

# 労働情報

## 第12回「東北6県経営者協会合同 雇用動向調査」

東北6県の経営者協会〔青森・岩手・秋田・宮城・山形・福島(※)〕は、このほど会員企業における雇用動向などに関する調査結果を取りまとめましたので、お知らせいたします。

本調査は、東北ブロックにおける景気や雇用動向などを把握することにより、会員企業の経営に役立てていただくこと等を目的に、東北6県の経営者協会が合同で実施しているものです。

(※)福島は、福島県経営者協会連合会

### 【集約状況】

#### ◆東北ブロック集約

調査期間	令和2年9月～10月			
調査対象	東北各県経営者協会会員			
回答数(回答率)	752社	33.9%	調査企業数	2,216社

#### 【内 訳】

地元企業	655社	87.1%	出先企業	97社	12.9%
※地元企業：各県内に本社がある企業の集計			出先企業：他県に本社がある企業の集計		
製造業	223社	29.7%	非製造業	529社	70.3%
従業員300人未満	539社	71.7%	従業員300人以上	213社	28.3%

#### ◆各県集約状況(参考)

県	項目	回答社数	地元企業	出先企業	製造業	非製造業	300人未満	300人以上
青森		56社	51	5	10	46	41	15
岩手		90社	83	7	20	70	65	25
秋田		113社	102	11	39	74	89	24
宮城		135社	123	12	35	100	86	49
山形		80社	74	6	25	55	56	24
福島		278社	222	56	94	184	202	76
合計		752社	655社	97社	223社	529社	539社	213社

(注1) 本調査の数字は小数点第2位を四捨五入しているため、合計は必ずしも100.0にならないことがあります

(注2) 回答企業は毎年異なるため、前回調査との比較は同一企業の比較ではありません

# I. 景況感、雇用状況について

## 1. 景況感

### (1) 景況感判断 (DI\*) [図表1]

～ 現在の景況感は昨年同期より大幅に悪化、先行きはさらに悪化する見通し ～

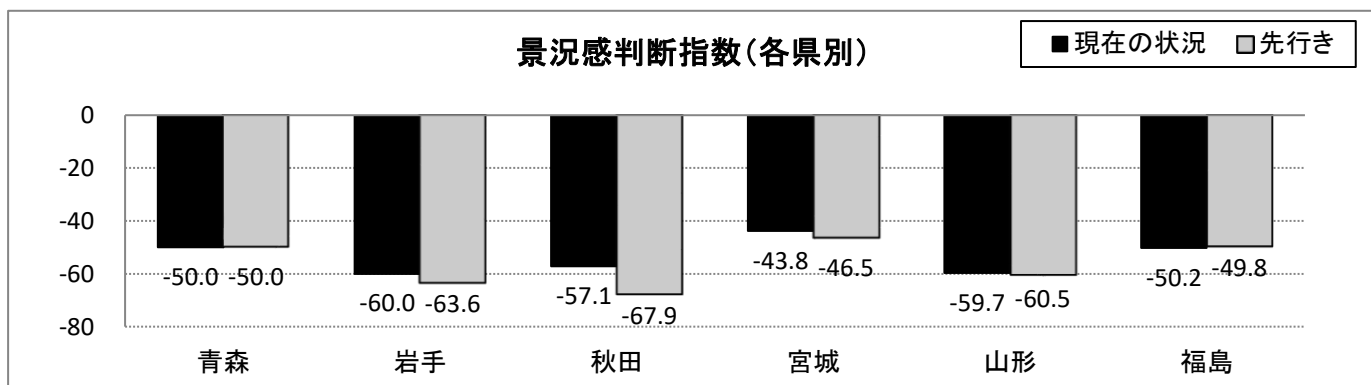
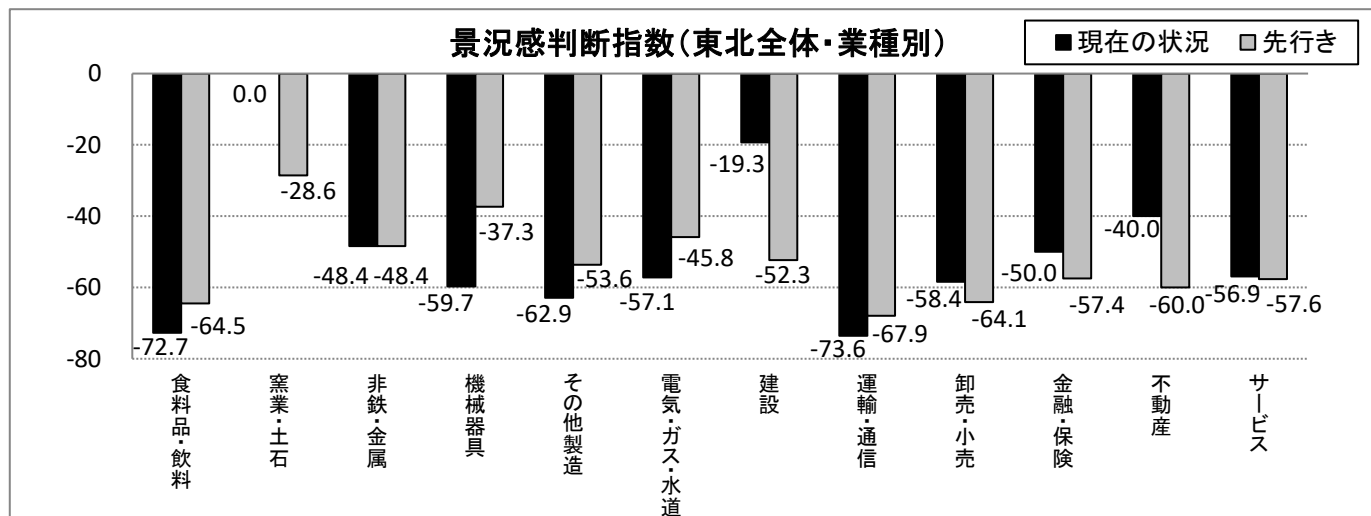
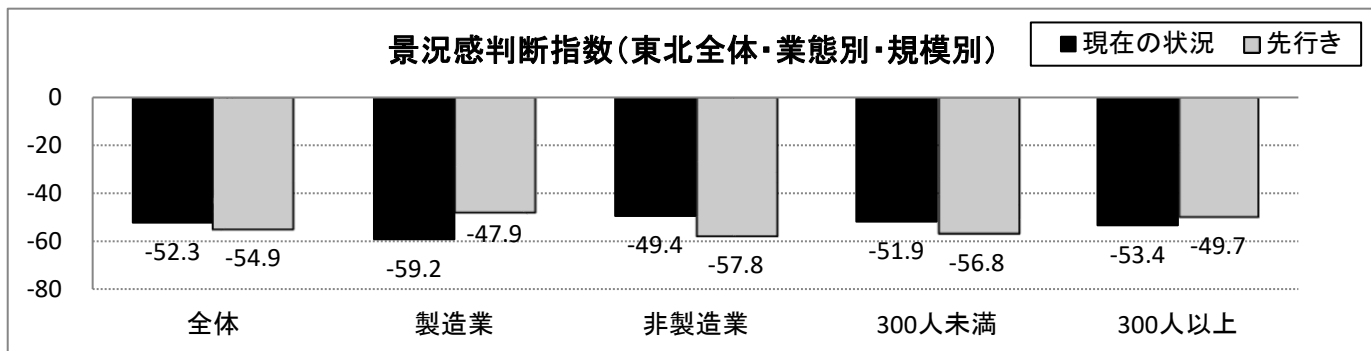
令和2年9月（現在の状況）の景況感判断（DI）は、「全体」で▲52.3と昨年同期と比べ31.4ポイント悪化した。業態別では、「製造業」が▲59.2、「非製造業」が▲49.4、従業員規模別では、「従業員300人未満」が▲51.9、「従業員300人以上」が▲53.4となり、業態別、従業員規模別全ての項目で悪化した。

令和2年度下期（先行き）の景況感判断（DI）は、「全体」で▲54.9（現在の状況より2.6ポイントマイナス）となるが、業態別では、「製造業」が▲47.9（現在の状況より11.3ポイントプラス）、「非製造業」が▲57.8（現在の状況より8.4ポイントマイナス）となり見通しが分かれた。また、業種別にみても、「機械器具」が22.4ポイントプラス、「建設」が33.0ポイントマイナスとなるなど見通しが分かれた。

※ DI：「好転・良い」と判断した企業割合から、「悪化・悪い」と判断した企業割合を差し引いた数値

【図表1】 景況感(DI)集計結果(東北全体・業態別・規模別・業種別・各県別)

景況感	項目	全体	業態別		従業員規模別	
			製造業	非製造業	300人未満	300人以上
現在の状況（令和2年9月の景況感）DI		-52.3	-59.2	-49.4	-51.9	-53.4
先行き（令和2年度下期の景況感）DI		-54.9	-47.9	-57.8	-56.8	-49.7
【前回調査】現在の状況（令和元年9月の景況感）DI		-20.9	-26.0	-18.7	-23.4	-13.9

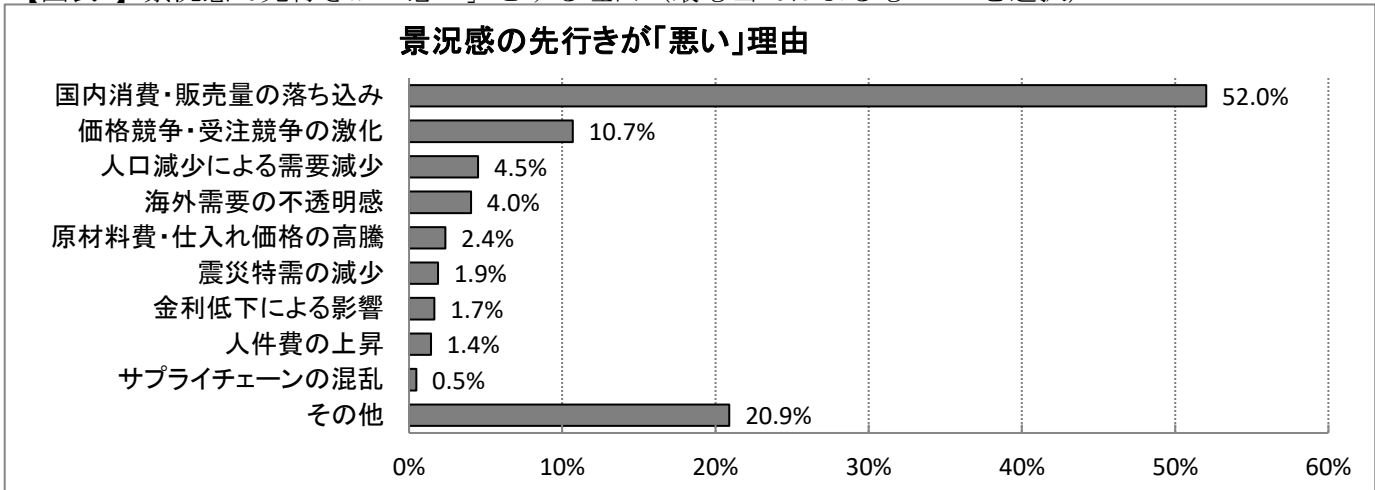


【参考】景況感で先行きが「悪い」理由[図表2]

～ 先行きが「悪い」理由は、“国内消費・販売量の落ち込み”が52.0%で最高 ～

景況感で先行きが「悪い」と回答した企業（422社）にその理由について聞いたところ（最もあてはまるものの1つを選択），“国内消費・販売量の落ち込み”が52.0%、次いで、“価格競争・受注競争の激化”10.7% “人口減少による需要減少”4.5%となった。

【図表2】景況感で先行きが「悪い」とする理由（最も当てはまるもの1つを選択）



2. 雇用状況

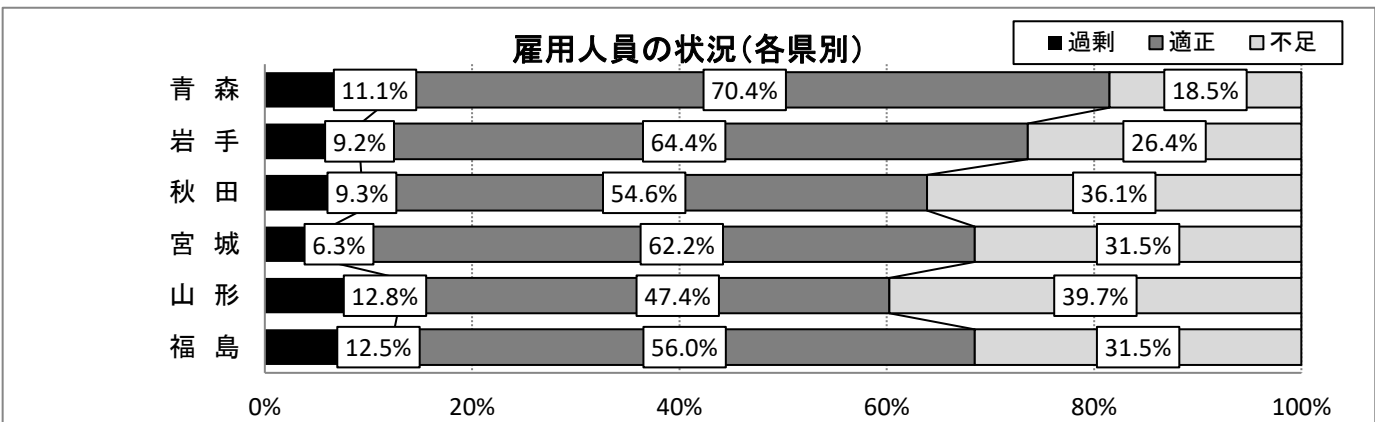
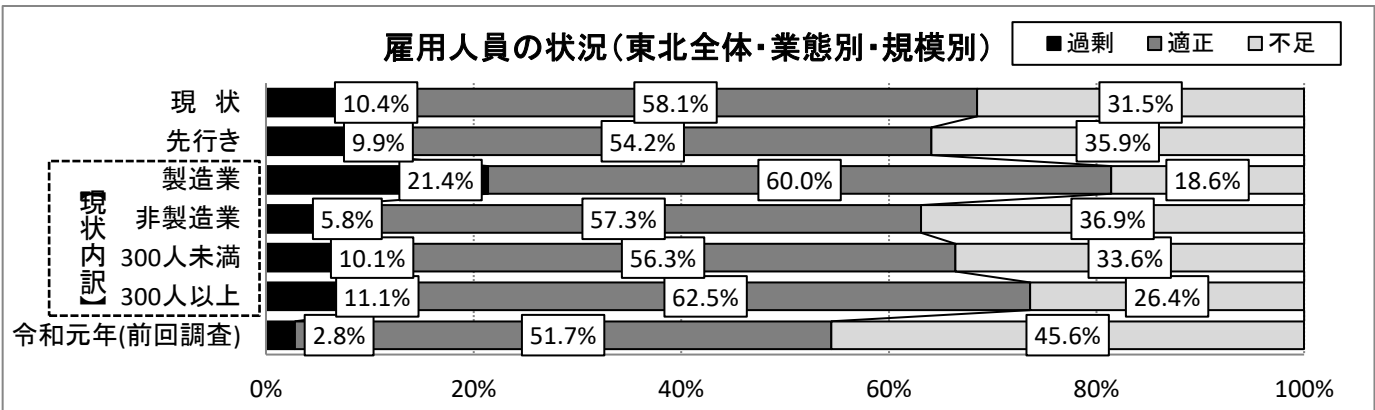
(1) 雇用人員の状況[図表3]

～ “不足”が昨年同期比14.1ポイントマイナスとなり、人手不足の割合が大幅に減少 ～

令和2年9月（現状）の雇用人員の状況は、“適正”が58.1%（昨年同期比6.4ポイントプラス），“過剰”が10.4%（同7.6ポイントプラス），“不足”が31.5%（同14.1ポイントマイナス）となり、人手不足の割合が大幅に減少した。“不足”と回答した割合を業態・規模別でみると、「製造業」で18.6%、「非製造業」で36.9%、「従業員300人未満」で33.6%、「従業員300人以上」で26.4%となった。

令和2年度下期（先行き）は、“不足”と回答した割合が35.9%で、現状より4.4ポイントプラスとなり、人手不足の割合はやや高くなる見通しとなっている。

【図表3】雇用人員の状況（東北全体・業態別・規模別・各県別）



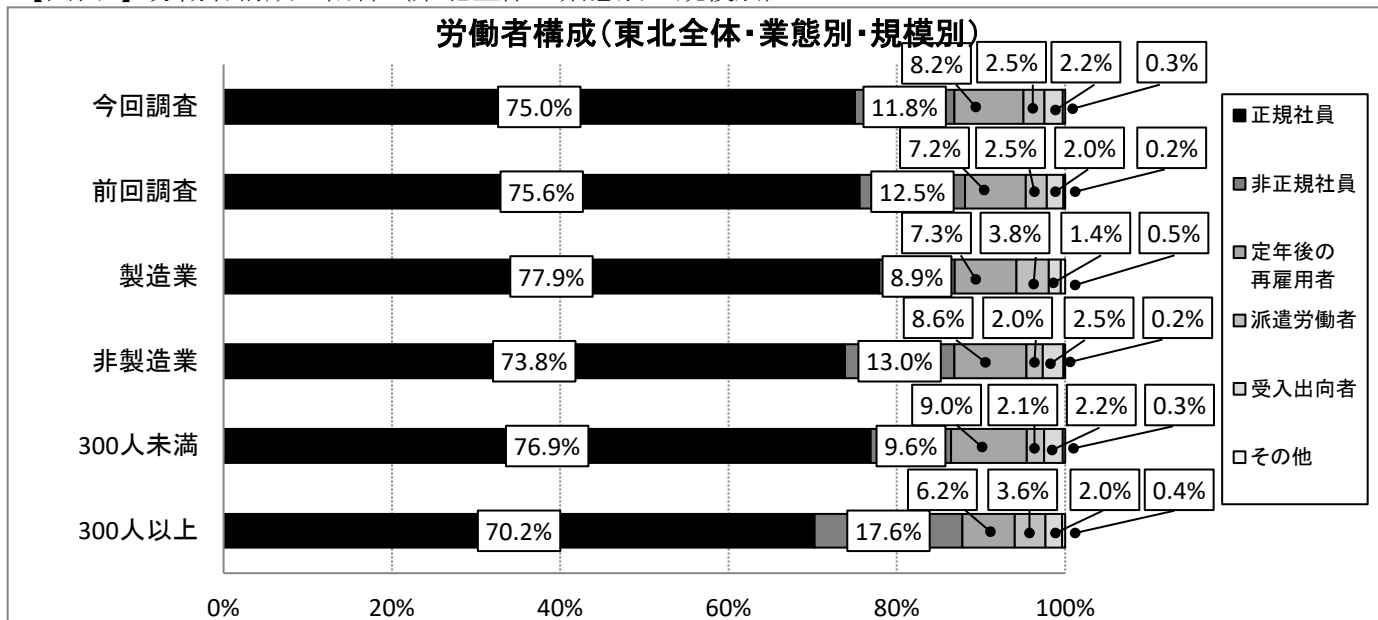
(2) 労働者構成の割合[図表4]

～ 正規社員の割合は全体で75.0%、非正規社員は11.8% ～

労働者構成の割合（平均）は、全体で正規社員が75.0%、非正規社員が11.8%、定年後の再雇用者が8.2%の順となり、前回調査とほぼ同じ割合となった。

また、規模別の正規社員の割合は、「従業員300人以上」（70.2%）よりも、「従業員300人未満」（76.9%）の方が高かった。

【図表4】労働者構成の割合（東北全体・業態別・規模別）



(3) 女性管理職比率[図表5]

～ 女性管理職比率は、8.2%となり、前回調査より1.0ポイントプラス ～

管理職全数に占める女性管理職の割合は、平均で8.2%となり、前回調査より1.0ポイントプラスとなった。

また、業態別でみると「製造業」が5.2%、「非製造業」が9.3%となり、「非製造業」が4.1ポイント上回った。

【図表5】管理職全数に占める女性管理職割合（東北全体・業態別・規模別・各県別）

女性管理職比率 <sup>※1.2</sup>	今回調査	前回調査	業態別・規模別			
	8.2%	7.2%	製造業	非製造業	300人未満	300人以上
			5.2%	9.3%	8.1%	8.1%

※1. 女性管理職比率：回答企業の単純平均

※2. 管理職：各企業による基準（定義）で回答

年度	各 県 別					
	青森	岩手	秋田	宮城	山形	福島
今回調査（令和2年度）	7.7%	8.1%	8.1%	5.3%	5.9%	10.5%
前回調査（令和元年度）	5.7%	12.2%	5.2%	5.2%	4.9%	9.3%

II. 採用計画や職場定着状況について

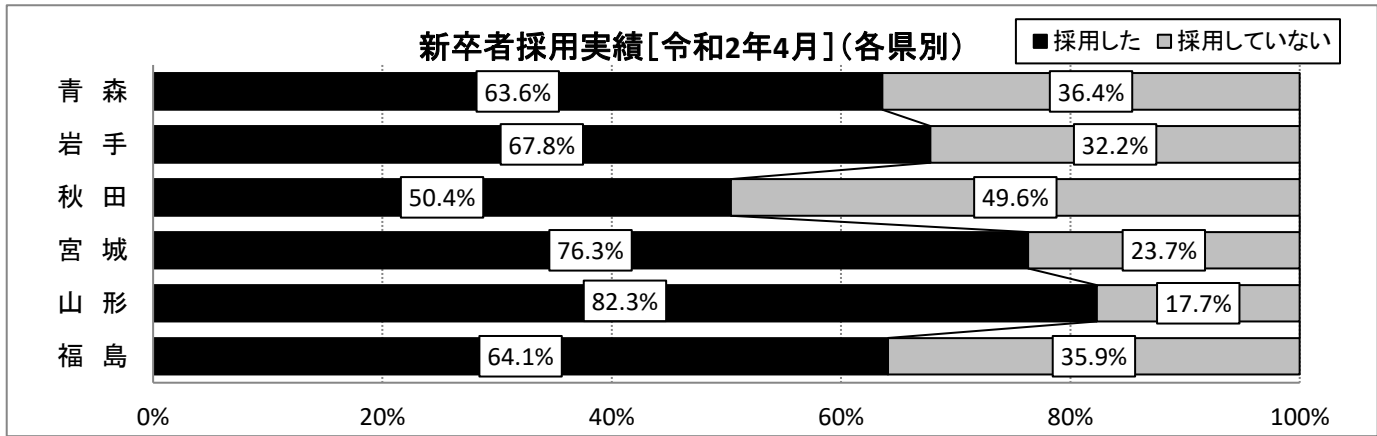
1. 今春（令和2年4月）の新卒者採用実績[図表6]

～ 今春の新卒者採用実績は、“採用した”が66.6%と前回調査とほぼ同じ ～

今春の新卒者採用実績は“採用した”が66.6%となり、昨春（前回調査66.7%）とほぼ同じとなった。

【図表6】今春（令和2年4月）の新卒者採用実績（東北全体・各県別）

新卒者採用実績	今回調査 (令和2年4月)	前回調査 (平成31年4月)
採用した	66.6%	66.7%
採用していない	33.4%	33.3%

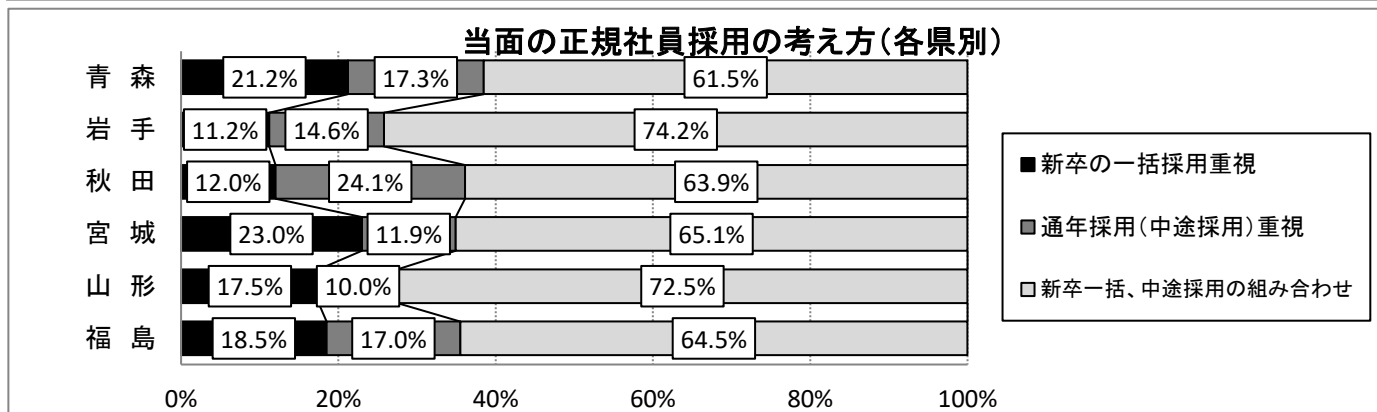
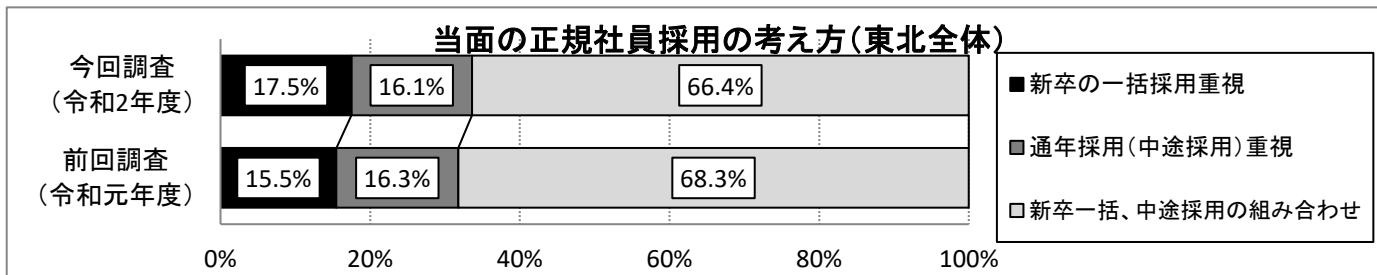


## 2. 当面の正規社員採用の考え方[図表7]

～ 正規社員採用の考え方は、“新卒一括、中途採用の組合せ”が66.4%で最高 ～

当面の正規社員採用の考え方は、“新卒一括、中途採用の組合せ”が66.4%（前回調査比1.9ポイントマイナス）で最高となり、次いで“新卒の一括採用重視”17.5%（同2.0ポイントプラス）、“通年採用（中途採用）重視”16.1%（同0.2ポイントマイナス）の順となった。

【図表7】当面の正規社員採用の考え方（東北全体・各県別）



## 3. 今後の採用見込み[図表8, 9, 10]

～ 正規社員・非正規社員ともに採用数を“減らす”とした割合が増加 ～

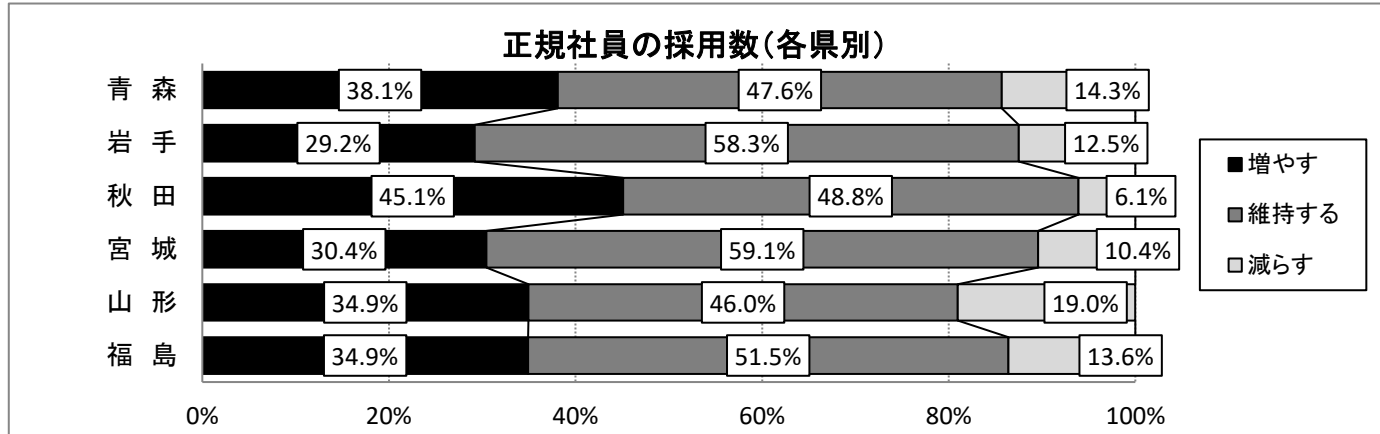
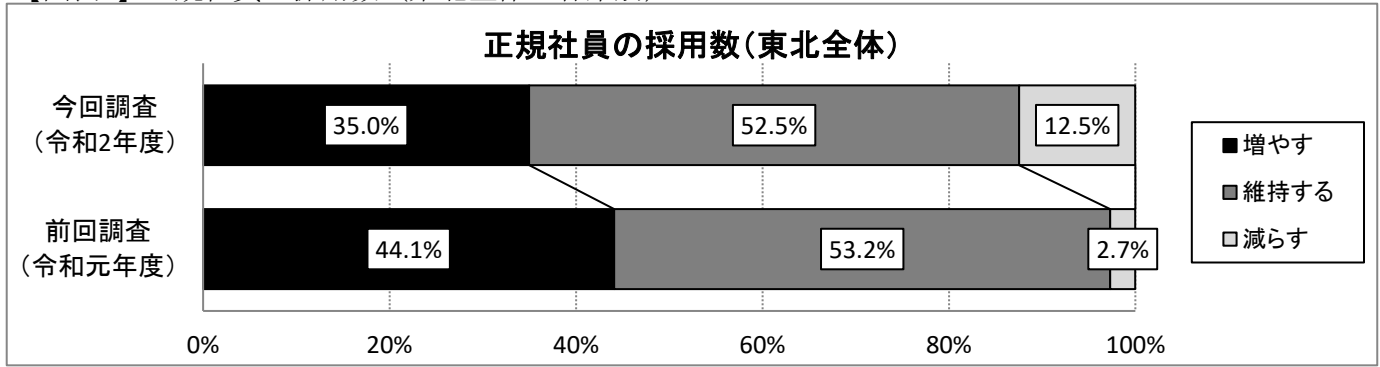
今後の採用見込みは、“正規社員を採用予定”が81.3%、“非正規社員を採用予定”が46.9%、“当面は採用予定なし”が9.6%となった。

採用数を“増やす”とした割合は、正規社員が35.0%（前回調査比9.1ポイントマイナス）、非正規社員が13.8%（同8.5ポイントマイナス）といずれも減少し、“減らす”とした割合は、正規社員が12.5%（同9.8ポイントプラス）、非正規社員が16.9%（同6.3ポイントプラス）となり、採用数を減らすとした割合が増加した。

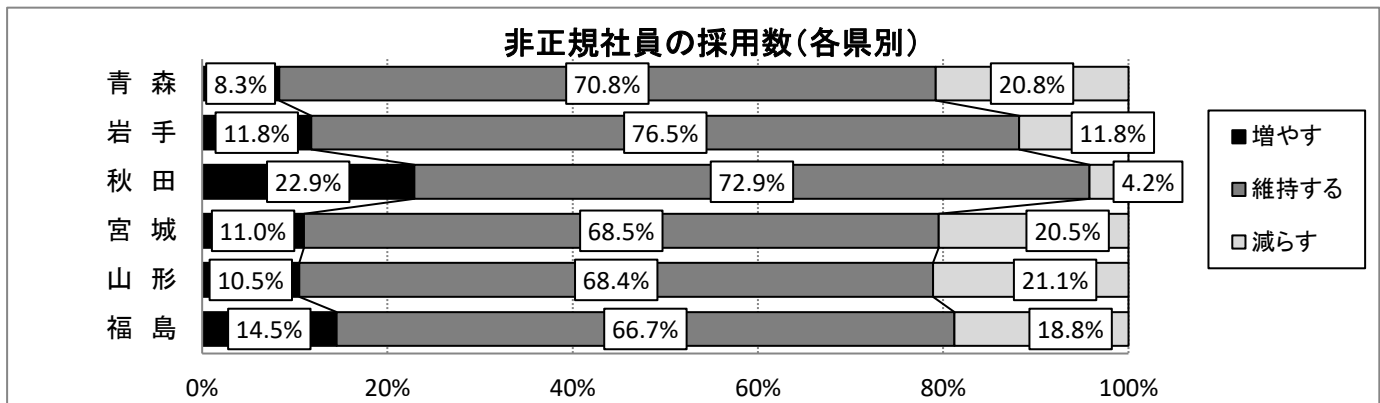
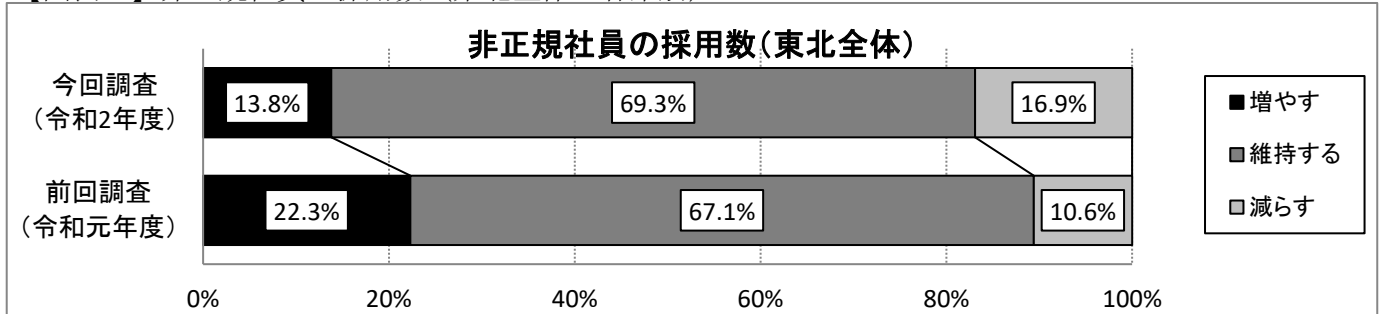
【図表8】今後の採用見込み（東北全体・複数回答可）

今後の採用見込み	今回調査 (令和2年度)		前回調査 (令和元年度)	
	回答社数	比率	回答社数	比率
正規社員を採用予定	611	81.3%	675	84.4%
非正規社員を採用予定	353	46.9%	386	48.3%
当面は採用予定なし	72	9.6%	65	8.1%
未定	66	8.8%	68	8.5%

【図表9】 正規社員の採用数（東北全体・各県別）



【図表10】 非正規社員の採用数（東北全体・各県別）

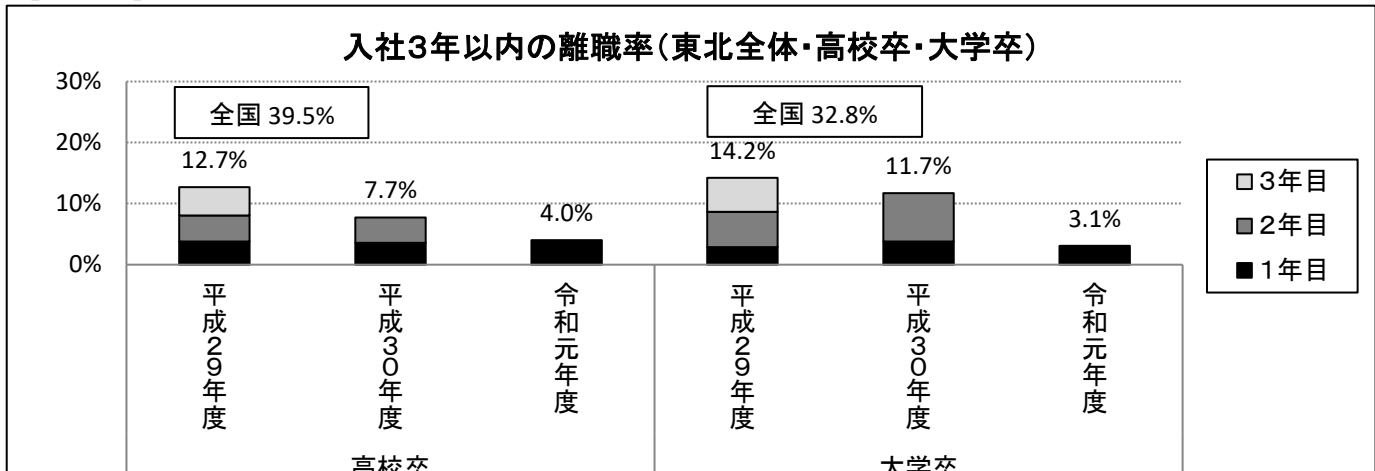


#### 4. 入社3年以内の離職率[図表11]

～ 入社3年以内の離職率は、平成29年度入社の高卒が12.7%、大学卒14.2% ～

会員企業の入社3年以内の離職率は、平成29年度入社の高卒が12.7%、大学卒が14.2%となり、いずれも全国を下回った。

【図表11】入社3年以内の離職率（東北全体・高卒・大学卒別）



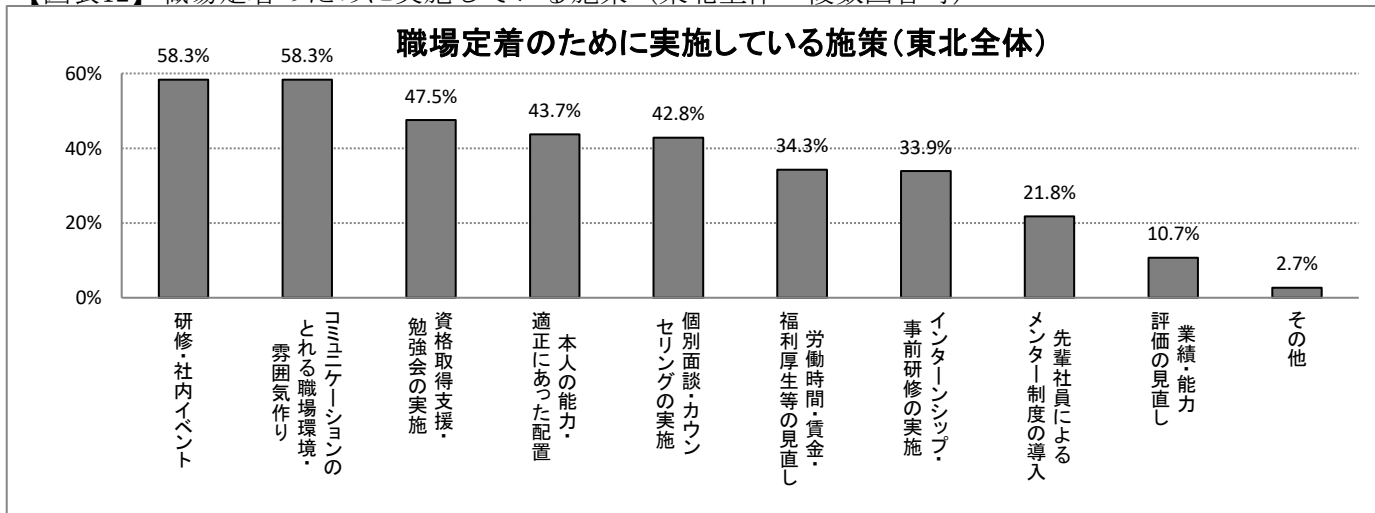
#### 5. 職場定着のために実施している施策[図表12]

～ 職場定着のための施策は、“研修・社内イベント”と

“コミュニケーションのとれる職場環境・雰囲気作り”が58.3%で最高 ～

職場定着のために実施している施策は、“研修・社内イベント”と“コミュニケーションのとれる職場環境・雰囲気作り”が58.3%で最高となり、次いで“資格取得支援・勉強会の実施”47.5%の順となった。

【図表12】職場定着のために実施している施策（東北全体・複数回答可）



### III. 働き方改革推進について

#### 1. 働き方改革への取り組み状況[図表13, 14]

～ 働き方改革に“取り組んでいる”企業は、全体の88.0%と前回調査より5.2ポイントプラス  
テレワーク制度は18.4%が導入 ～

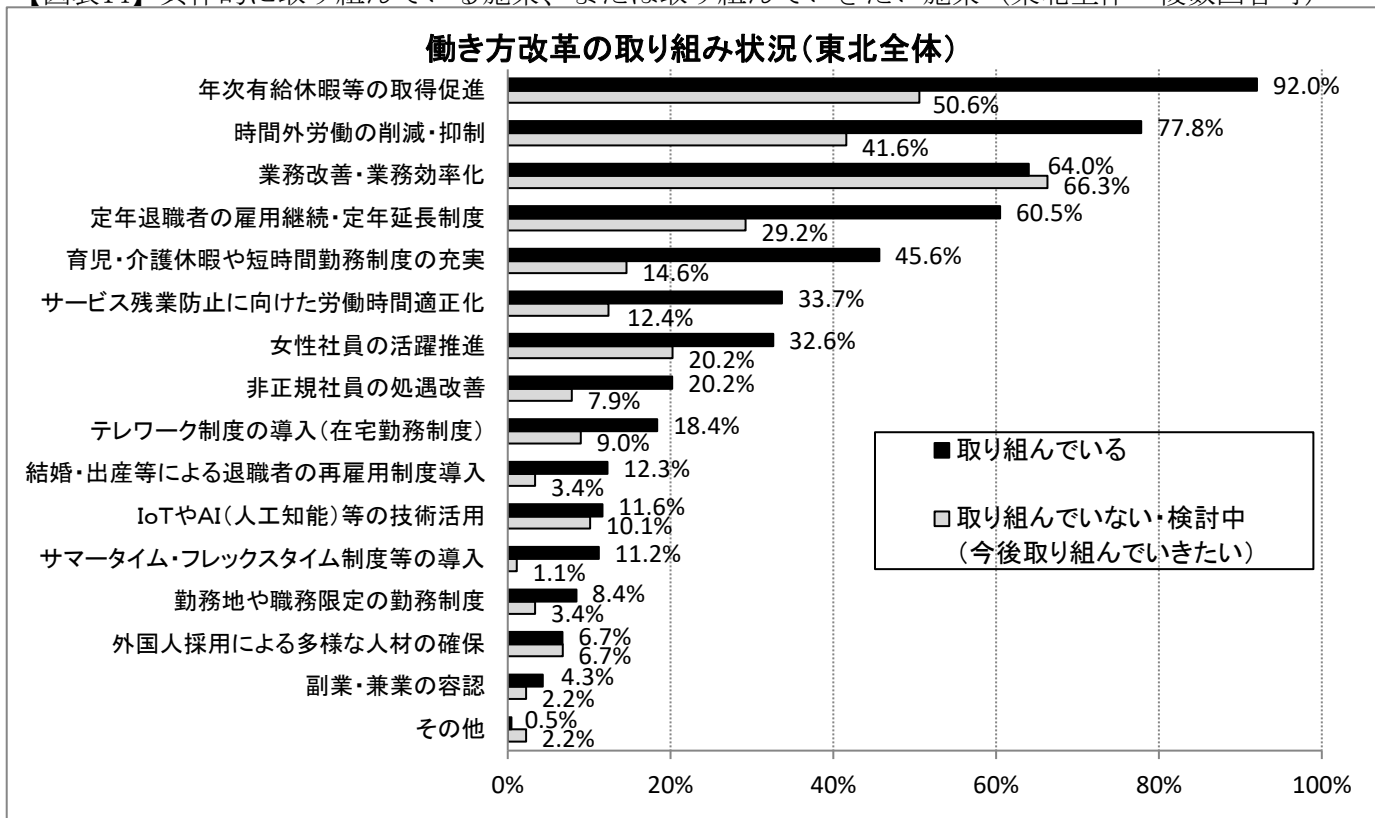
働き方改革に“取り組んでいる”企業は、全体の88.0%と前回調査より5.2ポイントプラスとなった。具体的な取り組みとして、“年次有給休暇等の取得促進”が92.0%で最高となり、次いで、“時間外労働の削減・抑制”77.8%、“業務改善・業務効率化”64.0%の順となった。

また、“テレワークの導入（在宅勤務制度）”が18.4%と前回調査より11.6ポイントプラスとなった。

【図表13】働き方改革への取り組み状況（東北全体）

取り組み状況	今回調査（令和2年度）		前回調査（令和元年度）	
	回答社数	比率	回答社数	比率
取り組んでいる	653	88.0%	658	82.8%
取り組んでいない	18	2.4%	26	3.3%
検討中	71	9.6%	111	14.0%

【図表14】 具体的に取り組んでいる施策、または取り組んでいきたい施策（東北全体・複数回答可）

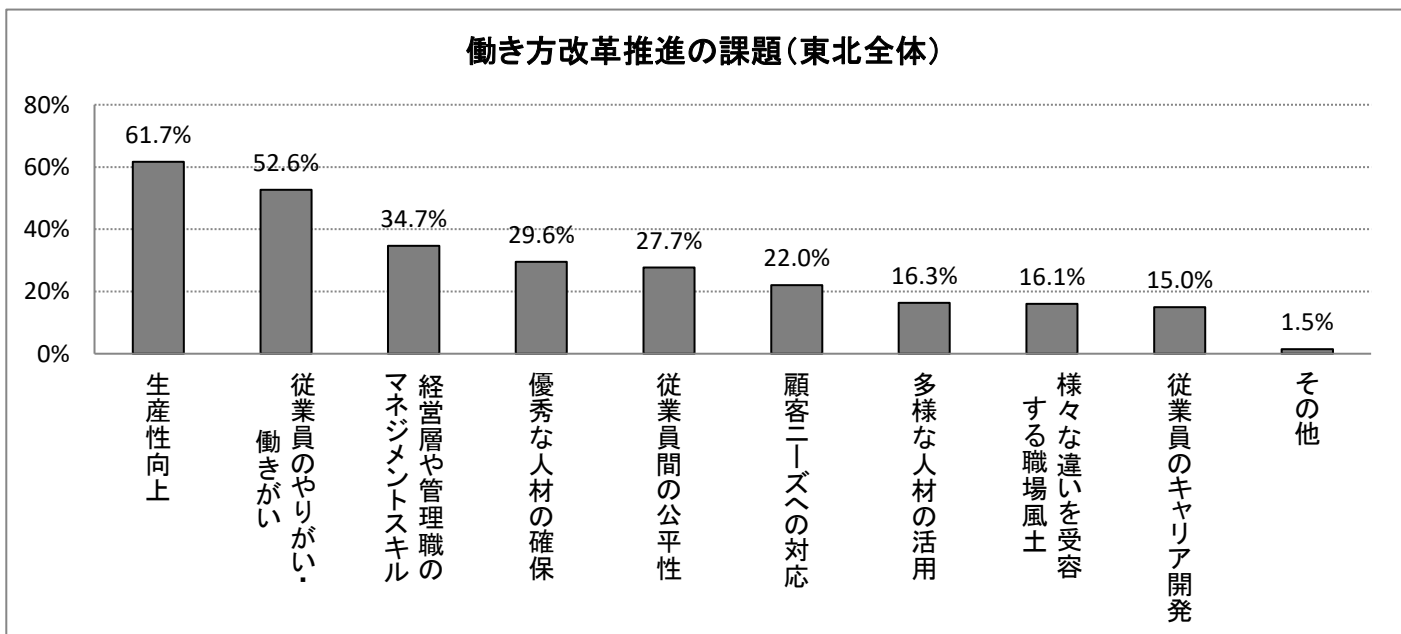


## 2. 働き方改革を推進するための課題【図表15】

～ 働き方改革推進の課題は、“生産性向上”が61.7%で最高 ～

働き方改革を推進するための課題としては、“生産性向上”が61.7%で最高となり、次いで“従業員のやりがい・働きがい”52.6%、“経営層や管理職のマネジメントスキル”34.7%の順となった。

【図表15】 働き方改革推進の課題（東北全体・主要なものを3つ選択）





#### IV. 長時間労働・生産性向上について

##### 1. 時間外労働の上限（36協定）見直し予定[図表16]

～ 時間外労働の上限（36協定）を“既に見直した”が43.0%と前回調査より11.3ポイントプラス ～  
 時間外労働の上限規制の導入により、36協定を“既に見直した”が43.0%と前回調査より11.3ポイントプラスとなり、“見直す予定がある”が13.4%と前回調査より12.3ポイントマイナスとなった。

【図表16】 時間外労働の上限（36協定）見直し予定

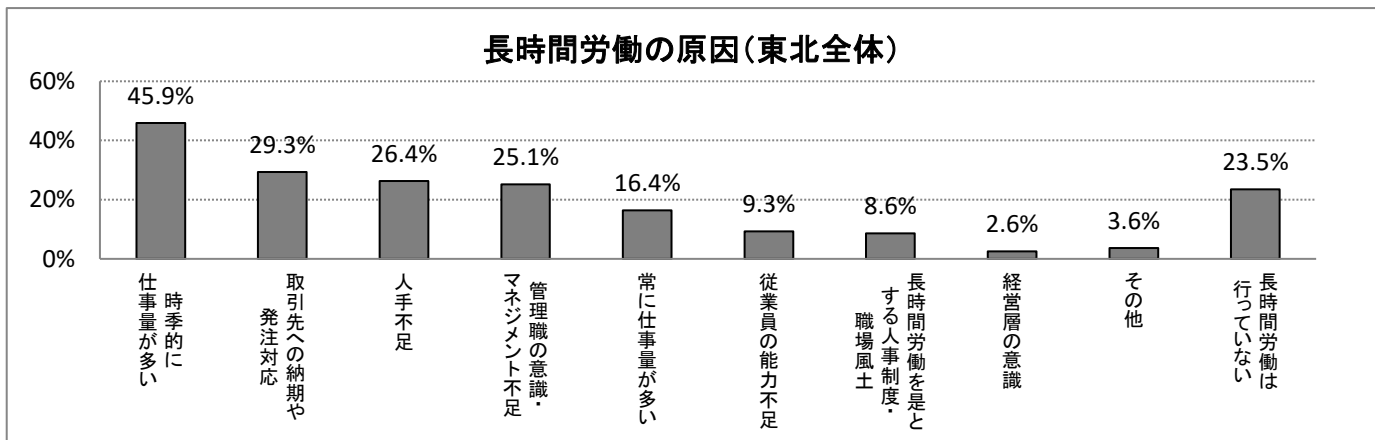
予定	今回調査（令和2年度）		前回調査（令和元年度）	
	回答社数	比率	回答社数	比率
既に見直した	318	43.0%	249	31.7%
見直す予定がある	99	13.4%	202	25.7%
見直す予定はない	267	36.1%	282	35.9%
わからない	46	6.2%	49	6.2%
その他	10	1.4%	3	0.4%

##### 2. 長時間労働の原因[図表17]

～ 長時間労働の原因は、“時季的に仕事量が多い”が45.9%で最高 ～

長時間労働の原因は、“時季的に仕事量が多い”が45.9%で最高となり、次いで“取引先への納期や発注対応”29.3%、“人手不足”26.4%の順となった。また、“長時間労働は行っていない”は23.5%となった。

【図表17】 長時間労働の原因（東北全体・主要なものを3つまで選択）

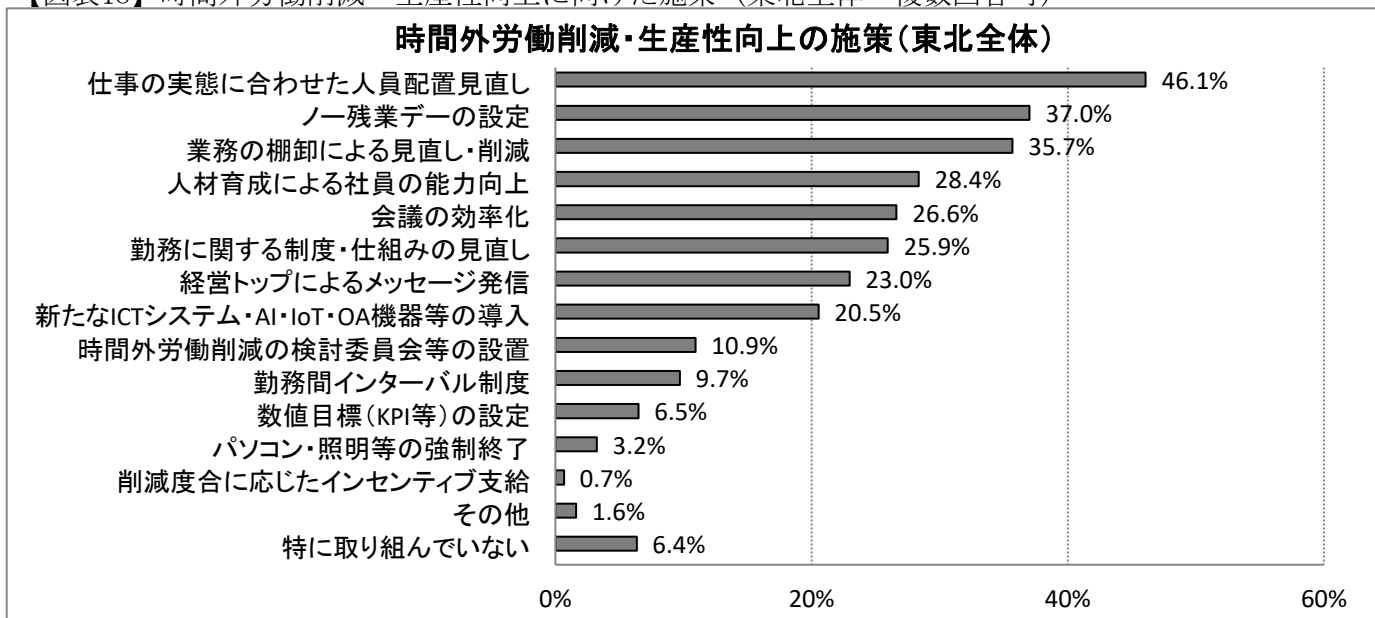


##### 3. 時間外労働削減・生産性向上に向けた施策[図表18]

～ 時間外労働削減・生産性向上に向けた施策は、“人員配置見直し”が46.1%で最高 ～

時間外労働削減・生産性向上に向けた施策は、“仕事の実態に合わせた人員配置見直し”が46.1%で最高となり、次いで“ノー残業デーの設定”37.0%、“業務の棚卸による見直し・削減”35.7%の順となった。

【図表18】 時間外労働削減・生産性向上に向けた施策（東北全体・複数回答可）



## V. 正規・非正規社員間の待遇格差について

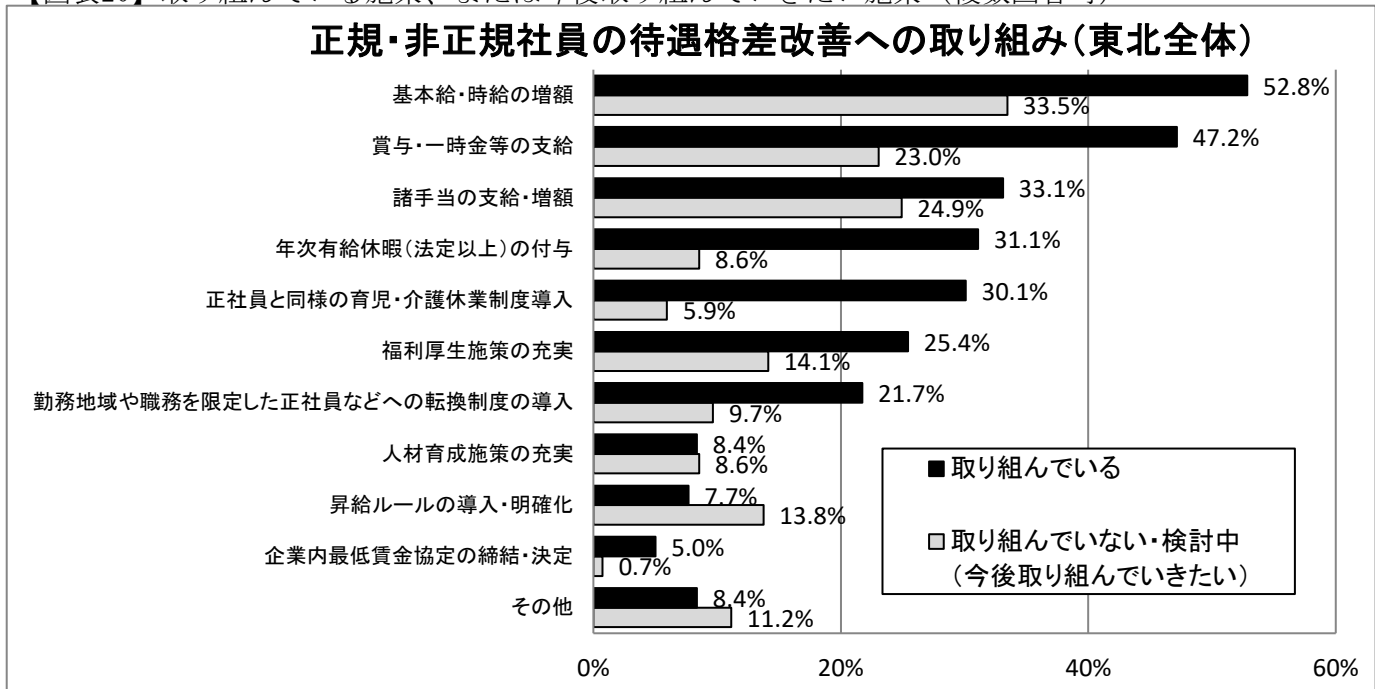
### 1. 正規・非正規社員間の待遇格差改善の取り組み [図表19, 20]

～ 正規・非正規社員の待遇格差改善に取り組んでいる企業は、前回調査より10.9ポイントプラス～  
 正規社員・非正規社員の待遇格差改善に“取り組んでいる”企業は、全体の52.6%となり前回調査より10.9ポイントプラスとなった。“検討中”は31.9%となった。具体的な取り組みは、“基本給・時給の増額”52.8%、“賞与・一時金等の支給”47.2%、“諸手当の支給・増額”33.1%の順となった。

【図表19】待遇格差改善の取り組み状況

取り組み状況	調査結果（令和2年度）		前回調査（令和元年度）	
	回答社数	比率	回答社数	比率
取り組んでいる	299	52.6%	252	41.7%
取り組んでいない	88	15.5%	117	19.3%
検討中	181	31.9%	236	39.0%

【図表20】取り組んでいる施策、または今後取り組んでいきたい施策（複数回答可）

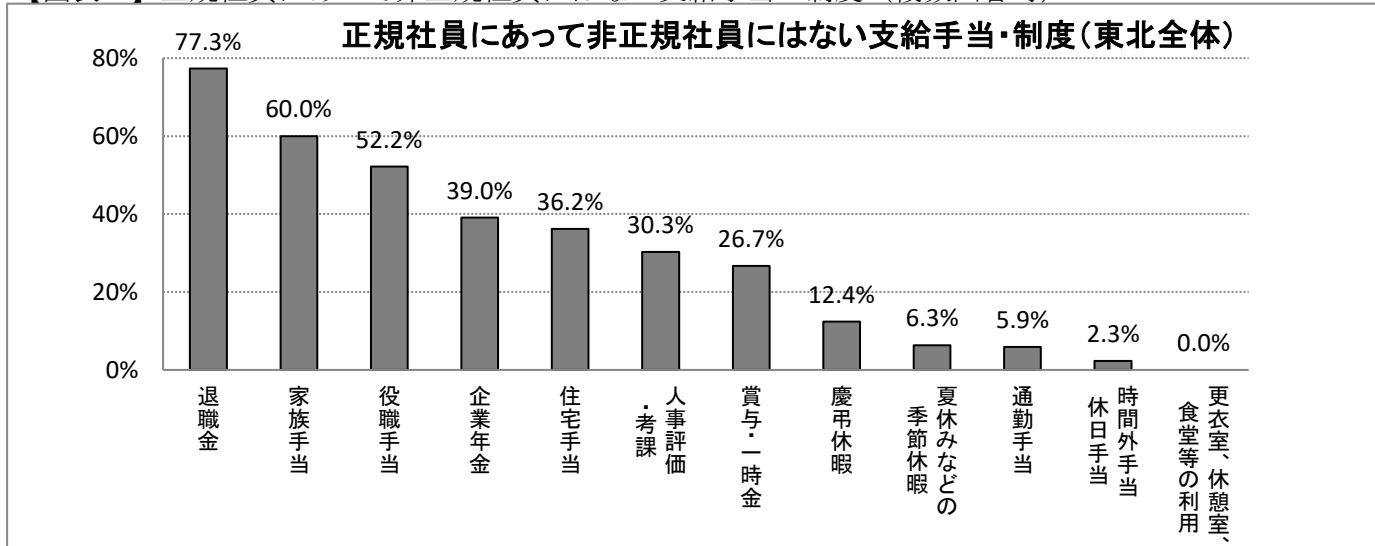


### 2. 正規社員にあって非正規社員にはない支給手当・制度 [図表21]

～ “退職金” “家族手当” “役職手当” などは大半が非正規社員にはない ～

非正規社員を雇用している企業で、正規社員にあって非正規社員にはない支給手当・制度を聞いたところ、“退職金”77.3%、“家族手当”60.0%、“役職手当”52.2%などとなった。

【図表21】正規社員にあって非正規社員にはない支給手当・制度（複数回答可）



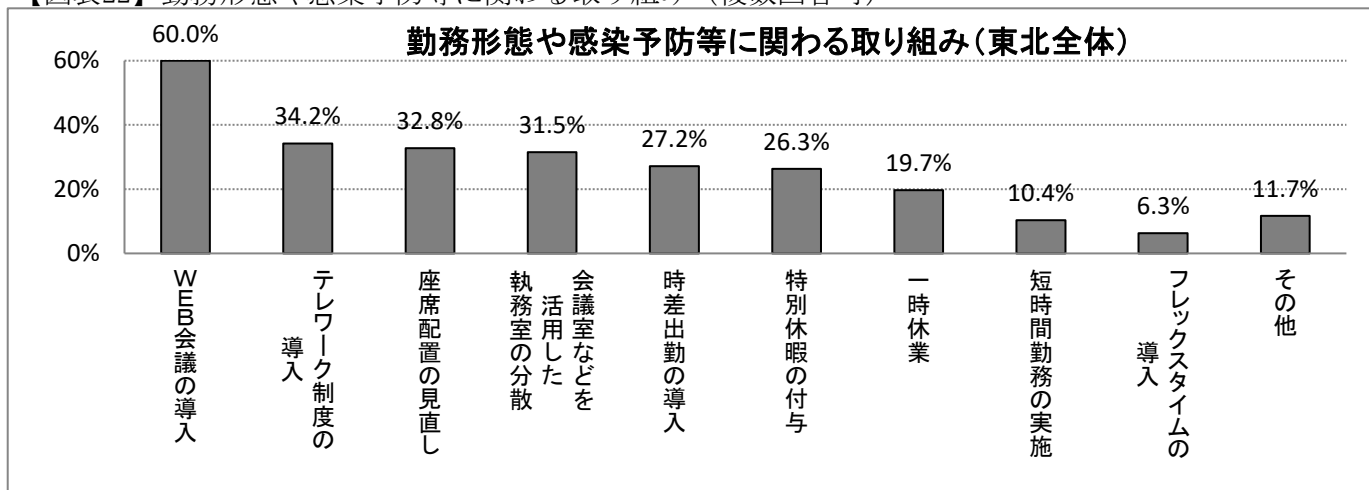
## VI. 新型コロナウイルス感染拡大への対応について

### 1. 勤務形態や感染予防等に関わる取り組み [図表22]

～ 勤務形態や感染予防等に関わる取り組みは、“WEB会議の導入”が60.0%で最高 ～

勤務形態や感染予防等に関わる取り組みは、“WEB会議の導入”が60.0%で最高となり、次いで“テレワーク制度の導入”34.2%、“座席配置の見直し”32.8%の順となった。

【図表22】勤務形態や感染予防等に関わる取り組み（複数回答可）

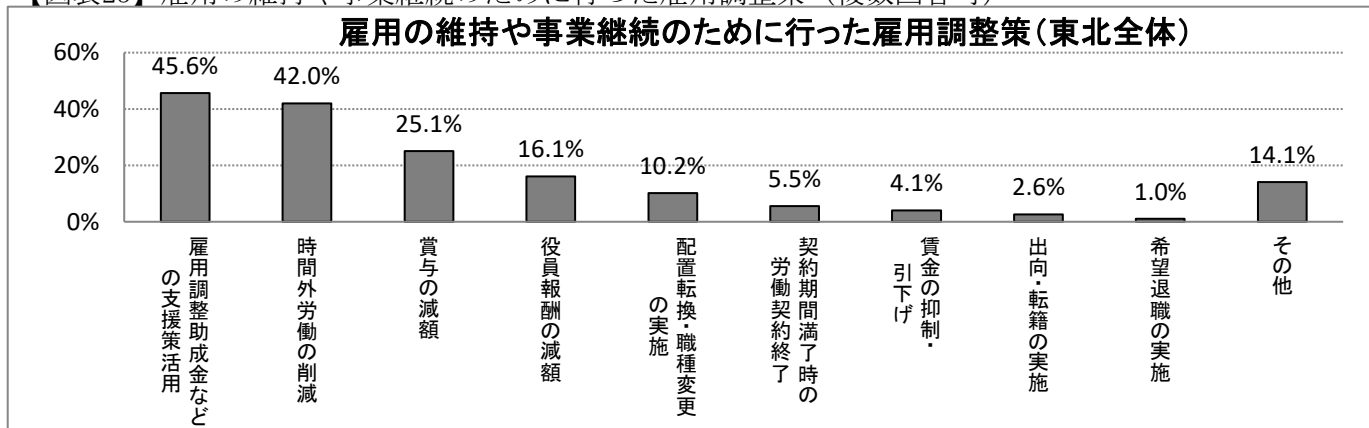


### 2. 雇用の維持や事業継続のために行った雇用調整策 [図表23]

～ 雇用の維持や事業継続のために行った雇用調整策は、“雇用調整助成金などの支援策活用”が45.6%で最高 ～

雇用の維持や事業継続のために行った雇用調整策は、“雇用調整助成金などの支援策活用”が45.6%で最高となり、次いで“時間外労働の削減”42.0%、“賞与の減額”25.1%の順となった。

【図表23】雇用の維持や事業継続のために行った雇用調整策（複数回答可）

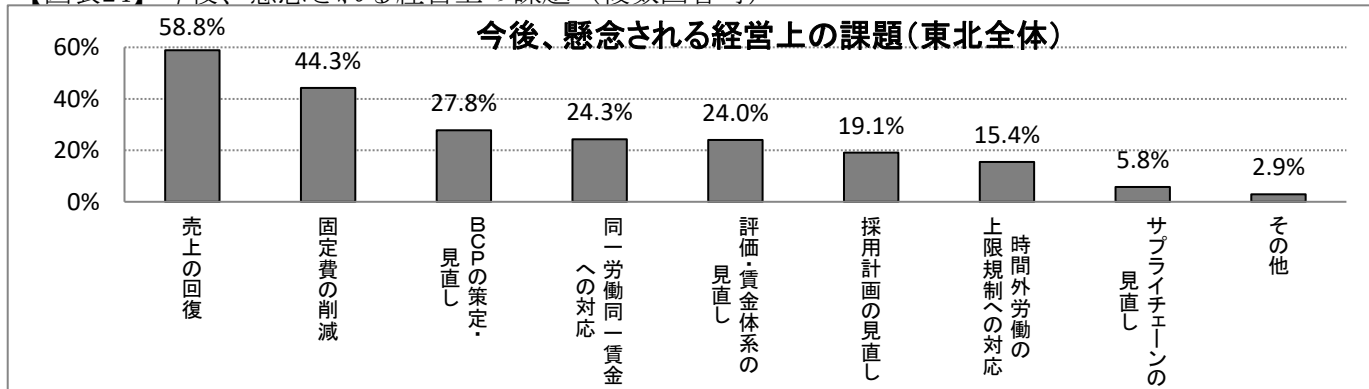


### 3. 今後、懸念される経営上の課題 [図表24]

～ 今後、懸念される経営上の課題は、“売上の回復”が58.8%で最高 ～

今後、懸念される経営上の課題は、“売上の回復”が58.8%で最高となり、次いで“固定費の削減”44.3%、“BCPの策定・見直し”27.8%の順となった。

【図表24】今後、懸念される経営上の課題（複数回答可）



以上