

## 2023年度東北6県経協合同 第15回 雇用動向調査結果 (秋田県版)

秋田県経営者協会は、このほど会員企業の景気・雇用動向に関わる調査結果を取りまとめたのでお知らせいたします。

## ■ 基本データ

回答数(回答率)	101社	45.7%	調査企業数	221社
【内訳】				
県内企業	96社	95.0%	県外企業	5社 5.0%
製造業	32社	31.7%	非製造業	69社 68.3%
従業員300人未満	85社	84.2%	従業員300人以上	16社 15.8%

(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]

○現在の景況感はマイナス22.2ポイントと、製造業の悪化により前年比6.2ポイントの悪化

令和5年8月(現在の状況)の景況感判断(DI)は、「全体」で▲22.2と昨年と比べ6.2ポイント悪化した。「非製造業」が新型コロナの5類移行もあり前年から、7.5ポイント改善した一方で、「製造業」は同34.8ポイント悪化し▲46.9となった。

令和5年度下期(先行き)の景況感判断(DI)は「全体」で▲38.4と現在の状況より16.2ポイント悪化した。業態別では「製造業」が▲35.5(同11.4ポイントの改善)、「非製造業」が▲39.7(同29.3ポイントの悪化)となった。

従業員規模別では、現状DI・先行きDIとも「従業員300人以上」でマイナス幅が大きい結果となった。

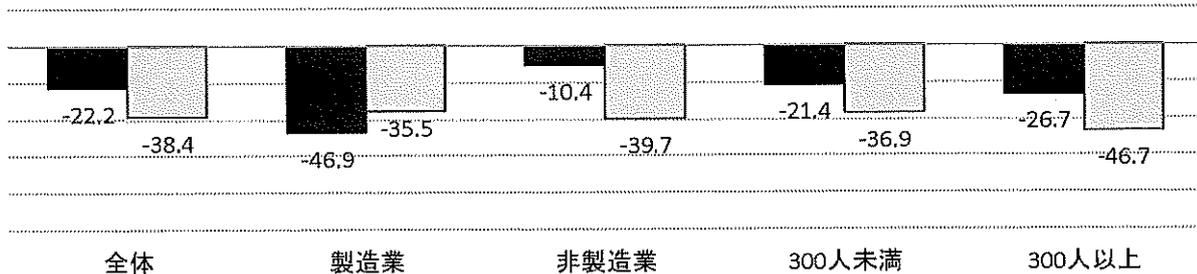
※DI:「好転・良い」と判断した企業割合から、「悪化・悪い」と判断した企業割合を差し引いた数値

【図表1】 景況感(DI)集計結果(全体、業態別、従業員規模別、業種別)

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(2023年8月の景況感)DI		▲22.2	▲46.9	▲10.4	▲21.4	▲26.7
先行き(2023年度下期の景況感)DI		▲38.4	▲35.5	▲39.7	▲36.9	▲46.7
【前回調査】現在の状況(2022年度9月の景況感)DI		▲16.0	▲12.1	▲17.9	▲20.5	5.9

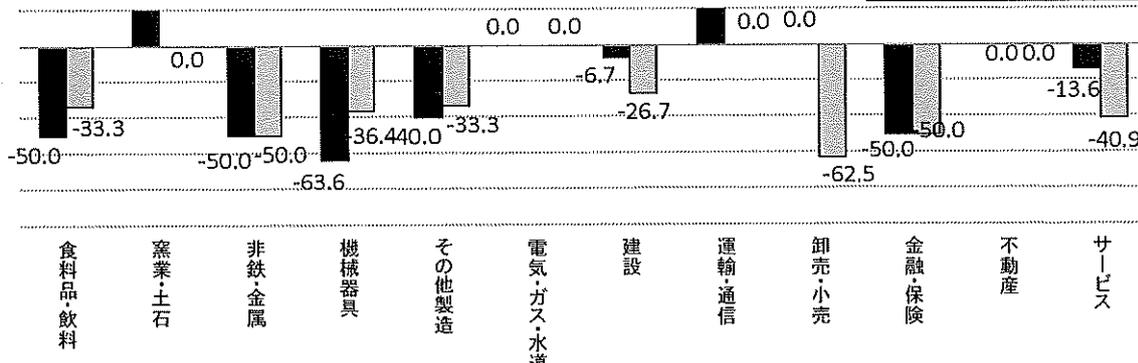
景況感判断指数(全体・業態別・規模別)

■現在の状況 □先行き



景況感判断指数(業種別)

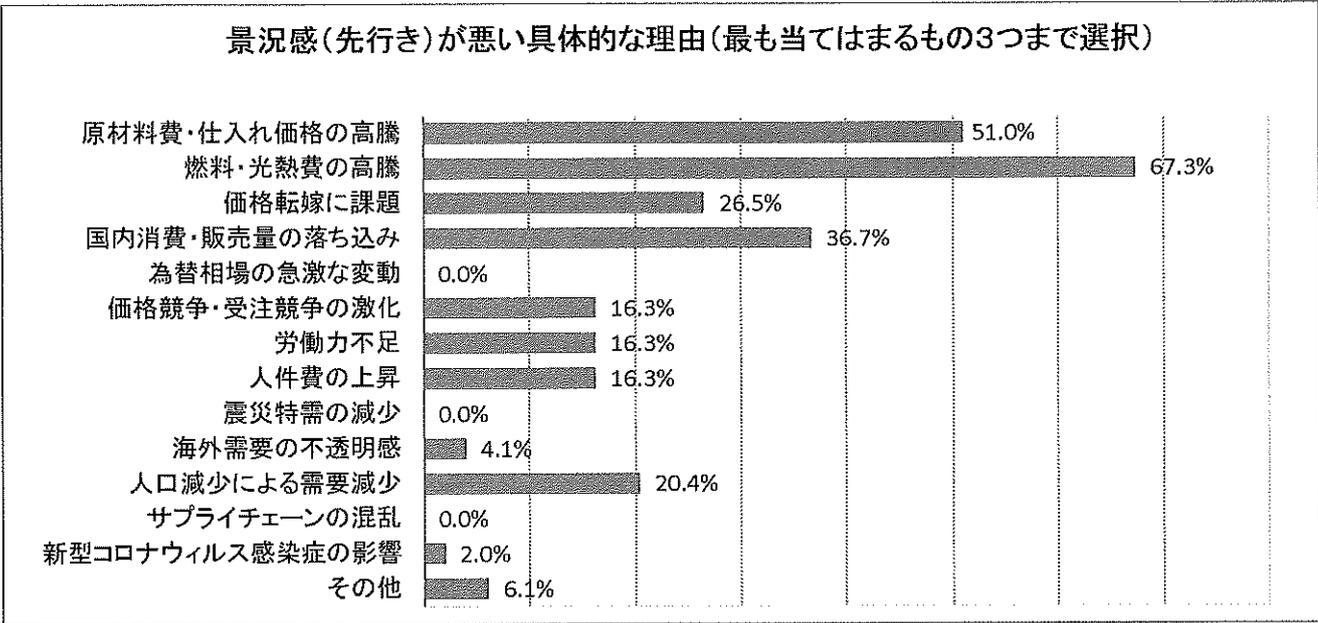
■現在の状況 □先行き



(2) 景況感で先行きが「悪い」理由 [図表2]

○「燃料・光熱費の高騰 (67.3%)」「原材料費・仕入れ価格の高騰 (51.0%)」といったコスト増要因が50%超  
 「燃料・光熱費の高騰」、「原材料費・仕入れ価格の高騰」といったコスト増要因のほか、「国内消費・販売量の落ち込み」や「価格転嫁に課題」、「人口減少による需要減少」を「悪い」の理由に掲げる企業が多かった。

【図表2】景況感（先行き）が「悪い」理由（最も当てはまるもの3つまで選択）

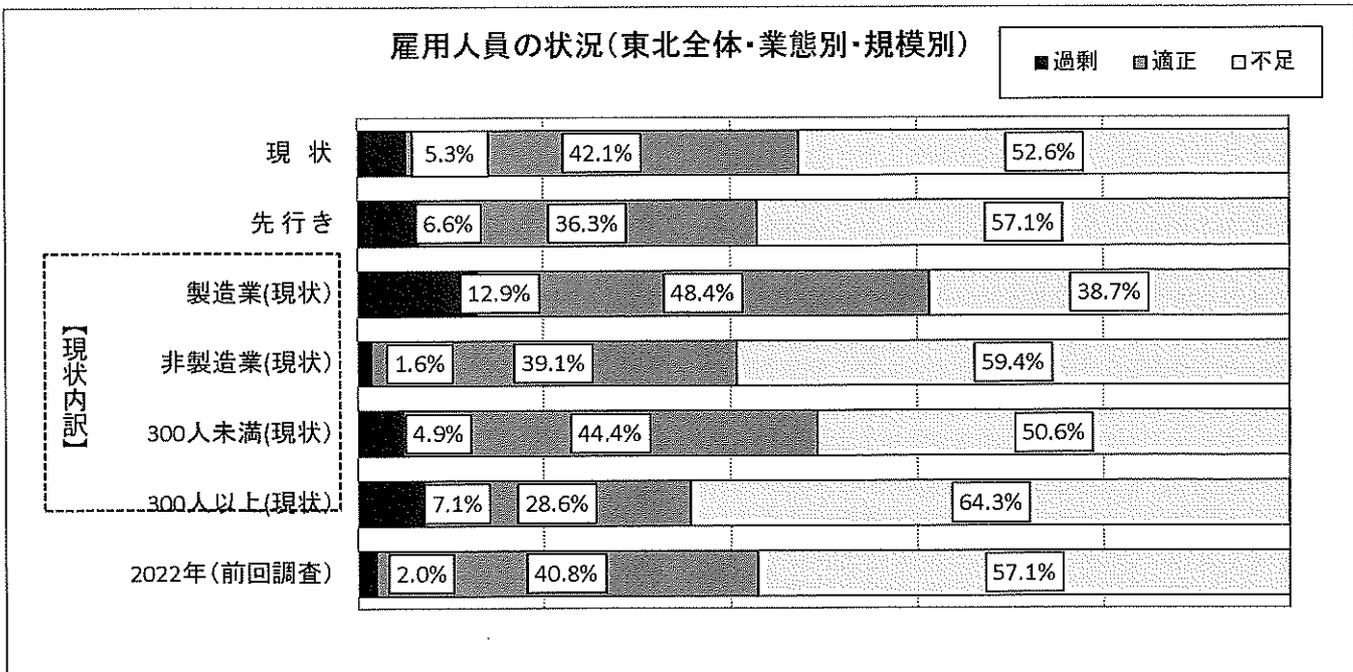


2. 雇用状況

(1) 雇用人員の状況 [図表3]

○“不足”割合が前年からやや低下したものの依然として過半を占め、先行きは“不足”割合が上昇  
 令和5年8月（現状）の雇用人員の状況は、“不足”割合が52.6%と前年から4.5ポイント低下したものの依然として過半数を占めている。“不足”と回答した割合を業態・規模別で見ると、「製造業」で38.7%、「非製造業」で59.4%、「従業員300人未満」で50.6%、「従業員300人以上」で64.3%となった。  
 令和5年度下期（先行き）は、“不足”と回答した割合が現状から4.5ポイントプラスの57.1%となり、人手不足を見込む企業が増えている。

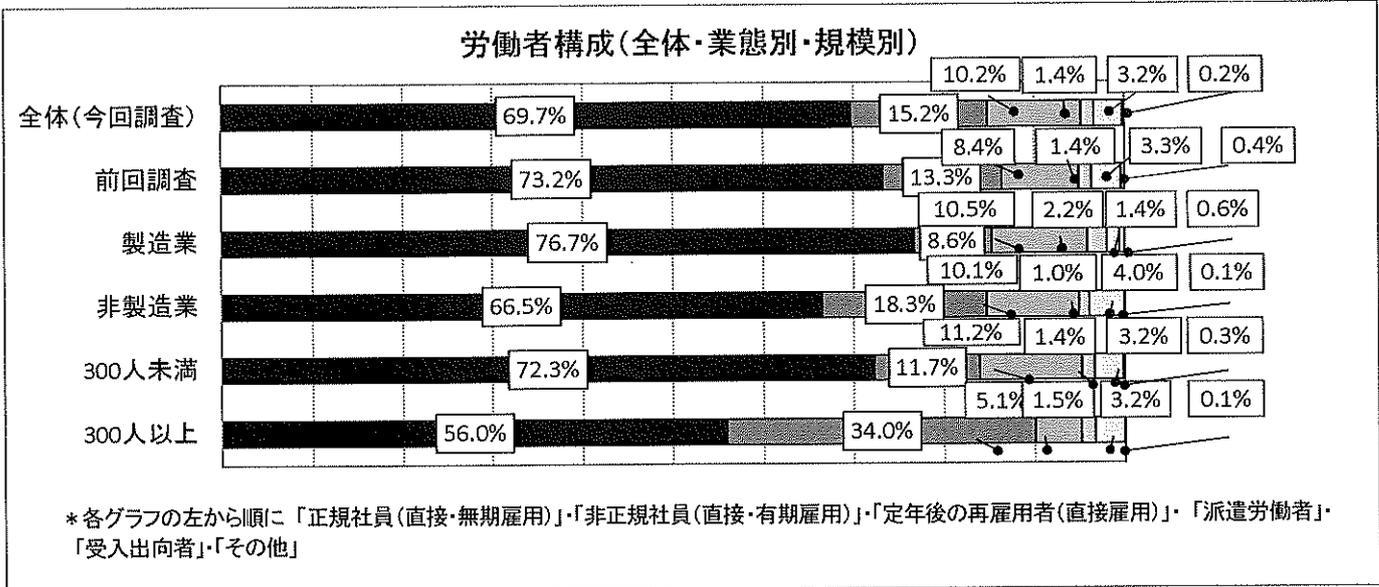
【図表3】雇用人員の状況（全体、業態別、従業員規模別）



(2) 労働者構成の割合 [図表4]

○前年に比べ“正規社員”割合が低下する一方、“非正規社員”や“定年後の再雇用者”の割合が上昇  
 “正規社員”割合が69.74%と前年から3.5ポイント低下する一方、“非正規社員”割合は前年比で1.9ポイント、“定年後の再雇用者”割合は1.6ポイントそれぞれ上昇した。

【図表4】労働者構成の割合（全体、業態別、規模別）



(3) 女性管理職比率 [図表5]

○女性管理職比率は前回調査比0.4ポイント上昇し9.0%

管理職全数に占める女性管理職の割合は9.0%となり、前回調査から0.4ポイント上昇した。全国と同様に「非製造業」の女性管理職比率(10.9%)が「製造業」の比率(4.8%)を大きく上回っている。

【図表5】管理職全数のうち女性社員の管理職割合（全体・業態別・規模別）

	今回調査	前回調査
女性管理職比率 <sup>※1,2</sup>	9.0%	8.6%

業態別・規模別			
製造業	非製造業	300人未満	300人以上
4.8%	10.9%	8.4%	12.3%

※1. 女性管理職比率：女性社員の管理職/管理職全数  
 ※2. 管理職：各企業による基準（定義）で回答

II. 採用計画や職場定着状況について

1. 今春の新卒者採用実績 [図表6]

○今春の新卒者を採用した企業割合は増加したものの、計画人数未満の採用にとどまった企業が過半数  
 今春の新卒者を採用した企業割合は52.0%（「計画通り予定人数を採用25.0%」+「採用したが計画人数に未達27.0%」）と、前回調査を4.5ポイント上回った。ただし、その過半が計画未満の採用人数にとどまった。

【図表6】今春（2023年4月）の新卒者採用実績

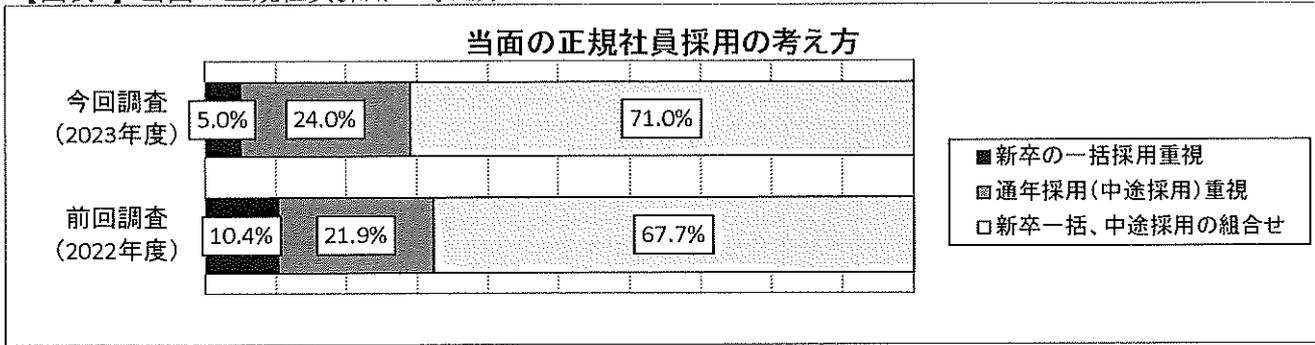
今春の新卒者採用実績	今回調査 (2023年4月)	前回調査 (2022年4月)
計画通り予定人数を採用した	25.0%	47.5%
採用したが、計画人数に未達だった	27.0%	
採用していない	48.0%	52.5%

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71.0%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”（71.0%）、“通年採用（中途採用）重視”（24.0%）、“新卒の一括採用重視”（5.0%）の順となった。

【図表7】 当面の正規社員採用の考え方



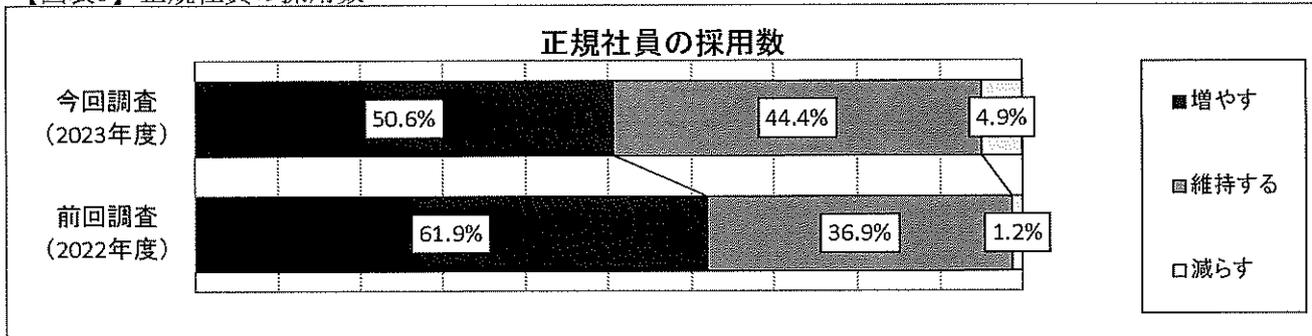
3. 今後の採用見込み [図表8, 9, 10]

○前年度と同様、8割強の企業が「正規社員を採用予定」としている。  
 多くの企業が計画通りの人員採用ができていない中で、80.2%の企業が“正規社員を採用予定”、44.6%が“非正規社員を採用予定”にある。

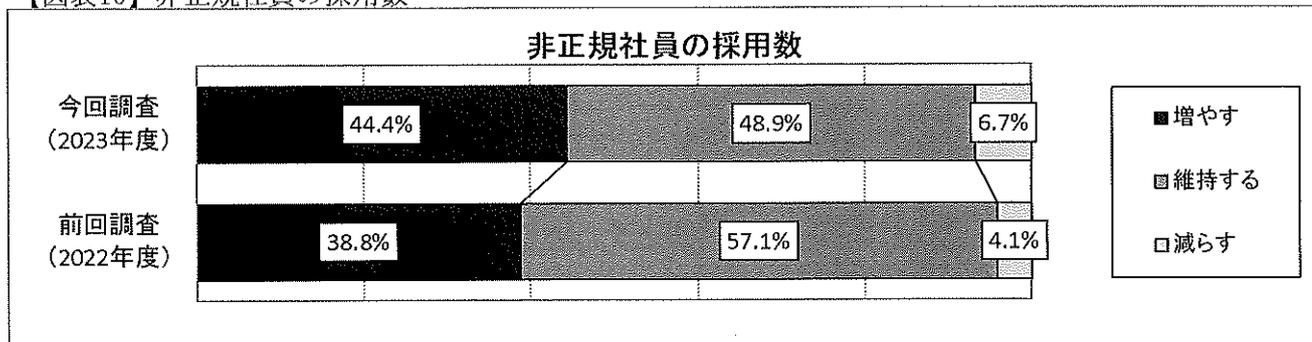
【図表8】 今後の採用見込み（複数回答可）

今後の採用見込み	今回調査 (2023年度)		前回調査 (2022年度)	
	回答社数	比率	回答社数	比率
正規社員を採用予定	81	80.2%	84	83.2%
非正規社員を採用予定	45	44.6%	49	48.5%
当面は採用予定なし	10	9.9%	9	8.9%
未定	9	8.9%	5	5.0%

【図表9】 正規社員の採用数



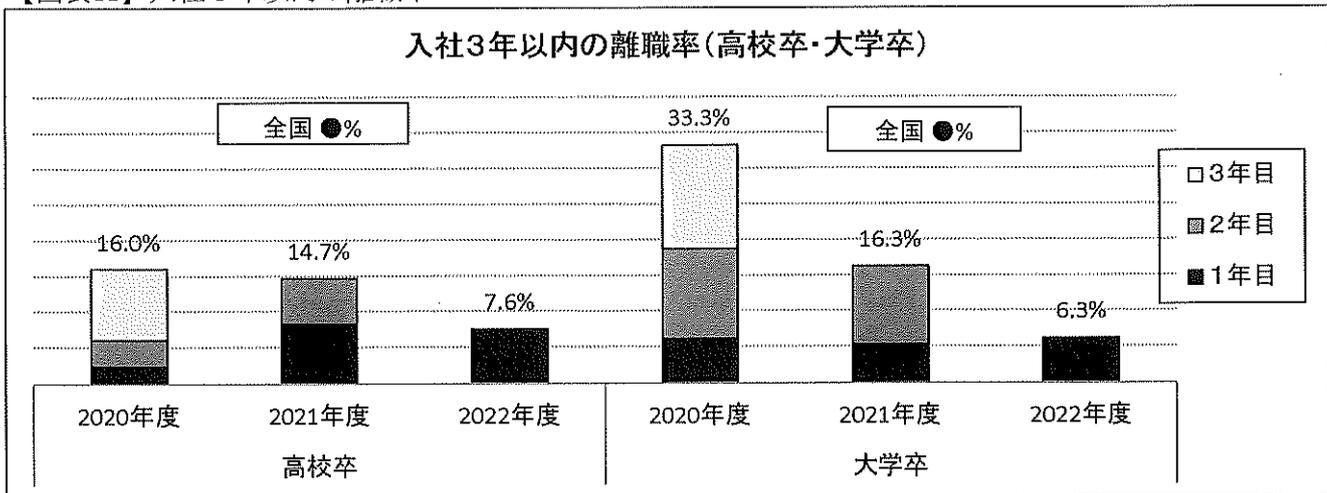
【図表10】 非正規社員の採用数



4. 入社3年以内の離職率 [図表11]

○入社3年以内の離職率は高校卒16.0%、大学卒33.3%  
 2020年入社3年以内の離職率は高校卒が16.0%と前年比7.0ポイント低下した一方で、大学卒は同10.8ポイント上昇し33.3%となった。

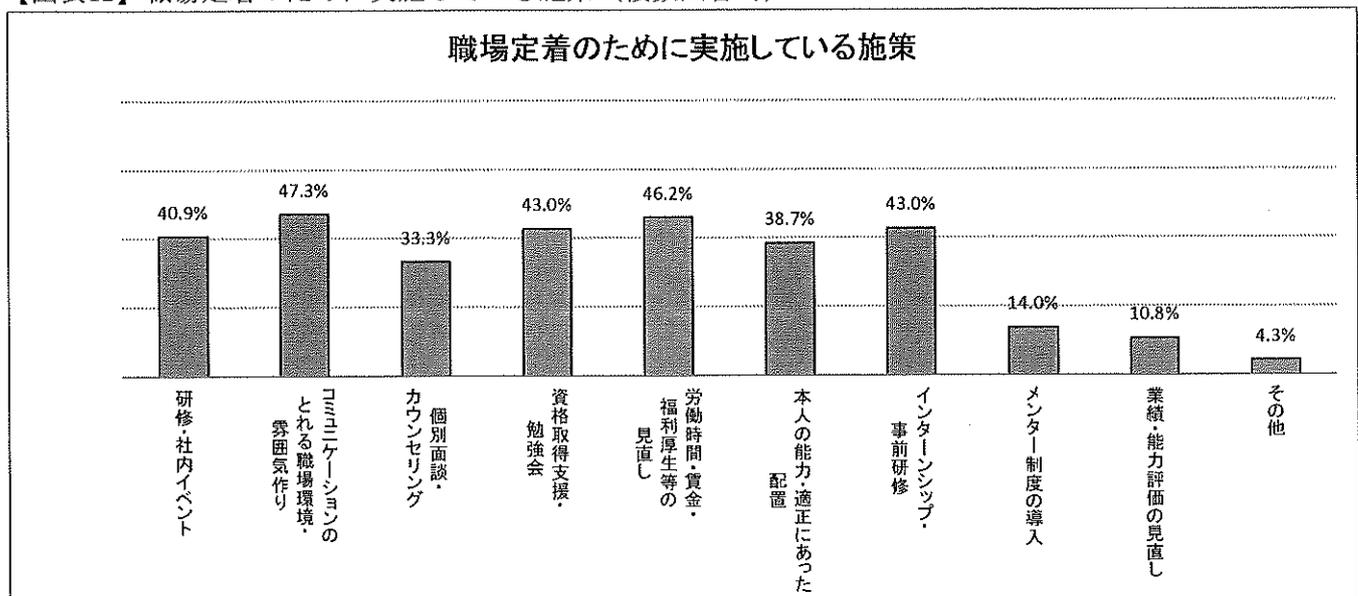
【図表11】 入社3年以内の離職率



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に“労働時間・賃金・福利厚生等の見直し”を掲げる企業が大幅増加  
 前年と同様、“コミュニケーションのとれる職場環境・雰囲気作り”が47.3%（前年比4.9ポイント低下）  
 でトップだが、“労働時間・賃金・福利厚生等の見直し”を施策に掲げる企業も46.2%と前年から大幅に増加した。（同15.1ポイント上昇）

【図表12】 職場定着のために実施している施策（複数回答可）



III. 働き方改革推進について

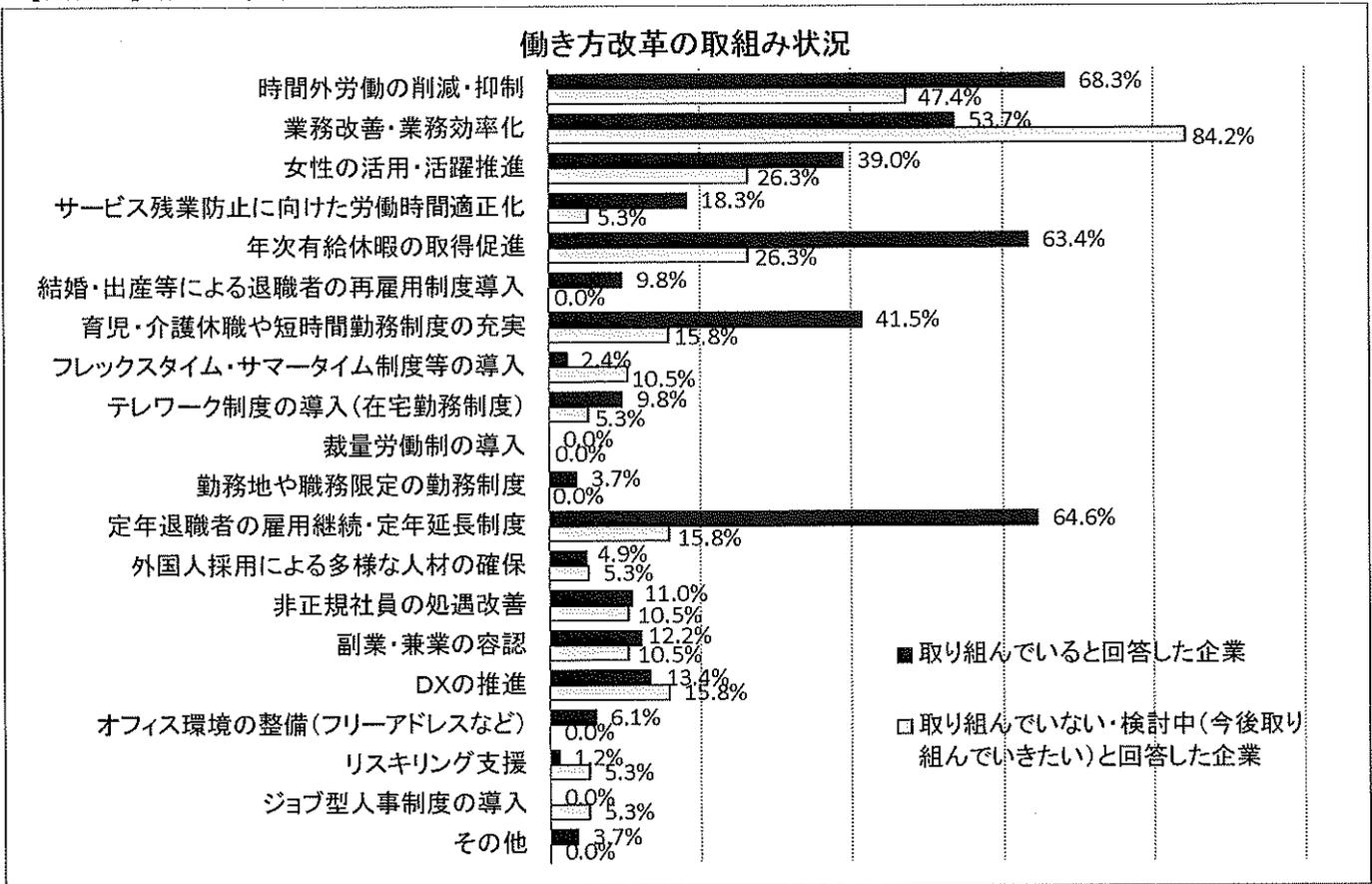
1. 働き方改革の取り組み状況【図表13, 14】

○働き方改革に“取り組んでいる”企業は81.2%と前回調査を2.0ポイント上回った。  
 働き方改革に“取り組んでいる”企業は全体の81.2%と前回調査を2.0ポイント上回った。  
 働き方改革関連の具体的な施策として、“時間外労働の削減・抑制”68.3%、“定年退職者の雇用継続・定年延長制度”64.6%、“年次有給休暇の取得促進”63.4%、“業務改善・業務効率化”53.7%、“育児・介護休職や短時間勤務制度の充実”41.5%、“女性の活用・活躍推進”39.0%などが上位を占めた。

【図表13】 働き方改革の取り組み状況

取り組み状況	今回調査 (2023年度)		前回調査 (2022年度)	
	回答社数	比率	回答社数	比率
取り組んでいる	82	81.2%	80	79.2%
取り組んでいない	4	4.0%	5	5.0%
検討中	15	14.9%	16	15.8%

【図表14】働き方改革の取り組んでいる施策、または取り組んでいきたい施策（複数回答可）

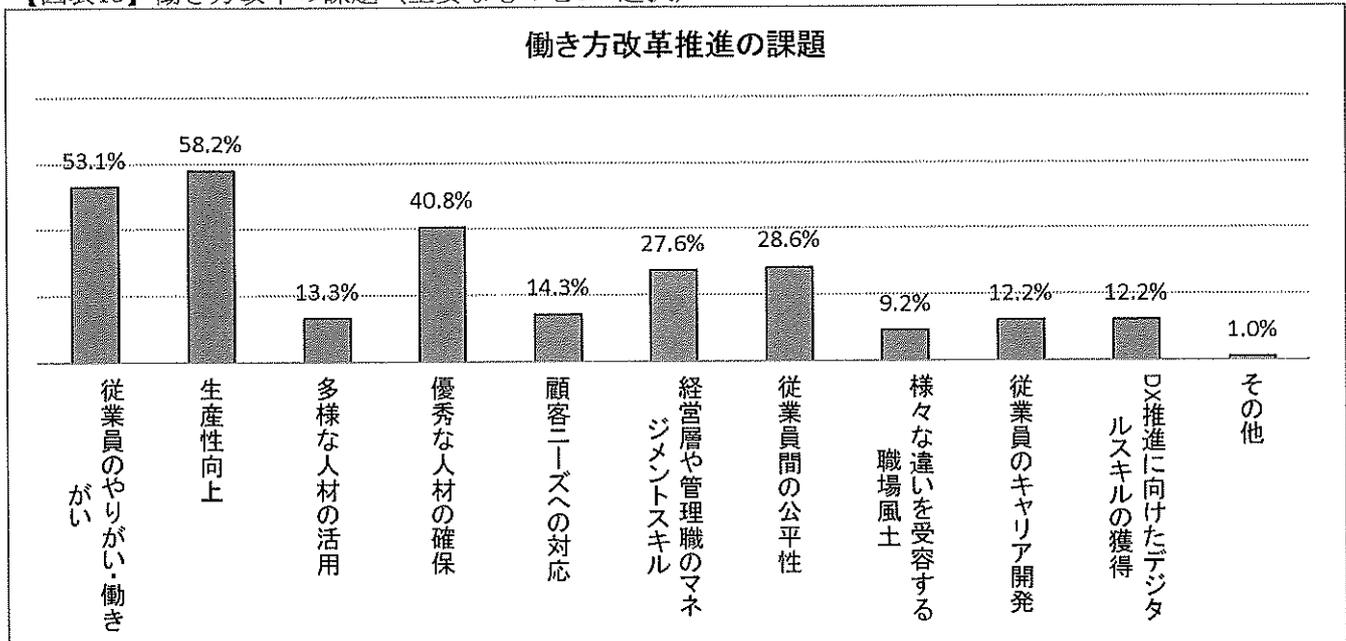


2. 働き方改革を推進するための課題 [図表15]

○働き方改革推進の課題のトップは“生産性向上”

働き方改革を推進するための課題のトップは“生産性向上” 58.2%、次いで“従業員のやりがい・働きがい”が53.1%、“優秀な人材の確保” 40.8%の順となった。

【図表15】働き方改革の課題（主要なものを3つ選択）



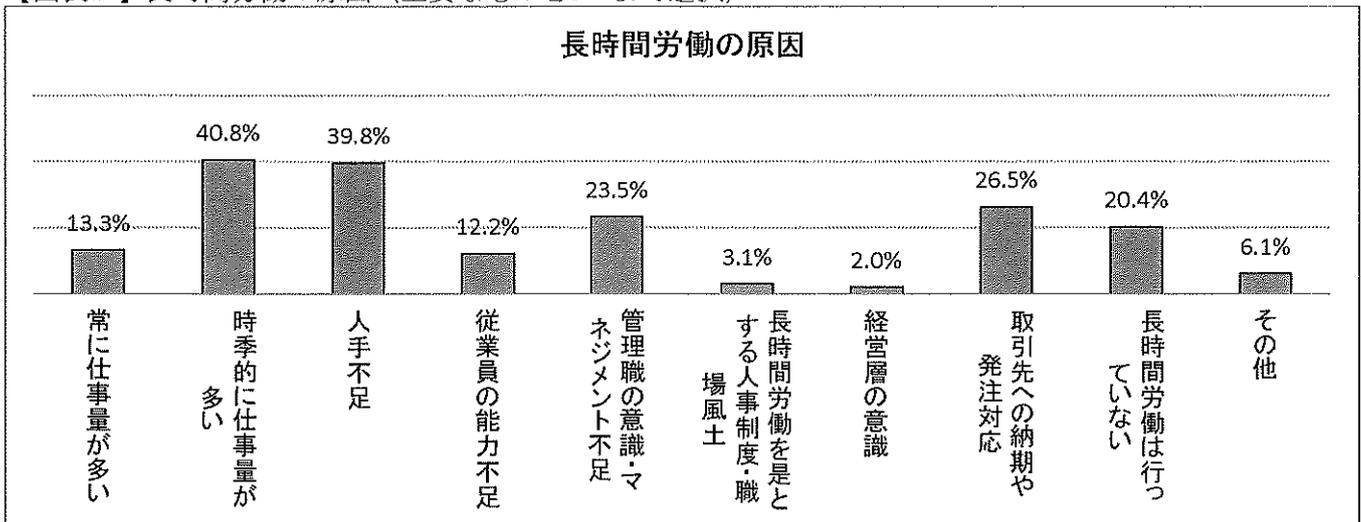
IV. 長時間労働・生産性向上について

1. 長時間労働の原因 [図表16]

○長時間労働の原因は、“時季的に仕事量が多い”が40.8%でトップ

長時間労働の原因は、“時季的に仕事量が多い”が40.8%でトップとなり、次いで“人手不足”が39.8%、“取引先への納期や発注対応”が26.5%の順となった。

【図表16】長時間労働の原因（主要なものを3つまで選択）

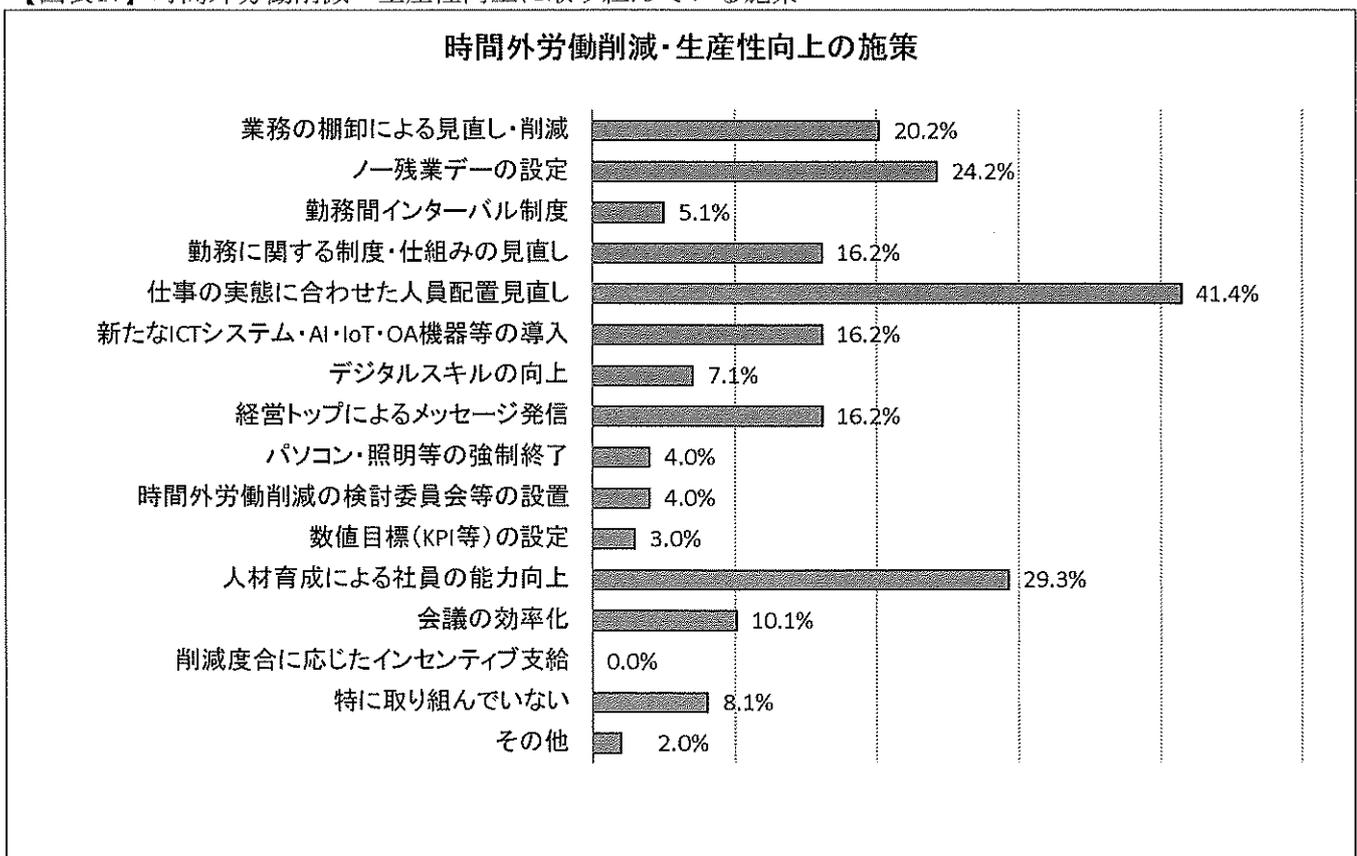


2. 時間外労働削減・生産性向上の施策【図表17】

○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41.4%でトップ

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41.4%、“人材育成による社員の能力向上”が29.3%、“ノー残業デーの設定”が24.2%の順となった。

【図表17】時間外労働削減・生産性向上に取り組んでいる施策



V. 正規・非正規社員間の待遇格差について

1. 正規・非正規社員の待遇格差改善の取り組み【図表18, 19, 20】

○正規・非正規社員の待遇格差改善に取り組んでいる（「対応済」＋「一部対応済」→75.0%）企業は、前回調査より18.1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75.0%となり、前回調査より18.1ポイントプラスとなった。具体的な取り組みは“基本給・時給の増額”56.7%、“賞与・一時金等の支給”50.0%、“年次有給休暇の付与”28.3%の順となった。

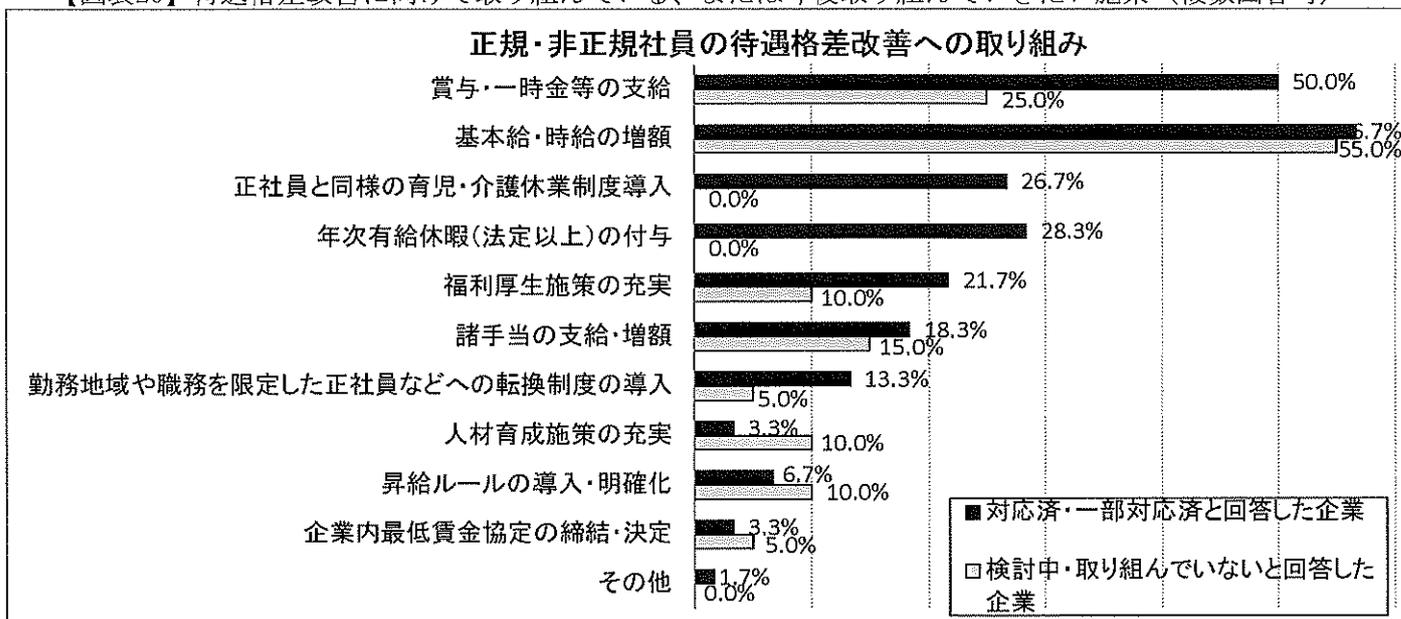
【図表18】待遇格差改善の取り組み状況

取り組み状況	今回調査（2023年度）		前回調査（2022年度）	
	回答社数	比率	回答社数	比率
対応済	38	47.5%	41	56.9%
一部対応済（取り組むべき施策が残っている）	22	27.5%		
検討中	10	12.5%	16	22.2%
取り組んでいない	10	12.5%	15	20.8%

【図表19】待遇格差改善に取り組んでいない理由

理由	今回調査（2023年度）		前回調査（2022年度）	
	回答者数	比率	回答者数	比率
知らなかった	0	#DIV/0!	0	0.0%
対象の従業員がいない	0	#DIV/0!	7	53.8%
その他	0	#DIV/0!	0	0.0%
対応済			6	46.2%

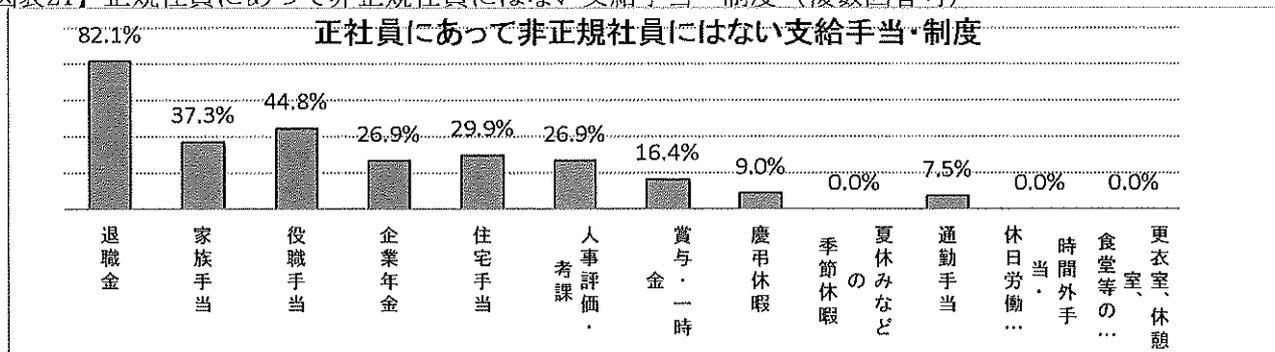
【図表20】待遇格差改善に向けて取り組んでいる、または今後取り組んでいきたい施策（複数回答可）



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]

○正規社員にあって非正規社員にはない支給手当制度上位は“退職金” “役職手当” “家族手当”  
 正規社員にあって非正規社員にはない支給手当・制度は“退職金” 82.1%、“役職手当” 44.8%、“家族手当” 37.3%、“住宅手当” 29.9%の順となった。

【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. 70歳までの就業機会の確保（努力義務）について

1. 70歳までの就業機会確保の取り組み [図表22, 23, 24]

○前回調査を3.9ポイント上回る48.5%の企業が、70歳までの就業機会の確保に取り組んでいる  
 70歳までの就業機会の確保（努力義務）に“取り組んでいる企業割合は48.5%と、前回調査を3.9ポイント上回った。  
 具体的な取り組みは“70歳までの継続雇用制度の導入” 85.4%、“70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入” 8.3%、“定年の廃止” 4.2%、“70歳までの定年引上げ” 4.1%、の順となった。

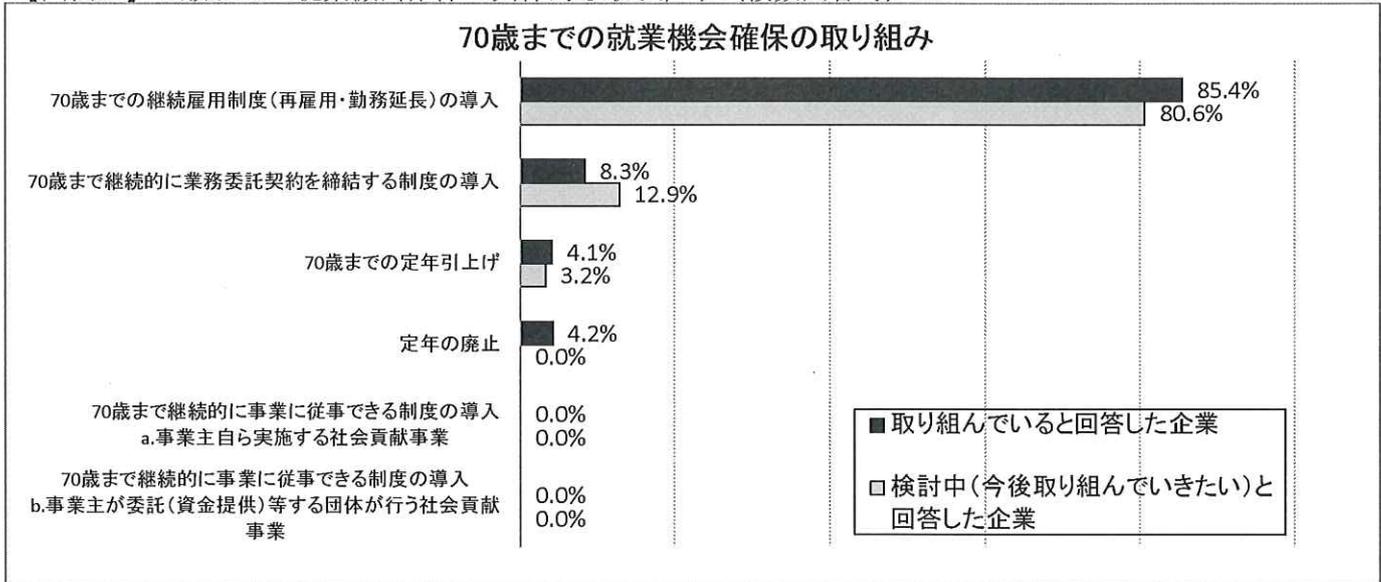
【図表22】70歳までの就業機会確保の取り組み状況

取り組み状況	今回調査 (2023年度)		前回調査 (2022年度)	
	回答社数	比率	回答社数	比率
取り組んでいる	48	48.5%	45	44.6%
取り組んでいない	20	20.2%	17	16.8%
検討中	31	31.3%	39	38.6%

【図表23】70歳までの就業機会確保に取り組んでいない理由

理由	回答社数	比率
努力義務のため	0	#DIV/0!
人件費負担が困難	0	#DIV/0!
知らなかった	0	#DIV/0!
その他	0	#DIV/0!

【図表24】70歳までの就業機会確保の具体的な取り組み（複数回答可）

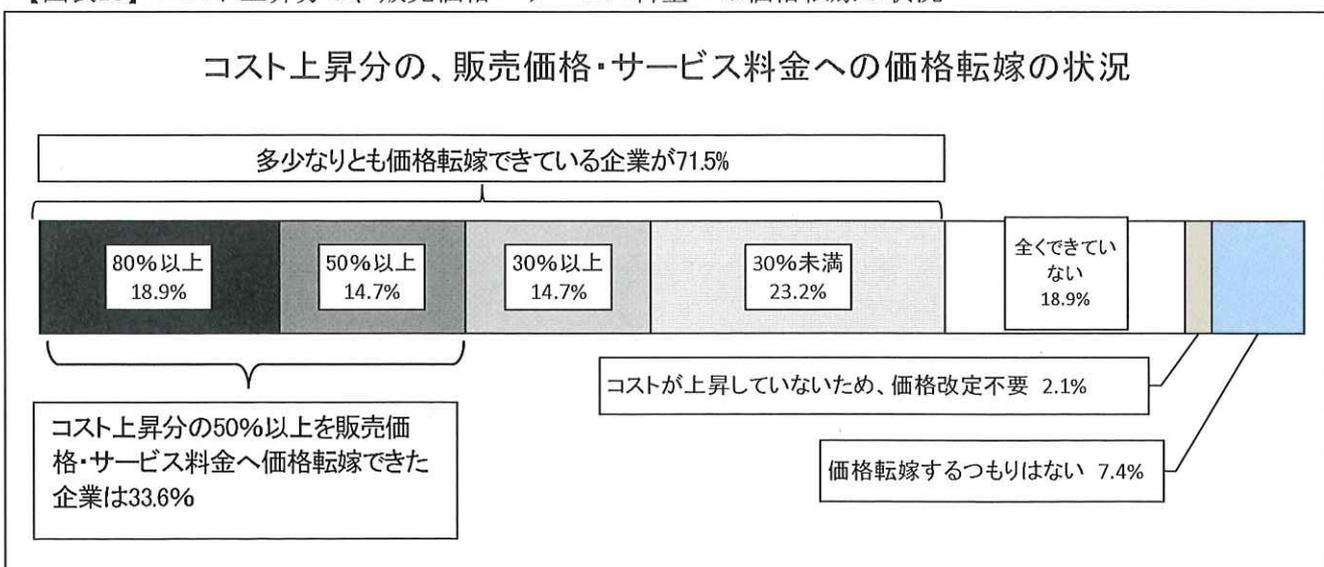


VII. 価格交渉・価格転嫁の状況について

1. コスト上昇分の、販売価格・サービス料金への価格転嫁の状況 [図表25]

○コスト上昇分を多少なりとも価格転嫁できている企業は71.6%となった。その一方で、“全く価格転嫁できていない”企業も18.9%にのぼった。  
価格転嫁できている企業の内訳は“30%未満”が23.2%で最も高かった。以下、“80%以上”18.9%、“50%以上80%未満”と“30%以上50%未満”がそれぞれ14.7%となった。一方、18.9%の企業は“全く価格転嫁できていない”状況にあった。

【図表25】コスト上昇分の、販売価格・サービス料金への価格転嫁の状況

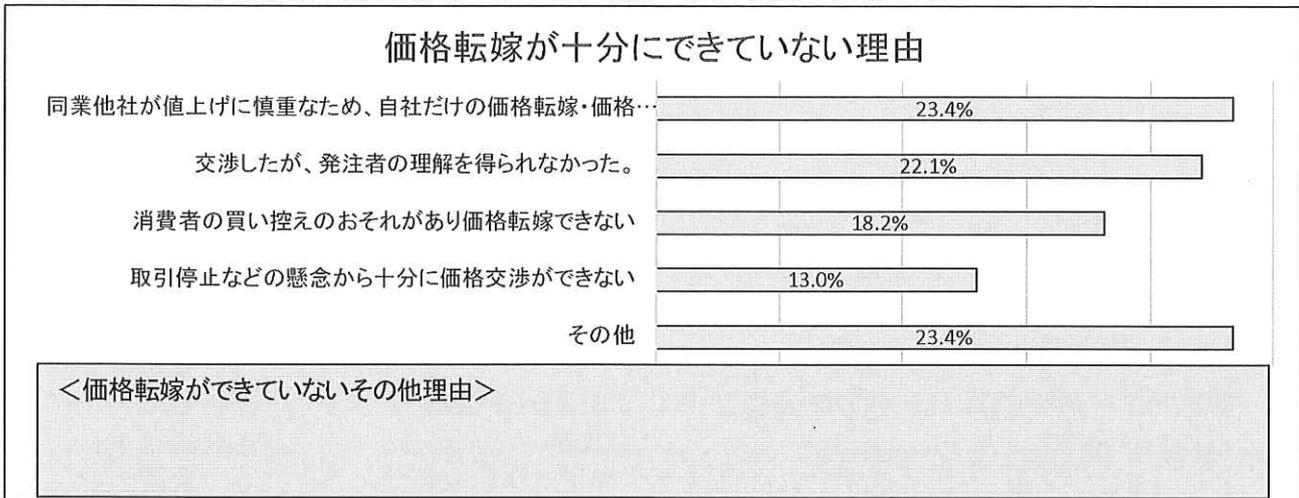


2. 価格転嫁が十分に出来ていない理由 [図表26]

○価格転嫁が十分にできていない理由のトップは“同業他社が値上げに慎重なため、自社だけの価格転嫁・交渉が不安” 23.4%

価格転嫁が十分にできていない理由は“同業他社が値上げに慎重なため、自社だけの価格転嫁・価格交渉が不安” 23.4%、“交渉したが発注者の理解が得られなかった” 22.1%、“消費者の買い控えのおそれ” 18.2%の順となった。

【図表26】コスト上昇分を販売価格・サービス価格へ価格転嫁できない理由

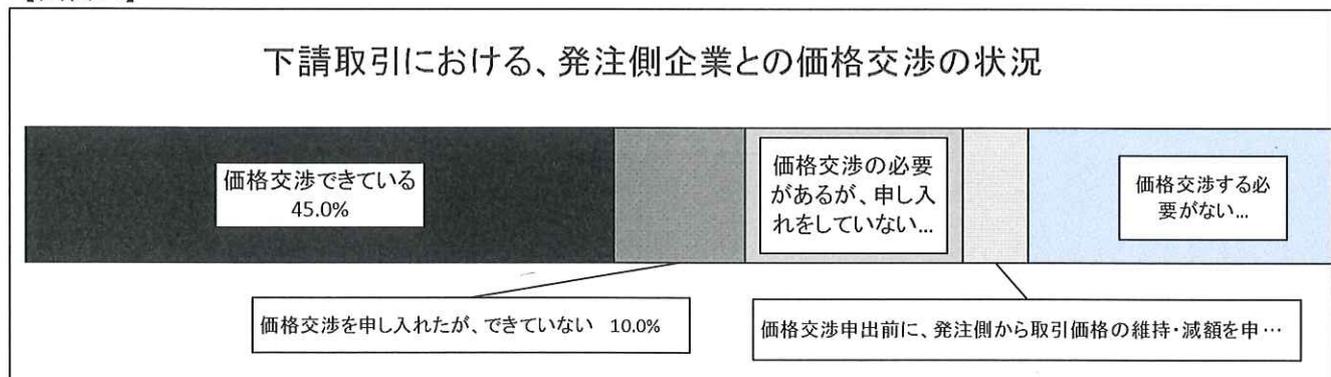


3. 下請取引における、発注側企業とのコスト上昇分についての価格交渉の状況 [図表27]

○下請取引である場合の発注側企業との価格交渉の状況については“できている”と回答した企業が45.0%

発注側企業との価格交渉については45.0%の企業“できている”との回答だったが、“価格交渉の必要があるが、申し入れをしていない” 16.7%、“価格交渉を申し入れたが、できていない” 10.0%、と価格交渉が進んでいない実態が伺われた。

【図表27】



4. 価格転嫁を進めるために期待すること [図表28]

○円滑な価格転嫁推進のために行政機関・経済団体等に期待することのトップは“業界ごとの価格転嫁の気運醸成” 47.6%

行政機関や経済団体等への期待として気運醸成に関する事項が上位を占めた（業界ごとの価格転嫁47.6%、メディア活用36.6%）ほか、取引調査員などによる指導・監督の強化（23.2%）や価格交渉に資する知見の提供（17.1%）を期待する企業も多かった。

【図表28】

