

第9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ましたので、お知らせいたします。

■ 基本データ

回答数(回答率)	110社	44.5%	調査企業数	247社	
【内 訳】					
県内企業	101社	91.8%	県外企業	9社	8.2%
製造業	42社	38.2%	非製造業	68社	61.8%
従業員300人未満	92社	83.6%	従業員300人以上	18社	16.4%

(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・雇用状況

(1) 景況感判断(DI※) [図表1]

～ 現在の景況感は産業全体で“悪い”、先行きも多くの企業で悪化する見通し ～

平成29年9月（現在の状況）の景況感判断(DI)は、「全体」で▲11.1と昨年度比11.4ポイント好転した。業態別では、「製造業」が▲14.6、「非製造業」が▲9.0、従業員規模別では、「従業員300人未満」が▲16.7、「従業員300人以上」が+16.7となり、総じて厳しい状況となっている。

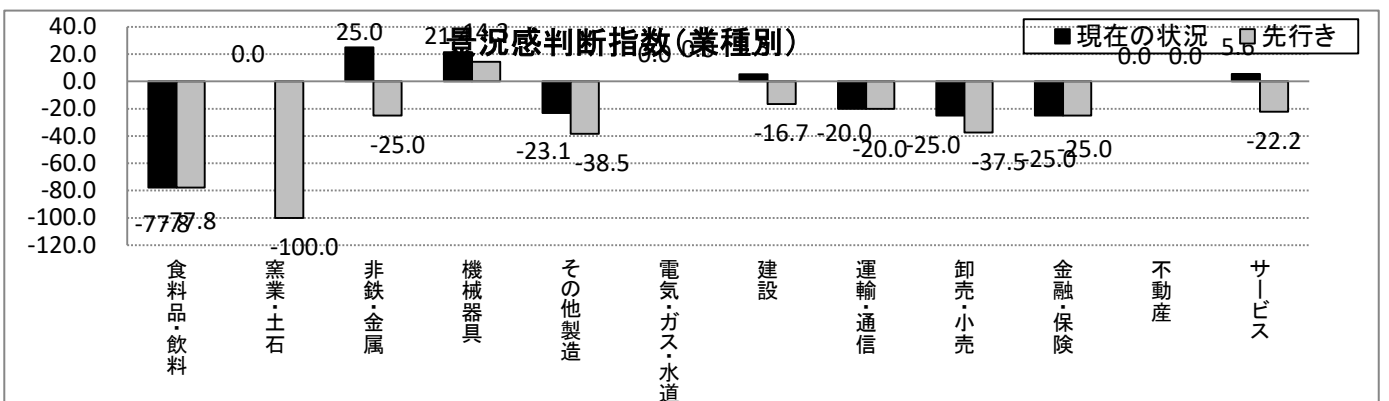
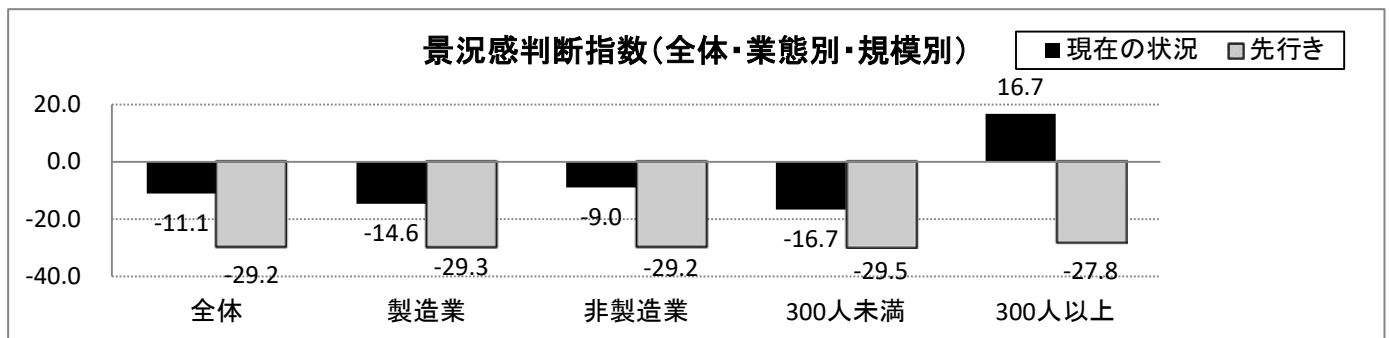
平成29年度下期（先行き）の景況感判断(DI)は、「全体」で▲29.2（現在の状況より18.1ポイントマイナス）となるなど、業態別・従業員規模別全ての項目で大きく悪化する見通しとなっている。

また、業種別では、「建設」が5.3から22.0ポイントマイナス、「サービス」が5.6から27.8ポイントマイナスなど、先行きはほとんどの業種で現状より悪化する見通しとなっている。

※ 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（平成29年9月の景況感）DI		-11.1	-14.6	-9.0	-16.7	16.7
先行き（平成29年度下期の景況感）DI		-29.2	-29.3	-29.2	-29.5	-27.8
【前回調査】現在の状況（平成28年度9月の景況感）DI		-22.5	-11.6	-27.4	-23.1	-19.0

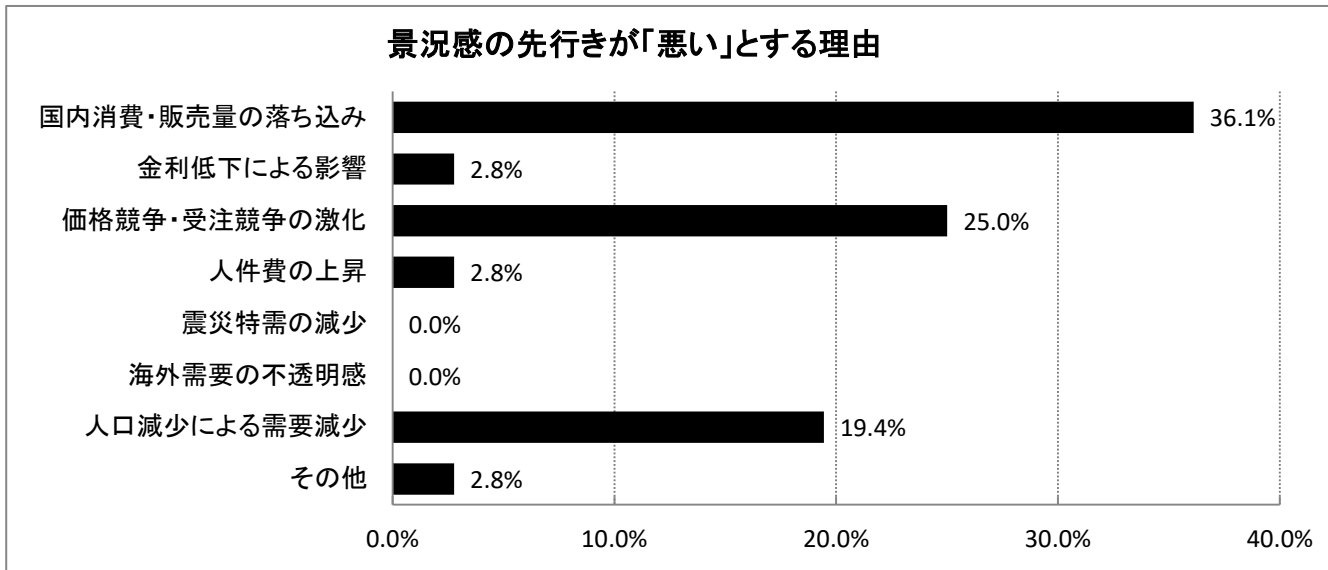


【参考】景況感で先行きが「悪い」理由 [図表2]

～ 先行きが「悪い」理由は、“国内消費・販売量の落ち込み”が36.1%で最高 ～

景況感で先行きが「悪い」と回答した企業にその理由について聞いたところ（最もあてはまるもの1つを選択），“国内消費・販売量の落ち込み”が36.1%、“価格競争・受注競争の激化”が25.0%と高い割合となった。

【図表2】景況感（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) 雇用人員 [図表3]

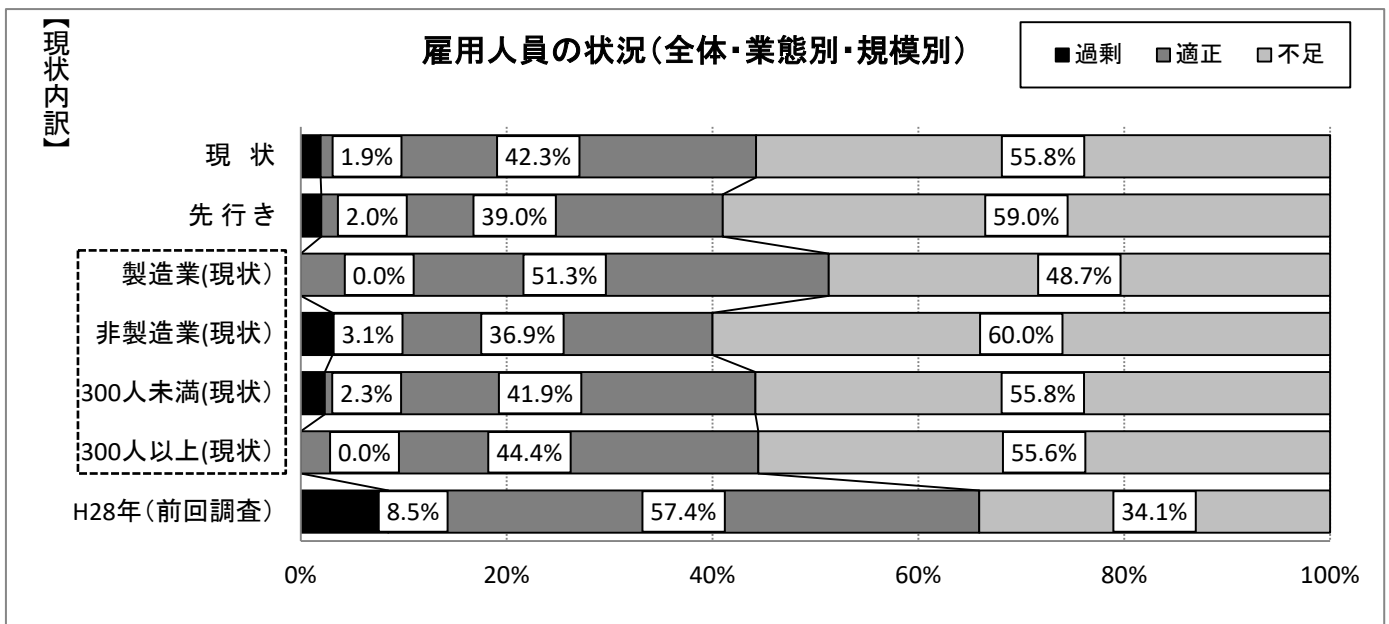
～ “不足”と回答した企業が昨年度比21.7ポイントプラス。人手不足は今後も続く傾向 ～

平成29年9月（現状）の雇用人員の状況は、42.3%が“適正”としているのに対し、“不足”と回答した割合は55.8%となり、昨年同時期と比較して21.7ポイントプラスとなり逆転している。

また、「先行き」についても、“不足”と回答した割合は59.0%で、現状より3.2ポイントプラスとなるなど、“人手不足”の傾向が続く見通しとなっている。

また、業態・規模別では、“不足”と回答した割合が「製造業」で48.7%、「非製造業」で60.0%、「従業員300人未満」で55.8%、「従業員300人以上」で55.6%となり、業態別の差が広がり、規模別差はなくなった。

【図表3】雇用人員の状況（全体、業態別、従業員規模別）

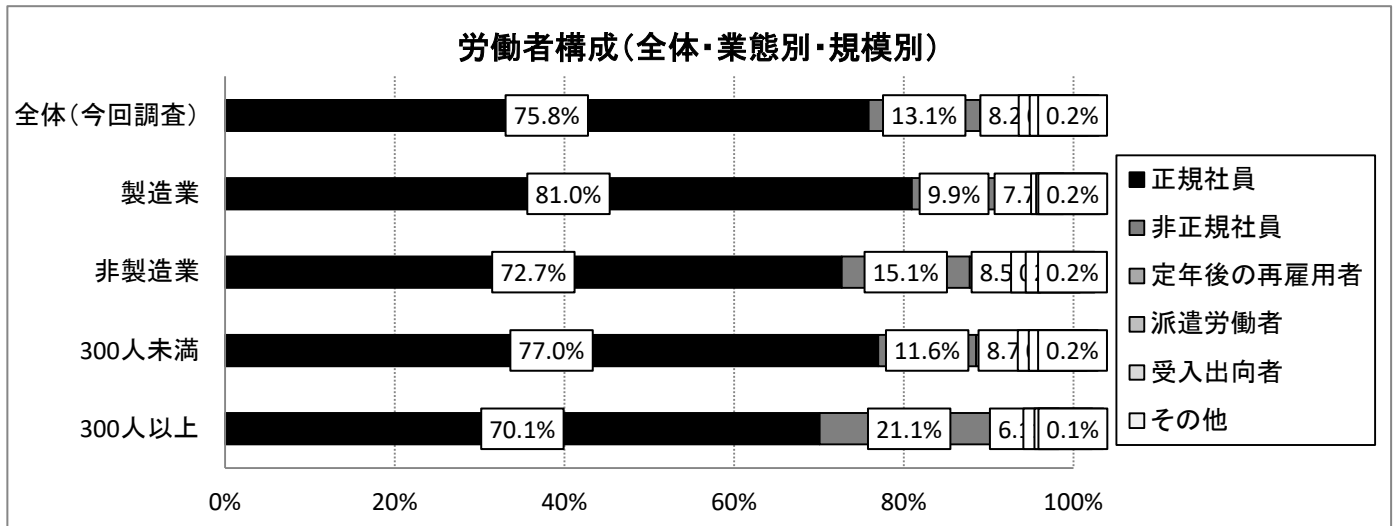


(3) 労働者構成の割合 [図表4]

～ 正社員の割合は全体で75.8%、非正規社員は13.1% ～

労働者構成の割合（平均）は、全体で正規社員が75.8%、非正規社員が13.1%、定年後再雇用者が8.2%の順となった。「製造業」（9.9%）に比べ、「非製造業」（15.1%）のほうが、非正規社員の割合が高かった。

【図表4】労働者構成の割合（全体・業態別・規模別）



II. 採用計画や職場定着状況について

1. 今春（平成29年4月）の新卒者採用実績 [図表5]

～ 今春の新卒者採用実績は、“採用した”が昨春より3.0ポイントマイナス ～

今春の新卒者採用実績は“採用した”が49.5%となり、前回調査と比較し、3.0ポイントマイナスとなった。

【図表5】今春（平成29年4月）の新卒者採用実績

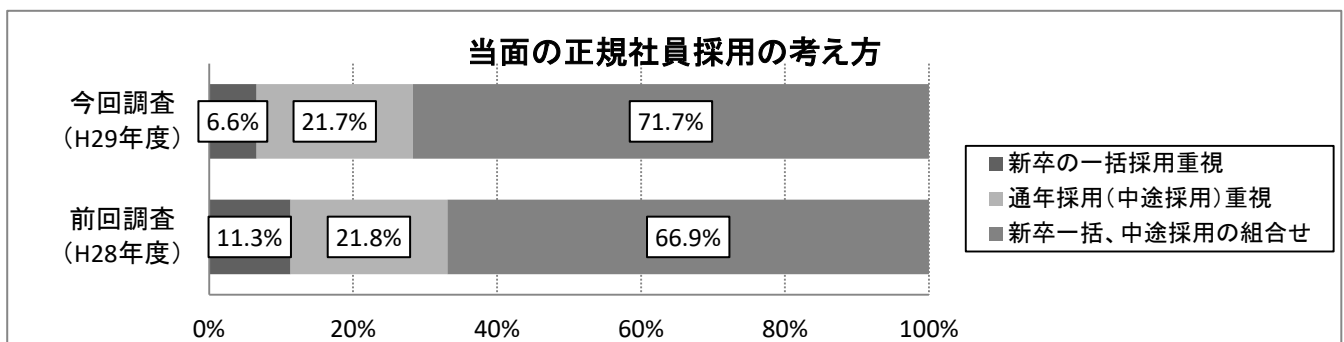
今春の新卒者採用実績	今回調査 (平成29年度)	前回調査 (平成28年度)
採用した	49.5%	52.5%
採用していない	50.5%	47.5%

2. 当面の正規社員採用の考え方 [図表6]

～ 正規社員採用の考え方は、“新卒一括、中途採用の組合せ”が71.7%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71.7%（前回調査比4.8ポイントプラス）と最も高くなった。次いで、“通年採用（中途採用）重視”が21.7%（同0.1ポイントマイナス）、“新卒の一括採用重視”が6.6%（同4.7ポイントマイナス）の順となった。

【図表6】当面の正規社員採用の考え方



3. 今後の採用見込み [図表7, 8, 9]

～ 正規社員の採用数を“増やす”が昨年度より増加 ～

今後の採用見込みは、“正規社員を採用予定”が55.3%、“非正規社員を採用予定”が27.3%、“当面は

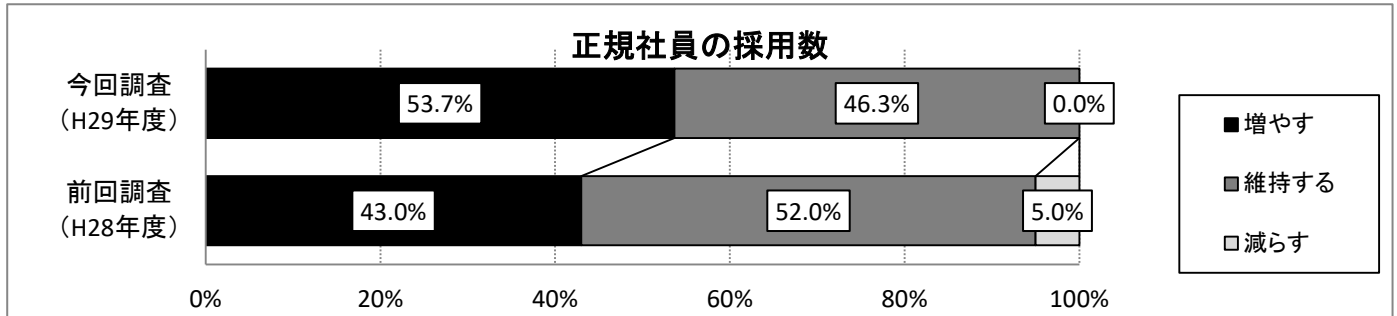
採用予定なし”が9.3%となった。

正規社員の採用数は、“増やす”が53.7%（前回調査比10.7ポイントプラス）と前回調査と比べて大きく増加したが、非正規社員の採用数は、“増やす”が35.0%（前回調査比5.4ポイントプラス）にとどまった。

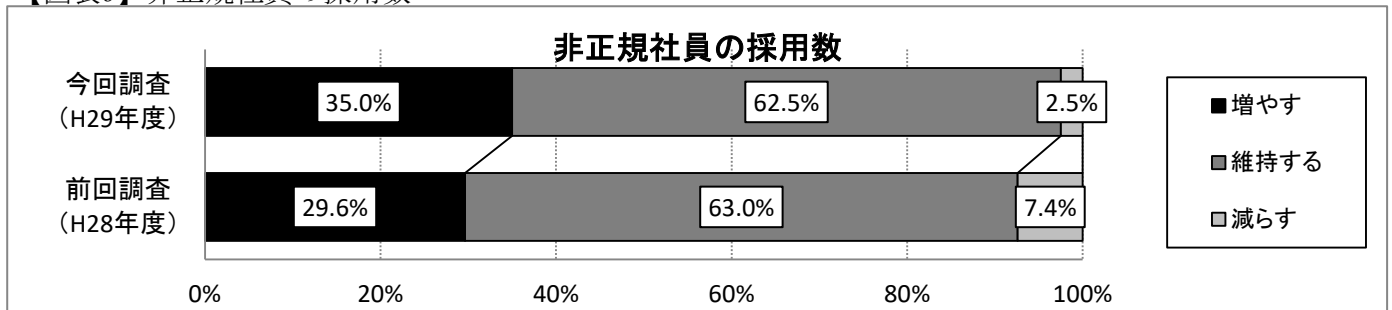
【図表7】今後の採用見込み（回答881社）複数回答可

今後の採用見込み	今回調査（平成29年度）		前回調査（平成28年度）	
	回答社数	比率	回答社数	比率
正規社員を採用予定	83	55.3%	100	71.9%
非正規社員を採用予定	41	27.3%	54	38.8%
当面は採用予定なし	14	9.3%	17	12.2%
未定	12	8.0%	19	13.7%

【図表8】正規社員の採用数



【図表9】非正規社員の採用数

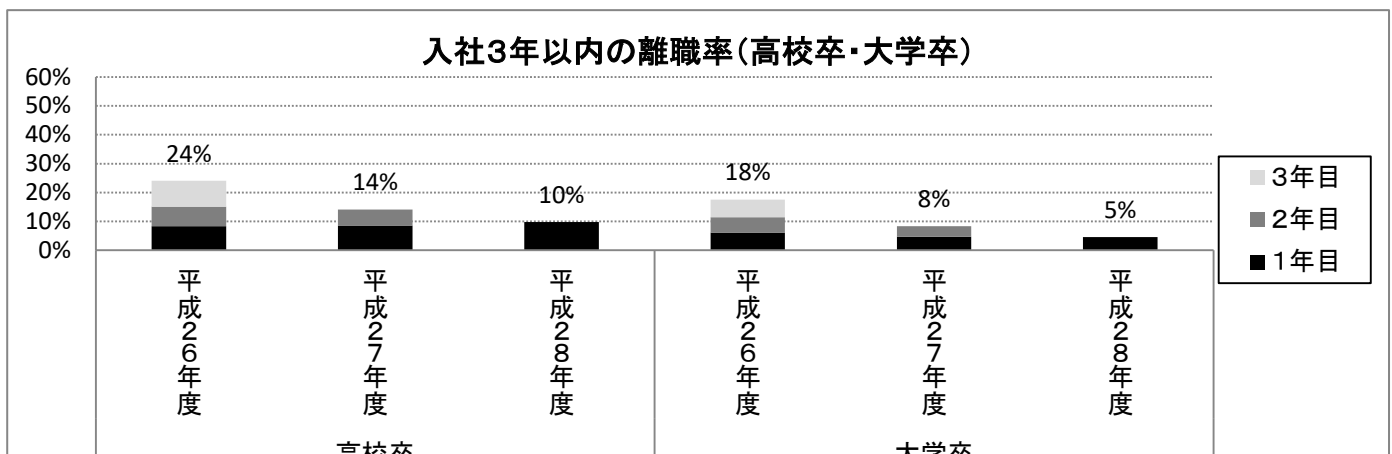


4. 入社3年以内の離職率 [図表10]

～ 入社3年以内に離職した割合は、高卒で15.4%、大卒で10.2%～

26年度以降入社し3年以内に離職した割合は、高卒入社459人中71人で15.4%、大卒入社372人中38人で10.2%となった。

【図表10】入社3年以内の離職率



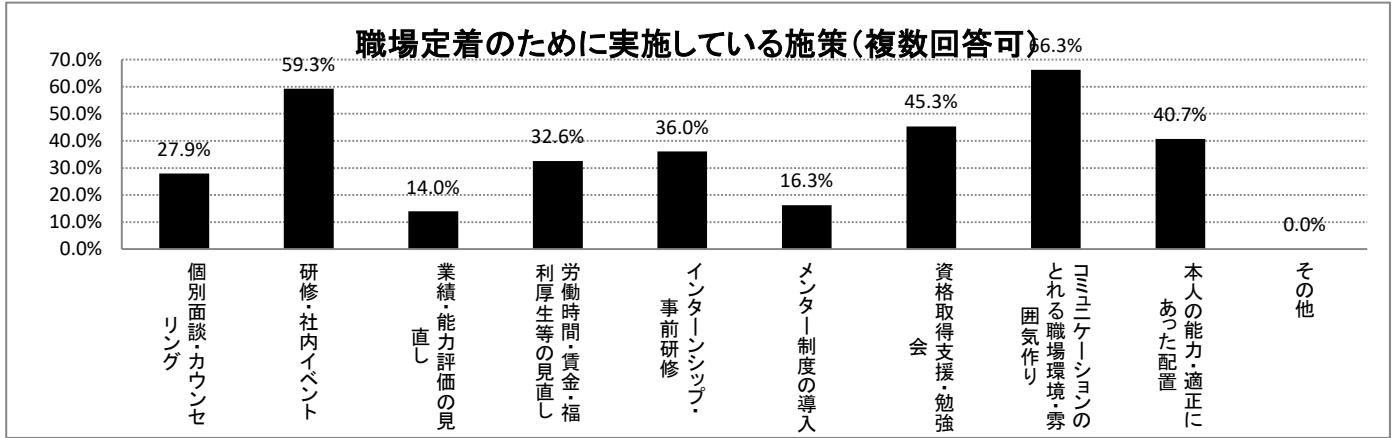
5. 職場定着のために実施している施策 [図表11]

～ 職場定着のための施策は、“コミュニケーションのとれる職場環境・雰囲気作り”が最高～

職場定着のために実施している施策は、“コミュニケーションのとれる職場環境・雰囲気作り”が初登場で

66.3%、 “研修・社内イベント” が59.3%、資格取得支援・勉強会” が45.3%となった。

【図表11】 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. 働き方改革の取組み状況 [図表12, 13]

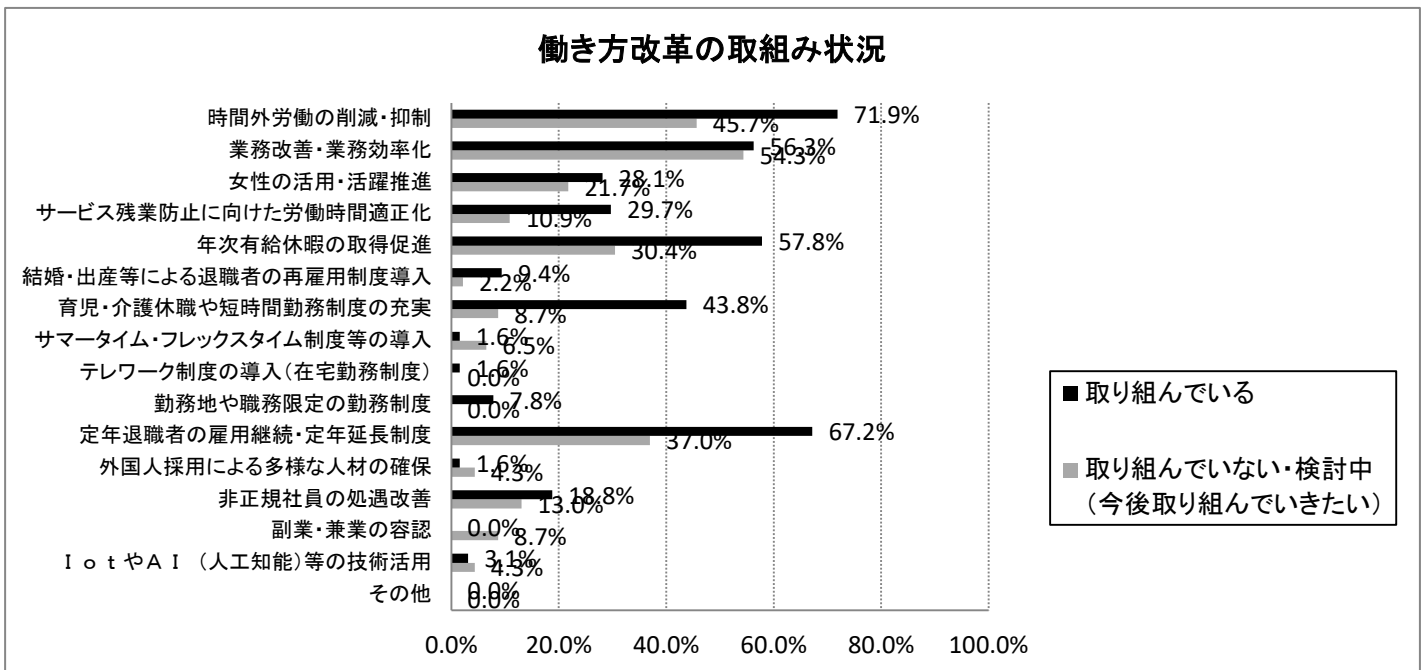
～ 働き方改革に “取り組んでいる” 企業は、全体の58.2%、 “検討中” が26.4% ～

働き方改革に “取り組んでいる” 企業は、全体の58.2%、 “検討中” と回答した企業は、26.4%となった。具体的な取り組みとして、“時間外労働の削減・抑制” が71.9%、“定年退職者の雇用継続・定年延長制度” が67.2%、“年次有給休暇の取得促進” が57.8%、“業務改善・業務効率化” が56.3%と高い割合となった。

【図表12】 働き方改革の取組み状況

取組み状況	回答社数	比率
取り組んでいる	64	58.2%
取り組んでいない	17	15.5%
検討中	29	26.4%

【図表13】 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）

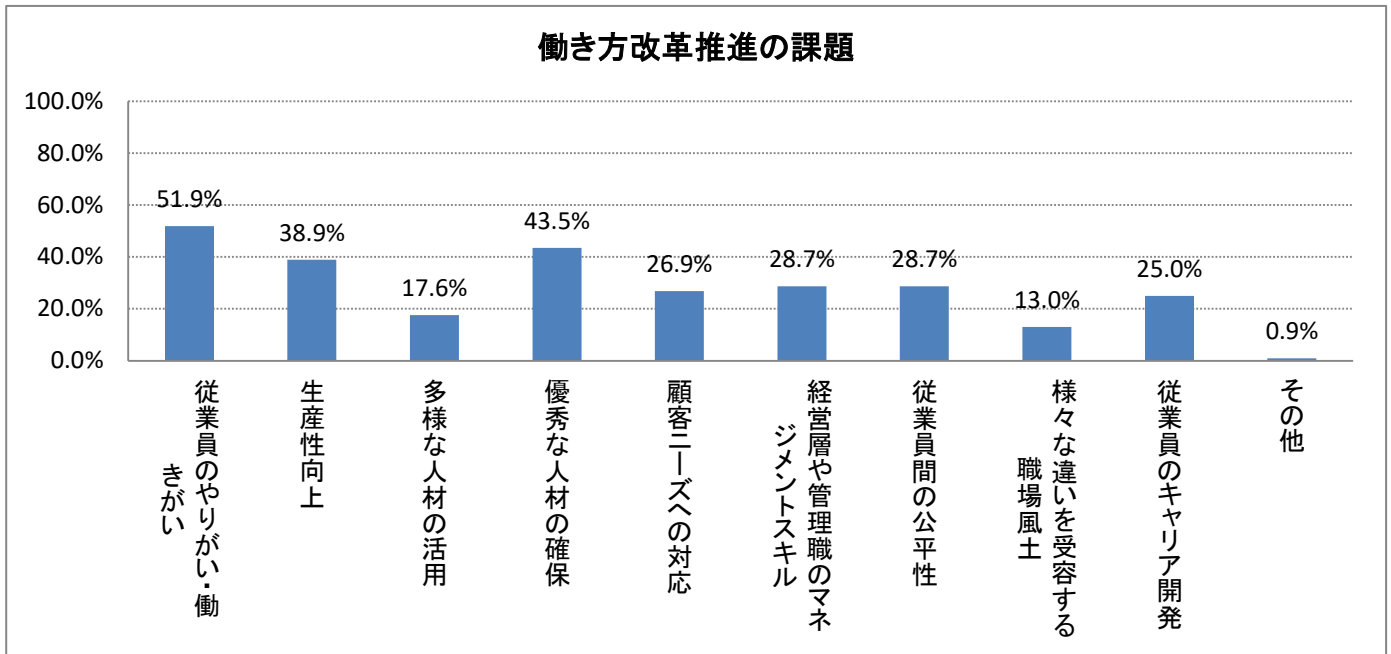


2. 働き方改革を推進するための課題 [図表14]

～ 働き方改革の課題は、“従業員のやりがい・働きがい” が51.9%で最高 ～

働き方改革を推進するための課題としては、“従業員のやりがい・働きがい” が51.9%で最高となり、次いで“優秀な人材確保” 43.5%、“生産性向上” 38.9%の順となった。

【図表14】働き方改革の課題（主要なものを3つ選択）



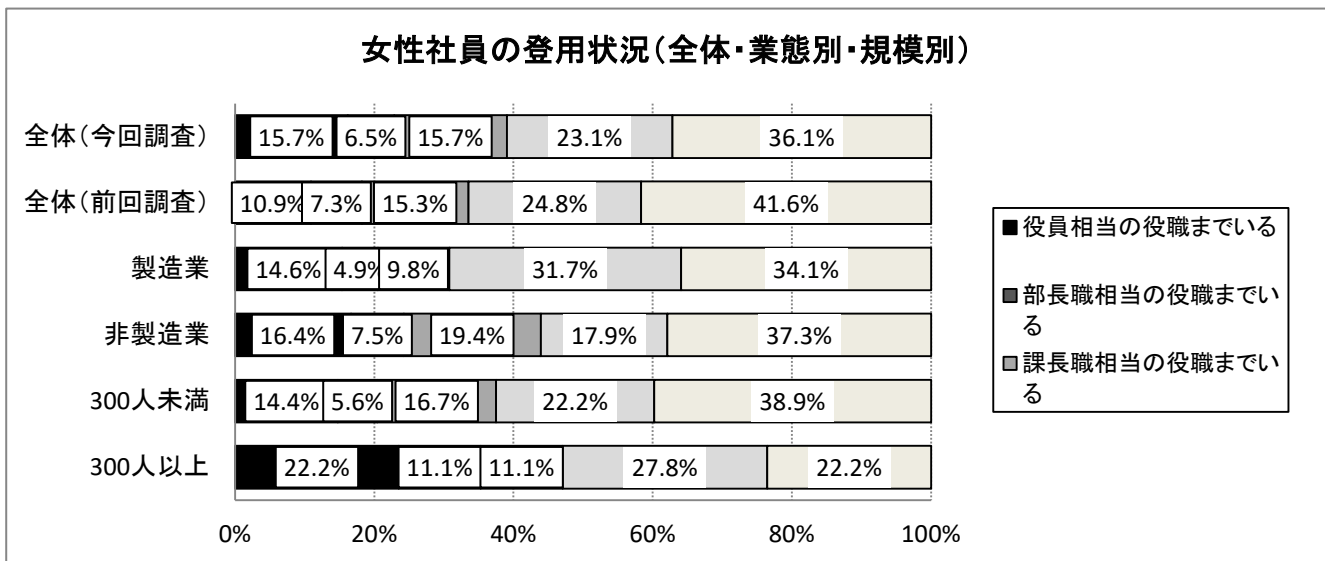
IV. 女性の活躍推進・支援状況について

1. 女性社員の登用状況 [図表15]

～ 女性社員の登用状況は、“役職者がいる”が全体の63.9%で、前回より上昇～

女性社員の登用状況は、係長相当以上の“役職者がいる”と回答した企業の割合が全体の63.9%となり、前回は5.5ポイント上回った。うち“課長職相当の役職までいる”が15.7%、“係長職相当までいる”が23.1%となった。また、「従業員300人以上」の企業で“役職者がいる”と回答した割合は全体の8割近く（77.8%）となり、「従業員300人未満」（61.1%）と比較し、高い割合となった。

【図表15】女性社員の登用状況（全体・業態別・規模別）



2. 女性管理職比率 [図表16, 17]

～ 女性管理職比率は、7.0%となり、昨年度より0.5ポイントプラス ～

管理職全数のうち女性社員の管理職の割合は、平均で7.0%となり、昨年度より0.5ポイントプラスとなった。また、業態別でみると、「製造業」が3.9%、「非製造業」が8.9%となり、「非製造業」が5.0ポイント上回り、対前年比では製造業が0.5ポイント下回り、非製造業が1.4ポイント上回っている。

【図表16】 管理職全数のうち女性社員の管理職割合（平均）

	今回調査	前回調査
女性管理職比率 ^{※1,2}	7.0%	6.5%

※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

業態別・規模別			
製造業	非製造業	300人以上	300人未満
3.9%	8.9%	6.1%	17.2%

【図表17】 女性管理職比率の昨年同時期との比較

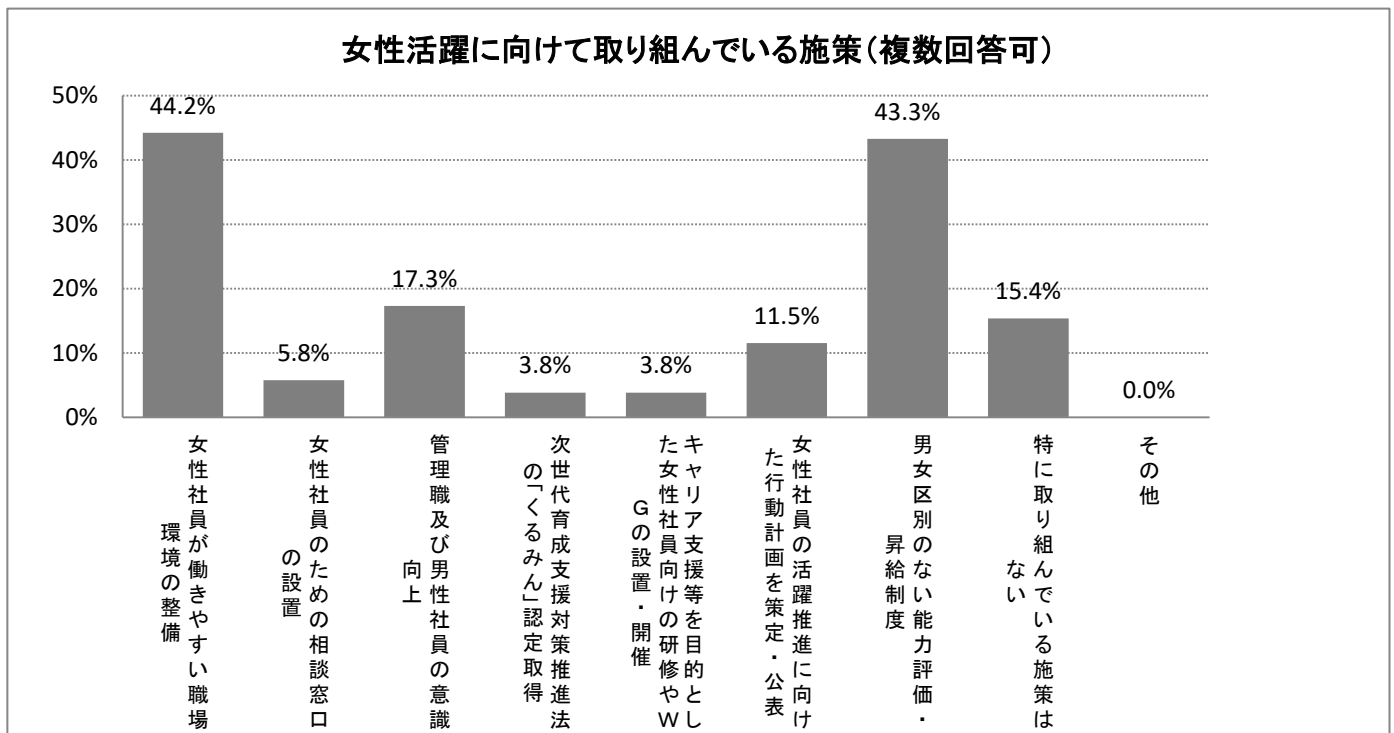
増えた	不変	減った
16%	80%	4%

3. 女性活躍に向けて取り組んでいる施策【図表18】

～ 女性活躍に向けて取り組んでいる施策は、“働きやすい職場環境の整備”が44.2%で最高 ～

女性活躍に向けて取り組んでいる施策は、“女性社員が働きやすい職場環境の整備”が44.2%で最高となった。また、“特に取り組んでいる施策はない”と回答した企業が15.2%と6.4ポイント減少した。

【図表18】 女性活躍に向けて取り組んでいる施策



V. 労働契約法の改正について

1. 非正規社員から正規社員への登用制度【図表19, 20】

～ 正規社員への登用制度ありが45.4%、過去1年間に登用実績ありは50.7% ～

非正規社員から正規社員への“登用制度がある”企業の割合は、45.4%となった。そのうち、過去1年間に正規社員への登用の実績があるか聞いたところ、“実績あり”は50.7%となり、前回調査の70.3%を19.6ポイントと大幅に下回った。

【図表19】 正規社員への登用制度の有無

正規社員への登用制度	今回調査 (平成29年度)
登用制度あり (1年以上前に制定)	39.8%
登用制度あり (この1年)	5.6%
登用制度なし	54.6%

【図表20】 正規社員への登用実績 (過去1年間)

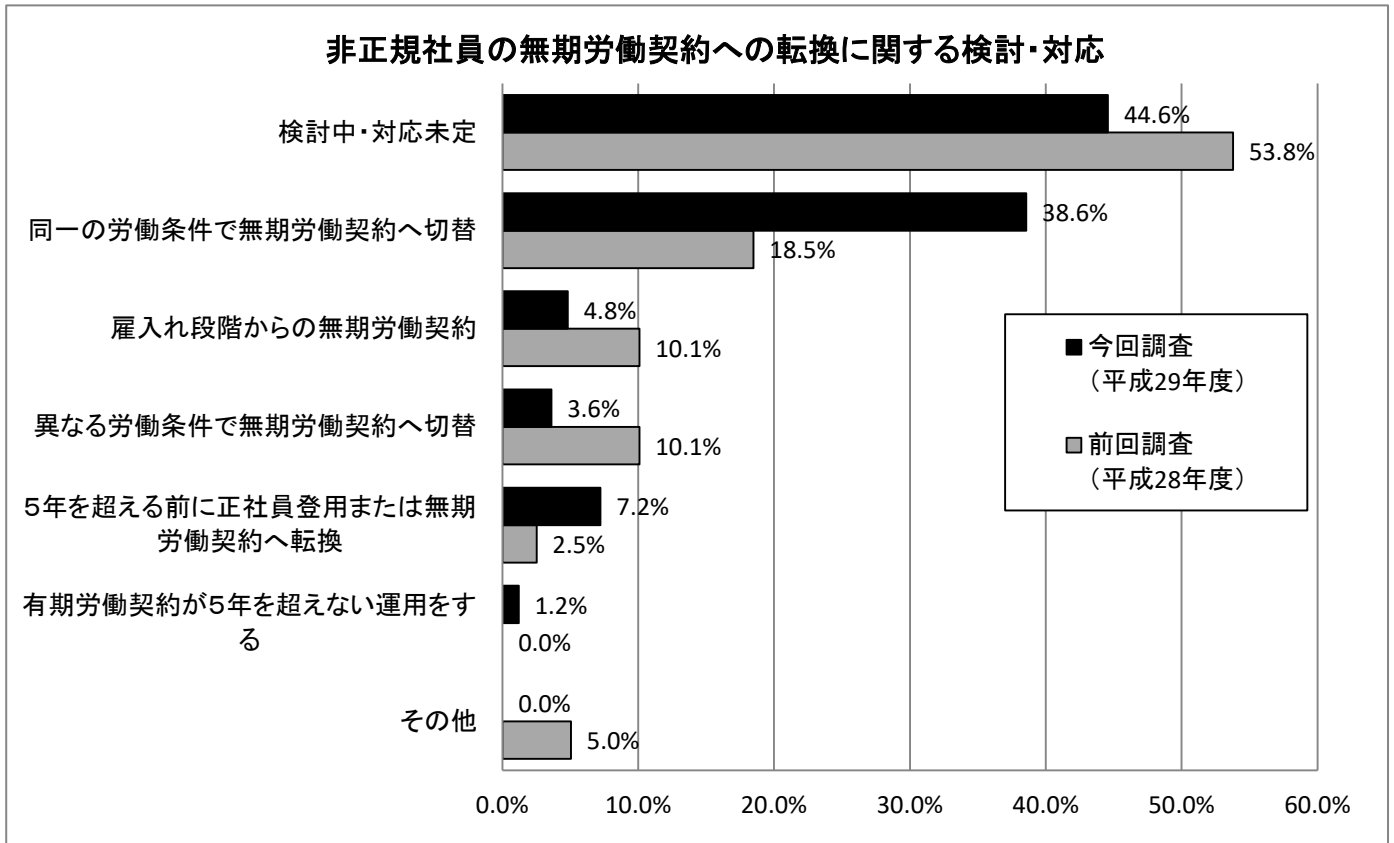
登用実績	今回調査 (平成29年度)	前回調査 (平成28年度)
登用実績あり	50.7%	70.3%
登用実績なし	49.3%	29.7%

2. 非正規社員の「無期労働契約への転換」に関する検討・対応 [図表21]

～ 無期労働契約への転換に関する対応は、“検討中・対応未定”が44.6% ～

非正規社員の「無期労働契約への転換」に関する検討・対応は、“検討中・対応未定”が44.6%となり、多くの企業が、対応について検討段階であることがわかった。次いで、“同一の労働条件で無期労働契約への切替”が38.6%と大幅に増加した。

【図表21】 パートタイム労働者などの非正規社員の無期労働契約への転換に関する検討・対応



以 上