

## 第10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)	111社	45.7%	調査企業数	243社	
【内 訳】					
県内企業	100社	90.1%	県外企業	11社	9.9%
製造業	36社	32.4%	非製造業	75社	67.6%
従業員300人未満	90社	81.1%	従業員300人以上	21社	18.9%

(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]

～ 現在の景況感は昨年同時期より改善するも、先行きはさらに悪化する見通し ～

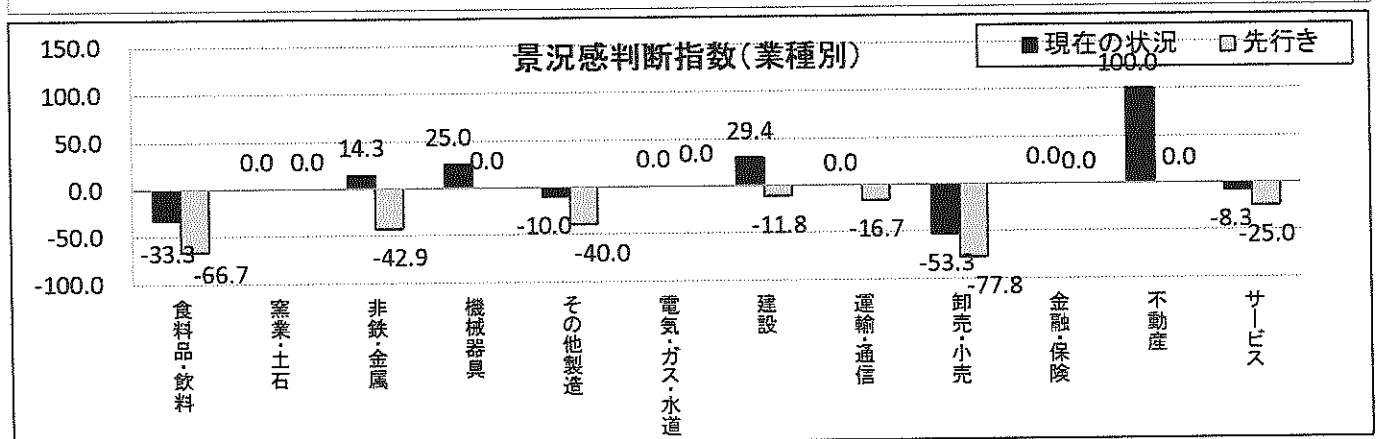
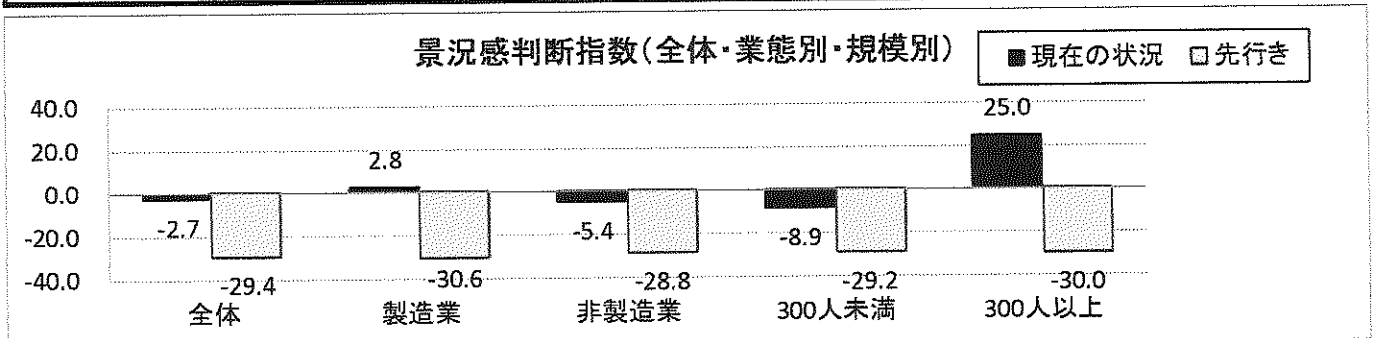
平成30年9月の景況感判断 (DI) は、業種別では、「製造業」が+2.8、「非製造業」が▲5.4、従業員規模別では、「従業員300人未満」が▲8.9、「従業員300人以上」が25.0となり、いずれも昨年同時期と比べ大幅に改善した。しかし、全体では、昨年同時期比8.4ポイント改善したものの、▲2.7とマイナスに止まっている。

平成30年度下期（先行き）の景況感判断 (DI) は、「全体」で▲29.4（現在の状況より26.7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、「非鉄・金属」が+14.3から57.2ポイントマイナス、「建設」は29.4から41.2ポイントマイナスなど、先行きはすべての業種で現状より悪化する見通しとなっている。

【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30年9月の景況感）DI		-2.7	2.8	-5.4	-8.9	25.0
先行き（平成30年度下期の景況感）DI		-29.4	-30.6	-28.8	-29.2	-30.0
【前回調査】現在の状況（平成29年度9月の景況感）DI		-11.1	-14.6	-9.0	-16.7	16.7

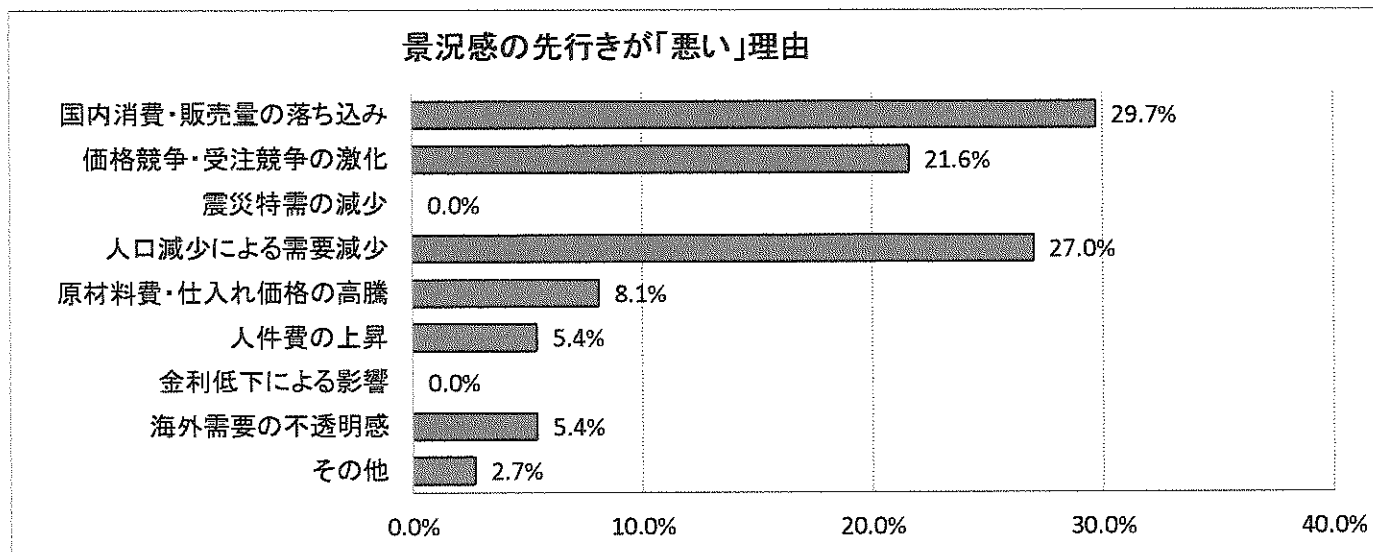


【参考】景況感で先行きが「悪い」理由 [図表2]

～ 先行きが「悪い」理由は、“国内消費・販売量の落ち込み”が29.7%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29.7%で前年同様1位であったが、“人口減少による需要減少”が前年の3位から2位になり27.0%であった。一方、“価格競争・受注競争の激化”は21.6%と3位となった。

【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]

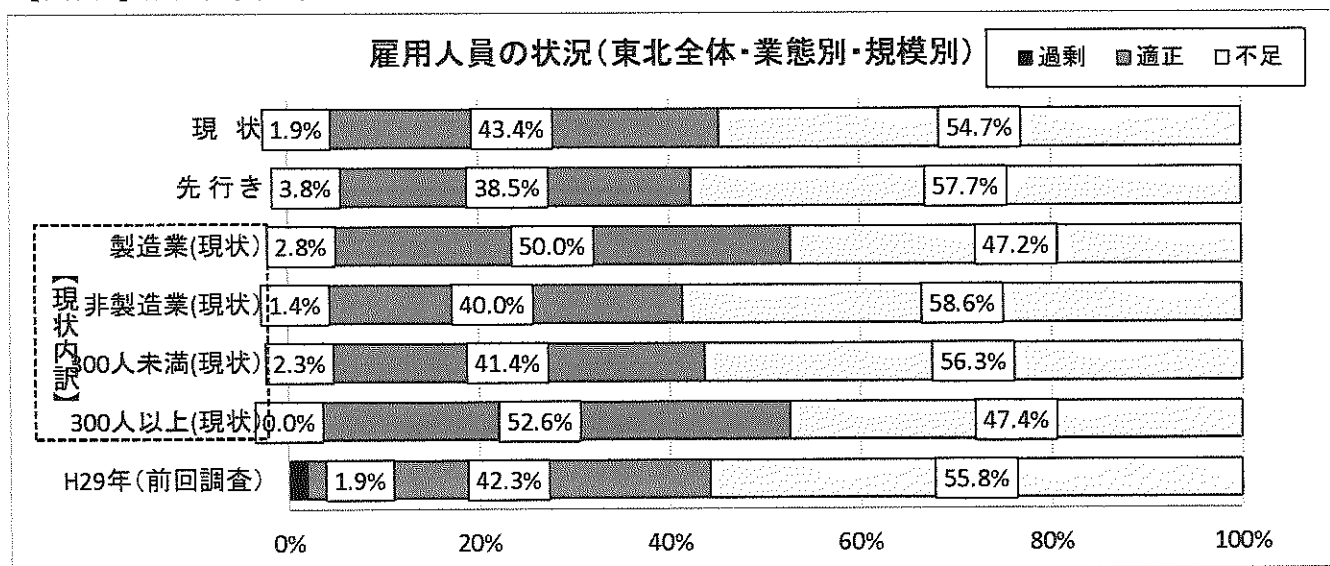
～ “不足”が昨年同時期とほぼ同様。人手不足は今後も続く見通し ～

平成30年9月の雇用人員の状況は、43.4%が“適正”としているが、“不足”と回答した割合は54.7%となり初めて逆転した昨年同時期とほぼ同様で“適正”を上回っている。

「先行き」についても、“不足”と回答した割合は57.7%で、現状より3.0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47.2%、「非製造業」で58.6%、「従業員300人未満」で56.3%、「従業員300人以上」で47.4%となり、業態別での差は変わらず規模別で拡大した。なお、「従業員300人以上」では“適正”が“不足”を上回り、2年前に戻りつつある。

【図表3】雇用人員の状況（全体、業態別、従業員規模別）

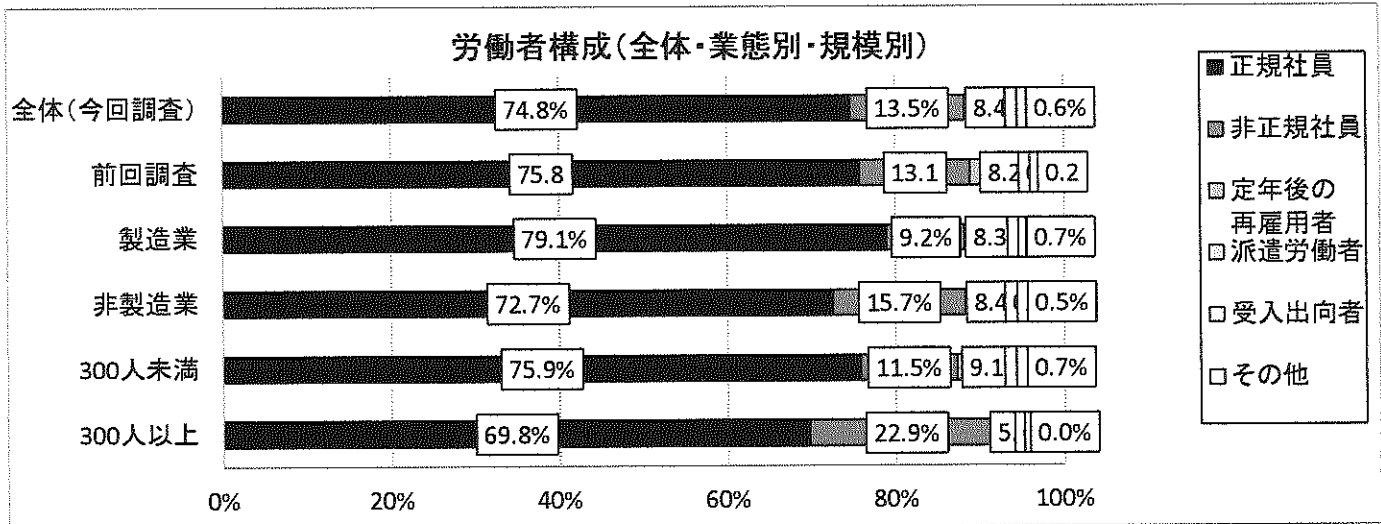


(3) 労働者構成の割合 [図表4]

～ 正規社員の割合は全体で74.8%、非正規社員は13.5% ～

労働者構成の割合（平均）は、全体で正規社員が74.8%、非正規社員が13.5%、定年後の再雇用者が8.4%の順となった。非正規社員の割合は、「従業員300人未満」（11.5%）に比べ、「従業員300人以上」（22.9%）の方が高く、「従業員300人以上」で比率が高まっている。

【図表4】労働者構成の割合（全体、業態別、規模別）



(4) 女性管理職比率 [図表5]

～ 女性管理職比率は、6.4%となり、昨年度より0.6ポイントマイナス ～

管理職全数のうち女性社員の管理職割合は、平均で6.4%となり、前回より0.6ポイントマイナスとなった。また、業態別で見ると、「製造業」が1.4ポイントプラスの5.3%となった一方、「非製造業」は2.0ポイントマイナスの6.9%となり、規模別ではいずれも前年を下回り、特に“300人未満”で大幅に低下している。

【図表5】管理職全数のうち女性社員の管理職割合（東北全体・業態別・規模別・各県別・平均）

	今回調査	前回調査
女性管理職比率 <sup>※1,2</sup>	6.4%	7.0%

業態別・規模別			
製造業	非製造業	300人未満	300人以上
5.3%	6.9%	6.0%	5.2%

※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（平成30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”が昨春より7.8ポイントプラス ～

今春の新卒者採用実績は“採用した”が57.3%となり、26年度をピークに下がり続けていた傾向に終止符を打ち、7.8ポイントと大幅な増加に転じた。

【図表6】今春（平成30年4月）の新卒者採用実績

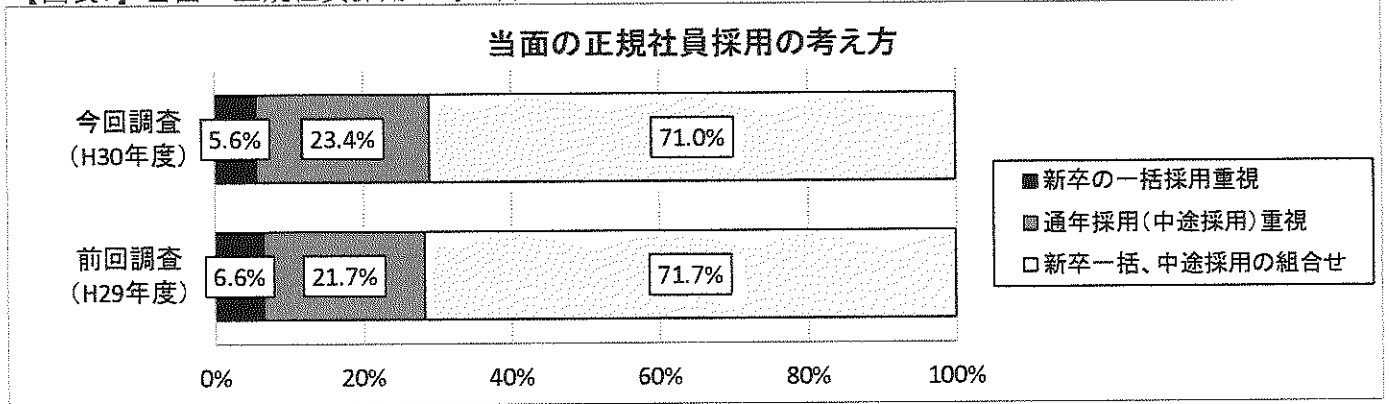
今春の新卒者採用実績	今回調査 (平成30年度)	前回調査 (平成29年度)
採用した	57.3%	49.5%
採用していない	42.7%	50.5%

## 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”が71.0%（前回調査比0.7ポイントマイナス）と昨年を若干下回った。次いで、“新卒の一括採用重視”が23.4%（同1.7ポイントプラス）、“通年採用（中途採用）重視”が5.6%（同1.0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



## 3. 今後の採用見込み [図表8, 9, 10]

～ 正規社員の採用数を“増やす”が昨年より1.5ポイント増加 ～

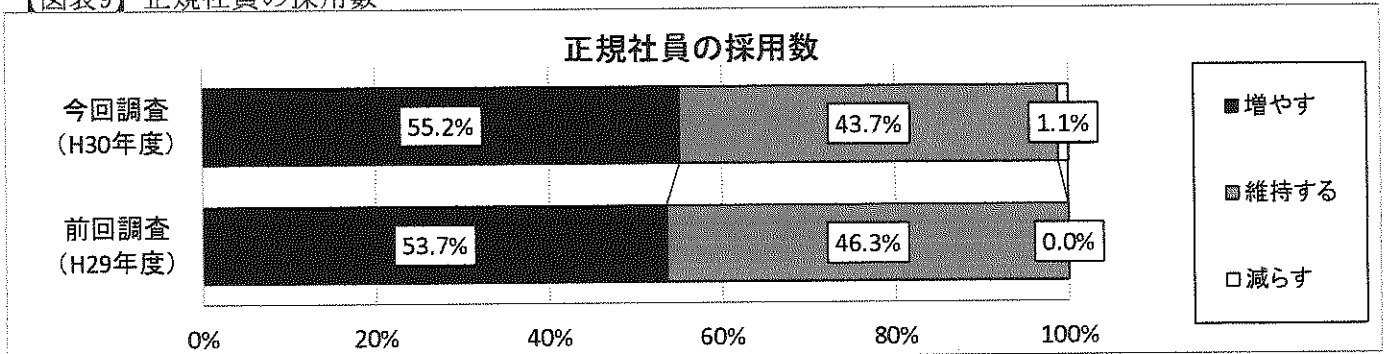
今後の採用見込みは、“正規社員を採用予定”が78.4%、“非正規社員を採用予定”が46.8%、“当面は採用予定なし”が10.8%となった。

正規社員の採用数は、“増やす”が55.2%（前回調査比1.5ポイントプラス）、非正規社員の採用数は、“増やす”が34.6%（前回調査比0.4ポイントマイナス）と非正規採用から正規採用への流れがみられた。

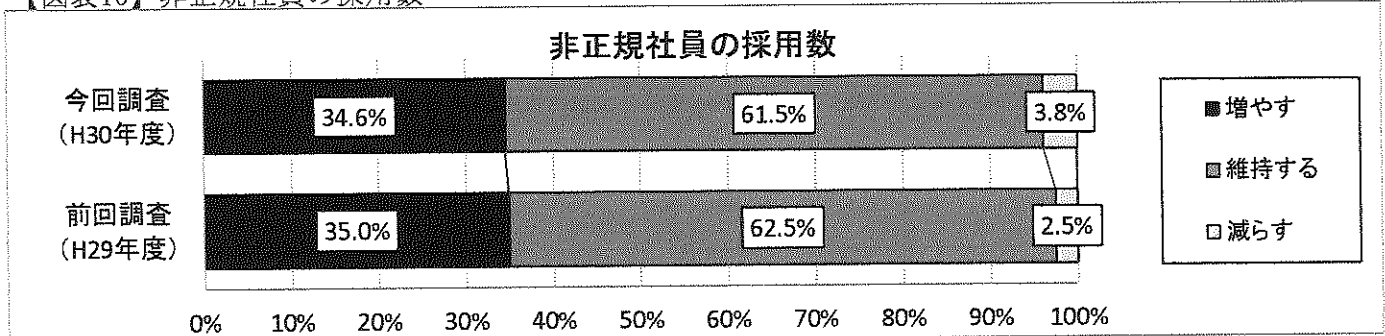
【図表8】 今後の採用見込み（複数回答可）

今後の採用見込み	今回調査（平成30年度）		前回調査（平成29年度）	
	回答社数	比率	回答社数	比率
正規社員を採用予定	87	78.4%	83	75.5%
非正規社員を採用予定	52	46.8%	41	37.3%
当面は採用予定なし	12	10.8%	14	12.7%
未定	13	11.7%	12	10.9%

【図表9】 正規社員の採用数



【図表10】 非正規社員の採用数

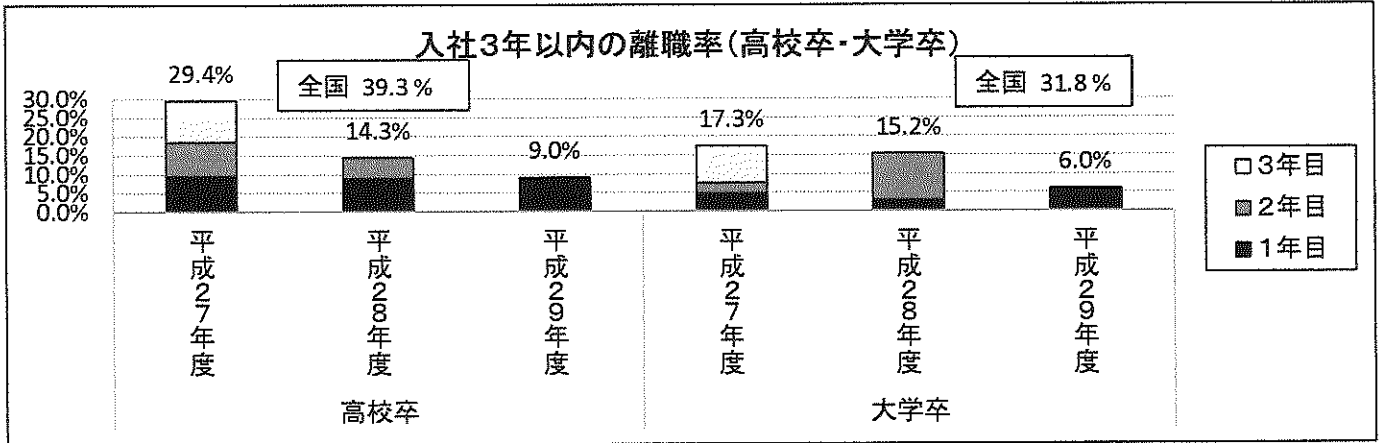


#### 4. 入社3年以内の離職率 [図表11]

～ 入社3年以内の離職率は、高校卒29.4%、大学卒17.3% ～

会員企業の入社3年以内の離職率は、平成27年度の高卒入社119人中35人で29.4%、大卒入社133人中23人で17.3%となり、全国を下回った。

【図表11】 入社3年以内の離職率

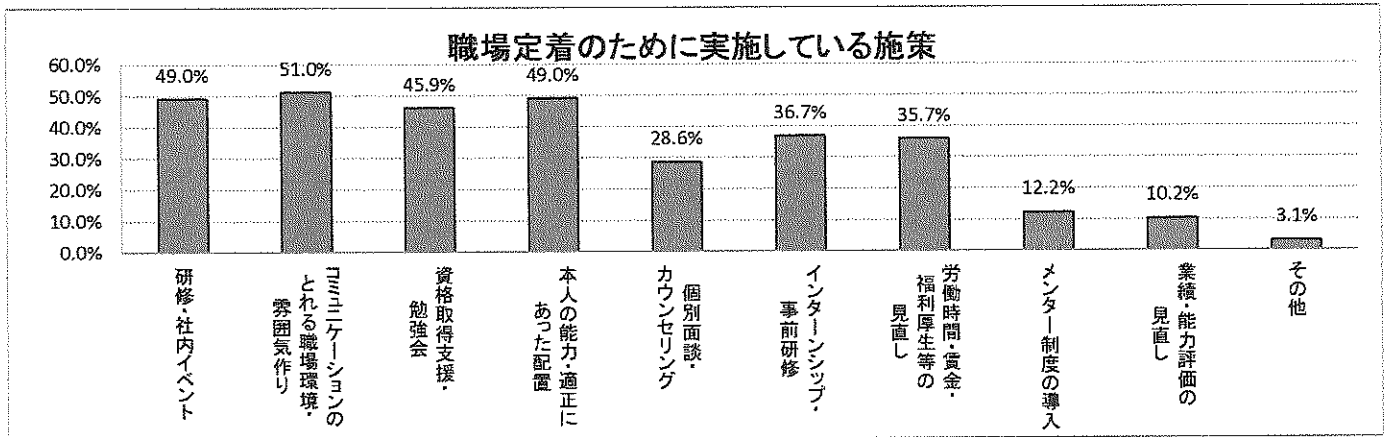


#### 5. 職場定着のために実施している施策 [図表12]

～ 職場定着のための施策は、上位4施策が拮抗 ～

職場定着のために実施している施策は、前回は“コミュニケーションのとれる職場環境・雰囲気作り”と“研修・社内イベント”が2強であったが、今回はこれに“本人の能力・適正にあった配置”と“資格取得支援・勉強会”が加わり4施策がほぼ同率となった。

【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]

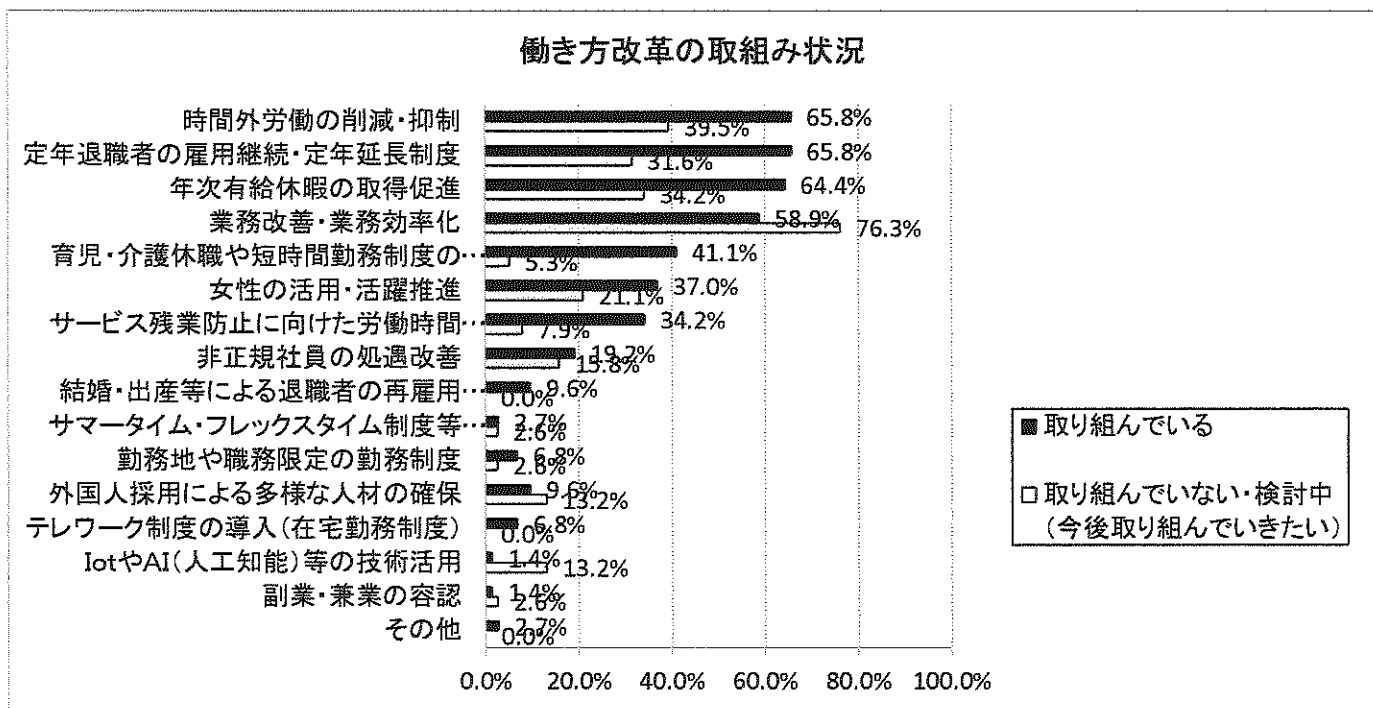
～ 働き方改革に“取り組んでいる”企業は、全体の65.8%、“検討中”が27.0% ～

働き方改革に“取り組んでいる”企業は、全体の65.8%、“検討中”と回答した企業は、27.0%となり合計では昨年の84.6%を大きく上回り、92.8%となった。取り組んでいる内容の順番はほとんど変わっていないが、“女性の活用・活躍推進”と“サービス残業防止に向けた労働時間適正化”の割合が伸びている。

【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 (平成30年度)		前回調査 (平成29年度)	
	回答社数	比率	回答社数	比率
取り組んでいる	73	65.8%	64	58.2%
取り組んでいない	8	7.2%	17	15.5%
検討中	30	27.0%	29	26.4%

【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）

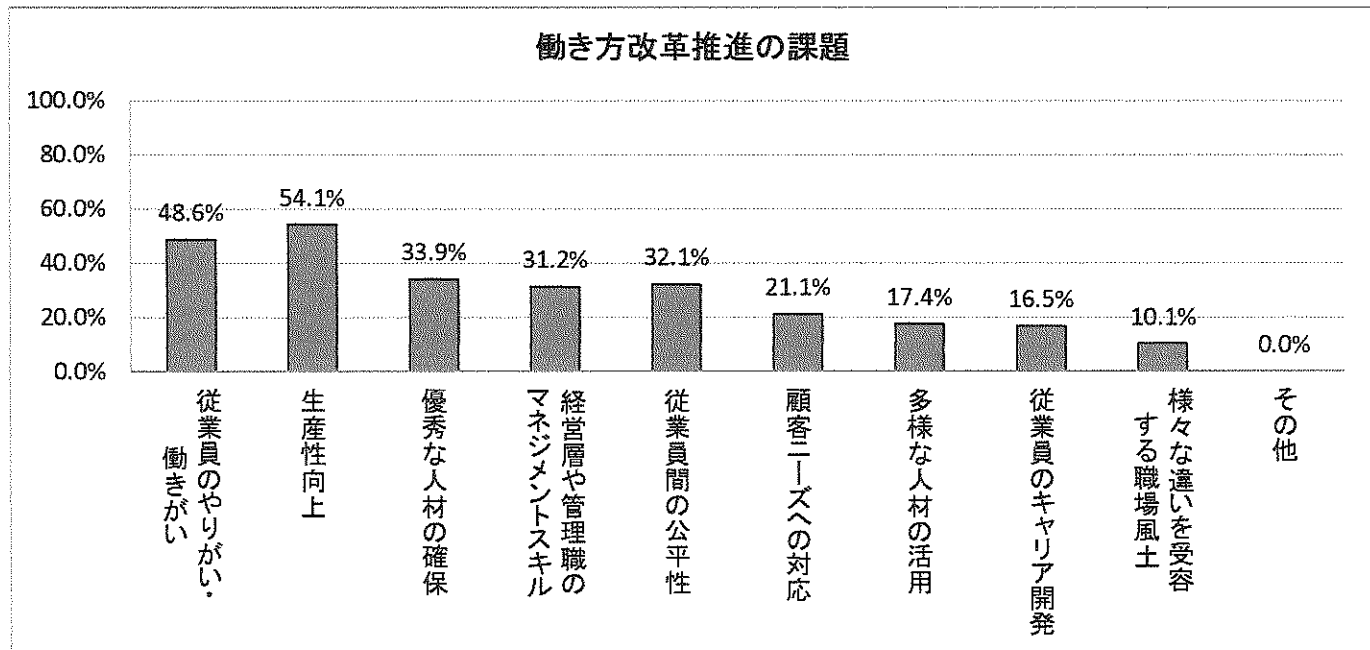


2. 働き方改革を推進するための課題 [図表15]

～ 働き方改革の課題は、“生産性向上”が54.1%で最高 ～

働き方改革を推進するための課題としては、前回“従業員のやりがい・働きがい”が51.9%で最高となり、次に“優秀な人材確保”43.5%、“生産性向上”38.9%であったのが、今回は“生産性向上”が54.1%でトップ、次いで“従業員のやりがい・働きがい”48.6%、3位に“優秀な人材確保”33.9%となっている。

【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

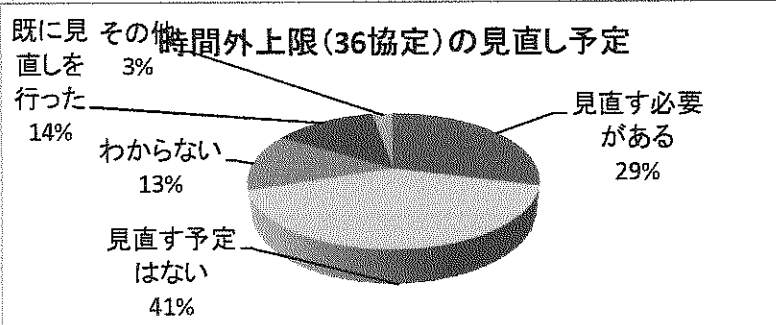
##### 1. 時間外労働の上限（36協定）の見直し予定 [図表16]

～ 時間外労働の上限規制の導入で、42.7%が36協定を見直した・見直す予定 ～

時間外の上限規制の導入により、36協定を見直す予定が29.1%、見直す予定がないが40.9%、既に見直しを行ったが13.6%となった。

【図表16】時間外労働の上限（36協定）の見直し予定

予定	回答社数	比率
見直す予定がある	32	29.1%
見直す予定はない	45	40.9%
既に見直しを行った	15	13.6%
わからない	15	13.6%
その他	3	2.7%

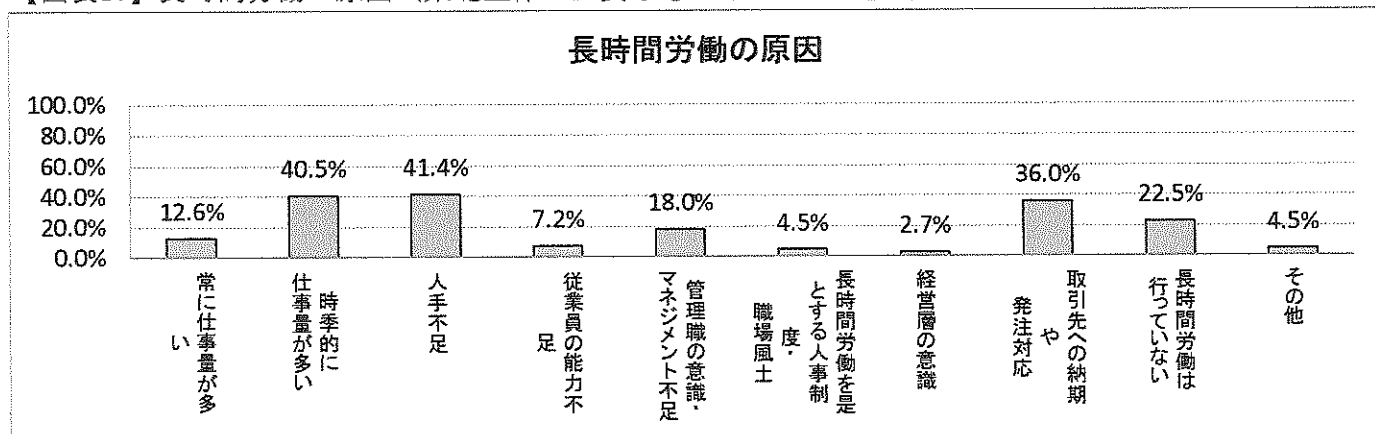


##### 2. 長時間労働の原因 [図表17]

～ 長時間労働の原因は、人手不足が41.4%で最高 ～

長時間労働の原因は、人手不足が41.4%、時季的に作業量が多いが40.5%、取引先への納期や発注対応が36.0%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）

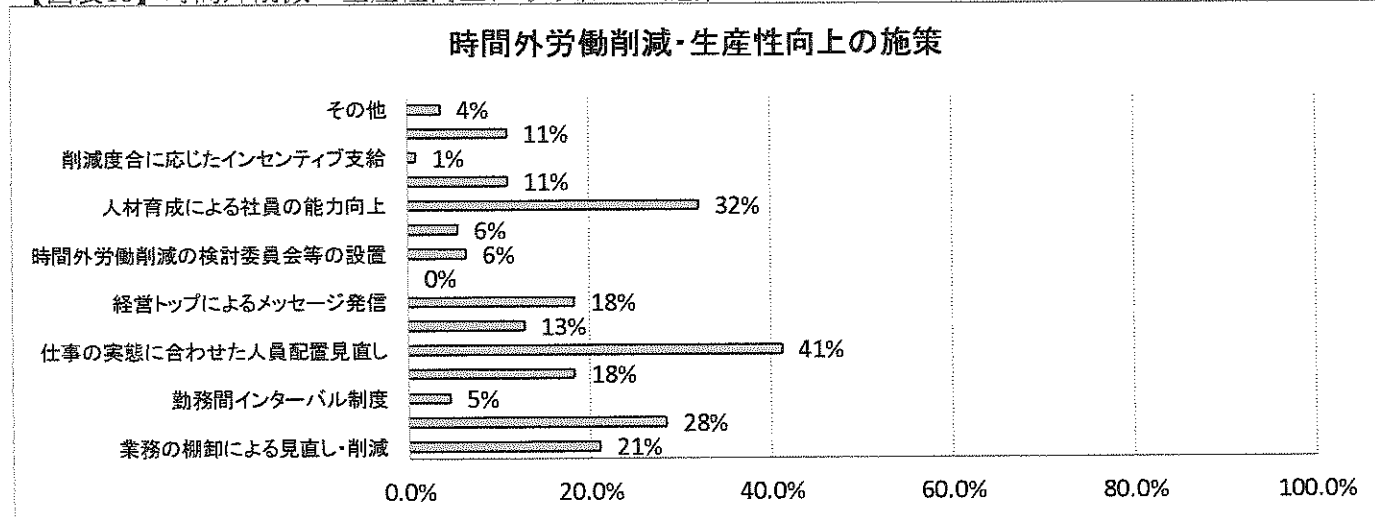


##### 3. 時間外削減・生産性向上の施策 [図表18]

～ 時間外削減・生産性向上への施策は、「仕事の実態に合わせた人員配置見直し」が最高 ～

時間外削減・生産性向上に取り組んでいる施策は、「仕事の実態に合わせた人員配置見直し」が41%、次に「人材育成による社員の能力向上」が32%、「ノー残業デーの設定」が28%となっている。

【図表18】時間外削減・生産性向上に取り組んで施策



## 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55.6%、過去1年間に登用実績ありは48.8% ～

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、55.6%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48.8%となり、前回調査の50.7%を1.9ポイント下回った。

【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30年度)
登用制度あり（1年以上前に制定）	51.9%
登用制度あり（この1年）	3.7%
登用制度なし	44.4%

【図表20】 正規社員への登用実績（過去1年間）

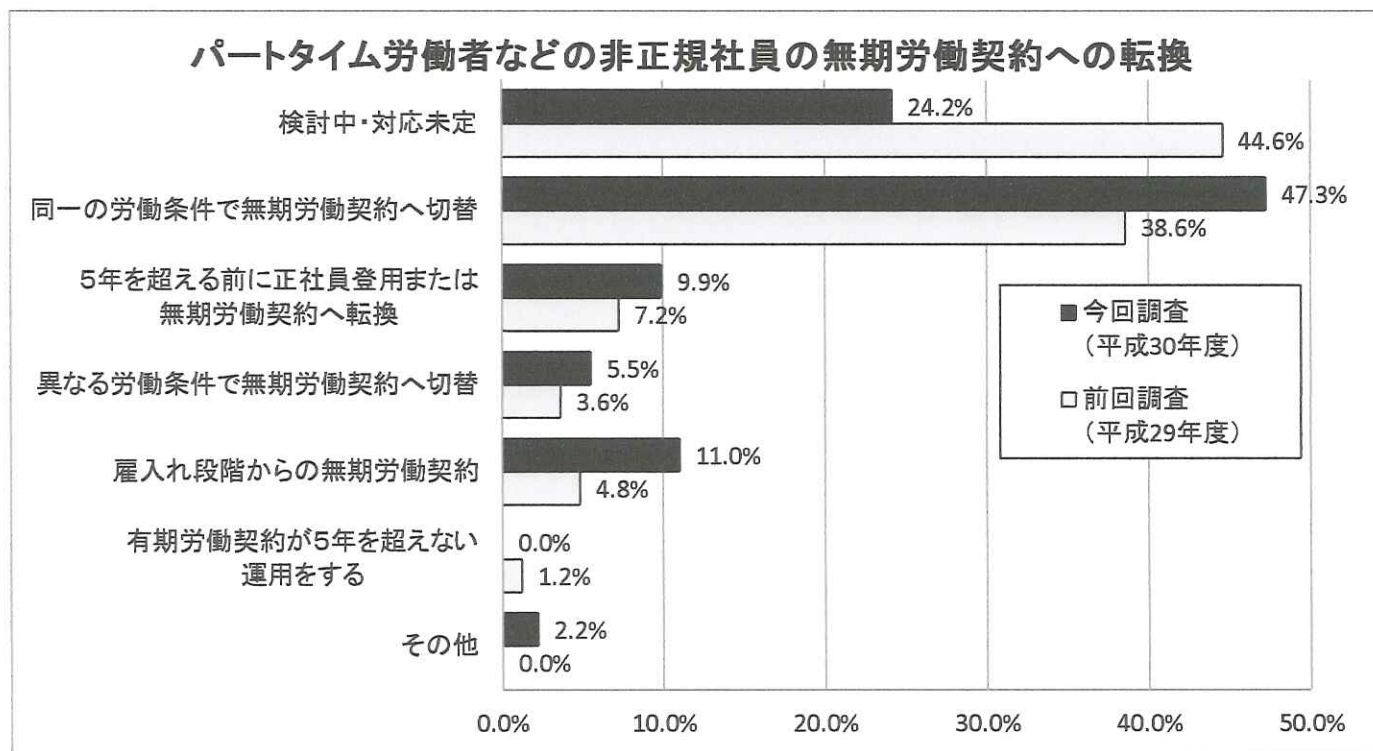
登用実績	今回調査 (平成30年度)	前回調査 (平成29年度)
登用実績あり	48.8%	50.7%
登用実績なし	51.2%	49.3%

### 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、24.2%が“検討中・対応未定” ～

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24.2%となり、前回の44.6%から大幅に減少し、「同一の労働条件での無期労働契約への切替」47.3%を初めとして何らかの形での無期労働契約への切替・転換が進んでいる。

【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