

## 第12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)	113社	50.0%	調査企業数	226社
〔内 訳〕				
県内企業	102社	90.3%	県外企業	11社 9.7%
製造業	39社	34.5%	非製造業	74社 65.5%
従業員300人未満	89社	78.8%	従業員300人以上	24社 21.2%

(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 ～

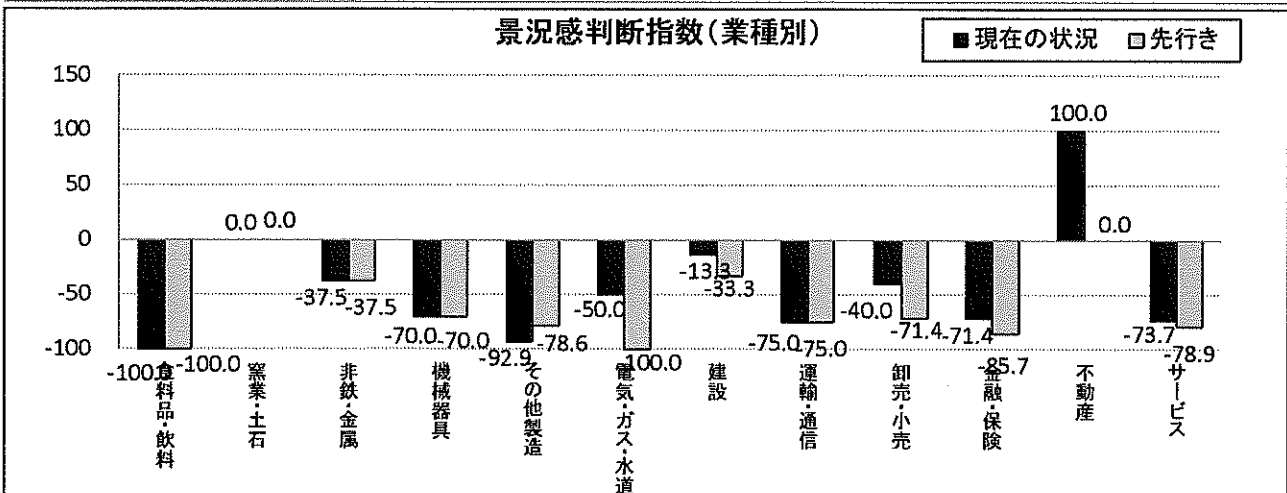
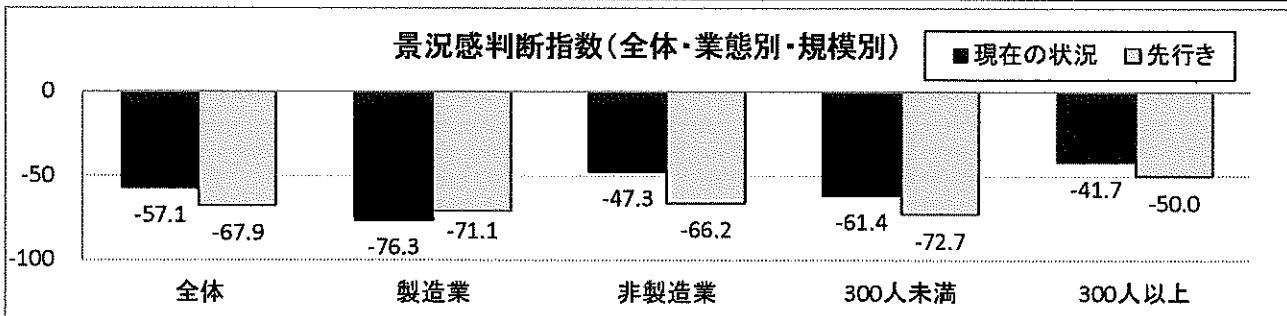
令和2年9月（現在の状況）の景況感判断（DI）は、「全体」で▲57.1と昨年同時期と比べ50.4ポイント悪化した。業態別では、「製造業」が▲76.3、「非製造業」が▲47.3、従業員規模別では、「従業員300人未満」が▲61.4、「従業員300人以上」が▲41.7となり、業種別、従業員規模別全ての項目で悪化した。

令和2年度下期（先行き）の景況感判断（DI）は、「全体」で▲67.9（現在の状況より10.8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、業種別にみても、「電気・ガス・水道」が50.0ポイントマイナス、「卸・小売」が31.4ポイントマイナス、「建設」が20.0ポイントマイナスなど、先行きは多く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	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		-76.3	-47.3	-61.4	-41.7
先行き（令和2年度下期の景況感）DI		-71.1	-66.2	-72.7	-50.0
【前回調査】現在の状況（令和元年度9月の景況感）DI		4.5	-9.2	-4.1	-17.4

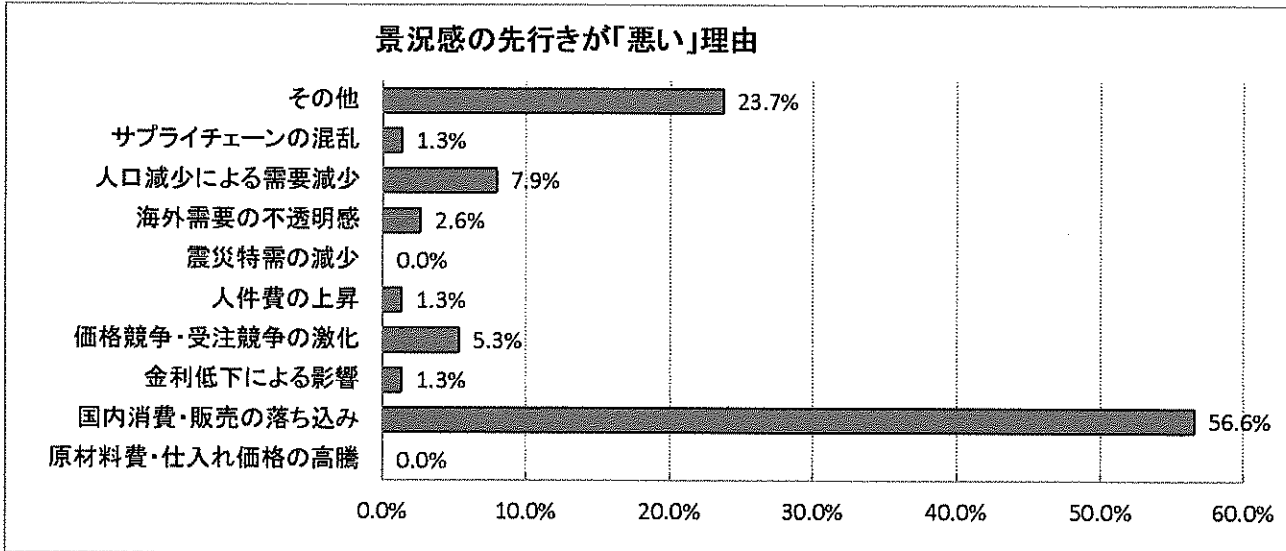


【参考】景況感で先行きが「悪い」理由〔図表2〕

～ 先行きが「悪い」理由は、“国内消費・販売量の落ち込み”が56.6%で最高 ～

景況感で先行きが「悪い」と回答した企業（76社）にその理由について聞いたところ（最も当てはまるもの1つを選択），“国内消費・販売量の落ち込み”が56.6%，“人口減少による需要減少”が7.9%と高い割合となった。また、その他23.7%（18社）のうちコロナ禍の影響を理由としたのは14社で全体の18.4%となっている。

【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）



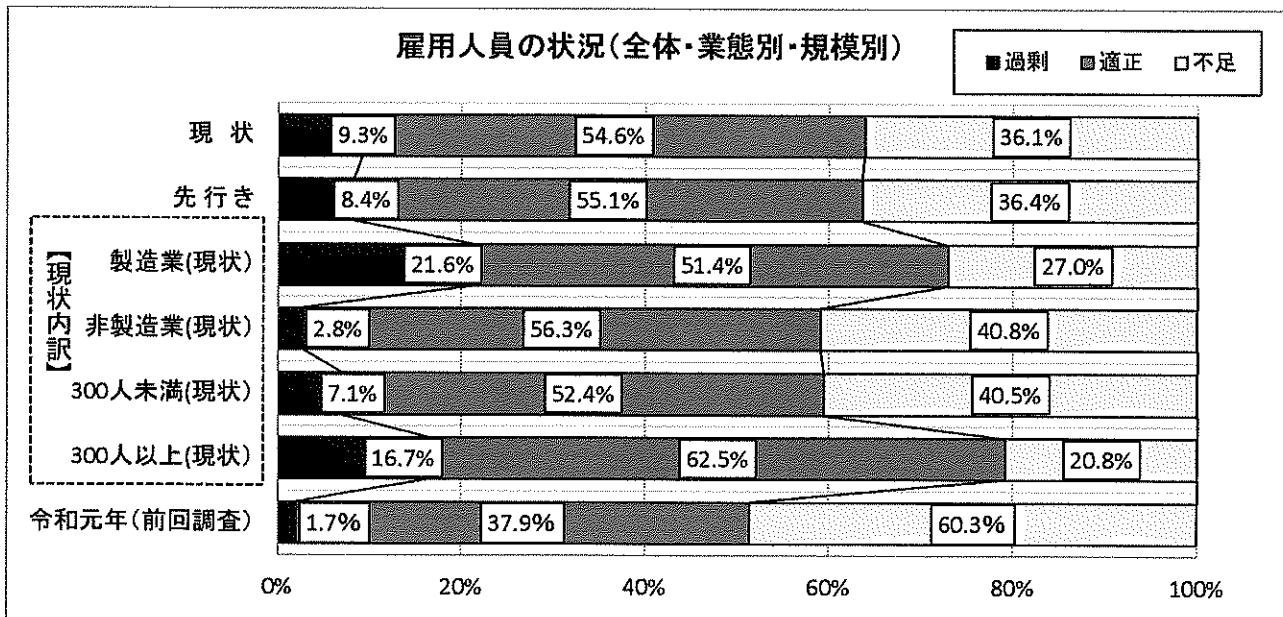
(2) 雇用人員〔図表3〕

～ “不足”が昨年同時期比24.2ポイントマイナスとなるが、人手不足は今後も続く見通し ～

令和2年9月（現状）の雇用人員の状況は、54.6%が“適正”としているが、“不足”と回答した割合は36.1%となり、昨年同時期と比較して24.2ポイントマイナスとなったものの人手不足傾向は続いている。また、“不足”と回答した割合を業態・規模別でみると、「製造業」で27.0%、「非製造業」で40.8%、「従業員300人未満」で40.5%、「従業員300人以上」で20.8%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36.4%で、現状より0.3ポイントプラスとなり、“人手不足”の傾向が続く見通しとなっている。

【図表3】雇用人員の状況（全体、業態別、従業員規模別）

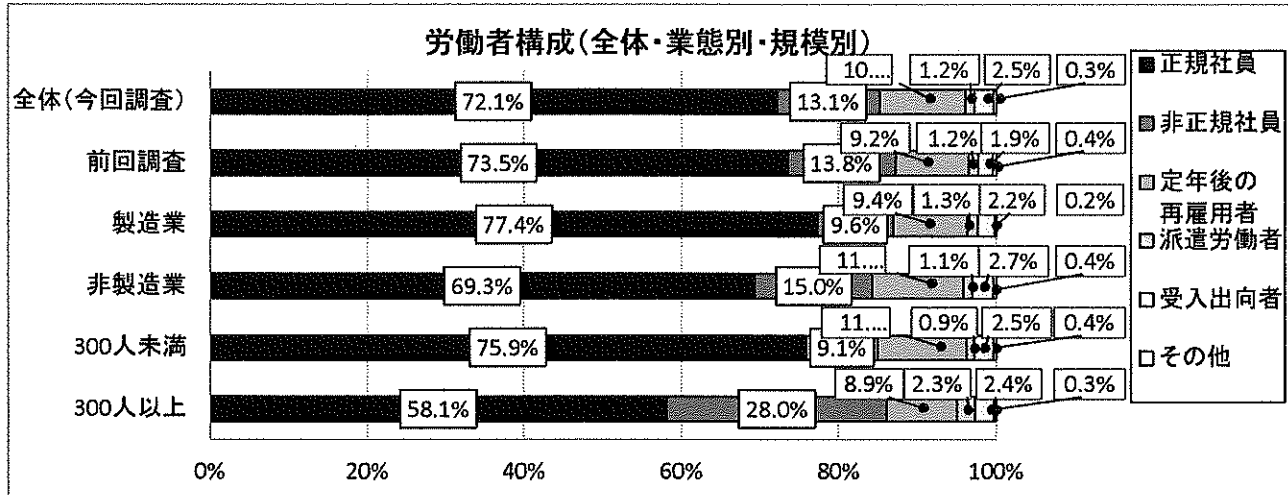


(3) 労働者構成の割合 [図表4]

～ 正規社員の割合は全体で72.1%、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72.1%、非正規社員が13.1%、定年後の再雇用者が10.8%の順となった。規模別の正規社員の割合は、「従業員300人以上」（58.1%）よりも、「従業員300人未満」（75.9%）の方が高かった。

【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、8.1%となり、前回調査より2.9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8.1%となり、前回調査より2.9ポイントプラスとなった。また、規模別でみると、「従業員300人未満」が7.9%、「従業員300人以上」が6.0%となり、「従業員300人未満」が1.9ポイント上回った。

【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	業態別・規模別			
			製造業	非製造業	300人未満	300人以上
女性管理職比率 <sup>※1.2</sup>	8.1%	5.2%	5.3%	9.6%	7.9%	6.0%

※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（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”が昨春より7.3ポイントマイナス ～

今春の新卒者採用実績は“採用した”が50.4%となり、昨春（前回調査）と比較し、7.3ポイントマイナスとなった。

【図表6】今春（令和2年4月）の新卒者採用実績

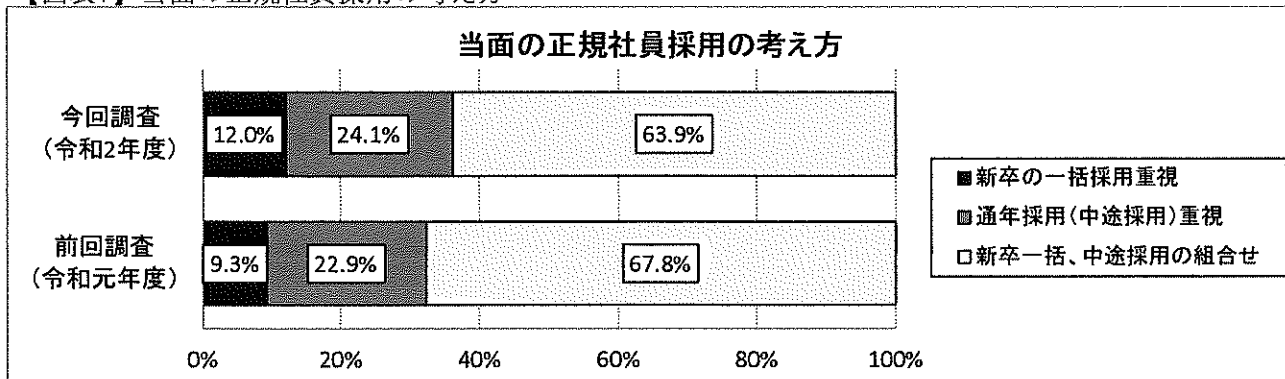
今春の新卒者採用実績	今回調査 (令和2年4月)	前回調査 (平成31年4月)
採用した	50.4%	57.7%
採用していない	49.6%	42.3%

## 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63.9%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63.9%（前回調査比3.9ポイントマイナス）と最高となり、次いで、“通年採用（中途採用）重視”が24.1%（同1.2ポイントプラス）、“新卒の一括採用重視”が12.0%（同2.7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・非正規社員ともに今後も採用していく見通し ～

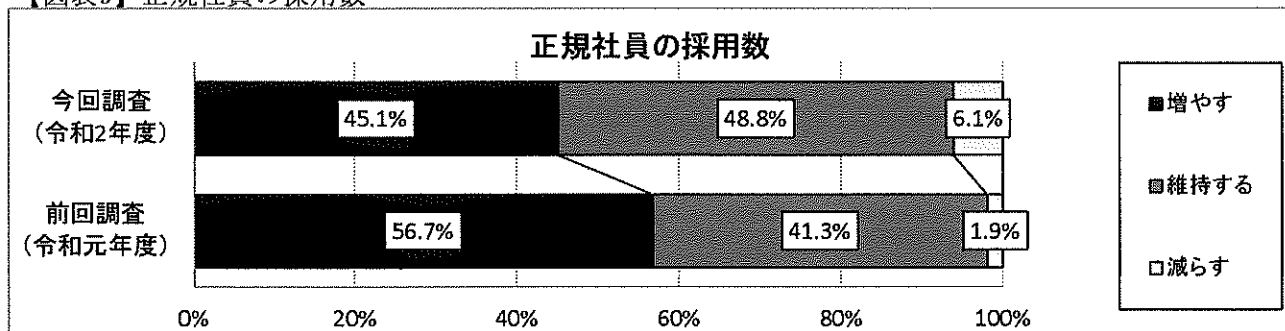
今後の採用見込みは、“正規社員を採用予定”が73.5%、“非正規社員を採用予定”が42.5%、“当面は採用予定なし”が17.7%となった。

採用数を“増やす”とした割合は、正規社員が45.1%（前回調査比11.6ポイントマイナス）、非正規社員が22.9%（同7.9ポイントマイナス）といずれも減少し、“維持する”が正社員では7.5ポイント、非正規社員では14.4ポイントそれぞれ増加した。

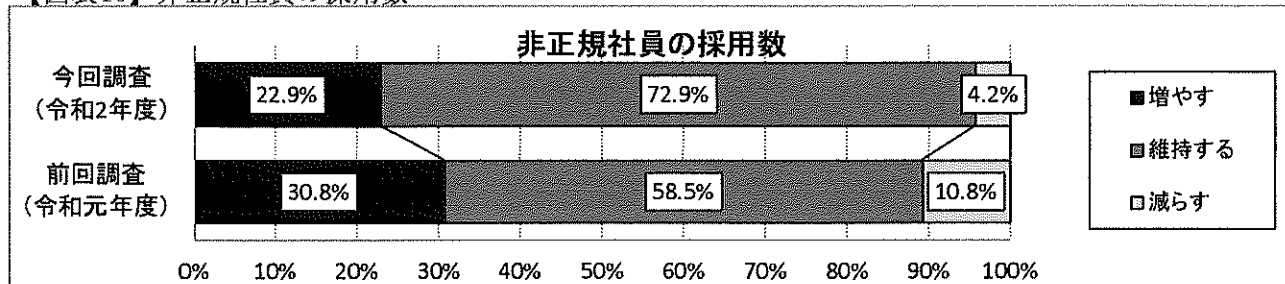
【図表8】 今後の採用見込み（複数回答可）

今後の採用見込み	今回調査 (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	83	73.5%	104	84.6%
非正規社員を採用予定	48	42.5%	65	52.8%
当面は採用予定なし	20	17.7%	9	7.3%
未定	7	6.2%	11	8.9%

【図表9】 正規社員の採用数



【図表10】 非正規社員の採用数

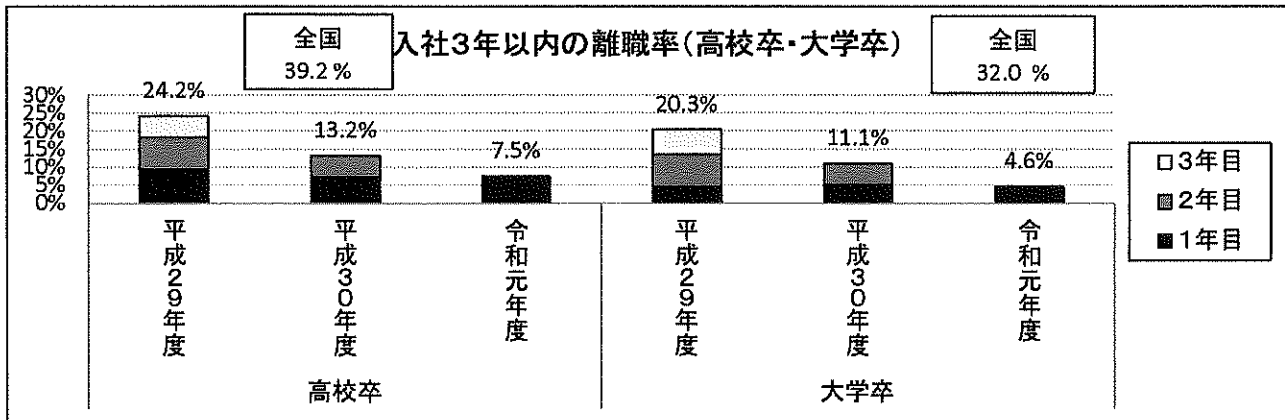


#### 4. 入社3年以内の離職率 [図表11]

～ 入社3年以内の離職率は、高校卒44.9%、大学卒36.0% ～

会員企業の入社3年以内の離職率は、平成29年度入社的高校卒が24.2%、大学卒が20.3%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

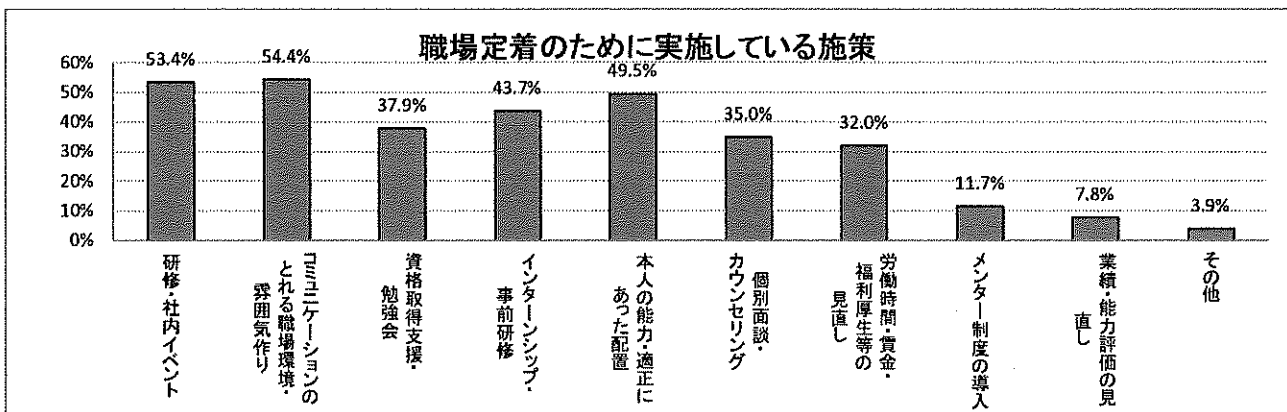


#### 5. 職場定着のために実施している施策 [図表12]

～ 職場定着のための施策は、“コミュニケーションのとれる職場環境・雰囲気作り”が54.4%で最高 ～

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取れる職場環境・雰囲気作り”が54.4%で最高となり、次いで“研修・社内イベント”が53.4%、“本人の能力・適正にあった配置”が49.5%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（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81.4%と前回より0.9ポイント増加 ～

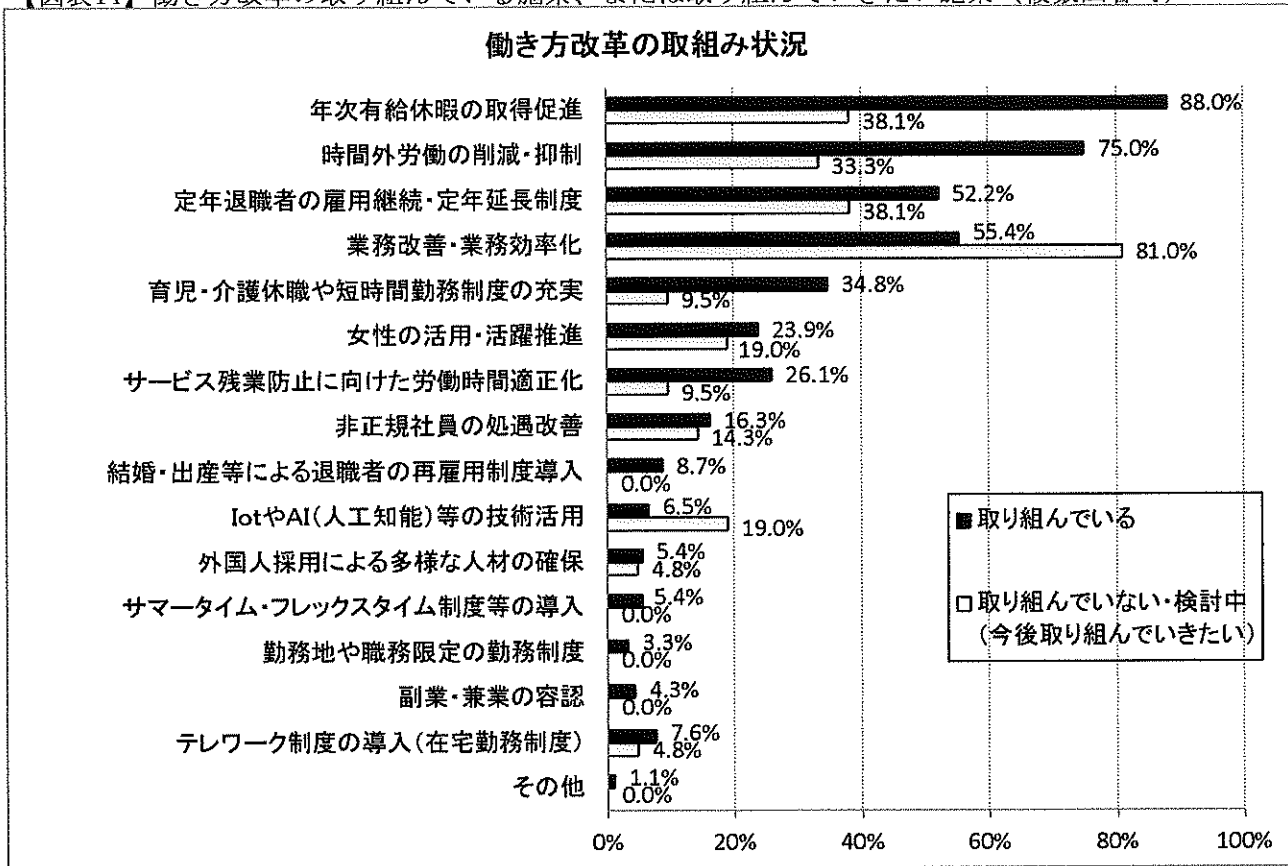
働き方改革に“取り組んでいる”企業は、全体の81.4%と前回より0.9ポイント増加した。

具体的な取り組みとして、“年次有給休暇の取得促進”が88.0%で最高となり、次いで、“時間外労働の削減・抑制”が75.0%、“業務改善・業務効率化”が55.4%の順となった。

【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 (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	92	81.4%	95	80.5%
取り組んでいない	4	3.5%	6	5.1%
検討中	17	15.0%	17	14.4%

【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）

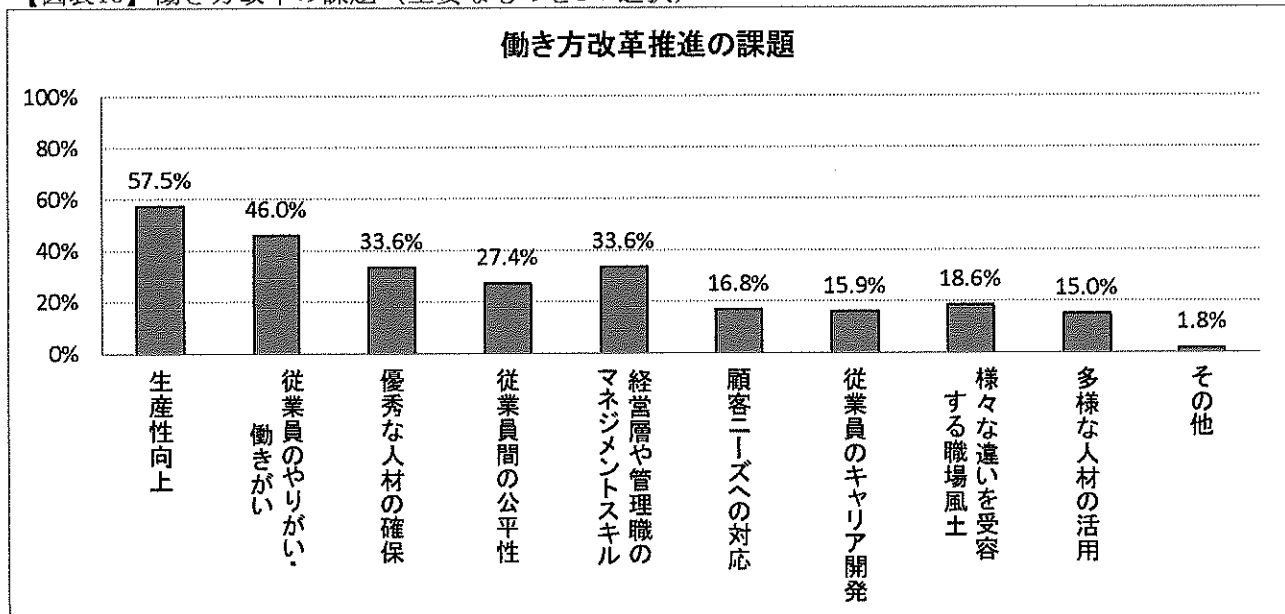


## 2. 働き方改革を推進するための課題 [図表15]

～ 働き方改革推進の課題は、“生産性向上”が57.5%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”57.5%で最高となり、次いで“従業員のやりがい・働きがい”が46.0%、“優秀な人材の確保”と“経営層・管理職のマネジメントスキル”が33.6%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）



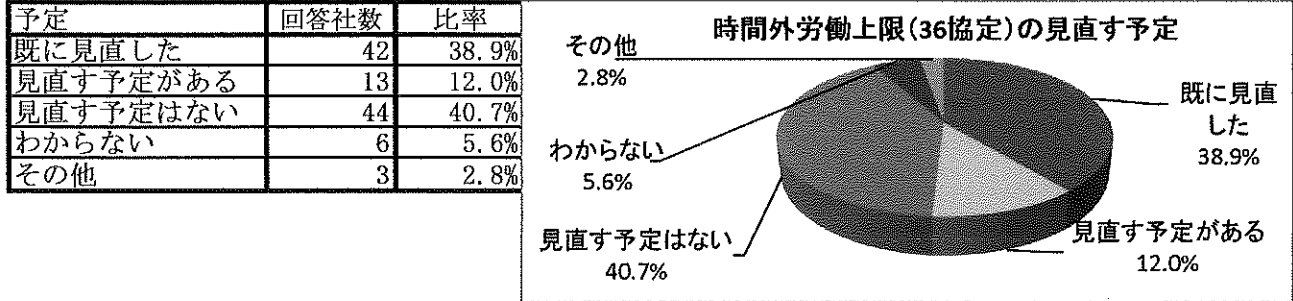
#### IV. 長時間労働・生産性向上について

##### 1. 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（36協定）を“既に見直した”“見直す予定がある”が50.9% ～

時間外の上限規制の導入により、36協定を“既に見直した”が38.9% “見直す予定がある”が12.0% “見直す予定がない”が40.7%となった。

【図表16】時間外労働の上限（36協定）の見直し予定

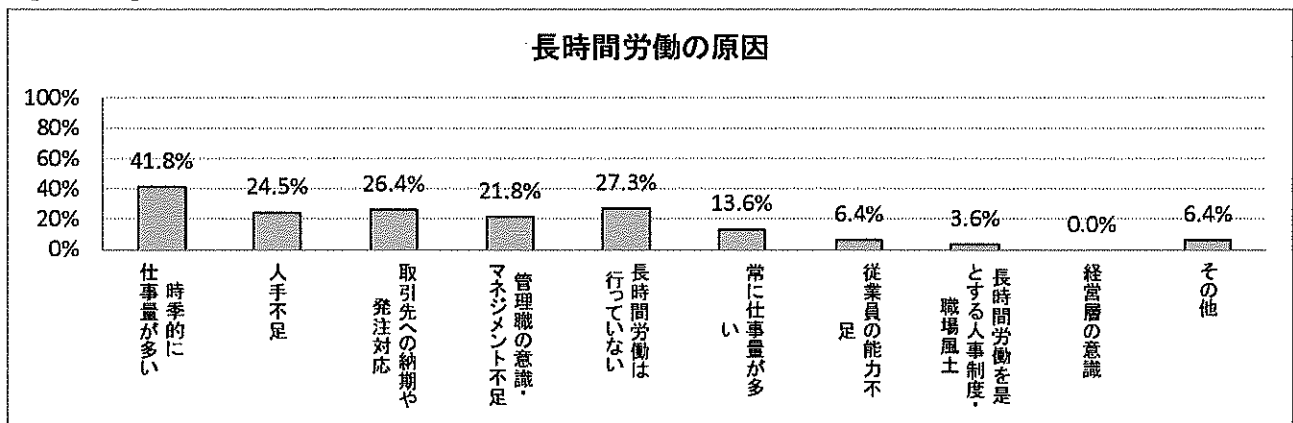


##### 2. 長時間労働の原因 [図表17]

～ 長時間労働の原因は、“時季的に仕事量が多い”が41.8%で最高 ～

長時間労働の原因は、“時季的に仕事量が多い”が41.8%で最高となり、次いで“取引先への納期や発注対応”が26.4%、“人手不足”が24.5%の順となった。また、“長時間労働は行っていない”は27.3%となった。

【図表17】長時間労働の原因（主要なものを3つまで選択）

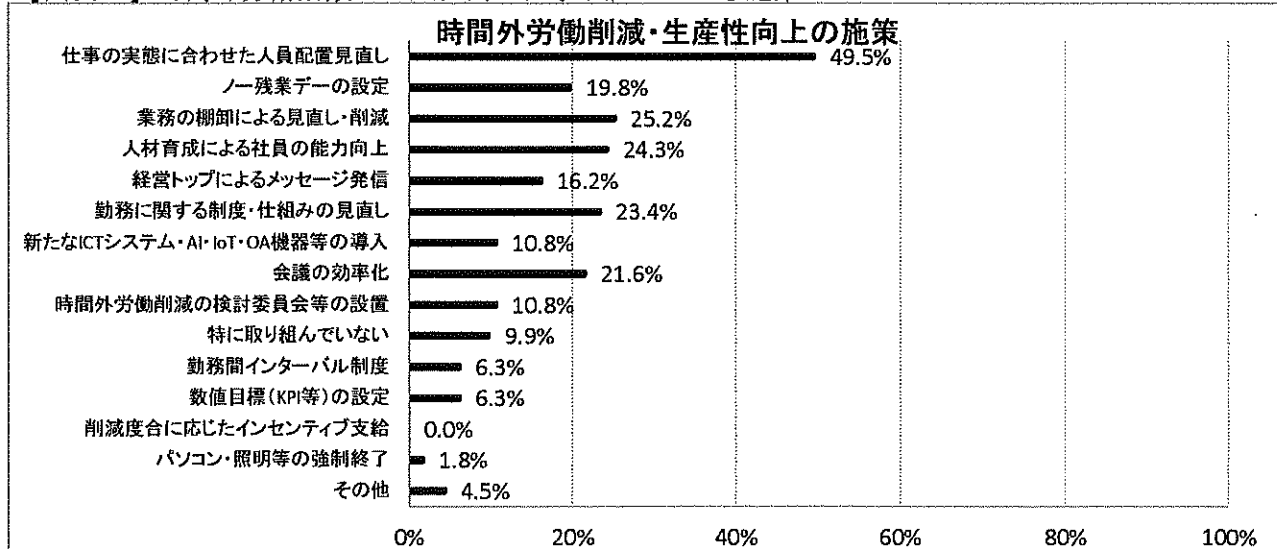


##### 3. 時間外労働削減・生産性向上の施策 [図表18]

～ 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49.5%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49.5%で最高となり、次いで“業務の棚卸による見直し・削減”が25.2%、“人材育成による社員の能力向上”が24.3%の順となった。

【図表18】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]

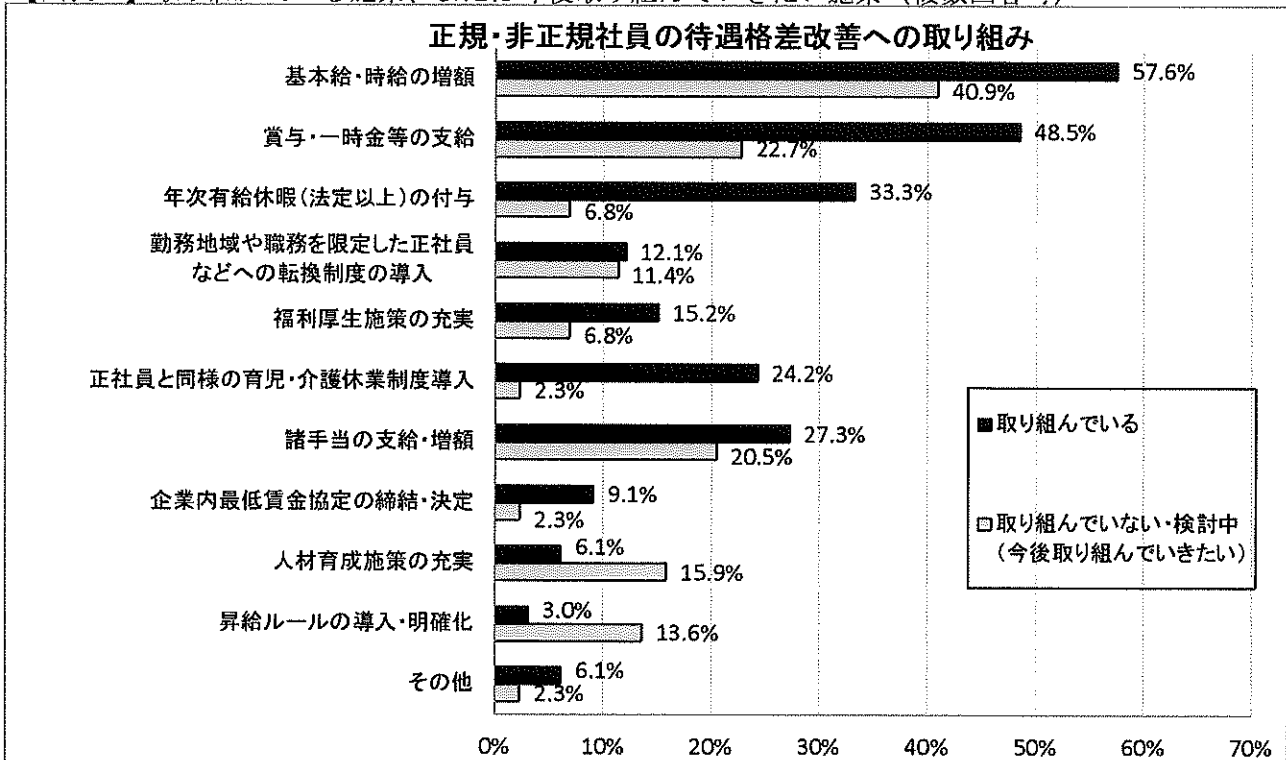
～ 正規・非正規社員の待遇格差改善に取り組んでいる企業は、全体の42.9% ～

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42.9%となり、“検討中”は33.8%となった。具体的な取組は、“基本給・時給の増額”が57.6%、“賞与・一時金の支給”が48.5%、“年次有給休暇（法定以上）の付与”が33.3%、以下“諸手当の支給・増額”、“正社員と同様の育児・介護休業制度導入”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	今回調査（令和2年度）	
	回答社数	比率
取り組んでいる	33	42.9%
取り組んでいない	18	23.4%
検討中	26	33.8%

【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）

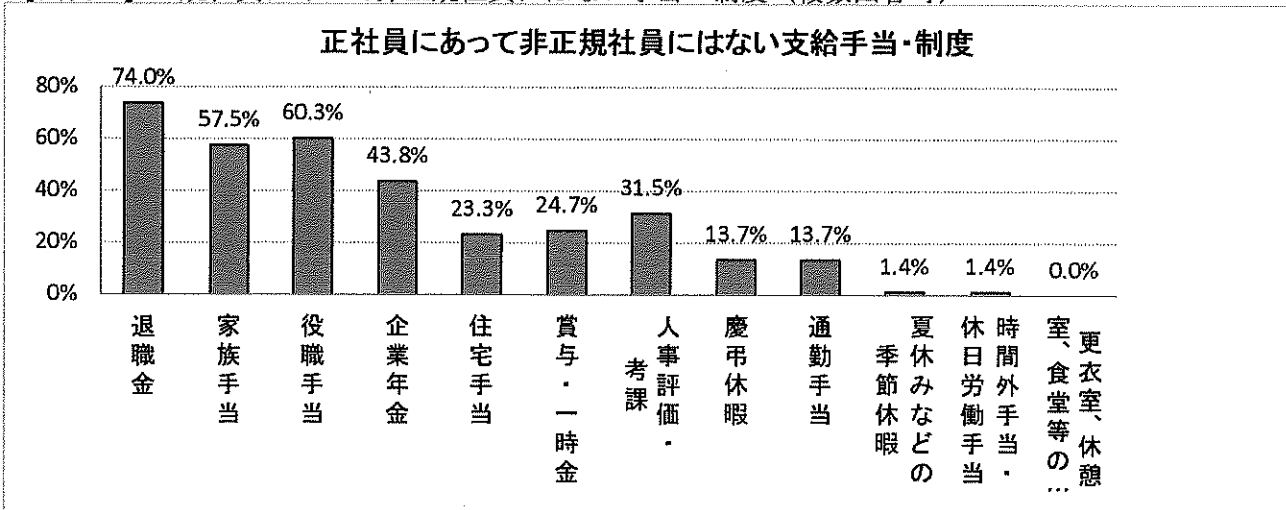


### 2. 正規社員にあって非正規社員にはない支給手当・制度 [図表21]

～ 正規社員にあって、非正規社員にはない支給手当や制度は退職金が74.0%最高 ～

正規社員にあって非正規社員にはない支給手当や制度は、“退職金”が74.0%で最高となり、次いで、“役職手当”が60.3%、“家族手当”が57.5%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）





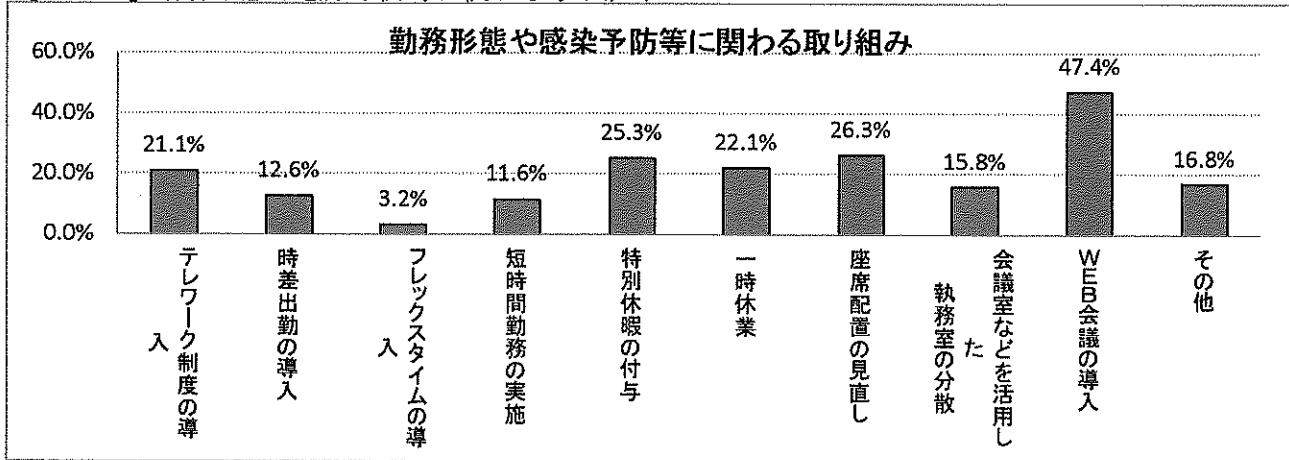
## VI. 新型コロナウイルス感染拡大への対応について

### 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47.4%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47.4%で最高となり、次いで“座席配置の見直し”が26.3%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

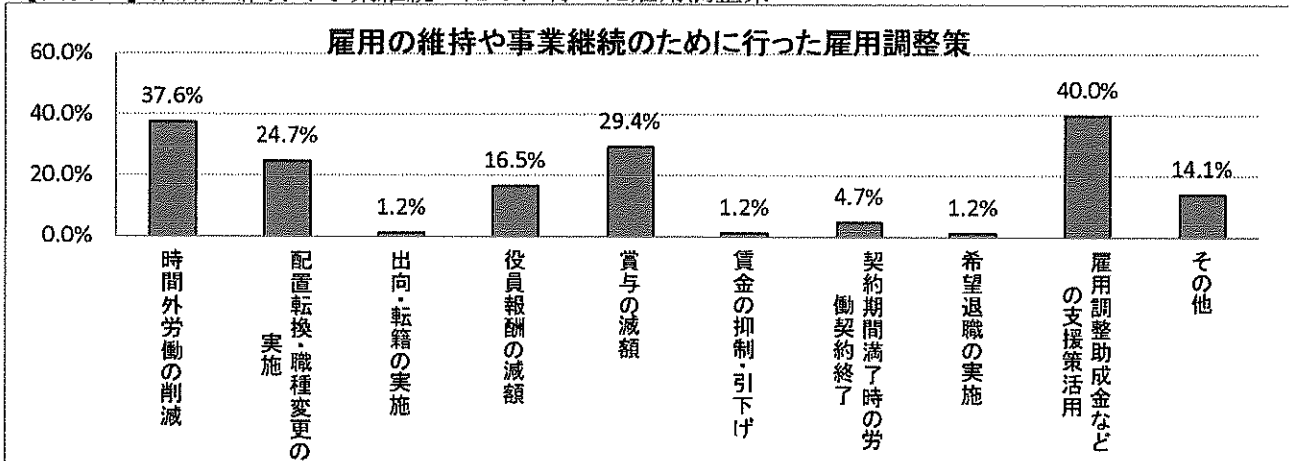


### 2. 雇用の維持や事業継続のために行った雇用調整策 [図表23]

～ 雇用の維持や事業継続のために行った雇用調整策は、“助成金等支援策活用”が40.0%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40.0%で最高となり、次いで“時間外労働の削減”が37.6%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

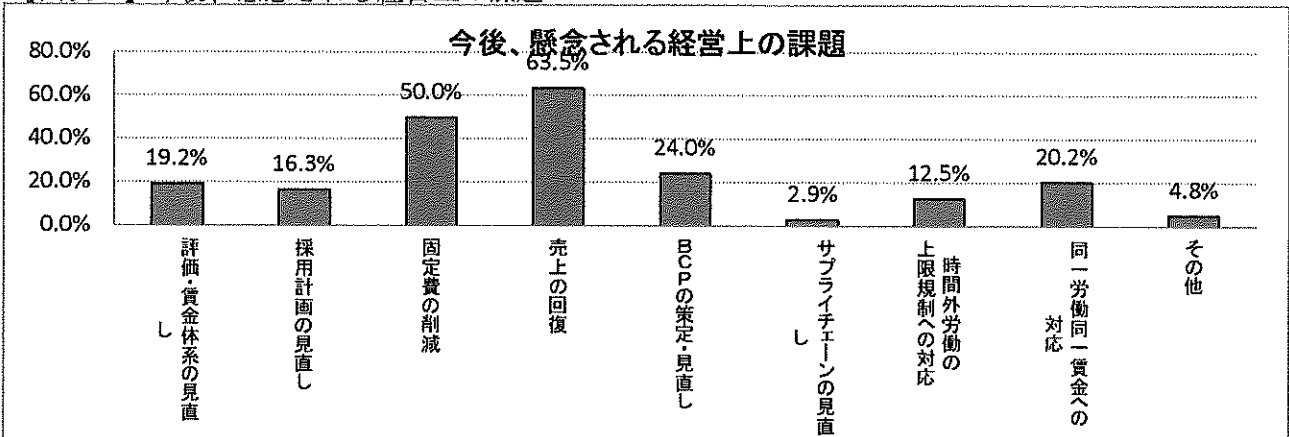


### 3. 今後、懸念される経営上の課題 [図表24]

～ 今後、懸念される経営上の課題は、“売上の回復”が63.5%で最高 ～

今後、懸念される経営上の課題は、“売上の回復”が63.5%で最高となり、次いで“固定費の削減”が50.0%の順となった。

【図表24】今後、懸念される経営上の課題



以上