

第8回 雇用動向調査(秋田県分)

秋田県経営者協会は、このほど東北6県〔青森・岩手・秋田・宮城・山形・福島〕の経営者協会*の合同調査(9月1か月間)となる「第8回 雇用動向調査」結果のうち、「秋田県分」の結果を取りまとめました。

※福島は、福島県経営者協会連合会

■ 基本データ

回答数(回答率)	139社	53.9%	調査企業数	258社
【内 訳】				
県内企業	127社	91.4%	県外企業	12社 8.6%
製造業	43社	30.9%	非製造業	96社 69.1%
従業員300人未満	118社	84.9%	従業員300人以上	21社 15.1%

(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、人事・労務施策の課題について

1. 景況感・雇用状況

(1) 景況感判断(D I)* [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28年9月(現在の状況)の景況感判断(D I)は、「全体」で▲22.5と昨年度比5.7ポイント悪化した。

業態別では、「製造業」が▲11.6、「非製造業」が▲27.4、従業員規模別では、「従業員300人未満」が▲23.1、「従業員300人以上」が▲19.7となり、いずれも昨年同時期と比べ悪化した。

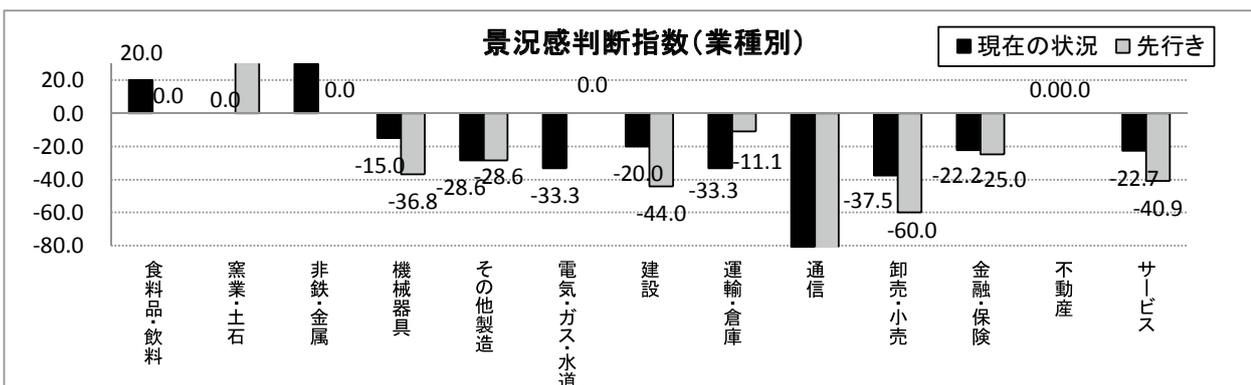
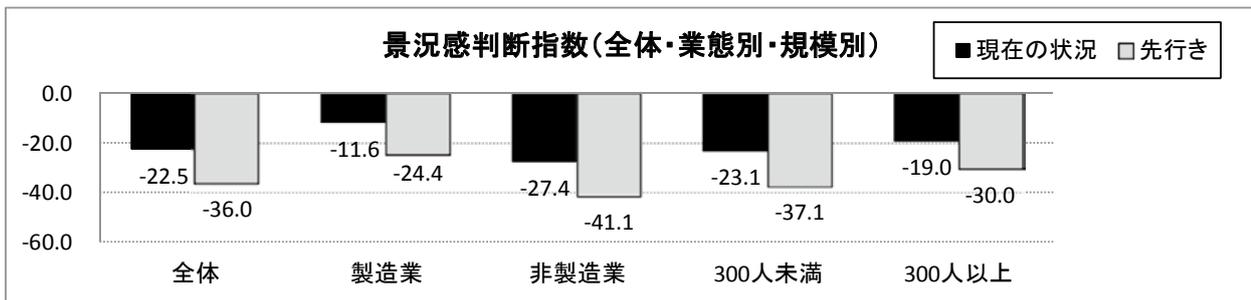
平成28年度下期(先行き)の景況感判断(D I)は、「全体」で▲36.0(現在の状況より13.5ポイントマイナス)となるなど、業態別・従業員規模別全ての項目で大きく悪化する見通しとなっている。

また、業種別では、「建設」が▲20.0から24.0ポイントマイナス、「卸売・小売」は▲37.5からさらに22.5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。

※D I:「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(D I)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28年9月の景況感) D I		-22.5	-11.6	-27.4	-23.1	-19.0
先行き(平成28年度下期の景況感) D I		-36.0	-24.4	-41.1	-37.1	-30.0
【前回調査】現在の状況(平成27年9月の景況感) D I		-16.8	-5.0	-23.3	22.6	10.0

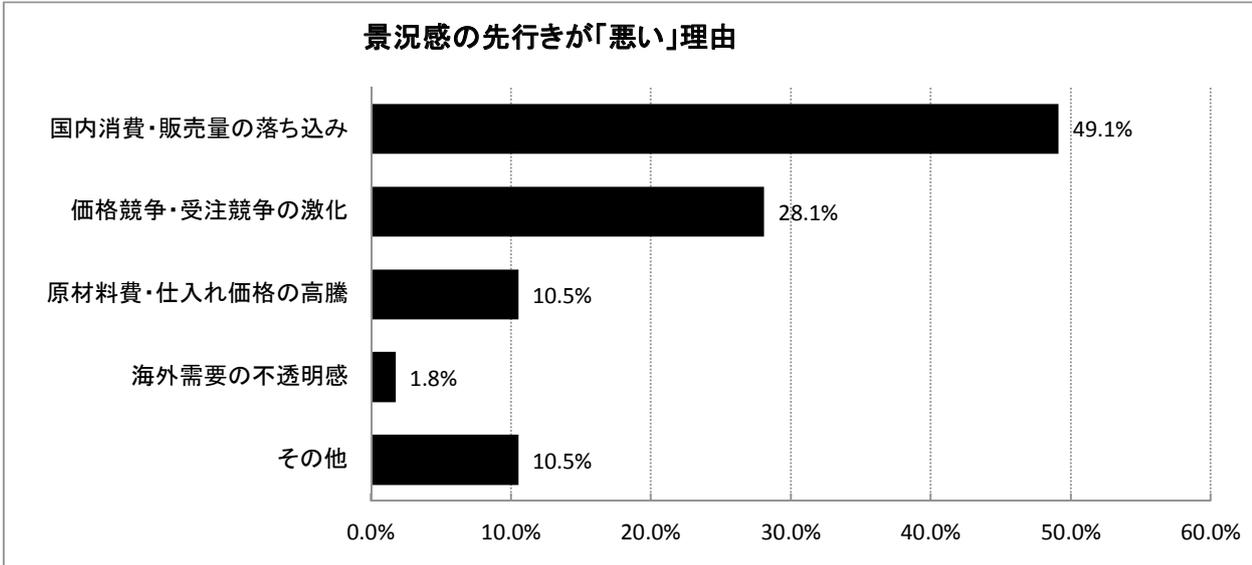


【参考】景況感で先行きが「悪い」理由【図表2】

～先行きが「悪い」理由は、「国内消費・販売量の落ち込み」が49.1%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49.1%、「価格競争・受注競争の激化」が28.1%と高い割合となった。上位3項目の順位は東北全体の集計と同じ。

【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】

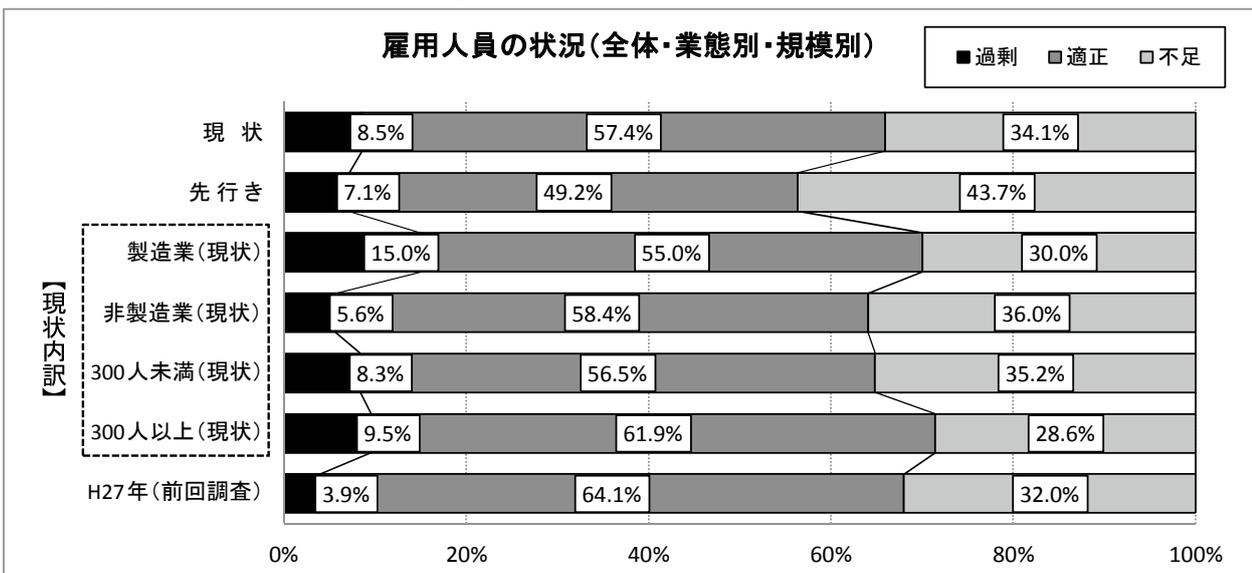
～“不足”と回答した企業が昨年度比2.1ポイントプラス。人手不足は今後も続く傾向～

平成28年9月（現状）の雇用人員の状況は、57.4%が“適正”としているほか、“不足”と回答した割合は34.1%となり、昨年同時期と比較して2.1ポイントプラスとなった。

また、「先行き」についても、“不足”と回答した割合は43.7%で、現状より9.6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30.0%、「非製造業」で36.0%、「従業員300人未満」で35.2%、「従業員300人以上」で28.6%となり、業態別で差が出た。

【図表3】雇用人員の状況（全体・業態別・従業員規模別）

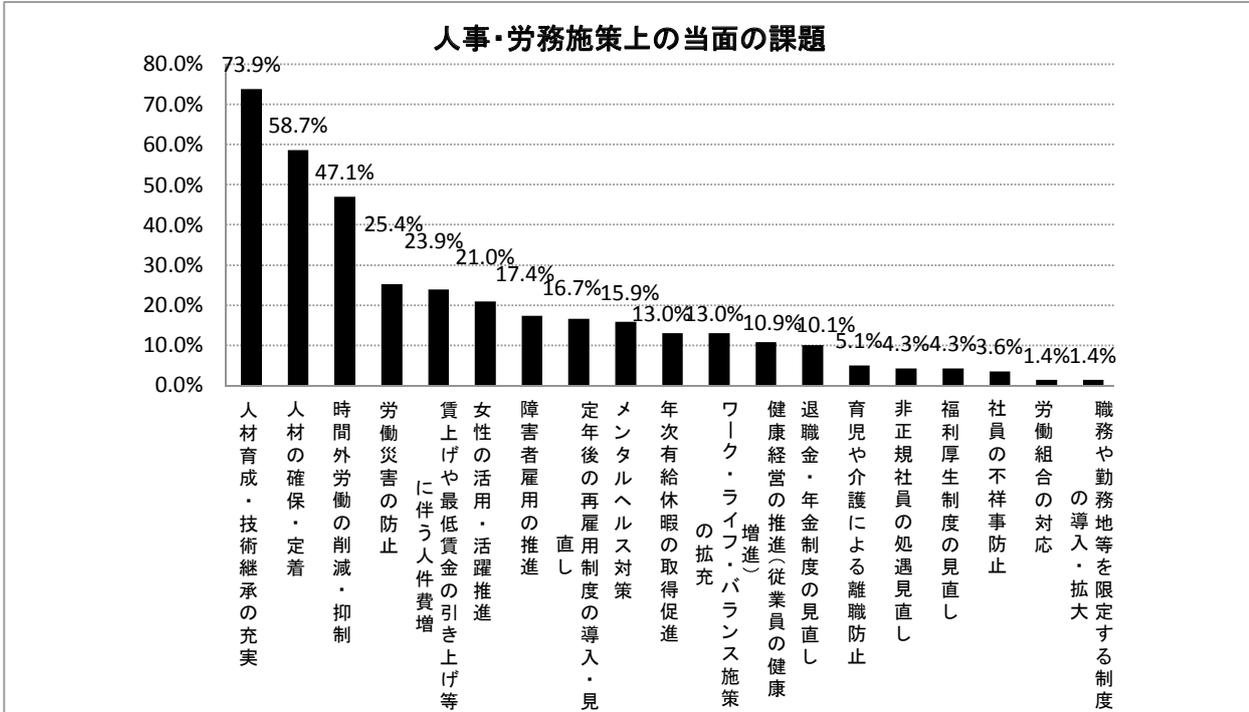


2. 人事・労務施策上の当面の課題[図表4]

～人事・労務施策上の当面の課題は「人材育成・技術継承の充実」が73.9%と最も高い割合～

人事・労務施策上の当面の課題は、“人材育成・技術継承の充実”が73.9%と最も高かった。次いで“人材の確保・定着”が58.7%、“時間外労働の削減・抑制”が47.1%の順となった。上位3項目東北全体の集計と同じ。

【図表4】人事・労務施策上の当面の課題（主要なものを5つ以内で選択）



II. 採用計画や職場定着状況について

1. 今春（平成28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3.6ポイントマイナス～

今春の新卒者採用実績は“採用した”が52.5%となり、前回調査と比較し、3.6ポイントマイナスとなった。

【図表5】今春（平成28年4月）の新卒者採用実績

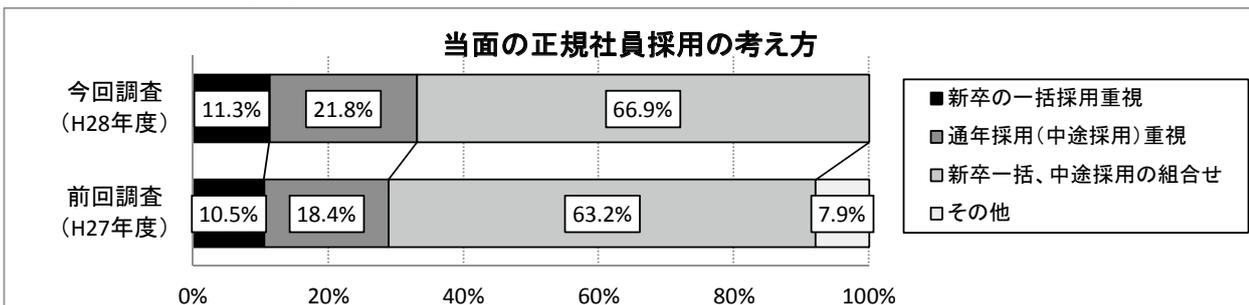
今春の新卒者採用実績	今回調査 (平成28年度)	前回調査 (平成27年度)
採用した	52.5%	56.1%
採用していない	47.5%	43.9%

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66.9%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66.9%（前回調査比3.7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21.8%（同3.4ポイントプラス）、“新卒の一括採用重視”が11.3%（同0.8ポイントプラス）の順となった。他県比新卒一括・中途採用の組み合わせが多い。

【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～

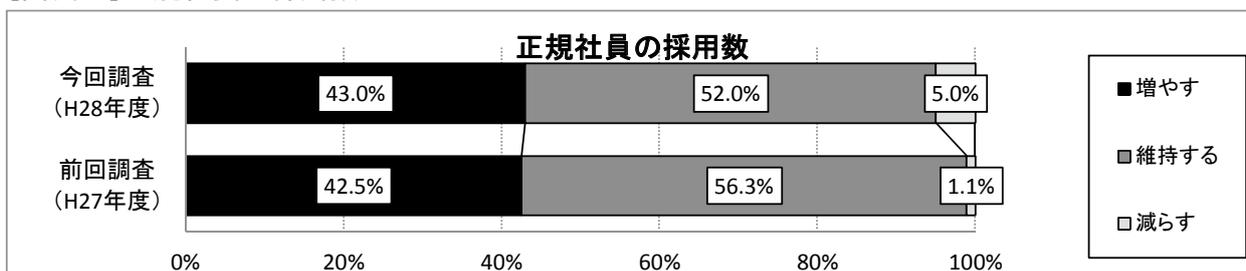
今後の採用見込みは、“正規社員を採用予定”が71.9%、“非正規社員を採用予定”が38.8%、“当面は採用予定なし”が12.2%となった。

正規社員の採用数は、“増やす”が43.0%（前回調査比0.5ポイントプラス）と前回調査と比べて増加したが、非正規社員の採用数は、“増やす”が29.6%（前回調査比3.7ポイントマイナス）と減少した。

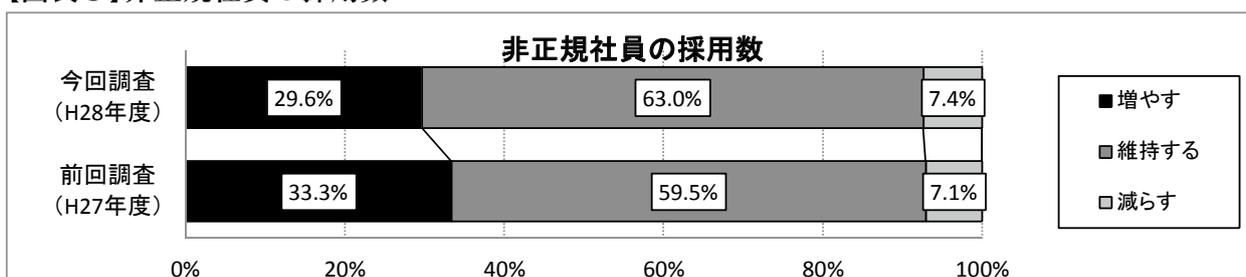
【図表7】今後の採用見込み(複数回答可)

今後の採用見込み	今回調査（平成28年度）		前回調査（平成27年度）	
	回答社数	比率	回答社数	比率
正規社員を採用予定	100	71.9%	87	76.3%
非正規社員を採用予定	54	38.8%	42	36.8%
当面は採用予定なし	17	12.2%	11	9.6%
未定	19	13.7%	17	14.9%

【図表8】正規社員の採用数



【図表9】非正規社員の採用数

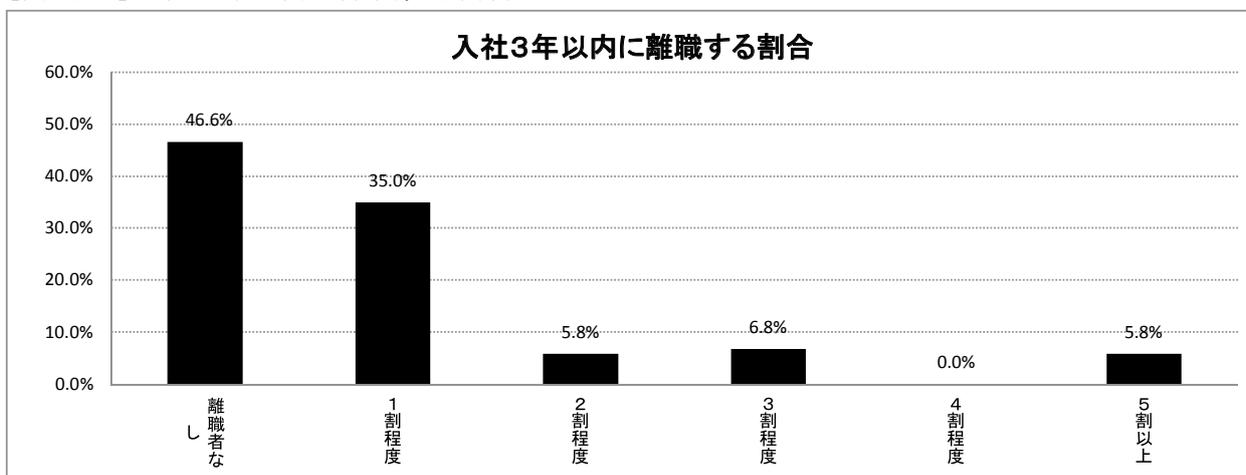


4. 入社3年以内に離職する割合[図表10]

～入社3年以内の離職者の割合は、“離職者なし”が46.6%、“1割程度”が35.0%～

入社3年以内の離職者の割合は、“離職者なし”が46.6%、“1割程度”が35.0%、“2割程度”が5.8%となった。東北全体では「離職者なし」は40.5%。

【図表10】入社3年以内に離職する割合

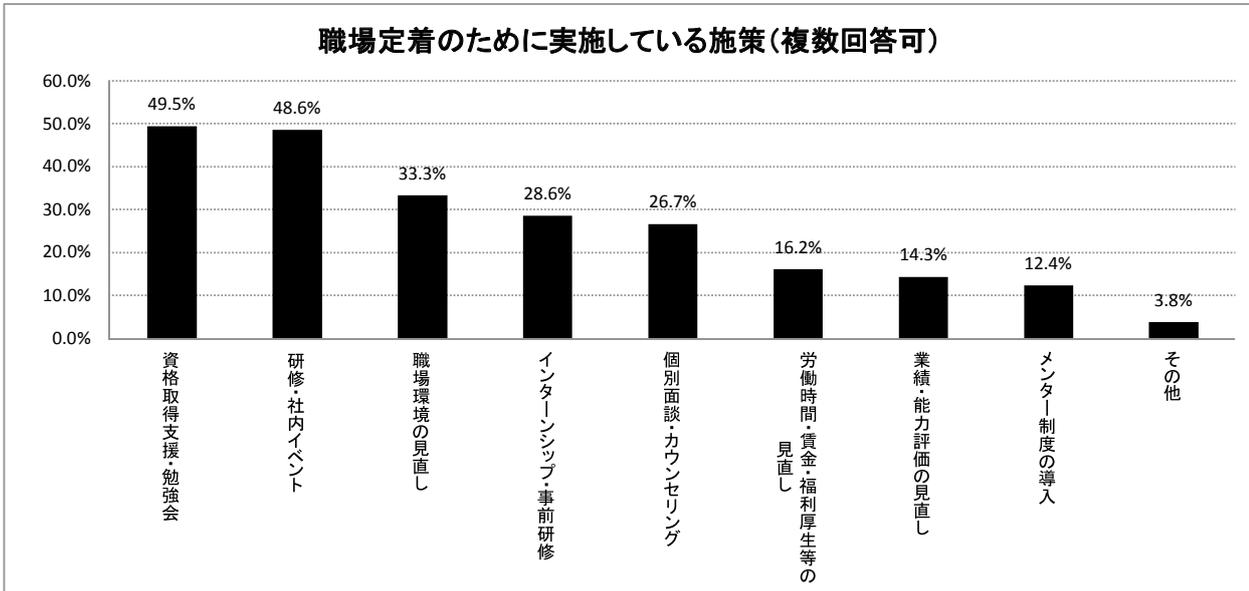


5. 職場定着のために実施している施策 [図表11]

～職場定着のための施策は、“資格取得支援・勉強会”が49.5%で最高～

職場定着のために実施している施策は、“資格取得支援・勉強会”が49.5%、“研修・社内イベント”が48.6%、“職場環境の見直し”が33.3%となった。東北全体では「研修・社内イベント」が60.2%でトップ。

【図表11】職場定着のために実施している施策 (複数回答可)

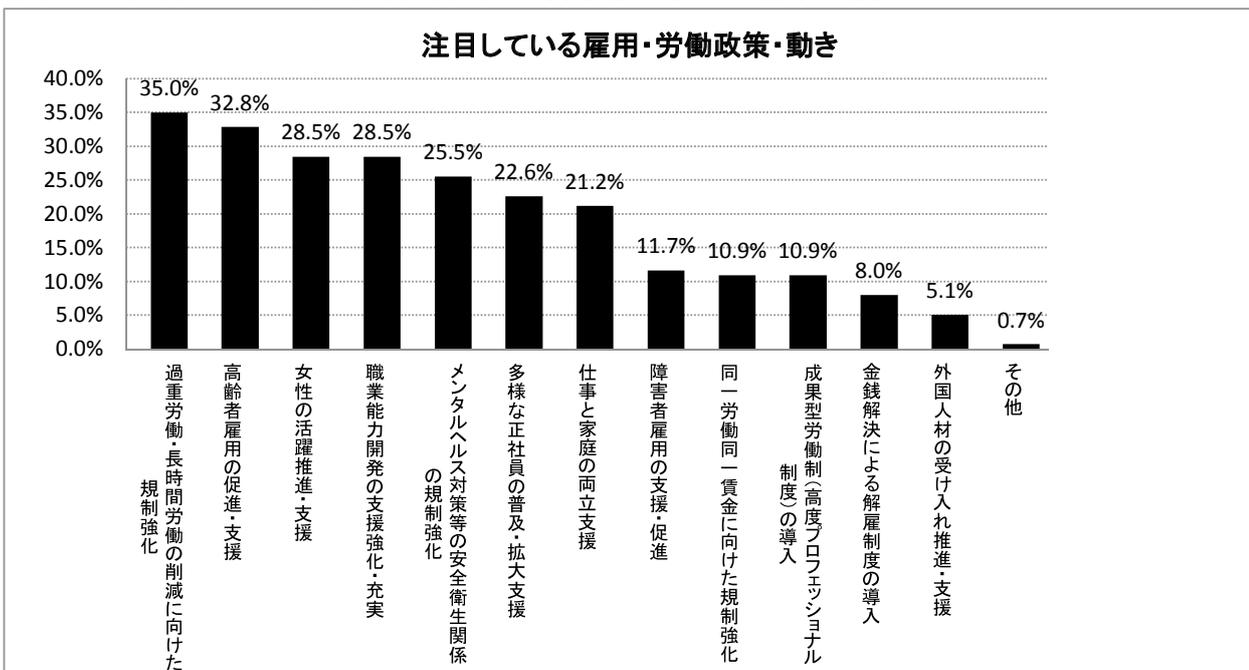


III. 国の雇用・労働政策について [図表12]

～注目している施策は“過重労働・長時間労働の削減に向けた規制強化”が35.0%で最高～

注目している国の雇用・労働施策は、割合の高い順に“過重労働・長時間労働の削減に向けた規制強化”が35.0%、“高齢者雇用の促進・支援”が32.8%、“女性の活躍推進・支援”と“職業能力開発の支援強化・充実”が共に28.5%など国の「働き方改革」への動きに注目している。上位3項目は東北全体と同じ。

【図表12】注目している雇用・労働政策 (主要なものを3つ以内で選択)



IV. 女性の活躍推進・支援状況について

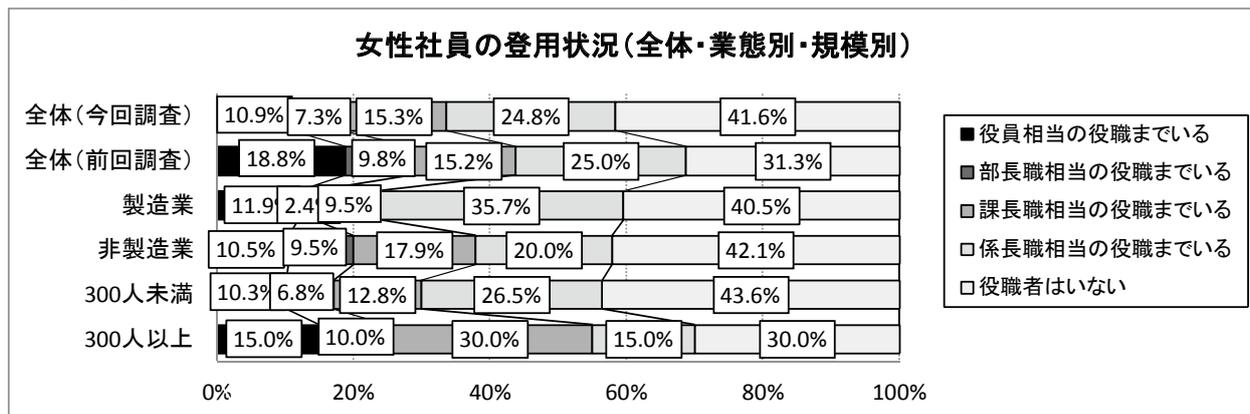
1. 女性社員の登用状況 [図表13]

～女性社員の登用状況は、“役職者がいる”が58.3%で、前回よりもやや減少～

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約6割(58.3%)。そのうち“課長職相当の役職までいる”が15.3%、“係長職相当までいる”が24.8%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7割(70.0%)、「従業員300人未満」(56.4%)と比較し、高い割合となった。「役職者はいない」で40%超えは当県のみ。

【図表13】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14]

～女性管理職比率は、6.5%となり、昨年度より0.1ポイントマイナス～

管理職全数のうち女性社員の管理職の割合は、平均で6.5%となり、昨年度より0.1ポイントマイナスとなった。

また、業態別でみると、「製造業」が4.4%、「非製造業」が7.5%となり、「非製造業」が3.1ポイント上回った。東北全体では製造業5.1%、非製造業8.6%となっている。

【図表14】管理職全数のうち女性社員の管理職の割合(平均)

女性管理職比率※1,2 平均	今回調査 (平成28年度)	前回調査 (平成27年度)	【参考】業種別・規模別		
	6.5%	6.6%	製造業 4.4%	非製造業 7.5%	300人以上 6.9%

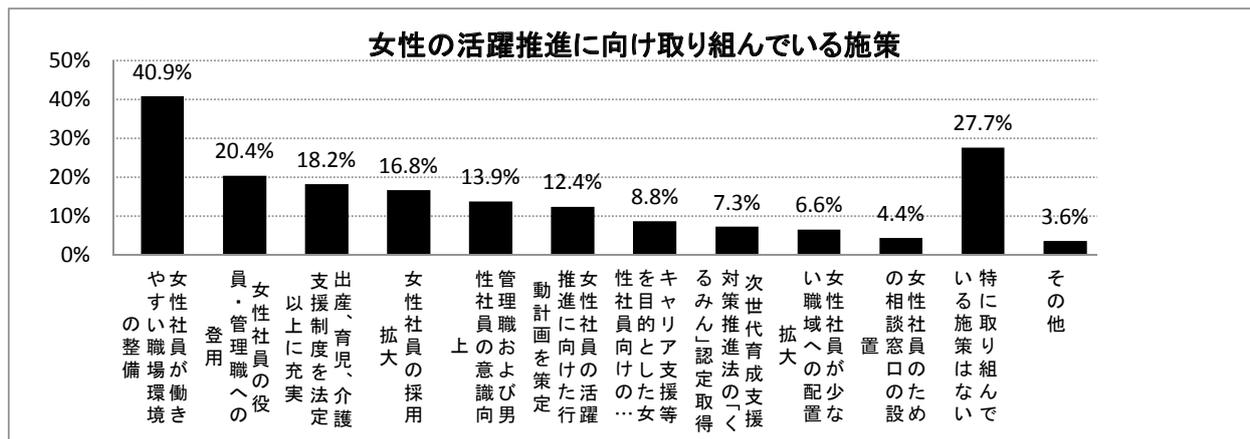
※1. 女性管理職比率: 女性社員の管理職/管理職全数 ※2. 管理職: 各企業による基準(定義)で回答

3. 女性活躍に向け取り組んでいる施策 [図表15]

～女性の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40.9%で最高～

女性の活躍推進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40.9%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27.7%となった。

【図表15】女性活躍に向け取り組んでいる施策(複数回答可)



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16、17]

～正規社員への登用制度ありが45.9%、過去1年間に登用実績ありは70.3%～

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、45.9%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70.3%となり、前回調査の57.4%を12.9ポイント上回った。東北全体では「登用制度がある」は47.8%、「登用実績あり」は62.4%となった。

【図表16】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28年度)
登用制度あり（1年以上前に制定）	41.5%
登用制度あり（この1年で新設）	4.4%
登用制度なし	54.1%

【図表17】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28年度)	前回調査 (平成27年度)
登用実績あり	70.3%	57.4%
登用実績なし	29.7%	42.6%

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18]

～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53.8%～

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53.8%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18.5%となった。東北全体では、グラフ、数字はほぼ同じ結果となった。

【図表18】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

