

# 令和元年度中小企業労働事情実態調査

令和元年10月

福島県中小企業団体中央会

## まえがき

わが国経済は、世界経済の停滞を受け先行きが不透明な状況となりつつあります。また、近年頻発する自然災害は、住民生活は元より企業活動に対しても大きな被害を与えており、企業経営のリスクが増大しています。さらに、地域経済の担い手である中小企業・小規模事業者においては、深刻な人手不足、事業承継問題、働き方改革への対応のほか、原材料の高止まりなどの影響を受け、依然として厳しい経営環境が続いております。

このような情勢の下で、本会では、全国中小企業団体中央会の中小企業労働事情実態調査を実施することにより、中小企業における労働事情を的確に把握し、中小企業労働施策並びに労働支援等の基礎資料として活用いたします。

本調査は、賃金、労働時間、雇用、経営、働き方改革関連法、人事採用等に関する事項に加え、本会独自の調査として人材確保、定着、育成に関して福島県の現状、課題について調査をいたしました。

本調査結果により、労働関係の諸対策の基本資料を得ることは、中小企業・小規模事業者のさらなる発展につながるものと思います。本調査が労働関係対策を立案するうえで参考になれば幸いです。

最後に、本調査についてご協力いただきました会員組合並びに調査対象事業者の皆様に対しまして、厚く御礼申し上げます。

令和元年10月

福島県中小企業団体中央会

## ～ 目 次 ～

I 調査の概要	1
II 総括	3
III 調査の結果	5

### (全国中小企業団体中央会調査)

1. 雇用状況について	5
(1) 常用労働者の男女別構成比	5
(2) 従業員の雇用形態別構成比	5
2. 経営の状況について	6
(1) 経営状況	6
(2) 主要事業の今後の方針	6
(3) 経営上の障害	7
(4) 経営上の強み	8
3. 従業員の労働時間	9
(1) 従業員の週所定労働時間	9
(2) 従業員1人当たりの 月平均残業時間	9
4. 有給休暇について	10
(1) 年次有給休暇の 平均付与日数・取得日数	10
5. 新規学卒者の採用について	10
(1) 平成31年3月新規学卒者の 採用または採用計画	10
(2) 令和2年3月 新規学卒者の採用計画	11
6. 中途採用について	11
(1) 過去3年間における 中途採用の有無	11
(2) 中途採用を行った理由	12
(3) 中途採用の職種	13
7. 年5日の年次有給休暇の 取得(付与)義務について	13
(1) 年5日の年次有給休暇 付与義務の認知	13
(2) 年5日の年次有給休暇 付与義務への対応	14
8. 賃金改定について	14
(1) 賃金改定実施状況	14
(2) 賃金改定の決定要素	15

### (福島県中小企業団体中央会調査)

9. 人材確保について	16
(1) 従業員を採用する際に 重視する能力	16
(2) 女性、高齢者、外国人の 活用と今後の見込み	17
10. 従業員の定着について	20
(1) 従業員の定着のために 実施した取組み	20
(2) 離職者(過去3年)の 勤務年数、年齢層	21
(3) 離職の主な理由	22
11. 人材育成について	23
(1) 人材育成を特に必要とする 従業員層について	23
(2) 各従業員層に対する 人材育成の取組みについて	24
(3) 各従業員層に対する 人材育成上の課題について	25
(4) 人材育成を行う上で 行政等に求める支援策	26

### 資料

1. 調査票 (全国中小企業団体中央会作成 全国統一様式)	
2. 調査票 (福島県中小企業団体中央会作成 独自様式)	

# I 調査の概要

## 1. 調査の目的

本調査は、県内中小企業の労働事情を的確に把握し、適正な中小企業労働対策の樹立並びに時宜を得た中央会の雇用・労働対策事業の推進に資することを目的に実施した。

## 2. 調査機関 福島県中小企業団体中央会

## 3. 調査方法

### (1) 調査対象事業所

調査対象事業所数は、中小企業の県下 1,000 事業所を対象とした。また、業種については、製造業から 550 事業所、非製造業から 450 事業所を選定した。

### (2) 調査方法

県下中央会傘下の事業協同組合等から、業種・地域等のバランスを勘案して抽出し、調査票を郵送しこれを回収した。

## 4. 調査内容

全国中小企業団体中央会が全国統一様式で作成した調査票に加え、福島県中小企業団体中央会が人材確保、定着、育成に関して独自に作成した調査票を用いた。

## 5. 調査時点 令和元年 7 月 1 日

## 6. 調査対象事業所数及び有効回答数

	調査対象事業所数	全国中央会 調査有効回答数	福島県中央会 有効回答数
製 造 業	5 5 0	2 5 3	2 4 9
非 製 造 業	4 5 0	2 2 8	2 4 1
合 計	1, 0 0 0	4 8 1	4 9 0

## 7. 事業所の業種別・規模別内訳

回答事業所の業種別・規模別内訳は下表のとおりである。

業種別		区 分				計
		1～9 人	10～29 人	30～99 人	100 人以上	
製 造 業	回答数	47	112	66	28	253
	構成比 (%)	18.6	44.3	26.1	11.1	100.0
非製造業	回答数	114	61	40	13	228
	構成比 (%)	50.0	26.8	17.5	5.7	100.0
合 計	回答数	161	173	106	41	481
	構成比 (%)	33.5	36.0	22.0	8.5	100.0

【参考】全国の回答事業所数について（規模別）

		区 分				計
		1～9 人	10～29 人	30～99 人	100 人以上	
全 国	回答数	6,392	6,598	4,807	1,391	19,188
	構成比 (%)	33.3	34.4	25.1	7.2	100.0

## 8. 利用上の注意

- (1) 「業種別」及び「規模別」の集計については福島県のデータである。
- (2) 調査項目によっては、複数回答となっている項目があるため、百分率の合計が100%にならないものがある。
- (3) 百分率の計算時に、小数点以下2桁を四捨五入しているため、合計が100%にならないものがある。

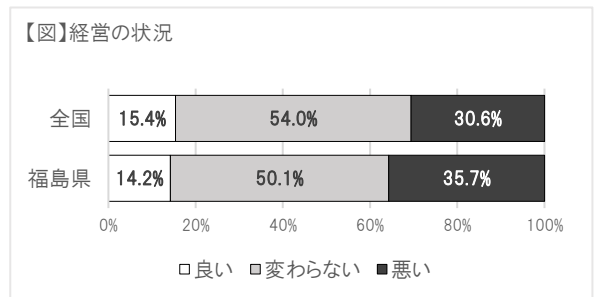
## II 総括

### 1. 経営状況に関する事項

1年前と比べ「良い」が減少、「悪い」が増加。経営上の障害は、「人材不足（質の不足）」が最多。

経営の状況を1年前と比べると、「良い」が14.2%で、前年に比べ4.4ポイント減少。「悪い」は35.7%で前年に比べ7.4ポイント増加した。

一方、経営上の障害は、「人材不足（質の不足）」が51.2%で前年に続き最多。

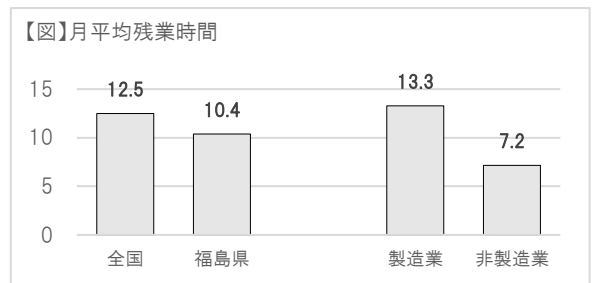


### 2. 従業員の労働環境に関する事項

従業員の労働時間は「40時間」が最多。月平均残業時間は10.4時間。

従業員の週所定労働時間は、「40時間」の事業者が、41.4%で最多。40時間以下の事業者は全体の90.4%。

従業員1人当たりの月平均残業時間は、10.4時間。業種別で見ると、製造業が13.3時間と非製造業の7.2時間を大きく上回る。



### 3. 新規学卒者の採用に関する事項

新規学卒者の採用または採用計画のあった事業所割合は28.1%で全国平均を上回るも、前年比で3.5ポイント減少。採用充足率も、前年比で減少となった。

新規学卒者の採用または採用計画があった事業者は28.1%で、全国平均の21.4%を上回るも、前年に比べ3.5ポイント減少した。

一方、採用充足率では、「高校卒」「専門学校卒」「短大卒（含高専）」「大学卒」のすべての項目で、充足率が前年比で減少となった。

■平成31年3月新規学卒者の採用充足率（前年比）

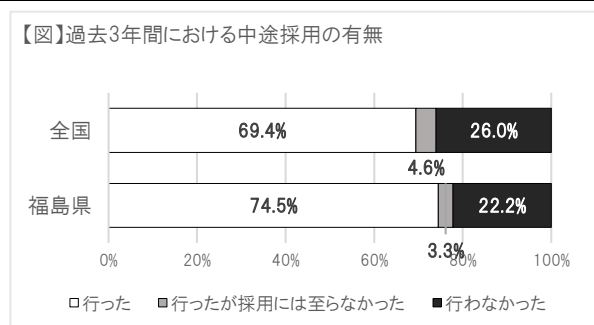
		高校卒		専門学校卒		短大卒(含高専)		大学卒	
		採用充足率	前年比	採用充足率	前年比	採用充足率	前年比	採用充足率	前年比
全産業	全国	73.4%	-3.1	85.8%	-1.0	88.2%	+0.5	79.7%	0.0
	福島県	74.3%	-2.4	87.5%	-8.5	85.7%	-10.0	85.4%	-4.3

### 4. 中途採用に関する事項

過去3年間に中途採用を行った事業所の割合は74.5%。職種は、「現業・生産業」が61.8%で最多。

過去3年間に中途採用を行った事業所の割合は、74.5%で、全国平均を5.1ポイント上回った。

また、中途採用を行った職種は、「現業・生産職」が61.1%と最多。次いで、「技術・研究職」24.5%、「営業・販売職」23.6%、「事務職」21.7%の順となっている。



る。

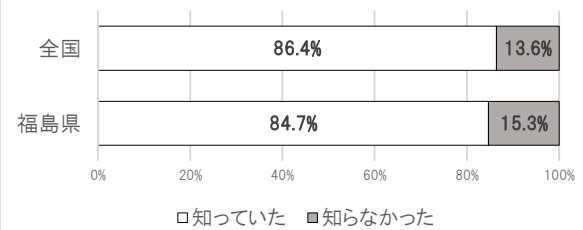
## 5. 年5日の年次有給休暇の取得（付与）義務に関する事項

年5日の年次有給休暇付与義務の認知度は84.7%と全国平均を下回る。取得（付与）義務への対応については、「具体的な方策を検討中」との事業者が29.2%と最多。

年5日の年次有給休暇取得（付与）義務の認知度は84.7%と全国平均の86.4%を下回った。

また、年5日の年次有給休暇取得（付与）義務への対応については、「具体的な方策を検討中」が29.2%と最多。次いで、「取得計画表を作成する」「使用者からの時季指定を行う」が26.2%、「計画的付与制度（計画年休）を活用する」25.4%の順となっている。

【図】年5日の年次有給休暇付与義務の認知



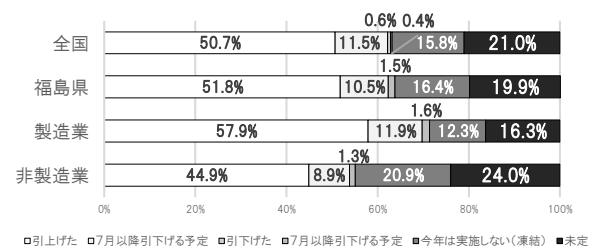
## 6. 賃金改定に関する事項

賃金改定の実施状況は、「上げた」が51.8%。業種別では、製造業57.9%、非製造業44.9%。

賃金改定の実施状況は、「上げた」が51.8%で最多。業種別で見ると、製造業では「上げた」57.9%、「7月以降引上げる予定」11.9%と約7割の事業所で賃金の引上げが実施。

一方、非製造業では、賃金を「上げた」または、「引上げる予定」と回答した事業所は全体の約5割であった。

【図】賃金改定実施状況

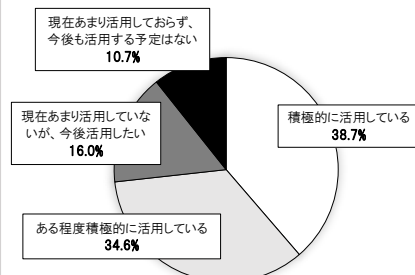


## 7. 人材確保に関する事項

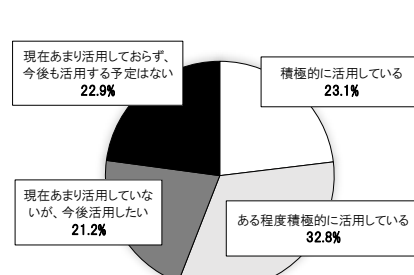
女性の活用について「積極的に活用している」が38.7%と前年比で増加。「高齢者」「外国人」の活用についても「活用している」または「今後活用したい」という割合が前年比で増加。

女性の活用について、「積極的に活用している」が38.7%と前年比で3.1ポイント増加。高齢者の活用についても、「積極的に活用している」が23.1%と前年比で3.6ポイント増加となった。また、外国人の活用についても、「積極的に活用している」は8.6%と前年比で0.2ポイント減少したものの、「ある程度積極的に活用している」と「現在あまり活用していないが、今後活用したい」の割合は前年比で増加となった。

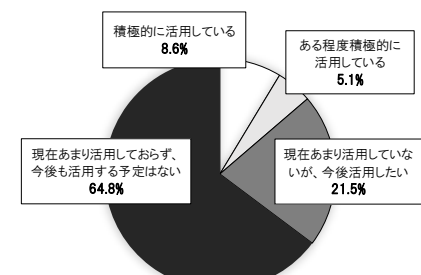
【図】女性の活用



【図】高齢者の活用



【図】外国人の活用





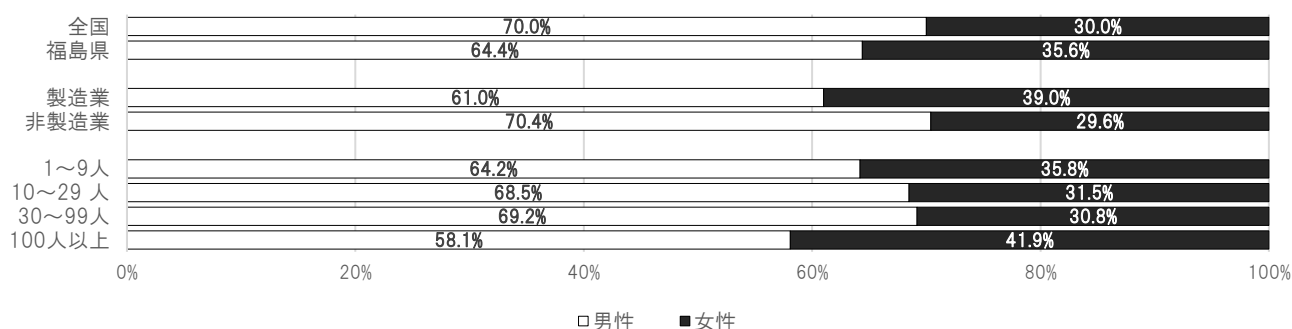
### Ⅲ 調査の結果

#### 1. 雇用状況について

##### (1) 常用労働者の男女別構成比

常用労働者の男女別構成比について、福島県では「男性」64.4%（前年比+1.7）、「女性」35.6%（同-1.7）となっている。「女性」は前年に比べ1.7ポイント減少したが、依然として全国平均を5.6ポイント上回っている。

【図】常用雇用労働者の男女別構成比

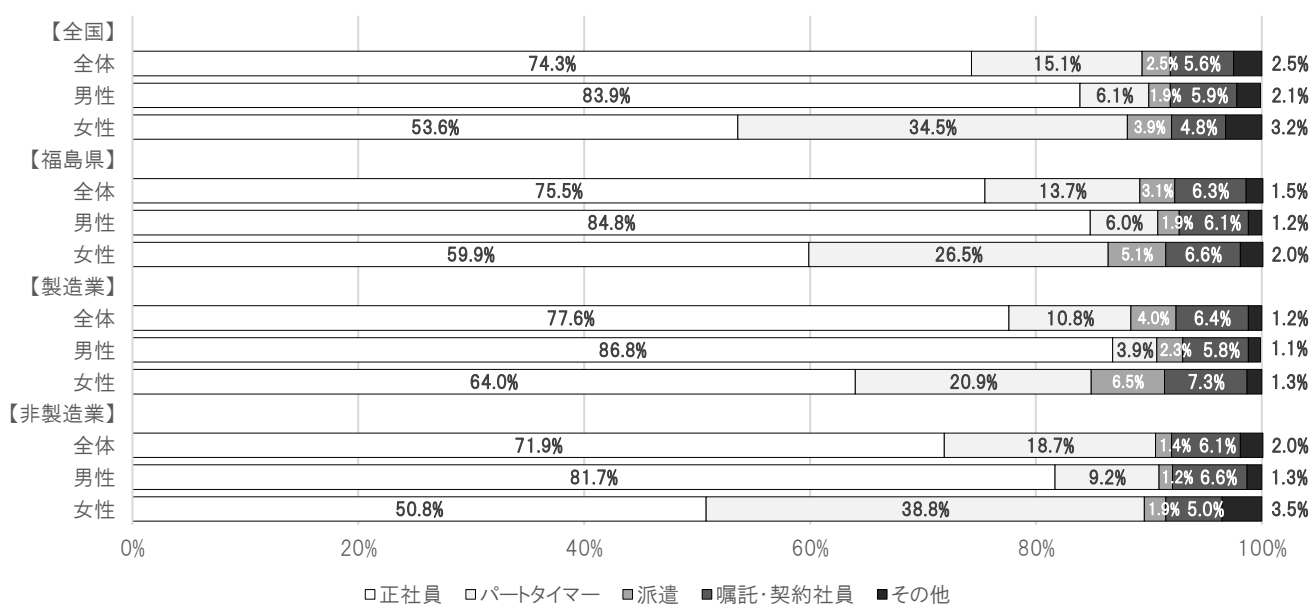


##### (2) 従業員の雇用形態別構成比

従業員の雇用形態別構成比について、福島県では「正社員」75.5%（前年比+0.1）、男女別では「男性」84.8%（同-1.9）、「女性」59.9%（同+1.1）となっており、「女性」は全国平均を6.3ポイント上回っている。

業種別でみると、製造業では「正社員」77.6%（前年比-1.0）、次いで「パートタイマー」10.8%（同±0）、非製造業では、「正社員」71.9%（同+1.7）、次いで「パートタイマー」18.7%（同-4.2）となっている。

【図】従業員の雇用形態別構成比



## 2. 経営の状況について

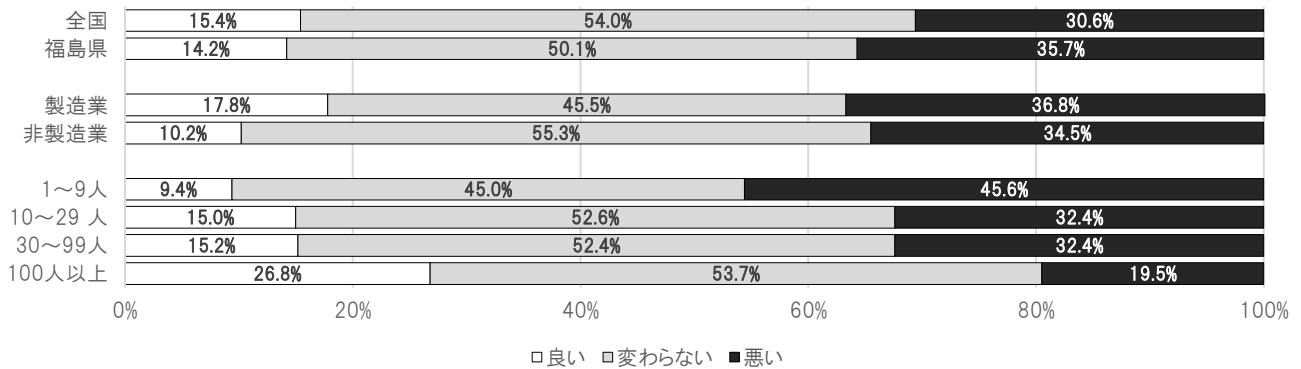
### (1) 経営状況

経営の状況を1年前と比べると、福島県では「良い」14.2%（前年比-4.4）、「変わらない」50.1%（同-3.1）、「悪い」35.7%（同+7.4）となっている。前年に比べ、「良い」が4.4ポイント減少し、「悪い」が7.4ポイント増加している。

業種別でみると、製造業では「良い」17.8%（前年比-8.1）、「変わらない」45.5%（同+4.3）、「悪い」36.8%（同+12.5）となっており、非製造業では、「良い」10.2%（同-0.4）、「変わらない」55.3%（同-1.5）、「悪い」34.5%（同+1.9）となっている。製造業では、非製造業に比べ「良い」の割合が高いが、前年比で8.1ポイント減少し、「悪い」が12.5ポイント増加している。

規模別でみると、従業員数が多い事業所ほど「良い」と回答する割合が高い。

【図】経営の状況



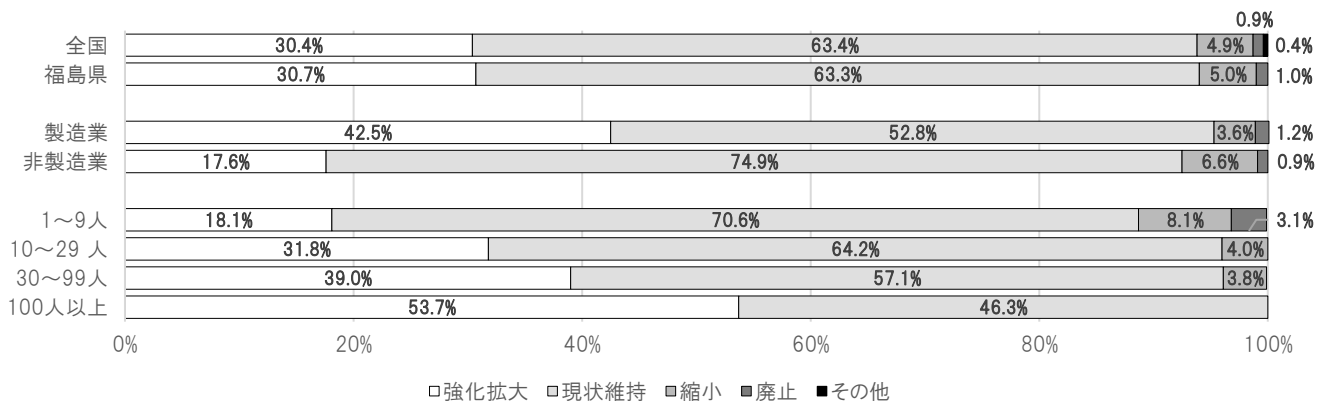
### (2) 主要事業の今後の方針

主要事業の今後の方針について、福島県では「現状維持」が63.3%（前年比+5.3）と最も多く、次いで「強化拡大」30.7%（同-4.3）、「縮小」5.0%（同-0.3）、「廃止」1.0%（同-0.5）となっており、前年に比べ「現状維持」の割合が増加となった。

業種別でみると、製造業では「強化拡大」が42.5%（前年比-0.6）と非製造業の17.6%（同-8.5）を上回っており、非製造業では「現状維持」が74.9%（同+9.9）と7割を超えている。

規模別でみると、従業員数が多い事業所ほど「強化拡大」と回答する割合が高い。

【図】主要事業の今後の方針



### (3) 経営上の障害

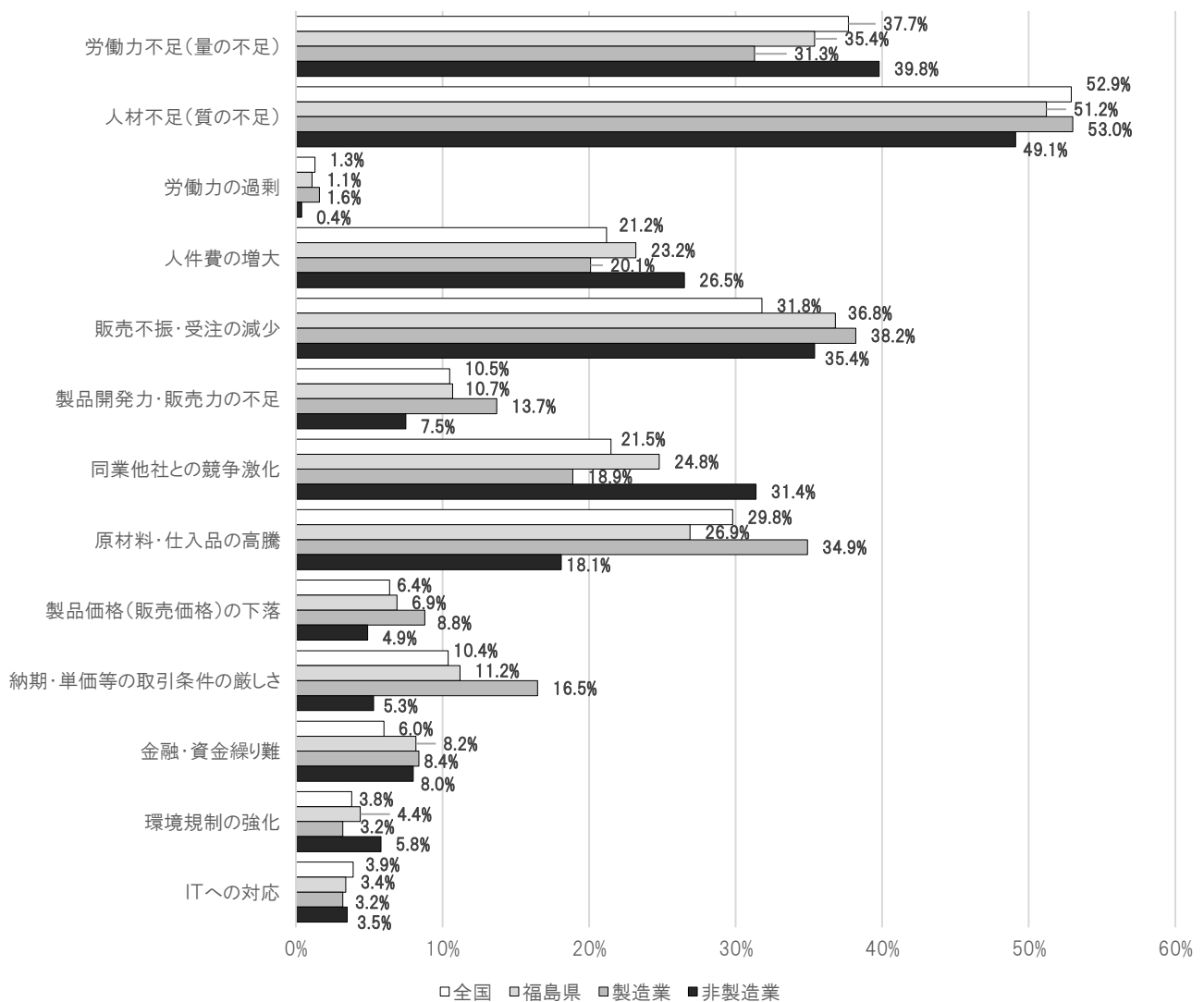
経営上の障害について、福島県では「人材不足（質の不足）」が51.2%（前年比-2.0）で前年同様に最も多く、次いで、「販売不振・受注の減少」36.8%（同+4.4）、「労働力不足（量の不足）」35.4%（同-4.0）、「原材料・仕入高の高騰」26.9%（同-4.7）の順となっている。「販売不振・受注の減少」は前年比で4.4ポイント増加し、全国平均を5ポイント上回っている。

業種別でみると、前年に引き続き、製造業と非製造業いずれにおいても「人材不足（質の不足）」が最も多く、製造業では53.0%（前年比+0.2）、非製造業では49.1%（同-0.1）となっている。

【経営上の障害 上位5位】

	福島県全体		製造業		非製造業	
1位	人材不足(質の不足)	51.2%	人材不足(質の不足)	53.0%	人材不足(質の不足)	49.1%
2位	販売不振・受注の減少	36.8%	販売不振・受注の減少	38.2%	労働力不足(量の不足)	39.8%
3位	労働力不足(量の不足)	35.4%	原材料・仕入品の高騰	34.9%	販売不振・受注の減少	35.4%
4位	原材料・仕入品の高騰	26.9%	労働力不足(量の不足)	31.3%	同業他社との競争激化	31.4%
5位	同業他社との競争激化	24.8%	人件費の増大	20.1%	人件費の増大	26.5%

【図】経営上の障害



#### (4) 経営上の強み

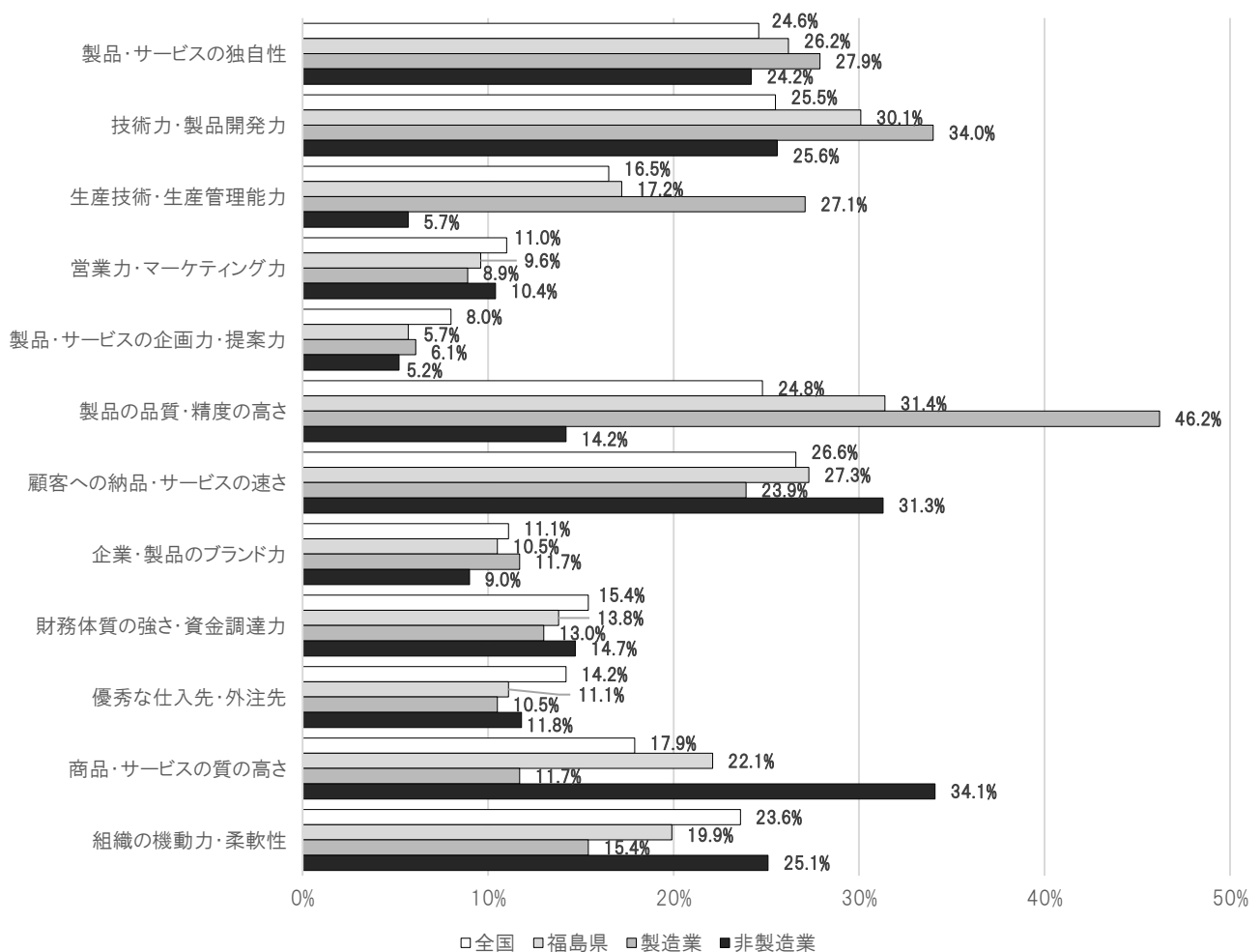
経営上の強みについて、福島県では「製品の品質・精度の高さ」が31.4%（前年比+1.6）と最も多く、次いで「技術力・製品開発力」30.1%（同+3.6）、「顧客への納品・サービスの速さ」27.3%（同+1.0）、「製品・サービスの独自性」26.2%（同-4.0）の順となっている。

業種別にみると、製造業では、「製品の品質・精度の高さ」が46.2%（前年比-1.7）で最も多く、次いで、「技術力・製品開発力」34.0%（同+2.7）、「製品・サービスの独自性」27.9%（同-2.5）の順となっている。一方、非製造業では、「商品・サービスの質の高さ」が34.1%（同+1.8）と最も多く、次いで、「顧客への納品・サービスの速さ」31.3%（同+6.0）、「技術力・製品開発力」25.6%（同+4.4）の順となっている。

【経営上の強み 上位5位】

	福島県全体		製造業		非製造業	
	順位	割合	順位	割合	順位	割合
1位	製品の品質・精度の高さ	31.4%	製品の品質・精度の高さ	46.2%	商品・サービスの質の高さ	34.1%
2位	技術力・製品開発力	30.1%	技術力・製品開発力	34.0%	顧客への納品・サービスの速さ	31.3%
3位	顧客への納品・サービスの速さ	27.3%	製品・サービスの独自性	27.9%	技術力・製品開発力	25.6%
4位	製品・サービスの独自性	26.2%	生産技術・生産管理能力	27.1%	組織の機動力・柔軟性	25.1%
5位	商品・サービスの質の高さ	22.1%	顧客への納品・サービスの速さ	23.9%	製品・サービスの独自性	24.2%

【図】経営上の強み



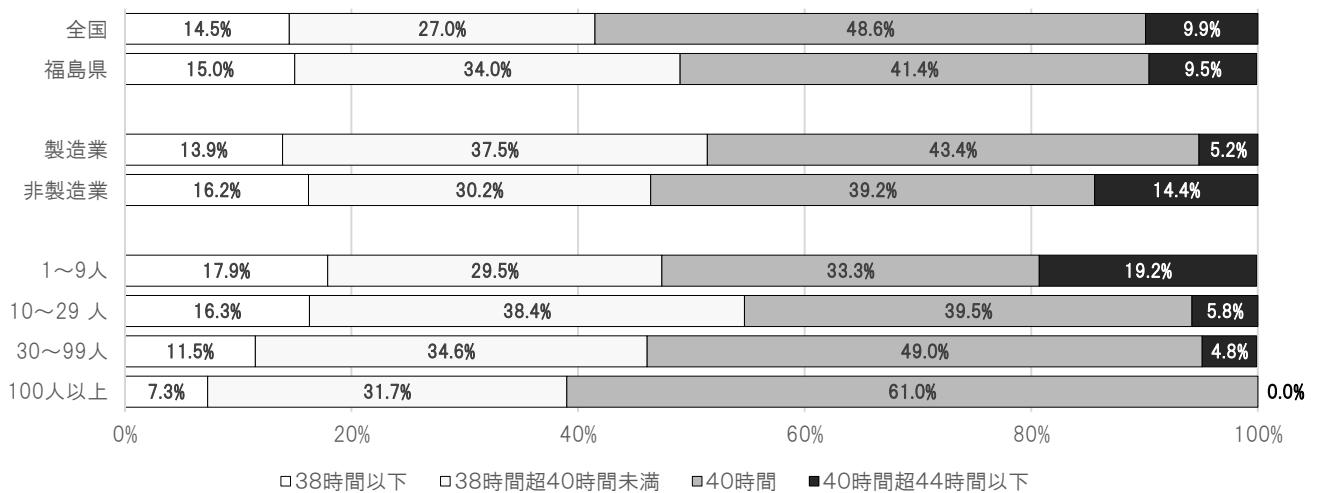
### 3. 従業員の労働時間

#### (1) 従業員の週所定労働時間

従業員の週所定労働時間について、福島県では「38時間以下」15.0%（前年比+0.4）、「38時間超40時間未満」34.0%（同+2.8）、「40時間」41.4%（同-2.0）、「40時間超44時間以下」9.5%（同-1.3）であり、40時間以下の事業所は90.4%（同+1.2）となっている。

業種別でみると、40時間以下は製造業が94.8%（前年比+0.9）、非製造業が85.6%（同+1.5）となっている。

【図】従業員の週所定労働時間

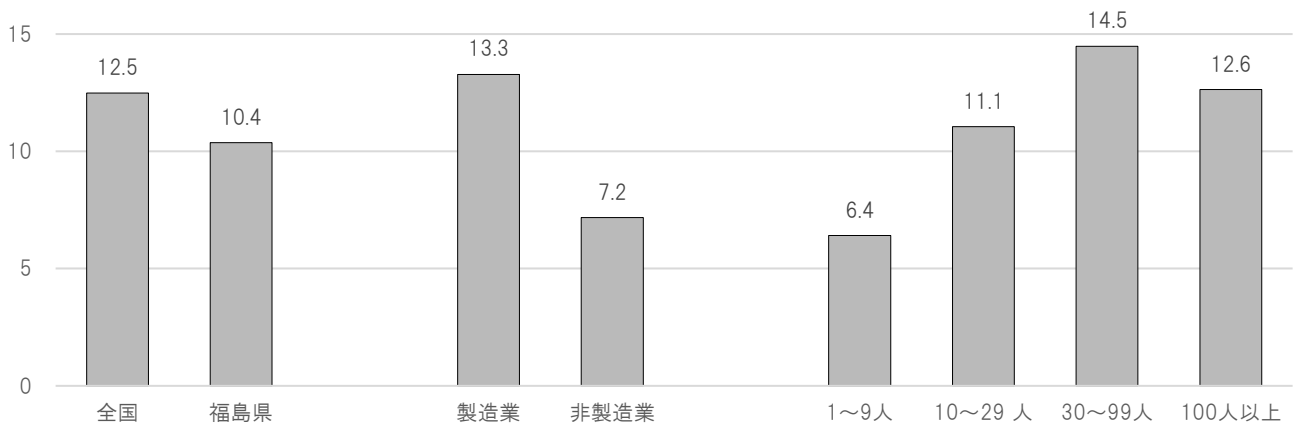


#### (2) 従業員1人当たりの月平均残業時間（時間外労働・休日労働）

従業員1人当たりの月平均残業時間について、福島県では10.4時間（前年比-0.2）となっている。

業種別でみると、製造業が13.3時間（前年比+0.7）と、非製造業の7.2時間（同-1.2）を上回っている。規模別では、「1～9人」6.4時間（同+1.1）、「10～29人」11.1時間（同-0.1）、「30～99人」14.5時間（同-0.8）、「100人以上」12.6時間（同-1.9）となっている。100人以上の事業者のみ、直近3年間で月平均残業時間が減少傾向にある。

【図】月平均残業時間



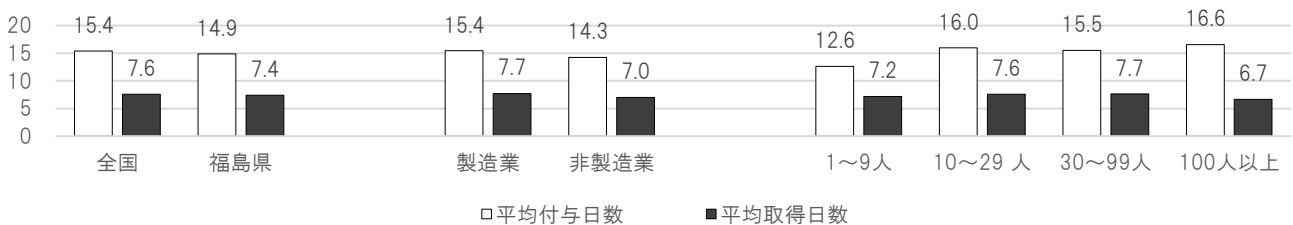
#### 4. 有給休暇について

##### (1) 年次有給休暇の平均付与日数・平均取得日数

従業員に対する年次有給休暇の平均付与日数は福島県では14.9日（前年比-0.4）、平均取得日数は7.4日（同-0.3）と、両項目とも全国平均を下回っている。

規模別でみると、平均付与日数では、従業員「1～9人」の事業所が最も少なくなっている。

【図】年次有給休暇の平均付与日数・平均取得日数



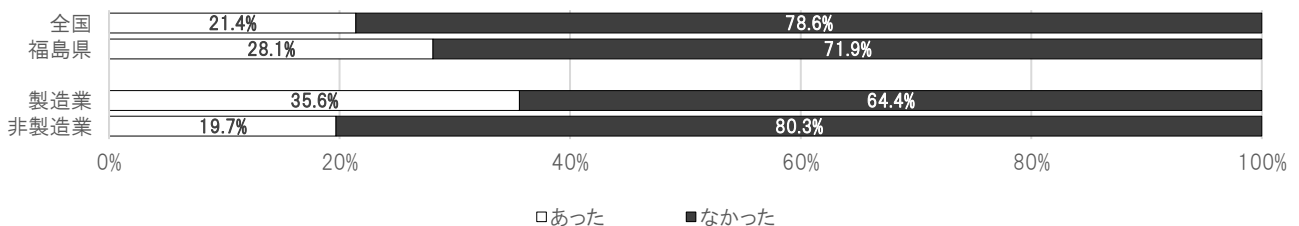
#### 5. 新規学卒者の採用について

##### (1) 平成31年3月新規学卒者の採用または採用計画

平成31年3月新規学卒者採用または採用計画について、福島県では「あった」28.1%（前年比-3.5）、「なかった」71.9%（同+3.5）となっており、採用または採用計画があった事業者は全国平均の21.4%（同±0）を上回っている。業種別でみると、「あった」が製造業35.6%（同-3.6）、非製造業19.7%（同-2.1）と製造業の割合が高い。

また、採用充足率でみると、福島県では「専門学校卒」87.5%（前年比-8.5）が最も高く、次いで「短大卒（含高専）」85.7%（同-10.0）、「大学卒」85.4%（同-4.3）、「高校卒」74.3%（同-2.4）の順となっている。

【図】平成31年3月新規学卒者の採用または採用計画の有無



■平成31年3月新規学卒者の採用充足状況

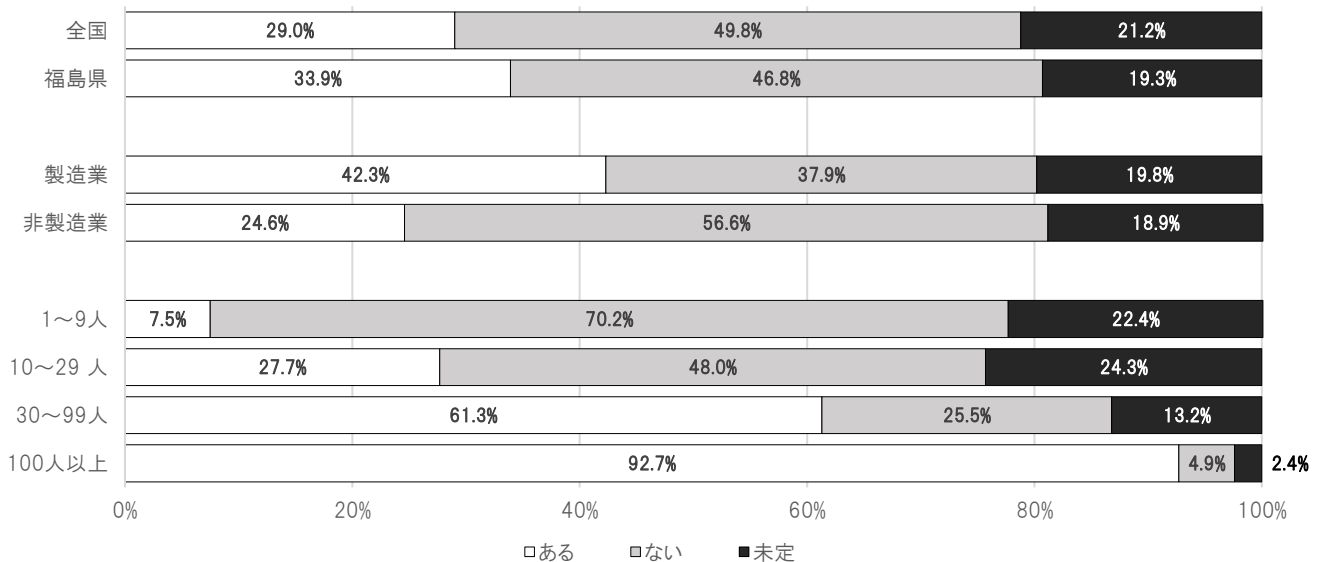
		全産業					技術系					事務系				
		事業所数	採用計画人数	採用実績人数	採用充足率	平均採用人数	事業所数	採用計画人数	採用実績人数	採用充足率	平均採用人数	事業所数	採用計画人数	採用実績人数	採用充足率	平均採用人数
高校卒	全国	2,020	5,755	4,222	73.4%	2.09	1,699	4,672	3,340	71.5%	1.97	482	1,083	882	81.4%	1.83
	福島県	82	237	176	74.3%	2.15	63	173	117	67.6%	1.86	28	64	59	92.2%	2.11
専門学校卒	全国	586	1,011	867	85.8%	1.48	486	839	711	84.7%	1.46	125	172	156	90.7%	1.25
	福島県	18	24	21	87.5%	1.17	15	21	18	85.7%	1.20	3	3	3	100.0%	1.00
短大卒 (含高専)	全国	281	432	381	88.2%	1.36	188	301	258	85.7%	1.37	102	131	123	93.9%	1.21
	福島県	11	14	12	85.7%	1.09	9	11	10	90.9%	1.11	2	3	2	66.7%	1.00
大学卒	全国	1,201	3,432	2,734	79.7%	2.28	763	1,954	1,498	76.7%	1.96	597	1,478	1,236	83.6%	2.07
	福島県	32	82	70	85.4%	2.19	19	58	48	82.8%	2.53	15	24	22	91.7%	1.47
全項目合計	全国	4,088	10,630	8,204	77.2%	2.01	3,136	7,766	5,807	74.8%	1.85	1,306	2,864	2,397	83.7%	1.84
	福島県	143	357	279	78.2%	1.95	106	263	193	73.4%	1.82	48	94	86	91.5%	1.79

## (2) 令和2年3月新規学卒者の採用計画

令和2年3月新規学卒者の採用計画について、福島県では「ある」33.9%（前年比-3.3）で全国平均を4.9%上回り、「ない」46.8%（同+5.4）、「未定」19.3%（同-2.1）となっている。

業種別でみると、採用計画「ある」が製造業42.3%（前年比-5.3）、非製造業24.6%（同-1.2）と製造業が高い。一方、規模別でみると、従業員が多い事業所ほど「ある」と答えた割合が高い。

【図】令和2年3月新規学卒者の採用計画



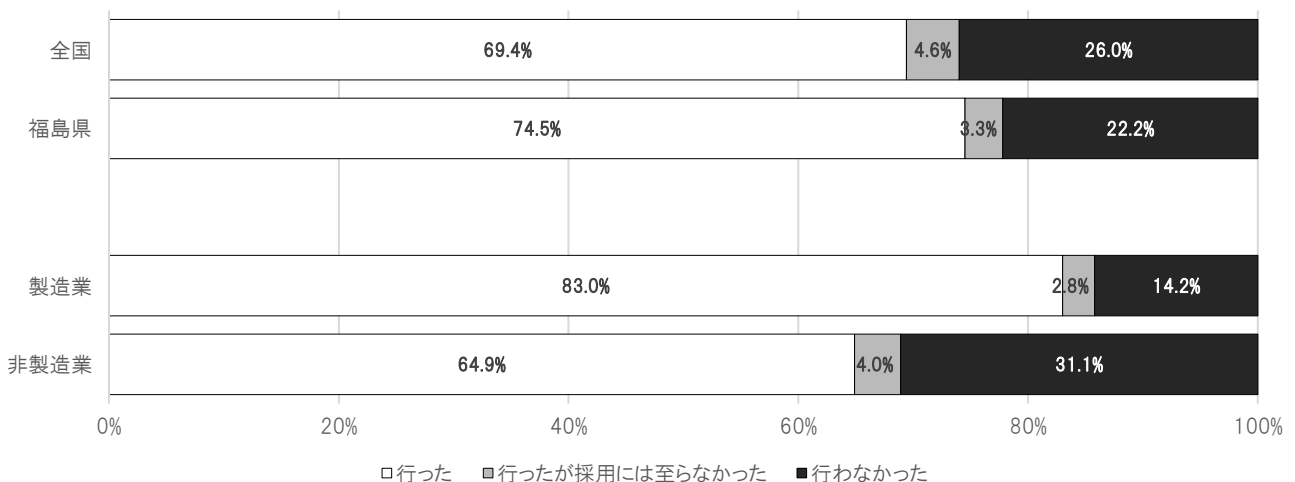
## 6. 中途採用について

### (1) 過去3年間における中途採用の有無

過去3年間における中途採用の実施について、福島県では、「行った」が74.5%と全国平均を5.1ポイント上回り、「行ったが採用には至らなかった」3.3%、「行わなかった」22.2%となっている。

業種別でみると、「行った」が製造業83.0%、非製造業64.9%と製造業が高い。

【図】過去3年間における中途採用の有無



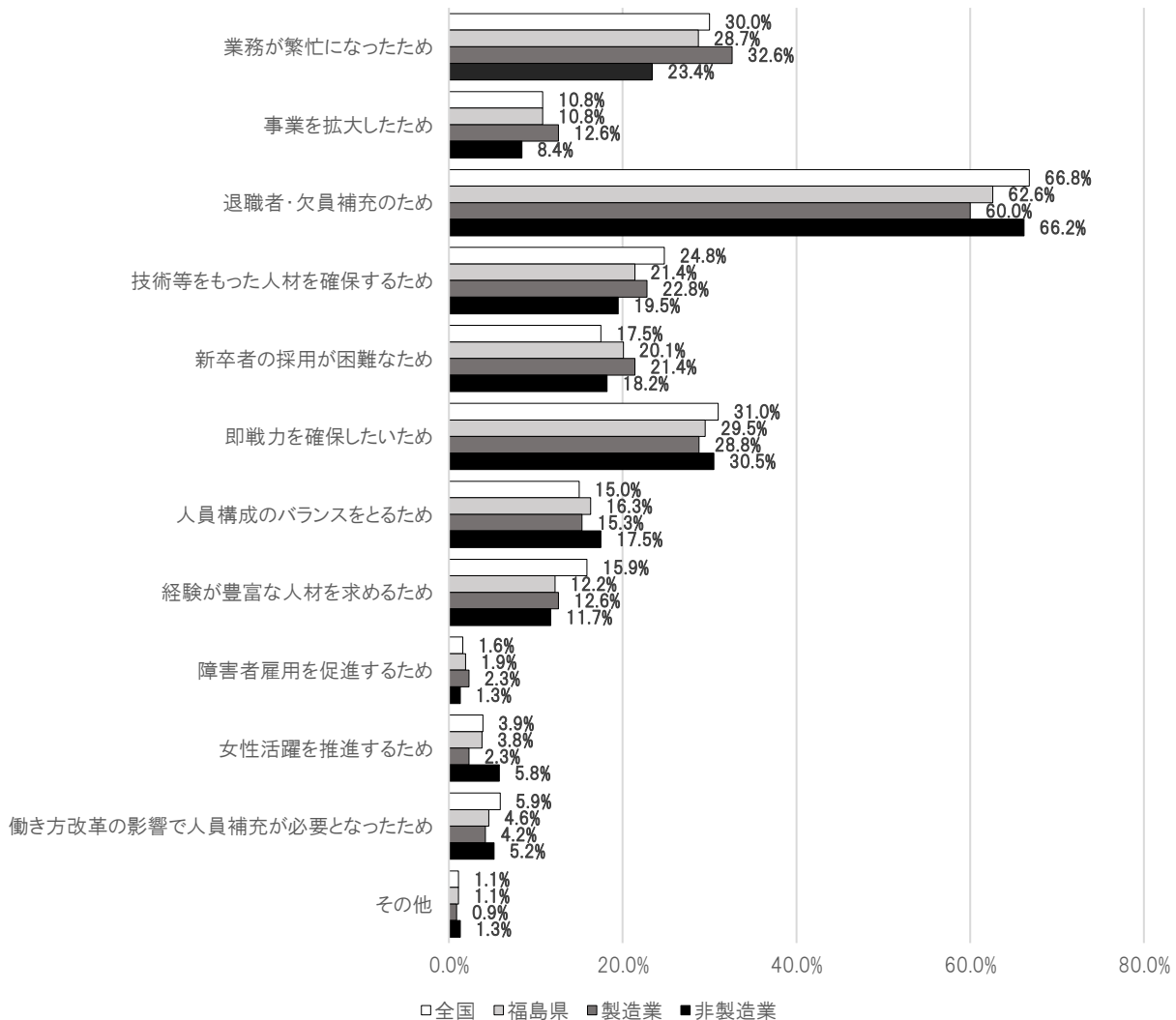
(2) 中途採用を行った理由

中途採用を「行った」、「行ったが採用には至らなかった」と回答した事業所で、「中途採用を行った理由」について尋ねたところ、福島県では、「退職者・欠員補充のため」が62.6%と最も多く、次いで、「即戦力を確保したいため」29.5%、「業務が繁忙になったため」28.7%、「技術等をもった人材を確保するため」21.4%の順となっている。

【中途採用を行った理由 上位5位】

	福島県全体		製造業		非製造業	
1位	退職者・欠員補充のため	62.6%	退職者・欠員補充のため	60.0%	退職者・欠員補充のため	66.2%
2位	即戦力を確保したいため	29.5%	業務が繁忙になったため	32.6%	即戦力を確保したいため	30.5%
3位	業務が繁忙になったため	28.7%	即戦力を確保したいため	28.8%	業務が繁忙になったため	23.4%
4位	技術等をもった人材を確保するため	21.4%	技術等をもった人材を確保するため	22.8%	技術等をもった人材を確保するため	19.5%
5位	新卒者の採用が困難なため	20.1%	新卒者の採用が困難なため	21.4%	新卒者の採用が困難なため	18.2%

【図】中途採用を行った理由

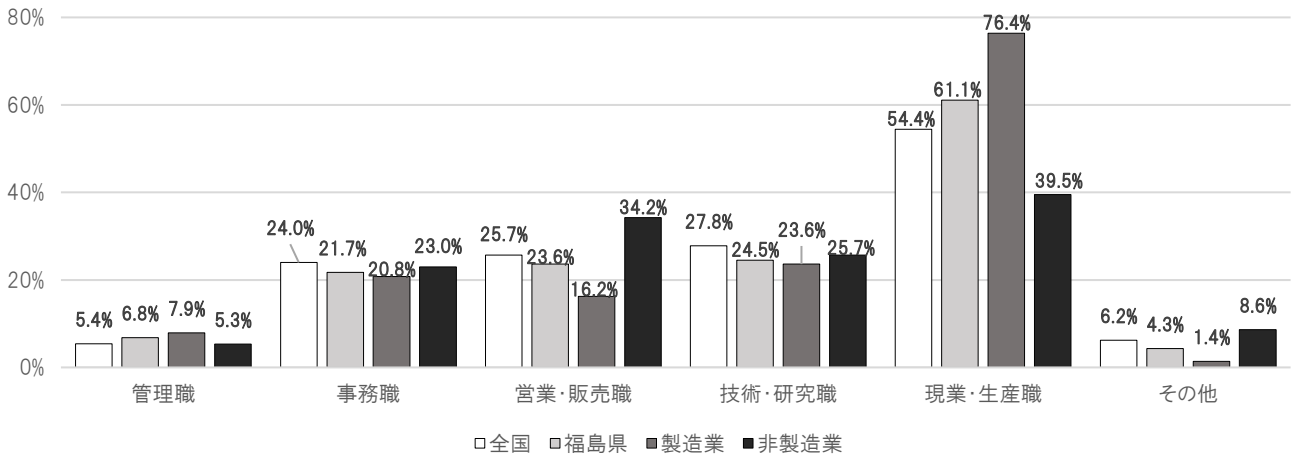




### (3) 中途採用の職種

中途採用を「行った」、「行ったが採用には至らなかった」と回答した事業所で、「中途採用を行った職種」について尋ねたところ、福島県では、「現業・生産職」61.1%と最も多く、次いで、「技術・研究職」24.5%、「営業・販売職」23.6%、「事務職」21.7%、「管理職」6.8%の順となっている。

【図】中途採用の職種



## 7. 年5日の年次有給休暇の取得（付与）義務について

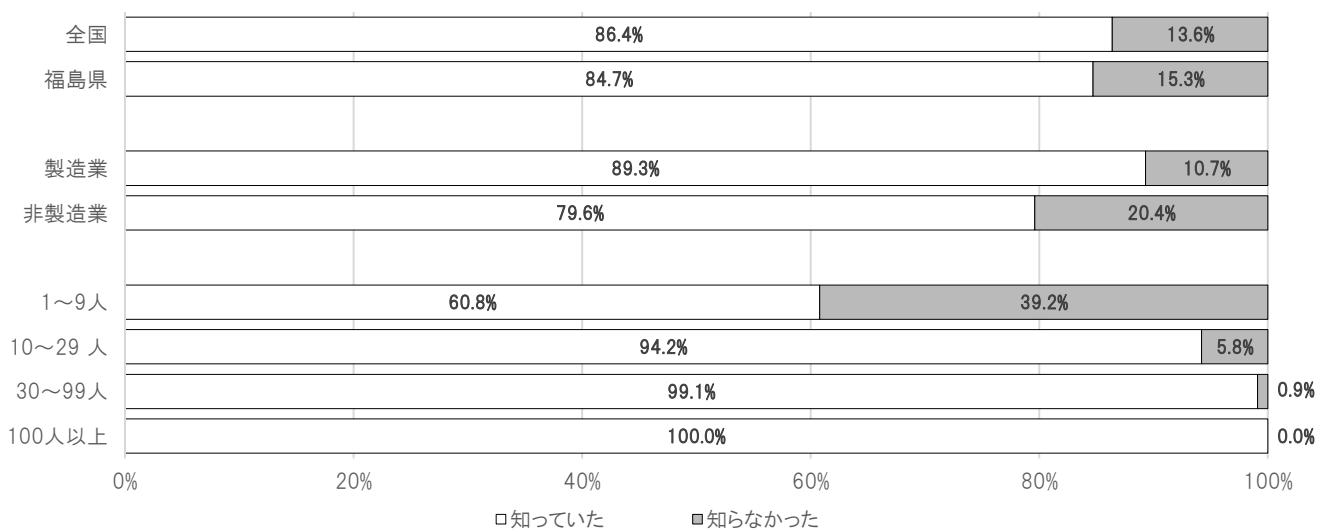
### (1) 年5日の年次有給休暇付与義務の認知

年5日の年次有給休暇付与義務について、福島県では、「知っていた」84.7%と全国平均の86.4%を下回っている。

業種別で見ると、「知っていた」が製造業で89.3%と、非製造業の79.6%を上回っている。

規模別で見ると、従業員が少ない事業所ほど「知らなかった」と回答した割合が高い。

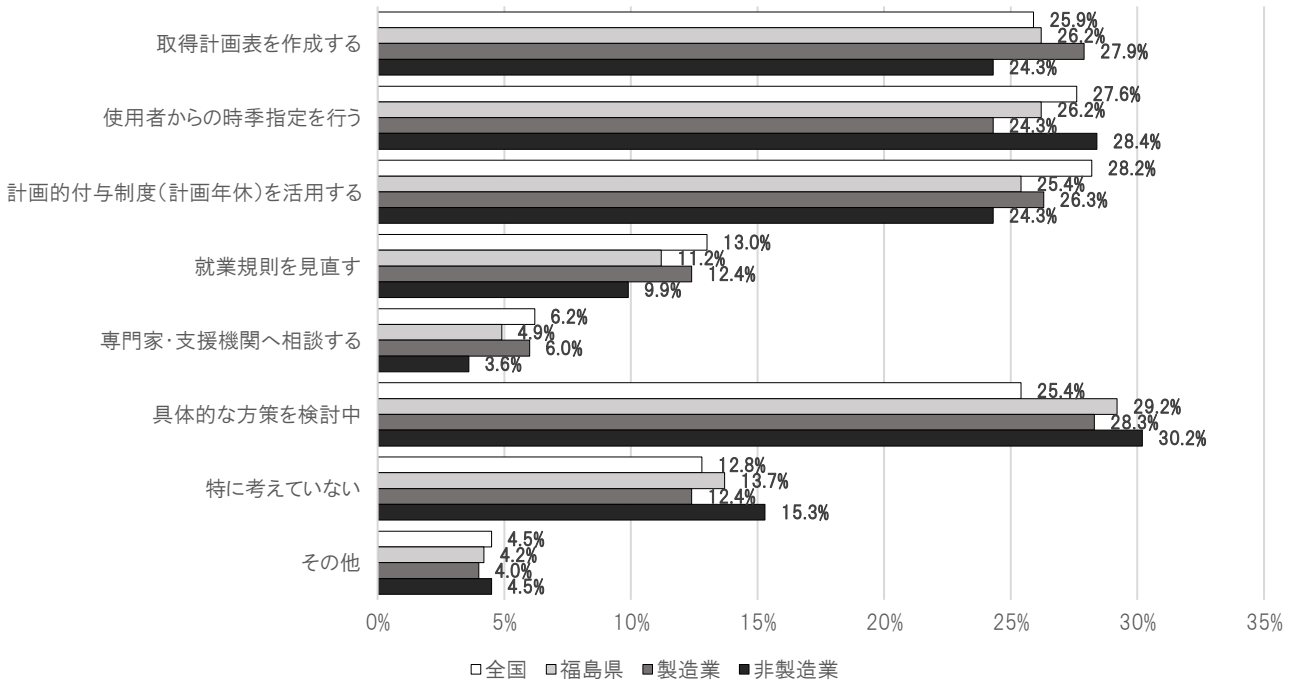
【図】年5日の年次有給休暇付与義務の認知



## (2) 年5日の年次有給休暇付与義務への対応

年5日の年次有給休暇の取得（付与）義務への対応について、福島県では、「具体的な方策を検討中」が29.2%と最も多く、次いで、「取得計画表を作成する」と「使用者からの時季指定を行う」が26.2%、「計画的付与制度（計画年休）を活用する」25.4%の順となっている。

【図】年5日の年次有給休暇付与義務への対応



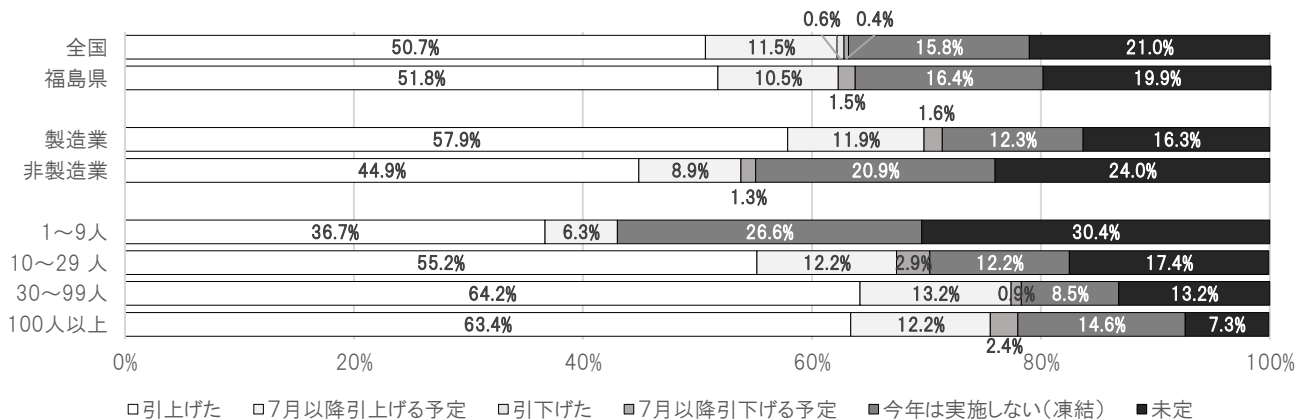
## 8. 賃金改定について

### (1) 賃金改定実施状況

賃金改定の実施状況について、福島県では「引上げた」51.8%（前年比-0.5）が最も多くなっている。業種別でみると、特に製造業では「引上げた」57.9%（同-6.1）、「7月以降引上げる予定」11.9%（同+1.8）と約7割の事業所で賃金の引上げが実施される。

規模別では、従業員の多い事業所ほど賃金の引上げ、又は引上げ予定が多い。

【図】賃金改定実施状況



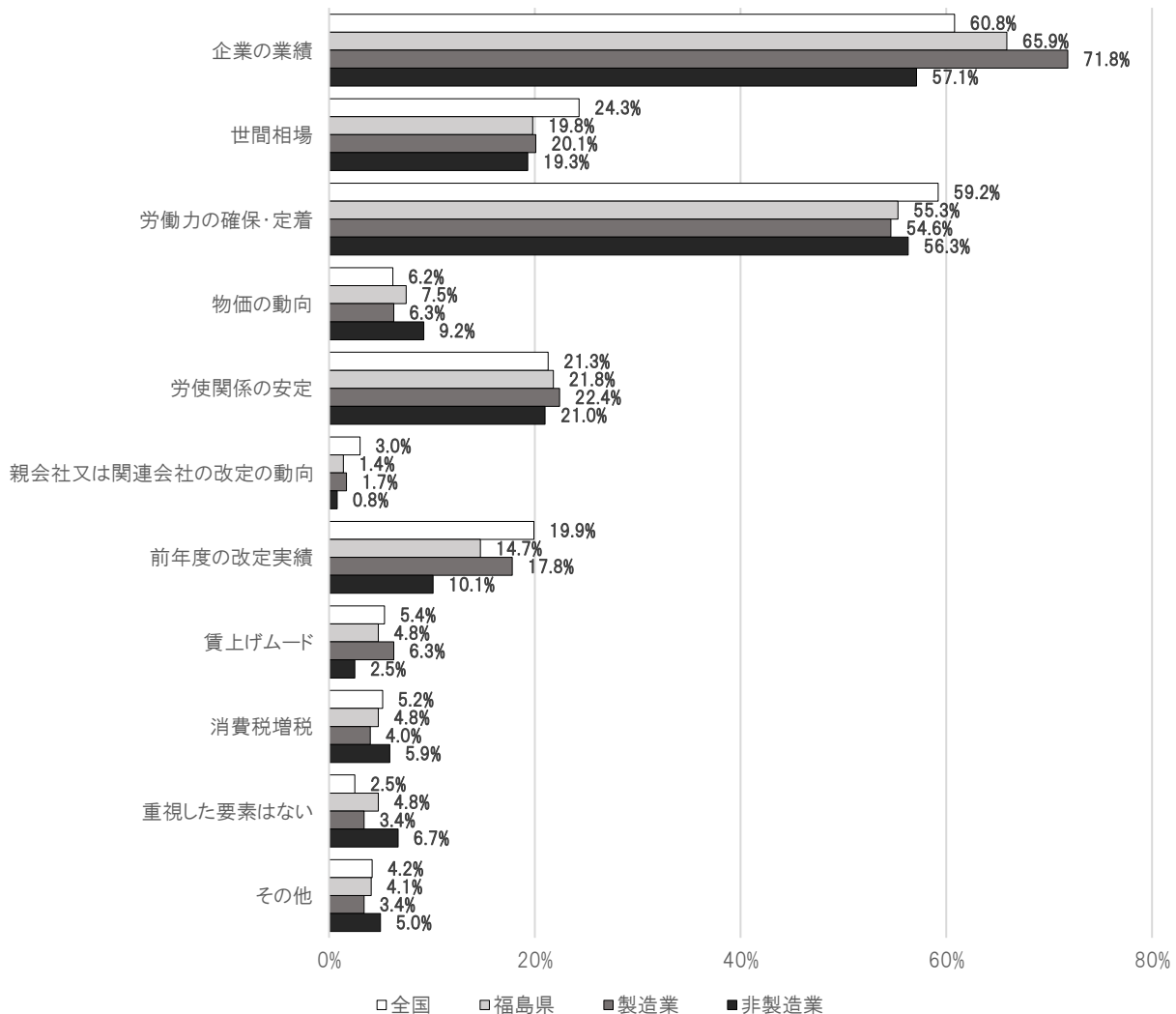
(2) 賃金改定の決定要素

賃金を「上げた」、「7月以降引上げる予定」と回答した事業所で、「賃金改定の決定要素」について尋ねたところ、福島県では「企業の業績」が65.9%（前年比-4.3）と最も多く、次いで「労働力の確保・定着」55.3%（同-3.2）、「労使関係の安定」21.8%（同-2.7）、「世間相場」19.8%（同-1.5）、「前年度の改定実績」14.7%（同-0.9）の順となっている。

【賃金改定の決定要素 上位5位】

	福島県全体		製造業		非製造業	
1位	企業の業績	65.9%	企業の業績	71.8%	企業の業績	57.1%
2位	労働力の確保・定着	55.3%	労働力の確保・定着	54.6%	労働力の確保・定着	56.3%
3位	労使関係の安定	21.8%	労使関係の安定	22.4%	労使関係の安定	21.0%
4位	世間相場	19.8%	世間相場	20.1%	世間相場	19.3%
5位	前年度の改定実績	14.7%	前年度の改定実績	17.8%	前年度の改定実績	10.1%

【図】賃金改定の決定要素



(福島県中小企業団体中央会の独自調査)

9. 人材確保について

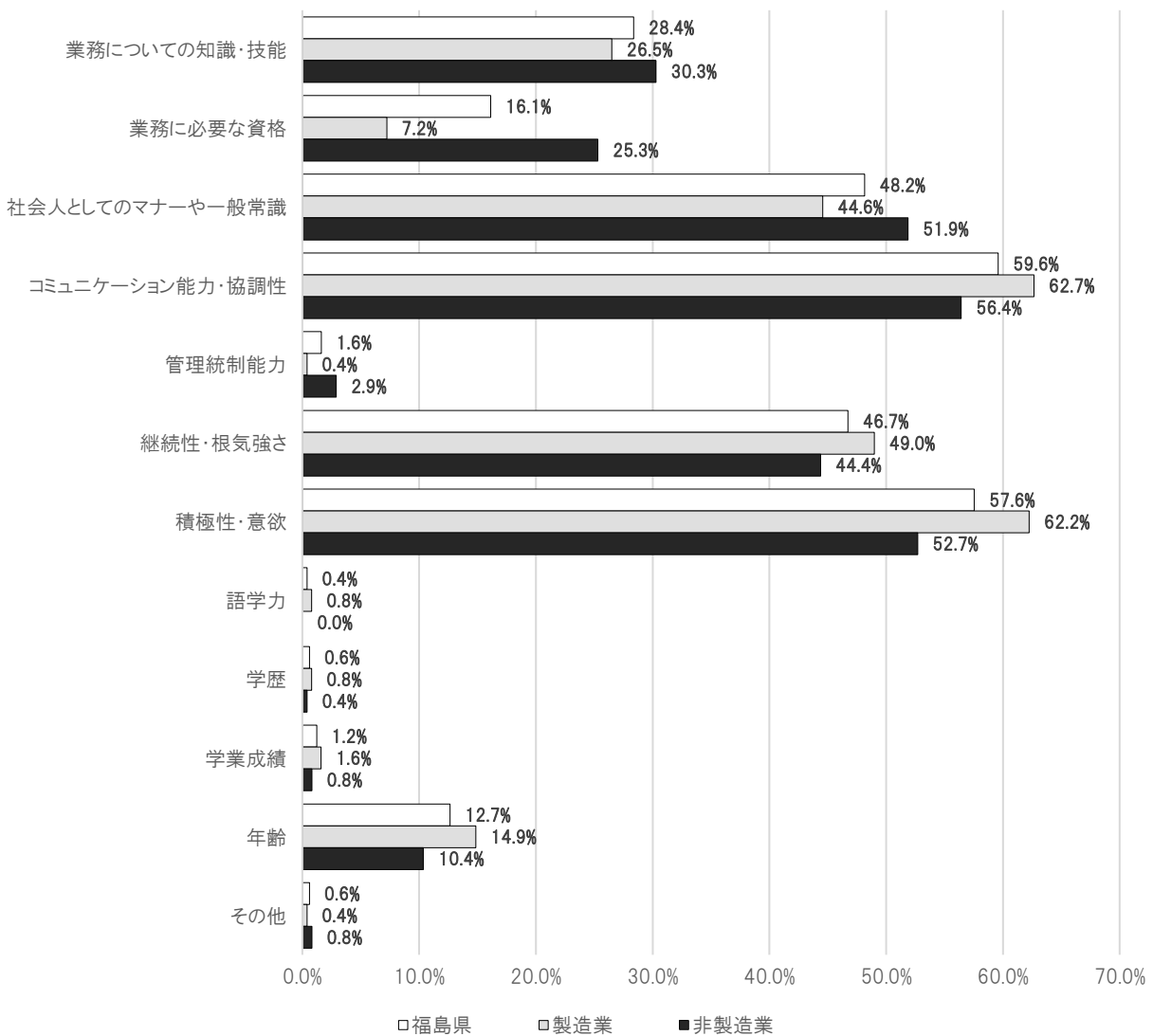
(1) 従業員を採用する際に重視する能力

事業所が従業員を採用する際に重視する能力について、「コミュニケーション能力・協調性」が59.6%（前年比-2.4）と前年に続き最も多く、次いで「積極性・意欲」57.6%（同-3.0）、「社会人としてのマナーや一般常識」48.2%（同-10.7）、「継続性・根気強さ」46.7%（同+2.2）の順となっている。「語学力」、「学歴」、「学業成績」は極めて少ない。

【従業員を採用する際に重視する能力 上位5位】

	福島県全体		製造業		非製造業	
1位	コミュニケーション能力・協調性	59.6%	コミュニケーション能力・協調性	62.7%	コミュニケーション能力・協調性	56.4%
2位	積極性・意欲	57.6%	積極性・意欲	62.2%	積極性・意欲	52.7%
3位	社会人としてのマナーや一般常識	48.2%	継続性・根気強さ	49.0%	社会人としてのマナーや一般常識	51.9%
4位	継続性・根気強さ	46.7%	社会人としてのマナーや一般常識	44.6%	継続性・根気強さ	44.4%
5位	業務についての知識・技能	28.4%	業務についての知識・技能	26.5%	業務についての知識・技能	30.3%

【図】従業員を採用する際に重視する能力

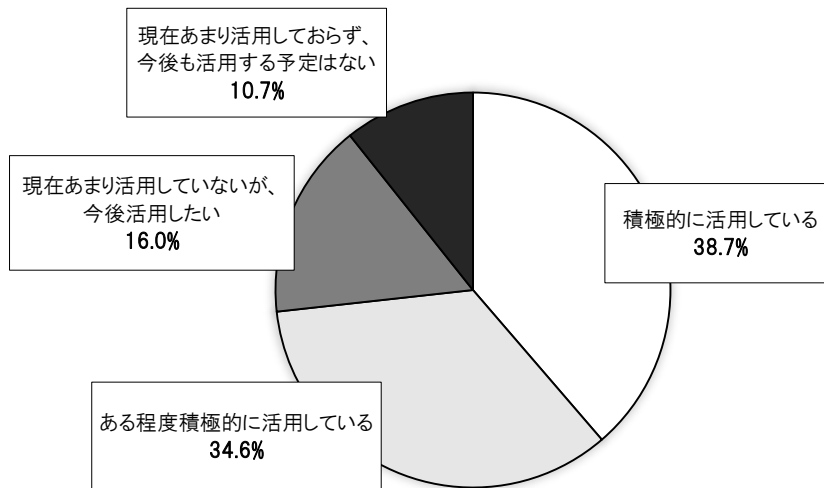


## (2) 女性、高齢者、外国人の活用と今後の見込み

### 【女性の活用】

女性の活用について、「積極的に活用している」が38.7%（前年比+3.1）と最も多く、次いで、「ある程度積極的に活用している」34.6%（同-1.0）、「現在あまり活用していないが、今後活用したい」16.0%（同-0.3）、「現在あまり活用しておらず、今後も活用する予定はない」10.7%（同+1.8）の順となっている。

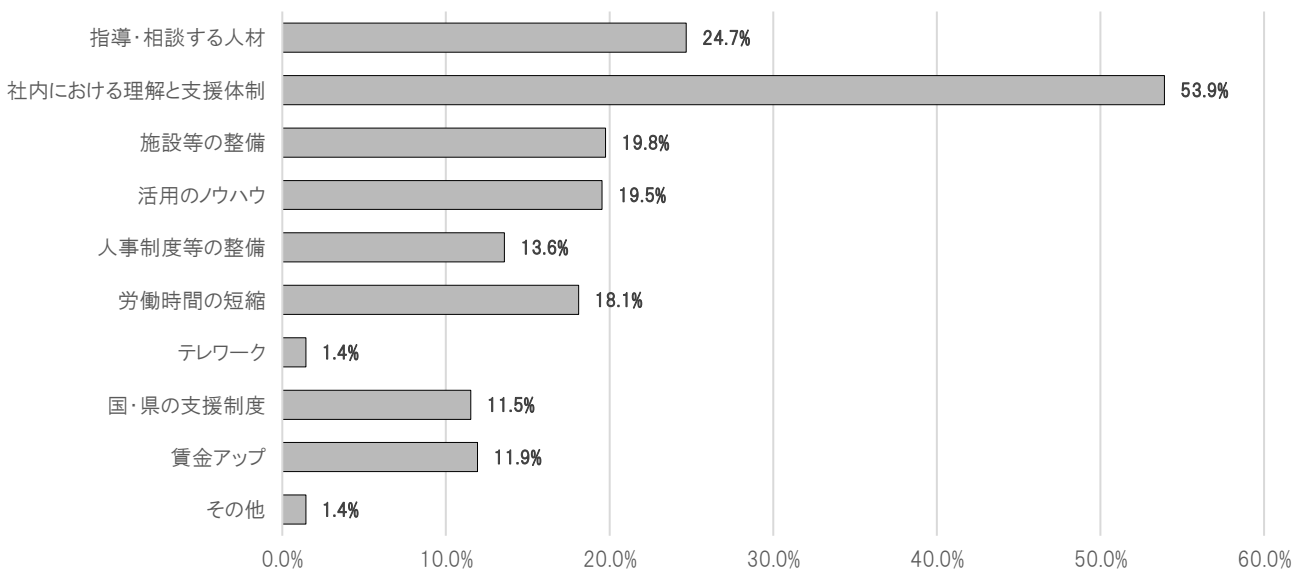
【図】女性の活用



### 【女性の活用において必要と思われること】

女性の活用において必要と思われることについて、「社内における理解と支援体制」が53.9%（前年比-3.1）と前年に続き最も多く、次いで「指導・相談する人材」24.7%（同-2.8）、「施設等の整備」19.8%（同+0.4）、「活用のノウハウ」19.5%（同+2.0）、「労働時間の短縮」18.1%（同-3.7）の順となっている。

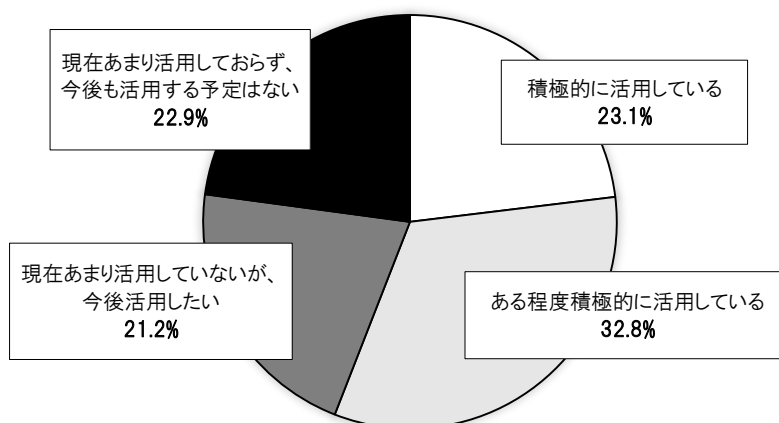
【図】女性の活用において必要と思われること



### 【高齢者の活用】

高齢者の活用について、「ある程度積極的に活用している」が32.8%（前年比-5.4）と最も多く、次いで「積極的に活用している」23.1%（同+3.6）、「現在あまり活用しておらず、今後も活用する予定はない」22.9%（同-0.9）、「現在あまり活用しておらず、今後活用したい」21.2%（同+2.7）の順となっている。

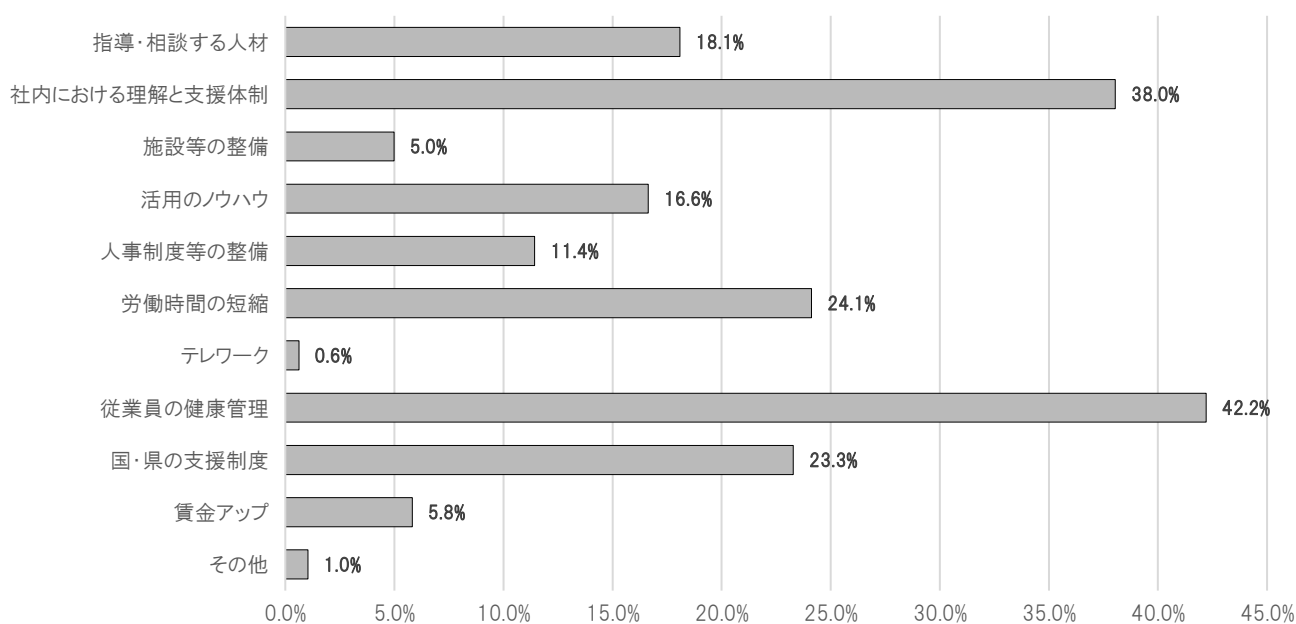
【図】高齢者の活用



### 【高齢者の活用において必要と思われること】

高齢者の活用において必要と思われることについて、「従業員の健康管理」が42.2%（前年比-3.1）と最も多く、次いで、「社内における理解と支援体制」38.0%（同-9.0）、「労働時間の短縮」24.1%（同-5.4）、「国・県の支援制度」23.3%（同-0.5）の順となっている。

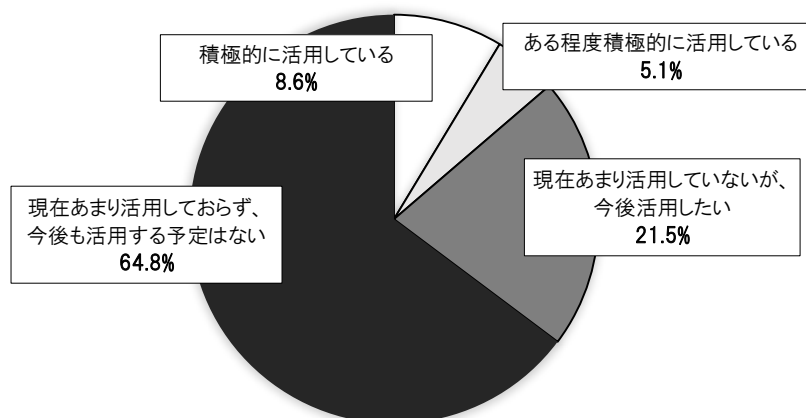
【図】高齢者の活用において必要と思われること



### 【外国人の活用】

外国人の活用について、「現在あまり活用しておらず、今後も活用する予定はない」が64.8%（前年比-2.8）と最も多く、次いで「現在あまり活用していないが、今後活用したい」21.5%（同+1.8）、「積極的に活用している」8.6%（同-0.2）、「ある程度積極的に活用している」5.1%（同+1.2）の順となっている。

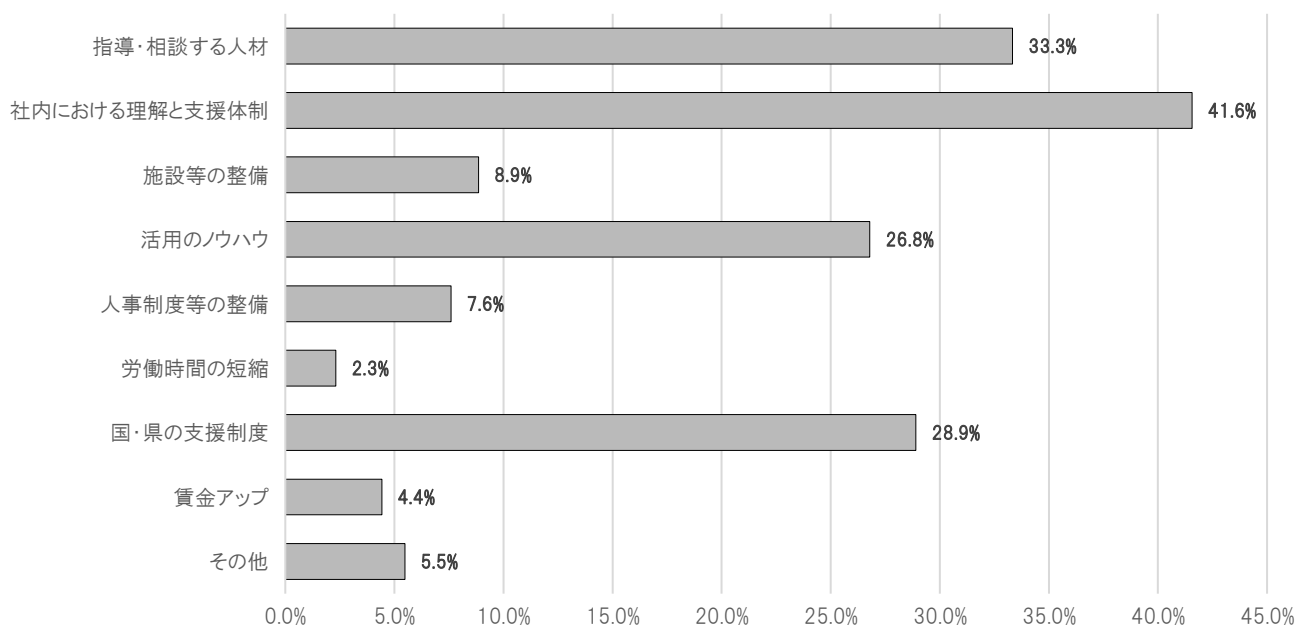
【図】外国人の活用



### 【外国人の活用において必要と思われること】

外国人の活用において必要と思われることについて、「社内における理解と支援体制」が41.6%（前年比-9.4）と前年に続き最も多く、次いで「指導・相談する人材」33.3%（同-7.0）、「国・県の支援制度」28.9%（同-5.1）、「活用のノウハウ」26.8%（同-2.9）の順となっている。

【図】外国人の活用において必要と思われること



## 10. 従業員の定着について

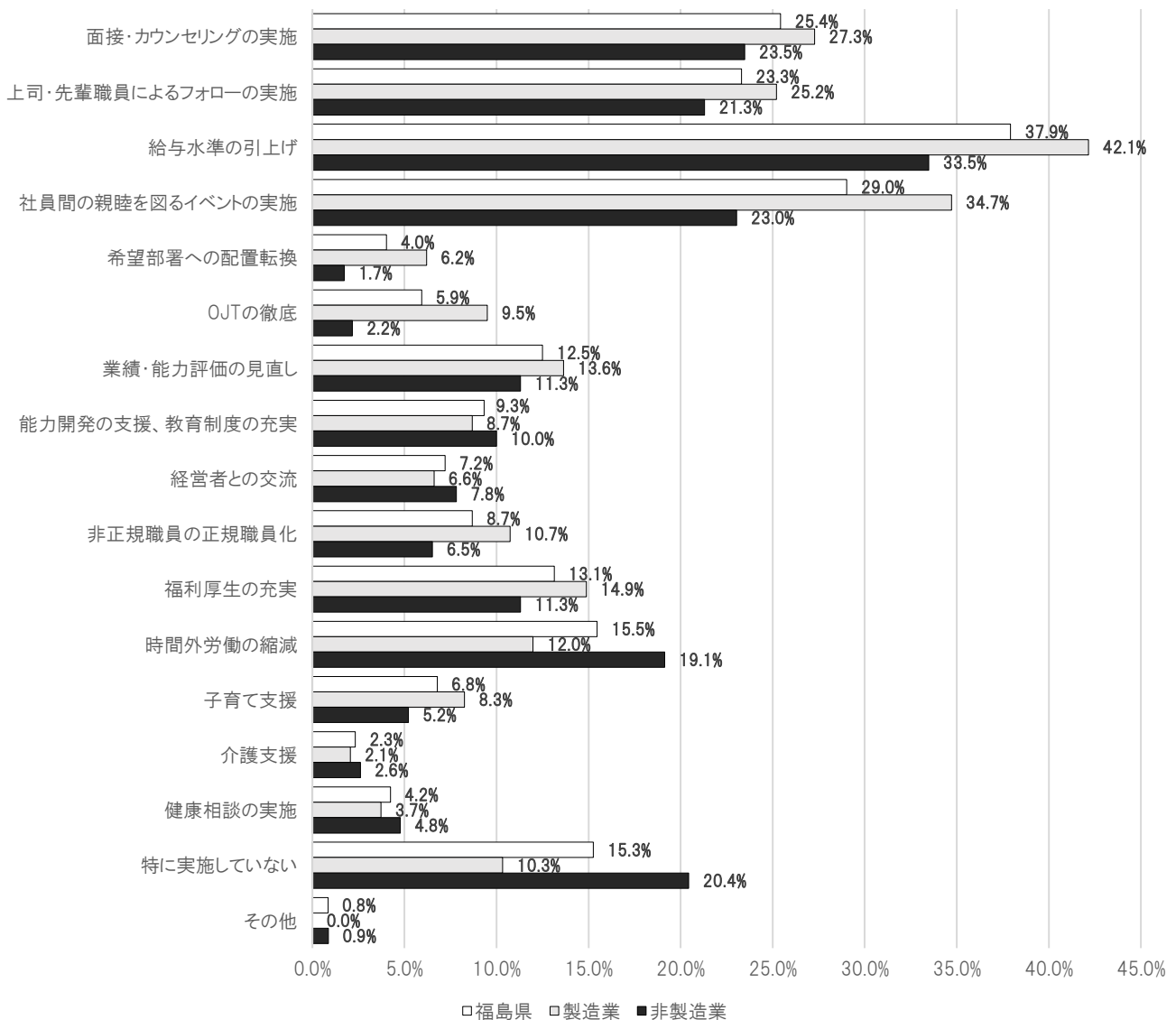
### (1) 従業員の定着のために実施した取組み

従業員の定着のために実施した取組みについて、前年に続き「給与水準の引き上げ」が37.9%（前年比-13.4）と最も多く、次いで「社員間の親睦を図るイベントの実施」29.0%（同+0.2）、「面接・カウンセリングの実施」25.4%（同-5.1）、「上司・先輩職員によるフォローの実施」23.3%（同-2.3）の順となっている。

【従業員の定着のために実施した取組み 上位5位】

	福島県全体		製造業		非製造業	
1位	給与水準の引き上げ	37.9%	給与水準の引き上げ	42.1%	給与水準の引き上げ	33.5%
2位	社員間の親睦を図るイベントの実施	29.0%	社員間の親睦を図るイベントの実施	34.7%	面接・カウンセリングの実施	23.5%
3位	面接・カウンセリングの実施	25.4%	面接・カウンセリングの実施	27.3%	社員間の親睦を図るイベントの実施	23.0%
4位	上司・先輩職員によるフォローの実施	23.3%	上司・先輩職員によるフォローの実施	25.2%	上司・先輩職員によるフォローの実施	21.3%
5位	時間外労働の縮減	15.5%	福利厚生の充実	14.9%	特に実施していない	20.4%

【図】従業員の定着のために実施した取組み





(2) 離職者（過去3年）の勤務年数、年齢層

過去3年の離職者の勤務年数について、前年に続き「1年未満」が33.1%（前年比+2.4）と最も多く、「1～3年未満」27.4%（同-2.7）、「3～10年未満」22.7%（同-0.4）、「10年以上」16.8%（同-0.7）の順となっている。

また、年齢層について、前年に続き「30～49歳」が39.3%（前年比-1.1）と最も多く、次いで「20～29歳」31.4%（同+1.6）、「50～60歳」21.1%（同-3.6）、「19歳以下」8.2%（同+3.1）の順となっている。

離職者（過去3年）の勤務年数、年齢層について

(%)

	1年未満	1～3年未満	3～10年未満	10年以上	合計
19歳以下	5.8	1.9	0.5		8.2
20歳～29歳	9.5	12.8	8.3	0.8	31.4
30歳～49歳	12.8	9.9	9.2	7.4	39.3
50歳～60歳	5.0	2.8	4.7	8.6	21.1
合計	33.1	27.4	22.7	16.8	100.0

【注】過去3年以内に離職者がいた事業所は、全体の70.4%（製造業40.6%、非製造業29.8%）となっており、離職者数の合計は、3,380人（製造業1,859人、非製造業1,521人）となっています。

上記の表は、離職者総数に対する勤務年齢及び年齢層ごとの構成比を表したものです。

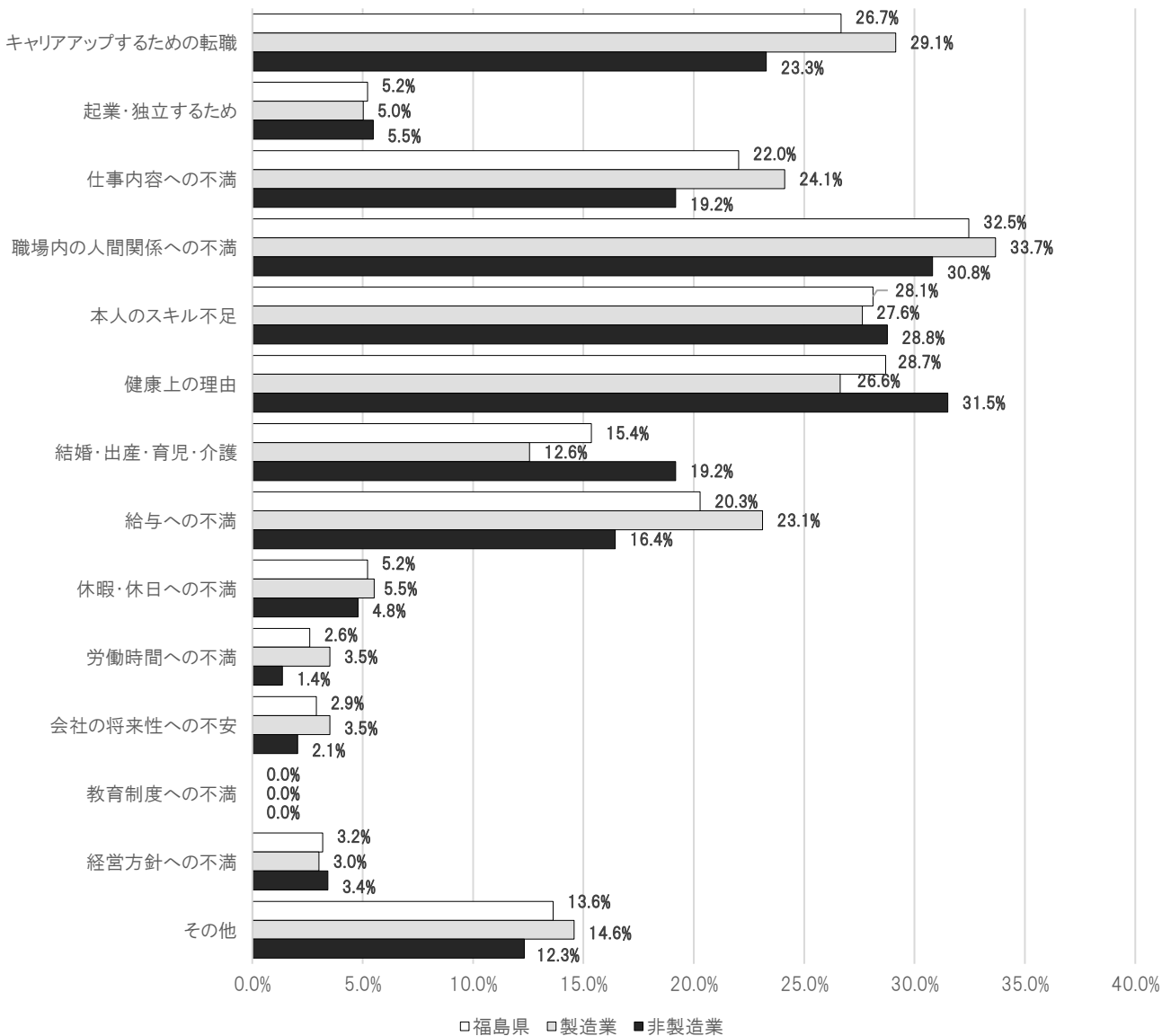
### (3) 離職の主な理由

離職の主な理由について、「職場内の人間関係への不満」が32.5%（前年比+4.9）と最も多く、次いで、「健康上の理由」28.7%（同+8.2）、「本人のスキル不足」28.1%（同+5.3）、「キャリアアップするための転職」26.7%（同+1.3）の順となっている。

【離職の主な理由 上位5位】

	福島県全体		製造業		非製造業	
1位	職場内の人間関係への不満	32.5%	職場内の人間関係への不満	33.7%	健康上の理由	31.5%
2位	健康上の理由	28.7%	キャリアアップするための転職	29.1%	職場内の人間関係への不満	30.8%
3位	本人のスキル不足	28.1%	本人のスキル不足	27.6%	本人のスキル不足	28.8%
4位	キャリアアップするための転職	26.7%	健康上の理由	26.6%	キャリアアップするための転職	23.3%
5位	仕事内容への不満	22.0%	仕事内容への不満	24.1%	仕事内容への不満	19.2%
					結婚・出産・育児・介護	19.2%

【図】離職の主な理由

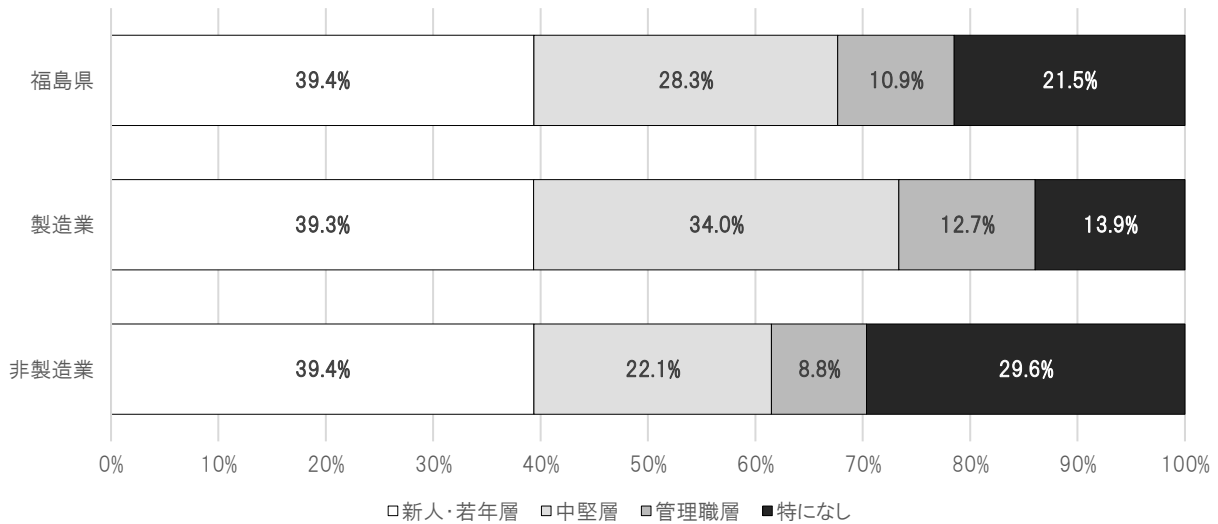


## 1 1. 人材育成について

### (1) 人材育成を特に必要とする従業員層について

人材育成を特に必要とする従業員層について、「新人・若年層」が39.4%と最も多く、次いで、「中堅層」28.3%、「管理者層」10.9%の順となっている。業種別でみると、製造業では、「新人・若年層」39.3%、「中堅層」34.0%、「管理者層」12.7%、非製造業では、「新人・若年層」39.4%、「中堅層」22.1%、「管理者層」8.8%となっている。「中堅層」及び「管理職層」の割合は、製造業の方が高い。

【図】人材育成を特に必要とする従業員層



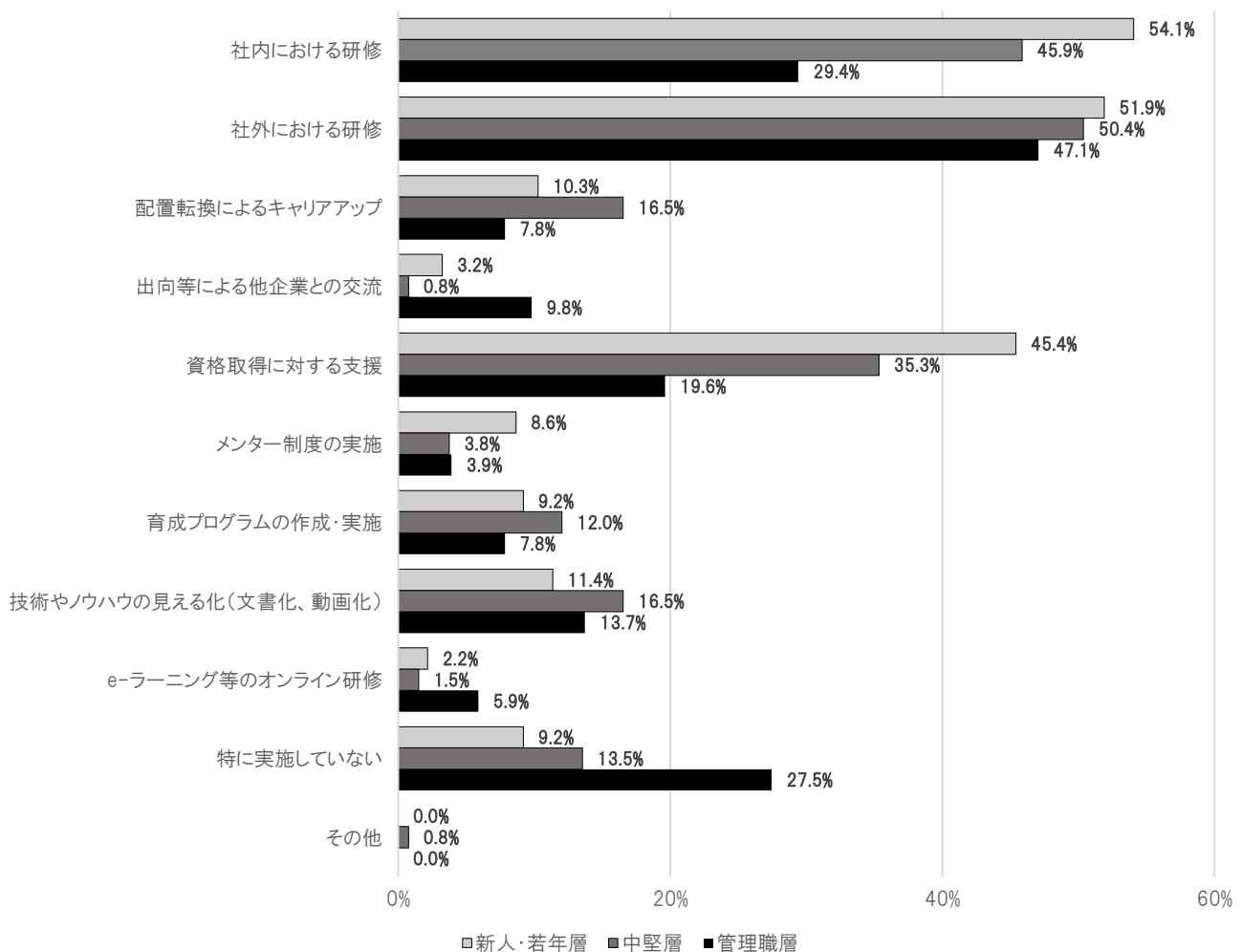
(2) 各従業員層に対する人材育成の取組みについて

人材育成を特に必要とする従業員層として、「新人・若年層」「中堅層」「管理職層」のいずれかに回答した事業所に対し、「各従業員層に対する人材育成の取組み」について尋ねたところ、「新人・若年層」及び「中堅層」では、「社内における研修」が「新人・若年層」54.1%、「中堅層」45.9%、「社外における研修」が「新人・若年層」51.9%、「中堅層」50.4%、「資格取得に対する支援」が「新人・若年層」45.4%、「中堅層」35.3%と他の項目より多くなっている。その一方、「管理職層」では「社外における研修」が47.1%と最も多いものの、「社内における研修」は29.4%と他の層に比べて少なく、また、「特に実施していない」は27.5%と他の層に比べ多くなっている。

【人材育成の取組みについて(従業員層別) 上位5位】

	新人・若年層		中堅層		管理職層	
1位	社内における研修	54.1%	社外における研修	50.4%	社外における研修	47.1%
2位	社外における研修	51.9%	社内における研修	45.9%	社内における研修	29.4%
3位	資格取得に対する支援	45.4%	資格取得に対する支援	35.3%	特に実施していない	27.5%
4位	技術やノウハウの見える化	11.4%	技術やノウハウの見える化	16.5%	資格取得に対する支援	19.6%
5位	配置転換によるキャリアアップ	10.3%	配置転換によるキャリアアップ	16.5%	技術やノウハウの見える化	13.7%
			特に実施していない	13.5%		

【図】人材育成の取組みについて(従業員層別)



(3) 各従業員層に対する人材育成上の課題について

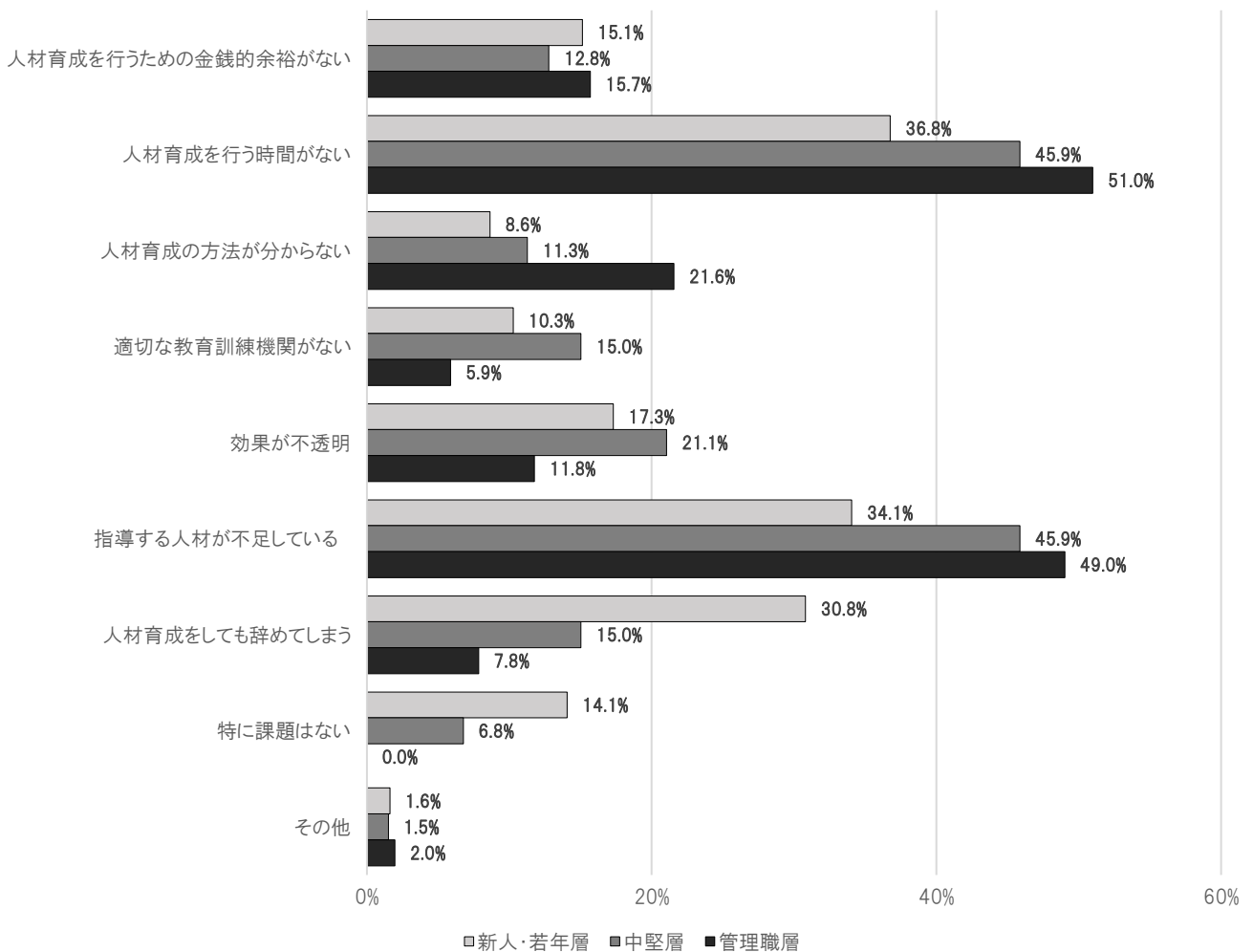
人材育成を特に必要とする従業員層として、「新人・若年層」「中堅層」「管理職層」のいずれかに回答した事業所に対し、「各従業員層に対する人材育成上の課題」について尋ねたところ、「人材育成を行う時間がない」が「新人・若年層」36.8%、「中堅層」45.9%、「管理職層」51.0%と最も多くなっており、次いで、「指導する人材が不足している」が、「新人・若年層」34.1%、「中堅層」45.9%、「管理職層」49.0%となっている。

また、「新人・若年層」では、「人材育成をしてもやめてしまう」が30.8%と他の層よりも多く、「管理職層」では、「人材育成の方法が分からない」が21.6%と他の層よりも多くなっている。

【人材育成上の課題(従業員層別) 上位5位】

	新人・若年層		中堅層		管理職層	
1位	人材育成を行う時間がない	36.8%	人材育成を行う時間がない	45.9%	人材育成を行う時間がない	51.0%
			指導する人材が不足している	45.9%		
2位	指導する人材が不足している	34.1%	効果が不透明	21.1%	指導する人材が不足している	49.0%
3位	人材育成をしても辞めてしまう	30.8%	人材育成をしても辞めてしまう	15.0%	人材育成の方法が分からない	21.6%
4位	効果が不透明	17.3%	適切な教育訓練機関がない	15.0%	人材育成を行うための金銭的余裕がない	15.7%
5位	人材育成を行うための金銭的余裕がない	15.1%	人材育成を行うための金銭的余裕がない	12.8%	効果が不透明	11.8%

【図】人材育成上の課題(従業員層別)



(4) 人材育成を行う上で行政等に求める支援策

人材育成を特に必要とする従業員層として、「新人・若年層」「中堅層」「管理職層」のいずれかに回答した事業所に対し、「人材育成を行う上で行政等に求める支援策」について尋ねたところ、「新人・若年層」及び「中堅層」では、「訓練を実施する事業主への助成金の拡充」が「新人・若年層」37.8%、「中堅層」45.1%と最も多くなっている。一方、「管理職層」では、「指導力強化のための研修会の実施」が47.1%と最も多くなっている。

【人材育成を行う上で行政等に求める支援策(従業員層別) 上位5位】

	新人・若年層	中堅層	管理職層
1位	訓練を実施する事業主への助成金の拡充 37.8%	訓練を実施する事業主への助成金の拡充 45.1%	指導力強化のための研修会の実施 47.1%
2位	若年者への研修会の実施 33.5%	指導力強化のための研修会の実施 22.6%	訓練を実施する事業主への助成金の拡充 39.2%
3位	特に要望はない 21.1%	コンサルティング、専門家の派遣 20.3%	コンサルティング、専門家の派遣 25.5%
4位	指導力強化のための研修会の実施 14.6%	特に要望はない 16.5%	特に要望はない 19.6%
5位	地域での訓練コースの情報提供 14.1%	自己啓発支援に関する情報提供 14.3%	無料のオンライン研修 15.7%

【図】人材育成を行う上で行政等に求める支援策

