

「経営・雇用状況」に関する調査報告
(2022年2月28日現在)

2022年3月

北海道経済連合会 労働政策局

「経営・雇用状況」に関する調査報告

I 調査要領

1. 調査対象

この調査は、北海道経済連合会会員企業、ならびに調査協力企業を対象として、アンケート票郵送により、毎年定例的に実施しているものである。

2. 集計時点および集計社数

最終集計時点は、2月28日現在とした。
調査対象482社のうち 回答のあった 139社 (28.8%) を集計対象とした。

集計企業の規模別内訳は表1のとおりである。

表1 集計企業の従業員数規模別内訳

(単位：社、%)

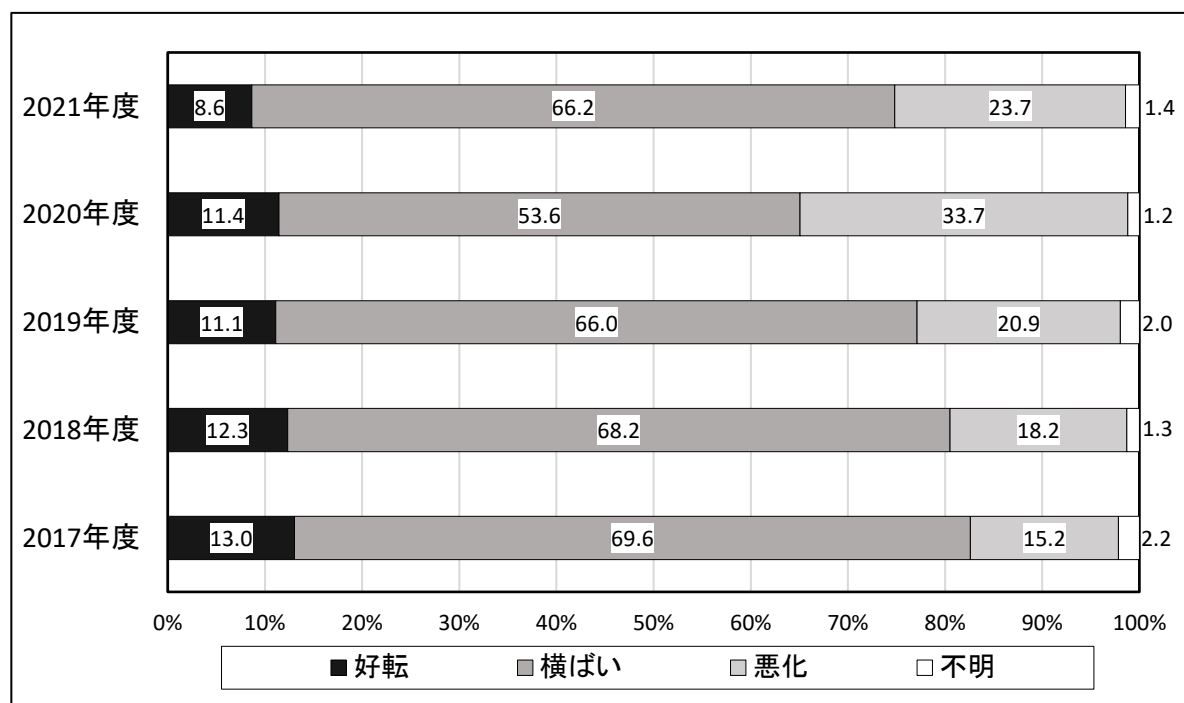
区分	計	Aグループ (1～99人)	Bグループ (100～299人)	Cグループ (300～499人)	Dグループ (500～999人)	Eグループ (1,000人以上)
企業数(社)	139	46	43	19	12	19
構成比(%)	100.0	33.1	30.9	13.7	8.6	13.7

Ⅱ. 調査の結果

1. 経営状況

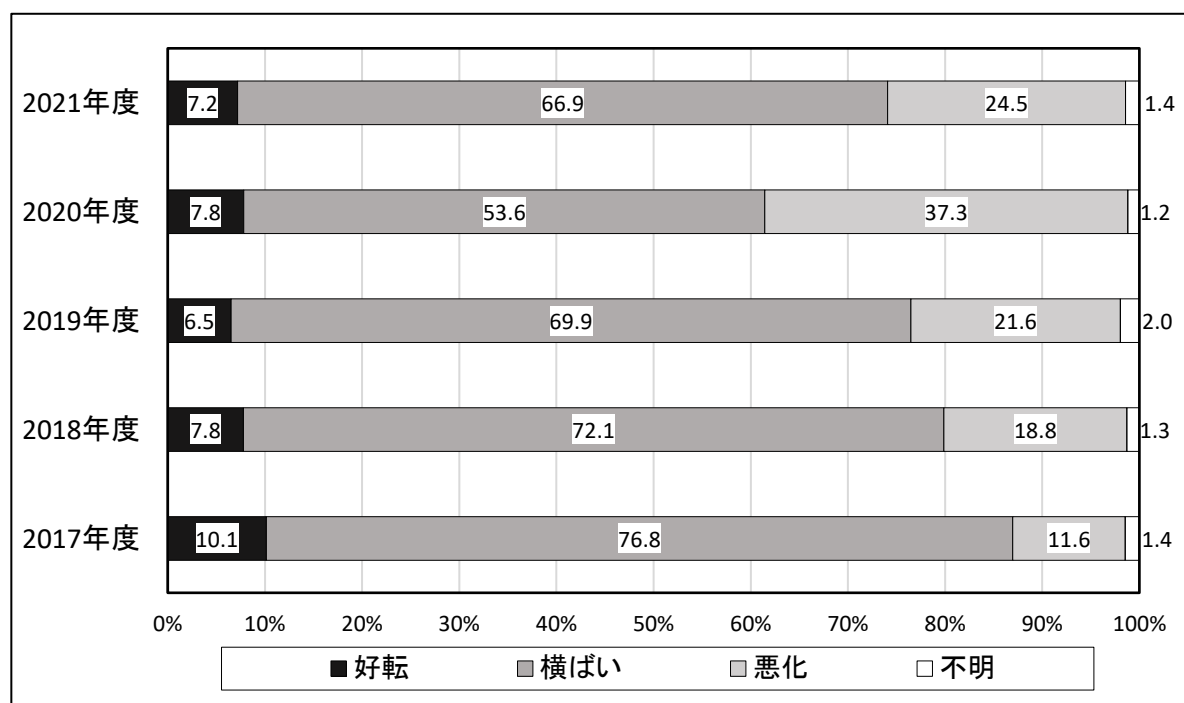
(1)最近の利益状況(2021年10月以降について)

昨年度との比較において、「悪化」が大幅に減少しているが、「横ばい」が増加、「好転」は減少していることから、利益状況は回復していないことがうかがえる。



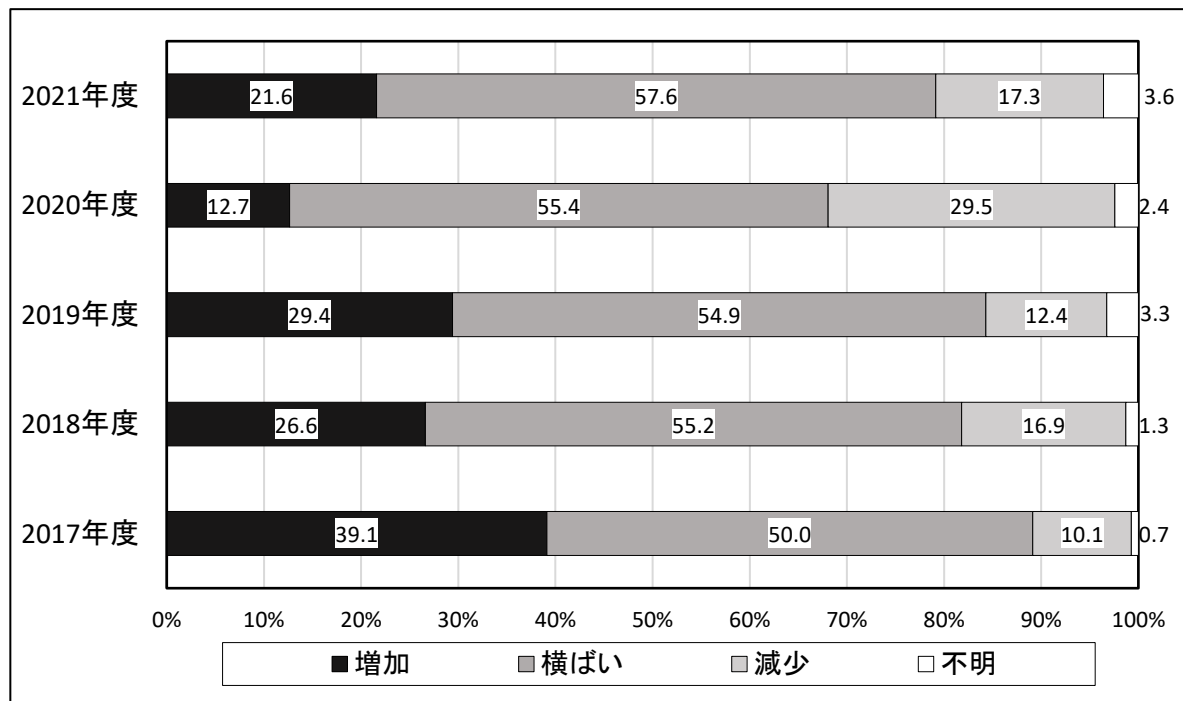
(2)総合的な業況判断(2021年10月以降について)

昨年度との比較において、「悪化」が大幅に減少しているが、「横ばい」が増加、「好転」は微減していることから、業況は回復していないと判断していることがうかがえる。



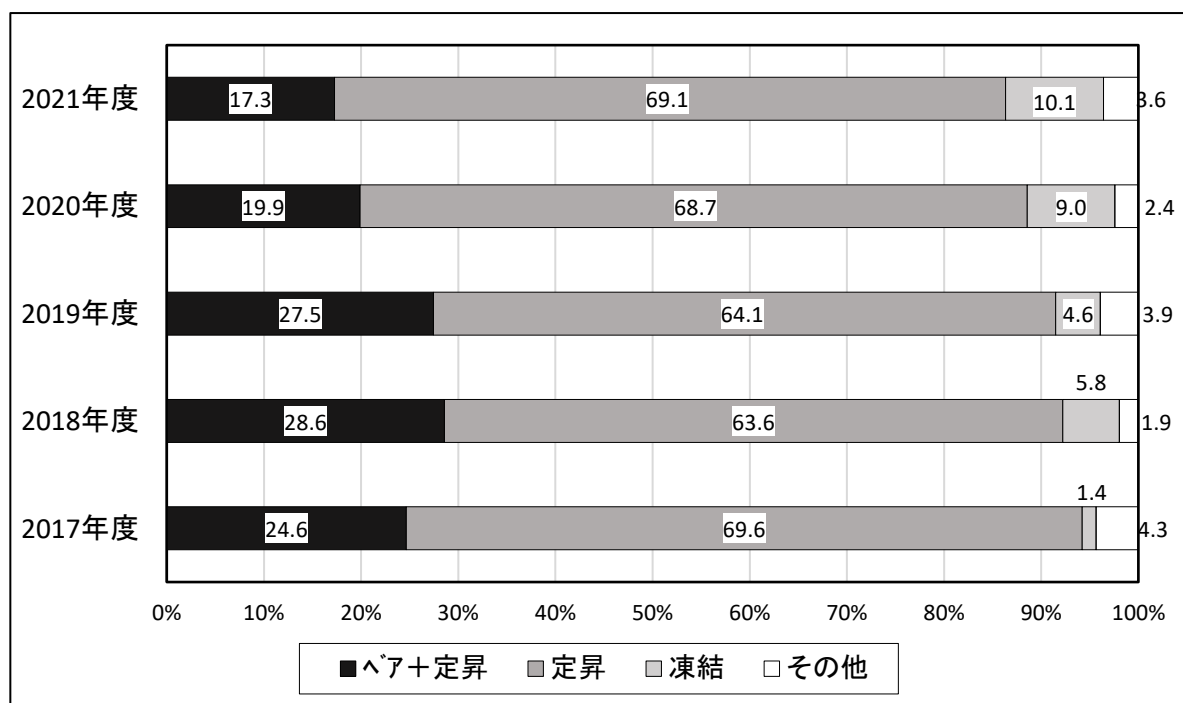
(3)2021年度賞与の支給状況（前年度との比較）

昨年度との比較において、「減少」が減り「増加」が増え、2019年度以前の水準まで戻りつつあるが、「横ばい」も多いことから、回復し切れていないことがうかがえる。



(4)2021年度の賃金改定状況

2017年度以降で、「凍結」は最も多く、「ベア+定昇」は最も少ない。

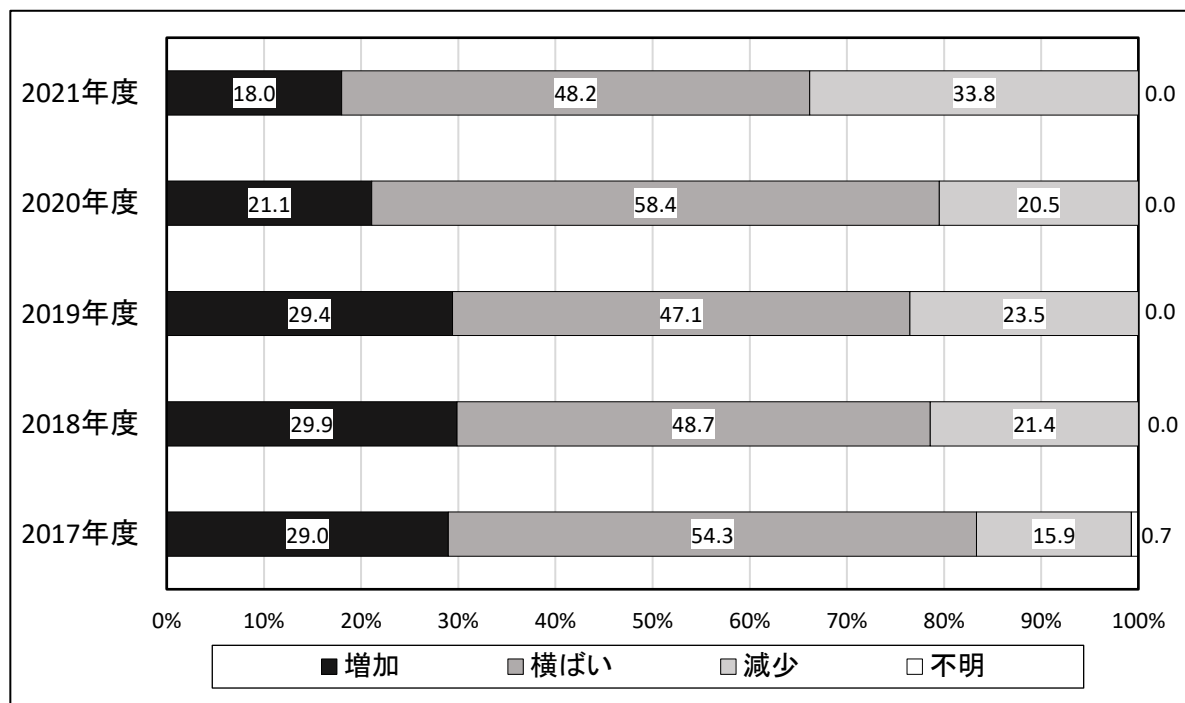


※注:その他は「賃下げ」および「不明」を合わせたもの

2. 雇用状況

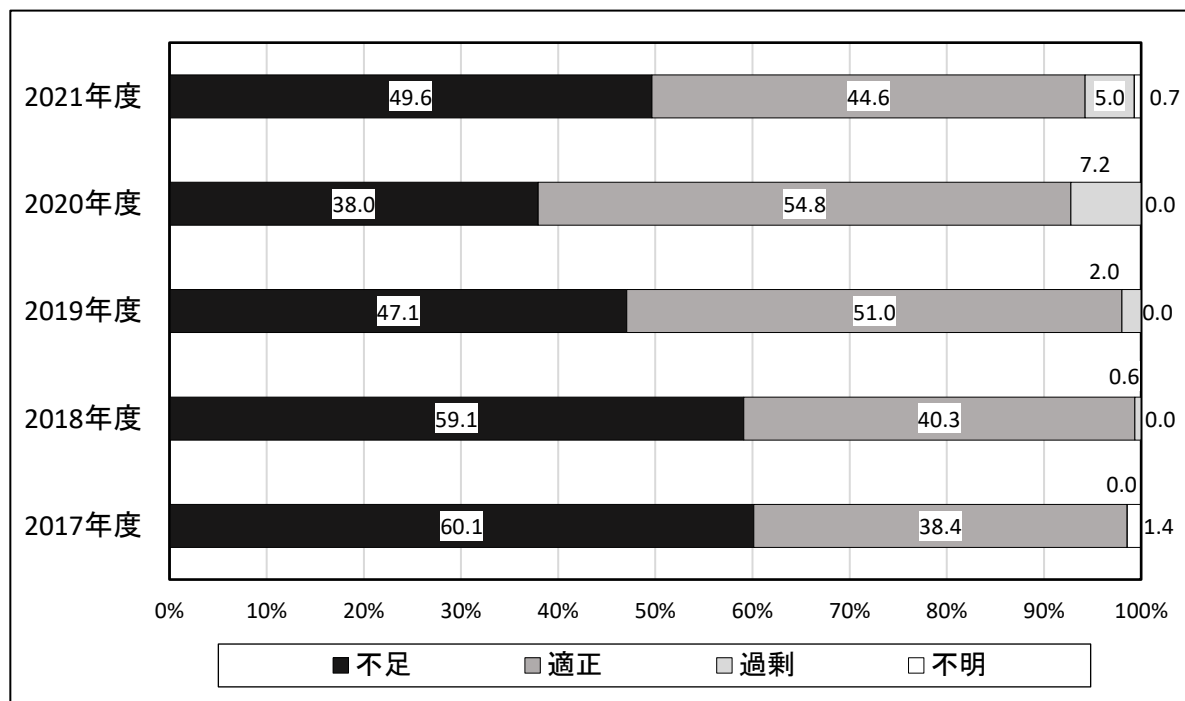
(1) 従業員数(前年2月との比較)

2017年度以降で、「減少」は最も多く、「増加」は最も少ない。



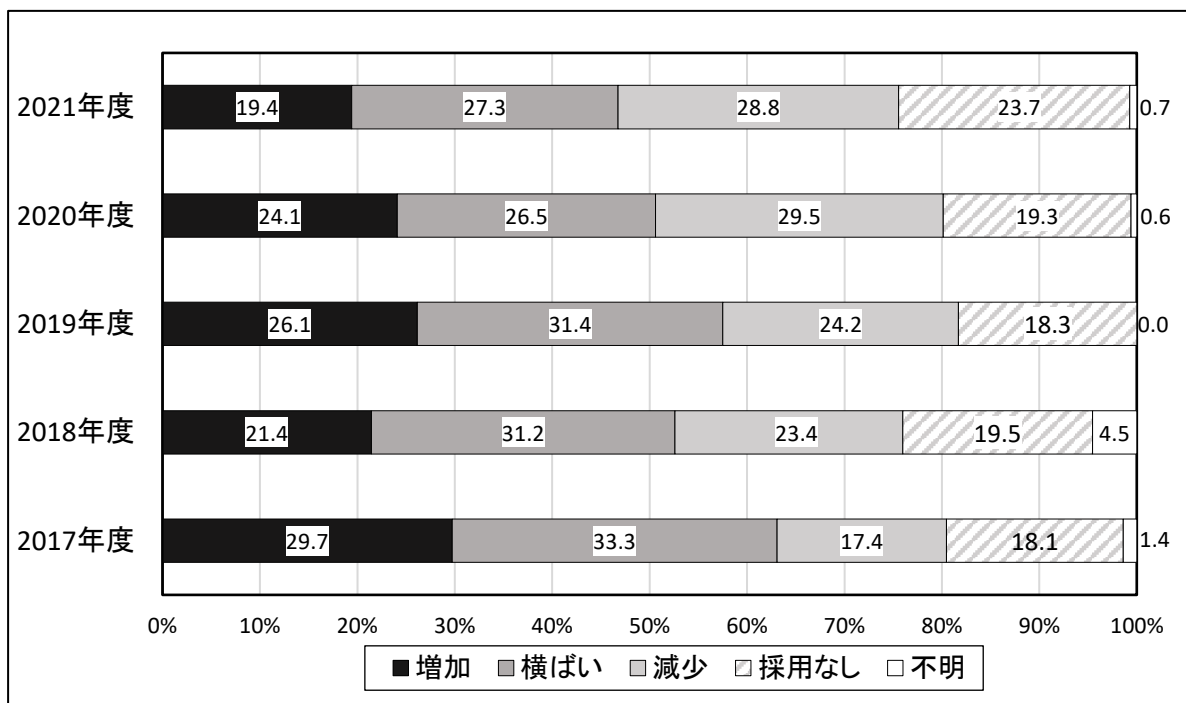
(2) 従業員数の過不足感(2022年2月時点)

昨年度に一旦減少した「不足」感が戻っている。



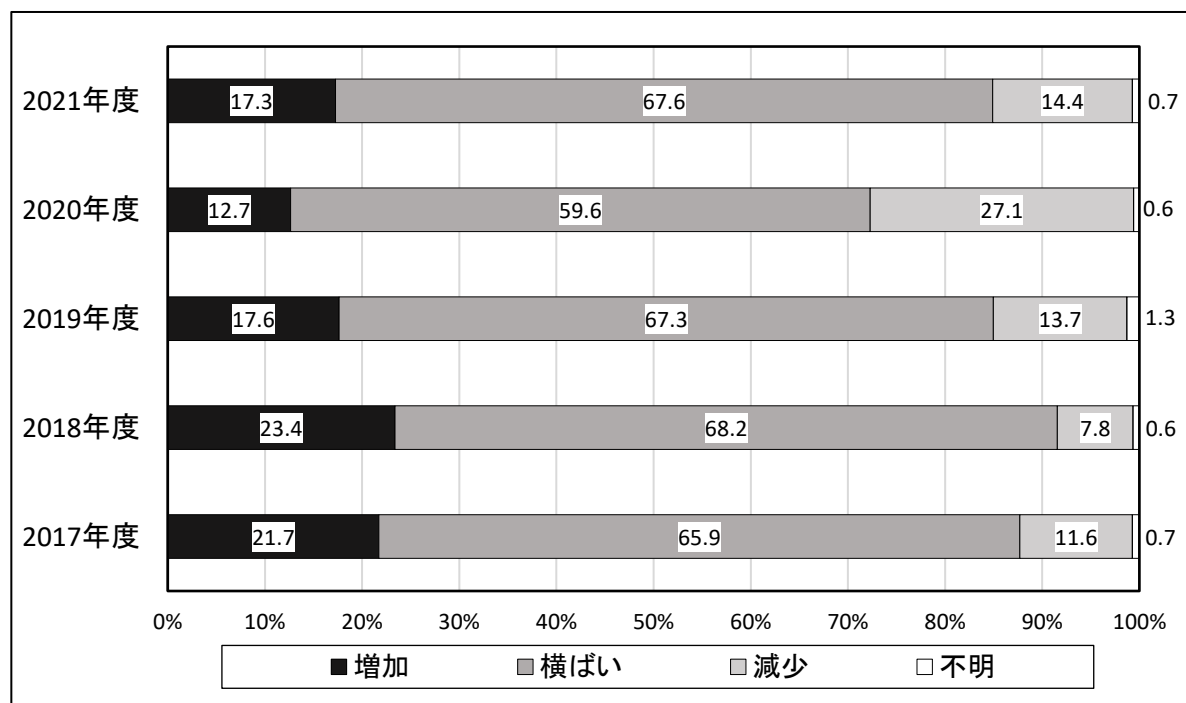
(3)次年度 新卒採用者数(2021年度との比較)

2017年度以降において、「採用なし」が最も多く、「減少」も昨年度に次いで多い。



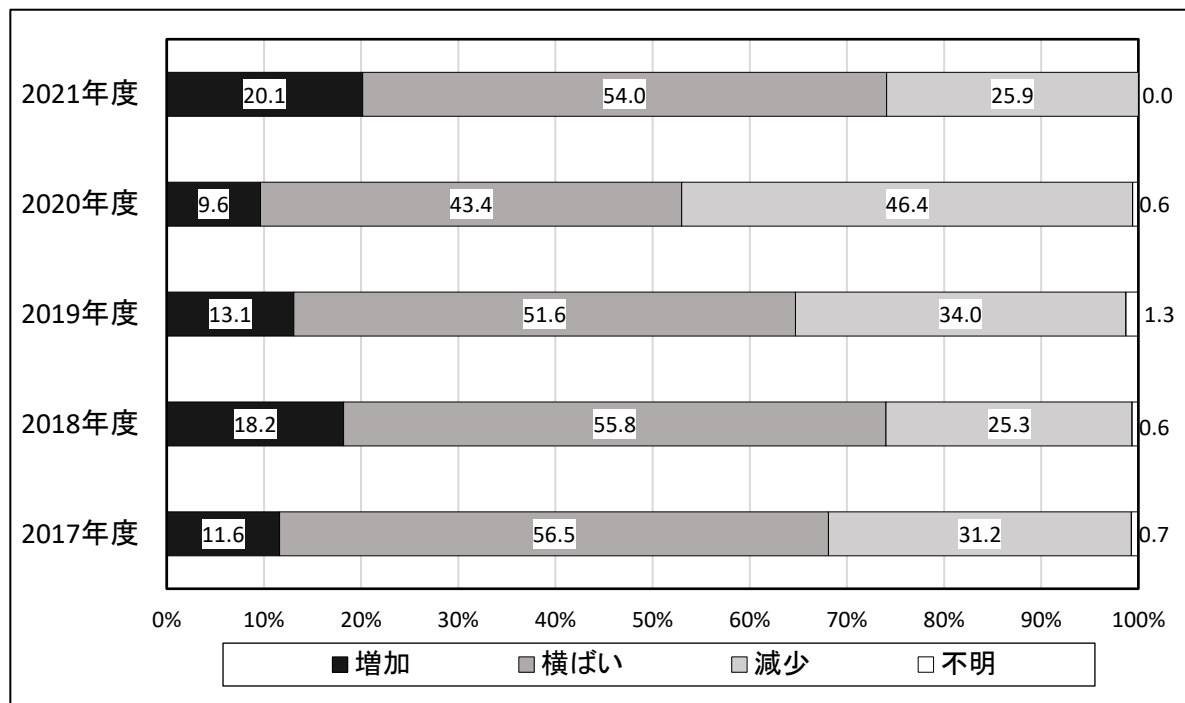
(4)業務量の増減(概ね1年前との比較)

昨年度との比較において、「減少」が減り「増加」が増え、2019年度以前の水準まで戻りつつあることがうかがえる。



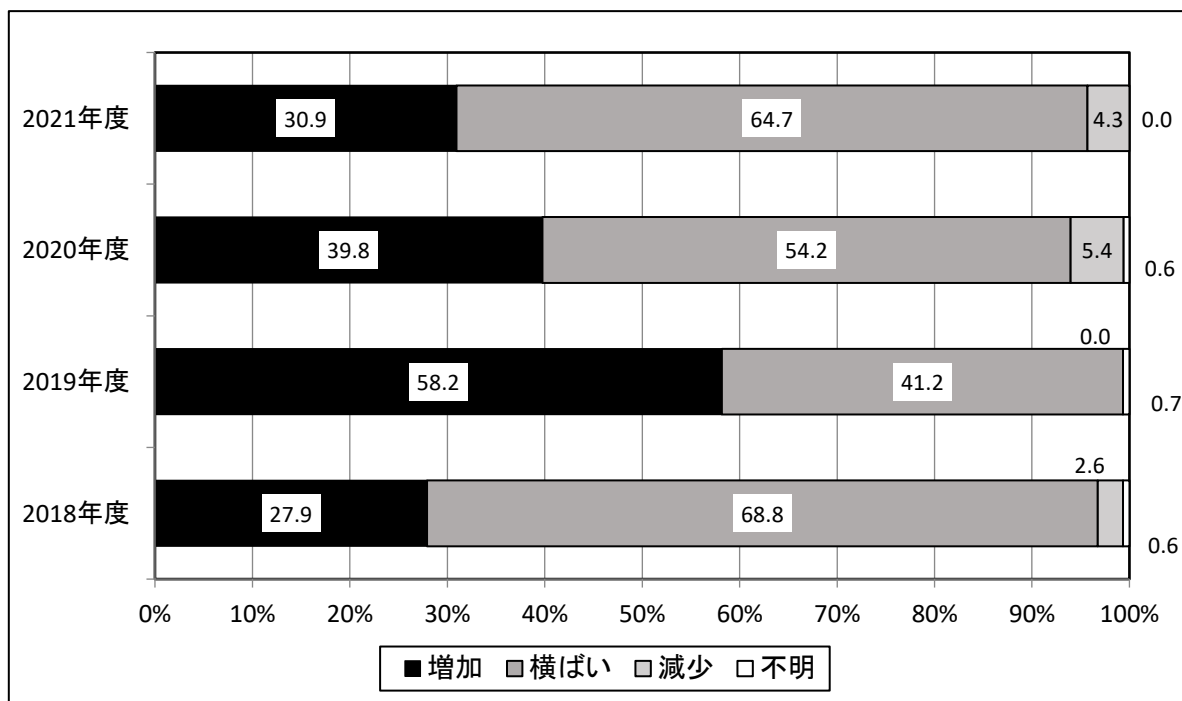
(5)一人当たり時間外労働時間(概ね1年前との比較)

2017年度以降で「増加」が最も多い。昨年度「増加」が最も少なく、「減少」が最も多かったが、2019年以前の傾向からも大きく変化している。



(6)一人当たり有給休暇取得日数(前年2月との比較)

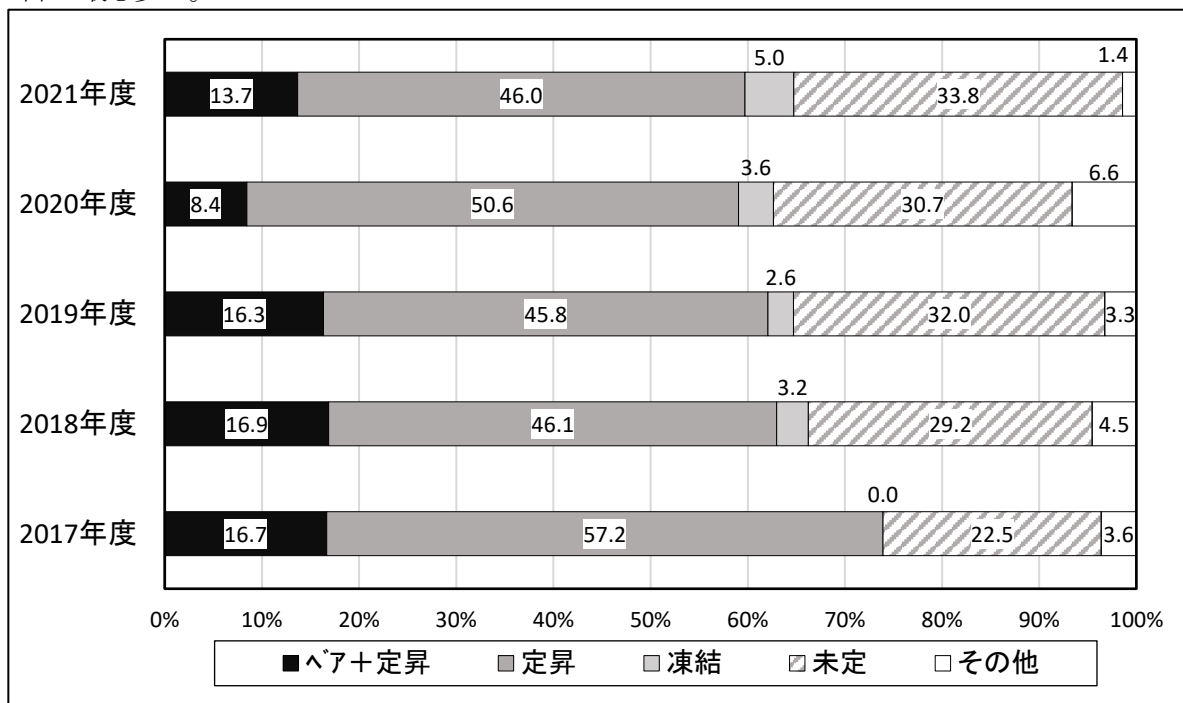
2019年4月からの年5日取得義務化以降、「増加」が多かったが、2018年度の水準に戻っていることから、定着化しつつあることがうかがえる。



3. 次年度の賃金改定

(1)次年度 賃金改定基本的スタンス

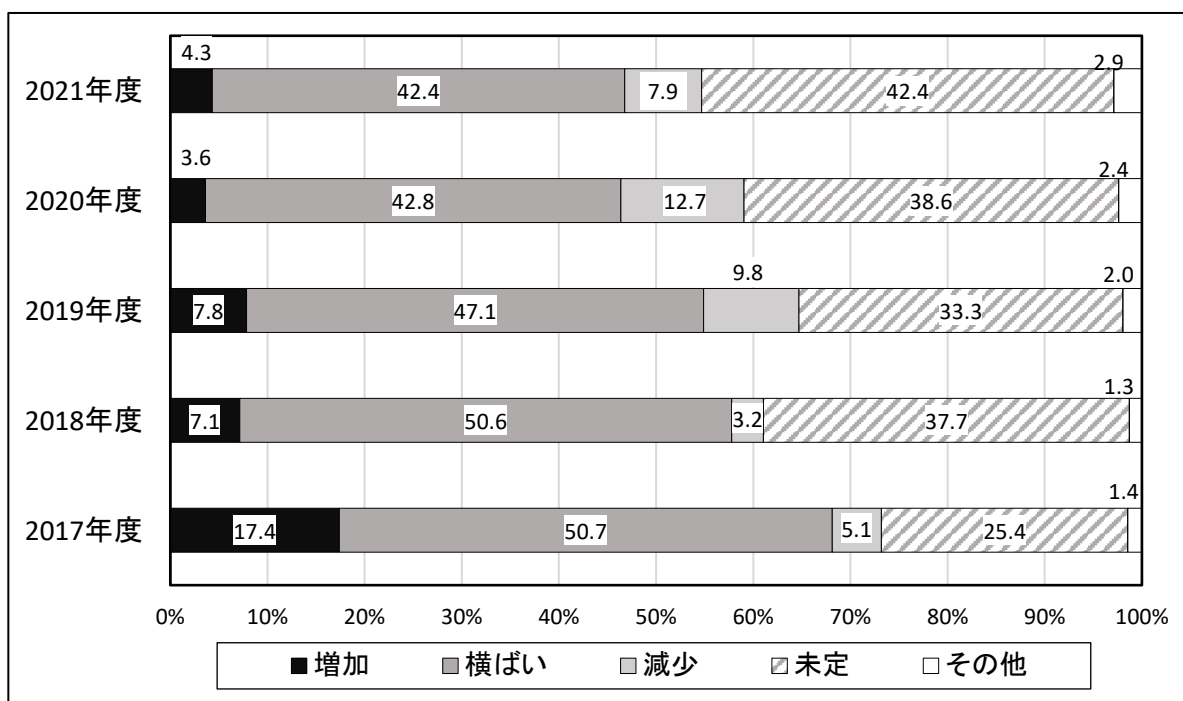
「ベア+定昇」が2019年度以前の水準まで戻りつつある一方で、「未定」と「凍結」が2017年度以降で最も多い。



※注:その他は「賃下げ」および「不明」を合わせたもの

(2)次年度 年間賞与支給額(予定) (2021年度との比較)

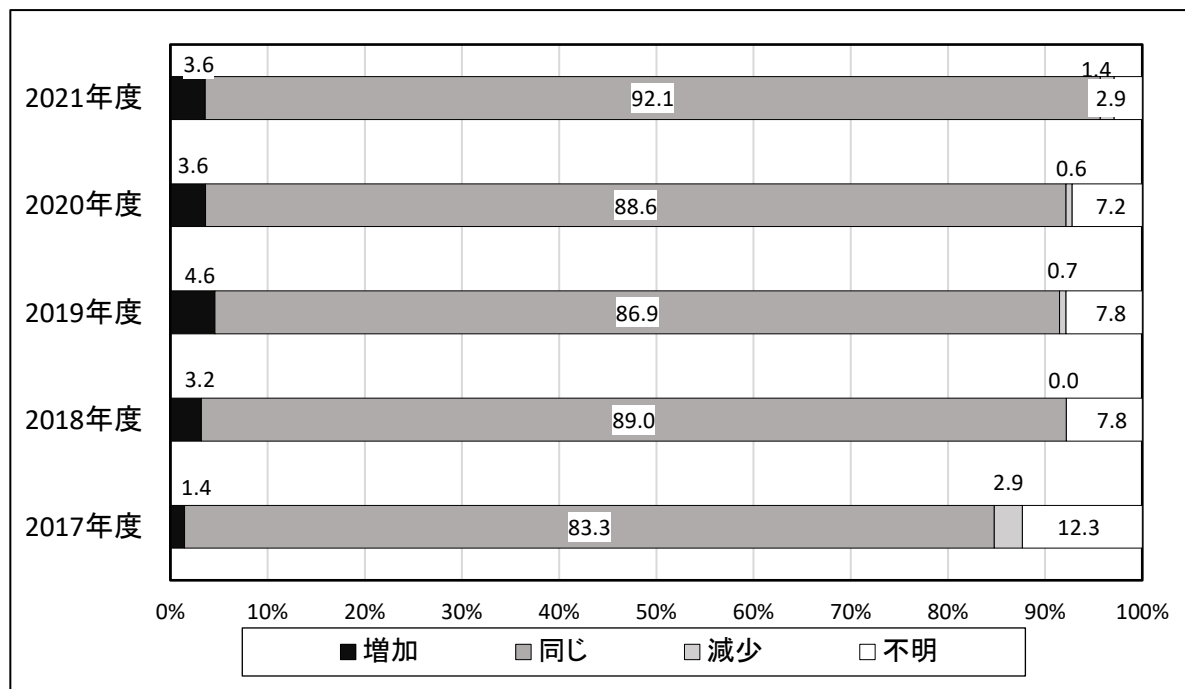
昨年との比較において、「減少」が大幅に減ったが、「増加」が増える傾向が見られない。また、2017年度以降において、「未定」が最も多い。



4. 女性の活躍状況

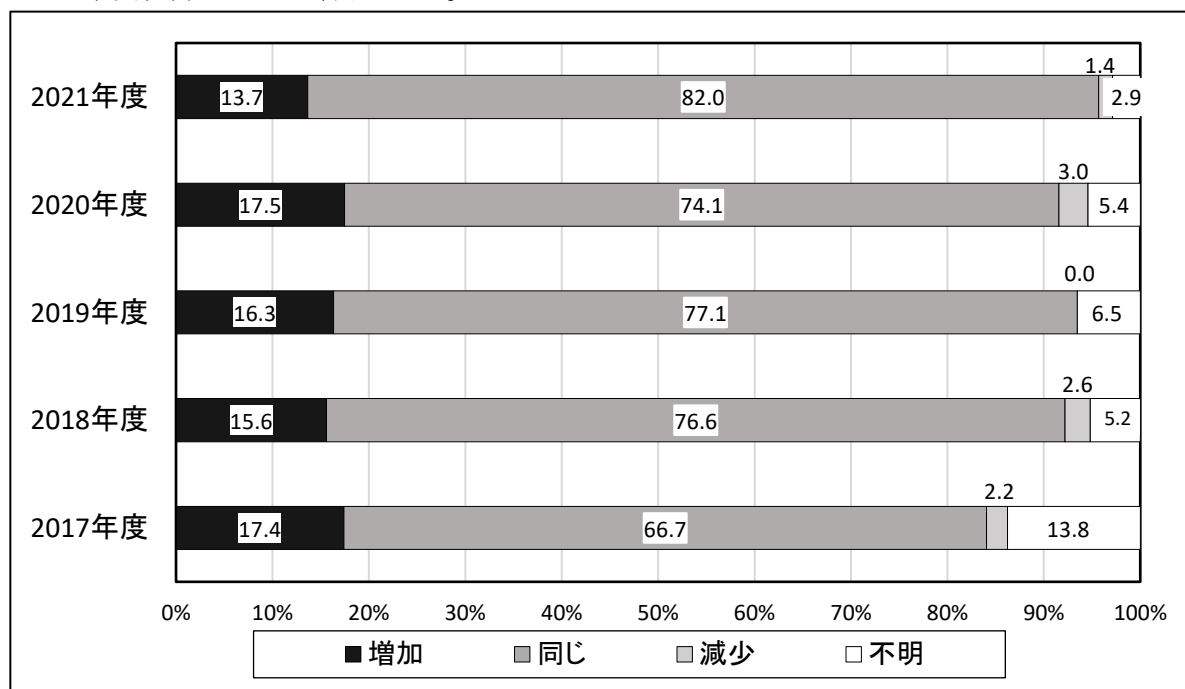
(1) 女性役員数(前年2月との比較)

「同じ」が大勢を占める傾向が年々強くなってきており、変化がなくなっている。



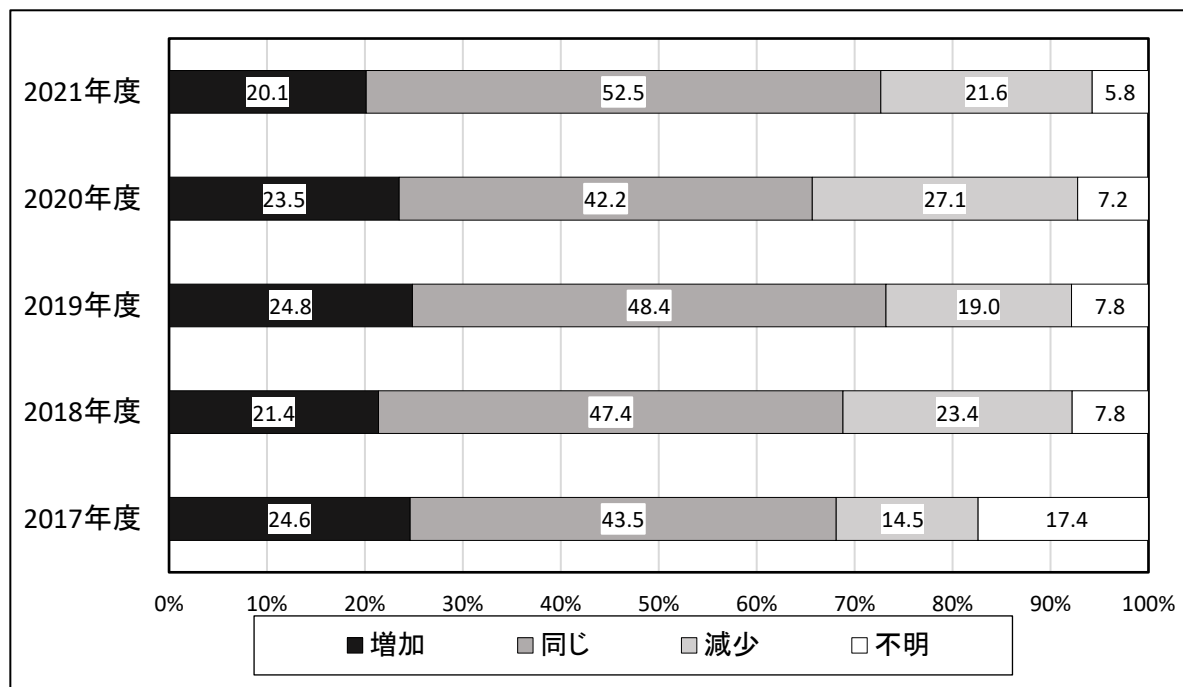
(2) 女性管理職(前年2月時点との比較)

「同じ」が大勢を占める傾向が年々強くなってきており、変化がなくなっている。「増加」は2017年度以降において最も少ない。



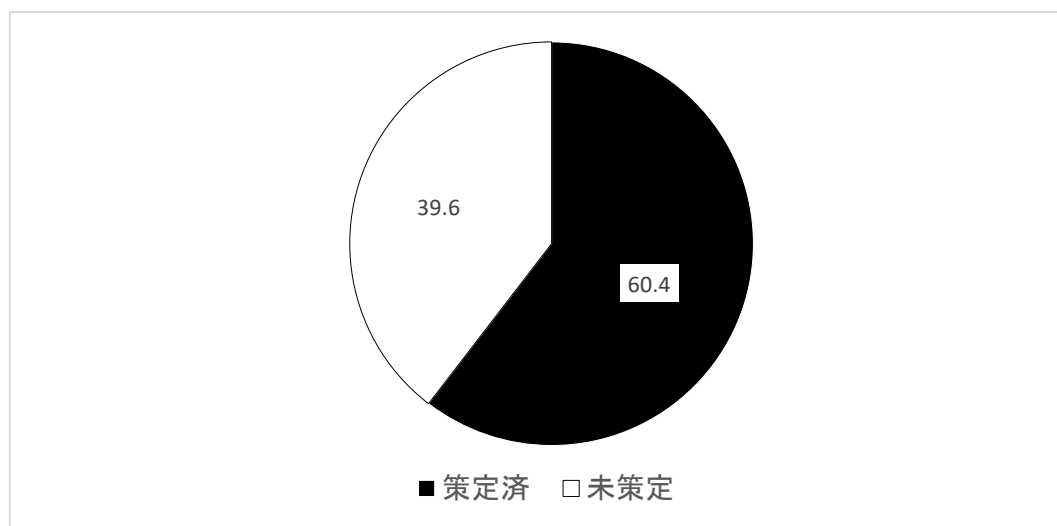
(3)次年度 女性従業員の新卒採用者数(2021年度との比較)

2017年度以降において、「増加」が最も少なく、「同じ」が最も多い。



5. その他

(1)事業継続計画(BCP)の策定状況



集 計 表

業種別内訳

業 種		社数(割合)	
1	建設	18	12.9
2	食料品	12	8.6
3	出版印刷	1	0.7
4	化学工業	1	0.7
5	窯業等	4	2.9
6	鉄鋼	2	1.4
7	金属製造	3	2.2
8	機械製造	8	5.8
9	その他製造	8	5.8
10	電気・ガス	2	1.4
11	情報通信	4	2.9
12	報道	4	2.9
13	運輸	20	14.4
14	卸売・小売	14	10.1
15	金融・保険	10	7.2
16	不動産	5	3.6
17	ホテル・旅館	3	2.2
18	サービス	14	10.1
19	その他	6	4.3
合 計		139	100.0

規模別内訳

規 模	社数(割合)	
100人未満	46	33.1
100～299人	43	30.9
300～499人	19	13.7
500～999人	12	8.6
1,000人以上	19	13.7
合 計	139	100.0

1. 経営状況について

(1) 最近の利益状況

項 目	社数(割合)	
好転	12	8.6
横ばい	92	66.2
悪化	33	23.7
不明	2	1.4
合 計	139	100.0

(2)総合的な業況判断

項 目	社数(割合)	
好転	10	7.2
横ばい	93	66.9
悪化	34	24.5
不明	2	1.4
合 計	139	100.0

(3) 2021年度賞与の支給状況

項 目	社数(割合)	
増加	30	21.6
横ばい	80	57.6
減少	24	17.3
支給なし	5	3.6
不明	0	0.0
合 計	139	100.0

(4) 2021年度賃金改定状況

項 目	社数(割合)	
ベア+定昇	24	17.3
定昇	96	69.1
凍結	14	10.1
賃下げ	1	0.7
不明	4	2.9
合 計	139	100.0

2. 雇用状況について

(1) 従業員数(前年2月との比較)

項 目	社数(割合)	
増加	25	18.0
横ばい	67	48.2
減少	47	33.8
不明	0	0.0
合 計	139	100.0

(2) 従業員数の過不足感(2022年2月時点)

項 目	社数(割合)	
不足	69	49.6
適正	62	44.6
過剰	7	5.0
不明	1	0.7
合 計	139	100.0

(3) 2022年4月の新卒採用者数(前年度との比較)

項 目	社数(割合)	
増加	27	19.4
横ばい	38	27.3
減少	40	28.8
採用なし	33	23.7
不明	1	0.7
合 計	139	100.0

(4)業務量の増減(概ね1年前との比較)

項 目	社数(割合)	
増加	24	17.3
横ばい	94	67.6
減少	20	14.4
不明	1	0.7
合 計	139	100.0

(5)1人当り時間外労働時間(概ね1年前との比較)

項 目	社数(割合)	
増加	28	20.1
横ばい	75	54.0
減少	36	25.9
不明	0	0.0
合 計	139	100.0

(6)1人当り有給休暇取得日数(前年2月との比較)

項 目	社数(割合)	
増加	43	30.9
横ばい	90	64.7
減少	6	4.3
不明	0	0.0
合 計	139	100.0

3. 今春の賃金改定

(1) 2022年度賃金改定(予定)

項 目	社数(割合)	
ベア+定昇	19	13.7
定昇のみ	64	46.0
凍結	7	5.0
賃下げ	0	0.0
未定	47	33.8
その他	1	0.7
不明	1	0.7
合 計	139	100.0

※定昇:定期昇給

(2) 2022年度年間賞与支給額(予定)

項 目	社数(割合)	
増加	6	4.3
横ばい	59	42.4
減少	11	7.9
支給なし	3	2.2
未定	59	42.4
不明	1	0.7
合 計	139	100.0

4. 女性の活躍状況について

(1)女性役員数(前年2月時点との比較)

項 目	社数(割合)	
増加	5	3.6
同じ	128	92.1
減少	2	1.4
不明	4	2.9
合 計	139	100.0

(2)女性管理職数(前年2月時点との比較)

項 目	社数(割合)	
増加	19	13.7
同じ	114	82.0
減少	2	1.4
不明	4	2.9
合 計	139	100.0

(3)今春の女性従業員の新卒採用者数(前年度との比較)

項 目	社数(割合)	
増加	28	20.1
同じ	73	52.5
減少	30	21.6
不明	8	5.8
合 計	139	100.0

5. その他

(1)事業継続計画(BCP)の策定状況

項 目	社数(割合)	
策定済	84	60.4
未策定	55	39.6
不明	0	0.0
合 計	139	100.0

5. 雇用労働分野の課題・問題点について(自由記述)

12コメント

食料品	同一労働同一賃金の義務化に伴い、正社員と非正規労働者の不合理な待遇差の禁止は、正社員と非正規社員の採用に多々支障を来しており、採用に若干の影響を及ぼす結果となっている。
卸売・小売	65歳以上の雇用継続に関して
出版印刷	<ul style="list-style-type: none"> ・人材が定着しない(前年の離職率約25%) ・中小企業のIT化やDX導入など言われているが、道や市から人材を短期で派遣やITコンサルタントの相談会などをしてほしい。 ・ペーパーレスやハンコレスと言われているが、官公庁からの書類はすべて必要であり足枷となっている。
建設	<ul style="list-style-type: none"> ・現業技術者が不足。新卒技術者の採用に苦労。 ・2024/4～労働規制に対応すべく、生産性向上と共に時間外労働時間の減少に取り組んでいる。 ・有給休暇取得については、取得率は向上、年5日取得は100% ・2022/4からの賃金UPにおける入札加点について、現在その内容精査と対策について取り組んでいる所です。
建設	技術者の高齢化、求人難
報道	昨年から社員から副業についての申請があるが、当社の就業規則上では禁止となっている。新年度には、副業・兼業についての項目を就業規則に追加する予定であるが、一番の懸念事項は社員の健康状態、労災の判定などがある。各社どのような対応をしているのか、知りたい。そもそも副業を認めている会社は多くなってきているのかなど。
運輸	技能実習生が入国できない
サービス	依然人手不足。労働力人口の減少があり、改善は見込めないのでは！国を挙げて少子化の改善なくして、景気(個人消費↑)も見込めない。
その他製造	働き方改革への対応と業務の効率化
食料品	自社雇用では追いつかず、派遣に頼っているが、法改正による単価UPの為、人件費の負担が大きい。派遣先企業への優遇も検討してもらいたい。
運輸	雇用調整助成金の特例措置の延長
情報通信	障害者法定雇用率が未達成であること。