

＜定例項目調査結果の概要－令和4年－＞

1 生産・売上額等、所定外労働時間、正社員等雇用、パートタイム雇用(前期比)

(1) 生産・売上額等(実績)

生産・売上額等判断D. I. をみると、調査産業計は令和3年10～12月期で7ポイント、令和4年1～3月期で4ポイント、同4～6月期で8ポイントとなり、同7～9月期では2ポイントとなった（第1図、第1表）。

(2) 所定外労働時間(実績)

所定外労働時間判断D. I. をみると、調査産業計は令和3年10～12月期で7ポイント、令和4年1～3月期で9ポイント、同4～6月期で9ポイントとなり、同7～9月期では9ポイントとなった（第2図、第1表）。

(3) 正社員等雇用(実績)

正社員等雇用判断D. I. をみると、調査産業計は令和3年10～12月期でマイナス4ポイント、令和4年1～3月期でマイナス4ポイント、同4～6月期でマイナス7ポイントとなり、同7～9月期ではマイナス1ポイントとなった（第3図、第1表）。

(4) パートタイム雇用(実績)

パートタイム雇用判断D. I. をみると、調査産業計は令和3年10～12月期でマイナス3ポイント、令和4年1～3月期でマイナス3ポイント、同4～6月期でマイナス2ポイントとなり、同7～9月期ではマイナス2ポイントとなった（第4図、第1表）。

2 労働者の過不足状況

(1) 正社員等労働者

正社員等労働者過不足判断D. I. を調査産業計でみると、令和4年2月期で39ポイント、同5月期で37ポイント、同8月期で41ポイント、同11月期で44ポイントと不足が続いた（第5図、第2-1表）。

(2) パートタイム労働者

パートタイム労働者過不足判断D. I. を調査産業計でみると、令和4年2月期で26ポイント、同5月期で28ポイント、同8月期で28ポイント、同11月期で30ポイントと不足が続いた（第5図、第2-1表）。

(3) 職種別労働者

職種別労働者過不足判断D. I. をみると、令和4年は各調査期とも、いずれの職種でも不足超過となった（第2-2表）。

3 雇用調整

何らかの雇用調整を実施した事業所割合を調査産業計（実績）でみると、令和3年10～12月期で27%、令和4年1～3月期で28%、同4～6月期で28%、同7～9月期で26%となった。

雇用調整の措置（複数回答）としては、調査産業計で令和3年10～12月期と令和4年1～3月期では「残業規制」と「配置転換」の割合が最も多く、令和4年4～6月期と令和4年7～9月期では「配置転換」の割合が最も多くなった。（第6図、第4表、第5表）

4 中途採用

「中途採用あり」とした事業所割合を調査産業計（実績）でみると、令和3年10～12月期で58%、令和4年1～3月期で60%、同4～6月期で65%、同7～9月期で61%となった（第7図、第6表）。

5 未充足求人

「医療、福祉」と「サービス業（他に分類されていないもの）」は、令和4年の各調査期とも「未充足求人あり」の事業所割合が60%を超えた（第7表）。

＜特別項目（調査期ごとに異なる事項）調査結果の概要－令和4年－＞

＜2月調査＞

・令和4年新規学卒者の採用内定状況（令和4年2月1日現在）

（1）採用計画・採用予定の状況

令和4年2月1日現在、令和4年新規学卒者の「採用計画・採用予定がある」事業所の割合を学歴別にみると、調査産業計では、高校卒 40%、高専・短大卒 29%、大学卒（文科系）38%、大学卒（理科系）39%、大学院卒 23%、専修学校卒 21%となり、高専・短大卒、大学卒（文科系）、大学院卒で前年同期（令和3年新規学卒者の「採用計画・採用予定がある」事業所割合（令和3年2月1日現在）、以下同じ。）を上回った。（第8－1表）

（2）採用計画数と比較した採用内定の状況

令和4年2月1日現在、令和4年新規学卒者の「採用計画・採用予定がある」事業所について、採用内定（配属予定）の状況をみると、高校卒、高専・短大卒、大学卒（文科系）、大学卒（理科系）、大学院卒では「採用計画数どおり採用内定（配属予定）をした」事業所の割合、専修学校卒では「採用計画数に採用内定（配属予定）が達していない」事業所の割合が最も多かった。（第8－2表）

・正社員以外の労働者から正社員への登用の状況

（1）登用の状況

正社員以外の労働者から正社員への「登用制度あり」は、調査産業計で75%であった。

登用制度の有無にかかわらず過去1年間（令和3年2月から令和4年1月まで）に「登用実績あり」の事業所の割合をみると、調査産業計では44%、産業別では「医療、福祉」55%が最も多くなった。（第9表）

（2）正社員への登用制度がありながら登用実績のない理由

正社員への登用制度がありながら、過去1年間（令和3年2月から令和4年1月まで）に登用実績がない理由（複数回答）を調査産業計でみると、「正社員を募集（又は必要と）した」（66%）にもかかわらず、「正社員以外の労働者から応募がなかった」事業所の割合が40%と最も多かった。（第10表）

（3）登用制度の有無別今後の登用について

「登用の今後の方針」について、「登用制度あり」の事業所をみると、調査産業計では「登用していきたい」（59%）が最も多く、「登用制度なし」の事業所をみると、調査産業計では「現在のところ未定」（57%）が最も多かった。（第11表）

（4）登用実績の有無別今後の登用について

「登用の今後の方針」について、過去1年間（令和3年2月から令和4年1月まで、以下同じ。）に「登用実績あり」の事業所をみると、調査産業計では「登用していきたい」（68%）が最も多く、過去1年間に「登用実績なし」の事業所をみると、調査産業計では「現在のところ未定」（47%）が最も多かった。（第12表）

＜5月調査＞

・令和5年新規学卒者の採用計画等

（1）採用計画

令和5年新規学卒者の採用予定者数を令和4年新規学卒者の採用者数に比べて「増加」とする事業所の割合は、高校卒 22%、高専・短大卒 14%、大学卒（文科系）17%、大学卒（理科系）19%、大学院卒 11%、専修学校卒 12%となった。

「減少」とする事業所の割合は、高校卒 2%、高専・短大卒 1%、大学卒（文科系）2%、大学卒（理科系）2%、大学院卒 1%、専修学校卒 1%となった。

各学歴で「増加」とする事業所が「減少」とする事業所を上回った。（第8図、第13表）

（2）採用予定者数の増加理由

令和4年新規学卒者の採用予定者数を「増加」とする事業所について、その理由（複数回答2つまで）を学歴別にみると、各学歴で「長期的に育成することが必要な基幹的業務を担う者の確保」が最も多かった。（第14表）

<8月調査>

・令和3年度新規学卒者の採用枠での募集

(1) 新規学卒者の採用枠での募集状況

令和3年度新規学卒者の採用枠で正社員の募集を「行った」事業所の割合は、調査産業計で55%となった。
上記事業所についてその募集時期をみると、調査産業計では「春季（3月～5月頃）のみ」とする割合が最も多く38%、次いで「年間を通して随時」35%、「年複数回（春季と秋季など）」14%などとなった。（第15表）

(2) 募集時期が「春季（3月～5月頃）のみ」であった事業所の今後の春季以外の時期の募集予定

令和3年度新規学卒者の採用枠で正社員の募集を行った際の募集時期が「春季（3月～5月頃）のみ」であった事業所について、今後、春季に加えて他の時期にも募集を行う予定があるかをみると、調査産業計では「未定」とする事業所の割合が最も多く47%、次いで「全く予定していない」22%、「検討している」17%、「予定している」11%となった。（第16表）

(3) 既卒者の応募可否及び採用状況

令和3年度新規学卒者の採用枠での正社員の募集を「行った」事業所のうち「既卒者は応募可能だった」とする事業所の割合は、調査産業計で69%となり、そのうち「採用にいたった」のは38%となった。（第17表）

(4) 既卒者の新規学卒者の採用枠での応募についての今後の方針

既卒者の新規学卒者の採用枠での応募についての今後の方針をみると、調査産業計では「現在のところ未定」とする事業所の割合が最も多く33%、次いで「応募可能としたい」27%、「本社等でしか回答できない」17%、「年齢によって応募可能としたい」12%、「応募不可としたい」3%となった。（第18表）

・労働者不足の対処方法

現在労働者が不足していて、かつ、過去1年間に何らかの労働者不足の「対処をした」事業所の割合は63%、今後1年間に「対処をする予定」とする事業所の割合は62%であった。その対処方法（複数回答）をみると、調査産業計では過去1年間及び今後1年間とも「正社員等採用・正社員以外から正社員への登用の増加」の割合が最も多かった。（過去1年間：55%、今後1年間：56%）

産業別にみると、「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」では、過去1年間及び今後1年間とも「臨時、パートタイムの増加」の割合が最も多かった。（第19表）

<11月調査>

・働き方改革の取組

(1) 長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の実現への取組

長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の実現に「取り組んでいる」事業所の割合は調査産業計で81%、「改善の必要がない職場環境である（長時間労働は行われていない、多様で柔軟な働き方をするような性質の仕事ではないなど）」で13%、「取り組んでいない」で5%となった。

「取り組んでいる」事業所について取組内容（複数回答）をみると、「業務の効率化を進める」が66%で最も割合が多く、次いで「時間外労働の事前申告制」が59%、「長時間労働抑制に関する数値目標の設定」が45%などとなった。（第20表）

(2) 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保の実現に向けた取組

同一労働同一賃金など、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保の実現に向けて「取り組んでいる又は取り組んだ」事業所の割合は調査産業計で63%、「検討の結果、見直しは必要ないと判断した」で21%、「取り組んでいない」で7%、「異なる雇用形態が存在しない」で7%となった。

「取り組んでいる又は取り組んだ」事業所について取組内容（複数回答）をみると、「諸手当」が60%で最も割合が多く、次いで「福利厚生」が54%、「基本給」が42%などとなった。（第21表）

・事業の見直しと雇用面での対応状況

(1) 事業の見直しの実施状況

事業の見直しを実施した（する予定の）事業所の割合は、調査産業計で過去1年間（令和3年11月から令和4年10月）で17%、今後1年間（令和4年11月から令和5年10月）で16%となった。

うち、見直しの方向は、調査産業計で過去1年間における「拡大」10%、「縮小」4%、「その他」4%、今後1年間における「拡大」10%、「縮小」2%、「その他」4%となった。過去1年間及び今後1年間とも、事業を「拡大」する方向で見直しを実施した（する予定の）割合が前年同期より上昇した。（第22表）

(2) 事業の見直しの方法

事業の見直しを実施した（する予定の）事業所について、事業の見直しの方法（複数回答）をみると、「実施した（する予定）計」で、過去1年間及び今後1年間とも、「業務のプロセスの見直し（業務の効率化）」が39%、42%とそれぞれ最も多くなった。

これを事業の見直し方向の拡大、縮小別にみると、「拡大」では過去1年間及び今後1年間とも、「業務プロセスの見直し（業務の効率化）」が43%と最も多くなった。「縮小」では過去1年間及び今後1年間とも、「不採算事業部門の縮小・廃止」が37%、40%とそれぞれ最も多くなった。（第23表）

(3) 事業の見直しに伴う雇用面での対応状況

事業の見直しを実施した（する予定の）事業所について、事業の見直しに伴う雇用面での対応方法（複数回答）をみると、「実施した（する予定）計」で、過去1年間及び今後1年間とも、「中途採用の強化（採用チャンネルの多様化含む）」が47%、55%とそれぞれ最も多くなった。

これを事業の見直し方向の拡大、縮小別にみると、過去1年間及び今後1年間とも、「拡大」では「中途採用の強化（採用チャンネルの多様化含む）」が66%、70%、「縮小」では「配置転換」が43%、45%とそれぞれ最も多くなった。

（第24表）