

# 雇用・景況アンケート調査結果

令和4年1月実施分

## 全体版

令和4年3月

長 浜 市

【調査概要】

**1.調査時点**

令和4年1月

**2.対象者**

概ね20人以上の従業員を有する事業所 259社

**3.回収率**

49% (127件)

**4.調査方法**

対象事業所に調査アンケートを郵送し、市HPのフォームまたはファックスにて回答。

**5.調査内容****【企業情報】**

1. 御社の主たる業種を教えてください。

- ①農林漁業 ②建設業 ③製造業 ④卸売業・小売業 ⑤運輸業 ⑥情報通信業 ⑦宿泊業  
⑧飲食業 ⑨不動産業 ⑩サービス業 ⑪金融・保険業 ⑫医療・福祉業 ⑬その他

**【経営状況について】**

2. 令和元年（新型コロナウイルス感染症流行前）と比較して令和3年の御社の業況を教えてください。

- ①改善 ②変化なし ③悪化

3. 令和2年と比較して令和3年の御社の業況を教えてください。

- ①改善 ②変化なし ③悪化

4. 令和4年の御社の業況見通しについて教えてください。

- ①改善 ②変化なし ③悪化 ④見通せない

**【労働者数について】**

5. 令和2年と比較して、令和3年の正規雇用従業員数の変化について教えてください。

- ①増加 ②ほぼ同じ ③減少

6. 令和2年と比較して、令和3年の派遣・請負・期間労働者数の変化について教えてください。

- ①増加 ②ほぼ同じ ③減少 ④雇っていない

7. 令和4年の正規雇用従業員数の見通しについて教えてください。

- ①増加 ②ほぼ同じ ③減少

8. 令和4年の派遣・請負・期間労働者数の見通しについて教えてください。

- ①増加 ②ほぼ同じ ③減少 ④雇っていない

9. 令和3年度の採用者数について教えてください。

- ①計画どおり採用した ②計画を拡大して採用した ③計画を縮小して採用した  
④募集しても集まらなかった ⑤計画どおり採用しなかった（計画がなかった）

10. 令和4年度の採用対象について教えてください。（複数回答可）

- ①高校卒業者（予定含む） ②専門学校卒業者（予定含む） ③大学・短大卒業者（予定含む）  
④経験者（中途採用含む） ⑤未経験者（中途採用含む） ⑥採用予定なし

11. 令和4年度の採用者数の計画について教えてください。

- ①1人 ②2～5人 ③6～9人 ④10人以上 ⑤採用予定なし

**【高齢者の雇用状況について】**

12. 定年退職の年齢は何歳ですか。

- ①60歳 ②61歳～64歳 ③65歳～69歳 ④70歳以上 ⑤定年制はない

13. 65歳以上の高齢者について、積極的に雇用したいと思いますか（複数回答可）。

- ①すでに雇用している社員は65歳を超えても継続して雇用したい。  
②経験者や即戦力となる人を新規採用したい ③経験者、未経験者を問わず新規採用したい。  
④積極的に雇用したいとは思わない。

14. 設問 13 で④とお答えになった方におたずねします。高齢者を積極的に雇用したいとは思わない理由は何ですか。

- ①人材が足りているから ②高齢者に適した仕事が無いから ③その他

15. 65 歳以上の高齢者を雇用する場合に心配なことは何ですか。

- ①体力面・健康面 ②年代の違う社員とのコミュニケーション ③賃金形態 ④特にない  
⑤その他

### 【雇用調整の動向について】

16. 令和 4 年 1 月現在の雇用状況について教えてください。

- ①従業員が余っている ②従業員が不足している ③過不足なし

17. 令和 3 年に実施した雇用調整について教えてください。(複数回答可)

- ①残業削減・規制 ②派遣労働者の削減 ③配置転換 ④出向・転籍  
⑤ワークシェアリング ⑥採用募集の削減・停止 ⑦パート・契約労働者の雇い止め  
⑧請負の削減・縮小 ⑨希望退職募集・解雇 ⑩一時休業・一時帰休  
⑪採用内定者の取り消し ⑫実施していない ⑬その他

18. 国が行う雇用調整助成金制度の利用状況について教えてください。

- ①利用している ②利用していない ③申請中 ④わからない

19. 設問 18 で①とお答えになった方におたずねします。雇用調整助成金制度の特例が終了した場合の雇用調整について検討されていますか。検討されている場合は当てはまるものを選んでください。(複数回答可)

- ①残業削減・規制 ②派遣労働者の削減 ③配置転換 ④出向・転籍  
⑤ワークシェアリング ⑥採用募集の削減・停止 ⑦パート・契約労働者の雇い止め  
⑧請負の削減・縮小 ⑨希望退職募集・解雇 ⑩一時休業・一時帰休  
⑪採用内定者の取り消し ⑫検討していない ⑬その他

### 【設備投資について】

20. 令和 3 年の設備投資の状況について教えてください。

- ①計画どおり実施した ②計画を拡大した ③計画を縮小した  
④実施しなかった(計画を保留した) ⑤計画していなかった

21. 令和 4 年の設備投資計画について教えてください。

- ①計画している ②計画していない ③分からない

### 【課題・問題点等】

22. 行政の商工業・雇用労働施策として望むことについて教えてください。(複数回答可)

- ①デジタル化への支援 ②カーボンニュートラルへの支援  
③補助金・融資制度の種類の拡充 ④新ビジネス・新産業進出への支援  
⑤新製品・新技術開発に対する支援 ⑥販路拡大への支援 ⑦人材育成への支援  
⑧人材確保への支援 ⑨働きやすい環境づくりへの支援 ⑩その他 ⑪特になし

23. 具体的な要望がありましたら教えてください。

## 総 評

本市における令和3年の景気は、DI指数<sup>※注</sup>が14.2であり、新型コロナウイルス感染症（以下、感染症とする）の影響を大きく受けた令和2年の▲51.4から65.6ポイント増加しており、回復傾向にあるとみられる。しかし、令和元年と比較した令和3年のDI指数は▲26.8であり、感染症流行前の景況には戻っていない状況にある。

令和4年の各事業所の業況見通しとしては、DI指数は1.5であるが、「変化なし」に次いで「見通せない」が多いことから、全体としては令和3年の景気が一定維持される一方で、先行き不透明感もある。業種別にみると、「卸売業・小売業」「製造業」「サービス業」のDI指数はプラスであるものの、「宿泊業」「金融・保険業」「医療・福祉業」「建設業」「運輸業」はマイナスであり、業種により業況の回復状況が異なっている。

雇用情勢としては、令和2年と比較すると正規雇用従業員数および派遣・請負・期間労働者数のDI指数がともに増加しており、人手不足感に転じている。令和3年度の採用状況は、前年同様「計画通り採用した」の割合が最も多い（38.6%）ものの、次いで「募集しても集まらなかった」が多く、10.3ポイントの増加（23.6%→33.9%）であった。43.3%の事業所が計画以上の人材を確保している一方で、計画を縮小したり募集人員が集まらなかったりと、人材確保に苦慮している事業所も40.2%と多い。また、長浜公共職業安定所管内の有効求人倍率の推移をみても、令和3年4月から感染症第5波が到来した8月9月まで徐々に上昇を続け、9月末の緊急事態宣言解除後はさらに上昇して1倍を超える状態が続いており、人手不足感が生じていることがわかる。

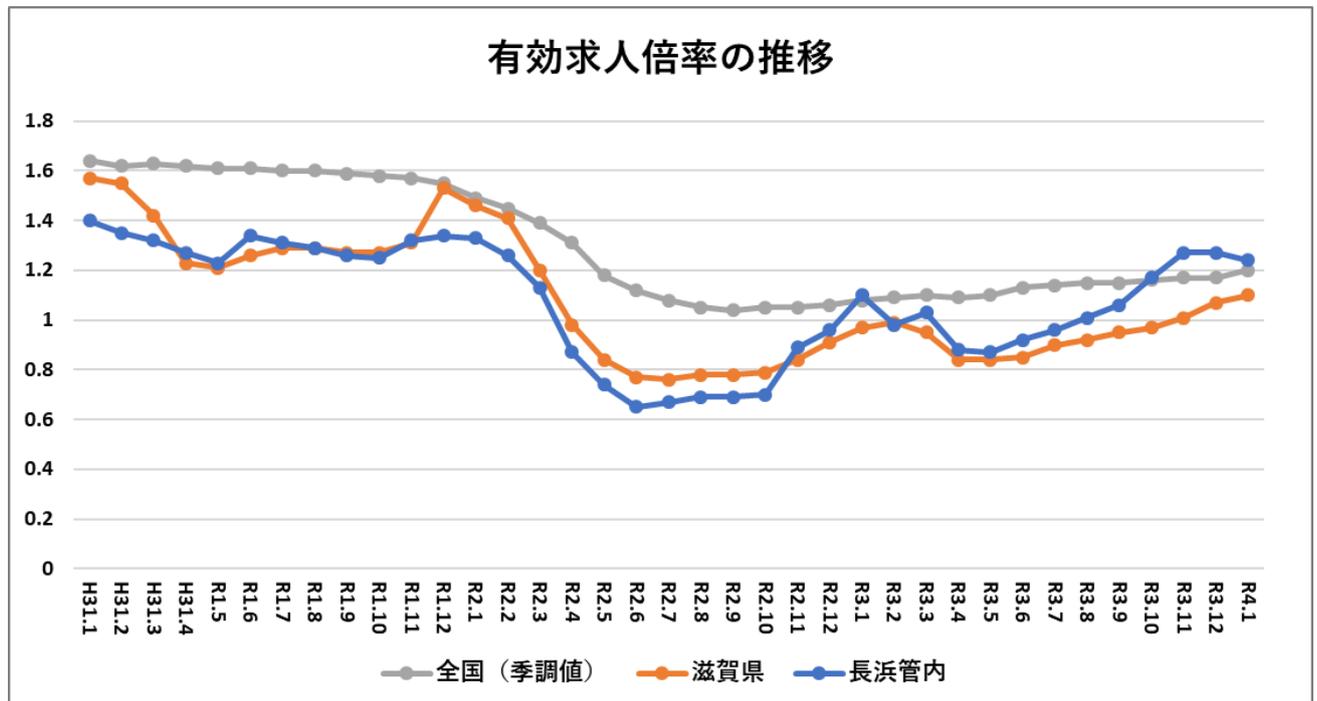
今後の雇用の見通しとしては、人手不足感が続く傾向にあるものの、感染症が雇用に与える影響には引き続き注意する必要がある。

※注【DI指数】増加・好転とする企業割合から減少・悪化とする企業割合を引いた値

（参考）

- 内閣府の令和4年2月の月例経済報告によると、「景気は、持ち直しの動きが続いているものの、新型コロナウイルス感染症の厳しい状況が残る中で、一部に弱さがみられる。先行きは、各種政策の効果や海外経済の改善もあって、持ち直していくことが期待される。ただし、感染拡大の影響や供給面での制約、原材料価格の動向による下振れリスクに十分注意する必要がある。」としている。

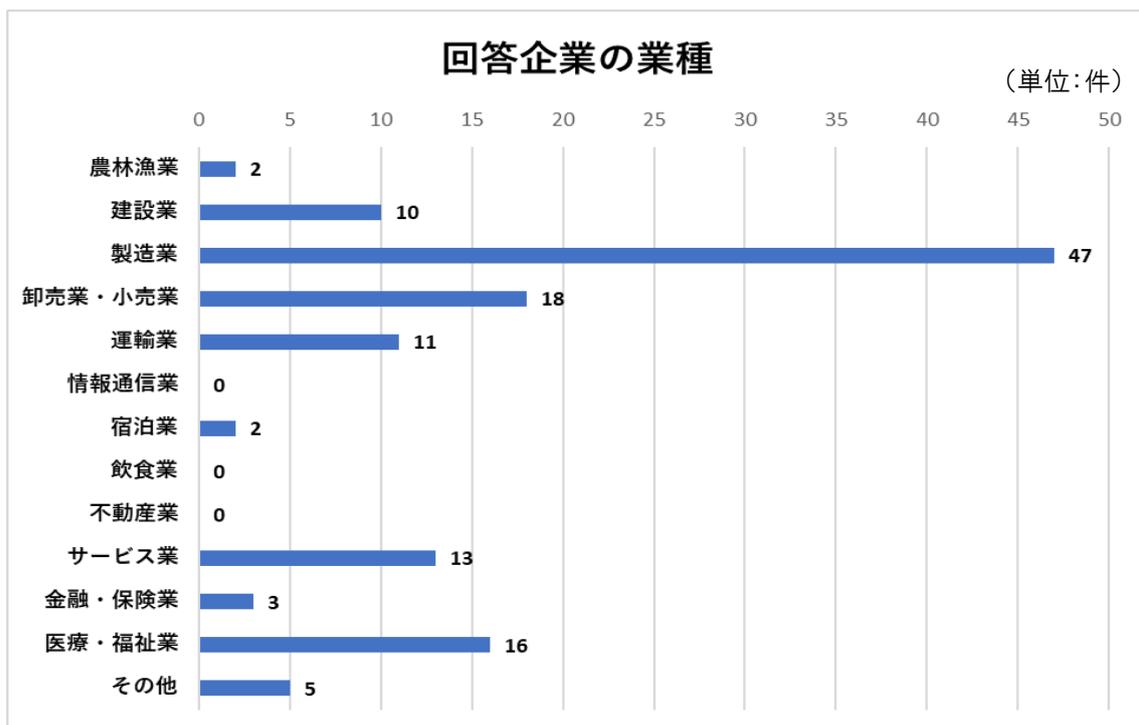
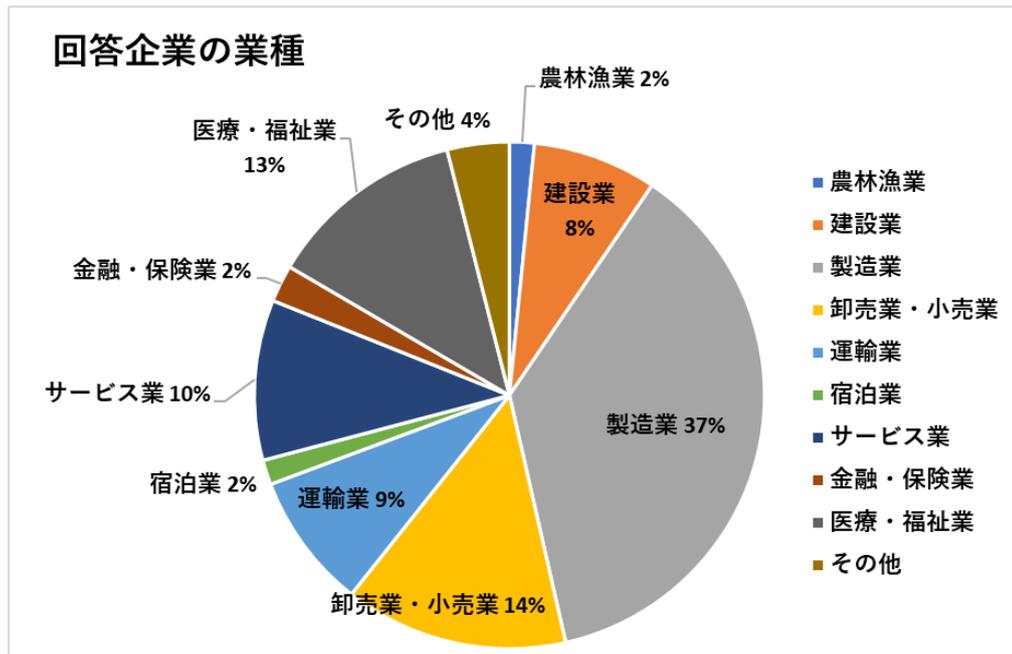
- 日本銀行京都支店の京都府・滋賀県の金融経済概況（令和4年2月9日発表分）では、「景気は、新型コロナウイルス感染症の影響がみられるものの、基調としては緩やかに持ち直し。個人消費と観光は持ち直しが一服。設備投資は持ち直し。住宅投資は堅調。公共投資は高水準で推移。生産は緩やかに増加。労働需給は幾分改善。雇用者所得は弱い状態。」ととらえている。先行きは「緩和的な金融環境や各種経済対策の効果もあり、徐々に改善」と見通している。



【アンケート調査結果】

(1) 主たる業種を教えてください。

本市の主要産業である「製造業」が最も多く、次いで「卸売業・小売業」、「医療・福祉業」、「サービス業」、「運輸業」、「建設業」となっている。



経営状況について

(2) 令和元年（新型コロナウイルス感染症流行前）と比較して令和3年の御社の業況を教えてください。

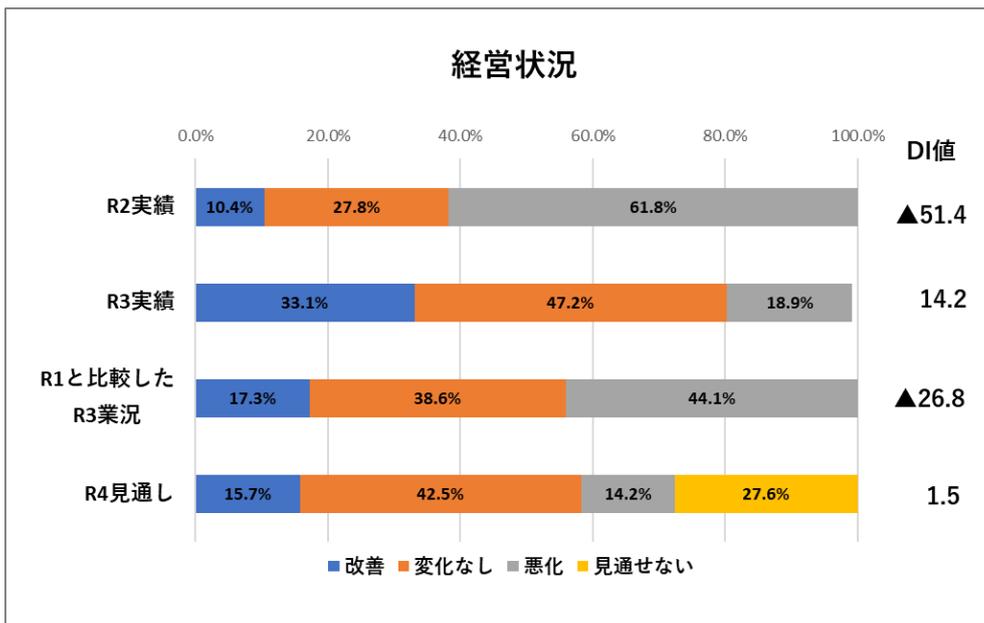
(3) 令和2年と比較して令和3年の御社の業況を教えてください。

(4) 令和4年の御社の業況見通しについて教えてください。

令和3年の業況はDI指数が14.2であり、コロナ感染拡大の影響を大きく受けた令和2年の▲51.4から65.6ポイント増加しており、回復傾向にあるとみられる。

しかし、令和3年の業況を令和元年と比較すると、DI指数は▲26.8であり、感染症流行前の業況には回復していないことがわかる。

令和4年の業況の見通しについては、DI指数は1.5であるが、「変化なし」に次いで「見通せない」が多いことから、全体の景気としては令和3年の水準が一定維持される一方で、先行き不透明感もある。業種別にみると、「卸売業・小売業」「製造業」「サービス業」のDI指数はプラスであるものの、「宿泊業」「金融・保険業」「医療・福祉業」「建設業」「運輸業」はマイナスであり、業種により回復状況が異なっている。



業種	R3業況				R4業況見通し				DI指数
	改善	変化なし	悪化	DI指数	改善	変化なし	悪化	見通せない	
農林漁業	50.0%	0.0%	50.0%	0.0	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0
建設業	30.0%	50.0%	20.0%	10.0	0.0%	40.0%	20.0%	40.0%	▲20.0
製造業	53.2%	31.9%	14.9%	38.3	25.5%	42.6%	6.4%	25.5%	19.1
卸売業・小売業	33.3%	44.4%	22.2%	11.1	33.3%	33.3%	11.1%	22.2%	22.2
運輸業	27.3%	54.5%	18.2%	9.1	9.1%	27.3%	27.3%	36.4%	▲18.2
宿泊業	0.0%	0.0%	100.0%	▲100.0	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	▲100.0
サービス業	23.1%	61.5%	15.4%	7.7	7.7%	53.8%	0.0%	38.5%	7.7
金融・保険業	33.3%	66.7%	0.0%	33.3	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%	▲33.3
医療・福祉業	0.0%	81.3%	18.8%	▲18.8	0.0%	43.8%	31.3%	25.0%	▲31.3
その他	0.0%	60.0%	20.0%	▲20.0	0.0%	80.0%	0.0%	20.0%	0.0

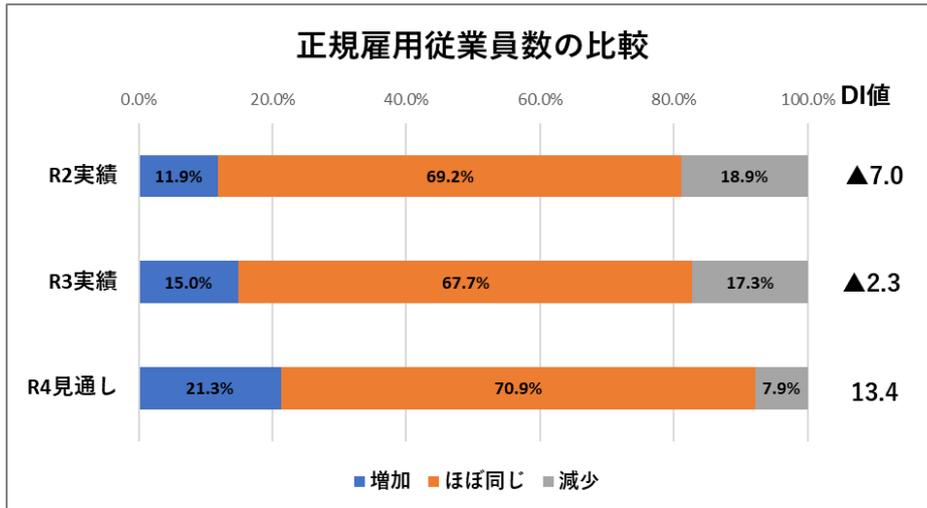
雇用状況について

労働者数について

- (5) 令和2年と比較して、令和3年の正規雇用従業員数の変化について教えてください。
- (7) 令和4年の正規雇用従業員数の見通しについて教えてください。

令和3年の正規雇用従業員数はDI指数が4.7ポイント増加し、人員過剰感が弱まったといえる。

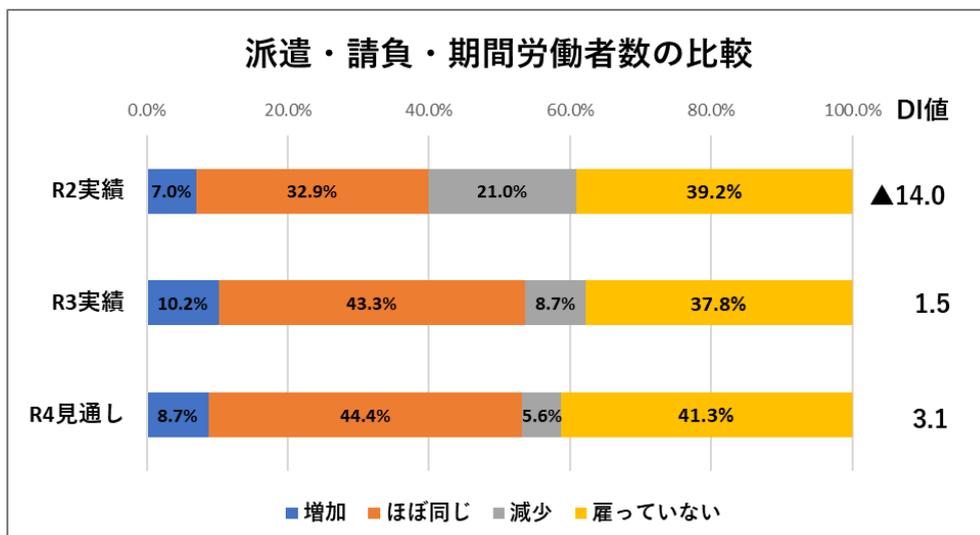
令和4年の見通しは、DI指数がさらに15.7ポイント増加し、人員過剰感から人手不足感に転じる結果となった。



- (6) 令和2年と比較して、令和3年の派遣・請負・期間労働者数の変化について教えてください。
- (8) 令和4年の派遣・請負・期間労働者数の見通しについて教えてください。

令和3年の派遣・請負・期間労働者数は、DI指数が15.5ポイント増加し、人員過剰感から人手不足感に転じる結果となった。これは、令和2年中に事業所が実施した雇用調整のための人員削減が落ち着いたためだと推察される。

令和4年の見通しは、「増加」および「減少」ともに減少、DI指数は1.6ポイント増加しており、正規雇用従業員ほどではないものの人手不足感が生じると推察される。

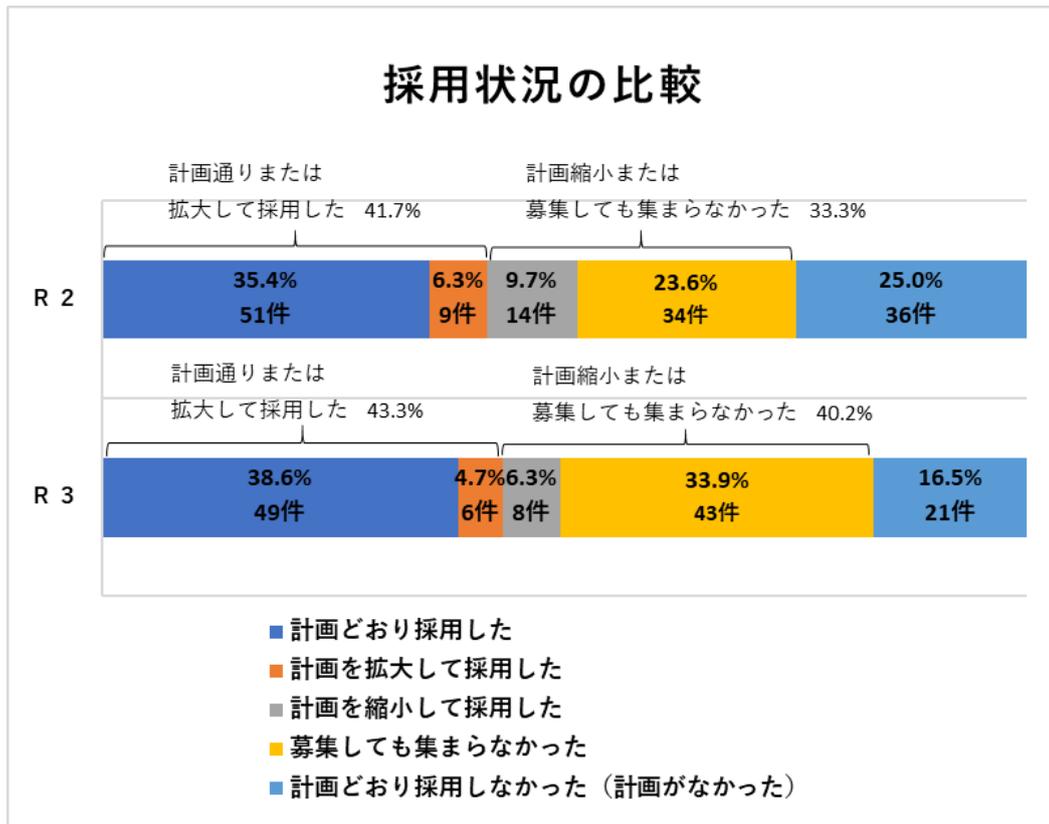


採用状況について

(9) 令和3年度の採用者数について教えてください。

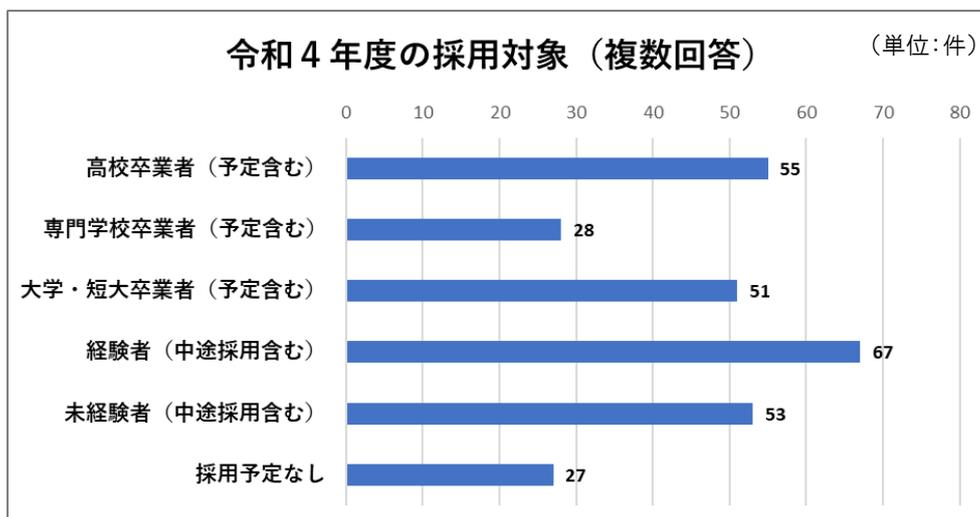
令和3年度の採用状況は、前年同様「計画通り採用した」の割合が最も多く38.6%であった。次いで「募集しても集まらなかった」が33.9%と多く、前年と比較して10.3ポイント増加した。

43.3%の事業所が計画以上の人材を確保している一方で、40.2%が計画以下しか集まっておらず、人材確保に苦慮している事業所も多い。



(10) 令和4年度の採用対象について教えてください。(複数回答可)

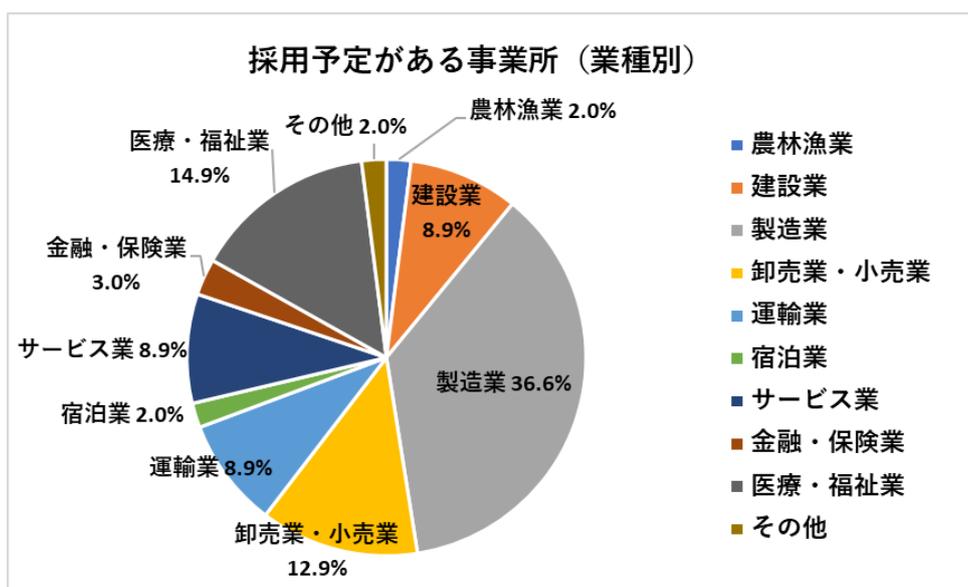
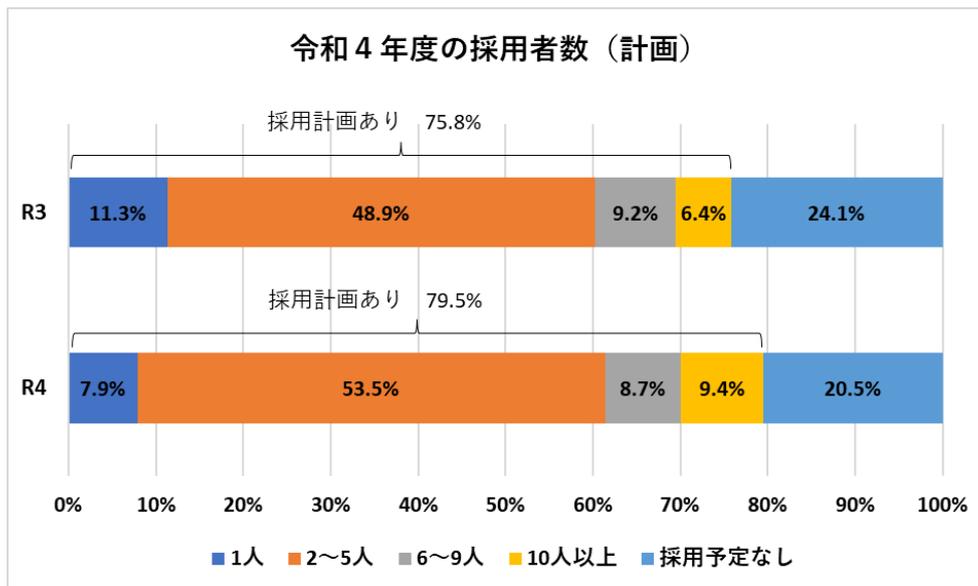
採用対象は「経験者」が最も多く、次いで「高校卒業者」「未経験者」「大学・短大卒業者」の順となり、前年と大きな変化はない。



(11) 令和4年度の採用者数の計画について教えてください。

令和4年度の採用計画における採用者数は「2～5人」が53.5%と約半数を占める結果となった。また、令和3年度と比較すると、採用計画のある事業所の割合が増え、採用人数も全体的に増加傾向であることから、人手不足感が生じている。

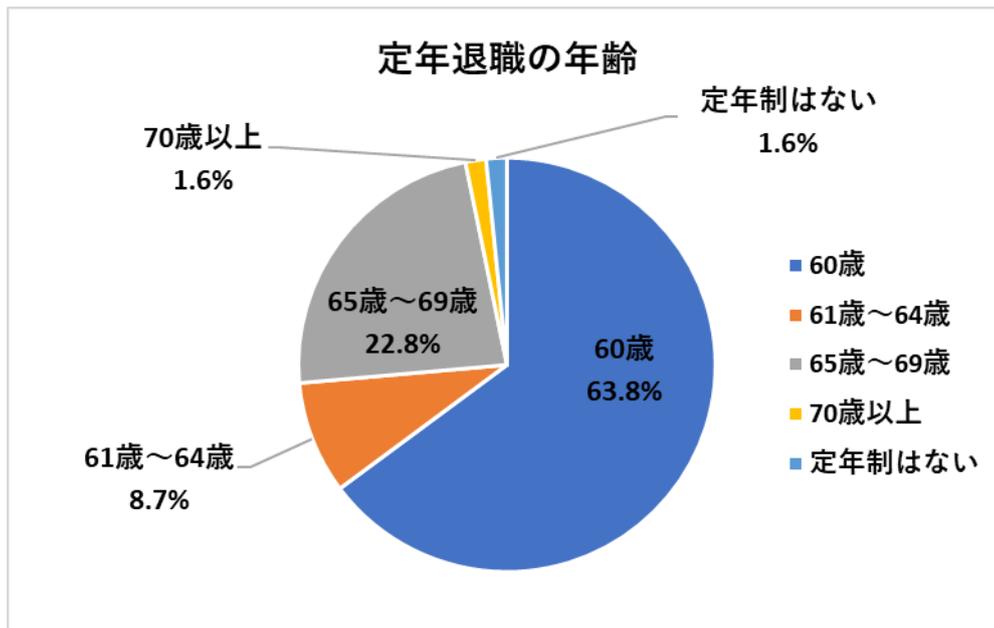
採用計画のある事業所を業種別でみると、令和4年の業況見通しのDI指数がマイナスである「建設業」「運輸業」「宿泊業」「金融・保険業」「医療・福祉業」も1人以上の採用を計画していることから、景気の動向に関わらずどの業種も人材確保に取り組んでいる。



## 高齢者の雇用状況について

### (12) 定年退職の年齢は何歳ですか。

定年退職の年齢は「60歳」が最も多く63.8%、次いで「65～69歳」22.8%、「61～64歳」が8.7%と続いた。令和3年4月から70歳までの就労機会の確保が法令上努力義務とされる中、定年を70歳以上に定める事業所は定年制がない事業所を含めて3.2%と少ない。



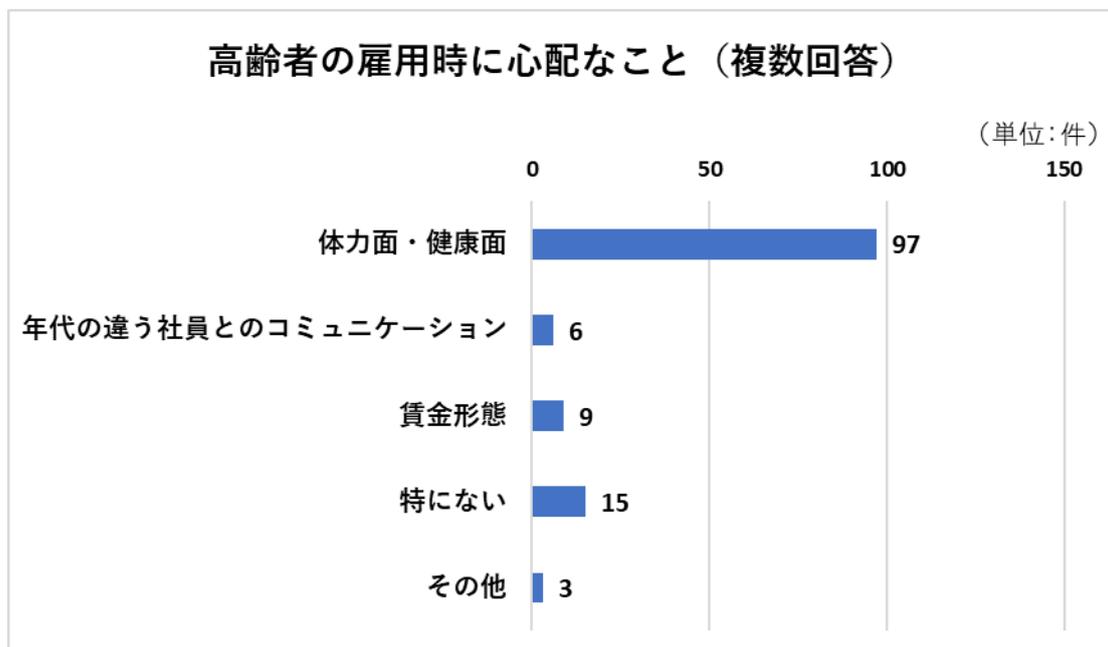
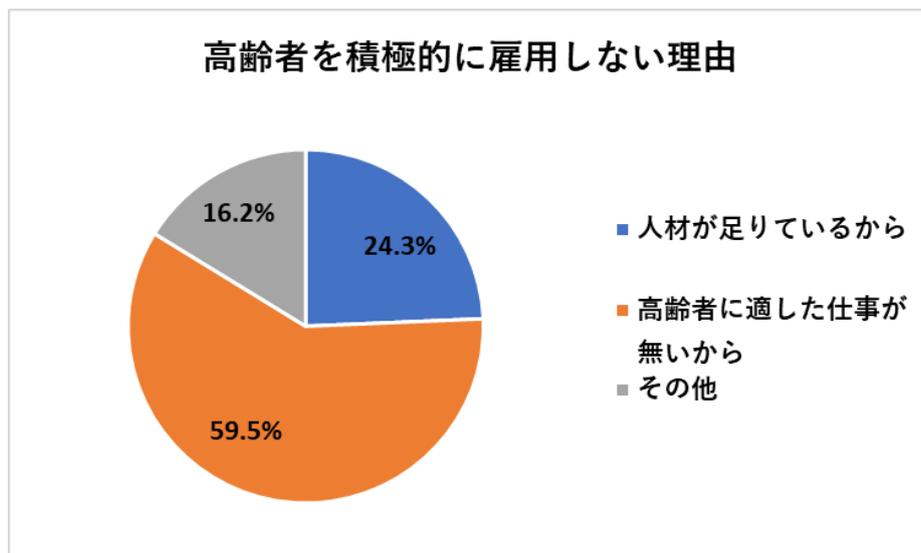
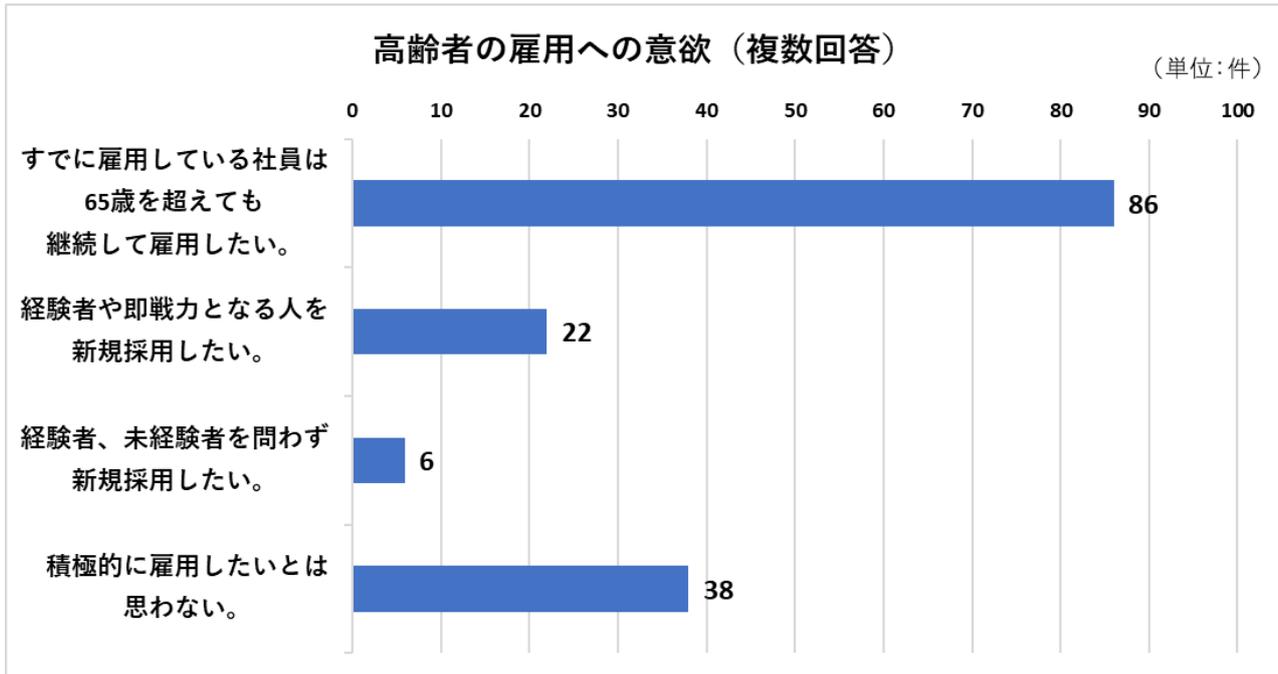
(13) 65歳以上の高齢者について、積極的に雇用したいと思いますか（複数回答可）。

(14) 設問13で④とお答えになった方におたずねします。高齢者を積極的に雇用したいとは思わない理由は何ですか。

(15) 65歳以上の高齢者を雇用する場合に心配なことは何ですか（複数回答可）。

65歳以上の高齢者の雇用については、「すでに雇用している社員は継続雇用を希望したい」が86件と最も多く、次いで「積極的に雇用したいと思わない」が38件となった。

高齢者に適した仕事が無いことや、体力面・健康面の心配を理由に高齢者の雇用に消極的な事業所がある一方、社員の継続雇用に意欲のある事業所も多い。

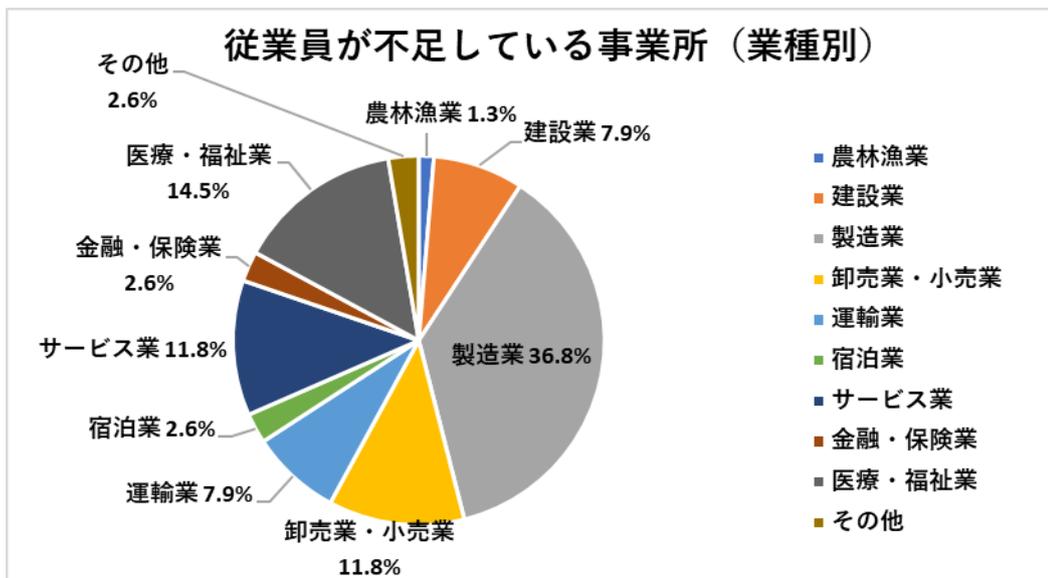
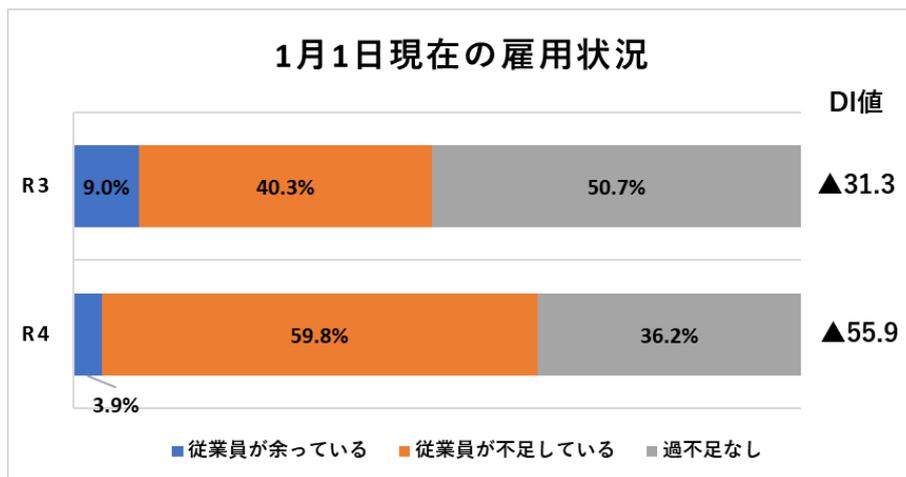


雇用調整の動向について

(16) 令和4年1月現在の雇用状況について教えてください。

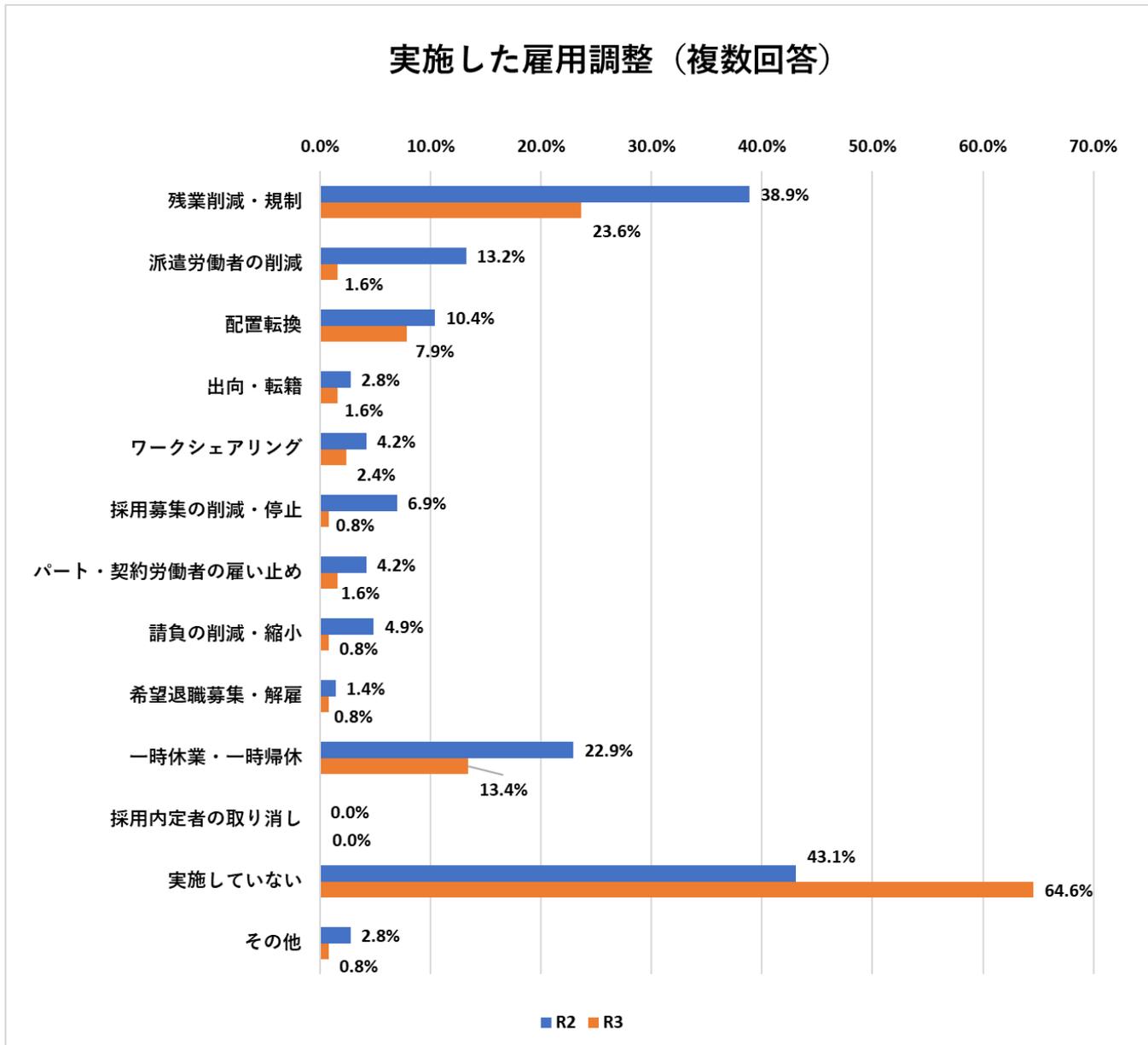
雇用状況を前年と比較すると、DI指数が24.6ポイント減少（▲31.3→▲55.9）しており、人手不足感がより強まっていることがわかる。また、「従業員が不足している」が59.8%あり、半数以上の事業所が人手不足の状況となっている。

「従業員が不足している」と回答した事業所を業種別で見ると、アンケート調査全体の回答事業所の割合とほぼ同じであり、業種に関わらず全体として人手不足が生じていることがわかった。



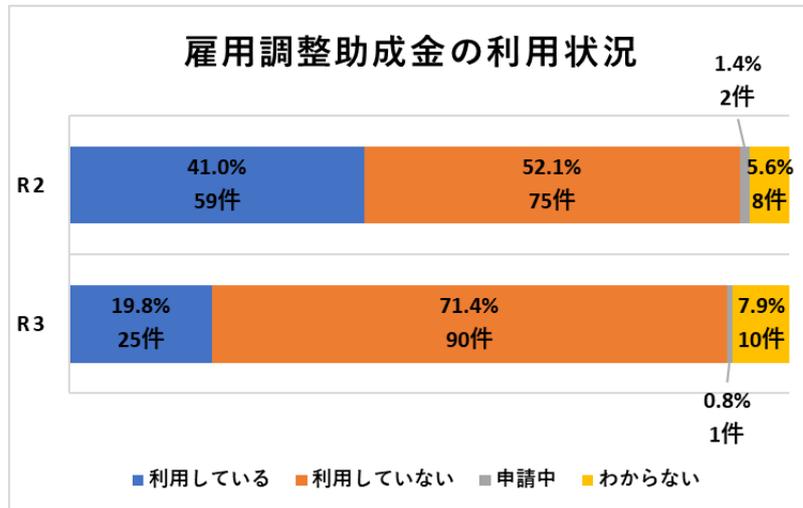
(17) 令和3年に実施した雇用調整について教えてください。(複数回答可)

雇用調整を「実施していない」の割合が最も高く、令和2年度と比較すると21.5ポイント増加した。令和3年は人手不足感の傾向からも、雇用調整の必要性が低かったと推察される。



(18) 国が行う雇用調整助成金制度<sup>※</sup>の利用状況について教えてください。

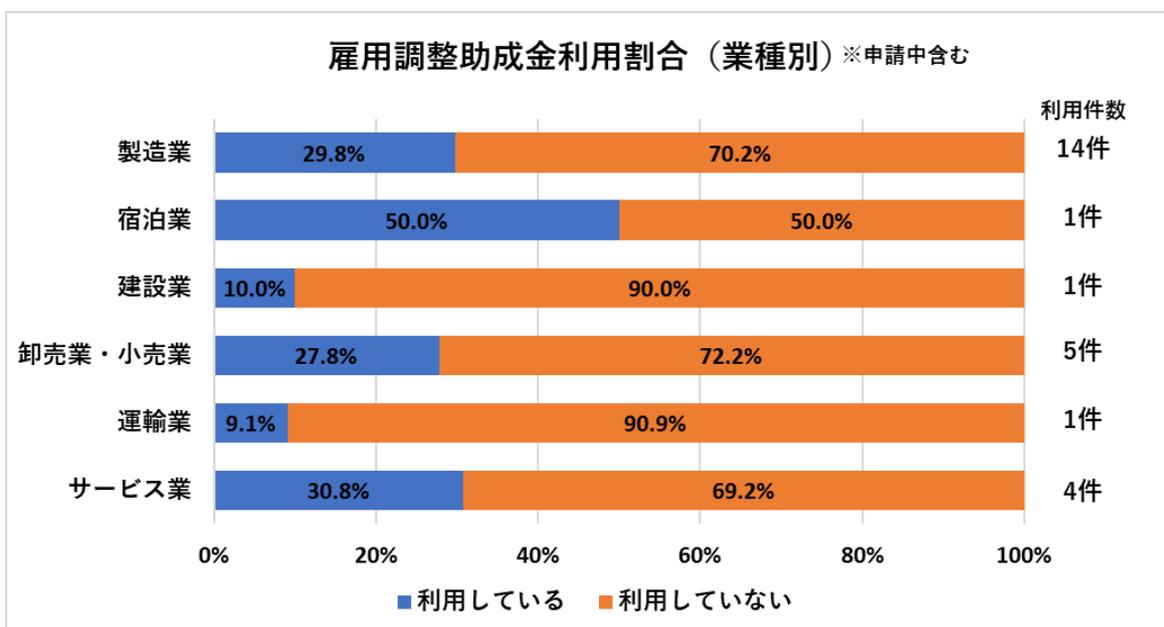
令和3年の助成制度の利用状況は、「利用している」が「申請中」を含めて20.6%となっており、令和2年と比較して制度を利用する事業所が半減している。感染症の影響は受けながらも、業況の回復や人手不足により、従業員を休ませる必要のない事業所が増加したと推察される。



※雇用調整助成金

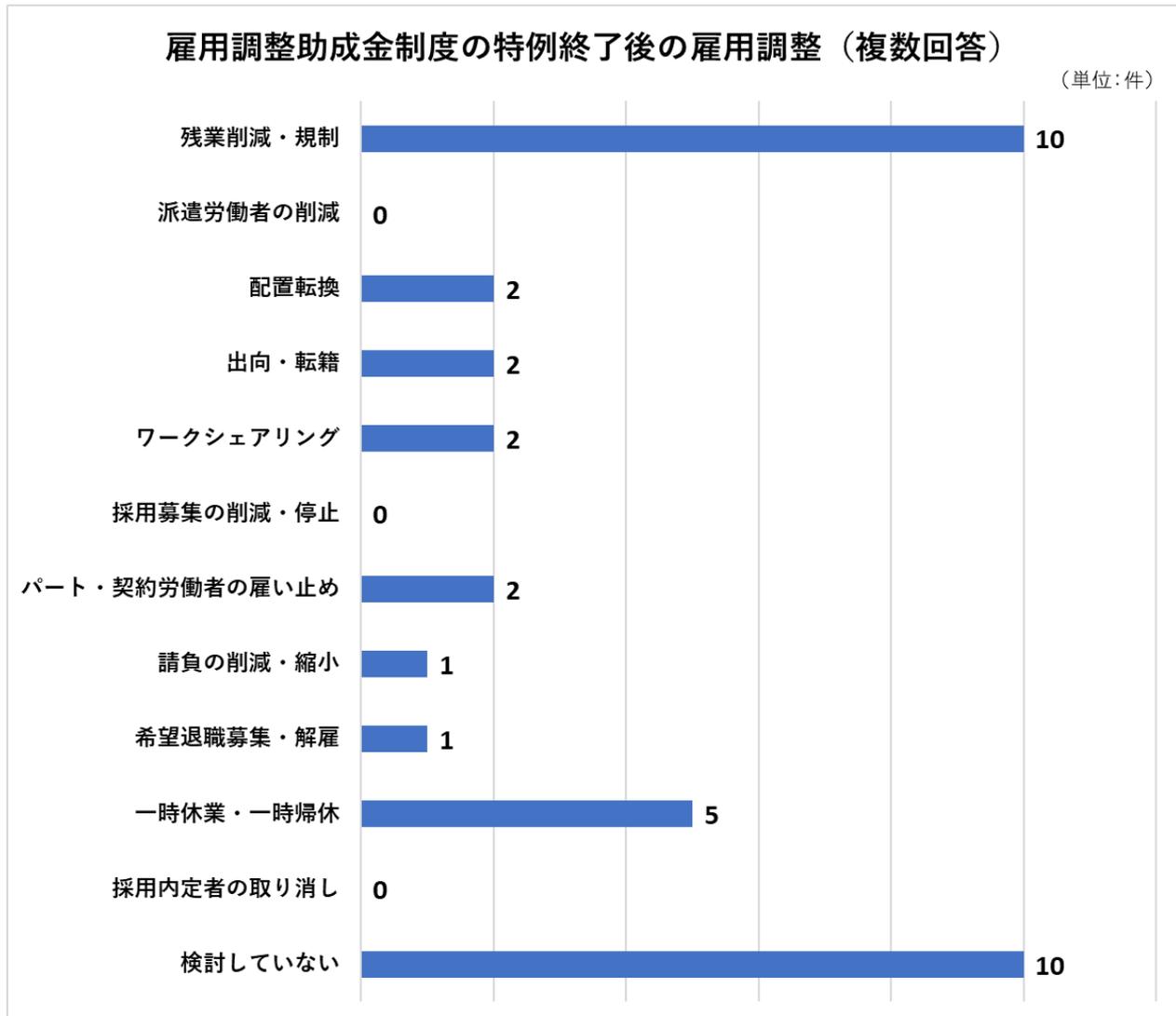
景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、その雇用する労働者を一時的に休業、教育訓練又は出向させた場合に、休業、教育訓練又は出向に係る手当もしくは賃金等の一部を助成する制度。令和2年4月1日から、新型コロナウイルス感染症に伴う特例措置として、上限額の引上げや助成率の拡充が実施されている。

令和3年に雇用調整助成金制度を利用している事業所は申請中を含め全部で26件あり、どの業種も「問16」で雇用状況について「従業員が不足している」と回答した業種であることから、同業種の中でも人手不足の事業所と人員過剰の事業所が混在していることがわかった。



(19) 雇用調整助成金制度を利用している方はお答えください。特例が終了した場合の雇用調整について、検討されている場合は当てはまるものを選んでください。(複数回答可)

「残業削減・規制」と「検討していない」が多い。コロナ禍が長引き、特例の延長が繰り返されていることから、雇用調整策を検討するほどの切迫感がないと考えられる。



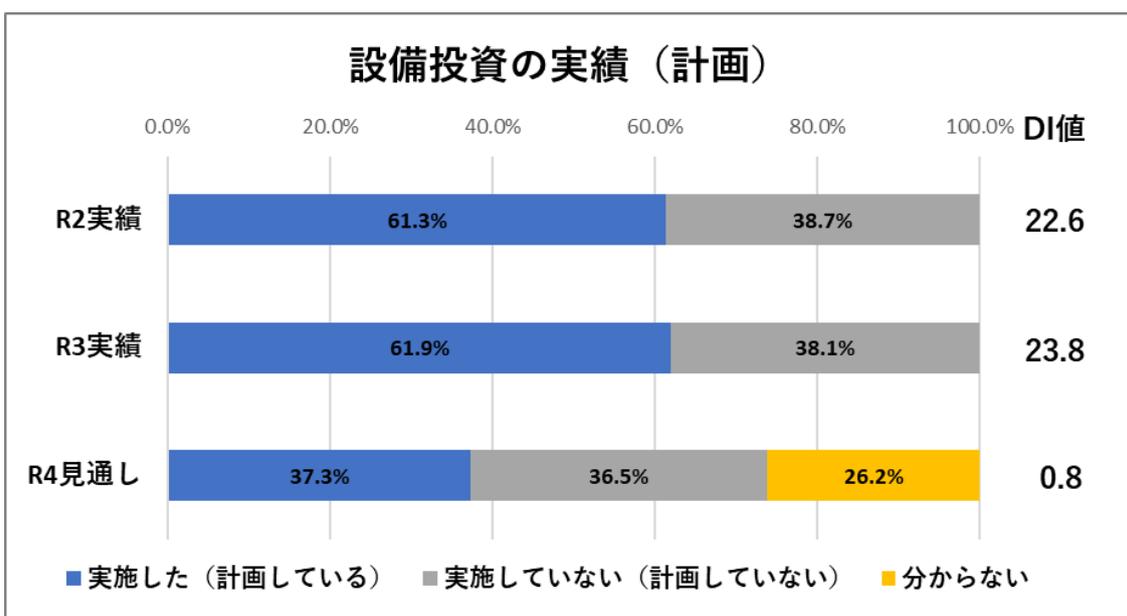
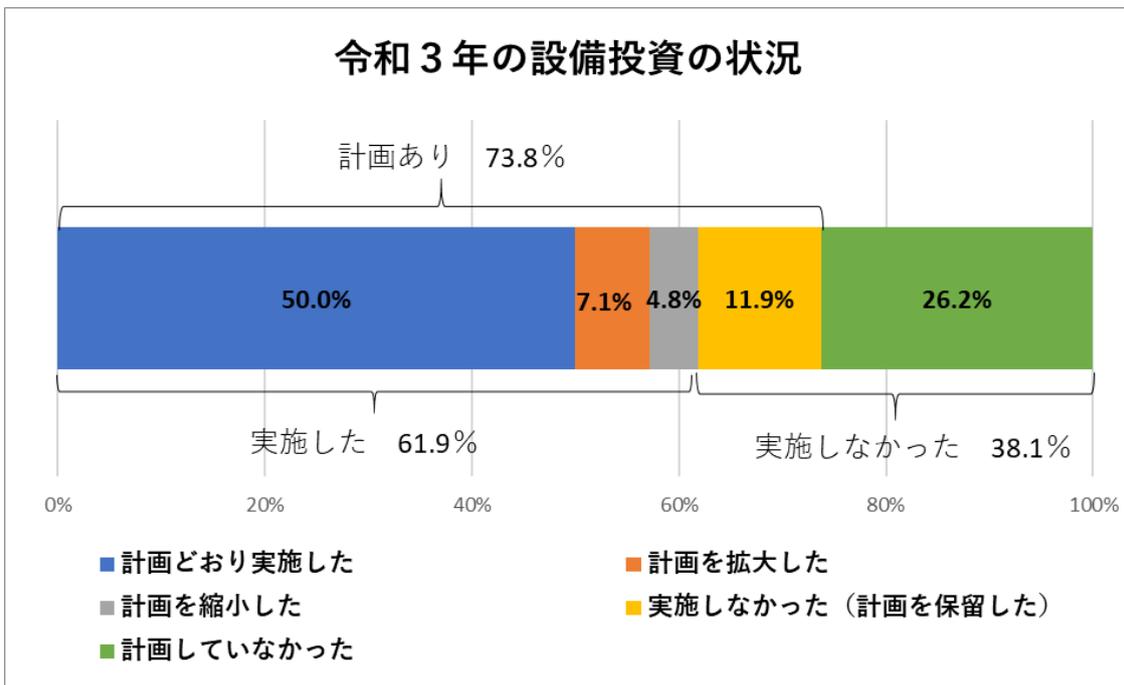
設備投資について

(20) 令和3年の設備投資の状況について教えてください。

(21) 令和4年の設備投資計画について教えてください。

令和3年の設備投資計画のあった事業所は73.8%と非常に多く、感染症の影響などにより、一部で計画の縮小・保留があったものの、最終的に「設備投資を実施した」が61.9%となり、令和2年と同水準であった。

令和4年の見通しでは、DI指数が23ポイント減少するものの依然としてプラスであり、設備投資への意欲は維持され则认为る。

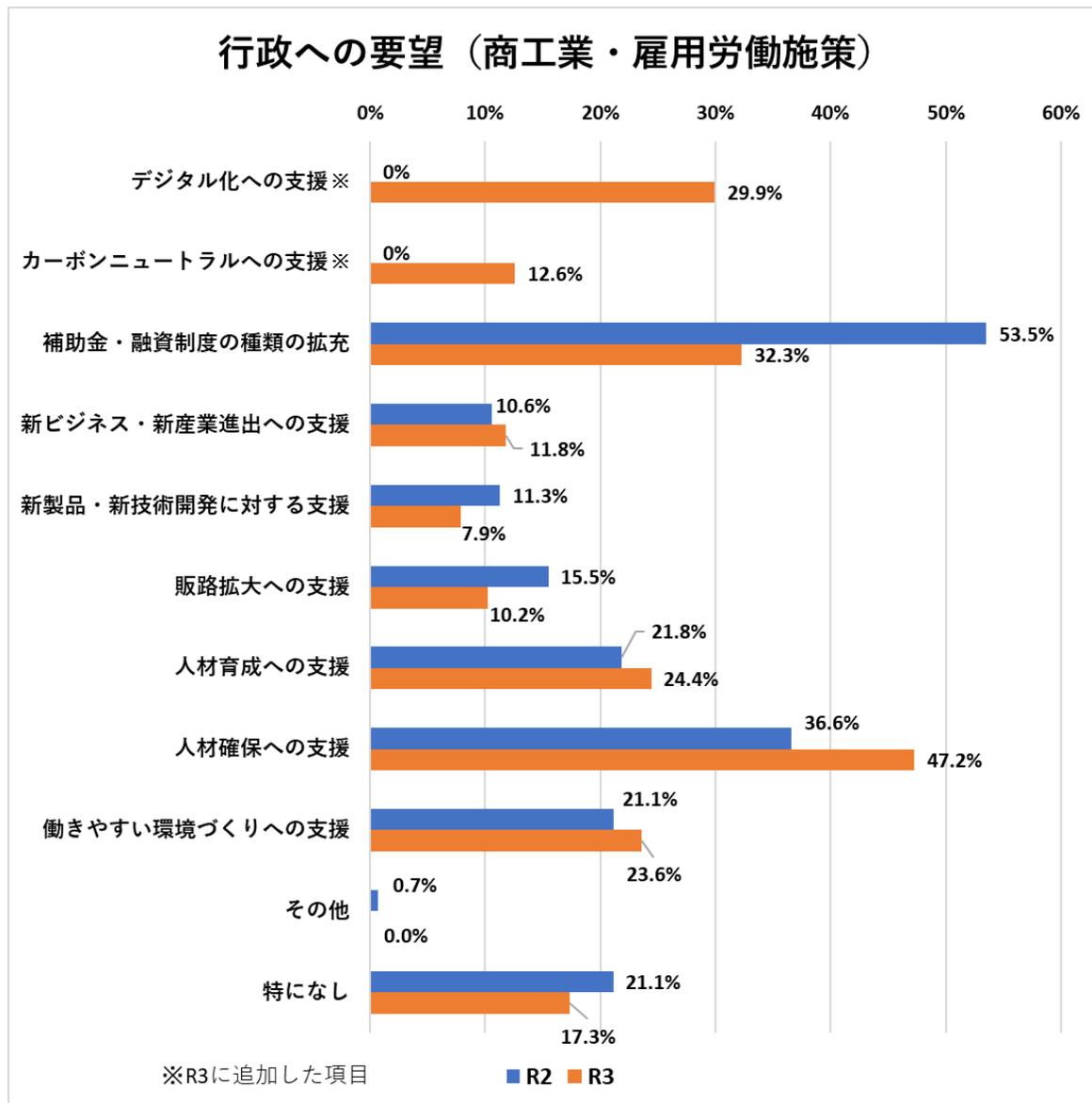


## 課題・問題点について

## (23) 行政の商工業・雇用労働施策として望むことについて教えてください。(複数回答可)

「人材確保への支援」が47.2%と最も高く、次いで「補助金・融資制度の種類の拡充」が32.3%となっており、業況の回復に伴い人材確保や事業の維持・立て直しに取り組む事業所が多いと推察される。続いて「デジタル化への支援」が29.9%で3番目に高く、業務の効率化への意欲を感じる結果となった。

また、令和2年と比較すると、「補助金・融資制度の種類の拡充」の割合が21.2ポイント減少(53.5%→32.3%)し、「人材育成への支援」「人材確保への支援」「働きやすい職場づくりへの支援」がそれぞれ増加していることから、人材確保が困難な状況において、人への投資に対する支援を望む方に意識が変わりつつある。



### 【行政に対する具体的要望（自由意見）】

- 一般企業がカーボンニュートラルに取り組む手順の教示
- DXに関する人材育成セミナーや資料提供
- 人材不足対策として、IT機器導入への支援
- ドライバー不足に対する採用促進支援
- ハローワーク等と連携した人材確保の機会の提供（合同就職説明会等）
- 高齢化が進む地域での若手雇用促進、企業の雇用者若返りに対する支援
- 人材確保のために必要な紹介料への金銭的支援
- 各業種での情報交換会の実施
- 雇用調整助成金の期間延長
- ハラスメント研修会
- 将来性のある分野への支援
- 各種申請書類や手続きの簡略化