

令和5年度 北九州市雇用動向調査

〔令和6年1月調査〕

報 告 書

令和 6 年 3 月
北九州市産業経済局地域経済振興部
雇用政策課

目次

I 雇用動向調査によせて	1
II 調査報告書	11
第1章 調査の概要	11
第2章 調査結果	14
1. 雇用の現状について	14
(1) 雇用形態別従業員構成	14
(2) 従業員の増減	15
(3) 派遣・業務請負従業員数	16
① 派遣従業員数	16
② 業務請負従業員数	18
(4) 従業員の過不足感	19
① 従業員の過不足感：全体	19
② 従業員の過不足感：業種別	19
③ 従業員の過不足感：職種別	22
④ 従業員の過不足感：年齢別	23
2. 採用状況について	24
(1) 過去1年間の採用状況	24
① 過去1年間の採用の有無	24
② 過去1年間の採用実績	25
③ 人材確保における課題	26
④ 応募があっても適した人材がない理由	26
⑤ 人材確保の課題解決のために活用している人材	27
(2) 新規学卒者の採用状況（正社員）	28
① 採用の有無と採用しなかった理由	28
② 新規学卒者の採用実績	29
③ 新規学卒者を採用できなかった、または採用予定を下回った理由	30
④ 新規学卒採用者の学歴、出身地	31
(3) 経験者採用の状況（正社員）	33
① 採用の有無	33
② 経験者の採用実績	33
③ 経験者を採用できなかった、または採用予定を下回った理由	34
④ 採用した経験者の学歴、出身地	35
(4) 新規学卒者（正社員）の離職状況	37
(5) 今後の採用計画	38
① 今後1年間の採用予定の有無	38
② 新規学卒者の採用計画数	39
③ 経験者の採用計画数	40
④ 今後の新規学卒者の採用方法	41

⑤ 今後の経験者の採用方法	42
(6) インターンシップの導入状況.....	43
(7) 就職氷河期世代の人材雇用	47
① 就職氷河期世代の正社員としての登用予定	47
3. 高年齢者（55 歳以上）雇用について	49
(1) 高年齢者の採用状況	49
① 過去 1 年間の採用の有無	49
② 高年齢者を採用した理由	49
③ 高年齢者の職種	50
④ 採用後の退職理由	50
⑤ 高年齢者を採用しなかった理由.....	51
(2) 高年齢者の採用計画	52
① 今後 1 年間の採用予定の有無	52
② 採用したい雇用形態.....	53
(3) 高年齢者の雇用確保の取組	54
① 実施している高年齢者の雇用確保措置.....	54
② 継続雇用制度の内容.....	54
4. 外国人材の活用について	55
(1) 外国人材の雇用状況	55
① 外国人材の雇用の有無	55
② 今後の外国人材の雇用予定.....	56
③ 外国人材を雇用した理由	57
④ 外国人材の雇用における課題	57
⑤ 高度人材の業務内容.....	58
⑥ 外国人材を雇用していない事業所の今後の意向.....	58
⑦ 今後雇用したいと思う外国人材の在留資格	59
⑧ 外国人材雇用についての考え	59
5. その他の取り組みについて.....	60
(1) 副業・兼業への取り組み.....	60
① 従業員に対する副業・兼業の許可状況.....	60
② 従業員に対する副業・兼業を認めている理由.....	61
③ 従業員に対する副業・兼業を認めることの検討状況.....	61
④ 社外からの副業・兼業者の雇用状況	62
⑤ 社外からの副業・兼業者を雇用した理由	63
⑥ 雇用している社外からの副業・兼業者の職種.....	63
⑦ 雇用している社外からの副業・兼業者の雇用期間	64
⑧ 社外からの副業・兼業者を雇用していない理由	64
(2) テレワークの導入状況	65
① テレワークの導入状況	65

② テレワークの頻度	66
③ テレワークを導入しない理由	66
(3) DX・デジタル化への取り組み	67
① DX・デジタル化への取り組み状況	67
② DX・デジタル化人材の種類ごとにみた必要性	69
③ 不足するDX・デジタル化人材の確保の方法	70
(4) 人材確保・定着に関する取り組み	71
① 人材確保・定着に向けて新たに必要と考えている取り組み	71
② 昨年1年間の賃金引き上げの有無	73
③ 賃金の引き上げによる人材定着・確保への影響	74
④ 人件費の増加に伴う経営への影響	74
⑤ 今後1年間の賃金引き上げの予定	75
⑥ 事業場内最低賃金	76
⑦ 「年収の壁」による労働時間を制限している事例の有無	77
⑧ 昨年1年間における「介護離職」の事例の有無	78
(5) 事業承継に関する取り組み	79
① 後継者の有無	79
② 後継者候補との関係	79
③ 今後の後継者対策	80
④ 事業承継における課題	80
⑤ 事業承継を行う場合の後継者に期待すること	81

III 調査票	85
---------------	----

北九州市立大学 経済学部 准教授 畔津 憲司

I 雇用動向調査によせて

1. はじめに

社会経済に大きな影響を与えた新型コロナウイルス感染症（COVID-19）は、今年度 2023 年 5 月より感染法上の分類が季節性インフルエンザと同じ「五類感染症」に移行した。社会経済はウィズコロナからアフターコロナに入り、国内経済活動の回復が順調に進んでいる。昨年度と同様に今年度も円安が大きく進んだことによって輸出関連企業は好調である一方で、輸入価格の高騰などを受けて国内の物価水準の大きな上昇が見られた。物価上昇や労働市場の逼迫を背景に賃金引上げを実施する企業が多く、物価上昇と賃金上昇の速度のバランスに注目が集まる。また原材料価格や賃金の上昇による事業費用の増加分を、自社の製品・サービス価格にどの程度、価格転嫁ができていくのかについて企業間で隔たりが生じている。半導体世界最大手である台湾積体回路製造（TSMC）の新工場が熊本県に誘致されたことによる経済へのインパクトも大きい。

このような中で 2023 年度の北九州経済は、コロナ禍からの社会経済活動の回復や円安等による輸出の好調により回復基調である。コロナ禍では労働市場の逼迫は一時緩んでいたが、昨年度から労働市場の逼迫は再び強まっており、今年度 2024 年 1 月の有効求人倍率は 1.28 倍と高い。今後も生産年齢人口の減少トレンドを受けて人手不足は持続すると見込まれていることから、各事業所では DX・デジタル化の推進や事業・業務の見直し等によって省力化を進める必要性が増している。また人手不足に対応するために、多様な人材を活用するための工夫、職場環境や労働待遇を改善する工夫などの必要性も増している。このような中、今年度における各事業所の対応が注目される。

2. 雇用の現状について

（1）雇用形態別従業員構成

回答のあった全事業所の従業員数に占める正社員の割合は 60.3%、臨時雇の割合は 23.4%、パートタイムの割合は 14.8%である。従業員の男女構成は男性 59.3%、女性 40.7%である中で、正社員、臨時雇、パートタイムのうち女性が占める割合はそれぞれ 24.5%、62.7%、73.3%と、雇用形態によって男女構成に大きな違いがある。

（2）従業員の増減

雇用判断 DI（1 年前に比べて従業員が増加した事業所の割合から減少した事業所の割合を引いたもの）は、▲4.0 ポイント（前回調査、▲11.7 ポイント）であり、従業員が 1 年前に比べ減少した事業所の割合は 31.4%（前回調査、35.9%）である。雇用形態別に見てみると、正社員は▲8.0 ポイント、臨時雇は 0.6 ポイント、パートタイムは▲0.6 ポイントであり、従業員のうち正社員が減少傾向である。引き続き、労働市場の逼迫を背景に従業員を確保できず、従業員が減少している事業所が多いことがうかがえる。事業所の中には省力化に成功している事業所も含まれるかもしれない。

（3）派遣・業務請負従業員数

派遣従業員のいる事業所は全体の 28.1%であり、派遣従業員数の直接雇用されている従業員数に対する割合は 3.4%である。1 年前と比べて派遣従業員数が増加した事業所は 37.4%、減少した事業所は 23.7%と、増加した事業所が減少した事業所を 13.7 ポイント上回っている。派遣従業員数の業種構成は「製造業」が 65.7%と最も高く、次いで「医療、福祉」が 9.0%となっている。業務請負従業員のいる事業所は全体の 17.2%であり、業務請負従業員数の直接雇用されている従業員数に対する割合は 5.5%である。1 年前と比べた業務請負従業員数は、増加した事業所の割合が 19.0%に対して減少した割合が 13.8%であり、増加した事業所が 5.2 ポイント上回っている。業種構成では「製造業」が 69.2%と最も高い。総じて、直接雇用が困難である事や労働力の流動性確保のために、派遣従業員や業務請負従業員の活用は続いており、とりわけ「製造業」、「医療、福祉」において顕著である。労働力の高い流動性は事業所のニーズに応えるものであり、市場を通じた人的資源のシェアにより経済効率を高めるが、労働者の雇用の安定性という視点からは、マクロ的な経済ショックに対する脆弱性も高める。

（4）従業員の過不足感

従業員が「過剰」と回答した事業所（「おおいに過剰」と「やや過剰」と回答した事業所）は全体で 3.0%（前回調査、1.3%）であり、「不足」と回答した事業所（「やや不足」と「おおいに不足」と回答した事業所）は全体で 70.1%と前回調査（63.0%）から 7.1 ポイント上昇している。過不足判断 DI（「不足している」の割合から「過剰である」の割合を差し引いたもの）において、前回調査（61.7 ポイント）から 67.1 ポイントと 5.4 ポイント上昇しており、不足感がさらに強まっている。2020 年度調

査では新型コロナウイルス感染症の影響を受けた景気後退により、過不足判断 DI は 41.4 ポイントまで低下していたが、その影響を受ける前の水準を超えて人手不足感がさらに強まっている。深刻な労働力不足を背景に、強い不足感は今後も持続すると考えられる。業種別の過不足判断 DI をみると、すべての業種で不足超となっており、「不動産業、物品賃貸業」「運輸業、郵便業」、「その他サービス業」、「情報通信業」、「建設業」、「宿泊業、飲食サービス業」では 70 ポイントを超えている。職種別でみると、全職種で「不足している」が「過剰である」を上回っている。職種別の過不足判断 DI をみると最も不足感が強いのは「専門・技術職」41.6 ポイント、次いで事務職が 17.0 ポイント、「管理職」が 16.4 ポイントである。年齢別の過不足判断 DI をみると 54 歳以下の従業員が不足しており、不足感が強いのは「25～34 歳」の 63.2 ポイント、「24 歳以下」が 51.7 ポイント、「35～44 歳」が 45.0 ポイントである。多くの事業所において慢性的に若年労働者の確保・定着に問題を抱えていることが伺える。また中堅といえる年齢層の不足感も強い。一方で、高年齢労働者（55 歳以上）では、過不足判断 DI が「65 歳以上」で▲13.9 ポイント、「55～64 歳」で▲4.7 ポイントと、過剰感が強い。不足感の強い「専門・技術職」や「管理職」の人材充足のためには、一般に OJT 等による長期訓練が必要である場合が多い。各事業所において熟練の従業員が退職する中で、将来を担う若年労働者への強い不足感に反映されている。

3. 採用状況について

(1) 過去 1 年間の採用状況

過去 1 年間に従業員を採用した事業所の割合は 85.5%であり、採用実施率は高い。総採用人数は 5147 人であり、男女別の採用人数に大きな差はない。雇用形態構成は正社員が 45.6%、臨時雇が 29.9%、パートタイムが 23.3%である。正社員として採用した者の年齢構成をみると男女共に 24 歳以下が最も多く、男性が 34.2%、女性が 25.5%である。次いで 25～34 歳が多く、男性が 23.3%、女性が 24.3%である。各事業所の若い年齢層の正社員に対する採用意欲が高いことが伺える。

人材確保における課題について、「募集しても応募がない」が最も高く 67.8%、次いで「応募があっても適した人材がいらない」が 42.2%と高く、「すぐにやめる」は 35.5%、「採用に多くのコストをかけられない」が 24.2%である。「応募があっても適した人材がいらない」と回答した事業所について、その理由は「希望する職務能力上の要件を満たしていなかったため」が 75.0%と最も高く、「希望する年齢層ではなかったため」が 44.3%、「希望する勤務時間の要件を満たしていなかった」が 24.6%、「求職者のキャリアビジョンが、事業所の方向性と異なっていたため」が 17.2%である。人材確保の課題解決のために活用している人材は、「経験者採用（20 代～30 代）」が最も高く 65.6%、「経験者採用（40 代～50 代）」が 50.0%と次いで高い。労働市場が逼迫する中で即戦力となる経験者へニーズが高いことがうかがえる。労働市場における経験者の絶対数が限られることから、事業所間の競合の結果、人材を確保できるのは、より良い労働条件を提示できる事業所である。長期的視野による人材確保として「新卒採用者」も 29.4%と高く、その他、「高齢者（60 歳以上）」13.0%、「派遣・請負」10.6%、「外国人」9.4%、「副業・兼業人材」4.4%と様々な人材の活用が視野に入れられていることがわかる。

(2) 新規学卒者の採用状況（正社員）

過去 1 年間に新規学卒者を正社員として採用した事業所は 29.1%である。採用しなかった事業所について、その理由が「採用の予定がなかった」が 75.0%であるのに対して、「採用したかったができなかった」と回答した事業所は 22.3%である。「採用した」事業所のうち、採用予定の実績が「下回った」のは 36.9%と高い。業種別にみると「下回った」は、「教育、学習支援業」、「製造業」、「医療福祉」で特に高い。「採用できなかった」、採用予定を「下回った」と回答した事業所のうち、「面接等への応募がなかった」との回答が 78.9%と突出して多い。多くの事業所にとって新規学卒者の獲得が困難な状況が継続している。

正社員としての新規学卒者の総採用数は 714 人であり、これは過去 1 年間に採用された正社員の 30.4%である。また出身地（最終学歴となる学校の所在地もしくは前住所）構成は、「市内」が 40.9%、「福岡県内」が 25.6%、「九州圏」が 13.4%、「関西圏」が 7.0%、「関東圏」が 4.5%、「その他」が 8.5%である。「市内」と「福岡県内」と合わせると 66.5%と、採用者の多くは「市内」、「福岡県内」と近隣の出身地の者であることがわかる。最終学歴別にみると、「高校卒」と「短大・高専・専修卒」は「市内」がそれぞれ 59.6%、45.8%と最も高く、「市内」「福岡県内」の合計がそれぞれ 79.1%、70.4%となっている。「大学卒」は「福岡県内」が 33.1%と最も高く、「市内」が 23.8%であり、「市内」「福岡県内」の合計が 56.9%である。「大学院卒」は「関西圏」が 45.8%と最も多く、「関

東圏」が 20.8%と次いで高く、大学卒以下の学歴と出身地構成と大きく異なる。高学歴な採用者ほど、「市内」を出身地とする者が減り、福岡県外の者が増える傾向が見られる。

（３）経験者採用の状況（正社員）

これまで新規学卒者以外の採用を「中途採用」と呼ぶことが一般的であった。「中途」は新規学卒者を標準的なキャリアパスと位置付けた上での呼び方であり、多様な人材の活用の観点から、近年、新規学卒者以外の採用の呼称を「中途採用」から「経験者採用」に変更する動きがみられ、本調査でも 2022 年度調査より呼称を変更している。

過去 1 年間に正社員として経験者を採用した事業所は 54.8%となっている。採用しなかった事業所について、その理由が「採用しなかったができなかった」と回答した事業所は 36.6%と高く、また「採用した」事業所のうち、採用予定を実績が「下回った」のは 38.5%と高い。業種別にみると多くの業種で「下回った」の割合が高く、「情報通信業」53.8%、「運輸業、郵便業」50.0%で特に高い。

「採用できなかった」、採用予定を「下回った」と回答した事業所のうち、その理由は「面接等への応募がなかった」との回答が 60.9%、「面接等は実施したが、適当な人材がいなかった」が 20.9%と高い。人手不足への対応として即戦力として期待される経験者の採用が同一業種内において競合し、採用に苦慮していることがうかがえる。

採用された経験者の最終学歴構成は、「高校卒」が最も高く 43.8%、「短大・高専・専修卒」が 28.4%、「大学卒」は 22.3%である。新卒者採用と比べると経験者採用は「高校卒」が高く、「大学卒」が低い。また出身地（前職の住所地）構成は、「市内」が 59.6%、「福岡県内」が 16.8%、「九州圏」が 6.6%、「関西圏」が 7.9%、「関東圏」が 4.1%、「その他」が 5.0 である。経験者採用は、新卒者採用よりも「市内」からの採用が多い。

（４）新規学卒者（正社員）の離職状況

新規学卒者（正社員）の離職状況を今回調査でみると、2021 年度（R3 年度）の採用者数 1007 名に対して調査時点までの「1 年以内」に離職した者の割合は 19.8%、「1 年以上 2 年以内」は 11.1%、「2 年以上 3 年以内」は 7.9%であり、3 年以内で離職した者は 38.8%である。2022 年度（R4 年度）の採用者数 1052 名に対して調査時点までの「1 年以内」に離職した者の割合は 18.2%、「1 年以上 2 年以内」は 7.5%であり、2 年以内で離職した者は 25.7%である。2023 年度（R5 年度）採用者 1047 名では、調査時点までの 1 年以内に既に 14.8%が離職している。在職年数が上がるにつれ離職率が低下する傾向が見られるが、これは早い段階でミスマッチを感じた従業員が離職していること、在職年数が上がるほど職場でのキャリア形成により転職する動機が低くなること等が考えられる。早期の離職の背景にはミスマッチなどが考えられ、インターンシップ等の活用による対応が望ましい。厳しい労働供給制約の下で、早期離職の防止をどのように防ぐかの工夫が持続可能な経営の重要な要素となっている。各事業所は離職者の離職理由を調べるとともに、在職者の意向に対してより敏感になることが求められている。

（５）今後の採用計画

今後 1 年間に採用を「予定している」事業所の割合は 60.1%であり、全業種で従業員の不足感を反映して採用意欲は高い。今後 1 年間に新規学卒者の採用予定がある事業所は 29.4%であり、その内訳は「大学卒」が 40.3%、「高校卒」が 33.1%、「短大・高専・専修卒」が 22.0%、「大学院卒」は 2.0%である。今後 1 年間に経験者の採用を予定している事業所は 46.6%である。その内訳は、「正社員」が 48.0%と最も高い。

今後の新規学卒者の採用方法では「ハローワーク」が最も高く 55.4%と公的職業あっせんの重要性は高く、「学校への働きかけ」も 49.1%と次いで高く、学校を通じたマッチング機能の重要性も高い。「自社ホームページ」、「民間就職情報サイト」、「民間の有料職業紹介所」、「合同企業説明会」なども高く、多様なチャネルを活用して採用活動が行われている。「インターンシップ受入」も 15.4%と活用されている。

経験者採用の方法では「ハローワーク」が 73.7%と高く、多くの事業所で経験者採用においては公的職業紹介を活用していることがわかる。その他、新規学卒者の採用方法と同様に「自社ホームページ」、「民間就職情報サイト」、「民間の有料職業紹介所」が高い。「関連企業・知人からの紹介」が 20.7%と新規学卒者の採用と比べ重要性が高い。近年「関連企業・知人からの紹介」はリファラル採用と呼ばれ注目されているものの、就職情報・あっせん事業の充実化によるためか、以前よりも量的な重要性は低くなりつつある。

市外労働者を北九州市の就職につなげる「市のU・Iターン事業」では、新規学卒者の採用については6.3%、経験者の採用については10.3%、「市の若者ワークプラザ北九州」では、新規学卒者の採用で7.7%、経験者の採用で10.6%と事業所の活用意向が高い。

（6）インターンシップの導入状況

求人企業が学生とのアクセス手段を確保してミスマッチによる早期離職を防ぐためにインターンシップの重要性は高い。また学生のキャリア意識醸成のためにもインターンシップの機会拡大は望ましい。今回調査においてインターンシップを導入している事業所は18.8%（前回調査、22.4%）である。インターンシップを「導入している」と回答した事業所について、その募集窓口としては、「自社で募集」が44.9%と最も高く、次いで「民間の就職情報サイト（リクナビ、マイナビ等）を經由して募集」が27.6%、「北九州商工会議所（北九州市委託）を經由して募集」が20.5%と高い。

経済産業省、文部科学省及び厚生労働省の三省合意を経て、2025年卒業予定者向けの採用活動より、一定の要件を満たすことを条件に大学生向けのインターンシップを通じて取得した学生情報を広報活動・採用選考活動に活用することが可能であることが公式に認められた。この主要な要件の一つは一定期間の就業体験を伴うというものである（汎用能力活用型は5日間以上、専門活用型は2週間以上）。これがインターンシップの一つの基準となる。インターンシップの期間は、「1日」が20.5%、「2～3日間」が32.3%、「5日間程度」は26.8%、「2週間程度」は13.4%であり、計52.8%が5日間未満と比較的に短期である。インターンシップの内容については、「職場見学・業務体験」が最も多く78.7%、「講義・セミナー（企業・事業内容の説明）」が37.0%、「社員との交流会（座談会）」が35.4%、「就業体験（一定期間、実際の業務に従事）」が34.6%、「課題解決（与えられたテーマへの取り組み）」が17.3%である。入職後の就業イメージを学生にもってもらうためには、一定期間、実際の業務に従事する就業体験型のインターンシップが効果的と考えられている。しかし、就業体験が実際の業務に近いほど営利性が高くなるため労働契約の締結が必要となる。このことからインターンシップの一つの形式に労働契約を結び報酬を支払う有償型インターンシップがある。「有償型（報酬あり）」は1.6%と限定的であり、現状で広く普及しているインターンシップの形式とはいえない。パートタイム労働者として学生を雇用し、卒業後にそのまま正規登用するという事例もあり、これは事実上、有償型インターンシップとなっている。もしかすると事実上の有償型インターンシップの普及のためには、業務をうまく切り出し、パートタイム労働者として学生を雇用するといったことが必要かもしれない。

インターンシップを導入している事業所のうち「採用に繋がった」との回答は48.0%とおおよそ半数であり、新卒市場が逼迫していることを鑑みるとインターンシップ実施の有効性は高いと考えられる。インターンシップを導入している企業の、今後の実施予定については、「拡大予定」は17.3%、「継続（現状維持）予定」が78.0%と実施意欲は高い。今後インターンシップの拡大を予定していない事業所（「導入していない」、「導入しているが継続（現状維持）予定」、「導入しているが縮小・廃止予定」）について、その理由としては「社内調整が難しい」が40.5%、「社内の人員・実習場所の確保が困難」が33.1%、「プログラムの企画・ノウハウがない」が22.7%、「採用につながらない」14.0%となっている。小規模企業ほどインターンシップ実施のコストは相対的に高く、必ずしも採用につながらないため、実施するインセンティブは低い。また人手不足の中で、インターンシップにリソースを割くことが現状で難しい。

近年、加熱する人材獲得競争を背景に、広い意味であっても就業体験を含まないプログラムや1dayインターンシップといった短期間のインターンシップが一定程度定着している。このことは事業所や参加者の負担を鑑みると一定の合理性があるものの、インターンシップの意義に立ち返ると必ずしも望ましい傾向ではない。学生と事業所の適正なマッチングのためには、学生側が十分な期間の就業体験などを通じて事業や仕事への理解を深める必要がある。必ずしも採用に繋がらない質の高いインターンシッププログラム提供は、事業所の負担が大きい。またインターンシップ参加と学業の整合性も求められている。これらを解決するためには、各事業所、行政、学校の連携は欠かせず、とりわけ企業の提供する就業体験と学校カリキュラムとの接合が重要となる。

（7）就職氷河期世代の人材雇用

1990年代から2000年代半ばにかけて厳しい雇用環境の中、新規学卒者として就職活動に臨んだ39歳から54歳の世代は就職氷河期世代と呼ばれる。この世代は、若年期に正社員として就業することが困難であったり、十分なキャリアを積む機会を得られなかったりした者の割合が高く、その後、雇用環境が回復するも状況を改善させることが難しいことで知られる。

今回調査で就職氷河期世代の人材の、正規雇用としての登用について、「資格や実務経験があり、即戦力となる人材がいれば、正規雇用する予定」が 51.3%と最も高く、次いで「未経験者であっても正規雇用する予定」が 24.1%となっている。さらに、「自社の非正規雇用社員を正規雇用に転換する予定」の 4.6%を合計すると、80.0%に上る事業所が、就職氷河期世代の人材を正規雇用する意向がある。正規雇用としての登用において重視する条件としては、「業務に関する実務経験」が 32.7%、「業務に関連する知識、資格」が 19.4%と実務経験や技能を条件とする割合は高い一方で、「自社で長く働く意欲があること」が 46.2%、「コミュニケーション能力」が 41.0%、「誠実性が見られること」が 35.9%と、必ずしも実務経験に関連しない適性を条件とする割合が高い。

就職氷河期世代の人材登用の課題としては、「給与や雇用形態等、採用条件の設定が難しい」が 29.9%と高い。新規学卒者や若年者を採用し、社内でキャリアを積んでいくことを想定して定められた人事制度等の中に、39 歳から 54 歳の年齢層である就職氷河期世代を、そのまま組み入れるのは困難を伴い、そのことが就職氷河期世代を生んだ制度的原因ともいえる。慢性的な人手不足の中で労働力を確保していくことと生産性を向上していくことを両立するためには、多様な働き方、多様なキャリアパスを許容する人事制度の構築が急務である。

4. 高齢者（55 歳以上）雇用について

（1）高齢者の採用状況

過去 1 年間に高齢者（55 歳以上）を採用した事業所は 41.9%で前回調査（42.8%）である。高齢者を採用した理由では、「技能や経験の活用」が 56.5%と最も多く、次いで「高齢者でもできる業務である」が 50.9%、「若年者が採用できないため」が 27.6%である。高齢者の採用職種は、「専門・技術職」が 30.7%と最も高い。採用後に退職した場合の理由として「体力・健康」が 25.1%と最も高い。高齢者を採用しなかったと事業所の理由としては、「面接等への応募がなかった」が 56.7%と最も高く、「体力や健康面に不安があるため」が 20.0%と次いで高い。

（2）高齢者の採用計画

今後 1 年間に採用を予定している事業所の割合は 33.4%（前回調査、34.7%）である。採用したい雇用形態としてはパートタイムが最も多く 61.1%、次いで正社員が 45.1%、臨時雇が 25.7%である。

（3）高齢者の雇用確保の取り組み

2021 年 4 月 1 日に施行された改正高齢者雇用安定法により、事業主は 65 歳までの雇用確保の義務（一定条件下の経過措置は 2025 年度で終了）に加え、70 歳までの就業機会確保（業務委託契約等も含む）の努力義務が課されている。高齢者の雇用確保措置の実施内容では、再雇用や定年を超えて雇用を継続する「継続雇用制度の導入」が 61.1%と最も多く、「定年の引上げ」が 8.8%、「定年の定めの廃止」が 4.9%であり、事業所のうち 74.9%が雇用確保措置をとることが完了している。「検討中」との回答が 18.6%と未だあり、早期の対応が望まれる。導入した継続雇用制度における雇用終了年齢は「年齢の定めなし」が 35.5%と最も高く、「65 歳」は 30.4%、「70 歳以上」は 19.6%、「66～69 歳」は 14.5%である。継続雇用された労働者の賃金水準については、定年前の「同等以上」は 37.7%、「8 割～9 割」が 30.4%、「6 割～7 割」が 28.3%である。高齢者の雇用確保のための制度が整備されつつあるが、高齢労働者は、その年齢ゆえに肉体的負担の軽減や健康への特段の配慮が必要である。今後も高齢労働者の増加、高齢化が見込まれることから、高齢労働者を活用するための一層の職場環境整備が必要である。

5. 外国人材の活用について

（1）外国人材の雇用状況

現在の外国人材の雇用状況について「雇用している」と回答した事業所は 18.0%である。それらの事業所のうち、今後の外国人材の雇用予定について「現状を継続」は 44.3%、「増加」は 32.0%であり、「減少」は 3.3%である。外国人材を雇用する事業所割合は、2018 年度の 14.5%から 3.5 ポイント上昇と微増である一方で、雇用予定を「増加」の意向をもつ事業所は 30%～40%で推移している。外国人材の活用が進む事業所とそうでない事業所の 2 極化が起きているのかもしれない。

外国人材を雇用している理由として、「人手不足への対応（国内学生の採用難）」が 70.5%と最も高く、人手不足解消のために外国人材ニーズが高いことがわかる。「高度人材」（専門的・技術的分野の在留資格）を雇用している事業所における高度人材の業務内容については、「機械設計等の技術者」、「IT エンジニア」、「海外展開・取引等の業務」がそれぞれ 22.7%と最も高い。外国人材の雇用におけ

る課題としては、「コミュニケーションがとりづらい」が49.2%、「生活習慣のギャップ」が23.8%と、言語や文化の違いへの対応に苦慮している様子が伺える。「仕事を十分に身に付けてもらえない」、「なかなか定着しない」、「地域社会（住民）からの理解を得るのが大変」といったネガティブな課題への回答は低い傾向がある。一方「在留資格申請や実習計画認定の手続きなどに手間がかかる」28.7%、「思ったよりコストがかかる」24.6%、「研修や教育などに手間がかかる」23.8%と外国人材活用にあたっての金銭的・非金銭的負担を課題としている事業所が少なくない。

外国人材を雇用していない事業所の外国人材雇用についての意向は、「雇用したいと思う」が13.4%と限定的であるが、「よく分からない」との回答が44.5%と高い。外国人材の活用は人手不足の解消策の1つであるが、外国人材の雇用経験がないことにより判断材料に欠けるための回答かもしれない。今後雇用したいと思う外国人材の在留資格は、「特定技能」27.0%、「技能実習生」17.6%、「高度人材」17.6%、「資格外活動（留学生のアルバイト）」10.8%である。「特に決まっていない」が41.9%と多く、在留資格を限定せず、幅広く外国人材の活用を検討している可能性もあるが、外国人材の雇用経験がないことにより自社の業務に適合する在留資格を決めかねているのかもしれない。

外国人材雇用について「雇用したいと思わない」あるいは「よく分からない」と回答した事業所は84.6%である。これらの事業所の外国人材の雇用についての考えは、「事業所に外国人材を受け入れることについて抵抗がある」は9.7%、「過去に外国人材を雇用したがうまくいかなかった」は4.7%と高くなく、外国人材の雇用に対する事業所の抵抗感は小さい。一方で、「事業所に受け入れ体制ができていない」が56.4%と最も高い。また言語、慣習、文化の違いに対する不安や業務上必要な技能、資格、知識などの修得させることへの不安など、総じて外国人材雇用の不確実性が大きいことが雇用の足かせになっていることがわかる。

少子高齢化による労働力人口の減少傾向は国内全体に及ぶものであることから、市内の労働供給制約は今後ますます厳しいものになると推測され、外国人材活用推進の合理性はますます高くなっている。現状では外国人材の活用が進む市内事業所は伸び悩んでおり、取り組むべき課題は多い。外国人材の獲得競争は、今後、国内地域間でも激しさを増すと考えられる。働く場・生活の場としての北九州市の魅力を高めるとともに、海外や国内の外国人材に発信していく必要がある。そのために行政の果たす役割は大きい。外国人材の受け入れ態勢の整備は、国内の多様な人材活用のための取り組みと整合的な部分も一定程度ある。各事業所で共通する課題にあっては、事業所が共同で取り組むことで負担を軽減できるものもあると考えられ、今後、工夫が必要であると考えられる。先行して外国人材の活用を進める事業所の中には、そのノウハウを基に、外国人材派遣や派遣先の受け入れ態勢のコンサルティングを行う事業所もある。このような事業所と行政が連携するのも重要であろう。

6. その他の取り組みについて

（1）副業・兼業への取り組み

近年、キャリアアップ、所得増加、自己実現と仕事の両立のため等の様々な理由から、副業・兼業を希望する者は増加する傾向にあるが、現状では特に正社員に対して、就業規則などで副業・兼業を制限する企業は多い。法的には、原則として就業時間外に労働者の行動を制限することは禁止されており、副業・兼業を制限することが認められるのは、情報漏洩の恐れがある場合や競業により利益が害される場合といった一定の条件を満たす場合に限定されている。また副業・兼業を企業が認めることで、離職防止や従業員の能力開発といった企業の利点もある。さらに近年では、社会経済全体にとって希少な人的資源を企業が囲い込むべきではないとの考え方もある。人材確保の方法としても副業・兼業者の活用が注目される。特定の業種、職種においては古くから労働市場を通じた事業所間の人的資源シェアの方法として「掛け持ち」は認められている。近年、注目されるのは社外の知識や能力を取り入れるために兼業・副業者を受け入れるというものである。

このような背景の中、従業員に対する副業・兼業を「就業規則上、原則として禁止している」が42.9%、「就業規則上、ルールはないが認めていない」が24.6%と、計67.5%が何らかの形で副業・兼業を認めていない。「就業規則上、認めている（条件付きを含む）」は28.1%、「就業規則上、認めている（条件付きも含む）し、推奨している」は2.8%である。業種別に見ると、副業・兼業を認めている事業所割合が多いのは、「宿泊業、飲食サービス業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」であり、逆に認めていない事業所割合が多いのは「建設業」、「金融業、保険業」「製造業」である。副業・兼業を認めている理由は、「従業員の柔軟な働き方を推進するため」52.2%、「従業員の所得を増やすため」41.1%、「従業員から要望があったため」31.6%、「従業員のスキルアップ、自己実現のため」22.0%である。副業・兼業を認めていない事業所の、副業・兼業を認めることの検討状況について、「検討している（検討予定である）」は12.1%と現状では低調である。

社外から副業・兼業者を雇用している事業所は全体で 22.6%、業種別にみると「宿泊業、飲食サービス業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」が高く、副業・兼業を認めている割合が高い業種で社外からの副業・兼業を雇用している傾向がみられる。社外から副業・兼業者を雇用した理由は、「専門人材がいいため」35.3%、「正社員採用ができないため」28.8%、「期間限定的な業務のため」19.6%、「新規事業を行うため」3.3%であり、「その他」も 28.1%と多様である。その職種については、「その他」（内訳はサービス業、配送ドライバー、介護、看護職など）が最も多く 66.0%、次いで「営業、販売系」が 28.1%と高い。雇用している副業・兼業者の雇用期間は「1 年以上」が 68.0%と最も多い。

社外からの副業・兼業者を雇用していない理由は、「副業・兼業の方を活用する必要性を感じていない」が 57.4%と最も高く、「会社の機密情報の漏洩の懸念がある」21.0%、「副業・兼業の方に依頼する業務の切り分けができない、わからない」14.6%、「副業・兼業の方の能力・責任感などがわからない」12.5%、「副業・兼業の方を活用したいが、人材確保ができない、方法がわからない」4.9%である。

現状では従業員が流動的であっても利益を害しにくい特定の業種・職種において人材活用手段として副業・兼業は普及しているが、多くの業種においてはデメリットが大きいと認識されているためか副業・兼業を認める事業所は多くない。多くの企業にとっては、副業・兼業を認めることは、従業員の管理コストが高まるため、消極的であると思われる。しかしながら、法的な観点や社会のニーズを満たすためには、企業は一律に副業・兼業を禁止するべきではなく、今後、各企業で認める副業・兼業を精査していく必要がある。現状で多くの企業にとって積極的に副業・兼業を認める動機が小さい以上、行政の果たすべき役割は大きい。

（２）テレワークの導入状況

テレワーク（在宅勤務等）の導入状況について、「導入している」は 21.6%（前回調査、22.9%）であり、「導入を予定している」は 1.2%（前回調査、0.7%）である。新型コロナウイルス感染症拡大への対応として、多くの事業所で急速にテレワークの導入が進んだ。昨年度調査時点で、既に新型コロナウイルス感染症への対応は落ち着きを取り戻しており、前回調査と比べて、テレワークを「導入している」事業所割合が低下していないこと、「今後導入予定」の事業所割合が低いことを鑑みると、導入状況の変化は一服し、テレワークは一定の事業所で定着した可能性がある。

業種別にみると「導入している」事業所割合が高いのは、「情報通信業」86.4%、「金融業、保険業」80.0%、「不動産業、保険業」75.0%であり、低いのは「宿泊業、飲食サービス業」6.7%、「医療、福祉」11.7%である。「今後導入予定」との回答は全業種で低い。テレワークの頻度は、「主に出社で一部テレワーク」が 81.2%と最も高い。テレワークの導入について「予定はない」と回答した理由について、「出社しなければできない業務が多いため」が 81.0%と突出して高い。

災害時や感染症拡大などに対する BCP（事業継続計画）の一環として広がったテレワークであるが、時間や場所に制約されない働き方としても注目されており、この動きは働き方改革や多様な働き方の推進と整合的である。しかしながら、とりわけ対面業務が主であるような業種ではテレワークの導入は、現状では困難であることがうかがえる。

（３）DX・デジタル化人材の確保の方法

1990 年代以降、社会経済のデジタル化は加速しており、近い将来では、あらゆる要素がデジタル化された Society5.0 が訪れると考えられている。そのような環境では、既存の事業運営の抜本的変革が求められる可能性が高く、あらゆる業種にとってデジタル化は無関係ではない。近年ではデジタル化の次段階である DX（デジタル・トランスフォーメーション）という概念が注目されている。経済産業省は、DX を「データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや組織、プロセス、企業文化、風土を変革し、競争上の優位性を確立すること」と定義し、推進を呼びかけている。一方で DX・デジタル化の推進は容易ではなく各事業所の DX・デジタル化への対応には濃淡が生じている。

DX・デジタル化に関する取り組みを「行っている」と回答した事業所は 28.3%（前回調査 29.1%）、「行うことを検討中」は 14.1%（前回調査 18.8%）、「行うつもりはあるが手を付けられていない」は 16.4%（前回調査 17.6%）である。業種別にみると、「行っている」では「金融業、保険業」が 60.0%と最も高く、「情報通信業」は 50.0%と次いで高い。「行っている」、「行うことを検討中」、「行うつもりはあるが手を付けられていない」のいずれかの回答をした、DX・デジタル化への取り組みそのものについて肯定的な事業所は、全業種において過半数を超えている。一方、「行う必要はないと考え

ている」とDX・デジタル化への取り組みに積極的ではない事業所も一定数あり、「医療、福祉」46.9%、「建設業」45.2%、「宿泊業、飲食サービス業」40.0%で高い。

DX・デジタル化の推進を図る事業所が多い中でそれを担う人材の確保が急務となっている。DX・デジタル化への取り組みに関して「行っている」、「行うことを検討中」、「行うつもりはあるが手をつけられていない」のいずれかの回答した事業所について、DX・デジタル化人材の種類ごとの必要性は、「業務効率化や生産性向上に繋がる手軽なデジタル技術を活用できる人材」が75.1%と最も高い。高度な専門的スキルを有する者というより足元の業務改善ができる人材をまずは必要としているのであろう。次いで「DX・デジタル化を主導できる人物」が65.2%と高い。DX・デジタル化のためには、既存業務の全体像を把握した上で新しい業務フローをデザインすることが必要となり、また関連する業務に就いている従業員の理解と協力が必要となるため、強いリーダーシップも求められる。その他、「DX・デジタルを活用した新たなビジネスを企画・立案できる人物」が51.1%、「高度なデータ分析・解析を行える人物」が41.3%、「エンジニア・プログラマー」が38.5%、「AIやブロックチェーンなどの先進的なデジタル技術を扱える人物」が35.3%、「WEBデザイナー・WEB製作者」が32.7%と全般的に高い。

不足するDX・デジタル化人材の確保の方法としては「社内の人材を育成」が最も高く、主要な人材確保の方法として考えられている。とりわけ事業所内のDX・デジタル化は社内の業務に深く精通していることが求められるため、社外人材では対応が難しいことが多い。社内業務に精通している者に対してDX・デジタル化の能力開発を実施する方針であろう。DX・デジタル化に関するスキルを持つ者の市場価値は高まっているため、費用をかけて社内で育成した人材が社外に流出しないよう人事マネジメント上の工夫も同時に必要である。また全体として「経験者採用」も次いで高く、主要な人材確保方法として考えられている。DX・デジタル化に関する業務経験者やスキルを有する者を採用し、社内の業務に精通してもらうことで、DX・デジタル化の推進を担ってもらうものと考えられる。一方、このような人材のニーズも高いため、獲得のためには相応の費用がかかるかもしれない。

（４）人材確保・定着に関する取り組み

人材確保・定着に向けて新たに必要と考えている取り組みについて、「時間外勤務の削減」は全体で31.1%と最も高く、業種別でみると「建設業」43.8%、「情報通信業」40.9%、「宿泊業、飲食サービス業」40.0%と高い。「育児や介護を理由とする短時間勤務制度の活用促進」は全体で19.1%、業種別では「教育、学習支援業」43.8%、「医療、福祉」26.2%、「卸・小売業」25.6%、「宿泊業、飲食サービス業」23.3%と高い。「業務の切り出し（専門的分野と一般的業務など）」は全体で16.7%、業種別では「卸・小売業」25.6%、「金融業、保険業」20.0%と高い。「自社サイト等の採用サイトの充実」は全体で16.4%、業種別では「情報通信業」27.3%、「不動産業、物品賃貸業」と「教育、学習支援業」が25.0%と高い。その他、全体で「暑さ対策設備の設置」は13.0%、「エリア限定職の整備」8.1%、「リフレッシュスペースやフリーアドレスの設置」6.7%、「女性専用設備（トイレや更衣室）の設置」5.6%である。人手不足の下で人材確保・定着のために、それぞれの業種において従業員に働きやすい環境を整備する動きがみられる。

最低賃金の引上げ、物価上昇、労働市場の逼迫などを背景に、昨年１年間に賃金の引上げを実施した事業所は全体で83.3%と高く、全業種で実施率は高いが、賃金の引上げが人材定着・確保へ繋がったとの回答は22.7%に留まる。市場賃金が高まる中での賃金引上げであるため、その結果として賃金水準が他社よりも相応に高くなければ人材定着・確保への効果は大きくない環境となっている。

賃金引上げが人件費を拡大させて企業利益を圧迫しないのは、省力化により人件費が増加しない場合、人件費以外のコストが下がりコスト全体が増加しない場合、コスト全体が増加したとしても、製品・サービス価格が上がるか、事業・販路が拡大するか、業務・生産性が上昇するかして、売上が増加する場合である。賃金引上げ実施の対応として、とりわけ市場賃金の上昇を受けた賃金引上げによる人件費の拡大分を製品・サービス価格に転嫁できているのかが注目されるが、「既存の製品・サービスの値上げ」が23.8%に留まっている。「人件費以外のコスト削減」が40.9%、「売上増に向けた事業・販路拡大」が32.7%、「最新設備導入等による業務改善・生産性の工場」が15.3%と各事業所が経営の工夫で対応していることが伺える。今後１年間の賃金引上げ実施予定について、本調査時点である１月１日時点で、春闘開始前にも関わらず「予定あり」との回答は49.6%と高い。今後１年間で再び多くの事業所で賃金引上げが実施されると推測される。

事業場内最低賃金は「941円～960円」が46.2%と最も高く、次いで「1040円超え」が21.0%である。厚生労働省の、事業場内最低賃金の引上げと生産性向上のための設備投資等へ助成する業務改善助成金の助成要件の１つは、事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内であることであ

る。本調査の調査時点である1月1日の福岡県の特定産業を除く最低賃金は941円であるから、事業場内最低賃金が991円以内の事業所は、この助成要件を満たす。調査時点でこの助成要件を少なくとも満たしている事業所割合（事業場内最低賃金が941円～980円）は全体で53.6%と過半数であり、業種別にみると「教育、学習支援業」68.8%、「卸売業、小売業」68.0%、「宿泊業、飲食サービス業」66.6%、「医療、福祉」66.3%と高い。業務改善助成金の周知と活用推進が必要である。

税制上や社会保険上において年収が一定額を超えると、その一定額の近傍で手取り年収に大きな差が生まれることがある。このことは年収の壁と呼ばれ、103万、130万の壁として知られており、とりわけ社会保険上の130万円の壁が高い。これらの年収の壁により、パートタイム労働者は手取り年収の減少を避けるために年収が一定額の範囲となるように労働時間を減らす（就業調整する）傾向があることや、賃金引上げの枷になっている可能性があること等が指摘されてきた。近年、注目されているのは年収106万円の壁である。年収106万円を超えることが要件の1つに、事業所に対して社会保険加入義務が課されている（調査時点である2024年1月1日では加入義務が生じる従業員規模の要件は101人以上である）。この年収106万円の壁は、パートタイム労働者の手取り収入の壁のみならず、事業所の社会保険料負担が生じる壁ともなり、年収106万円となる範囲での就業調整が行われていることが懸念されている。このような背景の下で、年収の壁による労働時間を制限しているパート従業員の事例の有無について、全体では「はい（いる）」は46.0%である。業種別にみると「宿泊業、飲食サービス業」86.7%、「医療、福祉」77.9%、「教育、学習支援業」68.8%と高い。社会保険上の年収106万円の壁について、事業者へ負担を軽減する厚生労働省の助成があることを周知することや、パートタイム労働者へ社会保険加入のメリットを周知することなどが必要である。

昨年1年間で介護を理由に従業員が退職した事例の有無について、全体で「はい（いる）」は12.4%である。業種別には「宿泊業、飲食サービス業」が23.3%、「情報通信業」が22.7%、「金融業、保険業」20.0%と高い。介護と仕事の両立を可能とする柔軟な働き方の推進が求められる。

（5）事業継承に関する取り組み

本調査への回答者が「中小企業の経営者」であるのは全体の24.4%である。「中小企業の経営者」のうち、事業の後継者について「既に決まっている」は21.8%、「後継者候補がいる」は28.5%と事業承継の見通しが立っているのは50.3%である。「後継者も後継者候補もない」との回答は12.7%である。「既に決まっている」、「後継者候補がいる」と回答した経営者と、その後継者や後継者候補の関係性について、「親族」が65.1%と最も高く、次いで「社内の役員・従業員」が30.1%と高い。「社外の第三者」は4.8%である。事業承継における課題としては「事業承継の適切な時期」が40.0%、「後継者の育成」が37.0%と高い。事業承継を行う場合に後継者に期待することは、「従業員の雇用確保」が63.0%、「取引や顧客との関係維持」が47.9%と高い。

「後継者も後継者候補もない」と回答した経営者の今後の後継者対策については、「社内の役員・従業員を後継者として育成」が33.3%と最も高く、次いで「他社へ譲渡」28.6%、「社外の第三者を後継者として招く」が14.3%、「廃業」が14.3%である。中小企業の経営者の高齢化が進む中で、事業を継承する後継者の確保が課題となっている。適切な事業承継が行われない場合、企業が培った技術やノウハウといった経営資源が失われる。親族や社内の人材に後継者がいない場合、適切な社外人材を見つけ出し、事業承継が行われることが望ましい。サーチファンド等を活用して広く人材を募り、適切なマッチングが必要である。

7. おわりに

北九州市における2023年度の雇用情勢は、コロナ禍からの社会経済活動の回復や円安等による輸出の好調などによって労働市場の逼迫が強まっている。引き続き厳しい労働供給制約を背景に、各事業所における従業員の不足感は強く、特に若年者や経験者の不足感が強い。これらの人材は業種間・企業間で競合しており、激しい人材獲得競争は続いている。物価上昇や労働市場の逼迫を受け、今年度、賃金引上げを実施した企業が多い。最低賃金も全国地域で大幅に引き上げられ、福岡県では今年度10月に900円から941円と41円も引き上げられた。労働者にとっては賃金上昇の速度が物価上昇の速度を上回るかが、企業にとっては賃金を含む事業費用の増加分を価格転嫁できているか等が注目されている。デフレ経済の下でこれまで変動の小さかった賃金を含む価格の大きな変化は、企業・労働者間、企業間、企業・消費者間の利害構造を大きく変えうるものである。

2019年4月より順次施行された働き方改革関連法のうち労働時間の上限規制について、とりわけ労働時間が長く対応に猶予が必要であると判断された「自動車運転の業務」、「工作物の建設の事業」、「医業に従事する医師」の3職種については適用猶予が与えられていたが、今年度2024年度3月まで

で猶予期間が終了する。とりわけ「自動車運転の業務」のうち国内陸運の大半を担う長距離トラックドライバーの労働時間が制限されるため、対策を取らなければ国内の輸送能力が大きく低下することが危惧されており、「物流の 2024 年問題」として注目されている。北九州市の物流拠点としての集積を高めるためには、「物流の 2024 年問題」をきっかけに提起された課題に対して持続的に取り組んでいく必要がある。そのためには行政、運輸事業者、荷主事業者といった関連する団体・事業者らの課題共有と連携が引き続き必要である。

物流は経済活動を支える根幹であるため大きな注目を集めているが、労働力不足により事業活動がその需要を満たせなくなることの危惧は他の業種においても同様である。団塊ジュニア世代（1971 年から 1974 年にかけて生まれた世代）が 65 歳を迎える「2040 年問題」に注目が集まっている。国立社会保障・人口問題研究所の人口予測に基づき、大きく人口や生産年齢人口が減少する未来については様々な議論が行われている。今後、2040 年に向けてどのような産業構造の変化があるのかについては様々な考え方があるものの、人口動態上、労働供給制約が長期的に緩むことなく厳しくなることはほぼ確実であると考えられる。これにより業務の機械化・自動化による省力化が必要であることは間違いないであろうから、それを支える人材の育成が急務である。このことは DX・デジタル化推進と密接な関係がある。省力化は人々に提供するサービスの在り方を大きく変化させるかもしれない。例えば、近年、コンビニエンスストア等の小売店における省力化の一環として自動レジが大きく普及した。この普及は、自動レジそのものの技術も重要であるが、消費者がサービスの在り方の変化を受け入れたこと自体がより重要であると考えられる。このことは BtoC ビジネスのみならず、BtoB ビジネスにおいても同様である。機械化・自動化、DX・デジタル化を推進する中で、企業や消費者を巻き込んだ風土形成の点で行政が音頭をとる役割を担える。

雇用契約に基づく労働力の取引ではないが、人々の主体的な活動が結果として社会経済への貢献に結びついていることがある。例えば、社会経済への貢献を意識して行われるボランティアや地域活動などが代表的な例として挙げられる。近年、注目されるのは社会経済への貢献を意識して行われてはいない活動ではあるが、工夫や仕組みによって、結果として社会経済への貢献に結びつく活動である。例えば、「鉄とコンクリートの守り人」という市民参画型ゲームが挙げられる。このゲームは現実のマンホールの写真投稿やレビューを行うゲームであり、ゲームへの参加が結果として老朽化したマンホールの発見という、本来であれば労働によってなされる社会経済への貢献に結びついている。リクルートワークス研究所「未来予測 2040 労働供給制約社会がやってくる」では、これらの活動を「ワーキッシュアクト」と呼んでいる。厳しい労働供給制約下においては、副業・兼業の活用と共に、このような「ワーキッシュアクト」の活用も検討することが有益であろう。

Ⅱ 調 査 報 告

第1章 調査の概要

1. 調査の目的

市内事業所の雇用動向（従業員数の推移、採用状況等）を調査・分析し、今後の雇用対策の基礎資料とするとともに、関係機関に情報を提供する。

2. 調査対象

市内の従業員20人以上の民営事業所（約4,500事業所）から無作為に抽出した1,500事業所

3. 調査方法

郵送・WEBによるアンケート調査

4. 調査期間

令和6年1月10日～令和6年2月6日（調査基準日：令和6年1月1日）

5. 回収結果

配布数：1,500件

回収数（集計対象件数）：676

回収率：45.1%

6. 調査項目

（1） 「事業所の概要について」

- 名称、所在地、記入者

（2） 「Ⅰ. 業種、従業員数等について」

- 業種
- 従業員数・従業員構成等

（3） 「Ⅱ. 採用状況等について」

- 従業員の過不足
- 従業員の採用状況、従業員構成
- 新規学卒者の募集・採用活動
- 採用後3年以内の離職状況
- 今後の採用計画
- インターンシップの取組
- 氷河期世代（39歳～54歳）の人材雇用

（4） 「Ⅲ. 高齢者（55歳以上）雇用について」

- 高齢者の雇用状況

（5） 「Ⅳ. 外国人材の雇用について」

- 外国人材の雇用状況

（6） 「Ⅴ. その他の取り組みについて」

- 副業・兼業の活用
- テレワークの導入状況
- DX・デジタル化の必要性和人材確保方法
- 人材の確保・定着に向けて、新たに必要と考えている取組の有無
- 従業員の賃金引上げ状況とその影響
- 事業場内最低賃金
- 年収の壁による就業調整の有無

- 「介護離職」した従業員の有無
- 後継者の有無
- 事業承継に関する課題
- 事業承継を行う場合に後継者に期待すること
- 市の人材確保支援の募集案内送付の可否

7. 集計・分析上の注意事項

- 回答者数は「n」で表記している。
- 集計値は、原則として各質問の回答数の合計を 100 とした場合の構成比（％）で表し、小数点第2位以下を四捨五入した値で示しているため、内訳の合計が 100.0％にならない場合がある。
- 複数回答（2つ以上の選択肢を回答）可としている質問における集計値の合計は、原則として 100.0％を超える。

8. 標本構成

図 1 行政区

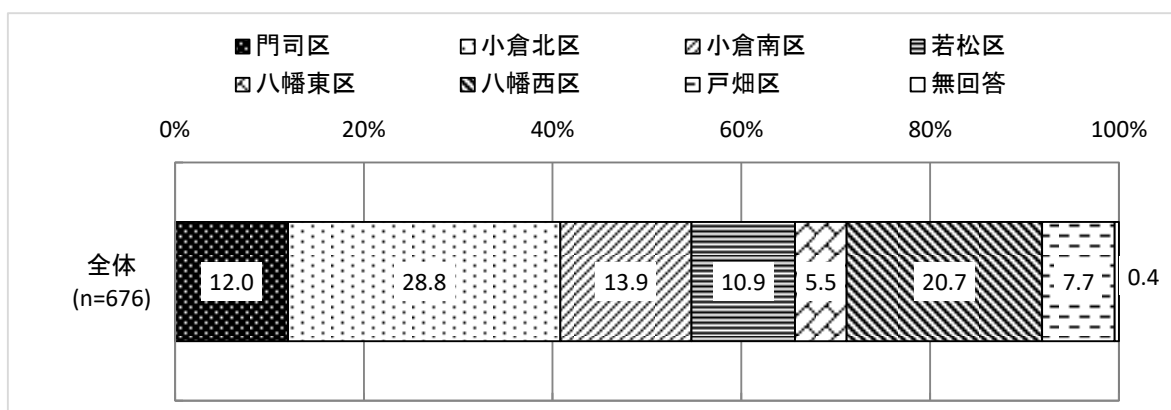
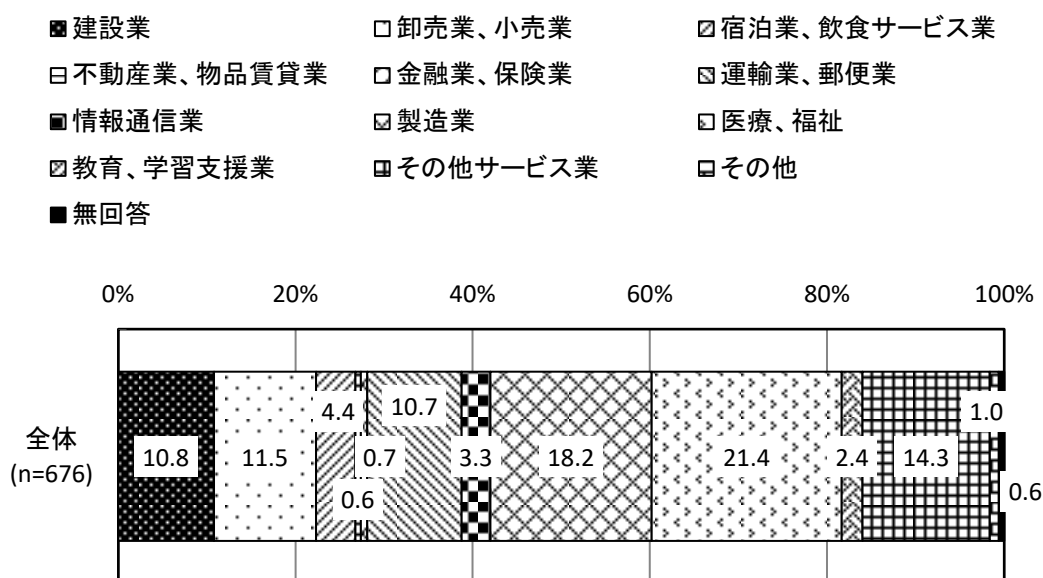
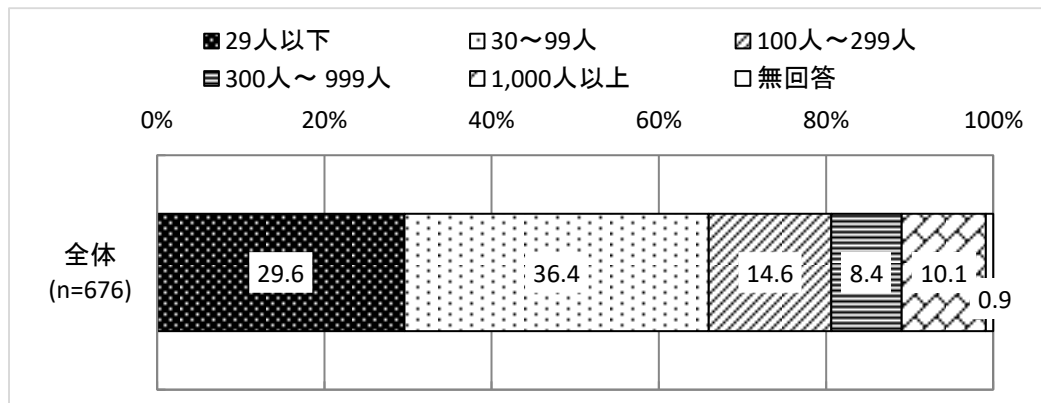


図 2 業種別



※各割合は、原則として表示単位未満を四捨五入した。このため、総数と内訳の合計が一致しない場合がある（次頁以降も同様）。

図 3 従業員規模別



第2章 調査結果

1. 雇用の現状について

(1) 雇用形態別従業員構成

雇用形態別の従業員構成の割合は、正社員が 60.3%で最も高く、次いで臨時雇が 23.4%となっている。

男女別に見ると、正社員の割合は男性が 76.8%に対し女性は 36.2%と、依然として男女間に差がみられる。

回答のあった 654 事業所の総従業員数 55,188 人、うち男性が 32,728 人(59.3%)、女性が 22,460 人(40.7%) で、1 事業所あたりの平均は 84 人となっている。

雇用形態別構成比は、正社員が 60.3%で最も高く、次いで臨時雇が 23.4%となっている。男性は正社員が 76.8%で最も高いが、女性では正社員割合は 36.2%、臨時雇で 36.1%となっている。

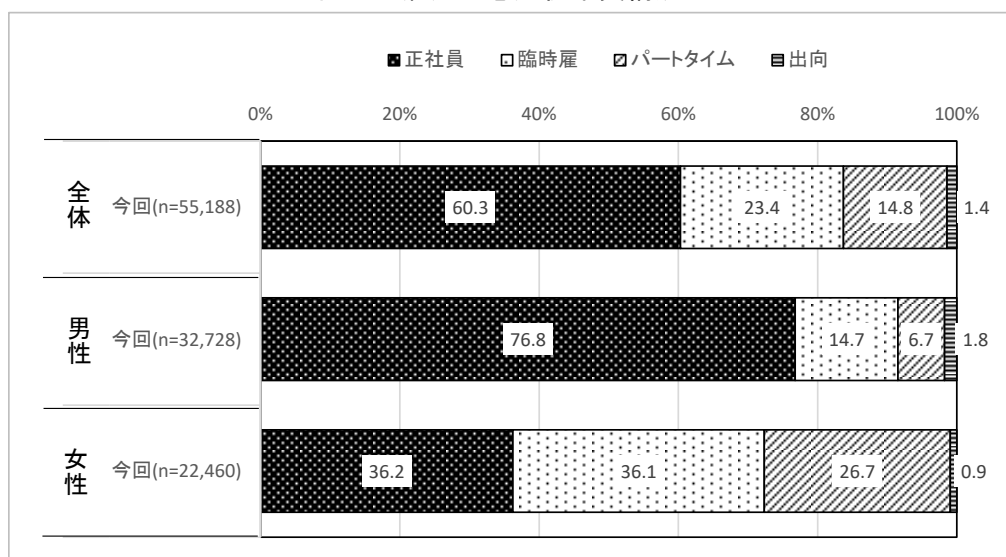
従業員全体の年齢別構成は、男女ともに 45～54 歳が最多となっている。

表 1 雇用形態別従業員数

単位:【上段】人 【下段】%			合計							
n=654				24歳以下	25～34歳	35～44歳	45歳～54歳	55～64歳	65歳以上	
正社員 33,269 《60.3%》	男性	従業員数	25,129	2,043	5,089	6,084	7,083	4,007	823	
		年齢別構成比		8.1	20.3	24.2	28.2	15.9	3.3	
	女性	従業員数	8,140	744	1,755	1,880	2,330	1,205	226	
		年齢別構成比		9.1	21.6	23.1	28.6	14.8	2.8	
臨時雇 12,930 《23.4%》	男性	従業員数	4,824	680	492	549	552	1,362	1,189	
		年齢別構成比		14.1	10.2	11.4	11.4	28.2	24.6	
	女性	従業員数	8,106	668	725	1,390	2,275	2,323	725	
		年齢別構成比		8.2	8.9	17.1	28.1	28.7	8.9	
パートタイム 8,195 《14.8%》	男性	従業員数	2,192	604	119	150	207	248	864	
		年齢別構成比		27.6	5.4	6.8	9.4	11.3	39.4	
	女性	従業員数	6,003	701	410	810	1,231	1,333	1,518	
		年齢別構成比		11.7	6.8	13.5	20.5	22.2	25.3	
出向 794 《1.4%》	男性	従業員数	583	33	50	87	177	213	23	
		年齢別構成比		5.7	8.6	14.9	30.4	36.5	3.9	
	女性	従業員数	211	8	5	7	130	55	6	
		年齢別構成比		3.8	2.4	3.3	61.6	26.1	2.8	
合計 55,188 《100.0%》	男性	従業員数	32,728	3,360	5,750	6,870	8,019	5,830	2,899	
		年齢別構成比		10.3	17.6	21.0	24.5	17.8	8.9	
	女性	従業員数	22,460	2,121	2,895	4,087	5,966	4,916	2,475	
		年齢別構成比		9.4	12.9	18.2	26.6	21.9	11.0	

《 》内は雇用形態別構成比

図 4 雇用形態別従業員構成比

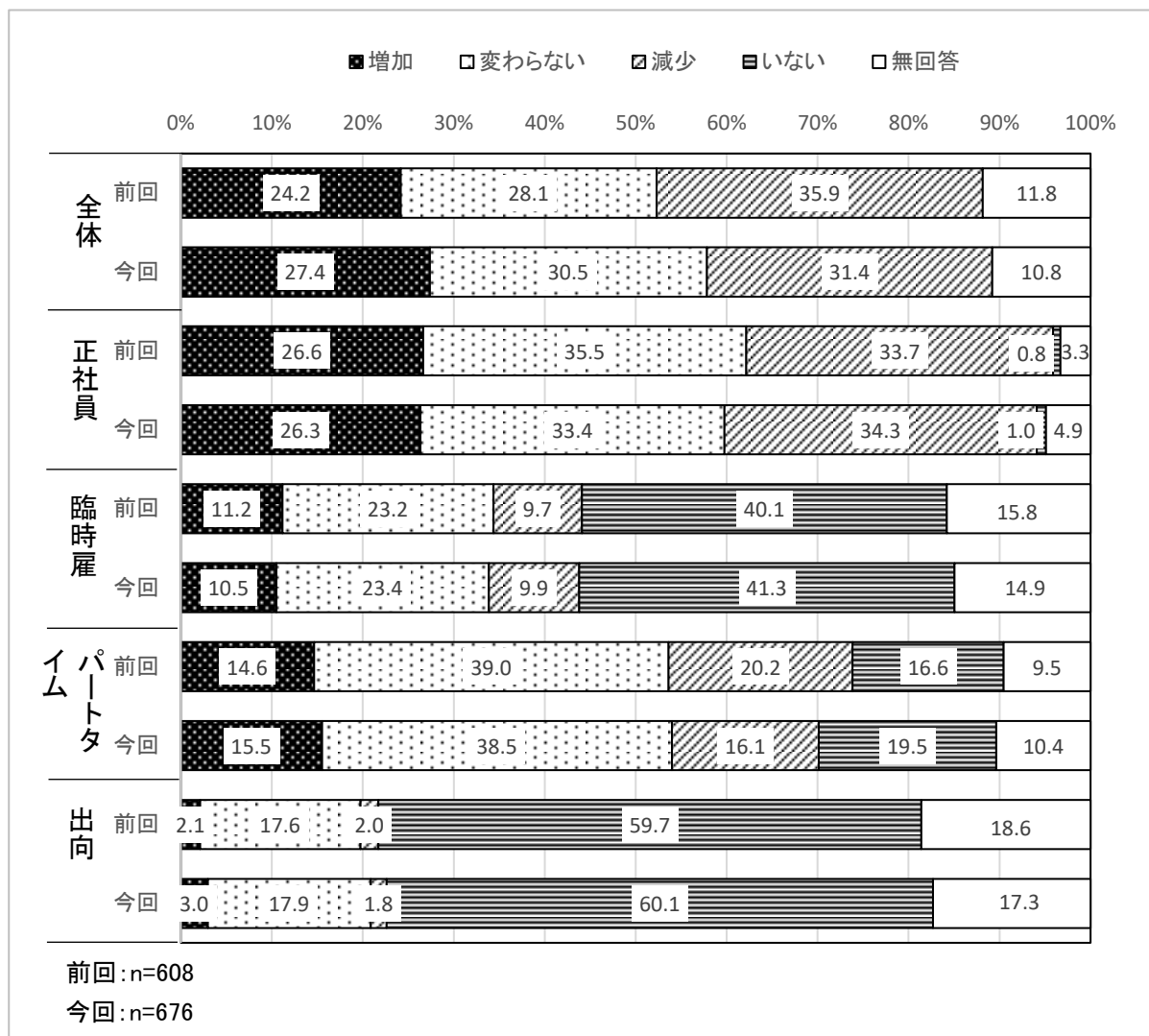


(2) 従業員の増減

1年前と比較して、従業員が増加した事業所の割合から減少した事業所の割合を引いたD Iは、▲4.0ポイントと前回調査(▲11.7)より7.7ポイント上回っている。

雇用形態別にD Iを見ると、正社員では、▲8.0ポイントと前回調査(▲7.1ポイント)から0.9ポイント下回っている。一方、パートタイムでは、0.6ポイントと前回調査(▲5.6ポイント)から5.0ポイント上回っている。

図5 1年前と比べた従業員の増減



(3) 派遣・業務請負従業員数

派遣従業員のいる事業所は全体の 28.1%で、派遣従業員数の内訳は男性 49.0%、女性 51.0%となっており、女性が男性を上回っている。

業務請負従業員のいる事業所は全体の 17.2%となっている。

① 派遣従業員数

派遣従業員数の合計は 1,861 人で、男性が 49.0%、女性が 51.0%となっており、女性の割合の方が高くなっている。年齢別に見ると、男性は 55～64 歳が、女性は 45～54 歳の割合が最も高くなっている。

1 年前と比較した派遣従業員数の増減については、「増加」した事業所が 37.4%、「減少」した事業所が 23.7%となっており、「増加」が「減少」を 13.7 ポイント上回っている。

図 6 派遣従業員の有無

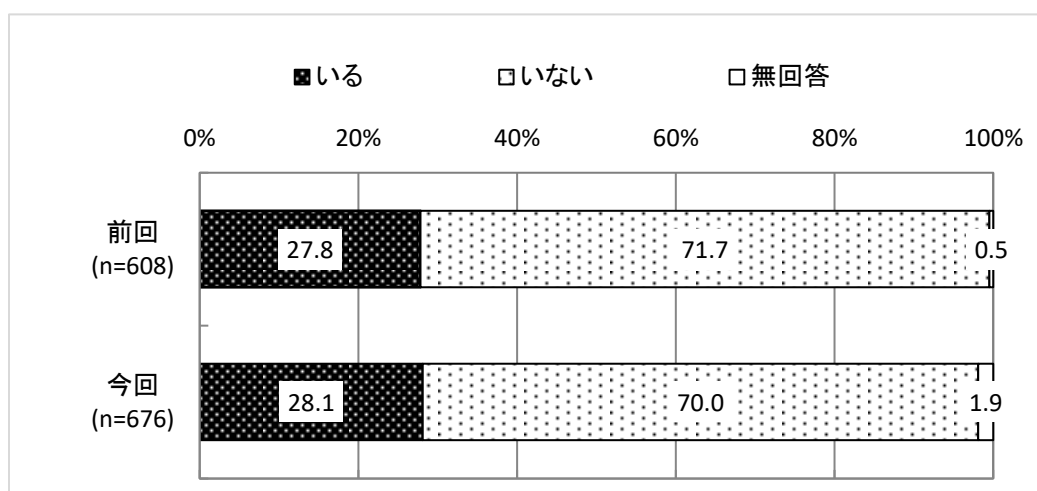


図 7 1 年前と比べた派遣従業員数の増減

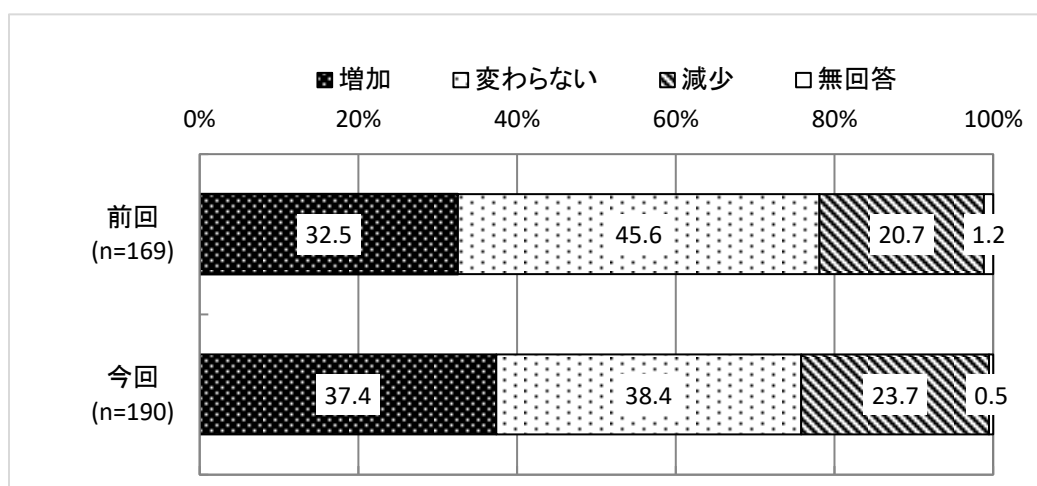


表 2 派遣従業員数（男女別・年齢別）

単位:【上段】人 【下段】%			合計							
				24歳以下	25～34歳	35～44歳	45歳～54歳	55～64歳	65歳以上	不明
男	性	従 業 員 数	912	17	36	39	54	59	47	660
《49.0%》		年 齢 別 構 成 比		1.9	3.9	4.3	5.9	6.5	5.2	72.4
女	性	従 業 員 数	949	8	57	48	91	38	20	687
《51.0%》		年 齢 別 構 成 比		0.8	6.0	5.1	9.6	4.0	2.1	72.4
合	計	従 業 員 数	1,861	25	93	87	145	97	67	1,347
《100.0%》		年 齢 別 構 成 比		1.3	5.0	4.7	7.8	5.2	3.6	72.4

図 8 派遣従業員数（男女別）

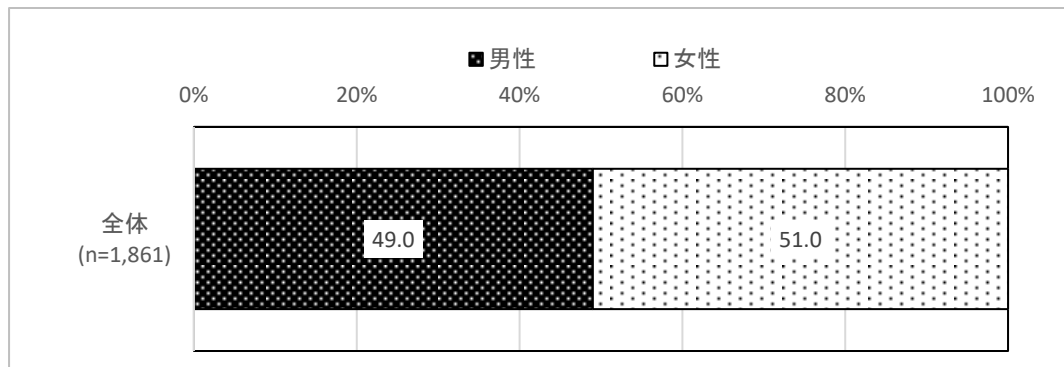


表 3 派遣従業員数（業種別）

n=190		従業員(人)	構成比(%)
全体		1,861	100.0
業種	建設業	66	3.5
	卸売業、小売業	77	4.1
	宿泊業、飲食サービス業	11	0.6
	不動産業、物品賃貸業	2	0.1
	金融業、保険業	3	0.2
	運輸業、郵便業	108	5.8
	情報通信業	67	3.6
	製造業	1,223	65.7
	医療、福祉	168	9.0
	教育、学習支援業	26	1.4
	その他サービス業	101	5.4
	その他	7	0.4

※業種別の内訳に「無回答」を表示していないため、内訳の合計が全体と一致しない場合もある。

② 業務請負従業員数

業務請負従業員数の合計は、3,027 人となっている。業種別構成を見ると、製造業が 69.2%で圧倒的多数となっている。

1 年前と比較した業務請負従業員数の増減については、「増加」した事業所が 19.0%、「減少」した事業所が 13.8%となっており、「増加」が「減少」を 5.2 ポイント上回っている。

図 9 業務請負従業員の有無

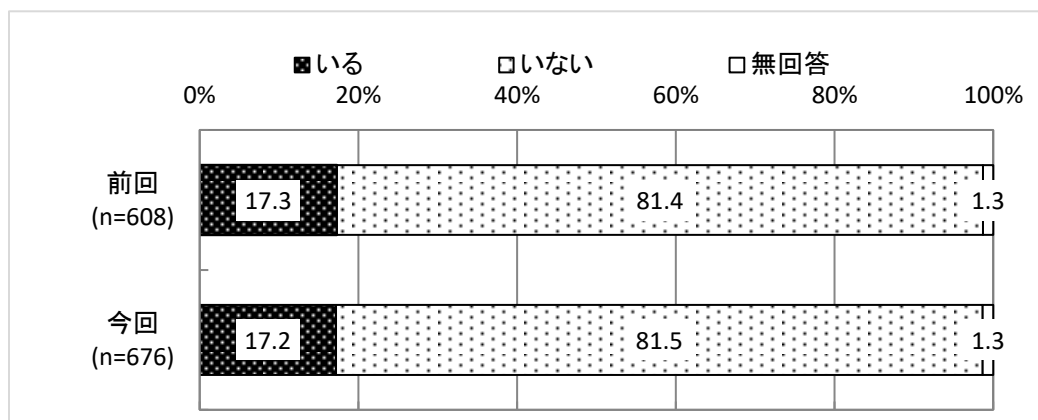


図 10 1 年前と比べた業務請負従業員数の増減

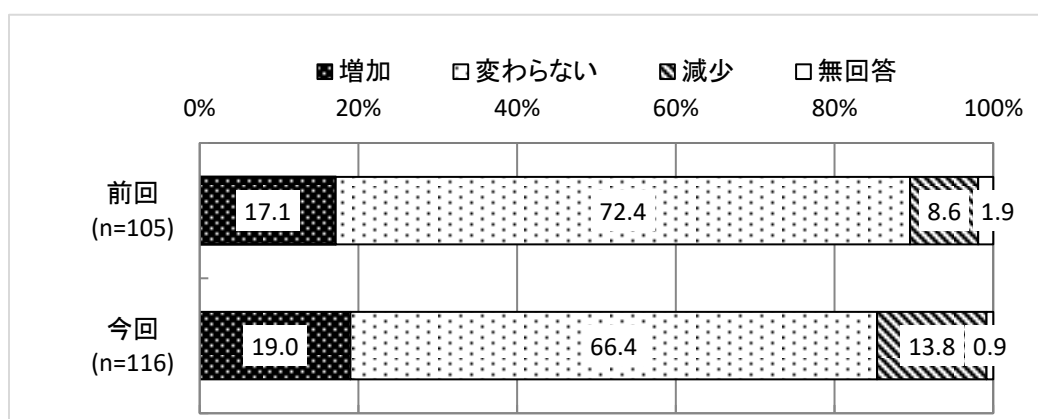


表 4 業務請負従業員数（業種別）

n=116		従業員(人)	構成比(%)
全体		3,027	100.0
業種	建設業	120	4.0
	卸売業、小売業	112	3.7
	宿泊業、飲食サービス業	5	0.2
	不動産業、物品賃貸業	4	0.1
	金融業、保険業	46	1.5
	運輸業、郵便業	203	6.7
	情報通信業	146	4.8
	製造業	2,094	69.2
	医療、福祉	159	5.3
	教育、学習支援業	3	0.1
	その他サービス業	112	3.7
	その他	1	0.0

※業種別の内訳に「無回答」を表示していないため、内訳の合計が全体と一致しない場合もある。

(4) 従業員の過不足感

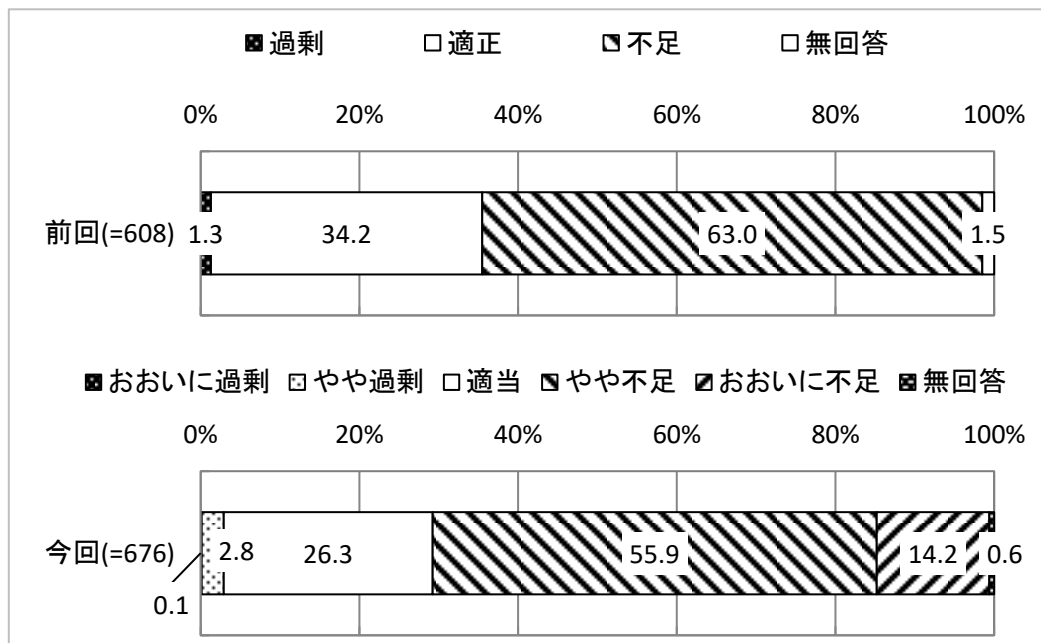
従業員全体の過不足状況は、「おおいに不足」と「やや不足」を合わせた「不足」が 70.1%となっており、「おおいに過剰」と「やや過剰」を合わせた「過剰」が3.0%となっている。

「不足」の割合から「過剰」の割合を引いたD Iは67.1ポイントで、前回調査（61.7ポイント）に比べると5.4ポイント上昇しており、不足感はさらに強まっている。

① 従業員の過不足感：全体

今回の調査では、過不足感の程度を把握するため、選択肢を「おおいに過剰」「やや過剰」「適当」「やや不足」「おおいに不足」に変更した。

図 11 従業員の過不足感：全体



② 従業員の過不足感：業種別

業種別にD Iを見ると、すべての業種でプラス（不足超）となっており、特に不動産業、物品賃貸業（75.0ポイント）、運輸業、郵便業（73.6ポイント）、その他サービス業（73.2ポイント）、情報通信業（72.7ポイント）、建設業（71.3ポイント）、宿泊業、飲食サービス業（70.0ポイント）などの不足感が強い。一方、金融業、保険業は20.0ポイントと他の業種に比べて不足感は非常に弱い。

D Iを前回調査と比較すると、教育、学習支援業（42.5ポイント上昇）、不動産業、物品賃貸業（30.6ポイント上昇）、卸売業、小売業（13.3ポイント上昇）、製造業（12.6ポイント上昇）、医療、福祉（11.5ポイント上昇）、宿泊業、飲食サービス業（7.0ポイント上昇）で不足感が強くなっている。

図 12 従業員の過不足感：業種別

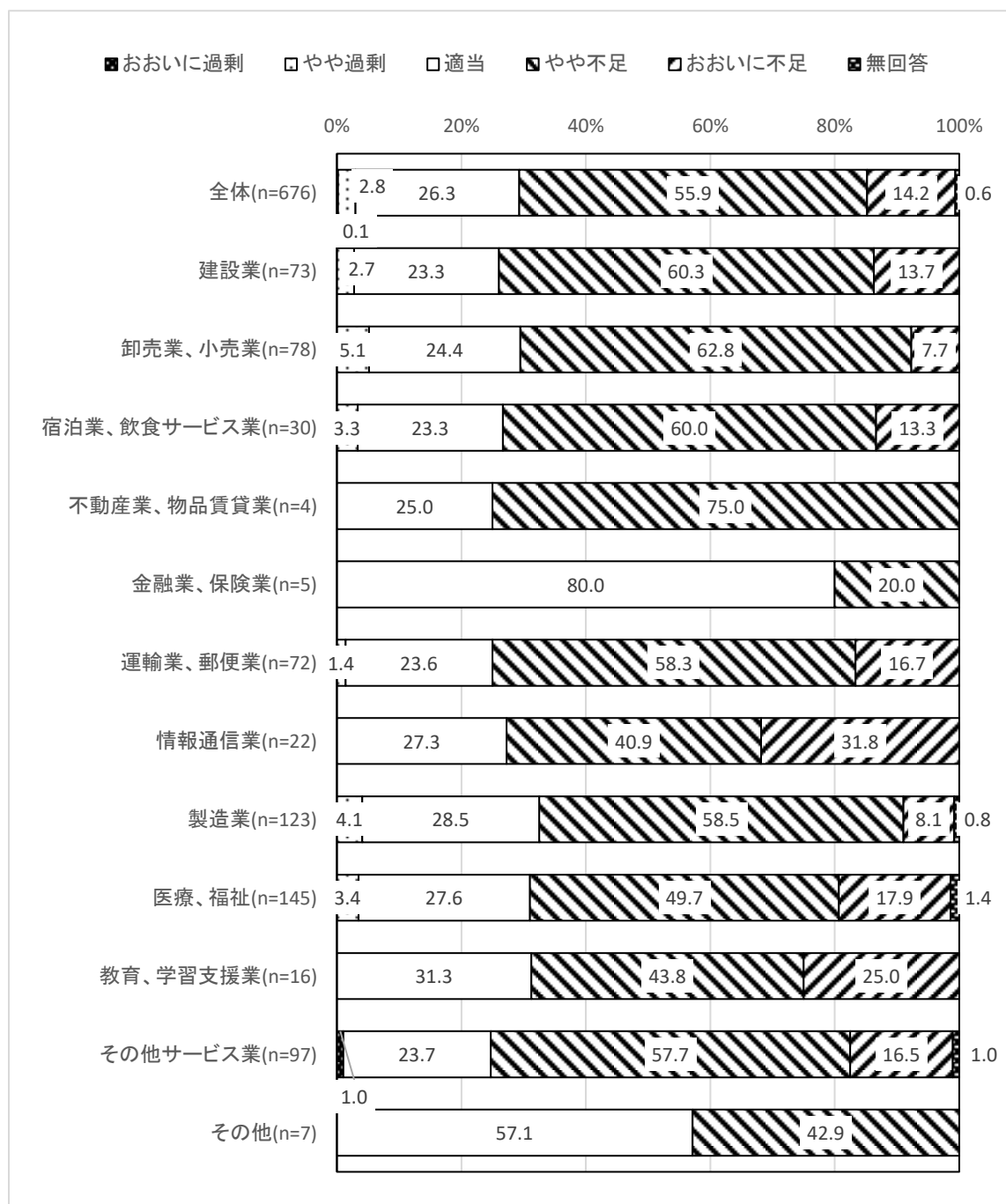
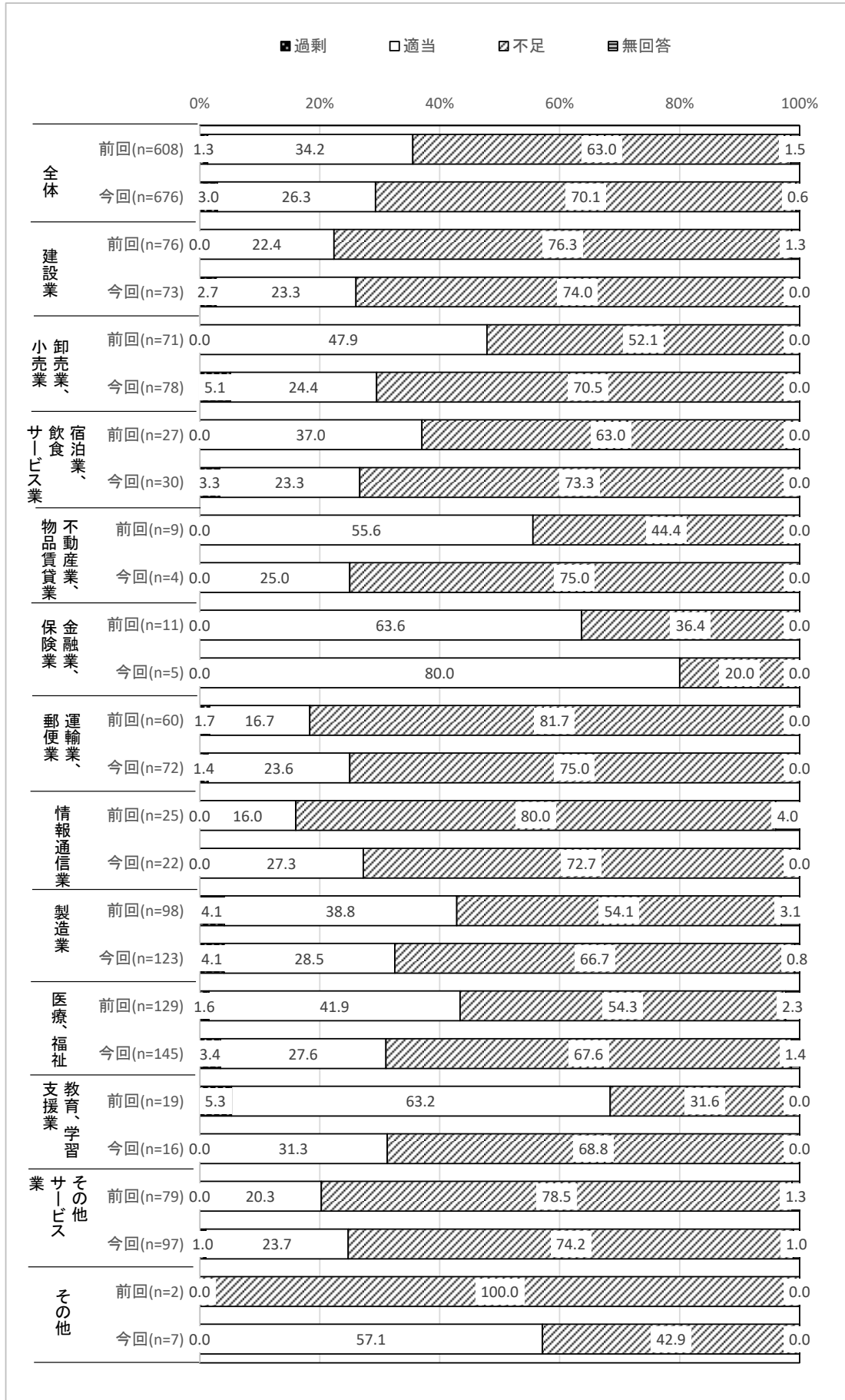


図 13 従業員の過不足感：業種別（前回比較）



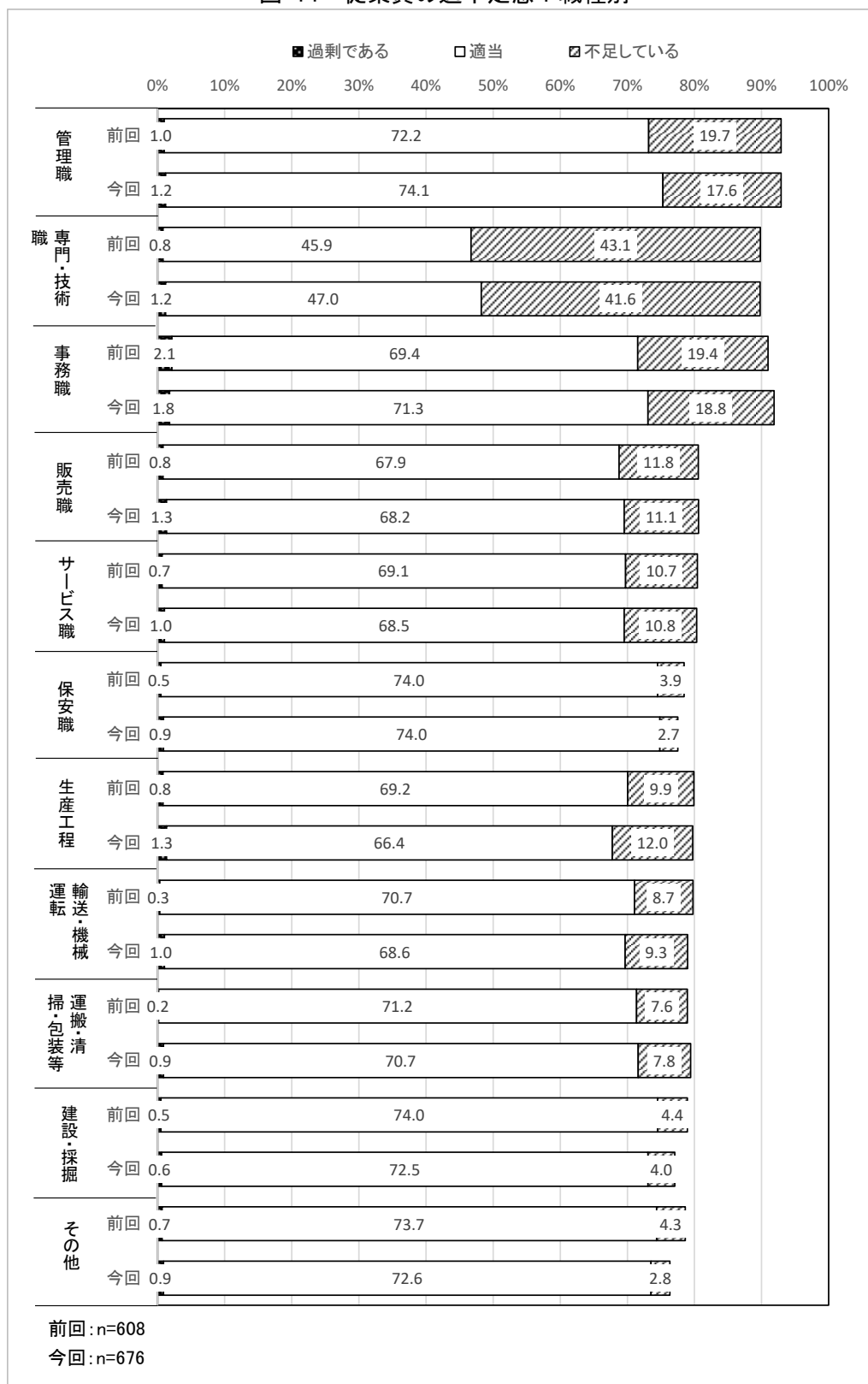
※前回調査と比較するため、「おおいに過剰」と「やや過剰」を「過剰」に、「おおいに不足」と「やや不足」を「不足」に統合して表記する。

③ 従業員の過不足感：職種別

職種別に見ると、「不足している」の割合は専門・技術職（41.6%）が突出して高い。

また、前回調査と比較して、「不足している」の割合から「過剰である」割合を引いたD Iは、生産工程が 1.6 ポイント上昇し、不足感が強まっている一方、管理職（2.3 ポイント低下）、専門・技術職（1.9 ポイント低下）で不足感が弱まっている。

図 14 従業員の過不足感：職種別

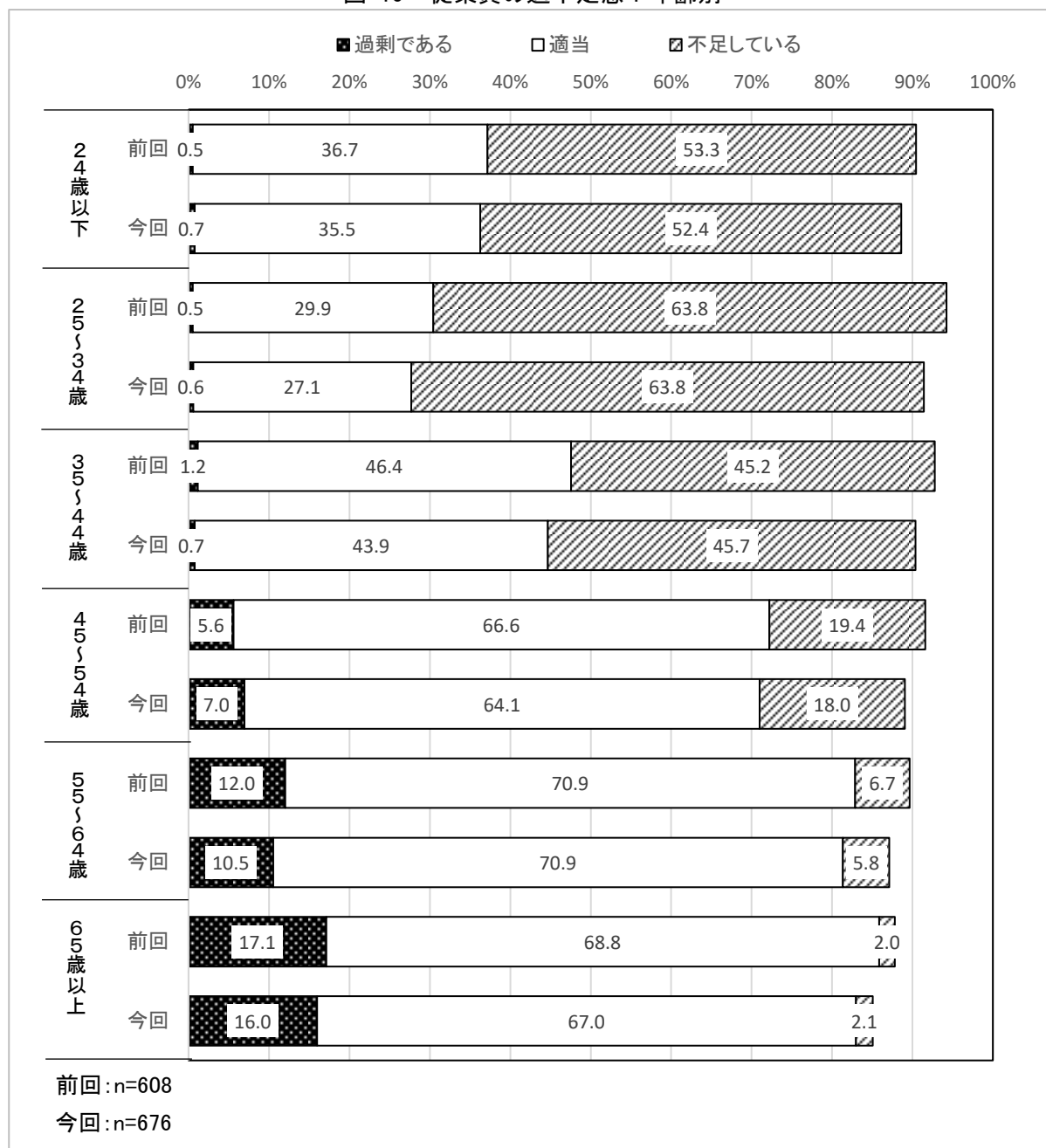


※職種別の従業員過不足感については、「無回答」いわゆる「該当従業員がいない」場合があるが、これを表示していないため内訳を合計しても 100%にはならない。

④ 従業員の過不足感：年齢別

年齢別のD Iを見ると、54歳以下の年齢層では不足超、55歳以上の年齢層では過剰超となっており、特に25～34歳が63.2ポイント、24歳以下が51.7ポイントで不足感が強いものの、前回調査からは大きく変化していない。

図 15 従業員の過不足感：年齢別



※年齢別の従業員過不足感については、「無回答」いわゆる「該当従業員がいない」場合があるが、これを表示していないため内訳を合計しても100%にはならない。

2. 採用状況について

(1) 過去1年間の採用状況

過去1年間に従業員を「採用した」事業所の割合は85.5%である。採用者の雇用形態別の割合を前回調査と比較すると、正社員が45.6%で11.9ポイント低下している一方、臨時雇は29.9%で13.1ポイント上昇しているなど、正社員雇用から臨時雇雇用にシフトしている傾向が見られる。

① 過去1年間の採用の有無

過去1年間に従業員を「採用した」事業所の割合は85.5%で、前回調査と同水準となっている。

「採用した」事業所の割合を従業員規模別に見ると、100人～299人の事業所が91.9%で最も高くなっている。

図 16 過去1年間の採用の有無

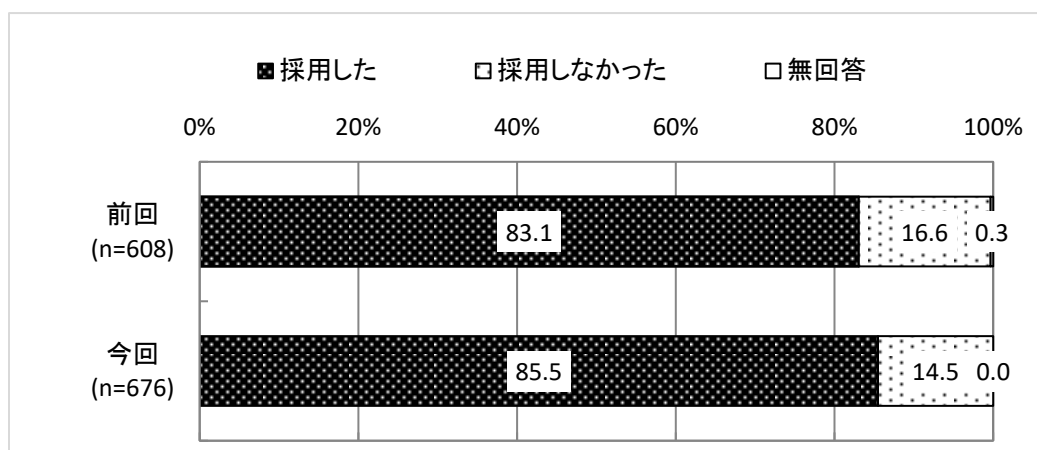


表 5 過去1年間の採用の有無

単位: %		全体	採用した	採用しなかった	無回答
全体		608 676	83.1 85.5	16.6 14.5	0.3 0.0
従業員規模	29人以下	174 200	70.7 78.5	29.3 21.5	0.0 0.0
	30～99人	221 246	86.9 87.0	13.1 13.0	0.0 0.0
	100人～299人	98 99	93.9 91.9	6.1 8.1	0.0 0.0
	300人～999人	43 57	88.4 91.2	9.3 8.8	2.3 0.0
	1,000人以上	65 68	81.5 89.7	16.9 10.3	1.5 0.0

※上段は前回数値、下段は今回数値。

※従業員規模別の内訳は、それぞれ無回答を表示していないため、その合計が全体のサンプル数と一致しない場合もある。

② 過去1年間の採用実績

過去1年間の採用人数について回答があった578事業所の総採用人数は5,147人で、うち男性が2,704人（52.5%）、女性が2,443人（47.5%）となっている。

採用人数の雇用形態別割合は、正社員が45.6%、臨時雇が29.9%、パートタイムが23.3%となっている。

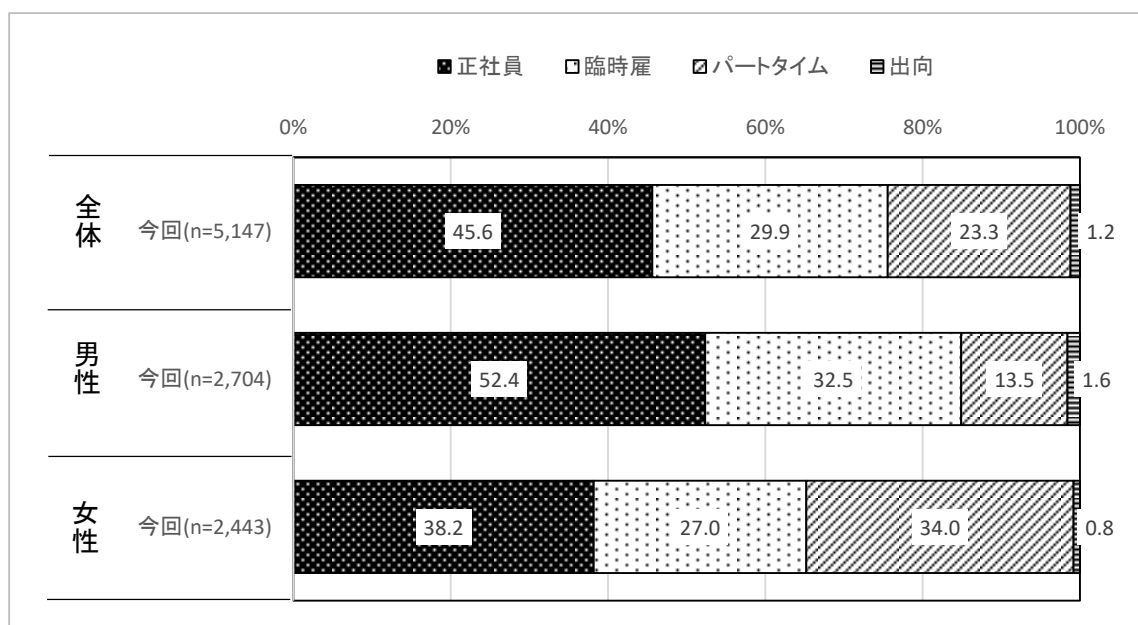
雇用形態別に年齢別構成比を見ると、正社員では男女ともに24歳以下の割合が最も高く、男性は34.2%、女性は25.5%と、男性の割合の方が高い。臨時雇でも24歳以下の割合が最も高く、男性は26.8%、女性は33.8%と、女性の割合の方が高い。パートタイムでは男性は24歳以下が36.3%、65歳以上が26.8%と他の年齢層よりも高く、両年齢層で過半数を占めている。

表 6 過去1年間の雇用形態別採用実績

単位:【上段】人 【下段】%			合計	24歳以下	25～34歳	35～44歳	45歳～54歳	55～64歳	65歳以上	不明
n=578										
正社員 2,349 《45.6%》	男性	従業員数	1,416	484	330	230	181	131	22	38
		年齢別構成比		34.2	23.3	16.2	12.8	9.3	1.6	2.7
	女性	従業員数	933	238	227	181	197	68	9	13
		年齢別構成比		25.5	24.3	19.4	21.1	7.3	1.0	1.4
臨時雇 1,540 《29.9%》	男性	従業員数	880	236	169	108	59	89	92	127
		年齢別構成比		26.8	19.2	12.3	6.7	10.1	10.5	14.4
	女性	従業員数	660	223	102	86	99	64	32	54
		年齢別構成比		33.8	15.5	13.0	15.0	9.7	4.8	8.2
パートタイム 1,197 《23.3%》	男性	従業員数	366	133	34	23	28	48	98	2
		年齢別構成比		36.3	9.3	6.3	7.7	13.1	26.8	0.5
	女性	従業員数	831	189	137	146	117	112	124	6
		年齢別構成比		22.7	16.5	17.6	14.1	13.5	14.9	0.7
出向 61 《1.2%》	男性	従業員数	42	6	8	7	9	12	0	0
		年齢別構成比		14.3	19.0	16.7	21.4	28.6	0.0	0.0
	女性	従業員数	19	6	0	0	2	9	0	2
		年齢別構成比		31.6	0.0	0.0	10.5	47.4	0.0	10.5
合計 5,147 《100.0%》	男性	従業員数	2,704	859	541	368	277	280	212	
		年齢別構成比		31.8	20.0	13.6	10.2	10.4	7.8	0.0
	女性	従業員数	2,443	656	466	413	415	253	165	
		年齢別構成比		26.9	19.1	16.9	17.0	10.4	6.8	0.0

《 》内は雇用形態別構成比

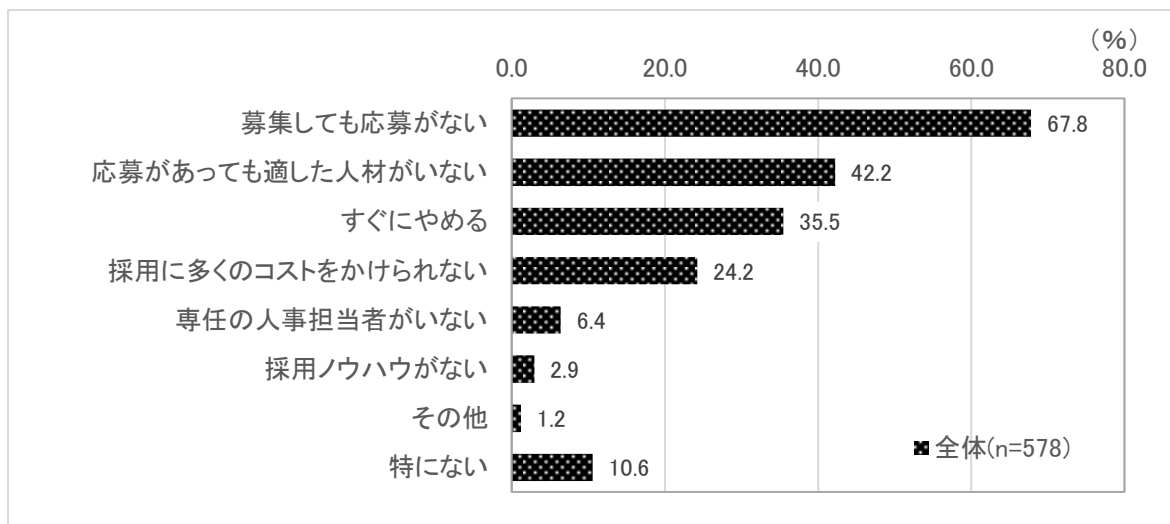
図 17 過去1年間の採用実績における雇用形態別構成比



③ 人材確保における課題

人材を確保するための課題は、「募集しても応募がない」が 67.8%、「応募があっても適した人材がいらない」が 42.2%、「すぐにやめる」が 35.5%となっている。

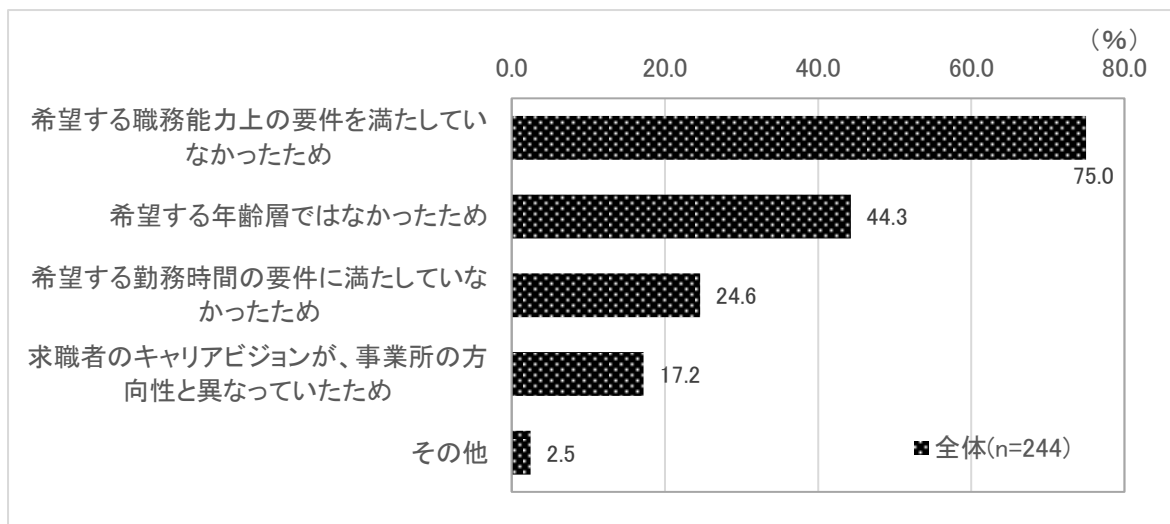
図 18 人材確保における課題



④ 応募があっても適した人材がいらない理由

人材確保における課題において「応募があっても適した人材がいらない」と回答した事業所に対して、その理由を尋ねたところ、最も多かったのは「希望する職務能力上の要件を満たしていないため」が 75.0%、次に「希望する年齢層ではなかったため」が 44.3%となっている。

図 19 適した人材がいらない理由

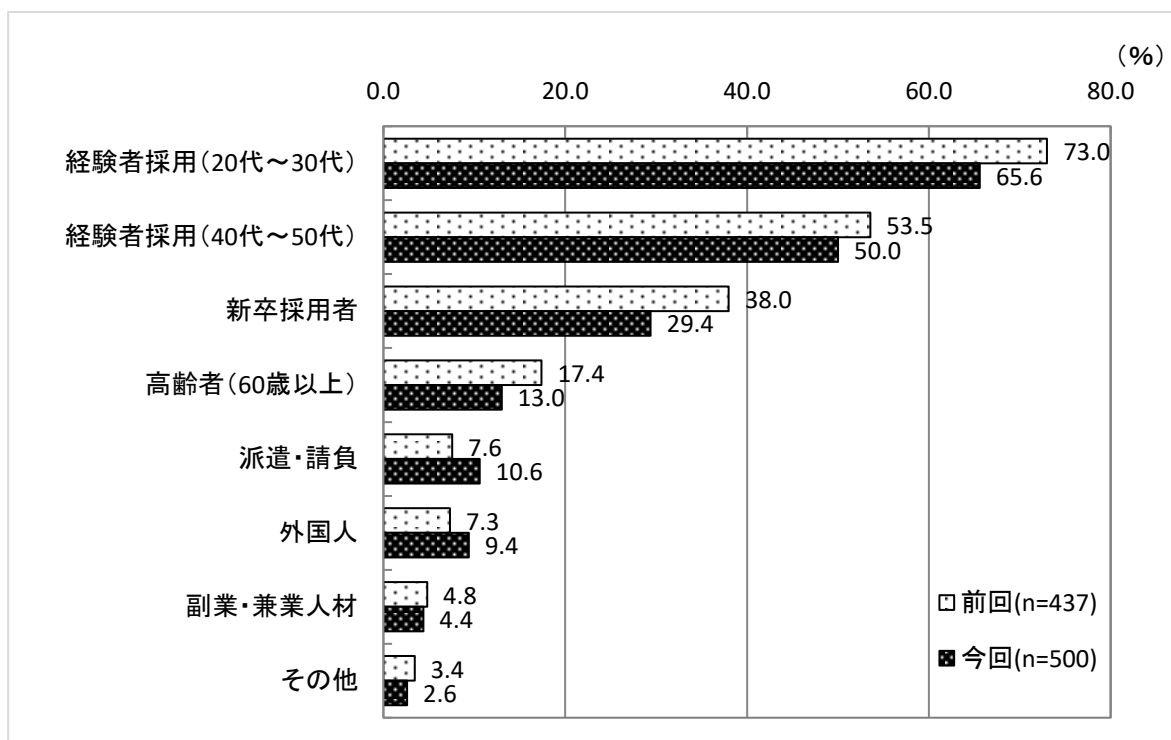


⑤ 人材確保の課題解決のために活用している人材

人材確保において何らかの課題があると回答した事業所に対して、課題解決のために活用している人材を尋ねたところ、最も多かったのは「経験者採用（20代～30代）」で65.6%、次に「経験者採用（40代～50代）」で50.0%と、経験者の活用で課題を解決しようとする事業所が多くなっている。

前回調査と比べると「新卒採用者」は8.6ポイント低下、「経験者採用（20代～30代）」も7.4ポイント低下している。

図 20 人材確保の課題解決のために活用している人材



(2) 新規学卒者の採用状況（正社員）

新規学卒者（令和5年3月卒業）を正社員として採用した事業所は29.1%となっている。

① 採用の有無と採用しなかった理由

新規学卒者（令和5年3月卒業）を正社員として「採用した」事業所は29.1%（168事業所）となっており、前回調査（38.4%）から9.3ポイント低下している。

業種別の採用状況を見ると、「採用した」の割合が最も高いのは金融業、保険業の100.0%、最も低いのは宿泊業、飲食サービス業の14.8%であり、業種間で大きな差がみられる。

新規学卒者の正社員を「採用しなかった」事業所は69.9%（404事業所）で、採用しなかった理由は「採用の予定がなかった」が75.0%、「採用したかったが、できなかった」が22.3%となっている。

図 21 新規学卒者の採用の有無

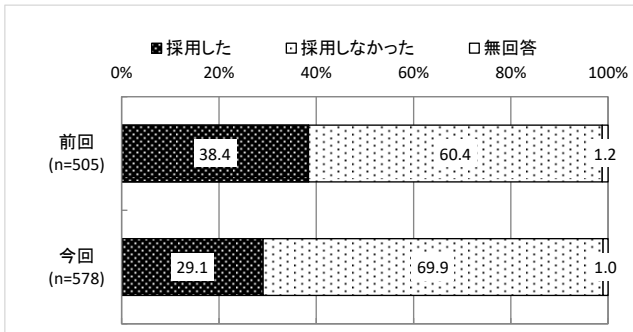


図 22 新規学卒者を採用しなかった理由

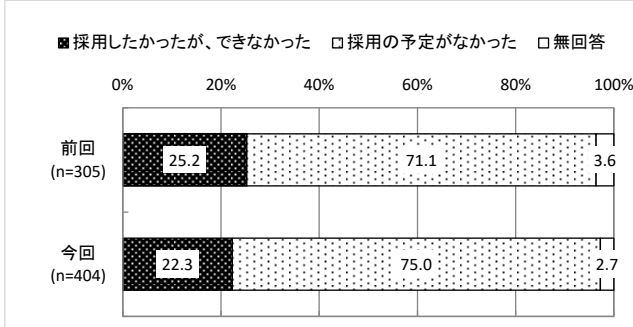


表 7 新規学卒者の採用の有無

		単位: %	全体	採用した	採用しなかった	無回答
全体			505 578	38.4 29.1	60.4 69.9	1.2 1.0
業種	建設業		58 57	39.7 36.8	58.6 61.4	1.7 1.8
	卸売業、小売業		57 66	36.8 34.8	59.6 65.2	3.5 0.0
	宿泊業、飲食サービス業		24 27	20.8 14.8	79.2 81.5	0.0 3.7
	不動産業、物品賃貸業		9 3	77.8 66.7	22.2 33.3	0.0 0.0
	金融業、保険業		11 5	72.7 100.0	27.3 0.0	0.0 0.0
	運輸業、郵便業		50 52	22.0 21.2	76.0 76.9	2.0 1.9
	情報通信業		22 18	59.1 44.4	40.9 55.6	0.0 0.0
	製造業		71 109	38.0 36.7	59.2 63.3	2.8 0.0
	医療、福祉		112 129	42.0 19.4	58.0 80.6	0.0 0.0
	教育、学習支援業		17 15	64.7 20.0	35.3 73.3	0.0 6.7
	その他サービス業		71 87	29.6 27.6	70.4 70.1	0.0 2.3
	その他		2 7	0.0 14.3	100.0 85.7	0.0 0.0

※上段は前回数値、下段は今回数値。

※業種別の内訳は、それぞれ無回答を表示していないため、その合計が全体のサンプル数と一致しない場合もある。

② 新規学卒者の採用実績

新規学卒者（令和５年３月卒業）を正社員として「採用した」事業所のうち、当初の採用予定を「上回った」と回答した事業所は 8.3%、「下回った」は 36.9%となっている。

業種別に見ると、教育、学習支援業で「下回った」が 100.0%、不動産業、物品賃貸業と製造業でそれぞれ 50.0%と、全業種の中で相対的に高くなっている。

図 23 新規学卒者の採用予定と実績の比較

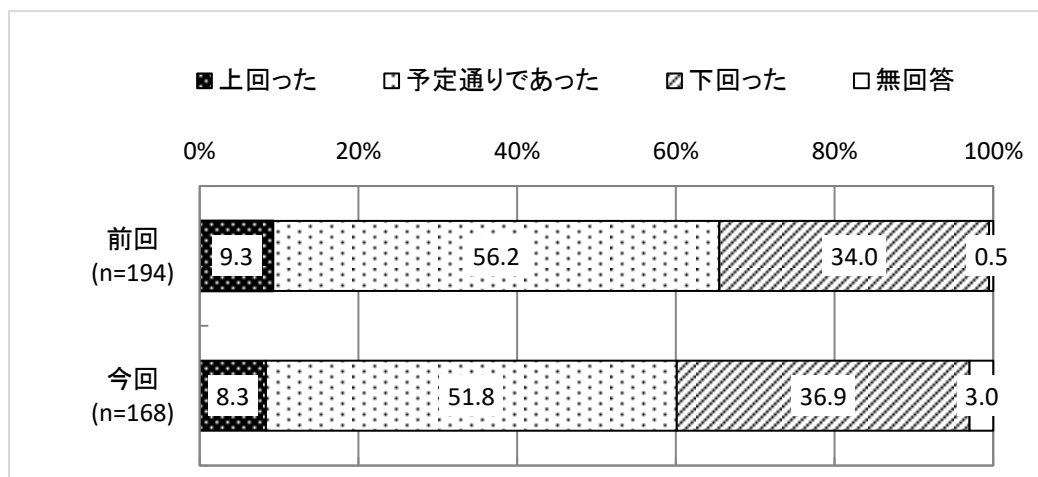


表 8 業種別にみた新規学卒者の採用予定と実績の比較

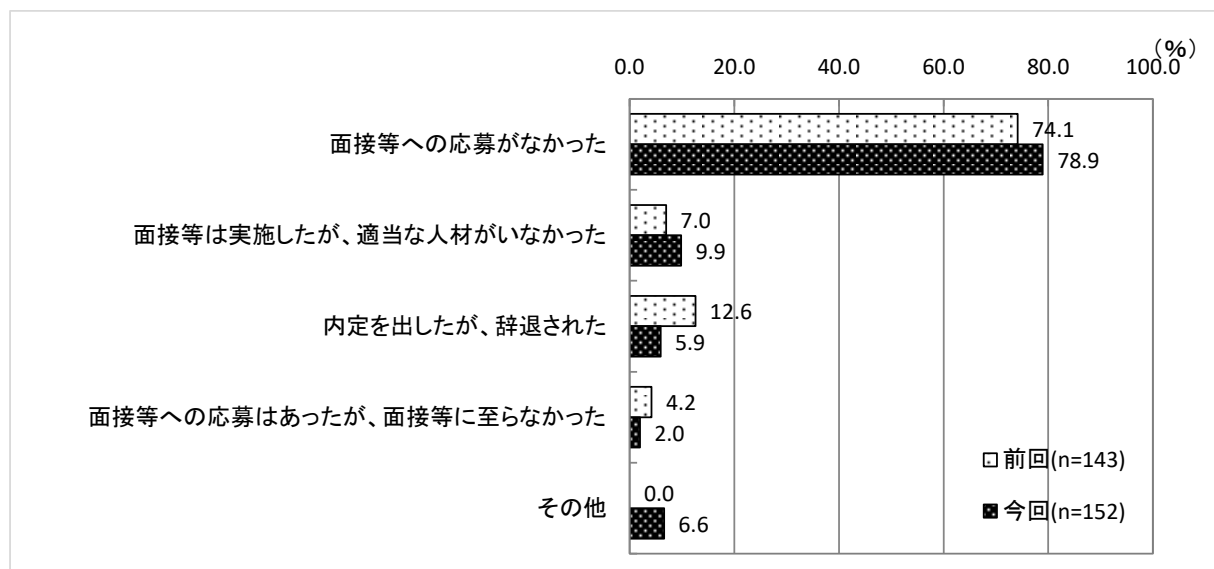
単位: %		全体	上回った	予定通りであった	下回った	無回答
全体		194 168	9.3 8.3	56.2 51.8	34.0 36.9	0.5 3.0
業種	建設業	23 21	17.4 9.5	30.4 38.1	52.2 38.1	0.0 14.3
	卸売業、小売業	21 23	4.8 8.7	66.7 65.2	28.6 26.1	0.0 0.0
	宿泊業、飲食サービス業	5 4	20.0 25.0	80.0 75.0	0.0 0.0	0.0 0.0
	不動産業、物品賃貸業	7 2	0.0 0.0	71.4 50.0	28.6 50.0	0.0 0.0
	金融業、保険業	8 5	0.0 0.0	75.0 80.0	25.0 0.0	0.0 20.0
	運輸業、郵便業	11 11	9.1 0.0	63.6 81.8	27.3 18.2	0.0 0.0
	情報通信業	13 8	0.0 0.0	53.8 62.5	46.2 37.5	0.0 0.0
	製造業	27 40	11.1 10.0	55.6 40.0	33.3 50.0	0.0 0.0
	医療、福祉	47 25	12.8 4.0	53.2 56.0	31.9 40.0	2.1 0.0
	教育、学習支援業	11 3	0.0 0.0	72.7 0.0	27.3 100.0	0.0 0.0
	その他サービス業	21 24	9.5 16.7	52.4 50.0	38.1 29.2	0.0 4.2
	その他	0 1	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 100.0	0.0 0.0

※上段は前回数値、下段は今回数値。

③ 新規学卒者を採用できなかった、または採用予定を下回った理由

採用できなかった、または採用予定を下回った理由については、「面接等への応募がなかった」が78.9%で突出して高く、次に「面接等は実施したが、適当な人材がいなかった」が9.9%となっている。

図 24 新規学卒者を採用できなかった、または採用予定を下回った理由



④ 新規学卒採用者の学歴、出身地

新規学卒採用者の最終学歴別構成比をみると、「大学卒」が 39.4%で最も高く、次いで「高校卒」が 37.4%、「短大・高専・専修卒」が 19.9%、「大学院卒」が 3.4%となっている。

出身地別構成比をみると、「市内」が 40.9%で最も高く、次いで「福岡県内」が 25.6%、「九州圏」が 13.4%となっている。

業種別に新規学卒者の最終学歴別採用人数をみると、「大学院卒」は製造業が 15 人で最多となっており、「大学卒」は建設業が 84 人、次いで製造業が 60 人となっている。また、「短大・高専・専修卒」は卸売業、小売業と医療、福祉がそれぞれ 45 人で最多となっており、「高校卒」は製造業が 190 人と最も多くの人数を採用している。

表 9 新規学卒者の最終学歴別・出身地別採用人数と構成比

n=168	全体 《100.0%》			市内 《40.9%》			福岡県内 《25.6%》			九州圏 《13.4%》		
	合計	1事業所平均	構成比 (%)	合計	1事業所平均	構成比 (%)	合計	1事業所平均	構成比 (%)	合計	1事業所平均	構成比 (%)
大学院卒	24	3.00	3.4	1	1.00	0.3	3	1.50	1.6	2	1.00	2.1
大学卒	281	3.35	39.4	67	1.68	22.9	93	2.33	50.8	34	1.70	35.4
短大・高専・専修卒	142	3.16	19.9	65	2.03	22.3	35	3.50	19.1	13	1.86	13.5
高校卒	267	3.93	37.4	159	3.06	54.5	52	2.60	28.4	47	3.36	49.0
中学卒	0	0.00	0.0	0	0.00	0.0	0	0.00	0.0	0	0.00	0.0
合計	714	4.25	100.0	292	2.34	100.0	183	2.54	100.0	96	2.23	100.0

n=168	関西圏 《7.0%》			関東圏 《4.5%》			その他 《8.5%》		
	合計	1事業所平均	構成比 (%)	合計	1事業所平均	構成比 (%)	合計	1事業所平均	構成比 (%)
大学院卒	11	2.75	22.0	5	2.50	15.6	2	2.00	3.3
大学卒	31	5.17	62.0	16	4.00	50.0	40	3.08	65.6
短大・高専・専修卒	5	1.67	10.0	10	2.00	31.3	14	2.33	23.0
高校卒	3	1.50	6.0	1	1.00	3.1	5	1.25	8.2
中学卒	0	0.00	0.0	0	0.00	0.0	0	0.00	0.0
合計	50	3.33	100.0	32	2.67	100.0	61	2.54	100.0

※《 》内の数値は全体における出身地別構成比

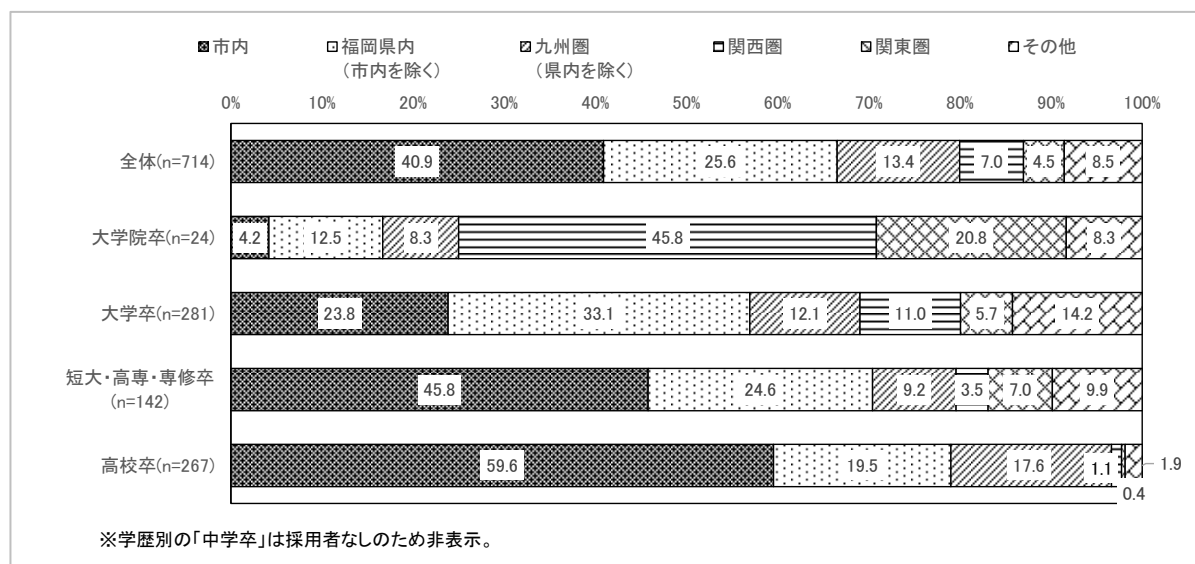
※1事業所平均とは、学歴別、出身地別の新規学卒者採用人数を1名以上採用した事業所数を分母として算出した平均値

表 10 新規学卒採用者の業種別の最終学歴別採用人数

(単位:人)		事業所数	採用人数合計	大学院卒	大学卒	短大・高専・専修卒	高校卒
全体		168	714	24	281	142	267
業種	建設業	21	122	6	84	6	26
	卸売業、小売業	23	94	2	38	45	9
	宿泊業、飲食サービス業	4	7	0	2	3	2
	不動産業、物品賃貸業	2	8	0	6	0	2
	金融業、保険業	5	27	0	22	0	5
	運輸業、郵便業	11	24	0	10	5	9
	情報通信業	8	15	0	11	4	0
	製造業	40	285	15	60	20	190
	医療、福祉	25	69	0	19	45	5
	教育、学習支援業	3	3	0	2	0	1
	その他サービス業	24	53	1	26	8	18
	その他	1	1	0	1	0	0

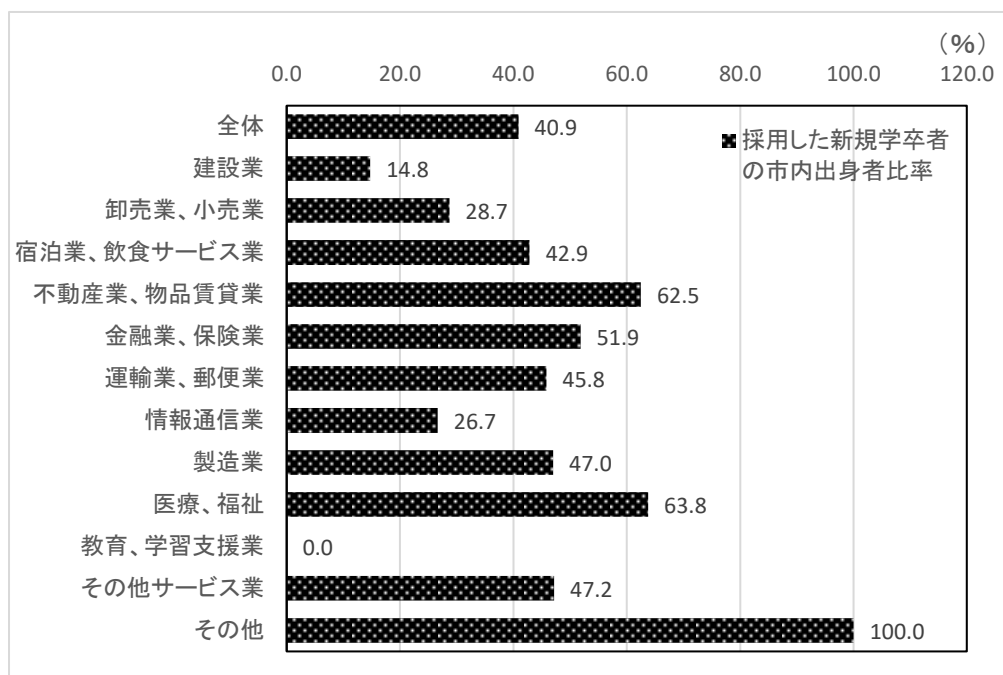
最終学歴別に新規学卒採用者の出身地をみると、大学院卒は「関西圏」が45.8%、大学卒は「福岡県内」が33.1%、短大・高専・専修卒は「市内」が45.8%、高校卒は「市内」が59.6%と、市内出身者の割合は学歴が高いほど低くなっている。一方、「九州圏」「関西圏」「関東圏」といった県外出身者の割合は学歴が高いほど高くなっている。

図 25 新規学卒採用者の最終学歴別出身地構成比



業種別に採用した新規学卒者の市内出身者比率をみると、その他、医療、福祉、不動産業、物品賃貸業、金融業、保険業で市内出身者が半数以上となっている一方で、教育、学習支援業、建設業、情報通信業、卸売業、小売業では30%未満となっている。

図 26 採用した新規学卒採用者の業種別市内出身者比率



(3) 経験者採用の状況（正社員）

過去1年間に正社員の経験者を採用した事業所は54.8%と、前回調査（63.4%）から8.6ポイント低下している。

① 採用の有無

正社員の経験者を採用した事業所は54.8%（317事業所）となっている。

正社員の経験者を「採用しなかった」事業所は43.9%（254事業所）で、採用しなかった理由は「採用の予定がなかった」が59.8%、「採用したかったが、できなかった」が36.6%となっている。

図 27 経験者の採用の有無

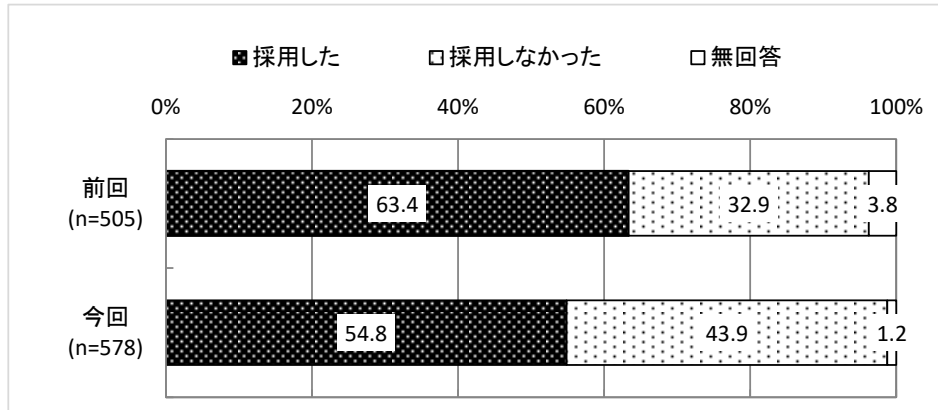
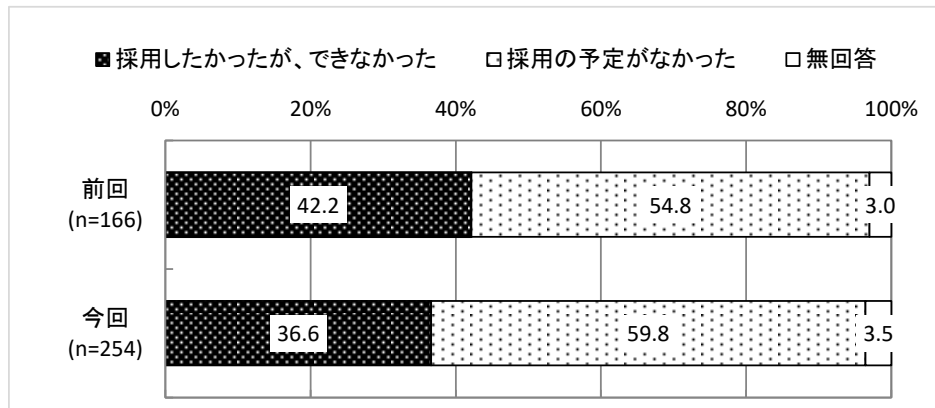


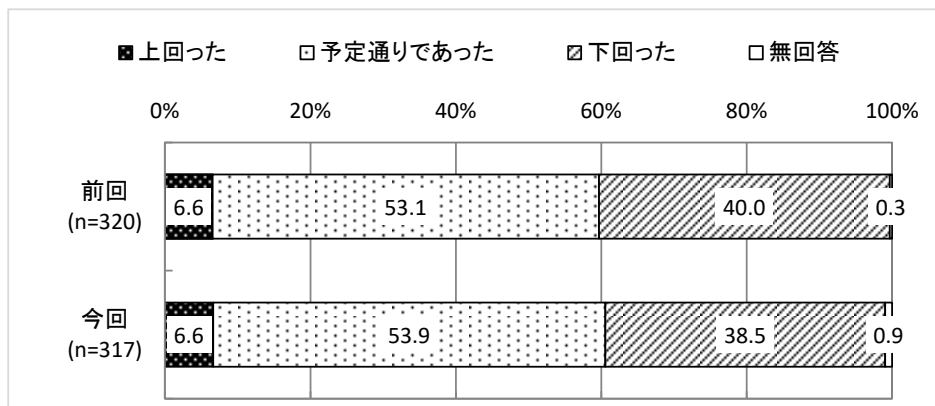
図 28 経験者を採用しなかった理由



② 経験者の採用実績

正社員の経験者を採用した事業所のうち、当初の採用予定を「上回った」と回答した事業所は6.6%、「下回った」は38.5%となっている。

図 29 経験者の採用予定と実績の比較



「下回った」と回答した割合を業種別にみると、情報通信業で 53.8%、運輸業、郵便業で 50.0%、建設業で 45.7%と、全業種の中で相対的に高くなっている。特に情報通信業は前回調査 (23.1%) から 30.7 ポイント上昇している。

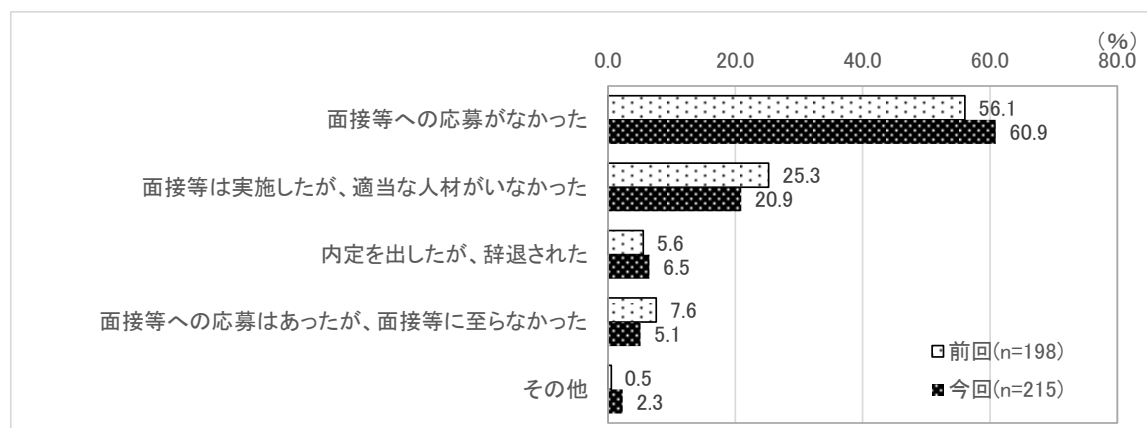
表 11 業種別にみた経験者の採用予定と実績の比較

単位: %		全体	上回った	予定通りであった	下回った	無回答
全体		320 317	6.6 6.6	53.1 53.9	40.0 38.5	0.3 0.9
業種	建設業	37 35	10.8 5.7	54.1 48.6	35.1 45.7	0.0 0.0
	卸売業、小売業	28 21	10.7 19.0	46.4 42.9	42.9 38.1	0.0 0.0
	宿泊業、飲食サービス業	9 9	22.2 0.0	22.2 66.7	55.6 33.3	0.0 0.0
	不動産業、物品賃貸業	7 2	0.0 0.0	71.4 100.0	28.6 0.0	0.0 0.0
	金融業、保険業	6 3	0.0 0.0	83.3 66.7	16.7 0.0	0.0 33.3
	運輸業、郵便業	41 32	0.0 9.4	41.5 40.6	58.5 50.0	0.0 0.0
	情報通信業	13 13	0.0 15.4	76.9 30.8	23.1 53.8	0.0 0.0
	製造業	47 61	10.6 1.6	48.9 63.9	40.4 32.8	0.0 1.6
	医療、福祉	85 90	4.7 5.6	58.8 55.6	35.3 37.8	1.2 1.1
	教育、学習支援業	12 4	0.0 0.0	66.7 75.0	33.3 25.0	0.0 0.0
	その他サービス業	35 41	8.6 9.8	48.6 51.2	42.9 39.0	0.0 0.0
	その他	0 4	0.0 0.0	0.0 75.0	0.0 25.0	0.0 0.0

③ 経験者を採用できなかった、または採用予定を下回った理由

採用できなかった、採用予定を下回った理由については、「面接等への応募がなかった」が 60.9%で突出して高く、次に「面接等は実施したが、適当な人材がいなかった」が 20.9%となっている。

図 30 経験者を採用できなかった、または採用予定を下回った理由



④ 採用した経験者の学歴、出身地

採用した経験者の最終学歴別構成比をみると、「高校卒」が43.8%で最も高く、次いで「短大・高専・専修卒」が28.4%、「大学卒」が22.3%、「大学院卒」が3.3%となっている。

出身地別構成比をみると、「市内」が59.6%で最も高く、次いで「福岡県内」が16.8%、「関西圏」が7.9%となっている。

業種別に経験者の最終学歴別採用人数をみると、「大学院卒」は卸売業、小売業が11人で最多となっており、「大学卒」は製造業が54人、次いで医療、福祉が46人となっている。また、「短大・高専・専修卒」は医療、福祉が177人で最多となっており、「高校卒」は製造業が122人、「中学卒」は運輸業、郵便業が10人となっている。

表 12 経験者の最終学歴別・出身地別採用人数と構成比

n=317	全体 《100.0%》			市内 《59.6%》			福岡県内 《16.8%》			九州圏 《6.6%》		
	合計	1事業所平均	構成比 (%)	合計	1事業所平均	構成比 (%)	合計	1事業所平均	構成比 (%)	合計	1事業所平均	構成比 (%)
大 学 院 卒	36	1.50	3.3	11	1.10	1.7	5	1.00	2.7	3	1.00	4.1
大 学 卒	246	2.08	22.3	113	1.79	17.2	46	1.28	24.7	26	1.24	35.6
短大・高専・専修卒	314	2.88	28.4	195	2.67	29.6	59	1.44	31.7	18	1.20	24.7
高 校 卒	483	2.78	43.8	325	2.54	49.4	70	1.49	37.6	25	1.56	34.2
中 学 卒	25	1.67	2.3	14	1.27	2.1	6	1.20	3.2	1	1.00	1.4
合 計	1,104	3.48	100.0	658	2.31	100.0	186	1.39	100.0	73	1.30	100.0

n=317	関西圏 《7.9%》			関東圏 《4.1%》			その他 《5.0%》		
	合計	1事業所平均	構成比 (%)	合計	1事業所平均	構成比 (%)	合計	1事業所平均	構成比 (%)
大 学 院 卒	2	2.00	2.3	13	3.25	28.9	2	1.00	3.6
大 学 卒	26	2.00	29.9	14	1.17	31.1	21	1.91	38.2
短大・高専・専修卒	19	3.17	21.8	12	1.50	26.7	11	1.57	20.0
高 校 卒	37	4.11	42.5	5	1.25	11.1	21	1.75	38.2
中 学 卒	3	3.00	3.4	1	1.00	2.2	0	0.00	0.0
合 計	87	2.90	100.0	45	1.55	100.0	55	1.72	100.0

※《 》内の数値は全体における出身地別構成比

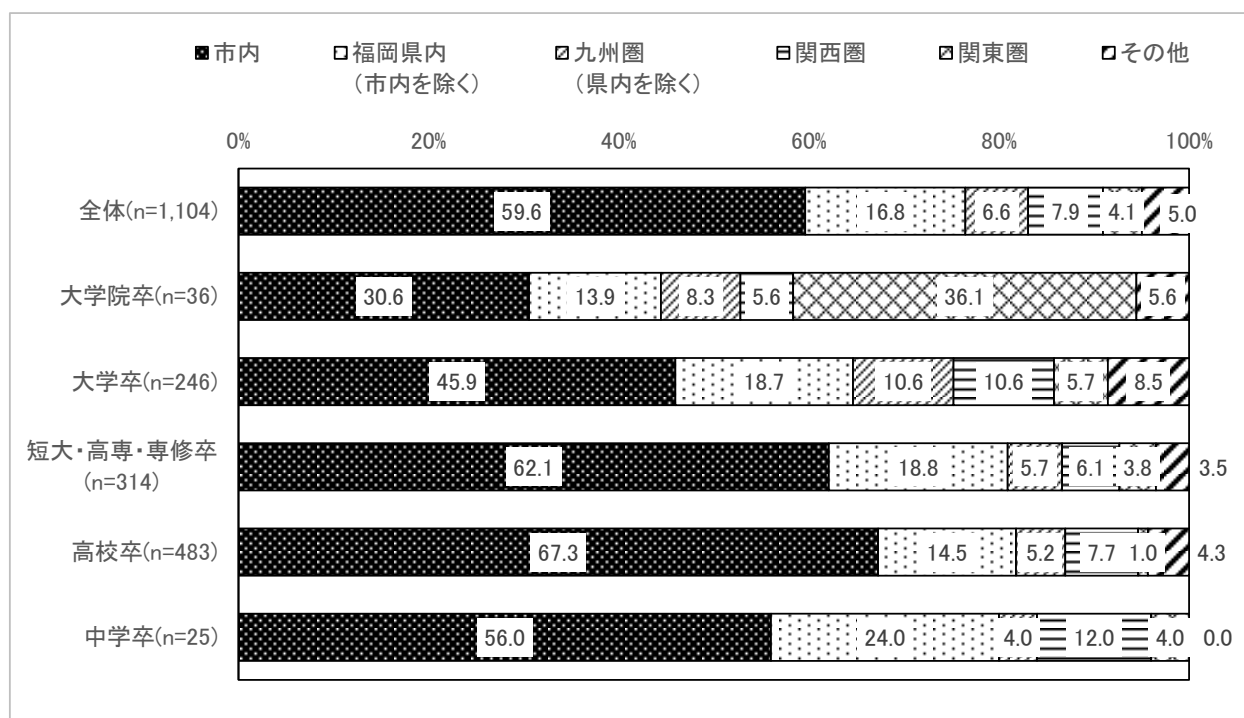
※1事業所平均とは、学歴別、出身地別の新規学卒者採用人数を1名以上採用した事業所数を分母として算出した平均値

表 13 採用した経験者の業種別の最終学歴別採用人数

(単位:人)		事業所数	採用人数 合計	大学院卒	大学卒	短大・高専・ 専修卒	高校卒	中学卒
全体		317	1104	36	246	314	483	25
業 種	建設業	35	101	3	34	10	52	2
	卸売業、小売業	21	57	11	18	13	15	0
	宿泊業、飲食サービス業	9	26	0	4	11	10	1
	不動産業、物品賃貸業	2	7	1	5	0	1	0
	金融業、保険業	3	1	0	1	0	0	0
	運輸業、郵便業	32	157	1	12	33	101	10
	情報通信業	13	25	2	11	10	2	0
	製造業	61	217	9	54	27	122	5
	医療、福祉	90	345	4	46	177	113	5
	教育、学習支援業	4	9	0	3	5	1	0
	その他サービス業	41	151	5	56	24	64	2
	その他	4	4	0	2	2	0	0

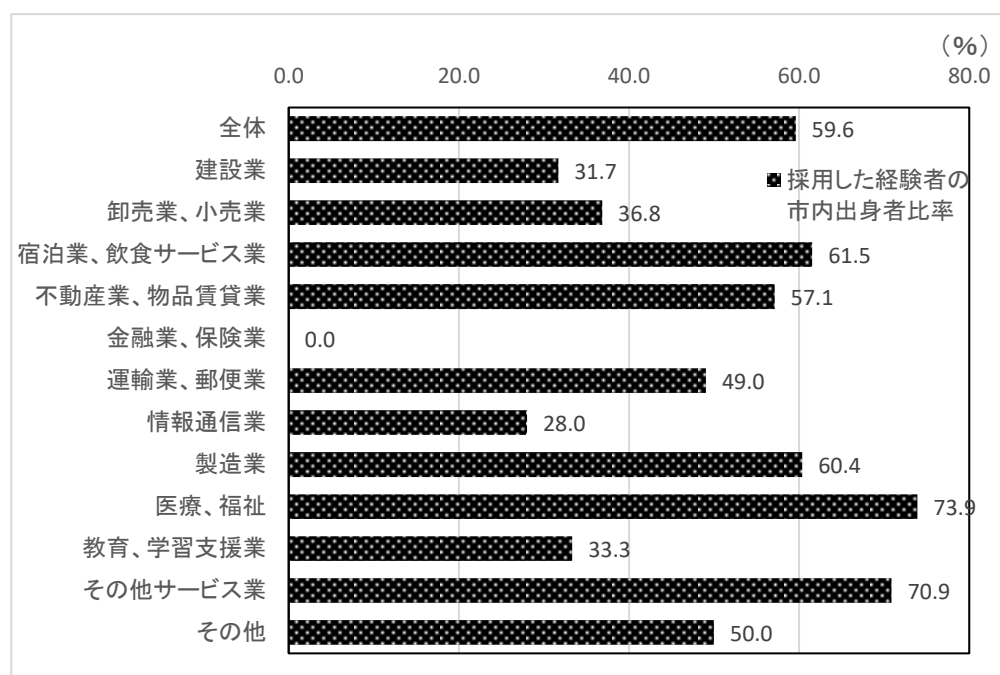
最終学歴別に採用した経験者の出身地をみると、大学院卒は「関東圏」が36.1%、大学卒は「市内」が45.9%、短大・高専・専修卒は「市内」が62.1%、高校卒は「市内」が67.3%と、市内出身者の割合は中学卒を除くと学歴が高いほど低く、市内出身者の割合は新規学卒者よりも高い傾向にある。一方、「九州圏」「関西圏」「関東圏」といった県外出身者の割合は中学卒を除くと学歴が高いほど高くなっている。

図 31 採用した経験者の出身地別構成比



業種別に採用した経験者の市内出身者比率をみると、医療、福祉、その他サービス業で70%以上となっている一方で、金融業、保険業、情報通信業、建設業、教育、学習支援業、卸売業、小売業では40%未満となっている。

図 32 採用した経験者の業種別市内出身者比率



(4) 新規学卒者（正社員）の離職状況

令和3年度採用の新規学卒者（正社員）の採用後3年以内の離職状況は、1年以内の離職率は19.8%、1年以上2年以内の離職率は11.1%、2年以上3年以内の離職率は7.9%となっており、在職年数が上がるにつれ離職率は減少する傾向にある。

直近3年間の離職率は26.3%で、前回調査（26.4%）からの変化はない。

直近3年間で採用後3年以内に離職した人数の合計は816人で、離職率は26.3%となっている。採用後1年以内の離職状況についてみると、令和3年度は19.8%、令和4年度は18.2%、令和5年度は14.8%となっている。

前回調査（26.4%）と比較すると、直近3年間の離職率は26.3%で変化はない。

表 14 新規学卒者（正社員）の採用後3年以内の離職状況

< 前回調査 >

採用年	採用人数	離職人数 ※上段:人 下段:%	1年以内	1年以上 2年以内	2年以上 3年以内
R2年度	1,754	621 35.4	288 16.4	209 11.9	124 7.1
R3年度	1,930	584 30.3	324 16.8	260 13.5	
R4年度	1,874	263 14.0	263 14.0		
合計	5,558	1,468 26.4	875 15.7	469 8.4	124 2.2

< 今回調査 >

採用年	採用人数	離職人数 ※上段:人 下段:%	1年以内	1年以上 2年以内	2年以上 3年以内
R3年度	1,007	391 38.8	199 19.8	112 11.1	80 7.9
R4年度	1,052	270 25.7	191 18.2	79 7.5	
R5年度	1,047	155 14.8	155 14.8		
合計	3,106	816 26.3	545 17.5	191 6.1	80 2.6

(5) 今後の採用計画

今後1年間に採用を予定している事業所は60.1%となっている。

新規学卒者の採用計画人数を学歴別に見ると、「大学卒」が40.3%と最も高く、次いで「高校卒」が33.1%、「短大・高専・専修卒」が22.0%となっている。

経験者の採用計画人数を雇用形態別に見ると、「正社員」が48.0%と最も多く、次いで「臨時雇」が34.0%となっている。

① 今後1年間の採用予定の有無

今後1年間に採用を「予定している」事業所は全体の60.1%（406事業所）と、前回調査（67.4%）から7.3ポイント低下している。

業種別に見ると、採用を「予定している」割合は、情報通信業が72.7%で最も高く、次いで製造業が68.3%となっている。

図 33 今後1年間の採用予定の有無

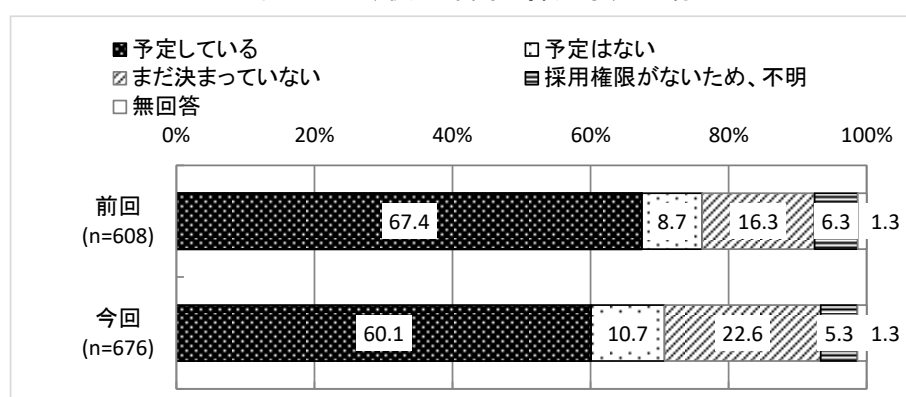


表 15 今後1年間の採用予定の有無

単位: %		全体	予定している	予定はない	まだ決まっていない	採用権限がないため、不明	無回答
全体		608 676	67.4 60.1	8.7 10.7	16.3 22.6	6.3 5.3	1.3 1.3
業種	建設業	76 73	67.1 54.8	5.3 8.2	15.8 23.3	7.9 12.3	3.9 1.4
	卸売業、小売業	71 78	62.0 53.8	12.7 12.8	16.9 23.1	8.5 10.3	0.0 0.0
	宿泊業、飲食サービス業	27 30	55.6 56.7	11.1 13.3	29.6 23.3	3.7 3.3	0.0 3.3
	不動産業、物品賃貸業	9 4	88.9 50.0	0.0 50.0	11.1 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0
	金融業、保険業	11 5	72.7 40.0	0.0 0.0	0.0 40.0	27.3 20.0	0.0 0.0
	運輸業、郵便業	60 72	68.3 52.8	6.7 8.3	16.7 30.6	8.3 5.6	0.0 2.8
	情報通信業	25 22	72.0 72.7	0.0 9.1	12.0 13.6	12.0 4.5	4.0 0.0
	製造業	98 123	62.2 68.3	14.3 5.7	16.3 21.1	6.1 3.3	1.0 1.6
	医療、福祉	129 145	70.5 62.8	10.1 13.1	14.7 20.7	3.1 2.8	1.6 0.7
	教育、学習支援業	19 16	57.9 62.5	5.3 25.0	31.6 12.5	5.3 0.0	0.0 0.0
	その他サービス業	79 97	75.9 58.8	5.1 10.3	13.9 24.7	3.8 4.1	1.3 2.1
	その他	2 7	100.0 57.1	0.0 28.6	0.0 14.3	0.0 0.0	0.0 0.0

※上段は前回数値、下段は今回数値。

② 新規学卒者の採用計画数

回答事業所全体に対する今後1年間に新規学卒者の採用計画がある事業所は29.4%（199事業所）で、前回調査（36.2%）から6.8ポイント低くなっている。

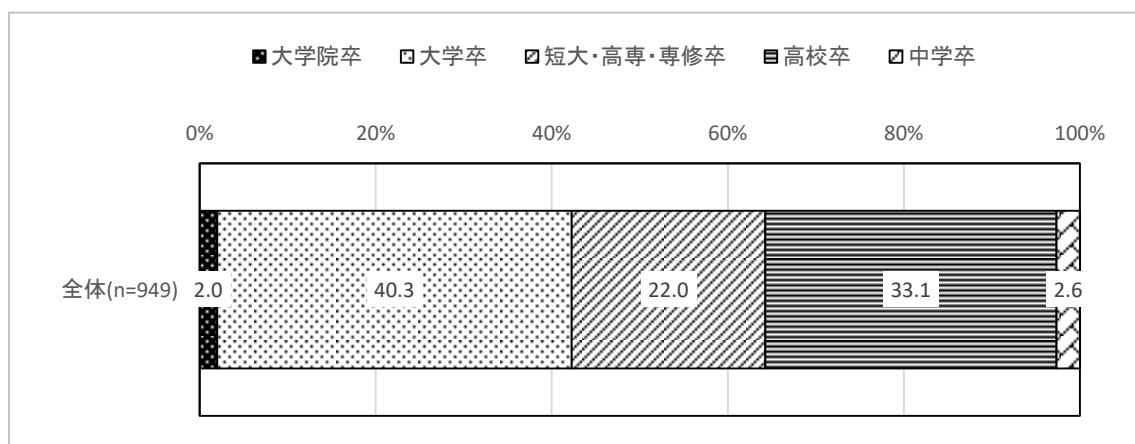
採用計画人数は949人、学歴別構成は「大学卒」が40.3%で最も高く、次いで「高校卒」が33.1%、「短大・高専・専修卒」が22.0%となっている。

表 16 今後1年間の採用計画人数〔新規学卒者最終学歴別〕

n=199	全体		
	合計	1事業所平均	構成比(%)
大 学 院 卒	19	2.71	2.0
大 学 卒	382	4.15	40.3
短大・高専・専修卒	209	2.75	22.0
高 校 卒	314	2.85	33.1
中 学 卒	25	3.57	2.6
合 計	949	4.77	100.0

※1事業所平均とは、学歴別、出身地別の新規学卒者採用人数を1名以上採用した事業所数を分母として算出した平均値

図 34 今後1年間の採用計画人数構成比〔新規学卒者最終学歴別〕



③ 経験者の採用計画数

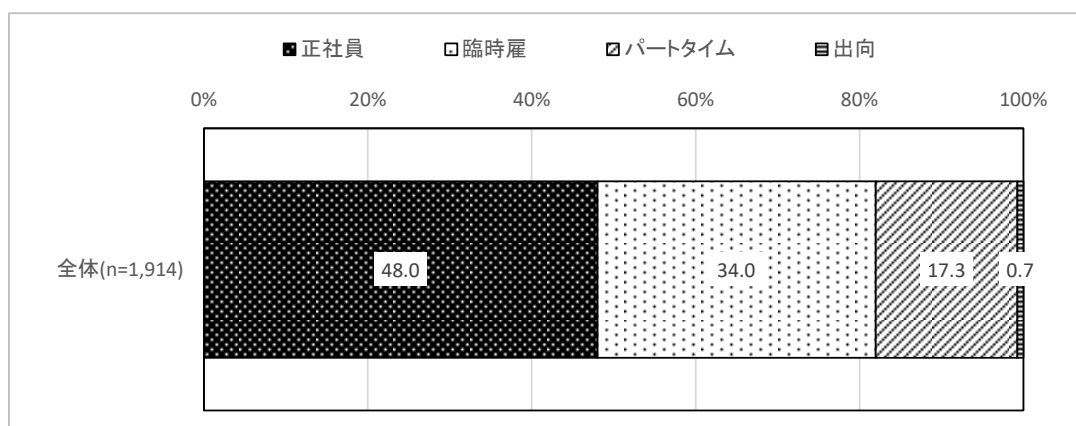
回答事業所全体に対する今後1年間に経験者採用の計画がある事業所は46.6%（315事業所）で、採用計画人数は1,914人となっている。雇用形態別に見ると、「正社員」が48.0%で最も高く、次いで「臨時雇」が34.0%、「パートタイム」が17.3%となっている。

表 17 今後1年間の採用計画人数〔経験者雇用形態別〕

n=315	全体		
	合計	1事業所平均	構成比(%)
正社員	919	3.32	48.0
臨時雇	650	18.06	34.0
パートタイム	331	3.64	17.3
出向	14	2.80	0.7
合計	1,914	6.08	100.0

※1事業所平均とは、学歴別、出身地別の新規学卒者採用人数を1名以上採用した事業所数を分母として算出した平均値

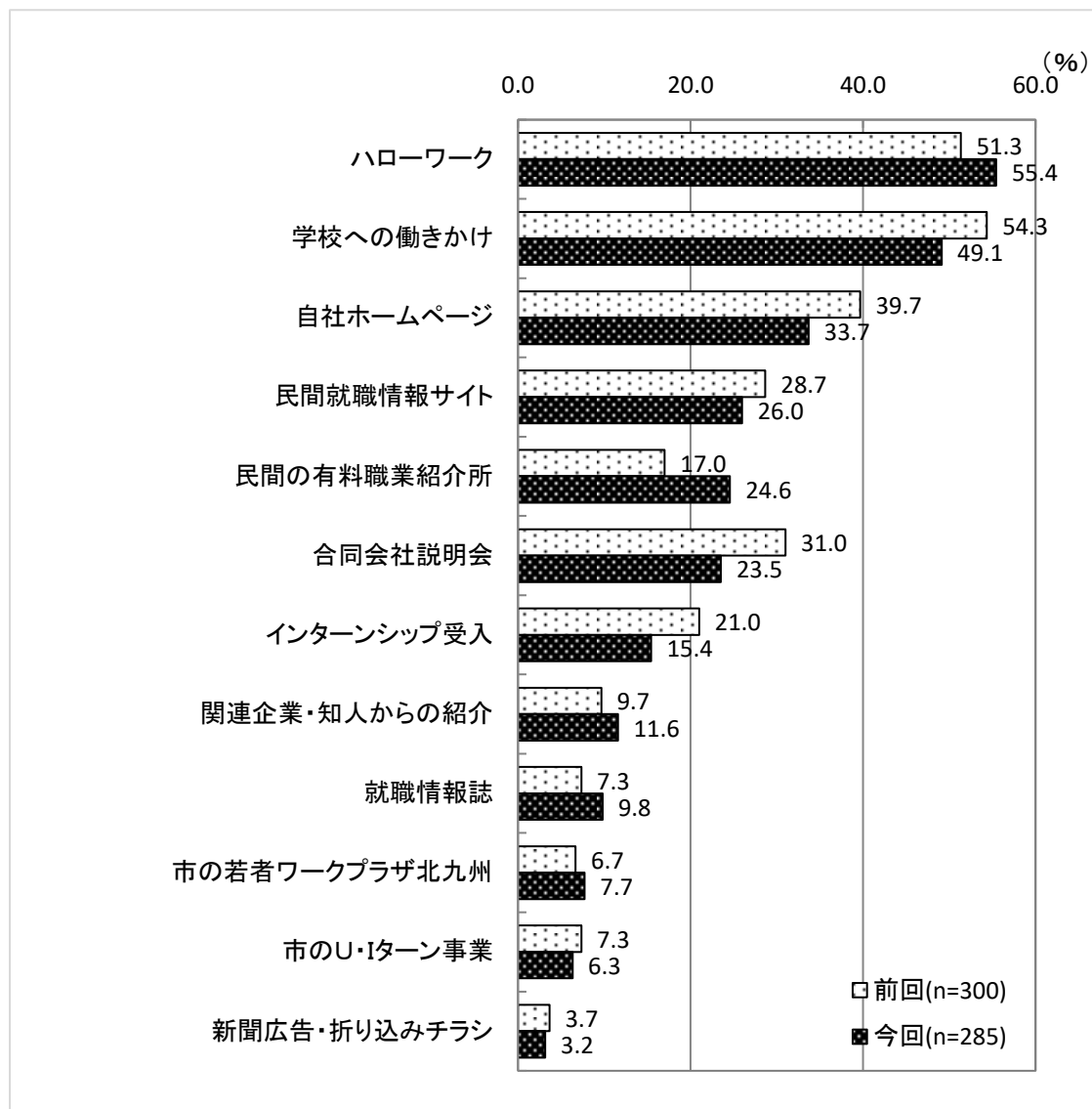
図 35 今後1年間の採用計画人数構成比〔経験者雇用形態別〕



④ 今後の新規学卒者の採用方法

今後の新規学卒者の採用方法としては、「ハローワーク」が55.4%で最も高く、次いで「学校への働きかけ」が49.1%、「自社ホームページ」が33.7%、「民間就職情報サイト」が26.0%となっている。

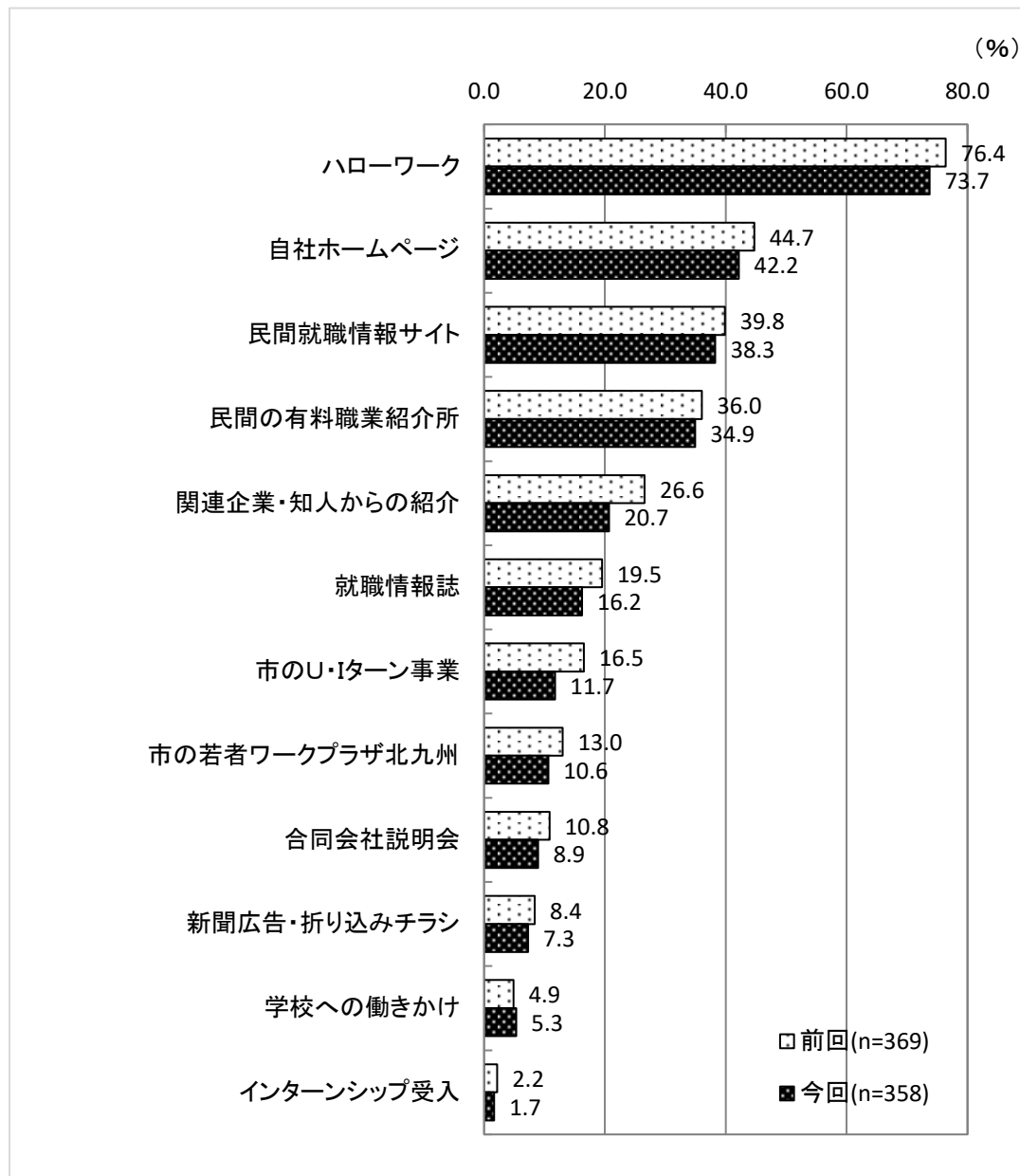
図 36 新規学卒者の採用方法



⑤ 今後の経験者の採用方法

今後の経験者の採用方法としては、「ハローワーク」が73.7%で最も高く、次いで、「自社ホームページ」が42.2%、「民間就職情報サイト」が38.3%、「民間の有料職業紹介所」が34.9%となっている。

図 37 経験者採用の方法



(6) インターンシップの導入状況

インターンシップを「導入している」事業所は 18.8%、「導入していない」は 80.0%、そのうち「自社で募集」している事業所が 44.9%となっている。

インターンシップを「導入している」と回答した事業所の、インターンシップが採用に繋がったかどうかについては、48.0%が採用に繋がったと回答している。

インターンシップの導入状況を尋ねたところ、「導入している」が 18.8%、「導入していない」は 80.0%となっている。

インターンシップを「導入している」と回答した事業所に対して、どのような窓口で募集したかを尋ねたところ、「自社で募集」が 44.9%で最多、次いで「民間の就職情報サイトを經由して募集」が 27.6%、「北九州商工会議所を經由して募集」が 20.5%となっている。

前回調査と比べると、「民間の就職情報サイトを經由して募集」が 40.4%から 27.6%と 12.8 ポイント低下している。

図 38 インターンシップの導入状況

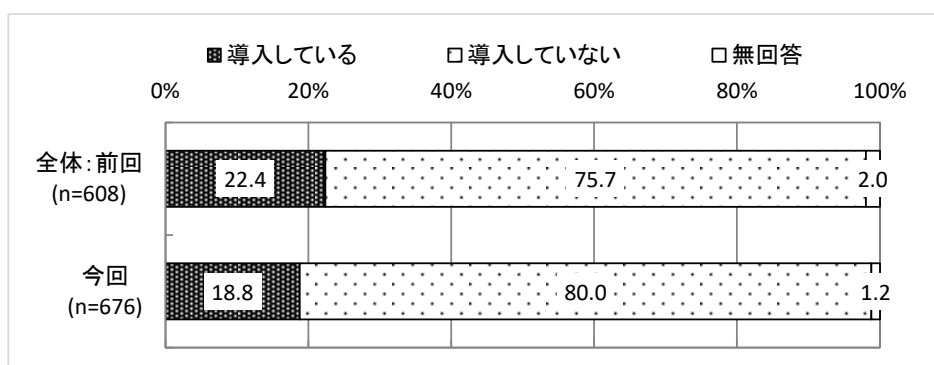
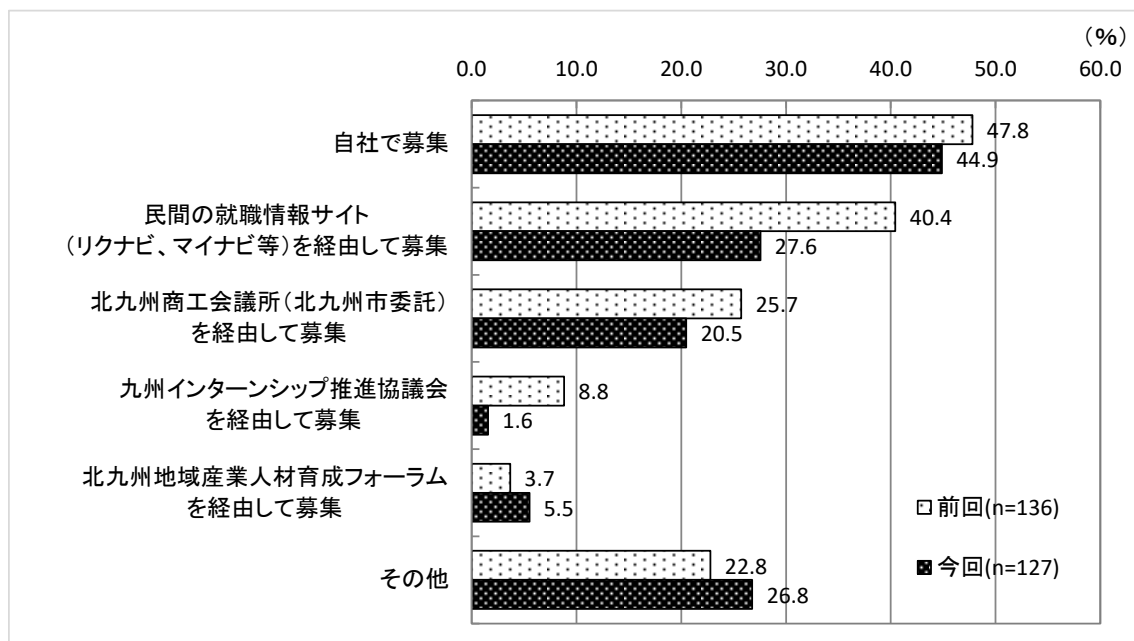
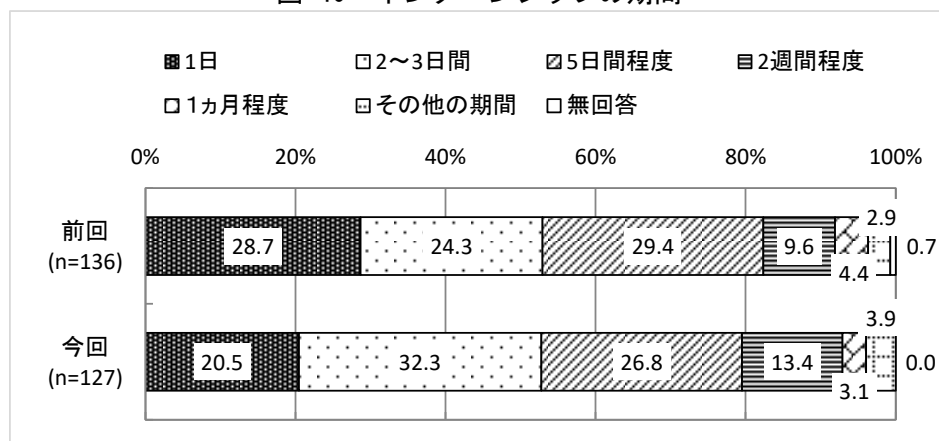


図 39 インターンシップの募集窓口



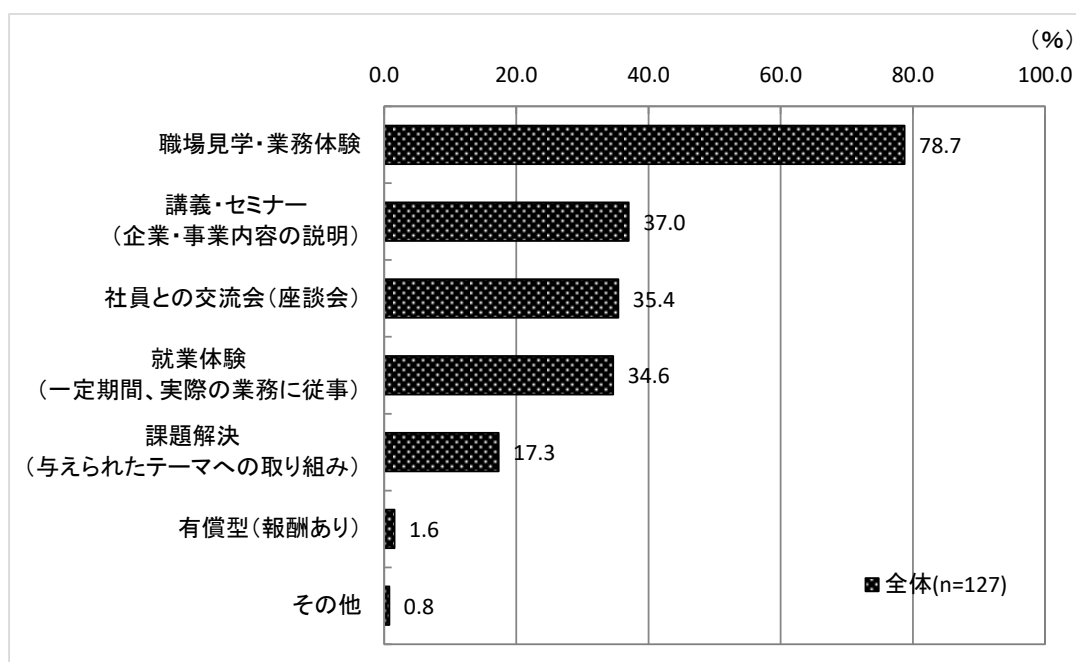
インターンシップを「導入している」と回答した事業所に対して、インターンシップの期間を尋ねたところ、「1日」が20.5%、「2～3日間」が32.3%、「5日間程度」が26.8%と、約80%が1週間未満をインターンシップの期間としている。

図 40 インターンシップの期間



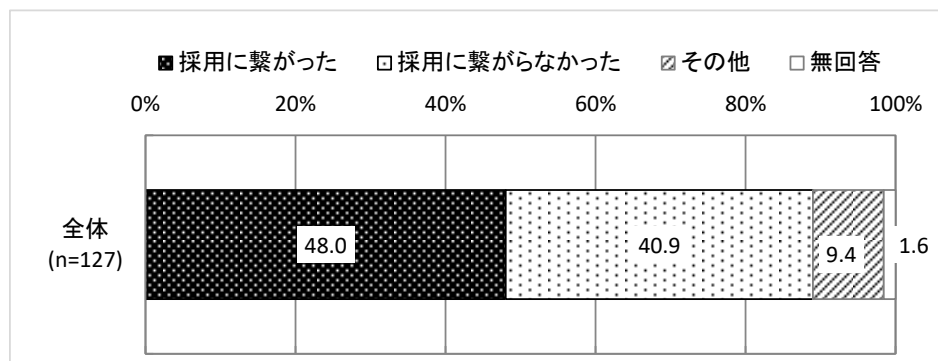
インターンシップを「導入している」と回答した事業所に対して、インターンシップの内容を尋ねたところ、「職場見学・業務体験」が78.7%で最多、次いで「講義・セミナー」が37.0%、「社員との交流会」が35.4%となっている。

図 41 インターンシップの内容



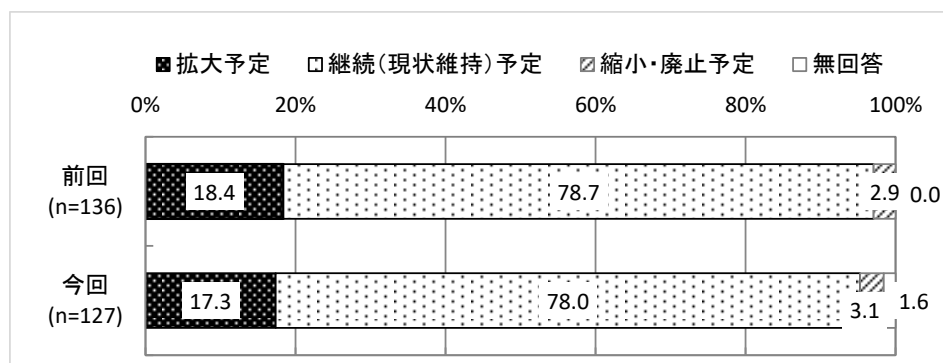
インターンシップを「導入している」と回答した事業所に対して、インターンシップが採用に繋がったかどうかについて尋ねたところ、「採用に繋がった」は48.0%、「採用に繋がらなかった」は40.9%となっている。

図 42 インターンシップが採用に与える影響



インターンシップを「導入している」と回答した事業所に対して、今後の実施予定について尋ねたところ、「継続（現状維持）予定」が78.0%で最も高く、次いで「拡大予定」が17.3%、「縮小・廃止予定」は3.1%となっている。

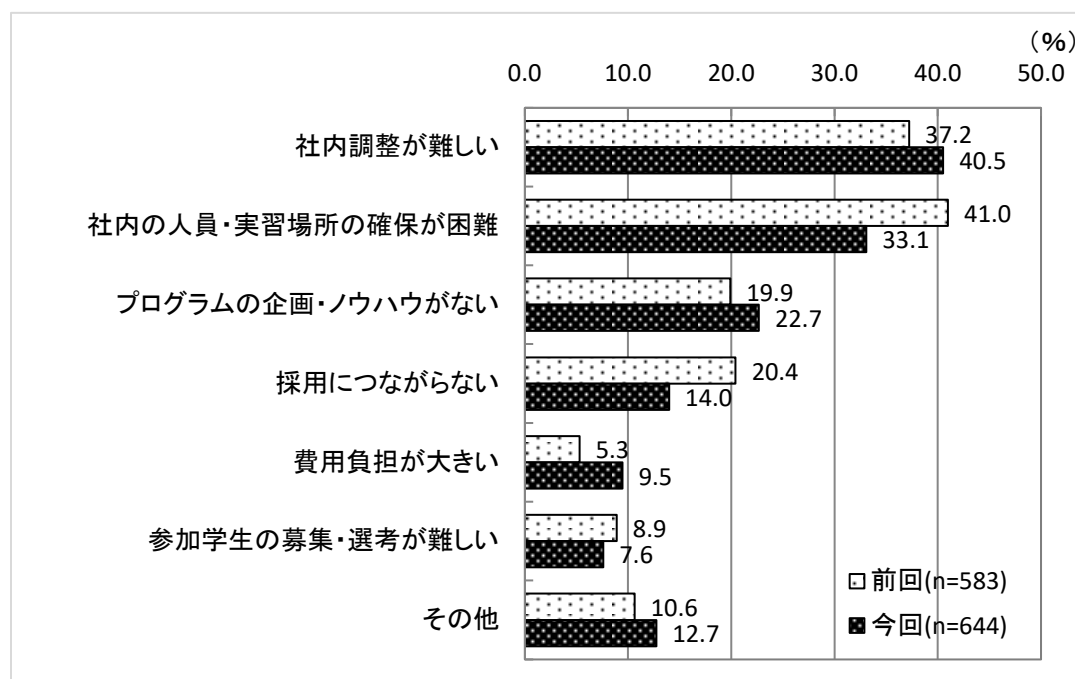
図 43 インターンシップの実施予定



インターンシップを「導入していない」と回答した事業所及び今後の実施予定を「継続（現状維持）予定」または「縮小・廃止予定」と回答した事業所に対して、その理由を尋ねたところ、「社内調整が難しい」が40.5%で最も高く、次いで「社内の人員・実習場所の確保が困難」が33.1%、「プログラムの企画・ノウハウがない」が22.7%となっている。

前回調査と比べると、「社内の人員・実習場所の確保が困難」が41.0%から7.9ポイント低下している。一方、「費用負担が大きい」は5.3%から4.2ポイント上昇している。

図 44 インターンシップを導入していない、今後の実施予定が継続、縮小・廃止の理由



(7) 就職氷河期世代の人材雇用

① 就職氷河期世代の正社員としての登用予定

就職氷河期世代（39歳～54歳）の正規雇用としての登用予定について尋ねたところ、「資格や実務経験があり、即戦力となる人材がいれば、正規雇用する予定」が51.3%で最も高く、次いで「未経験であっても正規雇用する予定」が24.1%となっているものの、「正規雇用する予定はない」も15.7%を占めている。

就職氷河期世代の人材を正規雇用する予定がある事業所に対して、登用するにあたり重視する条件について尋ねたところ、「自社で長く働く意欲があること」が46.2%で最も高く、次いで「コミュニケーション能力」が41.0%、「誠実性が見られること」が35.9%、「業務に関連する実務経験」が32.7%となっている。

図 45 就職氷河期世代の人材の正規雇用としての登用の予定

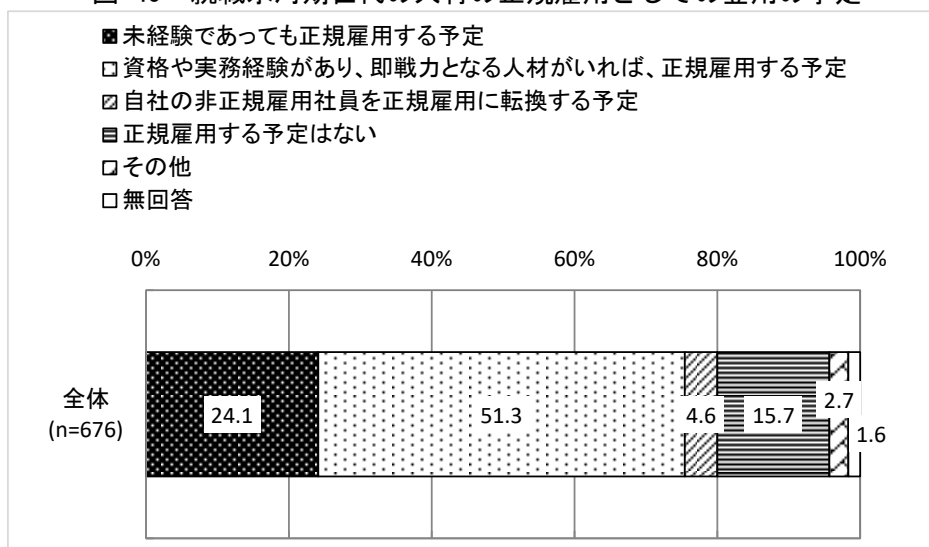
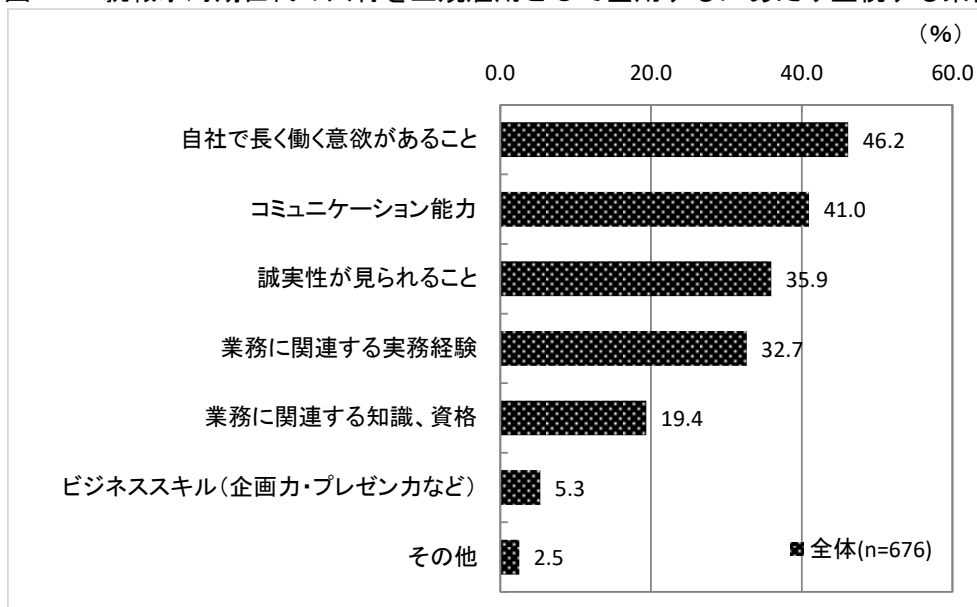
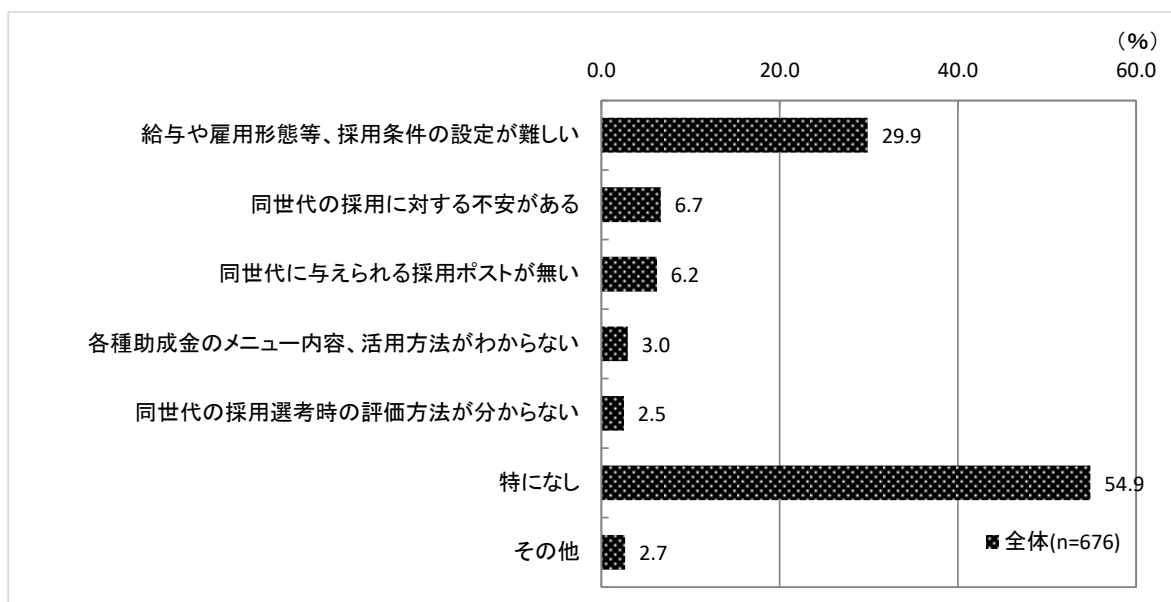


図 46 就職氷河期世代の人材を正規雇用として登用するにあたり重視する条件



また、就職氷河期世代の人材を正規雇用する予定がある事業所の就職氷河期世代の人材の登用における課題として、「特になし」が過半数を占めるなかで、「給与や雇用形態等、採用条件の設定が難しい」が 29.9%となっている。

図 47 就職氷河期世代の登用の課題



3. 高年齢者（55 歳以上）雇用について

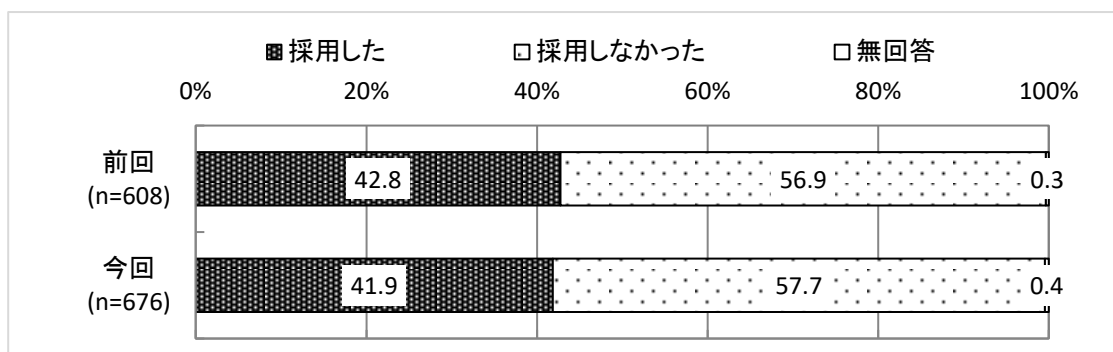
（1）高年齢者の採用状況

過去 1 年間に高年齢者（55 歳以上）を採用した事業所は全体の 41.9%で、前回調査（42.8%）と同水準となっている。高年齢者の採用職種では「専門・技術職」（30.7%）が最も高くなっている。

① 過去 1 年間の採用の有無

過去 1 年間の採用の有無については、「採用した」事業所の割合が 41.9%となっている。

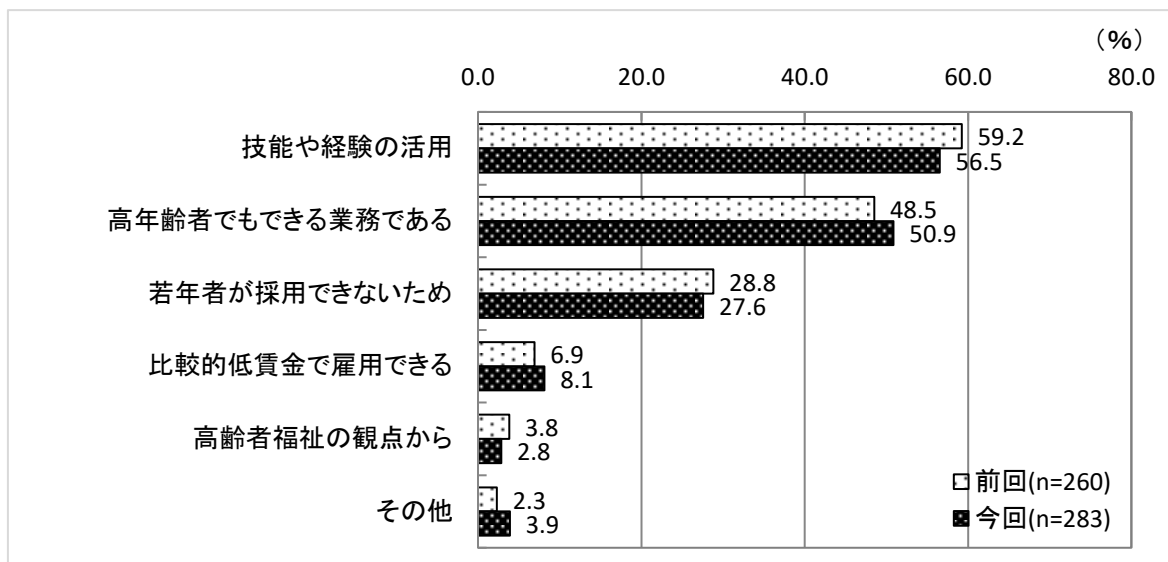
図 48 過去 1 年間の高年齢者採用の有無



② 高年齢者を採用した理由

55 歳以上の高年齢者を「採用した」と回答した 283 事業所に対し、採用した理由について質問したところ、「技術や経験の活用」が 56.5%で最も高く、次いで「高年齢者でもできる業務である」が 50.9%となっている。

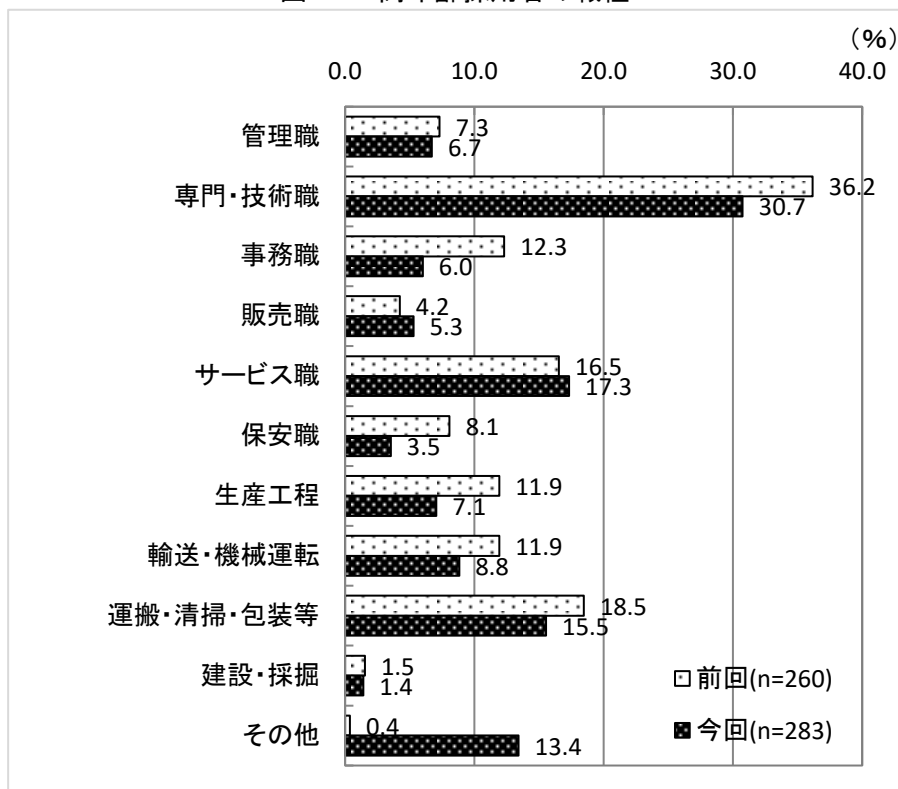
図 49 高年齢者を採用した理由



③ 高年齢者の職種

55歳以上の高年齢者を「採用した」と回答した283事業所に対し、採用者の職種について尋ねたところ、職種では「専門・技術職」の割合が30.7%で最も高く、次いで「サービス職」が17.3%、「運搬・清掃・包装等」が15.5%となっている。

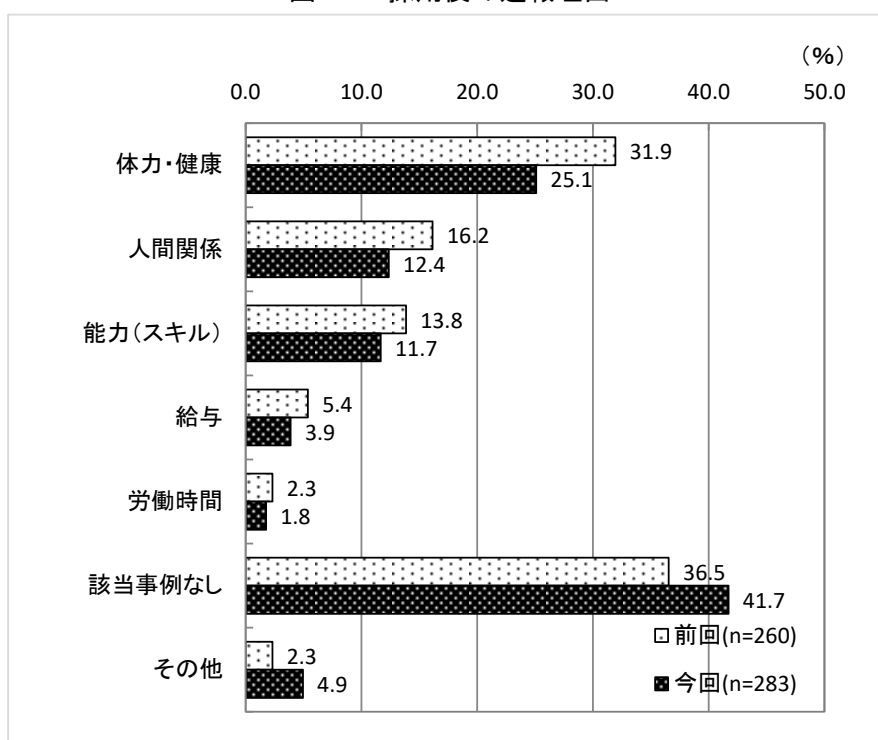
図 50 高年齢採用者の職種



④ 採用後の退職理由

採用後に退職した場合の理由については、「該当事例なし」が41.7%を占めるなかで、「体力・健康」が25.1%、「人間関係」が12.4%、「能力（スキル）」が11.7%となっている。

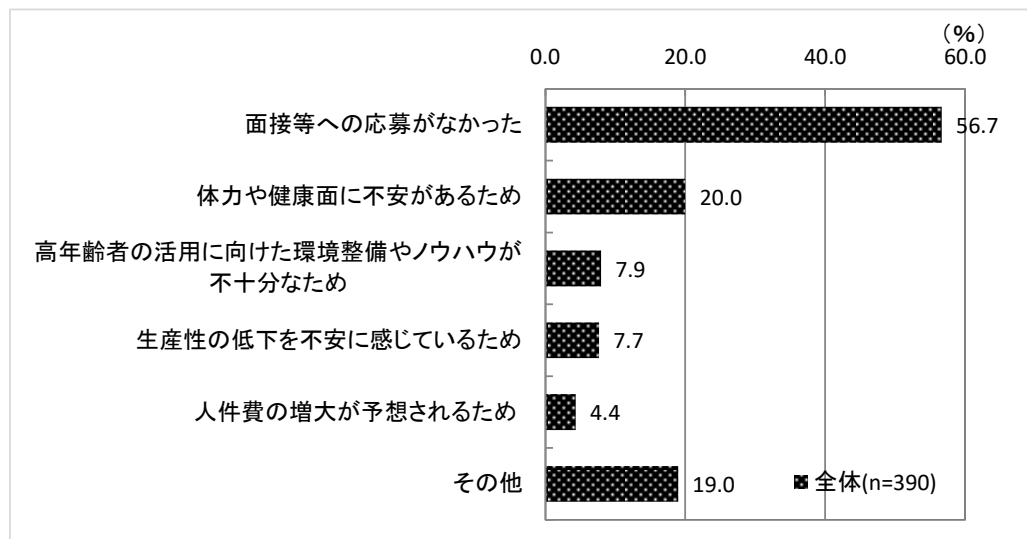
図 51 採用後の退職理由



⑤ 高年齢者を採用しなかった理由

高年齢者を採用しなかったと回答した事業所に対して、その理由を尋ねたところ、「面接等への応募がなかった」が56.7%で最多、次いで「体力や健康面に不安があるため」が20.0%となっている。

図 52 高年齢者を採用しなかった理由



(2) 高齢者の採用計画

今後1年間に高齢者の採用を予定している事業所は全体の33.4%となっている。

① 今後1年間の採用予定の有無

今後1年間の採用予定について、「予定している」事業所の割合は33.4%となっている。

業種別にみると、「予定している」事業所の割合が高いのは教育、学習支援業（68.8%）、医療、福祉（55.2%）、その他（42.9%）、運輸業、郵便業（41.7%）、宿泊業、飲食サービス業（40.0%）などとなっている。

図 53 今後1年間の高齢者の採用予定

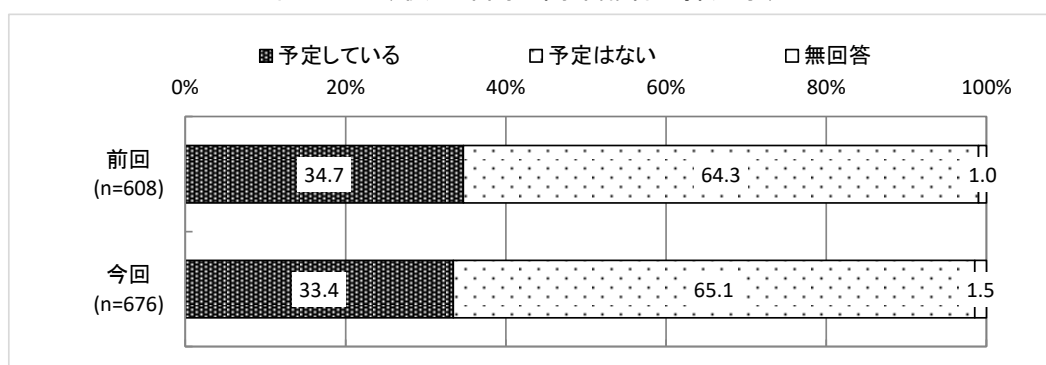
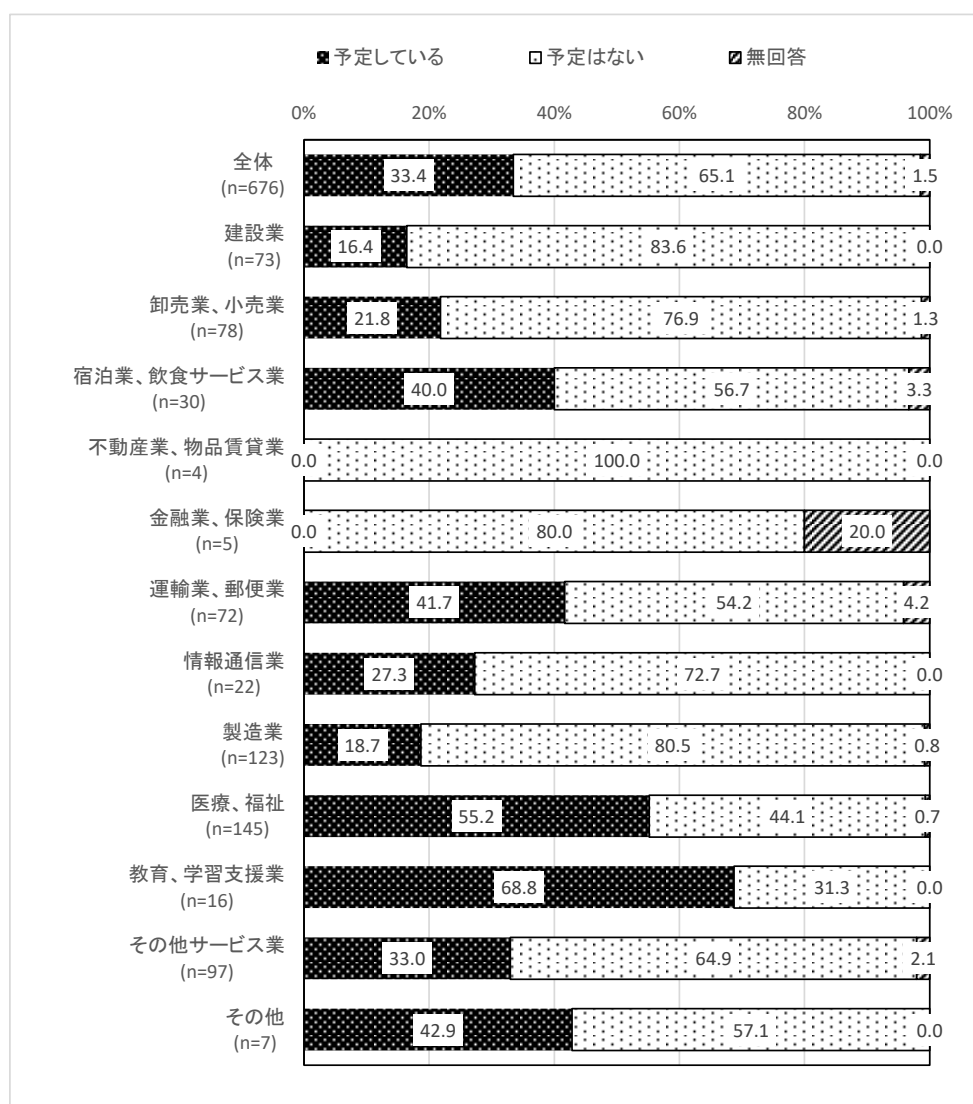


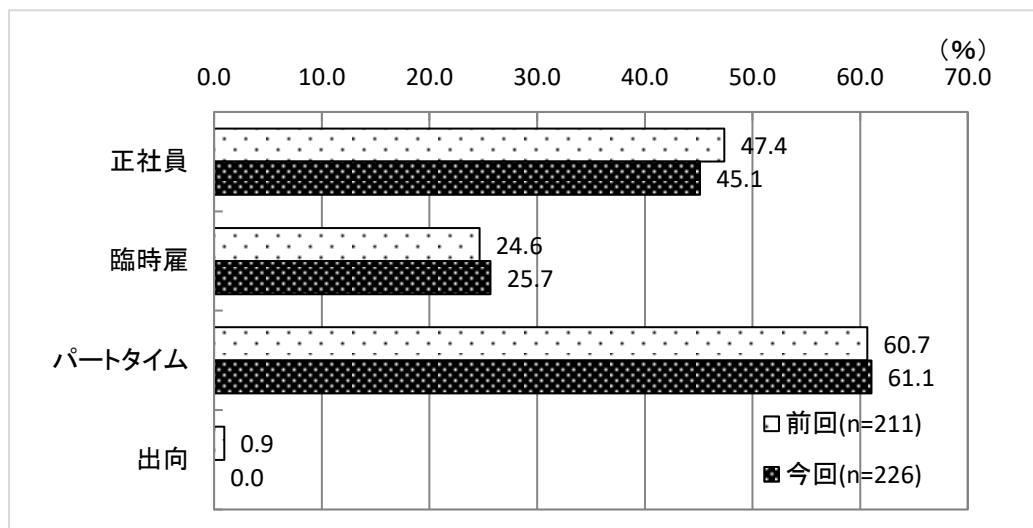
図 54 業種別にみた今後1年間の高齢者の採用予定



② 採用したい雇用形態

高年齢者の今後1年間の採用を予定している事業所に対し、採用したい雇用形態について尋ねたところ、採用したい雇用形態については、「正社員」が45.1%、「臨時雇」が25.7%、「パートタイム」が61.1%となっている。

図 55 採用したい雇用形態



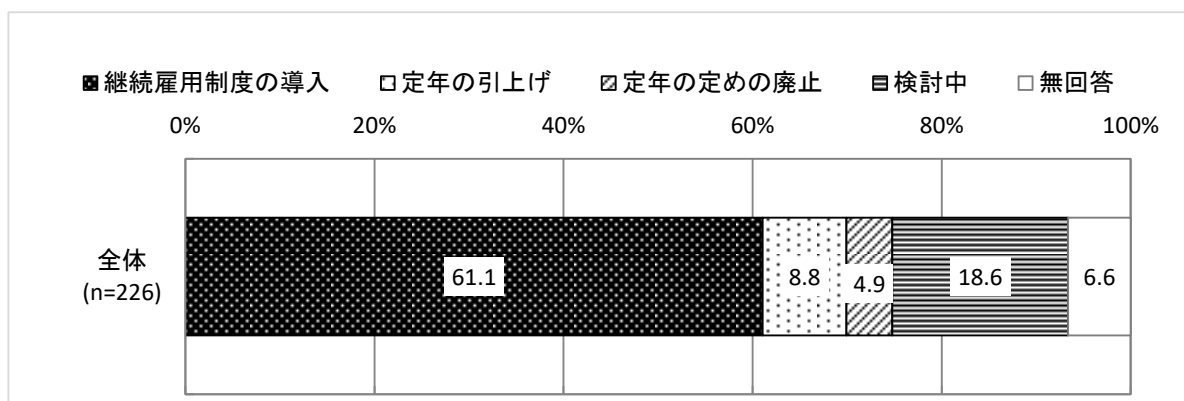
(3) 高齢者の雇用確保の取組

高齢者の雇用確保措置については、「継続雇用制度の導入」が61.1%、そのうち雇用終了年齢を「65歳」とする事業所は30.4%となっている。

① 実施している高齢者の雇用確保措置

実施している高齢者の雇用確保措置については、「継続雇用制度の導入」が61.1%で最も高く、次いで「検討中」が18.6%、「定年の引上げ」が8.8%となっている。

図 56 実施している高齢者の雇用確保措置



② 継続雇用制度の内容

「継続雇用制度の導入」を実施している事業所（138 事業所）における継続雇用制度の雇用終了年齢については、「年齢の定めなし」が35.5%で最も高く、次いで「65歳」が30.4%、「70歳以上」が19.6%となっている。

継続雇用制度の対象者の賃金水準については、定年前と「同等以上」が37.7%で最多、次いで定年前の「8割～9割」が30.4%、「6割～7割」が28.3%となっている。

図 57 継続雇用制度の雇用終了年齢

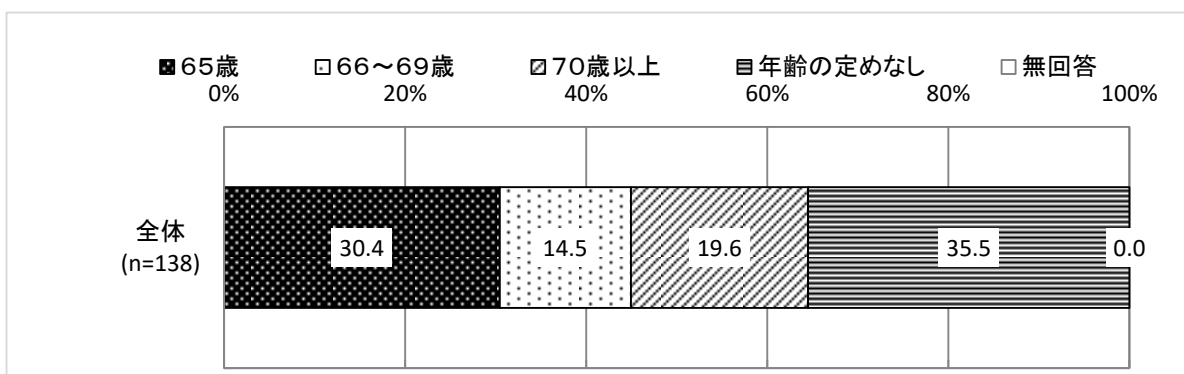
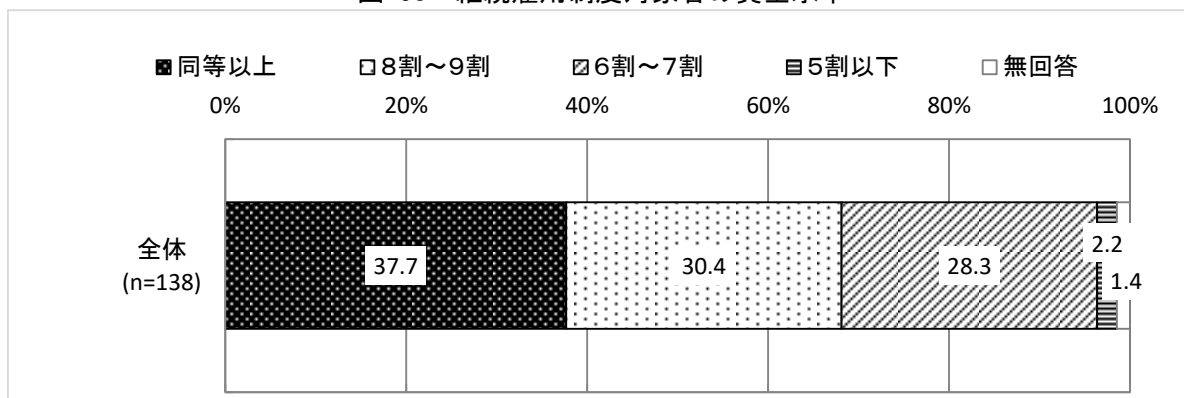


図 58 継続雇用制度対象者の賃金水準



4. 外国人材の活用について

(1) 外国人材の雇用状況

外国人材の現在の雇用状況については「雇用していない」が81.5%となっている。

「雇用している」事業所における今後の外国人材の雇用予定については、「現状を継続」が44.3%で最多となっている。雇用理由は、「人手不足への対応（国内学生の採用難）」が70.5%で最多となっている。外国人材の雇用における課題は「コミュニケーションがとりづらい」が49.2%で最多となっている。

「高度人材を雇用している」事業所における高度人材の業務内容は、「機械設計等の技術者」と「ITエンジニア」「海外展開・取引等の業務」がそれぞれ22.7%で最多となっている。

「外国人材を雇用していない」事業所の外国人材の雇用意向は、「よく分からない」が44.5%で最多となっている。

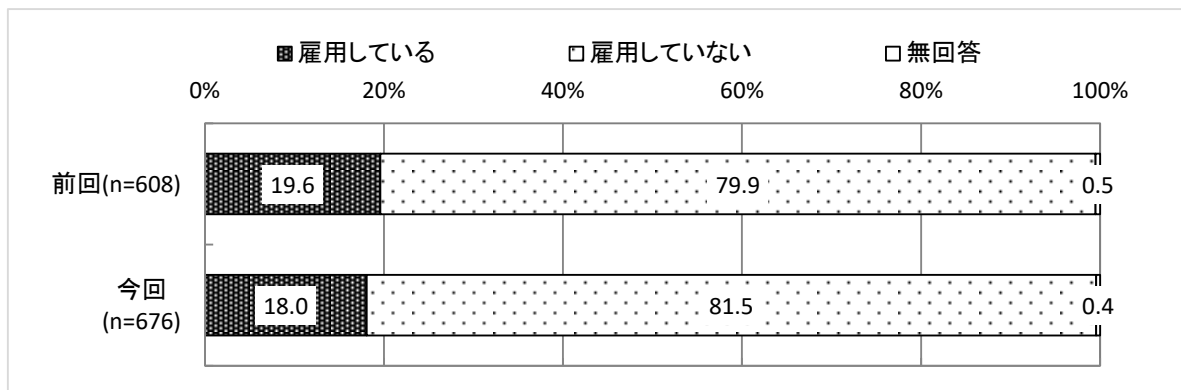
今後雇用したいと思う外国人材の在留資格は「特定技能」が27.0%で最多となっている。

外国人材について「雇用したいと思わない」、「よく分からない」と回答した事業所では「事業所に受け入れ体制ができていない」が56.4%で最多となっている。

① 外国人材の雇用の有無

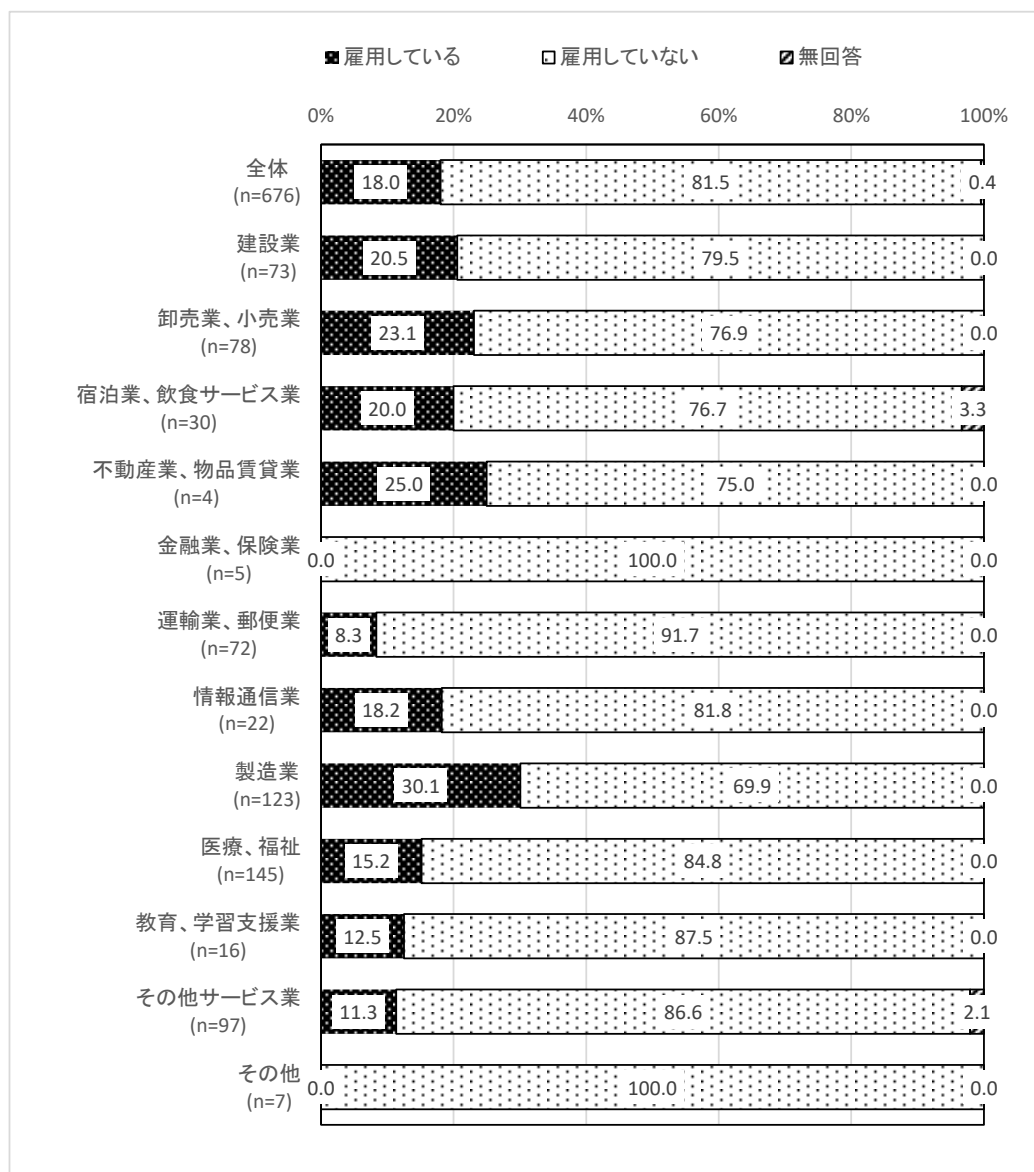
外国人材の雇用状況については、「雇用している」事業所の割合は18.0%となっている。

図 59 外国人材の雇用の有無



業種別にみると、製造業では外国人材を「雇用している」事業所の割合が30.1%となっているものの、金融業、保険業、その他では0.0%、運輸業、郵便業で8.3%となっている。

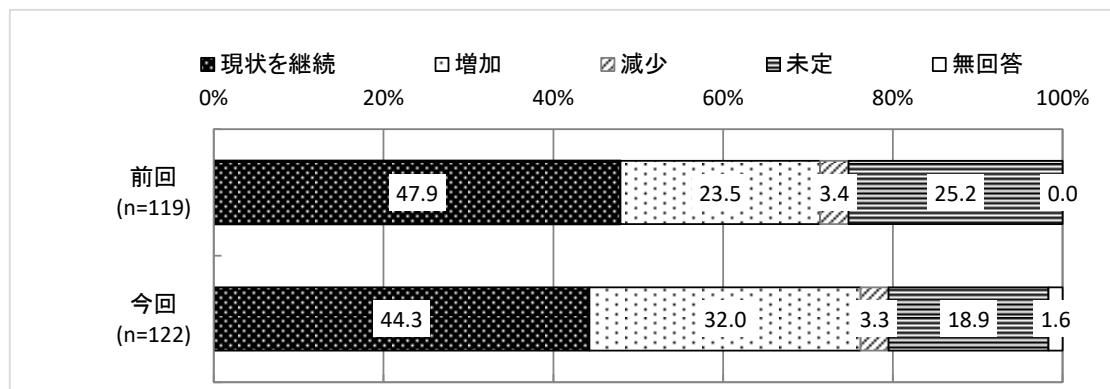
図 60 業種別にみた外国人材の雇用の有無



② 今後の外国人材の雇用予定

外国人材を「雇用している」と回答した事業所における今後の外国人材の雇用予定は、「現状を継続」が44.3%で最も高く、次いで「増加」が32.0%となっている。

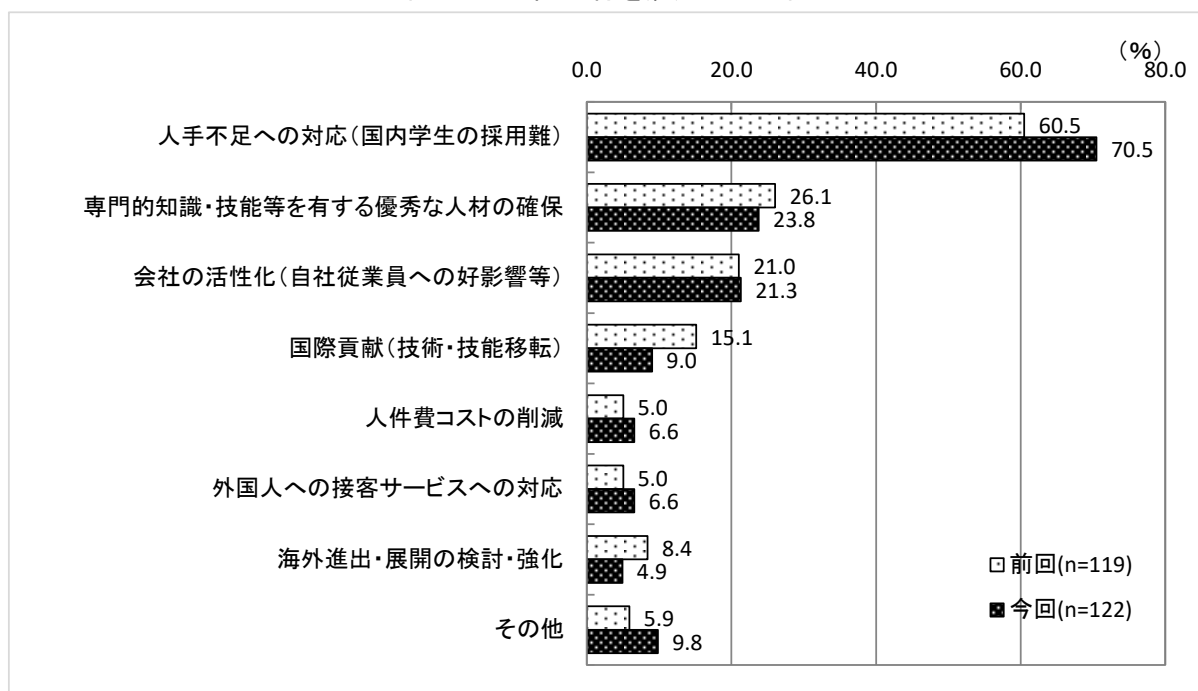
図 61 今後の外国人材の雇用予定



③ 外国人材を雇用した理由

外国人材を雇用した理由は、「人手不足への対応（国内学生の採用難）」が70.5%で最も高く、次いで「専門的知識・技能等を有する優秀な人材の確保」が23.8%となっている。

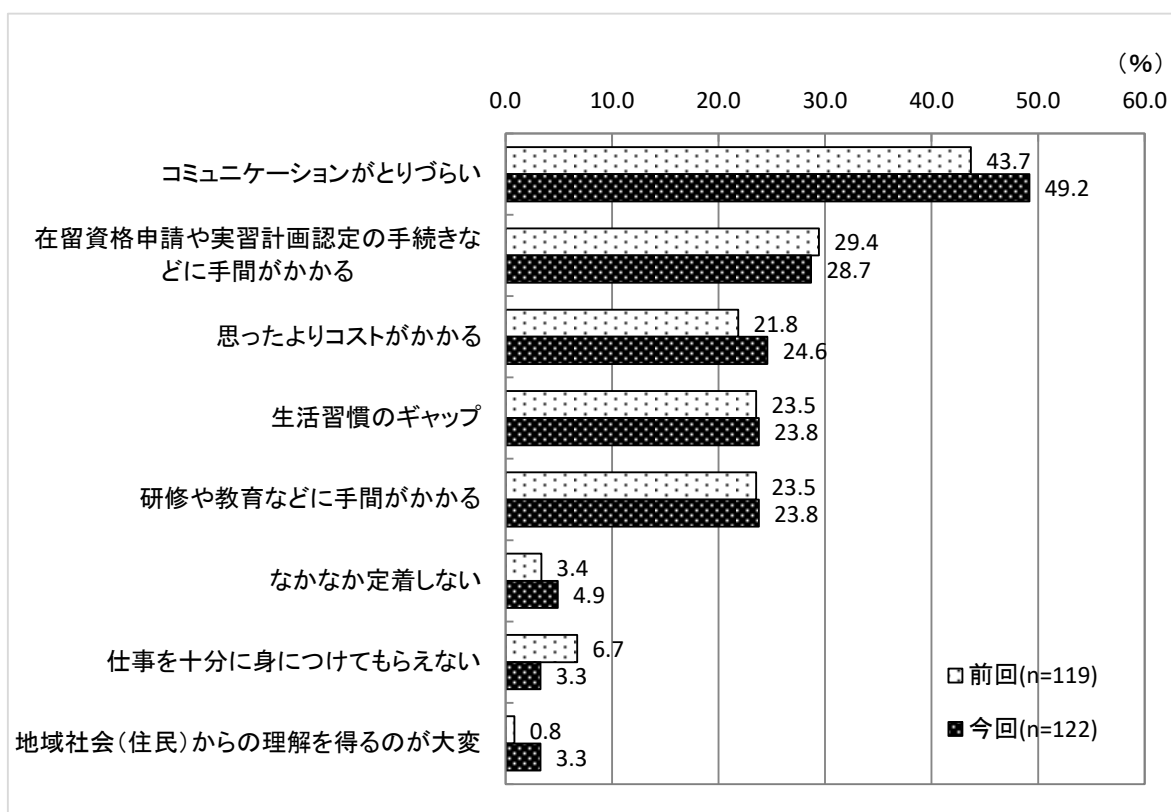
図 62 外国人材を雇用した理由



④ 外国人材の雇用における課題

外国人材の雇用における課題については、「コミュニケーションがとりづらい」が49.2%で最も高く、次いで「在留資格申請や実習計画認定の手続きなどに手間がかかる」が28.7%、「思ったよりコストがかかる」が24.6%となっている。

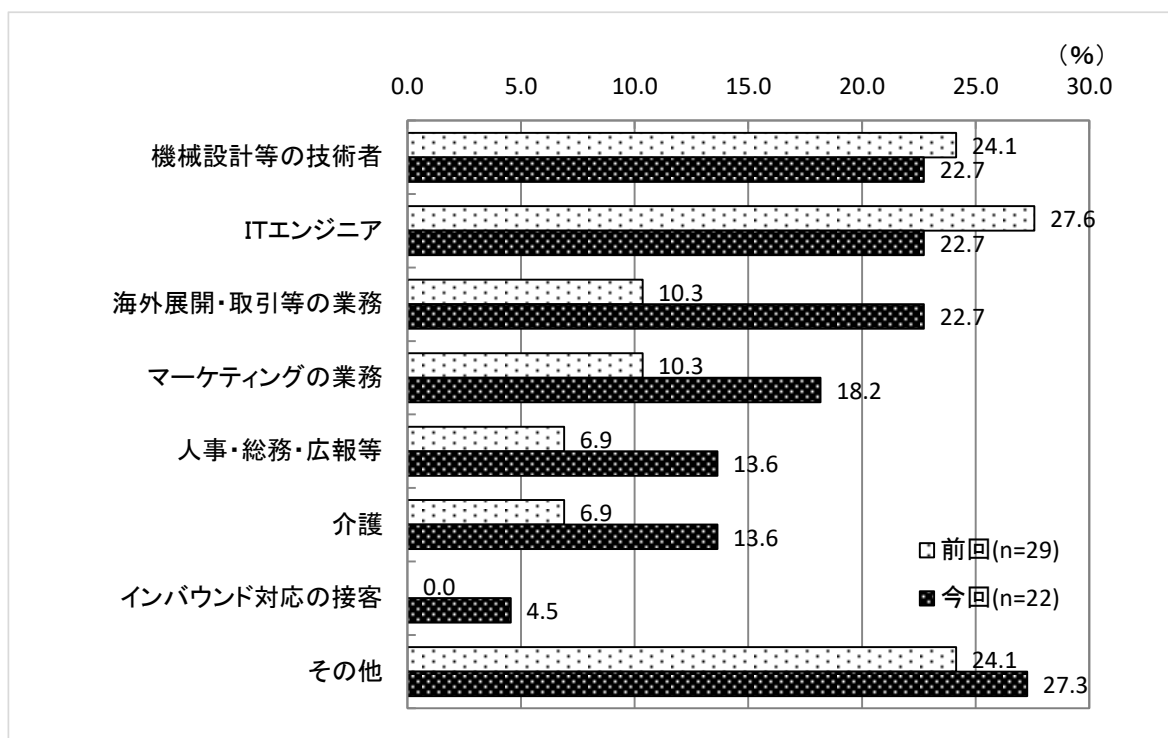
図 63 外国人材の雇用における課題



⑤ 高度人材の業務内容

高度人材を雇用している事業所における高度人材の業務内容については、「機械設計等の技術者」「ITエンジニア」「海外展開・取引等の業務」がそれぞれ22.7%で最も高く、次いで「マーケティングの業務」が18.2%となっている。「その他」(27.3%)の業務内容としては、外国人免許取得者対応、生産管理・データ管理、積算・見積・図面作成、産業ロボットエンジニア、経理、客先取引、施工管理などとなっている。

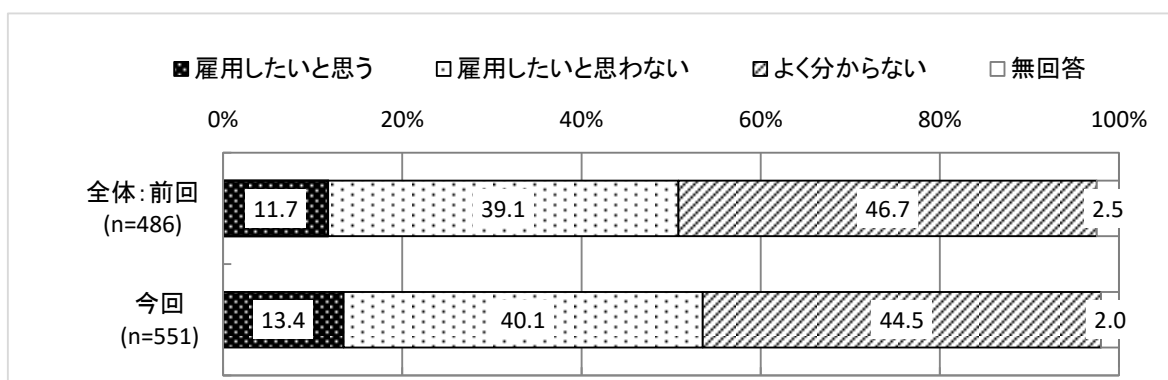
図 64 高度人材の業務内容



⑥ 外国人材を雇用していない事業所の今後の意向

外国人材を「雇用していない」と回答した事業所における外国人材の雇用意向については、「雇用したいと思わない」が40.1%、「雇用したいと思う」が13.4%、「よく分からない」が44.5%となっている。

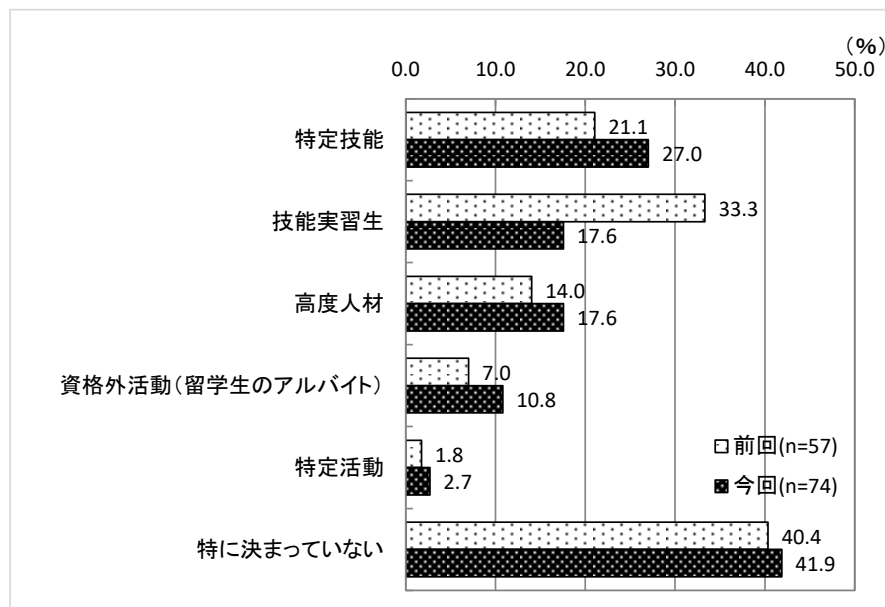
図 65 外国人材雇用についての意向



⑦ 今後雇用したいと思う外国人材の在留資格

今後外国人材を雇用したいと思う事業所（74 事業所）が希望する在留資格は「特に決まっていない」が 41.9%で最も高く、次いで「特定技能」が 27.0%、「技能実習生」が 17.6%となっている。

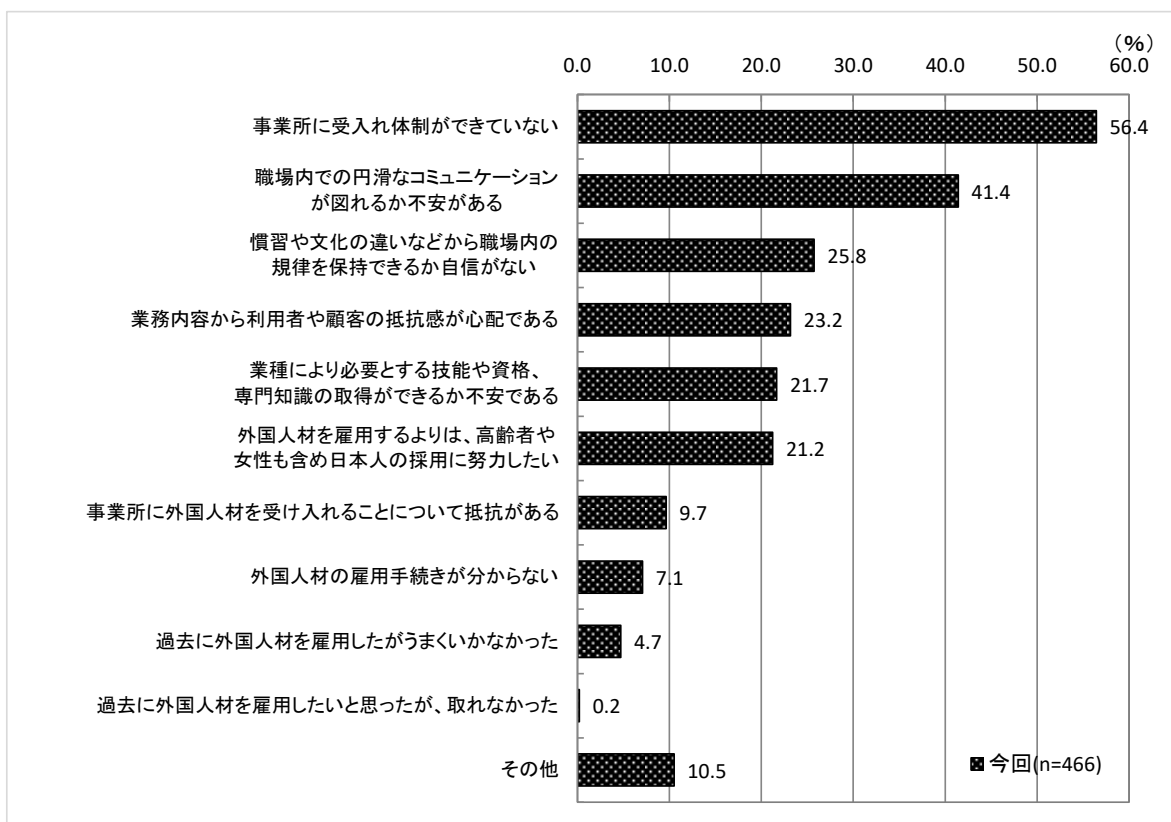
図 66 外国人材の雇用を希望する在留資格



⑧ 外国人材雇用についての考え

外国人材について「雇用したいと思わない」、「よく分からない」と意向を示した事業所における外国人材の雇用についての考えは、「事業所に受入れ体制ができていない」が 56.4%で最も高く、次いで「職場内での円滑なコミュニケーションが図れるか不安がある」が 41.4%、「慣習や文化の違いなどから職場内の規律を保持できるか自信がない」が 25.8%となっている。

図 67 外国人材雇用についての考え



5. その他の取り組みについて

(1) 副業・兼業への取り組み

従業員に対する副業・兼業を就業規則上、条件付きも含み認めている事業所は 30.9%、就業規則上、ルールはないが認めていない・原則として禁止している事業所は 67.5%となっている。

認めている理由については、「従業員の柔軟な働き方を推進するため」が 52.2%で最多、次いで「従業員の所得を増やすため」が 41.1%となっている。

社外の副業・兼業者を雇用している事業所は 22.6%で、76.0%が雇用していない。雇用していない理由は、「副業・兼業の方を活用する必要性を感じていない」が 57.4%、次いで「会社の機密情報の漏洩の懸念がある」が 21.0%、「副業・兼業の方に依頼する業務の切り分けができない、わからない」が 14.6%となっている。

① 従業員に対する副業・兼業の許可状況

従業員に対する副業・兼業を「就業規則上、認めている（条件付きを含む）」が 28.1%、「就業規則上、認めている（条件付きも含む）し、推奨している」が 2.8%と、30.9%の事業所が副業・兼業を認めている。

業種別にみると、副業・兼業を認めている割合が高いのは、宿泊業、飲食サービス業と教育、学習支援業でそれぞれ 50.0%、医療、福祉で 42.7%などとなっている。

図 68 従業員に対する副業・兼業の許可状況

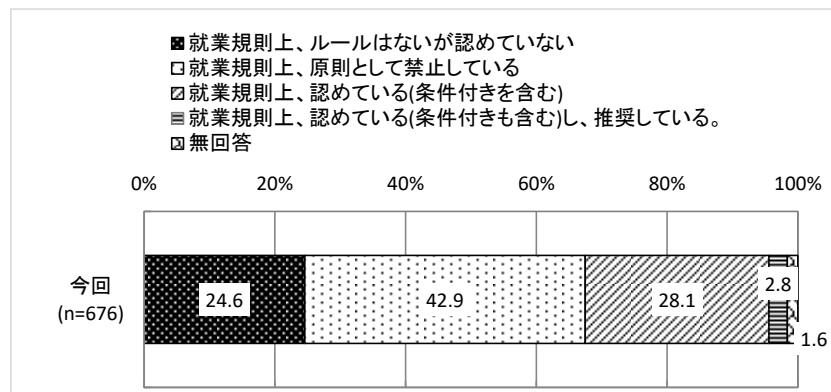


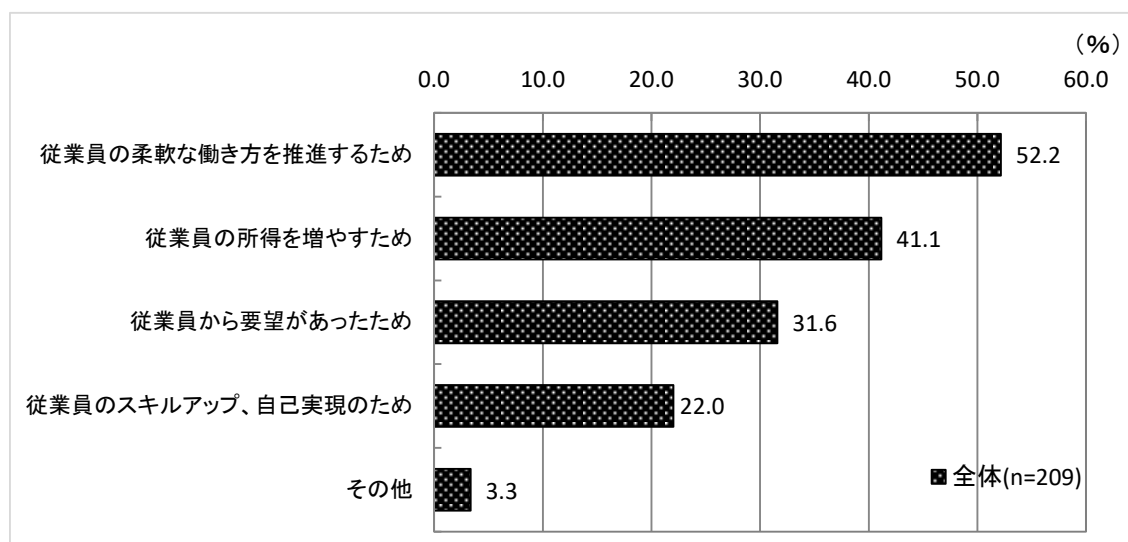
表 18 業種別にみた従業員に対する副業・兼業の許可状況

単位: %		全体	就業規則上、ルールはないが認めていない	就業規則上、原則として禁止している	就業規則上、認めている(条件付きを含む)	就業規則上、認めている(条件付きも含む)し、推奨している	無回答
全体		676	24.6	42.9	28.1	2.8	1.6
業種	建設業	73	35.6	43.8	19.2	1.4	0.0
	卸売業、小売業	78	16.7	50.0	29.5	1.3	2.6
	宿泊業、飲食サービス業	30	20.0	26.7	43.3	6.7	3.3
	不動産業、物品賃貸業	4	75.0	0.0	25.0	0.0	0.0
	金融業、保険業	5	20.0	60.0	0.0	20.0	0.0
	運輸業、郵便業	72	37.5	34.7	23.6	2.8	1.4
	情報通信業	22	18.2	45.5	36.4	0.0	0.0
	製造業	123	25.2	53.7	20.3	0.8	0.0
	医療、福祉	145	18.6	34.5	38.6	4.1	4.1
	教育、学習支援業	16	25.0	25.0	43.8	6.3	0.0
	その他サービス業	97	23.7	46.4	24.7	4.1	1.0
	その他	7	14.3	71.4	14.3	0.0	0.0

② 従業員に対する副業・兼業を認めている理由

従業員に対する副業・兼業を「就業規則上、認めている（条件付きを含む）」「就業規則上、認めている（条件付きも含む）し、推奨している」と回答した事業所に対して、その理由を尋ねたところ、「従業員の柔軟な働き方を推進するため」が52.2%で最多、次いで「従業員の所得を増やすため」が41.1%、「従業員から要望があったため」が31.6%となっている。

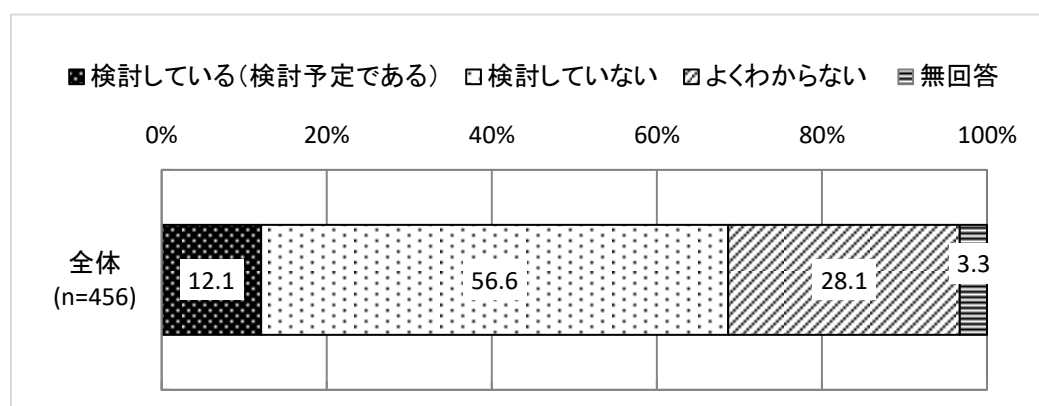
図 69 従業員に対する副業・兼業を認めている理由



③ 従業員に対する副業・兼業を認めることの検討状況

従業員に対する副業・兼業を「就業規則上、ルールはないが認めていない」「就業規則上、原則として認めていない」と回答した事業所に対して、今後の副業・兼業を認めることの検討を行うかどうかを尋ねたところ、「検討している（検討予定である）」が12.1%である一方、「検討していない」は56.6%と、過半数の事業所が検討していない。

図 70 従業員に対する副業・兼業を認めることの検討状況



④ 社外からの副業・兼業者の雇用状況

社外の副業・兼業者の雇用状況は、「している」が22.6%、「していない」が76.0%となっている。

業種別にみると、副業・兼業者の雇用率が高いのは、宿泊業、飲食サービス業で70.0%、医療、福祉で40.7%、教育、学習支援業で37.5%と、副業・兼業を認めている割合が高い業種で社外からの受け入れも高くなっている。

図 71 社外からの副業・兼業者の雇用状況

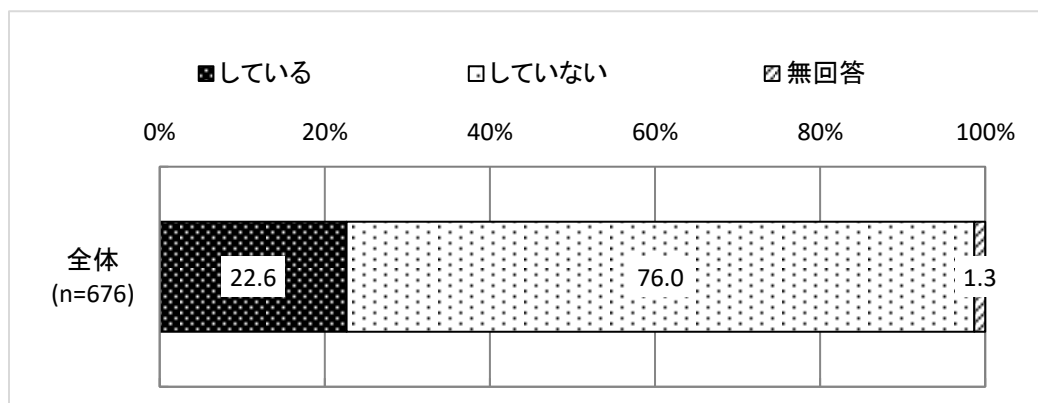


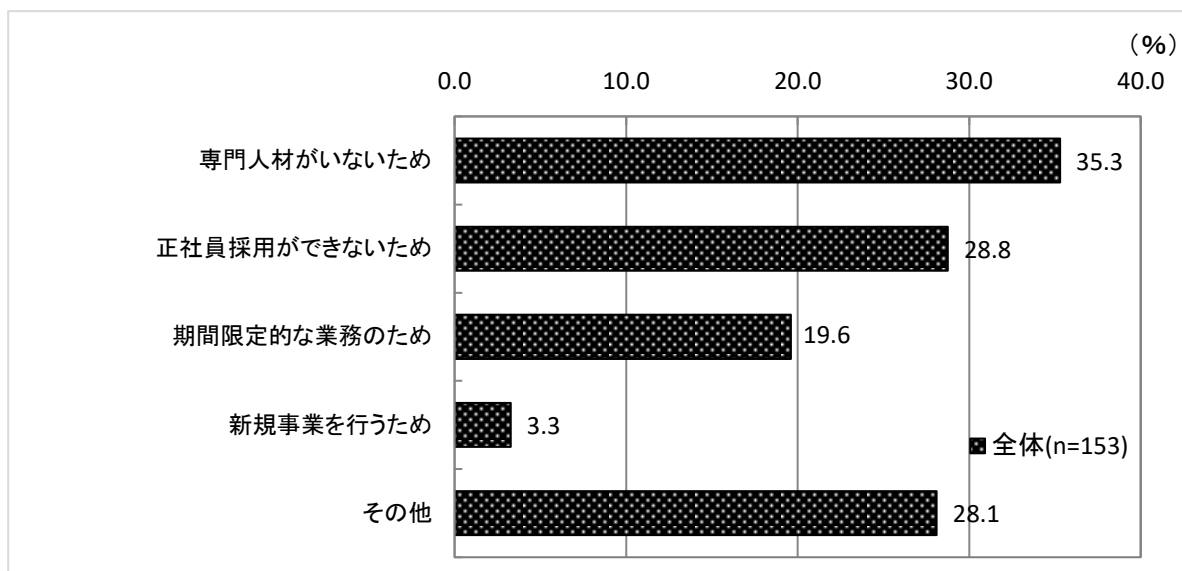
表 19 業種別にみた社外からの副業・兼業者の雇用状況

単位: %		全体	している	していない	無回答
全体		676	22.6	76.0	1.3
業種	建設業	73	4.1	95.9	0.0
	卸売業、小売業	78	20.5	78.2	1.3
	宿泊業、飲食サービス業	30	70.0	26.7	3.3
	不動産業、物品賃貸業	4	0.0	100.0	0.0
	金融業、保険業	5	0.0	100.0	0.0
	運輸業、郵便業	72	13.9	86.1	0.0
	情報通信業	22	9.1	90.9	0.0
	製造業	123	8.1	91.9	0.0
	医療、福祉	145	40.7	55.9	3.4
	教育、学習支援業	16	37.5	62.5	0.0
	その他サービス業	97	25.8	72.2	2.1
	その他	7	14.3	85.7	0.0

⑤ 社外からの副業・兼業者を雇用した理由

社外の副業・兼業者を雇用していると回答した事業所に対して、その理由を尋ねたところ、「専門人材がないため」が35.3%で最多、次いで「正社員採用ができないため」が28.8%、「期間限定的な業務のため」が19.6%となっている。

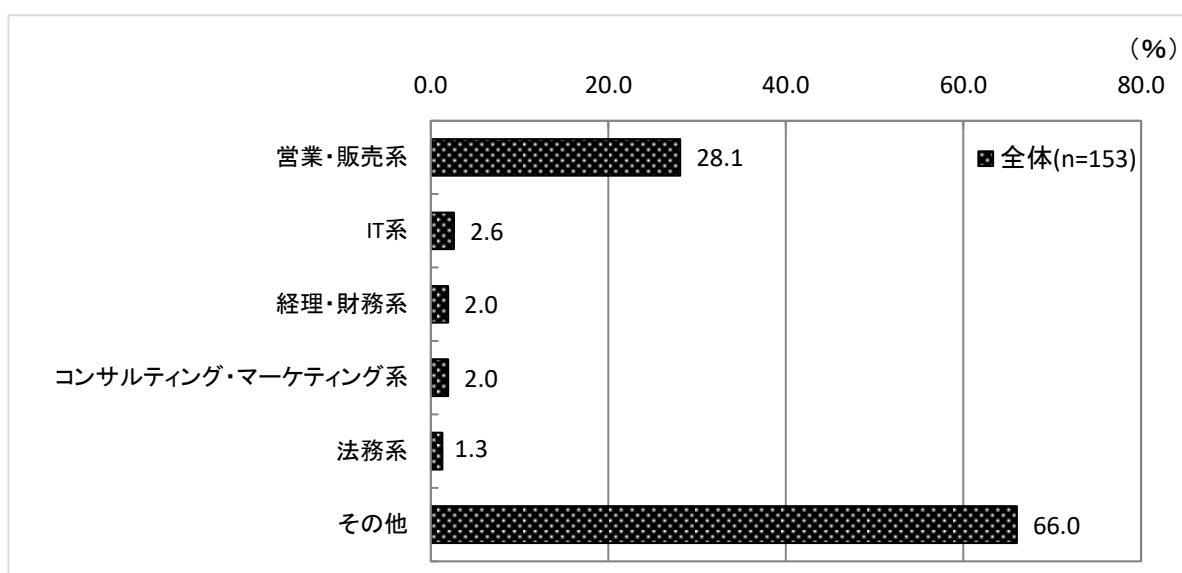
図 72 社外からの副業・兼業者の雇用した理由



⑥ 雇用している社外からの副業・兼業者の職種

社外の副業・兼業者を雇用していると回答した事業所に対して、雇用している職種を尋ねたところ、「その他」が66.0%を占める中で、「営業・販売系」が28.1%となっている。「その他」の内訳としては、サービス職、配送ドライバー、介護・看護職などが多くなっている。

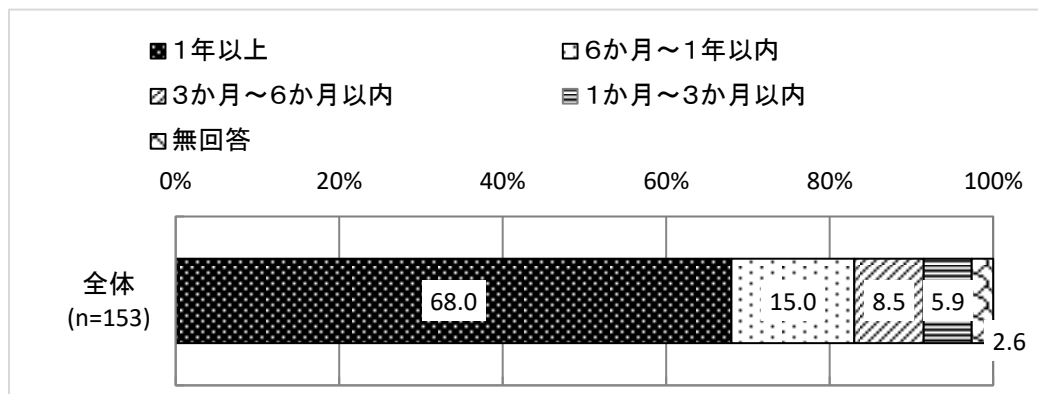
図 73 雇用している社外からの副業・兼業者の職種



⑦ 雇用している社外からの副業・兼業者の雇用期間

社外の副業・兼業者を雇用していると回答した事業所に対して、雇用期間を尋ねたところ、「1年以上」が68.0%、「6カ月～1年以内」が15.0%、「3ヶ月～6カ月以内」が8.5%となっている。

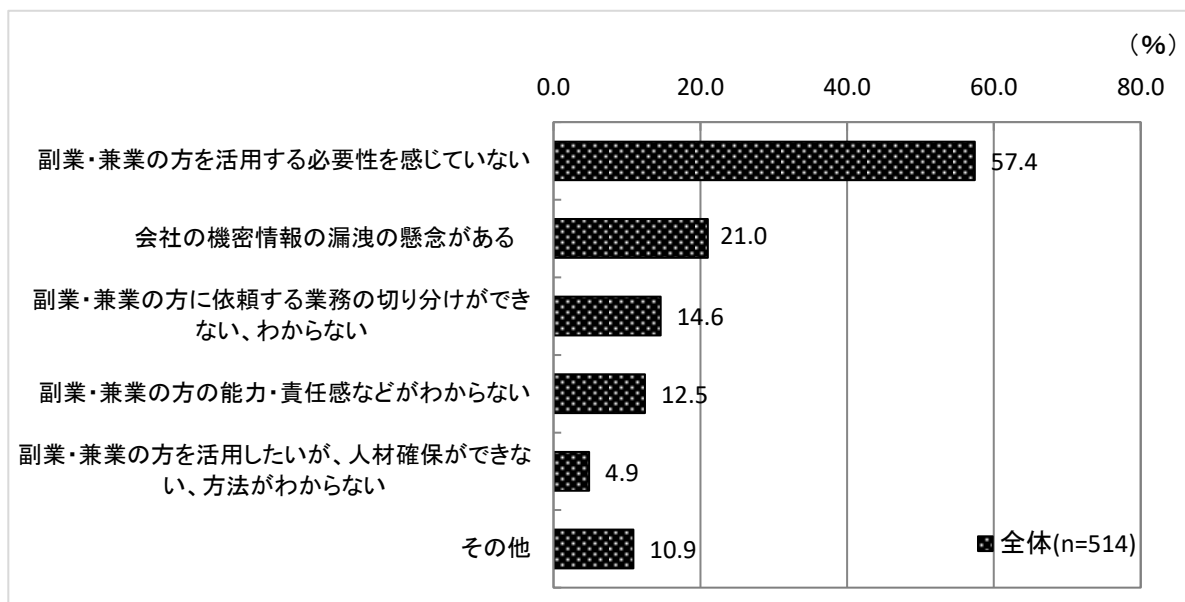
図 74 雇用している社外からの副業・兼業者の雇用期間



⑧ 社外からの副業・兼業者を雇用していない理由

社外の副業・兼業者を雇用していないと回答した事業所に対して、その理由を尋ねたところ、「副業・兼業の方を活用する必要性を感じていない」が57.4%、次いで「会社の機密情報の漏洩の懸念がある」が21.0%、「副業・兼業の方に依頼する業務の切り分けができない、わからない」が14.6%となっている。

図 75 社外からの副業・兼業者を雇用していない理由



(2) テレワークの導入状況

テレワークを導入している事業所は21.6%で、前回調査と同水準となっている。テレワークの頻度は、「主に出社で一部テレワーク」が81.2%を占めている。

テレワークを導入しない理由は、81.0%の事業所が「出社しなければならない業務が多いため」と回答している。

① テレワークの導入状況

テレワークの導入状況については、「予定はない」が76.3%、「導入している」が21.6%、「今後導入予定」が1.2%となっており、前回調査と同水準で推移している。

業種別にみると、「予定はない」は宿泊業、飲食サービス業（90.0%）、運輸業、郵便業（84.7%）、医療、福祉（84.1%）、卸売業、小売業（82.1%）で高くなっている。「導入している」は情報通信業（86.4%）、金融業、保険業（80.0%）不動産業、物品賃貸業（75.0%）で高く、金融業、保険業や不動産業、物品賃貸業は前回調査から25～30ポイント上昇している。

図 76 テレワークの導入予定

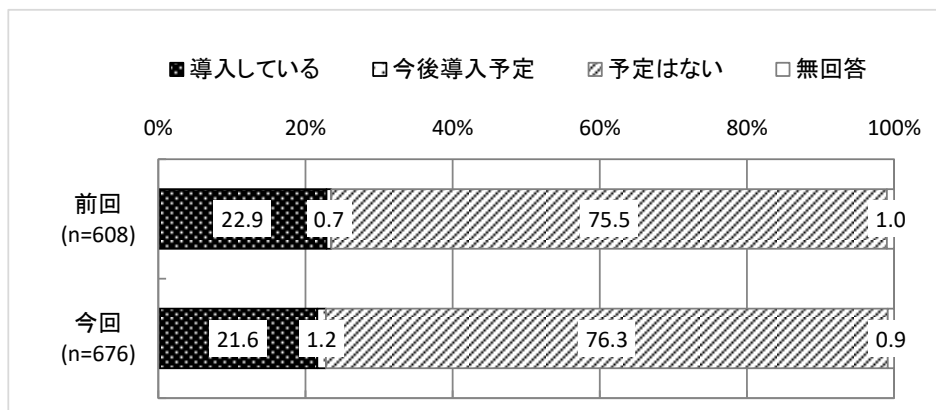


表 20 業種別にみたテレワークの導入予定

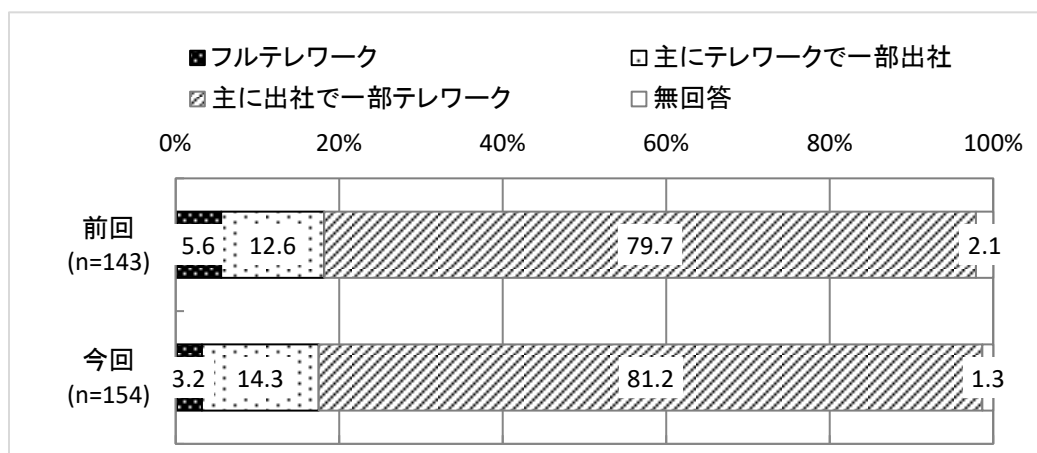
単位: %		全体	導入している	今後導入予定	予定はない	無回答
全体		608 676	22.9 21.6	0.7 1.2	75.5 76.3	1.0 0.9
業種	建設業	76 73	17.1 20.5	1.3 0.0	81.6 79.5	0.0 0.0
	卸売業、小売業	71 78	22.5 16.7	1.4 1.3	76.1 82.1	0.0 0.0
	宿泊業、飲食サービス業	27 30	3.7 6.7	3.7 0.0	88.9 90.0	3.7 3.3
	不動産業、物品賃貸業	9 4	44.4 75.0	0.0 0.0	55.6 25.0	0.0 0.0
	金融業、保険業	11 5	54.5 80.0	0.0 0.0	45.5 20.0	0.0 0.0
	運輸業、郵便業	60 72	8.3 12.5	0.0 2.8	90.0 84.7	1.7 0.0
	情報通信業	25 22	92.0 86.4	0.0 0.0	4.0 13.6	4.0 0.0
	製造業	98 123	27.6 30.1	1.0 0.8	71.4 69.1	0.0 0.0
	医療、福祉	129 145	10.1 11.7	0.0 2.1	89.1 84.1	0.8 2.1
	教育、学習支援業	19 16	31.6 18.8	0.0 0.0	63.2 81.3	5.3 0.0
	その他サービス業	79 97	30.4 23.7	0.0 1.0	68.4 73.2	1.3 2.1
	その他	2 7	50.0 14.3	0.0 0.0	50.0 85.7	0.0 0.0

※上段は前回数値、下段は今回数値。

② テレワークの頻度

テレワークの頻度は、「フルテレワーク」が3.2%、「主にテレワークで一部出社」が14.3%、「主に出社で一部テレワーク」が81.2%となっており、前回調査と同水準で推移している。

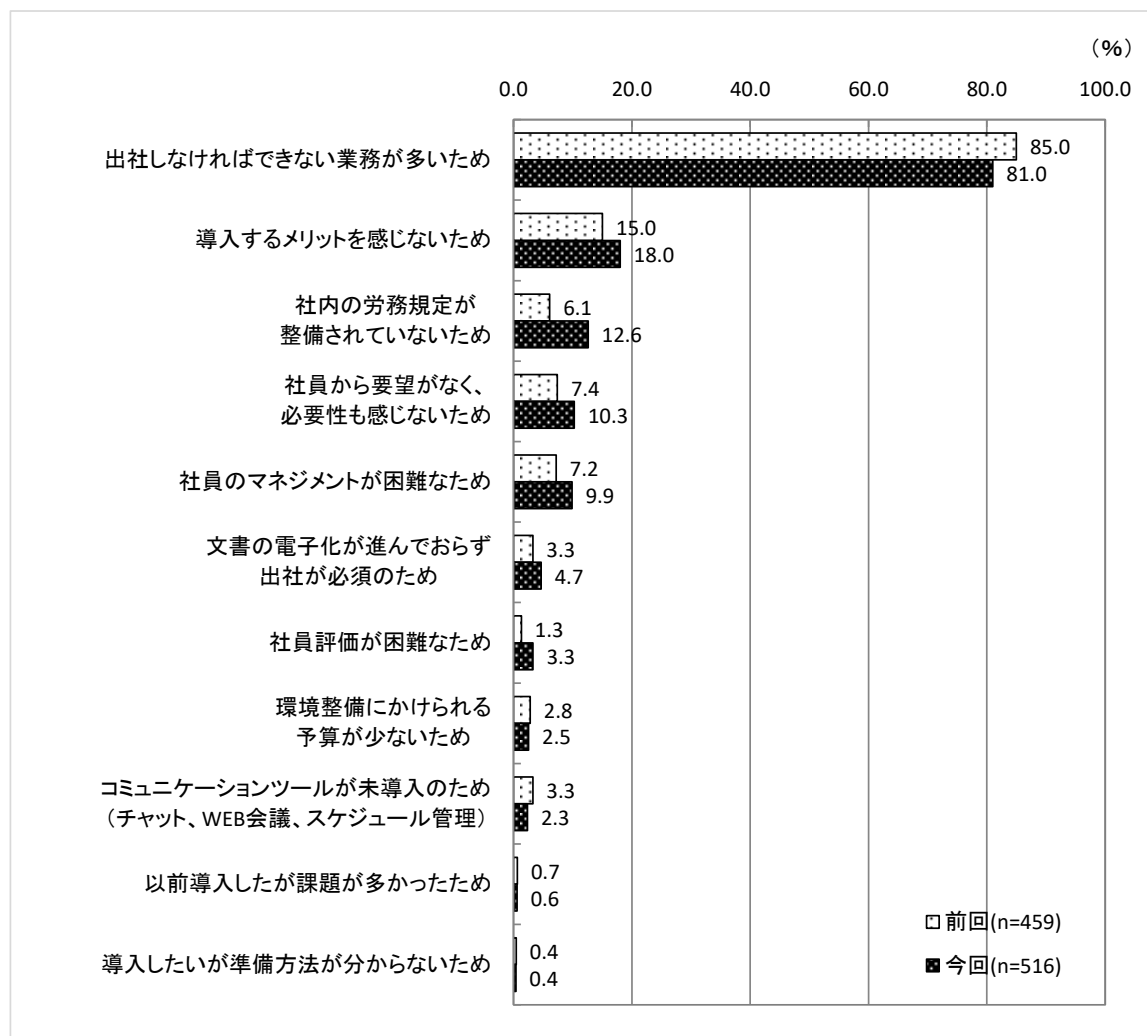
図 77 テレワークの頻度



③ テレワークを導入しない理由

テレワークを導入しない理由は、「出社しなければならない業務が多いため」が81.0%と突出して高くなっている。

図 78 テレワークを導入しない理由



(3) DX・デジタル化への取り組み

DX（デジタルトランスフォーメーション）・デジタル化に関する取り組みを「行っている」事業所は28.3%、「行うことを検討中」は14.1%、「行うつもりはあるが手を付けられていない」が16.4%と、行っている・行う予定がある事業所は58.8%となっている。

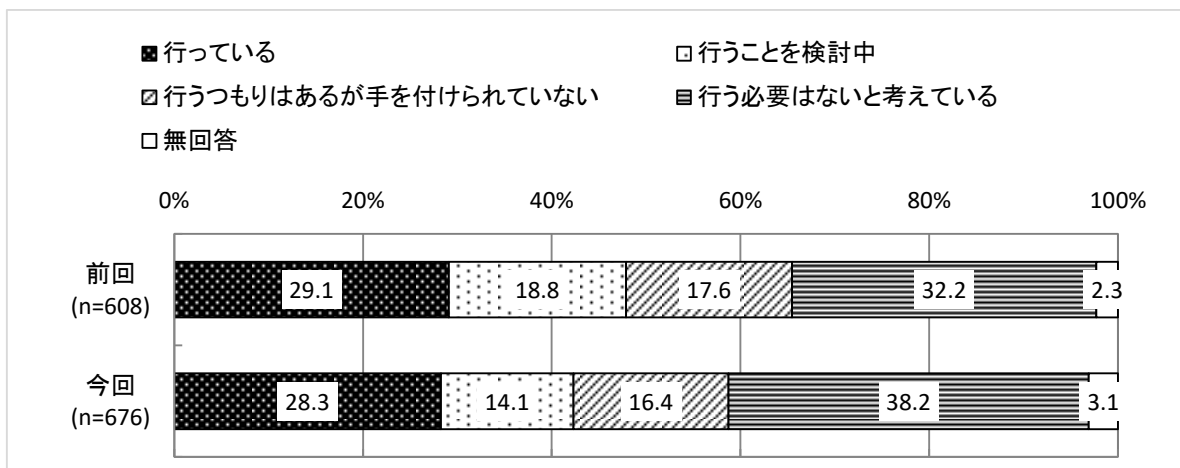
DX・デジタル化に関する取り組みを「行っている」「行うことを検討中」「行うつもりはあるが手を付けられていない」事業所において、必要性が高い人材は、「業務の効率化や生産性向上に繋がる手軽なデジタル技術を活用できる人材」が75.1%で最も多く、次いで「DX・デジタル化を主導できる人物」が65.2%、「DX・デジタルを活用した新たなビジネスを企画・立案できる人物」が51.1%となっている。

① DX・デジタル化への取り組み状況

DX・デジタル化に関する取り組み状況は、「行っている」が28.3%、「行うことを検討中」は14.1%、「行うつもりはあるが手を付けられていない」が16.4%と、行っている・行う予定がある事業所は58.8%で、前回調査（65.5%）から6.7ポイント低下している。

一方、「行う必要はないと考えている」は38.2%を占めており、前回調査（32.2%）から6.0ポイント上昇している。

図 79 DX・デジタル化への取り組み状況



業種別にみると、行っている・行う予定がある割合が高いのは、不動産業、物品賃貸業で100.0%、金融業、保険業で80.0%、情報通信業で77.2%、教育、学習支援業で75.1%などとなっている。

表 21 業種別にみたDX・デジタル化への取り組み状況

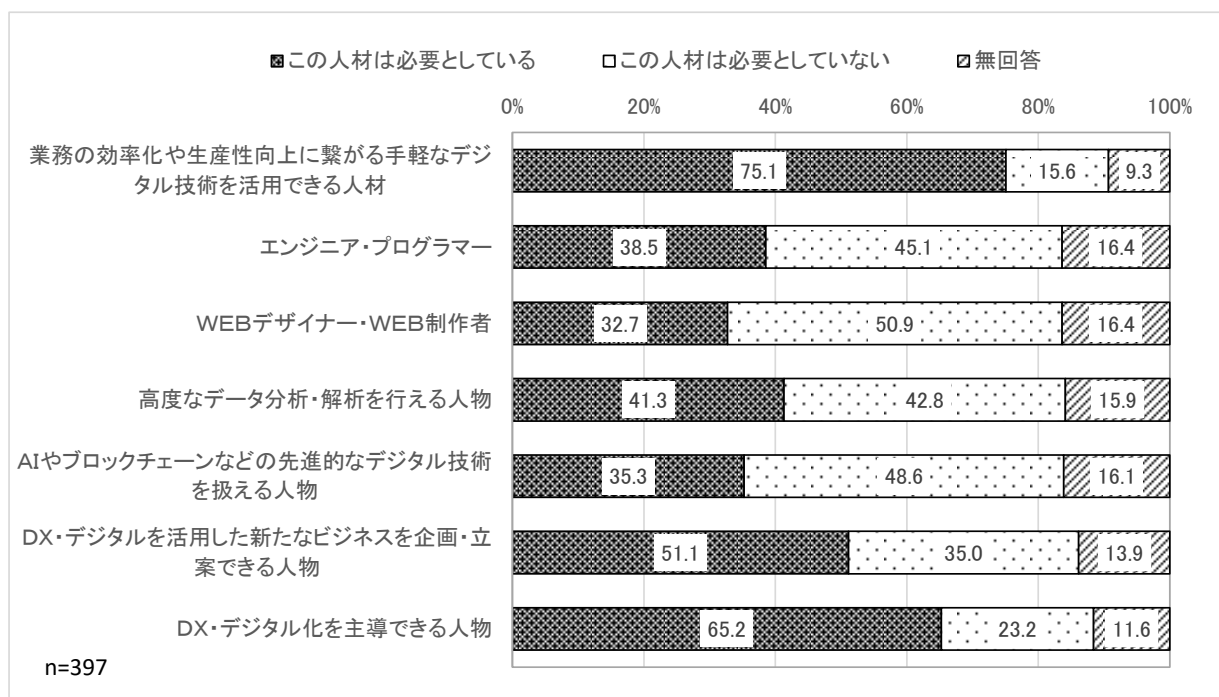
単位：%		全体	行っている	行うことを検討中	行うつもりはあるが手を付けられていない	行う必要はないと考えている	無回答
全 体		608 676	29.1 28.3	18.8 14.1	17.6 16.4	32.2 38.2	2.3 3.1
業 種	建設業	76 73	28.9 30.1	17.1 11.0	13.2 9.6	36.8 45.2	3.9 4.1
	卸売業、小売業	71 78	35.2 39.7	23.9 10.3	15.5 11.5	21.1 34.6	4.2 3.8
	宿泊業、飲食サービス業	27 30	25.9 43.3	18.5 0.0	14.8 6.7	33.3 40.0	7.4 10.0
	不動産業、物品賃貸業	9 4	44.4 0.0	33.3 75.0	11.1 25.0	11.1 0.0	0.0 0.0
	金融業、保険業	11 5	81.8 60.0	9.1 20.0	9.1 0.0	0.0 0.0	0.0 20.0
	運輸業、郵便業	60 72	21.7 18.1	15.0 27.8	18.3 20.8	41.7 33.3	3.3 0.0
	情報通信業	25 22	72.0 50.0	4.0 13.6	8.0 13.6	8.0 22.7	8.0 0.0
	製造業	98 123	26.5 26.8	17.3 17.1	26.5 18.7	29.6 36.6	0.0 0.8
	医療、福祉	129 145	20.2 17.9	20.9 11.0	23.3 19.3	35.7 46.9	0.0 4.8
	教育、学習支援業	19 16	42.1 31.3	15.8 25.0	15.8 18.8	26.3 25.0	0.0 0.0
	その他サービス業	79 97	24.1 30.9	21.5 9.3	8.9 19.6	43.0 37.1	2.5 3.1
	その他	2 7	0.0 28.6	50.0 28.6	50.0 14.3	0.0 28.6	0.0 0.0

※上段は前回数値、下段は今回数値。

② DX・デジタル化人材の種類ごとにみた必要性

DX・デジタル化に関する取り組みを「行っている」「行うことを検討中」「行うつもりはあるが手をつけられていない」と回答した事業所に対して、人材の種類ごとにその人材の必要性を尋ねたところ、「この人材は必要としている」と回答した割合が高いのは、『業務の効率化や生産性向上に繋がる手軽なデジタル技術を活用できる人材』、『DX・デジタル化を主導できる人物』『DX・デジタルを活用した新たなビジネスを企画・立案できる人物』で、いずれも過半数を占めている。

図 80 DX・デジタル化人材の種類ごとにみた必要性



③ 不足するDX・デジタル化人材の確保の方法

DX・デジタル化に関する取り組みを「行っている」「行うことを検討中」「行うつもりはあるが手をつけられていない」と回答した事業所に対して、不足する人材の確保の方法を尋ねたところ、すべての人材の種類で「社内の人材を育成」が最多、次いで「経験者採用」となっており、総じて社内の人材を育成することで不足する人材を確保しようとする傾向が強い。

表 22 DX・デジタル人材の種類ごとにみた必要性と不足する人材の確保方法

	社内の人材を育成	経験者採用	新規採用	連携企業から応援	副業・兼業人材の活用	フリーランス人材の活用	この人材は必要としていない	無回答
単位: %								
業務の効率化や生産性向上に繋がる手軽なデジタル技術を活用できる人材	57.9	28.0	6.0	8.1	3.5	3.8	15.6	9.3
エンジニア・プログラマー	21.4	18.6	6.0	7.3	1.5	2.8	45.1	16.4
WEBデザイナー・WEB制作者	17.4	11.1	2.8	8.3	1.5	3.8	50.9	16.4
高度なデータ分析・解析を行える人物	25.9	17.1	4.3	7.8	1.8	3.5	42.8	15.9
AIやブロックチェーンなどの先進的なデジタル技術を扱える人物	20.7	15.1	3.5	9.8	1.3	3.0	48.6	16.1
DX・デジタルを活用した新たなビジネスを企画・立案できる人物	36.0	18.1	4.8	10.8	2.3	5.0	35.0	13.9
DX・デジタル化を主導できる人物	47.4	24.2	4.5	8.8	2.3	5.0	23.2	11.6

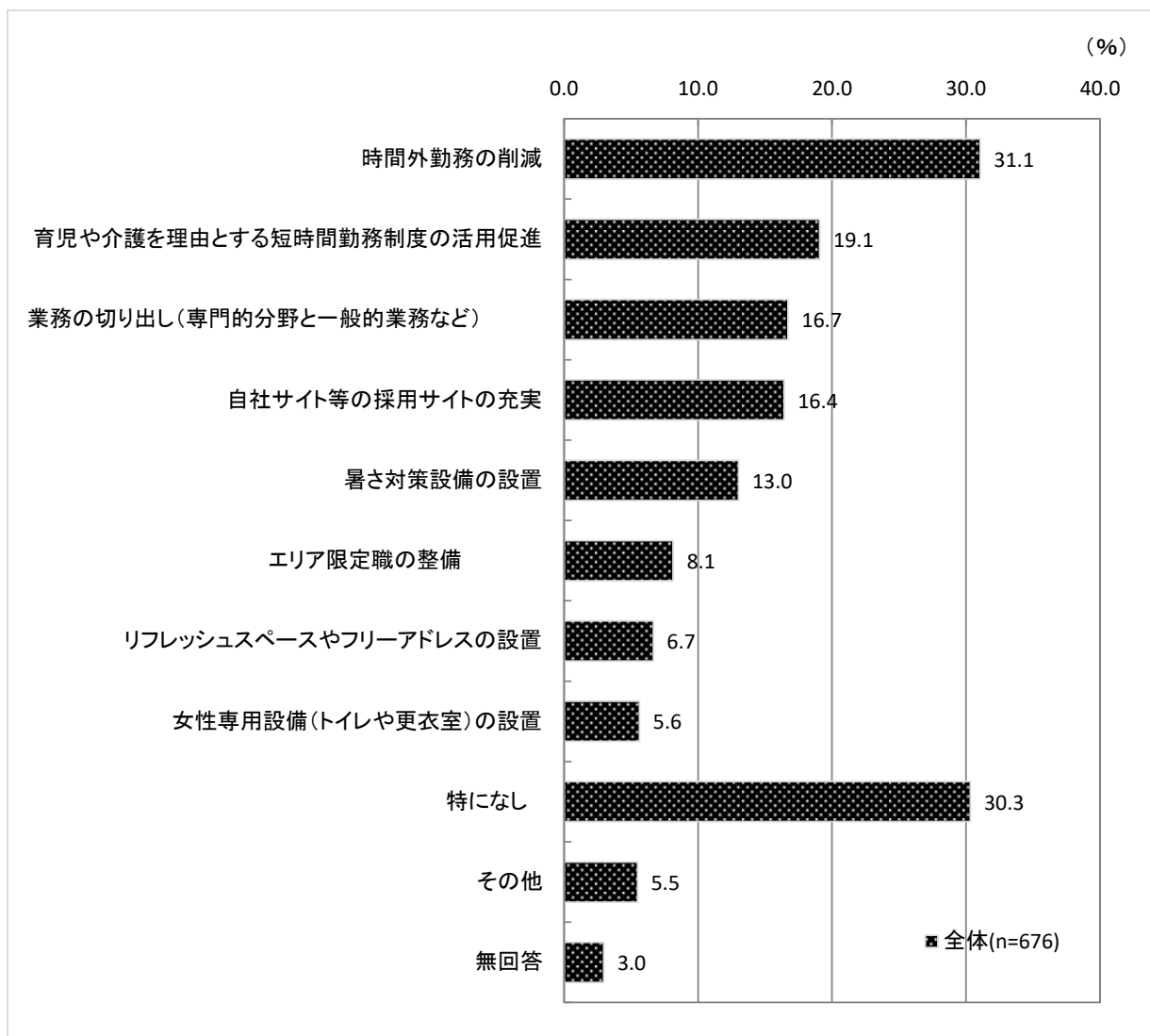
(4) 人材確保・定着に関する取り組み

- 人材の確保・定着に向けて、新たに必要と考えている取り組みは、「時間外勤務の削減」が31.1%で最多、次いで「育児や介護を理由とする短時間勤務制度の活用促進」が19.1%となっている。
- 昨年1年間に賃金の引上げを実施した事業所は83.3%となっており、「人材定着・確保につながった」と回答した事業所は22.7%となっている。
- 今後1年間の賃金引上げの予定は、「予定あり」が49.6%、「予定はない」が6.7%、「分からない」が42.6%となっている。
- 事業場内最低賃金は、「941円～960円」が46.2%、次いで「1,040円超」が21.0%となっている。
- 年収の壁により、労働時間を制限しているパート従業員がいる事業所は46.0%となっている。

① 人材確保・定着に向けて新たに必要と考えている取り組み

人材の確保・定着に向けて、新たに必要と考えている取り組みは、「特になし」が30.3%を占める中で、「時間外勤務の削減」が31.1%で最多、次いで「育児や介護を理由とする短時間勤務制度の活用促進」が19.1%、「業務の切り出し（専門的分野と一般的業務など）」が16.7%、「自社サイト等の採用サイトの充実」が16.4%となっている。

図 81 人材確保・定着に向けて新たに必要と考えている取り組み



業種別にみると、建設業では「時間外勤務の削減」(43.8%)、卸・小売業では「業務の切り出し(専門的分野と一般的業務など」(25.6%)、金融業、保険業では「エリア限定職の整備」(20.0%)、情報通信業では「自社サイト等の採用サイトの充実」(27.3%)、製造業では「暑さ対策設備の設置」(34.1%)などの取り組みが高くなっている。一方、不動産業、物品賃貸業や金融業、保険業では「特になし」もそれぞれ75.0%、60.0%と高くなっている。

表 23 業種別にみた人材確保・定着に向けて新たに必要と考えている取り組み

		全体	エリア限定職 の整備	業務の切り 出し(専門的 分野と一般 的業務など)	育児や介護 を理由とする 短時間勤務 制度の活用 促進	時間外勤務 の削減	女性専用設 備(トイレや 更衣室)の設 置
単位: %							
全体		676	8.1	16.7	19.1	31.1	5.6
業 種	建設業	73	8.2	15.1	9.6	43.8	8.2
	卸売業、小売業	78	14.1	25.6	25.6	33.3	3.8
	宿泊業、飲食サービス業	30	13.3	16.7	23.3	40.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	金融業、保険業	5	20.0	20.0	0.0	20.0	0.0
	運輸業、郵便業	72	8.3	16.7	9.7	29.2	5.6
	情報通信業	22	0.0	9.1	13.6	40.9	0.0
	製造業	123	8.9	13.0	14.6	24.4	9.8
	医療、福祉	145	3.4	18.6	26.2	30.3	2.8
	教育、学習支援業	16	6.3	18.8	43.8	31.3	6.3
	その他サービス業	97	10.3	15.5	21.6	29.9	7.2
	その他	7	0.0	14.3	14.3	14.3	14.3

		暑さ対策設 備の設置	リフレッシュ スペースや フリーアドレ スの設置	自社サイト 等の採用サ イトの充実	特になし	その他	無回答
単位: %							
全体		13.0	6.7	16.4	30.3	5.5	3.0
業 種	建設業	13.7	5.5	9.6	35.6	4.1	2.7
	卸売業、小売業	11.5	9.0	14.1	28.2	3.8	1.3
	宿泊業、飲食サービス業	10.0	0.0	20.0	13.3	0.0	10.0
	不動産業、物品賃貸業	0.0	0.0	25.0	75.0	0.0	0.0
	金融業、保険業	0.0	0.0	0.0	60.0	0.0	20.0
	運輸業、郵便業	6.9	4.2	15.3	36.1	5.6	1.4
	情報通信業	0.0	9.1	27.3	36.4	4.5	4.5
	製造業	34.1	11.4	17.9	23.6	8.9	0.8
	医療、福祉	2.1	4.1	19.3	31.0	3.4	4.1
	教育、学習支援業	12.5	6.3	25.0	25.0	6.3	6.3
	その他サービス業	13.4	7.2	14.4	29.9	8.2	3.1
	その他	0.0	14.3	0.0	57.1	0.0	0.0

② 昨年 1 年間の賃金引上げの有無

昨年 1 年間の賃金の引上げについては、「実施した」が 83.3%、「実施したかったができなかった」が 5.5%、「実施していない」が 10.2%となっている。

業種別にみると、「実施した」割合が高いのは、不動産業、物品賃貸業で 100.0%、情報通信業で 90.9%となっている。一方、「実施したかったができなかった」と「実施しなかった」を合わせた割合が高いのは、運輸業、郵便業で 25.0%、医療、福祉で 20.7%となっている。

図 82 昨年 1 年間の賃金の引上げ実施の有無

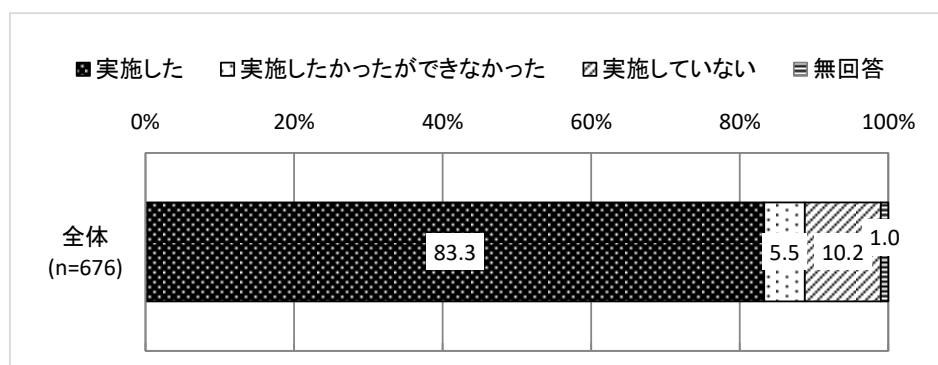


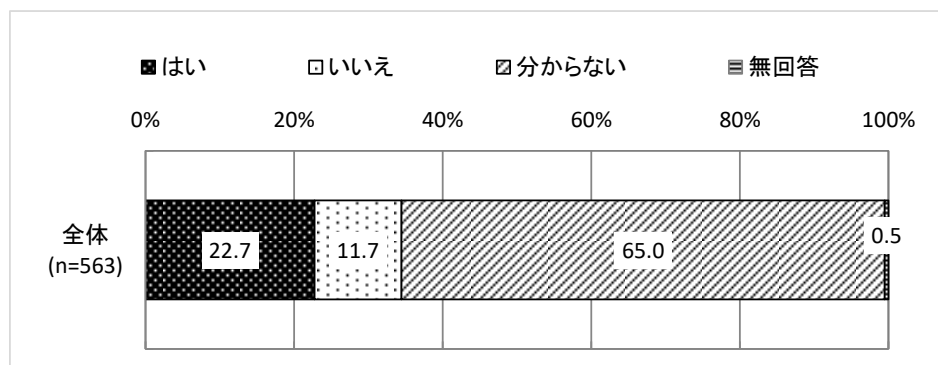
表 24 業種別にみた昨年 1 年間の賃金の引上げ実施の有無

		全体	実施した	実施したかったができなかった	実施していない	無回答
単位: %						
全体		676	83.3	5.5	10.2	1.0
業種	建設業	73	82.2	4.1	12.3	1.4
	卸売業、小売業	78	88.5	2.6	9.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	30	80.0	6.7	10.0	3.3
	不動産業、物品賃貸業	4	100.0	0.0	0.0	0.0
	金融業、保険業	5	80.0	0.0	20.0	0.0
	運輸業、郵便業	72	73.6	9.7	15.3	1.4
	情報通信業	22	90.9	4.5	4.5	0.0
	製造業	123	87.0	5.7	7.3	0.0
	医療、福祉	145	77.2	8.3	12.4	2.1
	教育、学習支援業	16	87.5	6.3	6.3	0.0
	その他サービス業	97	88.7	2.1	8.2	1.0
	その他	7	85.7	0.0	14.3	0.0

③ 賃金の引上げによる人材定着・確保への影響

昨年1年間に賃金の引上げを「実施した」と回答した事業所に対して、賃金の引上げによる人材定着・確保に繋がったかどうかを尋ねたところ、「はい（繋がった）」は22.7%、「いいえ（繋がらなかった）」は11.7%、「分からない」が65.0%となっている。

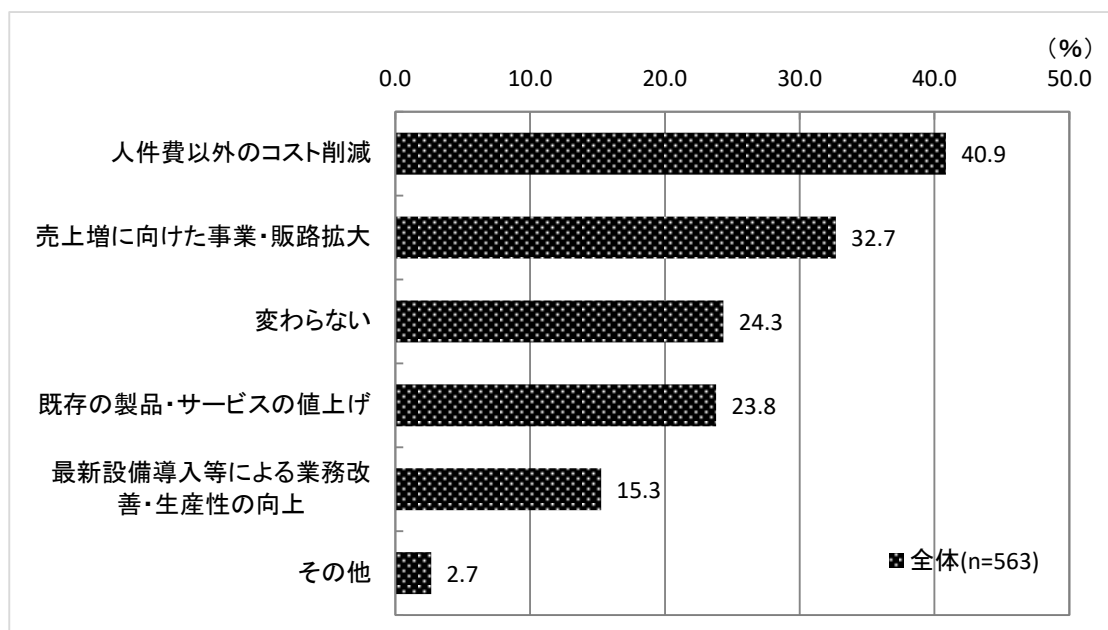
図 83 賃金の引上げによる人材定着・確保への影響



④ 人件費の増加に伴う経営への影響

昨年1年間に賃金の引上げを「実施した」と回答した事業所に対して、人件費の増加に伴う経営への影響を尋ねたところ、「人件費以外のコスト削減」が40.9%で最多、次いで「売上増に向けた事業・販路拡大」(32.7%)となっているものの、「変わらない」も24.3%を占めている。

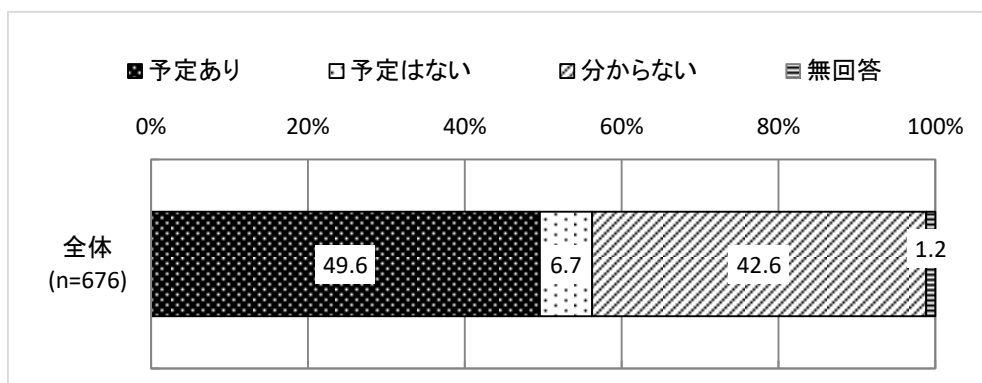
図 84 人件費の増加に伴う経営への影響



⑤ 今後1年間の賃金引き上げの予定

今後1年間の賃金引き上げの予定は、「予定あり」が49.6%、「予定はない」が6.7%、「分からない」が42.6%となっている。

図 85 今後1年間の賃金の引き上げ実施予定



業種別にみると、「予定あり」の割合が高いのは、金融業、保険業で60.0%、建設業で57.5%となっている。

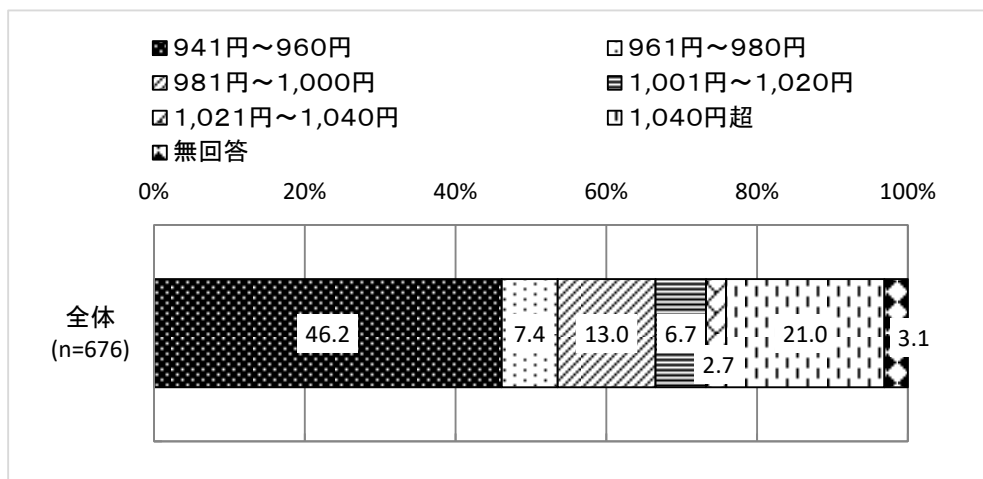
表 25 業種別にみた今後1年間の賃金引き上げの予定

単位: %		全体	予定あり	予定はない	分からない	無回答
全体		676	49.6	6.7	42.6	1.2
業種	建設業	73	57.5	6.8	34.2	1.4
	卸売業、小売業	78	52.6	12.8	34.6	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	30	50.0	10.0	36.7	3.3
	不動産業、物品賃貸業	4	25.0	0.0	75.0	0.0
	金融業、保険業	5	60.0	0.0	40.0	0.0
	運輸業、郵便業	72	41.7	2.8	55.6	0.0
	情報通信業	22	50.0	4.5	45.5	0.0
	製造業	123	52.0	4.9	43.1	0.0
	医療、福祉	145	46.2	4.8	46.9	2.1
	教育、学習支援業	16	31.3	6.3	62.5	0.0
	その他サービス業	97	50.5	9.3	37.1	3.1
	その他	7	57.1	14.3	28.6	0.0

⑥ 事業場内最低賃金

事業場内の最低賃金は、「941 円～960 円」が 46.2%で最多、次いで「1,040 円超」が 21.0%、「981 円～1,000 円」が 13.0%となっている。

図 86 事業場内最低賃金



業種別にみると、卸売業、小売業や宿泊業、飲食サービス業、不動産業、物品賃貸業、医療、福祉、教育、学習支援業では「941 円～960 円」が半数以上を占めている。一方、情報通信業では「1,040 円超」が 59.1%を占めている。

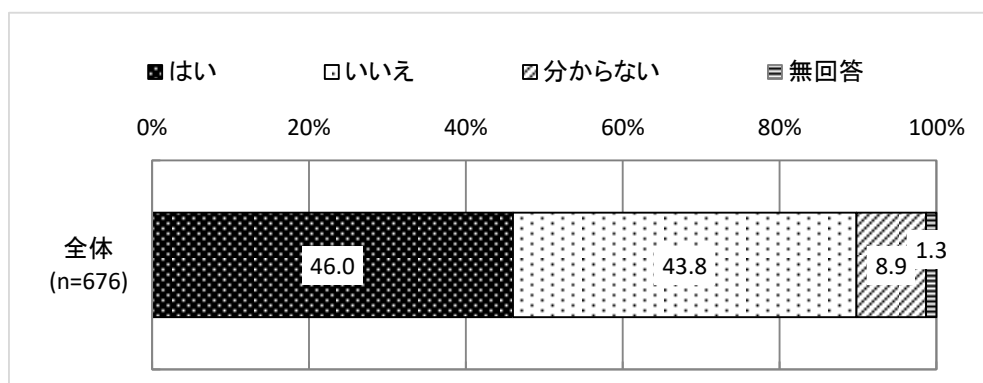
表 26 業種別にみた事業場内最低賃金

単位: %		全体	941円～ 960円	961円～ 980円	981円～ 1,000円	1,001円～ 1,020円	1,021円～ 1,040円	1,040円超	無回答
全体		676	46.2	7.4	13.0	6.7	2.7	21.0	3.1
業 種	建設業	73	27.4	6.8	21.9	9.6	1.4	27.4	5.5
	卸売業、小売業	78	59.0	9.0	7.7	6.4	3.8	11.5	2.6
	宿泊業、飲食サービス業	30	53.3	13.3	6.7	13.3	0.0	10.0	3.3
	不動産業、物品賃貸業	4	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0
	金融業、保険業	5	20.0	0.0	0.0	0.0	20.0	20.0	40.0
	運輸業、郵便業	72	40.3	11.1	12.5	8.3	0.0	23.6	4.2
	情報通信業	22	13.6	4.5	13.6	4.5	4.5	59.1	0.0
	製造業	123	41.5	5.7	13.0	5.7	4.1	30.1	0.0
	医療、福祉	145	56.6	9.7	15.2	4.1	1.4	10.3	2.8
	教育、学習支援業	16	62.5	6.3	18.8	0.0	0.0	6.3	6.3
	その他サービス業	97	49.5	3.1	9.3	9.3	5.2	19.6	4.1
	その他	7	28.6	0.0	28.6	0.0	0.0	42.9	0.0

⑦ 「年収の壁」による労働時間を制限している事例の有無

年収の壁により労働時間を制限しているパート従業員の有無は、「はい（いる）」が46.0%、「いいえ（いない）」が43.8%と、同程度となっている。

図 87 年収の壁による労働時間を制限しているパート従業員の事例の有無



業種別にみると、「はい（いる）」の割合が高いのは、宿泊業、飲食サービス業で86.7%、医療、福祉で77.9%、教育、学習支援業で68.8%、金融業、保険業で60.0%となっている。一方で、「いいえ（いない）」の割合が高いのは、情報通信業で77.3%、不動産業、物品賃貸業で75.0%、建設業で69.9%となっている。

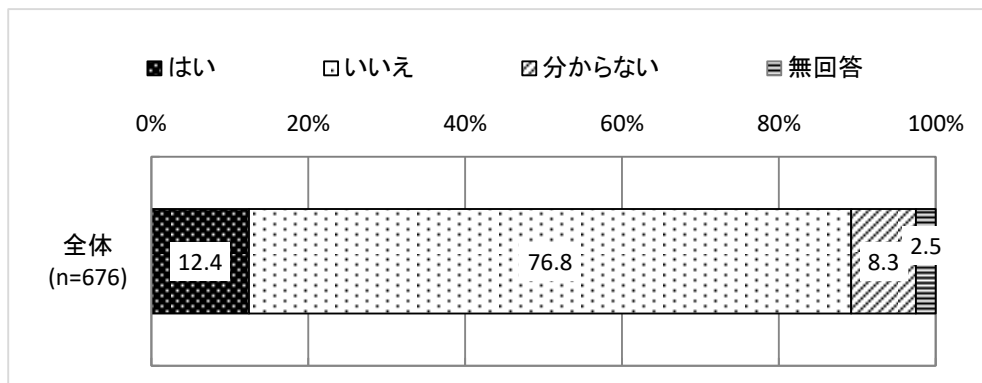
表 27 業種別にみた「年収の壁」による労働時間を制限している事例の有無

単位: %		全体	はい	いいえ	分からない	無回答
全体		676	46.0	43.8	8.9	1.3
業種	建設業	73	19.2	69.9	9.6	1.4
	卸売業、小売業	78	53.8	37.2	7.7	1.3
	宿泊業、飲食サービス業	30	86.7	10.0	0.0	3.3
	不動産業、物品賃貸業	4	0.0	75.0	25.0	0.0
	金融業、保険業	5	60.0	40.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	72	25.0	58.3	15.3	1.4
	情報通信業	22	18.2	77.3	4.5	0.0
	製造業	123	28.5	59.3	12.2	0.0
	医療、福祉	145	77.9	13.8	6.9	1.4
	教育、学習支援業	16	68.8	31.3	0.0	0.0
	その他サービス業	97	42.3	46.4	8.2	3.1
	その他	7	28.6	57.1	14.3	0.0

⑧ 昨年 1 年間における「介護離職」の事例の有無

昨年 1 年間（令和 5 年 1 月 1 日～12 月 31 日）に親族等の介護を理由に退職した従業員の有無は、「はい（いる）」が 12.4%、「いいえ（いない）」が 76.8%、「分からない」が 8.3%となっている。

図 88 昨年 1 年間の介護を理由に従業員が退職した事例の有無



業種別にみると、「はい（いる）」の割合が高いのは、宿泊業、飲食サービス業で 23.3%、情報通信業で 22.7%となっている。「いいえ（いない）」割合が高いのは、建設業で 89.0%となっている。

表 28 業種別にみた昨年 1 年間の介護を理由に従業員が退職した事例の有無

単位: %		全体	はい	いいえ	分からない	無回答
全体		676	12.4	76.8	8.3	2.5
業種	建設業	73	6.8	89.0	0.0	4.1
	卸売業、小売業	78	10.3	80.8	6.4	2.6
	宿泊業、飲食サービス業	30	23.3	56.7	13.3	6.7
	不動産業、物品賃貸業	4	0.0	75.0	25.0	0.0
	金融業、保険業	5	20.0	80.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	72	11.1	75.0	12.5	1.4
	情報通信業	22	22.7	72.7	4.5	0.0
	製造業	123	13.0	80.5	4.1	2.4
	医療、福祉	145	14.5	73.8	9.7	2.1
	教育、学習支援業	16	12.5	75.0	6.3	6.3
	その他サービス業	97	11.3	72.2	14.4	2.1
	その他	7	0.0	71.4	28.6	0.0

(5) 事業承継に関する取り組み

中小企業の経営者に対して後継者の有無を尋ねたところ、「既に決まっている」が21.8%、「後継者候補がいる」が28.5%と、後継者やその候補がいる事業所の割合は50.3%、「後継者も後継者候補もない」は12.7%、「今はまだ考えていない」が37.0%となっている。

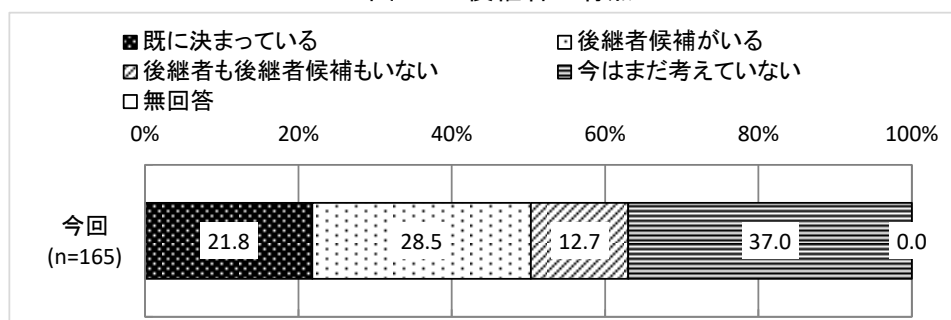
「既に決まっている」「後継者候補がいる」と回答した経営者と後継者候補との関係は、「親族」が65.1%で最多、次いで「社内の役員・従業員」が30.1%となっている。「後継者も後継者候補もない」と回答した経営者の今後の後継者対策は、「社内の役員・従業員を後継者として育成」が33.3%で最多、次いで「他社へ譲渡」が28.6%となっている。

「既に決まっている」「後継者候補がいる」と回答した経営者の事業承継における課題は、「事業承継の適切な時期」が40.0%で最多、次いで「後継者の育成」が37.0%、「従業員の理解」が18.2%となっている。事業承継を行う場合に後継者に期待することは、「従業員の雇用確保」が63.0%で最多、次いで「取引先や顧客との関係維持」が47.9%、「従業員の人材育成」が26.7%となっている。

① 後継者の有無

中小企業の経営者（165人、全体の24.4%）に対して後継者の有無を尋ねたところ、「既に決まっている」が21.8%、「後継者候補がいる」が28.5%と、「後継者やその候補がいる」事業所の割合は50.3%、「後継者も後継者候補もない」は12.7%、「今はまだ考えていない」が37.0%となっている。

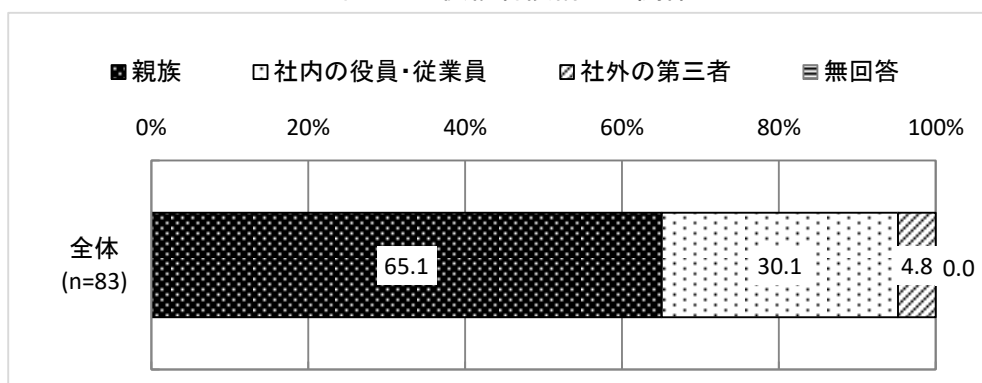
図 89 後継者の有無



② 後継者候補との関係

「既に決まっている」「後継者候補がいる」と回答した経営者に対して、後継者やその候補との関係を探ったところ、「親族」が65.1%で最多、次いで「社内の役員・従業員」が30.1%となっている。

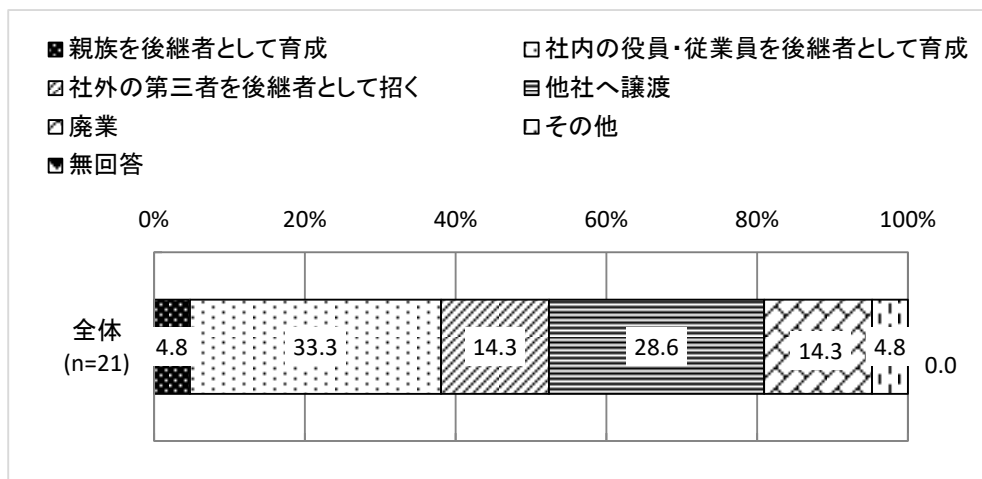
図 90 後継者候補との関係



③ 今後の後継者対策

「後継者も後継者候補もない」と回答した経営者に対して、今後の後継者対策を尋ねたところ、「社内の役員・従業員を後継者として育成」が33.3%で最多、次いで「他社へ譲渡」が28.6%となっている。

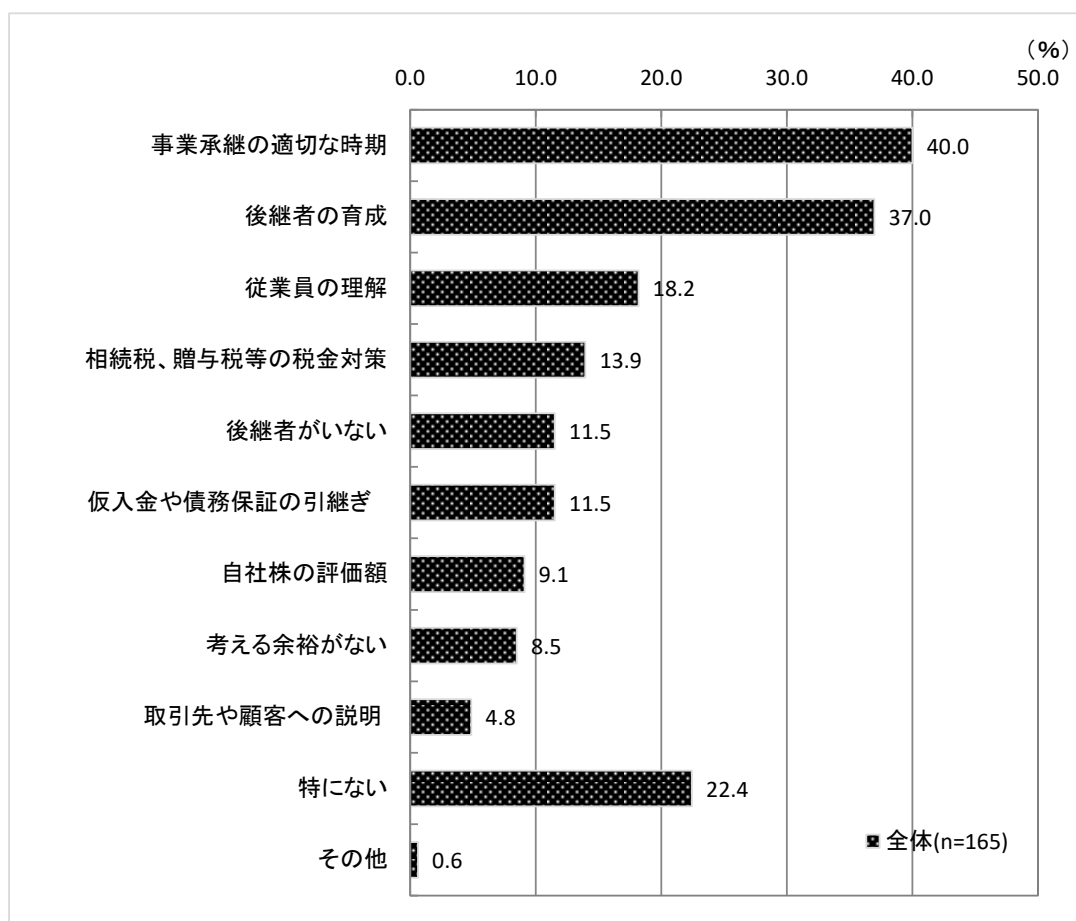
図 91 今後の後継者対策



④ 事業承継における課題

「既に決まっている」「後継者候補がいる」と回答した経営者に対して、事業承継における課題を尋ねたところ、「事業承継の適切な時期」が40.0%で最多、次いで「後継者の育成」が37.0%、「従業員の理解」が18.2%となっている。

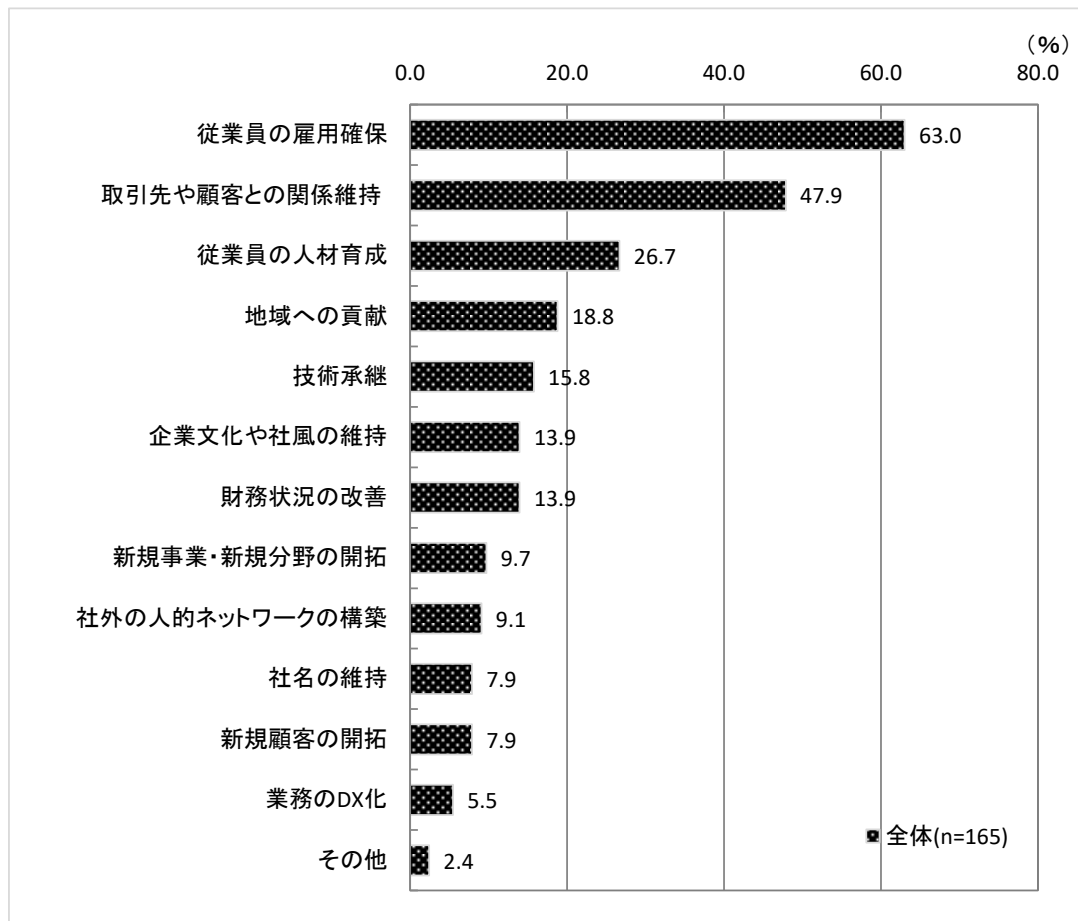
図 92 事業承継における課題



⑤ 事業承継を行う場合の後継者に期待すること

「既に決まっている」「後継者候補がいる」と回答者した経営者に対して、事業承継を行う場合に後継者に期待することを尋ねたところ、「従業員の雇用確保」が63.0%で最多、次いで「取引先や顧客との関係維持」が47.9%、「従業員の人材育成」が26.7%となっている。

図 93 事業承継を行う場合の後継者に期待すること



Ⅲ 調 査 票

■□■ 令和5年度北九州市雇用動向調査 ■□■

《記入上のお願い》

- この調査は令和6年1月1日現在でお答え下さい。
- 記入は、黒の鉛筆、ボールペンでお願いします。
- 貴事業所に人事、労務の権限がない場合には、わかる範囲でご回答願います。
- 回答方法は、予め用意してある項目から該当するものを選び、番号等に○を付けるものと、人数などの数字を記入するものがあります。また、回答数が複数になってもかまわない間については、その旨を記入しています。
- 設問中、特に「貴社全体」の指定がない場合には、貴事業所の内容についてお答え下さい。
- この調査の「従業員」には、取締役等の役員は含めないで下さい。
- お手数ですが、ご記入済みの調査票は同封の返信用封筒に入れ、1月31日(水)までにご投函願います。切手は不要です。
- 本調査の実施(一部)は、株式会社日本統計センターへ委託しております。記入に関するお問い合わせは、下記「お問い合わせ先」までお願いいたします。

北九州市産業経済局地域経済振興部雇用政策課

お問い合わせ先:株式会社日本統計センター(※委託業者)TEL:0120-633-726

◎ 記入漏れ等があった場合、お問い合わせすることがございますので、恐れ入りますが、必ずご記入下さい。

貴事業所名				
所在地	区	北九州市 1. 門司区 2. 小倉北区 3. 小倉南区 4. 若松区 5. 八幡東区 6. 八幡西区 7. 戸畑区 ※○をおつけください。		
	町名・番地等			
記入者	ご所属		TEL	() -
	ご氏名		FAX	() -
	代表アドレス			

調査票目次

I 業種・従業員数等について

- 問1 事業所の主な業種
- 問2 従業員数
- 問3 派遣の従業員数
- 問4 業務請負の従業員数

II 採用状況等について

- 問5 全従業員の現在の過不足感
- 問6 昨年1年間(令和5年1月1日～12月31日)の採用状況
- 問7 新規学卒者(令和5年3月卒業)の正社員採用
- 問8 新規高等学校卒業者の募集・採用活動
- 問9 正社員の経験者採用
- 問10 新規学卒者(正社員)の採用後3年以内の離職状況
- 問11 今後1年間(令和6年1月1日～12月31日)の採用計画
- 問12 インターンシップの取組
- 問13 氷河期世代(39歳～54歳)の人材雇用

III 高年齢者(55歳以上)雇用について

- 問14 昨年1年間(令和5年1月1日～12月31日)の高年齢者の採用状況
- 問15 今後1年間(令和6年1月1日～12月31日)の高年齢者の採用計画
- 問16 高年齢者の雇用確保の取組

IV 外国人材の雇用について

- 問17 外国人材の活用

V その他の取り組みについて

- 問18 副業・兼業の活用
- 問19 テレワークの導入状況
- 問20 DX・デジタル化の必要性和人材確保方法
- 問21 人材の確保・定着に向けて、新たに必要と考えている取組の有無
- 問22 従業員の賃金引上げ状況とその影響
- 問23 事業場内最低賃金
- 問24 年収の壁による就業調整の有無
- 問25 介護離職した従業員の有無
- 問26 後継者の有無
- 問27 事業承継に関する課題
- 問28 事業承継を行う場合に後継者に期待すること
- 問29 市の人材確保支援の募集案内送付の可否
- 問30 意見・要望等 自由記入

I 業種・従業員数等についてお尋ねします。

問1 貴事業所の主な業種は次のどれですか。複数にまたがる場合は、売上高等から主なものを1つ選んで下さい。「11.その他サービス業」又は、「12.その他」を選ばれた場合は、右側の()に業種を記入して下さい。

1. 建設業	2. 卸売業、小売業	3. 宿泊業、飲食サービス業
4. 不動産業、物品賃貸業	5. 金融業、保険業	6. 運輸業、郵便業
7. 情報通信業	8. 製造業	9. 医療、福祉
10. 教育、学習支援業	11. その他サービス業()	
12. その他()		

問2 従業員数についてお尋ねします。(従業員数に、派遣・業務請負(両者の定義は次頁に掲載)による従業員は含めないで下さい。)

1) 貴社全体の従業員規模(本社、支社を含めた総従業員数)は、次のどの範囲ですか。

1. 29人以下 2. 30～99人 3. 100人～299人 4. 300人～999人 5. 1,000人以上

2) 貴事業所の従業員数をご記入下さい。

(単位:人)

雇用形態	性別	年 齢					
		24歳以下	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上
正社員	男						
	女						
臨時雇 (※1)	男						
	女						
パートタイム (※2)	男						
	女						
出 向 (※3)	男						
	女						

※1『臨時雇』とは、その呼称にかかわらず雇用期間を定めて雇われている者

※2『パートタイム』とは、その呼称にかかわらず所定労働時間が正社員等に比べ短い者

※3『出向』とは、関連企業等から受け入れている者

3) 貴事業所では1年前(令和5年1月1日)と比較して従業員数に増減がありましたか。

従業員全体	1. 増加	2. 変わらない	3. 減少	
正社員	1. 増加	2. 変わらない	3. 減少	4. い ない
臨時雇	1. 増加	2. 変わらない	3. 減少	4. い ない
パートタイム	1. 増加	2. 変わらない	3. 減少	4. い ない
出 向	1. 増加	2. 変わらない	3. 減少	4. い ない

問3 派遣従業員数※についてお尋ねします。

※派遣従業員とは、労働者派遣事業を行っている会社との契約により、派遣してもらっている労働者のこと

1) 貴事業所に派遣従業員はいますか。

... 1. いる 2. いない ➡ 問4へ

2) 貴事業所の派遣の従業員数をご記入下さい。

※年齢の情報がない場合は不明の欄にご記入ください。

(単位:人)

区 分	性 別	年 齢						
		24 歳以下	25～34 歳	35～44 歳	45～54 歳	55～64 歳	65 歳以上	不明
派 遣	男							
	女							

3) 貴事業所では、1年前(令和5年1月1日)と比較して派遣の従業員数に増減がありましたか。

1. 増 加 2. 変わらない 3. 減 少

問4 業務請負の従業員数※についてお尋ねします。

※業務請負従業員とは、貴事業所の業務の一部を他社へ委託することにより、従事してもらっている労働者(他社在籍の社員)のこと

1) 貴事業所に業務請負従業員はいますか。

1. いる 2. いない ➡ 問5へ

2) 貴事業所の業務請負の従業員数をご記入下さい。

※正確な人数が分からない場合は、おおよその人数で結構です。

人

3) 貴事業所では、1年前(令和5年1月1日)と比較して業務請負の従業員数に増減がありましたか。

1. 増 加 2. 変わらない 3. 減 少

II 採用状況等についてお尋ねします。

問5 貴事業所の全従業員の現在の過不足感についてお答え下さい。

1) 全 体

区分	おおいに過 剰	やや過剰	適当	やや不足	おおいに不足
全従業員	1	2	3	4	5

2) 職 種 別

区 分	過 剰 である	適 当 である	不足し ている
管 理 職	1	2	3
専 門 ・ 技 術 職	1	2	3
事 務 職	1	2	3
販 売 職	1	2	3
サービズ職	1	2	3
保 安 職	1	2	3
生 産 工 程	1	2	3
輸送・機械運転	1	2	3
運搬・清掃・ 包 装 等	1	2	3
建設・採掘	1	2	3
そ の 他	1	2	3

3) 年 齢 別

区 分	過 剰 である	適 当 である	不足し ている
24 歳以下	1	2	3
25～34 歳	1	2	3
35～44 歳	1	2	3
45～54 歳	1	2	3
55～64 歳	1	2	3
65 歳以上	1	2	3

※貴事業所に該当する職種がない場合は、「適当である」に○をおつけ下さい。

問6 貴事業所の昨年1年間(令和5年1月1日～12月31日)の採用状況についてお尋ねします。

1) 昨年1年間に従業員を採用しましたか。

なお、採用の権限がない事業所については、新たに配置があったかどうかでお答えください。

... 1. 採用した 2. 採用しなかった ▶ 問8へ
 ▼

2) 雇用形態・年齢別に、昨年1年間の採用数をご記入下さい。

(単位:人)

雇用形態	性 別	年 齢						不明
		24 歳以下	25～34 歳	35～44 歳	45～54 歳	55～64 歳	65 歳以上	
正社員	男							
	女							
臨時雇	男							
	女							
パートタイム	男							
	女							
出 向	男							
	女							

3) 人材を確保するにあたっての課題は次のどれですか。 【複数回答可】

- | | | |
|---------------------|--------------------|-------------------|
| 1. 募集しても応募がない | 2. 応募があっても適した人材がない | 3. すぐにやめる |
| 4. 専任の人事担当者がいない | 5. 採用ノウハウがない | |
| 6. 採用に多くのコストをかけられない | | 7. 特にない……………▶ 問7へ |
| 8. その他() | | |

4) 3)で「2. 応募があっても適した人材がない」と回答した方にお尋ねします。その理由は次のうちどれですか。 【複数回答可】

- | |
|-----------------------------------|
| 1. 希望する職務能力上の要件を満たしていなかったため |
| 2. 希望する勤務時間の要件を満たしていなかったため |
| 3. 希望する年齢層ではなかったため |
| 4. 求職者のキャリアビジョンが、事業所の方向性と異なっていたため |
| 5. その他() |

5) 3)で「1. 応募しても募集がない」～「4. その他」と回答した方にお尋ねします。人材確保の課題を解決するために活用している(活用したい)人材を教えてください。 【複数回答可】

- | | | |
|-------------------|-------------------|---------------|
| 1. 経験者採用(20代～30代) | 2. 経験者採用(40代～50代) | 3. 高齢者(60歳以上) |
| 4. 派遣・請負 | 5. 外国人 | 6. 新卒採用者 |
| 7. 副業・兼業人材 | 8. その他() | |

問7 新規学卒者(令和5年3月卒業)の正社員採用状況についてお尋ねします。

1) 新規学卒者を採用しましたか。 (その理由)

- | | |
|----------------|----------------------------|
| 1. 採用した | 1. 採用しなかったが、できなかった ……▶ 4)へ |
| 2. 採用しなかった ……▶ | 2. 採用の予定がなかった ……▶ 問8へ |

2) 新規学卒者の採用実績は、当初予定していた採用計画と比べると次のどれですか。

- | | | |
|---------|-------------|---------|
| 1. 上回った | 2. 予定通りであった | 3. 下回った |
|---------|-------------|---------|

3) 採用した新規学卒者について学歴別、出身地別※に人数をご記入下さい。 (単位:人)

	市内	市外				
		福岡県内	九州圏 (福岡県を除く)	関西圏	関東圏	その他
大学院卒						
大学卒						
短大・高専・専修卒						
高校卒						
中学卒						

※最終学歴となる学校の所在地もしくは前住所

- 4) 「新規学卒者が採用できなかった」又は「採用予定人数を下回った」と回答した方にお尋ねします。
その理由は次のうちどれですか。

- | |
|----------------------------|
| 1. 面接等への応募がなかった |
| 2. 面接等への応募はあったが、面接等に至らなかった |
| 3. 面接等は実施したが、適当な人材がいなかった |
| 4. 内定を出したが、辞退された |
| 5. その他() |

問8 新規高等学校卒業者の募集・採用活動についてお尋ねします。

- 1) 新規高等学校卒業者の採用に向けて、採用活動の一環として、学校訪問や求人票の提出等を行っていますか。

..... 1. 行っている 2. 行っていない▶ 問9へ



- 2) 「行っている」と回答した方について、その地域についてお答えください。

- | | | |
|----------|---------|---------------------|
| 1. 北九州市内 | 2. 福岡県内 | 3. 北部九州地域(福岡・佐賀・長崎) |
| 4. 九州全域 | 5. 全国 | |

問9 正社員の経験者採用についてお尋ねします。

- 1) 経験者採用をしましたか。

..... 1. 採用した 2. 採用しなかった▶ 1. 採用したかったが、できなかった▶ 4)へ
2. 採用の予定がなかった▶ 問10へ



- 2) 経験者採用の実績は、当初予定していた採用計画と比べると次のどれですか。

- | | | |
|---------|-------------|---------|
| 1. 上回った | 2. 予定通りであった | 3. 下回った |
|---------|-------------|---------|

- 3) 経験者採用について学歴別、前職の住所地別に人数をご記入ください。

(単位:人)

	市内	市外				
		福岡県内	九州圏 (福岡県を除く)	関西圏	関東圏	その他
大学院卒						
大学卒						
短大・高専・専修卒						
高校卒						
中学卒						

- 4) 「経験者が採用できなかった」又は「採用予定人数を下回った」と回答した事業所にお尋ねします。
その理由は次のうちどれですか。

1. 面接等への応募がなかった
2. 面接等への応募はあったが、面接等に至らなかった
3. 面接等は実施したが、適当な人材がいなかった
4. 内定を出したが、辞退された
5. その他()

- 問10 新規卒卒者(正社員)の採用後3年以内の離職の状況についてお尋ねします。
離職者の人数をご記入ください。

採用年	採用人数 (人)	離職人数 (人)			
			1年以内	1年以上 2年以内	2年以上 3年以内
R3年度 (R3.4～ R4.3)					
R4年度 (R4.4～ R5.3)					
R5年度 (R5.4～ R6.3)					

- 問11 貴事業所の今後1年間(令和6年1月1日～12月31日)の採用計画についてお尋ねします。

- 1) 今後1年間に従業員を採用する予定はありますか。

1. 予定している 2. 予定はない
3. まだ決まっていない
4. 採用権限がないため、不明 問12 へ

- 2) 採用計画数を、新規卒卒者(令和6年3月卒業予定)については学歴別に、経験者採用については雇用形態別に人数をご記入下さい。

① 新規卒卒者(令和6年3月卒業予定者)

学 歴 別	採用計画数(人)
大学院卒	
大学卒	
短大・高専・専修卒	
高 校 卒	
中 学 卒	

②経験者採用者

雇 用 形 態 別	採用計画数(人)
正 社 員	
臨 時 雇	
パートタイム	
出 向	

6) 今後の実施予定についてお答えください。

- | | | |
|---------|---------------|------------|
| 1. 拡大予定 | 2. 継続(現状維持)予定 | 3. 縮小・廃止予定 |
|---------|---------------|------------|

7) インターンシップを導入していない、または今後の実施予定について継続(現状維持)、縮小・廃止予定と答えた事業所にお尋ねします。その理由についてお答えください。【複数回答可】

- | | |
|-------------------|---------------------|
| 1. 社内調整が難しい | 2. 社内の人員・実習場所の確保が困難 |
| 3. 費用負担が大きい | 4. プログラムの企画・ノウハウがない |
| 5. 参加学生の募集・選考が難しい | 6. 採用につながらない |
| 7. その他() | |

8) 上記インターンシップ以外で学生との接点づくりとして行っていることがあれば、[]に具体的にご記入下さい。

[]

問13 就職氷河期世代(39歳～54歳)の人材の雇用についてお尋ねします。

1) 就職氷河期世代の人材の正規雇用としての登用(新規雇用又は非正規雇用社員の正規雇用へ転換)予定についてお答えください。

- | | |
|-------------------------------------|-----------|
| 1. 未経験であっても正規雇用する予定 | |
| 2. 資格や実務経験があり、即戦力となる人材がいれば、正規雇用する予定 | |
| 3. 自社の非正規雇用社員を正規雇用へ転換する予定 | |
| 4. 正規雇用する予定はない | 5. その他() |

2) 就職氷河期世代の人材を正規雇用として登用するにあたり、重視する条件は次のうちどれですか。【主なものを2つまで回答】

- | | |
|---------------------|-------------------------|
| 1. コミュニケーション能力 | 2. 誠実性が見られること |
| 3. 自社で長く働く意欲があること | 4. ビジネススキル(企画力・プレゼン力など) |
| 5. 業務に関連する知識、資格(例) | |
| 6. 業務に関連する実務経験 | |
| 7. その他() | |

3) 就職氷河期世代を登用するにあたり、課題となっているのは次のうちどれですか。【複数回答可】

- | |
|----------------------------|
| 1. 同世代の採用に対する不安がある |
| 2. 同世代の採用選考時の評価方法が分からない |
| 3. 同世代に与えられる採用ポストが無い |
| 4. 給与や雇用形態等、採用条件の設定が難しい |
| 5. 各種助成金のメニュー内容、活用方法がわからない |
| 6. 特になし |
| 7. その他() |

Ⅲ 高年齢者(55歳以上)雇用についてお尋ねします。

問14 貴事業所の昨年1年間(令和5年1月1日～12月31日)の55歳以上の高年齢者の採用状況についてお尋ねします。

1) 昨年1年間の採用の有無についてお答えください。

1. 採用した 2. 採用しなかった ……▶ 5)へ

2) 高年齢者を採用した理由をお答えください。

【主なものを2つまで回答】

1. 技能や経験の活用 2. 比較的低賃金で雇用できる 3. 若年者が採用できないため
4. 高齢者福祉の観点から 5. 高年齢者でもできる業務である
6. その他()

3) 高年齢者を採用した職種についてお答えください。

【複数回答可】

1. 管 理 職 2. 専門・技術職 3. 事 務 職 4. 販 売 職 5. サービス職
6. 保 安 職 7. 生産工程 8. 輸送・機械運転 9. 運搬・清掃・包装等
10. 建設・採掘 11. その他()

4) 採用後、既に辞められた事例がありましたら、その原因となった理由についてお答えください。

【複数回答可】

1. 給与 2. 能力(スキル) 3. 人間関係 4. 労働時間 5. 体力・健康
6. 該当事例なし 7. その他()

5) 1)で「2. 採用しなかった」と回答した方にお尋ねします。その理由は次のうちどれですか。

【複数回答可】

1. 面接等への応募がなかった
2. 人件費の増大が予想されるため
3. 生産性の低下を不安に感じているため
4. 体力や健康面に不安があるため
5. 高齢者の活用に向けた環境整備やノウハウが不十分なため
6. その他(

問15 貴事業所の今後1年間(令和6年1月1日～12月31日)の 55 歳以上の高年齢者の採用計画についてお尋ねします。

1) 今後1年間に採用する予定はありますか。

1. 予定している 2. 予定はない ……▶ 問17へ

2) 高齢者を採用したい雇用形態についてお答えください。【複数回答可】

1. 正社員 2. 臨時雇 3. パートタイム 4. 出 向

問16 貴事業所における高齢者の雇用確保の取組についてお尋ねします。

1) 高齢者雇用安定法が一部改正され、70 歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となりました(令和3年4月1日施行)。貴事業所で実施している高齢者の雇用確保措置についてお答えください。

1. 継続雇用制度の導入 2. 定年の引上げ 3. 定年の定めの廃止 4. 検討中

.....→ 問17 へ

2) 継続雇用は何歳までですか。

1. 65歳 2. 66～69歳 3. 70歳以上 4. 年齢の定めなし

3) 継続雇用対象者の賃金について、定年前と比べた水準はどの程度かお答えください。

1. 同等以上 2. 8割～9割 3. 6割～7割 4. 5割以下

IV 外国人材の雇用についてお尋ねします。

問17 外国人材の活用についてお尋ねします。

1) 外国人材の現在の雇用状況についてお答えください。

1. 雇用している 2. 雇用していない → 7) へ

2) 1)にて「雇用している」と回答した事業所において、今後の雇用予定についてお答えください。

1. 現状継続 2. 増加 3. 減少 4. 未定

3) 現在、雇用している外国人材の在留資格、人数、国籍についてご記入ください。【複数回答可】

在留資格	人数	国籍、人数
1. 技能実習生	人	① _____ (人) ② _____ (人) ③ _____ (人)
2. 特定技能	人	① _____ (人) ② _____ (人) ③ _____ (人)
3. 高度人材※	人	① _____ (人) ② _____ (人) ③ _____ (人)

在留資格	人数	国籍、人数
4. 資格外活動(留学生のアルバイト等)	人	① _____ (人) ② _____ (人) ③ _____ (人)
5. 特定活動(EPA 介護福祉士候補者等)	人	① _____ (人) ② _____ (人) ③ _____ (人)
6. その他(永住者、日本人の配偶者等)	人	① _____ (人) ② _____ (人) ③ _____ (人)

※高度人材(大卒):機械設計の技術者、ITエンジニア、海外展開・取引担当、マーケティング業務、インバウンド対応の接客、人事・総務・広報等、介護など

4) 外国人材を雇用した理由についてお答えください。【複数回答可】

1. 人手不足への対応(国内学生の採用難)
2. 専門的知識・技能等を有する優秀な人材の確保
3. 国際貢献(技術・技能移転)
4. 会社の活性化(自社従業員への好影響等)
5. 海外進出・展開の検討・強化
6. 人件費コストの削減
7. 外国人への接客サービスへの対応
8. その他()

5) 3)で高度人材を雇用していると回答した事業所において、高度人材の業務内容についてお答えください。【複数回答可】

- | | | |
|---------------|----------------|----------------|
| 1. 機械設計等の技術者 | 2. ITエンジニア | 3. 海外展開・取引等の業務 |
| 4. マーケティングの業務 | 5. インバウンド対応の接客 | 6. 人事・総務・広報等 |
| 7. 介護 | 8. その他() | |

6) 外国人材を雇用しての課題や困っている点についてお答えください。【複数回答可】

1. コミュニケーションがとりづらい
2. 生活習慣のギャップ
3. 研修や教育などに手間がかかる
4. 思ったよりコストがかかる
5. 在留資格申請や実習計画認定の手続きなどに手間がかかる
6. 仕事を十分に身につけてもらえない
7. 地域社会(住民)からの理解を得るのが大変
8. なかなか定着しない

7) 外国人材を「雇用していない」と回答した事業所において、外国人材を今後雇用することについて、どのようにお考えかお答えください。

- | | | |
|-------------|---------------|------------|
| 1. 雇用したいと思う | 2. 雇用したいと思わない | 3. よく分からない |
|-------------|---------------|------------|

.....▶ 9)へ

- 8) 7)で外国人材を今後「雇用したいと思う」と回答された事業所において、雇用希望の在留についてお答えください。【複数回答可】

1. 技能実習生	2. 特定技能	3. 高度人材	4. 資格外活動(留学生のアルバイト)
5. 特定活動	6. 特に決まっていない		

- 9) 7)で外国人材を今後「雇用したいと思わない」、「よく分からない」と回答した方において、外国人材の雇用についてどのように考えているかお答えください。【複数回答可】

1. 事業所に外国人材を受け入れることについて抵抗がある
2. 事業所に受入れ体制ができていない
3. 業務内容から利用者や顧客の抵抗感が心配である
4. 職場内での円滑なコミュニケーションが図れるか不安がある
5. 慣習や文化の違いなどから職場内の規律を保持できるか自信がない
6. 外国人材を雇用するよりは、高齢者や女性も含め日本人の採用に努力したい
7. 業種により必要とする技能や資格、専門知識の取得ができるか不安である
8. 過去に外国人材を雇用したがうまくいかなかった
9. 過去に外国人材を雇用したいと思ったが、取れなかった
10.外国人材の雇用手続きが分からない
11.その他()

V その他の取り組みについてお尋ねします。

問 18 副業・兼業についてお尋ねします。

- 1) 貴事業社内にて、従業員の社外への副業・兼業を認めていますか。

※他の会社等の業務ができることなどを就業規則に明記しているかについて

1. 就業規則上、ルールはないが認めていない
2. 就業規則上、原則として禁止している
3. 就業規則上、認めている(条件付きを含む)
4. 就業規則上、認めている(条件付きも含む)し、推奨している。

- 2) 1)にて「3. 就業規則上、認めている(条件付きを含む)」、「4. 就業規則上、認めている(条件付きも含む)し、推奨している。」と回答した方にお尋ねします。認めている理由をお選び下さい。

【複数回答可】

1.従業員のスキルアップ、自己実現のため
2.従業員の柔軟な働き方を推進するため
3.従業員から要望があったため
4.従業員の所得を増やすため
5.その他 ()

- 3) 1)にて「1. 就業規則上、ルールはないが認めていない」、「2. 就業規則上、原則として禁止している」と回答した方にお尋ねします。

今後、自社の社内従業員の副業・兼業を認めることを社内で検討していますか。

- | | | |
|--------------------|------------|------------|
| 1. 検討している(検討予定である) | 2. 検討していない | 3. よくわからない |
|--------------------|------------|------------|

- 4) 貴事業社内にて、社外から副業・兼業の方を雇用していますか(したことがありますか)。

- | | |
|---------|------------------|
| 1. している | 2. していない ……▶ 8)へ |
|---------|------------------|

- 5) 4)にて「1.している」と回答した方にお尋ねします。

社外から副業・兼業にて雇用した理由をお選び下さい。

【複数回答可】

- | | |
|-----------------|----------------|
| 1. 専門人材がいないため | 2. 新規事業を行うため |
| 3. 正社員採用ができないため | 4. 期間限定的な業務のため |
| 5. その他() | |

- 6)4)にて「1.している」と回答した方にお尋ねします。

こういった職種を副業・兼業にて雇用していますか(しましたか)。

【複数回答可】

- | | | | |
|----------------------|-----------|--------|-----------|
| 1. IT 系 | 2. 経理・財務系 | 3. 法務系 | 4. 営業・販売系 |
| 5. コンサルティング・マーケティング系 | 6. その他() | | |

- 7)4)にて「1.している」と回答した方にお尋ねします。雇用期間はどれくらいですか。

- | | | |
|--------------|-------------|--------------|
| 1. 1年以上 | 2. 6か月～1年以内 | 3. 3か月～6か月以内 |
| 4. 1か月～3か月以内 | | |

- 8) 4)にて「2.していない」と回答した方にお尋ねします。

社外からの副業・兼業の方を活用していない理由をお選び下さい。

【複数回答可】

- | |
|--------------------------------------|
| 1. 副業・兼業の方を活用する必要性を感じていない |
| 2. 副業・兼業の方に依頼する業務の切り分けができない、わからない |
| 3. 副業・兼業の方を活用したいが、人材確保ができない、方法がわからない |
| 4. 副業・兼業の方の能力・責任感などがわからない |
| 5. 会社の機密情報の漏洩の懸念がある |
| 6. その他() |

- 9)副業・兼業に係る企業向けセミナーがあれば、受講してみたいですか？

- | | | |
|-----------|-------------|------------|
| 1.受講してみたい | 2. 受講しなくてよい | 3. どちらでもない |
|-----------|-------------|------------|

問19 テレワークの導入状況についてお尋ねします。

- 1) 貴事業所は、テレワーク(在宅勤務等)を導入していますか。導入していない場合、今後導入する予定はありますか。

1. 導入している 2. 今後導入予定(時期: 年 月) 3. 予定なし▶ 3)へ

- 2) テレワークを認めている頻度をご回答ください。

1. フルテレワーク 2. 主にテレワークで一部出社 3. 主に出勤で一部テレワーク

- 3) 1)にて「予定なし」と答えた事業所において、テレワークを導入しない理由をご回答ください。

【主なものを2つまで回答】

- 1. 社内の労務規程が整備されていないため
- 2. 社員のマネジメントが困難なため
- 3. 社員評価が困難なため
- 4. 環境整備にかけられる予算が少ないため
- 5. コミュニケーションツールが未導入のため(チャット、WEB 会議、スケジュール管理)
- 6. 出社しなければならない業務が多いため
- 7. 文書の電子化が進んでおらず出社が必須なため
- 8. 以前導入したが課題が多かったため
- 9. 導入したいが準備方法が分からないため
- 10. 社員から要望がなく、必要性も感じないため
- 11. 導入するメリットを感じないため

問20 DX・デジタル化についてお尋ねします。

- 1) DX(デジタル・トランスフォーメーション)※やデジタル化に関する取り組みを行っていますか。

※DX とはデータとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革する(キャッシュレス決済、チャットボット、サブスクリプションサービス等)とともに、業務そのものや組織、プロセス、企業文化、風土を変革し、競争上の優位性を確立すること

1. 行っている 2. 行うことを検討中 3. 行うつもりはあるが手を付けられていない
4. 行う必要はないと考えている▶ 問21へ

2) 1)で「1. 行っている」～「3. 行うつもりはあるが手を付けられていない」と答えた方にお尋ねします。貴事業所において、具体的にどのような人材が必要と感じていますか。また、人材確保の方法として考えられる対応はどれですか。人材の種類ごとに「○」をお付けください。 【複数回答可】

	社内の人材を育成	経験者採用	新規採用	連携企業から応援	副業・兼業人材の活用	フリーランス人材の活用	その人材は必要ではない
業務効率化や生産性向上に繋がる手軽なデジタル技術※を活用できる人物	1	2	3	4	5	6	7
エンジニア・プログラマー	1	2	3	4	5	6	7
WEBデザイナー・WEB制作者	1	2	3	4	5	6	7
高度なデータ分析・解析を行える人物	1	2	3	4	5	6	7
AI やブロックチェーンなどの先進的なデジタル技術を扱える人物	1	2	3	4	5	6	7
DX・デジタルを活用した新たなビジネスを企画・立案できる人物	1	2	3	4	5	6	7
DX・デジタル化を主導できる人物	1	2	3	4	5	6	7

※手軽なデジタル技術とは、VBA・ローコードツール・RPA ツール等のこと

問21 貴事業所において、人材の確保・定着に向けて、新たに必要と考えている取組はありますか。 【複数回答可】

1. エリア限定職の整備
2. 業務の切り出し(専門的分野と一般的業務など)
3. 育児や介護を理由とする短時間勤務制度の活用促進
4. 時間外勤務の削減
5. 女性専用設備(トイレや更衣室)の設置
6. 暑さ対策設備の設置
7. リフレッシュスペースやフリーアドレスの設置
8. 自社サイト等の採用サイトの充実
9. 特になし
10. その他()

問22 従業員の賃金引上げについてお尋ねします。

1) 昨年1年間(令和5年1月1日～12月31日)に賃金の引上げを実施しましたか。

1. 実施した 2. 実施したかったができなかった 3. 実施していない

.....▶ 4)へ

2) 賃金を引上げたことにより、人材の定着・確保に繋がりましたか。

1. はい 2. いいえ 3. 分からない

3) 人件費の増加に伴う経営への影響は、次のうちどれですか。

【複数回答可】

1. 人件費以外のコスト削減
2. 最新設備導入等による業務改善・生産性の向上
3. 既存の製品・サービスの値上げ
4. 売上増に向けた事業・販路拡大
5. 変わらない
6. その他()

4) 今後1年間(令和6年1月1日～12月31日)に賃金引上げを実施する予定はありますか。

1. 予定あり 2. 予定はない 3. 分からない

5) 厚生労働省の「業務改善助成金」について、知っていますか。

※業務改善助成金とは、事業場内で最も低い賃金の引上げと、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。

1. 知っていて、活用した(活用予定) 2. 知っているが、活用しない 3. 知らない

問23 事業場内最低賃金(事業所で最も低い賃金)についてお尋ねします。

貴事業所において、事業場内最低賃金はいくらですか。

1. 941円～960円 2. 961円～980円 3. 981円～1,000円
4. 1,001円～1,020円 5. 1,021円～1,040円 6. 1,040円超

問24 年収の壁についてお尋ねします。

貴事業所において、106万または130万の『年収の壁※』により、女性や高齢者などのパート従業員が労働時間を制限して働いている事例はありますか。

※この設問での『年収の壁』とは年収が106万円(従業員100人超)または130万円以上(従業員100人以下)となることで、年金や健康保険に加入するため、保険料負担を避け、就業調整(労働時間の制限)を行うこと

1. はい 2. いいえ 3. 分からない

問25 介護離職についてお尋ねします。

貴事業所において、昨年1年間(令和5年1月1日～12月31日)で、従業員が親族等の介護を理由に退職したことはありますか。

- | | | |
|-------|--------|----------|
| 1. はい | 2. いいえ | 3. 分からない |
|-------|--------|----------|

問26 本調査の回答者が「中小企業の経営者」の場合のみお尋ねします。あなたは、中小企業の経営者ですか。

- | | | |
|-------|--------|-------------|
| 1. はい | 2. いいえ |▶ 問29へ |
|-------|--------|-------------|

1) 事業承継に関して、後継者はいらっしゃいますか。

- | | |
|-----------------|---------------|
| 1. 既に決まっている | 2. 後継者候補がいる |
| 3. 後継者も後継者候補もない | 4. 今はまだ考えていない |

2) 1)にて「1.既に決まっている」、「2.後継者候補がいる」と回答した方にお尋ねします。
どういったご関係ですか。

- | | | |
|-------|--------------|-----------|
| 1. 親族 | 2. 社内の役員・従業員 | 3. 社外の第三者 |
|-------|--------------|-----------|

3) 1)にて「3.後継者も後継者候補もない」と回答した方にお尋ねします。
今後の対応についてお聞かせください。

- | | |
|--------------------|-----------------------|
| 1. 親族を後継者として育成 | 2. 社内の役員・従業員を後継者として育成 |
| 3. 社外の第三者を後継者として招く | 4. 他社へ譲渡 |
| 5. 廃業 | 6. その他() |

問27 ※回答者が「中小企業の経営者」の場合のみ、お尋ねします。

事業承継について気になっていることや課題についてお聞かせください。

【主なものを3つまで回答】

- | | | |
|---------------|------------------|-----------------|
| 1. 後継者がいない | 2. 後継者の育成 | 3. 事業承継の適切な時期 |
| 4. 自社株の評価額 | 5. 相続税、贈与税等の税金対策 | 6. 仮入金や債務保証の引継ぎ |
| 7. 取引先や顧客への説明 | 8. 従業員の理解 | 9. 考える余裕がない |
| 10. 特になし | 11. その他() | |

(裏面にも質問がございます。)

問28 ※回答者が「中小企業の経営者」の場合のみ、お尋ねします。

事業承継を行う場合に、後継者に期待することについてお聞かせください。

【主なものを3つまで回答】

1. 従業員の雇用確保	2. 取引先や顧客との関係維持	3. 企業文化や社風の維持
4. 社名の維持	5. 地域への貢献	6. 社外の人的ネットワークの構築
7. 新規顧客の開拓	8. 新規事業・新規分野の開拓	9. 技術承継
10. 従業員の人材育成	11. 業務の DX 化	12. 財務状況の改善
13. その他(		)

問29 市では、人材確保の支援について、様々な取り組みを行っております。今後、冒頭に記載いただきました「代表アドレス」に募集案内などのご案内をお送りしてもよろしいですか。

1. はい 2. いいえ

問30 雇用対策に対して、ご意見・ご要望がございましたら、ご自由にお書き下さい。

なお、ご記入いただきましたご意見等につきましては、今後の施策の参考にさせていただきますが、個別には回答いたしませんので、ご了承願います。

質問は以上です。恐れ入りますが、ご記入漏れがないか、もう一度ご確認ください。

ご協力、ありがとうございました。

北九州市産業経済局地域経済振興部雇用政策課

令和 5 年度
北九州市雇用動向調査
報告書
(北九州市印刷物登録番号 第 2314062A号)
令和 6 年 3 月 発行
編集・発行：北九州市産業経済局雇用政策課
〒803-8501 北九州市小倉北区城内1番1号
TEL093-582-2419
FAX093-591-2566