

令和4年度
北九州市雇用動向調査
〔令和5年1月調査〕

報告書

令和 5 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：業種別	19
②従業員の過不足感：職種別	20
③従業員の過不足感：年齢別	21
2. 採用状況について	22
(1) 過去1年間の採用状況	22
①過去1年間の採用の有無	22
②過去1年間の採用実績	23
③テレワーク勤務を可能とした過去1年間の採用実績	24
④人材確保における課題	25
⑤人材確保の課題解決のために活用している人材	25
(2) 新規学卒者の採用状況（正社員）	26
①採用の有無と採用しなかった理由	26
②新規学卒者の採用実績	27
③採用できなかった、採用予定を下回った理由	28
④新規学卒採用者の学歴、出身地	29
(3) 経験者採用の状況（正社員）	31
①採用の有無	31
②経験者の採用実績	31
③採用できなかった、採用予定を下回った理由	32
④採用した経験者の学歴、出身地	33
(4) 新規学卒者（正社員）の離職状況	35
(5) 今後の採用計画	36
①今後1年間の採用予定の有無	36
②新規学卒者の採用計画数	37
③中途採用者の採用計画数	37
④今後の新規学卒者の採用方法	38
⑤今後の経験者の採用方法	39

(6) テレワークの導入状況	40
①テレワークの導入状況	40
②テレワークの頻度	41
③テレワークの課題	41
④テレワークを導入しない理由	42
⑤採用活動時のオンライン面接	43
(7) 大学生の就職活動、インターンシップの導入状況	44
①大学生の就職活動ルールの変更について	44
②インターンシップの導入状況	45
3. 高年齢者（55歳以上）雇用について	48
(1) 高年齢者の採用状況	48
①過去1年間の採用の有無	48
②高年齢者を採用した理由	48
③高年齢者の職種	49
④採用後の退職理由	50
(2) 高年齢者の採用計画	51
①今後1年間の採用予定の有無	51
②採用したい雇用形態	51
(3) 高年齢者の雇用確保の取組	53
①実施している高年齢者の雇用確保措置	53
②継続雇用制度の内容	53
4. 外国人材の活用について	54
(1) 外国人材の雇用状況	54
①外国人材の雇用の有無	54
②今後の外国人材の雇用予定	54
③外国人材を雇用した理由	55
④高度人材の業務内容	55
⑤外国人材の雇用における課題	56
⑥外国人材雇用についての意向	57
⑦今後雇用したいと思う外国人材の在留資格	57
⑧外国人材雇用についての考え	58
5. DX・デジタル化への取り組みについて	59
(1) DX・デジタル化への取り組み	59
①DX・デジタル化への取り組み状況	59
②実施しているDX・デジタル化の内容	60
③DX・デジタル化推進における課題	60
④DX・デジタル化人材の種類ごとにみた必要性	61
⑤不足するDX・デジタル化人材の確保の方法	62
III 調査票	65

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

2020年1月に新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の国内初の罹患者が確認されてから3年がたった現在においても、依然として、感染拡大と縮小を繰り返しており、収束の見通しは立っていない。2021年度末から、感染力が強い変異株であるオミクロン株の出現により感染者数が拡大しており、今年度2022年度における1年間の感染者数や死亡者数は過去3年間で最も多かった。感染拡大が個人消費の回復を妨げたが、今年度の秋頃より感染抑制と経済活動の両立をはかるために、行動制限や療養期間の短縮といった国の感染対策が緩和され、社会経済の感染症への対応もある程度定まってきたことから、国内経済は落ち着きをみせている。2021年度末より世界的な半導体不足や原油等の原材料価格の高騰が起きていたが、今年度になっても収まる見通しは立っていない。さらに今年度9月より急速に円安が進んだことから国内の物価水準が上昇し、個人消費の回復を妨げている。原材料価格の高騰の価格転嫁を通じた生産・流通段階における各事業間、事業者と消費者間の負担が均等ではなく、一部の事業者に負担が集中しているとされる。

このような中、2022年度の北九州経済は、新型コロナウイルス感染症の再拡大、半導体不足、原材料価格の高騰等の影響により、たびたび回復が妨げられたが、総じて回復基調であった。新型コロナウイルス感染症の影響を受ける直前である2020年1月の有効求人倍率は1.51倍であったが、感染症拡大の影響による労働需要減退によって労働市場の逼迫は緩んでいた。今年度2023年1月の有効求人倍率は1.30倍と昨年度2022年1月の1.11倍より0.19ポイント上昇し、労働市場の逼迫は再び強まっている。特に若年者や経験者の労働供給が不足しており、全業種で人材獲得競争は厳しさを増している。人手不足の対応として、各事業所で様々な方策が検討される中で業務のデジタル化を通じた業務の効率化も重要性が高い。業務のデジタル化はあらゆる要素がデジタル化される社会であるSociety5.0を視野に入れた事業運営の抜本的変革のためにも必要である。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

従業員に占める正社員の割合は70.4%（前回調査, 68.3%）、パートタイムの割合は18.5%（前回調査, 19.9%）、臨時雇の割合は10.1%（前回調査, 10.6%）と大きな変化はない。男女別にみると、男性の正社員の割合は女性よりも高く、19.9ポイントもの隔りがある。逆に女性のパートタイムの割合は男性の割合よりも21.6ポイント高い。依然として男女で雇用形態に大きな違いがある。34歳までの若年者をみると、男性は従業員数7186名のうち正社員は5846名で正社員割合は81.4%、女性は従業員数7524名のうち正社員は5844名で正社員割合は77.7%と、男女差は3.7ポイントと小さい。

（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、▲11.7ポイント（前回調査, ▲14.3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35.9%（前回調査, 33.5%）である。引き続き、主に若年者や実務経験者等の不足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増えていることがうかがえる。雇用形態別にみると、正社員は▲7.1ポイント、臨時雇は1.5ポイント、パートタイムは▲5.6ポイントである。総じて従業員が増加した事業所より減少した事業所の割合が大きい。

（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27.8%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5.4%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32.5%、減少した事業所は20.7%と、増加した事業所が減少した事業所を11.8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32.0%と最も高く、次いで「不動産、サービス業」が30.2%、「医療、福祉」が20.4%となっている。

業務請負従業員のいる事業所は全体の17.3%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5.3%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17.1%に対して減少した割合が8.6%であり、増加した事業所が8.5ポイント上回っている。業種構成では「運輸・通信業」が25.2%と最も高く、次いで「医療、福祉」が22.2%、「不動産業、サービス業」が22.0%、「製造業」が16.7%となっている。

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「不動産業、サービス業」、「医療、福祉」、「運輸・通信業」、「製造業」

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を高める。

(4) 従業員の過不足感

従業員が「過剰である」と回答した事業所は全体で 1.3%（前回調査, 3.4%）であり、「不足している」と回答した事業所は全体で 63.0%と前回調査（53.4%）から 9.6 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（50.0 ポイント）から 61.7 ポイントと 11.7 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いる。「運輸・通信業」が 80.0 ポイント、「建設業」が 76.3 ポイント、「不動産業、サービス業」が 66.4 ポイントと不足感が特に強く、「金融業、保険業」を除く全ての業種で 50 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」43.1 ポイント、次いで「管理職」が 18.7 ポイント、事務職が 17.3 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 63.3 ポイント、「24 歳以下」が 52.8 ポイント、「35～44 歳」が 44.0 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、高齢労働者（55 歳以上）では、過不足判断 DI が「65 歳以上」で▲15.1 ポイント、「55～64 歳」で▲5.3 ポイントと、過剰感が強い。

近年、全職种的に従業員の不足感が強い状況が持続している。とりわけ、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 83.1%と、前回調査（78.8%）から 4.3 ポイント上昇しており、採用実施率は高い。総採用人数は 6143 名であり、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 57.5%、パートタイムが 25.4%、臨時雇は 16.8%であり、正社員の割合が最も大きい。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 30.3%、女性が 41.6%である。次いで 25～34 歳が多く、男性が 23.2%、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。男女ともに 55 歳以上の正社員採用者割合は高くない。臨時雇については、男女共に「25～34 歳」が最も高く、男性が 27.3%、女性が 28.9%であり、「24 歳以下」も次いで高く、男性が 17.1%、女性が 22.2%である。転職した者や何らかの理由で労働市場から退出していた者の再就職の受け皿となっていると考えられる。パートタイムについて、男性は「24 歳以下」が 29.6%と最も高く、次いで「65 歳以上」が 20.0%と高い。若年期に転職した者や何らかの理由で労働市場から退出していた者の再就職の受け皿として機能すると共に、定年退職後の再雇用や再就職の受け皿として機能していると考えられる。女性は幅広い年齢層で採用されている。

新型コロナウイルス感染症への対応として、テレワーク勤務（在宅勤務等）を導入した事業所は多い。過去 1 年間で採用した者のうち「『テレワーク（在宅勤務等）可能』とした採用人数」を尋ねる質問に対して、回答があった企業の総採用人数は 415 名で、過去 1 年間の総採用人数の 6.8%である。後述するように、テレワークを導入している事業所はおおよそ 4 社に 1 社であることを鑑みると、ここでの「テレワーク（在宅勤務等）可能」とは採用条件として明示されているものと解釈できるかもしれない。雇用形態別にみると正社員の割合が 76.9%と最も高い。

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 55.4%、次いで「応募があっても適した人材がない」が 24.0%と高く、「すぐにやめる」は 5.3%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 73.0%、「経験者採用（40 代～50 代）」が 53.5%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採用をめぐる激しい競争

が起きていることがうかがえる。労働市場における経験者の絶対数が限られることから、このような競合の結果、人材を確保できるのは、より良い労働条件を提示できる一部の事業所にすぎない。長期的視野による人材確保として「新卒採用者」も38.0%と高く、新卒労働市場の逼迫もうかがえる。その他、「高年齢（60歳以上）」17.4%、「派遣・請負」7.6%、「外国人」7.3%、「兼業・副業人材」4.8%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38.4%（前回調査、37.6%）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71.1%であるのに対して、「採用しなかったができなかった」と回答した事業所は25.2%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34.0%（前回調査、30.4%）と高い。業種別にみると「下回った」は、「建設業」が52.2%と最も高く、「運輸・通信業」が37.5%、「不動産業、サービス業」、「製造業」が33.3%、「医療、福祉」が31.9%、「金融業、保険業」が25.0%、「卸・小売業、宿泊・飲食業」が23.1%と全業種的に「下回った」割合が高い。「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74.1%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。

正社員として新規学卒者の総採用数は1356名であり、これは過去1年間に採用された正社員の38.4%である。新規学卒者のうち正社員として採用された者の最終学歴構成は、「大学・大学院卒」は54.0%と最も高く、「短大・高専・専修卒」が28.3%、「高校卒」が17.7%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39.7%、「福岡県内」が24.9%、「九州圏」が10.8%、「関西圏」が6.8%、「関東圏」が8.5%、「その他」が9.4%である。「市内」と「福岡県内」と合わせると64.6%と、採用者の多くは「市内」、「福岡県内」と近隣の学校からの採用であることがわかる。最終学歴別にみると、「高校卒」では「市内」が57.9%、「福岡県内」が22.1%と、県内からの採用が全体の8割を占めている。「大卒・大学院卒」では「市内」は31.4%、「福岡県内」が25.3%と県内からの採用は56.7%である。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。「福岡県内」の採用者の割合は学歴別の大きな違いは見られない。

（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63.4%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「採用したかったができなかった」と回答した事業所は42.2%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40.0%と高い。業種別にみると全業種で「下回った」の割合が高く、「運輸業、郵便業」58.5%、「宿泊業、飲食サービス業」55.6%はとりわけ高い。「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56.1%、「面接等は実施したが、適当な人材がいなかった」が25.3%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40.0%、「短大・高専・専修卒」が30.7%、「大学・大学院」は28.1%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・大学院卒」が低い。また出身地（前職の住所地）構成は、「市内」が58.3%、「福岡県内」が23.1%、「九州圏」が7.4%、「関西圏」が3.6%、「関東圏」が2.6%、「その他」が4.9%である。経験者採用では「高卒者」が高いことから、新卒者採用よりも「市内」を出身地とする者の採用が多い。最終学歴別にみると、「短大・高専・専修」と「高校卒」では「市内」を出身地とする者の割合が新卒者採用よりも経験者採用のほうが高くなっており、「大学・大学院卒」は「福岡県内」を出身地とする者が新卒者採用よりも経験者採用のほうが高くなっている。

（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、2020年度（R2年度）の採用者数1754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16.4%、「1年以上2年以内」は11.9%、「2年以上3年以内」は7.1%であり、3年以内で離職した者は35.4%である。2021年度（R3年度）の採用者数1930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16.8%、「1年以上2年以

内」は13.5%であり、2年以内で離職した者は30.3%である。2022年度（R4年度）採用者1874名では、調査時点までの1年以内に既に14.0%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。

（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67.4%であり、前回調査（56.1%）から11.3ポイント上昇しており、「予定していない」事業所の割合は8.7%と前回調査（12.9%）から4.2ポイント低下している。業種別にみると、「予定している」との回答が最も高いのは「不動産業、サービス業」で73.8%、「金融業、保険業」が次いで高く72.7%、「医療、福祉」70.5%、その他の業種も6割を超えており、全業種的に、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36.2%であり、その内訳は「大学・大学院卒」が51.2%、「短大・高専・専修卒」が26.8%、「高校卒」が21.6%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48.8%である。その内訳は、「正社員」が51.2%と最も高い。

今後の新規学卒者の採用方法では「学校への働きかけ」が85.8%と最も高く、学校を通じたマッチング機能の重要性は高い。また「ハローワーク」も81.1%次いで高く公的職業あっせんも重要である。「自社ホームページ」は62.6%、「合同会社説明会」は48.9%と高い。「インターンシップ受入」も33.2%と高く、学生のキャリア意識を喚起するとともに、学生と企業の適正なマッチングを促進するためには良い傾向である。経験者採用の方法では「ハローワーク」が76.4%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、「自社ホームページ」が44.7%、「民間就職情報サイト」が39.8%、「民間の有料職業紹介所」が36.0%と高い。新規学卒者の採用は、採用方法の上位の順序は変わらないものの、その回答率は下位の採用方法も含め大幅に増加しており、各事業所は採用のチャンネルを増やしている。

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11.6%、経験者の採用については16.5%、「市の若者ワークプラザ北九州」では、新規学卒者の採用で10.5%、経験者の採用で13.0%と事業所の活用意向が高い。

（6）テレワークの導入状況

近年、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（在宅勤務等）の導入が進んだ。本調査時点の2023年1月時点では感染状況及びその対応は一服している。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22.9%（前回調査、24.2%）であり、「導入を予定している」は0.7%である。今後のテレワーク（在宅勤務等）の導入予定を業種別にみると、「導入している」事業所の割合が高いのは「金融業、保険業」で54.5%、「運輸・通信業」で32.9%、「不動産、サービス業」で31.8%、「製造業」27.6%である。「予定はない」は、「医療、福祉」が89.1%、「建設業」が81.6%、「卸・小売業、宿泊・飲食業」が79.6%と高い。

テレワークの頻度は、「主に出勤で一部テレワーク」が79.7%と最も高く、「主にテレワークで一部出勤」は12.6%、「フルテレワーク」は5.6%である。テレワークの課題としては「社員間のコミュニケーションが希薄になる」が最も多く46.9%、「顧客対応が困難になる」が24.5%、「セキュリティ対策に不安がある」が22.4%など、その他多くの課題が回答されている。テレワークを導入していない企業の、導入しない理由は「出勤しなければできない業務が多いため」が85.0%と突出して高く、次いで「導入するメリットを感じないため」が15.0%である。業種別にみても全業種で「出勤しなければできない業務が多いため」が突出して高い。

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困難であることがうかがえる。このことが職場の働きやすさの格差につながる可能性があることに注意する必要がある。またテレワーク導入を契機に、IT化による業務効率化や出張等の見直しによる効率化の動きも加速している。これらの動きは、業種や企業規模によって濃淡があり、事業生産性や労働待遇の格差拡大につながる懸念される。個々の企業のテレワークをはじめとする業務IT化への取り組みは、個々の企業の業務効率を高めるだけでなく、長期的には社会インフラを整えられることにより社会全体に恩恵があると考えられている。多くの事業所においてテレワークの課題として社員間のコミュニケーションが挙げられている。流動的な労働市場や多様な人材活用を前提と

して、新しいコミュニケーションのあり方や、仕事と社内コミュニケーションの関係等の検討が必要である。

採用活動時のオンライン面接について、「実施している」との回答は29.9%と前回調査(21.9%)から8.0ポイントと大きく上昇している。実施予定も含めると35.0%と高い。新型コロナウイルス感染症対策により、2020年度新規学卒者向けの対面式の企業説明会や採用選考の中止や延期が相次ぎ、オンライン面接といった企業の採用活動のオンライン化が進んだ。また学生側の就職活動へのオンライン対応が進んでおり、企業の採用活動のオンライン対応の可否は、採用に直結する可能性がある。とりわけ遠隔地に居住する者の採用選考においては重要となる。

(7) 大学生の就職活動、インターンシップの導入状況

2021年度春入社の新規大卒者を対象とした採用活動から、経団連(日本経済団体連合会)による採用活動時期の目安である就職活動ルールが廃止された。現在は政府主導で採用活動時期の目安(広報活動3月・採用選考6月)が提示されている。2023年度春入社の新卒者を対象とした採用活動が一服し、2024年度春入社への動きが始まっている今回の調査において、現行の就職活動ルールが廃止された場合の影響について、「今までとあまり変わらない」という回答が最も高く42.3%となっている。

「早期に学生へアプローチでき、採用活動を有利に進めることができる」との肯定的な回答は5.8%と低い。一方で、「学生が大手企業・人気企業に集中し、人材確保が一層困難になる」が31.7%、「活動の早期化・長期化が進むため、採用活動開始時期の見極めが難しい」が27.5%と高く、就職活動ルール廃止によって採用活動が困難になることに対する警戒感が高い。また「採用活動が長期化し、業務負担が大きくなる」が13.5%と、採用業務の負担増への危惧も一定程度ある。

求人企業が学生とのアクセス手段を確保するためや、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が高まっている。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。経団連と大学団体らで構成される「採用と大学教育に関する産学協議会」の提案をきっかけに、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)。

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22.4%(前回調査、20.6%)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47.8%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40.4%と高い。自社募集や民間の就職情報サイトでの募集で十分な参加者数を募るのは、既に十分な知名度がある場合が多いため、そうでない多くの事業所が、このような方法で参加者を確保することは困難である。そのような中、「北九州商工会議所(北九州市委託)を經由して募集」25.7%、「九州インターンシップ推進協議会を經由して募集」8.8%、「北九州地域産業人材育成フォーラムを經由しての募集」3.7%と一定の存在感がある。「その他」が22.8%であり、この中には、学校を經由したインターンシップ募集も多く含まれているかもしれない。多くの学校でキャリア教育の一環としてインターンシップ参加を推進しており、各事業所にとってインターンシップ募集のチャンネルとしての重要性は高い。また学校側としても学生の就職支援に留まらず、中長期的視野に基づいたキャリア教育や課題解決能力向上の観点からインターンシップを重視する動きがある。

インターンシップの期間については、「1日」が28.7%、「2~3日間」が24.3%と、計53.0%が1週間未満である。「5日間程度」が29.4%と最も高く、「2週間程度」は9.6%、「1か月程度」は4.4%と限定的である。インターンシップの実施方法については「対面で実施」が80.1%と突出して高く、「対面とオンラインを組み合わせる実施」が14.0%、「オンラインで実施」は5.1%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71.3%、「講義・セミナー(企業・事業内容の説明)」が38.2%、「社員との交流会(座談会)」が31.6%、「就業体験(一定期間、実際の業務に従事)」が29.4%、「課題解決(与えられたテーマへの取り組み)」が22.8%である。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18.4%と前回調査(12.0%)より6.4ポイント上昇している。また「継続(現状維持)予定」が78.7%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「社内の人員・実習場所の確保が困難」が41.0%、「社内調整が難しい」が37.2%、「採用につながらない」20.4%、「プログラムの企画・ノウハウがない」が19.9%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こともうかがえる。

近年、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の増加傾向がみられる。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が、事業所や参加者の負担を鑑みると一定の合理性がある。近年の懸念事項としては、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が、インターンシップと称されて募集されることである。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が、一方で多様な事業所のインターンシップへの参加も必要となる。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ない。この枠組みの一つが、三省合意による新しいインターンシップの枠組みであるかもしれない。この枠組みでは、とりわけ企業の提供する就業体験と大学カリキュラムとの接合が重要となる。

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42.8%で前回調査（38.8%）と4.0ポイント上昇している。高齢者を採用した理由では、「技能や経験の活用」が59.2%と最も多く、次いで「高齢者でもできる業務である」が48.5%、「若年者が採用できないため」が28.8%である。高齢者の採用職種は、「専門・技術職」が36.2%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31.9%と最も高い。

（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34.7%（前回調査、36.9%）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60.7%、次いで正社員が47.4%、臨時雇が24.6%である。高齢者を採用したい理由については「技能や経験の活用」が最も高く57.3%、「高齢者でもできる業務である」が54.0%、「若年者が採用できないため」が37.0%と高い。高齢者を採用したい職種は「専門・技術職」が36.0%と最も高い。

（3）高齢者の雇用確保の取組

今年度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に加え、70歳までの雇用確保の努力義務が課されることになった。高齢者の雇用確保措置の実施内容では「継続雇用制度の導入」が58.1%と最も多く、「定年の引上げ」が7.6%、「定年の定め廃止」が3.3%である。「検討中」との回答は28.8%と前回調査（21.7%）から7.1ポイント上昇している。導入した継続雇用制度における雇用終了年齢は「65歳」が44.8%と最も高く、「年齢の定めなし」は25.2%、「70歳以上」が16.1%、「66～69歳」が12.7%である。70歳までの雇用確保を実施しているのは、「定年の定め廃止」を実施した事業所と、継続雇用制度を導入した事業所のうち「70歳以上」と「年齢の定めなし」の合計であり、全体の27.3%である。今後の事業所の対応が注目される。継続雇用された労働者の賃金水準については、定年前の「6割～7割」が31.4%、「8割～9割」が30.0%、「同等以上」は29.2%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19.6%（前回調査、19.0%）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47.9%、「増加」は23.5%である。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）」が最も高く60.5%と最も高く、人手不足解消のための外国人材ニーズが高いことがわかる。「専門的知識・技能等を有する優秀な人材の確保」も26.1%と次いで高い。「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、「ITエンジニア」が27.6%と最も高く、「機械設計等の技術者」、「その他」(技術・人文知識・国際業務、教育職、輸出入・代理店業務等の他の社員等と同業務、施工管理など)が24.1%と次いで高い。

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43.7%、「生活習慣のギャップ」が23.5%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。「仕事を十分に身に着けてもらえない」、「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」29.4%、「研修や教育などに手間がかかる」23.5%、「思ったよりコストがかかる」21.8%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11.7%と限定的であるが、「よく分からない」との回答が46.7%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。今後雇用したと思う外国人材の在留資格は、「技能実習生」が33.3%、「特定技能」が21.1%、「高度人材」が14.0%である。「特に決まっていない」が40.4%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85.8%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7.4%、「過去に外国人材を雇用したがうまくいかなかった」は6.7%と高くなく、外国人材の雇用に対する抵抗感は小さい。一方で、「事業所に受け入れ体制ができていない」が50.8%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、市内の労働市場が短期的に改善することを期待することは困難である。このような背景の下で、外国人材への期待は合理性がある。一方で、外国人材の獲得競争は世界を舞台にすでに始まっており、働く場・生活の場としての北九州市の魅力在海外にも発信することが重要になっている。人口減少により人手不足に悩む北九州市においては、外国人材の受け入れ態勢の整備が急務であり、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、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。

6. DX・デジタル化への取り組みについて

(1) DX・デジタル化への取り組み

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29.1%、「行うことを検討中」は18.8%、「行うつもりはあるが手を付けられていない」は17.6%と、DX・デジタル化への意向がある事業所は65.5%である。業種別にみると、「行っている」では「金融業、保険業」が81.8%と最も高く、「情報通信業」は72.0%と次いで高い。その他の業種では2~4割が取り組みを「行っている」との回答がある一方で、「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」の回答が3~4割と高い。「行う必要はないと考えている」との回答は全体で32.2%であり、業種別では「その他のサービス業」が43.0%、「運輸業・郵便業」が41.7%、「建設業」が36.8%など一定割合ある。

DX・デジタル化への取り組みに関して「行っている」あるいは「行うことを検討中」と回答した事業所の取り組み内容は、「業務の効率化(デジタル技術の導入など)」が91.8%と突出して高い。「既存

サービス・製品の高付加価値化」は 18.2%、「組織・企業文化・風土の抜本的な改革」は 16.2%、「現在のビジネスモデルの抜本的な改革」は 14.4%、「新規サービス・製品の創出」は 11.7%である。

「行っている」あるいは「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」と回答した事業所について、DX・デジタル化推進の課題は、「DX・デジタル（IT）人材の不足」が 46.2%と最も高く、「DX・デジタル化に関する社内意識が低い」39.9%、「既存事業が忙しく、社内の体制を確保できない」31.7%、「予算がない」21.4%、「優先度が低い」18.3%、「DX・デジタル化で業績（売上・収益）が上がるとは感じていない」10.8%となっている。「何から始めるべきかわからない」も 8.8%ある。

DX・デジタル化推進における課題において「DX・デジタル（IT）人材の不足」と回答した事業所の不足する人材について、「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 92.4%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 81.0%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 65.8%、「高度なデータ分析・解析を行える人物」が 58.7%、「エンジニア・プログラマー」が 49.5%、「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 47.8%、「WEB デザイナー・WEB 製作者」47.3%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「エンジニア・プログラマー」を除き「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。

7. おわりに

北九州市における 2022 年度の雇用情勢は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受けた労働需要の減退から回復しつつあることから、労働市場の逼迫が再び強まっている。新型コロナウイルス感染症の収束は見通せないものの、感染抑制と経済活動の両立をはかるために、行動制限や療養期間の短縮といった国の感染対策が緩和され、また次年度 2023 年 5 月には新型コロナウイルス感染症の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」に移行する見通しである。今後もたびたび感染拡大が起こるであろうが、社会経済への影響は限定的と考えられる。

少子高齢化による生産年齢人口の減少を背景に、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・事業所間で競合しており、必要とする人材獲得競争は厳しさを増している。この人手不足は全国的な傾向であるため、地域間の人材獲得競争も一層厳しくなっている。北九州市の人口異動を年齢別にみると、若年期の異動が活発であり、15 歳から 19 歳までの年齢層では学校の入学等により転入超過となっていることが強みである。とりわけ大学進学等を機に地域間異動が活発になるため、18 歳人口の流出を抑制しようとする各地域の動きもみられる。まずは 15 歳から 19 歳までの年齢層の転入超過を維持する施策の重要性が高い。また、20 歳から 30 歳前半の年齢層では転出超過となっており、人材の流出を抑制するとともに、若年期の UI ターンを促す行政の取り組みも重要である。活用が十分でない人材の掘り起こし、人材と事業所の効率的マッチング、国内外の多様な人材の有効活用を着実に進めていく必要がある。近年、北九州市の人口減少の主な要因は他地域への人口の転出超過による社会動態ではなく、出生率低下による自然動態である。出生率低下に歯止めをかけるために、即効性を期待するのは難しいが中長期的視野に基づく施策が必要である。

このような中、とりわけ若年者の採用のために各事業所は様々なチャネルから活発な採用活動を行っている。売り手市場である若年労働市場において、若年者にとって価値の高い仕事や労働条件を提示できるかが重要となる。給与といった労働待遇はもちろんのことであるが、近年では若年者は就業

先選択の際に、自身が成長できる環境であることや、将来の事業の発展性などを重視する傾向がある。イノベーションにより急激に変化する社会を目の当たりにして、不確実性が高く自身の将来の見通しに不安を感じる若年者に対して、将来の明確なキャリアパスを提示できるかが採用活動において最も重要かもしれない。特に近い将来に到来するとされる、あらゆる要素がデジタル化される Society5.0 へ向けて、各事業所がどのようなスタンスで DX・デジタル化推進に取り組んでいるのかは、若年者にとって将来のキャリアパスを思い描く上で重要な情報となっているであろう。

各事業所の DX・デジタル化に向けての対応には、現行の業務特性とデジタル技術の親和性の違いを反映して、業種によって濃淡が生じているが、あらゆる要素がデジタル化される Society5.0 の到来を前提にすると、どの業種も無関係ではない。生産年齢人口は今後も減少が続くと予測されていることから労働市場の逼迫は今後も長期的に持続するであろう。このことは全業種においてデジタル化等による省力化への強い市場圧力が生じ続けることを意味する。このような環境の下において、現行ではデジタル化等による省力化は困難と考えられている業務についても、イノベーションが起きる可能性が十分にある。業務変革を伴うイノベーションは、その模倣であるとしても事業所の組織、職場が受け入れるための下地作りが必要である。そのためには業種や職種を問わず、業務フローの可視化、事業成果指標に関するコンセンサス・ビルディング（合意形成）、業務上得られるデータ活用の検討などを現在から進めておくことが望ましい。このことは足元の業務改善につながるとともに、職務や人事評価の明確化による働き方改革やダイバーシティー推進とも整合的である。

2019年4月より改正労働基準法といった働き方改革関連法が順次施行されており、本調査時点ではほとんどの業務において適用されているが、「自動車運転の業務等」といった一部の業務では2024年3月までに施行の猶予期間が設けられている。「自動車者運転の業務等」の中でも、とりわけ長距離トラックドライバーの平均労働時間は長く、改正労働基準法が定める労働時間の上限を大幅に上回っているのが現状である。2024年4月から猶予期間が終了し、労働時間の上限規制が適用されるため、対策がなかった場合には、労働力不足に陥ることにより様々な輸配送が滞る恐れがあると指摘されている。このことは物流業界の2024年問題として注目されており、行政、運輸事業者、荷主事業者といった関連する団体・事業者らによって様々な対応の検討・実施がなされている。広い意味では、このような問題は物流業界に限定したものではなく、慢性的な人手不足を抱える業種では、事業所を超えて行政や関連事業者全体で、全体最適を目指す業務効率化のための取り組みを検討する必要がある。

II 調查報告

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5年1月10日～令和5年1月31日（調査基準日：令和5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）：608

回収率：40.5%

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
- 採用後3年以内の離職状況
- 今後の採用計画
- 雇用調整の実施状況
- リモートワーク導入状況、オンライン採用活動状況
- 大学生の就職活動ルールの変更
- インターンシップの取組

（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. DX・デジタル化への取り組み

- DX・デジタル化への取り組み状況

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

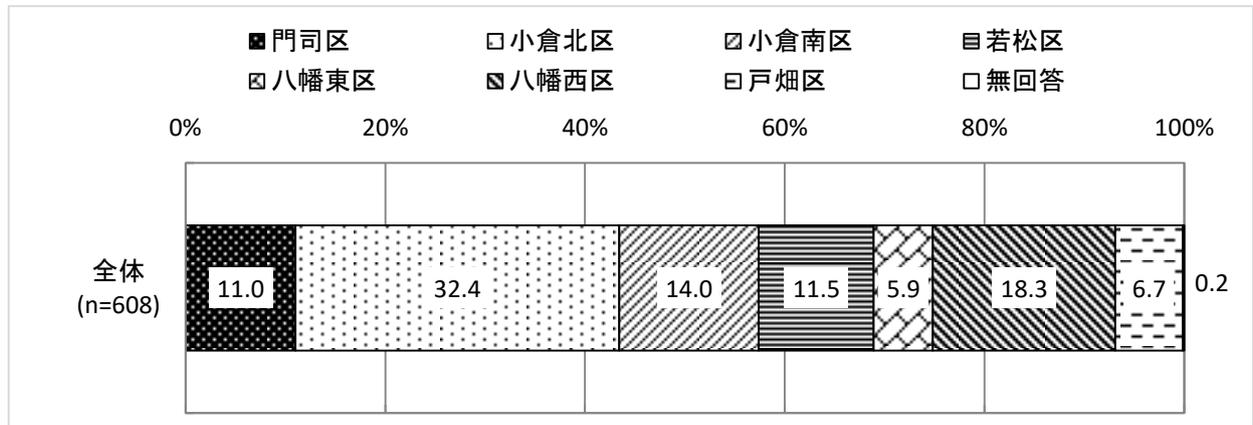
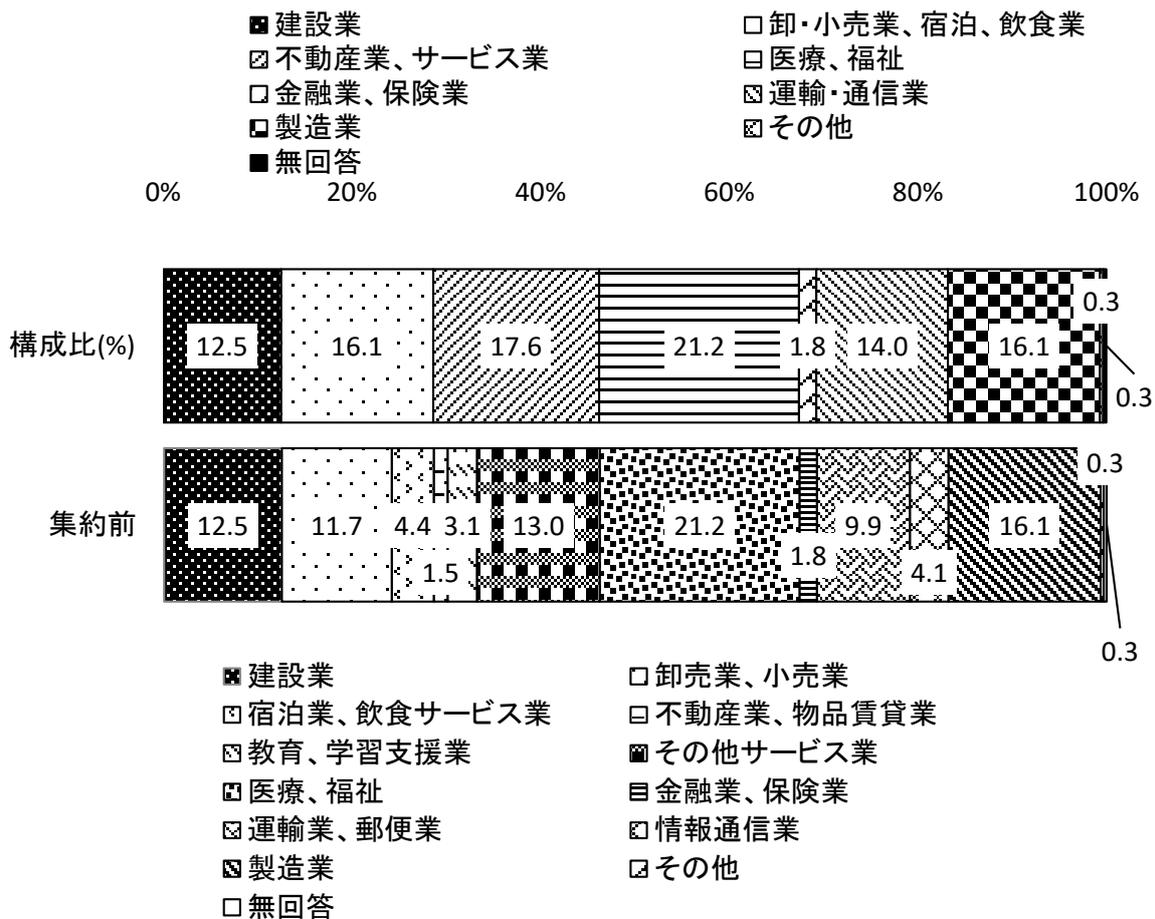


図 2 業種別



※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）。

※業種集約

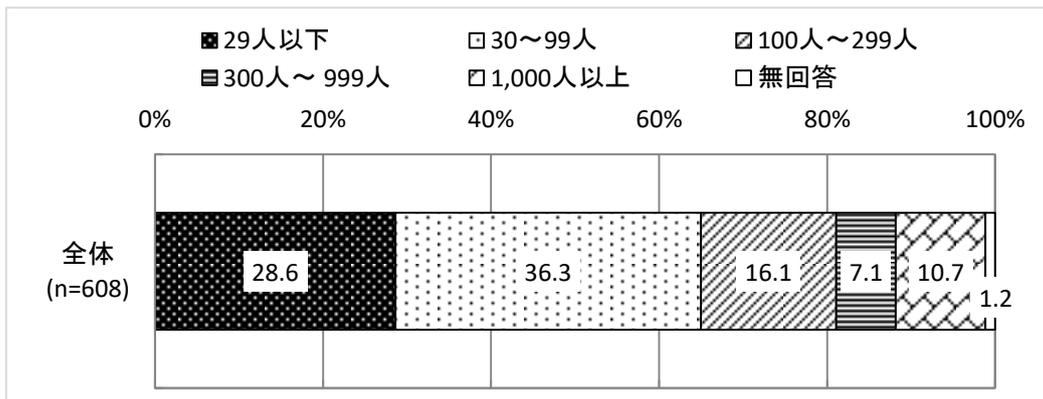
【業種集約前】（新規設問の場合に採用）

業種	回答件数	構成比(%)
建設業	76	12.5
卸売業、小売業	71	11.7
宿泊業、飲食サービス業	27	4.4
不動産業、物品賃貸業	9	1.5
教育、学習支援業	19	3.1
その他サービス業	79	13.0
医療、福祉	129	21.2
金融業、保険業	11	1.8
運輸業、郵便業	60	9.9
情報通信業	25	4.1
製造業	98	16.1
その他	2	0.3
無回答	2	0.3

【業種集約後】（前回調査との比較の場合に採用）

業種	回答件数	構成比(%)
建設業	76	12.5
卸・小売業、宿泊、飲食業	98	16.1
不動産業、サービス業	107	17.6
医療、福祉	129	21.2
金融業、保険業	11	1.8
運輸・通信業	85	14.0
製造業	98	16.1
その他	2	0.3
無回答	2	0.3

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70.4%で最も高く、次いでパートタイム18.5%となっている。前回調査（令和4年1月）と比べると、正社員が2.1ポイント上昇している。

男女別に見ると、正社員の割合は男性が約8割に対し女性は約6割で、依然として男女間に差がみられる。

回答のあった596事業所の総従業員数53,941人、うち男性が29,025人(53.8%)、女性が24,916人(46.2%)で、1事業所あたりの平均は91人となっている。

雇用形態別構成比は、正社員が70.4%で最も高く、次いでパートタイムが18.5%となっている。男性は正社員が79.6%で最も高いが、女性では正社員割合は59.7%にとどまり、パートタイムが30.1%となっており、男女間で雇用形態に差がみられる。

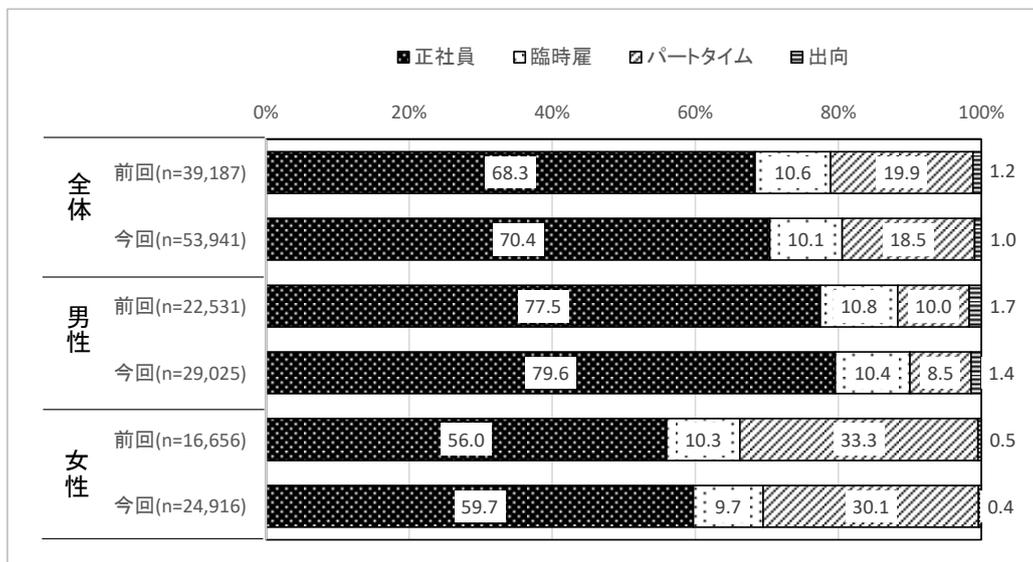
従業員全体の年齢別構成は、男女ともに45～54歳が最高となっている。

表1 雇用形態別従業員数

n=596	単位:【上段】人		合計	【下段】%					
				24歳以下	25～34歳	35～44歳	45歳～54歳	55～64歳	65歳以上
正社員 37,983 《70.4%》	男性	従業員数	23,097	1,447	4,399	5,833	6,592	3,540	1,286
		年齢別構成比		6.3	19.0	25.3	28.5	15.3	5.6
	女性	従業員数	14,886	1,777	4,067	3,389	3,621	1,733	299
		年齢別構成比		11.9	27.3	22.8	24.3	11.6	2.0
臨時雇 5,453 《10.1%》	男性	従業員数	3,027	156	522	274	238	901	936
		年齢別構成比		5.2	17.2	9.1	7.9	29.8	30.9
	女性	従業員数	2,426	207	519	405	430	655	210
		年齢別構成比		8.5	21.4	16.7	17.7	27.0	8.7
パートタイム 9,988 《18.5%》	男性	従業員数	2,481	357	256	270	263	415	920
		年齢別構成比		14.4	10.3	10.9	10.6	16.7	37.1
	女性	従業員数	7,507	375	568	1,190	1,796	1,823	1,755
		年齢別構成比		5.0	7.6	15.9	23.9	24.3	23.4
出向 517 《1.0%》	男性	従業員数	420	7	42	48	186	128	9
		年齢別構成比		1.7	10.0	11.4	44.3	30.5	2.1
	女性	従業員数	97	3	8	20	24	26	16
		年齢別構成比		3.1	8.2	20.6	24.7	26.8	16.5
合計 53,941 《100.0%》	男性	従業員数	29,025	1,967	5,219	6,425	7,279	4,984	3,151
		年齢別構成比		6.8	18.0	22.1	25.1	17.2	10.9
	女性	従業員数	24,916	2,362	5,162	5,004	5,871	4,237	2,280
		年齢別構成比		9.5	20.7	20.1	23.6	17.0	9.2

《 》内は雇用形態別構成比

図4 雇用形態別従業員構成比

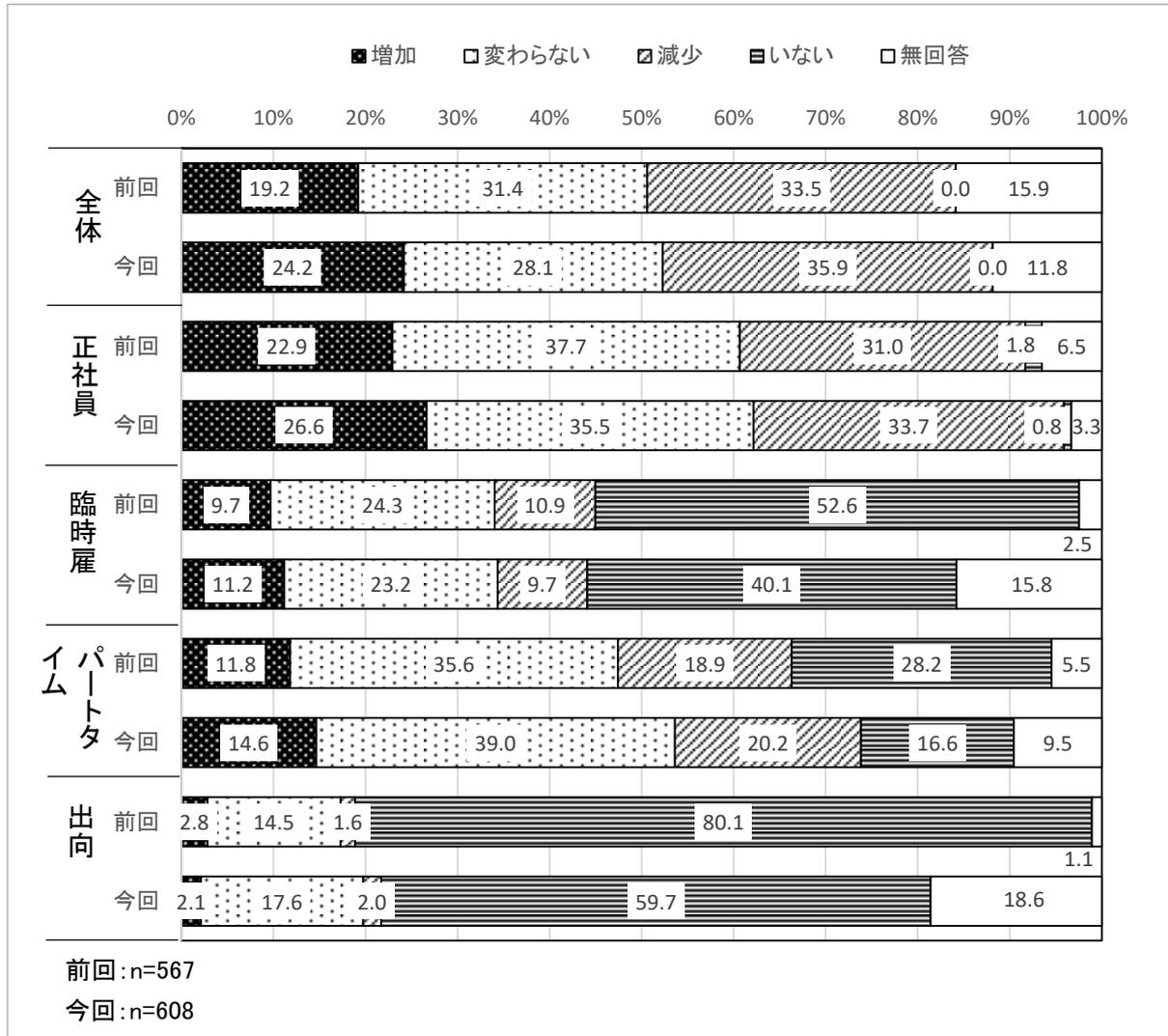


(2) 従業員の増減

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、▲11.7ポイントと前回調査(▲14.3)より2.6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▲7.1ポイントと前回調査を1.0ポイント上回っている。パートタイムでは1.5ポイント上回り▲5.6ポイントとなっている。

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27.8%で、派遣従業員数の内訳は男性53.0%、女性47.0%となっており、男性が女性を上回っている。

業務請負従業員のいる事業所は全体の17.3%となっている。

① 派遣従業員数

派遣従業員数の合計は2,912人で、男性が53.0%、女性が47.0%となっており、男性の割合の方が高くなっている。年齢別に見ると、男性は25～34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32.5%、「減少」した事業所が20.7%となっており、「増加」が「減少」を11.8ポイント上回っている。

図6 派遣従業員の有無

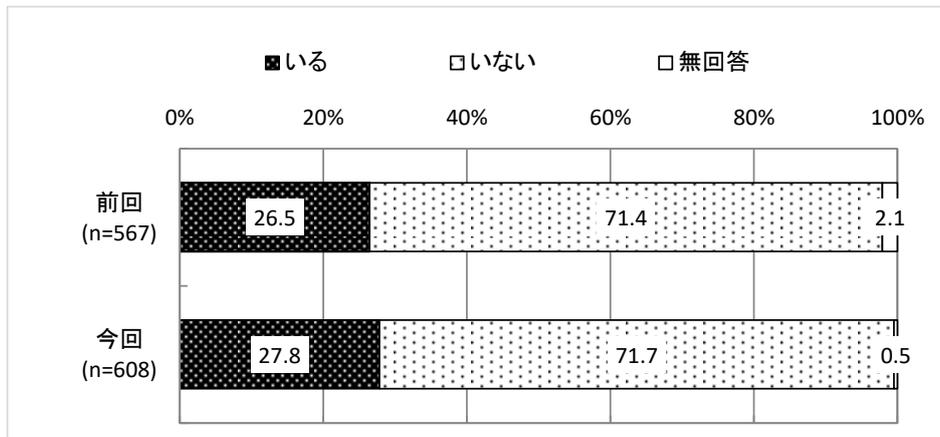


図7 1年前と比べた派遣従業員数の増減

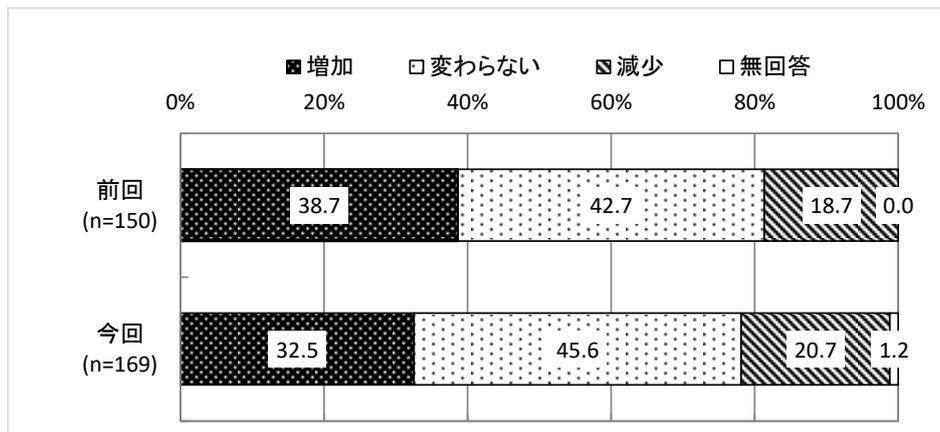


表 2 派遣従業員数（男女別・年齢別）

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
			従業員数	従業員数	従業員数	従業員数	従業員数	従業員数	従業員数
男性 《53.0%》	従業員数	1,544	73	222	190	121	54	33	851
	年齢別構成比		4.7	14.4	12.3	7.8	3.5	2.1	55.1
女性 《47.0%》	従業員数	1,368	28	102	81	110	70	28	949
	年齢別構成比		2.0	7.5	5.9	8.0	5.1	2.0	69.4
合計 《100.0%》	従業員数	2,912	101	324	271	231	124	61	1,800
	年齢別構成比		3.5	11.1	9.3	7.9	4.3	2.1	61.8

図 8 派遣従業員数（男女別）

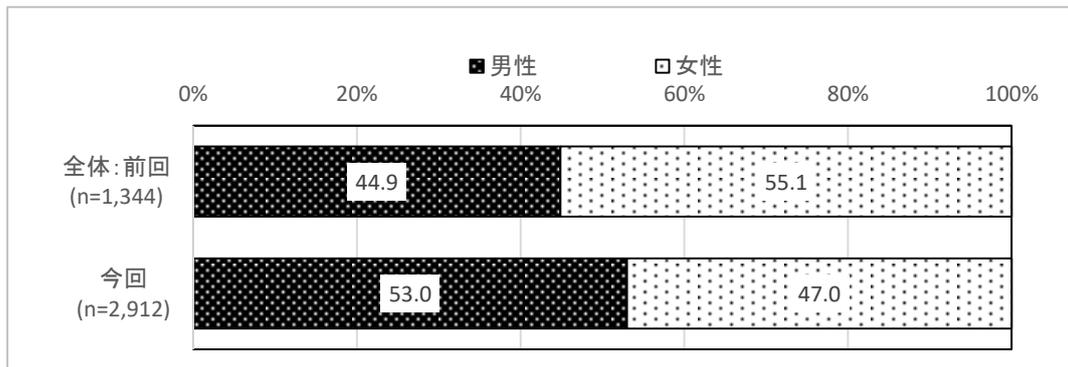


表 3 派遣従業員数（業種別）

n=169		従業員(人)	構成比(%)
全体		2,115	100.0
業種	建設業	87	4.1
	卸・小売業、宿泊、飲食業	58	2.7
	不動産業、サービス業	638	30.2
	医療、福祉	432	20.4
	金融業、保険業	20	0.9
	運輸・通信業	203	9.6
	製造業	677	32.0
	その他	0	0.0

② 業務請負従業員数

業務請負従業員数の合計は、2,845人となっている。業種別構成を見ると、運輸・通信業が25.2%で最も多くなっている。

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17.1%、「減少」した事業所が8.6%となっており、「増加」が「減少」を8.5ポイント上回っている。

図9 業務請負従業員の有無

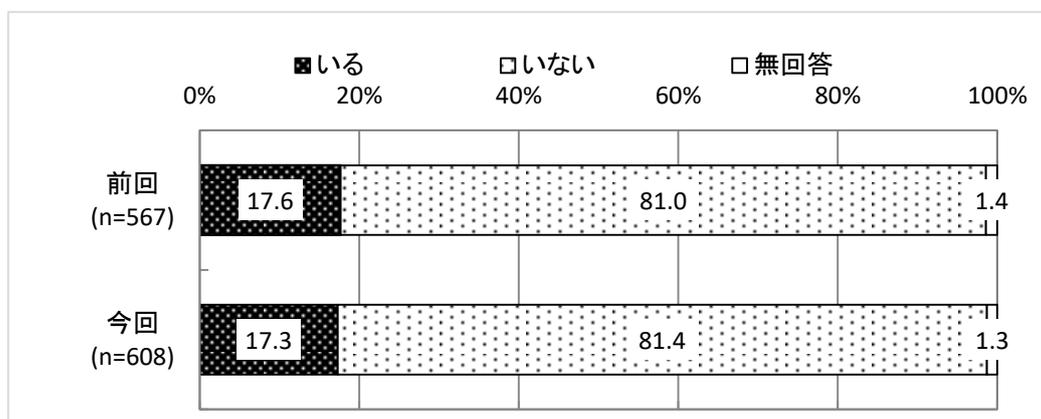


図10 1年前と比べた業務請負従業員数の増減

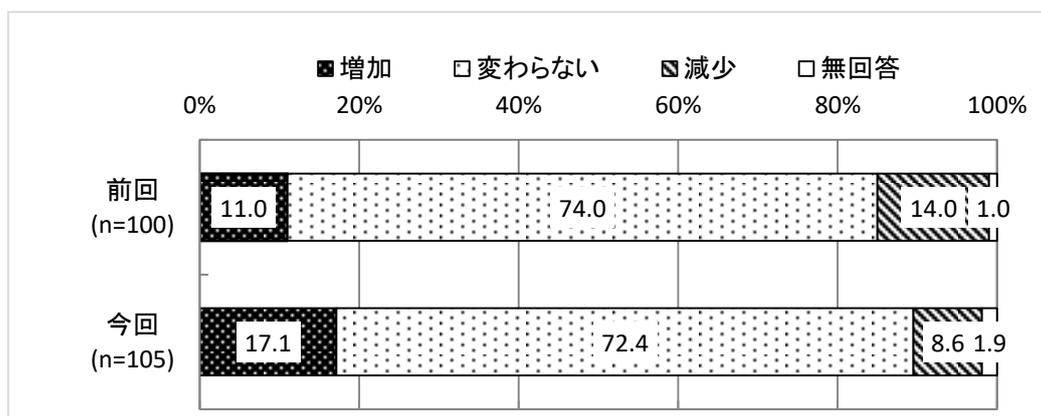


表4 業務請負従業員数（業種別）

n=105		従業員(人)	構成比(%)
全体		2,845	100.0
業種	建設業	266	9.3
	卸・小売業、宿泊、飲食業	109	3.8
	不動産業、サービス業	625	22.0
	医療、福祉	633	22.2
	金融業、保険業	3	0.1
	運輸・通信業	718	25.2
	製造業	476	16.7
	その他	15	0.5

(4) 従業員の過不足感

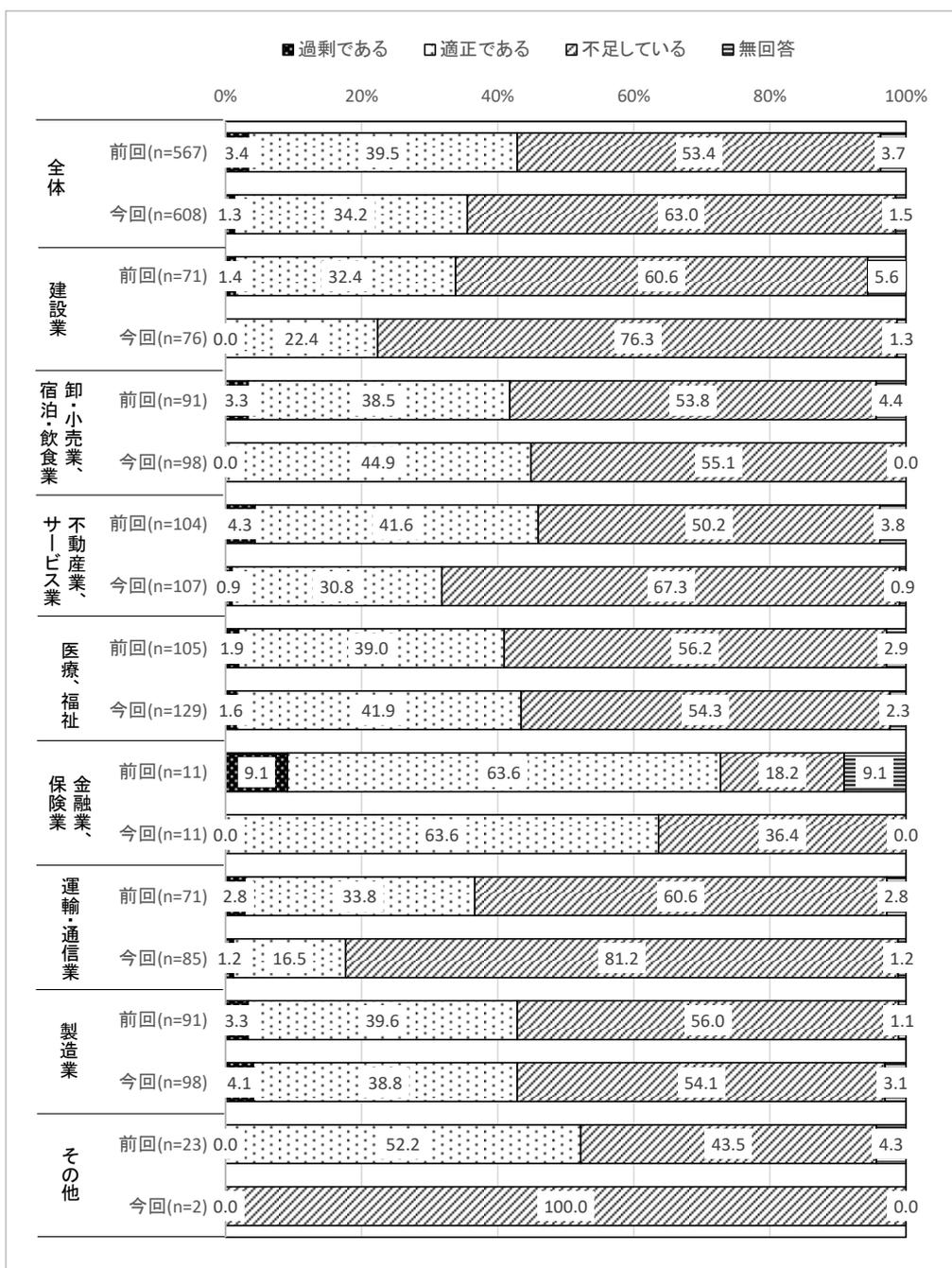
従業員全体の過不足状況は、「不足している」が63.0%、「過剰である」が1.3%となっている。「不足している」の割合から「過剰である」の割合を引いたD Iは61.7ポイントで、前回調査(50.0ポイント)に比べると11.7ポイント上昇しており、不足感はさらに強まっている。

① 従業員の過不足感：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、運輸・通信業(80.0ポイント)、建設業(76.3ポイント)、不動産業、サービス業(66.4ポイント)などの不足感が特に強い。

D Iを前回調査と比較すると、医療、福祉と製造業以外のすべての業種で不足感が強まっており、特に金融業、保険業(27.3ポイント上昇)や運輸・通信業(22.2ポイント上昇)、不動産業、サービス業(20.5ポイント上昇)、建設業(17.1ポイント上昇)で不足感が強くなっている。

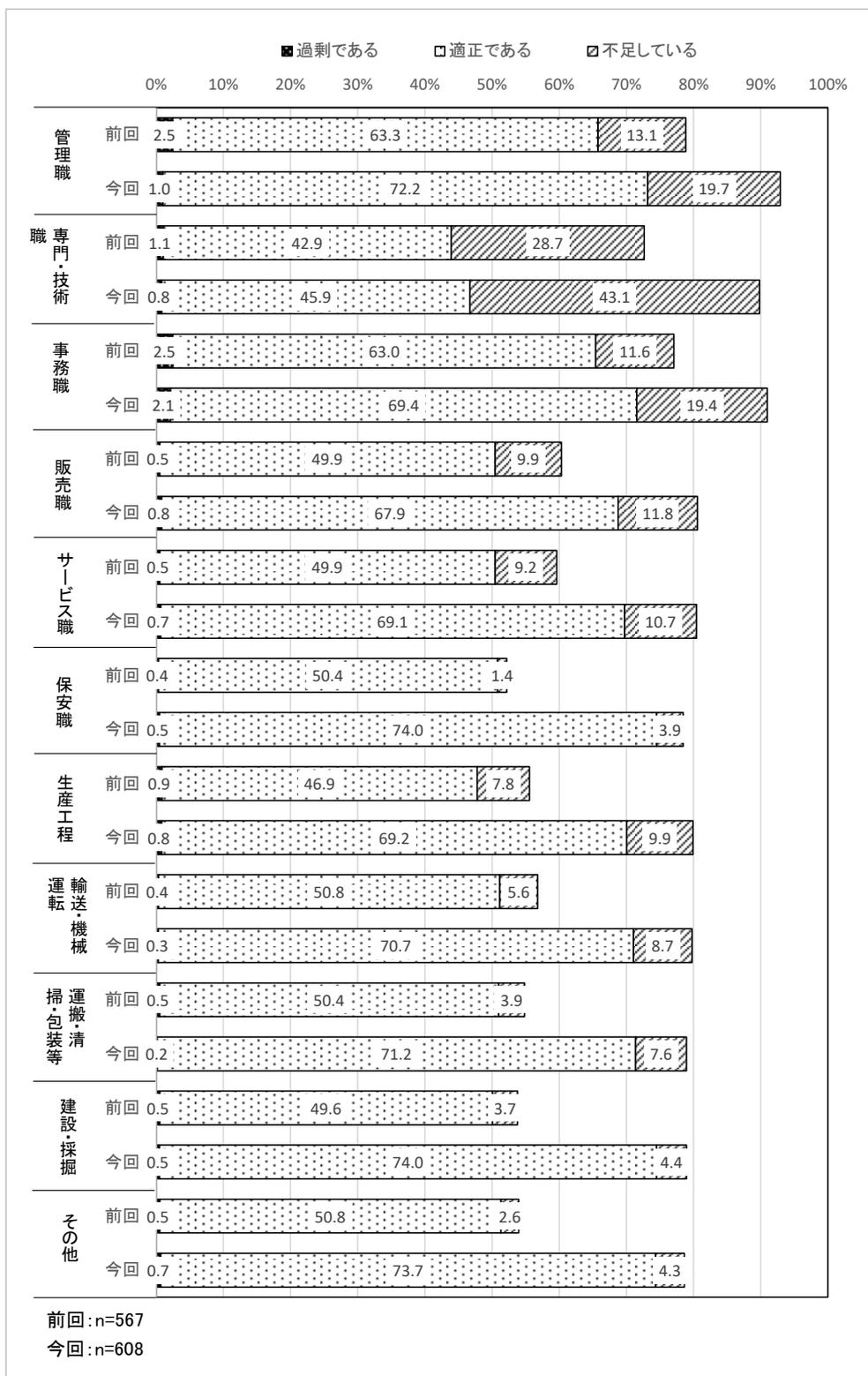
図 11 従業員の過不足感：業種別



② 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（43.1%）が突出して高い。また、前回調査と比較して、すべての職種において「不足している」の割合から「過剰である」割合を引いたD Iはプラスとなっており、特に専門・技術職（14.7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：職種別

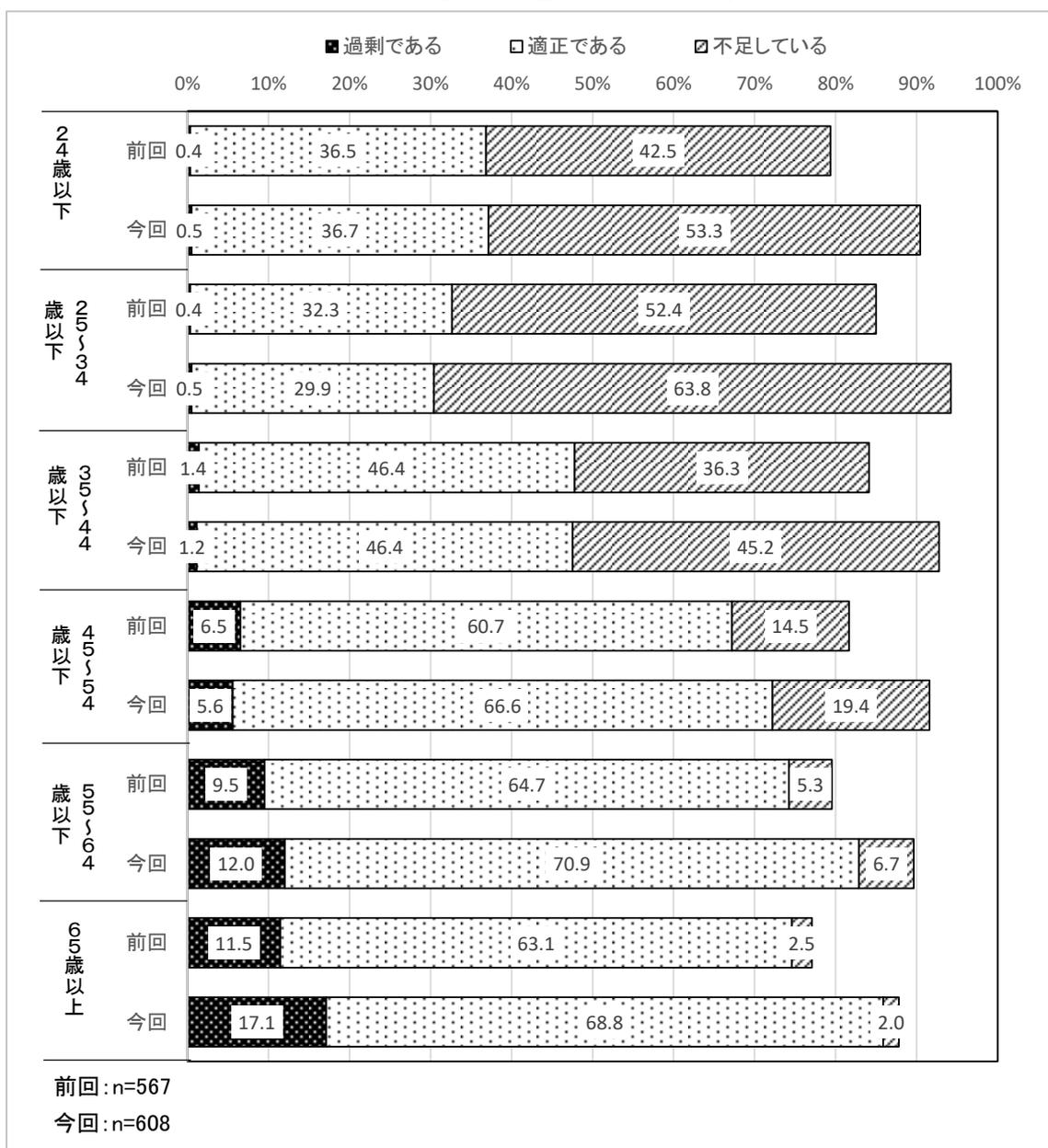


※職種別の従業員過不足感については、「無回答」いわゆる「該当従業員がない」場合があるが、これを表示していないため内訳を合計しても100%にはならない。

③ 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63.3ポイント、24歳以下が52.8ポイントと前回調査から10ポイント以上高く、依然として若年層の不足感が強い。

図 13 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83.1%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57.5%で10.7ポイント増加している一方、パートタイムは25.4%で10.2ポイント減少している。

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83.1%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93.9%で最も高くなっている。

図 14 過去1年間の採用の有無

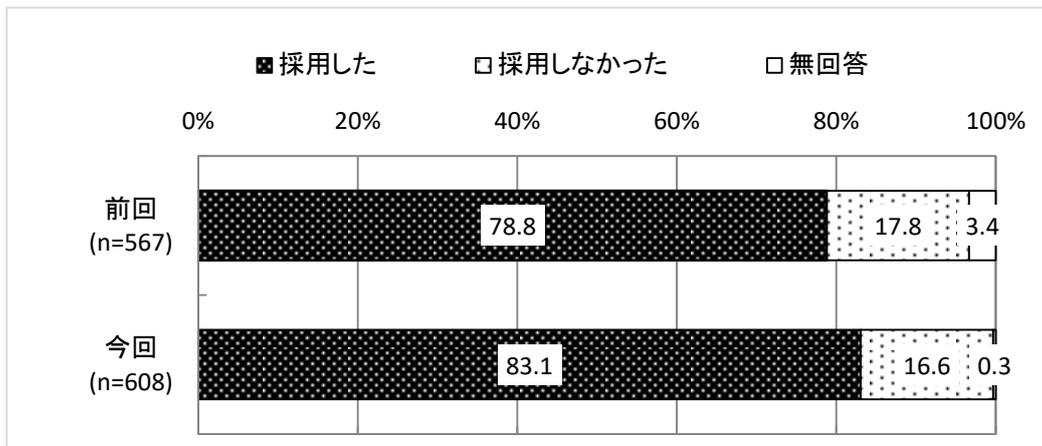


表 5 過去1年間の採用の有無

単位: %		全体	採用した	採用しなかった	無回答
全体		567	78.8	17.8	3.4
		608	83.1	16.6	0.3
従業員規模	29人以下	152	58.6	34.9	6.6
		174	70.7	29.3	0.0
	30～99人	196	85.2	13.3	1.5
		221	86.9	13.1	0.0
	100人～299人	84	88.1	9.5	2.4
	98	93.9	6.1	0.0	
300人～999人	55	89.1	7.3	3.6	
	43	88.4	9.3	2.3	
1,000人以上	75	86.7	10.7	2.7	
	65	81.5	16.9	1.5	

※上段は前回数値、下段は今回数値。

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505事業所の総採用人数は6,143人で、うち男性が2,997人(48.8%)、女性が3,146人(51.2%)となっている。

採用人数の雇用形態別割合は、正社員が57.5%、臨時雇が16.8%、パートタイムが25.4%と、正社員は10.7ポイント増加、パートタイムは10.2ポイント減少している。

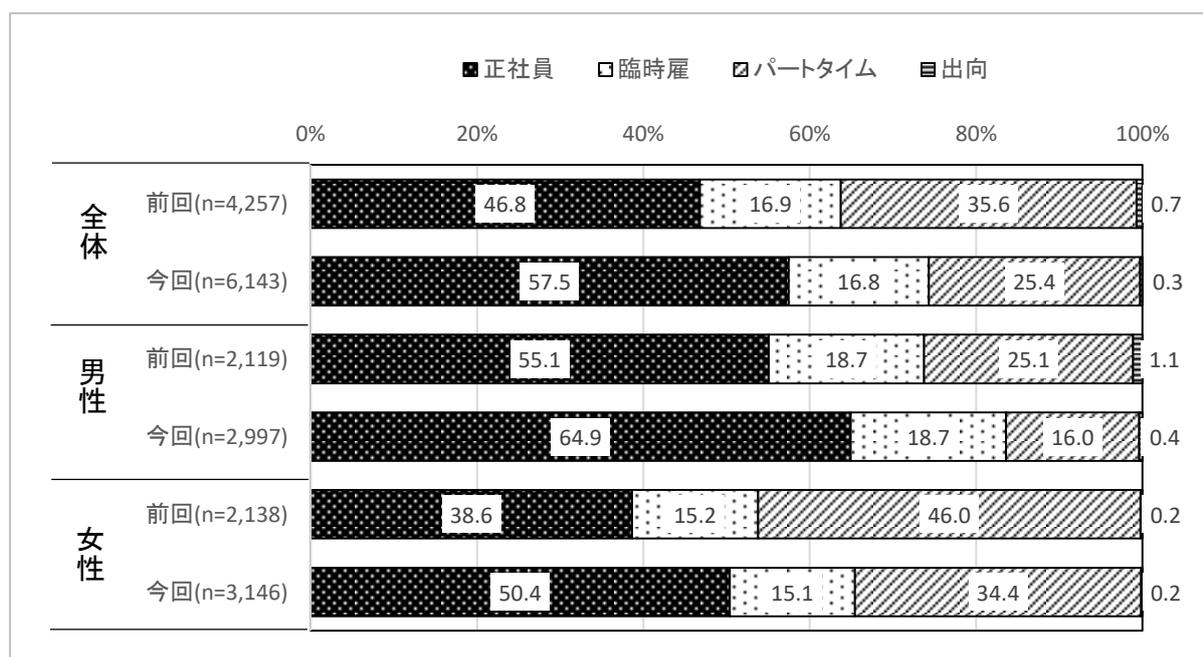
雇用形態別に年齢別構成比を見ると、正社員では男女ともに24歳以下の割合が最も高く、どちらも30~40%程度を占めている。臨時雇では男女とも25~34歳の割合が最も高く、どちらも約30%を占めている。パートタイムでは男性は24歳以下が29.6%、65歳以上が20.0%と他の年齢層よりも高く、両年齢層で約半数を占めている。

表6 過去1年間の雇用形態別採用実績

n=505	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
	従業員数	年齢別構成比								
正社員 3,531 《57.5%》	男性	従業員数	1,946	590	451	348	315	153	56	33
		年齢別構成比		30.3	23.2	17.9	16.2	7.9	2.9	1.7
臨時雇 1,034 《16.8%》	女性	従業員数	1,585	660	385	232	190	65	15	38
		年齢別構成比		41.6	24.3	14.6	12.0	4.1	0.9	2.4
パートタイム 1,561 《25.4%》	男性	従業員数	560	96	153	82	48	88	52	41
		年齢別構成比		17.1	27.3	14.6	8.6	15.7	9.3	7.3
出向 17 《0.3%》	女性	従業員数	474	105	137	80	49	50	18	35
		年齢別構成比		22.2	28.9	16.9	10.3	10.5	3.8	7.4
合計 6,143 《100.0%》	男性	従業員数	479	142	64	42	39	77	96	19
		年齢別構成比		29.6	13.4	8.8	8.1	16.1	20.0	4.0
合計 6,143 《100.0%》	女性	従業員数	1,082	179	150	195	222	161	129	46
		年齢別構成比		16.5	13.9	18.0	20.5	14.9	11.9	4.3
合計 6,143 《100.0%》	男性	従業員数	12	0	2	0	2	8	0	0
		年齢別構成比		0.0	16.7	0.0	16.7	66.7	0.0	0.0
合計 6,143 《100.0%》	女性	従業員数	5	2	0	2	1	0	0	0
		年齢別構成比		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
合計 6,143 《100.0%》	男性	従業員数	2,997	828	670	472	404	326	204	
		年齢別構成比		27.6	22.4	15.7	13.5	10.9	6.8	0.0
合計 6,143 《100.0%》	女性	従業員数	3,146	946	672	509	462	276	162	
		年齢別構成比		30.1	21.4	16.2	14.7	8.8	5.1	0.0

《 》内は雇用形態別構成比

図15 過去1年間の採用実績における雇用形態別構成比



③ テレワーク勤務を可能とした過去1年間の採用実績

過去1年間のテレワーク勤務を可能とした採用人数について回答があった505事業所の総採用人数は415人で、うち男性が239人(57.6%)、女性が176人(42.4%)となっている。

採用人数の雇用形態別割合は、正社員が76.9%、臨時雇が11.8%、パートタイムが10.6%となっている。

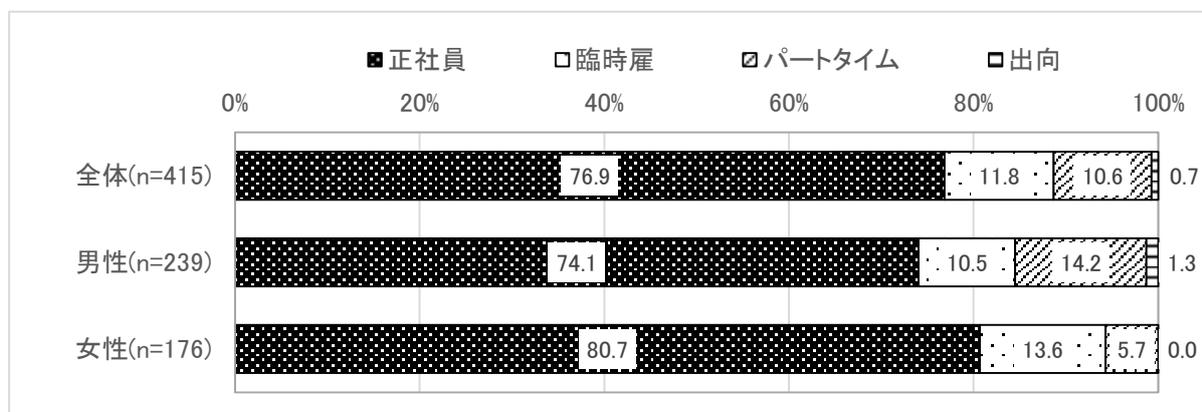
雇用形態別に年齢別構成比を見ると、正社員では男女ともに24歳以下の割合が最も高く、特に男性は48.6%を占めている。臨時雇では男性は55歳～64歳、女性は35歳～44歳の割合が最も高く、どちらも約45%を占めている。パートタイムでは男性は65歳以上が32.4%、女性は55～64歳が40.0%と他の年齢層よりも高くなっている。

表7 テレワーク勤務を可能とした過去1年間の雇用形態別採用実績

n=505	単位:【上段】人 【下段】%		合計	年齢別構成比						
	24歳以下	25～34歳		35～44歳	45歳～54歳	55～64歳	65歳以上	不明		
正社員 319 《76.9%》	男性 《74.1%》	従業員数	177	86	38	25	12	15	1	0
		年齢別構成比		48.6	21.5	14.1	6.8	8.5	0.6	0.0
	女性 《80.7%》	従業員数	142	43	26	22	20	17	7	7
		年齢別構成比		30.3	18.3	15.5	14.1	12.0	4.9	4.9
臨時雇 49 《11.8%》	男性 《10.5%》	従業員数	25	0	7	3	2	12	1	0
		年齢別構成比		0.0	28.0	12.0	8.0	48.0	4.0	0.0
	女性 《13.6%》	従業員数	24	2	9	11	1	1	0	0
		年齢別構成比		8.3	37.5	45.8	4.2	4.2	0.0	0.0
パートタイム 44 《10.6%》	男性 《14.2%》	従業員数	34	1	6	8	5	1	11	2
		年齢別構成比		2.9	17.6	23.5	14.7	2.9	32.4	5.9
	女性 《5.7%》	従業員数	10	0	1	1	3	4	1	0
		年齢別構成比		0.0	10.0	10.0	30.0	40.0	10.0	0.0
出向 3 《0.7%》	男性 《1.3%》	従業員数	3	0	2	0	1	0	0	0
		年齢別構成比		0.0	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0
	女性 《0.0%》	従業員数	0	0	0	0	0	0	0	0
		年齢別構成比		-	-	-	-	-	-	-
合計 415 《100.0%》	男性 《100.0%》	従業員数	239	87	53	36	20	28	13	
		年齢別構成比		36.4	22.2	15.1	8.4	11.7	5.4	0.0
	女性 《100.0%》	従業員数	176	45	36	34	24	22	8	
		年齢別構成比		25.6	20.5	19.3	13.6	12.5	4.5	0.0

《 》内は雇用形態別構成比

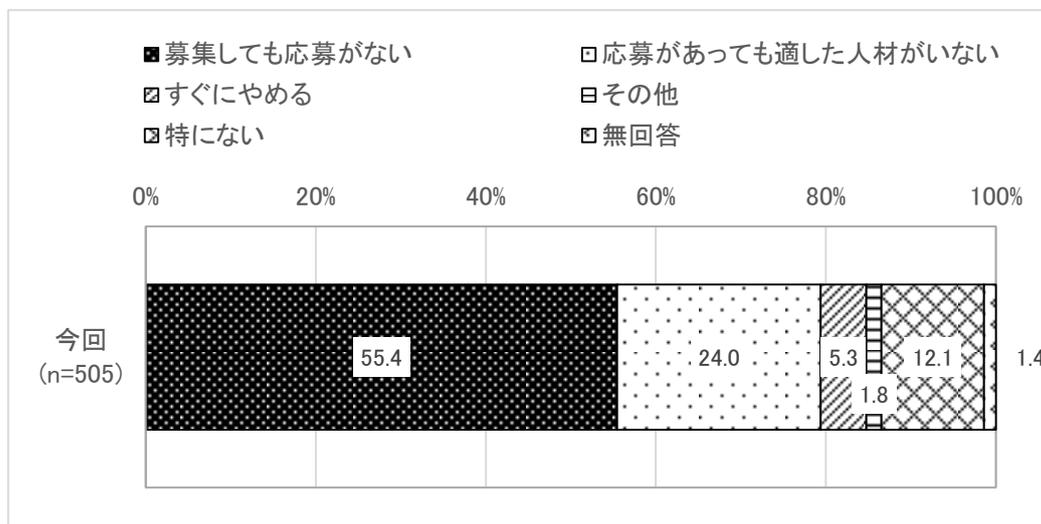
図16 テレワーク勤務を可能とした過去1年間の採用実績における雇用形態別構成比



④ 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 55.4%、「応募があっても適した人材がない」が 24.0%と、この2つで約 8 割を占めている。

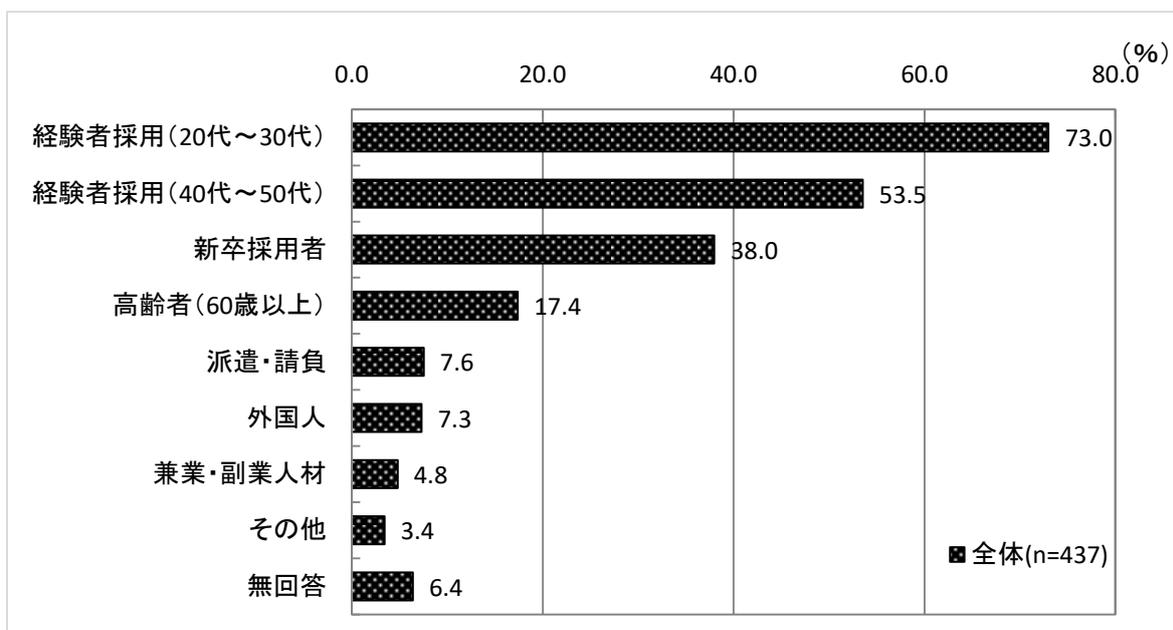
図 17 人材確保における課題



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 73.0%、次に「経験者採用（40代～50代）」で 53.5%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。

図 18 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4年3月卒業）を正社員として採用した事業所は38.4%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4年3月卒業）を正社員として「採用した」事業所は38.4%（194事業所）となっている。

業種別の採用状況を見ると、「採用した」の割合が最も多いのは金融業、保険業の72.7%、最も少ないのは卸・小売業、宿泊・飲食業の32.1%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60.4%（305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71.1%で最も高く、次いで「採用したかったが、できなかった」が25.2%となっている。

図 19 新規学卒者の採用の有無

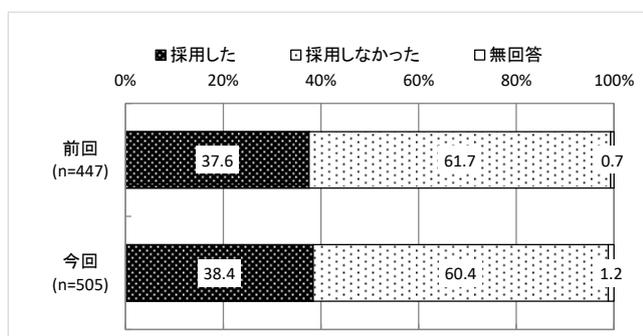
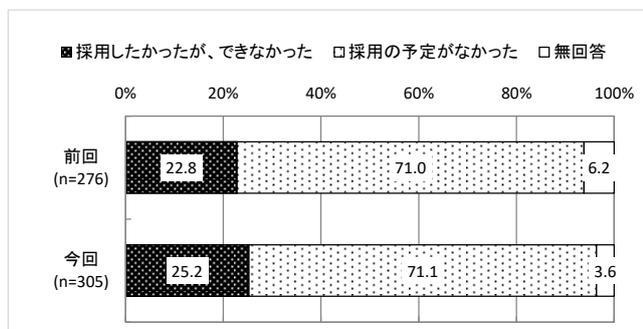


表 8 新規学卒者の採用の有無

		単位: %	全体	採用した	採用しなかった	無回答
全体			447 505	37.6 38.4	61.7 60.4	0.7 1.2
業種	建設業		47 58	46.8 39.7	53.2 58.6	0.0 1.7
	卸・小売業、宿泊・飲食業		73 81	41.1 32.1	56.2 65.4	2.7 2.5
	不動産業、サービス業		88 97	36.4 40.2	63.6 59.8	0.0 0.0
	医療、福祉		90 112	36.7 42.0	63.3 58.0	0.0 0.0
	金融業、保険業		8 11	75.0 72.7	25.0 27.3	0.0 0.0
	運輸・通信業		57 72	42.1 33.3	57.9 65.3	0.0 1.4
	製造業		70 71	40.0 38.0	60.0 59.2	0.0 2.8
	その他		19 2	26.3 0.0	73.7 100.0	0.0 0.0

※上段は前回数値、下段は今回数値。

図 20 新規学卒者を採用しなかった理由



② 新規学卒者の採用実績

新規学卒者（令和4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9.3%、「下回った」は34.0%となっている。

業種別に見ると、建設業で「下回った」が52.2%と、全業種の中で相対的に高くなっている。

図 21 採用予定と実績の比較

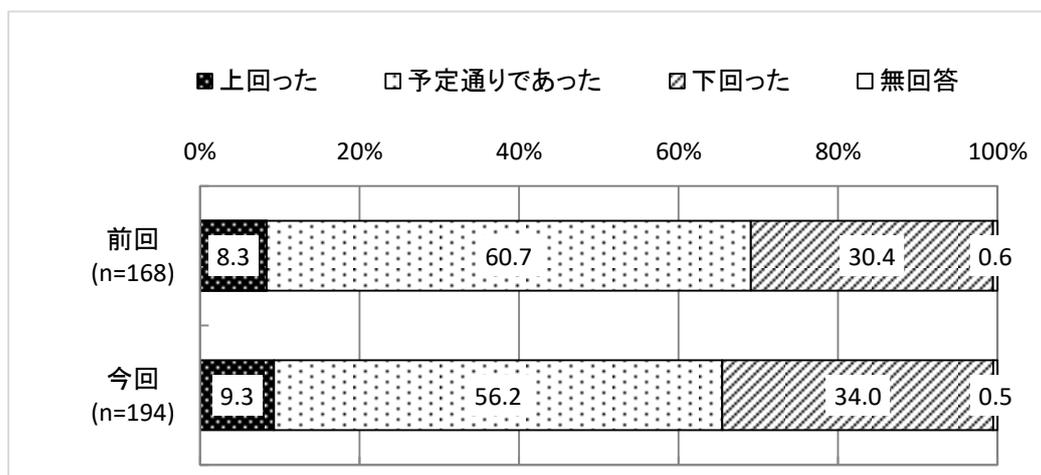


表 9 採用予定と実績の比較

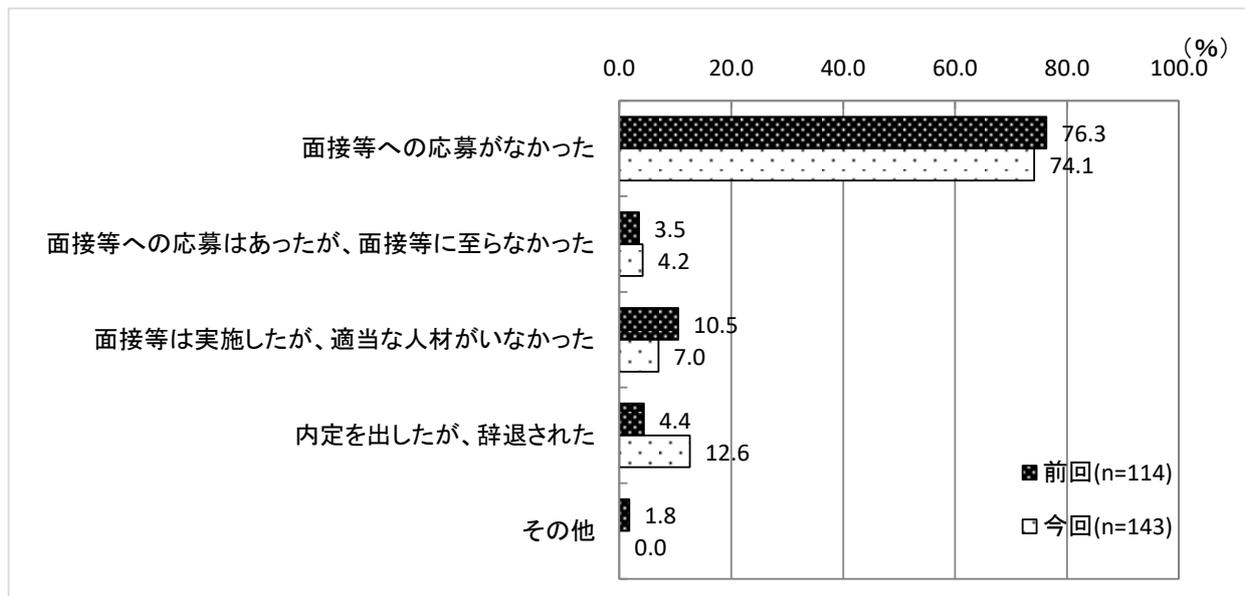
		単位: %	全体	上回った	予定通りであった	下回った	無回答
全体			168	8.3	60.7	30.4	0.6
			194	9.3	56.2	34.0	0.5
業種	建設業		25	16.0	44.0	36.0	4.0
			23	17.4	30.4	52.2	0.0
	卸・小売業、宿泊・飲食業		15	0.0	66.7	33.3	0.0
			26	7.7	69.2	23.1	0.0
	不動産業、サービス業		32	12.5	75.0	12.5	0.0
			39	5.1	61.5	33.3	0.0
	医療、福祉		33	6.1	60.6	33.3	0.0
			47	12.8	53.2	31.9	2.1
金融業、保険業		6	0.0	100.0	0.0	0.0	
		8	0.0	75.0	25.0	0.0	
運輸・通信業		24	4.2	58.3	37.5	0.0	
		24	4.2	58.3	37.5	0.0	
製造業		28	7.1	50.0	42.9	0.0	
		27	11.1	55.6	33.3	0.0	
その他		5	20.0	60.0	20.0	0.0	
		0	0.0	0.0	0.0	0.0	

※上段は前回数値、下段は今回数値。

③ 採用できなかった、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74.1%で突出して高く、次に「内定を出したが、辞退された」が12.6%と、前回調査に比べて8.2ポイント高くなっている。

図 22 採用できなかった、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・大学院卒」が54.0%で最も高く、次いで「短大・高専・専修卒」が28.3%、「高校卒」が17.7%となっている。

出身地別構成比をみると、「市内」が39.7%で最も高く、次いで「福岡県内」が24.9%、「九州圏」が10.8%となっている。

出身地別に採用者の学歴をみると、関西圏出身の「大学・大学院卒」が78.3%と、他の出身地に比べて突出している。

表 10 新規学卒者の最終学歴別採用人数

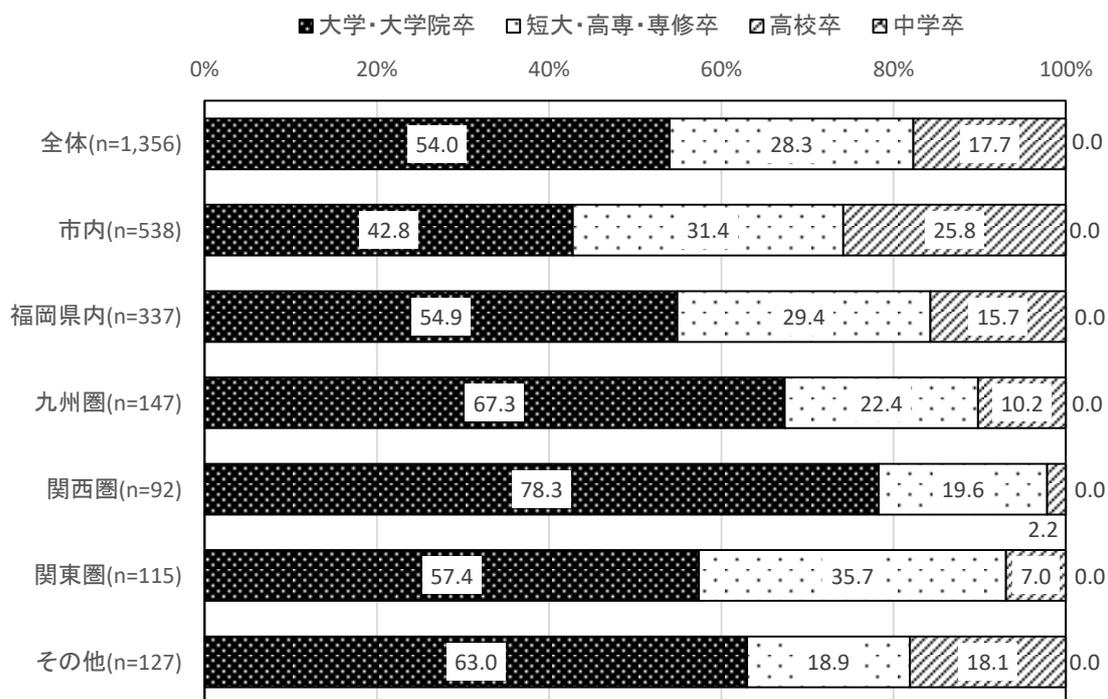
n=194	全体 《100.0%》			市内 《39.7%》			福岡県内 《24.9%》			九州圏 《10.8%》		
	合計	1事業所平均	構成比 (%)	合計	1事業所平均	構成比 (%)	合計	1事業所平均	構成比 (%)	合計	1事業所平均	構成比 (%)
大学・大学院卒	732	5.38	54.0	230	2.50	42.8	185	2.89	54.9	99	2.68	67.3
短大・高専・専修卒	384	6.00	28.3	169	3.76	31.4	99	4.13	29.4	33	3.30	22.4
高校卒	240	2.79	17.7	139	2.04	25.8	53	2.52	15.7	15	1.88	10.2
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	1,356	6.99	100.0	538	3.76	100.0	337	3.83	100.0	147	3.20	100.0

※《 》内の数値は全体における出身地別構成比

n=194	関西圏 《6.8%》			関東圏 《8.5%》			その他 《9.4%》		
	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 (%)
大学・大学院卒	72	6.00	78.3	66	4.13	57.4	80	3.64	63.0
短大・高専・専修卒	18	4.50	19.6	41	20.50	35.7	24	3.00	18.9
高校卒	2	1.00	2.2	8	2.67	7.0	23	3.29	18.1
中学卒	0	0.00	0.0	0	0.00	0.0	0	0.00	0.0
合計	92	6.13	100.0	115	6.39	100.0	127	4.23	100.0

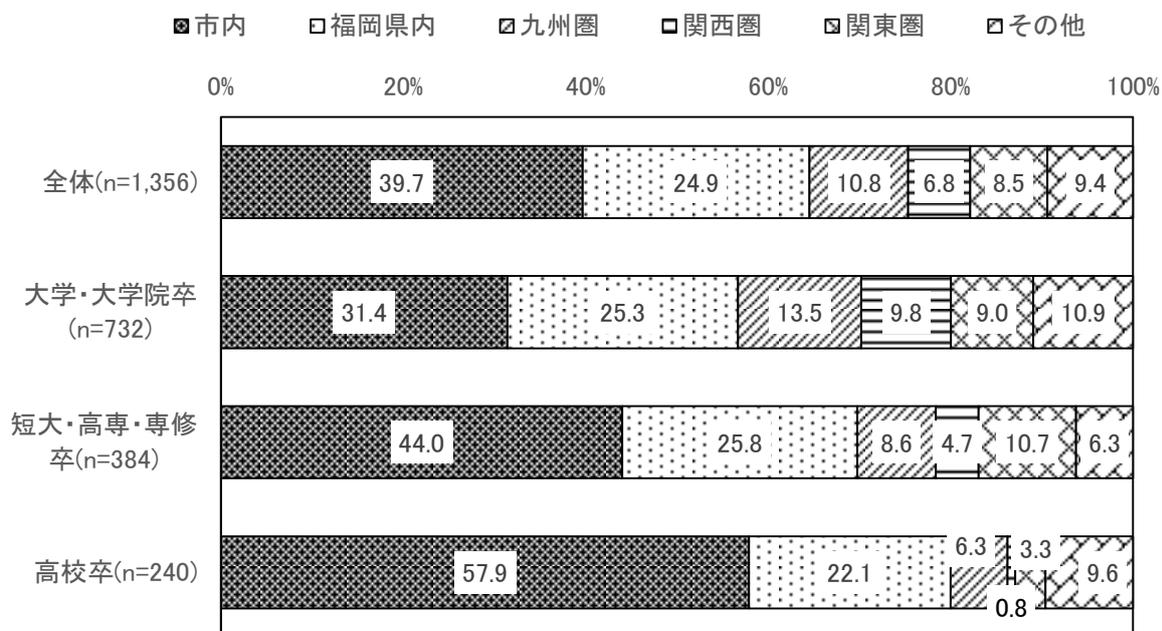
※《 》内の数値は全体における出身地別構成比

図 23 新規学卒採用者の最終学歴別構成比



最終学歴別に採用者数を出身地別にみると、大学・大学院卒は「市内」が31.4%、短大・高専・先週卒は44.0%、高校卒は57.9%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 24 新規学卒採用者の出身地別構成比



※学歴別の「中学卒」は採用者なしのため非表示。

(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63.4%となっている。

① 採用の有無

正社員の経験者を採用した事業所は63.4%（320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32.9%（166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54.8%で最も高く、次いで「採用したかったが、できなかった」が42.2%となっている。

図 25 経験者の採用の有無

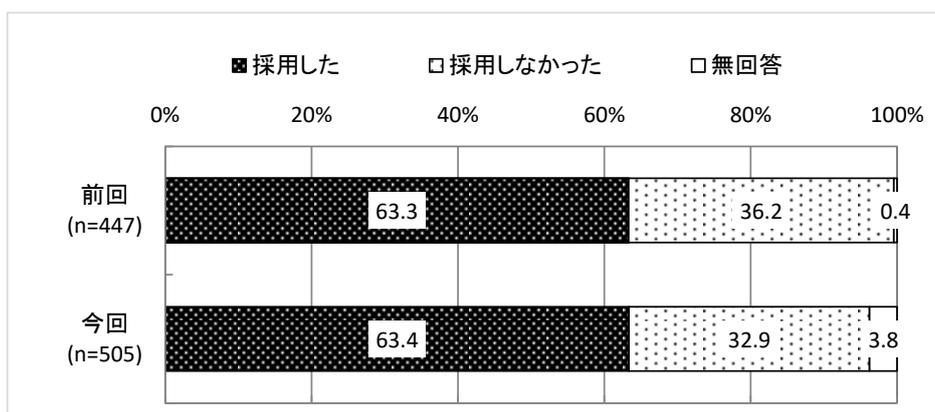
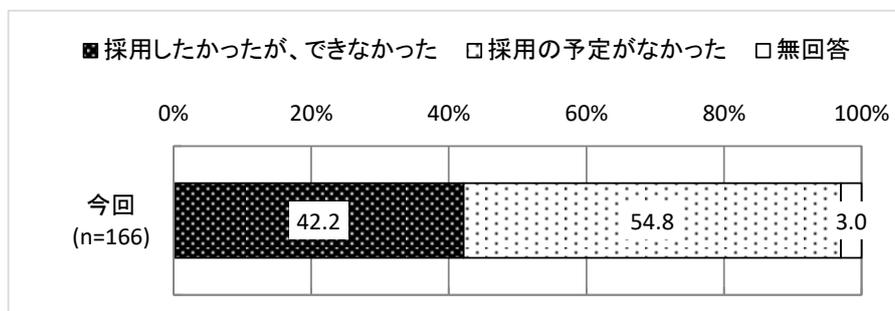


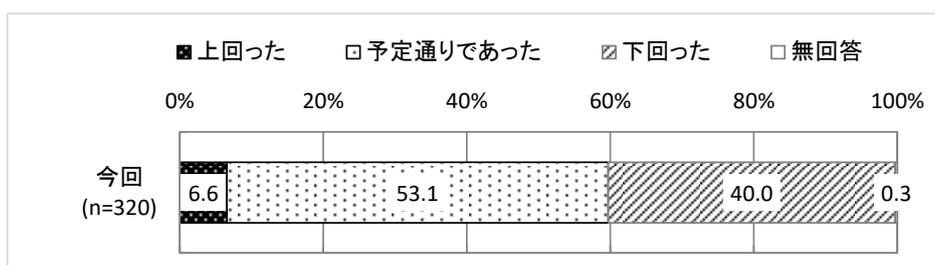
図 26 経験者を採用しなかった理由



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40.0%となっている。

図 27 経験者の採用予定と実績の比較



業種別に見ると、運輸業、郵便業で「下回った」が58.5%、宿泊業、飲食サービス業で55.6%と、全業種の中で相対的に高くなっている。

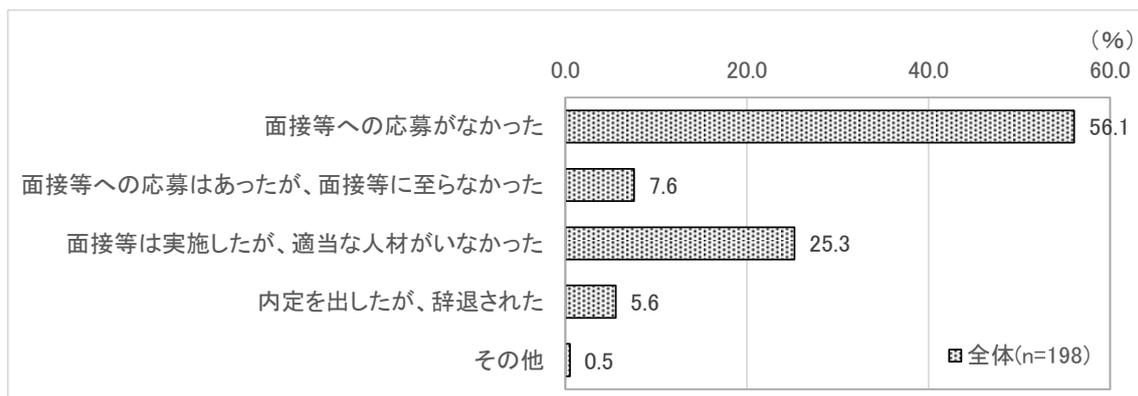
表 11 業種別にみた経験者の採用予定と実績の比較

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	6.6	53.1	40.0	0.3
業種	建設業	37	10.8	54.1	35.1	0.0
	卸・小売業	28	10.7	46.4	42.9	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	9	22.2	22.2	55.6	0.0
	不動産業、物品賃貸業	7	0.0	71.4	28.6	0.0
	金融業、保険業	6	0.0	83.3	16.7	0.0
	運輸業、郵便業	41	0.0	41.5	58.5	0.0
	情報通信業	13	0.0	76.9	23.1	0.0
	製造業	47	10.6	48.9	40.4	0.0
	医療、福祉	85	4.7	58.8	35.3	1.2
	教育、学習支援業	12	0.0	66.7	33.3	0.0
	その他サービス業	35	8.6	48.6	42.9	0.0
	その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0

③ 採用できなかった、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56.1%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25.3%となっている。

図 28 採用できなかった、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40.0%で最も高く、次いで「短大・高専・専修卒」が30.7%、「大学・大学院卒」が28.1%となっている。

出身地別構成比をみると、「市内」が58.3%で最も高く、次いで「福岡県内」が23.1%、「九州圏」が7.4%となっている。

出身地別に採用者の学歴をみると、関西圏出身の「大学・大学院卒」が68.0%、関東圏出身の「大学・大学院卒」が56.8%と、他の出身地に比べて突出している。

表 12 経験者の最終学歴別・出身地別採用人数

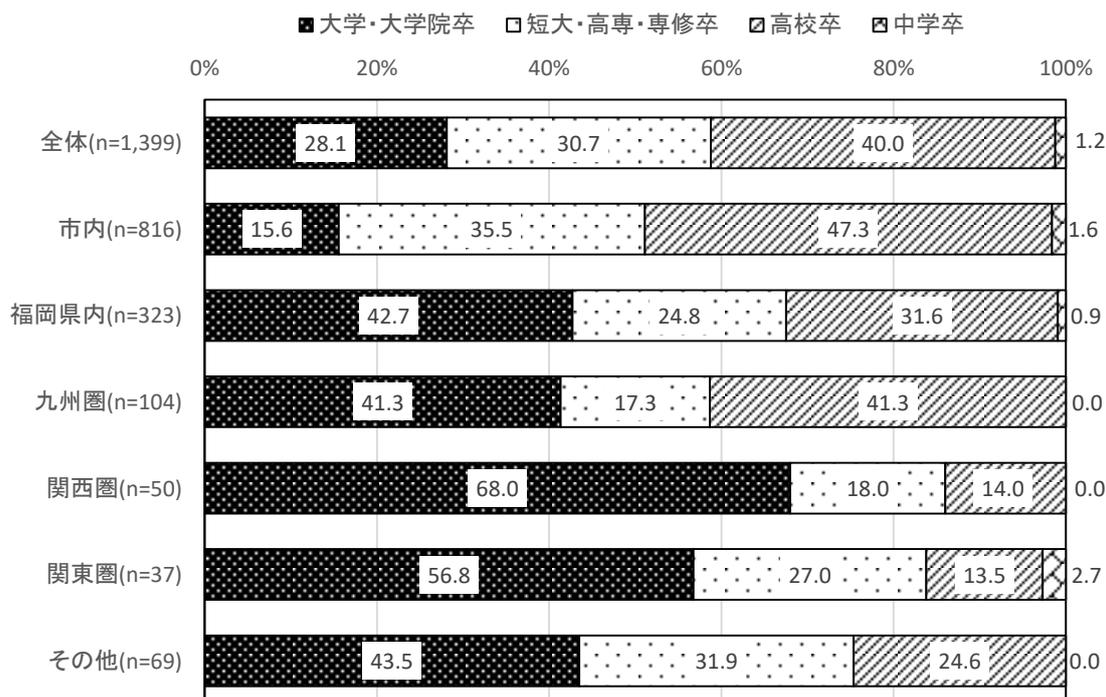
n=320	全体 《100.0%》			市内 《58.3%》			福岡県内 《23.1%》			九州圏 《7.4%》		
	合計	1事業所平均	構成比 (%)	合計	1事業所平均	構成比 (%)	合計	1事業所平均	構成比 (%)	合計	1事業所平均	構成比 (%)
大学・大学院卒	393	2.60	28.1	127	1.22	15.6	138	1.92	42.7	43	1.79	41.3
短大・高専・専修卒	429	3.67	30.7	290	3.41	35.5	80	2.42	24.8	18	1.20	17.3
高校卒	560	3.26	40.0	386	2.95	47.3	102	2.13	31.6	43	2.05	41.3
中学卒	17	1.13	1.2	13	1.08	1.6	3	1.50	0.9	0	0.00	0.0
合計	1,399	4.37	100.0	816	3.83	100.0	323	2.78	100.0	104	2.08	100.0

※《 》内の数値は全体における出身地別構成比

n=320	関西圏 《3.6%》			関東圏 《2.6%》			その他 《4.9%》		
	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・大学院卒	34	2.27	68.0	21	1.75	56.8	30	1.88	43.5
短大・高専・専修卒	9	1.29	18.0	10	1.43	27.0	22	1.69	31.9
高校卒	7	1.17	14.0	5	1.00	13.5	17	1.89	24.6
中学卒	0	0.00	0.0	1	1.00	2.7	0	0.00	0.0
合計	50	2.00	100.0	37	1.76	100.0	69	2.30	100.0

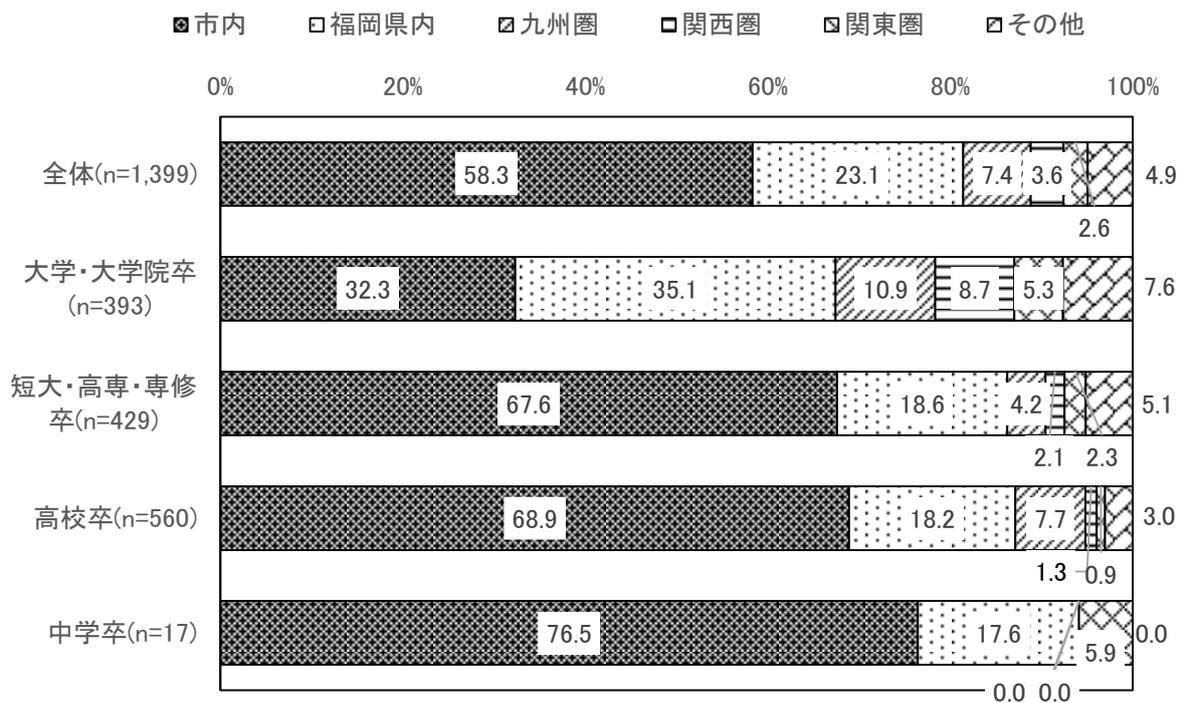
※《 》内の数値は全体における出身地別構成比

図 29 採用した経験者の最終学歴別構成比



最終学歴別に採用者数を出身地別にみると、大学・大学院卒は「市内」が32.3%、短大・高専・先週卒は67.6%、高校卒は68.9%、中学卒は76.5%と、市内出身者の割合は学歴が高いほど低く、この傾向は新規学卒者よりも強くなっている。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 30 採用した経験者の出身地別構成比



(4) 新規学卒者（正社員）の離職状況

令和2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16.4%、1年以上2年以内の離職率は11.9%、2年以上3年以内の離職率は7.1%となっており、在職年数が増えるにつれ離職率は減少する傾向にある。

前回調査と比較すると、直近3年間の離職率は26.4%で、9.1ポイント上昇している。

直近3年間で採用後3年以内に離職した人数の合計は1,468人で、離職率は26.4%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2年度は16.4%、令和3年度は16.8%、令和4年度は14.0%となっている。

前回調査と比較すると、直近3年間の離職率は26.4%で、9.1ポイント上昇している。

表 13 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
			R1年度	938	213 22.7
R2年度	884	105 17.4	105 11.9	49 5.5	
R3年度	860	96 11.2	96 11.2		
合計	2,682	463 17.3	287 10.7	130 4.8	46 1.7

< 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
			R2年度	1,754	621 35.4
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

(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67.4%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・大学院卒」が51.2%と最も高く、次いで「短大・高専・専修卒」が26.8%、「高校卒」が21.6%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51.2%と最も多く、次いで「パートタイム」が36.5%、「臨時雇」が12.3%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67.4%（410事業所）と、前回調査から11.3ポイント高くなっている。

業種別に見ると、採用を「予定している」割合は、不動産業、サービス業が73.8%で最も高く、次いで金融業、保険業が72.7%、医療、福祉が70.5%となっており、特に金融業、保険業は前回調査から36.3ポイント上昇している。

図 31 今後1年間の採用予定の有無

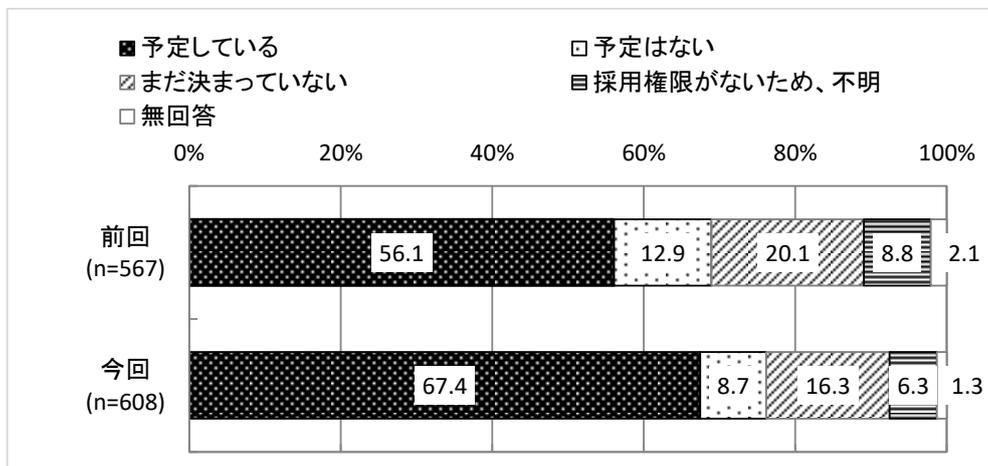


表 14 今後1年間の採用予定の有無

		全体	予定している	予定はない	まだ決ま ていない	採用権限が ないため、 不明	無回答
単位: %							
全体		567 608	56.1 67.4	12.9 8.7	20.1 16.3	8.8 6.3	2.1 1.3
業 種	建設業	71 76	63.4 67.1	9.9 5.3	18.3 15.8	4.2 7.9	4.2 3.9
	卸・小売業、宿泊・飲食業	91 98	42.9 60.2	16.5 12.2	25.3 20.4	13.2 7.1	2.2 0.0
	不動産業、サービス業	104 107	54.8 73.8	13.5 4.7	21.2 16.8	7.7 3.7	2.9 0.9
	医療、福祉	105 129	61.0 70.5	15.2 10.1	17.1 14.7	4.8 3.1	1.9 1.6
	金融業、保険業	11 11	36.4 72.7	0.0 0.0	18.2 0.0	45.5 27.3	0.0 0.0
	運輸・通信業	71 85	63.4 69.4	9.9 4.7	15.5 15.3	11.3 9.4	0.0 1.2
	製造業	91 98	60.4 62.2	9.9 14.3	22.0 16.3	5.5 6.1	2.2 1.0
	その他	23 2	39.1 100.0	21.7 0.0	21.7 0.0	17.4 0.0	0.0 0.0

※上段は前回数値、下段は今回数値。

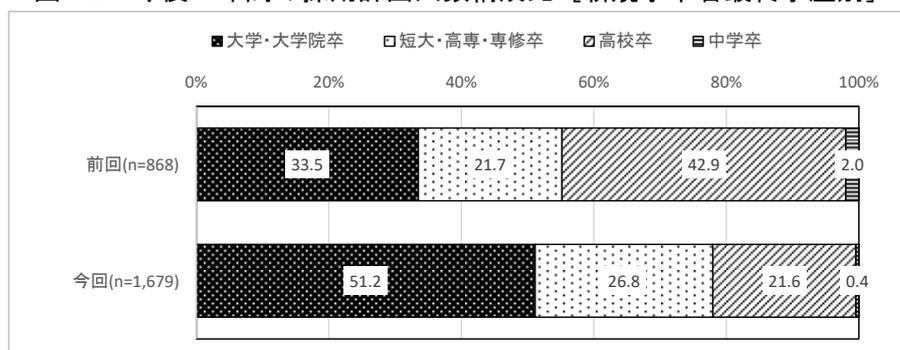
② 新規学卒者の採用計画数

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36.2%（220事業所）で、前回調査の51.9%から15.7ポイント低くなっている。採用計画人数は1,679人、学歴別構成は「大学・大学院卒」が51.2%と最も高く、次いで「短大・高専・専修卒」が26.8%、「高校卒」が21.6%となっており、前回調査から「大学・大学院卒」は大幅に増加、「高校卒」は大幅に減少している。

表 15 今後1年間の採用計画人数 [新規学卒者最終学歴別]

n=220	全体		
	合計	1事業所平均	構成比 (%)
大学・大学院卒	859	7.47	51.2
短大・高専・専修卒	450	5.06	26.8
高校卒	363	3.33	21.6
中学卒	7	2.33	0.4
合計	1,679	7.63	100.0

図 32 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]



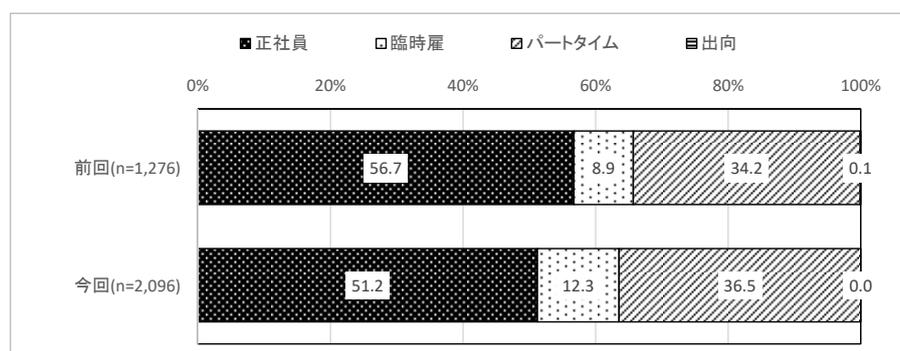
③ 経験者の採用計画数

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48.8%（297事業所）で、採用計画人数は2,096人となっている。雇用形態別に見ると、「正社員」が51.2%で最も高く、次いで「パートタイム」が36.5%、「臨時雇」が12.3%となっている。

表 16 今後1年間の採用計画人数 [経験者雇用形態別]

n=297	全体		
	合計	1事業所平均	構成比 (%)
正社員	1,074	4.04	51.2
臨時雇	258	8.32	12.3
パートタイム	764	8.13	36.5
出向	0	0.00	0.0
合計	2,096	7.06	100.0

図 33 今後1年間の採用計画人数構成比 [経験者雇用形態別]

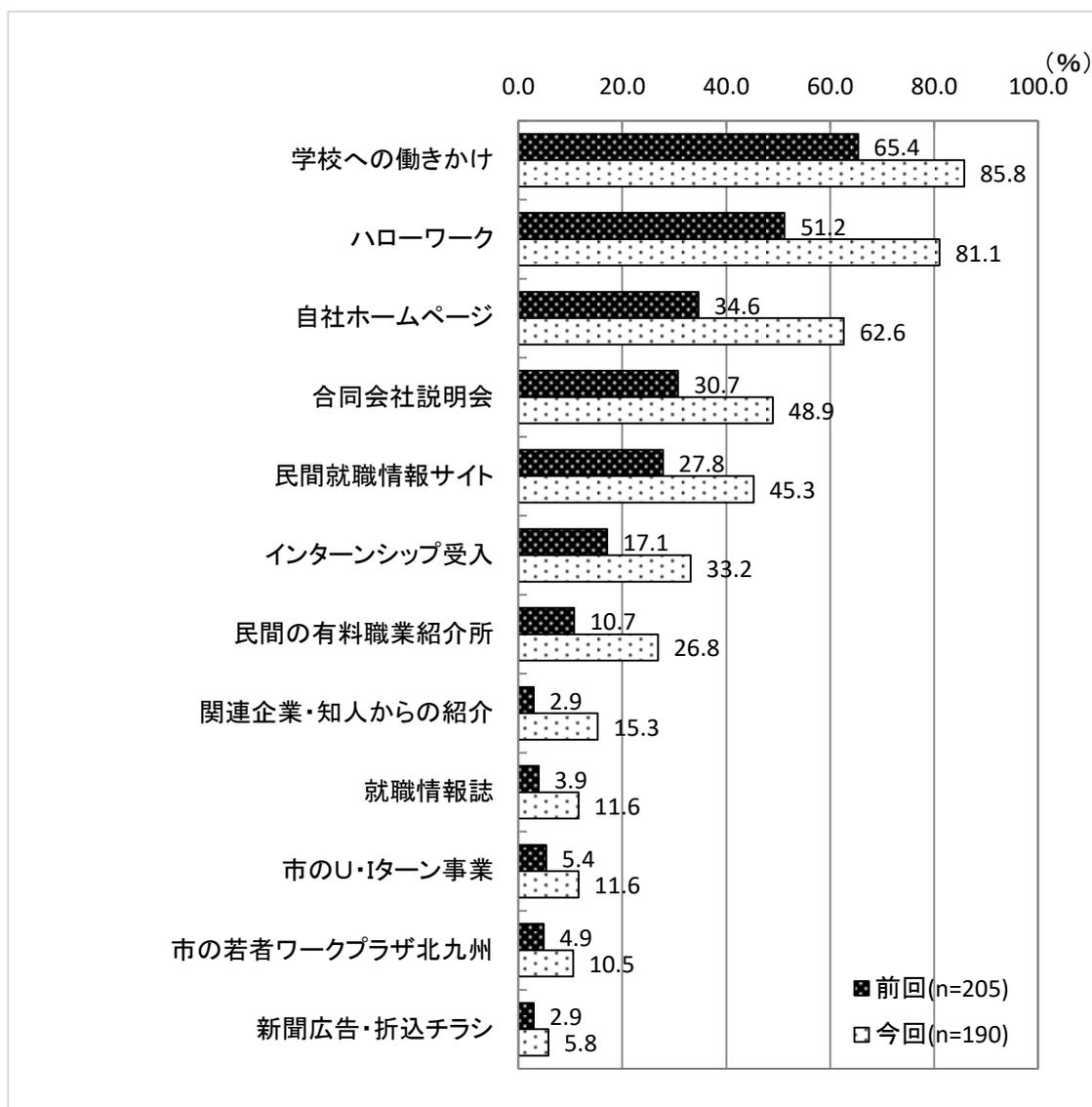


④ 今後の新規学卒者の採用方法

今後の新規学卒者の採用方法としては、「学校への働きかけ」が85.8%で最も高く、次いで「ハローワーク」が81.1%、「自社ホームページ」が62.6%、「合同会社説明会」が48.9%となっている。

前回調査と比べると採用方法の上位は変わらないものの、その回答率は下位の採用方法も含めて大幅に増加している。

図 34 新規学卒者の採用方法

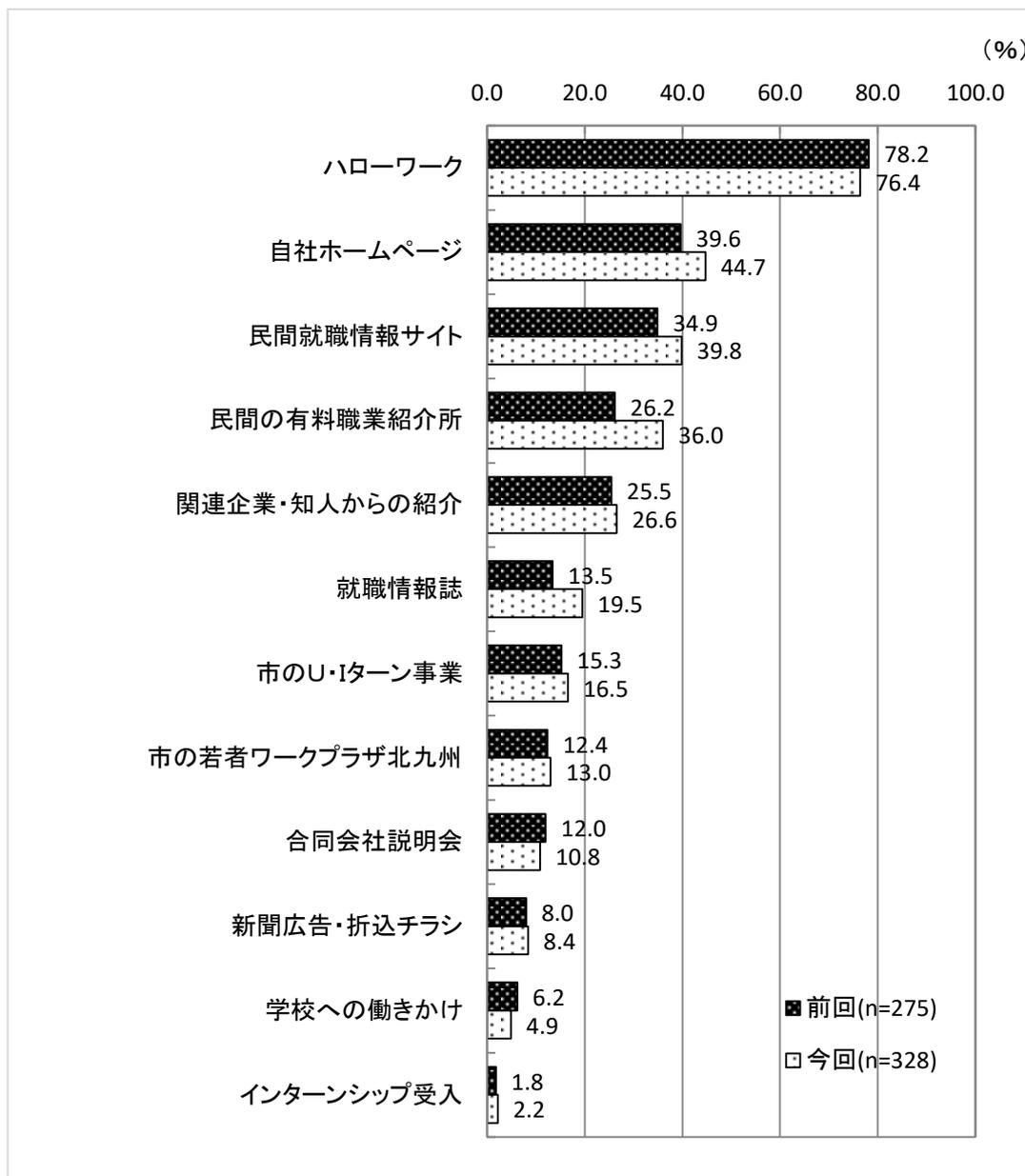


⑤ 今後の経験者の採用方法

今後の経験者の採用方法としては、「ハローワーク」が76.4%で最も高く、次いで、「自社ホームページ」が44.7%、「民間就職情報サイト」が39.8%、「民間の有料職業紹介所」が36.0%となっている。

前回調査と比べると、「民間の有料職業紹介所」が26.2%から36.0%と9.8ポイント高くなっている。

図 35 経験者採用の方法



(6) 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22.9%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79.7%を占めている。

テレワークの課題としては、半数近い事業所が「社員間のコミュニケーションが希薄になる不安がある」ことをあげている。

テレワークを導入しない理由は、85.0%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75.5%、「導入している」が22.9%、「今後導入予定」が0.7%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」は医療、福祉（89.1%）や建設業（81.6%）、製造業（71.4%）で高く、前回調査と同水準で推移している。「導入している」は運輸・通信業（32.9%）や不動産業、サービス業（31.8%）で高く、前回調査と同水準で推移している。

図 36 テレワークの導入予定

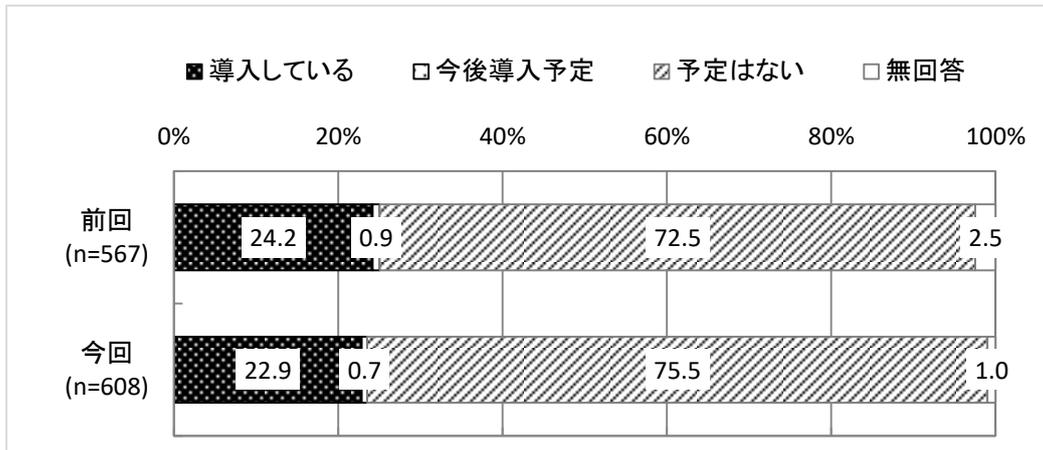


表 17 業種別にみたテレワークの導入予定

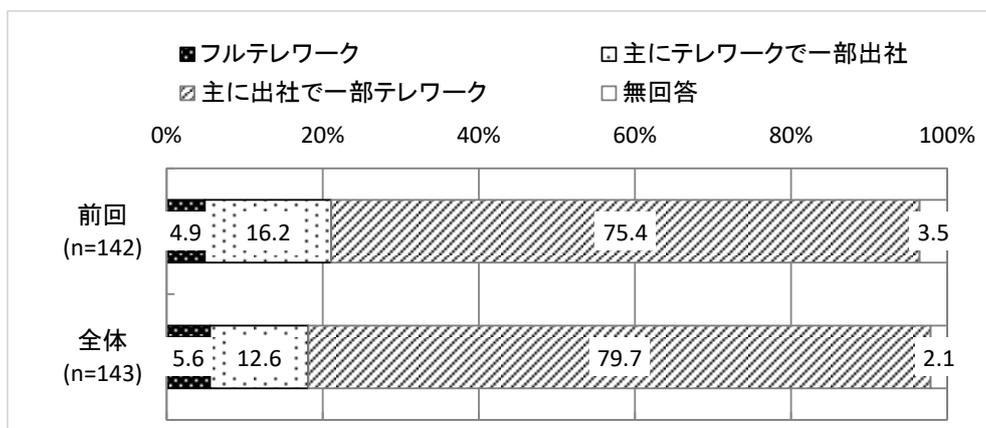
単位: %		全体	導入して いる	今後導入 予定	予定はな い	無回答
全体		567	24.2	0.9	72.5	2.5
		608	22.9	0.7	75.5	1.0
業 種	建設業	71	16.9	0.0	76.1	7.0
		76	17.1	1.3	81.6	0.0
	卸・小売業、宿泊・飲食業	91	16.5	3.3	79.1	1.1
		98	17.3	2.0	79.6	1.0
	不動産業、サービス業	104	38.5	0.0	60.6	1.0
		107	31.8	0.0	66.4	1.9
	医療、福祉	105	10.5	1.0	87.6	1.0
		129	10.1	0.0	89.1	0.8
	金融業、保険業	11	63.6	0.0	36.4	0.0
	11	54.5	0.0	45.5	0.0	
運輸・通信業	71	31.0	0.0	67.6	1.4	
	85	32.9	0.0	64.7	2.4	
製造業	91	25.3	1.1	68.1	5.5	
	98	27.6	1.0	71.4	0.0	
その他	23	30.4	0.0	69.6	0.0	
	2	50.0	0.0	50.0	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5.6%、「主にテレワークで一部出社」が12.6%、「主に出勤で一部テレワーク」が79.7%となっており、前回調査と同水準で推移している。

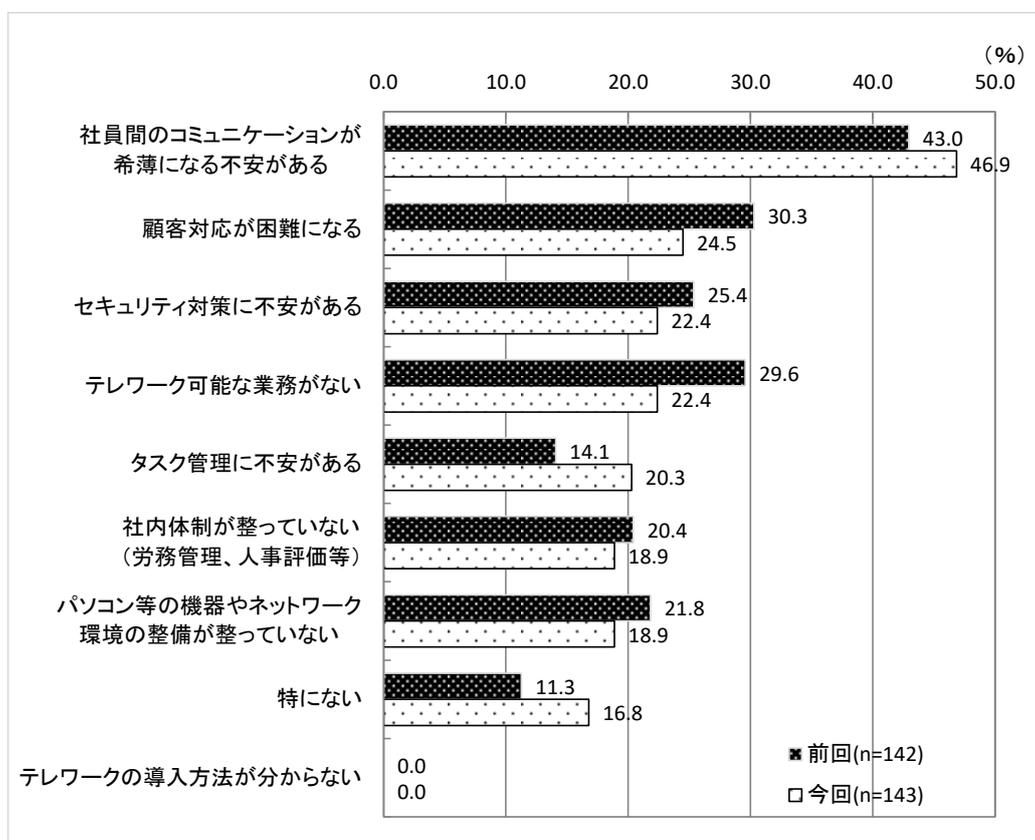
図 37 テレワークの頻度



③ テレワークの課題

テレワークの課題は、「社員間のコミュニケーションが希薄になる不安がある」が46.9%、「顧客対応が困難になる」が24.5%、「セキュリティ対策に不安がある」「テレワーク可能な業務がない」がともに22.4%となっている。

図 38 テレワークの課題



④ 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、「出社しなければできない業務が多いため」が85.0%と突出して高くなっている。

業種別にみると、いずれの業種でも「出社しなければできない業務が多いため」が第1位の理由となっている。

図 39 テレワークを導入しない理由

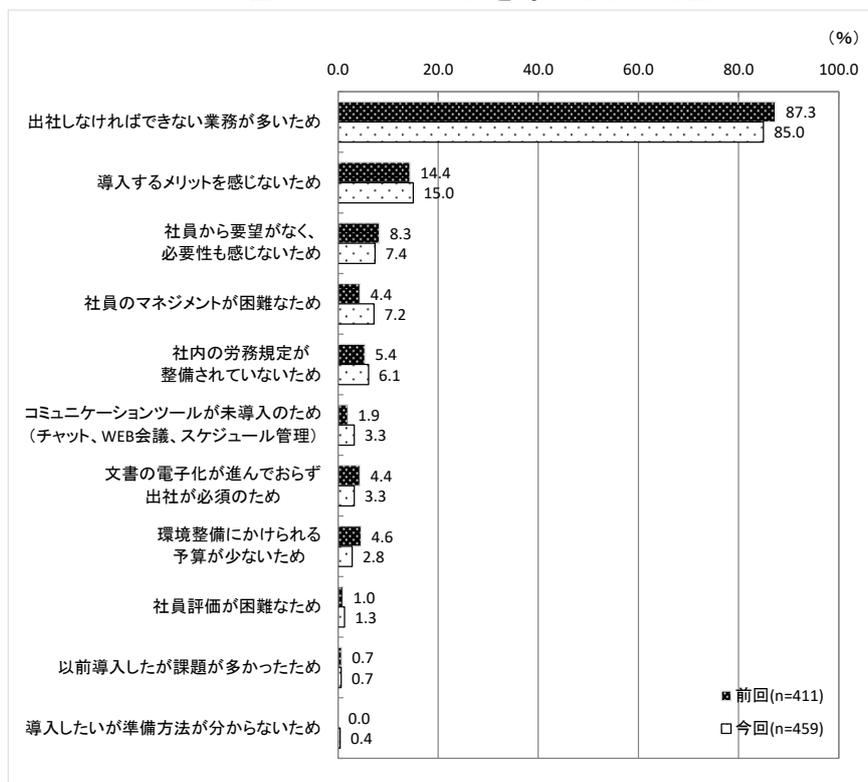


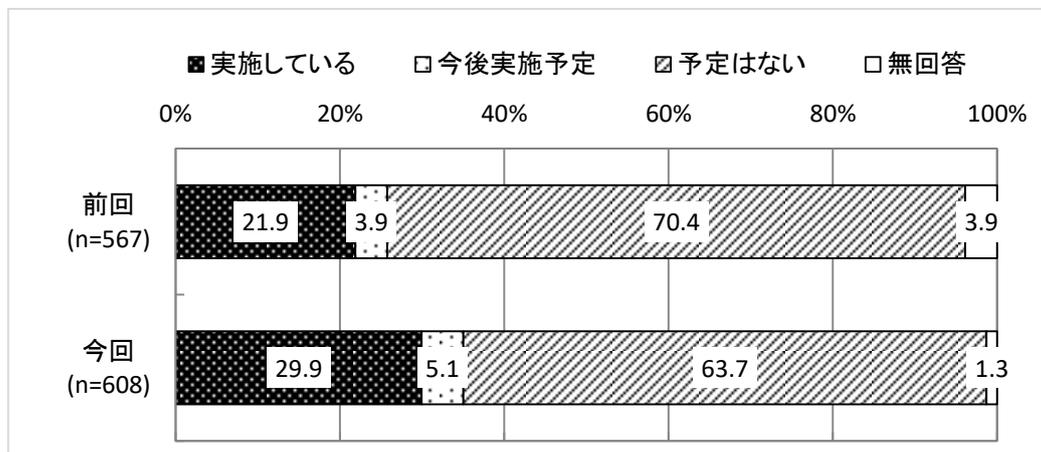
表 18 業種別にみたテレワークを導入しない理由（上位3位）

単位: %	回答数	第1位	第2位	第3位		
建設業	62	出社しなければできない業務が多いため 88.7	導入するメリットを感じないため 19.4	社員から要望がなく、必要性を感じないため 9.7		
卸・小売業	54	出社しなければできない業務が多いため 87.0	導入するメリットを感じないため 9.3	社内の労務規定が整備されていないため 9.3		
宿泊業、飲食サービス業	24	出社しなければできない業務が多いため 66.7	導入するメリットを感じないため 20.8	環境整備にかけられる予算が少ないため 12.5	社員から要望がなく、必要性を感じないため 12.5	
不動産業、物品賃貸業	5	出社しなければできない業務が多いため 80.0	社内の労務規定が整備されていないため 20.0	社員のマネジメントが困難なため 20.0	環境整備にかけられる予算が少ないため 20.0	導入するメリットを感じないため 20.0
金融業、保険業	5	出社しなければできない業務が多いため 100.0	社員のマネジメントが困難なため 20.0	導入するメリットを感じないため 20.0		
運輸業、郵便業	54	出社しなければできない業務が多いため 72.2	導入するメリットを感じないため 16.7	社内の労務規定が整備されていないため 16.7		
情報通信業	1	出社しなければできない業務が多いため 100.0				
製造業	70	出社しなければできない業務が多いため 87.1	導入するメリットを感じないため 14.3	社員のマネジメントが困難なため 11.4		
医療、福祉	115	出社しなければできない業務が多いため 90.4	導入するメリットを感じないため 13.9	社員から要望がなく、必要性を感じないため 6.1		
教育、学習支援業	12	出社しなければできない業務が多いため 91.7	社員のマネジメントが困難なため 8.3			
その他サービス業	54	出社しなければできない業務が多いため 83.3	導入するメリットを感じないため 16.7	社員から要望がなく、必要性を感じないため 11.1		
その他	1	環境整備にかけられる予算が少ないため 100.0	出社しなければできない業務が多いため 100.0			

⑤ 採用活動時のオンライン面接

採用活動時のオンライン面接は、「予定はない」が63.7%、「実施している」が29.9%、「今後実施予定」が5.1%となっており、「実施している」事業所は前回調査から8.0ポイント増加している。

図 40 採用活動時のオンライン面接実施状況



(7) 大学生の就職活動、インターンシップの導入状況

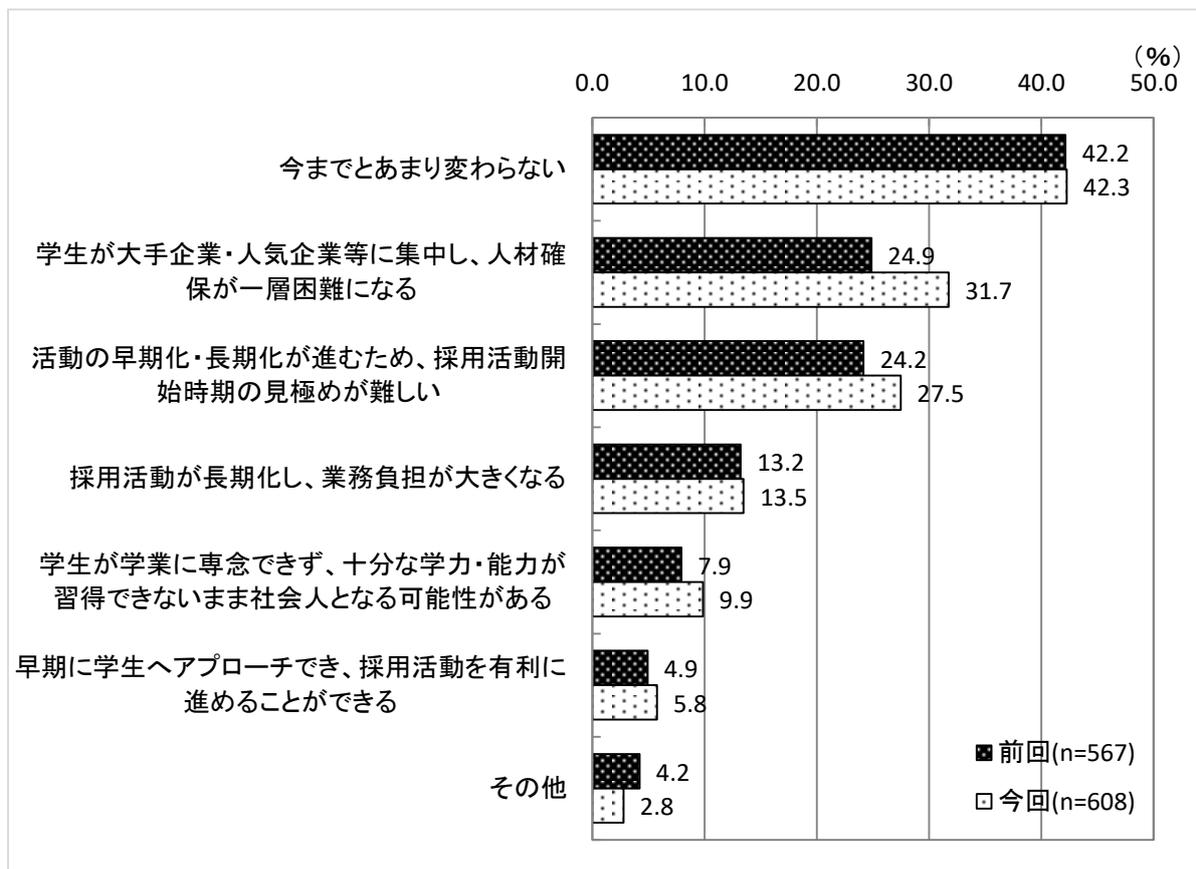
大学生の就職活動ルールの変更は、「今までとあまり変わらない」が42.3%で最も高く、次いで「学生が大手企業・人気企業等に集中し、人材確保が一層困難になる」が31.7%、「活動の早期化・長期化が進むため、採用活動開始時期の見極めが難しい」が27.5%となっている。

インターンシップを「導入している」事業所は22.4%、「導入していない」は75.7%、そのうち「自社で募集」している事業所が47.8%となっている。

① 大学生の就職活動ルールの変更について

大学生の就職活動ルールの変更は、「今までとあまり変わらない」が42.3%で最も高く、次いで「学生が大手企業・人気企業等に集中し、人材確保が一層困難になる」が31.7%、「活動の早期化・長期化が進むため、採用活動開始時期の見極めが難しい」が27.5%、「採用活動が長期化し、業務の負担が大きくなる」が13.5%となっている。

図 41 就職活動ルールの変更



② インターンシップの導入状況

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22.4%、「導入していない」は75.7%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47.8%で最多、次いで「民間の就職情報サイトを經由して募集」が40.4%、「北九州商工会議所を經由して募集」が25.7%となっている。

図 42 インターンシップの導入状況

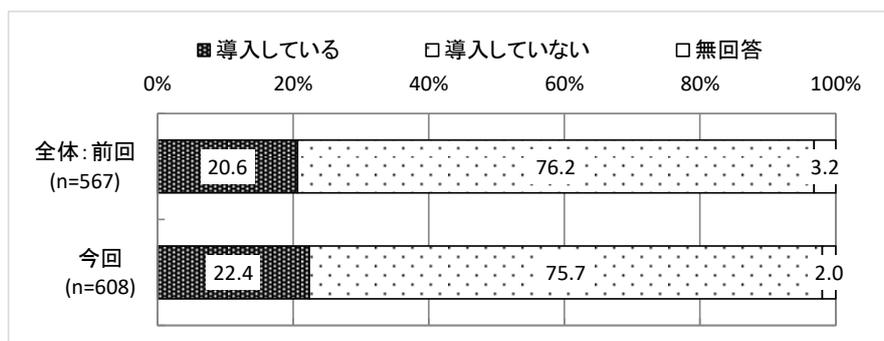
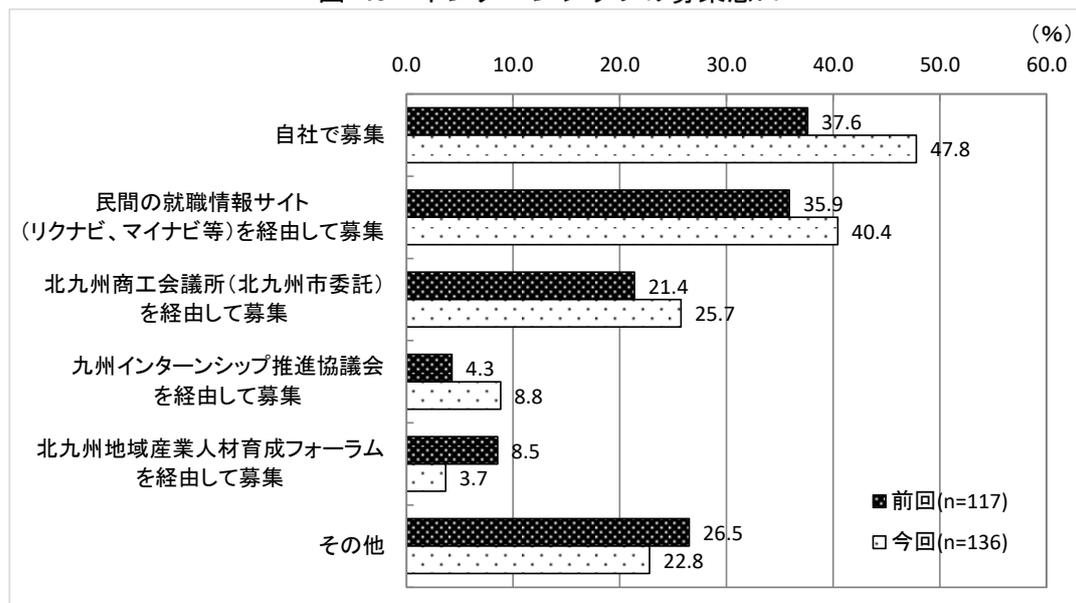
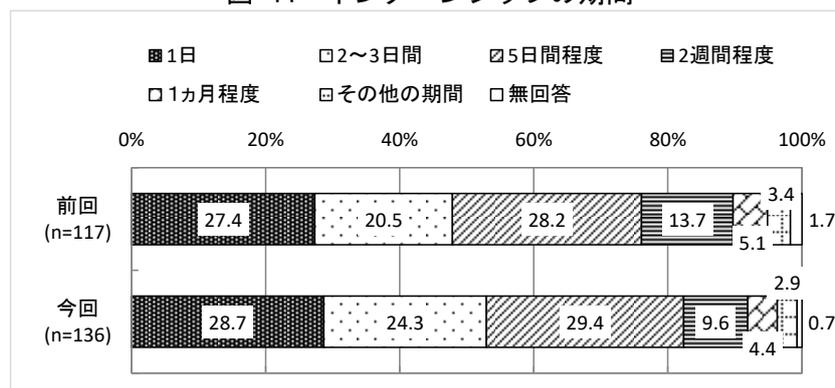


図 43 インターンシップの募集窓口



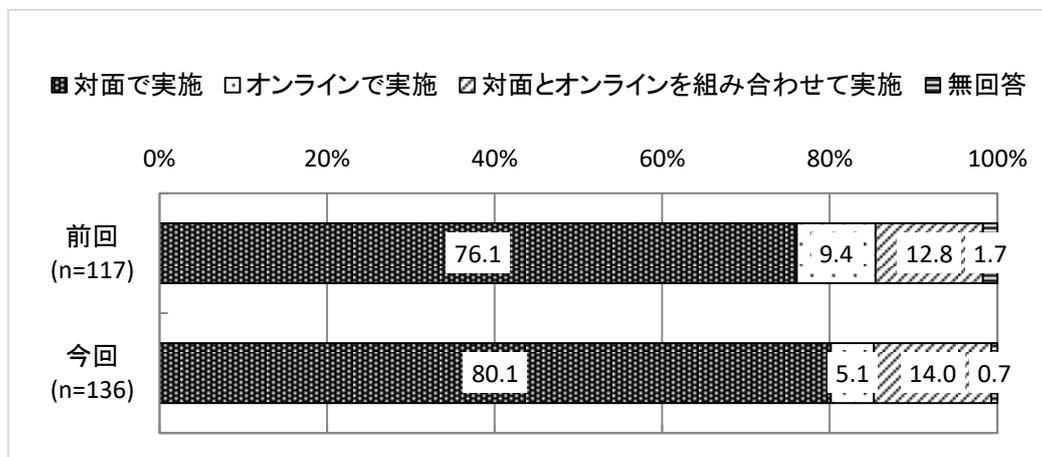
インターンシップを「導入している」と回答した事業所に対して、インターンシップの期間を尋ねたところ、「1日」が28.7%、「2~3日間」が24.3%、「5日間程度」が29.4%と、80%強が1週間未満をインターンシップの期間としている。

図 44 インターンシップの期間



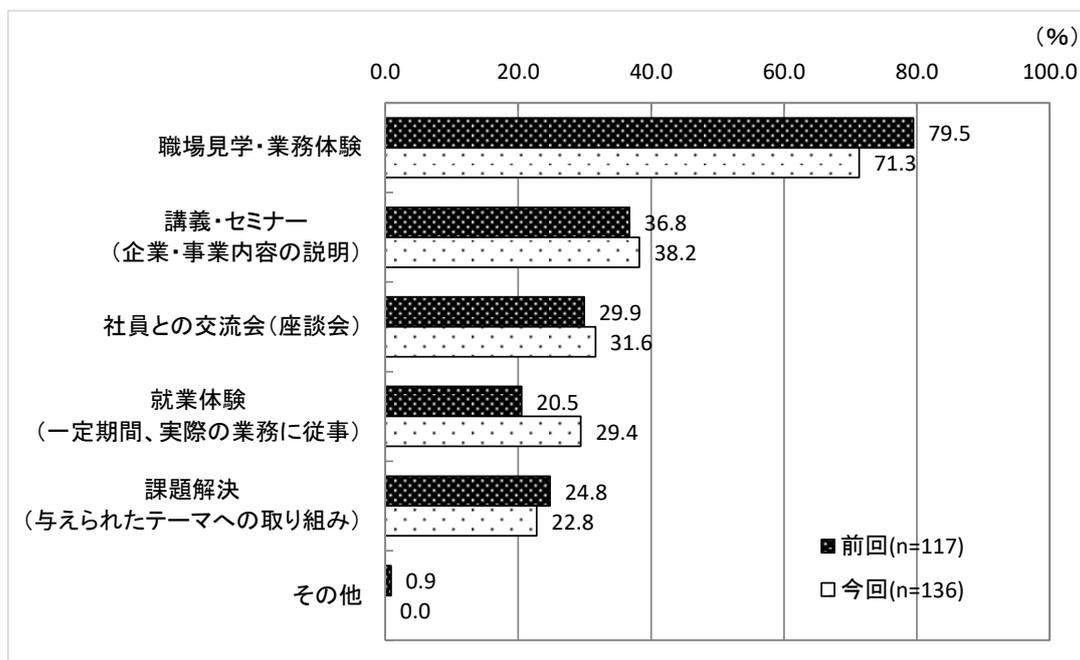
インターンシップを「導入している」と回答した事業所に対して、インターンシップの実施方法を尋ねたところ、「対面で実施」が80.1%、次いで「対面とオンラインを組み合わせる実施」が14.0%、「オンラインで実施」は5.1%となっている。

図 45 インターンシップの実施方法



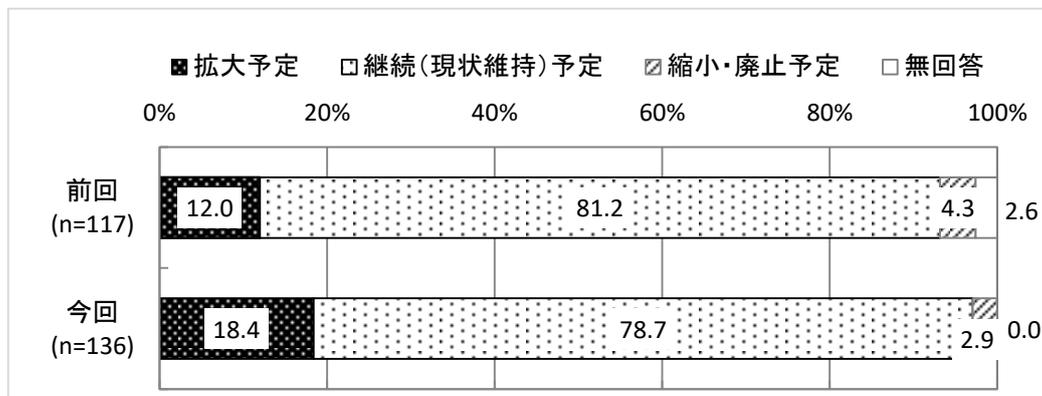
インターンシップを「導入している」と回答した事業所に対して、インターンシップの内容を尋ねたところ、「職場見学・業務体験」が71.3%で最多、次いで「講義・セミナー」が38.2%、「社員との交流会」が31.6%となっている。

図 46 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、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78.7%で最も高く、次いで「拡大予定」が18.4%、「縮小・廃止予定」は2.9%となっている。

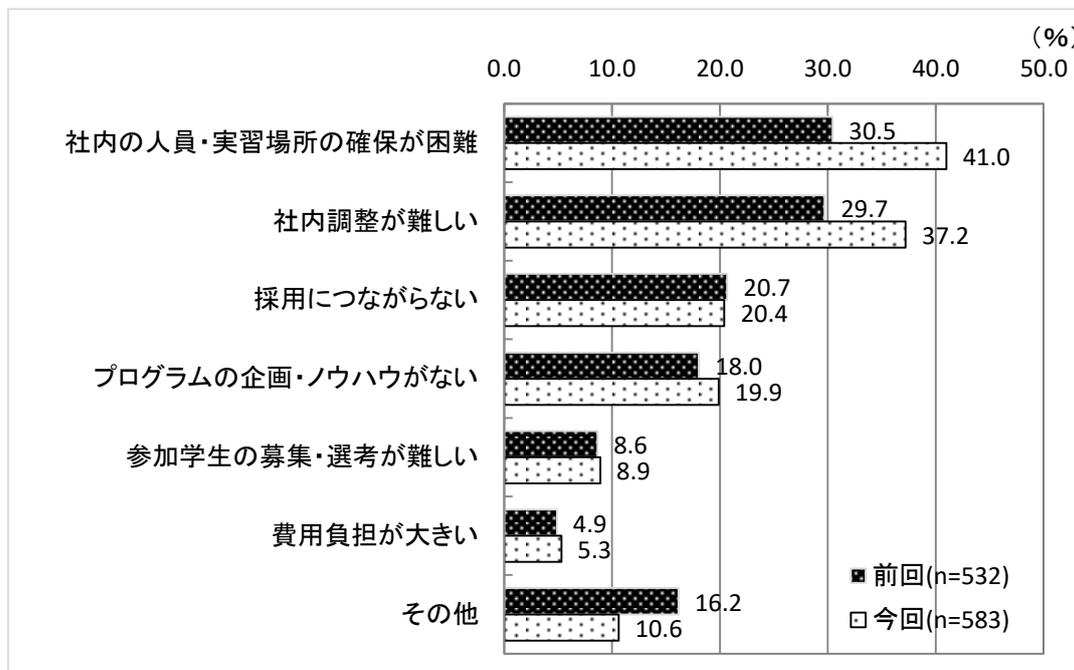
図 47 インターンシップの実施予定



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、「社内の人員・実習場所の確保が困難」が41.0%で最も高く、次いで「社内調整が難しい」が37.2%、「採用につながらない」が20.4%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」と「社内調整が難しい」は大幅に増加しており、ヒト・場所などの調整がインターンシップの導入・継続をさらに困難にしている。

図 48 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



3. 高齢者（55歳以上）雇用について

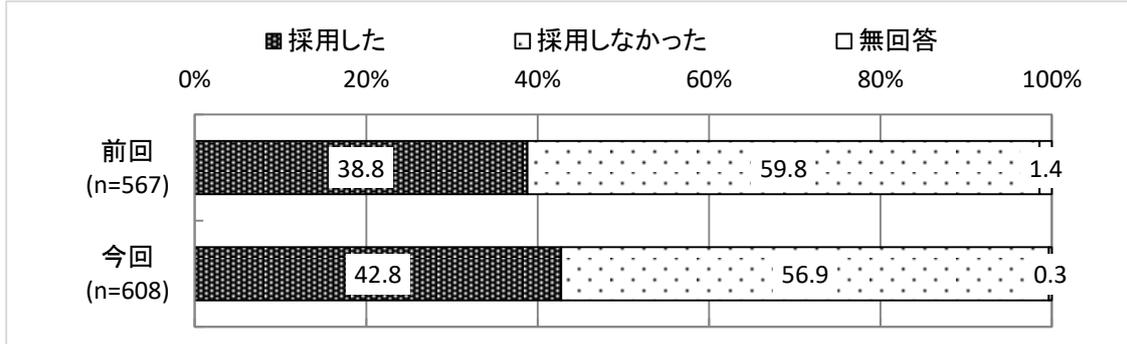
(1) 高齢者の採用状況

過去1年間に高齢者（55歳以上）を採用した事業所は全体の42.8%で、前回調査（38.8%）と同水準となっている。高齢者の採用職種では「専門・技術職」（36.2%）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42.8%となっている。

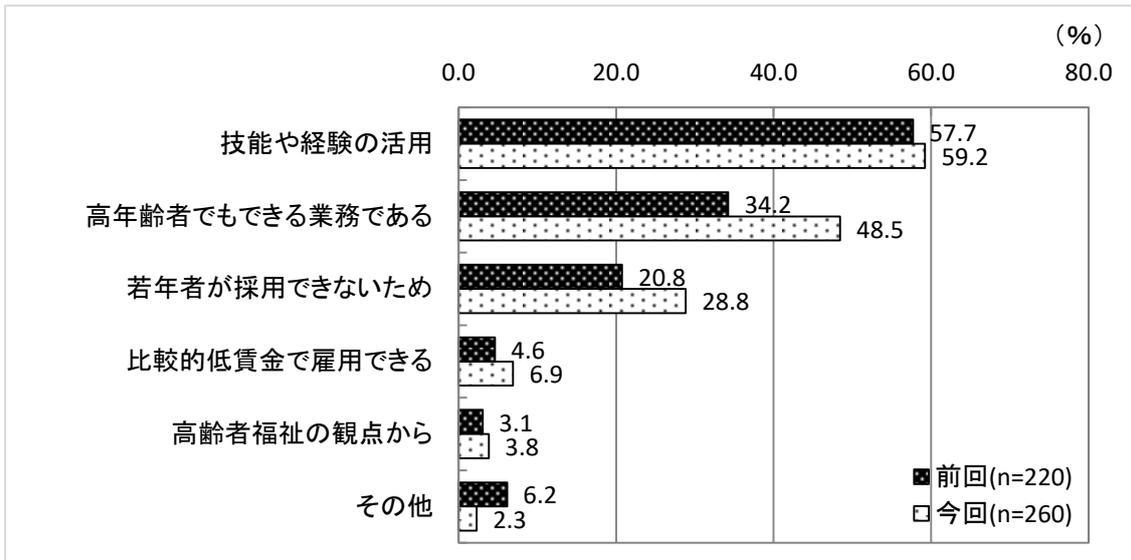
図 49 過去1年間の高齢者採用の有無



② 高齢者を採用した理由

55歳以上の高齢者を「採用した」と回答した260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59.2%で最も高く、次いで「高齢者でもできる業務である」が48.5%となっており、「高齢者でもできる業務である」は前回調査から14.3ポイント高くなっている。

図 50 高齢者の採用及び採用予定理由



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260事業所に対し、採用者の職種について質問したところ、職種では「専門・技術職」の割合が36.2%で最も高く、次いで「運搬・清掃・包装等」が18.5%、「サービス職」が16.5%、「事務職」が12.3%となっている。

図 51 高年齢採用者の職種

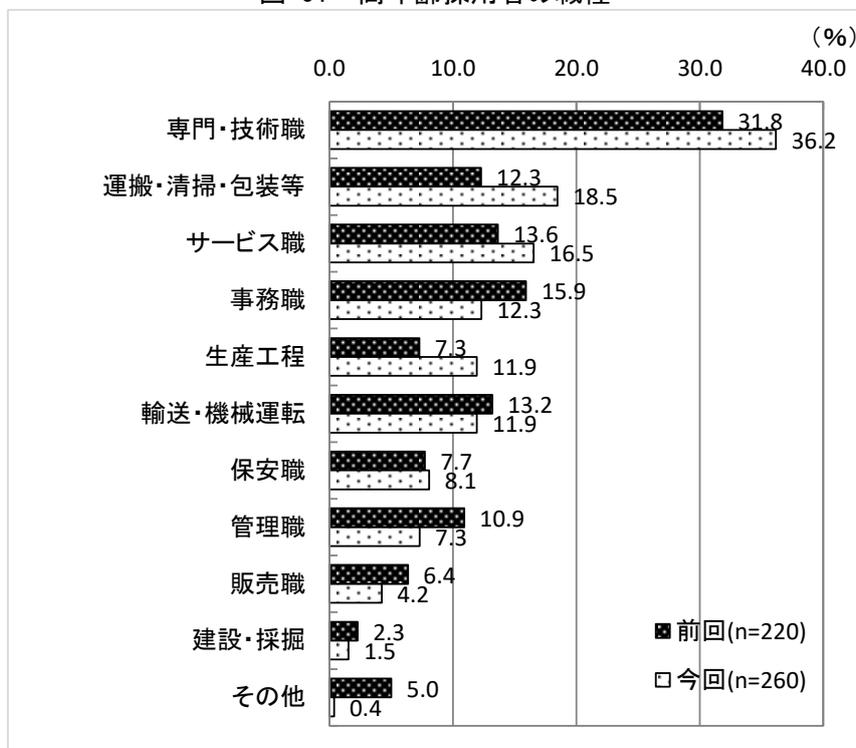


表 19 高年齢採用者の職種

	全体	管理職	専門・技術職	事務職	販売職	サービス職	保安職	生産工程	輸送・機械運転	運搬・清掃・包装等	建設・採掘	その他	無回答	
全体	220 260	10.9 7.3	31.8 36.2	15.9 12.3	6.4 4.2	13.6 16.5	7.7 8.1	7.3 11.9	13.2 11.9	12.3 18.5	2.3 1.5	5.0 0.4	1.8 0.4	
業種	建設業	23 23	17.4 8.7	34.8 69.6	13.0 17.4	0.0 4.3	4.3 4.3	8.7 8.7	0.0 4.3	8.7 8.7	8.7 17.4	17.4 0.0	4.3 0.0	4.3 0.0
	卸・小売業、宿泊・飲食業	27 34	14.8 2.9	3.7 14.7	11.1 17.6	44.4 14.7	14.8 23.5	0.0 2.9	11.1 14.7	3.7 14.7	22.2 35.3	0.0 0.0	0.0 0.0	3.7 0.0
	不動産業、サービス業	52 54	9.6 3.7	36.5 22.2	26.9 5.6	0.0 1.9	15.4 14.8	13.5 24.1	94.2 5.6	92.3 9.3	82.7 33.3	98.1 0.0	84.6 1.9	1.9 0.0
	医療、福祉	52 73	5.8 11.0	51.9 58.9	5.8 16.4	0.0 0.0	28.8 34.2	7.7 5.5	94.2 1.4	96.2 1.4	86.5 6.8	98.1 0.0	94.2 0.0	1.9 0.0
	金融業、保険業	3 6	0.0 16.7	33.3 16.7	66.7 50.0	33.3 16.7	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 16.7	0.0 16.7	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0
	運輸・通信業	33 36	6.1 2.8	21.2 25.0	15.2 2.8	3.0 2.8	6.1 2.8	3.0 2.8	0.0 2.8	57.6 47.2	9.1 16.7	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 2.8
	製造業	21 32	19.0 12.5	19.0 25.0	9.5 9.4	0.0 6.3	0.0 0.0	0.0 0.0	38.1 56.3	14.3 3.1	0.0 9.4	0.0 0.0	4.8 0.0	0.0 0.0
	その他	9 2	22.2 0.0	33.3 0.0	33.3 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	33.3 0.0	11.1 100.0	0.0 0.0	22.2 50.0	11.1 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0

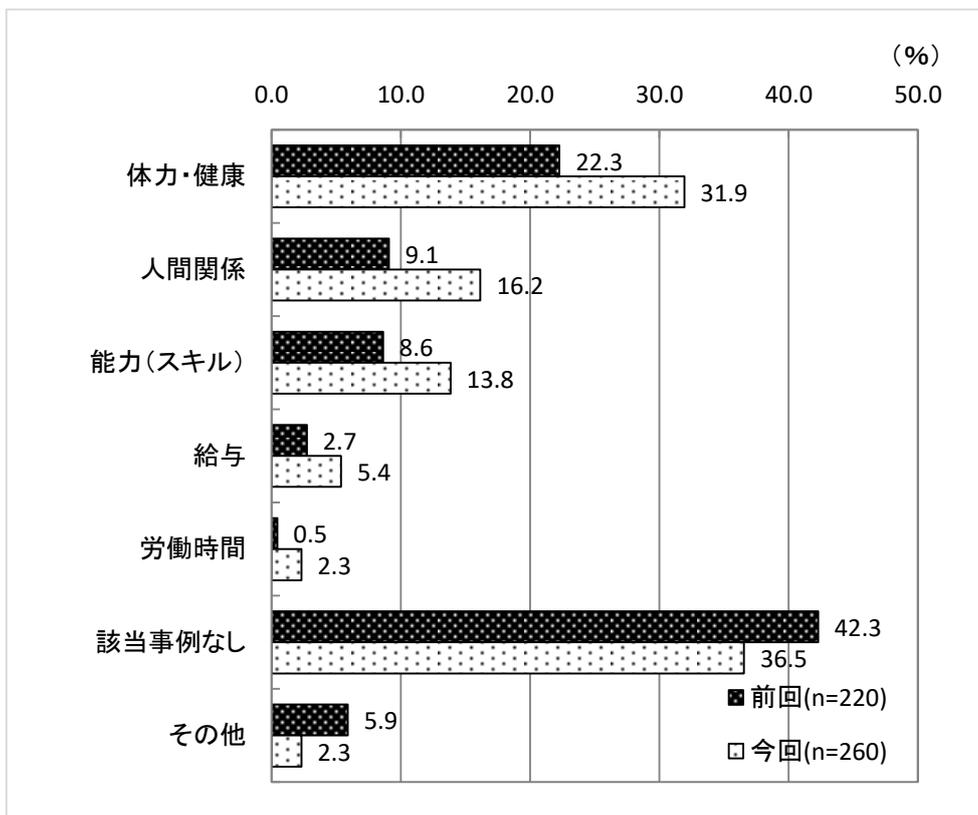
※上段は前回数値、下段は今回数値。

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36.5%を占めるなかで、「体力・健康」が31.9%、「人間関係」が16.2%、「能力（スキル）」が13.8%となっている。

前回調査と比べると、「体力・健康」は9.6ポイント、「人間関係」は7.1ポイント高くなっている。

図 52 採用後の退職理由



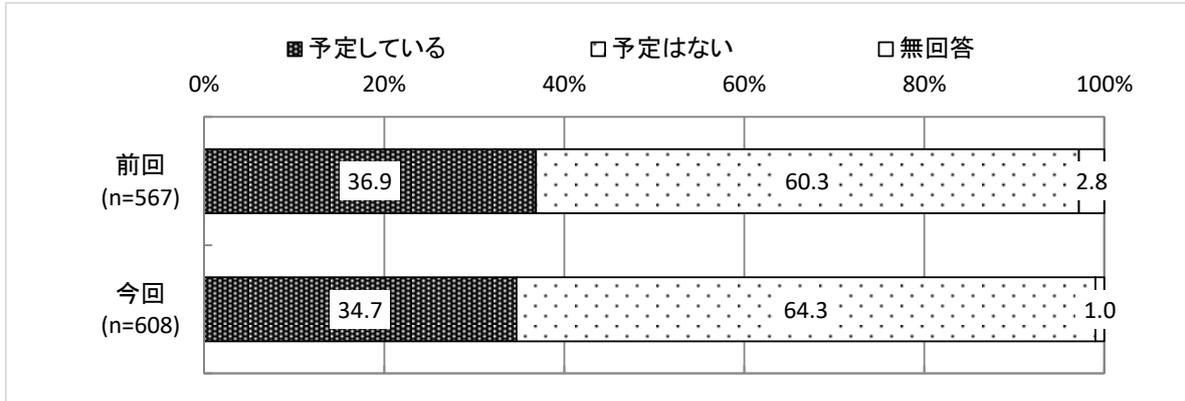
(2) 高齢者の採用計画

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34.7%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34.7%となっている。

図 53 高齢者の今後1年間の採用予定の有無

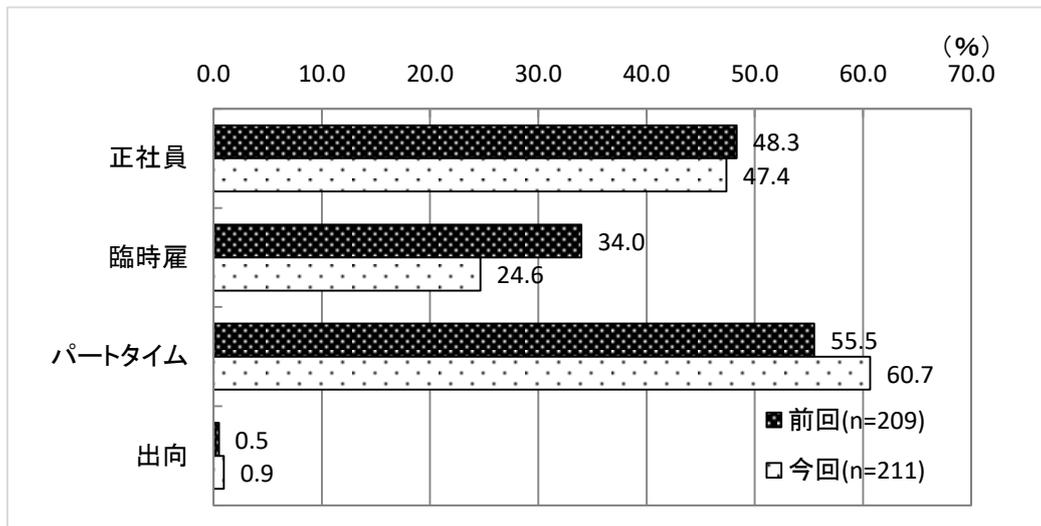


② 採用したい雇用形態

高齢者の今後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、理由及び職種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47.4%、「臨時雇」が24.6%、「パートタイム」が60.7%となっている。

前回調査と比べると、「臨時雇」は9.4ポイント低下している。

図 54 採用したい雇用形態



高年齢者を採用したい理由については、「技能や経験の活用」が57.3%で最も高く、次いで「高年齢者でもできる業務である」が54.0%、「若年者が採用できないため」が37.0%となっている。

高年齢者を採用したい職種については、「専門・技術職」が36.0%で最も高く、次いで「運搬・清掃・包装等」が23.2%、「サービス職」が17.1%となっている。

前回調査と比べると、「運搬・清掃・包装等」は8.4ポイント高くなっている。

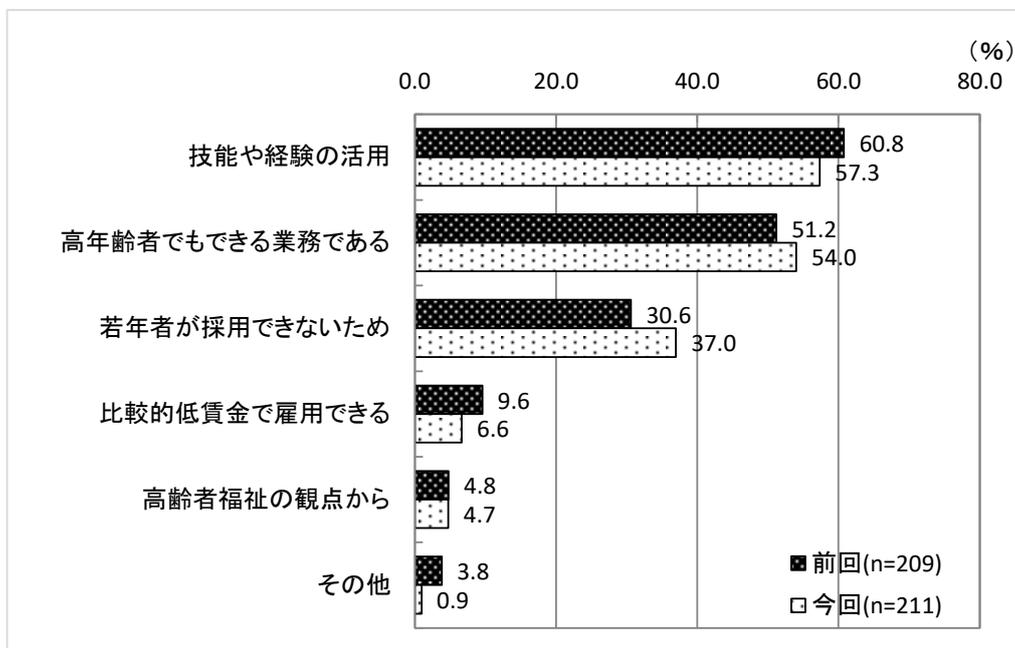
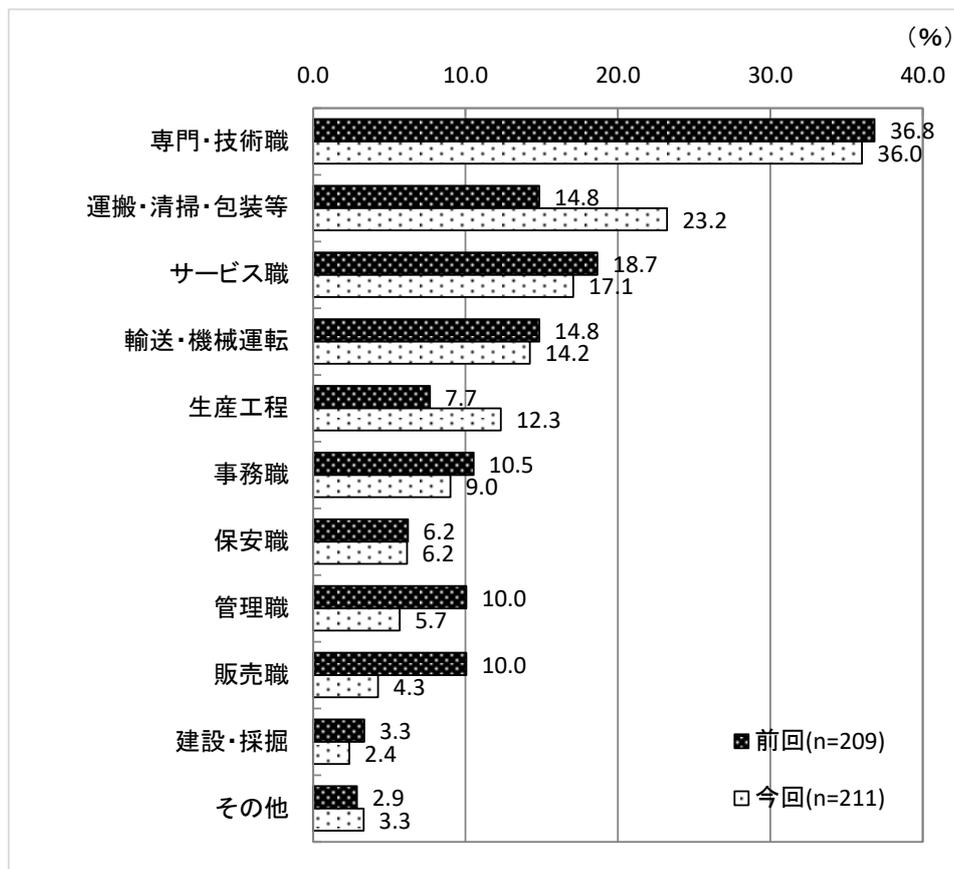


図 56 高年齢者を採用したい職種



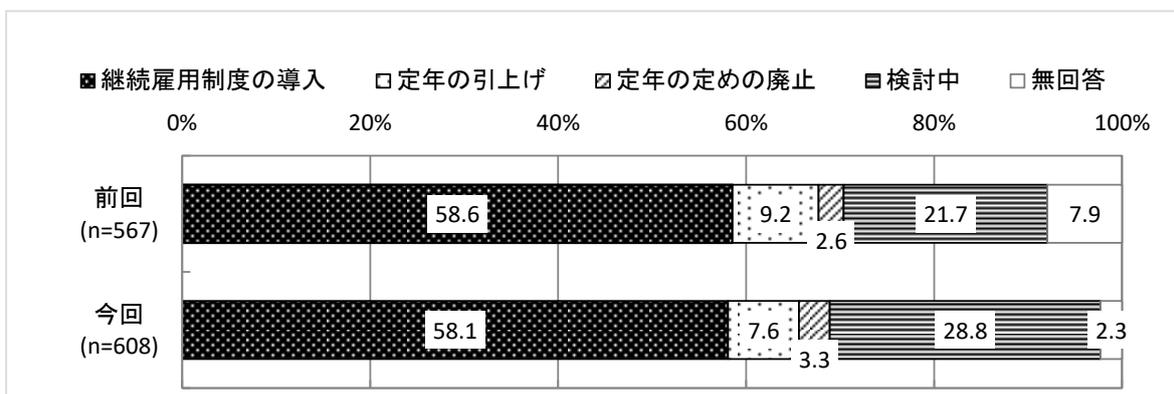
(3) 高齢者の雇用確保の取組

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58.1%、そのうち雇用終了年齢を「65歳」とする事業所は44.8%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58.1%で最も高く、次いで「検討中」が28.8%、「定年の引上げ」が7.6%となっている。

図 57 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（353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、「65歳」が44.8%で最も高く、次いで「年齢の定めなし」が25.2%、「70歳以上」が16.1%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、定年前の「6割～7割」（31.4%）が最多で、次いで「8割～9割」（30.0%）、「同等以上」（29.2%）となっている。

図 58 継続雇用制度の雇用終了年齢

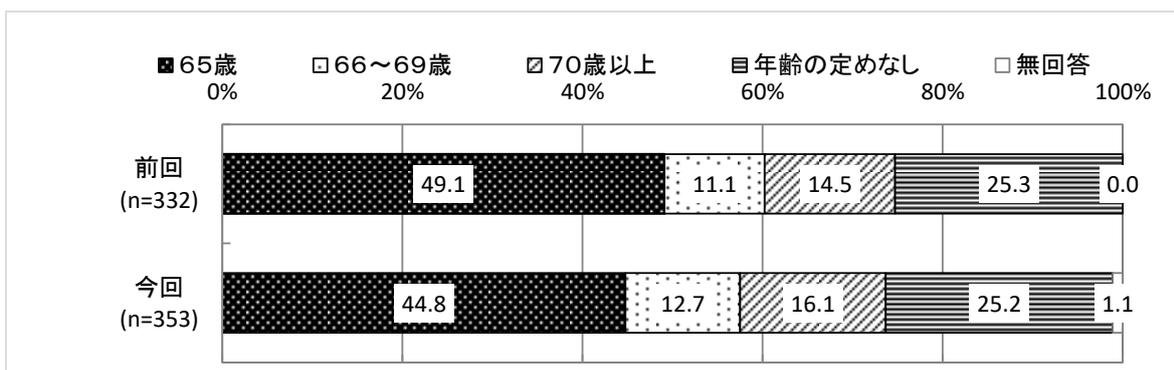
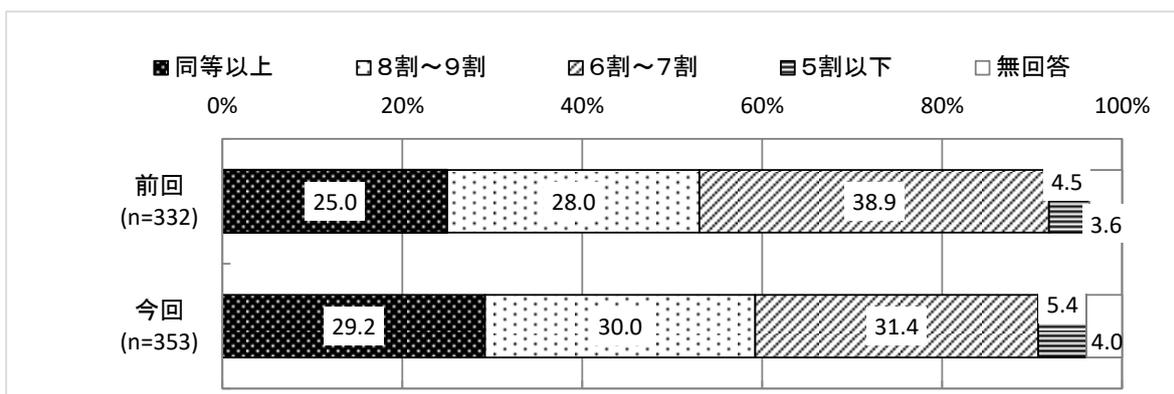


図 59 継続雇用制度対象者の賃金水準



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79.9%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47.9%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60.5%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「ITエンジニア」が27.6%で最多、次いで「機械設計等の技術者」が24.1%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43.7%で最多となっている。外国人材を雇用していない事業所においては「よく分からない」が46.7%で最多となっている。

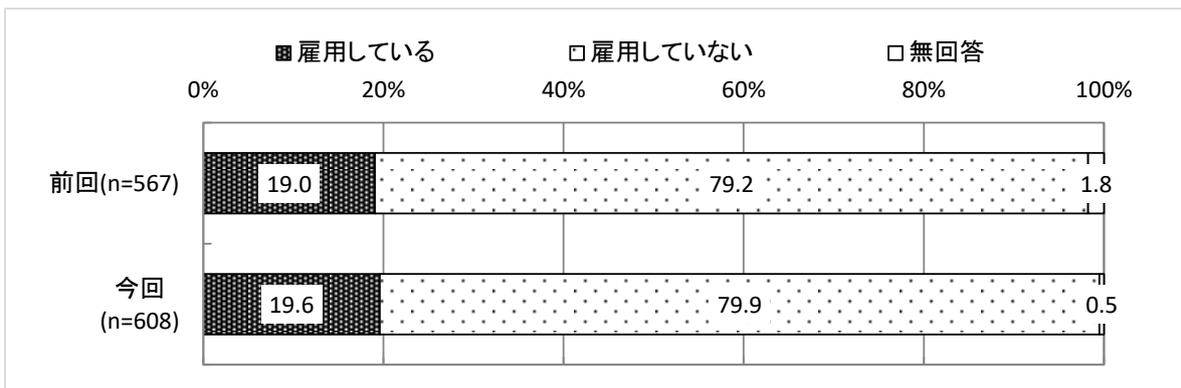
今後雇用したいと思う外国人材の在留資格は「技能実習生」が33.3%で最多となっている。

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50.8%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19.6%となっている。

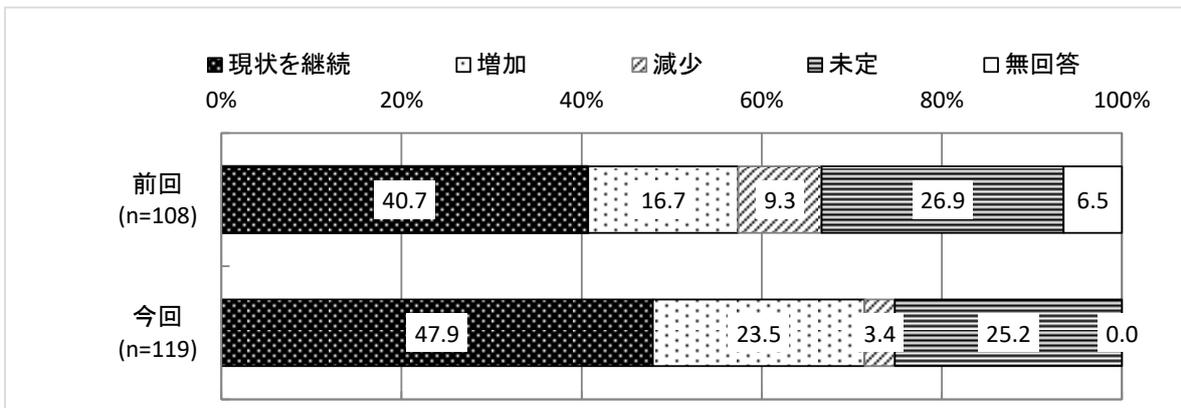
図 60 外国人材の雇用の有無



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47.9%で最も高く、次いで「未定」が25.2%となっている。

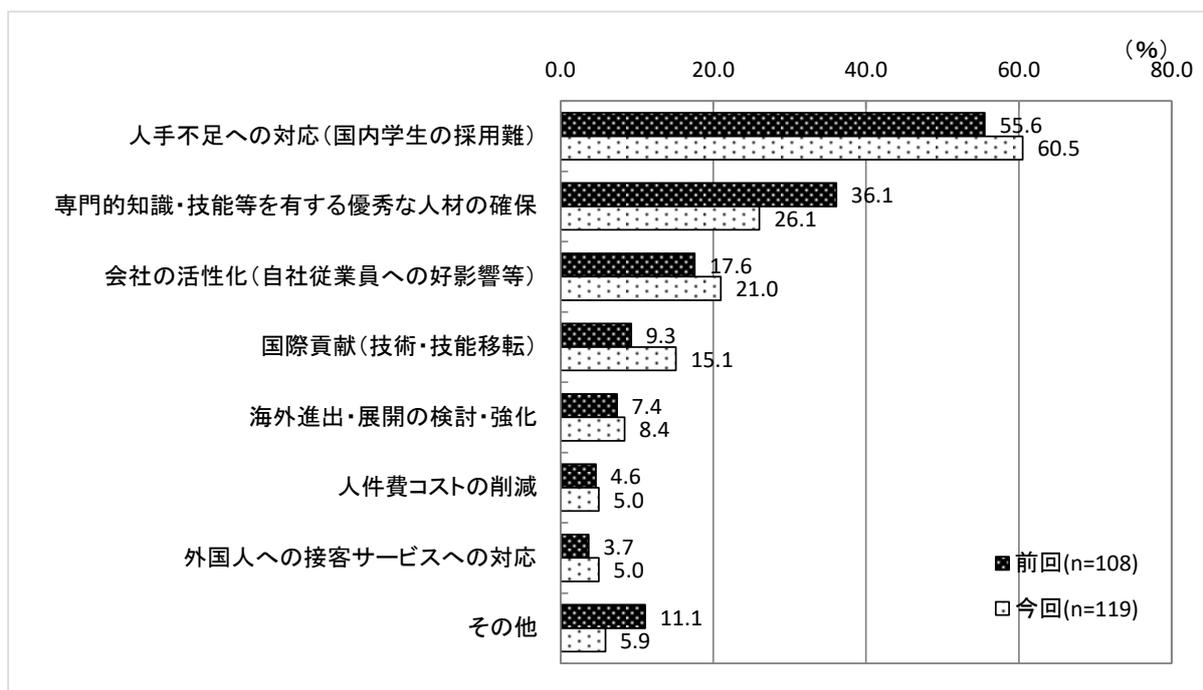
図 61 今後の外国人材の雇用予定



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60.5%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26.1%となっている。

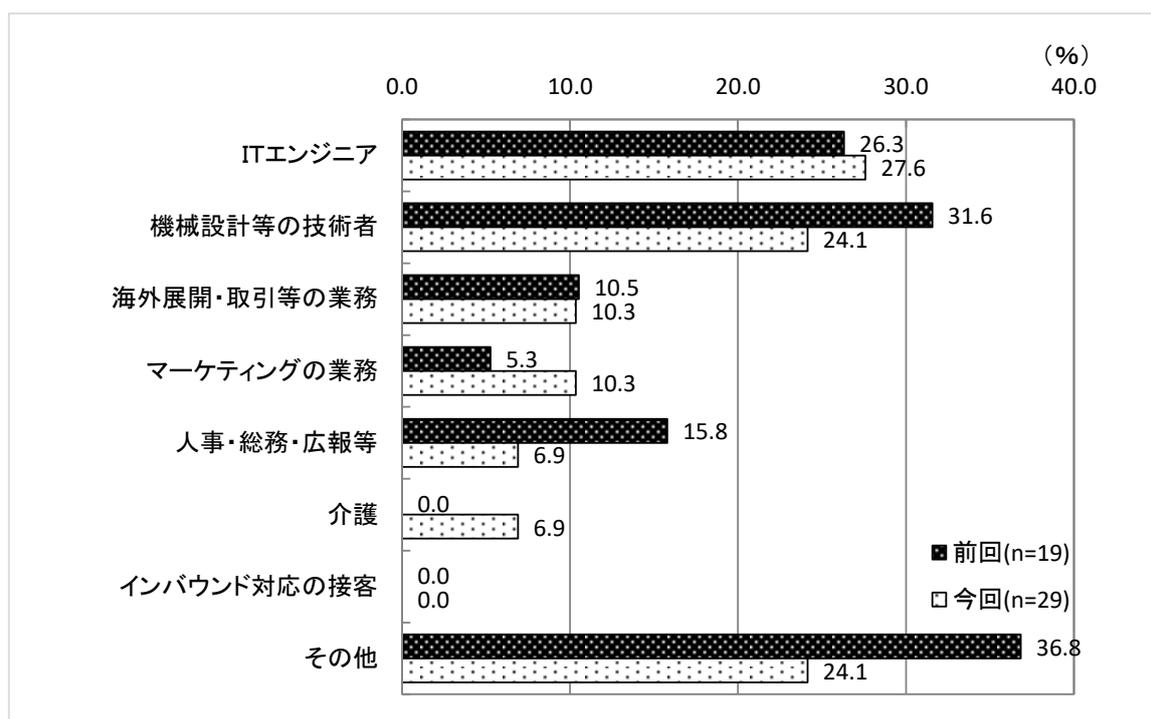
図 62 外国人材を雇用した理由



④ 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、「ITエンジニア」が27.6%で最も高く、次いで「機械設計等の技術者」が24.1%となっている。「その他」(24.1%)の業務内容としては、技術・人文知識・国際業務、教育職、輸出入・代理店業務等の他の社員等と同業務、施工管理などとなっている。

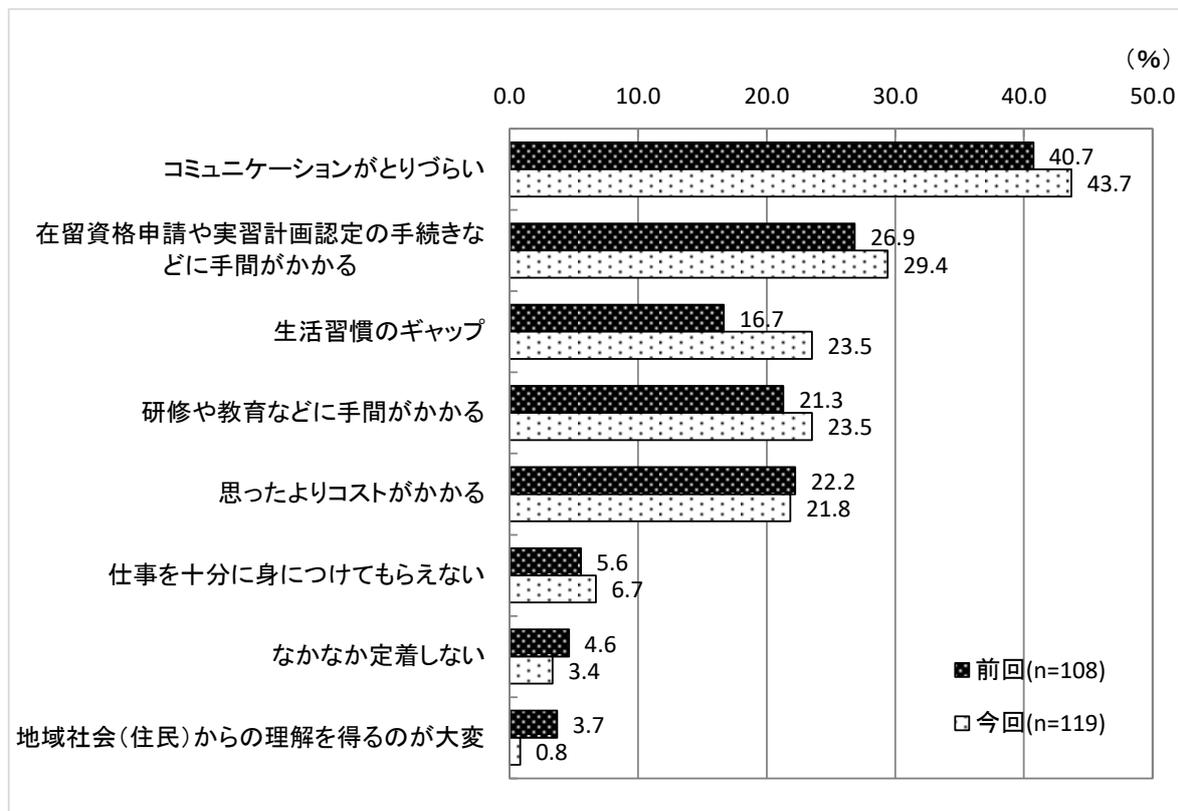
図 63 高度人材の業務内容



⑤ 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43.7%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29.4%、「生活習慣のギャップ」と「研修や教育などに手間がかかる」がともに23.5%となっている。

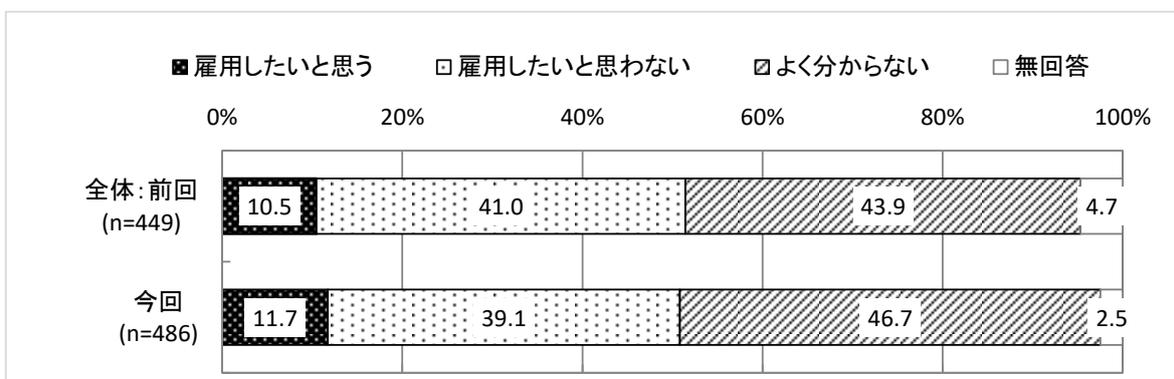
図 64 外国人材の雇用における課題



⑥ 外国人材雇用についての意向

外国人材を雇用していない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39.1%、「雇用したいと思う」が11.7%、「よく分からない」が46.7%となっている。

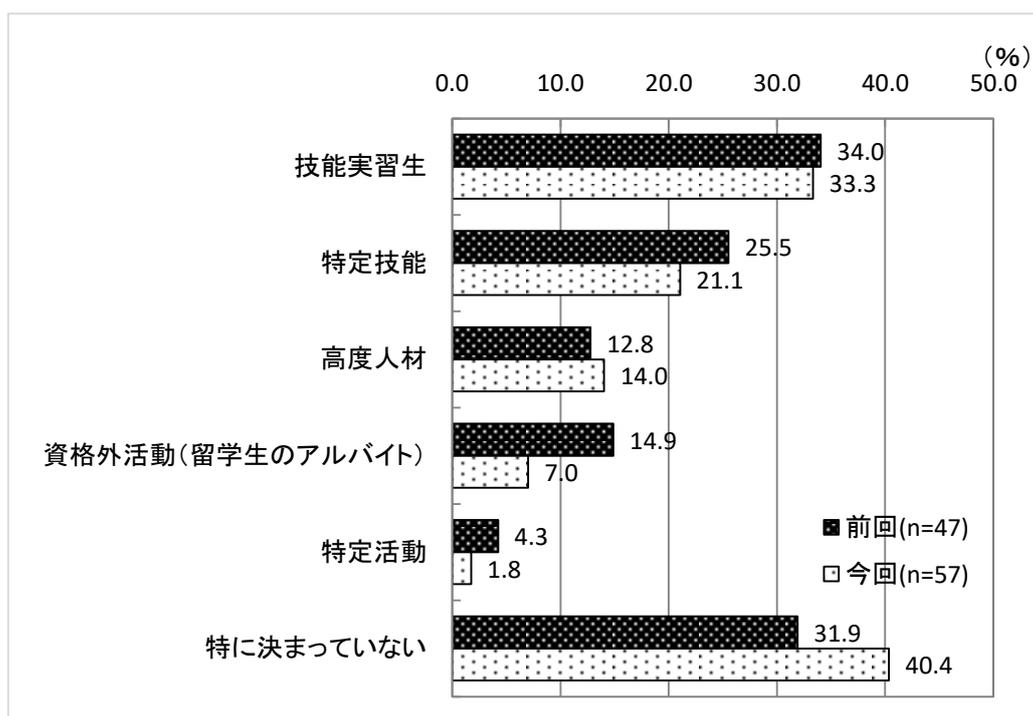
図 65 外国人材雇用についての意向



⑦ 今後雇用したいと思う外国人材の在留資格

今後雇用したいと思う外国人材の在留資格は「特に決まっていない」が40.4%で最も高く、次いで「技能実習生」が33.3%、「特定技能」が21.1%となっている。

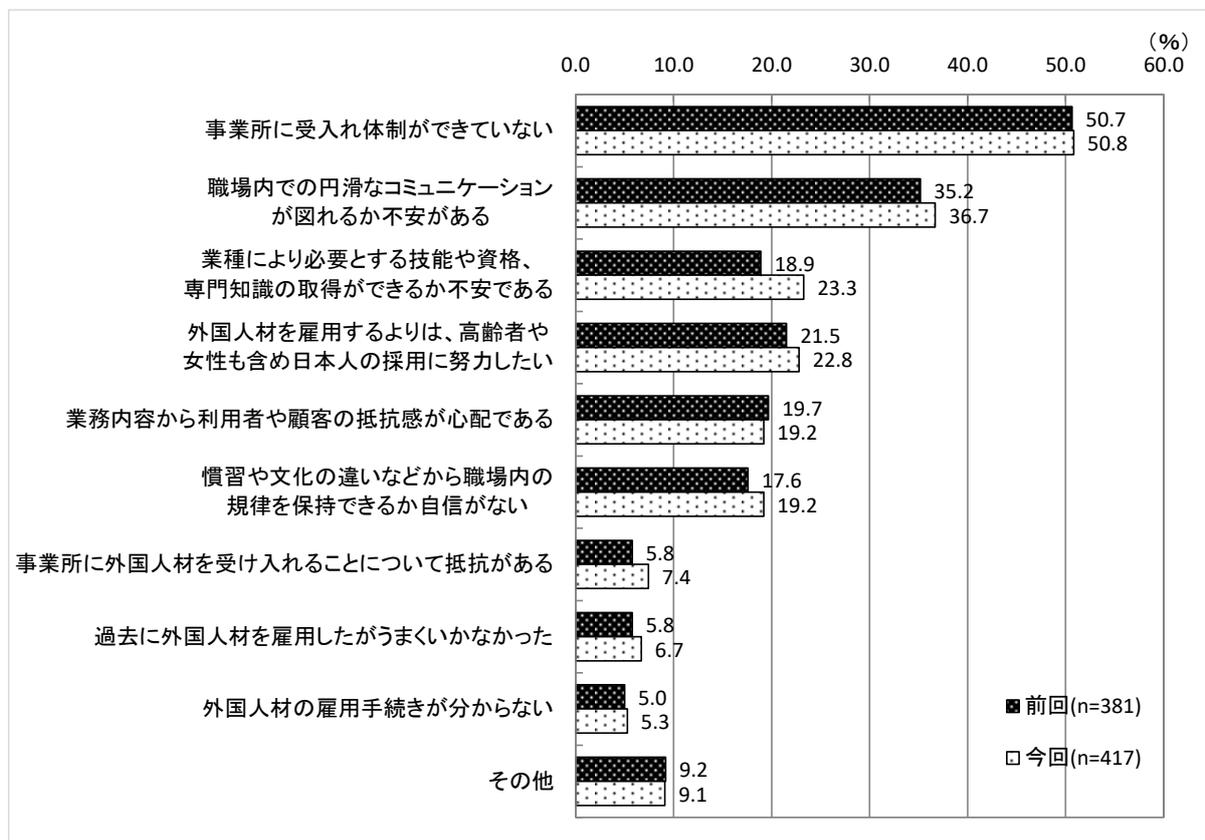
図 66 外国人材の雇用を希望する在留資格



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50.8%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36.7%、「業種により必要とする技能や資格、専門知識の習得ができるか不安である」が23.3%となっている。

図 67 外国人材雇用についての考え



5. DX・デジタル化への取り組みについて

(1) 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29.1%、「行うことを検討中」は18.8%、「行うつもりはあるが手を付けられていない」が17.6%と、行っている・行う予定がある事業所は65.5%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・行うことを検討中の事業所の取り組み内容は「業務の効率化（デジタル技術の導入など）」が91.8%を占めている。

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29.1%、「行うことを検討中」は18.8%、「行うつもりはあるが手を付けられていない」が17.6%と、行っている・行う予定がある事業所は65.5%となっている。一方、「行う必要はないと考えている」も32.2%を占めている。

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、金融業、保険業（100.0%）、不動産業、物品賃貸業（88.8%）、情報通信業（84.0%）などとなっている。

図 68 DX・デジタル化への取り組み状況

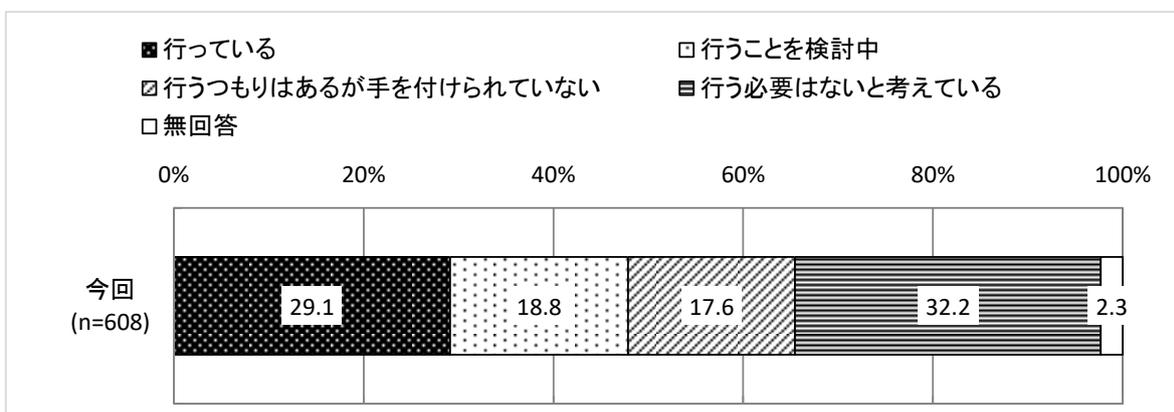


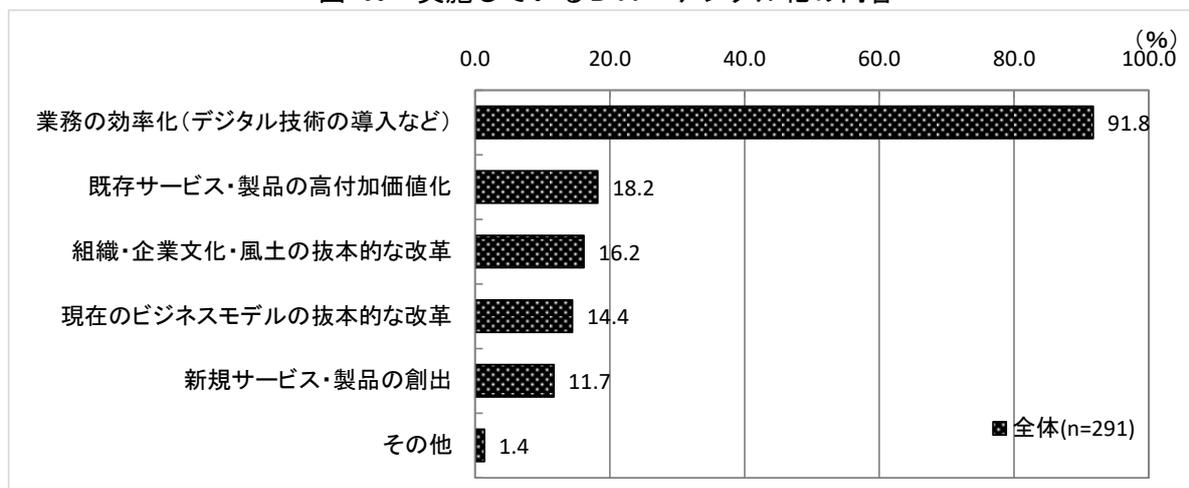
表 20 業種別にみたDX・デジタル化への取り組み状況

		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
単位: %							
全体		608	29.1	18.8	17.6	32.2	2.3
業種	建設業	76	28.9	17.1	13.2	36.8	3.9
	卸・小売業	71	35.2	23.9	15.5	21.1	4.2
	宿泊業、飲食サービス業	27	25.9	18.5	14.8	33.3	7.4
	不動産業、物品賃貸業	9	44.4	33.3	11.1	11.1	0.0
	金融業、保険業	11	81.8	9.1	9.1	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	60	21.7	15.0	18.3	41.7	3.3
	情報通信業	25	72.0	4.0	8.0	8.0	8.0
	製造業	98	26.5	17.3	26.5	29.6	0.0
	医療、福祉	129	20.2	20.9	23.3	35.7	0.0
	教育、学習支援業	19	42.1	15.8	15.8	26.3	0.0
	その他サービス業	79	24.1	21.5	8.9	43.0	2.5
	その他	2	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0

② 実施しているDX・デジタル化の内容

DX・デジタル化への取り組みに関して「行っている」あるいは「行うことを検討中」と回答した291事業所に対して、実施しているDX・デジタル化の取り組み内容を尋ねたところ、「業務の効率化（デジタル技術の導入など）」が91.8%を占めている。

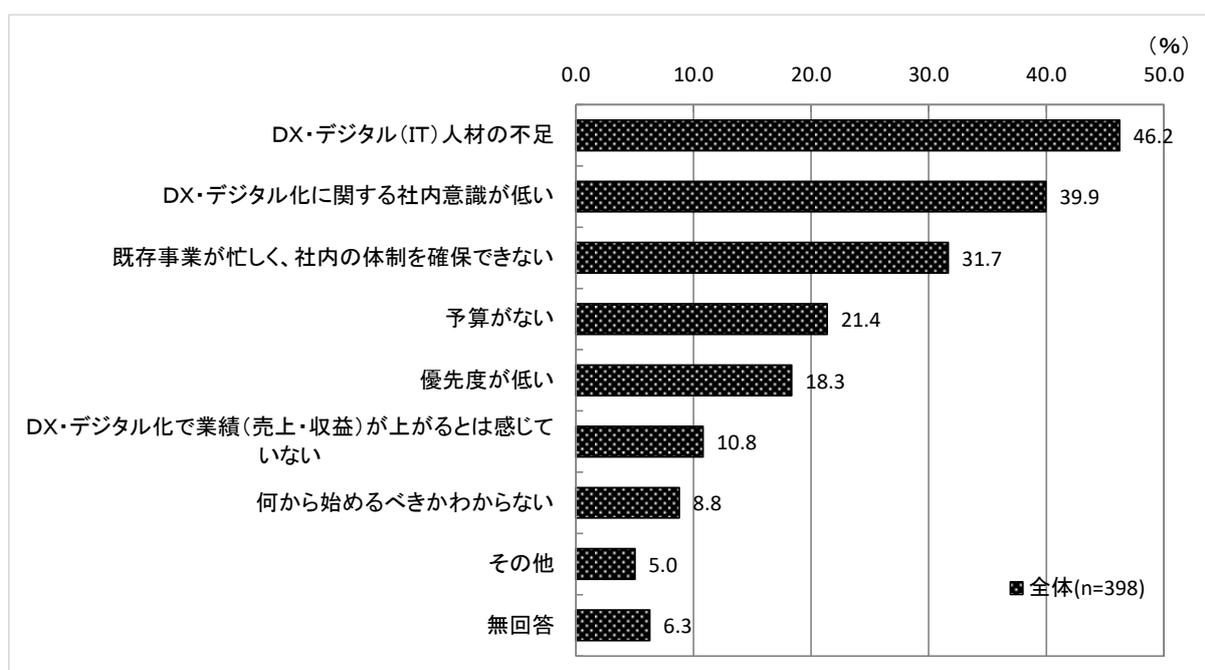
図 69 実施しているDX・デジタル化の内容



③ DX・デジタル化推進における課題

DX・デジタル化への取り組みに関して「行っている」あるいは「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」と回答した398事業所に対して、DX・デジタル化推進における課題を尋ねたところ、「DX・デジタル（IT）人材の不足」が46.2%で最多、次いで「DX・デジタル化に関する社内意識が低い」が39.9%、「既存事業が忙しく、社内の体制を確保できない」が31.7%となっている。

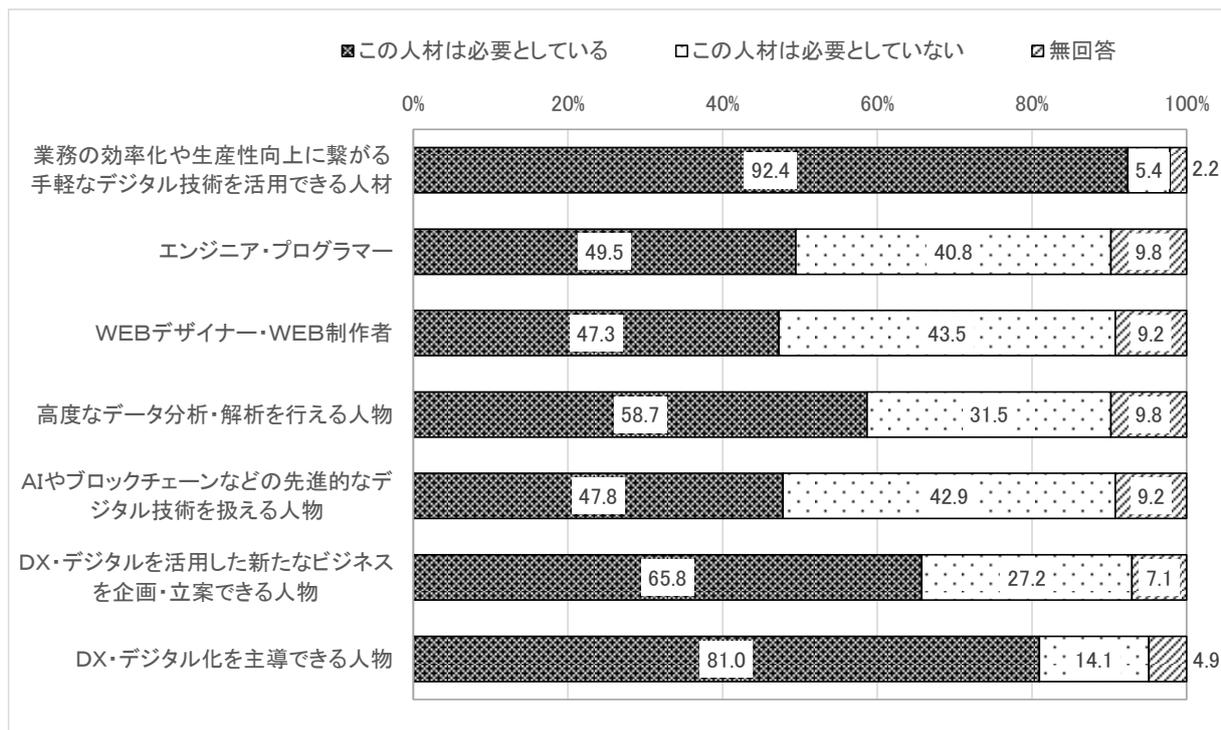
図 70 DX・デジタル化推進における課題



④ DX・デジタル化人材の種類ごとにみた必要性

DX・デジタル化推進における課題において「DX・デジタル（IT）人材の不足」と回答した184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』、『高度なデータ分析・解析を行える人物』で、いずれも過半数を占めている。

図 71 DX・デジタル化人材の種類ごとにみた必要性

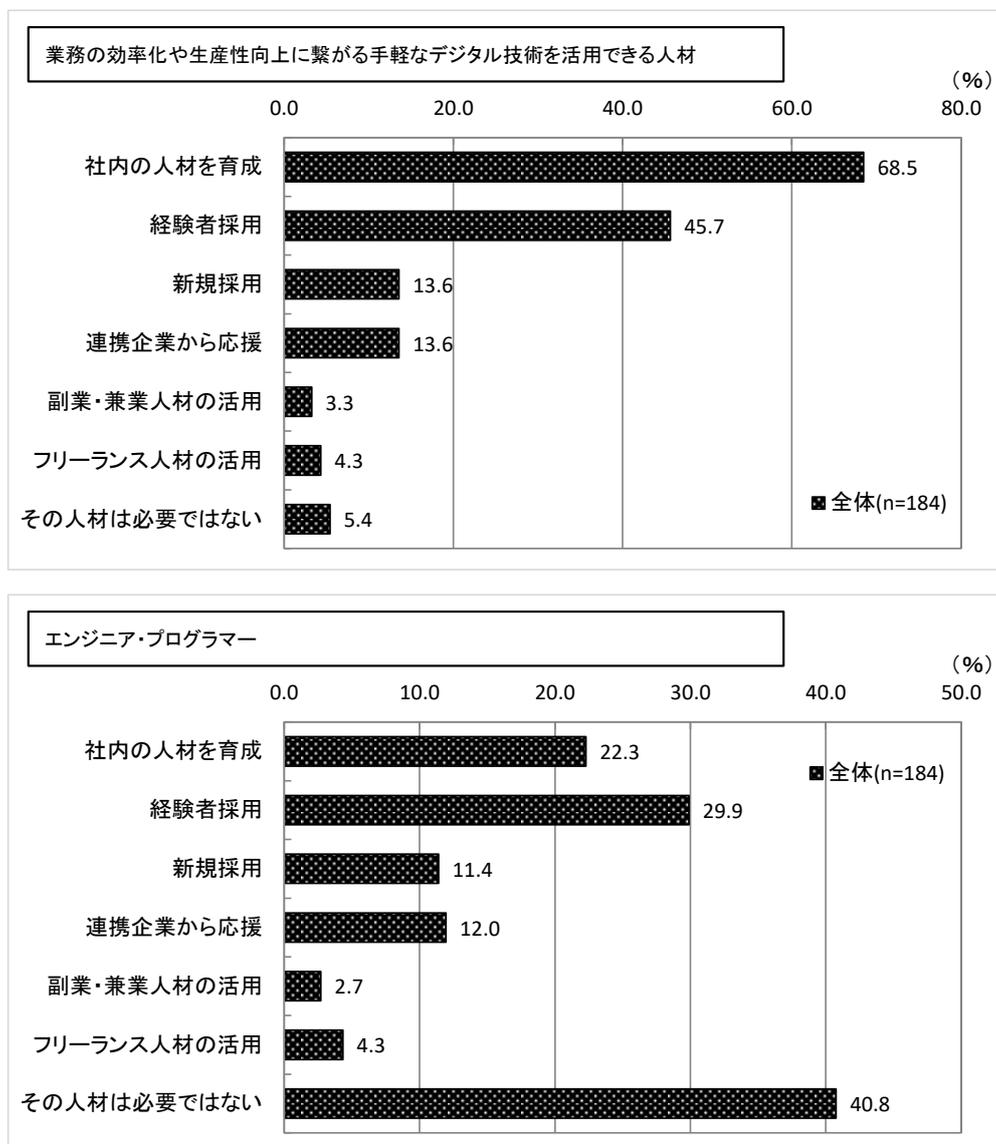


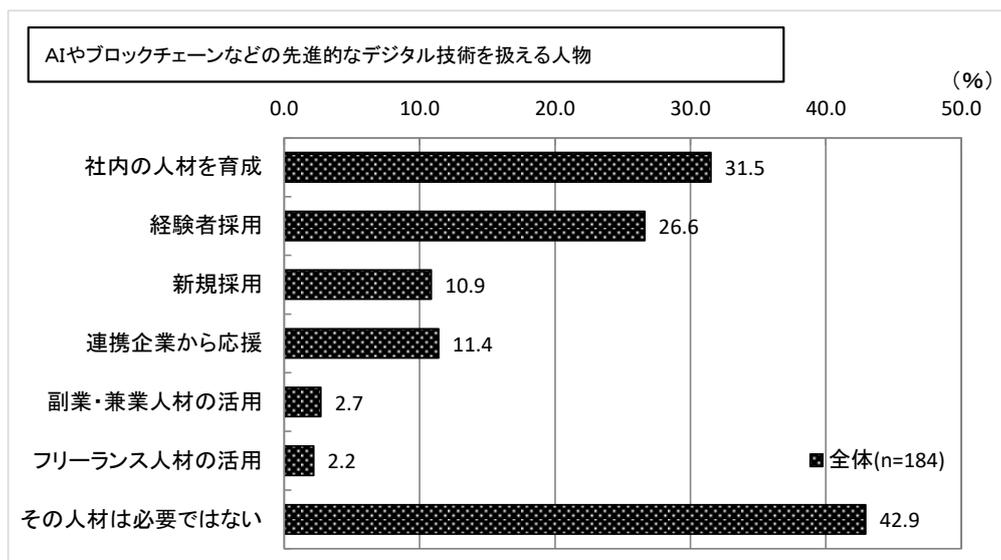
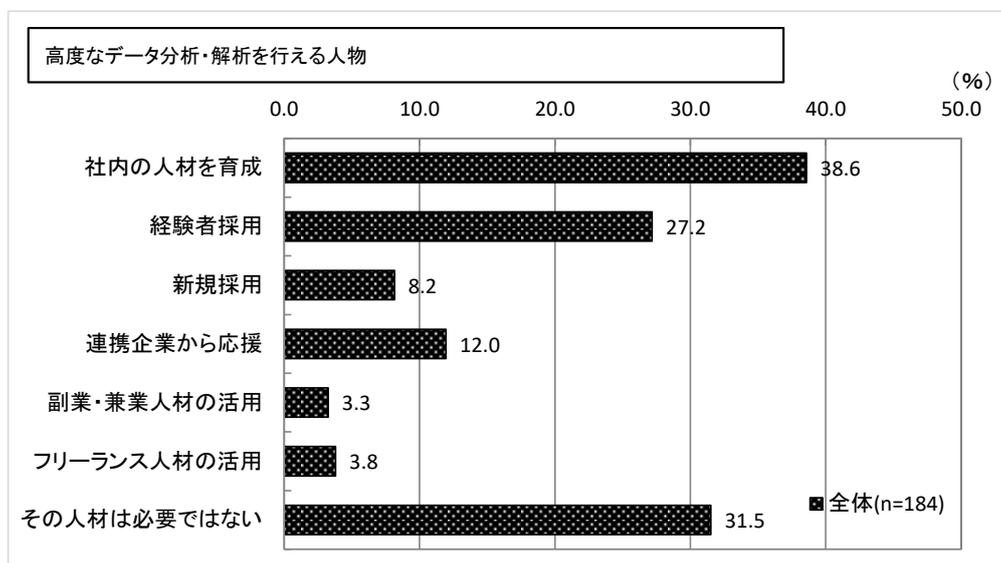
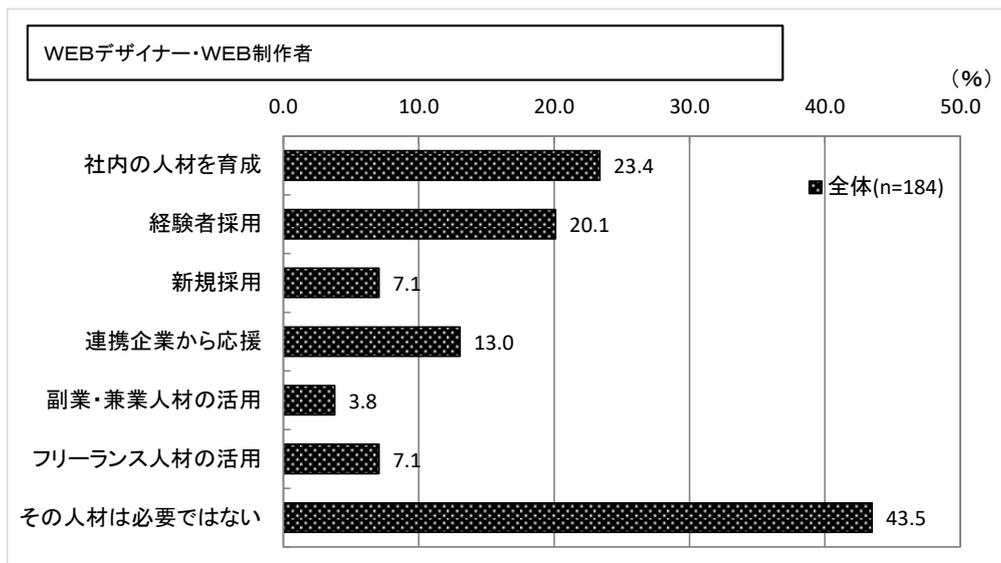
⑤ 不足するDX・デジタル化人材の確保の方法

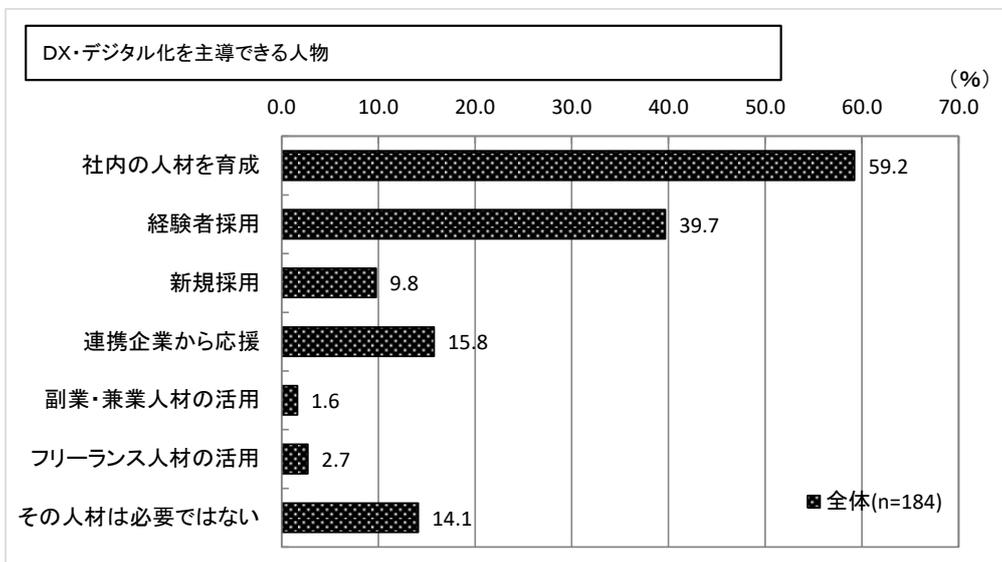
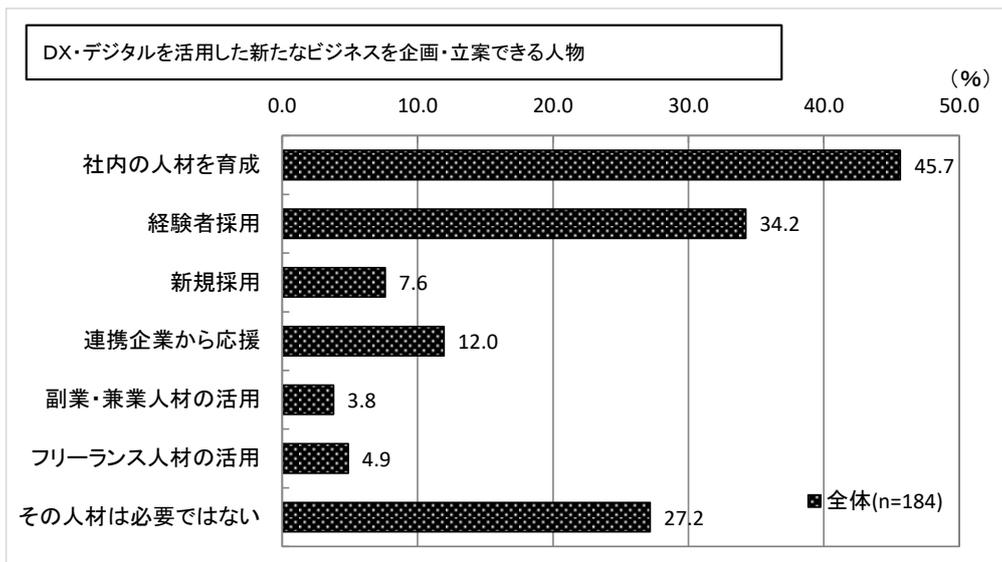
DX・デジタル化推進における課題において「DX・デジタル（IT）人材の不足」と回答した184事業所に対して不足する人材の確保の方法を尋ねたところ、「社内の人材を育成」は、『業務の効率化や生産性向上に繋がる手軽なデジタル技術を活用できる人材』で68.5%、『DX・デジタル化を主導できる人物』で59.2%、『DX・デジタルを活用した新たなビジネスを企画・立案できる人物』で45.7%、『高度なデータ分析・解析を行える人物』で38.6%、『AIやブロックチェーンなどの先進的なデジタル技術を扱える人物』で31.5%、『WEBデザイナー・WEB制作者』で23.4%となっている。

「経験者採用」については『エンジニア・プログラマー』で29.9%となっており、総じてみると、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。

図 72 不足するDX・デジタル化人材の確保の方法







Ⅲ 調查票

■□■ 令和4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5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(火)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			

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4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4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4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	過 剰 である	適 正 である	不足し ている
全従業員	1	2	3

2) 職種別

区分	過剰 である	適正 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
サービス職	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	適正 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、「適正である」に○をおつけ下さい。

問6 貴事業所の昨年1年間(令和4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10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) 2)のうち、「テレワーク(在宅勤務等)可能」とした採用人数について、年齢別、男女別に人数をご記入ください。

(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	不明
正社員	男							
	女							
臨時雇	男							
	女							
パートタイム	男							
	女							
出 向	男							
	女							

4) 人材を確保するにあたっての課題は次のどれですか。

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. その他() 5. 特にない▶ 問7へ
--

5) 4)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. 兼業・副業人材 8. その他()
--

問7 正社員の採用についてお答え下さい。

新規学卒者(令和4年3月卒業)の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。

.....▶ 1. 採用した 2. 採用しなかった▶	(その理由) 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・大学院卒						
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	1. 採用したかったが、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 |
|---------|-------------|---------|

2) 採用計画数を、新規学卒者(令和5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 新規学卒者(令和5年3月卒業予定者)

学 歴 別	採用計画数(人)
大学・大学院卒	
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	

3) 採用の方法についてお尋ねします。今後、採用をする場合、どのような方法で行いますか。それぞれ該当する番号をご記入ください。あてはまるものがない場合は右側の〔 〕に具体的にご記入下さい。

新規学卒者 () []
 経験者採用 () []

【複数回答可】

1. ハローワーク	2. 民間の有料職業紹介所	3. 自社ホームページ
4. 民間就職情報サイト	5. 就職情報誌	6. 新聞広告・折込チラシ
7. 合同会社説明会	8. 市のU・I ターン事業	9. 市の若者ワークプラザ北九州
10. 学校への働きかけ	11. インターンシップ受入	12. 関連企業・知人からの紹介

問12 雇用調整についてお尋ねします。

1) 貴事業所は、昨年1年間(令和4年1月1日～12月31日)において、何らかの雇用調整を実施しましたか。

1. 実施した 2. 実施しなかった ……▶ 3)へ

【複数回答可】

(その内容)

1. 残業抑制	2. 配置転換	3. 転籍
4. 教育訓練	5. 出向者の派遣	6. 一時休業(一時帰休)
7. 初任給の据え置き	8. 経験者採用の削減・停止	9. 新規採用の削減・停止
10. 希望退職者の募集	11. 夏季休暇等の休日・休暇の増加	
12. 臨時雇、パートタイム、派遣などの再契約停止・解雇	13. 正社員の解雇	
14. 外国人材の解雇	15. その他()	

2) 雇用調整を実施した理由は何ですか。

3) 今後1年間(令和5年1月1日～12月31日)で実施する予定はありますか。

1. 予定している 2. 予定はない ……▶ 問13へ



【複数回答可】

(その内容)

- | | | |
|------------------------------|--------------------|---------------|
| 1. 残業抑制 | 2. 配置転換 | 3. 転籍 |
| 4. 教育訓練 | 5. 出向者の派遣 | 6. 一時休業(一時帰休) |
| 7. 初任給の据え置き | 8. 経験者採用の削減・停止 | 9. 新規採用の削減・停止 |
| 10. 希望退職者の募集 | 11. 夏季休暇等の休日・休暇の増加 | |
| 12. 臨時雇、パートタイム、派遣などの再契約停止・解雇 | 13. 正社員の解雇 | |
| 14. 外国人材の解雇 | 15. その他() | |

問13 テレワークの導入状況およびオンラインでの採用活動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. 予定はない ……▶ 5)へ

2) テレワークを導入している又は導入予定の企業につきましては、研修等のサポートがあれば利用しますか。

1. 利用する 2. 利用しない

3) 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. 主に出社で一部テレワーク

4) テレワークを実施する上での課題について、ご回答ください。

- | |
|--------------------------------|
| 1. 社内体制が整っていない(労務管理、人事評価等) |
| 2. パソコン等の機器やネットワーク環境の整備が整っていない |
| 3. セキュリティ対策に不安がある |
| 4. 社員間のコミュニケーションが希薄になる不安がある |
| 5. タスク管理に不安がある |
| 6. 顧客対応が困難になる |
| 7. テレワーク可能な業務がない |
| 8. テレワークの導入方法が分からない |
| 9. 特にない |

5) テレワークを導入しない理由について、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. 出社しなければでき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

(ここからは全員の方にお尋ねします。)

6) 採用活動の際に、オンラインでの面接等を実施していますか。

1. 実施している 2. 今後実施予定 3. 予定はない

問14 学生の就職活動ルールの変更についてお尋ねします。

就職・採用活動日程(広報活動3月・採用選考活動6月)ルールが廃止された場合にどのような影響があるとお考えですか。

【複数回答可】

1. 活動の早期化・長期化が進むため、採用活動開始時期の見極めが難しい
2. 採用活動が長期化し、業務負担が大きくなる
3. 学生が大手企業・人気企業等に集中し、人材確保が一層困難になる
4. 早期に学生へアプローチでき、採用活動を有利に進めることができる
5. 学生が学業に専念できず、十分な学力・能力が習得できないまま社会人となる可能性はある
6. 今までとあまり変わらない
7. その他()

問15 インターンシップの取組についてお尋ねします。

1) 貴事業所において、将来的な採用につながるインターンシップを導入していますか。

1. 導入している 2. 導入していない▶ 7)へ

2) インターンシップはどのような窓口で募集しましたか。 【複数回答可】

1. 自社で募集
2. 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
3. 北九州商工会議所(北九州市委託)を經由して募集
4. 九州インターンシップ推進協議会を經由して募集
5. 北九州地域産業人材育成フォーラムを經由して募集
6. その他()

3) インターンシップの期間はどのくらいですか。近いものを選択ください。

1. 1日
2. 2~3日間
3. 5日間程度
4. 2週間程度
5. 1ヵ月間程度
6. その他の期間 ()

4) インターンシップの実施方法について、ご回答ください。

1. 対面で実施
2. オンラインで実施
3. 対面とオンラインを組み合わせで実施

5) どのような内容でしたか。 【複数回答可】

1. 講義・セミナー(企業・事業内容の説明)
2. 社員との交流会(座談会)
3. 課題解決(与えられたテーマへの取り組み)
4. 職場見学・業務体験
5. 就業体験(一定期間、実際の業務に従事)
6. その他()

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)へ

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()

3) 高齢者を採用したい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. 高齢者でもできる業務である | |
| 6. その他() | | |

4) 高齢者を採用したい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() | | | |

問18 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. 定年の定め廃止 | 4. 検討中 |
|--------------|-----------|------------|--------|

.....▶ 問19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19 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) 現在、外国人材を「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)
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】

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

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】

<p>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</p> <p>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</p> <p>7. 介護</p> <p>8. その他()</p>

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、雇用希望の在留資格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」と回答した事業所において、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. 外国人材の雇用手続きが分からない
10. その他()

V DX・デジタル化への取り組みについてお尋ねします。

問20 DX・デジタル化への取り組み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)※・デジタル化に関する取り組みを行っていますか。

※DX(デジタル・トランスフォーメーション)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 |▶ | 3)へ |
| 4. 行う必要はないと考えている |▶ | 問21へ |

2) 行っている(検討している)取り組みは次のうちどれですか。

【複数回答可】

- | |
|------------------------|
| 1. 業務の効率化(デジタル技術の導入など) |
| 2. 既存サービス・製品の高付加価値化 |
| 3. 新規サービス・製品の創出 |
| 4. 現在のビジネスモデルの抜本的な改革 |
| 5. 組織・企業文化・風土の抜本的な改革 |
| 6. その他() |

3) 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」とお答えの方にお尋ねします。DX・デジタル化を進めるにあたり、障害や課題と感ずることは次のうちどれですか。

【複数回答可】

- | | | |
|-----------------------------------|--------|-----|
| 1. DX・デジタル(IT)人材の不足 |▶ | 4)へ |
| 2. DX・デジタル化に関する社内意識が低い | | |
| 3. DX・デジタル化で業績(売上や利益)が上がるとは感じていない | | |
| 4. 優先度が低い | | |
| 5. 予算がない | | |
| 6. 既存事業が忙しく、社内の体制を確保できない | | |
| 7. 何から始めるべきかが分からない | | |
| 8. その他() | | |

4) 3)で「1. DX・デジタル(IT)人材の不足」と回答し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だと感じていますか。また、人材の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 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、ご了承ください。

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4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2214075A号)

令和5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