

令和6年度 北九州市雇用動向調査

〔令和7年1月調査〕

報 告 書

令和 7 年 3 月
北九州市産業経済局地域経済振興部
雇用・産業人材政策課

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	21
④ 従業員の過不足感：年齢別	22
2. 採用状況について	23
(1) 過去1年間の採用状況	23
① 過去1年間の採用の有無	23
② 過去1年間の採用実績	24
③ 人材確保における課題	25
④ 応募があっても適した人材がない理由	25
⑤ 人材確保の課題解決のために活用している人材	26
(2) 新規学卒者の採用状況（正社員）	27
① 採用の有無と採用しなかった理由	27
② 新規学卒者の採用実績	28
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	29
④ 新規学卒採用者の学歴、出身地	30
(3) 経験者採用の状況（正社員）	34
① 採用の有無	34
② 経験者の採用実績	34
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	35
④ 採用した経験者の学歴、出身地	36
(4) 新規学卒者（正社員）の離職状況	40
(5) 今後の採用計画	41
① 今後1年間の採用予定の有無	41
② 新規学卒者の採用計画数	42
③ 経験者の採用計画数	43
④ 今後の新規学卒者の採用方法	44
⑤ 今後の経験者の採用方法	45
(6) 就職氷河期世代の人材雇用	46
① 就職氷河期世代の正社員としての登用予定	46

② 就職氷河期世代の正社員としての登用する際に重視する条件	46
③ 就職氷河期世代の人材登用における課題	47
3. 高齢者（65 歳以上）雇用について	48
（1）高齢者の採用状況	48
① 過去 1 年間の採用の有無	48
② 高齢者を採用した理由	48
③ 高齢者の職種	49
④ 採用後の退職理由	49
⑤ 高齢者を採用しなかった理由	50
（2）高齢者の採用計画	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	52
4. 外国人材の活用について	53
（1）外国人材の雇用状況	53
① 外国人材の雇用の有無	53
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 外国人材の雇用における課題	55
⑤ 高度人材の業務内容	56
⑥ 外国人材を雇用していない事業所の今後の意向	56
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	57
5. 女性活躍について	58
（1）女性活躍を進めるために必要なこと	58
（2）女性特有の健康課題に対する取り組みと取組内容	59
（3）女性特有の健康課題に対する取り組みをしていない理由	61
6. 人的資本経営の推進に向けた取り組みについて	62
（1）副業への取り組み	62
① 従業員に対する副業の許可状況	62
② 従業員に対する副業を認めている理由	64
③ 従業員に対する副業を認めることの検討状況	64
④ 社外からの副業者の活用状況	65
⑤ 副業者の契約形態	66
⑥ 社外からの副業者を活用した理由	66
⑦ 活用している社外からの副業者の職種	67
⑧ 活用している社外からの副業者の活用期間	67
⑨ 社外からの副業者を活用していない理由	68
（2）社内人材に対するリスクリング（学び直し）の取り組み	69
① リスクリングの実施状況	69
② リスクリングに取り組んでいる分野	70
③ 業務効率化、DX 分野で取り組んでいる内容	70
④ リスクリングで活用しているツール	71

(3) 人材確保・定着、仕事と育児・介護の両立に関する取り組み	72
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	72
② 育児休業の取得対象者の有無とその人数	74
③ 育児休業の取得者の有無とその人数	74
④ 従業員に利用された仕事と介護の両立支援制度	75
⑤ 介護を理由とした従業員の退職有無	76
⑥ 介護の問題を抱えている従業員の把握方法	77
⑦ 「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」の認知度	78
7. その他の取り組みについて	79
(1) 奨学金返済支援制度の導入状況	79
① 奨学金返済支援制度の導入状況	79
② 奨学金返済支援制度の導入意向	80
③ 奨学金返済支援制度導入の検討予定がない理由	81
(2) 従業員の賃金引き上げの状況	82
① 昨年1年間の賃金引き上げの有無	82
② 賃金の引き上げによる人材定着・確保への影響	84
③ 人件費の増加に伴う経営への影響	84
④ 今後1年間の賃金引き上げの予定	85
⑤ 「業務改善助成金」の認知・活用状況	86
⑥ 事業場内最低賃金	86
(3) 年収の壁について	88
① 「年収の壁」による労働時間を制限している事例の有無	88
② 経営に必要な労働時間数の確保方法	89
(4) 技術者・技能者の育成・技能継承について	90
① 技術者・技能者の有無	90
② 技術者・技能者の育成・技能継承の取組内容	91
③ 技術者・技能者の育成・技能継承で活用している教育訓練機関	91
④ 技術者・技能者の育成・技能継承の課題	92
(5) 事業承継に関する取り組み	93
① 後継者の有無	93
② 後継者候補との関係	93
③ 今後の後継者対策	94
④ 事業承継における課題	94

Ⅲ 調査票	95
-------	----

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

今年度も昨年度に引き続き国内物価水準の大きな上昇が見られた。総務省統計局によると 2025 年 1 月の消費者物価指数のうち総合指数でみると前年同月比で 4.0% 上昇しており、とりわけ食料品や光熱・水道で価格上昇の影響が大きく、米の価格が歴史的な高騰をみせるなど、物価上昇が目に見えるかたちで生活に影響を与えている。このような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かったが、賃金上昇の速度が物価上昇の速度に追いつかず、物価を考慮した実質賃金がマイナスとなるなどしている。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るものである。価格メカニズムによる賃金と価格の大幅な調整が続く中で、各企業はその対応に苦慮している。

このような中で 2024 年度の北九州経済における労働市場では昨年度に比べ需給の逼迫はやや緩むも、今年度 2025 年 1 月の有効求人倍率は 2.10 倍と高い。企業種において人手不足は持続しており有効求人倍率で測れない労働市場の逼迫がある。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。これらへの取り組みは生産性や働きやすさを高めることで、外国人材を含む市外の人材を市内に引き寄せることにつながる。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それぞれの雇用形態の割合は正社員 66.5%、パートタイム 24.0%、臨時雇 8.6%であり、従業員全体の男女構成は男性 58.0%、女性 42.0%である。男性の雇用形態は正社員 78.3%、パートタイム 12.4%、臨時雇 7.9%であり、女性は正社員 50.2%、パートタイム 40.0%、臨時雇 9.4%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、▲4.2 ポイント（前回調査、▲4.0 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 31.9%（前回調査、31.4%）である。雇用形態別 DI を見てみると、正社員は▲5.8 ポイント、臨時雇は 1.2 ポイント、パートタイムは▲2.0 ポイントであり、従業員のうち正社員の減少が大きい。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 29.5%であり、直接雇用されている従業員数に対する派遣従業員数の割合は 4.7%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 37.7%、減少した事業所は 21.6%と、増加した事業所が減少した事業所を 16.1 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 55.7%と最も高く、次いで「情報通信業」13.9%、「医療、福祉」が 13.8%となっている。業務請負従業員のいる事業所は全体の 23.4%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 5.2%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 13.3%に対して減少した割合が 7.0%であり、増加した事業所が 6.3 ポイント上回っている。業種構成では「医療、福祉」が 36.3%、「その他サービス業」22.0%、「製造業」が 16.5%と高い。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増えており、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観点からは、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 3.1%（前回調査、2.9%）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 62.1%と前回調査（70.1%）から 8 ポイント低下している。過不足判断 DI（「不足」の

割合から「過剰」の割合を差し引いたもの）において、59.0ポイントと前回調査（67.2ポイント）から8.2ポイント低下しており、昨年度と比べ弱まっているものの不足感は強い。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、「情報通信業」82.8ポイント、「建設業」67.1ポイント、「運輸業、郵便業」65.7ポイントと不足感が強いが、その他多くの業種で不足感は弱まっている。職種別でみると、全職種で「不足」が「過剰」を上回っている。職種別の過不足判断DIをみると不足感が強いのは「専門・技術職」40.6ポイント、次いで「管理職」が15.1ポイント、「事務職」が13.1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61.5ポイント、「24歳以下」が47.5ポイント、「35～44歳」が44.1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▲10.3ポイント、「55～64歳」で▲4.4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81.2%であり、採用実施率は高い。総採用人数は6441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40.6%、臨時雇9.6%、パートタイム49.0%、出向0.8%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37.8%、女性が40.2%である。次いで25～34歳が多く、男性が23.9%、女性が23.2%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。男女別の雇用形態構成について、男性は正社員が49.9%、パートタイムが38.5%に対して、女性は正社員が31.7%、パートタイムが58.9%と男女で異なる。

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64.4%、次いで「応募があっても適した人材がいらない」が41.4%、「すぐにやめる」は33.6%、「採用に多くのコストをかけられない」が23.5%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66.5%と最も高く、「希望する年齢層ではなかったため」が43.6%、「希望する勤務時間の要件を満たしていなかったため」が21.1%、「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12.8%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68.6%、「経験者採用（40代～50代）」が52.8%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の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となる。長期的視野による人材確保として「新卒採用者」も30.7%と高く、その他、「高齢者（60歳以上）」10.8%、「外国人」7.2%、「派遣・請負」10.2%、「副業人材」3.6%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36.3%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72.1%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25.8%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31.7%と高い。業種別にみると「下回った」は、「製造業」、「その他サービス業」「その他」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73.0%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845人であり、これは過去1年間に採用された正社員の32.3%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45.8%、「福岡県内」が26.7%、「九州圏」が13.1%、「関西圏」が3.8%、「関東圏」が3.9%、「その他」が6.6%である。「市内」と「福岡県内」と合わせると72.5%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63.7%、55.6%と最も高く、「市内」「福岡県内」の合計がそれぞれ86.3%、84.0%となっている。「大学卒」は「市内」が29.4%、「福岡県内」が29.9%であり、「市内」「福岡県内」の合計が59.3%である。「大学院卒」は「市内」27.3%、「福岡県内」22.7%、「市内」「福岡県内」の合計が50.0%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。

男女別に見ると「市内」を出身地とする者は男性 42.5%に対して女性は 50.3%と女性のほうが高い。その傾向について、最終学歴別に見ると、「短大・高専・専修卒」「高校卒」で顕著である。業種別に見ると、「市内」を出身地とする者の割合について、「教育、学習支援業」、「その他」、「医療、福祉」、「金融、保険業」、「運輸業、郵便業」で、女性が男性よりも大きく上回っている。これらの傾向は、学校卒業後にそれぞれの業種における特定の職種を担う人材に女性が多いことに起因すると考えられる。とりわけ、それらの人材を育成する学校の学科等を卒業する者に女性が多いことも原因の 1 つと考えられる。

（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 56.8%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 43.0%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 32.8%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、「運輸業、郵便業」42.5%、「その他サービス業」40.0%、「医療、福祉」39.2%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 63.7%、「面接等は実施したが、適当な人材がいなかった」が 15.4%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においてその経験者の絶対数が少なくなっていること、同一業種内において競合していることにより、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 48.6%、「短大・高専・専修卒」が 26.5%、「大学卒」は 22.0%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（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 61.6%、「福岡県内」が 22.3%、「九州圏」が 7.0%、「関西圏」が 1.8%、「関東圏」が 2.9%、「その他」が 4.4%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。男女別に見ると、新規学卒者と同様に、「市内」を出身地とする者は男性 54.7%に対して女性は 68.6%と女性のほうが高い。またその傾向は「大学卒」、「短大・高専・専修卒」、「高校卒」でみられる。業種別でみると、経験者採用は「市内」を出身地とする者の割合について、「宿泊業、飲食サービス業」「製造業」を除くすべての業種で、女性が男性よりも上回っている。

（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、2022 年度（R4 年度）の採用者数 1172 名のうち「1 年以内」に離職した者の割合は 14.7%、「1 年以上 2 年以内」は 9.8%、「2 年以上 3 年以内」は 7.2%であり、3 年以内で離職した者は 31.7%である。2023 年度（R5 年度）の採用者数 1056 名のうち「1 年以内」に離職した者の割合は 13.7%、「1 年以上 2 年以内」は 8.3%であり、2 年以内で離職した者は 22.1%である。2024 年度（R6 年度）の採用者数 1080 名のうち、1 年以内に 10.4%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。離職状況に大きな男女差は見られない。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 56.4%であり、企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 31.1%であり、その内訳は「大学卒」が 42.4%、「高校卒」が 32.3%、「短大・高専・専修卒」が 23.0%、「大学院卒」は 2.1%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 40.6%である。その内訳は、「正社員」が 53.8%と最も高く、次いでパートタイムが 40.0%である。今後の新規学卒者の採用方法では「学校への働きかけ」が 63.5%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。「ハローワーク」は 59.0%と次いで高く、公的職業あっせんの重要性は高い。「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 25.7%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 76.0%と最も高く、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」や「過去に在籍していた人を再び雇用（アルムナイ採用）」もそれぞれ 30.1%、14.0%と高い。人材確保のために事業所の持つつながりを活用していることがうかがえる。

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 5.2%、経験者の採用については 11.7%、「市の若者ワークプラザ北九州」では、新規学卒者の採用で 5.6%、経験者の採用で 9.6%と一定の存在感があり、事業所の活用意向が高い。

（6）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概ね 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 49.2%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 21.0%、「自社の非正規雇用社員を正規雇用に変換する予定」4.4%であり、多くの事業所が、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 34.5%、「業務に関連する知識、資格」が 23.3%と実務経験や技能を条件とする割合は高い一方で、「コミュニケーション能力」が 40.0%、「自社で長く働く意欲があること」が 39.3%、「誠実性が見られること」が 35.1%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、採用条件の設定が困難」が 22.5%と最も高い。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への移行が望ましい。

4. 高齢者（65 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（65 歳以上）を採用した事業所は 25.5%である。高齢者を採用した理由では、「高齢者でもできる業務である」が 58.1%と最も高く、次いで「技能や経験の活用」が 48.3%、「若年者が採用できないため」が 27.3%である。高年齢者の採用職種は、「専門・技術職」20.9%、「運搬・清掃・包装等」19.8%、「サービス職」18.0%が高い。採用後に退職した場合の理由として「体力・健康」が 39.0%と最も高い。高年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 48.5%と最も高く、「体力や健康面に不安があるため」が 26.3%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 18.8%である。採用を予定している事業所の業種は「その他」60.0%、「宿泊業・飲食サービス業」36.0%、「その他サービス業」31.5%、「教育、学習支援業」33.3%、「医療、福祉」29.1%で高い。採用したい雇用形態としてはパートタイムが最も多く 72.4%、臨時雇が 27.6%、正社員が 18.1%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 22.1%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 45.0%、「増加」は 22.8%であり、「減少」は 1.3%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 7.6 ポイント上昇し、雇用予定を「増加」の意向をもつ事業所は 20%～30%で推移しており、外国人材の活用が進んでいる。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 65.1%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。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34.9%、「生活習慣のギャップ」が19.5%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」24.8%、「研修や教育などに手間がかかる」20.1%、「思ったよりコストがかかる」18.8%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。「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」35.0%、「ITエンジニア」20.0%、「人事・総務・広報等」15.0%、「海外展開・取引等の業務」10.0%が高い。

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11.1%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。今後雇用したいと思う外国人材の在留資格は、「特定技能」32.8%、「高度人材」22.4%、「技能実習生」15.5%、「特定活動」10.3%、「資格外活動（留学生のアルバイト）」6.9%である。「特に決まっていない」が36.2%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「雇用していない」と回答した事業所のうち「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87.1%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7.7%、「過去に外国人材を雇用したがうまくいかなかった」は6.2%と高くなく、外国人材の雇用受入れ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58.7%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増えてはいるものの伸び悩んでおり、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. 女性活躍について

（1）女性活躍を進めるために必要なこと

女性の活躍を進めるために必要なこととして、ワークライフバランスを実現するための「子育てや介護等との両立支援制度の充実」48.9%、「柔軟な勤務形態」43.7%、「長時間労働の見直し」17.0%と高い。また職場に男性が多いことに起因すると考えられる「業務の身体的負担の軽減」21.2%、「環境の整備（更衣室、トイレ等）」16.0%と高く、「女性社員の割合増加」は14.7%、「性別役割分業の固定概念の払拭」は11.6%である。女性のキャリア開発のための「必要な知識や経験、判断力を有する女性の育成」が29.0%、「女性ロールモデルの存在」が15.3%となっている。

業種別にみると、「子育てや介護等との両立支援制度の充実」は「医療、福祉」68.8%、「情報通信業」65.5%、「不動産業、物品賃貸業」と「その他」でともに60.0%である。「柔軟な勤務形態」は「不動産業、物品賃貸業」60.0%、「情報通信業」58.6%、「医療、福祉」50.4%、「長時間労働の見直し」は「教育、学習支援業」42.9%、「不動産業、物品賃貸業」40.0%が多い。「業務の身体的負担の軽減」は「宿泊業、飲食サービス業」32.0%、「医療、福祉」30.5%、「環境の整備（更衣室、トイレ等）」は「その他」40.0%、「運輸業、郵便業」34.3%、「製造業」25.2%、「建設業」24.4%で多く、「女性社員の割合増加」は「情報通信業」37.9%、「運輸業、郵便業」32.8%、「性別役割分業の固定概念の払拭」は「不動産業、物品賃貸業」と「その他」がともに20.0%、「製造業」18.5%で多い。また「必要な知識や経験、判断力を有する女性の育成」では「その他」60.0%、「教育、学習支援業」47.6%、「金融業、保険業」42.9%、「女性ロールモデルの存在」は「不動産業、物品賃貸業」60.0%、「金融業、保険業」42.9%、「その他」40.0%が多い。

（２）女性特有の健康課題に対する取り組みと取組内容

従業員の健康保持・増進することで事業所の経済損失を抑え収益性を高めるという健康経営の考え方が注目されてきた。これは従業員の健康を生産活動に寄与する資本とみなした上で、健康資本への投資戦略として従業員の健康課題へ取り組むものである。つまり収益性の観点から健康課題へ取り組むというものである。とりわけ近年では、女性特有の健康課題により各事業所で経済損失が生じていることが意識されるようになっており、健康経営の意識が喚起されている。この考え方は女性の活躍を進めることと整合的である。

このような背景の中で、女性特有の健康課題に対する取り組みを「実施している」事業所は全体のうち52.0%である。業種別にみると「金融業、保険業」が最も多く85.7%、次いで「不動産業、物品賃貸業」と「その他」が共に80.0%と多い。実施している取り組み内容については、「生理休暇などの休暇の整備」が最も高く71.5%、「婦人科検診（がん検診含む）に関する金銭的補助」47.0%と次いで高い。「キャリアとの両立支援の取組」は28.5%、「女性の健康相談体制の整備」21.7%である。

（３）女性特有の健康課題に対する取り組みをしていない理由

女性特有の健康課題に対する取り組みを「実施していない」事業所は全体のうち46.8%と半数にのぼる。業種別にみると「卸売業、小売業」57.3%、「運輸業、郵便業」55.2%と多い。「実施していない」理由としては、「何をすればよいか分からない」が36.4%と最も多く、「従業員のニーズがあるか不明」が34.2%と次いで多い。「特に取り組みが必要だとは思わない」も16.1%である。女性特有の健康課題へ取り組まないことは、健康経営の考え方によると、事業所における健康資本の減耗によって経済損失をもたらしているかもしれない。また女性活躍を進める上で足かせになっているかもしれない。行政には、各事業所の女性特有の健康課題への関心を喚起するとともに、具体的な取り組みに関する情報提供をするといった役割が期待される。

7. 人的資本経営の推進に向けた取り組みについて

（１）副業への取り組み

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られている。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広がっている。近年では、人材確保の方法としても副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人材の知識や能力を取り入れるために積極的に副業者などを受け入れるというものである。その他、自社の従業員の能力開発や離職防止といった利点もある。

このような背景の中、従業員に対する副業を「就業規則上、原則として禁止している」が40.9%、「就業規則上、ルールはないが認めていない」が22.5%と、計63.4%が何らかの形で副業を認めていない。「就業規則上、認めている（条件付きを含む）」は32.9%、「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2.1%である。業種別に見ると、副業を認めている事業所割合が多いのは、「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「不動産、物品賃貸業」、「金融業、保険業」であり、逆に認めていない事業所割合が多いのは「建設業」、「運輸業、郵便業」、「情報通信業」、「製造業」である。副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」41.5%、「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」30.5%、「従業員のスキルアップ、自己実現のため」23.3%である。副業を認めていない事業所の、副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11.9%と現状では低調である。

現状では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を認める事業所は多くない。多くの企業にとって、副業を認めることは従業員の管理コストが高まるため、消極的であると考えられる。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、企業は一律に副業を禁止すべきではなく、今後、各企業で認める副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。

副業者などの社外人材を活用している事業所は全体で26.8%であり、業種別にみると「不動産業、物品賃貸業」、「医療、福祉」が高い。社外人材を活用する上での契約形態は、「雇用契約」は21.0%であるのに対して、「業務委託」44.2%、「出向・派遣」30.4%と雇用契約ではない場合が多い。社外人材を活

用している理由は、「専門人材がいないため」が 55.8%と最も高く、「期間限定的な業務のため」29.3%、「正社員採用ができないため」24.3%、「新規事業を行うため」2.8%であり、「その他」が 11.0%である。社外人材を活用している職種については、「その他」（内訳は運転・配送系、製造系、一般事務、調理・給食など）が最も多く 46.4%、次いで「医療・福祉系」が 18.8%と高い。活用している社外人材の活用期間は「1 年以上」が 70.2%と最も多い。以上より現状では社外人材の活用は、いわゆる外部発注（アウトソーシング）が大半を占めていると推測される。分業の高度化と業務の集積化は生産性向上に寄与する。

（２）社内人材に対するリスクリングの取り組み

近年、早いペースで起きている技術やビジネス環境の大きな変化に対応するために、従業員のリスクリング（学び直し）への関心が高まっている。とりわけデジタル技術への対応の重要性が高いとされる。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。とはいえ技術やビジネス環境の変化が早い業種とそうでない業種では危機感が異なり、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。

社内人材に対してリスクリング（学び直し）の取り組みを「実施している」と回答した事業所は 27.7%、「検討中」14.2%、「取り組んでみたい、興味がある」5.5%と、全体の 47.4%が実施あるいは実施に向けて前向きな回答である。一方で「特に考えていない、よくわからない」は 51.1%である。業種別にみると、リスクリングについて「特に考えていない、よくわからない」は「卸売業、小売業」61.0%、「金融業、保険業」85.7%、「運輸業、郵便業」62.7%で高い。

リスクリングを実施あるいは実施に向けて前向きな事業所について、その実施あるいは興味のある取り組みは、「ビジネススキル、能力向上（マネージメント、リーダーシップなど）」64.7%、「従業員の自律的キャリアの形成」52.5%、「業務効率化、DX 分野など」37.2%、「技術や知識を活かし、市場ニーズにあった経営（いわゆる技術経営）分野など」8.1%、「その他」3.4%である。「業務効率化、DX 分野など」の取り組みを実施あるいは関心がある事業所における、取り組み分野について「業務効率化や、新規事業を開拓するための IT リテラシー・DX 分野」が最も多く 73.9%、「ChatGPT 等の生成 AI の分野」29.4%、「データ分析等の分野」28.6%、「SNS、デジタル広告、Web デザイン等の分野」22.7%、「デジタルマーケティングの分野」11.8%である。「上記以外の業務に必要な知識や技術分野」は 31.9%である。またリスクリングで活用しているあるいは興味のあるツールとしては、「外部民間主催の e ラーニングや講座等」64.4%、「事業所内での OJT、自前講座等」48.8%、「従業員の自学、独学等」32.2%、「教育機関（大学、専門学校等）主催の社会人講座等」14.4%である。

（３）人材確保・定着、仕事と育児・介護の両立に関する取り組み

全業種で従業員が不足する中、多くの事業所において人材確保・定着に向けた取り組みが実施されている。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、「賃上げや福利厚生の充実」が全体で 59.6%と最も高く、業種別では「不動産業、物品賃貸業」と「その他」がともに 100%と高い。

「時間外勤務の削減」は全体で 26.4%、業種別では「建設業」41.5%、「その他」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 18.7%、業種別では「医療、福祉」32.6%、「金融業、保険業」28.6%が高い。「自社サイト等の採用サイトの充実」は全体で 13.9%、業種別では「情報通信業」27.6%と高い。「皆さ対策設備の設置」は全体で 13.3%、業種別では「製造業」29.4%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 10.2%、業種別では「教育、学習支援業」33.3%と高い。「フレックスタイム制度」は全体で 9.8%、業種別では「不動産業、物品賃貸業」40.0%、「情報通信業」24.1%と高い。「エリア限定職」は全体で 7.0%である。「在宅勤務やテレワーク」は全体で 6.7%、業種別では「情報通信業」24.1%、「不動産業、物品賃貸業」20.0%と高い。「女性専用設備（トイレや更衣室）の設置」は全体で 3.9%、業種別では「建設業」8.5%、「製造業」5.0%と高い。「リフレッシュスペースやフリーアドレスの設置」は全体で 3.6%、業種別では「教育、学習支援業」9.5%、「製造業」6.7%と高い。「特になし」は全体で 15.0%、業種別でみると「金融業、保険業」42.9%、「教育、学習支援業」33.3%と高い。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。

育児や介護のため就業機会やキャリア開発が妨げられることにより、従業員はもちろんのこと、各事業所においても経済損失が生じ収益性を悪化させていることが指摘されている。この対応として、育児・介護休業法や次世代育成支援対策推進法の改正が行われ、2025 年 4 月 1 日より各種、段階的に施行される。

過去1年間に育児休業の取得対象者がいた事業所は43.9%である。業種別にみると、多いのは「情報通信業」69.0%、「不動産業、物品賃貸業」60.0%、「製造業」59.7%、「金融業、保険業」57.1%、「医療、福祉」54.6%、一方、少ないのは「宿泊業、飲食サービス業」24.0%、「建設業」28.0%、「その他のサービス業」30.4%、「運輸業、郵便業」31.3%である。

過去1年間に従業員に利用された仕事と介護の両立支援制度について、「短時間勤務制度」が13.0%、「介護休暇制度 ※対象家族が1人の場合は年5日、1日又は時間単位の休暇」10.4%、「介護休業制度 ※対象家族1人につき3回まで、通算93日までの連続した休業」8.0%、「時間外労働や深夜業の制限」7.6%、「介護に要する経費の援助」0.3%、「その他」0.7%である。「利用者はいない」は73.6%である。

経済産業省は、より幅広い企業が仕事と介護の両立支援に取り組むことを促すために、企業経営層に向けた「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」を2024年（令和6年）3月に公表している。このガイドラインについて「知っている」は全事業所のうち31.6%、「知らなかったが、関心がある」は22.4%、「知らない」は44.3%となっている。業種別に見ると「知らない」は「教育、学習支援業」61.9%、「不動産業、物品賃貸業」60.0%と特に高い。

8. その他の取り組みについて

（1）奨学金返済支援制度の導入状況

貸与型奨学金は学校卒業後に返済が求められるが、その返済額を一部あるいは全額を支援する制度を奨学金返済支援制度という。企業・団体等により福利厚生の一環として実施されることもあるが、慢性的に人手不足の業種・職種への入職や実施企業での就業を促す目的でも実施されている。また自治体においても地元就職やUIターンを促す目的で実施されていることもある。その意味での奨学金返済支援制度は、就学・就業における行動変容につながるものが期待されるものである。効果的な奨学金返済支援制度の導入にあたっては、どのような者の、どのような行動変容をターゲットにするかを慎重に検討しなければならない。

今回調査において「奨学金返済支援制度」を導入している事業所は6.2%であり、業種別にみると「教育、学習支援業」、14.3%「医療、福祉」10.6%が高い。「奨学金返済支援制度」を導入していない事業所（92.1%）における、今後の導入の意向については、「検討している」が3.1%、「市等からの導入支援策（補助金等）があれば、検討しても良い」が22.0%、「検討の予定はない」が72.0%である。業種別にみると「検討している」は「情報通信業」10.7%と最も高く、「市等からの導入支援策（補助金等）があれば、検討しても良い」は「不動産業、物品賃貸業」40.0%、「情報通信業」35.7%が高い。「奨学金返済支援制度」の導入の検討予定がないと回答した事業所のその理由について、「従業員によって、支援の有無や支援額が異なることで、不公平感が生じるため」35.0%、「採用や定着につながる効果がないと思われるため」33.3%である。

（2）従業員の賃金引上げの状況

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85.8%（前回調査83.3%）と引き続き高く、企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28.2%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。市場賃金の上昇を反映させた賃金引上げは人材定着・確保のための要件の1つではあるが、決め手にはならない。また物価上昇により実質賃金の低下圧力が強まっているため、賃金引上げが物価上昇幅を下回る場合、従業員の生活水準の悪化を招く経済環境にある。

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・サービスの値上げによる価格転嫁」が25.2%に留まっている。「コスト削減」が50.8%、「売上増に向けた事業・販路拡大」が36.6%、「最新設備導入等によるDX推進・生産性の向上」が23.0%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51.1%と高い。業種別にみても全ての業種で賃金引上げの「予定あり」の割合が高い。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、市場賃金はさらに高くなると推測される。

厚生労働省では、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制度を設けている。一定の要件を満たすとき、賃金引上げや設備投資等の費用の一部が助成される。この「業務改善助成金」について、「知っていて、活用した（活用予定）」は6.1%（前回調査3.6%）と限定的であることが懸念される。「知っていて活用した（活用予定）」と「知っているが、活用しない」との回答を合わせた「業務改善助成金」の認知度は41.2%であり前回調査の43.7%から増えていない。一方、「知らない」は55.6%と高く、認知度を高めるための行政の役割が重要となっている。

事業場内最低賃金は「992円～1000円」が50.5%と最も高く、次いで「1080円超」は25.6%である。「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。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992円であるから、事業場内最低賃金が1042円以内の事業所はこの助成要件の1つを満たす。事業場内最低賃金が1042円以下であるのは、少なくとも「992円～1000円」、「1001円～1020円」、「1021円～1040円」を合算した66.3%と過半数であり、業種別にみると「建設業」54.9%、「卸売業、小売業」76.9%、「宿泊業、飲食サービス業」84.0%、「不動産、物品賃貸業」80.0%、「運輸業、郵便業」71.7%、「情報通信業」27.5%、「製造業」66.4%、「医療、福祉」71.7%、「教育、学習支援業」90.4%、「その他サービス業」60.8%、「その他」20.0%である。業務改善助成金の周知と活用推進が必要である。

（３）年収の壁について

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、103万の壁や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（働き控えをする）傾向があり人材活用の枷になっていることや、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2025年1月1日では加入義務が生じる従業員規模の要件は51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44.1%である。業種別にみると「宿泊業、飲食サービス業」88.0%、「医療、福祉」75.2%、「教育、学習支援業」71.4%と特に高い。労働時間を制限している従業員がいる事業所の、経営に必要な労働時間数の確保の方法としては、「人員増加」は55.7%、「作業の効率化」が46.6%、「社会保険適用者の時間外勤務にて対応」28.5%が多い。労働供給制約下においては「人員増加」、「社会保険適用者の時間外勤務にて対応」は恒常的な対策とならないであろう。行政においては社会保険上の年収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、行政と事業所が連携してパートタイム労働者へ社会保険加入のメリットをきめ細かく周知することなどが必要である。

（４）技術者・技能者の育成・技能継承について

本調査において、工業系分野（金属・機械・化学・窯業・電気・電子・建築・建設等）に従事する者を技術者、産業系分野（和裁・洋裁、調理、食品製造、貴金属加工、木工、建築、造園等）に従事する者を技能者と定義している。これら技術者・技能者について、事業所内に「いる」と回答したのは事業所のうち42.7%である。業種別にみると「建設業」89.0%、「製造業」68.9%が高い。技術者・技能者が「いる」と回答した事業所における、技術者・技能者の育成・技能継承の取り組みについては、「OJT（On-the-Job Training）」58.0%、「マニュアルや手順書の作成」45.5%が多い。また「特に行っていない」も22.2%である。技術者・技能者の育成・技能継承の取り組みについて、その実施にあたっての工夫により育成・技能継承の効率に大きな差が生まれると考えられている。各事業所は高効率な実施方法の検討や導入が必要となる。育成・技能継承の取り組みを行っている事業所が活用している教育訓練機関について、「その他」33.5%、「北九州地域職業訓練センター（マイテクセンター北九州）」24.0%、「福岡職業能力開発促進センター（ポリテクセンター福岡）」15.8%、「九州機械工業振興会」15.8%となっている。

（５）事業承継に関する取り組み

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 20.1%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 21.3%、「後継者候補がいる」は 27.2%と事業承継の見通しが立っているのは 48.5%である。「後継者も後継者候補もない」との回答は 9.6%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 69.7%と最も高く、次いで「社内の役員・従業員」が 27.3%と高い。「社外の第三者」は 3.0%である。事業承継における課題としては後継者の育成が 42.6%、「事業承継の適切な時期」が 33.1%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、「その他」が 30.8%と最も高く、次いで「社内の役員・従業員を後継者として育成」が 23.1%、「他社へ譲渡」23.1%、「廃業」が 15.4%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。

9. おわりに

北九州市における 2024 年度の雇用情勢は、昨年度に比べやや緩むも労働市場は引き続き逼迫している。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、賃金引き上げを実施した企業が多かった。2024 年の春闘における平均賃上げ率は 5.33%（厚生労働省「2024 年民間主要企業春闘賃上げ要求・妥結状況」）とバブル景気と呼ばれた 1991 年ぶりに 5%を超え、2024 年 10 月に改定された最低賃金も全国加重平均で 51 円引き上げられ過去最高の引き上げ幅となった。物価上昇と賃金上昇の速度のバランスに注目が集まる中で、慢性的な人手不足による賃金上昇圧力が強いものの、物価の上昇圧力がそれを相殺するかたちとなっており、物価を加味した実質賃金は伸び悩んでいる。既に始まっている 2025 年春闘においても多くの企業で大幅な賃金引き上げられることが予想され、物価上昇が一服することで実質賃金の上昇につながる事が期待される。

2024 年 1 月から 12 月にかけての北九州市人口の社会動態（転入や転出等に伴う人口の増減）が 1964 年以降、60 年ぶりにプラスに転じた。この背景として、日本国籍を有する者の市内の超過転出が着実に減少していることと、近年やや伸びが鈍化しているが外国人の超過転入が増加していったことがある。市内の超過転出をさらに減少させるためには、北九州市で生活することの魅力を高めると共に、子育て・教育環境の整備、市内への企業誘致、市内の雇用の質向上といった経済環境を整えることが重要となる。現状で、同全体としては少子高齢化による自然動態（出生や死亡に伴う人口の増減）が短・中期的にプラスに転じることは難しいことから、北九州市人口の転入を支えている外国人の存在は一層重要になっている。外国人材を獲得するために、働く場・生活の場としての北九州市の魅力を国内外に発信していかなければならない。また外国人材の活用を促すように事業所に働きかけていく必要がある。

生産性を高め雇用の質を高めるためには従業員の技術・技能を高めるとともに働きやすい職場環境をつくる必要がある。従業員が持つ技術・技能を資本とみなした上で、投資戦略として従業員の能力開発に取り組むという人的資本経営の考え方が注目されている。この考え方のルーツはノーベル経済学賞を受賞したゲーリー・ベッカーが提唱した人的資本理論にまで遡る。事業の収益性に大きな影響を与える人的資本はその可測性の観点より、これまで事業を評価する上で十分に評価されてこなかったが、近年、一部開示が義務化されるなどして注目されている。各事業所においては投資戦略として効率的に従業員の技術・技能を開発するとともに、従業員の働きやすい職場づくりや健康増進をはかっていくことが、事業の持続性を高める。このような考え方が浸透するために行政の果たす役割は大きい。

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7年1月8日～令和7年2月6日（調査基準日：令和7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）：675

回収率：45.0%

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
 - 氷河期世代（概ね39歳～54歳）の人材雇用
- (4) 「Ⅲ. 高齢者（65歳以上）雇用について」
 - 高齢者の採用状況、採用計画
- (5) 「Ⅳ. 外国人材の雇用について」
 - 外国人材の雇用状況
- (6) 「Ⅴ. 女性活躍について」
 - 女性活躍推進に必要なこと
 - 女性の健康課題に対する取組
- (7) 「Ⅵ. 人的資本経営に向けた取り組みについて」
 - 副業の活用
 - 社内人材に対するリスクリングの取組状況
 - 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
 - 育児休業の取得状況
 - 仕事と介護の両立に向けた取組状況

(8) 「Ⅶ. その他の取り組みについて」

- 奨学金返済支援制度の導入
- 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
- 社内の技術者・技能者の育成及び技能継承の取組
- 事業承継について
- 事業承継に関する課題
- 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

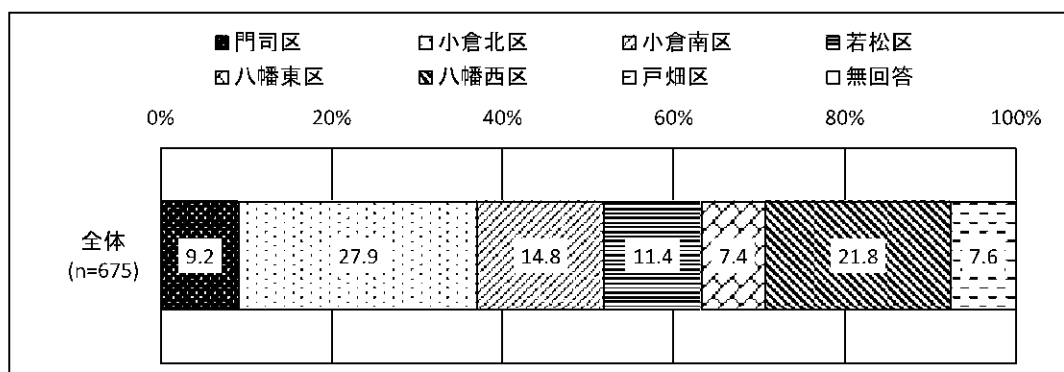
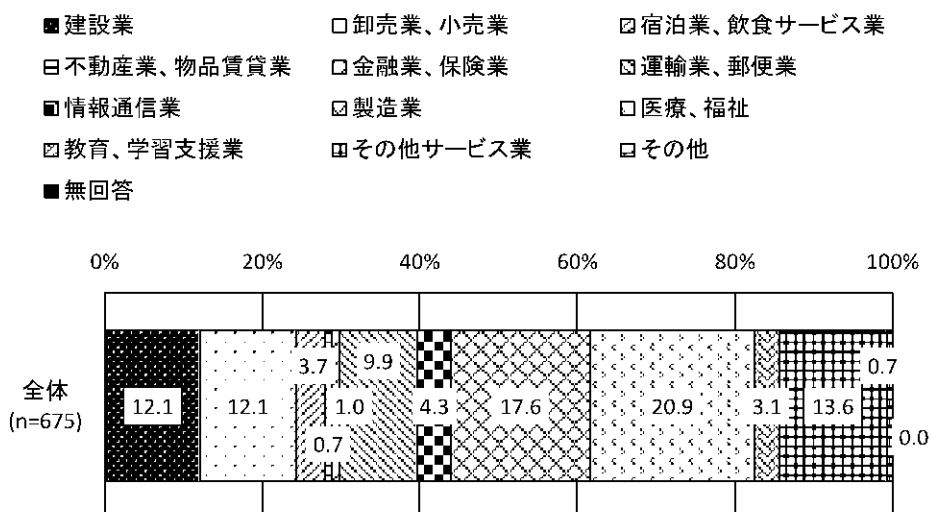
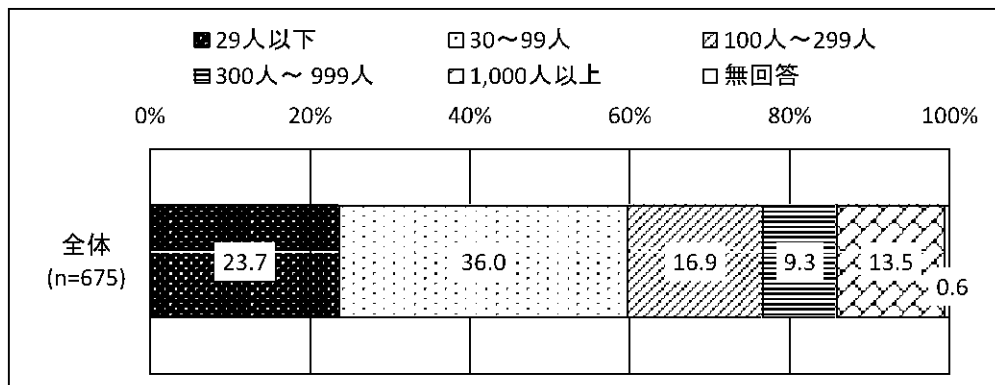


図 2 業種別



※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66.5%で最も高く、次いでパートタイムが24.0%となっている。

男女別に見ると、正社員の割合は男性が78.3%に対し女性は50.2%と、依然として男女間に差がみられる。

回答のあった648事業所の総従業員数49,833人、うち男性が28,879人(58.0%)、女性が20,954人(42.0%)で、1事業所あたりの平均は77人となっている。

雇用形態別構成比は、正社員が66.5%で最も高く、次いでパートタイムが24.0%となっている。男性は正社員が78.3%で最も高いが、女性では正社員割合は50.2%、パートタイムで40.0%となっている。

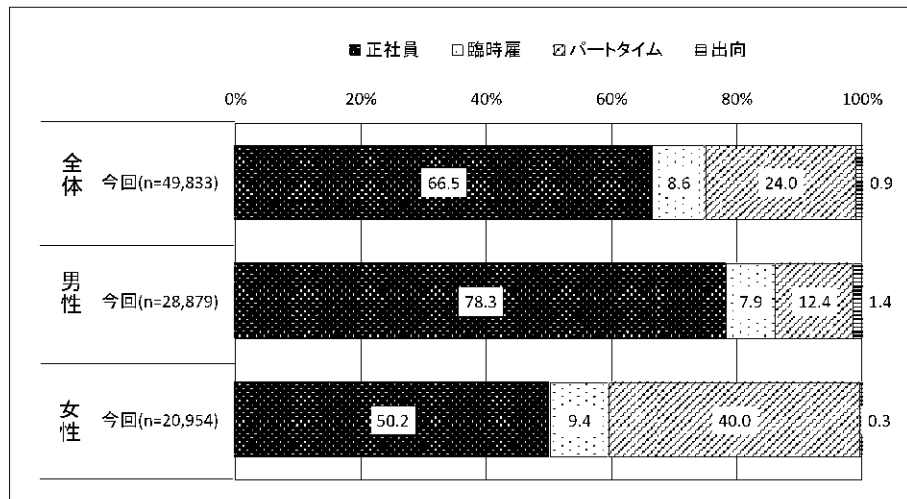
従業員全体の年齢別構成は、男女ともに45～54歳が最多となっている。

表1 雇用形態別従業員数

単位:【上段】人 【下段】%				合計	年齢別構成比					
n=648					24歳以下	25～34歳	35～44歳	45歳～54歳	55～64歳	65歳以上
正社員 33,124 《66.5%》	男	性	従業員数	22,607	2,000	3,985	5,320	6,388	3,840	1,074
			年齢別構成比		8.8	17.6	23.5	28.3	17.0	4.8
	女	性	従業員数	10,517	1,151	2,459	2,396	2,691	1,619	201
			年齢別構成比		10.9	23.4	22.8	25.6	15.4	1.9
臨時雇 4,263 《8.6%》	男	性	従業員数	2,288	123	271	166	166	825	737
			年齢別構成比		5.4	11.8	7.3	7.3	36.1	32.2
	女	性	従業員数	1,975	181	284	285	398	545	282
			年齢別構成比		9.2	14.4	14.4	20.2	27.6	14.3
パートタイム 11,977 《24.0%》	男	性	従業員数	3,587	1,098	379	324	375	440	971
			年齢別構成比		30.6	10.6	9.0	10.5	12.3	27.1
	女	性	従業員数	8,390	1,185	751	1,350	1,709	1,686	1,709
			年齢別構成比		14.1	9.0	16.1	20.4	20.1	20.4
出向 469 《0.9%》	男	性	従業員数	397	5	24	41	139	136	52
			年齢別構成比		1.3	6.0	10.3	35.0	34.3	13.1
	女	性	従業員数	72	1	2	4	25	25	15
			年齢別構成比		1.4	2.8	5.6	34.7	34.7	20.8
合計 49,833 《100.0%》	男	性	従業員数	28,879	3,226	4,659	5,851	7,068	5,241	2,834
			年齢別構成比		11.2	16.1	20.3	24.5	18.1	9.8
	女	性	従業員数	20,954	2,518	3,496	4,035	4,823	3,875	2,207
			年齢別構成比		12.0	16.7	19.3	23.0	18.5	10.5

《 》内は雇用形態別構成比

図4 雇用形態別従業員構成比

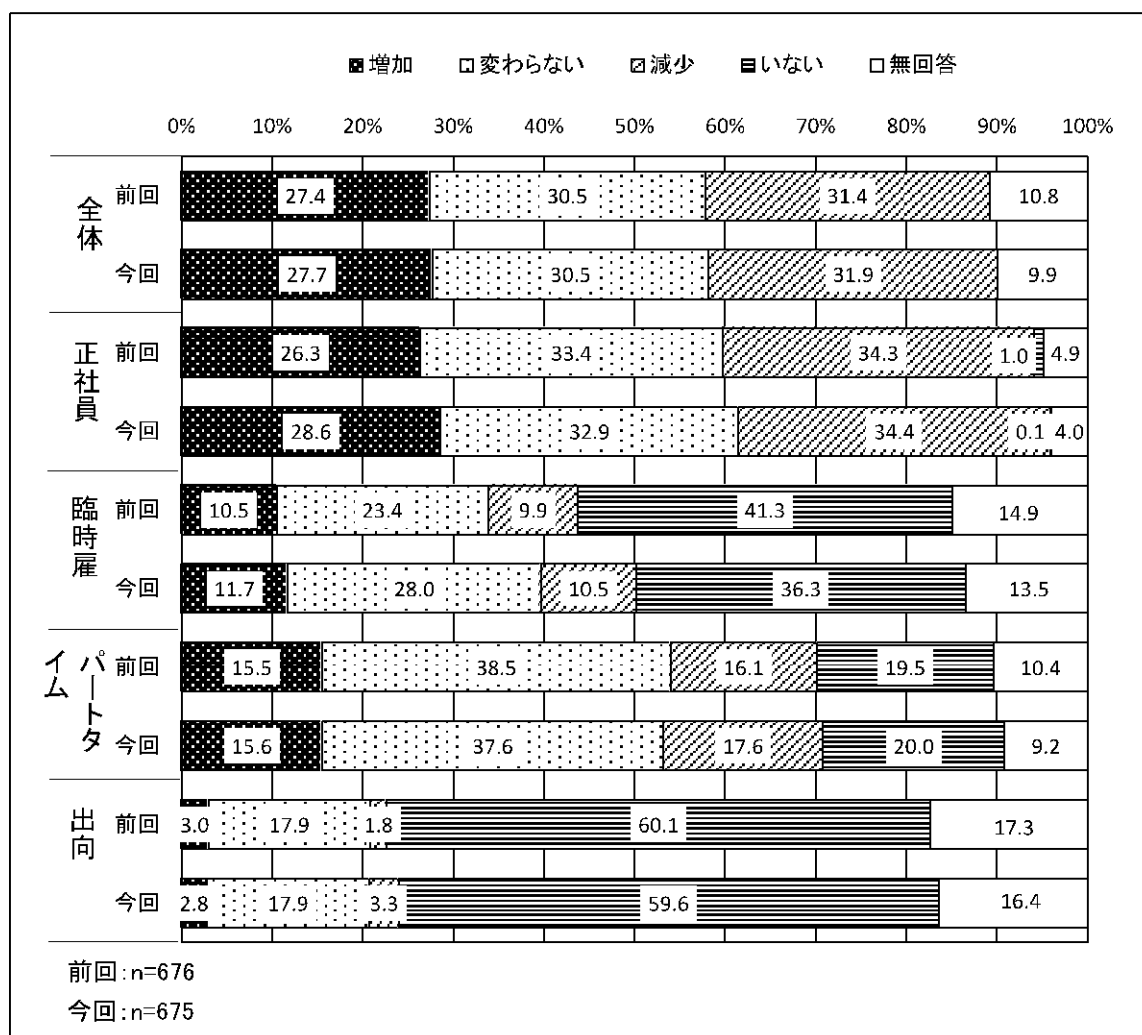


(2) 従業員の増減

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、▲4.2ポイントと前回調査(▲4.0)より0.2ポイント下回っている。

雇用形態別にD Iを見ると、正社員では、▲5.8ポイントと前回調査(▲8.0ポイント)から2.2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 29.5%で、派遣従業員数の内訳は男性 46.9%、女性 53.1%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 23.4%となっている。

① 派遣従業員数

派遣従業員数の合計は 2,367 人で、男性が 46.9%、女性が 53.1%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、年齢不明を除き男性は 65 歳以上が、女性は 35～44 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 37.7%、「減少」した事業所が 21.6%となっており、「増加」が「減少」を 16.1 ポイント上回っている。

図 6 派遣従業員の有無

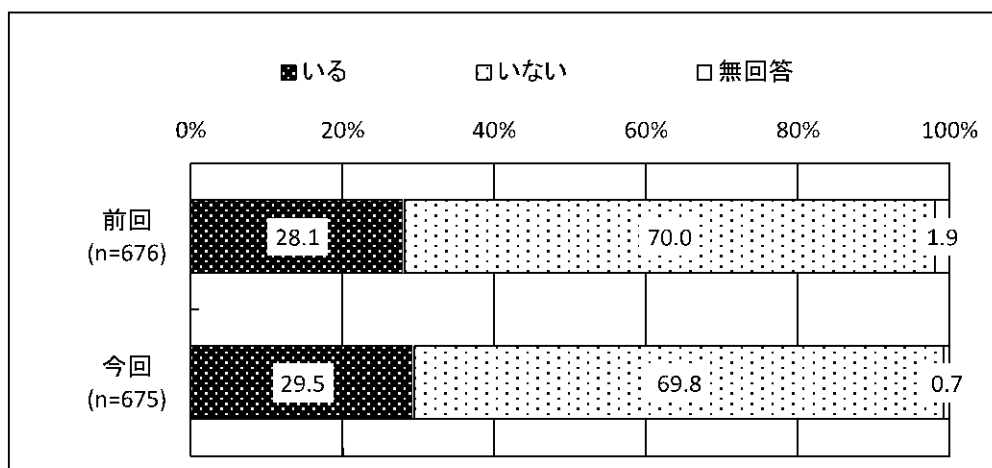


図 7 1 年前と比べた派遣従業員数の増減

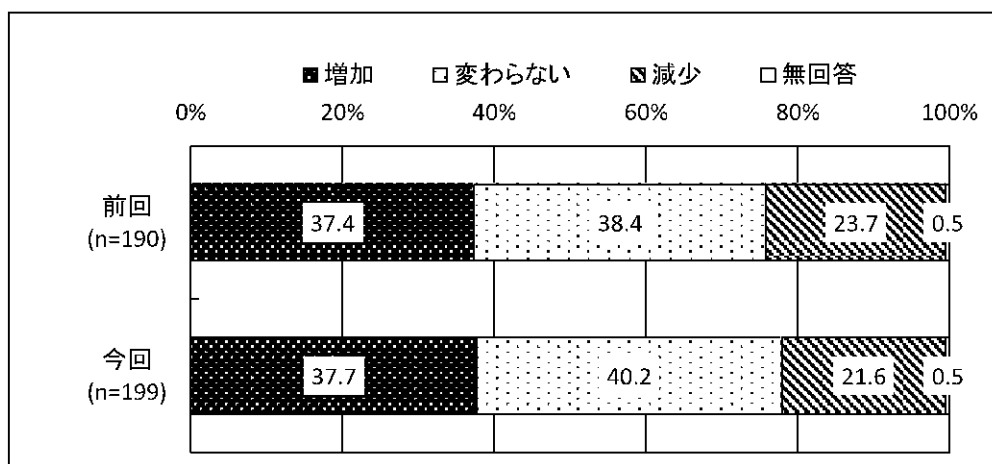


表 2 派遣従業員数（男女別・年齢別）

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 《46.9%》	性 従業員数 年齢別構成比	1,110	22 2.0	56 5.0	52 4.7	56 5.0	43 3.9	61 5.5	820 73.9
女 《53.1%》	性 従業員数 年齢別構成比	1,257	20 1.6	63 5.0	78 6.2	67 5.3	49 3.9	29 2.3	951 75.7
合 《100.0%》	計 従業員数 年齢別構成比	2,367	42 1.8	119 5.0	130 5.5	123 5.2	92 3.9	90 3.8	1,771 74.8

図 8 派遣従業員数（男女別）

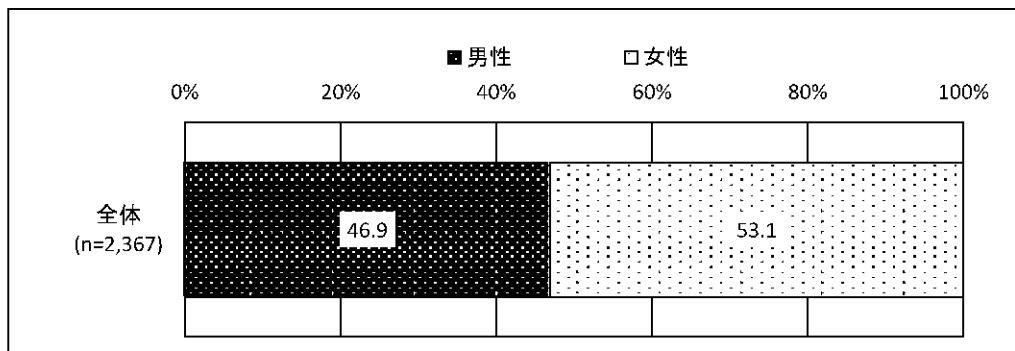


表 3 派遣従業員数（業種別）

n=199		従業員(人)	構成比(%)
全体		2,367	100.0
業 種	建設業	100	4.2
	卸売業、小売業	32	1.4
	宿泊業、飲食サービス業	10	0.4
	不動産業、物品賃貸業	5	0.2
	金融業、保険業	1	0.0
	運輸業、郵便業	71	3.0
	情報通信業	329	13.9
	製造業	1,318	55.7
	医療、福祉	326	13.8
	教育、学習支援業	8	0.3
	その他サービス業	156	6.6
	その他	11	0.5

※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 2,601 人となっている。業種別構成を見ると、医療、福祉が 36.3%、その他サービス業が 22.0%、製造業が 16.5%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 13.3%、「減少」した事業所が 7.0%となっており、「増加」が「減少」を 6.3 ポイント上回っている。

図 9 業務請負従業員の有無

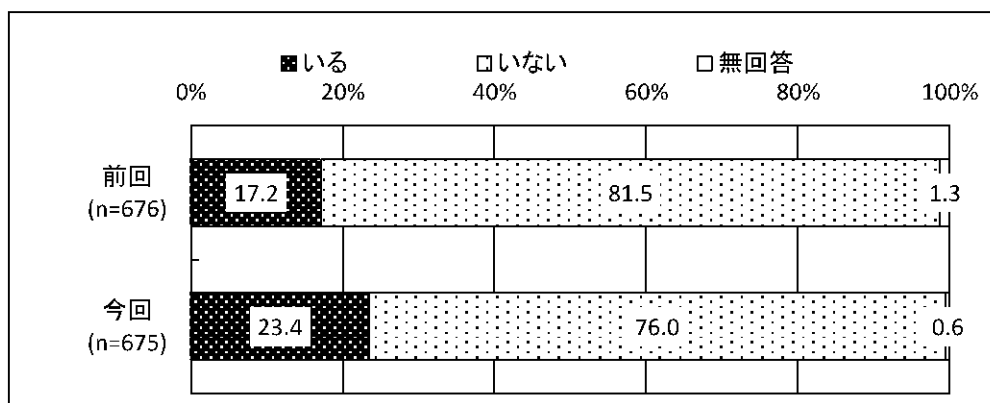


図 10 1 年前と比べた業務請負従業員数の増減

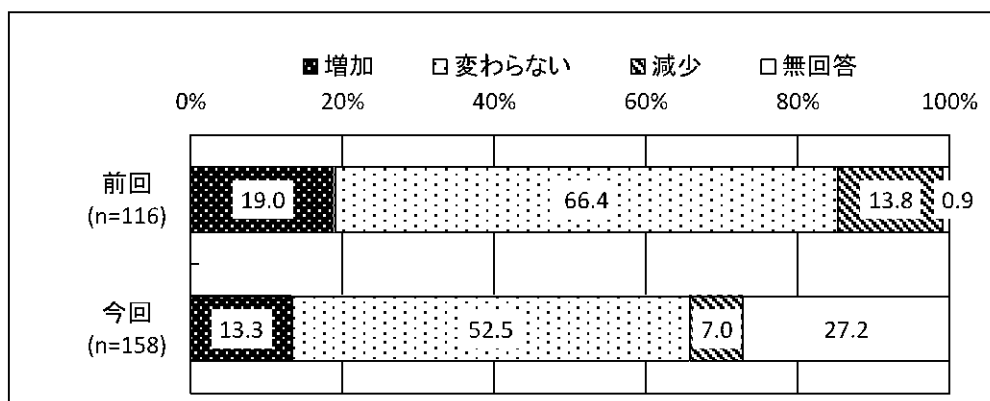


表 4 業務請負従業員数（業種別）

n=158		従業員(人)	構成比(%)
全体		2,601	100.0
業 種	建設業	171	6.6
	卸売業、小売業	50	1.9
	宿泊業、飲食サービス業	2	0.1
	不動産業、物品賃貸業	0	0.0
	金融業、保険業	0	0.0
	運輸業、郵便業	117	4.5
	情報通信業	63	2.4
	製造業	428	16.5
	医療、福祉	944	36.3
	教育、学習支援業	240	9.2
	その他サービス業	572	22.0
	その他	14	0.5

※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 62.1%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 3.1%となっている。

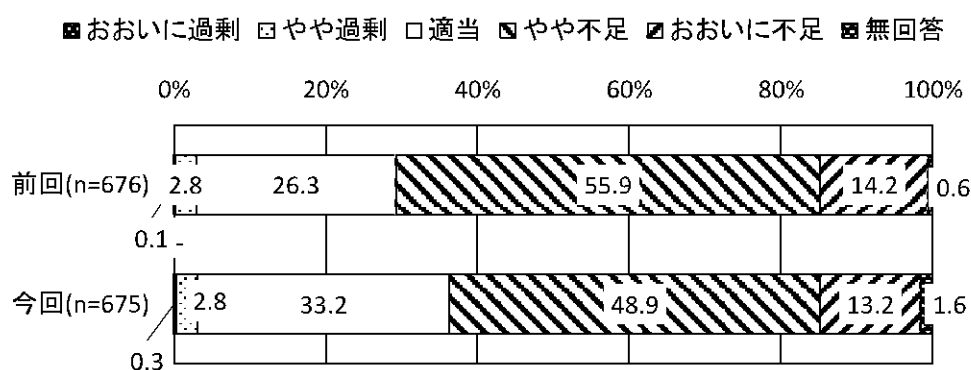
「不足」の割合から「過剰」の割合を引いたD Iは 59.0 ポイントで、前回調査（67.2 ポイント）に比べると 8.1 ポイント低下しており、不足感は弱まっている。

① 従業員の過不足感：全体

従業員全体の過不足状況は、「おおいに過剰」が 0.3%、「やや過剰」が 2.8%と「過剰」が 3.1%、「やや不足」が 48.9%、「おおいに不足」が 13.2%と「不足」が 62.1%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 59.0 ポイントで、前回調査（67.2 ポイント）に比べると 8.1 ポイント低下しており、不足感は弱まっている。

図 11 従業員の過不足感：全体

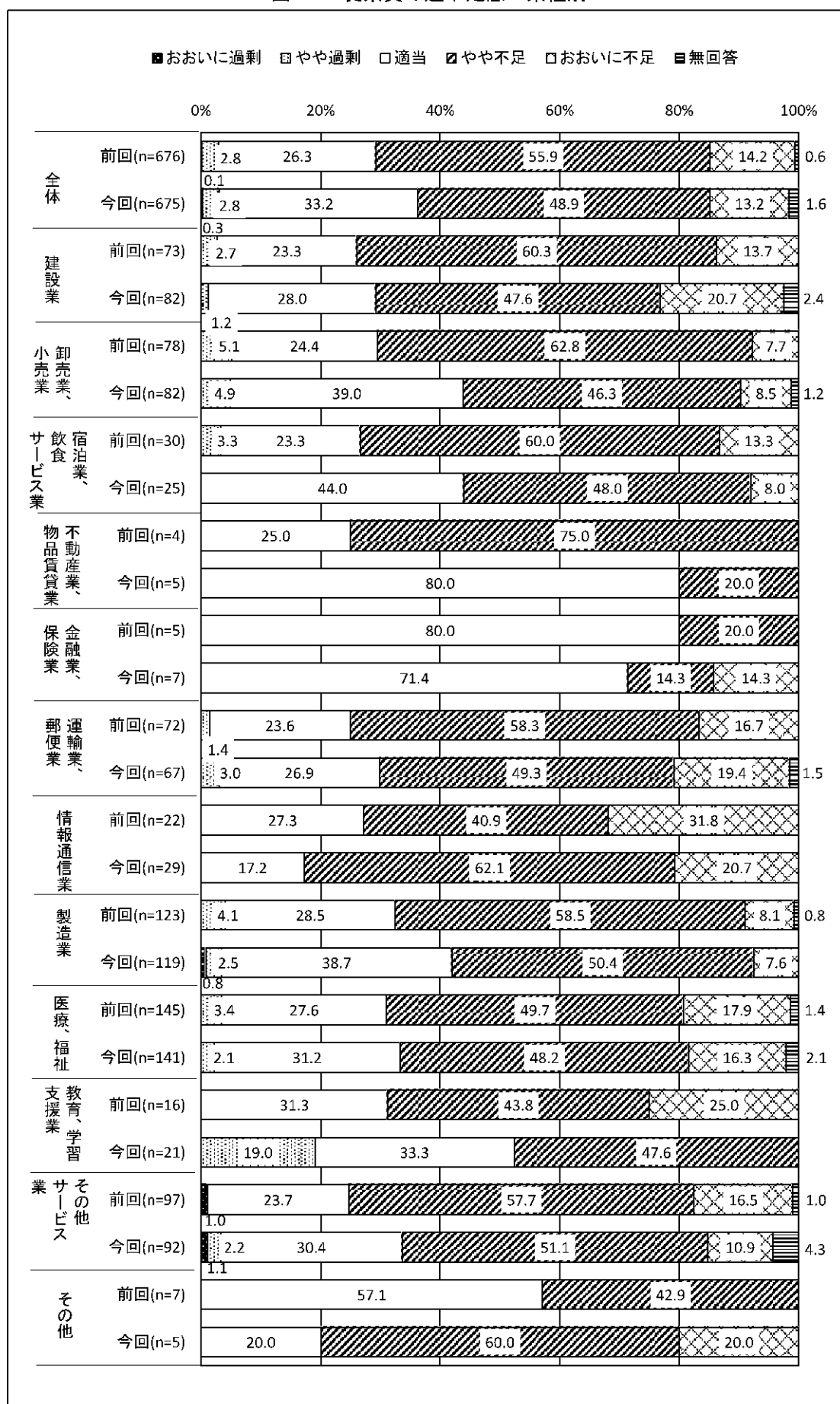


② 従業員の過不足感：業種別

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、情報通信業（82.8 ポイント）、建設業（67.1 ポイント）、運輸業、郵便業（65.7 ポイント）などの不足感が強い。一方、不動産業、物品賃貸業（20.0 ポイント）、金融業、保険業（28.6 ポイント）は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、情報通信業（10.1 ポイント）、金融業、保険業（8.6 ポイント）で不足感が強くなっているものの、それ以外の業種では不足感が弱まっている。

図 12 従業員の過不足感：業種別

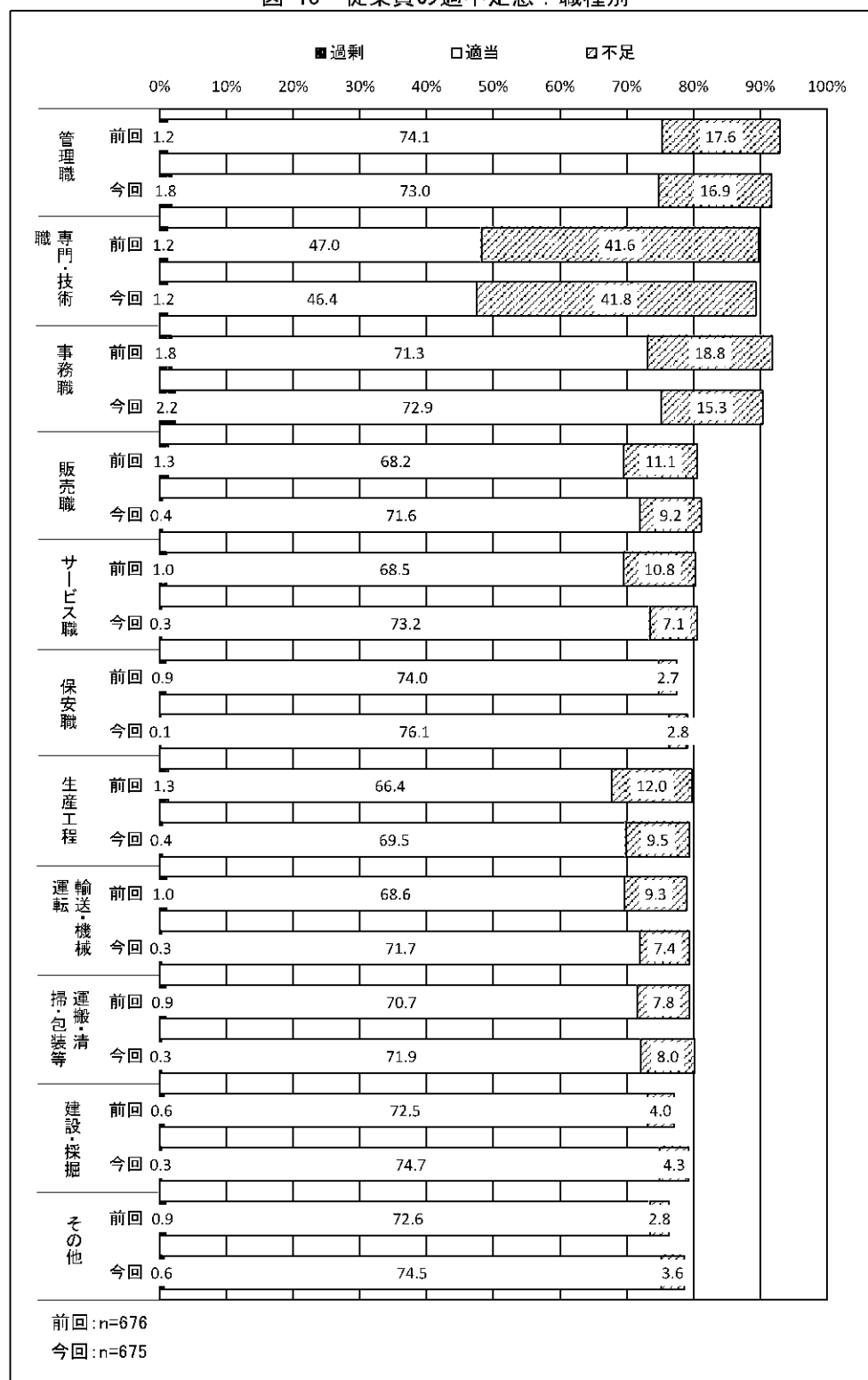


③ 従業員の過不足感：職種別

職種別に見ると、「不足」の割合は専門・技術職（41.8%）が突出して高い。

また、前回調査と比較すると、「不足」の割合から「過剰」の割合を引いたD1は、事務職が3.9ポイント低下、サービス職が3.0ポイント低下するなど、一部の職種で不足感が弱まっている。

図 13 従業員の過不足感：職種別

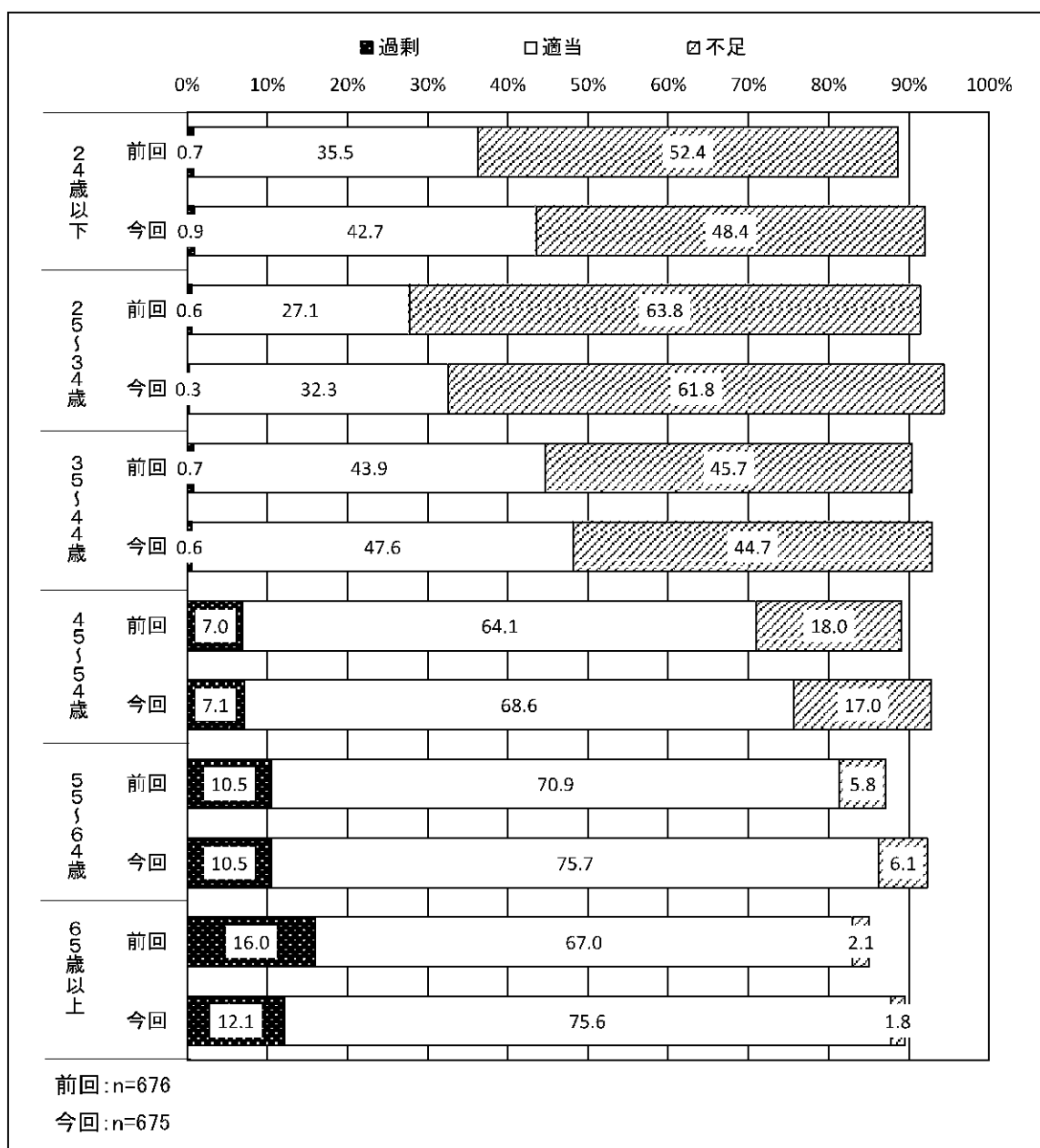


※職種別の従業員過不足感については、「無回答」いわゆる「該当従業員がいない」場合があるが、これを表示していないため内訳を合計しても100%にはならない。

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 61.5 ポイント、24 歳以下が 47.5 ポイントで不足感が強いものの、前回調査からは 24 歳以下で 4.2 ポイント低下している。

図 14 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81.2%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40.6%で5.0ポイント低下している一方、パートタイムは49.0%で25.7ポイント上昇しているなど、正社員雇用及び臨時雇雇用からパートタイム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81.2%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92.1%で最も高くなっている。

図 15 過去1年間の採用の有無

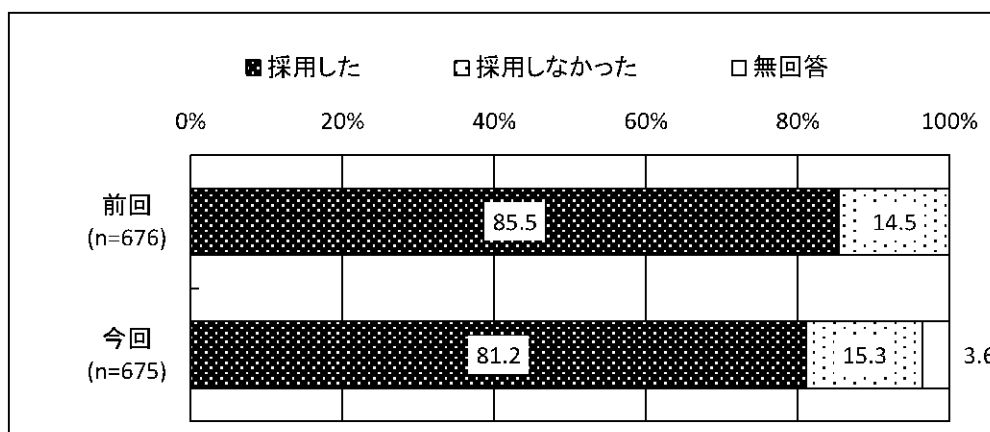


表 5 過去1年間の採用の有無

単位: %		全体	採用した	採用しなかった	無回答
全体		676	85.5	14.5	0.0
		675	81.2	15.3	3.6
従業員規模	29人以下	200	78.5	21.5	0.0
		160	69.4	28.1	2.5
	30～99人	246	87.0	13.0	0.0
		243	82.7	10.7	6.6
	100人～299人	99	91.9	8.1	0.0
		114	92.1	7.0	0.9
	300人～999人	57	91.2	8.8	0.0
		63	87.3	9.5	3.2
	1,000人以上	68	89.7	10.3	0.0
		91	82.4	16.5	1.1

※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548事業所の総採用人数は6,441人で、うち男性が3,148人(48.9%)、女性が3,293人(51.1%)となっている。

採用人数の雇用形態別割合は、正社員が40.6%、パートタイムが49.0%、臨時雇が9.6%となっている。パートタイムは男性が38.5%に対して女性が58.9%と、女性の約60%はパートタイムとなっている。

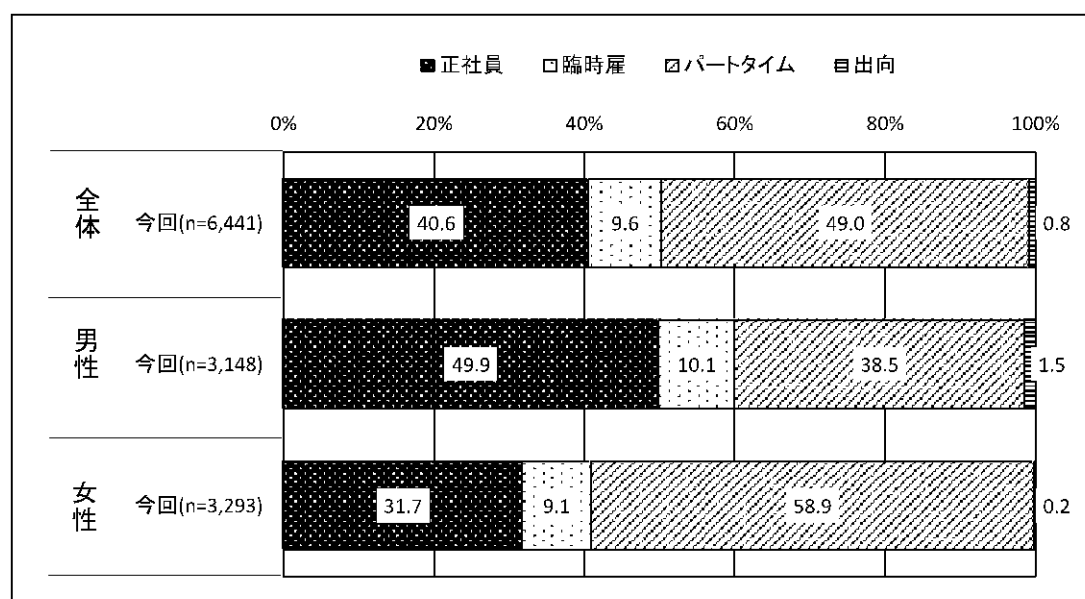
雇用形態別に年齢別構成比を見ると、正社員では男女ともに24歳以下の割合が最も高く、男性は37.8%、女性は40.2%と、女性の割合の方が高い。臨時雇では男女ともに24歳以下の割合が最も高く、男性は32.0%、女性は28.9%と、男性の割合の方が高い。パートタイムでは男女ともに24歳以下の割合が最も高く、男性は46.6%、女性は29.2%となっているものの、女性は35～44歳(17.6%)や45～54歳(18.6%)も多くなっている。

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=548										
正社員	男性	従業員数	1,570	593	375	236	199	119	44	4
		年齢別構成比		37.8	23.9	15.0	12.7	7.6	2.8	0.3
	女性	従業員数	1,045	420	242	144	159	74	6	0
		年齢別構成比		40.2	23.2	13.8	15.2	7.1	0.6	0.0
臨時雇	男性	従業員数	319	102	48	28	29	60	49	3
		年齢別構成比		32.0	15.0	8.8	9.1	18.8	15.4	0.9
	女性	従業員数	301	87	61	52	42	37	22	0
		年齢別構成比		28.9	20.3	17.3	14.0	12.3	7.3	0.0
パートタイム	男性	従業員数	1,212	565	149	119	119	120	139	1
		年齢別構成比		46.6	12.3	9.8	9.8	9.9	11.5	0.1
	女性	従業員数	1,941	566	250	341	361	242	181	0
		年齢別構成比		29.2	12.9	17.6	18.6	12.5	9.3	0.0
出向	男性	従業員数	47	7	5	9	12	14	0	0
		年齢別構成比		14.9	10.6	19.1	25.5	29.8	0.0	0.0
	女性	従業員数	6	1	1	1	2	1	0	0
		年齢別構成比		16.7	16.7	16.7	33.3	16.7	0.0	0.0
合計	男性	従業員数	3,148	1,267	577	392	359	313	232	
		年齢別構成比		40.2	18.3	12.5	11.4	9.9	7.4	0.0
	女性	従業員数	3,293	1,074	554	538	564	354	209	
		年齢別構成比		32.6	16.8	16.3	17.1	10.8	6.3	0.0

《 》内は雇用形態別構成比

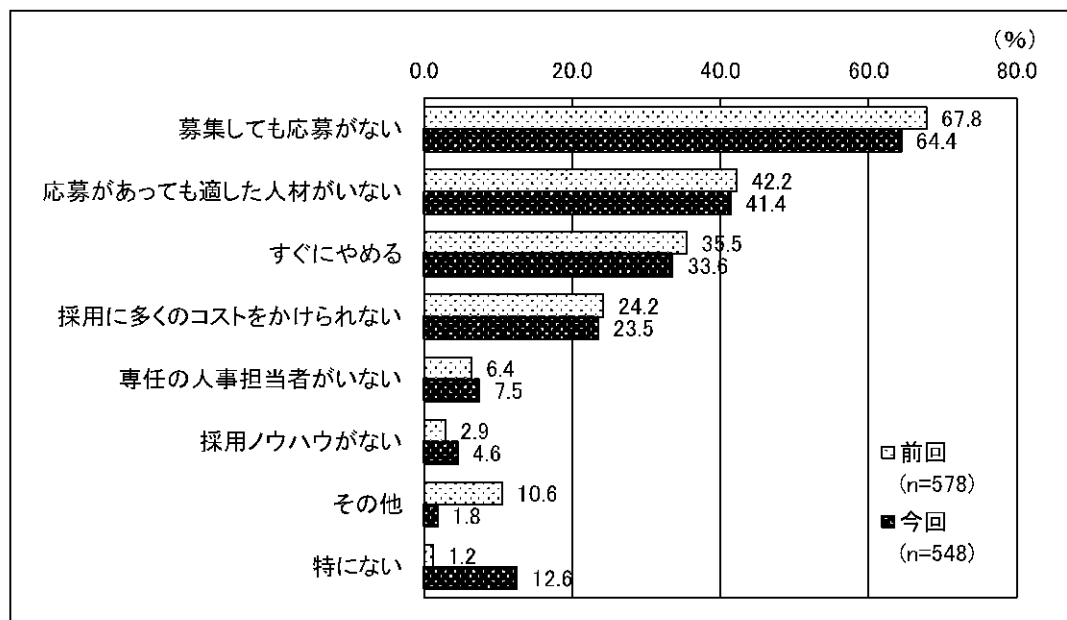
図16 過去1年間の採用実績における雇用形態別構成比



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64.4%、「応募があっても適した人材がいない」が41.4%、「すぐにやめる」が33.6%となっている。

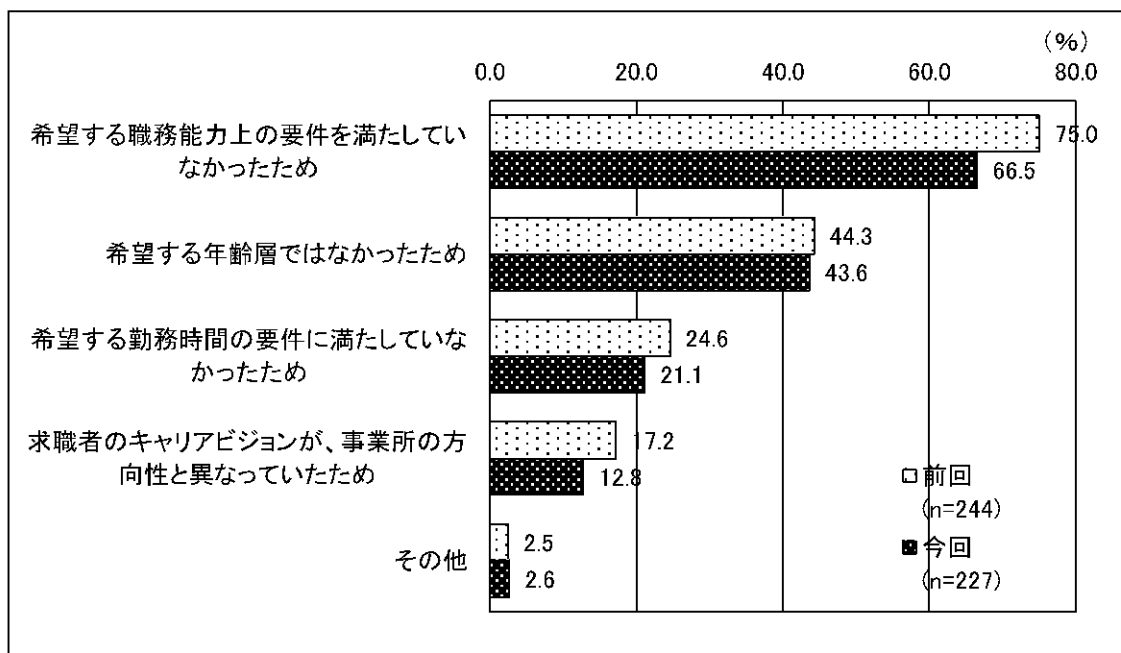
図 17 人材確保における課題



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かったため」が66.5%、次に「希望する年齢層ではなかったため」が43.6%となっている。

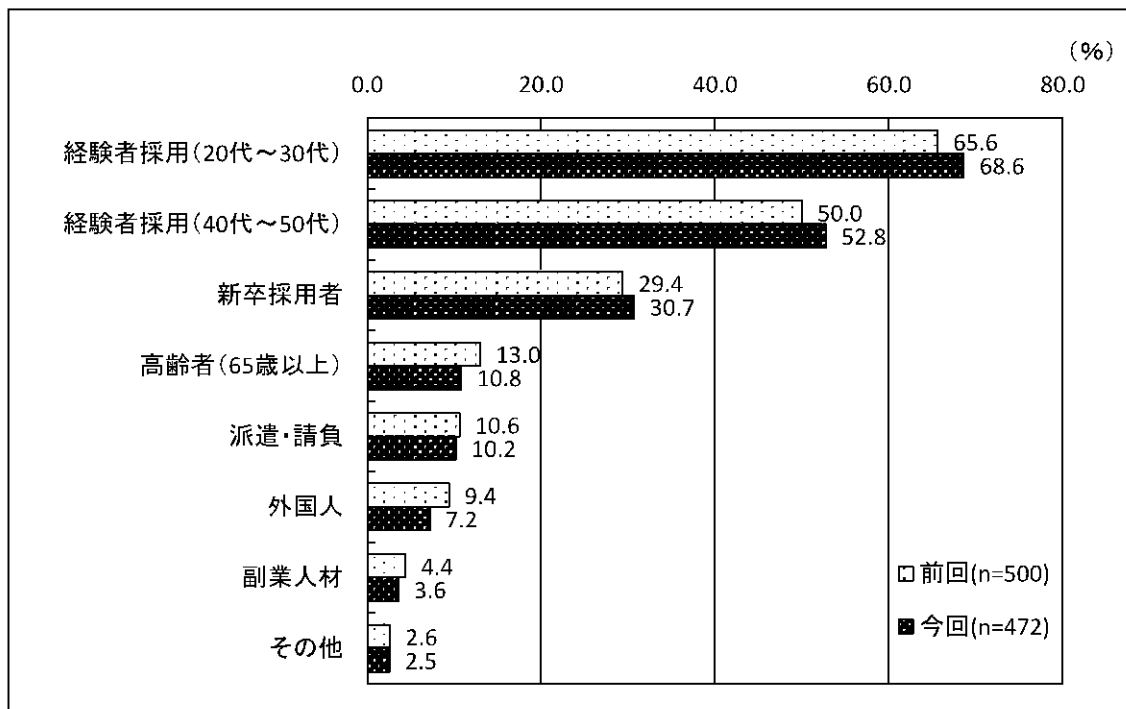
図 18 適した人材がいない理由



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68.6%、次に「経験者採用（40代～50代）」で52.8%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 19 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6年3月卒業）を正社員として採用した事業所は36.3%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6年3月卒業）を正社員として「採用した」事業所は36.3%（199事業所）となっており、前回調査（29.1%）から7.2ポイント上昇している。

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情報通信業の78.3%、最も低いのは宿泊業、飲食サービス業の18.2%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60.2%（330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72.1%、「採用したかったが、できなかった」が25.8%となっている。

図 20 新規学卒者の採用の有無

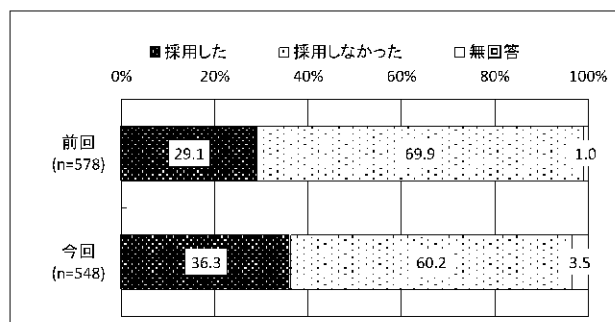


図 21 新規学卒者を採用しなかった理由

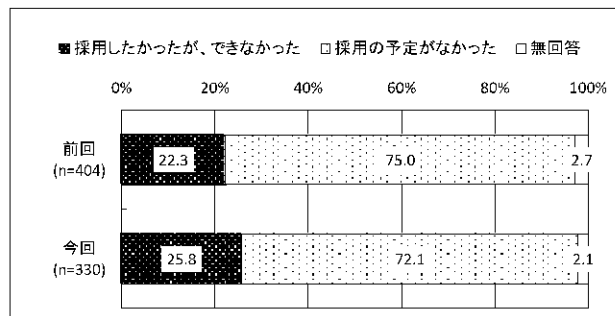


表 7 新規学卒者の採用の有無

単位: %		全体	採用した	採用しなかった	無回答
全体		578 54.8	29.1 36.3	69.9 60.2	1.0 3.5
業種	建設業	57 6.9	36.8 42.0	61.4 52.2	1.8 5.8
	卸売業、小売業	66 6.2	34.8 29.0	65.2 64.5	0.0 6.5
	宿泊業、飲食サービス業	27 2.2	14.8 18.2	81.5 72.7	3.7 9.1
	不動産業、物品賃貸業	3 4	66.7 75.0	33.3 25.0	0.0 0.0
	金融業、保険業	5 6	100.0 66.7	0.0 33.3	0.0 0.0
	運輸業、郵便業	52 5.2	21.2 38.5	76.9 59.6	1.9 1.9
	情報通信業	18 2.3	44.4 78.3	55.6 17.4	0.0 4.3
	製造業	109 9.9	36.7 40.4	63.3 58.6	0.0 1.0
	医療、福祉	129 11.9	19.4 29.4	80.6 67.2	0.0 3.4
	教育、学習支援業	15 1.9	20.0 36.8	73.3 63.2	6.7 0.0
	その他サービス業	87 6.8	27.6 26.5	70.1 70.6	2.3 2.9
	その他	7 5	14.3 60.0	85.7 40.0	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 6 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 8.0%、「下回った」は 31.7%となっている。

業種別に見ると、不動産業、物品賃貸業と金融業、保険業で「予定通りであった」がそれぞれ 100.0%と、企業種の中で相対的に高くなっている。

図 22 新規学卒者の採用予定と実績の比較

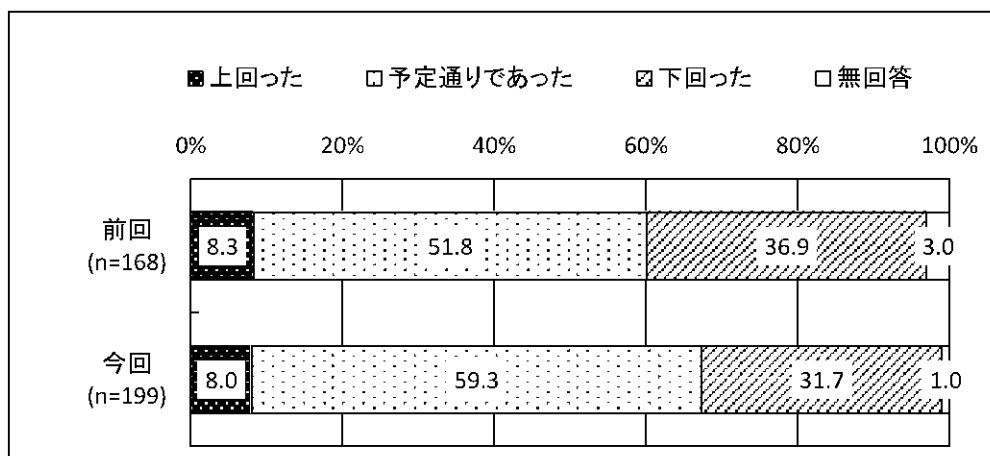


表 8 業種別にみた新規学卒者の採用予定と実績の比較

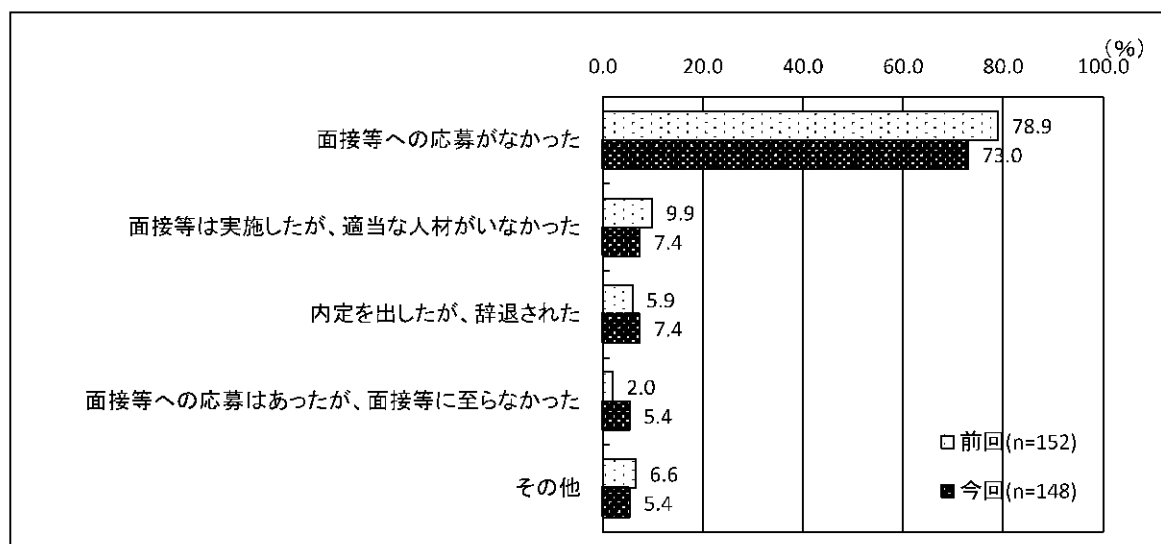
単位：%		全体	上回った	予定通りであった	下回った	無回答
全体		168 199	8.3 8.0	51.8 59.3	36.9 31.7	3.0 1.0
業種	建設業	21 29	9.5 6.9	38.1 58.6	38.1 34.5	14.3 0.0
	卸売業、小売業	23 18	8.7 5.6	65.2 61.1	26.1 33.3	0.0 0.0
	宿泊業、飲食サービス業	4 4	25.0 25.0	75.0 50.0	0.0 25.0	0.0 0.0
	不動産業、物品賃貸業	2 3	0.0 0.0	50.0 100.0	50.0 0.0	0.0 0.0
	金融業、保険業	5 4	0.0 0.0	80.0 100.0	0.0 0.0	20.0 0.0
	運輸業、郵便業	11 20	0.0 5.0	81.8 75.0	18.2 20.0	0.0 0.0
	情報通信業	8 18	0.0 16.7	62.5 61.1	37.5 22.2	0.0 0.0
	製造業	40 40	10.0 5.0	40.0 55.0	50.0 40.0	0.0 0.0
	医療、福祉	25 35	4.0 5.7	56.0 62.9	40.0 25.7	0.0 5.7
	教育、学習支援業	3 7	0.0 14.3	0.0 71.4	100.0 14.3	0.0 0.0
	その他サービス業	24 18	16.7 16.7	50.0 27.8	29.2 55.6	4.2 0.0
	その他	1 3	0.0 0.0	0.0 33.3	100.0 66.7	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73.0%で突出して高い。

図 23 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、男女計では「大学卒」が41.9%で最も高く、次いで「高校卒」が33.6%、「短大・高専・専修卒」が19.2%、「大学院卒」が5.2%となっている。男女別にみても同様の傾向がみられるなかで、女性の「短大・高専・専修卒」が27.1%と、男性の2倍を占めている。

出身地別構成比をみると、男女計では「市内」が45.8%で最も高く、次いで「福岡県内」が26.7%、「九州圏」が13.1%となっている。男女別にみると、「市内」は男性よりも女性で高く50.3%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、男女計では「大学院卒」は製造業が22人で最多となっており、「大学卒」は情報通信業が74人、次いで医療、福祉が62人となっている。また、「短大・高専・専修卒」は医療、福祉が86人で最多となっており、「高校卒」は製造業が153人と最も多くの人数を採用している。男女別にみると、「大学卒」は製造業と医療、福祉で男性よりも女性の採用人数が多く、「短大・高専・専修卒」でも医療、福祉で男性よりも女性の採用人数が多い。「高校卒」では卸売業、小売業で男性よりも女性の採用人数が多い。

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

【男女計】

n=199	全体 《100.0%》			市内 《45.8%》			福岡県内 《26.7%》			九州圏 《13.1%》		
	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	44	2.44	5.2	12	1.33	3.1	10	2.00	4.4	3	1.50	2.7
大 学 卒	354	2.88	41.9	104	1.63	26.9	106	2.08	46.9	60	1.62	54.1
短大・高専・専修卒	162	2.16	19.2	90	2.05	23.3	46	1.64	20.4	17	1.21	15.3
高 校 卒	284	2.87	33.6	181	2.23	46.8	64	2.37	28.3	31	2.58	27.9
中 学 卒	1	1.00	0.1	0	0.00	0.0	0	0.00	0.0	0	0.00	0.0
合 計	845	4.25	100.0	387	1.95	100.0	226	2.04	100.0	111	1.71	100.0

n=199	関西圏 《3.8%》			関東圏 《3.9%》			その他 《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 (%)
大 学 院 卒	2	1.00	6.3	8	2.00	24.2	9	1.29	16.1
大 学 卒	27	2.25	84.4	22	2.20	66.7	35	1.52	62.5
短大・高専・専修卒	0	0.00	0.0	1	1.00	3.0	8	1.33	14.3
高 校 卒	2	2.00	6.3	2	2.00	6.1	4	1.00	7.1
中 学 卒	1	1.00	3.1	0	0.00	0.0	0	0.00	0.0
合 計	32	2.00	100.0	33	2.06	100.0	56	1.40	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

【男】

n=199	全体 《100.0%》			市内 《42.5%》			福岡県内 《26.9%》			九州圏 《14.4%》		
	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	37	2.64	7.6	10	1.43	4.8	7	2.33	5.3	2	2.00	2.9
大 学 卒	194	2.90	39.8	55	1.72	26.6	54	1.93	41.2	37	1.68	52.9
短大・高専・専修卒	65	1.71	13.3	27	1.59	13.0	23	1.35	17.6	9	1.13	12.9
高 校 卒	191	2.89	39.2	115	2.25	55.6	47	2.24	35.9	22	2.20	31.4
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	487	2.45	100.0	207	1.93	100.0	131	1.90	100.0	70	1.71	100.0

n=199	関西圏 《3.9%》			関東圏 《5.3%》			その他 《7.0%》		
	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	1.00	10.5	8	2.00	30.8	8	1.33	23.5
大 学 卒	15	2.14	78.9	15	2.14	57.7	18	1.50	52.9
短大・高専・専修卒	0	0.00	0.0	1	1.00	3.8	5	1.25	14.7
高 校 卒	2	2.00	10.5	2	2.00	7.7	3	1.00	8.8
中 学 卒	0	0.00	0.0	0	0.00	0.0	0	0.00	0.0
合 計	19	1.90	100.0	26	2.00	100.0	34	1.36	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

【女】

n=199	全体 《100.0%》			市内 《50.3%》			福岡県内 《26.5%》			九州圏 《11.5%》		
	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 (%)	合計	1事業所平均	構成比 (%)
大 学 院 卒	7	1.75	2.0	2	1.00	1.1	3	1.50	3.2	1	1.00	2.4
大 学 卒	160	2.86	44.7	49	1.53	27.2	52	2.26	54.7	23	1.53	56.1
短大・高専・専修卒	97	2.62	27.1	63	2.33	35.0	23	2.09	24.2	8	1.33	19.5
高 校 卒	93	2.82	26.0	66	2.20	36.7	17	2.83	17.9	9	4.50	22.0
中 学 卒	1	1.00	0.3	0	0.00	0.0	0	0.00	0.0	0	0.00	0.0
合 計	358	1.80	100.0	180	1.98	100.0	95	2.26	100.0	41	1.71	100.0

n=199	関西圏 《3.6%》			関東圏 《2.0%》			その他 《6.1%》		
	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	0	0.00	0.0	0	0.00	0.0	1	1.00	4.5
大 学 卒	12	2.40	92.3	7	2.33	100.0	17	1.55	77.3
短大・高専・専修卒	0	0.00	0.0	0	0.00	0.0	3	1.50	13.6
高 校 卒	0	0.00	0.0	0	0.00	0.0	1	1.00	4.5
中 学 卒	1	1.00	7.7	0	0.00	0.0	0	0.00	0.0
合 計	13	2.17	100.0	7	2.33	100.0	22	1.47	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

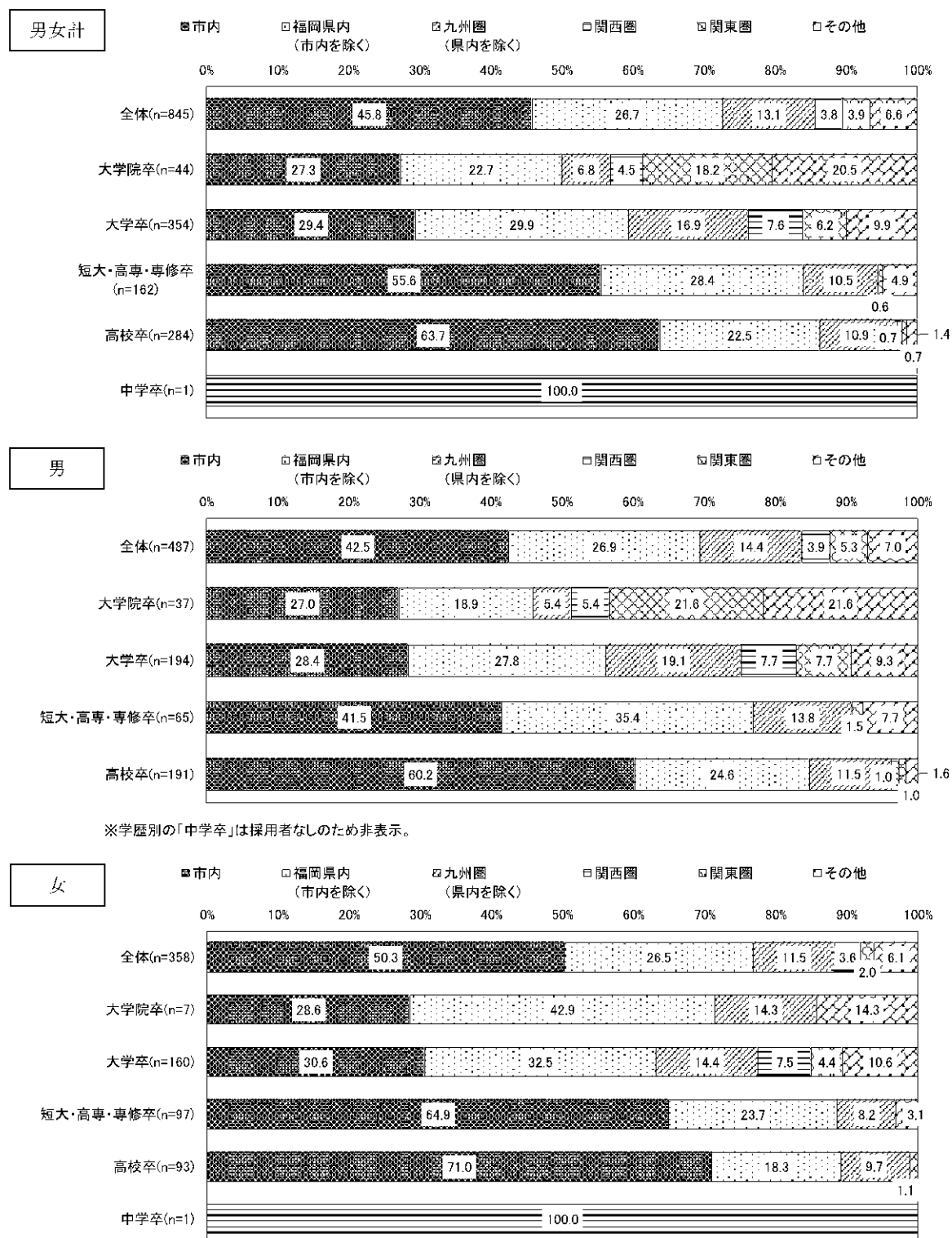
表 10 新規学卒採用者の業種別の最終学歴別採用人数

(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			中学卒		
			計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女
全体		199	845	487	358	44	37	7	354	194	160	162	65	97	284	191	93	1	0	
業種	建設業	29	61	54	7	2	2	0	31	27	4	4	4	0	24	21	3	0	0	0
	卸売業、小売業	18	70	36	34	3	3	0	24	17	7	11	6	5	32	10	22	0	0	0
	宿泊業、飲食サービス業	4	24	11	13	0	0	0	11	7	4	5	1	4	8	3	5	0	0	0
	不動産業、物品賃貸業	3	34	20	14	0	0	0	28	18	10	2	1	1	4	1	3	0	0	0
	金融業、保険業	4	12	8	4	0	0	0	9	6	3	2	2	0	1	0	1	0	0	0
	運輸業、郵便業	20	53	40	13	0	0	0	29	22	7	8	3	0	16	10	6	0	0	0
	情報通信業	18	115	77	38	12	10	2	74	48	26	13	11	2	16	8	8	0	0	0
	製造業	40	227	156	71	22	17	5	40	15	25	11	6	5	153	118	35	1	0	1
	医療、福祉	35	156	31	125	1	1	0	62	10	52	86	17	69	7	3	4	0	0	0
	教育、学習支援業	7	9	3	6	0	0	0	1	1	0	8	2	6	0	0	0	0	0	0
	その他サービス業	18	75	47	28	3	3	0	43	22	21	11	6	5	18	16	2	0	0	0
	その他	3	9	4	5	1	1	0	2	1	1	1	1	0	5	1	4	0	0	0

最終学歴別に新規学卒採用者の出身地をみると、男女計では大学院卒は「市内」が27.3%、大学卒は「福岡県内」が29.9%、短大・高専・専修卒は「市内」が55.6%、高校卒は「市内」が63.7%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。

男女別にみると、男女とも男女計と同様に、市内出身者の割合は学歴が高いほど低くなっている。

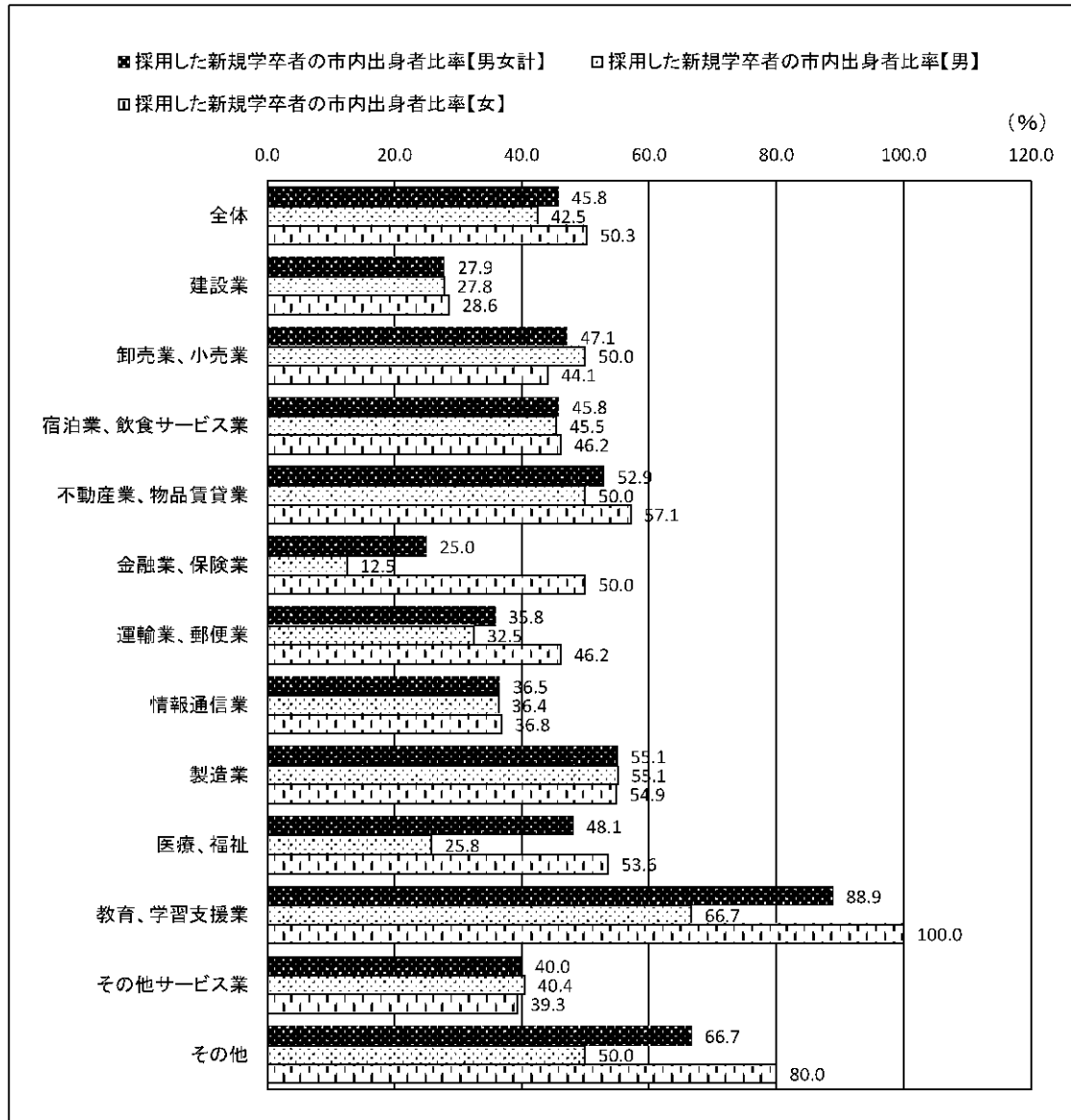
図 24 新規学卒採用者の最終学歴別出身地構成比



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、男女計では教育、学習支援業、その他、製造業、不動産業、物品賃貸業で市内出身者が半数以上となっている一方、建設業、金融業、保険業では30%未満となっている。

男女別にみると、男女の差が大きい業種は教育、学習支援業、その他、医療、福祉、金融業、保険業、運輸業、郵便業で、いずれも女性の割合が男性の割合を大きく上回っている。

図 25 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56.8%と、前回調査（54.8%）とほぼ同じとなっている。

① 採用の有無

正社員の経験者を採用した事業所は56.8%（311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42.0%（230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52.2%、「採用したかったが、できなかった」が43.0%となっている。

図 26 経験者の採用の有無

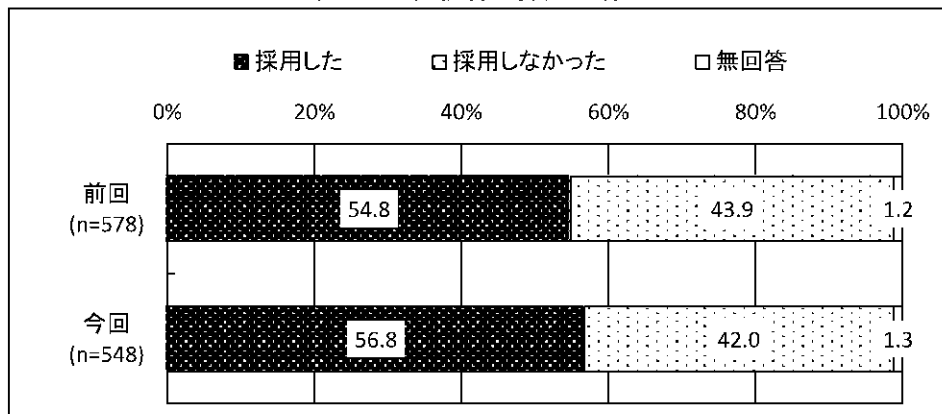
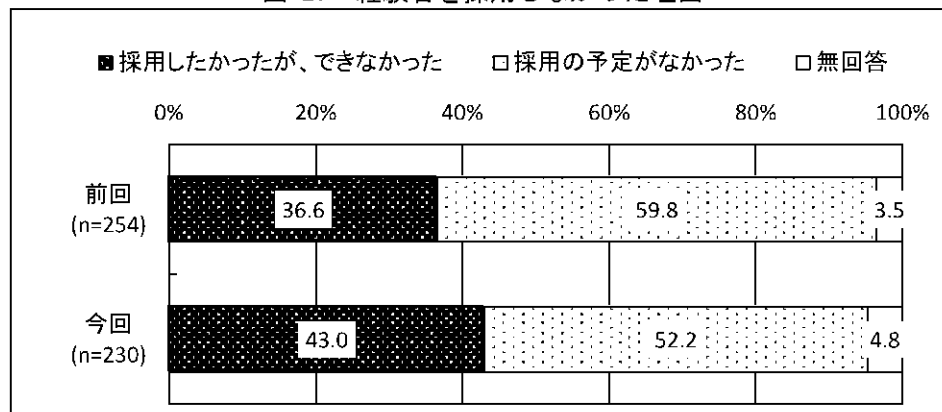


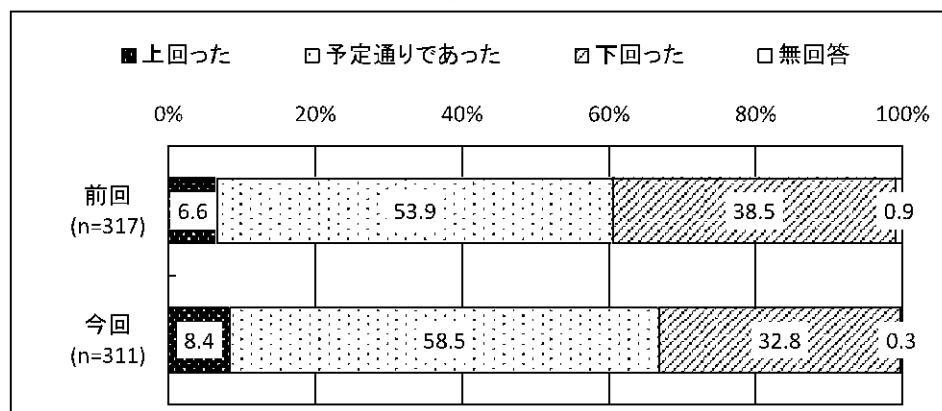
図 27 経験者を採用しなかった理由



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8.4%、「下回った」は32.8%となっている。

図 28 経験者の採用予定と実績の比較



業種別に見ると、新規卒者と同様、不動産業、物品賃貸業と金融業、保険業で「予定通りであった」がそれぞれ 100.0%と、企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

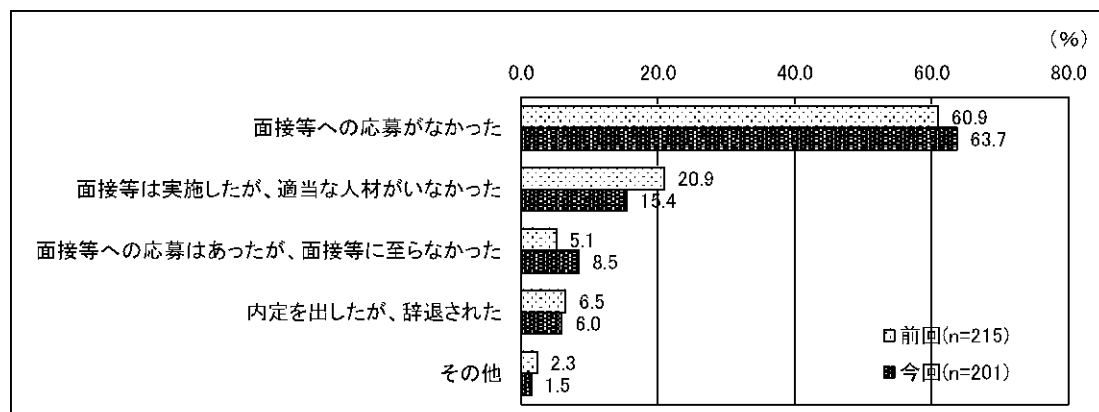
単位：%		全体	上回った	予定通りであった	下回った	無回答
全体		317 311	6.6 8.4	53.9 58.5	38.5 32.8	0.9 0.3
業種	建設業	35 33	5.7 6.1	48.6 54.5	45.7 39.4	0.0 0.0
	卸売業、小売業	21 29	19.0 6.9	42.9 69.0	38.1 24.1	0.0 0.0
	宿泊業、飲食サービス業	9 9	0.0 22.2	66.7 44.4	33.3 33.3	0.0 0.0
	不動産業、物品賃貸業	2 4	0.0 0.0	100.0 100.0	0.0 0.0	0.0 0.0
	金融業、保険業	3 3	0.0 0.0	66.7 100.0	0.0 0.0	33.3 0.0
	運輸業、郵便業	32 40	9.4 0.0	40.6 57.5	50.0 42.5	0.0 0.0
	情報通信業	13 14	15.4 21.4	30.8 64.3	53.8 14.3	0.0 0.0
	製造業	61 60	1.6 6.7	63.9 70.0	32.8 23.3	1.6 0.0
	医療、福祉	90 79	5.6 10.1	55.6 50.6	37.8 39.2	1.1 0.0
	教育、学習支援業	4 5	0.0 20.0	75.0 60.0	25.0 20.0	0.0 0.0
	その他サービス業	41 35	9.8 11.4	51.2 45.7	39.0 40.0	0.0 2.9
	その他	4 0	0.0 0.0	75.0 0.0	25.0 0.0	0.0 0.0

※上段は前回数値、下段は今回数値。

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 63.7%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 15.4%となっている。

図 29 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、男女計では「高校卒」が 48.6%で最も高く、次いで「短大・高専・専修卒」が 26.5%、「大学卒」が 22.0%、「大学院卒」が 1.5%となっている。男女別にみても同様の傾向がみられるなかで、女性の「短大・高専・専修卒」が 37.9%と、男性の 2 倍以上を占めている。

出身地別構成比をみると、男女計では「市内」が 61.6%で最も高く、次いで「福岡県内」が 22.3%、「九州圏」が 7.0%となっている。男女別にみると、「市内」は男性（54.7%）よりも女性（68.6%）が高くなっている。

業種別に経験者の最終学歴別採用人数をみると、男女計では「大学院卒」は製造業が 10 人で最多となっており、「大学卒」は医療、福祉が 112 人、次いで製造業が 50 人となっている。また、「短大・高専・専修卒」は医療、福祉が 270 人で最多となっており、「高校卒」でも医療、福祉が 236 人、製造業が 138 人となっている。男児別にみると、「短大・高専・専修卒」では医療、福祉が男性よりも女性の採用人数が多く、「高校卒」でも医療、福祉で男性よりも女性の採用人数が多い。

表 12 経験者の最終学歴別・出身地別採用人数と構成比

【男女計】

n=311	全体 《100.0%》			市内 《61.6%》			福岡県内 《22.3%》			九州圏 《7.0%》		
	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 (%)	合計	1事業所平均	構成比 (%)
大 学 院 卒	21	1.24	1.5	10	1.43	1.2	5	1.00	1.6	1	1.00	1.0
大 学 卒	308	2.23	22.0	140	1.77	16.2	78	1.47	25.0	30	1.43	30.6
短大・高専・専修卒	371	2.83	26.5	239	2.66	27.7	89	1.71	28.5	20	1.33	20.4
高 校 卒	681	2.87	48.6	456	2.67	52.8	139	1.93	44.6	47	1.34	48.0
中 学 卒	20	1.43	1.4	18	1.64	2.1	1	1.00	0.3	0	0.00	0.0
合 計	1,401	4.50	100.0	863	2.41	100.0	312	1.70	100.0	98	1.36	100.0

n=311	関西圏 《1.8%》			関東圏 《2.9%》			その他 《4.4%》		
	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 院 卒	1	1.00	4.0	2	1.00	4.9	2	1.00	3.2
大 学 卒	13	1.18	52.0	19	1.36	46.3	28	1.47	45.2
短大・高専・専修卒	6	1.20	24.0	2	1.00	4.9	15	1.67	24.2
高 校 卒	5	1.25	20.0	18	1.80	43.9	16	1.23	25.8
中 学 卒	0	0.00	0.0	0	0.00	0.0	1	1.00	1.6
合 計	25	1.19	100.0	41	1.46	100.0	62	1.41	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、出身地別の経験者採用人数を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

【男】

n=311	全体 《100.0%》			市内 《54.7%》			福岡県内 《25.0%》			九州圏 《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(%)	合計	1事業所平均	構成比(%)
大 学 院 卒	14	1.27	2.0	7	1.40	1.8	2	1.00	1.1	1	1.00	1.7
大 学 卒	205	2.28	29.0	87	1.78	22.5	60	1.46	33.9	15	1.15	25.0
短大・高専・専修卒	108	1.80	15.3	59	1.55	15.2	33	1.50	18.6	7	1.00	11.7
高 校 卒	366	2.67	51.8	221	2.38	57.1	82	1.78	46.3	37	1.42	61.7
中 学 卒	14	1.27	2.0	13	1.44	3.4	0	0.00	0.0	0	0.00	0.0
合 計	707	2.27	100.0	387	1.99	100.0	177	1.59	100.0	60	1.28	100.0

n=311	関西圏 《2.1%》			関東圏 《4.4%》			その他 《5.2%》		
	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	1	1.00	6.7	2	1.00	6.5	1	1.00	2.7
大 学 卒	7	1.17	46.7	15	1.25	48.4	21	1.50	56.8
短大・高専・専修卒	3	1.00	20.0	2	1.00	6.5	4	1.33	10.8
高 校 卒	4	1.33	26.7	12	2.40	38.7	10	1.25	27.0
中 学 卒	0	0.00	0.0	0	0.00	0.0	1	1.00	2.7
合 計	15	1.15	100.0	31	1.48	100.0	37	1.37	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、出身地別の経験者採用人数を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

【女】

n=311	全体 《100.0%》			市内 《68.6%》			福岡県内 《19.5%》			九州圏 《5.5%》		
	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(%)	合計	1事業所平均	構成比(%)
大 学 院 卒	7	1.17	1.0	3	1.50	0.6	3	1.00	2.2	0	0.00	0.0
大 学 卒	103	2.15	14.8	53	1.77	11.1	18	1.50	13.3	15	1.88	39.5
短大・高専・専修卒	263	3.70	37.9	180	3.46	37.8	56	1.87	41.5	13	1.63	34.2
高 校 卒	315	3.15	45.4	235	3.01	49.4	57	2.19	42.2	10	1.11	26.3
中 学 卒	6	2.00	0.9	5	2.50	1.1	1	1.00	0.7	0	0.00	0.0
合 計	694	2.23	100.0	476	2.90	100.0	135	1.88	100.0	38	1.52	100.0

n=311	関西圏 《1.4%》			関東圏 《1.4%》			その他 《3.6%》		
	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(%)
大 学 院 卒	0	0.00	0.0	0	0.00	0.0	1	1.00	4.0
大 学 卒	6	1.20	60.0	4	2.00	40.0	7	1.40	28.0
短大・高専・専修卒	3	1.50	30.0	0	0.00	0.0	11	1.83	44.0
高 校 卒	1	1.00	10.0	6	1.20	60.0	6	1.20	24.0
中 学 卒	0	0.00	0.0	0	0.00	0.0	0	0.00	0.0
合 計	10	1.25	100.0	10	1.43	100.0	25	1.47	100.0

※《 》内の数値は全体における出身地別構成比

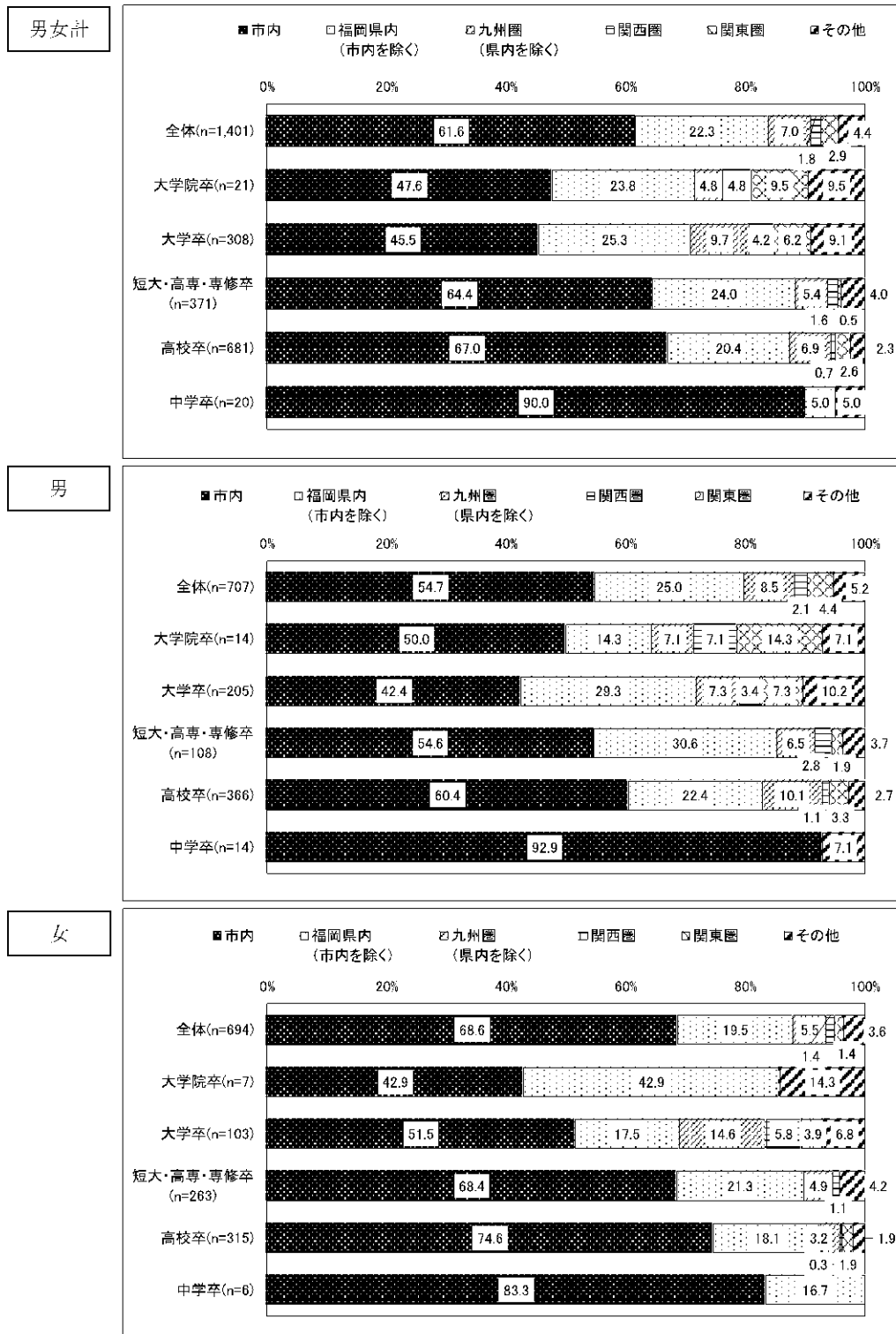
※1事業所平均とは、学歴別、出身地別の経験者採用人数を1名以上採用した事業所数を分母として算出した平均値

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		
			計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女
全体		311	1401	707	694	21	14	7	308	205	103	371	108	263	681	366	315	20	14	6
業 種	建設業	33	120	76	44	2	2	0	22	16	6	17	11	6	77	45	32	2	2	0
	卸売業、小売業	29	58	28	30	0	0	0	22	12	10	9	2	7	25	12	13	2	2	0
	宿泊業、飲食サービス業	9	12	9	3	0	0	0	5	4	1	3	2	1	3	2	1	1	1	0
	不動産業、物品賃貸業	4	14	9	5	0	0	0	6	5	1	4	3	1	4	1	3	0	0	0
	金融業、保険業	3	5	2	3	0	0	0	1	0	1	2	2	0	2	0	2	0	0	0
	運輸業、郵便業	40	128	107	21	0	0	0	23	21	2	17	13	4	87	72	15	1	1	0
	情報通信業	14	56	36	20	0	0	0	19	16	3	8	2	6	29	18	11	0	0	0
	製造業	60	225	169	56	10	7	3	50	37	13	23	13	10	138	108	30	4	4	0
	医療、福祉	79	632	174	458	6	3	3	112	55	57	270	55	215	236	58	178	8	3	5
	教育、学習支援業	5	5	0	5	0	0	0	0	0	0	5	0	5	0	0	0	0	0	0
	その他サービス業	35	146	97	49	3	2	1	48	39	9	13	5	8	80	50	30	2	1	1
	その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

最終学歴別に採用した経験者の出身地をみると、男女計では大学院卒は「市内」が47.6%、大学卒も「市内」が45.5%、短大・高専・専修卒も「市内」が64.4%、高校卒も「市内」が67.0%と、市内出身者の割合は学歴が高いほど低くなっている。また、市内出身者の割合は経験者の方が新規学卒者よりも高い傾向にある。男女別にみると、男性では大学卒は「福岡県内」が29.3%と女性（17.9%）よりも高く、短大・高専・専修卒も同様に30.6%と女性（21.3%）よりも高くなっている。

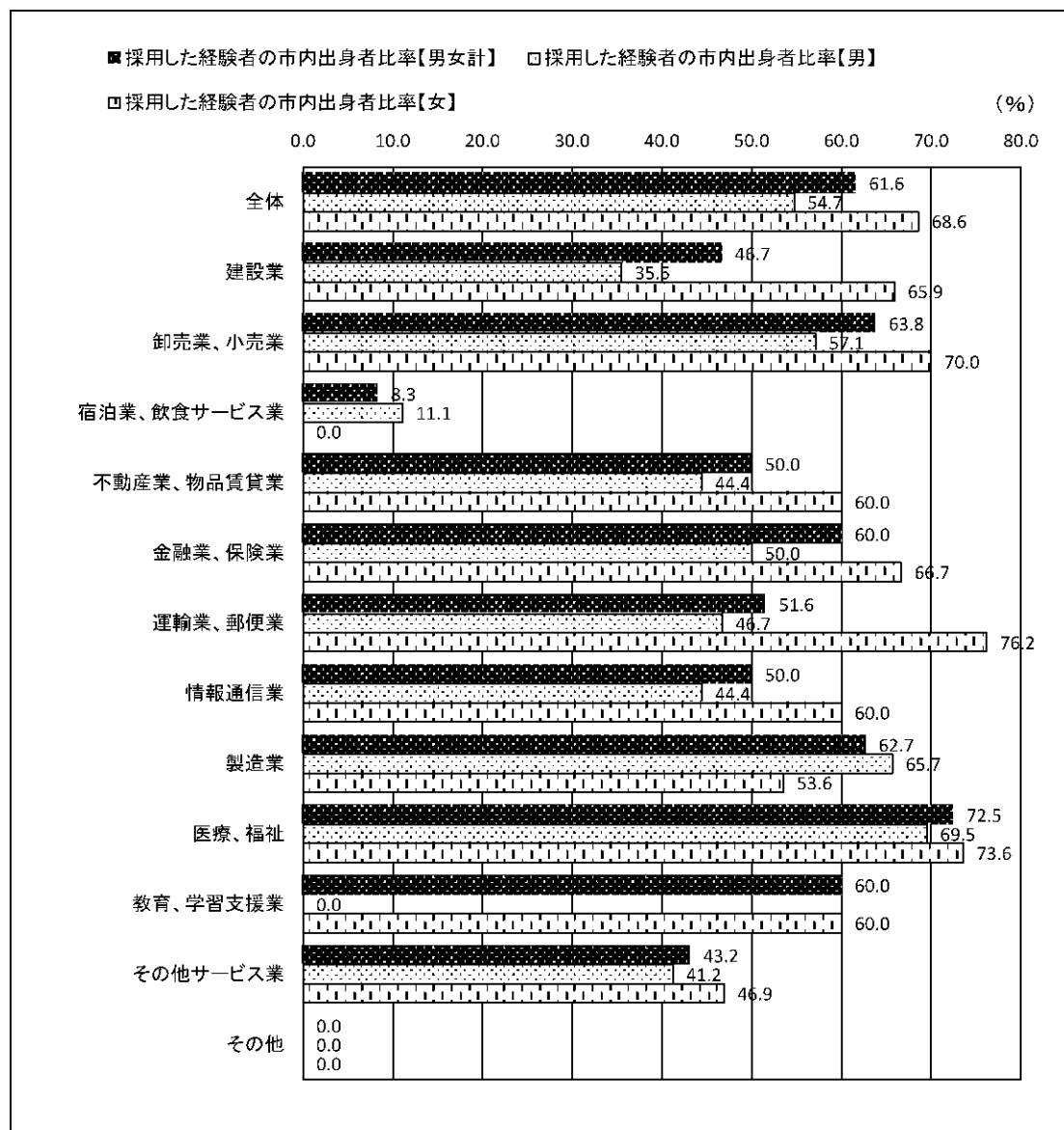
図 30 採用した経験者の出身地別構成比



業種別に採用した経験者の市内出身者比率をみると、男女計では医療、福祉で70%以上となっている一方、建設業、宿泊業、飲食サービス業、その他サービス業は50%未満となっている。

男女別にみると、男女の差が大きい業種は建設業、卸売業、小売業、運輸業、郵便業で、いずれも女性の割合が男性の割合を大きく上回っている。一方、宿泊業、飲食サービス業は女性が0.0%、男性が11.1%と男性の割合が高くなっている。

図 31 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4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14.7%、1年以上2年以内の離職率は9.8%、2年以上3年以内の離職率は7.2%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。

直近3年間の離職率は21.6%で、前回調査（26.3%）から4.7ポイント低下している。

直近3年間で採用後3年以内に離職した人数の合計は716人で、離職率は21.6%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4年度は14.7%、令和5年度は13.7%、令和6年度は10.4%となっている。

前回調査（26.3%）と比較すると、直近3年間の離職率は4.7ポイント低下している。

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
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

< 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
R4年度	男	620	212 34.2	99 16.0	63 10.2	50 8.1
	女	552	159 28.8	73 13.2	52 9.4	34 6.2
	計	1,172	371 31.7	172 14.7	115 9.8	84 7.2
R5年度	男	550	116 21.1	73 13.3	43 7.8	
	女	506	117 23.1	72 14.2	45 8.9	
	計	1,056	233 22.1	145 13.7	88 8.3	
R6年度	男	551	45 8.2	45 8.2		
	女	529	67 12.7	67 12.7		
	計	1,080	112 10.4	112 10.4		
合計	男	1,721	373 21.7	217 12.6	106 6.2	50 2.9
	女	1,587	343 21.6	212 13.4	97 6.1	34 2.1
	計	3,308	716 21.6	429 13.0	203 6.1	84 2.5

上段: 男性、中段: 女性、下段: 男女計

(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56.4%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、「大学卒」が42.4%と最も高く、次いで「高校卒」が32.3%、「短大・高専・専修卒」が23.0%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53.8%と最も多く、次いで「パートタイム」が40.0%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56.4%（381事業所）と、前回調査（60.1%）から3.7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69.0%で最も高く、次いで医療、福祉が61.0%となっている。

図 32 今後1年間の採用予定の有無

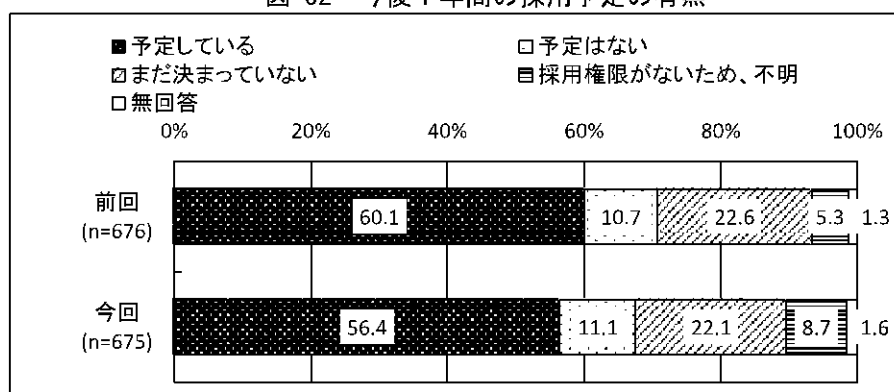


表 15 今後1年間の採用予定の有無

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		676	60.1	10.7	22.6	5.3	1.3
		675	56.4	11.1	22.1	8.7	1.6
業種	建設業	73	54.8	8.2	23.3	12.3	1.4
		82	59.8	2.4	26.8	8.5	2.4
	卸売業、小売業	78	53.8	12.8	23.1	10.3	0.0
		82	50.0	20.7	15.9	11.0	2.4
	宿泊業、飲食サービス業	30	56.7	13.3	23.3	3.3	3.3
		25	52.0	8.0	20.0	16.0	4.0
	不動産業、物品賃貸業	4	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
		5	60.0	20.0	20.0	0.0	0.0
	金融業、保険業	5	40.0	0.0	40.0	20.0	0.0
		7	28.6	0.0	0.0	71.4	0.0
	運輸業、郵便業	72	52.8	8.3	30.6	5.6	2.8
		67	59.7	6.0	22.4	10.4	1.5
	情報通信業	22	72.7	9.1	13.6	4.5	0.0
		29	69.0	3.4	17.2	10.3	0.0
業種	製造業	123	68.3	5.7	21.1	3.3	1.6
		119	59.7	10.9	21.8	6.7	0.8
	医療、福祉	145	62.8	13.1	20.7	2.8	0.7
		141	61.0	9.9	22.7	5.0	1.4
	教育、学習支援業	16	62.5	25.0	12.5	0.0	0.0
		21	57.1	14.3	23.8	4.8	0.0
	その他サービス業	97	58.8	10.3	24.7	4.1	2.1
		92	44.6	19.6	26.1	7.6	2.2
業種	その他	7	57.1	28.6	14.3	0.0	0.0
		5	60.0	0.0	20.0	20.0	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 31.1% (210 事業所) で、前回調査 (29.4%) から横ばいとなっている。

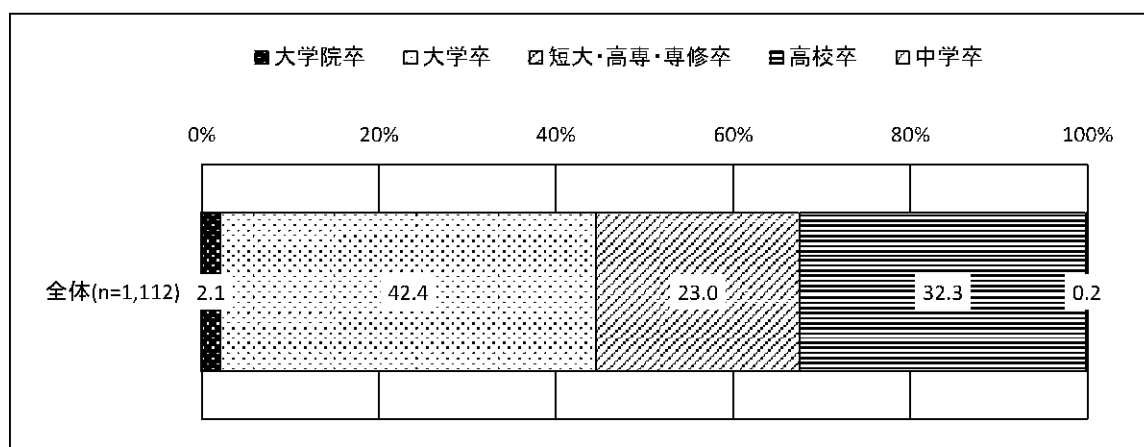
採用計画人数は 1,112 人、学歴別構成は「大学卒」が 42.4% で最も高く、次いで「高校卒」が 32.3%、「短大・高専・専修卒」が 23.0% となっている。

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=210	全体		
	合計	1事業所 平均	構成比 (%)
大 学 院 卒	23	1.92	2.1
大 学 卒	472	4.58	42.4
短大・高専・専修卒	256	2.72	23.0
高 校 卒	359	3.12	32.3
中 学 卒	2	2.00	0.2
合 計	1,112	5.30	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 33 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

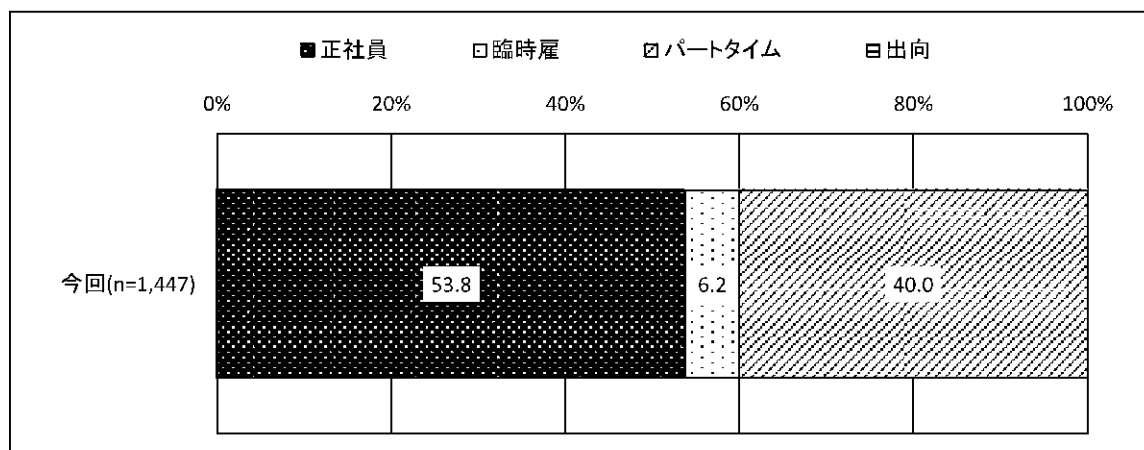
回答事業所全体に対する今後1年間に経験者採用の計画がある事業所は40.6%（274事業所）で、採用計画人数は1,447人となっている。雇用形態別に見ると、「正社員」が53.8%で最も高く、次いで「パートタイム」が40.0%、「臨時雇」が6.2%となっている。

表 17 今後1年間の採用計画人数〔経験者雇用形態別〕

n=274	全体		
	合計	1事業所平均	構成比(%)
正社員	779	3.14	53.8
臨時雇	89	2.70	6.2
パートタイム	579	6.81	40.0
出向	0	-	0.0
合計	1,447	5.28	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

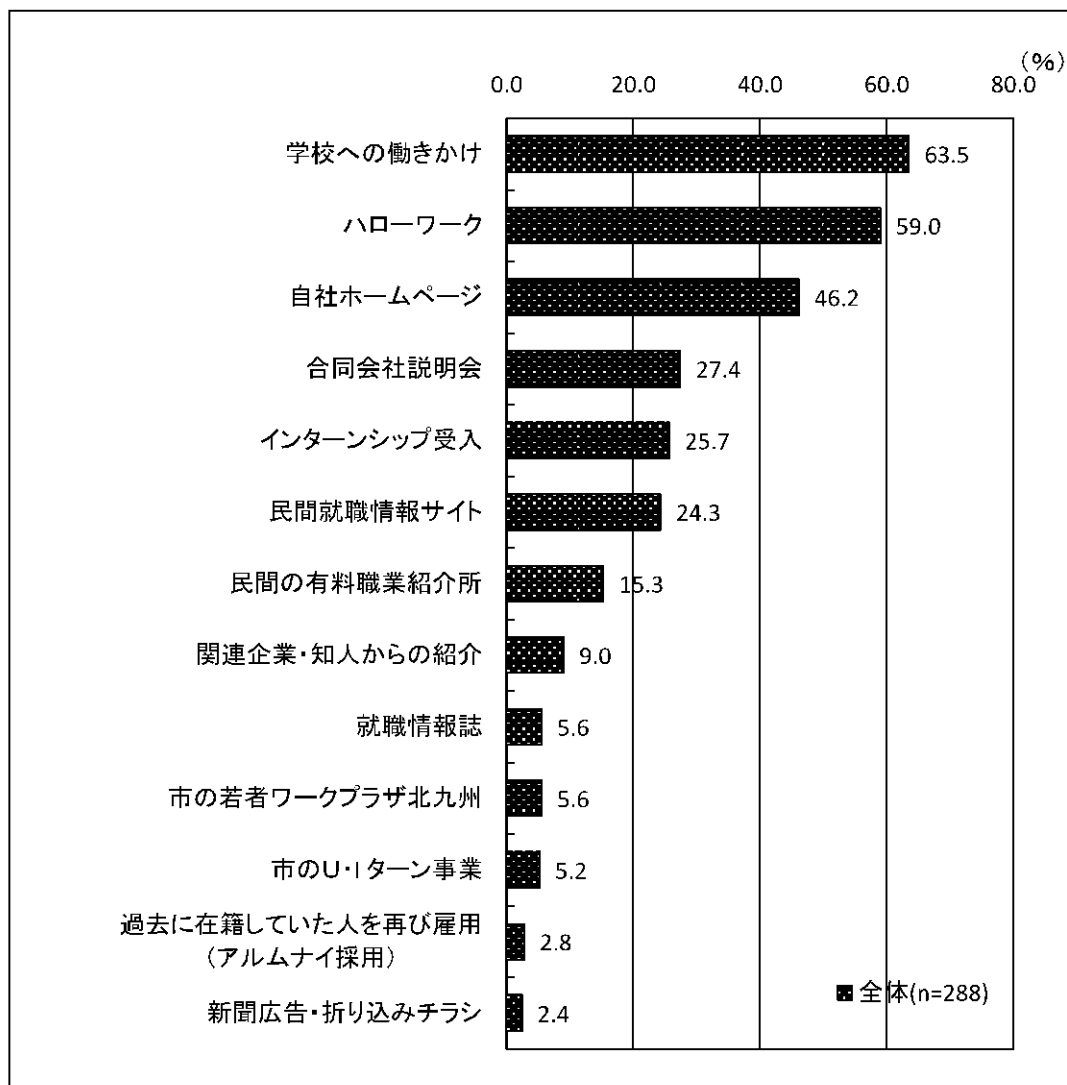
図 34 今後1年間の採用計画人数構成比〔経験者雇用形態別〕



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63.5%で最も高く、次いで「ハローワーク」が59.0%、「自社ホームページ」が46.2%、「合同説明会」が27.4%となっている。

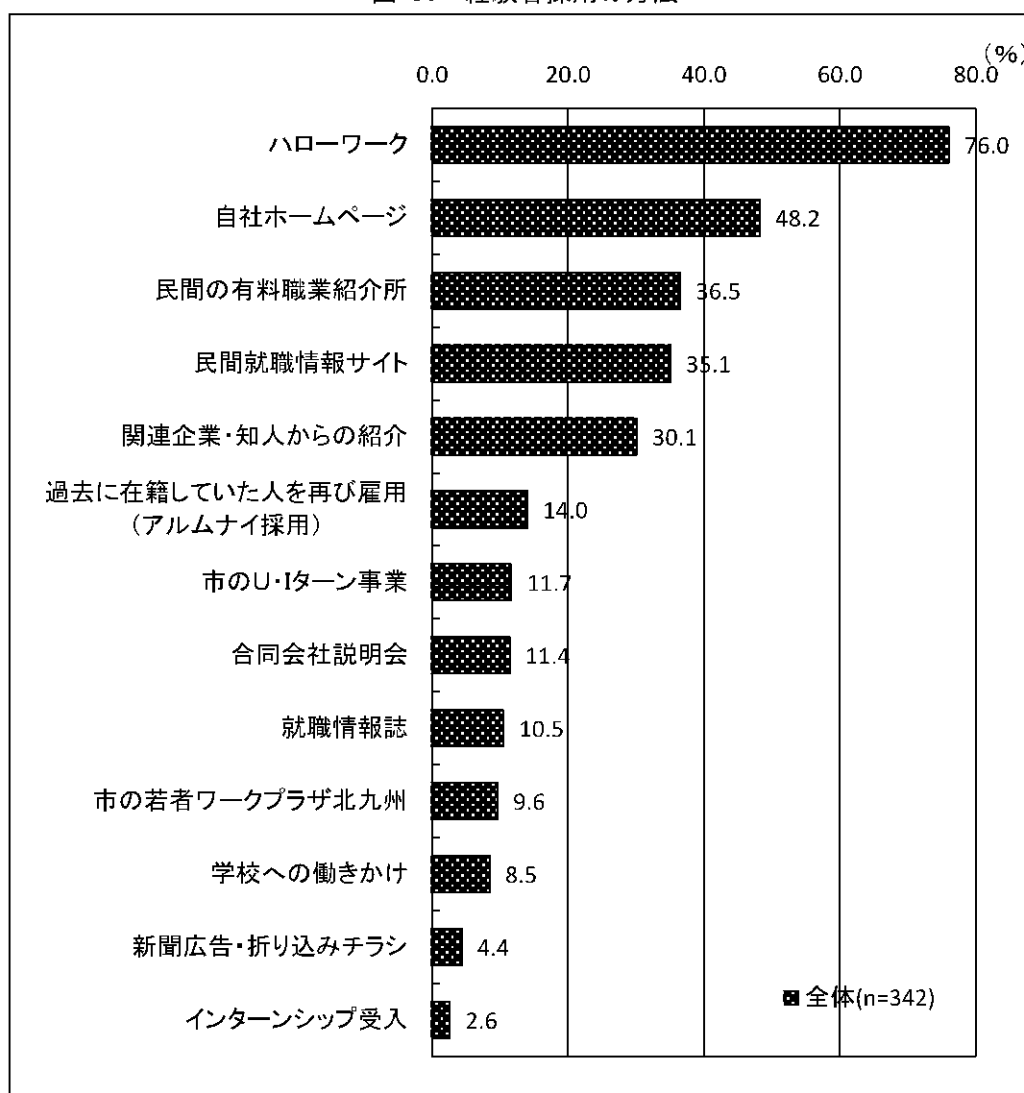
図 35 新規学卒者の採用方法



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76.0%で最も高く、次いで、「自社ホームページ」が48.2%、「民間の有料職業紹介所」が36.5%、「民間就職情報サイト」が35.1%となっている。

図 36 経験者採用の方法

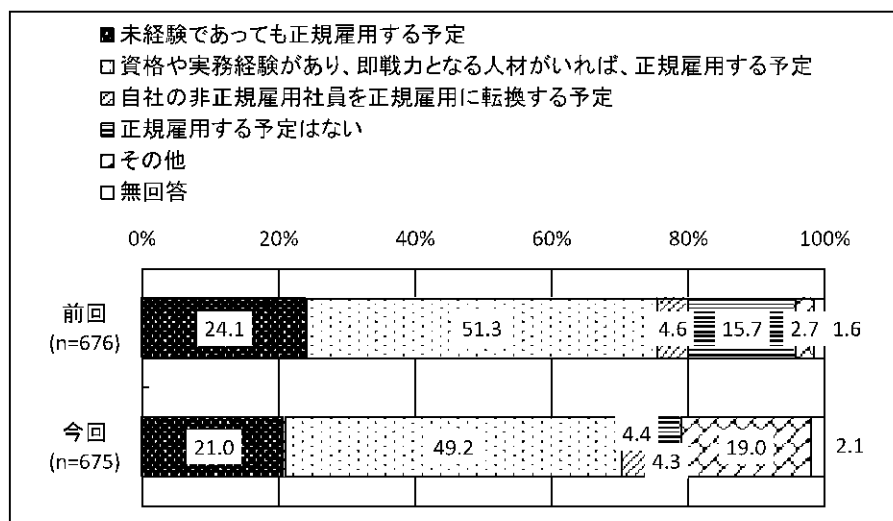


(6) 就職氷河期世代の人材雇用

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（概ね 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 49.2%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 21.0%となっている。

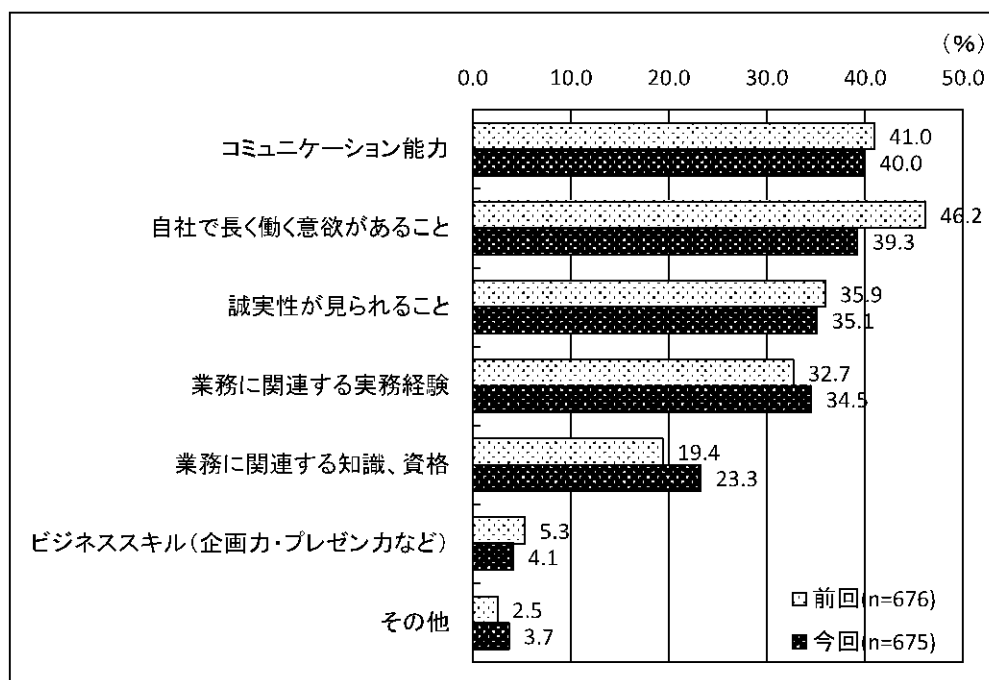
図 37 就職氷河期世代の人材の正規雇用としての登用の予定



② 就職氷河期世代の正社員としての登用する際に重視する条件

登用するにあたり重視する条件について尋ねたところ、「コミュニケーション能力」が 40.0%で最も高く、次いで「自社で長く働く意欲があること」が 39.3%、「誠実性が見られること」が 35.1%、「業務に関連する実務経験」が 34.5%となっている。

図 38 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

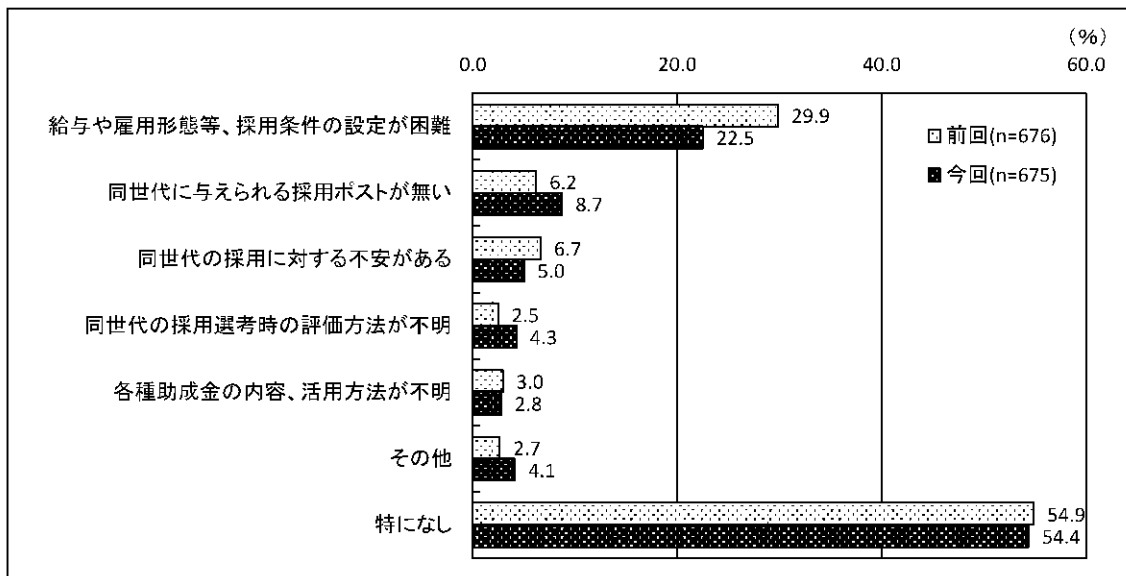


③ 就職氷河期世代の人材登用における課題

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、採用条件の設定が困難」が22.5%となっている。

前回調査と比較すると、「給与や雇用形態等、採用条件の設定が困難」は7.4ポイント低下している。

図 39 就職氷河期世代の登用の課題



3. 高齢者（65 歳以上）雇用について

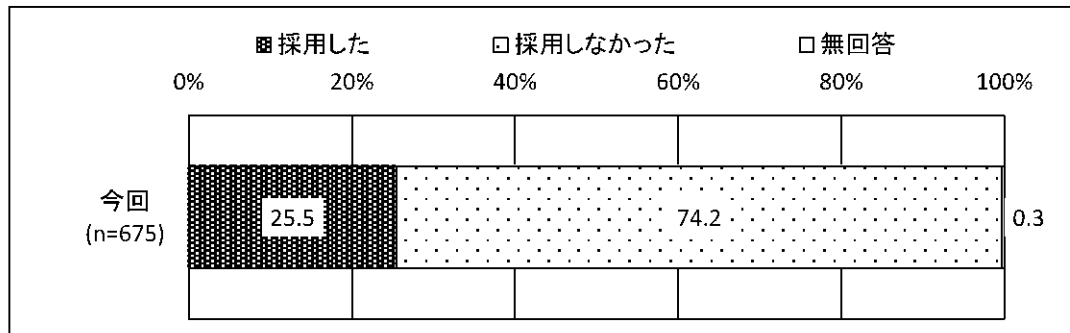
（1）高齢者の採用状況

過去 1 年間に高齢者（65 歳以上）を採用した事業所は全体の 25.5%となっている。高齢者の採用職種では「専門・技術職」（20.9%）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 25.5%となっている。

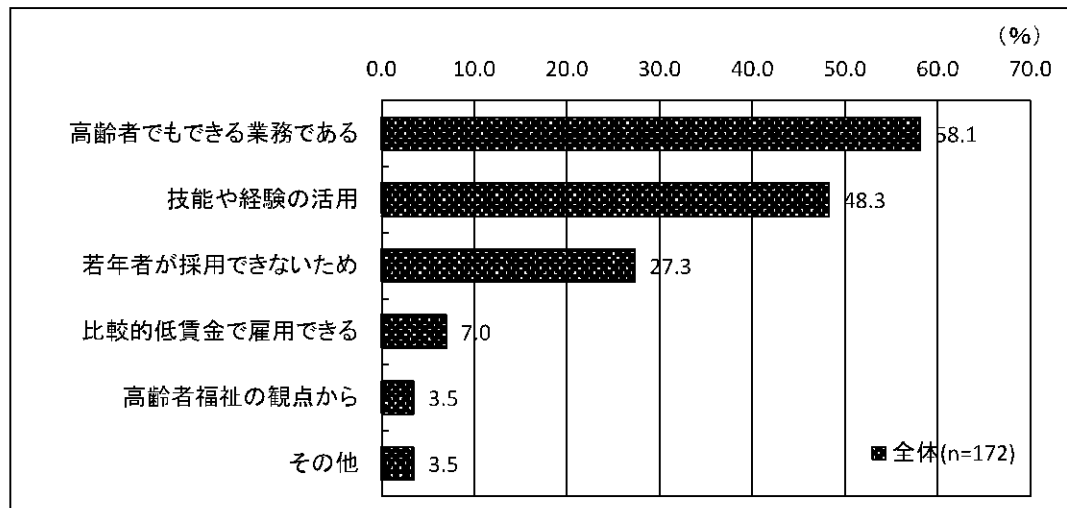
図 40 過去 1 年間の高齢者採用の有無



② 高齢者を採用した理由

高齢者を「採用した」と回答した 172 事業所に対し、採用した理由について質問したところ、「高齢者でもできる業務である」が 58.1%で最も高く、次いで「技能や経験の活用」が 48.3%となっている。

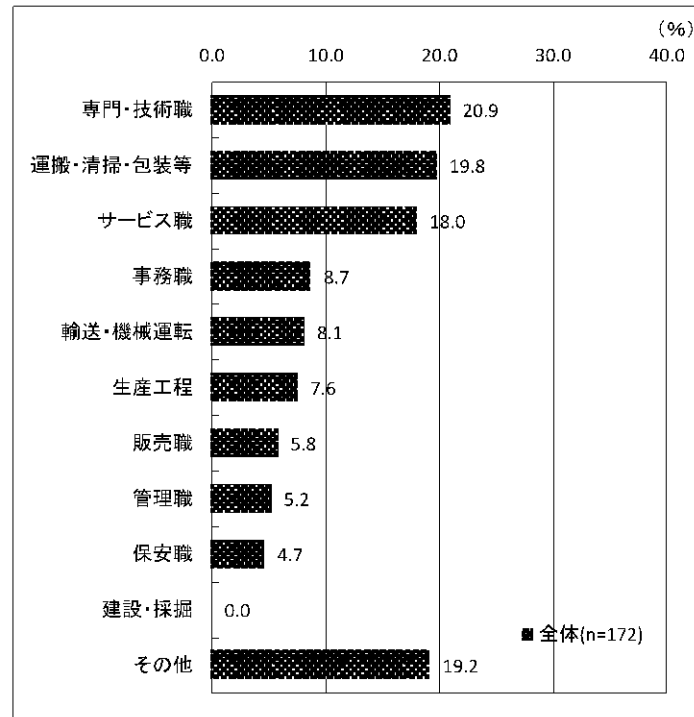
図 41 高齢者を採用した理由



③ 高齢者の職種

高齢者を「採用した」と回答した 172 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 20.9%で最も高く、次いで「運搬・清掃・包装等」が 19.8%、「サービス職」が 18.0%となっている。

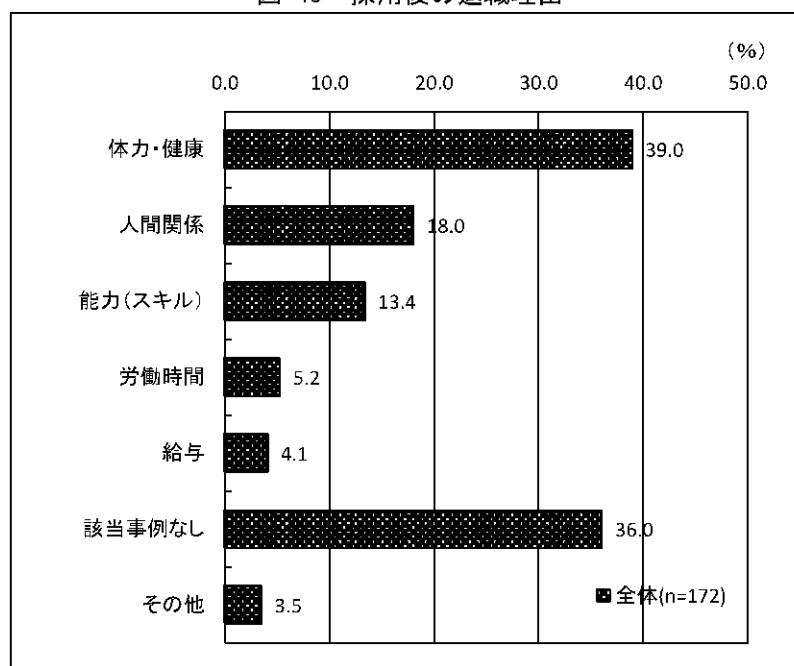
図 42 高齢採用者の職種



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 36.0%を占めるなかで、「体力・健康」が 39.0%、「人間関係」が 18.0%、「能力（スキル）」が 13.4%となっている。

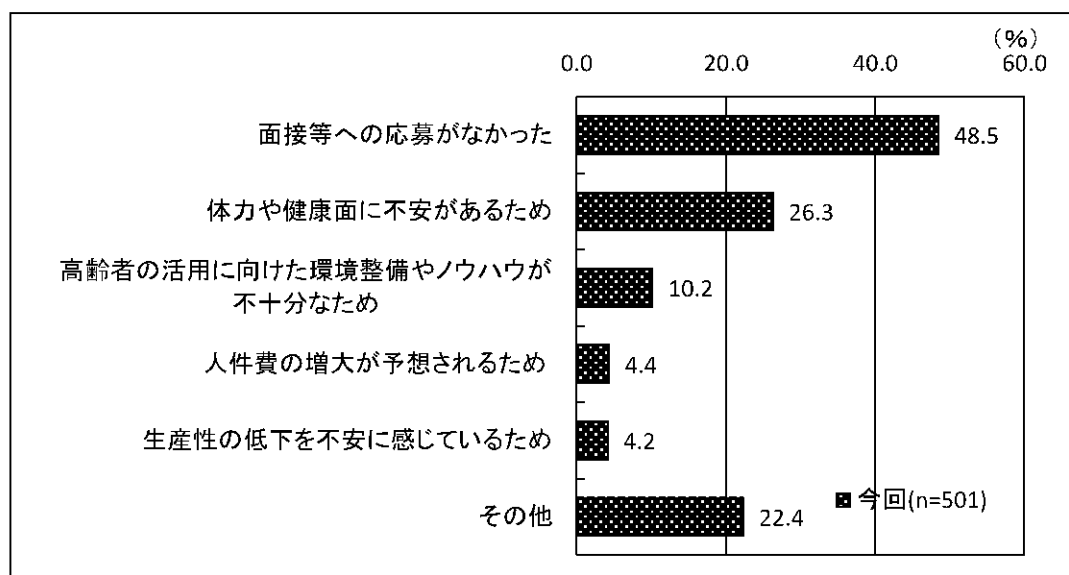
図 43 採用後の退職理由



⑤ 高齢者を採用しなかった理由

高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48.5%で最多、次いで「体力や健康面に不安があるため」が26.3%となっている。

図 44 高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18.8%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18.8%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その他(60.0%)、宿泊業、飲食サービス業(36.0%)、教育、学習支援業(33.3%)、その他サービス業(31.5%)などとなっている。

図 45 今後1年間の高齢者の採用予定

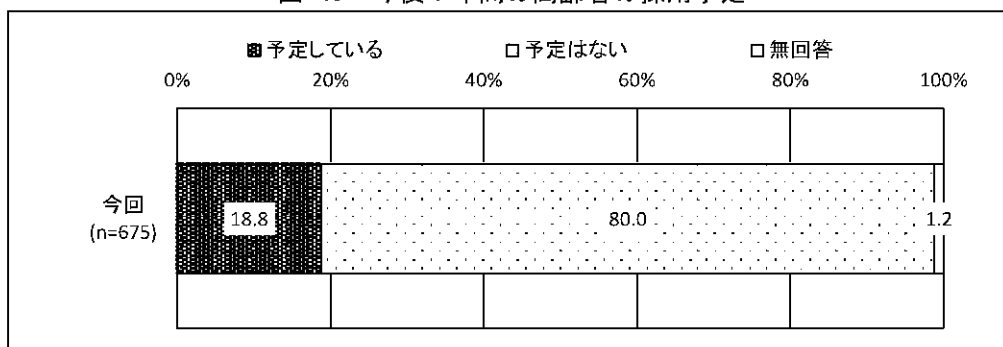
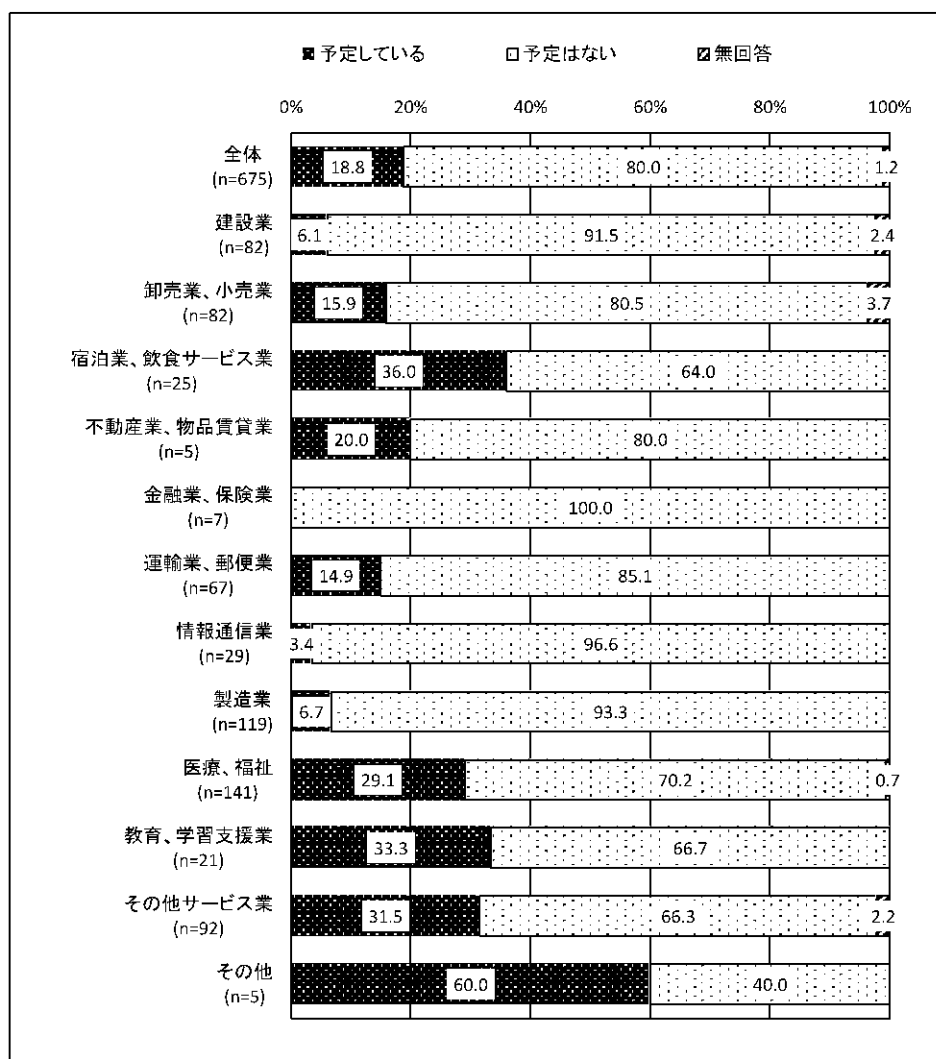


図 46 業種別にみた今後1年間の高齢者の採用予定



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、「パートタイム」が72.4%、「臨時雇」が27.6%、「正社員」が18.1%となっている。

図 47 採用したい雇用形態

