

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77.3%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45.0%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65.1%で最多となっている。外国人材の雇用における課題は「コミュニケーションがとりづらい」が34.9%で最多となっている。

「高度人材を雇用している」事業所における高度人材の業務内容は、「機械設計等の技術者」が35.0%で最多となっている。

「外国人材を雇用していない」事業所の外国人材の雇用意向は、「よく分からない」が46.7%で最多となっている。

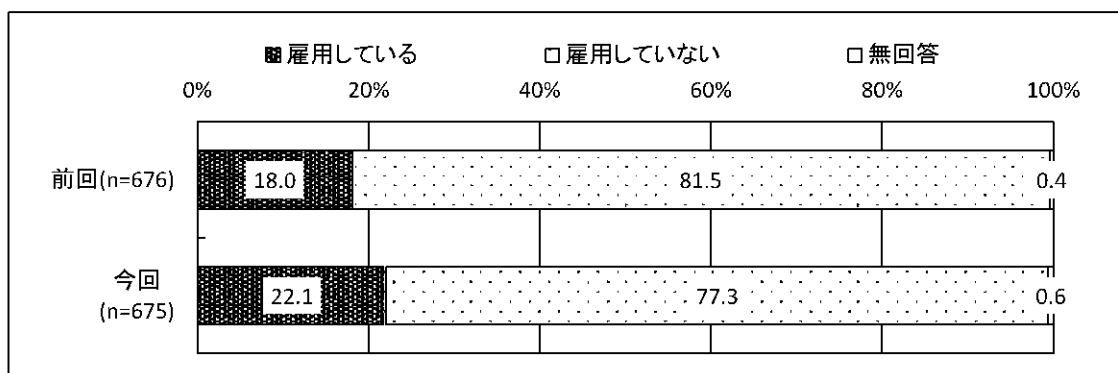
今後雇用したいと思う外国人材の在留資格は「特に決まっていない」が36.2%で最多、次いで「特定技能」が32.8%で最多となっている。

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58.7%で最多となっている。

① 外国人材の雇用の有無

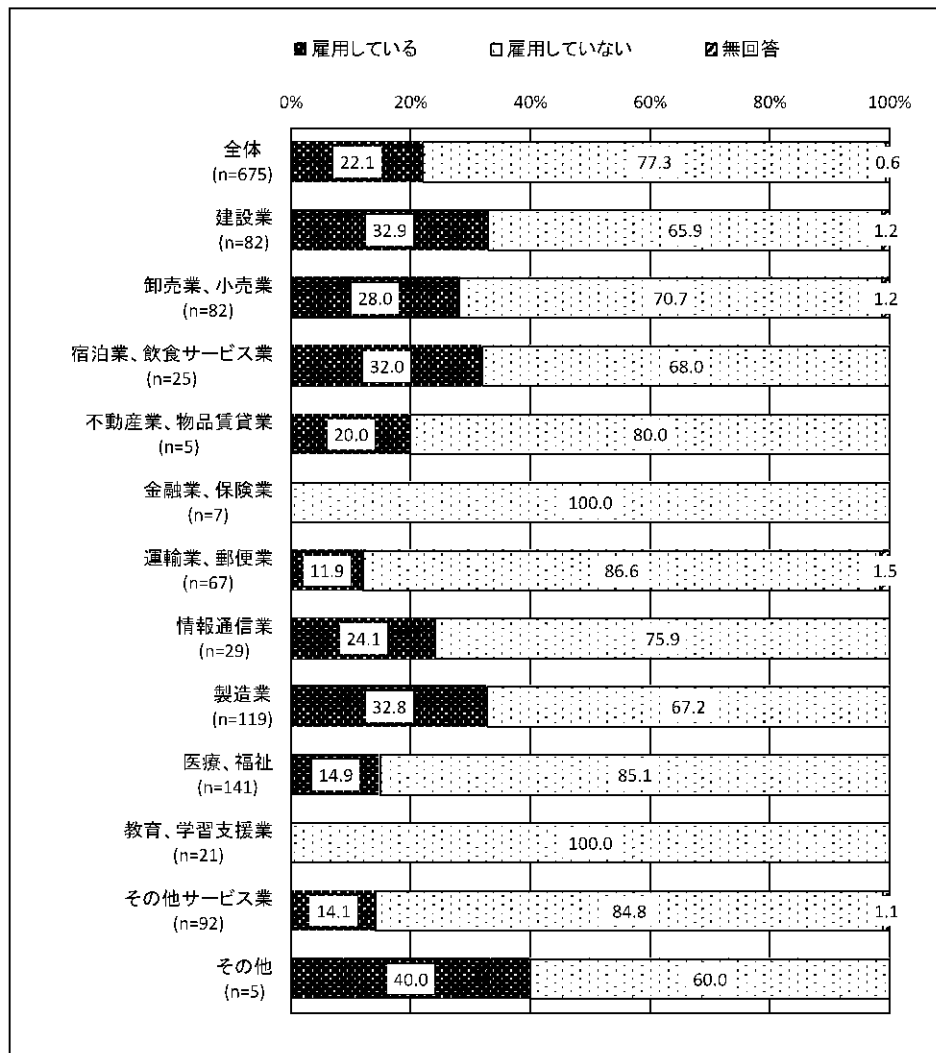
外国人材の雇用状況については、「雇用している」事業所の割合は22.1%となっている。

図 48 外国人材の雇用の有無



業種別にみると、建設業、宿泊業、飲食サービス業、製造業、その他では外国人材を「雇用している」事業所の割合が30%以上となっているものの、金融業、保険業、教育、学習支援業では0.0%となっている。

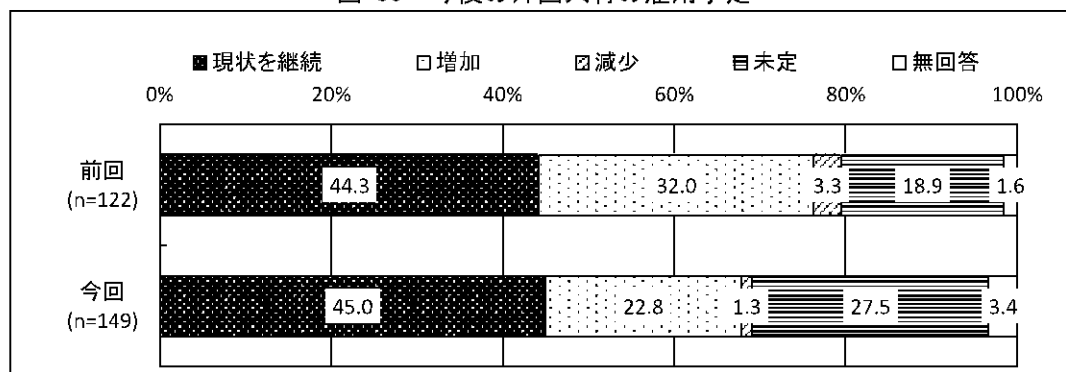
図 49 業種別にみた外国人材の雇用の有無



② 今後の外国人材の雇用予定

外国人材を「雇用している」と回答した事業所における今後の外国人材の雇用予定は、「現状を継続」が45.0%で最も高く、次いで「未定」が27.5%となっている。

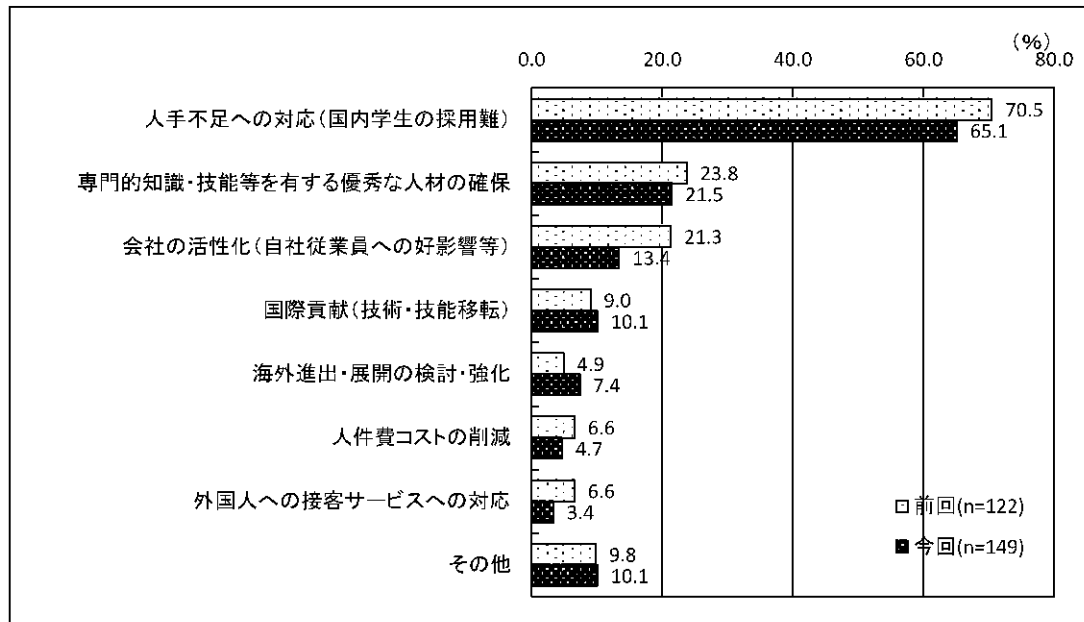
図 50 今後の外国人材の雇用予定



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65.1%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21.5%となっている。

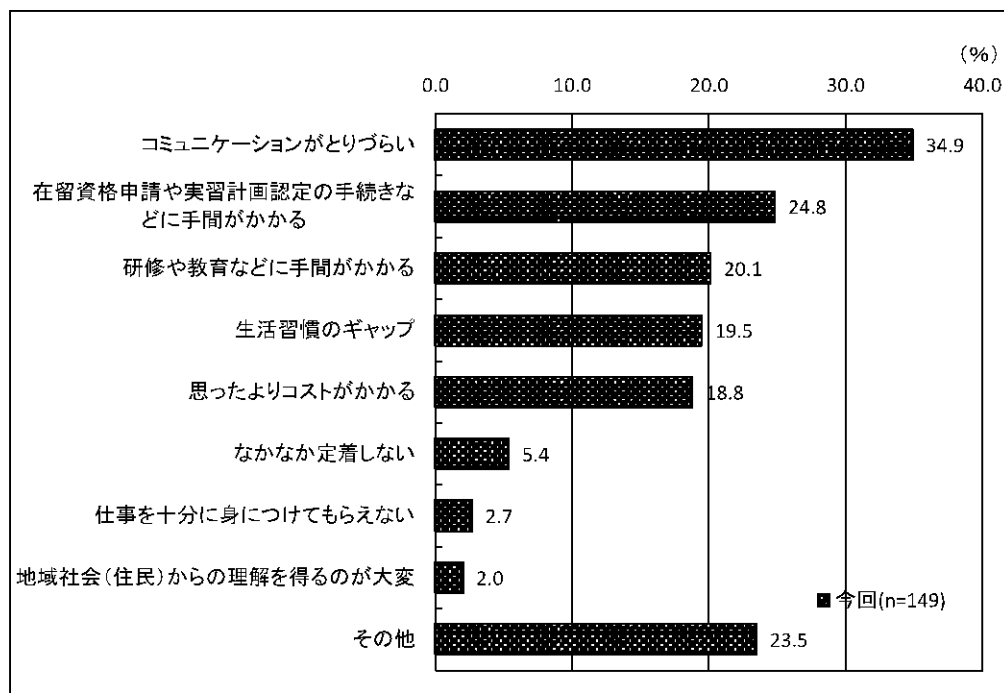
図 51 外国人材を雇用した理由



④ 外国人材の雇用における課題

外国人材の雇用における課題については、「コミュニケーションがとりづらい」が34.9%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24.8%、「研修や教育などにコストがかかる」が20.1%となっている。「その他」(23.5%)の内容として多かったのは「特にない」である。

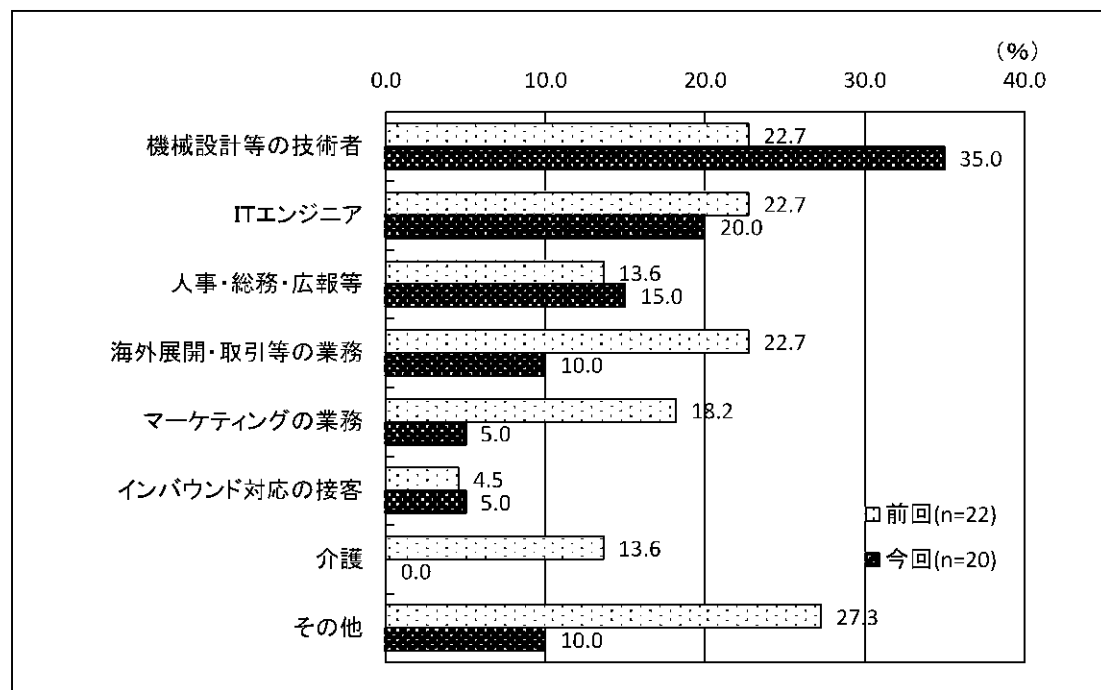
図 52 外国人材の雇用における課題



⑤ 高度人材の業務内容

高度人材を雇用している事業所における高度人材の業務内容については、「機械設計等の技術者」が35.0%で最多、次いで「ITエンジニア」が20.0%となっている。

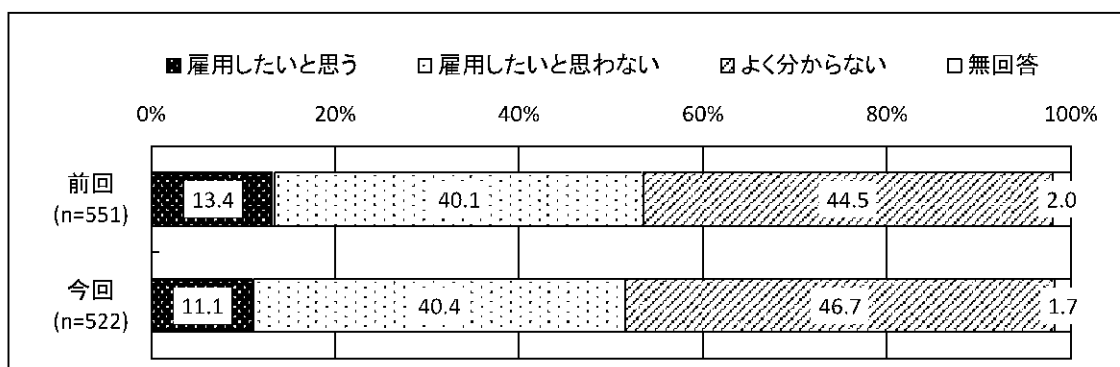
図 53 高度人材の業務内容



⑥ 外国人材を雇用していない事業所の今後の意向

外国人材を「雇用していない」と回答した事業所における外国人材の雇用意向については、「雇用したいと思う」が11.1%、「雇用したいと思わない」が40.4%、「よく分からない」が46.7%となっている。

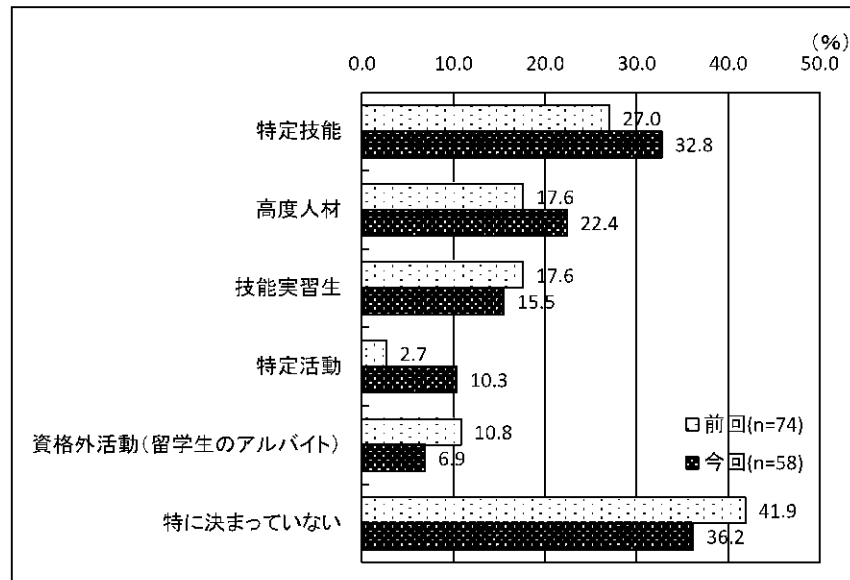
図 54 外国人材雇用についての意向



⑦ 今後雇用したいと思う外国人材の在留資格

今後外国人材を雇用したいと思う事業所（58 事業所）が希望する在留資格は「特に決まっていない」が 36.2%で最も高く、次いで「特定技能」が 32.8%、「高度人材」が 22.4%となっている。

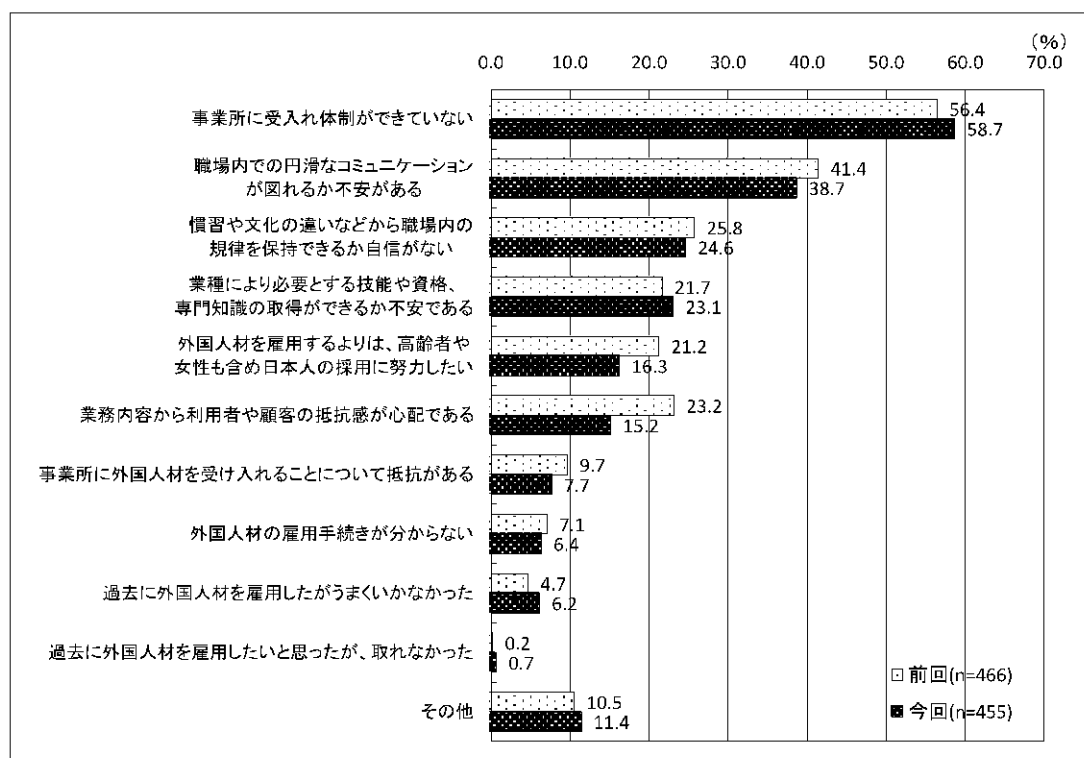
図 55 外国人材の雇用を希望する在留資格



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 58.7%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 38.7%、「慣習や文化の違いなどから職場内の規律を保持できるか自信がない」が 24.6%となっている。

図 56 外国人材雇用についての考え



5. 女性活躍について

女性の活躍を進めるために必要なことは、「子育てや介護等の両立支援制度の充実」が48.9%で最多、次いで「柔軟な勤務形態」が43.7%となっている。

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52.0%、「実施していない」事業所は46.8%となっている。

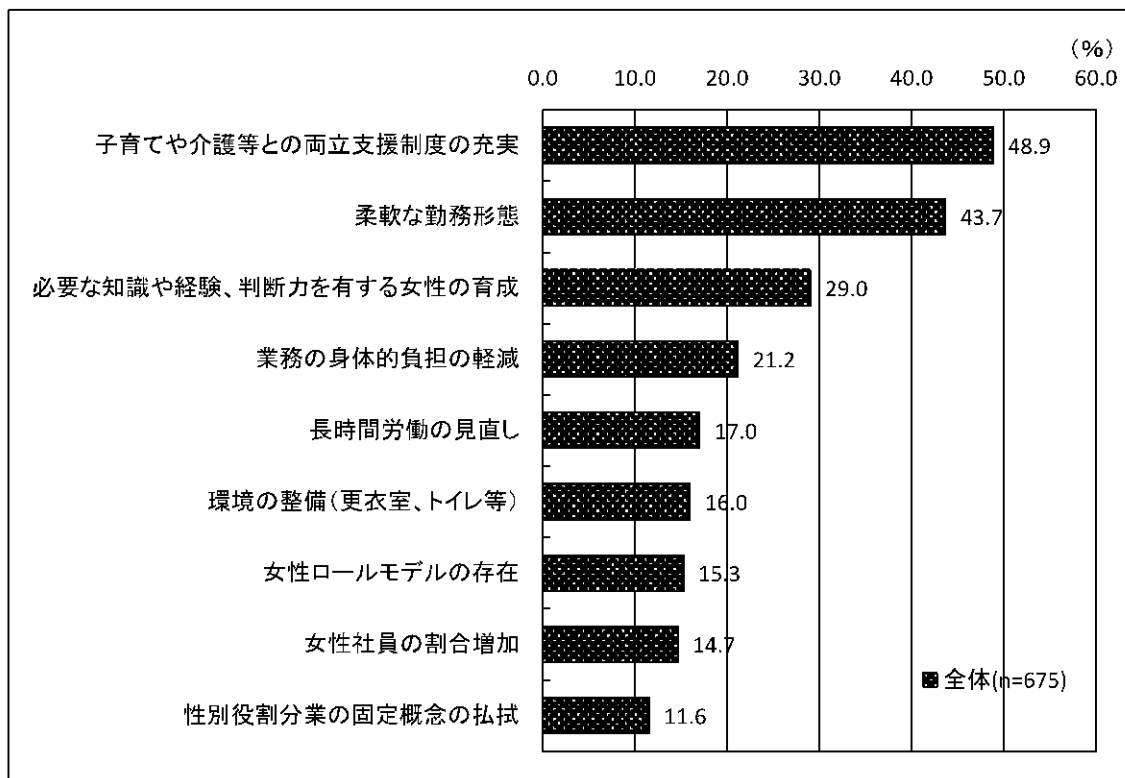
女性特有の健康課題に対する取り組みを実施している事業所の取り組み内容は、「生理休暇などの休暇の整備」が71.5%で最多となっている。

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の理由は、「他の従業員の負担増が心配」が36.4%で最多となっている。

(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は、「子育てや介護等の両立支援制度の充実」が48.9%で最多、次いで「柔軟な勤務形態」が43.7%、「必要な知識や経験、判断力を有する女性の育成」が29.0%となっている。

図 57 女性活躍を進めるために必要なこと



業種別にみると、不動産業、物品賃貸業では「子育てや介護等の両立支援制度の充実」や「柔軟な勤務形態」「女性ロールモデルの存在」がそれぞれ 60.0%、「長時間労働の見直し」が 40.0%となっている。金融業、保険業では「子育てや介護等との両立支援制度の充実」が 57.1%、「必要な知識や経験、判断力を有する女性の育成」や「女性ロールモデルの存在」が 42.9%となっている。運輸業、郵便業では「柔軟な勤務形態」や「女性社員の割合増加」「環境整備（更衣室、トイレ等）」「子育てや介護等との両立支援制度の充実」が 30%以上を占めている。情報通信業では「子育てや介護等の両立支援制度の充実」が 65.5%、「柔軟な勤務形態」が 58.6%、「必要な知識や経験、判断力を有する女性の育成」と「女性社員の割合増加」もそれぞれ 37.9%となっている。医療、福祉では「子育てや介護等の両立支援制度の充実」が 68.8%と業種の中では最も高い。教育、学習支援業では「長時間労働の見直し」や「必要な知識や経験、判断力を有する女性の育成」が 40%以上を占めている。

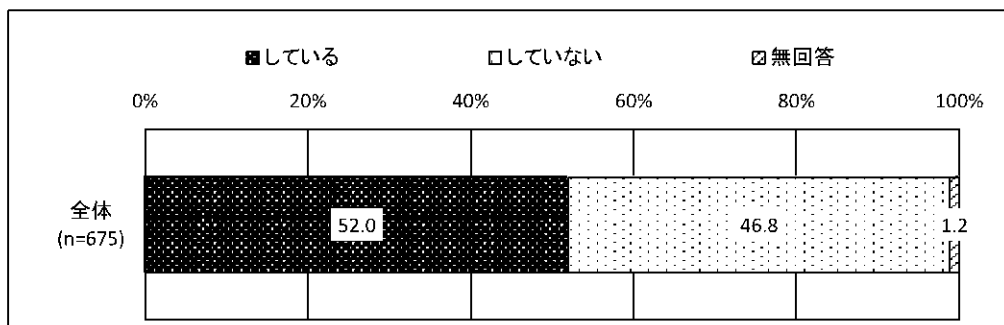
表 18 業種別にみた女性活躍を進めるために必要なこと

		全体	長時間労働の見直し	業務の身体的負担の軽減	必要な知識や経験、判断力を有する女性の育成	柔軟な勤務形態	女性ロールモデルの存在	女性社員の割合増加	性別役割分業の固定概念の払拭	環境の整備（更衣室、トイレ等）	子育てや介護等との両立支援制度の充実	その他	無回答
単位: %													
全体		675	17.0	21.2	29.0	43.7	15.3	14.7	11.6	16.0	48.9	3.0	2.7
業種	建設業	82	8.5	17.1	31.7	35.4	15.9	22.0	13.4	24.4	41.5	3.7	2.4
	卸売業、小売業	82	18.3	19.5	22.0	35.4	15.9	12.2	11.0	6.1	39.0	3.7	6.1
	宿泊業、飲食サービス業	25	16.0	32.0	24.0	48.0	4.0	8.0	8.0	8.0	48.0	0.0	4.0
	不動産業、物品賃貸業	5	40.0	0.0	0.0	60.0	60.0	0.0	20.0	20.0	60.0	0.0	0.0
	金融業、保険業	7	0.0	0.0	42.9	14.3	42.9	14.3	14.3	0.0	57.1	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	67	9.0	22.4	17.9	41.8	14.9	32.8	11.9	34.3	38.8	0.0	0.0
	情報通信業	29	17.2	0.0	37.9	58.6	27.6	37.9	10.3	6.9	65.5	3.4	0.0
	製造業	119	13.4	22.7	35.3	45.4	21.0	14.3	18.5	25.2	42.0	4.2	0.8
	医療、福祉	141	24.8	30.5	21.3	50.4	7.8	0.7	4.3	3.5	68.8	4.3	2.1
	教育、学習支援業	21	42.9	23.8	47.6	42.9	0.0	14.3	4.8	4.8	38.1	4.8	0.0
	その他サービス業	92	16.3	16.3	38.0	43.5	15.2	14.1	14.1	18.5	45.7	1.1	6.5
その他		5	20.0	0.0	60.0	40.0	40.0	20.0	20.0	40.0	60.0	0.0	0.0

（２）女性特有の健康課題に対する取り組みと取組内容

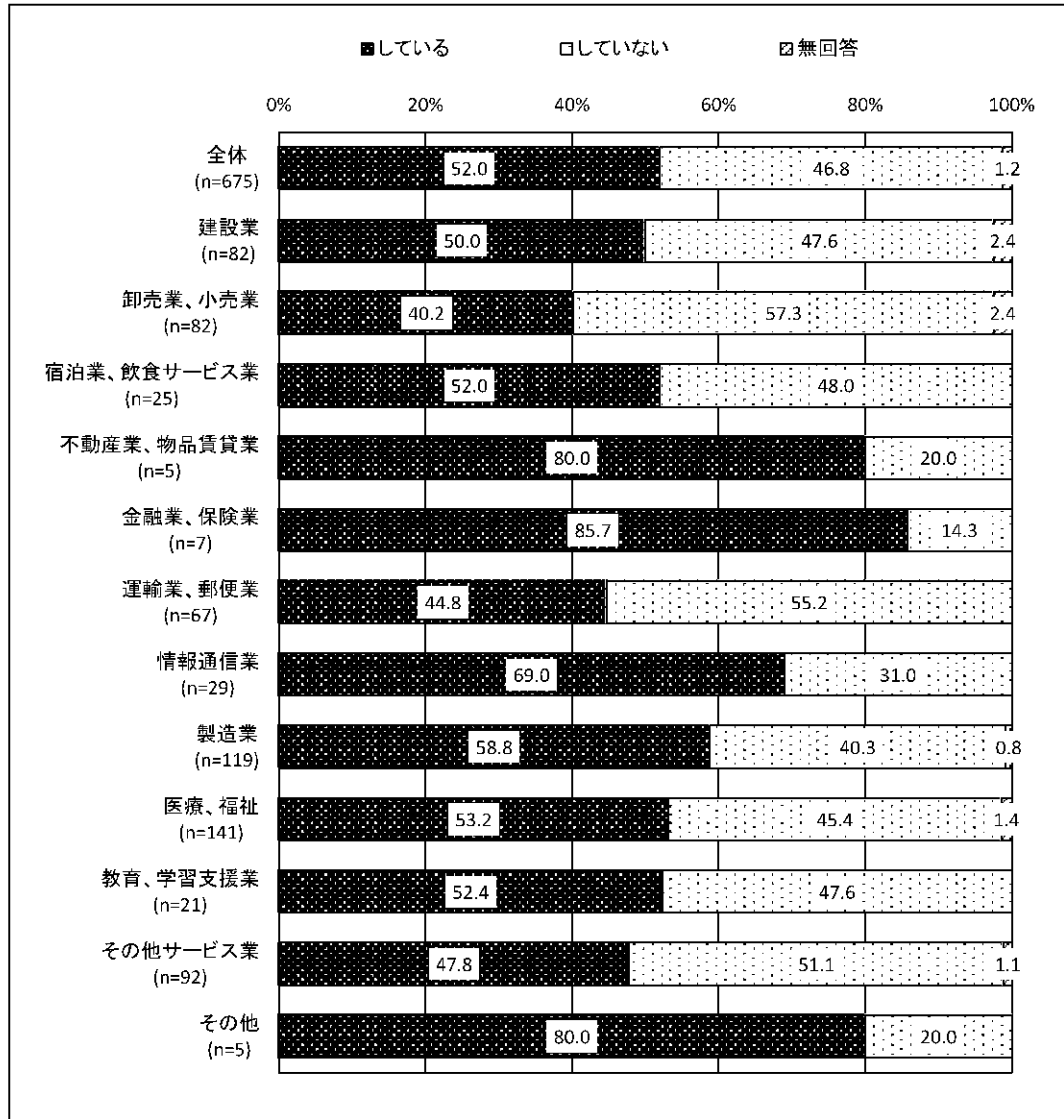
女性特有の健康課題に対する取り組みを「実施している」事業所は 52.0%、「実施していない」事業所は 46.8%となっている。

図 58 女性特有の健康課題に対する取り組み状況



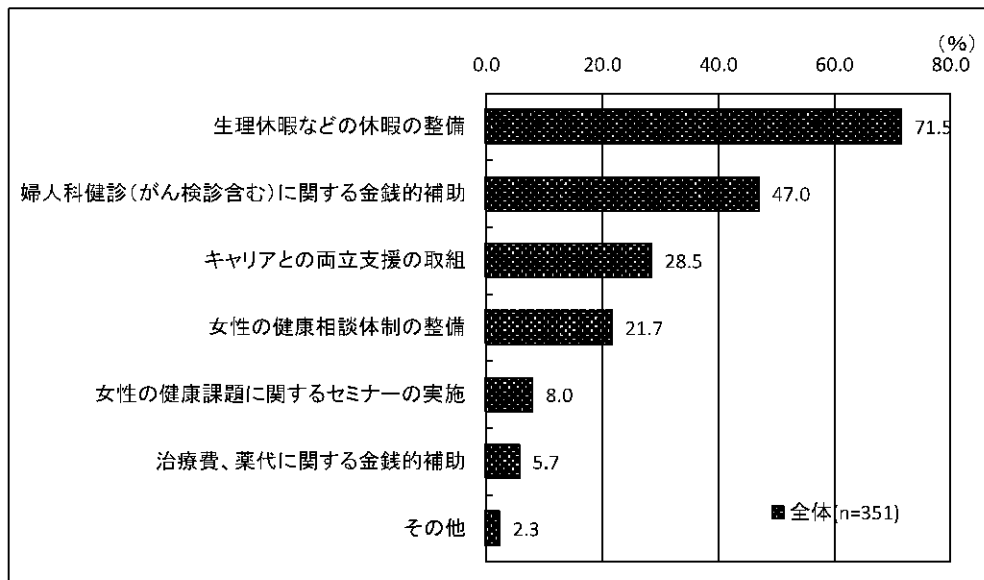
業種別にみると、「実施している」事業所の割合が高いのは、不動産業、物品賃貸業、金融業、保険業、その他でいずれも80%以上となっている。「実施していない」事業所の割合が高いのは、卸売業、小売業、運輸業、郵便業、その他サービス業でいずれも50%以上となっている。

図 59 業種別にみた女性特有の健康課題に対する取り組み状況



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（351 事業所）に対して、その取り組み内容を探ねたところ、「生理休暇などの休暇の整備」が 71.5%で最多、次いで「婦人科健診（がん検診含む）に関する金銭的補助」が 47.0%となっている。

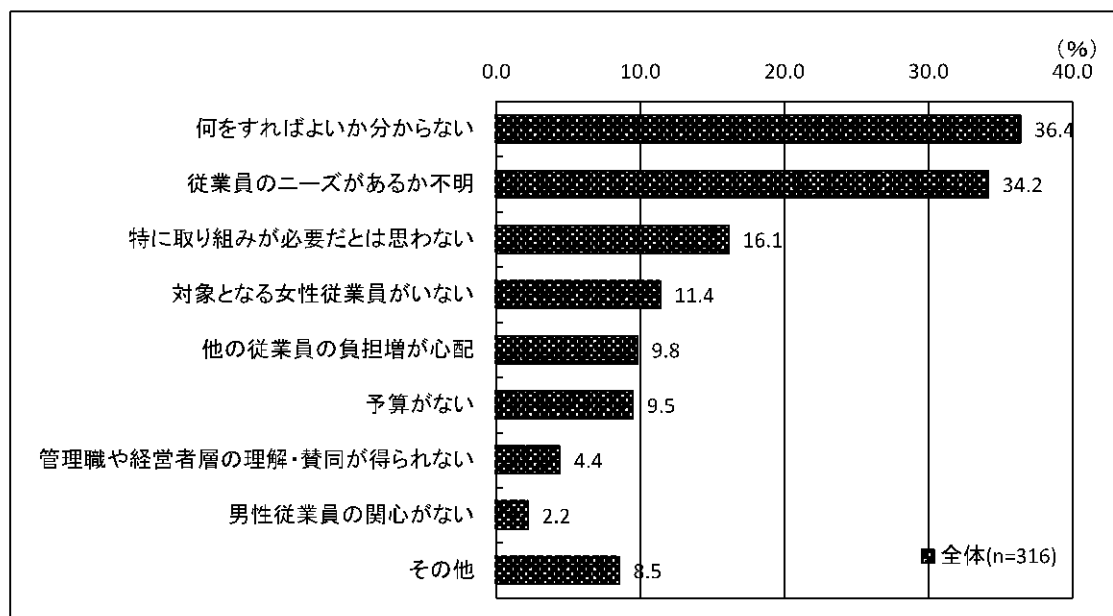
図 60 女性特有の健康課題に対する取組内容



(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（316 事業所）に対して、その理由を探ねたところ、「何をすればよいか分からない」が 36.4%で最多、次いで「従業員のニーズがあるか不明」が 34.2%となっている。

図 61 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



6. 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

従業員に対する副業を就業規則上、条件付きも含み認めている事業所は 35.0%、就業規則上、ルールはないが認めていない・原則として禁止している事業所は 63.4%となっている。

認めている理由については、「従業員の柔軟な働き方を推進するため」が 41.5%で最多、次いで「従業員の所得を増やすため」が 41.1%、「従業員からの要望があったため」が 30.5%となっている。

社外の副業者を活用している事業所は 26.8%で、71.6%が活用していない。副業者の契約形態は「業務委託」が 44.2%で最多、次いで「出向・派遣」が 30.4%となっている。

活用していない理由は、「副業の方を活用する必要性を感じていない」が 59.0%、次いで「会社の機密情報の漏洩の懸念がある」が 23.2%、「副業の方に依頼する業務の切り分けができない、わからない」が 14.7%となっている。

① 従業員に対する副業の許可状況

従業員に対する副業を「就業規則上、認めている（条件付きを含む）」が 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」が 2.1%と、35.0%の事業所が副業を認めている。

業種別にみると、副業を認めている割合が高いのは、不動産業、物品賃貸業で 60.0%、金融業、保険業で 57.1%、宿泊業、飲食サービス業で 48.0%、卸売業、小売業で 43.9%などとなっている。

図 62 従業員に対する副業の許可状況

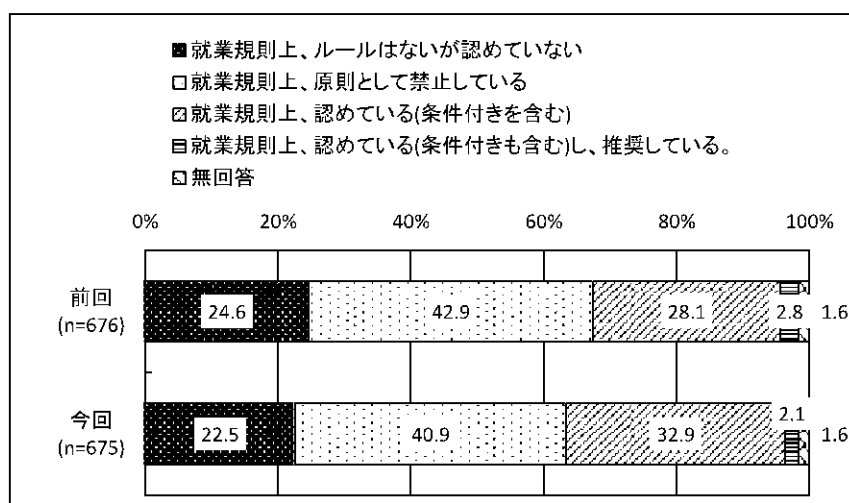


表 19 業種別にみた従業員に対する副業の許可状況

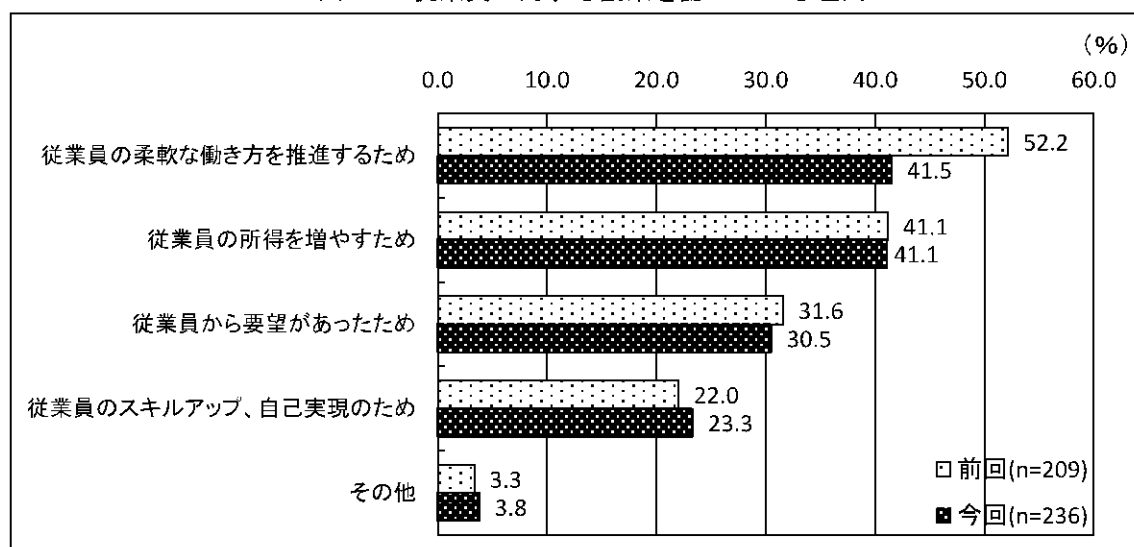
単位: %		全体	就業規則 上、ルールは ないが認め ていない	就業規則 上、原則とし て禁止してい る	就業規則 上、認めてい る(条件付き を含む)	就業規則 上、認めてい る(条件付き も含む)し、推 奨している	無回答
全体		676 675	24.6 22.5	42.9 40.9	28.1 32.9	2.8 2.1	1.6 1.6
業 種	建設業	73 82	35.6 34.1	43.8 37.8	19.2 24.4	1.4 0.0	0.0 3.7
	卸売業、小売業	78 82	16.7 18.3	50.0 37.8	29.5 42.7	1.3 1.2	2.6 0.0
	宿泊業、飲食サービス業	30 25	20.0 16.0	26.7 36.0	43.3 44.0	6.7 4.0	3.3 0.0
	不動産業、物品賃貸業	4 5	75.0 20.0	0.0 20.0	25.0 60.0	0.0 0.0	0.0 0.0
	金融業、保険業	5 7	20.0 0.0	60.0 42.9	0.0 57.1	20.0 0.0	0.0 0.0
	運輸業、郵便業	72 67	37.5 25.4	34.7 56.7	23.6 17.9	2.8 0.0	1.4 0.0
	情報通信業	22 29	18.2 20.7	45.5 41.4	36.4 34.5	0.0 3.4	0.0 0.0
	製造業	123 119	25.2 25.2	53.7 47.9	20.3 25.2	0.8 1.7	0.0 0.0
	医療、福祉	145 141	18.6 18.4	34.5 36.2	38.6 39.7	4.1 3.5	4.1 2.1
	教育、学習支援業	16 21	25.0 38.1	25.0 28.6	43.8 23.8	6.3 9.5	0.0 0.0
	その他サービス業	97 92	23.7 17.4	46.4 38.0	24.7 37.0	4.1 2.2	1.0 5.4
	その他	7 5	14.3 20.0	71.4 40.0	14.3 40.0	0.0 0.0	0.0 0.0

※上段は前回数値、下段は今回数値。

② 従業員に対する副業を認めている理由

従業員に対する副業を「就業規則上、認めている（条件付きを含む）」「就業規則上、認めている（条件付きも含む）し、推奨している」と回答した事業所に対して、その理由を尋ねたところ、「従業員の柔軟な働き方を推進するため」が41.5%で最多、次いで「従業員の所得を増やすため」が41.1%、「従業員からの要望があったため」が30.5%となっている。

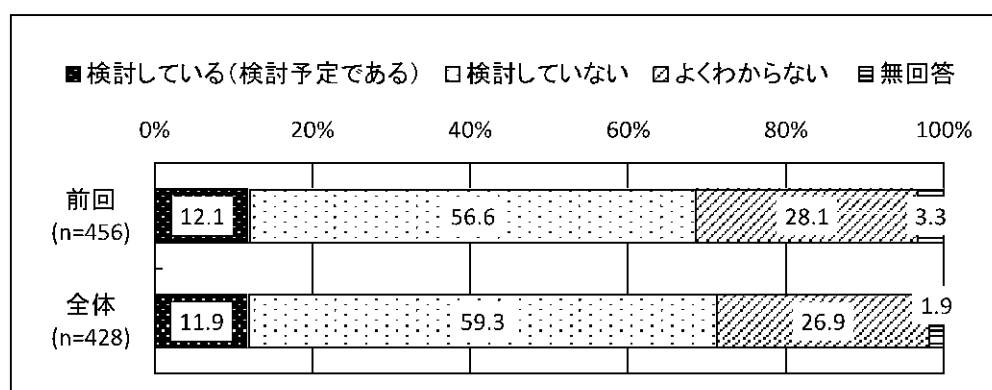
図 63 従業員に対する副業を認めている理由



③ 従業員に対する副業を認めることの検討状況

従業員に対する副業を「就業規則上、ルールはないが認めていない」「就業規則上、原則として認めていない」と回答した事業所に対して、今後の副業を認めることの検討を行うかどうかを尋ねたところ、「検討している（検討予定である）」が11.9%である一方、「検討していない」は59.3%と、過半数の事業所が検討していない。

図 64 従業員に対する副業を認めることの検討状況



④ 社外からの副業者の活用状況

社外の副業者の活用状況は、「している」が26.8%、「していない」が71.6%となっている。

業種別にみると、副業者の活用率が高いのは、不動産業、物品賃貸業で60.0%と、副業・兼業を認めている割合が高い業種で社外からの受け入れも高くなっている。

図 65 社外からの副業者の活用状況

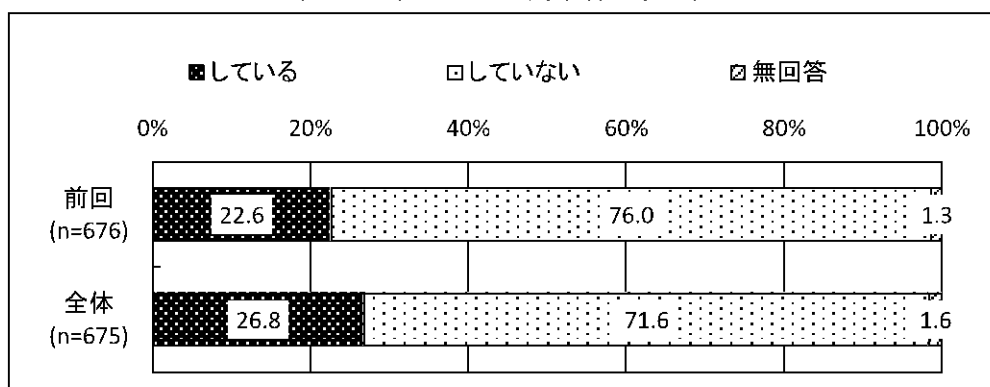


表 20 業種別にみた社外からの副業者の活用状況

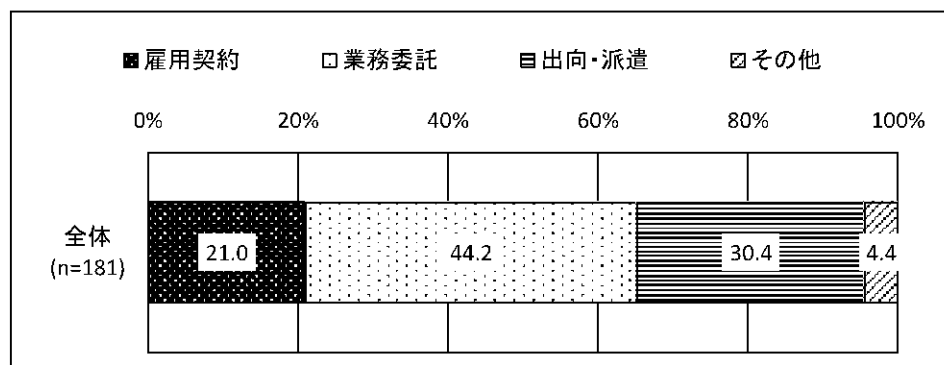
単位: %		全体	している	していない	無回答
全体		676 675	22.6 26.8	76.0 71.6	1.3 1.6
業種	建設業	73 82	4.1 23.2	95.9 75.6	0.0 1.2
	卸売業、小売業	78 82	20.5 19.5	78.2 75.6	1.3 4.9
	宿泊業、飲食サービス業	30 25	70.0 24.0	26.7 76.0	3.3 0.0
	不動産業、物品賃貸業	4 5	0.0 60.0	100.0 40.0	0.0 0.0
	金融業、保険業	5 7	0.0 0.0	100.0 100.0	0.0 0.0
	運輸業、郵便業	72 67	13.9 28.4	86.1 71.6	0.0 0.0
	情報通信業	22 29	9.1 17.2	90.9 82.8	0.0 0.0
	製造業	123 119	8.1 20.2	91.9 79.8	0.0 0.0
	医療、福祉	145 141	40.7 38.3	55.9 58.9	3.4 2.8
	教育、学習支援業	16 21	37.5 23.8	62.5 76.2	0.0 0.0
	その他サービス業	97 92	25.8 29.3	72.2 68.5	2.1 2.2
	その他	7 5	14.3 60	85.7 40	0.0 0

※上段は前回数値、下段は今回数値。

⑤ 副業者の契約形態

副業者の契約形態は「業務委託」が44.2%で最多、次いで「出向・派遣」が30.4%となっている。

図 66 副業者の契約形態

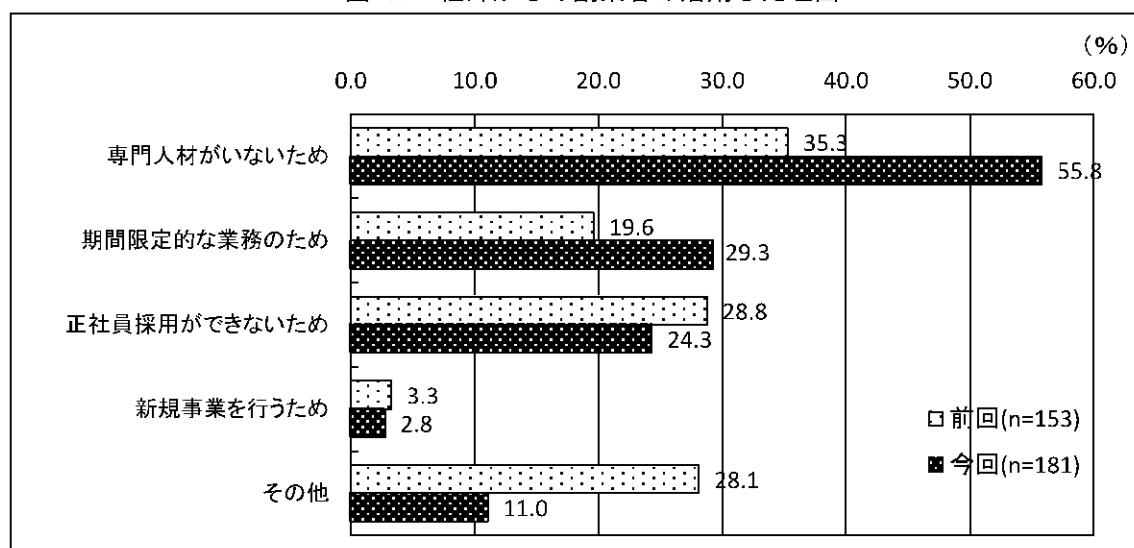


⑥ 社外からの副業者を活用した理由

社外の副業者を活用していると回答した事業所に対して、その理由を尋ねたところ、「専門人材がいないため」が55.8%で最多、次いで「期間限定的な業務のため」が29.3%、「正社員採用ができないため」が24.3%となっている。

前回調査と比較すると、「専門人材がいないため」が20.5ポイント上昇している。

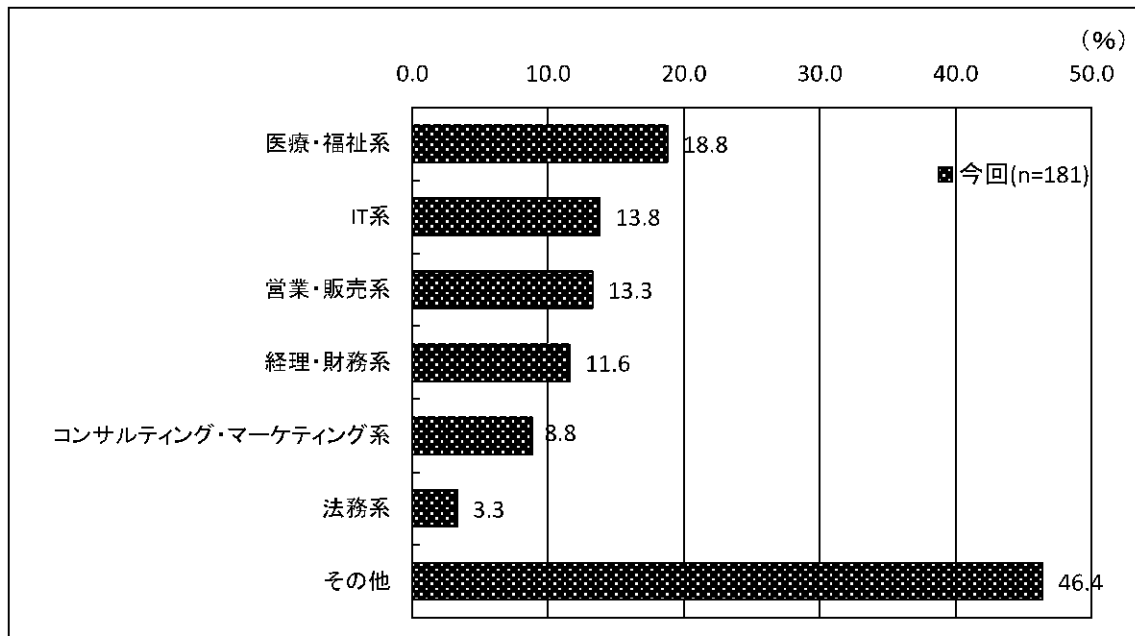
図 67 社外からの副業者の活用した理由



⑦ 活用している社外からの副業者の職種

社外の副業者を活用していると回答した事業所に対して、活用している職種を尋ねたところ、「その他」が46.4%を占める中で、「医療・福祉系」が18.8%となっている。「その他」の内訳としては、運転・配送系、製造系、一般事務、調理・給食などが多くなっている。

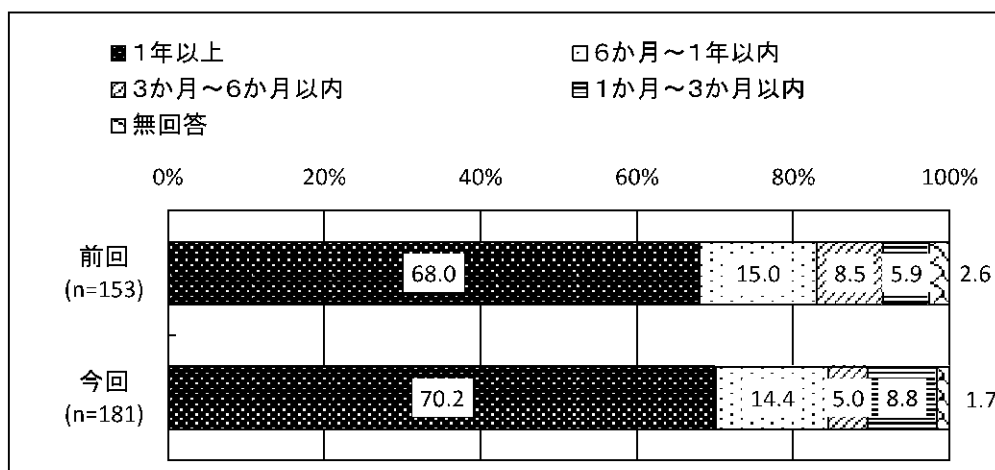
図 68 活用している社外からの副業者の職種



⑧ 活用している社外からの副業者の活用期間

社外の副業者を活用していると回答した事業所に対して、活用期間を尋ねたところ、「1年以上」が70.2%、「6か月～1年以内」が14.4%、「3か月～6か月以内」が5.0%、「1か月～3か月以内」が8.8%となっている。

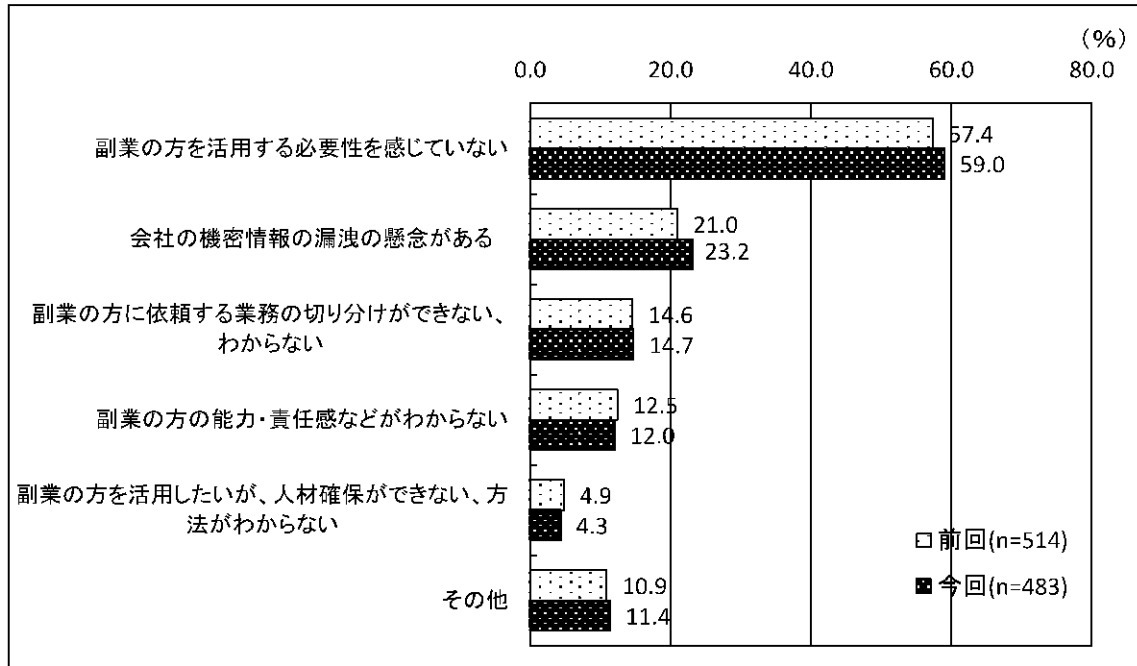
図 69 活用している社外からの副業者の活用期間



⑨ 社外からの副業者を活用していない理由

社外の副業者を活用していないと回答した事業所に対して、その理由を尋ねたところ、「副業の方を活用する必要性を感じていない」が59.0%、次いで「会社の機密情報の漏洩の懸念がある」が23.2%、「副業の方に依頼する業務の切り分けができない、わからない」が14.7%となっている。

図 70 社外からの副業者を活用していない理由



(2) 社内人材に対するリスクリング（学び直し）の取り組み

社内人材に対するリスクリングを実施している事業所は27.7%、「検討中」が14.2%、「取り組んでみたい、興味がある」が5.5%となっている反面、「特に考えていない、よくわからない」も51.1%と過半数を占めている。リスクリングを「実施している」「検討中」「取り組んでみたい、興味がある」と回答した事業所の取り組み内容は、「ビジネススキル、能力の向上」が64.7%、次いで「従業員の自律的キャリアの形成」が52.5%となっている。リスクリングで活用しているツールは、「外部民間主催のeラーニングや講座等」が64.4%で最多、次いで「事業所内のOJT、自前講座等」が48.8%となっている。

① リスクリングの実施状況

リスクリングの実施状況については、「実施している」が27.7%、「検討中」が14.2%、「取り組んでみたい、興味がある」が5.5%となっており、実施もしくは前向きに検討している事業所が47.4%となっている一方、「特に考えていない、よくわからない」も51.1%を占めている。

業種別にみると、実施もしくは前向きに検討している事業所が多い業種は、不動産業、物品賃貸業（100.0%）、情報通信業（68.9%）、医療、福祉（59.6%）である。「特に考えていない、よくわからない」が多い業種は、金融業、保険業（85.7%）、運輸業、郵便業（62.7%）、卸売業、小売業（61.0%）である。

図 71 リスクリングの実施状況

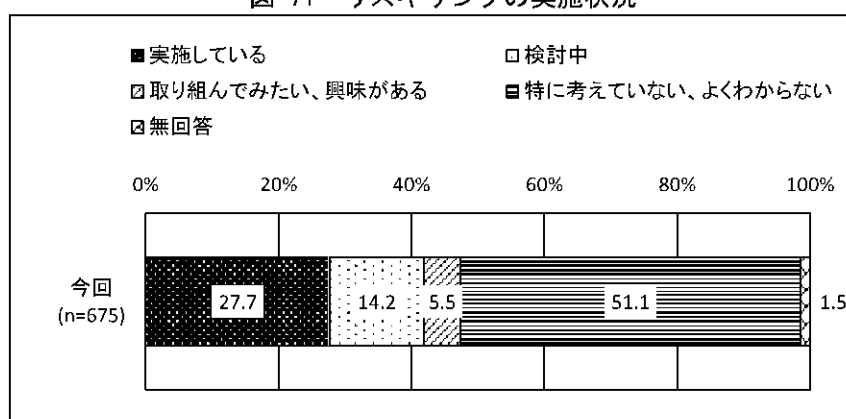


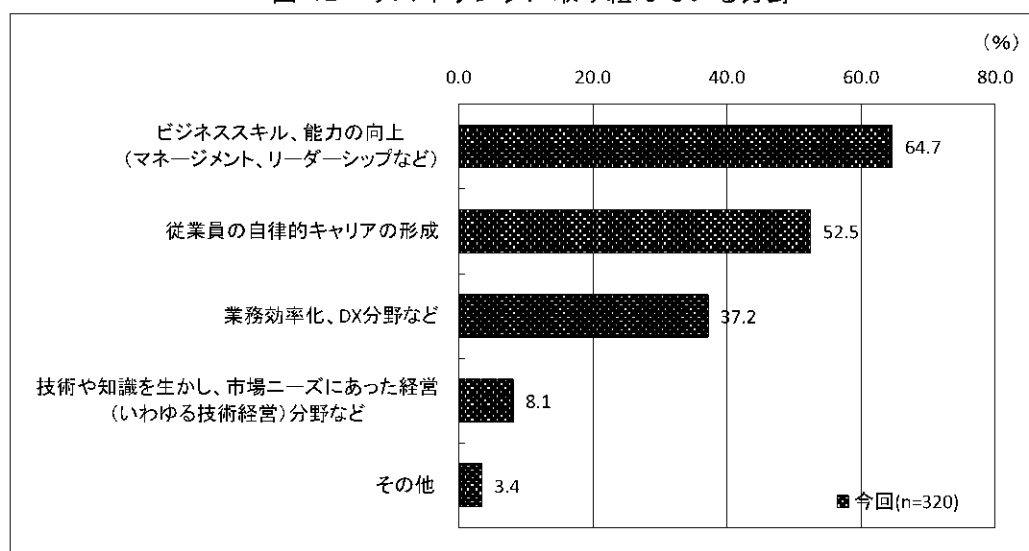
表 21 業種別にみたリスクリングの実施状況

単位: %		全体	実施している	検討中	取り組んでみたい、興味がある	特に考えていない、よくわからない	無回答
全体		675	27.7	14.2	5.5	51.1	1.5
業種	建設業	82	15.9	22.0	4.9	54.9	2.4
	卸売業、小売業	82	20.7	9.8	4.9	61.0	3.7
	宿泊業、飲食サービス業	25	32.0	8.0	0.0	56.0	4.0
	不動産業、物品賃貸業	5	40.0	60.0	0.0	0.0	0.0
	金融業、保険業	7	0.0	0.0	14.3	85.7	0.0
	運輸業、郵便業	67	19.4	11.9	6.0	62.7	0.0
	情報通信業	29	37.9	24.1	6.9	31.0	0.0
	製造業	119	31.1	10.1	8.4	49.6	0.8
	医療、福祉	141	39.0	14.9	5.7	39.0	1.4
	教育、学習支援業	21	38.1	14.3	4.8	42.9	0.0
	その他サービス業	92	22.8	14.1	2.2	59.8	1.1
	その他	5	40.0	20.0	20.0	20.0	0.0

② リスキリングに取り組んでいる分野

リスキリングを「実施している」「検討中」「取り組んでみたい、興味がある」と回答した事業所（320 事業所）に対して、どのような分野で取り組んでいるかを尋ねたところ、「ビジネススキル、能力の向上」が 64.7%、次いで「従業員の自律的キャリアの形成」が 52.5%となっている。

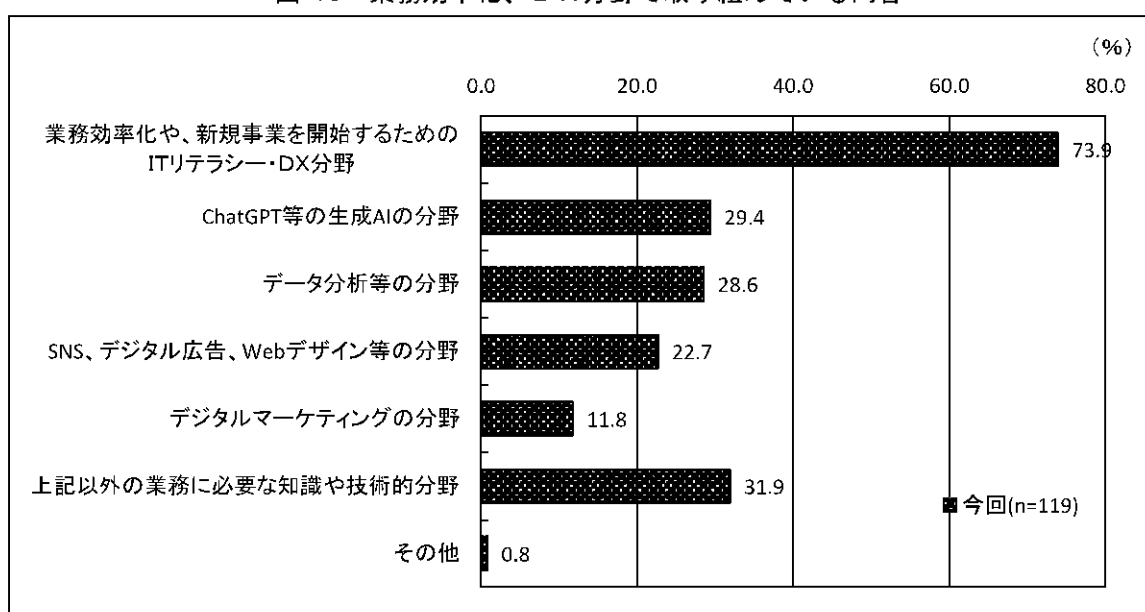
図 72 リスキリングに取り組んでいる分野



③ 業務効率化、DX分野で取り組んでいる内容

業務効率化、DX分野などで取り組んでいると回答した事業所（119 事業所）に対して、その内容をたずねたところ、「業務効率化や、新規事業を開始するための IT リテラシー・DX 分野」が 73.9%で最多、次いで「ChatGPT 等の生成 AI の分野」が 29.4%、「データ分析等の分野」が 28.6%となっている。

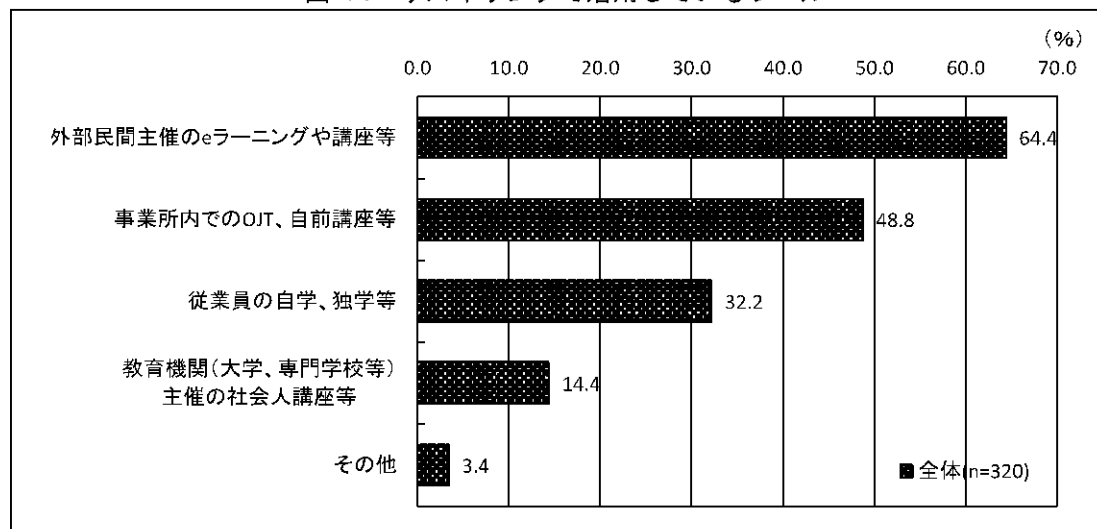
図 73 業務効率化、DX分野で取り組んでいる内容



④ リスキリングで活用しているツール

リスキリングで活用しているツールは、「外部民間主催のeラーニングや講座等」が64.4%で最多、次いで「事業所内のOJT、自前講座等」が48.8%となっている。

図 74 リスキリングで活用しているツール



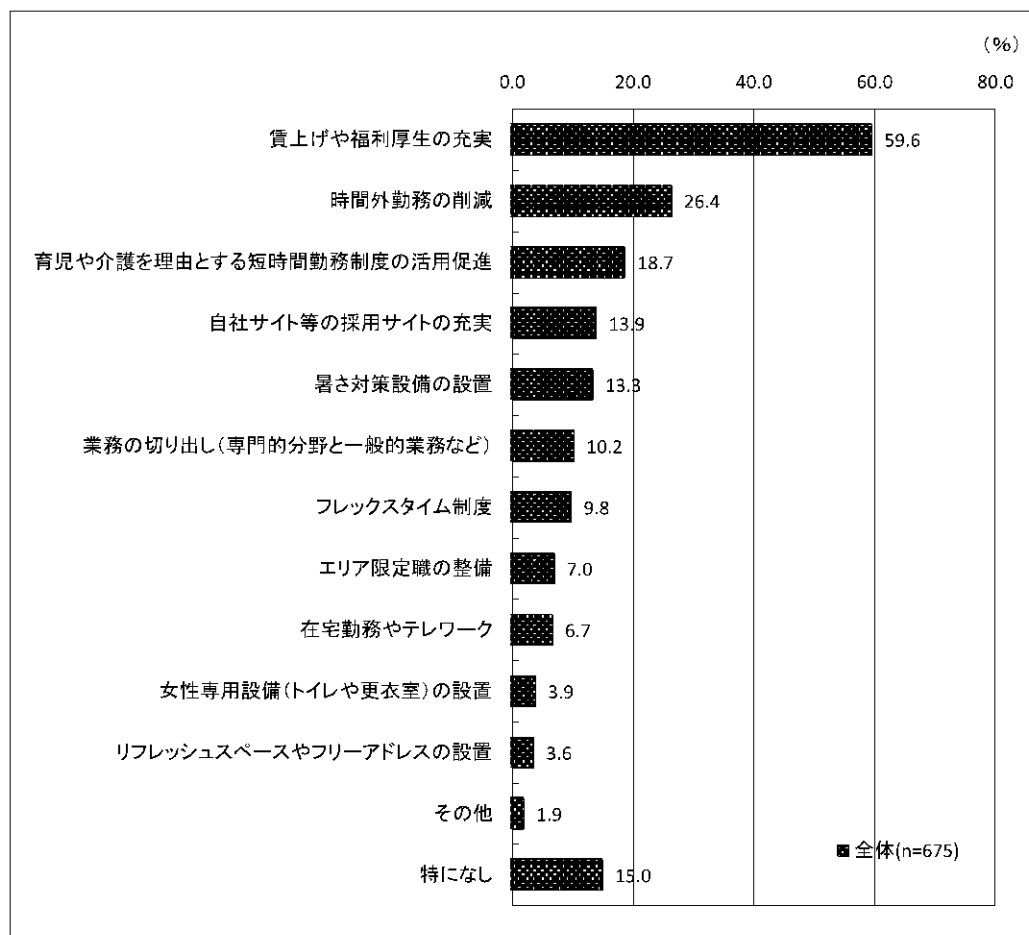
(3) 人材確保・定着、仕事と育児・介護の両立に関する取り組み

- 人材の確保・定着に向けて、新たに必要と考えている取り組みは、「賃上げや福利厚生の充実」が59.6%で最多、次いで「時間外勤務の削減」が26.4%、「育児や介護を理由とする短時間勤務制度の活用促進」が18.7%となっている。
- 育児休業の取得対象者がいた事業所は43.9%、いなかった事業所は52.7%となっている。育児休業の取得対象者がいた事業所の取得対象者数は男性が364人、女性が513人、合計877人である。
- 育児休業を取得した従業員がいた事業所は94.9%、いなかった事業所は3.7%となっている。育児休業の取得者がいた事業所の取得者数は男性が252人、女性が551人、合計803人である。
- 従業員に利用された仕事と介護の両立支援制度は、「利用者はいない」が73.6%を占める中で、「短時間勤務制度」が13.0%、「介護休暇制度」が10.4%となっている。
- 親族等の介護を理由に退職した従業員がいる事業所は7.1%、いない事業所は82.5%となっている。
- 介護の問題を抱えている従業員の把握方法は「自己申告制度」が50.7%で最多、次いで「上司等による面談」が49.8%となっている。

① 人材確保・定着に向けて新たに必要と考えている取り組み

人材の確保・定着に向けて新たに必要と考えている取り組みは、「賃上げや福利厚生の実」が59.6%で最多、次いで「時間外勤務の削減」が26.4%、「育児や介護を理由とする短時間勤務制度の活用促進」が18.7%、「自社サイト等の採用サイトの充実」が13.9%、「暑さ対策設備の設置」が13.3%となっている。

図 75 人材確保・定着に向けて新たに必要と考えている取り組み



業種別にみると、建設業では「時間外勤務の削減」(41.5%)、不動産業、物品賃貸業では「賃上げや福利厚生の充実」(100.0%)、「フレックスタイム制度」(40.0%)、情報通信業では「フレックスタイム制度」と「在宅勤務やテレワーク」(各 24.1%)、製造業では「暑さ対策設備の設置」(29.4%)などの取り組みが高くなっている。一方、金融業、保険業や教育、学習支援業では「特になし」もそれぞれ 42.9%、33.3%と高くなっている。

表 22 業種別にみた人材確保・定着に向けて新たに必要と考えている取り組み

		全体	エリア限定職 の整備	業務の切り 出し(専門的 分野と一般 的業務など)	育児や介護 を理由とする 短時間勤務 制度の活用 促進	時間外勤務 の削減	フレックス タイム制度	在宅勤務や テレワーク	女性専用設 備(トイレや 更衣室)の設 置
単位: %									
全体		675	7.0	10.2	18.7	26.4	9.8	6.7	3.9
業 種	建設業	82	7.3	4.9	13.4	41.5	11.0	9.8	8.5
	卸売業、小売業	82	7.3	11.0	14.6	20.7	4.9	1.2	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	25	8.0	8.0	16.0	36.0	4.0	0.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	5	0.0	0.0	20.0	20.0	40.0	20.0	0.0
	金融業、保険業	7	0.0	14.3	28.6	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	67	9.0	9.0	11.9	25.4	11.9	6.0	1.5
	情報通信業	29	3.4	10.3	20.7	31.0	24.1	24.1	0.0
	製造業	119	6.7	5.9	14.3	21.8	5.0	5.9	5.0
	医療、福祉	141	4.3	13.5	32.6	28.4	12.1	4.3	4.3
	教育、学習支援業	21	9.5	33.3	9.5	28.6	14.3	0.0	0.0
	その他サービス業	92	10.9	12.0	17.4	18.5	8.7	12.0	4.3
	その他	5	0.0	0.0	20.0	40.0	20.0	0.0	40.0

		暑さ対策設 備の設置	リフレッシュ スペースやフ リーアドレス の設置	自社サイト等 の採用サイト の充実	賃上げや福 利厚生 の充 実	その他	特になし	無回答
単位: %								
全体		13.3	3.6	13.9	59.6	1.9	15.0	2.5
業 種	建設業	11.0	2.4	18.3	61.0	0.0	13.4	1.2
	卸売業、小売業	13.4	0.0	3.7	53.7	0.0	24.4	6.1
	宿泊業、飲食サービス業	12.0	4.0	16.0	48.0	0.0	20.0	8.0
	不動産業、物品賃貸業	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	金融業、保険業	0.0	0.0	0.0	28.6	0.0	42.9	0.0
	運輸業、郵便業	11.9	1.5	10.4	56.7	3.0	13.4	1.5
	情報通信業	0.0	0.0	27.6	65.5	3.4	10.3	0.0
	製造業	29.4	6.7	17.6	65.5	2.5	10.1	0.8
	医療、福祉	6.4	2.8	14.2	55.3	4.3	12.8	3.5
	教育、学習支援業	0.0	9.5	4.8	42.9	0.0	33.3	0.0
	その他サービス業	14.1	4.3	16.3	67.4	0.0	14.1	2.2
	その他	40.0	40.0	0.0	100.0	20.0	0.0	0.0

② 育児休業の取得対象者の有無とその人数

過去1年間（令和6年1月1日～12月31日）に育児休業の取得対象者がいた事業所は43.9%、いなかった事業所は52.7%となっている。

業種別にみると、育児休業の取得対象者がいた割合が高い業種は、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%）である。

育児休業の取得対象者がいた事業所の取得対象者数は男性が364人、女性が513人、合計877人である。

図 76 過去1年間の育児休業の取得対象者の有無

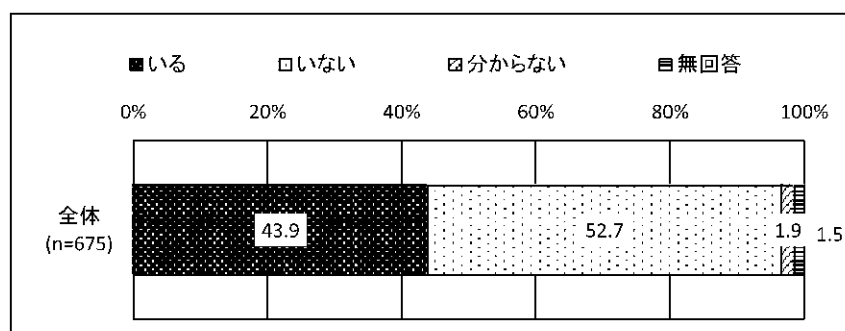


表 23 業種別にみた過去1年間の育児休業の取得対象者の有無

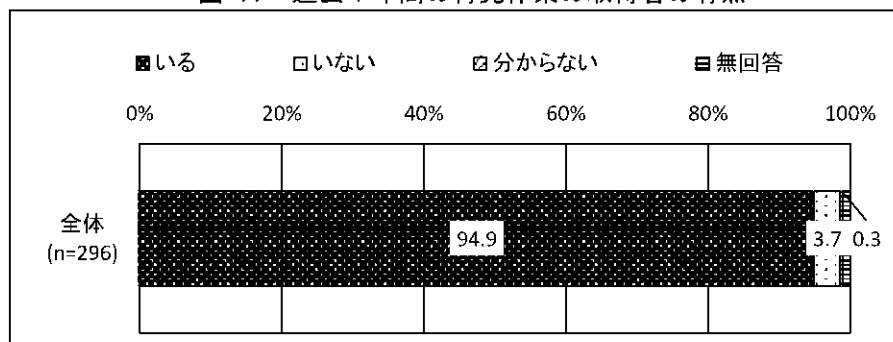
単位: %		全体	いる	いない	分からない	無回答
全体		675	43.9	52.7	1.9	1.5
業種	建設業	82	28.0	69.5	0.0	2.4
	卸売業、小売業	82	35.4	63.4	1.2	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	25	24.0	68.0	0.0	8.0
	不動産業、物品賃貸業	5	60.0	40.0	0.0	0.0
	金融業、保険業	7	57.1	28.6	14.3	0.0
	運輸業、郵便業	67	31.3	61.2	7.5	0.0
	情報通信業	29	69.0	27.6	3.4	0.0
	製造業	119	59.7	38.7	1.7	0.0
	医療、福祉	141	54.6	41.8	0.7	2.8
	教育、学習支援業	21	42.9	57.1	0.0	0.0
	その他サービス業	92	30.4	65.2	2.2	2.2
	その他	5	100.0	0.0	0.0	0.0

③ 育児休業の取得者の有無とその人数

過去1年間（令和6年1月1日～12月31日）に育児休業を取得した従業員がいた事業所は94.9%、いなかった事業所は3.7%となっている。

育児休業の取得者がいた事業所の取得者数は男性が252人、女性が551人、合計803人である。

図 77 過去1年間の育児休業の取得者の有無



④ 従業員に利用された仕事と介護の両立支援制度

過去1年間（令和6年1月1日～12月31日）に従業員に利用された仕事と介護の両立支援制度は、「利用者はいない」が73.6%を占める中で、「短時間勤務制度」が13.0%、「介護休暇制度」が10.4%となっている。

業種別にみると、その他では「介護休業制度」が60.0%、「短時間勤務制度」と「時間外労働や深夜業の制限」がそれぞれ40.0%、「介護休業制度」が20.0%となっている。

図 78 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

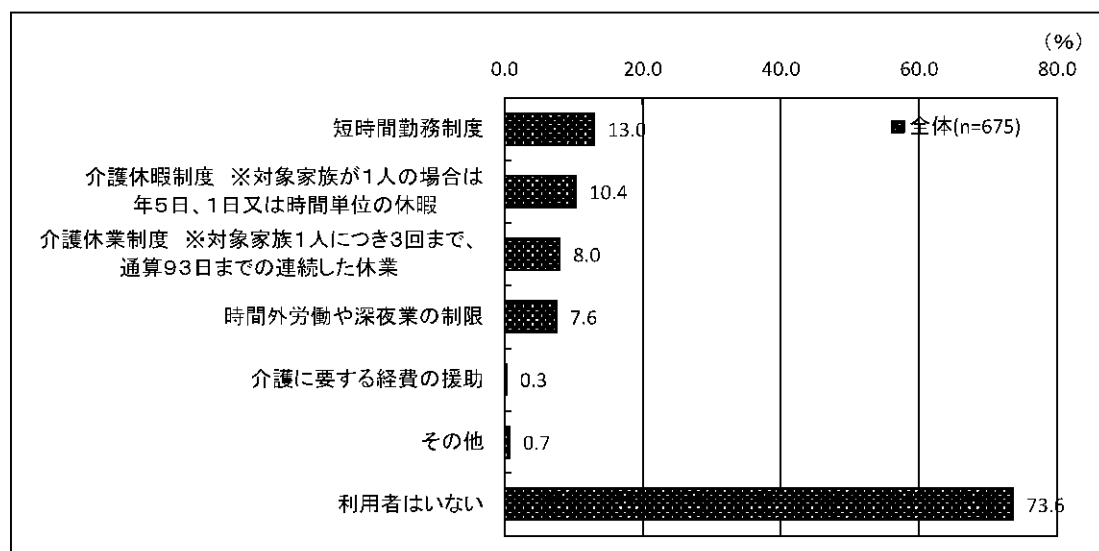


表 24 業種別にみた過去1年間に従業員に利用された仕事と介護の両立支援制度

	全体	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	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	短時間勤務制度	時間外労働や深夜業の制限	介護に要する経費の援助	その他	利用者はいない	無回答
単位: %									
全体	675	8.0	10.4	13.0	7.6	0.3	0.7	73.6	2.5
業種									
建設業	82	0.0	6.1	6.1	4.9	1.2	0.0	82.9	3.7
卸売業、小売業	82	8.5	6.1	11.0	7.3	0.0	0.0	79.3	2.4
宿泊業、飲食サービス業	25	8.0	8.0	16.0	12.0	0.0	0.0	72.0	8.0
不動産業、物品賃貸業	5	0.0	20.0	40.0	0.0	0.0	0.0	60.0	0.0
金融業、保険業	7	14.3	28.6	0.0	0.0	0.0	0.0	71.4	0.0
運輸業、郵便業	67	9.0	7.5	10.4	7.5	0.0	1.5	79.1	1.5
情報通信業	29	13.8	17.2	34.5	17.2	0.0	0.0	62.1	0.0
製造業	119	10.9	15.1	9.2	6.7	0.0	0.8	73.9	0.8
医療、福祉	141	9.2	11.3	19.9	9.9	0.7	0.0	63.8	2.8
教育、学習支援業	21	9.5	4.8	14.3	9.5	0.0	0.0	81.0	4.8
その他サービス業	92	5.4	7.6	7.6	2.2	0.0	3.3	76.1	3.3
その他	5	20.0	60.0	40.0	40.0	0.0	0.0	40.0	0.0

⑤ 介護を理由とした従業員の退職有無

過去1年間（令和6年1月1日～12月31日）に親族等の介護を理由に退職した従業員がいる事業所は7.1%、いない事業所は82.5%となっている。

業種別にみると、退職した従業員がいる事業所といない事業所の割合については大きな差はないものの、「分からない」、把握できていない事業所の割合が高い業種は、不動産業、物品賃貸業（40.0%）、宿泊業、飲食サービス業（20.0%）である。

図 79 過去1年間の介護を理由とした従業員の退職有無

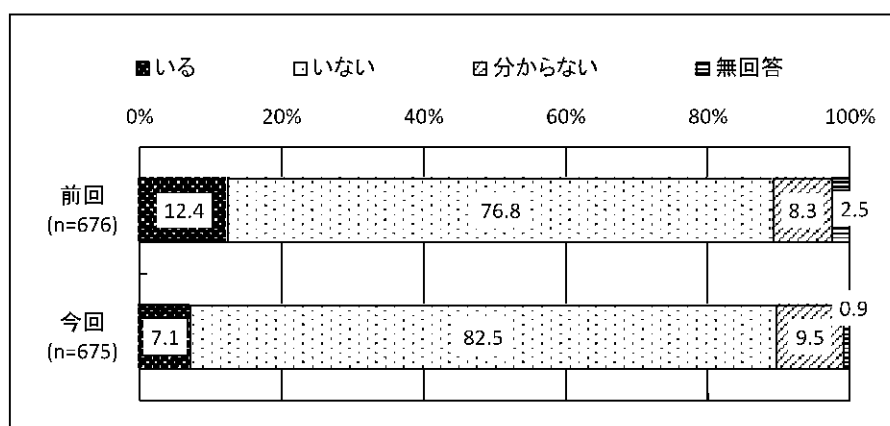


表 25 業種別にみた過去1年間の介護を理由とした従業員の退職有無

単位: %		全体	いる	いない	分からない	無回答
全体		676	12.4	76.8	8.3	2.5
		675	7.1	82.5	9.5	0.9
業種	建設業	73	6.8	89.0	0.0	4.1
		82	2.4	89.0	6.1	2.4
	卸売業、小売業	78	10.3	80.8	6.4	2.6
		82	4.9	82.9	11.0	1.2
	宿泊業、飲食サービス業	30	23.3	56.7	13.3	6.7
		25	8.0	68.0	20.0	4.0
	不動産業、物品賃貸業	4	0.0	75.0	25.0	0.0
		5	0.0	60.0	40.0	0.0
	金融業、保険業	5	20.0	80.0	0.0	0.0
		7	0.0	85.7	14.3	0.0
	運輸業、郵便業	72	11.1	75.0	12.5	1.4
		67	10.4	82.1	7.5	0.0
	情報通信業	22	22.7	72.7	4.5	0.0
		29	3.4	86.2	10.3	0.0
業種	製造業	123	13.0	80.5	4.1	2.4
		119	5.9	86.6	7.6	0.0
	医療、福祉	145	14.5	73.8	9.7	2.1
		141	13.5	75.9	9.9	0.7
	教育、学習支援業	16	12.5	75.0	6.3	6.3
		21	0.0	90.5	9.5	0.0
	その他サービス業	97	11.3	72.2	14.4	2.1
		92	5.4	83.7	9.8	1.1
業種	その他	7	0.0	71.4	28.6	0.0
		5	20.0	80.0	0.0	0.0

※上段は前回数値、下段は今回数値。

⑥ 介護の問題を抱えている従業員の把握方法

介護の問題を抱えている従業員の把握方法は「自己申告制度等」が50.7%で最多、次いで「上司等による面談」が49.8%となっている。

業種別にみると、不動産業、物品賃貸業や金融業、保険業で「相談窓口」が高く、不動産業、物品賃貸業では80.0%となっている。

図 80 介護の問題を抱えている従業員の把握方法

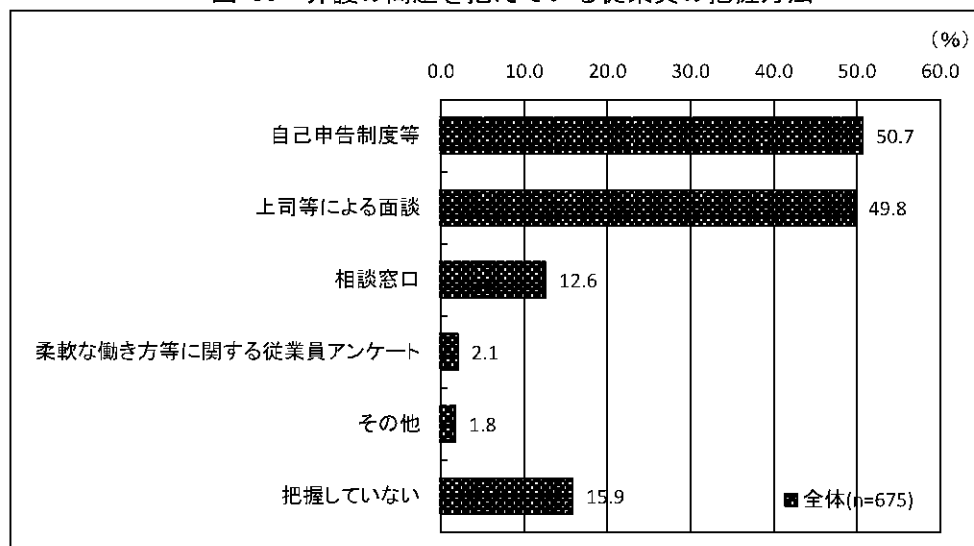


表 26 業種別にみた介護の問題を抱えている従業員の把握方法

単位: %		全体	上司等による面談	自己申告制度等	相談窓口	柔軟な働き方等に関する従業員アンケート	その他	把握していない	無回答
全体		675	49.8	50.7	12.6	2.1	1.8	15.9	1.3
業種	建設業	82	41.5	51.2	9.8	1.2	0.0	19.5	1.2
	卸売業、小売業	82	42.7	42.7	14.6	2.4	2.4	22.0	2.4
	宿泊業、飲食サービス業	25	44.0	52.0	0.0	0.0	4.0	16.0	8.0
	不動産業、物品賃貸業	5	20.0	0.0	80.0	0.0	0.0	20.0	0.0
	金融業、保険業	7	57.1	28.6	28.6	0.0	14.3	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	67	47.8	53.7	13.4	0.0	0.0	16.4	0.0
	情報通信業	29	72.4	37.9	13.8	3.4	0.0	13.8	0.0
	製造業	119	51.3	42.9	16.0	4.2	2.5	21.8	0.0
	医療、福祉	141	61.0	64.5	7.1	1.4	3.5	6.4	1.4
	教育、学習支援業	21	47.6	57.1	9.5	0.0	0.0	9.5	0.0
	その他サービス業	92	39.1	50.0	15.2	3.3	0.0	17.4	2.2
	その他	5	100.0	60.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0

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

経済産業省が令和6年3月に公表した「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「知っている」事業所は31.6%、「知らなかったが、関心がある」事業所は22.4%、「知らない」事業所は44.3%となっている。

業種別にみると、「知っている」割合が高い業種は、その他（80.0%）、「知らない」割合が高い業種は、不動産業、物品賃貸業や教育、学習支援業で60%以上を占めている。

図 81 「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

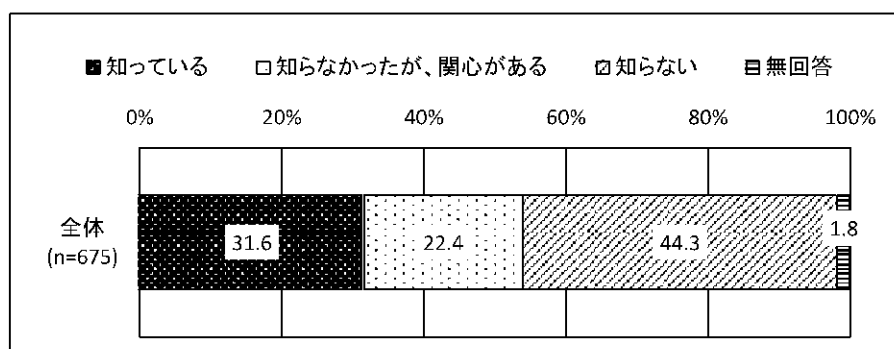


表 27 業種別にみた介護の問題を抱えている従業員の把握方法

単位: %		全体	知っている	知らなかったが、関心がある	知らない	無回答
全体		675	31.6	22.4	44.3	1.8
業種	建設業	82	32.9	18.3	47.6	1.2
	卸売業、小売業	82	34.1	17.1	45.1	3.7
	宿泊業、飲食サービス業	25	16.0	20.0	56.0	8.0
	不動産業、物品賃貸業	5	40.0	0.0	60.0	0.0
	金融業、保険業	7	42.9	14.3	42.9	0.0
	運輸業、郵便業	67	38.8	16.4	44.8	0.0
	情報通信業	29	41.4	24.1	34.5	0.0
	製造業	119	31.1	26.9	42.0	0.0
	医療、福祉	141	27.7	32.6	38.3	1.4
	教育、学習支援業	21	28.6	9.5	61.9	0.0
	その他サービス業	92	27.2	18.5	50.0	4.3
	その他	5	80.0	20.0	0.0	0.0

7. 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

- 奨学金返済支援制度を導入している事業所は6.2%、導入していない事業所は92.1%である。
- 奨学金返済支援制度を導入していない事業所の今後の導入意向は、「検討予定はない」が72.0%を占めており、「検討している」(3.1%)と「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」(22.0%)など、検討する予定がある事業所は25.1%にとどまっている。
- 奨学金返済支援制度の導入の検討予定がない事業所の理由は、「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」が35.0%で最多、次いで「採用や定着につながる効果がないと思われるため」が33.3%となっている。

① 奨学金返済支援制度の導入状況

奨学金返済支援制度を導入している事業所は6.2%、導入していない事業所は92.1%となっている。

業種別にみると、いずれの業種においても導入していない割合が高いなかで、導入している割合が高い業種は、教育、学習支援業（14.3%）である。

図 82 奨学金返済支援制度の導入状況

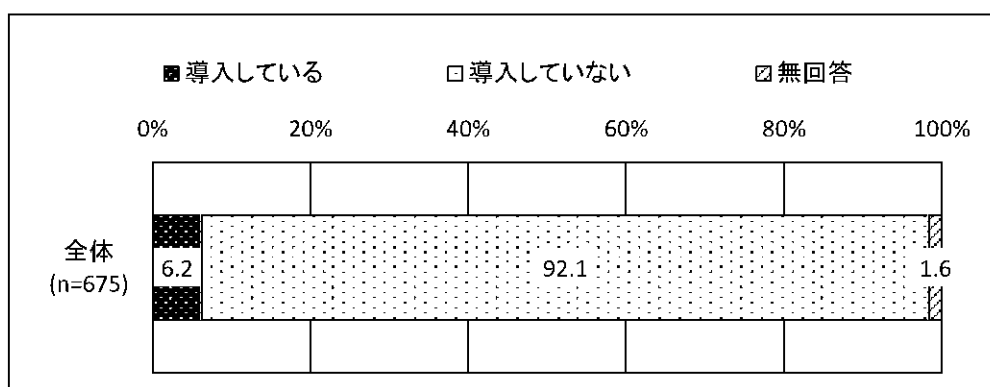


表 28 業種別にみた奨学金返済支援制度の導入状況

単位: %		全体	導入している	導入していない	無回答
全体		675	6.2	92.1	1.6
業種	建設業	82	7.3	90.2	2.4
	卸売業、小売業	82	7.3	87.8	4.9
	宿泊業、飲食サービス業	25	4.0	92.0	4.0
	不動産業、物品賃貸業	5	0.0	100.0	0.0
	金融業、保険業	7	0.0	100.0	0.0
	運輸業、郵便業	67	7.5	91.0	1.5
	情報通信業	29	3.4	96.6	0.0
	製造業	119	0.8	98.3	0.8
	医療、福祉	141	10.6	88.7	0.7
	教育、学習支援業	21	14.3	85.7	0.0
	その他サービス業	92	4.3	94.6	1.1
	その他	5	0.0	100.0	0.0

② 奨学金返済支援制度の導入意向

奨学金返済支援制度を導入していない事業所（622 事業所）に対して今後の導入意向を尋ねたところ、「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%、「検討予定はない」が 72.0%となっている。

業種別にみると、不動産業、物品賃貸業は「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 40.0%と他の業種に比べて高くなっている。

図 83 奨学金返済支援制度の導入意向

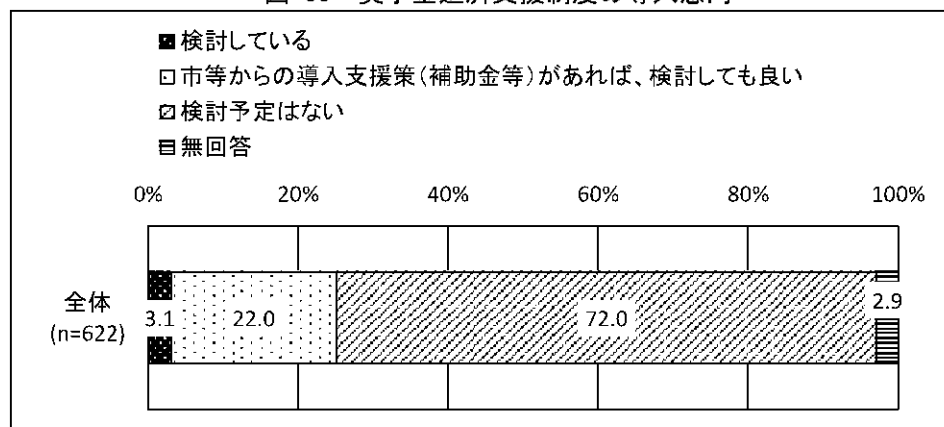


表 29 業種別にみた奨学金返済支援制度の導入意向

		全体	検討している	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	検討予定は ない	無回答
単位: %						
全体		622	3.1	22.0	72.0	2.9
業 種	建設業	74	2.7	25.7	70.3	1.4
	卸売業、小売業	72	1.4	18.1	77.8	2.8
	宿泊業、飲食サービス業	23	4.3	13.0	78.3	4.3
	不動産業、物品賃貸業	5	0.0	40.0	60.0	0.0
	金融業、保険業	7	0.0	14.3	71.4	14.3
	運輸業、郵便業	61	3.3	13.1	78.7	4.9
	情報通信業	28	10.7	35.7	53.6	0.0
	製造業	117	1.7	19.7	76.9	1.7
	医療、福祉	125	4.0	28.0	64.8	3.2
	教育、学習支援業	18	5.6	27.8	66.7	0.0
	その他サービス業	87	2.3	20.7	72.4	4.6
	その他	5	0.0	0.0	100.0	0.0

③ 奨学金返済支援制度導入の検討予定がない理由

奨学金返済支援制度の導入の検討予定がない事業所（448 事業所）に対してその理由を尋ねたところ、「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」が 35.0%で最多、次いで「採用や定着につながる効果がないと思われるため」が 33.3%となっている。

業種別にみると、不動産業、物品賃貸業やその他では「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」が 100.0%、60.0%と高くなっている。

図 84 奨学金返済支援制度導入の検討予定がない理由

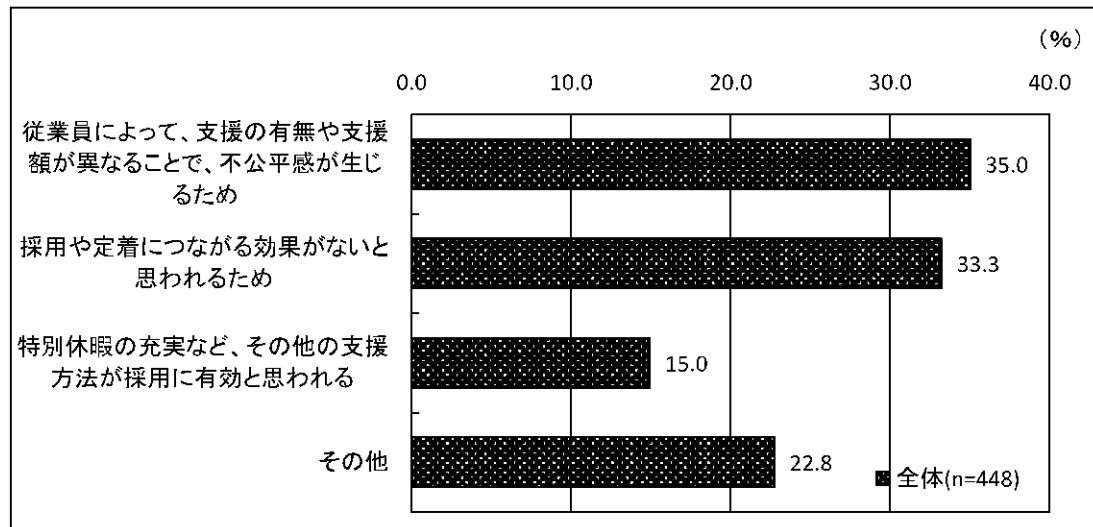


表 30 業種別にみた奨学金返済支援制度導入の検討予定がない理由

		全体	採用や定着 につながる 効果がない と思われる ため	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	特別休暇の 充実など、 その他の支 援方法が採 用にあると 思われる	その他	無回答
単位: %							
全体		448	33.3	35.0	15.0	22.8	3.6
業 種	建設業	52	32.7	42.3	9.6	19.2	3.8
	卸売業、小売業	56	37.5	28.6	14.3	23.2	5.4
	宿泊業、飲食サービス業	18	27.8	27.8	22.2	22.2	5.6
	不動産業、物品賃貸業	3	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	金融業、保険業	5	40.0	0.0	0.0	60.0	0.0
	運輸業、郵便業	48	33.3	33.3	14.6	20.8	0.0
	情報通信業	15	26.7	33.3	6.7	33.3	6.7
	製造業	90	26.7	45.6	16.7	21.1	3.3
	医療、福祉	81	39.5	33.3	16.0	25.9	2.5
	教育、学習支援業	12	25.0	33.3	0.0	41.7	0.0
	その他サービス業	63	36.5	23.8	19.0	19.0	6.3
	その他	5	40.0	60.0	40.0	0.0	0.0

（２）従業員の賃金引き上げの状況

- 昨年１年間に賃金の引き上げを実施した事業所は 85.8% となっており、そのうち「人材定着・確保につながった」と回答した事業所は 28.2% となっている。
- 今後１年間の賃金引き上げの予定は、「予定あり」が 51.1%、「予定はない」が 5.0%、「分からない」が 43.0% となっている。
- 事業場内最低賃金は、「992 円～1,000 円」が 50.5%、次いで「1,080 円超」が 25.6% となっている。

① 昨年１年間の賃金引き上げの有無

昨年１年間の賃金の引き上げについては、「実施した」が 85.8%、「実施したかったができなかった」が 4.0%、「実施していない」が 8.3% となっている。

業種別にみると、「実施した」割合は、いずれの業種も大きな差はみられないが、「実施したかったができなかった」と「実施しなかった」を合わせた割合が高いのは、不動産業、物品賃貸業で 40.0%、教育、学習支援業で 28.6%、運輸業、郵便業で 22.4% となっている。

前回調査と比較すると、医療、福祉で「実施した」割合が 13.6 ポイント上昇し、教育、学習支援業で 20.8 ポイント低下している。

図 85 昨年１年間の賃金の引き上げ実施の有無

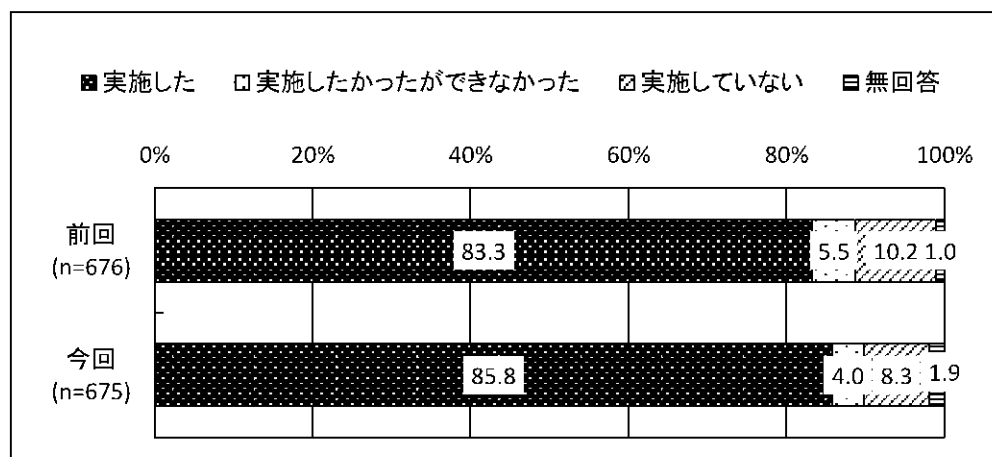


表 31 業種別にみた昨年 1 年間の賃金の引上げ実施の有無

単位: %		全体	実施した	実施したかったができなかった	実施していない	無回答
全体		676 675	83.3 85.8	5.5 4.0	10.2 8.3	1.0 1.9
業 種	建設業	73 82	82.2 86.6	4.1 3.7	12.3 8.5	1.4 1.2
	卸売業、小売業	78 82	88.5 82.9	2.6 4.9	9.0 6.1	0.0 6.1
	宿泊業、飲食サービス業	30 25	80.0 80.0	6.7 8.0	10.0 8.0	3.3 4.0
	不動産業、物品賃貸業	4 5	100.0 60.0	0.0 40.0	0.0 0.0	0.0 0.0
	金融業、保険業	5 7	80.0 85.7	0.0 0.0	20.0 14.3	0.0 0.0
	運輸業、郵便業	72 67	73.6 76.1	9.7 7.5	15.3 14.9	1.4 1.5
	情報通信業	22 29	90.9 86.2	4.5 3.4	4.5 10.3	0.0 0.0
	製造業	123 119	87.0 89.9	5.7 1.7	7.3 7.6	0.0 0.8
	医療、福祉	145 141	77.2 90.8	8.3 3.5	12.4 4.3	2.1 1.4
	教育、学習支援業	16 21	87.5 66.7	6.3 0.0	6.3 28.6	0.0 4.8
	その他サービス業	97 92	88.7 88.0	2.1 3.3	8.2 7.6	1.0 1.1
	その他	7 5	85.7 100	0.0 0	14.3 0	0.0 0

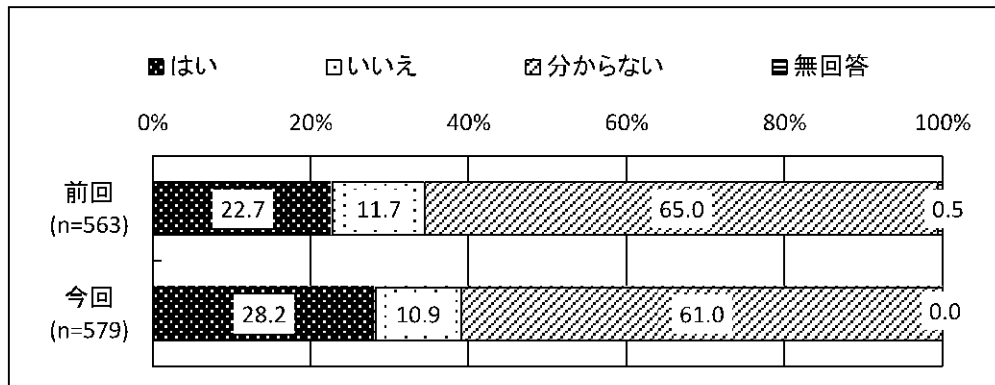
※上段は前回数値、下段は今回数値。

② 賃金の引上げによる人材定着・確保への影響

昨年1年間に賃金の引上げを「実施した」と回答した事業所（579 事業所）に対して、賃金の引上げによる人材定着・確保に繋がったかどうかを尋ねたところ、「はい（繋がった）」は28.2%、「いいえ（繋がらなかった）」は10.9%、「分からない」が61.0%となっている。

前回調査と比較すると、「はい（繋がった）」割合は5.5ポイント上昇している。

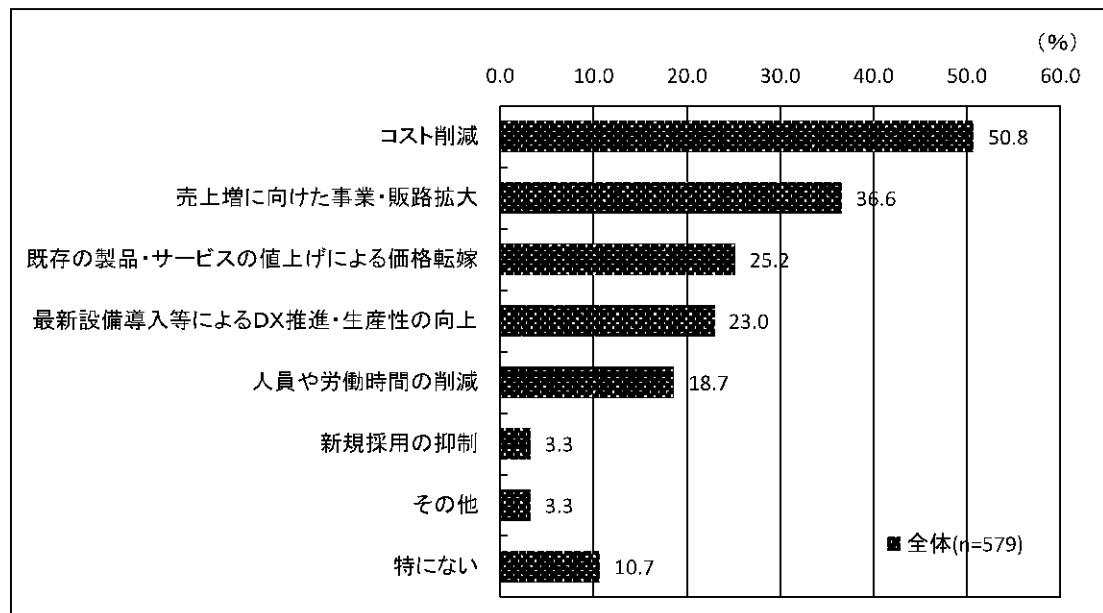
図 86 賃金の引上げによる人材定着・確保への影響



③ 人件費の増加に伴う経営への影響

昨年1年間に賃金の引上げを「実施した」と回答した事業所に対して、人件費の増加に伴う経営への影響を尋ねたところ、「コスト削減」が50.8%で最多、次いで「売上増に向けた事業・販路拡大」が36.6%となっている。

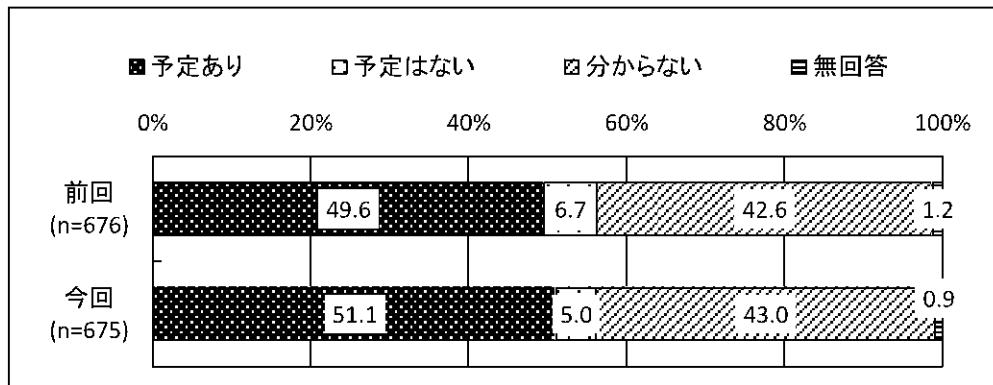
図 87 人件費の増加に伴う経営への影響



④ 今後 1 年間の賃金引き上げの予定

今後 1 年間の賃金引き上げの予定は、「予定あり」が 51.1%、「予定はない」が 5.0%、「分からない」が 43.0%となっている。

図 88 今後 1 年間の賃金の引き上げ実施予定



業種別にみると、「予定あり」の割合が高いのは、宿泊業、飲食サービス業で 68.0%、情報通信業で 62.1%となっている。

前回調査と比較すると、「予定あり」の割合が上昇した業種は、建設業、宿泊業、飲食サービス業、不動産業、物品賃貸業、情報通信業などで、いずれも 10 ポイント以上上昇している。

表 32 業種別にみた今後 1 年間の賃金引き上げの予定

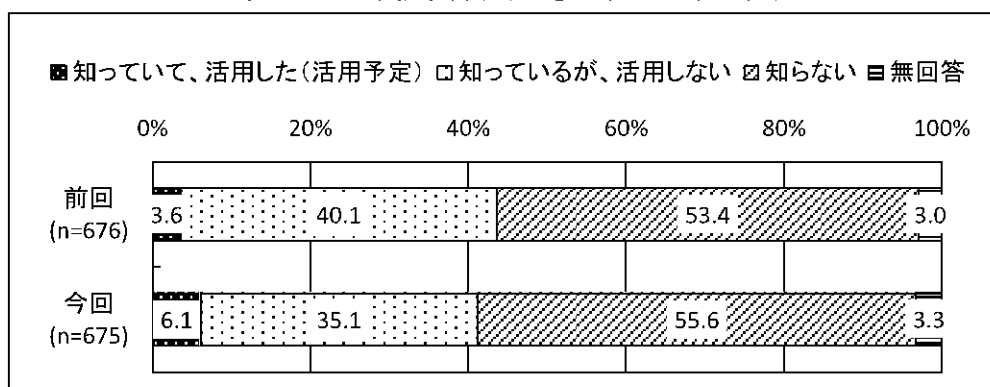
単位: %		全体	予定あり	予定はない	分からない	無回答
全体		676 675	49.6 51.1	6.7 5.0	42.6 43.0	1.2 0.9
業 種	建設業	73 82	57.5 47.6	6.8 6.1	34.2 45.1	1.4 1.2
	卸売業、小売業	78 82	52.6 45.1	12.8 8.5	34.6 43.9	0.0 2.4
	宿泊業、飲食サービス業	30 25	50.0 68.0	10.0 8.0	36.7 24.0	3.3 0.0
	不動産業、物品賃貸業	4 5	25.0 40.0	0.0 20.0	75.0 40.0	0.0 0.0
	金融業、保険業	5 7	60.0 42.9	0.0 0.0	40.0 57.1	0.0 0.0
	運輸業、郵便業	72 67	41.7 49.3	2.8 4.5	55.6 46.3	0.0 0.0
	情報通信業	22 29	50.0 62.1	4.5 0.0	45.5 37.9	0.0 0.0
	製造業	123 119	52.0 52.9	4.9 3.4	43.1 43.7	0.0 0.0
	医療、福祉	145 141	46.2 52.5	4.8 5.0	46.9 41.1	2.1 1.4
	教育、学習支援業	16 21	31.3 28.6	6.3 9.5	62.5 61.9	0.0 0.0
	その他サービス業	97 92	50.5 54.3	9.3 3.3	37.1 41.3	3.1 1.1
	その他	7 5	57.1 60.0	14.3 0.0	28.6 40.0	0.0 0.0

※上段は前回数値、下段は今回数値。

⑤ 「業務改善助成金」の認知・活用状況

厚生労働省の「業務改善助成金」について、「知っていて、活用した（活用予定）」が6.1%、「知っているが、活用しない」が35.1%と、認知度は41.2%であるのに対し、「知らない」は55.6%と過半数を占めている。

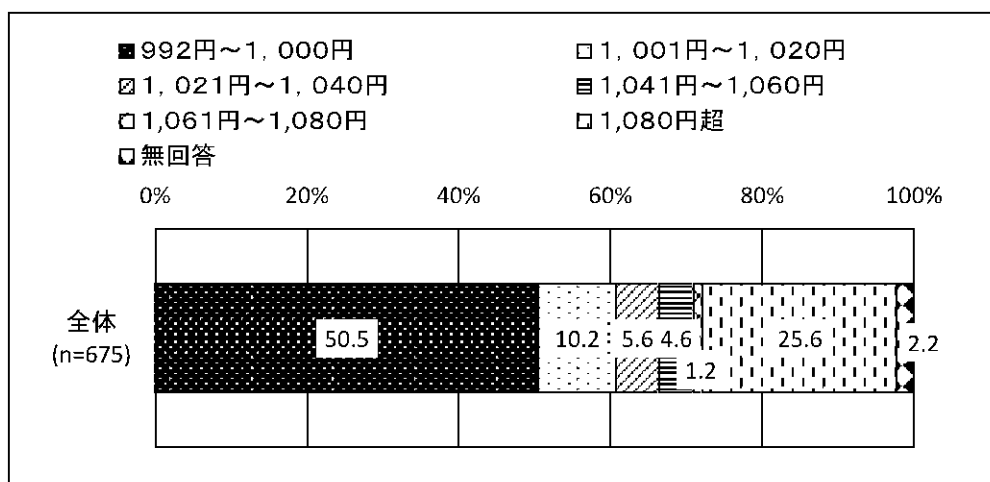
図 89 「業務改善助成金」の認知・活用状況



⑥ 事業場内最低賃金

事業場内の最低賃金は、「992 円～1,000 円」が 50.5%、次いで「1,080 円超」が 25.6%、「1,001 円～1,020 円」が 10.2%となっている。

図 90 事業場内最低賃金



業種別にみると、宿泊業、飲食サービス業、不動産業、物品賃貸業では「992 円～1,000 円」が 80%以上を占めている。一方、情報通信業では「1,080 円超」が 62.1%を占めている。

表 33 業種別にみた事業場内最低賃金

単位：%		全体	992円～ 1,000円	1,001円～ 1,020円	1,021円～ 1,040円	1,041円～ 1,060円	1,061円～ 1,080円	1,080円超	無回答
全体		675	50.5	10.2	5.6	4.6	1.2	25.6	2.2
業 種	建設業	82	32.9	12.2	9.8	9.8	1.2	30.5	3.7
	卸売業、小売業	82	54.9	15.9	6.1	4.9	1.2	13.4	3.7
	宿泊業、飲食サービス業	25	84.0	0.0	0.0	4.0	0.0	12.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	5	80.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0
	金融業、保険業	7	14.3	14.3	14.3	0.0	0.0	42.9	14.3
	運輸業、郵便業	67	46.3	19.4	6.0	0.0	1.5	23.9	3.0
	情報通信業	29	20.7	3.4	3.4	3.4	6.9	62.1	0.0
	製造業	119	47.1	13.4	5.9	2.5	2.5	26.9	1.7
	医療、福祉	141	61.0	5.0	5.7	2.1	0.0	24.1	2.1
	教育、学習支援業	21	71.4	19.0	0.0	4.8	0.0	4.8	0.0
	その他サービス業	92	52.2	4.3	4.3	8.7	0.0	29.3	1.1
	その他	5	20.0	0.0	0.0	40.0	0.0	40.0	0.0

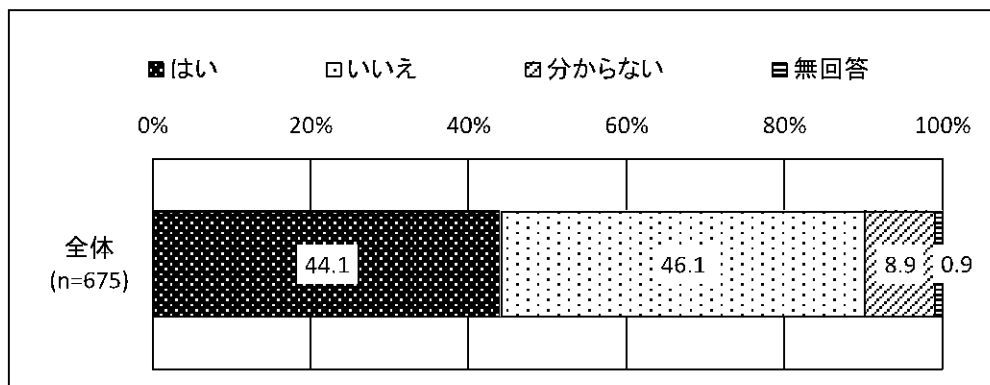
(3) 年収の壁について

- 「年収の壁」により、労働時間を制限しているパート従業員がいる事業所は 44.1%となっている。
- 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の確保の方法は、「人員増加」が 55.7%で最多、次いで「作業の効率化」が 46.6%となっている。

① 「年収の壁」による労働時間を制限している事例の有無

年収の壁により労働時間を制限しているパート従業員の有無は、「はい（いる）」が 44.1%、「いいえ（いない）」が 46.1%と、同程度となっている。

図 91 「年収の壁」による労働時間を制限しているパート従業員の事例の有無



業種別にみると、「はい（いる）」の割合が高いのは、宿泊業、飲食サービス業で 88.0%、医療、福祉で 75.2%、教育、学習支援業で 71.4%となっている。一方、「いいえ（いない）」の割合が高いのは、情報通信業で 75.9%、建設業で 72.0%、運輸業、郵便業で 64.2%となっている。

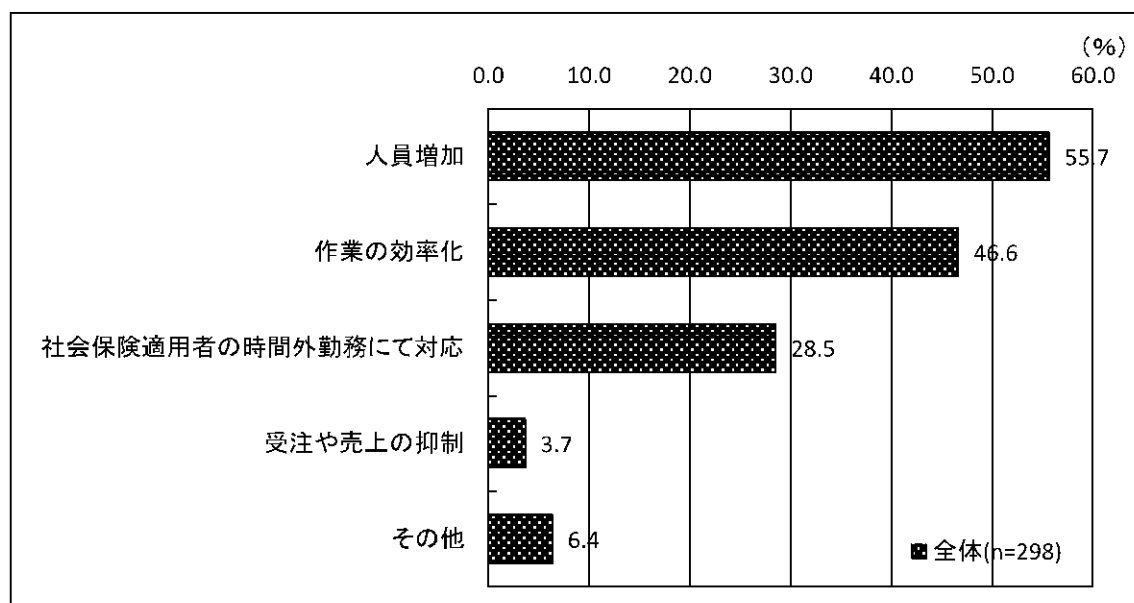
表 34 業種別にみた「年収の壁」による労働時間を制限している事例の有無

単位: %		全体	はい	いいえ	分からない	無回答
全体		675	44.1	46.1	8.9	0.9
業種	建設業	82	15.9	72.0	9.8	2.4
	卸売業、小売業	82	53.7	37.8	6.1	2.4
	宿泊業、飲食サービス業	25	88.0	0.0	12.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	5	40.0	20.0	40.0	0.0
	金融業、保険業	7	57.1	28.6	14.3	0.0
	運輸業、郵便業	67	23.9	64.2	11.9	0.0
	情報通信業	29	10.3	75.9	13.8	0.0
	製造業	119	33.6	58.0	8.4	0.0
	医療、福祉	141	75.2	17.0	7.1	0.7
	教育、学習支援業	21	71.4	19.0	9.5	0.0
	その他サービス業	92	33.7	57.6	7.6	1.1
	その他	5	40.0	60.0	0.0	0.0

② 経営に必要な労働時間数の確保方法

労働時間を制限している従業員がいる事業所（298 事業所）に対して、経営に必要な労働時間の確保方法をたずねたところ、「人員増加」が 55.7%で最多、次いで「作業の効率化」が 46.6%となっている。

図 92 経営に必要な労働時間数の確保方法



(4) 技術者・技能者の育成・技能継承について

- 「技術者・技能者がいる」事業所は42.7%、「いない」事業所は55.9%となっている。
- 技術者・技能者がいる事業所の育成・技能承継の取り組みは、「OJT（On-the-Job Training）」が58.0%で最多、次いで「マニュアルや手順書の作成」が45.5%となっている。
- 技術者・技能者がいる事業所の育成・技能継承の課題は、「特にない」が74.0%を占めるなかで、「指導する人材が不足している」が47.9%、「育成、技能継承を行う時間がない」が34.7%となっている

① 技術者・技能者の有無

「技術者・技能者がいる」事業所は42.7%、「いない」事業所は55.9%となっている。

業種別にみると、「技術者・技能者がいる」割合が高い業種は、その他（100.0%）、建設業（89.0%）、製造業（68.9%）などである。一方、「いない」割合が高い業種は、金融業、保険業（100.0%）、医療、福祉（84.4%）、教育、学習支援業（76.2%）、宿泊業、飲食サービス業（76.0%）、卸売業、小売業（70.7%）などである。

図 93 技術者・技能者の有無

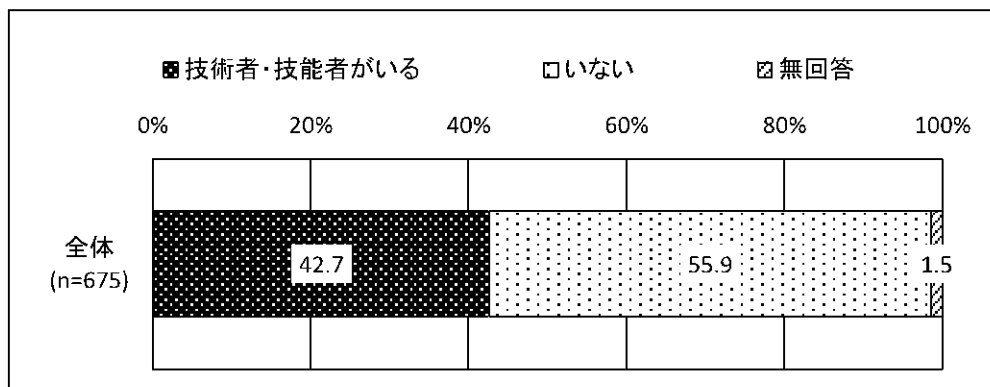


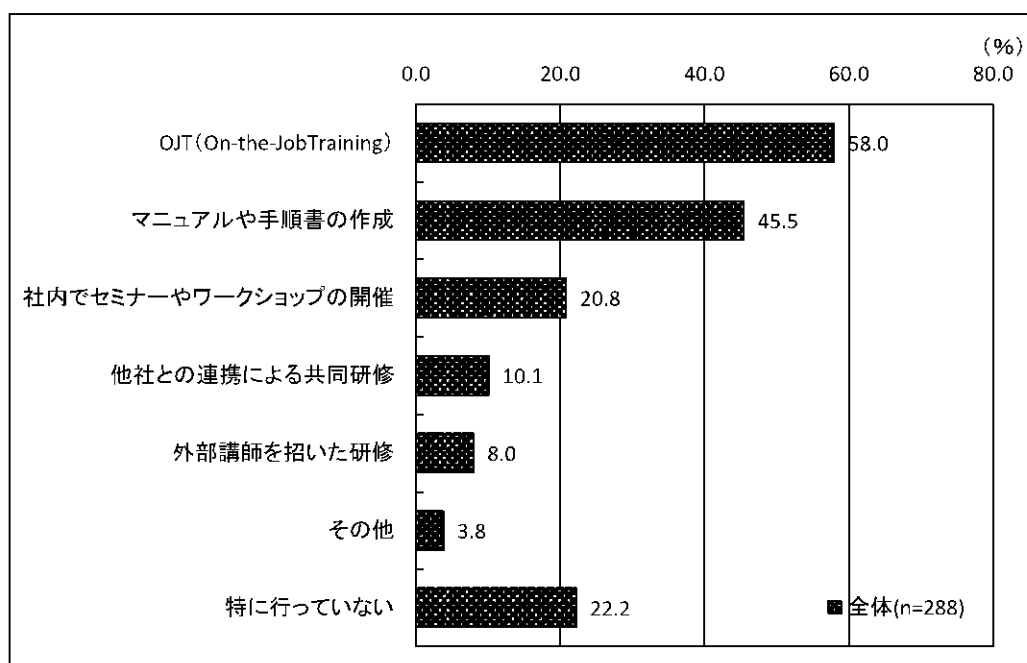
表 35 業種別にみた技術者・技能者の有無

単位: %		全体	技術者・技能者がいる	いない	無回答
全体		675	42.7	55.9	1.5
業種	建設業	82	89.0	9.8	1.2
	卸売業、小売業	82	26.8	70.7	2.4
	宿泊業、飲食サービス業	25	24.0	76.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	5	40.0	60.0	0.0
	金融業、保険業	7	0.0	100.0	0.0
	運輸業、郵便業	67	25.4	68.7	6.0
	情報通信業	29	41.4	58.6	0.0
	製造業	119	68.9	31.1	0.0
	医療、福祉	141	14.9	84.4	0.7
	教育、学習支援業	21	23.8	76.2	0.0
	その他サービス業	92	46.7	51.1	2.2
	その他	5	100.0	0.0	0.0

② 技術者・技能者の育成・技能継承の取組内容

技術者・技能者がいる事業所（288 事業所）に対して、育成・技能継承の取り組みについて尋ねたところ、「OJT（On-the-Job Training）」が 58.0%で最多、次いで「マニュアルや手順書の作成」が 45.5%となっている。

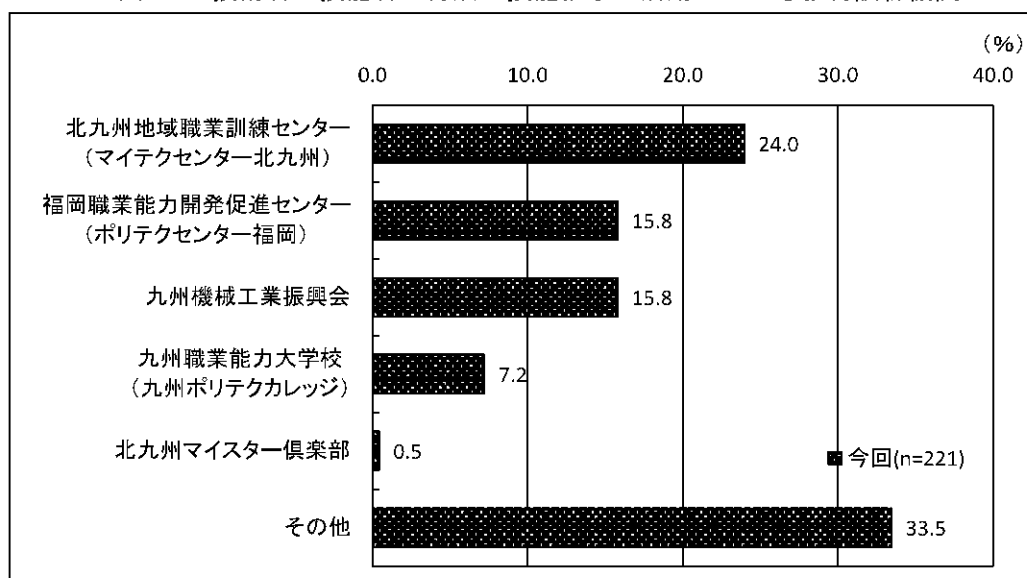
図 94 技術者・技能者の育成・技能継承の取組内容



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

技術者・技能者がいる事業所のうち、育成・技能継承の取り組みを行っている事業所（221 事業所）に対して、育成・技能継承で活用している教育訓練機関について尋ねたところ、「その他」が 33.5%を占めるなかで、「北九州地域職業訓練センター（マイテクセンター北九州）」が 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）」と「九州機械工業振興会」がそれぞれ 15.8%となっている。

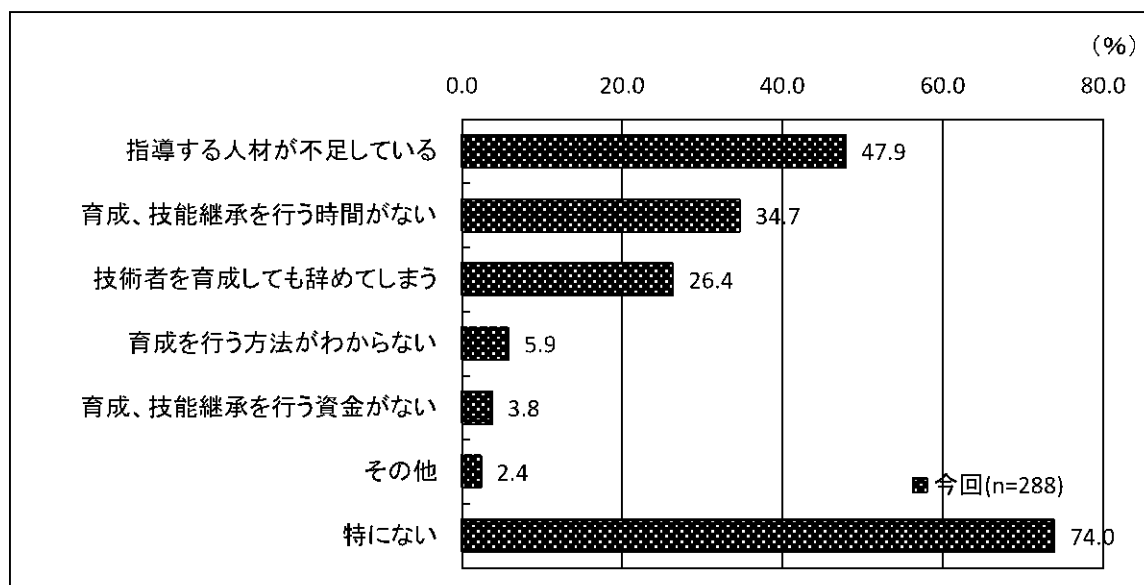
図 95 技術者・技能者の育成・技能継承で活用している教育訓練機関



④ 技術者・技能者の育成・技能継承の課題

技術者・技能者がいる事業所に対して、育成・技能継承の課題について尋ねたところ、「特にな
い」が74.0%を占めるなかで、「指導する人材が不足している」が47.9%、「育成、技能継承を行
う時間がない」が34.7%となっている。

図 96 技術者・技能者の育成・技能継承の課題



(5) 事業承継に関する取り組み

中小企業の経営者に対して後継者の有無を尋ねたところ、「既に決まっている」が21.3%、「後継者候補がいる」が27.2%と、後継者やその候補がいる事業所の割合は48.5%、「後継者も後継者候補もない」は9.6%、「今はまだ考えていない」が40.4%となっている。

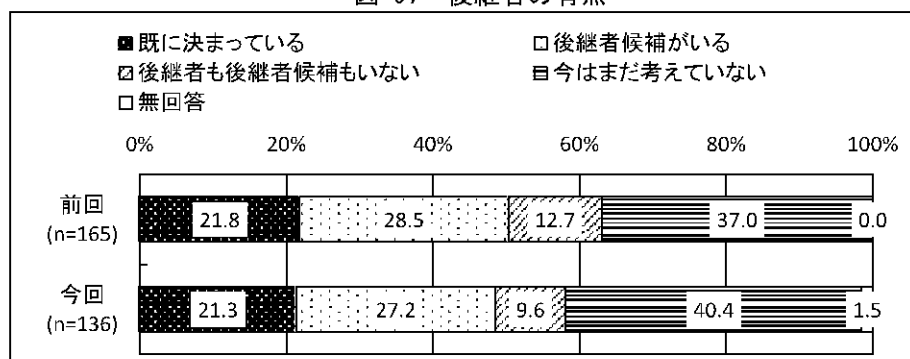
「既に決まっている」「後継者候補がいる」と回答した経営者と後継者候補との関係は、「親族」が69.7%で最多、次いで「社内の役員・従業員」が27.3%となっている。「後継者も後継者候補もない」と回答した経営者の今後の後継者対策は、「その他」が30.8%で最多で、その内容は「まだわからない」が多く、次いで「社内の役員・従業員を後継者として育成」が23.1%、「他社へ譲渡」が23.1%となっている。

「既に決まっている」「後継者候補がいる」と回答した経営者の事業承継における課題は、「後継者の育成」が42.6%で最多、次いで「事業承継の適切な時期」が33.1%、「従業員の理解」が16.9%となっている。

① 後継者の有無

中小企業の経営者（136人、全体の20.1%）に対して後継者の有無を尋ねたところ、「既に決まっている」が21.3%、「後継者候補がいる」が27.2%と、「後継者やその候補がいる」事業所の割合は48.5%、「後継者も後継者候補もない」は9.6%、「今はまだ考えていない」が40.4%となっている。

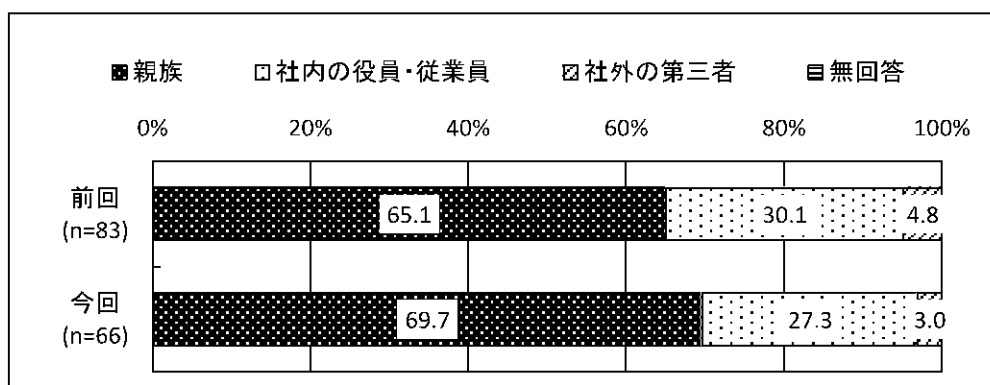
図 97 後継者の有無



② 後継者候補との関係

「既に決まっている」「後継者候補がいる」と回答した経営者（66人）に対して、後継者やその候補との関係を尋ねたところ、「親族」が69.7%で最多、次いで「社内の役員・従業員」が27.3%となっている。

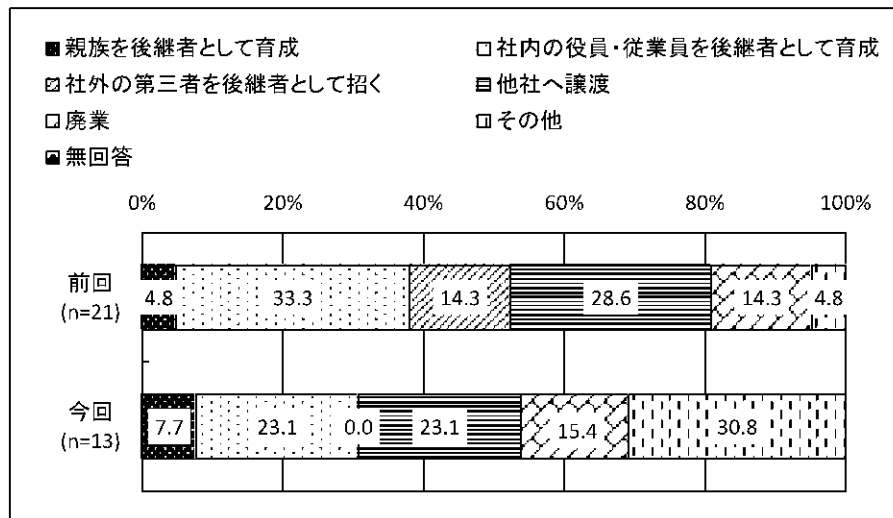
図 98 後継者候補との関係



③ 今後の後継者対策

「後継者も後継者候補もない」と回答した経営者（13人）に対して、今後の後継者対策を尋ねたところ、「その他」が30.8%で最多で、その内容は「まだわからない」が多く、次いで「社内の役員・従業員を後継者として育成」「他社へ譲渡」がそれぞれ23.1%となっている。

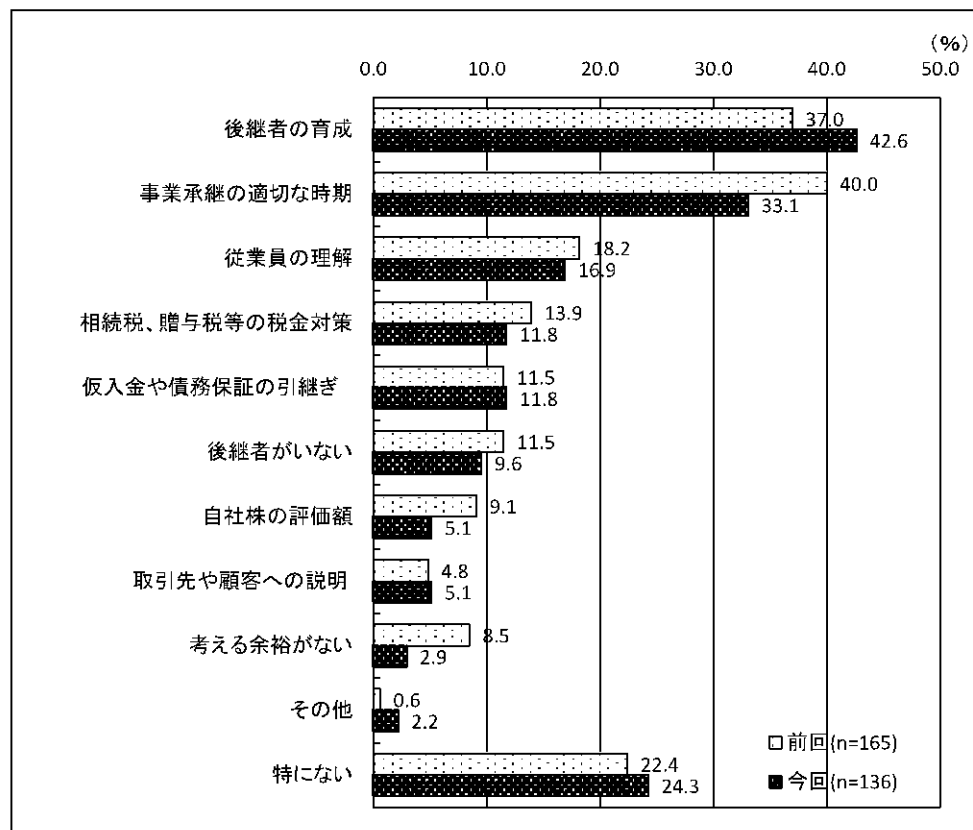
図 99 今後の後継者対策



④ 事業承継における課題

「既に決まっている」「後継者候補がいる」と回答した経営者に対して、事業承継における課題を尋ねたところ、「後継者の育成」が42.6%で最多、次いで「事業承継の適切な時期」が33.1%、「従業員の理解」が16.9%となっている。

図 100 事業承継における課題



Ⅲ 調 査 票

■□■ 令和6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7年1月1日現在でお答え下さい。
- 記入は、黒の鉛筆、ボールペンでお進めします。
- 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問については、その旨を記入して下さい。
- 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(金)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・産業人材政策課

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

(受付時間:平日午前10時～午後5時まで)

- ◎ 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 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 …… その他()

在 町名・
地 番地等

記 ご所属 TEL () -

入 ご氏名 FAX () -

者 代表アドレス

調査票目次

I 業種・従業員数等について

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

II 採用状況等について

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

III 高齢者(65歳以上)雇用について

- 問13 昨年1年間(令和6年1月1日～12月31日)の高齢者の採用状況
- 問14 今後1年間(令和7年1月1日～12月31日)の高齢者の採用計画

IV 外国人材の雇用について

- 問15 外国人材の活用

V 女性活躍について

- 問16 女性活躍をさらに進めるために必要なこと
- 問17 女性の健康課題に対する取組の有無

VI 人的資本経営に向けた取り組みについて

- 問18 副業の活用
- 問19 社内人材に対するリスキリング(学び直し)の取組状況
- 問20 人材の確保・定着に向けて、新たに必要と考えている取組の有無
- 問21 育児休業を取得した従業員の人数
- 問22 仕事と介護の両立に向けた取組状況

VII その他の取り組みについて

- 問23 奨学金返済支援制度の導入
- 問24 従業員の賃金引き上げ状況とその影響
- 問25 事業場内最低賃金
- 問26 年取の壁による就業調整の有無
- 問27 社内の技術者・技能者の育成及び技能継承の取組
- 問28 事業承継について
- 問29 事業承継に関する課題
- 問30 市の人材確保支援の募集案内送付の可否
- 問31 意見・要望等 自由記入

I 業種・従業員数等についてお尋ねします。

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

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

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

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

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

2) 貴事業所の従業員数を記入下さい。

(単位：人)

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

※1 正社員とは、その契約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、その契約にかかわらず所定労働時間が正社員等と比べ短い者

※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6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 派遣従業員数等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	件 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6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等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(他社存続の社員の)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、おおよその人数で記入です。

人

3) 貴事業所では、1年前(令和6年1月1日)と比較して業務請負の従業員数に増減がありましたか。

1. 増 加 2. 変わらない 3. 減 少

II 採用状況等についてお尋ねします。

問5 貴事業所の全従業員の現在の過不足感についてお答え下さい。

1) 全 体

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

2) 職 種 別

区分	過 剰	適 当	不 足
管 理 職	1	2	3
専 門 職	1	2	3
技 術 職	1	2	3
引 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	1	2	3
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	適 当	不 足
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

※後事業所に該当する職種がない場合は、「該当」に○をおつけ下さい。

問6 貴事業所の昨年1年間(令和6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、新たに配属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年間の採用数を記入して下さい。

(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							
パート	男							
	女							
アルバイト	男							
	女							
出 向	男							
	女							

- 3) 人材を確保するにあたっての課題は次のどれですか。 【複数回答可】
- | | | |
|---------------------|---------------------|-----------|
| 1. 募集しても応募がない | 2. 応募があっても選した人材がいない | 3. すぐにやめる |
| 4. 要任の人事担当者がない | 5. 採用ノウハウがない | |
| 6. 採用に多くのコストをかけられない | | |
| 7. その他() | 8. 特にない………▶問7へ | |

- 4) 3)で「2. 応募があっても選した人材がいない」と回答した方にお尋ねします。その理由は次のうちどれですか。 【複数回答可】
- | |
|---|
| 1. 希望する職務能力上の要件を満たしていなかったため
2. 希望する勤務時間の要件を満たしていなかったため
3. 希望する年齢層ではなかったため
4. 求職者のキャリアビジョンが、当支所の方向性と異なっていたため
5. その他() |
|---|

- 5) 3)で「1. 募集しても応募がない」、「7. 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(65歳以上) |
| 4. 派遣・請負 | 5. 外国人 | 6. 新卒採用者 |
| 7. 副業人材 | 8. その他() | |

問7 新規卒卒者(令和6年3月卒業)の正社員採用状況についてお尋ねします。

- 1) 新規卒卒者を採用しましたか。 (その他)
- | | |
|--|--|
| <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: flex; gap: 10px;"> 1. 採用した 2. 採用しなかった </div> | <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 1. 採用しなかったが、できなかった 2. 採用の予定がなかった </div> |
|--|--|
- ………▶ 問7の4)へ
………▶ 問8へ

- 2) 新規卒卒者の採用実績は、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) 採用した新規卒卒者について男女別、学歴別、出身地別々に人数をご記入下さい。なお、男女別については、男性の数を括弧外に書き、女性の数を括弧内に書くようにお願いします。

	市内	市外 (中絶)				
		福岡県内	九州圏 (近畿・中部・北陸)	関西圏	関東圏	その他
大学院卒	()	()	()	()	()	()
大学卒	()	()	()	()	()	()
短大・高専・専修卒	()	()	()	()	()	()
高 校 卒	()	()	()	()	()	()
中 学 卒	()	()	()	()	()	()

- 4) 「新規卒業者を採用できなかった」又は「採用予定人数を下回った」と回答した方にお答えします。
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答えします。

- 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、学校訪問や求人情報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. 北部九か地域(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答えします。

- 1) 経験者採用をしましたか。

----- 1. 採用した 2. 採用しなかった -----▶

1. 採用したが、できなかった	-----▶ 問9の4)へ
2. 採用の予定がなかった	-----▶ 問10へ

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

1. 上回った 2. 予定通りであった 3. 下回った

- 3) 経験者採用について男女別、学歴別、出身地別に人数を記載して下さい。なお、男女別については、男性の数を括弧外に書き、女性の数を括弧内に書くようにお願いします。

(単位:人)

	市内	市外				
		福岡県内	九か県 (福岡県以外)	関西圏	関東圏	その他
大学院卒	()	()	()	()	()	()
大学卒	()	()	()	()	()	()
短大・高専・専修卒	()	()	()	()	()	()
高 校 卒	()	()	()	()	()	()
中 学 卒	()	()	()	()	()	()

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

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

問10 新規学卒者(正社員)の採用後3年以内の離職の状況についてお尋ねします。

離職者の人数を男女別で記入ください。男性の数を括弧外に書き、女性の数を括弧内に書くようにお願いします。

採用年	採用人数 [人]	離職人数[人]	1年以内	1年以上 2年以内	2年以上 3年以上
R4年度 (R4.4～ R5.3)	()	()	()	()	()
R5年度 (R5.4～ R6.3)	()	()	()	()	
R6年度 (R6.4～ R7.3)	()	()	()		

問11 貴事業所の今後1年間(令和7年1月1日～12月31日)の採用計画についてお尋ねします。

- 1) 今後1年間に従業員を採用する予定はありますか。

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

- 2) 採用計画数を、新規学卒者(令和7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記入下さい。

1 新規学卒者(令和7年3月卒業予定者)

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

2 経験者採用者

雇用形態別	採用計画数[人]
正 社 員	
臨 時 雇	
パートタイム 出 向	

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
記入下さい。 【複数回答可】

新規字卒業 () ()
経験者特等 () ()

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・折り込みチラシ
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. 関係企業・知人からの紹介
13. 適任に任職していた人を再び雇用(リターン・オフェイティブ)

問12 就徳永河津世代(昭和39歳~54歳)の人材の雇用についてお尋ねします。

1)就職業河間世代の人材の正規雇用としての活用(新規雇用又は非正規雇用社員の正規雇用へ転換)の予定についてお答えください。

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

2) 財源氷河期世代の人材を正規雇用として登用するにあたり、重視する条件は次のうちとれてるか。【主なものを2つまで回答】

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

3) 町野木同門世代をひくするにあたり、違点となっているのは次のうちどれですか。【複数回答可】

1. 同世代の採用に対する不安がある
2. 同世代の採用選考時の評価方法が不明
3. 同世代に与えられる採用コストが低い
4. 給与や雇用形態等、採用条件の設定が困難
5. 各種助成金の内容、活用方法が不明
6. その他()
7. 特になし

Ⅳ 高齢者(65歳以上)雇用についてお尋ねします。

問13 貴市無所の昨年1年間(令和6年1月1日～12月31日)の65歳以上の高齢者の採用状況についてお示しします。

1) 昨年1年間の操業の有無についてお答えください。

1. 採用した 2. 採用しなかった ……▶ 問13(の5)へ

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

1. 現状継続 2. 増加 3. 減少 4. 未定

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

在留資格	人数	国籍、人数
1. 技能実習生	人	1 _____ (人)
		2 _____ (人)
		3 _____ (人)
2. 特定技能	人	1 _____ (人)
		2 _____ (人)
		3 _____ (人)
3. 高度人材等	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(大卒以上機械設計の技術者、ITエンジニア、海外展開・取引担当、マーケティング業務、インバウンド対応の接客、人事・総務・広報等、介護など)

4) 外国人材を雇用した理由についてお答えください。【複数回答可】

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

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

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

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

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

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、どのようにお考えがお答えください。

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
..... ◆ 問15の9)へ

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

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

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

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

- 2) 1)で「3. 就業規則上、認めている(条件付きを含む)」、「4. 就業規則上、認めている(条件付きも含む)」し、拒否している。」と回答した方にお知らせします。認めている理由をお述ひ下さい。

【複数回答可】

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

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

今後、自社の社内従業員の副業を認めることを社内を検討していますか。

1. 検討している(検討予定もある)
2. 検討していない
3. よくわからない

- 4) 貴事業社内、社外人材を活用したことがありますか。

1. している
2. していない ……▶ 問18の9)へ

- 5) 4)で「1. している」と回答した方にお知らせします。雇用形態を教えてください。

1. 雇用契約
2. 業務委託
3. 出向・派遣
4. その他

- 6) 4)で「1. している」と回答した方にお知らせします。

社外人材を活用した理由をお述ひ下さい。

【複数回答可】

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

- 7) 4)で「1. している」と回答した方にお知らせします。

どのような職種を社外人材にて活用していますか(しましたか)。

【複数回答可】

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

- 8) 4)で「1. している」と回答した方にお知らせします。活用期間はどれくらいですか。

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

9) 4)で「2.していない」と回答した方にお尋ねします。
社外人材を活用していない理由をお選び下さい。

【複数回答可】

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

問19 社内人材に対するリスクリング(学び直し)の取り組みについてお尋ねします。

1) 貴事業所内で、従業員に対して、何らかのリスクリングを実施していますか。

1. 実施している
2. 検討中
3. 取り組んでみたい、興味がある
4. 特に考えていない、よくわからない ……………➡ 問20へ

2) 1)で、「1. 実施している」、「2. 検討中」、「3. 取り組んでみたい、興味がある」と回答した方にお尋ねします。

どのような分野のリスクリングを実施(検討・取り組んでみたい)していますか。 【複数回答可】

1. 従業員の自律的キャリアの形成
2. ビジネススキル、能力の向上(マネージメント、リーダーシップなど)
3. 業務効率化、DX 分野など ……………→ 問19 の3)へ
4. 技術や知識を生かし、市場ニーズにあった経営(いわゆる技術経営)分野など
5. その他()

3) 2)で、「3. 業務効率化、DX 分野など」と回答した方にお尋ねします。

どのような分野のリスクリングを実施(検討・取り組んでみたい)していますか。 【複数回答可】

1. 業務効率化や、新規事業を開始するためのIT・IT ツール・DX分野
2. デジタルマーケティングの分野
3. SNS、デジタル広告、Web デザイン等の分野
4. データ分析等の分野
5. ChatGPT 等の生成AI の分野
6. 上記以外の業務に必要な知識や技術的分野
7. その他()

4) 1)で、「1. 実施している」、「2. 検討中」、「3. 取り組んでみたい、興味がある」と回答した方にお尋ねします。どのようなツール、学習を通じてリスクリングを実施(検討・取り組んでみたい)していますか。 【複数回答可】

1. 教育機関(大学、専門学校等)主催の社会人講座等
2. 外部民間主催のオンライン講座や講座等
3. 事業所内でのOJT、口頭講座等
4. 従業員の自学、独学等
5. その他()

問20 貴事業所において、人材の確保・定着に向けて、新たに必要と考えている取組はありますか。
【複数回答可】

- | | |
|----------------------------|---------------------------|
| 1. エリア限定職の整備 | 2. 業務の切り出し(専門的分野と一般的業務など) |
| 3. 育児や介護を理由とする短時間勤務制度の活用促進 | |
| 4. 時間外勤務の削減 | 5. フレックスタイム制度 |
| 6. 在宅勤務やテレワーク | 7. 女性専用設備(トイレや更衣室)の設置 |
| 8. 暑さ対策設備の設置 | 9. リフレッシュスペースやフリースペースの設置 |
| 10. 自社サイト等の採用サイトの充実 | 11. 賞与や福利厚生の充実 |
| 12. その他() | |
| 13. 特になし | |

問21 仕事と育児の両立についてお尋ねします。

1) 貴事業所の従業員において、過去1年間(令和6年1月1日～12月31日)で育児休業の取得対象者はいましたか。

1. はい (男性 名、女性 名)
 2. いいえ 3. 分からない
◆ 問22へ

2) 1)にて「はい」と答えた事業所において、実際に育児休業を取得した従業員はいますか。

1. はい (男性 名、女性 名)
 2. いいえ 3. 分からない

問22 仕事と介護の両立についてお尋ねします。

1) 貴事業所において、過去1年間(令和6年1月1日～12月31日)で利用者がいた仕事と介護の両立支援の制度をお答えください。
【複数回答可】

1. 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)
 2. 介護休業制度 (対象家族が1人の場合は年5日、1日又は時間単位の休業)
 3. 短時間勤務制度
 4. 時間外労働や深夜業の制限
 5. 介護に要する経費の援助
 6. その他()
 7. 利用者はいない

2) 貴事業所において、昨年3年間(令和6年1月1日～12月31日)で、従業員が親族等の介護を理由に退職したことはありますか。

1. はい 2. いいえ 3. 分からない

- 3) 貴事業所では、介護の問題を抱えている従業員がいるかどうかをどのように把握していますか。
【複数回答可】

1. 上司等による面談	2. 自己申告制度等	3. 相談窓口
4. 柔軟な働き方等に関する従業員アンケート		
5. その他()		6. 把握していない

- 4) 経済産業省が令和6年3月に公表した「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」について、知っていますか。
1. 知っている 2. 知らなかったが、関心がある 3. 知らない

VI その他の取り組みについてお尋ねします。

問23 奨学金返還支援制度の導入状況についてお尋ねします。

- 1) 貴事業所は、奨学金返還支援制度を導入していますか。

1. 導入している……………▶ 問24へ 2. 導入していない

- 2) 1)にて「導入していない」と答えた事業所において、導入を検討していますか。

1. 検討している……………▶ 問24へ
2. 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……………▶ 問24へ
3. 検討予定はない……………▶ 問23の3)へ

- 3) 2)にて「検討予定はない」と答えた事業所において、理由をご回答ください。 【複数回答可】

1. 採用や定着につながる効果がないと思われるため
2. 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
3. 特別休暇の充たなど、その他の支援方法が採用に有効と思われる
4. その他()

問24 従業員の賃金引上げについてお尋ねします。

- 1) 昨年1年間(令和6年1月1日～12月31日)に賃金の引上げを実施しましたか。

1. 実施した 2. 実施したかったができなかった 3. 実施していない
……………▶ 問24の4)へ

- 2) 賃金を引上げたことにより、人材の定着・確保に繋がりましたか。

1. はい 2. いいえ 3. 分からない

3) 人件費の増加への対応として、実施しているものは次のうちどれですか。 【複数回答可】

- | |
|--|
| 1. コスト削減
2. 最新設備導入等によるDX推進・生産性の向上
3. 既存の製品・サービスの値上げによる価格転嫁
4. 売上増に向けた事業・販路拡大
5. 新規採用の抑制
6. 人減や労働時間の削減
7. その他()
8. 特になし |
|--|

4) 今後1年間(令和7年1月1日～12月31日)に、賃金引き上げを実施する予定はありますか。

1. 予定あり 2. 予定はない 3. 分からない

5) 厚生労働省の「業務改善助成金」について、知っていますか。

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

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

問25 事業場内最低賃金(事業所内最も低い賃金)についてお尋ねします
貴事業所において、事業場内最低賃金はいくらかですか。

- | | | |
|------------------|------------------|------------------|
| 1. 992円～1,000円 | 2. 1,001円～1,020円 | 3. 1,021円～1,040円 |
| 4. 1,041円～1,060円 | 5. 1,061円～1,080円 | 6. 1,080円超 |

問26 年収の壁についてお尋ねします。

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

※この設問での「年収の壁」とは年収が106万円(従業員51人以上)または130万円以上(従業員50人以下)となることで、年金や健康保険に加入するため、保険料負担を減らす就業調整(労働時間の制限)を行うこと

1. はい 2. いいえ 3. 分からない

2) 1)にて「1.はい」と答えた方にお聞きします。

経営に必要な労働時間数をどのように確保していますか。 【複数回答可】

- | | |
|-------------|----------------------|
| 1. 人員増加 | 2. 社会保険適用者の時間外勤務にに対応 |
| 3. 受注や発注の抑制 | 4. 作業の効率化 |
| 5. その他() | |

問27 事業所内の技術者・技能者の育成及び技能継承についてお尋ねします。

1) 貴事業所において、技術者・技能者はいいますか。

※技術者とは、工業系分野(金属・機械・化学・電気・電子・建築・建設等)に従事する者。

※技能者とは、企業系分野(福祉・洋服・旅行・食品製造・資金援助上・人こ、建築、造園等)に従事する者。

1. 技術者・技能者がいる 2. いない……………▶ 問28へ

2) 1)にて「1. 技術者・技能者がいる」と回答した方にお尋ねします。

技術者・技能者の育成及び技能継承について、行っている取組をお答えください。【複数回答可】

- | | |
|-----------------------------|-----------------------|
| 1. OJT(On the Job Training) | 2. 社内でセミナーやワークショップの開催 |
| 3. マニュアルや手順書の作成 | 4. 他社との連携による共同研修 |
| 5. 外部講師を招いた研修 | 6. その他() |
| 7. 特に行っていない……………▶ 問27の4)へ | |

3) 活用している教育訓練機関等についてお答えください。

【複数回答可】

1. 福岡職業能力開発促進センター(ポリテクセンター福岡)
2. 九州職業能力大学校(九州ポリテクカレッジ)
3. 北九州地域職業訓練センター(マイックセンター北九州)
4. 九州機械工業振興会
5. 北九州マイスター倶楽部
6. その他()

4) 技術者・技能者の育成及び技能継承について、感じている課題をお答え下さい。【複数回答可】

- | | |
|--------------------|--------------------|
| 1. 指導する人材が不足している | 2. 技術者を育成しても辞めてしまう |
| 3. 育成、技能継承を行う時間がない | 4. 育成、技能継承を行う資金がない |
| 5. 育成を行う方法かわからない | 6. その他() |
| 7. 特になし | |

問28 本調査の回答者が「中小企業の経営者」の場合のみお尋ねします。あなたは、中小企業の経営者ですか。

- … 1. はい 2. いいえ……………▶ 問30へ



1) 事業承継に関して、後継者はいらっしゃいますか。

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

2) 1)にて「1.既に決まっている」、「2.後継者候補がいる」と回答した方にお尋ねします。

どういったご関係ですか。

1. 親族 2. 社内の役員・従業員 3. 社外の第三者

裏面の質問にもお答えください。

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

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

問29 中回答者が「中小企業の経営者」の場合のみ、お尋ねします。
事業承継について気になっていることや課題についてお聞かせください。

【主なものを3つまで回答】

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

問30 市では、人材確保の支援について、様々な取り組みを行っております。今後、付録に記載いただきました「代表アドレス」に募集案内などのご案内をお送りしてもよろしいですか。

1. はい 2. いいえ

問31 都道府県に対して、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・産業人材政策課

令和 6 年 度
北 九 州 市 雇 用 動 向 調 査
報 告 書

令和 7 年 3 月 発行
編集・発行：北九州市産業経済局雇用・産業人材政策課
〒803-8501 北九州市小倉北区城内1番1号
TEL093-582-2419
FAX093-591-2566