

県内企業の多様な人材確保に関する調査 報告書

令和6年12月

大学・地域共創プラットフォーム香川

調査実施機関：株式会社 東京商工リサーチ 高松支社

目次

I 調査概要	1
1. 調査の目的	1
2. 調査対象企業抽出基準	1
3. 有効回答件数・回収率	1
4. 調査の方法	1
5. 調査の期間	1
6. 調査実施機関	1
7. 調査内容	1
8. 調査報告書の読み方及び注意事項	2
II アンケート調査結果	3
1. 企業概要	3
(1) 業種（単一選択）	3
(2) 従業員数（単一選択）	4
2. 高度外国人材の採用について	5
(1) 外国人材の雇用状況と人数	5
(2) 外国人材（すべての在留資格）採用の考え（単一選択）	6
(3) 外国人留学生の採用（単一選択）	8
(4) 雇用している高度外国人材の職種（複数選択）	10
(5) 高度外国人材を雇用しはじめた理由（複数選択）	11
(6) 高度外国人材雇用上の課題（複数選択）	12
(7) 外国人留学生採用時の課題（複数選択）	13
(8) 外国人留学生を採用する目的（複数選択）	14
3. 中途採用について	15
(1) 採用及び早期離職状況	15
(2) 2023 年度に雇用した中途採用者の職種（複数選択）	18
(3) 2023 年度に中途採用を実施した理由（複数選択）	19
(4) 中途採用活動の課題（複数選択）	20
(5) 中途採用を実施する際、煩雑に感じている（現場から煩雑だと声上がる）業務（複数選択）	21
(6) 今後の中途採用意向（単一選択）	22
(7) 中途採用を行う理由（複数選択）	24
(8) 人材育成の方針	26
4. 早期離職者対策（新卒採用 3 年以内）（複数選択）	28
(1) 採用及び早期離職状況	28
(2) 早期離職する理由（複数選択）	31
(3) 早期離職の防止への取組についての課題（複数選択）	33
(4) 早期離職の防止策として意識して行っている取組（複数選択）	34
(5) 若者の定着のための取組（複数選択）	36
(6) 若者の定着のために行った取組の効果（複数選択）	38
(7) 人材育成の方針	39

Ⅲ アンケート調査結果のまとめ	41
1. 企業属性.....	41
2. 外国人材の雇用について.....	41
(1) 外国人材の雇用状況	41
(2) 外国人留学生採用の状況.....	41
3. 中途採用について.....	42
(1) 中途採用状況と早期離職者の状況について	42
(2) 2023 年度の中途採用者の職種について	42
(3) 中途採用活動の課題及び中途採用実施に伴う煩雑な業務について	42
(4) 今後の中途採用の意向及び中途採用を行う理由について	43
(5) 人材育成の方針について	43
4. 早期離職者対策（新卒採用 3 年以内）について.....	44
(1) 新卒採用状況と早期離職者の状況について	44
(2) 早期離職の理由について	44
(3) 早期離職の防止への取組について.....	44
(4) 若者の定着のための取組とその効果について	44
(5) 人材育成方針について	45
.....	45
（参考）アンケート調査票	46

I 調査概要

1. 調査の目的

県内企業における多様な人材確保（「高度外国人材の雇用」「中途採用」「新卒採用 3 年以内の早期離職者」）の実態の把握及び分析を行う

2. 調査対象企業抽出基準

本社所在地が香川県の企業 合計 1,000 社
（従業員数 10 名以上の企業）

3. 有効回答件数・回収率

調査対象件数	有効回答数	回収率
1,000 件	269 件	26.9%

4. 調査の方法

アンケート調査票の郵送

5. 調査の期間

令和 6 年 8 月～9 月

6. 調査実施機関

株式会社 東京商工リサーチ高松支社及び本社市場調査部

7. 調査内容

全 23 問（高度外国人材の雇用・中途採用・新卒採用 3 年以内の早期離職者等、詳細は目次を参照）

8. 調査報告書の読み方及び注意事項

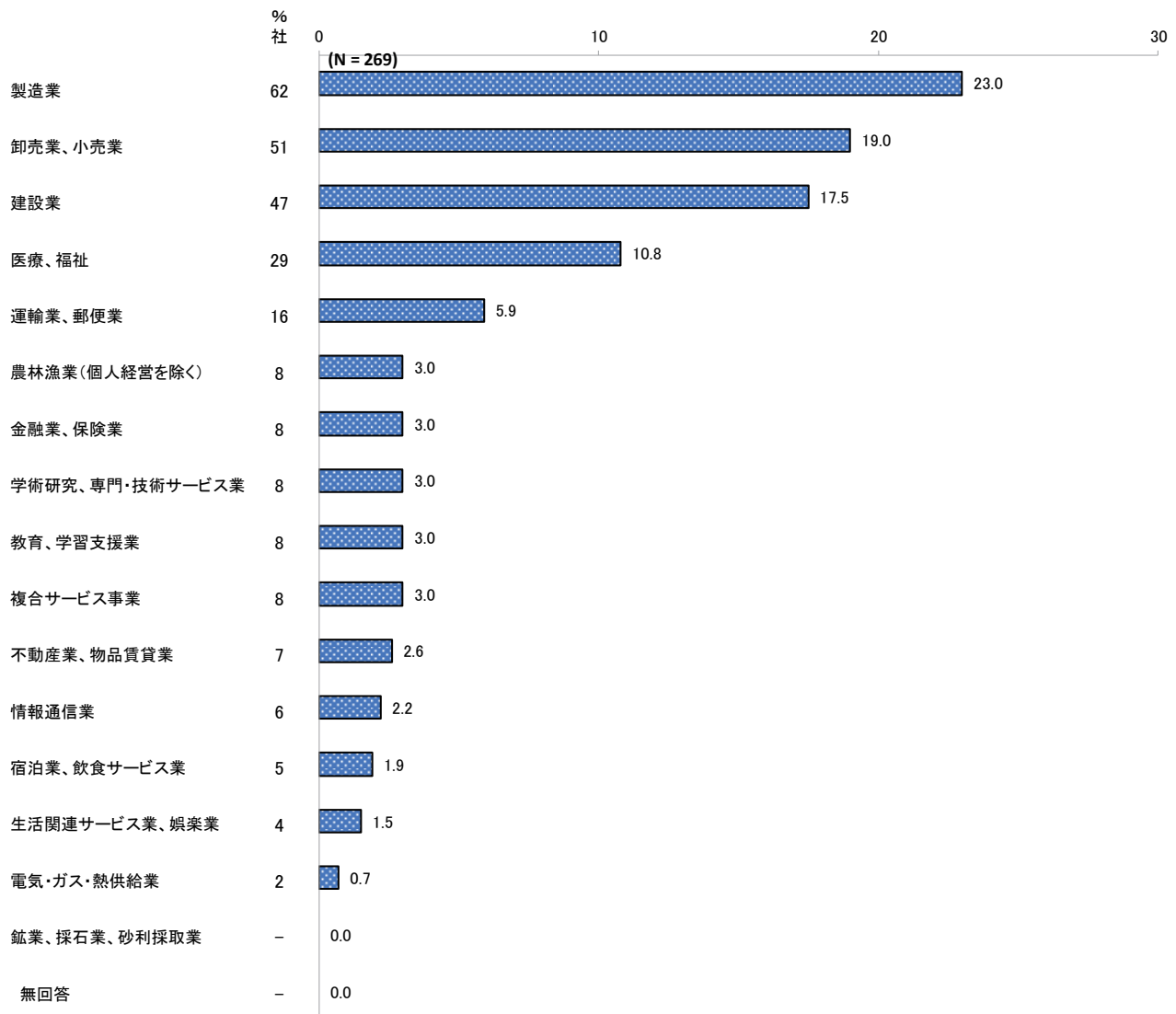
- 各ページの集計表は、特に断りがない限り上段が件数、下段が割合を表している。
- 図表中の割合は、小数点第 2 位以下を四捨五入している。
- 複数回答の設問は、回答が 2 つ以上となることがあるため、合計は 100%を超えることもある。
- 図表中の「N」とは回答件数の総数のことで、100%が何件の回答に相当するかを示す比率算出の基数である。
- 業種別のグラフ、複数回答のグラフ及び複数回答の集計表の表頭は、回答の多い順に並び変えている。ただし、「その他」及び「無回答」を除く。
- サンプル数 30 未満の回答については、統計上の有意性に鑑みて、原則としてコメントしない。コメントがある場合は、参考程度とされたい。
- 業種、正規雇用従業員数のクロス集計に関わるコメントは、原則として全体値との比較で行っている。

Ⅱ アンケート調査結果

1. 企業概要

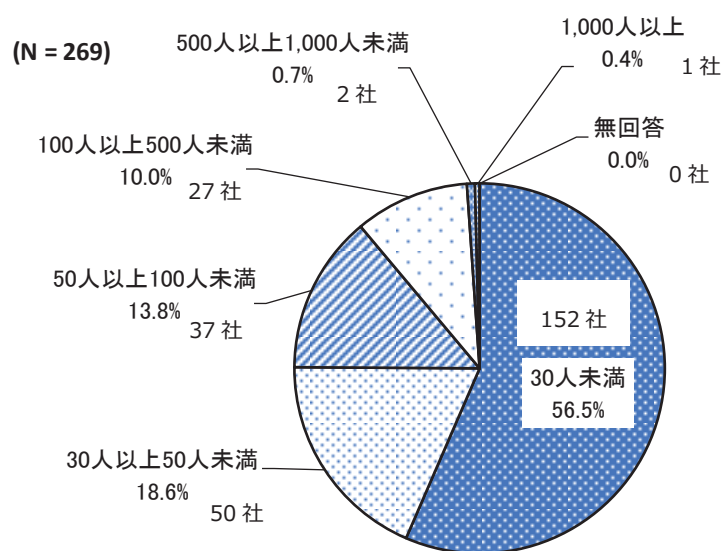
(1) 業種（単一選択）

「製造業」が 23.0%と最も高く、次いで「卸売業、小売業」が 19.0%、「建設業」が 17.5%となっている。



(2) 従業員数 (単一選択)

「30 人未満」が 56.5%と最も高く、次いで「30 人以上 50 人未満」が 18.6%、「50 人以上 100 人未満」が 13.8%となっている。



2. 高度外国人材の採用について

(1) 外国人材の雇用状況と人数

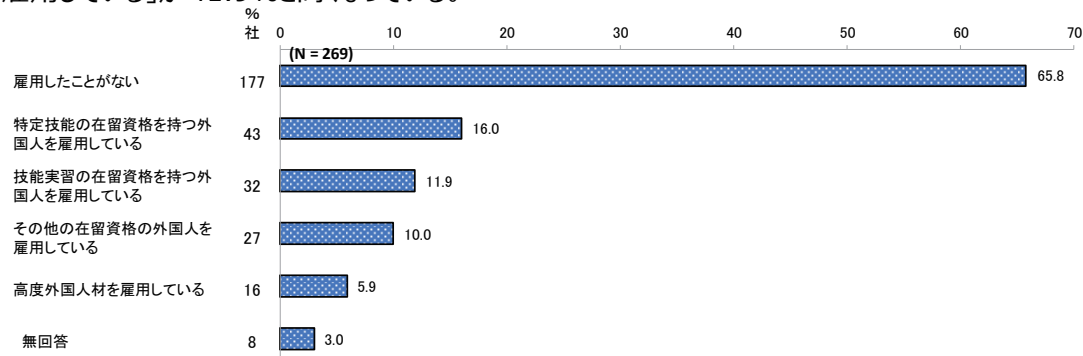
高度外国人材とは、次の1～3を同時に満たす人のことをいいます（ジェトロ定義）。

1. 在留資格「高度専門職」と「専門的・技術的分野」に該当するもののうち、原則、「研究」、「技術・人文知識・国際業務」、「経営・管理」、「法律・会計業務」に該当するもの
2. 採用された場合、企業において、研究者やエンジニア等の専門職、海外進出等を担当する営業職、法務・会計等の専門職、経営に関わる役員や管理職等に従事するもの
3. 日本国内または海外の大学・大学院卒業同等程度の最終学歴を有している

【雇用状況】（複数選択）

全体（269社）では、「雇用したことがない」が65.8%と最も高く、次いで「特定技能の在留資格を持つ外国人を雇用している」が16.0%、「技能実習の在留資格を持つ外国人を雇用している」が11.9%となっている。

業種別でみると、「製造業」では「雇用したことがない」が38.7%とやや低く、「特定技能の在留資格を持つ外国人を雇用している」が41.9%と高くなっている。



	全 体 (社)	雇用したことが ない	特定技能の在 留資格を持つ 外国人を雇用し ている	技能実習の在 留資格を持つ 外国人を雇用し ている	その他の在留 資格の外国人 を雇用している	高度外国人材 を雇用している	無回答
全 体(社)	269	177	43	32	27	16	8
	100.0	65.8	16.0	11.9	10.0	5.9	3.0
業 種							
農林漁業(個人経営を除く)	8	3	5	4	2	-	-
	100.0	37.5	62.5	50.0	25.0	-	-
鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-	-	-
建設業	47	33	6	9	3	2	1
	100.0	70.2	12.8	19.1	6.4	4.3	2.1
製造業	62	24	26	13	4	6	2
	100.0	38.7	41.9	21.0	6.5	9.7	3.2
電気・ガス・熱供給業	2	2	-	-	-	-	-
	100.0	100.0	-	-	-	-	-
情報通信業	6	6	-	-	-	-	-
	100.0	100.0	-	-	-	-	-
運輸業、郵便業	16	11	-	1	4	1	1
	100.0	68.8	-	6.3	25.0	6.3	6.3
卸売業、小売業	51	39	3	2	3	4	2
	100.0	76.5	5.9	3.9	5.9	7.8	3.9
金融業、保険業	8	8	-	-	-	-	-
	100.0	100.0	-	-	-	-	-
不動産業、物品賃貸業	7	6	-	-	1	1	-
	100.0	85.7	-	-	14.3	14.3	-
学術研究、専門・技術サービス業	8	7	-	-	-	1	-
	100.0	87.5	-	-	-	12.5	-
宿泊業、飲食サービス業	5	2	-	-	3	-	-
	100.0	40.0	-	-	60.0	-	-
生活関連サービス業、娯楽業	4	4	-	-	-	-	-
	100.0	100.0	-	-	-	-	-
教育、学習支援業	8	4	-	-	3	1	-
	100.0	50.0	-	-	37.5	12.5	-
医療、福祉	29	21	3	3	4	-	1
	100.0	72.4	10.3	10.3	13.8	-	3.4
複合サービス事業	8	7	-	-	-	-	1
	100.0	87.5	-	-	-	-	12.5
正 規 雇 用 従 業 員 数							
30人未満	152	106	30	15	11	3	3
	100.0	69.7	19.7	9.9	7.2	2.0	2.0
30人以上50人未満	50	34	7	6	5	6	1
	100.0	68.0	14.0	12.0	10.0	12.0	2.0
50人以上100人未満	37	21	4	7	5	4	2
	100.0	56.8	10.8	18.9	13.5	10.8	5.4
100人以上500人未満	27	15	2	4	5	3	1
	100.0	55.6	7.4	14.8	18.5	11.1	3.7
500人以上1,000人未満	2	1	-	-	-	-	1
	100.0	50.0	-	-	-	-	50.0
1,000人以上	1	-	-	-	1	-	-
	100.0	-	-	-	100.0	-	-

【雇用人数】（数値記入）

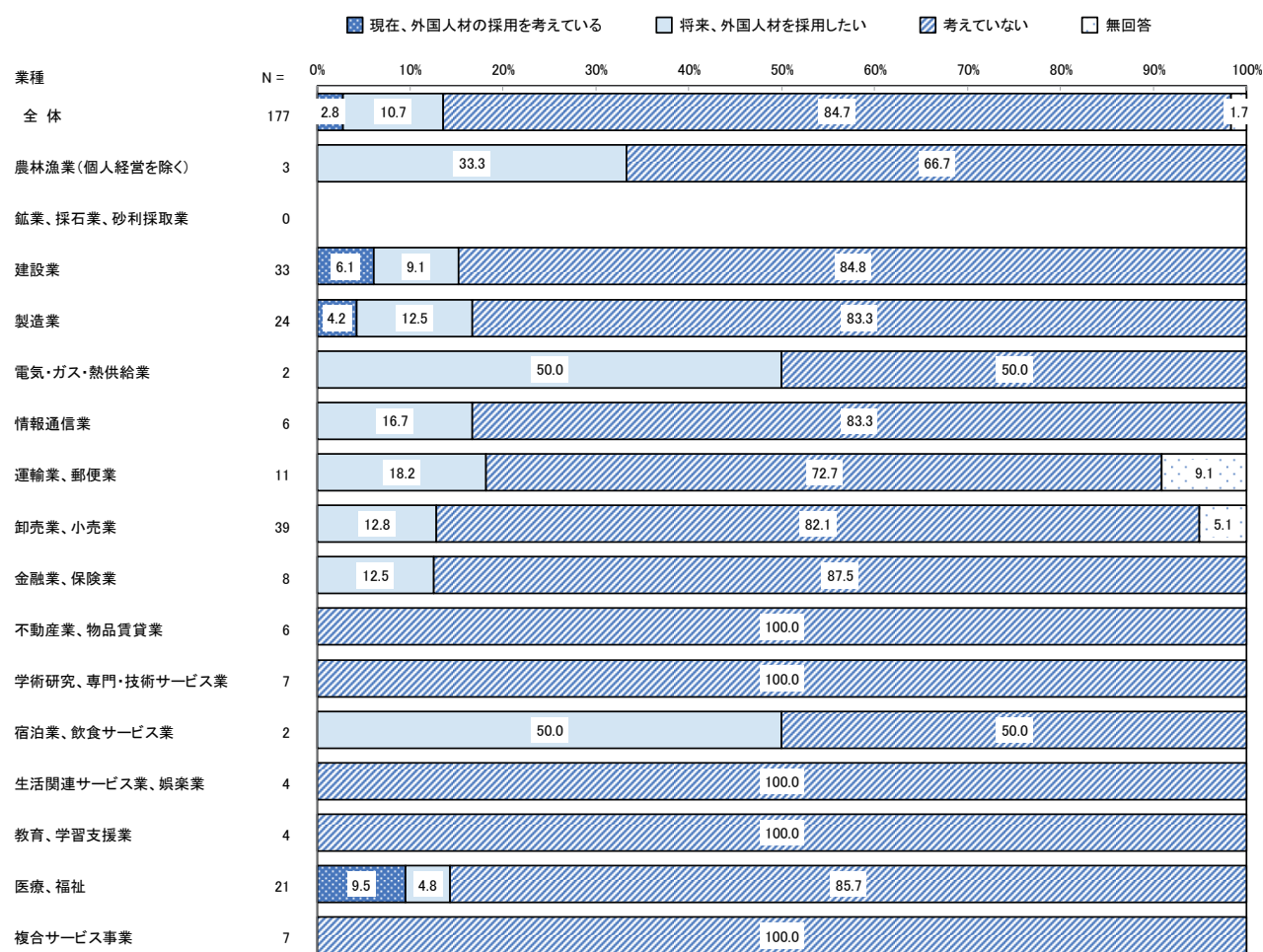
外国人材を雇用している企業（84 社）における外国人材は計 483 人であり、内訳は「技能実習生」216 人（1 社平均 6.97 人）が最も多く、次に「特定技能人材」126 人（1 社平均 3.41 人）、「その他の在留資格の外国人材」76 人（1 社平均 2.92 人）と続く。

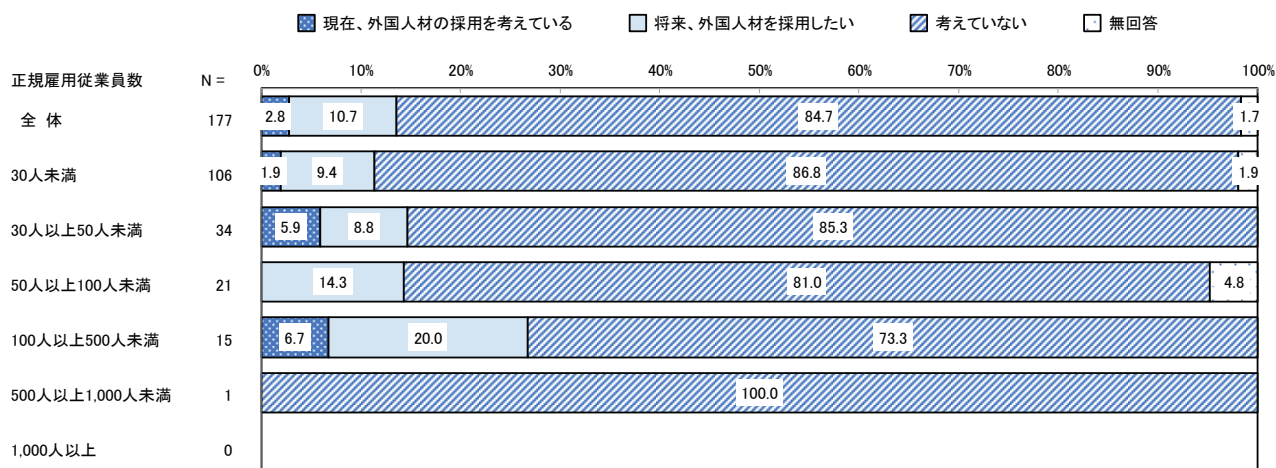
（単位：上段：平均人数、中段：総人数、下段：％）

全 体		高度外国人材の 雇用人数 (N=16)	特定技能の雇用 人数 (N=37)	技能実習の雇用 人数 (N=31)	その他の在留資格の雇用人数 (N=26)
平 均		4.06	3.41	6.97	2.92
合 計	483	65	126	216	76
	100.0	13.5	26.1	44.7	15.7

（２）外国人材（すべての在留資格）採用の考え（単一選択）

外国人留学生を雇用したことがない企業（177 社）では、「考えていない」が 84.7%と最も高く、次いで「将来、外国人材を採用したい」が 10.7%、「現在、外国人材の採用を考えている」が 2.8%となっている。

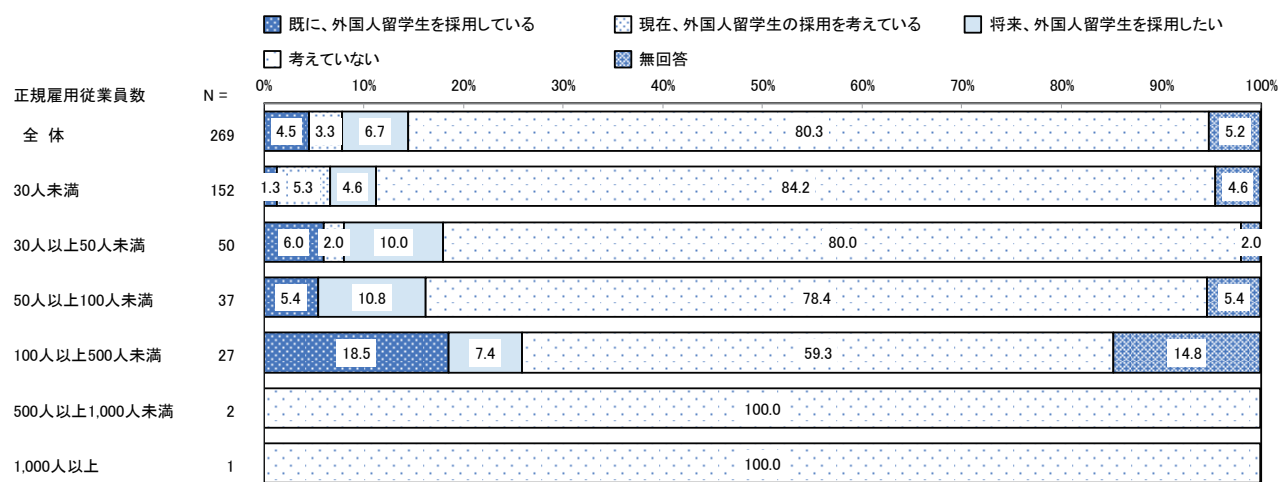
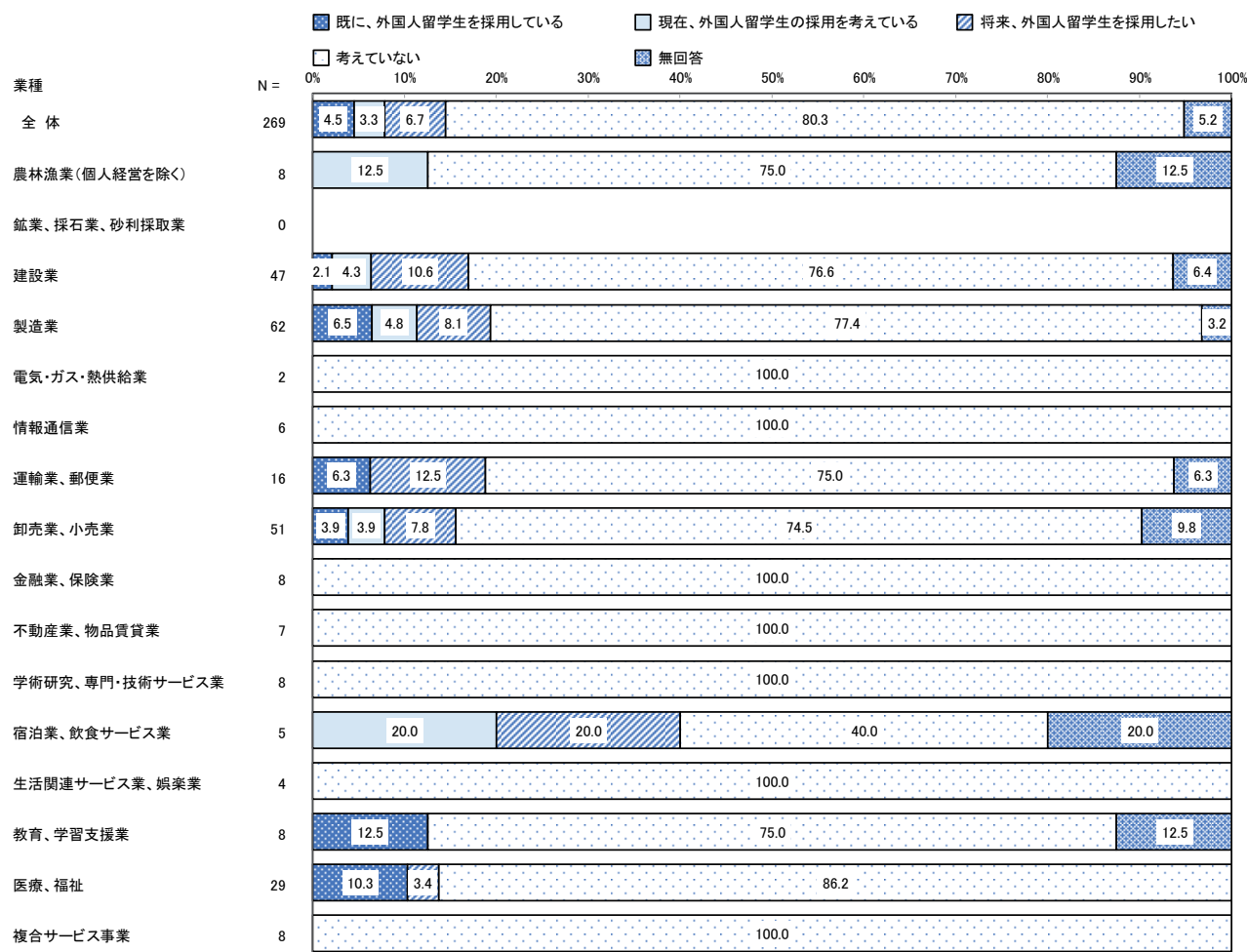




		全 体 (社)	現在、外国人材の採用を考えている	将来、外国人材を採用したい	考えていない	無回答
全 体(社)		177	5	19	150	3
		100.0	2.8	10.7	84.7	1.7
業 種	農林漁業(個人経営を除く)	3	-	1	2	-
		100.0	-	33.3	66.7	-
	鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-
	建設業	33	2	3	28	-
		100.0	6.1	9.1	84.8	-
	製造業	24	1	3	20	-
		100.0	4.2	12.5	83.3	-
	電気・ガス・熱供給業	2	-	1	1	-
		100.0	-	50.0	50.0	-
	情報通信業	6	-	1	5	-
		100.0	-	16.7	83.3	-
	運輸業、郵便業	11	-	2	8	1
		100.0	-	18.2	72.7	9.1
	卸売業、小売業	39	-	5	32	2
		100.0	-	12.8	82.1	5.1
	金融業、保険業	8	-	1	7	-
		100.0	-	12.5	87.5	-
	不動産業、物品賃貸業	6	-	-	6	-
		100.0	-	-	100.0	-
	学術研究、専門・技術サービス業	7	-	-	7	-
		100.0	-	-	100.0	-
正 規 雇 用 従 業 員 数	宿泊業、飲食サービス業	2	-	1	1	-
		100.0	-	50.0	50.0	-
	生活関連サービス業、娯楽業	4	-	-	4	-
		100.0	-	-	100.0	-
	教育、学習支援業	4	-	-	4	-
		100.0	-	-	100.0	-
	医療、福祉	21	2	1	18	-
		100.0	9.5	4.8	85.7	-
	複合サービス事業	7	-	-	7	-
		100.0	-	-	100.0	-
正 規 雇 用 従 業 員 数	30人未満	106	2	10	92	2
		100.0	1.9	9.4	86.8	1.9
	30人以上50人未満	34	2	3	29	-
		100.0	5.9	8.8	85.3	-
	50人以上100人未満	21	-	3	17	1
		100.0	-	14.3	81.0	4.8
	100人以上500人未満	15	1	3	11	-
正 規 雇 用 従 業 員 数		100.0	6.7	20.0	73.3	-
	500人以上1,000人未満	1	-	-	1	-
		100.0	-	-	100.0	-
正 規 雇 用 従 業 員 数	1,000人以上	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-

(3) 外国人留学生の採用（単一選択）

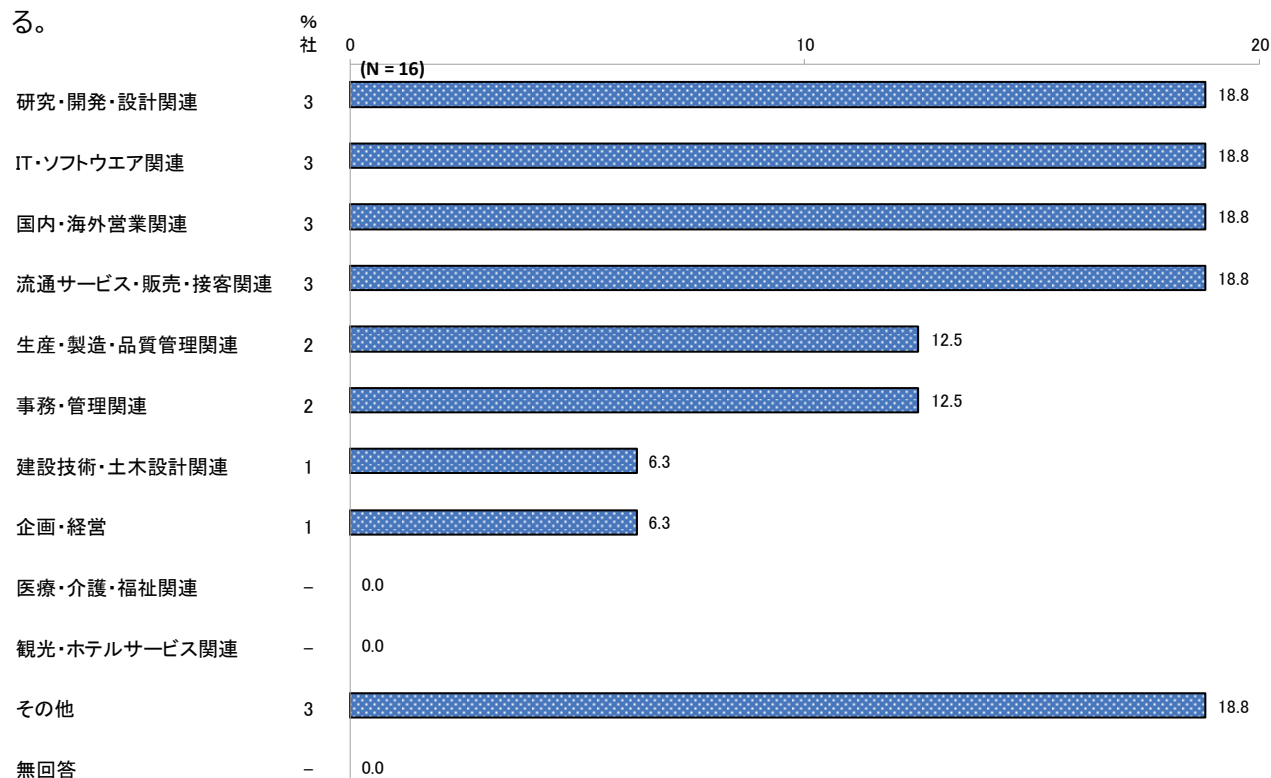
全体（269 社）では、「考えていない」が80.3%と最も高く、次いで「将来、外国人留学生を採用したい」が6.7%、「既に、外国人留学生を採用している」が4.5%となっている。



		全 体 (社)	既に、外国人留 学生を採用して いる	現在、外国人 留学生の採用 を考えている	将来、外国人 留学生を採用し たい	考えていない	無回答
全 体(社)		269	12	9	18	216	14
		100.0	4.5	3.3	6.7	80.3	5.2
業 種	農林漁業(個人経営を除く)	8	—	1	—	6	1
		100.0	—	12.5	—	75.0	12.5
	鉱業、採石業、砂利採取業	—	—	—	—	—	—
		—	—	—	—	—	—
	建設業	47	1	2	5	36	3
		100.0	2.1	4.3	10.6	76.6	6.4
	製造業	62	4	3	5	48	2
		100.0	6.5	4.8	8.1	77.4	3.2
	電気・ガス・熱供給業	2	—	—	—	2	—
		100.0	—	—	—	100.0	—
	情報通信業	6	—	—	—	6	—
		100.0	—	—	—	100.0	—
	運輸業、郵便業	16	1	—	2	12	1
		100.0	6.3	—	12.5	75.0	6.3
	卸売業、小売業	51	2	2	4	38	5
		100.0	3.9	3.9	7.8	74.5	9.8
	金融業、保険業	8	—	—	—	8	—
		100.0	—	—	—	100.0	—
	不動産業、物品賃貸業	7	—	—	—	7	—
		100.0	—	—	—	100.0	—
	学術研究、専門・技術サービス業	8	—	—	—	8	—
		100.0	—	—	—	100.0	—
	宿泊業、飲食サービス業	5	—	1	1	2	1
		100.0	—	20.0	20.0	40.0	20.0
	生活関連サービス業、娯楽業	4	—	—	—	4	—
		100.0	—	—	—	100.0	—
	教育、学習支援業	8	1	—	—	6	1
		100.0	12.5	—	—	75.0	12.5
	医療、福祉	29	3	—	1	25	—
		100.0	10.3	—	3.4	86.2	—
	複合サービス事業	8	—	—	—	8	—
		100.0	—	—	—	100.0	—
正 規 雇 用 従 業 員 数	30人未満	152	2	8	7	128	7
		100.0	1.3	5.3	4.6	84.2	4.6
	30人以上50人未満	50	3	1	5	40	1
		100.0	6.0	2.0	10.0	80.0	2.0
	50人以上100人未満	37	2	—	4	29	2
		100.0	5.4	—	10.8	78.4	5.4
	100人以上500人未満	27	5	—	2	16	4
		100.0	18.5	—	7.4	59.3	14.8
	500人以上1,000人未満	2	—	—	—	2	—
		100.0	—	—	—	100.0	—
	1,000人以上	1	—	—	—	1	—
		100.0	—	—	—	100.0	—

(4) 雇用している高度外国人材の職種（複数選択）

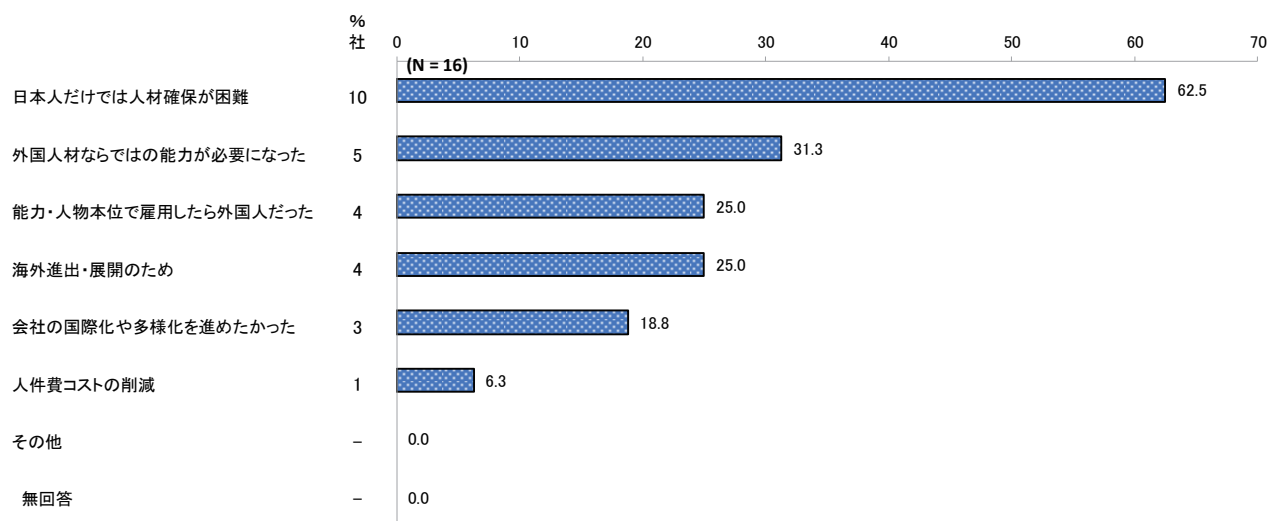
高度外国人材を雇用している企業（16 社）における高度外国人材の職種は、「研究・開発・設計関連」や「IT・ソフトウェア関連」、「国内・海外営業関連」及び「流通サービス・販売・接客関連」がともに 18.8%で最も高くなっている。



	全 体 (社)	研究・開 発・設計関 連	IT・ソフトウ ェア関連	国内・海外 営業関連	流通サービ ス・販売・接 客関連	生産・製 造・品質管 理関連	事務・管理 関連	建設技術・ 土木設計 関連	企画・経営	医療・介 護・福祉 関連	観光・ホテ ルサービ ス関連	その他	無回答
全 体(社)	16 100.0	3 18.8	3 18.8	3 18.8	3 18.8	2 12.5	2 12.5	1 6.3	1 6.3	-	-	3 18.8	-
業 種	農林漁業（個人経営を除く）	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	建設業	2 100.0	-	-	-	-	1 50.0	1 50.0	-	-	-	-	-
	製造業	6 100.0	3 50.0	3 50.0	1 16.7	1 16.7	-	-	-	-	-	-	-
	電気・ガス・熱供給業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	情報通信業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	運輸業、郵便業	1 100.0	-	-	-	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-
	卸売業、小売業	4 100.0	-	-	1 25.0	1 25.0	-	1 25.0	-	-	-	2 50.0	-
	金融業、保険業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	不動産業、物品賃貸業	1 100.0	-	-	-	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-
	学術研究、専門・技術サービス業	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 100.0	-
	宿泊業、飲食サービス業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	生活関連サービス業、娯楽業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	教育、学習支援業	1 100.0	-	-	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-	-	-	-
	医療、福祉	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	複合サービス事業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
正 規 雇 用 従 業 員 数	30人未満	3 100.0	-	-	-	2 66.7	-	-	1 33.3	-	-	1 33.3	-
	30人以上50人未満	6 100.0	1 16.7	3 50.0	-	1 16.7	1 16.7	-	-	-	-	1 16.7	-
	50人以上100人未満	4 100.0	1 25.0	-	1 25.0	-	2 50.0	-	-	-	-	1 25.0	-
	100人以上500人未満	3 100.0	1 33.3	-	2 66.7	-	1 33.3	1 33.3	-	-	-	-	-
	500人以上1,000人未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	1,000人以上	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(5) 高度外国人材を雇用しはじめた理由(複数選択)

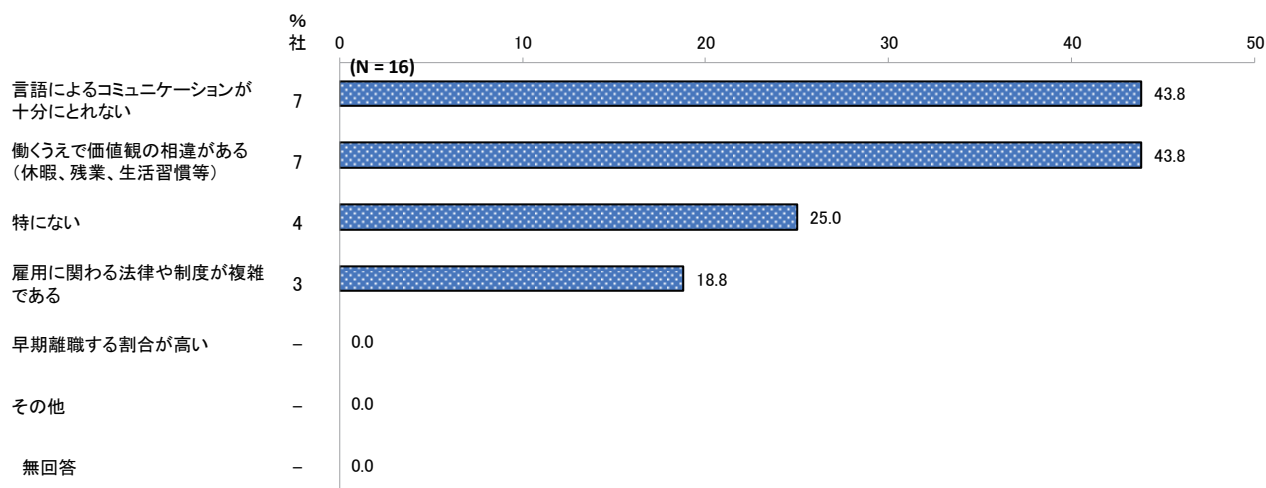
高度外国人材を雇用している企業（16 社）にその理由を尋ねたところ、「日本人だけでは人材確保が困難」が 62.5%と最も高く、次いで「外国人材ならではの能力が必要になった」が 31.3%、「能力・人物本位で雇用したら外国人だった」及び「海外進出・展開のため」がともに 25.0%となっている。



	全 体 (社)	日本人だけ では人材確 保が困難	外国人材な らではの能 力が必要に なった	能力・人物 本位で雇用 したら外国 人だった	海外進出・ 展開のため	会社の国際 化や多様化 を進めたか った	人件費コスト の削減	その他	無回答
全 体(社)	16	10	5	4	4	3	1	-	-
	100.0	62.5	31.3	25.0	25.0	18.8	6.3	-	-
業 種									
農林漁業(個人経営を除く)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業	2	1	1	-	-	-	-	-	-
	100.0	50.0	50.0	-	-	-	-	-	-
製造業	6	5	1	1	1	2	-	-	-
	100.0	83.3	16.7	16.7	16.7	33.3	-	-	-
電気・ガス・熱供給業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
情報通信業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
運輸業、郵便業	1	1	-	-	-	-	1	-	-
	100.0	100.0	-	-	-	-	100.0	-	-
卸売業、小売業	4	2	1	2	1	-	-	-	-
	100.0	50.0	25.0	50.0	25.0	-	-	-	-
金融業、保険業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
不動産業、物品賃貸業	1	-	1	1	-	-	-	-	-
	100.0	-	100.0	100.0	-	-	-	-	-
学術研究、専門・技術サービス業	1	1	-	-	1	1	-	-	-
	100.0	100.0	-	-	100.0	100.0	-	-	-
宿泊業、飲食サービス業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
生活関連サービス業、娯楽業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
教育、学習支援業	1	-	1	-	1	-	-	-	-
	100.0	-	100.0	-	100.0	-	-	-	-
医療、福祉	-	-	-	-	-	-	-	-	-
複合サービス事業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
正 規 雇 用 従 業 員 数									
30人未満	3	2	1	1	2	1	1	-	-
	100.0	66.7	33.3	33.3	66.7	33.3	33.3	-	-
30人以上50人未満	6	3	2	1	1	2	-	-	-
	100.0	50.0	33.3	16.7	16.7	33.3	-	-	-
50人以上100人未満	4	3	-	2	-	-	-	-	-
	100.0	75.0	-	50.0	-	-	-	-	-
100人以上500人未満	3	2	2	-	1	-	-	-	-
	100.0	66.7	66.7	-	33.3	-	-	-	-
500人以上1,000人未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1,000人以上	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(6) 高度外国人材雇用上の課題（複数選択）

高度外国人材を雇用している企業（16 社）にその課題を尋ねたところ、「言語によるコミュニケーションが十分にとれない」及び「働くうえで価値観の相違がある（休暇、残業、生活習慣等）」がともに 43.8%と最も高く、次いで「特にない」が 25.0%となっている。

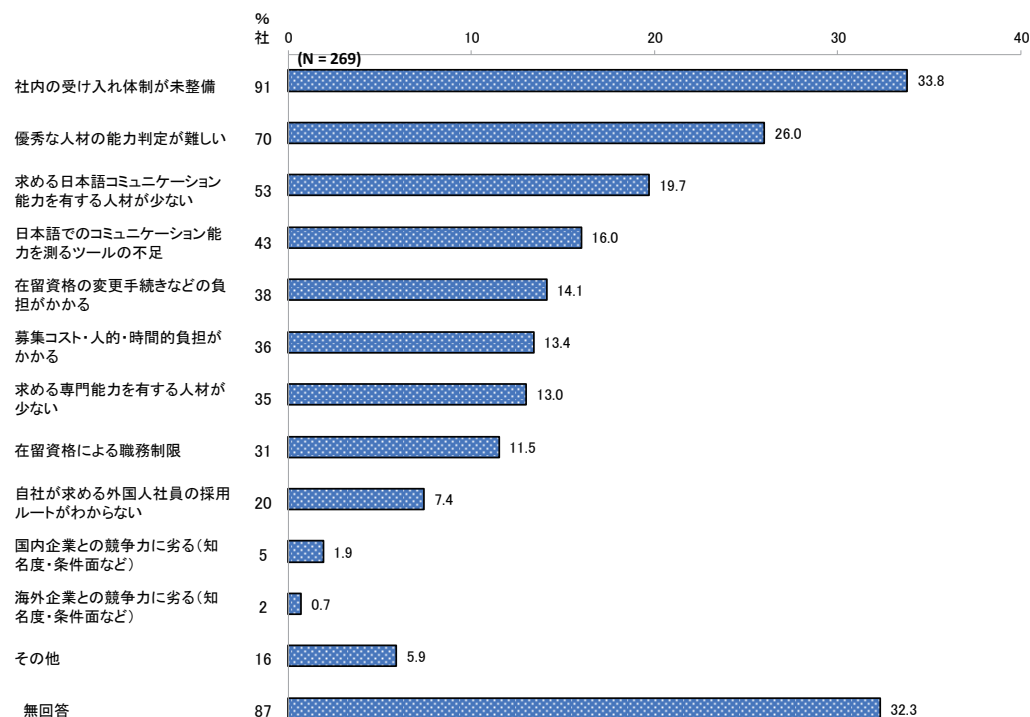


	全 体 (社)	言語による コミュニケーションが十分に とれない	働くうえで価値観の相違 がある(休暇、残業、生活 習慣等)	特にない	雇用に関わ る法律や制 度が複雑で ある	早期離職す る割合が 高い	その他	無回答
全 体(社)	16 100.0	7 43.8	7 43.8	4 25.0	3 18.8	-	-	-
業 種	農林漁業(個人経営を除く)	-	-	-	-	-	-	-
	鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-	-	-
	建設業	2 100.0	1 50.0	1 50.0	1 50.0	-	-	-
	製造業	6 100.0	3 50.0	2 33.3	1 16.7	2 33.3	-	-
	電気・ガス・熱供給業	-	-	-	-	-	-	-
	情報通信業	-	-	-	-	-	-	-
	運輸業、郵便業	1 100.0	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-
	卸売業、小売業	4 100.0	1 25.0	2 50.0	1 25.0	-	-	-
	金融業、保険業	-	-	-	-	-	-	-
	不動産業、物品賃貸業	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-	-
	学術研究、専門・技術サービス業	1 100.0	-	-	1 100.0	-	-	-
	宿泊業、飲食サービス業	-	-	-	-	-	-	-
	生活関連サービス業、娯楽業	-	-	-	-	-	-	-
	教育、学習支援業	1 100.0	1 100.0	-	-	1 100.0	-	-
	医療、福祉	-	-	-	-	-	-	-
	複合サービス事業	-	-	-	-	-	-	-
正 規 雇 用 従 業 員 数	30人未満	3 100.0	1 33.3	2 66.7	1 33.3	-	-	-
	30人以上50人未満	6 100.0	3 50.0	2 33.3	1 16.7	1 16.7	-	-
	50人以上100人未満	4 100.0	1 25.0	1 25.0	2 50.0	1 25.0	-	-
	100人以上500人未満	3 100.0	2 66.7	2 66.7	-	1 33.3	-	-
	500人以上1,000人未満	-	-	-	-	-	-	-
	1,000人以上	-	-	-	-	-	-	-

(7) 外国人留学生採用時の課題（複数選択）

全体（269 社）では、「社内の受け入れ体制が未整備」が 33.8%と最も高く、次いで「優秀な人材の能力判定が難しい」が 26.0%、「求める日本語コミュニケーション能力を有する人材が少ない」が 19.7%となっている。

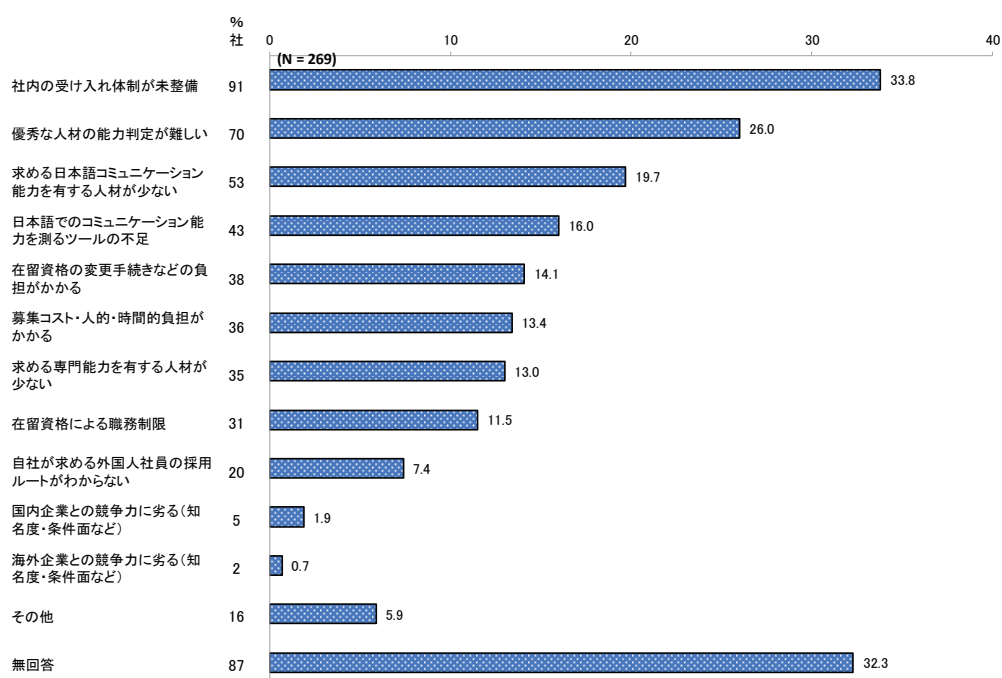
正規雇用従業員数別でみると、「30 人以上 50 人未満」では「社内の受け入れ体制が未整備」が 46.0%とやや高くなっている。



	全 体 (社)	社内の受け入れ体制が未整備	優秀な人材の能力判定が難しい	求める日本語コミュニケーション能力を有する人材が少ない	日本語でのコミュニケーション能力を測るツールの不足	在留資格の変更手続きなどの負担がかかる	募集コスト・人的・時間的負担がかかる	求める専門能力を有する人材が少ない	在留資格による職務制限	自社が求める外国人社員の採用ルートがわからない	国内企業との競争力に劣る(知名度・条件面など)	海外企業との競争力に劣る(知名度・条件面など)	その他	無回答
全 体 (社)	269	91	70	53	43	38	36	35	31	20	5	2	16	87
	100.0	33.8	26.0	19.7	16.0	14.1	13.4	13.0	11.5	7.4	1.9	0.7	5.9	32.3
業 種	農林漁業(個人経営を除く)	8	4	1	-	-	3	2	-	2	1	-	-	3
		100.0	50.0	12.5	-	-	37.5	25.0	-	25.0	12.5	-	-	37.5
	鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	建設業	47	15	13	7	10	7	9	7	6	4	2	-	15
		100.0	31.9	27.7	14.9	21.3	14.9	19.1	14.9	12.8	8.5	4.3	-	31.9
	製造業	62	16	21	15	9	11	13	11	7	4	2	1	12
		100.0	25.8	33.9	24.2	14.5	17.7	21.0	17.7	11.3	6.5	3.2	1.6	19.4
	電気・ガス・熱供給業	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	情報通信業	6	3	3	2	1	-	1	1	-	-	-	-	2
		100.0	50.0	50.0	33.3	16.7	-	16.7	16.7	-	-	-	-	33.3
	運輸業、郵便業	16	8	4	5	2	1	-	3	1	2	-	-	5
		100.0	50.0	25.0	31.3	12.5	6.3	-	18.8	6.3	12.5	-	-	31.3
	卸売業、小売業	51	17	11	7	9	6	5	1	6	2	1	1	21
		100.0	33.3	21.6	13.7	17.6	11.8	9.8	2.0	11.8	3.9	2.0	2.0	41.2
	金融業、保険業	8	4	1	2	-	1	-	1	2	2	-	-	3
		100.0	50.0	12.5	25.0	-	12.5	-	12.5	25.0	25.0	-	-	37.5
	不動産業、物品賃貸業	7	5	5	-	2	3	2	1	2	3	-	-	1
		100.0	71.4	71.4	-	28.6	42.9	28.6	14.3	28.6	42.9	-	-	14.3
	学術研究、専門・技術サービス業	8	1	1	1	-	-	-	1	-	-	-	2	5
		100.0	12.5	12.5	12.5	-	-	-	12.5	-	-	-	25.0	62.5
	宿泊業、飲食サービス業	5	2	-	2	-	-	-	-	2	-	-	-	1
		100.0	40.0	-	40.0	-	-	-	-	40.0	-	-	-	20.0
	生活関連サービス業、娯楽業	4	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
		100.0	25.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	75.0
	教育、学習支援業	8	5	-	3	2	1	-	3	1	1	-	-	1
		100.0	62.5	-	37.5	25.0	12.5	-	37.5	12.5	12.5	-	-	12.5
	医療、福祉	29	6	7	6	7	4	3	5	1	1	-	-	13
		100.0	20.7	24.1	20.7	24.1	13.8	10.3	17.2	3.4	3.4	-	-	44.8
	複合サービス事業	8	2	3	3	1	1	1	1	1	-	-	1	2
		100.0	25.0	37.5	37.5	12.5	12.5	12.5	12.5	-	-	-	12.5	25.0
正 規 雇 用 従 業 員 数	30人未満	152	50	41	30	23	20	21	22	13	14	4	1	9
		100.0	32.9	27.0	19.7	15.1	13.2	13.8	14.5	8.6	9.2	2.6	0.7	5.9
	30人以上50人未満	50	23	15	9	7	5	9	4	4	3	-	-	14
		100.0	46.0	30.0	18.0	14.0	10.0	18.0	8.0	8.0	6.0	-	-	28.0
	50人以上100人未満	37	9	10	7	8	10	5	5	11	3	-	-	12
		100.0	24.3	27.0	18.9	21.6	27.0	13.5	13.5	29.7	8.1	-	-	32.4
	100人以上500人未満	27	9	4	5	5	3	1	3	3	-	1	1	11
		100.0	33.3	14.8	18.5	18.5	11.1	3.7	11.1	-	-	3.7	3.7	40.7
	500人以上1,000人未満	2	-	-	2	-	-	-	1	-	-	-	-	-
		100.0	-	-	100.0	-	-	-	50.0	-	-	-	-	-
	1,000人以上	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
		100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0

(8) 外国人留学生を採用する目的（複数選択）

外国人留学生を既に採用、採用を検討、または将来的な採用意向のある企業（39 社）に、その目的を尋ねたところ、「人手不足を解消するため」が 59.0%と最も高く、次いで「優秀な人材を確保するため」が 41.0%、「日本人への影響も含めた社内活性化のため」が 23.1%となっている。



	全 体 (社)	人手不足を 解消する ため	優秀な人材 を確保する ため	日本人への 影響も含め た社内活 性化のため	特定分野の 専門人材が 日本人だけ では充足で きないため	事業の海外 展開を進め ていくため	インバウンド に対応する ため	語学力が必 要な業務を 行うため	国際感覚等 が事業に求 められている ため	社内のダイ バーシティを 強化する ため	その他	無回答
全 体(社)	39	23	16	9	5	4	4	2	1	1	1	9
	100.0	59.0	41.0	23.1	12.8	10.3	10.3	5.1	2.6	2.6	2.6	23.1
業 種												
農林漁業(個人経営を除く)	1	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
	100.0	100.0	-	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-
鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業	8	4	4	4	2	-	-	-	-	-	-	2
	100.0	50.0	50.0	50.0	25.0	-	-	-	-	-	-	25.0
製造業	12	6	5	1	1	2	1	-	1	1	1	4
	100.0	50.0	41.7	8.3	8.3	16.7	8.3	-	8.3	8.3	8.3	33.3
電気・ガス・熱供給業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
情報通信業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
運輸業、郵便業	3	3	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-
	100.0	100.0	33.3	33.3	-	-	-	-	-	-	-	-
卸売業、小売業	8	5	3	1	-	1	1	1	-	-	-	2
	100.0	62.5	37.5	12.5	-	12.5	12.5	12.5	-	-	-	25.0
金融業、保険業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
不動産業、物品賃貸業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
学術研究、専門・技術サービス業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
宿泊業、飲食サービス業	2	1	2	-	-	-	2	-	-	-	-	-
	100.0	50.0	100.0	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-
生活関連サービス業、娯楽業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
教育、学習支援業	1	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-
	100.0	-	-	-	-	100.0	-	100.0	-	-	-	-
医療、福祉	4	3	1	1	1	-	-	-	-	-	-	1
	100.0	75.0	25.0	25.0	25.0	-	-	-	-	-	-	25.0
複合サービス事業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
正 規 雇 用 従 業 員 数												
30人未満	17	10	5	4	1	1	1	1	-	-	1	5
	100.0	58.8	29.4	23.5	5.9	5.9	5.9	5.9	-	-	5.9	29.4
30人以上50人未満	9	7	5	4	2	2	1	-	1	1	-	-
	100.0	77.8	55.6	44.4	22.2	22.2	11.1	-	11.1	11.1	-	-
50人以上100人未満	6	2	4	1	1	-	1	-	-	-	-	2
	100.0	33.3	66.7	16.7	16.7	-	16.7	-	-	-	-	33.3
100人以上500人未満	7	4	2	-	1	1	1	1	-	-	-	2
	100.0	57.1	28.6	-	14.3	14.3	14.3	14.3	-	-	-	28.6
500人以上1,000人未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1,000人以上	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

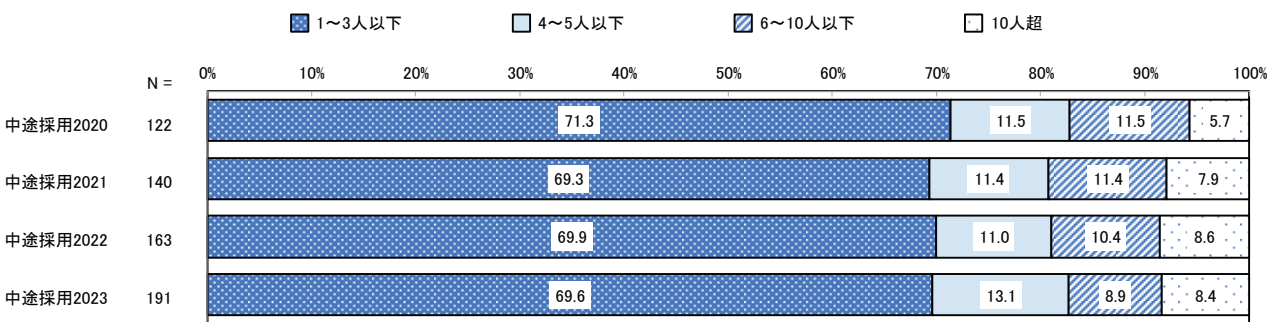
3. 中途採用について

(1) 採用及び早期離職状況

【中途の採用状況と早期離職者の状況】

(中途採用の状況)

いずれの年度においても、中途採用を実施した企業では、「1～3 人以下」の採用が最も高く 70%前後を占めており、2020 年度では 71.3%と最も高くなっている。

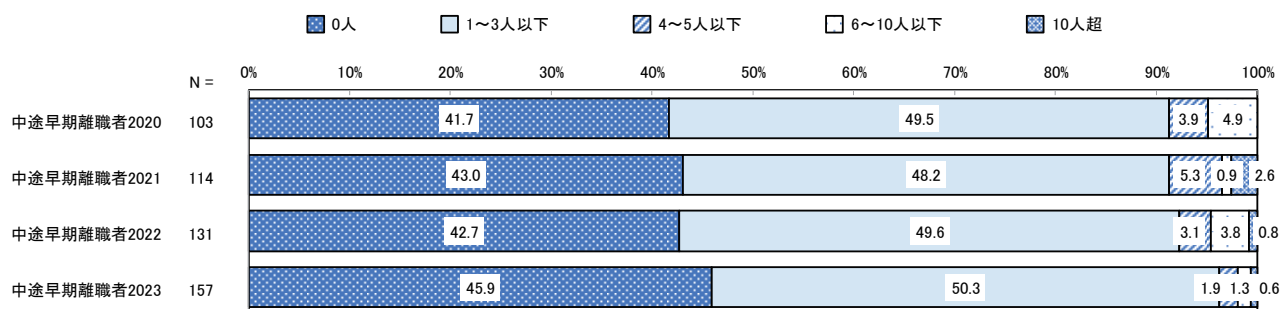


	全 体 (社)	1～ 3人以下	4～5人以下	6～10人 以下	10人超
中途採用2020	122	87	14	14	7
	100.0	71.3	11.5	11.5	5.7
中途採用2021	140	97	16	16	11
	100.0	69.3	11.4	11.4	7.9
中途採用2022	163	114	18	17	14
	100.0	69.9	11.0	10.4	8.6
中途採用2023	191	133	25	17	16
	100.0	69.6	13.1	8.9	8.4

※無回答を除外して集計

（早期離職者の状況）

いずれの年度においても、中途採用のうち早期離職者は、「1～3 人以下」が最も高く、5 割前後を占めており、2023 年度では 50.3%と最も高くなっている。



	全 体 (社)	0人	1～3人 以下	4～5人 以下	6～10人 以下	10人超
中途早期離職者2020	103	43	51	4	5	—
	100.0	41.7	49.5	3.9	4.9	—
中途早期離職者2021	114	49	55	6	1	3
	100.0	43.0	48.2	5.3	0.9	2.6
中途早期離職者2022	131	56	65	4	5	1
	100.0	42.7	49.6	3.1	3.8	0.8
中途早期離職者2023	157	72	79	3	2	1
	100.0	45.9	50.3	1.9	1.3	0.6

※無回答は除外して集計

(中途採用及び早期離職者の人数、平均人数及び早期離職者の離職率)

2020 年度に中途採用をしている企業（122 社）では、中途採用者は計 411 人（1 社平均 3.37 人）であり、うち早期離職者 129 人（1 社平均 1.25 人）であった。早期離職者の離職率は、平均人数では 37.1%、合計人数では 31.4%であった。

(単位：上段：N＝社数、中段：平均人数、下段：合計人数)

全 体	2020年度_中途 採用者 (N=122)	うち早期離職者 (N=103)	早期離職者/ 中途採用者
平 均	3.37	1.25	37.1%
合 計	411	129	31.4%

2021 年度に中途採用をしている企業（140 社）では、中途採用者は計 576 人（1 社平均 4.11 人）であり、うち早期離職者 154 人（1 社平均 1.35 人）であった。早期離職者の離職率は、平均人数では 32.8%、合計人数では 26.7%であった。

(単位：上段：N＝社数、中段：平均人数、下段：合計人数)

全 体	2021年度_中途 採用者 (N=140)	うち早期離職者 (N=114)	早期離職者/ 中途採用者
平 均	4.11	1.35	32.8%
合 計	576	154	26.7%

2022 年度に中途採用をしている企業（163 社）では、中途採用者は計 664 人（1 社平均 4.07 人）であり、うち早期離職者 159 人（1 社平均 1.21 人）であった。早期離職者の離職率は、平均人数では 29.7%、合計人数では 23.9%であった。

(単位：上段：N＝社数、中段：平均人数、下段：合計人数)

全 体	2022年度_中途 採用者 (N=163)	うち早期離職者 (N=131)	早期離職者/ 中途採用者
平 均	4.07	1.21	29.7%
合 計	664	159	23.9%

2023 年度に中途採用をしている企業（191 社）では、中途採用者は計 751 人（1 社平均 3.93 人）であり、うち早期離職者 140 人（1 社平均 0.89 人）であった。早期離職者の離職率は、平均人数では 22.6%、合計人数では 18.6%であった。

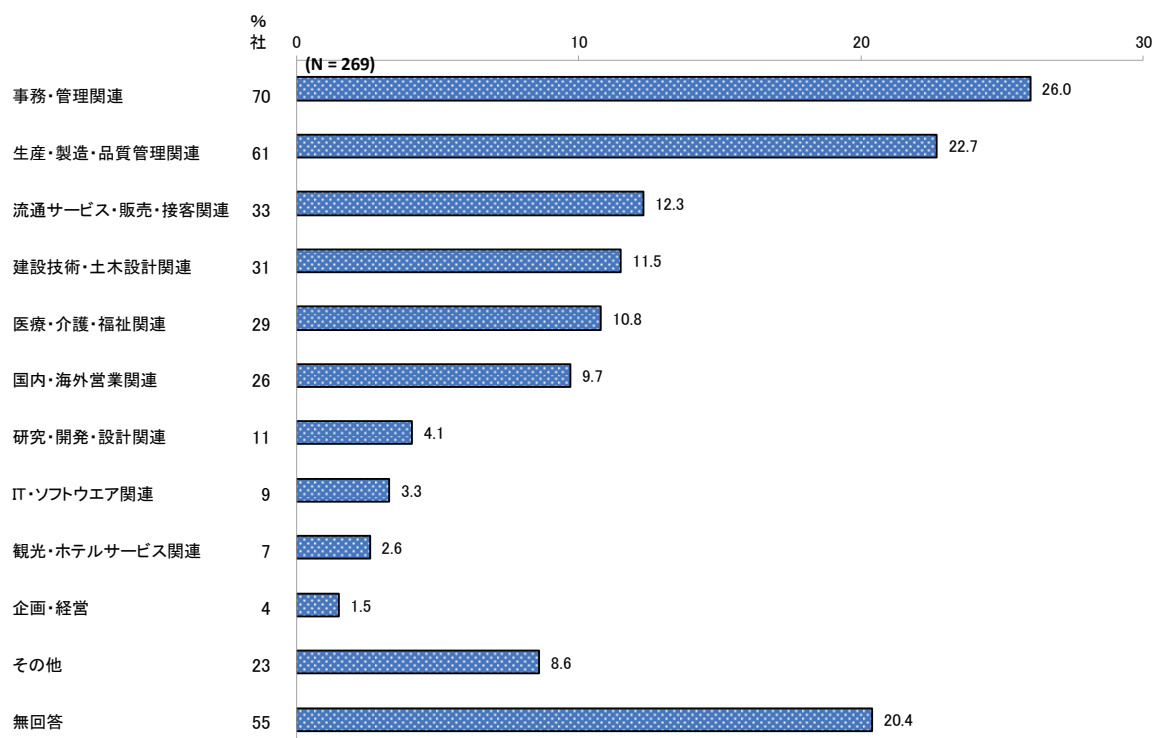
(単位：上段：N＝社数、中段：平均人数、下段：合計人数)

全 体	2023年度_中途 採用者 (N=191)	うち早期離職者 (N=157)	早期離職者/ 中途採用者
平 均	3.93	0.89	22.6%
合 計	751	140	18.6%

(2) 2023 年度に雇用した中途採用者の職種（複数選択）

全体（269 社）では、「事務・管理関連」が 26.0%と最も高く、次いで「生産・製造・品質管理関連」が 22.7%、「流通サービス・販売・接客関連」が 12.3%となっている。

業種別にみると、「生産・製造・品質管理関連」は「製造業」で 66.1%、「流通サービス・販売・接客関連」は「卸売業、小売業」で 33.3%、「建設技術・土木設計関連」は 48.9%、「医療・介護・福祉関連」は「医療、福祉」で 89.7%と特に高くなっている。

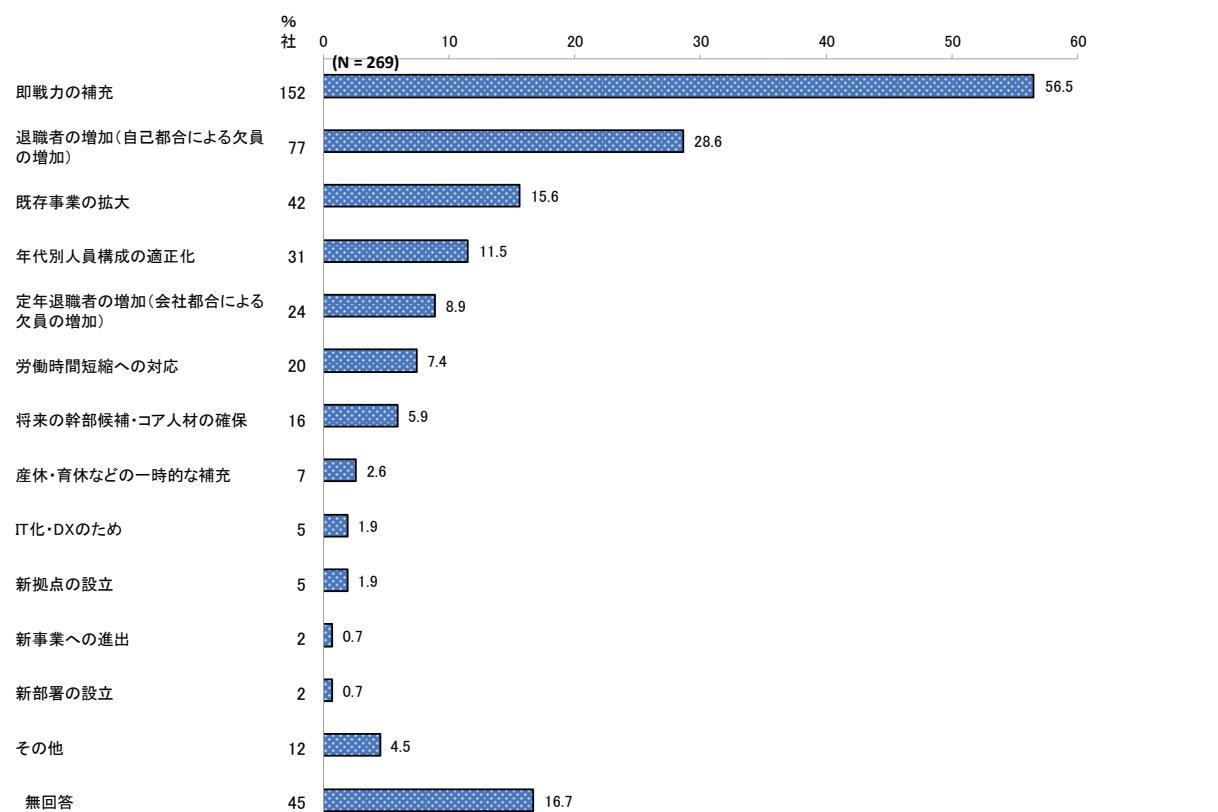


	全 体 (社)	事務・管理 関連	生産・製造・ 品質管理 関連	流通サービ ス・販売・接 客関連	建設技術・ 土木設計関 連	医療・介護・ 福祉関連	国内・海外 営業関連	研究・開発・ 設計関連	IT・ソフトウ エア関連	観光・ホテル サービス 関連	企画・経営	その他	無回答
全 体(社)	269	70	61	33	31	29	26	11	9	7	4	23	55
	100.0	26.0	22.7	12.3	11.5	10.8	9.7	4.1	3.3	2.6	1.5	8.6	20.4
業 種	農林漁業(個人経営を除く)	8	1	5	-	-	-	-	-	-	-	-	3
		100.0	12.5	62.5	-	-	-	-	-	-	-	-	37.5
	鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	建設業	47	14	-	1	23	-	2	3	1	-	3	15
		100.0	29.8	-	2.1	48.9	-	4.3	6.4	2.1	-	6.4	31.9
	製造業	62	8	41	3	-	-	8	7	3	-	3	10
		100.0	12.9	66.1	4.8	-	-	12.9	11.3	4.8	-	4.8	16.1
	電気・ガス・熱供給業	2	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
		100.0	50.0	-	-	-	-	50.0	-	-	-	-	50.0
	情報通信業	6	-	-	-	1	-	2	3	-	-	-	2
		100.0	-	-	-	16.7	-	33.3	50.0	-	-	-	33.3
	運輸業、郵便業	16	6	5	6	-	-	-	-	-	-	4	1
		100.0	37.5	31.3	37.5	-	-	-	-	-	-	25.0	6.3
	卸売業、小売業	51	17	8	17	-	2	9	-	2	-	4	13
		100.0	33.3	15.7	33.3	-	3.9	17.6	-	3.9	-	7.8	25.5
	金融業、保険業	8	3	-	1	-	-	-	-	-	-	-	4
		100.0	37.5	-	12.5	-	-	-	-	-	-	-	50.0
	不動産業、物品賃貸業	7	3	-	1	-	-	1	-	1	-	1	1
		100.0	42.9	-	14.3	-	-	14.3	-	14.3	-	14.3	14.3
	学術研究、専門・技術サービス業	8	3	-	-	3	-	1	1	-	-	2	-
		100.0	37.5	-	-	37.5	-	12.5	12.5	-	-	25.0	-
	宿泊業、飲食サービス業	5	-	1	1	-	-	1	-	4	1	-	-
		100.0	-	20.0	20.0	-	-	20.0	-	80.0	20.0	-	-
	生活関連サービス業、娯楽業	4	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	2
		100.0	-	-	25.0	25.0	-	-	-	-	-	-	50.0
	教育、学習支援業	8	2	-	-	-	1	-	-	1	-	4	1
		100.0	25.0	-	-	-	12.5	-	-	12.5	-	50.0	12.5
	医療、福祉	29	8	1	1	-	26	1	-	1	-	2	-
		100.0	27.6	3.4	3.4	-	89.7	3.4	-	3.4	-	6.9	-
	複合サービス事業	8	4	-	1	3	-	-	-	-	-	1	2
		100.0	50.0	-	12.5	37.5	-	-	-	-	-	12.5	25.0
正 規 雇 用 従 業 員 数	30人未満	152	28	35	16	17	9	8	5	3	3	1	43
		100.0	18.4	23.0	10.5	11.2	5.9	5.3	3.3	2.0	2.0	0.7	28.3
	30人以上50人未満	50	15	9	7	6	5	6	2	4	1	1	6
		100.0	30.0	18.0	14.0	12.0	10.0	12.0	4.0	8.0	2.0	6.0	12.0
	50人以上100人未満	37	11	8	7	5	8	6	1	1	-	3	5
		100.0	29.7	21.6	18.9	13.5	21.6	16.2	2.7	2.7	-	8.1	13.5
	100人以上500人未満	27	14	9	3	3	6	5	3	-	2	2	1
		100.0	51.9	33.3	11.1	11.1	22.2	18.5	11.1	-	7.4	7.4	3.7
500人以上1,000人未満		2	1	-	-	-	1	1	-	1	-	-	-
		100.0	50.0	-	-	-	50.0	50.0	-	50.0	-	-	-
		1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1,000人以上		1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(3) 2023 年度に中途採用を実施した理由（複数選択）

全体（269 社）では、「即戦力の補充」が 56.5%と最も高く、次いで「退職者の増加（自己都合による欠員の増加）」が 28.6%、「既存事業の拡大」が 15.6%となっている。

業種別でみると「医療、福祉」では「即戦力の補充」が 65.5%、「退職者の増加（自己都合による欠員の増加）」が 55.2%と高くなっている。正規雇用従業員数別でみると、「50 人以上 100 人未満」では「即戦力の補充」が 70.3%と特に高くなっている。

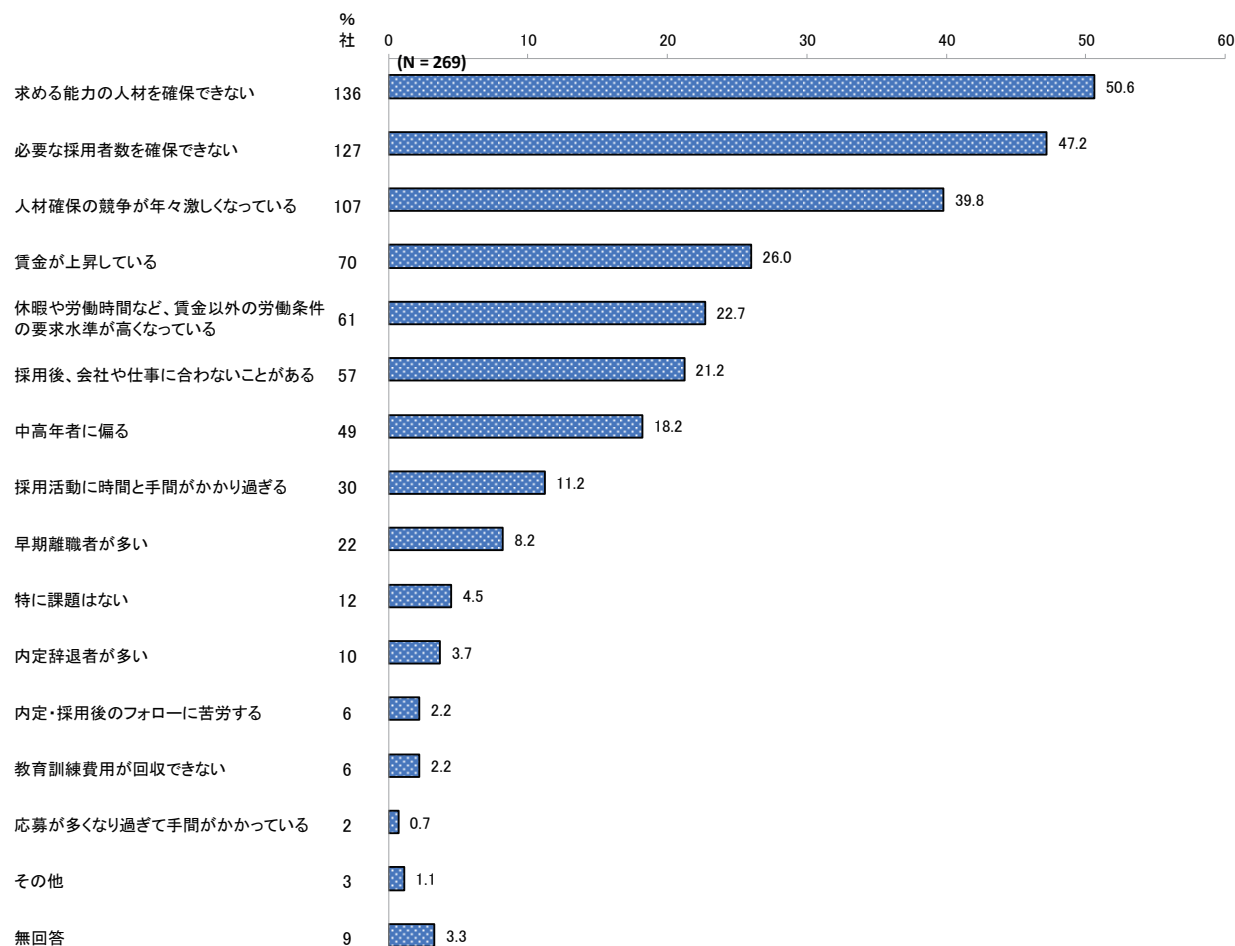


	全 体 (社)	即戦力の 補充	退職者の増加(自己都合による欠員の増加)	既存事業の 拡大	年代別人員 構成の 適正化	定年退職者の 増加(会社都合による欠員の増加)	労働時間短縮への対応	将来の幹部候補・コア人材の確保	産休・育休などの一時的な補充	IT化・DXのため	新拠点の 設立	新事業への 進出	新部署の 設立	その他	無回答
全 体(社)	269	152	77	42	31	24	20	16	7	5	5	2	2	12	45
	100.0	56.5	28.6	15.6	11.5	8.9	7.4	5.9	2.6	1.9	1.9	0.7	0.7	4.5	16.7
業 種															
農林漁業(個人経営を除く)	8	4	1	1	1	—	2	—	1	—	—	—	—	1	3
	100.0	50.0	12.5	12.5	12.5	—	25.0	—	12.5	—	—	—	—	12.5	37.5
鉱業・採石業、砂利採取業	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
建設業	47	27	9	13	9	6	5	2	1	3	1	—	—	2	11
	100.0	57.4	19.1	27.7	19.1	12.8	10.6	4.3	2.1	6.4	2.1	—	—	4.3	23.4
製造業	62	34	23	8	5	3	6	4	—	1	2	—	—	2	7
	100.0	54.8	37.1	12.9	8.1	4.8	9.7	6.5	—	1.6	3.2	—	—	3.2	11.3
電気・ガス・熱供給業	2	1	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	100.0	50.0	—	—	50.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
情報通信業	6	2	2	2	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	1
	100.0	33.3	33.3	33.3	—	16.7	—	—	—	—	—	—	—	—	16.7
運輸業、郵便業	16	13	1	1	1	2	2	—	—	—	—	1	1	1	1
	100.0	81.3	6.3	6.3	6.3	12.5	12.5	—	—	—	—	6.3	6.3	6.3	6.3
卸売業、小売業	51	24	15	8	5	5	3	2	—	—	1	1	1	2	12
	100.0	47.1	29.4	15.7	9.8	9.8	5.9	3.9	—	—	2.0	2.0	2.0	3.9	23.5
金融業、保険業	8	4	2	2	2	—	—	2	—	—	—	—	—	—	3
	100.0	50.0	25.0	25.0	25.0	—	—	25.0	—	—	—	—	—	—	37.5
不動産業、物品賃貸業	7	4	2	1	2	1	—	2	—	1	—	—	—	1	1
	100.0	57.1	28.6	14.3	28.6	14.3	—	28.6	—	14.3	—	—	—	14.3	14.3
学術研究、専門・技術サービス業	8	5	2	1	2	1	—	1	1	—	—	—	—	1	—
	100.0	62.5	25.0	12.5	25.0	12.5	—	12.5	12.5	—	—	—	—	12.5	—
宿泊業、飲食サービス業	5	4	1	2	—	1	1	1	—	—	—	—	—	—	—
	100.0	80.0	20.0	40.0	—	20.0	20.0	20.0	—	—	—	—	—	—	—
生活関連サービス業、娯楽業	4	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2
	100.0	50.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	50.0
教育、学習支援業	8	5	2	—	—	—	—	1	—	—	—	—	—	1	1
	100.0	62.5	25.0	—	—	—	—	12.5	—	—	—	—	—	12.5	12.5
医療、福祉	29	19	16	3	2	2	1	1	4	—	1	—	—	1	1
	100.0	65.5	55.2	10.3	6.9	6.9	3.4	3.4	13.8	—	3.4	—	—	3.4	3.4
複合サービス事業	8	4	1	—	1	2	—	—	—	—	—	—	—	—	2
	100.0	50.0	12.5	—	12.5	25.0	—	—	—	—	—	—	—	—	25.0
正 規 雇 用 従 業 員 数															
30人未満	152	70	33	19	18	5	13	10	2	2	1	—	—	7	38
	100.0	46.1	21.7	12.5	11.8	3.3	8.6	6.6	1.3	1.3	0.7	—	—	4.6	25.0
30人以上50人未満	50	33	19	8	5	7	3	3	3	2	1	1	2	2	3
	100.0	66.0	38.0	16.0	10.0	14.0	6.0	6.0	6.0	4.0	2.0	2.0	4.0	4.0	6.0
50人以上100人未満	37	26	13	10	6	4	4	1	2	—	1	1	—	1	3
	100.0	70.3	35.1	27.0	16.2	10.8	10.8	2.7	5.4	—	2.7	2.7	—	2.7	8.1
100人以上500人未満	27	21	9	5	2	6	—	2	—	1	2	—	—	2	1
	100.0	77.8	33.3	18.5	7.4	22.2	—	7.4	—	3.7	7.4	—	—	7.4	3.7
500人以上1,000人未満	2	1	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	100.0	50.0	100.0	—	—	100.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—
1,000人以上	1	1	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	100.0	100.0	100.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

(4) 中途採用活動の課題（複数選択）

全体（269 社）では、「求める能力の人材を確保できない」が 50.6%と最も高く、次いで「必要な採用者数を確保できない」が 47.2%、「人材確保の競争が年々激しくなっている」が 39.8%となっている。

業種別でみると、「建設業」では「人材確保の競争が年々激しくなっている」が 51.1%、「製造業」では「求める能力の人材を確保できない」が 62.9%と特に高くなっている。

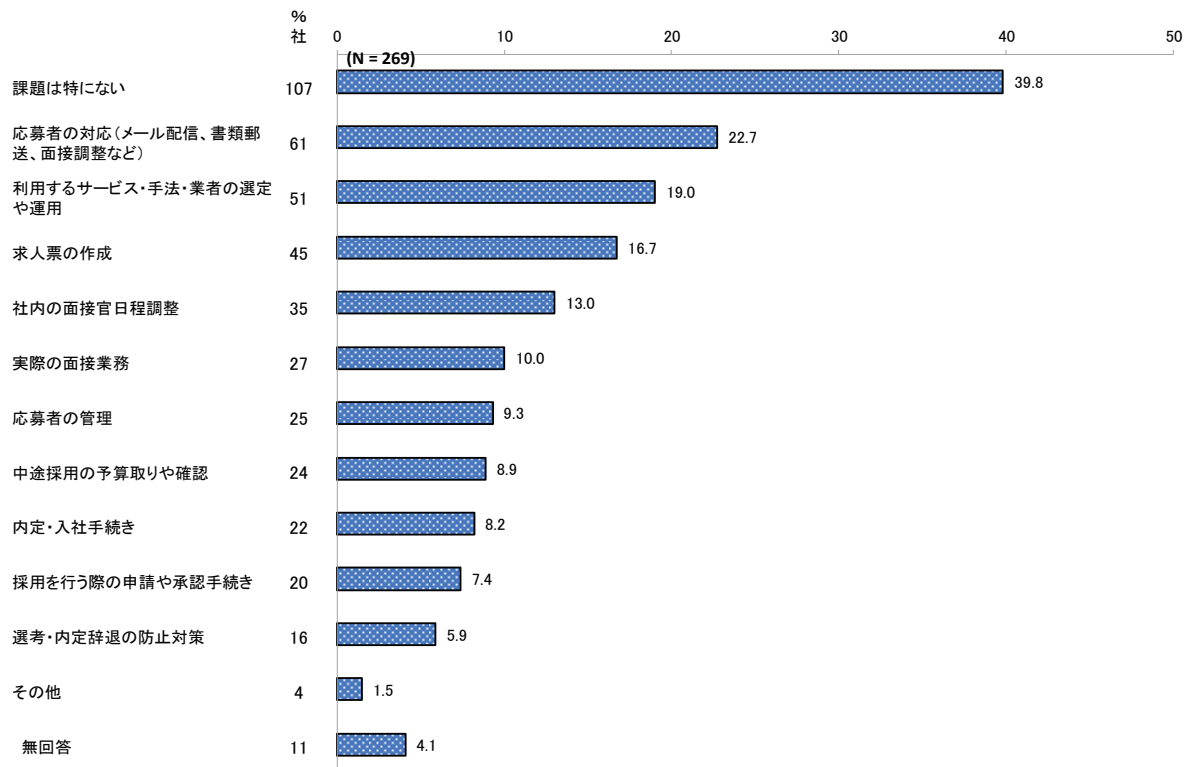


	全 体 (社)	求める能力 の人材を確保 できない	必要な採用 者数を確保で きない	人材確保の 競争が年々 激しくなっ ている	賃金上昇し ている	休暇や労働 時間など、賃 金以外の労働 条件の要求 水準が高くな っている	採用後、会社 や仕事に合 わないことが ある	中高年者に 偏る	採用活動に 時間と手間が かかり過ぎる	早期離職者 が多い	特に課題は ない	内定辞退者 が多い	内定・採用後 のフォローに 苦勞する	教育訓練費 用が回収でき ない	応募が多くな り過ぎて手間 がかかっ ている	その他	無回答
全 体(社)	269	136	127	107	70	61	57	49	30	22	12	10	6	6	2	3	9
業 種	100.0	50.6	47.2	39.8	26.0	22.7	21.2	18.2	11.2	8.2	4.5	3.7	2.2	2.2	0.7	1.1	3.3
農林漁業(個人経営を除く)	5	4	4	1	2	2	4	3	1	3	-	-	-	-	-	-	-
鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業	47	23	23	24	5	13	11	9	10	4	-	2	2	5	1	-	2
製造業	100.0	48.9	48.9	51.1	10.6	27.7	23.4	19.1	21.3	8.5	-	4.3	4.3	10.6	2.1	-	4.3
電気・ガス・熱供給業	62	39	27	22	20	13	15	12	4	4	4	3	-	1	-	-	2
情報通信業	100.0	62.9	43.5	35.5	32.3	21.0	24.2	19.4	6.5	6.5	6.5	4.8	-	1.6	-	-	3.2
運輸業、郵便業	2	2	1	1	1	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
卸売業、小売業	100.0	100.0	50.0	50.0	50.0	50.0	-	50.0	-	2	-	-	1	1	-	-	-
金融業、保険業	6	6	5	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
不動産業、物品賃貸業	18	7	8	7	6	8	4	8	-	18.8	-	12.5	-	-	-	-	-
学術研究、専門・技術サービス業	51	21	20	20	18	12	8	7	4	1	2	1	1	-	1	2	3
宿泊業、飲食サービス業	100.0	41.2	39.2	39.2	35.3	23.5	15.7	13.7	7.8	2.0	3.9	2.0	2.0	-	2.0	3.9	5.9
生活関連サービス業、娯楽業	8	5	4	2	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	2
教育、学習支援業	100.0	62.5	50.0	25.0	12.5	-	2	1	-	-	12.5	-	-	-	-	-	25.0
医療、福祉	7	4	3	4	1	1	2	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-
複合サービス事業	100.0	57.1	42.9	57.1	14.3	14.3	28.6	14.3	28.6	-	-	-	-	-	-	-	-
30人未満	8	2	4	2	1	2	1	2	2	-	-	-	-	-	-	1	2
30人以上50人未満	100.0	50.0	50.0	50.0	25.0	12.5	25.0	-	25.0	-	-	-	-	-	-	12.5	-
50人以上100人未満	5	2	2	2	2	1	1	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-
100人以上500人未満	100.0	40.0	40.0	40.0	40.0	20.0	20.0	-	20.0	-	-	-	20.0	-	-	-	-
500人以上1,000人未満	4	-	3	1	2	-	1	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-
1,000人以上	100.0	-	75.0	25.0	50.0	-	25.0	25.0	-	25.0	-	-	-	-	-	-	-
正 規 雇 用 員 数	8	2	3	3	2	1	1	2	1	-	1	-	-	-	-	-	-
30人未満	100.0	25.0	37.5	37.5	25.0	12.5	12.5	25.0	12.5	-	12.5	-	-	-	-	-	-
30人以上50人未満	29	13	15	11	5	7	5	4	3	6	1	-	-	-	-	-	-
50人以上100人未満	100.0	44.8	51.7	37.9	17.2	24.1	17.2	13.8	10.3	20.7	13.8	3.4	-	-	-	-	-
100人以上500人未満	8	6	5	2	2	1	3	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-
500人以上1,000人未満	100.0	75.0	62.5	25.0	25.0	12.5	37.5	12.5	-	-	-	-	12.5	-	-	-	-
1,000人以上	152	67	63	48	46	34	33	25	15	9	8	4	3	4	-	3	7
30人未満	100.0	44.1	41.4	31.6	30.3	22.4	21.7	16.4	9.9	5.9	5.3	2.6	2.0	2.6	-	2.0	4.6
30人以上50人未満	50	29	29	24	12	11	8	9	8	2	3	2	-	-	-	-	2
50人以上100人未満	100.0	58.0	58.0	48.0	24.0	22.0	16.0	16.0	16.0	4.0	6.0	4.0	-	-	-	-	4.0
100人以上500人未満	37	22	22	15	5	8	10	9	4	6	-	3	2	2	1	-	-
500人以上1,000人未満	100.0	59.5	59.5	40.5	13.5	21.6	27.0	24.3	10.8	16.2	-	8.1	5.4	5.4	2.7	-	-
1,000人以上	27	17	12	18	6	6	6	2	5	1	1	-	-	-	1	-	-
正 規 雇 用 員 数	100.0	63.0	44.4	66.7	22.2	29.6	22.2	7.4	18.5	3.7	3.7	3.7	-	-	3.7	-	-
30人未満	2	1	1	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30人以上50人未満	100.0	50.0	50.0	100.0	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
50人以上100人未満	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
100人以上500人未満	100.0	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-

(5) 中途採用を実施する際、煩雑に感じている（現場から煩雑だと声が上がる）業務
（複数選択）

全体（269 社）では、「課題は特にない」が 39.8%と最も高く、次いで「応募者の対応（メール配信、書類郵送、面接調整など）」が 22.7%、「利用するサービス・手法・業者の選定や運用」が 19.0%となっている。

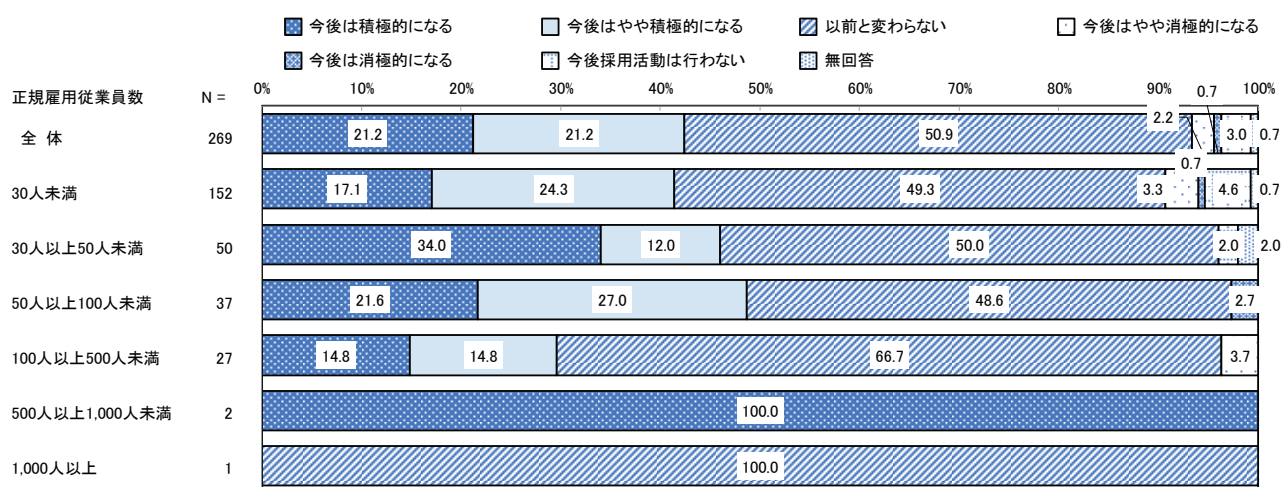
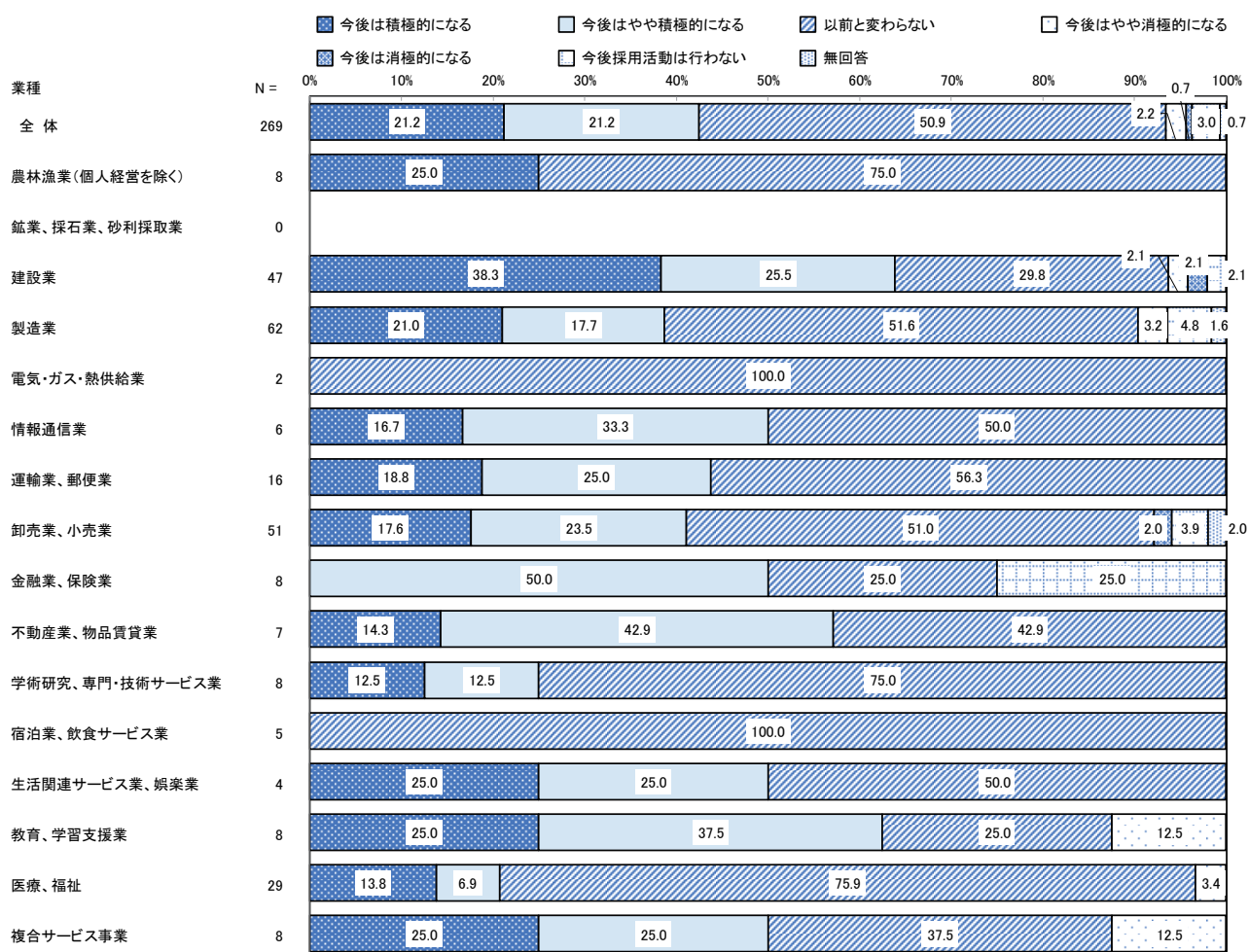
正規雇用従業員数別でみると、「30 人以上 50 人未満」では「課題は特にない」が 22.0%と低く、「利用するサービス・手法・業者の選定や運用」が 40.0%と高くなっている。



	全 体 (社)	課題は特にない	応募者の対応 (メール配信、書類郵送、面接調整など)	利用するサービス・手法・業者の選定や運用	求人票の作成	社内の面接官日程調整	実際の面接業務	応募者の管理	中途採用の予算取りや確認	内定・入社手続き	採用を行う際の申請や承認手続き	選考・内定辞退の防止対策	その他	無回答
全 体(社)	269	107	61	51	45	35	27	25	24	22	20	16	4	11
	100.0	39.8	22.7	19.0	16.7	13.0	10.0	9.3	8.9	8.2	7.4	5.9	1.5	4.1
農林漁業(個人経営を除く)	8	3	2	3	1	-	1	1	-	-	1	-	-	1
	100.0	37.5	25.0	37.5	12.5	-	12.5	12.5	-	-	12.5	-	-	12.5
鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業	47	19	9	8	9	4	4	3	5	3	4	4	1	3
	100.0	40.4	19.1	17.0	19.1	8.5	8.5	6.4	10.6	6.4	8.5	8.5	2.1	6.4
製造業	62	27	12	17	12	5	5	6	3	4	4	1	2	-
	100.0	43.5	19.4	27.4	19.4	8.1	8.1	9.7	4.8	6.5	6.5	1.6	3.2	-
電気・ガス・熱供給業	2	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-
	100.0	-	-	-	-	-	50.0	-	-	-	-	50.0	-	-
情報通信業	6	3	3	1	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-
	100.0	50.0	50.0	16.7	16.7	16.7	16.7	16.7	16.7	-	-	-	-	-
運輸業、郵便業	16	9	3	1	2	2	-	2	-	1	1	-	-	-
	100.0	56.3	18.8	6.3	12.5	12.5	-	12.5	-	6.3	6.3	-	-	-
卸売業、小売業	51	15	15	9	10	6	6	5	4	5	2	4	1	3
	100.0	29.4	29.4	17.6	19.6	11.8	11.8	9.8	7.8	9.8	3.9	7.8	2.0	5.9
金融業、保険業	8	3	1	2	-	1	1	1	1	-	1	-	-	1
	100.0	37.5	12.5	25.0	-	12.5	12.5	12.5	12.5	-	12.5	-	-	12.5
不動産業、物品賃貸業	7	1	2	3	2	1	-	-	1	1	1	-	-	1
	100.0	14.3	28.6	42.9	28.6	14.3	-	-	14.3	14.3	14.3	-	-	14.3
学術研究、専門・技術サービス業	8	3	2	-	-	1	1	2	1	2	-	1	-	1
	100.0	37.5	25.0	-	-	12.5	12.5	25.0	12.5	25.0	-	12.5	-	12.5
宿泊業、飲食サービス業	5	3	2	1	-	-	-	1	-	1	1	-	-	-
	100.0	60.0	40.0	20.0	-	-	-	20.0	-	20.0	20.0	-	-	-
生活関連サービス業、娯楽業	4	2	-	-	-	-	-	-	2	-	-	1	-	-
	100.0	50.0	-	-	-	-	-	-	50.0	-	-	25.0	-	-
教育、学習支援業	8	4	1	1	-	3	1	-	1	-	-	-	-	1
	100.0	50.0	12.5	12.5	-	37.5	12.5	-	12.5	-	-	-	-	12.5
医療、福祉	29	11	8	2	6	10	4	2	4	4	4	4	-	-
	100.0	37.9	27.6	6.9	20.7	34.5	13.8	6.9	13.8	13.8	13.8	13.8	-	-
複合サービス事業	8	4	1	3	2	1	2	1	1	1	1	-	-	-
	100.0	50.0	12.5	37.5	25.0	12.5	25.0	12.5	12.5	12.5	12.5	-	-	-
30人未満	152	74	28	22	13	10	10	17	11	12	9	9	1	8
	100.0	48.7	18.4	14.5	8.6	6.6	6.6	11.2	7.2	7.9	5.9	5.9	0.7	5.3
30人以上50人未満	50	11	14	20	14	12	2	2	7	2	5	3	3	2
	100.0	22.0	28.0	40.0	28.0	24.0	4.0	4.0	14.0	4.0	10.0	6.0	6.0	4.0
50人以上100人未満	37	13	9	4	10	4	10	4	3	5	4	2	-	1
	100.0	35.1	24.3	10.8	27.0	10.8	27.0	10.8	8.1	13.5	10.8	5.4	-	2.7
100人以上500人未満	27	8	8	5	7	8	4	2	3	3	2	2	-	-
	100.0	29.6	29.6	18.5	25.9	29.6	14.8	7.4	11.1	11.1	7.4	7.4	-	-
500人以上1,000人未満	2	1	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	100.0	50.0	50.0	-	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1,000人以上	1	-	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
	100.0	-	100.0	-	-	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-

（６）今後の中途採用意向（単一選択）

全体（269 社）では、「以前と変わらない」が 50.9%と最も高く、次いで「今後は積極的になる」及び「今後はやや積極的になる」がともに 21.2%となっている。特に「建設業」では、「今後は積極的になる」及び「今後はやや積極的になる」が 63.8%と特に高くなっている。

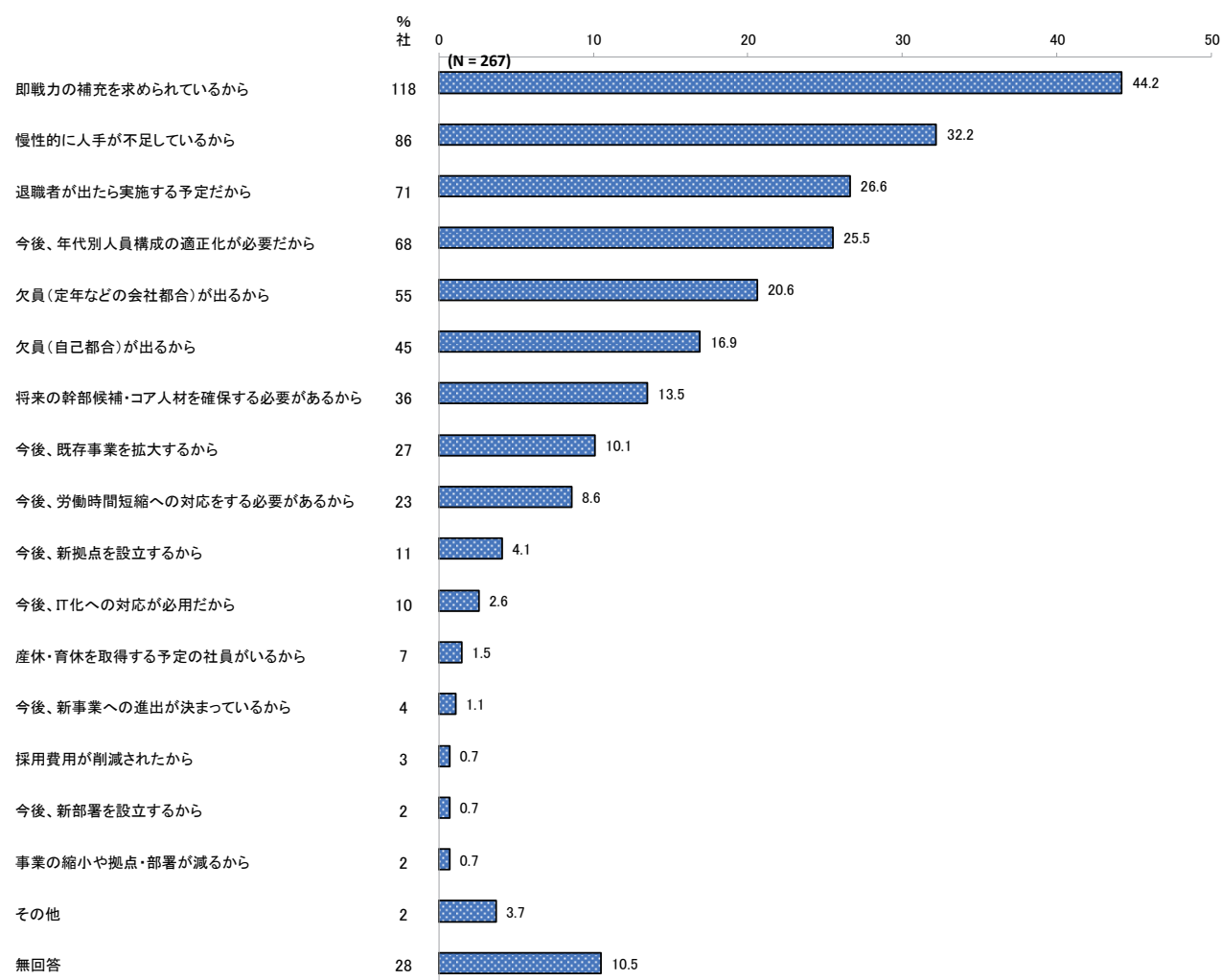


		全 体 (社)	今後は積極 的になる	今後はやや 積極的にな る	以前と変わ らない	今後はやや 消極的にな る	今後は消極 的になる	今後採用活 動は行わ ない	無回答
全 体(社)		269	57	57	137	6	2	8	2
		100.0	21.2	21.2	50.9	2.2	0.7	3.0	0.7
業 種	農林漁業(個人経営を除く)	8	2	-	6	-	-	-	-
		100.0	25.0	-	75.0	-	-	-	-
	鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-	-
	建設業	47	18	12	14	1	1	1	-
		100.0	38.3	25.5	29.8	2.1	2.1	2.1	-
	製造業	62	13	11	32	2	-	3	1
		100.0	21.0	17.7	51.6	3.2	-	4.8	1.6
	電気・ガス・熱供給業	2	-	-	2	-	-	-	-
		100.0	-	-	100.0	-	-	-	-
	情報通信業	6	1	2	3	-	-	-	-
		100.0	16.7	33.3	50.0	-	-	-	-
	運輸業、郵便業	16	3	4	9	-	-	-	-
		100.0	18.8	25.0	56.3	-	-	-	-
	卸売業、小売業	51	9	12	26	-	1	2	1
		100.0	17.6	23.5	51.0	-	2.0	3.9	2.0
	金融業、保険業	8	-	4	2	-	-	2	-
		100.0	-	50.0	25.0	-	-	25.0	-
	不動産業、物品賃貸業	7	1	3	3	-	-	-	-
		100.0	14.3	42.9	42.9	-	-	-	-
	学術研究、専門・技術サービス業	8	1	1	6	-	-	-	-
		100.0	12.5	12.5	75.0	-	-	-	-
	宿泊業、飲食サービス業	5	-	-	5	-	-	-	-
		100.0	-	-	100.0	-	-	-	-
	生活関連サービス業、娯楽業	4	1	1	2	-	-	-	-
		100.0	25.0	25.0	50.0	-	-	-	-
	教育、学習支援業	8	2	3	2	1	-	-	-
		100.0	25.0	37.5	25.0	12.5	-	-	-
	医療、福祉	29	4	2	22	1	-	-	-
		100.0	13.8	6.9	75.9	3.4	-	-	-
	複合サービス事業	8	2	2	3	1	-	-	-
		100.0	25.0	25.0	37.5	12.5	-	-	-
正 規 雇 用 従 業 員 数	30人未満	152	26	37	75	5	1	7	1
		100.0	17.1	24.3	49.3	3.3	0.7	4.6	0.7
	30人以上50人未満	50	17	6	25	-	-	1	1
		100.0	34.0	12.0	50.0	-	-	2.0	2.0
	50人以上100人未満	37	8	10	18	-	1	-	-
		100.0	21.6	27.0	48.6	-	2.7	-	-
	100人以上500人未満	27	4	4	18	1	-	-	-
		100.0	14.8	14.8	66.7	3.7	-	-	-
	500人以上1,000人未満	2	2	-	-	-	-	-	-
		100.0	100.0	-	-	-	-	-	-
	1,000人以上	1	-	-	1	-	-	-	-
		100.0	-	-	100.0	-	-	-	-

（７）中途採用を行う理由（複数選択）

今後の中途採用意向がある企業 267 社に中途採用を行う理由を尋ねたところ、「即戦力の補充を求められているから」が 44.2%と最も高く、次いで「慢性的に人手が不足しているから」が 32.2%、「退職者が出たら実施する予定だから」が 26.6%となっている。

業種別でみると、「建設業」では「即戦力の補充を求められているから」が 57.4%、「慢性的に人手が不足しているから」が 48.9%と高く、正規雇用従業員数別でみると、「30 人以上 50 人未満」では「即戦力の補充を求められているから」が 63.3%と特に高くなっている。

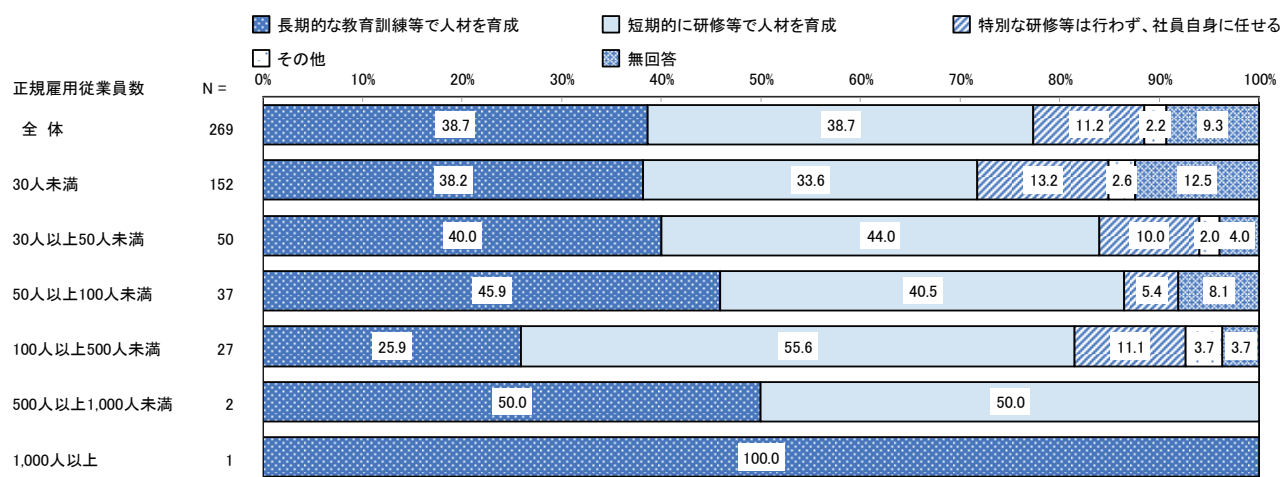
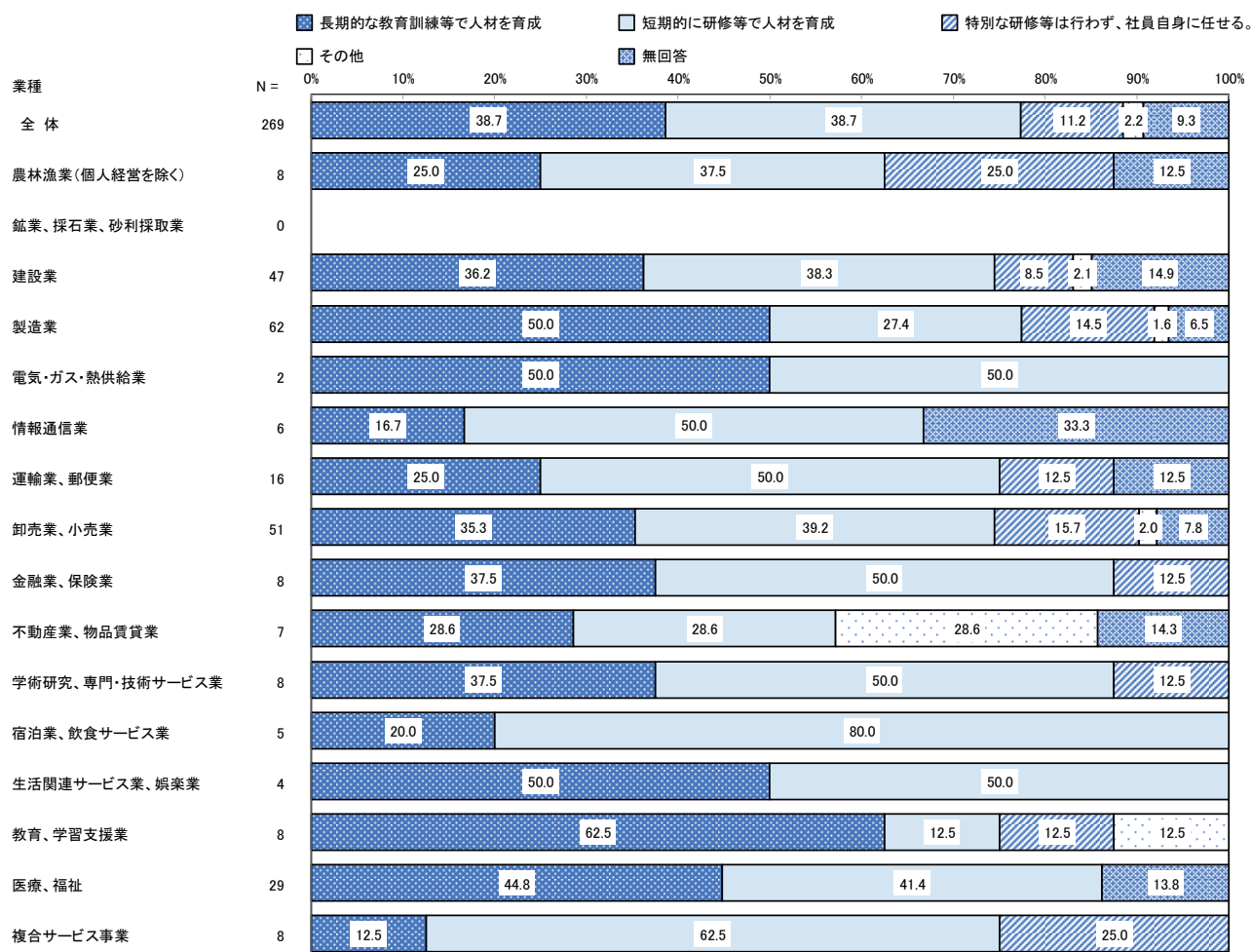


		全 体（社）	即 戦 力 の 補 充 を 求 め ら れ て い る か ら	慢 性 的 に 人 手 が 不 足 し て い る か ら	退 職 者 が 出 た ら 実 施 す る 予 定 だ か ら	今 後 、 年 代 別 人 員 構 成 の 適 正 化 が 必 要 だ か ら	欠 員 （ 定 年 な ど の 会 社 都 合 ） が 出 る か ら	欠 員 （ 自 己 都 合 ） が 出 る か ら	将 来 の 幹 部 候 補 ・ コ ア 人 材 を 確 保 す る 必 要 が あ る か ら	今 後 、 既 存 事 業 を 拡 大 す る か ら	今 後 、 労 働 時 間 短 縮 へ の 対 応 を す る 必 要 が あ る か ら	今 後 、 新 拠 点 を 設 立 す る か ら	今 後 、 Ｉ Ｔ 化 へ の 対 応 が 必 用 だ か ら	産 休 ・ 育 休 を 取 得 す る 予 定 の 社 員 が い る か ら	今 後 、 新 事 業 へ の 進 出 が 決 ま っ て い る か ら	採 用 費 用 が 削 減 さ れ た か ら	今 後 、 新 部 署 を 設 立 す る か ら	事 業 の 縮 小 や 拠 点 ・ 部 署 が 減 る か ら	そ の 他	無 回 答
全 体（社）		267 100.0	118 44.2	86 32.2	71 26.6	68 25.5	55 20.6	45 16.9	36 13.5	27 10.1	23 8.6	11 4.1	7 2.6	4 1.5	3 1.1	2 0.7	2 0.7	2 0.7	10 3.7	28 10.5
業 種	農林漁業（個人経営を除く）	8 100.0	— —	2 25.0	— —	3 37.5	— —	2 25.0	1 12.5	1 12.5	1 12.5	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	3 37.5
	鉱業、採石業、砂利採取業	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —
	建設業	47 100.0	27 57.4	23 48.9	6 12.8	13 27.7	9 19.1	3 6.4	8 17.0	6 12.8	8 17.0	6 12.8	2 4.3	— —	2 4.3	— —	— —	— —	— —	4 8.5
	製造業	61 100.0	27 44.3	17 27.9	19 31.1	15 24.6	16 26.2	11 18.0	10 16.4	5 8.2	6 9.8	2 3.3	4 6.6	1 1.6	1 1.6	1 1.6	2 3.3	1 1.6	1 1.6	5 8.2
	電気・ガス・熱供給業	2 100.0	1 50.0	— —	— —	1 50.0	1 50.0	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —
	情報通信業	6 100.0	3 50.0	3 16.7	1 16.7	2 33.3	1 16.7	— —	1 16.7	1 16.7	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	1 16.7	—
	運輸業、郵便業	16 100.0	6 37.5	9 56.3	6 37.5	4 25.0	3 18.8	2 12.5	1 6.3	1 6.3	1 6.3	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	3 18.8
	卸売業、小売業	50 100.0	21 42.0	13 26.0	16 32.0	14 28.0	8 16.0	12 24.0	7 14.0	7 14.0	3 6.0	2 4.0	— —	1 2.0	— —	— —	— —	— —	1 2.0	6 12.0
	金融業、保険業	8 100.0	3 37.5	1 12.5	1 12.5	1 37.5	2 25.0	3 37.5	— —	1 12.5	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	2 25.0	—
	不動産業、物品賃貸業	7 100.0	4 57.1	2 28.6	1 14.3	3 42.9	1 14.3	1 28.6	2 28.6	2 —	— —	— —	1 14.3	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —
	学術研究、専門・技術サービス業	8 100.0	5 62.5	1 12.5	1 12.5	4 50.0	2 25.0	— —	1 12.5	1 12.5	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —
	宿泊業、飲食サービス業	5 100.0	1 20.0	2 40.0	2 40.0	2 40.0	1 20.0	— —	— —	1 20.0	1 20.0	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —
	生活関連サービス業、娯楽業	4 100.0	1 25.0	1 25.0	1 25.0	— —	— —	— —	— —	— —	1 25.0	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	2 50.0
	教育、学習支援業	8 100.0	2 25.0	2 25.0	2 25.0	— —	3 37.5	2 25.0	1 12.5	— —	— —	— —	— —	1 12.5	— —	1 12.5	— —	— —	— —	12.5
	医療、福祉	29 100.0	12 41.4	10 34.5	14 48.3	1 3.4	6 20.7	8 27.6	3 10.3	1 3.4	2 6.9	1 3.4	— —	1 3.4	— —	— —	— —	1 3.4	3 10.3	4 13.8
	複合サービス事業	8 100.0	5 62.5	— —	1 12.5	3 37.5	2 25.0	1 12.5	1 12.5	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	2 25.0	—
正 規 雇 用 従 業 員 数	30人未満	151 100.0	55 36.4	41 27.2	43 28.5	42 27.8	22 14.6	14 9.3	23 15.2	17 11.3	15 9.9	8 5.3	3 2.0	3 2.0	3 2.0	1 0.7	2 1.3	1 0.7	6 4.0	19 12.6
	30人以上50人未満	49 100.0	31 63.3	20 40.8	11 22.4	13 26.5	11 22.4	10 20.4	8 16.3	4 8.2	3 6.1	— —	2 4.1	— —	— —	1 2.0	— —	— —	2 4.1	2 4.1
	50人以上100人未満	37 100.0	15 40.5	14 37.8	9 24.3	7 18.9	9 24.3	10 27.0	2 5.4	3 8.1	2 5.4	2 5.4	— —	— —	— —	— —	— —	1 2.7	1 2.7	5 13.5
	100人以上500人未満	27 100.0	16 59.3	10 37.0	8 29.6	5 18.5	12 44.4	10 37.0	2 7.4	3 11.1	3 11.1	1 3.7	— —	1 3.7	— —	— —	— —	— —	1 3.7	2 7.4
	500人以上1,000人未満	2 100.0	1 50.0	1 50.0	— —	1 50.0	— —	— —	1 50.0	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —
	1,000人以上	1 100.0	— —	— —	— —	— —	1 100.0	1 100.0	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —

（８）人材育成の方針

全体（269 社）では、「長期的な教育訓練等で人材を育成」及び「短期的に研修等で人材を育成」がともに 38.7%と最も高く、次いで「特別な研修等は行わず、社員自身に任せる」が 11.2%となっている。

業種別でみると、「製造業」では「長期的な教育訓練等で人材を育成」が 50.0%と高くなっている。



		全 体 (社)	長期的な教育訓練 等で人材を育成	短期的に研修等で 人材を育成	特別な研修等は行 わず、社員自身に 任せる	その他	無回答
全 体(社)		269 100.0	104 38.7	104 38.7	30 11.2	6 2.2	25 9.3
業 種	農林漁業(個人経営を除く)	8 100.0	2 25.0	3 37.5	2 25.0	- -	1 12.5
	鉱業、採石業、砂利採取業	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	建設業	47 100.0	17 36.2	18 38.3	4 8.5	1 2.1	7 14.9
	製造業	62 100.0	31 50.0	17 27.4	9 14.5	1 1.6	4 6.5
	電気・ガス・熱供給業	2 100.0	1 50.0	1 50.0	- -	- -	- -
	情報通信業	6 100.0	1 16.7	3 50.0	- -	- -	2 33.3
	運輸業、郵便業	16 100.0	4 25.0	8 50.0	2 12.5	- -	2 12.5
	卸売業、小売業	51 100.0	18 35.3	20 39.2	8 15.7	1 2.0	4 7.8
	金融業、保険業	8 100.0	3 37.5	4 50.0	1 12.5	- -	- -
	不動産業、物品賃貸業	7 100.0	2 28.6	2 28.6	- -	2 28.6	1 14.3
	学術研究、専門・技術サービス業	8 100.0	3 37.5	4 50.0	1 12.5	- -	- -
	宿泊業、飲食サービス業	5 100.0	1 20.0	4 80.0	- -	- -	- -
	生活関連サービス業、娯楽業	4 100.0	2 50.0	2 50.0	- -	- -	- -
	教育、学習支援業	8 100.0	5 62.5	1 12.5	1 12.5	1 12.5	- -
	医療、福祉	29 100.0	13 44.8	12 41.4	- -	- -	4 13.8
	複合サービス事業	8 100.0	1 12.5	5 62.5	2 25.0	- -	- -
正 規 雇 用 従 業 員 数	30人未満	152 100.0	58 38.2	51 33.6	20 13.2	4 2.6	19 12.5
	30人以上50人未満	50 100.0	20 40.0	22 44.0	5 10.0	1 2.0	2 4.0
	50人以上100人未満	37 100.0	17 45.9	15 40.5	2 5.4	- -	3 8.1
	100人以上500人未満	27 100.0	7 25.9	15 55.6	3 11.1	1 3.7	1 3.7
	500人以上1,000人未満	2 100.0	1 50.0	1 50.0	- -	- -	- -
	1,000人以上	1 100.0	1 100.0	- -	- -	- -	- -

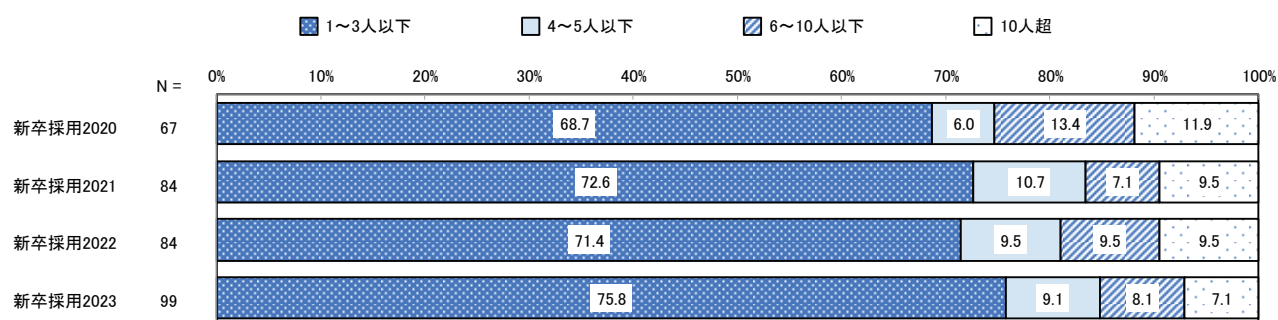
4. 早期離職者対策（新卒採用3年以内）（複数選択）

（1）採用及び早期離職状況

【新卒の採用状況と早期離職者の状況】

（新卒採用の状況）

いずれの年度でも新卒採用を実施した企業では、「1～3人以下」の採用が最も高く70%前後を占めており、2023年度の新卒採用では75.8%と最も高くなっている。

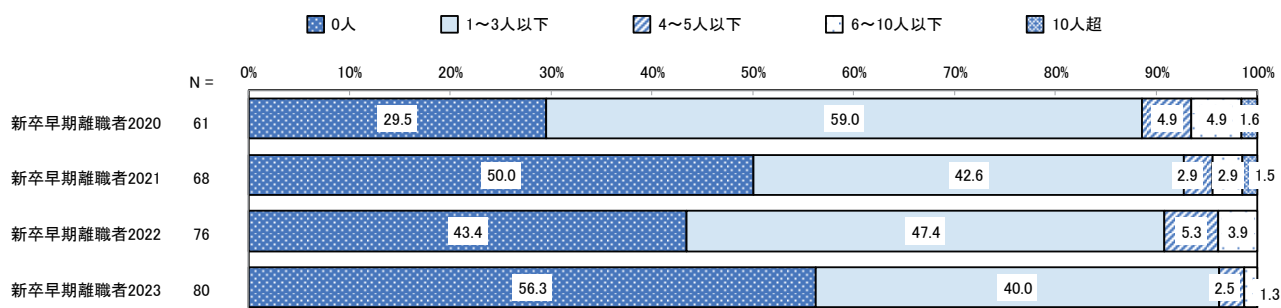


	全 体 （社）	1～3人 以下	4～5人 以下	6～10人 以下	10人超
新卒採用2020	67	46	4	9	8
	100.0	68.7	6.0	13.4	11.9
新卒採用2021	84	61	9	6	8
	100.0	72.6	10.7	7.1	9.5
新卒採用2022	84	60	8	8	8
	100.0	71.4	9.5	9.5	9.5
新卒採用2023	99	75	9	8	7
	100.0	75.8	9.1	8.1	7.1

※無回答を除外して集計

（早期離職者の状況）

新卒採用のうち早期離職者は、2020 年度では「3 人以下」が 59.0%と最も高くなっているが、以後の年度では早期離職者は概ね減少傾向にあり、2023 年度では「0 人」が 56.3%となっている。



	全 体 (社)	0人	1～3人 以下	4～5人 以下	6～10人 以下	10人超
新卒早期離職者2020	61	18	36	3	3	1
	100.0	29.5	59.0	4.9	4.9	1.6
新卒早期離職者2021	68	34	29	2	2	1
	100.0	50.0	42.6	2.9	2.9	1.5
新卒早期離職者2022	76	33	36	4	3	—
	100.0	43.4	47.4	5.3	3.9	—
新卒早期離職者2023	80	45	32	2	1	—
	100.0	56.3	40.0	2.5	1.3	—

※無回答を除外して集計

(新卒採用及び早期離職者の人数、平均人数及び早期離職者の離職率)

2020 年度に新卒採用をしている企業（67 社）では、新卒採用者は計 328 人（1 社平均 4.90 人）であり、うち早期離職者 98 人（1 社平均 1.61 人）であった。早期離職者の離職率は平均人数では 32.9%、合計人数では 29.9%であった。

(単位：上段：N＝社数、中段：平均人数、下段：合計人数)

全 体	2020年度_新卒 採用者 (N=67)	うち早期離職者 (N=61)	早期離職者/ 新卒採用者
平 均	4.90	1.61	32.9%
合 計	328	98	29.9%

2021 年度に新卒採用をしている企業（84 社）では、新卒採用者は計 324 人（1 社平均 3.86 人）であり、うち早期離職者 83 人（1 社平均 1.22 人）であった。早期離職者の離職率は平均人数では 31.6%、合計人数では 25.6%であった。

(単位：上段：N＝社数、中段：平均人数、下段：合計人数)

全 体	2021年度_新卒 採用者 (N=84)	うち早期離職者 (N=68)	早期離職者/ 新卒採用者
平 均	3.86	1.22	31.6%
合 計	324	83	25.6%

2022 年度に新卒採用をしている企業（84 社）では、新卒採用者は計 349 人（1 社平均 4.15 人）であり、うち早期離職者 88 人（1 社平均 1.16 人）であった。早期離職者の離職率は平均人数では 28.0%、合計人数では 25.2%であった。

(単位：上段：N＝社数、中段：平均人数、下段：合計人数)

全 体	2022年度_新卒 採用者 (N=84)	うち早期離職者 (N=76)	早期離職者/ 新卒採用者
平 均	4.15	1.16	28.0%
合 計	349	88	25.2%

2023 年度に新卒採用をしている企業（99 社）では、新卒採用者は計 376 人（1 社平均 3.80 人）であり、うち早期離職者 62 人（1 社平均 0.78 人）であった。早期離職者の離職率は平均人数では 20.5%、合計人数では 16.5%であった。

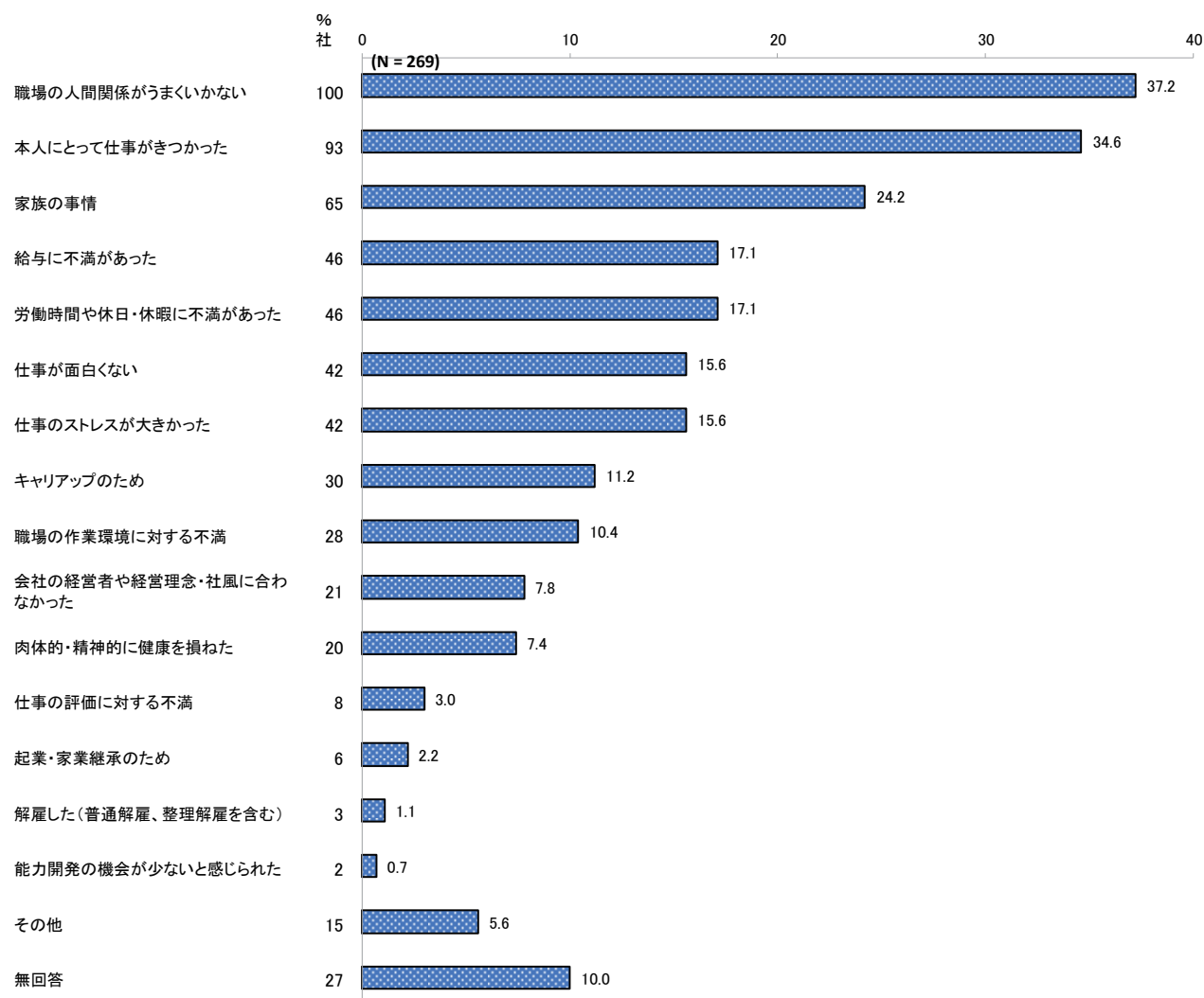
(単位：上段：N＝社数、中段：平均人数、下段：合計人数)

全 体	2023年度_新卒 採用者 (N=99)	うち早期離職者 (N=80)	早期離職者/ 新卒採用者
平 均	3.80	0.78	20.5%
合 計	376	62	16.5%

（２）早期離職する理由（複数選択）

全体（269 社）では、「職場の人間関係がうまくいかない」が 37.2%と最も高く、次いで「本人にとって仕事がつかった」が 34.6%、「家族の事情」が 24.2%となっている。

業種別でみると、「製造業」では「本人にとって仕事がつかった」が 45.2%と特に高く、正規雇用従業員数別でみると、「50 人以上 100 人未満」の企業では「本人にとって仕事がつかった」が 24.3%とやや低くなっている。

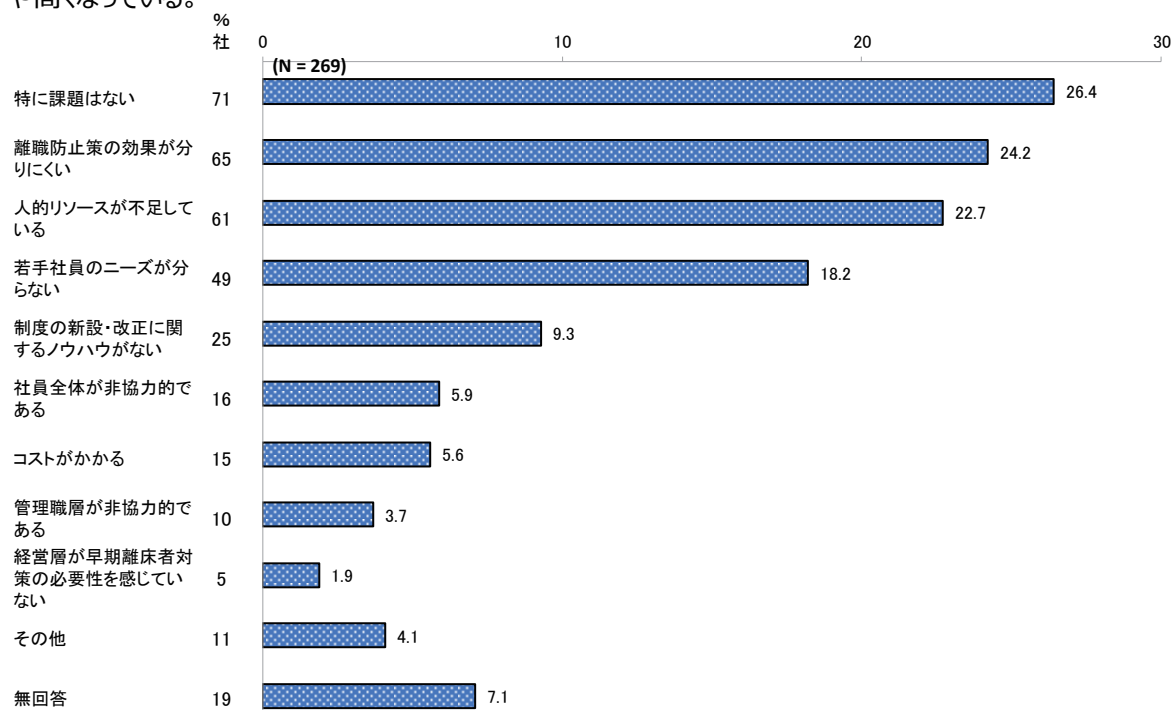


		全 体 (社)	職 場 の 人 間 関 係 が う ま く い か な い	本 人 に と つ て 仕 事 が き つ か つ た	家 族 の 事 情	給 与 に 不 満 が あ つ た	労 働 時 間 や 休 日 ・ 休 暇 に 不 満 が あ つ た	仕 事 が 面 白 く な い	仕 事 の ス ト レ ス が 大 き か つ た	キ ャ リ ア ッ プ の た め	職 場 の 作 業 環 境 に 対 す る 不 満	会 社 の 経 営 者 や 経 営 理 念 ・ 社 風 に 合 わ な か つ た	肉 体 的 ・ 精 神 的 に 健 康 を 損 ね た	仕 事 の 評 価 に 対 す る 不 満	起 業 ・ 家 業 継 承 の た め	解 雇 し た (普 通 解 雇 、 整 理 解 雇 を 含 む)	能 力 開 発 の 機 会 が 少 な い と 感 じ ら れ た	そ の 他	無 回 答
全 体(社)		269 100.0	100 37.2	93 34.6	65 24.2	46 17.1	46 17.1	42 15.6	42 15.6	30 11.2	28 10.4	21 7.8	20 7.4	8 3.0	6 2.2	3 1.1	2 0.7	15 5.6	27 10.0
業 種	農林漁業(個人経営を除く)	8 100.0	5 62.5	5 62.5	3 37.5	1 12.5	2 25.0	1 12.5	1 12.5	- -	2 25.0	- -	2 25.0	- -	- -	- -	- -	- -	1 12.5
	鉱業、採石業、砂利採取業	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	建設業	47 100.0	10 21.3	15 31.9	11 23.4	6 12.8	5 10.6	7 14.9	7 14.9	3 6.4	6 12.8	5 10.6	- -	2 4.3	1 2.1	- -	- -	3 6.4	10 21.3
	製造業	62 100.0	26 41.9	28 45.2	11 17.7	11 17.7	11 17.7	15 24.2	7 11.3	9 14.5	7 11.3	6 9.7	4 6.5	- -	1 1.6	1 1.6	1 1.6	2 3.2	2 3.2
	電気・ガス・熱供給業	2 100.0	- -	1 50.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	1 50.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	情報通信業	6 100.0	- -	- -	1 16.7	- -	- -	1 16.7	- -	3 50.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	3 50.0	1 16.7
	運輸業、郵便業	16 100.0	7 43.8	6 37.5	6 37.5	3 18.8	5 31.3	1 6.3	1 6.3	- -	1 6.3	- -	4 25.0	- -	- -	- -	- -	- -	2 12.5
	卸売業、小売業	51 100.0	15 29.4	15 29.4	12 23.5	12 23.5	13 25.5	9 19.6	10 15.7	6 11.8	8 15.7	2 3.9	3 5.9	3 3.9	2 2.0	1 2.0	- -	2 3.9	6 11.8
	金融業、保険業	8 100.0	6 75.0	1 12.5	2 25.0	1 12.5	- -	1 12.5	4 50.0	2 25.0	2 12.5	1 12.5	1 12.5	- -	1 12.5	- -	- -	- -	1 12.5
	不動産業、物品賃貸業	7 100.0	2 28.6	1 14.3	3 42.9	1 14.3	- -	- -	1 14.3	1 14.3	- -	- -	1 14.3	- -	- -	- -	- -	1 14.3	2 28.6
	学術研究、専門・技術サービス業	8 100.0	2 25.0	2 25.0	2 25.0	1 12.5	1 12.5	2 25.0	- -	- -	- -	1 12.5	- -	- -	- -	- -	- -	1 12.5	- -
	宿泊業、飲食サービス業	5 100.0	1 20.0	2 40.0	- -	- -	5 100.0	- -	- -	2 40.0	1 20.0	- -	- -	- -	- -	- -	1 20.0	- -	- -
	生活関連サービス業、娯楽業	4 100.0	2 50.0	1 25.0	- -	2 50.0	1 25.0	- -	1 25.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	1 25.0	- -	- -	- -
	教育、学習支援業	8 100.0	6 75.0	3 37.5	4 50.0	1 12.5	1 12.5	- -	2 25.0	2 25.0	- -	- -	1 12.5	- -	1 12.5	- -	- -	- -	- -
	医療、福祉	29 100.0	15 51.7	8 27.6	9 31.0	5 17.2	2 6.9	2 6.9	7 24.1	1 3.4	1 3.4	5 17.2	6 20.7	- -	- -	- -	- -	1 3.4	1 3.4
	複合サービス事業	8 100.0	3 37.5	5 62.5	1 12.5	2 25.0	- -	3 37.5	1 12.5	1 12.5	- -	1 12.5	- -	1 12.5	1 12.5	- -	- -	2 25.0	1 12.5
正 規 雇 用 従 業 員 数	30人未満	152 100.0	55 36.2	55 36.2	32 21.1	26 17.1	25 16.4	26 17.1	17 11.2	10 6.6	17 11.2	9 5.9	8 5.3	3 2.0	3 2.0	3 2.0	- -	11 7.2	19 12.5
	30人以上50人未満	50 100.0	17 34.0	16 32.0	16 32.0	5 10.0	9 18.0	7 14.0	12 24.0	6 12.0	6 12.0	6 12.0	2 4.0	1 2.0	- -	- -	1 2.0	1 2.0	3 6.0
	50人以上100人未満	37 100.0	15 40.5	9 24.3	7 18.9	5 13.5	5 13.5	1 2.7	7 18.9	6 16.2	2 5.4	5 13.5	3 8.1	3 8.1	1 2.7	- -	- -	1 2.7	5 13.5
	100人以上500人未満	27 100.0	12 44.4	11 40.7	9 33.3	9 33.3	6 22.2	8 29.6	5 18.5	6 22.2	3 11.1	1 3.7	7 25.9	1 3.7	2 7.4	- -	1 3.7	2 7.4	- -
	500人以上1,000人未満	2 100.0	- -	1 50.0	1 50.0	- -	- -	- -	- -	1 50.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	1,000人以上	1 100.0	1 100.0	1 100.0	- -	1 100.0	1 100.0	- -	1 100.0	1 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -

(3) 早期離職の防止への取組についての課題（複数選択）

全体（269 社）では、「特に課題はない」が 26.4%と最も高く、次いで「離職防止策の効果が分りにくい」が 24.2%、「人的リソースが不足している」が 22.7%となっている。

正規雇用従業員数別でみると、「50 人以上 100 人未満」では「離職防止策の効果が分りにくい」が 37.8%とやや高くなっている。

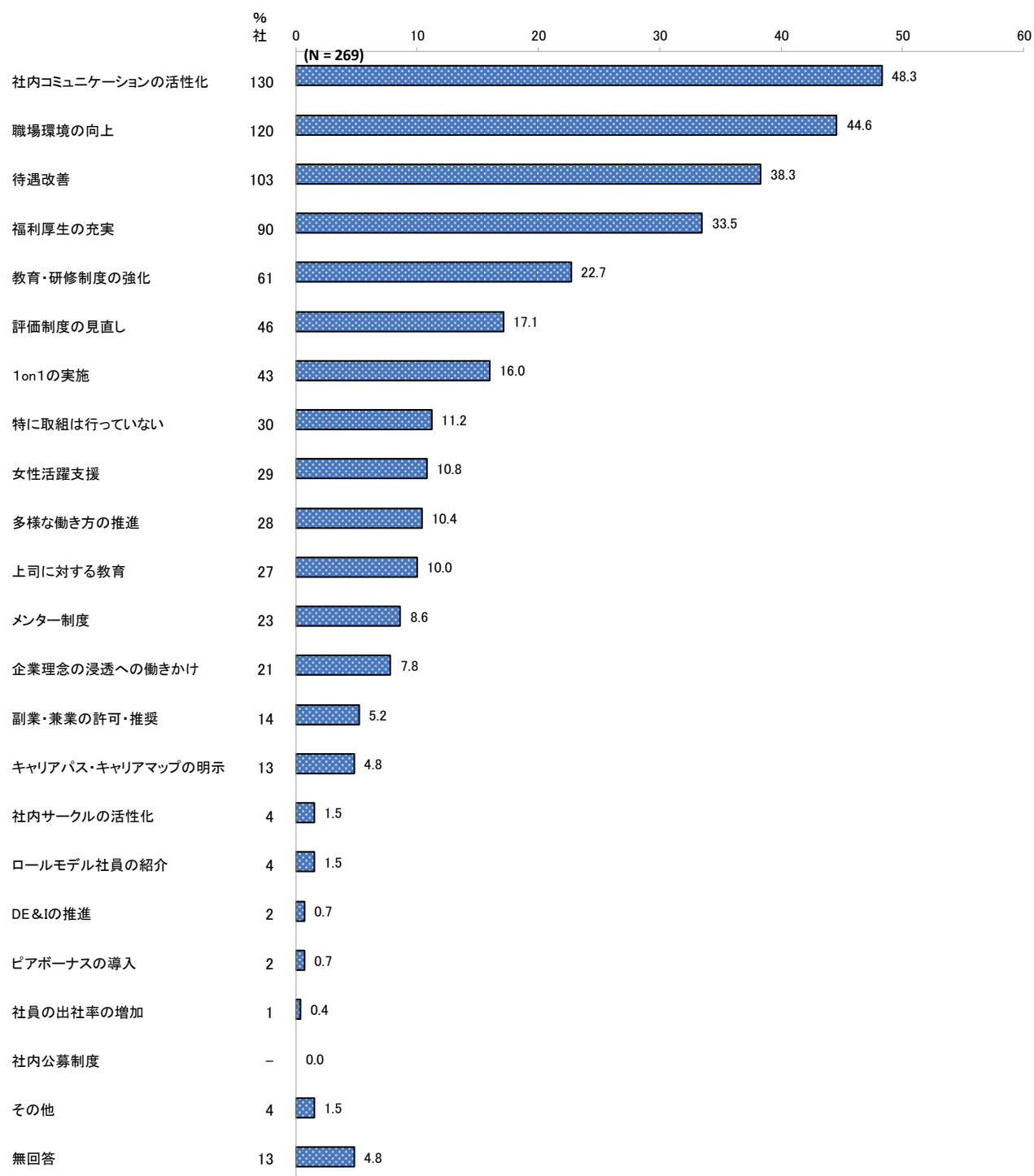


	全社 (社)	特に課題は ない	離職防止策 の効果が分 りにくい	人的リソース が不足して いる	若手社員の ニーズが分 らない	制度の新設・改正に 関するノウ ハウがない	社員全体が 非協力的で ある	コストが かかる	管理職層が 非協力的で ある	経営層が早 期離職者対 策の必要性 を感じてい ない	その他	無回答
全 体(社)	269 100.0	71 26.4	65 24.2	61 22.7	49 18.2	25 9.3	16 5.9	15 5.6	10 3.7	5 1.9	11 4.1	19 7.1
業 種	農林漁業(個人経営を除く)	8 100.0	1 12.5	2 25.0	2 25.0	2 25.0	2 25.0	1 12.5	1 12.5	1 12.5	1 12.5	1 12.5
	鉱業、採石業、砂利採取業	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0
	建設業	47 100.0	16 34.0	9 19.1	5 10.6	11 23.4	5 10.6	2 4.3	1 2.1	2 4.3	1 2.1	7 14.9
	製造業	62 100.0	18 29.0	13 21.0	12 19.4	14 22.6	4 6.5	12 19.4	4 6.5	5 8.1	2 3.2	1 1.6
	電気・ガス・熱供給業	2 100.0	2 100.0	2 100.0	2 100.0	2 100.0	2 100.0	2 100.0	2 100.0	2 100.0	2 100.0	2 100.0
	情報通信業	6 100.0	2 33.3	2 33.3	2 100.0	2 100.0	2 100.0	2 100.0	2 100.0	2 100.0	2 33.3	2 100.0
	運輸業、郵便業	16 100.0	4 25.0	6 37.5	4 25.0	3 18.8	1 6.3	2 12.5	2 12.5	2 12.5	2 12.5	1 6.3
	卸売業、小売業	51 100.0	15 29.4	11 21.6	12 23.5	8 15.7	4 7.8	1 2.0	3 5.9	1 2.0	1 2.0	4 7.8
	金融業、保険業	8 100.0	2 25.0	1 12.5	4 50.0	1 12.5	1 12.5	1 12.5	1 12.5	1 12.5	1 12.5	1 12.5
	不動産業、物品賃貸業	7 100.0	2 28.6	2 28.6	2 28.6	1 14.3	2 28.6	2 28.6	2 28.6	2 28.6	2 28.6	1 14.3
	学術研究、専門・技術サービス業	8 100.0	4 50.0	1 12.5	1 12.5	1 12.5	1 12.5	1 12.5	1 12.5	1 12.5	1 12.5	1 12.5
	宿泊業、飲食サービス業	5 100.0	1 20.0	1 60.0	3 60.0	2 40.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0
	生活関連サービス業、娯楽業	4 100.0	1 50.0	2 50.0	2 50.0	2 50.0	2 50.0	2 50.0	2 50.0	2 50.0	2 50.0	2 50.0
	教育、学習支援業	8 100.0	1 12.5	4 50.0	4 50.0	1 12.5	1 12.5	1 12.5	1 12.5	1 12.5	1 12.5	1 12.5
	医療、福祉	29 100.0	6 20.7	9 31.0	10 34.5	4 13.8	3 10.3	1 3.4	6 6.9	1 3.4	2 6.9	2 6.9
	複合サービス事業	8 100.0	1 12.5	2 25.0	1 12.5	2 25.0	1 12.5	1 12.5	1 12.5	1 12.5	1 12.5	2 25.0
正 規 雇 用 従 業 員 数	30人未満	152 100.0	45 29.6	25 16.4	27 17.8	27 17.8	13 8.6	12 7.9	11 7.2	5 3.3	3 2.0	13 8.6
	30人以上50人未満	50 100.0	15 30.0	10 20.0	15 30.0	9 18.0	7 14.0	2 4.0	2 4.0	2 4.0	1 2.0	1 2.0
	50人以上100人未満	37 100.0	5 13.5	14 37.8	8 21.6	10 27.0	4 10.8	2 5.4	1 2.7	3 8.1	1 2.7	4 10.8
	100人以上500人未満	27 100.0	4 14.8	15 55.6	10 37.0	3 11.1	1 3.7	3 11.1	3 11.1	1 3.7	1 3.7	1 3.7
	500人以上1,000人未満	2 100.0	2 100.0	2 100.0	2 100.0	2 100.0	2 100.0	2 100.0	2 100.0	2 100.0	2 100.0	2 100.0
	1,000人以上	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0

（４）早期離職の防止策として意識して行っている取組（複数選択）

全体（269 社）では、「社内コミュニケーションの活性化」が 48.3%と最も高く、次いで「職場環境の向上」が 44.6%、「待遇改善」が 38.3%となっている。

業種別でみると、「製造業」では「職場環境の向上」が 58.1%と特に高くなっている。正規雇用従業員数別でみると、「50 人以上 100 人未満」では「社内コミュニケーションの活性化」が 56.8%と高くなっている。



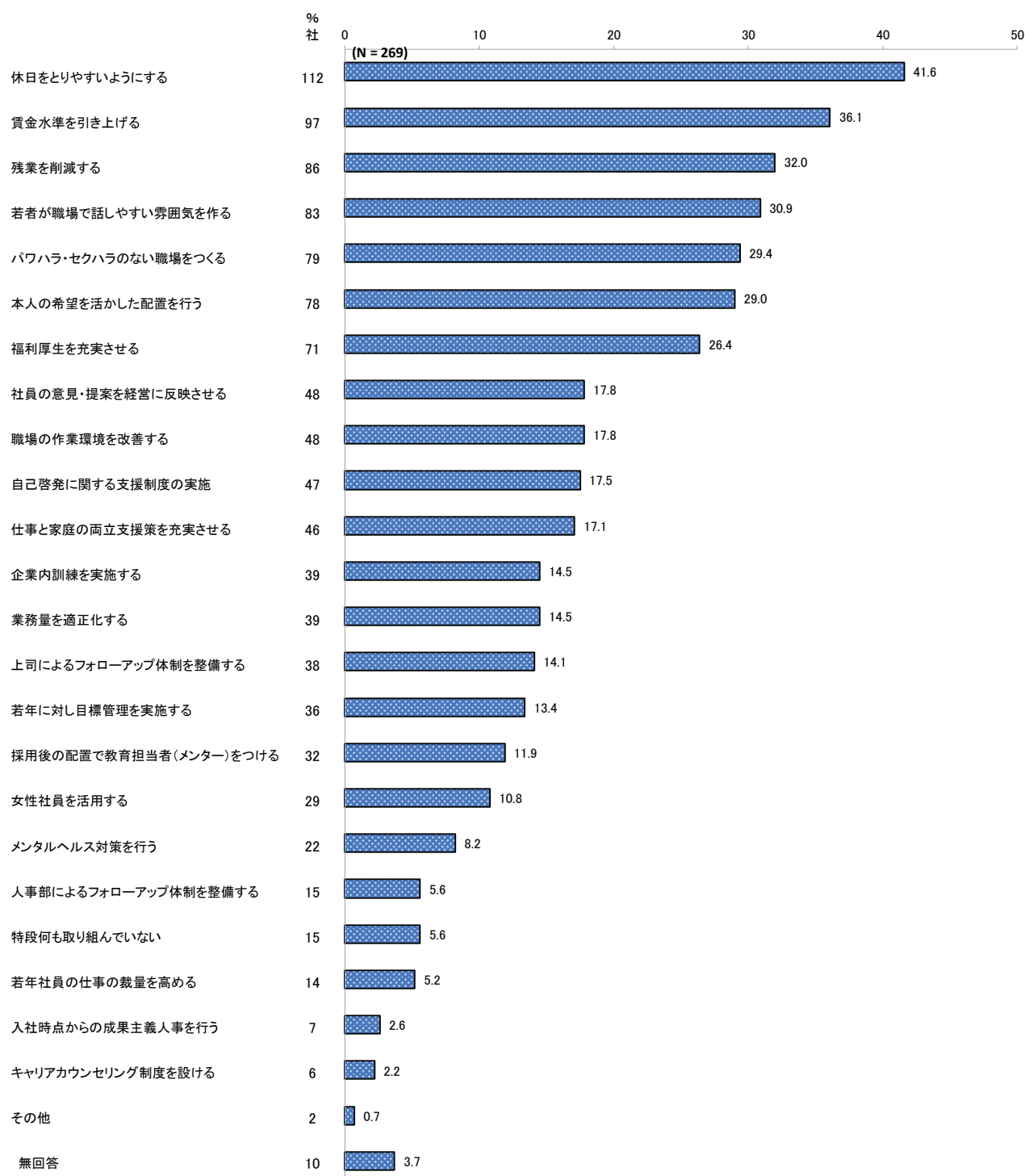
	全 体 (社)	社内 コミュニケーションの 活性化	職場 環境の 向上	待遇 改善	福利 厚生 の充 実	教育・研 修制度 の強化	評価 制度の 見直し	1 on 1 の実施	特に取 組は行 っていない	女性活 躍支援	多様な 働き方 の推進	上司に 対する 教育	メンター 制度	企業理 念の浸 透への 働きかけ	副業・兼 業の許可・推 奨	キャリア パス・カ リアマ ップの 明示	社内サ ークル の活性 化	ロー ルモ デル 社員 の紹介	その他	DE & I の推進	ピアボ ーナス の導入	社員 の出 社率 の増 加	社内 公募 制度	無 回 答
全 体(社)	269 100.0	130 48.3	120 44.6	103 38.3	90 33.5	61 22.7	46 17.1	43 16.0	30 11.2	29 10.8	28 10.4	27 10.0	23 8.6	21 7.8	14 5.2	13 4.8	4 1.5	4 1.5	4 1.5	2 0.7	2 0.7	1 0.4	-	13 4.8
業 種																								
農林漁業(個人経営を除く)	8 100.0	3 37.5	4 50.0	2 25.0	1 12.5	3 37.5	2 25.0	2 12.5	2 25.0	-	-	3 37.5	-	1 12.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業	47 100.0	24 51.1	17 36.2	15 31.9	18 38.3	13 27.7	9 19.1	6 12.8	4 8.5	6 12.8	4 8.5	2 4.3	4 8.5	3 6.4	2 4.3	4 8.5	1 2.1	1 2.1	-	-	1 2.1	-	-	4 8.5
製造業	62 100.0	26 41.9	36 58.1	22 35.5	29 46.8	9 14.5	17 27.4	13 21.0	7 11.3	8 12.9	8 12.9	8 12.9	8 12.9	4 6.5	3 4.8	2 3.2	2 3.2	1 1.6	1 1.6	-	-	-	-	1 1.6
電気・ガス・熱供給業	2 100.0	1 50.0	1 50.0	-	1 50.0	-	-	1 50.0	-	1 50.0	-	-	-	-	-	1 50.0	-	-	-	-	-	-	-	-
情報通信業	6 100.0	2 33.3	2 33.3	1 16.7	1 16.7	1 16.7	-	2 33.3	1 16.7	1 16.7	-	1 16.7	1 16.7	1 16.7	-	-	-	-	2 33.3	-	-	-	-	-
運輸業、郵便業	16 100.0	7 43.8	10 62.5	7 43.8	5 31.3	4 25.0	-	3 18.8	2 12.5	1 6.3	1 6.3	1 6.3	-	-	1 6.3	-	-	-	-	-	-	-	-	6.3
卸売業、小売業	51 100.0	27 52.9	22 43.1	23 45.1	14 27.5	12 23.5	8 15.7	7 13.7	8 15.7	6 11.8	4 7.8	3 5.9	4 7.8	2 3.9	-	-	1 2.0	1 2.0	-	-	-	-	-	3 5.9
金融業、保険業	8 100.0	6 75.0	5 62.5	3 37.5	-	1 12.5	-	1 12.5	1 12.5	1 12.5	-	2 25.0	-	-	1 12.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
不動産業、物品賃貸業	7 100.0	4 57.1	1 14.3	2 28.6	1 14.3	2 28.6	1 14.3	-	2 28.6	1 14.3	-	1 14.3	1 14.3	1 14.3	1 14.3	-	-	-	-	-	-	-	-	14.3
学術研究、専門・技術サービス業	8 100.0	4 50.0	2 25.0	4 50.0	2 25.0	3 37.5	2 25.0	2 25.0	-	1 12.5	-	1 12.5	1 12.5	3 37.5	1 12.5	1 12.5	-	-	-	-	-	1 12.5	-	-
宿泊業、飲食サービス業	5 100.0	2 40.0	3 60.0	2 40.0	2 40.0	2 40.0	1 20.0	2 40.0	-	-	1 20.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	2 40.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
生活関連サービス業、娯楽業	4 100.0	2 50.0	2 50.0	1 25.0	2 50.0	2 50.0	-	-	-	-	2 25.0	2 25.0	-	-	-	-	2 25.0	-	-	-	-	-	-	-
教育、学習支援業	8 100.0	3 37.5	1 12.5	5 62.5	1 12.5	1 12.5	-	1 12.5	1 12.5	-	1 12.5	-	2 25.0	-	1 12.5	-	-	-	-	1 12.5	1 12.5	-	-	-
医療、福祉	29 100.0	17 58.6	10 34.5	12 41.4	8 27.6	3 27.6	4 10.3	2 13.8	3 10.3	6 20.7	2 6.9	4 13.8	3 10.3	2 6.9	4 13.8	4 13.8	-	1 3.4	-	-	-	-	-	2 6.9
複合サービス事業	8 100.0	2 25.0	4 50.0	4 50.0	5 62.5	1 12.5	2 25.0	-	-	1 12.5	-	1 12.5	1 12.5	1 12.5	-	1 12.5	-	-	1 12.5	-	-	-	-	1 12.5
正 規 雇 用 従 業 員 数																								
30人未満	152 100.0	67 44.1	66 43.4	60 39.5	55 36.2	30 19.7	22 14.5	21 13.8	21 13.8	12 7.9	11 7.2	6 3.9	7 4.6	9 5.9	7 4.6	7 4.6	-	1 0.7	2 1.3	-	2 1.3	1 0.7	-	8 5.3
30人以上50人未満	50 100.0	23 46.0	24 48.0	14 28.0	11 22.0	13 26.0	10 20.0	8 16.0	5 10.0	4 8.0	7 14.0	7 14.0	7 14.0	4 8.0	3 6.0	-	-	1 2.0	1 2.0	-	-	-	-	2 4.0
50人以上100人未満	37 100.0	21 56.8	15 40.5	15 40.5	13 35.1	7 18.9	6 16.2	6 16.2	1 2.7	6 16.2	7 18.9	7 18.9	4 10.8	3 8.1	3 8.1	3 8.1	3 8.1	1 2.7	-	-	-	-	-	3 8.1
100人以上500人未満	27 100.0	18 66.7	15 55.6	14 51.9	11 40.7	11 40.7	8 29.6	8 29.6	2 7.4	7 25.9	3 11.1	7 25.9	4 14.8	5 18.5	1 3.7	3 11.1	3 3.7	1 3.7	1 3.7	-	-	-	-	-
500人以上1,000人未満	2 100.0	1 50.0	-	-	-	-	-	-	1 50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1,000人以上	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 100.0	-	-	-	-	-	-	1 100.0	-	-	-	-

（５）若者の定着のための取組（複数選択）

全体（269 社）では、「休日を取りやすいようにする」が 41.6%と最も高く、次いで「賃金水準を引き上げる」が 36.1%、「残業を削減する」が 32.0%となっている。

業種別でみると、「建設業」では「休日を取りやすいようにする」が 51.1%と高く、「賃金水準を引き上げる」が 25.5%とやや低くなっている。「卸売業、小売業」では「賃金水準を引き上げる」が 49.0%と高くなっている。「製造業」では「休日を取りやすいようにする」が 30.6%とやや低くなっている。

正規雇用従業員数別でみると、「30 人以上 50 人未満」では「休日を取りやすいようにする」が 54.0%と特に高くなっている。



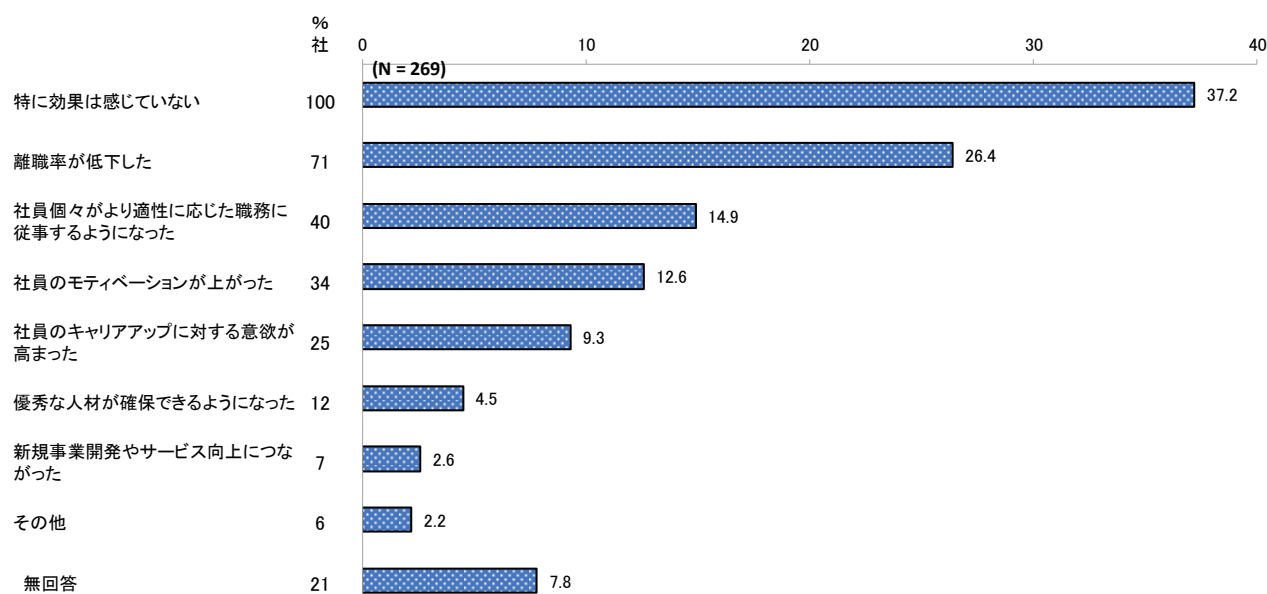
		全 体 （社）	休日 をとり やすい ように する	賃 金 水 準 を 引 き 上 げ る	残 業 を 削 減 す る	若 者 が 職 場 で 話 し や す い 雰 囲 気 を 作 る	パ ワ ハ ラ ・ セ ク ハ ラ の な い 職 場 を つ く る	本 人 の 希 望 を 活 か し た 配 置 を 行 う	福 利 厚 生 を 充 実 さ せ る	社 員 の 意 見 ・ 提 案 を 経 営 に 反 映 さ せ る	職 場 の 作 業 環 境 を 改 善 す る	自 己 啓 発 に 関 す る 支 援 制 度 の 実 施	仕 事 と 家 庭 の 両 立 支 援 策 を 充 実 さ せ る	企 業 内 訓 練 を 実 施 す る	業 務 量 を 適 正 化 す る	上 司 に よ る フ ォ ロ ー ア ッ プ 体 制 を 整 備 す る	若 年 に 対 し 目 標 管 理 を 実 施 す る	採 用 後 の 配 置 で 教 育 担 当 者 （ メン ター ） を つ け る	女 性 社 員 を 活 用 す る	メン タル ヘル ス 対 策 を 行 う	人 事 部 に よ る フ ォ ロ ー ア ッ プ 体 制 を 整 備 す る	特 段 何 も 取 り 組 ん で い な い	若 年 社 員 の 仕 事 の 裁 量 を 高 め る	入 社 時 点 か ら の 成 果 主 義 人 事 を 行 う	そ の 他	無 回 答			
全 体(社)		269 100.0	112 41.6	97 36.1	86 32.0	83 30.9	79 29.4	78 29.0	71 26.4	48 17.8	48 17.8	47 17.5	46 17.1	39 14.5	39 14.5	38 14.1	36 13.4	32 11.9	29 10.8	22 8.2	15 5.6	15 5.6	14 5.2	7 2.6	6 2.2	2 0.7	10 3.7		
業 種	農林漁業(個人経営を除く)	8 100.0	3 37.5	2 25.0	5 62.5	2 25.0	3 37.5	3 37.5	2 25.0	1 12.5	3 37.5	- -	1 12.5	2 25.0	4 50.0	- -	2 12.5	1 12.5	- -	- -	- -	- -	1 12.5	- -	1 12.5	- -	- -	- -	
	鉱業、採石業、砂利採取業	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	
	建設業	47 100.0	24 51.1	12 25.5	13 27.7	14 29.8	11 23.4	12 25.5	15 31.9	9 19.1	9 21.1	5 10.6	8 17.0	6 12.8	6 12.8	2 4.3	4 8.5	2 4.3	7 14.9	4 8.5	1 2.1	2 4.3	2 4.3	1 2.1	- -	- -	- -	3 6.4	
	製造業	62 100.0	19 30.6	19 30.6	12 19.4	16 25.8	19 30.6	15 24.2	16 25.8	9 14.5	9 22.6	14 32.3	14 22.6	14 22.6	5 8.1	11 17.7	14 22.6	5 8.1	7 11.3	6 9.7	5 8.1	6 9.7	6 9.7	- -	3 4.8	1 1.6	1 1.6		
	電気・ガス・熱供給業	2 100.0	2 100.0	- -	2 100.0	2 100.0	1 50.0	2 100.0	1 50.0	1 50.0	1 50.0	1 50.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	1 50.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	
	情報通信業	6 100.0	2 33.3	3 50.0	- -	3 50.0	1 16.7	1 16.7	3 50.0	2 33.3	2 16.7	1 16.7	1 16.7	2 33.3	- -	1 16.7	3 50.0	1 16.7	- -	1 16.7	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	
	運輸業、郵便業	16 100.0	4 25.0	2 12.5	4 25.0	7 43.8	4 25.0	6 37.5	3 18.8	2 12.5	4 25.0	- -	2 12.5	3 18.8	4 25.0	3 18.8	3 6.3	9 14.9	4 8.5	4 8.5	2 6.3	5 12.5	3 6.3	1 12.5	2 12.5	- -	- -	3 14.3	
	卸売業、小売業	51 100.0	22 43.1	25 49.0	21 41.2	15 29.4	9 17.6	15 29.4	11 21.6	7 13.7	8 15.7	7 13.7	4 7.8	5 9.8	8 15.7	3 5.9	9 17.6	4 7.8	4 7.8	2 3.9	5 9.8	3 5.9	1 2.0	2 3.9	- -	- -	- -	3 5.9	
	金融業、保険業	8 100.0	5 62.5	1 12.5	3 37.5	- -	3 37.5	1 12.5	1 12.5	1 12.5	1 12.5	2 37.5	2 25.0	2 12.5	2 25.0	- -	1 12.5	2 25.0	- -	1 12.5	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	
	不動産業、物品賃貸業	7 100.0	1 14.3	1 14.3	- -	4 57.1	2 28.6	1 14.3	1 14.3	1 14.3	1 14.3	- -	2 28.6	1 14.3	- -	1 14.3	2 28.6	2 14.3	- -	1 14.3	2 28.6	- -	1 14.3	- -	- -	- -	- -	- -	14.3
	学術研究、専門・技術サービス業	8 100.0	4 50.0	4 50.0	2 25.0	4 50.0	4 50.0	3 37.5	2 25.0	2 25.0	2 25.0	2 25.0	1 12.5	- -	1 12.5	1 12.5	1 12.5	1 12.5	1 12.5	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	宿泊業、飲食サービス業	5 100.0	1 20.0	3 60.0	1 20.0	2 40.0	1 20.0	4 80.0	1 20.0	1 20.0	2 40.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	1 20.0	- -	1 20.0	1 20.0	- -	- -	- -	- -	1 20.0	- -	- -	- -
	生活関連サービス業、娯楽業	4 100.0	2 50.0	- -	1 25.0	1 25.0	1 50.0	2 50.0	1 25.0	- -	1 25.0	2 50.0	- -	1 25.0	- -	1 25.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	教育、学習支援業	8 100.0	3 37.5	4 50.0	4 50.0	1 12.5	2 25.0	4 50.0	2 25.0	- -	- -	- -	1 12.5	- -	- -	1 12.5	- -	2 25.0	1 12.5	- -	- -	- -	- -	- -	- -	1 12.5	- -	- -	- -
	医療、福祉	29 100.0	16 55.2	16 55.2	15 51.7	11 37.9	15 51.7	9 31.0	10 34.5	10 34.5	8 27.6	7 24.1	11 37.9	5 17.2	8 27.6	2 6.9	7 24.1	6 20.7	5 17.2	6 20.7	5 17.2	2 6.9	- -	1 3.4	- -	- -	- -	1 3.4	3.4
	複合サービス事業	8 100.0	4 50.0	5 62.5	3 37.5	1 12.5	2 25.0	1 12.5	1 12.5	3 37.5	- -	1 12.5	- -	1 12.5	1 12.5	1 12.5	1 12.5	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
正 規 雇 用 従 業 員 数	30人未満	152 100.0	60 39.5	49 32.2	45 29.6	47 30.9	36 23.7	37 24.3	33 21.7	26 17.1	19 12.5	23 15.1	21 13.8	22 14.5	21 13.8	14 9.2	20 13.2	14 9.2	18 11.8	9 5.9	1 0.7	14 9.2	7 4.6	4 2.6	2 1.3	8 5.3	2 1.3	8 5.3	
	30人以上50人未満	50 100.0	27 54.0	22 44.0	19 38.0	34.0 42.0	21 42.0	13 26.0	15 30.0	9 18.0	13 26.0	10 20.0	13 26.0	3 6.0	6 12.0	5 10.0	7 14.0	4 8.0	2 4.0	6 12.0	1 2.0	6 12.0	1 2.0	- -	- -	- -	- -	- -	
	50人以上100人未満	37 100.0	16 43.2	10 27.0	10 27.0	11 29.7	9 24.3	13 35.1	11 29.7	7 18.9	7 18.9	3 8.1	5 13.5	6 16.2	4 10.8	5 13.5	4 10.8	5 13.5	2 5.4	2 5.4	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	2 5.4	
	100人以上500人未満	27 100.0	8 29.6	14 51.9	10 37.0	7 25.9	13 48.1	11 48.1	6 40.7	9 22.2	10 33.3	7 37.0	7 25.9	8 25.9	6 29.6	5 22.2	6 18.5	5 18.5	5 33.3	5 22.2	- -	- -	3.7 7.4	2 14.8	4 14.8	- -	- -	- -	
	500人以上1,000人未満	2 100.0	- -	1 50.0	1 50.0	1 50.0	- -	2 100.0	1 50.0	- -	- -	- -	1 50.0	- -	1 50.0	- -	1 50.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	1,000人以上	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	1 100.0	1 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -

（６）若者の定着のために行った取組の効果（複数選択）

全体（269 社）では、「特に効果は感じていない」が 37.2%と最も高く、次いで「離職率が低下した」が 26.4%、「社員個々がより適性に応じた職務に従事するようになった」が 14.9%となっている。

業種別でみると、「製造業」では「離職率が低下した」が 40.3%と高くなっている。

正規雇用従業員数でみると、「30 人以上 50 人未満」では「離職率が低下した」が 40.0%と高くなっており、「50 人以上 100 人未満」では「特に効果は感じていない」が 48.6%と高くなっている。

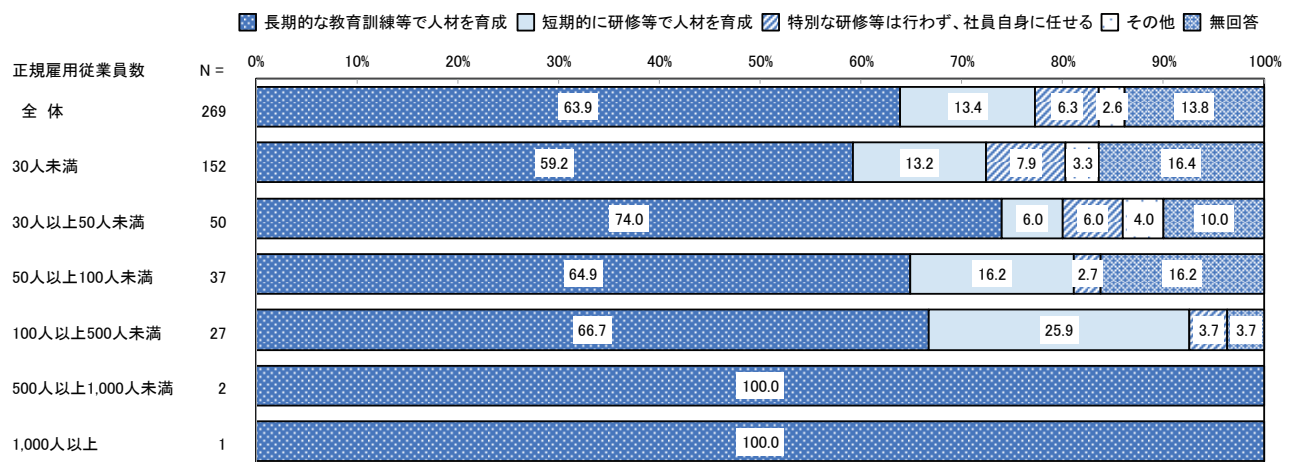
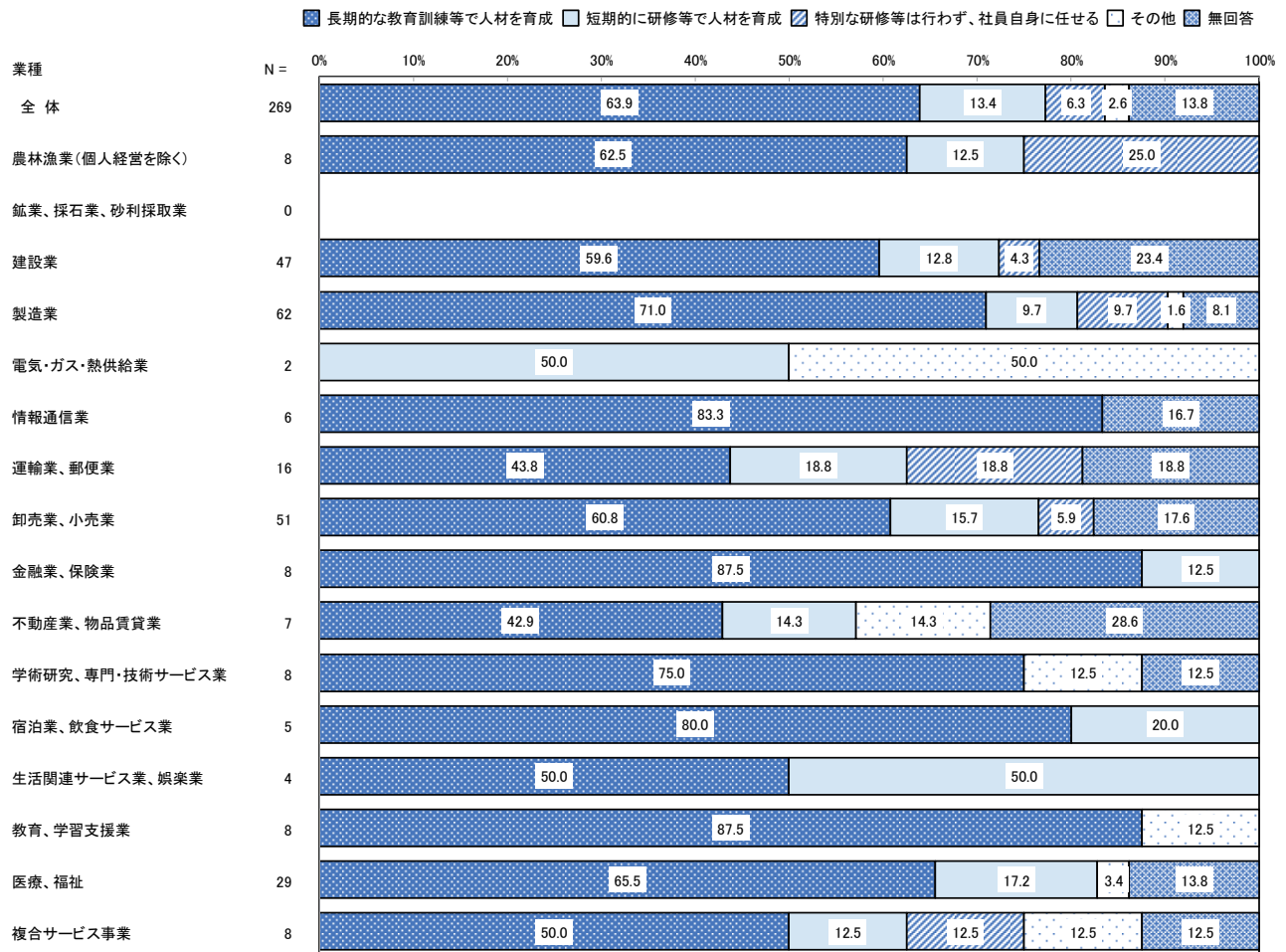


	全 体 (社)	特に効果は感 じていない	離職率が低下 した	社員個々がより 適性に応じた 職務に従事す るようになった	社員のモチ ベーションが上 がった	社員のキャリ アアップに対す る意欲が高 まった	優秀な人材が 確保できるよう になった	新規事業開発 やサービス向 上につ ながった	その他	無回答
全 体(社)	269	100	71	40	34	25	12	7	6	21
	100.0	37.2	26.4	14.9	12.6	9.3	4.5	2.6	2.2	7.8
業 種	農林漁業(個人経営を除く)	8	2	—	4	1	—	—	—	1
	100.0	25.0	—	50.0	12.5	12.5	—	—	—	12.5
	鉱業、採石業、砂利採取業	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	建設業	47	17	8	6	9	7	2	1	7
	100.0	36.2	17.0	12.8	19.1	14.9	4.3	—	2.1	14.9
	製造業	62	19	25	7	2	5	4	1	3
	100.0	30.6	40.3	11.3	3.2	8.1	6.5	1.6	4.8	4.8
	電気・ガス・熱供給業	2	—	2	1	—	—	—	—	—
	100.0	—	100.0	50.0	—	—	—	—	—	—
	情報通信業	6	3	1	—	1	—	—	1	—
	100.0	50.0	16.7	—	16.7	—	—	—	16.7	—
	運輸業、郵便業	16	6	3	2	3	2	—	1	1
	100.0	37.5	18.8	12.5	18.8	12.5	—	6.3	—	6.3
	卸売業、小売業	51	20	9	9	8	5	2	2	5
	100.0	39.2	17.6	17.6	15.7	9.8	3.9	3.9	—	9.8
	金融業、保険業	8	3	2	1	1	1	—	—	—
	100.0	37.5	25.0	12.5	12.5	12.5	—	—	—	—
	不動産業、物品賃貸業	7	1	1	1	2	1	—	1	1
	100.0	14.3	14.3	14.3	28.6	14.3	—	14.3	14.3	14.3
	学術研究、専門・技術サービス業	8	3	3	2	1	—	—	1	—
	100.0	37.5	37.5	25.0	12.5	—	—	12.5	—	—
正 規 雇 用 従 業 員 数	宿泊業、飲食サービス業	5	3	1	—	1	—	—	—	—
	100.0	60.0	20.0	—	20.0	—	—	—	—	—
	生活関連サービス業、娯楽業	4	2	2	—	—	—	—	—	—
	100.0	50.0	50.0	—	—	—	—	—	—	—
	教育、学習支援業	8	4	3	1	—	—	—	—	—
	100.0	50.0	37.5	12.5	—	—	—	—	—	—
	医療、福祉	29	13	10	5	4	3	3	1	2
	100.0	44.8	34.5	17.2	13.8	10.3	10.3	3.4	—	6.9
	複合サービス事業	8	4	1	1	1	—	—	—	1
	100.0	50.0	12.5	12.5	12.5	—	—	—	—	12.5
	30人未満	152	53	33	18	23	18	6	4	16
	100.0	34.9	21.7	11.8	15.1	11.8	3.9	2.6	3.3	10.5
	30人以上50人未満	50	14	20	13	5	4	3	3	1
	100.0	28.0	40.0	26.0	10.0	8.0	6.0	6.0	—	2.0
	50人以上100人未満	37	18	8	4	5	2	1	—	4
	100.0	48.6	21.6	10.8	13.5	5.4	2.7	—	—	10.8
	100人以上500人未満	27	13	10	5	1	1	2	—	—
	100.0	48.1	37.0	18.5	3.7	3.7	7.4	—	—	—
	500人以上1,000人未満	2	1	—	—	—	—	—	1	—
	100.0	50.0	—	—	—	—	—	—	50.0	—
	1,000人以上	1	1	—	—	—	—	—	—	—
	100.0	100.0	—	—	—	—	—	—	—	—

（７）人材育成の方針

全体（269 社）では、「長期的な教育訓練等で人材を育成」が 63.9%と最も高く、次いで「短期的に研修等で人材を育成」が 13.4%、「特別な研修等は行わず、社員自身に任せる」が 6.3%となっている。

業種別でみると、「製造業」では「長期的な教育訓練等で人材を育成」が 71.0%と高く、正規雇用従業員数別でみると、「30 人以上 50 人未満」では「長期的な教育訓練等で人材を育成」が 74.0%と特に高くなっている。



		全 体 (社)	長期的な教育訓練 等で人材を育成	短期的に研修等で 人材を育成	特別な研修等は行 わず、社員自身に 任せる	その他	無回答
全 体(社)		269	172	36	17	7	37
		100.0	63.9	13.4	6.3	2.6	13.8
業 種	農林漁業(個人経営を除く)	8	5	1	2	-	-
		100.0	62.5	12.5	25.0	-	-
	鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-
	建設業	47	28	6	2	-	11
		100.0	59.6	12.8	4.3	-	23.4
	製造業	62	44	6	6	1	5
		100.0	71.0	9.7	9.7	1.6	8.1
	電気・ガス・熱供給業	2	-	1	-	1	-
		100.0	-	50.0	-	50.0	-
	情報通信業	6	5	-	-	-	1
		100.0	83.3	-	-	-	16.7
	運輸業、郵便業	16	7	3	3	-	3
		100.0	43.8	18.8	18.8	-	18.8
	卸売業、小売業	51	31	8	3	-	9
		100.0	60.8	15.7	5.9	-	17.6
	金融業、保険業	8	7	1	-	-	-
		100.0	87.5	12.5	-	-	-
	不動産業、物品賃貸業	7	3	1	-	1	2
		100.0	42.9	14.3	-	14.3	28.6
	学術研究、専門・技術サービス業	8	6	-	-	1	1
		100.0	75.0	-	-	12.5	12.5
	宿泊業、飲食サービス業	5	4	1	-	-	-
		100.0	80.0	20.0	-	-	-
	生活関連サービス業、娯楽業	4	2	2	-	-	-
		100.0	50.0	50.0	-	-	-
	教育、学習支援業	8	7	-	-	1	-
		100.0	87.5	-	-	12.5	-
	医療、福祉	29	19	5	-	1	4
		100.0	65.5	17.2	-	3.4	13.8
	複合サービス事業	8	4	1	1	1	1
		100.0	50.0	12.5	12.5	12.5	12.5
正 規 雇 用 従 業 員 数	30人未満	152	90	20	12	5	25
		100.0	59.2	13.2	7.9	3.3	16.4
	30人以上50人未満	50	37	3	3	2	5
		100.0	74.0	6.0	6.0	4.0	10.0
	50人以上100人未満	37	24	6	1	-	6
		100.0	64.9	16.2	2.7	-	16.2
	100人以上500人未満	27	18	7	1	-	1
		100.0	66.7	25.9	3.7	-	3.7
	500人以上1,000人未満	2	2	-	-	-	-
		100.0	100.0	-	-	-	-
	1,000人以上	1	1	-	-	-	-
		100.0	100.0	-	-	-	-

Ⅲ アンケート調査結果のまとめ

1. 企業属性

県内企業の業種別の内訳をみると、「製造業」が 2 割強と最も多くを占めているが、次いで「卸売業、小売業」及び「建設業」が 2 割弱、「医療、福祉」が 1 割強を占めるなど、労働集約型産業が大半を占めている。

正規雇用従業員数種でみると、50 人未満の企業が 75.1%を占めており、小規模企業が大半である。

2. 外国人材の雇用について

(1) 外国人材の雇用状況

「雇用したことがない」企業が 6 割超（177 社）を占めており、大半の企業が外国人材の雇用はしていない。しかしながら、「製造業」では「雇用したことがない」が 4 割弱、「特定技能の在留資格を持つ外国人を雇用している」が 4 割強となっており、他の業種に比べ外国人材を雇用している傾向がみられた。

一方、外国人材を雇用している企業（84 社）では、「特定技能の在留資格を持つ外国人を雇用している」企業が 16.0%（43 社のうち「製造業」が 26 社）、「技能実習の在留資格を持つ外国人を雇用している」企業が 11.9%（32 社）、「その他の在留資格の外国人を雇用している」企業が 10.0%（27 社）、「高度外国人材を雇用している」企業が 5.9%（16 社）となっている。

また、「雇用したことがない」企業（177 社）に外国人材（すべての在留資格）の採用意向を尋ねたところ、「考えていない」企業が 8 割超を占め、「現在、外国人材の採用を考えている」及び「将来、外国人材を採用したい」企業は 13.5%（24 社）にとどまった。

(2) 外国人留学生採用の状況

「外国人留学生」の採用についても、「考えていない」企業が約 8 割を占めた。

外国人留学生採用時の課題としては、「社内の受け入れ体制が未整備」が 3 割強となっており、特に「30 人以上 50 人未満」の企業では 4 割超となっており、社内体制の問題が浮き彫りとなった。次いで「優秀な人材の能力判定が難しい」が 2 割超、「求める日本語コミュニケーション能力を有する人材が少ない」が 2 割弱となっている。

外国人留学生について採用している、または何らかの形で採用意向のある企業に対し（39 社）、外国人留学生を採用する目的について尋ねたところ、「人手不足を解消するため」とする回答が 6 割弱、「優秀な人材を確保するため」が 4 割強、「日本人への影響も含めた社内活性化のため」が 2 割強となった。

これらの外国人留学生の採用に前向きな企業では、人手不足の解消や人材確保を課題と考えており、その課題解消のために、外国人留学を採用したいと考えているものと思われる。

3. 中途採用について

(1) 中途採用状況と早期離職者の状況について

中途採用者数は年度を追うごとに増えており、積極的に中途採用を実施する企業が増えており、早期離職者数も同様に増えている一方で、離職率をみると、年度を追うごとに低下している。

こうしたことから、中途採用者数が増加したことにより、早期離職者数も増加しているが、離職率自体は低下しており、中途採用者が定着するようになってきていることがうかがわれる。

なお、中途採用者数は、いずれの年度においても「3 人以下」の採用が最も高く 7 割前後を占め、早期離職者数についても、「3 人以下」が 5 割前後を占めているが、これは、調査対象企業の 7 割超が、正規雇用従業員数 50 人未満の企業であることが要因であると考えられる。

(2) 2023 年度の中途採用者の職種について

2023 年度の中途採用者の職種としては、「事務・管理関連」や「生産・製造・品質管理関連」が 2 割台、次いで「流通サービス・販売・接客関連」や「建設技術・土木設計関連」、「医療・介護・福祉関連」が 1 割強となっている。

「事務・管理関連」は、いずれの業種においても共通の業務であるため、最も多くの採用があったと考えられるが、「生産・製造・品質管理関連」は「製造業」で 6 割超、「流通サービス・販売・接客関連」は「卸売業、小売業」で 3 割強、「建設技術・土木設計関連」は「建設業」で 5 割弱、「医療・介護・福祉関連」は「医療、福祉」で 9 割弱と特に高くなっており、調査対象企業の業種構成と、概ね同様の職種の採用となっている。

2023 年度に中途採用を実施した理由としては、「即戦力の補充」が 5 割超、「退職者の増加（自己都合による欠員の増加）」が 3 割弱となっている。こうした回答からは、単なる人員の補充としての側面だけではなく、人材の質の面も重視していることが考えられる。

なお、業種別でみると、「医療、福祉」では、「即戦力の補充」が 6 割超、「退職者の増加（自己都合による欠員の増加）」が 5 割超と高くなっている。正規雇用従業員数別でみると、「50 人以上 100 人未満」では「即戦力の補充」が約 7 割と特に高くなっている。

(3) 中途採用活動の課題及び中途採用実施に伴う煩雑な業務について

中途採用活動の課題としては「求める能力の人材を確保できない」が約 5 割、「必要な採用者数を確保できない」が 5 割弱となっており、人材の質及び量の両面で課題を抱えていることがうかがえる。また、「人材確保の競争が年々激しくなっている」が 4 割弱、「賃金が上昇している」が 2 割超、「休暇や労働時間など、賃金以外の労働条件の要求水準が高くなっている」が 2 割強となっており、中途採用に関わる環境も厳しさを増していることがうかがえる。

中途採用実施に伴う煩雑な業務については「応募者の対応（メール配信、書類郵送、面接調整など）」が 2 割強、「利用するサービス・手法・業者の選定や運用」が 2 割弱となっているが、「課題は特にない」が 4 割弱と最も高くなっており、特段大きな問題はないものと思われる。

なお、正規雇用従業員数でみると、「30 人以上 50 人未満」では「課題は特にない」が 2 割強と低く、「利用するサービス・手法・業者の選定や運用」が 4 割と高くなっている。

（４）今後の中途採用の意向及び中途採用を行う理由について

「以前と変わらない」とする回答が約 5 割を占めるものの、「後は積極的にになる」及び「後はやや積極的にになる」とする回答が 4 割強を占めており、積極的に中途採用を考えている企業が多い。

特に「建設業」では「後は積極的にになる」及び「後はやや積極的にになる」とする回答が 6 割強を占めており、積極的に中途採用を実施する意向の企業が多い。

また、正規雇用従業員数別でみると、「50 人以上 100 人未満」の企業では「後は積極的にになる」及び「後はやや積極的にになる」とする回答が 5 割弱を占めており、採用意向がやや高くなっている。

中途採用を行う理由としては、「即戦力の補充を求められているから」が 4 割強、「慢性的に人手が不足しているから」が 3 割強、「退職者が出たら実施する予定だから」が 2 割超となっている。

業種別でみると、「建設業」では「即戦力の補充を求められているから」が 6 割弱、「慢性的に人手が不足しているから」が 5 割弱、正規雇用従業員数別でみると、「30 人以上 50 人未満」では「即戦力の補充を求められているから」が 6 割強と特に高くなっている。

（５）人材育成の方針について

人材育成方針については、「長期的な教育訓練等で人材を育成」及び「短期的に研修等で人材を育成」がともに 4 割弱、両方で 8 割弱を占めている。

中途採用を行う理由として「即戦力の補充を求められているから」などの理由が多くあげられているが、即戦力として期待しつつも短期的な教育訓練を行い、かつ長期的にも人材育成を考え、人材育成を図ろうとしている企業が多いことがうかがえる。

なお、業種別でみると、「製造業」では「長期的な教育訓練等で人材を育成」が 5 割と高くなっている。

4. 早期離職者対策（新卒採用 3 年以内）について

（1）新卒採用状況と早期離職者の状況について

新卒採用者数は、2022 年度から増加傾向がみられ、早期離職者数は各年度でばらつきはあるものの概ね減少傾向がみられる。

こうしたことから、新卒採用者数は増加しつつも早期離職者数は減少、早期離職率も低下しており、新卒採用者が定着するようになってきていることがうかがわれる。

なお、新卒採用者数及び早期離職者数ともに、いずれの「3 人以下」が最も高くなっているが、これは調査対象企業の 7 割超が、正規雇用従業員数 50 人未満の企業であることが要因であると考えられる。

（2）早期離職の理由について

早期離職の理由としては「職場の人間関係がうまくいかない」及び「本人にとって仕事がきつかった」がともに 3 割超となっており、一般的な傾向と大きな差異はみられなかった。

なお、業種別でみると、「製造業」では「本人にとって仕事がきつかった」が 4 割超と特に高く、正規雇用従業員数別でみると、「50 人以上 100 人未満」の企業では「本人にとって仕事がきつかった」が 2 割超とやや低くなっている。

（3）早期離職の防止への取組について

早期離職の防止への取組についての課題としては、「離職防止策の効果が分りにくい」及び「人的リソースが不足している」がともに 2 割以上となっているが、「特に課題はない」も 2 割超となっており、特に大きな課題を抱えていることはうかがわれない。

なお、正規雇用従業員数別でみると、「50 人以上 100 人未満」では「離職防止策の効果が分りにくい」が 4 割弱とやや高くなっている。

早期離職の防止策としては、「社内コミュニケーションの活性化」が 5 割弱、「職場環境の向上」が 4 割超、「待遇改善」が 4 割弱、「福利厚生の実施」が 3 割強と続いており、待遇面を含めた職場環境の改善に取り組んでいる企業が多いことがうかがわれる。特に「製造業」では「職場環境の向上」が 6 割弱と特に高くなっている。

（4）若者の定着のための取組とその効果について

若者の定着のための取組としては、「休日を取りやすいようにする」が 4 割弱、「賃金水準を引き上げる」、「残業を削減する」及び「若者が職場で話しやすい雰囲気を作る」が 3 割以上と続いており、早期離職の防止策と同様に、待遇面を含めた職場環境の改善に取り組んでいる企業が多いことがうかがわれる。

業種別でみると、「建設業」では「休日を取りやすいようにする」が 5 割強と高く、「賃金水準を引き上げる」が 2 割超とやや低くなっている。「製造業」では「休日を取りやすいようにする」が約 3 割と低くなっている。

正規雇用従業員数別でみると、「30 人以上 50 人未満」では「休日を取りやすいようにする」が 5 割超と特に高くなっている。

若者の定着のための取組の効果としては、「離職率が低下した」が 2 割超となっているが、「特に効果は感じていない」が 4 割弱となっており、必ずしも取組の結果が効果を上げている状況ではないことがうかがえる。

業種別でみると、「離職率が低下した」は「製造業」では約 4 割、正規雇用従業員数別でみると、「30 人以上 50 人未満」では 4 割と高くなった。一方で、「50 人以上 100 人未満」では「特に効果は感じていない」が 5 割弱と高くなっている。

（５）人材育成方針について

人材育成方針については、「長期的な教育訓練等で人材を育成」が 6 割強と最も高く、「短期的に研修等で人材を育成」が 1 割強となっている。

中途採用では「長期的な教育訓練等で人材を育成」及び「短期的に研修等で人材を育成」がともに 4 割弱、両方で 8 割弱を占めており、短期的にも長期的にも人材を育成しようとする意向がうかがえたが、この点が、新卒採用の育成方針と最も異なっている点である。

なお、業種別でみると、「製造業」では「長期的な教育訓練等で人材を育成」が、新卒採用では 7 割強、正規雇用従業員数別でみると、「30 人以上 50 人未満」では「長期的な教育訓練等で人材を育成」が 7 割超と特に高くなっている。

(参考) アンケート調査票

香川県内企業の多様な人材確保に関するアンケート調査

ご担当者様

大学・地域共創プラットフォーム香川では県内企業における中途採用や高度外国人材の活用、入社3年以内の早期離職者対策に関する実態調査と分析を行い、長期にわたり県内企業等で活躍・定着する多様な人材確保のための具体的な対策を検討することになりました。

ついては、ご多忙のところ誠に恐縮に存じますが、本調査の趣旨をご理解のうえ、回答にご協力賜りますようお願い申し上げます。

本調査の結果につきましては、貴社の情報が公表されることはありません。収集した情報は、本調査の目的である大学・地域共創プラットフォーム香川による「県内企業の多様な人材確保対策」等の基礎資料や研究資料などに使用し、それ以外の目的に使用することはありません。

令和6年8月
大学・地域共創プラットフォーム香川

■ご回答者様のお名前・ご所属・ご連絡先をご記入ください。

貴社名		
ご回答者様	部署名（役職名）	ご氏名
連絡先	TEL:	E-mail:

貴社の概要について

問1. 貴社の業種についてお答えください。（最もあてはまるものを一つ）

① 農林漁業（個人経営を除く）	② 鉱業、採石業、砂利採取業	③ 建設業
④ 製造業	⑤ 電気・ガス・熱供給業	⑥ 情報通信業
⑦ 運輸業、郵便業	⑧ 卸売業、小売業	⑨ 金融業、保険業
⑩ 不動産業、物品賃貸業	⑪ 学術研究、専門・技術サービス業	
⑫ 宿泊業、飲食サービス業	⑬ 生活関連サービス業、娯楽業	
⑭ 教育、学習支援業	⑮ 医療、福祉	⑯ 複合サービス事業

問2. 貴社の正規雇用従業員数についてお答えください。（単一回答）

① 30人未満	② 30人以上50人未満	③ 50人以上100人未満
④ 100人以上500人未満	⑤ 500人以上1,000人未満	⑥ 1,000人以上

高度外国人材の採用について

高度外国人材とは、次の1～3を同時に満たす人のことをいいます（ジェトロ定義）。

1. 在留資格「高度専門職」と「専門的・技術的分野」に該当するもののうち、原則、「研究」、「技術・人文知識・国際業務」、「経営・管理」、「法律・会計業務」に該当するもの
2. 採用された場合、企業において、研究者やエンジニア等の専門職、海外進出等を担当する営業職、法務・会計等の専門職、経営に関わる役員や管理職等に従事するもの
3. 日本国内または海外の大学・大学院卒業同等程度の最終学歴を有している

問3. 現在、貴社で雇用している外国人材の雇用人数をご記入ください。(複数回答可)

- | | |
|--------------------------|------|
| ① 高度外国人材を雇用している | (人) |
| ② 特定技能の在留資格を持つ外国人を雇用している | (人) |
| ③ 技能実習の在留資格を持つ外国人を雇用している | (人) |
| ④ その他の在留資格の外国人を雇用している | (人) |
| ⑤ 雇用したことがない | |

問4. **【「問3で⑤ 雇用したことがない」と回答された企業に伺います】**

外国人材(すべての在留資格)の採用を考えていますか。

- | |
|--------------------|
| ① 現在、外国人材の採用を考えている |
| ② 将来、外国人材を採用したい |
| ③ 考えていない |

問5. 外国人留学生の採用を考えていますか。

- | |
|----------------------|
| ① 既に、外国人留学生を採用している |
| ② 現在、外国人留学生の採用を考えている |
| ③ 将来、外国人留学生を採用したい |
| ④ 考えていない |

問6. **【「問3で①高度外国人材を雇用している」と回答された企業に伺います】**

貴社で雇用している高度外国人材の職種についてお答えください。(複数回答可)

- | | | |
|------------------|---------------|---------------|
| ① 生産・製造・品質管理関連 | ② 研究・開発・設計関連 | ③ IT・ソフトウェア関連 |
| ④ 国内・海外営業関連 | ⑤ 医療・介護・福祉関連 | ⑥ 事務・管理関連 |
| ⑦ 流通サービス・販売・接客関連 | ⑧ 建設技術・土木設計関連 | |
| ⑨ 観光・ホテルサービス関連 | ⑩ 企画・経営 | |
| ⑪ その他(具体的に : | |) |

問7. **【「問3で①高度外国人材を雇用している」と回答された企業に伺います】**

高度外国人材を雇用しはじめた理由についてお答えください。(複数回答可)

- | | |
|-----------------------------|---|
| ① 日本人だけでは人材確保が困難 | |
| ② 外国人材ならではの能力が必要になった(具体的に : |) |
| ③ 能力・人物本位で雇用したら外国人だった | |
| ④ 会社の国際化や多様化を進めたかった | |
| ⑤ 海外進出・展開のため | |
| ⑥ 人件費コストの削減 | |
| ⑦ その他(具体的に : |) |

問 8. **【問 3 で①高度外国人材を雇用している」と回答された企業に伺います】**

高度外国人材を雇用するうえで、困っていることや課題についてお答えください。（複数回答可）

- ① 特にない
- ② 言語によるコミュニケーションが十分にとれない
- ③ 働くうえで価値観の相違がある（休暇、残業、生活習慣等）
- ④ 早期離職する割合が高い
- ⑤ 雇用に関わる法律や制度が複雑である
- ⑥ その他（具体的に： _____）

問 9. 外国人留学生を採用する際の課題についてお答えください。（複数回答可）

- ① 求める専門能力を有する人材が少ない
- ② 求める日本語コミュニケーション能力を有する人材が少ない
- ③ 優秀な人材の能力判定が難しい
- ④ 日本語でのコミュニケーション能力を測るツールの不足
- ⑤ 自社が求める外国人社員の採用ルートがわからない
- ⑥ 社内の受け入れ体制が未整備
- ⑦ 国内企業との競争力に劣る（知名度・条件面など）
- ⑧ 海外企業との競争力に劣る（知名度・条件面など）
- ⑨ 在留資格の変更手続きなどの負担がかかる
- ⑩ 在留資格による職務制限
- ⑪ 募集コスト・人的・時間的負担がかかる
- ⑫ その他（ _____）

問 10. **【問 5 で、「①既に、外国人留学生を採用している」「②現在、外国人留学生の採用を考えている」「③将来、外国人留学生を採用したい」と回答された企業に伺います】**

外国人留学生を採用する目的についてお答えください。（複数回答可）

- ① 国際感覚等が事業に求められているため
- ② 事業の海外展開を進めていくため
- ③ インバウンドに対応するため
- ④ 優秀な人材を確保するため
- ⑤ 人手不足を解消するため
- ⑥ 特定分野の専門人材が日本人だけでは充足できないため
- ⑦ 語学力が必要な業務を行うため
- ⑧ 社内のダイバーシティを強化するため
- ⑨ 日本人への影響も含めた社内活性化のため
- ⑩ その他（ _____）

中途採用について

早期離職者とは、採用３年以内に離職（退職）した人のことをいいます。

問 11. 貴社の採用及び早期離職状況についてご記入ください。

中途採用	2020 年度 中途採用者	(人)	(うち早期離職者	人)
	2021 年度 中途採用者	(人)	(うち早期離職者	人)
	2022 年度 中途採用者	(人)	(うち早期離職者	人)
	2023 年度 中途採用者	(人)	(うち早期離職者	人)
新卒採用	2020 年度 新卒採用者	(人)	(うち早期離職者	人)
	2021 年度 新卒採用者	(人)	(うち早期離職者	人)
	2022 年度 新卒採用者	(人)	(うち早期離職者	人)
	2023 年度 新卒採用者	(人)	(うち早期離職者	人)

問 12. 貴社が 2023 年度に雇用した中途採用者の職種についてお答えください。（複数回答可）

① 生産・製造・品質管理関連	② 研究・開発・設計関連	③ IT・ソフトウェア関連
④ 国内・海外営業関連	⑤ 医療・介護・福祉関連	⑥ 事務・管理関連
⑦ 流通サービス・販売・接客関連	⑧ 建設技術・土木設計関連	
⑨ 観光・ホテルサービス関連	⑩ 企画・経営	
⑪ その他（具体的に： _____）		

問 13. 貴社が 2023 年度に中途採用を実施した理由についてお答えください。（複数回答可）

① 即戦力の補充	② 既存事業の拡大
③ 退職者の増加（自己都合による欠員の増加）	④ 将来の幹部候補・コア人材の確保
⑤ 年代別人員構成の適正化	⑥ IT 化・DX のため
⑦ 定年退職者の増加（会社都合による欠員の増加）	⑧ 新事業への進出
⑨ 労働時間短縮への対応	⑩ 新拠点の設立
⑪ 産休・育休などの一時的な補充	⑫ 新部署の設立
⑬ その他（具体的に： _____）	

問 14. 貴社の中途採用活動の課題についてお答えください。（複数回答可）

① 必要な採用者数を確保できない	② 求める能力の人材を確保できない
③ 賃金が上昇している	
④ 休暇や労働時間など、賃金以外の労働条件の要求水準が高くなっている。	
⑤ 応募が多くなり過ぎて手間がかかっている	⑥ 採用活動に時間と手間がかかり過ぎる
⑦ 人材確保の競争が年々激しくなっている	⑧ 中高年者に偏る
⑨ 内定・採用後のフォローに苦労する	⑩ 内定辞退者が多い
⑪ 採用後、会社や仕事に合わないことがある	⑫ 早期離職者が多い
⑬ 教育訓練費用が回収できない	
⑭ その他（具体的に： _____）	
⑮ 特に課題はない	

問 15. 貴社が中途採用を実施する際、煩雑に感じている（現場から煩雑だと声が上がる）業務について、あてはまるものを教えてください。（複数回答可）

- | | |
|-----------------------------|---|
| ① 応募者の対応（メール配信、書類郵送、面接調整など） | |
| ② 応募者の管理 | |
| ③ 社内の面接官日程調整 | |
| ④ 内定・入社手続き | |
| ⑤ 実際の面接業務 | |
| ⑥ 選考・内定辞退の防止対策 | |
| ⑦ 中途採用の予算取りや確認 | |
| ⑧ 採用を行う際の申請や承認手続き | |
| ⑨ 求人票の作成 | |
| ⑩ 利用するサービス・手法・業者の選定や運用 | |
| ⑪ その他（具体的に： | ） |
| ⑫ 課題は特にない | |

問 16. 貴社の今後の中途採用意向について、あてはまるものを教えてください。（単一回答）

- | | |
|-------------|---------------|
| ① 今後は積極的になる | ② 今後はやや積極的になる |
| ③ 以前と変わらない | ④ 今後はやや消極的になる |
| ⑤ 今後は消極的になる | ⑥ 今後採用活動は行わない |

問 17. 貴社の今後の中途採用の意向について、問 16 でご回答いただきましたが、その理由としてあてはまるものを教えてください。（複数回答可）

- | | |
|----------------------------|------------------------|
| ① 即戦力の補充を求められているから | ② 慢性的に人手が不足しているから |
| ③ 退職者が出たら実施する予定だから | ④ 今後、年代別人員構成の適正化が必要だから |
| ⑤ 欠員（自己都合）が出るから | ⑥ 欠員（定年などの会社都合）が出るから |
| ⑦ 今後、労働時間短縮への対応をする必要があるから | |
| ⑧ 今後、既存事業を拡大するから | ⑨ 今後、新事業への進出が決まっているから |
| ⑩ 将来の幹部候補・コア人材を確保する必要があるから | |
| ⑪ 採用費用が削減されたから | ⑫ 今後、新拠点を設立するから |
| ⑬ 今後、IT 化への対応が必用だから | ⑭ 今後、新部署を設立するから |
| ⑮ 事業の縮小や拠点・部署が減るから | ⑯ 産休・育休を取得する予定の社員がいるから |
| ⑰ その他（具体的に： | ） |

早期離職者対策（新卒採用３年以内）について

問 18. 貴社では早期離職する理由は何とお考えですか。（複数選択可）

- | | |
|-------------------------|----------------------|
| ① 家族の事情 | ② キャリアアップのため |
| ③ 職場の人間関係がうまくいかない | ④ 給与に不満があった |
| ⑤ 仕事が面白くない | ⑥ 労働時間や休日・休暇に不満があった |
| ⑦ 本人にとって仕事がきつかった | ⑧ 起業・家業継承のため |
| ⑨ 仕事のストレスが大きかった | ⑩ 肉体的・精神的に健康を損ねた |
| ⑪ 職場の作業環境に対する不満 | ⑫ 仕事の評価に対する不満 |
| ⑬ 会社の経営者や経営理念・社風に合わなかった | |
| ⑭ 能力開発の機会が少ないと感じられた | ⑮ 解雇した（普通解雇、整理解雇を含む） |
| ⑯ その他（具体的に： | ） |

問 19. 早期離職の防止への取組についての課題はありますか。（複数選択可）

- | | |
|--------------------------|------------------|
| ① 特に課題はない | ② 離職防止策の効果が分りにくい |
| ③ 人的リソースが不足している | ④ 若手社員のニーズが分らない |
| ⑤ 経営層が早期離職者対策の必要性を感じていない | |
| ⑥ コストがかかる | ⑦ 管理職層が非協力的である |
| ⑧ 制度の新設・改正に関するノウハウがない | ⑨ 社員全体が非協力的である |
| ⑩ その他（具体的に： | ） |

問 20. 早期離職の防止策として意識して行っている取組がありますか。（複数選択可）

- | | |
|---------------------|-------------------|
| ① 特に取組は行っていない | ② 社内コミュニケーションの活性化 |
| ③ 待遇改善 | ④ 職場環境の向上 |
| ⑤ 1 on 1 の実施 | ⑥ 教育・研修制度の強化 |
| ⑦ 福利厚生充実 | ⑧ メンター制度 |
| ⑨ 評価制度の見直し | ⑩ 女性活躍支援 |
| ⑪ 上司に対する教育 | ⑫ 多様な働き方の推進 |
| ⑬ 副業・兼業の許可・推奨 | ⑭ 社内公募制度 |
| ⑮ 企業理念の浸透への働きかけ | ⑯ DE&I の推進 |
| ⑰ キャリアパス・キャリアマップの明示 | ⑱ 社内サークルの活性化 |
| ⑲ 社員の出世率の増加 | ⑳ ロールモデル社員の紹介 |
| ㉑ ピアボーナスの導入 | |
| ㉒ その他（具体的に： | ） |

問 21. 貴社では若者の定着のためにどのような取組を行っていますか。（複数選択可）

① 本人の希望を活かした配置を行う	② 入社時点からの成果主義人事を行う
③ 若年に対し目標管理を実施する	④ 企業内訓練を実施する
⑤ 自己啓発に関する支援制度の実施	⑥ 女性社員を活用する
⑦ 仕事と家庭の両立支援策を充実させる	⑧ 若年社員の仕事の裁量を高める
⑨ 社員の意見・提案を経営に反映させる	⑩ 賃金水準を引き上げる
⑪ 残業を削減する	⑫ 休日をとりやすいようにする
⑬ 福利厚生を充実させる	⑭ 業務量を適正化する
⑮ 若者が職場で話しやすい雰囲気を作る	⑯ 採用後の配置で教育担当者（メンター）をつける
⑰ 上司によるフォローアップ体制を整備する	⑰ 人事部によるフォローアップ体制を整備する
⑱ キャリアカウンセリング制度を設ける	⑲ 職場の作業環境を改善する
⑳ パワハラ・セクハラのない職場をつくる	⑳ メンタルヘルス対策を行う
⑳ その他（ ）	
㉑ 特段何も取り組んでいない	

問 22. 貴社では、問 20・問 21 で回答した取組の結果、人材の確保・定着について効果がみられましたか。

① 優秀な人材が確保できるようになった	② 離職率が低下した
③ 新規事業開発やサービス向上につながった	④ 社員のキャリアアップに対する意欲が高まった
⑤ 社員個々がより適性に合った職務に従事するようになった	
⑥ 社員のモチベーションが上がった	
⑦ その他（具体的に： ） ⑧ 特に効果は感じていない	

問 23. 貴社の人材育成の方針についてお答えください。

新卒採用	① 長期的な教育訓練等で人材を育成 ② 短期的に研修等で人材を育成 ③ 特別な研修等は行わず、社員自身に任せる ④ その他（具体的に： ）
中途採用	① 長期的な教育訓練等で人材を育成 ② 短期的に研修等で人材を育成 ③ 特別な研修等は行わず、社員自身に任せる ④ その他（具体的に： ）

～調査にご協力いただきありがとうございました～

返信は以下の FAX 番号でも受け付けております。

株式会社東京商工リサーチ高松支社

087-822-7429

発行/大学・地域共創プラットフォーム香川

〒760-8521 香川県高松市幸町 1-1 研究交流棟 6 階

TEL. : 087-832-1356 FAX : 087-832-1357

E-mail : platform-kagawa-h@kagawa-u.ac.jp
