

#### 4 人材の確保・育成

##### (1) 正規従業員の求人意向【今年度の実績及び予定】

今年度の正規従業員の求人意向について業種別に示したものが図4-1-1、規模別に示したものが図4-1-2である。

「全体」では、求人意向がない事業所（「いずれもなし」の事業所）は 13.1%で、これを除く 86.9%が、求人意向を有する事業所といえる。採用種別にみると、「新卒者〔令和 5 年春採用〕」（以下、「新卒者採用」と記す。）は 53.6%、「既卒者・通年採用」は 75.7%である。

業種別にみると、「新卒者採用」は、「製造業」で 64.0%、「卸売業、小売業」で 62.5%と高く、「既卒者・通年採用」は、「医療、福祉」で 88.8%、「卸売業、小売業」で 84.4%と、8 割を超える。一方、「いずれもなし」が 6 業種中最も高いのは「運輸業、郵便業」である。

規模別にみると、「新卒者採用」は規模が大きいほど高く、「100 人以上」では、「新卒者採用」は 73.9%、「既卒者・通年採用」は 81.2%である。

図4-1-1 正規従業員の求人意向の有無（業種別）【複数回答】

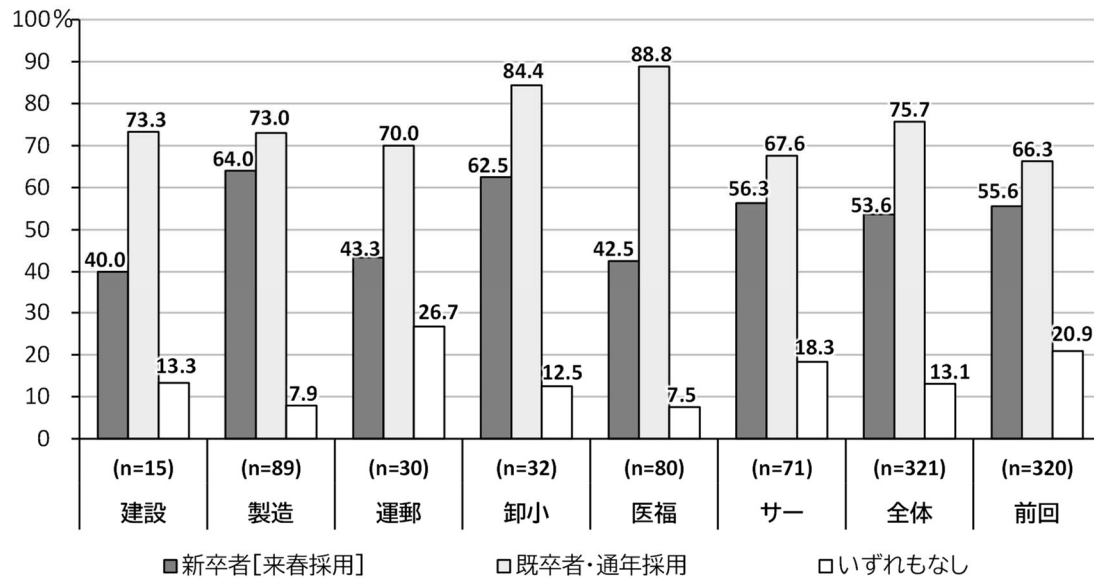
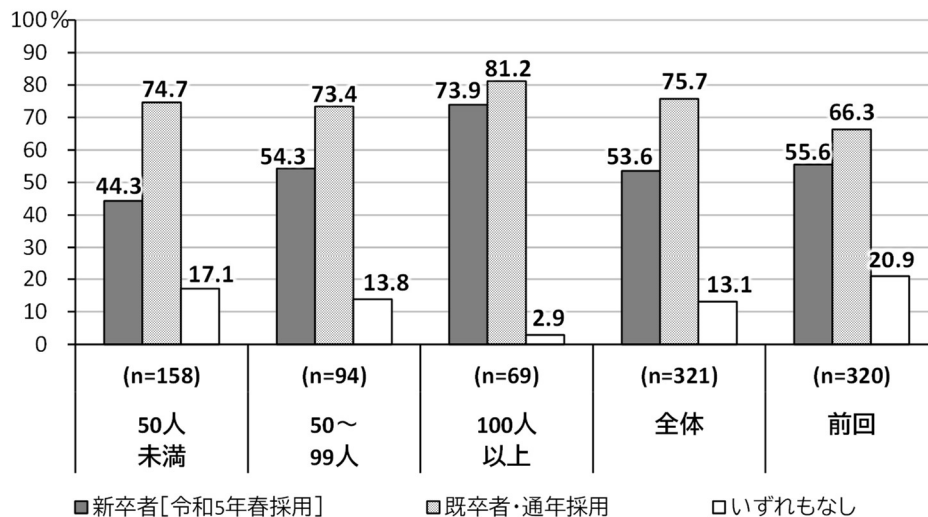


図4-1-2 正規従業員の求人意向の有無（規模別）【複数回答】



(2) 正規従業員の採用状況【令和4年度実績】

① 採用実績の有無

令和4年度の正規従業員の採用実績について業種別に示したものが図4-2-1、規模別に示したものが図4-2-2である。

「全体」をみると、採用実績がない事業所（「いずれもなし」の事業所）は21.9%であり、これを除く78.1%で正規従業員を採用したといえる。採用種別にみると、「新卒者[令和5年春採用]」（以下、「新卒者採用」という。）が、43.2%（136事業所）、「既卒者・通年採用」が、62.5%（197事業所）となっている。

業種別にみると、「新卒者採用」は、「卸売業、小売業」で55.2%、「製造業」で48.9%と高く、「既卒者・通年採用」は、「卸売業、小売業」で75.9%、「医療、福祉」で70.5%と7割を超えている。また、すべての業種で「既卒者・通年採用」が「新卒者採用」を上回っている。

規模別にみると、「新卒者採用」、「既卒者・通年採用」とも、規模が大きいほど高く、「100人以上」では、「新卒者採用」が72.7%、「既卒者・通年採用」が78.8%となった。

図4-2-1 正規従業員の採用実績の有無（業種別）【複数回答】

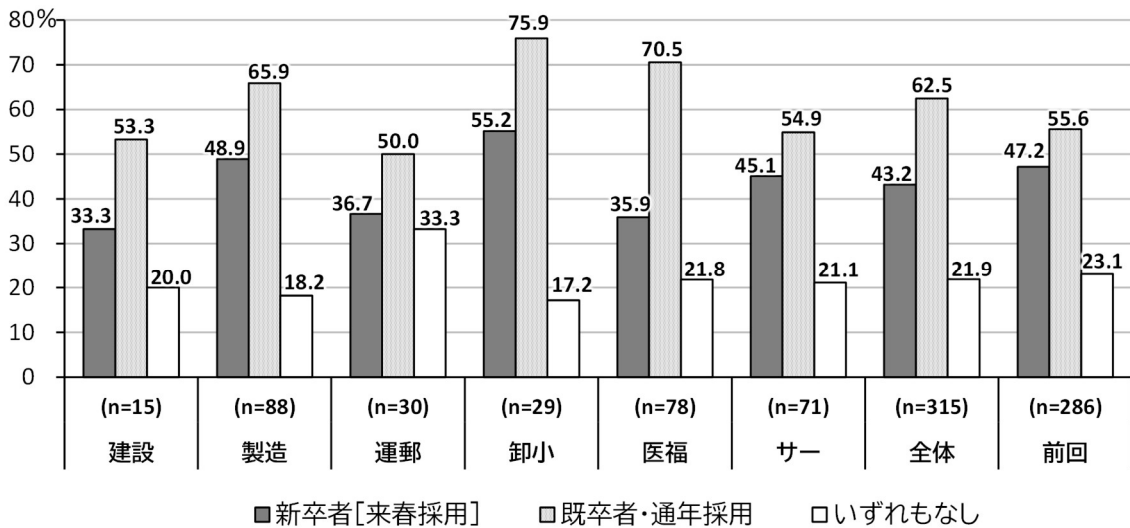
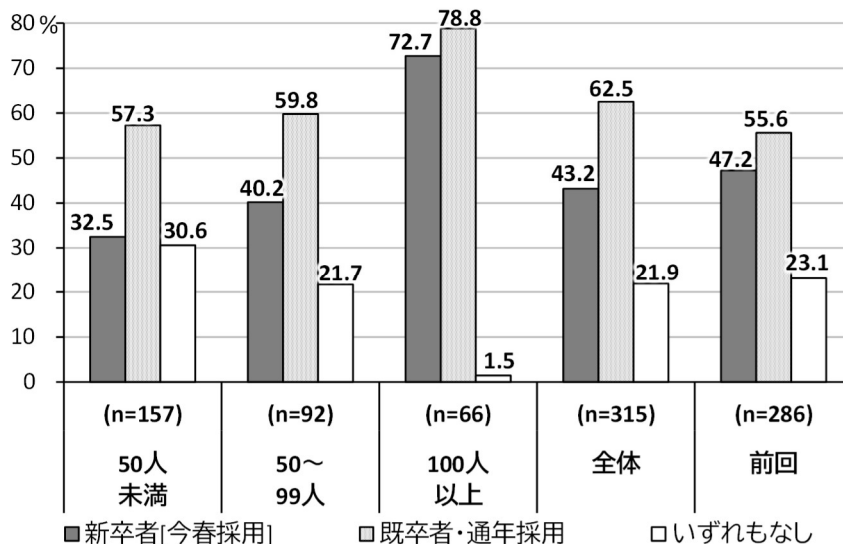


図4-2-2 正規従業員の採用実績の有無（規模別）【複数回答】



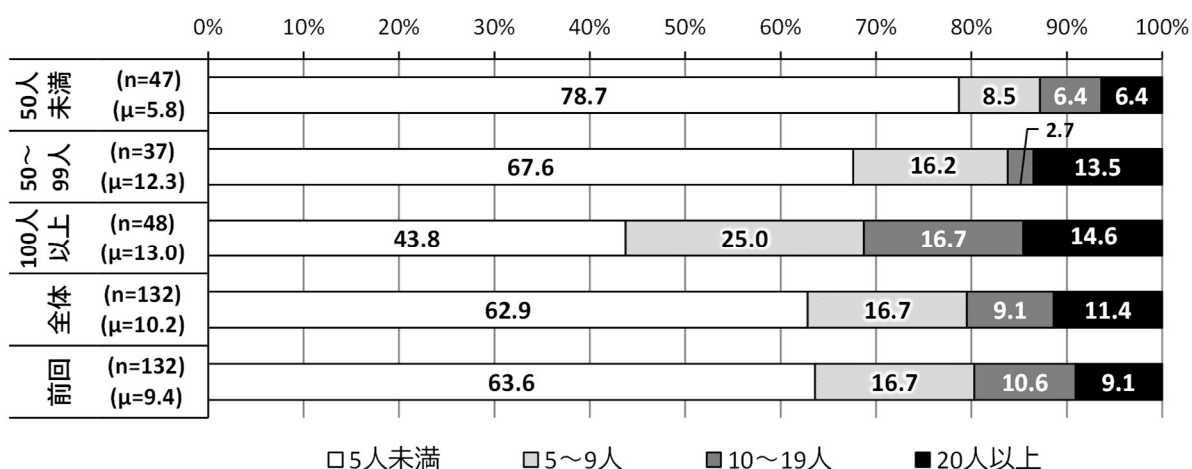
## ② 採用人数(新卒者)

新卒者を採用した 136 事業所を対象として、採用人数を規模別に示したものが図4-3である(この問に無回答の4事業所を除く。)

「全体」では、「5人未満」が62.9%と最も高く、次いで「5~9人」が16.7%、「20人以上」が11.4%と続き、「20人以上」に関しては、前回調査より2.3ポイント上昇した。

規模別にみると、規模にかかわらず、「5人未満」の割合が最も高く、「50人未満」では78.7%を占める。また、「100人以上」では、「10~19人」が16.7%、「20人以上」が14.6%と、「50人未満」、「50~99人」に比べて高い割合となっている。

図4-3 新卒者の採用人数(規模別)



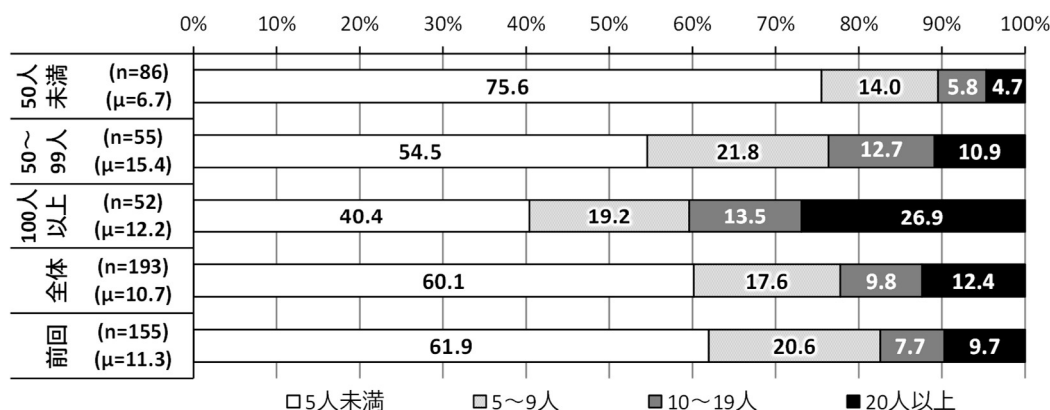
## ③ 採用人数(既卒者・通年採用)

既卒者・通年採用を実施した 197 事業所を対象として、採用人数を規模別に示したものが図4-4である(この問に無回答の4事業所を除く。)

「全体」では、「5人未満」が60.1%と最も高く、次いで「5~9人」が17.6%、「20人以上」が12.4%と続く。

規模別にみると、規模にかかわらず、「5人未満」の割合が最も高く、「50人未満」では75.6%を占める。また、「100人以上」では、「20人以上」が26.9%と、突出して高い。

図4-4 既卒者及び通年採用の採用人数(規模別)



### (3) 正規従業員の過不足状況

正規従業員の過不足状況について、業種別に示したものが図4-5-1、規模別に示したものが図4-5-2である。

「全体」では、「ちょうどよい」と回答した事業所が 31.9%、「過剰」が 3.8%であり、これを差し引きすると、64.3%の事業所で従業員が不足しているといえる。これは前回調査と比べ 12.2ポイント上昇した。不足する人材をみると、「不足(既卒・通年採用、業界経験あり)」(以下、「業界経験者」と記す。)が 52.7%と最も高く、次いで、「不足(新卒者)」(以下、「新卒者」と記す。)が 32.2%、「不足(既卒・通年採用、業界経験なし)」(以下、「業界未経験者」と記す。)が 23.7%である。業種別に不足する人材をみると、「新卒者」は、「製造業」で 40.9%と最も高く、「業界経験者」は、「医療、福祉」で 60.3%、「建設業」と「卸売業、小売業」で 56.3%と高い。また、「業界未経験者」は、「卸売業、小売業」で 31.3%、「製造業」で 28.4%と高い。

規模別に不足する人材をみると、「100人以上」、「50~99人」では、「業界経験者」が不足していると回答した事業所の割合が、「全体」と比べて高い。

図4-5-1 正規従業員数の過不足状況(業種別)【複数回答】

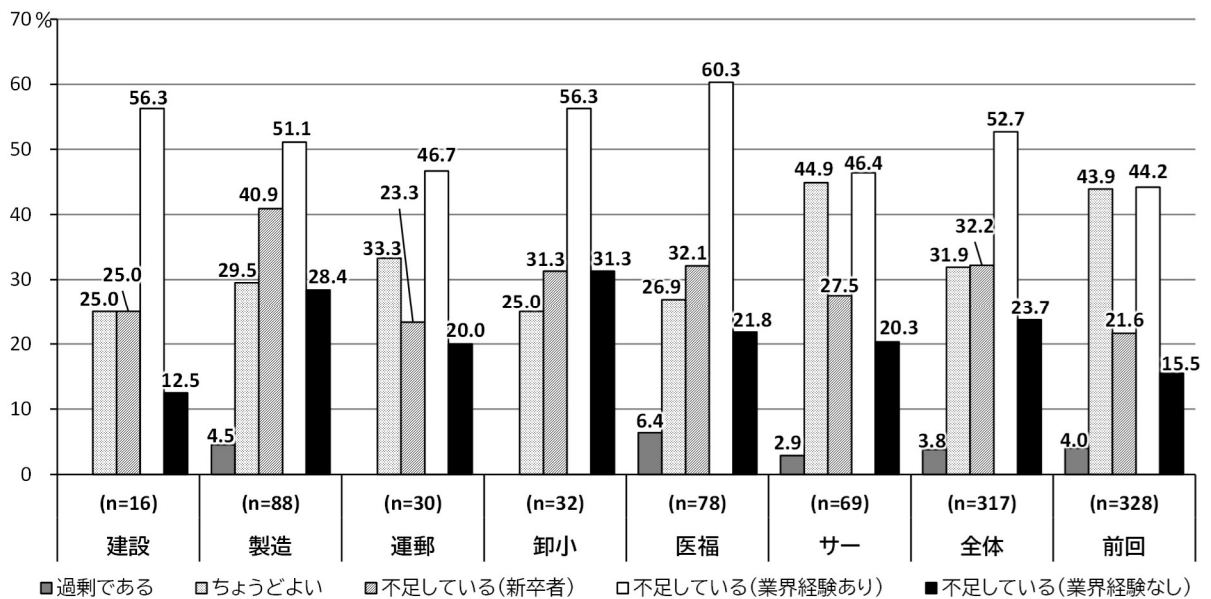
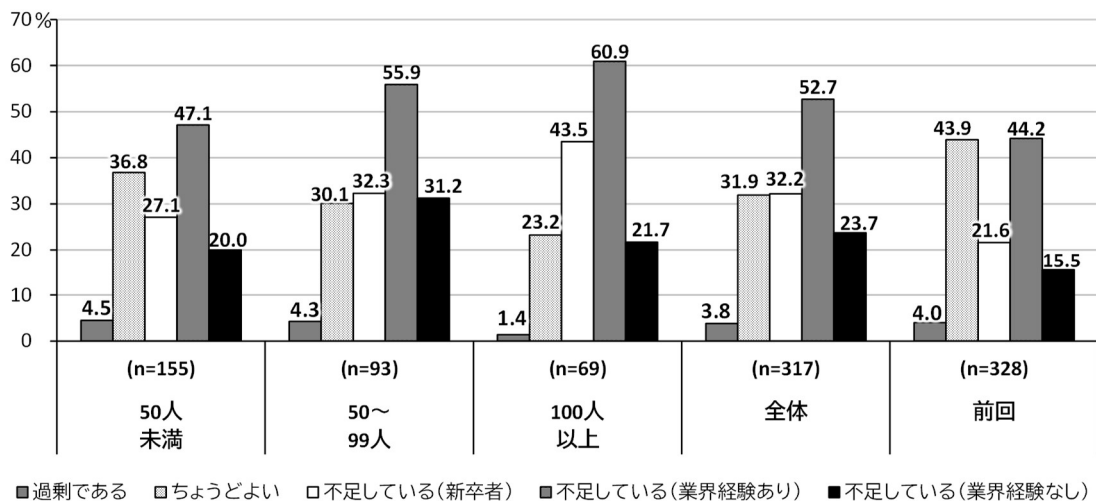


図4-5-2 正規従業員数の過不足状況(規模別)【複数回答】



(4) 採用活動におけるオンライン化

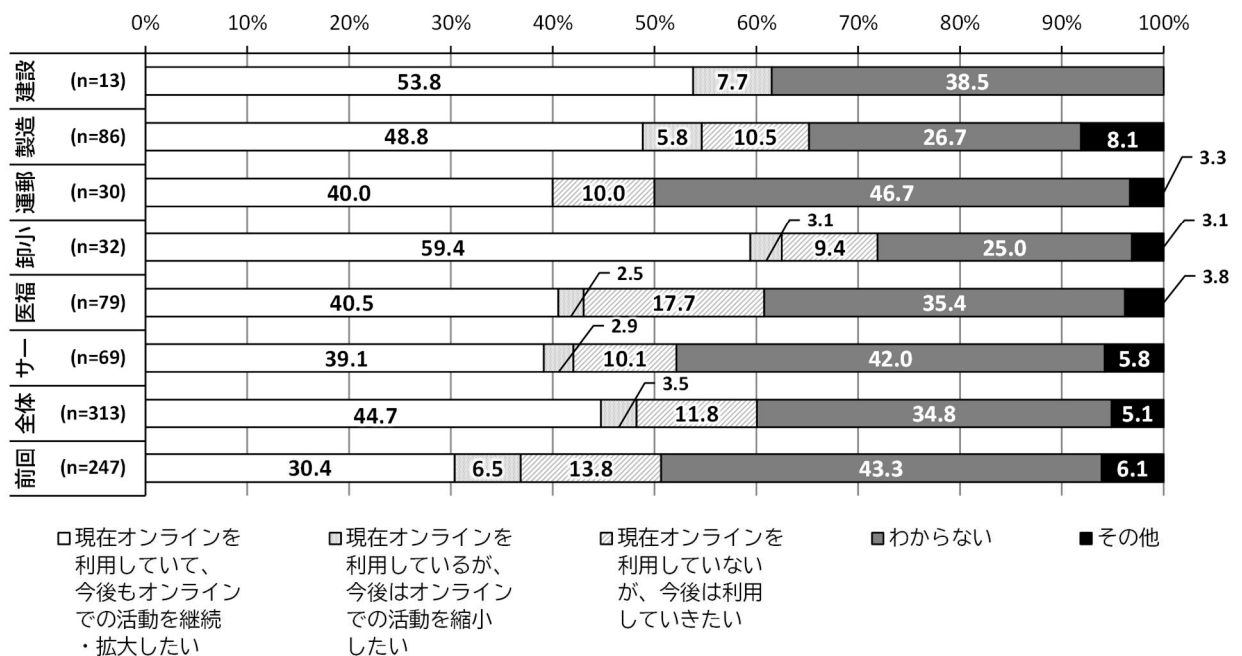
採用活動のオンライン化に対する今後の意向を、業種別に示したものが図4-6-1、規模別に示したものが図4-6-2である。

「全体」では、「現在オンラインを利用して、今後もオンラインでの活動を継続・拡大したい」(以下、「継続・拡大」と記す。)が 44.7%と最も高く、次いで、「現在オンラインを利用していないが、今後は利用していきたい」(以下、「今後利用したい」と記す。)が 11.8%となった。一方で、「わからない」が 34.8%を占めている。

業種別にみると、「継続・拡大」は「卸売業,小売業」で 59.4%、「建設業」で 53.8%と 5 割を超えている。「今後利用したい」は、「医療,福祉」で 17.7%と、6 業種中最も高い。

規模別にみると、「継続・拡大」は規模が大きいほど高く、「100 人以上」で 58.8%である。「今後利用したい」は、「50~99 人」で最も高く、13.3%である。

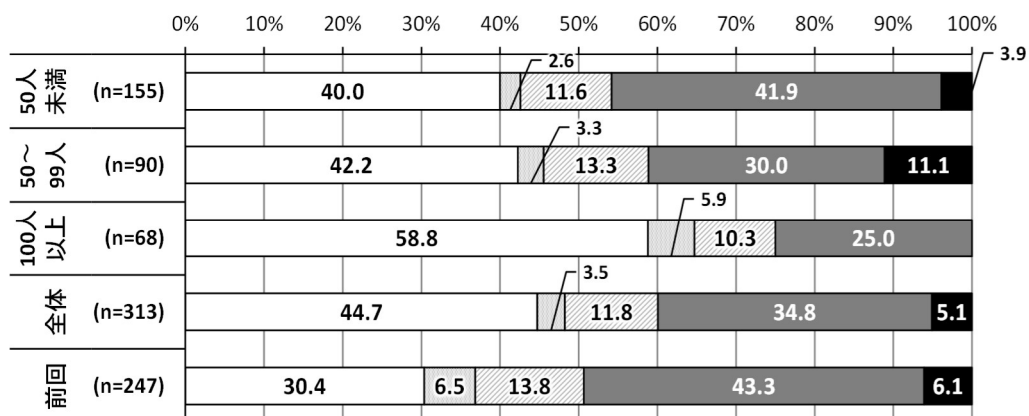
図4-6-1 採用活動のオンライン化に対する今後の意向（業種別）



※「その他」の主な回答： ( ) は回答数。

オンラインの利用および利用予定なし (11)、状況に応じて対応 (1) ハローワークオンライン限定としたい (1) など。

図4-6-2 採用活動のオンライン化に対する今後の意向（規模別）



※図中の記号は図4-6-1に同じ

(5) LGBT(性的少数者)への対応

① LGBT への理解を促進するための取組み

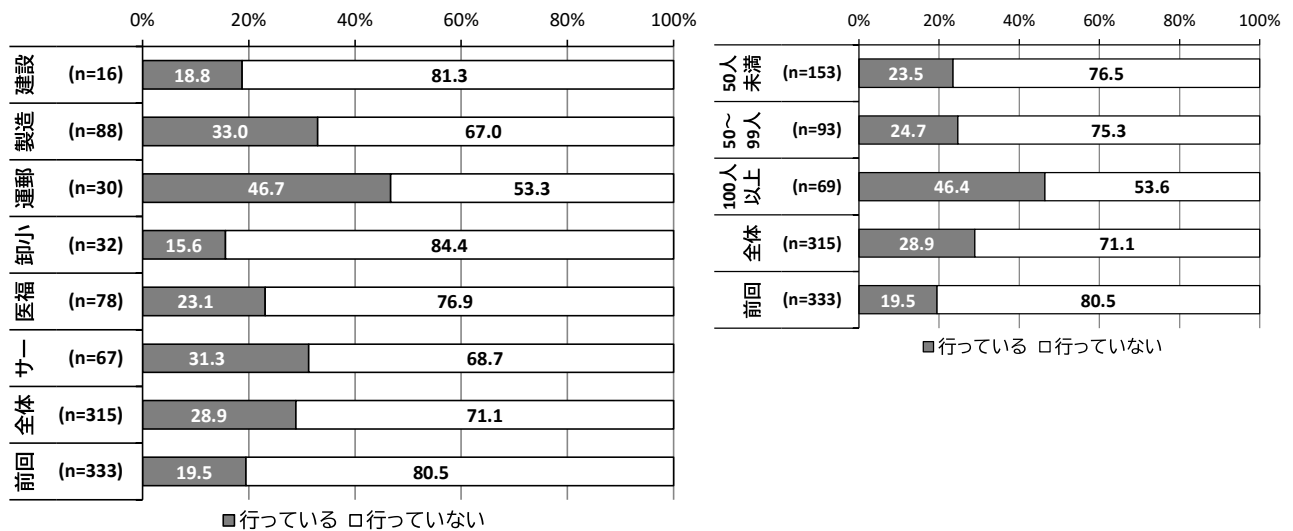
事業所内での LGBT への理解を促進するための取組みの有無について示したものが、図4-7である。

「全体」では、LGBT への理解を促進するための取組みを「行っている」と回答した事業所の割合は 28.9%(91 事業所)にとどまった。

業種別にみると、取組みを「行っている」と回答した事業所の割合が高いのは、「運輸業,郵便業」で 46.7%、「製造業」で 33.3%、「サービス業」で 31.3%である。一方で、「行っている」が低いのは「卸売業,小売業」で 15.6%、「建設業」で 18.8%であった。

規模別にみると、事業所の規模が大きいほど、「行っている」と回答した事業所の割合が高い。従業員「100人以上」の事業所では 46.4%が LGBT への理解を促進するための取組みを「行っている」と回答した。

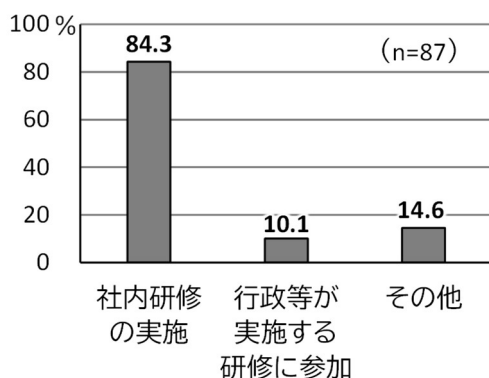
図4-7 LGBT への理解を促す取組みの有無(業種別・規模別)



LGBT への理解を促進するための取組みを実施している 89 事業所について、その内容を示したものが図4-8である(この間に無回答の 2 事業所を除く。)

「全体」では、「社内研修の実施」を実施していると回答した事業所の割合が最も高く 84.3%であり、次いで「その他」が 14.6%、「行政等が実施する研修に参加」が 10.1%と続く。

図4-8 LGBT への理解を促す取組みの内容(全体)【複数回答】



※「その他」の主な回答：( )は回答数。

啓発ポスターの作成・掲示など (5)、社長メッセージの発信 (3)、社内研修・社会福祉会の研修へ参加 (2)、対象になる人がいた場合には実施した (以下1)、グループ報による啓蒙、e-learning、打合せ等で、など。

## ② LGBT の従業員への対応策

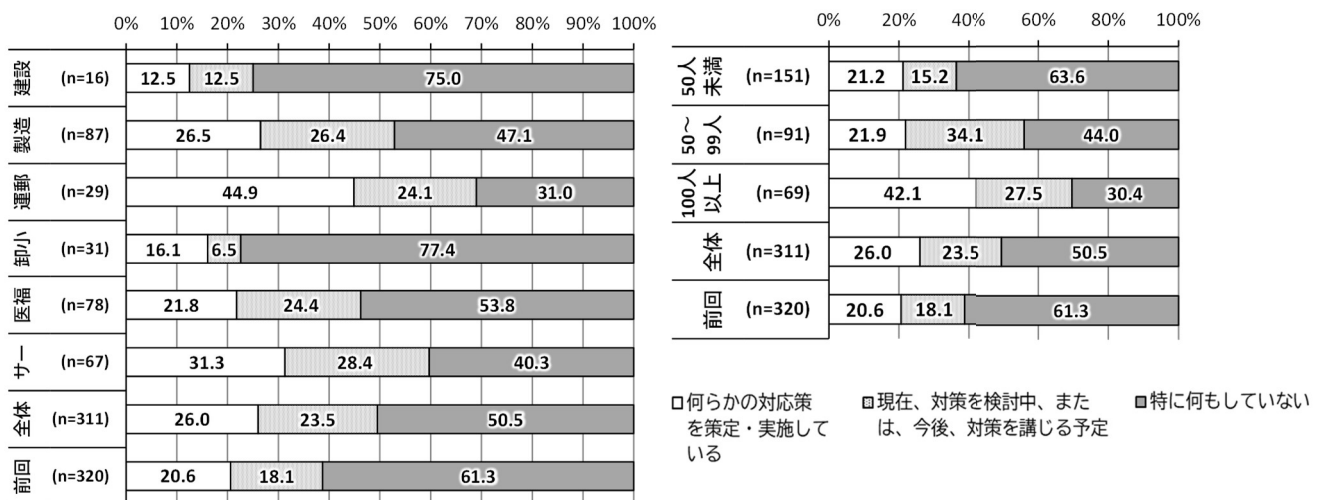
LGBT の従業員への対応策の策定・実施状況について示したものが図4-9である。

「全体」では、「何らかの対応等を策定・実施している」（以下、「対応策を策定」と記す。）と回答した事業所の割合は26.0%、「現在、対策を検討中、または、今後、対策を講じる予定」（以下、「対応策を検討中」と記す。）と回答した事業所の割合は23.5%にとどまった。

業種別にみると、「対応策を策定」では、「運輸業、郵便業」が44.9%、「サービス業」が31.3%と高い。「特になにもしていない」では「卸売業、小売業」、「建設業」で高い。

規模別にみると、おおよそ事業所の規模が大きくなるにつれて、「対応策を策定」と回答した事業所の割合が高い。

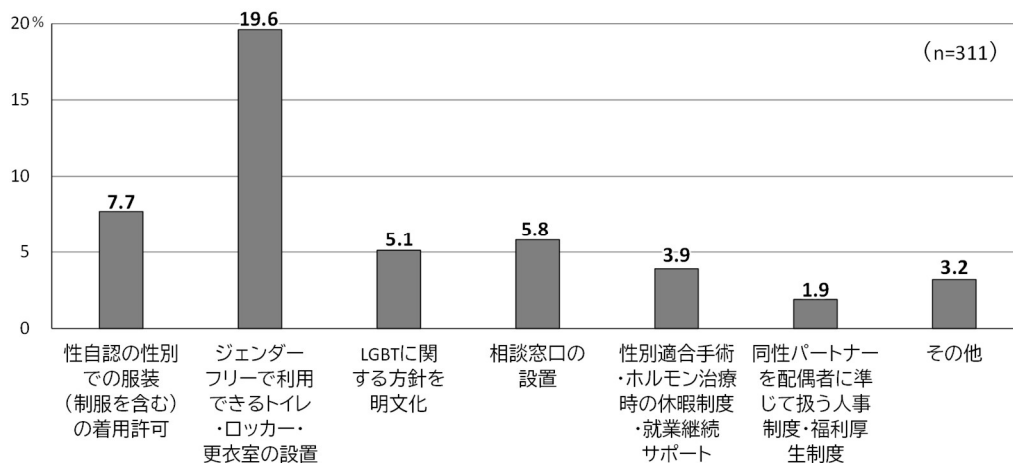
図4-9 LGBT の従業員への対応策の策定・実施状況（業種別・規模別）



LGBT の従業員に対し、策定・実施している対応策を示したものが図4-10である。

策定・実施していると回答した事業所の割合が最も高いのは「ジェンダーフリーで利用できるトイレ・ロッカー・更衣室の設置」が19.6%であり、次いで、「性自認の性別での服装(制服を含む)の着用許可」7.7%、「相談窓口の設置」5.8%である。

図4-10 LGBT の従業員への対応策【複数回答】



※「その他」の主な回答：( ) は回答数。

全社の人権研修において、LGBT やハラスメントの防止について教育 (3)、社内教育・研修会 (2)、本社規程に準ずる (以下1)、本人の意向に応じて対応、ハラスメント防止規定に明記

## 5 女性従業員の活用等

### (1) 女性従業員の割合

#### ① 全体

全従業員に占める女性の割合を業種別に示したものが図5-1-1、規模別に示したものが図5-1-2である。

「全体」では、全従業員のうち女性が「50～75%未満」と回答した事業所の割合が26.9%と最も高く、以下、「10～25%未満」が21.4%、「25～50%未満」、「75%以上」がそれぞれ18.6%と続く。また、女性が「25%未満」の事業所（「0.0%」「0.1～10%未満」「10～25%未満」の合計）は35.9%となり、「50%以上」の事業所（「50～75%未満」「75%以上」の合計）は45.5%となっている。

業種別にみると、「50%以上」は、「医療、福祉」で94.8%と突出して高く、次いで、「卸売業、小売業」で56.7%と高い。「25%未満」は、「建設業」で71.4%、「製造業」で65.0%、「運輸業、郵便業」で64.3%と高い。

規模別にみると、「100人以上」では、「75%以上」が9.0%と、「全体」と比べて低い。

図5-1-1 女性従業員の割合（業種別）

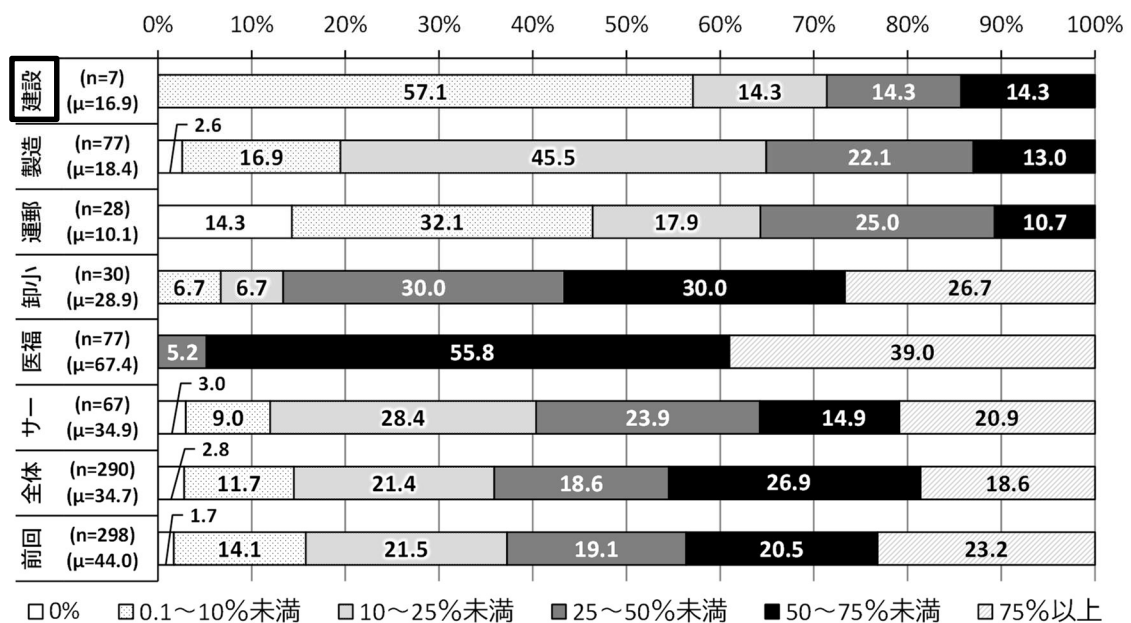
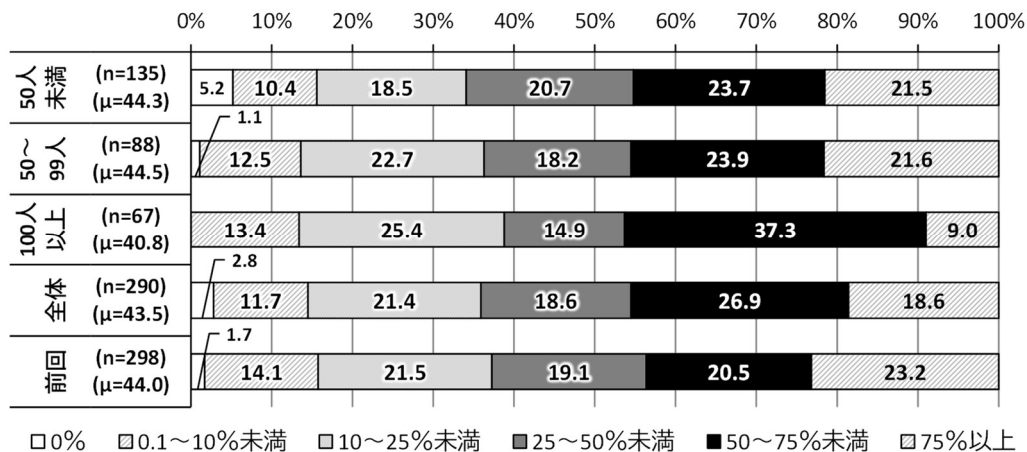


図5-1-2 女性従業員の割合（規模別）





## ② 正規従業員

正規従業員がいる 325 事業所を対象として、女性の割合を業種別に示したものが図5-2-1、規模別に示したものが図5-2-2である（この問に無回答の7事業所を除く）。

「全体」をみると、女性が「10～25%未満」である事業所の割合が28.0%と最も高く、次いで、「25～50%未満」が19.8%、「50～75%未満」が16.0%と続く。また、女性が“50%以上”の事業所（「50～75%未満」「75%以上」の合計）は29.8%であるのに対して、“25%未満”の事業所（「0.0%」「0.1～10%」「10～25%未満」の合計）は50.3%と半数を超える。

業種別にみると、“50%以上”の事業所は、「医療、福祉」で82.5%と突出して高い。一方で、“25%未満”は、「運輸業、郵便業」で86.2%、「製造業」で76.3%、「建設業」で71.4%と、約7割以上を占める。規模別にみると、“50%以上”の割合は、「100人以上」で31.9%と最も高い。また、“25%未満”は、「50～99人」で55.0%と最も高く、5割を超える。

図5-2-1 女性正規従業員の割合（業種別）

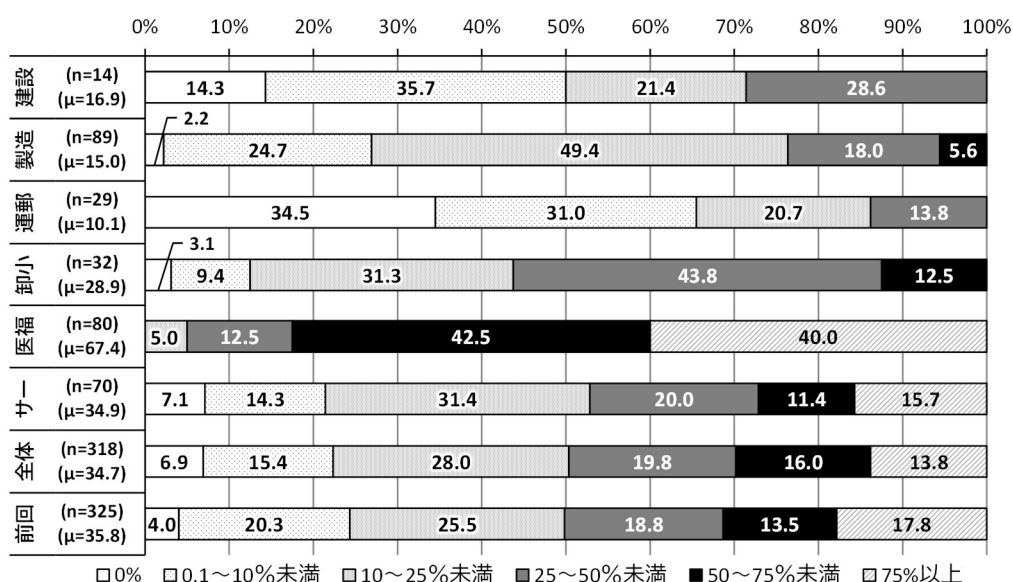
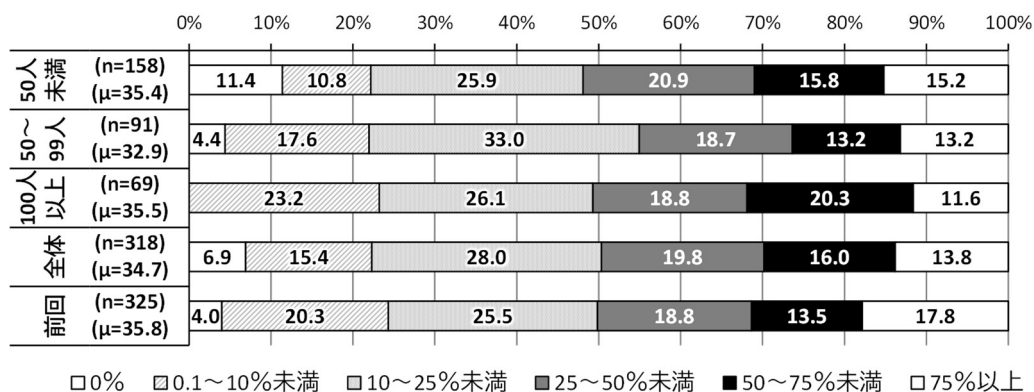


図5-2-2 女性正規従業員の割合（規模別）



### ③ 非正規従業員

非正規従業員がいる 273 事業所を対象として、女性の割合を業種別に示したものが図5-3-1、規模別に示したものが図5-3-2である（この問に無回答の7事業所を除く。）。

「全体」では、非正規従業員のうち女性が「75%以上」が 42.5%と最も高く、次いで、「50～75%未満」が 21.8%、「25～50%未満」が 12.8%と続く。また、女性の割合が“50%以上”の事業所（「50～75%未満」「75%以上」の合計）が 64.3%を占めるのに対し、“25%未満”の事業所（「10～25%未満」「0.1～10%未満」「0%」の合計）は 22.9%である。前回調査と比べ、“50%以上”が 4.0 ポイント上昇した。

業種別にみると、非正規従業員のうち女性が“50%以上”の割合が高いのは、「医療、福祉」で 89.5%、「卸売業、小売業」で 86.7%である。一方で、“25%未満”の割合が高いのは、「建設業」で 50.0%、「運輸業、郵便業」で 41.6%である。

規模別にみると、事業所の規模が小さいほど、非正規従業員のうち女性が“50%以上”を占める割合が高い。

図5-3-1 女性非正規従業員の割合（業種別）

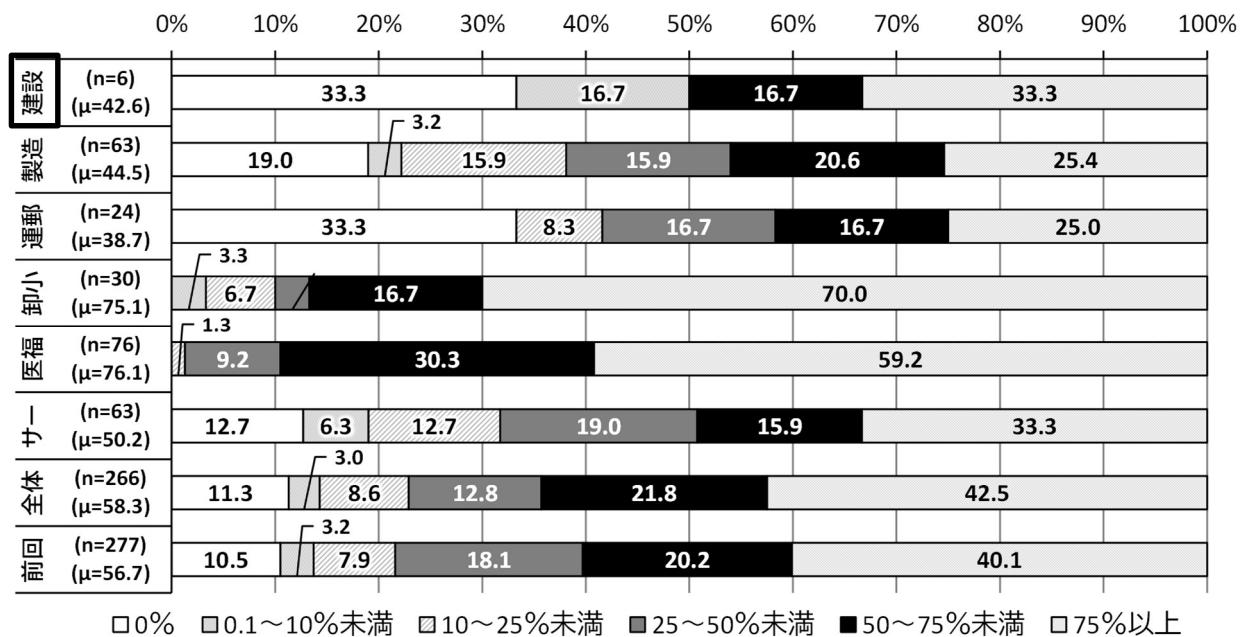
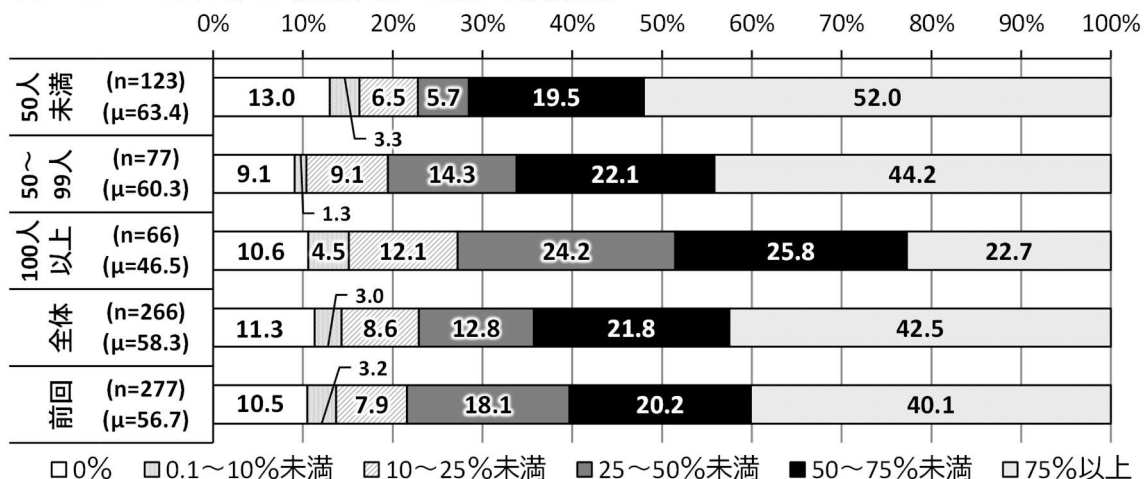


図5-3-2 女性非正規従業員の割合（規模別）



(2) 女性の管理職登用

管理職に占める女性の割合について業種別に示したものが図5-4-1、規模別に示したものが図5-4-2である。

「全体」では、管理職に女性を登用する事業所は、「女性登用なし」(0%)を差し引くと54.2%である。このうち、管理職に占める女性の割合が「10~25%未満」である事業所が最も高く13.7%、次いで、「50~75%未満」が11.6%、「25~50%未満」と「75%以上」が10.6%と続く。

業種別にみると、管理職に女性を登用する事業所の割合が最も高いのは、「医療、福祉」で92.3%である。その他5業種では、50%未満にとどまった。一方、管理職に女性を登用する事業所の割合が最も低いのは、「運輸業、郵便業」で19.0%である。

規模別にみると、管理職に女性を登用する事業所の割合は従業員「100人以上」で、71.9%と最も高いが、その内訳をみると、“50%以下”(「25~50%未満」「10~25%未満」「0.1~10%未満」の合計)が53.2%を占める。

図5-4-1 管理職に占める女性の割合(業種別)

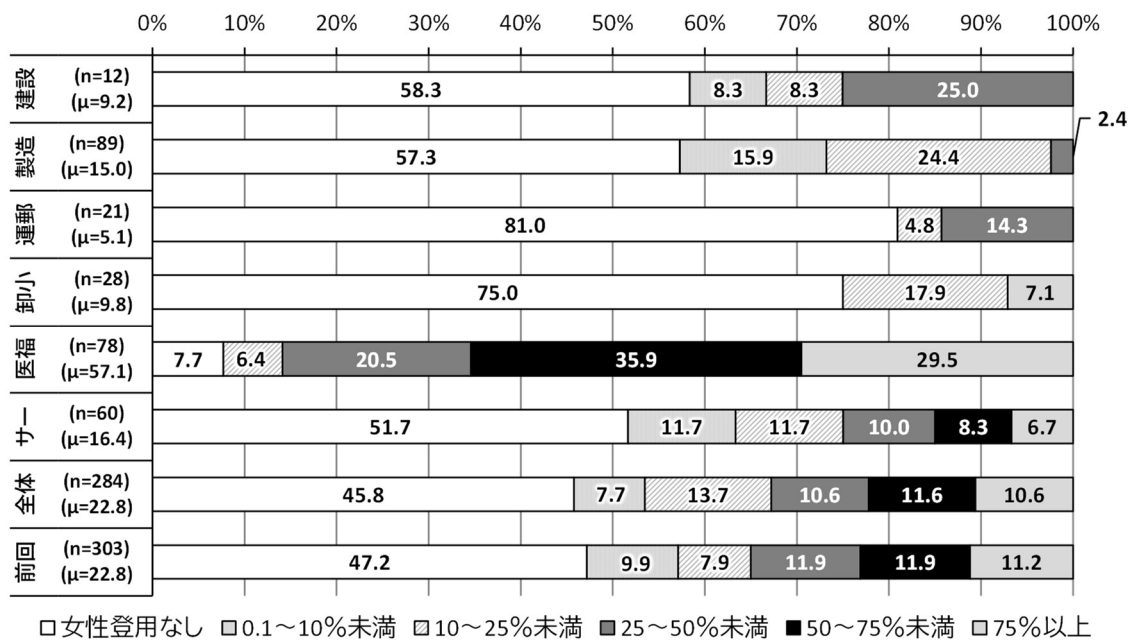
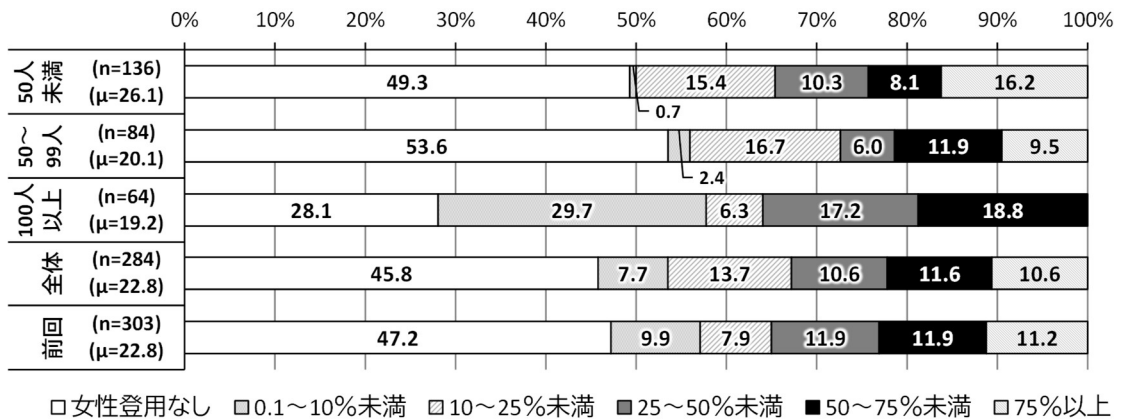


図5-4-2 管理職に占める女性の割合(規模別)



## 6 高齢者雇用安定法への対応

### (1) 65歳以上の従業員の割合

全従業員のうち65歳以上の従業員の割合について業種別に示したものが図6-1-1、規模別に示したものが図6-1-2である。

「全体」では、65歳以上の従業員が「10%未満」である事業所が、75.4%と突出して高く、次いで、「10~25%未満」が16.3%と高い。

業種別にみると、「全体」と比べて、65歳以上の従業員が“50%以上”（「50~75%未満」「75%以上」の合計）である事業所の割合が高いのは、「運輸業,郵便業」で6.6%、「建設業」で6.3%である。

規模別にみると、「全体」では65歳以上の従業員が“50%以上”である事業所の割合は2.8%と、5%未満にとどまった。従業員「50人~99人」の事業所では、65歳以上の従業員が“10%以上”（「10~25%未満」「25~50%未満」「50~75%未満」「75%以上」の合計）である事業所の割合が28.3%で、他に比べて高い。

図6-1-1 65歳以上の従業員の割合（業種別）

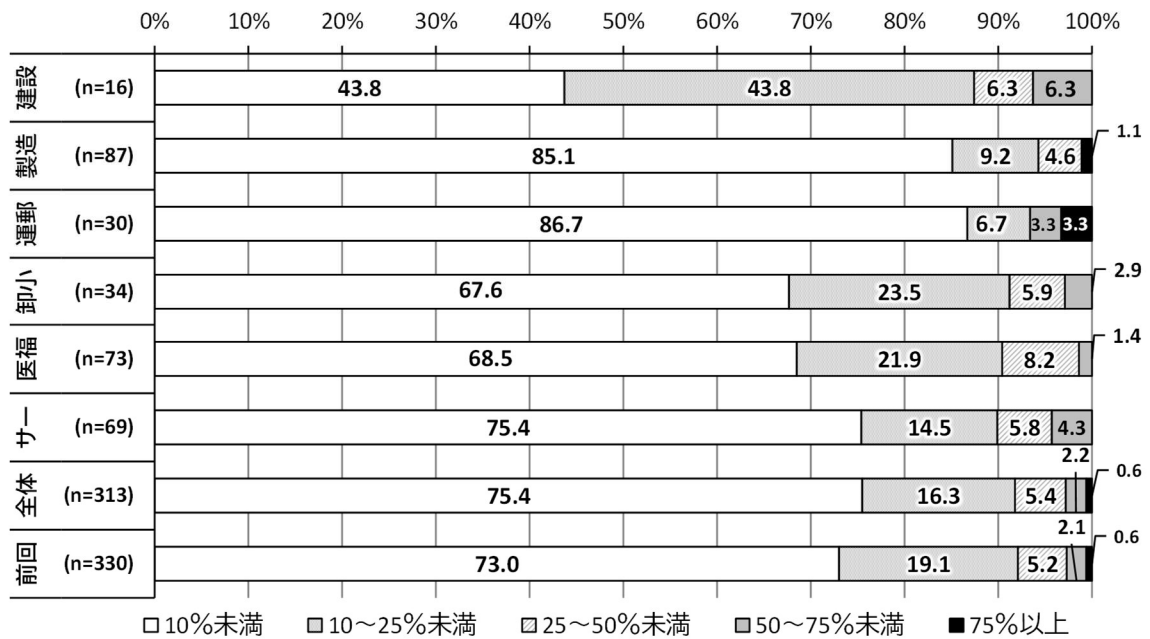
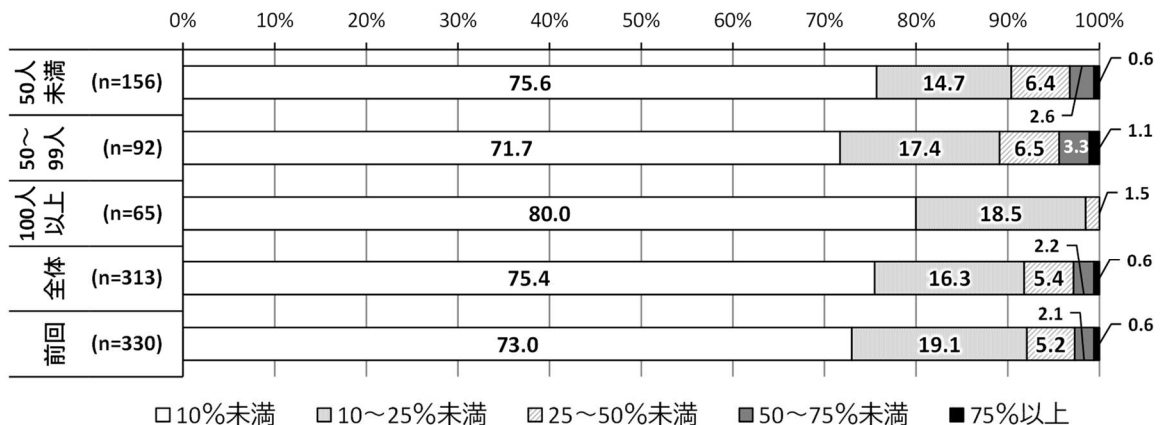


図6-1-2 65歳以上の従業員の割合（規模別）



(2) 高齢者の雇用延長への対応

高齢者の雇用延長への対応について業種別に示したものが図6-2-1、規模別に示したものが図6-2-2である。

「全体」では、「特に何もしていない」が 3.8%であり、これを差し引きすると、96.2%の事業所が高齢者の雇用延長へ何らかの対応をしているといえる。対応の内容をみると、「定年で退職した後、再び雇用」（以下、「定年後、再雇用」と記す）の割合が最も高く、65.8%となった。次いで、「定年年齢で退職することなく継続雇用」（以下、「継続雇用」と記す）が24.5%、「定年年齢の引き上げ」が18.8%と続く。前回調査と比べると「定年年齢の引き上げ」が5.7ポイント上昇した。

業種別にみると、6業種ともに、「定年後、再雇用」が最も高く、5割を超えている。「定年年齢の引き上げ」では、「運輸業、郵便業」が 27.6%、「建設業」が 25.0%、「継続雇用」では「サービス業」が30.6%と、「全体」と比べて高い。

規模別にみると、すべての規模で「定年後、再雇用」が最も高く、6割を超える。「100人以上」では、「再雇用」が75.0%と、他に比べて高い。

図6-2-1 高齢者の雇用延長への対応（業種別）【複数回答】

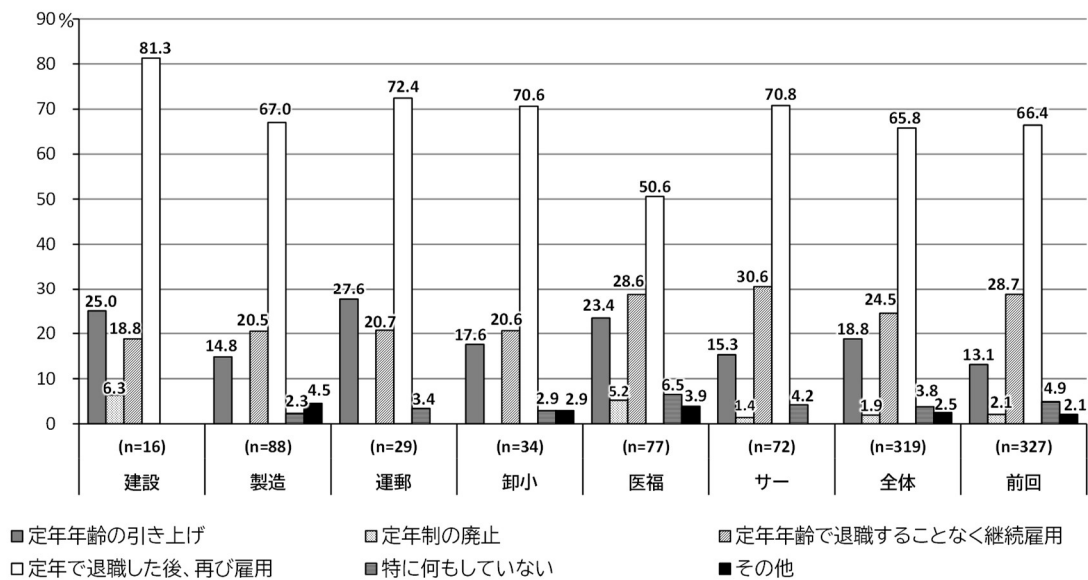


図6-2-2 高齢者の雇用延長への対応（規模別）【複数回答】

