

4 人材の確保・育成

(1) 正規従業員の求人意向

① 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）の割合は16.2%で、これをのぞく83.8%の事業所が求人意向を有しているといえる。採用種別みると、「新卒者〔来春採用〕」（以下、「新卒者採用」と記す。）の求人意向を有している事業所の割合は54.1%、「既卒者・通年採用」の求人意向を有している事業所の割合は69.7%である。

業種別にみると、「全体」と比べて、「新卒者採用」の意向を有している事業所の割合が「全体」と比べて高いのは、「卸売業、小売業」（64.3%）、「製造業」（62.9%）などで、低いのは「運輸業、郵便業」（43.6%）、「医療、福祉」（45.8%）である。一方、「既卒者・通年採用」の意向を有している事業所の割合が「全体」と比べて高いのは、「建設業」（86.7%）、「医療、福祉」（79.5%）で、低いのは「運輸業、郵便業」（59.0%）である。

規模別にみると、事業所の規模が大きいほど、「新卒者採用」の意向を有している事業所の割合が高く、事業所の規模が小さいほど求人意向がない事業所（「いずれもなし」の事業所）の割合が高い。

図4-1-1 正規従業員の求人意向の有無（業種別）【複数回答】

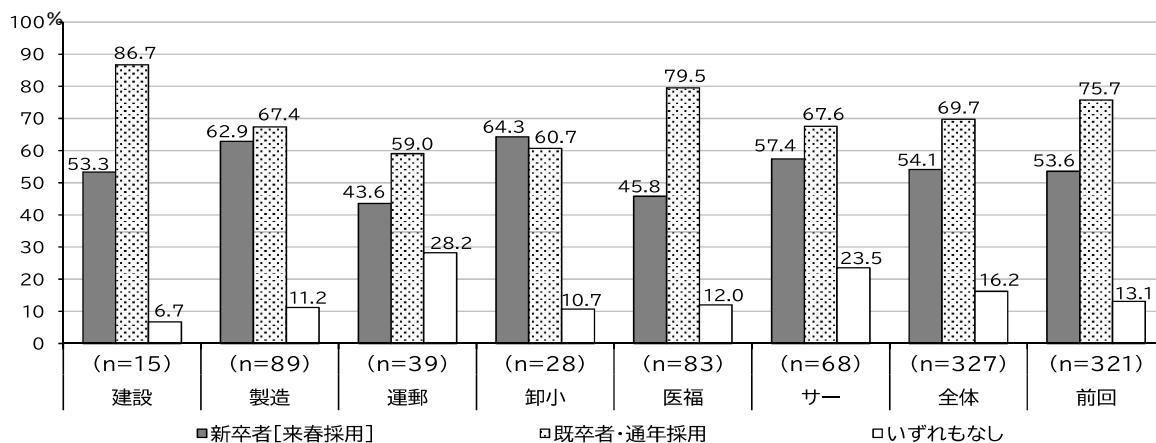
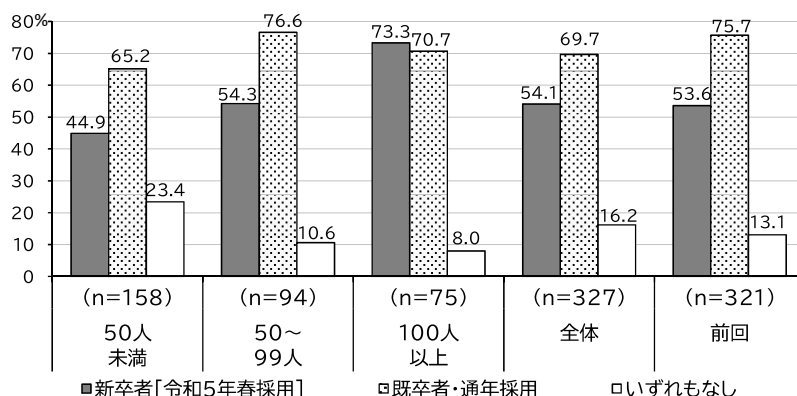


図4-1-2 正規従業員の求人意向の有無（規模別）【複数回答】



② オンライン採用への意向

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4-1-3、規模別に示したものが図4-1-4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。）と回答した事業所の割合が53.9%、「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10.9%である。

業種別にみると、「全体」と比べて、「継続・拡大」と回答した事業所の割合が突出して高いのは「卸売業、小売業」（79.3%）である。また、「今後利用したい」と回答した事業所の割合が高いのは「医療、福祉」（19.8%）である。なお、「現在オンラインを利用しているが、今後はオンラインでの活動を縮小したい」と回答した事業所の割合が高いのは、「建設業」（21.4%）である。

規模別にみると、事業所の規模が大きいほど、「継続・拡大」と回答した事業所の割合が高く、どの規模でも5割を超えている。従業員数「100人以上」の事業所では、56.8%の事業所が「継続・拡大」と回答した。

図4-1-3 正規従業員のオンライン採用への意向（業種別）【複数回答】

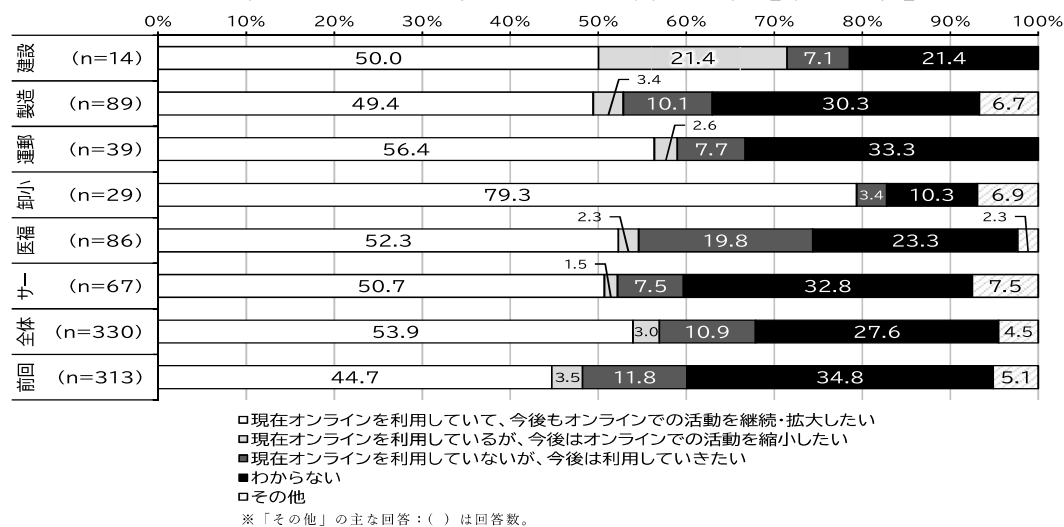
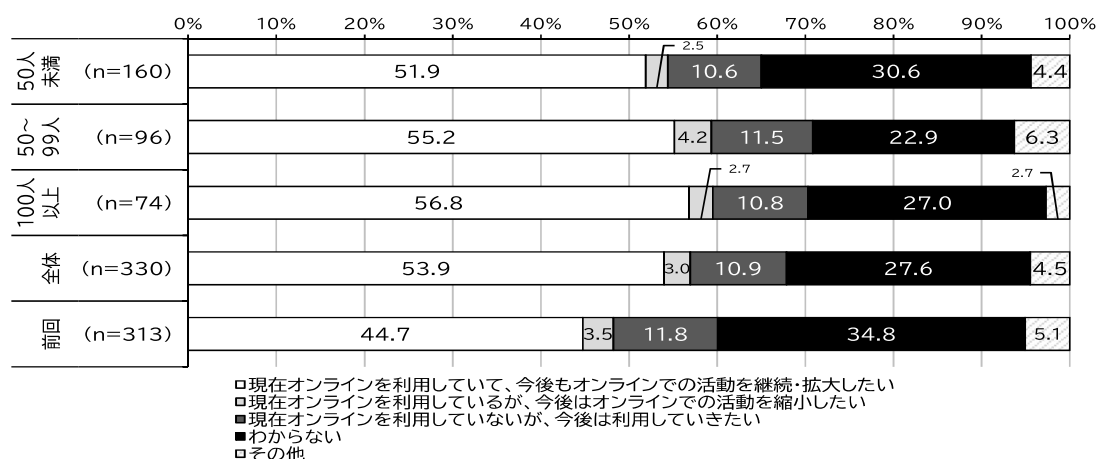


図4-1-4 正規従業員のオンライン採用への意向（規模別）【複数回答】



(2) 正規従業員の採用状況【令和5年度実績】

① 採用実績の有無

令和5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）の割合は24.1％であり、これを除く75.9％の事業所が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。）の実績がある事業所の割合が45.7％（142事業所）、「既卒者・通年採用」の実績がある事業所の割合が58.5％（182事業所）となっている。

業種別にみると、「全体」と比べて、「新卒者採用」の実績がある事業所の割合が高いのは、「卸売業、小売業」（59.3％）、「製造業」（55.3％）である。一方、「既卒者・通年採用」の実績がある事業所の割合が高いのは、「製造業」（64.7％）で、低いのは、「運輸業、郵便業」（52.6％）などである。

規模別にみると、事業所の規模が大きいほど、「新卒者採用」、「既卒者・通年採用」の採用実績がある事業所の割合が高い。

図4-2-1 正規従業員の採用実績の有無（業種別）【複数回答】

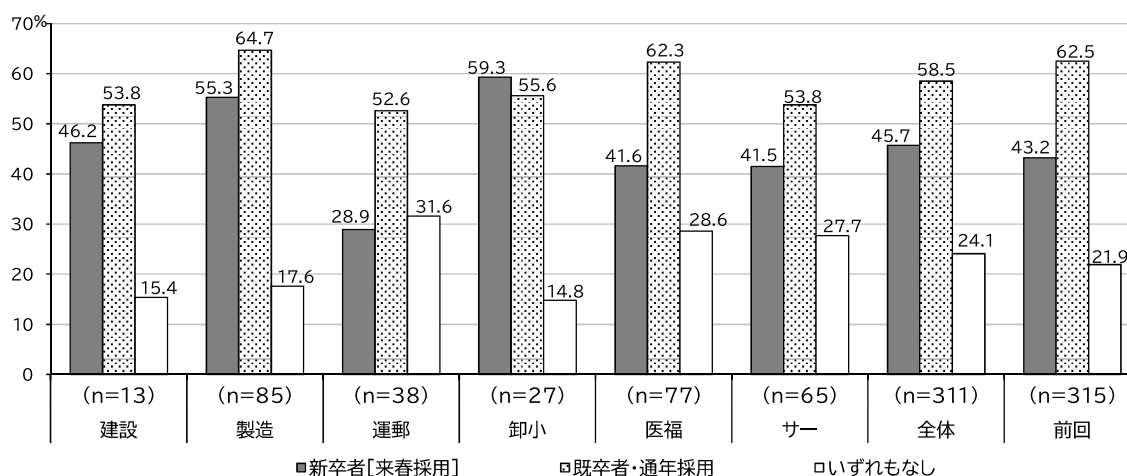
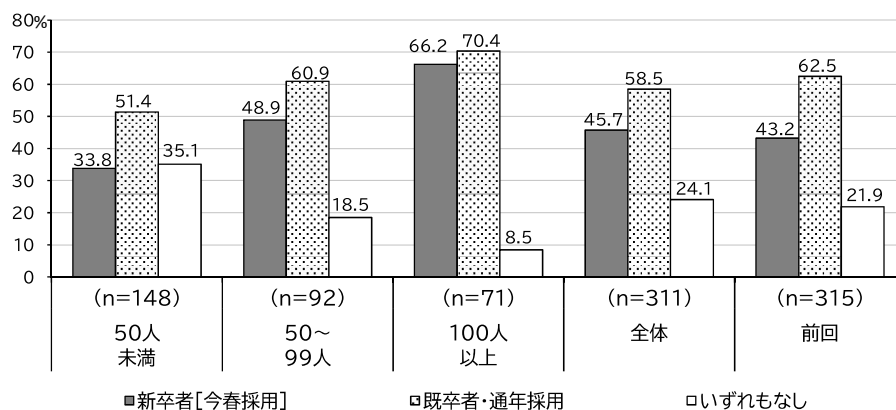


図4-2-2 正規従業員の採用実績の有無（規模別）【複数回答】



② 採用人数(新卒者)

新卒者を採用した142事業所を対象として、採用人数を業種別・規模別に示したものが図4-3-1、図4-3-2である。

「全体」では、採用人数「5人未満」である事業所の割合が最も高く(66.9%)、次いで、「5～9人」(14.1%)、「20人以上」(9.9%)と続く。

業種別にみると、「5人以上」採用したと回答した事業所の割合が「全体」と比べて高いのは、「医療、福祉」(41.7%)である。「医療、福祉」は、「20人以上」採用したと回答した事業所の割合も「全体」に比べて高い(14.6%)。

規模別にみると、事業所の規模にかかわらず、採用人数「5人未満」である事業所の割合が最も高く、従業員「50人未満」の事業所では84.0%を占める。従業員規模が大きくなるにつれて「5人以上」採用したと回答した事業所の割合が高くなっている。

図4-3-1 新卒者の採用人数(業種別)

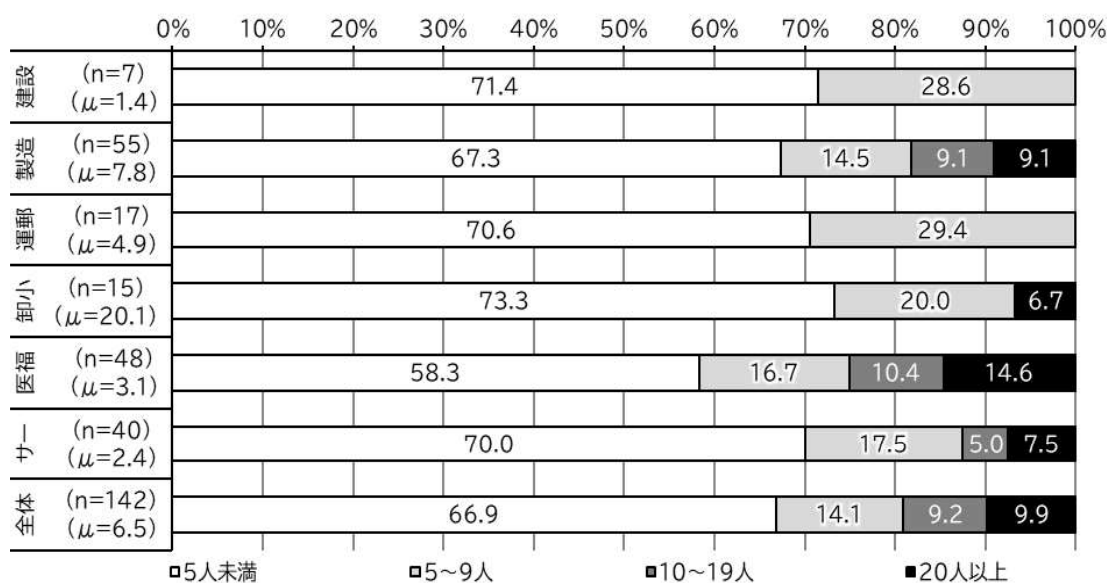
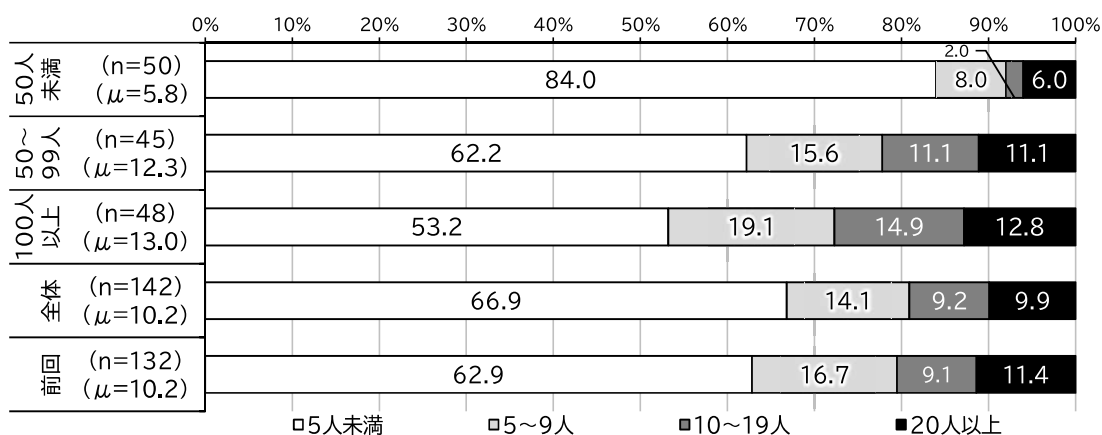


図4-3-2 新卒者の採用人数(規模別)



③ 採用人数(既卒者・通年採用)

既卒者・通年採用を実施した182事業所を対象として、採用人数を業種別・規模別に示したものが図4-4-1、図4-4-2である。

「全体」では、採用人数「5人未満」である事業所の割合が最も高く(66.5%)、次いで、「5～9人」(18.1%)、「20人以上」(8.8%)と続く。

業種別にみると、どの業種も「5人未満」が最も高い。「20人以上」が「全体」と比べて高いのは、「医療,福祉」(14.6%)である。

規模別にみると、規模が大きくなるにつれて「5人以上」の事業所の割合が高くなっており、「100人以上」では60.0%である。また、「20人以上」は24.0%と、「全体」と比べて高い。「50人未満」では78.9%が「5人未満」であった。

図4-4-1 既卒者及び通年採用の採用人数(業種別)

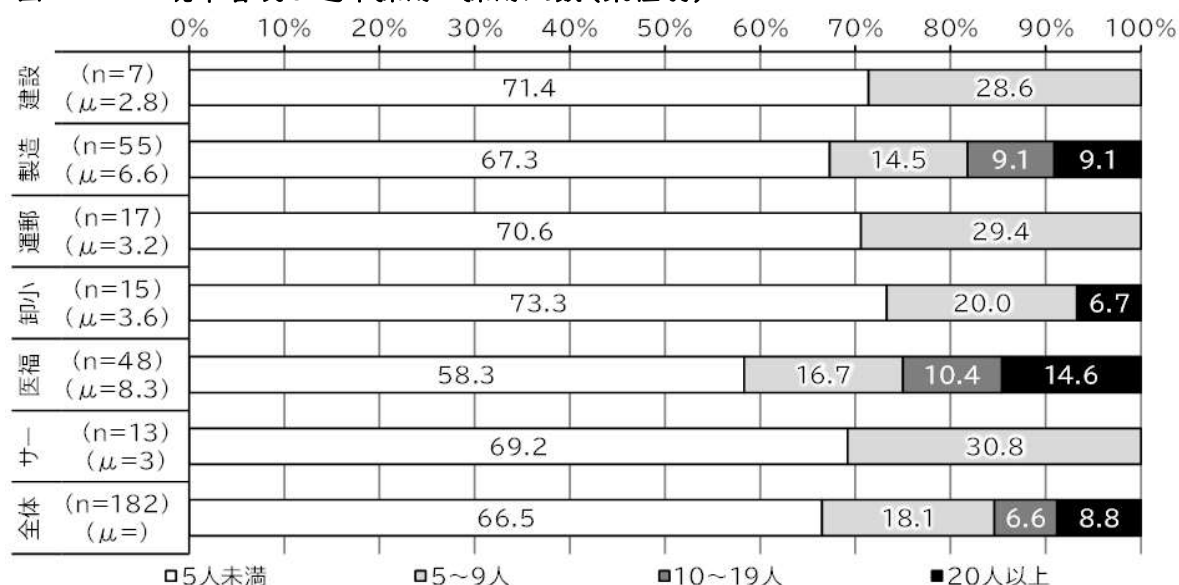
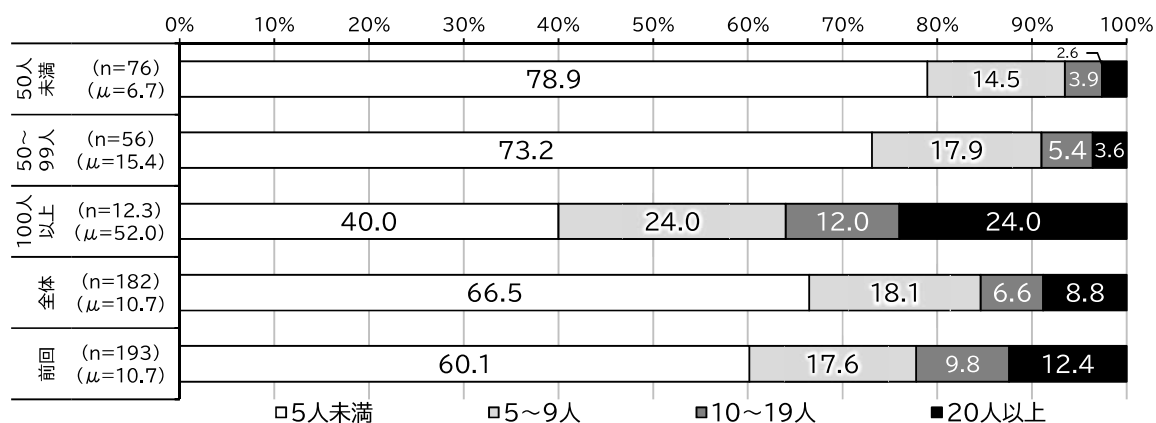


図4-4-2 既卒者及び通年採用の採用人数(規模別)



(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」と回答した事業所の割合が35.4%、「過剰」と回答した事業所の割合が2.2%である。一方、従業員が不足している人材をみると、「不足(既卒・通年採用、業界経験あり)」(以下、「業界経験者」と記す。)と回答した事業所の割合が49.8%で最も高く、次いで、「不足(新卒者)」(以下、「新卒者」と記す。)が30.5%、「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22.8%と続く。

業種別にみると、従業員が不足していると回答した事業所の割合が高いのは、「建設業」(86.7%)、「医療、福祉」(63.4%)である。不足している人材をみると、「建設業」(46.7%)、「卸売業、小売業」(39.3%)、「製造業」(37.1%)では「新卒者」が、「建設業」(80.0%)、「医療、福祉」(63.4%)では「業界経験者」が、「建設業」(33.3%)、「卸売業、小売業」(32.1%)、「運輸業、郵便業」(28.2%)、「製造業」(27.0%)では「業界未経験者」と回答した事業所の割合が「全体」より高い。

規模別にみると、どの従業員規模でも従業員が不足している割合が6割を超えており、「業界経験者」、「新卒者」、「業界未経験者」の順に割合が高い。

図4-5-1 正規従業員数の過不足状況(業種別)【複数回答】

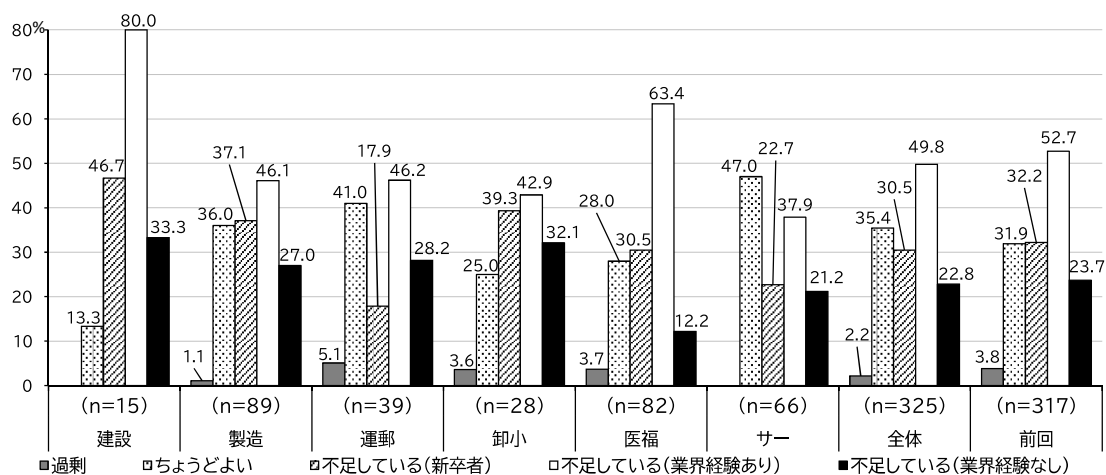
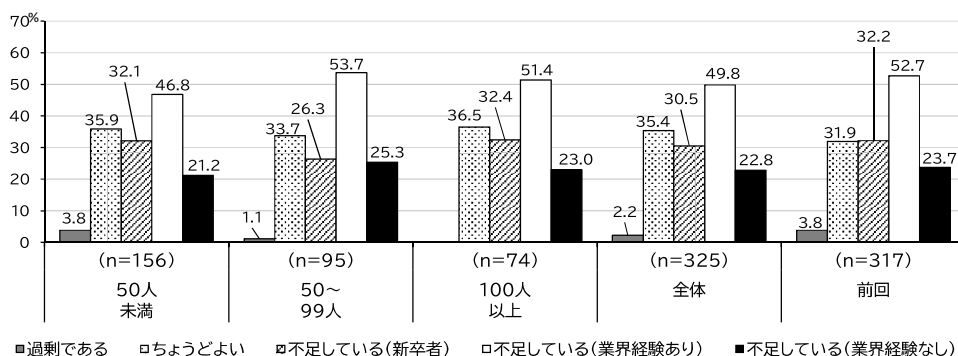


図4-5-2 正規従業員数の過不足状況(規模別)【複数回答】



(4) LGBT への取組み・対応

① LGBT への理解を促進するための取組み

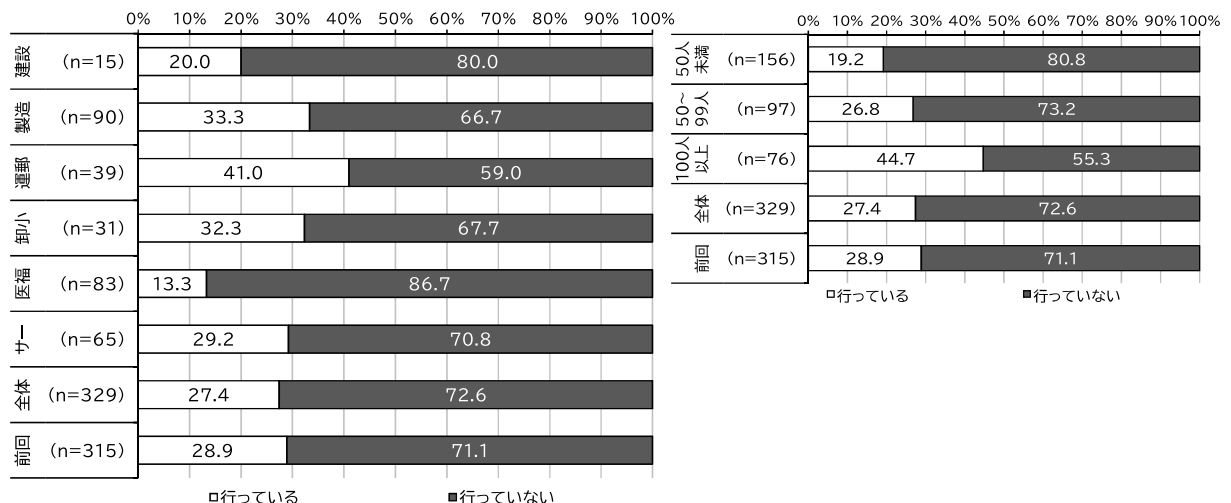
事業所内での LGBT への理解を促進するための取組みの有無について業種別・規模別に示したものが、図4-8である。

「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27.4% (90事業所) だった。

業種別にみると、「全体」と比べて、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」(41.0%)、「製造業」(33.3%)である。一方、「行っていない」と回答した事業所の割合が高いのは「医療、福祉」(86.7%)である。

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44.7%の事業所が 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。

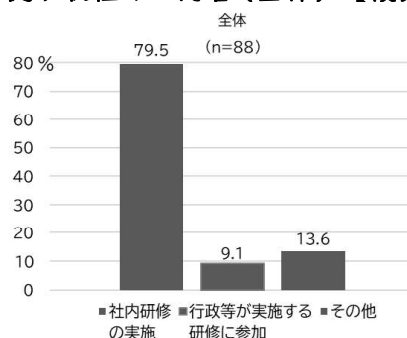
図4-8 LGBT への理解を促す取組みの有無(業種別・規模別)



LGBT への理解を促進するための取組みを実施している90事業所について、その内容を示したものが図4-9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(79.5%)、次いで「その他」(13.6%)、「行政等が実施する研修に参加」(9.1%)と続く。

図4-9 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

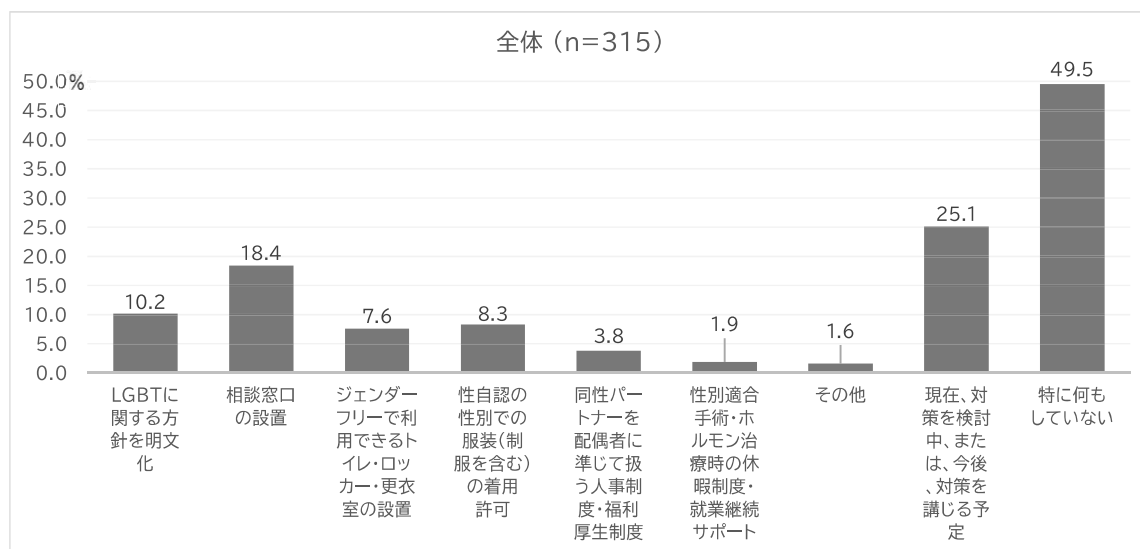
社内誌・社内文書・掲示板・アンケート・全社グループ報・ガイドブックでの周知・啓蒙(6)、コンプライアンス・ハラスメント規程を明記(2)、LGBT に関する方針を明文化(1)など

② LGBT の従業員への対応策

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・実施している対応策のうち、割合が最も高いのは「現在、対策を検討中、または今後、対策を講じる予定」(25.1%)であり、次いで、「相談窓口の設置」(18.4%)、「LGBT に関する方針を明文化」(10.2%)と続く。「特になにもしていない」と回答した事業者の割合は49.5%(156事業所)であった。

図4-10 LGBT の従業員への対応策(全体)【複数回答】



※「その他」の主な回答：() は回答数。

相談が有り次第対応予定(1)、階層別教育等による啓発活動 (1)、人事担当者が研修会に参加(1)

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最も高く(22.8%)、以下、「10～25%未満」(21.9%)、「75%以上」(21.2%)と続く。また、女性が「25%未満」の事業所は37.5%、「50%以上」の事業所は44.0%である。

業種別にみると、全従業員のうち女性が「50%以上」と回答した事業所の割合は、「医療、福祉」で94.0%と突出して高く、次いで、「卸売業、小売業」(51.8%)が「全体」と比べて高い。一方、「25%未満」と回答した事業所の割合が高いのは、「製造業」(70.1%)、「建設業」(66.7%)、「運輸業、郵便業」(51.5%)である。

規模別にみると、従業員規模が大きくなるにつれて「25%未満」の事業所の割合が高くなっている。「100人以上」では「75%以上」の事業所の割合が「全体」と比べて低く、2割を大きく下回った。

図5-1-1 女性従業員の割合(業種別)【全体】

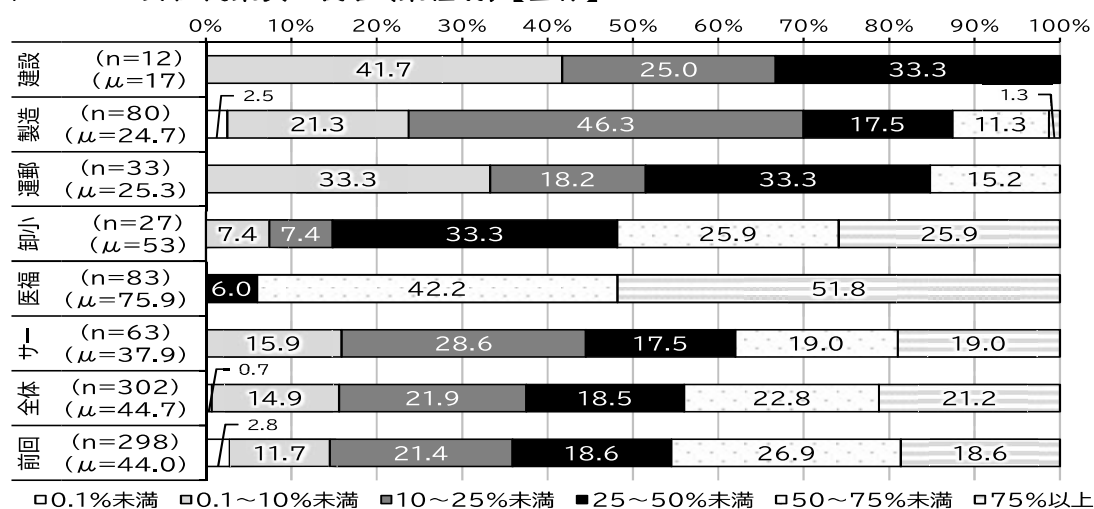
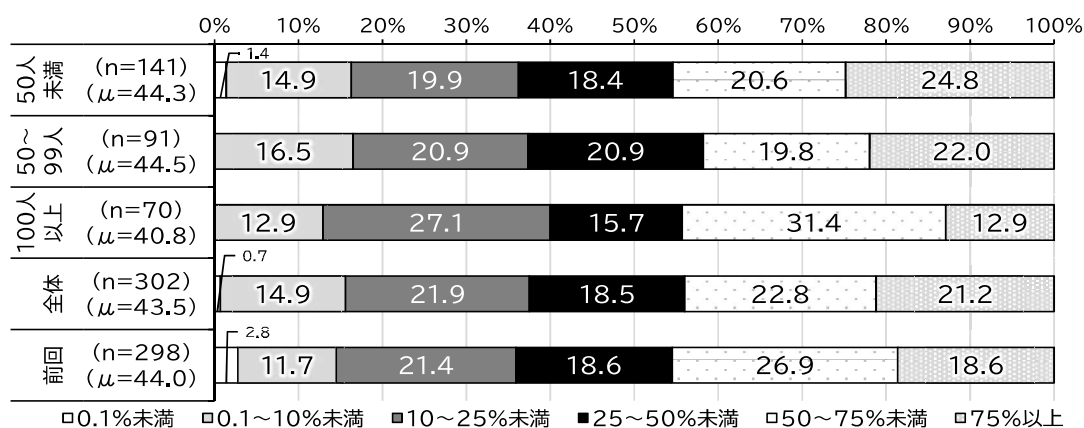


図5-1-2 女性従業員の割合(規模別)【全体】



② 正規従業員

正規従業員がいる338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（この間に無回答の14事業所を除く。）。

「全体」をみると、正規従業員のうち女性が「10～25%未満」を占めると回答した事業所の割合が最も高く（25.3%）、次いで、「25～50%未満」（20.7%）、「50～75%未満」（19.8%）と続く。また、女性の割合が、“25%未満”の事業所は44.4%、“50%以上”の事業所の割合は34.9%である。

業種別にみると、正規従業員のうち女性が“50%以上”を占めると回答した事業所の割合が突出して高いのは「医療、福祉」（89.5%）である。また、“25%未満”である事業所の割合が高いのは、「製造業」（73.0%）、「運輸業、郵便業」（70.2%）、「建設業」（69.3%）である。

規模別にみると、どの従業員規模においても、女性の正規従業員が“50%以上”を占めると回答した事業所の割合は、3割以上を占めている。

図5-2-1 女性正規従業員の割合（業種別）

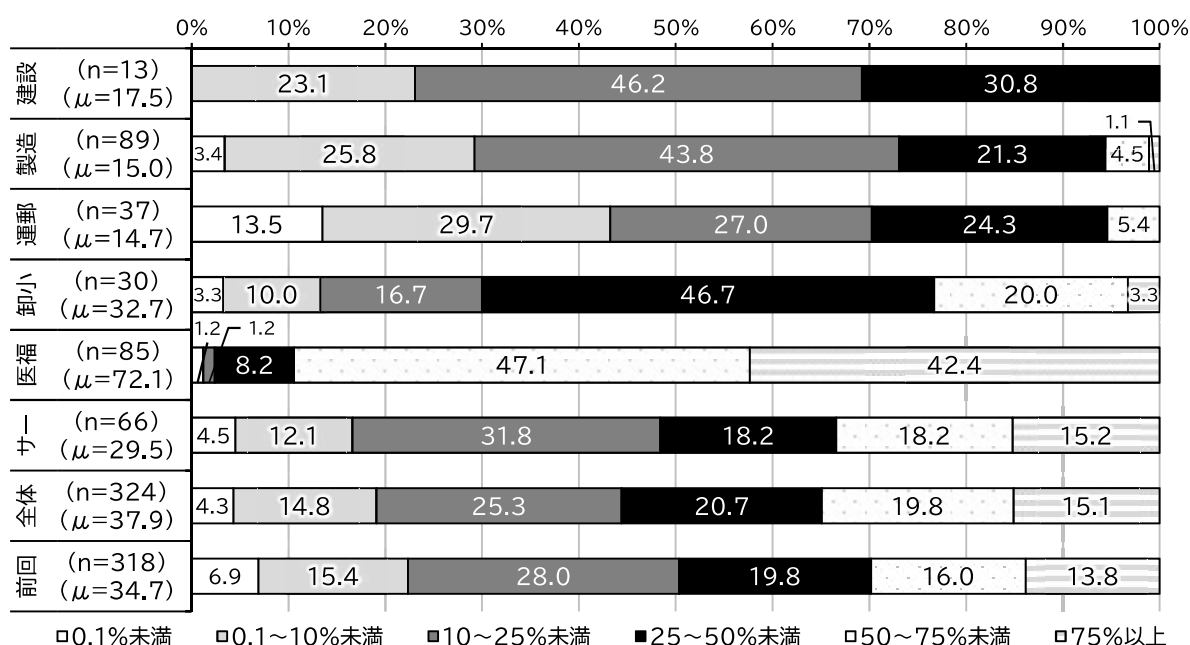
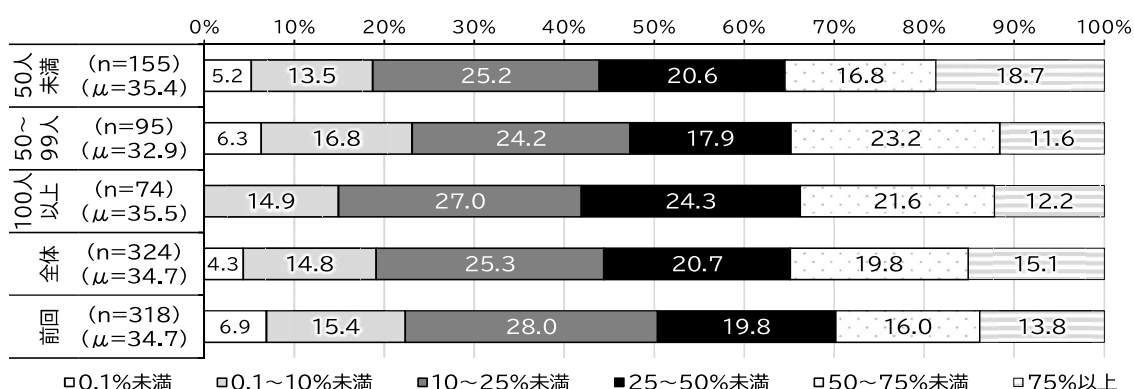


図5-2-2 女性正規従業員の割合（規模別）



③ 非正規従業員

非正規従業員がいる293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（この間に無回答の11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」を占めると回答した事業所の割合が最も高く（41.5%）、次いで、「50~75%未満」（22.0%）、「25~50%未満」（17.4%）と続く。また、女性の割合が“50%以上”の事業所が 63.5%を占めるのに対し、“25%未満”の事業所は 19.1%である。

業種別にみると、「全体」と比べて、非正規従業員のうち女性が“50%以上”を占めると回答した事業所の割合が突出して高いのは「卸売業、小売業」（91.3%）、「医療、福祉」（90.4%）である。一方で、“25%未満”である事業所の割合が「全体」と比べて高いのは、「製造業」（38.2%）、「建設業」（33.3%）、「サービス業」（31.8%）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）

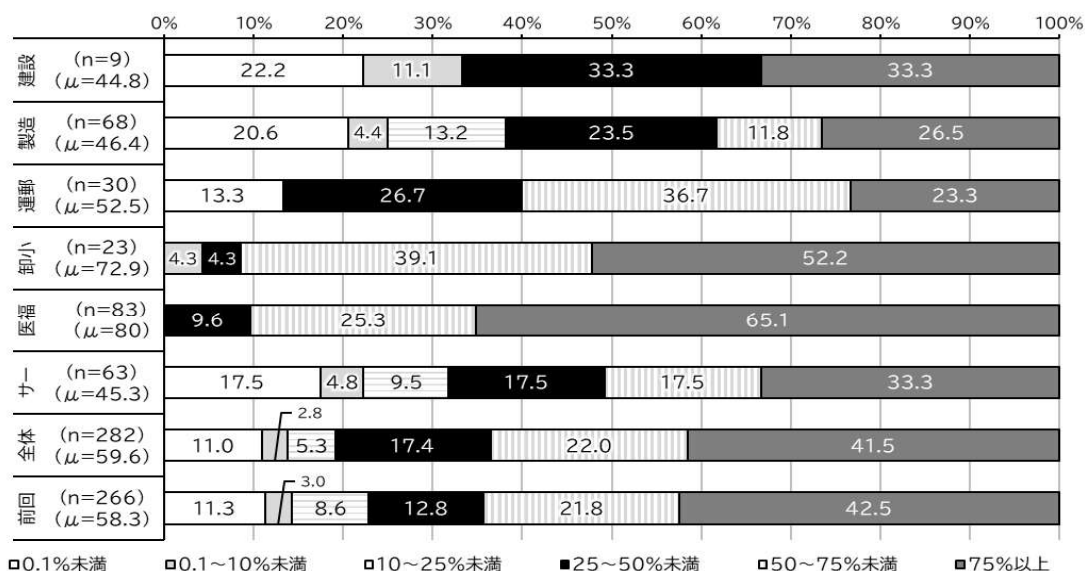
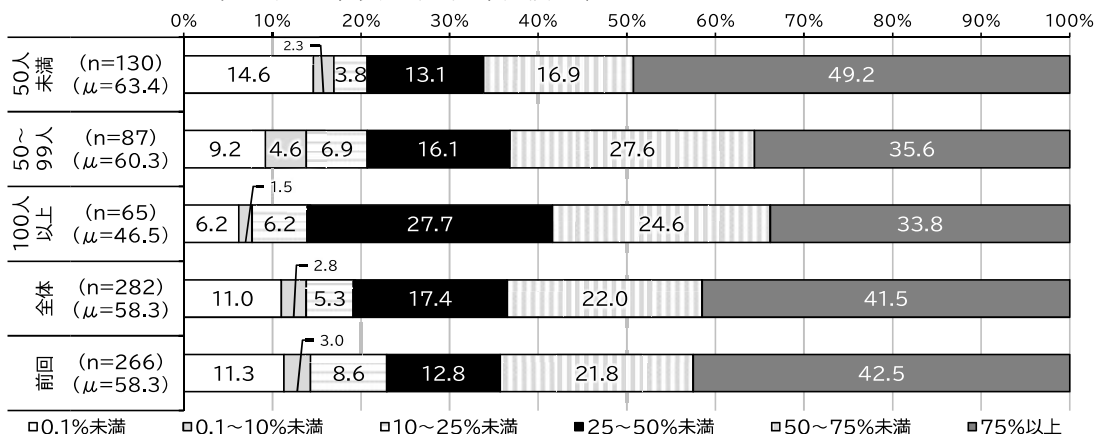


図5-3-2 女性非正規従業員の割合（規模別）



(2) 女性の管理職登用

管理職がいる314事業所を対象として、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（この間に無回答の13事業所を除く）。

「全体」では、管理職に女性を「0.1%以上」登用する事業所は、53.5%（161事業所）である。このうち、管理職に占める女性の割合が「50～75%以上」である事業所の割合が最も高く（15.6%）、次いで「75%以上」（12.0%）、「10～25%未満」（11.0%）と続く。

業種別にみると、「全体」と比べて、管理職に「0.1%以上」女性を登用する事業所の割合が突出して高いのは、「医療、福祉」（87.8%）である。その他サービス業を除く4業種では、管理職に女性を「0.1%以上」登用している事業所の割合は40%未満にとどまった。管理職に女性を「0.1%以上」登用する事業所の割合が低いのは、「運輸業、郵便業」（25.8%）、「建設業」（30.8%）、「卸売業、小売業」（33.3%）、「製造業」（39.0%）である。

規模別にみると、女性を「0.1%以上」登用する事業所の割合は従業員「100人以上」の事業所で67.6%と最も高い。「50人未満」の事業所では、「全体」と比べて「75%以上」の事業所の割合が「全体」と比べて高い（19.3%）。

図5-4-1 管理職に占める女性の割合（業種別）

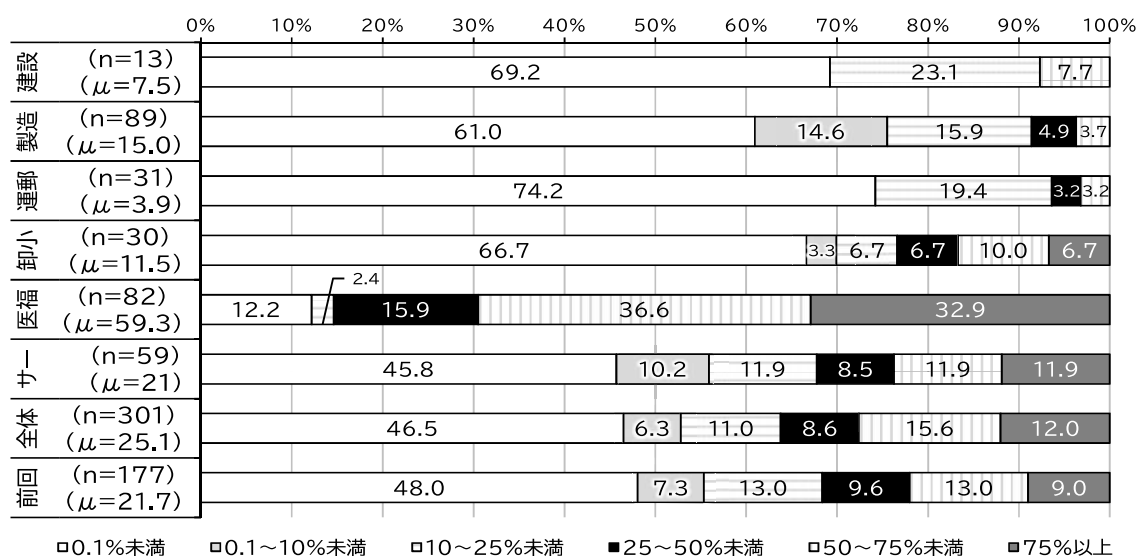
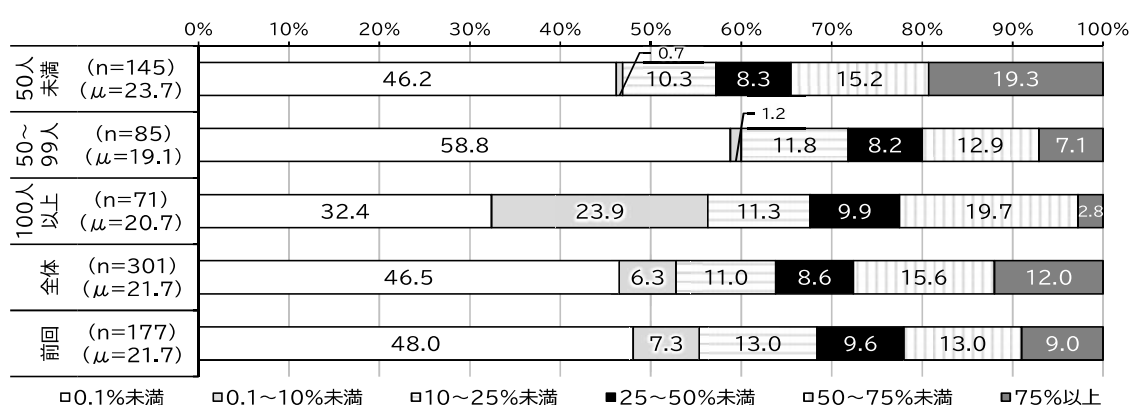


図5-4-2 管理職に占める女性の割合（規模別）



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、68.1%と最も高く、次いで、「10～25%未満」が高い(21.0%)。

業種別にみると、「全体」と比べて 65 歳以上の従業員が“25%以上”である事業所の割合が高いのは「建設業」(20.0%)、「医療、福祉」(16.8%)である。また、“25%未満”の事業所の割合が「全体」と比べて高いのは「製造業」(97.8%)である。

規模別にみると、従業員規模が大きくなるにつれて“25%未満”である事業所の割合が高くなっている。

図6-1-1 65 歳以上の従業員の割合(業種別)

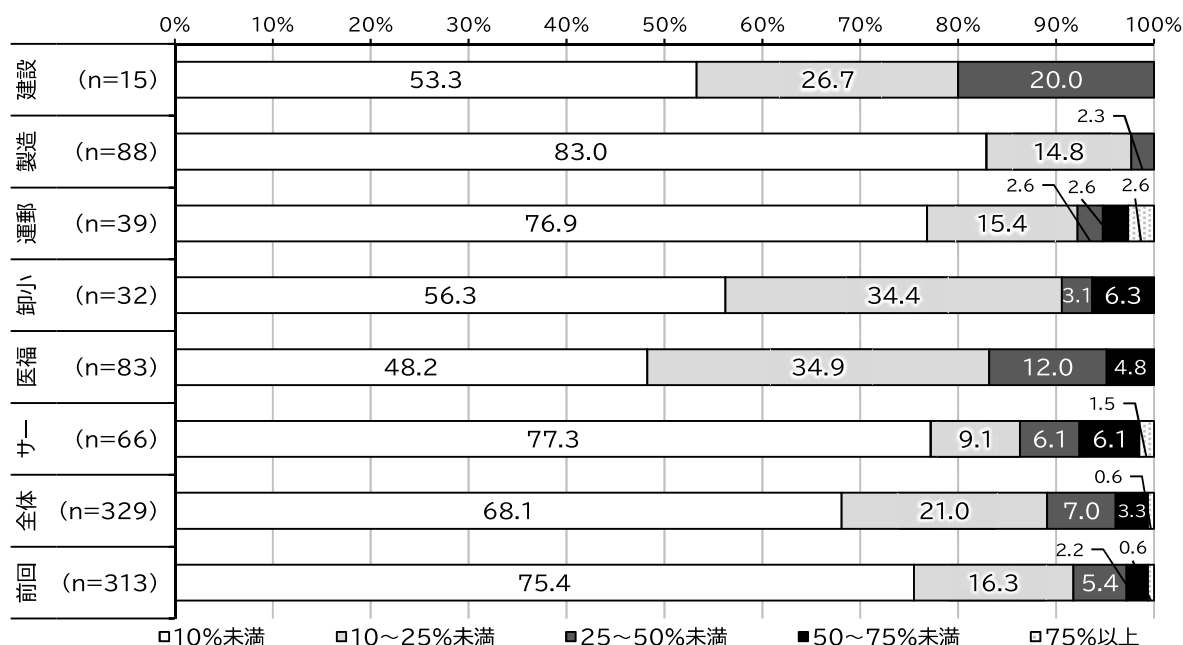
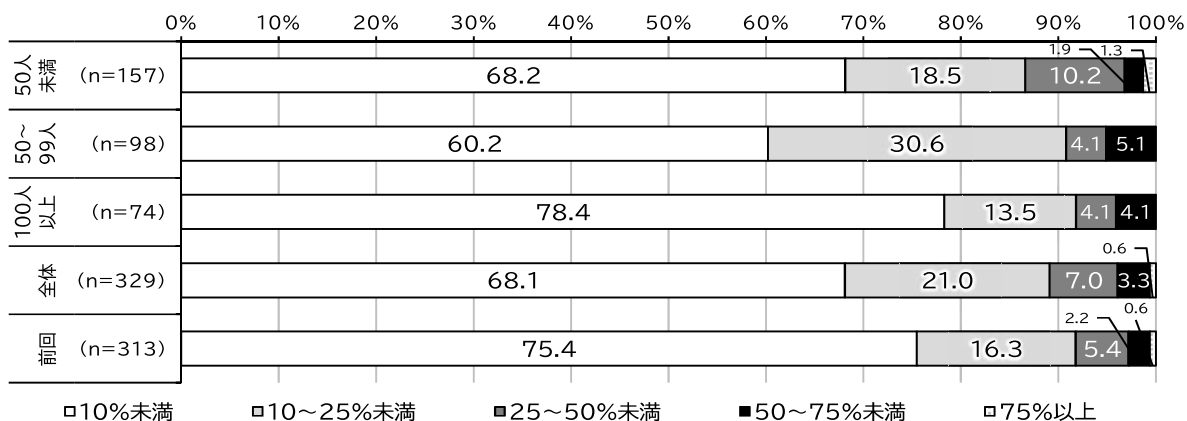


図6-1-2 65 歳以上の従業員の割合(規模別)



(2) 高齢者の雇用延長への対応

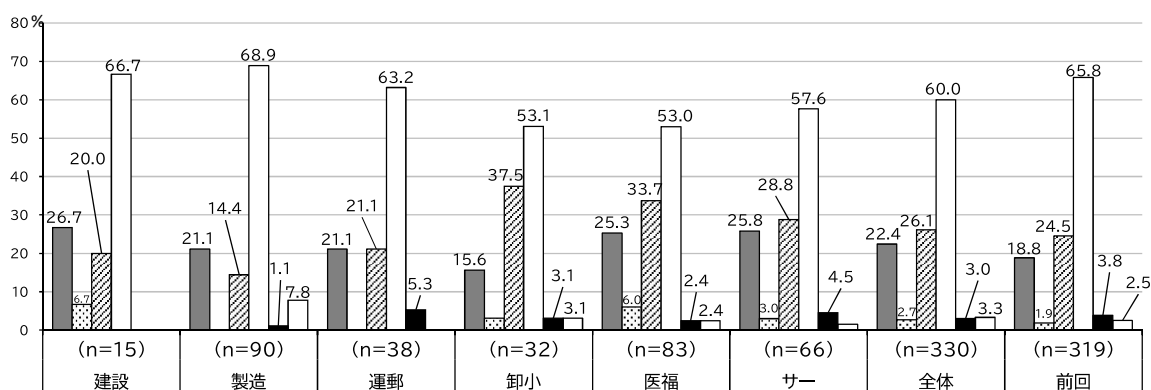
高齢者の雇用延長への対応について業種別に示したものが図6-2-1、規模別に示したものが図6-2-2である。

「全体」では、「特に何もしていない」と回答した事業所の割合が3.0%であり、これを差し引きすると、97.0%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。）が60.0%と最も高く、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26.1%、「定年年齢の引き上げ」が22.4%と続く。

業種別にみると、全ての業種で「定年後、再雇用」と回答した事業所の割合が50%以上である。その中でも、「製造業」（68.9%）、「建設業」（66.7%）は「全体」と比べて高い。また、「継続雇用」が「全体」と比べて高いのは「卸売業、小売業」（37.5%）、「医療、福祉」（33.7%）、である。

規模別にみると、どの従業員規模でも「定年後、再雇用」が最も高い。また、従業員規模が大きくなるほど「定年年齢の引き上げ」と回答した事業所の割合が高い。

図6-2-1 高齢者の雇用延長への対応（業種別）【複数回答】

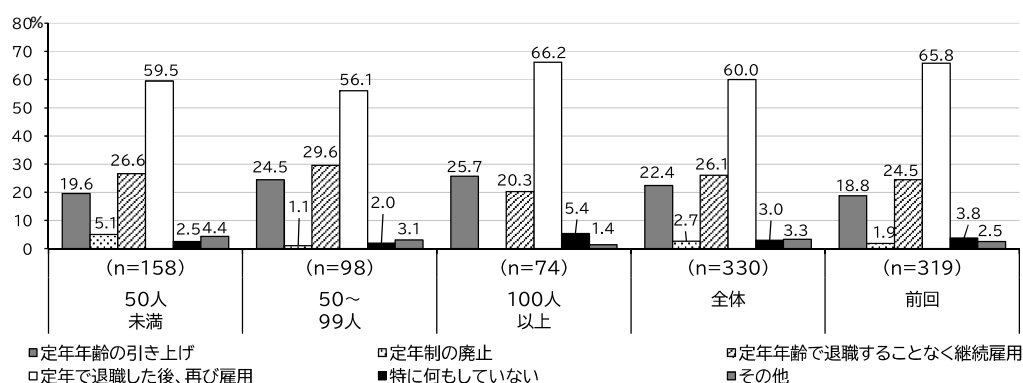


■定年年齢の引き上げ □定年制の廃止 □定年年齢で退職することなく継続雇用 □定年で退職した後、再び雇用 ■特に何もしていない □その他

※「その他」の主な回答：（ ）は回答数。

65才で定年(5)、60～65才の選択定年制(2)、定年後、非正社員での雇用継続可能(2)、定年後、関連会社で雇用(1)、年齢関係なし雇用(1)など

図6-2-2 高齢者の雇用延長への対応（規模別）【複数回答】



■定年年齢の引き上げ
□定年で退職した後、再び雇用

□定年制の廃止
■特に何もしていない

□定年年齢で退職することなく継続雇用
■その他