

第16回 「東北6県経営者協会合同 雇用動向調査」 (宮城県版)

このほど、宮城県経営者協会は、東北6県（青森・岩手・秋田・宮城・山形・福島）の経営者協会（注）合同の「第16回 雇用動向調査（2024年度）」結果のうち、宮城県分の結果を取りまとめましたので、お知らせいたします。なお、東北6県全体の結果につきましては、同封の「労働情報」をご覧ください。

※Ⅰ～Ⅶが東北6県経協合同調査の宮城県分、Ⅷ～ⅩⅣが宮城経協の独自調査の結果となります 注）福島は、福島県経営者協会連合会

■ 基本データ

調査期間	2024年8月～9月		※前回調査期間	2023年8月～9月	
回答数(回答率)	137社	28.5%	調査企業数	480社	
【内 訳】					
県内企業	125社	91.2%	県外企業	12社	8.8%
製造業	32社	23.4%	非製造業	105社	76.6%
従業員300人未満	93社	67.9%	従業員300人以上	44社	32.1%

(注1) 本調査の数字は小数点第2位を四捨五入しているため、合計は必ずしも100.0にならないことがあります

(注2) 回答企業は毎年異なるため、前回調査との比較は同一企業の比較ではありません

I. 景況感、雇用状況について

1. 景況感

(1) 景況感判断(DI^{*}) [図表1]

～ 現在の景況感は14.4ポイント改善 ～

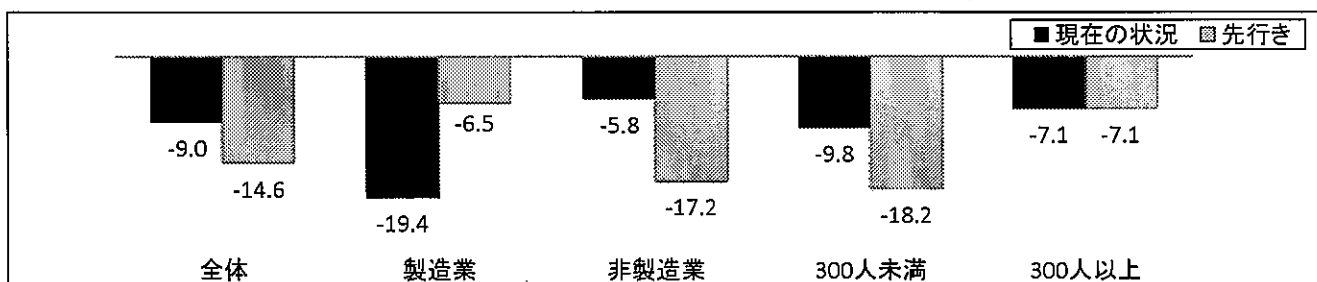
2024年8月（現在の状況）の景況感判断(DI)は、「全体」で▲9.0と前回調査と比べ14.4ポイント改善した。業態別では、「製造業」が▲19.4（前回調査比12.9ポイントプラス）、「非製造業」が▲5.8（前回調査比14.6ポイントプラス）、規模別では、「300人未満」が▲9.8（前回調査比16.1ポイントプラス）、「300人以上」が▲7.1（前回調査比10.8ポイントプラス）となり、前回調査より改善した。

2024年度下期（先行き）の景況感判断(DI)は、「全体」で▲14.6（現在の状況より5.6ポイントマイナス）となり、業態別では、「製造業」が▲6.5（現在の状況より12.9ポイントプラス）、「非製造業」が▲17.2（現在の状況より11.4ポイントマイナス）となり判断が分かれた。また、業種別にみても、「食料品・飲料」（50.0ポイントプラス）、「機械器具」（14.2ポイントプラス）、「不動産」（50.0ポイントプラス）以外は横ばい、または現在の状況よりマイナスとなり、判断が分かれた。

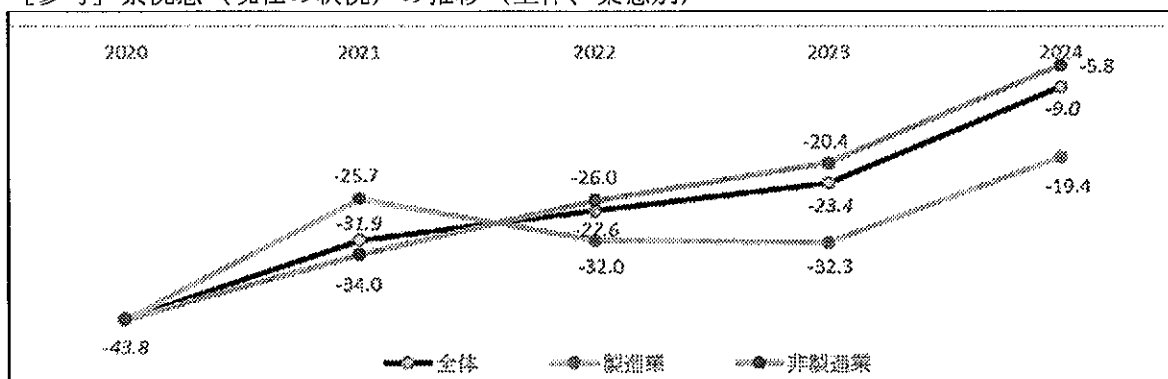
※DI：「好転・良い」と判断した企業割合から、「悪化・悪い」と判断した企業割合を差し引いた数値

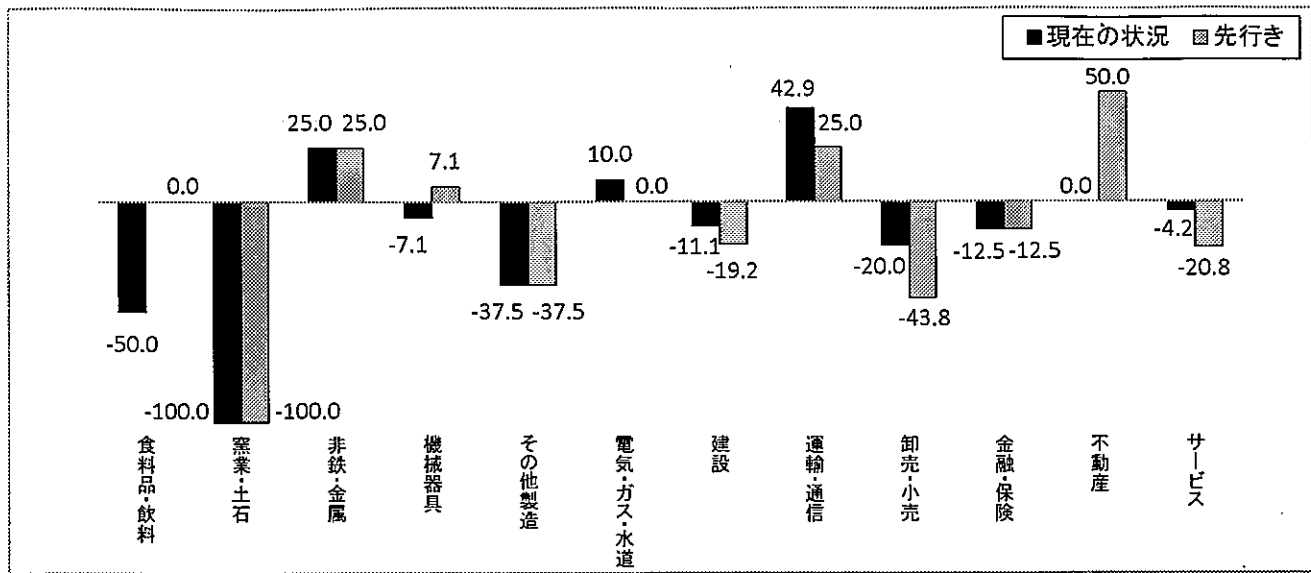
【図表1】景況感(DI)集計結果(全体、業態別、規模別、業種別)

景況感	項目	全体	業態別		規模別	
			製造業	非製造業	300人未満	300人以上
現在の状況（2024年8月の景況感）DI		▲ 9.0	▲ 19.4	▲ 5.8	▲ 9.8	▲ 7.1
先行き（2024年度下期の景況感）DI		▲ 14.6	▲ 6.5	▲ 17.2	▲ 18.2	▲ 7.1
【前回調査】現在の状況（2023年度8月の景況感）DI		▲ 23.4	▲ 32.3	▲ 20.4	▲ 25.9	▲ 17.9



【参考】景況感（現在の状況）の推移（全体、業態別）



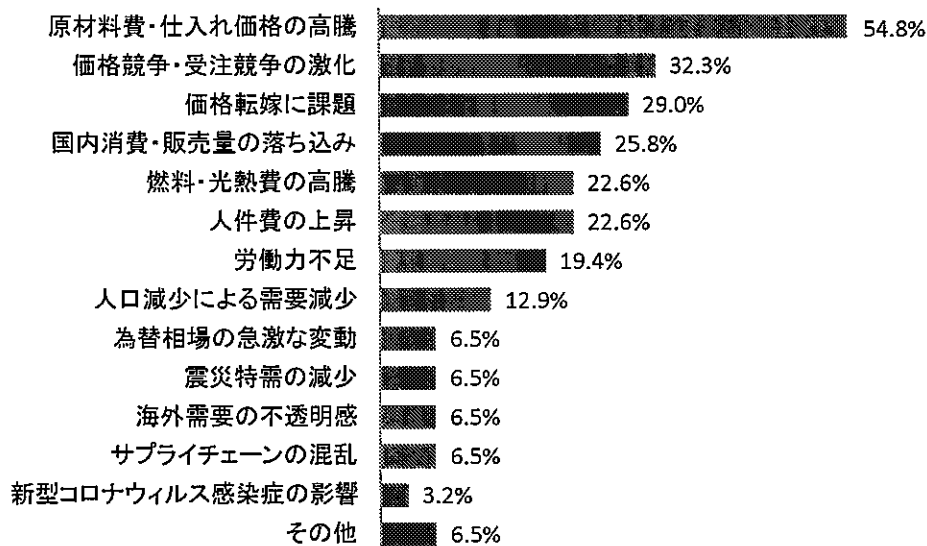


(2) 景況感で先行きが「悪い」理由 [図表2]

～ “原材料費・仕入れ価格の高騰” が最多 ～

景況感で先行きが「悪い」と回答した企業から、その具体的理由について聞いたところ（主要なもの3つまで選択）、「原材料費・仕入れ価格の高騰」が54.8%、「価格競争・受注競争の激化」が32.3%、「価格転嫁に課題」が29.0%と続いた。

【図表2】景況感（先行き）が「悪い」理由（主要なもの3つまで選択）



2. 雇用状況

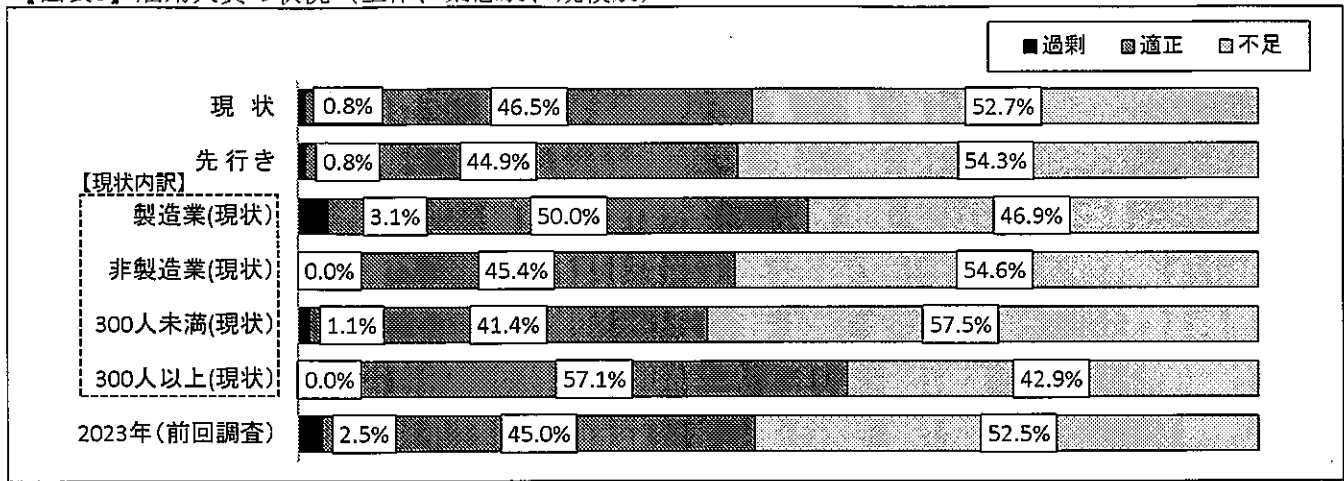
(1) 雇用人員の状況 [図表3]

～ 全体的に人手不足の状態が継続 ～

2024年8月（現状）の雇用人員の状況は、「適正」が46.5%（前回調査比1.5ポイントプラス）、「過剰」が0.8%（同1.7ポイントマイナス）、「不足」が52.7%（同0.2ポイントプラス）となった。「不足」と回答した割合を業態・規模別で見ると、「製造業」で46.9%、「非製造業」で54.6%、「従業員300人未満」で57.5%、「従業員300人以上」で42.9%となり、業態・規模に関わらず人手不足が継続している。

2024年度下期（先行き）は、「不足」と回答した割合が54.3%で、現状より1.6ポイントプラスとなり、今後も人手不足になると判断する企業が更に増加している。

【図表3】雇用人員の状況（全体、業態別、規模別）



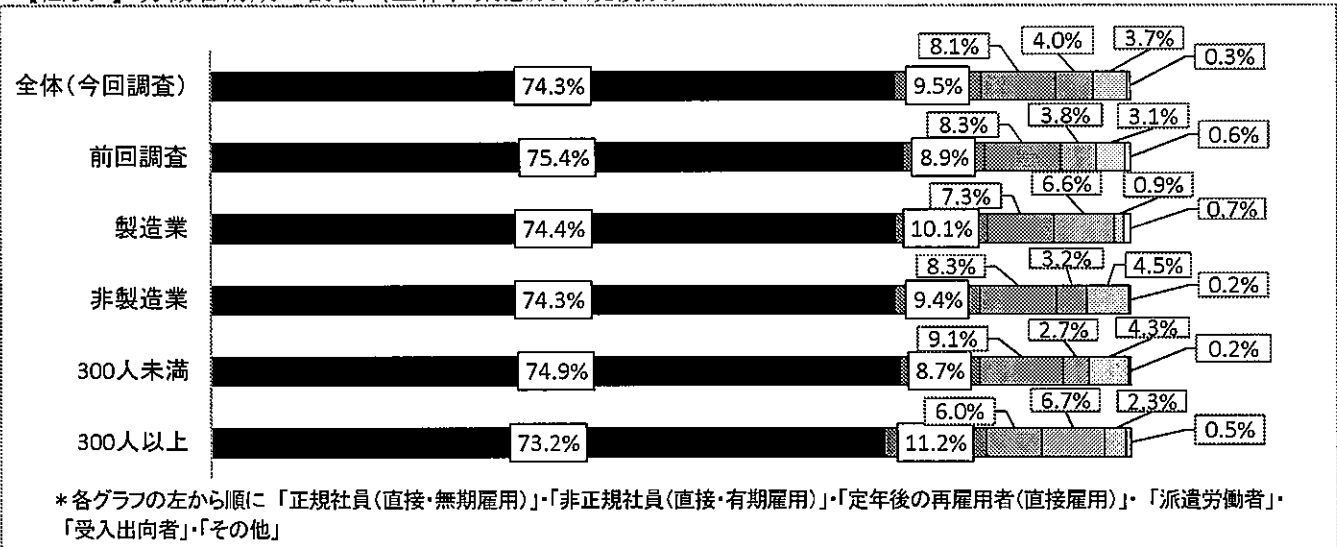
(2) 労働者構成の割合【図表4】

～ 正規社員（直接・無期雇用）の割合は8割弱で、ほぼ横ばい ～

労働者構成の割合（平均）は、全体で正規社員（直接・無期雇用）が74.3%、非正規社員（直接・有期雇用）が9.5%、定年後の再雇用者（直接雇用）が8.1%の順となり、前回調査とほぼ同じ割合となった。

また、規模別の正規社員の割合は「従業員300人以上」（73.2%）よりも「従業員300人未満」（74.9%）の方が高かった。

【図表4】労働者構成の割合（全体、業態別、規模別）



(3) 女性管理職比率【図表5】

～ 女性管理職比率は、前回調査より2.4ポイントプラス ～

管理職全数に占める女性管理職の割合は平均で9.5%となり、前回調査より2.4ポイントプラスとなった。

また、業態別でみると、「製造業」が5.8%、「非製造業」が10.6%となり、「非製造業」が4.8ポイント上回った。規模別でみると、「従業員300人未満」が11.1%、「従業員300人以上」が6.0%となり、「従業員300人未満」が5.1ポイント上回った。

【図表5】管理職全数のうち女性社員の管理職割合（全体・業態別・規模別）

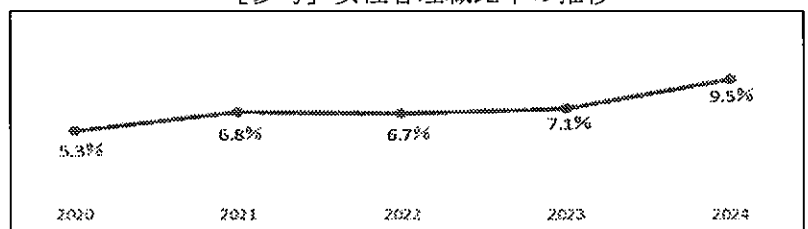
	今回調査	前回調査
女性管理職比率※1.2	9.5%	7.1%

業態別・規模別			
製造業	非製造業	300人未満	300人以上
5.8%	10.6%	11.1%	6.0%

※1. 女性管理職比率：女性社員の管理職/管理職全数

※2. 管理職：各企業による基準（定義）で回答

【参考】女性管理職比率の推移



II. 採用計画や職場定着状況について

1. 今春（2024年4月）の新卒者採用実績【図表6】

～ “計画通り予定人数を採用した”が昨春より5.8ポイントプラス ～

今春の新卒者採用実績は“採用したが、計画人数に未達だった”が30.9%（前回調査比6.4ポイントマイナス）となり、“計画通り予定人数を採用した”が36.0%（同5.8ポイントプラス）となった。

【図表6】今春（2024年4月）の新卒者採用実績

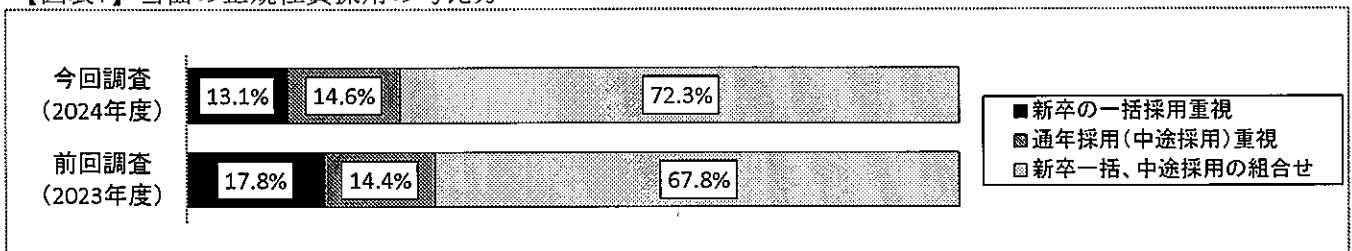
今春の新卒者採用実績	今回調査 (2024年4月)	前回調査 (2023年4月)
計画通り予定人数を採用した	36.0%	30.2%
採用したが、計画人数に未達だった	30.9%	37.3%
採用していない	33.1%	32.5%

2. 当面の正規社員採用の考え方【図表7】

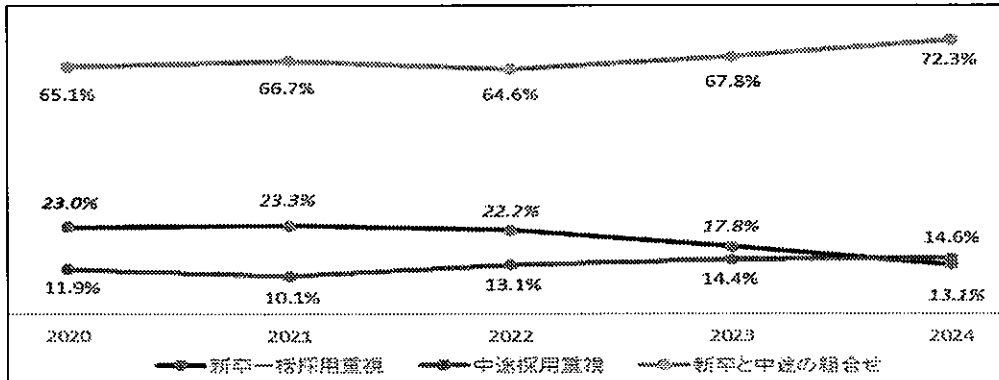
～ 中途採用を活用する企業が増加傾向 ～

当面の正規社員採用の考え方は、“新卒一括、中途採用の組合せ”が72.3%（前回調査比4.5ポイントプラス）で最多となった。次いで、“通年採用（中途採用）重視”14.6%（同0.2ポイントプラス）、“新卒の一括採用重視”13.1%（同4.7ポイントマイナス）の順となり、中途採用を活用して人員を確保する企業が増加傾向にある。

【図表7】当面の正規社員採用の考え方



【参考】正規社員採用の考え方の推移



3. 今後の採用見込み【図表8, 9, 10】

～ “正規社員の採用数を増やす”とした企業が増加 ～

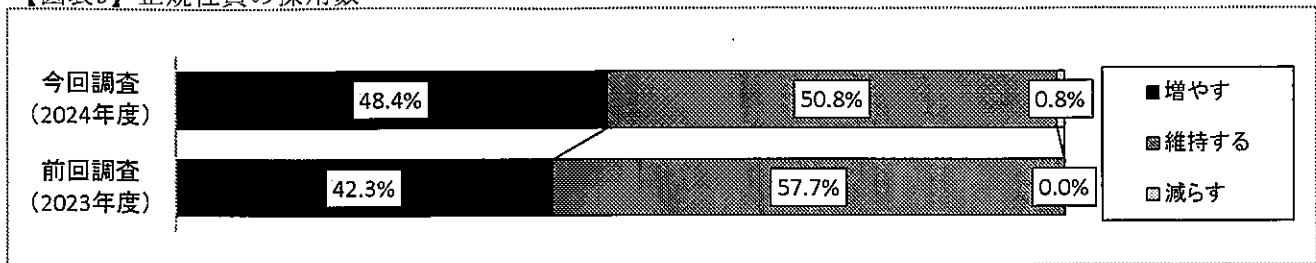
今後の採用見込みは、“正規社員を採用予定”が90.5%、“非正規社員を採用予定”が48.2%、“当面は採用予定なし”が2.9%となった。

正規社員の採用数を“増やす”とした割合が、48.4%（前回調査比6.1ポイントプラス）と前回調査より増加、非正規社員の採用数を増やすとしたのは13.6%（同3.1ポイントマイナス）と減少した。一方、“減らす”とした割合は、正規社員が0.8%（同0.8ポイントプラス）でほぼ横ばいとなり、非正規社員が10.6%（同6.1ポイントマイナス）で、減少した。

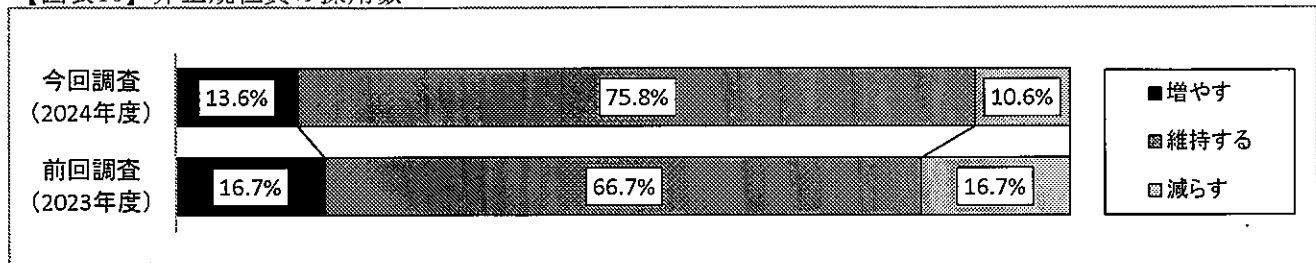
【図表8】今後の採用見込み（複数回答可）

今後の採用見込み	今回調査（2024年度）		前回調査（2023年度）	
	回答社数	比率	回答社数	比率
正規社員を採用予定	124	90.5%	111	87.4%
非正規社員を採用予定	66	48.2%	71	55.9%
当面は採用予定なし	4	2.9%	5	3.9%
未定	8	5.8%	8	6.3%

【図表9】正規社員の採用数



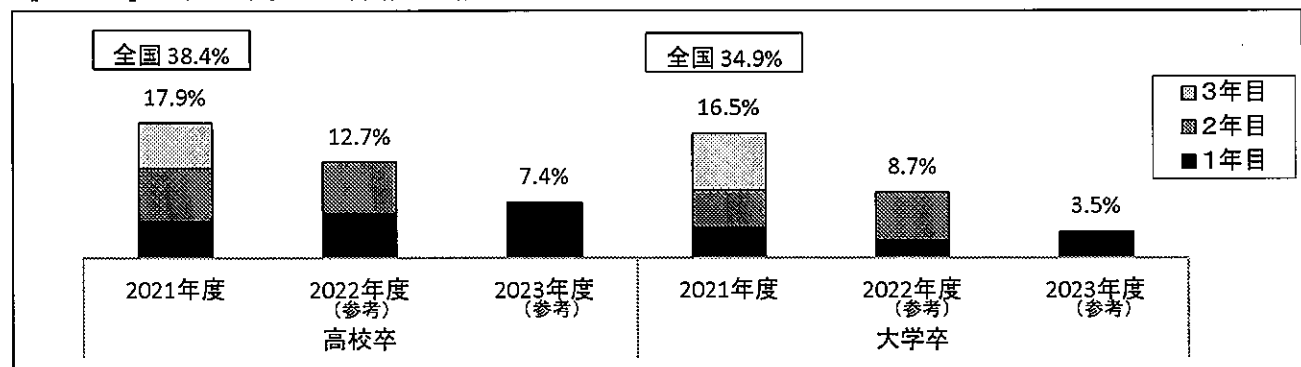
【図表10】非正規社員の採用数



4. 入社3年以内の離職率【図表11】

～ 2021年度入社（入社3年目）の離職率は、高校卒・大学卒とも全国平均を下回る ～
 会員企業の2021年度入社（入社3年目）の離職率は、高校卒が17.9%、大学卒が16.5%となり、いずれも全国平均を下回った。

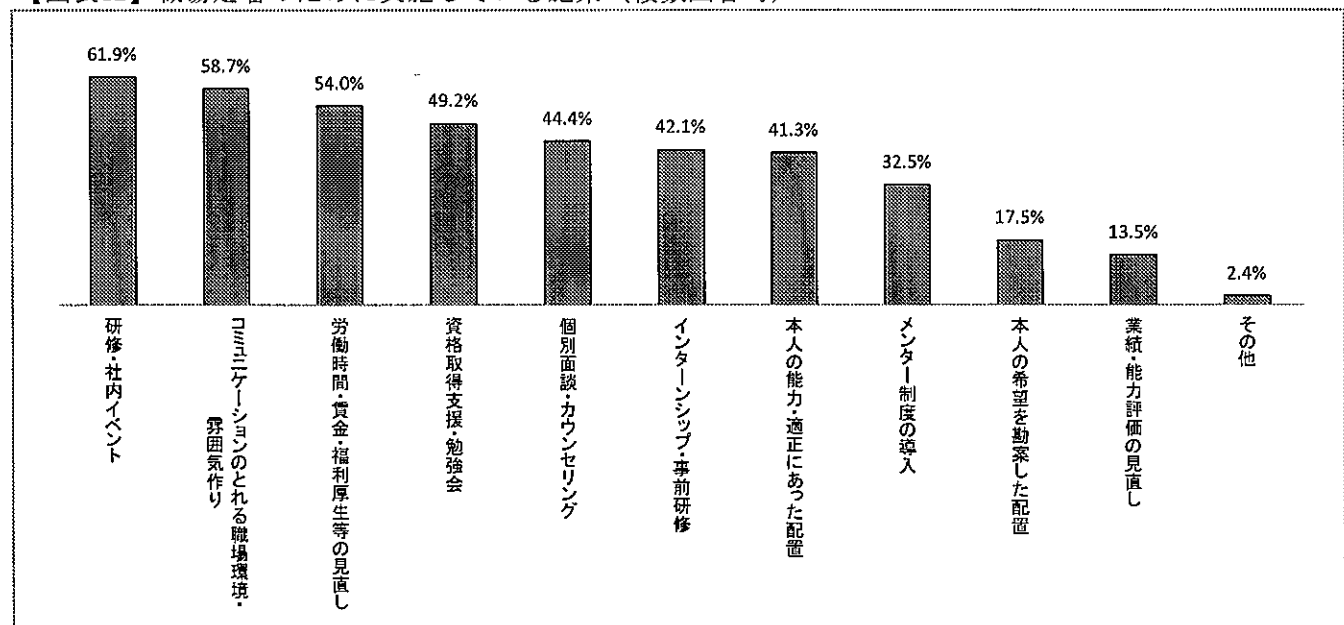
【図表11】入社3年以内の離職率（高校卒・大学卒別） ※全国平均は厚生労働省「報道発表資料」より引用



5. 職場定着のために実施している施策【図表12】

～ “研修・社内イベント” が最多 ～
 職場定着のために実施している施策は、“研修・社内イベント”が61.9%で最多となり、次いで、コミュニケーションのとれる職場環境・雰囲気作り”58.7%、“労働時間・賃金・福利厚生等の見直し”54.0%の順となった。

【図表12】職場定着のために実施している施策（複数回答可）



Ⅲ. 働き方改革推進について

1. 働き方改革の取り組み状況 [図表13, 14]

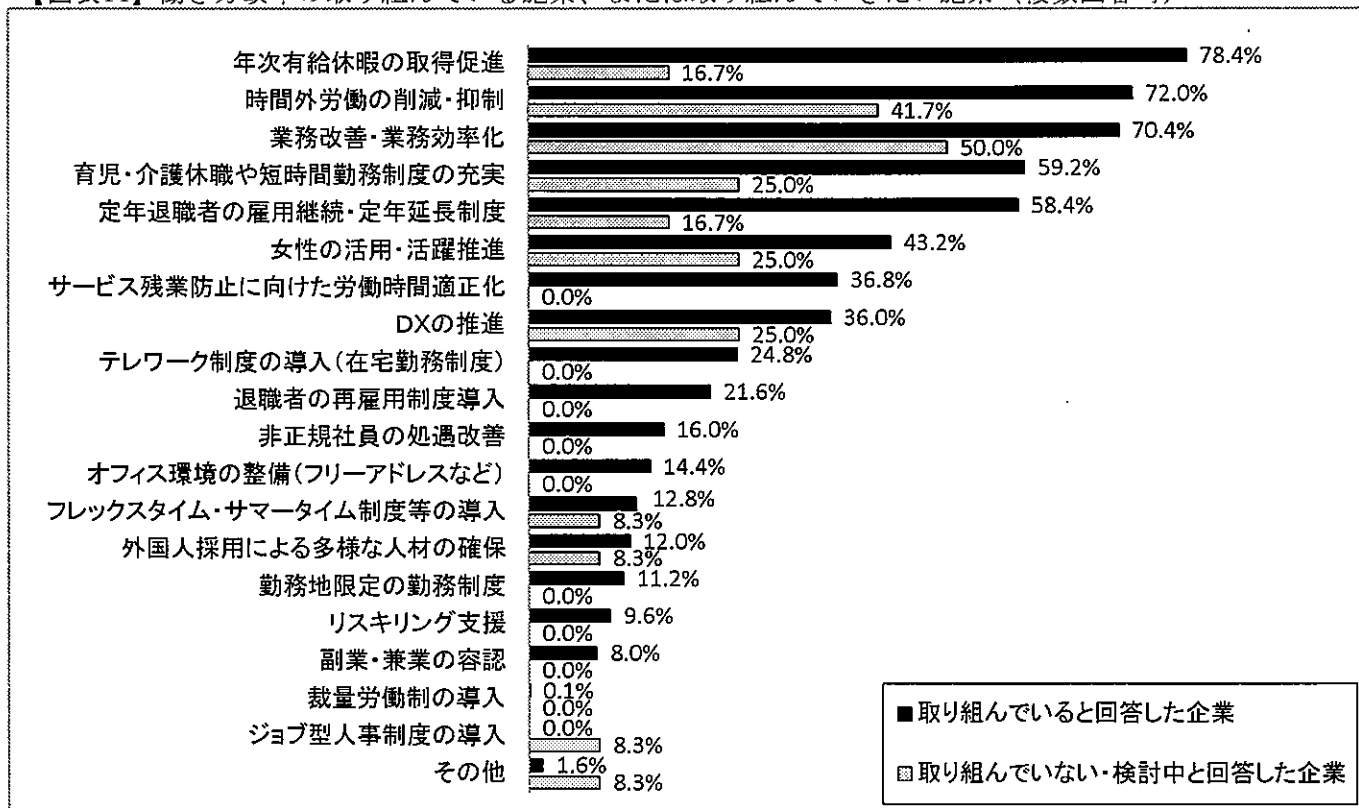
～ “年次有給休暇の取得促進” が最多 ～

働き方改革に“取り組んでいる”企業は、全体の91.2%と前回調査の92.1%とほぼ同じ割合となった。
 具体的な取り組みとして、“年次有給休暇の取得促進”が78.4%で最多となり、次いで、“時間外労働の削減・抑制”72.0%、“業務改善・業務効率化”70.4%の順となった。

【図表13】働き方改革の取り組み状況

取り組み状況	今回調査 (2024年度)		前回調査 (2023年度)	
	回答社数	比率	回答社数	比率
取り組んでいる	125	91.2%	116	92.1%
取り組んでいない	5	3.6%	4	3.2%
検討中	7	5.1%	6	4.8%

【図表14】働き方改革の取り組んでいる施策、または取り組んでいきたい施策（複数回答可）

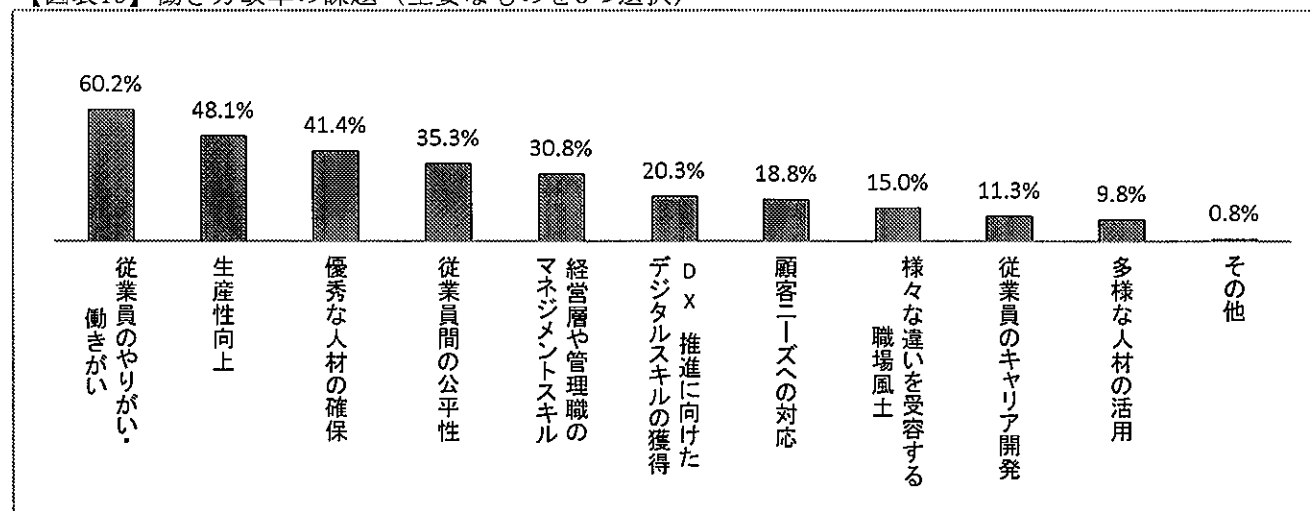


2. 働き方改革を推進するための課題 [図表15]

～ “従業員のやりがい・働きがい” が最多 ～

働き方改革を推進するための課題としては、“従業員のやりがい・働きがい”が60.2%で最多となり、次いで、“生産性向上”48.1%、“優秀な人材の確保”41.4%の順となった。

【図表15】働き方改革の課題（主要なものを3つ選択）



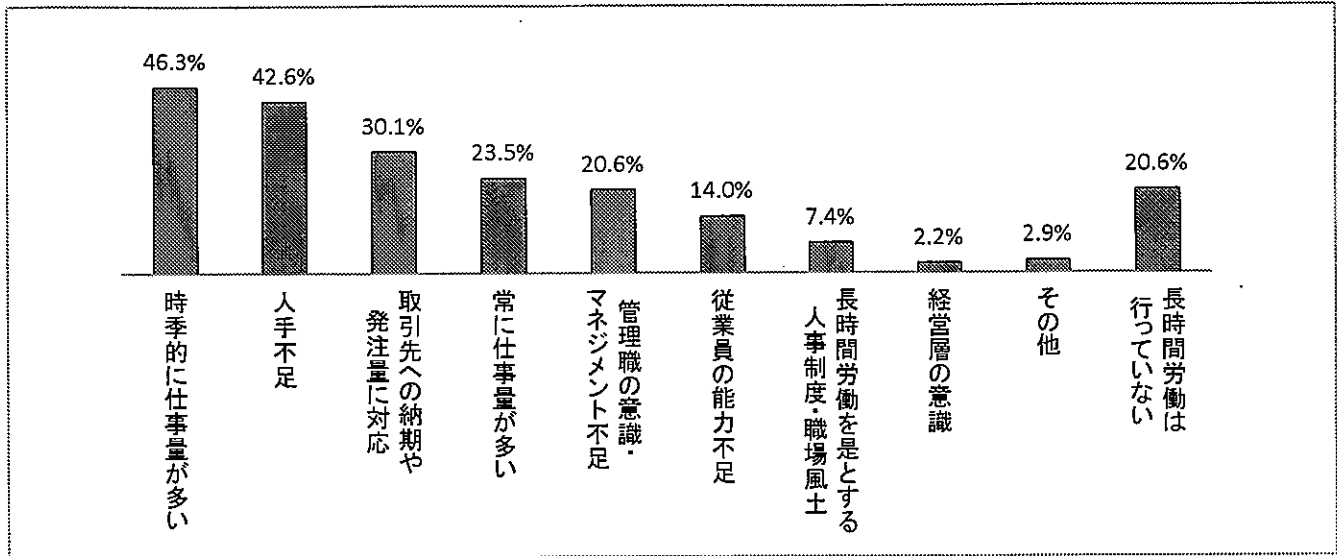
IV. 長時間労働・生産性向上について

1. 長時間労働の原因【図表16】

～ “時季的に仕事量が多い” が最多 ～

長時間労働の原因は、“時季的に仕事量が多い”が46.3%で最多となり、次いで、“人手不足”42.6%、“取引先への納期や発注量に対応”30.1%の順となった。また、“長時間労働は行っていない”は20.6%となった。

【図表16】 長時間労働の原因（主要なものを3つまで選択）

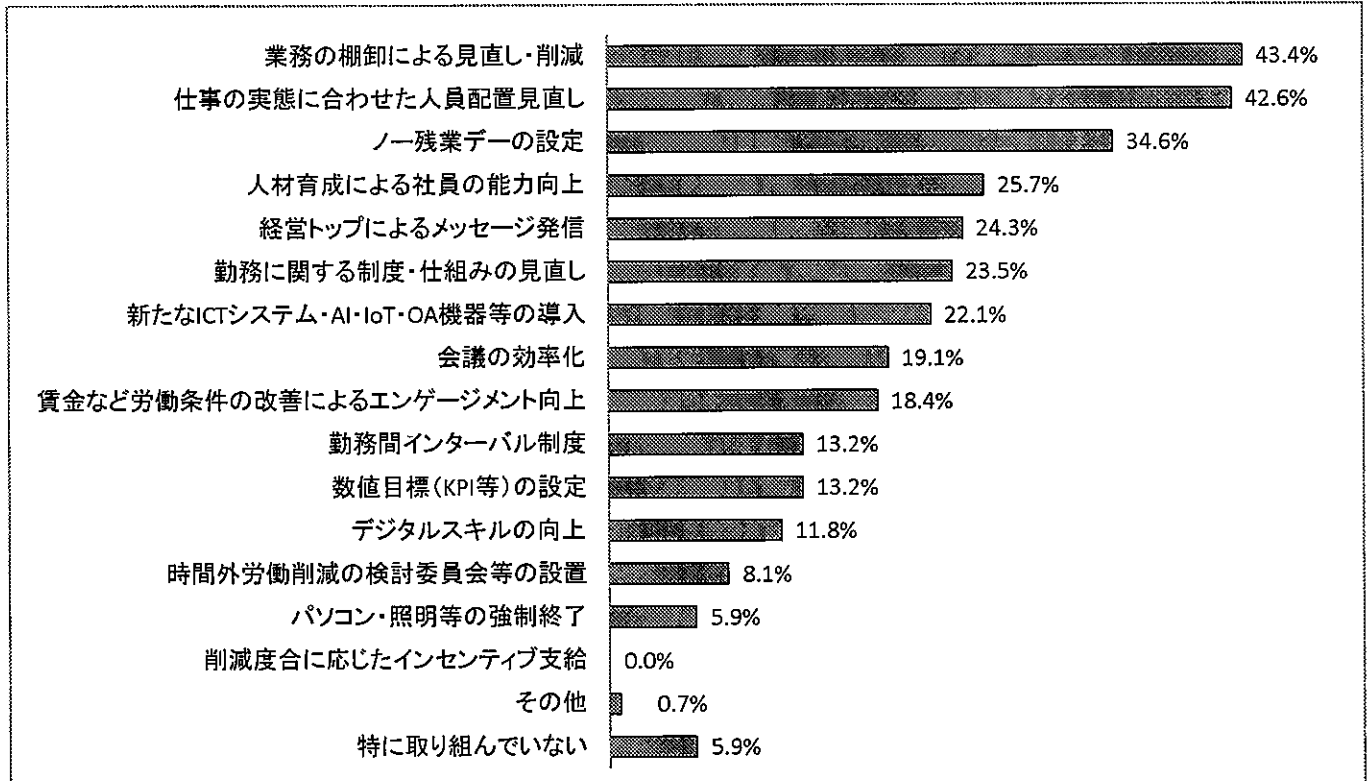


2. 時間外労働削減・生産性向上の施策【図表17】

～ “業務の棚卸による見直し・削減” が最多 ～

時間外労働削減・生産性向上に向けた施策は、“業務の棚卸による見直し・削減”が43.4%で最多となり、次いで、“仕事の実態に合わせた人員配置見直し”42.6%、“ノー残業デーの設定”34.6%の順となった。

【図表17】 時間外労働削減・生産性向上に取り組んでいる施策（複数回答可）



V. 正規・非正規社員間の待遇格差について

1. 正規・非正規社員の待遇格差改善の取り組み [図表18, 19, 20]

～ 正規・非正規社員の待遇格差改善に取り組んでいる企業は、前回調査より2.5ポイントプラス ～

過去1年間に正規社員・非正規社員の待遇格差改善に“対応済”および“一部対応済”の企業は、全体の69.4%となり前回調査より2.5ポイントプラスとなり、“検討中”は19.8%となった。具体的な取り組みは、“基本給・時給の増額”50.6%、“賞与・一時金等の支給・増額”48.1%、“正社員と同様の育児・介護休業制度導入”35.1%の順となった。

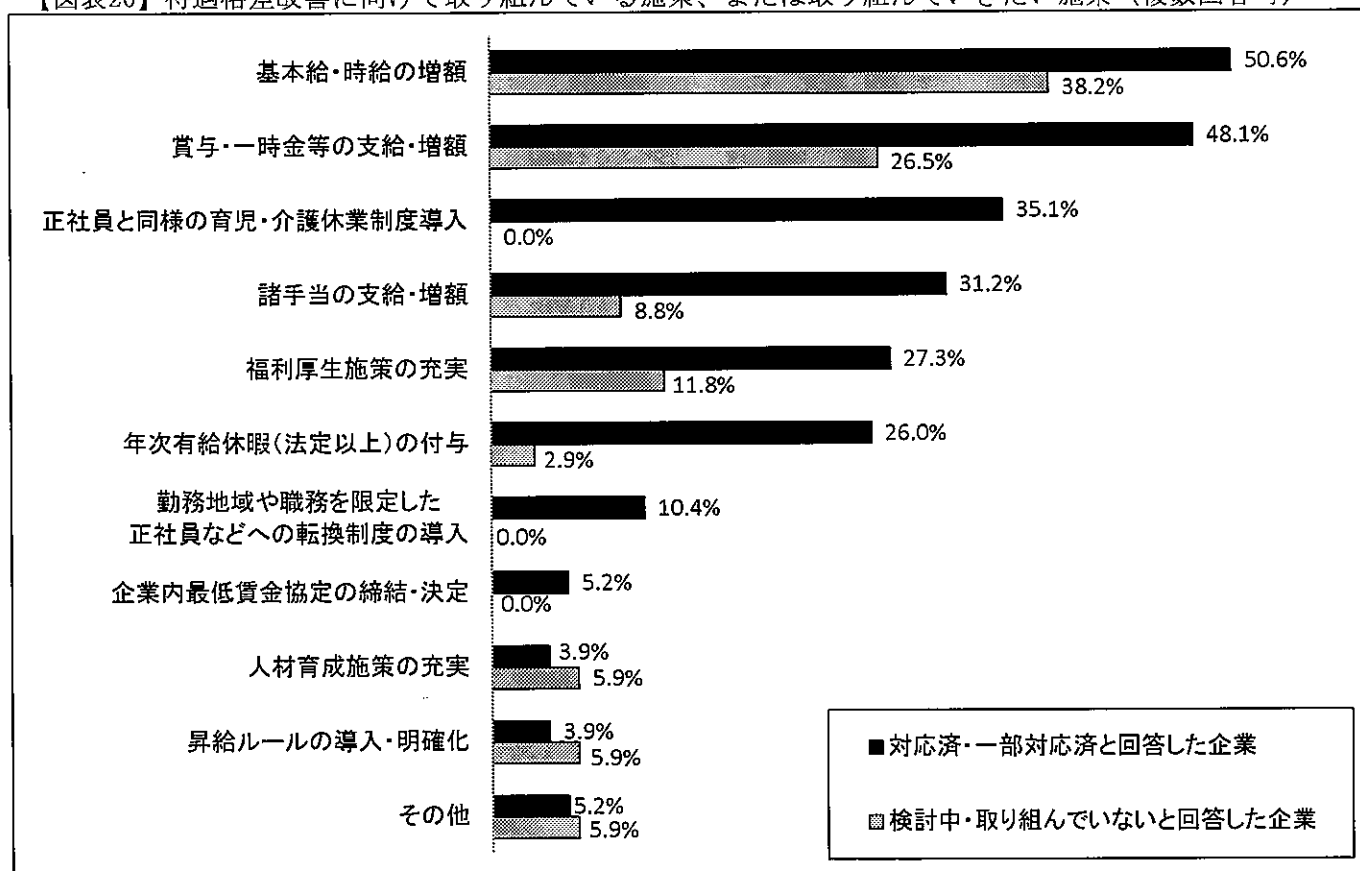
【図表18】待遇格差改善の取り組み状況

取り組み状況	今回調査 (2024年度)		前回調査 (2023年度)	
	回答社数	比率	回答社数	比率
対応済	59	53.2%	55	47.8%
一部対応済 (取り組むべき施策が残っている)	18	16.2%	22	19.1%
検討中	22	19.8%	18	15.7%
取り組んでいない	12	10.8%	20	17.4%

【図表19】待遇格差改善に取り組んでいない理由

理由	今回調査 (2024年度)		前回調査 (2023年度)	
	回答者数	比率	回答者数	比率
知らなかった	0	0.0%	0	0.0%
対象の従業員がいない	10	83.3%	20	100.0%
その他	2	16.7%	0	0.0%

【図表20】待遇格差改善に向けて取り組んでいる施策、または取り組んでいきたい施策 (複数回答可)

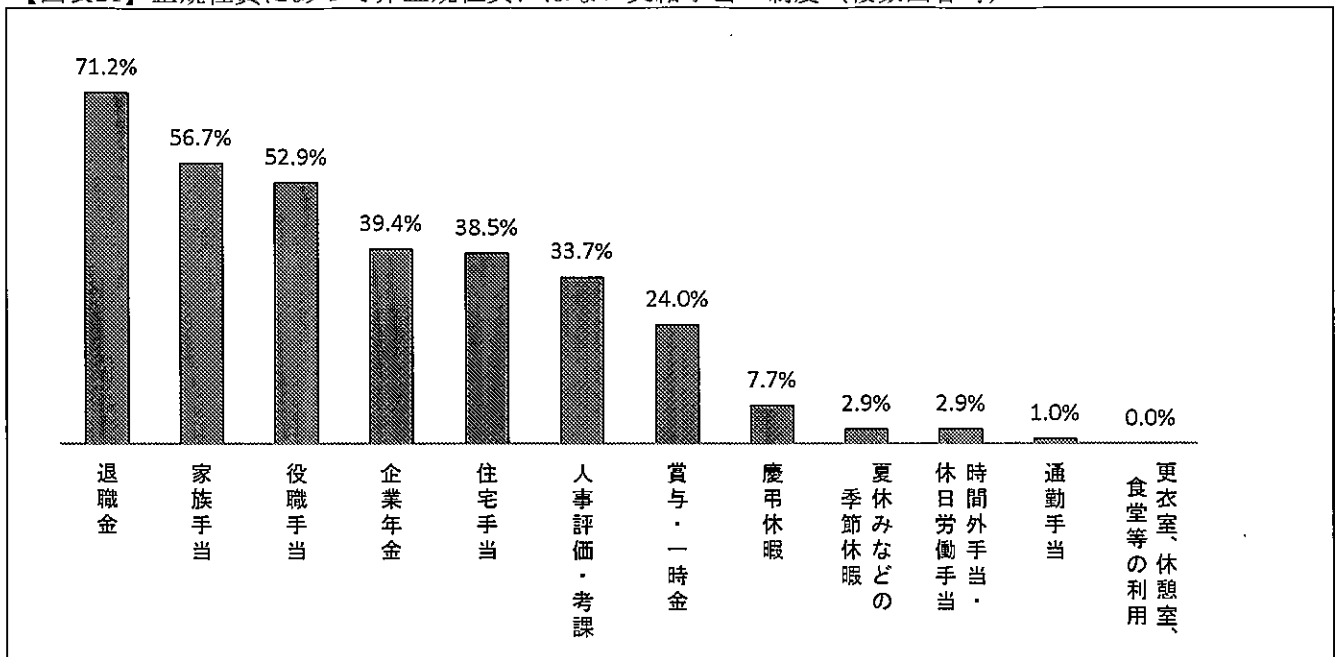


2. 正規社員にあって非正規社員にはない支給手当・制度 [図表21]

～ “退職金” “家族手当” “役職手当”などは、大半の企業が非正規社員にはない ～

非正規社員を雇用している企業で、正規社員にあって非正規社員にはない支給手当・制度は、“退職金”71.2%、“家族手当”56.7%、“役職手当”52.9%の順となった。

【図表21】 正規社員にあって非正規社員にはない支給手当・制度（複数回答可）



VI. 70歳までの就業機会の確保（努力義務）について

1. 70歳までの就業機会確保の取り組み【図表22, 23, 24】

～ 70歳までの就業機会の確保に取り組んでいる企業は約3割 ～

70歳までの就業機会の確保（努力義務）に“取り組んでいる”企業は、全体の32.8%となり、“検討中”は41.0%となった。具体的な取り組みは、“70歳までの継続雇用制度（再雇用・勤務延長）の導入”が84.1%で最多となった。

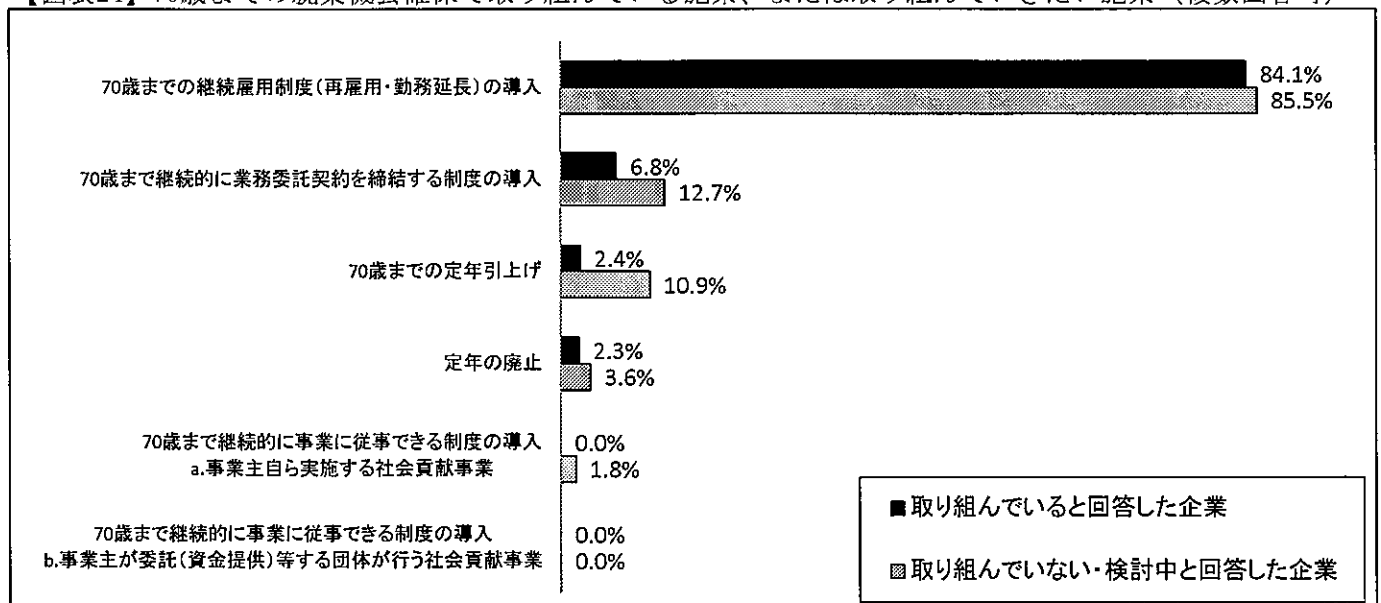
【図表22】 70歳までの就業機会確保の取り組み状況

取り組み状況	今回調査（2024年度）		前回調査（2023年度）	
	回答社数	比率	回答社数	比率
取り組んでいる	44	32.8%	46	37.1%
取り組んでいない	35	26.1%	35	28.2%
検討中	55	41.0%	43	34.7%

【図表23】 70歳までの就業機会確保に取り組んでいない理由

理由	今回調査（2024年度）		前回調査（2023年度）	
	回答社数	比率	回答社数	比率
努力義務のため	31	100.0%	27	81.8%
人件費負担が困難	0	0.0%	4	12.1%
知らなかった	0	0.0%	0	0.0%
その他	0	0.0%	2	6.1%

【図表24】 70歳までの就業機会確保で取り組んでいる施策、または取り組んでいきたい施策（複数回答可）



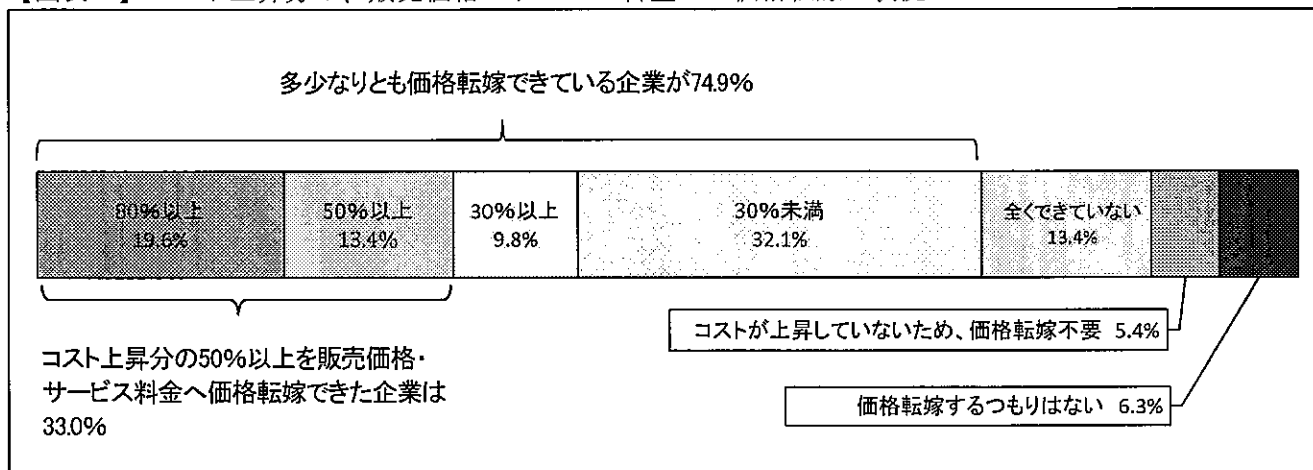
VII. 価格交渉・価格転嫁の状況について

1. 【全体】コスト上昇分の、販売価格・サービス料金への価格転嫁の状況【図表25】

～ コスト上昇分に対する価格転嫁が進展 ～

コスト上昇分の、販売価格やサービス料金への価格転嫁の状況について、多少なりとも価格転嫁できている企業は74.9%（前回調査比3.0ポイントプラス）、50%以上を価格転嫁できた企業の割合は33.0%（同12.6ポイントプラス）となった。
一方で、“全くできていない”が13.4%と、前回調査から0.8ポイントプラスとなった。

【図表25】コスト上昇分の、販売価格・サービス料金への価格転嫁の状況

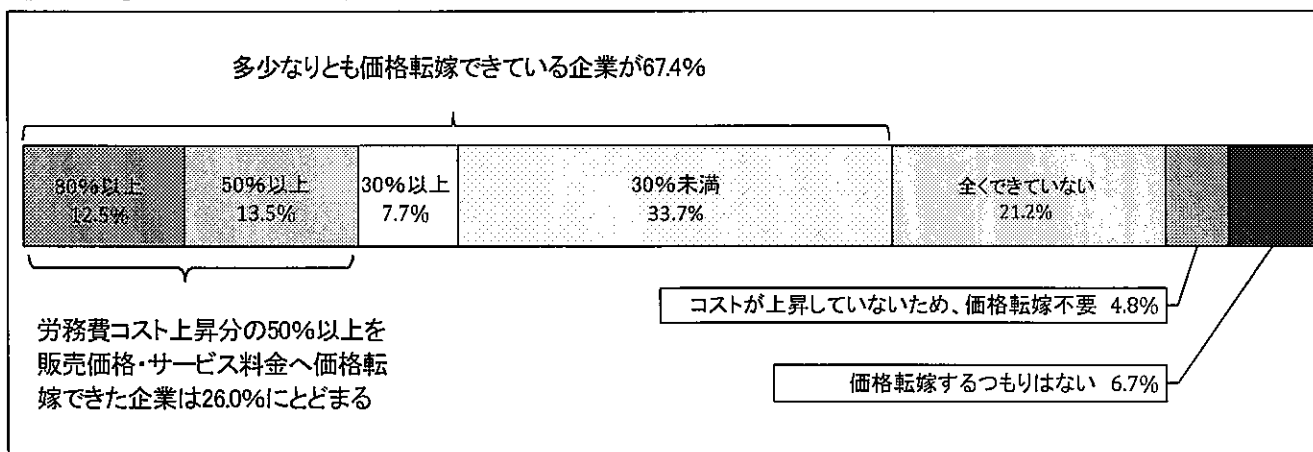


2. 【労務費のみ】コスト上昇分の、販売価格・サービス料金への価格転嫁の状況【図表26】※今回初調査

～ 労務費の上昇分の価格転嫁は低位にとどまる ～

労務費コスト上昇分の、販売価格やサービス料金への価格転嫁の状況について、多少なりとも価格転嫁できている企業は67.4%、50%以上を価格転嫁できた企業の割合は26.0%にとどまっている。
また、“全くできていない”も21.2%となっており、労務費の価格転嫁は遅れている状況がうかがえる。

【図表26】労務費コスト上昇分の、販売価格・サービス料金への価格転嫁の状況

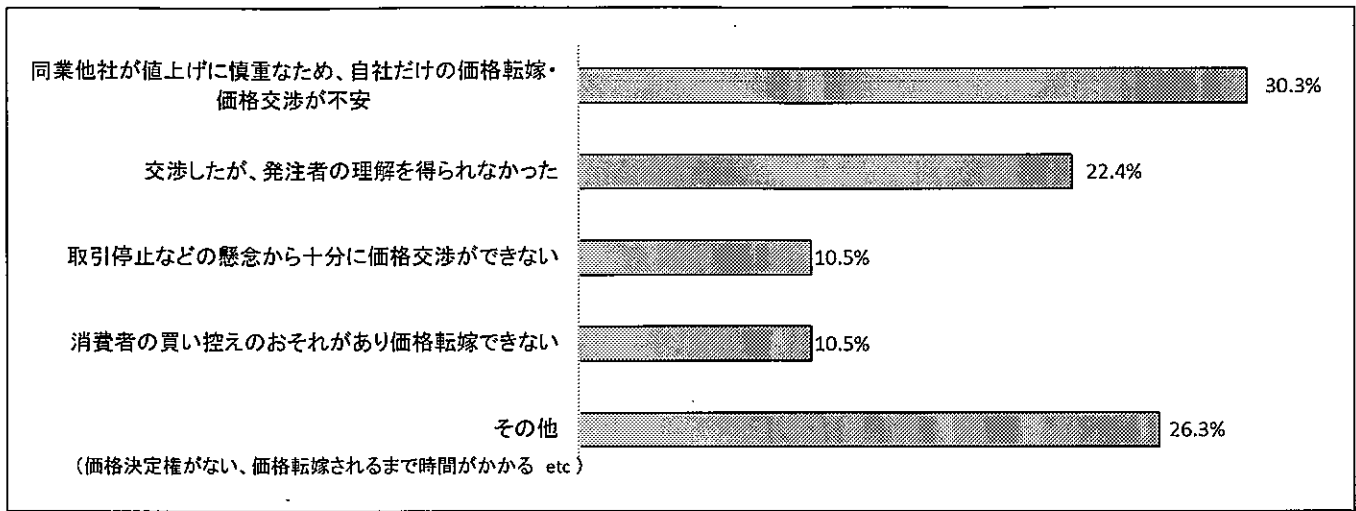


3. 価格転嫁が十分に出来ていない・しない理由【図表27】

～ “自社だけの価格転嫁・価格交渉が不安” が約3割で最多、“発注者の理解を得られなかった”も約2割 ～

価格転嫁が十分に出来ていない理由は、“同業他社が値上げに慎重なため、自社だけの価格転嫁・価格交渉が不安”が30.3%（前回調査比2.1ポイントマイナス）で最多となり、次いで、“交渉したが、発注者の理解を得られなかった”22.4%（同4.6ポイントマイナス）、“取引停止などの懸念から十分に価格交渉ができない”10.5%（同0.3ポイントマイナス）、“消費者の買い控えのおそれがあり価格転嫁できない”10.5%（同1.0ポイントプラス）の順となった。

【図表27】コスト上昇分を販売価格・サービス価格へ価格転嫁できない理由

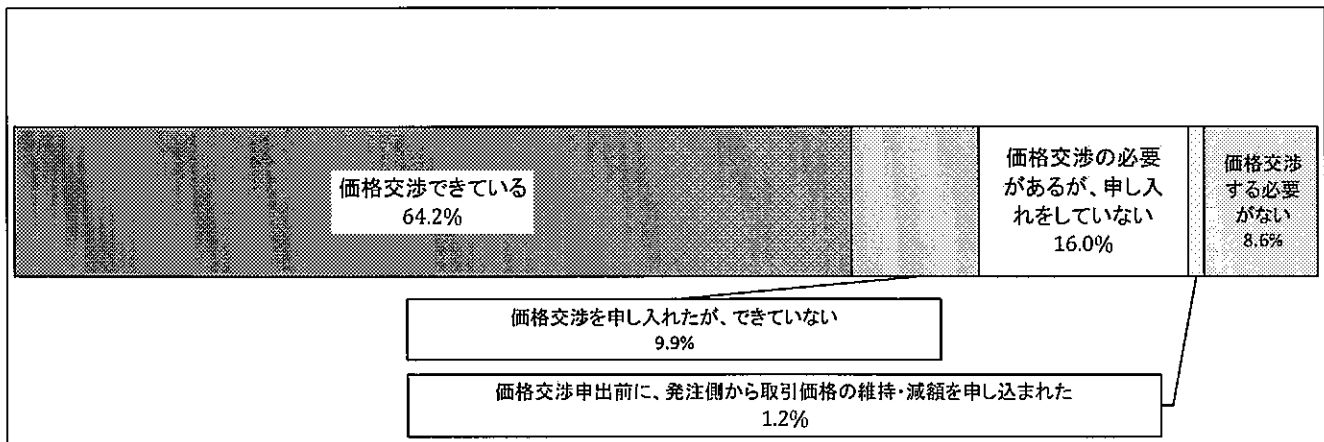


4. 下請取引における、発注側企業とのコスト上昇分についての価格交渉の状況【図表28】

～ “価格交渉できている” が大幅に増加 ～

下請取引における発注側企業とのコスト上昇分について、“価格交渉できている”企業は64.2%（前回調査比17.1ポイントプラス）、“価格交渉の必要があるが、申し入れをしていない”企業は16.0%（同1.3ポイントプラス）、“価格交渉を申し入れたが、できていない”企業は9.9%（同16.6ポイントマイナス）となった。

【図表28】下請取引における、発注側企業とのコスト上昇分についての価格交渉の状況

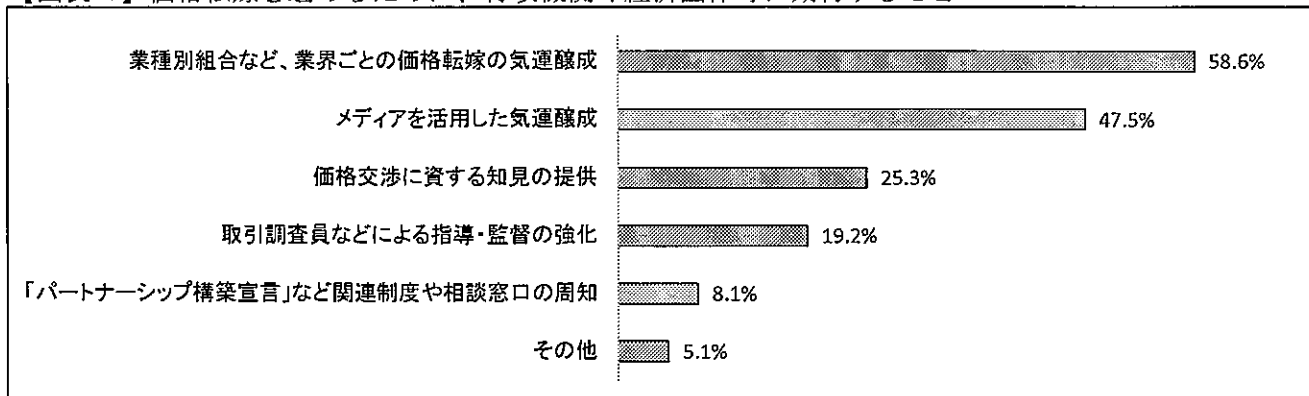


5. 価格転嫁を進めるために期待すること【図表29】

～ “業界ごとの価格転嫁の気運醸成” が最多 ～

価格転嫁を円滑に進めるために行政機関や経済団体に期待することは、“業種別組合など、業界ごとの価格転嫁の気運醸成”が58.6%で最多となり、次いで、“メディアを活用した気運醸成”47.5%、“価格交渉に資する知見の提供”25.3%の順となった。

【図表29】価格転嫁を進めるために、行政機関や経済団体等に期待すること



Ⅷ. 女性活躍推進の取り組みについて

1. 女性活躍推進の取り組み状況【図表30, 31, 32】

～ 女性活躍推進に“取り組んでいる”企業の割合は、約9割 ～

女性活躍推進に“取り組んでいる”企業は、全体の88.2%となり、前回調査比3.3ポイントプラスとなった。女性活躍推進に向けて取り組んでいる施策は“育児介護休暇・休業・短時間勤務制度の充実”が82.5%で最多となり、次いで、“男性の育児介護休暇・休業取得の推進”65.0%、“ハラスメントに関する教育の実施や相談窓口の設置”58.3%の順となった。

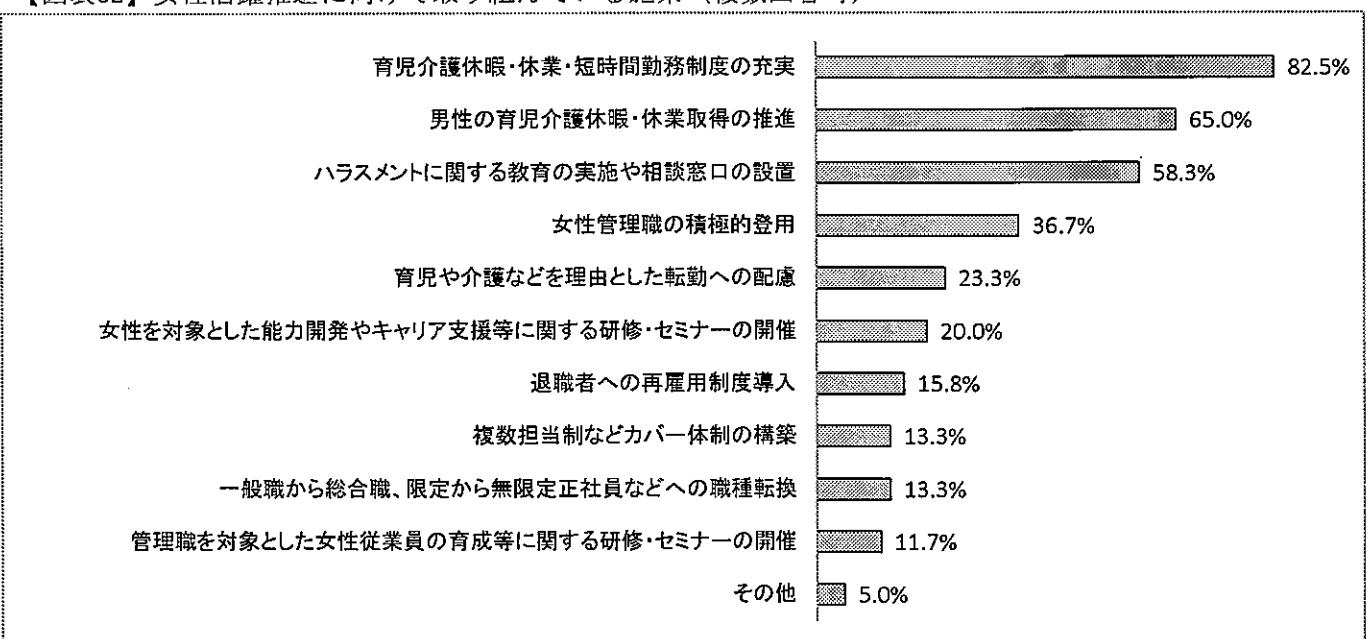
【図表30】女性活躍推進の取り組み状況

取り組み状況	今回調査（2024年度）		前回調査（2023年度）	
	回答社数	比率	回答社数	比率
取り組んでいる	120	88.2%	107	84.9%
取り組んでいない	16	11.8%	19	15.1%

【図表31】女性活躍推進に取り組んでいない理由

理由	今回調査（2024年度）		前回調査（2023年度）	
	回答社数	比率	回答社数	比率
女性がいない	3	23.1%	8	42.1%
その他	10	76.9%	11	57.9%

【図表32】女性活躍推進に向けて取り組んでいる施策（複数回答可）

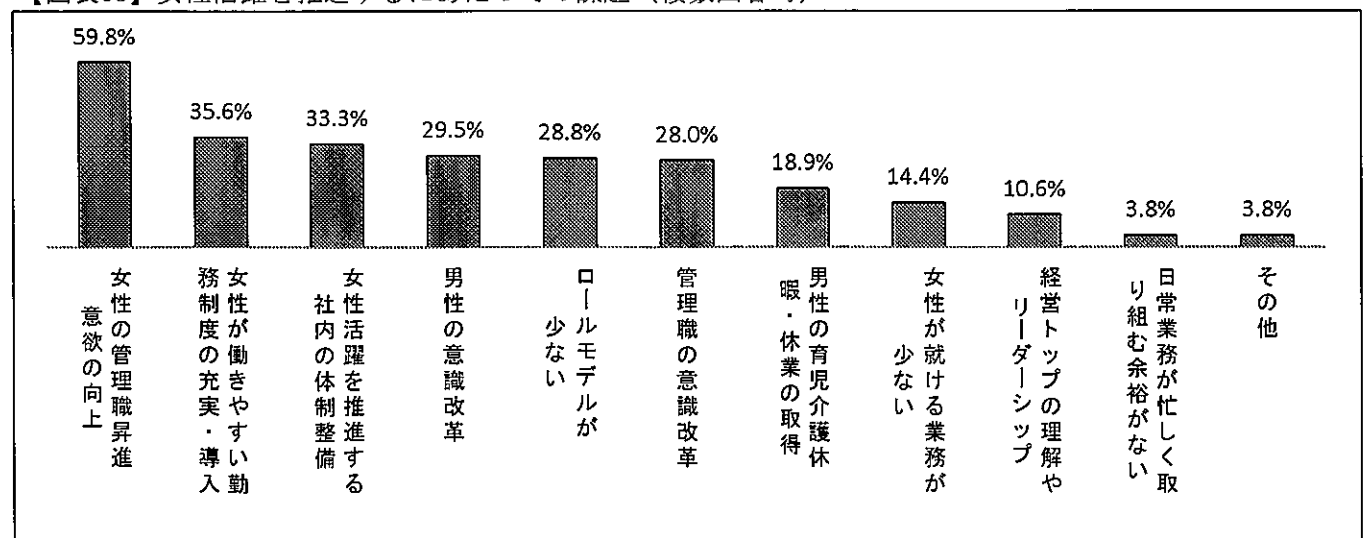


2. 女性活躍を推進するにあたっての課題【図表33】

～ “女性の管理職昇進意欲の向上”が最多～

女性活躍を推進するにあたっての課題は、“女性の管理職昇進意欲の向上”が59.8%で最多となり、次いで、“女性が働きやすい勤務制度の充実・導入”35.6%、“女性活躍を推進する社内の体制整備”33.3%の順となった。

【図表33】女性活躍を推進するにあたっての課題（複数回答可）



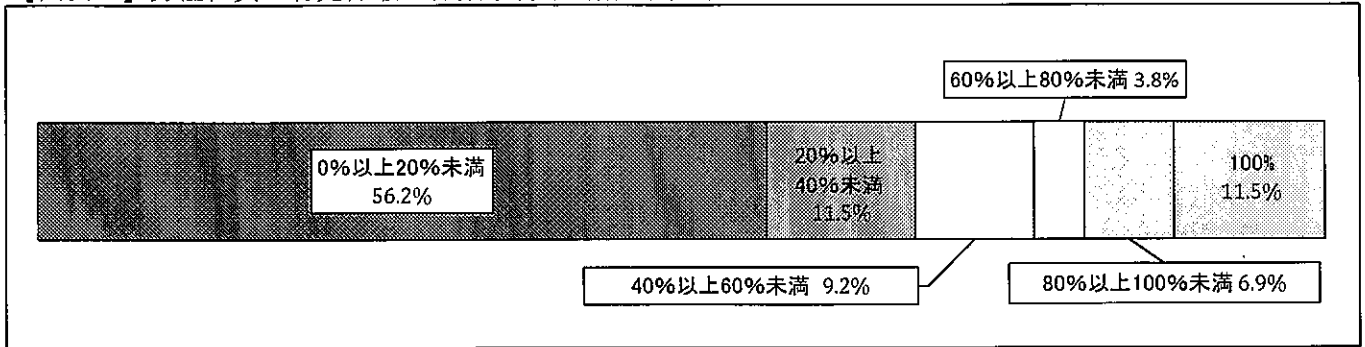
3. 男性社員の育児休暇・休業の取得状況 [図表34, 35] ※今回初調査

～ 男性社員の育児休暇・休業取得率は20%未満が5割超、取得日数は5日未満が4割 ～

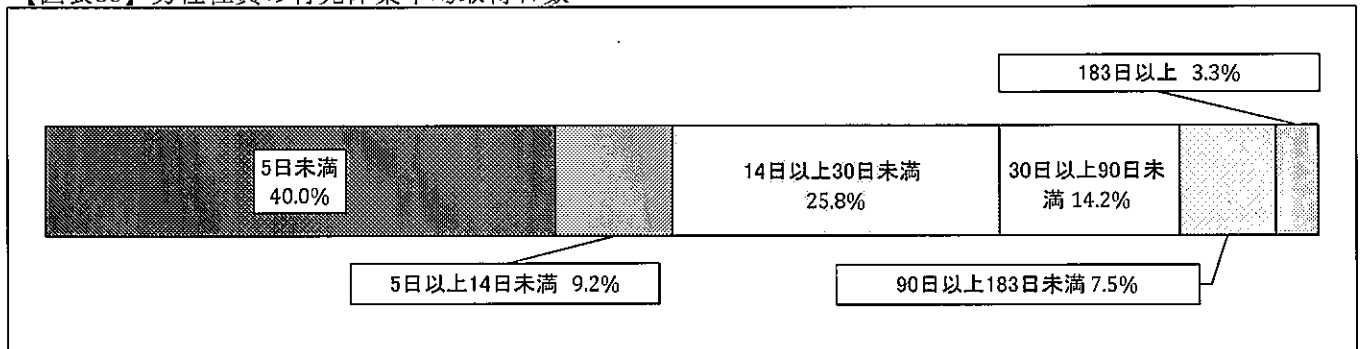
男性社員の育児休暇・休業の取得率は、“0%以上20%未満”が56.2%で最多となり、次いで、“20%以上40%未満”11.5%、“40%以上60%未満”9.2%の順となった。

また、取得日数は“5日未満”が40.0%で最多となり、次いで、“14日以上30日未満”25.8%、“30日以上90日未満”14.2%の順となった。

【図表34】 男性社員の育児休暇・休業取得率（育児休業を開始した者の数／在職中に配偶者が出産した男性の数）



【図表35】 男性社員の育児休業平均取得日数



IX. 障害者雇用について

1. 現在（2024年6月1日）の実雇用率 [図表36]

～ 法定雇用率を満たしている企業は約3割 ～

障害者雇用義務のある企業（従業員40人以上）103社のうち、2024年6月1日の実雇用率が、法定雇用率“2.5%以上”となっている企業の割合は30.1%となった。

業態・規模別でみると、“2.5%以上”が「製造業」で30.0%、「非製造業」で30.1%、「従業員40～300人未満」で28.3%、「300人以上」で32.6%となった。

【図表36】 実雇用率の分布（従業員40人未満を除く）

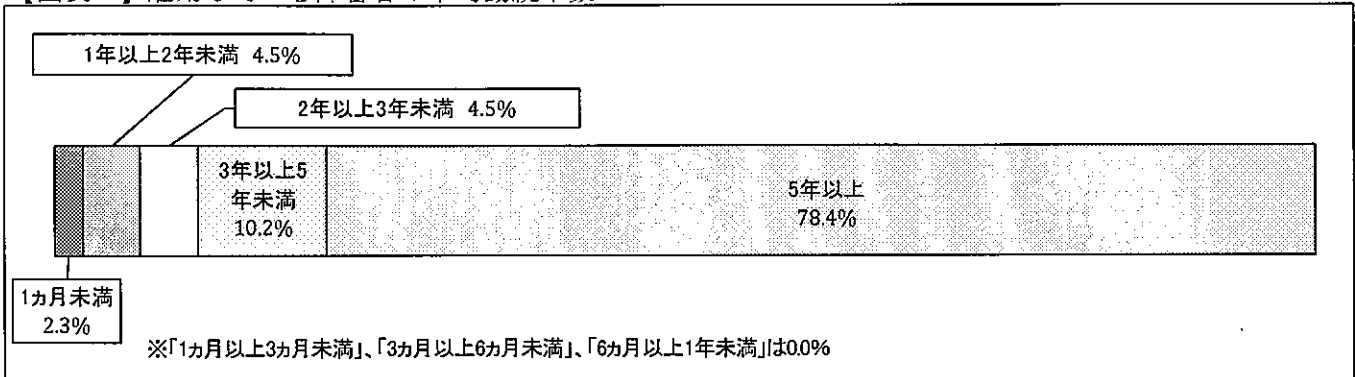
実雇用率	業態・規模別					前回調査 (2023年度、全体)	
	今回調査 (2024年度)	製造業	非製造業	40～ 300人未満	300人以上		
0%～0.5%未満	19.4%	16.7%	20.5%	31.7%	2.3%	0%～0.5%未満	16.3%
0.5%以上 ～1.0%未満	3.9%	3.3%	4.1%	5.0%	2.3%	0.5%以上 ～0.75%未満	4.1%
1.0%以上 ～1.5%未満	7.8%	10.0%	6.8%	10.0%	4.7%	0.75%以上 ～1.0%未満	6.1%
1.5%以上 ～2.0%未満	23.3%	16.7%	26.0%	18.3%	30.2%	1.0%以上～ 1.5%未満	7.1%
2.0%以上 ～2.5%未満	15.5%	23.3%	12.3%	6.7%	27.9%	1.5%以上～ 1.8%未満	11.2%
2.5%以上	30.1%	30.0%	30.1%	28.3%	32.6%	1.8%以上～ 2.0%未満	10.2%
						2.0%以上～ 2.3%未満	8.2%
						2.3%以上～	36.7%

2. 雇用している障害者の平均勤続年数【図表37】 ※今回初調査

～ 雇用している障害者の平均勤続年数は、“5年以上”が最多 ～

雇用している障害者の平均勤続年数は、“5年以上”が78.4%で最多となり、次いで、“3年以上5年未満”10.2%、“1年以上2年未満”・“2年以上3年未満”4.5%の順となった。

【図表37】雇用している障害者の平均勤続年数

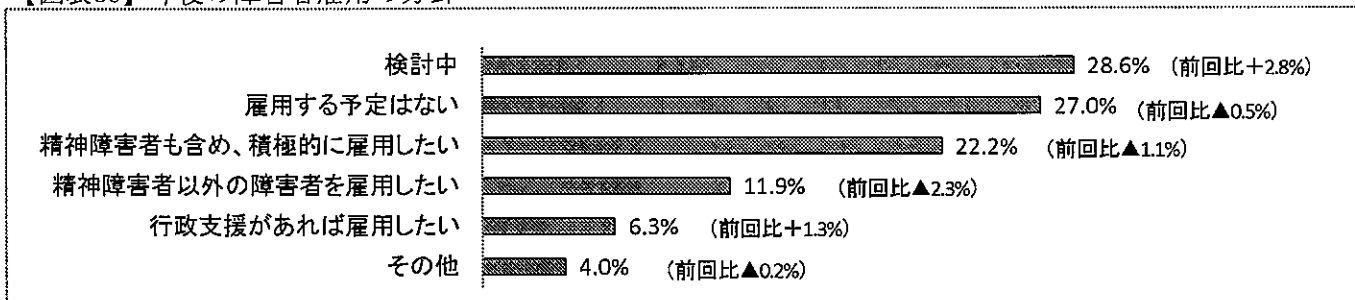


3. 今後の障害者雇用の方針【図表38】

～ “検討中”が最多～

今後の障害者雇用の方針としては、“検討中”と回答した企業が28.6%で最多となった。次いで、“雇用する予定はない”27.0%、“精神障害者も含め、積極的に雇用したい”22.2%の順となった。

【図表38】今後の障害者雇用の方針

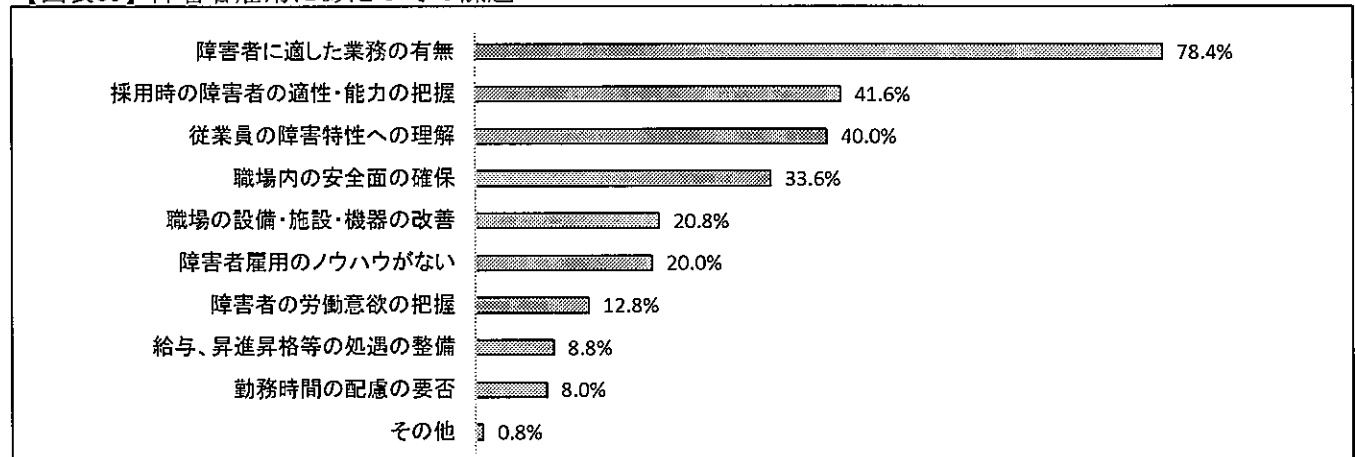


4. 障害者雇用にあたっての課題【図表39】

～ “障害者に適した業務の有無”が約8割で最多～

障害者を雇用するにあたっての課題として、“障害者に適した業務の有無”と回答した企業の割合は78.4%で最多となった。次いで、“採用時の障害者の適性・能力の把握”41.6%、“従業員の障害特性への理解”40.0%の順となった。

【図表39】障害者雇用にあたっての課題



X. 外国人労働者の雇用状況について

1. 外国人労働者の雇用状況 [図表40, 41, 42]

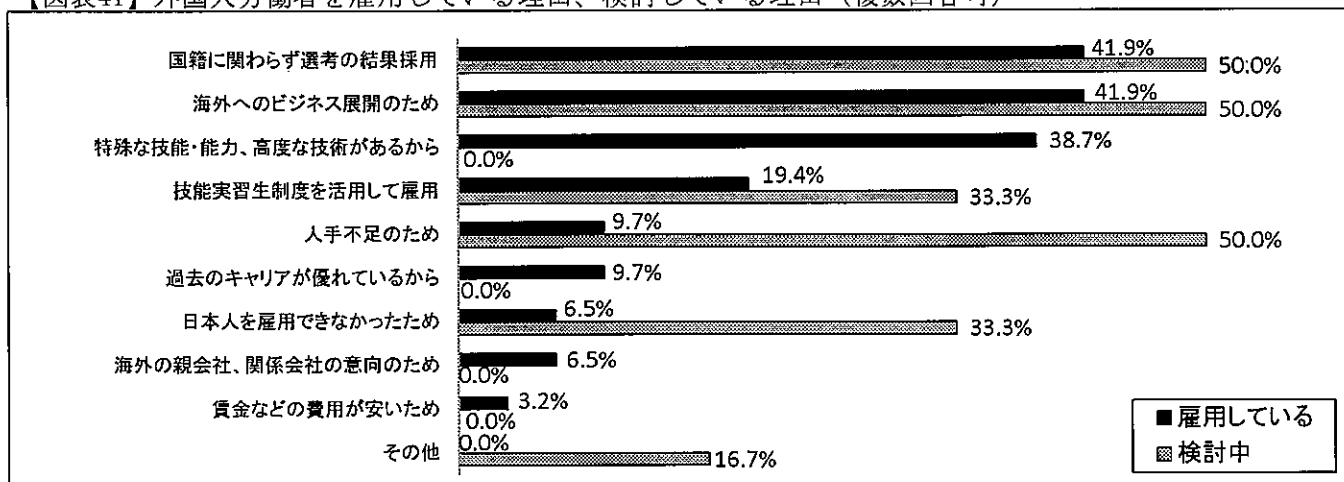
～ 外国人労働者の平均勤続年数は、“5年以上”が3割 ～

外国人労働者を“雇用している”企業は、全体の22.6%、“検討中”が4.4%となった。雇用している理由は、“国籍に関わらず選考の結果採用”・“海外へのビジネス展開のため”が41.9%で最多となった。また、平均勤続年数は、“5年以上”が30.0%、“3年以上5年未満”が23.3%、“2年以上3年未満”が20.0%となった。

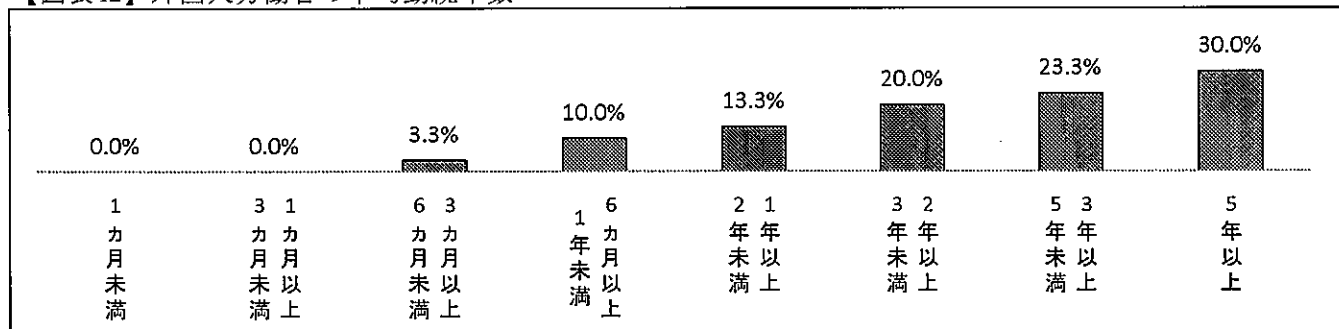
【図表40】外国人労働者の雇用状況

雇用状況	今回調査（2024年度）		前回調査（2023年度）	
	回答社数	比率	回答社数	比率
雇用している	31	22.6%	30	23.8%
雇用していない	100	73.0%	91	72.2%
検討中	6	4.4%	5	4.0%

【図表41】外国人労働者を雇用している理由、検討している理由（複数回答可）



【図表42】外国人労働者の平均勤続年数

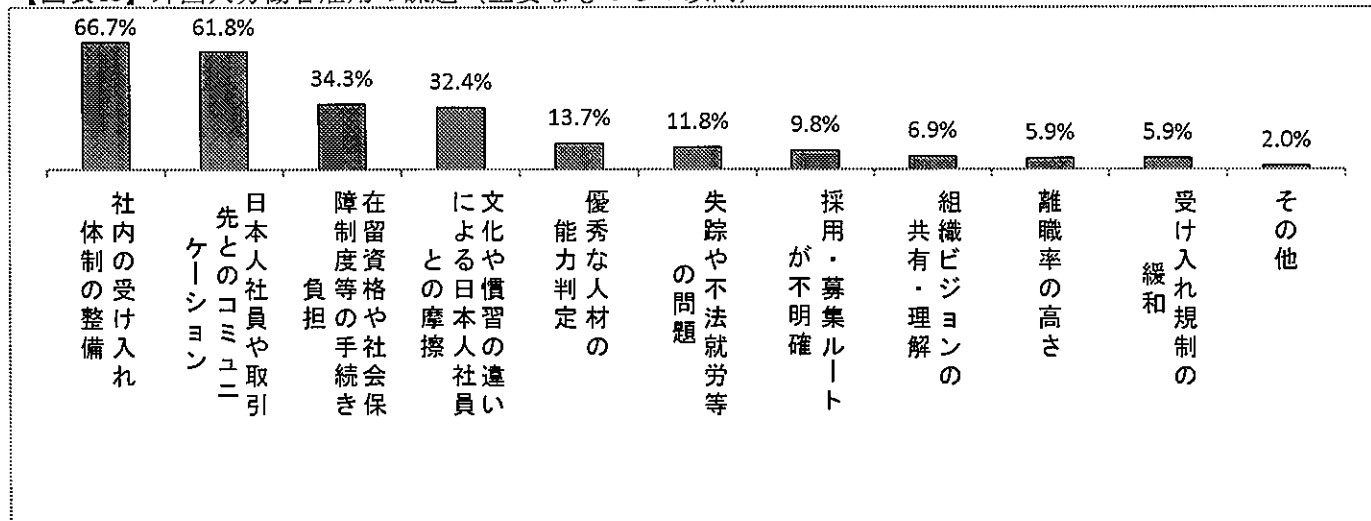


2. 外国人労働者の雇用についての課題 [図表43]

～ “社内の受け入れ体制の整備”が最多 ～

外国人労働者雇用の課題としては、“社内の受け入れ体制の整備”が66.7%で最多となり、次いで、“日本人社員や取引先とのコミュニケーション”61.8%、“在留資格や社会保障制度等の手続き負担”34.3%の順となった。

【図表43】外国人労働者雇用の課題（主要なもの3つ以内）



XI. 高校新卒者の採用について

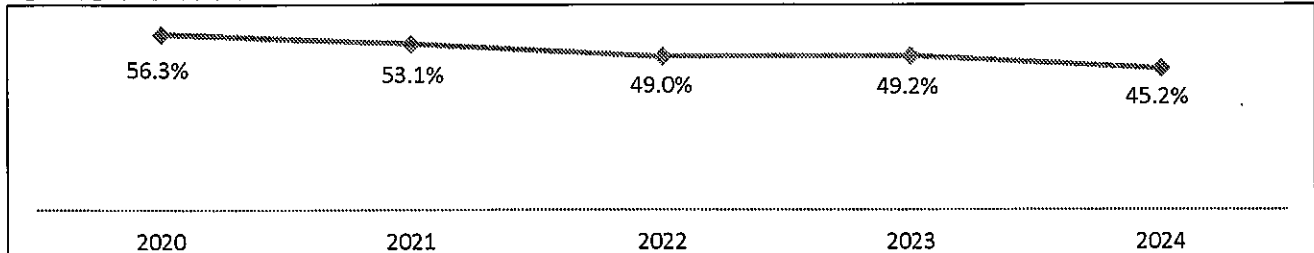
1. 今春（2024年3月）高校新卒者【図表44】

～ 今春の高校新卒者の採用状況は“採用した”が、昨春より4.0ポイントマイナス ～
 今春（2024年3月卒）の高校新卒者の採用状況は“採用した”が45.2%となり、昨春（前回調査）の49.2%より4.0ポイントマイナスとなった。

【図表44】今春（2024年3月）高校新卒者の採用有無

採用の有無	今回調査（2024年度）		前回調査（2023年度）	
	回答社数	比率	回答社数	比率
採用した	61	45.2%	62	49.2%
採用なし	74	54.8%	64	50.8%

【参考】高校新卒者を「採用した」と回答した企業の推移



2. 採用した高校新卒者の出身学校の所在地【図表45】

～ “県内”が9.7ポイントマイナス ～
 高校新卒者を“採用した”と回答した企業に出身学校の所在地について聞いたところ、“県内”が62.9%となり、前回調査より9.7ポイントマイナスとなった。

【図表45】今春（2024年3月）高校新卒者の出身学校の所在地

出身学校の所在地	回答社数	比率
県内	39	62.9%
県外	6	9.7%
県内・県外の両方	17	27.4%

【参考】前回調査

回答社数	比率
45	72.6%
1	1.6%
16	25.8%

3. 来春の高校新卒者の採用見通し【図表46】

～ “増やす見込み”が前回調査より11.3ポイントプラス ～
 来春（2025年3月卒）の高校新卒者の採用は、“増やす見込み”が33.1%で前回調査より11.3ポイントプラス、“現状維持”が28.1%で前回調査より9.0ポイントマイナス、“減らす見込み”が0.8%で前回調査より1.6ポイントマイナスとなった。

【図表46】来春の高校新卒者の採用見通し

採用の有無	今回調査 (2024年度)
増やす見込み	33.1%
現状維持	28.1%
減らす見込み	0.8%
暫くは採用見込みはない	22.3%
未定	14.0%
その他	1.7%

【参考】前年度までの調査結果

	前回調査 (2023年度)	前々回調査 (2022年度)
増やす見込み	21.8%	23.0%
現状維持	37.1%	33.0%
減らす見込み	2.4%	5.0%
暫くは採用見込みはない	21.8%	22.0%
未定	16.1%	16.0%
その他	0.8%	1.0%

XII. 高齢者の継続雇用について ※今回初調査

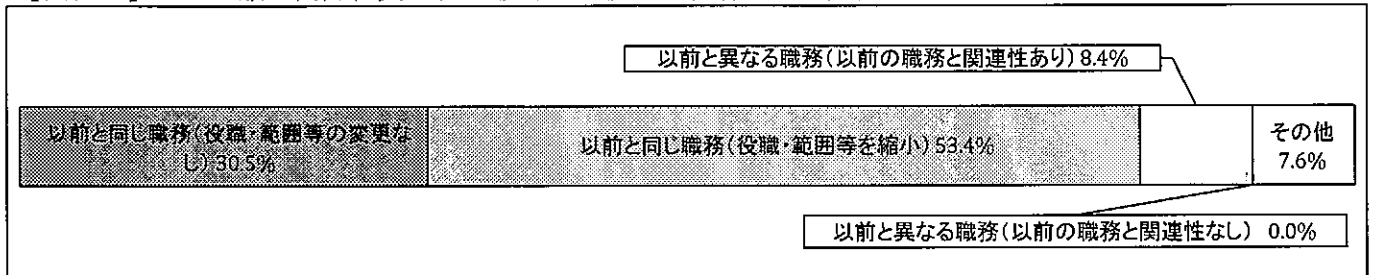
1. 高齢者の継続雇用時の職務内容の変化について [図表47, 48]

～ “以前と同じ職務で役職・範囲等を縮小” が最多 ～

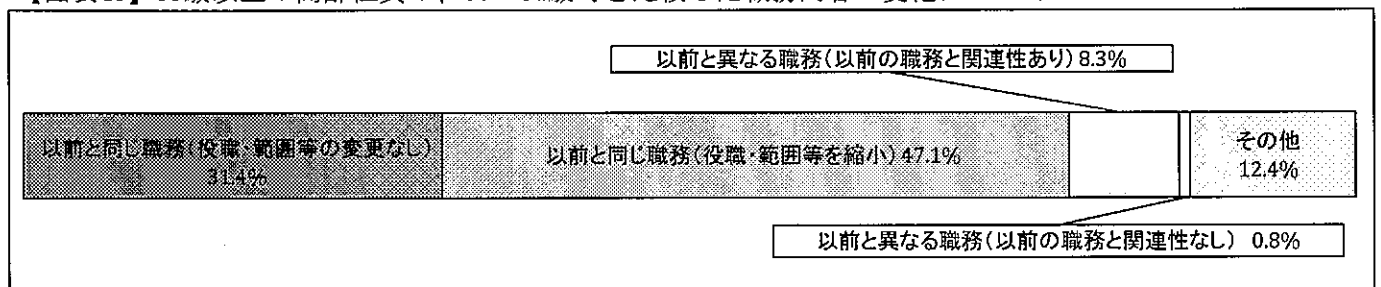
60～64歳の高齢社員の、59歳時と比較した職務内容の変化は、“以前と同じ職務（役職・範囲等を縮小）”が53.4%で最多となり、次いで、“以前と同じ職務（役職・範囲等の変更なし）”30.5%、“以前と異なる職務（以前の職務と関連性あり）”8.4%の順となった。

また、65歳以降の高齢社員の、60～64歳時と比較した職務内容の変化は、“以前と同じ職務（役職・範囲等を縮小）”が47.1%で最多となり、次いで、“以前と同じ職務（役職・範囲等の変更なし）”31.4%、“以前と異なる職務（以前の職務と関連性あり）”8.3%の順となった。

【図表47】60～64歳の高齢社員の、59歳時と比較した職務内容の変化について



【図表48】65歳以上の高齢社員の、60～64歳時と比較した職務内容の変化について



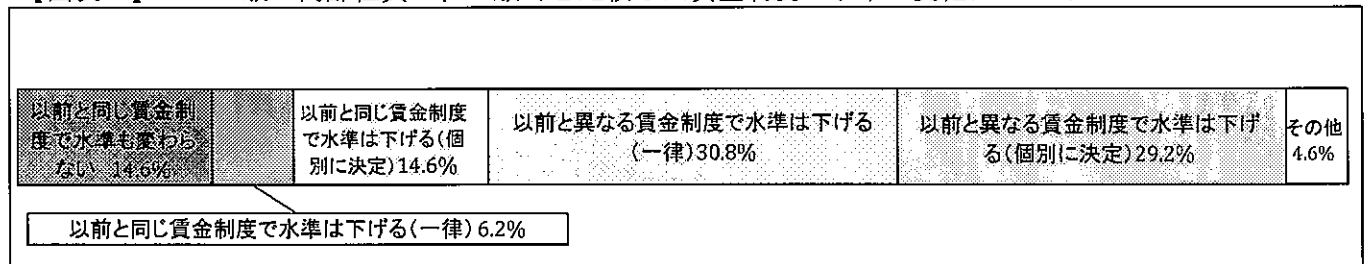
2. 高齢者の継続雇用時の賃金制度について [図表49, 50]

～ 60～64歳では“以前と異なる賃金制度で水準は下げる”、
65歳以降の高齢社員でも“以前と異なる賃金制度で水準は下げる”が最多 ～

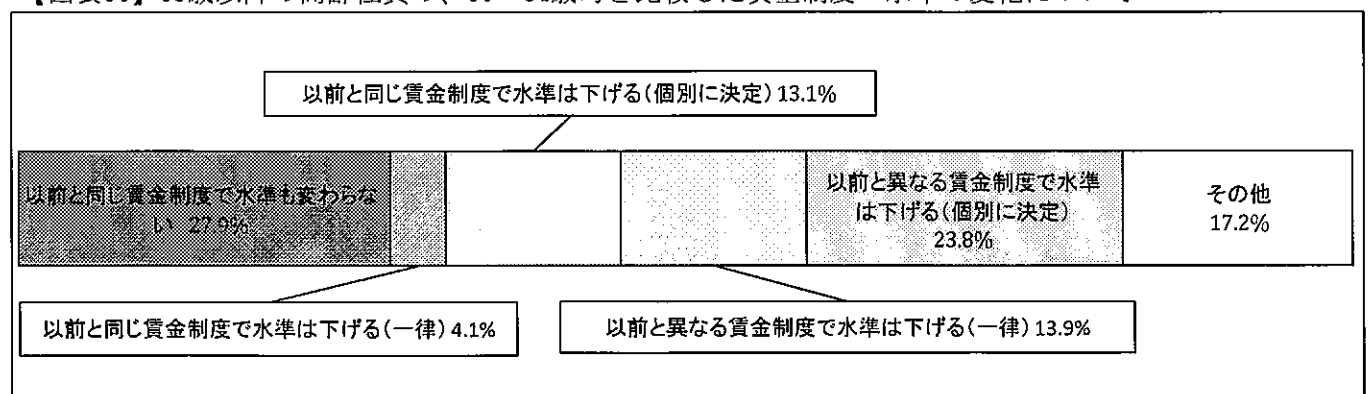
60～64歳の高齢社員の、59歳時と比較した賃金制度・水準の変化は、“以前と異なる賃金制度で水準は下げる”が「一律」および「個別に決定」の合計で60.0%となり、次いで、“以前と同じ賃金制度で水準も変わらない”・“以前と同じ賃金制度で水準は下げる（個別に決定）”14.6%の順となった。

また、65歳以降の高齢社員の、60～64歳時と比較した賃金制度・水準の変化は、“以前と異なる賃金制度で水準は下げる”が「一律」および「個別に決定」の合計で37.7%となり、次いで、“以前と同じ賃金制度で水準も変わらない”27.9%の順となった。

【図表49】60～64歳の高齢社員の、59歳時と比較した賃金制度・水準の変化について



【図表50】65歳以降の高齢社員の、60～64歳時と比較した賃金制度・水準の変化について



3. 高齢社員の人事評価の実施について [図表51, 52]

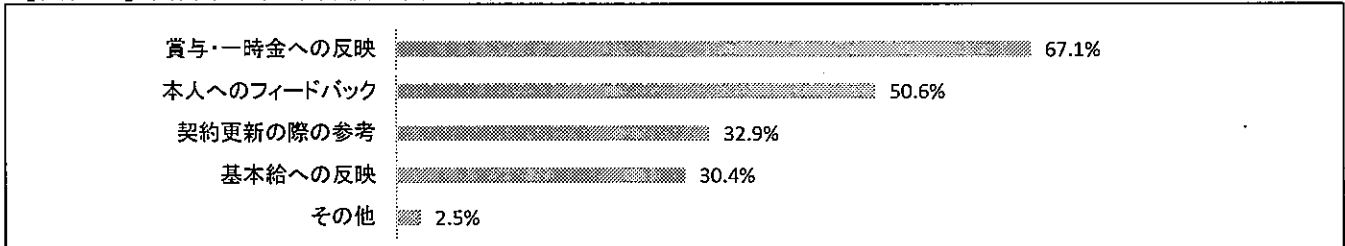
～ 高齢社員の人事評価は約6割の企業が実施、
活用方法は“賞与・一時金への反映”が最多 ～

高齢社員の“人事評価を実施している”と回答した企業は60.3%となり、その活用方法は“賞与・一時金への反映”が67.1%で最多となり、次いで、“本人へのフィードバック”50.6%、“契約更新の際の参考”32.9%の順となった。

【図表51】 高齢者の人事評価の実施の有無

実施の有無	回答社数	比率
実施している	79	60.3%
実施していない	51	38.9%

【図表52】 高齢者の人事評価の活用方法

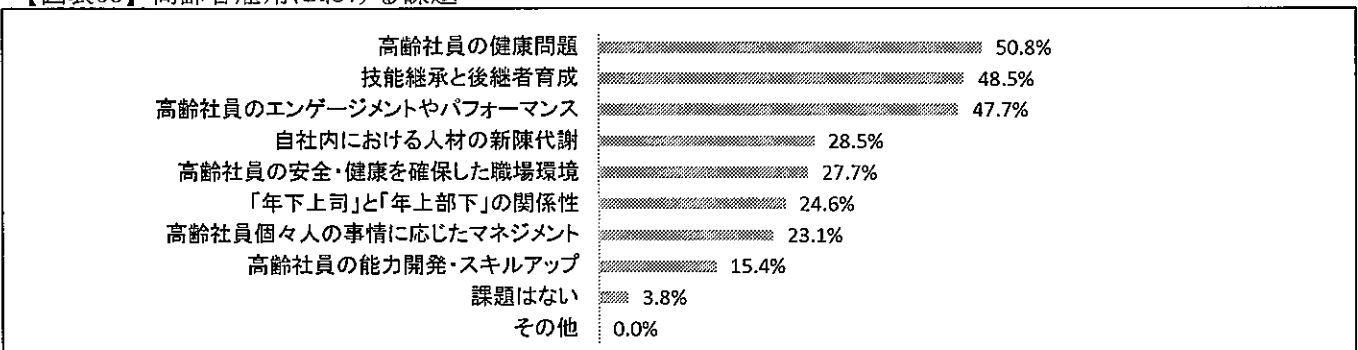


4. 高齢者雇用における課題 [図表53]

～ “高齢社員の健康問題”が最多 ～

高齢者雇用における課題は、“高齢社員の健康問題”が50.8%で最多となり、次いで、“技能継承と後継者育成”48.5%、“高齢社員のエンゲージメントやパフォーマンス”47.7%の順となった。

【図表53】 高齢者雇用における課題



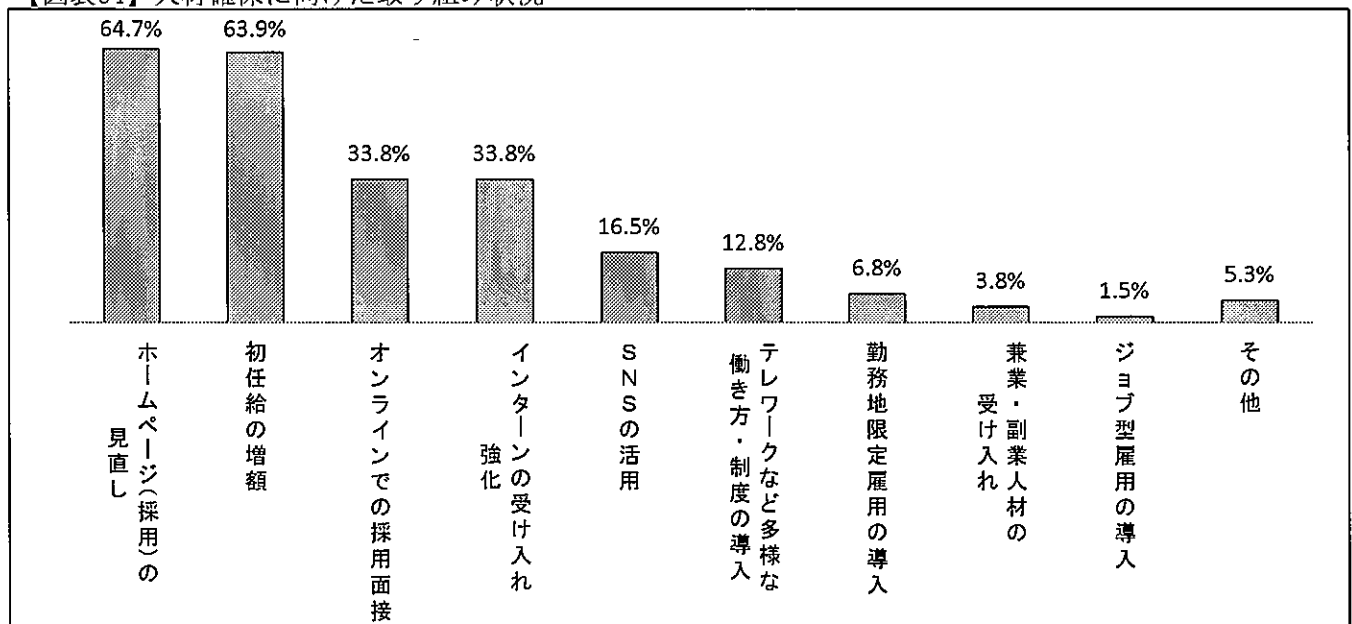
XIII. 人材確保の取り組みについて

1. 人材確保に向けた取り組み状況 [図表54]

～ “ホームページ（採用）の見直し”が最多 ～

人材確保に向けて取り組んでいる施策は、“ホームページ（採用）の見直し”が64.7%で最多となり、次いで、“初任給の増額”63.9%、“オンラインでの採用面接”・“インターンの受け入れ強化”33.8%の順となった。

【図表54】 人材確保に向けた取り組み状況



2. 就職氷河期世代の採用の取り組み状況 [図表55, 56]

～ 就職氷河期世代の採用に取り組んでいる企業は3割弱 ～

就職氷河期世代の採用に“取り組んでいる”と回答した企業は、26.3%となり、就職氷河期世代の採用に取り組んでいない理由は“新規採用を行っていない”が29.3%となった。

【図表55】 就職氷河期世代の採用の取り組み状況

取り組み状況	今回調査 (2024年度)		前回調査 (2023年度)	
	回答社数	比率	回答社数	比率
取り組んでいる	35	26.3%	37	30.1%
取り組んでいない	98	73.7%	86	69.9%

【図表56】 就職氷河期世代の採用に取り組んでいない理由

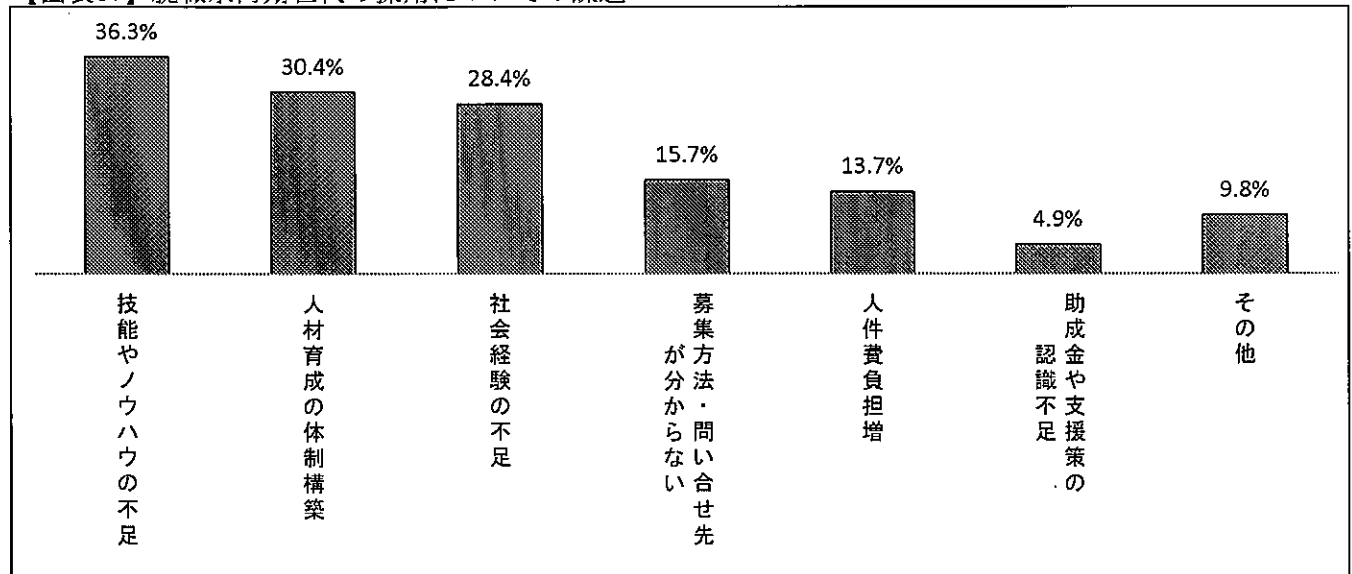
理由	今回調査 (2024年度)		前回調査 (2023年度)	
	回答社数	比率	回答社数	比率
新規採用を行っていない	22	29.3%	31	37.8%
その他	53	70.7%	51	62.2%

3. 就職氷河期世代の採用についての課題 [図表57]

～ “技能やノウハウの不足”が最多～

就職氷河期世代採用の課題としては、“技能やノウハウの不足”が36.3%で最多となり、次いで、“人材育成の体制構築”30.4%、“社会経験の不足”28.4%の順となった。

【図表57】 就職氷河期世代の採用についての課題



XIV. 社員へのリスキリングを含むリカレント教育（リカレント教育等）の実施状況 ※今回初調査

注1)リカレント教育：働き手（求職者を含む）が行う、現在もしくは将来の業務・キャリアのための学び直し

注2)リスキリング教育：主に企業主導で行う、経営課題に対応するスキルアップ・チェンジのための学び直し

1. リカレント教育等の実施状況 [図表58]

～ リカレント教育等を“実施している”企業は3割弱 ～

リカレント教育等を“実施している”企業は26.7%、“実施検討中”の企業は24.4%となり、“実施しておらず、今後も実施予定はない”企業は48.9%となった。

【図表58】 リカレント教育等の実施状況

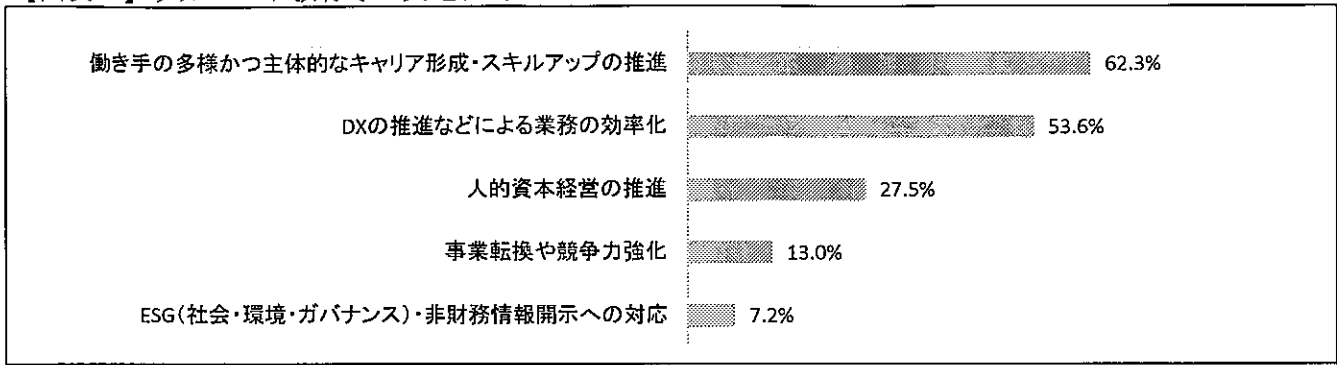
実施状況	今回調査 (2024年度)	
	回答社数	比率
実施している	36	26.7%
実施検討中	33	24.4%
実施しておらず、今後も実施予定はない	66	48.9%

2. リカレント教育等の実施目的 [図表59]

～ “働き手の多様かつ主体的なキャリア形成・スキルアップの推進”が最多～

リカレント教育等を“実施している”・“実施検討中”と回答した企業から、その目的を聞いたところ、“働き手の多様かつ主体的なキャリア形成・スキルアップの推進”が62.3%で最多となり、次いで、“DXの推進などによる業務の効率化”53.6%、“人的資本経営の推進”27.5%の順となった。

【図表59】リカレント教育等の実施目的



3. リカレント教育等の推進に向けて実施（検討中含む）している支援制度 [図表60]

～ “研修プログラム・講座（eラーニング含む）等の提供” が最多 ～

リカレント教育等の推進に向けて実施（検討中含む）している支援制度について聞いたところ、“研修プログラム・講座（eラーニング含む）等の提供”が64.9%で最多となり、次いで、“通学費用や外部研修、資格取得にかかる費用の負担”40.5%、“一時金の支給（資格取得奨励金等）”35.1%の順となった。

【図表60】リカレント教育等の推進に向けて実施（検討中含む）している支援制度

