

#### 4 人材の確保・育成等

##### (1) 正規従業員の求人意向

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12.6%で、これをのぞく87.4%の事業所が求人意向を有するといえる。採用種別でみると、「新卒者〔来春採用〕」（以下、「新卒者採用」と記す。）の求人意向を有する事業所の割合は56.5%、「既卒者・通年採用」では75.4%である。

業種別にみると、「建設業」を除く5業種で、「既卒者・通年採用」の割合が「新卒者採用」を上回り、特に、「医療、福祉」で90.2%と突出して高い。一方で、「新卒者採用」は、「建設業」で78.6%、「製造業」で68.4%と高く、他の業種では40~50%台である。

規模別にみると、「既卒者・通年採用」は規模にかかわらず、およそ75%前後である。「新卒者採用」では、規模が大きいほど、意向を有する事業所の割合が高く、「100人以上」では72.9%であるのに対して、「50人未満」では45.5%にとどまった。

図4-1-1 正規従業員の求人意向の有無（業種別）【複数回答】

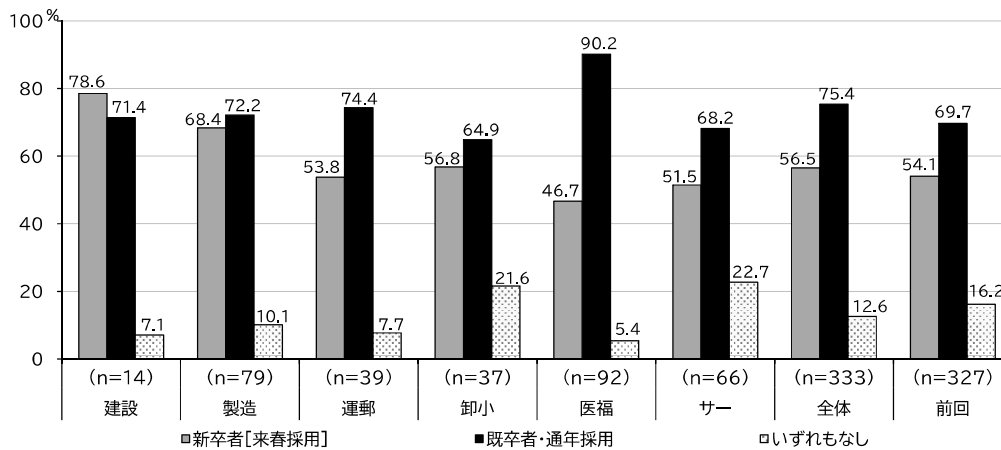
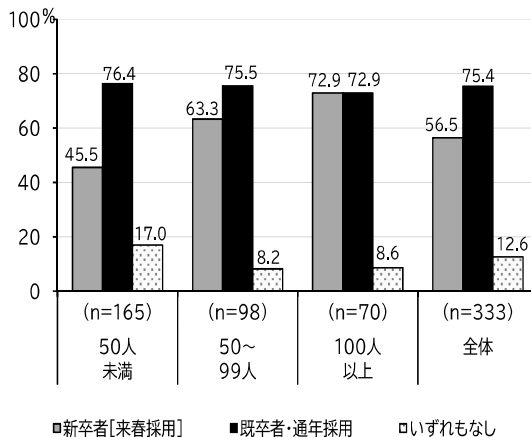


図4-1-2 正規従業員の求人意向の有無（規模別）【複数回答】



## (2) 正規従業員の採用状況【令和6年度実績】

### ① 採用実績の有無

令和6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22.0%であり、これを除く78.0%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7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41.9%（137事業所）、「既卒者・通年採用」では63.6%（208事業所）である。

業種別にみると、「製造業」をはじめ5業種では、「既卒者・通年採用」が「新卒者採用」を上回り、「医療、福祉」が75.0%、「建設業」が71.4%、「製造業」が69.6%、「運輸業、郵便業」が61.5%の順となった。「卸売業、小売業」では、「新卒者採用」が52.8%で、「既卒者・通年採用」を上回った。

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】

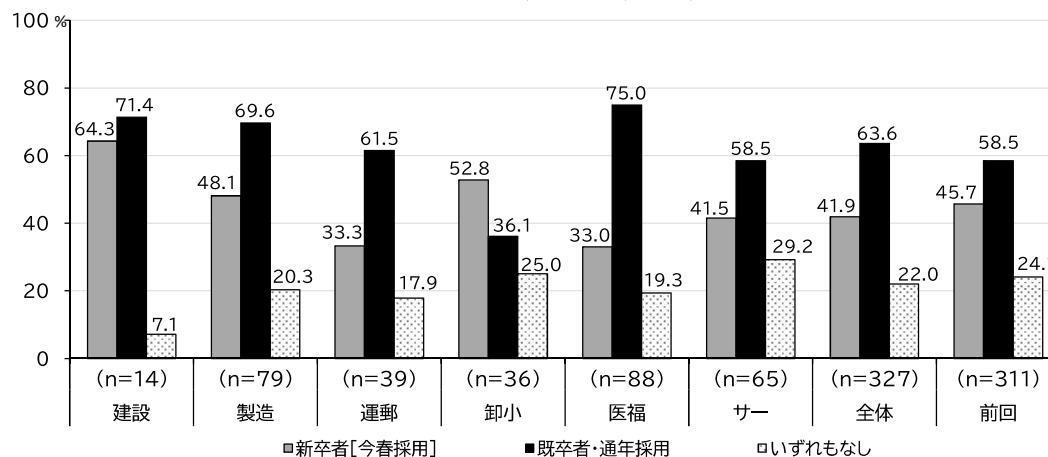
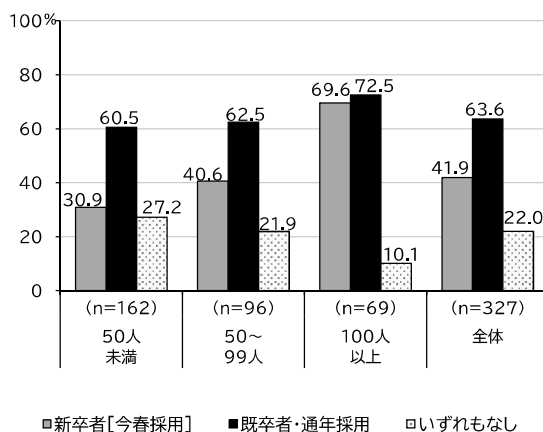


図4-2-2 正規従業員の採用実績の有無（規模別）【複数回答】



## ② 採用人数(新卒者)

新卒者を採用した137事業所を対象として、採用人数を業種別に示したものが図4-3-1、規模別に示したものが図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63.1%と最も高く、次いで、「5~9人」が17.2%、「10~19人」が10.7%、「20人以上」が9.0%の順となっている。

業種別にみると、「卸売業,小売業」及び「製造業」で採用人数が多く、「5~9人」はそれぞれ21.4%、22.2%を占め、さらに、「卸売業,小売業」では、「20人以上」も21.4%と相対的に高い割合である。「医療,福祉」では、「5人未満」が84.6%と突出して高い。

規模別にみると、規模が大きいほど採用人数が多く、「100人以上」では、「20人以上」の割合が17.4%、「5~9人」が21.7%を占める。また、「50~99人」では、「5~9人」が23.3%と、他の規模より高い割合となっている。

図4-3-1 新卒者の採用人数(業種別)

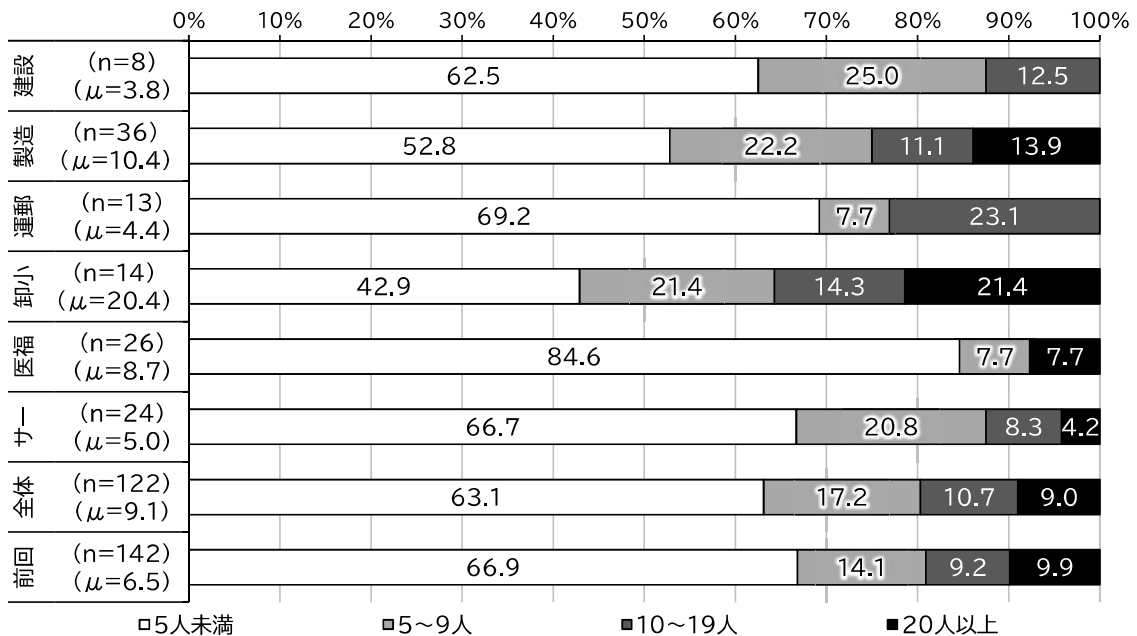
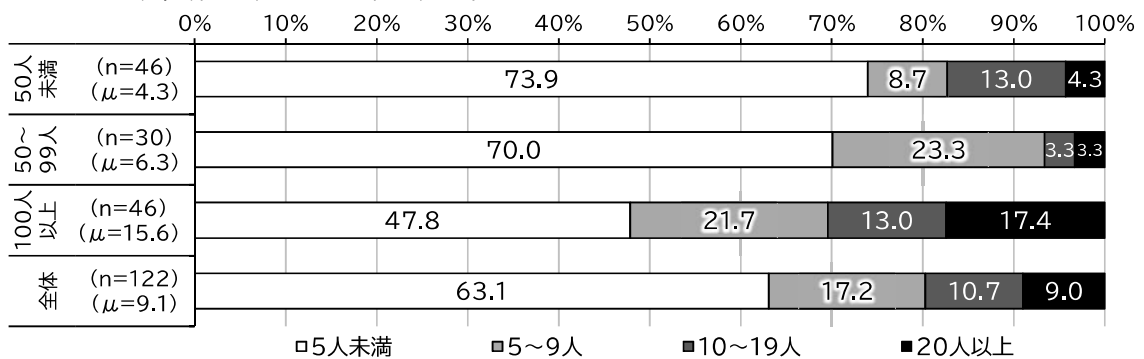


図4-3-2 新卒者の採用人数(規模別)



### ③ 採用人数（既卒者・通年採用）

既卒者・通年採用を実施した208事業所を対象として、採用人数を業種別に示したものが図4-3-3、規模別に示したものが図4-3-4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59.3%、次いで、「5～9人」が22.6%、「10～19人」が10.6%と続く。

業種別にみると、「医療、福祉」では採用人数が多い傾向にあり、また、「20人以上」が14.1%と、6業種で最も高い。これに対して「卸売、小売業」では採用人数が少ない傾向にあり、「5人未満」が66.7%、「5～9人」が33.3%となった。

規模別にみると、従業員規模が大きいほど、採用人数も多く、「50人未満」では採用人数が「5人未満」は79.8%を占めるのに対して、「100人以上」では、「20人以上」が20.8%、「10～19人」が29.2%となっている。

図4-3-3 既卒者及び通年採用の採用人数（業種別）

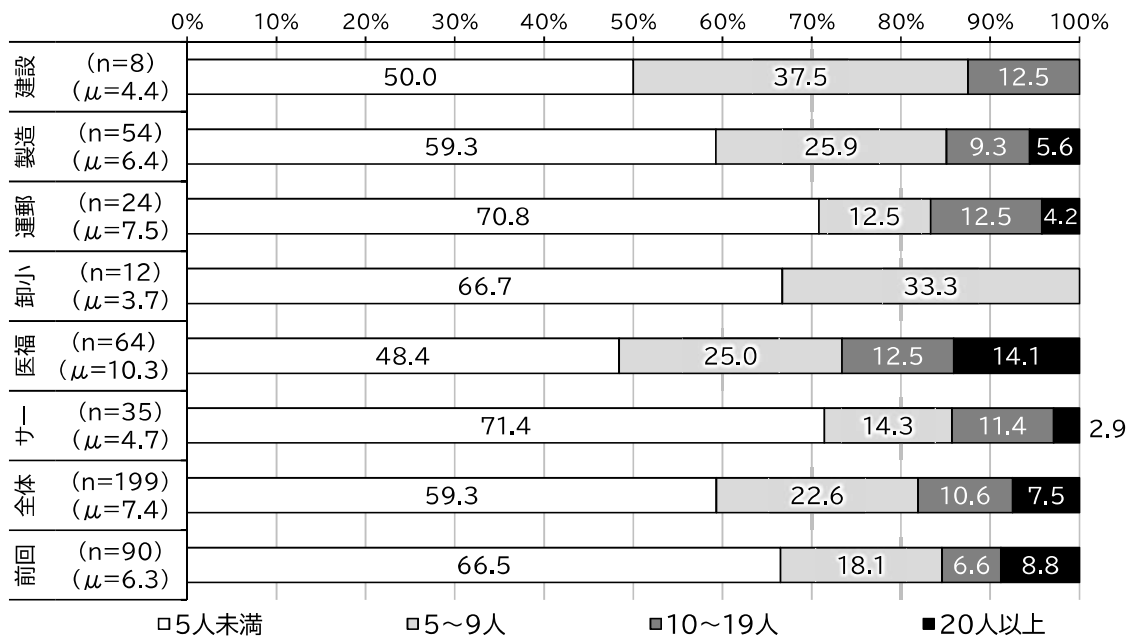
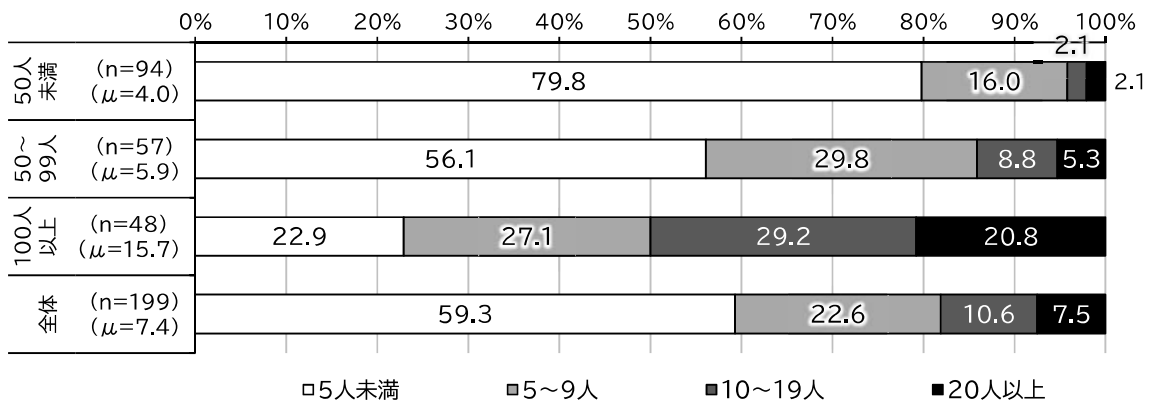


図4-3-4 既卒者及び通年採用の採用人数（規模別）



### (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4-4-1、規模別に示したものが図4-4-2である。

全体では、「ちょうどよい」と回答した事業所が35.8%、「過剰」が1.2%で、これらを差引きすると、63.0%が不足の状況だといえる。不足する人材をみると、「不足している（業界経験あり）」（以下、「業界経験者」と記す。）が50.0%で最も高く、「不足している（新卒者）」（以下、「新卒者」と記す。）が32.5%、「不足している（業界経験なし）」が17.5%となった。

業種別にみると、まず、「ちょうどよい」が全体を上回るのは、「卸売業、小売業」の51.4%、「運輸、郵便業」の46.2%、「サービス業」の45.5%である。不足が全体よりも上回る業種をみると、不足する人材は、「製造業」では、「業界経験者」が48.7%、「新卒者」が44.9%とほぼ同率であり、「医療、福祉」では、「業界経験者」が59.8%と突出して高く、「建設業」でも「業界経験者」が78.6%と高くなっている。

規模別にみると、規模に関わらず「業界経験者」が50%前後で最も高く、「新卒者」との間に10ポイント以上の開きがみられた。

図4-4-1 正規従業員数の過不足状況（業種別）【複数回答】

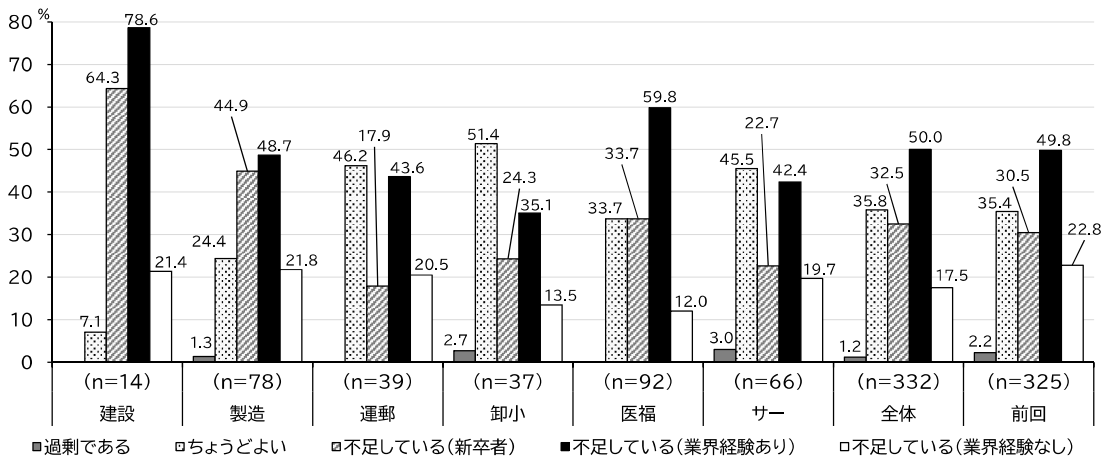
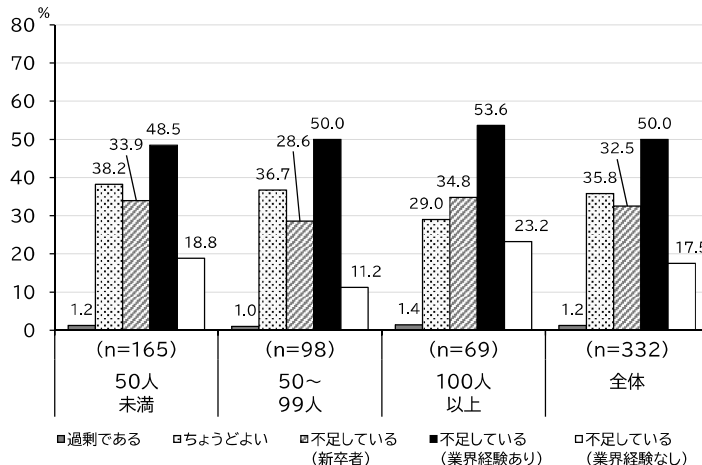


図4-4-2 正規従業員数の過不足状況（規模別）【複数回答】



#### (4) 従業員採用の経路・メディア

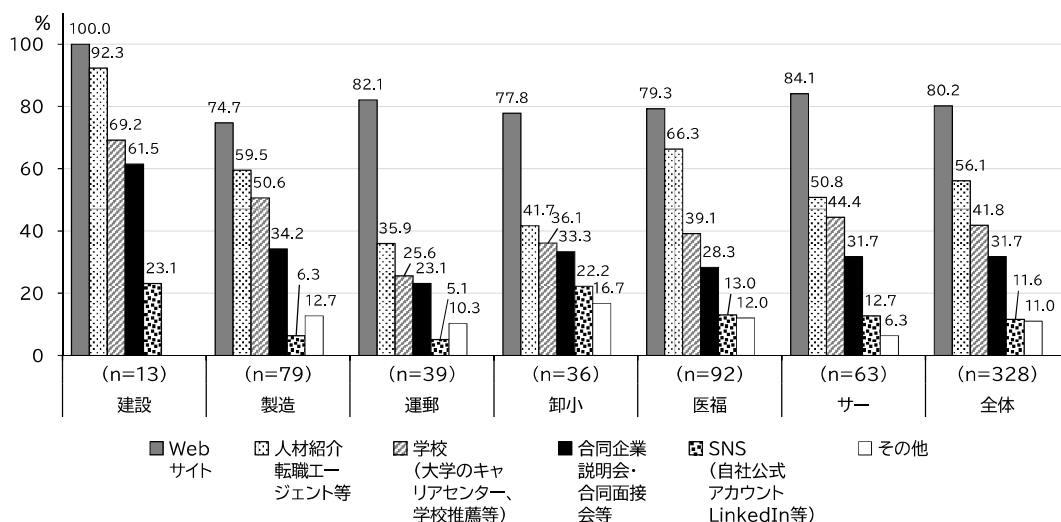
従業員のハローワーク以外の採用経路、及び、採用に活用するメディアについて、業種別に示したものが図4-5-1、規模別に示したものが図4-5-2である。

全体では、「Webサイト」が80.2%と最も高く、次いで「人材紹介、転職エージェント等」が56.1%、「学校(大学のキャリアセンター、学校推薦等)」が41.8%、「合同企業説明会・合同面接会等」が31.7%、「SNS(自社公式アカウント、LinkedIn等)」が11.6%と続く。

業種別にみると、いずれも「WEBサイト」が7割以上と最も高く、次いで、「建設業」、「製造業」、「医療、福祉」では、「人材紹介、転職エージェント等」が約6割以上である。加えて、「建設業」では「学校」が69.2%、「合同企業説明会・合同面接会等」が61.5%であり、「製造業」では「学校」が50.6%で、これらの3業種は、複数の採用経路等を活用する傾向がみられる。一方で、「運輸業、郵便業」等の3業種では、「WEBサイト」に対して他の採用経路等は30ポイント以上低くなっている。

規模別にみると、「WEBサイト」以外の採用経路等の利用率は、規模が大きいほど高い。

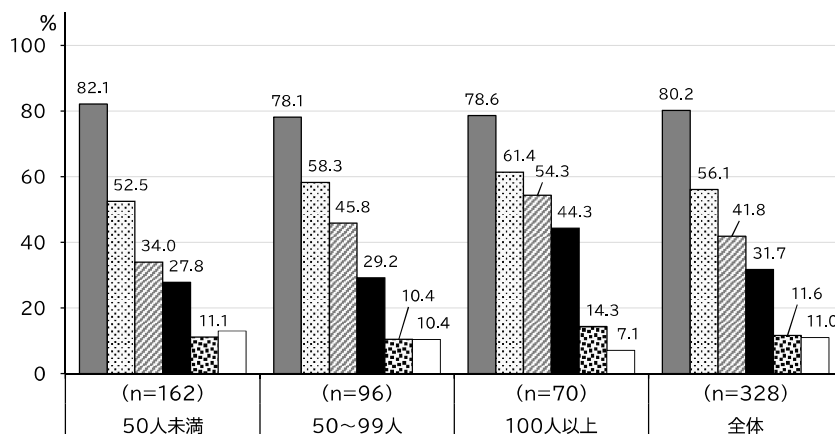
図4-5-1 従業員の採用経路・メディア(業種別) 【複数回答】



※「その他」の主な回答：( )は回答数。

ハローワーク求人(22)、知人・職員・取引先等からの採用(9)、口コミ(以下1)、派遣社員からの採用、等。

図4-5-2 従業員の採用経路・メディア(規模別) 【複数回答】



※凡例は、図4-4-1に同じ。

### (5) 人材確保のための取組み

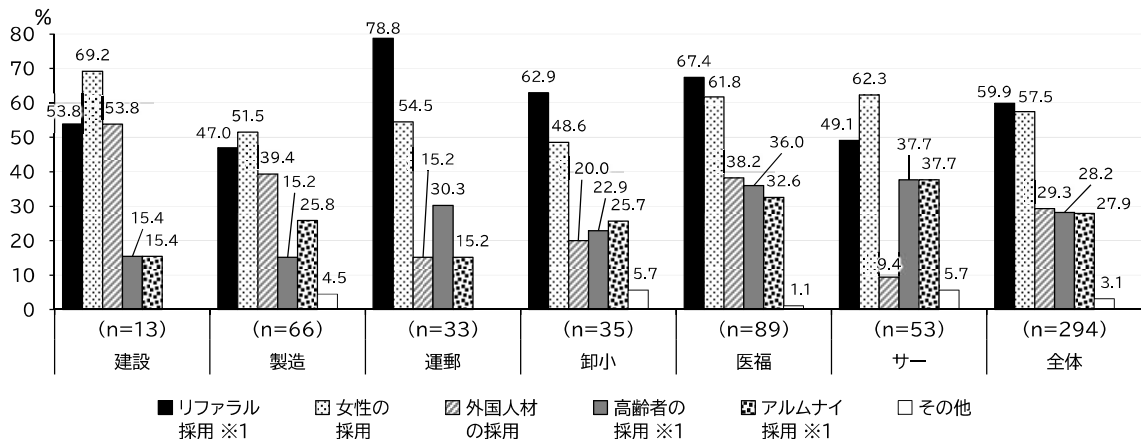
人材確保の取組みを、業種別に示したものが図4-6-1、規模別が図4-6-2である。

全体では、「リファラル採用」を実施する事業所が59.9%、「女性の採用」が57.5%と高く、「外国人材の採用」、「高齢者の採用」、「アルムナイ採用」がそれぞれ3割弱である。

業種別にみると、「リファラル採用」は、「運輸業、郵便業」で78.8%、「医療、福祉」で67.4%と高く、「アルムナイ採用」は「サービス業」で37.7%と全体より約10ポイント高い。次に採用人材に注目すると、「女性の採用」は、「建設業」で69.2%、「サービス業」で62.3%と高く、「外国人材の採用」は「建設業」で53.8%、「製造業」で39.4%、「医療、福祉」で38.2%という順となった。「高齢者の採用」は、「サービス業」で37.7%、「医療、福祉」で36.0%と全体を上回った。

規模別にみると、「リファラル採用」は「50～99人」及び「50人未満」がともに50%台であるのに対して、「100人以上」では70.3%であった。また、「女性の採用」はいずれも5割を上回るが、規模が大きいほど取り組む割合が高い。また、「50～99人」では「外国人材の採用」が34.5%、「高齢者の採用」が40.2%と、他の規模より高い割合である。

図4-6-1 人材確保のための取組み（業種別） 【複数回答】

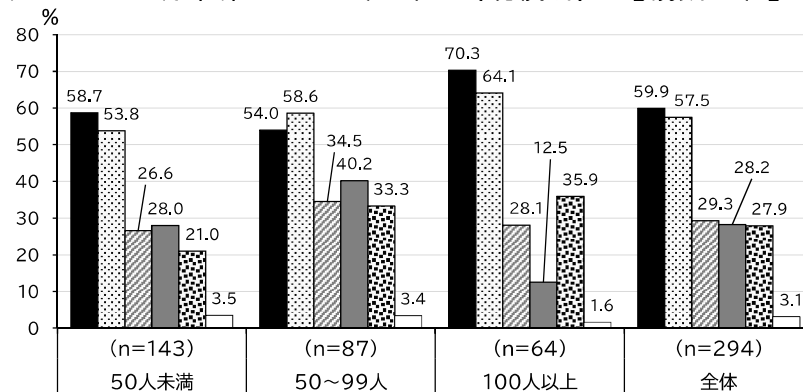


※1 リファラル採用は、従業員が友人・知人を紹介推薦して採用に繋げる制度。アルムナイ採用は、退職した従業員を再び採用する制度。高齢者は質問票では65歳以上とした。

※2 「その他」の主な回答：( )は回答数

ハローワーク(2)/派遣社員の雇用(2)/求人会社等情報収集(以下各1)/実習。

図4-6-2 人材確保のための取組み（規模別） 【複数回答】



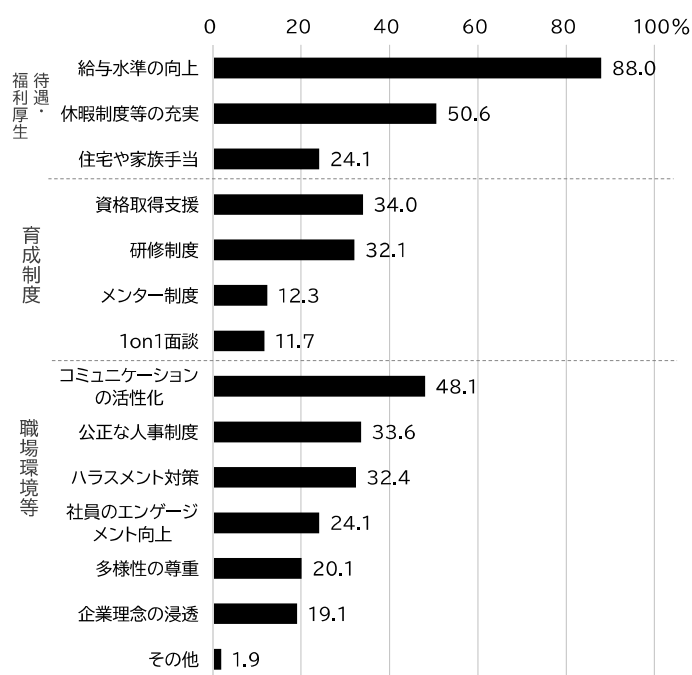
※凡例・注は図4-5-1に同じ。

## (6) 従業員定着へ向けた取組み

従業員の定着へ向けて優先すべきと考える取組みを図4-7-1に示した。また、これを業種別に示したものが図4-7-2、規模別に示したものが図4-7-3である。

全体では、「給与水準の向上」が88.0%と最も高く、以下、「休暇制度の充実」が50.6%、「コミュニケーションの活性化」が48.1%、「資格取得支援」が34.0%、「公正な人事制度」が33.6%、「ハラスメント対策」が32.4%と続く。

図4-7-1 従業員定着へ向けた取組み(全体)



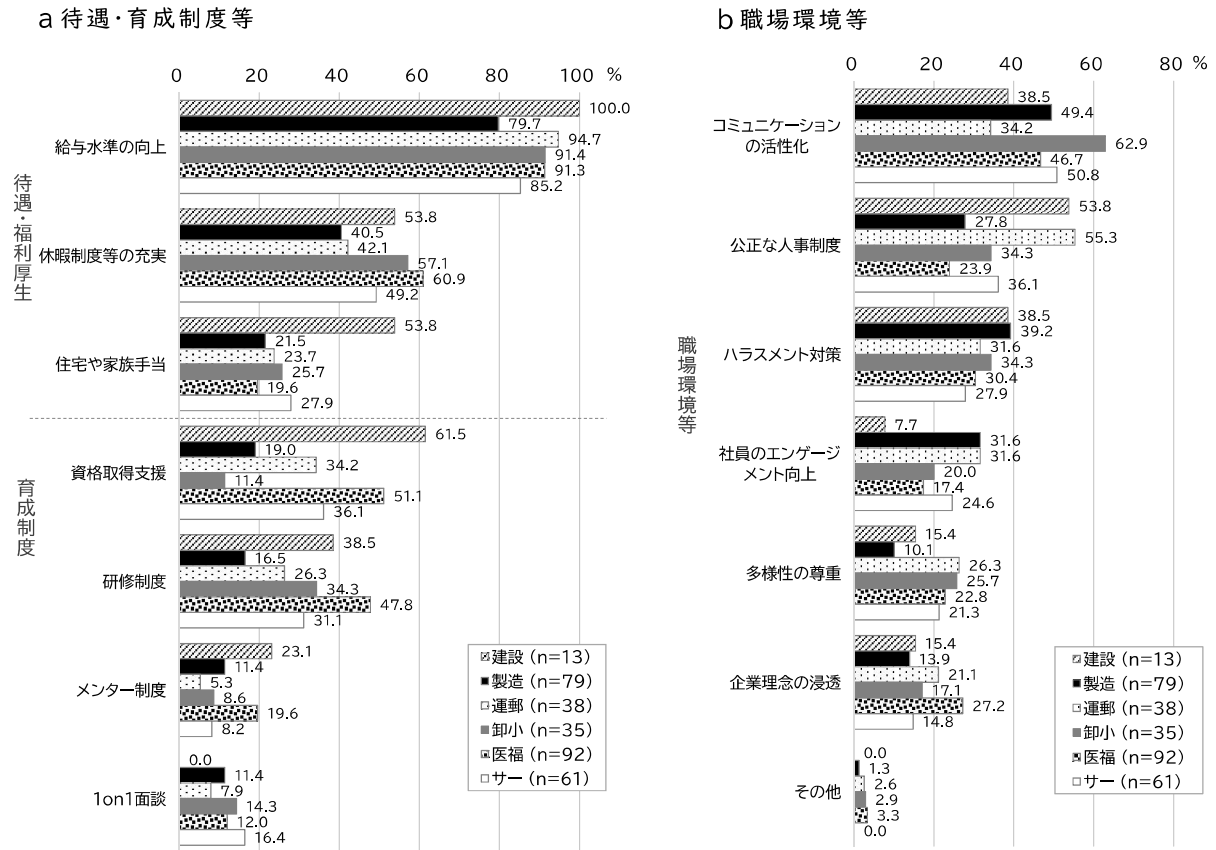
※「その他」の主な回答：  
職場環境を明るく／福利厚生充実／1人当たりの業務量／勤務時間帯の調整／会社利益の安定／組織形態についての理解／

次に、業種別に特徴的な点をみると、待遇・福利厚生面では、「建設業」では、「給与水準の向上」が100.0%と、6業種で最も高く、また、「住宅や家族手当」が53.8%と6業種のなかで突出して高い。「運輸業、郵便業」では、「給与水準の向上」が94.7%と高い。また、「休暇制度等の充実」は、「医療、福祉」で60.9%、「卸売業、小売業」で57.1%と高い割合である。

従業員育成の面では、「建設業」で「資格取得支援」が61.5%、「研修制度」が38.5%、「メンター制度」が23.1%と、全体を上回る。この3つの取組みは「医療、福祉」においても実施事業所が多く、それぞれ51.1%、47.8%、19.6%となっている。

職場環境等をみると、「建設業」では「公正な人事制度」が53.8%、「ハラスメント対策」が38.5%と高く、「製造業」では「コミュニケーションの活性化」が49.4%、「ハラスメント対策」が39.2%となっている。「運輸業、郵便業」では、「公正な人事制度」が55.3%、「社員のエンゲージメント向上」が31.6%、「多様性の尊重」が26.3%である。「卸売業、小売業」では、「コミュニケーションの活性化」が62.9%と他業種と10ポイント以上の開きがあり、「多様性の

図 4-7-2 従業員定着に向けた取組み（業種別）

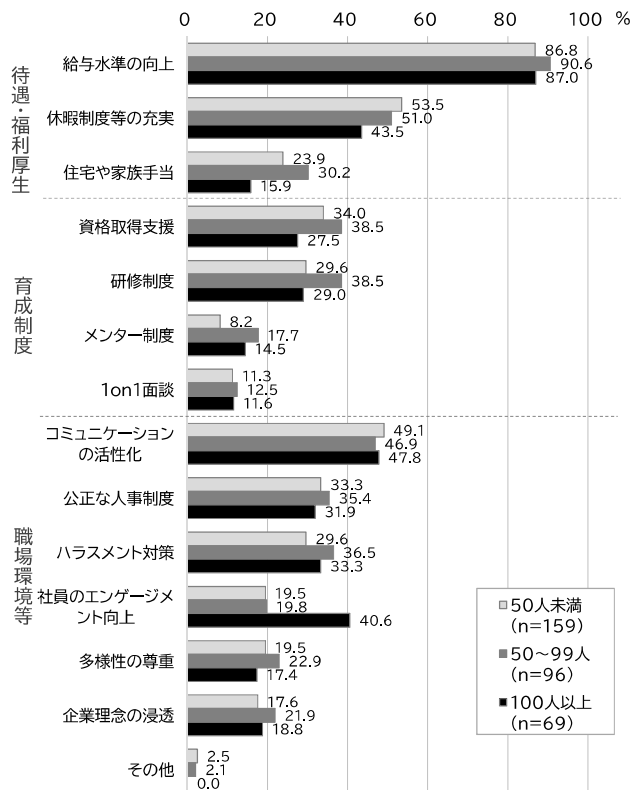


尊重」も25.7%と高い。「医療、福祉」では「企業理念の浸透」が27.2%と、他の5業種より高くなっている。

規模別では、「100人以上」で「社員のエンゲージメント向上」が40.6%と、他より約20ポイントも高い。また、「50~99人」では、「住宅や家族手当」が30.2%、「研修制度」が38.5%となり、他よりも高くなっている。

なお、取組みを優先すべきと考える事業所の割合が低い場合、一概に業界や企業規模によって関心が低いというわけではなく、すでに社内制度等が整い、関心が新たな課題へ移行している等の状況もあるとみられる。

図 4-7-3 従業員定着に向けた取組み（規模別）



## 5 女性従業員の活用等

### (1) 女性従業員の割合

#### ① 全従業員

全従業員に占める女性比率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、女性が「25～50%未満」である事業所が32.5%と最も多く、次いで、「10～25%未満」が25.4%、「50～75%未満」が18.2%と続いている。また、女性が5割以上を占める事業所は、「50～75%未満」と「75%以上」の合計より、24.2%である。

業種別にみると、女性が5割以上を占める事業所は、「医療、福祉」の41.3%が最も高く、次いで、「サービス業」の30.3%である。「卸売業、小売業」は27.0%と上記2業種に次ぐ高さであるが、一方で「0.1～10%未満」が43.2%と、女性比率が低い事業所の割合が最も高い業種でもある。

規模別にみると、「50人未満」と「50～99人」では、「25～50%未満」の割合が高く、それぞれ約3分の1を占める。「100人以上」では「10～25%未満」が33.8%最も高い。

図5-1-1 全従業員中の女性の割合（業種別）

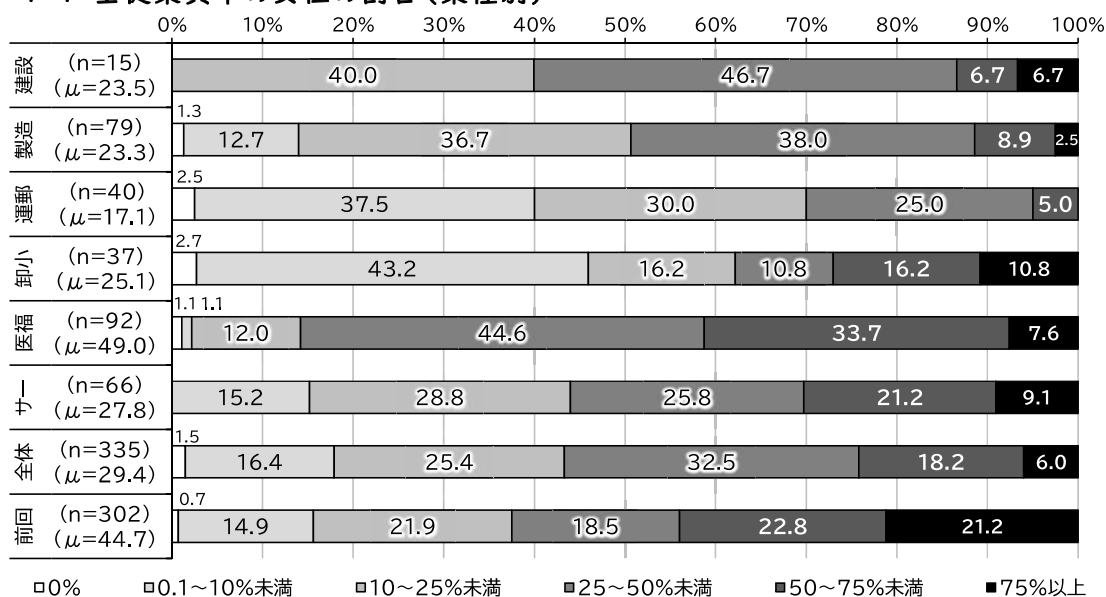
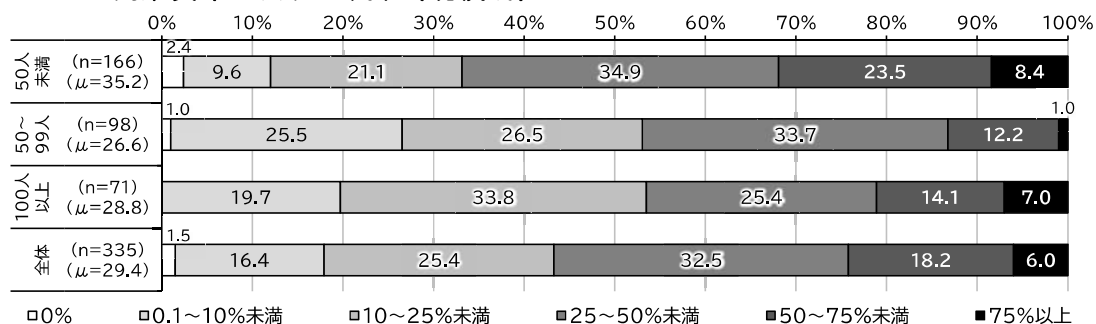


図5-1-2 全従業員中の女性の割合（規模別）



## ② 正規従業員

正規従業員がいる335事業所について、女性比率を、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。

全体では、女性比率が「10～25%未満」である事業所が24.2%と最も割合が高く、次いで、「50～75%未満」が20.9%、「25～50%未満」が18.8%、「0.1～10%未満」が15.2%という順となった。

業種別にみると、「医療,福祉」では、「50～75%未満」の事業所が51.1%、「75%以上」が37.0%と、6業種で突出して高い。また、「卸売業,小売業」では、「25～50%未満」が43.2%を占めるが、「製造業」では「10～25%未満」が41.8%、「運輸業,郵便業」では「0.1～10%未満」が40.0%と、女性比率が低い事業所の割合が高くなっている。

規模別にみると、「50人未満」では、「75%以上」が17.5%、「50～99人」では、「0.1～10%未満」が20.4%と、他の規模よりやや高い割合となっている。

図5-2-1 女性正規従業員の割合（業種別）

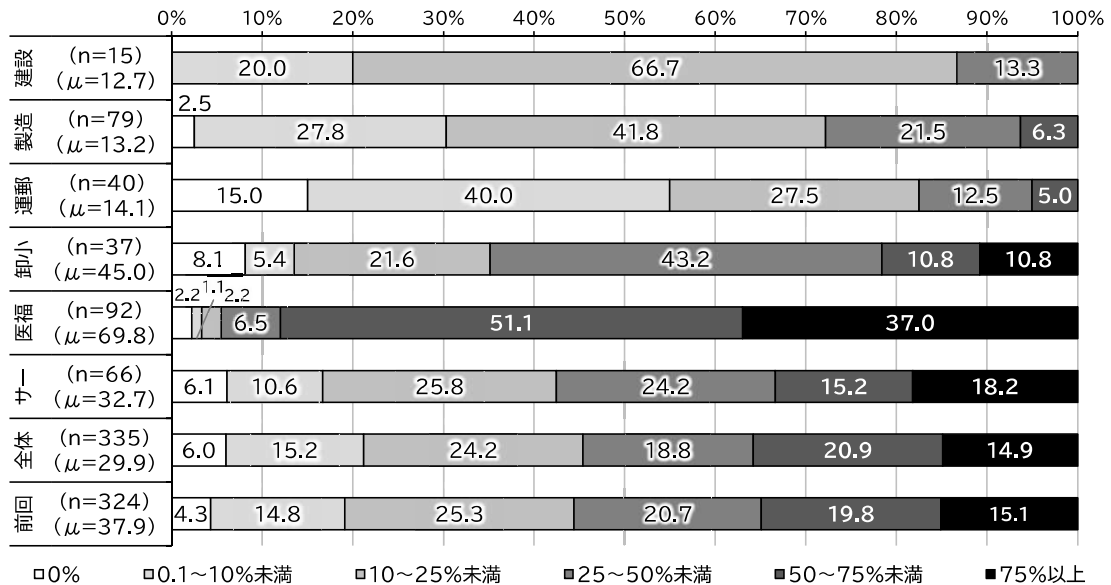
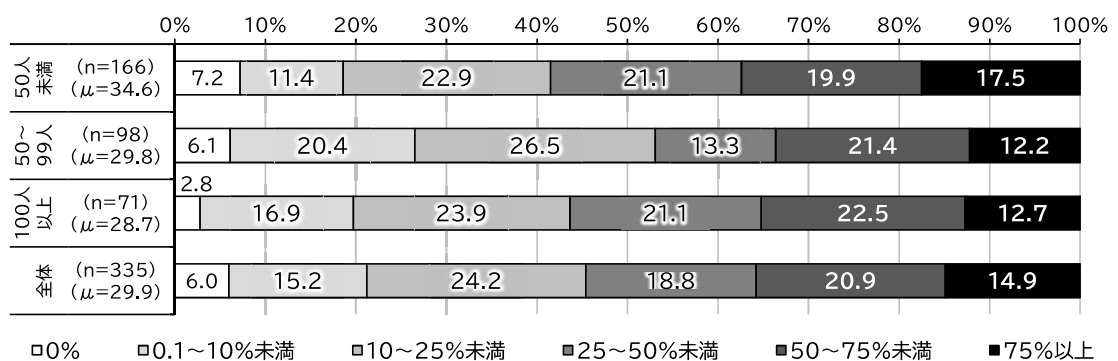


図5-2-2 女性正規従業員の割合（規模別）



### ③ 非正規従業員

非正規従業員がいる284事業所を対象として、女性比率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。

全体では、非正規従業員のうち女性が「75%以上」を占める事業所の割合が39.4%と最も高く、次いで「50~75%未満」が24.6%、「25~50%未満」が13.7%と続く。

業種別にみると、「医療、福祉」では、「75%以上」が57.3%と6業種で最も高く、「50~75%未満」の29.2%と合わせると、86.5%の事業所で女性が5割以上を占めている。「卸売業、小売業」でも「75%以上」が48.4%と約5割弱を占める。一方、「製造業」では、「25~50%未満」が22.2%、「75%以上」が25.4%とほぼ同率、「運輸業、郵便業」では女性がない（「0%」）事業所が27.3%、「50~75%未満」が33.3%と約3割程度である。

規模別にみると、「50人未満」及び「50~99人」では、「75%以上」と「50~75%未満」の合計つまり女性比率が5割以上の事業所は、ともに6割を上回る。「100人以上」では、5割以上は59.7%であり、「25~50%未満」が21.0%と相対的に高い割合となった。

図5-3-1 女性非正規従業員の割合（業種別）

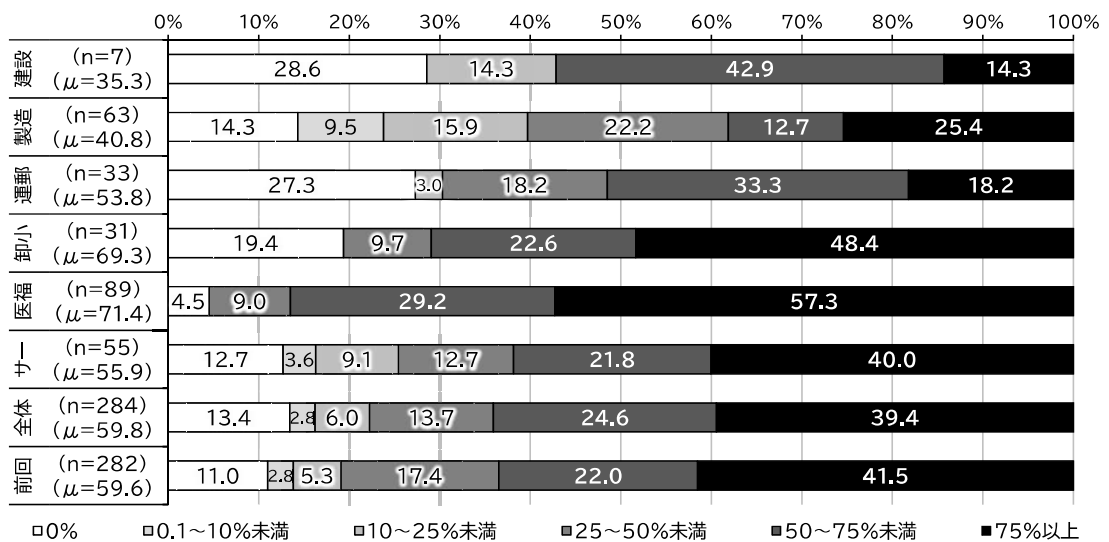
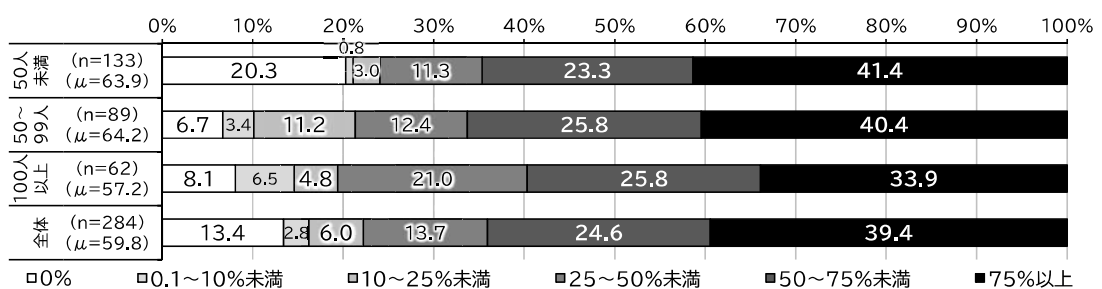


図5-3-2 女性非正規従業員の割合（規模別）



## (2) 女性の管理職登用

管理職がいる311事業所について、管理職の女性の割合を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（女性人数が無回答の1事業所を除く）。

全体では、「0%」つまり管理職に女性がいない事業所が46.5%と5割近くを占める。女性管理職がいる事業所では、「50~75%未満」の事業所の割合が13.9%と最も高かった。

業種別にみると、「医療、福祉」では女性管理職がいる事業所は89.4%に達し、内訳をみると、「75%以上」が28.2%、「50~75%未満」が35.3%、「25~50%未満」が17.6%で、それぞれ6業種で最も高い。一方で、管理職に女性がいない事業所は、「運輸業、郵便業」で80.6%、「卸売業、小売業」で66.7%、その他3業種も5割を上回る。また、女性がいない事業所をみても、「製造業」の場合、「10~25%未満」が14.7%、「0.1~10%未満」が17.3%で、女性が4分の1に届かない所が32.0%ある。

規模別では、女性管理職がいない事業所は、「50人未満」及び「50~99人」で約5割、「100人以上」では35.3%である。一方で、女性が5割以上である事業所は、「100人以上」で17.7%、「50~99人」で26.2%、「50人未満」では29.2%であり、規模が大きくなる程、女性が登用されている。

図5-4-1 管理職に占める女性の割合（業種別）

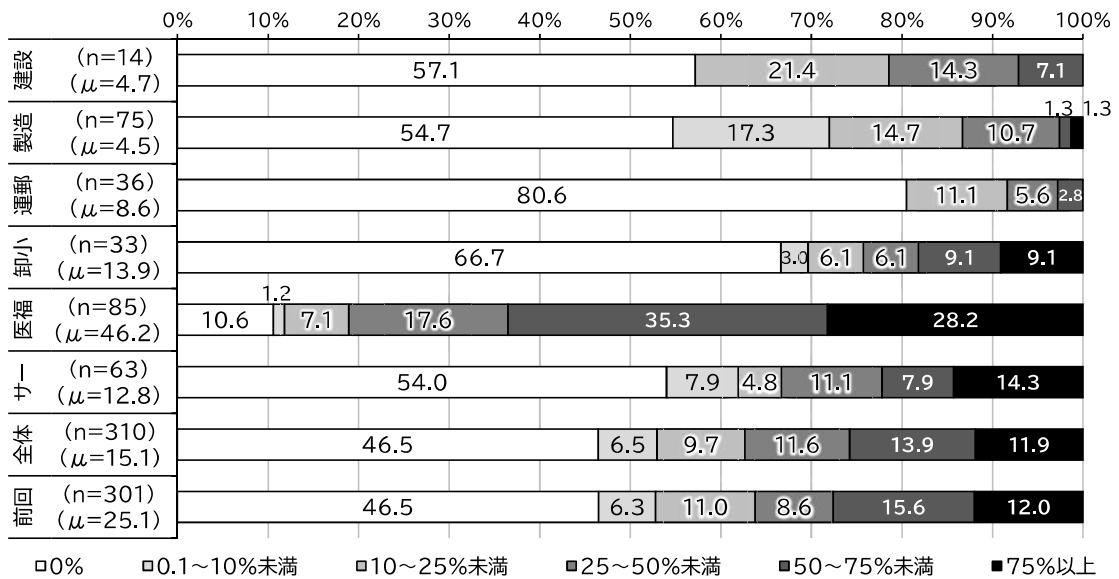


図5-4-2 管理職に占める女性の割合（規模別）

