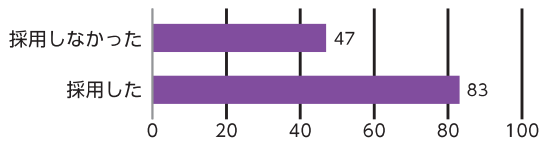


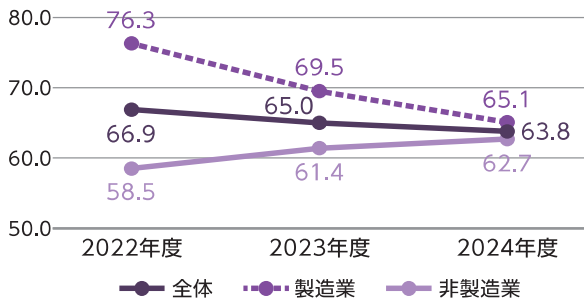
調査日：2024年5月～6月 回答数：全体130（内製造業63、内非製造業67）

1. 2024年度（2024年4月採用）の新卒者採用の有無及び2025年度（2025年度4月採用）計画について

(1) 2024年4月新卒採用状況（全体）

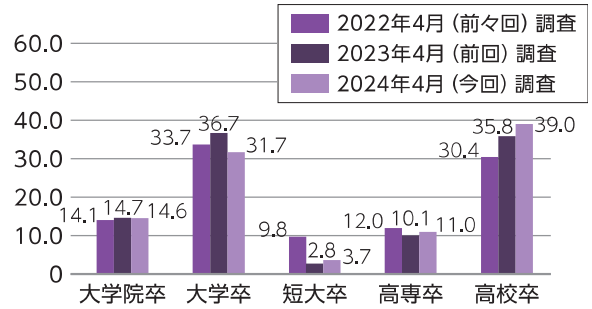


(2) 採用した企業の割合の推移（%）

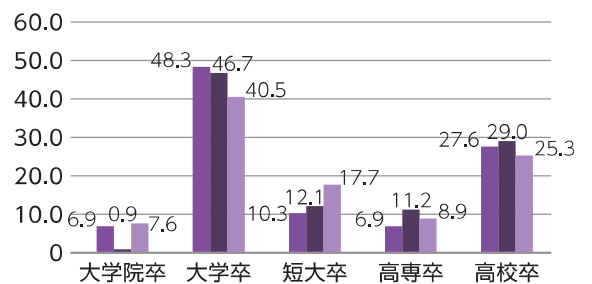


◇新卒採用全体は昨年から1.2%減少とほぼ横ばいだが、製造業は減少傾向、非製造業は増加傾向が続いている。
◇学歴では大学卒の採用比率が最も多く、次いで高校卒が続き、高専卒・大学院卒・短大卒はほぼ同水準となっている。

(3) 採用した新卒の学歴（製造業）



(4) 採用した新卒の学歴（非製造業）

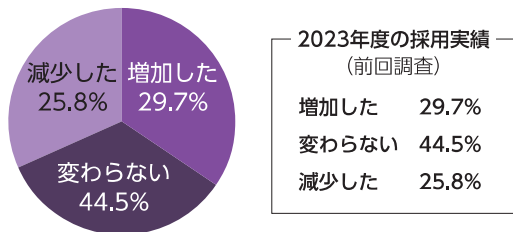


(5) 新卒採用をしなかった理由・・・(1)で採用しなかったと回答した企業の内訳

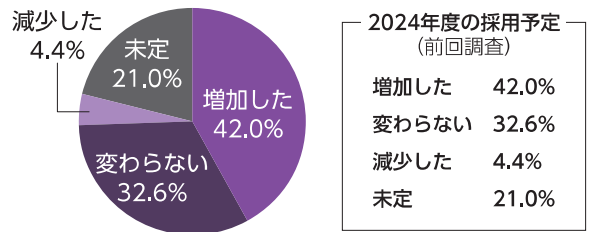
- ①採用の予定がなかった（19社）
- ②応募がなかった（10社）
- ③既卒採用を行った（7社）
- ④応募はあったが採用には至らなかった（8社）

◇その他の理由 内定の辞退や紹介派遣の採用など

(6) 2024年4月の採用実績（昨年度比較）



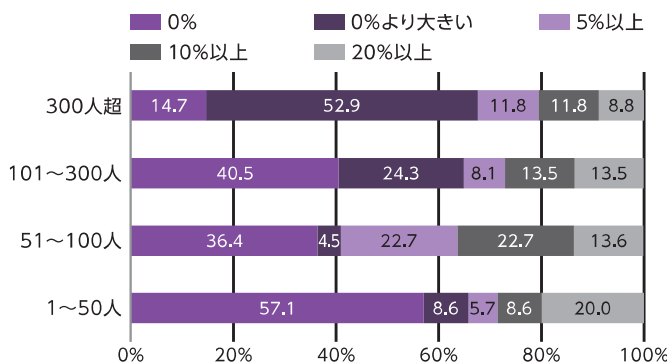
(7) 2025年度の採用予定（今年度比較）



◇2024年4月の採用実績は前年の採用予定数と比較すると、減少する予定と答えた企業が4.4%だったのに対し、今年度の採用実績で減少した企業は31.5%である。昨年度時点の予定から実際の採用が減っている企業が多いことがわかる。

2. 近年の雇用動向について

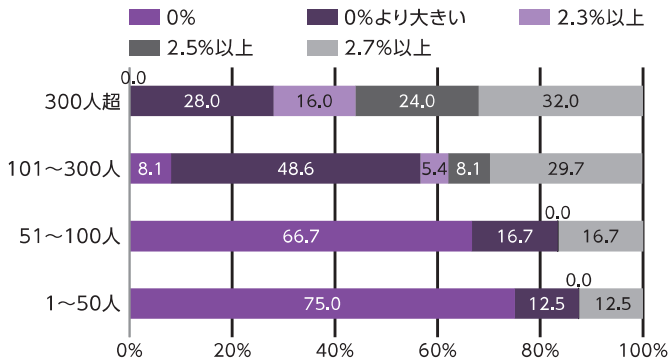
(1) 従業員規模別女性管理職割合（%）



(2) 女性活躍の推進へのご意見（一部）

- ・男女関係なく、優秀であれば登用する。
- ・管理職を目指す女性職員のロールモデルを形成していきたい。
- ・女性ミドル向けの研修参加を通して見識を深めてもらうこと。
- ・内部管理部門での女性登用を図ること。
- ・役職をお断りされる方もいる。負担が少なくなるように取り組んでいる。
- ・製造現場が主であり、管理職に充てることに少々難あり。
- ・ヘルスリテラシー認識のための勉強会を行い、男女双方にプラス効果となった。
- ・女性の働きやすい環境づくり（更衣室・化粧室・産休・育休・時間休）の充実を図る。
- ・管理職一歩手前の代理職も増えてきている。
- ・女性を採用したいのであるが、応募がないのが実情である。
- ・昇格前研修や働き方改革発表会等で女性活用を推進している。
- ・管理職の相応の年代が育ってくるのはこれから。
- ・ママ友支援室を設置。

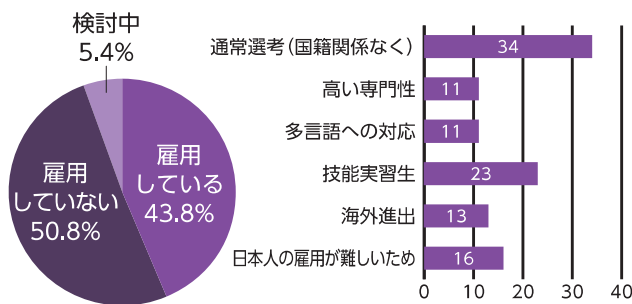
(3) 障がい者雇用の割合 (%)



(4) 障がい者雇用へのご意見 (一部)

- 体制を整えたり、体調を管理する者の負担あり、増やすことが難しい。
- 業務の創出・人事考課、入社してからの定着が課題である。
- 高等学校を見学させていただき、できることを探している状況。
- 障がい者とペアで働いてくれる人を別途雇用する必要がある。
- パラアスリートの採用など人材の多様化に努めている。
- バリアフリーなどのハード面や受け入れ態勢などの課題あり。
- 雇用している障害者の高齢化。
- 障がい者雇用サポートセンターへの相談、特別支援学校視察、人材紹介会社塔への紹介依頼。
- 37.5人の従業員の中から障害者に指導者を付けることは、人手不足の問題がある中で困難。
- 軽度障害者の方たちの採用は競争が激しい。
- 入社後のフォローにより活躍を推進している。
- 法定義務はないものと一緒に働いてみたいと考えている。
- 障害者というより、1人の人財と考え雇用を考えている。

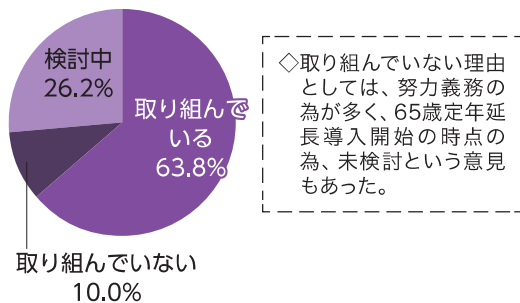
(5) 外国人労働者の雇用状況と雇用理由



(6) 外国人労働者雇用へのご意見 (一部)

- 国籍関係なく、能力重視で実施している。
- 単純ではない労働への対応が課題である。
- 技能実習制度の対象職種に疑問がある。
- 特定技能資格が弊社では許可が出せません。彼らは積極的に頭もよく、リーダーとしてやっていかれるのに帰国してしまう。実習制度後は特定技能で残れるようにしてほしい。
- 在任年数に関係なく日本語力の差が激しい。国や地域全体でもより共生を意識した取り組みが必要だと感じます。
- 外国人材に向けての魅力を発信し、転籍されないような働きかけ求められる。
- 人材流動性があつたほうが良い。
- 宗教や文化の違いを受け入れることができるか否かが全く想像できない。手を出せていないのが現状である。
- 職種による制限を緩和してほしい。

(7) 70歳までの就業機会確保の取組状況



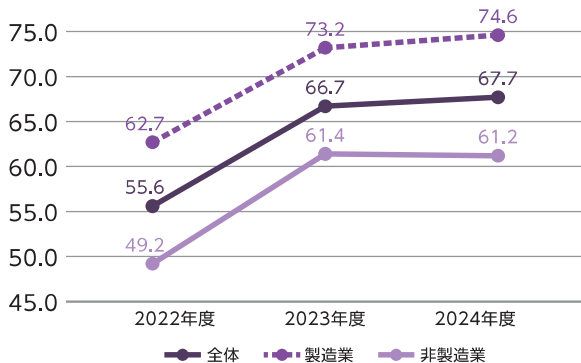
◇取り組んでいない理由としては、努力義務の為に多く、65歳定年延長導入開始の時点の為に、未検討という意見もあった。

(8) 高齢者雇用へのご意見 (一部)

- 年齢を意識することなく能力があれば就業機会を与えている。健康維持が課題である。
- 70歳までが仕事としては安全(運転は不安)と思う。職種によるのではないかと。
- 資格者は、本人の意欲、体力、運転技能があれば、継続雇用を進めている。
- 今のまま、強制ではなくお願いしたい。期限があることで救われることがあります。
- 高齢者雇用の義務化が企業経営を圧迫していることに気が付いてもらいたい。
- 定年後再雇用者については、人事評価を簡易的な形のものを使用し、報酬との連動はさせていませんでしたが、令和6年以降から対象となる方については、現役と同じ人事評価制度により、報酬と連動させる仕組みに変更している。
- 令和4年10月より最長73歳までの雇用延長制度を導入。
- 再雇用で給与水準が低下することもあり、モチベーション維持が困難な職員もいる。
- 業績考課に基づき賞与の支給倍率を高く設定しており賞与額の引上げを図っている。
- 現在の努力義務を「義務」に改定するような場合は、システム対応などが必要となるため、法改正から施行までの期間を1年半以上空けてほしい。
- 高齢だとしても、豊富な知識や経験、若い社員へのOJTなどをお願いしている。

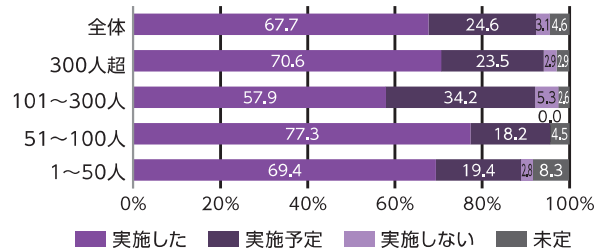
3. 2024年度の賃金改善結果 (見込み) について

(1) 賃金改善を実施した企業の割合



◇賃金改定の実施状況「実施した」・「実施予定」の比率合計値を前年度と比較すると、300人超は94.1%で+2.3%、101~300人は92.1%で+5.9%、51~100人は95.5%で+3.8%、1~50人は88.8%で+20.9%となっており、50人以下の企業で増加傾向が高い。

(2) 賃金改定の実施状況



(3) 年収ベースでの改善率の水準

