

## 業況特別調査（令和5年6月） 「人材採用等についてのアンケート」調査結果

調査期間：令和5年6月1日（木）～9日（金）  
回答率：26.9%（192/714社）（昨年：25.0% 180/719社）

### 問1. 新卒の採用計画、採用実績について

192社回答のうち、58社（30.2%）は、令和4年度新卒の採用計画及び実績、又、令和5年度新卒の採用計画もない企業である。

#### < A-1：人数による集計 >

	大卒・院卒	短大・高専・専門卒	高卒	合計
令和5年度 採用計画 (R4計画比) (R4実績比)	310人 79社 (21.6%) (61.4%)	64人 39社 (▲3.1%) (16.4%)	439人 111社 (22.3%) (102.3%)	813人 229社 (19.5%) (75.2%)
令和4年度 採用計画	255人 70社	66人 33社	359人 97社	680人 200社
令和4年度 採用実績 (R4計画比)	192人 うち女性48人 52社 (▲24.7%)	55人 うち女性8人 23社 (▲16.6%)	217人 うち女性46人 70社 (▲39.5%)	464人 うち女性102人 145社 (▲31.7%)

上から採用人数、回答企業数、（ ）内は各比率

・令和5年度採用計画は、社数では229社（昨年200社）と増加（14.5%）しており、人数でも令和4年度より19.5%（昨年17.9%）と増加している。

・令和4年度採用計画と採用実績の人数比較では、高卒は▲39.5%と昨年同様（昨年▲27.8%）採用計画を下回っており、依然として難しい状況が続いている。

・合計を見ると、令和5年度採用計画と令和4年度採用計画では19.5%の増加、令和5年度採用計画と令和4年度採用実績では75.2%（昨年51.4%）と大幅増。

・令和4年度採用実績と計画の比較では、大卒・院卒は▲24.7%（昨年▲18.0%）と計画より実績が下回り、短大・高専・専門卒は▲16.6%（昨年▲10.9%）、高卒も▲39.5%（昨年▲27.8%）と計画を下回り、合計でも▲31.7%（昨年▲22.1%）と、依然として採用環境は厳しい状況である。

< B-1 : (企業単位での増減比較) 令和5年度採用計画と令和4年度採用計画との増減比較による集計 >

	大卒・院卒	短大・高専 ・専門卒	高卒	新卒採用 全体
増加 R5採用計画>R4採用計画	31.3% 26社	27.3% 12社	33.3% 39社	31.6% 77社
同様	54.2% 45社	56.8% 25社	52.1% 61社	53.7% 131社
減少 R5採用計画<R4採用計画	14.5% 12社	15.9% 7社	14.6% 17社	14.7% 36社
合計	100% 83社	100% 44社	100% 117社	100% 244社

上段は各構成率、下段は回答者数

※1名でも増えていると増加、1名でも減っていると減少とカウント。

< B-2 : 令和4年度の採用実績と採用計画との比較 >

	大卒・院卒	短大・高専 ・専門卒	高卒	新卒採用 全体
増加 採用実績>採用計画	12.3% 9社	21.1% 8社	9.2% 9社	12.5% 26社
採用計画と同数採用	27.4% 20社	34.2% 13社	26.5% 26社	28.2% 59社
減少 採用実績<採用計画	60.3% 44社	44.7% 17社	64.3% 63社	59.3% 124社
合計	100% 73社	100% 38社	100% 98社	100% 209社

・令和4年度の採用実績と採用計画の比較においては、全体では、計画を下回る企業が59.3% (昨年54.4%)となっており、計画通りに採用が進まなかったという結果になった。

問2. 令和5年度採用計画が前年採用計画と比較し変更(増減)した理由。

	令和5年6月	令和4年6月
既存事業の繁忙が見込まれるため	32.5% (27社)	51.8% (44社)
新規事業拡大のため	9.6% (8社)	9.4% (8社)
計画通りに採用できなかったため	47.0% (39社)	21.2% (18社)
その他	10.9% (9社)	17.6% (15社)
合計	100% (83社)	100% (85社)

【その他意見】

- ・若手に技術継承する為
- ・退職者の補充
- ・実習生から正社員に切り替えを図りたい

問3. 問1に関連して、人材不足を補うために年度途中の採用者数について

	令和4年度	令和3年度	増減率
中途採用者	653人(133社)	534人(132社)	22.3%(0.7%)

問4. 定年後の継続雇用者、派遣社員、パート・アルバイトの人員の増減について、1年前との比較

<人数別比較> ※各年度は、就労者がいる人員と会社の合計である

	令和5年6月	令和4年6月	増減率	昨年参考
継続雇用者	1,498人(144社)	1,404人(141社)	6.7%	7.8%
派遣社員	2,356人(90社)	2,020人(90社)	16.6%	▲1.6%
パート・アルバイト	724人(119社)	705人(118社)	2.7%	7.0%
外国人実習生	675人(79社)	610人(76社)	10.6%	▲0.6%

<企業別増減比較>

	増加	横ばい	減少	合計
継続雇用者	34.9% 51社	46.6% 68社	18.5% 27社	100% 146社
派遣社員	40.6% 39社	32.3% 31社	27.1% 26社	100% 96社
パート・アルバイト	27.4% 34社	53.2% 66社	19.4% 24社	100% 124社
外国人実習生	41.8% 28社	34.3% 23社	23.9% 16社	100% 67社

※1名でも増えていると増加、1名でも減っていると減少とカウント。

・継続雇用者は、人数別比較で見ると、6.7%の増加であり、企業毎による増減比較でも増加34.9%、減少18.5%となっており、**企業単位で見ても増加傾向**にある。

・派遣社員は、人数別比較で見ると、16.6%と増加となり、企業毎による増減比較でも、増加40.6%、減少27.1%となっており、**企業単位で見ても増加傾向**にある。

・パート・アルバイトは、人数別比較で見ると、2.7%の増加となり、企業毎による増減比較でも増加27.4%と減少19.4%となっており、**企業単位で見ても増加傾向**にある。

・外国人実習生は、新型コロナウイルスの影響が緩和され、人数別比較で10.6%と増加となり、**企業単位で見ても増加傾向**にある。

<国籍別構成> ※社数は延べ数

国籍	社数	R5.6月現在の人数(構成比)	R4.6月現在の人数(構成比)	増減率
ベトナム	41社	365人(54.1%)	298人(48.9%)	22.5%
中国	20社	142人(21.0%)	169人(27.7%)	▲15.9%
フィリピン	6社	96人(14.2%)	87人(14.3%)	10.3%
ミャンマー	3社	38人(5.6%)	25人(4.1%)	52.0%
その他	9社	34人(5.1%)	31人(5.0%)	9.7%
合計	79社	675人(100%)	610人(100%)	10.7%

### 問5. 新たな取り組みについて【複数回答可】

中途採用に重点を移す	119社
工業系に限らず普通高校にも求人	62社
派遣で対応	50社
外国人技能実習生で対応	48社
SNSの活用	34社
社員の紹介制度の導入	33社
TVCMの利用	17社

### 問6. 人材確保の現状についてのコメント

- ・新卒の絶対人数減少に対し、採用人数は確保できている
- ・若年者層の確保および定着化を図るための教育および雇用条件の見直しを図り、人材確保に努めております。
- ・社内の人員としては充足しているが、今後を見据えて採用を継続する予定(中途、新卒)
  
- ・経験者採用を推し進めるがスキルレベルの把握が困難
- ・新卒採用は厳しい
- ・大卒高卒の新卒確保が難しくなっている
- ・工業高校卒業生の採用がうまく進まない
  
- ・技術職の不足分はキャリア採用で補っている
- ・即戦力になれる人材の確保が難しい
- ・中途採用を積極的に行っている。
- ・人材紹介会社を活用している
- ・中途採用の20歳代～30歳代は2～3年で退職するケースが多い
- ・中途採用もあるが、離職者もあり、厳しい状況は変わらない
- ・中途採用（経験者）の確保が厳しい状況
  
- ・若手の離職が増えてきている。
- ・高卒求人で4月に入社した社員はいるが、バイトの延長線上程度に考えている節があり注意はするが毎日出勤しない、来ても午後から不在などでとても職場に馴染める雰囲気ではない。
- ・現在も人手不足
- ・退職者が継続している一方、人員補充が困難
- ・派遣社員の短期間で退職し入れ替えが多く、苦勞している
- ・溶接工、塗装工の中途採用困難
  
- ・参考として、特定技能1号の方を6人雇用しております。
- ・極力日本人で対応したい。
- ・人材の確保は非常に難しい問題だと感じています。福利厚生制度を充実させたり、社員にとって魅力のある会社にし、人材確保にもつなげていけるよう務めています。外国人実習生は約3年前から雇用し、今後も継続的に受け入れを行っていく予定です。
- ・日本の学校に通う留学生や海外在住者の採用を積極的に取り組んでいる

- ・ようやく今月から新しい実習生2名来ます。
- ・中国実習生減少傾向
- ・外国人はインドネシアに変えていく
- ・実習生を2号から3号に引き上げ、人材確保した
- ・日本人の若い方は、やはり辛い仕事はダメで休日が多くあり、仕事も楽な会社を選ぶので、正社員として若い人はなかなか入ってこず、外国人実習生に頼るしかないのが現状です。

・現在、世界的な需要増に伴う生産増に対応すべく、現業系の期間社員採用及び他社作業者の出向受入を実施中

・ハローワークが中小企業にとって有効な採用手段となっていないのが痛い。高いお金を払って民間の斡旋企業に募集しないといけない時代。しかしそれもリスクがあるためなかなか踏み切れない。

・ハローワークからの求人は、ほぼ来ないので、他の機関（派遣など）での応募が多く、採用にコストがかかる。

・ベアアップ実施・外国人労働者の雇用・職場環境の改善・求人方法の多角化

・個人事業なので人材確保が難しい。求人条件を考案中

・今年度より実習生の受け入れが本格化しますが、この先の実習生制度見直し案がとても不安です。中々正社員の雇用が増えずコロナ過で派遣社員にて対応しておりましたが、その大半が日系の方で、離職率も大変高く継続雇用が難しいです。近辺で大きな企業誘致があると『また離職者が出る』とビクビクし過ぎさなくてはなりません。

・募集に対して求職者が少ない 紹介制度の活用促進

・新卒の開発職は北陸エリアの学校から積極採用している。キャリア採用も力をいれており即戦力から第二新卒まで幅広く募集中。離職状況は、業界水準と比較して非常に低い。

・技能実習生以外にも特定技能などの外国人労働者率が増加傾向にある。

・退職者(特に若年層)が微増、外国人技能実習生は弊社海外現地法人の現状、実習生の意識の変化により減員してます。障害者雇用も積極的に行っていますが業務内容によっては定着が困難な状況です。新卒は来年6年3月卒はこれまでにない厳しい結果となる見込。

・給与の安定。週休2日に固定（休日増加）

・求人をどこに出しても応募がありません