

業況特別調査（令和6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6年6月3日（月）～7日（金）

回答率：27.1%（192/708社）（昨年：26.9% 192/714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、65社（33.8%）は、令和5年度新卒の採用計画及び実績、又、令和6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6年度 採用計画 (R5計画比) (R5実績比) | 431人 72社 (▲1.8%) (33.8%) | 85人 45社 (19.7%) (70.0%) | 444人 109社 (20.3%) (93.0%) | 960人 226社 (9.2%) (59.5%) |
| 令和5年度 採用計画 | 439人 74社 | 71人 39社 | 369人 90社 | 879人 203社 |
| 令和5年度 採用実績 (R5計画比) | 322人 うち女性103人 51社 (▲26.7%) | 50人 うち女性11人 25社 (▲29.6%) | 230人 うち女性43人 65社 (▲37.7%) | 602人 うち女性157人 141社 (▲31.6%) |

上から採用人数、回答企業数、（ ）内は各比率

・令和6年度採用計画は、社数では226社（昨年203社）と増加（11.3%）しており、人数でも令和5年度より9.2%（昨年19.5%）と増加している。

・令和5年度採用計画と採用実績の人数比較では、高卒は▲37.7%と昨年同様（昨年▲39.5%）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6年度採用計画と令和5年度採用計画では9.2%の増加、令和6年度採用計画と令和5年度採用実績では59.5%（昨年75.2%）と引き続き増加。

・令和5年度採用実績と計画の比較では、大卒・院卒は▲26.7%（昨年▲24.7%）と計画より実績が下回り、短大・高専・専門卒は▲29.6%（昨年▲16.6%）、高卒も▲37.7%（昨年▲39.5%）と計画を下回り、合計でも▲31.6%（昨年▲31.7%）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6年度採用計画と令和5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 R6採用計画>R5採用計画 | 16.5% 13社 | 24.5% 12社 | 33.9% 38社 | 26.3% 63社 |
| 同様 | 58.2% 46社 | 59.2% 29社 | 52.7% 59社 | 55.8% 134社 |
| 減少 R6採用計画<R5採用計画 | 25.3% 20社 | 16.3% 8社 | 13.4% 15社 | 17.9% 43社 |
| 合計 | 100% 79社 | 100% 49社 | 100% 112社 | 100% 240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5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 | 11.8% 9社 | 23.4% 11社 | 10.7% 10社 | 13.9% 30社 |
| 採用計画と同数採用 | 26.3% 20社 | 23.4% 11社 | 32.3% 30社 | 28.2% 61社 |
| 減少 採用実績<採用計画 | 61.9% 47社 | 53.2% 25社 | 57.0% 53社 | 57.9% 125社 |
| 合計 | 100% 76社 | 100% 47社 | 100% 93社 | 100% 216社 |

・令和5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57.9% (昨年59.3%) 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6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6年6月 | 令和5年6月 |
|-----------------|-------------|-------------|
| 既存事業の繁忙が見込まれるため | 24.3% (17社) | 32.5% (27社) |
| 新規事業拡大のため | 14.3% (10社) | 9.6% (8社) |
| 計画通りに採用できなかったため | 45.7% (32社) | 47.0% (39社) |
| その他 | 15.7% (11社) | 10.9% (9社) |
| 合計 | 100% (70社) | 100% (83社) |

【その他意見】

- ・人員に余裕を持たせることで多能工を行いたい
- ・組織の新陳代謝(若返り)の為
- ・内定辞退や定年退職者増のため

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5年度 | 令和4年度 | 増減率 |
|-------|------------|------------|------------|
| 中途採用者 | 680人(140社) | 643人(130社) | 5.7%(7.7%) |

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6年6月 | 令和5年6月 | 増減率 | 昨年参考 |
|-----------|--------------|--------------|-------|-------|
| 継続雇用者 | 1,584人(147社) | 1,461人(144社) | 8.4% | 6.7% |
| 派遣社員 | 2,370人(85社) | 2,098人(85社) | 13.0% | 16.6% |
| パート・アルバイト | 878人(120社) | 839人(123社) | 4.6% | 2.7% |
| 外国人実習生 | 590人(73社) | 477人(67社) | 23.9% | 10.6% |

<企業別増減比較>

| | 増加 | 横ばい | 減少 | 合計 |
|-----------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 継続雇用者 | 35.1% 54社 | 39.6% 61社 | 25.3% 39社 | 100% 154社 |
| 派遣社員 | 36.9% 34社 | 28.3% 26社 | 34.8% 32社 | 100% 92社 |
| パート・アルバイト | 21.9% 28社 | 53.1% 68社 | 25.0% 32社 | 100% 128社 |
| 外国人実習生 | 44.6% 33社 | 39.2% 29社 | 16.2% 12社 | 100% 74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、8.4%の増加であり、企業毎による増減比較でも増加35.5%、減少24.4%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、13.0%と増加となり、企業毎による増減比較でも、増加36.9%、減少34.8%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、4.6%の増加となったが、企業毎による増減比較では増加21.9%と減少25.0%となっており、企業単位で見ると減少傾向にある。

・外国人実習生は、人数別比較で見ると23.9%の増加であり、企業毎による増減比較でも、増加44.6%、減少16.2%となっており、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 | R6.6月現在の人数(構成比) | R5.6月現在の人数(構成比) | 増減率 |
|-------|-----|-----------------|-----------------|-------|
| ベトナム | 41社 | 321人(54.4%) | 273人(57.2%) | 17.5% |
| 中国 | 21社 | 89人(15.1%) | 88人(18.5%) | 1.1% |
| ミャンマー | 5社 | 54人(9.1%) | 38人(8.0%) | 42.1% |
| フィリピン | 8社 | 50人(8.5%) | 32人(6.7%) | 56.2% |
| その他 | 17社 | 76人(12.9%) | 46人(9.6%) | 65.2% |
| 合計 | 92社 | 590人(100%) | 477人(100%) | 23.7% |

問5. 新たな取り組みについて【複数回答可】

| | 令和6年6月 | 令和5年6月 |
|-----------------|--------------|--------------|
| 中途採用に重点を移す | 119社 (62.0%) | 119社 (62.0%) |
| 工業系に限らず普通高校にも求人 | 59社 (30.7%) | 62社 (32.3%) |
| 外国人実習生で対応 | 47社 (24.5%) | 48社 (25.0%) |
| 派遣で対応 | 44社 (22.9%) | 50社 (26.0%) |
| 社員の紹介制度の導入 | 37社 (19.3%) | 33社 (17.2%) |
| SNSの活用 | 21社 (10.9%) | 34社 (17.7%) |
| TVCMの利用 | 14社 (7.3%) | 17社 (8.9%) |
| 合計 | 192社 | 192社 |

問6. 人材確保の現状についてのコメント

- ・新卒採用の応募が少なくなっている
- ・採用活動は継続して行っているが人材確保には至っていない
- ・求人を出しているがなかなか応募がこない
- ・弊社のような零細企業は今後ますます人材確保は困難を極めると思う。

- ・理系大学生の確保が非常に困難な状況です
- ・特定の人材（営業技術）を採用するのが困難
- ・大手企業の誘致や進出により、人材確保が混迷している
- ・大学生の就職活動期間が長くなる傾向があり、採用業務（実務、企業説明会やインターンシップ、学生との連絡やりとり等）が長期化している
- ・賃金だけが選択条件ではないことは理解できるが、生きがいや成長といったフレーズを持ち出されると対応に窮する。中小零細の製造業者のなかで、いったいどれだけの会社がこれに応え得るのでしょうか。ないものねだりとは言わないが就活生の思いと乖離がはなはだしいと感じます。

- ・評価制度と給与体系の見直しを実施
- ・新卒雇用が厳しいですが、SNS等の利用で対応していく予定です。
- ・派遣から正社員採用
- ・ハローワークからはここ数年人材の紹介は無く、別途有料の人材紹介企業から採用している。
- ・生産能力の拡充、生産スキルやノウハウ等の伝承の為、中途採用等で今後も人員の確保を行っていきたい
- ・新卒2～3年以内に離職するリスクが大きい。自身の適性を知ったうえで応募される中途採用の人材のほうが安定
- ・中途採用を積極的に行っている。
- ・新卒高校生の離職が多いため、中途採用に重点を移す
- ・現場職の離職率が高いため対策が必要
- ・若年層から中堅層が離職する傾向にある
- ・離職数は例年と変わらず一定程度発生。雇用制度は変更無し。外国人実習生はゼロ
- ・新卒内定辞退が多い

- ・当社にパート・アルバイトはおらず、全社員が正規雇用です。技能実習生も採用していません。
 - ・エンゲージメント向上を図る為、職場環境改善、制度改善等を行う。現状、外国人実習生はいない。
 - ・IT系人材の採用を予定している
 - ・文系大学卒生も現場で採用
 - ・ハローワーク登録のみで対応。毎年新卒依頼（2枚）専門学校（1枚）
 - ・若年層の確保、新卒者の確保、共に強化している
 - ・確保の問題も人の教育にも悩んでいます
 - ・量的には確保できているが、質的面では課題がある。
 - ・即戦力（有資格者）中心から少しハードルを下げ、未経験者や業界経験者など範囲を広げて採用しています。
 - ・新卒・中途合わせて採用はできているが、若年層の定着率が悪化している。
 - ・定年・転職による離職の影響はあまりないが、新卒（大学）採用で困難な状況になりつつある。
 - ・近年、社員・特定技能は在職者からの紹介で入社しており、優秀かつ規律を守り定着率が高い。一方で、景気が上向いた時の人材確保が年々厳しくなっている（派遣も溶接工確保が難しくなっている）
 - ・確保困難状況が慢性化、効率化と省人化を模索中
 - ・芳しくない。社員平均年齢ばかりあがり新卒者とベテランとの間を取り持つ年代がないため、より入りづらい状況。
-
- ・人材募集するが経験者の応募が少なく、派遣社員や外国人実習生でカバーしている。
 - ・人材紹介サイトへの登録、外国人実習生の確保
 - ・中途採用拡大・募集年齢拡大・特定技能の外国人採用
 - ・働き方改革や賃金の高給化により、現在の募集内容では事業者側の希望応募者は皆無に等しく今後は外国人労働者も選択必要な状況。
 - ・外国人実習生に頼ってきている状況ではありますが、昨今の円安の影響で鑄造の応募者が少なくなってきたので日本人の雇用が大事だと考えている。
 - ・実習生のレベルが全体的に低くなっている（言語、マナーなど）
 - ・期間満了帰国による離職者：中国実習生からフィリピン実習生へ移行
 - ・令和5年度に従業員が2名退職している状況の中、特定技能外国人を受け入れて人材確保..
 - ・円安により外国人技能実習生が雇用期間終了時に継続せず、帰国するケースが増えている
 - ・今の所、ベトナム実習生が大変良く仕事をしてきているので助かってます
 - ・外国人高度技術者勤務年数5年 タイ人 タイ現地派遣技術者（CAD）1名