

令和7年度  
北九州市雇用動向調査  
〔令和8年1月調査〕

報告書

令和 8 年 3 月  
北九州市産業経済局地域経済振興部  
雇用・産業人材政策課



## 目次

I 雇用動向調査によせて	1
II 調査報告	11
第1章 調査の概要	11
第2章 調査結果	14
1. 雇用の現状について	14
（1）雇用形態別従業員構成	14
（2）従業員の増減	15
（3）派遣・業務請負従業員数	16
① 派遣従業員数	16
② 業務請負従業員数	18
（4）従業員の過不足感	19
① 従業員の過不足感：全体	19
② 従業員の過不足感：業種別	19
③ 従業員の過不足感：職種別	21
④ 従業員の過不足感：年齢別	22
2. 採用状況について	23
（1）過去1年間の採用状況	23
① 過去1年間の採用の有無	23
② 過去1年間の採用実績	24
③ 人材確保における課題	25
④ 応募があっても適した人材がない理由	25
⑤ 人材確保の課題解決のために活用している人材	26
（2）新規学卒者の採用状況（正社員）	27
① 採用の有無と採用しなかった理由	27
② 新規学卒者の採用実績	28
③ 新規学卒者を採用できなかった、または採用予定を下回った理由	29
④ 新規学卒採用者の学歴、出身地	30
（3）経験者採用の状況（正社員）	34
① 採用の有無	34
② 経験者の採用実績	34
③ 経験者を採用できなかった、または採用予定を下回った理由	35
④ 採用した経験者の学歴、出身地	36
（4）新規学卒者（正社員）の離職状況	40
（5）今後の採用計画	41
① 今後1年間の採用予定の有無	41
② 新規学卒者の採用計画数	42
③ 経験者の採用計画数	43
④ 今後の新規学卒者の採用方法	44
⑤ 今後の経験者の採用方法	45
（6）就職氷河期世代の人材雇用	46
① 就職氷河期世代の正社員としての登用予定	46

② 就職氷河期世代の正社員としての登用する際に重視する条件	46
③ 就職氷河期世代の人材登用における課題	47
3. 高齢者（65歳以上）雇用について	48
(1) 高齢者の採用状況	48
① 過去1年間の採用の有無	48
② 高齢者を採用した理由	48
③ 高齢者の職種	49
④ 採用後の退職理由	49
⑤ 高齢者を採用しなかった理由	50
(2) 高齢者の採用計画	51
① 今後1年間の採用予定の有無	51
② 採用したい雇用形態	52
(3) 高年齢者の雇用確保の取組	53
① 70歳までの就業確保措置	53
② 継続雇用制度の上限年齢	53
③ 継続雇用対象者の賃金	53
4. 外国人材の活用について	54
(1) 外国人材の雇用状況	54
① 外国人材の雇用の有無	54
② 今後の外国人材の雇用予定	55
③ 外国人材を雇用した理由	56
④ 外国人材の雇用における課題	56
⑤ 高度人材の業務内容	57
⑥ 外国人材を雇用していない事業所の今後の意向	57
⑦ 今後雇用したいと思う外国人材の在留資格	58
⑧ 外国人材雇用についての考え	58
5. 女性活躍について	59
(1) 女性活躍を進めるために必要なこと	59
(2) 女性特有の健康課題に対する取り組みと取組内容	60
(3) 女性特有の健康課題に対する取り組みをしていない理由	62
6. 人的資本経営の推進に向けた取り組みについて	63
(1) 副業への取り組み	63
① 従業員に対する副業の許可状況	63
② 従業員に対する副業を認めている理由	65
③ 従業員に対する副業を認めることの検討状況	65
④ 社外人材の活用状況	66
⑤ 社外人材の契約形態	67
⑥ 社外人材を活用した理由	67
⑦ 活用している社外人材の職種	68
⑧ 活用している社外人材の活用期間	68
⑨ 社外人材を活用していない理由	69
(2) 社内人材に対するリスクリング（学び直し）の取り組み	70

① リスキリングの実施状況	70
② リスキリングに取り組んでいる分野	71
③ 業務効率化、DX分野で取り組んでいる内容	71
④ リスキリングで活用しているツール	72
(3) 人材確保・定着、仕事と育児・介護の両立に関する取り組み	73
① 人材確保・定着に向けて新たに必要と考えている取り組み	73
② 育児休業の取得対象者の有無とその人数	75
③ 育児休業の取得者の有無とその人数	75
④ 従業員に利用された仕事と介護の両立支援制度	76
⑤ 介護を理由とした従業員の退職有無	77
⑥ 介護の問題を抱えている従業員の把握方法	78
⑦ 「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」の認知度	79
7. その他の取り組みについて	80
(1) 奨学金返済支援制度の導入状況	80
① 奨学金返済支援制度の導入状況	80
② 奨学金返済支援制度の導入意向	81
③ 奨学金返済支援制度導入の検討予定がない理由	82
(2) 従業員の賃金引上げの状況	83
① 昨年1年間の賃金引上げの有無	83
② 賃金の引上げによる人材定着・確保への影響	85
③ 人件費の増加に伴う経営への影響	85
④ 今後1年間の賃金引上げの予定	86
⑤ 「業務改善助成金」の認知・活用状況	87
⑥ 事業場内最低賃金	87
(3) 技術者・技能者の育成・技能継承について	89
① 技術者・技能者の有無	89
② 技術者・技能者の育成・技能継承の取組内容	90
③ 技術者・技能者の育成・技能継承で活用している教育訓練機関	90
④ 技術者・技能者の育成・技能継承の課題	91
(4) 事業承継に関する取り組み	92
① 後継者の有無	92
② 後継者候補との関係	92
③ 今後の後継者対策	93
④ 事業承継における課題	93
III 調査票	94



北九州市立大学 経済学部 准教授 畔津 憲司

# I 雇用動向調査によせて



## 1. はじめに

国内物価水準については2022年に歴史的な上昇が観測されて以降、継続的に上昇しており、今年度も大きな上昇が見られた。総務省統計局によると2025年平均の消費者物価指数のうち総合指数は、前年比で3.2%上昇しており、2020年と比べ11.9%上昇している。この物価上昇の背景には、円安やエネルギー価格などの高騰とともに、人件費高騰も要因の1つとして考えられる。労働市場の逼迫と物価上昇によって、労働市場の市場賃金も上昇傾向である。名目（額面）での賃金引上げを実施する企業は多いが、物価を考慮した実質賃金はプラスに転じておらず、労働供給制約による労働市場逼迫の中で実質賃金の上昇圧力は継続している。価格メカニズムによる賃金と価格の大幅な調整が続く中で、各事業所はその対応に苦慮している。

このような中で2025年度の北九州経済における労働市場においては、2026年1月の有効求人倍率（有効求人数／有効求職者数）は1.04倍と、昨年度1.20倍を下回っている。前年同月比で有効求職者数が0.1%減少に対して、有効求人数は13.2%減少しており、有効求人倍率の低下は有効求人数が減少したことによるものである。労働市場の逼迫が緩んでいるようにもみえるが、これは各事業所が人件費高騰や採用困難などを受けて求人を控えているからかもしれない。また有効求人倍率が公共職業安定所（ハローワーク）を通じた求人、求職の状況をとらえた統計指標であり、各事業所の求人方法に変化があるためかもしれない。引き続き、市内事業所における人手不足感は強く、有効求人倍率で測れない労働市場の逼迫があると考えられる。

多くの事業所にとって労働力確保を含む人手不足への対応が中心的な経営課題の1つとなっている。今後も生産年齢人口の減少トレンドを受けて人手不足は持続すると見込まれていることから、各事業所で事業の再編、DX・デジタル化の推進、事業・業務の見直しなどによって生産効率を高める必要性が増している。また人手不足に対応するために、多様な人材を活用するための工夫、職場環境や労働待遇を改善する工夫などの必要性も増している。これらへの取り組みは、市内労働力率の向上、市内人材の定着、外国人材を含む市外の人材を市内に引き寄せることなどにつながる。このような中、今年度における各事業所の対応が注目される。

## 2. 雇用の現状について

### （1）雇用形態別従業員構成

回答のあった全事業所の従業員数に占めるそれぞれの雇用形態の割合は正社員68.2%、パートタイム20.4%、臨時雇10.3%であり、従業員全体の男女構成は男性57.4%、女性42.6%である。男性の雇用形態は正社員78.6%、臨時雇10.5%、パートタイム9.4%であり、女性は正社員54.1%、パートタイム35.5%、臨時雇10.0%と、雇用形態によって男女構成に大きな違いがある。

### （2）従業員の増減

雇用判断DI（1年前に比べて従業員が増加した事業所の割合から減少した事業所の割合を引いたもの）は、▲4.3ポイント（前回調査、▲4.2ポイント）であり、従業員が1年前に比べ減少した事業所の割合は32.0%（前回調査、31.9%）である。引き続き、労働市場の逼迫を背景に従業員を確保できず、従業員が減少している事業所が多いことがうかがえる。事業所の中には省力化に成功している事業所も含まれるかもしれない。雇用形態別に見てみると、正社員は▲2.7ポイント、臨時雇は2.7ポイント、パートタイムは▲5.6ポイントであり、従業員のうち正社員とパートタイムの減少が大きい。

### （3）派遣・業務請負従業員数

派遣従業員のいる事業所は全体の30.0%であり、直接雇用されている従業員数に対する派遣従業員数の割合は3.7%である。1年前と比べて派遣従業員数が増加した事業所は35.7%、減少した事業所は19.0%と、増加した事業所が減少した事業所を16.7ポイント上回っている。派遣従業員数の業種構成は「製造業」が32.7%と最も高く、次いで「その他サービス業」25.7%、「医療、福祉」が14.5%となっている。業務請負従業員のいる事業所は全体の18.0%であり、業務請負従業員数の直接雇用されている従業員数に対する割合は8.2%である。1年前と比べた業務請負従業員数は、増加した事業所の割合が15.8%に対して減少した割合が11.9%であり、増加した事業所が3.9ポイント上回っている。業種構成では「製造業」が28.0%、「運輸業、郵便業」22.7%と高い。総じて、直接雇用が困難である事や労働力の流動性確保のために、派遣従業員や業務請負従業員の活用は特定の産業で増えている。労働力の高い流動性は事業所のニーズに応えるものであり、市場を通じた人的資源のシェアにより経済効率を高めるが、労働者の雇用の安定性という視点からは、マクロ的な経済ショックに対する脆弱性も高める。

#### (4) 従業員の過不足感

従業員が「過剰」と回答した事業所（「おおいに過剰」と「やや過剰」と回答した事業所）は全体で4.0%（前回調査、3.1%）であり、「不足」と回答した事業所（「やや不足」と「おおいに不足」と回答した事業所）は全体で60.4%（前回調査、62.1%）である。過不足判断DI（「不足している」の割合から「過剰である」の割合を差し引いたもの）において、前回調査（59.0ポイント）から56.4ポイントと2.6ポイント低下しており、昨年度と比べ弱まっているものの不足感は強い。業種別の過不足判断DIをみると、すべての業種で不足超となっており、「運輸業、郵便業」72.0ポイント、「建設業」68.2ポイント、「その他サービス業」61.1と不足感が強い。職種別でみると、全職種で「不足している」が「過剰である」を上回っている。職種別の過不足判断DIをみると不足感が強いのは「専門・技術職」が37.9ポイントと突出しており、次いで「管理職」13.8ポイント、「事務職」12.2ポイントである。年齢別の過不足判断DIをみると54歳以下の従業員が不足しており、不足感が強いのは「25～34歳」の57.3ポイント、「24歳以下」が46.1ポイント、「35～44歳」が44.2ポイントである。多くの事業所において慢性的に若年労働者の確保・定着に問題を抱えていることがうかがえる。また中堅といえる年齢層の不足感も強い。一方で、高年齢労働者（55歳以上）では、過不足判断DIが「65歳以上」で▲15.5ポイント、「55～64歳」で▲8.4ポイントと、過剰感が強い。不足感の強い「専門・技術職」や「管理職」の人材充足のためには、一般にOJTなどによる長期訓練が必要である場合が多い。各事業所において熟練の従業員が退職する中で、将来を担う若年労働者への強い不足感に反映されており、長期訓練を要する職種では強い不足感が持続することが懸念される。

### 3. 採用状況について

#### (1) 過去1年間の採用状況

過去1年間に従業員を採用した事業所の割合は78.8%と採用実施率は高い。総採用人数は3,468人であり、男女別の採用人数に大きな差はない。雇用形態構成は正社員52.7%、臨時雇14.5%、パートタイム33.0%、出向0.7%である。正社員として採用した者の年齢構成をみると男女共に24歳以下が最も多く、男性が34.1%、女性が40.5%である。次いで25～34歳が多く、男性が26.3%、女性が22.4%である。各事業所の若い年齢層の正社員に対する採用意欲が高いことがうかがえる。男女別の雇用形態構成について、男性は正社員62.1%、臨時雇16.8%、パートタイム19.8%に対して、女性は正社員41.7%、臨時雇12.4%、パートタイム45.6%と男女で異なる。

人材確保における課題について、「募集しても応募がない」が最も高く61.5%、次いで「応募があっても適した人材がない」が48.3%、「すぐにやめる」は29.0%、「採用に多くのコストをかけられない」が22.4%である。「応募があっても適した人材がない」と回答した事業所について、その理由は「希望する職務能力上の要件を満たしていなかったため」が62.9%と最も高く、「希望する年齢層ではなかったため」が47.4%、「希望する勤務時間の要件を満たしていなかった」が18.8%、「求職者のキャリアビジョンが、事業所の方向性と異なっていたため」が13.6%である。人材確保の課題解決のために活用している人材は、「経験者採用（20代～30代）」が最も高く61.3%、「経験者採用（40代～50代）」が45.9%と次いで高い。労働市場が逼迫する中で即戦力となる経験者へニーズが高いことがうかがえる。労働市場における経験者の絶対数が限られることから、事業所間の競合の結果、人材を確保できるのは、より良い労働条件を提示できる事業所となる。長期的視野による人材確保として「新卒採用者」も29.3%と高く、その他、「高齢者（65歳以上）」13.3%、「派遣・請負」10.9%、「外国人」8.0%、「副業人材」3.2%と様々な人材の活用が視野に入れられていることがわかる。

#### (2) 新規学卒者の採用状況（正社員）

過去1年間に新規学卒者を正社員として採用した事業所は36.1%である。採用しなかった事業所について、その理由が「採用の予定がなかった」が68.5%であるのに対して、「採用したかったができなかった」と回答した事業所は25.9%である。「採用した」事業所のうち、採用予定の実績が「下回った」のは28.9%と高い。業種別にみると「下回った」は、「建設業」「金融業、保険業」、「製造業」、「その他サービス業」、「その他」で特に高い。「採用できなかった」、採用予定を「下回った」と回答した事業所のうち、「面接等への応募がなかった」との回答が69.0%と突出して多い。多くの事業所にとって新規学卒者の獲得が困難な状況が継続している。

正社員としての新規学卒者の総採用数は534人であり、これは過去1年間に採用された正社員の29.8%である。最終学歴構成は、「大学卒」40.6%、「高校卒」22.5%、「専門学校卒」22.1%、「短大・高専卒」9.2%、「大学院卒」5.6%である。また出身地（最終学歴となる学校の所在地もしくは前住

所)構成は、「市内」が47.8%、「福岡県内」が22.5%、「九州圏」が11.0%、「関西圏」が3.9%、「関東圏」が8.6%、「その他」が6.2%である。「市内」と「福岡県内」と合わせると70.3%と、採用者の多くは「市内」、「福岡県内」と近隣の出身地の者であることがわかる。市内出身者比率を業種別にみると、「情報通信業」が76.9%と最も高く、「不動産業、物品賃貸業」、「医療、福祉」、「運輸業、郵便業」も6割以上となっている。「建設業」、「製造業」はそれぞれ24.4%、31.3%と低い。

最終学歴別の出身地構成をみると、「市内」は、「専門学校卒」75.4%、「高校卒」61.7%と高く、「大学院卒」46.7%、「短大・高専卒」42.9%、「大学卒」26.3%である。とりわけ市内の専門学校や高校を卒業した者の市内定着率が高い。「大学卒」は「福岡県内」が30.9%と高く、市内と共に福岡県内の大学も新規学卒者の重要な供給源となっている。

男女別に見ると「市内」を出身地とする者は男性42.6%に対して女性は53.9%と女性のほうが高い。その傾向について、最終学歴別に見ると、「専門学校卒」「短大・高専卒」で顕著である。業種別に見ると、「市内」を出身地とする者の割合について、「運輸業、郵便業」、「医療、福祉」で、女性が男性よりも大きく上回っている。これらの傾向は、学校卒業後にそれぞれの業種における特定の職種を担う人材に女性が多いことに起因すると考えられる。

### (3) 経験者採用の状況(正社員)

過去1年間に正社員として経験者を採用した事業所は52.8%となっている。採用しなかった事業所について、その理由が「採用しなかったができなかった」と回答した事業所は33.8%と高く、また「採用した」事業所のうち、採用予定を実績が「下回った」のは29.2%と高い。業種別にみると多くの業種で「下回った」の割合が高く、「宿泊業、飲食サービス業」50.0%、「卸売業、小売業」42.9%、「その他」42.1%、「建設業」38.2%、「運輸業、郵便業」33.3%で特に高い。「採用できなかった」、採用予定を「下回った」と回答した事業所のうち、その理由は「面接等への応募がなかった」との回答が56.3%と突出して高い。人手不足への対応として即戦力として期待される経験者の採用においてその経験者の絶対数が少なくなっていること、同一業種内において競合していることにより、採用に苦慮していることがうかがえる。

最終学歴構成は、「高校卒」34.1%、「大学卒」31.9%、「専門学校卒」15.0%、「短大・高専卒」11.6%、「大学院卒」5.5%である。また出身地(最終学歴となる学校の所在地もしくは前住所)構成は、「市内」が52.1%、「福岡県内」が22.0%、「九州圏」が10.6%、「関西圏」が3.1%、「関東圏」が4.6%、「その他」が7.6%である。「市内」と「福岡県内」と合わせると74.1%と、採用された経験者の多くは「市内」、「福岡県内」と近隣の出身地の者であることがわかる。市内出身者比率を業種別にみると、「運輸業、郵便業」80.6%、「教育、学習支援」80.4%ととりわけ高く、「金融業、保険業」、「医療、福祉」、「その他」も6割を超えている。「情報通信業」、「建設業」、「製造業」はそれぞれ20.0%、29.3%、30.8%と低い。

男女別に見ると、新規学卒者と同様に、「市内」を出身地とする者は男性43.0%に対して女性は63.8%と女性のほうが高い。その傾向は「大学卒」、「短大・高専卒」、「大学院卒」で顕著である。業種別でみると、経験者採用は「市内」を出身地とする者の割合について、「卸売業、小売業」、「情報通信業」「その他サービス業」を除くすべての業種で、女性が男性よりも上回っている。

### (4) 新規学卒者(正社員)の離職状況

新規学卒者(正社員)の離職状況を今回調査でみると、2023年度(R5年度)に採用した者のうち「1年以内」に離職した者の割合は12.2%、「1年以上2年以内」は8.6%、「2年以上3年以内」は6.7%である。2024年度(R6年度)の採用した者のうち「1年以内」に離職した者の割合は12.6%、「1年以上2年以内」は7.4%である。2025年度(R7年度)の採用した者のうち「1年以内」に7.1%が離職している。在職年数が増えるにつれ離職率が低下する傾向が見られるが、これは早い段階でミスマッチを感じた従業員が離職していること、在職年数が増えるほど職場でのキャリア形成により転職する動機が低くなることなどが考えられる。早期の離職の背景にはミスマッチなどが考えられ、インターンシップなどの活用による対応が望ましい。厳しい労働供給制約の下で、早期離職の防止をどのように防ぐかの工夫が持続可能な経営の重要な要素となっている。各事業所は離職者の離職理由を調べるとともに、在職者の意向に対してより敏感になることが求められている。

## (5) 今後の採用計画

今後1年間に採用を「予定している」事業所の割合は51.1%であり、全業種で従業員の不足感を反映して採用意欲は高い。今後1年間に新規学卒者の採用予定がある事業所は27.6%であり、計画人数の内訳は「大学卒」38.7%、「高校卒」33.5%、「専門学校卒」19.9%、「短大・高専卒」6.2%、「大学院卒」は1.3%である。今後1年間に経験者の採用を予定している事業所は39.8%である。計画採用人数の内訳は、「正社員」が72.7%と最も高く、次いでパートタイムが18.3%である。今後の新規学卒者の採用方法では「学校への働きかけ」が43.7%と最も高く、学校を通じたマッチング機能の重要性は高い。「ハローワーク」が37.1%と次いで高い。「自社ホームページ」、「合同会社説明会」、「民間就職情報サイト」「民間の有料職業紹介所」なども高く、多様なチャネルを活用して採用活動が行われている。「インターンシップ受入」も20.6%と活用されている。

経験者採用の方法では「ハローワーク」が63.6%と最も高く、多くの事業所で経験者採用においては公的職業あっせんを活用していることがわかる。その他、新規学卒者の採用方法と同様に「自社ホームページ」、「民間の有料職業紹介所」、「民間就職情報サイト」が高い。「関連企業・知人からの紹介」や「過去に在籍していた人を再び雇用（アルムナイ採用）」もそれぞれ24.5%、9.1%と高い。人材確保のために事業所の持つつながりを活用していることがうかがえる。

市外労働者を北九州市の就職につなげる「市のU・Iターン事業」では、新規学卒者の採用については4.2%、経験者の採用については11.2%、「市の若者ワークプラザ北九州」では、新規学卒者の採用で2.8%、経験者の採用で9.1%と一定の存在感があり、とりわけ経験者採用において事業所の活用意向が高い。

## (6) 就職氷河期世代の人材雇用

1990年代から2000年代半ばにかけて厳しい雇用環境の中、新規学卒者として就職活動に臨んだ概ね39歳から54歳の世代は就職氷河期世代と呼ばれる。この世代は、若年期に正社員として就業することが困難であったり、十分なキャリアを積む機会を得られなかったりした者の割合が高く、その後、雇用環境が回復するも状況を改善させることが難しいことで知られる。

今回調査で就職氷河期世代の人材の正規雇用としての登用について、「資格や実務経験があり、即戦力となる人材がいれば、正規雇用する予定」が50.2%、「未経験者であっても正規雇用する予定」が15.2%、「自社の非正規雇用社員を正規雇用に変換する予定」3.9%であり、多くの事業所が、就職氷河期世代の人材を正規雇用する意向がある。正規雇用としての登用において重視する条件としては、「業務に関する実務経験」が34.6%、「業務に関連する知識、資格」が23.8%と実務経験や技能を条件とする割合は高い一方で、「コミュニケーション能力」が41.6%、「自社で長く働く意欲があること」が37.1%、「誠実性が見られること」が29.3%と、必ずしも実務経験に関連しない適性を条件とする割合が高い。

就職氷河期世代の人材登用の課題としては、「給与や雇用形態等、採用条件の設定が難しい」が23.2%と最も高い。新規学卒者や若年者を採用し、社内でキャリアを積んでいくことを想定して定められた人事制度などの中に、39歳から54歳の年齢層である就職氷河期世代を、そのまま組み入れるのは困難を伴い、そのことが就職氷河期世代を生んだ制度的原因ともいえる。慢性的な人手不足の中で労働力を確保していくことと生産性を向上していくことを両立するためには、多様な働き方、多様なキャリアパスを許容する人事制度への移行が望ましい。

## 4. 高齢者（65歳以上）雇用について

### (1) 高齢者の採用状況

過去1年間に高齢者（65歳以上）を採用した事業所は27.3%である。高齢者を採用した理由では、「高齢者でもできる業務である」が59.5%と最も高く、次いで「技能や経験の活用」が52.9%、「若年者が採用できないため」が24.8%である。高年齢者の採用職種は、「専門・技術職」31.4%、「その他」19.6%、「サービス職」19.0%が高い。採用後に退職した場合の理由として「体力・健康」が37.9%と最も高い。高年齢者を採用しなかった理由としては、「面接等への応募がなかった」が44.1%と最も高く、「体力や健康面に不安があるため」が27.9%と次いで高い。

### (2) 高年齢者の採用計画

今後1年間に採用を予定している事業所の割合は21.1%である。採用を予定している事業所の業種は「医療、福祉」37.9%、「その他サービス業」34.4%、「教育、学習支援業」25.0%で高い。採用したい雇用形態としてはパートタイムが最も多く77.1%、臨時雇が35.6%、正社員が16.1%である。

### (3) 高齢者の雇用確保の取組

2021年4月1日に施行された改正高齢者雇用安定法により、2025年4月1日以降は65歳までの雇用確保措置（定年の廃止、65歳までの定年引き上げ、65歳までの継続雇用制度の導入）が義務化された。加えて70歳までの就業確保措置（定年の廃止、70歳までの定年引き上げ、70歳までの継続雇用制度の導入、及び70歳までの業務委託契約締結など）の努力義務が課されている。そのような中で、高齢者の就業確保措置の実施内容では、再雇用や定年を超えて雇用を継続する「継続雇用制度の導入」が39.5%と最も多く、「定年の引上げ」4.1%、「定年の定め廃止」4.1%、「雇用によらない就業機会の提供」2.9%であり、事業所のうち50.6%が就業確保措置をとることが完了しているが、「現時点では特に実施していない」も45.0%と高く、早期の対応が望まれる。導入している継続雇用制度の雇用終了年齢は、「65歳」35.5%、「年齢の定めなし」26.1%、「70歳以上」19.1%、「66～69歳」14.5%であり、半数が70歳未満を雇用終了年齢としている。継続雇用された労働者の賃金水準については、「個別に設定している」が35.5%と最も高く、「9～10割程度」19.6%、「7～8割程度」22.0%、「5～6割程度」14.5%、「4割未満」0.7%である。

高齢者の就業機会を確保するための制度が整備されつつあるが、高齢労働者は、その年齢ゆえに肉体的負担の軽減や健康への特段の配慮が必要である。今後も高齢労働者の増加、高齢化が見込まれることから、高齢労働者を活用するための一層の職場環境整備が必要である。

## 5. 外国人材の活用について

### (1) 外国人材の雇用状況

現在の外国人材の雇用状況について「雇用している」と回答した事業所は18.8%である。事業所は、業種別にみると、「建設業」34.1%、「製造業」25.8%が高い。「雇用している」と回答した事業所のうち、今後の外国人材の雇用予定について「現状を継続」は45.7%、「増加」は26.7%であり、「減少」は3.8%である。近年、外国人材を雇用する事業所割合は高く、雇用予定を「増加」の意向をもつ事業所は20%～30%で推移しており、外国人材の活用が進んでいる。外国人材を雇用している理由として、「人手不足への対応（国内学生の採用難）」が61.9%と最も高く、人手不足解消のために外国人材ニーズが高いことがわかる。「専門的知識・技能等を有する優秀な人材の確保」も25.7%と高い。

外国人材の雇用における課題としては、「コミュニケーションがとりづらい」が41.0%、「生活習慣のギャップ」が25.7%と、言語や文化の違いへの対応に苦慮している様子が見える。「仕事を十分に身に付けてもらえない」、「なかなか定着しない」、「地域社会（住民）からの理解を得るのが大変」といったネガティブな課題への回答は低い傾向がある。一方「在留資格申請や実習計画認定の手続きなどに手間がかかる」28.6%、「研修や教育などに手間がかかる」26.7%、「思ったよりコストがかかる」26.7%と外国人材活用にあたっての金銭的・非金銭的負担を課題としている事業所が少なくない。「高度人材」（専門的・技術的分野の在留資格）を雇用している事業所における高度人材の業務内容については、「機械設計等の技術者」20.7%、「その他」20.7%が高い。

外国人材を雇用していない事業所の外国人材雇用についての意向は、「雇用したいと思う」が10.7%と限定的であるが、「よく分からない」との回答が46.4%と高い。外国人材の活用は人手不足の解消策の1つであるが、外国人材の雇用経験がないことにより判断材料に欠けるための回答かもしれない。今後雇用したいと思う外国人材の在留資格は、「特定技能」45.8%、「技能実習生」22.9%、「高度人材」14.6%、「資格外活動（留学生のアルバイト）」4.2%、「特定活動」2.1%である。「特に決まっていない」が29.2%と多く、在留資格を限定せず、幅広く外国人材の活用を検討している可能性もあるが、外国人材の雇用経験がないことにより自社の業務に適合する在留資格を決めかねているのかもしれない。外国人材雇用について「雇用していない」と回答した事業所のうち「雇用したいと思わない」あるいは「よく分からない」と回答した事業所は87.7%である。これらの事業所の外国人材の雇用についての考えは、「事業所に外国人材を受け入れることについて抵抗がある」は11.6%、「過去に外国人材を雇用したがうまくいかなかった」は4.8%と高くなく、外国人材の雇用受入れに対する事業所の抵抗感は大きいとはいえない。一方で、「事業所に受け入れ体制ができていない」が55.4%と最も高い。また言語、慣習、文化の違いに対する不安や業務上必要な技能、資格、知識などの修得させることへの不安など、総じて外国人材雇用の不確実性が大きいことが雇用の足かせになっていることがわかる。

少子高齢化による労働力人口の減少傾向は国内全体に及ぶものであることから、市内の労働供給制約は今後ますます厳しいものになると推測され、外国人材活用推進の合理性はますます高くなっている。現状では外国人材の活用が進む市内事業所は伸び悩んでおり、取り組むべき課題は多い。外国人

材の獲得競争は、今後、国内地域間でも激しさを増すと考えられる。働く場・生活の場としての北九州市の魅力を高めるとともに、海外や国内の外国人材に発信していく必要がある。そのために行政の果たす役割は大きい。外国人材の受け入れ態勢の整備は、国内の多様な人材活用のための取り組みと整合的な部分も一定程度ある。各事業所で共通する課題にあっては、事業所が共同で取り組むことで負担を軽減できるものもあると考えられ、今後、工夫が必要であると考えられる。先行して外国人材の活用を進める事業所の中には、そのノウハウを基に、外国人材派遣や派遣先の受け入れ態勢のコンサルティングを行う事業所もある。このような事業所と行政が連携するのも重要であろう。新たな外国人材受け入れ制度である「育成就労制度」が2027年に開始することにも留意が必要である。

## 6. 女性活躍について

### (1) 女性活躍を進めるために必要なこと

女性の活躍を進めるために必要なこととして、ワークライフバランスを実現するための「子育てや介護等との両立支援制度の充実」45.9%、「柔軟な勤務体系」42.0%と高く、「長時間労働の見直し」は13.8%である。また職場に男性が多いことに起因すると考えられる「業務の身体的負担の軽減」23.9%、「環境の整備（更衣室、トイレ等）」18.9%と高く、「女性社員の割合増加」は16.3%、「性別役割分業の固定概念の払拭」は12.5%である。女性のキャリア開発のための「必要な知識や経験、判断力を有する女性の育成」が29.1%、「女性ロールモデルの存在」が14.3%となっている。

業種別にみると、「子育てや介護等との両立支援制度の充実」は「医療、福祉」70.5%、「金融業、保険業」66.7%と高い。「柔軟な勤務体系」は「医療、福祉」64.2%、「宿泊業、飲食サービス業」54.5%、「運輸業、郵便業」52.0%、「その他」45.2%、「長時間労働の見直し」は「宿泊業、飲食サービス業」36.4%、「教育、学習支援業」33.3%、「運輸業、郵便業」20.0%と高い。「業務負担の身体的負担の軽減」は「宿泊業、飲食サービス業」45.5%、「教育、学習支援業」33.3%、「建設業」31.8%、「医療、福祉」28.4%、「運輸業、郵便業」28.0%、「製造業」25.8%、「環境の整備（更衣室、トイレ等）」は「運輸業、郵便業」44.0%、「製造業」31.8%、「建設業」30.6%、「教育、学習支援業」25.0%と高く、「女性社員の割合増加」は「情報通信業」33.3%、「製造業」25.8%、「建設業」24.7%、「運輸業、郵便業」20.0%、「性別役割分業の固定概念の払拭」は「教育、学習支援業」25.0%、「建設業」20.0%、「その他」19.0%、「製造業」16.7%と高い。また「必要な知識や経験、判断力を有する女性の育成」では「情報通信業」58.3%、「教育、学習支援業」41.7%、「製造業」39.4%、「不動産業、物品賃貸業」38.1%、「建設業」36.5%、「女性ロールモデルの存在」は「不動産業、物品賃貸業」、「情報通信業」33.3%、「製造業」21.2%と高い。

### (2) 女性特有の健康課題に対する取り組みと取組内容

従業員の健康保持・増進することで事業所の経済損失を抑え収益性を高めるという健康経営の考え方が注目されてきた。これは従業員の健康を生産活動に寄与する資本とみなした上で、健康資本への投資戦略として従業員の健康課題へ取り組むものである。つまり収益性の観点から健康課題へ取り組むというものである。とりわけ近年では、女性特有の健康課題により各事業所で経済損失が生じていることが意識されるようになっており、健康経営の意識が喚起されている。この考え方は女性の活躍を進めることと整合的である。

このような背景の中で、女性特有の健康課題に対する取り組みを「実施している」事業所は全体のうち57.7%である。業種別にみると「情報通信業」が最も高く91.7%、次いで「不動産業、物品賃貸業」が81.0%と高い。実施している取組内容については、「生理休暇などの休暇の整備」が最も高く72.1%、「婦人科検診（がん検診含む）に関する金銭的補助」45.2%と次いで高い。「キャリアとの両立支援の取組」は31.3%、「女性の健康相談体制の整備」20.1%である。

### (3) 女性特有の健康課題に対する取り組みをしていない理由

女性特有の健康課題に対する取り組みを「実施していない」事業所は全体のうち40.2%と高く、「実施していない」理由としては、「何をすればよいか分からない」が35.1%と最も多く、「従業員のニーズがあるか不明」が32.0%と次いで多い。「特に取り組みが必要だとは思わない」も19.1%である。女性特有の健康課題へ取り組まないことは、健康経営の考え方によると、事業所における健康資本の減耗によって経済損失をもたらしているかもしれない。また女性活躍を進める上で足かせになっているかもしれない。行政には、各事業所の女性特有の健康課題への関心を喚起するとともに、具体的な取組に関する情報提供をするといった役割が期待される。

## 7. 人的資本経営の推進に向けた取り組みについて

### (1) 副業・兼業への取り組み

近年、キャリアアップ、所得増加、自己実現と仕事の両立のためなどの様々な理由から、副業・兼業を希望する者は増加する傾向にあるが、現状では特に正社員に対して、就業規則などで副業・兼業を制限する企業は多い。法的には、原則として就業時間外に労働者の行動を制限することは禁止されており、副業・兼業を制限することが認められるのは、情報漏洩の恐れがある場合や競業により利益が害される場合といった一定の条件を満たす場合に限られている。社会経済全体にとって希少な人的資源を企業が囲い込むべきではないとの考え方も広がっている。近年では、人材確保の方法としても副業・兼業者の活用が注目される。特定の業種、職種においては古くから労働市場を通じた事業所間の人的資源シェアの方法として「掛け持ち」は認められている。近年、注目されるのは社外人材の知識や能力を取り入れるために積極的に兼業者や副業者などを受け入れるというものである。その他、自社の従業員の能力開発や離職防止といった利点もある。

このような背景の中、従業員に対する副業を「就業規則上、原則として禁止している」が45.0%、「就業規則上、ルールはないが認めていない」が22.0%と、計67.0%が何らかの形で副業を認めていない。「就業規則上、認めている（条件付きを含む）」は29.1%、「就業規則上、認めている（条件付きも含む）し、推奨している」は2.1%である。業種別に見ると、副業を認めている事業所割合が多いのは、「宿泊業、飲食サービス業」、「情報通信業」、「不動産、物品賃貸業」、「その他サービス業」であり、逆に認めていない事業所割合が多いのは「金融業、保険業」、「製造業」、「運輸業、郵便業」である。副業を認めている理由は、「従業員の柔軟な働き方を推進するため」49.1%、「従業員の所得を増やすため」33.1%、「従業員から要望があったため」29.7%、「従業員のスキルアップ、自己実現のため」21.7%である。副業を認めていない事業所の、副業を認めることの検討状況について、「検討している（検討予定である）」は12.0%と現状では低調である。

現状では多くの業種においてはデメリットが大きいと認識されているためか副業を認める事業所は多くない。多くの企業にとって、副業を認めることは従業員の管理コストが高まるため、消極的であると考えられる。しかしながら、法的な観点や社会のニーズを満たすためには、企業は一律に副業・兼業を禁止するべきではなく、今後、各企業で認める副業・兼業を精査していく必要がある。現状で多くの企業にとって積極的に副業・兼業を認める動機が小さい以上、行政の果たすべき役割は大きい。

兼業者や副業者などの社外人材を活用している事業所は全体で24.1%であり、業種別にみると「教育、学習支援業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「医療、福祉」、「不動産業、物品賃貸業」、「金融業、保険業」が高い。社外人材を活用する上での契約形態は、「雇用契約」は13.3%であるのに対して、「業務委託」40.7%、「出向・派遣」35.6%と雇用契約ではない場合が多い。社外人材を活用している理由は、「専門人材がいないため」が52.6%と最も高く、「正社員採用ができないため」31.1%、「期間限定的な業務のため」21.5%、「新規事業を行うため」1.5%であり、「その他」が14.8%である。社外人材を活用している職種については、「その他」（内訳は運転・配送系、製造系、一般事務、調理・給食など）が最も多く55.6%、次いで「医療・福祉系」が19.3%と高い。活用している社会人材の活用期間は「1年以上」が73.3%と最も多い。以上より現状では社外人材の活用は、いわゆる外部発注（アウトソーシング）が大半を占めていると推測される。分業の高度化と業務の集積化は生産性向上に寄与する。

### (2) 社内人材に対するリスクリングの取り組み

近年、早いペースで起きる技術やビジネス環境の大きな変化に対応するために、従業員のリスクリング（学び直し）への関心が高まっている。とりわけデジタル技術への対応の重要性が高いとされる。社会経済のデジタル化は加速しており、近い将来では、あらゆる要素がデジタル化されたSociety5.0が訪れると考えられている。そのような環境では、既存の事業運営の抜本的変革が求められる可能性が高く、あらゆる業種にとってデジタル化は無関係ではない。とはいえ技術やビジネス環境の変化が早い業種とそうでない業種では危機感が異なり、各事業所のDX・デジタル化への対応には濃淡が生じている。

社内人材に対してリスクリング（学び直し）の取り組みを「実施している」と回答した事業所は25.5%、「検討中」10.0%、「取り組んでみたい、興味がある」8.9%と、全体の44.4%が実施あるいは実施に向けて前向きな回答である。一方で「特に考えていない、よくわからない」は52.3%と半数を超えている。業種別にみると、リスクリングについて「特に考えていない、よくわからない」は「金融業、保険業」83.3%、「卸売業、小売業」59.3%で高い。

リスクリングを実施あるいは実施に向けて前向きな（「検討中」、「取り組んでみたい、興味がある」）事業所について、その「実施（検討中・取り組んでみたい）している」取り組みは、「ビジネススキル、能力向上（マネージメント、リーダーシップなど）」61.0%、「従業員の自律的キャリアの形成」50.6%、「業務効率化、DX分野など」47.8%、「技術や知識を活かし、市場ニーズにあった経営（いわゆる技術経営）分野など」7.2%、「その他」2.8%である。「業務効率化、DX分野など」の取り組みを実施あるいは実施に向けて前向きな事業所における、取り組み分野について「業務効率化や、新規事業を開拓するためのITリテラシー・DX分野」が最も多く78.2%、「ChatGPT等の生成AIの分野」47.9%、「データ分析等の分野」27.7%、「SNS、デジタル広告、Webデザイン等の分野」20.2%、「デジタルマーケティングの分野」6.7%である。「上記以外の業務に必要な知識や技術分野」は20.2%である。「ChatGPT等の生成AIの分野」は前回調査（29.4%）から47.9%と18.5ポイントも上昇しており、生成AIの利用者が急増していることを反映したものと推測される。生成AIの分野への関心の高まりは今後も継続するであろう。

またリスクリングで活用しているあるいは興味のあるツールとしては、「外部民間主催のeラーニングや講座等」65.1%、「事業所内でのOJT、自前講座等」47.4%、「従業員の自学、独学等」32.5%、「教育機関（大学、専門学校等）主催の社会人講座等」14.1%、「その他」3.2%である。

### （3）人材確保・定着、仕事と育児・介護に関する取り組み

全業種で従業員が不足する中、多くの事業所において人材確保・定着に向けた取り組みが実施されている。人材確保・定着に向けて新たに必要と考えている取り組みについて、「賃上げや福利厚生の実践」が全体で55.7%と最も高く、「時間外勤務の削減」25.7%、「育児や介護を理由とする短時間勤務制度の活用促進」15.5%、「暑さ対策設備の設置」14.1%、「業務の切り出し（専門的分野と一般的業務など）」12.3%、「自社サイト等の採用サイトの充実」12.0%と高い。その他、全体として「フレックスタイトム制度」9.8%、「在宅勤務やテレワーク」7.9%、「エリア限定職」7.3%、「リフレッシュスペースやフリーアドレスの設置」4.6%、「女性専用設備（トイレや更衣室）の設置」3.4%、「その他」0.9%である。「特になし」は全体で18.9%であり、人手不足の下で人材確保・定着のために、それぞれの業種において従業員に働きやすい環境を整備する動きがみられる。

育児や介護のため就業機会やキャリア開発が妨げられることにより、従業員はもちろんのこと、各事業所においても経済損失が生じ収益性を悪化させていることが指摘されている。この対応として、育児・介護休業法や次世代育成支援対策推進法の改正が行われ、2025年4月1日より各種、段階的に施行される。過去1年間に育児休業の取得対象者がいた事業所は40.2%であり、育児休業を取得した事業所は92.0%であり、取得者のうち32.1%は男性である。

過去1年間に従業員に利用された仕事と介護の両立支援制度について、「短時間勤務制度」が16.8%、「介護休暇制度※対象家族が1人の場合は年5日、1日又は時間単位の休暇」15.2%、「介護休業制度 ※対象家族1人につき3回まで、通算93日までの連続した休業」9.8%、「時間外労働や深夜業の制限」7.7%、「介護に要する経費の援助」0.2%、「その他」1.1%である。「利用者はいない」は66.6%である。過去1年間に親族等の介護を理由に退職した従業員がいる事業所は6.8%である。介護の問題を抱えている従業員の把握方法について、「上司等による面談」51.4%、「自己申告制度等」47.9%が多く、「相談窓口」は18.2%である。「把握していない」は11.3%である。

経済産業省は、より幅広い企業が仕事と介護の両立支援に取り組むことを促すために、企業経営層に向けた「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」を2024年（令和6年）3月に公表している。このガイドラインについて「知っている」は全事業所のうち38.4%、「知らなかったが、関心がある」は21.4%、「知らない」は37.1%となっている。さらなる認知度の向上が必要である。

## 8. その他の取り組みについて

### （1）奨学金返済支援制度の導入状況

貸与型奨学金は学校卒業後に返済が求められるが、その返済額を一部あるいは全額を支援する制度を奨学金返済支援制度という。企業・団体などにより福利厚生の一環として実施されることもあるが、慢性的に人手不足の業種・職種への入職や実施企業での就業を促す目的でも実施されている。また自治体においても地元就職やUIターンを促す目的で実施されていることもある。その意味での奨学金返済支援制度は、就学・就業における行動変容につながるものが期待されるものである。効果的な奨学金返済支援制度の導入にあたっては、どのような者の、どのような行動変容をターゲットにするかを慎重に検討しなければならない。

今回調査において「奨学金返済支援制度」を導入している事業所は9.6%であり、業種別にみると「教育、学習支援業」25.0%、「不動産業、物品賃貸業」19.0%が高い。「奨学金返済支援制度」を導入していない事業所（86.3%）における、今後の導入の意向については、「検討している」が4.1%、「市等からの導入支援策（補助金等）があれば、検討しても良い」が17.4%、「検討の予定はない」が75.8%である。「奨学金返済支援制度」の導入の検討予定がないと回答した事業所のその理由について、「従業員によって、支援の有無や支援額が異なることで、不公平感が生じるため」33.6%、「採用や定着に「つながる効果がないと思われるため」29.0%である。

## （2）従業員の賃金引上げの状況

最低賃金の引上げ、物価上昇、労働市場の逼迫などを背景に、昨年1年間に賃金の引上げを実施した事業所は全体で89.5%（前回調査85.8%）と引き続き高く、全業種で実施率は高いが、賃金の引上げが人材定着・確保へ繋がったとの回答は27.5%に留まる。市場賃金が高まる中での賃金引上げであるため、その結果として賃金水準が他社よりも相応に高くなければ人材定着・確保への効果は大きくない環境となっている。市場賃金の上昇を反映させた賃金引上げは人材定着・確保のための要件の1つではあるが、決め手にはならない。また物価上昇により実質賃金の低下圧力が強まっているため、賃金引上げが物価上昇幅を下回る場合、従業員の生活水準の悪化を招く経済環境にある。

賃金引上げが人件費を拡大させて企業利益を圧迫しないのは、省力化により人件費が増加しない場合、人件費以外のコストが下がりコスト全体が増加しない場合、コスト全体が増加したとしても製品・サービス価格が上がるか、事業・販路が拡大するか、業務・生産性が上昇するかして売上が増加する場合である。賃金引上げ実施の対応として、とりわけ市場賃金の上昇を受けた賃金引上げによる人件費の拡大分を製品・サービス価格に転嫁できているのかが注目されるが、「既存の製品・サービスの値上げ」が26.3%に留まっている。「コスト削減」が59.9%、「売上増に向けた事業・販路拡大」が34.5%、「最新設備導入等による業務改善・生産性の向上」が26.7%と各事業所が経営の工夫で対応していることがうかがえる。今後1年間の賃金引上げ実施予定について、本調査時点である1月1日時点で、春闘開始前にも関わらず「予定あり」との回答は51.8%と高い。業種別にみても全ての業種で賃金引上げの「予定あり」の割合が高い。今後1年間で再び多くの事業所で賃金引上げが実施され、市場賃金はさらに高くなると推測される。

厚生労働省では、事業場内最低賃金の引上げと生産性向上のための設備投資等へ助成する業務改善助成金の制度を設けている。企業規模が一定基準以下であることや事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内であることなどの一定の要件を満たし、生産性向上に資する設備投資等を行うとともに、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部が助成される。この「業務改善助成金」について、「知っていて、活用した（活用予定）」は5.7%（前回調査6.1%）と限定的であることが懸念される。「知っていて活用した（活用予定）」と「知っているが、活用しない」との回答を合わせた「業務改善助成金」の認知度は38.2%であり前回調査の41.2%から増えていない。一方、「知らない」は57.0%と高く、認知度を高めるための行政の役割が重要となっている。

事業場内最低賃金は「1057円～1060円」が37.1%と最も高く、次いで「1140円超」26.4%、「1081円～1100円」15.5%である。「業務改善助成金」の助成要件の1つは、事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内（今年度は一部拡充された）であり、本調査の調査時点である1月1日の福岡県の特産産業を除く最低賃金は1057円であることから、少なくとも事業場内最低賃金が1100円以下である事業所は助成要件の1つを満たす可能性がある。事業場内最低賃金が1100円以下であるのは、少なくとも「1057円～1060円」、「1061円～1080円」、「1081円～1100円」を合算した60.3%と過半数である。業務改善助成金の周知と活用推進が必要である。

## （3）技術者・技能者の育成・技能継承について

本調査において、工業系分野（金属・機械・化学・窯業・電気・電子・建築・建設等）に従事する者を技術者、産業系分野（和裁・洋裁、調理、食品製造、貴金属加工、木工、建築、造園等）に従事する者を技能者と定義している。これら技術者・技能者について、事業所内に「いる」と回答したのは事業所のうち39.3%である。技術者・技能者が「いる」と回答した事業所における、技術者・技能者の育成・技能継承の取り組みについては、「OJT（On-the-Job Training）」62.7%、「マニュアルや手順書の作成」46.8%、「社内セミナーやワークショップの開催」26.8%が多い。また「特に行っていない」も24.1%である。技術者・技能者の育成・技能継承の取り組みについて、その実施にあたっての工夫により育成・技能継承の効率に大きな差が生まれると考えられている。各事業所は高効率な実

施方法の検討や導入が必要となる。育成・技能継承の取り組みを行っている事業所が活用している教育訓練機関について、「北九州地域職業訓練センター（マイテクセンター北九州）」35.6%、「福岡職業能力開発促進センター（ポリテクセンター福岡）」16.6%、「九州機械工業振興会」12.9%と多く、「その他」も30.7%と多い。技術者・技能者の育成・技能継承の課題については、「指導する人材が不足している」45.5%、「育成、技能継承を行う時間がない」32.7%、「技術者を育成しても辞めてしまう」25.5%が多い。

#### （４）事業承継に関する取り組み

本調査への回答者が「中小企業の経営者」であるのは全体の20.7%である。「中小企業の経営者」のうち、事業の後継者について「既に決まっている」は25.0%、「後継者候補がいる」は25.9%と事業承継の見通しが立っているのは50.9%である。「後継者も後継者候補もない」との回答は11.2%である。「既に決まっている」、「後継者候補がいる」と回答した経営者と、その後継者や後継者候補の関係性について、「親族」が81.4%と最も高く、次いで「社内の役員・従業員」が16.9%と高い。「社外の第三者」は1.7%である。事業承継における課題としては「事業承継の適切な時期」が37.9%、「後継者の育成」が31.0%、「相続税、贈与税等の税金対策」25.0%と高い。「特にない」は21.6%である。

「後継者も後継者候補もない」と回答した経営者の今後の後継者対策については、「廃業」が38.5%と最も高く、「社内の役員・従業員を後継者として育成」、「他社へ譲渡」23.1%、「その他」15.4%である。中小企業の経営者の高齢化が進む中で、事業を継承する後継者の確保が課題となっている。適切な事業承継が行われない場合、企業が培った技術やノウハウといった経営資源が失われる。親族や社内の人材に後継者がいない場合、適切な社外人材を見つけ出し、事業承継が行われることが望ましい。サーチファンドなどを活用して広く人材を募り、適切なマッチングが必要である。

## 9. おわりに

北九州市における2025年度の雇用情勢は人件費高騰などを受け公的な統計上の求人数は減るものの、厳しい労働供給制約や事業所間の人材獲得競争を背景に、企業種的な強い人手不足感を反映して労働市場は逼迫している。2022年以降の高い物価上昇率も相まって名目賃金の上昇率も高い。2025年の春闘における平均引き上げ率は5.52%（厚生労働省「2025年民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」と、昨年を超える引き上げ率となった。既に始まっている2026年の春闘においても高い引き上げ率が予想される。近年、最低賃金も連続して大幅に引き上げられており、今年度10月から11月にかけての地域別最低賃金の改定においては、全国加重平均で66円（6.3%）、福岡県で65円（6.6%）と引き上げられた。本調査においても今年度に賃金引き上げを実施した事業所は9割弱にも上る。価格転嫁や労務費への転嫁の進み具合によっては、急激な名目賃金の上昇によって労働力を確保できずに、事業規模を縮小せざるを得なくなっている、あるいは既存従業員の業務負担が増えていることが心配される。

今後、労働供給制約はより厳しくなることが予想されており、実質賃金の上昇圧力は引き続き強い。労働市場のメカニズムは、生産性向上によって労働条件改善の原資を得ることができる企業へ労働移動を促していく。省力化によって人件費を節約できる企業が価格競争力をもつことになる。これらのことから多くの事業所にとって生産性向上と省力化が急務となっている。一方で自動化・DX推進については企業規模によって濃淡があることが知られている。中小企業で自動化・DX推進が遅れているのは、経営者の理解不足、資金不足、人材不足などといった原因が指摘されるが、投資リスク負担の大きさや取引企業などの他社との業務接続などの構造的な問題も大きい。また生成AI技術など短期間に新しいビジネス・インフラが次々に登場しており、企業経営者や管理者の情報収集や意思決定コストは大きなものとなっている。これらの問題の解決を図るために行政の果たす役割は大きい。

## II 調查報告



## 第1章 調査の概要

### 1. 調査の目的

市内事業所の雇用動向（従業員数の推移、採用状況等）を調査・分析し、今後の雇用対策の基礎資料とするとともに、関係機関に情報を提供する。

### 2. 調査対象

市内の従業員20人以上の民営事業所（約4,500事業所）から無作為に抽出した1,500事業所

### 3. 調査方法

郵送・WEBによるアンケート調査

### 4. 調査期間

令和8年1月16日～令和8年2月6日（調査基準日：令和8年1月1日）

※WEB回答に関しては2月17日までの回答を集計対象とする。

### 5. 回収結果

配布数：1,500件

回収数（集計対象件数）：560件

回収率：37.3%

### 6. 調査項目

- (1) 「事業所の概要について」
  - 名称、所在地、記入者
- (2) 「Ⅰ. 業種、従業員数等について」
  - 業種
  - 従業員数・従業員構成等
- (3) 「Ⅱ. 採用状況等について」
  - 従業員の過不足
  - 従業員の採用状況、従業員構成
  - 新規学卒者の募集・採用活動
  - 経験者採用の状況
  - 採用後3年以内の離職状況
  - 今後の採用計画
  - 氷河期世代（概ね39歳～54歳）の人材雇用
- (4) 「Ⅲ. 高齢者（65歳以上）雇用について」
  - 高齢者の採用状況、採用計画、雇用確保の取組
- (5) 「Ⅳ. 外国人材の雇用について」
  - 外国人材の雇用状況
- (6) 「Ⅴ. 女性活躍について」
  - 女性活躍推進に必要なこと
  - 女性の健康課題に対する取組

(7) 「Ⅵ. 人的資本経営に向けた取り組みについて」

- 副業の活用
- 社内人材に対するリスクリングの取組状況
- 人材の確保・定着に向けて、新たに必要と考えている取組の有無
- 育児休業の取得状況
- 仕事と介護の両立に向けた取組状況

(8) 「Ⅶ. その他の取り組みについて」

- 奨学金返済支援制度の導入
- 従業員の賃金引上げ状況とその影響
- 事業場内最低賃金
- 社内の技術者・技能者の育成及び技能継承の取組
- 事業承継について
- 事業承継に関する課題
- 市の人材確保支援の募集案内送付の可否

7. 集計・分析上の注意事項

- 回答者数は「n」で表記している。
- 集計値は、原則として各質問の回答数の合計を100とした場合の構成比(%)で表し、小数点第2位を四捨五入した値で示しているため、内訳の合計が100.0%にならない場合がある。
- 複数回答(2つ以上の選択肢を回答)可としている質問における集計値の合計は、原則として100.0%を超える。
- 回答数が10未満の項目については、統計的信頼性の観点から、原則としてコメントしていない。

8. 標本構成

図1 行政区

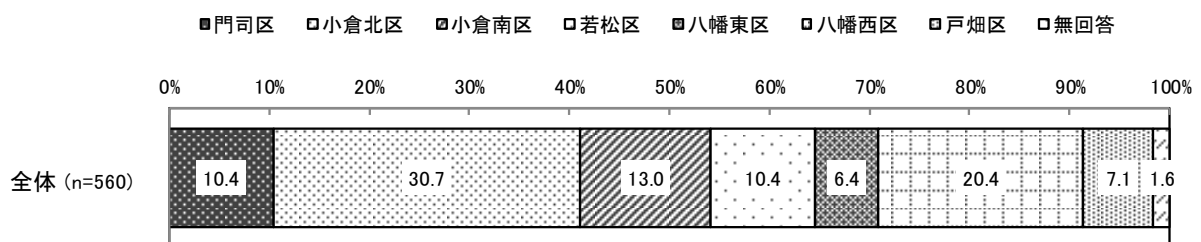
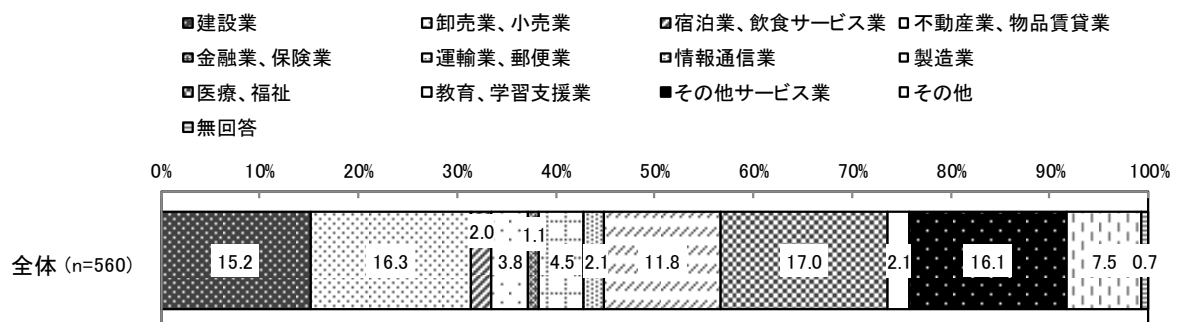
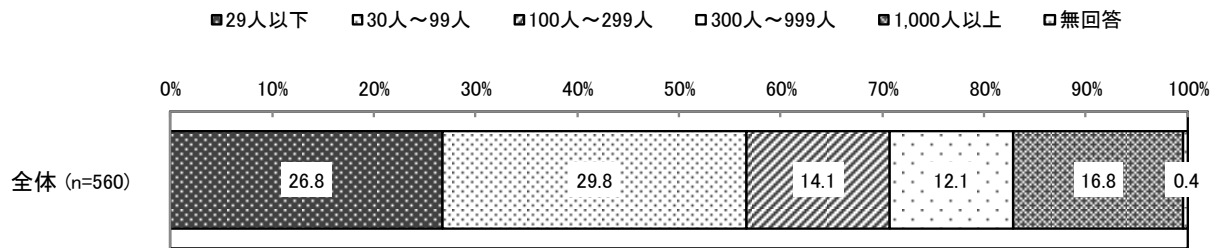


図2 業種別



※各割合は、原則として表示単位未満を四捨五入した。このため、総数と内訳の合計が一致しない場合がある(次頁以降も同様)。

図 3 従業員規模別



## 第2章 調査結果

### 1. 雇用の現状について

#### (1) 雇用形態別従業員構成

- 雇用形態別の従業員構成の割合は、正社員が68.2%で最も高く、次いでパートタイムが20.4%となっている。
- 男女別にみると、正社員の割合は男性が76.6%に対し女性は54.1%と、依然として男女間に差がみられる。

回答のあった538事業所の総従業員数34,846人、うち男性が19,990人(57.4%)、女性が14,856人(42.6%)で、1事業所あたりの平均は65人となっている。

雇用形態別従業員数構成比は、正社員が68.2%で最も高く、次いでパートタイムが20.4%となっている。男性は正社員が76.6%で最も高いが、女性では正社員割合は54.1%、パートタイムで35.5%となっている。

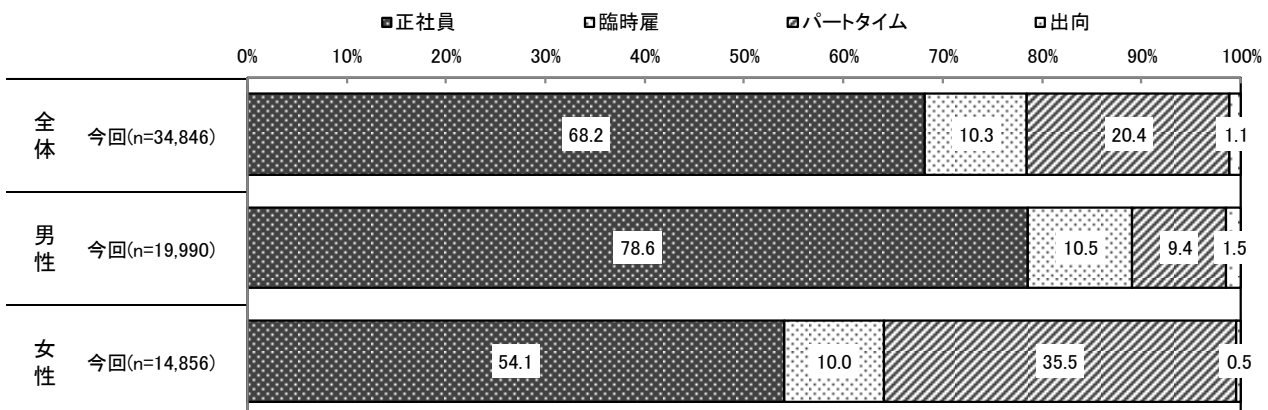
従業員全体の年齢別構成は、男女ともに45～54歳が最多となっている。

表1 雇用形態別従業員数

n=538	単位:【上段】人 【下段】%		合計	年齢別構成比					
	24歳以下	25～34歳		35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上		
正社員 23,757 《68.2%》	男性	従業員数 15,713 《78.6%》	1,200	2,923	3,533	4,510	2,748	799	
	女性	従業員数 8,044 《54.1%》	851	2,043	1,629	2,161	1,201	159	
臨時雇 3,584 《10.3%》	男性	従業員数 2,097 《10.5%》	141	161	113	134	779	769	
	女性	従業員数 1,487 《10.0%》	251	142	227	259	393	215	
パートタイム 7,122 《20.4%》	男性	従業員数 1,873 《9.4%》	234	144	174	179	274	868	
	女性	従業員数 5,249 《35.5%》	337	345	661	1,155	1,271	1,480	
出向 383 《1.1%》	男性	従業員数 307 《1.5%》	5	36	40	106	104	16	
	女性	従業員数 76 《0.5%》	3	9	9	28	25	2	
合計 34,846 《100.0%》	男性	従業員数 19,990 《100.0%》	1,580	3,264	3,860	4,929	3,905	2,452	
	女性	従業員数 14,856 《100.0%》	1,442	2,539	2,526	3,603	2,890	1,856	
		年齢別構成比	9.7	17.1	17.0	24.3	19.5	12.5	

《》内は雇用形態別構成比

図4 雇用形態別従業員構成比

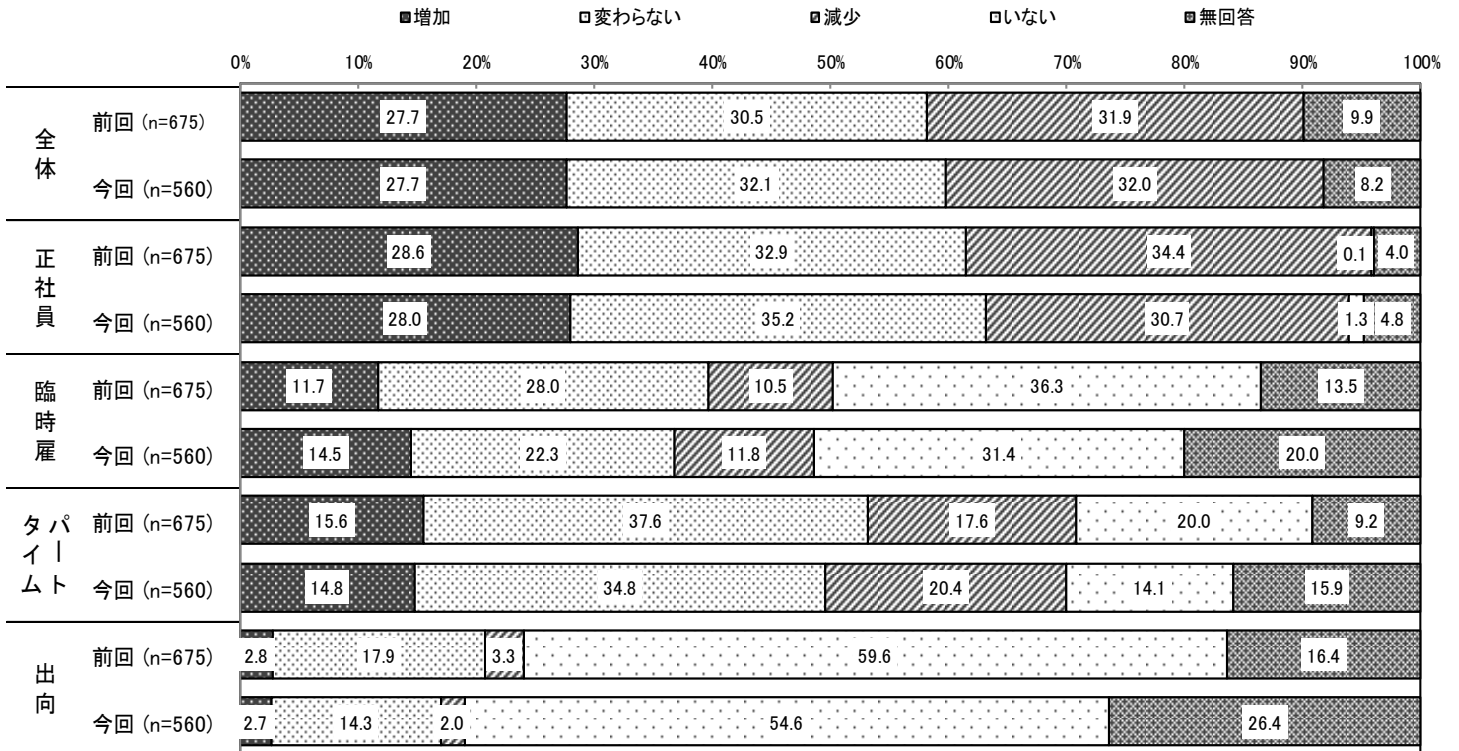


(2) 従業員の増減

●1年前と比較して、従業員が増加した事業所の割合から減少した事業所の割合を引いたD Iは▲4.3ポイントと、前回調査(▲4.2)より0.1ポイント下回っている。

雇用形態別にD Iをみると、正社員では、▲2.7ポイントと前回調査(▲5.8ポイント)から3.1ポイント上回っている。

図5 1年前と比べた従業員の増減



### (3) 派遣・業務請負従業員数

- 派遣従業員のいる事業所は全体の30.0%で、派遣従業員数の内訳は男性53.4%、女性が46.6%となっており、男性が女性を上回っている。
- 業務請負従業員のいる事業所は全体の18.0%となっている。

#### ① 派遣従業員数

派遣従業員数の合計は1,274人で、男性が53.4%、女性が46.6%となっており、男性の割合の方が高くなっている。年齢別にみると、年齢不明を除き男性、女性ともに45～54歳の割合が最も高くなっている。

1年前と比較した派遣従業員数の増減については、「増加」した事業所が35.7%、「減少」した事業所が19.0%となっており、「増加」が「減少」を16.7ポイント上回っている。

図6 派遣従業員の有無

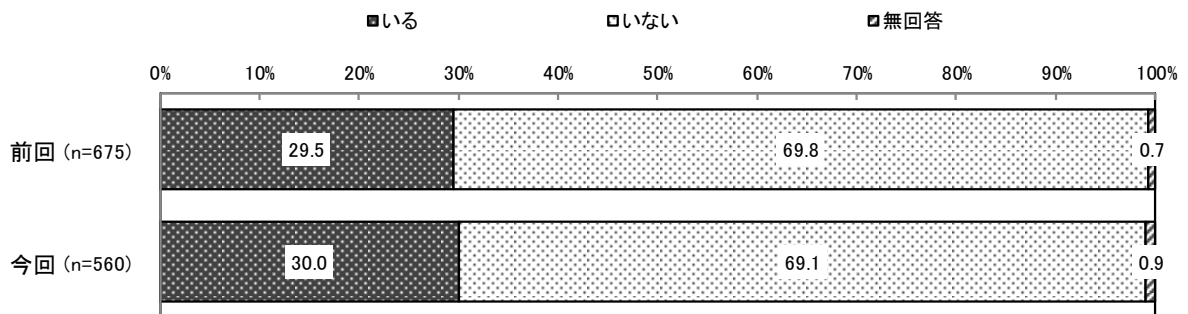


図7 1年前と比べた派遣従業員数の増減

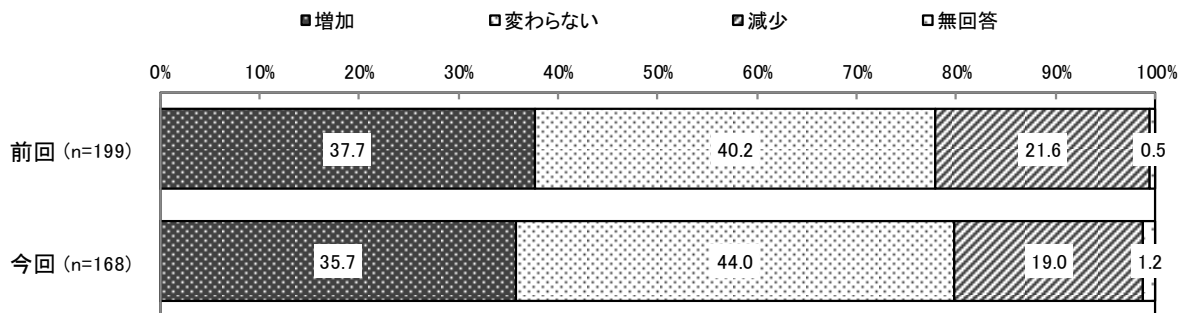


表 2 派遣従業員数（男女別・年齢別）

単位：【上段】人 【下段】%		合計	24歳以下	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上	不明
性別	従業員数 《%》								
男性	従業員数 《53.4%》	680	28	78	70	99	82	79	244
	年齢別構成比		4.1	11.5	10.3	14.6	12.1	11.6	35.9
女性	従業員数 《46.6%》	594	27	69	76	87	57	9	269
	年齢別構成比		4.5	11.6	12.8	14.6	9.6	1.5	45.3
合計	従業員数 《100.0%》	1,274	55	147	146	186	139	88	513
	年齢別構成比		4.3	11.5	11.5	14.6	10.9	6.9	40.3

図 8 派遣従業員数（男女別）

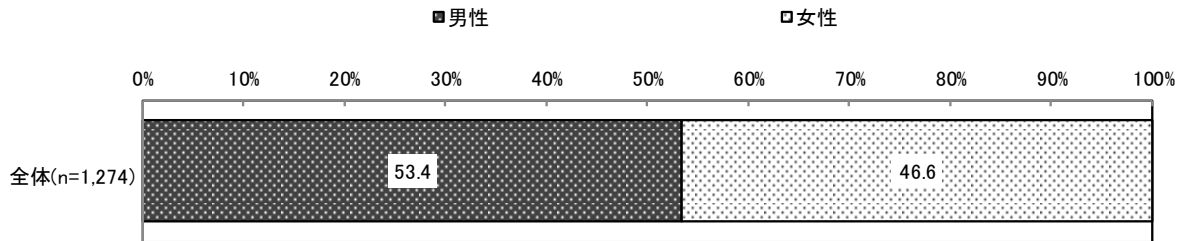


表 3 派遣従業員数（業種別）

n = 168		従業員(人)	構成比 (%)
全体		1274	100.0
業種	建設業	100	7.8
	卸売業、小売業	118	9.3
	宿泊業、飲食サービス業	7	0.5
	不動産業、物品賃貸業	23	1.8
	金融業、保険業	6	0.5
	運輸業、郵便業	22	1.7
	情報通信業	3	0.2
	製造業	417	32.7
	医療、福祉	185	14.5
	教育、学習支援	4	0.3
	その他サービス業	327	25.7
	その他	62	4.9

※業種別の内訳に「無回答」を表示していないため、内訳の合計が全体と一致しない場合もある。

## ② 業務請負従業員数

業務請負従業員数の合計は2,868人となっている。業種別構成をみると、製造業が28.0%、運輸業、郵便業が22.7%、その他が20.7%となっている。

1年前と比較した業務請負従業員数の増減については、「増加」した事業所が15.8%、「減少」した事業所が11.9%となっており、「増加」が「減少」を3.9ポイント上回っている。

図9 業務請負従業員の有無

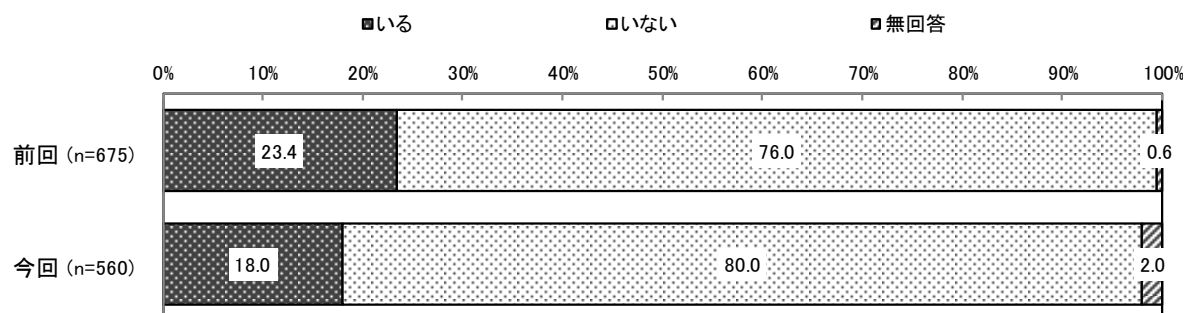


図10 1年前と比べた業務請負従業員数の増減

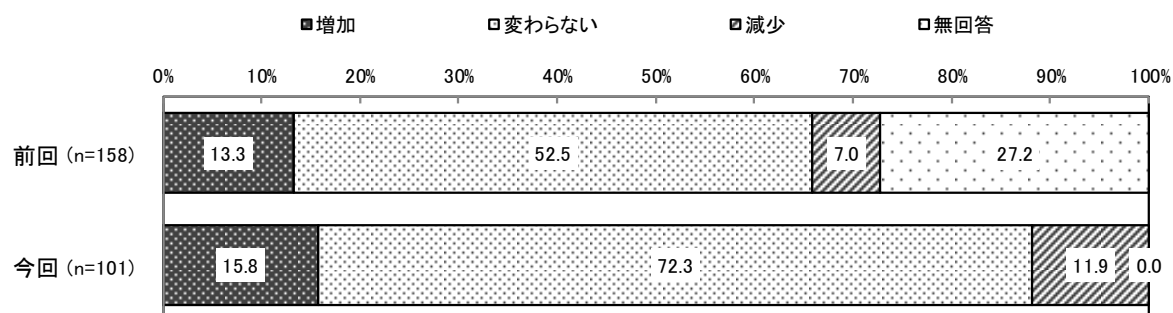


表4 業務請負従業員数（業種別）

n=101		従業員(人)	構成比(%)
全体		2,868	100.0
業種	建設業	223	7.8
	卸売業、小売業	97	3.4
	宿泊業、飲食サービス業	17	0.6
	不動産業、物品賃貸業	20	0.7
	金融業、保険業	6	0.2
	運輸業、郵便業	650	22.7
	情報通信業	39	1.4
	製造業	802	28.0
	医療、福祉	247	8.6
	教育、学習支援	10	0.3
	その他サービス業	164	5.7
	その他	593	20.7

※業種別の内訳に「無回答」を表示していないため、内訳の合計が全体と一致しない場合もある。

#### (4) 従業員の過不足感

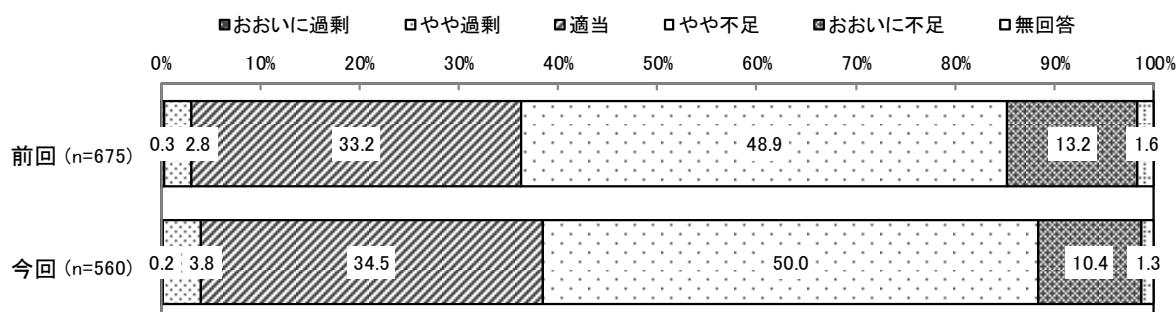
- 従業員全体の過不足状況は、「おおいに不足」と「やや不足」を合わせた「不足」が60.4%となっており、「おおいに過剰」と「やや過剰」を合わせた「過剰」が4.0%となっている。
- 「不足」の割合から「過剰」の割合を引いたD Iは56.4ポイントで、前回調査（59.0ポイント）に比べると2.6ポイント低下しており、不足感はわずかに弱まった。

##### ① 従業員の過不足感：全体

従業員全体の過不足状況は、「やや不足」が50.0%と最も高く、次いで「適当」が34.5%、「おおいに不足」が10.4%となっている。

「不足」の割合から「過剰」の割合を引いたD Iは56.4ポイントで、前回調査（59.0ポイント）に比べると2.6ポイント低下しており、不足感はわずかに弱まった。

図 11 従業員の過不足感：全体

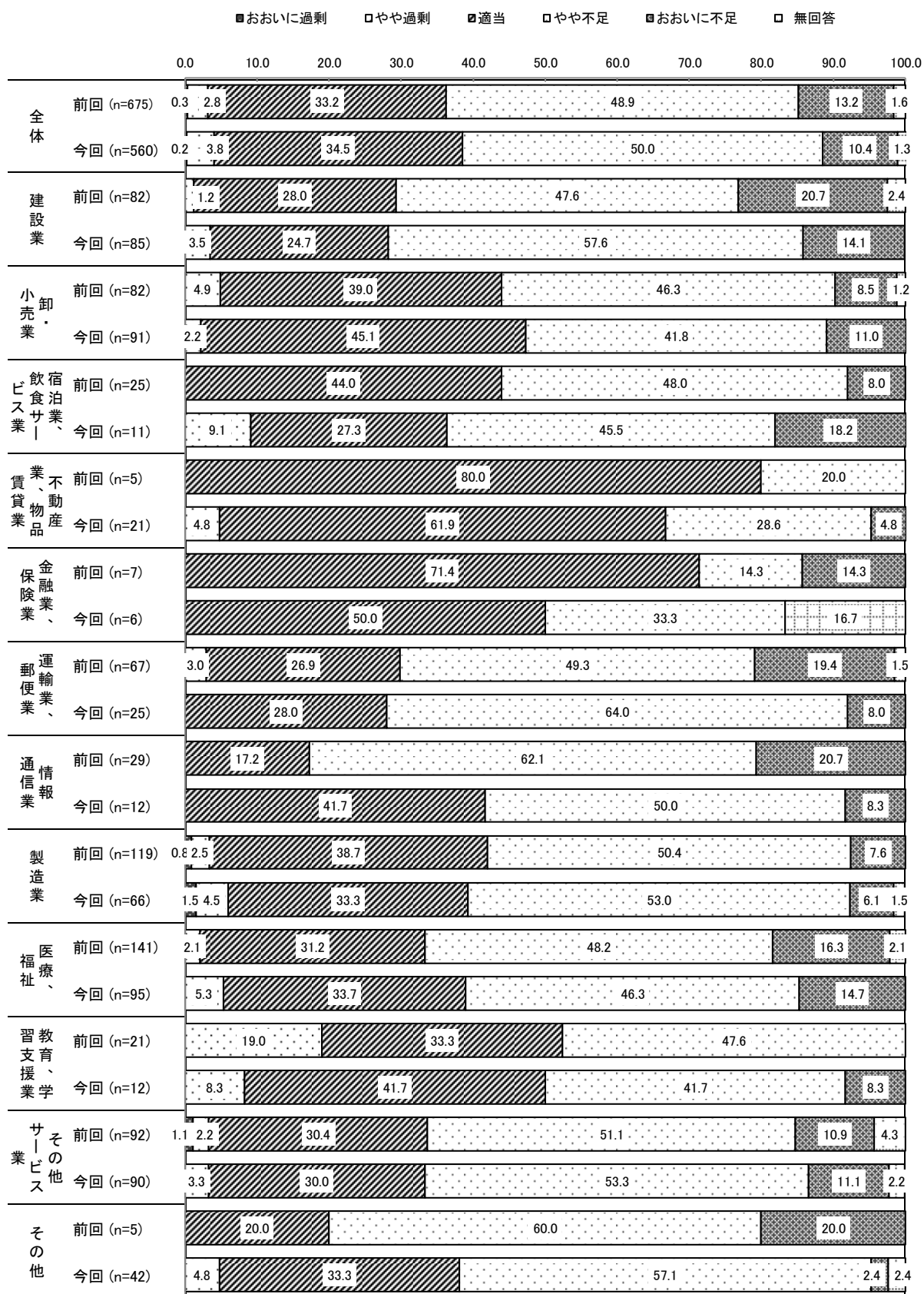


##### ② 従業員の過不足感：業種別

業種別にD Iをみると、すべての業種でプラス（不足超）となっており、特に、運輸業、郵便業（72.0ポイント）、建設業（68.2ポイント）の不足感が強い。一方、不動産業、物品賃貸業（28.6ポイント）、教育、学習支援業（41.7ポイント）は他の業種に比べ不足感が弱い。

D Iを前回調査と比較すると、その他で25.3ポイント低下、情報通信業で24.5ポイント低下と不足感が大きく改善した。一方、教育、学習支援業では13.1ポイント上昇と不足感が大きく強まった。

図 12 従業員の過不足感：業種別

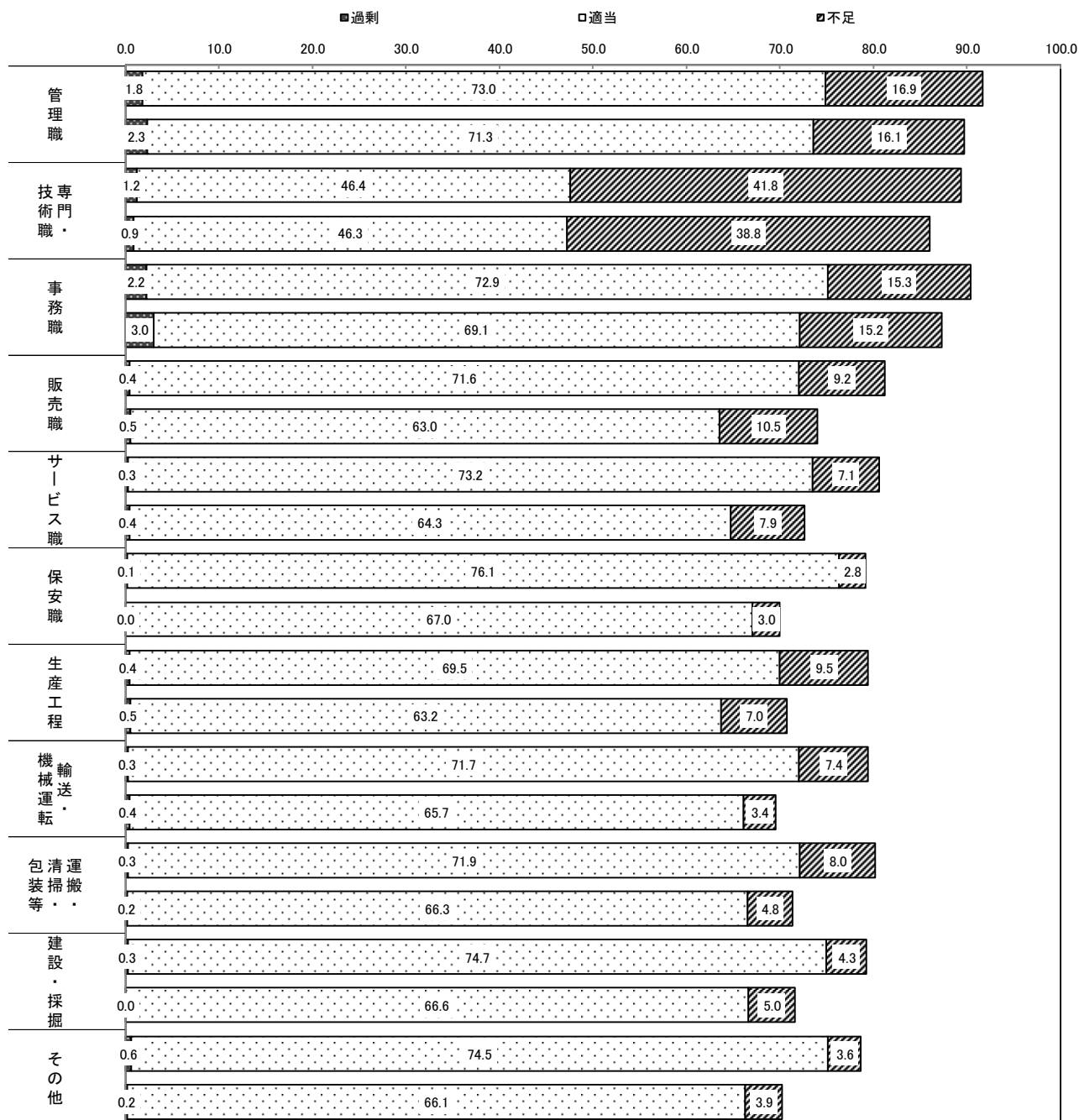


### ③ 従業員の過不足感：職種別

職種別にみると、「不足」の割合は専門・技術職（38.8%）が最も高い。

また、前回調査と比較すると、「不足」の割合から「過剰」の割合を引いたD Iは、輸送・機械運転が4.1ポイント低下、運搬・清掃・包装等が3.1ポイント低下するなど、一部の職種で不足感が弱まっている。

図 13 従業員の過不足感：職種別



前回:n=675

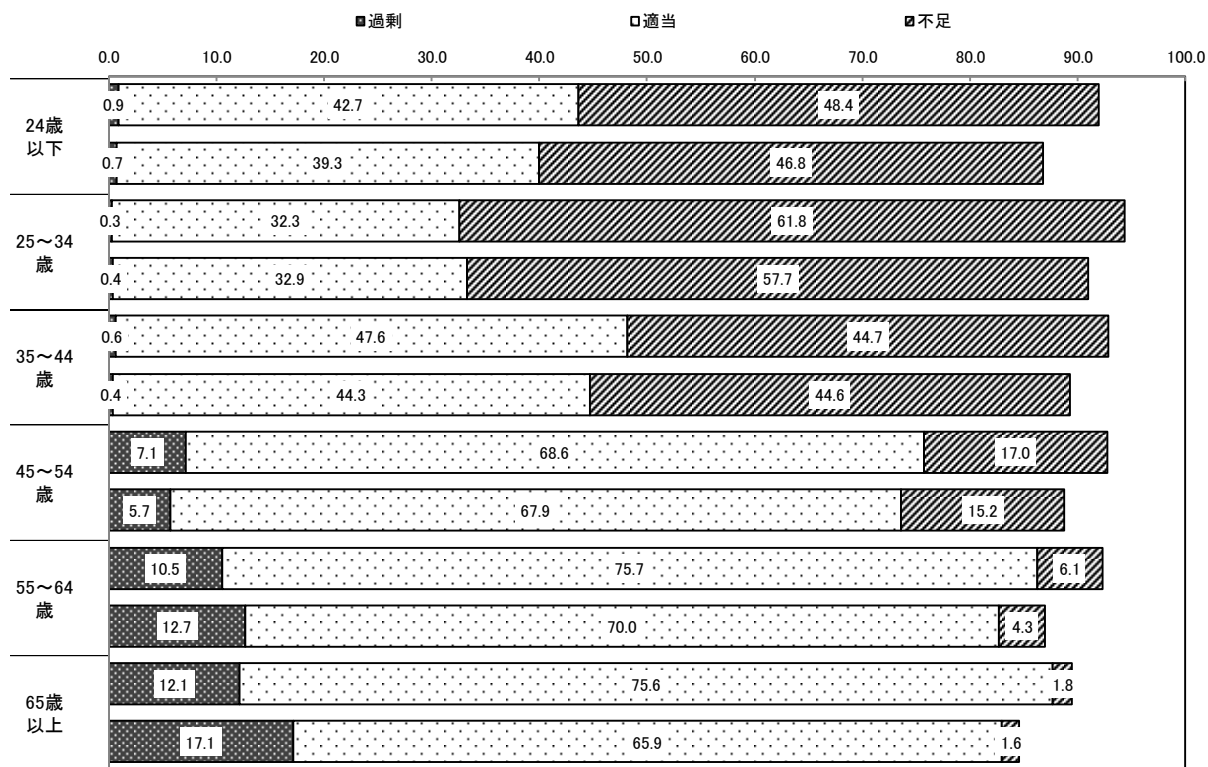
今回:n=560

※職種別の従業員過不足感については、「無回答」いわゆる「該当従業員がない」場合があるが、これを表示していないため内訳を合計しても100%にはならない。

#### ④ 従業員の過不足感：年齢別

年齢別のD Iをみると、54歳以下の年齢層では不足超、55歳以上の年齢層では過剰超となっており、特に25～34歳が57.3ポイント、24歳以下が46.1ポイントで不足感が強いものの、前回調査からは25～34歳で4.2ポイント低下している。

図 14 従業員の過不足感：年齢別



前回：n=675  
今回：n=560

※年齢別の従業員過不足感については、「無回答」いわゆる「該当従業員がない」場合があるが、これを表示していないため内訳を合計しても100%にはならない。

## 2. 採用状況について

### (1) 過去1年間の採用状況

●過去1年間に従業員を「採用した」事業所の割合は78.8%である。採用者の雇用形態別の割合を前回調査と比較すると、正社員が52.1%で11.5ポイント上昇している一方、パートタイムは33.0%で16.0ポイント低下しているなど、正社員雇用が増加している。

#### ① 過去1年間の採用の有無

過去1年間に従業員を「採用した」事業所の割合は78.8%で、前回調査より2.4ポイント低下している。

「採用した」事業所の割合を従業員規模別にみると、100人～299人の事業所が87.3%で最も高くなっている。

図 15 過去1年間の採用の有無

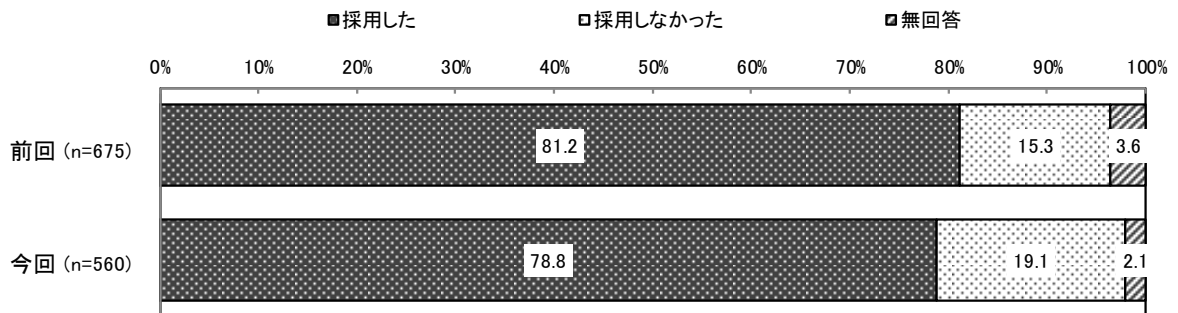


表 5 過去1年間の採用の有無

単位: %		全体	採用した	採用しなかった	無回答
全体		675	81.2	15.3	3.6
		<b>560</b>	<b>78.8</b>	<b>19.1</b>	<b>2.1</b>
従業員規模	29人以下	160	69.4	28.1	2.5
		<b>150</b>	<b>61.3</b>	<b>36.7</b>	<b>2.0</b>
	30人～99人	243	82.7	10.7	6.6
		<b>167</b>	<b>85.0</b>	<b>13.8</b>	<b>1.2</b>
	100人～299人	114	92.1	7.0	0.9
	<b>79</b>	<b>87.3</b>	<b>12.7</b>	<b>0.0</b>	
300人～999人	63	87.3	9.5	3.2	
	<b>68</b>	<b>80.9</b>	<b>14.7</b>	<b>4.4</b>	
1,000人以上	91	82.4	16.5	1.1	
	<b>94</b>	<b>87.2</b>	<b>9.6</b>	<b>3.2</b>	

※上段は前回数値、下段は今回数値。

※従業員規模別の内訳は、それぞれ無回答を表示していないため、その合計が全体のサンプル数と一致しない場合もある。

## ② 過去1年間の採用実績

過去1年間の採用人数について回答があった431事業所の総採用人数は3,468人で、うち男性が1,693人(48.8%)、女性が1,775人(51.2%)となっている。

採用人数の雇用形態別割合は、正社員が52.7%、パートタイムが33.0%、臨時雇が14.5%となっている。パートタイムは男性が19.8%に対して女性が45.6%と、女性の半数近くはパートタイムとなっている。

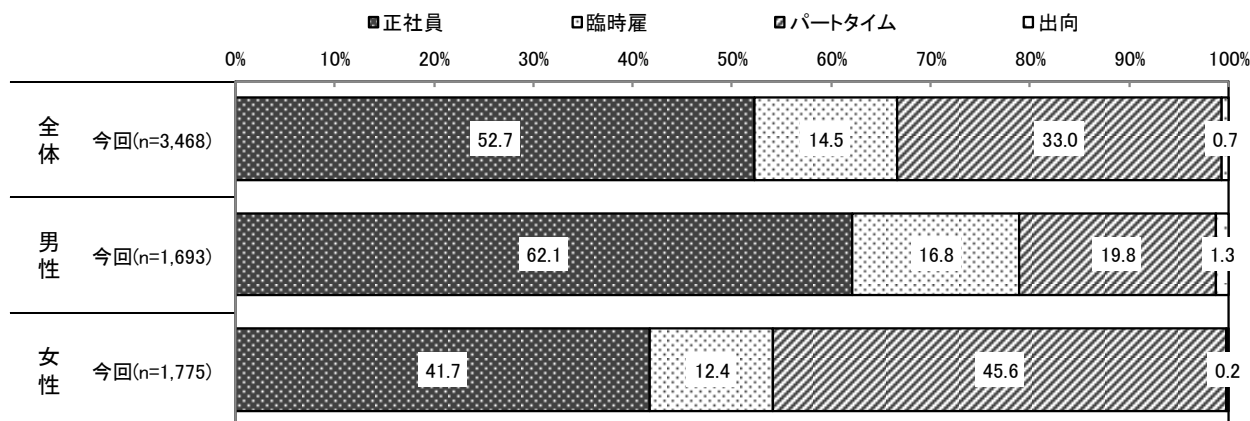
雇用形態別に年齢別構成比をみると、正社員では男女ともに24歳以下の割合が最も高く、男性は34.1%、女性は40.5%と、女性の割合の方が高い。臨時雇では男女ともに24歳以下の割合が最も高く、男性は25.4%、女性は34.5%と、女性の割合の方が高い。パートタイムでは男女ともに65歳以上の割合が最も高く、男性は33.4%、女性は20.6%となっているものの、女性は55～64歳(18.8%)や45～54歳(17.9%)も多くなっている。

表6 過去1年間の雇用形態別採用実績

n=431	単位:[上段]人		合計	【下段】%							
				24歳以下	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上	不明	
正社員	1,793 《52.7%》	男性	従業員数	1,052	359	277	172	125	79	38	2
		女性	従業員数	741	300	166	126	87	54	7	1
臨時雇	504 《14.5%》	男性	従業員数	284	72	36	20	14	62	65	15
		女性	従業員数	220	76	28	33	25	32	25	1
パートタイム	1,145 《33.0%》	男性	従業員数	335	70	42	21	28	60	112	2
		女性	従業員数	810	104	102	130	145	152	167	10
出向	26 《0.7%》	男性	従業員数	22	1	4	3	5	5	4	0
		女性	従業員数	4	0	0	3	1	0	0	0
合計	3,468 《100.0%》	男性	従業員数	1,693	502	359	216	172	206	219	19
		女性	従業員数	1,775	480	296	292	258	238	199	12
			年齢別構成比		27.0	16.7	16.5	14.5	13.4	11.2	0.7

《》内は雇用形態別構成比

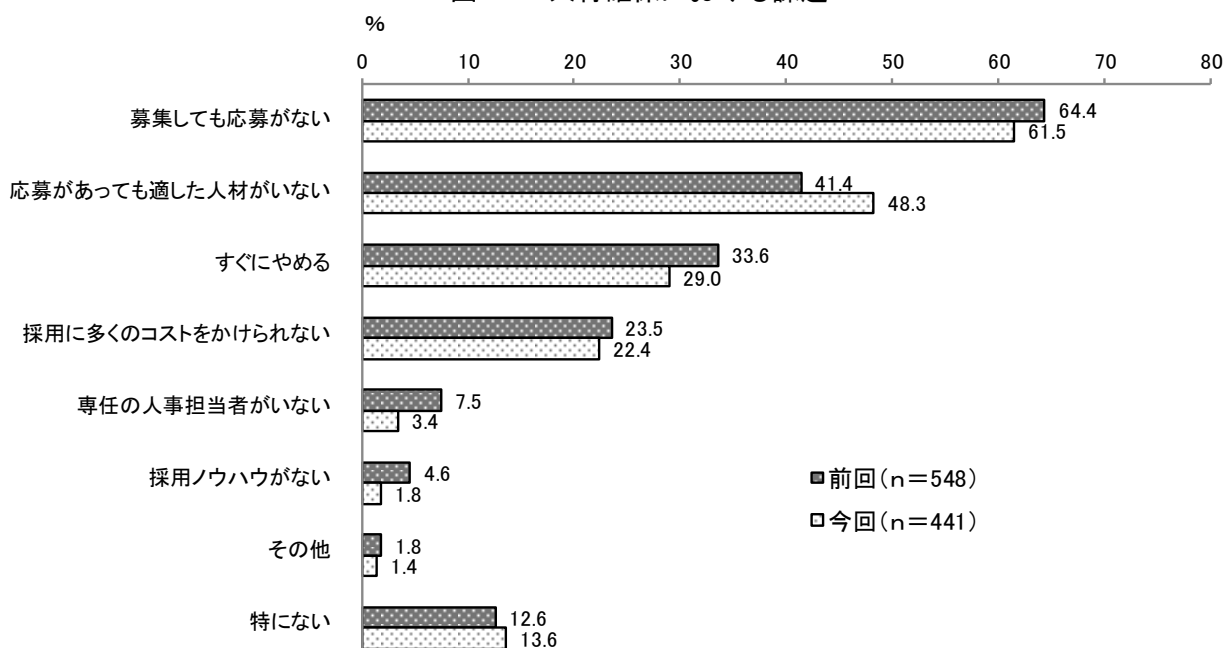
図16 過去1年間の採用実績における雇用形態別構成比



### ③ 人材確保における課題

人材を確保するための課題は、「募集しても応募がない」が61.5%と最も高く、次いで「応募があっても適した人材がない」が48.3%、「すぐにやめる」が29.0%となっている。

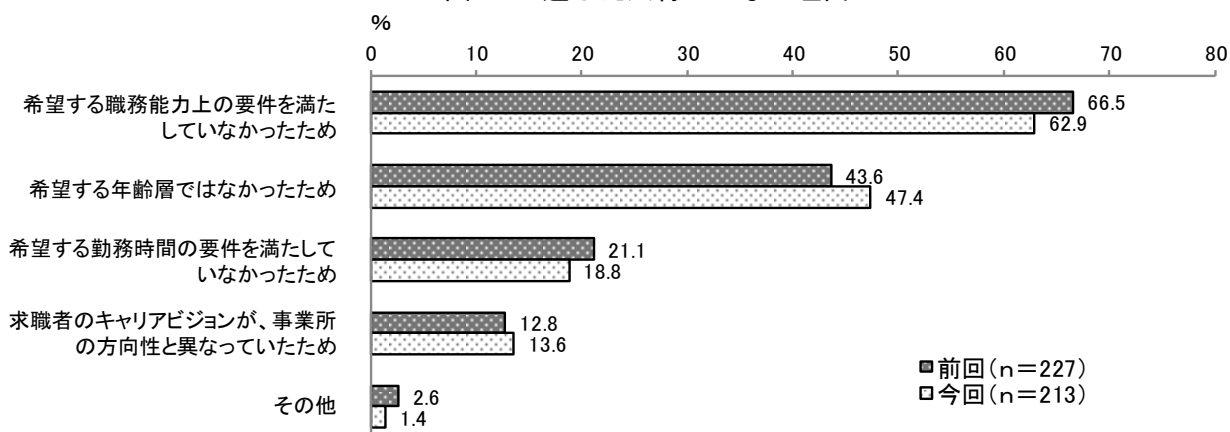
図 17 人材確保における課題



### ④ 応募があっても適した人材がない理由

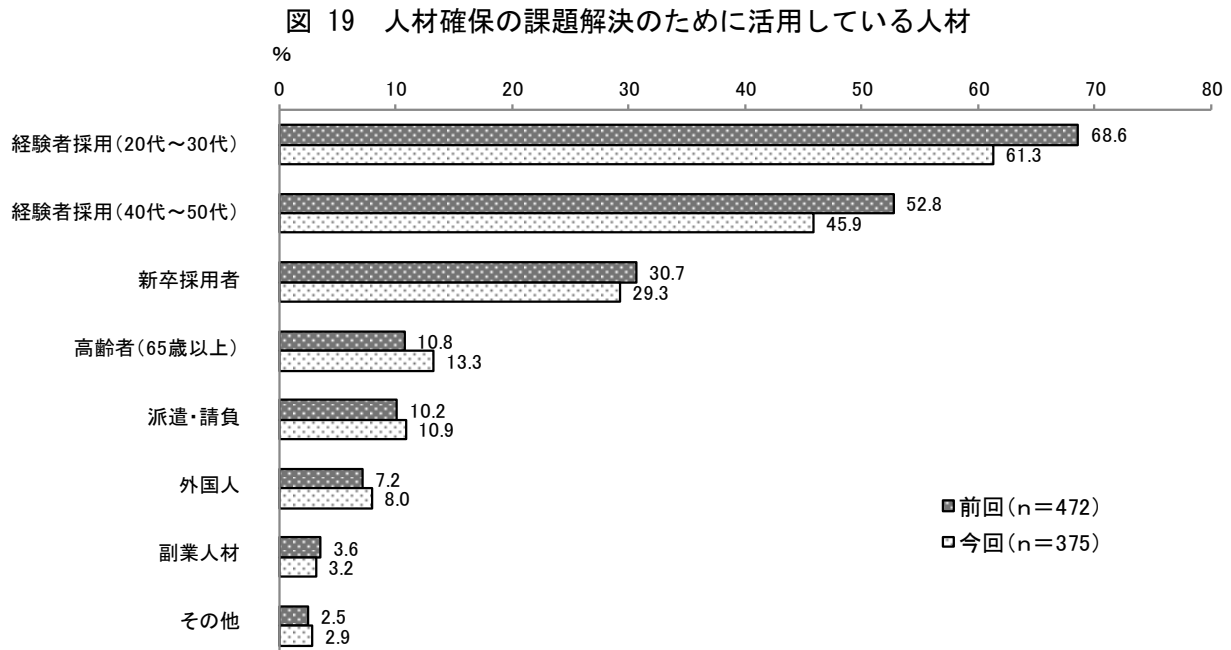
人材確保における課題において「応募があっても適した人材がない」と回答した事業所に対して、その理由を尋ねたところ、「希望する職務能力上の要件を満たしていなかったため」が62.9%と最も高く、次いで「希望する年齢層ではなかったため」が47.4%、「希望する勤務時間の要件を満たしていなかったため」が18.8%となっている。

図 18 適した人材がない理由



### ⑤ 人材確保の課題解決のために活用している人材

人材確保において何らかの課題があると回答した事業所に対して、課題解決のために活用している人材を尋ねたところ、「経験者採用（20代～30代）」が61.3%と最も高く、次いで「経験者採用（40代～50代）」が45.9%、「新卒採用者」が29.3%となっている。



## (2) 新規学卒者の採用状況（正社員）

●新規学卒者（令和7年3月卒業）を正社員として採用した事業所は36.1%となっている。

### ① 採用の有無と採用しなかった理由

新規学卒者（令和7年3月卒業）を正社員として「採用した」事業所は36.1%（159事業所）となっており、前回調査（36.3%）から0.2ポイント低下している。

業種別の採用状況をみると、「採用した」の割合が最も高いのは情報通信業の66.7%、最も低いのは宿泊業、飲食サービス業の25.0%であり、業種間で大きな差がみられる。

新規学卒者の正社員を「採用しなかった」事業所は61.2%（270事業所）で、採用しなかった理由は「採用したかったが、できなかった」が25.9%、「採用の予定がなかった」が68.5%であった。

図 20 新規学卒者の採用の有無

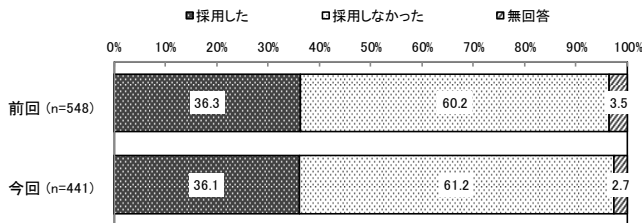


図 21 新規学卒者を採用しなかった理由

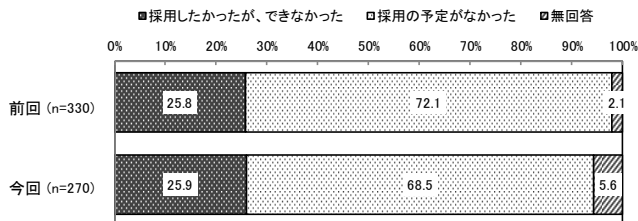


表 7 新規学卒者の採用の有無

単位: %		全体	採用した	採用しなかった	無回答
全体		548 441	36.3 36.1	60.2 61.2	3.5 2.7
業種	建設業	69 62	42.0 37.1	52.2 61.3	5.8 1.6
	卸売業、小売業	62 66	29.0 27.3	64.5 66.7	6.5 6.1
	宿泊業、飲食サービス業	22 8	18.2 25.0	72.7 75.0	9.1 0.0
	不動産業、物品賃貸業	4 17	75.0 47.1	25.0 52.9	0.0 0.0
	金融業、保険業	6 4	66.7 50.0	33.3 50.0	0.0 0.0
	運輸業、郵便業	52 18	38.5 33.3	59.6 66.7	1.9 0.0
	情報通信業	23 9	78.3 66.7	17.4 33.3	4.3 0.0
	製造業	99 50	40.4 52.0	58.6 42.0	1.0 6.0
	医療、福祉	119 82	29.4 30.5	67.2 67.1	3.4 2.4
	教育、学習支援	19 11	36.8 45.5	63.2 54.5	0.0 0.0
	その他サービス業	68 78	26.5 32.1	70.6 66.7	2.9 1.3
	その他	5 34	60.0 35.3	40.0 61.8	0.0 2.9

※上段は前回数値、下段は今回数値。

※業種別の内訳は、それぞれ無回答を表示していないため、その合計が全体のサンプル数と一致しない場合もある。

## ② 新規学卒者の採用実績

新規学卒者（令和7年3月卒業）を正社員として「採用した」事業所のうち、「予定通りであった」が62.3%と最も高く、次いで「下回った」が28.9%、「上回った」が6.9%となっている。

業種別にみると、「予定通りであった」は、医療、福祉（72.0%）、製造業（61.5%）、卸売業、小売業（61.1%）で比較的高くなっている。

図 22 新規学卒者の採用予定と実績の比較

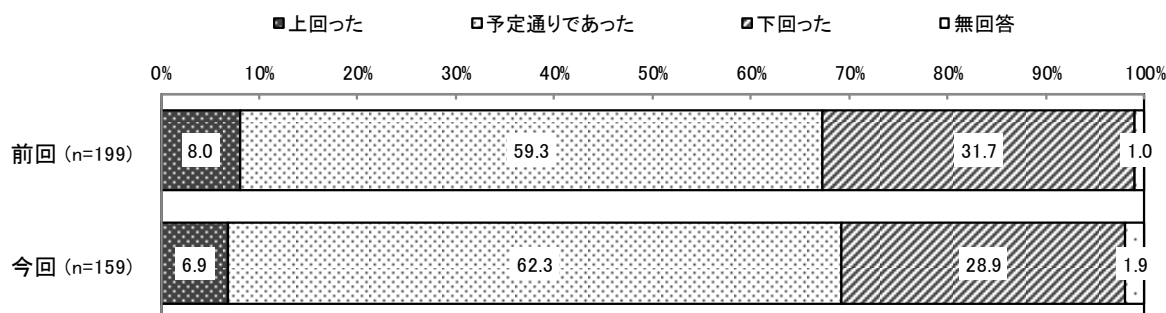


表 8 業種別にみた新規学卒者の採用予定と実績の比較

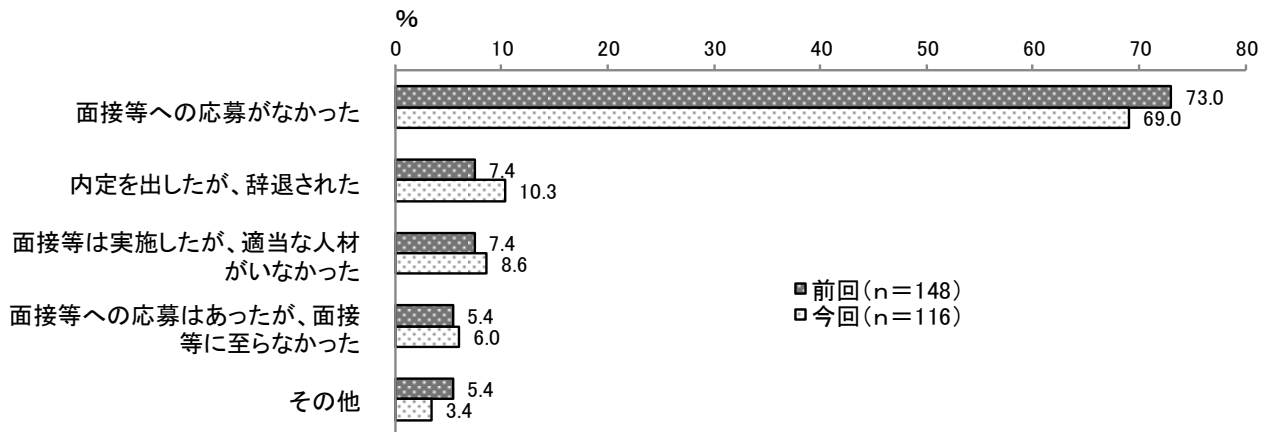
単位:%		全体	上回った	予定通りであった	下回った	無回答
全体		199	8.0	59.3	31.7	1.0
		<b>159</b>	<b>6.9</b>	<b>62.3</b>	<b>28.9</b>	<b>1.9</b>
業種	建設業	29	6.9	58.6	34.5	0.0
		<b>23</b>	<b>4.3</b>	<b>52.2</b>	<b>43.5</b>	<b>0.0</b>
	卸売業、小売業	18	5.6	61.1	33.3	0.0
		<b>18</b>	<b>11.1</b>	<b>61.1</b>	<b>27.8</b>	<b>0.0</b>
	宿泊業、飲食サービス業	4	25.0	50.0	25.0	0.0
		<b>2</b>	<b>100.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>
	不動産業、物品賃貸業	3	0.0	100.0	0.0	0.0
		<b>8</b>	<b>12.5</b>	<b>75.0</b>	<b>12.5</b>	<b>0.0</b>
	金融業、保険業	4	0.0	100.0	0.0	0.0
		<b>2</b>	<b>0.0</b>	<b>50.0</b>	<b>50.0</b>	<b>0.0</b>
	運輸業、郵便業	20	5.0	75.0	20.0	0.0
		<b>6</b>	<b>0.0</b>	<b>66.7</b>	<b>16.7</b>	<b>16.7</b>
	情報通信業	18	16.7	61.1	22.2	0.0
	<b>6</b>	<b>0.0</b>	<b>83.3</b>	<b>16.7</b>	<b>0.0</b>	
製造業	40	5.0	55.0	40.0	0.0	
	<b>26</b>	<b>3.8</b>	<b>61.5</b>	<b>34.6</b>	<b>0.0</b>	
医療、福祉	35	5.7	62.9	25.7	5.7	
	<b>25</b>	<b>4.0</b>	<b>72.0</b>	<b>20.0</b>	<b>4.0</b>	
教育、学習支援	7	14.3	71.4	14.3	0.0	
	<b>5</b>	<b>0.0</b>	<b>100.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	
その他サービス業	18	16.7	27.8	55.6	0.0	
	<b>25</b>	<b>8.0</b>	<b>56.0</b>	<b>36.0</b>	<b>0.0</b>	
その他	3	0.0	33.3	66.7	0.0	
	<b>12</b>	<b>8.3</b>	<b>58.3</b>	<b>33.3</b>	<b>0.0</b>	

※上段は前回数値、下段は今回数値。

### ③ 新規学卒者を採用できなかった、または採用予定を下回った理由

採用できなかった、または採用予定を下回った理由については、「面接等への応募がなかった」が69.0%と最も高く、次いで「内定を出したが、辞退された」が10.3%、「面接等は実施したが、適当な人材がいなかった」が8.6%となっている。

図 23 新規学卒者を採用できなかった、または採用予定を下回った理由



#### ④ 新規学卒採用者の学歴、出身地

新規学卒採用者の最終学歴別構成比をみると、男女計では「大学卒」が40.6%で最も高く、次いで「高校卒」が22.5%、「専門学校卒」が22.1%、「短大・高専卒」が9.2%となっている。男女別にみると、女性では「専門学校卒」(31.3%)が男性の約2倍、「短大・高専卒」(14.4%)が男性の約3倍の割合となっている。

出身地別構成比をみると、男女計では「市内」が47.8%で最も高く、次いで「福岡県内」が22.5%、「九州圏」が11.0%となっている。男女別にみると、「市内」は男性よりも女性で高く53.9%となっている。

業種別に新規学卒者の最終学歴別採用人数をみると、男女計では「大学院卒」は製造業が15人で最多となっており、「大学卒」は医療、福祉が55人、建設業が45人となっている。また、「短大・高専卒」は製造業で23人、「専門学校卒」は医療、福祉で80人と、それぞれ最多となっている。「高校卒」は建設業が120人と最も多い人数を採用している。男女別にみると、「大学卒」「短大・高専卒」「専門学校卒」は、医療、福祉で男性よりも女性の採用人数が多い。「高校卒」では教育、学習支援業で男性よりも女性の採用人数が多い。

表9 新規学卒者の最終学歴別・出身地別採用人数と構成比

【男女計】

n=110	全体 《100.0%》			市内 《47.8%》			福岡県内 《22.5%》			九州圏 《11.0%》		
	合計	1事業所平均	構成比 (%)	合計	1事業所平均	構成比 (%)	合計	1事業所平均	構成比 (%)	合計	1事業所平均	構成比 (%)
大学院卒	30	1.50	5.6	14	2.33	5.5	4	1.00	3.3	4	1.00	6.8
大学卒	217	1.97	40.6	57	2.19	22.4	67	2.03	55.8	27	1.50	45.8
短大・高専卒	49	1.58	9.2	21	1.17	8.2	5	1.25	4.2	9	2.25	15.3
専門学校卒	118	3.69	22.1	89	4.68	34.9	21	2.33	17.5	7	2.33	11.9
高校卒	120	1.82	22.5	74	1.90	29.0	23	1.77	19.2	12	1.50	20.3
中学卒	0	0.00	0.0	0	0.00	0.0	0	0.00	0.0	0	0.00	0.0
合計	534	2.06	100.0	255	2.36	100.0	120	1.90	100.0	59	1.59	100.0

n=110	関西圏 《3.9%》			関東圏 《8.6%》			その他 《6.2%》		
	合計	1事業所平均	構成比 (%)	合計	1事業所平均	構成比 (%)	合計	1事業所平均	構成比 (%)
大学院卒	2	1.00	9.5	4	2.00	8.7	2	1.00	6.1
大学卒	10	1.11	47.6	36	2.77	78.3	20	1.82	60.6
短大・高専卒	8	4.00	38.1	4	4.00	8.7	2	1.00	6.1
専門学校卒	0	0.00	0.0	0	0.00	0.0	1	1.00	3.0
高校卒	1	1.00	4.8	2	2.00	4.3	8	2.00	24.2
中学卒	0	0.00	0.0	0	0.00	0.0	0	0.00	0.0
合計	21	1.50	100.0	46	2.71	100.0	33	1.65	100.0

※《》内の数値は全体における出身地別構成比。

※1事業所平均とは、学歴別、出身地別の新規学卒者採用人数を1名以上採用した事業所数を分母として算出した平均値。

【男】

n=110	全体 《100.0%》			市内 《42.6%》			福岡県内 《21.0%》			九州圏 《12.7%》		
	合計	1事業所平均	構成比 (%)	合計	1事業所平均	構成比 (%)	合計	1事業所平均	構成比 (%)	合計	1事業所平均	構成比 (%)
大学院卒	22	1.57	7.6	12	2.40	9.7	2	1.00	3.3	3	1.00	8.1
大学卒	135	1.99	46.4	31	2.38	25.0	43	2.26	70.5	16	1.23	43.2
短大・高専卒	14	1.56	4.8	4	1.00	3.2	0	0.00	0	2	1.00	5.4
専門学校卒	42	2.33	14.4	28	2.55	22.6	7	1.75	11.5	6	3.00	16.2
高校卒	78	1.70	26.8	49	1.81	39.5	9	1.13	14.8	10	1.67	27.0
中学卒	0	0.00	0.0	0	0.00	0.0	0	0.00	0	0	0.00	0.0
合計	291	1.88	100.0	124	2.07	100.0	61	1.85	100.0	37	1.42	100.0

n=110	関西圏 《4.5%》			関東圏 《10.3%》			その他 《8.9%》		
	合計	1事業所平均	構成比 (%)	合計	1事業所平均	構成比 (%)	合計	1事業所平均	構成比 (%)
大学院卒	2	1.00	15.4	2	2.00	6.7	1	1.00	3.8
大学卒	7	1.17	53.8	22	3.14	73.3	16	1.60	61.5
短大・高専卒	3	3.00	23.1	4	4.00	13.3	1	1.00	3.8
専門学校卒	0	0.00	0.0	0	0.00	0.0	1	1.00	3.8
高校卒	1	1.00	7.7	2	2.00	6.7	7	2.33	26.9
中学卒	0	0.00	0.0	0	0.00	0.0	0	0.00	0.0
合計	13	1.30	100.0	30	3.00	100.0	26	1.63	100.0

※《》内の数値は全体における出身地別構成比。

※1事業所平均とは、学歴別、出身地別の新規学卒者採用人数を1名以上採用した事業所数を分母として算出した平均値。

【女】

n=110	全体 《100.0%》			市内 《53.9%》			福岡県内 《24.3%》			九州圏 《9.1%》		
	合計	1事業所平均	構成比 (%)	合計	1事業所平均	構成比 (%)	合計	1事業所平均	構成比 (%)	合計	1事業所平均	構成比 (%)
大学院卒	8	1.33	3.3	2	2.00	1.5	2	1.00	3.4	1	1.00	4.5
大学卒	82	1.95	33.7	26	2.00	19.8	24	1.71	40.7	11	2.20	50.0
短大・高専卒	35	1.59	14.4	17	1.21	13.0	5	1.25	8.5	7	3.50	31.8
専門学校卒	76	5.43	31.3	61	7.63	46.6	14	2.80	23.7	1	1.00	4.5
高校卒	42	2.10	17.3	25	2.08	19.1	14	2.80	23.7	2	1.00	9.1
中学卒	0	0.00	0.0	0	0.00	0.0	0	0.00	0.0	0	0.00	0.0
合計	243	2.34	100.0	131	2.73	100.0	59	1.97	100.0	22	2.00	100.0

n=110	関西圏 《3.3%》			関東圏 《6.6%》			その他 《2.9%》		
	合計	1事業所平均	構成比 (%)	合計	1事業所平均	構成比 (%)	合計	1事業所平均	構成比 (%)
大学院卒	0	0.00	0.0	2	2.00	12.5	1	1.00	14.3
大学卒	3	1.00	37.5	14	2.33	87.5	4	4.00	57.1
短大・高専卒	5	5.00	62.5	0	0.00	0.0	1	1.00	14.3
専門学校卒	0	0.00	0.0	0	0.00	0.0	0	0.00	0.0
高校卒	0	0.00	0.0	0	0.00	0.0	1	1.00	14.3
中学卒	0	0.00	0.0	0	0.00	0.0	0	0.00	0.0
合計	8	2.00	100.0	16	2.29	100.0	7	1.75	100.0

※《》内の数値は全体における出身地別構成比。

※1事業所平均とは、学歴別、出身地別の新規学卒者採用人数を1名以上採用した事業所数を分母として算出した平均値。

表 10 新規学卒採用者の業種別の最終学歴別採用人数

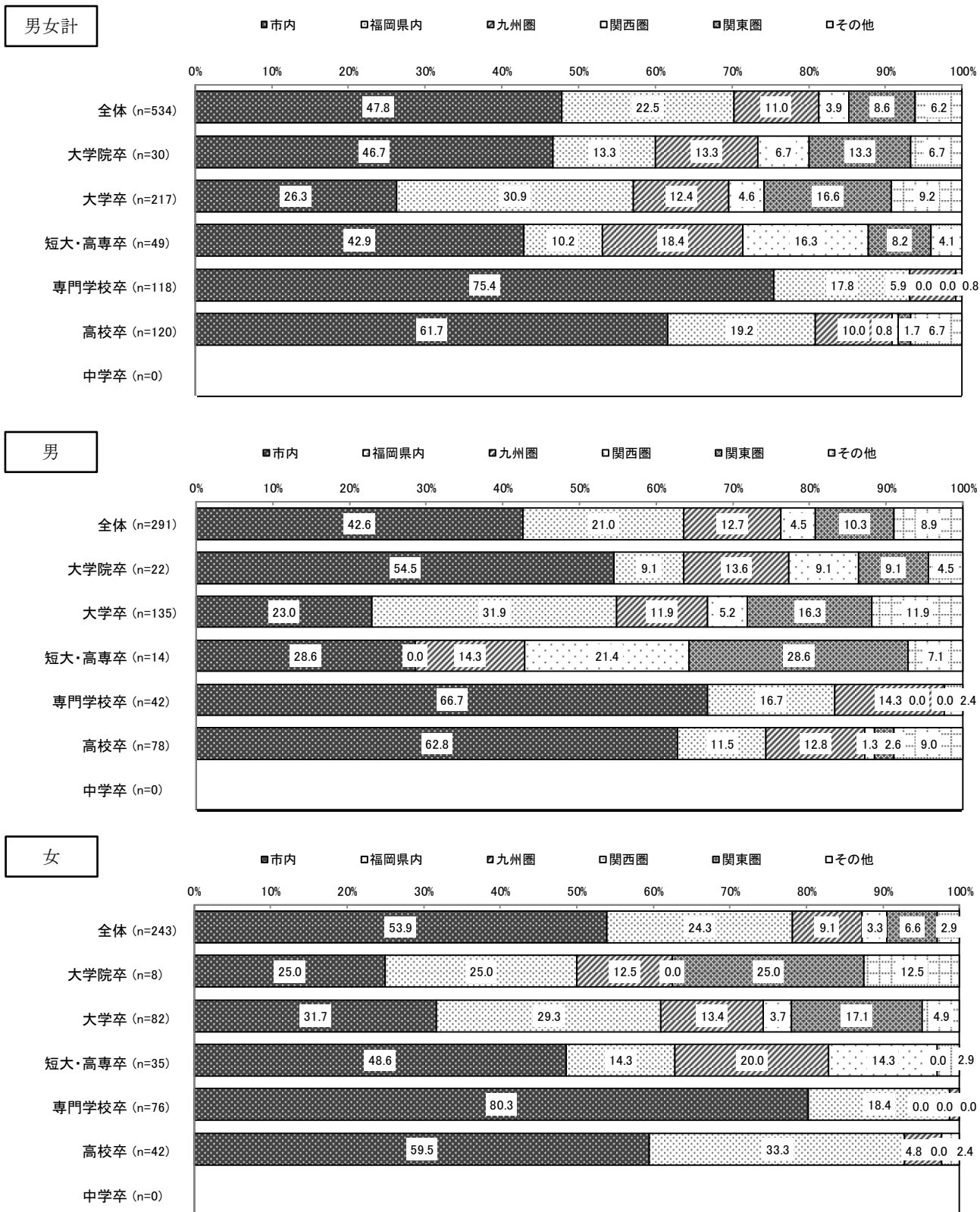
単位:人	事業所数	採用人数合計			大学院卒			大学卒			短大・高専卒			専門学校卒			高校卒			中学卒		
		計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女
全体	159	534	291	243	30	22	8	217	135	82	49	14	35	118	42	76	233	149	84	0	0	0
建設業	23	86	76	10	7	7	0	45	39	6	2	2	0	3	2	1	120	78	42	0	0	0
卸売業、小売業	18	26	17	9	1	0	1	15	9	6	1	0	1	6	6	0	29	26	3	0	0	0
宿泊業、飲食サービス業	2	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	3	2	1	0	0	0
不動産業、物品賃貸業	8	37	24	13	1	0	1	32	23	9	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
金融業、保険業	2	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	3	0	3	0	0	0
運輸業、郵便業	6	5	4	1	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
情報通信業	6	13	7	6	0	0	0	4	1	3	1	1	0	7	4	3	3	2	1	0	0	0
製造業	26	115	73	42	15	12	3	40	24	16	23	10	13	0	0	0	1	1	0	0	0	0
医療、福祉	25	174	37	137	0	0	0	55	19	36	15	0	15	80	16	64	37	27	10	0	0	0
教育、学習支援	5	6	2	4	0	0	0	3	1	2	3	1	2	0	0	0	24	2	22	0	0	0
その他サービス業	25	51	36	15	0	0	0	13	12	1	4	0	4	21	13	8	0	0	0	0	0	0
その他	12	19	15	4	6	3	3	6	5	1	0	0	0	0	0	0	13	11	2	0	0	0

※業種別の内訳に「無回答」を表示していないため、内訳の合計が全体と一致しない場合もある。

最終学歴別に新規学卒採用者の出身地をみると、男女計では、市内出身者の割合は専門学校卒で75.4%、高校卒で61.7%と高いのに対し、大学卒では26.3%と低く、大学院卒、短大・高専卒も4割台にとどまる。一方、「九州圏」「関西圏」「関東圏」といった県外出身者の割合は大学院卒、大学卒、短大・高専卒で高くなっている。

男女別にみると、男女とも市内出身者の割合は専門学校卒、高校卒で高くなっている。

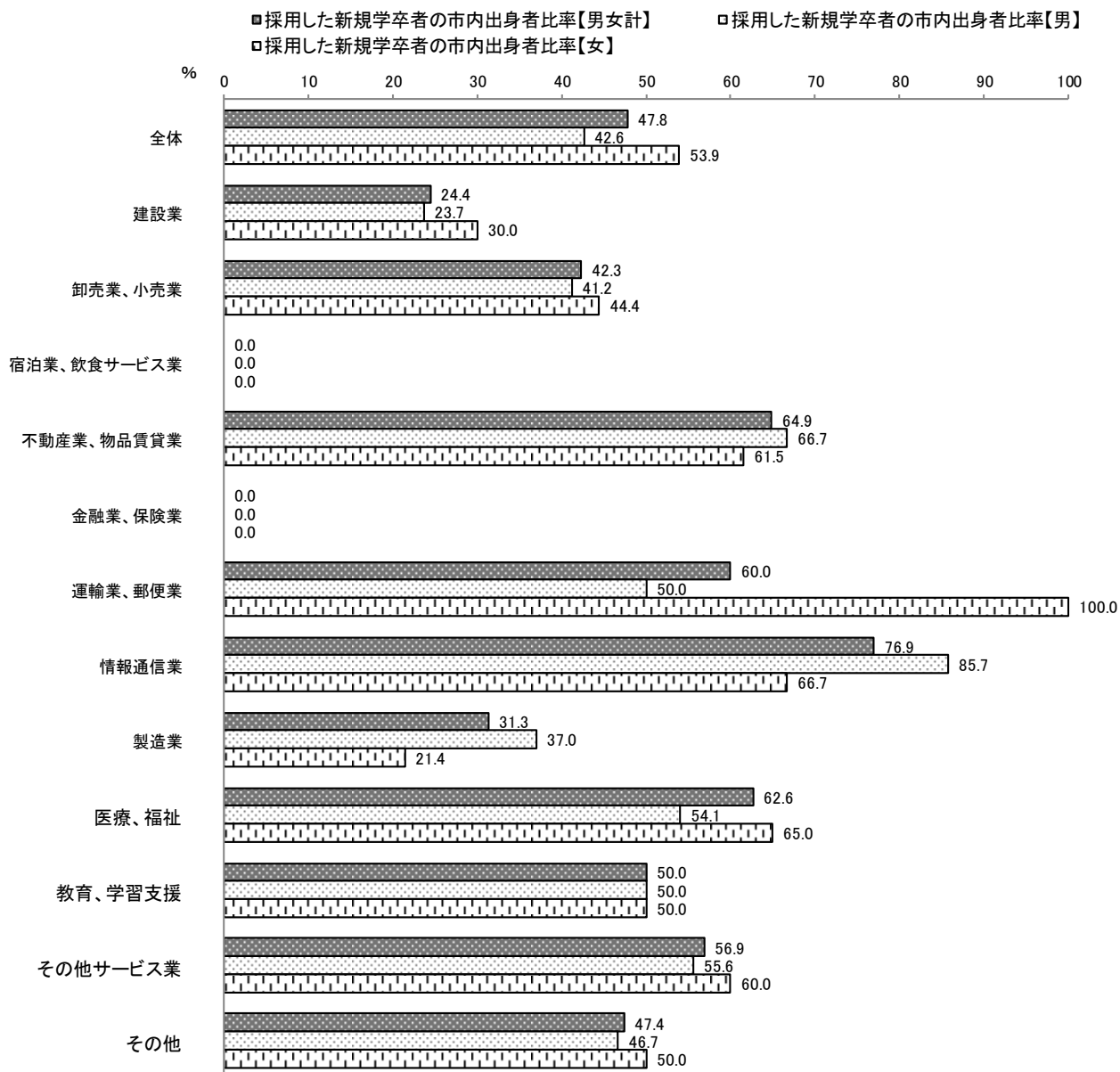
図 24 新規学卒採用者の最終学歴別出身地構成比



業種別に採用した新規学卒者の市内出身者比率をみると、男女計では情報通信業、不動産業、物品賃貸業、医療、福祉で市内出身者が6割を超える一方、建設業では2割半ばとなっている。

男女別にみると、医療、福祉、運輸業、郵便業では女性が男性より10ポイント以上高く、情報通信業、製造業では男性が女性より10ポイント以上高くなっている。

図 25 採用した新規学卒採用者の業種別市内出身者比率



### (3) 経験者採用の状況（正社員）

●過去1年間に正社員の経験者を採用した事業所は52.8%と、前回調査（56.8%）から4.0ポイント低下した。

#### ① 経験者採用の有無

正社員の経験者を採用した事業所は52.8%（233事業所）となっている。

正社員の経験者を「採用しなかった」事業所は44.9%（198事業所）で、採用しなかった理由は「採用したかったが、できなかった」が33.8%、「採用の予定がなかった」が62.6%であった。

図 26 経験者の採用の有無

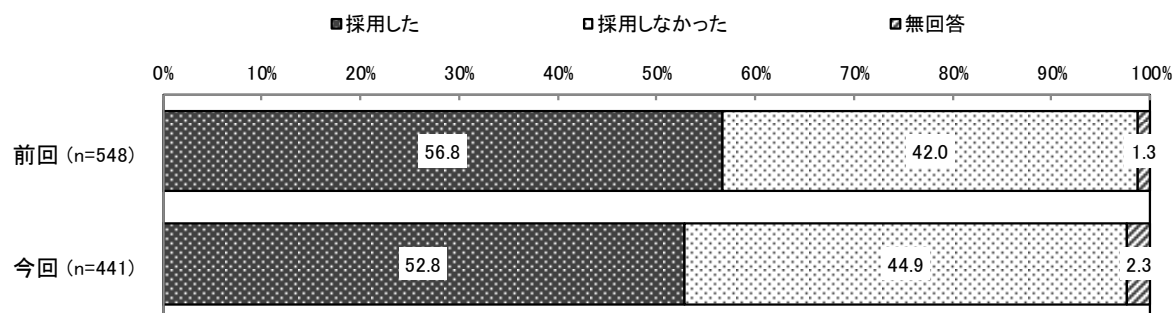
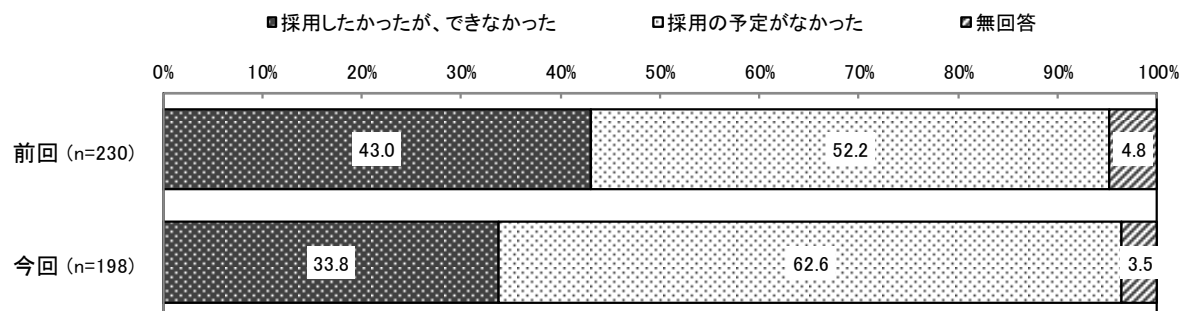


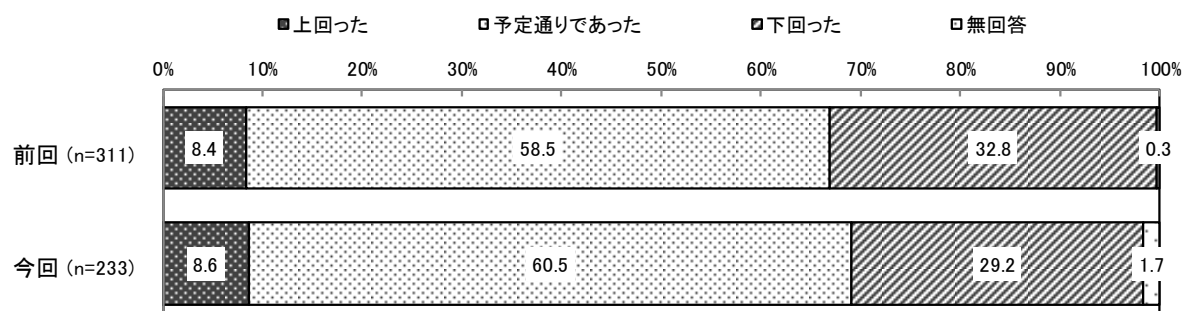
図 27 経験者を採用しなかった理由



#### ② 経験者の採用実績

正社員の経験者を採用した事業所のうち、「予定通りであった」が60.5%と最も高く、次いで「下回った」が29.2%、「上回った」が8.6%となっている。

図 28 経験者の採用予定と実績の比較



業種別にみると、情報通信業、その他サービス業、運輸業、郵便業、医療、福祉、製造業で「予定通りであった」がいずれも6割以上と高い。卸売業、小売業、建設業、その他では「下回った」が4割前後と比較的高くなっている。

表 11 業種別にみた経験者の採用予定と実績の比較

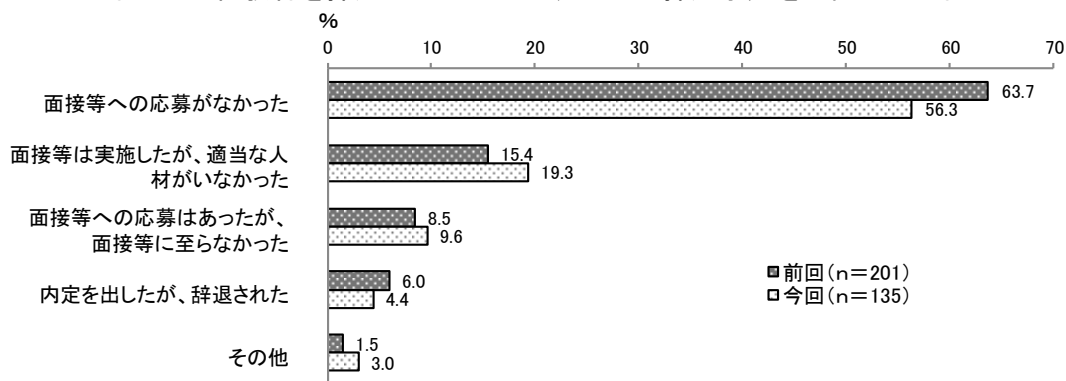
単位:%		全体	上回った	予定通りであった	下回った	無回答
全体		311	8.4	58.5	32.8	0.3
		<b>233</b>	<b>8.6</b>	<b>60.5</b>	<b>29.2</b>	<b>1.7</b>
業種	建設業	33	6.1	54.5	39.4	0.0
		<b>34</b>	<b>14.7</b>	<b>47.1</b>	<b>38.2</b>	<b>0.0</b>
	卸売業、小売業	29	6.9	69.0	24.1	0.0
		<b>28</b>	<b>7.1</b>	<b>46.4</b>	<b>42.9</b>	<b>3.6</b>
	宿泊業、飲食サービス業	9	22.2	44.4	33.3	0.0
		<b>2</b>	<b>50.0</b>	<b>0.0</b>	<b>50.0</b>	<b>0.0</b>
	不動産業、物品賃貸業	4	0.0	100.0	0.0	0.0
		<b>8</b>	<b>0.0</b>	<b>87.5</b>	<b>12.5</b>	<b>0.0</b>
	金融業、保険業	3	0.0	100.0	0.0	0.0
		<b>2</b>	<b>0.0</b>	<b>100.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>
	運輸業、郵便業	40	0.0	57.5	42.5	0.0
		<b>9</b>	<b>0.0</b>	<b>66.7</b>	<b>33.3</b>	<b>0.0</b>
	情報通信業	14	21.4	64.3	14.3	0.0
		<b>5</b>	<b>20.0</b>	<b>80.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>
製造業	60	6.7	70.0	23.3	0.0	
	<b>25</b>	<b>12.0</b>	<b>60.0</b>	<b>24.0</b>	<b>4.0</b>	
医療、福祉	79	10.1	50.6	39.2	0.0	
	<b>51</b>	<b>5.9</b>	<b>62.7</b>	<b>27.5</b>	<b>3.9</b>	
教育、学習支援	5	20.0	60.0	20.0	0.0	
	<b>7</b>	<b>0.0</b>	<b>85.7</b>	<b>14.3</b>	<b>0.0</b>	
その他サービス業	35	11.4	45.7	40.0	2.9	
	<b>43</b>	<b>11.6</b>	<b>67.4</b>	<b>20.9</b>	<b>0.0</b>	
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	<b>19</b>	<b>0.0</b>	<b>57.9</b>	<b>42.1</b>	<b>0.0</b>	

※上段は前回数値、下段は今回数値。

③ 経験者を採用できなかった、または採用予定を下回った理由

採用できなかった、または採用予定を下回った理由については、「面接等への応募がなかった」が56.3%と最も高く、次いで「面接等は実施したが、適当な人材がいなかった」が19.3%、「面接等への応募はあったが、面接等に至らなかった」が9.6%となっている。

図 29 経験者を採用できなかった、または採用予定を下回った理由



#### ④ 採用した経験者の学歴、出身地

採用した経験者の最終学歴別構成比をみると、男女計では「高校卒」が34.1%で最も高く、次いで「大学卒」が31.9%、「専門学校卒」が15.0%となっている。男女別では、男性で概ね同様の傾向がみられる一方で、女性は「短大・高専卒」「専門学校卒」がともに20.4%と、男性の割合を大きく上回っている。

出身地別構成比をみると、男女計では「市内」が52.1%で最も高く、次いで「福岡県内」が22.0%、「九州圏」が10.6%となっている。男女別にみると、「市内」は男性（43.0%）よりも女性（63.8%）が高くなっている。

業種別に経験者の最終学歴別採用人数をみると、男女計では「大学院卒」は製造業が16人で最多となっており、「大学卒」は医療、福祉が73人、次いで製造業が51人となっている。また、「短大・高専卒」は医療、福祉が40人で最多となっており、「専門学校卒」も医療、福祉が90人で最多となっている。「高校卒」では製造業が78人で最多となっている。男女別にみると、医療、福祉はいずれの学歴においても男性よりも女性の採用人数が多くなっている。

表 12 経験者の最終学歴別・出身地別採用人数と構成比

【男女計】

n=233	全体 《100.0%》			市内 《52.1%》			福岡県内 《22.0%》			九州圏 《10.6%》		
	合計	1事業所平均	構成比 (%)	合計	1事業所平均	構成比 (%)	合計	1事業所平均	構成比 (%)	合計	1事業所平均	構成比 (%)
大学院卒	49	1.36	5.5	6	1.50	1.3	21	1.31	10.8	10	1.43	10.6
大学卒	282	1.48	31.9	112	1.49	24.3	77	1.45	39.5	41	1.86	43.6
短大・高専卒	103	1.58	11.6	73	2.03	15.8	13	1.08	6.7	6	1.00	6.4
専門学校卒	133	1.60	15.0	89	1.93	19.3	23	1.28	11.8	7	1.00	7.4
高校卒	302	1.77	34.1	173	1.88	37.5	58	1.71	29.7	28	1.27	29.8
中学卒	16	1.00	1.8	8	1.00	1.7	3	1.00	1.5	2	1.00	2.1
合計	885	1.58	100.0	461	1.77	100.0	195	1.43	100.0	94	1.42	100.0

n=233	関西圏 《3.1%》			関東圏 《4.6%》			その他 《7.6%》		
	合計	1事業所平均	構成比 (%)	合計	1事業所平均	構成比 (%)	合計	1事業所平均	構成比 (%)
大学院卒	2	1.00	7.4	6	2.00	14.6	4	1.00	6.0
大学卒	15	1.00	55.6	20	1.67	48.8	17	1.31	25.4
短大・高専卒	2	1.00	7.4	3	1.00	7.3	6	1.00	9.0
専門学校卒	3	1.00	11.1	2	1.00	4.9	9	1.29	13.4
高校卒	5	1.00	18.5	9	1.50	22.0	29	2.42	43.3
中学卒	0	0.00	0.0	1	1.00	2.4	2	1.00	3.0
合計	27	1.00	100.0	41	1.52	100.0	67	1.52	100.0

※《》内の数値は全体における出身地別構成比。

※1事業所平均とは、学歴別、出身地別の新規学卒者採用人数を1名以上採用した事業所数を分母として算出した平均値。

【男】

n=233	全体 《100.0%》			市内 《43.0%》			福岡県内 《27.1%》			九州圏 《11.0%》		
	合計	1事業所平均	構成比 (%)	合計	1事業所平均	構成比 (%)	合計	1事業所平均	構成比 (%)	合計	1事業所平均	構成比 (%)
大学院卒	34	1.42	6.8	2	1.00	0.9	14	1.40	10.4	8	1.60	14.5
大学卒	172	1.40	34.5	50	1.32	23.4	62	1.44	45.9	23	1.53	41.8
短大・高専卒	24	1.09	4.8	12	1.20	5.6	5	1.00	3.7	2	1.00	3.6
専門学校卒	54	1.46	10.8	35	1.67	16.4	9	1.13	6.7	3	1.00	5.5
高校卒	202	1.89	40.6	109	2.10	50.9	42	1.83	31.1	18	1.20	32.7
中学卒	12	1.00	2.4	6	1.00	2.8	3	1.00	2.2	1	1.00	1.8
合計	498	1.53	100.0	214	1.66	100.0	135	1.47	100.0	55	1.34	100.0

n=233	関西圏 《3.4%》			関東圏 《6.6%》			その他 《8.8%》		
	合計	1事業所平均	構成比 (%)	合計	1事業所平均	構成比 (%)	合計	1事業所平均	構成比 (%)
大学院卒	2	1.00	11.8	6	2.00	18.2	2	1.00	4.5
大学卒	10	1.00	58.8	16	1.60	48.5	11	1.57	25.0
短大・高専卒	1	1.00	5.9	2	1.00	6.1	2	1.00	4.5
専門学校卒	1	1.00	5.9	1	1.00	3.0	5	1.67	11.4
高校卒	3	1.00	17.6	7	1.75	21.2	23	2.30	52.3
中学卒	0	0.00	0.0	1	1.00	3.0	1	1.00	2.3
合計	17	1.00	100.0	33	1.57	100.0	44	1.76	100.0

※《》内の数値は全体における出身地別構成比。

※1事業所平均とは、学歴別、出身地別の新規学卒者採用人数を1名以上採用した事業所数を分母として算出した平均値。

【女】

n=233	全体 《100.0%》			市内 《63.8%》			福岡県内 《15.5%》			九州圏 《10.1%》		
	合計	1事業所平均	構成比 (%)	合計	1事業所平均	構成比 (%)	合計	1事業所平均	構成比 (%)	合計	1事業所平均	構成比 (%)
大学院卒	15	1.25	3.9	4	2.00	1.6	7	1.17	11.7	2	1.00	5.1
大学卒	110	1.64	28.4	62	1.68	25.1	15	1.50	25.0	18	2.57	46.2
短大・高専卒	79	1.84	20.4	61	2.35	24.7	8	1.14	13.3	4	1.00	10.3
専門学校卒	79	1.72	20.4	54	2.16	21.9	14	1.40	23.3	4	1.00	10.3
高校卒	100	1.56	25.8	64	1.60	25.9	16	1.45	26.7	10	1.43	25.6
中学卒	4	1.00	1.0	2	1.00	0.8	0	0.00	0.0	1	1.00	2.6
合計	387	1.64	100.0	247	1.87	100.0	60	1.36	100.0	39	1.56	100.0

n=233	関西圏 《2.6%》			関東圏 《2.1%》			その他 《5.9%》		
	合計	1事業所平均	構成比 (%)	合計	1事業所平均	構成比 (%)	合計	1事業所平均	構成比 (%)
大学院卒	0	0.00	0.0	0	0.00	0.0	2	1.00	8.7
大学卒	5	1.00	50.0	4	2.00	50.0	6	1.00	26.1
短大・高専卒	1	1.00	10.0	1	1.00	12.5	4	1.00	17.4
専門学校卒	2	1.00	20.0	1	1.00	12.5	4	1.00	17.4
高校卒	2	1.00	20.0	2	1.00	25.0	6	3.00	26.1
中学卒	0	0.00	0.0	0	0.00	0.0	1	1.00	4.3
合計	10	1.00	100.0	8	1.33	100.0	23	1.21	100.0

※《》内の数値は全体における出身地別構成比。

※1事業所平均とは、学歴別、出身地別の新規学卒者採用人数を1名以上採用した事業所数を分母として算出した平均値。

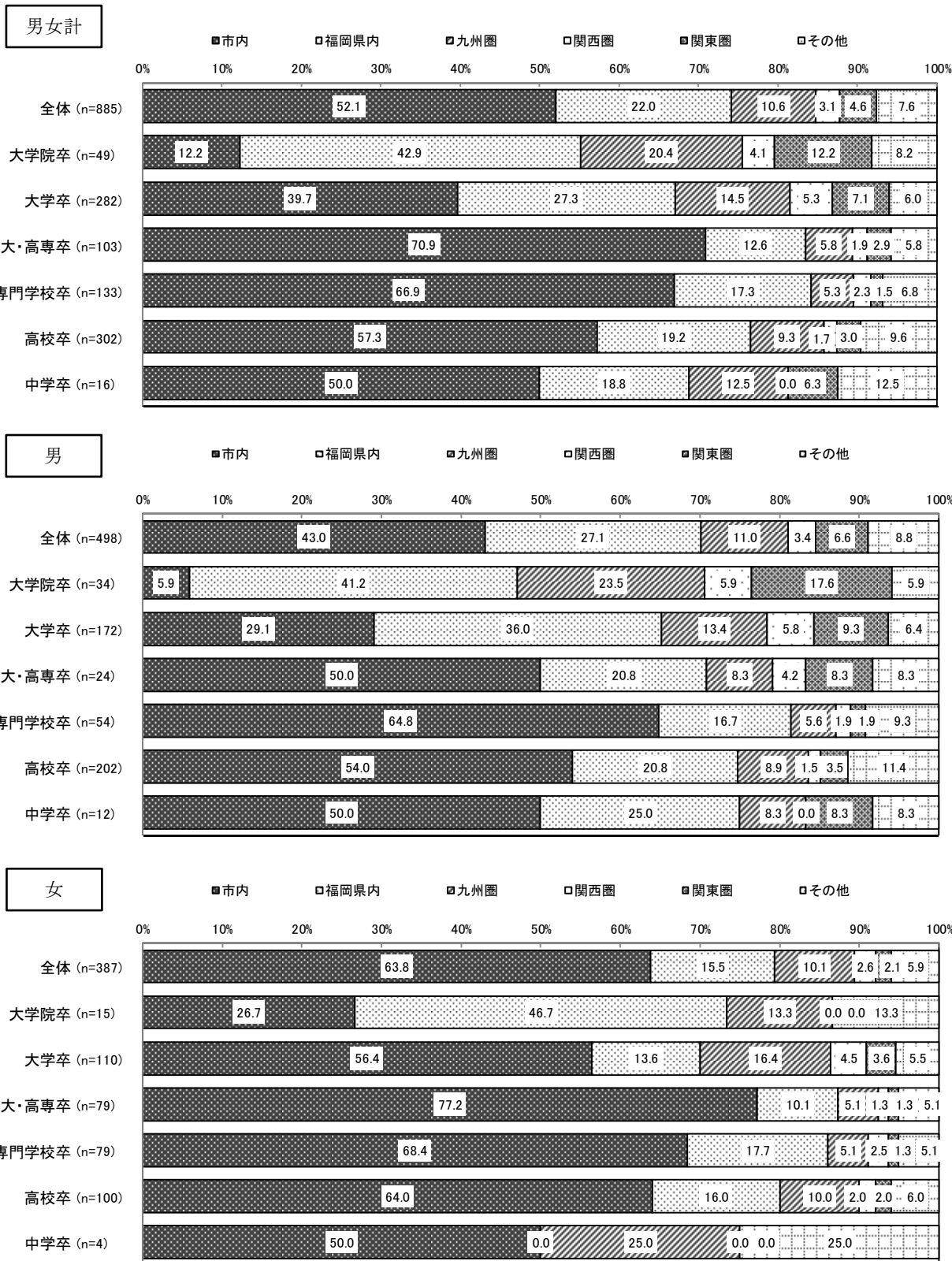
表 13 採用した経験者の業種別の最終学歴別採用人数

単位:人	事業所数	採用人数合計			大学院卒			大学卒			短大・高専卒			専門学校卒			高校卒			中学卒		
		計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女
全体	233	885	498	387	49	34	15	282	172	110	103	24	79	133	54	79	302	202	100	16	12	4
建設業	34	99	82	17	5	5	0	34	31	3	4	3	1	5	4	1	48	36	12	3	3	0
卸売業、小売業	28	85	51	34	4	1	3	40	21	19	5	1	4	6	4	2	28	23	5	2	1	1
宿泊業、飲食サービス業	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
不動産業、物品賃貸業	8	38	21	17	0	0	0	25	15	10	1	0	1	2	1	1	10	5	5	0	0	0
金融業、保険業	2	7	1	6	0	0	0	3	0	3	1	0	1	0	0	0	3	1	2	0	0	0
運輸業、郵便業	9	31	24	7	0	0	0	3	3	0	0	0	0	1	1	0	24	17	7	3	3	0
情報通信業	5	5	5	0	1	1	0	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
製造業	25	169	140	29	16	15	1	51	44	7	9	5	4	11	9	2	78	64	14	4	3	1
医療、福祉	51	266	67	199	8	3	5	73	17	56	40	10	30	90	24	66	53	13	40	2	0	2
教育、学習支援	7	46	3	43	5	1	4	7	2	5	34	0	34	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他サービス業	43	93	78	15	6	4	2	28	23	5	5	4	1	11	9	2	41	36	5	2	2	0
その他	19	46	26	20	4	4	0	14	12	2	4	1	3	7	2	5	17	7	10	0	0	0

※業種別の内訳に「無回答」を表示していないため、内訳の合計が全体と一致しない場合もある。

最終学歴別に採用した経験者の出身地をみると、男女計では、市内出身者の割合は短大・高専卒で70.9%、専門学校卒で66.9%と高く、一方大学院卒で12.2%、大学卒で39.7%と低い。男女別にみると、男性では大学院卒、大学卒で「福岡県内」「九州圏」の割合が比較的高い。女性では短大・高専卒で市内出身者が77.2%と高くなっている。

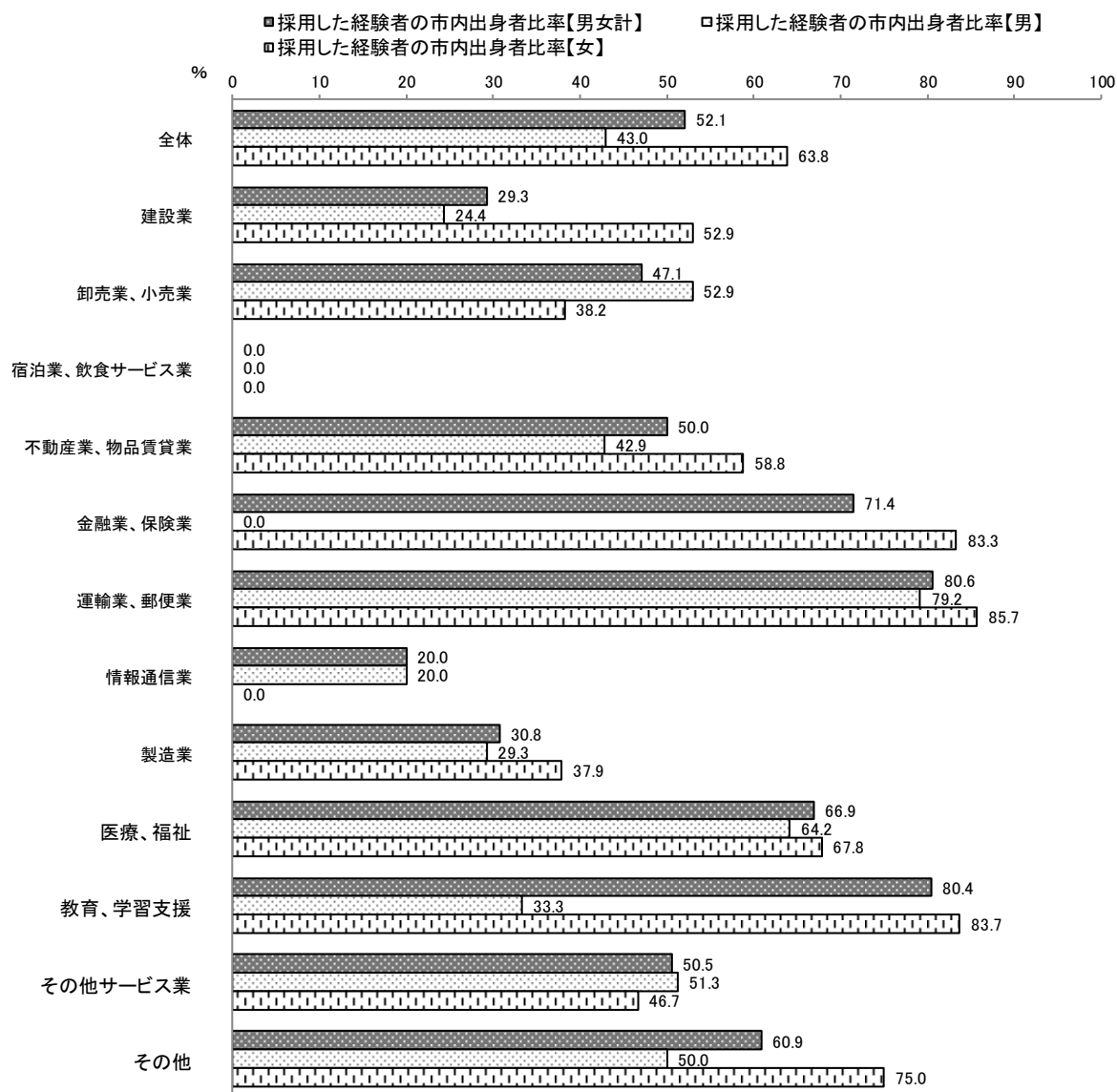
図 30 採用した経験者の出身地別構成比



業種別に採用した経験者の市内出身者比率をみると、男女計では運輸業、郵便業、教育、学習支援業で約8割、金融業、保険業で7割強となっている一方、情報通信業、建設業では3割未満となっている。

男女別にみると、金融業、保険業、教育、学習支援業ではともに女性の割合が男性の割合を大きく上回っている。

図 31 採用した経験者の業種別市内出身者比率



#### (4) 新規学卒者（正社員）の離職状況

- 令和5年度採用の新規学卒者（正社員）の採用後3年以内の離職状況は、1年以内の離職率は12.2%、1年以上2年未満の離職率は8.6%、2年以上3年未満の離職率は6.7%となっており、在職年数が上がるにつれ離職率は減少する傾向にある。
- 直近3年間の離職率は21.6%で、前回調査（21.6%）と同様となった。

直近3年間で採用後3年以内に離職した人数の合計は650人で、離職率は21.6%となっている。採用後1年以内の離職状況についてみると、令和5年度は12.2%、令和6年度は12.6%、令和7年度は7.1%となっている。

前回調査（21.6%）と比較した直近3年間の離職率は同様となった。

表 14 新規学卒者（正社員）の採用後3年以内の離職状況

< 前回調査 >

採用年	採用人数	離職人数 上段:人 下段:%	1年以内	1年以上 2年未満	2年以上 3年未満
R4年度	1,172	371 31.7	172 14.7	115 9.8	84 7.2
R5年度	1,056	233 22.1	145 13.7	88 8.3	
R6年度	1,080	112 10.4	112 10.4		
合計	3,308	716 21.6	429 13.0	203 6.1	84 2.5

< 今回調査 >

採用年	採用人数	離職人数 上段:人 下段:%	1年以内	1年以上 2年未満	2年以上 3年未満
R5年度	男	523 175 33.5	80 15.3	46 8.8	39 7.5
	女	473 113 23.9	42 8.9	40 8.5	28 5.9
	計	996 288 28.9	122 12.2	86 8.6	67 6.7
R6年度	男	537 131 24.4	75 14.0	42 7.8	
	女	487 94 19.3	54 11.1	34 7.0	
	計	1,024 225 22.0	129 12.6	76 7.4	
R7年度	男	502 93 18.5	36 7.2		
	女	494 44 8.9	35 7.1		
	計	996 137 13.8	71 7.1		
合計	男	1,562 399 25.5	191 12.2	88 5.6	39 2.5
	女	1,454 251 17.3	131 9.0	74 5.1	28 1.9
	計	3,016 650 21.6	322 10.7	162 5.4	67 2.2

(5) 今後の採用計画

- 今後1年間に採用を予定している事業所は51.1%となっている。
- 新規学卒者の採用計画人数を学歴別にみると、「大学卒」が38.7%と最も高く、次いで「高校卒」が33.5%、「専門学校卒」が19.9%となっている。
- 経験者の採用計画人数を雇用形態別にみると、「正社員」が72.7%で最も高く、次いで「パートタイム」が18.3%となっている。

① 今後1年間の採用予定の有無

今後1年間に採用を「予定している」事業所は全体の51.1%（286事業所）と、前回調査（56.4%）から5.3ポイント低下している。

業種別にみると、採用を「予定している」割合は、情報通信業が75.0%で最も高く、次いで建設業が61.2%となっている。

図 32 今後1年間の採用予定の有無

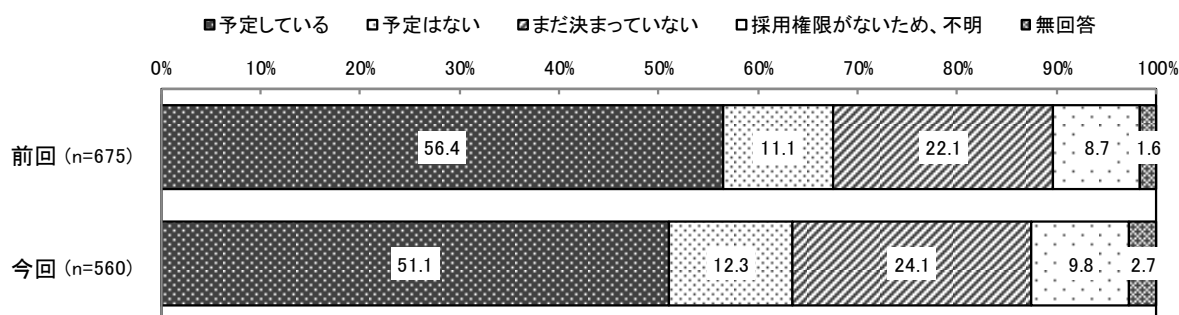


表 15 今後1年間の採用予定の有無

単位: %		全体	予定している	予定はない	まだ決まっていない	採用権限がないため、不明	無回答
全体		675	56.4	11.1	22.1	8.7	1.6
		<b>560</b>	<b>51.1</b>	<b>12.3</b>	<b>24.1</b>	<b>9.8</b>	<b>2.7</b>
業種	建設業	82	59.8	2.4	26.8	8.5	2.4
		<b>85</b>	<b>61.2</b>	<b>9.4</b>	<b>23.5</b>	<b>4.7</b>	<b>1.2</b>
	卸売業、小売業	82	50.0	20.7	15.9	11.0	2.4
		<b>91</b>	<b>31.9</b>	<b>19.8</b>	<b>28.6</b>	<b>14.3</b>	<b>5.5</b>
	宿泊業、飲食サービス業	25	52.0	8.0	20.0	16.0	4.0
		<b>11</b>	<b>36.4</b>	<b>36.4</b>	<b>18.2</b>	<b>0.0</b>	<b>9.1</b>
	不動産業、物品賃貸業	5	60.0	20.0	20.0	0.0	0.0
		<b>21</b>	<b>52.4</b>	<b>14.3</b>	<b>23.8</b>	<b>4.8</b>	<b>4.8</b>
	金融業、保険業	7	28.6	0.0	0.0	71.4	0.0
		<b>6</b>	<b>50.0</b>	<b>16.7</b>	<b>16.7</b>	<b>16.7</b>	<b>0.0</b>
	運輸業、郵便業	67	59.7	6.0	22.4	10.4	1.5
		<b>25</b>	<b>44.0</b>	<b>16.0</b>	<b>24.0</b>	<b>16.0</b>	<b>0.0</b>
	情報通信業	29	69.0	3.4	17.2	10.3	0.0
		<b>12</b>	<b>75.0</b>	<b>8.3</b>	<b>0.0</b>	<b>16.7</b>	<b>0.0</b>
製造業	119	59.7	10.9	21.8	6.7	0.8	
	<b>66</b>	<b>60.6</b>	<b>12.1</b>	<b>21.2</b>	<b>4.5</b>	<b>1.5</b>	
医療、福祉	141	61.0	9.9	22.7	5.0	1.4	
	<b>95</b>	<b>60.0</b>	<b>8.4</b>	<b>24.2</b>	<b>6.3</b>	<b>1.1</b>	
教育、学習支援	21	57.1	14.3	23.8	4.8	0.0	
	<b>12</b>	<b>50.0</b>	<b>0.0</b>	<b>41.7</b>	<b>8.3</b>	<b>0.0</b>	
その他サービス業	92	44.6	19.6	26.1	7.6	2.2	
	<b>90</b>	<b>47.8</b>	<b>11.1</b>	<b>24.4</b>	<b>14.4</b>	<b>2.2</b>	
その他	5	60.0	0.0	20.0	20.0	0.0	
	<b>42</b>	<b>47.6</b>	<b>9.5</b>	<b>23.8</b>	<b>16.7</b>	<b>2.4</b>	

※上段は前回数値、下段は今回数値。

## ② 新規学卒者の採用計画人数

回答事業所全体に対する今後1年間に新規学卒者の採用計画がある事業所は27.7%（155事業所）で、前回調査（31.1%）から減少している。

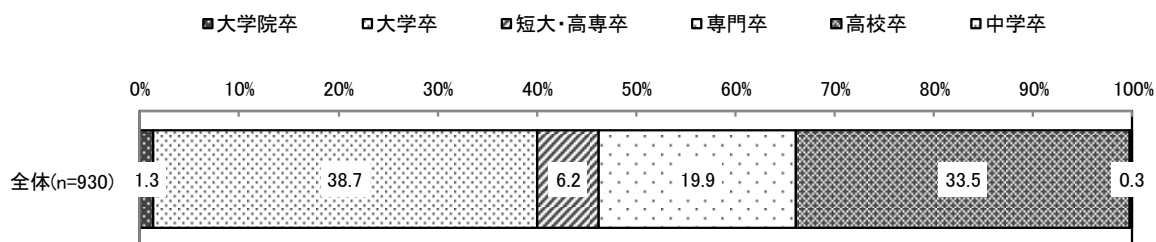
採用計画人数は930人、学歴別構成は「大学卒」が38.7%で最も高く、次いで「高校卒」が33.5%、「専門学校卒」が19.9%となっている。

表 16 今後1年間の採用計画人数 [新規学卒者最終学歴別]

n=155	全体		
	合計	1事業所平均	構成比 (%)
大 学 院 卒	12	1.71	1.3
大 学 卒	360	4.62	38.7
短 大・高 専 卒	58	1.76	6.2
専 門 学 校 卒	185	4.63	19.9
高 校 卒	312	3.80	33.5
中 学 卒	3	3.00	0.3
合 計	930	4.67	100.0

※1事業所平均とは、学歴別、出身地別の新規学卒者採用人数を1名以上採用した事業所数を分母として算出した平均値。

図 33 今後1年間の採用計画人数構成比 [新規学卒者最終学歴別]



### ③ 経験者の採用計画人数

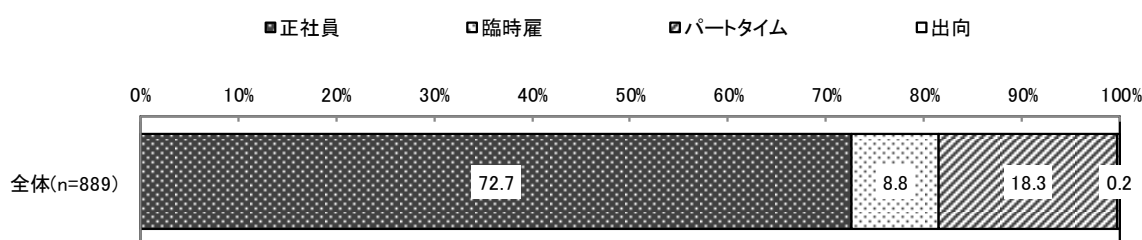
回答事業所全体に対する今後1年間に経験者採用の計画がある事業所は39.8%（217事業所）で、採用計画人数は889人となっている。雇用形態別にみると、「正社員」が72.7%で最も高く、次いで「パートタイム」が18.3%、「臨時雇」が8.8%となっている。

表 17 今後1年間の採用計画人数〔経験者雇用形態別〕

n=217	全体		
	合計	1事業所平均	構成比 (%)
正社員	646	3.42	72.7
臨時雇	78	2.44	8.8
パートタイム	163	3.13	18.3
出向	2	2.00	0.2
合計	889	4.47	100.0

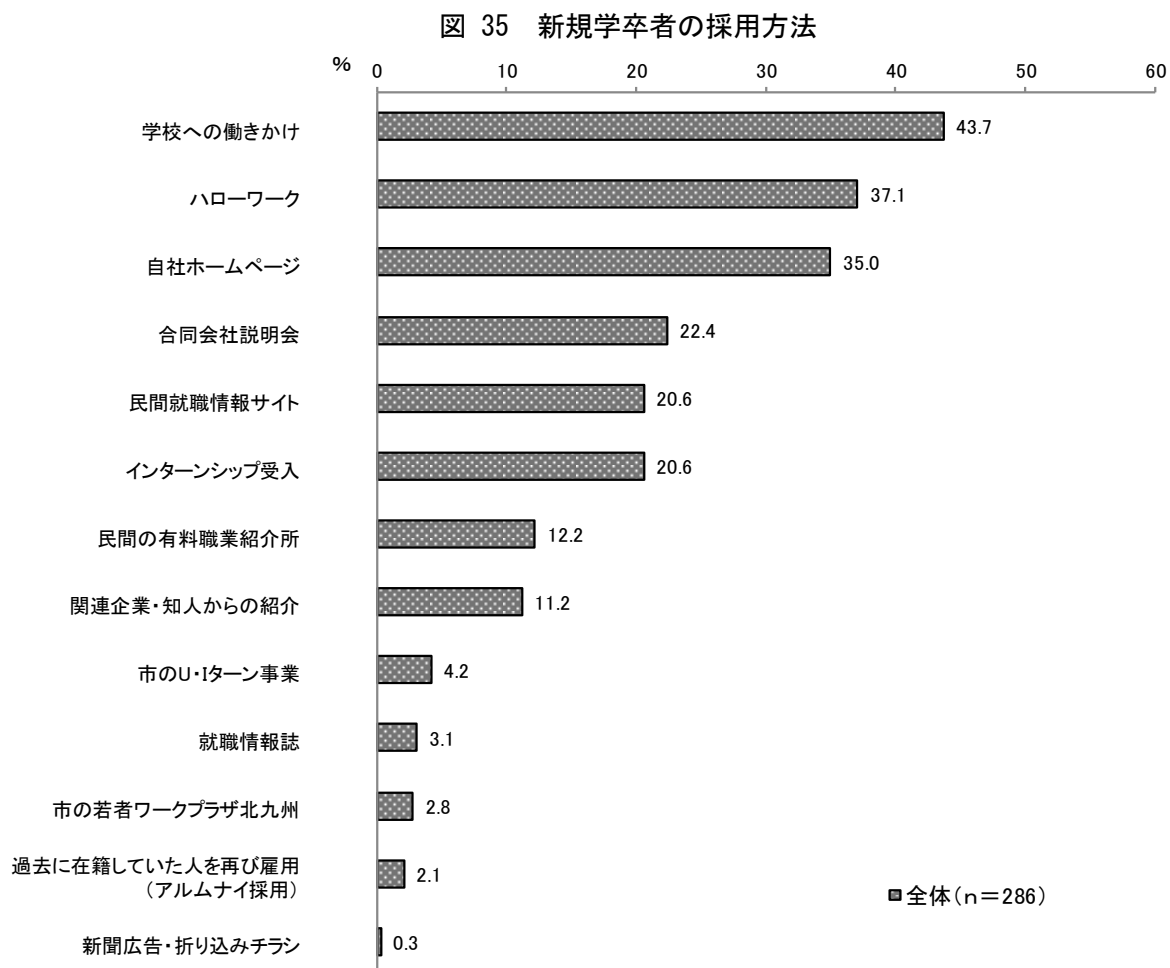
※1事業所平均とは、学歴別、出身地別の新規学卒者採用人数を1名以上採用した事業所数を分母として算出した平均値。

図 34 今後1年間の採用計画人数構成比〔経験者雇用形態別〕



#### ④ 今後の新規学卒者の採用方法

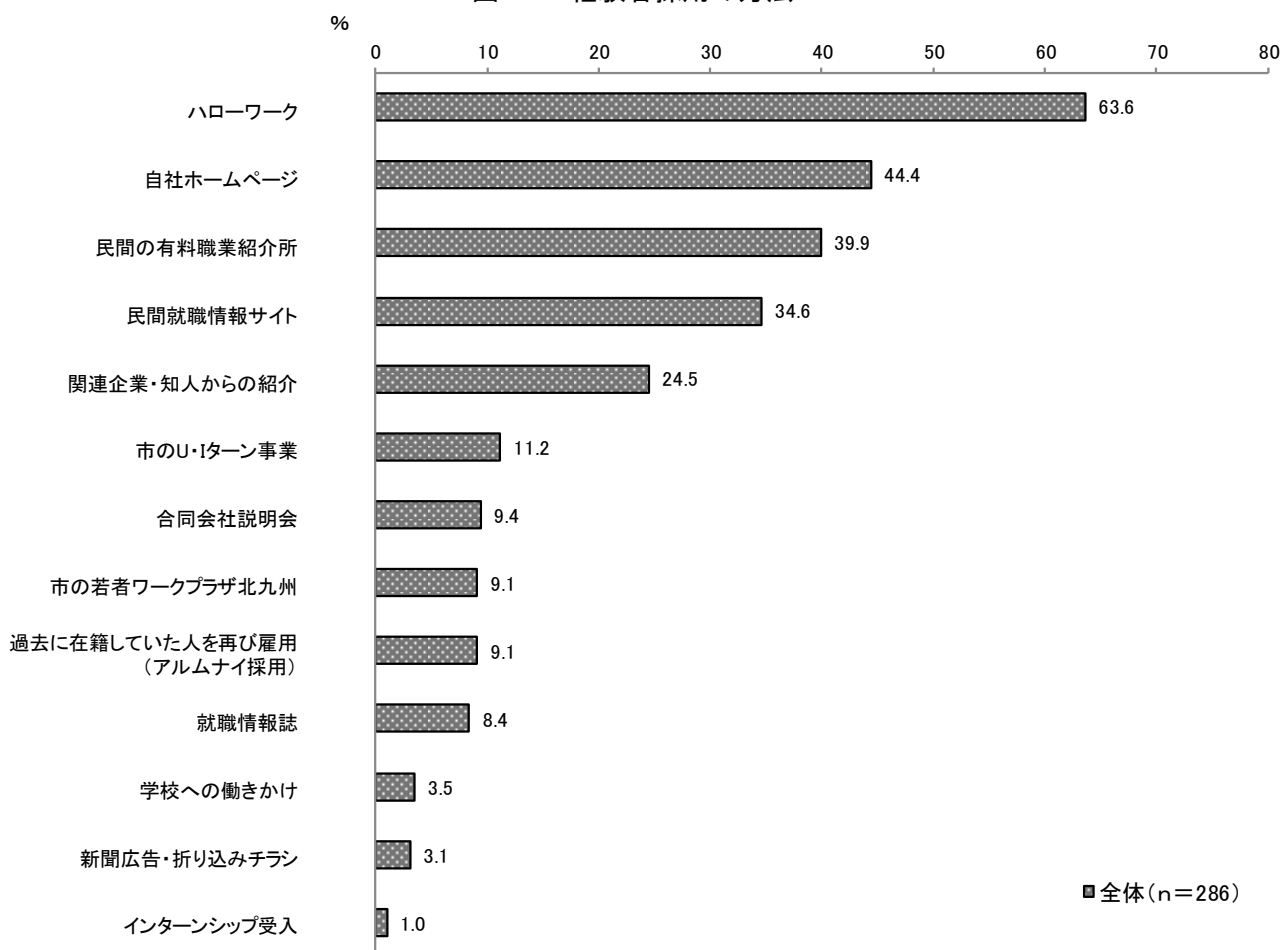
今後の新規学卒者の採用方法としては、「学校への働きかけ」が43.7%と最も高く、次いで「ハローワーク」が37.1%、「自社ホームページ」が35.0%となっている。



### ⑤ 今後の経験者の採用方法

今後の経験者の採用方法としては、「ハローワーク」が63.6%と最も高く、次いで「自社ホームページ」が44.4%、「民間の有料職業紹介所」が39.9%となっている。

図 36 経験者採用の方法

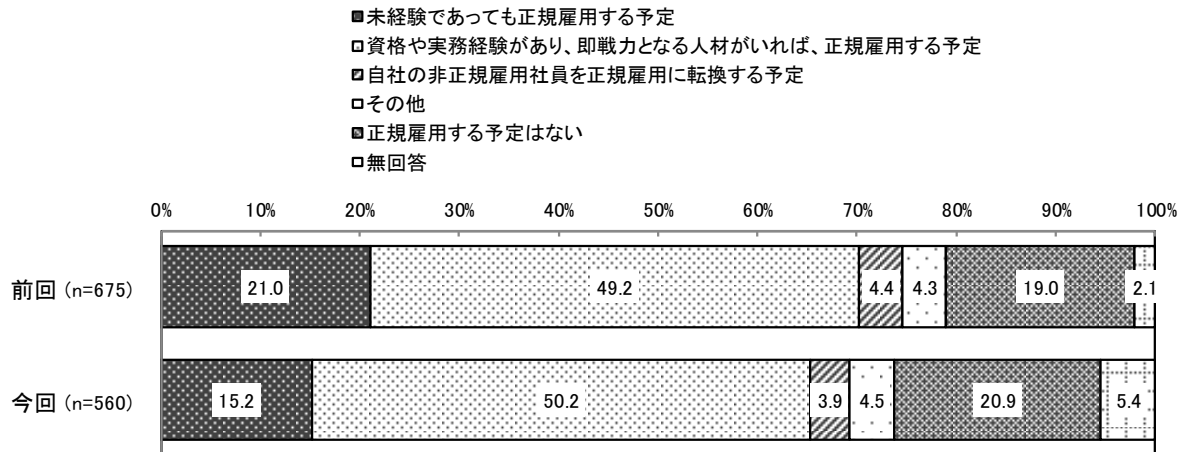


(6) 就職氷河期世代の人材雇用

① 就職氷河期世代の正社員としての登用予定

就職氷河期世代（概ね 39 歳～54 歳）の正規雇用としての登用予定について尋ねたところ、「資格や実務経験があり、即戦力となる人材がいれば、正規雇用する予定」が 50.2%と最も高く、次いで「正規雇用する予定はない」が 20.9%、「未経験であっても正規雇用する予定」が 15.2%となっている。

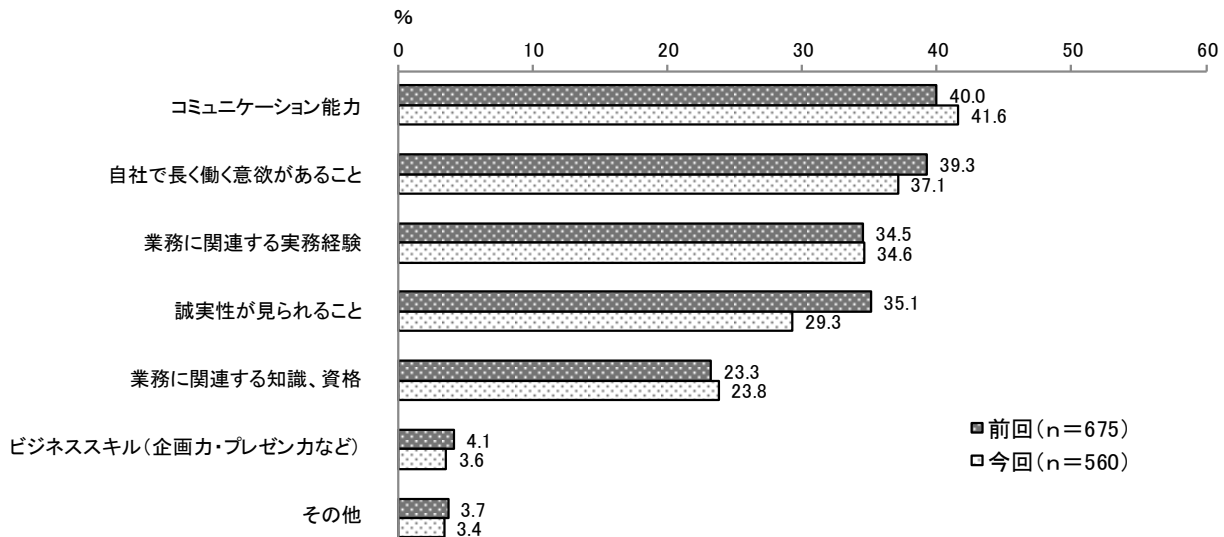
図 37 就職氷河期世代の人材の正規雇用としての登用の予定



② 就職氷河期世代の正社員としての登用する際に重視する条件

登用するにあたり重視する条件について尋ねたところ、「コミュニケーション能力」が 41.6%と最も高く、次いで「自社で長く働く意欲があること」が 37.1%、「業務に関連する実務経験」が 34.6%となっている。

図 38 就職氷河期世代の人材を正規雇用として登用するにあたり重視する条件

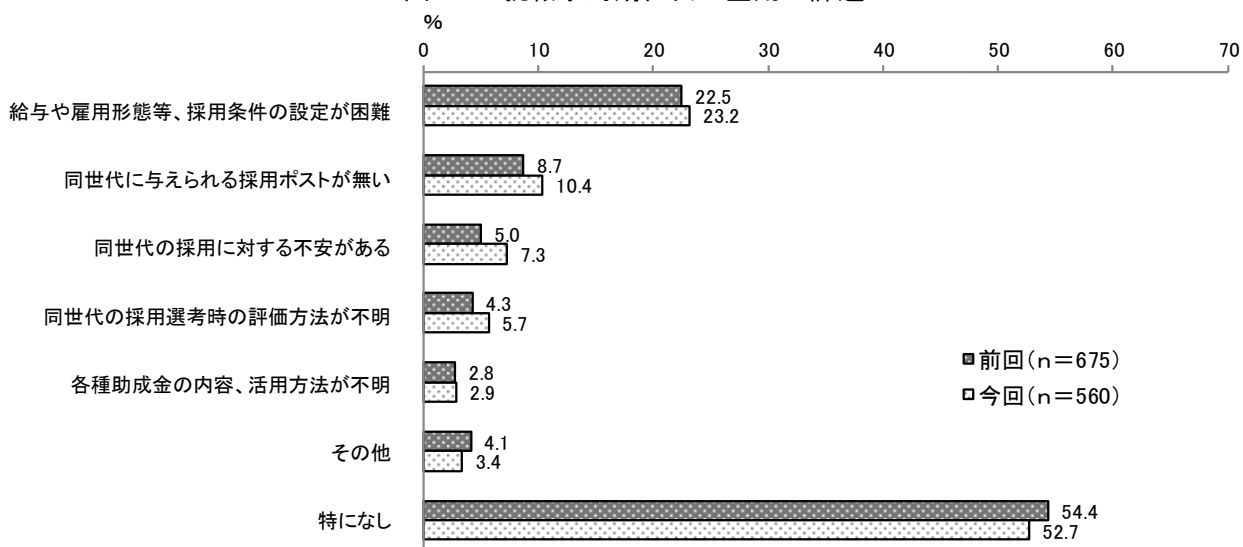


### ③ 就職氷河期世代の人材登用における課題

就職氷河期世代の人材の登用における課題として、「特になし」が52.7%を占めるなかで、「給与や雇用形態等、採用条件の設定が困難」が23.2%、「同世代に与えられる採用ポストが無い」が10.4%となっている。

前回調査と比較すると、「給与や雇用形態等、採用条件の設定が困難」は0.7ポイント上昇している。

図 39 就職氷河期世代の登用の課題



### 3. 高齢者（65歳以上）雇用について

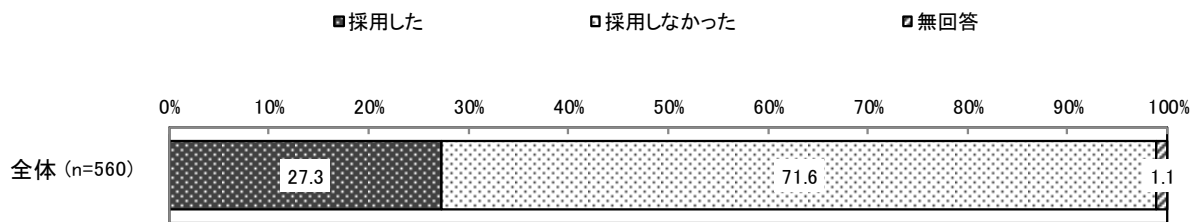
#### （1）高齢者の採用状況

●過去1年間に高齢者（65歳以上）を採用した事業所は全体の27.3%となっている。高齢者の採用職種では「専門・技術職」（31.4%）が最も高くなっている。

#### ① 過去1年間の高齢者採用の有無

過去1年間の高齢者採用の有無については、「採用した」は27.3%、「採用しなかった」は71.6%であった。

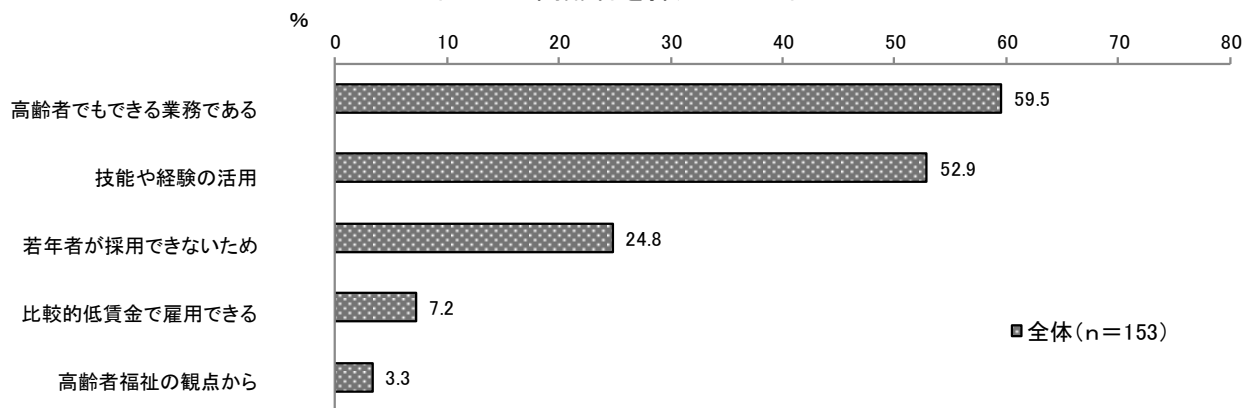
図 40 過去1年間の高齢者採用の有無



#### ② 高齢者を採用した理由

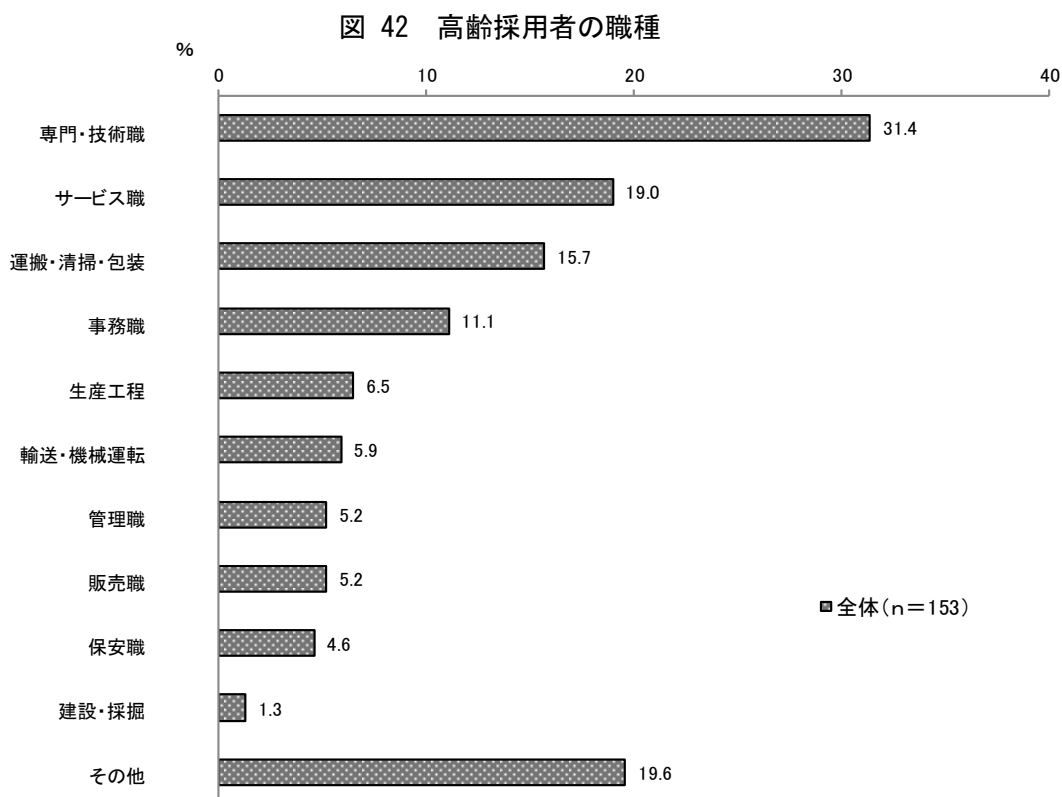
高齢者を「採用した」と回答した153事業所に対し、採用した理由について質問したところ、「高齢者でもできる業務である」が59.5%と最も高く、次いで「技能や経験の活用」が52.9%、「若年者が採用できないため」が24.8%となっている。

図 41 高齢者を採用した理由



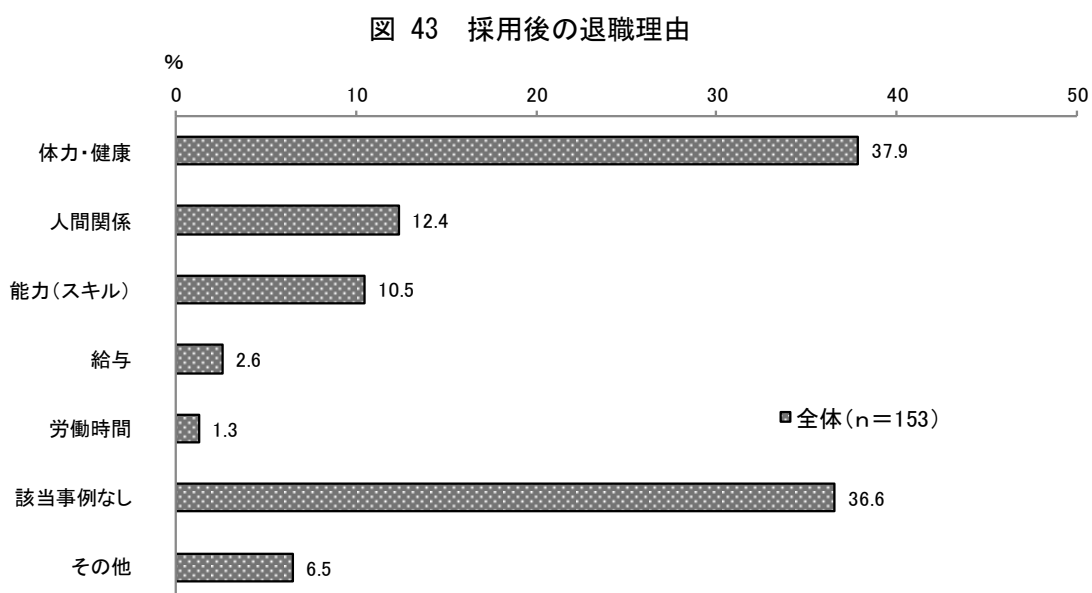
### ③ 高齢者の職種

高齢者を「採用した」と回答した 153 事業所に対し、採用者の職種について尋ねたところ、「専門・技術職」が 31.4%と最も高く、「サービス職」が 19.0%、「運搬・清掃・包装」が 15.7%となっている。



### ④ 採用後の退職理由

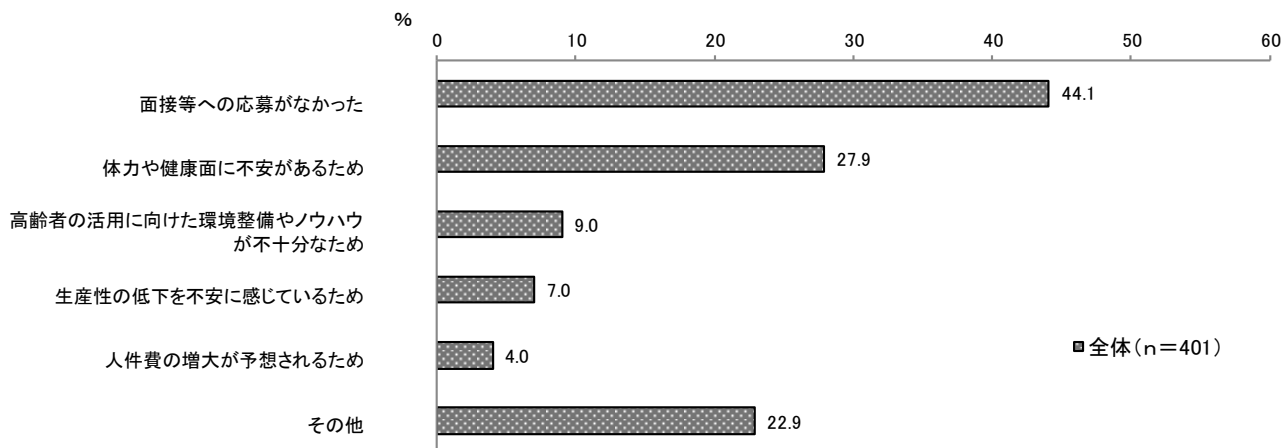
採用後に退職した場合の理由については、「該当事例なし」が 36.6%を占めるなかで、「体力・健康」が 37.9%、「人間関係」が 12.4%、「能力 (スキル)」が 10.5%となっている。



### ⑤ 高齢者を採用しなかった理由

高齢者を採用しなかったと回答した事業所に対して、その理由を尋ねたところ、「面接等への応募がなかった」が44.1%と最も高く、次いで「体力や健康面に不安があるため」が27.9%、「その他」が22.9%となっている。

図 44 高齢者を採用しなかった理由



## (2) 高齢者の採用計画

- 今後1年間に高齢者の採用を予定している事業所は全体の21.1%となっている。

### ① 今後1年間の高齢者の採用予定の有無

今後1年間の高齢者の採用予定について、「予定している」事業所の割合は21.1%となっている。

業種別にみると、「予定している」事業所の割合が高いのは、医療、福祉（37.9%）、その他サービス業（34.4%）で3割台となっている。

図 45 今後1年間の高齢者の採用予定

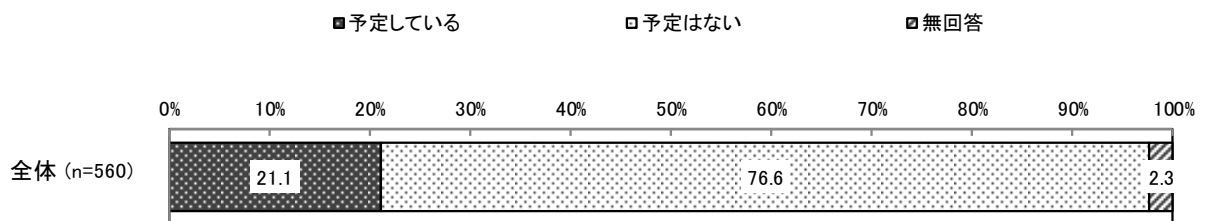
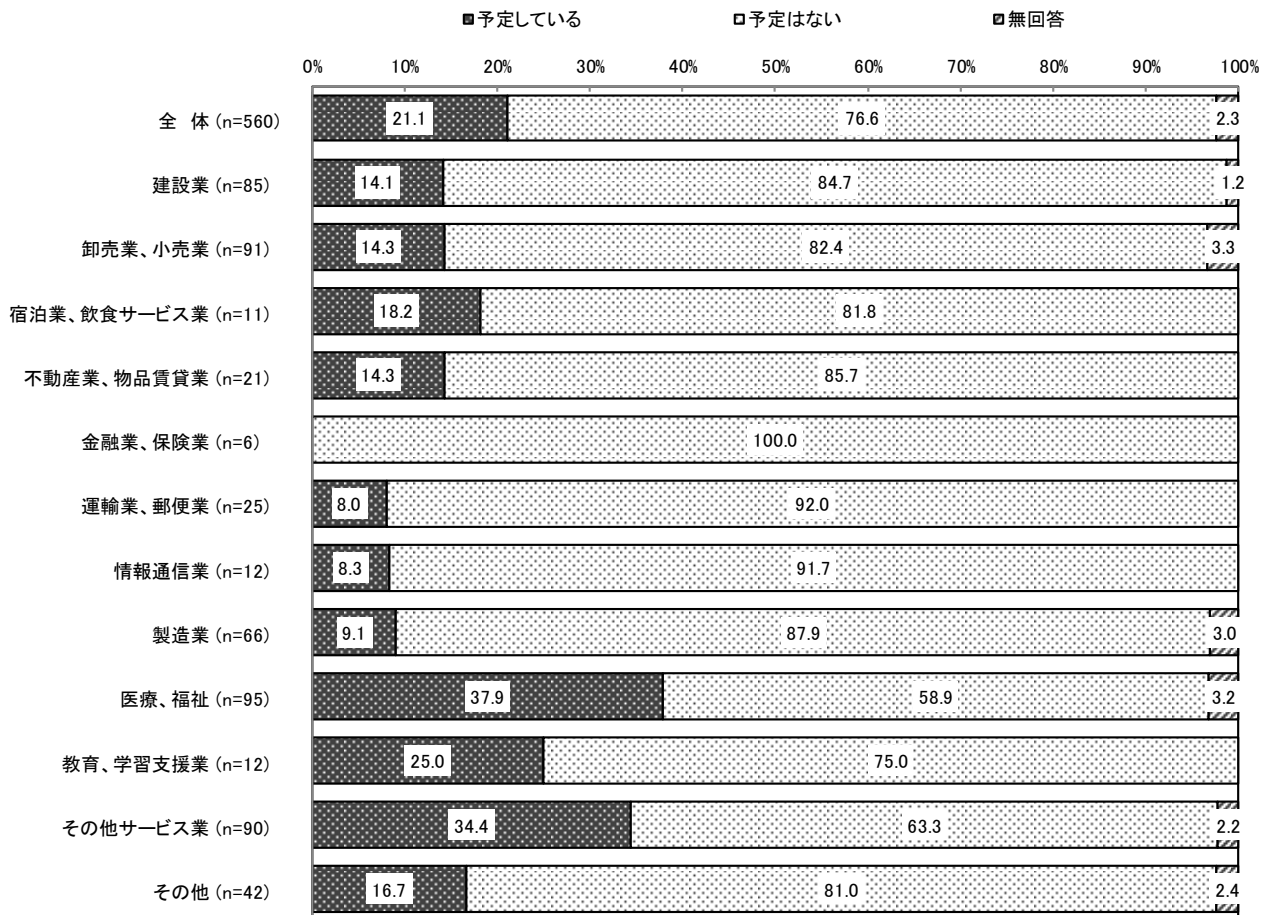
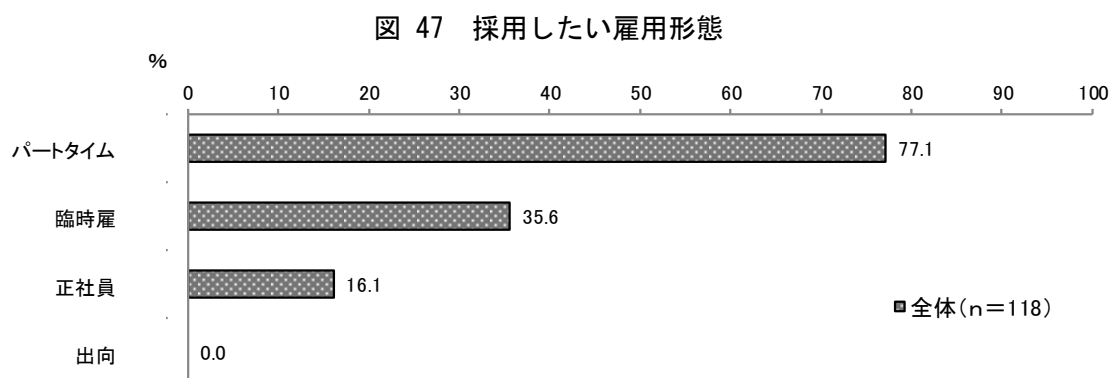


図 46 業種別にみた今後1年間の高齢者の採用予定



## ② 採用したい雇用形態

高齢者の今後1年間の採用を予定している事業所に対し、採用したい雇用形態について尋ねたところ、「パートタイム」が77.1%と最も高く、次いで「臨時雇」が35.6%、「正社員」が16.1%となっている。



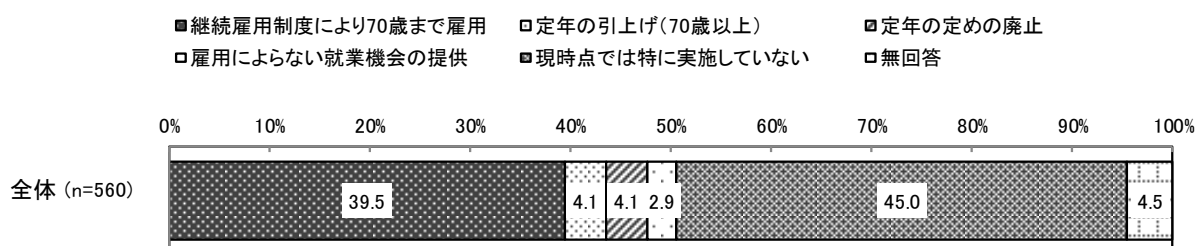
### (3) 高齢者の雇用確保の取組

●70歳までの就業確保措置については「継続雇用制度により70歳まで雇用」が39.5%となっている。

#### ① 70歳までの就業確保措置

70歳までの就業確保措置については、「現時点では特に実施していない」が45.0%と最も高く、次いで「継続雇用制度により70歳まで雇用」が39.5%、「定年の引上げ（70歳以上）」及び「定年の定め廃止」が4.1%となっている。

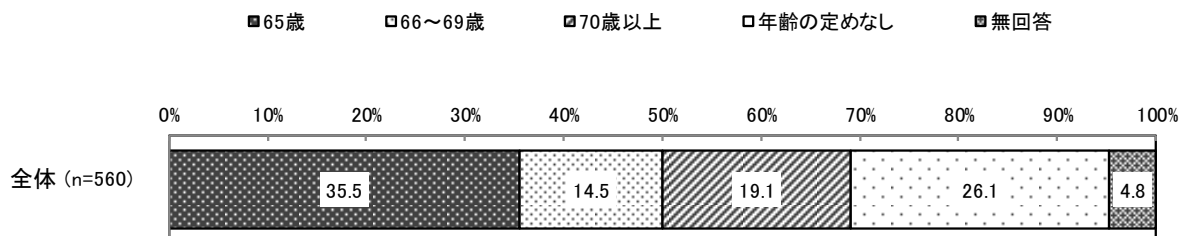
図 48 70歳までの就業確保措置



#### ② 継続雇用制度の上限年齢

継続雇用制度の上限年齢について尋ねたところ、「65歳」が35.5%と最も高く、次いで「年齢の定めなし」が26.1%、「70歳以上」が19.1%となっている。

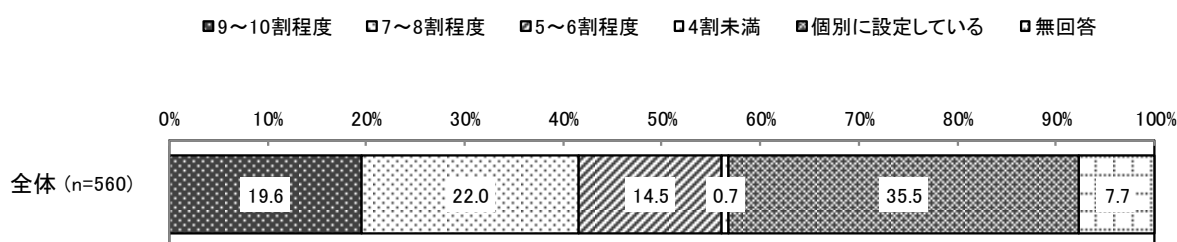
図 49 継続雇用制度の上限年齢



#### ③ 継続雇用対象者の賃金

継続雇用対象者の賃金について、定年前と比べた水準がどの程度か尋ねたところ、「個別に設定している」が35.5%と最も高く、次いで「7～8割程度」が22.0%、「9～10割程度」が19.6%となっている。

図 50 継続雇用対象者の賃金



#### 4. 外国人材の活用について

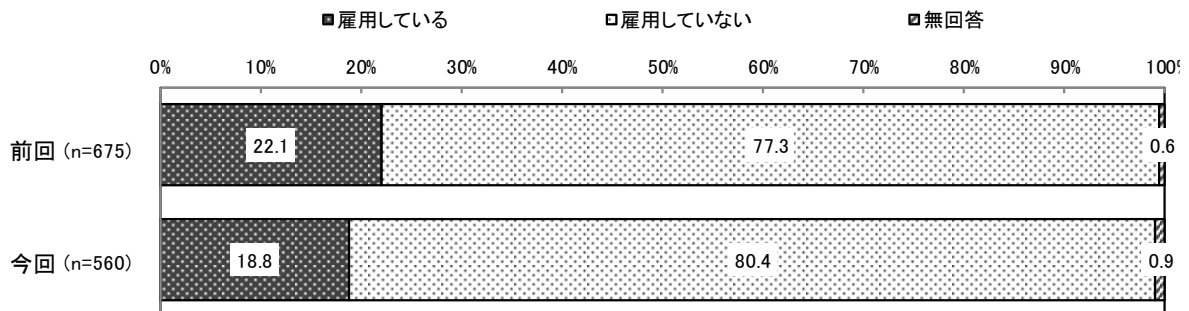
##### (1) 外国人材の雇用状況

- 外国人材の現在の雇用状況については「雇用していない」が80.4%となっている。
- 「雇用している」事業所における今後の外国人材の雇用予定については、「現状継続」が45.7%で最多となっている。雇用理由は、「人手不足への対応（国内学生の採用難）」が61.9%で最多となっている。外国人材の雇用における課題は「コミュニケーションがとりづらい」が41.0%で最多となっている。
- 「高度人材を雇用している」事業所における高度人材の業務内容は、「機械設計等の技術者」が20.7%で最多となっている。
- 「外国人材を雇用していない」事業所の外国人材の雇用意向は、「よく分からない」が46.4%で最多となっている。
- 今後雇用したいと思う外国人材の在留資格は「特定技能」が45.8%で最多となっている。
- 外国人材について「雇用したいと思わない」、「よく分からない」と回答した事業所では「事業所に受け入れ体制ができていない」が55.4%で最多となっている。

##### ① 外国人材の雇用の有無

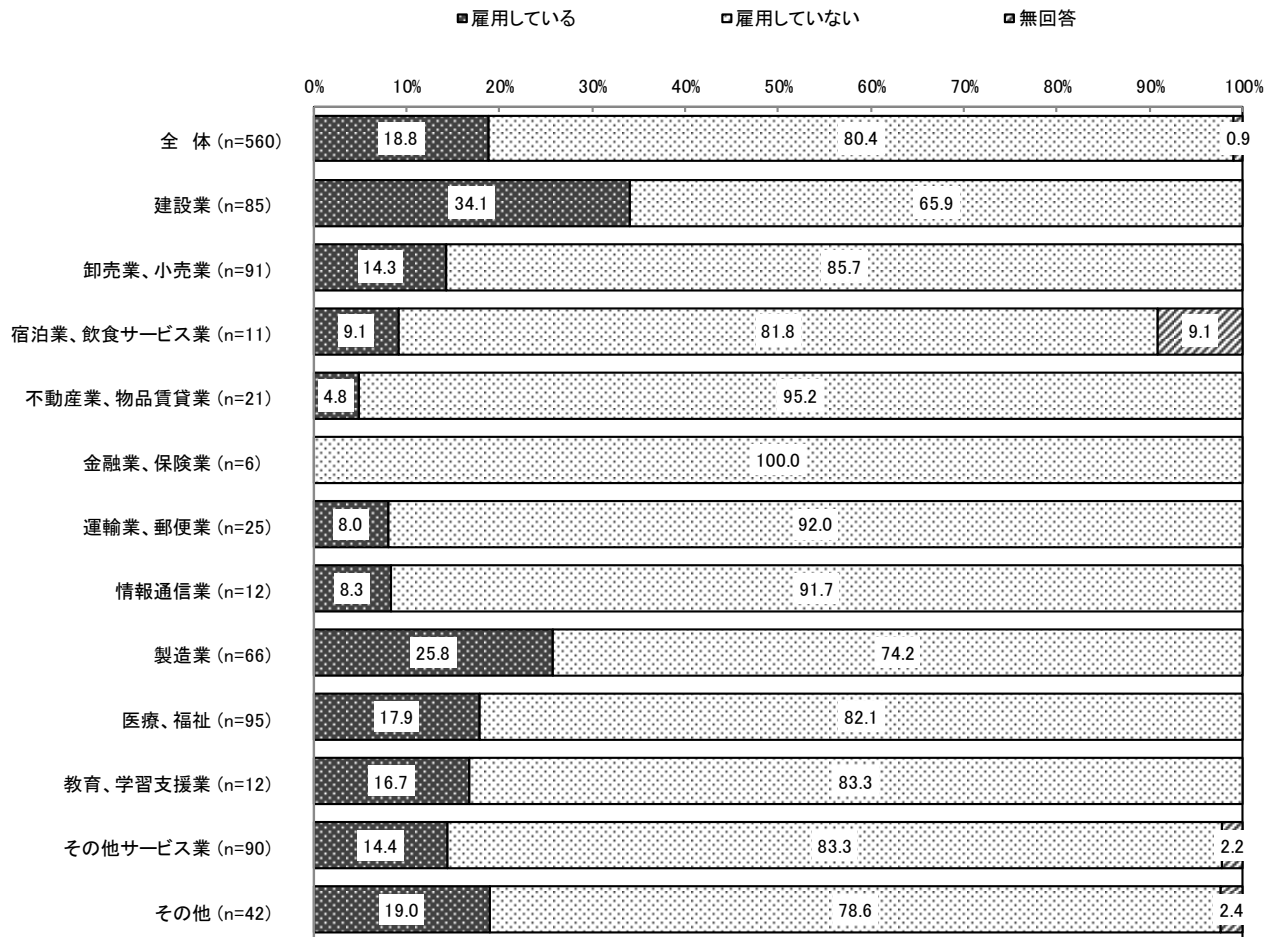
外国人材の雇用状況については、「雇用している」事業所の割合は18.8%となっている。

図 51 外国人材の雇用の有無



業種別にみると、外国人材を「雇用している」事業所の割合は、建設業（34.1%）、製造業（25.8%）で比較的高くなっている。「雇用していない」事業所の割合は、不動産業、物品賃貸業（95.2%）、運輸業、郵便業（92.0%）、情報通信業（91.7%）で9割を超えている。

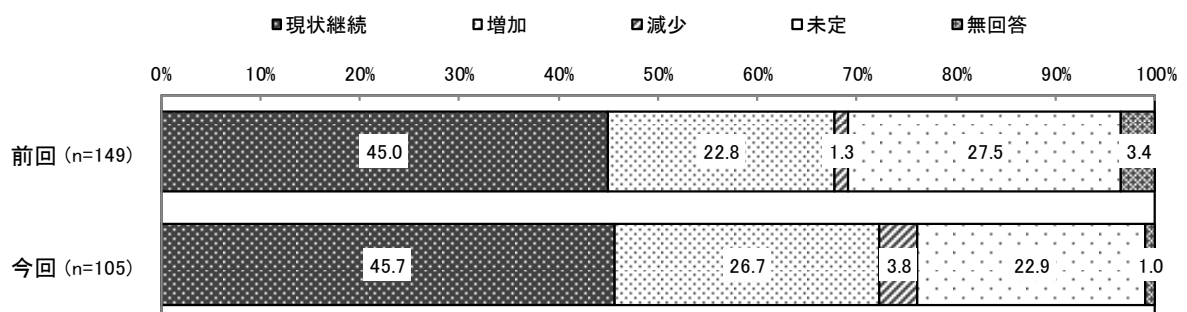
図 52 業種別にみた外国人材の雇用の有無



## ② 今後の外国人材の雇用予定

外国人材を「雇用している」と回答した事業所における今後の外国人材の雇用予定は、「現状継続」が45.7%と最も高く、次いで「増加」が26.7%、「未定」が22.9%となっている。

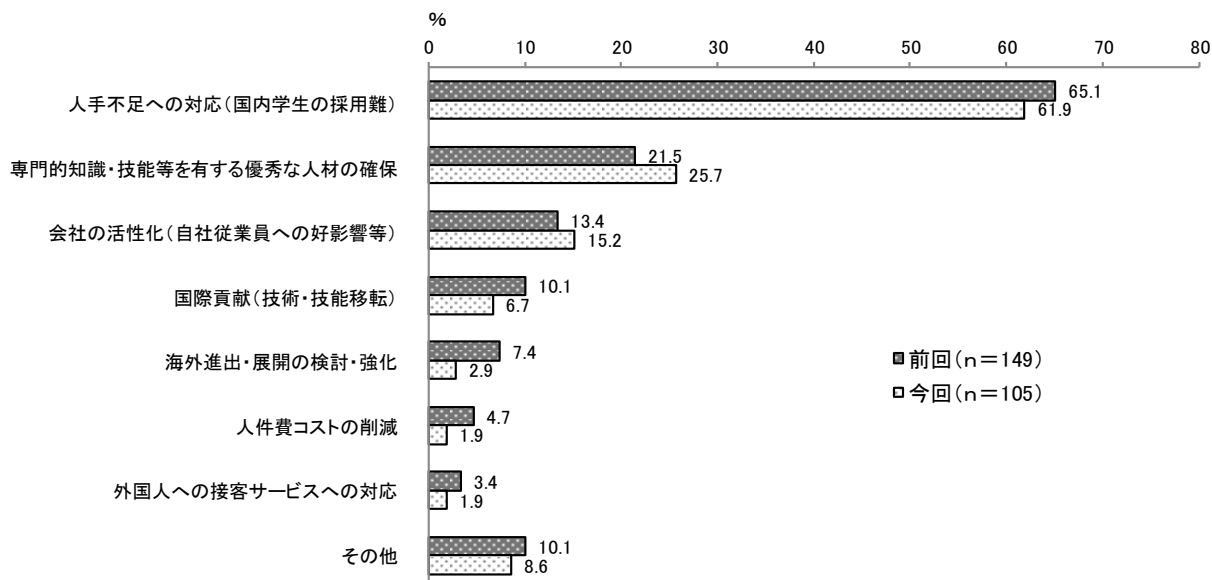
図 53 今後の外国人材の雇用予定



### ③ 外国人材を雇用した理由

外国人材を雇用した理由は、「人手不足への対応（国内学生の採用難）」が61.9%と最も高く、次いで「専門的知識・技能等を有する優秀な人材の確保」が25.7%、「会社の活性化（自社従業員への好影響等）」が15.2%となっている。

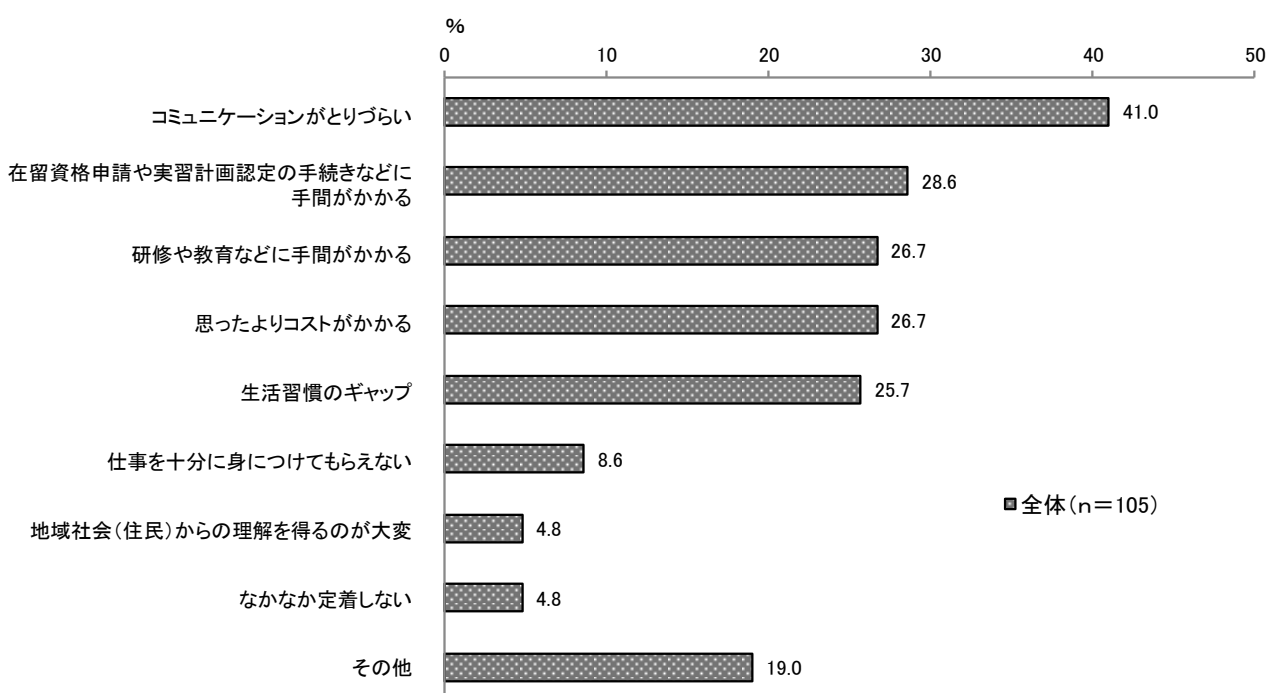
図 54 外国人材を雇用した理由



### ④ 外国人材の雇用における課題

外国人材の雇用における課題については、「コミュニケーションがとりづらい」が41.0%と最も高く、次いで「在留資格申請や実習計画認定の手続きなどに手間がかかる」が28.6%、「研修や教育などに手間がかかる」および「思ったよりコストがかかる」が26.7%となっている。

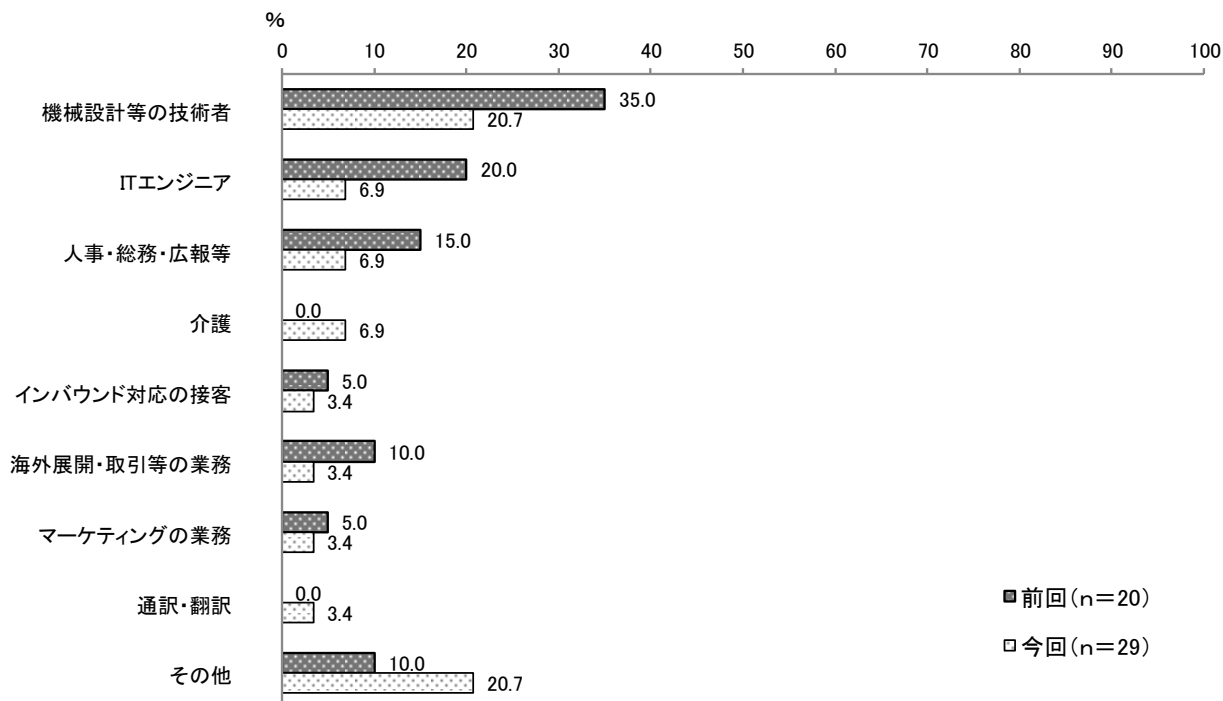
図 55 外国人材の雇用における課題



### ⑤ 高度人材の業務内容

高度人材を雇用している事業所における高度人材の業務内容については、「機械設計等の技術者」が20.7%で最も高く、次いで「ITエンジニア」「人事・総務・広報等」「介護」がいずれも6.9%となっている。

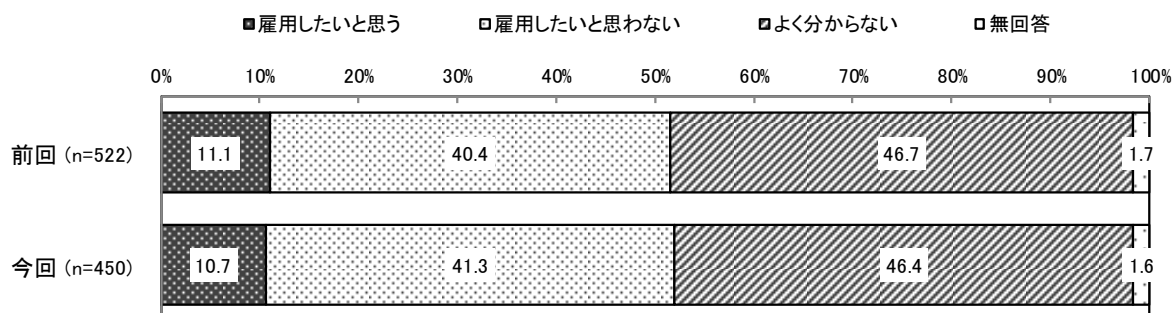
図 56 高度人材の業務内容



### ⑥ 外国人材を雇用していない事業所の今後の意向

外国人材を「雇用していない」と回答した事業所における外国人材の雇用意向については、「よく分からない」が46.4%と最も高く、次いで「雇用したいと思わない」が41.3%、「雇用したいと思う」が10.7%となっている。

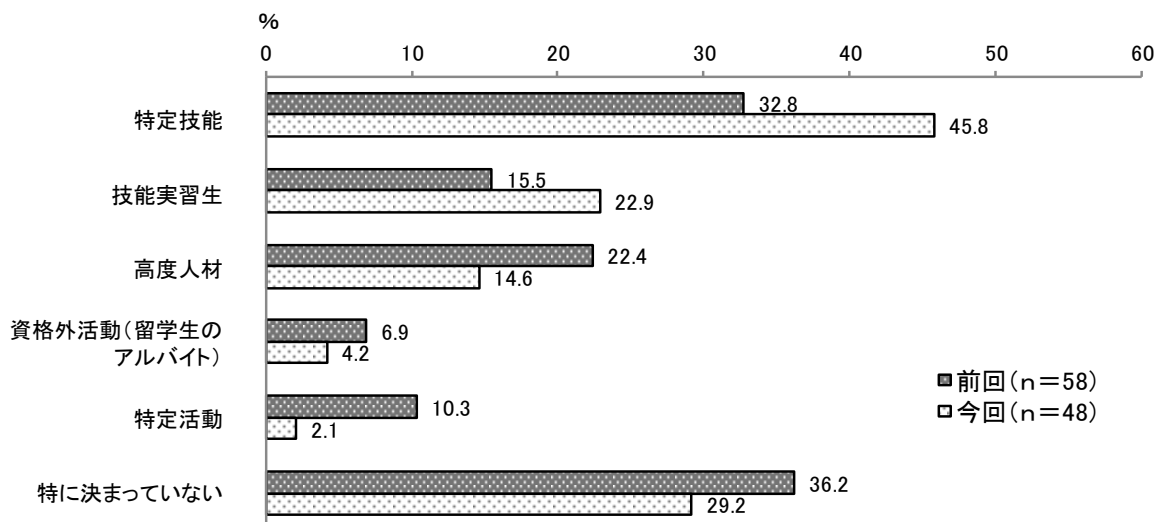
図 57 外国人材雇用についての意向



### ⑦ 今後雇用したいと思う外国人材の在留資格

今後外国人材を雇用したいと思う事業所（48 事業所）が希望する在留資格は、「特定技能」が 45.8%と最も高く、次いで「技能実習生」が 22.9%、「高度人材」が 14.6%となっている。なお、「特に決まっていない」が 29.2%となっている。

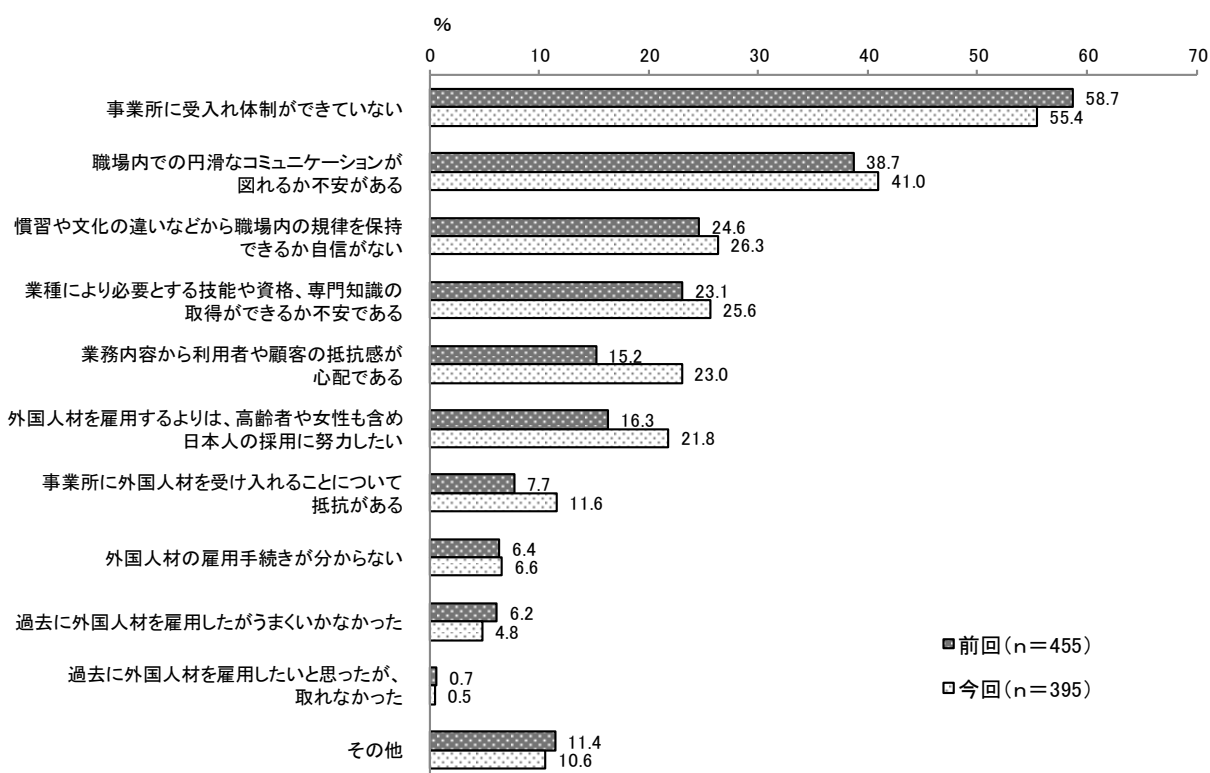
図 58 外国人材の雇用を希望する在留資格



### ⑧ 外国人材雇用についての考え

外国人材について「雇用したいと思わない」、「よく分からない」と意向を示した事業所における外国人材の雇用についての考えは、「事業所に受入れ体制ができていない」が 55.4%と最も高く、次いで「職場内での円滑なコミュニケーションが図れるか不安がある」が 41.0%、「慣習や文化の違いなどから職場内の規律を保持できるか自信がない」が 26.3%となっている。

図 59 外国人材雇用についての考え



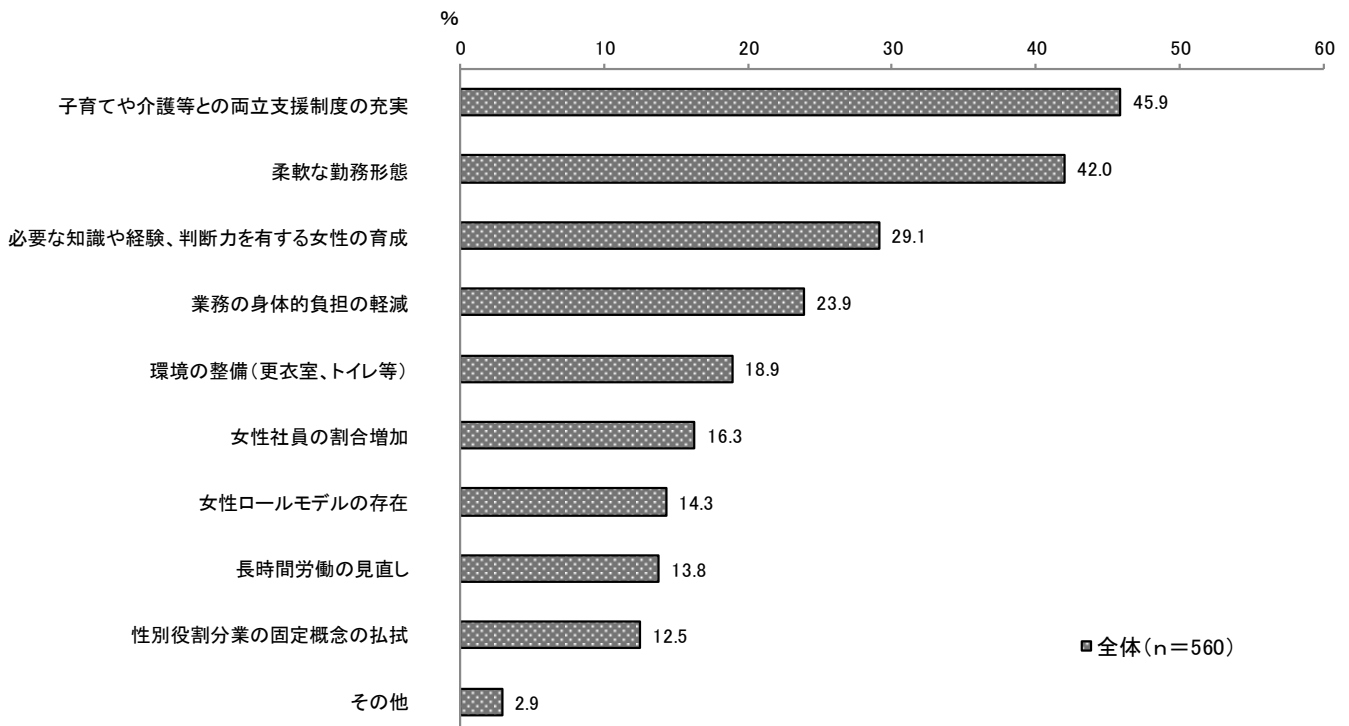
## 5. 女性活躍について

- 女性の活躍を進めるために必要なことは、「子育てや介護等との両立支援制度の充実」が45.9%で最多、次いで「柔軟な勤務形態」が42.0%となっている。
- 女性特有の健康課題に対する取り組みを「実施している」事業所は57.7%、「実施していない」事業所は40.2%となっている。
- 女性特有の健康課題に対する取り組みを実施している事業所の取り組み内容は、「生理休暇などの休暇の整備」が72.1%で最多となっている。
- 女性特有の健康課題に対する取り組みを実施していない事業所の理由は、「何をすればよいか分からない」が35.1%で最多となっている。

### (1) 女性活躍を進めるために必要なこと

女性の活躍を進めるために必要なことは、「子育てや介護等との両立支援制度の充実」が45.9%と最も高く、次いで「柔軟な勤務形態」が42.0%、「必要な知識や経験、判断力を有する女性の育成」が29.1%となっている。

図 60 女性活躍を進めるために必要なこと



業種別にみると、宿泊業、飲食サービス業では「業務の身体的負担の軽減」(45.5%)、「長時間労働の見直し」(36.4%)が、医療、福祉では「子育てや介護等との両立支援制度の充実」(70.5%)、「柔軟な勤務形態」(64.2%)が、教育、学習支援業では「性別役割分業の固定概念の払拭」(25.0%)が、運輸業、郵便業では「環境の整備(更衣室、トイレ等)」(44.0%)が、不動産業、物品賃貸業、情報通信業では「女性ロールモデルの存在」(ともに33.3%)が、さらに情報通信業では「必要な知識や経験、判断力を有する女性の育成」(58.3%)、「女性社員の割合増加」(33.3%)が、他の業種に比べて高い割合となっている。

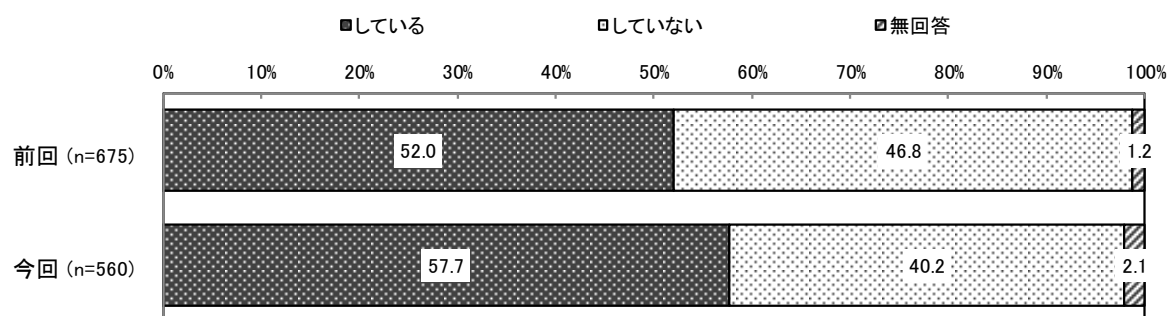
表 18 業種別にみた女性活躍を進めるために必要なこと

	全 体	長時間労働の見直し	業務の身体的負担の軽減	必要な知識や経験、判断力を有する女性の育成	柔軟な勤務形態	女性ロールモデルの存在	女性社員の割合増加	性別役割分業の固定概念の払拭	環境の整備(更衣室、トイレ等)	子育てや介護等との両立支援制度の充実	その他	無回答	
全 体	560	13.8	23.9	29.1	42.0	14.3	16.3	12.5	18.9	45.9	2.9	3.9	
業 種	建設業	85	9.4	31.8	36.5	30.6	14.1	24.7	20.0	30.6	43.5	2.4	3.5
	卸売業、小売業	91	13.2	20.9	23.1	41.8	17.6	19.8	11.0	11.0	38.5	2.2	5.5
	宿泊業、飲食サービス業	11	36.4	45.5	18.2	54.5	9.1	0.0	9.1	0.0	36.4	0.0	9.1
	不動産業、物品賃貸業	21	9.5	0.0	38.1	28.6	33.3	9.5	9.5	19.0	42.9	0.0	9.5
	金融業、保険業	6	0.0	0.0	16.7	50.0	16.7	0.0	0.0	16.7	66.7	16.7	0.0
	運輸業、郵便業	25	20.0	28.0	16.0	52.0	4.0	20.0	12.0	44.0	44.0	0.0	0.0
	情報通信業	12	0.0	16.7	58.3	50.0	33.3	33.3	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0
	製造業	66	13.6	25.8	39.4	27.3	21.2	25.8	16.7	31.8	40.9	4.5	1.5
	医療、福祉	95	13.7	28.4	18.9	64.2	4.2	3.2	5.3	4.2	70.5	4.2	2.1
	教育、学習支援業	12	33.3	33.3	41.7	50.0	16.7	8.3	25.0	25.0	41.7	8.3	0.0
	その他サービス業	90	16.7	20.0	31.1	36.7	12.2	13.3	10.0	17.8	38.9	0.0	6.7
	その他	42	11.9	16.7	26.2	45.2	14.3	16.7	19.0	19.0	45.2	7.1	2.4

(2) 女性特有の健康課題に対する取り組みと取組内容

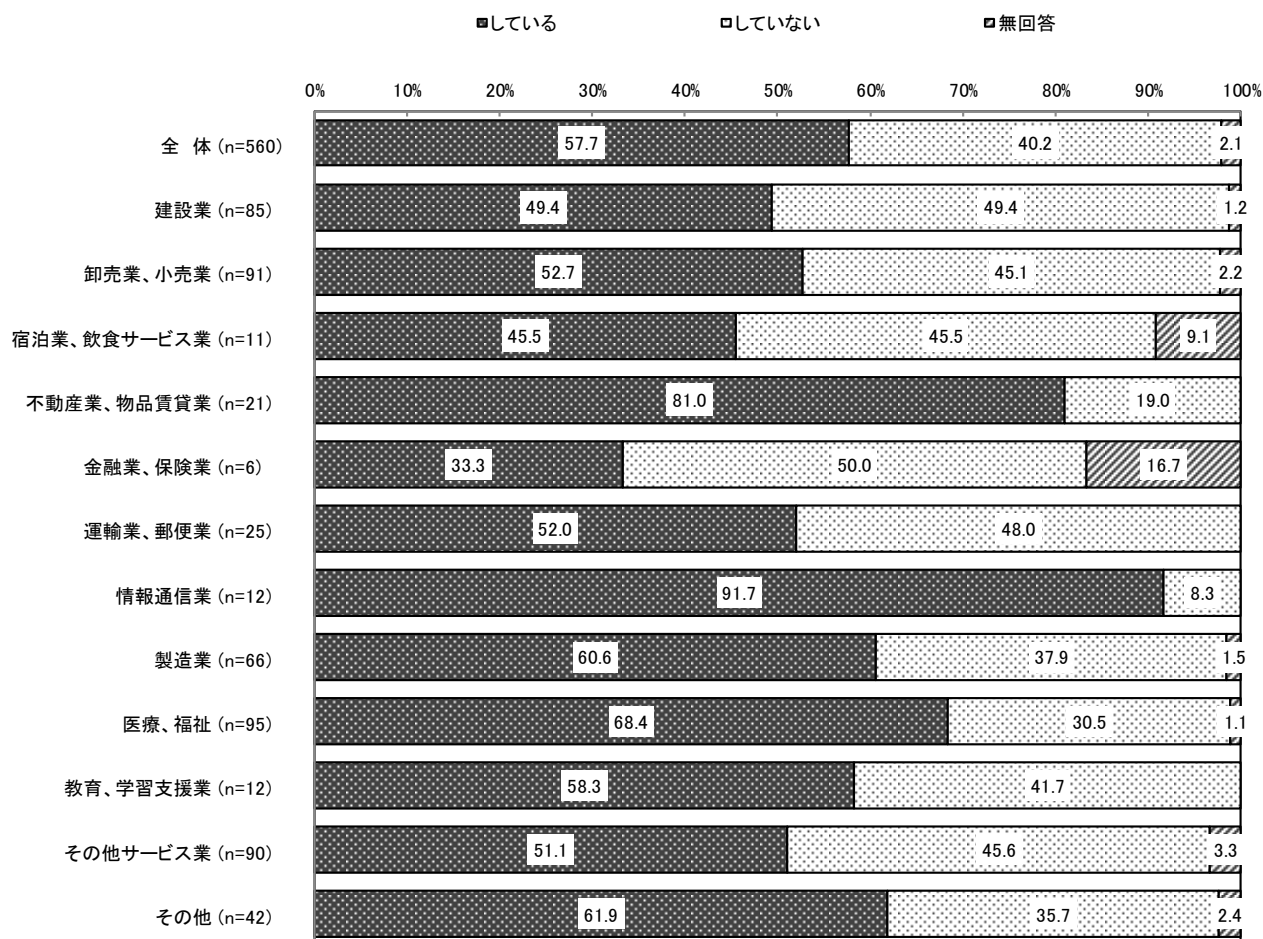
女性特有の健康課題に対する取り組みを「している」事業所は57.7%、「していない」事業所は40.2%であった。

図 61 女性特有の健康課題に対する取り組み状況



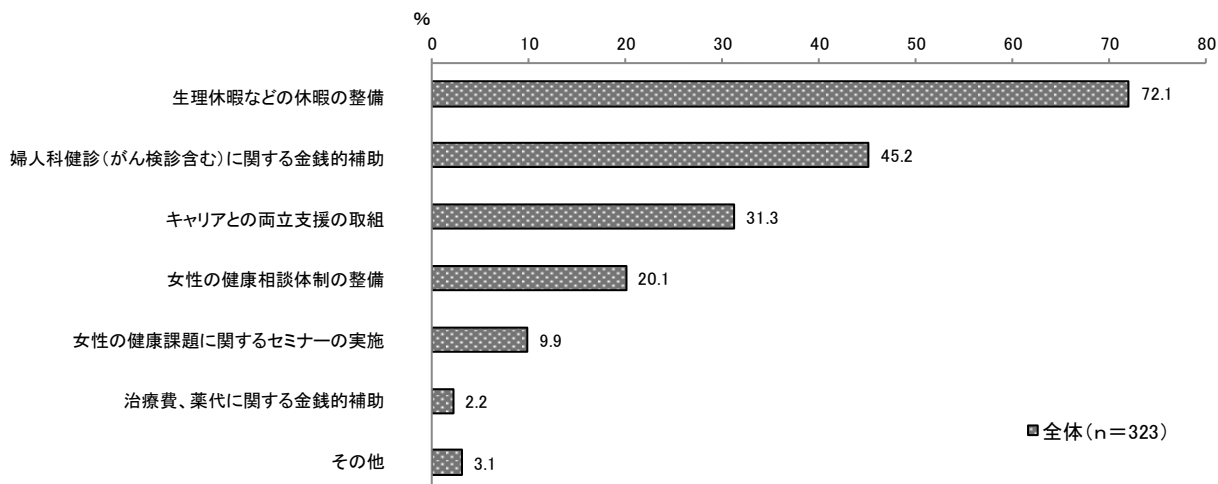
業種別にみると、取り組みを「している」事業所の割合が高いのは、不動産業、物品賃貸業、情報通信業で8割以上となっている。取り組みを「していない」事業所の割合が高いのは、建設業、運輸業、郵便業で5割弱となっている。

図 62 業種別にみた女性特有の健康課題に対する取り組み状況



女性特有の健康課題に対する取り組みを実施している事業所（323 事業所）に対して、その取り組み内容を尋ねたところ、「生理休暇などの休暇の整備」が 72.1%と最も高く、次いで「婦人科健診（がん検診含む）に関する金銭的補助」が 45.2%、「キャリアとの両立支援の取組」が 31.3%となっている。

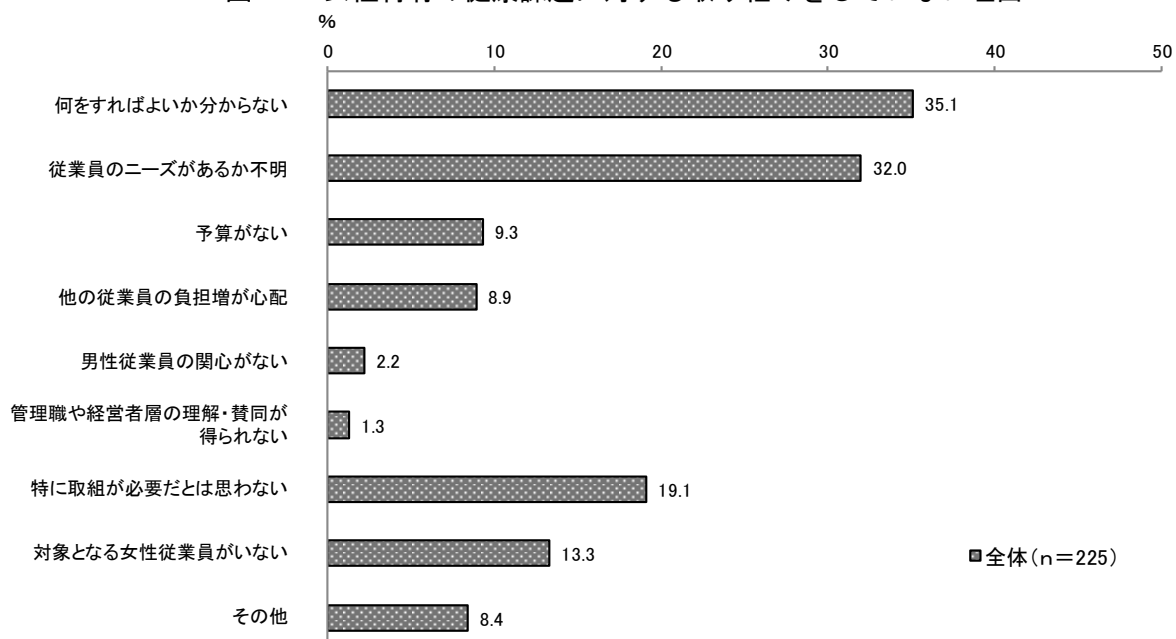
図 63 女性特有の健康課題に対する取組内容



### (3) 女性特有の健康課題に対する取り組みを実施していない理由

女性特有の健康課題に対する取り組みを実施していない事業所（225 事業所）に対して、その理由を尋ねたところ、「何をすればよいか分からない」が 35.1%と最も高く、次いで「従業員のニーズがあるか不明」が 32.0%、「予算がない」が 9.3%となっている。なお、「特に取組が必要だとは思わない」が 19.1%となっている。

図 64 女性特有の健康課題に対する取り組みをしていない理由



## 6. 人的資本経営の推進に向けた取り組みについて

### (1) 副業への取り組み

- 従業員に対する副業を就業規則上、条件付きも含め認めている事業所は31.2%、就業規則上、ルールはないが認めていない・原則として禁止している事業所は67.0%となっている。
- 認めている理由については、「従業員の柔軟な働き方を推進するため」が49.1%と最も高く、次いで「従業員の所得を増やすため」が33.1%、「従業員から要望があったため」が29.7%となっている。
- 社外人材を活用「している」事業所は24.1%、「していない」事業所は72.9%であった。副業者の契約形態は「業務委託」が40.7%と最も高く、次いで「出向・派遣」が35.6%となっている。
- 活用していない理由は、「副業の方を活用する必要性を感じていない」が56.9%と最も高く、次いで「会社の機密情報の漏洩の懸念がある」が29.4%、「副業の方の能力・責任感などがわからない」が13.5%となっている。

#### ① 従業員に対する副業の許可状況

従業員に対する副業の許可状況については、「就業規則上、認めている（条件付きを含む）」が29.1%、「就業規則上、認めている（条件付きも含む）し、推奨している」が2.1%と、31.2%の事業所が副業を認めている。一方、「就業規則上、原則として禁止している」が45.0%、「就業規則上、ルールはないが認めていない」が22.0%となっている。

業種別にみると、副業を認めている割合が高いのは、宿泊業、飲食サービス業で63.6%、情報通信業で58.4%、不動産業、物品賃貸業で47.6%となっている。

図 65 従業員に対する副業の許可状況

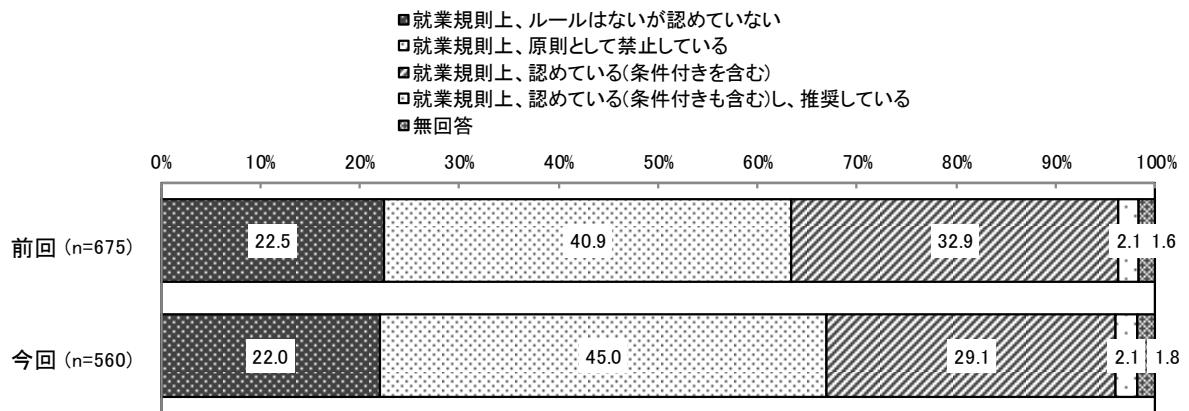


表 19 業種別にみた従業員に対する副業の許可状況

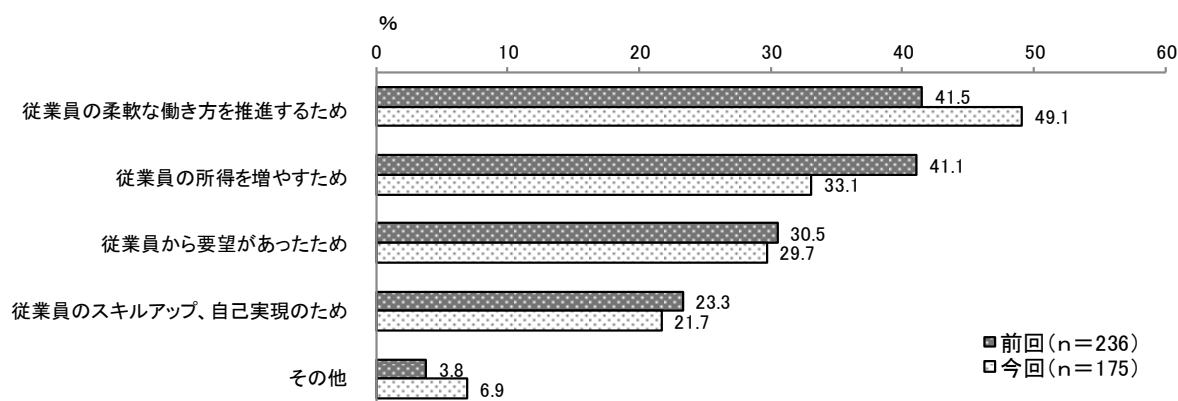
		全 体	就業規則上、 ルールはな いが認めて いない	就業規則上、 原則として禁 止している	就業規則上、 認めている (条件付きを 含む)	就業規則上、 認めている (条件付きも 含む)し、推奨 している	無回答
単位:%							
全 体		675 <b>560</b>	22.5 <b>22.0</b>	40.9 <b>45.0</b>	32.9 <b>29.1</b>	2.1 <b>2.1</b>	1.6 <b>1.8</b>
業 種	建設業	82 <b>85</b>	34.1 <b>28.2</b>	37.8 <b>48.2</b>	24.4 <b>21.2</b>	0.0 <b>0.0</b>	3.7 <b>2.4</b>
	卸売業、小売業	82 <b>91</b>	18.3 <b>20.9</b>	37.8 <b>42.9</b>	42.7 <b>31.9</b>	1.2 <b>3.3</b>	0.0 <b>1.1</b>
	宿泊業、飲食サービス業	25 <b>11</b>	16.0 <b>18.2</b>	36.0 <b>18.2</b>	44.0 <b>54.5</b>	4.0 <b>9.1</b>	0.0 <b>0.0</b>
	不動産業、物品賃貸業	5 <b>21</b>	20.0 <b>19.0</b>	20.0 <b>33.3</b>	60.0 <b>47.6</b>	0.0 <b>0.0</b>	0.0 <b>0.0</b>
	金融業、保険業	7 <b>6</b>	0.0 <b>16.7</b>	42.9 <b>66.7</b>	57.1 <b>16.7</b>	0.0 <b>0.0</b>	0.0 <b>0.0</b>
	運輸業、郵便業	67 <b>25</b>	25.4 <b>28.0</b>	56.7 <b>44.0</b>	17.9 <b>28.0</b>	0.0 <b>0.0</b>	0.0 <b>0.0</b>
	情報通信業	29 <b>12</b>	20.7 <b>16.7</b>	41.4 <b>25.0</b>	34.5 <b>41.7</b>	3.4 <b>16.7</b>	0.0 <b>0.0</b>
	製造業	119 <b>66</b>	25.2 <b>18.2</b>	47.9 <b>56.1</b>	25.2 <b>22.7</b>	1.7 <b>1.5</b>	0.0 <b>1.5</b>
	医療、福祉	141 <b>95</b>	18.4 <b>21.1</b>	36.2 <b>47.4</b>	39.7 <b>27.4</b>	3.5 <b>1.1</b>	2.1 <b>3.2</b>
	教育、学習支援業	21 <b>12</b>	38.1 <b>25.0</b>	28.6 <b>50.0</b>	23.8 <b>16.7</b>	9.5 <b>8.3</b>	0.0 <b>0.0</b>
	その他サービス業	92 <b>90</b>	17.4 <b>20.0</b>	38.0 <b>40.0</b>	37.0 <b>36.7</b>	2.2 <b>2.2</b>	5.4 <b>1.1</b>
	その他	5 <b>42</b>	20.0 <b>23.8</b>	40.0 <b>47.6</b>	40.0 <b>23.8</b>	0.0 <b>2.4</b>	0.0 <b>2.4</b>

※上段は前回数値、下段は今回数値。

## ② 従業員に対する副業を認めている理由

従業員に対する副業を「就業規則上、認めている（条件付きを含む）」「就業規則上、認めている（条件付きも含む）し、推奨している」と回答した事業所に対して、その理由を尋ねたところ、「従業員の柔軟な働き方を推進するため」が49.1%と最も高く、次いで「従業員の所得を増やすため」が33.1%、「従業員から要望があったため」が29.7%となっている。

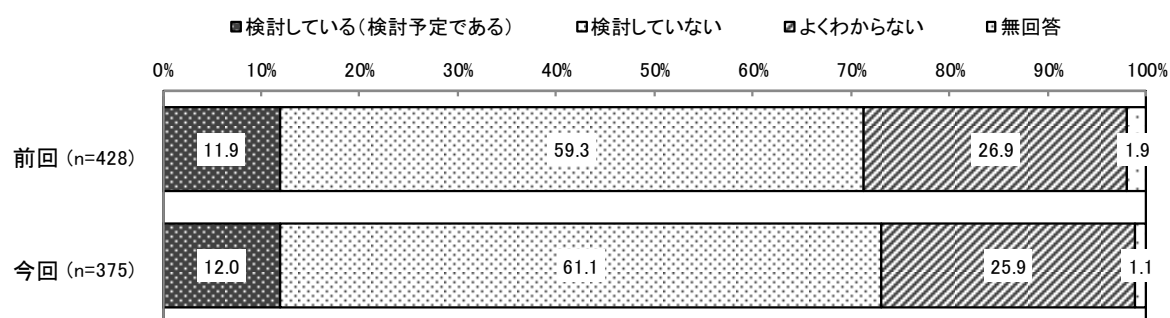
図 66 従業員に対する副業を認めている理由



## ③ 従業員に対する副業を認めることの検討状況

従業員に対する副業を「就業規則上、ルールはないが認めていない」「就業規則上、原則として認めていない」と回答した事業所に対して、今後の副業を認めることの検討を行うかどうかを尋ねたところ、「検討していない」が61.1%と最も高く、次いで「よくわからない」が25.9%、「検討している（検討予定である）」が12.0%となっている。

図 67 従業員に対する副業を認めることの検討状況



#### ④ 社外からの副業者の活用状況

社外人材の活用状況は、「している」は24.1%、「していない」は72.9%となっている。  
業種別にみると、副業者の活用率が高いのは、教育、学習支援業で41.7%となっている。

図 68 社外からの副業者の活用状況

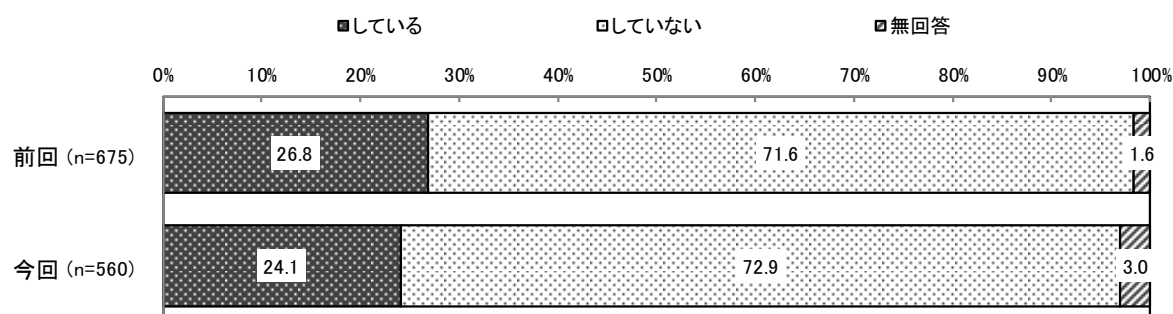


表 20 業種別にみた社外からの副業者の活用状況

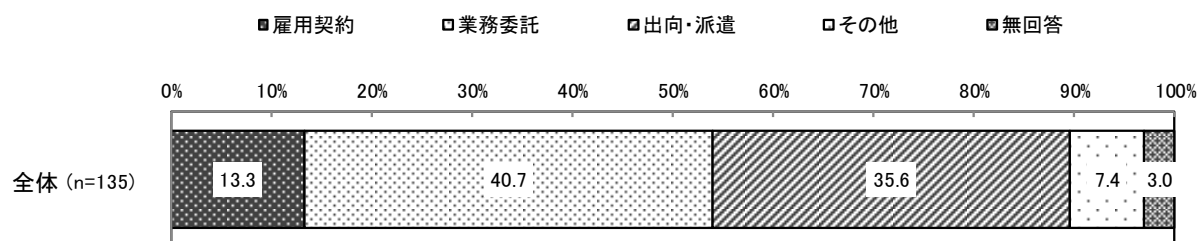
		全体	している	していない	無回答
全体		675 <b>560</b>	26.8 <b>24.1</b>	71.6 <b>72.9</b>	1.6 <b>3.0</b>
業種	建設業	82 <b>85</b>	23.2 <b>20.0</b>	75.6 <b>76.5</b>	1.2 <b>3.5</b>
	卸売業、小売業	82 <b>91</b>	19.5 <b>20.9</b>	75.6 <b>73.6</b>	4.9 <b>5.5</b>
	宿泊業、飲食サービス業	25 <b>11</b>	24.0 <b>36.4</b>	76.0 <b>63.6</b>	0.0 <b>0.0</b>
	不動産業、物品賃貸業	5 <b>21</b>	60.0 <b>33.3</b>	40.0 <b>66.7</b>	0.0 <b>0.0</b>
	金融業、保険業	7 <b>6</b>	0.0 <b>33.3</b>	100.0 <b>66.7</b>	0.0 <b>0.0</b>
	運輸業、郵便業	67 <b>25</b>	28.4 <b>12.0</b>	71.6 <b>88.0</b>	0.0 <b>0.0</b>
	情報通信業	29 <b>12</b>	17.2 <b>25.0</b>	82.8 <b>75.0</b>	0.0 <b>0.0</b>
	製造業	119 <b>66</b>	20.2 <b>21.2</b>	79.8 <b>77.3</b>	0.0 <b>1.5</b>
	医療、福祉	141 <b>95</b>	38.3 <b>33.7</b>	58.9 <b>63.2</b>	2.8 <b>3.2</b>
	教育、学習支援業	21 <b>12</b>	23.8 <b>41.7</b>	76.2 <b>50.0</b>	0.0 <b>8.3</b>
	その他サービス業	92 <b>90</b>	29.3 <b>20.0</b>	68.5 <b>77.8</b>	2.2 <b>2.2</b>
	その他	5 <b>42</b>	60.0 <b>26.2</b>	40.0 <b>71.4</b>	0.0 <b>2.4</b>

※上段は前回数値、下段は今回数値。

### ⑤ 副業者の契約形態

副業者の契約形態は「業務委託」が40.7%で最多、次いで「出向・派遣」が35.6%、「雇用契約」が13.3%となっている。

図 69 副業者の契約形態

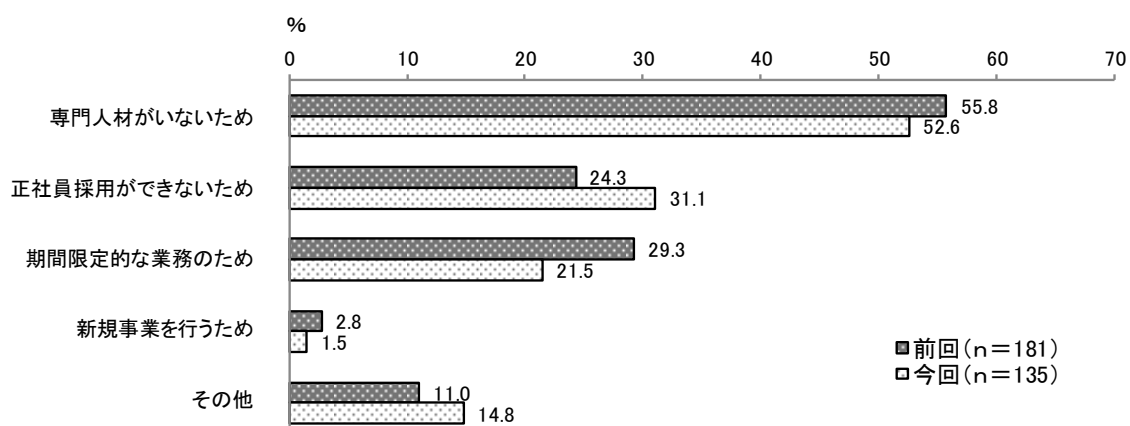


### ⑥ 社外からの副業者を活用した理由

社外の副業者を活用していると回答した事業所に対して、その理由を尋ねたところ、「専門人材がないため」が52.6%で最多、次いで「正社員採用ができないため」が31.1%、「期間限定的な業務のため」が21.5%となっている。

前回調査と比較すると、「正社員採用ができないため」が6.8ポイント上昇している。

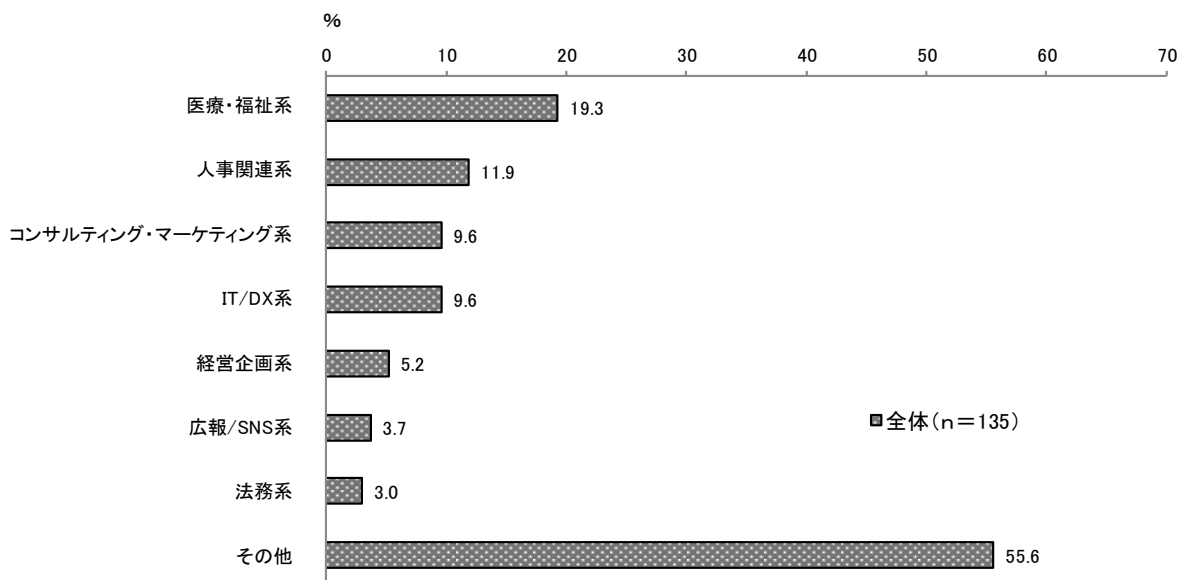
図 70 社外からの副業者を活用した理由



### ⑦ 活用している社外からの副業者の職種

社外の副業者を活用していると回答した事業所に対して、活用している職種を尋ねたところ、「その他」が55.6%を占めるなかで、「医療・福祉系」が19.3%、「人事関連系」が11.9%となっている。「その他」の内訳としては、清掃、建設関係、機械・技術関係などが多くなっている。

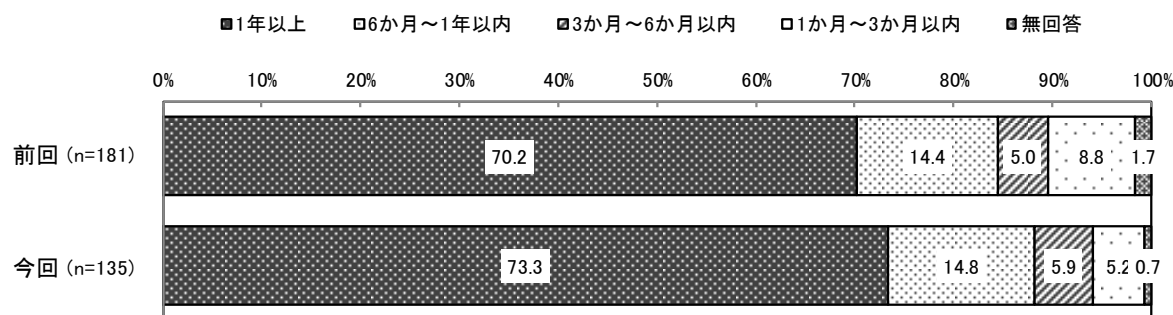
図 71 活用している社外からの副業者の職種



### ⑧ 活用している社外からの副業者の活用期間

社外の副業者を活用していると回答した事業所に対して、活用期間を尋ねたところ、「1年以上」が73.3%、「6か月～1年以内」が14.8%、「3か月～6か月以内」が5.9%、「1か月～3か月以内」が5.2%となっている。

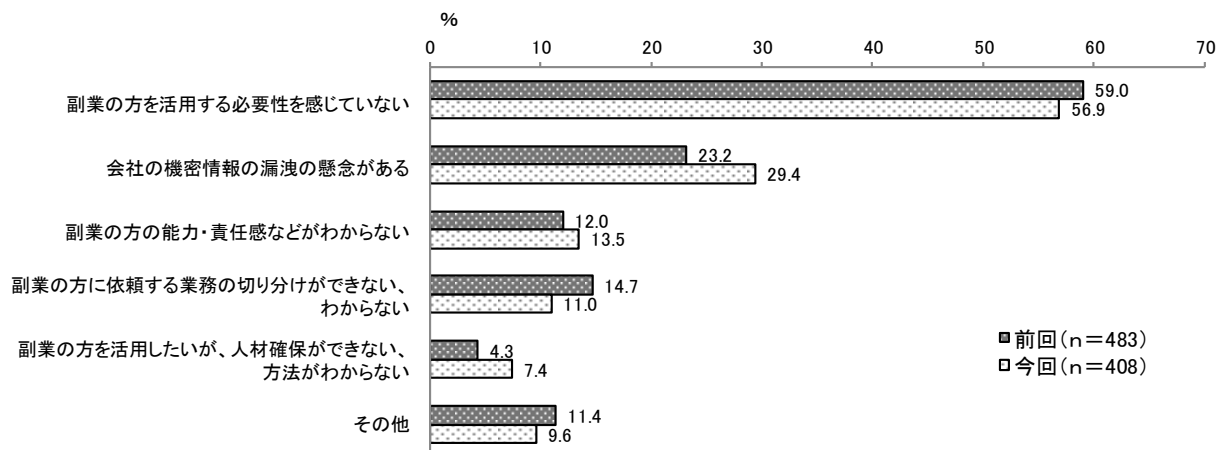
図 72 活用している社外からの副業者の活用期間



### ⑨ 社外からの副業者を活用していない理由

社外の副業者を活用していないと回答した事業所に対して、その理由を尋ねたところ、「副業の方を活用する必要性を感じていない」が56.9%、次いで「会社の機密情報の漏洩の懸念がある」が29.4%、「副業の方の能力・責任感などがわからない」が13.5%となっている。

図 73 社外からの副業者を活用していない理由



## (2) 社内人材に対するリスキリング（学び直し）の取り組み

- 社内人材に対するリスキリングについては「実施している」が25.5%、「検討中」が10.0%、「取り組んでみたい、興味がある」が8.9%となっている反面、「特に考えていない、よくわからない」が52.3%と過半数を占めている。
- リスキリングを「実施している」「検討中」「取り組んでみたい、興味がある」と回答した事業所の取り組み内容は、「ビジネススキル、能力の向上（マネージメント、リーダーシップなど）」が61.0%、次いで「従業員の自律的キャリアの形成」が50.6%となっている。
- リスキリングで活用しているツールは、「外部民間主催のeラーニングや講座等」が65.1%と最も高く、次いで「事業所内でのOJT、自前講座等」が47.4%となっている。

### ① リスキリングの実施状況

リスキリングの実施状況については、「実施している」が25.5%、「検討中」が10.0%、「取り組んでみたい、興味がある」が8.9%となっており、実施もしくは前向きに検討している事業所が44.4%となっている一方、「特に考えていない、よくわからない」が52.3%と半数以上を占めている。

業種別にみると、不動産業、物品賃貸業では「実施している」が47.6%、宿泊業、飲食サービス業では「検討中」が45.5%、教育、学習支援業では「取り組んでみたい、興味がある」が33.3%と高くなっている。それ以外の業種では「特に考えていない、よくわからない」が5割以上を占めている。

図 74 リスキリングの実施状況

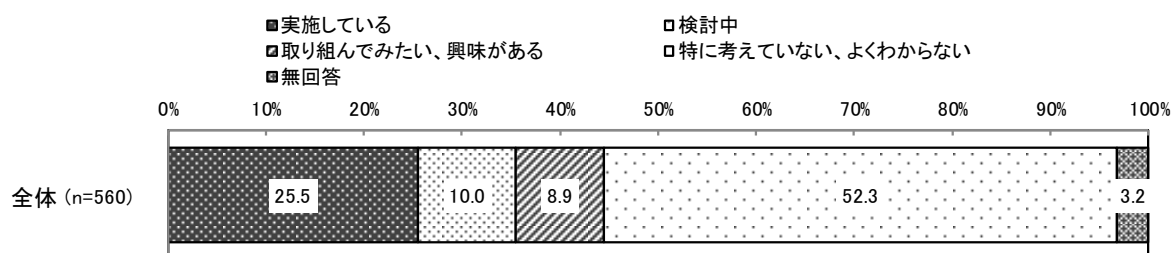


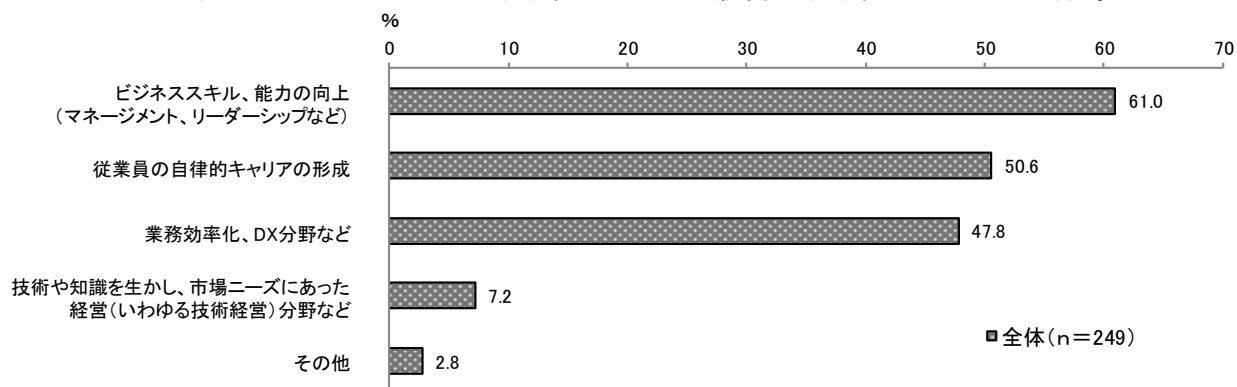
表 21 業種別にみたリスキリングの実施状況

業種	単位: %	全体	実施している	検討中	取り組んでみたい、興味がある	特に考えていない、よくわからない	無回答
		全体	560	25.5	10.0	8.9	52.3
業種	建設業	85	12.9	15.3	14.1	56.5	1.2
	卸売業、小売業	91	24.2	4.4	6.6	59.3	5.5
	宿泊業、飲食サービス業	11	9.1	45.5	9.1	36.4	0.0
	不動産業、物品賃貸業	21	47.6	19.0	0.0	28.6	4.8
	金融業、保険業	6	16.7	0.0	0.0	83.3	0.0
	運輸業、郵便業	25	24.0	4.0	16.0	56.0	0.0
	情報通信業	12	25.0	16.7	8.3	50.0	0.0
	製造業	66	33.3	9.1	3.0	53.0	1.5
	医療、福祉	95	26.3	5.3	14.7	50.5	3.2
	教育、学習支援業	12	25.0	0.0	33.3	33.3	8.3
	その他サービス業	90	27.8	16.7	2.2	50.0	3.3
	その他	42	31.0	2.4	9.5	52.4	4.8

## ② リスキリングに取り組んでいる（検討・取り組んでみたい）分野

リスキリングを「実施している」「検討中」「取り組んでみたい、興味がある」と回答した事業所（249事業所）に対して、どのような分野のリスキリングを実施（検討・取り組んでみたい）しているかを尋ねたところ、「ビジネススキル、能力の向上（マネージメント、リーダーシップなど）」が61.0%と最も高く、次いで「従業員の自律的キャリアの形成」が50.6%、「業務効率化、DX分野など」が47.8%となっている。

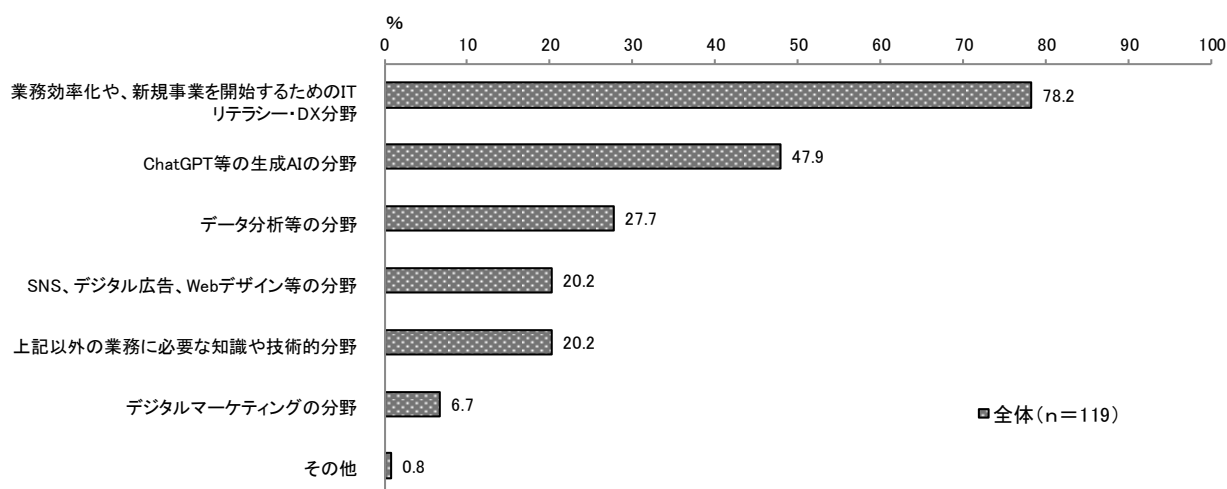
図 75 リスキリングに取り組んでいる（検討・取り組んでみたい）分野



## ③ 業務効率化、DX分野で取り組んでいる内容

業務効率化、DX分野などで取り組んでいると回答した事業所（119事業所）に対して、その内容を尋ねたところ、「業務効率化や、新規事業を開始するためのITリテラシー・DX分野」が78.2%と最も高く、次いで「ChatGPT等の生成AIの分野」が47.9%、「データ分析等の分野」が27.7%となっている。

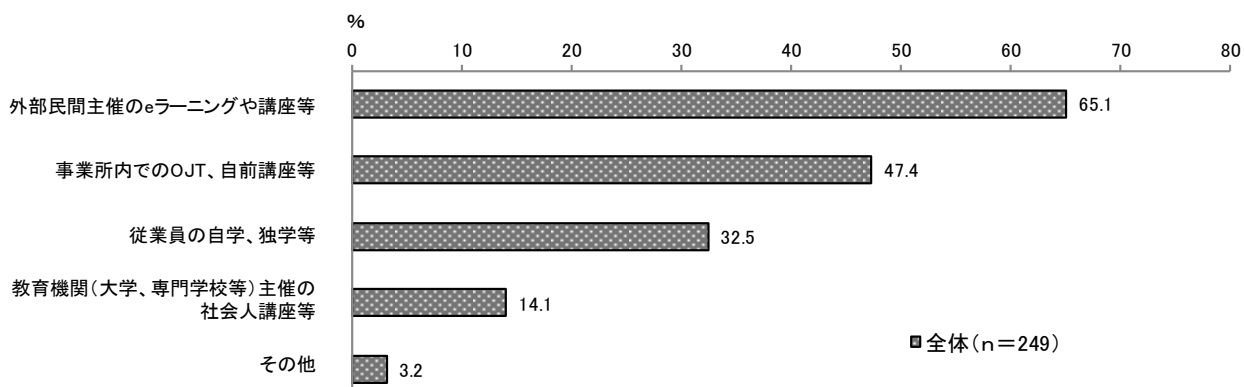
図 76 業務効率化、DX分野で取り組んでいる内容



#### ④ リスキリングで活用しているツール

リスキリングで活用しているツールは、「外部民間主催のeラーニングや講座等」が65.1%と最も高く、次いで「事業所内でのOJT、自前講座等」が47.4%、「従業員の自学、独学等」が32.5%となっている。

図 77 リスキリングで活用しているツール



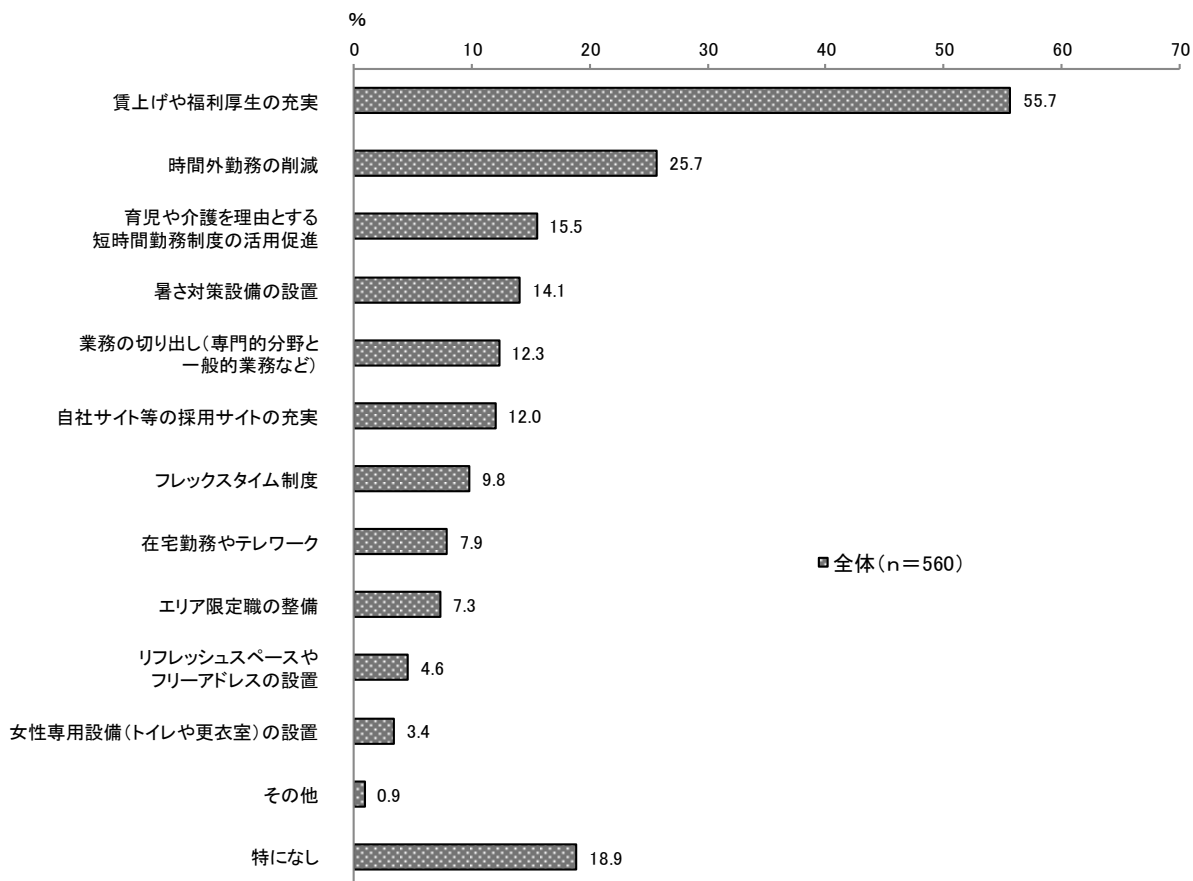
### (3) 人材確保・定着、仕事と育児・介護の両立に関する取り組み

- 人材の確保・定着に向けて、新たに必要と考えている取り組みは、「賃上げや福利厚生充実」が55.7%と最も高く、次いで「時間外勤務の削減」が25.7%、「育児や介護を理由とする短時間勤務制度の活用促進」が15.5%となっている。
- 育児休業の取得対象者がいた事業所は40.2%、いなかった事業所は53.8%となっている。育児休業の取得対象者がいた事業所の取得対象者数は男性が306人、女性が378人、合計684人である。
- 育児休業を取得した従業員がいた事業所は92.0%、いなかった事業所は4.9%となっている。育児休業の取得者がいた事業所の取得者数は男性が195人、女性が413人、合計608人である。
- 従業員に利用された仕事と介護の両立支援制度は、「利用者はいない」が66.6%と過半数を占めるなか、「短時間勤務制度」が16.8%、「介護休暇制度」が15.2%となっている。
- 親族等の介護を理由に退職した従業員がいる事業所は6.8%、いない事業所は83.9%となっている。
- 介護の問題を抱えている従業員の把握方法は「上司等による面談」が51.4%と最も高く、次いで「自己申告制度等」が47.9%となっている。

#### ① 人材確保・定着に向けて新たに必要と考えている取り組み

人材の確保・定着に向けて新たに必要と考えている取り組みは、「賃上げや福利厚生充実」が55.7%と最も高く、次いで「時間外勤務の削減」が25.7%、「育児や介護を理由とする短時間勤務制度の活用促進」が15.5%となっている。

図 78 人材確保・定着に向けて新たに必要と考えている取り組み



業種別にみると、情報通信業では「在宅勤務やテレワーク」(33.3%)、医療、福祉では「育児や介護を理由とする短時間勤務制度の活用促進」(33.7%)、教育、学習支援業では「時間外勤務の削減」(41.7%)、製造業では「暑さ対策設備の設置」(36.4%)が、それぞれ他の業種に比べて高くなっている。

表 22 業種別にみた人材確保・定着に向けて新たに必要と考えている取り組み

単位: %		全 体	エリア限定 職の整備	業務の切り 出し(専門的 分野と一般 的業務など)	育児や介護 を理由とす る短時間勤 務制度の活 用促進	時間外勤務 の削減	フレックス タイム制度	在宅勤務や テレワーク	女性専用設 備(トイレや 更衣室)の 設置
全 体		560	7.3	12.3	15.5	25.7	9.8	7.9	3.4
業 種	建設業	85	8.2	11.8	14.1	36.5	8.2	10.6	5.9
	卸売業、小売業	91	11.0	13.2	12.1	25.3	8.8	2.2	1.1
	宿泊業、飲食サービス業	11	9.1	9.1	18.2	36.4	0.0	9.1	0.0
	不動産業、物品賃貸業	21	4.8	4.8	23.8	38.1	23.8	23.8	4.8
	金融業、保険業	6	16.7	16.7	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	25	4.0	4.0	12.0	20.0	4.0	4.0	0.0
	情報通信業	12	16.7	16.7	8.3	0.0	8.3	33.3	0.0
	製造業	66	7.6	10.6	6.1	15.2	13.6	9.1	12.1
	医療、福祉	95	3.2	17.9	33.7	31.6	9.5	5.3	0.0
	教育、学習支援業	12	8.3	16.7	0.0	41.7	8.3	0.0	0.0
	その他サービス業	90	6.7	11.1	8.9	21.1	5.6	6.7	4.4
	その他	42	7.1	9.5	14.3	21.4	16.7	11.9	0.0

単位: %		暑さ対策設 備の設置	リフレッシュ スペースや フリーアドレ スの設置	自社サイト 等の採用サ イトの充実	賃上げや福 利厚生の充 実	その他	特になし	無回答
全 体		14.1	4.6	12.0	55.7	0.9	18.9	4.1
業 種	建設業	15.3	7.1	18.8	56.5	2.4	14.1	3.5
	卸売業、小売業	6.6	2.2	8.8	53.8	0.0	23.1	5.5
	宿泊業、飲食サービス業	9.1	0.0	9.1	45.5	0.0	27.3	9.1
	不動産業、物品賃貸業	4.8	9.5	19.0	57.1	0.0	28.6	0.0
	金融業、保険業	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	50.0	0.0
	運輸業、郵便業	16.0	0.0	8.0	52.0	4.0	24.0	0.0
	情報通信業	0.0	8.3	8.3	50.0	0.0	16.7	0.0
	製造業	36.4	3.0	13.6	69.7	1.5	13.6	4.5
	医療、福祉	9.5	9.5	16.8	52.6	1.1	10.5	3.2
	教育、学習支援業	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	33.3	8.3
	その他サービス業	12.2	4.4	6.7	56.7	0.0	23.3	4.4
	その他	21.4	0.0	9.5	57.1	0.0	21.4	4.8

## ② 育児休業の取得対象者の有無とその人数

過去1年間（令和7年1月1日～12月31日）に育児休業の取得対象者がいた事業所は40.2%、いなかった事業所は53.8%となっている。

業種別にみると、育児休業の取得対象者がいた割合が5割を超える業種は、教育、学習支援業（58.3%）、不動産業、物品賃貸業（57.1%）、医療、福祉（53.7%）となっている。

育児休業の取得対象者がいた事業所の取得対象者数は男性が306人、女性が378人、合計684人である。

図 79 過去1年間の育児休業の取得対象者の有無

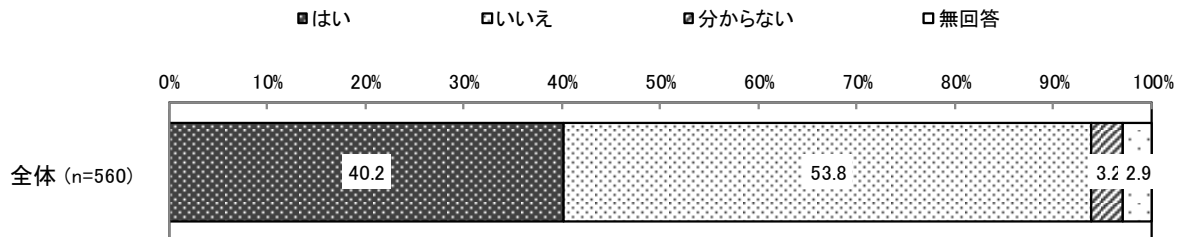


表 23 業種別にみた過去1年間の育児休業の取得対象者の有無

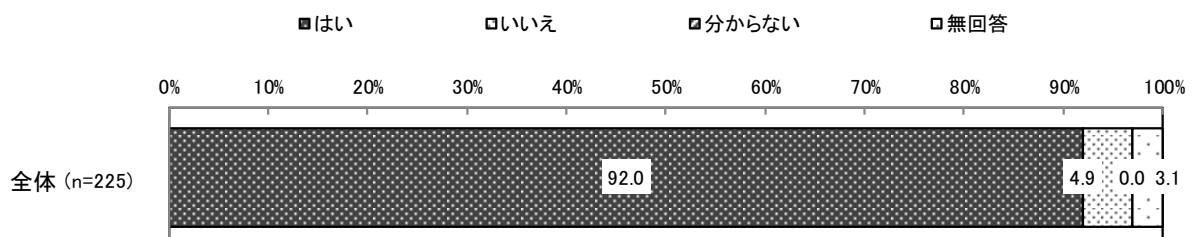
		全 体	い る	い ない	分 からない	無 回 答
単位: %						
全 体		560	40.2	53.8	3.2	2.9
業 種	建設業	85	31.8	64.7	3.5	0.0
	卸売業、小売業	91	34.1	58.2	4.4	3.3
	宿泊業、飲食サービス業	11	36.4	63.6	0.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	21	57.1	42.9	0.0	0.0
	金融業、保険業	6	50.0	50.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	25	36.0	64.0	0.0	0.0
	情報通信業	12	41.7	58.3	0.0	0.0
	製造業	66	47.0	42.4	6.1	4.5
	医療、福祉	95	53.7	41.1	2.1	3.2
	教育、学習支援業	12	58.3	33.3	8.3	0.0
	その他サービス業	90	30.0	63.3	1.1	5.6
	その他	42	40.5	50.0	7.1	2.4

## ③ 育児休業の取得者の有無とその人数

過去1年間（令和7年1月1日～12月31日）に育児休業を取得した従業員がいた事業所は92.0%、いなかった事業所は4.9%となっている。

育児休業の取得者がいた事業所の取得者数は男性が195人、女性が413人、合計608人である。

図 80 過去1年間の育児休業の取得者の有無



#### ④ 従業員に利用された仕事と介護の両立支援制度

過去1年間（令和7年1月1日～12月31日）に従業員に利用された仕事と介護の両立支援制度は、「利用者はいない」が66.6%を占めるなかで、「短時間勤務制度」が16.8%、「介護休暇制度※対象家族が1人の場合は年5日、1日又は時間単位の休暇」が15.2%となっている。

業種別にみると、宿泊業、飲食サービス業では「短時間勤務制度」「時間外労働や深夜業の制限」（ともに27.3%）、不動産業、物品賃貸業では「短時間勤務制度」（38.1%）、「介護休暇制度」（28.6%）、情報通信業では「短時間勤務制度」（33.3%）、「時間外労働や深夜業の制限」（25.0%）、金融業、保険業、教育、学習支援業では「介護休暇制度」（33.3%）が、それぞれ比較的高くなっている。

図 81 過去1年間に従業員に利用された仕事と介護の両立支援制度

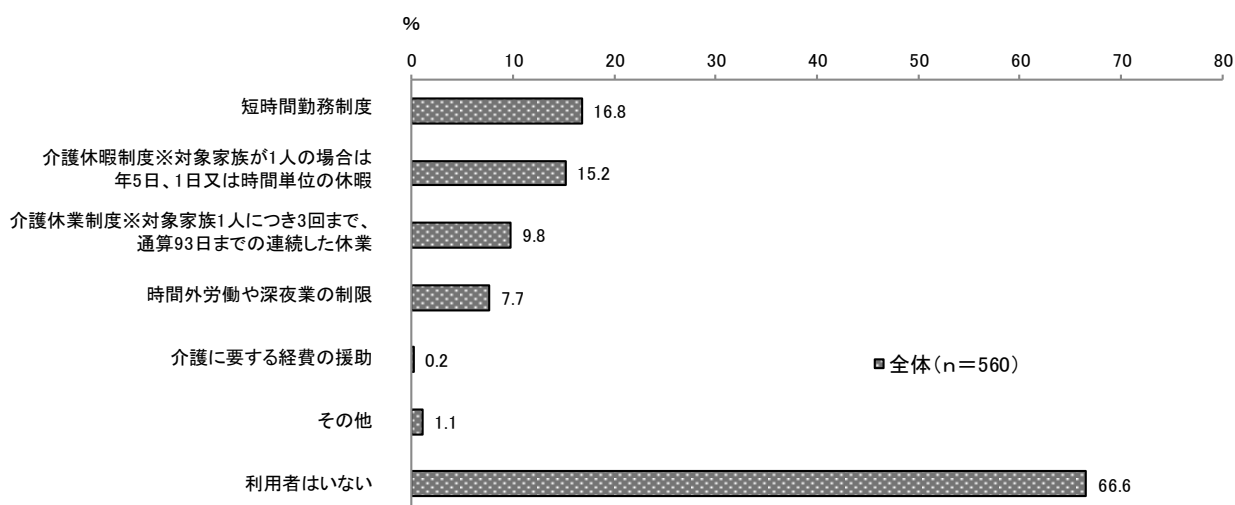


表 24 業種別にみた過去1年間に従業員に利用された仕事と介護の両立支援制度

業種	単位: %	全体	介護休業制度※対象家族1人につき3回まで、通算93日までの連続した休業	介護休暇制度※対象家族が1人の場合は年5日、1日又は時間単位の休暇	短時間勤務制度	時間外労働や深夜業の制限	介護に要する経費の援助	その他	利用者はいない	無回答
			全体	560	9.8	15.2	16.8	7.7	0.2	1.1
建設業	85	4.7	7.1	12.9	4.7	0.0	0.0	78.8	0.0	
卸売業、小売業	91	11.0	14.3	14.3	2.2	1.1	0.0	70.3	4.4	
宿泊業、飲食サービス業	11	0.0	0.0	27.3	27.3	0.0	0.0	72.7	0.0	
不動産業、物品賃貸業	21	23.8	28.6	38.1	14.3	0.0	4.8	38.1	0.0	
金融業、保険業	6	16.7	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	
運輸業、郵便業	25	16.0	20.0	8.0	8.0	0.0	0.0	64.0	4.0	
情報通信業	12	16.7	8.3	33.3	25.0	0.0	8.3	50.0	0.0	
製造業	66	13.6	22.7	13.6	6.1	0.0	4.5	65.2	3.0	
医療、福祉	95	13.7	17.9	22.1	12.6	0.0	1.1	57.9	5.3	
教育、学習支援業	12	8.3	33.3	8.3	0.0	0.0	0.0	41.7	16.7	
その他サービス業	90	4.4	10.0	15.6	6.7	0.0	0.0	72.2	3.3	
その他	42	4.8	16.7	11.9	9.5	0.0	0.0	76.2	2.4	

### ⑤ 介護を理由とした従業員の退職有無

過去1年間（令和7年1月1日～12月31日）に親族等の介護を理由に退職した従業員がいる事業所は6.8%、いない事業所は83.9%となっている。

業種別にみると、宿泊業、飲食サービス業では、退職した従業員のいる事業所の割合が18.2%と2割近くで、他の業種に比べ高くなっている。

図 82 過去1年間の介護を理由とした従業員の退職有無

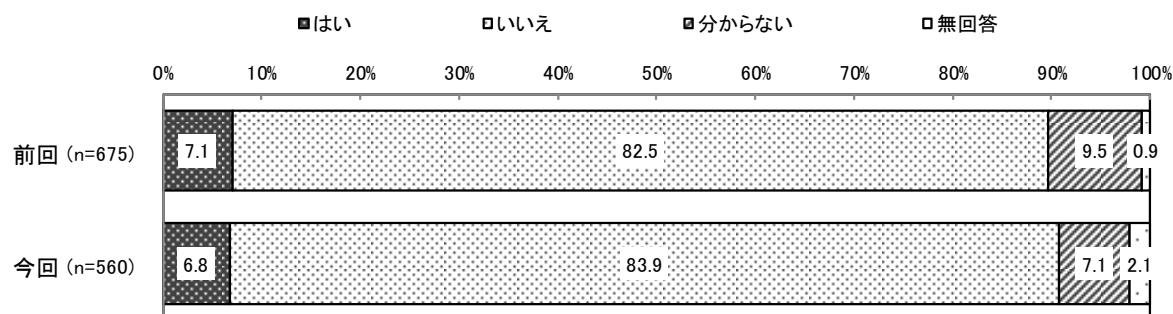


表 25 業種別にみた過去1年間の介護を理由とした従業員の退職有無

		全体	はい	いいえ	分からない	無回答
単位:%						
全体		675	7.1	82.5	9.5	0.9
		560	6.8	83.9	7.1	2.1
業種	建設業	82	2.4	89.0	6.1	2.4
		85	5.9	88.2	5.9	0.0
	卸売業、小売業	82	4.9	82.9	11.0	1.2
		91	7.7	79.1	9.9	3.3
	宿泊業、飲食サービス業	25	8.0	68.0	20.0	4.0
		11	18.2	72.7	9.1	0.0
	不動産業、物品賃貸業	5	0.0	60.0	40.0	0.0
		21	9.5	85.7	4.8	0.0
	金融業、保険業	7	0.0	85.7	14.3	0.0
		6	16.7	83.3	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	67	10.4	82.1	7.5	0.0
		25	12.0	88.0	0.0	0.0
	情報通信業	29	3.4	86.2	10.3	0.0
	12	8.3	91.7	0.0	0.0	
製造業	119	5.9	86.6	7.6	0.0	
	66	1.5	84.8	9.1	4.5	
医療、福祉	141	13.5	75.9	9.9	0.7	
	95	11.6	84.2	2.1	2.1	
教育、学習支援業	21	0.0	90.5	9.5	0.0	
	12	0.0	91.7	8.3	0.0	
その他サービス業	92	5.4	83.7	9.8	1.1	
	90	3.3	84.4	10.0	2.2	
その他	5	20.0	80.0	0.0	0.0	
	42	4.8	81.0	11.9	2.4	

※上段は前回数値、下段は今回数値。

## ⑥ 介護の問題を抱えている従業員の把握方法

介護の問題を抱えている従業員の把握方法は「上司等による面談」が51.4%と最も高く、次いで「自己申告制度等」が47.9%、「相談窓口」が18.2%となっている。

業種別にみると、いずれの業種も「上司等による面談」「自己申告制度等」が上位2項目となっている。製造業では「相談窓口」(33.3%)が比較的高くなっている。

図 83 介護の問題を抱えている従業員の把握方法

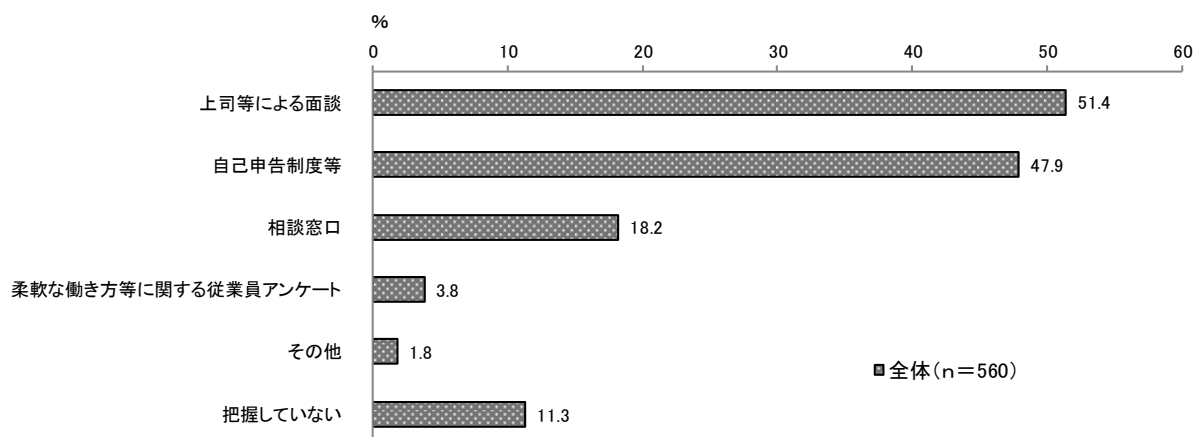


表 26 業種別にみた介護の問題を抱えている従業員の把握方法

		全 体	上司等による面談	自己申告制度等	相談窓口	柔軟な働き方等に関する従業員アンケート	その他	把握していない	無回答
単位: %									
全 体		560	51.4	47.9	18.2	3.8	1.8	11.3	3.2
業 種	建設業	85	42.4	52.9	12.9	2.4	2.4	14.1	1.2
	卸売業、小売業	91	40.7	39.6	18.7	7.7	1.1	17.6	3.3
	宿泊業、飲食サービス業	11	63.6	54.5	9.1	0.0	0.0	9.1	0.0
	不動産業、物品賃貸業	21	61.9	52.4	23.8	0.0	0.0	4.8	0.0
	金融業、保険業	6	66.7	50.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0
	運輸業、郵便業	25	56.0	52.0	4.0	0.0	0.0	20.0	0.0
	情報通信業	12	41.7	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0	8.3
	製造業	66	40.9	40.9	33.3	0.0	4.5	13.6	6.1
	医療、福祉	95	67.4	54.7	17.9	5.3	2.1	1.1	4.2
	教育、学習支援業	12	75.0	58.3	8.3	16.7	0.0	8.3	0.0
	その他サービス業	90	50.0	46.7	20.0	3.3	2.2	11.1	3.3
	その他	42	61.9	38.1	14.3	4.8	0.0	11.9	2.4

⑦ 「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」の認知度

経済産業省が令和6年3月に公表した「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」を「知っている」事業所は38.4%、「知らない」事業所は37.1%、「知らなかったが、関心がある」事業所は21.4%、「知らなかったが、関心がある」事業所は21.4%となっている。

業種別にみると、「知っている」割合が高い業種は、不動産業、物品賃貸業（71.4%）、教育、学習支援業（66.7%）となっている。「知らなかったが、関心がある」割合が高い業種は、宿泊業、飲食サービス業（36.4%）、運輸業、郵便業（32.0%）となっている。

図 84 「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」の認知度

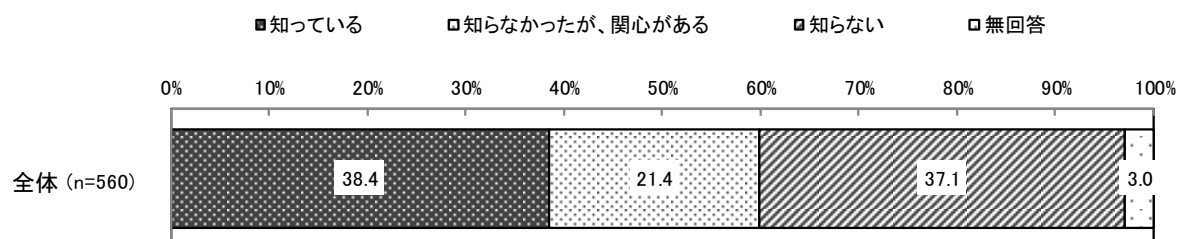


表 27 業種別にみた介護の問題を抱えている従業員の把握方法

単位: %		全体	知っている	知らなかったが、関心がある	知らない	無回答
全体		560	38.4	21.4	37.1	3.0
業種	建設業	85	37.6	18.8	43.5	0.0
	卸売業、小売業	91	33.0	19.8	42.9	4.4
	宿泊業、飲食サービス業	11	18.2	36.4	45.5	0.0
	不動産業、物品賃貸業	21	71.4	9.5	19.0	0.0
	金融業、保険業	6	66.7	0.0	33.3	0.0
	運輸業、郵便業	25	24.0	32.0	44.0	0.0
	情報通信業	12	33.3	16.7	41.7	8.3
	製造業	66	39.4	25.8	30.3	4.5
	医療、福祉	95	37.9	25.3	32.6	4.2
	教育、学習支援業	12	66.7	16.7	16.7	0.0
	その他サービス業	90	36.7	20.0	41.1	2.2
その他	42	40.5	21.4	33.3	4.8	

## 7. その他の取り組みについて

### (1) 奨学金返済支援制度の導入状況

- 奨学金返済支援制度を導入している事業所は9.6%、導入していない事業所は86.3%である。
- 奨学金返済支援制度を導入していない事業所の今後の導入意向は、「検討予定はない」が75.8%を占めており、「検討している」(4.1%)と「市等からの導入支援策(補助金等)があれば、検討しても良い」(17.4%)など、検討する予定がある事業所は21.5%にとどまっている。
- 奨学金返済支援制度の導入の検討予定がない事業所の理由は、「従業員によって、支援の有無や支援額が異なることで、不公平感が生じるため」が33.6%と最も高く、次いで「採用や定着につながる効果がないと思われるため」が29.0%となっている。

#### ① 奨学金返済支援制度の導入状況

奨学金返済支援制度を導入している事業所は9.6%、導入していない事業所は86.3%となっている。

業種別にみると、いずれの業種においても導入していない割合が高いなかで、導入している割合が高い業種は、教育、学習支援業(25.0%)である。

図 85 奨学金返済支援制度の導入状況

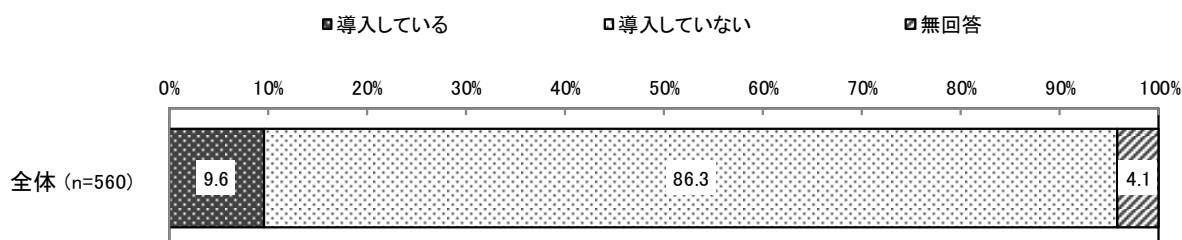


表 28 業種別にみた奨学金返済支援制度の導入状況

		全 体	導入している	導入していない	無回答
単位: %					
全 体		560	9.6	86.3	4.1
業 種	建設業	85	11.8	87.1	1.2
	卸売業、小売業	91	8.8	83.5	7.7
	宿泊業、飲食サービス業	11	9.1	90.9	0.0
	不動産業、物品賃貸業	21	19.0	81.0	0.0
	金融業、保険業	6	0.0	100.0	0.0
	運輸業、郵便業	25	8.0	92.0	0.0
	情報通信業	12	0.0	100.0	0.0
	製造業	66	10.6	83.3	6.1
	医療、福祉	95	9.5	85.3	5.3
	教育、学習支援業	12	25.0	75.0	0.0
	その他サービス業	90	4.4	91.1	4.4
	その他	42	14.3	83.3	2.4

## ② 奨学金返済支援制度の導入意向

奨学金返済支援制度を導入していない事業所（483 事業所）に対して今後の導入意向を尋ねたところ、「検討予定はない」が 75.8%と最も高く、次いで「市等からの導入支援策（補助金等）があれば、検討しても良い」が 17.4%、「検討している」が 4.1%となっている。

業種別にみると、不動産業、物品賃貸業は「検討している」（17.6%）が他の業種に比べて高くなっている。

図 86 奨学金返済支援制度の導入意向

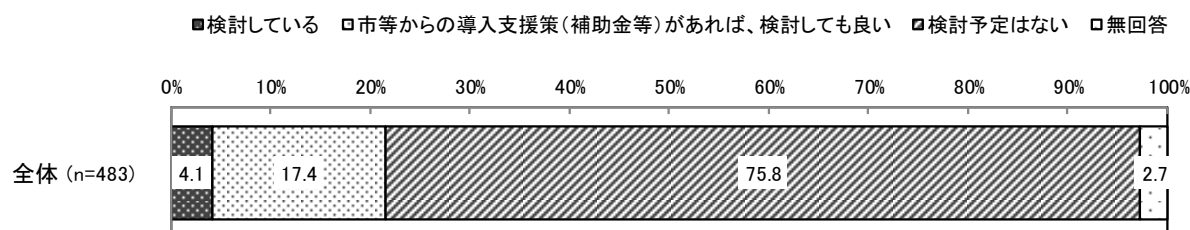


表 29 業種別にみた奨学金返済支援制度の導入意向

業種	単位: %	全体	検討している	市等からの導入支援策(補助金等)があれば、検討しても良い	検討予定はない	無回答
		全体	検討している	市等からの導入支援策(補助金等)があれば、検討しても良い	検討予定はない	無回答
全体		483	4.1	17.4	75.8	2.7
業種	建設業	74	9.5	21.6	67.6	1.4
	卸売業、小売業	76	5.3	14.5	77.6	2.6
	宿泊業、飲食サービス業	10	0.0	20.0	80.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	17	17.6	17.6	64.7	0.0
	金融業、保険業	6	0.0	0.0	100.0	0.0
	運輸業、郵便業	23	0.0	17.4	78.3	4.3
	情報通信業	12	8.3	25.0	66.7	0.0
	製造業	55	1.8	14.5	80.0	3.6
	医療、福祉	81	2.5	21.0	72.8	3.7
	教育、学習支援業	9	11.1	33.3	55.6	0.0
	その他サービス業	82	1.2	15.9	80.5	2.4
	その他	35	0.0	11.4	82.9	5.7

### ③ 奨学金返済支援制度導入の検討予定がない理由

奨学金返済支援制度の導入の検討予定がない事業所（366 事業所）に対してその理由を尋ねたところ、「従業員によって、支援の有無や支援額が異なることで、不公平感が生じるため」が 33.6%と最も高く、次いで「採用や定着につながる効果がないと思われるため」が 29.0%、「その他」が 25.1%となっている。

業種別にみると、卸売業、小売業、運輸業、郵便業では「従業員によって、支援の有無や支援額が異なることで、不公平感が生じるため」がそれぞれ 39.0%、38.9%と比較的高くなっている。

図 87 奨学金返済支援制度導入の検討予定がない理由

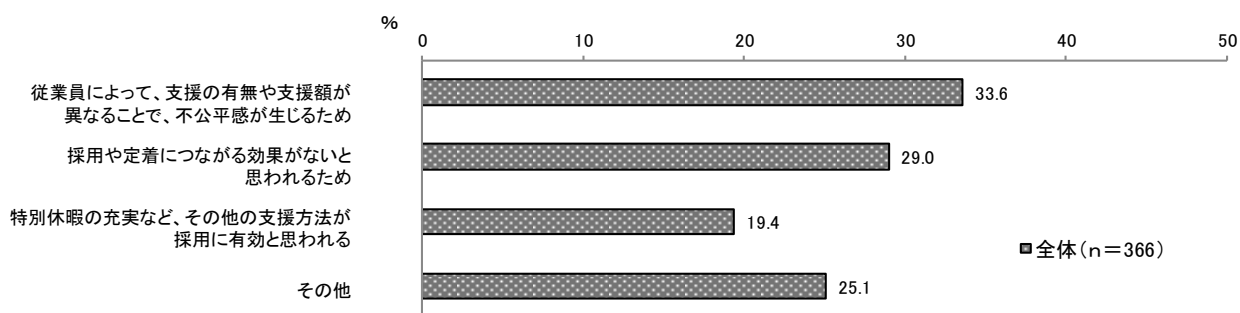


表 30 業種別にみた奨学金返済支援制度導入の検討予定がない理由

		全 体	採用や定着につながる効果がないと思われるため	従業員によって、支援の有無や支援額が異なることで、不公平感が生じるため	特別休暇の充実など、その他の支援方法が採用に有効と思われる	その他	無回答
単位: %							
全 体		366	29.0	33.6	19.4	25.1	3.3
業 種	建設業	50	36.0	34.0	20.0	14.0	4.0
	卸売業、小売業	59	25.4	39.0	20.3	23.7	3.4
	宿泊業、飲食サービス業	8	50.0	12.5	25.0	0.0	12.5
	不動産業、物品賃貸業	11	36.4	27.3	9.1	36.4	9.1
	金融業、保険業	6	16.7	16.7	0.0	66.7	0.0
	運輸業、郵便業	18	16.7	38.9	11.1	38.9	0.0
	情報通信業	8	12.5	37.5	25.0	25.0	0.0
	製造業	44	34.1	36.4	20.5	20.5	2.3
	医療、福祉	59	33.9	25.4	22.0	28.8	5.1
	教育、学習支援業	5	40.0	0.0	20.0	40.0	0.0
	その他サービス業	66	22.7	36.4	19.7	28.8	3.0
	その他	29	27.6	37.9	20.7	20.7	0.0

## (2) 従業員の賃金引き上げの状況

- 昨年1年間に賃金の引き上げを実施した事業所は89.5%となっており、そのうち「人材定着・確保につながった」と回答した事業所は27.5%となっている。
- 今後1年間の賃金引き上げの予定は、「予定あり」が51.8%、「予定はない」が5.9%、「分からない」が38.9%となっている。
- 事業場内最低賃金は、「1,057円～1,060円」が37.1%と最も高く、次いで「1,140円超」が26.4%となっている。

### ① 昨年1年間の賃金引き上げの有無

昨年1年間の賃金の引き上げについては、「実施した」が89.5%と最も高く、次いで「実施していない」が5.4%、「実施したかったができなかった」が2.5%となっている。

業種別にみると、「実施した」割合は、いずれの業種も大きな差はみられないが、「実施したかったができなかった」と「実施しなかった」を合わせた割合が比較的高いのは、教育、学習支援業で16.7%、運輸業、郵便業で12.0%、医療、福祉で11.6%となっている。

前回調査と比較すると、不動産業、物品賃貸業で「実施した」割合が35.2ポイント上昇、教育、学習支援業で16.6ポイント上昇している。

図 88 昨年1年間の賃金の引き上げ実施の有無

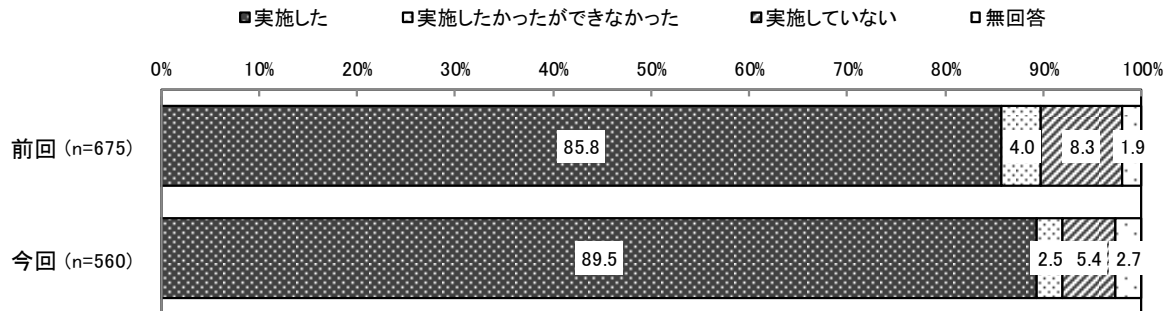


表 31 業種別にみた昨年1年間の賃金の引上げ実施の有無

		全 体	実施した	実施した かったがで きなかつた	実施してい ない	無回答
単位: %						
全 体		675 <b>560</b>	85.8 <b>89.5</b>	4.0 <b>2.5</b>	8.3 <b>5.4</b>	1.9 <b>2.7</b>
業 種	建設業	82 <b>85</b>	86.6 <b>94.1</b>	3.7 <b>2.4</b>	8.5 <b>2.4</b>	1.2 <b>1.2</b>
	卸売業、小売業	82 <b>91</b>	82.9 <b>86.8</b>	4.9 <b>2.2</b>	6.1 <b>7.7</b>	6.1 <b>3.3</b>
	宿泊業、飲食サービス業	25 <b>11</b>	80.0 <b>90.9</b>	8.0 <b>9.1</b>	8.0 <b>0.0</b>	4.0 <b>0.0</b>
	不動産業、物品賃貸業	5 <b>21</b>	60.0 <b>95.2</b>	40.0 <b>0.0</b>	0.0 <b>4.8</b>	0.0 <b>0.0</b>
	金融業、保険業	7 <b>6</b>	85.7 <b>66.7</b>	0.0 <b>16.7</b>	14.3 <b>16.7</b>	0.0 <b>0.0</b>
	運輸業、郵便業	67 <b>25</b>	76.1 <b>84.0</b>	7.5 <b>0.0</b>	14.9 <b>12.0</b>	1.5 <b>4.0</b>
	情報通信業	29 <b>12</b>	86.2 <b>91.7</b>	3.4 <b>0.0</b>	10.3 <b>8.3</b>	0.0 <b>0.0</b>
	製造業	119 <b>66</b>	89.9 <b>92.4</b>	1.7 <b>1.5</b>	7.6 <b>3.0</b>	0.8 <b>3.0</b>
	医療、福祉	141 <b>95</b>	90.8 <b>85.3</b>	3.5 <b>6.3</b>	4.3 <b>5.3</b>	1.4 <b>3.2</b>
	教育、学習支援業	21 <b>12</b>	66.7 <b>83.3</b>	0.0 <b>0.0</b>	28.6 <b>16.7</b>	4.8 <b>0.0</b>
	その他サービス業	92 <b>90</b>	88.0 <b>91.1</b>	3.3 <b>1.1</b>	7.6 <b>4.4</b>	1.1 <b>3.3</b>
	その他	5 <b>42</b>	100.0 <b>92.9</b>	0.0 <b>0.0</b>	0.0 <b>4.8</b>	0.0 <b>2.4</b>

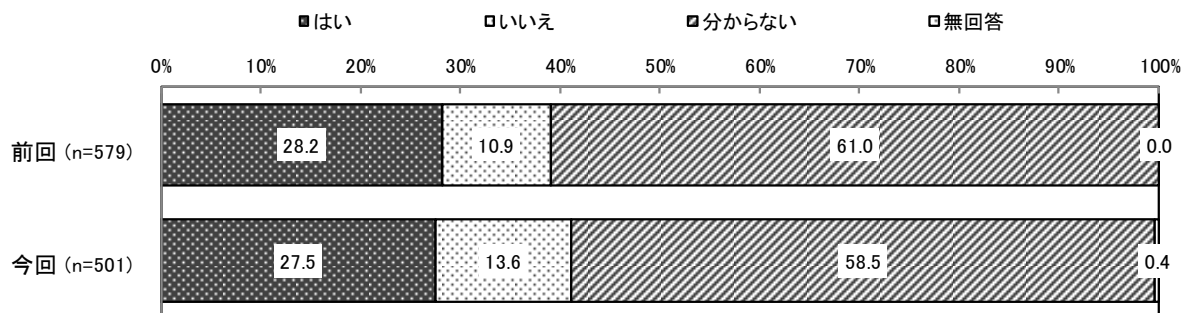
※上段は前回数値、下段は今回数値。

## ② 賃金の引上げによる人材定着・確保への影響

昨年1年間に賃金の引上げを「実施した」と回答した事業所（501事業所）に対して、賃金の引上げによる人材定着・確保に繋がったかどうかを尋ねたところ、「分からない」が58.5%と最も高く、次いで「はい」が27.5%、「いいえ」が13.6%となっている。

前回調査と比較すると、「はい（繋がった）」の割合は0.7ポイント低下している。

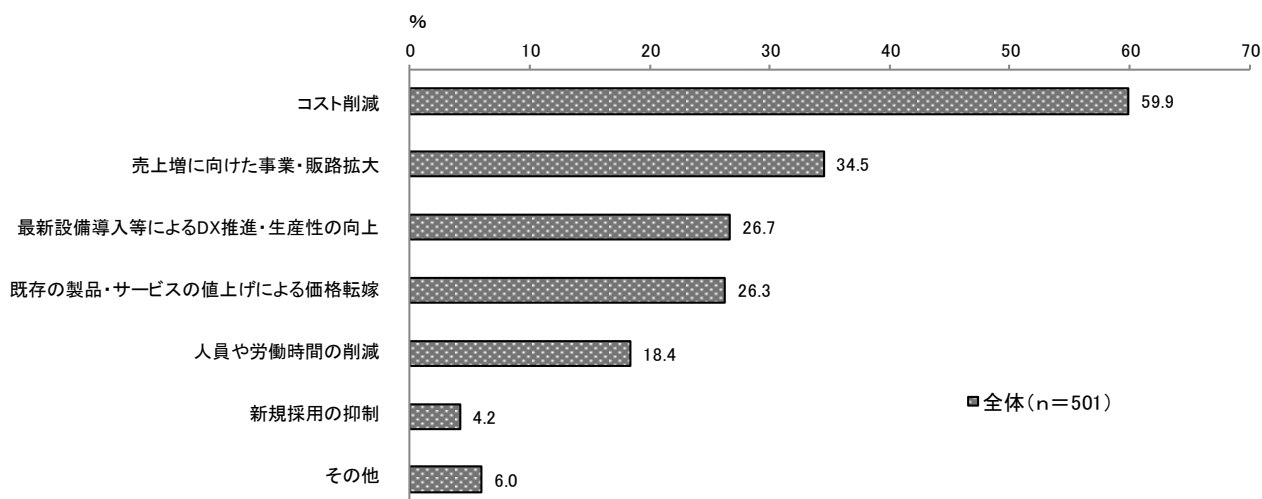
図 89 賃金の引上げによる人材定着・確保への影響



## ③ 人件費の増加に伴う経営への影響

昨年1年間に賃金の引上げを「実施した」と回答した事業所に対して、人件費の増加に伴う経営への影響を尋ねたところ、「コスト削減」が59.9%と最も高く、次いで「売上増に向けた事業・販路拡大」が34.5%、「最新設備導入等によるDX推進・生産性の向上」が26.7%となっている。

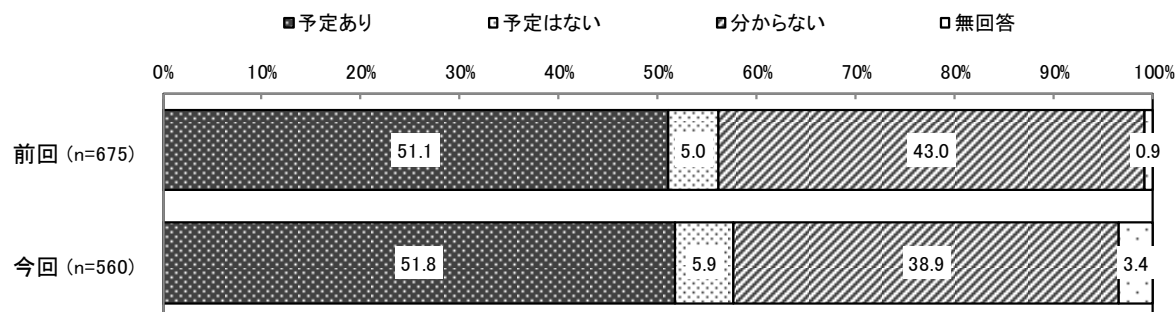
図 90 人件費の増加に伴う経営への影響



#### ④ 今後1年間の賃金引き上げの予定

今後1年間の賃金引き上げの予定は、「予定あり」が51.8%と最も高く、次いで「分からない」が38.9%、「予定はない」が5.9%となっている。

図 91 今後1年間の賃金の引き上げ実施予定



業種別にみると、「予定あり」の割合が高いのは、情報通信業で66.7%となっている。

前回調査と比較すると、「予定あり」の割合が10ポイント以上上昇した業種は、教育、学習支援業、建設業となっている。

表 32 業種別にみた今後1年間の賃金引き上げの予定

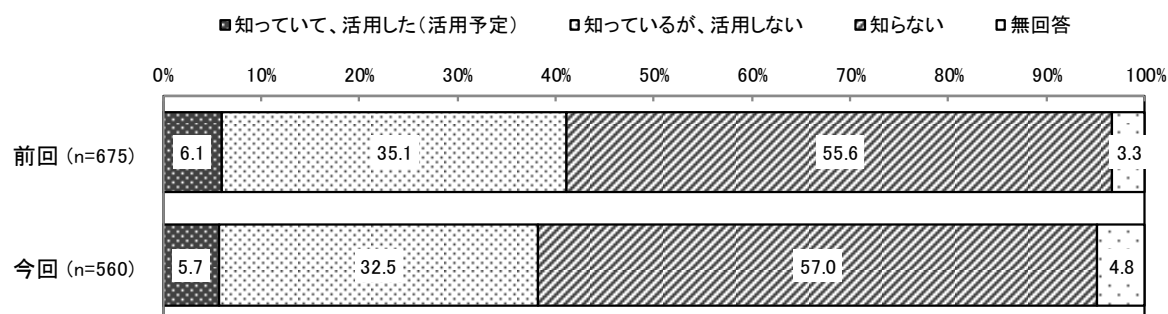
		全 体	予定あり	予定はない	分からない	無回答
単位:%						
全 体		675	51.1	5.0	43.0	0.9
		<b>560</b>	<b>51.8</b>	<b>5.9</b>	<b>38.9</b>	<b>3.4</b>
業 種	建設業	82	47.6	6.1	45.1	1.2
		<b>85</b>	<b>57.6</b>	<b>3.5</b>	<b>37.6</b>	<b>1.2</b>
	卸売業、小売業	82	45.1	8.5	43.9	2.4
		<b>91</b>	<b>48.4</b>	<b>7.7</b>	<b>39.6</b>	<b>4.4</b>
	宿泊業、飲食サービス業	25	68.0	8.0	24.0	0.0
		<b>11</b>	<b>54.5</b>	<b>18.2</b>	<b>27.3</b>	<b>0.0</b>
	不動産業、物品賃貸業	5	40.0	20.0	40.0	0.0
		<b>21</b>	<b>47.6</b>	<b>4.8</b>	<b>47.6</b>	<b>0.0</b>
	金融業、保険業	7	42.9	0.0	57.1	0.0
		<b>6</b>	<b>16.7</b>	<b>0.0</b>	<b>83.3</b>	<b>0.0</b>
	運輸業、郵便業	67	49.3	4.5	46.3	0.0
		<b>25</b>	<b>52.0</b>	<b>8.0</b>	<b>36.0</b>	<b>4.0</b>
	情報通信業	29	62.1	0.0	37.9	0.0
	<b>12</b>	<b>66.7</b>	<b>0.0</b>	<b>33.3</b>	<b>0.0</b>	
製造業	119	52.9	3.4	43.7	0.0	
	<b>66</b>	<b>45.5</b>	<b>4.5</b>	<b>45.5</b>	<b>4.5</b>	
医療、福祉	141	52.5	5.0	41.1	1.4	
	<b>95</b>	<b>56.8</b>	<b>7.4</b>	<b>32.6</b>	<b>3.2</b>	
教育、学習支援業	21	28.6	9.5	61.9	0.0	
	<b>12</b>	<b>41.7</b>	<b>25.0</b>	<b>33.3</b>	<b>0.0</b>	
その他サービス業	92	54.3	3.3	41.3	1.1	
	<b>90</b>	<b>55.6</b>	<b>3.3</b>	<b>36.7</b>	<b>4.4</b>	
その他	5	60.0	0.0	40.0	0.0	
	<b>42</b>	<b>45.2</b>	<b>4.8</b>	<b>45.2</b>	<b>4.8</b>	

※上段は前回数値、下段は今回数値。

### ⑤ 「業務改善助成金」の認知・活用状況

厚生労働省の「業務改善助成金」について、「知っている、活用した（活用予定）」が5.7%、「知っているが、活用しない」が32.5%と、認知度は38.2%であるのに対し、「知らない」は57.0%と過半数を占めている。

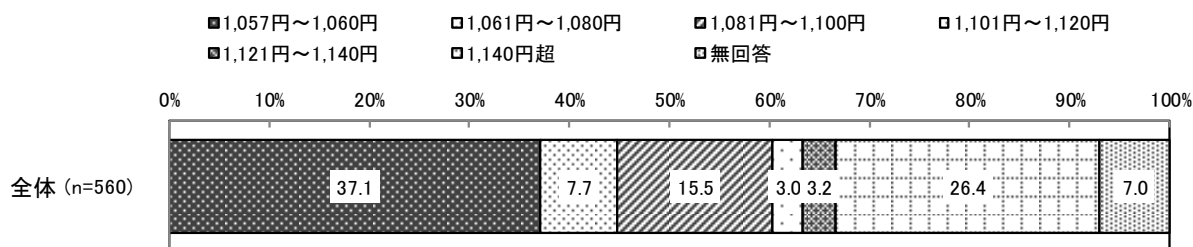
図 92 「業務改善助成金」の認知・活用状況



### ⑥ 事業場内最低賃金

事業場内の最低賃金は、「1,057円～1,060円」が37.1%と最も高く、次いで「1,140円超」が26.4%、「1,081円～1,100円」が15.5%となっている。

図 93 事業場内最低賃金



業種別にみると、宿泊業、飲食サービス業、卸売業、小売業では「1,057円～1,060円」が63.6%、51.6%で半数以上を占めている。情報通信業、建設業では「1,140円超」が75.0%、42.4%で最も高い割合を占めている。

表 33 業種別にみた事業場内最低賃金

		全 体	1,057円～ 1,060円	1,061円～ 1,080円	1,081円～ 1,100円	1,101円～ 1,120円	1,121円～ 1,140円	1,140円超	無回答
単位: %									
全 体		560	37.1	7.7	15.5	3.0	3.2	26.4	7.0
業 種	建設業	85	21.2	7.1	16.5	1.2	5.9	42.4	5.9
	卸売業、小売業	91	51.6	4.4	13.2	3.3	2.2	19.8	5.5
	宿泊業、飲食サービス業	11	63.6	18.2	0.0	9.1	0.0	9.1	0.0
	不動産業、物品賃貸業	21	47.6	0.0	19.0	0.0	0.0	28.6	4.8
	金融業、保険業	6	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	50.0	16.7
	運輸業、郵便業	25	24.0	8.0	20.0	4.0	8.0	24.0	12.0
	情報通信業	12	16.7	0.0	0.0	0.0	8.3	75.0	0.0
	製造業	66	37.9	4.5	12.1	3.0	4.5	28.8	9.1
	医療、福祉	95	42.1	6.3	20.0	4.2	3.2	20.0	4.2
	教育、学習支援業	12	33.3	25.0	8.3	8.3	0.0	16.7	8.3
	その他サービス業	90	35.6	15.6	20.0	2.2	2.2	16.7	7.8
	その他	42	38.1	4.8	7.1	4.8	0.0	33.3	11.9

(3) 技術者・技能者の育成・技能継承について

- 「技術者・技能者がいる」事業所は39.3%、「いない」事業所は56.6%となっている。
- 技術者・技能者がいる事業所の育成・技能継承の取り組みは、「OJT (On-the-Job Training)」が62.7%と最も高く、次いで「マニュアルや手順書の作成」が46.8%となっている。
- 技術者・技能者がいる事業所の育成・技能継承の課題は、「指導する人材が不足している」が45.5%と最も高く、次いで「育成、技能継承を行う時間がない」が32.7%となっている。

① 技術者・技能者の有無

技術者・技能者の有無について、「技術者・技能者がいる」事業所は39.3%、「いない」事業所は56.6%であった。

業種別にみると、「技術者・技能者がいる」割合が半数以上を占める業種は、建設業(92.9%)、製造業(68.2%)、その他(50.0%)となっている。一方、「いない」割合が7割を超える業種は、医療、福祉(87.4%)、卸売業、小売業(76.9%)、教育、学習支援業(75.0%)、宿泊業、飲食サービス業(72.7%)となっている。

図 94 技術者・技能者の有無

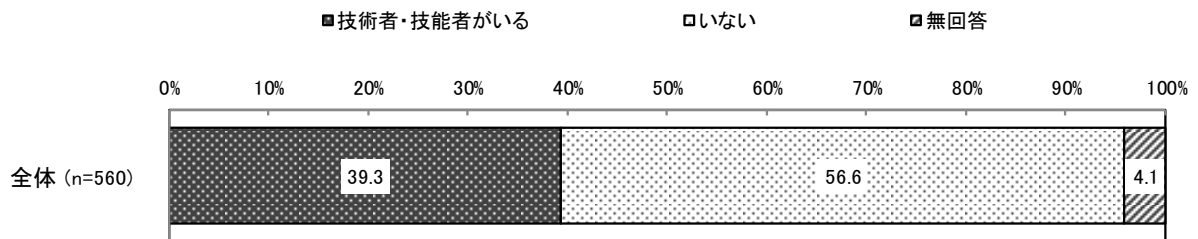


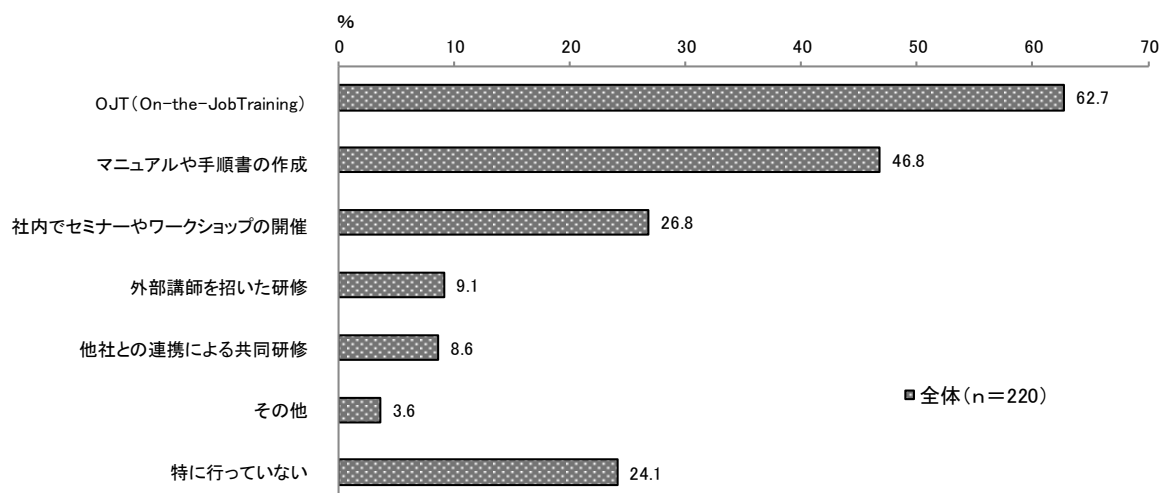
表 34 業種別にみた技術者・技能者の有無

		全 体	技術者・技能者がいる	いない	無回答
単位: %					
全 体		560	39.3	56.6	4.1
業 種	建設業	85	92.9	5.9	1.2
	卸売業、小売業	91	18.7	76.9	4.4
	宿泊業、飲食サービス業	11	18.2	72.7	9.1
	不動産業、物品賃貸業	21	28.6	66.7	4.8
	金融業、保険業	6	0.0	83.3	16.7
	運輸業、郵便業	25	32.0	64.0	4.0
	情報通信業	12	41.7	58.3	0.0
	製造業	66	68.2	28.8	3.0
	医療、福祉	95	8.4	87.4	4.2
	教育、学習支援業	12	16.7	75.0	8.3
	その他サービス業	90	30.0	65.6	4.4
	その他	42	50.0	45.2	4.8

## ② 技術者・技能者の育成・技能継承の取組内容

技術者・技能者がいる事業所（220 事業所）に対して、育成・技能継承の取り組みについて尋ねたところ、「OJT（On-the-Job Training）」が 62.7%と最も高く、次いで「マニュアルや手順書の作成」が 46.8%、「社内でセミナーやワークショップの開催」が 26.8%となっている。

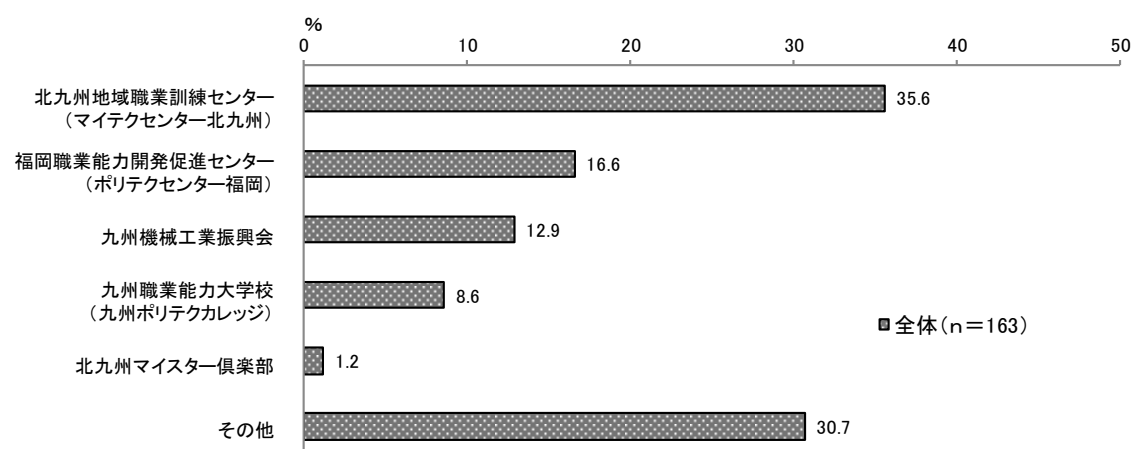
図 95 技術者・技能者の育成・技能継承の取組内容



## ③ 技術者・技能者の育成・技能継承で活用している教育訓練機関

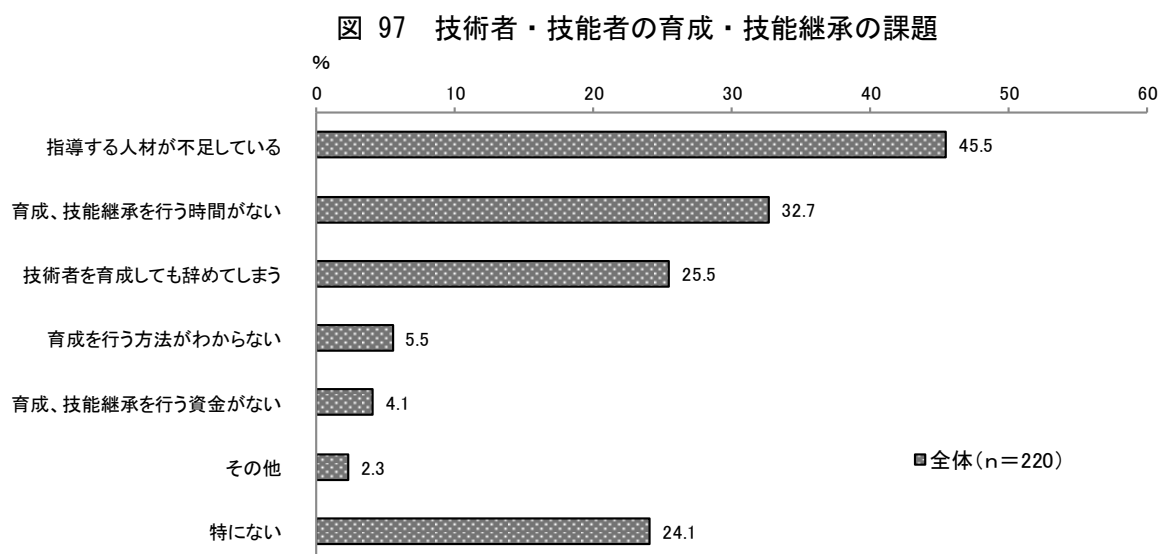
技術者・技能者がいる事業所のうち、育成・技能継承の取り組みを行っている事業所（163 事業所）に対して、育成・技能継承で活用している教育訓練機関について尋ねたところ、「北九州地域職業訓練センター（マイテクセンター北九州）」が 35.6%と最も高く、次いで「福岡職業能力開発促進センター（ポリテクセンター福岡）」が 16.6%、「九州機械工業振興会」が 12.9%となっている。なお、「その他」が 30.7%となっている。

図 96 技術者・技能者の育成・技能継承で活用している教育訓練機関



#### ④ 技術者・技能者の育成・技能継承の課題

技術者・技能者がいる事業所に対して、育成・技能継承の課題について尋ねたところ、「指導する人材が不足している」が45.5%と最も高く、次いで「育成、技能継承を行う時間がない」が32.7%、「技術者を育成しても辞めてしまう」が25.5%となっている。



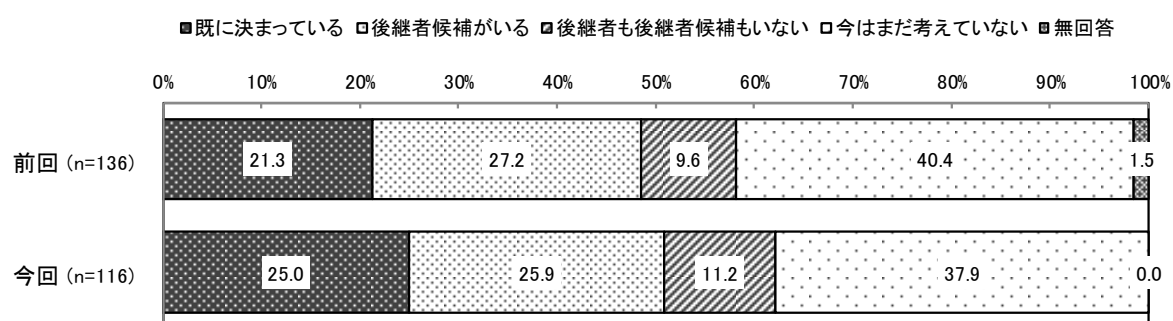
#### (4) 事業承継に関する取り組み

- 中小企業の経営者に対して後継者の有無を尋ねたところ、「既に決まっている」が25.0%、「後継者候補がいる」が25.9%と、「後継者やその候補がいる」事業所の割合は50.9%、「後継者も後継者候補もない」は11.2%、「今はまだ考えていない」が37.9%となっている。
- 「既に決まっている」「後継者候補がいる」と回答した経営者と後継者候補との関係は、「親族」が81.4%と最も高く、次いで「社内の役員・従業員」が16.9%となっている。「後継者も後継者候補もない」と回答した経営者の今後の後継者対策は、「廃業」が38.5%と最も高く、次いで「社内の役員・従業員を後継者として育成」及び「他社へ譲渡」が23.1%となっている。なお、サンプル数が少ないため参考程度にとどめたい。
- 「既に決まっている」「後継者候補がいる」と回答した経営者の事業承継における課題は、「事業承継の適切な時期」が37.9%と最も高く、次いで「後継者の育成」が31.0%、「相続税、贈与税等の税金対策」が25.0%となっている。

##### ① 後継者の有無

中小企業の経営者（116人、全体の20.7%）に対して後継者の有無を尋ねたところ、「既に決まっている」が25.0%、「後継者候補がいる」が25.9%と、「後継者やその候補がいる」事業所の割合は50.9%、「後継者も後継者候補もない」は11.2%、「今はまだ考えていない」が37.9%となっている。

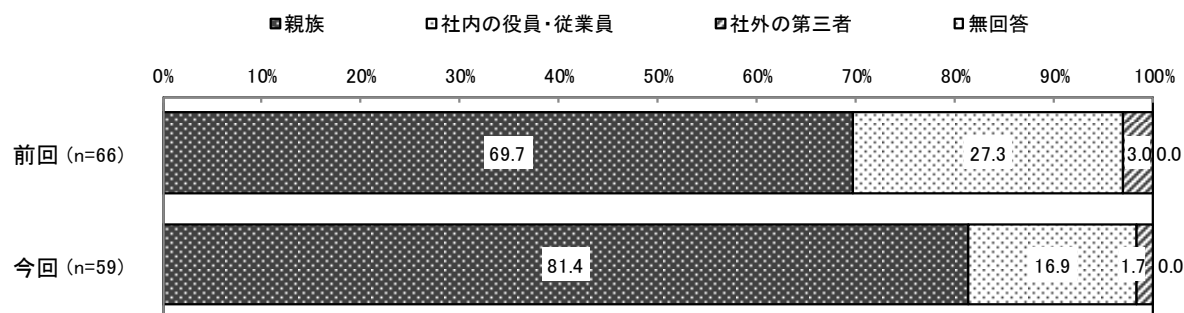
図 98 後継者の有無



##### ② 後継者候補との関係

「既に決まっている」「後継者候補がいる」と回答した経営者（59人）に対して、後継者やその候補との関係を尋ねたところ、「親族」が81.4%と最も高く、次いで「社内の役員・従業員」が16.9%となっている。

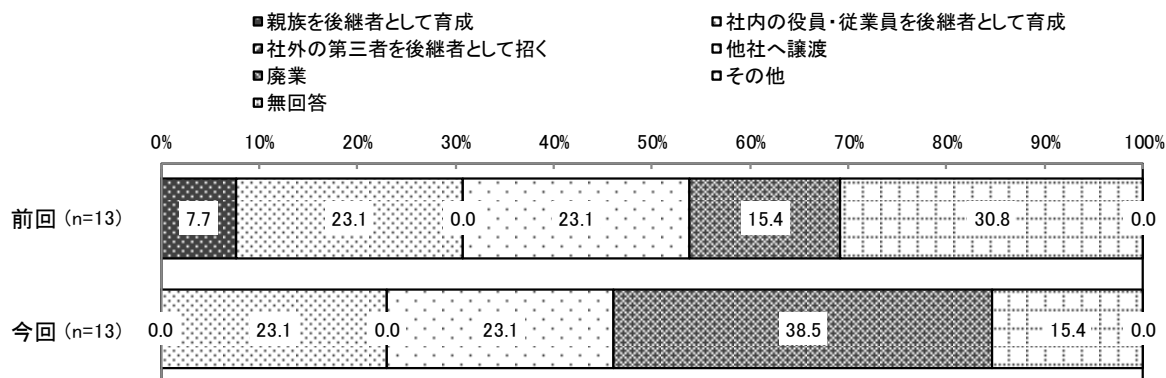
図 99 後継者候補との関係



### ③ 今後の後継者対策

「後継者も後継者候補もない」と回答した経営者（13人）に対して、今後の後継者対策を尋ねたところ、「廃業」が38.5%と最も高く、次いで「社内の役員・従業員を後継者として育成」および「他社へ譲渡」が23.1%となっている。なお、サンプル数が少ないため参考程度にとどめたい。

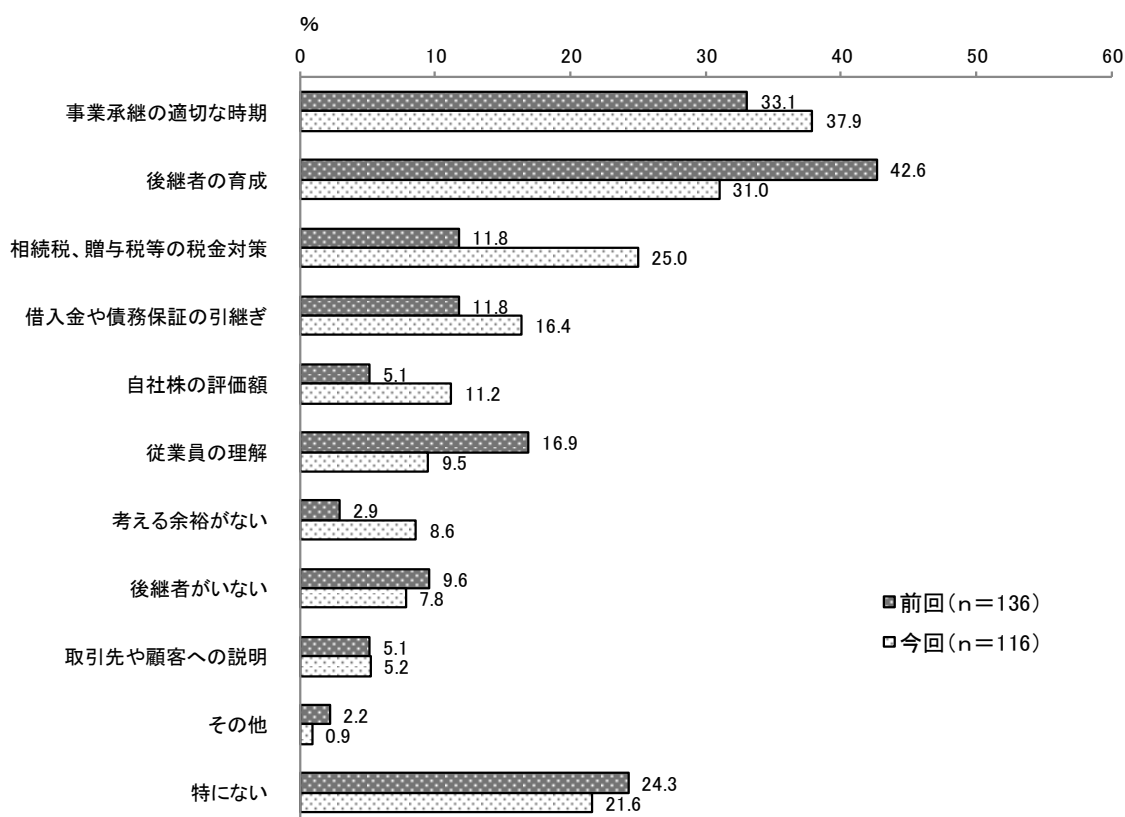
図 100 今後の後継者対策



### ④ 事業承継における課題

「既に決まっている」「後継者候補がいる」と回答者した経営者に対して、事業承継における課題を尋ねたところ、「事業承継の適切な時期」が37.9%と最も高く、次いで「後継者の育成」が31.0%、「相続税、贈与税等の税金対策」が25.0%となっている。

図 101 事業承継における課題



# Ⅲ 調查票



## ■□■ 令和7年度北九州市雇用動向調査 ■□■

### 《記入上のお願い》

- この調査は令和8年1月1日現在でお答え下さい。
- 記入は、黒の鉛筆、ボールペンでお願いします。
- 貴事業所に人事、労務の権限がない場合には、わかる範囲でご回答願います。
- 回答方法は、予め用意してある項目から該当するものを選び、番号等に○を付けるものと、人数などの数字を記入するものがあります。また、回答数が複数になってもかまわない間については、その旨を記入しています。
- 設問中、特に「貴社全体」の指定がない場合には、貴事業所の内容についてお答え下さい。
- この調査の「従業員」には、取締役等の役員は含めないで下さい。
- お手数ですが、ご記入済みの調査票は同封の返信用封筒に入れ、2月6日(金)までにご投函願います。切手は不要です。
- 本調査の実施(一部)は、株式会社東京商工リサーチ北九州支店へ委託しております。記入に関するお問い合わせは、下記「お問い合わせ先」までお願いいたします。

北九州市産業経済局地域経済振興部雇用・産業人材政策課

お問い合わせ先：株式会社東京商工リサーチ 北九州支店 TEL:093-551-1731

担当：緒方、久原

(受付時間：平日午前9時～午後5時まで)

◎ 記入漏れ等があった場合、お問い合わせすることがございますので、恐れ入りますが、必ずご記入下さい。

貴事業所名			
所在地	区	北九州市 1. 門司区 2. 小倉北区 3. 小倉南区 4. 若松区 5. 八幡東区 6. 八幡西区 7. 戸畑区 ※○をおつけください。	
	町名・番地等		
記入者	ご所属	TEL	(     )     -
	ご氏名	FAX	(     )     -
	代表アドレス		

## 調査票目次

### I 業種・従業員数等について

- 問1 事業所の主な業種
- 問2 従業員数
- 問3 派遣の従業員数
- 問4 業務請負の従業員数

### II 採用状況等について

- 問5 全従業員の現在の過不足感
- 問6 昨年1年間(令和7年1月1日～12月31日)の採用状況
- 問7 新規学卒者(令和7年3月卒業)の正社員採用
- 問8 新規高等学校卒業者の募集・採用活動
- 問9 正社員の経験者採用
- 問10 新規学卒者(正社員)の採用後3年以内の離職状況
- 問11 今後1年間(令和8年1月1日～12月31日)の採用計画
- 問12 氷河期世代(概ね39歳～54歳)の人材雇用

### III 高齢者(65歳以上)雇用について

- 問13 昨年1年間(令和7年1月1日～12月31日)の高齢者の採用状況
- 問14 今後1年間(令和8年1月1日～12月31日)の高齢者の採用計画
- 問15 高年者の雇用確保の取組 【就業支援係追加】

### IV 外国人材の雇用について

- 問16 外国人材の活用

### V 女性活躍について

- 問17 女性活躍をさらに進めるために必要なこと
- 問18 女性の健康課題に対する取組の有無

### VI 人的資本経営に向けた取り組みについて

- 問19 副業の活用
- 問20 社内人材に対するリスキリング(学び直し)の取組状況
- 問21 人材の確保・定着に向けて、新たに必要と考えている取組の有無
- 問22 育児休業を取得した従業員の人数
- 問23 仕事と介護の両立に向けた取組状況

### VII その他の取り組みについて

- 問24 奨学金返還支援制度の導入
- 問25 従業員の賃金引上げ状況とその影響
- 問26 事業場内最低賃金
- 問27 社内の技術者・技能者の育成及び技能継承の取組
- 問28 事業承継について
- 問29 事業承継に関する課題
- 問30 市の人材確保支援の募集案内送付の可否
- 問31 意見・要望等 自由記入

## I 業種・従業員数等についてお尋ねします。

問1 貴事業所の主な業種は次のどれですか。複数にまたがる場合は、売上高等から主なものを1つ選んで下さい。「11.その他サービス業」又は、「12.その他」を選ばれた場合は、右側の( )に業種を記入して下さい。

1. 建設業	2. 卸売業、小売業	3. 宿泊業、飲食サービス業
4. 不動産業、物品賃貸業	5. 金融業、保険業	6. 運輸業、郵便業
7. 情報通信業	8. 製造業	9. 医療、福祉
10. 教育、学習支援業	11. その他サービス業( )	
12. その他( )		

問2 従業員数についてお尋ねします。(従業員数に、派遣・業務請負(両者の定義は次頁に掲載)による従業員は含めないで下さい。)

1) 貴社全体の従業員規模(本社、支社を含めた総従業員数)は、次のどの範囲ですか。

1. 29人以下	2. 30~99人	3. 100人~ 299人
4. 300人~ 999人	5. 1,000人以上	

2) 貴事業所の従業員数をご記入下さい。

(単位:人)

雇用形態	性別	年 齢					
		24歳以下	25~34歳	35~44歳	45~54歳	55~64歳	65歳以上
正社員	男						
	女						
臨時雇 (※1)	男						
	女						
パートタイム (※2)	男						
	女						
出 向 (※3)	男						
	女						

※1『臨時雇』とは、その呼称にかかわらず雇用期間を定めて雇われている者

※2『パートタイム』とは、その呼称にかかわらず所定労働時間が正社員等に比べ短い者

※3『出向』とは、関連企業等から受け入れている者

3) 貴事業所では1年前(令和7年1月1日)と比較して従業員数に増減がありましたか。

従業員全体	1. 増加	2. 変わらない	3. 減少	
正社員	1. 増加	2. 変わらない	3. 減少	4. いない
臨時雇	1. 増加	2. 変わらない	3. 減少	4. いない
パートタイム	1. 増加	2. 変わらない	3. 減少	4. いない
出 向	1. 増加	2. 変わらない	3. 減少	4. いない

問3 派遣従業員数※についてお尋ねします。

※派遣従業員とは、労働者派遣事業を行っている会社との契約により、派遣してもらっている労働者のこと

1) 貴事業所に派遣従業員はいますか。

1. いる                       2. いない                      .....▶ 問4へ

2) 貴事業所の派遣の従業員数をご記入下さい。

※年齢の情報がない場合は不明の欄にご記入ください。

(単位:人)

区 分	性 別	年 齢						
		24 歳以下	25～34 歳	35～44 歳	45～54 歳	55～64 歳	65 歳以上	不明
派 遣	男							
	女							

3) 貴事業所では、1年前(令和7年1月1日)と比較して派遣の従業員数に増減がありましたか。

1. 増 加                       2. 変わらない                       3. 減 少

問4 業務請負の従業員数※についてお尋ねします。

※業務請負従業員とは、貴事業所の業務の一部を他社へ委託することにより、従事してもらっている労働者(他社在籍の社員)のこと

1) 貴事業所に業務請負従業員はいますか。

1. いる                       2. いない                      .....▶ 問5へ

2) 貴事業所の業務請負の従業員数をご記入下さい。

※正確な人数が分からない場合は、おおよその人数で結構です。

人

3) 貴事業所では、1年前(令和7年1月1日)と比較して業務請負の従業員数に増減がありましたか。

1. 増 加                       2. 変わらない                       3. 減 少

## II 採用状況等についてお尋ねします。

問5 貴事業所の全従業員の現在の過不足感についてお答え下さい。

1) 全 体

区分	おおいに過剰	やや過剰	適当	やや不足	おおいに不足
全従業員	1	2	3	4	5

2) 職種別

区分	過剰	適当	不足
管理職	1	2	3
専門・技術職	1	2	3
事務職	1	2	3
販売職	1	2	3
サービス職	1	2	3
保安職	1	2	3
生産工程	1	2	3
輸送・機械運転	1	2	3
運搬・清掃・包装等	1	2	3
建設・採掘	1	2	3
その他	1	2	3

3) 年齢別

区分	過剰	適当	不足
24歳以下	1	2	3
25～34歳	1	2	3
35～44歳	1	2	3
45～54歳	1	2	3
55～64歳	1	2	3
65歳以上	1	2	3

※貴事業所に該当する職種がない場合は、「適当」に○をおつけ下さい。

問6 貴事業所の昨年1年間(令和7年1月1日～12月31日)の採用状況についてお尋ねします。

1) 昨年1年間に従業員を採用しましたか。

なお、採用の権限がない事業所については、新たに配置があったかどうかでお答えください。

1. 採用した                       2. 採用しなかった                      .....▶ 問10へ  
 ↓

2) 雇用形態・年齢別に、昨年1年間の採用数をご記入下さい。

(単位:人)

雇用形態	性別	年齢						不明
		24歳以下	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上	
正社員	男							
	女							
臨時雇	男							
	女							
パートタイム	男							
	女							
出向	男							
	女							

3) 人材を確保するにあたっての課題は次のどれですか。 【複数回答可】

1. 募集しても応募がない	2. 応募があっても適した人材がない
3. すぐにやめる	4. 専任の人事担当者がいない
5. 採用ノウハウがない	6. 採用に多くのコストをかけられない
7. その他( )	8. 特にない .....▶ 問7へ

4) 3)で「2. 応募があっても適した人材がない」と回答した方にお尋ねします。その理由は次のうちどれですか。 【複数回答可】

1. 希望する職務能力上の要件を満たしていなかったため
2. 希望する勤務時間の要件を満たしていなかったため
3. 希望する年齢層ではなかったため
4. 求職者のキャリアビジョンが、事業所の方向性と異なっていたため
5. その他( )

5) 3)で「1. 募集しても応募がない」～「7. その他」と回答した方にお尋ねします。人材確保の課題を解決するために活用している(活用したい)人材を教えてください。 【複数回答可】

1. 経験者採用(20代～30代)	2. 経験者採用(40代～50代)	3. 高齢者(65歳以上)
4. 派遣・請負	5. 外国人	6. 新卒採用者
7. 副業人材	8. その他( )	

問7 新規学卒者(令和7年3月卒業)の正社員採用状況についてお尋ねします。

1) 新規学卒者を採用しましたか。 (その理由)

1. 採用した	1. 採用したかったが、できなかった .....▶ 問7の4)へ
2. 採用しなかった .....▶	2. 採用の予定がなかった .....▶ 問8へ

2) 新規学卒者の採用実績は、当初予定していた採用計画と比べると次のどれですか。

1. 上回った	2. 予定通りであった	3. 下回った .....▶ 問7の4)へ
---------	-------------	-----------------------

3) 採用した新規学卒者について男女別、学歴別、出身地別※に人数をご記入下さい。なお、男女別については、男性の数を括弧外に書き、女性の数を括弧内に書くようにお願いします。

※最終学歴となる学校の所在地もしくは前住所

	市内	市外				
		福岡県内	九州圏 ※福岡県を除く	関西圏	関東圏	その他
大学院卒	( )	( )	( )	( )	( )	( )
大学卒	( )	( )	( )	( )	( )	( )
短大・高専卒	( )	( )	( )	( )	( )	( )
専門学校卒	( )	( )	( )	( )	( )	( )
高校卒	( )	( )	( )	( )	( )	( )
中学卒	( )	( )	( )	( )	( )	( )

4) 「新規学卒者を採用できなかった」又は「採用予定人数を下回った」と回答した方にお尋ねします。  
その理由は次のうちどれですか。

- |  |
|--|
| 1. 面接等への応募がなかった<br>2. 面接等への応募はあったが、面接等に至らなかった<br>3. 面接等は実施したが、適当な人材がいなかった<br>4. 内定を出したが、辞退された<br>5. その他( ) |
|--|

問8 新規高等学校卒業者の募集・採用活動についてお尋ねします。

1) 新規高等学校卒業者の採用に向けて、採用活動の一環として、学校訪問や求人票の提出等を行っていますか。

- |                         |         |
|-------------------------|---------|
| 1. 行っている      2. 行っていない | ……▶ 問9へ |
|-------------------------|---------|

2) 「行っている」と回答した方について、その地域についてお答えください。

- |  |
|--|
| 1. 北九州市内      2. 福岡県内      3. 北部九州地域(福岡・佐賀・長崎)<br>4. 九州全域      5. 全国 |
|--|

問9 正社員の経験者採用についてお尋ねします。

1) 経験者採用をしましたか。

- |                       |     |   |
|-----------------------|-----|---|
| 1. 採用した<br>2. 採用しなかった | ……▶ | 1. 採用したかったが、できなかった      ……▶ 問9の4)へ<br>2. 採用の予定がなかった      ……▶ 問10へ |
|-----------------------|-----|---|

2) 経験者採用の実績は、当初予定していた採用計画と比べると次のどれですか。

- |                                       |
|---------------------------------------|
| 1. 上回った      2. 予定通りであった      3. 下回った |
|---------------------------------------|

3) 経験者採用について男女別、学歴別、出身地別※に人数をご記入下さい。なお、男女別については、男性の数を括弧外に書き、女性の数を括弧内に書くようにお願いします。

(単位:人)

	市内	市外				
		福岡県内	九州圏 ※福岡県を除く	関西圏	関東圏	その他
大学院卒	( )	( )	( )	( )	( )	( )
大学卒	( )	( )	( )	( )	( )	( )
短大・高専卒	( )	( )	( )	( )	( )	( )
専門学校卒	( )	( )	( )	( )	( )	( )
高校卒	( )	( )	( )	( )	( )	( )
中学卒	( )	( )	( )	( )	( )	( )



3) 採用の方法についてお尋ねします。今後、採用をする場合、どのような方法で行いますか。それぞれ該当する番号をご記入ください。あてはまるものがない場合は右側の〔 〕に具体的にご記入下さい。 【複数回答可】

新規学卒者 ( ) [ ]  
 経験者採用 ( ) [ ]

- |                              |                |                  |
|------------------------------|----------------|------------------|
| 1. ハローワーク                    | 2. 民間の有料職業紹介所  | 3. 自社ホームページ      |
| 4. 民間就職情報サイト                 | 5. 就職情報誌       | 6. 新聞広告・折り込みチラシ  |
| 7. 合同会社説明会                   | 8. 市のU・Iターン事業  | 9. 市の若者ワークプラザ北九州 |
| 10. 学校への働きかけ                 | 11. インターンシップ受入 | 12. 関連企業・知人からの紹介 |
| 13. 過去に在籍していた人を再び雇用(アルムナイ採用) |                |                  |

問12 就職氷河期世代(概ね39歳～54歳)の人材の雇用についてお尋ねします。

1) 就職氷河期世代の人材の正規雇用としての登用(新規雇用又は非正規雇用社員の正規雇用へ転換)予定についてお答えください。

- |                                     |                |
|-------------------------------------|----------------|
| 1. 未経験であっても正規雇用する予定                 |                |
| 2. 資格や実務経験があり、即戦力となる人材がいれば、正規雇用する予定 |                |
| 3. 自社の非正規雇用社員を正規雇用に転換する予定           |                |
| 4. その他( )                           | 5. 正規雇用する予定はない |

2) 就職氷河期世代の人材を正規雇用として登用するにあたり、重視する条件は次のうちどれですか。 【主なものを2つまで回答】

- |                      |                         |
|----------------------|-------------------------|
| 1. コミュニケーション能力       | 2. 誠実性が見られること           |
| 3. 自社で長く働く意欲があること    | 4. ビジネススキル(企画力・プレゼン力など) |
| 5. 業務に関連する知識、資格 (例 ) |                         |
| 6. 業務に関連する実務経験       |                         |
| 7. その他( )            |                         |

3) 就職氷河期世代を登用するにあたり、課題となっているのは次のうちどれですか。 【複数回答可】

- |                      |                        |
|----------------------|------------------------|
| 1. 同世代の採用に対する不安がある   | 2. 同世代の採用選考時の評価方法が不明   |
| 3. 同世代に与えられる採用ポストが無い | 4. 給与や雇用形態等、採用条件の設定が困難 |
| 5. 各種助成金の内容、活用方法が不明  | 6. その他( )              |
| 7. 特になし              |                        |

### Ⅲ 高齢者(65歳以上)雇用についてお尋ねします。

問13 貴事業所の昨年1年間(令和7年1月1日～12月31日)の65歳以上の高齢者の採用状況についてお尋ねします。

1) 昨年1年間の採用の有無についてお答えください。

- |         |            |             |
|---------|------------|-------------|
| 1. 採用した | 2. 採用しなかった | ……▶ 問13の5)へ |
|---------|------------|-------------|

2) 高齢者を採用した理由をお答えください。【主なものを2つまで回答】

- |                  |                 |
|------------------|-----------------|
| 1. 技能や経験の活用      | 2. 比較的低賃金で雇用できる |
| 3. 若年者が採用できないため  | 4. 高齢者福祉の観点から   |
| 5. 高齢者でもできる業務である |                 |

3) 高齢者を採用した職種についてお答えください。【複数回答可】

- |             |           |            |            |
|-------------|-----------|------------|------------|
| 1. 管理職      | 2. 専門・技術職 | 3. 事務職     | 4. 販売職     |
| 5. サービス職    | 6. 保安職    | 7. 生産工程    | 8. 輸送・機械運転 |
| 9. 運搬・清掃・包装 | 10. 建設・採掘 | 11. その他( ) |            |

4) 採用後、既に辞められた事例がありましたら、その原因となった理由についてお答えください。

【複数回答可】

- |           |            |         |         |          |
|-----------|------------|---------|---------|----------|
| 1. 給与     | 2. 能力(スキル) | 3. 人間関係 | 4. 労働時間 | 5. 体力・健康 |
| 6. 該当事例なし | 7. その他( )  |         |         |          |

5) 1)で「2. 採用しなかった」と回答した方にお尋ねします。その理由は次のうちどれですか。

【複数回答可】

- |                               |
|-------------------------------|
| 1. 面接等への応募がなかった               |
| 2. 人件費の増大が予想されるため             |
| 3. 生産性の低下を不安に感じているため          |
| 4. 体力や健康面に不安があるため             |
| 5. 高齢者の活用に向けた環境整備やノウハウが不十分なため |
| 6. その他( )                     |

問14 貴事業所の今後1年間(令和8年1月1日～12月31日)の65歳以上の高齢者の採用計画についてお尋ねします。

1) 今後1年間に採用する予定はありますか。

- |           |          |          |
|-----------|----------|----------|
| 1. 予定している | 2. 予定はない | ……▶ 問15へ |
|-----------|----------|----------|

2) 高齢者を採用したい雇用形態についてお答えください。【複数回答可】

- |        |        |           |       |
|--------|--------|-----------|-------|
| 1. 正社員 | 2. 臨時雇 | 3. パートタイム | 4. 出向 |
|--------|--------|-----------|-------|

問15 貴事業所における高年齢者の雇用確保の取組についてお尋ねします。

1) 70歳までの就業確保措置についてお答えください。

令和3年4月1日の法改正により、事業主には「70歳までの就業機会の確保に努めること」が努力義務として求められています。貴事業所で実施している措置についてお答えください。

- |                     |                   |
|---------------------|-------------------|
| 1. 継続雇用制度により70歳まで雇用 | 2. 定年の引上げ(70歳以上)  |
| 3. 定年の定め廃止          | 4. 雇用によらない就業機会の提供 |
| 5. 現時点では特に実施していない   |                   |

2) 貴事業所の継続雇用制度の上限年齢をお答えください。

1. 65歳	2. 66～69歳	3. 70歳以上	4. 年齢の定めなし
--------	-----------	----------	------------

3) 継続雇用対象者の賃金について、定年前と比べた水準はどの程度かお答えください。

1. 9～10割程度	2. 7～8割程度	3. 5～6割程度	4. 4割未満
5. 個別に設定している			

#### IV 外国人材の雇用についてお尋ねします。

問16 外国人材の活用についてお尋ねします。

1) 外国人材の現在の雇用状況についてお答えください。

1. 雇用している	2. 雇用していない	……▶ 問16の7)へ
-----------	------------	-------------

2) 1)にて「雇用している」と回答した事業所において、今後の雇用予定についてお答えください。

1. 現状継続	2. 増加	3. 減少	4. 未定
---------	-------	-------	-------

3) 現在、雇用している外国人材の在留資格、人数、国籍についてご記入ください。【複数回答可】

在留資格	人数	国籍、人数	
1. 技能実習生	人	① _____ ( 人)	
		② _____ ( 人)	
		③ _____ ( 人)	
2. 特定技能	人	① _____ ( 人)	
		② _____ ( 人)	
		③ _____ ( 人)	
3. 高度人材※	人	① _____ ( 人)	
		② _____ ( 人)	
		③ _____ ( 人)	
4. 資格外活動(留学生のアルバイト等)	人	① _____ ( 人)	
		② _____ ( 人)	
		③ _____ ( 人)	
5. 特定活動(EPA 介護福祉士候補者等)	人	① _____ ( 人)	
		② _____ ( 人)	
		③ _____ ( 人)	
6. その他(永住者、日本人の配偶者等)	人	① _____ ( 人)	
		② _____ ( 人)	
		③ _____ ( 人)	

※高度人材(大卒):機械設計の技術者、ITエンジニア、海外展開・取引担当、マーケティング業務、インバウンド対応の接客、人事・総務・広報等、介護など

4) 外国人材を雇用した理由についてお答えください。 【主なものを2つまで回答】

- |                       |                          |
|-----------------------|--------------------------|
| 1. 人手不足への対応(国内学生の採用難) | 2. 専門的知識・技能等を有する優秀な人材の確保 |
| 3. 国際貢献(技術・技能移転)      | 4. 会社の活性化(自社従業員への好影響等)   |
| 5. 海外進出・展開の検討・強化      | 6. 人件費コストの削減             |
| 7. 外国人への接客サービスへの対応    | 8. その他( )                |

5) 3)で高度人材を雇用していると回答した事業所において、高度人材の業務内容についてお答えください。 【複数回答可】

- |                |               |
|----------------|---------------|
| 1. 機械設計等の技術者   | 2. ITエンジニア    |
| 3. 海外展開・取引等の業務 | 4. マーケティングの業務 |
| 5. インバウンド対応の接客 | 6. 人事・総務・広報等  |
| 7. 介護          | 8. 通訳・翻訳      |
| 9. その他( )      |               |

6) 外国人材を雇用しての課題や困っている点についてお答えください。 【複数回答可】

- |                               |
|-------------------------------|
| 1. コミュニケーションがとりづらい            |
| 2. 生活習慣のギャップ                  |
| 3. 研修や教育などに手間がかかる             |
| 4. 思ったよりコストがかかる               |
| 5. 在留資格申請や実習計画認定の手続きなどに手間がかかる |
| 6. 仕事を十分に身につけてもらえない           |
| 7. 地域社会(住民)からの理解を得るのが大変       |
| 8. なかなか定着しない                  |
| 9. その他( )                     |

7) 外国人材を「雇用していない」と回答した事業所において、外国人材を今後雇用することについて、どのようにお考えかお答えください。

- |             |               |            |
|-------------|---------------|------------|
| 1. 雇用したいと思う | 2. 雇用したいと思わない | 3. よく分からない |
|-------------|---------------|------------|

⋮.....▶ 問16の9)へ

8) 7)で外国人材を今後「雇用したいと思う」と回答された事業所において、雇用希望の在留についてお答えください。 【複数回答可】

- |          |                     |
|----------|---------------------|
| 1. 技能実習生 | 2. 特定技能             |
| 3. 高度人材  | 4. 資格外活動(留学生のアルバイト) |
| 5. 特定活動  | 6. 特に決まっていない        |

9) 7)で外国人材を今後「雇用したいと思わない」、「よく分からない」と回答した方において、外国人材の雇用についてどのように考えているかお答えください。【複数回答可】

1. 事業所に外国人材を受け入れることについて抵抗がある
2. 事業所に受入れ体制ができていない
3. 業務内容から利用者や顧客の抵抗感が心配である
4. 職場内での円滑なコミュニケーションが図れるか不安がある
5. 慣習や文化の違いなどから職場内の規律を保持できるか自信がない
6. 外国人材を雇用するよりは、高齢者や女性も含め日本人の採用に努力したい
7. 業種により必要とする技能や資格、専門知識の取得ができるか不安である
8. 過去に外国人材を雇用したがうまくいかなかった
9. 過去に外国人材を雇用したいと思ったが、取れなかった
- 10.外国人材の雇用手続きが分からない
- 11.その他( )

## V 女性活躍についてお尋ねします。

問 17 女性活躍を更に進めるために、貴事業所において必要だと考えることは何ですか。【複数回答可】

1. 長時間労働の見直し
2. 業務の身体的負担の軽減
3. 必要な知識や経験、判断力を有する女性の育成
4. 柔軟な勤務形態
5. 女性ロールモデルの存在
6. 女性社員の割合増加
7. 性別役割分業の固定概念の払拭
8. 環境の整備(更衣室、トイレ等)
9. 子育てや介護等との両立支援制度の充実
10. その他( )

問18 1)貴事業所では、女性特有の健康課題に対する取り組みをしていますか。

1. している                      2. していない      .....▶ 問18の3)へ

2) 1)で「1. している」と回答した方へお尋ねします。  
具体的にどんな取組をしていますか。

【複数回答可】

1. 婦人科健診(がん検診含む)に関する金銭的補助
2. 生理休暇などの休暇の整備
3. 女性の健康相談体制の整備
4. 女性の健康課題に関するセミナーの実施
5. キャリアとの両立支援の取組
6. 治療費、薬代に関する金銭的補助
7. その他( )

3) 1)で「2. していない」と回答した方へお尋ねします。

女性特有の健康課題への取り組みをしていない理由は何ですか。

【複数回答可】

- |                   |                         |
|-------------------|-------------------------|
| 1. 何をすればよいか分からない  | 2. 他の従業員の負担増が心配         |
| 3. 従業員のニーズがあるか不明  | 4. 予算がない                |
| 5. 男性従業員の関心がない    | 6. 管理職や経営者層の理解・賛同が得られない |
| 7. 特に取組が必要だとは思わない | 8. 対象となる女性従業員がいない       |
| 9. その他( )         |                         |

## VI 人的資本経営の推進に向けた取り組みについてお尋ねします。

問 19 副業についてお尋ねします。

1) 貴事業社内で、従業員の社外への副業を認めていますか。

※他の会社等の業務ができることなどを就業規則に明記しているかについて

- |                                  |           |
|----------------------------------|-----------|
| 1. 就業規則上、ルールはないが認めていない……………      | ▶ 問19の3)へ |
| 2. 就業規則上、原則として禁止している……………        |           |
| 3. 就業規則上、認めている(条件付きを含む)          |           |
| 4. 就業規則上、認めている(条件付きも含む)し、推奨している。 |           |

2) 1)で「3. 就業規則上、認めている(条件付きを含む)」、「4. 就業規則上、認めている(条件付きも含む)し、推奨している。」と回答した方にお尋ねします。認めている理由をお選び下さい。

【複数回答可】

- |                       |
|-----------------------|
| 1. 従業員のスキルアップ、自己実現のため |
| 2. 従業員の柔軟な働き方を推進するため  |
| 3. 従業員から要望があったため      |
| 4. 従業員の所得を増やすため       |
| 5. その他 ( )            |

3) 1)で「1. 就業規則上、ルールはないが認めていない」、「2. 就業規則上、原則として禁止している」と回答した方にお尋ねします。

今後、自社の社内従業員の副業を認めることを社内で検討していますか。

- |                    |            |            |
|--------------------|------------|------------|
| 1. 検討している(検討予定である) | 2. 検討していない | 3. よくわからない |
|--------------------|------------|------------|

4) 貴事業社内で、社外人材を活用したことがありますか。

- |         |                        |
|---------|------------------------|
| 1. している | 2. していない……………▶ 問19の9)へ |
|---------|------------------------|

5) 4)で「1. している」と回答した方にお尋ねします。雇用形態を教えてください。

- |         |         |          |        |
|---------|---------|----------|--------|
| 1. 雇用契約 | 2. 業務委託 | 3. 出向・派遣 | 4. その他 |
|---------|---------|----------|--------|

6) 4)で「1.している」と回答した方にお尋ねします。

社外人材を活用した理由をお選び下さい。

【複数回答可】

- |                 |                |
|-----------------|----------------|
| 1. 専門人材がないため    | 2. 新規事業を行うため   |
| 3. 正社員採用ができないため | 4. 期間限定的な業務のため |
| 5. その他( )       |                |

7) 4)で「1.している」と回答した方にお尋ねします。

どういった職種を社外人材にて活用していますか(しましたか)。

【複数回答可】

- |           |            |                      |
|-----------|------------|----------------------|
| 1. IT/DX系 | 2. 広報/SNS系 | 3. 法務系               |
| 4. 経営企画系  | 5. 人事関連系   | 6. コンサルティング・マーケティング系 |
| 7. 医療・福祉系 |            |                      |
| 8. その他( ) |            |                      |

8) 4)で「1.している」と回答した方にお尋ねします。活用期間はどれくらいですか。

- |              |              |
|--------------|--------------|
| 1. 1年以上      | 2. 6か月～1年以内  |
| 3. 3か月～6か月以内 | 4. 1か月～3か月以内 |

9) 4)で「2.していない」と回答した方にお尋ねします。

社外人材を活用していない理由をお選び下さい。

【複数回答可】

- |                                   |
|-----------------------------------|
| 1. 副業の方を活用する必要性を感じていない            |
| 2. 副業の方に依頼する業務の切り分けができない、わからない    |
| 3. 副業の方を活用したいが、人材確保ができない、方法がわからない |
| 4. 副業の方の能力・責任感などがわからない            |
| 5. 会社の機密情報の漏洩の懸念がある               |
| 6. その他( )                         |

問20 社内人材に対するリスクリング(学び直し)の取り組みについてお尋ねします。

1) 貴事業所内で、従業員に対して、何らかのリスクリングを実施していますか。

※リスクリングとは、IT スキルの習得など今後自社の生産性向上に寄与する学び直しのことであり業務で必要な免許の取得などは対象となりません。

- |                                 |        |                   |
|---------------------------------|--------|-------------------|
| 1. 実施している                       | 2. 検討中 | 3. 取り組んでみたい、興味がある |
| 4. 特に考えていない、よくわからない .....▶ 問21へ |        |                   |

2) 1)で、「1.実施している」、「2.検討中」、「3.取り組んでみたい、興味がある」と回答した方にお尋ねします。

どのような分野のリスクリングを実施(検討・取り組んでみたい)していますか。【複数回答可】

- |  |
|--|
| 1. 従業員の自律的キャリアの形成                      |
| 2. ビジネススキル、能力の向上(マネージメント、リーダーシップなど)    |
| 3. 業務効率化、DX 分野など .....▶ 問20の3)へ        |
| 4. 技術や知識を生かし、市場ニーズにあった経営(いわゆる技術経営)分野など |
| 5. その他( )                              |

3) 2)で、「3. 業務効率化、DX 分野など」と回答した方にお尋ねします。  
 どのような分野のリスキリングを実施(検討・取り組んでみたい)していますか。 【複数回答可】

- |   |
|---|
| 1. 業務効率化や、新規事業を開始するためのITリテラシー・DX分野<br>2. デジタルマーケティングの分野<br>3. SNS、デジタル広告、Web デザイン等の分野<br>4. データ分析等の分野<br>5. ChatGPT 等の生成 AI の分野<br>6. 上記以外の業務に必要な知識や技術的分野<br>7. その他 ( ) |
|---|

4) 1)で、「1. 実施している」、「2. 検討中」、「3. 取り組んでみたい、興味がある」と回答した方にお尋ねします。どのようなツール、学習を通じてリスキリングを実施(検討・取り組んでみたい)していますか。 【複数回答可】

- |   |
|---|
| 1. 教育機関(大学、専門学校等)主催の社会人講座等<br>2. 外部民間主催の e ラーニングや講座等<br>3. 事業所内での OJT、自前講座等<br>4. 従業員の自学、独学等<br>5. その他( ) |
|---|

問21 貴事業所において、人材の確保・定着に向けて、新たに必要と考えている取組はありますか。 【複数回答可】

- |   |
|---|
| 1. エリア限定職の整備<br>2. 業務の切り出し(専門的分野と一般的業務など)<br>3. 育児や介護を理由とする短時間勤務制度の活用促進<br>4. 時間外勤務の削減<br>5. フレックスタイム制度<br>6. 在宅勤務やテレワーク<br>7. 女性専用設備(トイレや更衣室)の設置<br>8. 暑さ対策設備の設置<br>9. リフレッシュスペースやフリーアドレスの設置<br>10. 自社サイト等の採用サイトの充実<br>11. 賃上げや福利厚生の充実<br>12. その他( )<br>13. 特になし |
|---|

問22 仕事と育児の両立についてお尋ねします。

1) 貴事業所の従業員において、過去1年間(令和7年1月1日～12月31日)で育児休業の取得対象者はいましたか。

- |                                      |
|--------------------------------------|
| 1. はい (男性 名、女性 名)<br>2. いいえ 3. 分からない |
|--------------------------------------|

∴.....∴.....▶ 問23 へ

2) 1)にて「はい」と答えた事業所において、実際に育児休業を取得した従業員はいますか。

- |                                      |
|--------------------------------------|
| 1. はい (男性 名、女性 名)<br>2. いいえ 3. 分からない |
|--------------------------------------|

問23 仕事と介護の両立についてお尋ねします。

- 1) 貴事業所において、過去1年間(令和7年1月1日～12月31日)で利用者がいた仕事と介護の両立支援の制度をお答えください。 【複数回答可】

1. 介護休業制度 ※対象家族1人につき3回まで、通算93日までの連続した休業
2. 介護休暇制度 ※対象家族が1人の場合は年5日、1日又は時間単位の休暇
3. 短時間勤務制度
4. 時間外労働や深夜業の制限
5. 介護に要する経費の援助
6. その他( )
7. 利用者はいない

- 2) 貴事業所において、過去1年間(令和7年1月1日～12月31日)で、従業員が親族等の介護を理由に退職したことはありますか。

1. はい	2. いいえ	3. 分からない
-------	--------	----------

- 3) 貴事業所では、介護の問題を抱えている従業員がいるかどうかをどのように把握していますか。 【複数回答可】

1. 上司等による面談	2. 自己申告制度等	3. 相談窓口
4. 柔軟な働き方等に関する従業員アンケート		
5. その他( )		6. 把握していない

- 4) 経済産業省が令和7年3月に公表した「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」について、知っていますか。

1. 知っている	2. 知らなかったが、関心がある	3. 知らない
----------	------------------	---------

## VII その他の取り組みについてお尋ねします。

問24 奨学金返還支援制度の導入状況についてお尋ねします。

- 1) 貴事業所は、奨学金返還支援制度を導入していますか。

1. 導入している……………▶問25へ	2. 導入していない
---------------------	------------

- 2) 1)にて「2.導入していない」と答えた事業所において、導入を検討していますか。

1. 検討している……………→問25へ
2. 市等からの導入支援策(補助金等)があれば、検討しても良い……………→問25へ
3. 検討予定はない……………→問24の3)へ

- 3) 2)にて「3.検討予定はない」と答えた事業所において、理由をご回答ください。 【複数回答可】

1. 採用や定着につながる効果がないと思われるため
2. 従業員によって、支援の有無や支援額が異なることで、不公平感が生じるため
3. 特別休暇の充実など、その他の支援方法が採用に有効と思われる
4. その他( )

問25 従業員の賃金引上げについてお尋ねします。

1) 過去1年間(令和7年1月1日～12月31日)に賃金の引上げを実施しましたか。

1. 実施した	2. 実施したかったができなかった	3. 実施していない
---------	-------------------	------------

.....▶ 問25の4)へ

2) 賃金を引上げたことにより、人材の定着・確保に繋がりましたか。

1. はい	2. いいえ	3. 分からない
-------	--------	----------

3) 人件費の増加への対応として、実施しているものは次のうちどれですか。 【複数回答可】

1. コスト削減
2. 最新設備導入等による DX 推進・生産性の向上
3. 既存の製品・サービスの値上げによる価格転嫁
4. 売上増に向けた事業・販路拡大
5. 新規採用の抑制
6. 人員や労働時間の削減
7. その他( )

4) 今後1年間(令和8年1月1日～12月31日)に賃金引上げを実施する予定はありますか。

1. 予定あり	2. 予定はない	3. 分からない
---------	----------	----------

5) 厚生労働省の「業務改善助成金」について、知っていますか。

※業務改善助成金とは、事業場内で最も低い賃金の引上げと、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。

1. 知っていて、活用した(活用予定)	2. 知っているが、活用しない	3. 知らない
---------------------	-----------------	---------

問26 事業場内最低賃金(事業所で最も低い賃金)についてお尋ねします。

貴事業所において、事業場内最低賃金はいくらですか。

1. 1,057円～1,060円	2. 1,061円～1,080円	3. 1,081円～1,100円
4. 1,101円～1,120円	5. 1,121円～1,140円	6. 1,140円超

問27 事業所内の技術者・技能者の育成及び技能継承についてお尋ねします。

1) 貴事業所において、技術者・技能者はいますか。

※技術者とは、工業系分野(金属・機械・化学・窯業・電気・電子・建築・建設等)に従事する者。

※技能者とは、産業系分野(和裁・洋裁、調理、食品製造、貴金属加工、木工、建築、造園等)に従事する者。

1. 技術者・技能者がいる	2. いない.....▶ 問28へ
---------------	-------------------

2) 1)にて「1. 技術者・技能者がいる」と回答した方にお尋ねします。  
技術者・技能者の育成及び技能継承について、行っている取組をお答えください。【複数回答可】

- |                             |                       |
|-----------------------------|-----------------------|
| 1. OJT(On-the-Job Training) | 2. 社内でセミナーやワークショップの開催 |
| 3. マニュアルや手順書の作成             | 4. 他社との連携による共同研修      |
| 5. 外部講師を招いた研修               | 6. その他( )             |
| 7. 特に行っていない……▶ 問27の4)へ      |                       |

3) 活用している教育訓練機関等についてお答えください。 【複数回答可】

- |                               |
|-------------------------------|
| 1. 福岡職業能力開発促進センター(ポリテクセンター福岡) |
| 2. 九州職業能力大学校(九州ポリテクカレッジ)      |
| 3. 北九州地域職業訓練センター(マイテクセンター北九州) |
| 4. 九州機械工業振興会                  |
| 5. 北九州マイスター倶楽部                |
| 6. その他( )                     |

4) 技術者・技能者の育成及び技能継承について、感じている課題をお答え下さい。【複数回答可】

- |                    |                    |
|--------------------|--------------------|
| 1. 指導する人材が不足している   | 2. 技術者を育成しても辞めてしまう |
| 3. 育成、技能継承を行う時間がない | 4. 育成、技能継承を行う資金がない |
| 5. 育成を行う方法がわからない   | 6. その他( )          |
| 7. 特にない            |                    |

問28 本調査の回答者が「中小企業の経営者」の場合のみお尋ねします。あなたは、中小企業の経営者ですか。

1. はい      2. いいえ……▶ 問30へ

1) 事業承継に関して、後継者はいらっしゃいますか。

- |                 |               |
|-----------------|---------------|
| 1. 既に決まっている     | 2. 後継者候補がいる   |
| 3. 後継者も後継者候補もない | 4. 今はまだ考えていない |

2) 1)にて「1.既に決まっている」、「2.後継者候補がいる」と回答した方にお尋ねします。  
どういったご関係ですか。

- |       |              |           |
|-------|--------------|-----------|
| 1. 親族 | 2. 社内の役員・従業員 | 3. 社外の第三者 |
|-------|--------------|-----------|

3) 1)にて「3.後継者も後継者候補もない」と回答した方にお尋ねします。  
今後の対応についてお聞かせください。

- |                    |                       |
|--------------------|-----------------------|
| 1. 親族を後継者として育成     | 2. 社内の役員・従業員を後継者として育成 |
| 3. 社外の第三者を後継者として招く | 4. 他社へ譲渡              |
| 5. 廃業              | 6. その他( )             |

問29 ※回答者が「中小企業の経営者」の場合のみ、お尋ねします。

事業承継について気になっていることや課題についてお聞かせください。

【主なものを3つまで回答】

- |               |                  |                 |
|---------------|------------------|-----------------|
| 1. 後継者がいない    | 2. 後継者の育成        | 3. 事業承継の適切な時期   |
| 4. 自社株の評価額    | 5. 相続税、贈与税等の税金対策 | 6. 借入金や債務保証の引継ぎ |
| 7. 取引先や顧客への説明 | 8. 従業員の理解        | 9. 考える余裕がない     |
| 10. その他( )    |                  | 11. 特にない        |

問30 市では、人材確保の支援について、様々な取り組みを行っております。今後、冒頭に記載いただきました「代表アドレス」に募集案内などのご案内をお送りしてもよろしいですか。

- |       |        |
|-------|--------|
| 1. はい | 2. いいえ |
|-------|--------|

問31 雇用対策に対して、ご意見・ご要望がございましたら、ご自由にお書き下さい。

なお、ご記入いただきましたご意見等につきましては、今後の施策の参考にさせていただきますが、個別には回答いたしませんので、ご了承願います。


質問は以上です。恐れ入りますが、ご記入漏れがないか、もう一度ご確認下さい。

ご協力、ありがとうございました。

北九州市産業経済局地域経済振興部雇用・産業人材政策課



令和7年度  
北九州市雇用動向調査  
報告書

令和8年3月発行  
編集・発行：北九州市産業経済局雇用・産業人材政策課  
〒803-8501 北九州市小倉北区城内1番1号  
TEL093-582-2419  
FAX093-591-2566