

第6章 雇用の現状

1 人材確保において興味ある人材

調査票 問 25

第 1-6-1 表及び第 1-6-2 図は、人材確保において興味ある人材を示したものである（複数回答可）。全体では、「経験者採用（中途採用）」（73.7%）が最も高かった。以下、「新卒予定者（大卒・専門学校卒・短大卒）」（37.5%）、「新卒予定者（高卒）」（30.1%）、「女性」（16.3%）、「就職氷河期世代（概ね 35～54 歳）」（15.2%）となっている。

産業分類別でみると、「経験者採用（中途採用）」はいずれの業種も 6 割以上で、医療、福祉業（91.7%）、運輸業、郵便業（79.7%）、製造業（79.5%）、建設業（76.9%）が高かった。「新卒予定者（大卒・専門学校卒・短大卒）」は医療、福祉業（63.9%）が高くなっている。「新卒予定者（高卒）」は建設業（39.9%）、製造業（38.9%）、運輸業、郵便業（33.8%）、医療、福祉業（33.3%）が高くなっている。

規模別でみると、どちらも「経験者採用（中途採用）」（大企業 84.7%、中小企業 75.8%）、「新卒予定者（大卒・専門学校卒・短大卒）」（大企業 81.8%、中小企業 30.8%）、「新卒予定者（高卒）」（大企業 45.3%、中小企業 30.1%）が高くなっている。

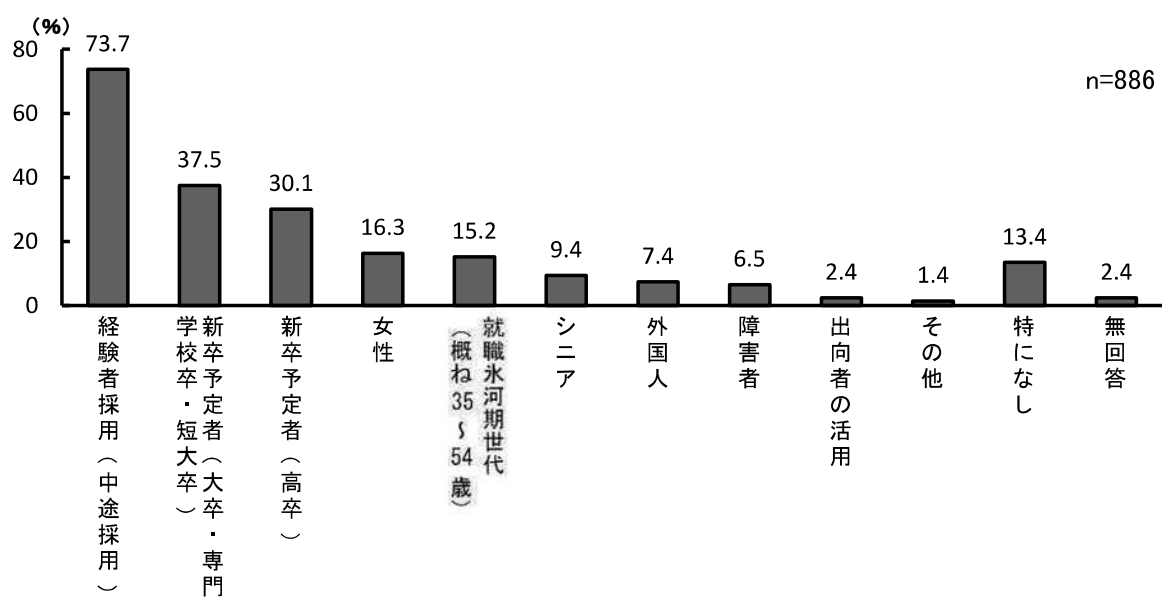
第 1-6-1 表 人材確保において興味ある人材

（単位：％）

		調査数	新卒予定者 (大・専・短大卒)	新卒予定者 (高卒)	経験者採用 (中途採用)	就職氷河期世代 (概ね 35～54 歳)	女性	シニア	出向者の活用	外国人	障害者	その他	特になし	無回答
全 体		886	37.5	30.1	73.7	15.2	16.3	9.4	2.4	7.4	6.5	1.4	13.4	2.4
産業分類別	建設業	173	35.3	39.9	76.9	17.3	15	8.7	3.5	11	2.3	0.6	12.7	1.2
	製造業	234	36.8	38.9	79.5	14.1	15.8	9.8	3.0	8.5	9.8	1.7	9.4	3.4
	情報通信業※	24	75.0	4.2	58.3	8.3	16.7	4.2	—	4.2	4.2	—	12.5	—
	運輸業、郵便業	74	33.8	33.8	79.7	25.7	17.6	6.8	—	4.1	4.1	1.4	6.8	4.1
	卸売・小売業	90	38.9	25.6	68.9	17.8	20.0	13.3	2.2	7.8	4.4	—	14.4	4.4
	宿泊業、飲食サービス業※	10	10.0	10.0	40.0	—	20.0	20.0	—	—	—	—	40.0	10.0
	教育、学習支援業※	17	64.7	—	82.4	5.9	35.3	5.9	—	35.3	29.4	—	11.8	—
	医療、福祉業	36	63.9	33.3	91.7	19.4	30.6	11.1	—	5.6	13.9	—	2.8	—
	サービス業	122	35.2	20.5	68.9	13.1	13.1	9.0	0.8	6.6	5.7	1.6	18.0	0.8
	その他	98	28.6	18.4	61.2	10.2	8.2	6.1	4.1	—	6.1	4.1	23.5	1.0
規模別	大企業	137	81.8	45.3	84.7	14.6	20.4	13.9	2.9	16.8	21.9	0.7	2.2	0.7
	中小企業	578	30.8	30.1	75.8	16.6	16.6	8.1	1.9	6.2	3.1	0.9	12.1	2.8

※調査数が 30 以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

第1-6-2 図 人材確保において興味ある人材（全体）



2 人材確保で工夫している取組

調査票 問 26

第1-6-3表及び第1-6-4図は、人材確保で工夫している取組を示したものである。全体では、「求める人材の明確化」（33.5％）が最も高かった。以下、「自社の魅力のPR」（28.3％）、「求人掲載媒体（SNS等）」（26.6％）となっている。一方、「特になし」は27.9％であった。

産業分類別でみると、「求める人材の明確化」では製造業（43.6％）が最も高く、運輸業、郵便業（36.5％）が続いている。「自社の魅力のPR」は製造業、医療、福祉業（33.3％）、「求人掲載媒体（SNS等）」では運輸業、郵便業（45.9％）、医療、福祉業（36.1％）が高かった。

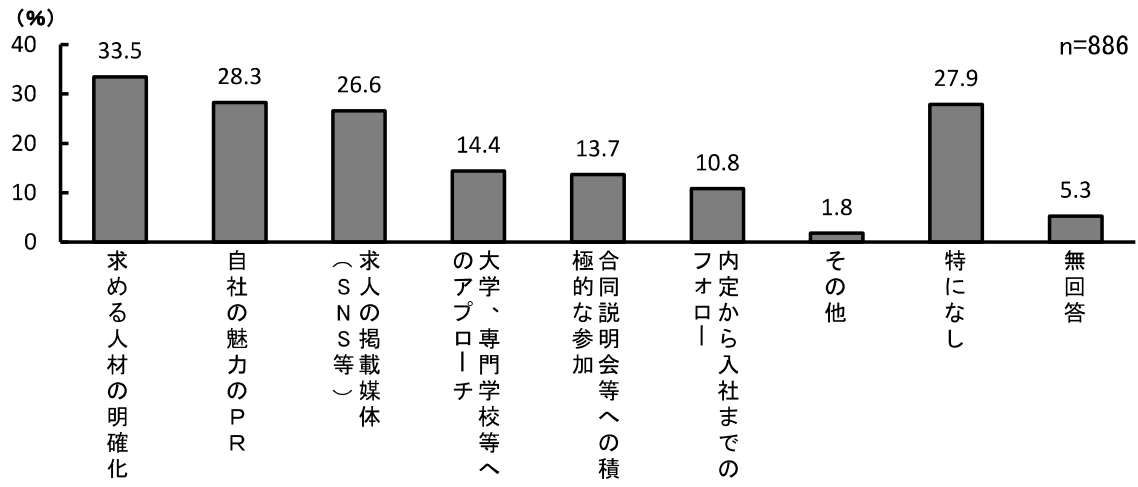
規模別でみると、どちらも「求める人材の明確化」（大企業33.6％、中小企業34.3％）、「自社の魅力のPR」（大企業39.4％、中小企業27.2％）、「求人掲載媒体（SNS等）」（大企業39.4％、中小企業26.0％）は高い。大企業では「大学、専門学校等へのアプローチ」（40.1％）、「合同説明会等への積極的な参加」（34.3％）、「内容から入社までのフォロー」（30.7％）も3割から4割台となっており、中小企業より24ポイント以上高くなっている。「特になし」は中小企業（31.0％）が大企業（2.9％）より28.1ポイント高くなっている。

第1-6-3表 人材確保で工夫している取組

		調査数	求める人材の明確化	自社の魅力のPR	求人掲載媒体（SNS等）	合同説明会等への積極的な参加	大学、専門学校等へのアプローチ	内定から入社までのフォロー	その他	特になし	無回答
全 体		886	33.5	28.3	26.6	13.7	14.4	10.8	1.8	27.9	5.3
産業分類別	建設業	173	26.6	27.2	26.6	12.1	15.0	7.5	0.6	34.7	4.0
	製造業	234	43.6	33.3	22.2	12.8	11.5	6.8	1.7	24.4	6.4
	情報通信業※	24	29.2	29.2	29.2	37.5	41.7	29.2	4.2	20.8	—
	運輸業、郵便業	74	36.5	25.7	45.9	18.9	12.2	14.9	—	8.1	6.8
	卸売・小売業	90	28.9	26.7	28.9	11.1	7.8	15.6	1.1	33.3	5.6
	宿泊業、飲食サービス業※	10	20.0	—	20.0	—	—	—	—	50.0	10.0
	教育、学習支援業※	17	52.9	23.5	29.4	5.9	17.6	23.5	—	5.9	—
	医療、福祉業	36	19.4	33.3	36.1	30.6	41.7	11.1	2.8	16.7	2.8
	サービス業	122	28.7	27.9	29.5	13.1	17.2	13.9	1.6	32.0	4.9
	その他	98	35.7	25.5	13.3	9.2	10.2	10.2	6.1	34.7	5.1
規模別	大企業	137	33.6	39.4	39.4	34.3	40.1	30.7	2.2	2.9	2.9
	中小企業	578	34.3	27.2	26.0	10.6	10.6	6.6	1.2	31.0	5.2

※調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

第1-6-4図 人材確保で工夫している取組（全体）



3 障害者の在籍状況

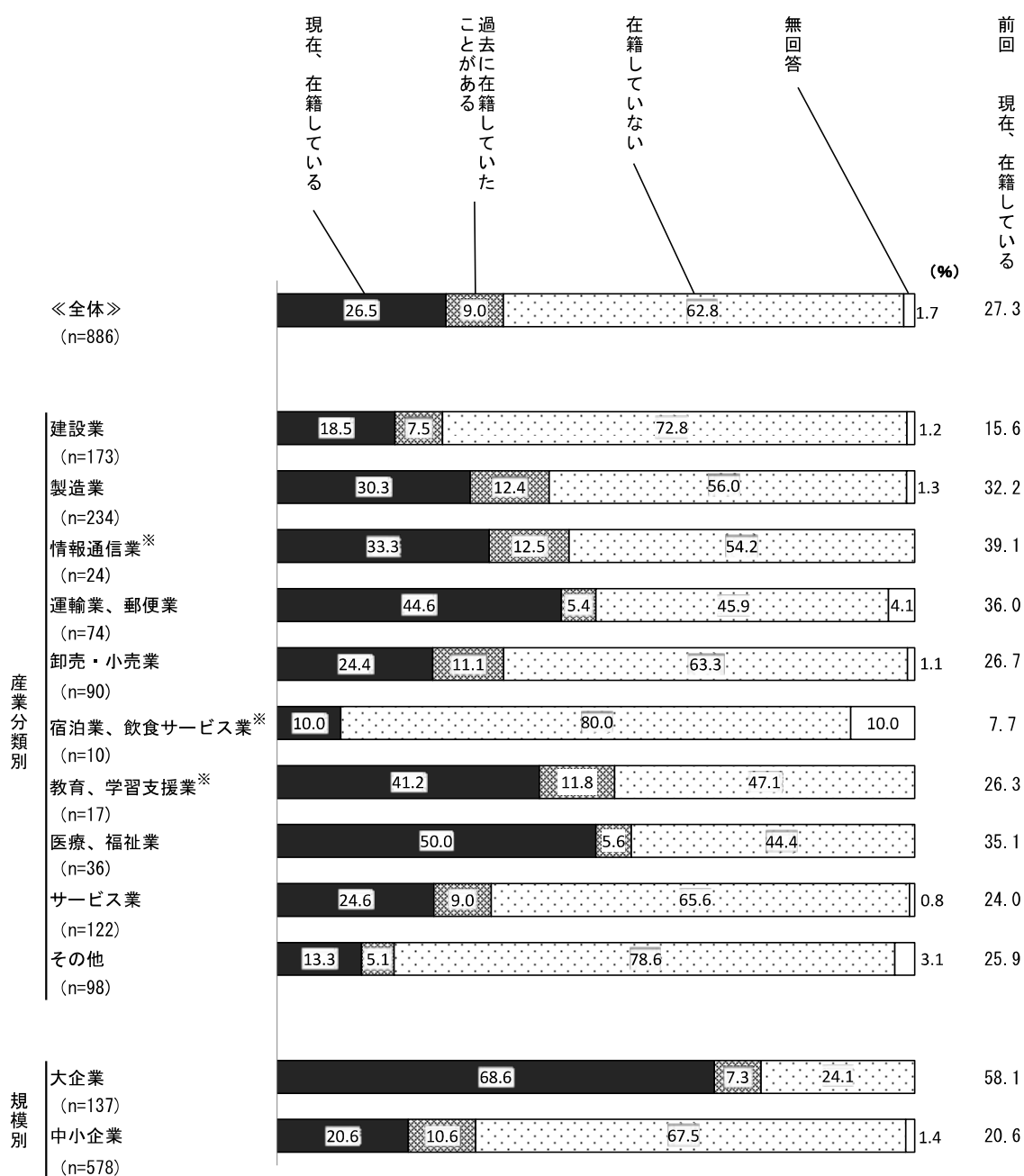
調査票 問 27

第1-6-5図は、障害者の在籍状況を示したものである。全体では、「在籍していない」(62.8%)が最も高かった。以下、「現在、在籍している」(26.5%)、「過去に在籍していたことがある」(9.0%)となっている。

産業分類別でみると、「現在、在籍している」では、医療、福祉業(50.0%)、運輸業、郵便業(44.6%)が高くなっている。

規模別でみると、「現在、在籍している」は大企業(68.6%)が中小企業(20.6%)より48.0ポイント高くなっている。

第1-6-5図 障害者の在籍状況



※調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

4 障害者の雇用理由

調査票 問 28

第 1-6-6 表及び第 1-6-7 図は、障害者の雇用理由について示したものである（複数回答可）。全体では、「法定雇用率の充足」（49.8%）が最も高かった。以下、「人材不足の解消」（29.2%）、「多様性のある企業文化、組織づくり」（23.2%）となっている。

産業分類別でみると、「法定雇用率の充足」は建設業以外の業種が 4 割以上で、特に卸売・小売業（59.4%）、運輸業、郵便業（56.8%）、サービス業（53.7%）が高かった。また、「人材不足の解消」はサービス業（39.0%）、製造業（33.0%）、「多様性のある企業文化、組織作り」は卸売・小売業（31.3%）が高かった。

規模別でみると、どちらも「法定雇用率の充足」（大企業 73.1%、中小企業 36.1%）、「人材不足の解消」（大企業 31.7%、中小企業 27.8%）、「多様性のある企業文化、組織作り」（大企業 30.8%、中小企業 16.7%）が高くなっている。

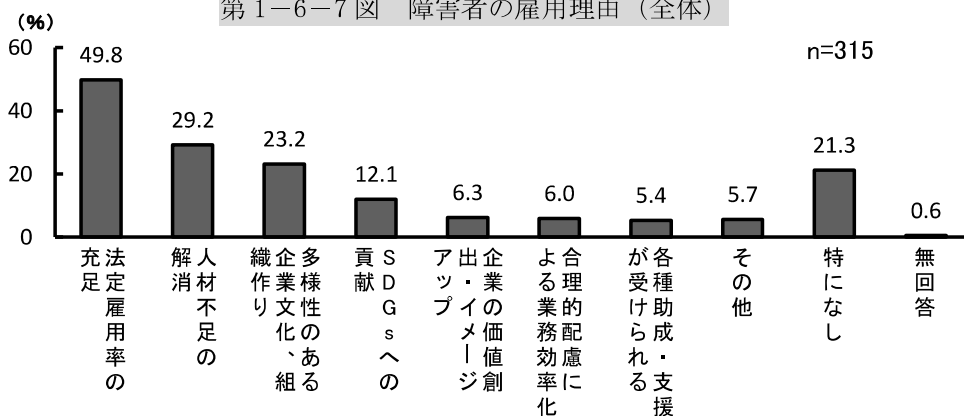
第 1-6-6 表 障害者の雇用理由

（単位：％）

		調査数	人材不足の解消	SDGsへの貢献	法定雇用率の充足	企業の価値創出・イメージアップ	合理的配慮による業務効率化	多様性のある企業文化、組織作り	各種助成・支援が受けられる	その他	特になし	無回答
全 体		315	29.2	12.1	49.8	6.3	6.0	23.2	5.4	5.7	21.3	0.6
産業分類別	建設業	45	20.0	13.3	24.4	6.7	6.7	11.1	2.2	13.3	31.1	—
	製造業	100	33.0	17.0	49.0	9.0	7.0	25.0	3.0	3.0	21.0	2.0
	情報通信業※	11	9.1	9.1	54.5	—	—	27.3	18.2	—	27.3	—
	運輸業、郵便業	37	29.7	8.1	56.8	2.7	—	18.9	10.8	2.7	16.2	—
	卸売・小売業	32	15.6	12.5	59.4	6.3	9.4	31.3	3.1	3.1	18.8	—
	宿泊業、飲食サービス業※	1	100.0	—	100.0	—	—	100.0	—	—	—	—
	教育、学習支援業※	9	11.1	—	55.6	—	—	22.2	—	11.1	11.1	—
	医療、福祉業※	20	50.0	10.0	65.0	—	15.0	35.0	5.0	—	15.0	—
	サービス業	41	39.0	4.9	53.7	4.9	2.4	12.2	9.8	7.3	24.4	—
	その他※	18	27.8	16.7	55.6	16.7	11.1	44.4	5.6	11.1	16.7	—
規模別	大企業	104	31.7	10.6	73.1	7.7	6.7	30.8	7.7	2.9	12.5	1.0
	中小企業	180	27.8	13.3	36.1	4.4	5.0	16.7	4.4	6.1	27.2	0.6

※調査数が 30 以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

第 1-6-7 図 障害者の雇用理由（全体）



5 障害者雇用を検討するための支援・制度

調査票 問 29

第1-6-8表及び第1-6-9図は、障害者雇用を検討するための支援・制度を示したものである（複数回答可）。全体では、「雇用（企業の採用に対する）支援」（20.1%）が最も高かった。以下、「就労（障害者本人の定着に向けた）支援」（17.1%）、「マッチング支援」（9.9%）となっている。また、「左記のような支援・制度があっても雇用しない」が49.5%となっている。

産業分類別でみると、「雇用（企業の採用に対する）支援」は製造業（26.7%）、運輸業、郵便業（23.5%）、サービス業（22.5%）が高かった。「就労（障害者本人の定着に向けた）支援」は運輸業、郵便業（29.4%）が高かった。また、「左記のような支援・制度があっても雇用しない」はいずれの業種も4割以上で、建設業（54.0%）が最も高かった。

規模別でみると、大企業、中小企業ともに「雇用（企業の採用に対する）支援」（大企業 33.3%、中小企業 20.3%）、「就労（障害者本人の定着に向けた）支援」（大企業 42.4%、中小企業 16.9%）が高くなっている。また、「左記のような支援・制度があっても雇用しない」では中小企業（52.1%）が大企業（9.1%）より43.0ポイント高くなっている。

第1-6-8表 障害者雇用を検討するための支援・制度

（単位：％）

		調査数	就労（障害者本人の定着に向けた）支援	雇用（企業の採用に対する）支援	マッチング支援	インターンシップ制度	表彰制度	その他	左記のような支援・制度があっても雇用しない	無回答
全 体		556	17.1	20.1	9.9	3.6	—	10.1	49.5	5.8
産業分類別	建設業	126	18.3	17.5	6.3	1.6	—	12.7	54.0	3.2
	製造業	131	17.6	26.7	11.5	2.3	—	4.6	49.6	6.1
	情報通信業※	13	23.1	30.8	15.4	—	—	7.7	30.8	—
	運輸業、郵便業	34	29.4	23.5	8.8	2.9	—	11.8	44.1	2.9
	卸売・小売業	57	17.5	14.0	10.5	8.8	—	8.8	47.4	8.8
	宿泊業、飲食サービス業※	8	12.5	12.5	—	12.5	—	37.5	37.5	—
	教育、学習支援業※	8	25.0	37.5	25.0	—	—	12.5	12.5	—
	医療、福祉業※	16	12.5	6.3	18.8	6.3	—	31.3	31.3	—
	サービス業	80	17.5	22.5	8.8	6.3	—	6.3	48.8	8.8
	その他	77	7.8	13.0	9.1	—	—	9.1	61.0	9.1
規模別	大企業	33	42.4	33.3	27.3	6.1	—	15.2	9.1	3.0
	中小企業	390	16.9	20.3	9.0	3.8	—	7.9	52.1	4.9

※調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

第1-6-9図 障害者雇用を検討するための支援・制度

