

## 2023年度東北6県経協合同 第15回 雇用動向調査結果（宮城県版）

このほど、宮城県経営者協会は、東北6県（青森・岩手・秋田・宮城・山形・福島）の経営者協会（注）合同の「第15回 雇用動向調査（2023年度）」結果のうち、宮城県分の結果を取りまとめましたので、お知らせいたします。なお、東北6県全体の結果につきましては、同封の「労働情報」をご覧ください。

※Ⅰ～Ⅶが東北6県経協合同調査の宮城県分、Ⅷ～ⅩⅢが宮城経協の独自調査の結果となります（注）福島は、福島県経営者協会連合会

## ■ 基本データ

調査期間	2023年8月～9月		※前回調査期間	2022年9月～10月	
回答数(回答率)	127社	22.6%	調査企業数	563社	
【内 訳】					
県内企業	114社	89.8%	県外企業	13社	10.2%
製造業	31社	24.4%	非製造業	96社	75.6%
従業員300人未満	85社	66.9%	従業員300人以上	42社	33.1%

(注1) 本調査の数字は小数点第2位を四捨五入しているため、合計は必ずしも100.0にならないことがあります

(注2) 回答企業は毎年異なるため、前回調査との比較は同一企業の比較ではありません

## I. 景況感、雇用状況について

## 1. 景況感

(1) 景況感判断(DI<sup>※</sup>) [図表1]

～ 現在の景況感は、「製造業」が悪化したものの、全体としては前回調査比改善 ～

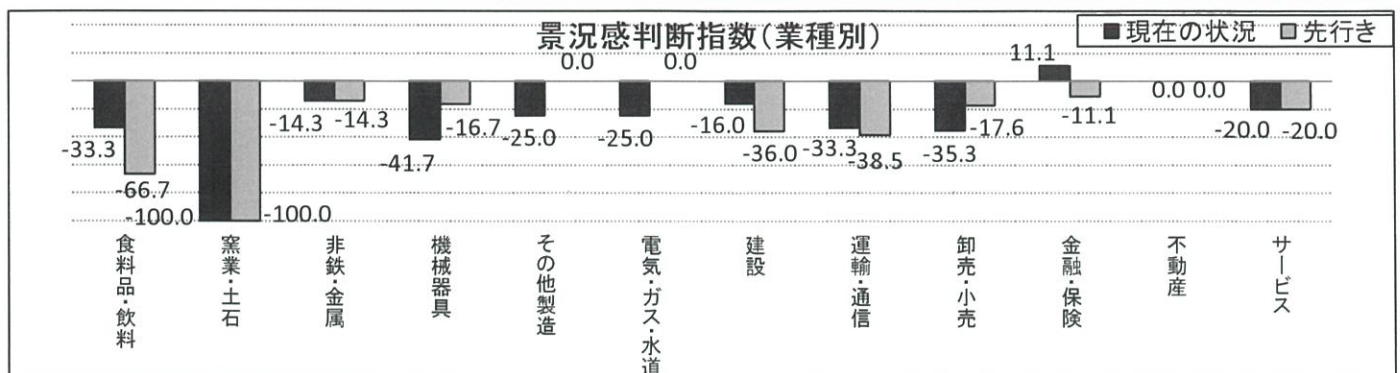
2023年8月（現在の状況）の景況感判断(DI)は、「全体」で▲23.4と前回調査と比べ4.2ポイント改善した。業態別では、「製造業」が▲32.3（前回調査比0.3ポイントマイナス）、「非製造業」が▲20.4（前回調査比5.6ポイントプラス）、従業員規模別では、「従業員300人未満」が▲25.9（前回調査比0.7ポイントプラス）、「従業員300人以上」が▲17.9（前回調査比11.5ポイントプラス）となり、「製造業」を除き改善した。

2023年度下期（先行き）の景況感判断(DI)は、「全体」で▲24.0（現在の状況より0.6ポイントマイナス）となり、業態別では、「製造業」が▲19.4（現在の状況より12.9ポイントプラス）、「非製造業」が▲25.5（現在の状況より5.1ポイントマイナス）となった。業種別にみても、「機械器具」（25ポイントプラス）、「その他製造」（25ポイントプラス）、「電気・ガス・水道」（25ポイントプラス）、「卸売・小売」（17.7ポイントプラス）以外は横ばいまたは現在の状況よりマイナスとなり、判断が分かれた。

※DI：「好転・良い」と判断した企業割合から、「悪化・悪い」と判断した企業割合を差し引いた数値

【図表1】景況感(DI)集計結果(全体、業態別、従業員規模別、業種別)

景況感	項目	全体	業態別		従業員規模別	
			製造業	非製造業	300人未満	300人以上
現在の状況(2023年8月の景況感)DI		▲23.4	▲32.3	▲20.4	▲25.9	▲17.9
先行き(2023年度下期の景況感)DI		▲24.0	▲19.4	▲25.5	▲29.4	▲12.5
【前回調査】現在の状況(2022年度9月の景況感)DI		▲27.6	▲32.0	▲26.0	▲26.6	▲29.4



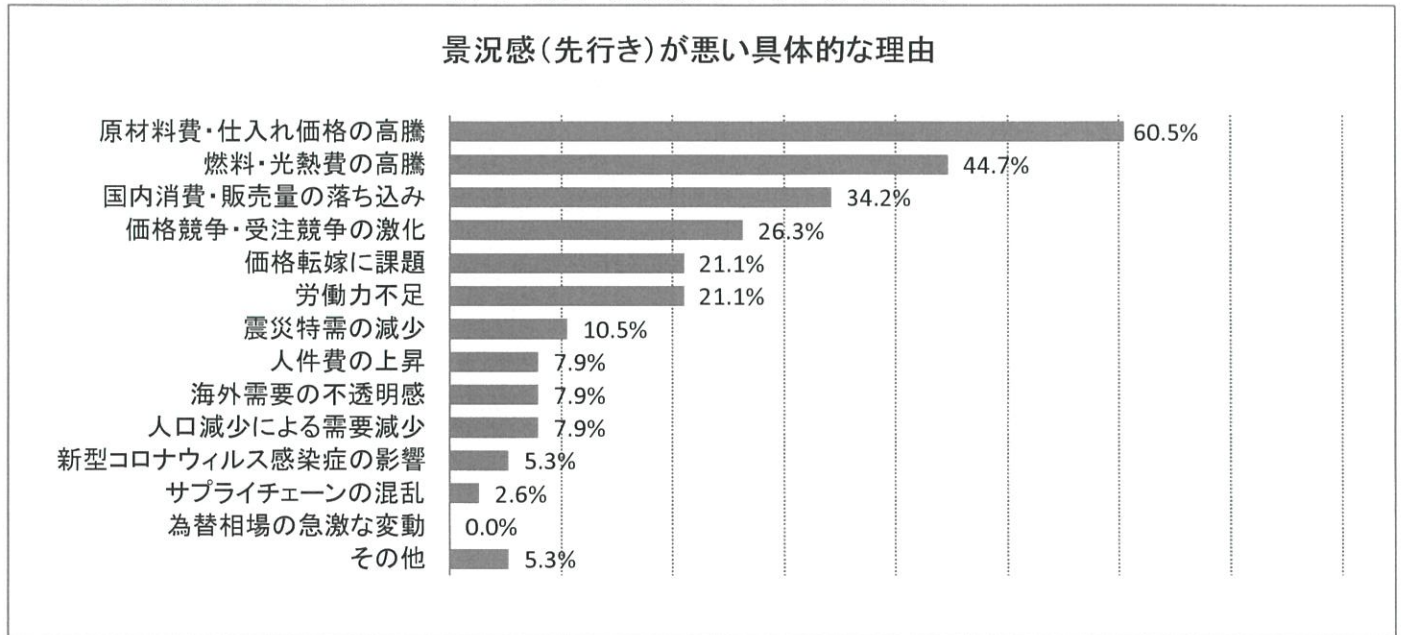


(2) 景況感で先行きが「悪い」理由 [図表2]

～ 先行きが「悪い」理由は、“原材料費・仕入れ価格の高騰”が60.5% ～

景況感で先行きが「悪い」と回答した企業から、その具体的な理由について聞いたところ（主要なもの3つまで選択），“原材料費・仕入れ価格の高騰”が60.5%、“燃料・光熱費の高騰”が44.7%、“国内消費・販売量の落ち込み”が34.2%と続いた。

【図表2】景況感（先行き）が「悪い」理由（主要なもの3つまで選択）



2. 雇用状況

(1) 雇用人員の状況 [図表3]

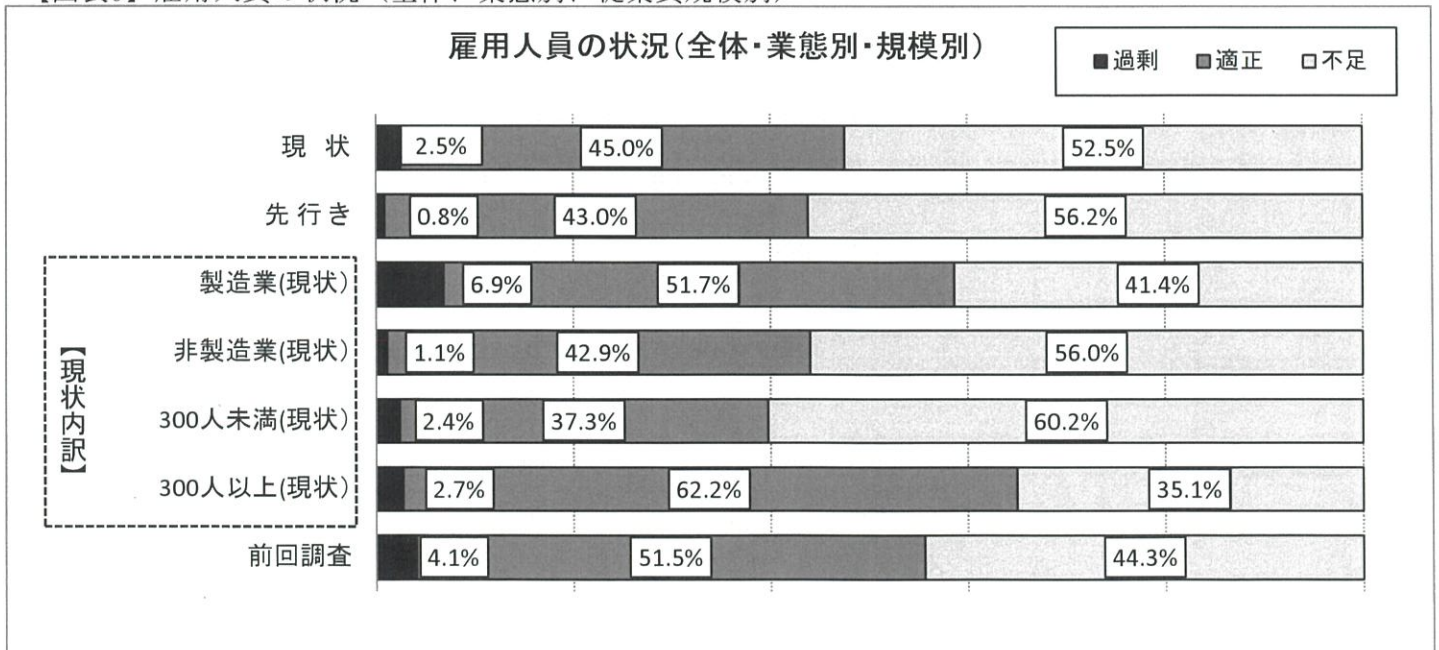
～ “不足”が前回調査比8.2ポイントプラスとなり、人手不足の割合が増加 ～

2023年8月（現状）の雇用人員の状況は、“適正”が45.0%（前回調査比6.5ポイントマイナス）、“過剰”が2.5%（同1.6ポイントマイナス）、“不足”が52.5%（同8.2ポイントプラス）となった。

“不足”と回答した割合を業態・規模別でみると、「製造業」で41.4%、「非製造業」で56.0%、「従業員300人未満」で60.2%、「従業員300人以上」で35.1%となった。

2023年度下期（先行き）は、“不足”と回答した割合が56.2%で、現状より3.7ポイントプラスとなり、今後も人手不足になると判断する企業が更に増加している。

【図表3】雇用人員の状況（全体・業態別・従業員規模別）





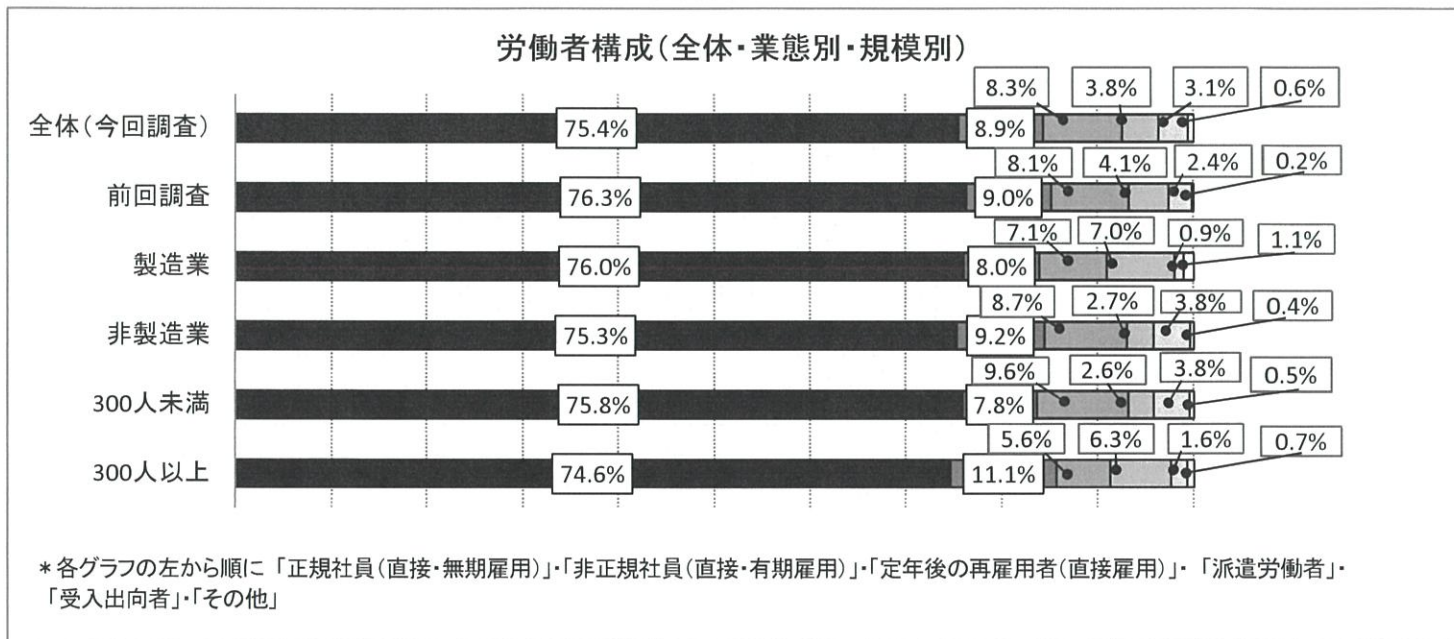
## (2) 労働者構成の割合 [図表4]

～ 正規社員（直接・無期雇用）の割合は全体の8割弱で、ほぼ横ばい ～

労働者構成の割合（平均）は、全体で正規社員（直接・無期雇用）が75.4%、非正規社員（直接・有期雇用）が8.9%、定年後の再雇用者（直接雇用）が8.3%の順となり、前回調査とほぼ同じ割合となった。

また、規模別の正規社員の割合は「従業員300人以上」（74.6%）よりも「従業員300人未満」（75.8%）の方が高かった。

【図表4】労働者構成の割合（全体・業態別・規模別）



## (3) 女性管理職比率 [図表5]

～ 女性管理職比率は、7.1%となり、前回調査より0.4ポイントプラス ～

管理職全数に占める女性管理職の割合は平均で7.1%となり、前回調査(6.7%)より0.4ポイントプラスとなった。

また、業態別でみると、「製造業」が4.2%、「非製造業」が8.1%となり、「非製造業」が3.9ポイント上回った。規模別でみると、「従業員300人未満」が7.3%、「従業員300人以上」が6.6%となり、「従業員300人未満」が0.7ポイント上回った。

【図表5】管理職全数のうち女性社員の管理職割合（全体・業態別・規模別）

	今回調査	前回調査
女性管理職比率 <sup>※1.2</sup>	7.1%	6.7%

業態別・規模別			
製造業	非製造業	300人未満	300人以上
4.2%	8.1%	7.3%	6.6%

※1. 女性管理職比率：女性社員の管理職／管理職全数

※2. 管理職：各企業による基準（定義）で回答

## II. 採用計画や職場定着状況について

### 1. 今春（2023年4月）の新卒者採用実績 [図表6]

～ 今春の新卒者採用実績は、“計画通り予定人数を採用した”が30.2%  
“採用したが、計画人数に未達だった”が37.3% ～

今春の新卒者採用実績は“採用した”が合計67.5%となり、昨春（前回調査70.6%）より3.1ポイントマイナスとなった。

【図表6】今春（2023年4月）の新卒者採用実績

今春の新卒者採用実績	今回調査 (2023年4月)	前回調査 (2022年4月)
計画通り予定人数を採用した	30.2%	70.6%
採用したが、計画人数に未達だった	37.3%	
採用していない	32.5%	29.4%

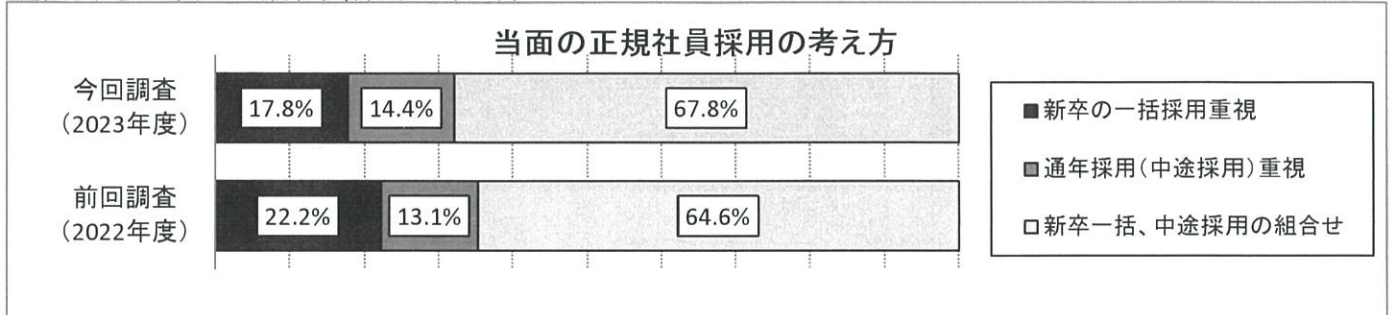


## 2. 当面の正規社員採用の考え方 [図表7]

～ 正規社員採用の考え方は、“新卒一括、中途採用の組合せ”が67.8% ～

当面の正規社員採用の考え方は、“新卒一括、中途採用の組合せ”が67.8%（前回調査比3.2ポイントプラス）と最高となった。次いで、“新卒の一括採用重視”が17.8%（同4.4ポイントマイナス）、“通年採用（中途採用）重視”が14.4%（同1.3ポイントプラス）の順となり、中途採用を活用して人員を確保する企業が増加傾向にある。

【図表7】当面の正規社員採用の考え方



## 3. 今後の採用見込み [図表8, 9, 10]

～ 正規社員の採用数を“増やす”・“維持する”とした企業の割合が増加 ～

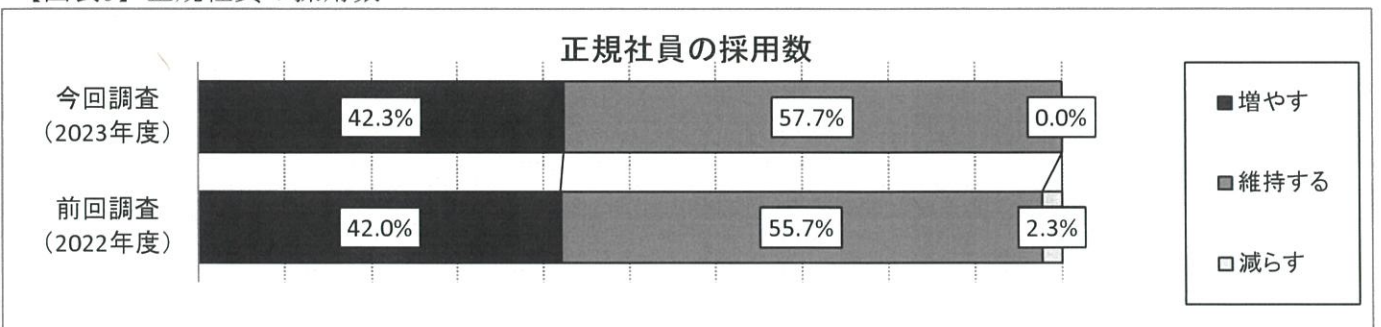
今後の採用見込みは、“正規社員を採用予定”が87.4%、“非正規社員を採用予定”が55.9%、“当面は採用予定なし”が3.9%となった。

正規社員の採用数を“増やす”とした割合が、42.3%（前回調査比0.3ポイントプラス）、非正規社員の採用数を“増やす”とした割合は16.7%（同0.4ポイントプラス）と正規・非正規ともにほぼ横ばいだった。一方、“減らす”とした割合は、正規社員が0.0%（同2.3ポイントマイナス）と減少したが、非正規社員が16.7%（同2.4ポイントプラス）に増加した。

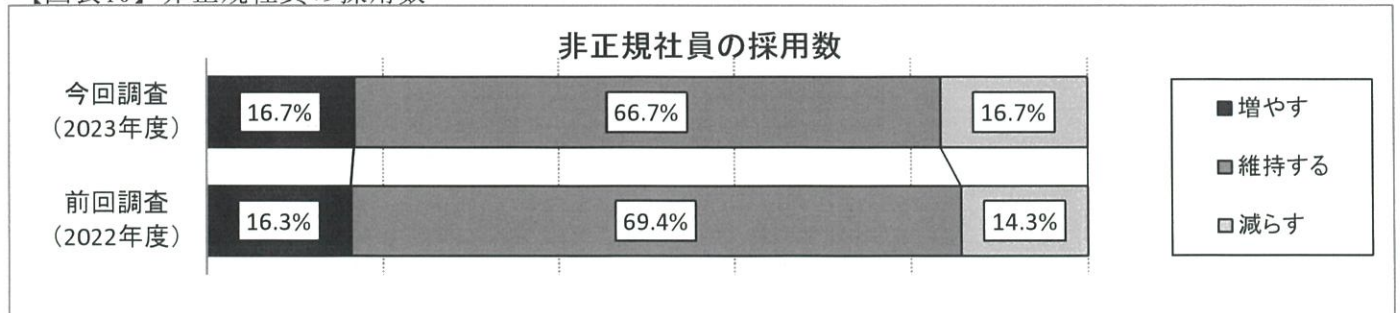
【図表8】今後の採用見込み（複数回答可）

今後の採用見込み	今回調査 (2023年度)		前回調査 (2022年度)	
	回答社数	比率	回答社数	比率
正規社員を採用予定	111	87.4%	89	87.3%
非正規社員を採用予定	71	55.9%	49	48.0%
当面は採用予定なし	5	3.9%	7	6.9%
未定	8	6.3%	7	6.9%

【図表9】正規社員の採用数



【図表10】非正規社員の採用数

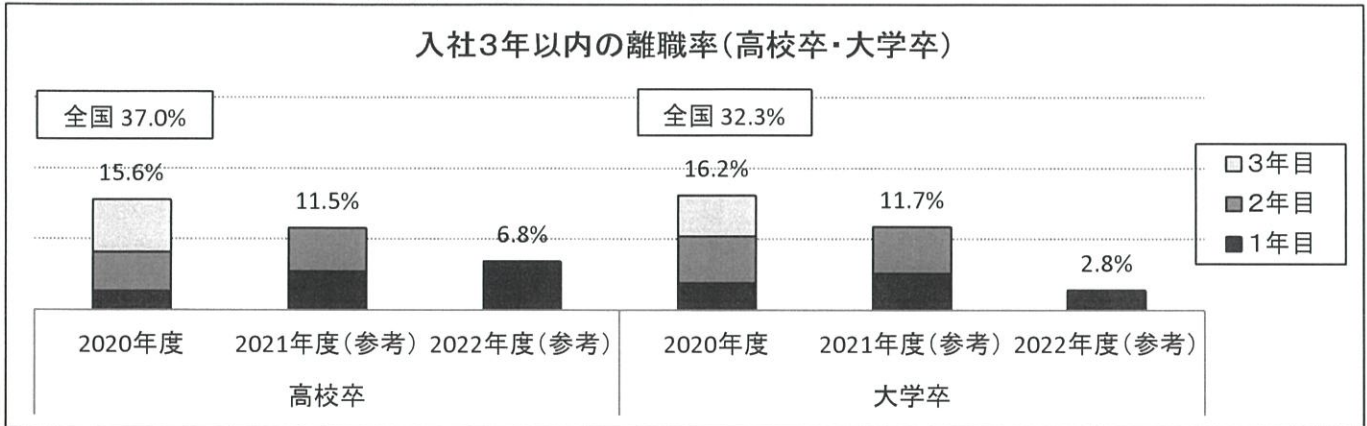




#### 4. 入社3年以内の離職率 [図表11]

～ 2020年度入社（入社3年目）の離職率は、高校卒が15.6%、大学卒が16.2% ～  
 会員企業の2020年度入社（入社3年目）の離職率は、高校卒が15.6%、大学卒が16.2%となり、  
 いずれも全国平均を下回った。

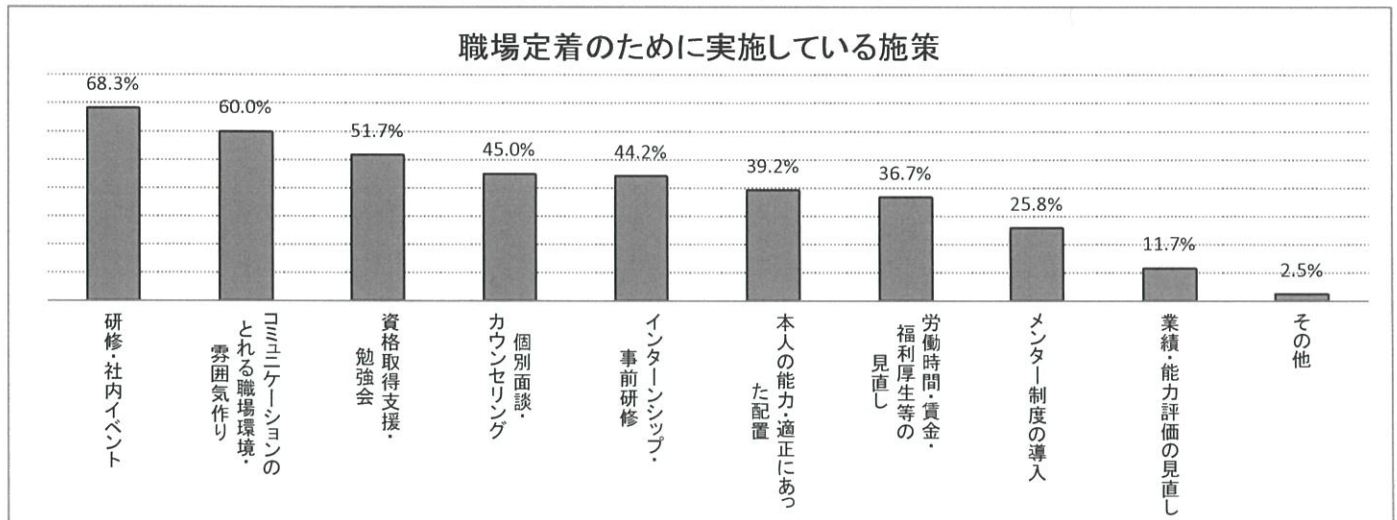
【図表11】 入社3年以内の離職率（高校卒・大学卒別）



#### 5. 職場定着のために実施している施策 [図表12]

～ 職場定着のための施策は、“研修・社内イベント”が68.3%で最高 ～  
 職場定着のために実施している施策は、“研修・社内イベント”が68.3%で最高となり、次いで、“コミュニケーションのとれる職場環境・雰囲気作り”が60.0%、“資格取得支援・勉強会”が51.7%の順となった。

【図表12】 職場定着のために実施している施策（複数回答可）



### Ⅲ. 働き方改革推進について

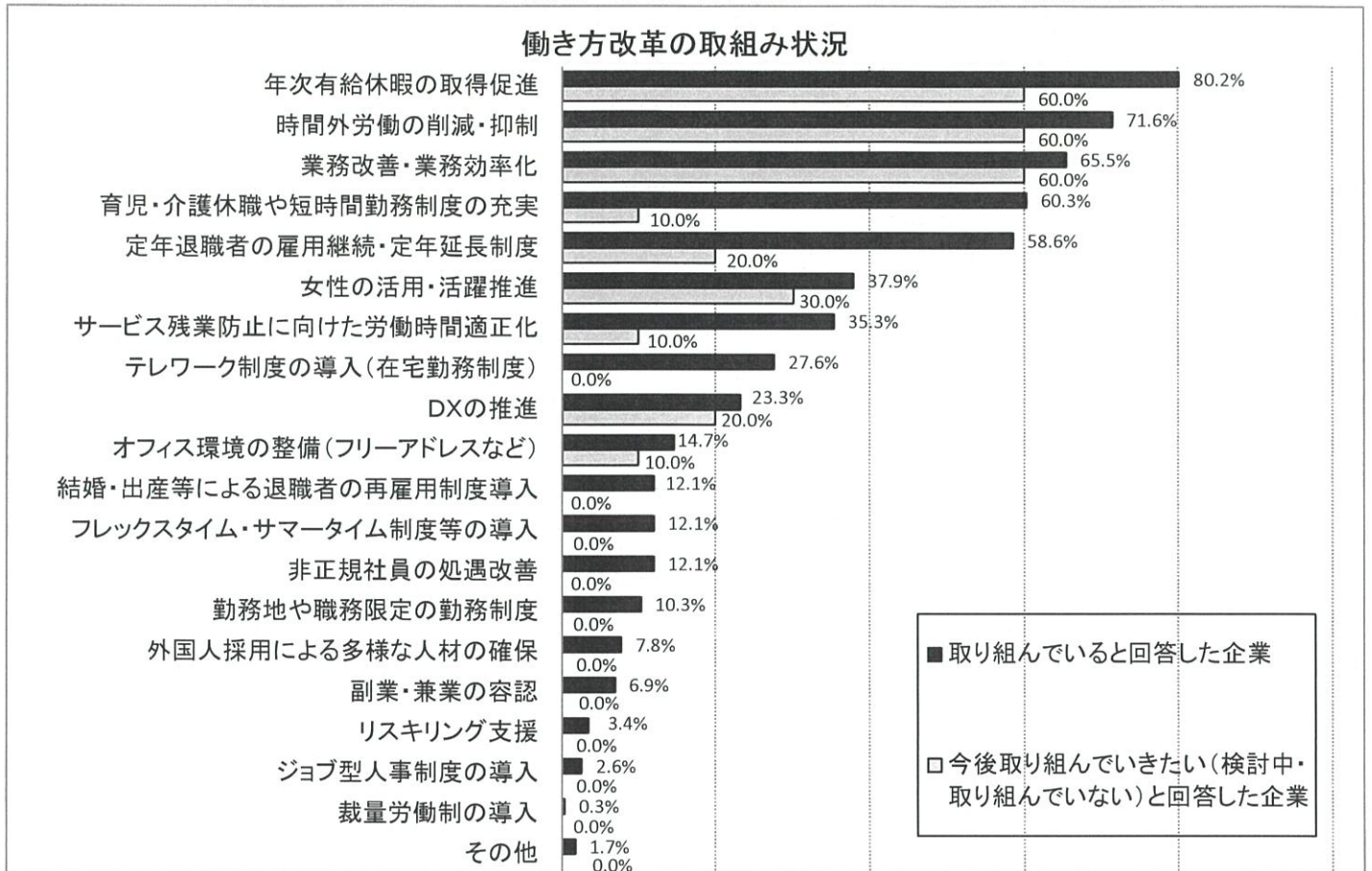
#### 1. 働き方改革の取り組み状況 [図表13, 14]

～ 働き方改革に“取り組んでいる”企業は、全体の92.1%  
 取り組み施策としては、“年次有給休暇の取得促進”が80.2%で最高 ～  
 働き方改革に“取り組んでいる”企業は、全体の92.1%と前回調査の92.2%とほぼ同じ割合となった。  
 具体的な取り組みとして、“年次有給休暇の取得促進”が80.2%で最高となり、次いで、“時間外労働の削減・抑制”71.6%、“業務改善・業務効率化”65.5%の順となった。

【図表13】 働き方改革の取り組み状況

取り組み状況	今回調査		前回調査	
	回答社数	比率	回答社数	比率
取り組んでいる	116	92.1%	94	92.2%
取り組んでいない	4	3.2%	2	2.0%
検討中	6	4.8%	6	5.9%

【図表14】働き方改革の取り組んでいる施策、または取り組んでいきたい施策（複数回答可）

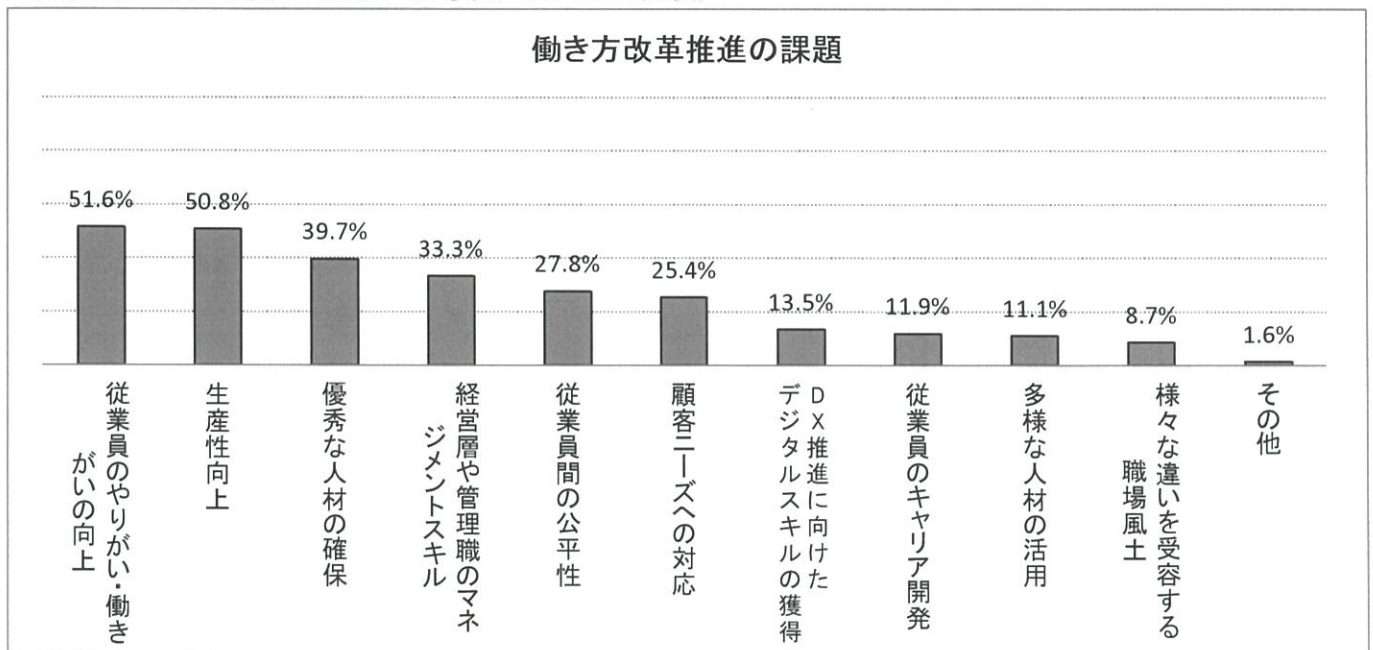


## 2. 働き方改革を推進するための課題 [図表15]

～ 働き方改革推進にあたっての課題は、“従業員のやりがい・働きがいの向上”が51.6%で最高 ～

働き方改革を推進するにあたっての課題としては、“従業員のやりがい・働きがいの向上”が51.6%で最高となり、次いで、“生産性向上”50.8%、“優秀な人材の確保”39.7%の順となった。

【図表15】働き方改革の課題（主要なものを3つ選択）



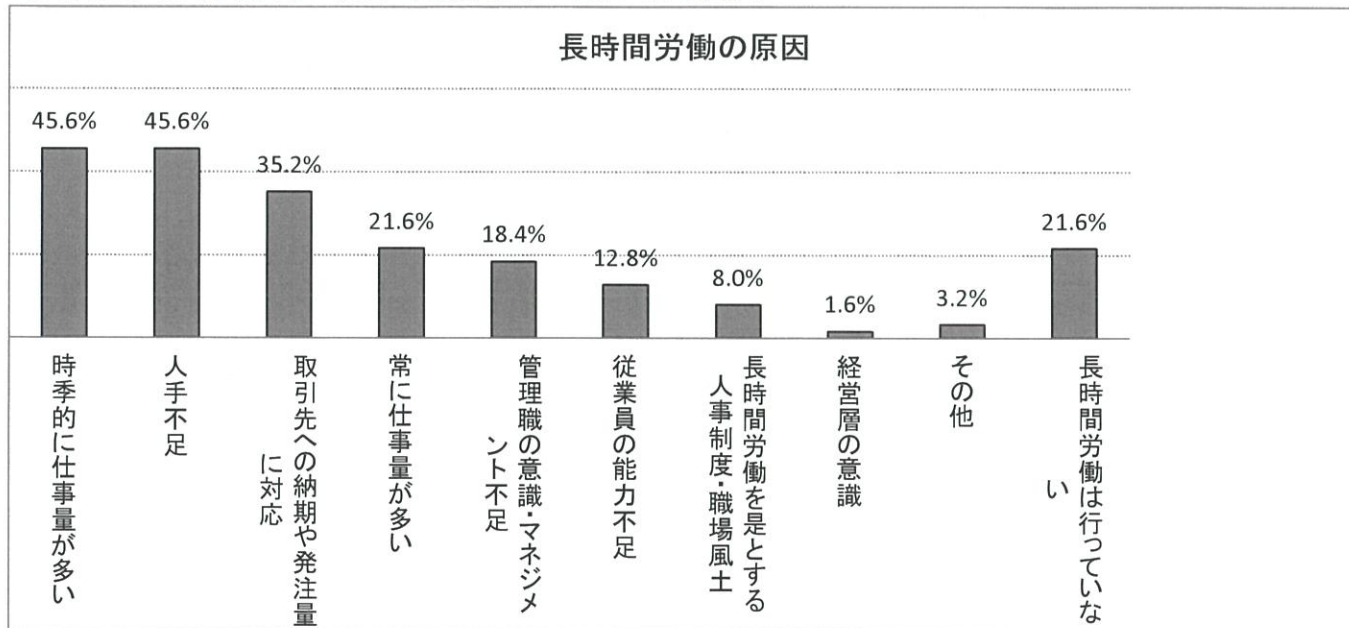


#### IV. 長時間労働・生産性向上について

##### 1. 長時間労働の原因 [図表16]

～ 長時間労働の原因は、“時季的に仕事量が多い”および“人手不足”がともに45.6%で最高 ～  
 長時間労働の原因は、“時季的に仕事量が多い”および“人手不足”が45.6%で最高となり、次いで、“取引先への納期や発注量に対応”が35.2%の順となった。また、“長時間労働は行っていない”は21.6%となった。

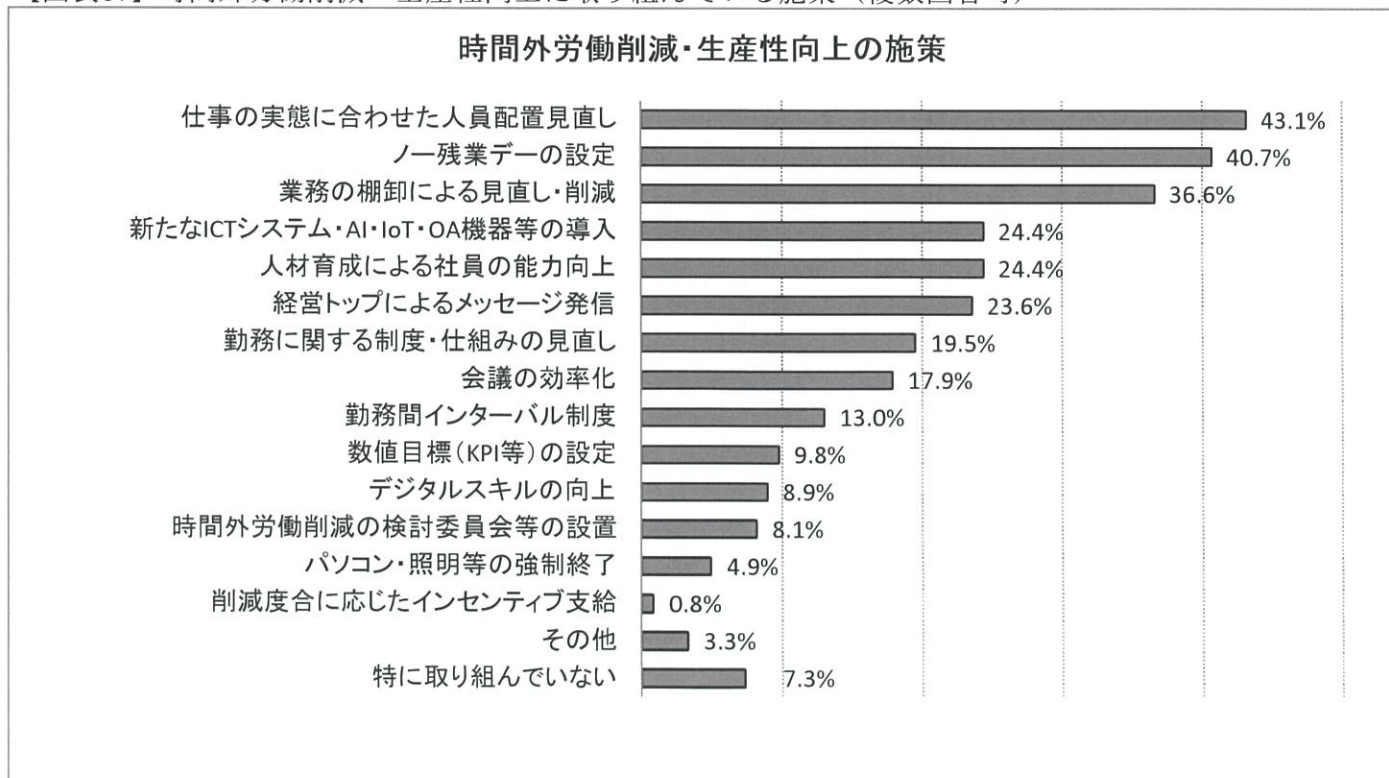
【図表16】 長時間労働の原因（主要なものを3つまで選択）



##### 2. 時間外労働削減・生産性向上の施策 [図表17]

～ 時間外労働削減・生産性向上に向けた施策は、“仕事の実態に合わせた人員配置見直し”が43.1%で最高 ～  
 時間外労働削減・生産性向上に向けた施策は、“仕事の実態に合わせた人員配置見直し”が43.1%で最高となり、次いで、“ノー残業デーの設定”が40.7%、“業務の棚卸による見直し・削減”が36.6%の順となった。

【図表17】 時間外労働削減・生産性向上に取り組んでいる施策（複数回答可）



## V. 正規・非正規社員間の待遇格差について

### 1. 正規・非正規社員の待遇格差改善の取り組み [図表18, 19, 20]

～ 正規・非正規社員の待遇格差改善に取り組んでいる企業は、前回調査より27.7ポイントプラス ～

正規社員・非正規社員の待遇格差改善に“対応済”および“一部対応済”の企業は、全体の66.9%となり前回調査より27.7ポイントプラスとなり、“検討中”は15.7%となった。正規・非正規社員の待遇格差改善の具体的な取り組みは、“賞与・一時金等の支給”42.9%、“基本給・時給の増額”37.7%、“年次有給休暇（法定以上）の付与”37.7%、“諸手当の支給・増額”32.5%の順となった。

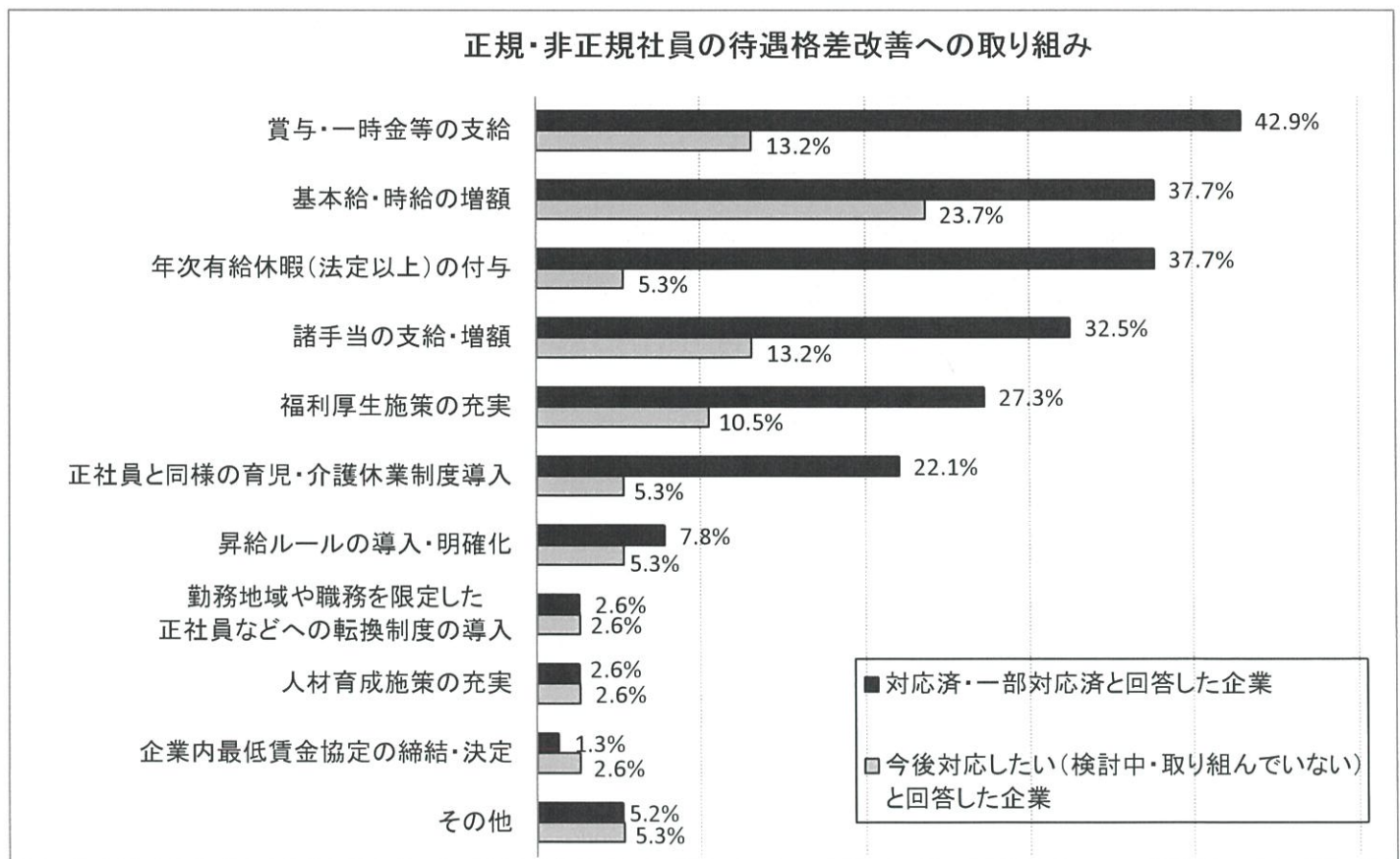
【図表18】待遇格差改善の取り組み状況

取り組み状況	今回調査		前回調査	
	回答社数	比率	回答社数	比率
対応済	55	47.8%	40	39.2%
一部対応済（取り組むべき施策が残っている）	22	19.1%		
検討中	18	15.7%	19	18.6%
取り組んでいない	20	17.4%	43	42.2%

【図表19】待遇格差改善に取り組んでいない理由

理由	今回調査		前回調査	
	回答者数	比率	回答者数	比率
知らなかった	0	0.0%	1	2.3%
対応済			17	39.5%
対象の従業員がない	20	100.0%	25	58.1%
その他	0	0.0%	0	0.0%

【図表20】待遇格差改善に向けて取り組んでいる、または今後取り組んでいきたい施策（複数回答可）



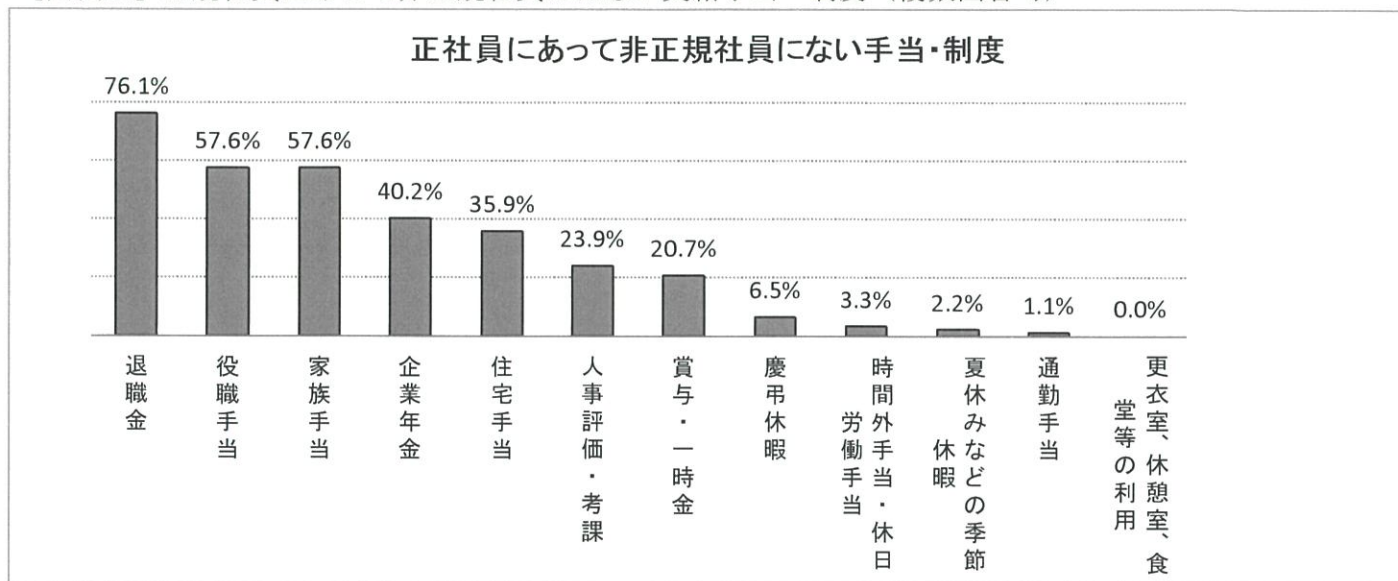
### 2. 正規社員にあって非正規社員にはない支給手当・制度 [図表21]

～ “退職金” “役職手当” “家族手当”などは、大半の企業が非正規社員にはない ～

非正規社員を雇用している企業で、正規社員にあって非正規社員にはない支給手当・制度を聞いたところ、“退職金”76.1%、“役職手当”57.6%、“家族手当”57.6%、“企業年金”40.2%などとなった。



【図表21】 正社員にあって非正規社員にはない支給手当・制度（複数回答可）



VI. 70歳までの就業機会の確保（努力義務）について

1. 70歳までの就業機会確保の取り組み [図表22, 23, 24]

～ 70歳までの就業機会の確保に取り組んでいる企業は、全体の37.1% ～

70歳までの就業機会の確保（努力義務）に“取り組んでいる”企業は、全体の37.1%となり、“検討中”は34.7%となった。具体的な取り組みは、“70歳までの継続雇用制度（再雇用・勤務延長）の導入”が95.7%で最多となった。

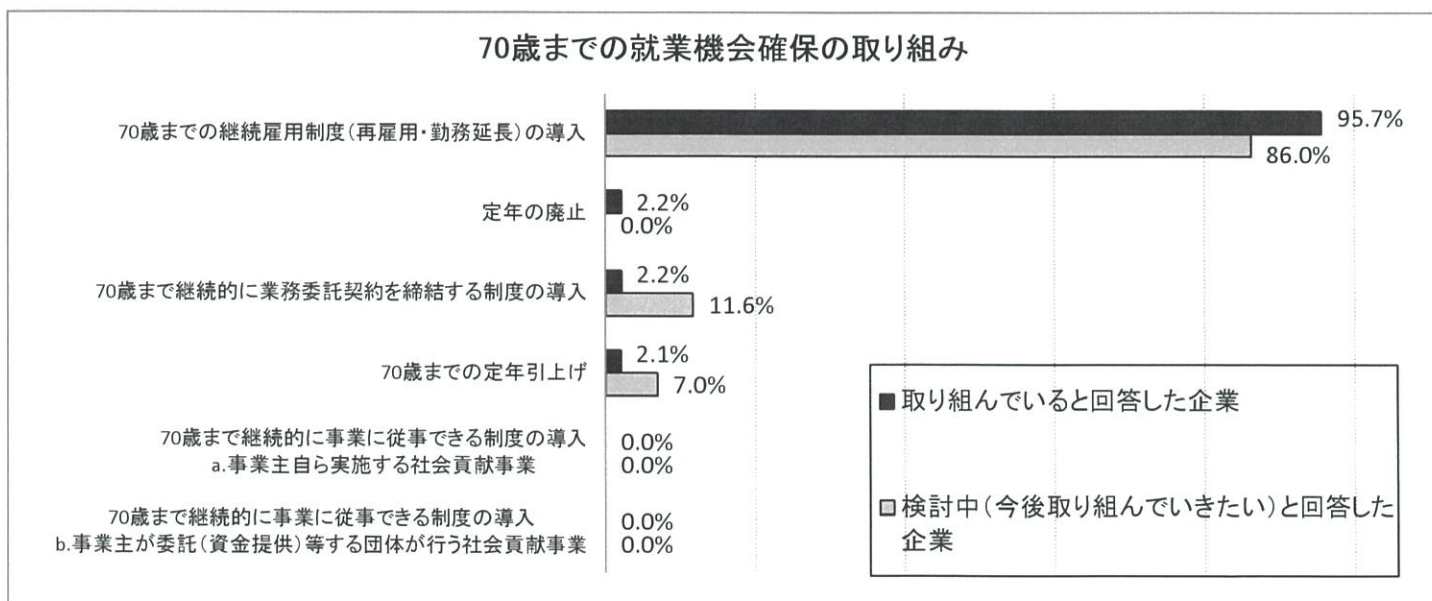
【図表22】 70歳までの就業機会確保の取り組み状況

取り組み状況	今回調査		前回調査	
	回答社数	比率	回答社数	比率
取り組んでいる	46	37.1%	27	26.7%
取り組んでいない	35	28.2%	25	24.8%
検討中	43	34.7%	49	48.5%

【図表23】 70歳までの就業機会確保に取り組んでいない理由

理由	今回調査		前回調査	
	回答社数	比率	回答社数	比率
努力義務のため	27	81.8%	21	84.0%
人件費負担が困難	4	12.1%	2	8.0%
知らなかった	0	0.0%	1	4.0%
その他	2	6.1%	1	4.0%

【図表24】 70歳までの就業機会確保の具体的な取り組み（複数回答可）





## VII. 価格交渉・価格転嫁の状況について

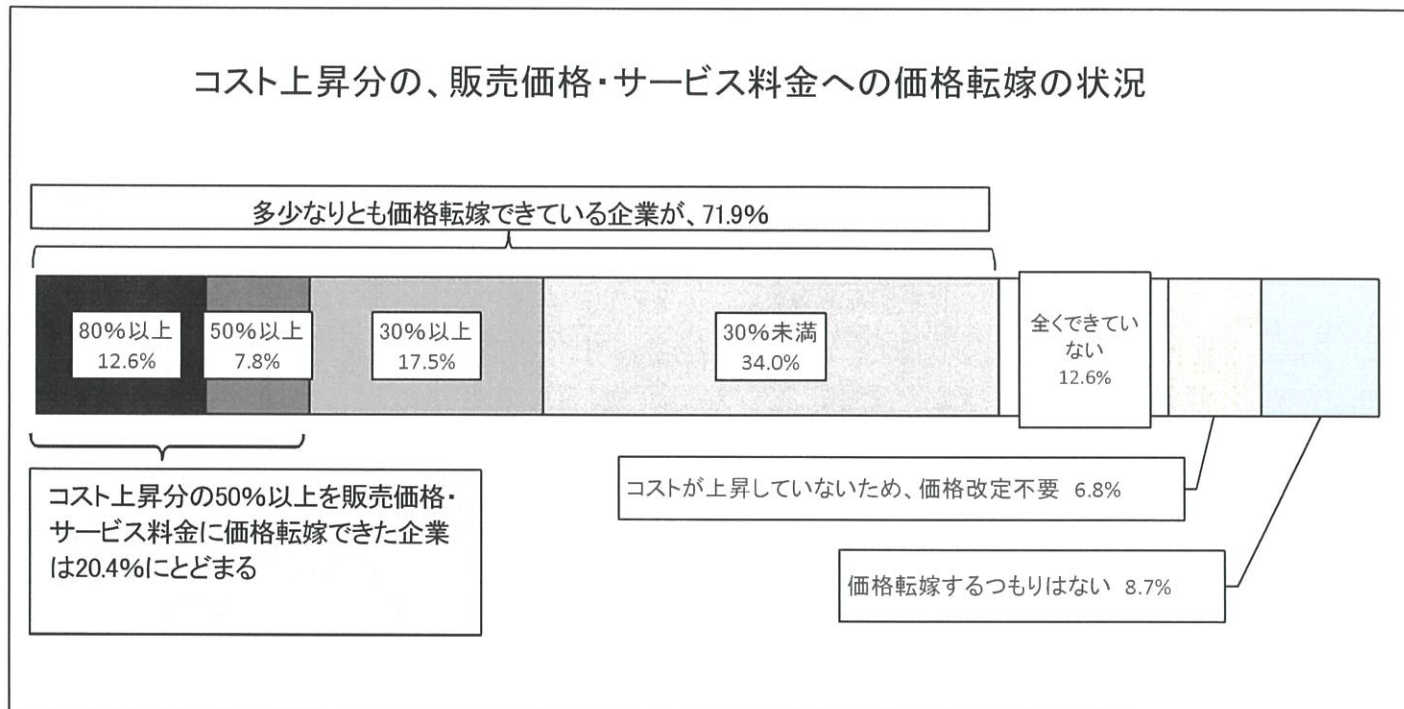
### 1. コスト上昇分の、販売価格・サービス料金への価格転嫁の状況 [図表25]

～ コスト上昇分に対し、71.9%の企業が「多少なりとも価格転嫁できている」が、コスト上昇分の50%以上を価格転嫁できた企業の割合は20.4%にとどまる ～

コスト上昇分の、販売価格やサービス料金への価格転嫁の状況について、71.9%の企業が多少なりとも価格転嫁できているが、コスト上昇分の50%以上を販売価格やサービス料金に価格転嫁できた企業の割合は20.4%にとどまった。その内訳を見ると、「30%未満」が34.0%と最も高く、以下「30%以上」（17.5%）、「80%以上」（12.6%）、「50%以上」（7.8%）と続いた。

一方で、「全くできていない」が12.6%と、価格転嫁を全くできていない企業が1割を超えている。

【図表25】コスト上昇分の、販売価格・サービス料金への価格転嫁の状況

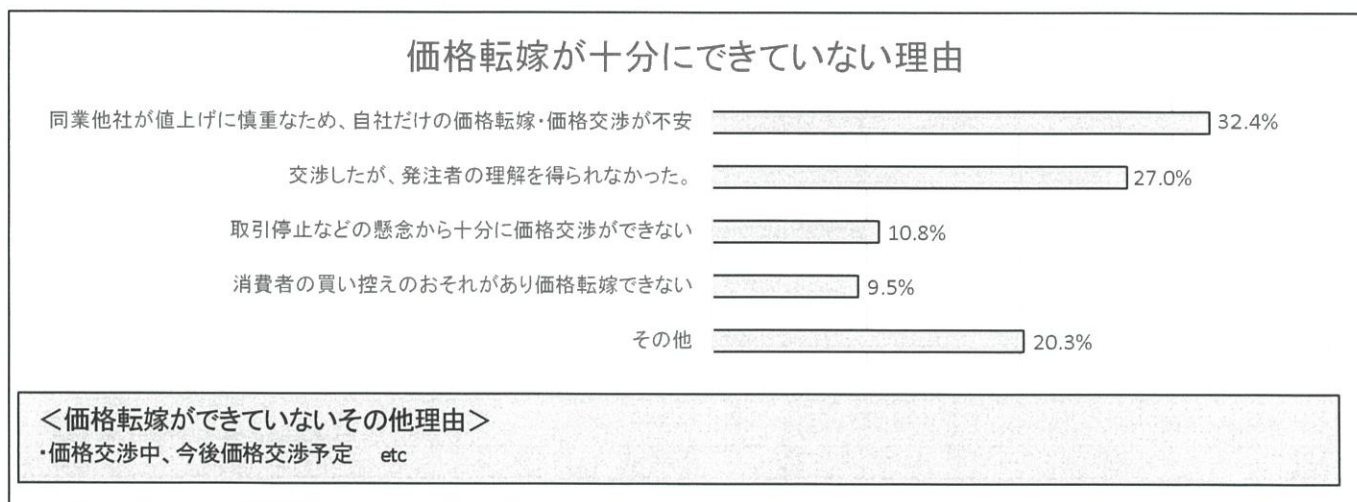


### 2. 価格転嫁が十分に出来ていない理由 [図表26]

～32.4%の企業が、自社だけの価格転嫁・価格交渉が不安なため、価格転嫁が十分に出来ていない～

価格転嫁が十分に出来ていない理由の調査結果、“同業他社が値上げに慎重なため、自社だけの価格転嫁・価格交渉が不安”が32.4%となり、“交渉したが、発注者の理解を得られなかった”（27.0%），“取引停止などの懸念から十分に価格交渉ができない”（10.8%）と続いた。

【図表26】コスト上昇分を販売価格・サービス価格へ価格転嫁できない理由



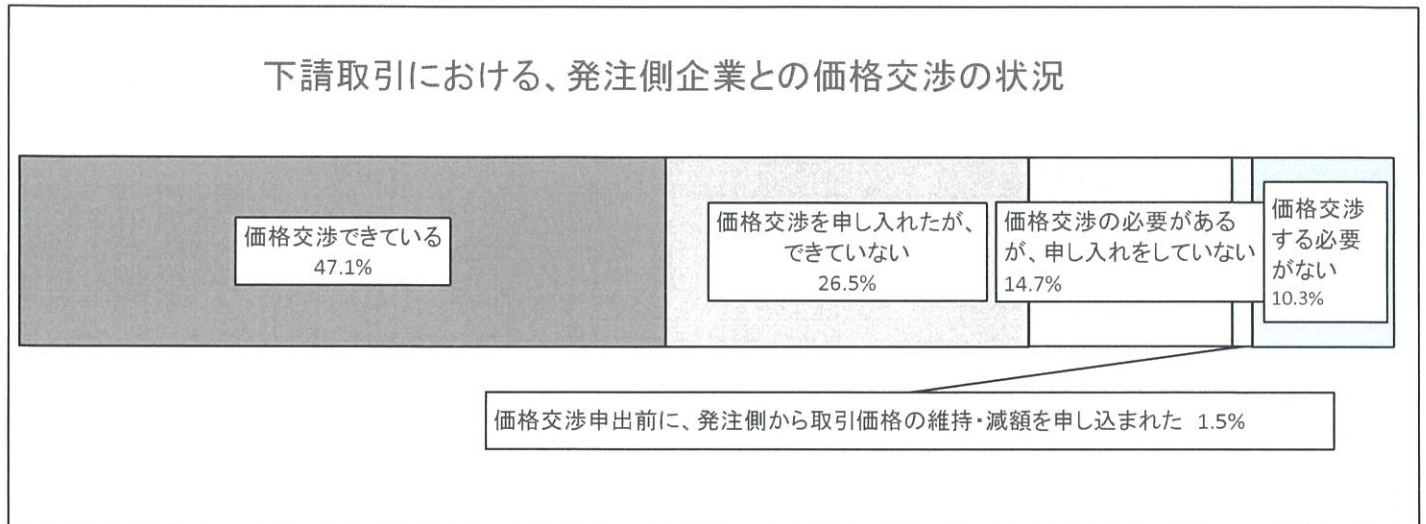


### 3. 下請取引における、発注側企業とのコスト上昇分についての価格交渉の状況 [図表27]

～ 下請取引において、発注者側企業と価格交渉をできている企業は47.1%にとどまる ～

下請取引における発注側企業とのコスト上昇分についての価格交渉状況の調査結果、“価格交渉できている”が47.1%となり、“価格交渉を申し入れたが、できていない”（26.5%）、“価格交渉の必要があるが、申し入れをしていない”（14.7%）と続いた。

【図表27】 下請取引における、発注側企業との価格交渉の状況

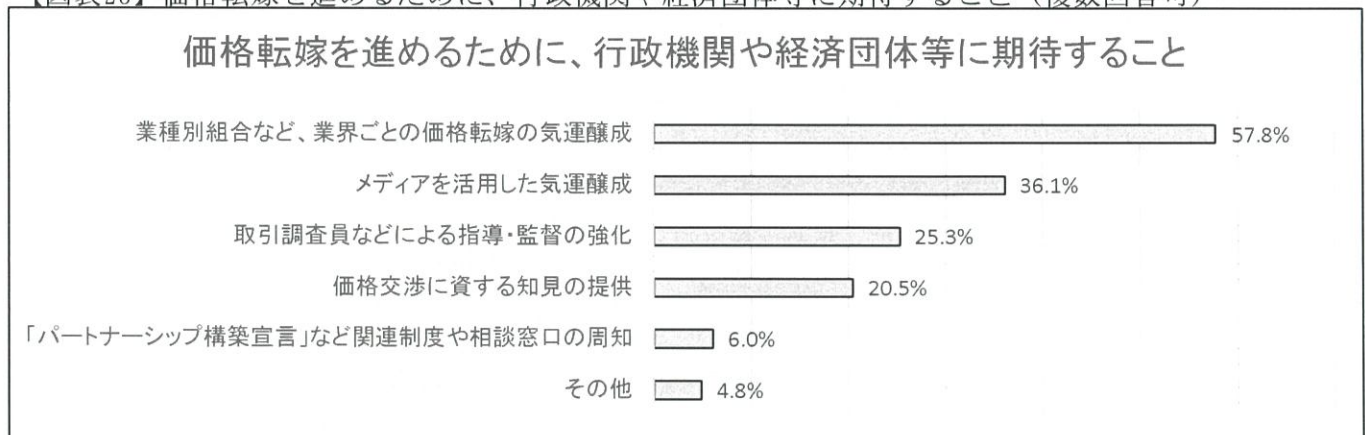


### 4. 価格転嫁を円滑に進めるために期待すること [図表28]

～ 価格転嫁を円滑に進めるために、“業界ごとの価格転嫁の気運醸成に期待”が57.8% ～

価格転嫁を円滑に進めるために行政機関や経済団体に期待することの調査結果、“業種別組合など、業界ごとの価格転嫁の気運醸成”が57.8%となり、“メディアを活用した気運醸成”（36.1%）、「取引調査員などによる指導・監督の強化」（25.3%）と続いた。

【図表28】 価格転嫁を進めるために、行政機関や経済団体等に期待すること（複数回答可）





## VIII. 女性活躍推進の取り組みについて

### 1. 女性活躍推進の取り組み状況 [図表29, 30, 31]

～ 女性活躍推進に“取り組んでいる”企業の割合は、全体の84.9%で減少 ～

女性活躍推進に“取り組んでいる”企業は、全体の84.9%となり、前回調査比7.2ポイント減少した。女性活躍推進に向けて取り組んでいる施策は“育児介護休暇・休業・短時間勤務制度の充実”が82.2%で最高となり、次いで、“男性の育児介護休暇・休業取得の推進”59.8%、“ハラスメントに関する教育の実施や相談窓口の設置”58.9%、の順となった。

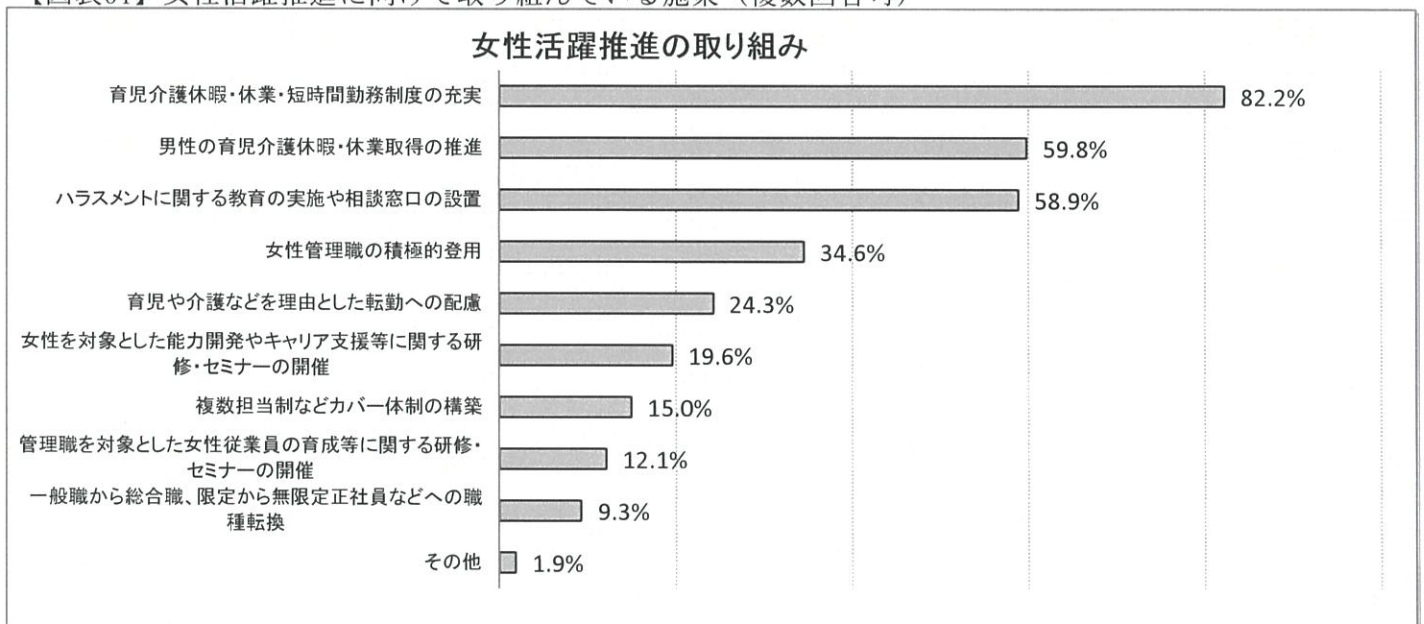
【図表29】女性活躍推進の取り組み状況

取り組み状況	今回調査		前回調査	
	回答社数	比率	回答社数	比率
取り組んでいる	107	84.9%	93	92.1%
取り組んでいない	19	15.1%	8	7.9%

【図表30】女性活躍推進に取り組んでいない理由

理由	今回調査		前回調査	
	回答社数	比率	回答社数	比率
女性がない	8	42.1%	4	50.0%
その他	11	57.9%	4	50.0%

【図表31】女性活躍推進に向けて取り組んでいる施策（複数回答可）

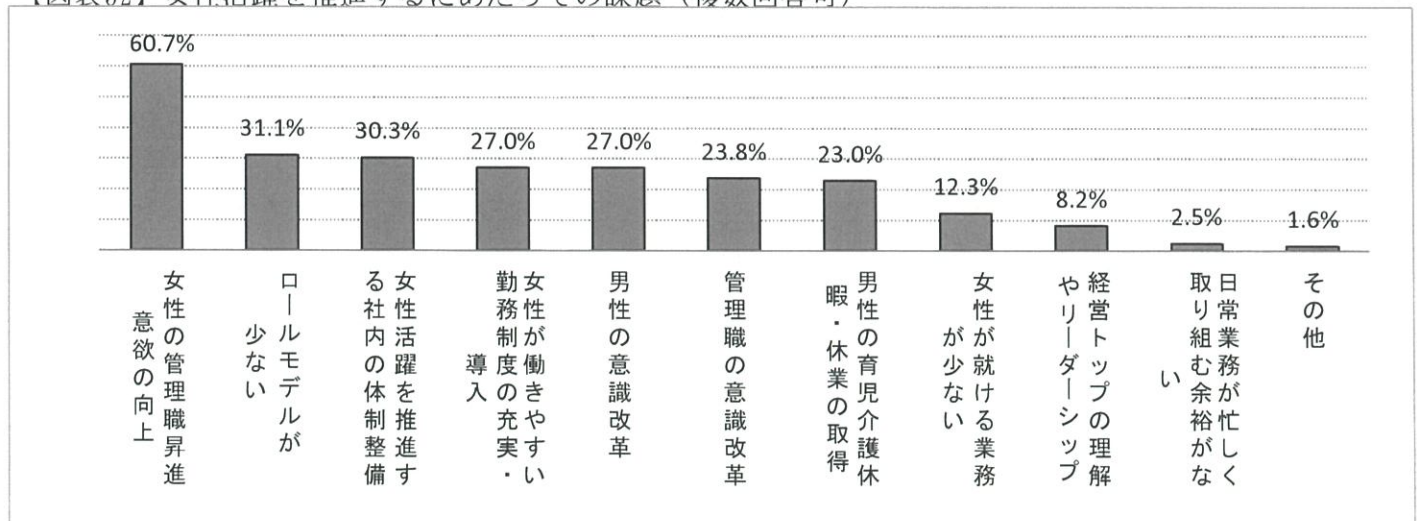


### 2. 女性活躍を推進するにあたっての課題 [図表32]

～ 女性活躍を推進するにあたっての課題は、“女性の管理職昇進意欲の向上”が60.7%で最高 ～

女性活躍を推進するにあたっての課題は、“女性の管理職昇進意欲の向上”が60.7%で最高となり、次いで、“ロールモデルが少ない”31.1%、“女性活躍を推進する社内の体制整備”30.3%の順となった。

【図表32】女性活躍を推進するにあたっての課題（複数回答可）





## IX. 障害者雇用について

### 1. 現在（2023年6月1日）の実雇用率〔図表33〕

～ 障害者の実雇用率が、“2.3%以上”の企業は36.7%で前回調査比14.2ポイントプラス ～

障害者雇用義務のある企業（従業員43.5人以上）98社のうち、2023年6月1日の実雇用率が、法定雇用率“2.3%以上”となっている企業の割合は36.7%で前回調査比14.2ポイントプラスとなった。

業態・規模別でみると、“2.3%以上”が「製造業」で51.7%、「非製造業」で30.4%、「従業員43.5～300人未満」で31.6%、「300人以上」で43.9%となった。

【図表33】実雇用率の分布（従業員43.5人未満を除く）

実雇用率	全 体		業態・規模別			
	今回調査	前回調査	製造業	非製造業	43.5～ 300人未満	300人以上
0%～0.5%未満	16.3%	22.5%	6.9%	20.3%	28.1%	0.0%
0.5%以上 ～0.75%未満	4.1%	5.0%	3.4%	4.3%	5.3%	2.4%
0.75%以上 ～1.0%未満	6.1%	3.8%	6.9%	5.8%	8.8%	2.4%
1.0%以上 ～1.5%未満	7.1%	12.5%	3.4%	8.7%	7.0%	7.3%
1.5%以上 ～1.8%未満	11.2%	12.5%	17.2%	8.7%	10.5%	12.2%
1.8%以上 ～2.0%未満	10.2%	8.8%	3.4%	13.0%	5.3%	17.1%
2.0%以上 ～2.3%未満	8.2%	12.5%	6.9%	8.7%	3.5%	14.6%
2.3%以上	36.7%	22.5%	51.7%	30.4%	31.6%	43.9%

### 2. 今後の障害者雇用の方針〔図表34〕

～ 今後の障害者雇用の方針について、“精神障害者も含め、積極的に雇用したい”の割合が  
前回調査比8.3ポイントプラス ～

今後の障害者雇用の方針として、“雇用する予定はない”と回答した企業が27.5%（前回調査比4.5ポイントマイナス）となった。次いで、“検討中”25.8%（前回調査比5.2ポイントマイナス）、“精神障害者も含め、積極的に雇用したい”23.3%（前回調査比8.3ポイントプラス）と続いた。

【図表34】今後の障害者雇用の方針

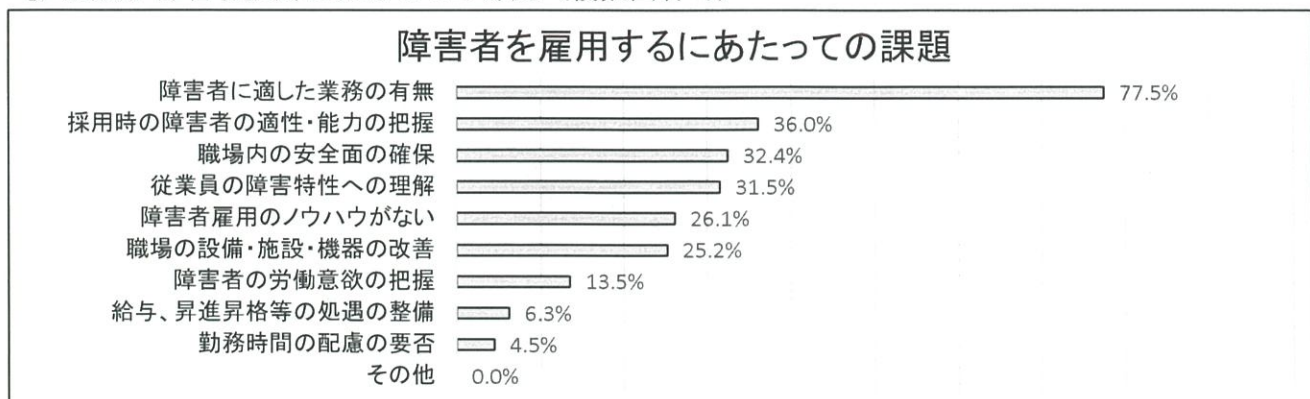


### 3. 障害者雇用にあたっての課題〔図表35〕

～ 障害者を雇用するにあたっての課題は、“障害者に適した業務の有無”が77.5%で最高 ～

障害者を雇用するにあたっての課題として、“障害者に適した業務の有無”と回答した企業の割合は77.5%となった。次いで、“採用時の障害者の適性・能力の把握”36.0%、“職場内の安全面の確保”32.4%と続いた。

【図表35】障害者雇用にあたっての課題（複数回答可）





## X. 外国人労働者の雇用状況について

### 1. 外国人労働者の雇用状況 [図表36, 37, 38]

～ 外国人労働者を雇用している企業は、全体の約2割 ～

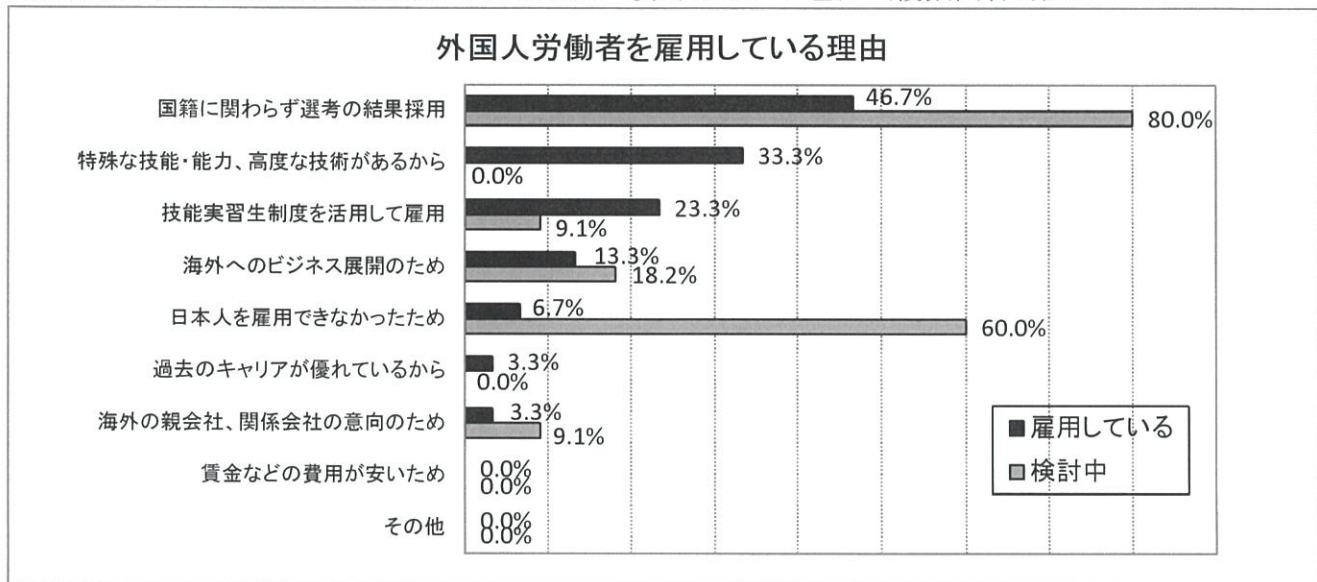
外国人労働者を“雇用している”企業は、全体の23.8%、“検討中”が4.0%となった。雇用している理由としては、“国籍に関わらず選考の結果採用”が46.7%で最高となった。

また、平均勤続年数は、“5年以上”が41.4%、“3年以上5年未満”および“2年以上3年未満”が17.2%となった。

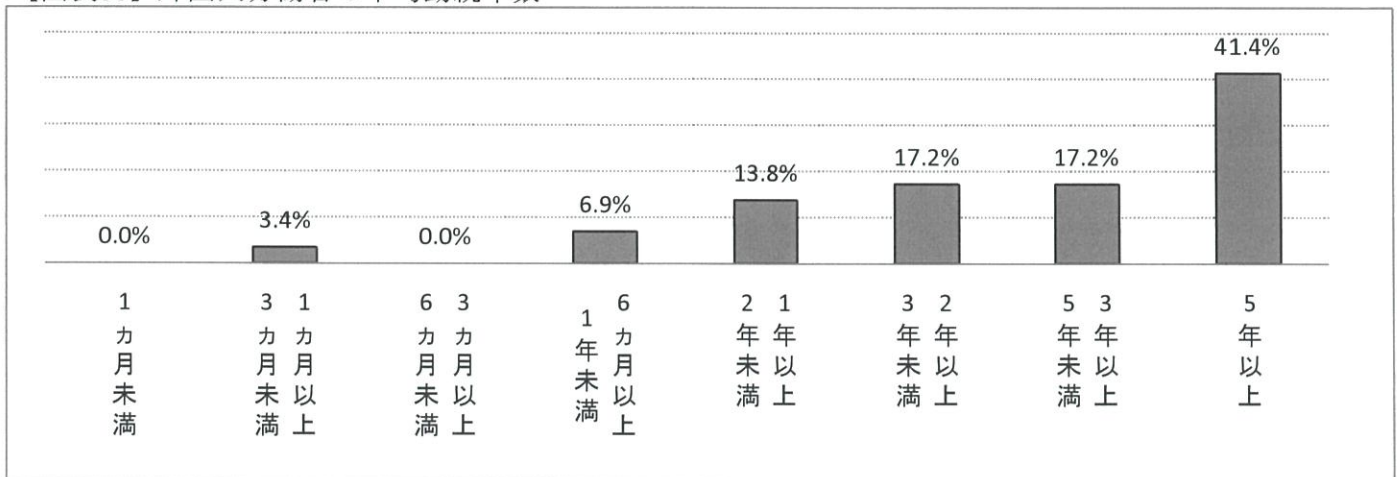
【図表36】外国人労働者の雇用状況

雇用状況	今回調査 (2023年度)		前回調査 (2022年度)	
	回答社数	比率	回答社数	比率
雇用している	30	23.8%	23	22.5%
雇用していない	91	72.2%	75	73.5%
検討中	5	4.0%	4	3.9%

【図表37】外国人労働者を雇用している理由、検討している理由（複数回答可）



【図表38】外国人労働者の平均勤続年数



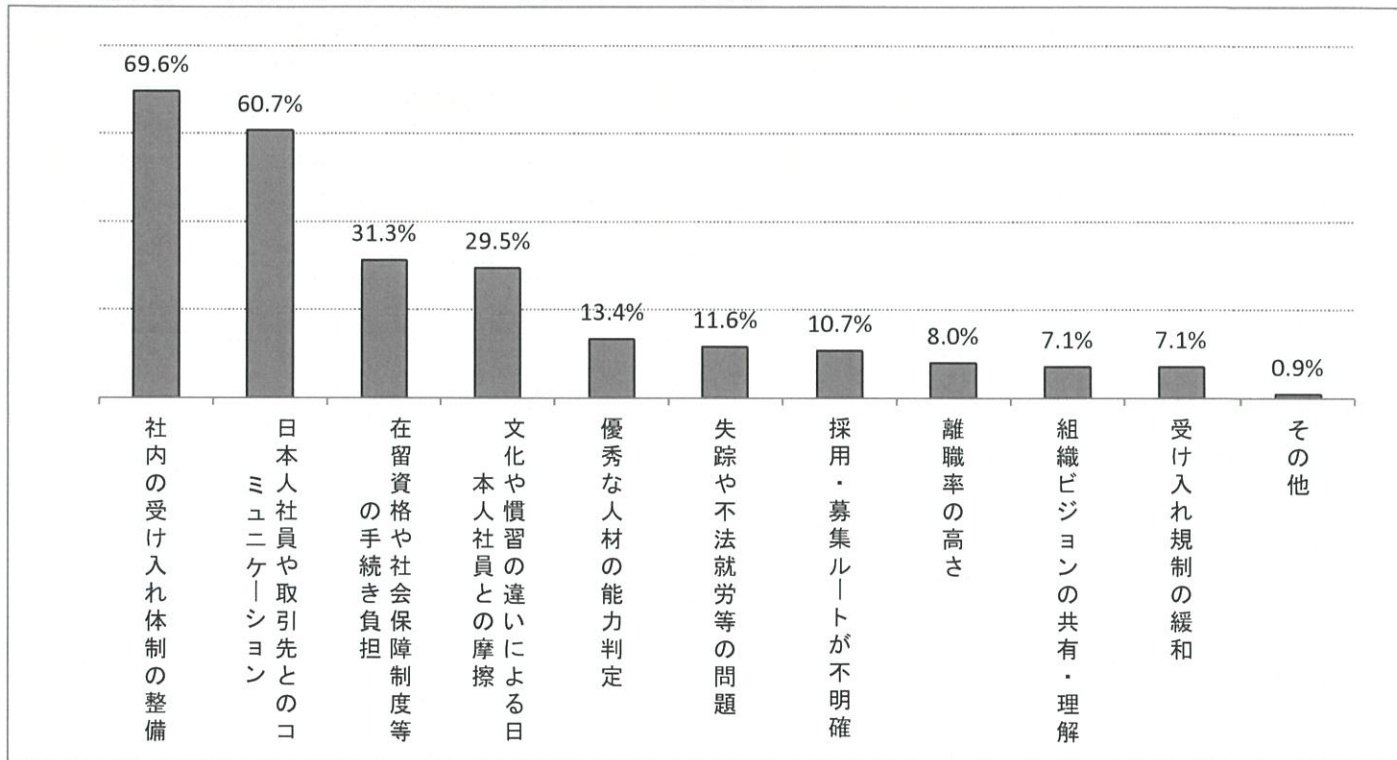
### 2. 外国人労働者の雇用についての課題 [図表39]

～ 外国人労働者雇用の課題は、“社内の受け入れ体制の整備”が69.6%で最高 ～

外国人労働者雇用の課題としては、“社内の受け入れ体制の整備”が69.6%で最高となり、次いで、“日本人社員や取引先とのコミュニケーション”60.7%、“在留資格や社会保障制度等の手続き負担”31.3%と続いた。



【図表39】外国人労働者雇用の課題（主要なもの3つ以内）



## XI. 高校新卒者の採用について

### 1. 今春（2023年3月）高校新卒者 [図表40]

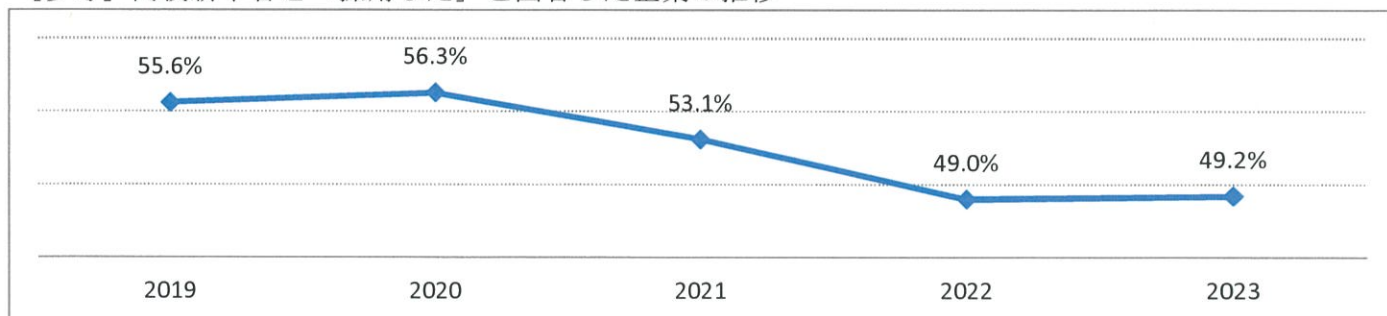
～ 今春の高校新卒者の採用状況は“採用した”が49.2%で、前回調査からほぼ横ばい ～

今春（2023年3月卒）の高校新卒者の採用状況は“採用した”が49.2%となり、前回調査の49.0%より0.2ポイントプラスとほぼ横ばいとなった。

【図表40】今春（2023年3月）高校新卒者の採用有無

採用の有無	今回調査（2023年度）		前回調査（2022年度）	
	回答社数	比率	回答社数	比率
採用した	62	49.2%	50	49.0%
採用なし	64	50.8%	52	51.0%

【参考】高校新卒者を「採用した」と回答した企業の推移



### 2. 採用した高校新卒者の出身学校の所在地 [図表41]

～ 今春採用した高校新卒者の出身学校は、“県内”が72.6% ～

高校新卒者を“採用した”と回答した企業に出身学校の所在地について聞いたところ、“県内”が72.6%となり、前回調査より8.6ポイントプラスとなった。

【図表41】今春（2023年3月）高校新卒者の出身学校の所在地

出身学校の所在地	回答社数	比率
県内	45	72.6%
県外	1	1.6%
県内・県外の両方	16	25.8%

【参考】前回調査

出身学校の所在地	回答社数	比率
県内	32	64.0%
県外	2	4.0%
県内・県外の両方	16	32.0%



### 3. 来春の高校新卒者の採用見通し [図表42]

～ 来春の採用見通しは、“増やす見込み” “現状維持” の合計が前回調査より2.9ポイントプラス ～

来春（2024年3月卒）の高校新卒者の採用は、“増やす見込み”が21.8%で前回調査より1.2ポイントマイナス、“現状維持”が37.1%で前回調査より4.1ポイントプラス、“減らす見込み”が2.4%で前回調査より2.6ポイントマイナスとなった。

【図表42】来春の高校新卒者の採用見通し

採用の有無	今回調査 (2023年度)
増やす見込み	21.8%
現状維持	37.1%
減らす見込み	2.4%
暫くは採用見込みはない	21.8%
未定	16.1%
その他	0.8%

【参考】前年度までの調査

	前回調査 (2022年度)	前々回調査 (2021年度)
増やす見込み	23.0%	20.4%
現状維持	33.0%	36.5%
減らす見込み	5.0%	4.4%
暫くは採用見込みはない	22.0%	18.2%
未定	16.0%	19.7%
その他	1.0%	0.7%

### 4. 高校新卒者の採用にあたり重視する事項 [図表43]

～ 採用にあたり重視するのは、“コミュニケーション能力”が56.5%で最高 ～

高校新卒者の採用にあたり重視する事項は、“コミュニケーション能力”が56.5%で最高となり、次いで、“責任感・積極性”47.0%、“一般常識・教養”43.5%の順となった。

【図表43】高校新卒者の採用にあたり重視する事項（複数回答可）

採用時に重視する事項	今回調査 (2023年度)	前回調査 (2022年度)	前々回調査 (2021年度)
コミュニケーション能力	56.5%	51.1%	52.3%
責任感・積極性	47.0%	47.9%	40.6%
一般常識・教養	43.5%	36.2%	35.2%
健康・体力	29.6%	26.6%	25.8%
人柄・個性	27.8%	28.7%	32.0%
協調性	27.0%	42.6%	43.8%
基礎学力	22.6%	27.7%	25.8%
言葉遣い・ビジネスマナー	17.4%	20.2%	17.2%
勤労観・職業観	15.7%	13.8%	14.1%
専門知識・技能・資格	7.0%	9.6%	10.2%
アルバイト経験	0.9%	0.0%	0.0%
クラブ活動・生徒会活動	0.0%	2.1%	2.3%
ボランティア活動	0.0%	0.0%	0.0%
その他	0.0%	0.0%	0.0%

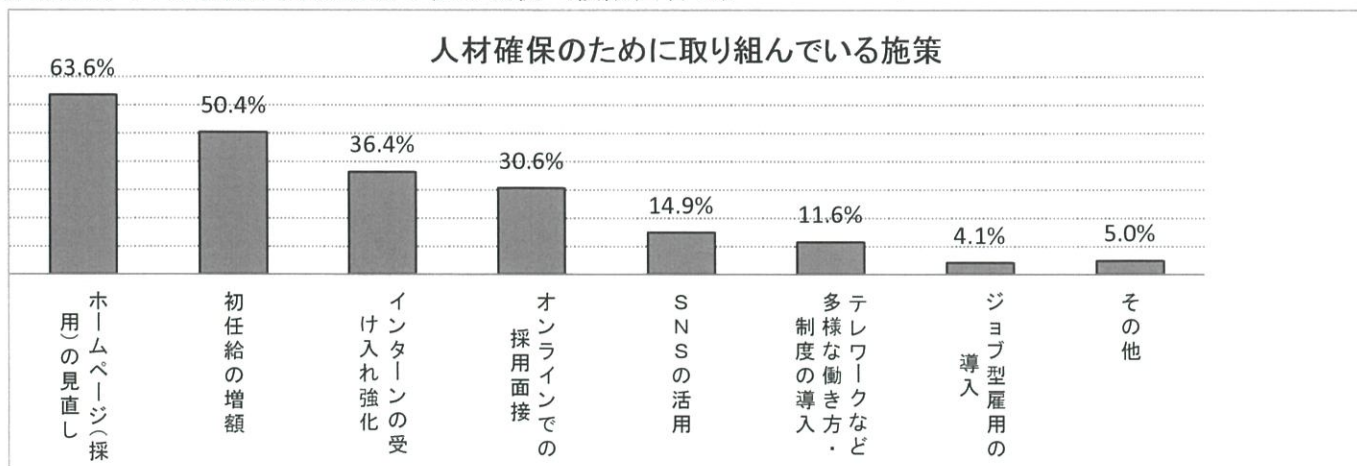
## XII. 人材確保の取り組みについて

### 1. 人材確保に向けた取り組み状況 [図表44]

～ 人材確保に向けた取り組み施策は、“ホームページ（採用）の見直し”が63.6%で最高 ～

人材確保に向けて取り組んでいる施策は、“ホームページ（採用）の見直し”が63.6%で最高となり、次いで、“初任給の増額”50.4%、“インターンの受け入れ強化”36.4%の順となった。

【図表44】人材確保に向けた取り組み状況（複数回答可）





## 2. 就職氷河期世代の採用の取り組み状況

～ 就職氷河期世代の採用に取り組んでいるのは、全体の約3割 ～

就職氷河期世代の採用に“取り組んでいる”と回答した企業は、30.1%（前回調査比6.3ポイントプラス）となり、就職氷河期世代の採用に取り組んでいない理由は“新規採用を行っていない”が37.8%となった。

【図表45】就職氷河期世代の採用の取り組み状況

取り組み状況	今回調査		前回調査	
	回答社数	比率	回答社数	比率
取り組んでいる	37	30.1%	24	23.8%
取り組んでいない	86	69.9%	77	76.2%

【図表46】就職氷河期世代の採用に取り組んでいない理由

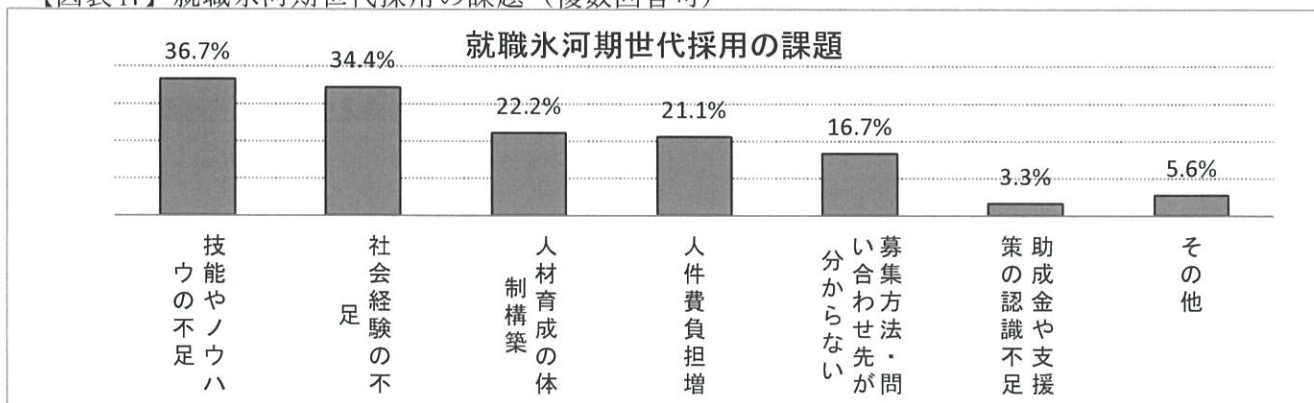
理由	今回調査		前回調査	
	回答社数	比率	回答社数	比率
新規採用を行っていない	31	37.8%	27	35.1%
その他	51	62.2%	50	64.9%

## 3. 就職氷河期世代の採用についての課題【図表47】

～ 就職氷河期世代採用の課題は、“技能やノウハウの不足”が36.7%で最高 ～

就職氷河期世代採用の課題としては、“技能やノウハウの不足”が36.7%で最高となり、次いで“社会経験の不足”34.4%、“人材育成の体制構築”22.2%と続いた。

【図表47】就職氷河期世代採用の課題（複数回答可）



## XIII. 勤務間インターバル制度の導入について

### 1. 勤務間インターバル制度の導入状況【図表48】

～ 勤務間インターバル制度を“導入している”が19.2% ～

勤務間インターバル制度の導入状況は“導入している”が19.2%、“導入していない”が36.8%、“導入予定または検討している”が12.0%、“導入予定なし、検討もしていない”が32.0%となった。

また、“導入していない”“導入予定なし、検討もしていない”の理由は、“超過勤務の機会がなく、導入の必要性を感じないため”が44.6%で最高となり、次いで、“人手不足や仕事量が多いことから、導入すると業務に支障がある”16.9%、“当該制度を導入すると労働時間管理が複雑になるため”13.3%の順となった。

【図表48】勤務間インターバル制度の導入状況

導入状況	今回調査		前回調査	
	回答社数	比率	回答社数	比率
導入している	24	19.2%	15	14.7%
導入していない	46	36.8%	46	45.1%
導入予定または検討している	15	12.0%	10	9.8%
導入予定なし、検討もしていない	40	32.0%	31	30.4%

[参考] “導入していない”または“導入予定はなく、検討もしていない”理由

理由	今回調査	前回調査
	比率	比率
超過勤務の機会がなく、導入の必要性を感じないため	44.6%	55.3%
人手不足や仕事量が多いことから、導入すると業務に支障がある	16.9%	13.2%
当該制度を導入すると労働時間管理が複雑になるため	13.3%	15.8%
夜間も含め、常時顧客や取引先の対応が必要なため	12.0%	11.8%
勤務間インターバル制度を知らない	7.2%	1.3%
その他	6.0%	2.6%

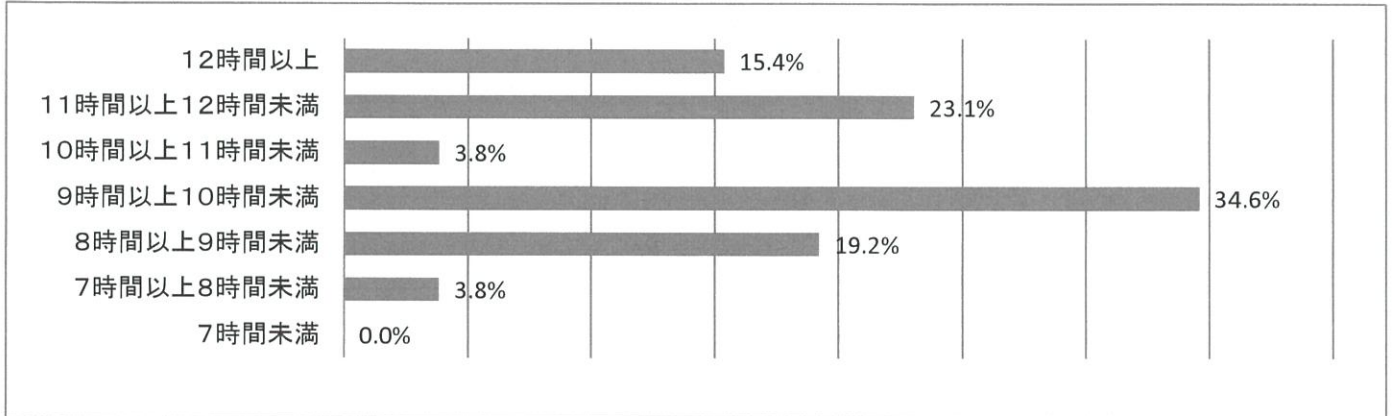


## 2. インターバル時間 [図表49]

～ 勤務間のインターバル時間は “9 時間以上 10 時間未満” が34.6%で最高 ～

勤務間のインターバル時間は “9 時間以上 10 時間未満” が34.6%で最高となり、次いで、“11 時間以上 12 時間未満” が23.1%、“8 時間以上 9 時間未満” が19.2%と続いた。

【図表49】 インターバル時間



## 3. 勤務間インターバル制度助成金の認知度 [図表50]

～ 勤務間インターバル制度の助成金について、“知っている” が43.3% ～

勤務間インターバル制度の助成金について、“知っている” が43.3%となり、前回調査とほぼ同じ割合となった。

【図表50】 勤務間インターバル制度助成金の認知度

認知度	今回調査		前回調査	
	回答社数	比率	回答社数	比率
知っている	52	43.3%	44	43.1%
知らない	68	56.7%	58	56.9%