



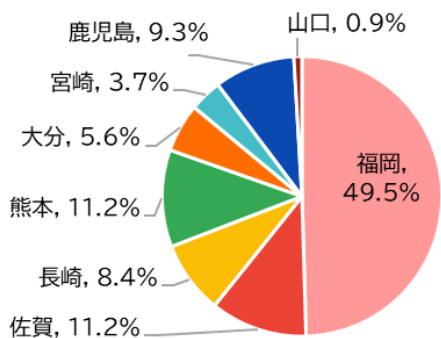
## 2023 年度新卒採用と職場の多様化に関する Web 調査

調査のねらい	長引くコロナによる経済活動規制やウクライナ侵攻をきっかけとする経済情勢の悪化が、企業経営に大きく影響を与えるなか、九州企業における来年度の新卒採用の動向を調査するとともに、コロナ禍で進んだ「多様な働き方」についても調査した。
調査対象	九州生産性本部 会員企業のうち465社
調査期間	2022年10月4日～10月11日(7日間)
調査方法	会員企業の代表メールアドレスへアンケートを依頼、Web上から回答(1組織、1回答)
回答数	107組織(回答率23.0%) ※前年調査時、回答率22.6%
調査項目	Q1 2023年4月入社 採用を実施しましたか Q2 2023年入社 新卒採用状況について (Q1で採用を実施したと答えた方へ) Q3 新卒採用が厳しい中での人材確保はどのようにしていますか? (複数回答可) Q4 様々な形で人材確保をする中、非正規社員(正社員以外)の割合はどれくらいですか? Q5 多様なメンバーの働き方に対して、どのように対応していますか? (複数回答可) Q6 今後新卒採用において強みになりうる週4勤務(週休3日)について Q7 週4勤務(週休3日)を実施するうえで(導入を考えるうえで)、一番の課題は? Q8 週4勤務(週休3日)を導入するとしたらどの形態が理想ですか? 既に導入している企業はどのような形態で実施していますか。

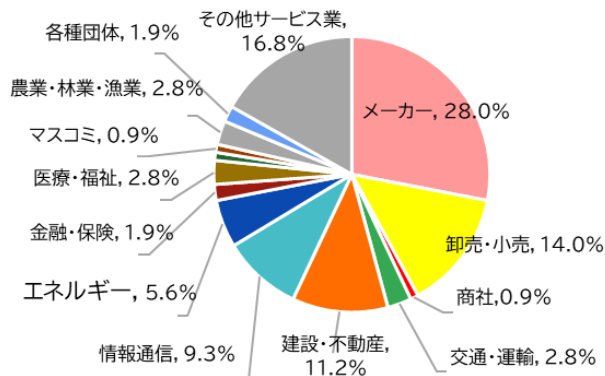
※昨年の結果との比較について:回答企業は昨年と完全に同じではないことをお含みください。

### 【回答企業区分】

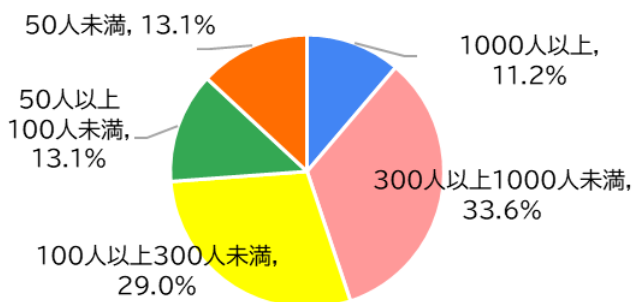
#### (1) 会社所在地



#### (2) 業種



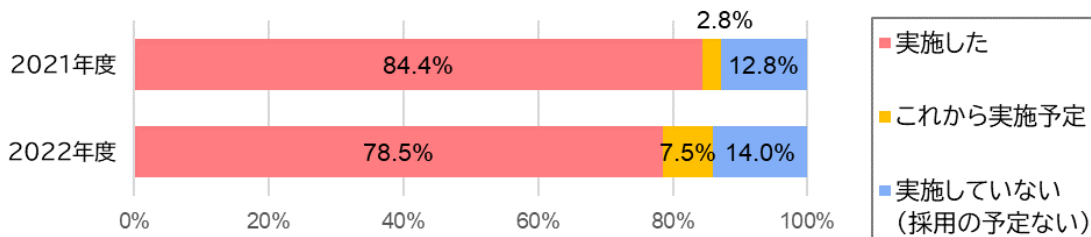
#### (3) 従業員数



2023年新卒採用は「**予定の人数に満たなかった**」企業が**5割を超え**、人材確保の難しさが明確になった。働き方改革関連法やコロナをきっかけに、労働環境の向上や多様な働き方に取り組む動きが活発化してきたが、当本部会員企業では「**週休3日制**」を導入している企業は**ゼロ**という結果に。

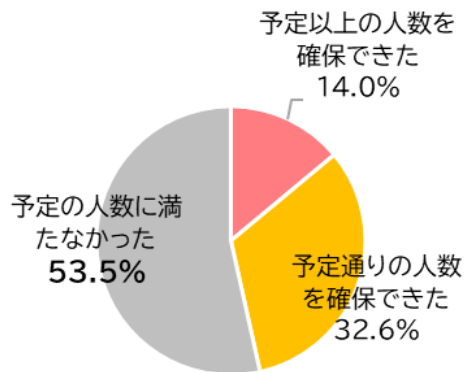
## Q1 2023年4月入社 採用を実施しましたか

長引くコロナ禍、不安視される経済状況下においても「採用した」が8割近くあり、長期的視野で人材確保に企業が取り組んでいることがうかがえる一方、「実施していない(採用の予定はない)」が昨年より1.2pt 増えている。



## Q2 2023年入社 新卒採用状況について (Q1で採用を実施したと答えた方へ)

5割以上の企業が「**予定の人数に満たなかった**」と回答しており、人材確保が難しい状況がうかがえる。企業規模別に比較してみると、「**予定以上の人数を確保できた**」企業は1000人以上の大企業でも約半数で、100人以上 1000人未満の中堅・中小企業においては、「**予定の人数に満たなかった**」企業が半数以上という結果となった。

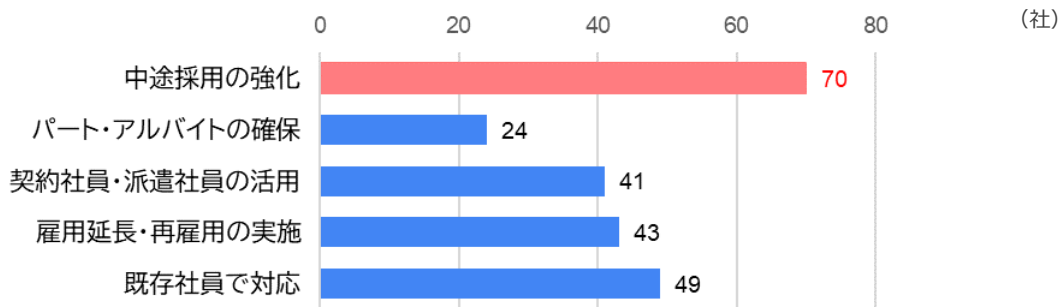


### 【企業規模別比較】

規模別	予定以上の人数を確保できた	予定通りの人数を確保できた	予定の人数に満たなかった
1000人以上	50.0%	16.7%	33.3%
300人以上1000人未満	15.2%	30.3%	54.5%
100人以上300人未満	0.0%	30.8%	69.2%
50人以上100人未満	12.5%	50.0%	37.5%
50人未満	16.7%	66.7%	16.7%

### Q3 新卒採用が厳しい中での人材確保はどのようにしていますか？（複数回答可）

「中途採用の強化」が70社と一番高い。2位は「既存社員で対応」49社。

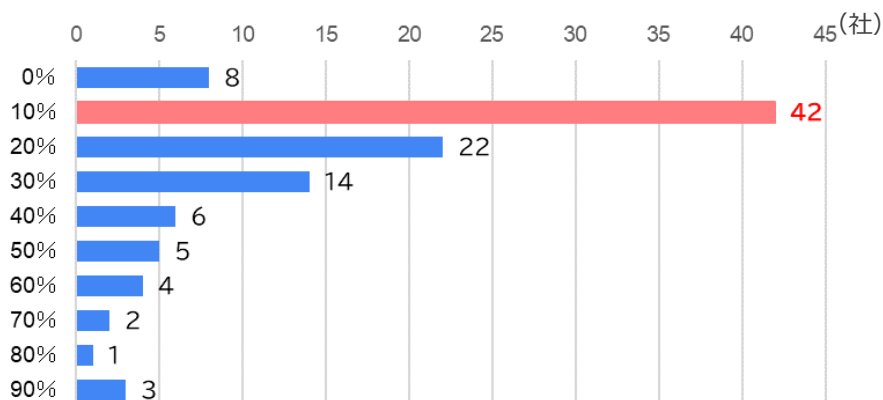


（参考）Q2で「予定の人数に満たなかった」と回答した企業の回答を抽出してみたところ、34社(79.1%)が「中途採用の強化」と回答

人材確保策	社数
中途採用の強化	34
パート・アルバイトの確保	12
契約社員・派遣社員の活用	15
雇用延長・再雇用の実施	18
既存社員で対応	19

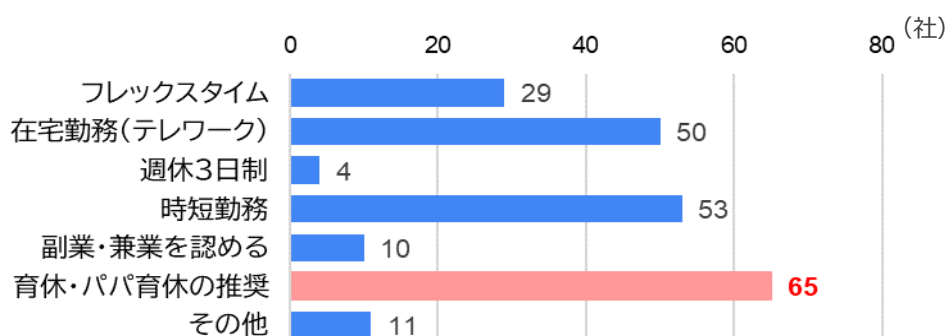
### (4) 様々な形で人材確保をする中、非正規社員(正社員以外)の割合はどれくらいですか？

10%が42社と一番高い。正社員のみ企業(0%)は8社。非正規社員が90%という企業は3社あったが、エネルギー、メーカー、卸売・小売と業種はバラバラで、企業規模もバラバラだった。



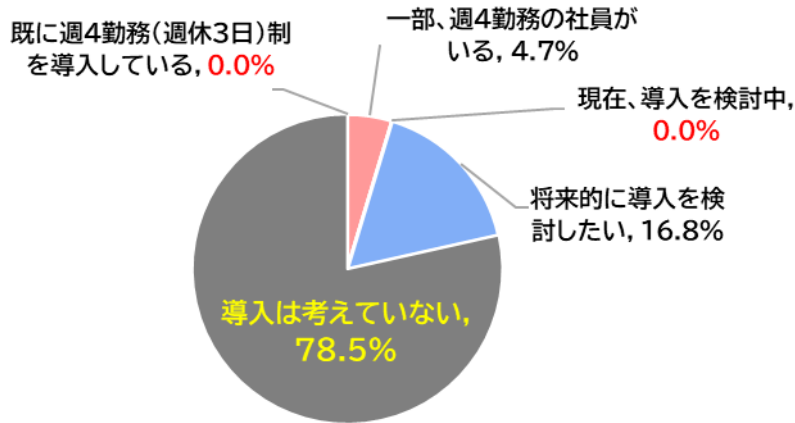
### (5) 多様なメンバーの働き方に対して、どのように対応していますか？（複数回答可）

「育休・パパ育休の推奨」が65社と一番高く、「時短勤務」、「在宅勤務（テレワーク）」と続いている。「副業・兼業」や「週休3日制」の導入は進んでいないことがうかがえる。



(6) 今後新卒採用において強みになりうる週4勤務(週休3日)について

「導入している」、「現在検討中」は0回答となる一方、「導入は考えていない」企業は約8割に迫る数字となった。「一部、週4勤務の社員がいる」と回答した企業を従業員規模で見ると、100人以上300人未満が2社、300人以上1000人未満が3社となっており、1000人以上の大企業ではなく中堅企業にて一部取り組まれていることがわかった。



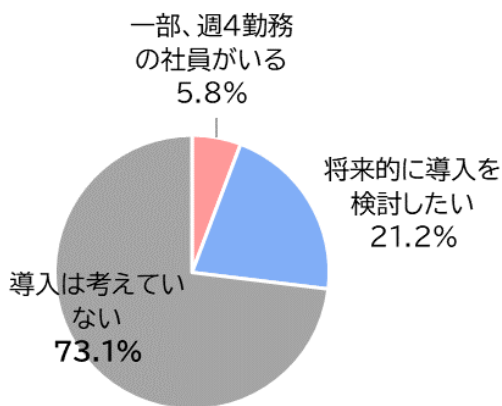
【企業規模別比較】

(社)

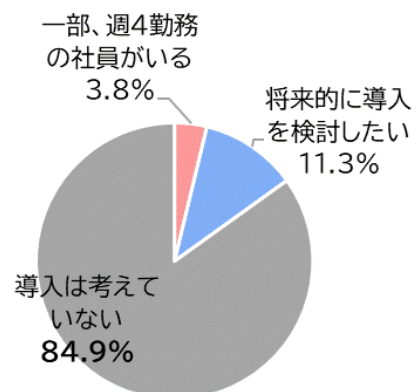
規模別	既に週4勤務(週休3日)制を導入している	一部、週4勤務の社員がいる	現在、導入を検討中	将来的に導入を検討したい	導入は考えていない
1000人以上	0	0	0	3	9
300人以上1000人未満	0	3	0	5	28
100人以上300人未満	0	2	0	6	23
50人以上100人未満	0	0	0	3	11
50人未満	0	0	0	1	13

【地区別比較】

■福岡県



■福岡県以外の7県



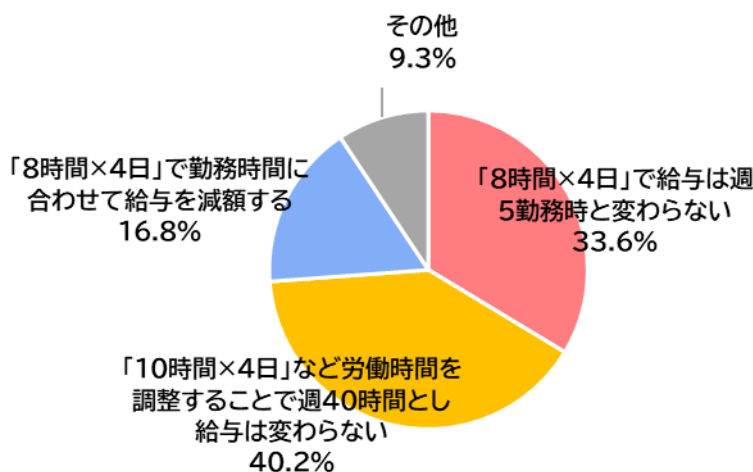
(7) 週4勤務(週休3日)を実施するうえで(導入を考えるうえで)、一番の課題は？(自由筆記)

記述の中で多かったキーワードのベスト5は、以下のとおりとなった。新卒採用の質問でも、「予定人数に満たなかった」企業が半数を超えるなど、現状でも人材の確保に苦勞している企業が多い中、週休3日制の導入においても「人材の確保」が一番のネックとなっている。

1位	人材の確保(労働力不足)	(25社)
2位	生産性の低下	(18社)
3位	賃金体系	(10社)
4位	残業の増加	(6社)
5位	顧客対応(顧客の理解)	(5社)
//	社員の意識(不公平感含む)	(5社)

(8) 週4勤務(週休3日)を導入するとしたらどの形態が理想ですか？(既に導入している企業はどのような形態で実施していますか。)

『「10時間×4日」など労働時間を調整することで週40時間とし給与は変わらない』と回答した企業が40.2%と一番高く、次いで『「8時間×4日」で給与は週5勤務時と変わらない』33.6%となった。今後導入するとしたら、賃金は減らさない方法で考えたいという企業の姿勢がうかがえる。



今回のアンケート結果報告は以上となります。

<本件に関するお問い合わせ先>

(公財)九州生産性本部 総務広報グループ TEL: 092-771-6481

Email: [sankoda@qpc.po-jp.com](mailto:sankoda@qpc.po-jp.com)