

2024年5月8日

マーケティング部

中小企業の人材確保に関する調査

中小企業設備投資動向調査（2024年1月調査）付帯調査



人を思う。未来を思う。

商工中金

- 中小企業においては、今後の人口減少による担い手不足に対して、「正社員の採用活動の強化、採用対象層の拡大」や「定年の引き上げ、シニア人材の再雇用による労働力の確保」など、**採用活動や雇用延長による労働力の確保に注力**している。
また、今後は「IT・ソフトウェアの導入等による合理化・省力化」など、**担い手不足解消に向けた新たな取り組みを検討している様子**がうかがえる。（5頁）
- 2023年度から2024年度にかけて、**中小企業の新卒採用への意欲が拡大**。
また、**新卒採用に比べて中途採用は高い割合で募集**を行っており、中小企業においては即戦力を求めている傾向が見られる。（7頁）
- 人材の確保については、「就活情報サイト、就活情報誌」や「人材紹介エージェント（新卒・中途）」などの**外部機関（サイト、誌面、事業者）の活用が効果的である様子**。（10頁）
- 一方、**人材の定着については**、「自社従業員からの紹介による採用（リファラル採用）」や「経営者や役員の家族、親族、取引先からの紹介（縁故採用）」など、**紹介経由での採用に高い効果を実感している様子**がうかがえた。（11頁）
- 募集を行い、**予定通り採用できた企業は、複数の募集方法を実施している傾向**にある。（12頁）
一方で予定した人数を採用できていない企業は、限定的な募集方法にとどまり、手数が少ないことも一因となっている可能性がある。
また、採用人数の実績には、**企業規模の影響も一定程度見られた**。（13頁）
- 自由記載からは、採用活動において、インターンシップの受け入れや職場見学、HP上での会社紹介・社員紹介を行う等の**求職者が働く場所をイメージできるような方法が効果的**な様子がうかがえた。（14頁）
また、人材の定着については、従業員等の紹介経由での採用が有効との内容のほか、**定着祝い金の支給、福利厚生の改善**を行っている声も聞かれた。（16、17頁）

- 調査要領、調査回答企業の属性
- 担い手不足の具体的な対策として中小企業が実施・検討している内容
- 特に採用に力を入れている部門やスキルを持った人材
- 中小企業の新卒・中途採用動向
- 採用人数の動向
- 募集の方法
- 予定通りの採用ができた企業の特徴
- 企業規模別の採用人数
- 自由記載（有効事例、課題）

1 目的・内容	<p>○中小企業の人材確保に関する調査 ＜調査票質問一覧＞</p> <ul style="list-style-type: none">• 2022年～2024年の新卒・中途の採用動向（採用状況、採用人数）• どのような部門・スキルのある人材の採用に力を入れているか• 採用の際の募集方法 （実施したことがあるもの、最も人材の確保に役立った方法、最も人材が定着した方法）• 担い手不足として主に実施・検討している内容• 自由記載（採用活動についての有効事例、工夫した点、課題に感じている点）
2 調査時点	2024年1月1日現在（調査期間：2023年12月15日～2024年1月19日）
3 対象企業	当金庫取引先中小企業（注） （注）いわゆる「中小会社」（会社法第2条6号に規定する「大会社」以外の会社）または法定中小企業（中小企業基本法第2条に規定する中小企業者）のいずれかに該当する非上場企業を中心に選定
4 企業数	アンケートの郵送送付先数 9,342社（回収率46.3%） 有効回答数 4,329社（内、WEB回答 2,484社、調査票回答 1,845社）
5 調査方法	調査票（郵便で返送）またはWEB画面での回答によるアンケート調査
照会先	商工中金 マーケティング部マーケティンググループ 山本（直通 080-7008-8724） Email chosa■gm.shokochukin.co.jp（■を@に変換）

調査回答企業の属性

1) 従業員規模別

	回答企業数	構成比 (%)
10人以下	747	17.3
10人超～30人以下	1,317	30.4
30人超～50人以下	764	17.6
50人超～100人以下	710	16.4
100人超	791	18.3
合計	4,329	100.0

(注1) 各項目の構成比は、四捨五入の関係で100%とならない場合がある。以下同様。

2) 地域別 (本社所在地)

	回答企業数	構成比 (%)		回答企業数	構成比 (%)
北海道	150	3.5	北陸	192	4.4
東北	341	7.9	近畿	780	18.0
関東	1,278	29.5	中国	299	6.9
甲信越	243	5.6	四国	120	2.8
東海	461	10.6	九州・沖縄	465	10.7
合計			合計	4,329	100.0

(注1) 地域区分…東北(青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島)、関東(茨城、栃木、群馬、東京、埼玉、千葉、神奈川)、甲信越(山梨、長野、新潟)、東海(静岡、愛知、三重、岐阜)、北陸(富山、石川、福井)、近畿(大阪、滋賀、京都、兵庫、奈良、和歌山)、中国(鳥取、島根、岡山、広島、山口)、四国(香川、徳島、愛媛、高知)、九州・沖縄(福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄)

3) 業種別

	回答企業数	構成比 (%)		回答企業数	構成比 (%)		回答企業数	構成比 (%)
製造業	1,357	31.3				非製造業	2,972	68.7
食料品	209	4.8	金属製品	238	5.5	建設	360	8.3
繊維	74	1.7	はん用、生産用、業務用機械	151	3.5	卸売	834	19.3
木材・木製品	53	1.2	電気機器	76	1.8	小売	395	9.1
紙・パルプ	28	0.6	輸送用機器	78	1.8	不動産・物品賃貸	187	4.3
化学	121	2.8	その他製造	149	3.4	運輸	600	13.9
窯業・土石	45	1.0				サービス	379	8.8
鉄・非鉄	68	1.6				情報通信	50	1.2
印刷	67	1.5				飲食店・宿泊業	167	3.9
全業種						合計	4,329	100.0

担い手不足の具体的な対策として

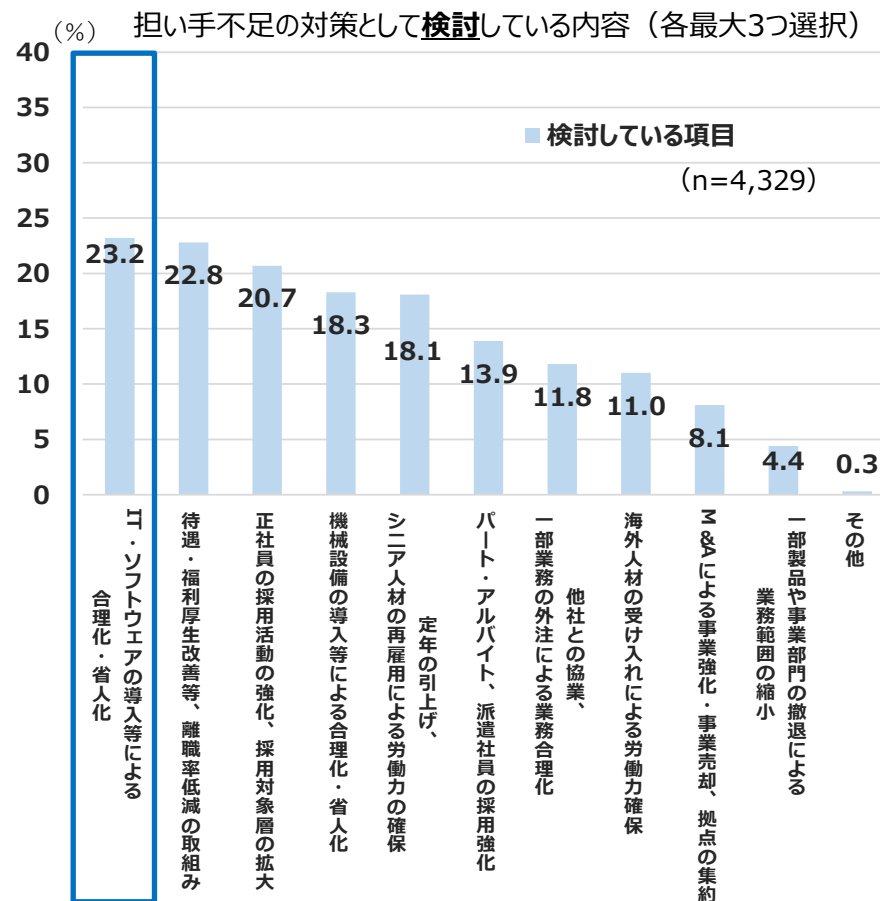
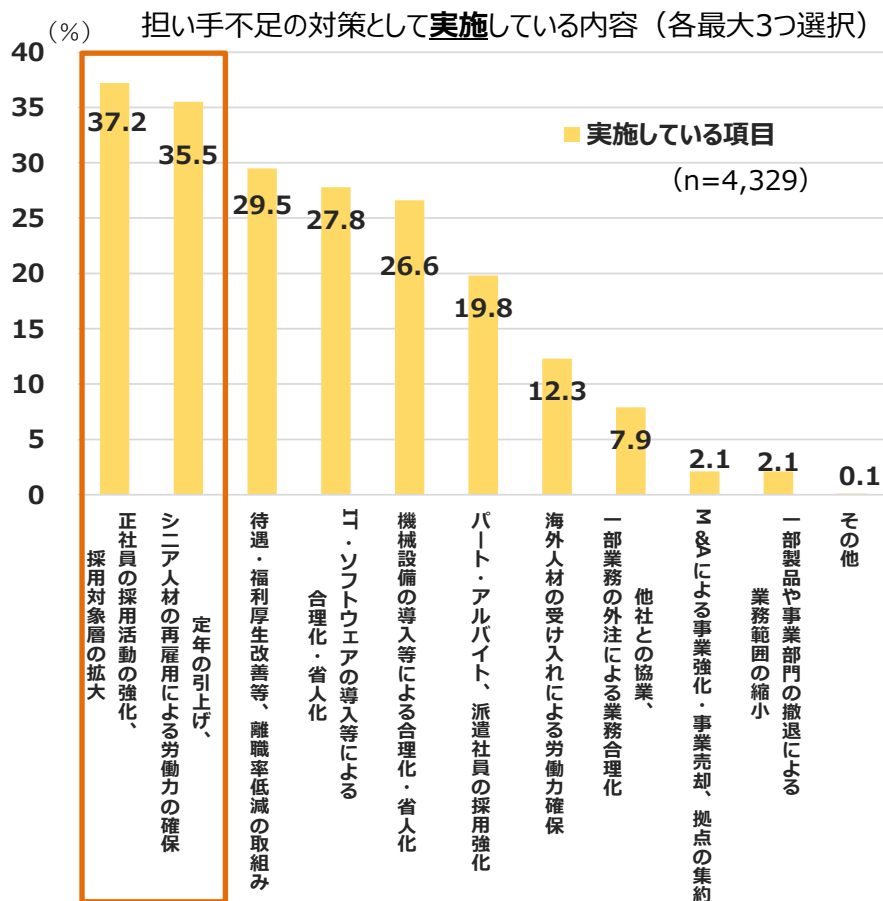
中小企業が実施・検討している内容



人を思う。未来を思う。

商工中金

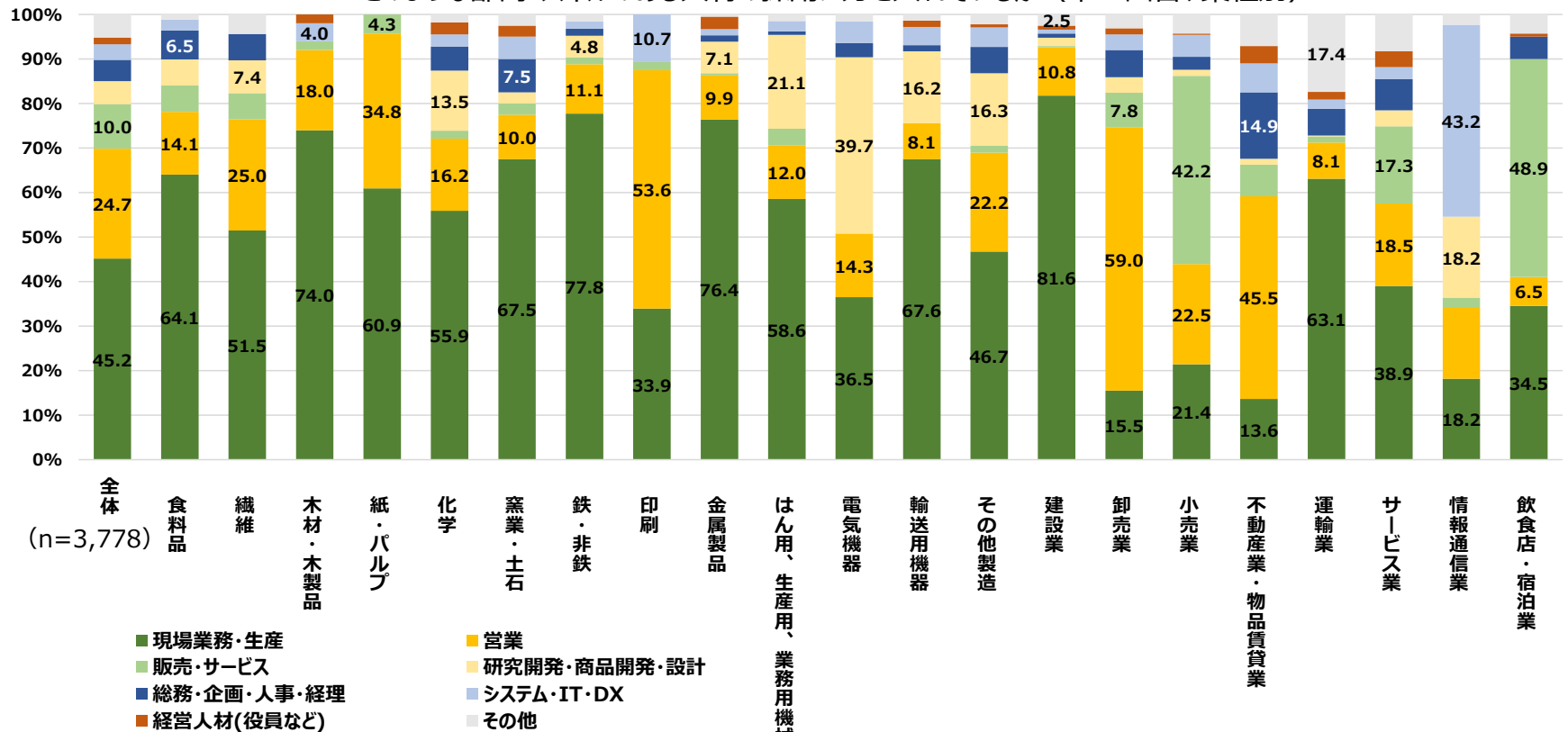
- 中小企業では、今後の人口減少による担い手不足の具体的な対策として、「正社員の採用活動の強化、採用対象層の拡大」、「定年の引き上げ、シニア人材の再雇用による労働力の確保」を実施している割合が高く、採用活動や雇用延長による労働力の確保に注力している。
- 一方、今後検討している項目では「IT・ソフトウェアの導入等による合理化・省力化」が最も高い割合となり、担い手不足解消に向けた新たな取り組みを検討している様子がうかがえる。



特に採用に力を入れている部門やスキルを持った人材

- どのような部門、スキルのある人材の採用に力を入れているかについて、全体では「現場業務・生産」、「営業」、「販売・サービス」の順に高い割合となった。
- 業種ごとの特性も見られ、卸売業、印刷業では「営業」の割合が過半を占め、電気機器では「研究開発・商品開発・設計」の割合が高い。運輸業（※）では「その他」の割合が高く、自由記載はドライバー、整備士、現場作業員などが含まれた。
（※）道路貨物運送、道路旅客運送（バス・タクシー）、水運、倉庫、その他の運輸業
- 情報通信業を除いて、「システム・IT・DX」分野への取り組みは限定的。

どのような部門・スキルのある人材の採用に力を入れているか（単一回答、業種別）



※データラベルは上位三項目に入力

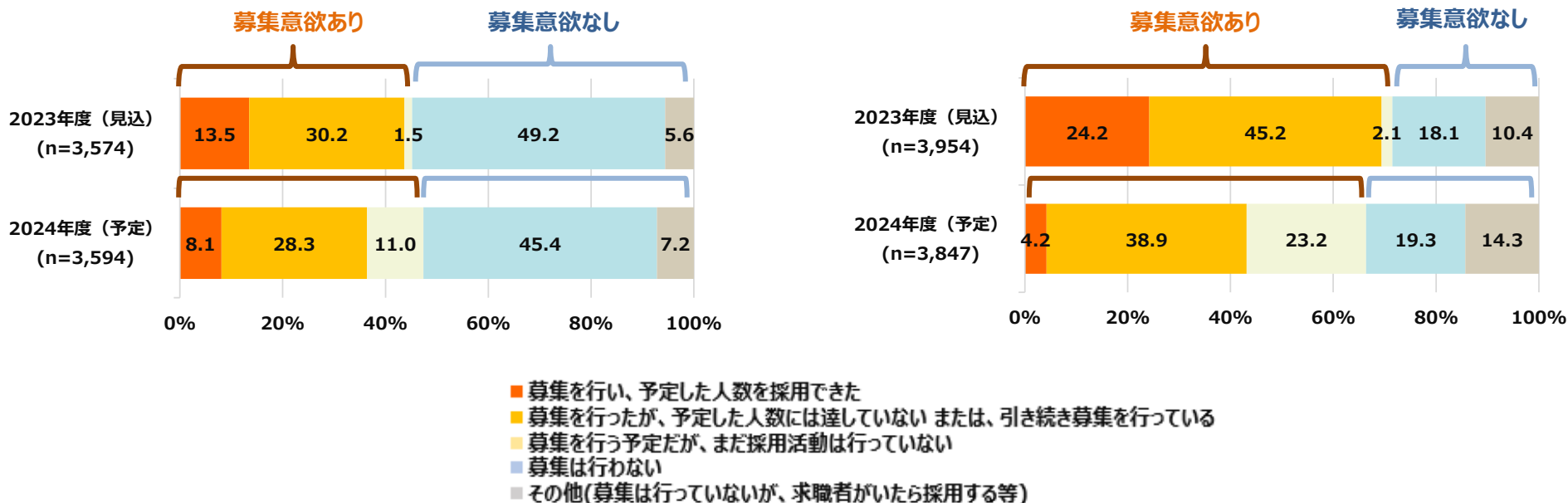
中小企業の新卒・中途採用動向

- 新卒採用については、2023年度から2024年度にかけて、「募集は行わない」の割合が縮小しており、中小企業の新卒採用意欲が拡大している様子がうかがえる。
- 中途採用については、2023年度から2024年度にかけて、「募集は行わない」の割合が微増。ただし、中途採用は新卒採用に比べて高い割合で募集を行っており、中小企業においては即戦力を求めている傾向が見られる。

中小企業の採用動向（2023年度実績見込、2024年度予定）

<新卒>

<中途>

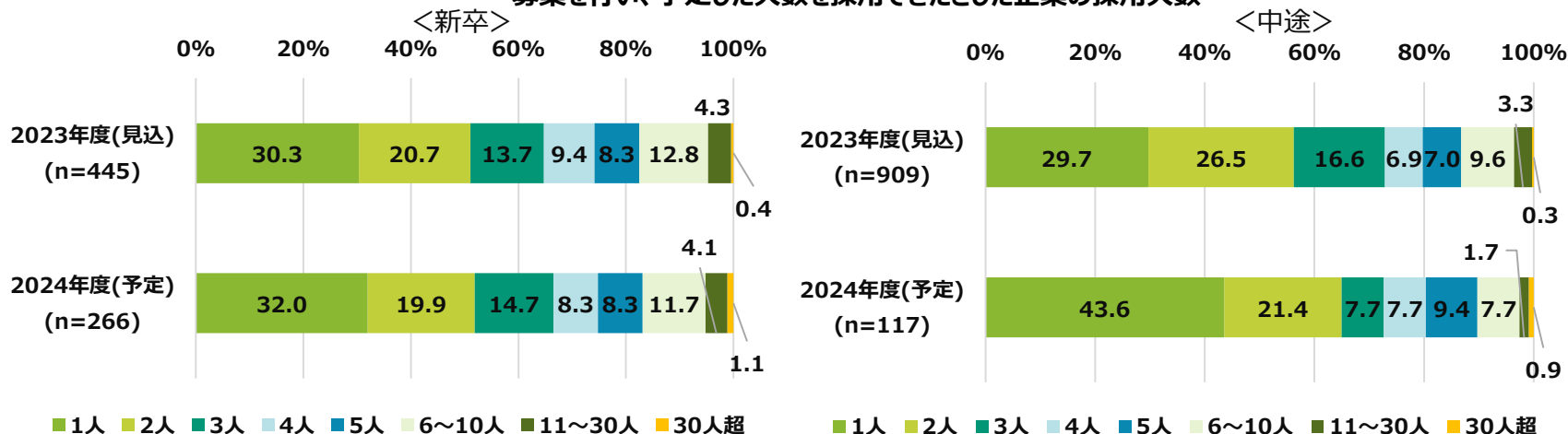


(※) 2023年度実績見込、2024年度予定とも2024年1月1日時点の状況。各年度に入社する社員についての募集状況を集計。

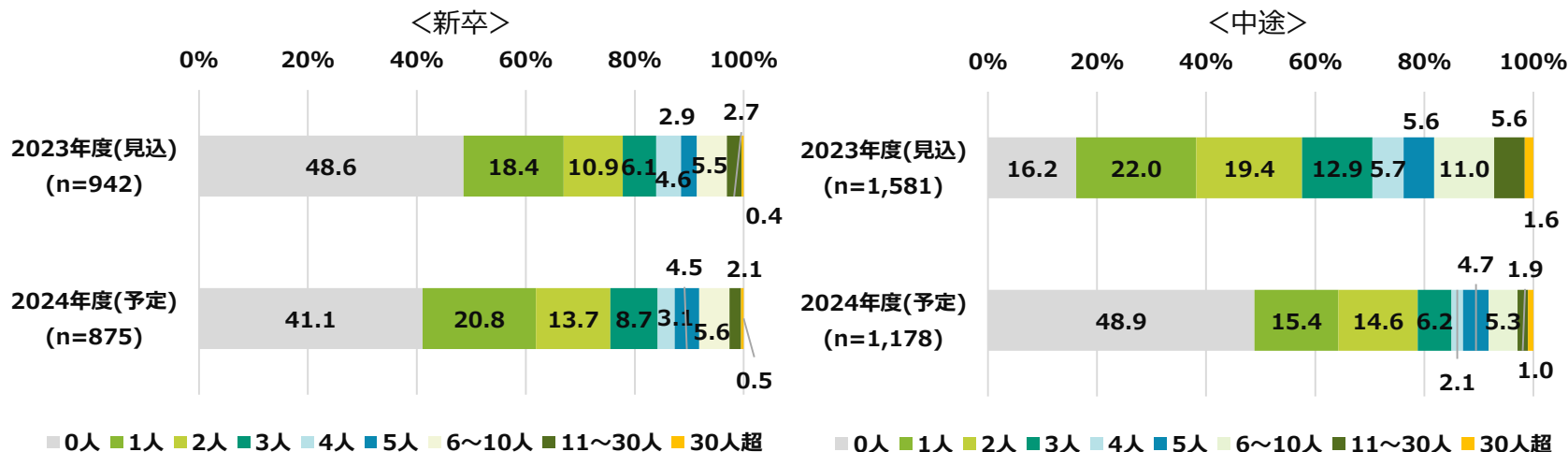
採用人数の動向（採用意欲と採用実態）

- 新卒・中途採用とも、予定した人数の採用ができたとした企業では、募集人数を3人以下とする企業が7割前後。
- 募集を行ったが、予定した人数には達していない、または、引き続き募集を行っているとした企業の採用人数をみると、新卒採用においては、募集を行っても採用ができない企業が4割超存在する。

募集を行い、予定した人数を採用できたとした企業の採用人数



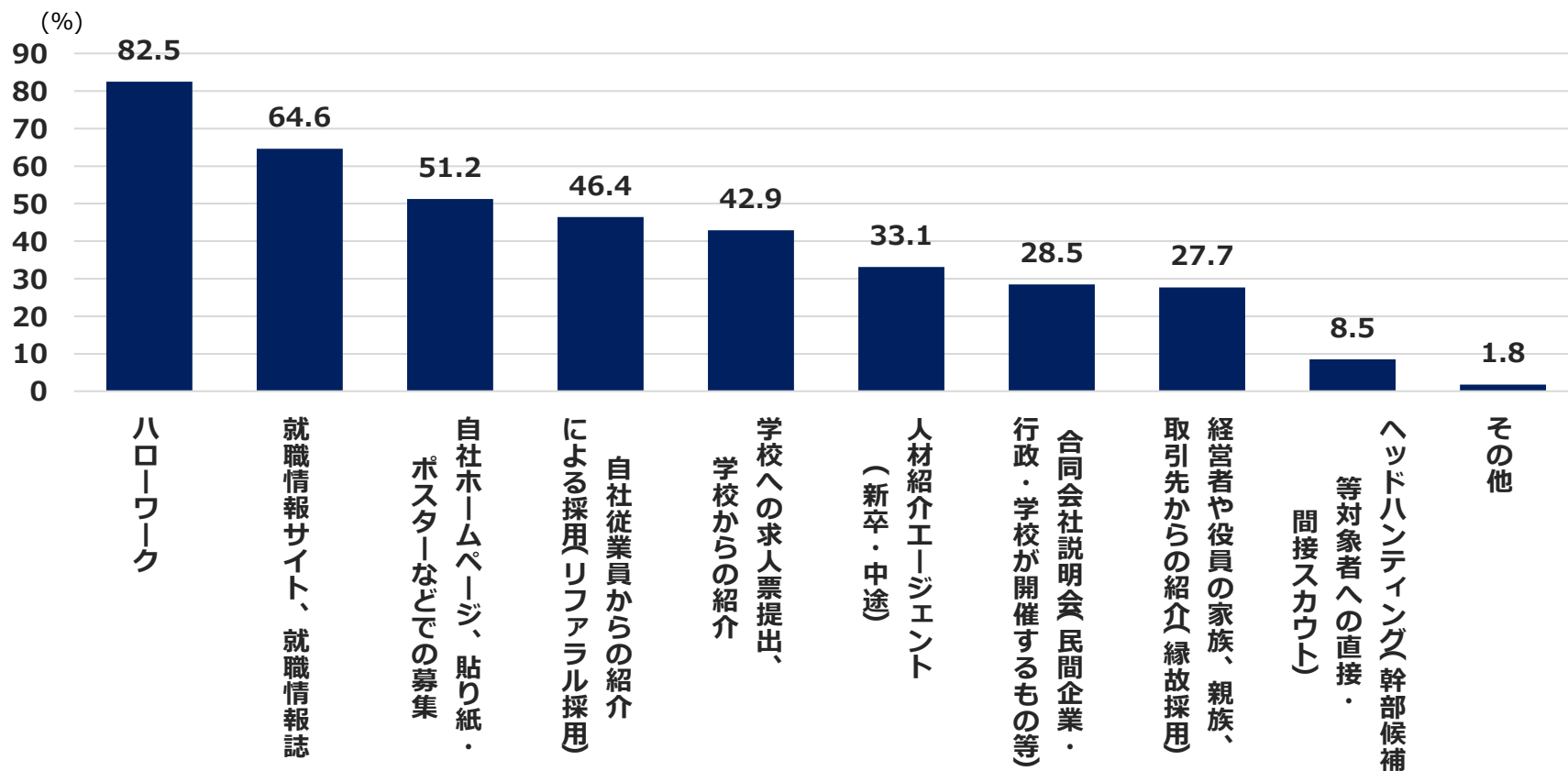
募集を行ったが、予定した人数には達していない | または、引き続き募集を行っているとした企業の採用人数



募集の方法①（採用全般）

- これまで実施したことがある募集の方法は、「ハローワーク」（82.5%）が最も高い割合となった。
- 次いで、「就職情報サイト、就職情報誌」（64.6%）、「自社ホームページ、貼り紙・ポスターなどでの募集」（51.2%）。
- また、「自社従業員からの紹介による採用（リファラル採用）」（46.4%）や「経営者や役員の家族、親族、取引先からの紹介（縁故採用）」（27.7%）といった紹介を利用した採用についても一定の割合で実施されている。

これまで実施したことがある募集方法（複数回答）

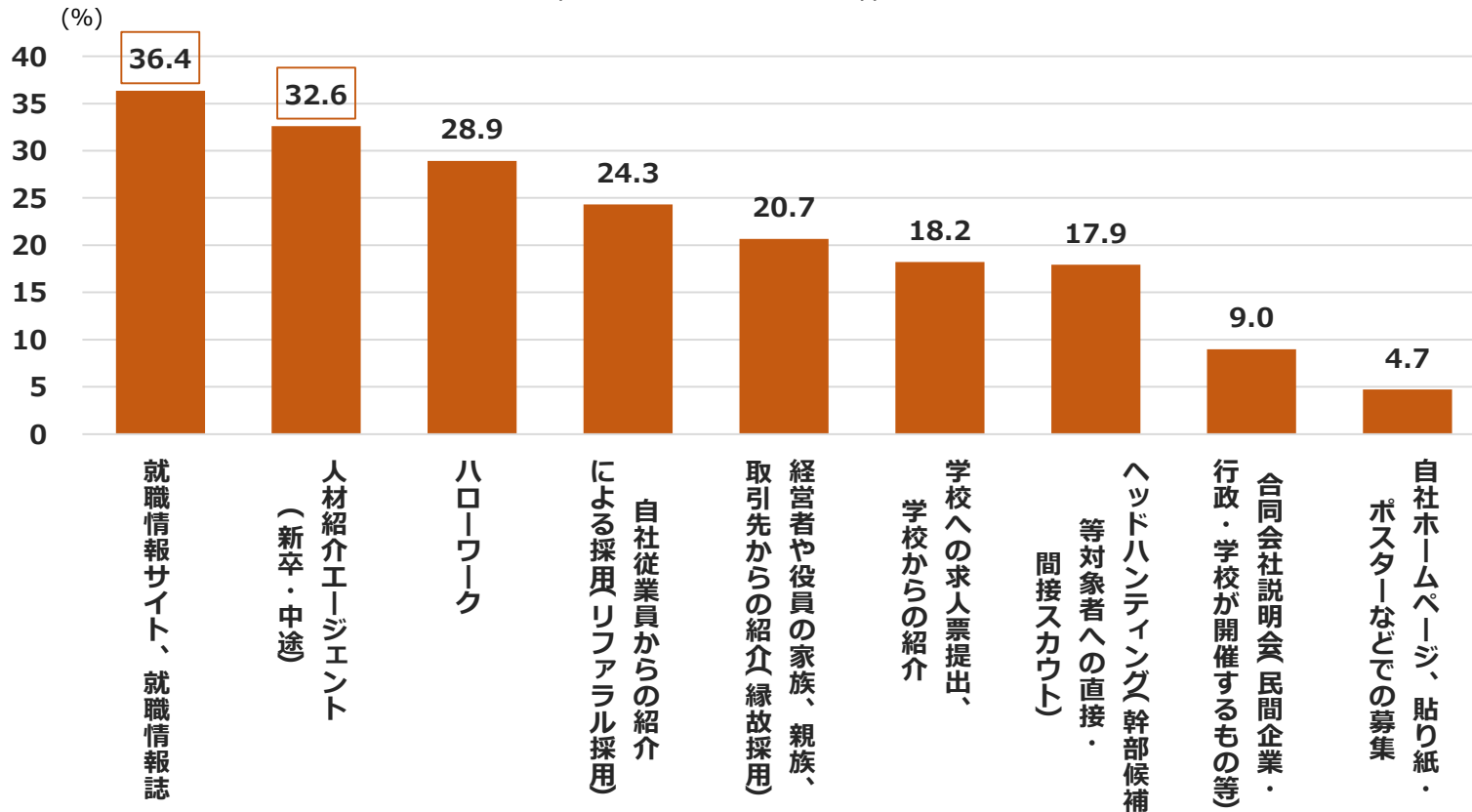


(n=4,067)

募集の方法②（人材の確保）

- 前頁で各選択肢の募集方法を実施したことがあると回答した企業のうち、最も人材の確保に役立ったとした比率を算出。
- 人材の確保については、「就活情報サイト、就活情報誌」や「人材紹介エージェント（新卒・中途）」など外部機関（サイト、誌面、事業者）を活用した方法が効果的とする割合が高い。

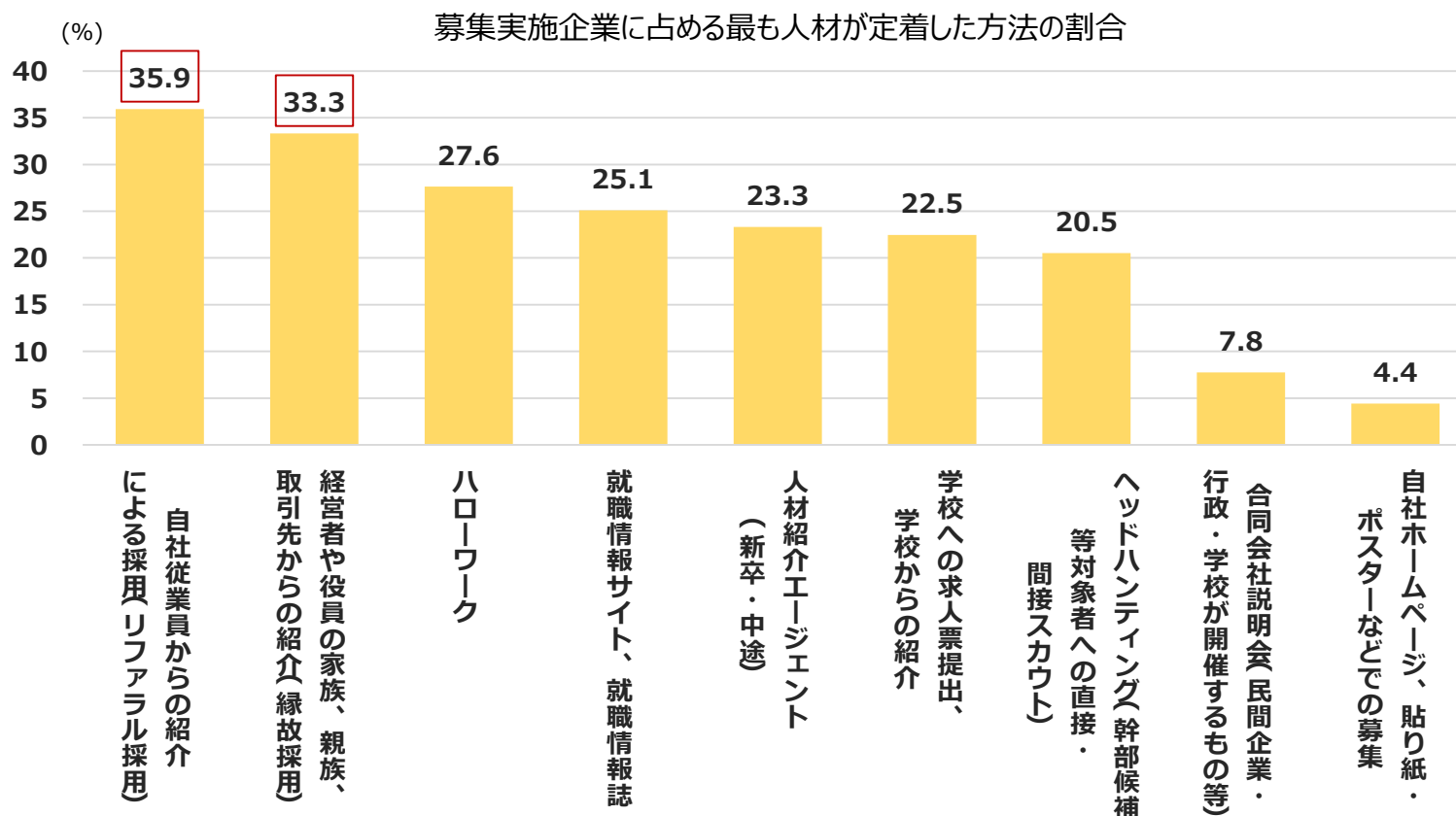
募集実施企業に占める最も人材の確保に役立った方法の割合



(※1) これまで実施したことがある採用の募集方法（複数回答）に回答した4,067社のうち、各選択肢を最も人材の確保に役立ったと回答した比率を算出（本問の回答企業は3,688社）。
(※2) その他については、自由回答より「採用活動を実施したことがない」等も複数見られたことから掲載省略。

募集の方法③（人材の定着）

- 前頁と同様、各募集方法の選択肢を実施したことがあると回答した企業のうち、最も人材の定着に役立ったとした比率を算出。
- 人材の定着については、「自社従業員からの紹介による採用（リファラル採用）」や「経営者や役員の家族、親族、取引先からの紹介（縁故採用）」など、紹介経由での採用に高い効果を実感している様子が見えたと回答した企業が、最も人材の定着に役立ったとした方法の割合は、35.9%と最も高く、33.3%と27.6%と25.1%と23.3%と22.5%と20.5%と7.8%と4.4%と続いた。

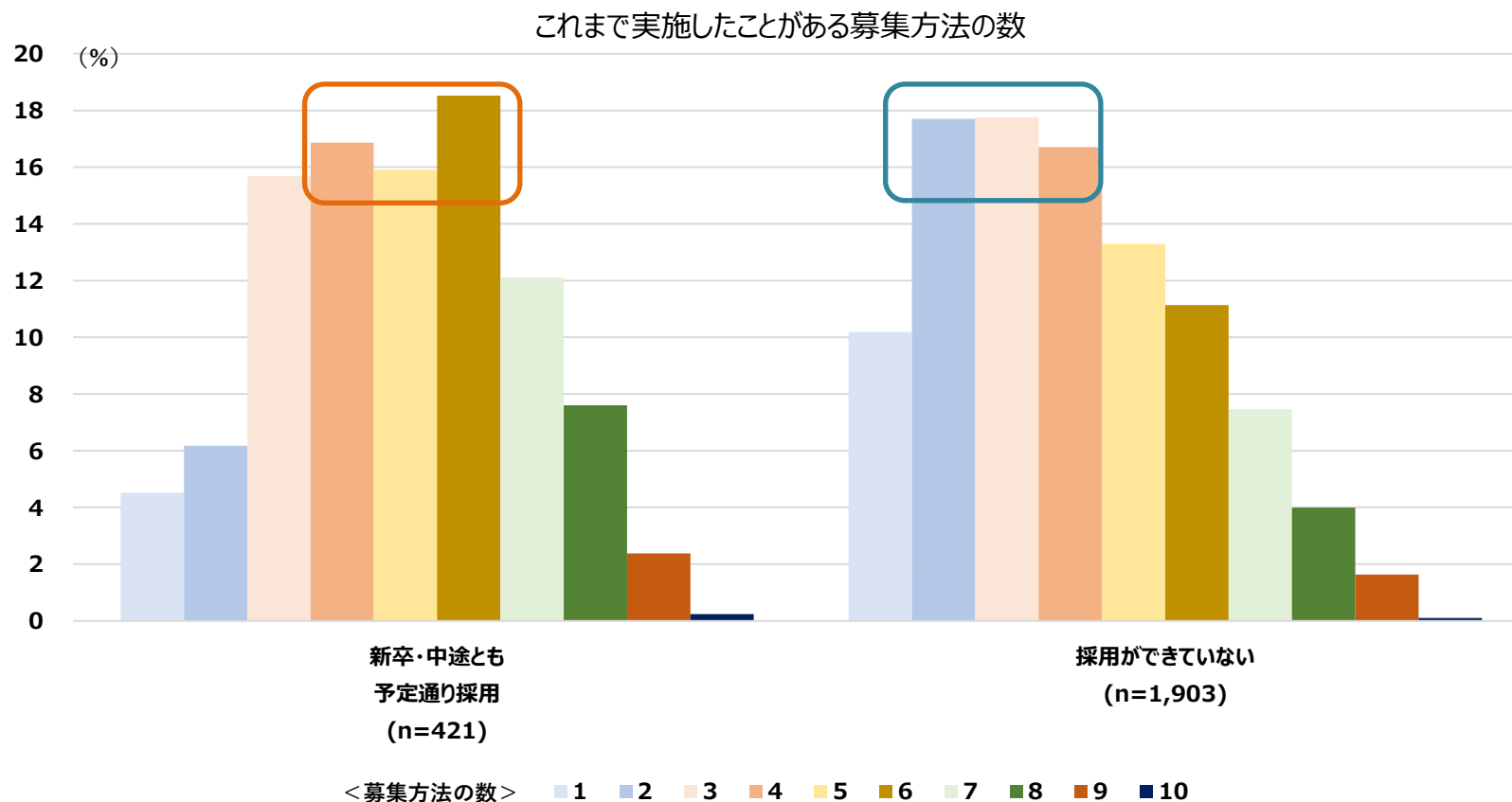


（※1）これまで実施したことがある採用の募集方法（複数回答）に回答した4,067社のうち、各選択肢を最も人材が定着したと回答した比率を算出（本問の回答企業は3,648社）。

（※2）その他については、自由回答より「採用活動を実施したことがない」等も複数見られたことから掲載省略。

予定通りの採用ができた企業の特徴

- 新卒・中途とも、募集を行い予定通り採用できた企業（※1）では、複数種類の募集を行っている割合が高い。
- 一方、新卒・中途とも採用ができていない企業（※2）では、限定的な募集方法にとどまっている割合が高く、手数が少ないことも一因となっている可能性がある。

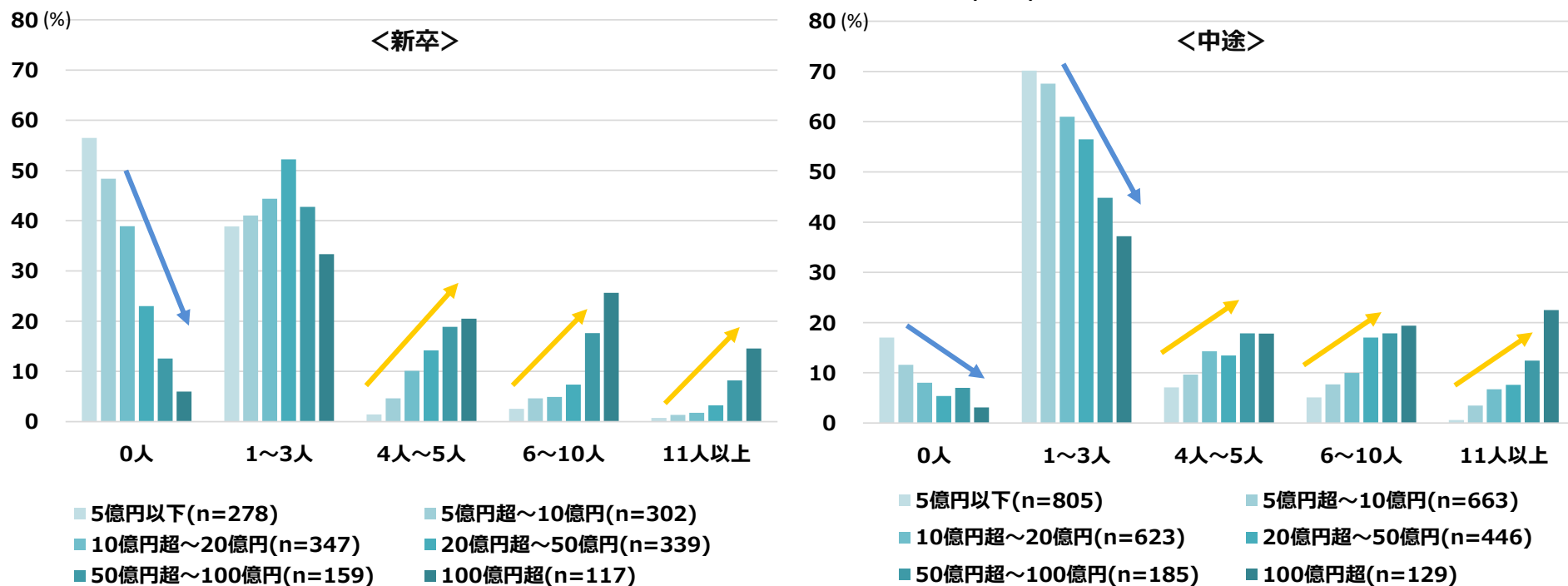


- （※1）左図：「新卒・中途とも予定通り採用」は、新卒・中途とも2022～2024年度のいずれかの年で「募集を行い、予定通りの人数を採用できた」とした企業。
（例）同一年度に新卒・中途の両方を予定通り採用できた企業、2023年度に新卒を予定通り採用、2024年度に中途を予定通り採用の企業 等
- （※2）右図：「採用ができていない」は、2022～2024年度のいずれの年度にも新卒・中途の採用が予定通りできた実績がない企業（予定に満たなかった場合、募集は行わなかった年度が含まれる場合、その他も含む）。2022～2024年すべての年度で新卒・中途いずれも募集を行っていない・行わない企業は除く。

企業規模別の採用人数

- 下図の通り、企業規模（年商）の影響も一定程度見られた。
- 新卒・中途採用とも4人以上の採用においては、概ね年商規模に比例して、人材確保につながっている比率が高まっている。
- 新卒採用においては、特に企業規模の小さい企業ほど苦戦している様子。
年商5億円以下の企業では募集を行っている企業のうち、過半数の企業で採用ができていない状況であることがうかがえた。

企業規模別の採用人数（2023年度(見込)）



(※1) 調査対象年度のうち、2023年度の新卒・中途採用における採用人数を集計。

(※2) 年商規模ごとに採用人数の比率を算定。(分母は各年商規模ごとの企業数、分子は各採用人数を選択した企業数)

(※3) 本問の回答者は7頁で「募集を行い、予定した人数を採用できた」、「募集を行ったが、予定した人数には達していないまたは、引き続き募集を行っている」、「その他」を選択した企業。

自社内での採用・募集方法の変更や会社イメージ改善の取り組み

採用についてはホームページ等で告知すると応募してくる場合が多く、採用実績もある。(繊維身の回り品卸, ~5億円)

あまり具体的な選定基準がないまま採用活動を行っていたが、必要な能力を測るための小テストを導入したところ、能力の高い人材を得ることができた。(金属製品製造, ~5億円)

肉体労働だけではない物作りの魅力を紹介し、職人を目指したいという若い方へのアピールに成功した。(繊維製造, 10億円超~20億円)

Instagramを積極的に使用し、自社内の様子や取り組みをオープンにした。(金属製品製造, ~5億円)

ゴルフ場という一般に開放されていない施設なので、新卒採用強化に向けた認知度アップ策として学生のインターンシップ受け入れ、職場見学などを積極的に実施。(その他サービス, 5億円超~10億円)

大手求人専用サイトでは資金力のある企業との勝負になってしまい勝てないため、ターゲットを絞り込み自社でリスティング広告を出す試みを行う予定である。(道路貨物運送, ~5億円)

現場の(各課課長等)裁量を大きくし、実際に自分の下で働くイメージのつきやすい人材を積極的に採用している。(不動産業, 100億円超)

ホームページを調べてから応募される方が多いため、自社のホームページを更新し、常に最新の情報を掲載している。(飲食店, 5億円超~10億円)

自社作成の採用ホームページとコーポレートサイトのバージョンアップを連携し企業イメージと具体例の提示をしたところ応募・採用実績が向上。費用も大幅削減ができた。(対事業所サービス, 10億円超~20億円)

自社ホームページでの紹介に、現在働いているスタッフの写真やコメントを入れ、親しみやすさや働きやすさを伝える努力をしている。(印刷業, ~5億円)

面接回数や時間を増やし、入社後のイメージを持てるように努めた。また求職者の不安解消のため、条件等細かく伝えた結果、定着率が向上した。若年層の応募が少なく、採用までに時間がかかる。(窯業・土石製品製造, 10億円超~20億円)

外部機関、広告等を活用した採用・募集方法の変更や会社イメージ改善の取り組み

産業雇用安定センターを活用しシニア求職者を発掘。(各種商品小売,50億円超～100億円)

自社のホームページや就職情報サイトについて、掲載内容の変更や最新情報の更新などを定期的実施することで自社のブランドイメージを高め、募集拡大につながるように努めている。多角的な視点に立って様々な取り組み(SNSによる採用活動の強化など)を考える必要がある。
(道路旅客運送(バス・タクシー),20億円超～50億円)

人事、総務をアウトソーシングできる求人支援会社に委託した。(化学製品製造,～5億円)

人材紹介エージェント等への委託は、コストはかかるものの短期間で必要とする人材を見つけることができている。そこまでの技能を求めない職種については、ハローワークを活用する。中小企業は新卒採用のハードルが高いので、中途採用主体とならざるを得ない。(その他卸,10億円超～20億円)

社内の和気あいあいとした雰囲気を中心に採用広告を出した。ノルマや社内の人間関係等に疲弊した方からの応募が多くなった。和気あいあいとした家庭的な会社という部分を期待して申し込みがあったことが印象的だった。(印刷業,～5億円)

募集職種・募集対象層の拡大による取り組み

販売員などの採用が難しいので、派遣を多く利用するようにした。(飲食料品小売,20億円超～50億円)

正社員事務職の募集では全く応募がなかったため、短時間パートに切り換えたところ、多くの応募があった。(はん用、生産用、業務用機械製造,～5億円)

病気や出産、定年等で退職した社員の再雇用。個々の事情に合わせて就業条件を調整している。(鉄・非鉄製品製造,10億円超～20億円)

障害者雇用を行い、育成することで、期待以上に役割りを果してもらえるようになった。(物品賃貸業,10億円超～20億円)

中途未経験者の採用はモチベーションが高く、新卒より定着率が高い。(情報サービス,5億円超～10億円)

いちはやくシニア人材の活用を図ってきたが、より一層必要性が増している。(対事業所サービス,5億円超～10億円)

リファラル採用など、紹介経由の採用

自社従業員を紹介等による採用は定着率も高く安心して採用できる。(道路貨物運送, ~5億円)

テナント店舗の店長によるリファラル採用については現在声をかけた社員すべてが定着。役職候補者に向けた成長スピードが他の中途社員と比べても早いなど利点が多い。不動産業という特性上、日常的に同業者である他不動産業者とお客様を通じて業務にあたるが多いため仲良くなりやすく、働き方に不満を持っている相手の気持ちを動かしやすい特性があるのかもしれない。ただ、他業者から引き抜くような形になるため上手にやらないと敵を作ってしまうことになる。(不動産業, 10億円超~20億円)

取引金融機関からの紹介(旅館・ホテル, 5億円超~10億円)

社員の紹介で定着した場合は報奨金を出している。(道路貨物運送, 5億円超~10億円)

既に雇用を行い業務に従事している特定技能者から友人等への会社の状況説明(PR)を行ってもらい採用している。またタイ工場より技能実習生の受け入れを行うことでの採用活動を行っております。(輸送用機器製造, 10億円超~20億円)

高卒の場合は部活動の後輩への積極的なアピールが人材確保につながっている。(建設業, 10億円超~20億円)

取引先にも社員・アルバイト募集などの情報を共有すると意外と人の紹介を得られる。(その他卸, 20億円超~50億円)

社員からの紹介で、成約時に金一封を謝礼。また引きこもりの子供を正規雇用労働者として採用したところ、現在も社員として働いており、家族からも喜ばれている。(繊維製造, 10億円超~20億円)

採用については、従業員からの紹介による採用を行っており、若手の優秀な社員の採用ができています。(その他卸, 20億円超~50億円)

自由記載（有効事例④）

給与や福利厚生の改善を行い、採用活動時にPR

既存社員の福利厚生を厚くすることで、社員が人を呼んでくれるサイクルができつつある。(はん用、生産用、業務用機械製造,20億円超～50億円)

女性の積極的な採用に重きを置いている。特に子育て世帯の方は働きたいが、子供の急な発熱時の対応など働くのが難しい状況にあるため、当社では「子供に合わせて春夏冬の長期休暇の取得可能、発熱などの時は自由に休むことができる」など、子育て世帯に寄り添った募集を行っている。結果的に**定着して、子供が少し大きくなり手が離れた方たちが現在主戦力になっている**。課題としては、時給の急激な上昇に対して製品単価をそこまで値上げできないことで労務分配率が上昇していること、年取の壁により労働時間を短縮していること。来年度からは社会保険料の負担も大きくなり、売上対人件費の高い当業界ではパート・アルバイトですら積極的な採用が難しくなってくるので省人化を推し進めなければならない。(対個人サービス,5億円超～10億円)

学校訪問の訪問先を増やした。また、**初任給の引き上げ**を実施。(建設業,10億円超～20億円)

経験者の中途採用を希望しているが、応募者からの問い合わせが無いため、**未経験・資格なし・やる気のある方は資格取得費用全額会社負担というキーワードに変更したところ、応募者が増えた**。また、HPを改修も有効であったと考えられる。課題は、職場への定着と人材育成。(その他サービス,～5億円)

入社後半年の定着で200,000円の祝い金を支給する制度を導入した。(化学製品製造,10億円超～20億円)

採用活動に関しては、採用サイトなどに、出来るだけ多くの情報を掲載するようにしている。離職防止のため、**新入社員に対し通常の給与に別途、入社後3年間に限り支給する「入社定着金」を定め、支給**している。(機械・金属関連卸,5億円超～10億円)

適材適所、勤務時間に関しての個別の配慮等、働きやすい職場として選んでもらえるよう一律ではない対応に努めた。課題は、扶養控除のための労働時間制限。働きたい人に働きたいだけ働いてもらわねば人手不足は解消できない。(対個人サービス,5億円超～10億円)

初任給は周辺企業と同等以上になるよう引き上げている。中小企業は学校の先生や学生の親への知名度・理解度が応募のハードルになっているため、各学校で開催される企業説明会になるべく参加するようにしている。学生のインターンシップ実習受け入れによって応募、採用に繋がる事が多いため継続して取組む。(はん用、生産用、業務用機械製造,20億円超～50億円)

来年度から**完全週休2日制**とし、**年間休日を大幅に増加**する予定。(建設業,10億円超～20億円)

定年60歳、再雇用定年を65歳にしている。ベテラン社員の後継人材の応募がなく、入社しても続かない。技術継承（生産・営業）に難航しており、**昇級・賞与の増額、休日を増やす**などできるところから改善している。(印刷業,～5億円)

2023年度は**大手ゼネコンの大卒初任給と同等の水準に改善**した。(倉庫,10億円超～20億円)

海外人材の活用

外国人を採用し、新たな仕事については、その内容・手順等丁寧な指導を心掛けている。(紙・パルプ製造,5億円超～10億円)

エージェント会社経由でベトナム人2名を職人として採用予定。担い手不足のため、今後も海外人材も視野に入れ採用予定。(建設業,10億円超～20億円)

海外人材の採用を強化。学校のキャリアオフィスと直接関係を構築し、マッチングする学生へ、学内SNSを通じてアプローチ。採用事例が生まれたことにより今後の窓口を開くことができた。(対事業所サービス,20億円超～50億円)

人材育成・社員フォローの取り組み

採用担当を2名専属業務にしたことにより、効率的に人員を増やすことができた。また入社後のフォローアップも採用担当の専属者が引き続き行っているため、離職率が減っている。(道路貨物運送,～5億円)

シニア世代の方々の採用を行い、若い社員にこれまでの経験やミスしたことなどを指導してもらうことにより、良い環境になっている。(飲食料品卸,20億円超～50億円)

メカニック経験者の採用が困難なため、未経験者を採用し、資格取得の支援を行い育成する方法に転換し、採用が増加した。(その他サービス,5億円超～10億円)

即戦力の人材はすぐには見つからない。社内研修を充実させ、従業員の個性や仕事に対する前向きさを内面から育成し、会社にとって必要な人材育成をしていきたい。(不動産業,5億円超～10億円)

課題、採用活動時に気を付けていること等

自社の良さをどのような方法、内容で伝えることができるのかが大きな課題。有名企業とは違うので、ホームページなど限られた範囲で夢ややりがいについて触れるようにしている。(繊維身の回り品卸, ~5億円)

扶養控除等法律改正に伴う個々の調整が課題。(対事業所サービス, ~5億円)

現在SNS等を利用して活動を開始しているが、**会社の知名度を上げるには時間を要する**と思う。(道路貨物運送, 10億円超~20億円)

応募者が詳細な条件面や長期的視点を持たずに面接を受け、試用期間中に離職するなどの課題がある。2024年問題を意識して時間外勤務対策の試行調整を行っているが、**経費に対して生産性向上が見込めない。**(建設業, ~5億円)

中途採用において、**即戦力を採用したいと思っているが、中途採用となると人柄を非常に判断しにくい。**過去にかなり失敗を経験している。(建設業, ~5億円)

ハローワークのみに依存していたが、多様化した時代では**民間の求人広告を利用することで、求職者を掴める事は分かった。しかし現在採用までには至っていない。**(はん用、生産用、業務用機械製造, ~5億円)

優秀な人材を確保するためには、見合った報酬を払う必要があるが、**中小企業で捻出できる原資には限りがあるので容易ではない。**(その他製造, ~5億円)

ハローワークや有料の求人サイトに募集を出しても、**全く応募が無い状況。**年間休日を増やしたり、福利厚生を充実させたほうが良いのは分かるが、**人件費等もかかり難しい。**(はん用、生産用、業務用機械製造, ~5億円)

地方のため歯科技工士学校も無く、新卒者の採用は絶望的。DXを活用し、地方でも歯科技工所で働きながら歯科技工士免許の取得ができる仕組みを創出してほしい。(その他製造, ~5億円)

課題、採用活動時に気を付けていること等

超低温冷蔵倉庫業で、主に冷凍マグロを取り扱っている。それぞれ形、重量等が違うため機械化は難しく、従業員の手作業となるが、**寒冷場所での力仕事であり、労働環境は厳しく、従業員の定着度は低い**。特に中途採用した職員の離職が多く、新卒採用のほうが定着率は高い。(倉庫,10億円超～20億円)

業界が相対的に人手不足であり、2024年問題も大きな課題になっている。**様々な物価高による影響を売上に転嫁でき、社員に還元できれば人も集まるが、それも出来ない状況**であることが課題である。(道路貨物運送,20億円超～50億円)

コロナ禍で大手の採用が減り、応募が増えたが、**大手の採用が増えると、退職して大手へ行ってしまう**。(対個人サービス,～5億円)

様々な求人サイトや高額な人材斡旋会社が多く、**実際に採用できる・信用できる会社がわからない**。(自動車小売,～5億円)

若い方がどのような点に働き甲斐を感じるのかをリサーチする点が課題だと認識している。一人ひとり異なる内容のため苦労している。(対事業所サービス,10億円超～20億円)

実力のあるシニア（嘱託職員）の採用はできたが、**若手エンジニアの採用が現状の経営課題**。(その他卸,10億円超～20億円)

応募者に対する**経営者の判断と現場管理者の判断の相違**に苦慮している。(道路貨物運送,10億円超～20億円)

HPを見て電話した等の連絡がたまにあるが、**個人を装った就職紹介サイトや派遣の紹介ばかりで、採用には結びつかないことが多い**。(建設業,5億円超～10億円)

業績好調な時に採用活動を行うことが肝要。**業績が低下したときや社員が辞めた段階で採用活動を行うと、あらゆる面で余裕や選択技が狭まり、追い込まれてしまう**。(不動産業,10億円超～20億円)

中小企業として**平均賃金の上昇（大手企業の採用時給の高さ）に対応するのが難しい**。(木材・木製品製造,～5億円)