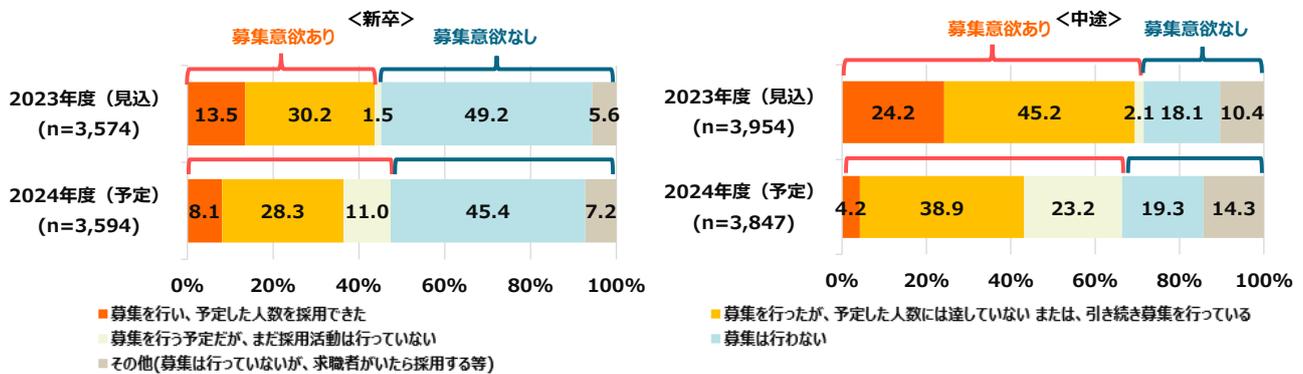


中小企業の人材確保に関する調査（2024年1月）

<調査要旨>

- 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。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。
- 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。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。（図1）
- 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。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、紹介経路での採用に高い効果を実感している様子がうかがえた。（図2）

（図1）中小企業の採用動向（2023年度見込、2024年度予定）



（図2）募集を行った方法のうち、効果的であったもの（最も獲得に役立った方法、最も定着に役立った方法）

