

IV テーマ別調査結果

テーマ別調査結果

—人手不足への対応及び採用状況について—

新潟市内では、生産年齢人口(15～64歳)が減少し、足元では有効求人倍率が高水準で推移しており、人手不足に悩む事業所がみられる。そこで、テーマ別調査では、新潟市内の事業所における人手不足の対応及び採用状況について調査を行った。

【テーマ別調査回答数】

	標本数	有効回答数	従業者規模区分			回収率
			4人以下	5人～19人	20人以上	
総数	2,000	1,021	276	335	410	51.1%
製造業	333	197	51	76	70	59.2%
非製造業	1,667	824	225	259	340	49.4%
建設業	333	210	49	68	93	63.1%
運輸・通信業	333	135	23	51	61	40.5%
卸・小売業	334	147	39	41	67	44.0%
飲食・宿泊業	333	106	39	28	39	31.8%
サービス業	334	226	75	71	80	67.7%

【テーマ別調査結果の概要】

[1. 従業員の確保状況]

- 従業員の確保(過不足)状況を尋ねたところ、『必要な従業員を確保できていない』(「一部は確保できているが、十分には確保できていない」と「確保できていない」の合計)の割合は48.6%となった。
- 従業者規模別にみると、従業者数が多いほど『必要な従業員を確保できていない』の割合が高くなっており、『20人以上』では64.7%に達している。

[2. 人手不足の原因]

- 人手不足の原因を尋ねたところ(複数回答)、「新規の採用が困難」が最も高く、以下「従業員の定着率が低い」、「団塊世代等の退職」、「事業拡大による業務量の増加」などとなった。

[3. 人手不足解消に向けた優先的な取り組み]

- 人手不足解消に向けて、優先的に取り組むべきと考える項目を尋ねたところ(複数回答)、「正社員の採用」が最も高く、以下「従業員の能力向上」、「臨時・パート社員等の採用」、「給与の引き上げ・賞与の増額」などとなった。

[4. 関心のある従業員の採用手段]

- 関心のある採用手段を尋ねたところ(複数回答)、「ハローワークへの求人登録」が最も高く、以下「求人情報誌の活用」、「就職Webサイトへの求人登録」、「自社WebページでのPR」、「合同企業説明会への参加(県内)」などとなった。

[5. 採用が困難となっている従業員の層]

- 採用が困難となっている従業員の層を尋ねたところ(複数回答)、「中途採用(経験者)」が最も高く、以下「臨時・パート社員等(経験者)」、「新規学卒者(大学・大学院卒)」、「新規学卒者(高卒)」、「中途採用(未経験者)」などとなった。

[6. アクティブシニアの雇用]

- アクティブシニア(職業経験や知識を有する健康で活動的な65歳以上の高齢者)の雇用について尋ねたところ、「雇用している」が4割強で最も高く、以下「雇用はしていない(必要性は感じていない)」、「雇用はしていない(必要性についてはどちらともいえない)」、「雇用はしていない(必要性を感じている)」の順となった。

[7. 従業員の採用に関する全般的な課題]

- 採用に関する全般的な課題について尋ねたところ(複数回答)、「特にない」が最も高く、以下「業界にマイナスのイメージがある」、「事業所の知名度が低い」、「賃金が見劣りする」、「採用活動を行う人員がいない」などとなった。

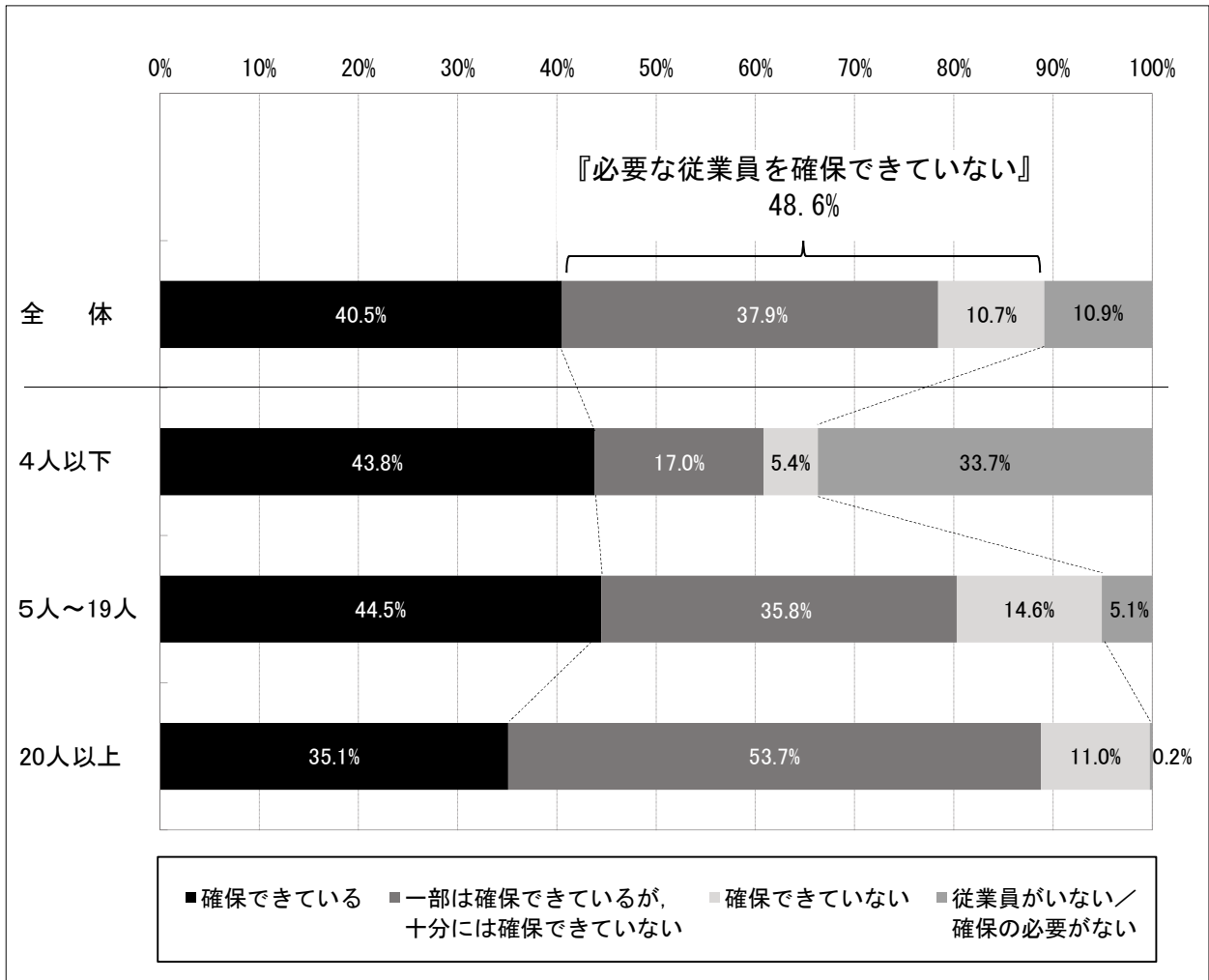
1. 従業員の確保状況

- ポイント**
- 従業員の確保(過不足)状況を尋ねたところ、「一部は確保できているが、十分には確保できていない」が37.9%、「確保できていない」が10.7%、これらを合わせた『必要な従業員を確保できていない』の割合は48.6%となった。
 - 従業者規模別にみると、従業者数が多いほど『必要な従業員を確保できていない』の割合が高くなっており、『20人以上』では64.7%に達している。
 - 業種別にみると、『非製造業』では『必要な従業員を確保できていない』の割合が49.8%と、『製造業』(43.1%)より高くなった。

従業員の確保(過不足)状況を尋ねたところ、「確保できている」は40.5%となった。一方で、「一部は確保できているが、十分には確保できていない」が37.9%、「確保できていない」が10.7%となり、これらを合わせた『必要な従業員を確保できていない』の割合は48.6%となった。なお、「従業員がいない/確保の必要がない」は10.9%となった。

従業者規模別にみると、『必要な従業員を確保できていない』の割合は、『4人以下』では22.4%にとどまるが、『5人～19人』では50.4%、『20人以上』では64.7%と、従業者数が多いほど割合が高くなっている。このことから、必要な従業員数が多い事業所ほど、人手不足が深刻化しているとみられる。

図1-1 従業員の確保(過不足)状況（全体, 従業者規模別 回答割合）



業種別にみると、『非製造業』では『必要な従業員を確保できていない』の割合が49.8%と、『製造業』(43.1%)より高くなった。

さらに、『非製造業』の内訳(業種小分類)をみると、『必要な従業員を確保できていない』の割合は『建設業』で60.0%と最も高く、以下『運輸・通信業』(54.1%)、『飲食・宿泊業』(53.8%)などとなった。

図1-2 従業員の確保(過不足)状況(業種別 回答割合)

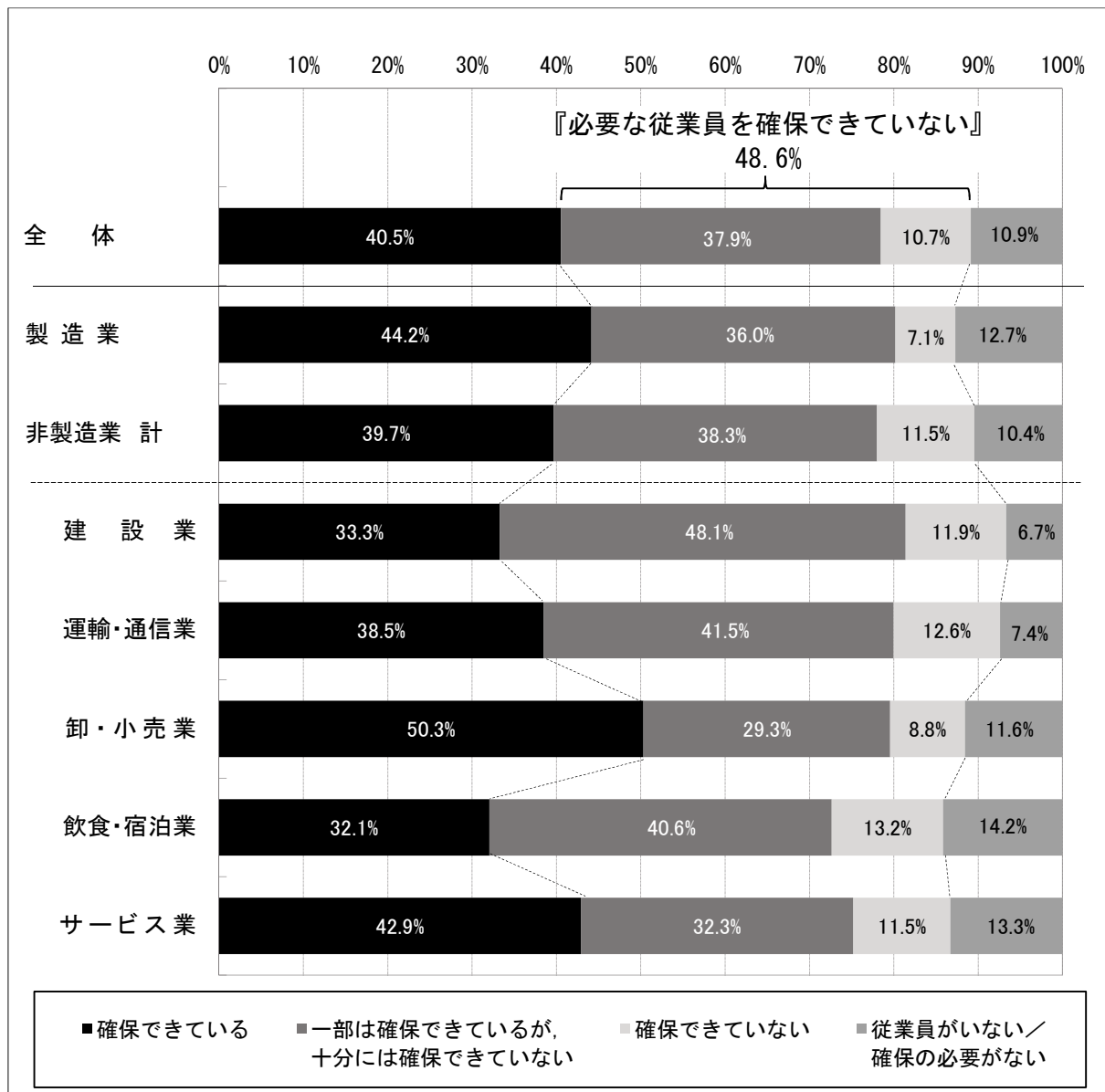


表1-1 従業員の確保(過不足)状況(従業者規模別・業種別 回答割合[無回答を除く])

	回答 事業所数	確保できている	一部は確保できているが、 十分には確保できていない	確保できていない	従業員がいない/ 確保の必要がない
全 体	1,021	40.5%	37.9%	10.7%	10.9%
【従業者規模別】					
4人以下	276	43.8%	17.0%	5.4%	33.7%
5人～19人	335	44.5%	35.8%	14.6%	5.1%
20人以上	410	35.1%	53.7%	11.0%	0.2%
【業種別】					
製造業	197	44.2%	36.0%	7.1%	12.7%
非製造業計	824	39.7%	38.3%	11.5%	10.4%
建設業	210	33.3%	48.1%	11.9%	6.7%
運輸・通信業	135	38.5%	41.5%	12.6%	7.4%
卸・小売業	147	50.3%	29.3%	8.8%	11.6%
飲食・宿泊業	106	32.1%	40.6%	13.2%	14.2%
サービス業	226	42.9%	32.3%	11.5%	13.3%

表1-2 従業員の確保(過不足)状況(従業者規模別・業種別 回答数[無回答を除く])

	回答 事業所数	確保できている	一部は確保できているが、 十分には確保できていない	確保できていない	従業員がいない/ 確保の必要がない
全 体	1,021	414	387	109	111
【従業者規模別】					
4人以下	276	121	47	15	93
5人～19人	335	149	120	49	17
20人以上	410	144	220	45	1
【業種別】					
製造業	197	87	71	14	25
非製造業計	824	327	316	95	86
建設業	210	70	101	25	14
運輸・通信業	135	52	56	17	10
卸・小売業	147	74	43	13	17
飲食・宿泊業	106	34	43	14	15
サービス業	226	97	73	26	30

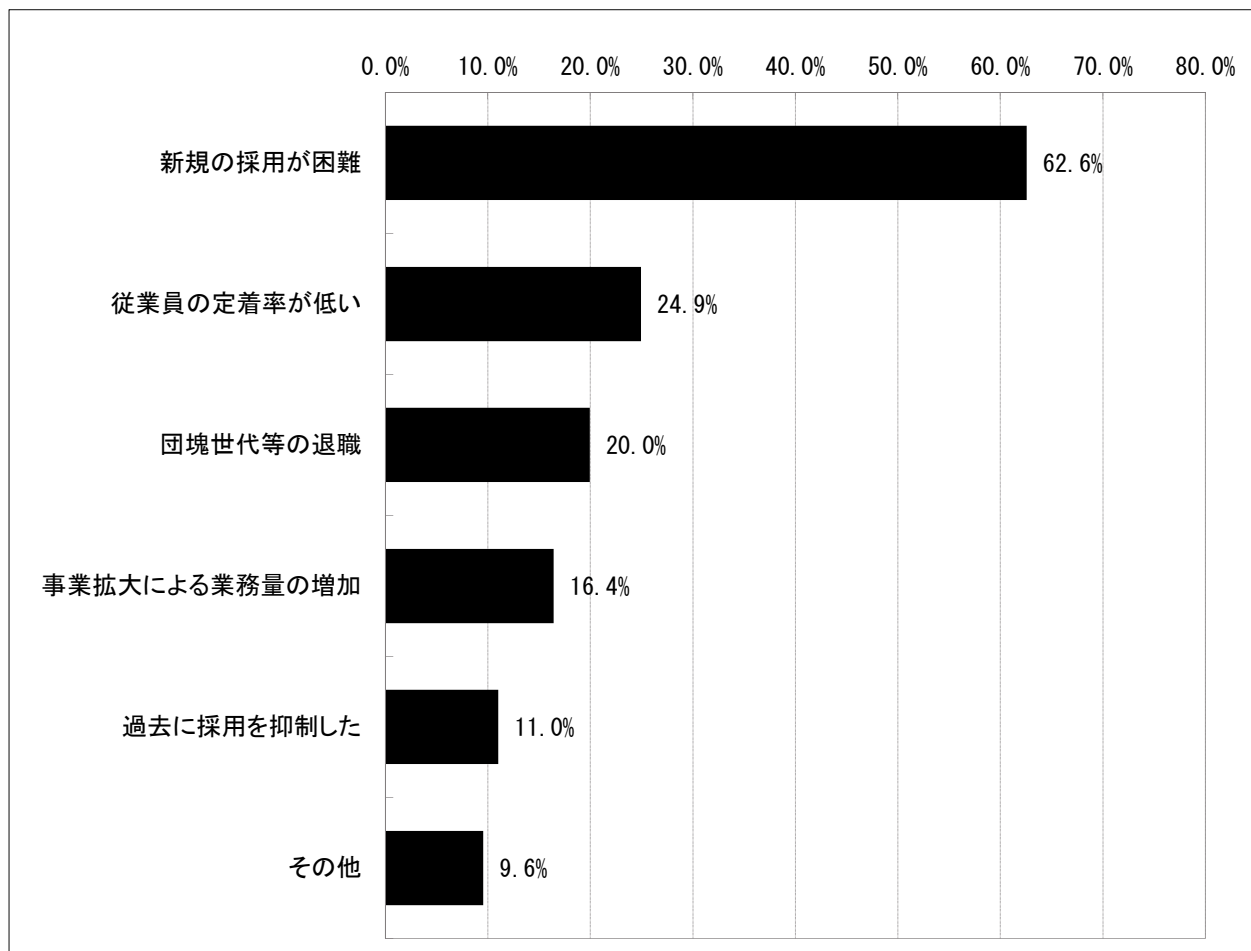
2. 人手不足の原因

ポイント

- 人手不足の原因を尋ねたところ(複数回答)、「新規の採用が困難」が最も高く、以下「従業員の定着率が低い」、「団塊世代等の退職」、「事業拡大による業務量の増加」などとなった。
- 従業者規模別にみると、全ての従業者規模で「新規の採用が困難」が最も高くなった。「新規の採用が困難」、「従業員の定着率が低い」、「事業拡大による業務量の増加」の割合は、従業者規模が大きくなるほど少し高くなる傾向にある。
- 業種別にみると、『製造業』、『非製造業』ともに「新規の採用が困難」の割合が最も高くなっており、その割合は『製造業』より『非製造業』で高くなった。

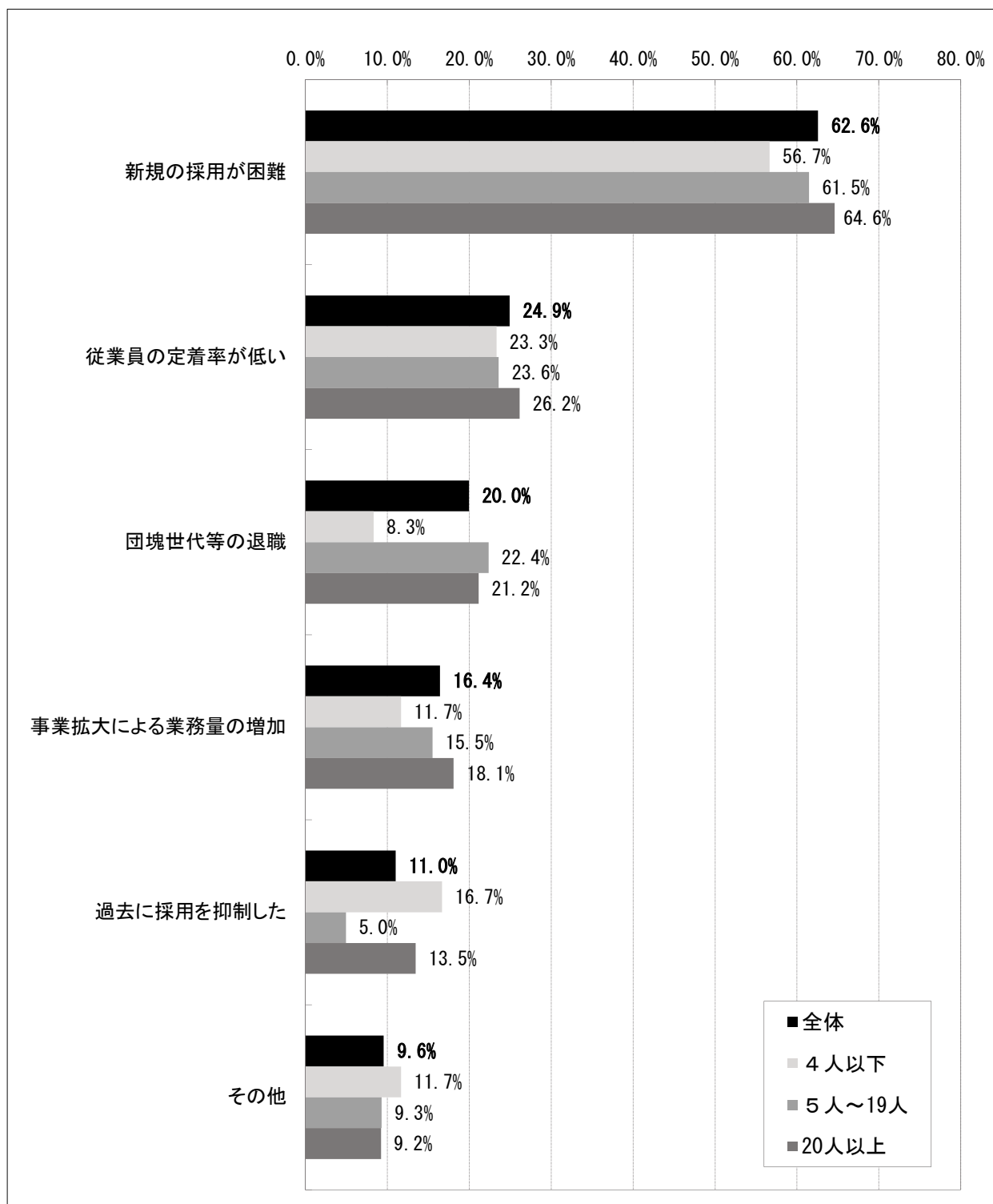
「1. 従業員の確保状況」において「一部は確保できているが、十分には確保できていない」、「確保できていない」と回答した496事業所に対し、人手不足の原因を尋ねたところ(複数回答)、「新規の採用が困難」が62.6%が最も高く、以下「従業員の定着率が低い」(24.9%)、「団塊世代等の退職」(20.0%)、「事業拡大による業務量の増加」(16.4%)などとなった。

図2-1 人手不足の原因(複数回答)(全体 回答割合[無回答を除く])



従業員規模別にみると、全ての従業員規模で「新規の採用が困難」が最も高くなった。『4人以下』では、他の従業員規模と比べて「新規の採用が困難」や「団塊世代等の退職」、
「事業拡大による業務量の増加」が低く、「過去に採用を抑制した」がやや高くなった。
一方、『5人～19人』では、他の従業員規模と比べて「過去に採用を抑制した」が低く、「団塊世代等の退職」がやや高くなった。
また、「新規の採用が困難」、「従業員の定着率が低い」、「事業拡大による業務量の増加」の割合は、従業員規模が大きくなるほど少し高くなる傾向にあり、従業員規模の中で『20人以上』が最も高くなっている。

図2-2 人手不足の原因<複数回答>(従業員規模別 回答割合[無回答を除く])



業種別にみると、『製造業』、『非製造業』ともに「新規の採用が困難」が最も高くなった。
『製造業』では、『非製造業』と比べて、「新規の採用が困難」の割合が低く、「従業員の定着率が低い」、「団塊世代等の退職」、「事業拡大による業務量の増加」、「過去に採用を抑制した」の割合が高くなった。

図2-3 人手不足の原因<複数回答>(業種別 回答割合[無回答を除く])

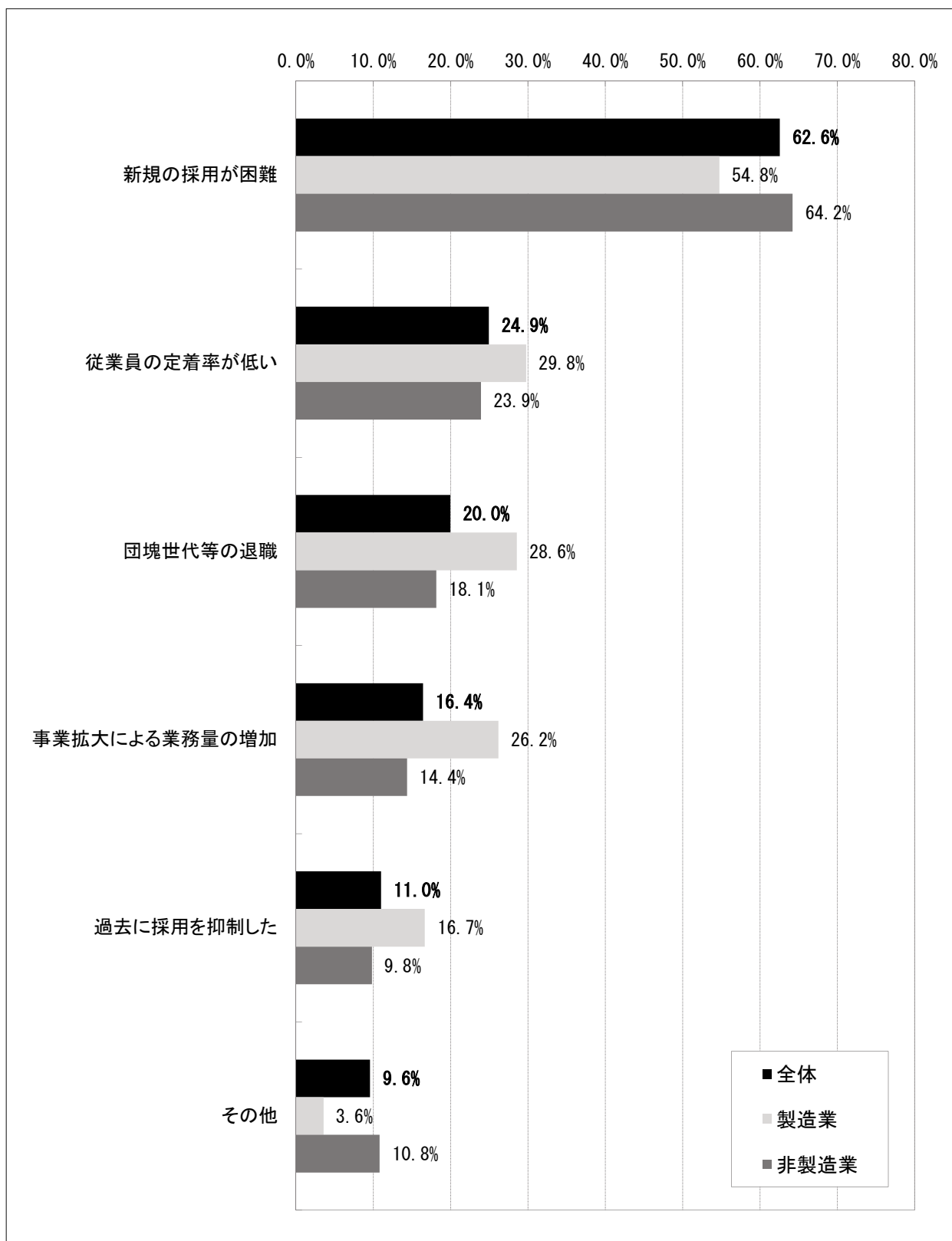


表2-1 人手不足の原因(複数回答)(従業者規模別・業種別等 回答割合[無回答を除く])

	回答 事業所数	新規の採用が 困難	従業員の定着 率が低い	団塊世代等の 退職	事業拡大による 業務量の増加	過去に採用を 抑制した	その他
全 体	481	62.6%	24.9%	20.0%	16.4%	11.0%	9.6%
【従業者規模別】							
4人以下	60	56.7%	23.3%	8.3%	11.7%	16.7%	11.7%
5人～19人	161	61.5%	23.6%	22.4%	15.5%	5.0%	9.3%
20人以上	260	64.6%	26.2%	21.2%	18.1%	13.5%	9.2%
【業種別】							
製造業	84	54.8%	29.8%	28.6%	26.2%	16.7%	3.6%
非製造業計	397	64.2%	23.9%	18.1%	14.4%	9.8%	10.8%
建設業	122	63.9%	22.1%	27.9%	9.8%	18.0%	11.5%
運輸・通信業	73	65.8%	24.7%	12.3%	17.8%	8.2%	11.0%
卸・小売業	55	67.3%	21.8%	16.4%	9.1%	7.3%	10.9%
飲食・宿泊業	55	78.2%	34.5%	5.5%	9.1%	3.6%	5.5%
サービス業	92	53.3%	20.7%	18.5%	23.9%	5.4%	13.0%
【従業員の確保状況別】							
確保できている	-	-	-	-	-	-	-
一部は確保できているが、 十分には確保できていない	375	60.3%	23.2%	19.2%	17.6%	11.7%	9.3%
確保できていない	106	70.8%	31.1%	22.6%	12.3%	8.5%	10.4%

表2-2 人手不足の原因(複数回答)(従業者規模別・業種別等 回答数[無回答を除く])

	回答 事業所数	新規の採用が 困難	従業員の定着 率が低い	団塊世代等の 退職	事業拡大による 業務量の増加	過去に採用を 抑制した	その他
全 体	481	301	120	96	79	53	46
【従業者規模別】							
4人以下	60	34	14	5	7	10	7
5人～19人	161	99	38	36	25	8	15
20人以上	260	168	68	55	47	35	24
【業種別】							
製造業	84	46	25	24	22	14	3
非製造業計	397	255	95	72	57	39	43
建設業	122	78	27	34	12	22	14
運輸・通信業	73	48	18	9	13	6	8
卸・小売業	55	37	12	9	5	4	6
飲食・宿泊業	55	43	19	3	5	2	3
サービス業	92	49	19	17	22	5	12
【従業員の確保状況別】							
確保できている	-	-	-	-	-	-	-
一部は確保できているが、 十分には確保できていない	375	226	87	72	66	44	35
確保できていない	106	75	33	24	13	9	11

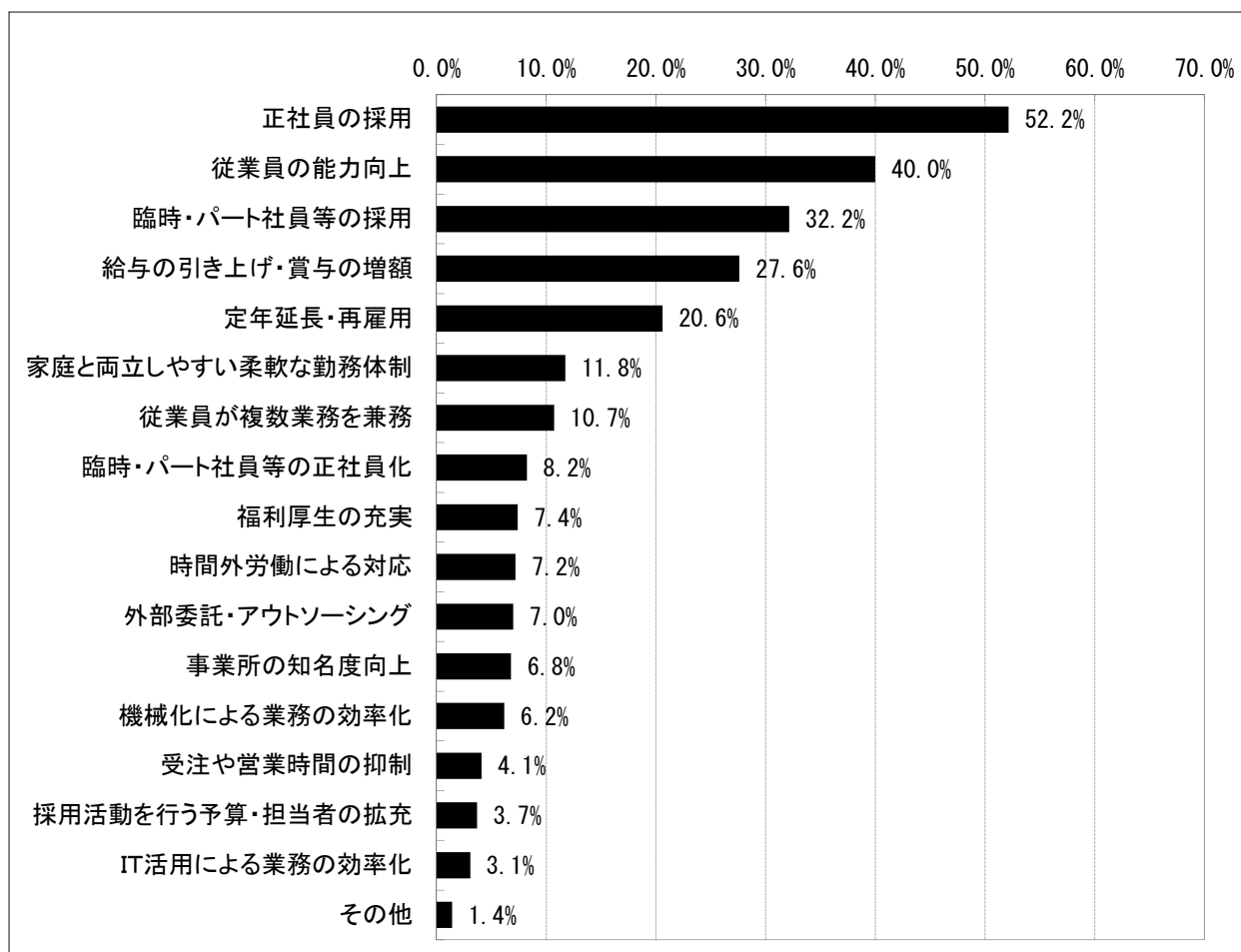
3. 人手不足解消に向けた優先的な取り組み

ポイント

- 人手不足解消に向けて、優先的に取り組むべきと考える項目を尋ねたところ(複数回答)、「正社員の採用」が最も高く、以下「従業員の能力向上」、「臨時・パート社員等の採用」、「給与の引き上げ・賞与の増額」などとなった。
- 従業者規模別にみると、『4人以下』では、「正社員の採用」と「臨時・パート社員等の採用」がともに4割弱で最も高く、『5人～19人』と『20人以上』では、「正社員の採用」が5割を超え、最も高くなった。
- 業種別にみると、『製造業』では、「正社員の採用」、「臨時・パート社員等の採用」、「機械化による業務の効率化」などの割合が高く、一方、『非製造業』では、「給与の引き上げ・賞与の増額」、「福利厚生の実施」、「事業所の知名度向上」などの割合が高くなった。

「1. 従業員の確保状況」において「一部は確保できているが、十分には確保できていない」、「確保できていない」と回答した496事業所に対し、人手不足解消に向けて、優先的に取り組むべきと考える項目を尋ねたところ(複数回答)、「正社員の採用」が52.2%で最も高く、以下「従業員の能力向上」(40.0%)、「臨時・パート社員等の採用」(32.2%)、「給与の引き上げ・賞与の増額」(27.6%)などとなった。

図3-1 人手不足解消に向けた優先的な取り組み(複数回答)(全体 回答割合[無回答を除く])

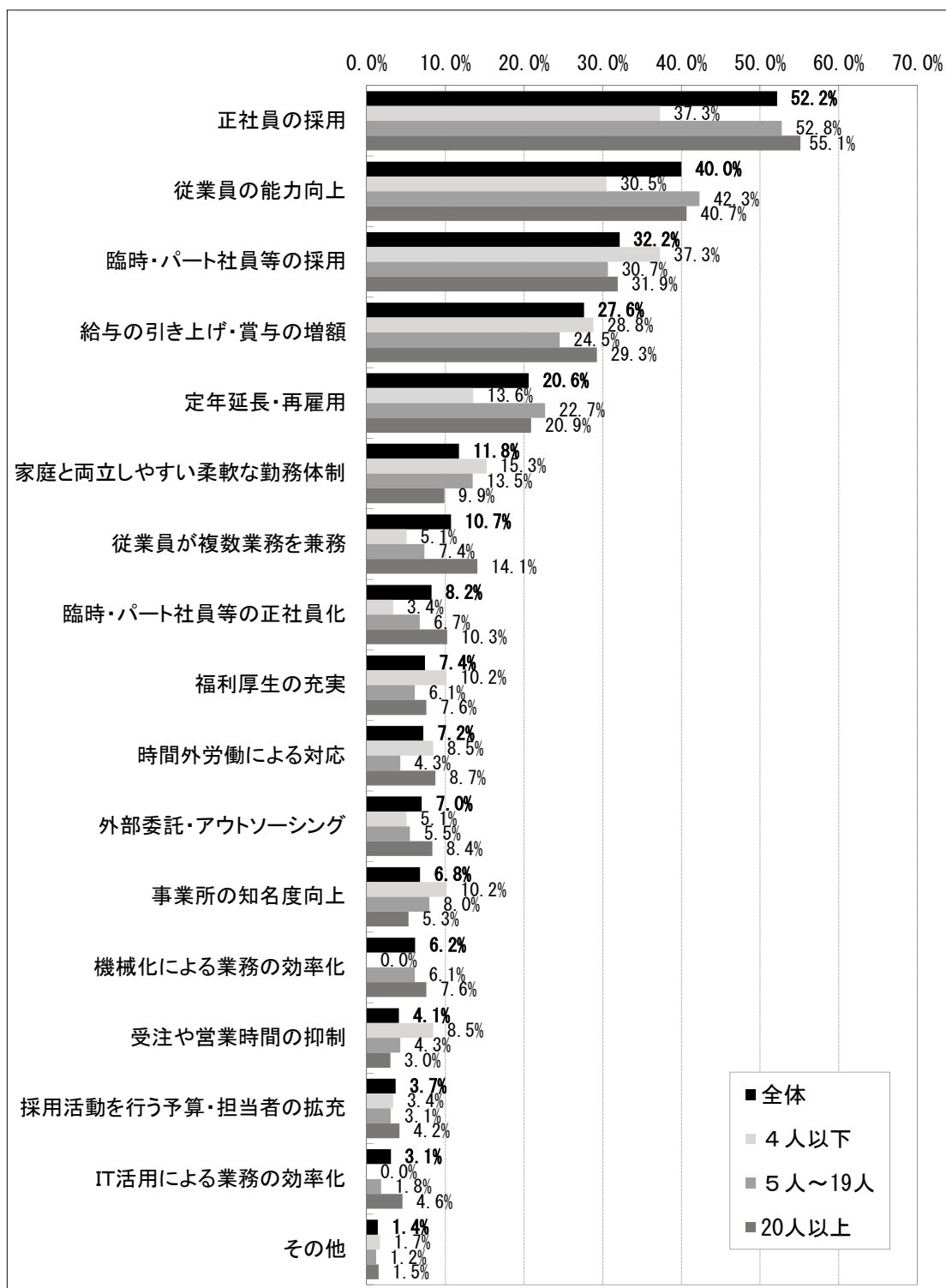


従業者規模別にみると、『4人以下』では、「正社員の採用」と「臨時・パート社員等の採用」がともに37.3%で最も高く、『5人～19人』と『20人以上』では、「正社員の採用」が5割を超え、最も高くなった。

『4人以下』では、他の従業者規模と比べて「正社員の採用」、「従業員の能力向上」、「定年延長・再雇用」、「従業員が複数業務を兼務」、「臨時・パート社員等の正社員化」、「機械化による業務の効率化」などの回答割合が低く、「臨時・パート社員等の採用」、「受注や営業時間の抑制」などの割合が高くなっている。

特に『20人以上』では、他の従業者規模と比べて「従業員が複数業務を兼務」、「臨時・パート社員等の正社員化」、「IT活用による業務の効率化」などの割合が高くなった。

図3-2 人手不足解消に向けた優先的な取り組み<複数回答>(従業者規模別 回答割合[無回答を除く])



業種別にみると、『製造業』，『非製造業』ともに「正社員の採用」の割合が最も高く，次いで「従業員の能力向上」，「臨時・パート社員等の採用」などとなっている。『製造業』では，「正社員の採用」，「臨時・パート社員等の採用」，「機械化による業務の効率化」などの割合が高く，一方，『非製造業』では，「給与の引き上げ・賞与の増額」，「福利厚生の充実」，「事業所の知名度向上」などの割合が高くなった。

図3-3 人手不足解消に向けた優先的な取り組み(複数回答)(業種別 回答割合[無回答を除く])

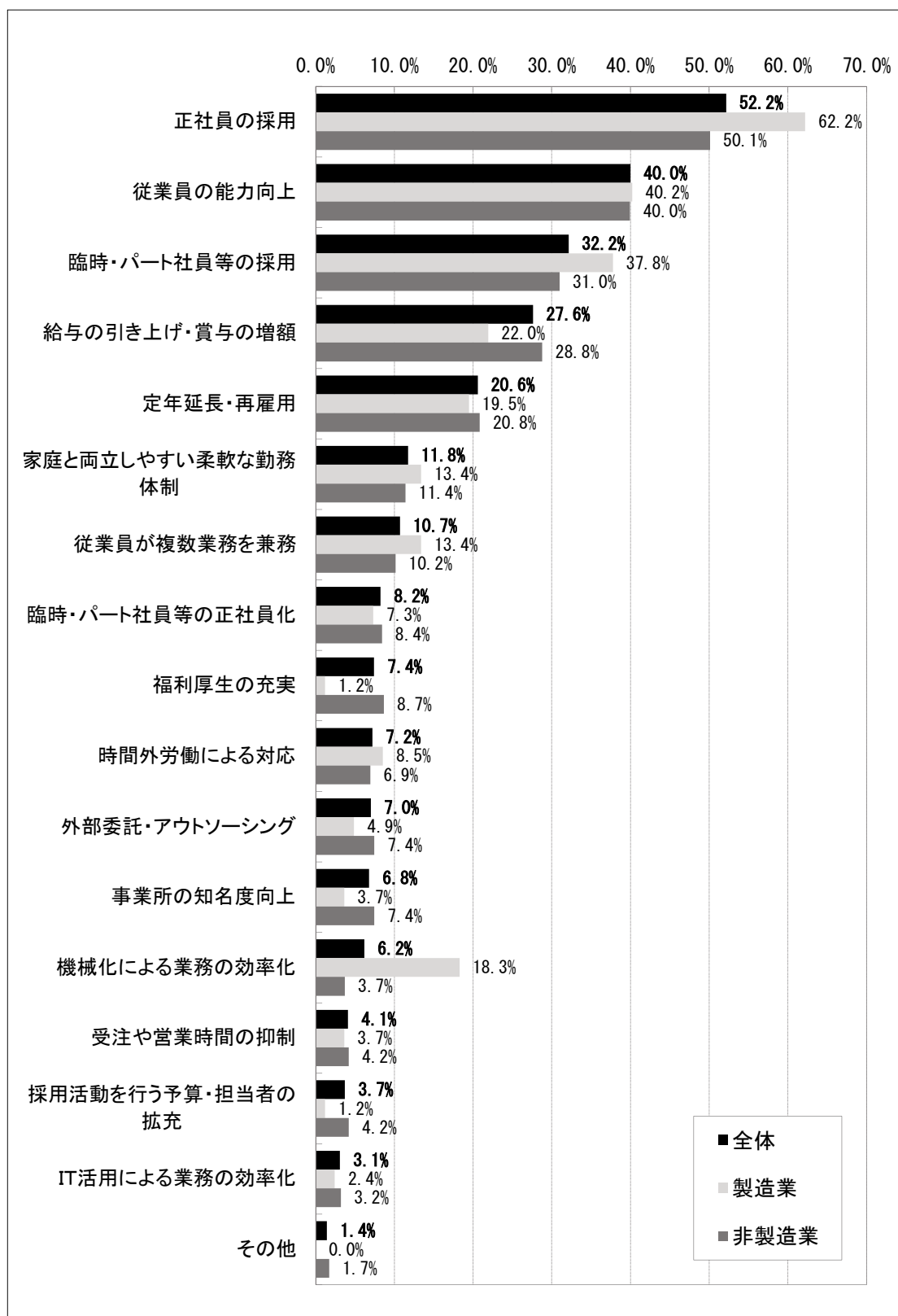


表3-1 人手不足解消のために優先的に取り組むべき項目(複数回答)(従業者規模別・業種別等 回答割合[無回答を除く])

	回答事業所数	正社員の採用	従業員の能力向上	臨時・パート社員等の採用	給与の引き上げ・賞与の増額	定年延長・再雇用	家庭と両立しやすい柔軟な勤務体制	従業員が複数業務を兼務	臨時・パート社員等の正社員化	福利厚生充実	時間外労働による対応	外部委託・アウトソーシング	事業所の知名度向上	機械化による業務の効率化	受注や営業時間の抑制	採用活動を行う予算・担当者拡充	IT活用による業務の効率化	その他
全体	485	52.2%	40.0%	32.2%	27.6%	20.6%	11.8%	10.7%	8.2%	7.4%	7.2%	7.0%	6.8%	6.2%	4.1%	3.7%	3.1%	1.4%
【従業者規模別】																		
4人以下	59	37.3%	30.5%	37.3%	28.8%	13.6%	15.3%	5.1%	3.4%	10.2%	8.5%	5.1%	10.2%	0.0%	8.5%	3.4%	0.0%	1.7%
5人～19人	163	52.8%	42.3%	30.7%	24.5%	22.7%	13.5%	7.4%	6.7%	6.1%	4.3%	5.5%	8.0%	6.1%	4.3%	3.1%	1.8%	1.2%
20人以上	263	55.1%	40.7%	31.9%	29.3%	20.9%	9.9%	14.1%	10.3%	7.6%	8.7%	8.4%	5.3%	7.6%	3.0%	4.2%	4.6%	1.5%
【業種別】																		
製造業	82	62.2%	40.2%	37.8%	22.0%	19.5%	13.4%	13.4%	7.3%	1.2%	8.5%	4.9%	3.7%	18.3%	3.7%	1.2%	2.4%	0.0%
非製造業計	403	50.1%	40.0%	31.0%	28.8%	20.8%	11.4%	10.2%	8.4%	8.7%	6.9%	7.4%	7.4%	3.7%	4.2%	4.2%	3.2%	1.7%
建設業	122	60.7%	46.7%	10.7%	28.7%	29.5%	6.6%	12.3%	4.9%	11.5%	7.4%	7.4%	8.2%	4.9%	2.5%	4.1%	1.6%	1.6%
運輸・通信業	71	66.2%	31.0%	18.3%	31.0%	25.4%	5.6%	9.9%	11.3%	8.5%	11.3%	12.7%	9.9%	0.0%	7.0%	5.6%	1.4%	0.0%
卸・小売業	56	30.4%	35.7%	51.8%	25.0%	19.6%	16.1%	12.5%	8.9%	3.6%	1.8%	1.8%	7.1%	8.9%	1.8%	5.4%	7.1%	1.8%
飲食・宿泊業	57	35.1%	33.3%	59.6%	28.1%	5.3%	17.5%	14.0%	15.8%	15.8%	5.3%	5.3%	1.8%	1.8%	7.0%	3.5%	1.8%	3.5%
サービス業	97	45.4%	44.3%	37.1%	29.9%	16.5%	15.5%	4.1%	6.2%	4.1%	7.2%	8.2%	8.2%	3.1%	4.1%	3.1%	5.2%	2.1%
【従業員の確保状況別】																		
確保できている	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
一部は確保できているが、十分には確保できていない	380	50.5%	41.3%	30.8%	28.4%	21.1%	12.1%	10.8%	7.9%	7.4%	6.3%	6.1%	6.3%	6.3%	4.5%	2.4%	3.7%	1.6%
確保できていない	105	58.1%	35.2%	37.1%	24.8%	19.0%	10.5%	10.5%	9.5%	7.6%	10.5%	10.5%	8.6%	5.7%	2.9%	8.6%	1.0%	1.0%

表3-2 人手不足解消のために優先的に取り組むべき項目(複数回答)(従業者規模別・業種別等 回答数[無回答を除く])

	回答事業所数	正社員の採用	従業員の能力向上	臨時・パート社員等の採用	給与の引き上げ・賞与の増額	定年延長・再雇用	家庭と両立しやすい柔軟な勤務体制	従業員が複数業務を兼務	臨時・パート社員等の正社員化	福利厚生充実	時間外労働による対応	外部委託・アウトソーシング	事業所の知名度向上	機械化による業務の効率化	受注や営業時間の抑制	採用活動を行う予算・担当者拡充	IT活用による業務の効率化	その他
全体	485	253	194	156	134	100	57	52	40	36	35	34	33	30	20	18	15	7
【従業者規模別】																		
4人以下	59	22	18	22	17	8	9	3	2	6	5	3	6	0	5	2	0	1
5人～19人	163	86	69	50	40	37	22	12	11	10	7	9	13	10	7	5	3	2
20人以上	263	145	107	84	77	55	26	37	27	20	23	22	14	20	8	11	12	4
【業種別】																		
製造業	82	51	33	31	18	16	11	11	6	1	7	4	3	15	3	1	2	0
非製造業計	403	202	161	125	116	84	46	41	34	35	28	30	30	15	17	17	13	7
建設業	122	74	57	13	35	36	8	15	6	14	9	9	10	6	3	5	2	2
運輸・通信業	71	47	22	13	22	18	4	7	8	6	8	9	7	0	5	4	1	0
卸・小売業	56	17	20	29	14	11	9	7	5	2	1	1	4	5	1	3	4	1
飲食・宿泊業	57	20	19	34	16	3	10	8	9	9	3	3	1	1	4	2	1	2
サービス業	97	44	43	36	29	16	15	4	6	4	7	8	8	3	4	3	5	2
【従業員の確保状況別】																		
確保できている	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
一部は確保できているが、十分には確保できていない	380	192	157	117	108	80	46	41	30	28	24	23	24	24	17	9	14	6
確保できていない	105	61	37	39	26	20	11	11	10	8	11	11	9	6	3	9	1	1

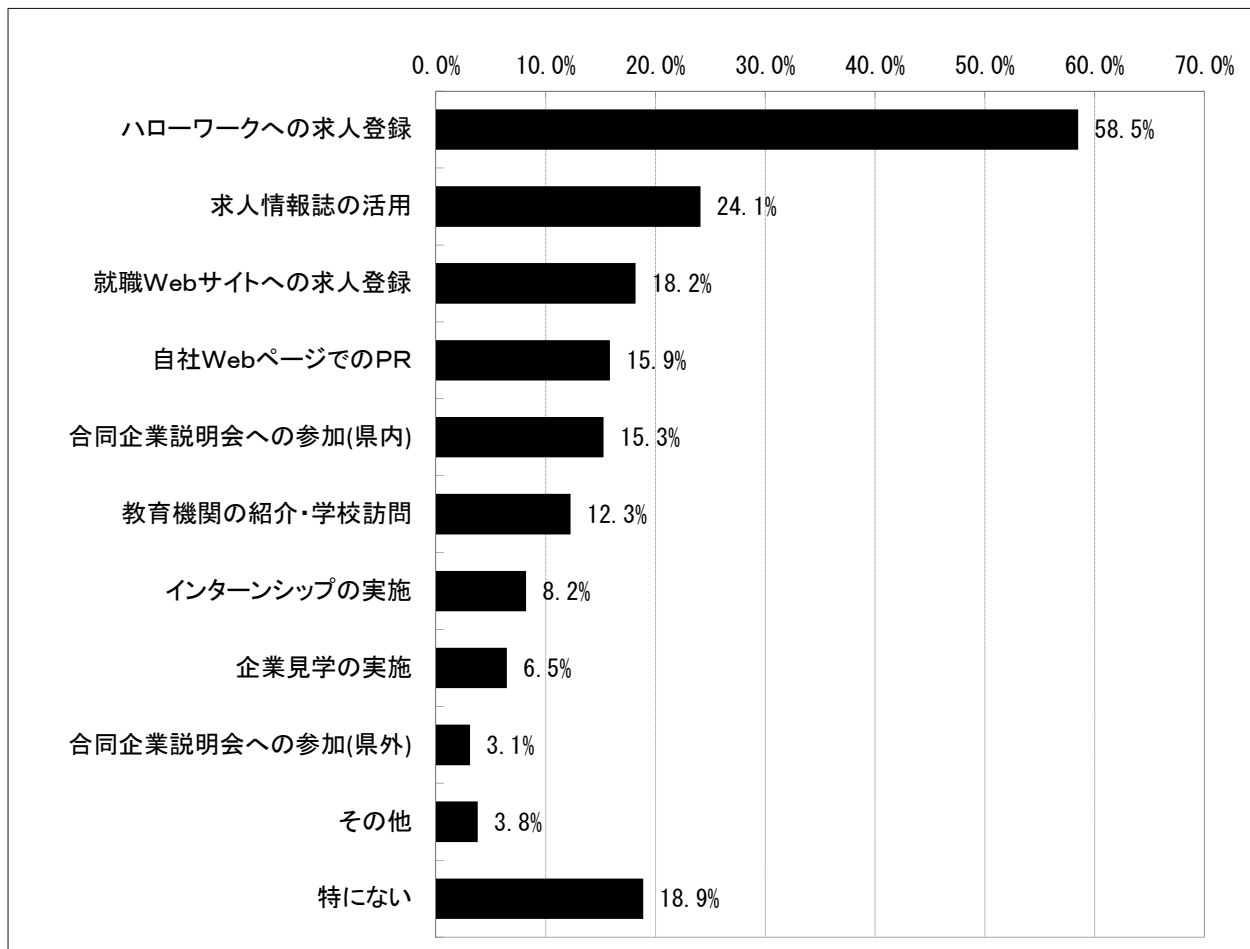
4. 関心のある従業員の採用手段

ポイント

- 関心のある従業員の採用手段を尋ねたところ(複数回答)、「ハローワークへの求人登録」が58.5%で最も高く、以下「求人情報誌の活用」、「就職Webサイトへの求人登録」、「自社WebページでのPR」、「合同企業説明会への参加(県内)」などとなった。
- 従業者規模別にみると、『4人以下』では「特にない」が最も高く、『5人～19人』と『20人以上』では「ハローワークへの求人登録」が最も高くなった。なお、従業員数が多くなるほど各採用手段に対する関心が高くなっている。
- 業種別にみると、『製造業』、『非製造業』ともに「ハローワークへの求人登録」が最も高くなった。『製造業』では、「企業見学の実施」と「特にない」などの割合が高く、一方、『非製造業』では、「求人情報誌の活用」や「就職Webサイトへの求人登録」、「自社WebページでのPR」などの割合が高くなった。
- 従業員の確保状況別にみると、『確保できていない』では、他と比べて「求人情報誌の活用」への関心が特に高くなっている。

「1. 従業員の確保状況」において「確保できている」、「一部は確保できているが、十分には確保できていない」、「確保できていない」と回答した910事業所(以下、「従業員の確保が必要な910事業所」と表記)に対し、関心のある採用手段を尋ねたところ(複数回答)、「ハローワークへの求人登録」が58.5%で最も高く、以下「求人情報誌の活用」(24.1%)、「就職Webサイトへの求人登録」(18.2%)、「自社WebページでのPR」(15.9%)、「合同企業説明会への参加(県内)」(15.3%)などとなった。一方、「特にない」は18.9%となった。

図4-1 関心のある採用手段<複数回答>(全体 回答割合[無回答を除く])

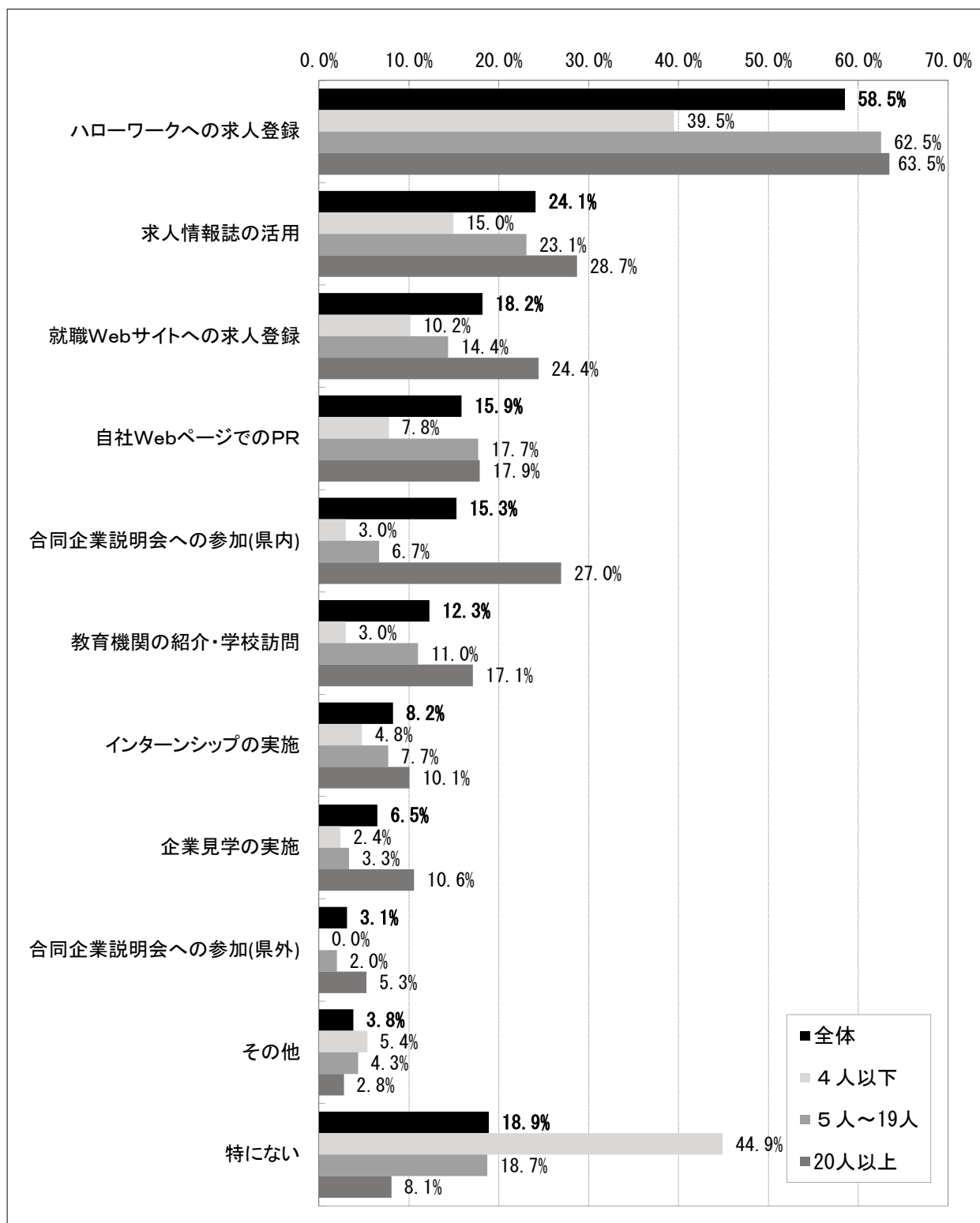


従業者規模別にみると、『4人以下』では「特にない」が最も高く、『5人～19人』と『20人以上』では「ハローワークへの求人登録」が最も高くなった。

なお、従業員数が多くなるほど各採用手段に対する関心が高くなっている。特に『20人以上』では、「求人情報誌の活用」、「就職Webサイトへの求人登録」、「合同企業説明会への参加(県内)」、「教育機関の紹介・学校訪問」、「企業見学の実施」が『5人～19人』よりさらに5.0ポイント以上高くなっている。

一方、『4人以下』では「特にない」が44.9%と、『全体』の2倍以上高くなっている。

図4-2 関心のある採用手段<複数回答>(従業者規模別 回答割合[無回答を除く])

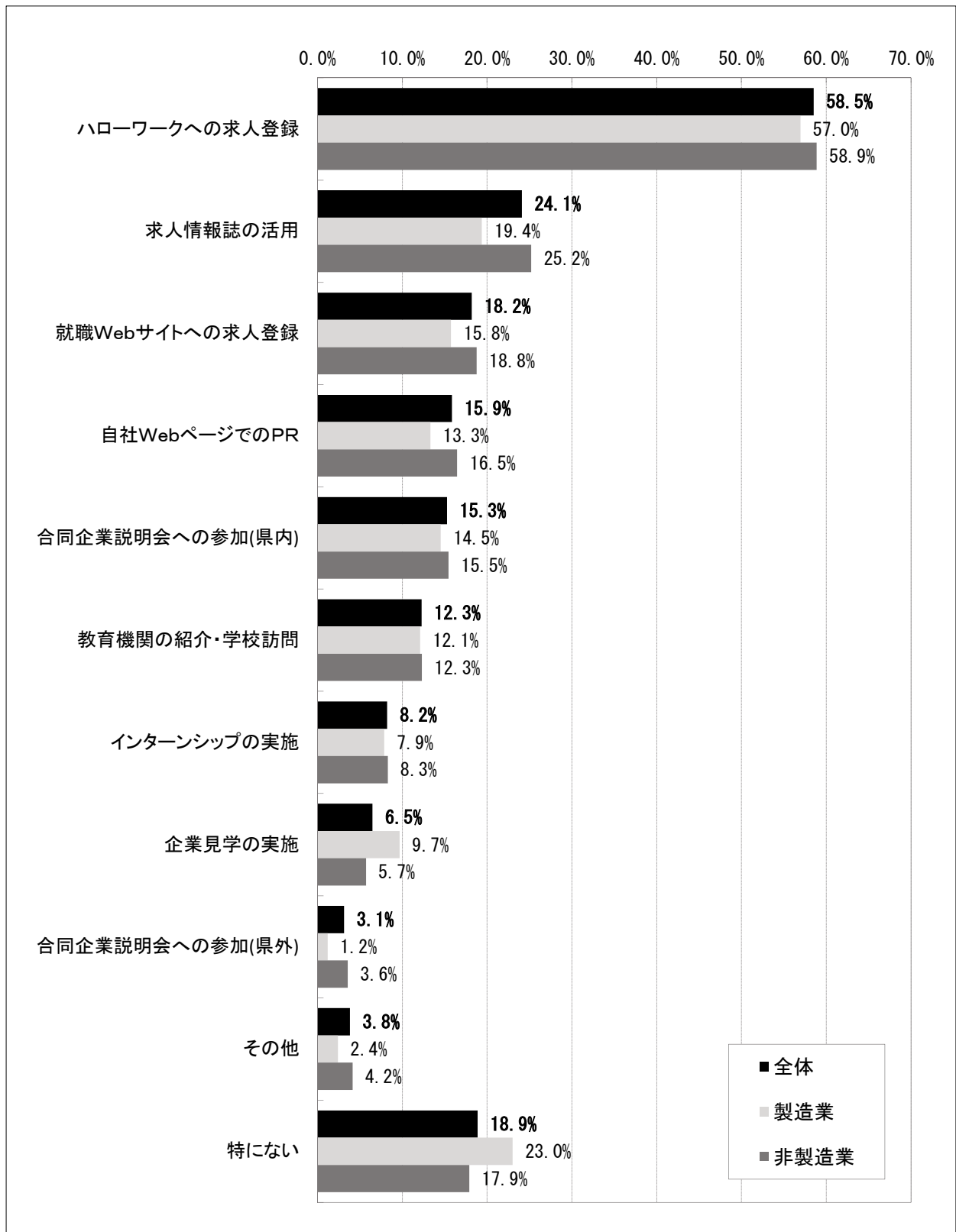


業種別にみると、『製造業』，『非製造業』ともに「ハローワークへの求人登録」が最も高くなった。

『製造業』では，『非製造業』と比べて「企業見学の実施」が高いほか，「特にない」も高くなった。

一方，『非製造業』では，『製造業』と比べて「求人情報誌の活用」や「就職Webサイトへの求人登録」，「自社WebページでのPR」などが少し高くなった。

図4-3 関心のある採用手段<複数回答>(業種別 回答割合[無回答を除く])



従業員の確保状況別にみると、『確保できている』、『一部は確保できているが、十分には確保できていない』、『確保できていない』の全てにおいて、「ハローワークへの求人登録」が最も高くなっている。

『確保できている』では、他と比べて「特にない」が高くなっている。

『一部は確保できているが、十分には確保できていない』では、他と比べて「ハローワークへの求人登録」や「就職Webサイトへの求人登録」，「教育機関の紹介・学校訪問」，「合同説明会への参加(県外)」などが高くなっている。

『確保できていない』では、「求人情報誌の活用」，「自社WebページでのPR」，「合同企業説明会への参加(県内)」，「インターンシップの実施」などが高くなっている。

図4-4 関心のある採用手段<複数回答>(従業員の確保状況別 回答割合[無回答を除く])

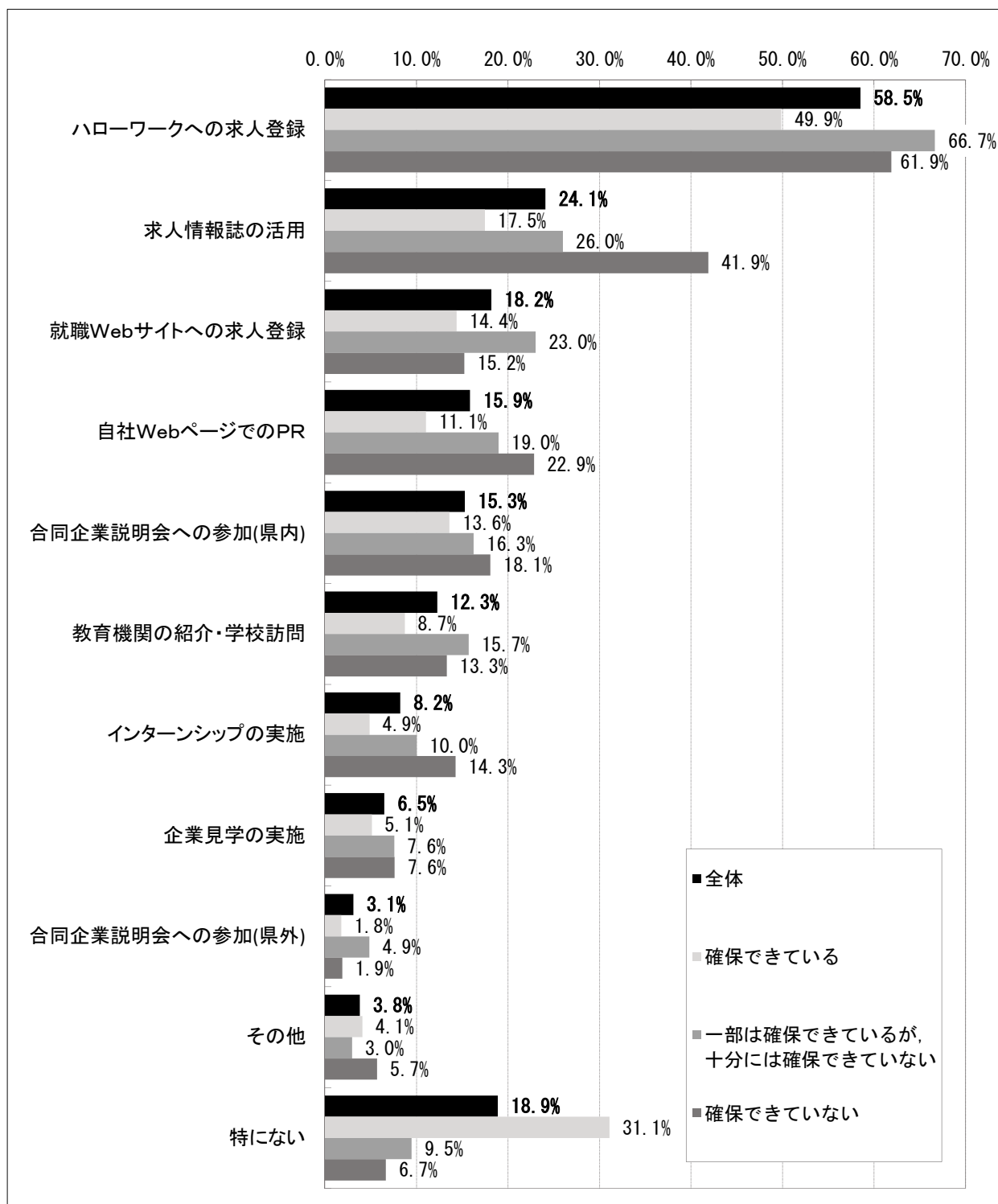


表4-1 関心のある採用手段<3つまでの複数回答>(従業者規模別・業種別等 回答割合[無回答を除く])

	回答 事業所数	ハロー ワークへの 求人登録	求人情報 誌の活用	就職We bサイト への求人 登録	自社We bページ でのPR	合同企業 説明会へ の参加 (県内)	教育機関 の紹介・ 学校訪問	インター ンシップ の実施	企業見学 の実施	合同企業 説明会へ の参加 (県外)	その他	特にな い
全 体	863	58.5%	24.1%	18.2%	15.9%	15.3%	12.3%	8.2%	6.5%	3.1%	3.8%	18.9%
【従業者規模別】												
4人以下	167	39.5%	15.0%	10.2%	7.8%	3.0%	3.0%	4.8%	2.4%	0.0%	5.4%	44.9%
5人～19人	299	62.5%	23.1%	14.4%	17.7%	6.7%	11.0%	7.7%	3.3%	2.0%	4.3%	18.7%
20人以上	397	63.5%	28.7%	24.4%	17.9%	27.0%	17.1%	10.1%	10.6%	5.3%	2.8%	8.1%
【業種別】												
製造業	165	57.0%	19.4%	15.8%	13.3%	14.5%	12.1%	7.9%	9.7%	1.2%	2.4%	23.0%
非製造業計	698	58.9%	25.2%	18.8%	16.5%	15.5%	12.3%	8.3%	5.7%	3.6%	4.2%	17.9%
建設業	187	64.7%	17.6%	12.8%	12.8%	18.2%	16.6%	9.6%	6.4%	5.3%	3.2%	16.0%
運輸・通信業	121	65.3%	21.5%	24.0%	23.1%	13.2%	10.7%	5.0%	5.0%	2.5%	7.4%	12.4%
卸・小売業	122	60.7%	28.7%	23.0%	15.6%	18.9%	13.1%	5.7%	4.1%	3.3%	6.6%	16.4%
飲食・宿泊業	84	40.5%	40.5%	26.2%	16.7%	9.5%	6.0%	11.9%	3.6%	1.2%	1.2%	25.0%
サービス業	184	56.0%	26.1%	15.2%	16.3%	14.7%	11.4%	9.2%	7.6%	3.8%	2.7%	21.2%
【従業員の確保状況別】												
確保できている	389	49.9%	17.5%	14.4%	11.1%	13.6%	8.7%	4.9%	5.1%	1.8%	4.1%	31.1%
一部は確保できているが、 十分には確保できていない	369	66.7%	26.0%	23.0%	19.0%	16.3%	15.7%	10.0%	7.6%	4.9%	3.0%	9.5%
確保できていない	105	61.9%	41.9%	15.2%	22.9%	18.1%	13.3%	14.3%	7.6%	1.9%	5.7%	6.7%

表4-2 関心のある採用手段<3つまでの複数回答>(従業者規模別・業種別等 回答数[無回答を除く])

	回答 事業所数	ハロー ワークへの 求人登録	求人情報 誌の活用	就職We bサイト への求人 登録	自社We bページ でのPR	合同企業 説明会へ の参加 (県内)	教育機関 の紹介・ 学校訪問	インター ンシップ の実施	企業見学 の実施	合同企業 説明会へ の参加 (県外)	その他	特にな い
全 体	863	505	208	157	137	132	106	71	56	27	33	163
【従業者規模別】												
4人以下	167	66	25	17	13	5	5	8	4	0	9	75
5人～19人	299	187	69	43	53	20	33	23	10	6	13	56
20人以上	397	252	114	97	71	107	68	40	42	21	11	32
【業種別】												
製造業	165	94	32	26	22	24	20	13	16	2	4	38
非製造業計	698	411	176	131	115	108	86	58	40	25	29	125
建設業	187	121	33	24	24	34	31	18	12	10	6	30
運輸・通信業	121	79	26	29	28	16	13	6	6	3	9	15
卸・小売業	122	74	35	28	19	23	16	7	5	4	8	20
飲食・宿泊業	84	34	34	22	14	8	5	10	3	1	1	21
サービス業	184	103	48	28	30	27	21	17	14	7	5	39
【従業員の確保状況別】												
確保できている	389	194	68	56	43	53	34	19	20	7	16	121
一部は確保できているが、 十分には確保できていない	369	246	96	85	70	60	58	37	28	18	11	35
確保できていない	105	65	44	16	24	19	14	15	8	2	6	7

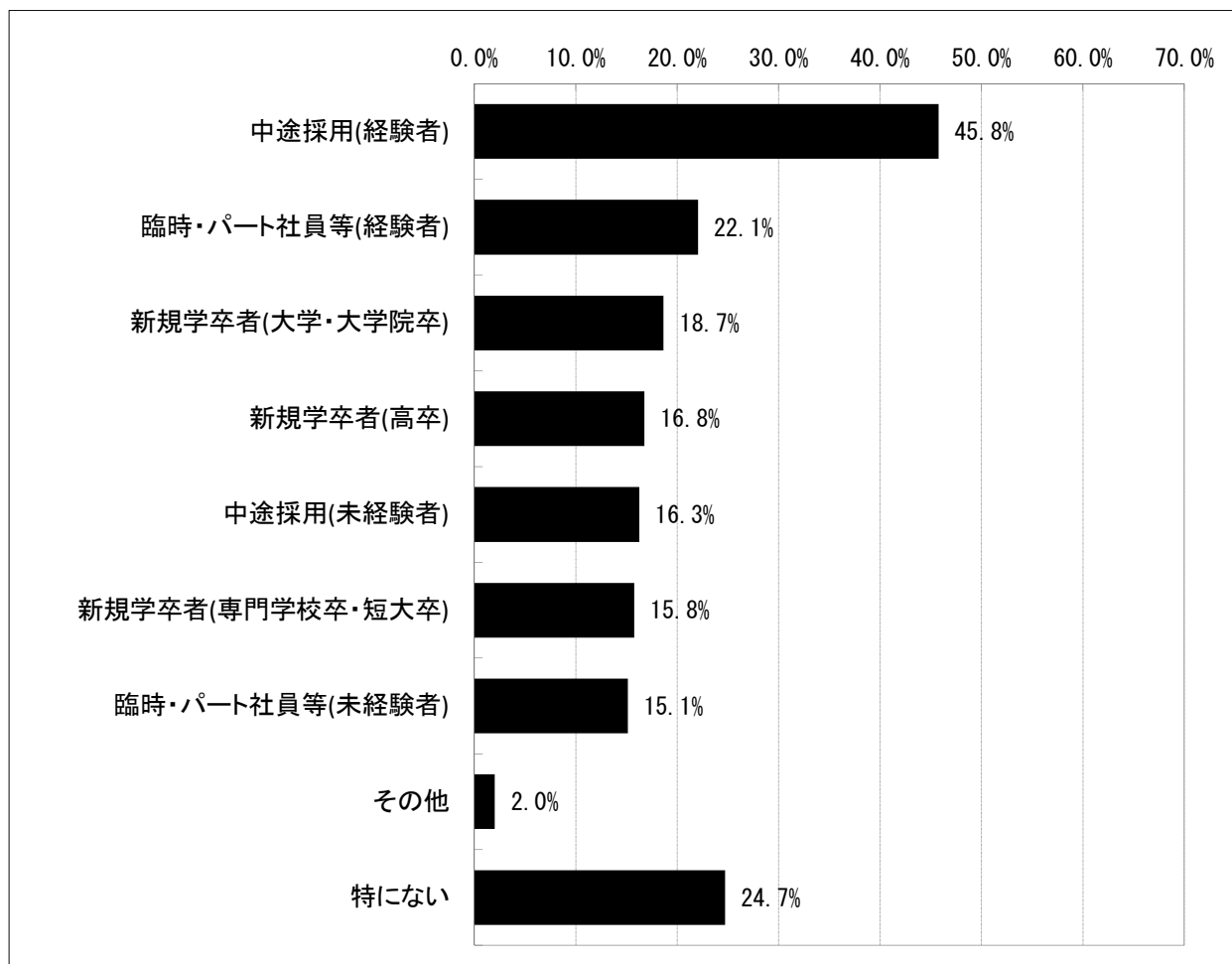
5. 採用が困難となっている従業員の層

ポイント

- 採用が困難となっている従業員の層を尋ねたところ(複数回答)、「中途採用(経験者)」が最も高く、以下「臨時・パート社員等(経験者)」、「新規学卒者(大学・大学院卒)」、「新規学卒者(高卒)」、「中途採用(未経験者)」などとなった。
- 従業者規模別にみると、『4人以下』では「特にない」が最も高く、『5人～19人』と『20人以上』では「中途採用(経験者)」が最も高くなった。なお、「特にない」は従業者数が少なくなるほど割合が高くなっている。
- 業種別にみると、『製造業』、『非製造業』ともに「中途採用(経験者)」が最も高くなった。『製造業』では、『非製造業』と比べて「臨時・パート社員等(経験者)」や「臨時・パート社員等(未経験者)」が高くなっている。一方、『非製造業』では、『製造業』と比べて「中途採用(経験者)」、「新規学卒者(大学・大学院卒)」、「新規学卒者(専門学校卒・短大卒)」などが高くなっている。
- 従業員の確保状況別にみると、『一部は確保できているが、十分には確保できていない』と『確保できていない』では「中途採用(経験者)」が最も高く、『確保できている』と比べ、それぞれ2倍以上も高くなった。

従業員の確保が必要な910事業所に対し、採用が困難となっている従業員の層を尋ねたところ(複数回答)、「中途採用(経験者)」が45.8%で最も高く、以下「臨時・パート社員等(経験者)」(22.1%)、「新規学卒者(大学・大学院卒)」(18.7%)、「新規学卒者(高卒)」(16.8%)、「中途採用(未経験者)」(16.3%)などとなった。

図5-1 採用が困難となっている従業員の層(複数回答)(全体 回答割合[無回答を除く])



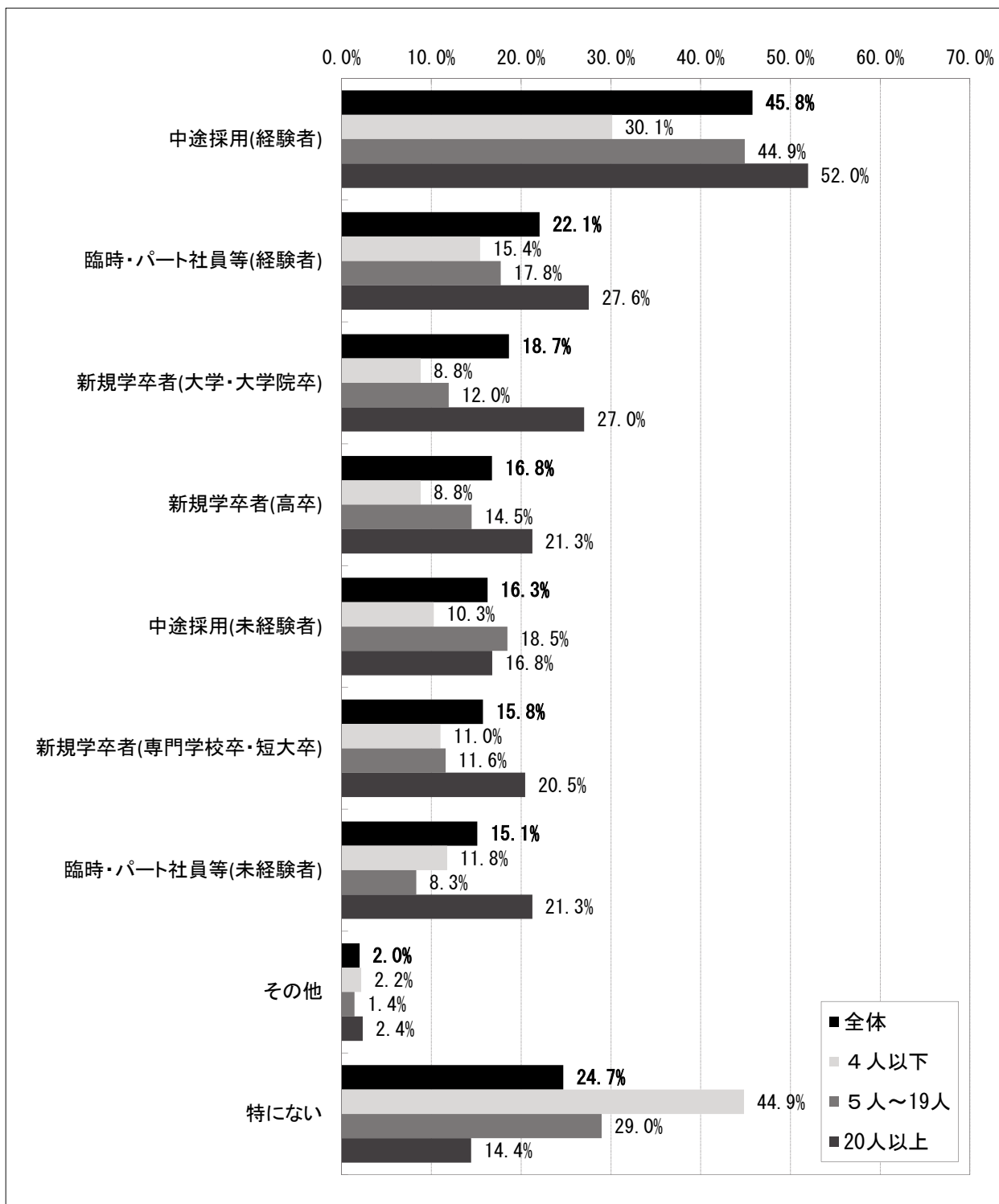
従業者規模別にみると、『4人以下』では「特にない」が最も高く、『5人～19人』と『20人以上』では「中途採用(経験者)」が最も高くなった。

『20人以上』では、「中途採用(経験者)」、「臨時・パート社員(経験者)」、「新規学卒者(大卒・大学院卒)」、「新規学卒者(高卒)」、「新規学卒者(専門学校卒・短大卒)」、「臨時・パート社員(未経験者)」が他の従業者規模と比べて高くなっている。

また、『5人～19人』では、他の従業者規模と比べて「中途採用(未経験者)」がやや高くなっている。

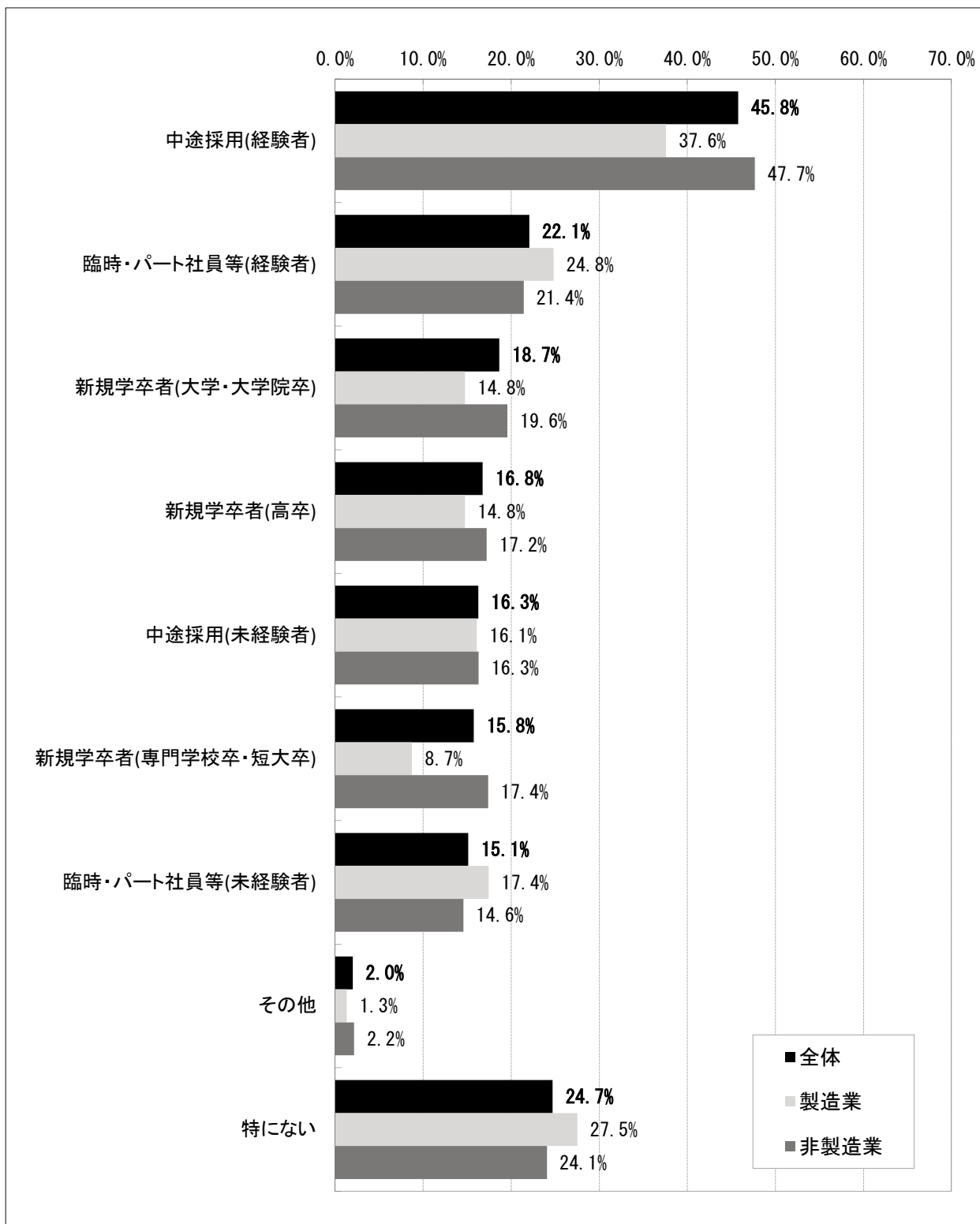
一方、「特にない」は、従業者数が少なくなるほど割合が高くなっている。

図5-2 採用が困難となっている従業員の層<複数回答>(従業者規模別 回答割合[無回答を除く])



業種別にみると、『製造業』、『非製造業』ともに「中途採用(経験者)」が最も高くなった。
『製造業』では、『非製造業』と比べて「臨時・パート社員等(経験者)」や「臨時・パート社員等(未経験者)」が高くなっている。
一方、『非製造業』では、『製造業』と比べて「中途採用(経験者)」, 「新規学卒者(大学・大学院卒)」, 「新規学卒者(専門学校卒・短大卒)」などが高くなっている。

図5-3 採用が困難となっている従業員の層(複数回答)(業種別 回答割合[無回答を除く])



従業員の確保状況別にみると、『確保できている』では「特にない」が50.6%と最も高く、『一部は確保できているが、十分には確保できていない』と『確保できていない』では「中途採用(経験者)」が最も高くなった。

『一部は確保できているが、十分には確保できていない』では、他の分類と比べて「臨時・パート社員等(経験者)」や「新規学卒者(大学・大学院卒)」などが高くなっている。

また、『確保できていない』では、他の分類と比べて「中途採用(経験者)」, 「新規学卒者(高卒)」, 「中途採用(未経験者)」, 「新規学卒者(専門学校卒・短大卒)」などが高くなっている。

図5-4 採用が困難となっている従業員の層(複数回答)(従業員の確保状況別 回答割合[無回答を除く])

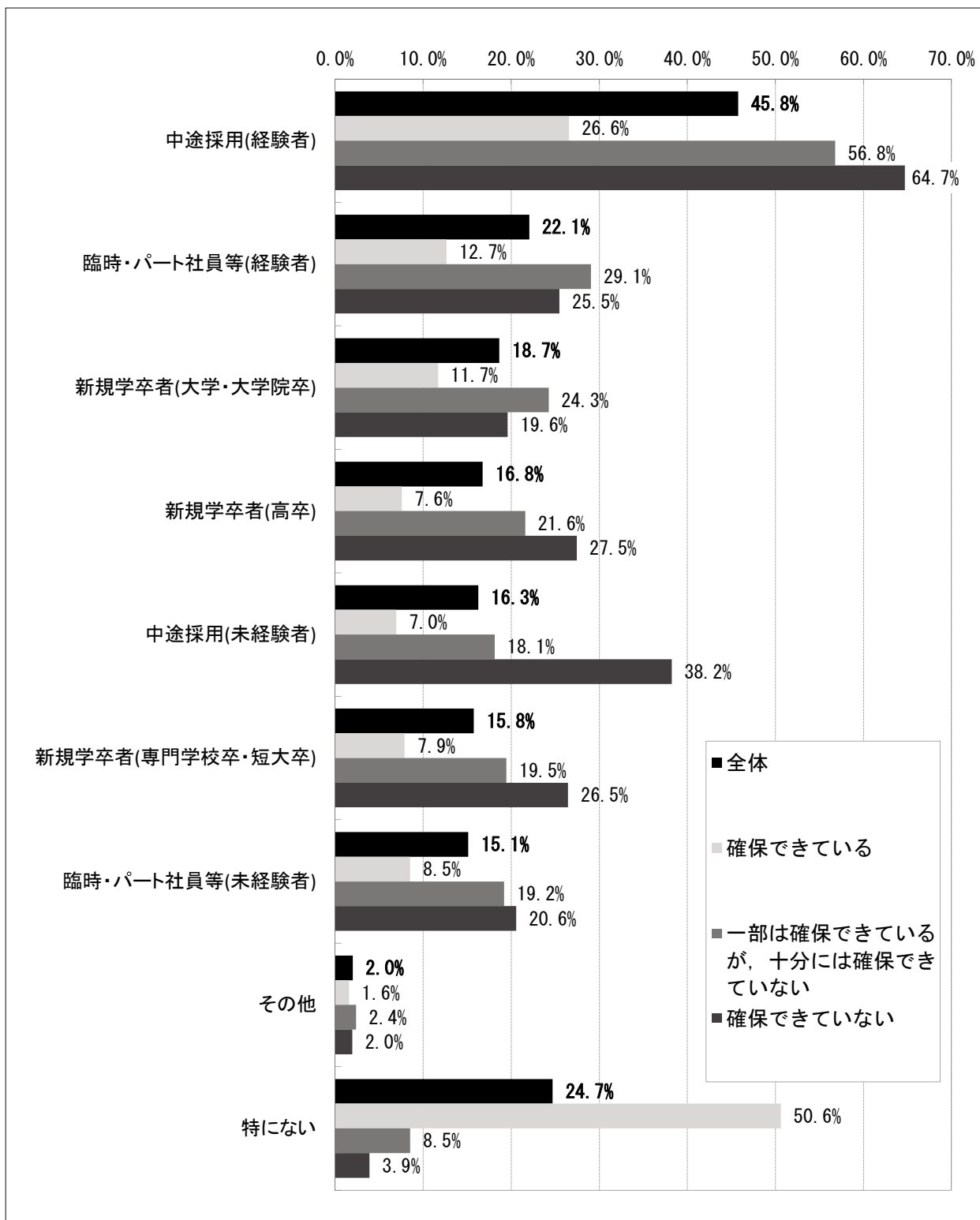


表5-1 採用が困難となっている従業員の層(複数回答)(従業員規模別・業種別等 回答割合[無回答を除く])

	回答 事業所数	中途採用 (経験者)	臨時・パート 社員等 (経験者)	新規学卒者 (大学・大 学院卒)	新規学卒者 (高卒)	中途採用 (未経験者)	新規学卒者 (専門学校 卒・短大 卒)	臨時・パート 社員等 (未経験者)	その他	特にな
全 体	793	45.8%	22.1%	18.7%	16.8%	16.3%	15.8%	15.1%	2.0%	24.7%
【従業員規模別】										
4人以下	136	30.1%	15.4%	8.8%	8.8%	10.3%	11.0%	11.8%	2.2%	44.9%
5人～19人	276	44.9%	17.8%	12.0%	14.5%	18.5%	11.6%	8.3%	1.4%	29.0%
20人以上	381	52.0%	27.6%	27.0%	21.3%	16.8%	20.5%	21.3%	2.4%	14.4%
【業種別】										
製造業	149	37.6%	24.8%	14.8%	14.8%	16.1%	8.7%	17.4%	1.3%	27.5%
非製造業計	644	47.7%	21.4%	19.6%	17.2%	16.3%	17.4%	14.6%	2.2%	24.1%
建設業	181	54.1%	11.0%	23.8%	27.6%	17.7%	20.4%	1.7%	2.2%	19.3%
運輸・通信業	111	55.9%	12.6%	18.9%	17.1%	18.0%	17.1%	9.9%	3.6%	20.7%
卸・小売業	111	38.7%	30.6%	18.9%	4.5%	14.4%	8.1%	22.5%	0.0%	32.4%
飲食・宿泊業	81	30.9%	32.1%	19.8%	23.5%	11.1%	23.5%	33.3%	1.2%	28.4%
サービス業	160	49.4%	27.5%	15.6%	11.3%	17.5%	17.5%	17.5%	3.1%	23.8%
【従業員の確保状況別】										
確保できている	316	26.6%	12.7%	11.7%	7.6%	7.0%	7.9%	8.5%	1.6%	50.6%
一部は確保できているが、 十分には確保できていない	375	56.8%	29.1%	24.3%	21.6%	18.1%	19.5%	19.2%	2.4%	8.5%
確保できていない	102	64.7%	25.5%	19.6%	27.5%	38.2%	26.5%	20.6%	2.0%	3.9%

表5-2 採用が困難となっている従業員の層(複数回答)(従業員規模別・業種別等 回答数[無回答を除く])

	回答 事業所数	中途採用 (経験者)	臨時・パート 社員等 (経験者)	新規学卒者 (大学・大 学院卒)	新規学卒者 (高卒)	中途採用 (未経験者)	新規学卒者 (専門学校 卒・短大 卒)	臨時・パート 社員等 (未経験者)	その他	特にな
全 体	793	363	175	148	133	129	125	120	16	196
【従業員規模別】										
4人以下	136	41	21	12	12	14	15	16	3	61
5人～19人	276	124	49	33	40	51	32	23	4	80
20人以上	381	198	105	103	81	64	78	81	9	55
【業種別】										
製造業	149	56	37	22	22	24	13	26	2	41
非製造業計	644	307	138	126	111	105	112	94	14	155
建設業	181	98	20	43	50	32	37	3	4	35
運輸・通信業	111	62	14	21	19	20	19	11	4	23
卸・小売業	111	43	34	21	5	16	9	25	0	36
飲食・宿泊業	81	25	26	16	19	9	19	27	1	23
サービス業	160	79	44	25	18	28	28	28	5	38
【従業員の確保状況別】										
確保できている	316	84	40	37	24	22	25	27	5	160
一部は確保できているが、 十分には確保できていない	375	213	109	91	81	68	73	72	9	32
確保できていない	102	66	26	20	28	39	27	21	2	4

6. アクティブシニアの雇用

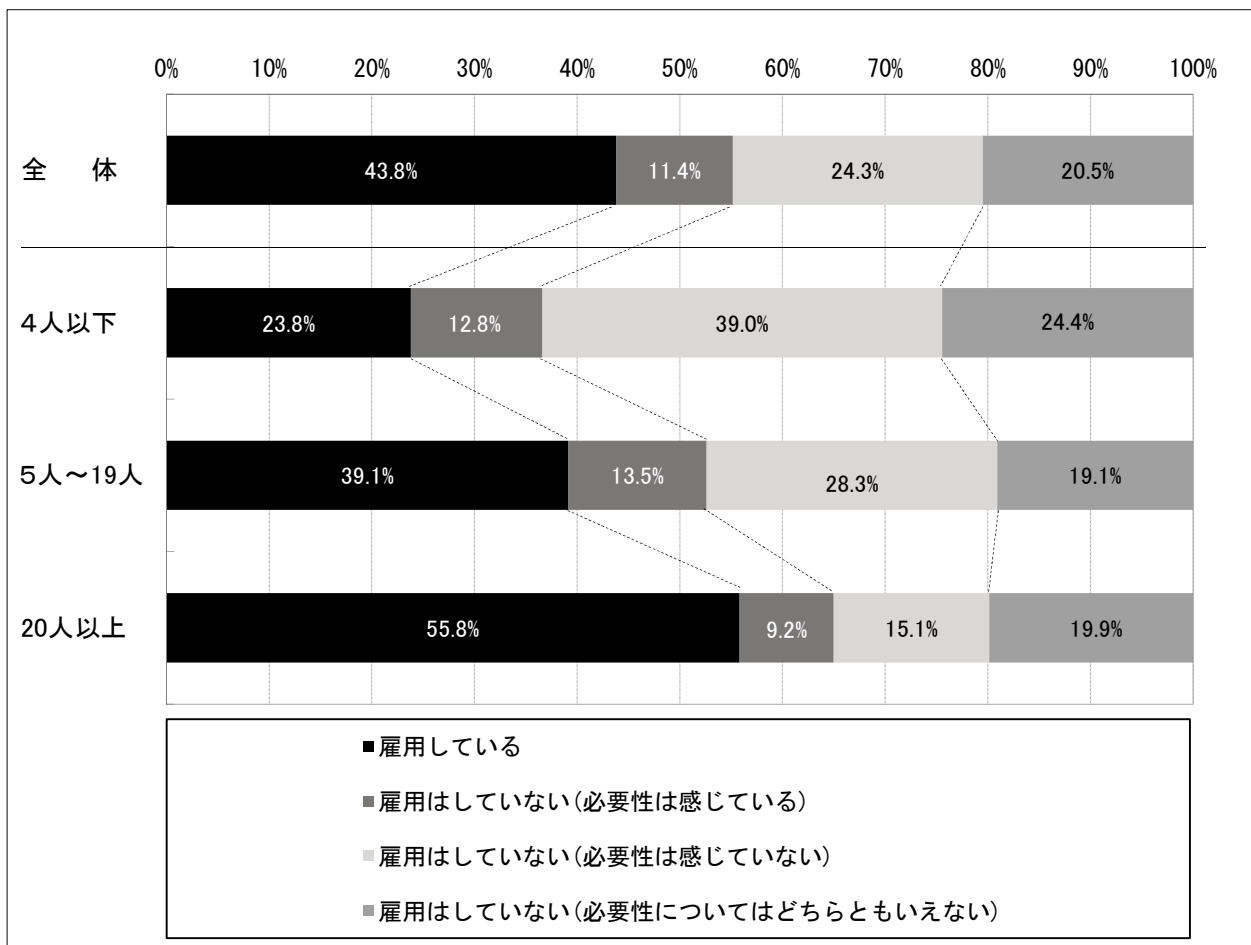
ポイント

- アクティブシニアの雇用について尋ねたところ、「雇用している」が4割強で最も高く、以下「雇用はしていない(必要性は感じていない)」、「雇用はしていない(必要性についてはどちらともいえない)」、「雇用はしていない(必要性は感じている)」の順となった。
- 従業者規模別にみると、『4人以下』では「雇用はしていない(必要性は感じていない)」が最も高く、『5人～19人』と『20人以上』では「雇用している」が最も高くなった。
- 業種別にみると、『製造業』では、『非製造業』と比べて「雇用はしていない(必要性についてはどちらともいえない)」がやや高いものの、全体としてはあまり大きな差がない。
- 従業員の確保状況別にみると、『確保できている』、『一部は確保できているが、十分には確保できていない』、『確保できていない』の全てにおいて、「雇用している」が最も高くなっている。

従業員の確保が必要な910事業所に対し、アクティブシニア(職業経験や知識を有する健康で活動的な65歳以上の高齢者)の雇用について尋ねたところ、「雇用している」が43.8%で最も高く、以下「雇用はしていない(必要性は感じていない)」(24.3%)、「雇用はしていない(必要性についてはどちらともいえない)」(20.5%)、「雇用はしていない(必要性は感じている)」(11.4%)の順となった。

従業者規模別にみると、『4人以下』では「雇用はしていない(必要性は感じていない)」が最も高く、『5人～19人』と『20人以上』では「雇用している」が最も高くなった。
 なお、従業者数が多いほど「雇用している」が高くなり、「雇用はしていない(必要性は感じていない)」が低くなっている。

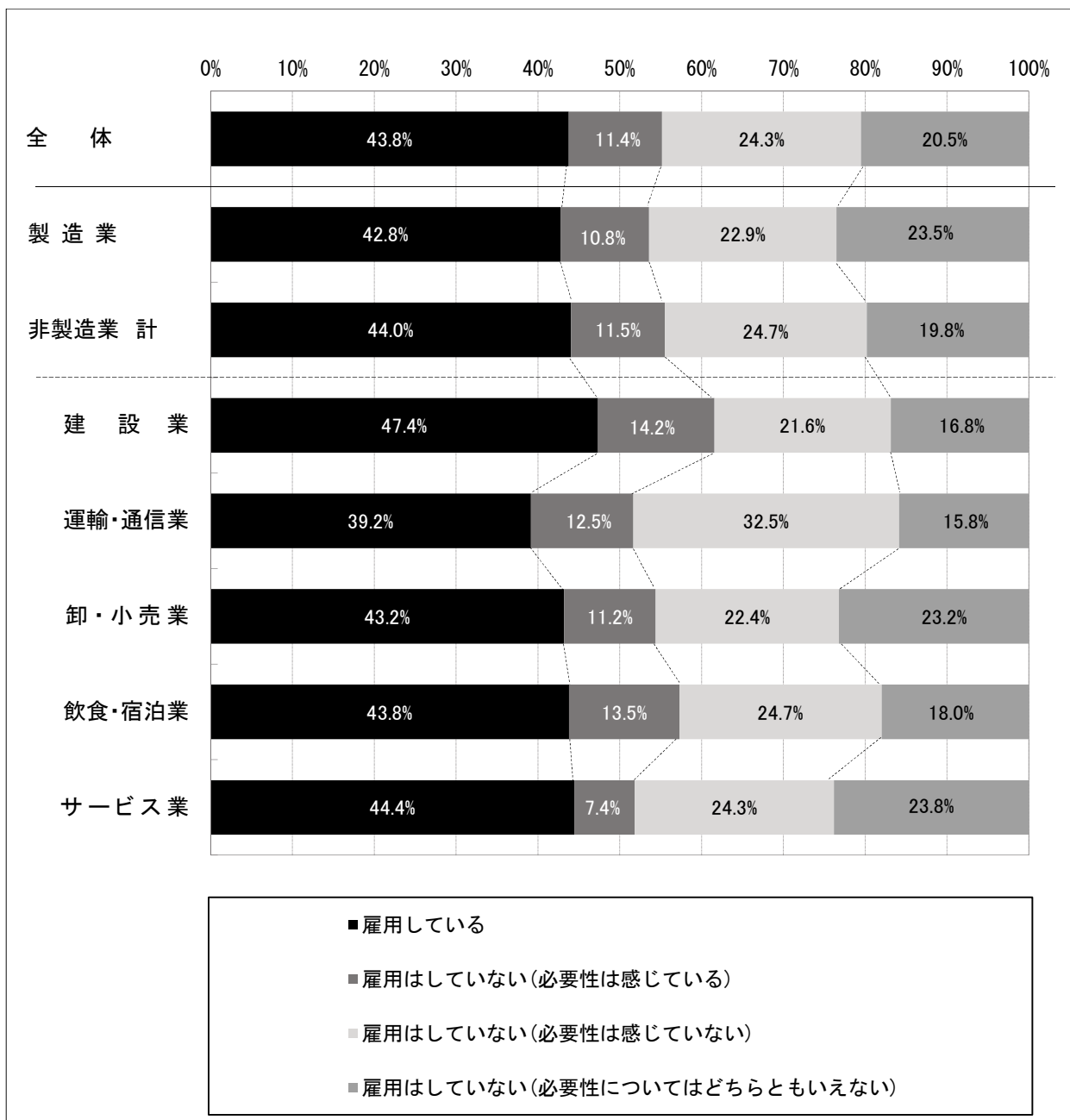
図6-1 アクティブシニアの雇用 (全体, 従業者規模別 回答割合[無回答を除く])



業種別にみると、『製造業』では、『非製造業』と比べて「雇用はしていない(必要性についてはどちらともいえない)」がやや高いものの、全体としてはあまり大きな差がない。

『非製造業』の内訳(業種小分類)をみると、「雇用している」の割合は『建設業』(47.4%)で最も高く、『運輸・通信業』(39.2%)で最も低くなっている。一方、「雇用はしていない(必要性は感じていない)」の割合は『運輸・通信業』(32.5%)で最も高く、『建設業』(21.6%)で最も低くなっている。

図6-2 アクティブシニアの雇用（業種別 回答割合[無回答を除く]）



従業員の確保状況別にみると、『確保できている』、『一部は確保できているが、十分には確保できていない』、『確保できていない』の全てにおいて、「雇用している」が最も高くなっている。

『確保できている』では、他と比べて「雇用している」が低く、「雇用していない(必要性は感じていない)」が高くなっている。

また、『確保できていない』では、他と比べて「雇用はしていない(必要性は感じている)」が高く、「雇用はしていない(必要性についてはどちらともいえない)」が低くなっている。

図6-3 アクティブシニアの雇用（従業員の確保状況別 回答割合[無回答を除く]）

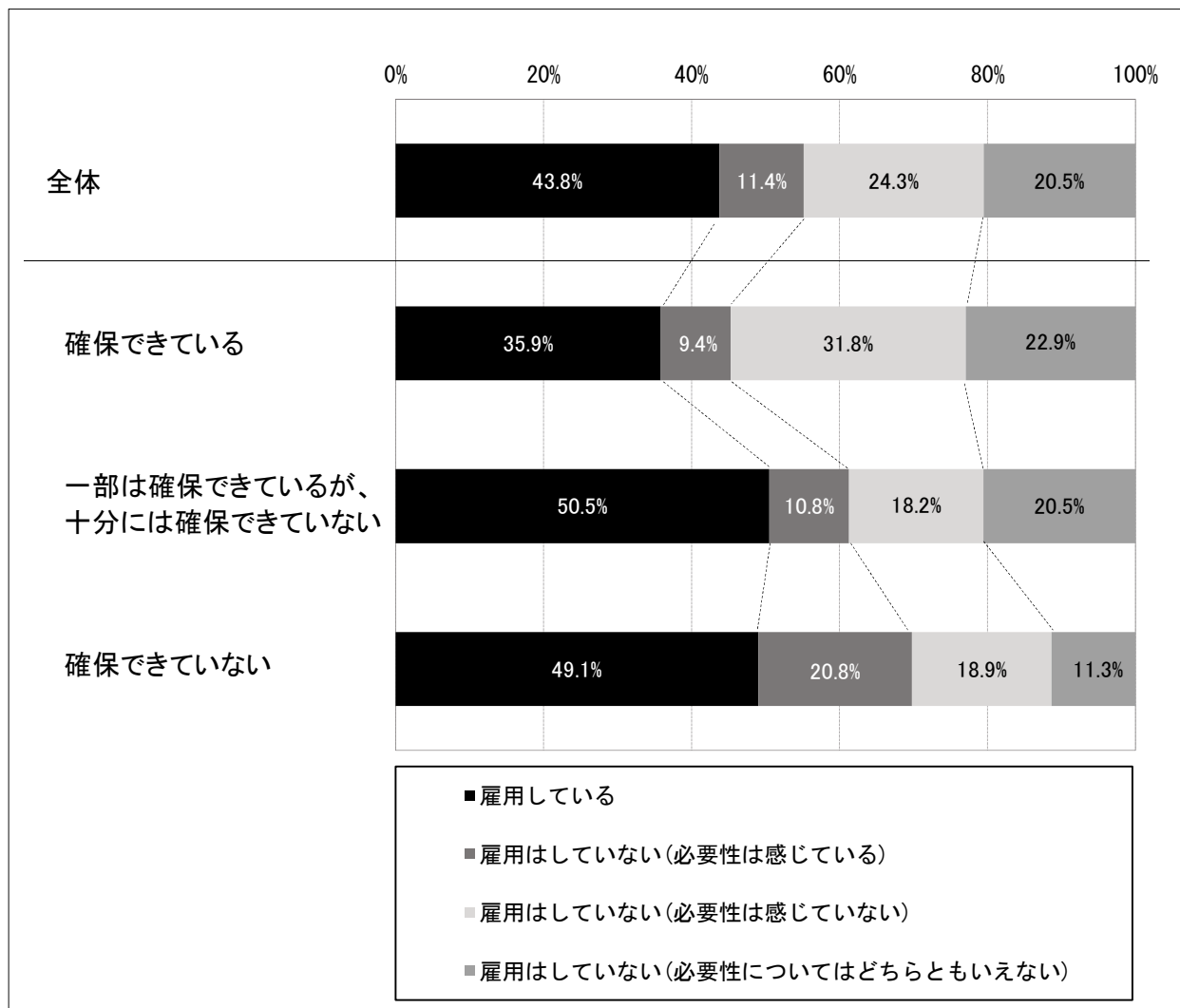


表6-1 アクティブシニアの雇用(従業者規模別・業種別等 回答割合[無回答を除く])

	回答 事業所数	雇用している	雇用はしていない (必要性は感じてい る)	雇用はしていない (必要性は感じてい ない)	雇用はしていない (必要性については どちらともいえな い)
全 体	879	43.8%	11.4%	24.3%	20.5%
【従業者規模別】					
4人以下	172	23.8%	12.8%	39.0%	24.4%
5人～19人	304	39.1%	13.5%	28.3%	19.1%
20人以上	403	55.8%	9.2%	15.1%	19.9%
【業種別】					
製造業	166	42.8%	10.8%	22.9%	23.5%
非製造業計	713	44.0%	11.5%	24.7%	19.8%
建設業	190	47.4%	14.2%	21.6%	16.8%
運輸・通信業	120	39.2%	12.5%	32.5%	15.8%
卸・小売業	125	43.2%	11.2%	22.4%	23.2%
飲食・宿泊業	89	43.8%	13.5%	24.7%	18.0%
サービス業	189	44.4%	7.4%	24.3%	23.8%
【従業員の確保状況別】					
確保できている	393	35.9%	9.4%	31.8%	22.9%
一部は確保できているが、 十分には確保できていない	380	50.5%	10.8%	18.2%	20.5%
確保できていない	106	49.1%	20.8%	18.9%	11.3%

表6-2 アクティブシニアの雇用(従業者規模別・業種別等 回答数[無回答を除く])

	回答 事業所数	雇用している	雇用はしていない (必要性は感じてい る)	雇用はしていない (必要性は感じてい ない)	雇用はしていない (必要性については どちらともいえな い)
全 体	879	385	100	214	180
【従業者規模別】					
4人以下	172	41	22	67	42
5人～19人	304	119	41	86	58
20人以上	403	225	37	61	80
【業種別】					
製造業	166	71	18	38	39
非製造業計	713	314	82	176	141
建設業	190	90	27	41	32
運輸・通信業	120	47	15	39	19
卸・小売業	125	54	14	28	29
飲食・宿泊業	89	39	12	22	16
サービス業	189	84	14	46	45
【従業員の確保状況別】					
確保できている	393	141	37	125	90
一部は確保できているが、 十分には確保できていない	380	192	41	69	78
確保できていない	106	52	22	20	12

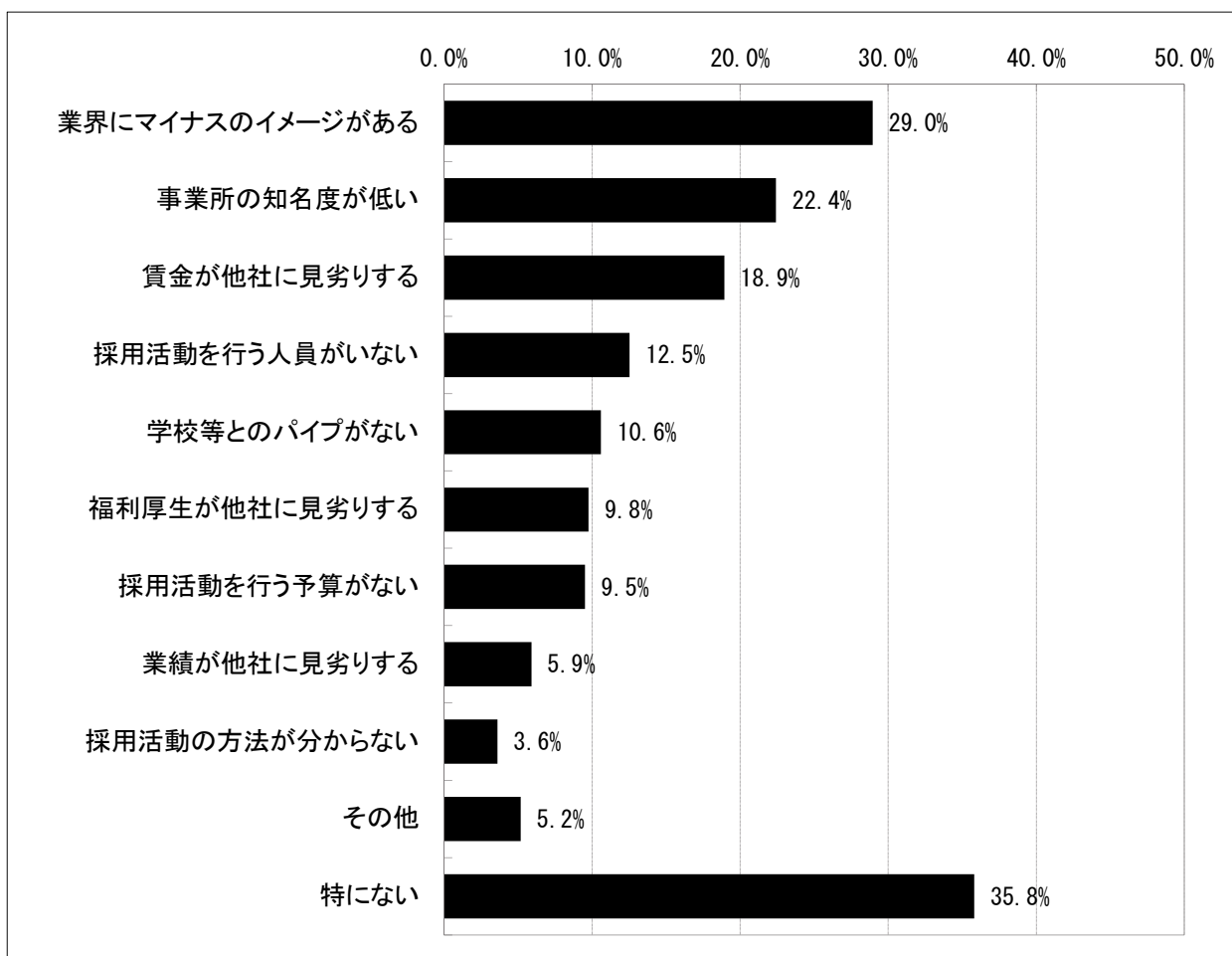
7. 従業員の採用に関する全般的な課題

ポイント

- 従業員の採用に関する全般的な課題を尋ねたところ(複数回答)、「特にない」が最も高く、以下「業界にマイナスのイメージがある」、「事業所の知名度が低い」、「賃金が他社に見劣りする」、「採用活動を行う人員がいない」などとなった。
- 従業者規模別にみると、『4人以下』と『5人～19人』では、「特にない」が最も高くなった。『20人以上』では、「業界にマイナスのイメージがある」が最も高くなった。
- 業種別にみると、『製造業』は『非製造業』と比べて「特にない」、「事業所の知名度が低い」「賃金が他社に見劣りする」などの割合が高く、「業界にマイナスのイメージがある」、「採用活動を行う人員がいない」、「採用活動を行う予算がない」などの割合が低くなっている。
- 従業員の確保状況別にみると、『確保できている』では「特にない」が最も高く、『一部は確保できているが、十分には確保できていない』と『確保できていない』では、「業界にマイナスイメージがある」が最も高くなった。

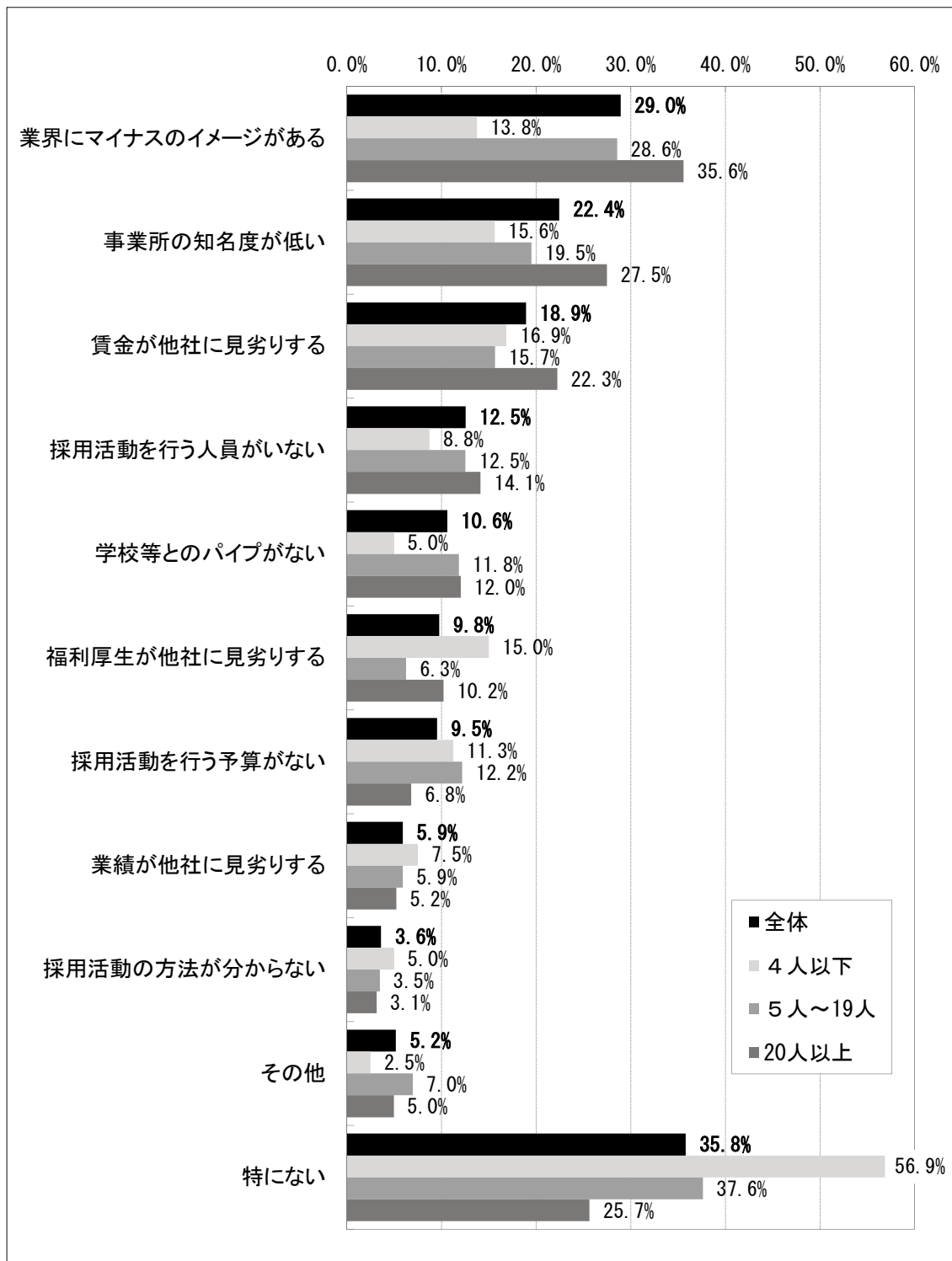
従業員の確保が必要な910事業所に対し、採用に関する全般的な課題を尋ねたところ(複数回答)、「特にない」が35.8%で最も高くなった。課題の内容としては、「業界にマイナスのイメージがある」(29.0%)、「事業所の知名度が低い」(22.4%)、「賃金が他社に見劣りする」(18.9%)、「採用活動を行う人員がいない」(12.5%)の順となった。

図7-1 採用に関する全般的な課題(複数回答)(全体 回答割合[無回答を除く])



従業員規模別にみると、『4人以下』と『5人～19人』では、「特にない」が最も高くなった。『20人以上』では、「業界にマイナスのイメージがある」が最も高くなった。『4人以下』では、他の従業員規模と比べて「特にない」が5割以上と高かったほか、「福利厚生が他社に見劣りする」も高くなっている。『20人以上』では、他の従業員規模と比べて「業界にマイナスのイメージがある」、「事業所の知名度が低い」、「賃金が他社に見劣りする」などが高くなっている。

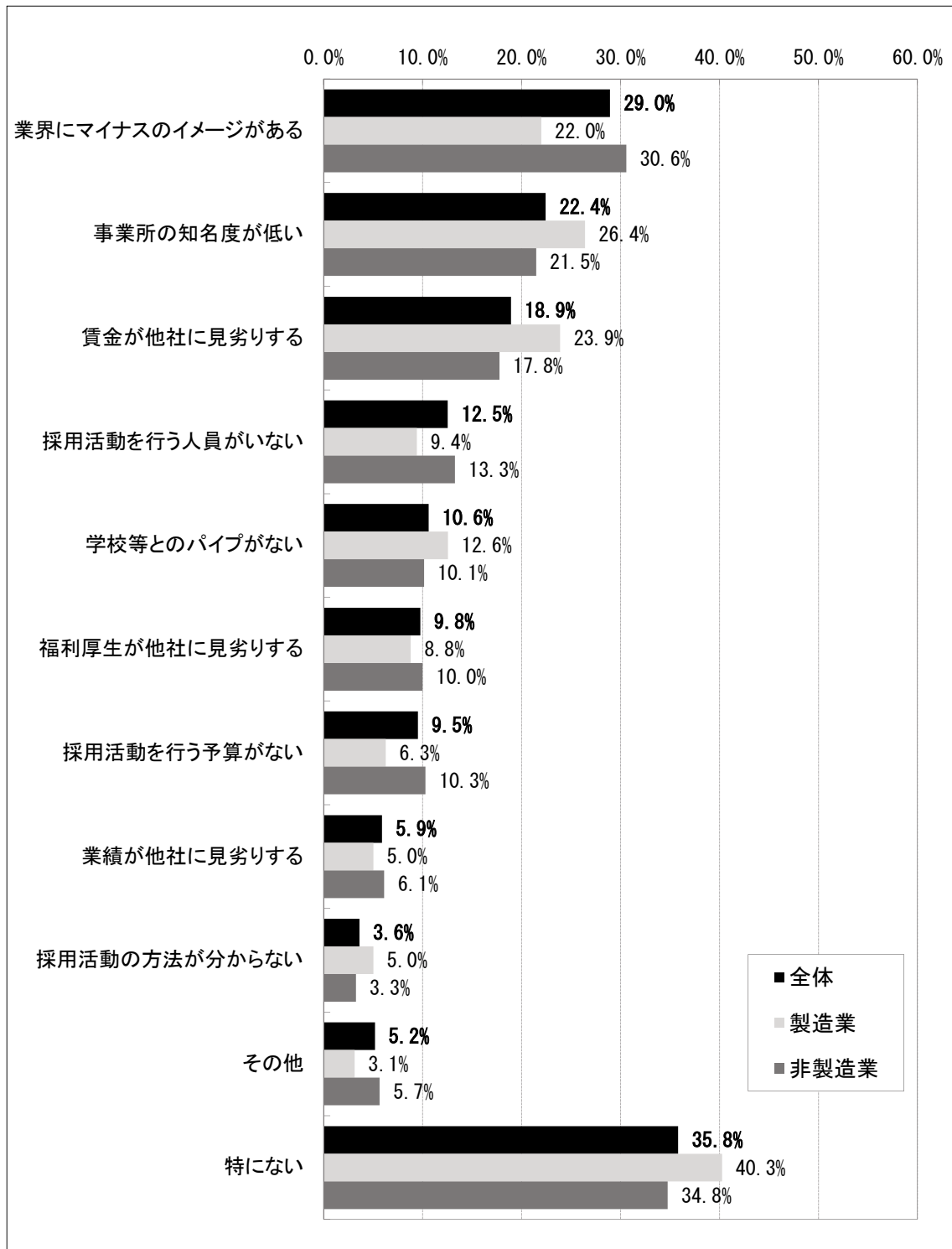
図7-2 採用に関する全般的な課題<複数回答>(従業員規模別 回答割合[無回答を除く])



業種別にみると、『製造業』、『非製造業』ともに「特にない」が最も高くなった。課題の内容としては、『製造業』では「事業所の知名度が低い」、「賃金が他社に見劣りする」、「業界にマイナスのイメージがある」、「学校とのパイプがない」の順となっており、『非製造業』では「業界にマイナスのイメージがある」、「事業所の知名度が低い」、「賃金が他社に見劣りする」、「採用活動を行う人員がいない」の順となった。

『製造業』では、「特にない」、「事業所の知名度が低い」、「賃金が他社に見劣りする」などの割合が高く、一方、『非製造業』では、「業界にマイナスのイメージがある」、「採用活動を行う人員がいない」、「採用活動を行う予算がない」などの割合が高くなっている。

図7-3 採用に関する全般的な課題(複数回答)(業種別 回答割合[無回答を除く])



従業員の確保状況別にみると、『確保できている』では「特にない」が最も高く、『一部は確保できているが、十分には確保できていない』と『確保できていない』では「業界にマイナスのイメージがある」が最も高くなった。

『確保できている』では、他と比べて「特にない」が高くなっている。

また、『確保できていない』では、他と比べて「特にない」以外のすべての項目が高くなっている。

図7-4 採用に関する全般的な課題<複数回答>(従業員の確保状況別 回答割合[無回答を除く])

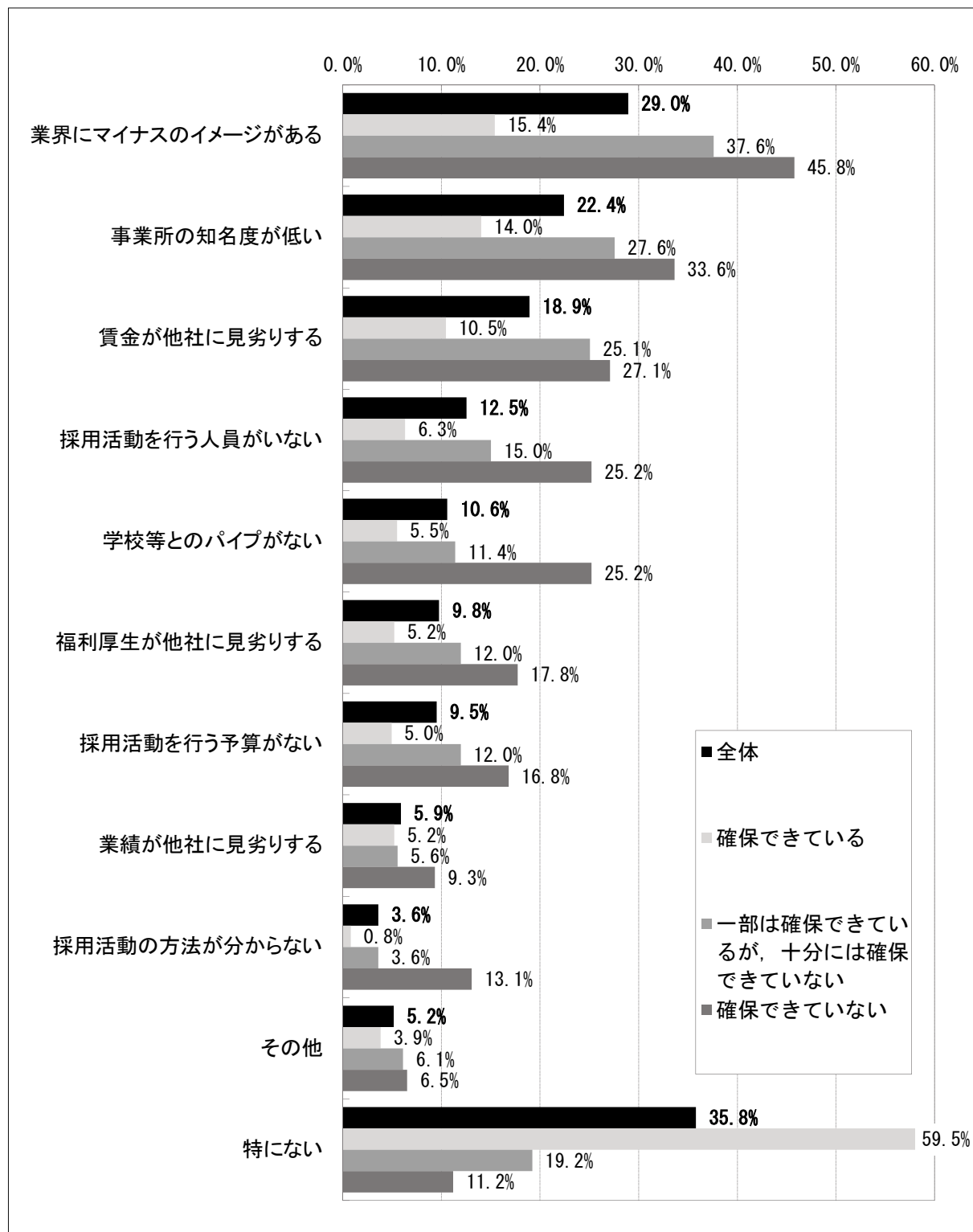


表7-1 採用に関する全般的な課題(複数回答)(従業者規模別・業種別等 回答割合[無回答を除く])

	回答 事業所数	業界にマ イナスの イメージ がある	事業所の 知名度が 低い	賃金等他 社に見劣 りする	採用活動 を行う人 員がいな い	学校等と のパイプ がない	福利厚生 が他社に 見劣りす る	採用活動 を行う予 算がない	業績が他 社に見劣 りする	採用活動 の方法が 分からない	その他	特にな い
全 体	829	29.0%	22.4%	18.9%	12.5%	10.6%	9.8%	9.5%	5.9%	3.6%	5.2%	35.8%
【従業者規模別】												
4人以下	160	13.8%	15.6%	16.9%	8.8%	5.0%	15.0%	11.3%	7.5%	5.0%	2.5%	56.9%
5人～19人	287	28.6%	19.5%	15.7%	12.5%	11.8%	6.3%	12.2%	5.9%	3.5%	7.0%	37.6%
20人以上	382	35.6%	27.5%	22.3%	14.1%	12.0%	10.2%	6.8%	5.2%	3.1%	5.0%	25.7%
【業種別】												
製造業	159	22.0%	26.4%	23.9%	9.4%	12.6%	8.8%	6.3%	5.0%	5.0%	3.1%	40.3%
非製造業計	670	30.6%	21.5%	17.8%	13.3%	10.1%	10.0%	10.3%	6.1%	3.3%	5.7%	34.8%
建設業	181	43.6%	32.6%	15.5%	18.8%	14.9%	9.4%	12.7%	7.2%	3.9%	5.5%	26.0%
運輸・通信業	118	37.3%	28.8%	16.1%	13.6%	5.1%	6.8%	7.6%	5.9%	2.5%	6.8%	31.4%
卸・小売業	118	15.3%	17.8%	15.3%	11.9%	6.8%	9.3%	8.5%	7.6%	2.5%	5.9%	40.7%
飲食・宿泊業	81	34.6%	3.7%	21.0%	9.9%	14.8%	19.8%	16.0%	7.4%	6.2%	1.2%	35.8%
サービス業	172	20.9%	15.7%	21.5%	9.9%	8.7%	8.7%	8.1%	3.5%	2.3%	7.0%	41.9%
【従業員の確保状況別】												
確保できている	363	15.4%	14.0%	10.5%	6.3%	5.5%	5.2%	5.0%	5.2%	0.8%	3.9%	59.5%
一部は確保できているが、 十分には確保できていない	359	37.6%	27.6%	25.1%	15.0%	11.4%	12.0%	12.0%	5.6%	3.6%	6.1%	19.2%
確保できていない	107	45.8%	33.6%	27.1%	25.2%	25.2%	17.8%	16.8%	9.3%	13.1%	6.5%	11.2%

表7-2 採用に関する全般的な課題(複数回答)(従業者規模別・業種別等 回答数[無回答を除く])

	回答 事業所数	業界にマ イナスの イメージ がある	事業所の 知名度が 低い	賃金等他 社に見劣 りする	採用活動 を行う人 員がいな い	学校等と のパイプ がない	福利厚生 が他社に 見劣りす る	採用活動 を行う予 算がない	業績が他 社に見劣 りする	採用活動 の方法が 分からない	その他	特にな い
全 体	829	240	186	157	104	88	81	79	49	30	43	297
【従業者規模別】												
4人以下	160	22	25	27	14	8	24	18	12	8	4	91
5人～19人	287	82	56	45	36	34	18	35	17	10	20	108
20人以上	382	136	105	85	54	46	39	26	20	12	19	98
【業種別】												
製造業	159	35	42	38	15	20	14	10	8	8	5	64
非製造業計	670	205	144	119	89	68	67	69	41	22	38	233
建設業	181	79	59	28	34	27	17	23	13	7	10	47
運輸・通信業	118	44	34	19	16	6	8	9	7	3	8	37
卸・小売業	118	18	21	18	14	8	11	10	9	3	7	48
飲食・宿泊業	81	28	3	17	8	12	16	13	6	5	1	29
サービス業	172	36	27	37	17	15	15	14	6	4	12	72
【従業員の確保状況別】												
確保できている	363	56	51	38	23	20	19	18	19	3	14	216
一部は確保できているが、 十分には確保できていない	359	135	99	90	54	41	43	43	20	13	22	69
確保できていない	107	49	36	29	27	27	19	18	10	14	7	12