

## 9. 人材確保、職場定着、人材育成について

### (1) 人員体制の状況

： (1) 貴社の人員体制は十分ですか。【1つに○】

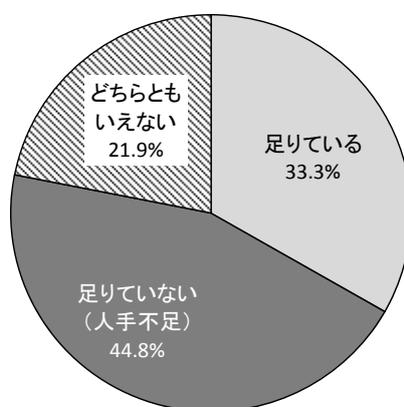
人員体制の状況については、「足りていない（人手不足）」が 44.8%と最も多く、次いで「足りている」（33.3%）、「どちらともいえない」（21.9%）と続いている。

前回調査との比較では、「足りていない（人手不足）」が 13.9ポイント増加している。

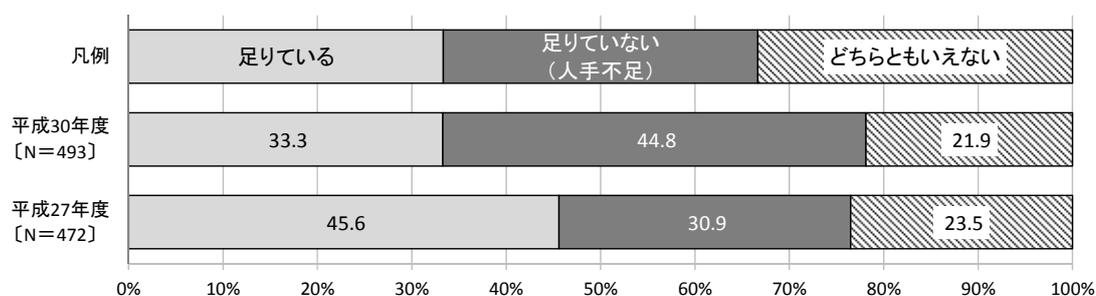
業種別でみると、〈建設業〉で「足りていない（人手不足）」の割合が7割を超えている。

従業員規模別でみると、従業員規模が大きいほど、「足りていない（人手不足）」の割合が高くなる傾向にある。

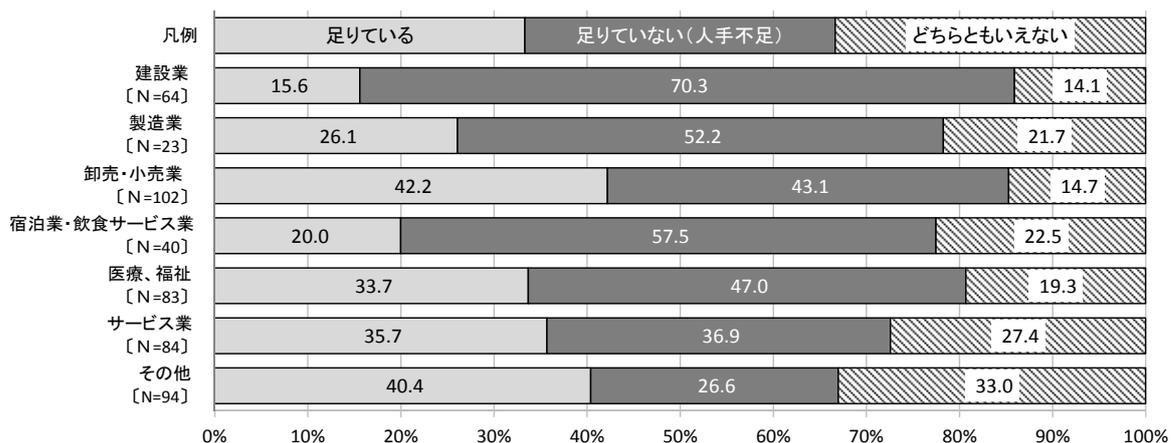
#### ■人員体制の状況〔回答数=493〕



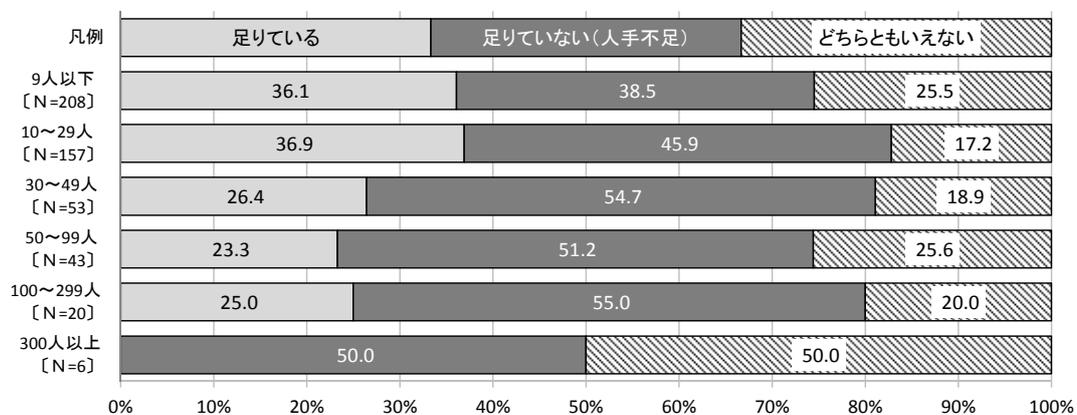
#### 【前回調査との比較】



【業種別（人員体制の状況）】



【従業員規模別（人員体制の状況）】



## (2) 今後の採用意向

： (2) 今後の採用意向（新規学卒者採用・中途採用）についてお答えください。【1つに〇】：

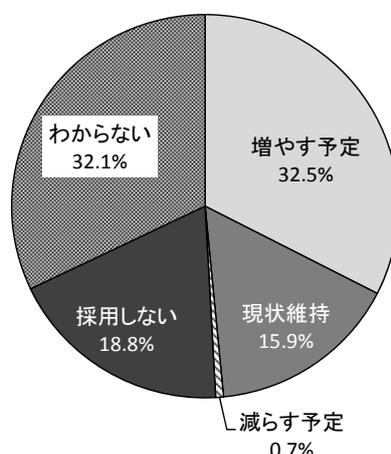
### ①新規学卒者の採用意向

新規学卒者の採用意向については、「増やす予定」が32.5%と最も多く、次いで「わからない」(32.1%)、「採用しない」(18.8%)の順となっている。

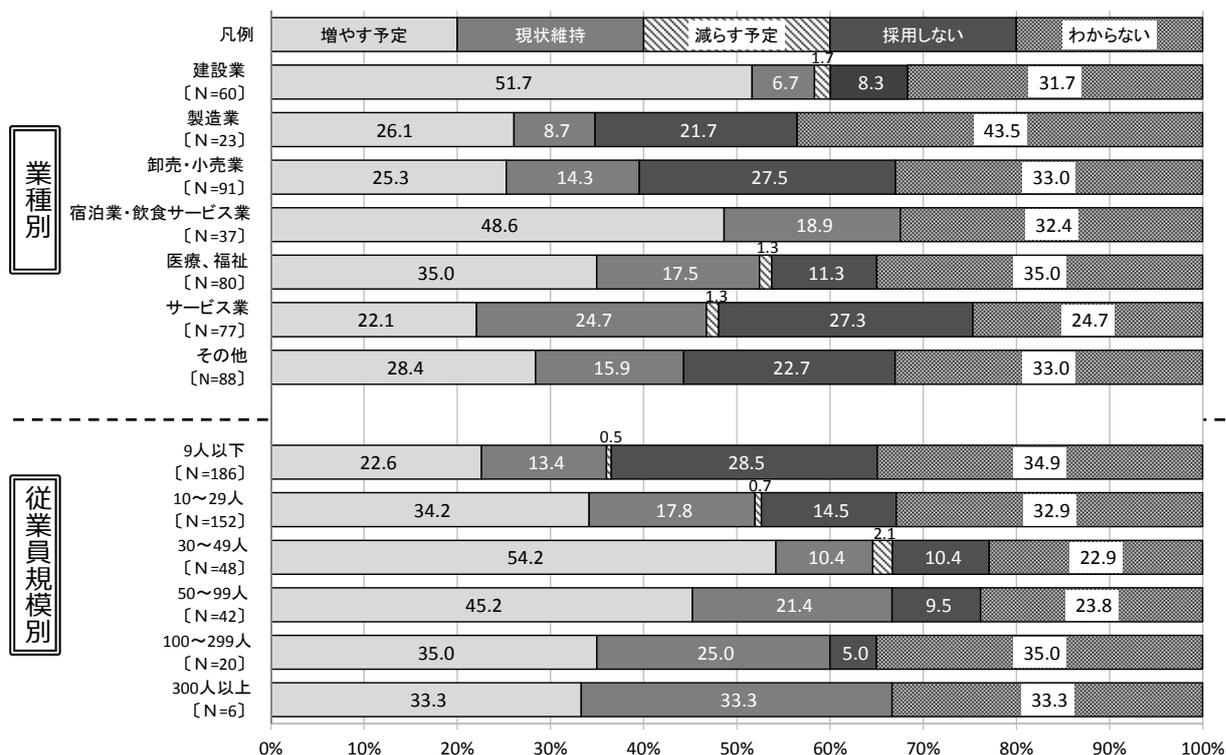
業種別でみると、〈建設業〉〈宿泊業・飲食サービス業〉で「増やす予定」の割合が高くなっている。

従業員規模別でみると、〈30～49人〉〈50～99人〉で「増やす予定」の割合が高くなっている。また、従業員規模が小さいほど、「採用しない」の割合が高い傾向にある。

### ■新規学卒者の採用意向〔回答数=458〕



### 【業種別／従業員規模別】



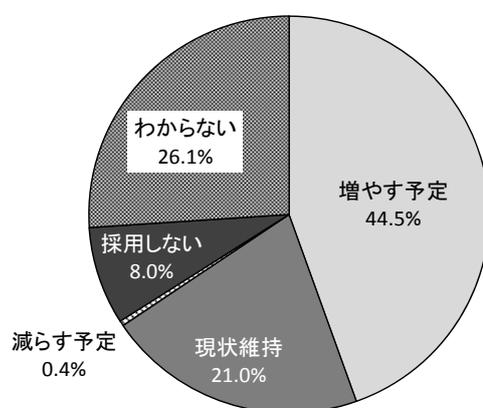
## ②中途採用の意向

中途採用の意向については、「増やす予定」が 44.5%と最も多く、次いで「わからない」(26.1%)、「現状維持」(21.0%)の順となっており、新規学卒者の採用より中途採用を増やす傾向が見られる。

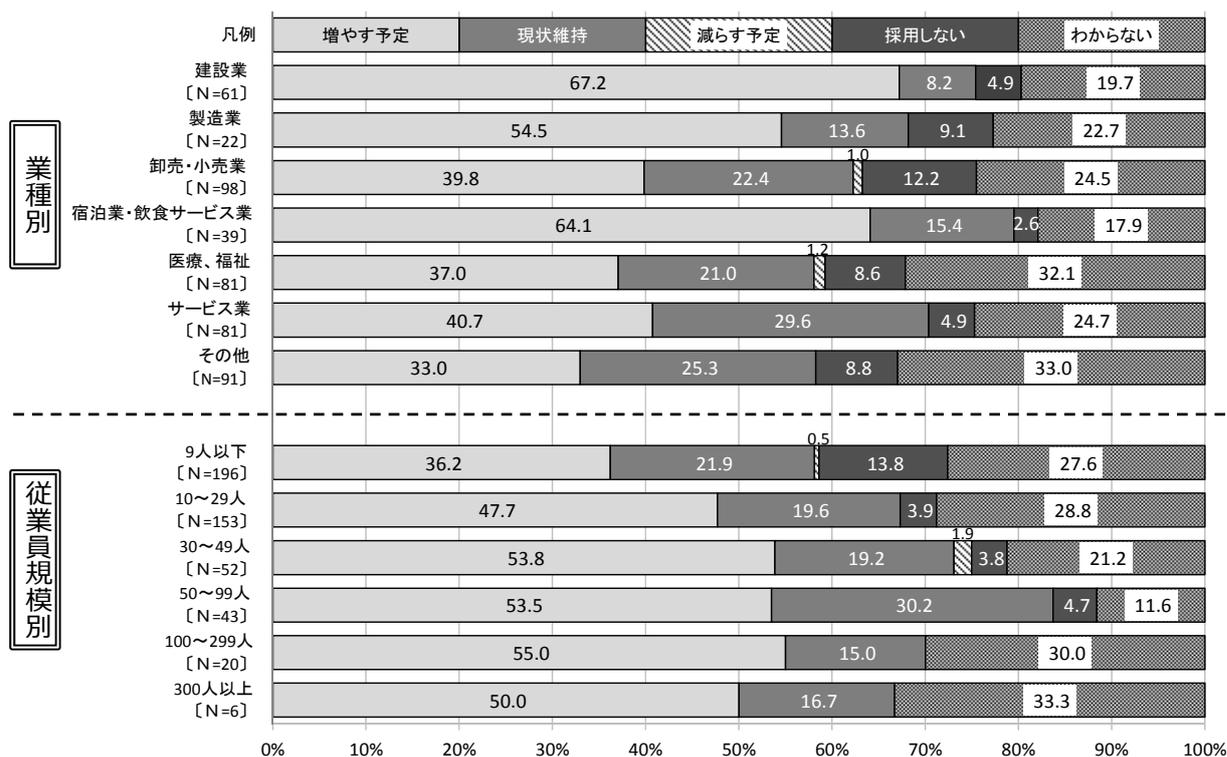
業種別でみると、〈建設業〉〈宿泊業・飲食サービス業〉で「増やす予定」の割合が高くなっている。

従業員規模別でみると、〈9人以下〉で「採用しない」の割合が高くなっている。また、従業員規模が小さいほど、「採用しない」の割合が高い傾向にある。

### ■中途採用の意向〔回答数=476〕



### 【業種別／従業員規模別】



### (3) 現在の人材確保への取組

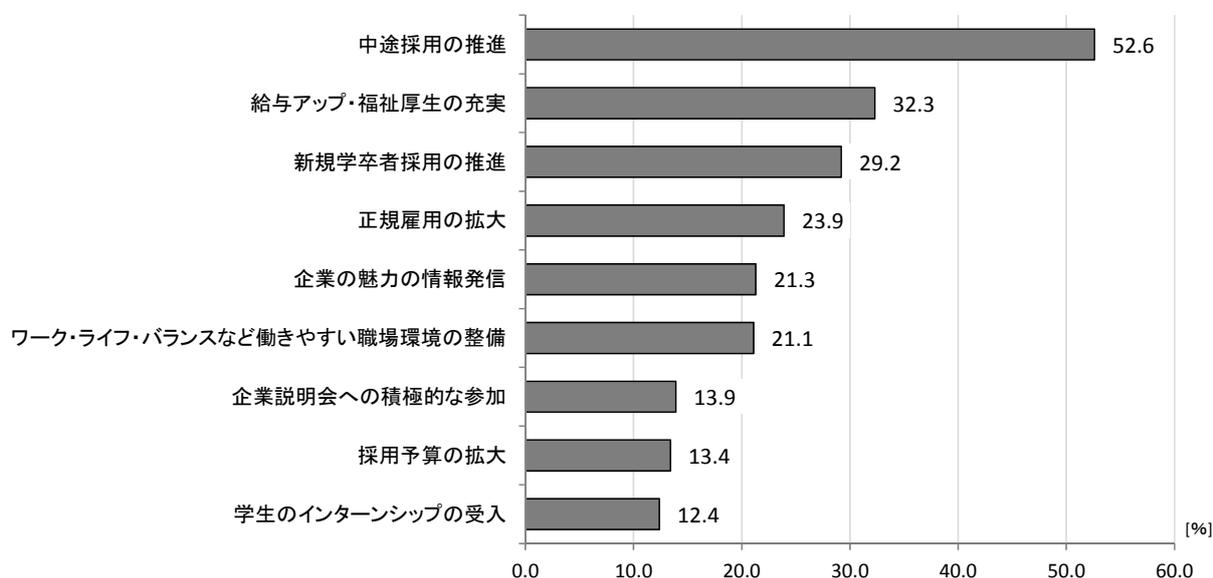
： (3) 現在、人材確保に関して、どのように取り組んでいますか。  
： 【あてはまるもの全てに○】

現在の人材確保への取組については、「中途採用の推進」が 52.6%と最も高く、次いで「給与アップ・福利厚生充実」(32.3%)、「新規学卒者採用の推進」(29.2%)の順となっている。

業種別でみると、いずれも「中途採用の推進」の割合が最も高いが、〈サービス業〉で「ワーク・ライフ・バランスなど働きやすい職場環境の整備」の割合が高くなっている。

従業員規模別でみると、〈300人以上〉で「新規学卒者採用の推進」と「企業の魅力の情報発信」の割合が最も高くなっている。

#### ■現在の人材確保への取組〔回答数=418〕



【業種別（現在の人材確保への取組）】

※■は第1位、■は第2位、■は第3位の項目

上段:回答数 下段:回答割合(%)	合計	採用 予算の 拡大	正規 雇用の 拡大	新規 学卒 者の 採用 の 推進	中途 採用 の 推進	企業 の 魅力 の 情報 発信	給与 ・ アップ ・ 福祉 厚生 の 充実	企業 説明 会 への 積極 的な 参加	学生 の イン ター ン シ ッ プ の 受 入	ワー ク ・ ライ フ ・ バラ ンス など 働き やす い 職 場 環 境 の 整備
建設業	57 100.0	6 10.5	17 29.8	18 31.6	34 59.6	15 26.3	24 42.1	8 14.0	10 17.5	5 8.8
製造業	22 100.0	2 9.1	6 27.3	5 22.7	10 45.5	7 31.8	8 36.4	2 9.1	1 4.5	6 27.3
卸売・小売業	79 100.0	12 15.2	18 22.8	17 21.5	41 51.9	16 20.3	27 34.2	11 13.9	10 12.7	19 24.1
宿泊業・ 飲食サービス業	39 100.0	7 17.9	8 20.5	14 35.9	22 56.4	6 15.4	12 30.8	6 15.4	4 10.3	3 7.7
医療、福祉	72 100.0	9 12.5	18 25.0	26 36.1	35 48.6	16 22.2	20 27.8	16 22.2	8 11.1	20 27.8
サービス業	64 100.0	9 14.1	15 23.4	18 28.1	31 48.4	10 15.6	16 25.0	10 15.6	12 18.8	19 29.7
その他	83 100.0	11 13.3	18 21.7	23 27.7	45 54.2	19 22.9	28 33.7	4 4.8	7 8.4	16 19.3

【従業員規模別（現在の人材確保への取組）】

※■は第1位、■は第2位、■は第3位の項目

上段:回答数 下段:回答割合(%)	合計	採用 予算の 拡大	正規 雇用の 拡大	新規 学卒 者の 採用 の 推進	中途 採用 の 推進	企業 の 魅力 の 情報 発信	給与 ・ アップ ・ 福祉 厚生 の 充実	企業 説明 会 への 積極 的な 参加	学生 の イン ター ン シ ッ プ の 受 入	ワー ク ・ ライ フ ・ バラ ンス など 働き やす い 職 場 環 境 の 整備
9人以下	150 100.0	26 17.3	36 24.0	28 18.7	79 52.7	22 14.7	44 29.3	11 7.3	13 8.7	32 21.3
10～29人	142 100.0	13 9.2	36 25.4	38 26.8	73 51.4	29 20.4	45 31.7	11 7.7	15 10.6	27 19.0
30～49人	53 100.0	9 17.0	12 22.6	24 45.3	31 58.5	18 34.0	22 41.5	8 15.1	7 13.2	8 15.1
50～99人	43 100.0	3 7.0	10 23.3	18 41.9	19 44.2	9 20.9	14 32.6	14 32.6	10 23.3	13 30.2
100～299人	20 100.0	4 20.0	4 20.0	9 45.0	12 60.0	7 35.0	9 45.0	10 50.0	4 20.0	6 30.0
300人以上	6 100.0	-	2 33.3	4 66.7	2 33.3	4 66.7	1 16.7	3 50.0	3 50.0	2 33.3

#### (4) 今後の人材確保への取組

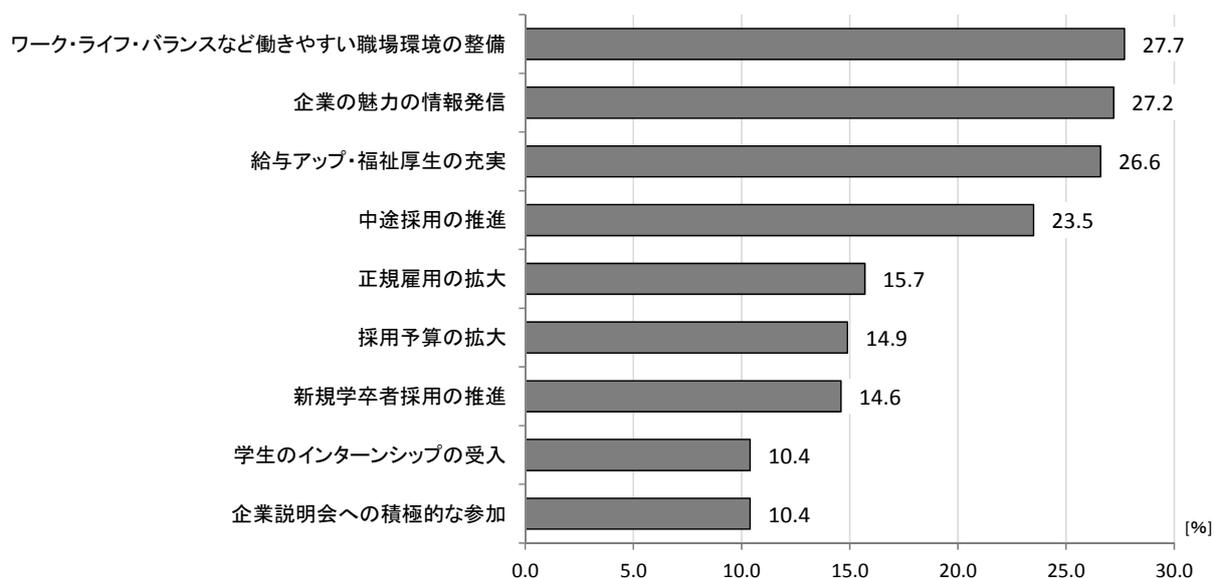
： (4) 今後、人材確保に関して、新たに取組みたいものをお答えください。  
： 【あてはまるもの全てに○】

今後の人材確保への取組については、「ワーク・ライフ・バランスなど働きやすい職場環境の整備」が27.7%と最も高く、次いで「企業の魅力の情報発信」(27.2%)、「給与アップ・福利厚生充実」(26.6%)の順となっており、(3)の現在の取組と比較すると、「ワーク・ライフ・バランスなど働きやすい職場環境の整備」や「企業の魅力の情報発信」が上位に来ている。

業種別で見ると、〈製造業〉で「企業説明会への積極的な参加」、〈卸売・小売業〉で「給与アップ・福利厚生充実」、〈宿泊業・飲食サービス業〉で「正規雇用の拡大」、〈医療、福祉〉で「企業の魅力と情報発信」の割合が最も高く、回答にばらつきがみられた。

従業員規模別では、特に大きな違いは見られない。

#### ■今後の人材確保への取組〔回答数=383〕



【業種別（今後の人材確保への取組）】

※■は第1位、■は第2位、■は第3位の項目

上段:回答数 下段:回答割合(%)	合計	採用 予算の 拡大	正規 雇用の 拡大	新規 学卒 者の採 用の推 進	中途 採用 の推 進	企業 の魅 力の 情報 発信	福祉 給与 厚生の 充実	企業 説明 会へ の積 極的 な参 加	学生 のイ ンタ ーシ ップ の受 入	ワー ク・ ライ フ・ バラ ンス など 働き やす い職 場環 境の 整備
建設業	50 100.0	10 20.0	4 8.0	9 18.0	11 22.0	13 26.0	8 16.0	6 12.0	6 12.0	16 32.0
製造業	17 100.0	2 11.8	2 11.8	5 29.4	5 29.4	4 23.5	4 23.5	6 35.3	2 11.8	3 17.6
卸売・小売業	74 100.0	13 17.6	10 13.5	7 9.5	21 28.4	21 28.4	26 35.1	6 8.1	5 6.8	19 25.7
宿泊業・ 飲食サービス業	37 100.0	4 10.8	10 27.0	7 18.9	9 24.3	6 16.2	8 21.6	6 16.2	6 16.2	9 24.3
医療、福祉	65 100.0	6 9.2	9 13.8	10 15.4	12 18.5	19 29.2	17 26.2	6 9.2	7 10.8	15 23.1
サービス業	60 100.0	7 11.7	9 15.0	11 18.3	13 21.7	16 26.7	16 26.7	6 10.0	4 6.7	20 33.3
その他	78 100.0	15 19.2	15 19.2	7 9.0	18 23.1	24 30.8	22 28.2	4 5.1	10 12.8	24 30.8

【従業員規模別（今後の人材確保への取組）】

※■は第1位、■は第2位、■は第3位の項目

上段:回答数 下段:回答割合(%)	合計	採用 予算の 拡大	正規 雇用の 拡大	新規 学卒 者の採 用の推 進	中途 採用 の推 進	企業 の魅 力の 情報 発信	福祉 給与 厚生の 充実	企業 説明 会へ の積 極的 な参 加	学生 のイ ンタ ーシ ップ の受 入	ワー ク・ ライ フ・ バラ ンス など 働き やす い職 場環 境の 整備
9人以下	139 100.0	22 15.8	19 13.7	19 13.7	39 28.1	39 28.1	35 25.2	9 6.5	11 7.9	32 23.0
10～29人	135 100.0	22 16.3	20 14.8	20 14.8	28 20.7	33 24.4	36 26.7	16 11.9	10 7.4	41 30.4
30～49人	48 100.0	12 25.0	8 16.7	6 12.5	8 16.7	15 31.3	14 29.2	7 14.6	7 14.6	18 37.5
50～99人	34 100.0	1 2.9	7 20.6	9 26.5	9 26.5	9 26.5	9 26.5	4 11.8	5 14.7	7 20.6
100～299人	19 100.0	-	4 21.1	2 10.5	5 26.3	4 21.1	7 36.8	3 15.8	5 26.3	4 21.1
300人以上	4 100.0	-	1 25.0	-	-	2 50.0	-	-	2 50.0	3 75.0

### (5) 定着率向上のために重要なこと

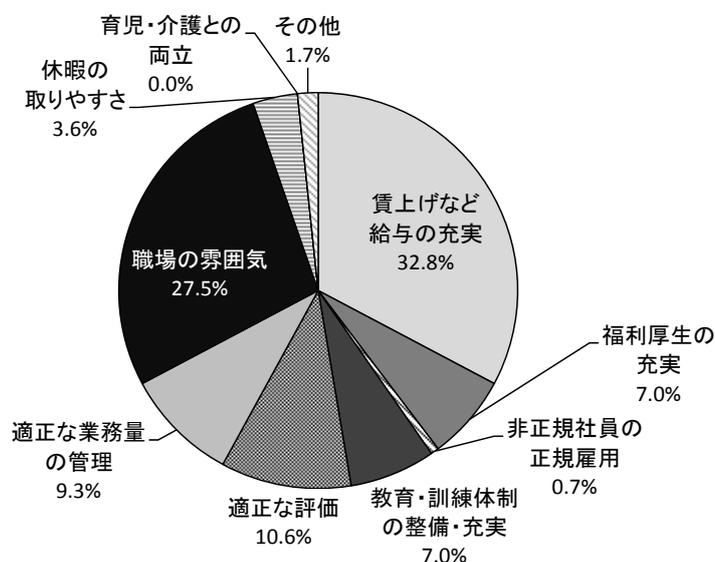
： (5) 貴社では従業員の定着率向上のために何が一番重要だとお考えですか。【1つに〇】：

定着率向上のために重要なことについては、「賃上げなど給与の充実」が 32.8%で最も多く、次いで「職場の雰囲気」(27.5%)、「適正な評価」(10.6%)の順となっている。

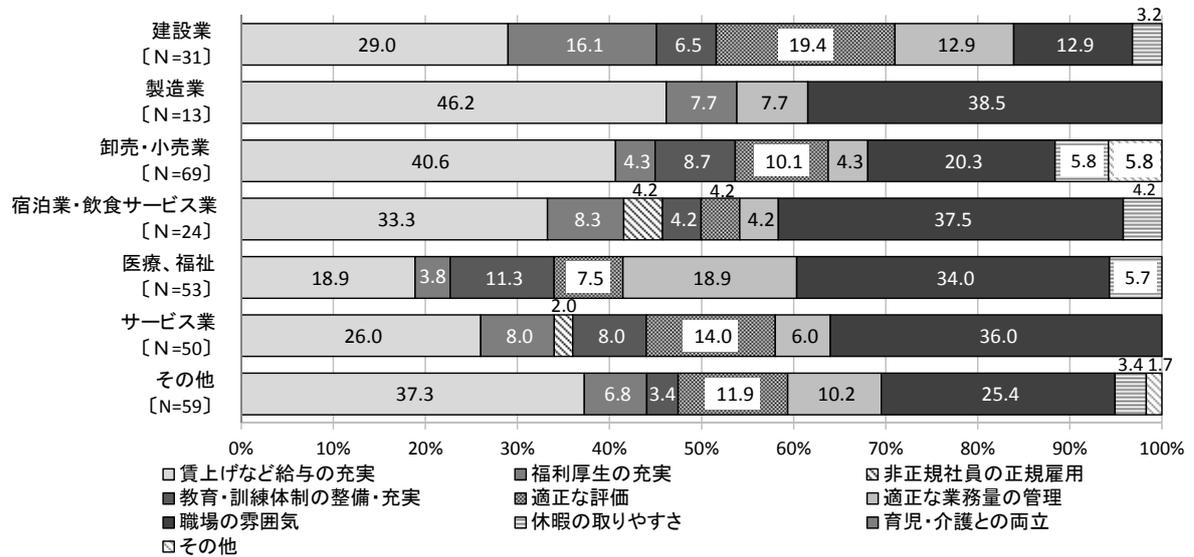
業種別でみると、〈医療、福祉〉で「適正な業務量の管理」の割合が比較的高くなっている。また、〈建設業〉では、「適正な評価」の割合も高い。

従業員規模別でみると、〈30～49人〉で「職場の雰囲気」の割合が高くなっている。

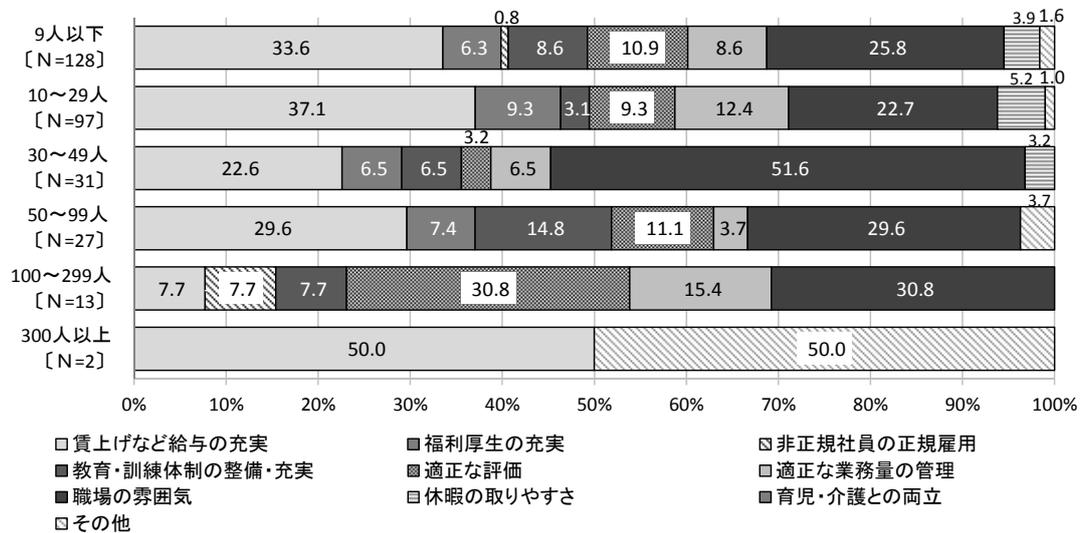
#### ■定着率向上のために重要なこと〔回答数=302〕



【業種別（定着率向上のために重要なこと）】



【従業員規模別（定着率向上のために重要なこと）】



## (6) 求めている人材

： (6) 貴社では、現在どのような人材を求めていますか。  
 ： 【性別、国籍については○を1つ、年齢、雇用形態についてはあてはまるもの全てに○】

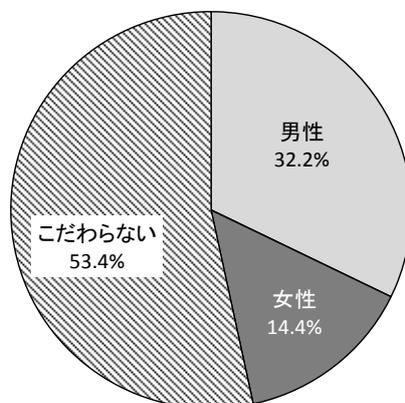
### ①性別

性別については、「こだわらない」が53.4%で最も多く、次いで「男性」(32.2%)、「女性」(14.4%)の順となっている。

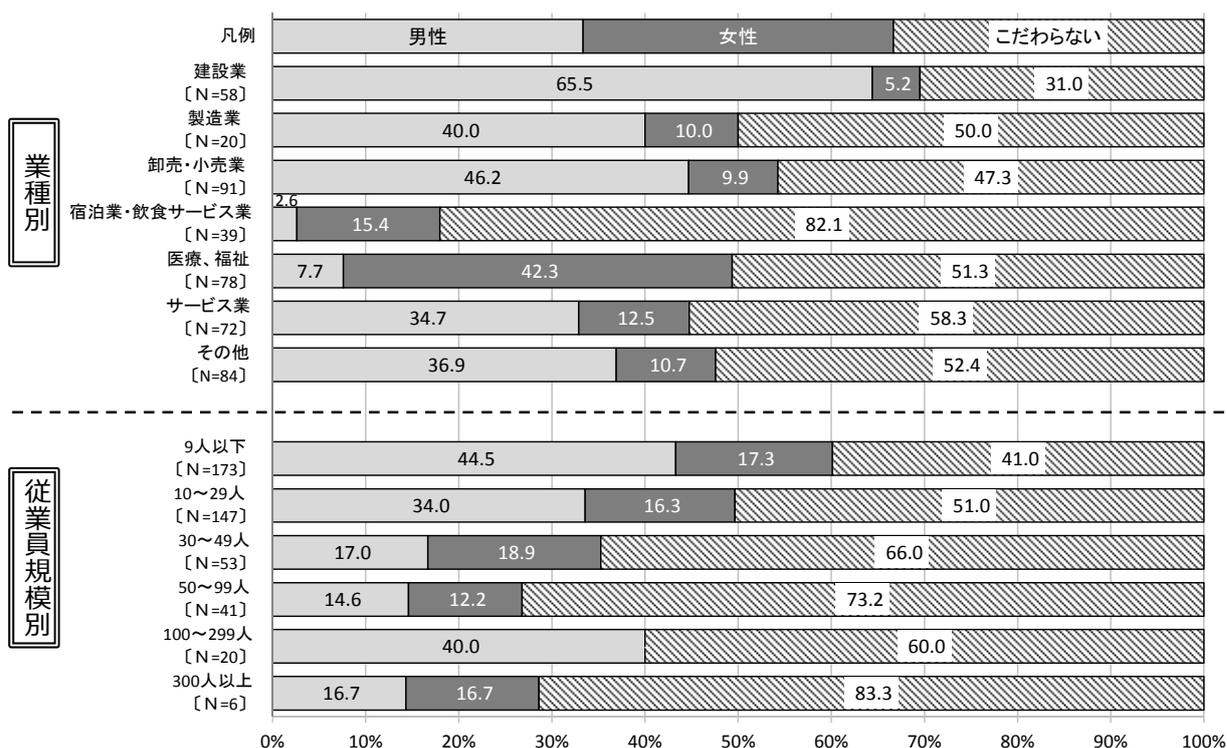
業種別でみると、〈建設業〉で「男性」の割合が多くなっており、〈医療、福祉〉で「女性」の割合が高くなっている。

従業員規模別でみると、〈9人以下〉、〈100～299人〉で「男性」の割合が高くなっている。

### ■性別〔回答数=444〕



### 【業種別／従業員規模別】

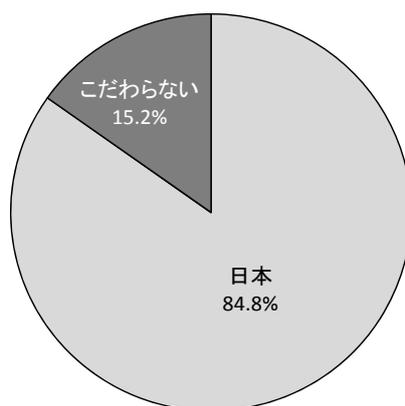


## ②国籍

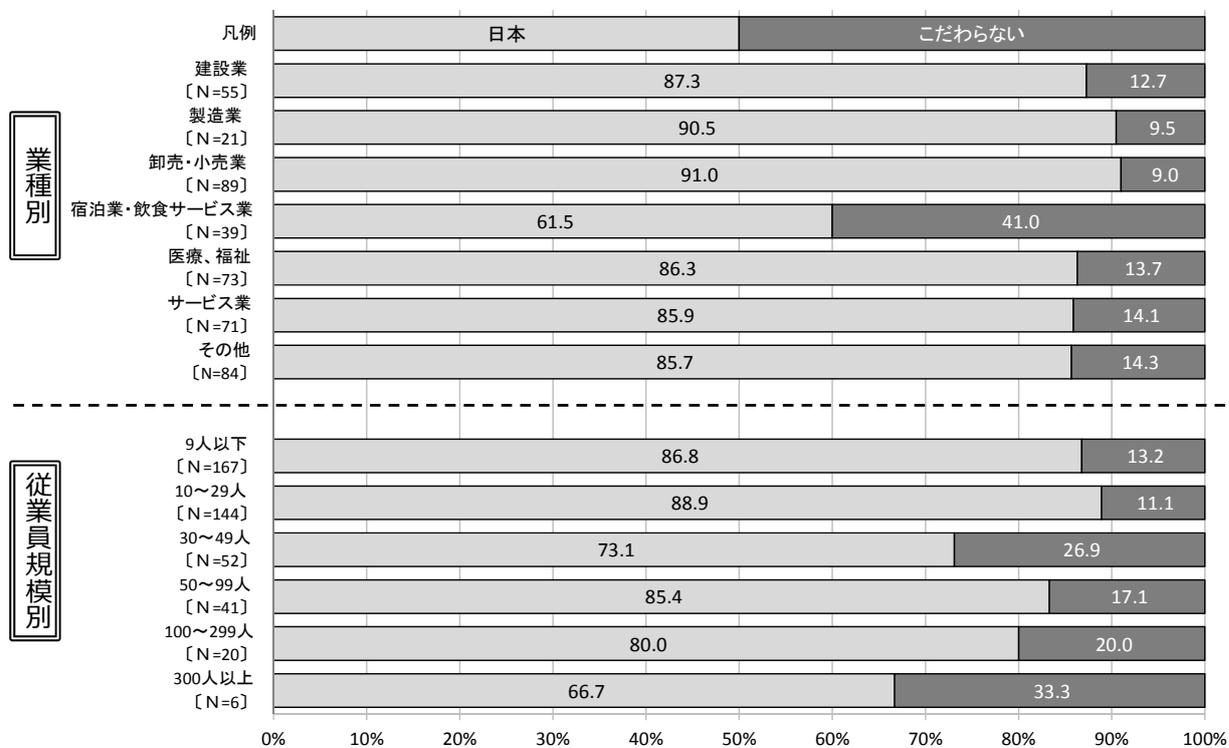
国籍については、「日本」が84.8%、「こだわらない」が15.2%となっている。  
業種別でみると、〈宿泊業・飲食サービス業〉で「こだわらない」の割合が高くなっている。

従業員規模別でみると、〈300人以上〉で「こだわらない」の割合が比較的高くなっている。

### ■国籍〔回答数=434〕



### 【業種別／従業員規模別】



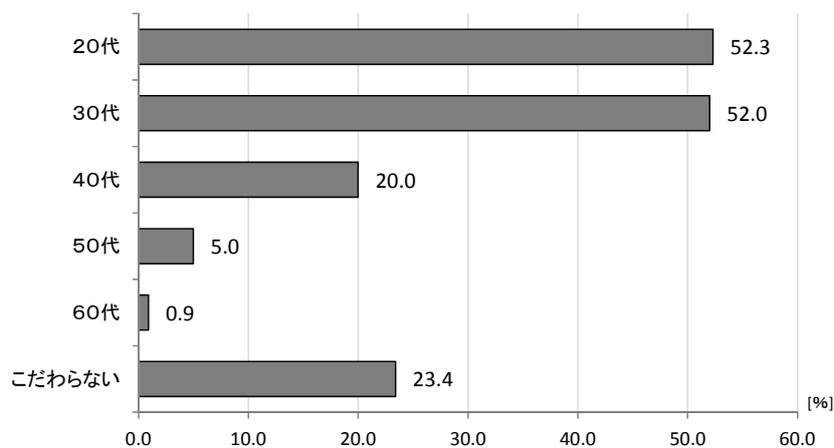
### ③年齢

年齢については、「20代」が52.3%で最も高く、次いで「30代」(52.0%)、「こだわらない」(23.4%)の順となっている。

業種別でみると、〈宿泊業・飲食サービス業〉、〈医療、福祉〉、〈サービス業〉で「こだわらない」の割合が高くなっている。

従業員規模別でみると、〈300人以上〉で「こだわらない」の割合が最も高くなっている。

■年齢〔回答数=444〕



### 【業種別／従業員規模別】

※■は第1位、■は第2位、■は第3位の項目

上段:回答数 下段:回答割合(%)		合計	20代	30代	40代	50代	60代	こだわらない
業種別	建設業	58 100.0	36 62.1	40 69.0	15 25.9	3 5.2	1 1.7	8 13.8
	製造業	20 100.0	12 60.0	13 65.0	6 30.0	3 15.0	-	3 15.0
	卸売・小売業	90 100.0	48 53.3	46 51.1	16 17.8	1 1.1	-	15 16.7
	宿泊業・ 飲食サービス業	40 100.0	21 52.5	15 37.5	8 20.0	4 10.0	-	14 35.0
	医療、福祉	78 100.0	35 44.9	35 44.9	18 23.1	4 5.1	1 1.3	27 34.6
	サービス業	72 100.0	37 51.4	38 52.8	14 19.4	5 6.9	2 2.8	17 23.6
	その他	84 100.0	43 51.2	42 50.0	12 14.3	2 2.4	-	20 23.8
	従業員規模別	9人以下	170 100.0	80 47.1	98 57.6	32 18.8	4 2.4	1 0.6
10～29人		148 100.0	85 57.4	80 54.1	37 25.0	10 6.8	2 1.4	29 19.6
30～49人		54 100.0	31 57.4	22 40.7	5 9.3	1 1.9	-	17 31.5
50～99人		42 100.0	25 59.5	20 47.6	12 28.6	6 14.3	1 2.4	6 14.3
100～299人		20 100.0	10 50.0	9 45.0	3 15.0	1 5.0	-	7 35.0
300人以上		6 100.0	1 16.7	-	-	-	-	6 100.0

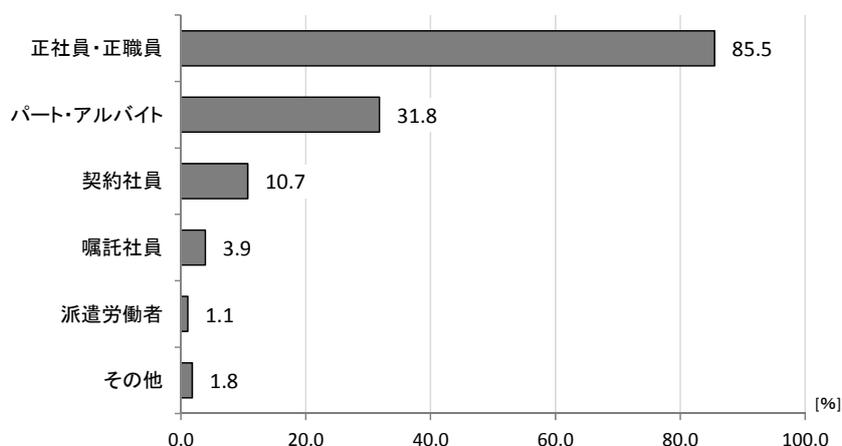
#### ④雇用形態

雇用形態については、「正社員・正職員」が85.5%で最も高く、次いで「パート・アルバイト」(31.8%)、「契約社員」(10.7%)の順となっている。

業種別でみると、〈宿泊業・飲食サービス業〉で「パート・アルバイト」の割合が最も高くなっている。

従業員規模別でみると、従業員規模が大きいほど「パート・アルバイト」の回答割合が高くなっている。

#### ■雇用形態〔回答数=440〕



#### 【業種別／従業員規模別】

※ ■は第1位、■は第2位、■は第3位の項目

上段:回答数 下段:回答割合(%)		合計	正社員・ 正職員	契約社員	嘱託社員	パート・ アルバイト	派遣労働者	その他
業 種 別	建設業	58 100.0	58 100.0	3 5.2	- -	5 8.6	- -	- -
	製造業	20 100.0	17 85.0	2 10.0	2 10.0	7 35.0	- -	- -
	卸売・小売業	88 100.0	77 87.5	10 11.4	1 1.1	20 22.7	1 1.1	2 2.3
	宿泊業・ 飲食サービス業	40 100.0	29 72.5	3 7.5	1 2.5	32 80.0	- -	- -
	医療、福祉	77 100.0	62 80.5	7 9.1	5 6.5	40 51.9	1 1.3	2 2.6
	サービス業	71 100.0	57 80.3	12 16.9	4 5.6	20 28.2	1 1.4	2 2.8
	その他	84 100.0	74 88.1	10 11.9	4 4.8	16 19.0	2 2.4	2 2.4
	従 業 員 規 模 別	9人以下	168 100.0	137 81.5	15 8.9	5 3.0	37 22.0	2 1.2
10～29人		146 100.0	134 91.8	13 8.9	7 4.8	42 28.8	- -	1 0.7
30～49人		54 100.0	44 81.5	10 18.5	3 5.6	26 48.1	1 1.9	1 1.9
50～99人		42 100.0	34 81.0	5 11.9	- -	20 47.6	- -	- -
100～299人		20 100.0	17 85.0	3 15.0	1 5.0	9 45.0	- -	- -
300人以上		6 100.0	6 100.0	1 16.7	1 16.7	4 66.7	2 33.3	- -

## (7) 人材育成の取組

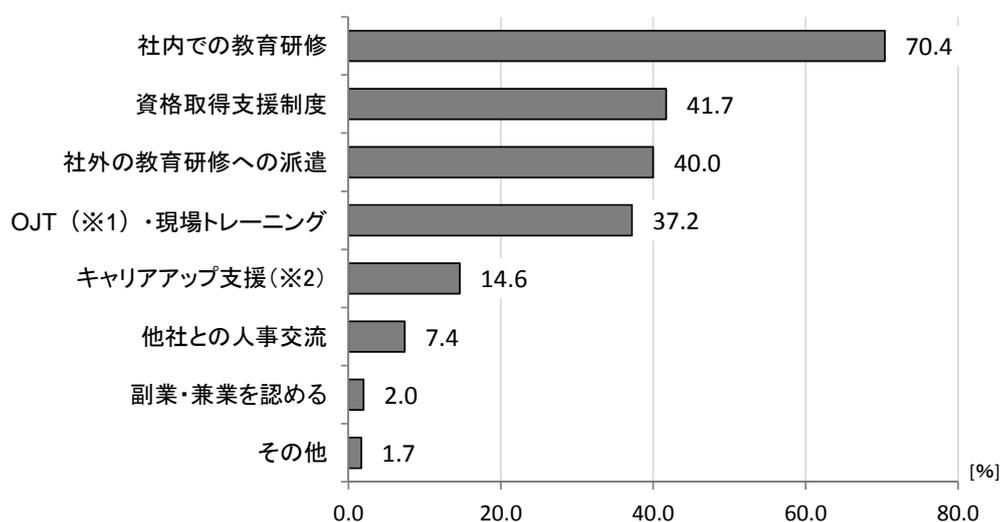
： (7) 貴社では人材育成についてどのように取り組んでいますか。  
： 【あてはまるもの全てに○】

人材育成の取組については、「社内での教育研修」が70.4%と最も高く、次いで「資格取得支援制度」(41.7%)、「社外の教育研修への派遣」(40.0%)の順となっている。

業種別でみると、〈建設業〉、〈製造業〉で「資格取得支援制度」の割合が最も高くなっている。

従業員規模別でみると、従業員規模が大きいほど、各項目の取組割合が高くなる傾向にある。

### ■人材育成の取組〔回答数=460〕



※1 OJT：「On-The-Job Training」の略称。実際の職務現場において、業務を通して行う教育訓練

※2 キャリアアップ支援：本人の希望する異動等を申告できる仕組みや、キャリアカウンセリング等

【業種別（人材育成の取組）】

※■は第1位、■は第2位、■は第3位の項目

上段:回答数 下段:回答割合(%)	合計	社 内 で の 教 育 研 修	社 外 の 教 育 研 修 へ の 派 遣	キ ャ リ ア ア ッ プ 支 援	現 場 ト レ ー ニ ン グ O J T	他 社 と の 人 事 交 流	資 格 取 得 支 援 制 度	副 業 ・ 兼 業 を 認 め る	そ の 他
建設業	61 100.0	36 59.0	21 34.4	10 16.4	14 23.0	8 13.1	41 67.2	2 3.3	1 1.6
製造業	22 100.0	9 40.9	6 27.3	- -	10 45.5	1 4.5	12 54.5	- -	1 4.5
卸売・小売業	82 100.0	57 69.5	29 35.4	13 15.9	34 41.5	3 3.7	36 43.9	1 1.2	1 1.2
宿泊業・ 飲食サービス業	38 100.0	25 65.8	11 28.9	4 10.5	23 60.5	3 7.9	6 15.8	2 5.3	1 2.6
医療、福祉	81 100.0	69 85.2	44 54.3	15 18.5	26 32.1	3 3.7	24 29.6	2 2.5	3 3.7
サービス業	79 100.0	50 63.3	33 41.8	10 12.7	34 43.0	8 10.1	31 39.2	2 2.5	- -
その他	94 100.0	75 79.8	40 42.6	15 16.0	29 30.9	8 8.5	41 43.6	- -	1 1.1

【従業員規模別（人材育成の取組）】

※■は第1位、■は第2位、■は第3位の項目

上段:回答数 下段:回答割合(%)	合計	社 内 で の 教 育 研 修	社 外 の 教 育 研 修 へ の 派 遣	キ ャ リ ア ア ッ プ 支 援	現 場 ト レ ー ニ ン グ O J T	他 社 と の 人 事 交 流	資 格 取 得 支 援 制 度	副 業 ・ 兼 業 を 認 め る	そ の 他
9人以下	182 100.0	126 69.2	53 29.1	24 13.2	49 26.9	16 8.8	71 39.0	5 2.7	5 2.7
10～29人	147 100.0	95 64.6	64 43.5	17 11.6	58 39.5	11 7.5	68 46.3	3 2.0	2 1.4
30～49人	55 100.0	41 74.5	32 58.2	11 20.0	26 47.3	2 3.6	22 40.0	- -	- -
50～99人	44 100.0	34 77.3	20 45.5	8 18.2	20 45.5	3 6.8	15 34.1	- -	1 2.3
100～299人	20 100.0	16 80.0	10 50.0	3 15.0	11 55.0	2 10.0	10 50.0	- -	- -
300人以上	6 100.0	6 100.0	5 83.3	4 66.7	5 83.3	- -	5 83.3	1 16.7	- -