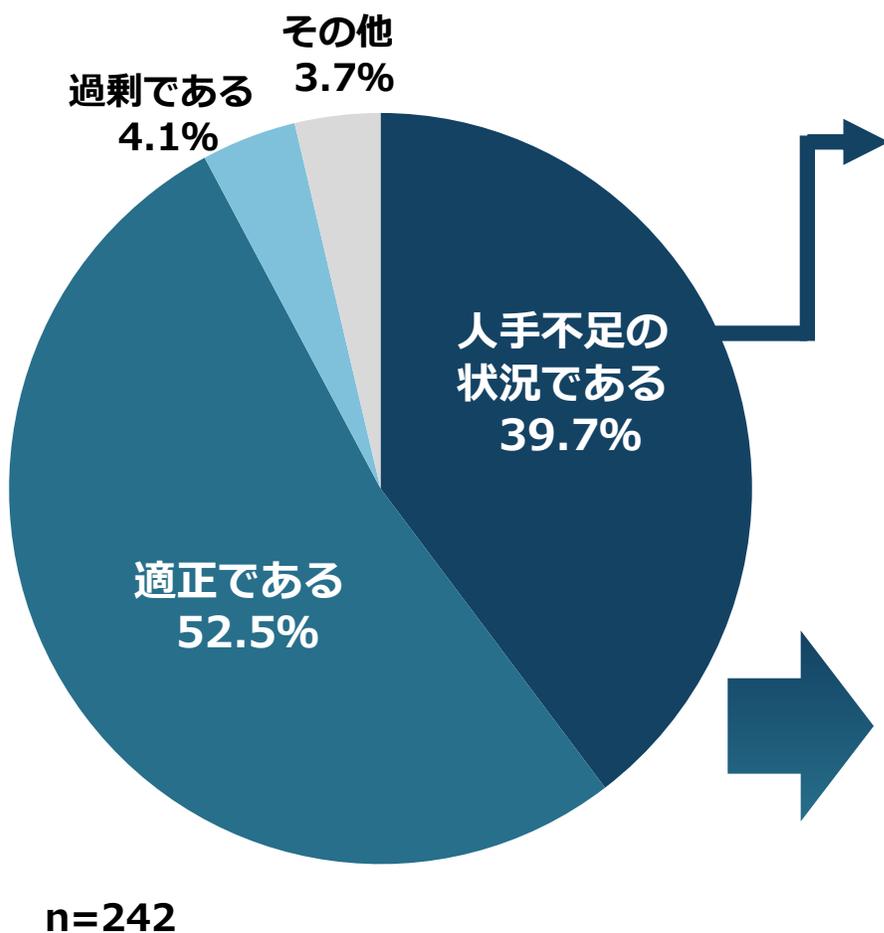


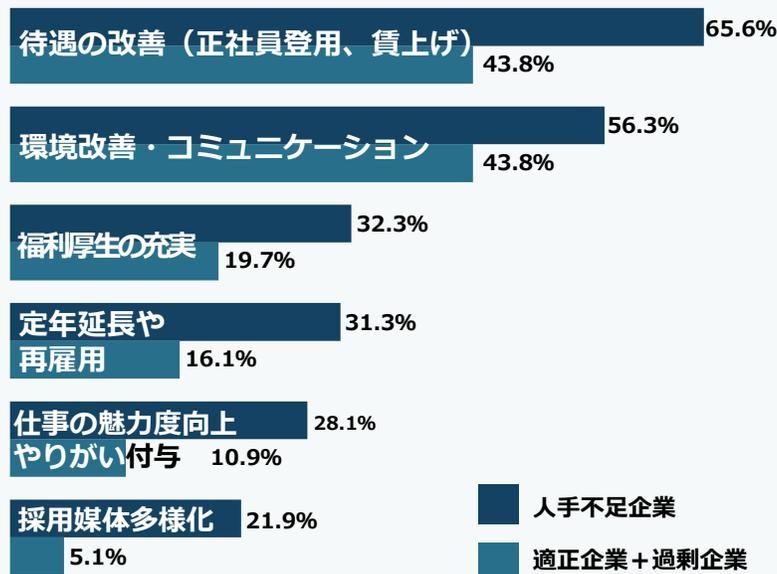
【トピックス】 人材確保・人手不足の状況と対策



①人材確保・人手不足の状況（人手不足の部署と求める人材の経歴）



②人材確保・人手不足の対策



③行政や商工会議所の支援への期待

回答項目	回答数
雇用関係助成金・補助金の拡充	151
採用に向けたSNS・HPの活用支援・情報提供	44
ホームページ内のマッチング支援	42
合同企業面接会の実施	32
人材育成や採用に関するセミナーの実施	24

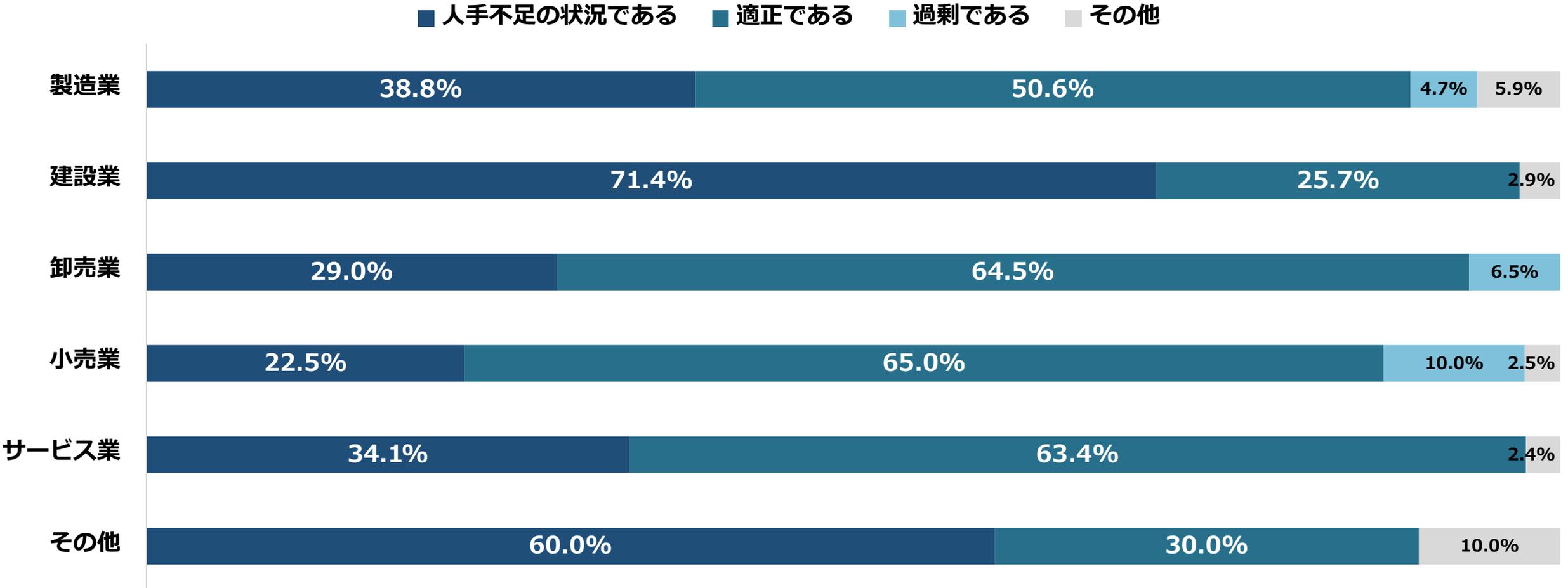
雇用関係助成金について

- ・知っているが申請したことはない (45.5%)
- ・知らない (29.3%)
- ・今までに活用したことがある (22.7%)

考察

- ①人材充足状況について「人手不足の状況である」と回答した企業は39.7%で、「現場スタッフ」「技術スタッフ」「営業職」といった**現場職の不足感が強い**。求める人材の経歴は「中途採用人材」「高卒以外の新卒・第2新卒」が多く、**間接部門の採用や社員育成が後回しとなり即戦力を求める傾向が強い**ことが推察される。
- ②人手不足への対策は人手不足企業、適正+過剰企業共に「待遇の改善」「環境改善・コミュニケーション」が多い。
- ③行政や商工会議所の支援への期待は「雇用関係助成金・補助金の拡充」が多いが、雇用関係助成金を活用したことがある企業は22.7%にとどまる。（**雇用関係助成金**は約15種類あり、一定の条件を満たした上で人材雇用を行うと利用できる人手不足に役立つ支援制度で**商工会議所に専門相談窓口を設置**しています。ご相談ください）

人材確保・人手不足の状況 各業種



回答数

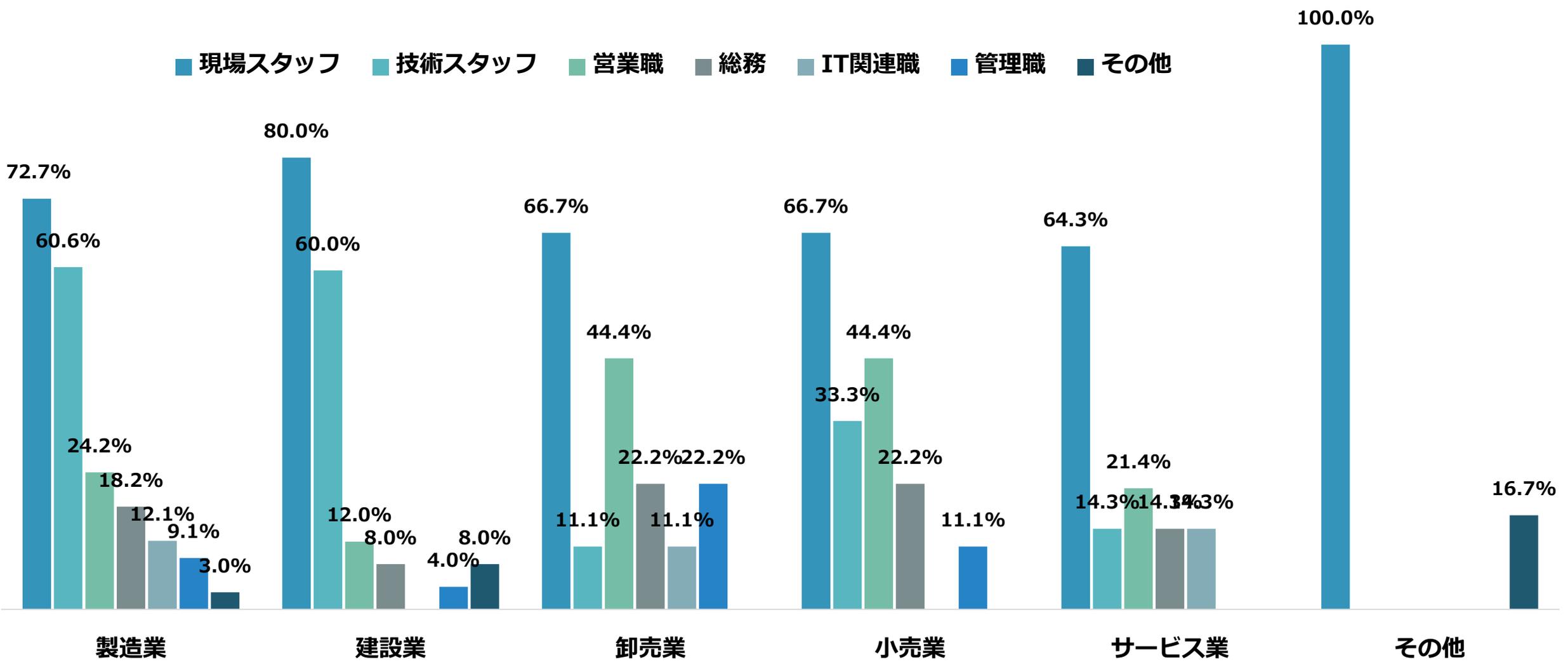
業種	適正である	人手不足の状況である	過剰である	その他	合計
製造業	43	33	4	5	85
建設業	9	25	0	1	35
卸売業	20	9	2	0	31
小売業	26	9	4	1	40
サービス業	26	14	0	1	41
その他業種	3	6	0	1	10
合計	127	96	10	9	242

回答割合

業種	回答企業数 (=n)	人手不足の状況である	適正である	過剰である	その他
製造業	85	38.8%	50.6%	4.7%	5.9%
建設業	35	71.4%	25.7%	0.0%	2.9%
卸売業	31	29.0%	64.5%	6.5%	0.0%
小売業	40	22.5%	65.0%	10.0%	2.5%
サービス業	41	34.1%	63.4%	0.0%	2.4%
その他業種	10	60.0%	30.0%	0.0%	10.0%

人材確保・人手不足の状況 各業種

① 人材確保・人手不足の状況（人手不足の部署）



回答数

業種	現場スタッフ	技術スタッフ	営業職	総務	IT関連職	管理職	その他	合計
製造業	24	20	8	6	4	3	1	66
建設業	20	15	3	2	0	1	2	43
卸売業	6	1	4	2	1	2	0	16
小売業	6	3	4	2	0	1	0	16
サービス業	9	2	3	2	2	0	0	18
その他業種	6	0	0	0	0	0	1	7
合計	71	41	22	14	7	7	4	166

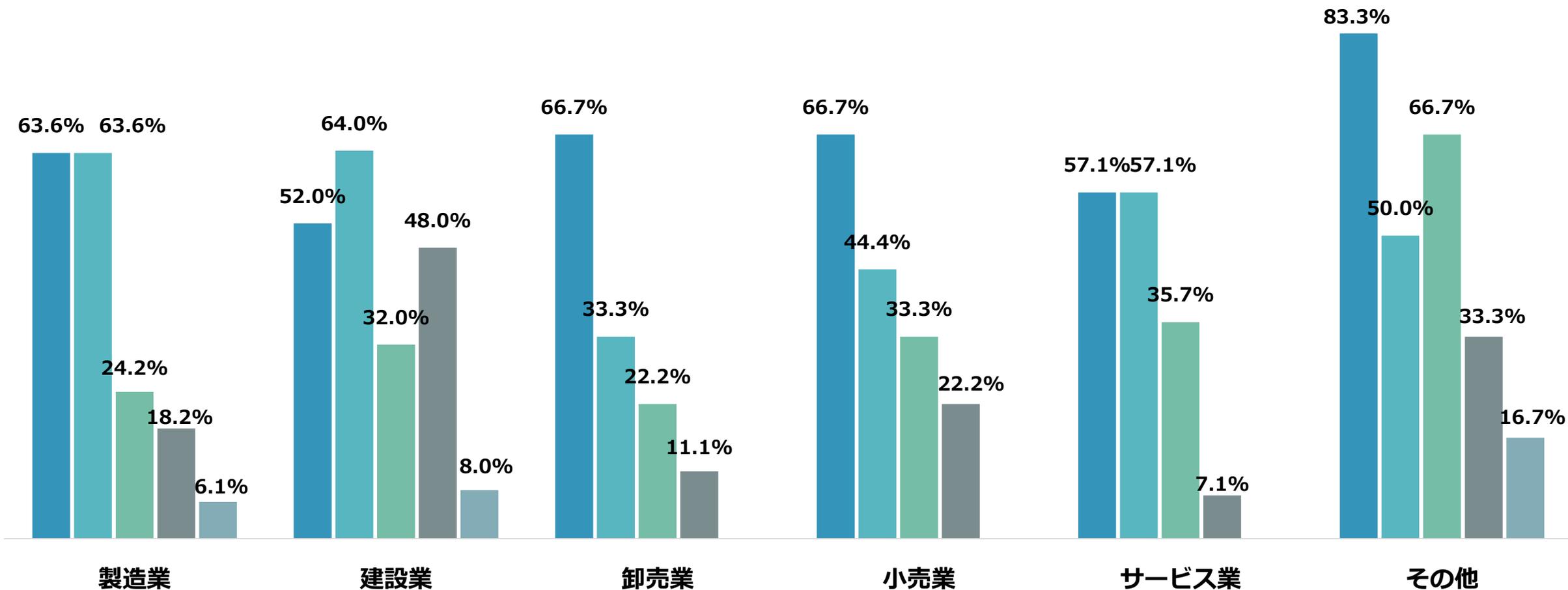
回答割合（= 項目回答数 / 「人手不足」と回答した業種別企業数）

業種	「人手不足」と回答した企業数合計 (= n)	現場スタッフ	技術スタッフ	営業職	総務	IT関連職	管理職	その他
製造業	33	72.7%	60.6%	24.2%	18.2%	12.1%	9.1%	3.0%
建設業	25	80.0%	60.0%	12.0%	8.0%	0.0%	4.0%	8.0%
卸売業	9	66.7%	11.1%	44.4%	22.2%	11.1%	22.2%	0.0%
小売業	9	66.7%	33.3%	44.4%	22.2%	0.0%	11.1%	0.0%
サービス業	14	64.3%	14.3%	21.4%	14.3%	14.3%	0.0%	0.0%
その他業種	6	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%

人材確保・人手不足の状況 各業種

①人材確保・人手不足の状況（求める人材の経歴）

■ 学歴・職歴は問わない ■ 経験豊富な中途採用人材 ■ 高卒以外の新卒人材や第2新卒人材 ■ 高卒の新卒人材 ■ その他



回答数

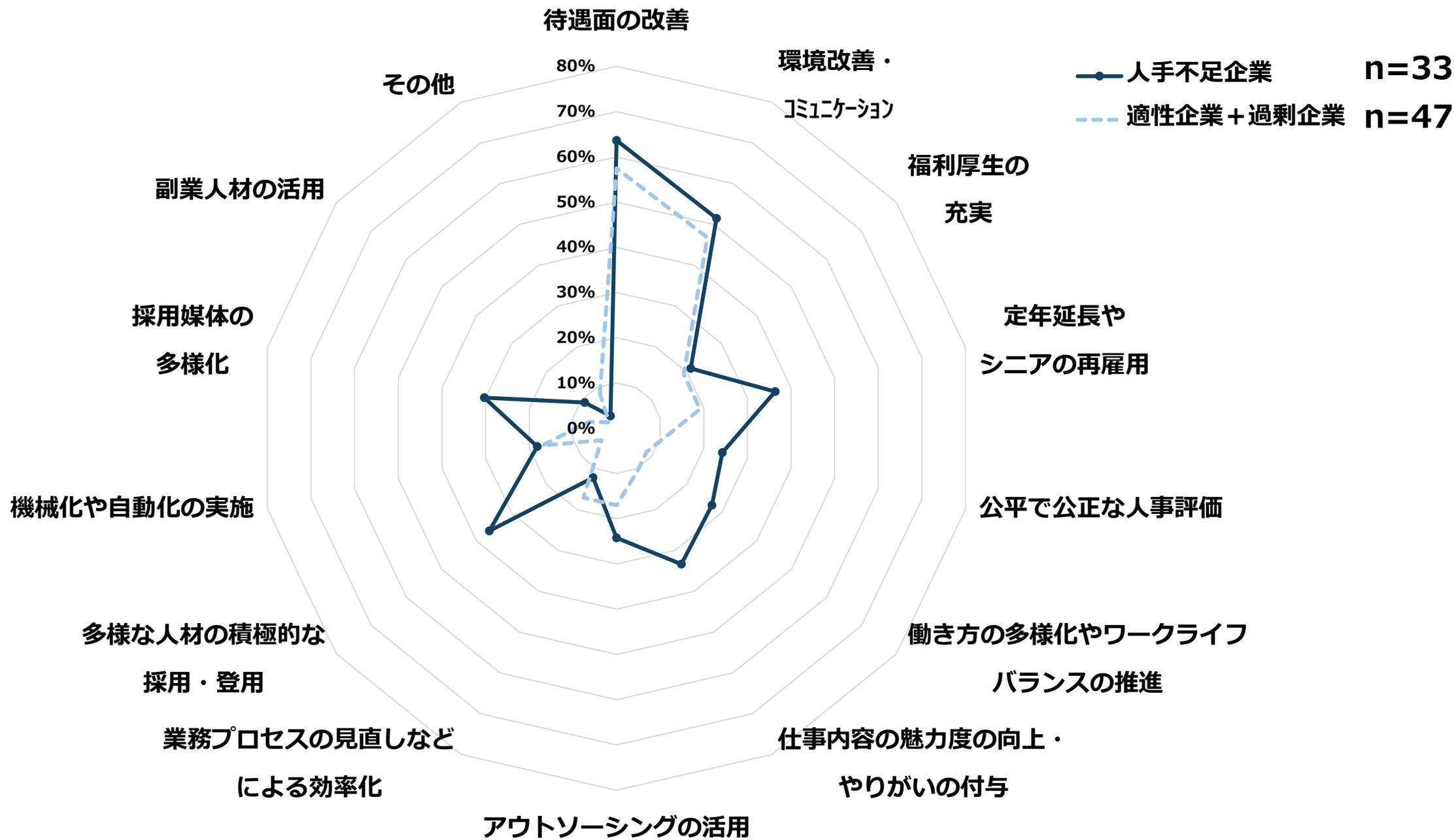
業種	学歴・職歴は問わない	経験豊富な中途採用人材	高卒以外の新卒人材や第2新卒人材	高卒の新卒人材	その他	合計
製造業	21	21	8	6	2	58
建設業	13	16	8	12	2	51
卸売業	6	3	2	1	0	12
小売業	6	4	3	2	0	15
サービス業	8	8	5	1	0	22
その他業種	5	3	4	2	1	15
合計	59	55	30	24	5	173

回答割合（=項目回答数/「人手不足」と回答した業種別企業数）

業種	「人手不足」と回答した企業数合計 (= n)	学歴・職歴は問わない	経験豊富な中途採用人材	高卒以外の新卒人材や第2新卒人材	高卒の新卒人材	その他
製造業	33	63.6%	63.6%	24.2%	18.2%	6.1%
建設業	25	52.0%	64.0%	32.0%	48.0%	8.0%
卸売業	9	66.7%	33.3%	22.2%	11.1%	0.0%
小売業	9	66.7%	44.4%	33.3%	22.2%	0.0%
サービス業	14	57.1%	57.1%	35.7%	7.1%	0.0%
その他業種	6	83.3%	50.0%	66.7%	33.3%	16.7%

人材確保・人手不足の状況と対策 製造業

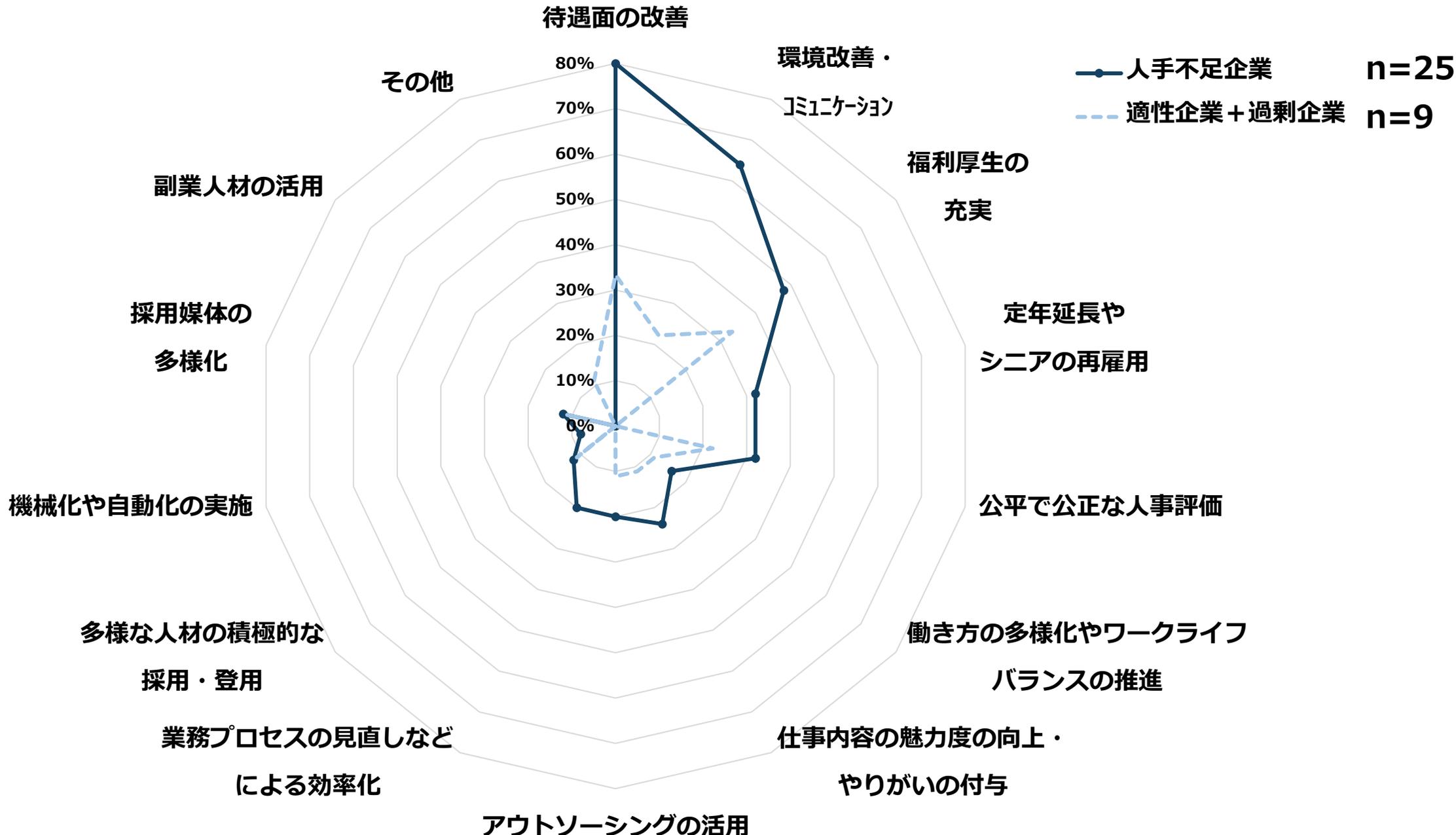
②人材確保・人手不足の対策



	待遇面の改善	環境改善・コミュニケーション	福利厚生充実	定年延長やシニアの再雇用	公平で公正な人事評価	働き方の多様化やワークライフバランスの推進	仕事内容の魅力度の向上・やりがいの付与	アウトソーシングの活用	業務プロセスの見直しなどによる効率化	多様な人材の積極的な採用・登用	機械化や自動化の実施	採用媒体の多様化	副業人材の活用	その他
人手不足企業	63.6%	51.5%	21.2%	36.4%	24.2%	27.3%	33.3%	24.2%	12.1%	36.4%	18.2%	30.3%	9.1%	3.0%
適性企業+過剰企業	57.4%	46.8%	19.1%	19.1%	10.6%	8.5%	10.6%	17.0%	17.0%	4.3%	17.0%	6.4%	2.1%	8.5%

人材確保・人手不足の状況と対策 建設業

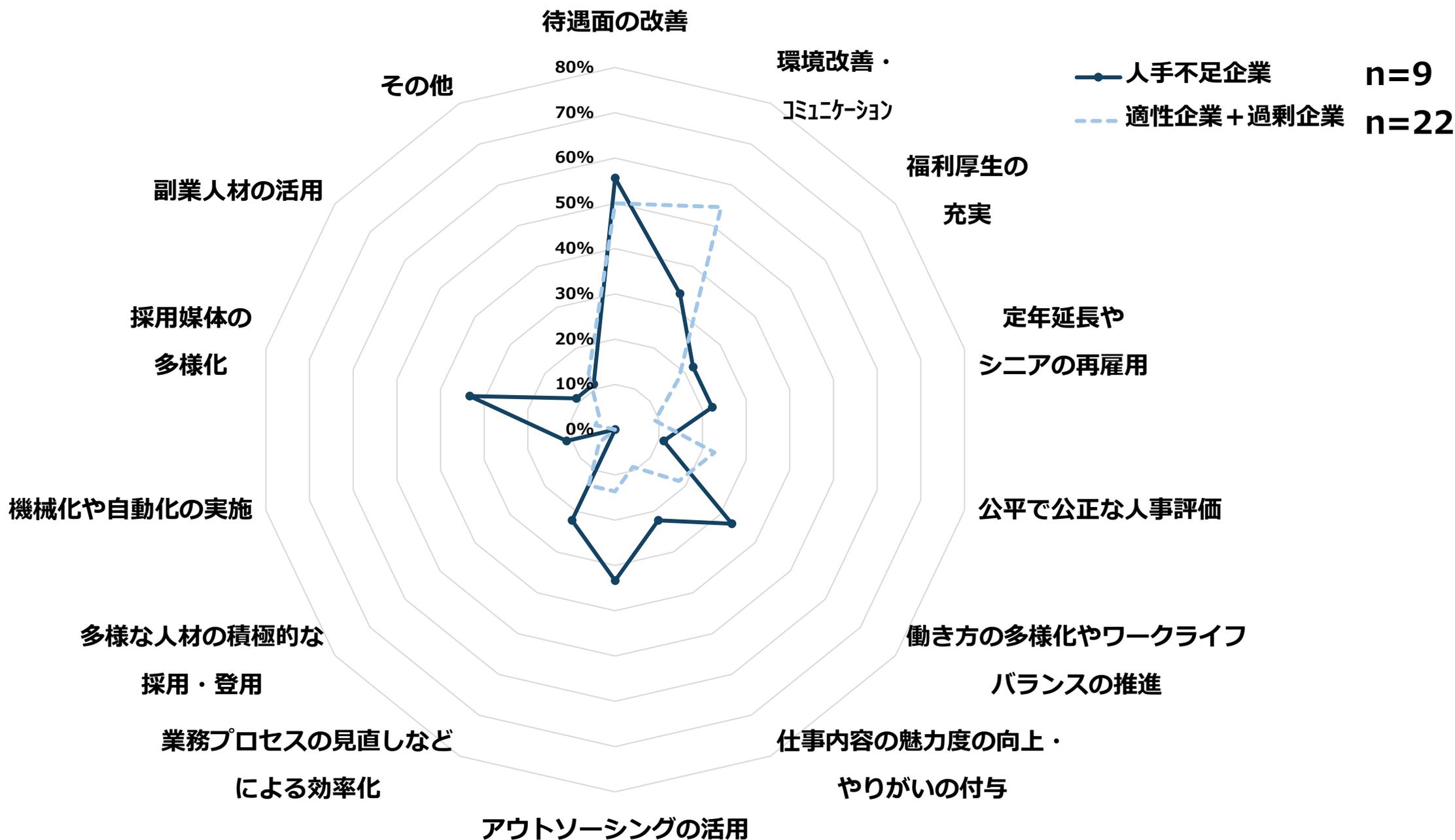
②人材確保・人手不足の対策



	待遇面の改善	環境改善・コミュニケーション	福利厚生充実	定年延長やシニアの再雇用	公平で公正な人事評価	働き方の多様化やワークライフバランスの推進	仕事内容の魅力度の向上・やりがいの付与	アウトソーシングの活用	業務プロセスの見直しなどによる効率化	多様な人材の積極的な採用・登用	機械化や自動化の実施	採用媒体の多様化	副業人材の活用	その他
人手不足企業	80.0%	64.0%	48.0%	32.0%	32.0%	16.0%	24.0%	20.0%	20.0%	12.0%	8.0%	12.0%	0.0%	0.0%
適性企業+過剰企業	33.3%	22.2%	33.3%	0.0%	22.2%	11.1%	11.1%	11.1%	0.0%	11.1%	0.0%	11.1%	0.0%	11.1%

人材確保・人手不足の状況と対策 卸売業

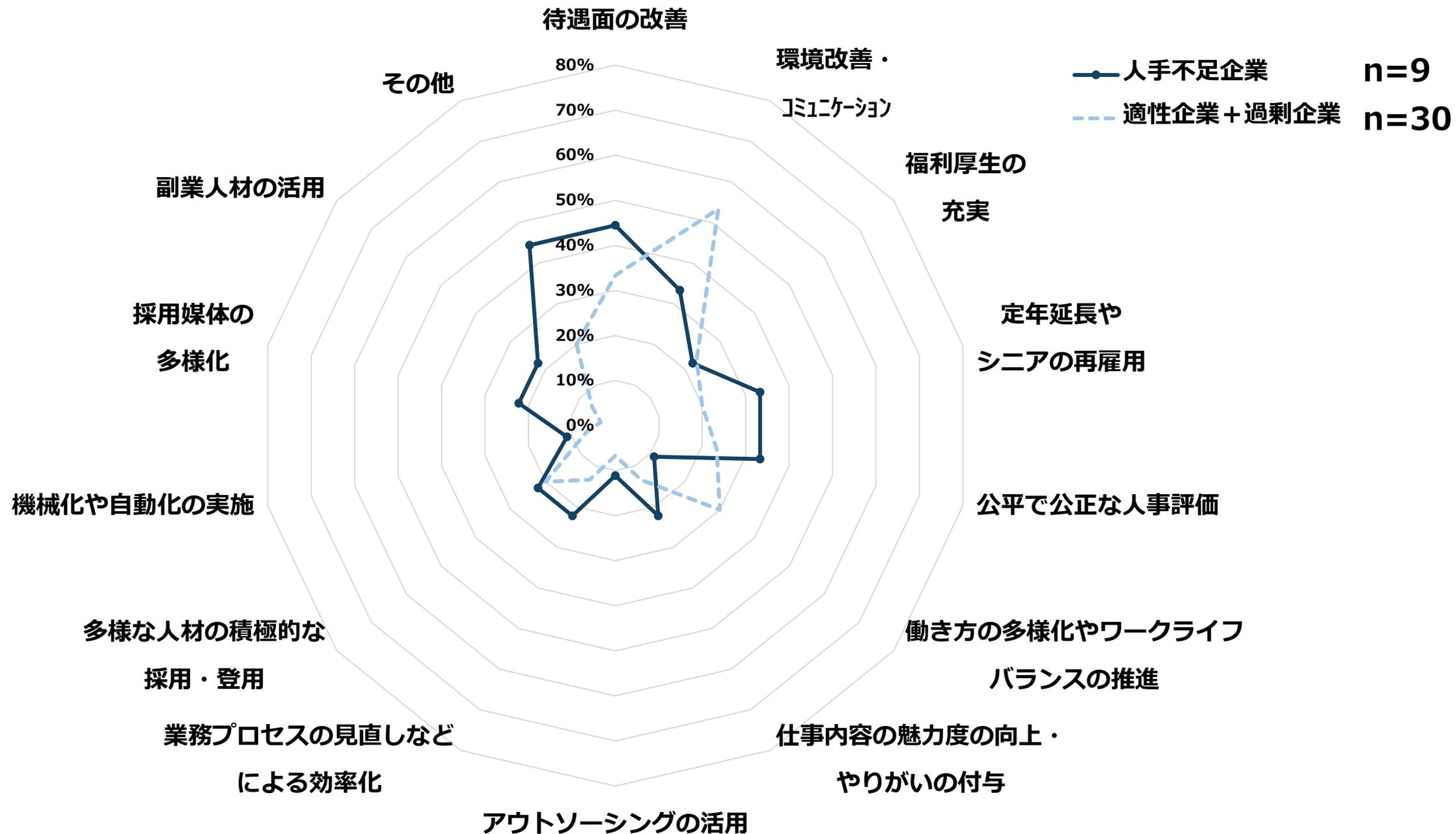
②人材確保・人手不足の対策



	待遇面の改善	環境改善・コミュニケーション	福利厚生充実	定年延長やシニアの再雇用	公平で公正な人事評価	働き方の多様化やワークライフバランスの推進	仕事内容の魅力度の向上・やりがいの付与	アウトソーシングの活用	業務プロセスの見直しなどによる効率化	多様な人材の積極的な採用・登用	機械化や自動化の実施	採用媒体の多様化	副業人材の活用	その他
人手不足企業	55.6%	33.3%	22.2%	22.2%	11.1%	33.3%	22.2%	33.3%	22.2%	0.0%	11.1%	33.3%	11.1%	11.1%
適性企業+過剰企業	50.0%	54.5%	18.2%	9.1%	22.7%	18.2%	9.1%	13.6%	13.6%	4.5%	0.0%	4.5%	4.5%	13.6%

人材確保・人手不足の状況と対策 小売業

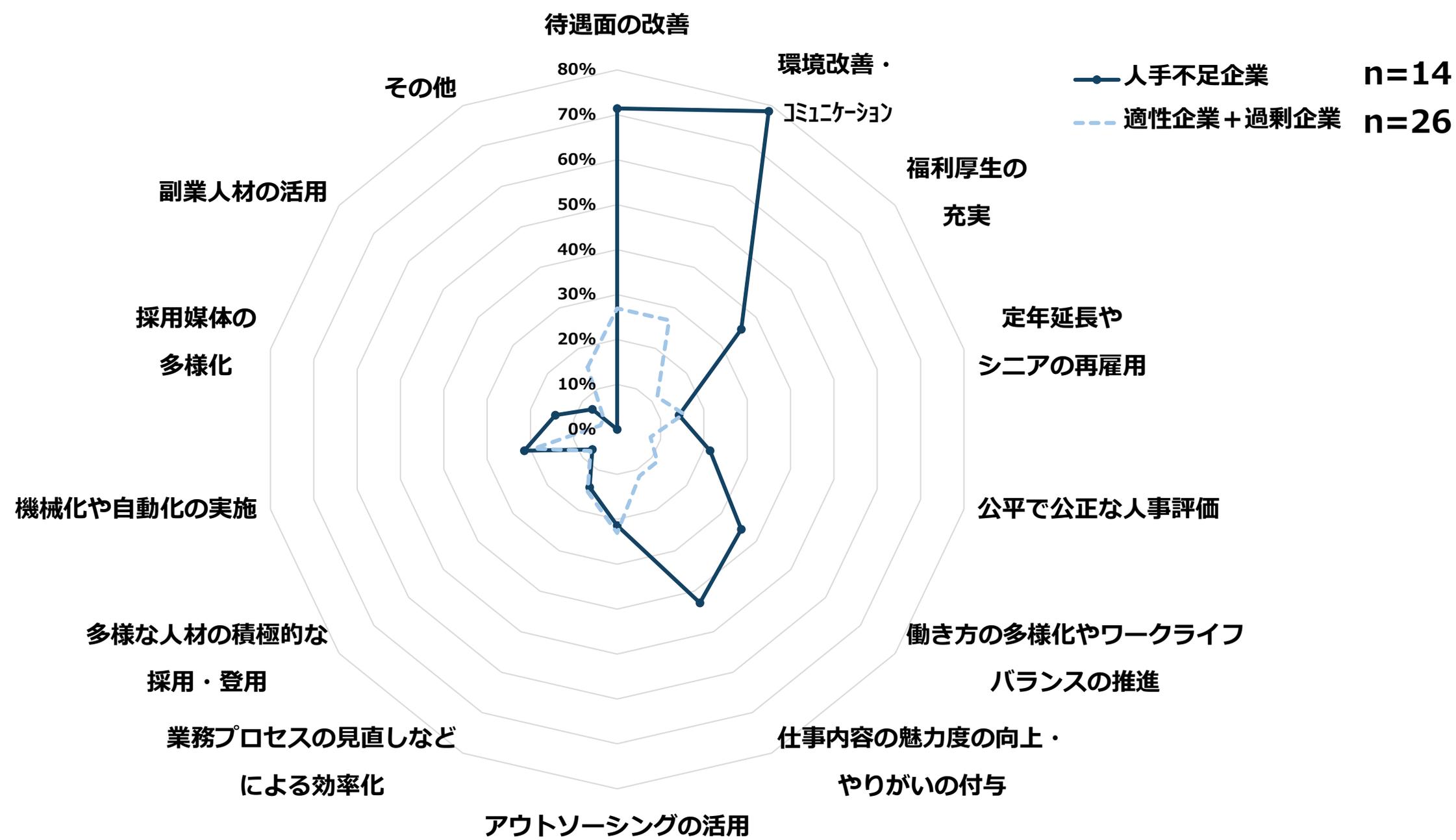
②人材確保・人手不足の対策



	待遇面の改善	環境改善・コミュニケーション	福利厚生充実	定年延長やシニアの再雇用	公平で公正な人事評価	働き方の多様化やワークライフバランスの推進	仕事内容の魅力度の向上・やりがいの付与	アウトソーシングの活用	業務プロセスの見直しなどによる効率化	多様な人材の積極的な採用・登用	機械化や自動化の実施	採用媒体の多様化	副業人材の活用	その他
人手不足企業	44.4%	33.3%	22.2%	33.3%	33.3%	11.1%	22.2%	11.1%	22.2%	22.2%	11.1%	22.2%	22.2%	44.4%
適性企業+過剰企業	33.3%	53.3%	23.3%	20.0%	23.3%	30.0%	13.3%	6.7%	13.3%	20.0%	6.7%	3.3%	6.7%	20.0%

人材確保・人手不足の状況と対策 サービス業

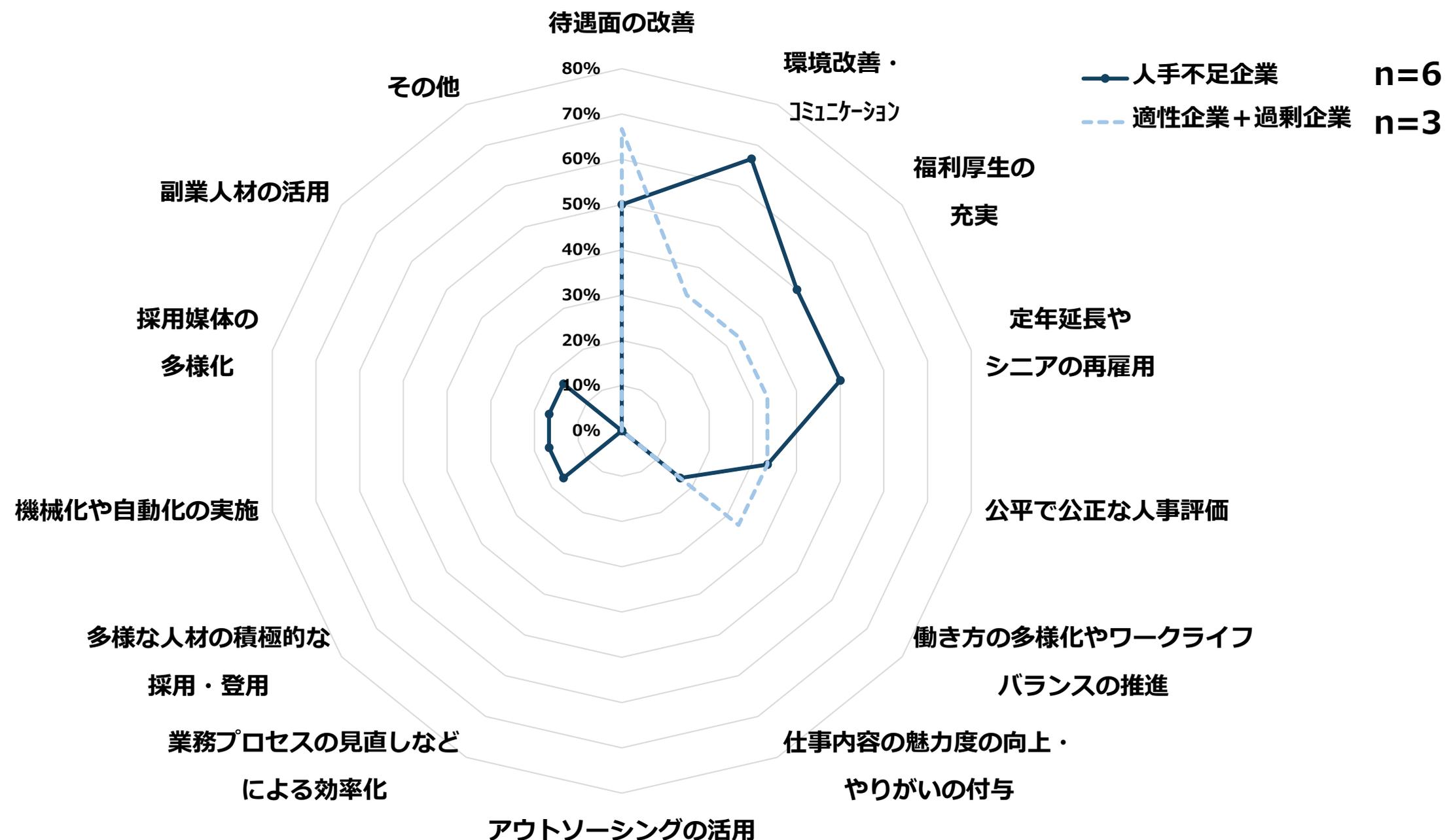
②人材確保・人手不足の対策



	待遇面の改善	環境改善・コミュニケーション	福利厚生の充実	定年延長やシニアの再雇用	公平で公正な人事評価	働き方の多様化やワークライフバランスの推進	仕事内容の魅力度の向上・やりがいの付与	アウトソーシングの活用	業務プロセスの見直しなどによる効率化	多様な人材の積極的な採用・登用	機械化や自動化の実施	採用媒体の多様化	副業人材の活用	その他
人手不足企業	71.4%	78.6%	35.7%	14.3%	21.4%	35.7%	42.9%	21.4%	14.3%	7.1%	21.4%	14.3%	7.1%	0.0%
適性企業+過剰企業	26.9%	26.9%	11.5%	15.4%	7.7%	11.5%	11.5%	23.1%	15.4%	7.7%	19.2%	3.8%	3.8%	15.4%

人材確保・人手不足の状況と対策 その他業種

②人材確保・人手不足の対策

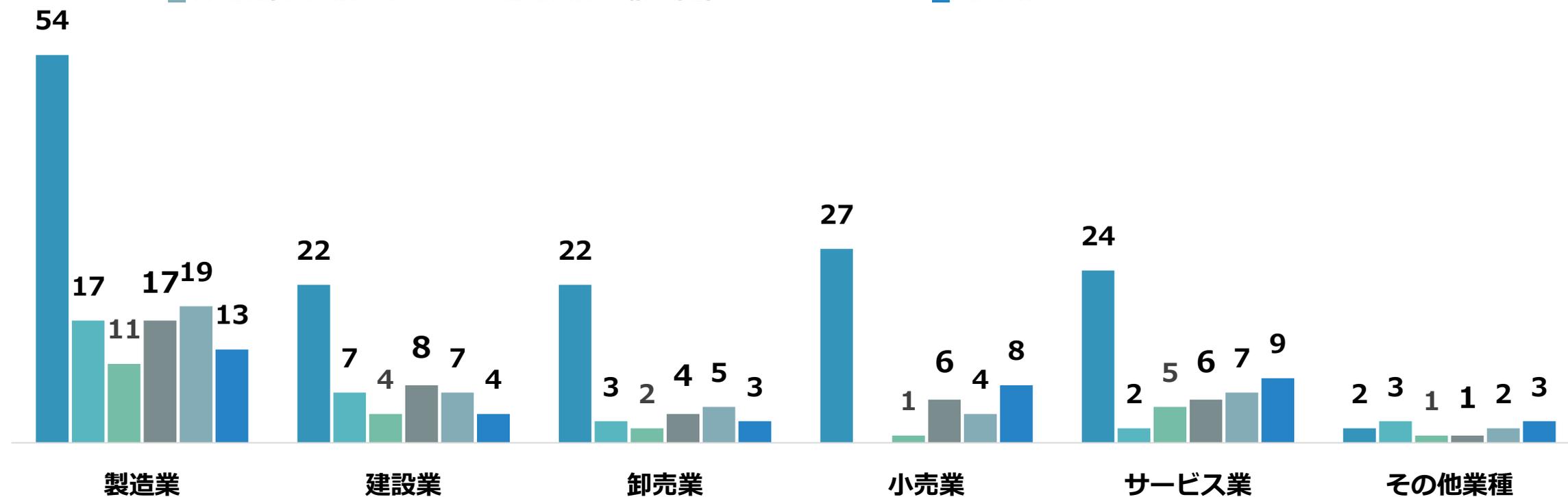


	待遇面の改善	環境改善・コミュニケーション	福利厚生充実	定年延長やシニアの再雇用	公平で公正な人事評価	働き方の多様化やワークライフバランスの推進	仕事内容の魅力度の向上・やりがいの付与	アウトソーシングの活用	業務プロセスの見直しなどによる効率化	多様な人材の積極的な採用・登用	機械化や自動化の実施	採用媒体の多様化	副業人材の活用	その他
人手不足企業	50.0%	66.7%	50.0%	50.0%	33.3%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	0.0%
適性企業+過剰企業	66.7%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

人材確保・人手不足の状況と対策

③行政や商工会議所の支援への期待

- 雇用関係助成金・補助金の拡充
- 人材育成や採用に関するセミナーの実施
- 採用に向けたSNS・HPの活用支援・情報提供
- 合同企業面接会の実施
- ホームページ内のマッチング支援
- その他

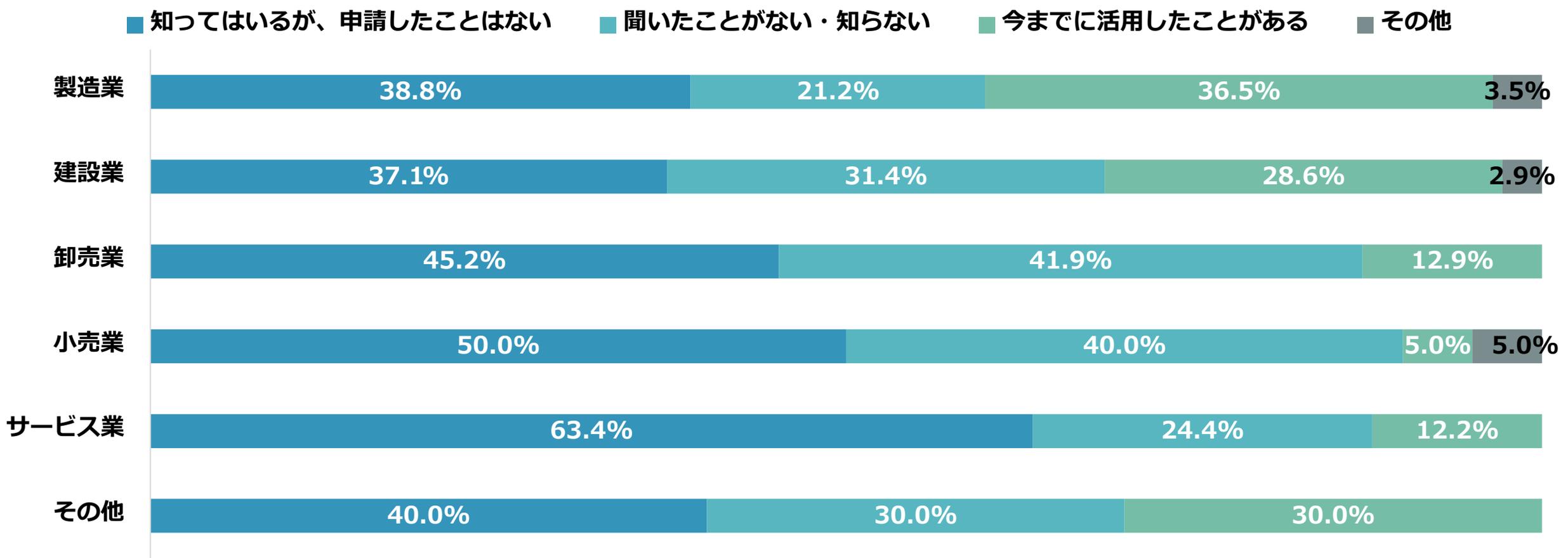


回答数

業種	回答企業数 (= n)	雇用関係助成金・補助金の拡充	合同企業面接会の実施	人材育成や採用に関するセミナーの実施	ホームページ内のマッチング支援	採用に向けたSNS・HPの活用支援・情報提供	その他
製造業	85	54	17	11	17	19	13
建設業	35	22	7	4	8	7	4
卸売業	31	22	3	2	4	5	3
小売業	40	27	0	1	6	4	8
サービス業	41	24	2	5	6	7	9
その他業種	10	2	3	1	1	2	3
総計	242	151	32	24	42	44	40

人材確保・人手不足の状況と対策

③雇用関係助成金の利用状況



回答数

業種	知ってはいるが、申請したことはない	聞いたことがない・知らない	今までに活用したことがある	その他	合計
製造業	33	18	31	3	85
建設業	13	11	10	1	35
卸売業	14	13	4	0	31
小売業	20	16	2	2	40
サービス業	26	10	5	0	41
その他業種	4	3	3	0	10
合計	110	71	55	6	242

回答割合

業種	回答企業数 (= n)	知ってはいるが、申請したことはない	聞いたことがない・知らない	今までに活用したことがある	その他
製造業	85	38.8%	21.2%	36.5%	3.5%
建設業	35	37.1%	31.4%	28.6%	2.9%
卸売業	31	45.2%	41.9%	12.9%	0.0%
小売業	40	50.0%	40.0%	5.0%	5.0%
サービス業	41	63.4%	24.4%	12.2%	0.0%
その他業種	10	40.0%	30.0%	30.0%	0.0%