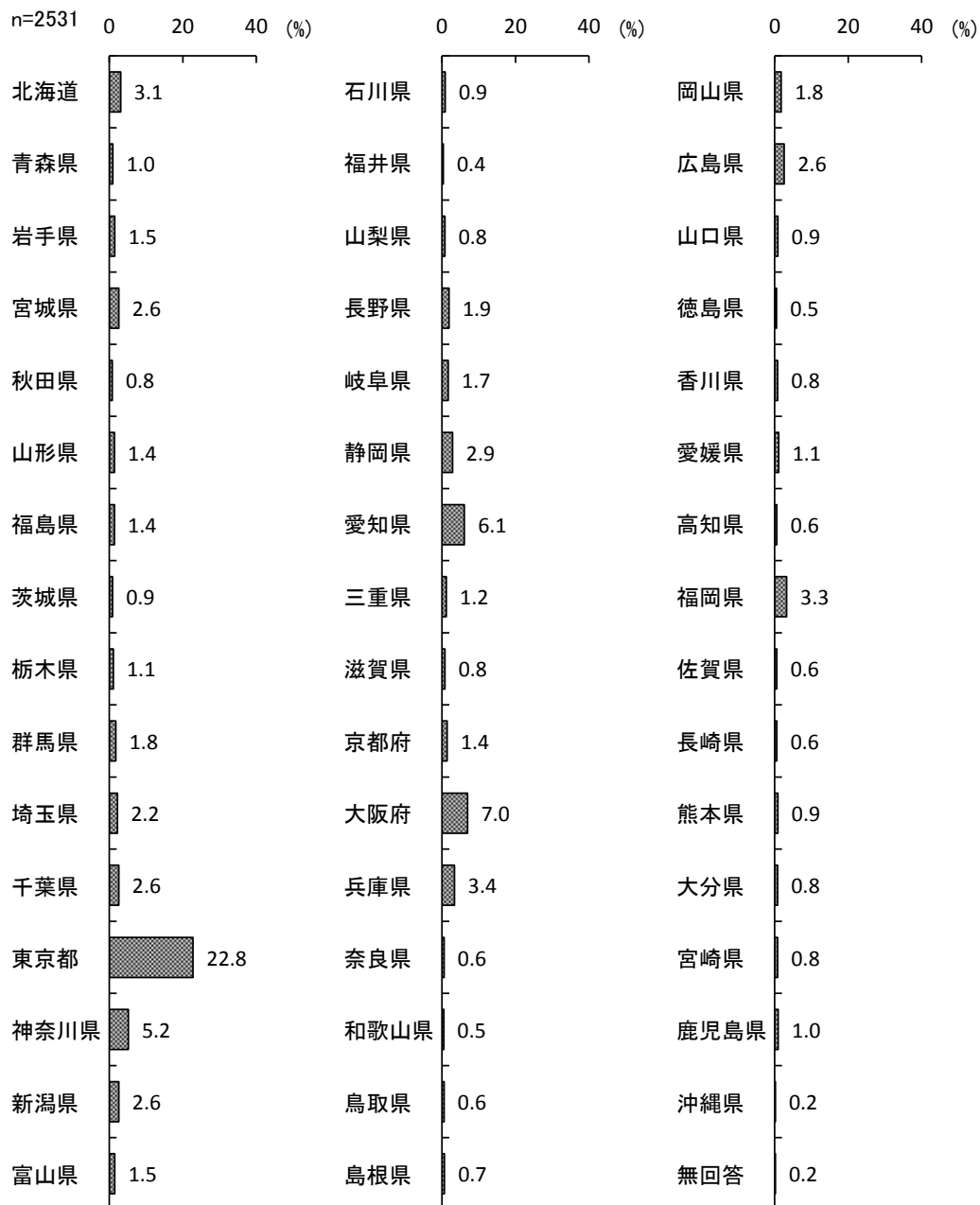


第4章 企業アンケート調査結果

I. 対象企業の概要

1 本社所在地

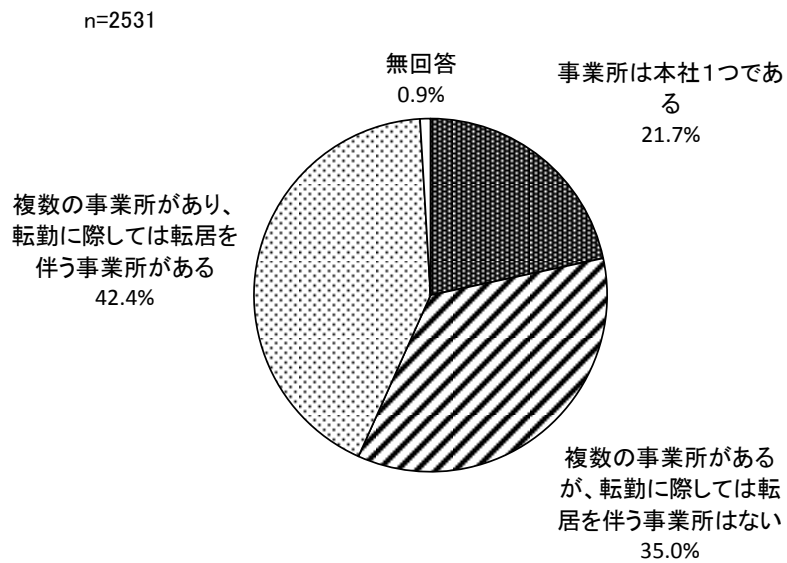
問1 本社所在地(都道府県名)をお答えください。



本社所在地は「東京都」が22.8%、「大阪府」が7.0%、「愛知県」が6.1%となっている。

2 本社以外に転勤を伴う事業所の有無

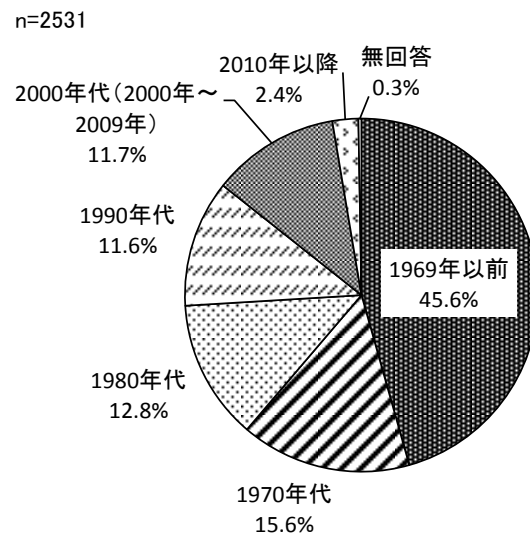
問2 貴社は、本社以外に転勤を伴う事業所を有していますか。(○は1つ)



本社以外に転勤を伴う事業所の有無については、「事業所は本社1つである」が21.7%、「複数の事業所があるが、転勤に際しては転居を伴う事業所はない」が35.0%、「複数の事業所があり、転勤に際しては転居を伴う事業所がある」が42.4%となっている。

3 設立年

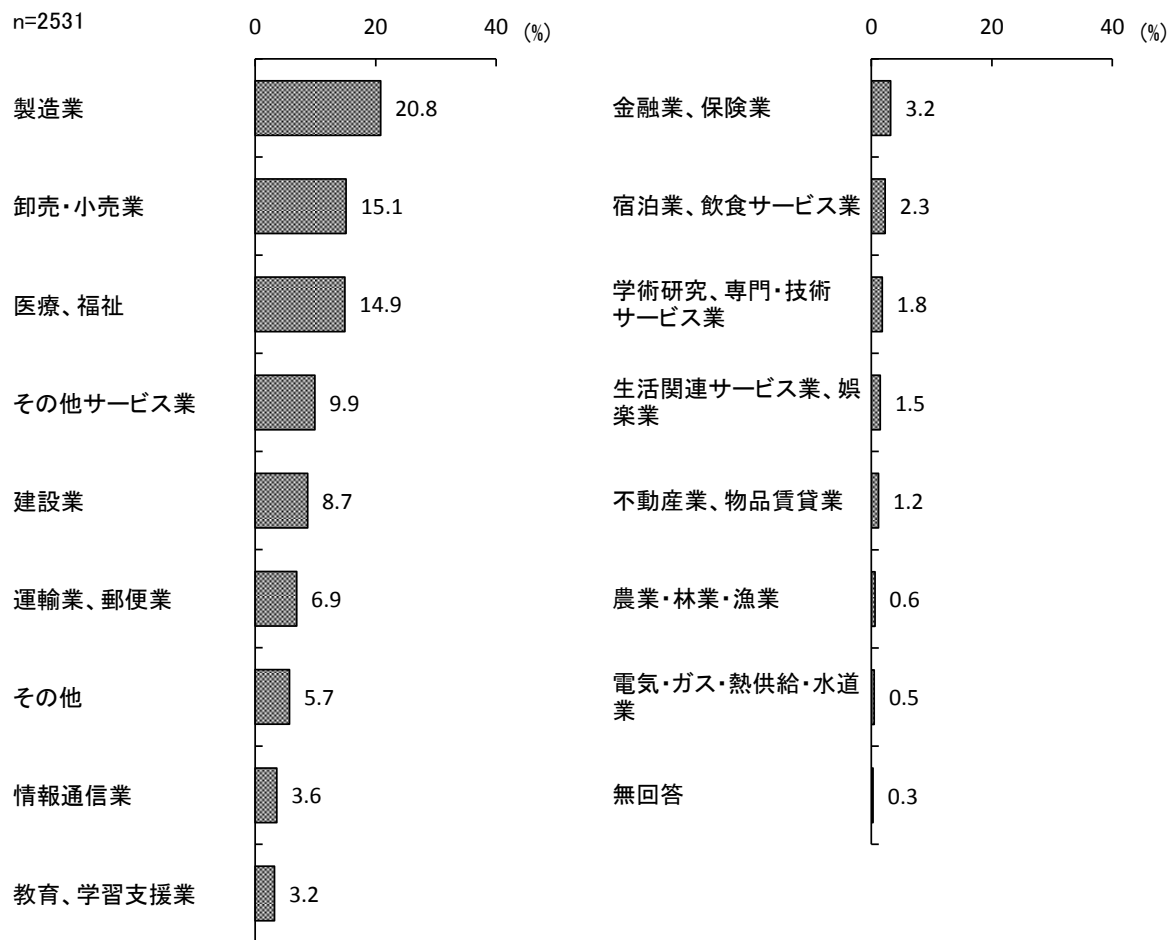
問3 設立年をお選びください。(○は1つ)



設立年は「1969 年以前」が 45.6%と最も多く、以下「1970 年代」が 15.6%、「1980 年代」が 12.8%、「2000 年代 (2000 年～2009 年)」が 11.7%、「1990 年代」が 11.6%となっている。

4 業種

問4 業種をお選びください。(○は1つ)



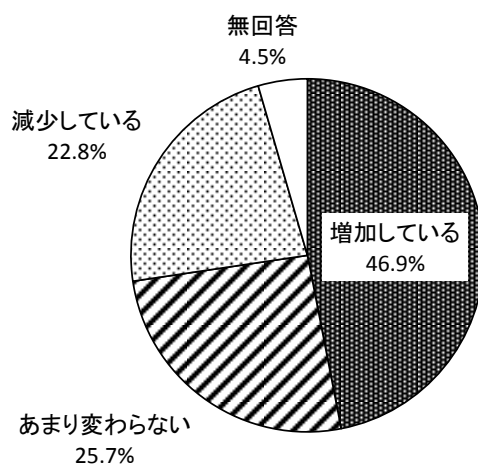
業種は「製造業」が20.8%と最も多く、以下「卸売・小売業」が15.1%、「医療、福祉」が14.9%となっている。

5 経営・事業展開の動向

問5 貴社における経営・事業展開の動向は、次のそれぞれについて、いずれにあてはまりますか。(a～eのそれぞれについて、あてはまるもの1つに○)

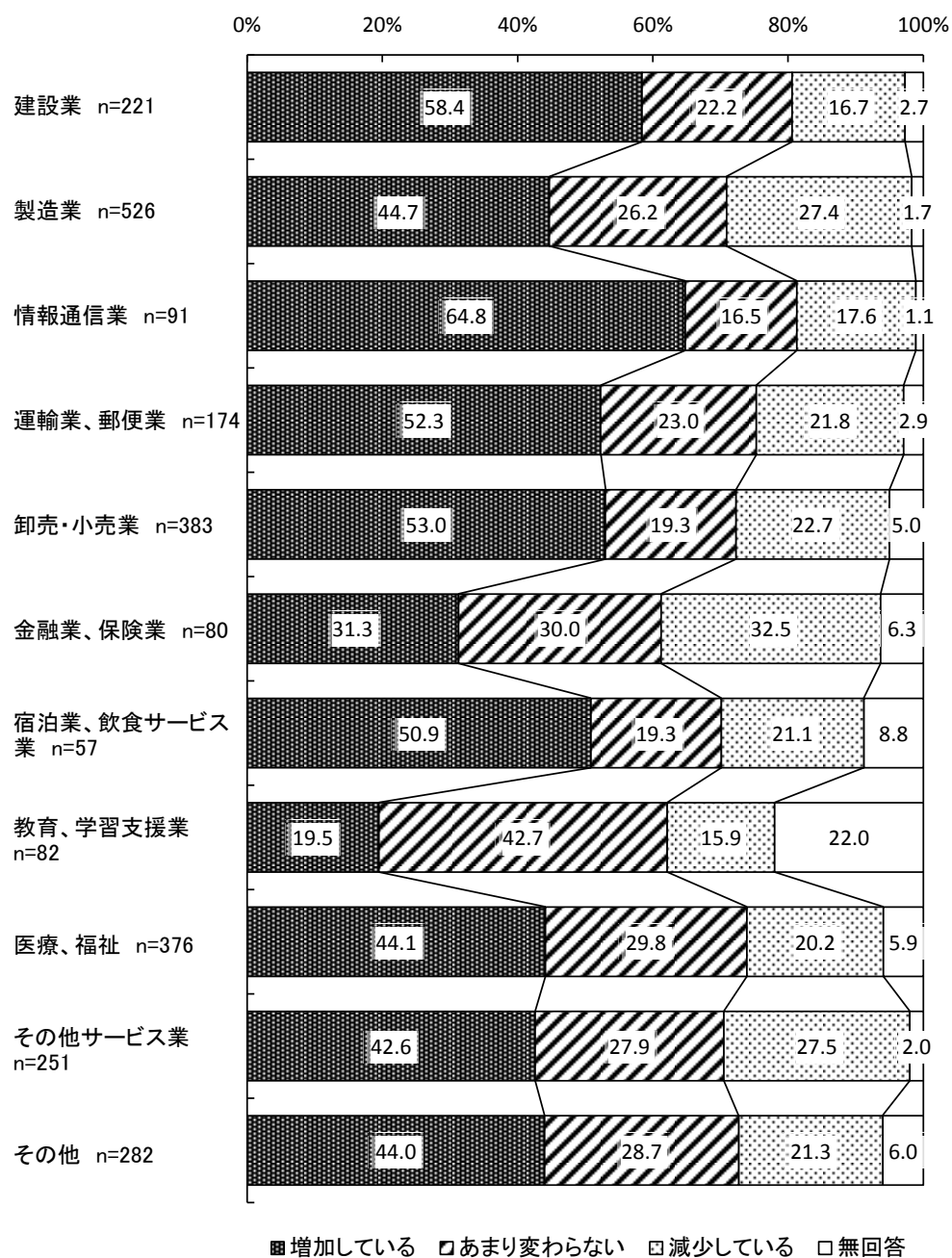
a 3年前と比べた売上高の増減

n=2531



3年前と比べた売上高の増減は、「増加している」が46.9%、「あまり変わらない」が25.7%、「減少している」が22.8%となっている。

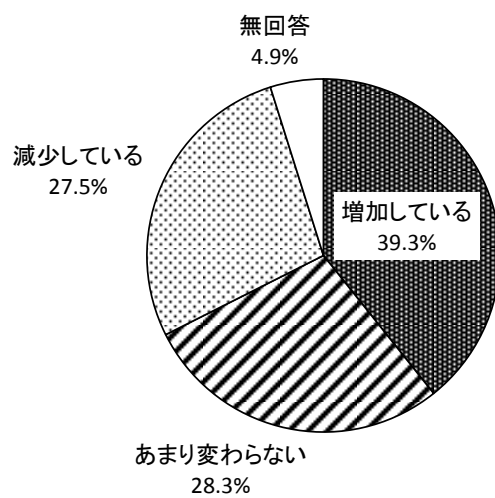
a 3年前と比べた売上高の増減(×業種別)



3年前と比べた売上高の増減を業種別にみると、「増加している」は情報通信業で64.8%、建設業で58.4%となっている。

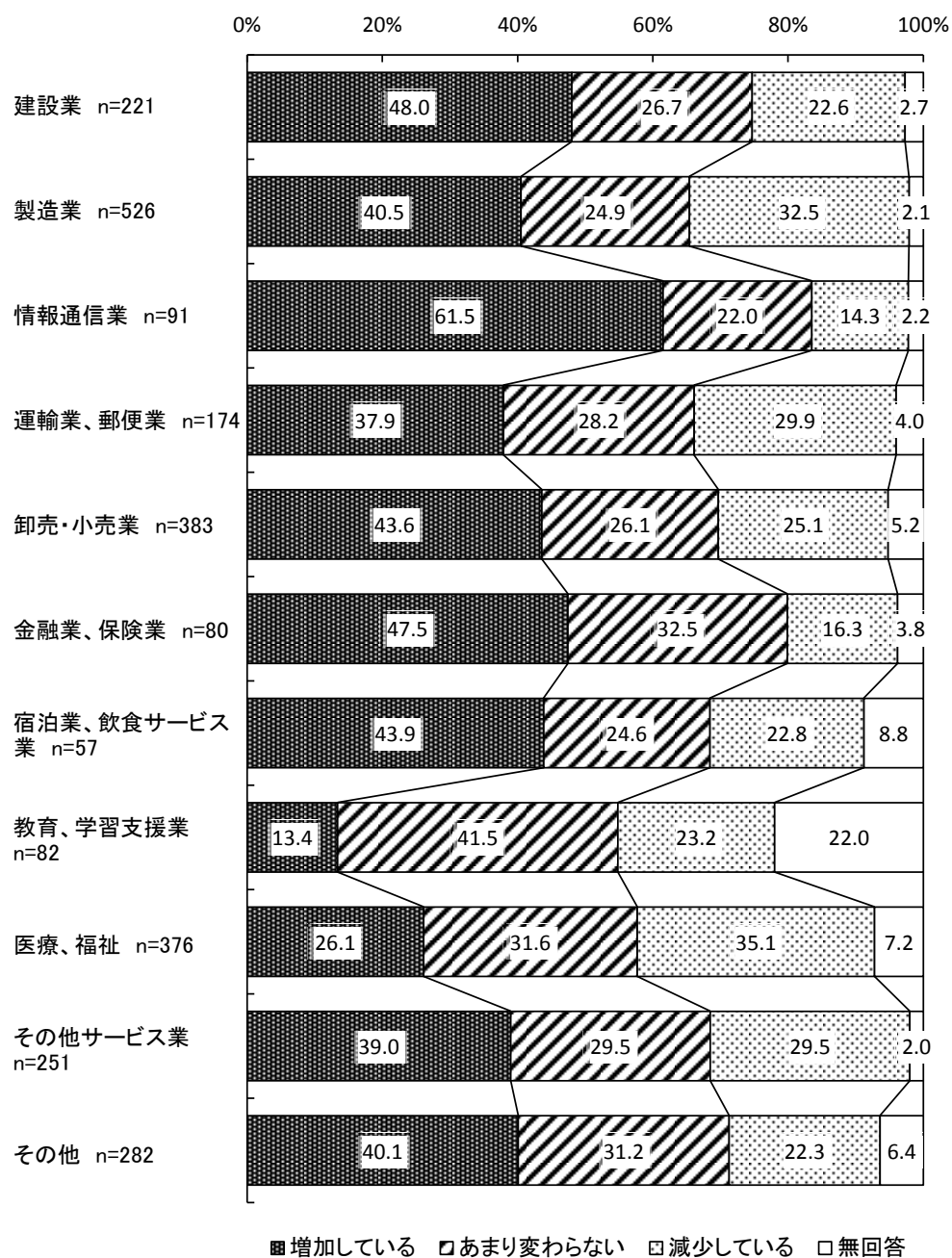
b 3年前と比べた経常利益の増減

n=2531



3年前と比べた経常利益の増減は、「増加している」が39.3%、「あまり変わらない」が28.3%、「減少している」が27.5%となっている。

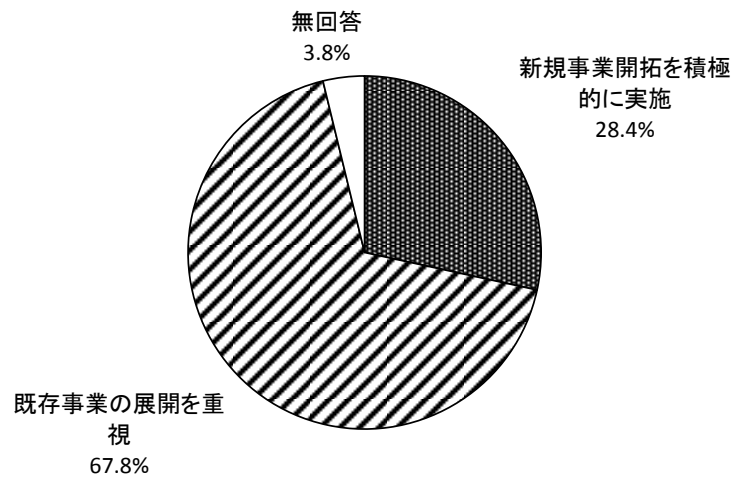
b 3年前と比べた経常利益の増減(×業種別)



3年前と比べた経常利益の増減を業種別にみると、「増加している」が情報通信業で61.5%、建設業で48.0%、「金融業、保険業」で47.5%となっている。

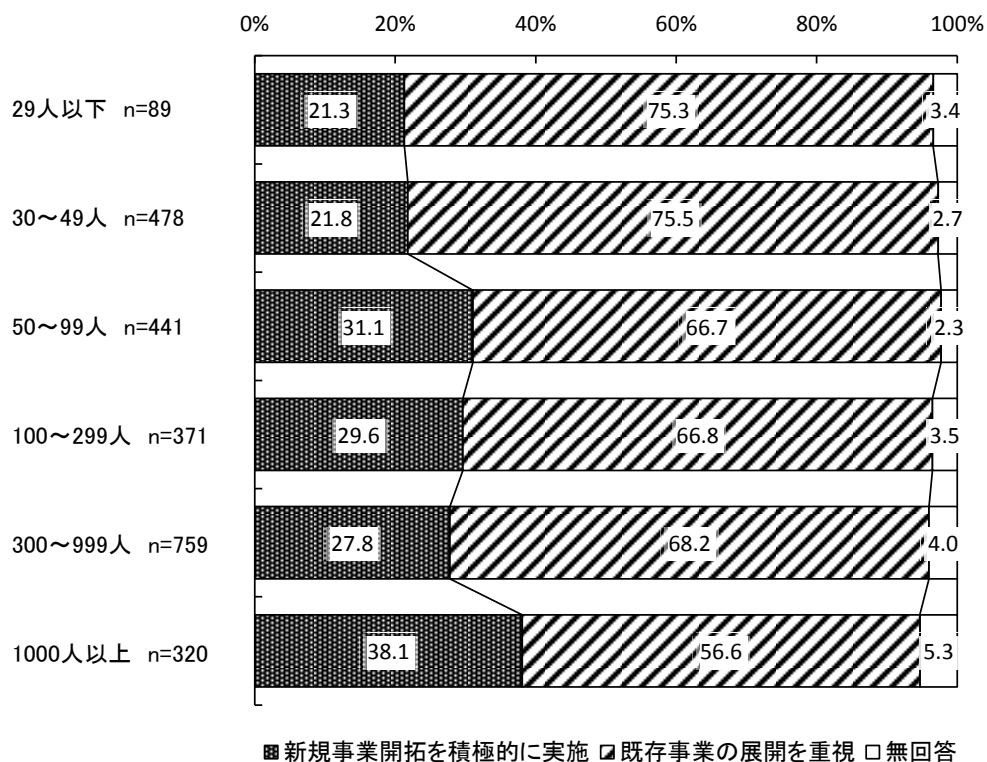
c 新規事業の開拓状況

n=2531



新規事業の開拓状況については、「新規事業開拓を積極的に実施」が 28.4%、「既存事業の展開を重視」が 67.8%となっている。

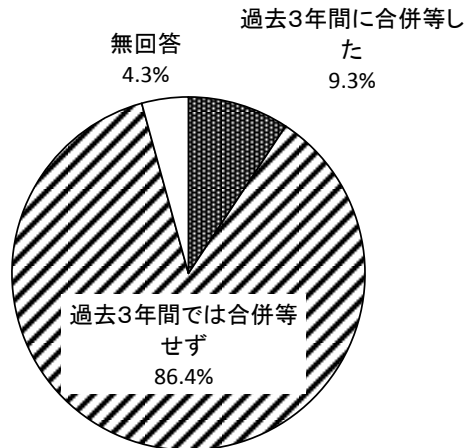
c 新規事業の開拓状況(×従業員規模別)



新規事業の開拓状況を従業員規模別にみると、いずれの従業員規模においても「既存事業の展開を重視」が半数を超えているが、1000人以上では「新規事業開拓を積極的に実施」が 38.1%と他の従業員規模よりも割合が高くなっている。

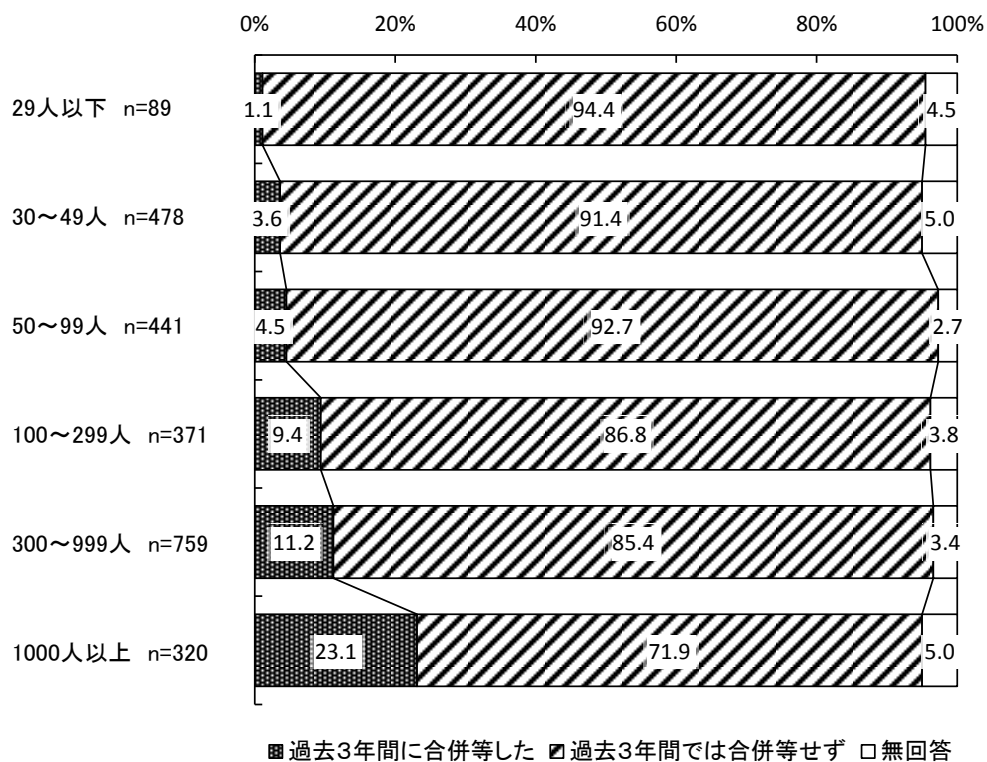
d 合併等による企業規模拡大

n=2531



合併等による企業規模拡大については、「過去3年間に合併等した」が9.3%、「過去3年間では合併等せず」が86.4%となっている。

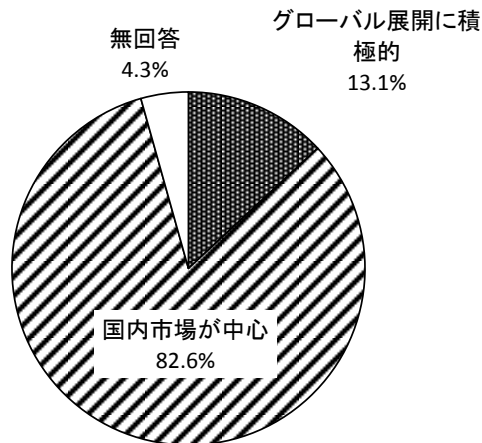
d 合併等による企業規模拡大(×従業員規模別)



合併等による企業規模拡大を従業員規模別にみると、いずれの従業員規模においても「過去3年間では合併等せず」が7割以上となっているが、1,000人以上では「過去3年間に合併等した」が23.1%と他の従業員規模よりも割合が高くなっている。

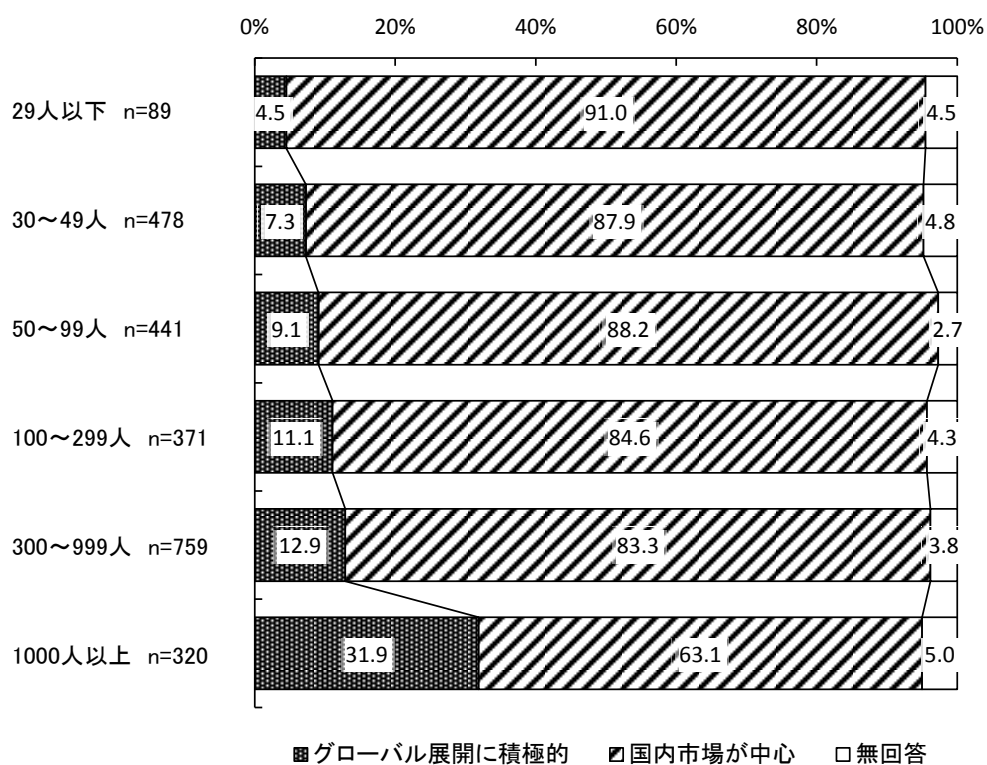
e グローバル展開の状況

n=2531



グローバル展開の状況は、「グローバル展開に積極的」が13.1%、「国内市場が中心」が82.6%となっている。

e グローバル展開の状況(×従業員規模別)

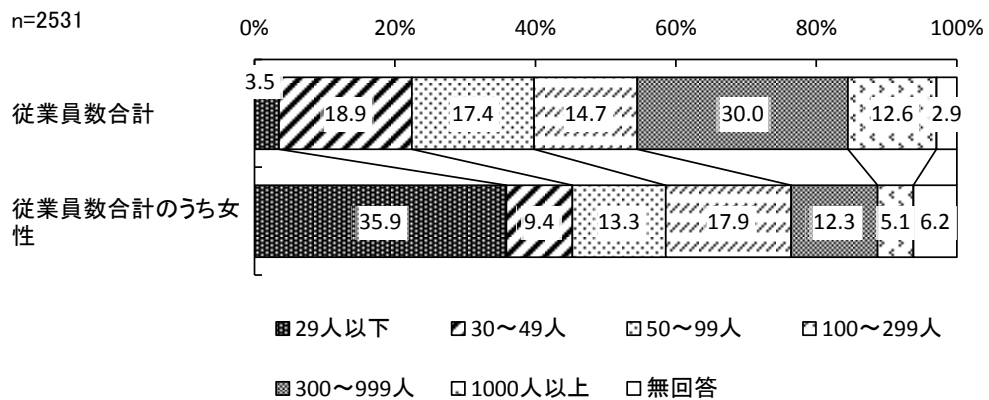


グローバル展開の状況を従業員規模別にみると、1,000人以上で「グローバル展開に積極的」が31.9%と他の従業員規模よりも割合が高くなっている。

6 従業員数

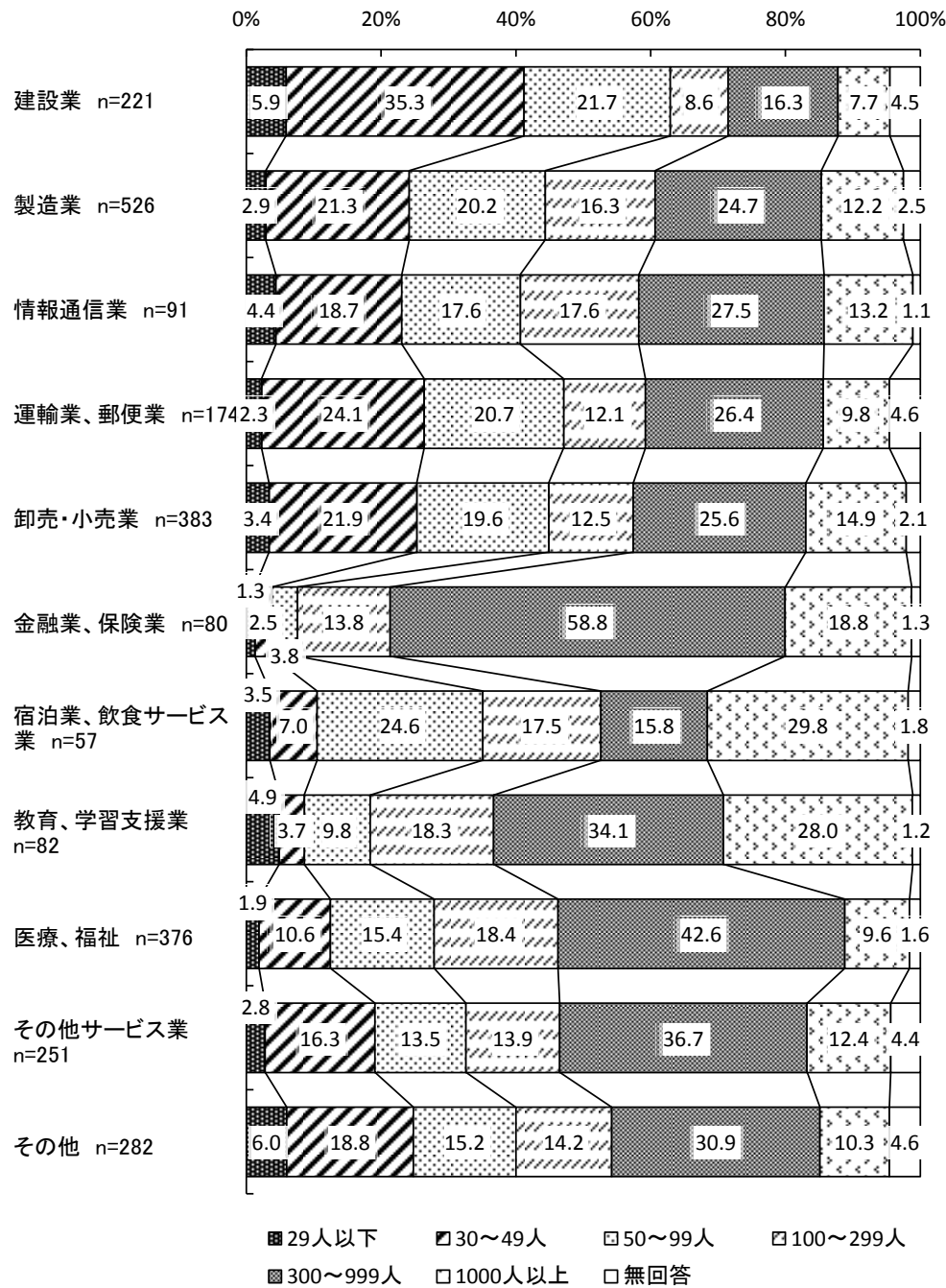
問6 貴社の従業員数をご回答ください。(概数で結構です。派遣社員は非正社員数には含みません。)

従業員数



従業員数合計は「300～999人」が30.0%と最も多く、以下「30～49人」が18.9%となっている。そのうち女性は「29人以下」が35.9%と最も多く、以下「100～299人」が17.9%となっている。

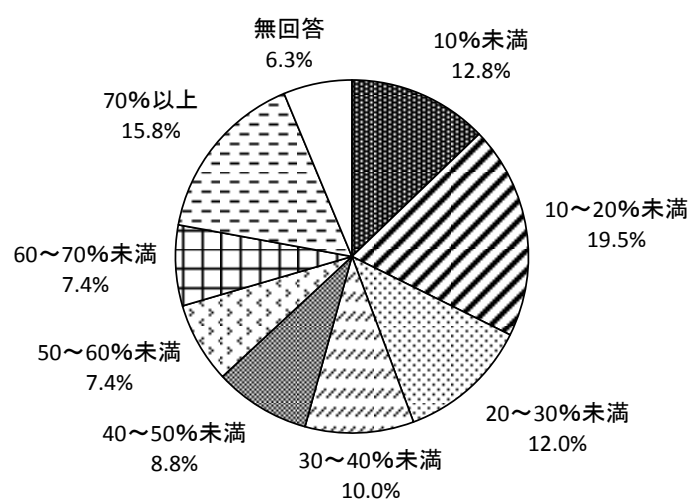
従業員数(×業種別)



従業員数合計を業種別にみると、金融業、保険業で「300～999人」が58.8%となっている。

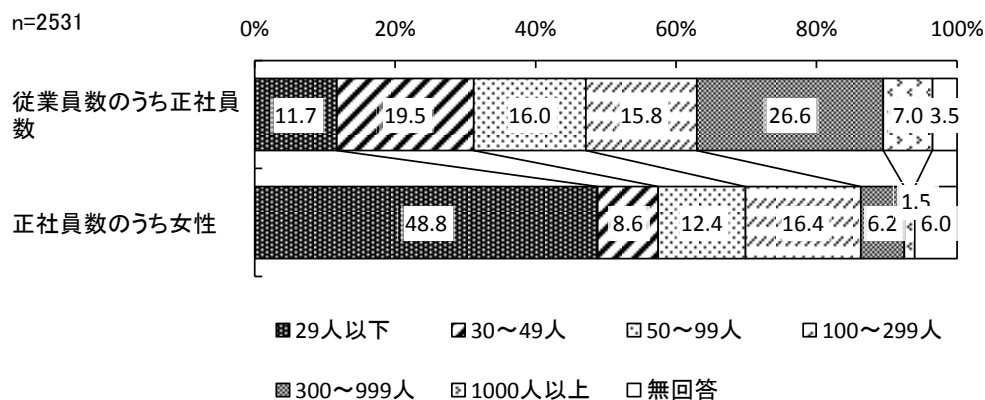
従業員に占める女性割合の分布

n=2531



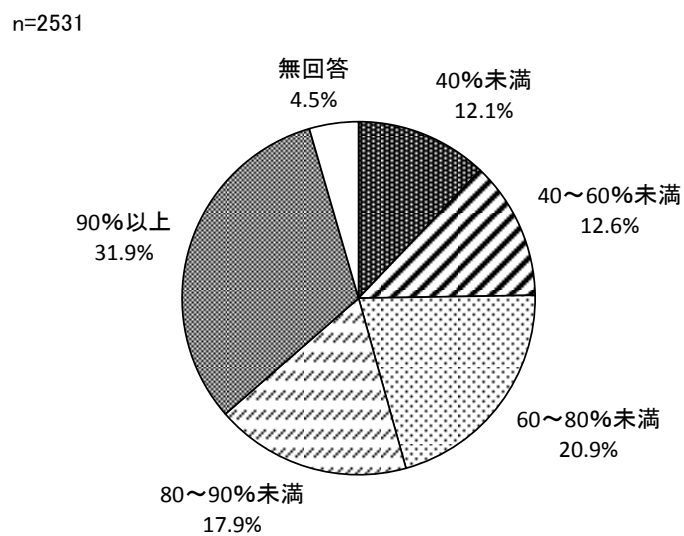
従業員に占める女性割合の分布は「10～20%未満」が 19.5%と最も多く、次いで「70%以上」が 15.8%となっている。

従業員数のうち正社員数



従業員数のうち正社員数は「300～999人」が26.6%と最も多く、以下「30～49人」が19.5%となっている。そのうち女性は「29人以下」が48.8%と最も多く、以下「100～299人」が16.4%となっている。

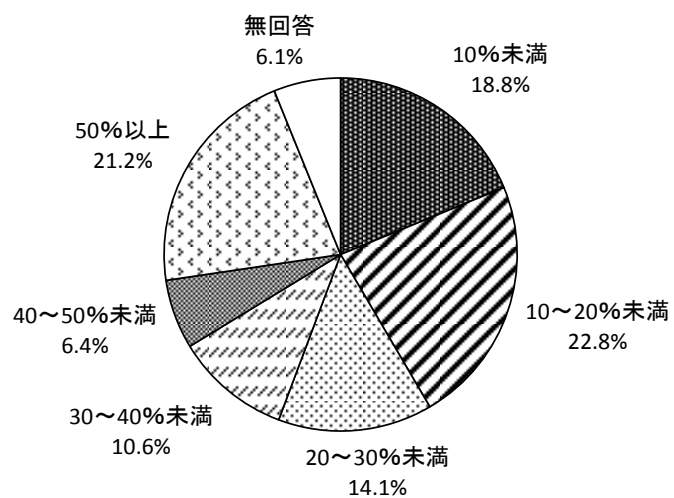
従業員数に占める正社員割合の分布



従業員数に占める正社員割合の分布は「90%以上」が31.9%と約1/3を占める。

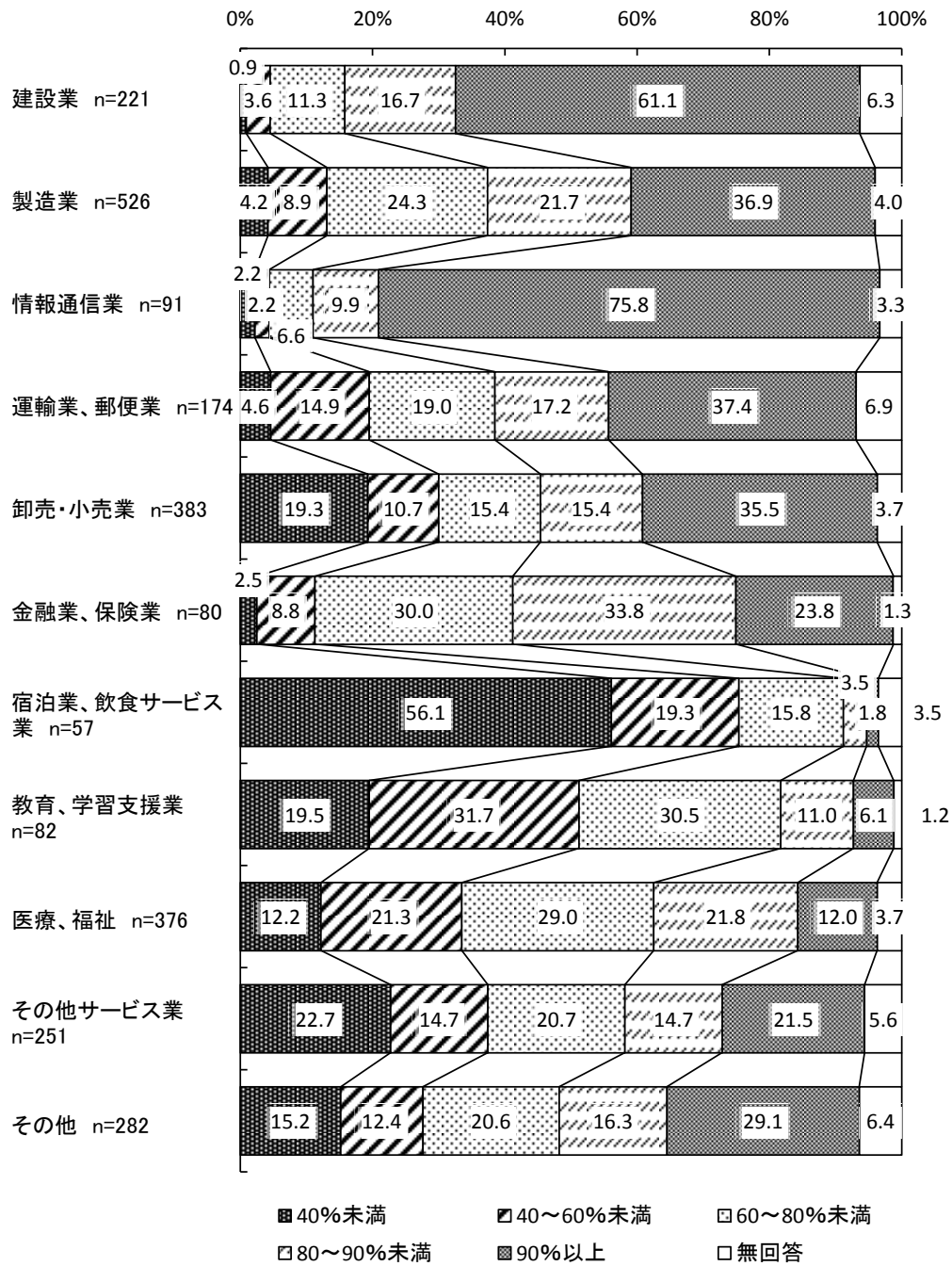
正社員に占める女性割合の分布

n=2531



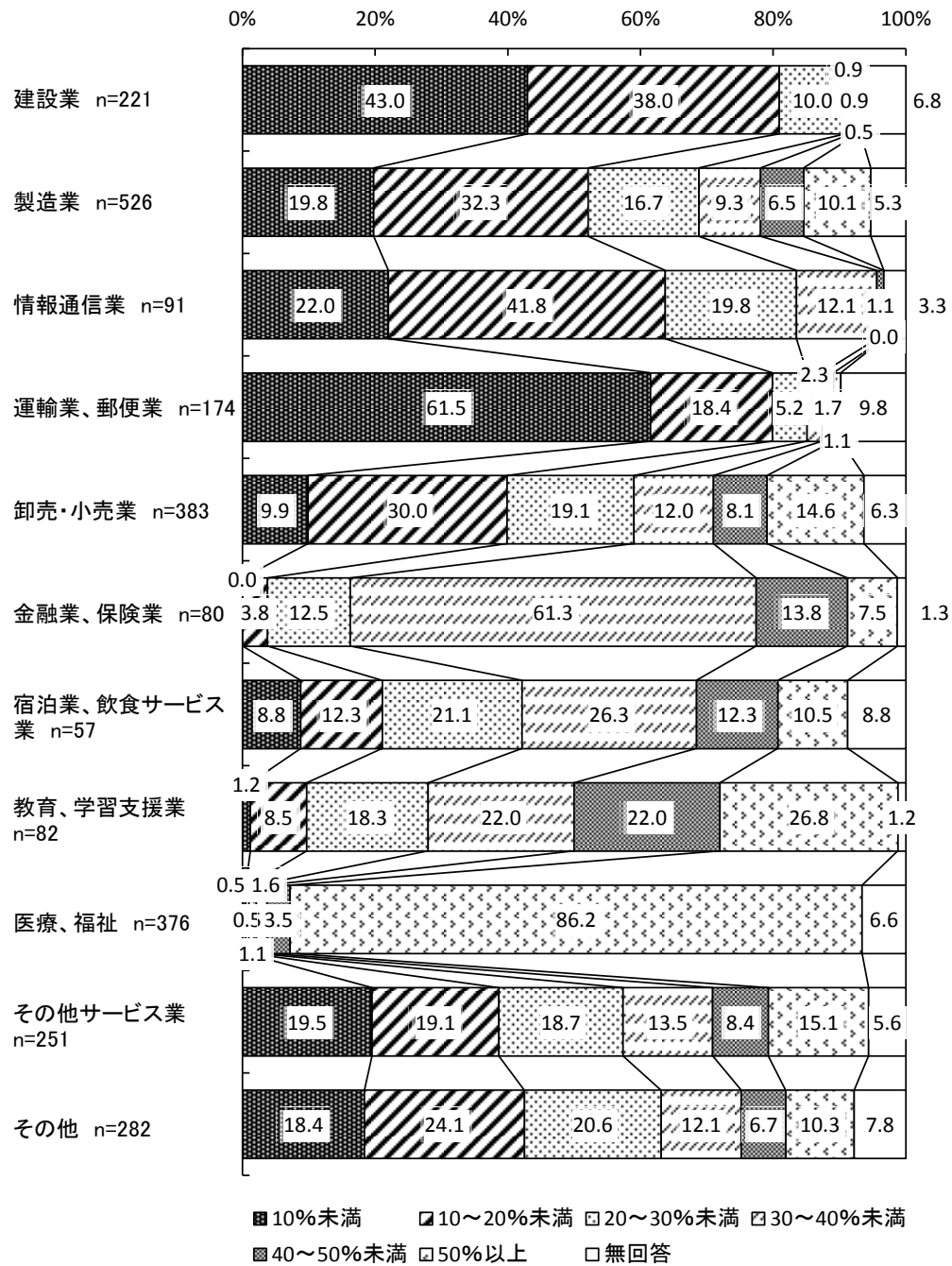
正社員に占める女性割合の分布は「10～20%未満」が 22.8%と最も多く、次いで「50%以上」が 21.2%となっている。

従業員数に占める正社員割合の分布(×業種別)



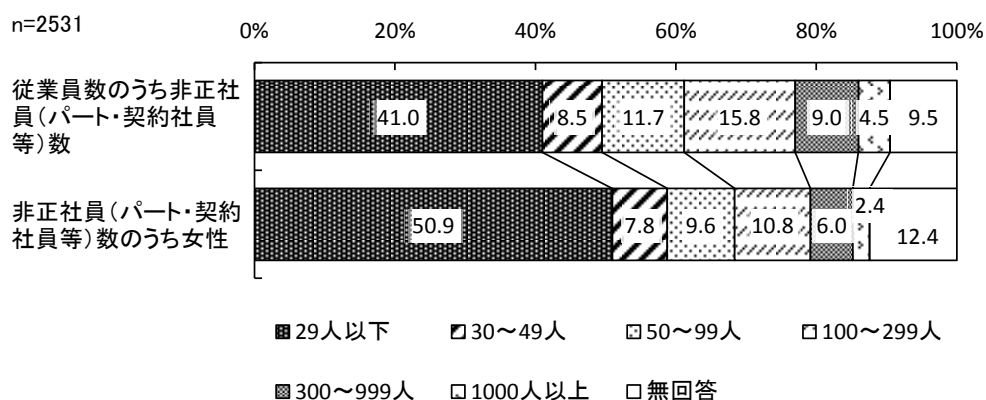
従業員数に占める正社員割合の分布を業種別にみると、「90%以上」が情報通信業で 75.8%、建設業で 61.1%となっている。

正社員に占める女性割合の分布(×業種別)



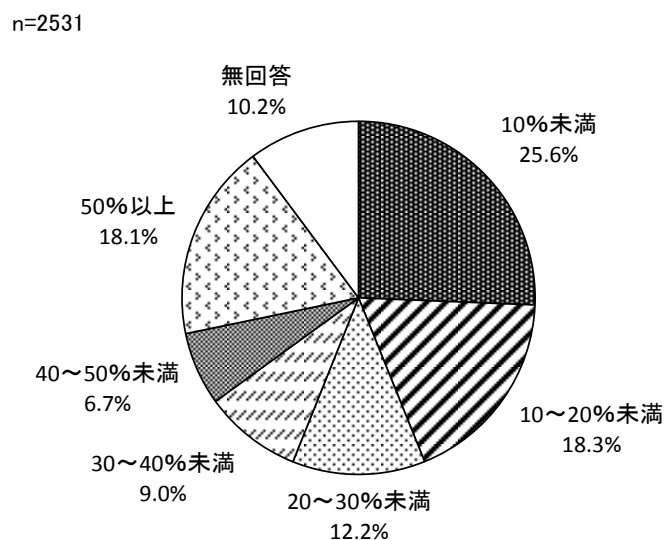
正社員に占める女性割合の分布を業種別にみると、医療、福祉で「50%以上」が86.2%、運輸業、郵便業で「10%未満」が61.5%となっている。

従業員数のうち非正社員数



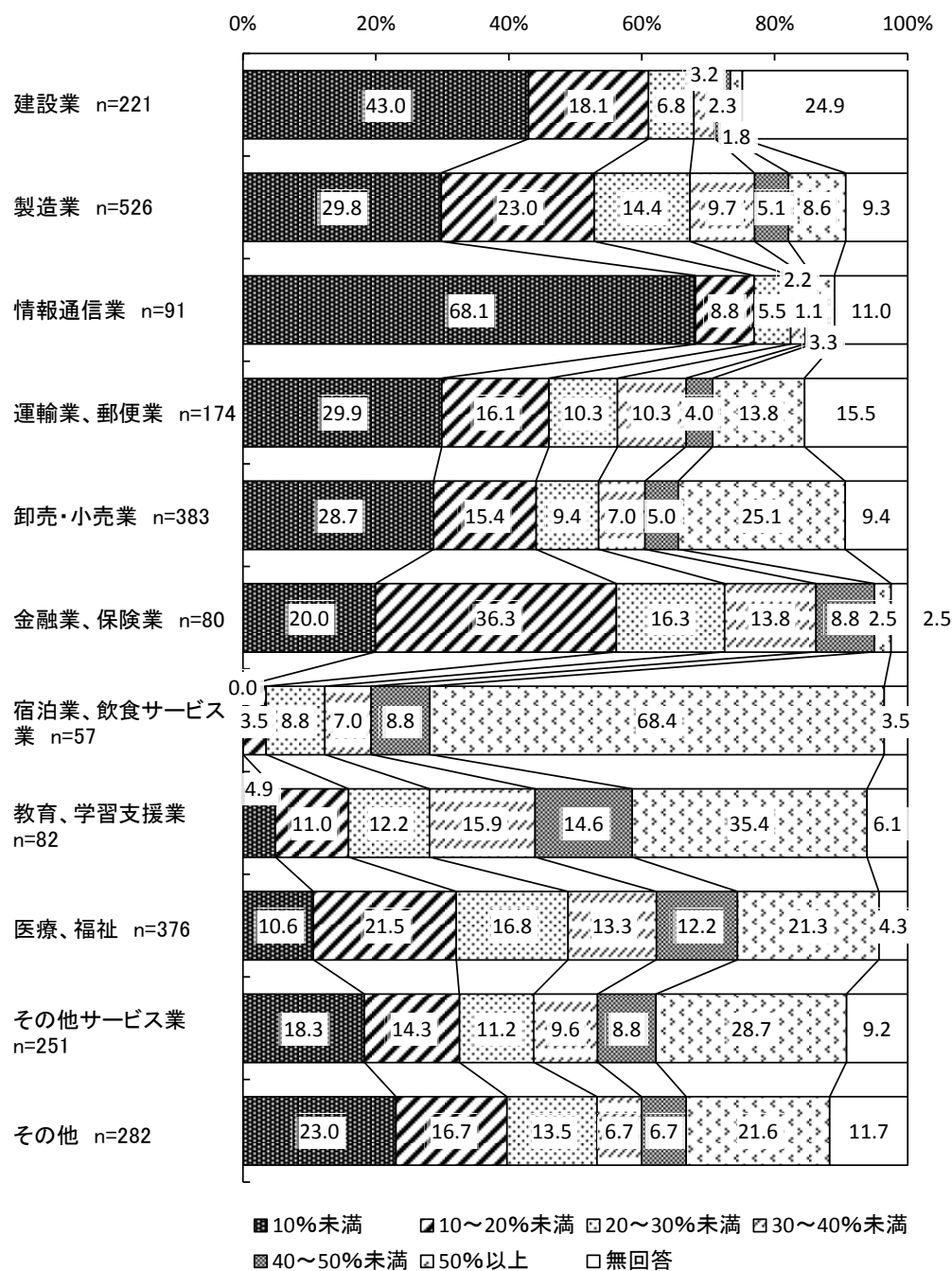
従業員数のうち非正社員数は「29人以下」が41.0%と最も多く、以下「100～299人」が15.8%となっている。そのうち女性は「29人以下」が50.9%と最も多く、以下「100～299人」が10.8%となっている。

従業員数に占める非正社員割合の分布



従業員数に占める非正社員割合の分布は「10%未満」が25.6%と最も多く、次いで「10～20%未満」が18.3%、「50%以上」が18.1%となっている。

従業員数に占める非正社員割合の分布(×業種別)

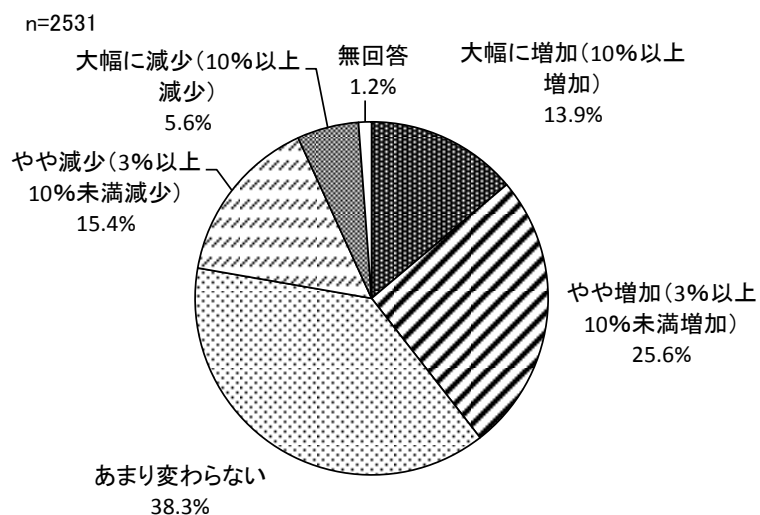


従業員数に占める非正社員割合の分布を業種別にみると、宿泊業、飲食サービス業で「50%以上」が68.4%、情報通信業で「10%未満」が68.1%となっている。

7 従業員数の増減状況

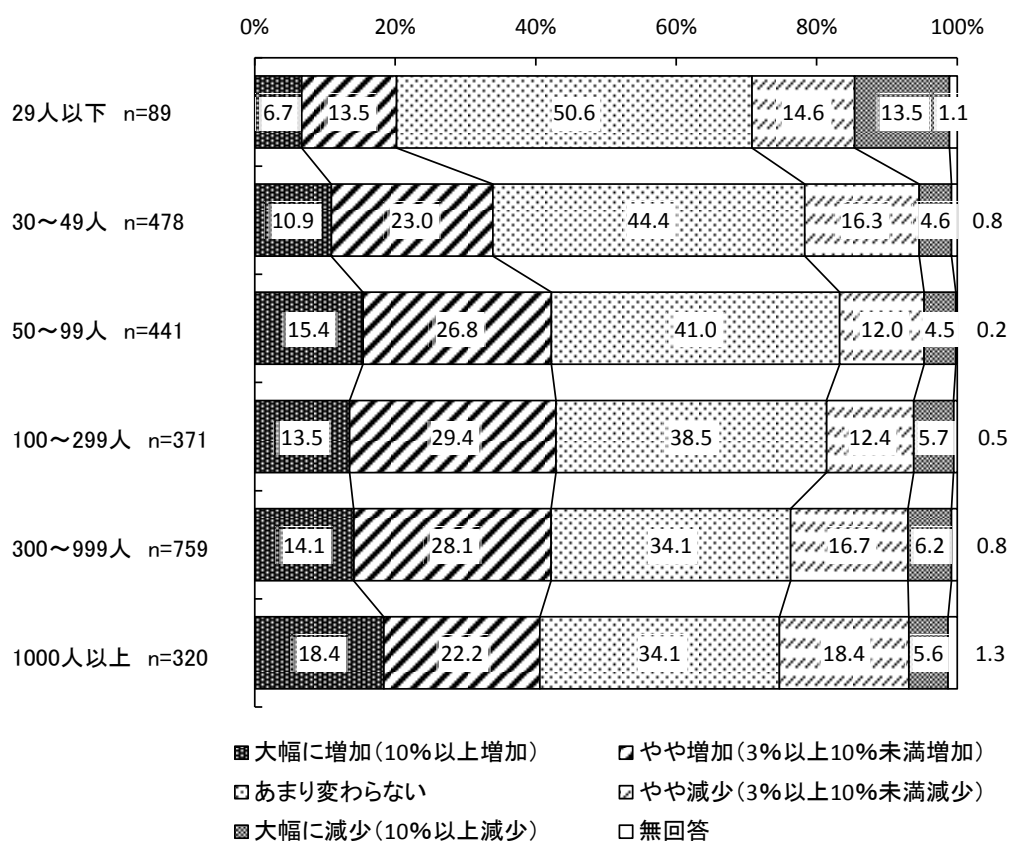
問7 3年前(2011 年4月1日時点)と比較して、従業員数の増減状況をご回答ください。(それぞれについて、あてはまるもの1つに○)

正社員数の増減状況



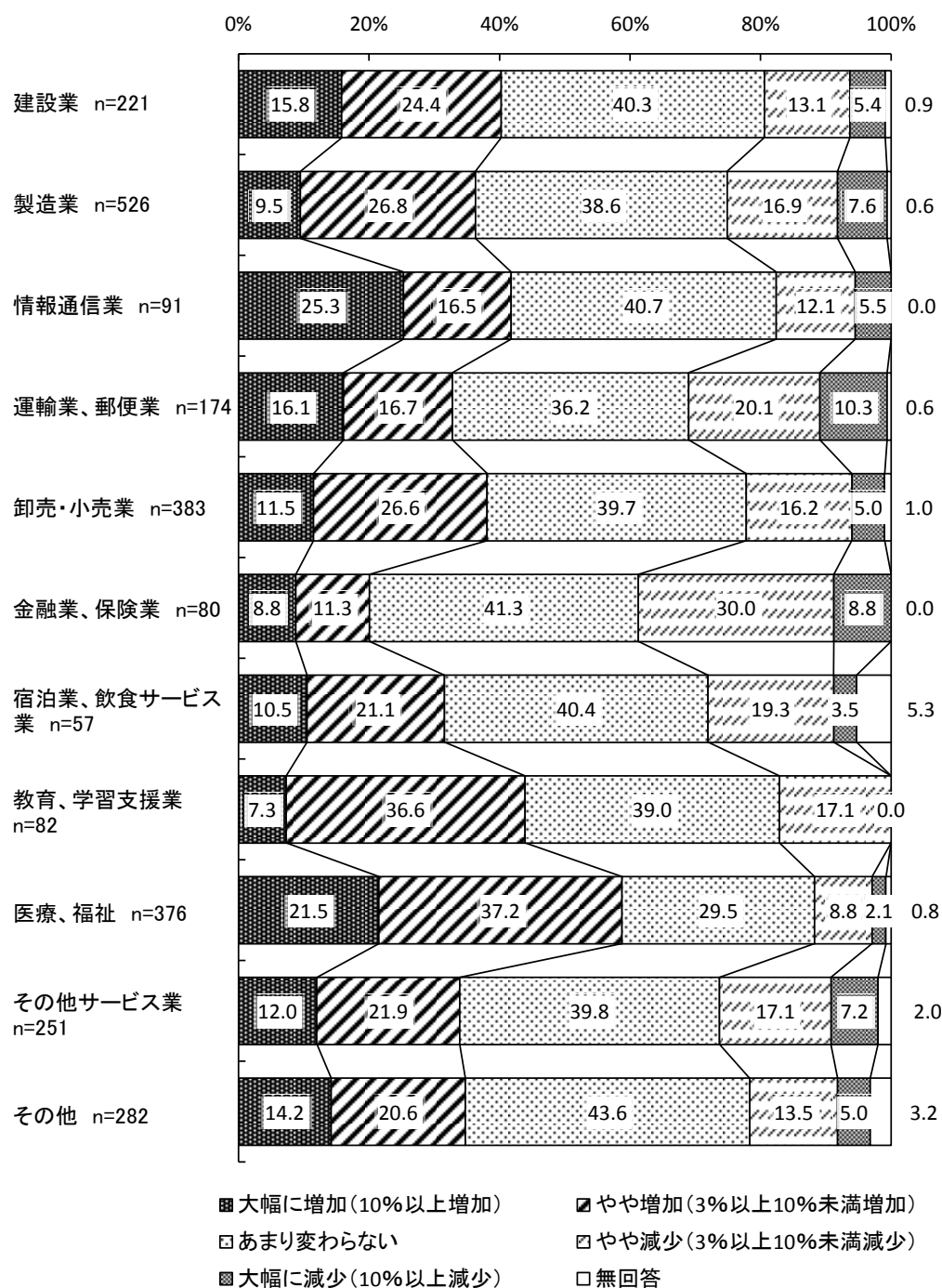
正社員数の増減状況は「あまり変わらない」が38.3%と最も多く、以下「やや増加(3%以上 10%未満増加)」が25.6%、「やや減少(3%以上 10%未満減少)」が15.4%となっている。

正社員数の増減状況(×従業員規模別)



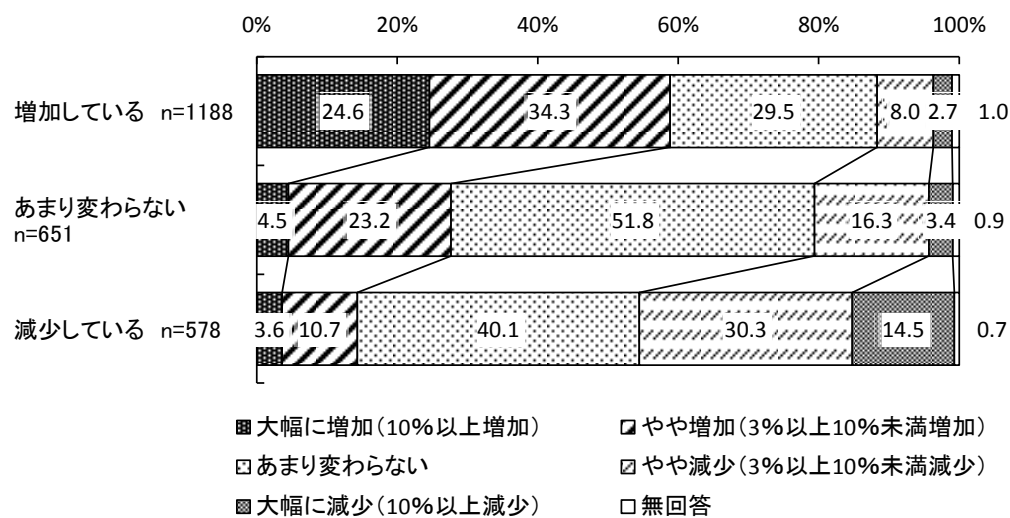
正社員数の増減状況を従業員規模別にみると、いずれの業種においても「あまり変わらない」が最も多いが、50人以上の企業では「大幅に増加」と「やや増加」を合わせた割合が「あまり変わらない」よりも高い。

正社員数の増減状況(×業種別)



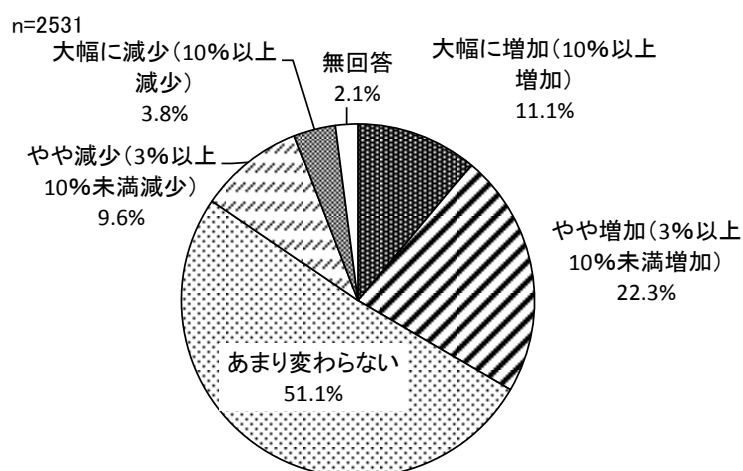
正社員数の増減状況を業種別にみると、「やや増加 (3%以上 10%未満増加)」が医療、福祉で 37.2%、教育、学習支援業で 36.6%となっている。

正社員数の増減状況(×3年前と比べた売上高の増減別)



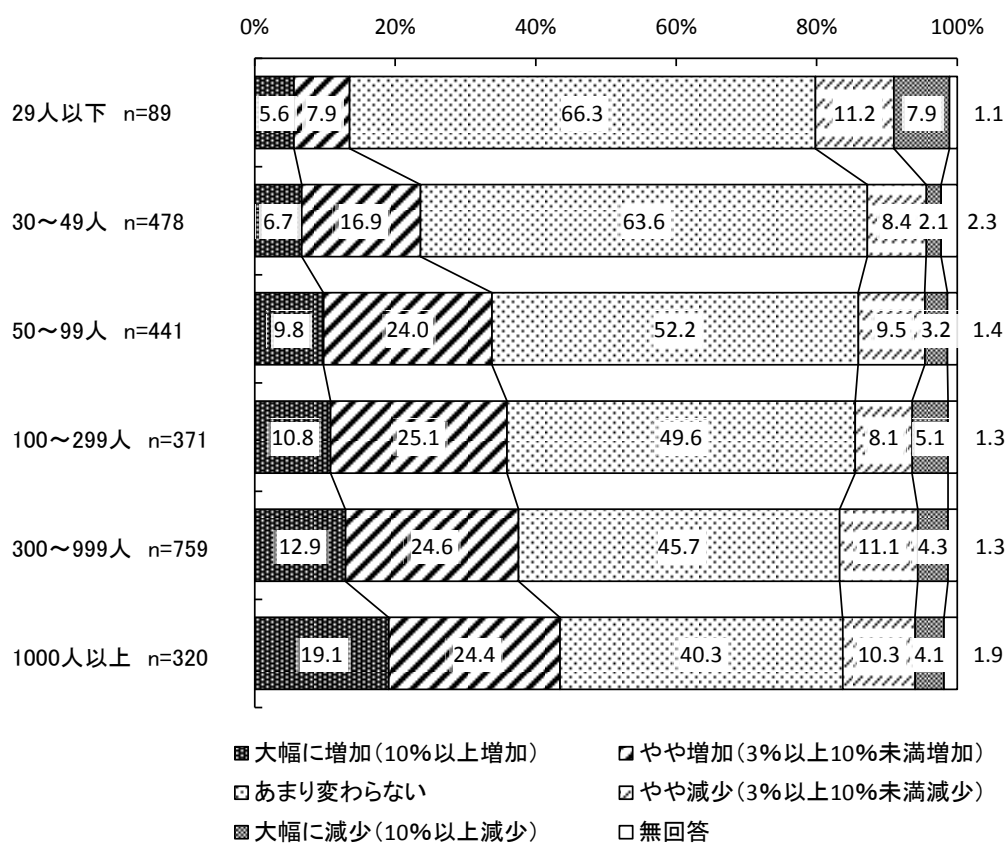
正社員数の増減状況を3年前と比べた売上高の増減別にみると、3年前と比べて売上高が増加している場合では正社員数は増加した割合が高くなり、売上高が減少している場合では正社員数は減少した割合が高くなっている。

女性の正社員数の増減



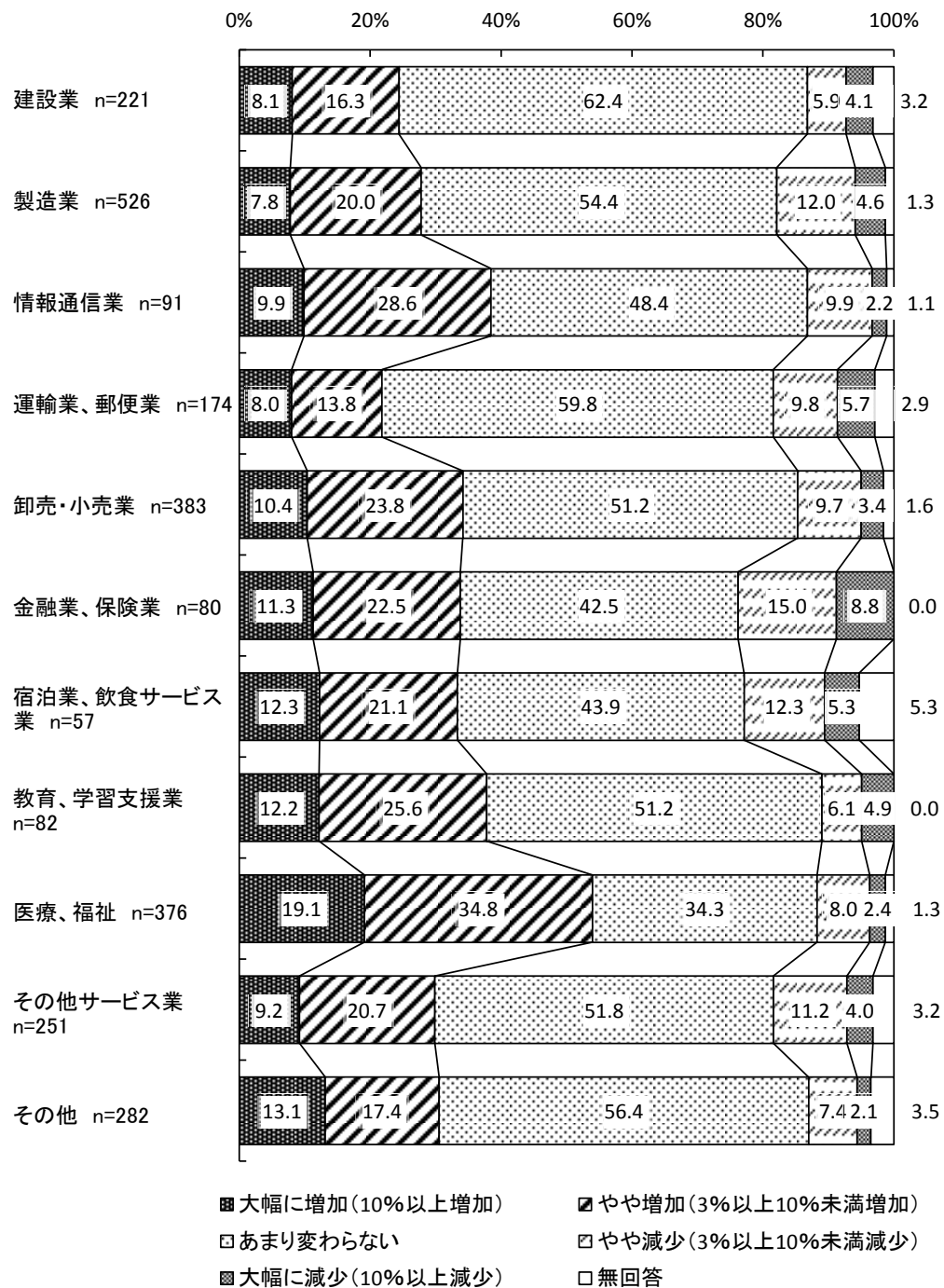
女性正社員数の増減状況は「あまり変わらない」が51.1%と最も多く、以下「やや増加(3%以上10%未満増加)」が22.3%、「大幅に増加(10%以上増加)」が11.1%となっている。

女性の正社員数の増減(×従業員規模別)



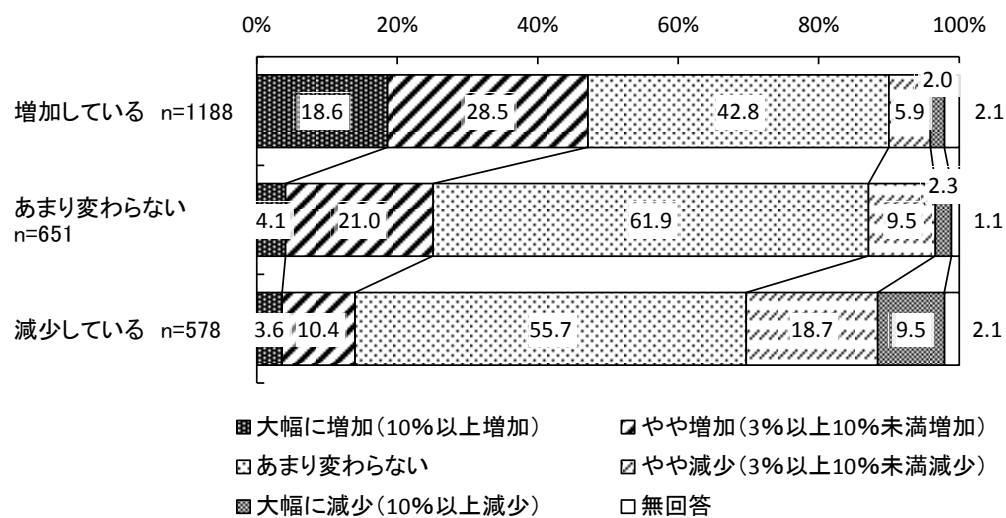
女性正社員数の増減状況を従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるにつれて「大幅に増加(10%以上増加)」の割合が高くなっている。

女性の正社員数の増減(×業種別)



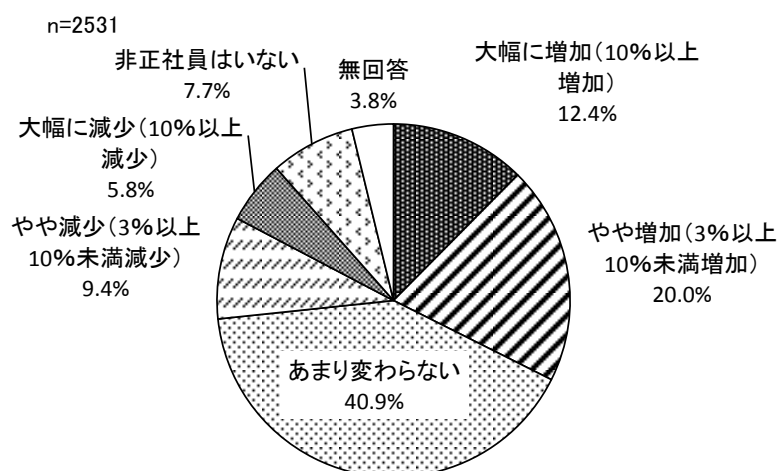
女性正社員数の増減状況を業種別にみると、医療、福祉で「大幅に増加（10%以上増加）」、「やや増加（3%以上 10%未満増加）」の割合が他の業種より高くなっている。

女性の正社員数の増減(×3年前と比べた売上高の増減別)



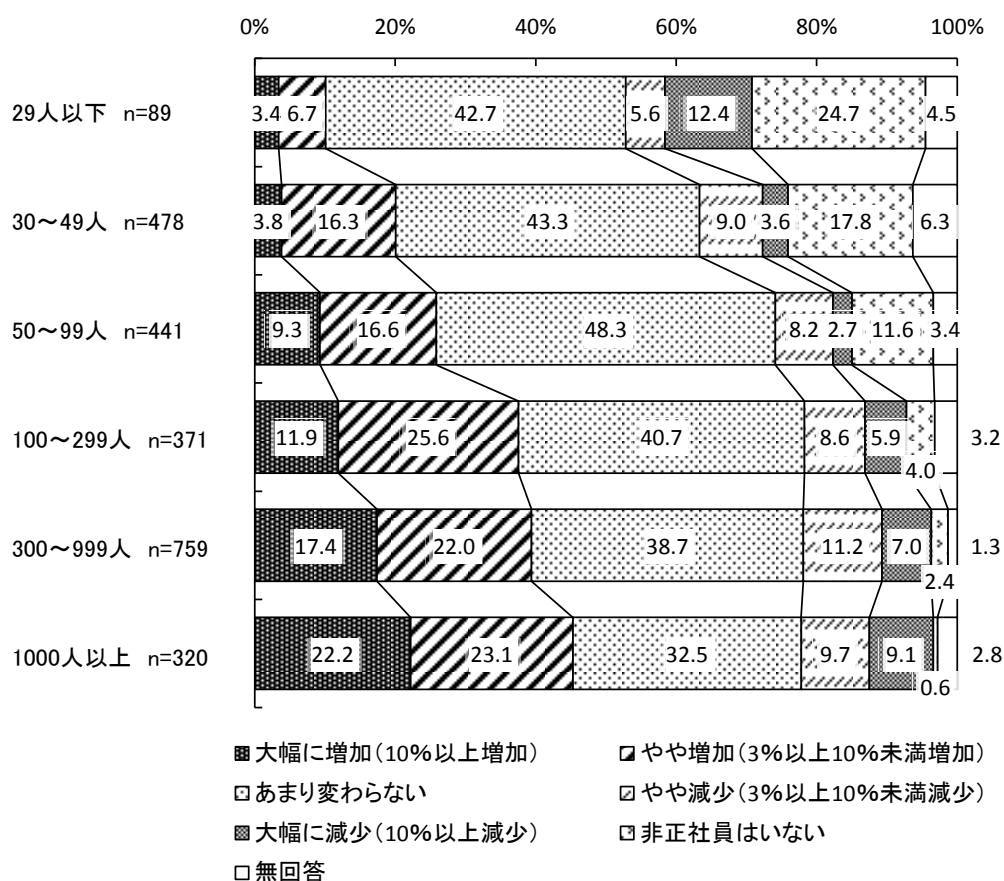
女性正社員数の増減状況を3年前と比べた売上高の増減別にみると、3年前と比べて売上高が増加している場合では女性の正社員数は増加した割合が高くなり、売上高が減少している場合では女性の正社員数は減少した割合が高くなっている。

非正社員数の増減状況



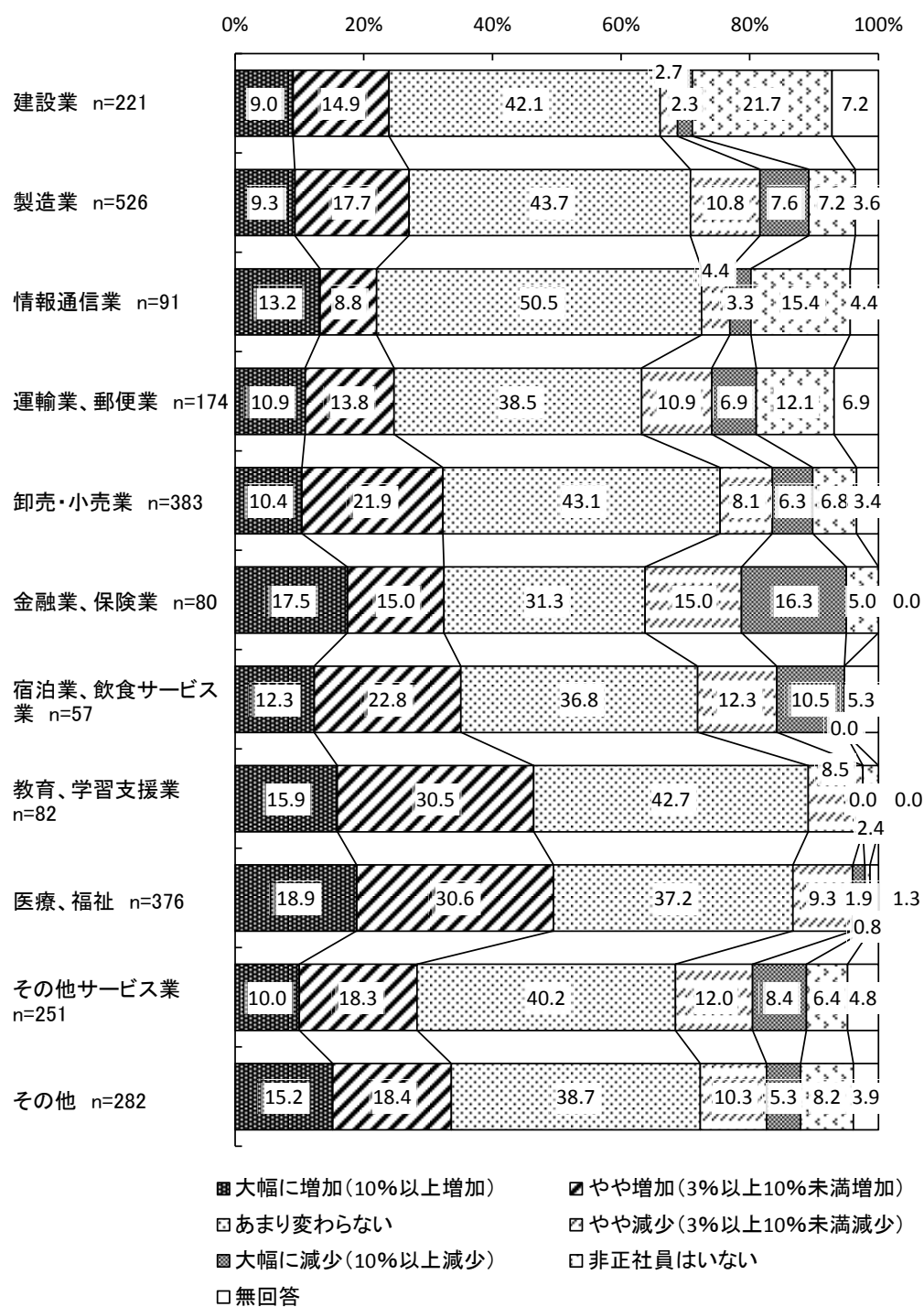
非正社員数の増減状況は「あまり変わらない」が40.9%と最も多く、以下「やや増加（3%以上 10%未満増加）」が20.0%、「大幅に増加（10%以上増加）」が12.4%となっている。

非正社員数の増減状況(×従業員規模別)



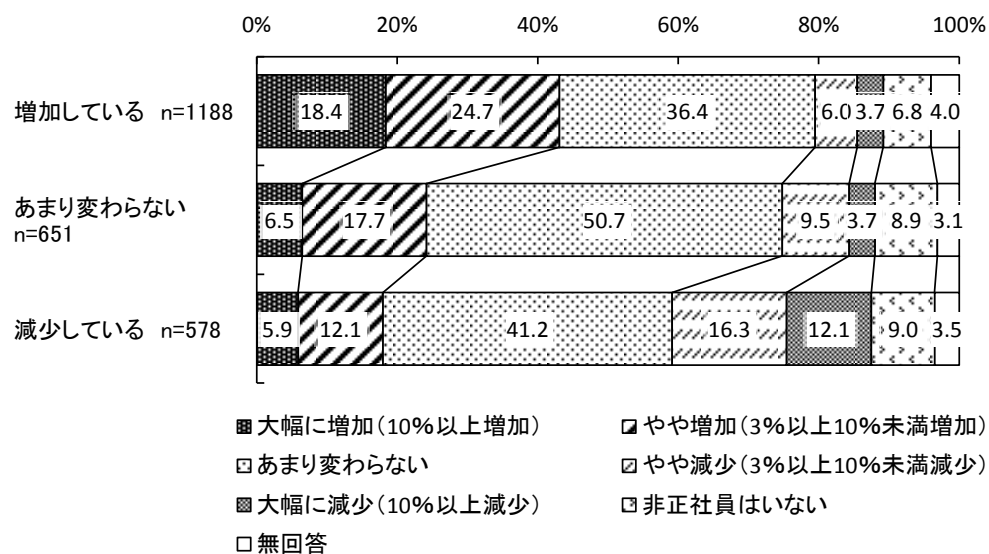
非正社員数の増減状況を従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるにつれて「大幅に増加（10%以上増加）」の割合が高くなっている。また、「非正社員はいない」の割合は従業員規模が大きい程低くなっている。

非正社員数の増減状況(×業種別)



非正社員数の増減状況を業種別にみると、「やや増加(3%以上 10%未満増加)」が医療、福祉で 30.6%、教育、学習支援業で 30.5%となっている。

非正社員数の増減状況(×3年前と比べた売上高の増減別)



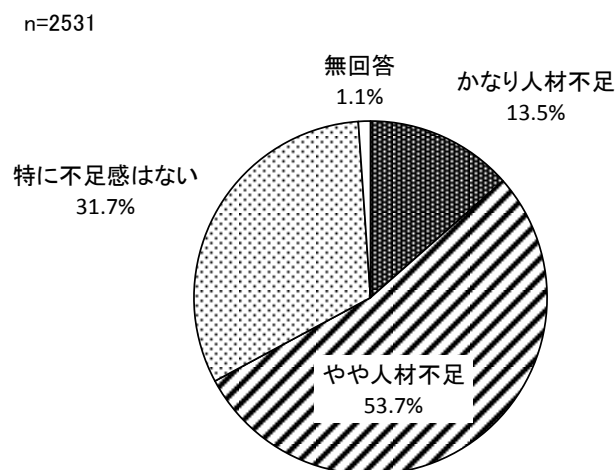
非正社員数の増減状況を3年前と比べた売上高の増減別にみると、3年前と比べて売上高が増加している場合では非正社員数は増加した割合が高くなっている。

Ⅱ. 人材確保の動向

1 人材確保に係る不足感の状況

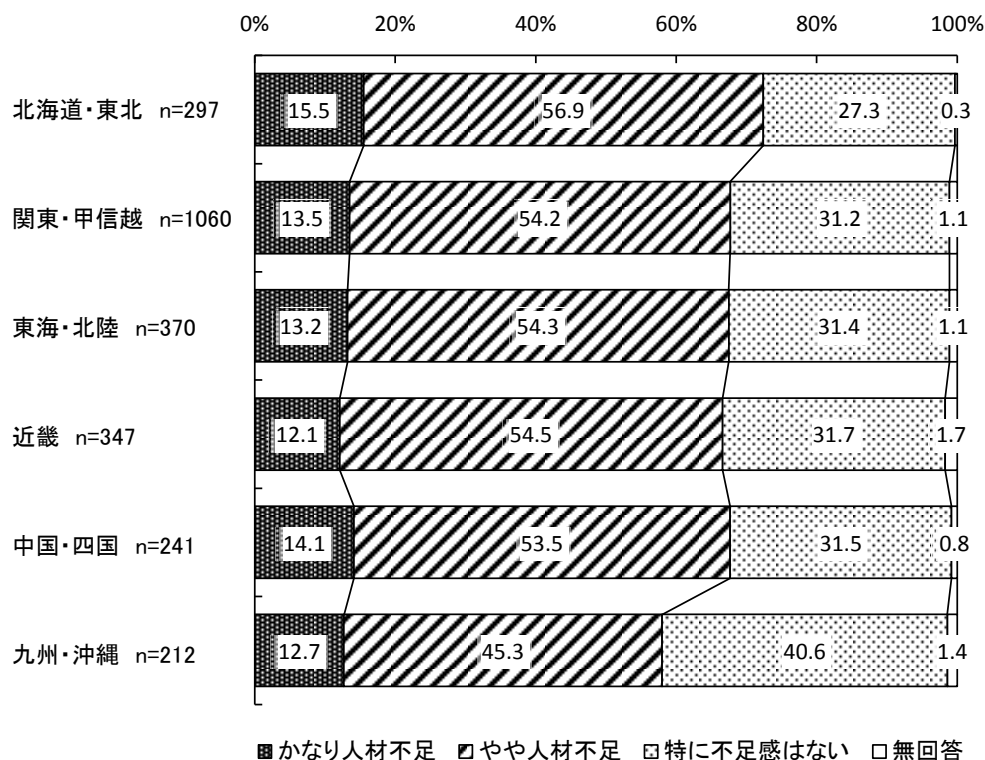
問8 貴社における人材確保に係る不足感の状況について、どのように感じていますか。(正社員、非正社員のそれぞれについて、あてはまるもの1つに○)

正社員数の不足感



人材確保に係る不足感の状況で正社員数は「かなり人材不足」が13.5%、「やや人材不足」が53.7%、「特に不足感はない」が31.7%となっている。

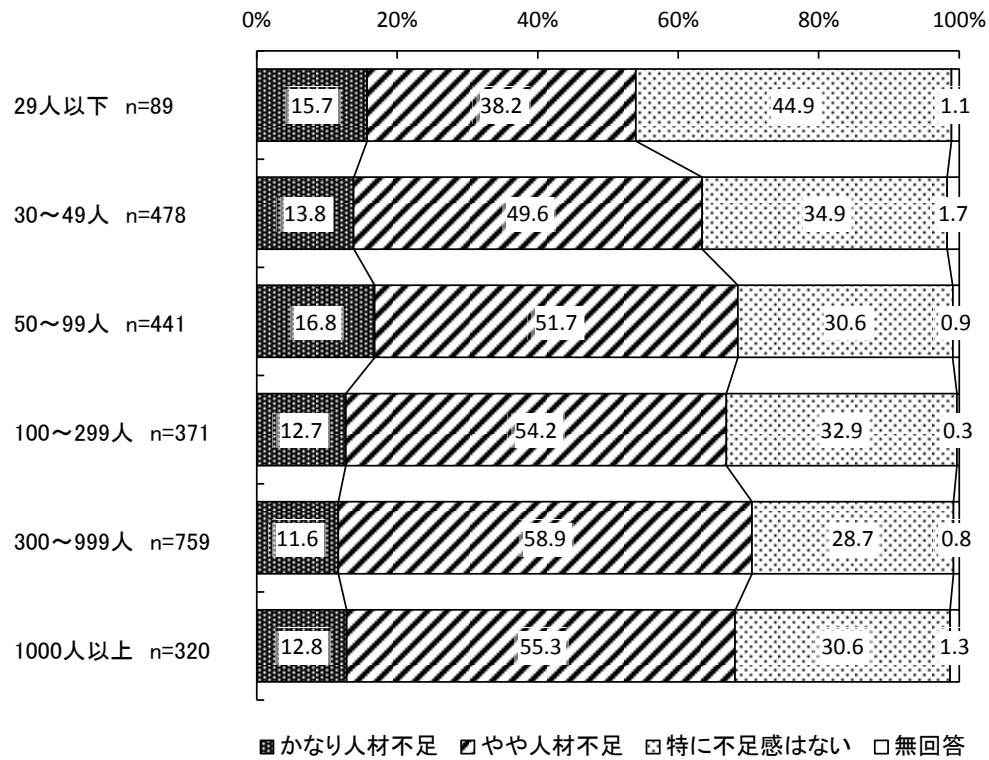
正社員数の不足感(×本社所在地別)



人材確保に係る不足感の状況で正社員数を本社所在地別にみると、いずれの地域においても「かなり

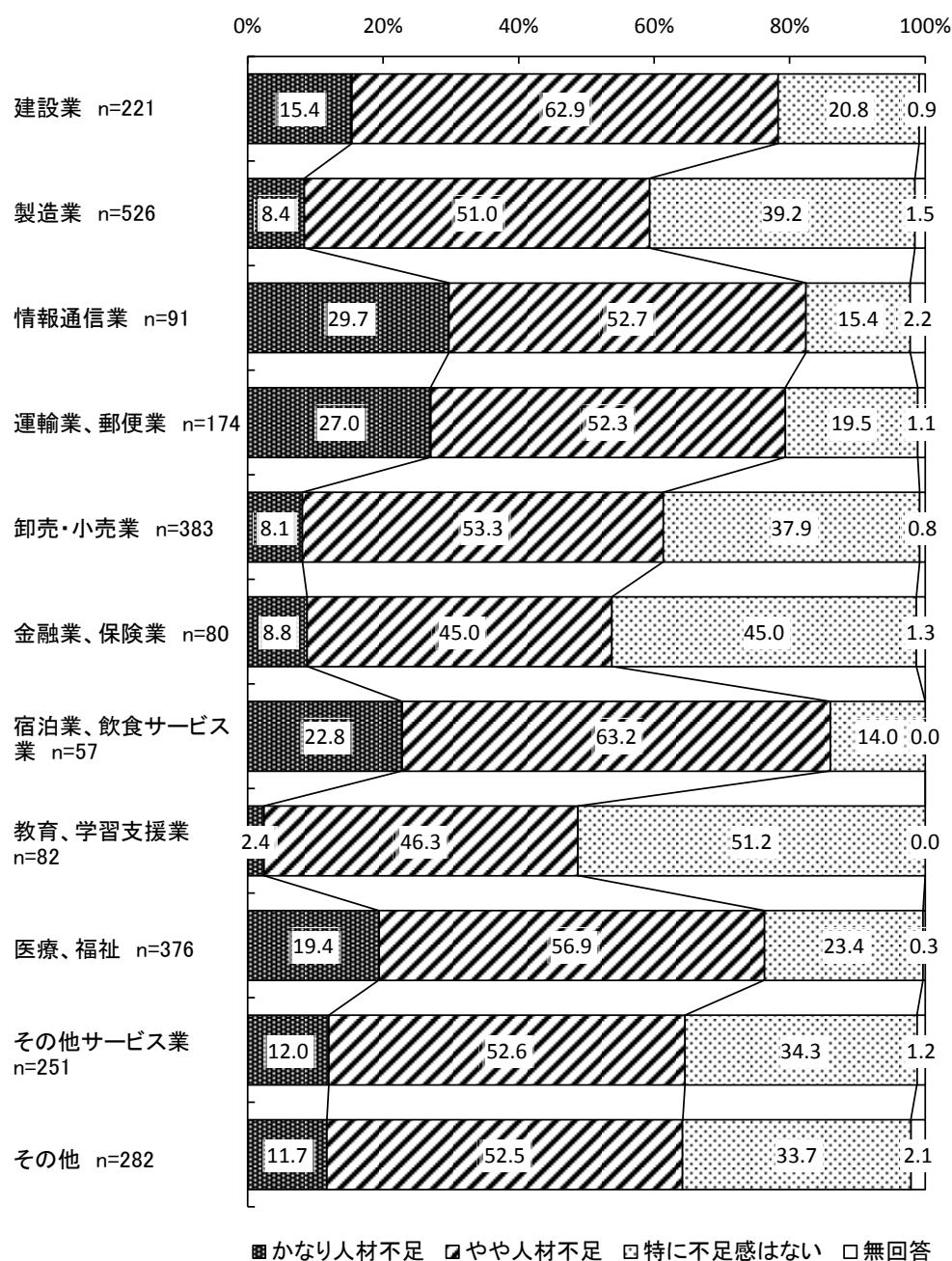
人材不足」と「やや人材不足」を合わせた「人材不足」が5割を超えているが、九州・沖縄では「特に不足感はない」が40.6%と他の地域より多くなっている。

正社員数の不足感(×従業員規模別)



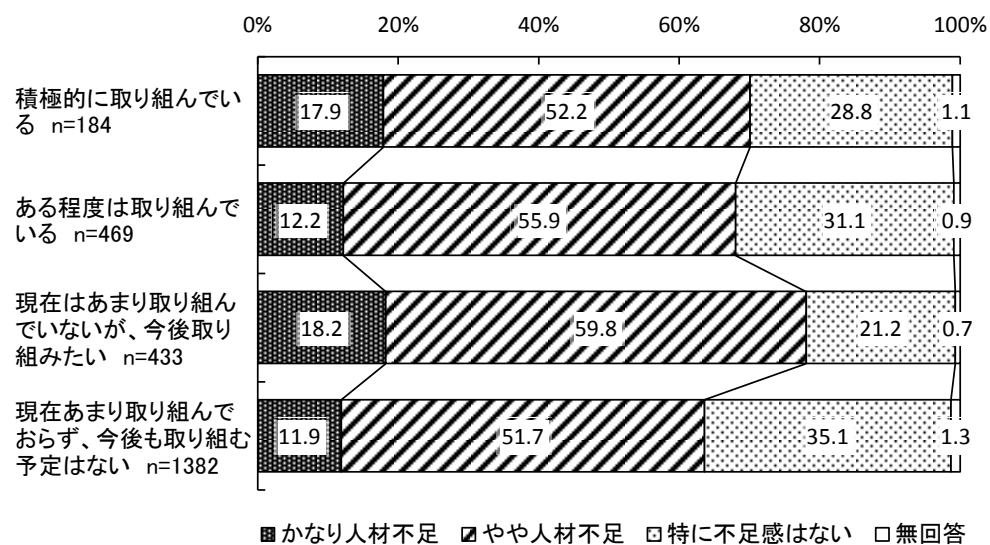
人材確保に係る不足感の状況で正社員数を従業員規模別にみると、29 人以下で「特に不足感はない」が44.9%などとなっている。

正社員数の不足感(×業種別)



人材確保に係る不足感の状況で正社員数を業種別にみると、「かなり人材不足」が情報通信業で 29.7%、運輸業、郵便業で 27.0%と他の業種より多くなっている。

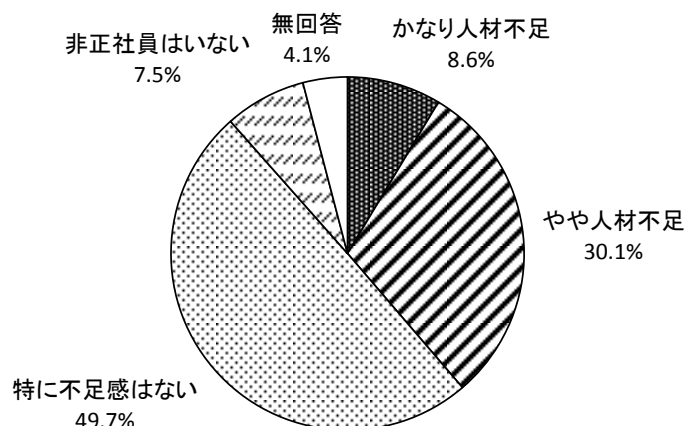
正社員数の不足感(×外国人の活用状況別)



人材確保に係る不足感の状況で正社員数を外国人の活用状況別にみると、いずれにおいても「やや人材不足」が5割以上となっている。

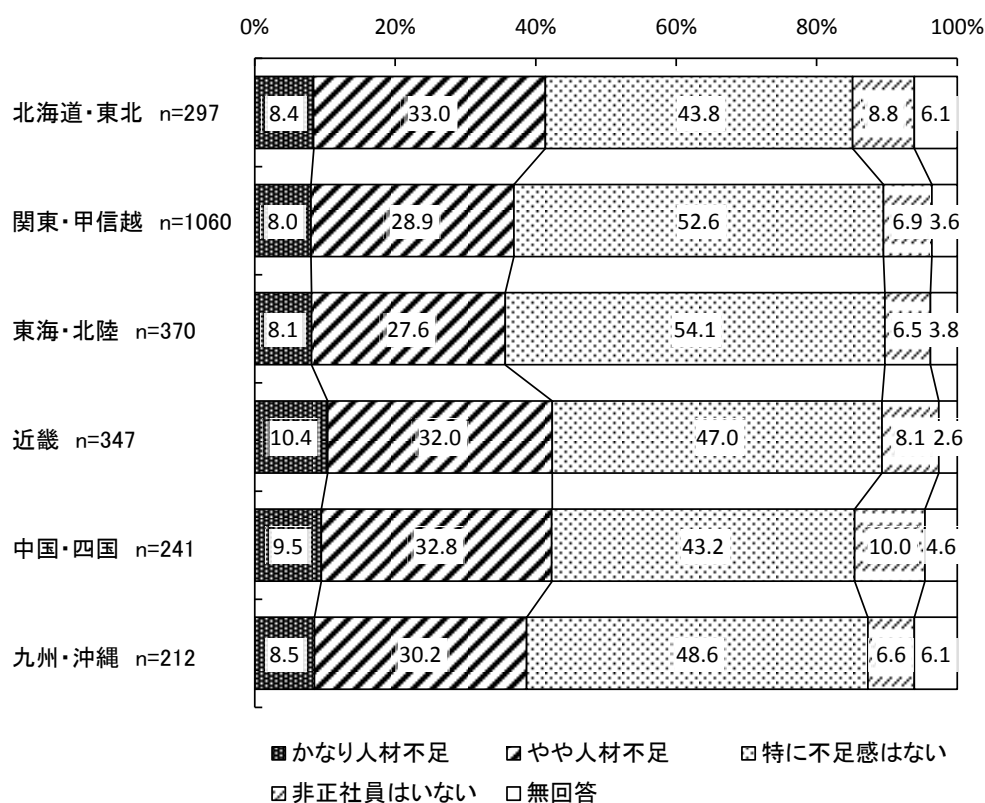
非正社員数の不足感

n=2531



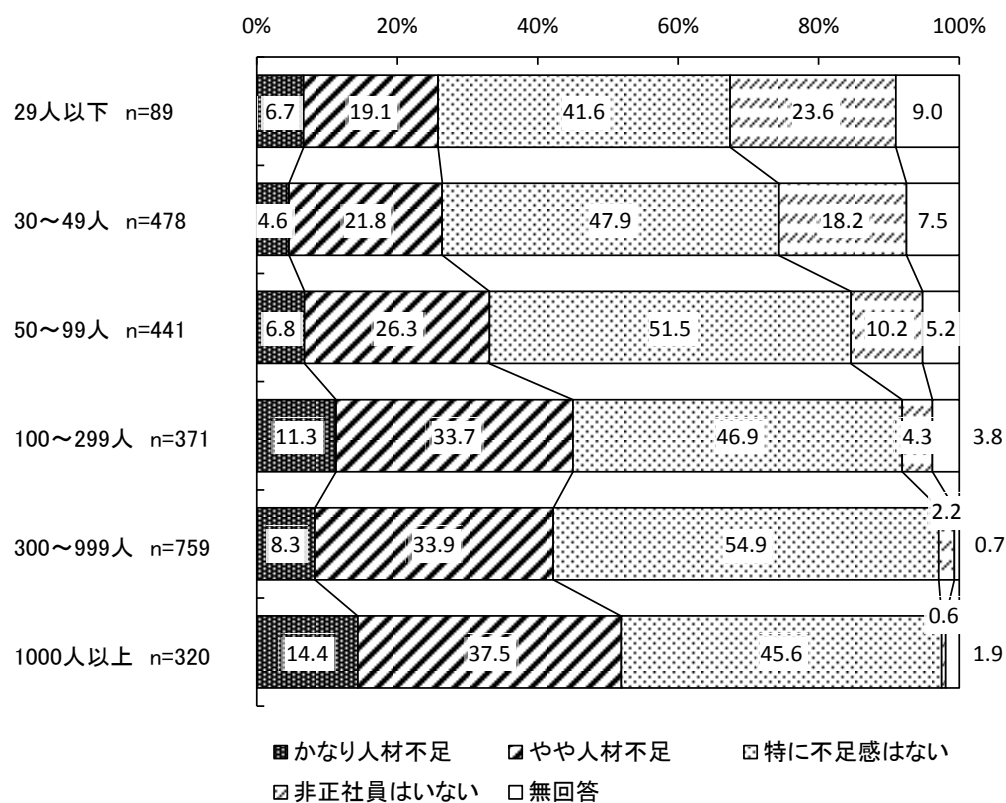
人材確保に係る不足感の状況で非正社員数は「かなり人材不足」が 8.6%、「やや人材不足」が 30.1%、「特に不足感はない」が 49.7%となっている。

非正社員数の不足感(×本社所在地別)



人材確保に係る不足感の状況で非正社員数を本社所在地別にみると、いずれの地域においても「特に不足感はない」が最も多くなっている。

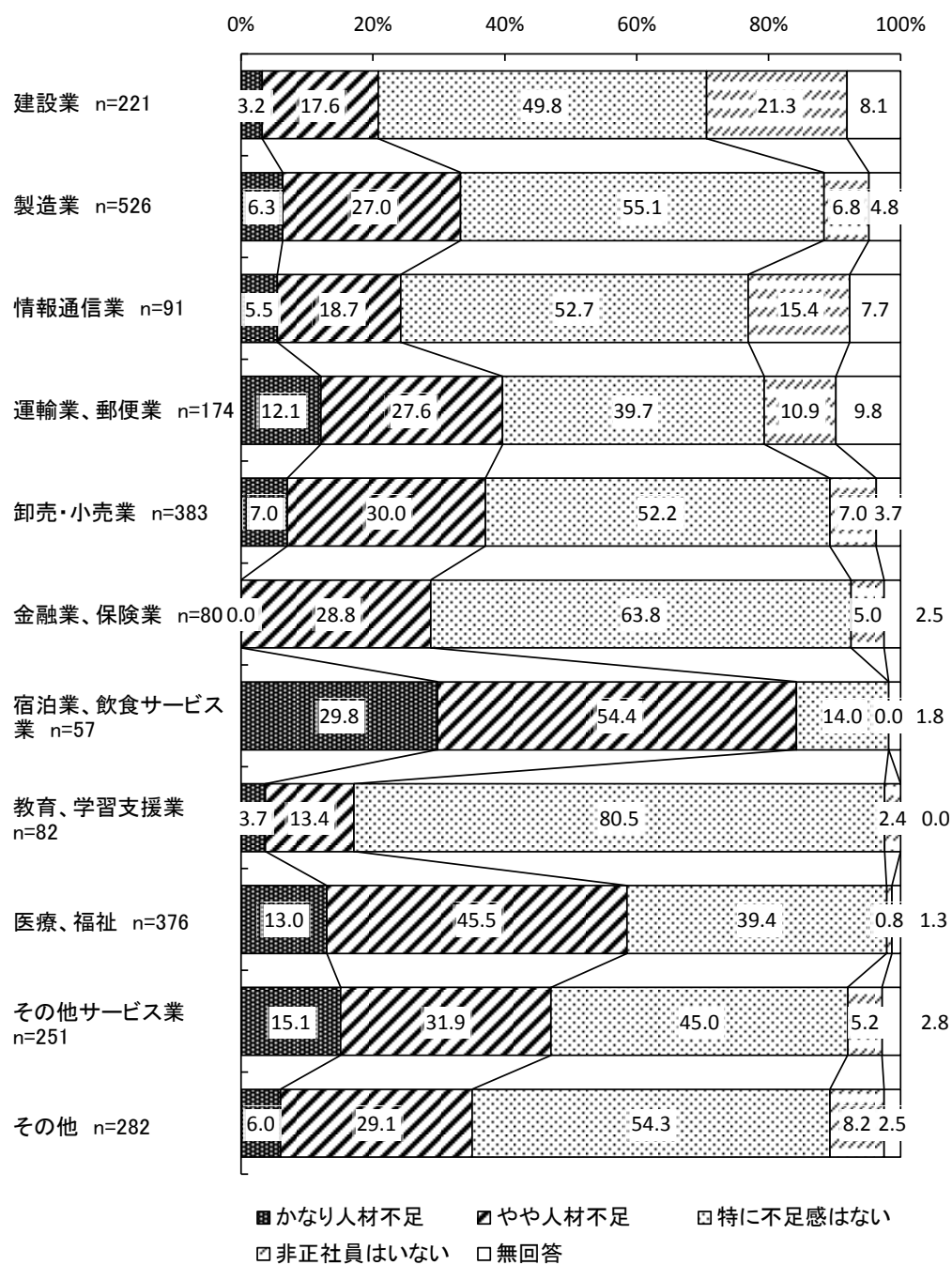
非正社員数の不足感(×従業員規模別)



人材確保に係る不足感の状況で非正社員数を従業員規模別にみると、いずれの従業員規模においても「特に不足感はない」が最も多くなっている。

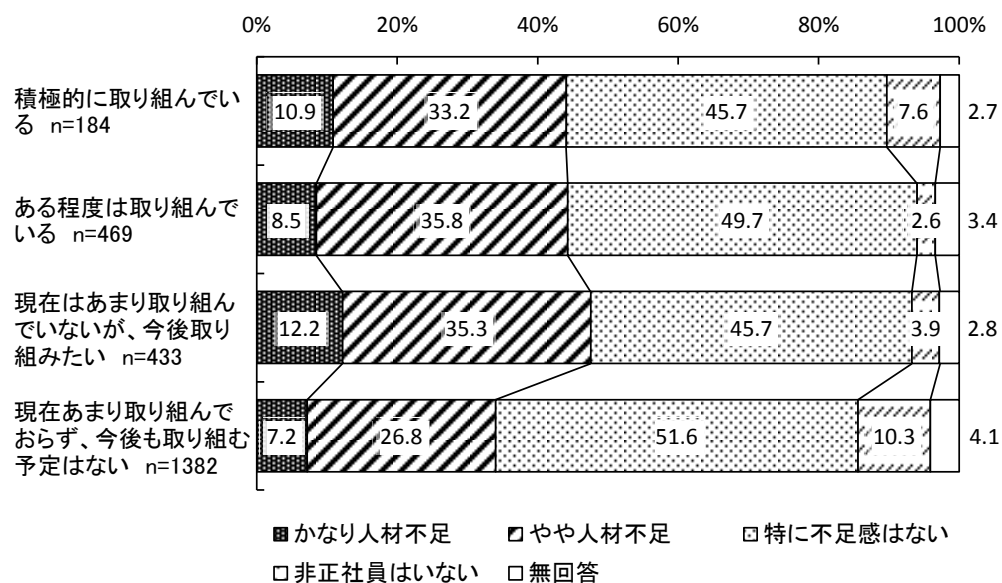
なお、1,000人以上の従業員規模においては、「かなり人材不足」「やや人材不足」を合わせると51.9%と5割を超えており、他よりも人材不足感が高めになっている。

非正社員数の不足感(×業種別)



人材確保に係る不足感の状況で非正社員数を業種別にみると、宿泊業、飲食サービス業で「かなり人材不足」、「やや人材不足」の割合が他の業種より高くなっている。

非正社員数の不足感(×外国人の活用状況別)

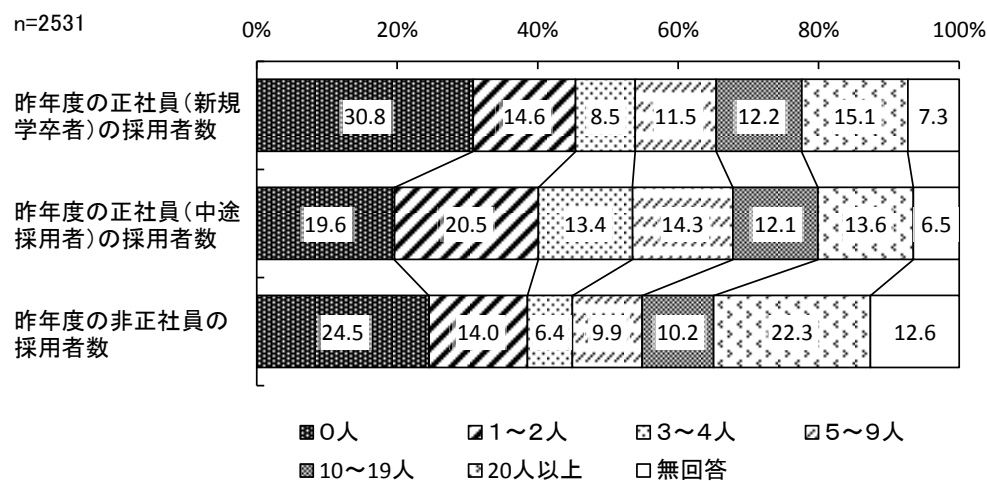


人材確保に係る不足感の状況で非正社員数を外国人の活用状況別にみると、いずれにおいても「特に不足感はない」が最も多くなっている。

なお、「現在はあまり取り組んでいないが、今後取り組みたい」では、「かなり人材不足」と「やや人材不足」を合わせて47.5%と他よりも人材不足感が高めになっている。

2 昨年度の採用者数

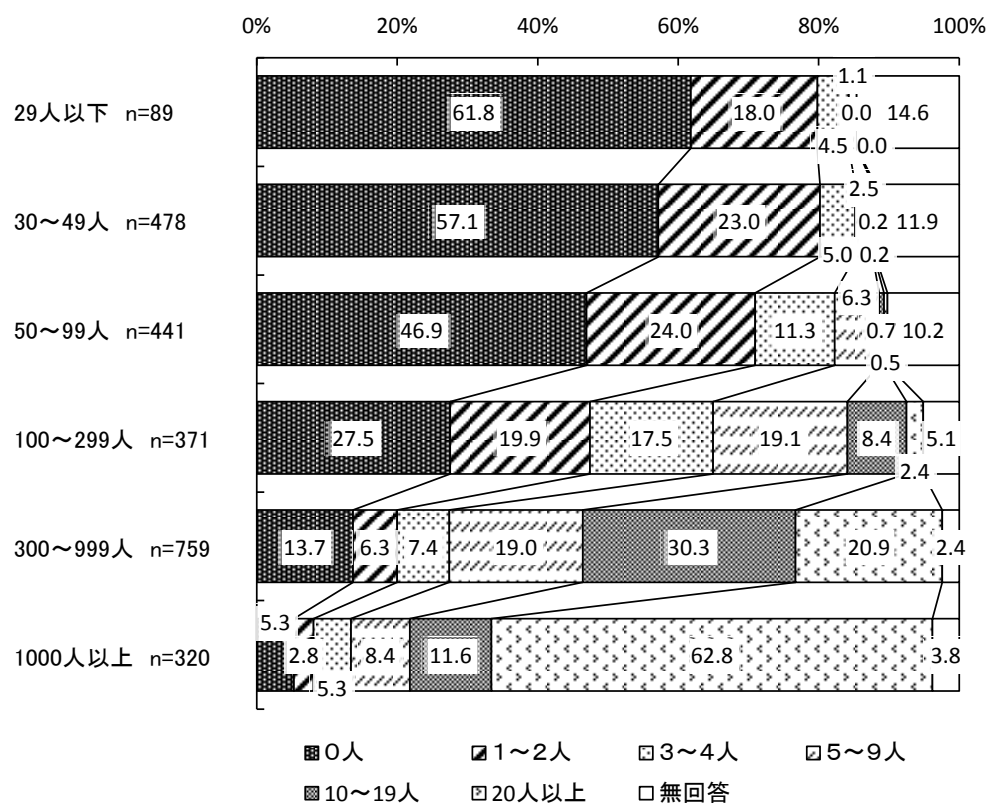
問9 昨年度(2013年度)の採用者数(新卒/中途採用の正社員及び非正社員)をお答えください。



昨年度の正社員(新規学卒者)の採用者数は「0人」が30.8%と最も多く、以下「20人以上」が15.1%、「1~2人」が14.6%などとなっている。正社員(中途採用者)の採用者数は「1~2人」が20.5%と最も多く、以下「0人」が19.6%、「5~9人」が14.3%となっている。

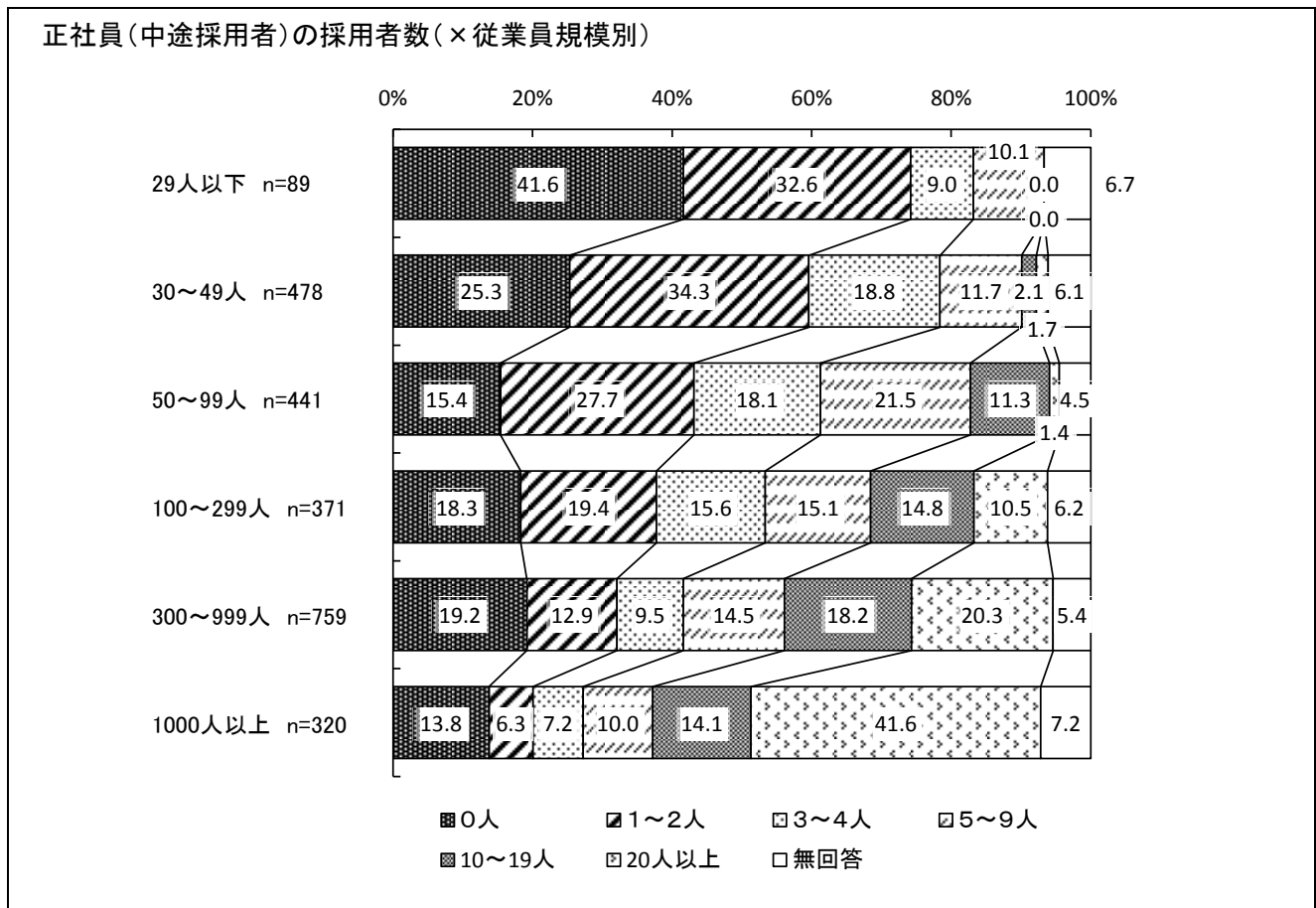
また、非正社員の採用者数は「0人」が24.5%と最も多く、以下「20人以上」が22.3%、「1~2人」が14.0%となっている。

正社員(新規学卒者)の採用者数(×従業員規模別)



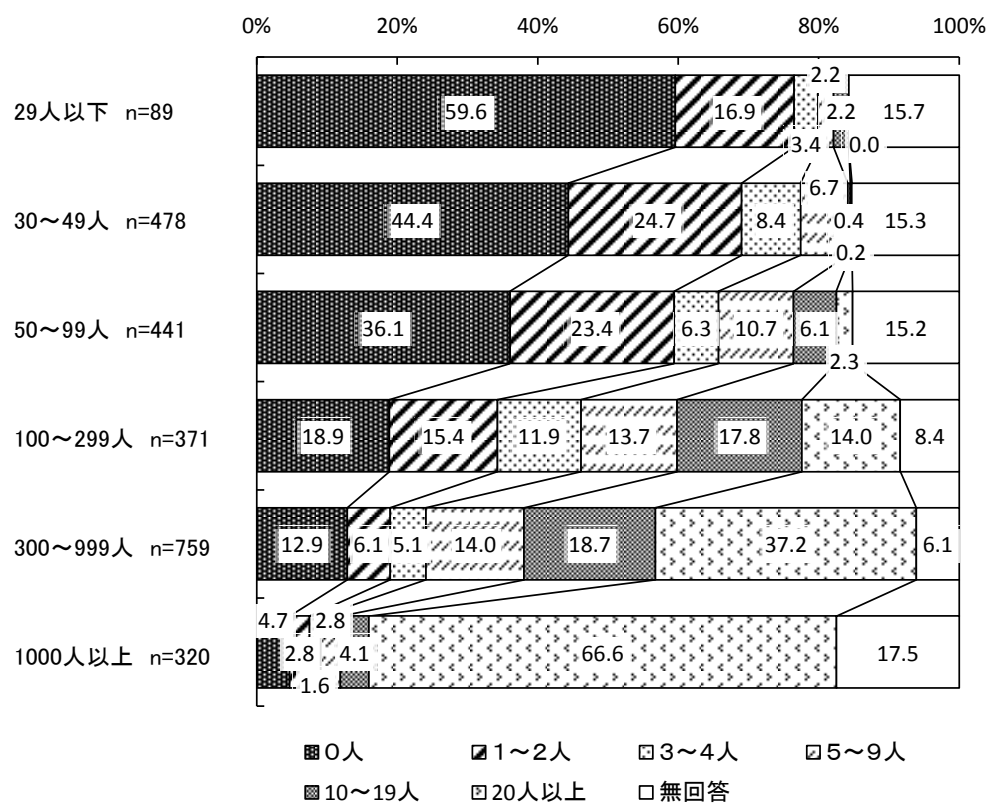
昨年度の正社員(新規学卒者)の採用者数を従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるにつれ

て「0人」の割合が低くなっている。



昨年度の正社員（中途採用者）の採用者数を従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるにつれて「1～2人」の割合が低くなっている。

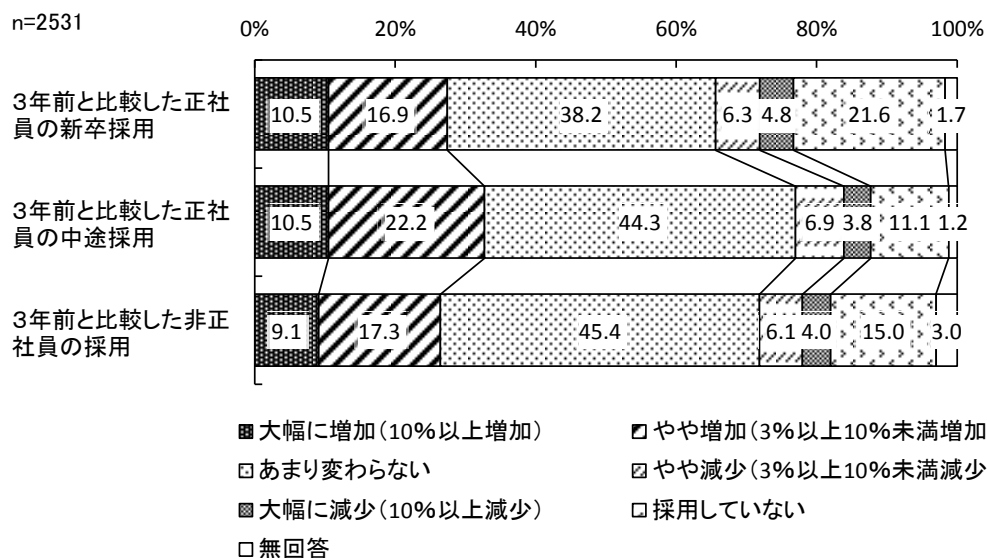
非正社員の採用者数(×従業員規模別)



昨年度の非正社員の採用者数を従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるにつれて「0 人」の割合が低くなっている。

3 3年前と比較した採用者数

問 10 貴社では、3年前(2011 年4月1日時点)と比較して、採用者数はどのように変化していますか。(それぞれについて、あてはまるもの1つに○)

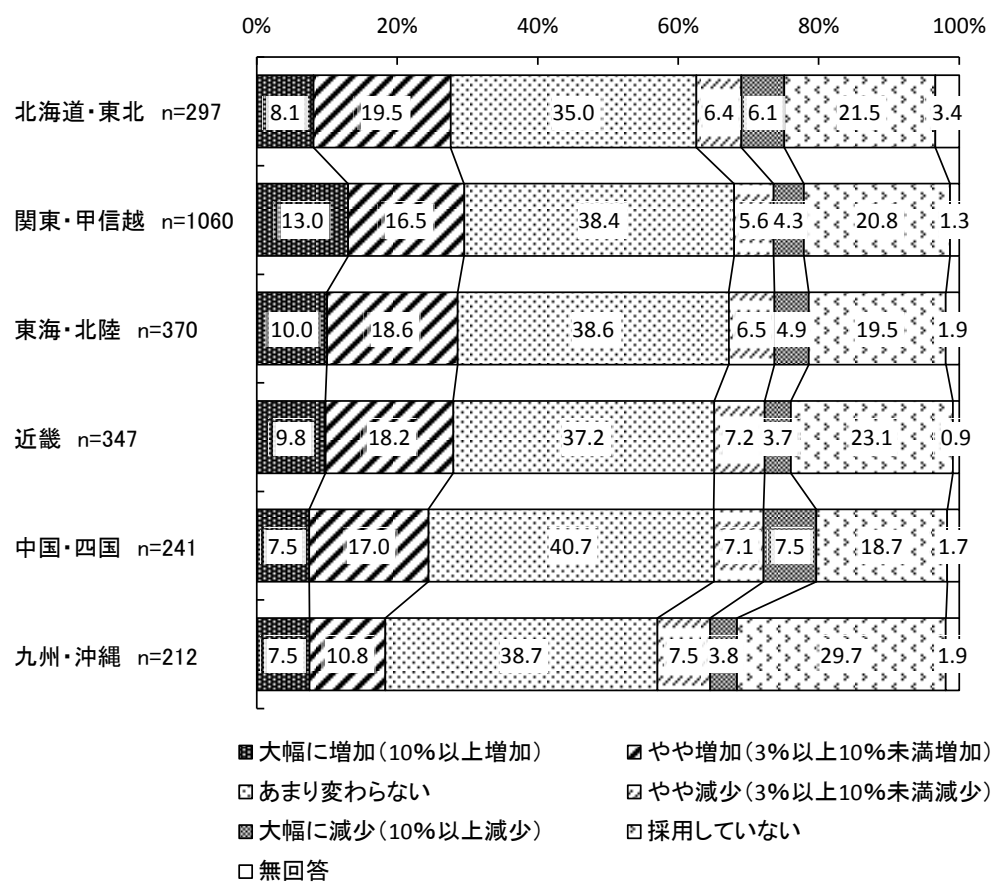


3年前と比較した正社員の新卒採用は「あまり変わらない」が38.2%と最も多く、以下「採用していない」が21.6%、「やや増加(3%以上10%未満増加)」が16.9%となっている。

正社員の中途採用は「あまり変わらない」が44.3%と最も多く、以下「やや増加(3%以上10%未満増加)」が22.2%、「採用していない」が11.1%となっている。

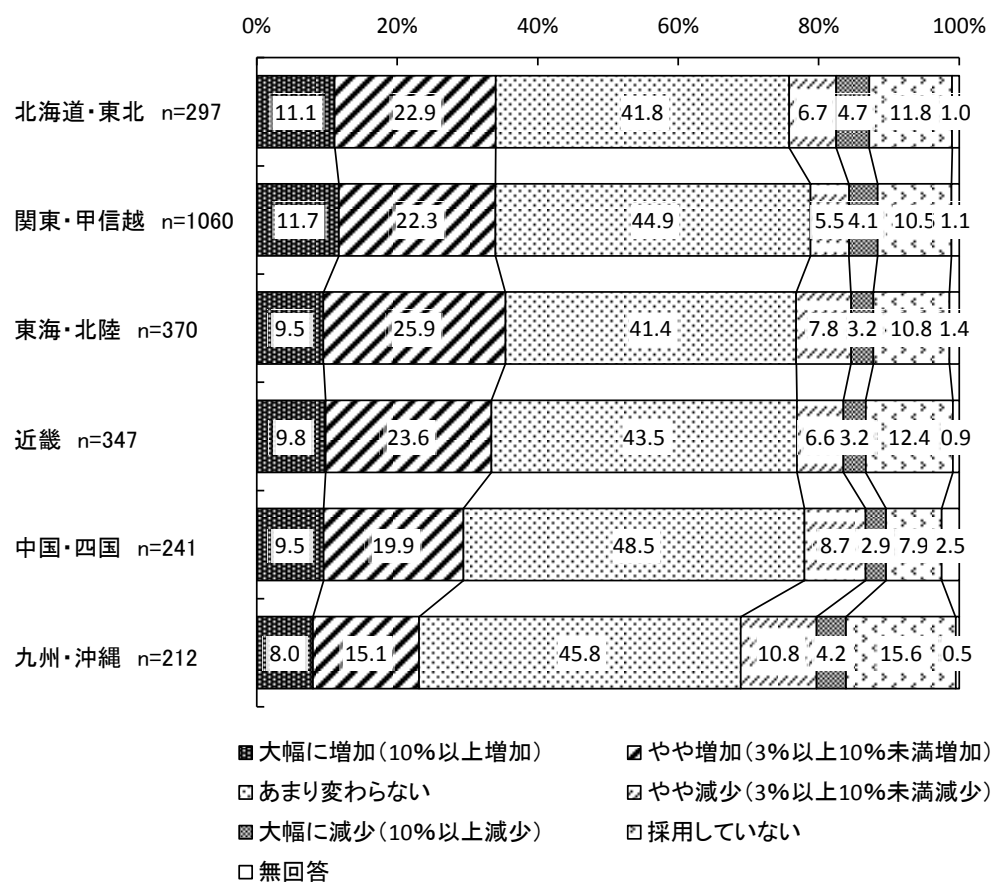
非正社員の採用は「あまり変わらない」が45.4%と最も多く、以下「やや増加(3%以上10%未満増加)」が17.3%、「採用していない」が15.0%となっている。

正社員の新卒採用数の変化(×本社所在地別)



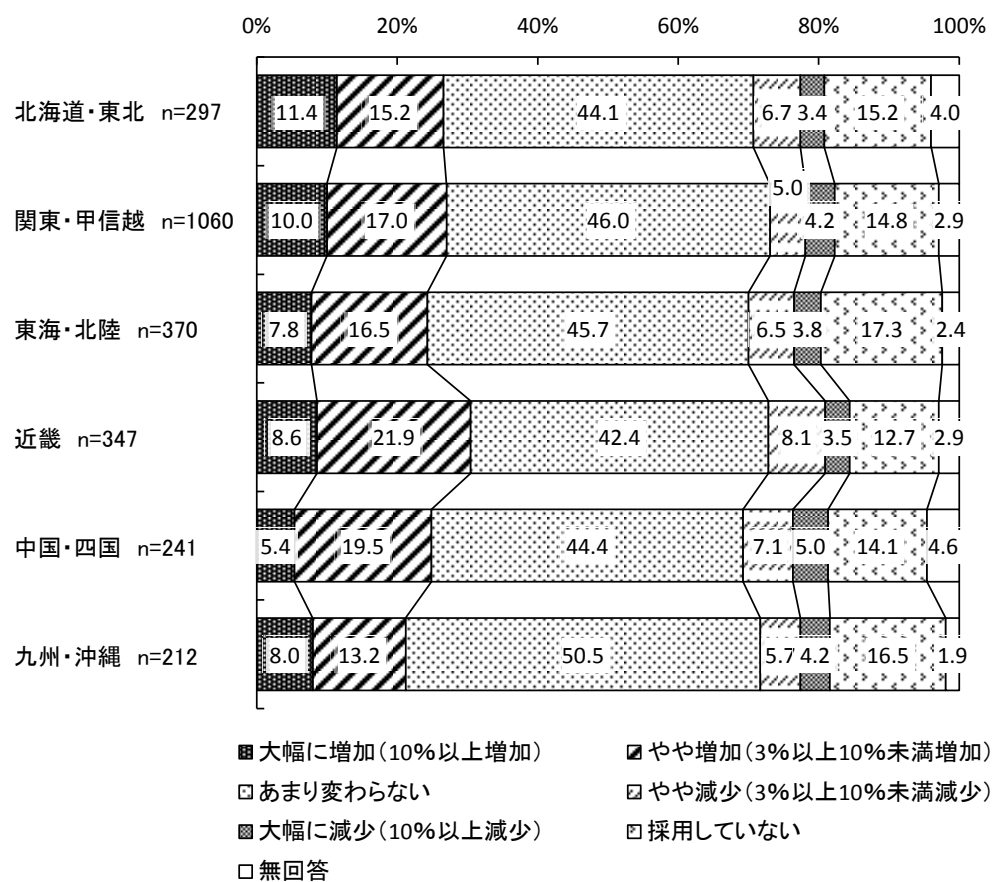
3年前と比較した正社員の新卒採用を本社所在地別にみると、いずれの地域においても「あまり変わらない」が最も多くなっているが、九州・沖縄で「採用していない」が29.7%と他の地域より多くなっている。

正社員の中途採用数の変化(×本社所在地別)



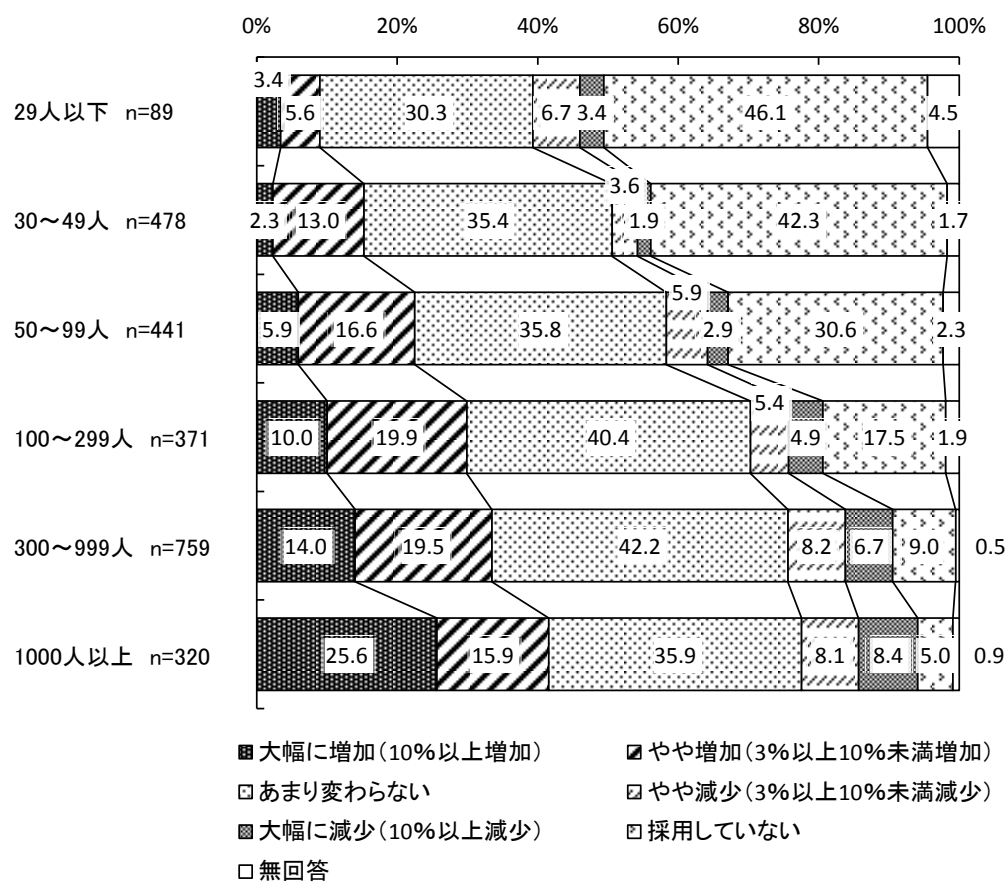
3 年前と比較した正社員の中途採用を本社所在地別にみると、いずれの地域においても「あまり変わらない」が最も多くなっている。

非正社員の採用数の変化(×本社所在地別)



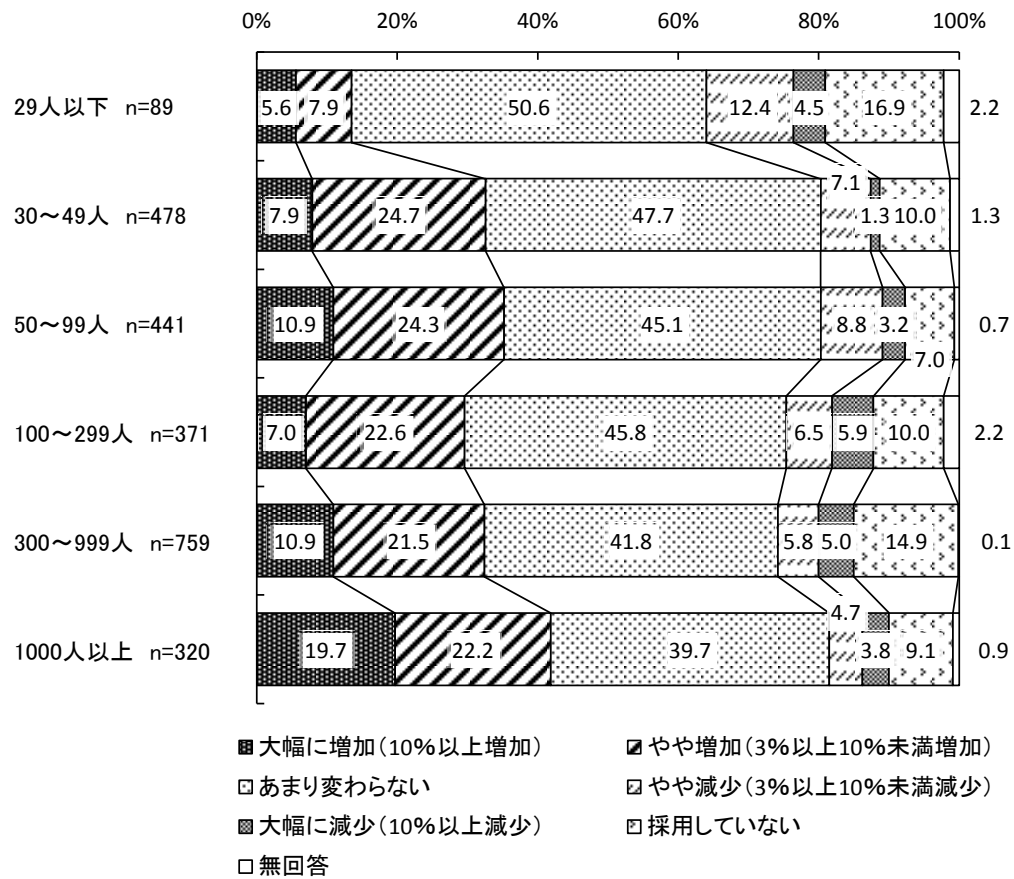
3年前と比較した非正社員の採用を本社所在地別にみると、いずれの地域においても「あまり変わらない」が最も多くなっている。

正社員の新卒採用数の変化(×従業員規模別)



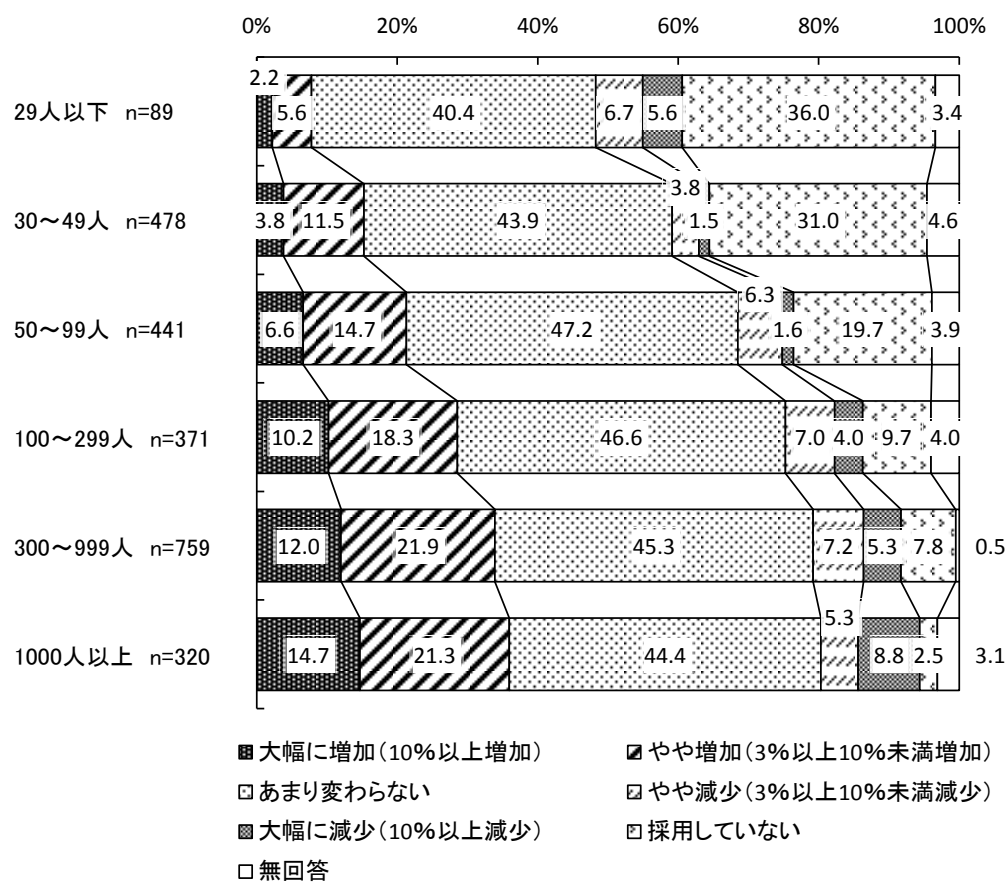
3 年前と比較した正社員の新卒採用を従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるにつれて「採用していない」の割合が低くなっている。

正社員の中途採用数の変化(×従業員規模別)



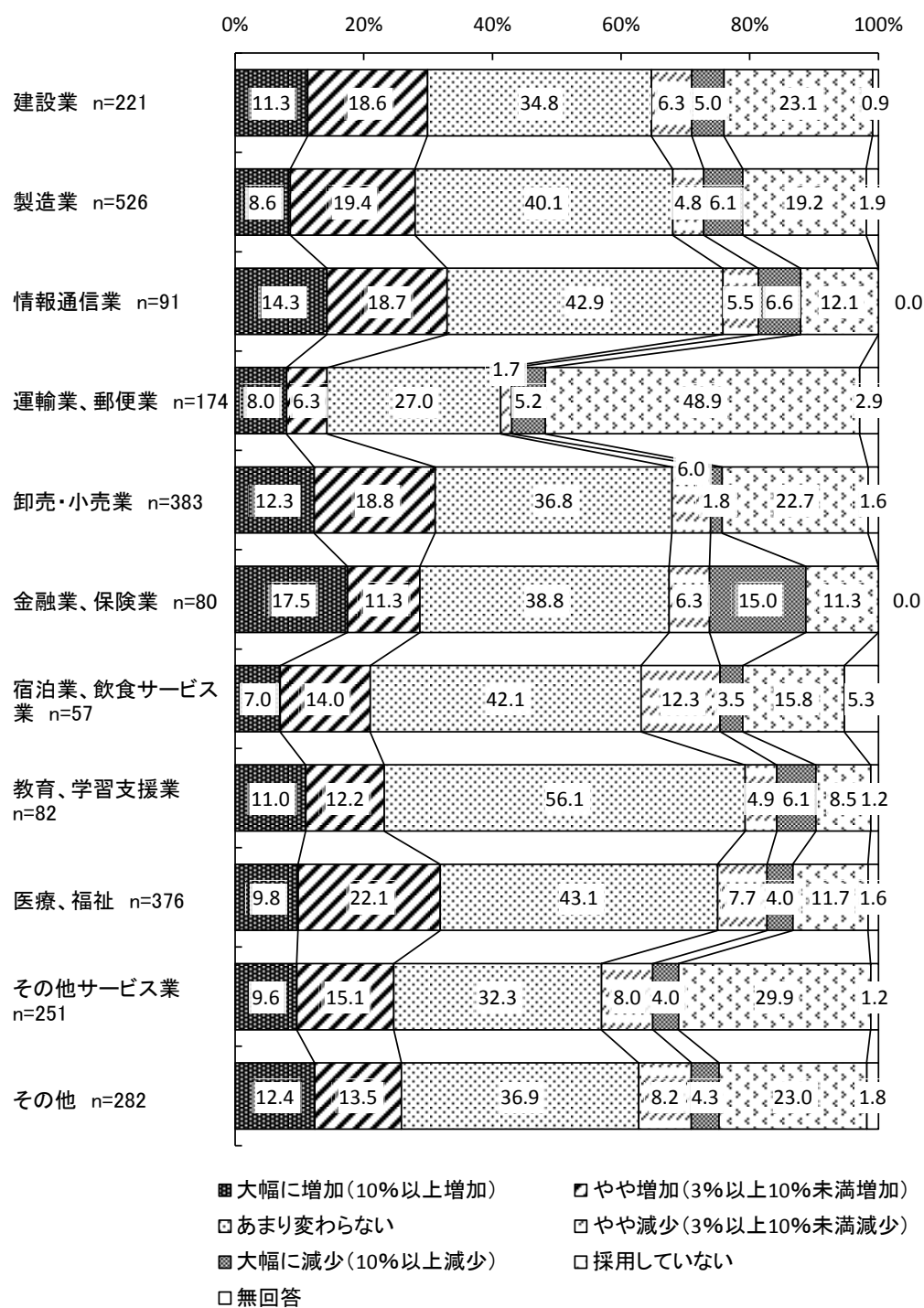
3年前と比較した正社員の中途採用を従業員規模別にみると、いずれの従業員規模においても「あまり変わらない」が最も多くなっている。

非正社員の採用数の変化(×従業員規模別)



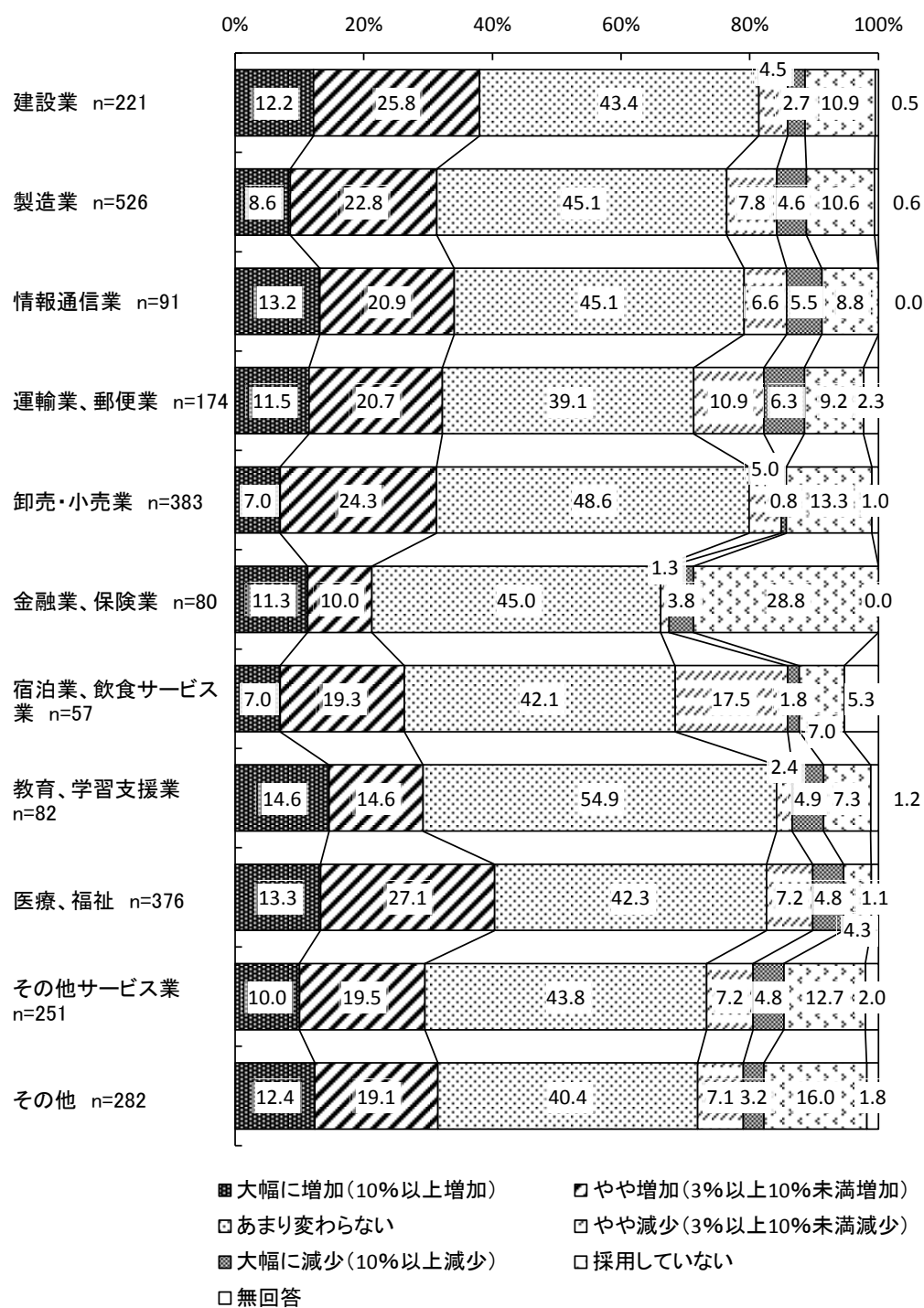
3 年前と比較した非正社員の採用を従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるにつれて「大幅に増加(10%以上増加)」の割合が高くなっている。

正社員の新卒採用数の変化(×業種別)



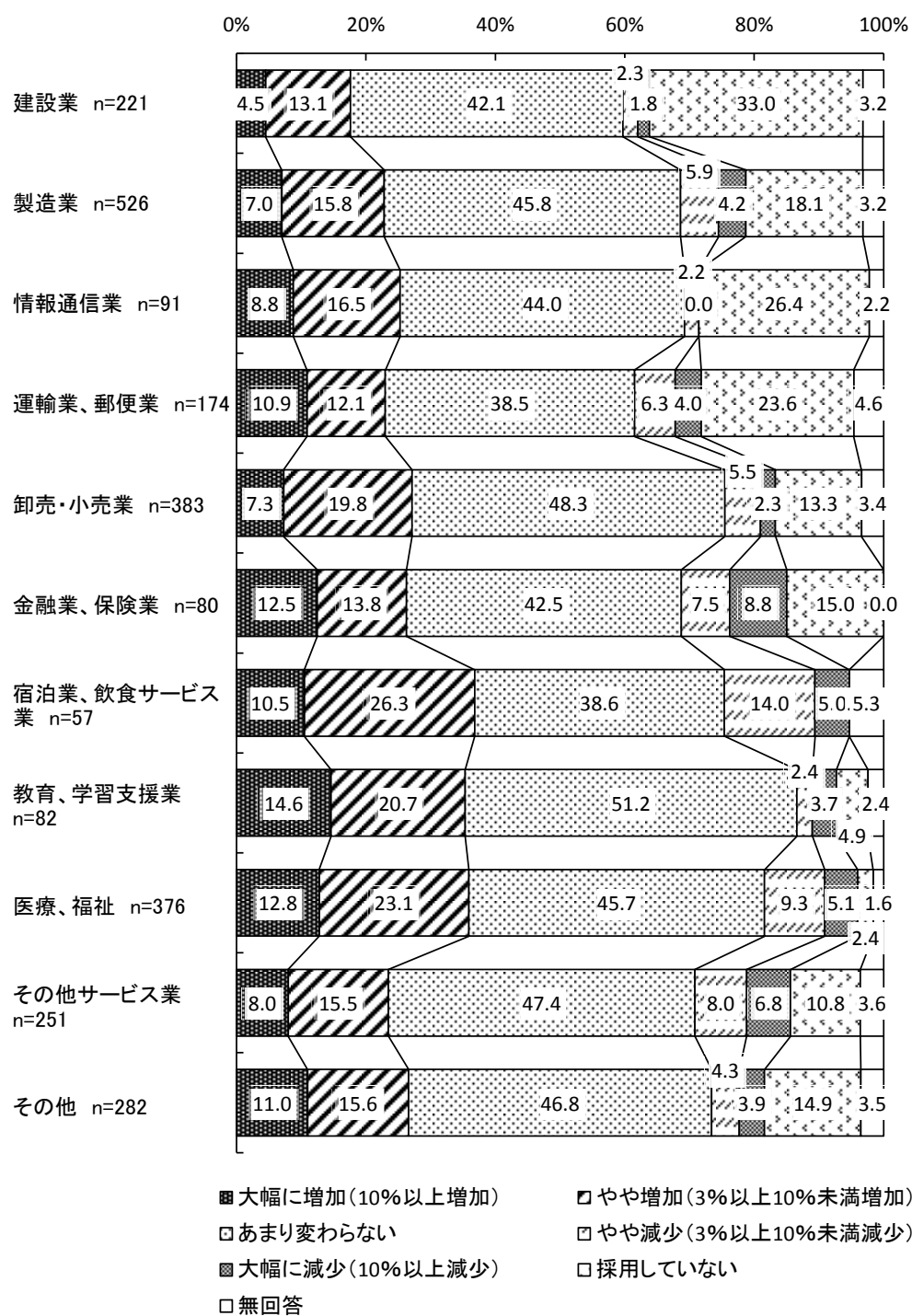
3年前と比較した正社員の新卒採用を業種別にみると、運輸業、郵便業では「採用していない」、運輸業、郵便業以外では「あまり変わらない」が最も多くなっている。

正社員の中途採用数の変化(×業種別)



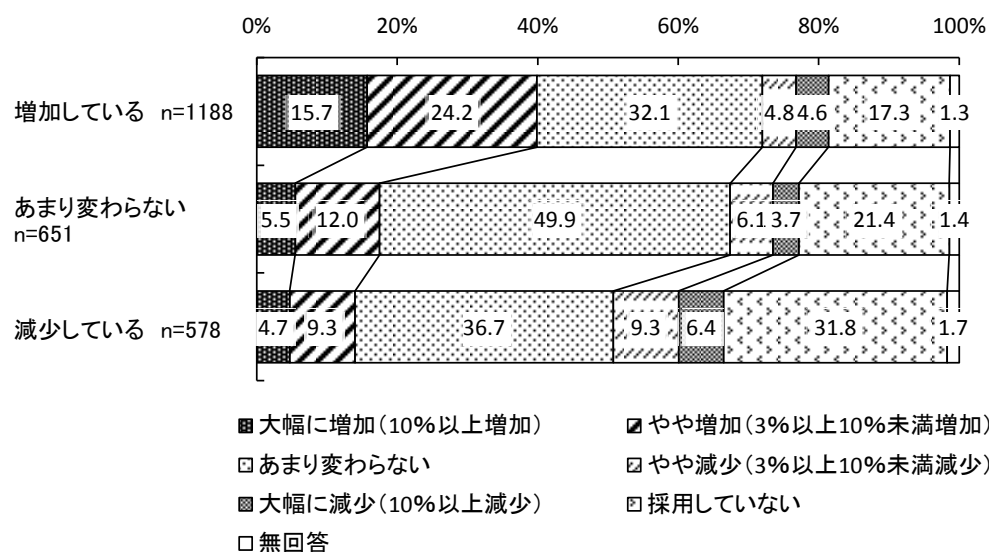
3年前と比較した正社員の中途採用を業種別にみると、いずれの業種においても「あまり変わらない」が最も多くなっている。また、金融業、保険業で「採用していない」の割合が他の業種より多くなっている。

非正社員の採用数の変化(×業種別)



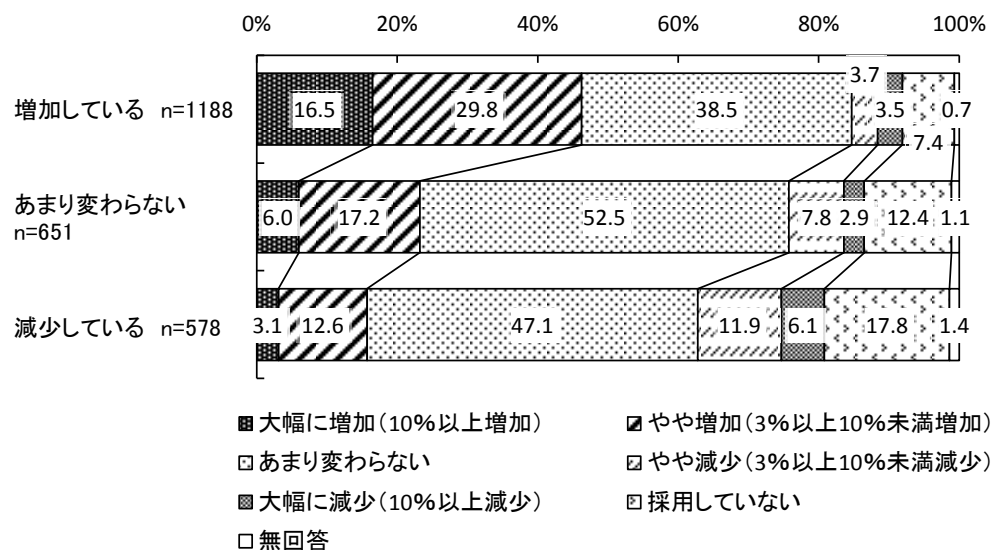
3年前と比較した非正社員の採用を業種別にみると、いずれの業種においても「あまり変わらない」が最も多くなっている。また、建設業で「採用していない」の割合が他の業種より多くなっている。

正社員の新卒採用数の変化(×3年前と比べた売上高の増減別)



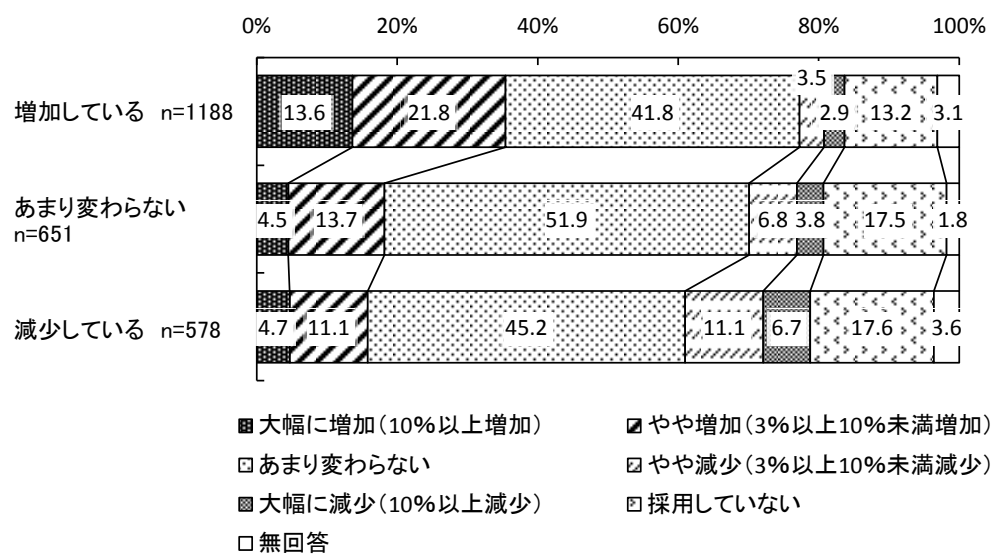
3年前と比較した正社員の新卒採用を3年前と比べた売上高の増減別にみると、3年前と比べて売上高が増加している場合では正社員の新卒採用は増加した割合が高くなり、売上高が減少している場合では正社員の新卒は「採用していない」割合が高くなっている。

正社員の中途採用数の変化(×3年前と比べた売上高の増減別)



3年前と比較した正社員の中途採用を3年前と比べた売上高の増減別にみると、3年前と比べて売上高が増加している場合では正社員の中途採用は増加した割合が高くなり、売上高が減少している場合では正社員の中途は「採用していない」割合が高くなっている。

非正社員の採用数の変化(×3年前と比べた売上高の増減別)

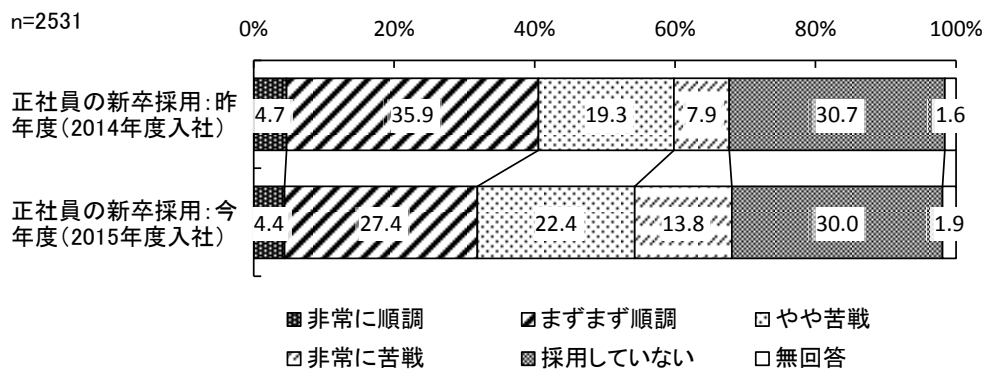


3年前と比較した非正社員の採用を3年前と比べた売上高の増減別にみると、3年前と比べて売上高が増加している場合では非正社員の採用は増加した割合が高くなり、売上高が減少している場合では非正社員の採用は減少した割合が高くなっている。

4 昨年度及び今年度の採用活動

問 11 貴社では、昨年度及び今年度の採用活動は順調に行われていますか。(それぞれについて、あてはまるもの1つに○)

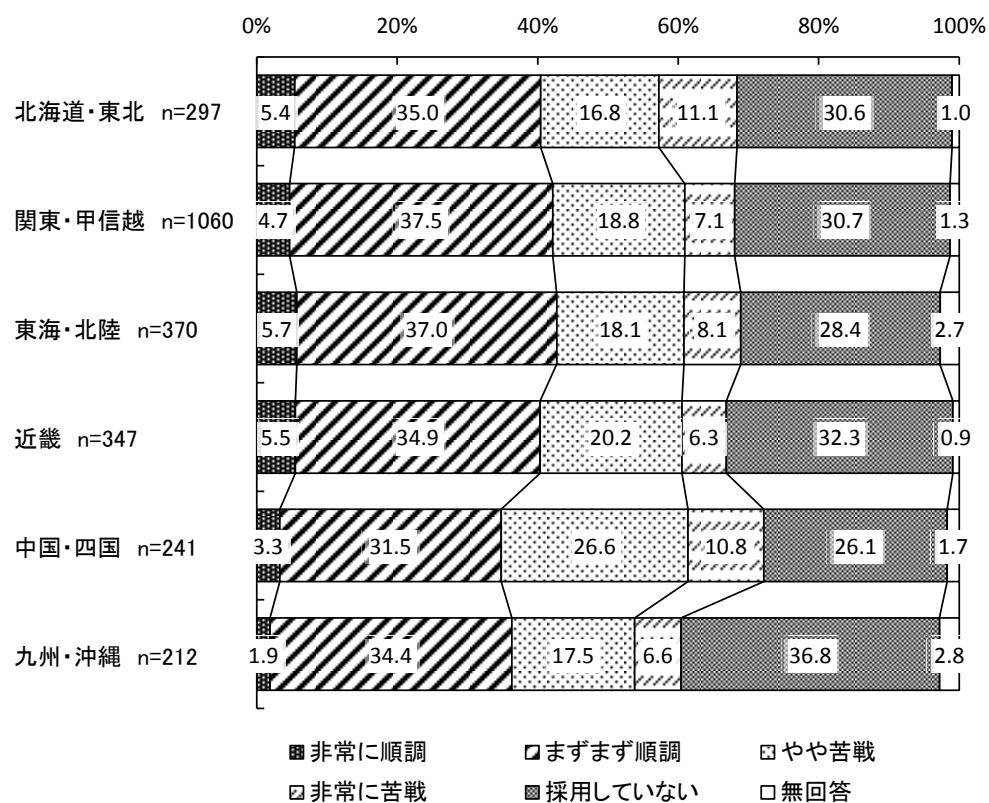
正社員の新卒採用



昨年度及び今年度の採用活動で正社員の新卒採用について、昨年度（2014年度入社）は「まずまず順調」が35.9%と最も多く、以下「採用していない」が30.7%、「やや苦戦」が19.3%などとなっている。

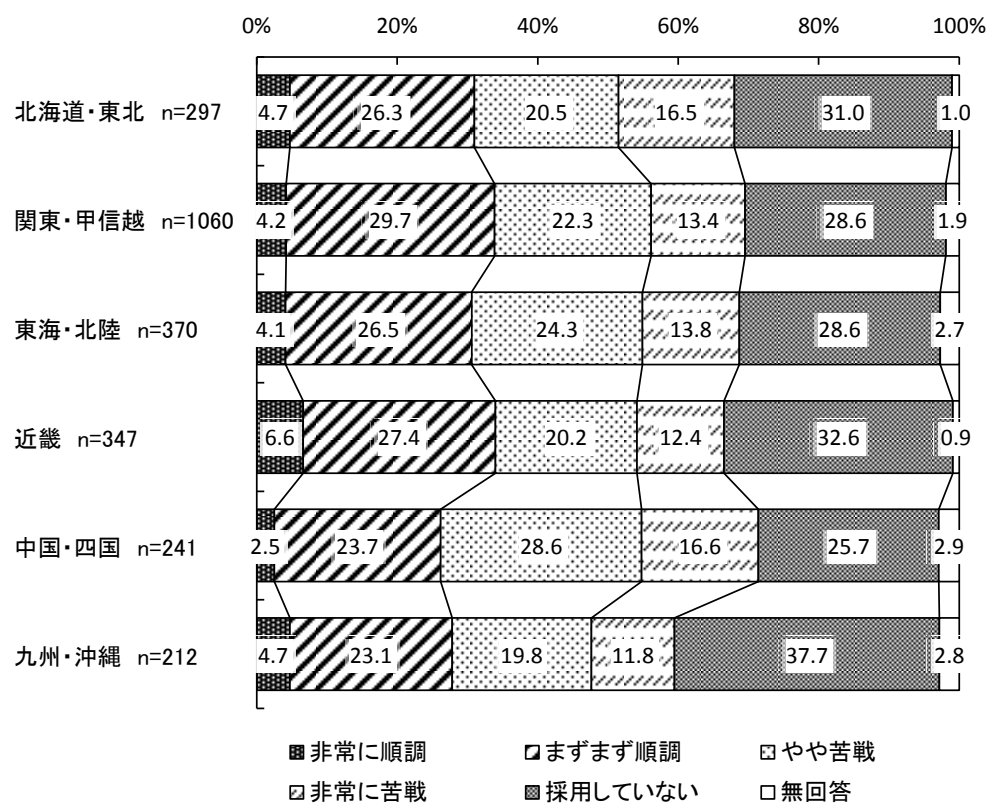
今年度（2015年度入社）は「採用していない」が30.0%と最も多く、以下「まずまず順調」が27.4%、「やや苦戦」が22.4%となっている。

正社員の新卒採用(昨年度 2014 年度入社)(×本社所在地別)



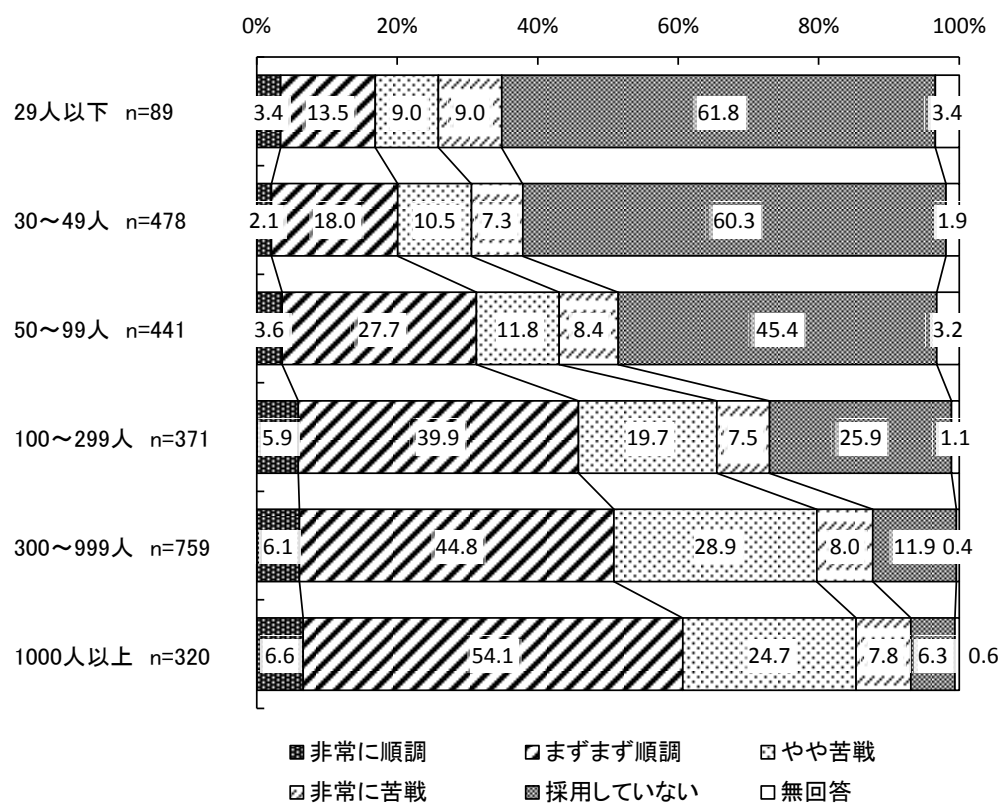
昨年度（2014 年度入社）の採用活動で正社員の新卒採用について本社所在地別にみると、中国・四国で「やや苦戦」の割合が他の地域より高くなっている。また、九州・沖縄で「採用していない」の割合が他の地域より高くなっている。

正社員の新卒採用(今年度 2015 年度入社)(×本社所在地別)



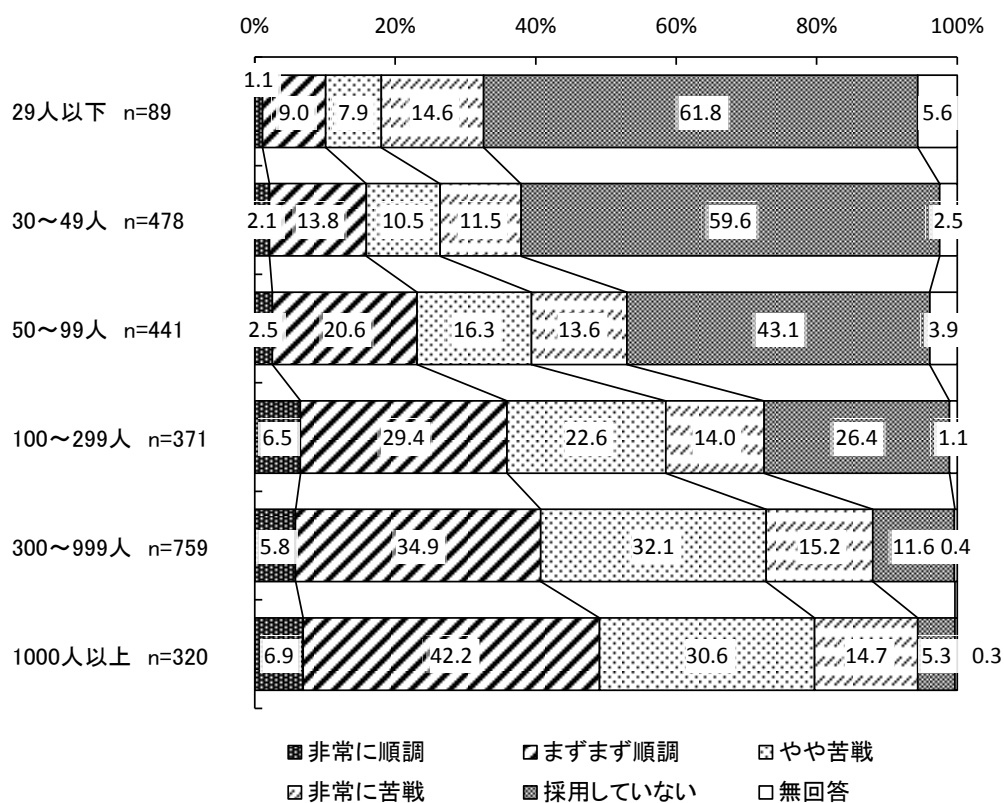
今年度（2015 年度入社）の採用活動で正社員の新卒採用について本社所在地別にみると、中国・四国で「やや苦戦」の割合が他の地域より高くなっている。また、九州・沖縄で「採用していない」の割合が他の地域より高くなっている。

正社員の新卒採用(昨年度 2014 年度入社)(×従業員規模別)



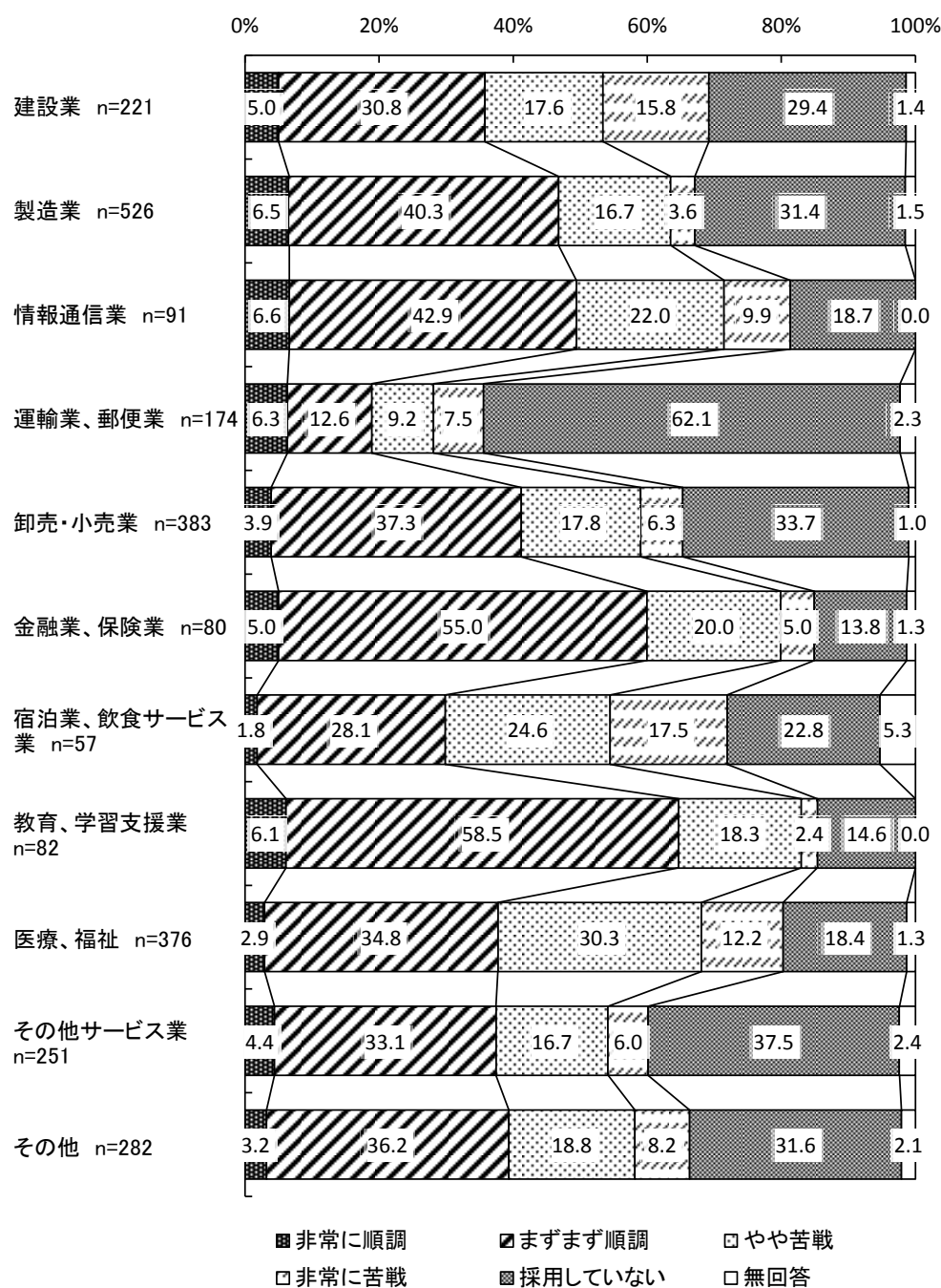
昨年度（2014 年度入社）の採用活動で正社員の新卒採用について従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるにつれて「非常に順調」と「まずまず順調」を合わせた割合が高くなっている。また、29人以下、30～49人で「採用していない」が6割を超えている。

正社員の新卒採用(今年度 2015 年度入社)(×従業員規模別)



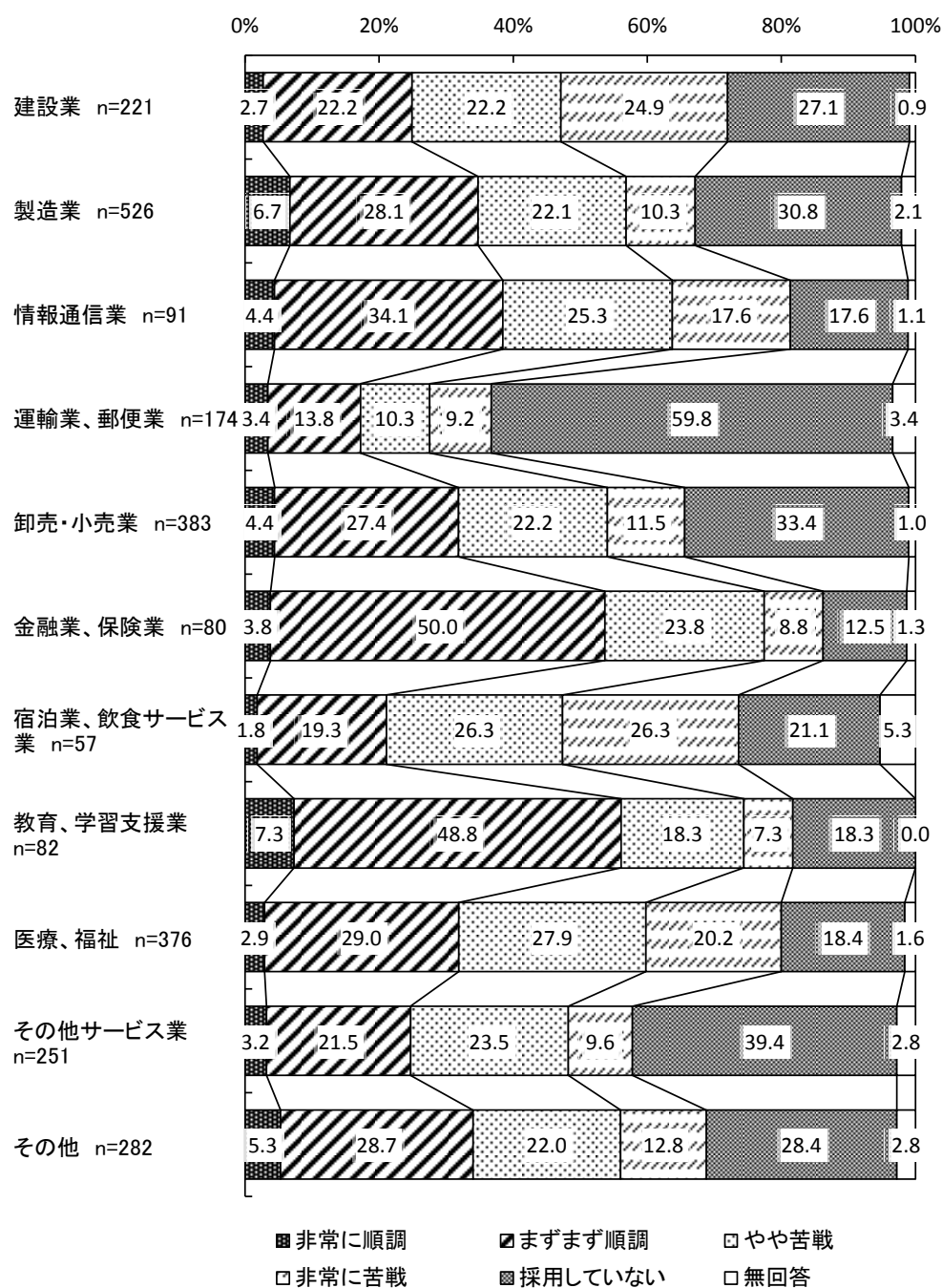
今年度（2015 年度入社）の採用活動で正社員の新卒採用について従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるにつれて「非常に順調」と「まずまず順調」を合わせた割合が高くなっている。また、29 人以下、30～49 人で「採用していない」が 6 割程度となっている。

正社員の新卒採用(昨年度 2014 年度入社)(×業種別)



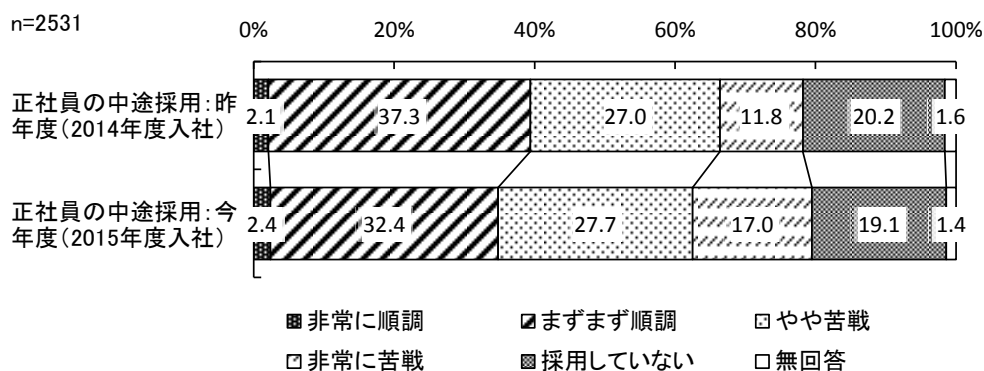
昨年度（2014 年度入社）の採用活動で正社員の新卒採用について業種別にみると、金融業、保険業と教育、学習支援業で「まずまず順調」が 5 割を超えている。

正社員の新卒採用(今年度 2015 年度入社)(×業種別)



今年度（2015 年度入社）の採用活動で正社員の新卒採用について業種別にみると、金融業、保険業と教育、学習支援業で「まずまず順調」が 5 割程度となっている。

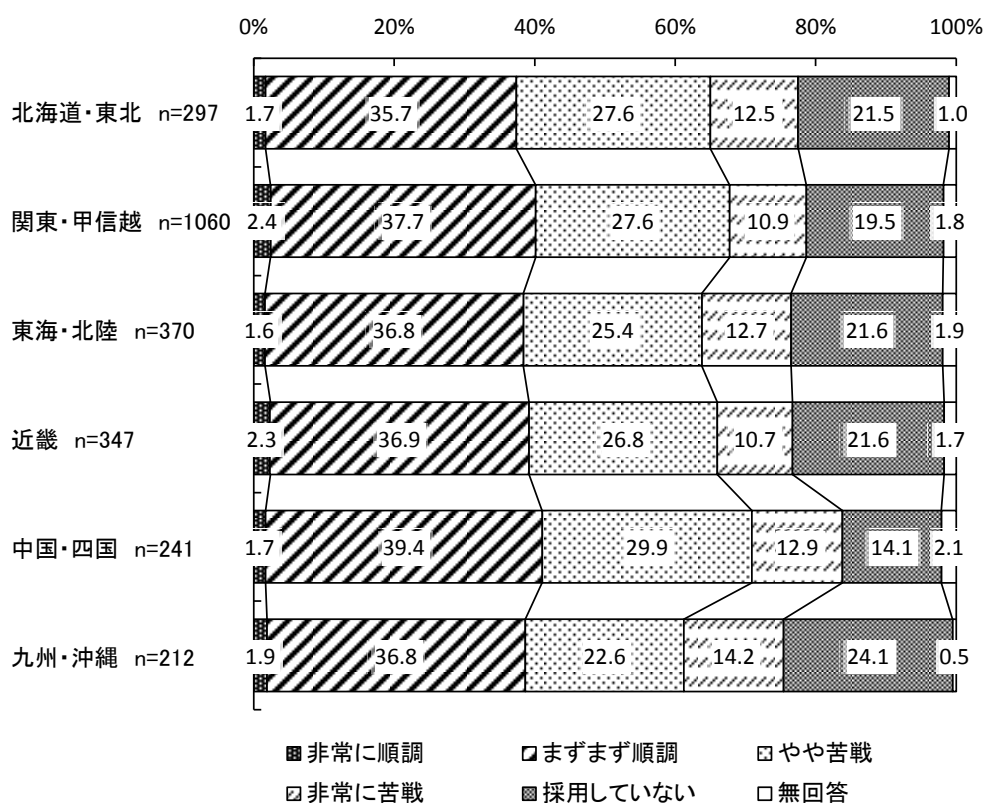
正社員の中途採用



正社員の中途採用について、昨年度（2014 年度入社）は「まずまず順調」が 37.3%と最も多く、以下「やや苦戦」が 27.0%、「採用していない」が 20.2%となっている。

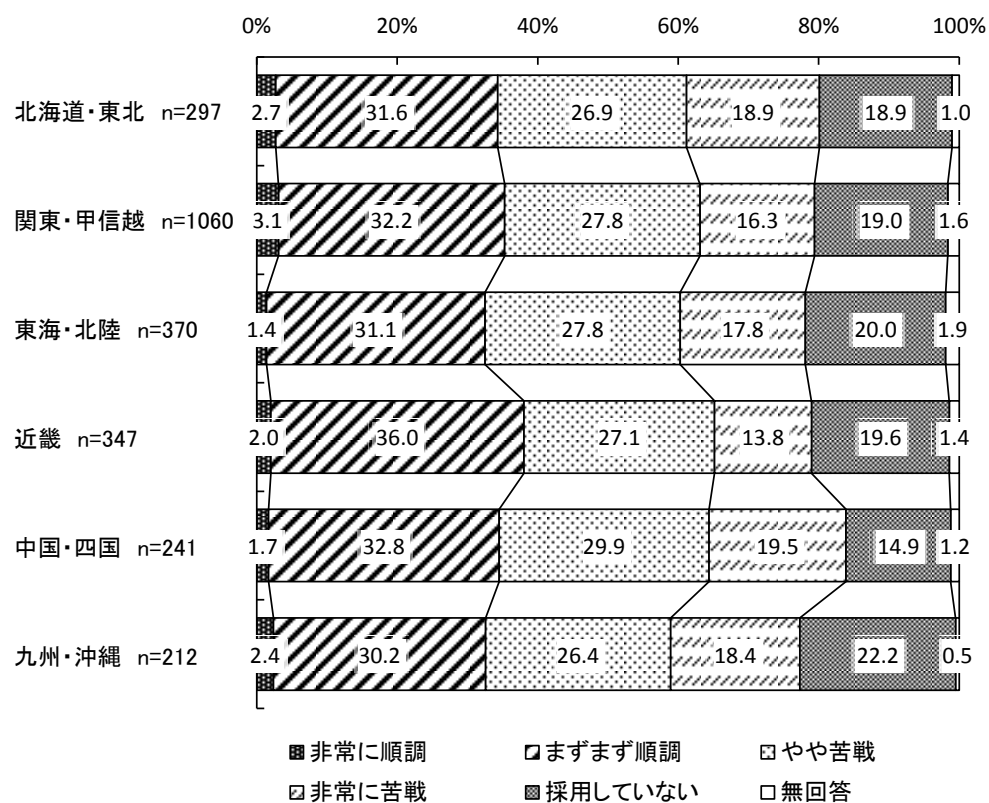
今年度（2015 年度入社）は「まずまず順調」が 32.4%と最も多く、以下「やや苦戦」が 27.7%、「採用していない」が 19.1%となっている。

正社員の中途採用(昨年度 2014 年度入社) (× 本社所在地別)



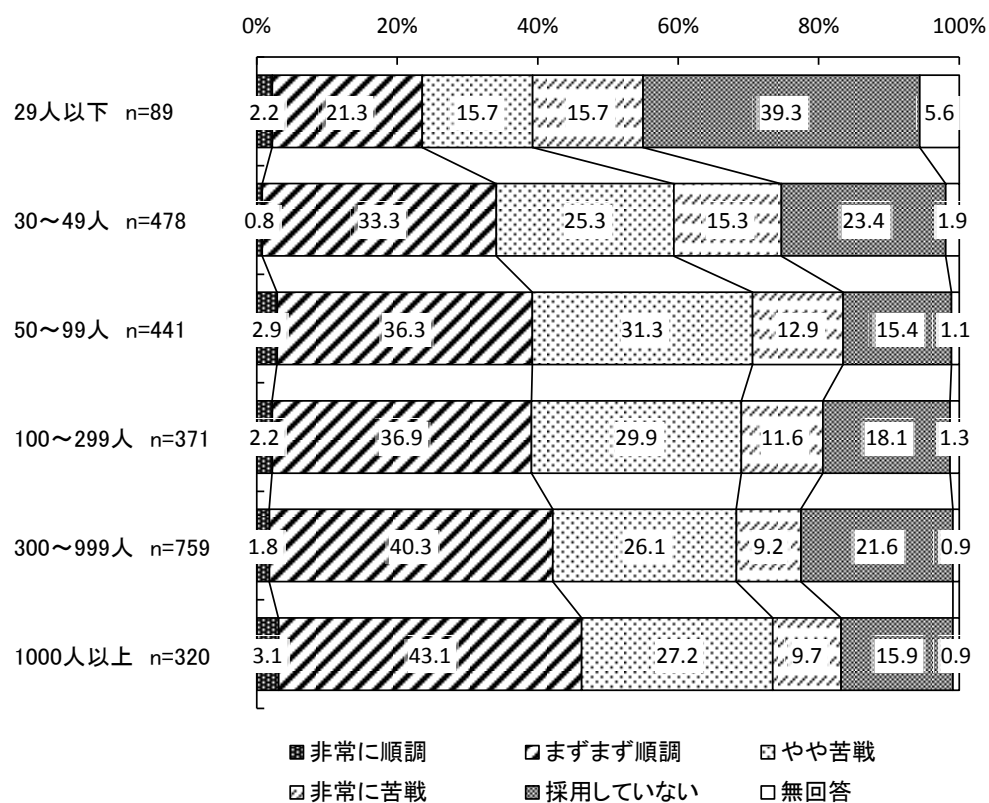
昨年度（2014 年度入社）の採用活動で正社員の中途採用について本社所在地別にみると、いずれの地域においても「まずまず順調」が最も多くなっている。

正社員の中途採用(今年度 2015 年度入社)(×本社所在地別)



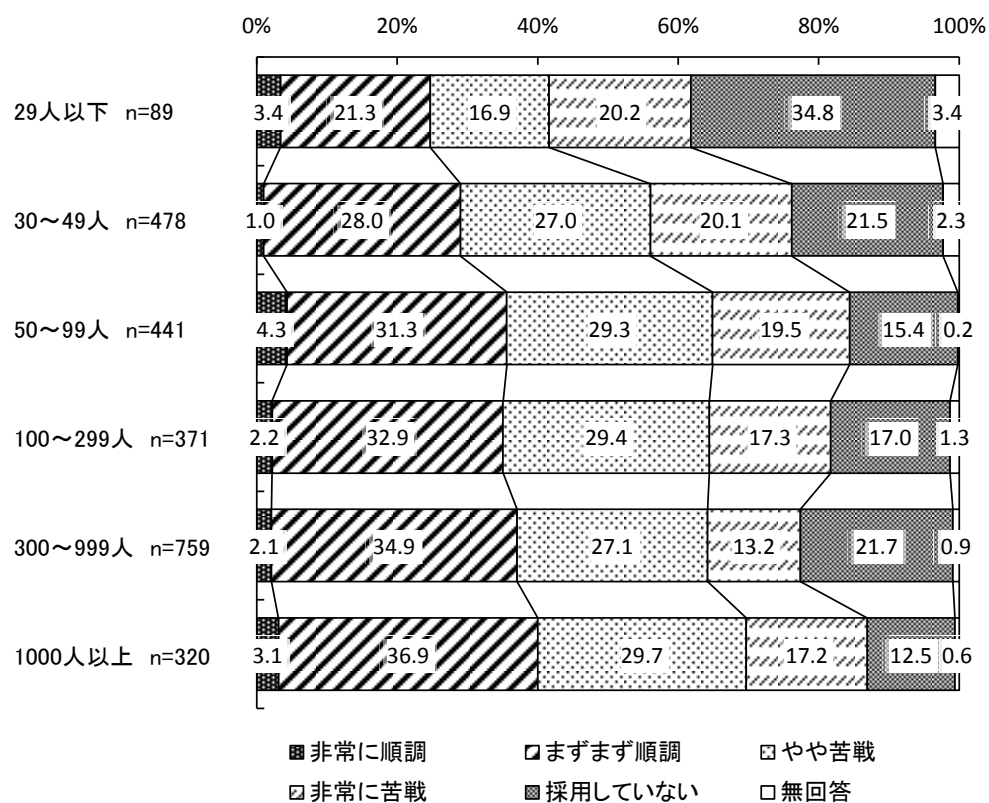
今年度（2015 年度入社）の採用活動で正社員の中途採用について本社所在地別にみると、いずれの地域においても「まずまず順調」が最も多くなっている。

正社員の中途採用(昨年度 2014 年度入社)(×従業員規模別)



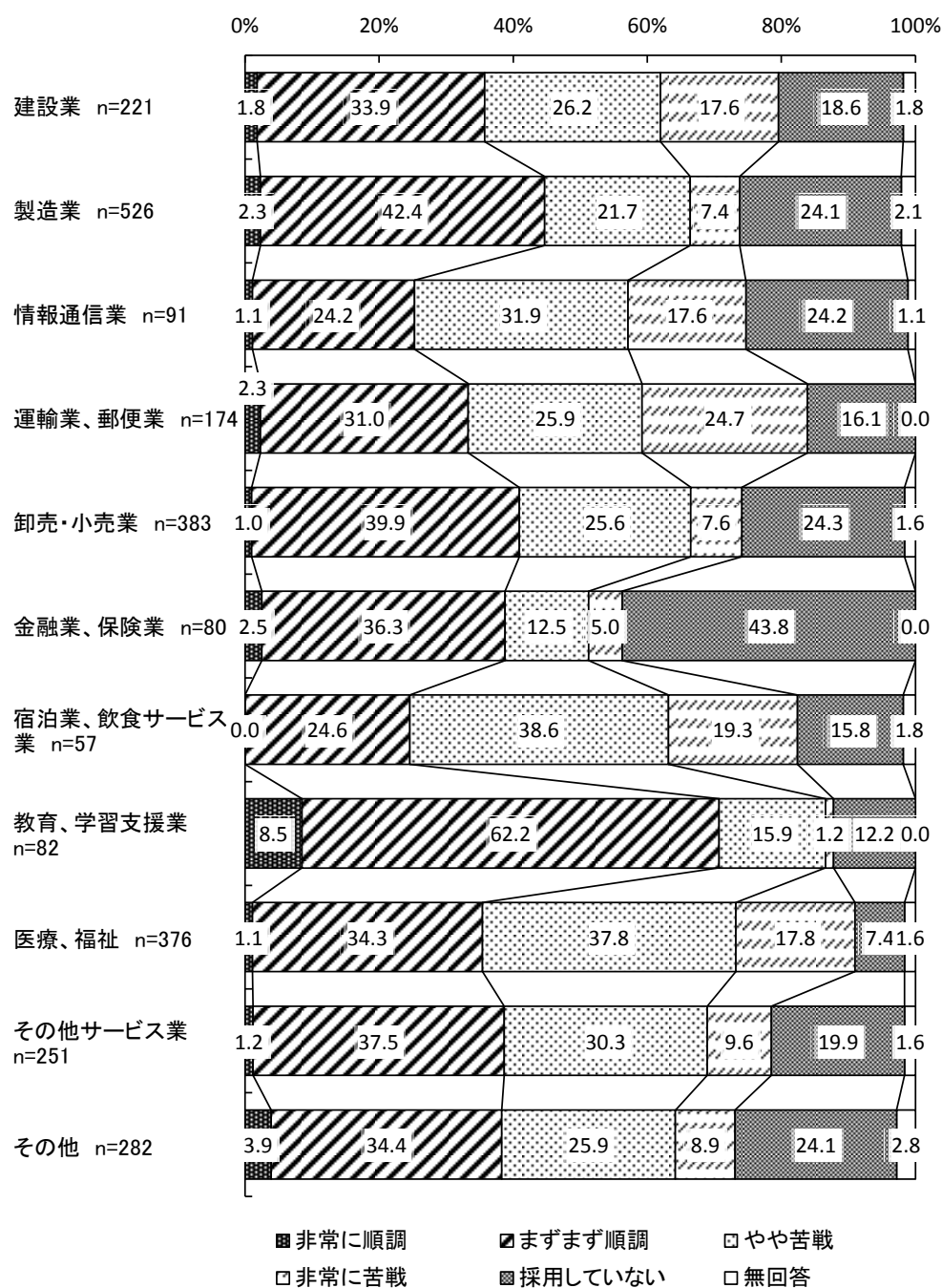
昨年度(2014年度入社)の採用活動で正社員の中途採用について従業員規模別にみると、29人以下では「採用していない」が最も多く、その他の従業員規模では「まずまず順調」が最も多くなっている。

正社員の中途採用(今年度 2015 年度入社)(×従業員規模別)



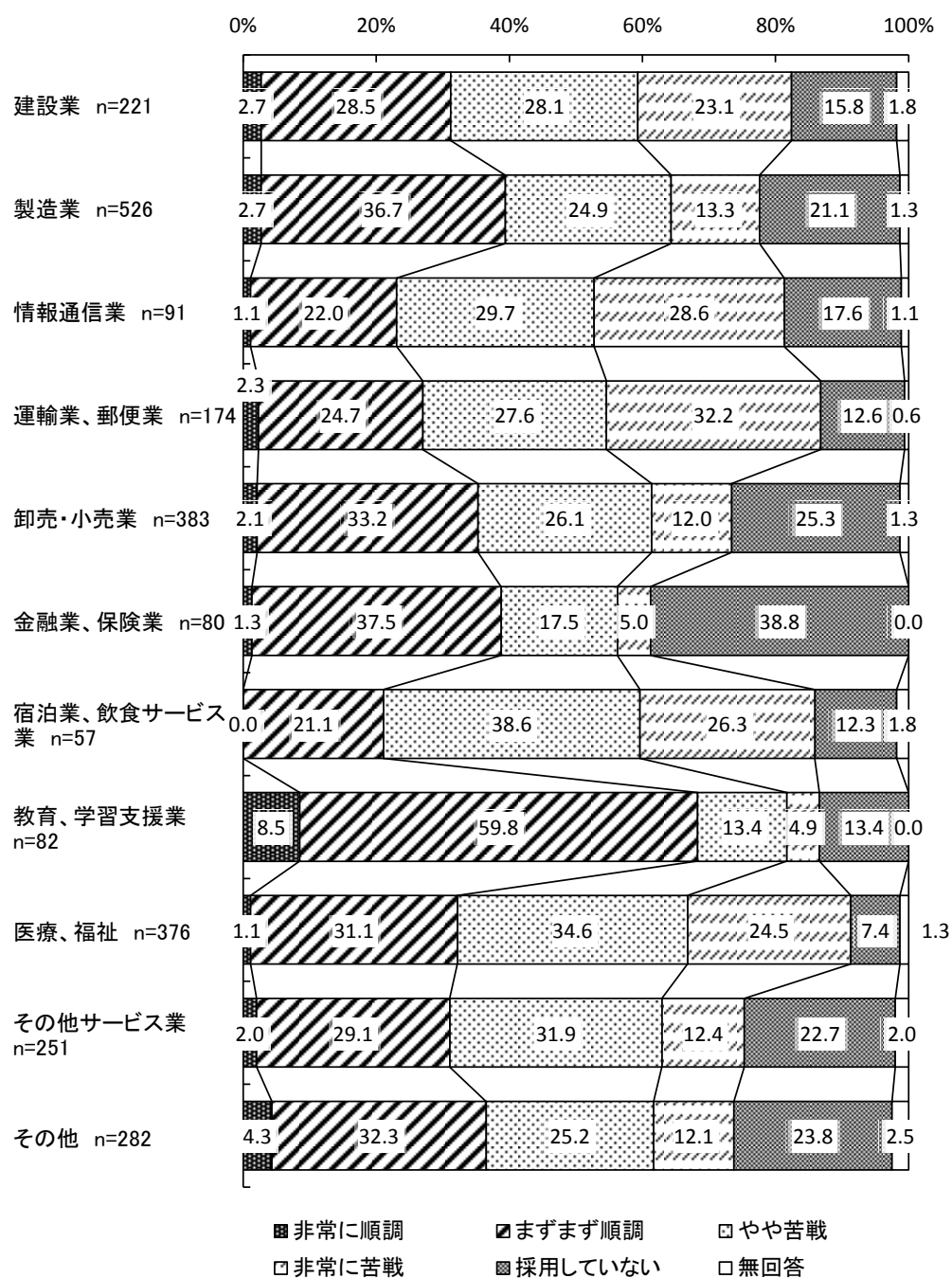
今年度(2015年度入社)の採用活動で正社員の中途採用について従業員規模別にみると、29人以下では「採用していない」が最も多く、その他の従業員規模では「まずまず順調」が最も多くなっている。

正社員の中途採用(昨年度 2014 年度入社)(×業種別)



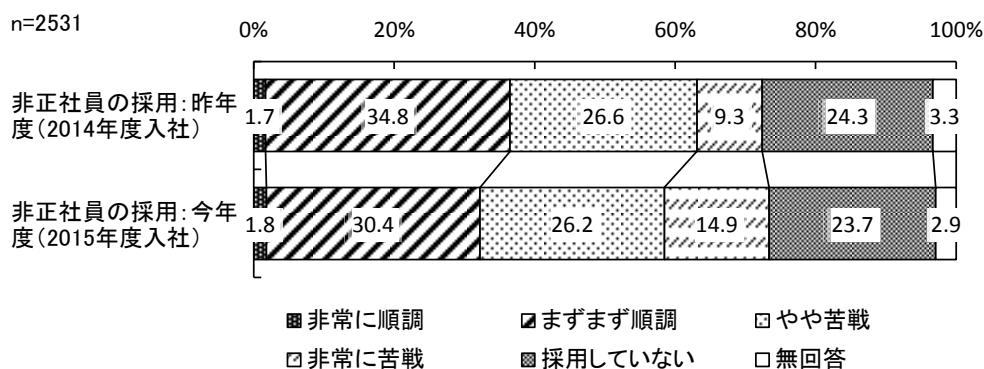
昨年度（2014 年度入社）の採用活動で正社員の中途採用について業種別にみると、教育、学習支援業で「まあまあ順調」が 62.2%となっている。

正社員の中途採用(今年度 2015 年度入社)(×業種別)



今年度(2015年度入社)の採用活動で正社員の中途採用について業種別にみると、教育、学習支援業で「まずまず順調」が59.8%となっている。

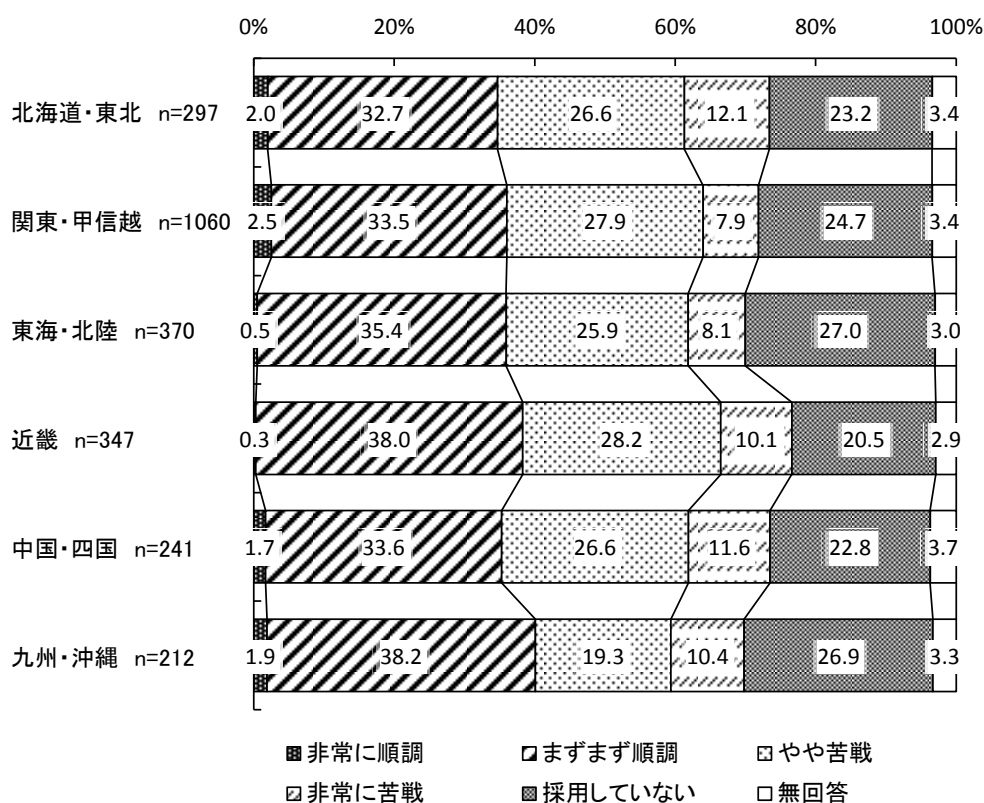
非正社員の採用



非正社員の採用について、昨年度（2014 年度入社）は「まずまず順調」が 34.8%と最も多く、以下「やや苦戦」が 26.6%、「採用していない」が 24.3%などとなっている。

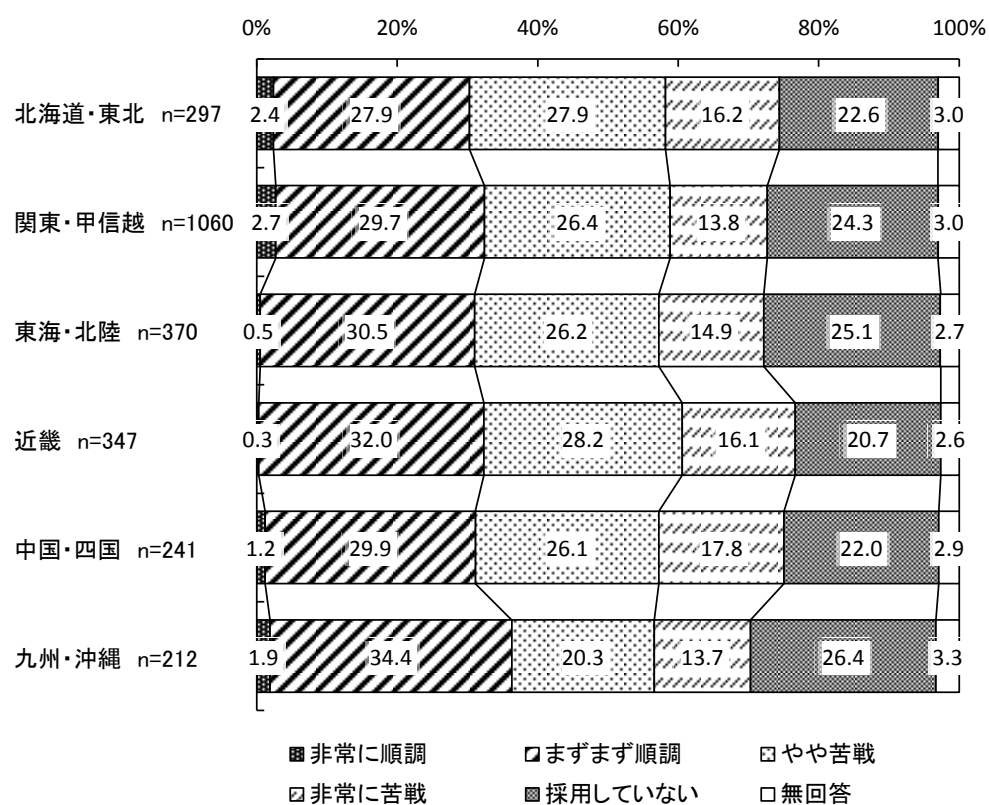
今年度（2015 年度入社）は「まずまず順調」が 30.4%と最も多く、以下「やや苦戦」が 26.2%、「採用していない」が 23.7%などとなっている。

非正社員の採用(昨年度 2014 年度入社) (× 本社所在地別)



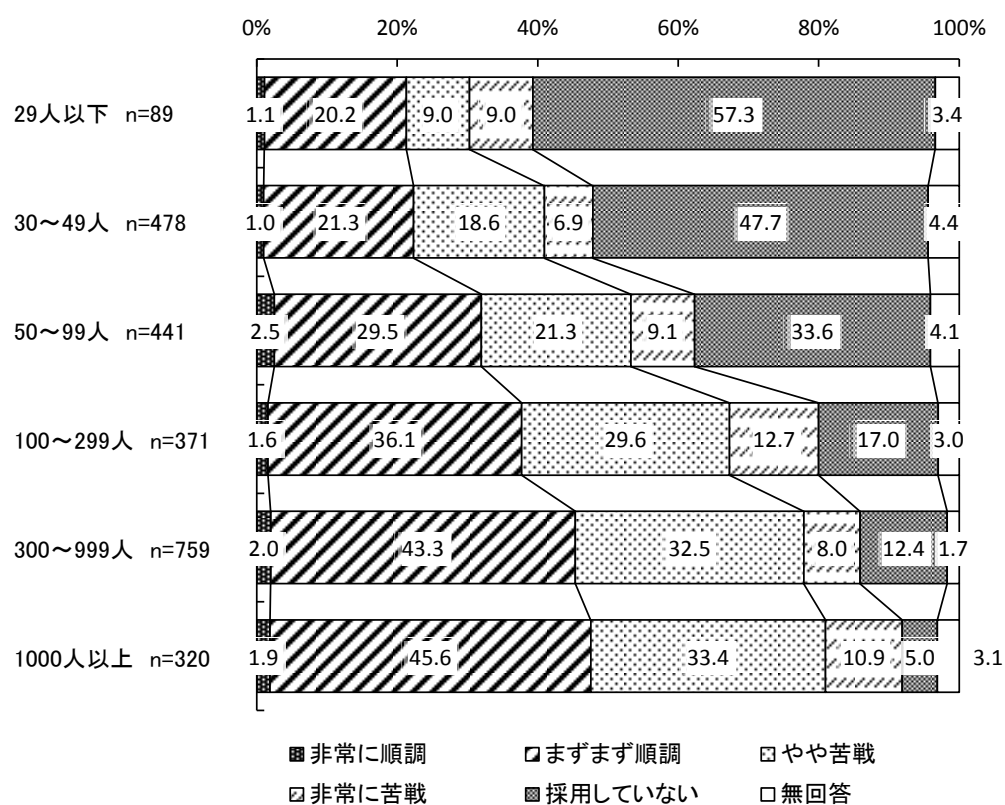
昨年度（2014 年度入社）の採用活動で非正社員の採用について本社所在地別にみると、いずれの地域においても「まずまず順調」が最も多くなっている。

非正社員の採用(今年度 2015 年度入社)(× 本社所在地別)



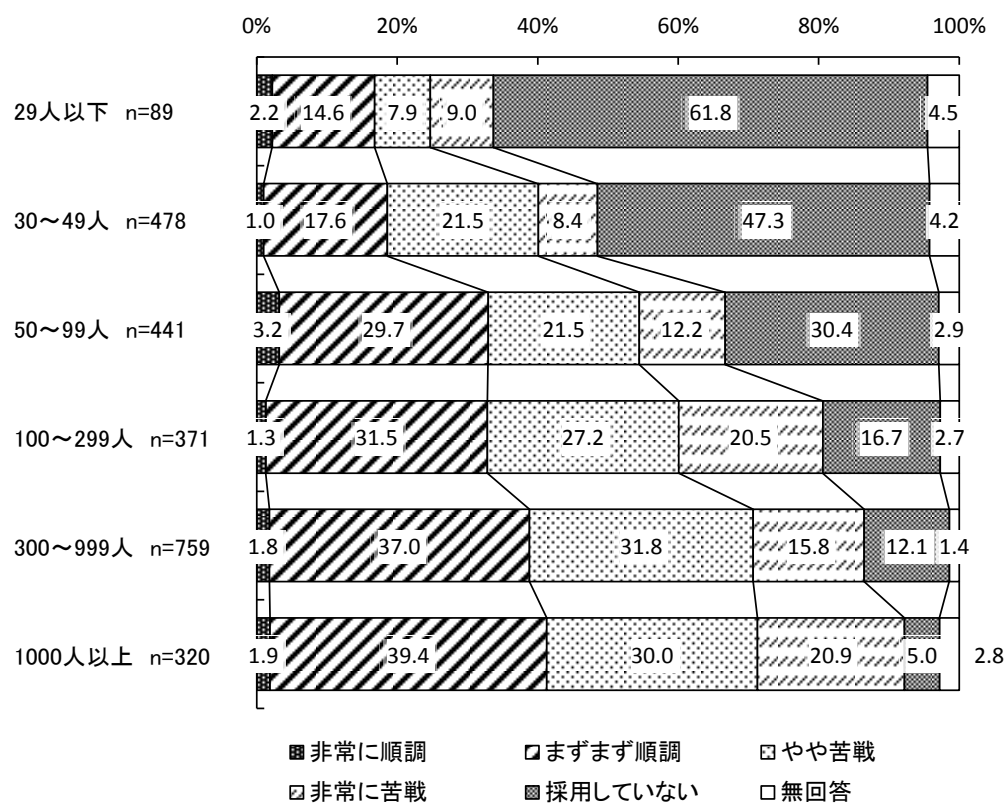
今年度（2015 年度入社）の採用活動で非正社員の採用について本社所在地別にみると、北海道・東北で「まずまず順調」と「やや苦戦」、その他の地域では「まずまず順調」が最も多くなっている。

非正社員の採用(昨年度 2014 年度入社)(×従業員規模別)



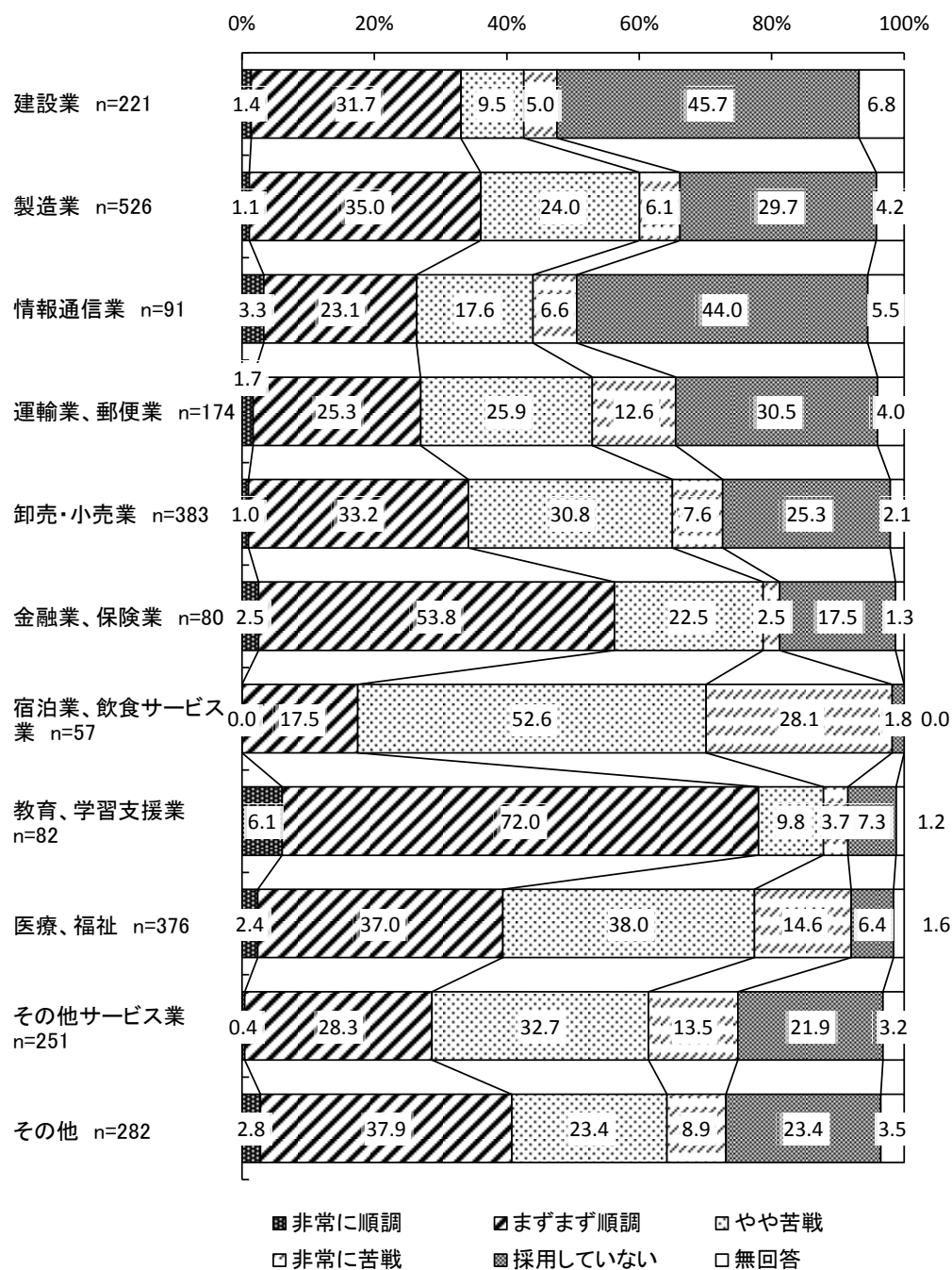
昨年度（2014 年度入社）の採用活動で非正社員の採用について従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるにつれて「非常に順調」と「まずまず順調」を合わせた割合が高くなっている。また、29 人以下で「採用していない」が 6 割近くとなっている。

非正社員の採用(今年度 2015 年度入社)(×従業員規模別)



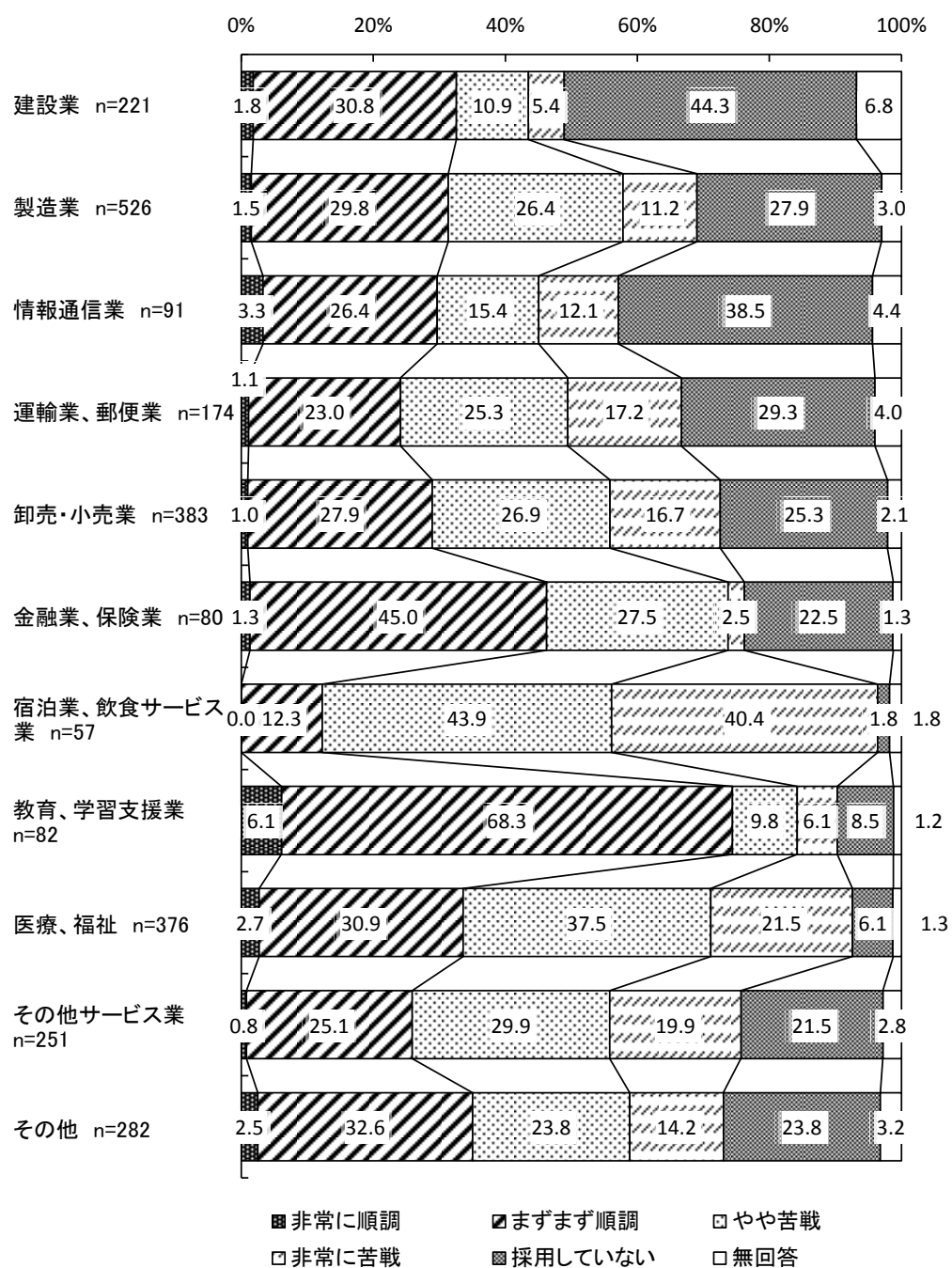
今年度（2015 年度入社）の採用活動で非正社員の採用について従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるにつれて「採用していない」の割合が低くなっている。

非正社員の採用(昨年度 2014 年度入社)(×業種別)



昨年度（2014 年度入社）の採用活動で非正社員の採用について業種別にみると、教育、学習支援業で「まあまあ順調」が 72.0%となっている。

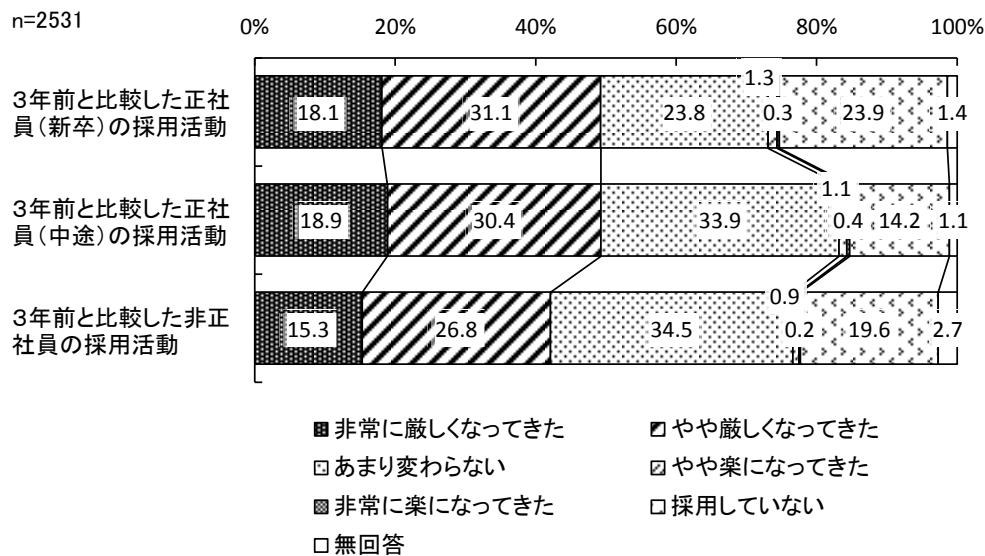
非正社員の採用(今年度 2015 年度入社)(×業種別)



今年度（2015 年度入社）の採用活動で非正社員の採用について業種別にみると、教育、学習支援業で「まずまず順調」が 68.3%となっている。

5 3年前と比較した採用活動

問 12 貴社では、3年前(2011 年4月1日時点)と比較して、採用活動は厳しくなっている(人が採用しづらくなっている)と感じていますか。(それぞれについて、あてはまるもの1つに○)

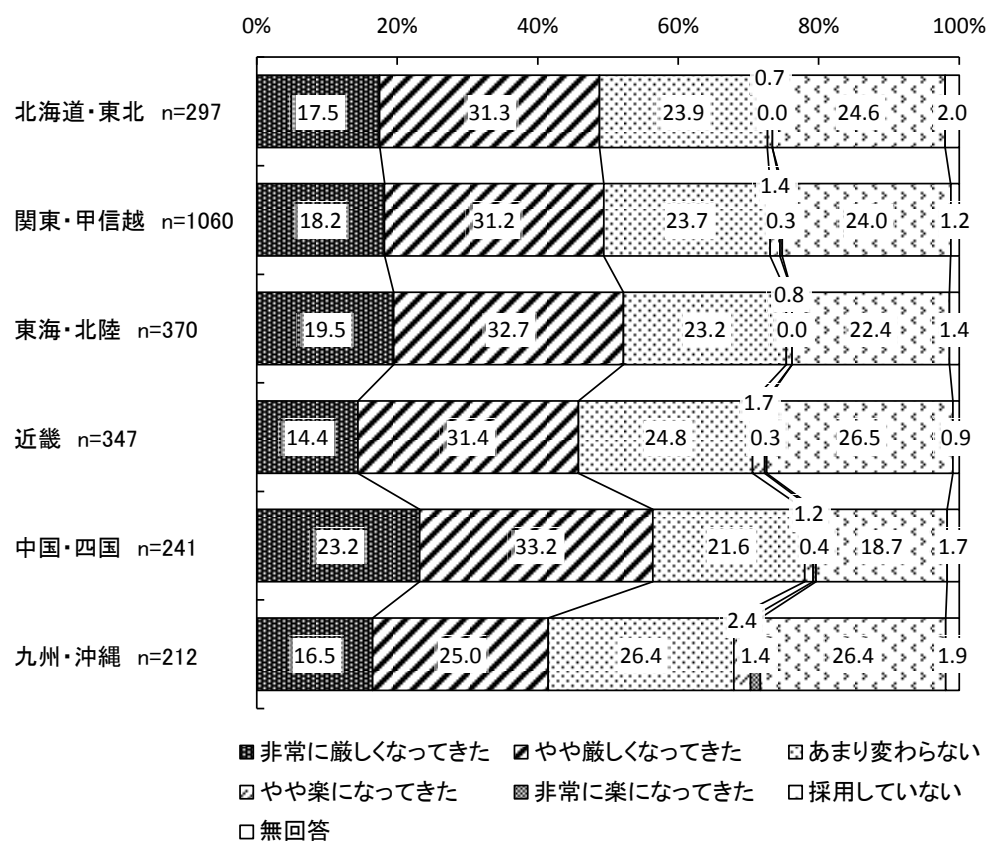


3年前と比較した採用活動で正社員の新卒採用は、「やや厳しくなってきた」が31.1%と最も多く、以下「採用していない」が23.9%、「あまり変わらない」が23.8%となっている。

正社員の中途採用は、「あまり変わらない」が33.9%と最も多く、以下「やや厳しくなってきた」が30.4%、「非常に厳しくなってきた」が18.9%となっている。

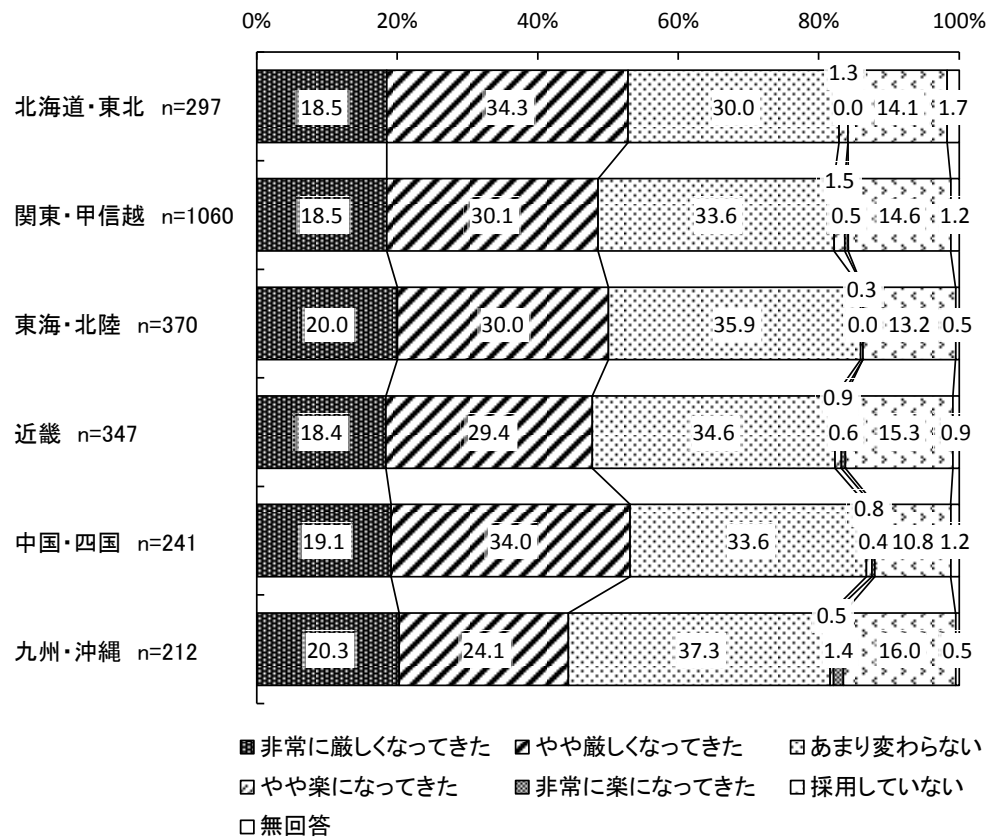
非正社員の採用は、「あまり変わらない」が34.5%と最も多く、以下「やや厳しくなってきた」が26.8%、「採用していない」が19.6%となっている。

3年前と比較した正社員の新卒採用(×本社所在地別)



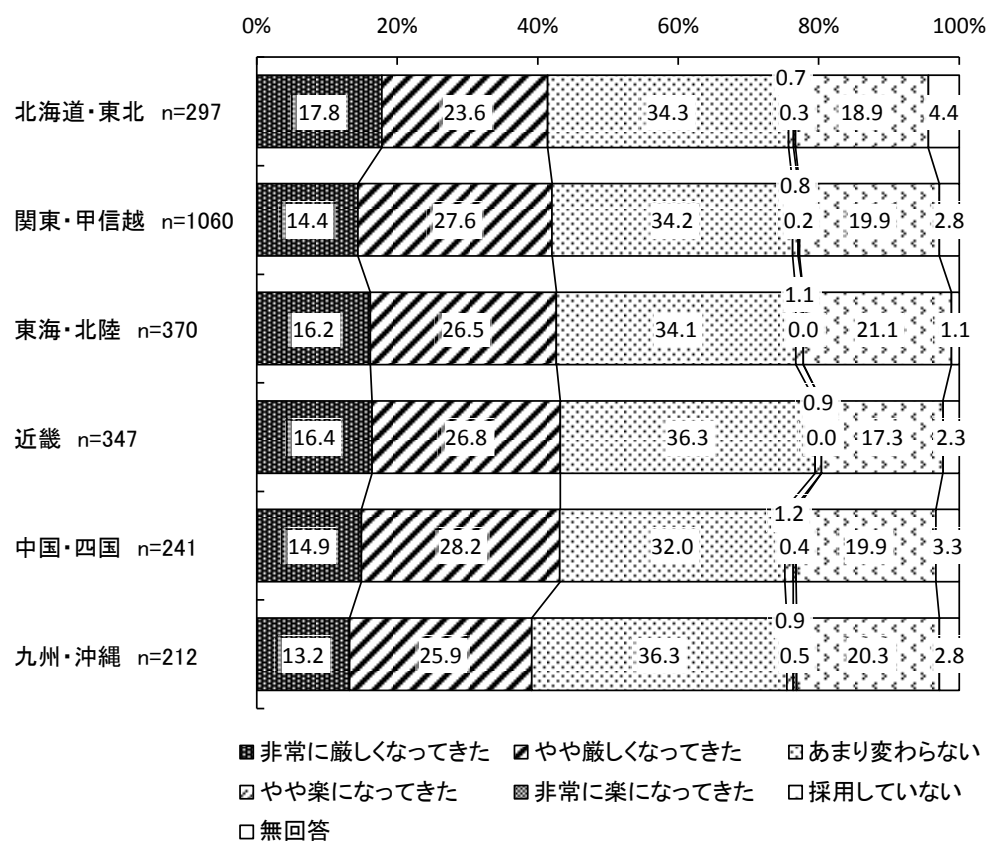
3年前と比較した採用活動で正社員の新卒採用を本社所在地別にみると、いずれの地域においても「非常に厳しくなってきた」と「やや厳しくなってきた」を合わせて4割を超えている。

3年前と比較した正社員の中途採用(×本社所在地別)



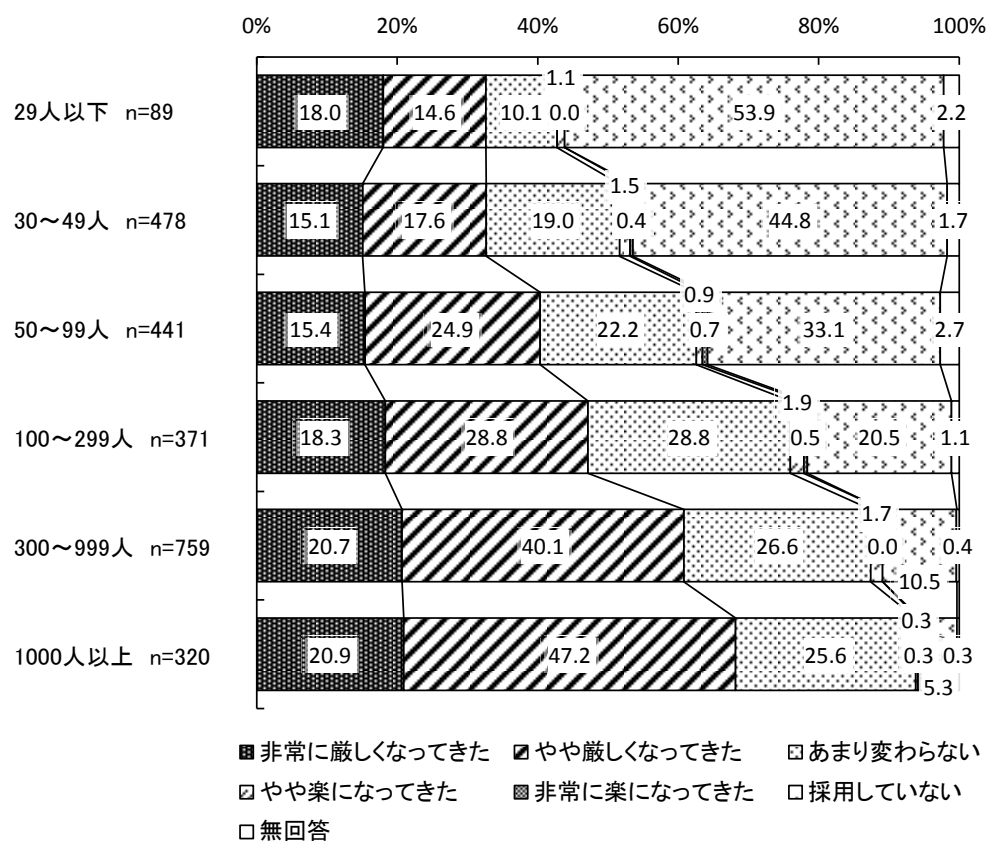
3年前と比較した採用活動で正社員の中途採用を本社所在地別にみると、いずれの地域においても「非常に厳しくなってきた」と「やや厳しくなってきた」を合わせると4割を超えている。

3年前と比較した非正社員の採用(×本社所在地別)



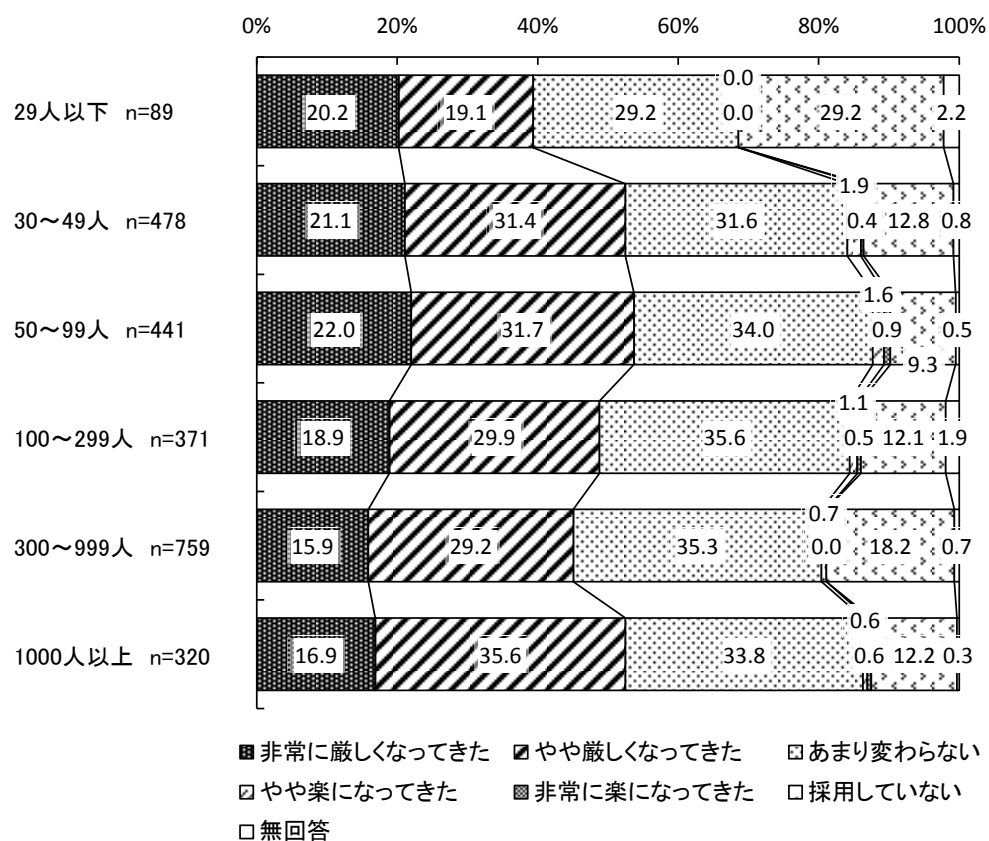
3年前と比較した採用活動で非正社員の採用を本社所在地別にみると、いずれの地域においても「非常に厳しくなってきた」と「やや厳しくなってきた」を合わせると4割程度となっている。

3年前と比較した正社員の新卒採用(×従業員規模別)



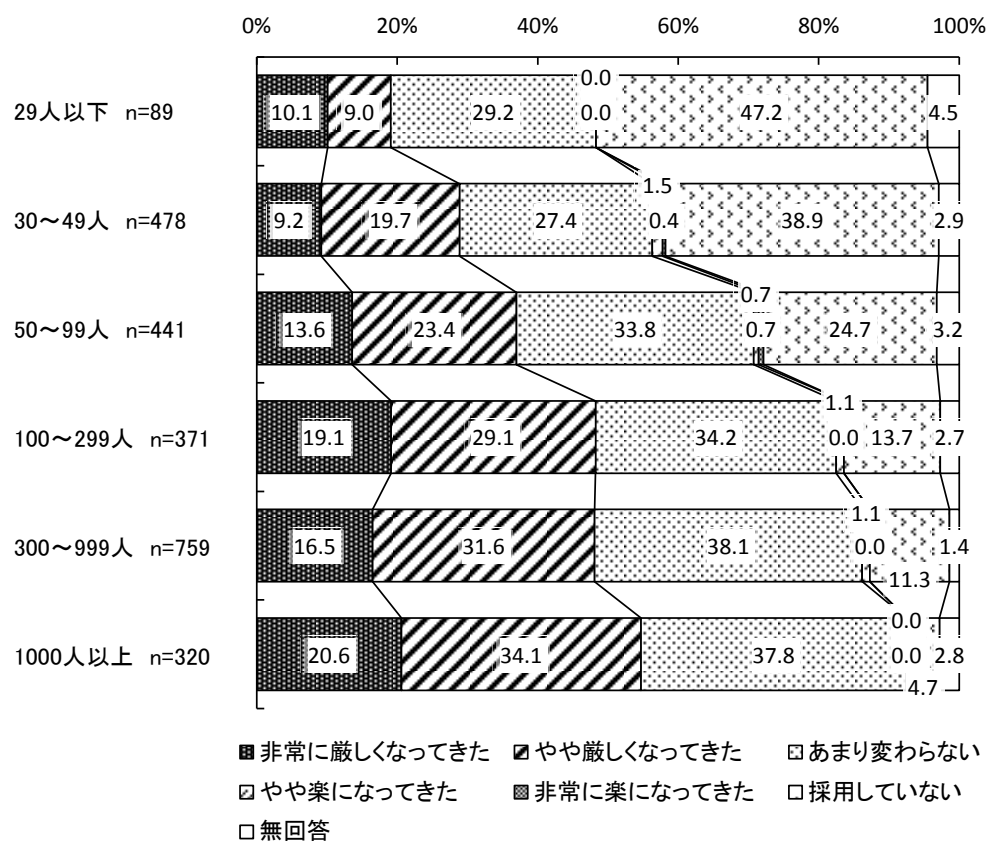
3年前と比較した採用活動で正社員の新卒採用を従業員規模別にみると、300～999人、1,000人以上で「非常に厳しくなってきた」、「やや厳しくなってきた」を合わせると6割を超えている。

3年前と比較した正社員の中途採用(×従業員規模別)



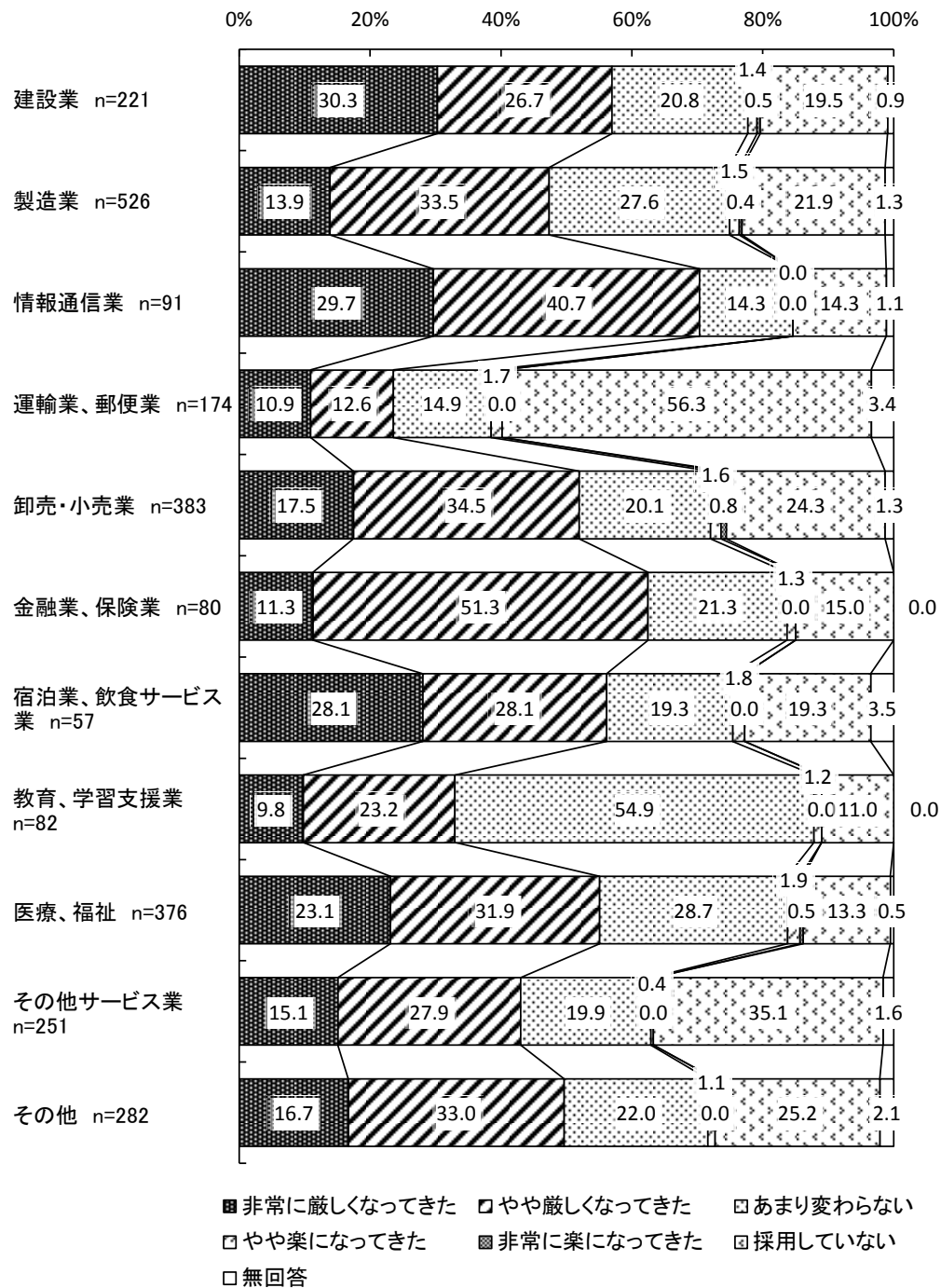
3年前と比較した採用活動で正社員の中途採用を従業員規模別にみると、30～49人、50～99人、1,000人以上で「非常に厳しくなってきた」、「やや厳しくなってきた」を合わせると5割を超えている。

3年前と比較した非正社員の採用(×従業員規模別)



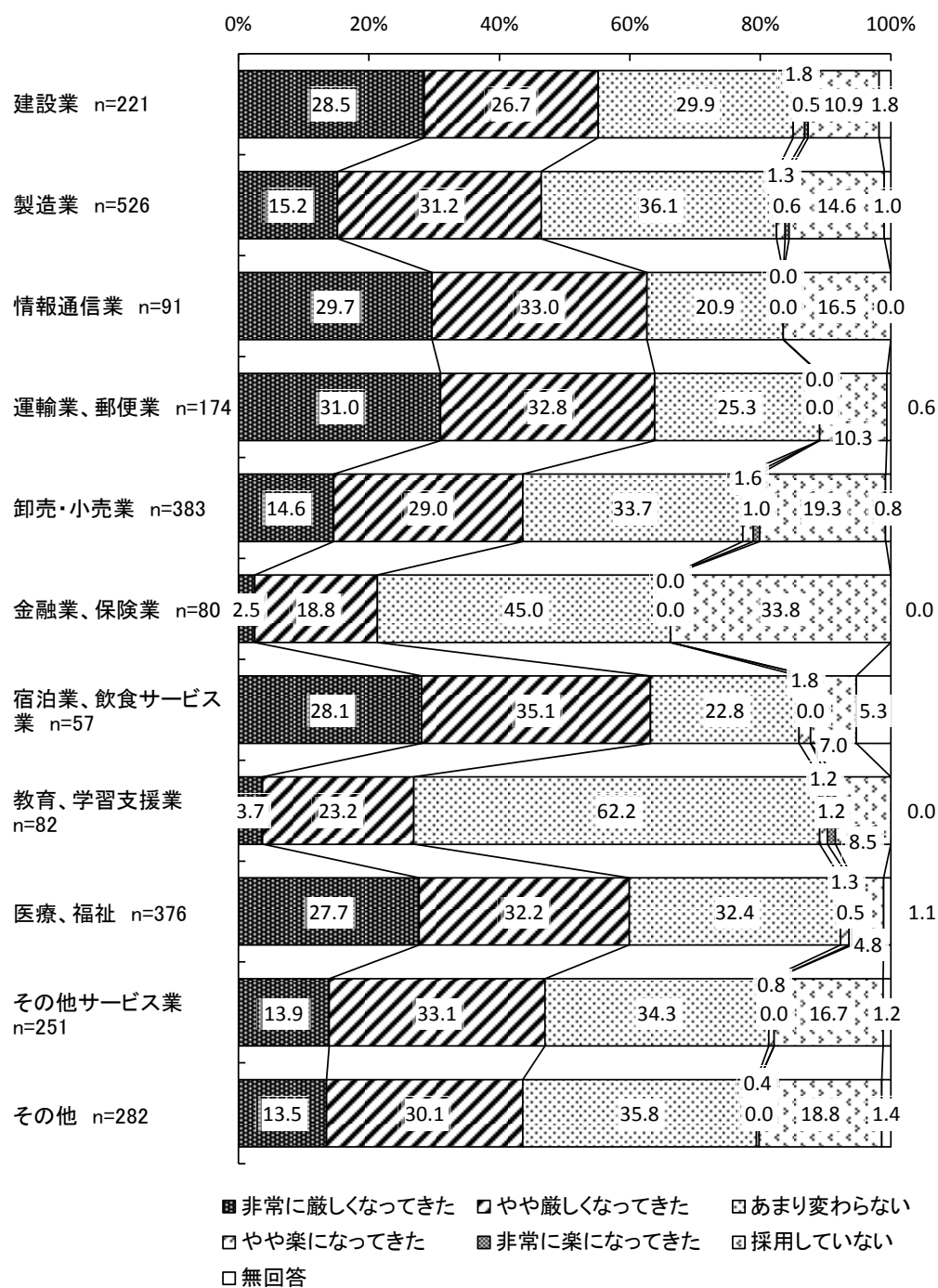
3年前と比較した採用活動で非正社員の採用を従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるにつれて「やや厳しくなってきた」の割合が高くなっている。

3年前と比較した正社員の新卒採用(×業種別)



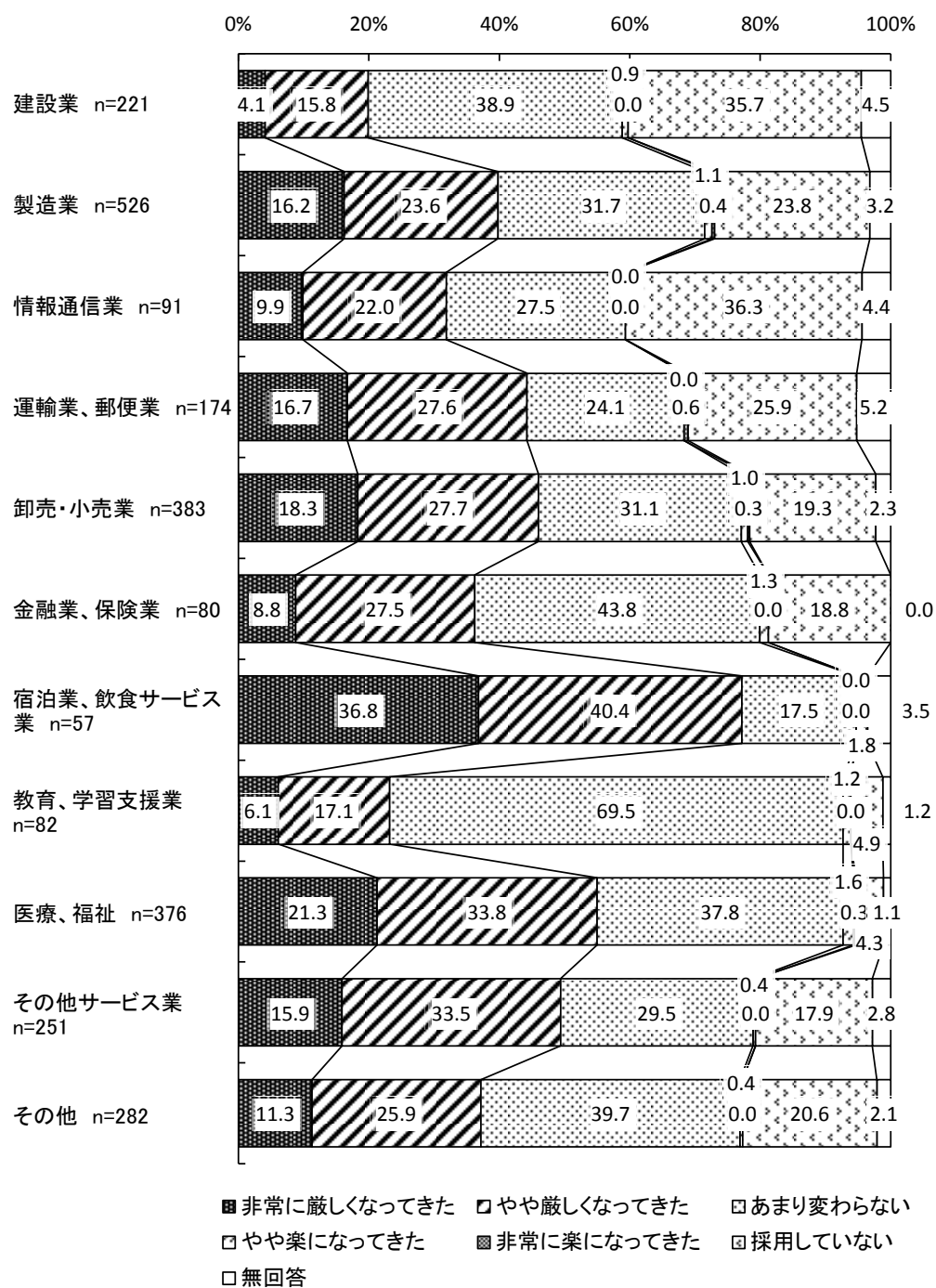
3年前と比較した採用活動で正社員の新卒採用を業種別にみると、金融業、保険業で「やや厳しくなってきた」が51.3%となっている。

3年前と比較した正社員の中途採用(×業種別)



3年前と比較した採用活動で正社員の中途採用を業種別にみると、情報通信業、運輸業、郵便業、宿泊業、飲食サービス業で「非常に厳しくなってきた」、「やや厳しくなってきた」を合わせると6割を超えている。

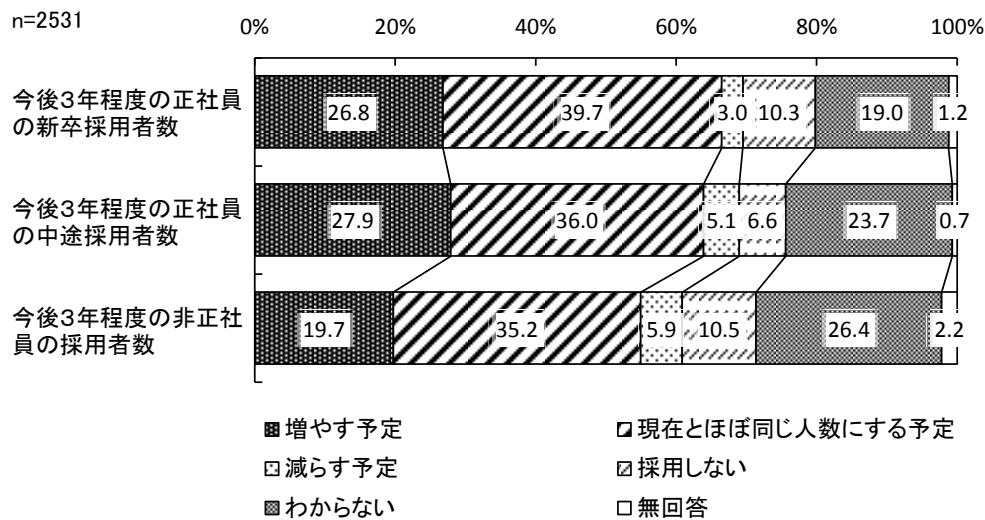
3年前と比較した非正社員の採用(×業種別)



3年前と比較した採用活動で非正社員の採用を業種別にみると、宿泊業、飲食サービス業で「非常に厳しくなってきた」、「やや厳しくなってきた」を合わせると7割を超えている。

6 今後3年程度の採用者数

問 13 貴社では、今後3年程度の採用者数について、どのように予定していますか。(それぞれについて、あてはまるもの1つに○)

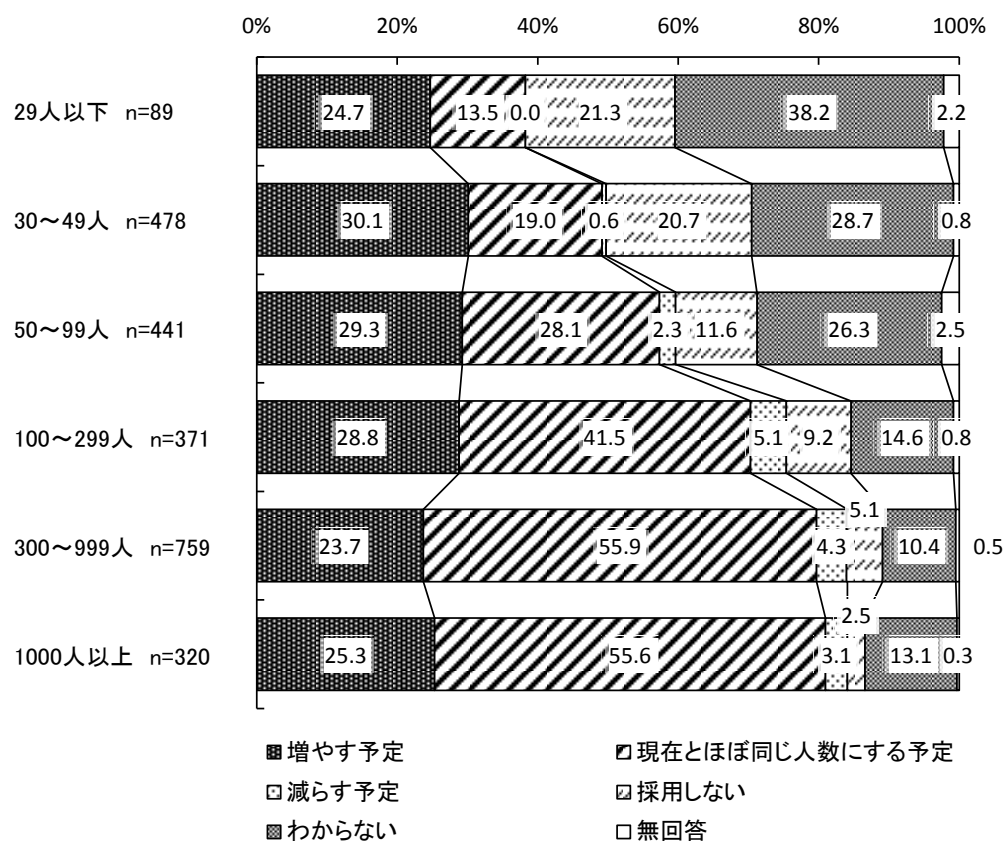


今後3年程度の正社員の新卒採用者数は、「現在とほぼ同じ人数にする予定」が39.7%と最も多く、以下「増やす予定」が26.8%、「わからない」が19.0%となっている。

正社員の中途採用者数は、「現在とほぼ同じ人数にする予定」が36.0%と最も多く、以下「増やす予定」が27.9%、「わからない」が23.7%となっている。

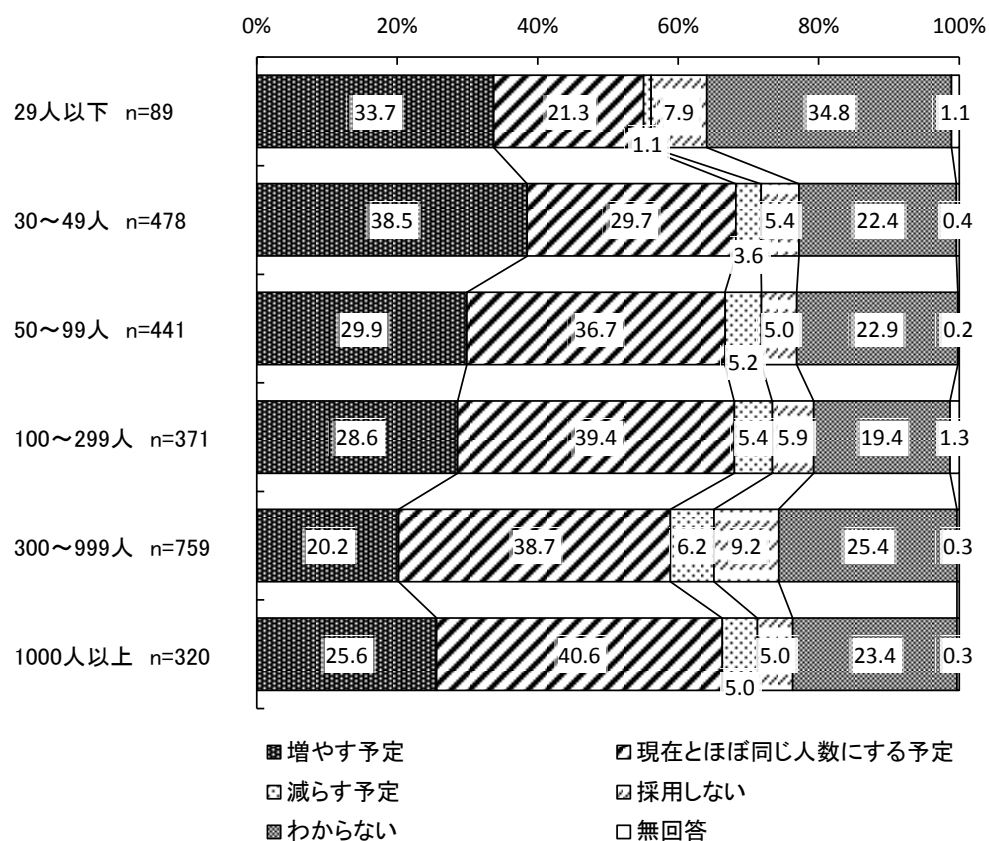
非正社員の採用者数は、「現在とほぼ同じ人数にする予定」が35.2%と最も多く、以下「わからない」が26.4%、「増やす予定」が19.7%となっている。

今後3年程度の正社員の新卒採用者数(×従業員規模別)



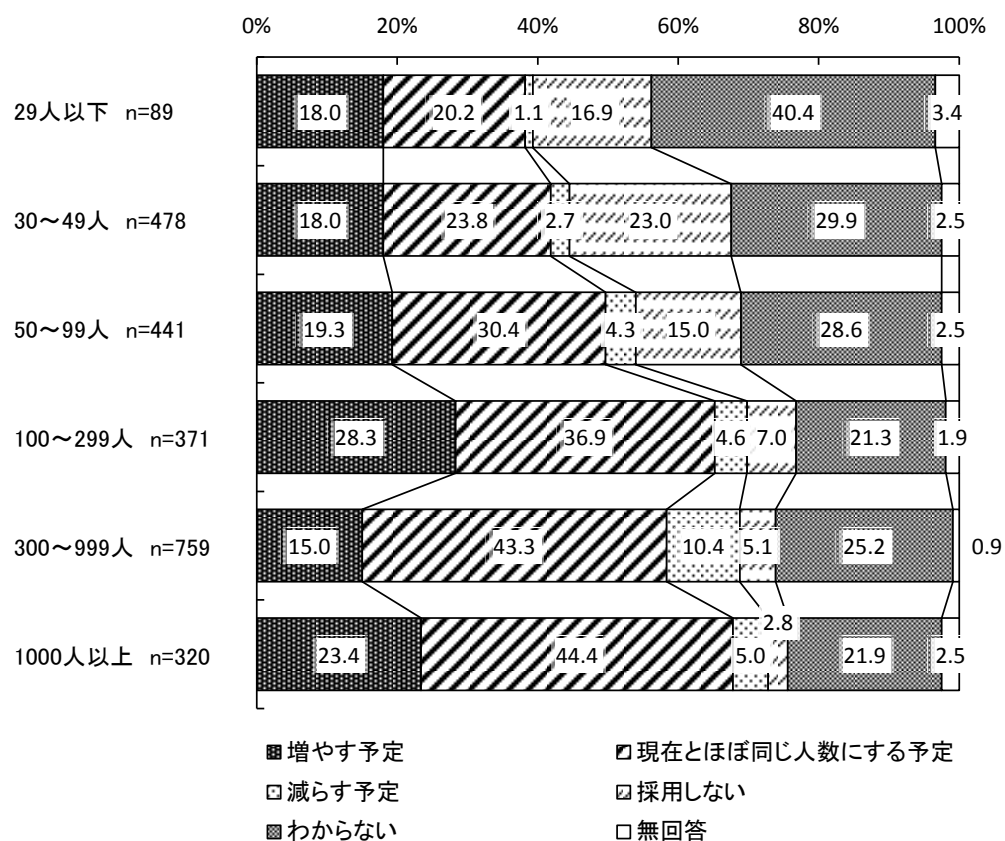
今後3年程度の正社員の新卒採用者数を従業員規模別にみると、300～999人、1,000人以上で「現在とほぼ同じ人数にする予定」が5割を超えている。

今後3年程度の正社員の中途採用者数(×従業員規模別)



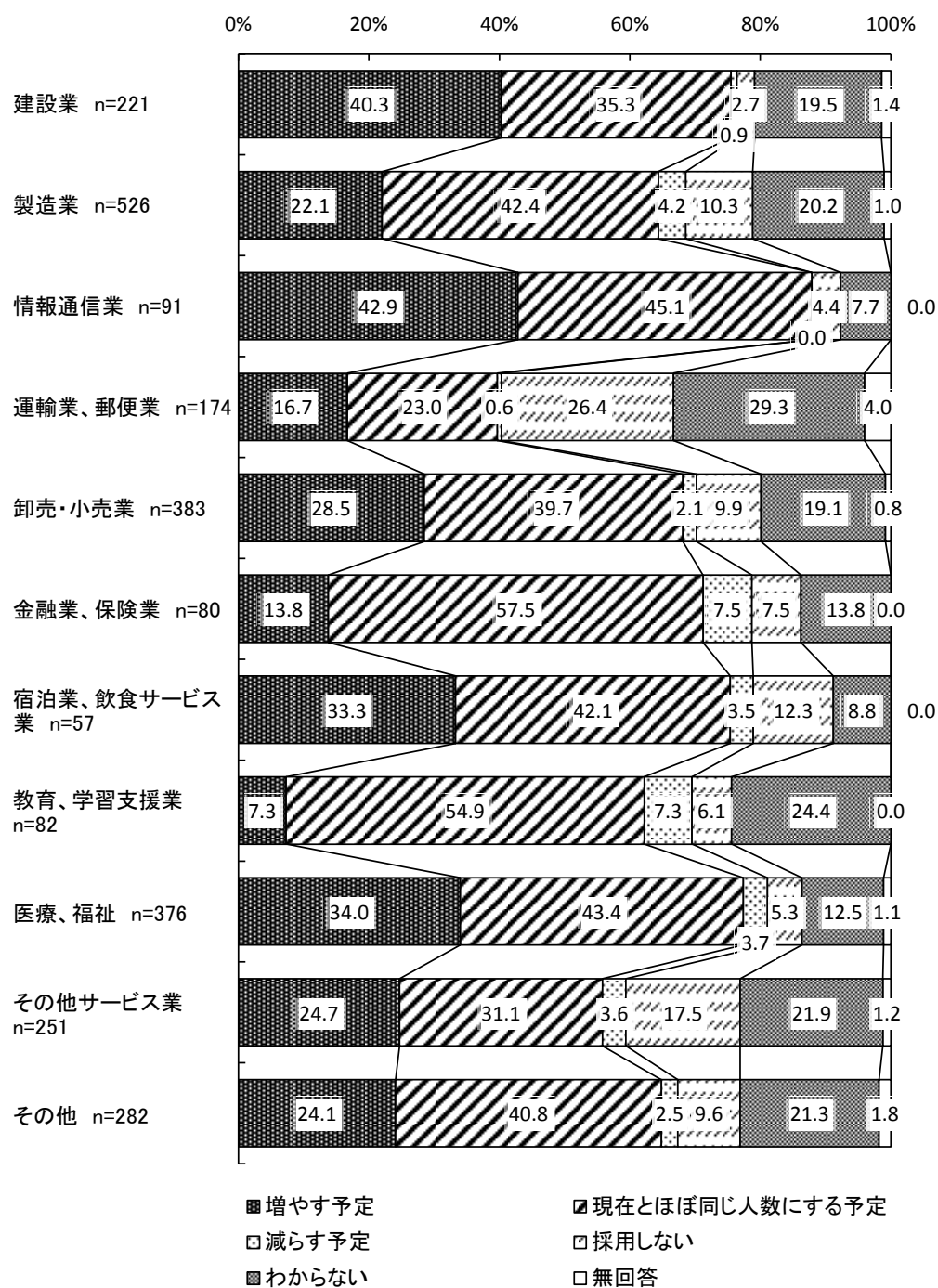
今後3年程度の正社員の中途採用者数を従業員規模別にみると、30～49人で「増やす予定」が38.5%と他の従業員規模よりやや多くなっている。

今後3年程度の非正社員の採用者数(×従業員規模別)



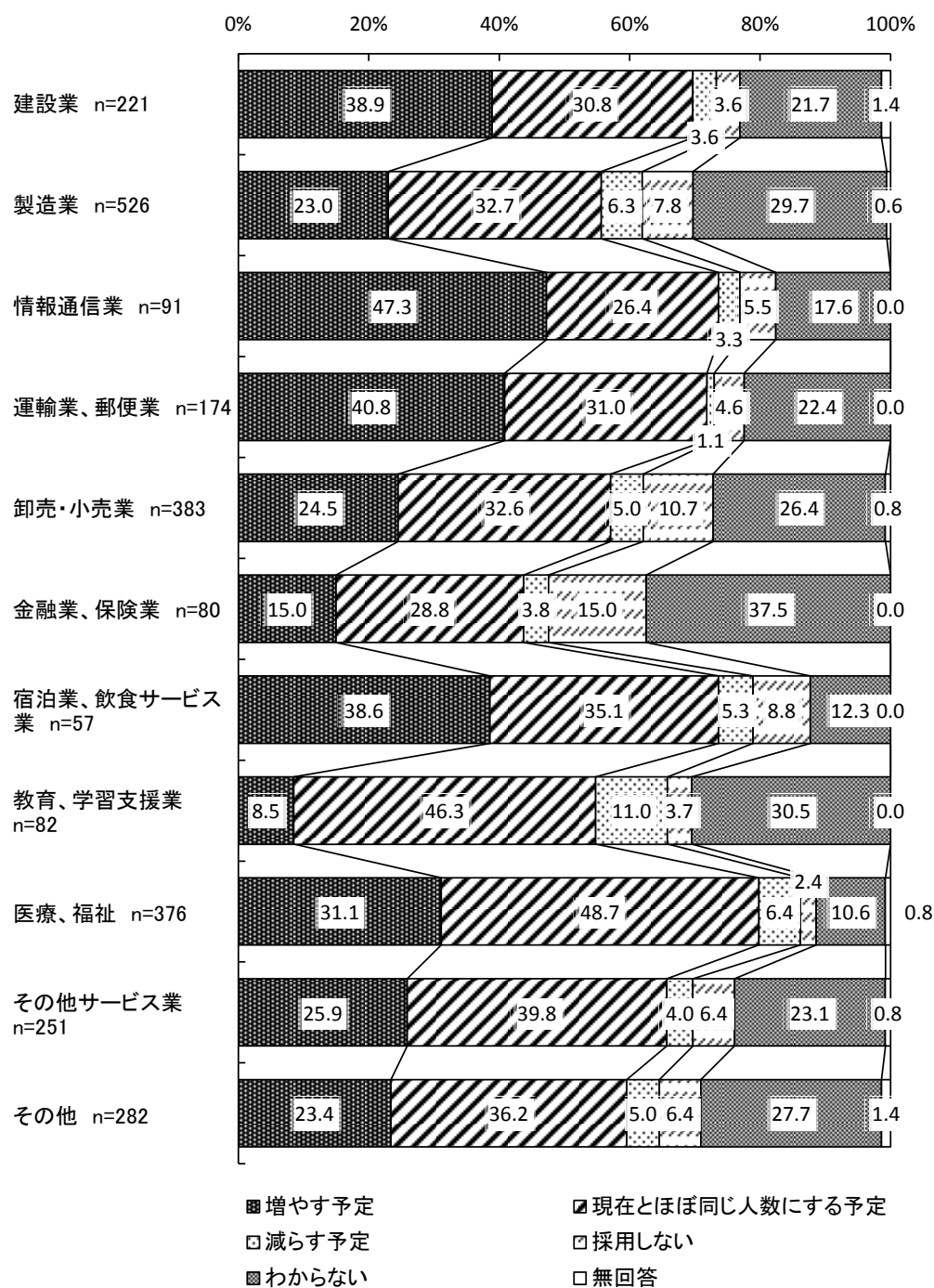
今後3年程度の非正社員の採用者数を従業員規模別にみると、100～299人で「増やす予定」が28.3%と他の従業員規模より多くなっている。

今後3年程度の正社員の新卒採用者数(×業種別)



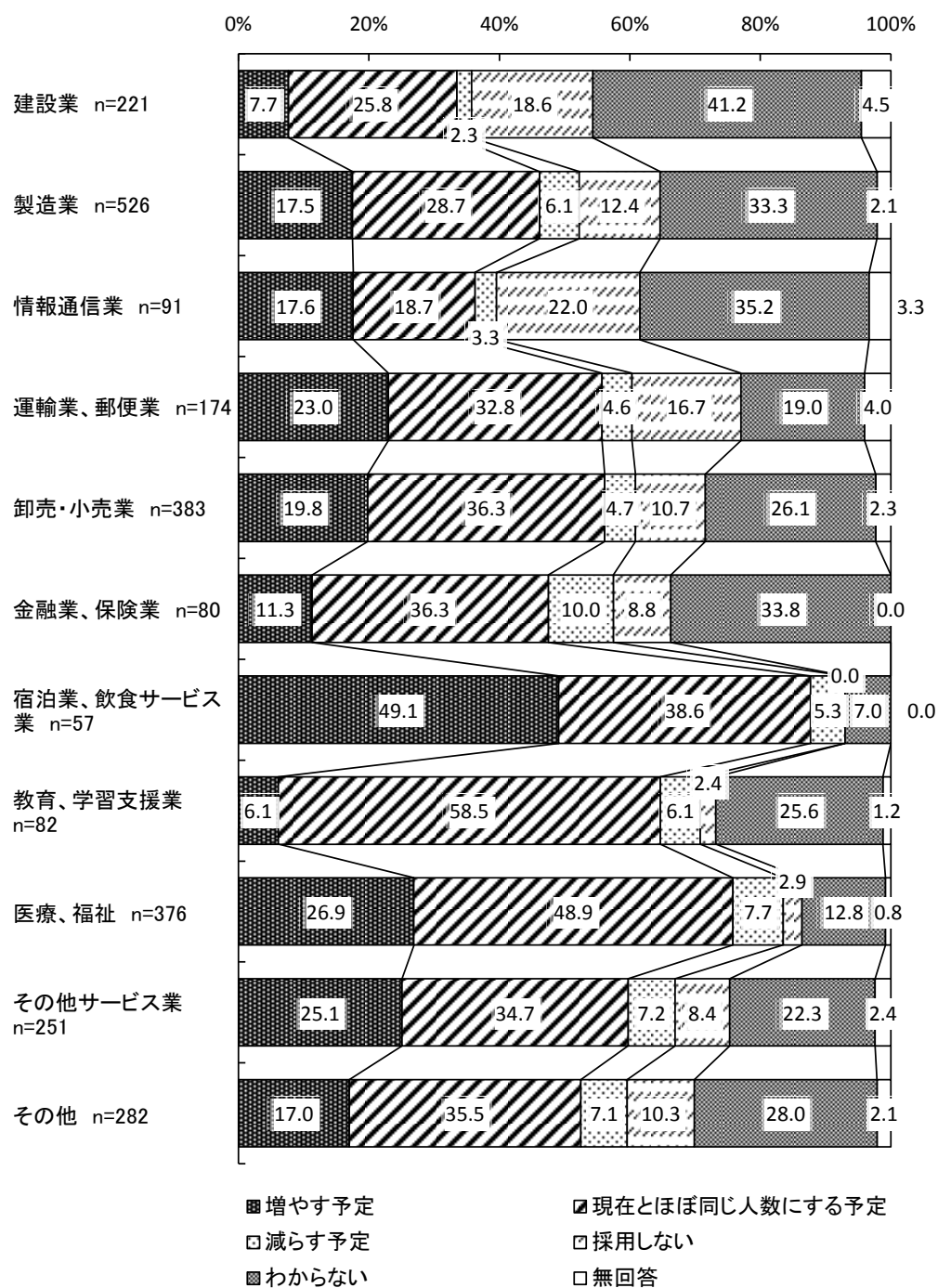
今後3年程度の正社員の新卒採用者数を業種別にみると、建設業、情報通信業で「増やす予定」が4割を超えている。

今後3年程度の正社員の中途採用者数(×業種別)



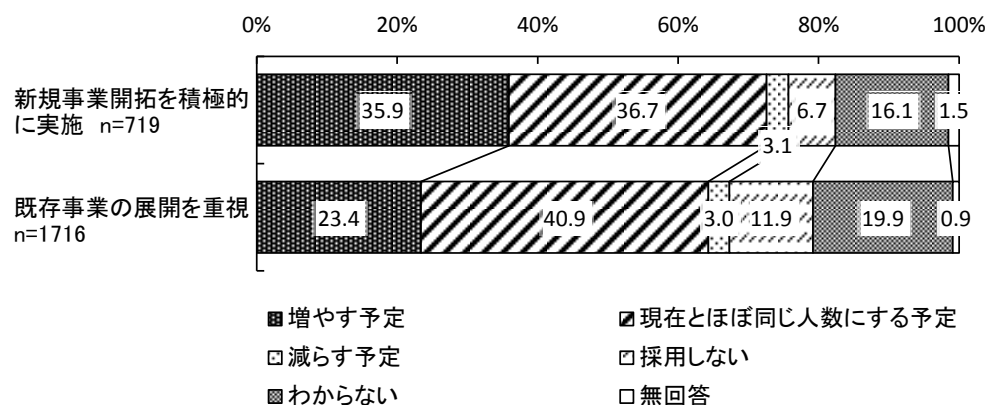
今後3年程度の正社員の中途採用者数を業種別にみると、情報通信業で「増やす予定」が47.3%となっている。

今後3年程度の非正社員の採用者数(×業種別)



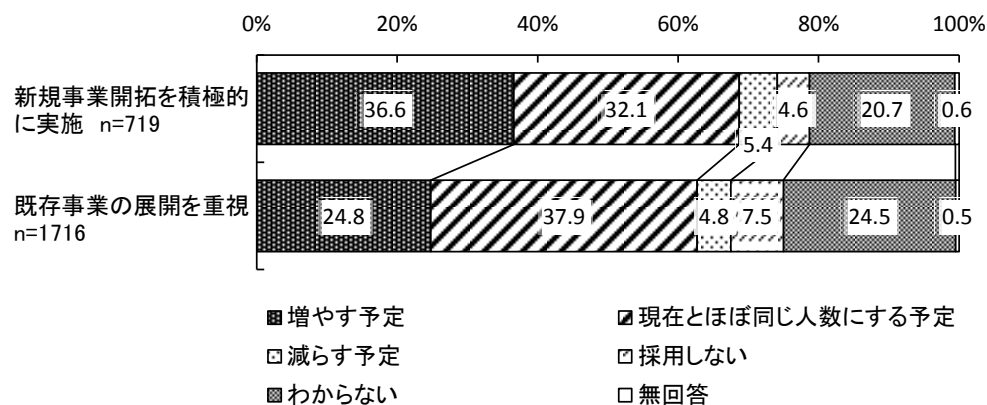
今後3年程度の非正社員の採用者数を業種別にみると、宿泊業、飲食サービス業で「増やす予定」が49.1%となっている。

今後3年程度の正社員の新卒採用者数(×新規事業の開拓状況別)



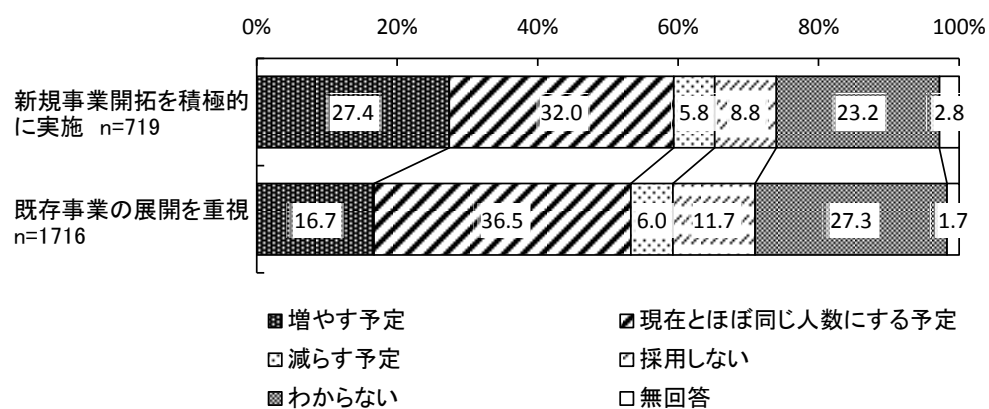
今後3年程度の正社員の新卒採用者数を新規事業の開拓状況別にみると、「増やす予定」が新規事業開拓を積極的に実施で35.9%、既存事業の展開を重視で23.4%となっている。

今後3年程度の正社員の中途採用者数(×新規事業の開拓状況別)



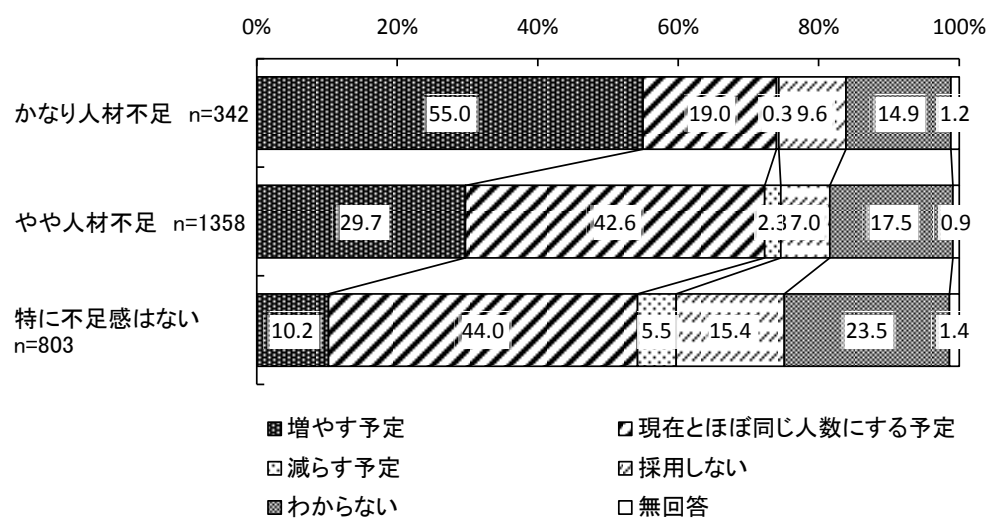
今後3年程度の正社員の中途採用者数を新規事業の開拓状況別にみると、「増やす予定」が新規事業開拓を積極的に実施で36.6%、既存事業の展開を重視で24.8%となっている。

今後3年程度の非正社員の採用者数(新規事業の開拓状況別)



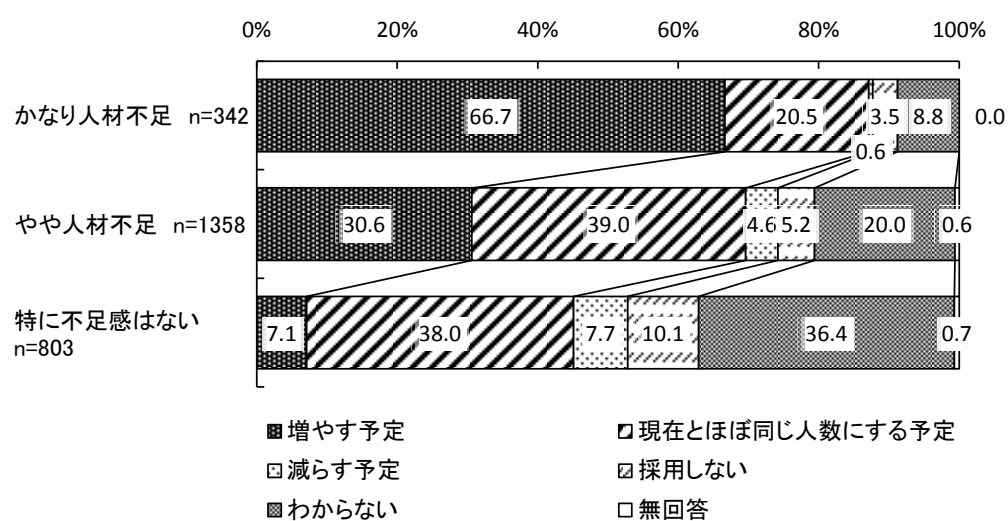
今後3年程度の非正社員の採用者数を新規事業の開拓状況別にみると、「増やす予定」が新規事業開拓を積極的に実施で27.4%、既存事業の展開を重視で16.7%となっている。

今後3年程度の正社員の新卒採用者数(×人材確保に係る正社員の不足感別)



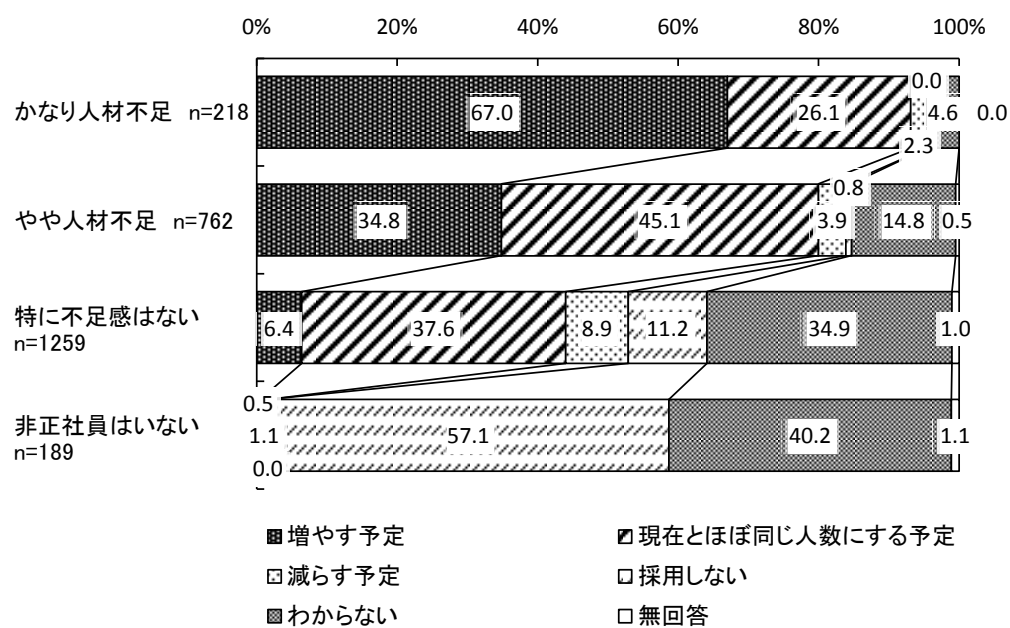
今後3年程度の正社員の新卒採用者数を人材確保に係る正社員の不足感別にみると、かなり人材不足で「増やす予定」、やや人材不足と特に不足感はないで「現在とほぼ同じ人数にする予定」が最も多くなっている。

今後3年程度の中途採用者数(×人材確保に係る正社員の不足感別)



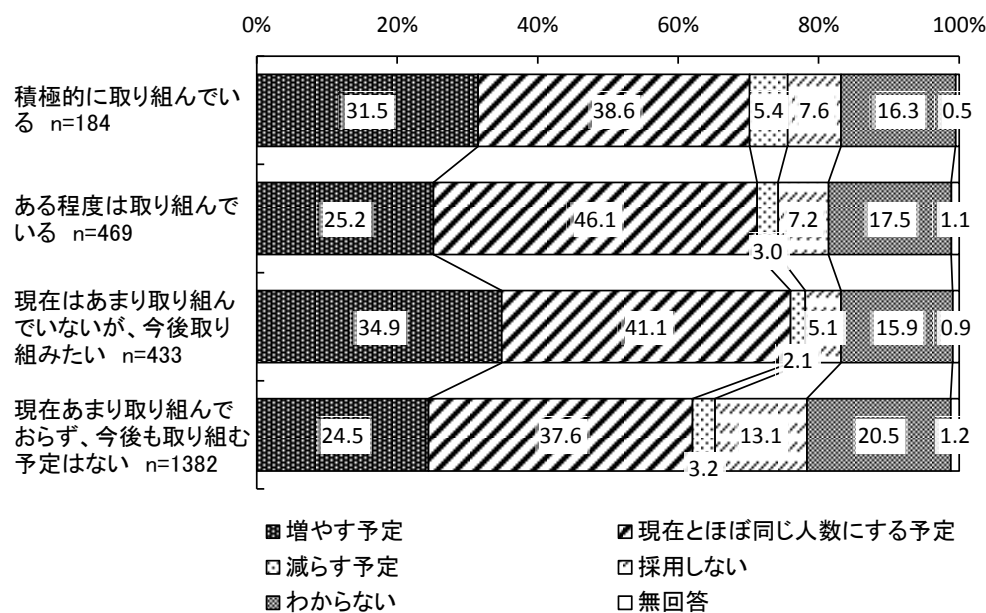
今後3年程度の中途採用者数を人材確保に係る正社員の不足感別にみると、かなり人材不足で「増やす予定」が66.7%となっている。

今後3年程度の非正社員の採用者数(×人材確保に係る非正社員の不足感別)



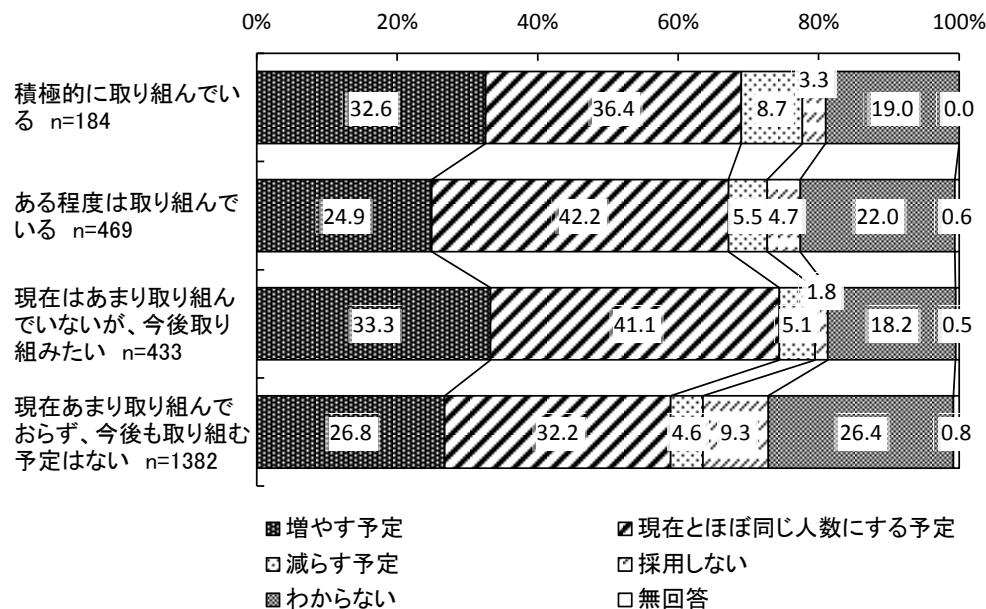
今後3年程度の非正社員の採用者数を人材確保に係る非正社員の不足感別にみると、かなり人材不足で「増やす予定」が67.0%、非正社員はいないで「採用しない」が57.1%となっている。

今後3年程度の正社員の新卒採用者数(×外国人の活用状況別)



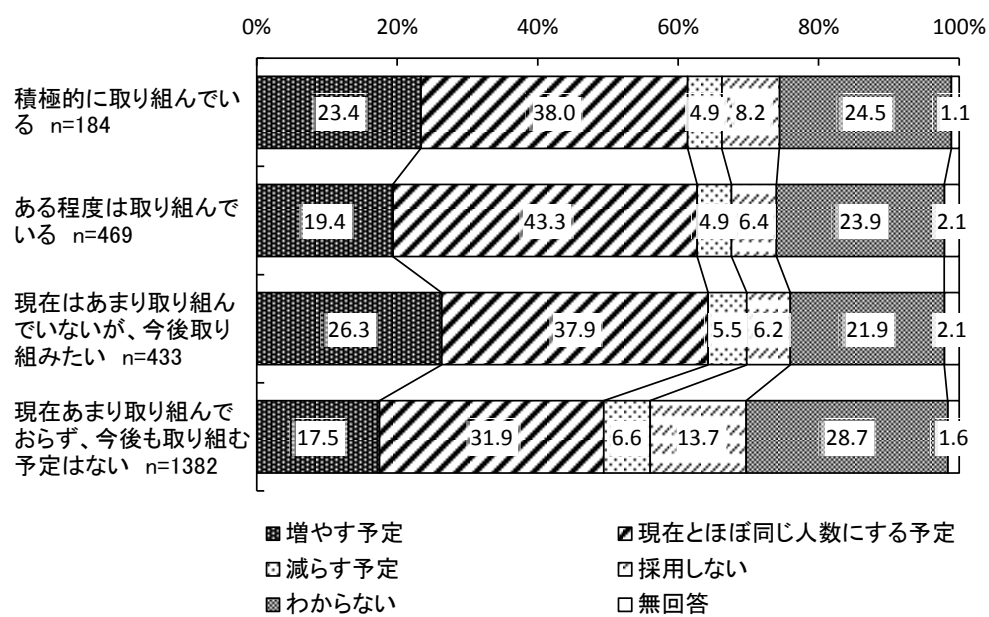
今後3年程度の正社員の新卒採用者数を外国人の活用状況別にみると、いずれにおいても「現在とほぼ同じ人数にする予定」が最も多くなっている。

今後3年程度の正社員の中途採用者数(×外国人の活用状況別)



今後3年程度の正社員の中途採用者数を外国人の活用状況別にみると、いずれにおいても「現在とほぼ同じ人数にする予定」が最も多くなっている。

今後3年程度の非正社員の採用者数(×外国人の活用状況別)

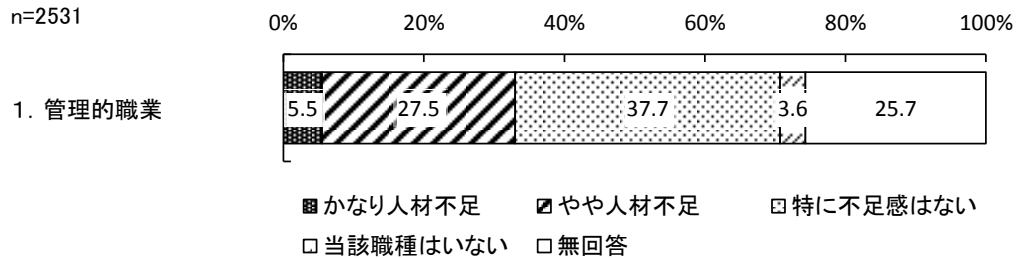


今後3年程度の非正社員の採用者数を外国人の活用状況別にみると、いずれにおいても「現在とほぼ同じ人数にする予定」が最も多くなっている。

7 人材確保に係る不足感の状況

問 14 貴社における人材確保に係る不足感の状況について、職種別に状況をご回答ください。(職種それぞれについて、あてはまるもの1つに○)

1. 管理的職業



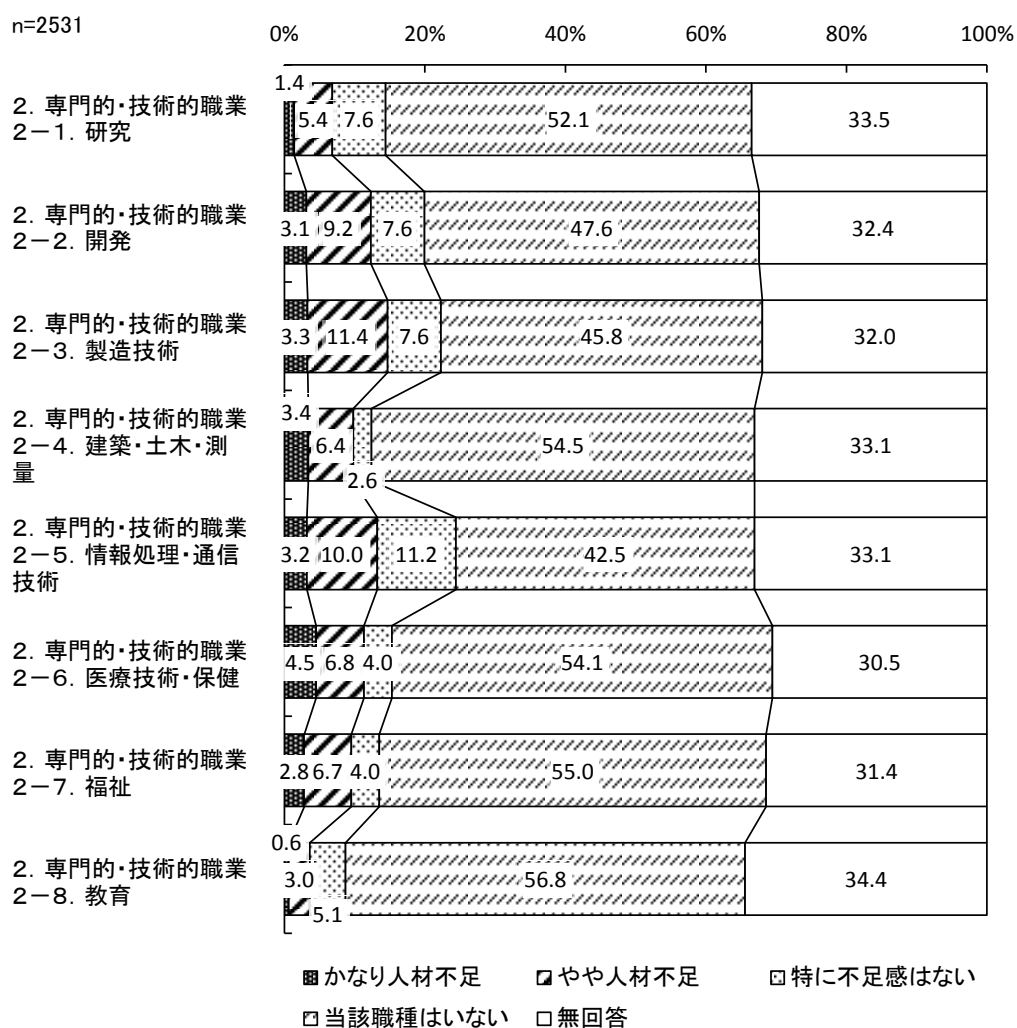
人材確保に係る不足感の状況について、管理的職業は「特に不足感はない」が37.7%と最も多く、以下「やや人材不足」が27.5%、「かなり人材不足」が5.5%となっている。

1. 管理的職業(×業種別)

1. 管理的職業	(%)					
	調査数(件)	かなり人材不足	やや人材不足	特に不足感はない	当該職種はいない	無回答
建設業	221	7.2	22.2	43.0	1.4	26.2
製造業	526	6.1	26.4	42.0	1.7	23.8
情報通信業	91	2.2	22.0	45.1	3.3	27.5
運輸業、郵便業	174	8.6	35.6	23.6	5.7	26.4
卸売・小売業	383	3.7	31.3	38.6	5.7	20.6
金融業、保険業	80	2.5	23.8	51.3	0.0	22.5
宿泊業、飲食サービス業	57	5.3	24.6	28.1	0.0	42.1
教育、学習支援業	82	4.9	23.2	50.0	2.4	19.5
医療、福祉	376	7.2	27.4	29.0	3.2	33.2
その他サービス業	251	6.0	32.3	33.9	4.0	23.9
その他	282	3.5	24.5	39.4	6.7	25.9

管理的職業を業種別にみると、運輸業、郵便業で「やや人材不足」が35.6%となっている。

2. 専門的・技術的職業



専門的・技術的職業については、『2-3. 製造技術』で「やや人材不足」が11.4%、『2-5. 情報処理・通信技術』で「やや人材不足」が10.0%となっている。

2. 専門的・技術的職業（×業種別）

2. 専門的・技術的職業

2-1. 研究

	調査数（件）	足かなり人材不足	やや人材不足	な特に不足感はない	当該職種はい	無回答
建設業	221	1.4	3.6	7.2	52.0	35.7
製造業	526	4.6	15.2	18.4	42.6	19.2
情報通信業	91	2.2	4.4	3.3	63.7	26.4
運輸業、郵便業	174	0.0	0.6	0.0	59.8	39.7
卸売・小売業	383	0.5	2.3	3.1	64.8	29.2
金融業、保険業	80	0.0	3.8	1.3	71.3	23.8
宿泊業、飲食サービス業	57	0.0	3.5	0.0	36.8	59.6
教育、学習支援業	82	0.0	12.2	46.3	17.1	24.4
医療、福祉	376	0.0	0.5	1.1	47.6	50.8
その他サービス業	251	1.2	3.6	2.8	57.4	35.1
その他	282	0.7	3.2	4.6	53.5	37.9

2-2. 開発

	足かなり人材不足	やや人材不足	な特に不足感はない	当該職種はい	無回答
	1.4	5.9	9.0	48.4	35.3
	9.3	26.6	21.5	27.6	15.0
	8.8	13.2	2.2	56.0	19.8
	0.0	0.6	0.0	59.8	39.7
	0.8	6.5	6.5	57.4	28.7
	0.0	2.5	1.3	72.5	23.8
	0.0	8.8	3.5	29.8	57.9
	0.0	3.7	1.2	61.0	34.1
	0.3	0.5	0.5	47.9	50.8
	2.0	6.0	3.6	53.8	34.7
	3.2	5.7	6.0	47.9	37.2

2-3. 製造技術

(%)

	足かなり人材不足	やや人材不足	な特に不足感はない	当該職種はい	無回答
	1.8	5.4	5.9	49.8	37.1
	10.8	41.1	24.7	11.8	11.6
	6.6	3.3	3.3	62.6	24.2
	0.0	2.9	0.0	58.0	39.1
	1.3	4.7	4.7	61.6	27.7
	0.0	0.0	1.3	73.8	25.0
	0.0	10.5	1.8	31.6	56.1
	0.0	0.0	2.4	62.2	35.4
	0.3	0.3	0.5	48.1	50.8
	1.6	4.4	4.8	54.6	34.7
	2.5	5.7	3.5	50.7	37.6

2-4. 建築・土木・測量

	調査数（件）	足かなり人材不足	やや人材不足	な特に不足感はない	当該職種はい	無回答
建設業	221	25.8	38.0	9.0	10.0	17.2
製造業	526	0.8	3.6	2.5	68.3	24.9
情報通信業	91	1.1	1.1	2.2	69.2	26.4
運輸業、郵便業	174	1.7	0.6	0.6	57.5	39.7
卸売・小売業	383	1.8	2.6	1.3	64.5	29.8
金融業、保険業	80	0.0	1.3	2.5	71.3	25.0
宿泊業、飲食サービス業	57	0.0	0.0	0.0	38.6	61.4
教育、学習支援業	82	1.2	1.2	7.3	56.1	34.1
医療、福祉	376	0.3	0.3	0.5	48.4	50.5
その他サービス業	251	1.2	6.0	2.0	55.8	35.1
その他	282	2.8	9.9	3.2	48.9	35.1

2-5. 情報処理・通信技術

	足かなり人材不足	やや人材不足	な特に不足感はない	当該職種はい	無回答
	0.0	13.1	10.0	43.4	33.5
	2.7	12.4	21.1	40.5	23.4
	38.5	39.6	11.0	4.4	6.6
	2.9	2.9	2.9	51.1	40.2
	1.6	7.6	8.9	53.0	29.0
	1.3	3.8	15.0	56.3	23.8
	0.0	8.8	5.3	29.8	56.1
	1.2	12.2	9.8	45.1	31.7
	0.8	5.1	9.0	35.6	49.5
	3.2	8.8	6.8	47.0	34.3
	2.8	10.6	9.2	41.8	35.5

2-6. 医療技術・保健

	足かなり人材不足	やや人材不足	な特に不足感はない	当該職種はい	無回答
	0.0	0.5	2.7	59.7	37.1
	0.2	1.5	3.8	69.6	24.9
	1.1	1.1	5.5	64.8	27.5
	0.0	0.0	1.1	59.2	39.7
	1.6	1.0	1.3	66.8	29.2
	0.0	1.3	5.0	68.8	25.0
	1.8	1.8	3.5	36.8	56.1
	2.4	13.4	20.7	32.9	30.5
	27.1	37.0	8.8	7.4	19.7
	0.0	1.6	0.8	61.4	36.3
	0.4	1.1	2.1	58.2	38.3

2-7. 福祉

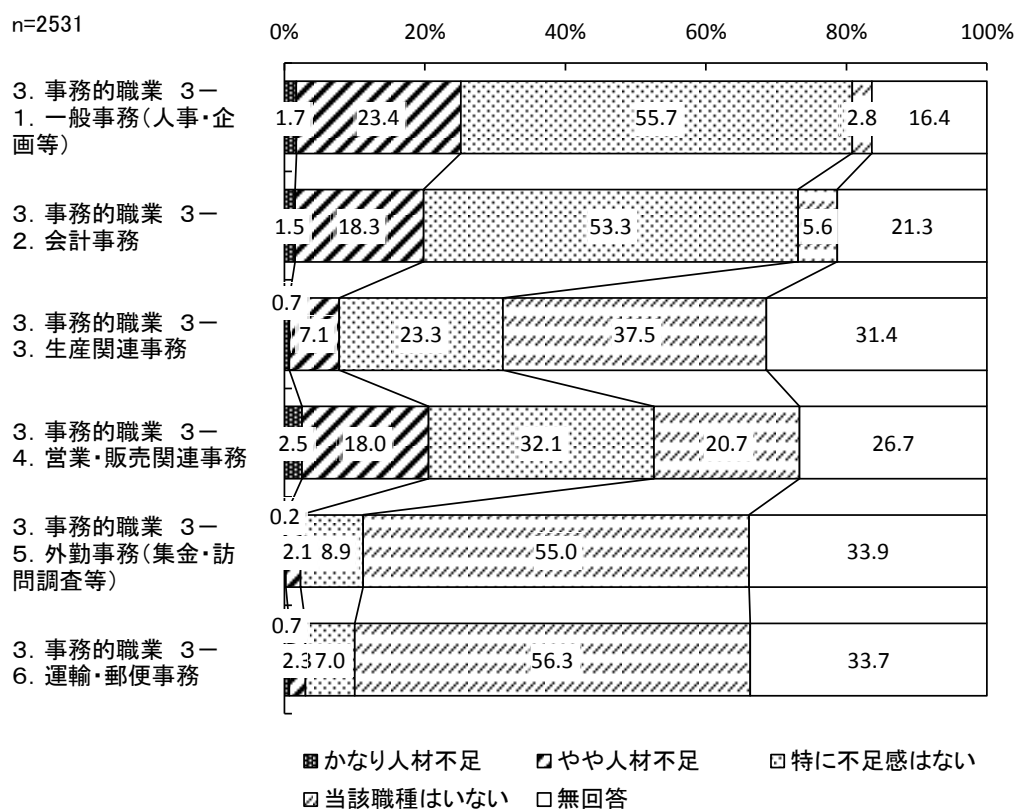
	調査数（件）	足かなり人材不足	やや人材不足	な特に不足感はない	当該職種はい	無回答
建設業	221	0.0	0.5	1.8	60.2	37.6
製造業	526	0.0	0.4	2.7	72.1	24.9
情報通信業	91	1.1	0.0	1.1	70.3	27.5
運輸業、郵便業	174	0.6	1.7	0.6	58.0	39.1
卸売・小売業	383	0.0	1.3	1.3	67.6	29.8
金融業、保険業	80	0.0	2.5	1.3	72.5	23.8
宿泊業、飲食サービス業	57	1.8	0.0	1.8	36.8	59.6
教育、学習支援業	82	1.2	2.4	12.2	51.2	32.9
医療、福祉	376	17.6	35.4	14.4	7.7	25.0
その他サービス業	251	0.4	4.8	2.0	57.4	35.5
その他	282	0.4	3.2	2.1	56.4	37.9

2-8. 教育

	足かなり人材不足	やや人材不足	な特に不足感はない	当該職種はい	無回答
	0.5	1.4	3.6	57.0	37.6
	0.2	1.5	5.5	67.9	24.9
	1.1	2.2	1.1	68.1	27.5
	1.7	0.6	1.1	56.9	39.7
	0.8	1.3	2.6	65.5	29.8
	0.0	1.3	6.3	68.8	23.8
	0.0	1.8	1.8	35.1	61.4
	7.3	34.1	48.8	1.2	8.5
	0.3	4.5	2.7	42.8	49.7
	0.0	2.8	4.0	57.4	35.9
	0.0	1.4	4.6	56.0	37.9

専門的・技術的職業を業種別にみると、「かなり人材不足」は建設業の『2-4. 建築・土木・測量』で25.8%、情報通信業の『2-5. 情報処理・通信技術』で38.5%、医療、福祉の『2-6. 医療技術・保健』で27.1%となっている。

3. 事務的職業



事務的職業については、『3-1. 一般事務(人事・企画等)』で「特に不足感はない」が55.7%、「やや人材不足」が23.4%、『3-2. 会計事務』で「特に不足感はない」が53.3%、「やや人材不足」が18.3%となっている。

3. 事務的職業(×業種別)

3. 事務的職業

3-1. 一般事務(人事・企画等)

	調査数 (件)	足 か な り 人 材 不 足	や や 人 材 不 足	な 特 に 不 足 感 は	な 当 該 職 種 は い	無 回 答
建設業	221	0.5	24.9	56.1	1.8	16.7
製造業	526	1.3	21.1	65.2	2.5	9.9
情報通信業	91	0.0	30.8	51.6	4.4	13.2
運輸業、郵便業	174	2.9	23.0	44.8	5.2	24.1
卸売・小売業	383	1.6	25.6	55.4	3.7	13.8
金融業、保険業	80	1.3	22.5	57.5	1.3	17.5
宿泊業、飲食サービス業	57	1.8	21.1	35.1	3.5	38.6
教育、学習支援業	82	0.0	41.5	53.7	0.0	4.9
医療、福祉	376	3.2	20.5	57.7	1.3	17.3
その他サービス業	251	1.2	22.3	53.8	2.8	19.9
その他	282	2.1	20.9	51.1	4.3	21.6

3-2. 会計事務

	足 か な り 人 材 不 足	や や 人 材 不 足	な 特 に 不 足 感 は	な 当 該 職 種 は い	無 回 答
	0.9	18.6	57.0	3.2	20.4
	1.9	18.8	62.2	3.4	13.7
	0.0	18.7	49.5	14.3	17.6
	1.7	16.7	44.8	6.9	29.9
	1.3	20.4	53.3	7.0	18.0
	2.5	23.8	57.5	3.8	12.5
	3.5	12.3	40.4	5.3	38.6
	1.2	29.3	58.5	3.7	7.3
	1.3	12.5	52.1	5.9	28.2
	1.6	18.7	48.6	5.6	25.5
	1.8	17.7	46.5	7.4	26.6

3-3. 生産関連事務 (%)

	足 か な り 人 材 不 足	や や 人 材 不 足	な 特 に 不 足 感 は	な 当 該 職 種 は い	無 回 答
	0.9	5.4	24.0	35.7	33.9
	1.9	18.3	55.1	10.1	14.6
	0.0	2.2	11.0	61.5	25.3
	0.6	8.6	13.8	42.0	35.1
	0.0	4.7	22.5	44.4	28.5
	0.0	0.0	7.5	70.0	22.5
	1.8	3.5	14.0	22.8	57.9
	0.0	2.4	2.4	62.2	32.9
	0.0	0.5	3.5	47.1	48.9
	0.4	6.0	21.1	41.0	31.5
	0.7	5.3	16.0	40.8	37.2

3-4. 営業・販売関連事務

	調査数 (件)	足 か な り 人 材 不 足	や や 人 材 不 足	な 特 に 不 足 感 は	な 当 該 職 種 は い	無 回 答
建設業	221	5.0	19.9	36.2	14.5	24.4
製造業	526	2.3	20.9	49.0	13.3	14.4
情報通信業	91	5.5	16.5	36.3	22.0	19.8
運輸業、郵便業	174	1.1	16.7	24.7	23.6	33.9
卸売・小売業	383	3.7	26.9	40.7	10.2	18.5
金融業、保険業	80	6.3	28.8	40.0	12.5	12.5
宿泊業、飲食サービス業	57	1.8	14.0	21.1	7.0	56.1
教育、学習支援業	82	0.0	4.9	11.0	52.4	31.7
医療、福祉	376	0.8	3.7	7.2	41.8	46.5
その他サービス業	251	1.2	18.7	35.9	18.3	25.9
その他	282	2.5	20.2	24.5	22.0	30.9

3-5. 外勤事務(集金・訪問調査等)

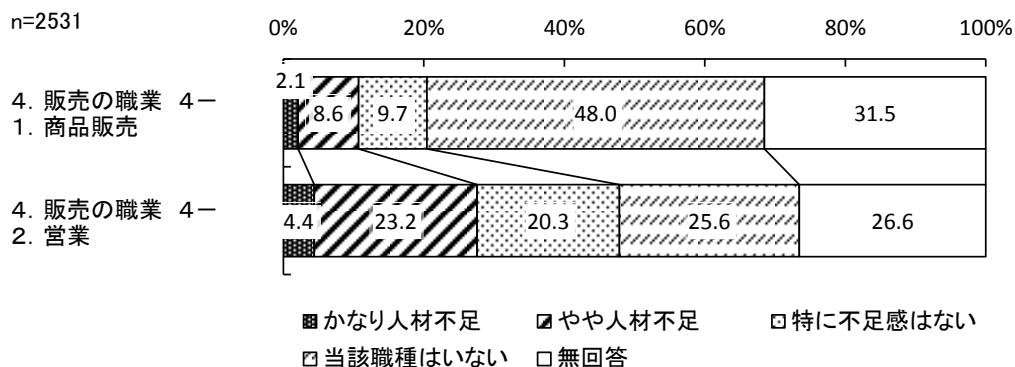
	足 か な り 人 材 不 足	や や 人 材 不 足	な 特 に 不 足 感 は	な 当 該 職 種 は い	無 回 答
	0.0	0.0	6.8	57.0	36.2
	0.2	0.0	12.9	64.4	22.4
	0.0	1.1	3.3	69.2	26.4
	0.0	0.6	6.3	55.2	37.9
	0.0	2.1	8.9	59.5	29.5
	1.3	15.0	30.0	33.8	20.0
	0.0	1.8	3.5	35.1	59.6
	0.0	2.4	0.0	63.4	34.1
	0.0	0.3	3.5	46.3	50.0
	0.4	6.4	11.6	49.4	32.3
	0.7	3.5	9.6	48.9	37.2

3-6. 運輸・郵便事務

	足 か な り 人 材 不 足	や や 人 材 不 足	な 特 に 不 足 感 は	な 当 該 職 種 は い	無 回 答
	0.5	0.0	5.0	58.4	36.2
	0.0	1.0	9.7	66.0	23.4
	0.0	1.1	3.3	69.2	26.4
	8.0	21.3	26.4	19.5	24.7
	0.0	2.1	6.5	61.6	29.8
	0.0	0.0	3.8	73.8	22.5
	0.0	0.0	5.3	33.3	61.4
	0.0	1.2	0.0	64.6	34.1
	0.0	0.0	1.6	48.4	50.0
	0.4	0.8	6.4	57.4	35.1
	0.4	1.1	5.0	55.3	38.3

事務的職業を業種別にみると、教育、学習支援業の『3-1. 一般事務(人事・企画等)』で「やや人材不足」が41.5%となっている。

4. 販売の職業



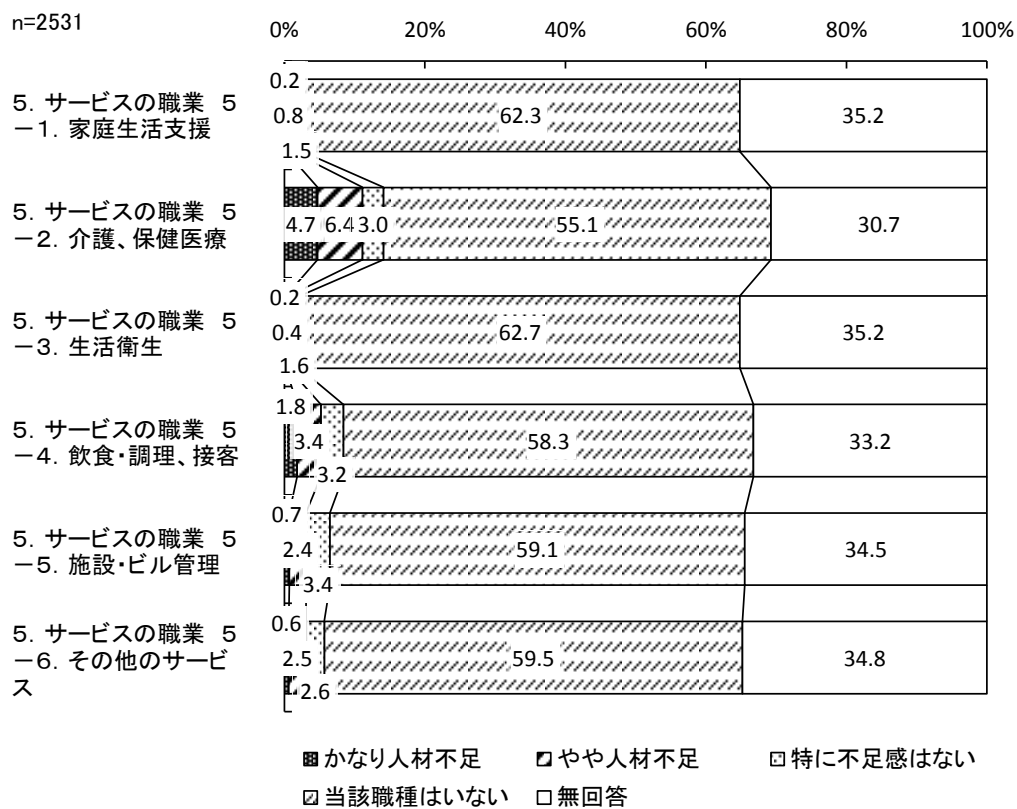
販売の職業については、『4-2. 営業』で「やや人材不足」が23.2%となっている。

4. 販売の職業(×業種別)

4. 販売の職業	調査数 (件)	4-1. 商品販売					4-2. 営業				
		足か なり 人材 不 足	や や 人 材 不 足	な 特 に 不 足 感 は い	な 特 に 不 足 感 は い	無 回 答	足か なり 人材 不 足	や や 人 材 不 足	な 特 に 不 足 感 は い	な 特 に 不 足 感 は い	無 回 答
建設業	221	1.8	4.5	7.2	51.1	35.3	6.8	20.8	23.1	21.3	28.1
製造業	526	1.0	6.7	13.5	57.4	21.5	4.2	29.3	32.3	20.0	14.3
情報通信業	91	2.2	4.4	5.5	63.7	24.2	9.9	30.8	16.5	26.4	16.5
運輸業、郵便業	174	0.0	3.4	2.9	55.2	38.5	1.7	12.6	10.9	37.9	36.8
卸売・小売業	383	7.0	29.8	19.1	27.9	16.2	7.8	41.3	25.6	11.7	13.6
金融業、保険業	80	1.3	7.5	5.0	63.8	22.5	8.8	41.3	28.8	10.0	11.3
宿泊業、飲食サービス業	57	8.8	8.8	5.3	21.1	56.1	7.0	10.5	15.8	14.0	52.6
教育、学習支援業	82	0.0	1.2	2.4	62.2	34.1	1.2	4.9	6.1	54.9	32.9
医療、福祉	376	0.3	0.8	2.1	48.4	48.4	0.5	3.2	4.5	44.4	47.3
その他サービス業	251	2.4	5.2	14.3	45.4	32.7	4.8	22.3	22.3	24.7	25.9
その他	282	0.7	7.1	8.2	44.7	39.4	2.1	22.7	17.4	25.2	32.6

販売の職業を業種別にみると、卸売・小売業、金融業、保険業の『4-2. 営業』で「やや人材不足」がともに41.3%となっている。

5. サービスの職業



サービスの職業については、『5-2. 介護、保健医療』で「やや人材不足」が 6.4%、「かなり人材不足」が 4.7%などと他の職種より多くなっている。

5. サービスの職業(×業種別)

5. サービスの職業

5-1. 家庭生活支援

	調査数 (件)	足 か な り 人 材 不 足	や や 人 材 不 足	な 特 に 不 足 感 は	な 当 該 職 種 は い	無 回 答
建設業	221	0.0	0.0	0.5	62.4	37.1
製造業	526	0.0	0.0	1.9	73.6	24.5
情報通信業	91	0.0	0.0	0.0	73.6	26.4
運輸業、郵便業	174	0.0	1.1	0.6	59.2	39.1
卸売・小売業	383	0.0	0.0	0.8	68.7	30.5
金融業、保険業	80	0.0	1.3	0.0	73.8	25.0
宿泊業、飲食サービス業	57	0.0	0.0	0.0	36.8	63.2
教育、学習支援業	82	0.0	2.4	3.7	59.8	34.1
医療、福祉	376	1.1	3.5	4.0	43.4	48.1
その他サービス業	251	0.0	0.4	1.6	61.4	36.7
その他	282	0.0	0.0	0.7	59.9	39.4

5-2. 介護、保健医療

足 か な り 人 材 不 足	や や 人 材 不 足	な 特 に 不 足 感 は	な 当 該 職 種 は い	無 回 答
0.0	0.5	0.5	62.0	37.1
0.0	0.0	2.1	73.2	24.7
0.0	0.0	0.0	73.6	26.4
0.6	2.3	1.1	58.0	37.9
0.5	1.0	1.0	67.1	30.3
0.0	2.5	1.3	71.3	25.0
3.5	0.0	0.0	36.8	59.6
1.2	2.4	3.7	58.5	34.1
28.5	34.0	11.2	6.4	19.9
1.2	6.0	3.6	53.8	35.5
1.1	2.5	1.4	56.0	39.0

5-3. 生活衛生

(%)

足 か な り 人 材 不 足	や や 人 材 不 足	な 特 に 不 足 感 は	な 当 該 職 種 は い	無 回 答
0.0	0.0	0.5	62.4	37.1
0.0	0.0	2.5	72.8	24.7
0.0	0.0	0.0	73.6	26.4
0.0	0.0	0.6	60.3	39.1
0.0	0.5	1.0	67.9	30.5
0.0	1.3	0.0	73.8	25.0
0.0	1.8	1.8	35.1	61.4
0.0	1.2	2.4	62.2	34.1
0.3	0.8	3.2	46.8	48.9
0.8	0.0	1.2	61.4	36.7
0.4	1.1	1.1	59.9	37.6

5-4. 飲食・調理、接客

	調査数 (件)	足 か な り 人 材 不 足	や や 人 材 不 足	な 特 に 不 足 感 は	な 当 該 職 種 は い	無 回 答
建設業	221	0.0	0.9	0.5	61.1	37.6
製造業	526	0.4	1.0	3.2	71.1	24.3
情報通信業	91	0.0	0.0	0.0	73.6	26.4
運輸業、郵便業	174	0.0	0.0	2.3	59.2	38.5
卸売・小売業	383	0.8	3.9	3.1	62.7	29.5
金融業、保険業	80	0.0	1.3	1.3	72.5	25.0
宿泊業、飲食サービス業	57	42.1	42.1	3.5	1.8	10.5
教育、学習支援業	82	1.2	1.2	6.1	58.5	32.9
医療、福祉	376	1.1	5.9	6.6	39.4	47.1
その他サービス業	251	2.4	4.0	2.8	57.0	33.9
その他	282	2.1	2.5	2.5	55.0	37.9

5-5. 施設・ビル管理

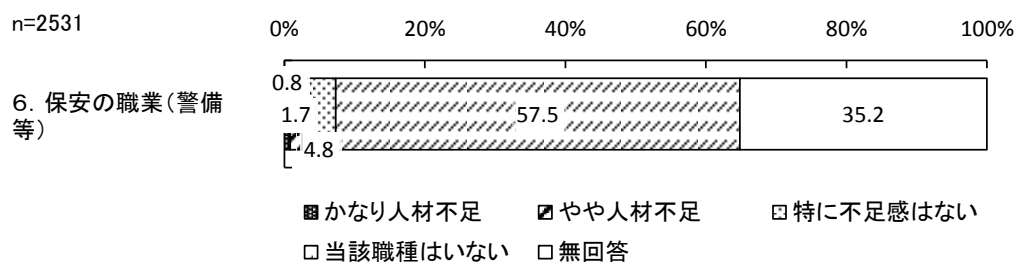
足 か な り 人 材 不 足	や や 人 材 不 足	な 特 に 不 足 感 は	な 当 該 職 種 は い	無 回 答
0.9	2.7	3.6	57.0	35.7
0.0	1.1	4.2	70.0	24.7
0.0	0.0	0.0	72.5	27.5
0.0	0.0	1.1	59.8	39.1
0.0	1.0	1.6	66.6	30.8
0.0	1.3	2.5	71.3	25.0
1.8	8.8	3.5	28.1	57.9
1.2	3.7	4.9	56.1	34.1
0.3	1.3	3.5	46.3	48.7
3.6	7.6	5.6	51.8	31.5
1.1	3.9	4.3	53.5	37.2

5-6. その他のサービス

足 か な り 人 材 不 足	や や 人 材 不 足	な い 特 に 不 足 感 は	な い 当 該 職 種 は い	無 回 答
0.5	0.5	1.8	60.2	37.1
0.2	0.4	2.5	72.2	24.7
0.0	1.1	0.0	71.4	27.5
0.0	1.7	1.7	57.5	39.1
0.5	1.3	2.1	65.8	30.3
0.0	1.3	0.0	73.8	25.0
0.0	1.8	1.8	31.6	64.9
0.0	2.4	4.9	58.5	34.1
0.0	0.8	2.1	47.3	49.7
3.6	10.4	6.8	47.4	31.9
0.4	6.7	2.8	53.5	36.5

サービスの職業を業種別にみると、医療、福祉の『5-2. 介護、保健医療』で「かなり人材不足」が28.5%、宿泊業、飲食サービス業の『5-4. 飲食・調理、接客』で「かなり人材不足」と「やや人材不足」がともに42.1%となっている。

6. 保安の職業(警備等)



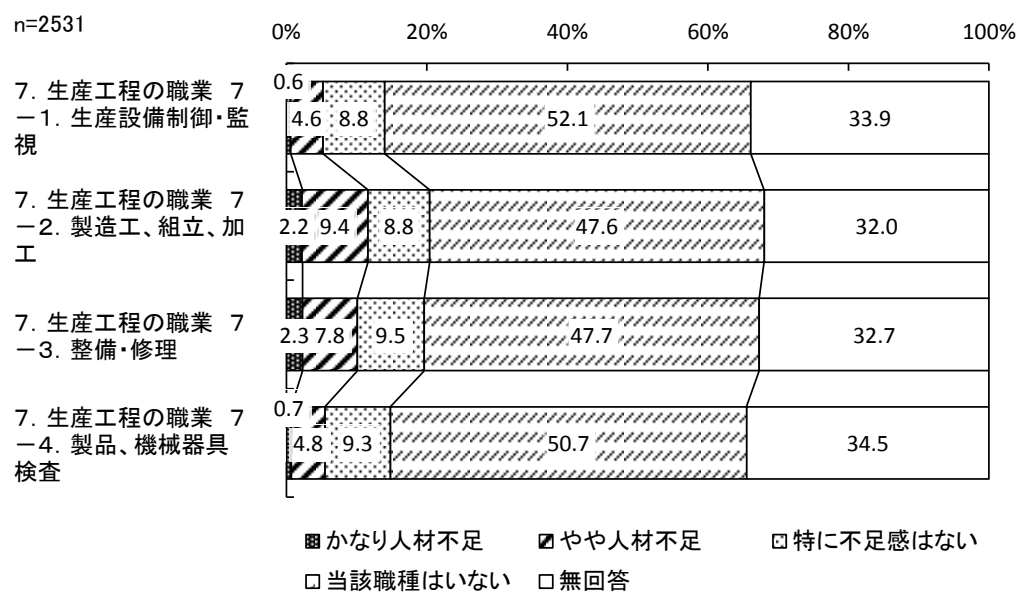
保安の職業（警備等）については、「特に不足感はない」が4.8%、「やや人材不足」が1.7%となっている。

6. 保安の職業(警備等)(×業種別)

6. 保安の職業(警備等)		6. 保安の職業(警備等)					(%)
	調査数(件)	かなり人材不足	やや人材不足	特に不足感はない	当該職種はいない	無回答	
建設業	221	0.9	0.5	2.3	58.8	37.6	
製造業	526	0.0	0.4	7.2	67.3	25.1	
情報通信業	91	0.0	1.1	0.0	72.5	26.4	
運輸業、郵便業	174	0.0	0.0	2.3	58.0	39.7	
卸売・小売業	383	0.0	0.5	2.9	65.5	31.1	
金融業、保険業	80	0.0	1.3	1.3	72.5	25.0	
宿泊業、飲食サービス業	57	0.0	0.0	7.0	24.6	68.4	
教育、学習支援業	82	0.0	3.7	12.2	53.7	30.5	
医療、福祉	376	0.5	1.3	6.4	42.8	48.9	
その他サービス業	251	5.2	7.6	7.2	47.8	32.3	
その他	282	1.4	3.2	2.1	54.3	39.0	

保安の職業（警備等）を業種別にみると、その他サービス業で「かなり人材不足」が5.2%となっている。

7. 生産工程の職業



生産工程の職業については、『7-2. 製造工、組立、加工』で「やや人材不足」が9.4%、『7-3. 整備・修理』で「やや人材不足」が7.8%となっている。

7. 生産工程の職業(×業種別)

7. 生産工程の職業

7-1. 生産設備制御・監視

	調査数 (件)	足 か な り 人 材 不 足	や や 人 材 不 足	な 特 に 不 足 感 は	な 当 該 職 種 は い	無 回 答
建設業	221	0.0	3.2	4.5	54.8	37.6
製造業	526	2.1	16.5	32.3	31.4	17.7
情報通信業	91	0.0	0.0	0.0	73.6	26.4
運輸業、郵便業	174	0.6	2.3	1.1	56.3	39.7
卸売・小売業	383	0.0	1.6	4.7	63.4	30.3
金融業、保険業	80	0.0	1.3	0.0	73.8	25.0
宿泊業、飲食サービス業	57	0.0	0.0	1.8	35.1	63.2
教育、学習支援業	82	0.0	0.0	0.0	64.6	35.4
医療、福祉	376	0.0	0.0	0.5	49.7	49.7
その他サービス業	251	0.4	1.6	4.4	58.2	35.5
その他	282	0.7	2.5	2.8	55.3	38.7

7-2. 製造工、組立、加工

	足 か な り 人 材 不 足	や や 人 材 不 足	な 特 に 不 足 感 は	な 当 該 職 種 は い	無 回 答
	1.4	7.2	2.7	52.9	35.7
	8.6	34.8	32.9	12.9	10.8
	0.0	0.0	0.0	73.6	26.4
	0.0	1.7	1.7	57.5	39.1
	0.3	3.4	6.5	60.3	29.5
	0.0	1.3	0.0	73.8	25.0
	0.0	1.8	1.8	35.1	61.4
	0.0	0.0	0.0	64.6	35.4
	0.0	0.3	0.5	49.7	49.5
	1.2	2.8	2.8	57.8	35.5
	1.1	4.3	2.1	54.6	37.9

7-3. 整備・修理 (%)

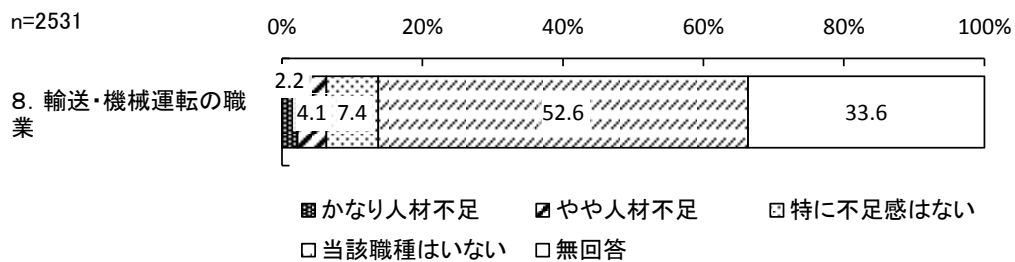
	足 か な り 人 材 不 足	や や 人 材 不 足	な 特 に 不 足 感 は	な 当 該 職 種 は い	無 回 答
	1.8	5.4	6.3	50.7	35.7
	3.4	19.4	28.7	29.1	19.4
	0.0	0.0	0.0	73.6	26.4
	0.6	8.0	9.8	44.3	37.4
	6.0	8.4	6.0	53.3	26.4
	0.0	2.5	1.3	72.5	23.8
	0.0	0.0	1.8	35.1	63.2
	0.0	2.4	0.0	64.6	32.9
	0.0	0.3	0.8	49.2	49.7
	4.0	6.0	6.8	51.8	31.5
	0.7	6.0	4.6	51.4	37.2

7-4. 製品、機械器具検査

	調査数 (件)	足 か な り 人 材 不 足	や や 人 材 不 足	な 特 に 不 足 感 は	な 当 該 職 種 は い	無 回 答
建設業	221	0.9	2.7	3.2	55.2	38.0
製造業	526	1.7	18.4	34.4	25.7	19.8
情報通信業	91	0.0	0.0	0.0	73.6	26.4
運輸業、郵便業	174	0.0	1.1	2.3	56.9	39.7
卸売・小売業	383	0.3	0.5	5.7	62.9	30.5
金融業、保険業	80	0.0	1.3	0.0	73.8	25.0
宿泊業、飲食サービス業	57	0.0	0.0	1.8	35.1	63.2
教育、学習支援業	82	0.0	0.0	0.0	64.6	35.4
医療、福祉	376	0.0	0.0	0.5	49.7	49.7
その他サービス業	251	2.0	2.0	3.6	57.0	35.5
その他	282	0.4	3.2	3.5	53.9	39.0

生産工程の職業を業種別にみると、製造業の『7-2. 製造工、組立、加工』で「やや人材不足」が34.8%となっている。

8. 輸送・機械運転の職業



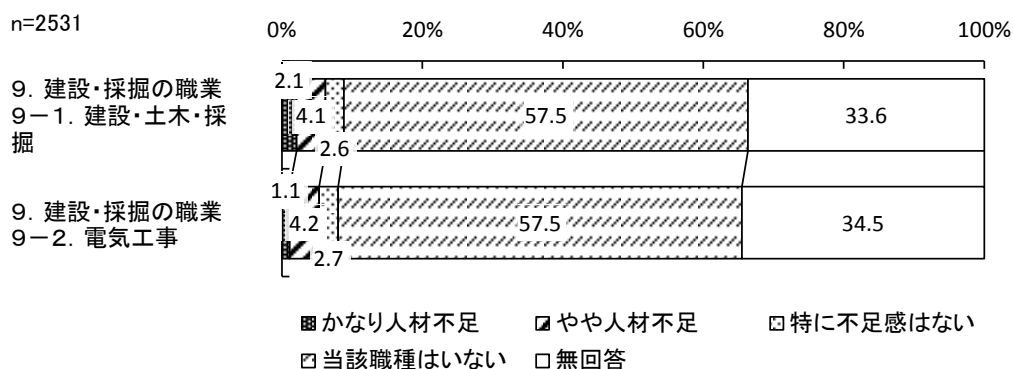
輸送・機械運転の職業については、「特に不足感はない」が7.4%、「やや人材不足」が4.1%となっている。

8. 輸送・機械運転の職業(×業種別)

8. 輸送・機械運転の職業						(%)
	調査数 (件)	かなり 人材不 足	やや 人材不 足	特に 不足感 はない	当該 職種は ない	無回 答
建設業	221	0.0	3.6	5.4	53.8	37.1
製造業	526	0.6	5.1	19.4	49.6	25.3
情報通信業	91	0.0	0.0	0.0	73.6	26.4
運輸業、郵便業	174	27.0	24.1	8.6	24.1	16.1
卸売・小売業	383	0.5	2.1	5.2	62.1	30.0
金融業、保険業	80	0.0	1.3	0.0	73.8	25.0
宿泊業、飲食サービス業	57	0.0	1.8	0.0	35.1	63.2
教育、学習支援業	82	0.0	1.2	1.2	63.4	34.1
医療、福祉	376	0.0	0.8	2.4	48.1	48.7
その他サービス業	251	1.2	2.4	5.6	55.0	35.9
その他	282	0.4	2.8	5.0	53.5	38.3

輸送・機械運転の職業を業種別にみると、運輸業、郵便業で「かなり人材不足」が27.0%となっている。

9. 建設・採掘の職業



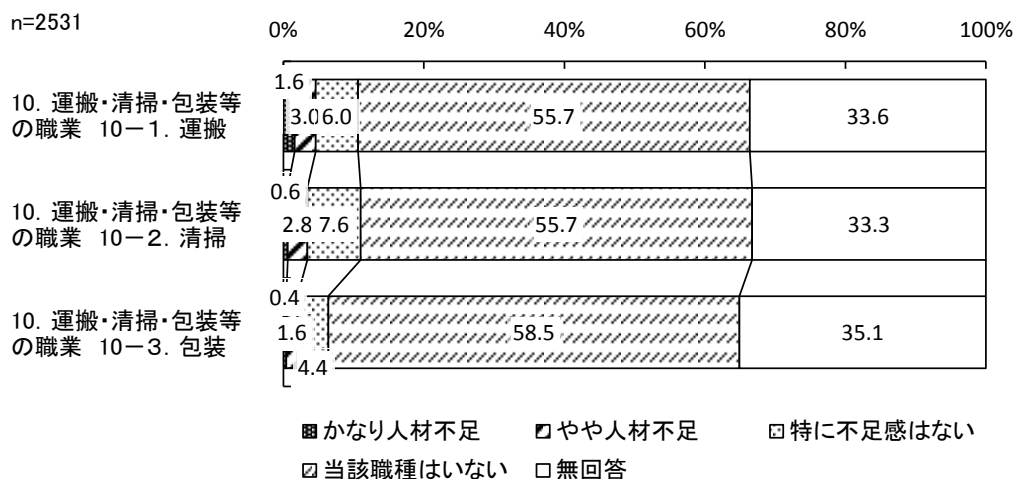
建設・採掘の職業については、『9-1. 建設・土木・採掘』で「やや人材不足」が4.1%、『9-2. 電気工事』で「やや人材不足」が4.2%となっている。

9. 建設・採掘の職業(×業種別)

9. 建設・採掘の職業	9-1. 建設・土木・採掘						9-2. 電気工事 (%)					
	調査数 (件)	足か なり 人材 不	や や 人 材 不 足	な に 不 足 感 は	特 に 不 足 感 は	な に 不 足 感 は	足か なり 人材 不	や や 人 材 不	な に 不 足 感 は	特 に 不 足 感 は	な に 不 足 感 は	無 回 答
建設業	221	19.0	28.5	13.6	19.9	19.0	5.9	16.7	5.4	43.0	29.0	29.0
製造業	526	1.0	1.9	2.9	69.4	24.9	1.0	5.9	4.2	64.6	24.3	24.3
情報通信業	91	0.0	0.0	0.0	73.6	26.4	1.1	1.1	2.2	69.2	26.4	26.4
運輸業、郵便業	174	1.1	2.3	0.0	58.0	38.5	0.6	1.1	1.1	58.0	39.1	39.1
卸売・小売業	383	0.3	1.3	2.6	65.5	30.3	0.5	2.6	2.1	64.5	30.3	30.3
金融業、保険業	80	0.0	1.3	0.0	73.8	25.0	0.0	1.3	0.0	73.8	25.0	25.0
宿泊業、飲食サービス業	57	0.0	1.8	0.0	35.1	63.2	0.0	1.8	0.0	35.1	63.2	63.2
教育、学習支援業	82	0.0	1.2	1.2	63.4	34.1	0.0	0.0	1.2	63.4	35.4	35.4
医療、福祉	376	0.0	0.0	0.8	49.7	49.5	0.0	0.3	0.5	49.7	49.5	49.5
その他サービス業	251	0.4	3.2	1.6	59.0	35.9	1.6	4.8	4.4	54.2	35.1	35.1
その他	282	1.1	3.9	0.7	56.0	38.3	1.1	3.5	2.8	53.5	39.0	39.0

建設・採掘の職業を業種別にみると、建設業の『9-1. 建設・土木・採掘』で「かなり人材不足」が19.0%となっている。

10. 運搬・清掃・包装等の職業



運搬・清掃・包装等の職業については、『10-2. 清掃』で「特に不足感はない」が7.6%となっている。

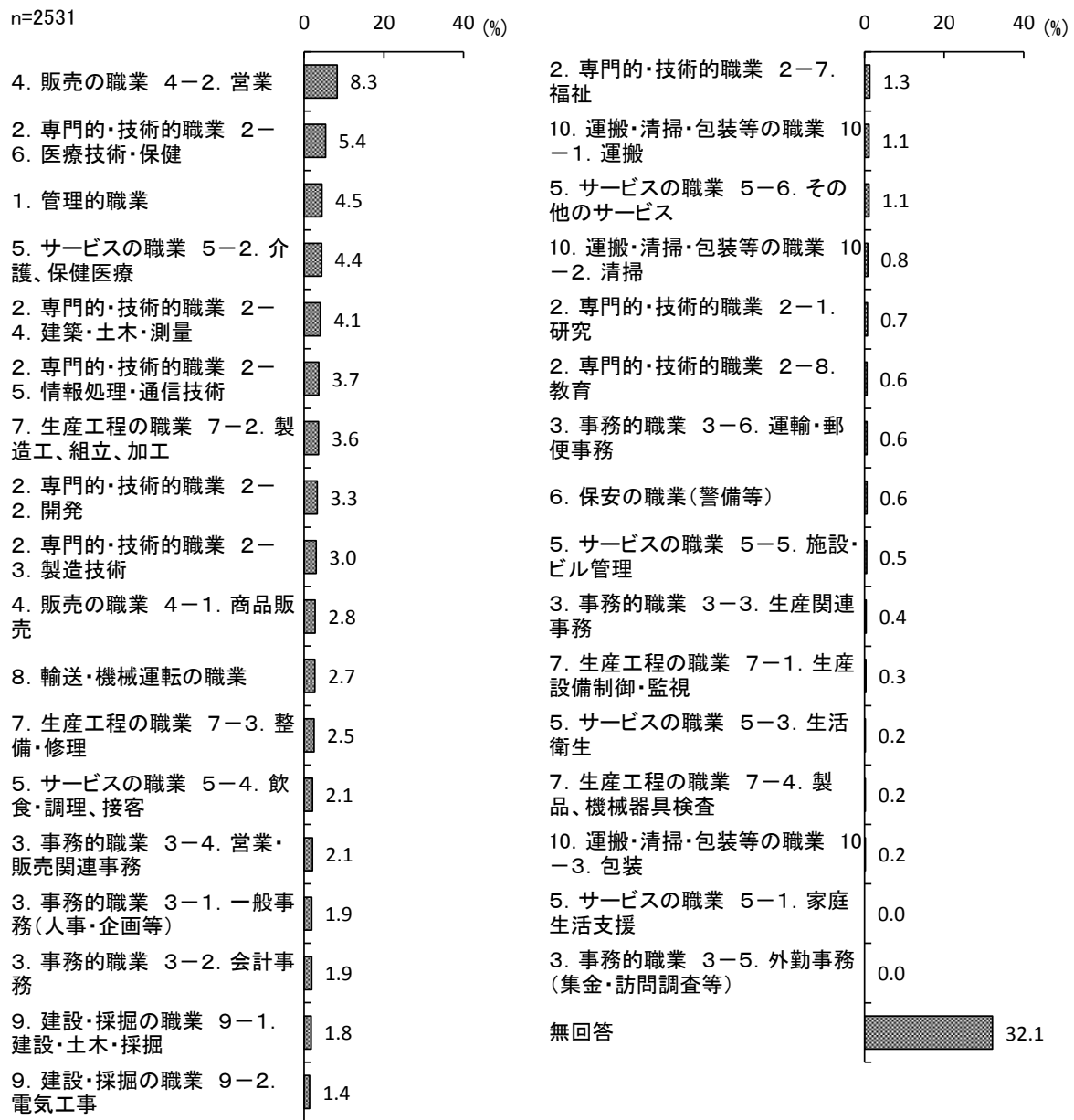
10. 運搬・清掃・包装等の職業(×業種別)

10. 運搬・清掃・包装等の職業							10-1. 運搬							10-2. 清掃							10-3. 包装							(%)
	調査数 (件)	足 か な り 人 材 不 足	や や 人 材 不 足	な に に 不 足 感 は	な に に 不 足 感 は	無 回 答		足 か な り 人 材 不 足	や や 人 材 不 足	な に に 不 足 感 は	な に に 不 足 感 は	無 回 答		足 か な り 人 材 不 足	や や 人 材 不 足	な に に 不 足 感 は	な に に 不 足 感 は	無 回 答										
建設業	221	0.9	3.2	4.1	56.1	35.7		0.0	1.8	2.3	59.7	36.2		0.0	0.5	1.8	60.2	37.6										
製造業	526	0.8	2.7	12.0	61.4	23.2		0.0	1.7	12.9	61.6	23.8		0.8	5.1	13.5	57.6	23.0										
情報通信業	91	0.0	0.0	2.2	71.4	26.4		0.0	0.0	1.1	72.5	26.4		0.0	0.0	0.0	72.5	27.5										
運輸業、郵便業	174	16.7	12.1	6.9	34.5	29.9		0.0	1.7	3.4	56.9	37.9		1.1	1.1	4.0	54.6	39.1										
卸売・小売業	383	0.8	4.2	7.8	58.2	29.0		0.0	1.0	3.7	65.3	30.0		0.0	1.3	3.9	64.8	30.0										
金融業、保険業	80	0.0	0.0	1.3	73.8	25.0		0.0	0.0	5.0	70.0	25.0		0.0	0.0	1.3	73.8	25.0										
宿泊業、飲食サービス業	57	0.0	0.0	1.8	36.8	61.4		1.8	8.8	1.8	31.6	56.1		0.0	0.0	0.0	36.8	63.2										
教育、学習支援業	82	0.0	2.4	1.2	62.2	34.1		0.0	2.4	12.2	52.4	32.9		0.0	0.0	0.0	64.6	35.4										
医療、福祉	376	0.0	0.3	1.6	48.9	49.2		0.0	2.9	12.0	39.6	45.5		0.0	0.0	0.5	49.7	49.7										
その他サービス業	251	0.4	1.6	5.2	58.2	34.7		4.4	9.2	8.8	49.0	28.7		0.4	0.4	2.4	61.0	35.9										
その他	282	0.7	3.9	5.0	53.2	37.2		0.7	3.2	6.0	51.8	38.3		0.7	1.1	2.1	56.7	39.4										

運搬・清掃・包装等の職業を業種別にみると、運輸業、郵便業の『10-1. 運搬』で「かなり人材不足」が16.7%となっている。

8 最も不足感が強い職種

問 14 上記のうち最も不足感が強い職種(1つ選んで番号を記入)



最も不足感が強い職種は、「4. 販売の職業 4-2. 営業」が8.3%と最も多く、以下「2. 専門的・技術的職業 2-6. 医療技術・保健」が5.4%、「1. 管理的職業」が4.5%となっている。

最も不足感が強い職種(×業種別)

(%)

	調査数 (件)	1. 管理的 職業	2. 専門的・ 技術的職業 2-1. 研究	2. 専門的・ 技術的職業 2-2. 開発	2. 専門的・ 技術的職業 2-3. 製造技術	2. 専門的・ 技術的職業 2-4. 建築・土 木・測量	2. 専門的・ 技術的職業 2-5. 情報処理・ 通信技術	2. 専門的・ 技術的職業 2-6. 医療技術・ 保健	2. 専門的・ 技術的職業 2-7. 福祉	2. 専門的・ 技術的職業 2-8. 教育
建設業	221	1.8	0.5	0.9	1.8	29.9	1.4	0.0	0.0	0.0
製造業	526	4.9	1.1	10.5	10.8	1.1	2.5	0.2	0.0	0.0
情報通信業	91	2.2	1.1	4.4	1.1	0.0	51.6	0.0	0.0	0.0
運輸業・郵便業	174	6.3	0.0	0.0	0.6	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0
卸売・小売業	383	3.7	0.0	1.8	0.5	1.0	1.8	1.8	0.0	0.3
金融業・保険業	80	8.8	0.0	0.0	0.0	0.0	2.5	1.3	0.0	1.3
宿泊業・飲食サービス業	57	0.0	0.0	0.0	1.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
教育・学習支援業	82	13.4	1.2	0.0	0.0	0.0	1.2	7.3	1.2	15.9
医療・福祉	376	2.1	1.1	0.0	0.0	0.3	0.5	31.9	7.4	0.0
その他サービス業	251	6.4	0.8	2.8	0.8	2.0	2.4	0.8	1.2	0.0
その他	282	5.3	0.7	2.8	2.5	7.1	4.3	0.0	0.0	0.4

	調査数 (件)	3. 事務的 職業 3- 1. 一般事務 (人事・ 企画等)	3. 事務的 職業 3- 2. 会計事務	3. 事務的 職業 3- 3. 生産関 連事務	3. 事務的 職業 3- 4. 営業・販 売関連事務	3. 事務的 職業 3- 5. 外勤事務 (集金・訪 問調査等)	3. 事務的 職業 3- 6. 運輸・郵 便事務	4. 販売の 職業 4- 1. 商品販 売	4. 販売の 職業 4- 2. 営業	5. サービ スの職業 5-1. 家庭 生活支援
建設業	221	0.5	0.5	0.0	0.9	0.0	0.0	0.0	2.7	0.0
製造業	526	0.8	1.9	0.8	1.3	0.0	0.0	0.8	7.4	0.0
情報通信業	91	0.0	0.0	0.0	2.2	0.0	0.0	1.1	9.9	0.0
運輸業・郵便業	174	0.6	1.7	0.6	0.6	0.0	6.9	0.0	1.7	0.0
卸売・小売業	383	1.0	1.6	0.3	2.9	0.0	0.3	14.9	19.8	0.0
金融業・保険業	80	5.0	3.8	0.0	11.3	0.0	0.0	0.0	38.8	0.0
宿泊業・飲食サービス業	57	0.0	1.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.5	1.8
教育・学習支援業	82	14.6	2.4	0.0	2.4	0.0	0.0	0.0	1.2	0.0
医療・福祉	376	2.1	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0
その他サービス業	251	1.6	3.2	0.0	2.8	0.0	0.4	0.8	7.6	0.0
その他	282	3.5	4.3	1.4	3.9	0.0	0.4	2.1	7.1	0.0

	調査数 (件)	5. サービス の職業 5-2. 介護、保健医 療	5. サービス の職業 5-3. 生活衛生	5. サービス の職業 5-4. 飲食・調理、 接客	5. サービス の職業 5-5. 施設・ビル管 理	5. サービス の職業 5-6. その他サービ ス	6. 保安の 職業(警備 等)	7. 生産工 程の職業 7-1. 生産 設備制御・監視	7. 生産工 程の職業 7-2. 製造 工・組立、加工	7. 生産工 程の職業 7-3. 整備・修理
建設業	221	0.5	0.0	0.0	1.4	0.0	0.5	0.0	0.9	0.0
製造業	526	0.2	0.0	1.0	0.0	0.0	0.0	1.0	15.2	1.5
情報通信業	91	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
運輸業・郵便業	174	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6	0.0	0.0
卸売・小売業	383	1.0	0.0	1.6	0.0	0.5	0.0	0.3	0.8	9.7
金融業・保険業	80	1.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
宿泊業・飲食サービス業	57	1.8	0.0	50.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
教育・学習支援業	82	0.0	0.0	0.0	1.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
医療・福祉	376	24.2	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0
その他サービス業	251	2.8	0.4	2.8	2.0	6.4	4.4	0.4	1.2	4.8
その他	282	1.4	1.4	2.1	1.1	3.2	1.1	0.0	1.1	1.8

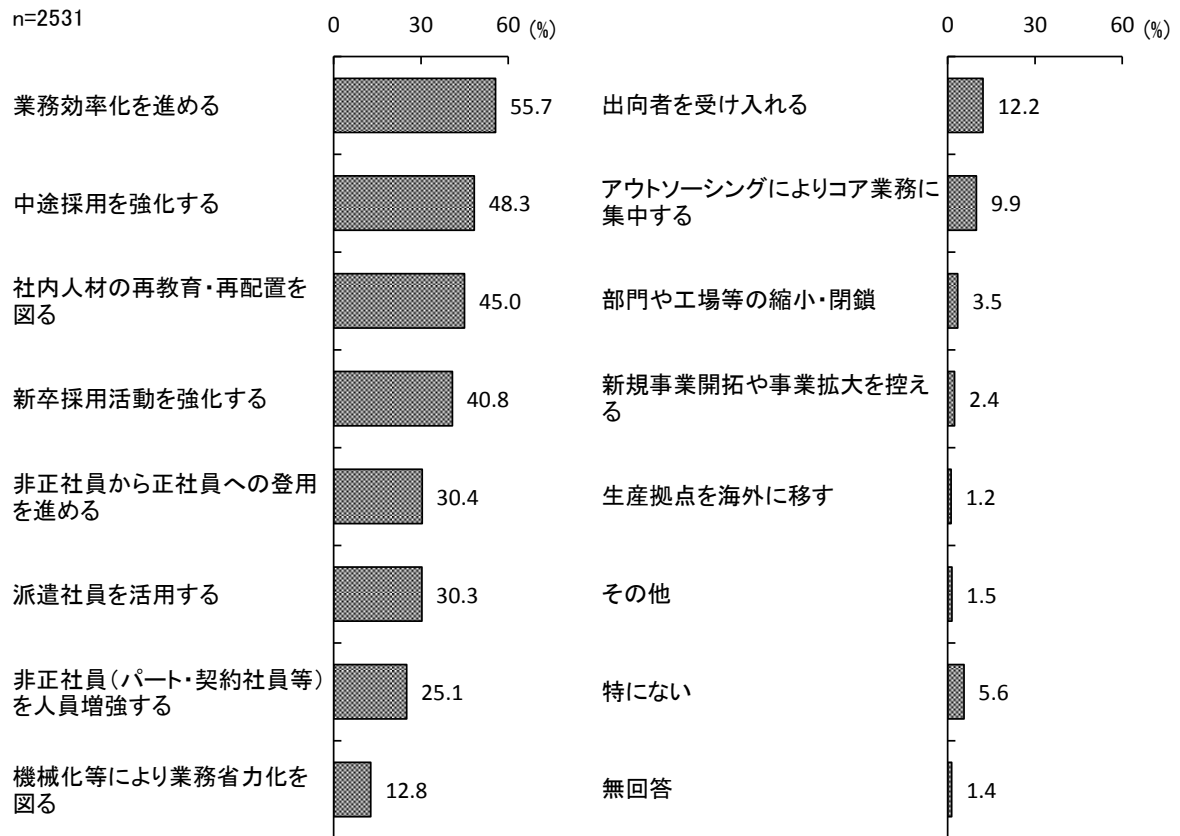
	調査数 (件)	7. 生産工 程の職業 7-4. 製 品、機械器 具検査	8. 輸送・機 械運転の 職業	9. 建設・採 掘の職業 9-1. 建設・土木・ 採掘	9. 建設・採 掘の職業 9-2. 電気工事	10. 運搬・ 清掃・包装 等の職業 10-1. 運搬	10. 運搬・ 清掃・包装 等の職業 10-2. 清掃	10. 運搬・ 清掃・包装 等の職業 10-3. 包装	無回答
建設業	221	0.5	0.9	14.5	8.6	0.5	0.5	0.0	30.8
製造業	526	0.6	0.0	0.6	1.0	0.0	0.2	0.6	34.2
情報通信業	91	0.0	0.0	0.0	1.1	0.0	0.0	0.0	25.3
運輸業・郵便業	174	0.0	31.6	0.6	0.0	10.9	0.0	0.0	35.6
卸売・小売業	383	0.0	0.3	0.3	0.0	0.3	0.0	0.0	33.7
金融業・保険業	80	0.0	0.0	0.0	1.3	0.0	0.0	0.0	25.0
宿泊業・飲食サービス業	57	0.0	0.0	1.8	0.0	0.0	0.0	0.0	36.8
教育・学習支援業	82	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	37.8
医療・福祉	376	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	29.3
その他サービス業	251	0.4	2.0	0.4	2.4	0.4	6.4	0.0	29.5
その他	282	0.0	2.1	1.8	1.1	2.1	0.7	0.4	33.0

最も不足感が強い職種を業種別にみると、情報通信業の「2. 専門的・技術的職業 2-5. 情報処理・通信技術」が51.6%、宿泊業、飲食サービス業の「5. サービスの職業 5-4. 飲食・調理、接客」が50.9%となっている。

9 人材不足を避けたりその影響を軽減したりするために行っていること

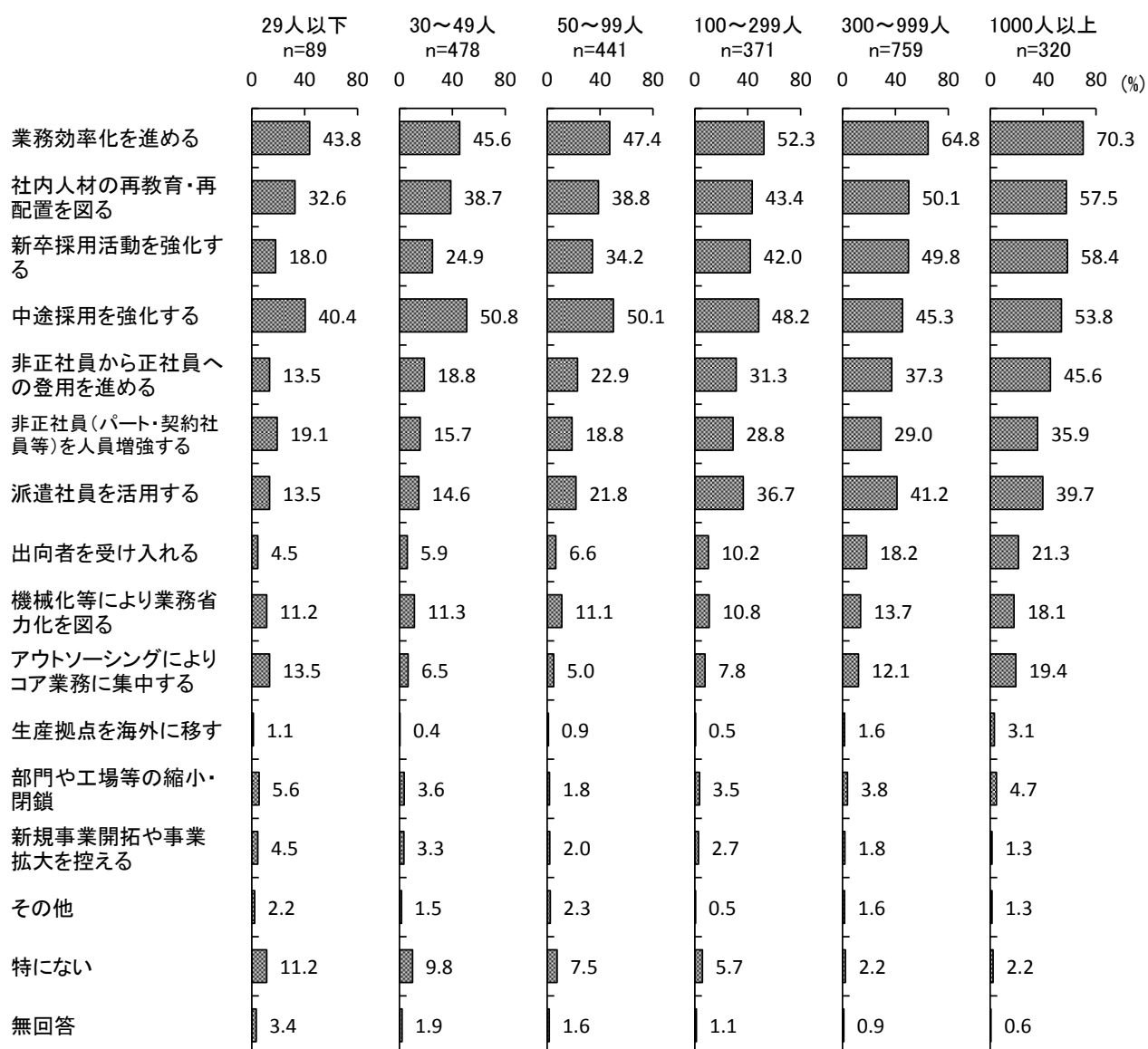
問 15 貴社では人材不足を避けたりその影響を軽減したりするために、どのようなことを行っていますか。また、過去3年間(2011年4月以降)に新たに実施しはじめたものはありますか。(現在行っているものすべてに○の上、ここ3年間に新たに実施しはじめたものがあればその番号を記入)

<行っていること>



人材不足を避けたりその影響を軽減したりするために行っていることは、「業務効率化を進める」が55.7%と最も多く、以下「中途採用を強化する」が48.3%、「社内人材の再教育・再配置を図る」が45.0%、「新卒採用を強化する」が40.8%となっている。

人材不足を避けたりその影響を軽減したりするために行っていること(×従業員規模別)



人材不足を避けたりその影響を軽減したりするために行っていることを従業員規模別にみると、29人以下、100～299人、300～999人、1,000人以上で「業務効率化を進める」、30～49人、50～99人で「中途採用を強化する」が最も多くなっている。

人材不足を避けたりその影響を軽減したりするために行っていること(×業種別)

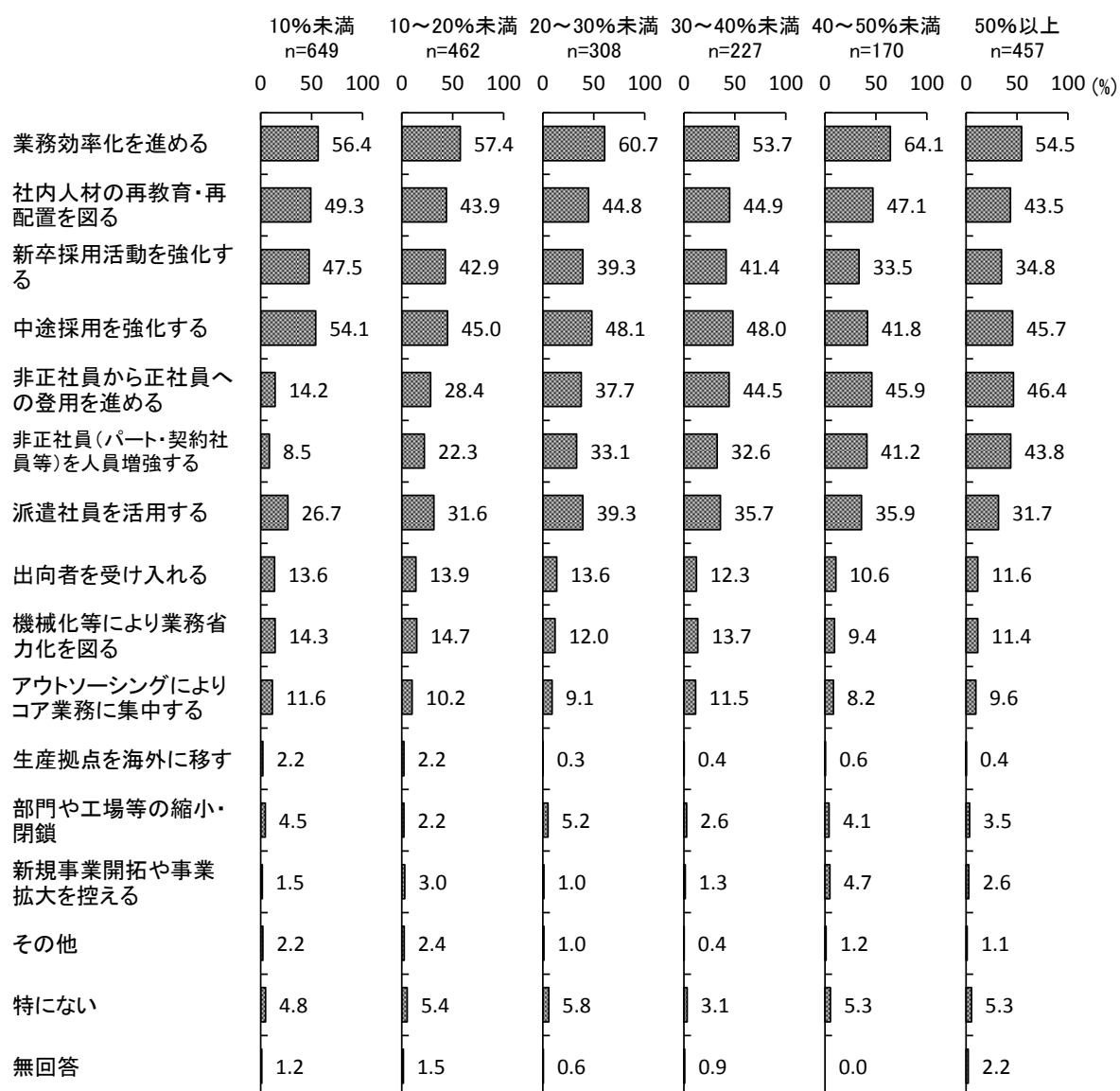
(%)

	調査数 (件)	業務効率化を進める	社内人材の再配置を図る	新卒採用活動を強化する	中途採用を強化する	非正社員から正社員への登用を進める	非正社員(パート・契約社員等)を増強する	派遣社員を活用する	出向者を受け入れる
建設業	221	46.6	43.9	57.0	58.4	16.3	12.2	18.6	16.7
製造業	526	62.2	45.6	34.4	44.1	23.6	21.9	38.6	11.8
情報通信業	91	60.4	54.9	54.9	57.1	17.6	18.7	36.3	23.1
運輸業、郵便業	174	47.7	41.4	24.7	59.2	21.8	24.7	19.5	15.5
卸売・小売業	383	63.2	47.3	42.8	42.6	32.6	28.2	29.5	10.2
金融業、保険業	80	77.5	51.3	52.5	28.8	45.0	32.5	37.5	22.5
宿泊業、飲食サービス業	57	56.1	52.6	43.9	59.6	59.6	42.1	31.6	7.0
教育、学習支援業	82	57.3	46.3	26.8	29.3	31.7	32.9	40.2	11.0
医療、福祉	376	44.7	42.6	50.0	58.0	44.4	29.8	31.9	4.8
その他サービス業	251	53.0	43.0	32.7	46.2	33.1	26.3	27.5	12.7
その他	282	55.0	42.2	37.6	43.6	29.4	23.8	25.2	13.8

	調査数 (件)	省力機械化等により業務効率化を図る	アウトソーシングに集中する	生産拠点を海外に移す	部門や工場等の縮小・閉鎖	新規事業開拓や事業拡大を控える	その他	特にない	無回答
建設業	221	7.2	9.5	0.5	2.3	3.2	1.8	6.8	0.9
製造業	526	24.9	10.8	4.8	4.8	1.1	1.0	6.3	0.8
情報通信業	91	11.0	22.0	4.4	1.1	3.3	5.5	3.3	1.1
運輸業、郵便業	174	6.9	6.3	0.0	6.3	5.2	1.7	9.2	2.3
卸売・小売業	383	12.3	9.1	0.0	4.2	2.6	0.5	2.6	0.8
金融業、保険業	80	23.8	15.0	0.0	6.3	0.0	1.3	1.3	2.5
宿泊業、飲食サービス業	57	5.3	8.8	0.0	1.8	5.3	0.0	1.8	3.5
教育、学習支援業	82	11.0	18.3	0.0	1.2	2.4	0.0	9.8	1.2
医療、福祉	376	6.6	6.1	0.0	0.5	1.9	2.4	5.6	1.6
その他サービス業	251	8.0	8.4	0.4	1.6	1.6	1.6	6.4	1.2
その他	282	11.0	10.6	0.0	6.0	3.2	1.8	6.0	2.5

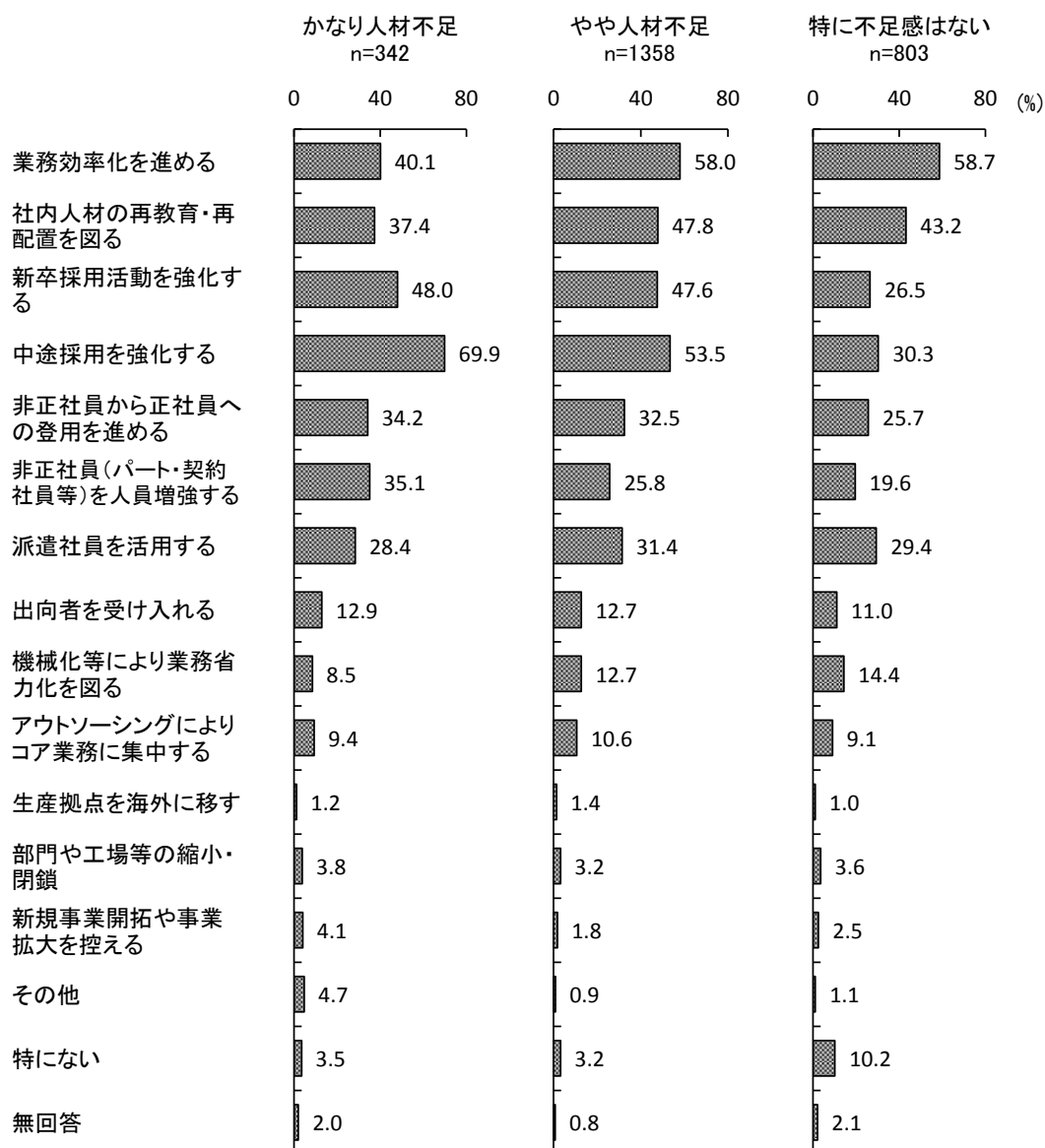
人材不足を避けたりその影響を軽減したりするために行っていることを業種別にみると、金融業、保険業で「業務効率化を進める」が77.5%となっている。

人材不足を避けたりその影響を軽減したりするために行っていること(×非正社員比率別)



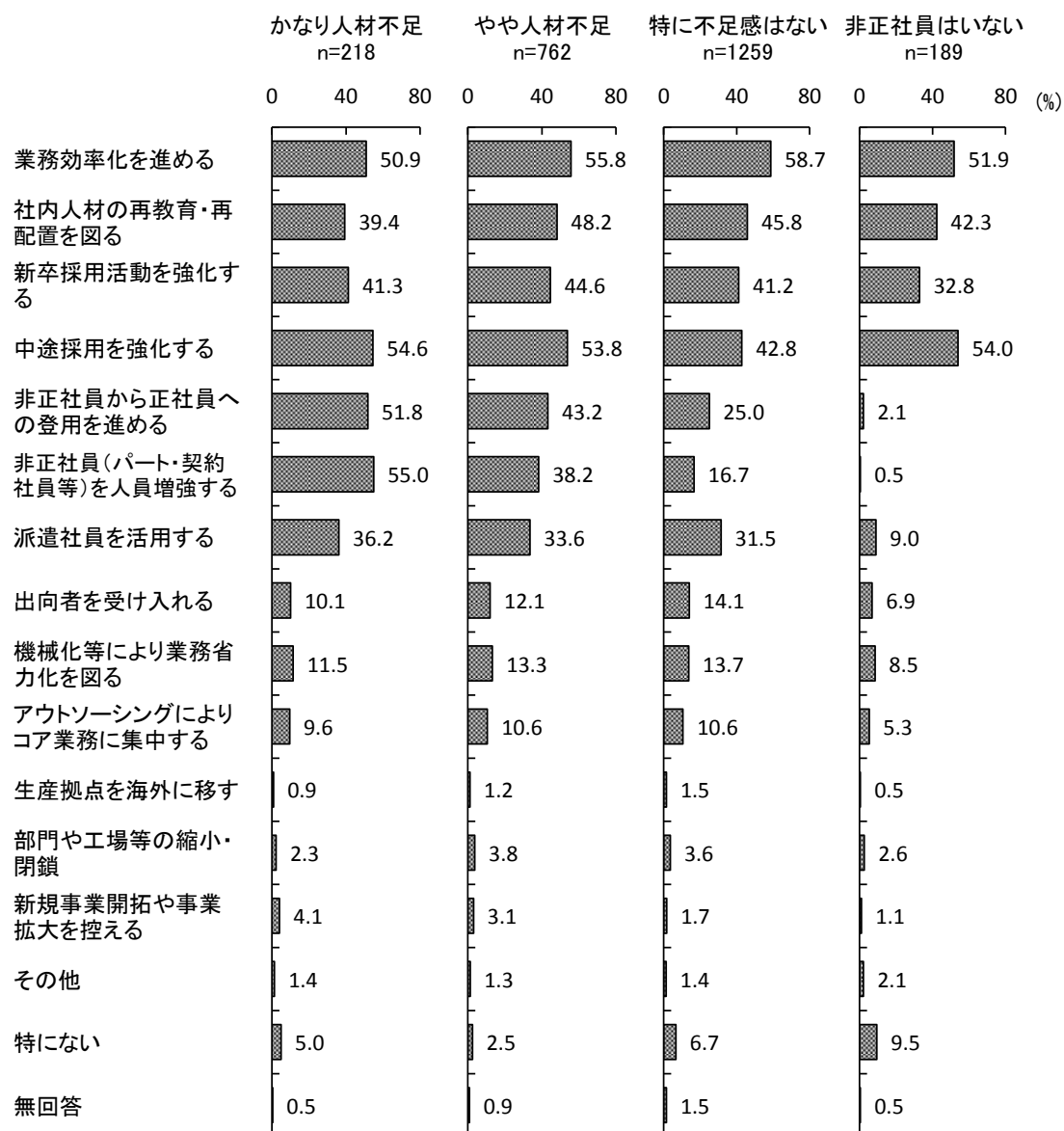
人材不足を避けたりその影響を軽減したりするために行っていることを非正社員比率別にみると、いずれにおいても「業務効率化を進める」が最も多くなっている。また、比率が上がるほど「非正社員から正社員への登用を進める」の割合が高くなっている。

人材不足を避けたりその影響を軽減したりするために行っていること(×人材確保に係る正社員の不足感別)



人材不足を避けたりその影響を軽減したりするために行っていることを人材確保に係る正社員の不足感別にみると、かなり人材不足で「中途採用を強化する」が69.9%となっている。

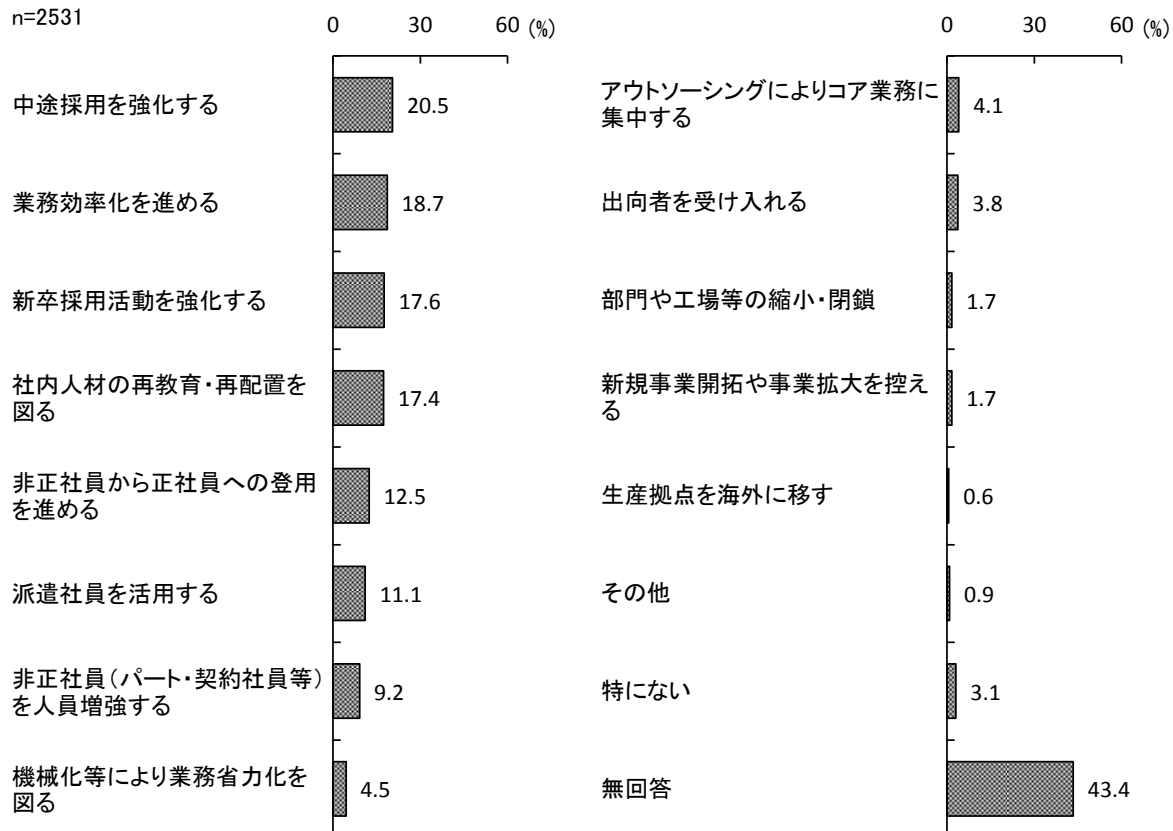
人材不足を避けたりその影響を軽減したりするために行っていること(×人材確保に係る非社員の不足感別)



人材不足を避けたりその影響を軽減したりするために行っていることを人材確保に係る非正社員の不足感別にみると、かなり人材不足で「非正社員(パート・契約社員等)を人員増強する」、やや人材不足、特に不足感はないで「業務効率化を進める」、非正社員はいないで「中途採用を強化する」が最も多くなっている。

＜過去3年間に新たに実施しはじめたもの＞

n=2531



人材不足を避けたりその影響を軽減したりするために行っていることで過去3年間に新たに実施しはじめたものは、「中途採用を強化する」が20.5%と最も多く、以下「業務効率化を進める」が18.7%、「新卒採用を強化する」が17.6%となっている。

過去3年間に新たに実施しはじめたもの(×業種別)

(%)

	調査数 (件)	業務効率化を進める	社内人材の再教育・ 再配置を図る	新卒採用活動を強化 する	中途採用を強化する	非正社員から正社員 への登用を進める	非正社員(パート・ 契約社員等)を人員・ 増強する	派遣社員を活用する	出向者を受け入れる
建設業	221	14.9	17.6	26.2	26.2	5.9	5.9	5.0	5.0
製造業	526	20.5	15.4	13.7	18.6	8.7	8.2	11.6	2.9
情報通信業	91	19.8	24.2	18.7	24.2	7.7	7.7	9.9	9.9
運輸業、郵便業	174	18.4	17.2	12.6	31.6	9.2	10.9	7.5	5.2
卸売・小売業	383	22.7	18.8	19.6	19.6	16.4	10.2	12.0	4.7
金融業、保険業	80	15.0	10.0	12.5	10.0	11.3	7.5	16.3	3.8
宿泊業、飲食サービス業	57	15.8	21.1	15.8	24.6	24.6	8.8	15.8	0.0
教育、学習支援業	82	11.0	11.0	11.0	4.9	11.0	7.3	7.3	1.2
医療、福祉	376	14.6	17.6	21.0	21.3	17.8	12.0	16.8	1.3
その他サービス業	251	23.1	22.3	16.7	22.3	16.3	9.6	10.8	4.4
その他	282	18.4	16.0	18.4	16.7	11.3	8.2	8.5	5.0

	調査数 (件)	省機械化等により業務 効率化を図る	よりコア業務に集中 する	生産拠点を海外に移 す	部門や工場等の縮 小・閉鎖	新規事業開拓や事業 拡大を控える	その他	特 に な い	無 回 答
建設業	221	2.3	4.1	0.0	1.4	2.3	0.5	3.2	45.7
製造業	526	8.2	4.0	2.1	2.5	0.8	1.0	3.8	47.1
情報通信業	91	3.3	9.9	2.2	0.0	0.0	1.1	1.1	44.0
運輸業、郵便業	174	2.9	2.9	0.0	2.9	4.0	1.1	4.0	36.8
卸売・小売業	383	4.7	4.4	0.0	1.3	2.1	0.3	2.6	38.6
金融業、保険業	80	3.8	3.8	0.0	2.5	0.0	0.0	2.5	48.8
宿泊業、飲食サービス業	57	1.8	3.5	0.0	0.0	5.3	0.0	1.8	52.6
教育、学習支援業	82	3.7	2.4	0.0	0.0	2.4	0.0	4.9	56.1
医療、福祉	376	3.7	2.7	0.0	0.5	1.1	1.9	3.5	39.6
その他サービス業	251	4.0	3.6	0.4	0.8	1.2	1.2	2.8	41.0
その他	282	3.5	5.3	0.0	3.5	2.1	1.1	1.8	44.7

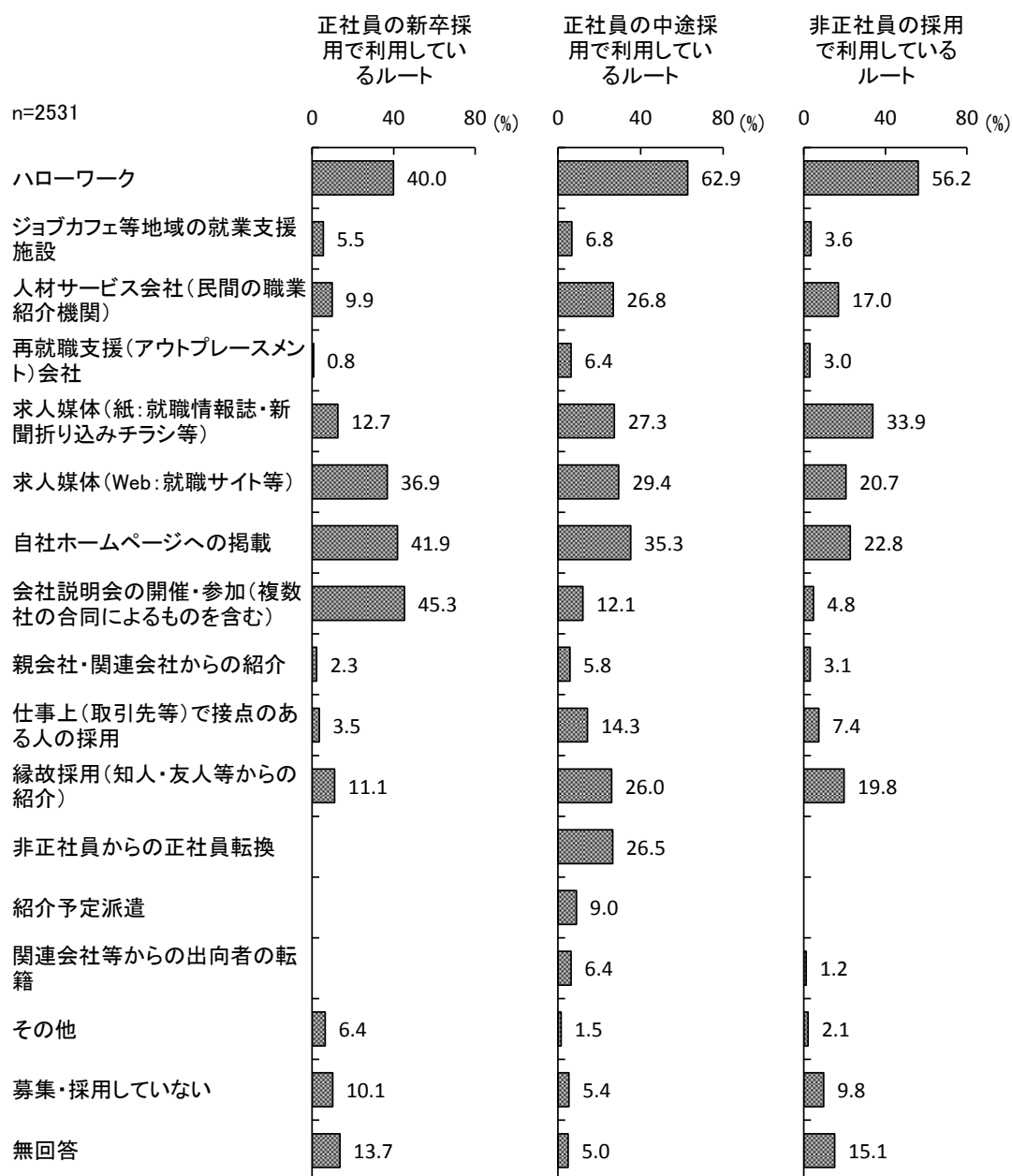
人材不足を避けたりその影響を軽減したりするために行っていることで過去3年間に新たに実施しはじめたものを業種別にみると、運輸業、郵便業で「中途採用を強化する」が31.6%となっている。

Ⅲ. 求人・採用の方針や工夫

1 募集・採用で利用しているルート

問 16 貴社では採用活動において、どのような募集・採用ルートを利用していますか。また、そのうち特に効果が高いルートはどれですか。(正社員の新卒採用・中途採用、非正社員の採用の別に、それぞれ利用するルートすべてに○の上、特に効果が高いルートを2つまで選択して番号記入)

<利用しているルート>



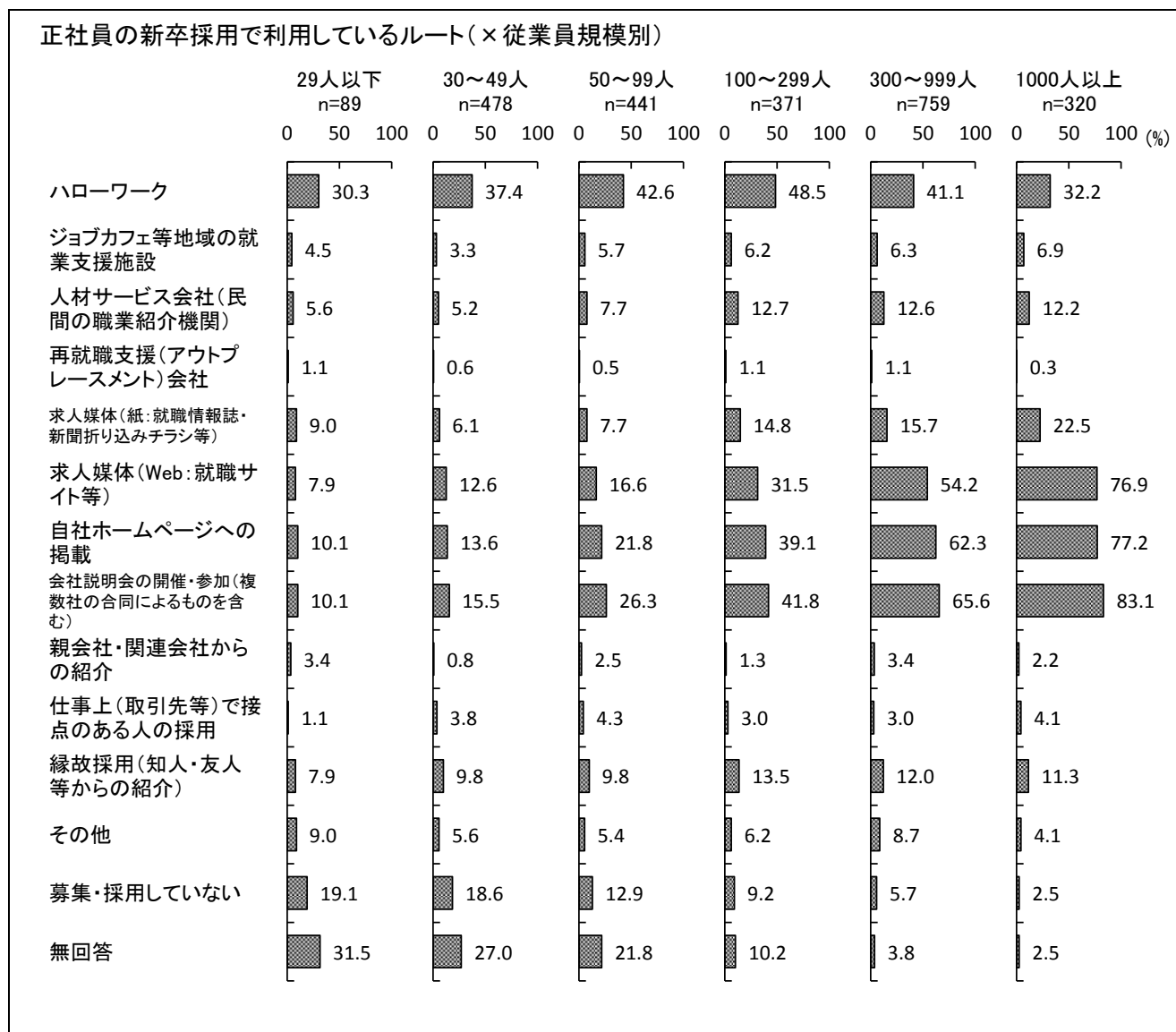
※『正社員の新卒採用で利用しているルート』の「非正社員からの正社員転換」、「紹介予定派遣」、「関連会社等からの出向者の転籍」、『非正社員の採用で利用しているルート』の「非正社員からの正社員転換」、「紹介予定派遣」は選択肢がない。

正社員の新卒採用で利用しているルートは、「会社説明会の開催・参加(複数社の合同によるものを含む)」が45.3%と最も多く、以下「自社ホームページへの掲載」が41.9%、「ハローワーク」が40.0%となっている。

正社員の中途採用で利用しているルートは、「ハローワーク」が62.9%と最も多く、以下「自社ホー

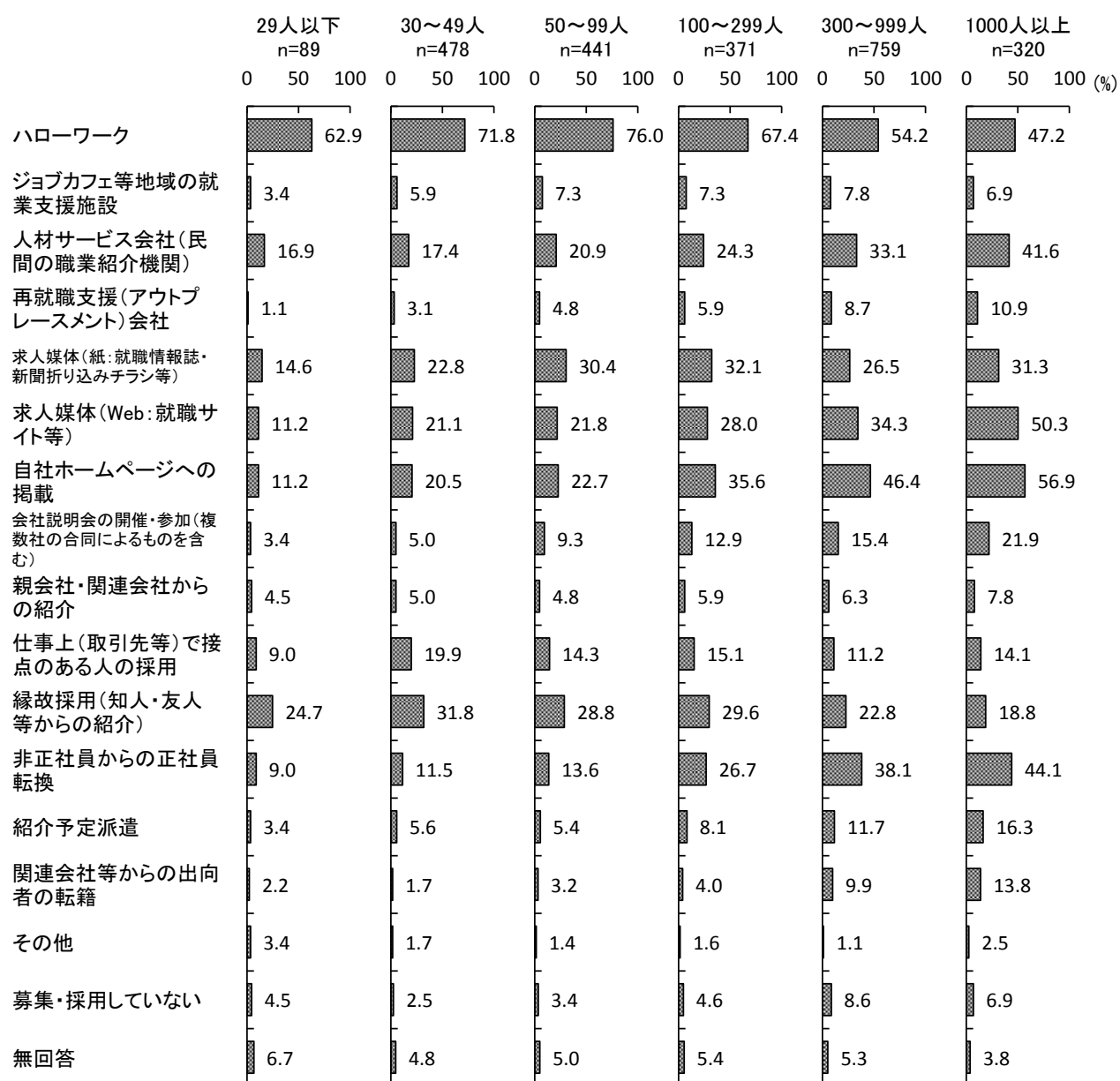
ムページへの掲載」が 35.3%、「求人媒体（Web：就職サイト等）」が 29.4%となっている。

非正社員の中途採用で利用しているルートは、「ハローワーク」が 56.2%と最も多く、以下「求人媒体（紙：就職情報誌・新聞折り込みチラシ等）」が 33.9%、「自社ホームページへの掲載」が 22.8%などとなっている。



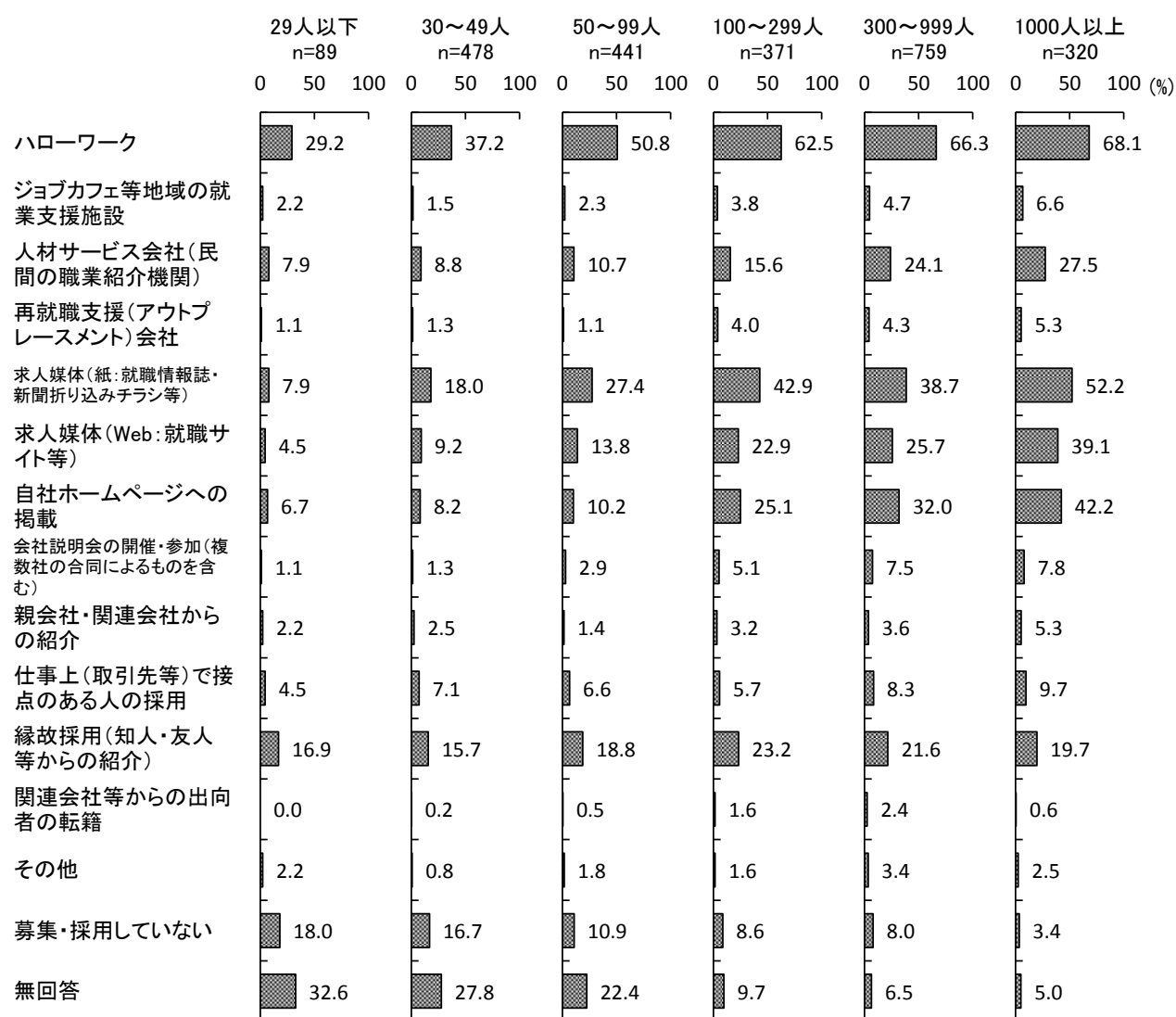
正社員の新卒採用で利用しているルートを従業員規模別にみると、29 人以下、30～49 人、50～99 人、100～299 人では「ハローワーク」、300～999 人、1,000 人では「会社説明会の開催・参加（複数社の合同によるものを含む）」が最も多くなっている。

正社員の中途採用で利用しているルート(×従業員規模別)



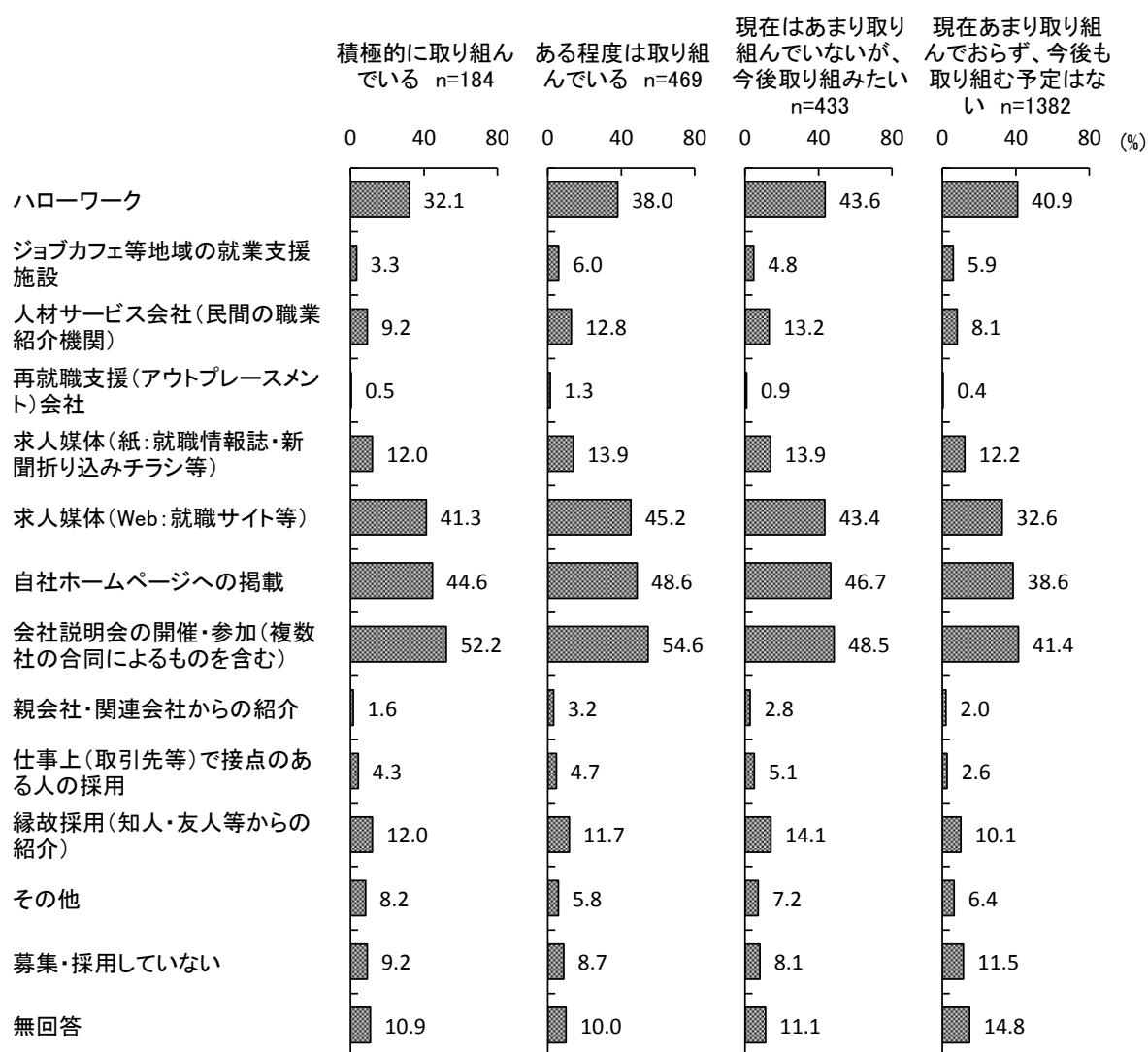
正社員の中途採用で利用しているルートに従業員規模別にみると、1,000 人以上では「自社ホームページへの掲載」、その他の従業員規模では「ハローワーク」がもっとも多くなっている。

非正社員の採用で利用しているルート(×従業員規模別)



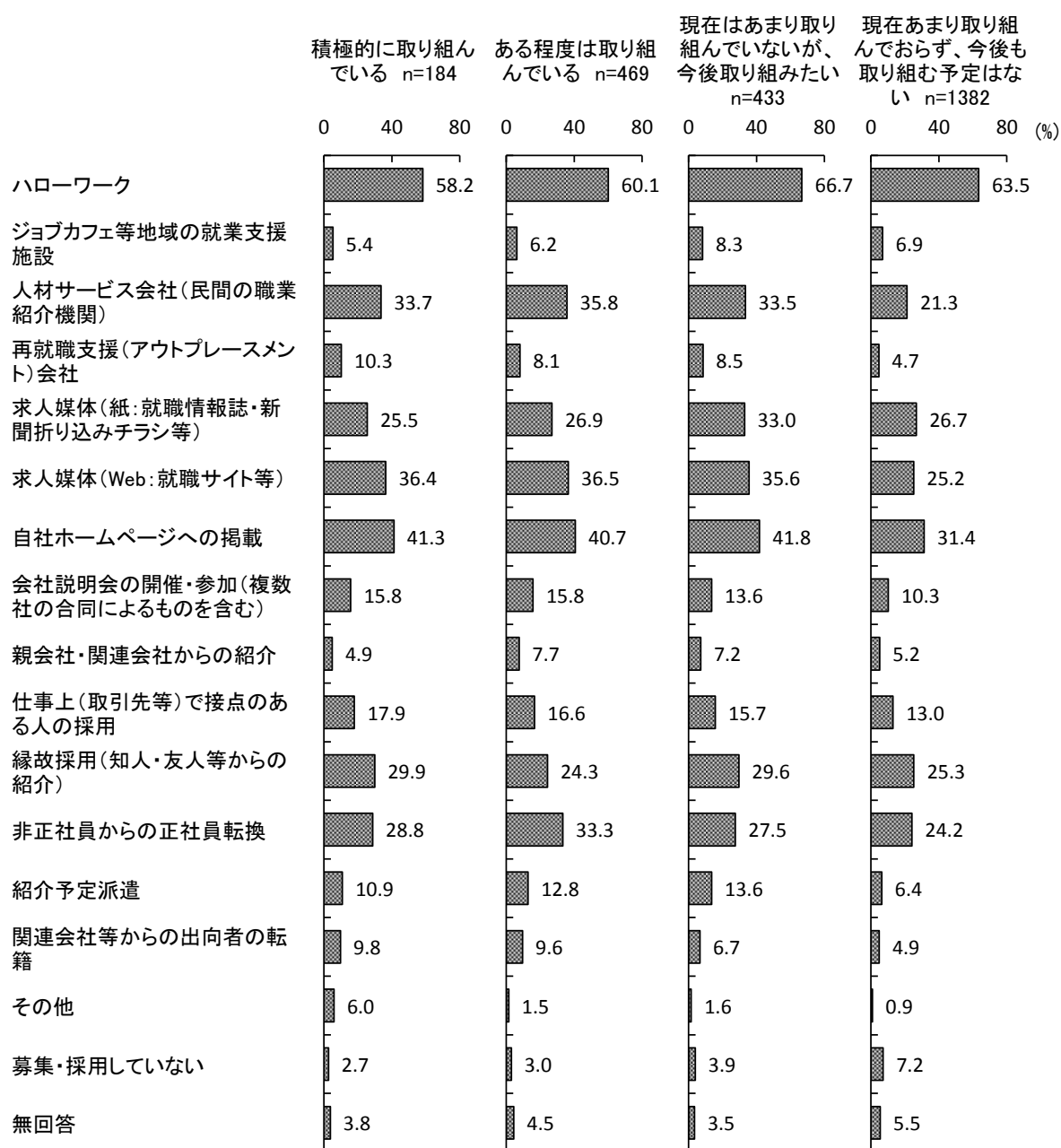
非正社員の採用で利用しているルートを従業員規模別にみると、いずれの従業員規模においても「ハローワーク」が最も多くなっている。

正社員の新卒採用で利用しているルート(×外国人の活用状況別)



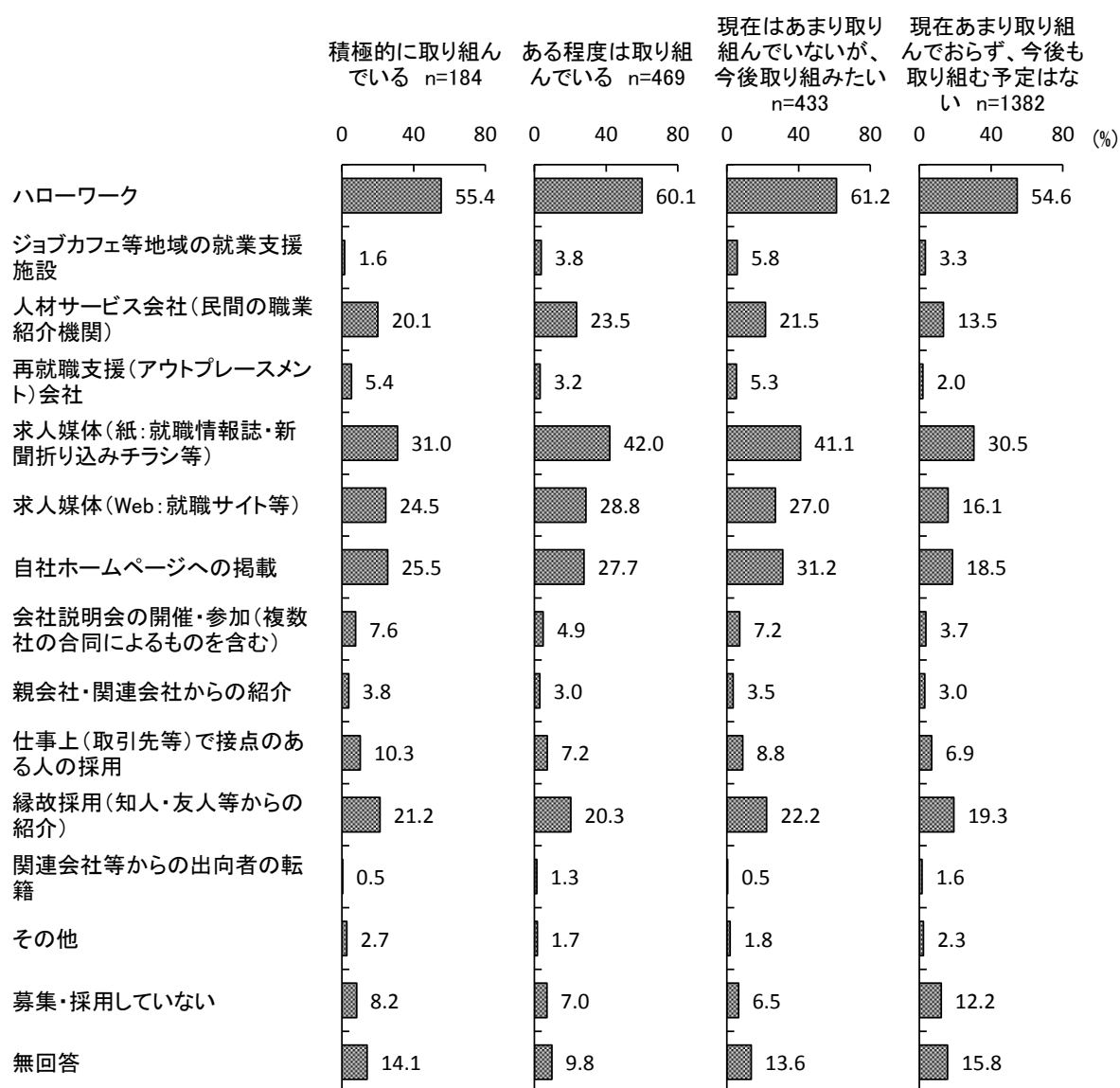
正社員の新卒採用で利用しているルートを外国人の活用状況別にみると、いずれにおいても「会社説明会の開催・参加(複数社の合同によるものを含む)」が最も多くなっている。

正社員の中途採用で利用しているルート(×外国人の活用状況別)



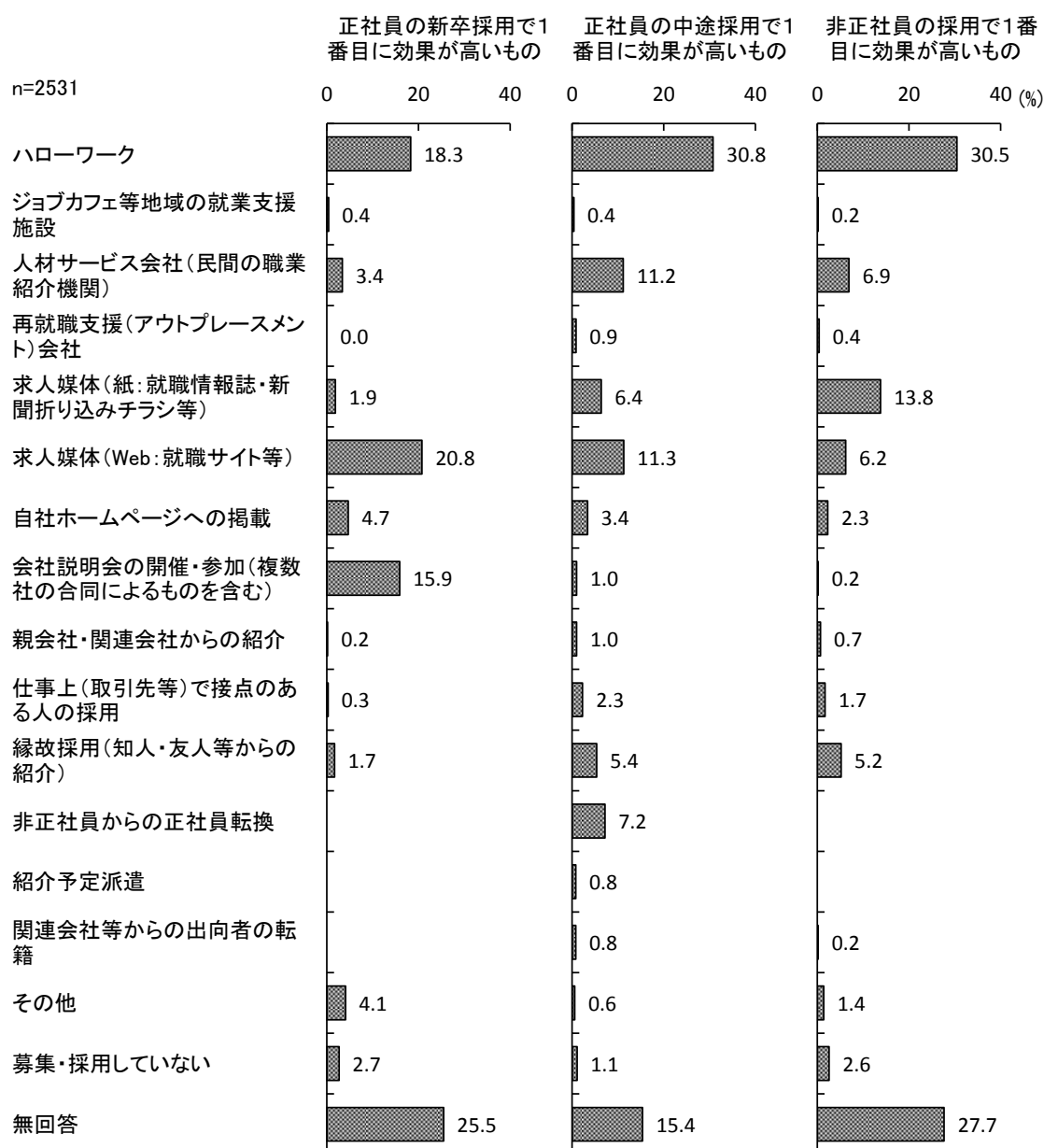
正社員の中途採用で利用しているルートを外国人の活用状況別にみると、いずれにおいても「ハローワーク」が最も多くなっている。

非正社員の採用で利用しているルート(×外国人の活用状況別)



非正社員の採用で利用しているルートを外国人の活用状況別にみると、いずれにおいても「ハローワーク」が最も多くなっている。

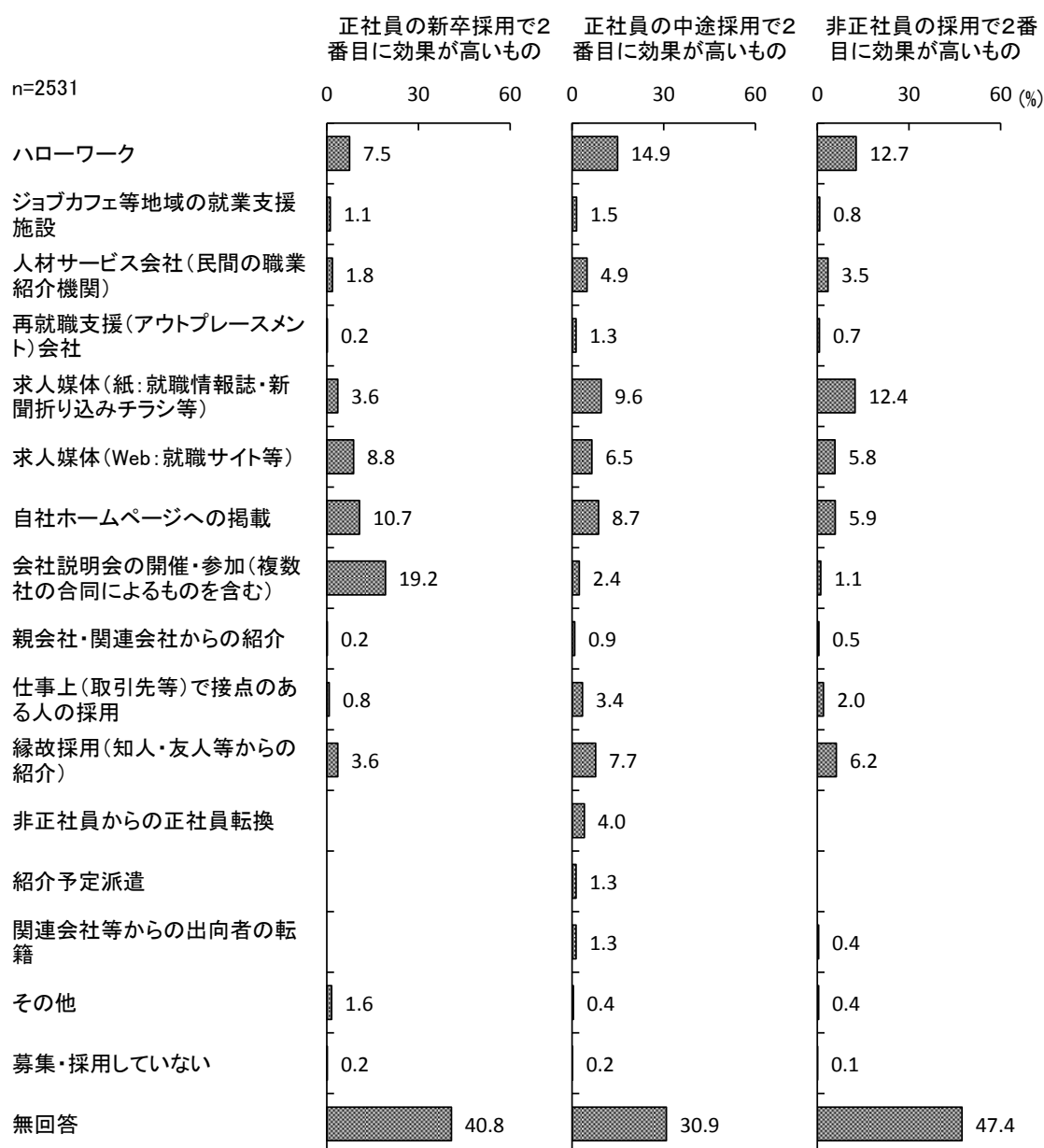
<1番目に効果が高いもの>



※『正社員の新卒採用で利用しているルート』の「非正社員からの正社員転換」、「紹介予定派遣」、「関連会社等からの出向者の転籍」、『非正社員の採用で利用しているルート』の「非正社員からの正社員転換」、「紹介予定派遣」は選択肢がない。

特に効果が高いルートで1番目に効果が高いものは、正社員の新卒採用では「求人媒体(Web:就職サイト等)」が20.8%と最も多く、以下「ハローワーク」が18.3%などとなっている。正社員の中途採用では「ハローワーク」が30.8%と最も多く、以下「求人媒体(Web:就職サイト等)」が11.3%など、非正社員の採用で「ハローワーク」が30.5%と最も多く、以下「求人媒体(紙:就職情報誌・新聞折り込みチラシ等)」が13.8%となっている。

<2番目に効果が高いもの>



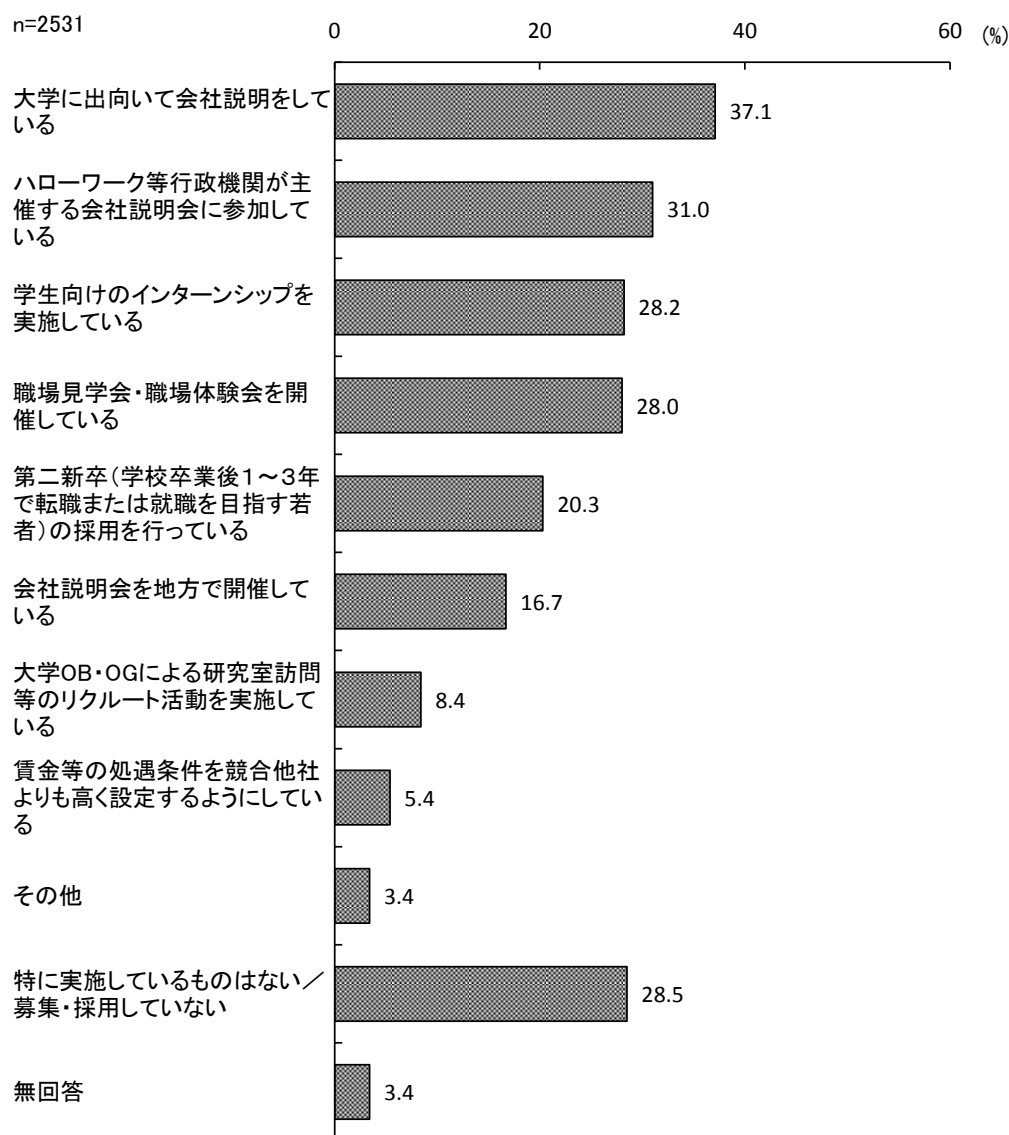
※『正社員の新卒採用で利用しているルート』の「非正社員からの正社員転換」、「紹介予定派遣」、「関連会社等からの出向者の転籍」、『非正社員の採用で利用しているルート』の「非正社員からの正社員転換」、「紹介予定派遣」は選択肢がない。

特に効果が高いルートで2番目に効果が高いものは、正社員の新卒採用では「会社説明会の開催・参加(複数社の合同によるものを含む)」が19.2%と最も多く、以下「自社ホームページへの掲載」が10.7%などとなっている。正社員の中途採用では「ハローワーク」が14.9%と最も多く、以下「求人媒体(紙:就職情報誌・新聞折り込みチラシ等)」が9.6%などとなっている。非正社員の採用では「ハローワーク」が12.7%と最も多く、以下「求人媒体(紙:就職情報誌・新聞折り込みチラシ等)」が12.4%となっている。

2 人材採用を円滑化するために実施している取組

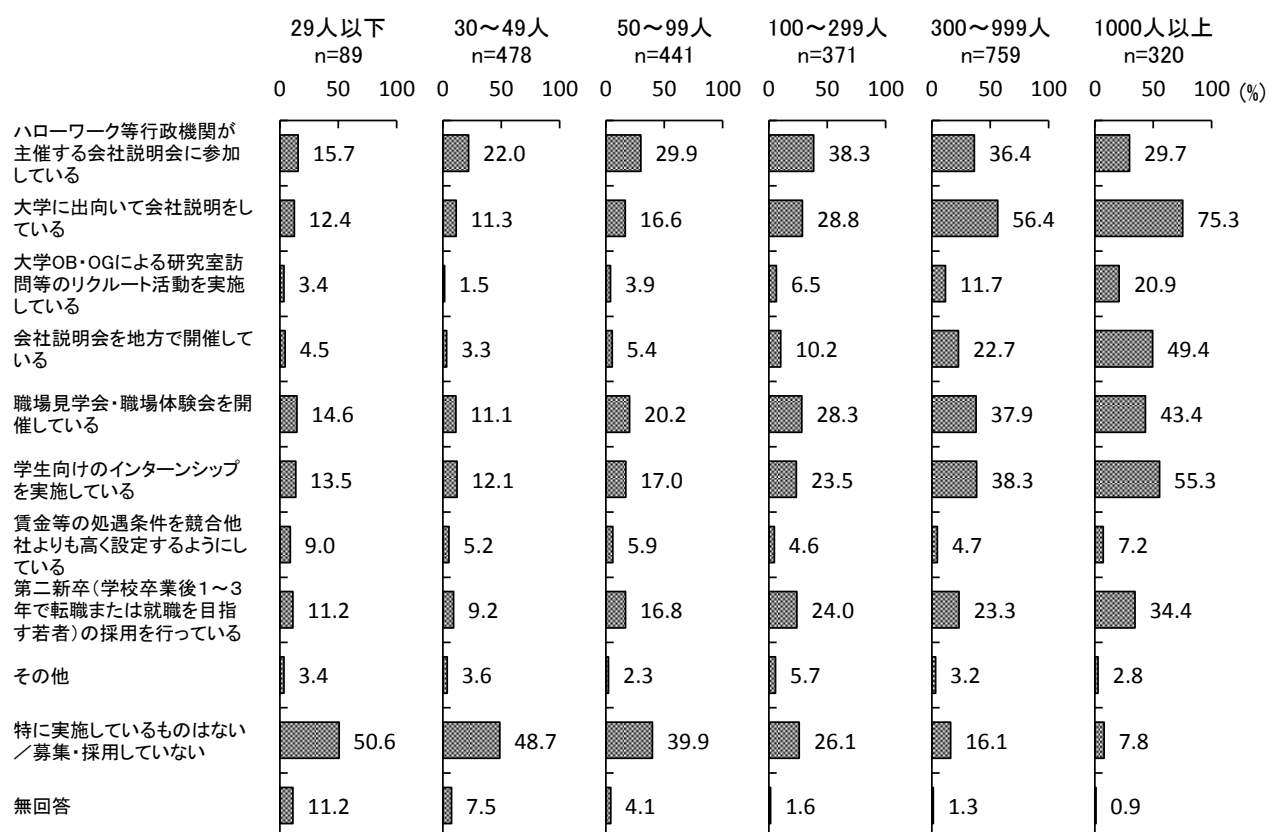
問 17 貴社では、人材採用を円滑化するために、下記のような取組を実施していますか。正社員の新卒採用・中途採用、非正社員の採用の別に、それぞれ実施しているものをご回答ください。また、過去3年間(2011 年4月以降)に新たに実施しはじめたものについてもご回答ください。

(1) 正社員の新卒採用を円滑化するための取組(あてはまるものすべてに○)



正社員の新卒採用を円滑化するための取組は「大学に出向いて会社説明をしている」が 37.1%と最も多く、以下「ハローワーク等行政機関が主催する会社説明会に参加している」が 31.0%、「学生向けのインターンシップを実施している」が 28.2%となっている。

正社員の新卒採用を円滑化するための取組(×従業員規模別)



正社員の新卒採用を円滑化するための取組を従業員規模別にみると、「大学に出向いて会社説明をしている」が1,000人以上で75.3%、300～999人で56.4%となっている。

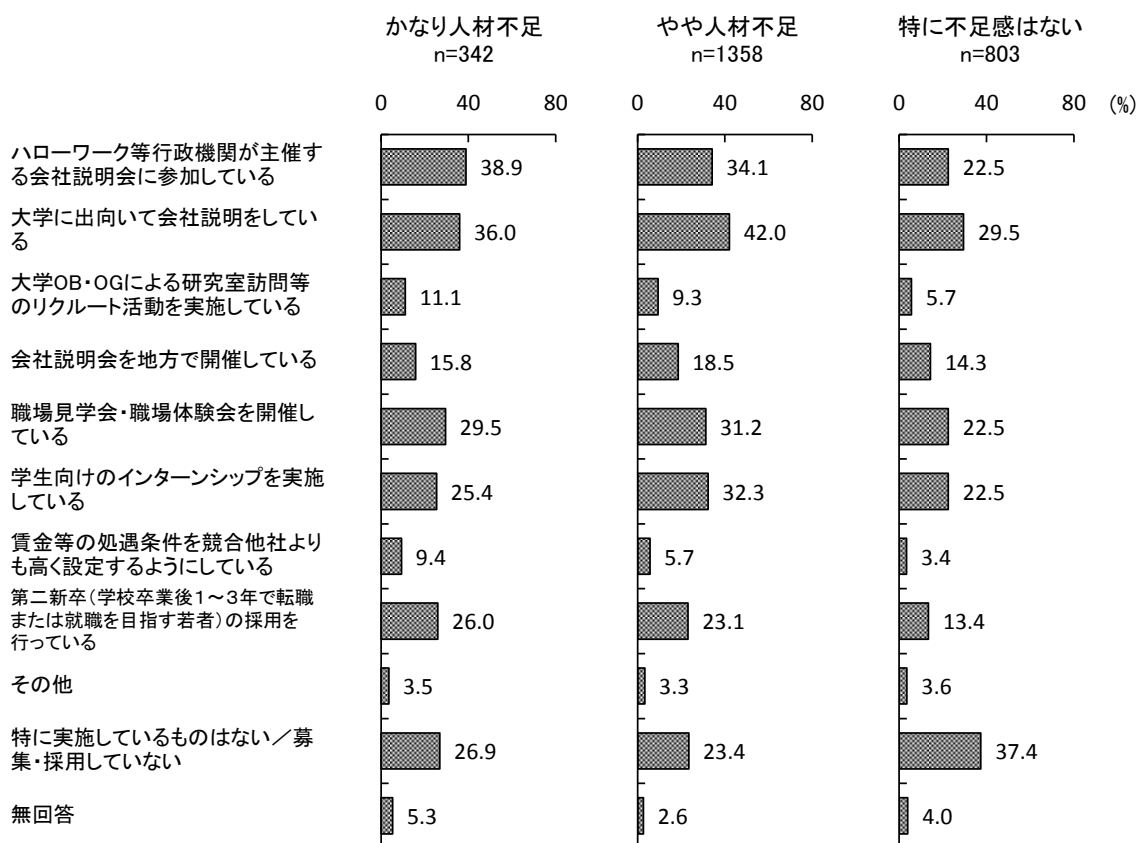
(%)

学生向けのインターンシップを実施している	職場見学会・職場体験会を開催している	会社説明会を地方で開催している	大学OB・OGによる研究室訪問等のリクルート活動を実施している	大学に出向いて会社説明をしている	ハローワーク等行政機関が主催する会社説明会に参加している	調査数（件）	
37.1	28.1	19.9	14.9	38.9	36.2	221	建設業
31.4	29.8	16.0	11.6	38.0	32.7	526	製造業
39.6	17.6	35.2	25.3	59.3	19.8	91	情報通信業
11.5	13.8	6.9	2.9	17.8	17.8	174	運輸業、郵便業
28.2	23.2	20.9	6.3	43.6	27.7	383	卸売・小売業
48.8	22.5	32.5	3.8	68.8	25.0	80	金融業、保険業
33.3	35.1	26.3	0.0	33.3	38.6	57	宿泊業、飲食サービス業
14.6	8.5	8.5	0.0	20.7	13.4	82	教育、学習支援業
29.5	53.5	10.9	6.4	39.9	49.5	376	医療、福祉
19.9	21.1	12.7	7.6	25.9	26.7	251	その他サービス業
25.2	21.6	17.7	7.4	32.6	24.5	282	その他

	調査数（件）	賃金等の処遇条件を競合他社よりも高く設定するようになっている	第二新卒（学校卒業後1～3年で転職または就職を目指す若者）の採用を行っている	その他	特に実施しているものはない／募集・採用していない	無回答
建設業	221	5.9	17.2	0.9	22.2	2.3
製造業	526	3.0	15.8	2.9	24.5	2.9
情報通信業	91	9.9	31.9	4.4	14.3	3.3
運輸業、郵便業	174	0.6	13.2	1.1	56.3	8.0
卸売・小売業	383	6.5	19.1	2.9	30.0	3.1
金融業、保険業	80	1.3	28.8	5.0	13.8	6.3
宿泊業、飲食サービス業	57	7.0	36.8	1.8	15.8	1.8
教育、学習支援業	82	0.0	18.3	9.8	48.8	2.4
医療、福祉	376	11.4	24.5	5.3	16.5	2.4
その他サービス業	251	2.4	21.9	2.0	39.8	2.4
その他	282	6.7	21.6	5.3	31.9	5.0

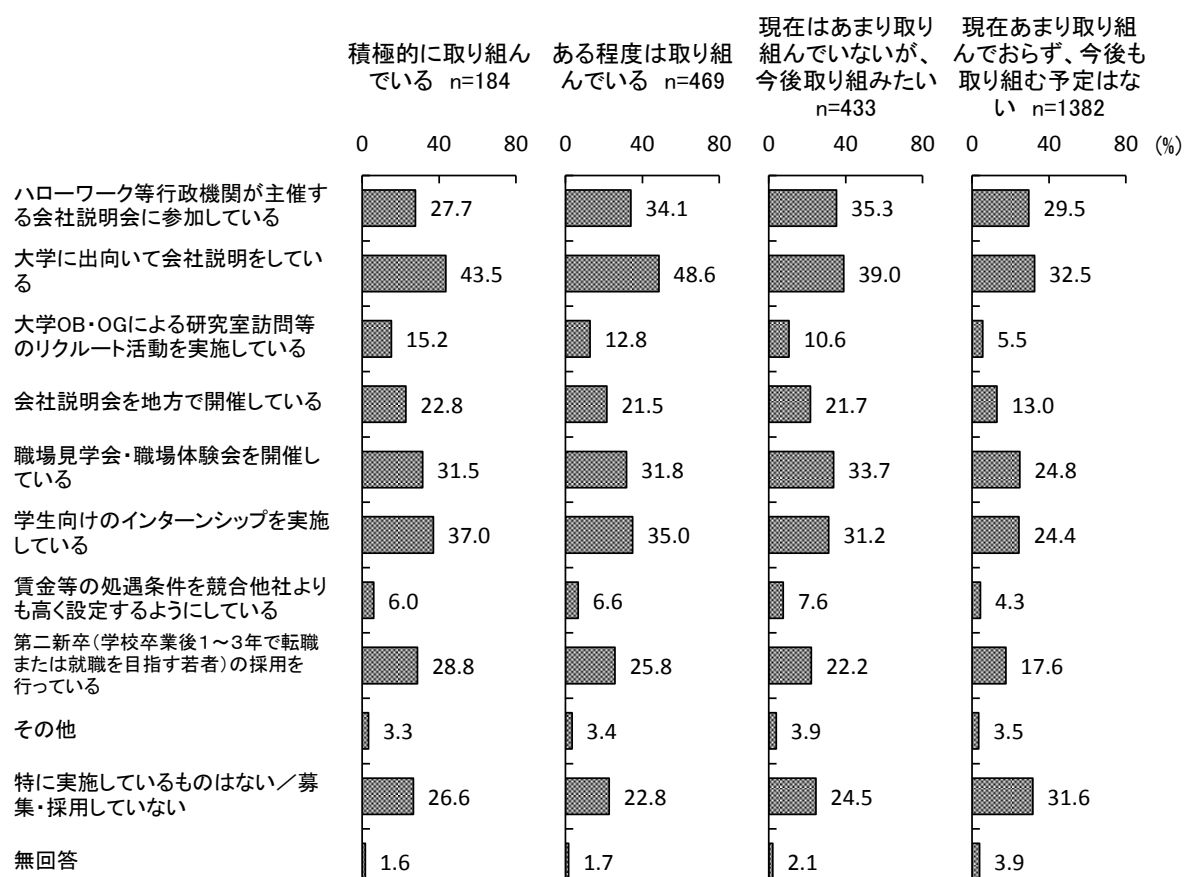
191

正社員の新卒採用を円滑化するための取組(×人材確保に係る正社員の不足感別)



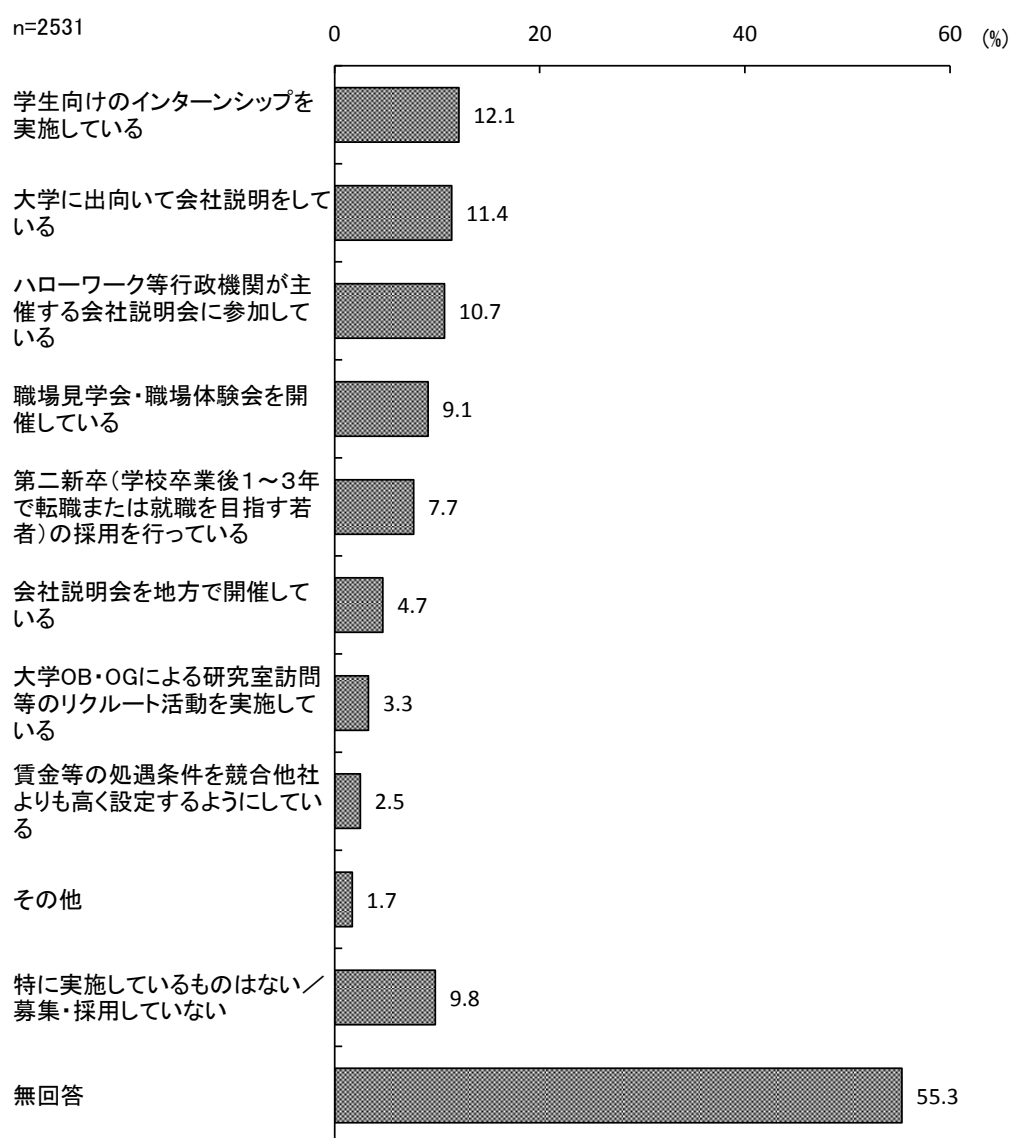
正社員の新卒採用を円滑化するための取組を人材確保に係る正社員の不足感別にみると、かなり人材不足で「ハローワーク等行政機関が主催する会社説明会に参加している」、やや人材不足で「大学に出向いて会社説明をしている」、特に不足感はないで「特に実施しているものはない／募集・採用していない」が最も多くなっている。

正社員の新卒採用を円滑化するための取組(×外国人の活用状況別)



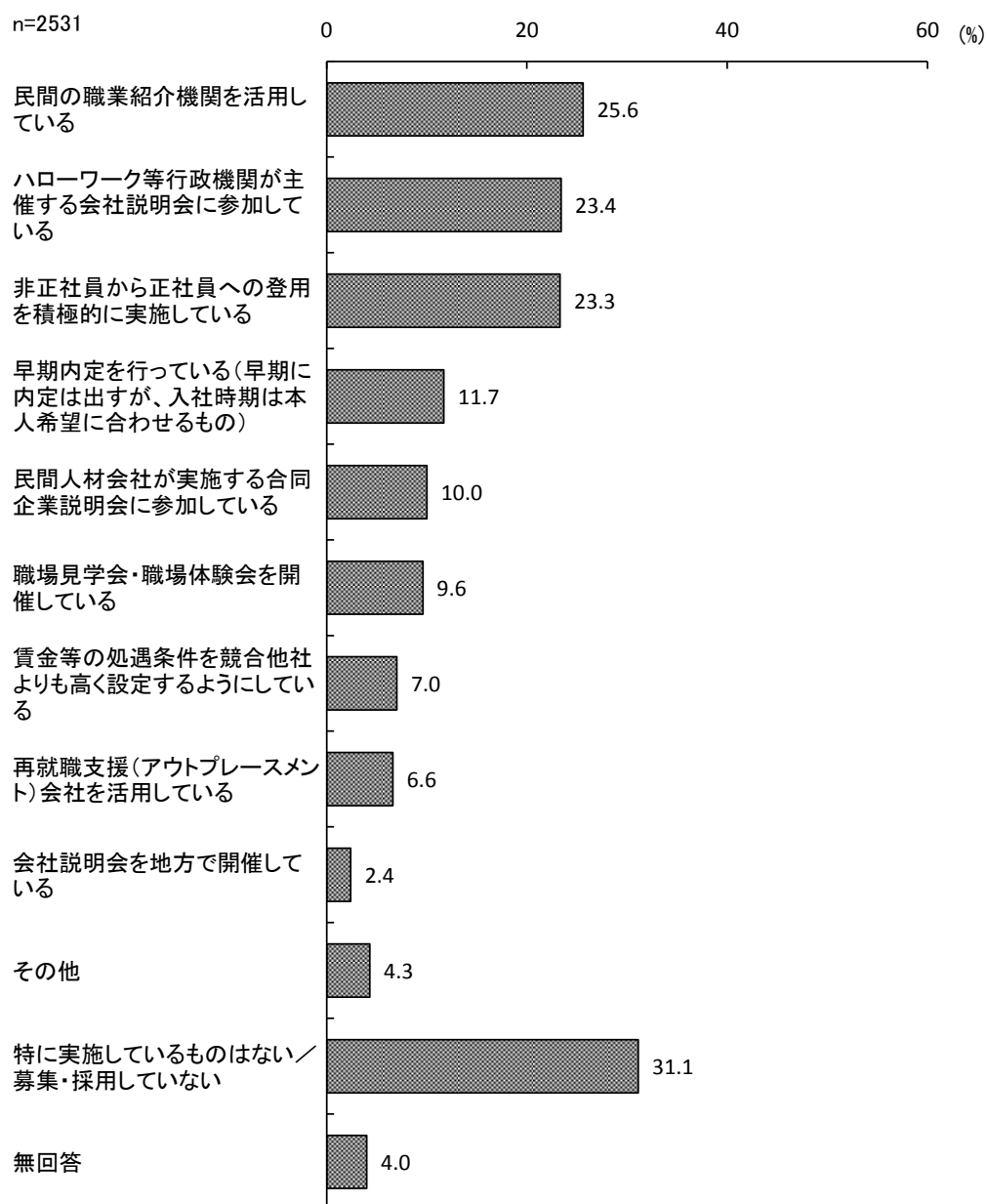
正社員の新卒採用を円滑化するための取組を外国人の活用状況別にみると、いずれにおいても「大学に出向いて会社説明をしている」が最も多くなっている。

＜過去3年間に新たに実施しはじめたもの＞



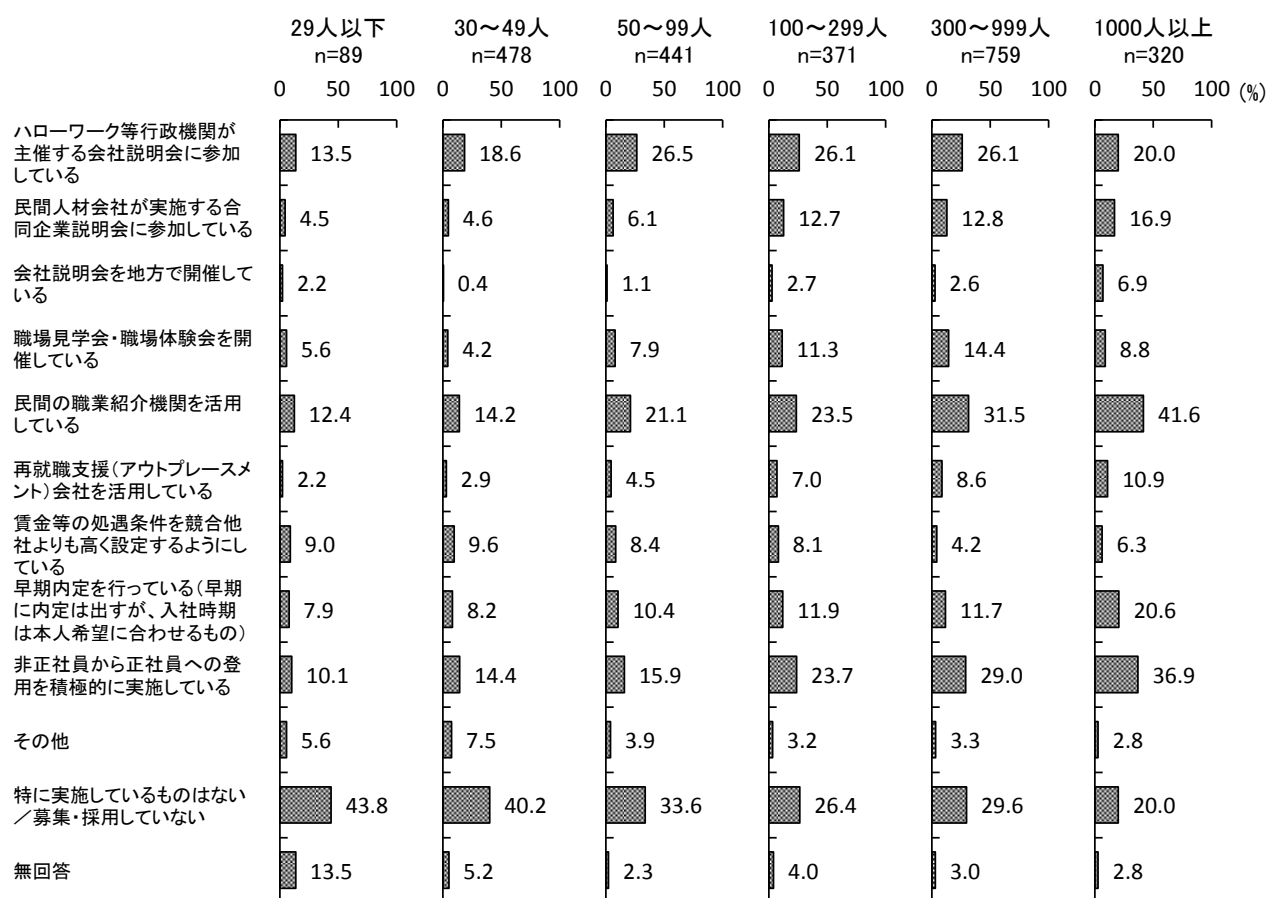
正社員の新卒採用を円滑化するための取組で過去3年間に新たに実施しはじめたものは、「学生向けのインターンシップを実施している」が12.1%と最も多く、以下「大学に出向いて会社説明をしている」が11.4%、「ハローワーク等行政機関が主催する会社説明会に参加している」が10.7%となっている。

(2) 正社員の中途採用を円滑化するための取組(あてはまるものすべてに○)



正社員の中途採用を円滑化するための取組は、「民間の職業紹介機関を活用している」が 25.6%と最も多く、以下「ハローワーク等行政機関が主催する会社説明会に参加している」が 23.4%、「非正社員から正社員への登用を積極的に実施している」が 23.3%となっている。

正社員の中途採用を円滑化するための取組(×従業員規模別)



正社員の中途採用を円滑化するための取組を従業員規模別にみると、「民間の職業紹介機関を活用している」が1,000人以上で41.6%、300~999人で31.5%となっている。

正社員の中途採用を円滑化するための取組(×業種別)

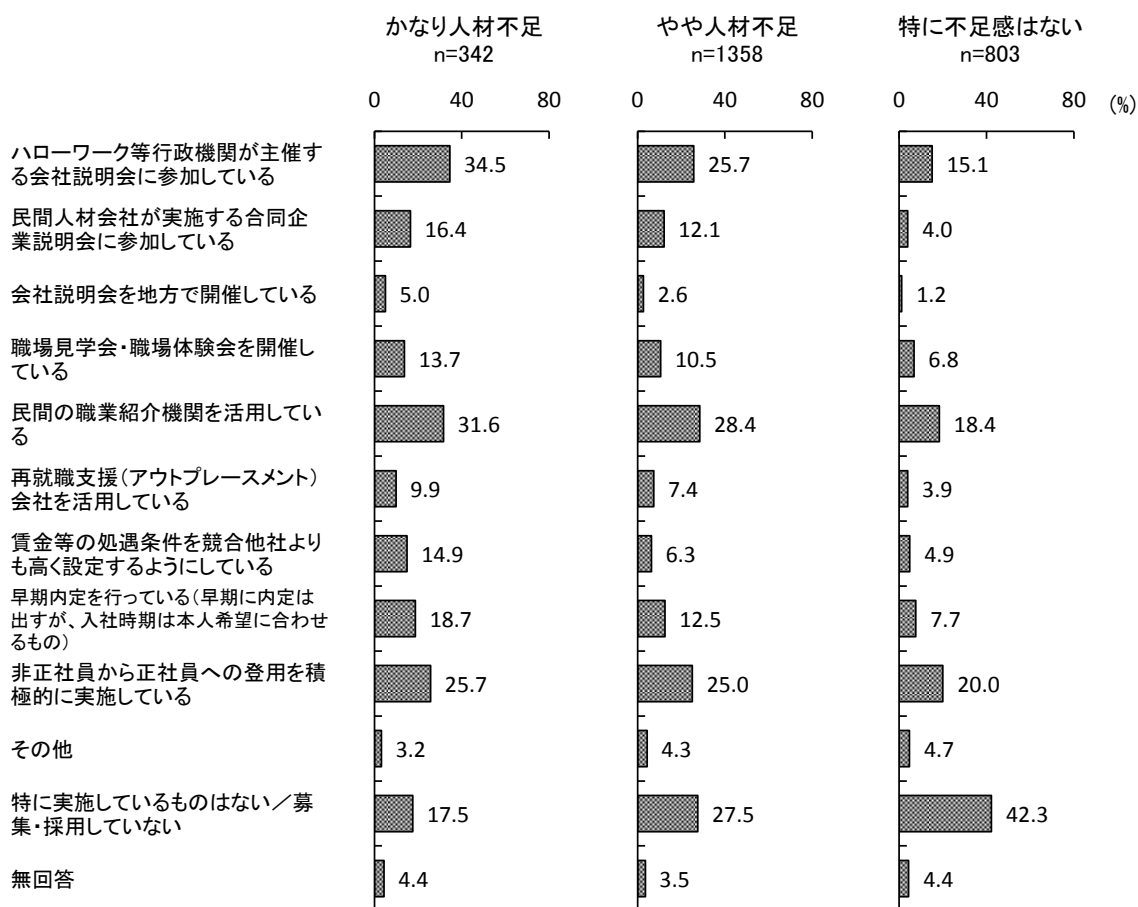
(%)

	調査数 (件)	民間の職業紹介機関を 活用している	再就職支援(アウトプ ット)活用している	民間の職業紹介機関を 活用している	職場見学会・職場体験 会を開催している	会社説明会を地方で開 催している	民間人材会社が実施す る合同企業説明会に参 加している	ハローワーク等行政機 関が主催する会社説明 会に参加している
建設業	221	28.1	6.8	28.1	5.4	1.8	6.3	24.0
製造業	526	26.4	9.1	26.4	8.0	1.1	6.8	20.7
情報通信業	91	45.1	9.9	45.1	3.3	4.4	26.4	25.3
運輸業、郵便業	174	14.4	6.9	14.4	2.3	3.4	4.0	14.9
卸売・小売業	383	23.0	4.2	23.0	3.4	1.8	9.7	19.1
金融業、保険業	80	16.3	7.5	16.3	0.0	1.3	2.5	16.3
宿泊業、飲食サービス業	57	26.3	7.0	26.3	5.3	5.3	14.0	29.8
教育、学習支援業	82	13.4	4.9	13.4	4.9	3.7	3.7	9.8
医療、福祉	376	41.0	5.3	41.0	37.2	3.5	22.6	46.3
その他サービス業	251	18.3	7.2	18.3	5.2	1.6	5.6	18.3
その他	282	17.7	5.0	17.7	3.5	3.9	7.8	17.0

	調査数 (件)	特定の実施していない募集・採用のもの	その他	非正社員から正社員への登用を積極的に行っている	早期に社内定行はする	希望に合わせた人希望	賃金等の優遇条件を競合するようにも高く設定
建設業	221	32.6	4.1	13.1	10.4	8.6	8.6
製造業	526	32.3	3.8	18.8	11.0	2.9	2.9
情報通信業	91	22.0	4.4	14.3	22.0	13.2	13.2
運輸業、郵便業	174	37.4	4.6	18.4	9.2	13.2	13.2
卸売・小売業	383	34.5	4.7	21.4	10.4	5.5	5.5
金融業、保険業	80	38.8	3.8	35.0	6.3	1.3	1.3
宿泊業、飲食サービス業	57	15.8	0.0	45.6	12.3	5.3	5.3
教育、学習支援業	82	43.9	11.0	20.7	4.9	0.0	0.0
医療、福祉	376	12.8	3.5	35.6	17.3	14.6	14.6
その他サービス業	251	38.6	3.6	24.3	11.6	4.0	4.0
その他	282	37.6	5.7	23.0	10.3	6.4	6.4

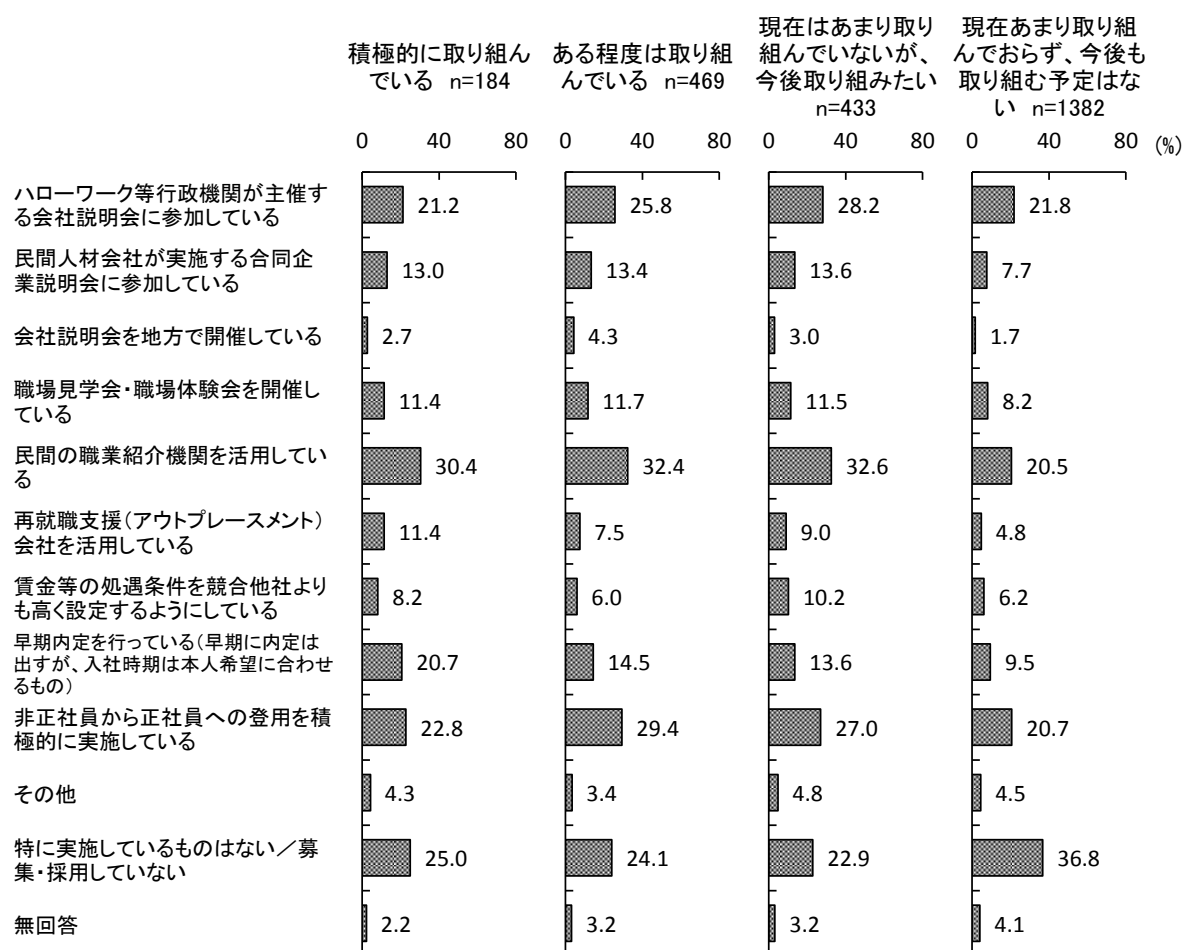
正社員の中途採用を円滑化するための取組を業種別にみると、医療、福祉で「ハローワーク等行政機関が主催する会社説明会に参加している」が46.3%、宿泊業、飲食サービス業で「非正社員から正社員への登用を積極的に実施している」が45.6%、情報通信業で「民間の職業紹介機関を活用している」が45.1%となっている。

人材確保に係る正社員の不足感別



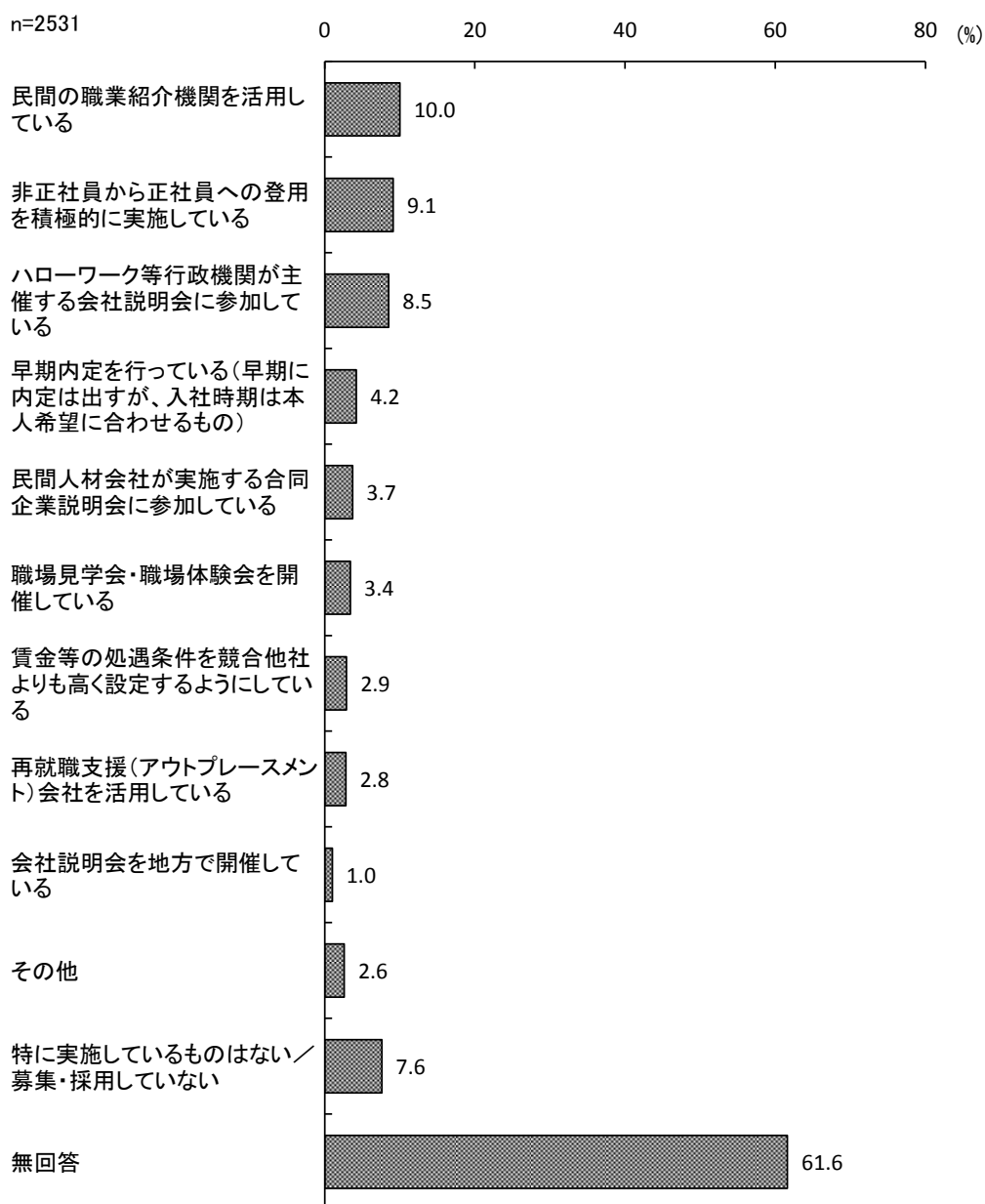
正社員の中途採用を円滑化するための取組を人材確保に係る正社員の不足感別にみると、かなり人材不足で「ハローワーク等行政機関が主催する会社説明会に参加している」、やや人材不足で「民間の職業紹介機関を活用している」、特に不足感はないで「特に実施しているものはない／募集・採用していない」が最も多くなっている。

正社員の中途採用を円滑化するための取組(×外国人の活用状況別)



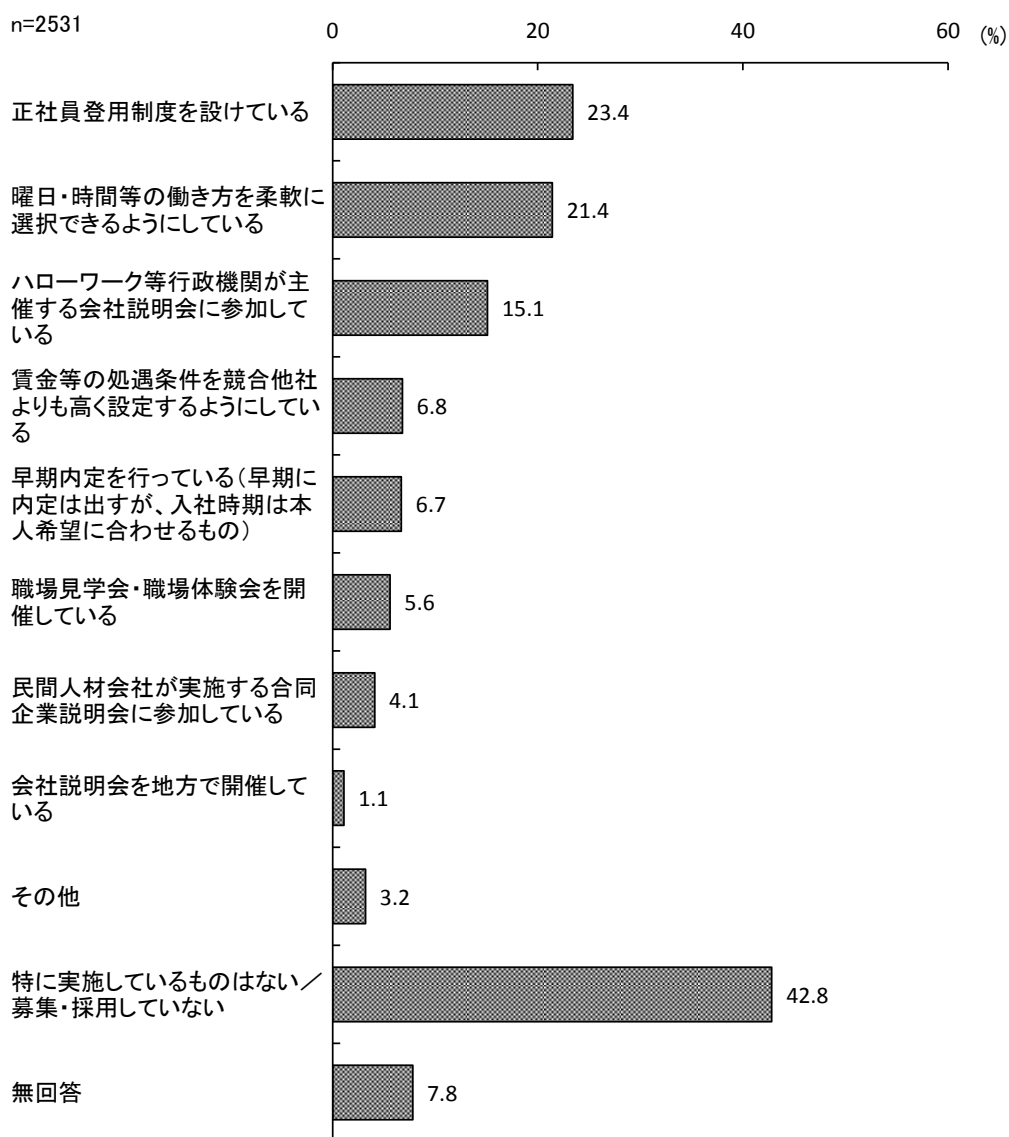
正社員の中途採用を円滑化するための取組を外国人の活用状況別にみると、「民間の職業紹介機関を活用している」が「現在はあまり取り組んでいないが、今後取り組みたい」で 32.6%、「ある程度は取り組んでいる」で 32.4%となっている。

＜過去3年間に新たに実施しはじめたもの＞



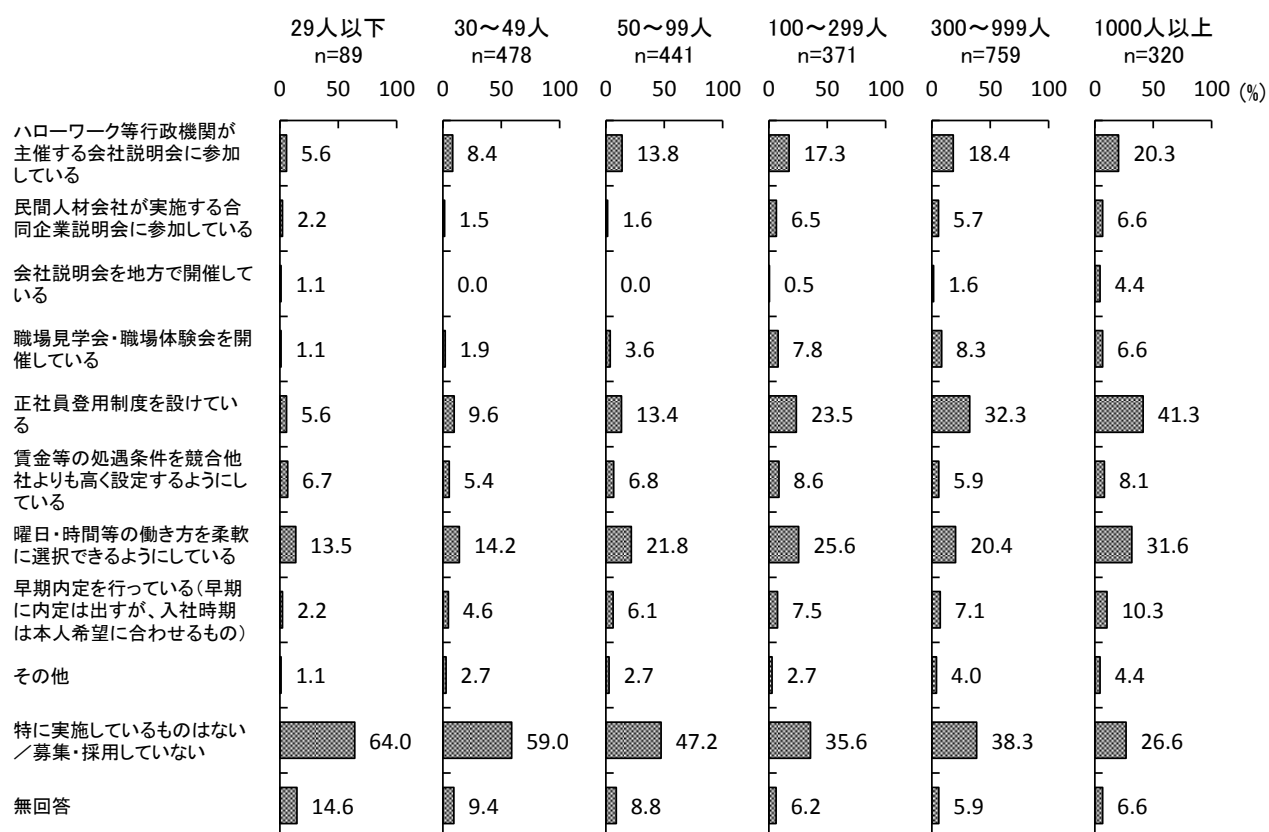
正社員の中途採用を円滑化するための取組で過去3年間に新たに実施しはじめたものは、「民間の職業紹介機関を活用している」が10.0%と最も多く、以下「非正社員から正社員への登用を積極的に実施している」が9.1%、「ハローワーク等行政機関が主催する会社説明会に参加している」が8.5%となっている。

(3) 非正社員の採用を円滑化するための取組(あてはまるものすべてに○)



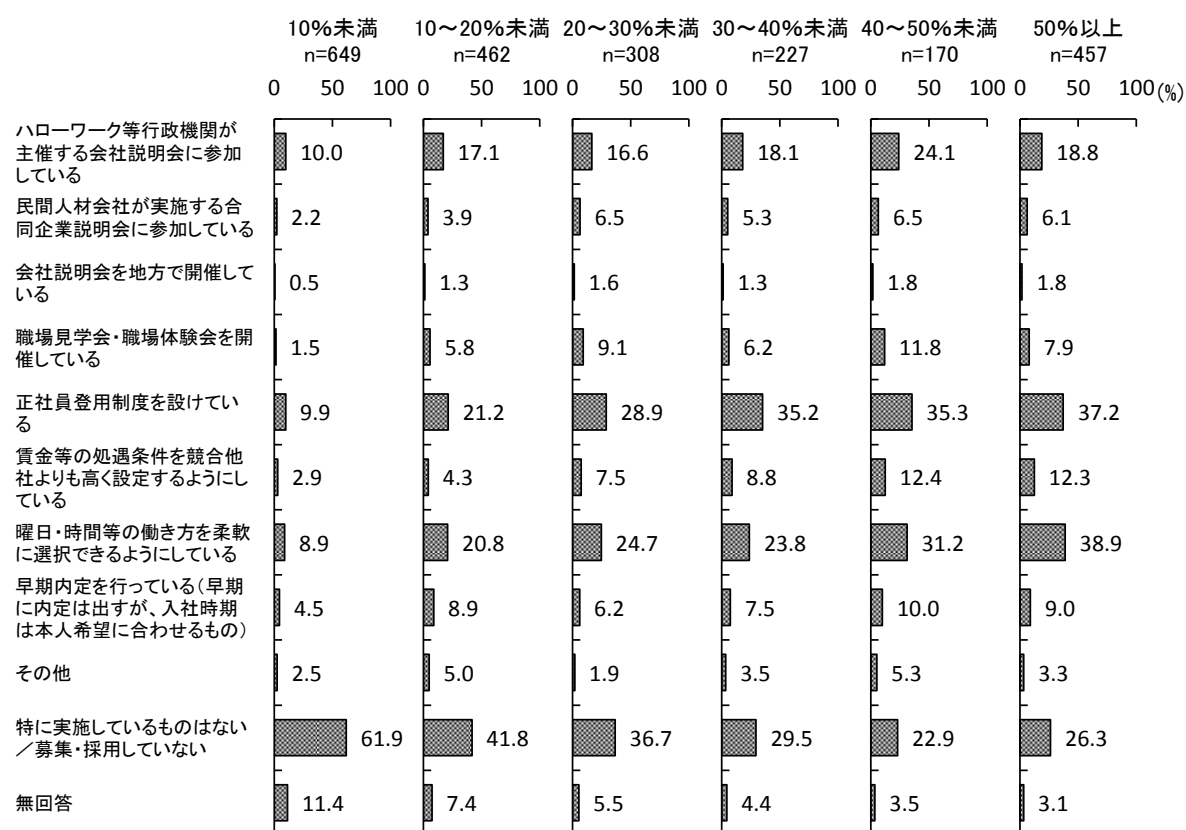
非正社員の採用を円滑化するための取組は、「正社員登用制度を設けている」が 23.4%と最も多く、以下「曜日・時間等の働き方を柔軟に選択できるようにしている」が 21.4%、「ハローワーク等行政機関が主催する会社説明会に参加している」が 15.1%となっている。

非正社員の採用を円滑化するための取組(×従業員規模別)



非正社員の採用を円滑化するための取組を従業員規模別にみると、「正社員登用制度を設けている」が1,000人以上で41.3%、300～999人で32.3%、「特に実施しているものはない／募集・採用していない」が29人以下で64.0%、30～49人で59.0%となっている。

非正社員の採用を円滑化するための取組（×非正社員比率別）



非正社員の採用を円滑化するための取組を非正社員比率別にみると、比率が上がるにつれて「正社員登用制度を設けている」の割合が高くなっている。

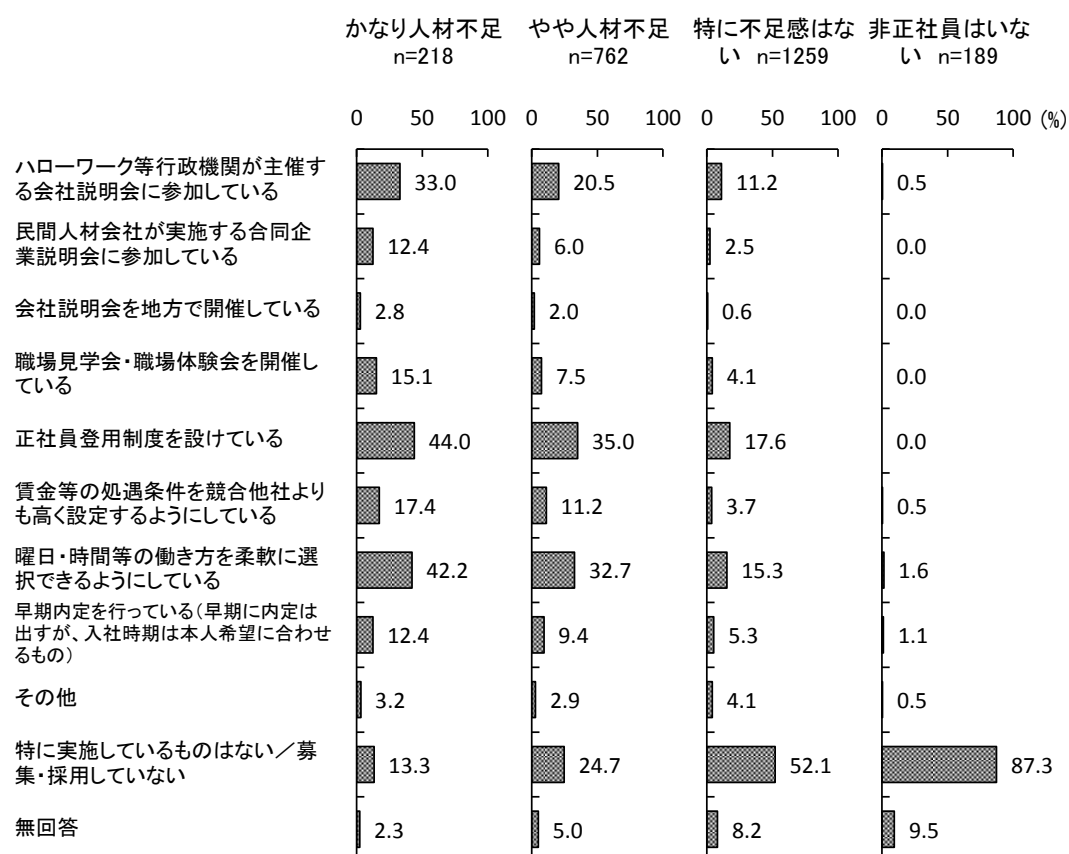
非正社員の採用を円滑化するための取組(×業種別)

								(%)
	調査数（件）	関係が主催する会に参加している	ハローワーク等行政機関が実施する説明会に参加している	民間人材会社が行っている説明会に参加している	会社説明会を地方で開催している	職場見学会・職場体験会を開催している	正社員登用制度を設けている	賃金等の処遇条件を競合他社よりも高く設定している
建設業	221	8.1	0.9	0.5	0.5	7.2	4.5	
製造業	526	13.5	1.9	0.8	4.0	19.8	3.0	
情報通信業	91	14.3	6.6	2.2	2.2	15.4	5.5	
運輸業、郵便業	174	9.8	1.7	0.6	0.6	20.7	5.2	
卸売・小売業	383	10.7	2.9	0.5	1.6	25.3	7.3	
金融業、保険業	80	15.0	3.8	1.3	0.0	35.0	7.5	
宿泊業、飲食サービス業	57	24.6	5.3	0.0	8.8	50.9	14.0	
教育、学習支援業	82	3.7	2.4	1.2	1.2	13.4	2.4	
医療、福祉	376	36.2	12.8	1.6	23.9	35.1	12.5	
その他サービス業	251	13.1	4.0	3.6	2.4	24.7	7.6	
その他	282	8.5	2.1	0.7	2.8	21.6	7.8	

	調査数（件）	曜日・時間等の働き方を柔軟に選 択できている	早期に合入する希望がある（本人希望）	早期に内定を行っている（早期に内定は出すが、入社時期は本人希望）	その他	特に実施しているものではない／募集・採用していない	無回答
建設業	221	8.6	5.0	2.3	59.7	11.8	
製造業	526	12.2	6.3	3.6	45.6	10.3	
情報通信業	91	8.8	7.7	2.2	59.3	8.8	
運輸業、郵便業	174	14.9	6.9	1.1	45.4	14.9	
卸売・小売業	383	24.3	5.0	3.4	41.3	8.9	
金融業、保険業	80	16.3	3.8	8.8	37.5	6.3	
宿泊業、飲食サービス業	57	50.9	12.3	0.0	8.8	0.0	
教育、学習支援業	82	14.6	1.2	9.8	61.0	2.4	
医療、福祉	376	48.1	11.2	1.9	19.7	3.2	
その他サービス業	251	17.1	9.2	3.2	47.0	5.6	
その他	282	18.4	4.3	3.9	49.6	6.0	

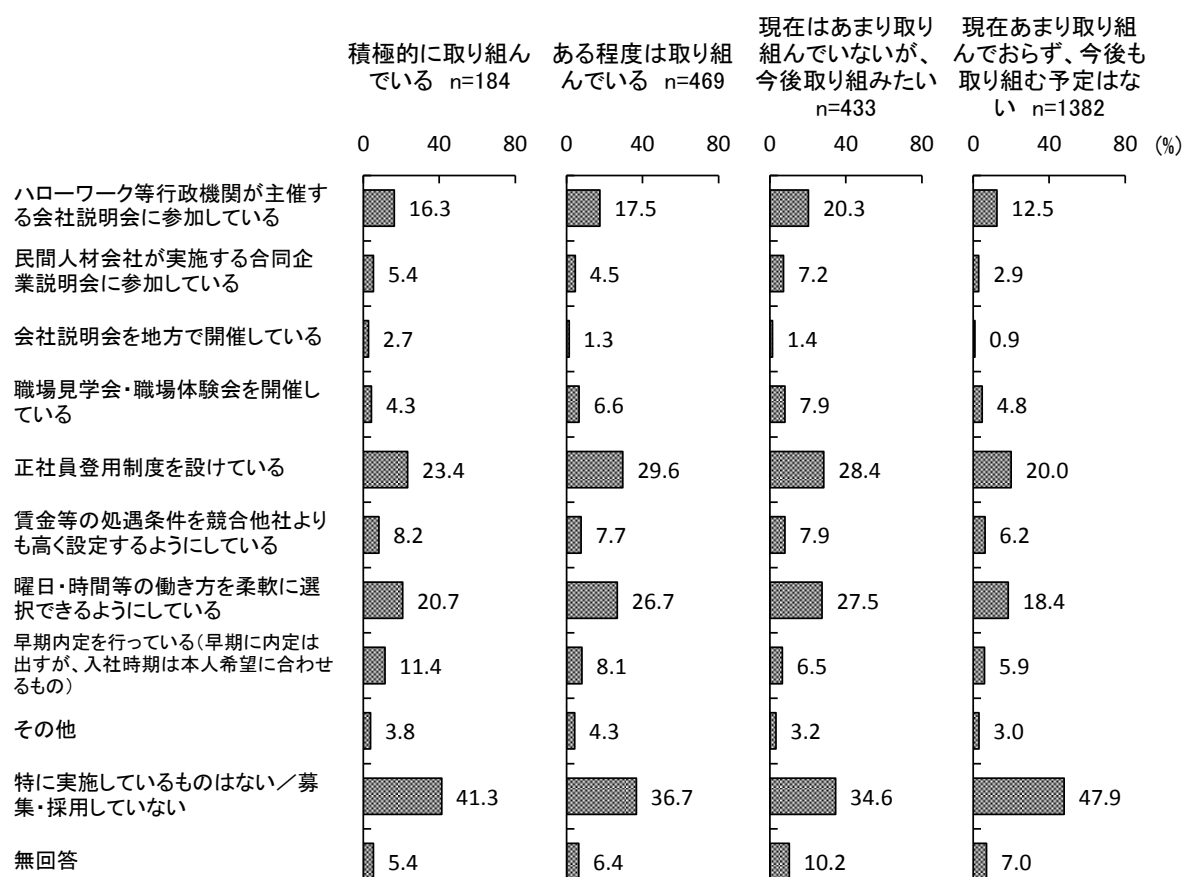
非正社員の採用を円滑化するための取組を業種別にみると、宿泊業、飲食サービス業で「正社員登用制度を設けている」、「曜日・時間等の働き方を柔軟に選択できるようにしている」がともに50.9%、医療、福祉で「曜日・時間等の働き方を柔軟に選択できるようにしている」が48.1%となっている。

非正社員の採用を円滑化するための取組（×人材確保に係る非正社員の不足感別）



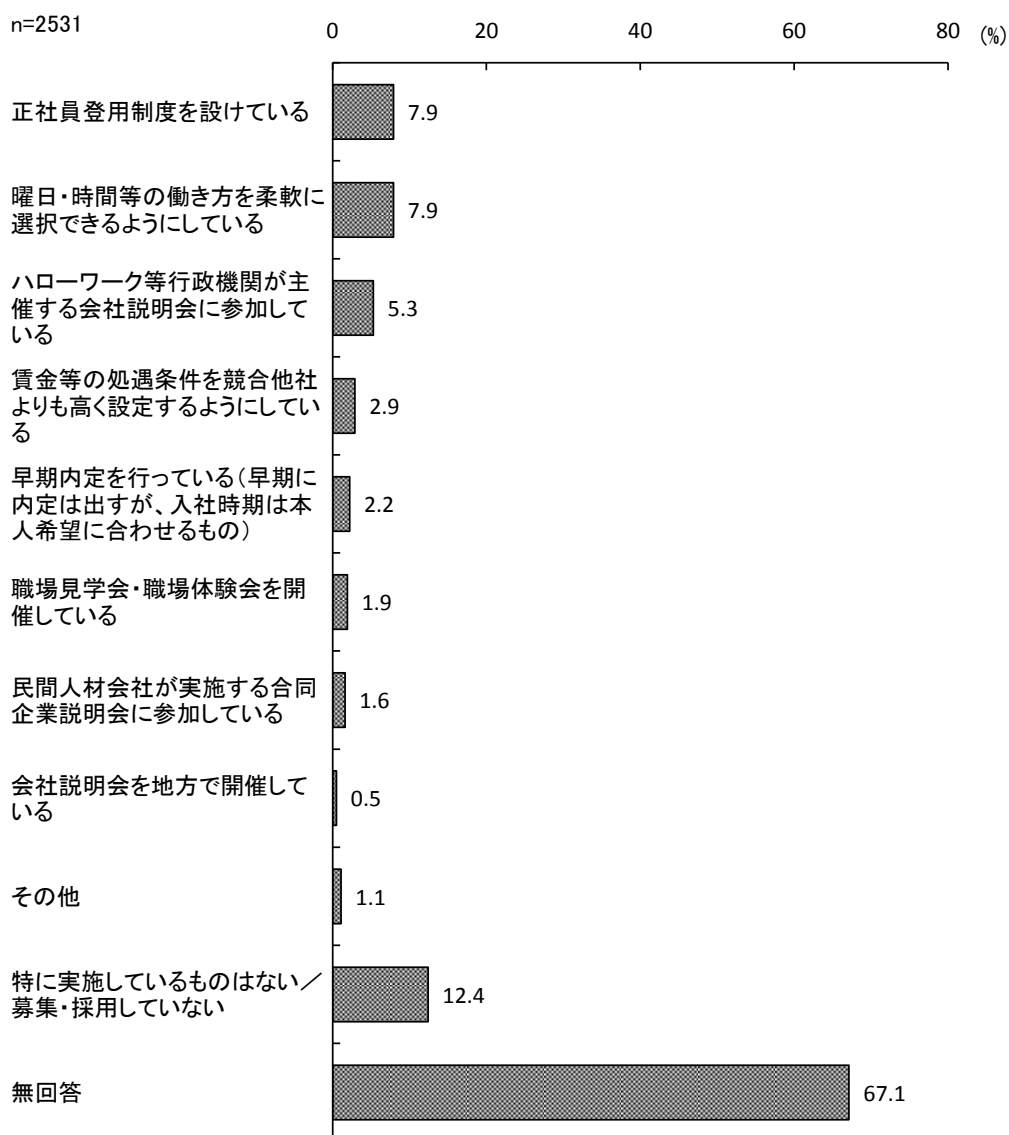
非正社員の採用を円滑化するための取組を人材確保に係る非正社員の不足感別にみると、かなり人材不足で「正社員登用制度を設けている」が 44.0%、「曜日・時間等の働き方を柔軟に選択できるようにしている」が 42.2%となっている。

非正社員の採用を円滑化するための取組（×外国人の活用状況別）



非正社員の採用を円滑化するための取組を外国人の活用状況別にみると、「正社員登用制度を設けている」が「ある程度取り組んでいる」で29.6%、「現在はあまり取り組んでいないが、今後取り組みたい」で28.4%となっている。

<過去3年間に新たに実施しはじめたもの>

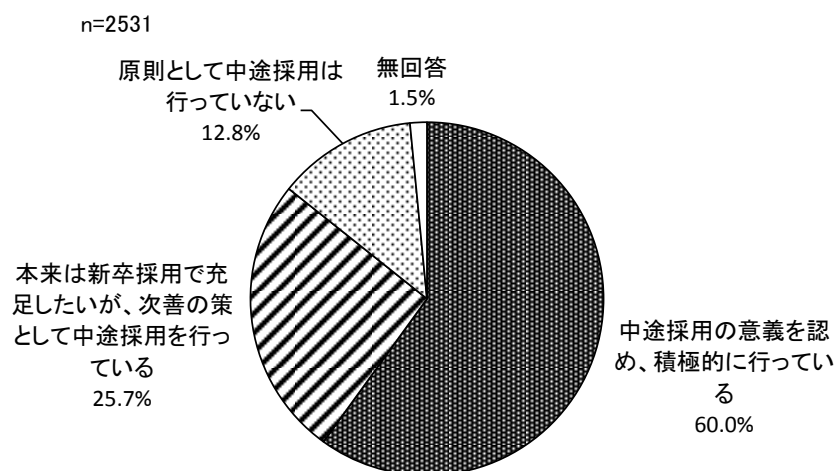


非正社員の採用を円滑化するための取組で過去3年間に新たに実施しはじめたものは、「正社員登用制度を設けている」と「曜日・時間等の働き方を柔軟に選択できるようにしている」が7.9%と最も多く、以下「ハローワーク等行政機関が主催する会社説明会に参加している」が5.3%、「賃金等の処遇条件を競合他社よりも高く設定するようにしている」が2.9%となっている。

3 正社員の中途採用の方針

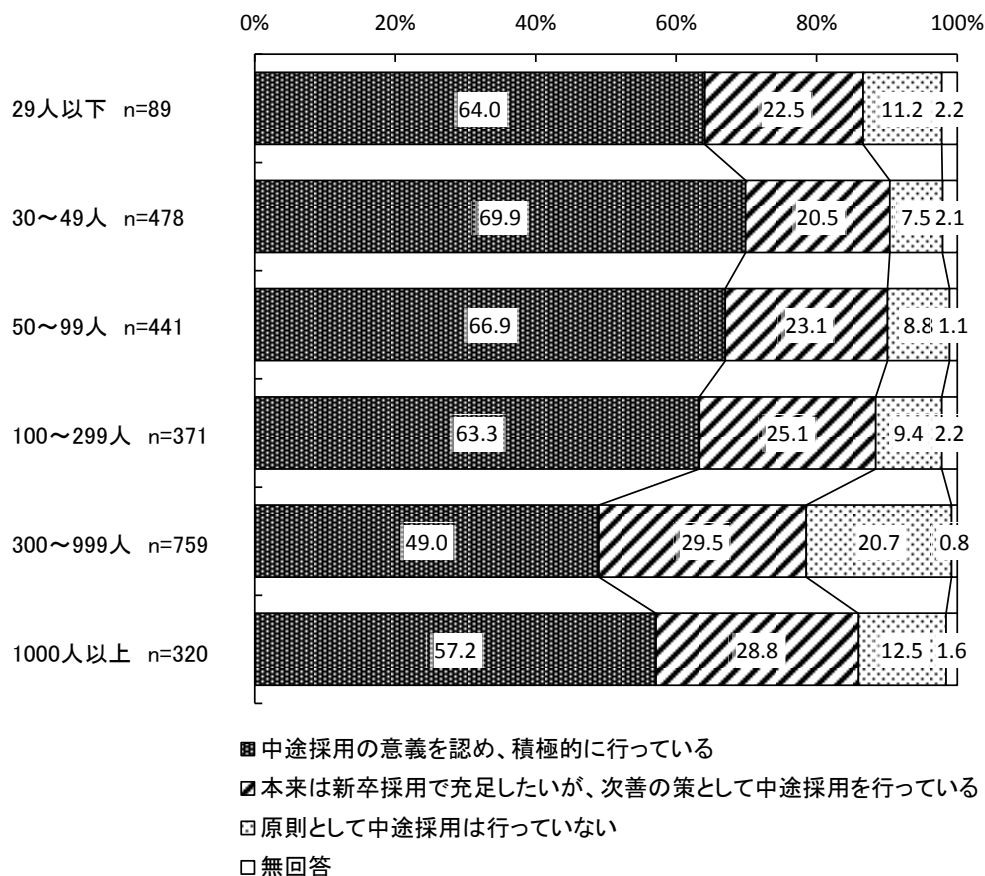
問 18 貴社では、正社員の中途採用をどのような方針で行っていますか。

(1) 中途採用のスタンス(主なもの1つに○)



正社員の中途採用のスタンスは、「中途採用の意義を認め、積極的に行っている」が 60.0%、「本来は新卒採用で充足したいが、次善の策として中途採用を行っている」が 25.7%、「原則として中途採用は行っていない」が 12.8%となっている。

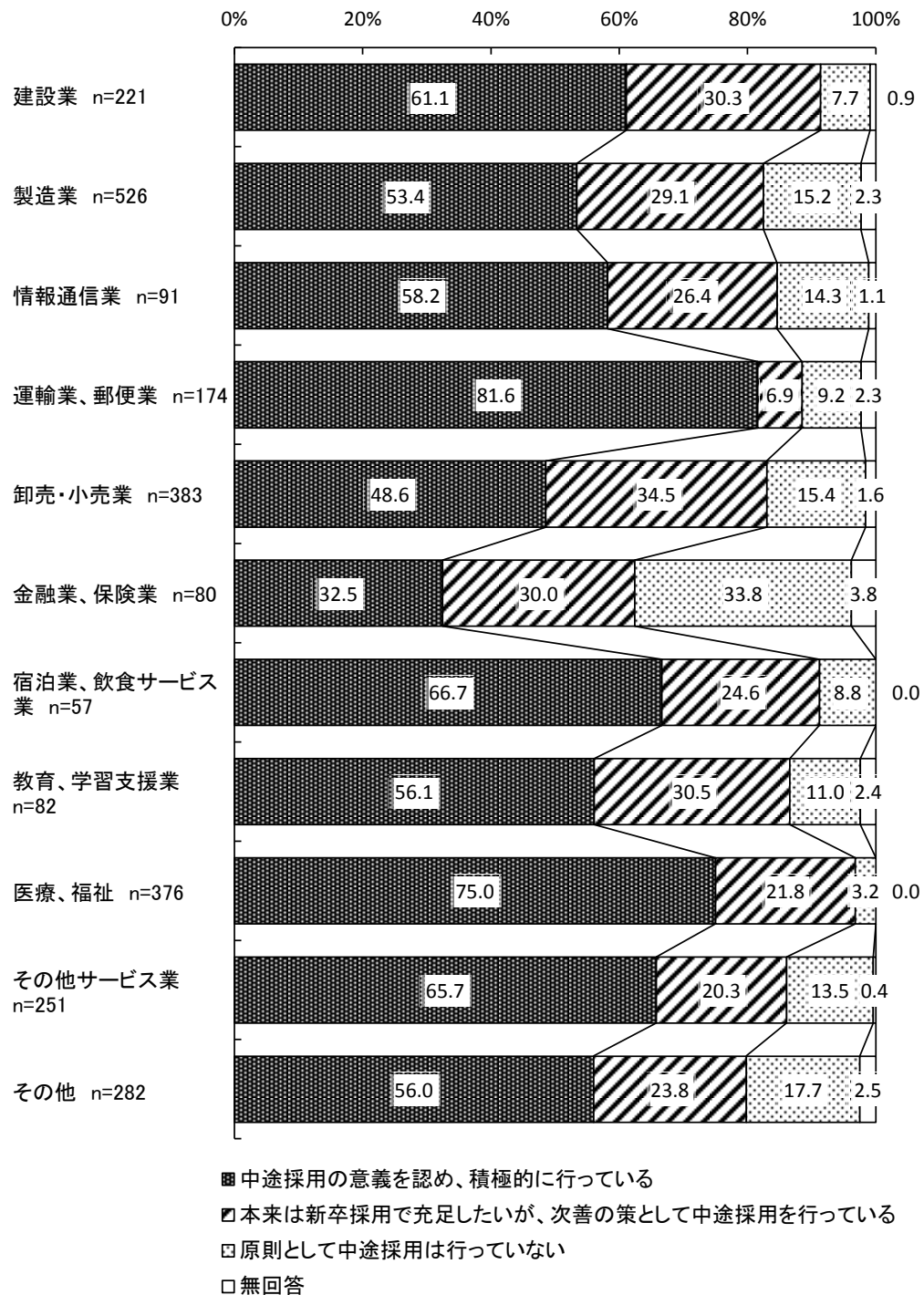
中途採用のスタンス(×従業員規模別)



正社員の中途採用のスタンスを従業員規模別にみると、300～999人で「中途採用の意義を認め、積極

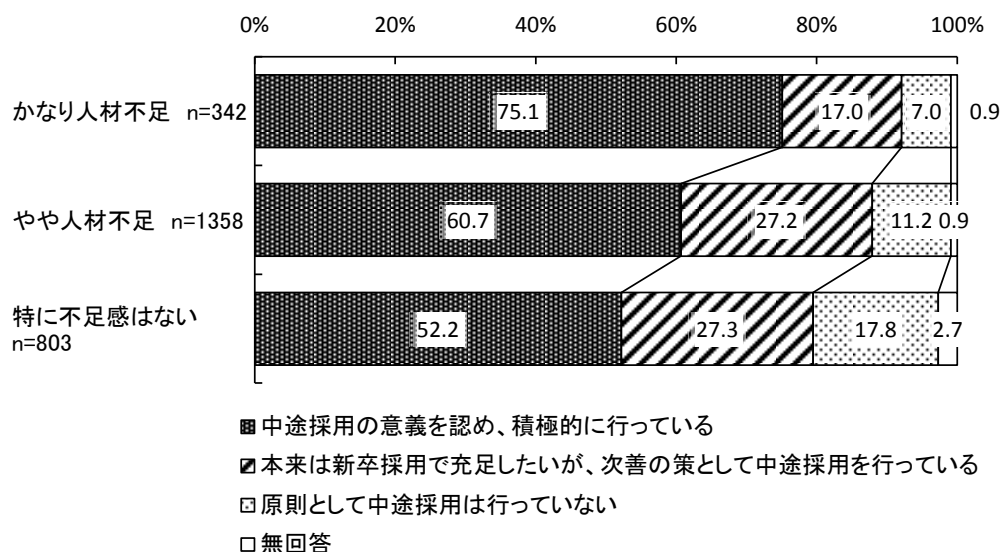
的に行っている」が49.0%と他の従業員規模より少なくなっている。

中途採用のスタンス(×業種別)



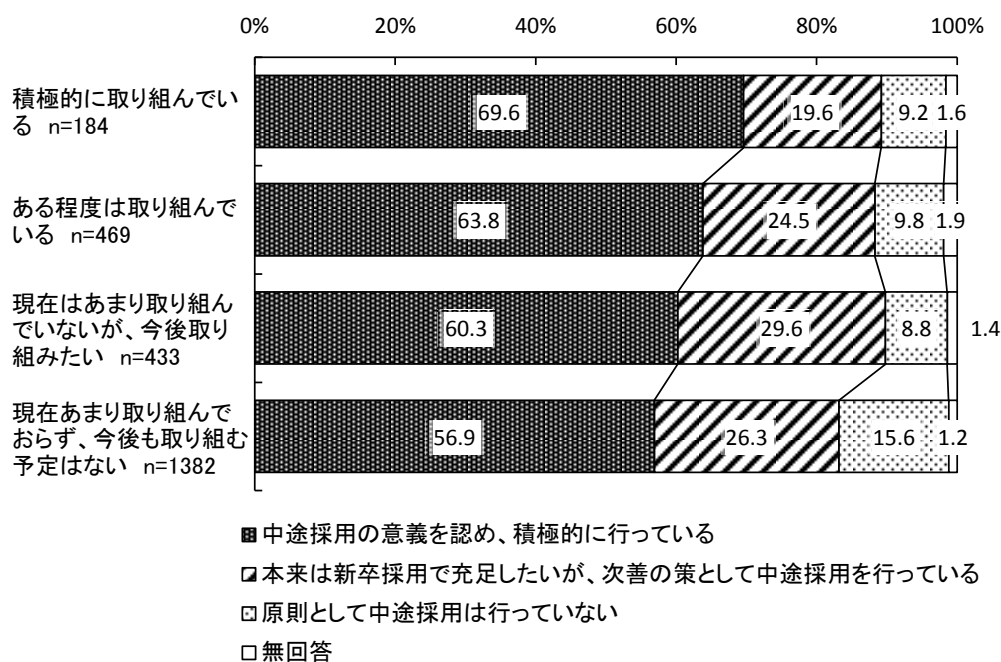
正社員の中途採用のスタンスを業種別にみると、金融業、保険業以外の業種では「中途採用の意義を認め、積極的に行っている」が最も多くなっているが、金融業、保険業では「原則として中途採用は行っていない」が最も多くなっている。

中途採用のスタンス(×人材確保に係る正社員の不足感別)



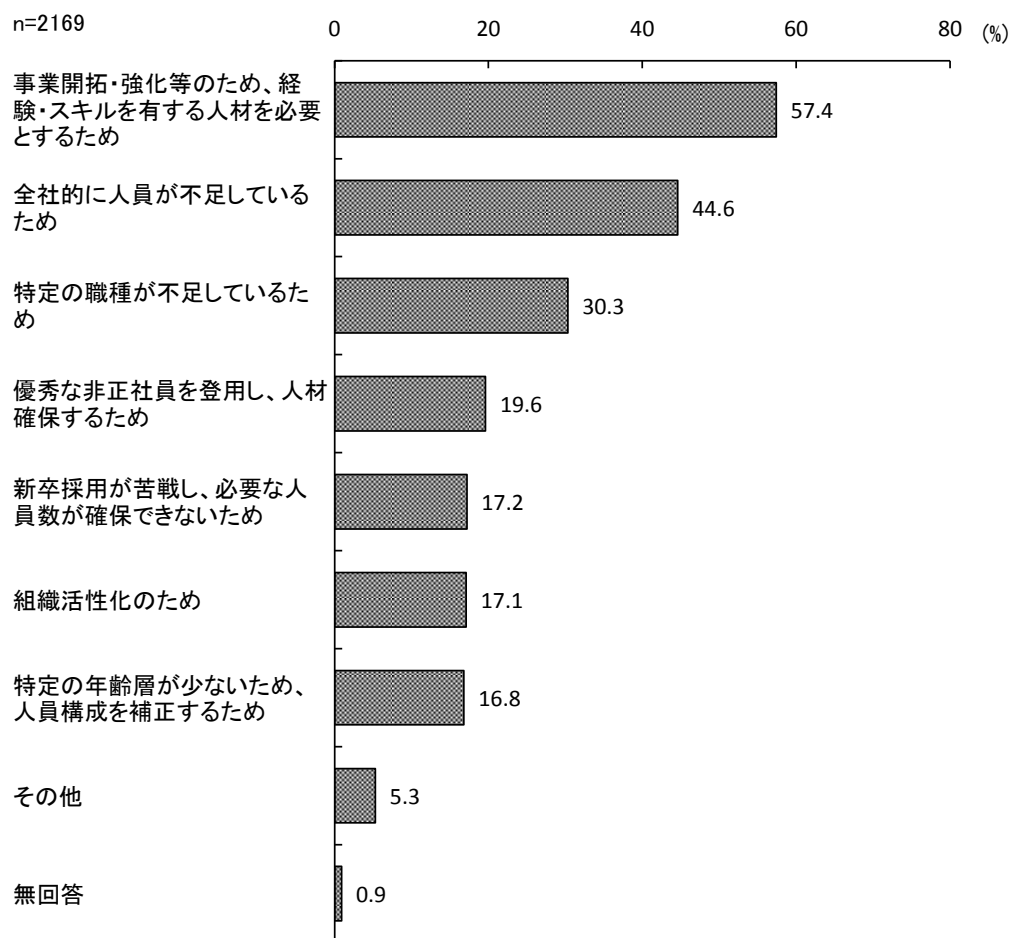
正社員の中途採用のスタンスを人材確保に係る正社員の不足感別にみると、いずれにおいても「中途採用の意義を認め、積極的に行っている」が最も多く、不足感が強いほど割合が高くなっている。

中途採用のスタンス(×外国人の活用状況別)



正社員の中途採用のスタンスを外国人の活用状況別にみると、いずれにおいても「中途採用の意義を認め、積極的に行っている」が最も多くなっている。

(2) 中途採用を行う背景(あてはまるものすべてに○)

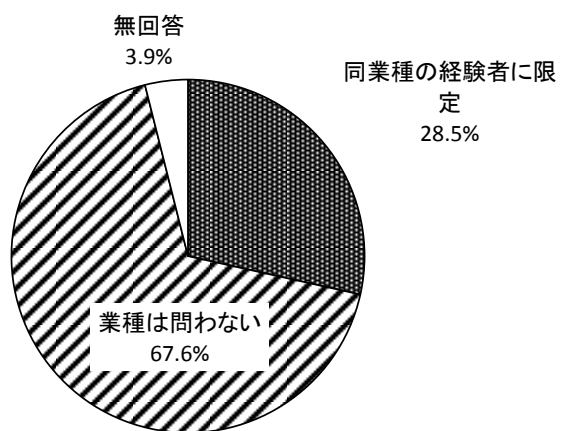


正社員の中途採用を行う背景は「事業開拓・強化等のため、経験・スキルを有する人材を必要とするため」が 57.4%と最も多く、以下「全社的に人員が不足しているため」が 44.6%、「特定の職種が不足しているため」が 30.3%となっている。

(3) 中途採用に際しての条件(a～h のそれぞれについて、あてはまるもの1つに○)

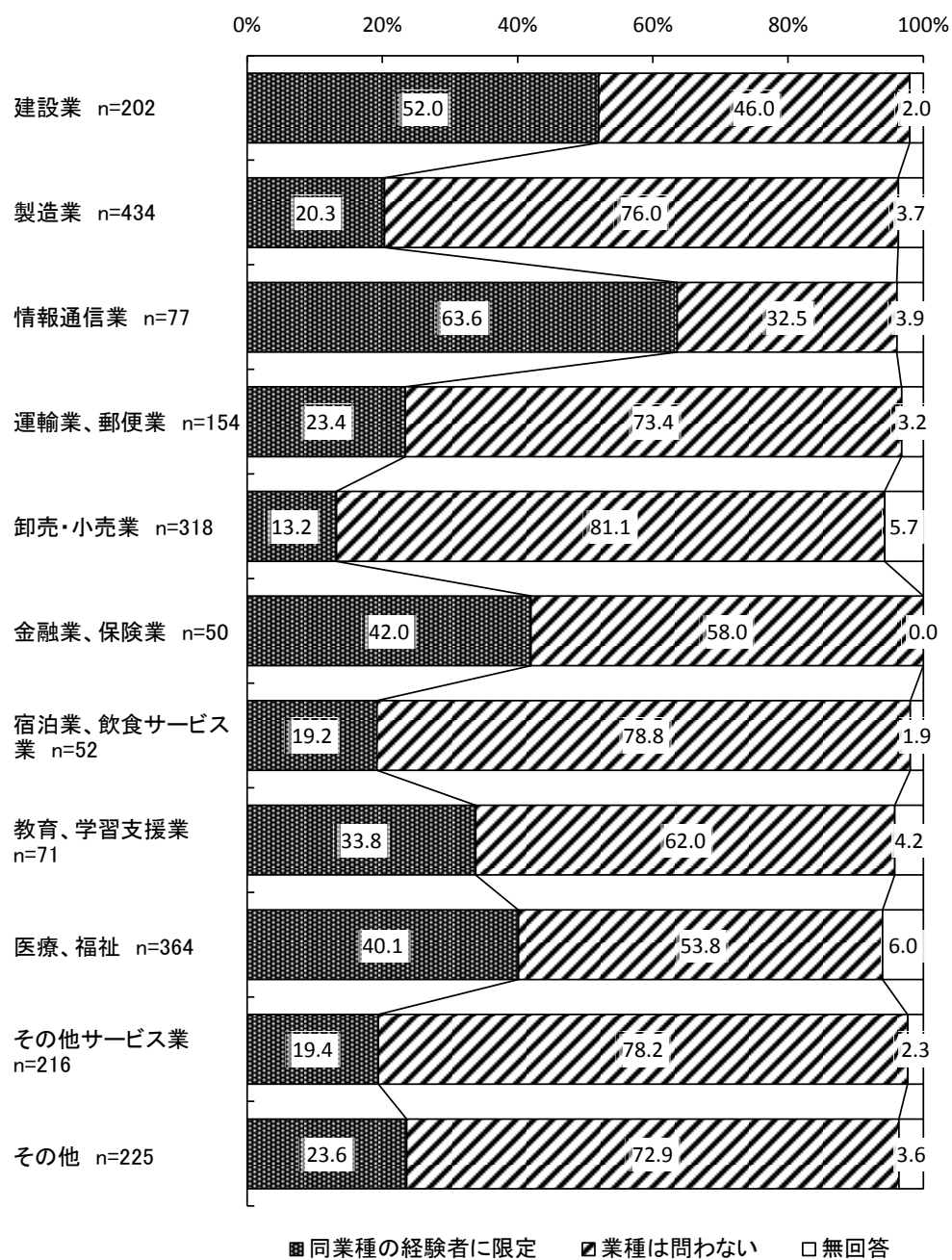
a 業種

n=2169



正社員の中途採用に際しての業種の条件は、「同業種の経験者に限定」が 28.5%、「業種は問わない」が 67.6%となっている。

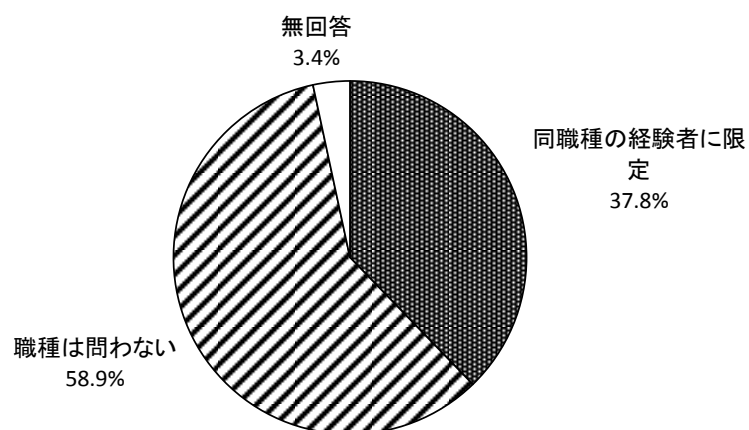
a 業種(×業種別)



正社員の中途採用に際しての業種の条件を業種別にみると、情報通信業で「同業種の経験者に限定」が63.6%、卸売・小売業で「業種は問わない」が81.1%などとなっている。

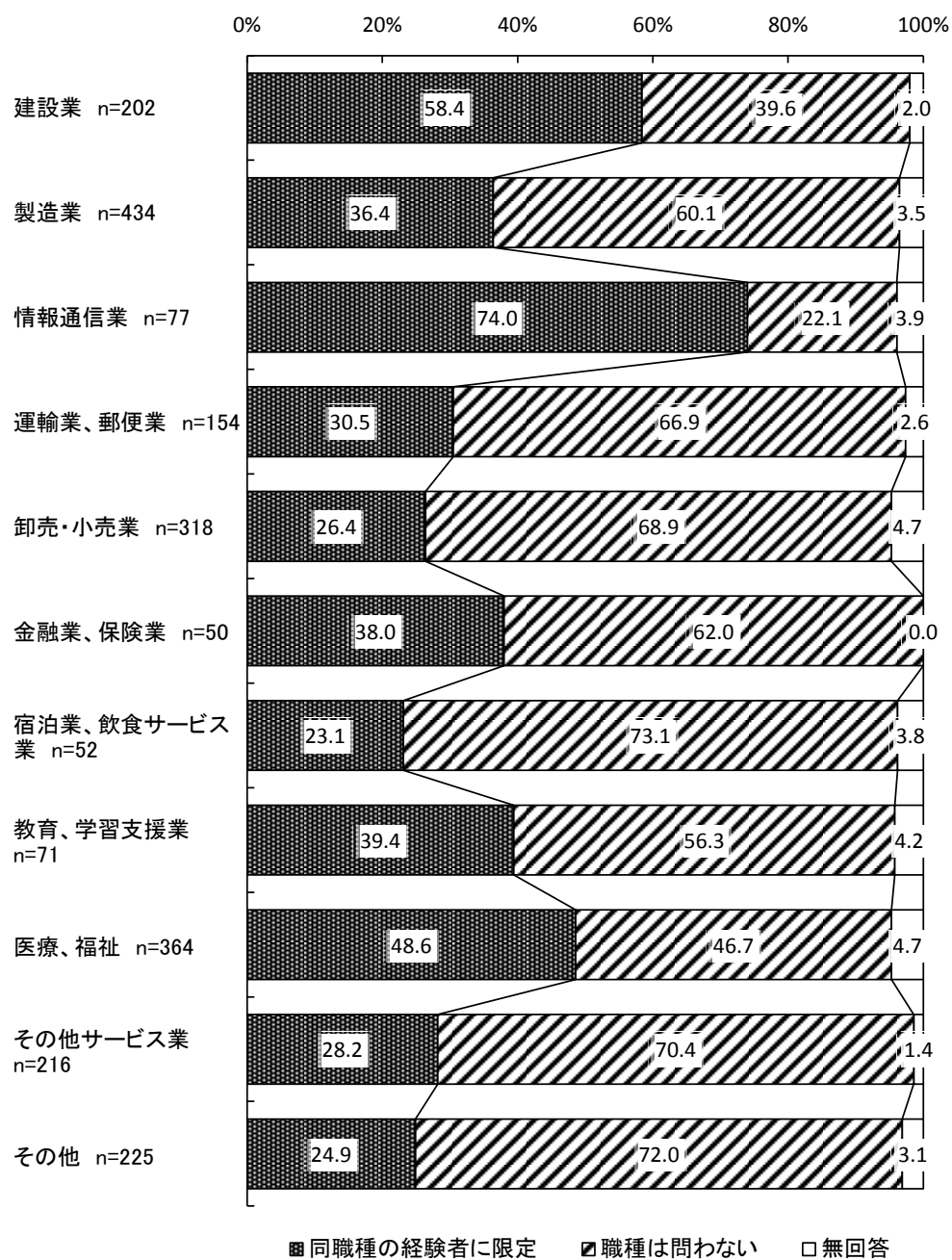
b 職種

n=2169



正社員の中途採用に際しての職種の条件は、「同職種の経験者に限定」が 37.8%、「職種は問わない」が 58.9%となっている。

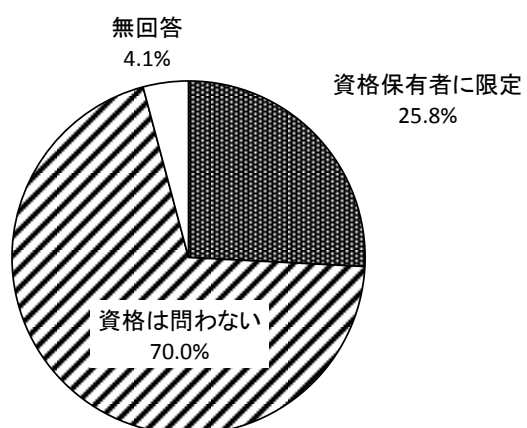
b 職種(×業種別)



正社員の中途採用に際しての職種の条件を業種別にみると、情報通信業で「同職種の経験者に限定」が74.0%、宿泊業、飲食サービス業で「職種は問わない」が73.1%となっている。

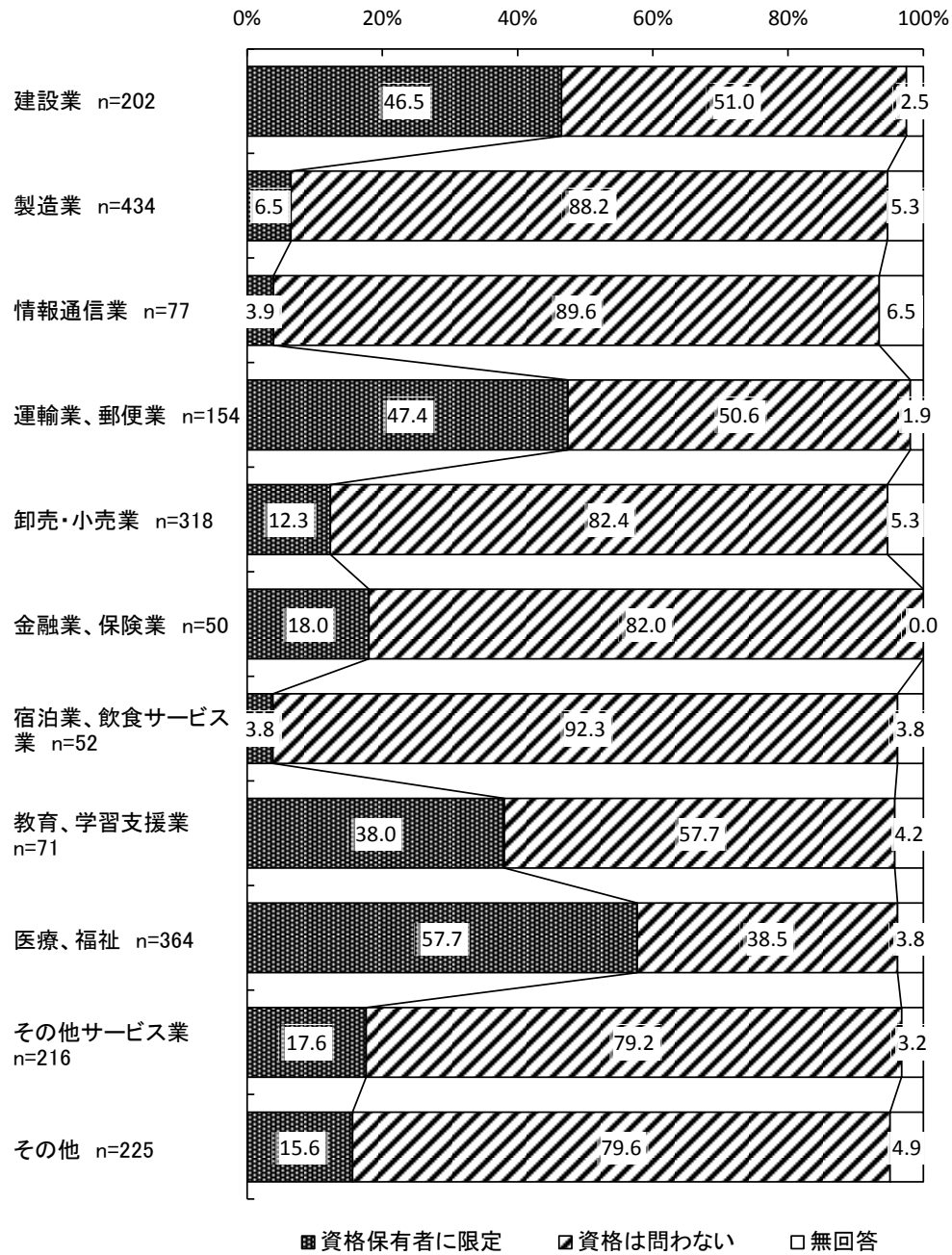
c 資格

n=2169



正社員の中途採用に際しての資格の条件は、「資格保有者に限定」が 25.8%、「資格は問わない」が 70.0%となっている。

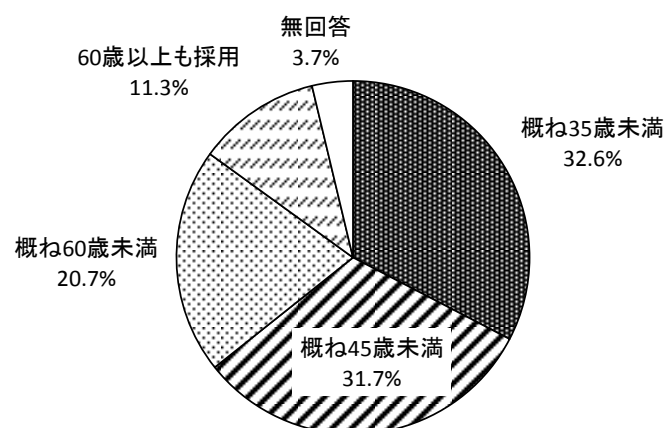
c 資格(×業種別)



正社員の中途採用に際しての資格の条件を業種別にみると、医療、福祉で「資格保有者に限定」が57.7%、宿泊業、飲食サービス業で「資格は問わない」が92.3%などとなっている。

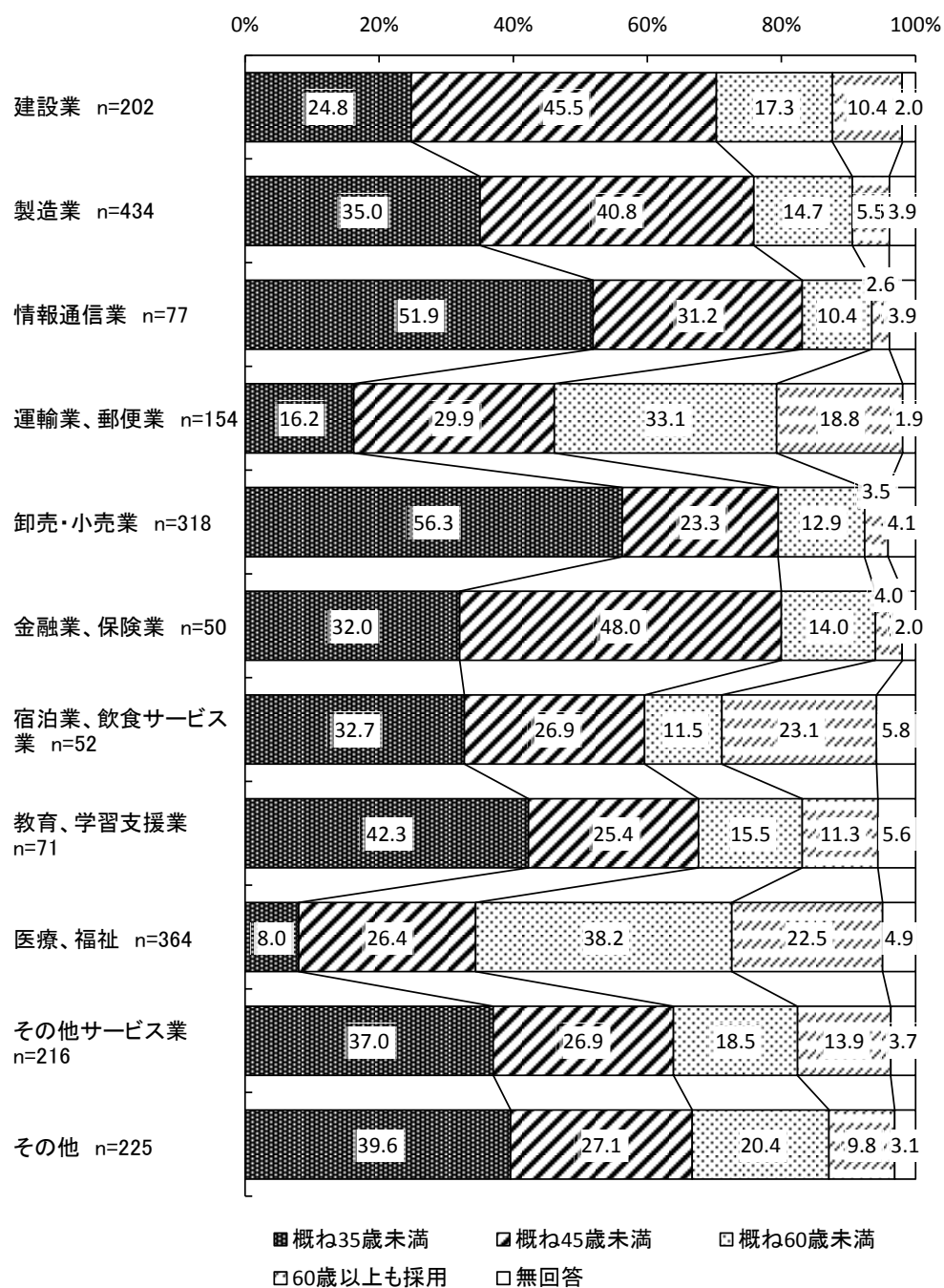
d 年齢(上限)

n=2169



正社員の中途採用に際しての年齢（上限）の条件は、「概ね 35 歳未満」が 32.6%、「概ね 45 歳未満」が 31.7%、「概ね 60 歳未満」が 20.7%、「60 歳以上も採用」が 11.3%となっている。

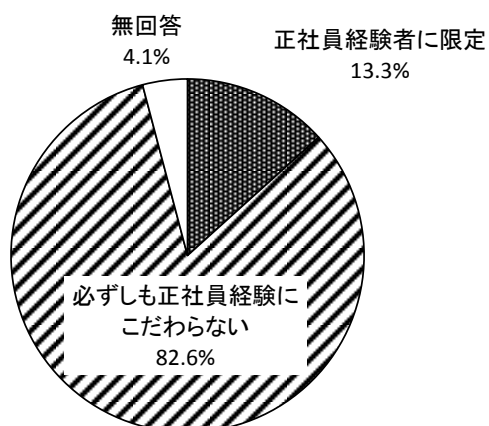
d 年齢(上限)(×業種別)



正社員の中途採用に際しての年齢(上限)の条件を業種別にみると、卸売・小売業で「概ね35歳未満」が56.3%、金融業、保険業で「概ね45歳未満」が48.0%などとなっている。

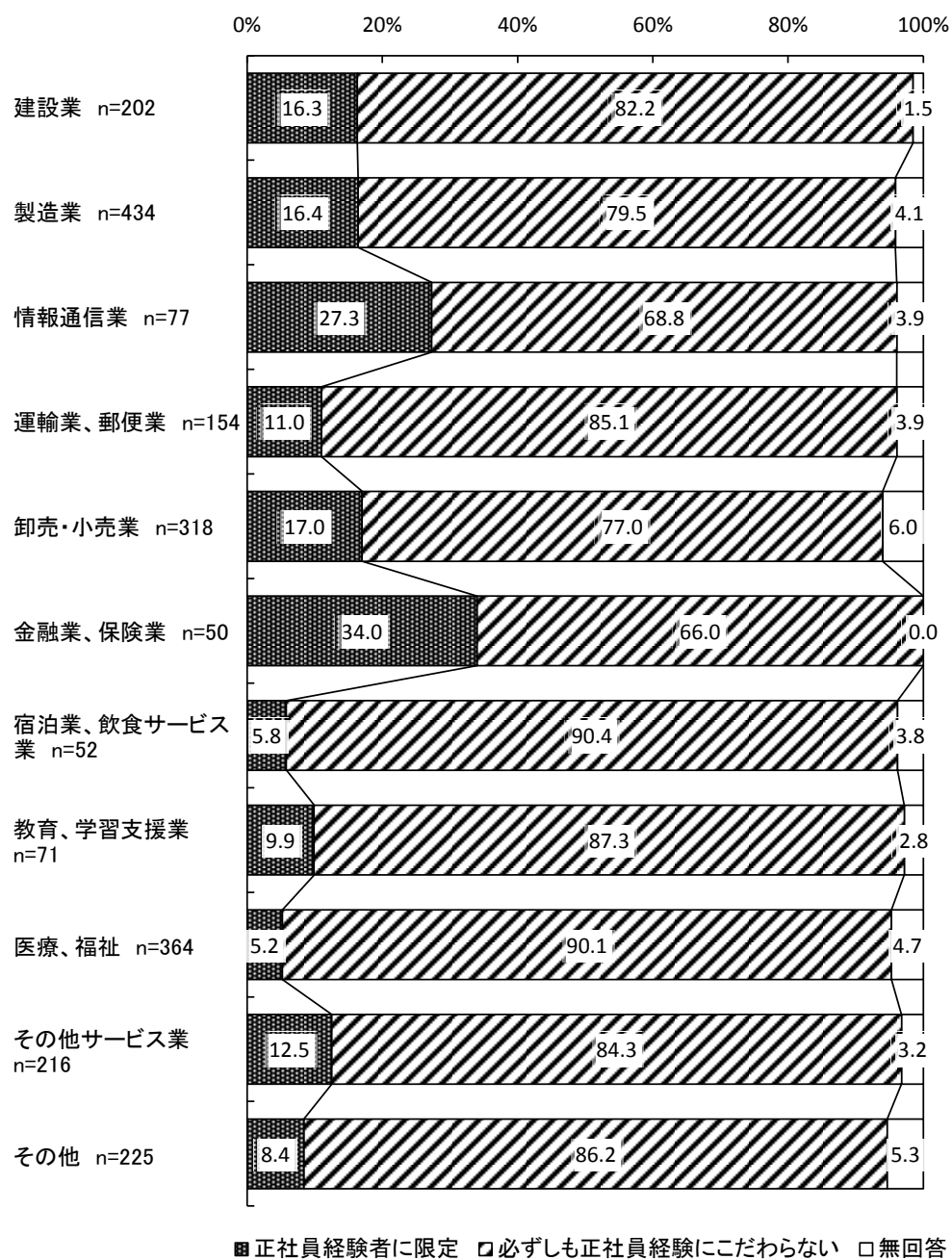
e 正社員経験

n=2169



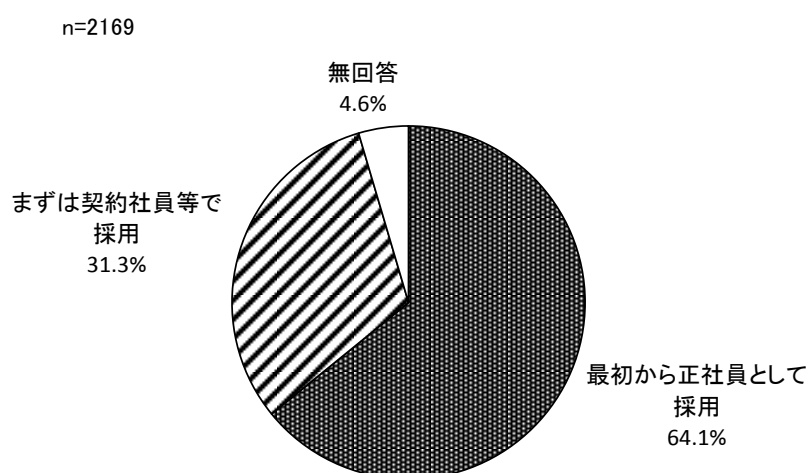
正社員の中途採用に際しての正社員経験の条件は、「正社員経験者に限定」が 13.3%、「必ずしも正社員経験にこだわらない」が 82.6%となっている。

e 正社員経験(×業種別)



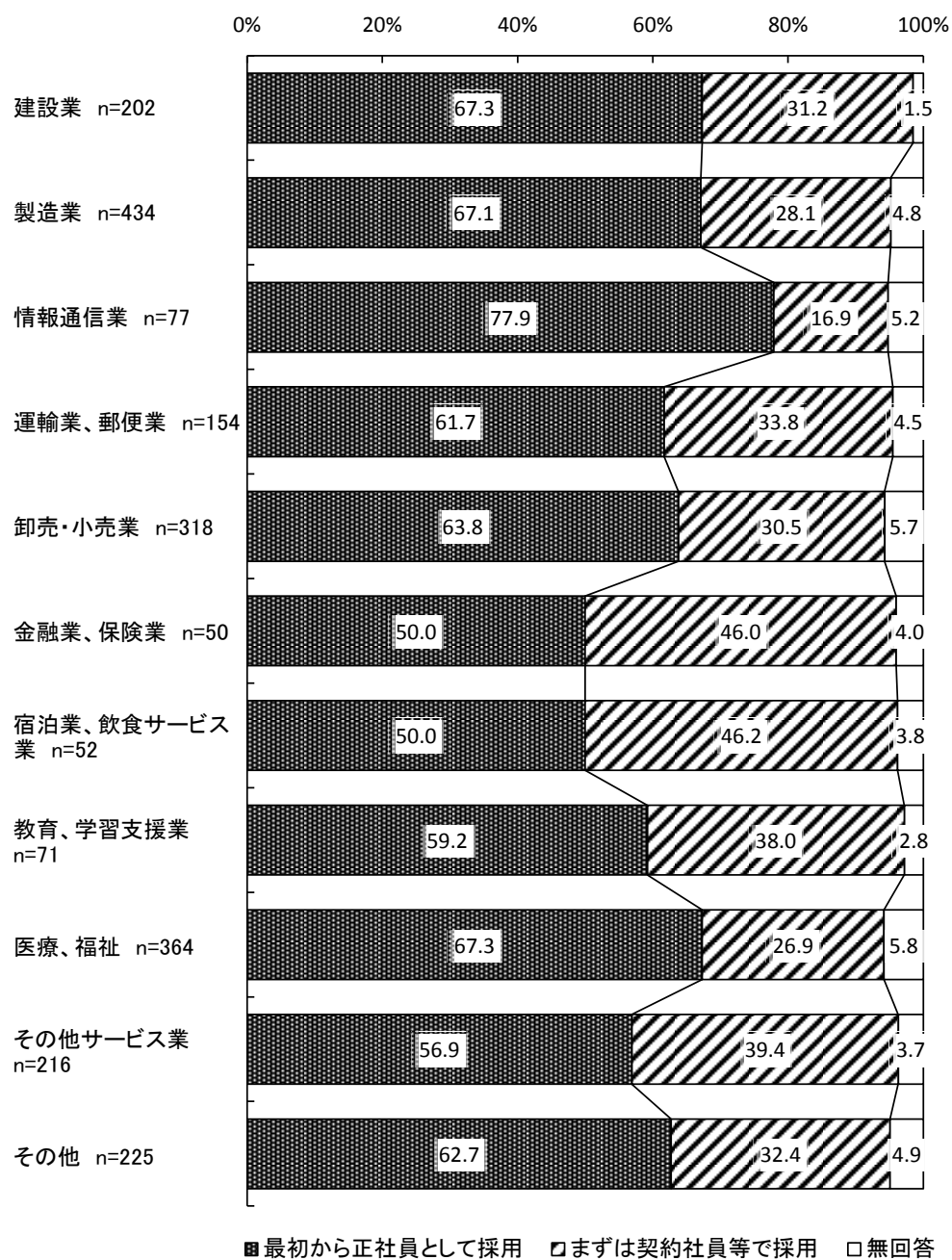
正社員の中途採用に際しての正社員経験の条件を業種別にみると、「正社員経験者に限定」が金融業、保険業で 34.0%、情報通信業で 27.3%となっている。

f 入職時の条件



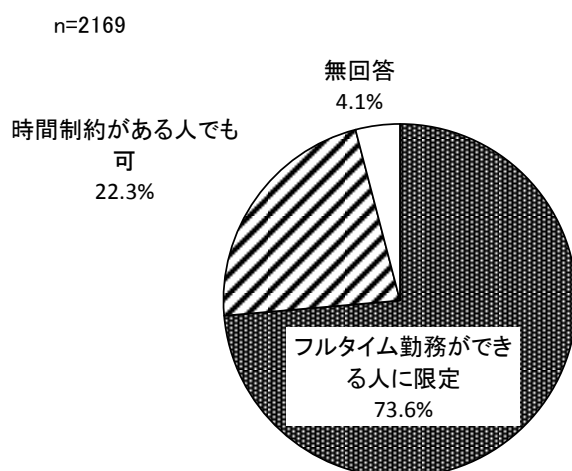
正社員の中途採用に際しての入職時の条件は、「最初から正社員として採用」が 64.1%、「まずは契約社員等で採用」が 31.3%となっている。

f 入職時の条件(×業種別)



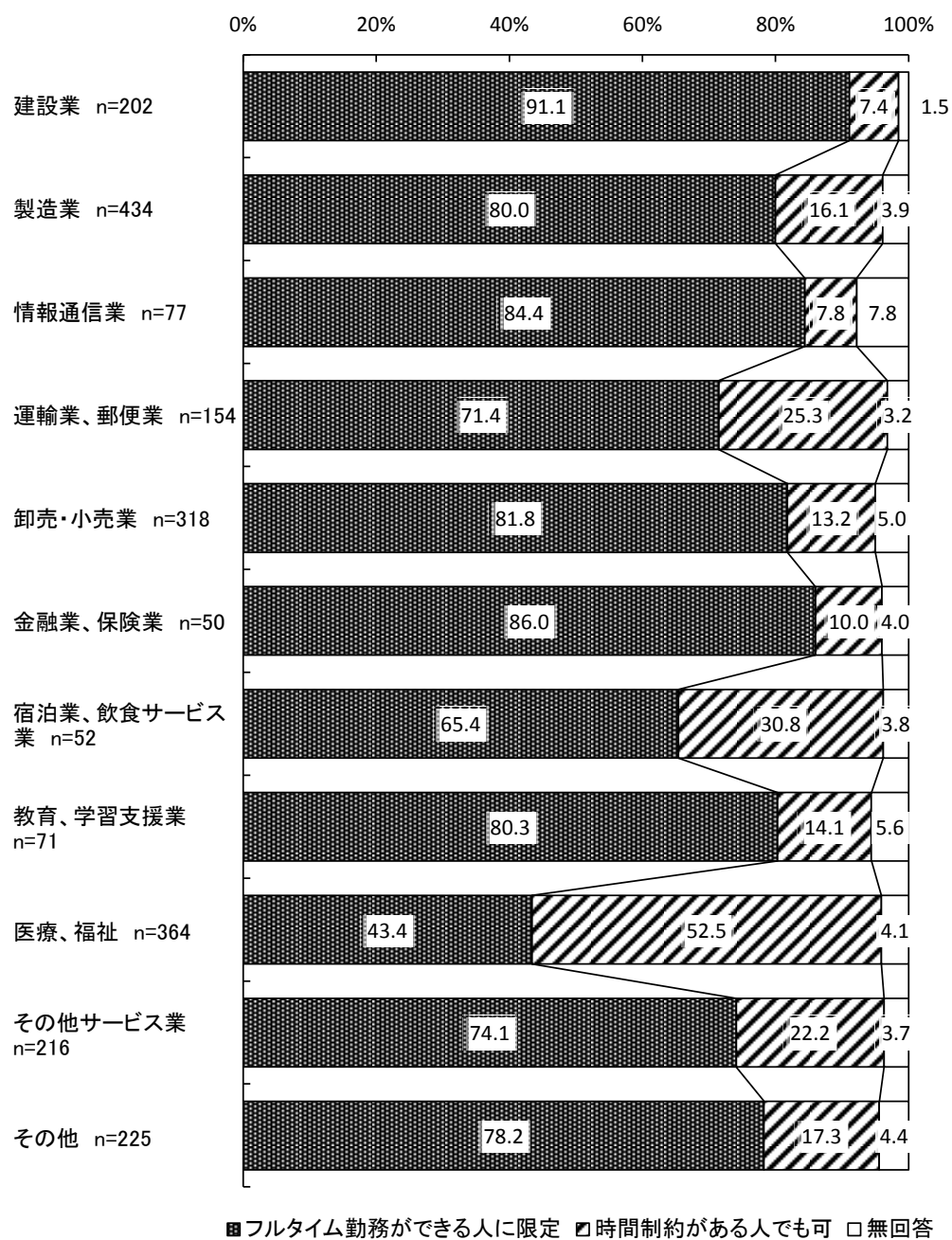
正社員の中途採用に際しての入職時の条件を業種別にみると、いずれにおいても「最初から正社員として採用」が5割以上となっている。

g 時間制約



正社員の中途採用に際しての時間制約の条件は、「フルタイム勤務ができる人に限定」が 73.6%、「時間制約がある人でも可」が 22.3%となっている。

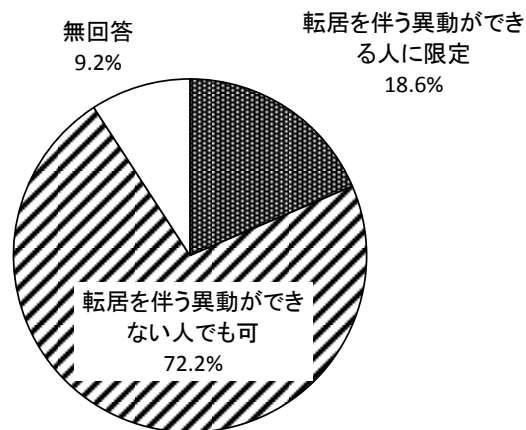
g 時間制約(×業種別)



正社員の中途採用に際しての時間制約の条件を業種別にみると、建設業で「フルタイム勤務ができる人に限定」が91.1%、医療、福祉で「時間制約がある人でも可」が52.5%となっている。

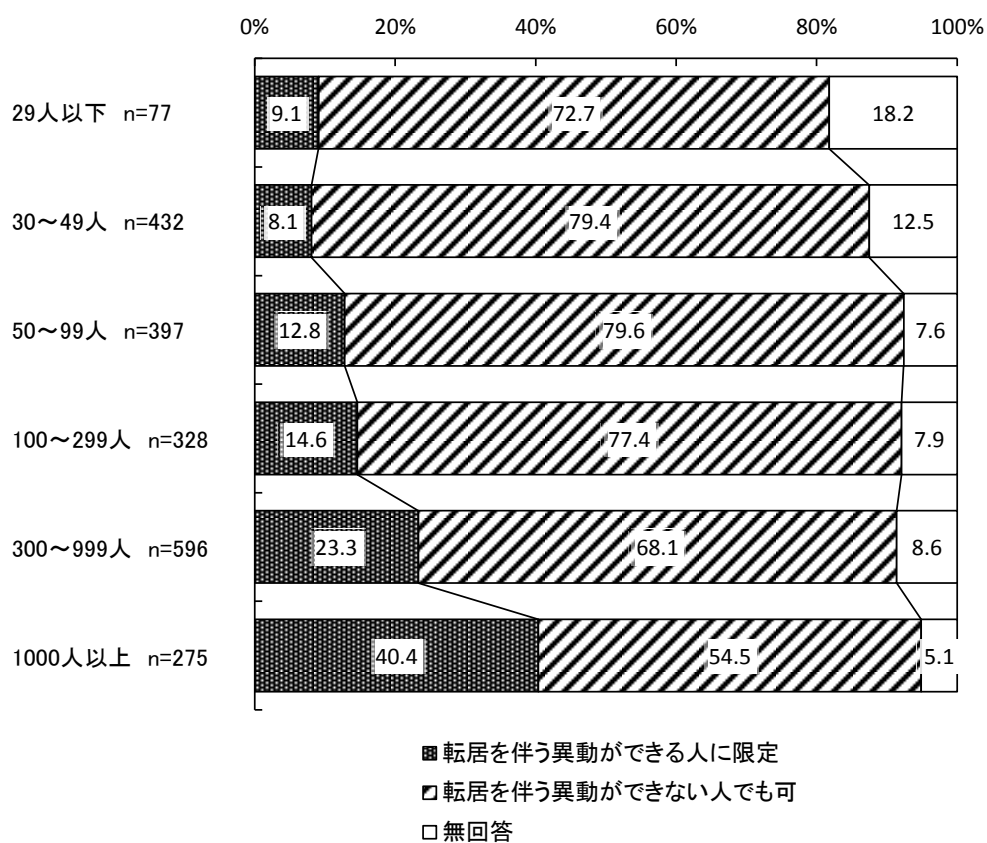
h 転居の可否

n=2169



正社員の中途採用に際しての転居の可否の条件は、「転居を伴う異動ができる人に限定」が 18.6%、「転居を伴う異動ができない人でも可」が 72.2%となっている。

h 転居の可否(×従業員規模別)



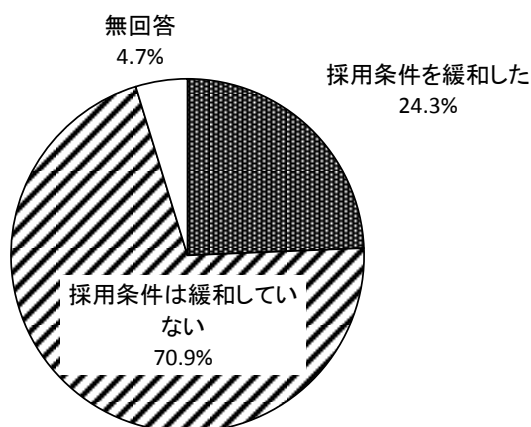
正社員の中途採用に際しての転居の可否の条件を従業員規模別にみると、1,000人以上で「転居を伴う異動ができる人に限定」が 40.4%となっている。

4 正社員の中途採用の採用条件の緩和

問 19 貴社では、正社員の中途採用において、過去3年間(2011 年4月以降)に採用条件を緩和しましたか。緩和した場合、それはどのような条件について緩和し、背景はどのようなものでしたか。

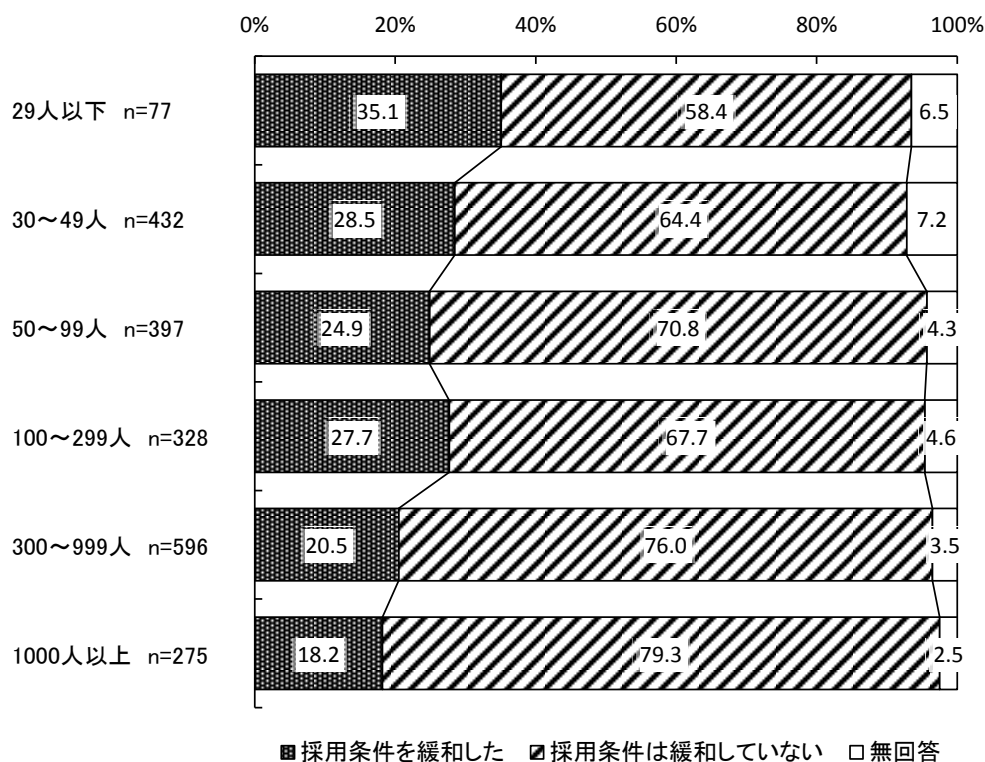
(1)過去3年間(2011 年4月以降)における採用条件緩和の有無(1つに○)

n=2169



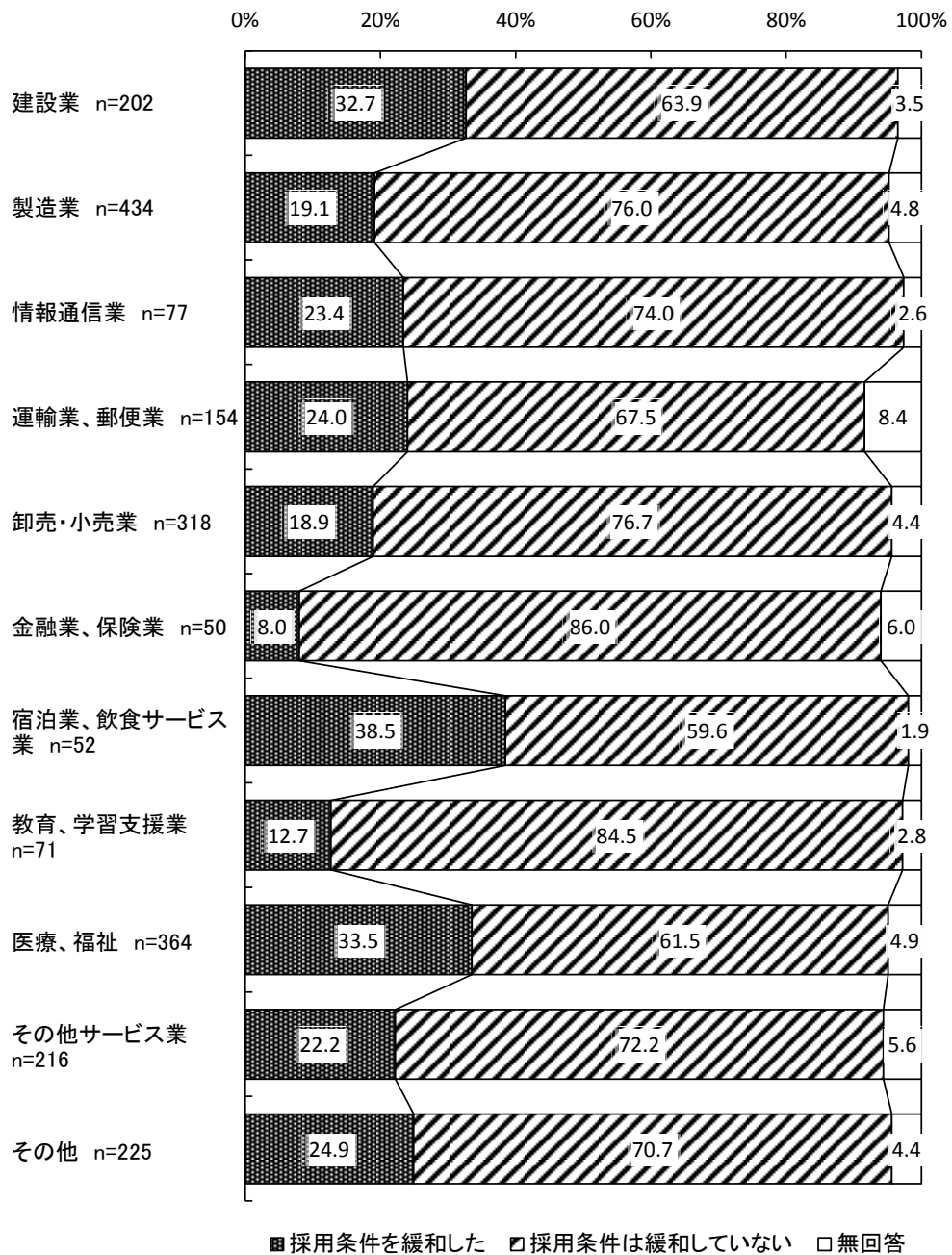
正社員の中途採用の採用条件の緩和については、「採用条件を緩和した」が 24.3%、「採用条件は緩和していない」が 70.9%となっている。

過去3年間(2011 年4月以降)における採用条件緩和の有無(×従業員規模別)



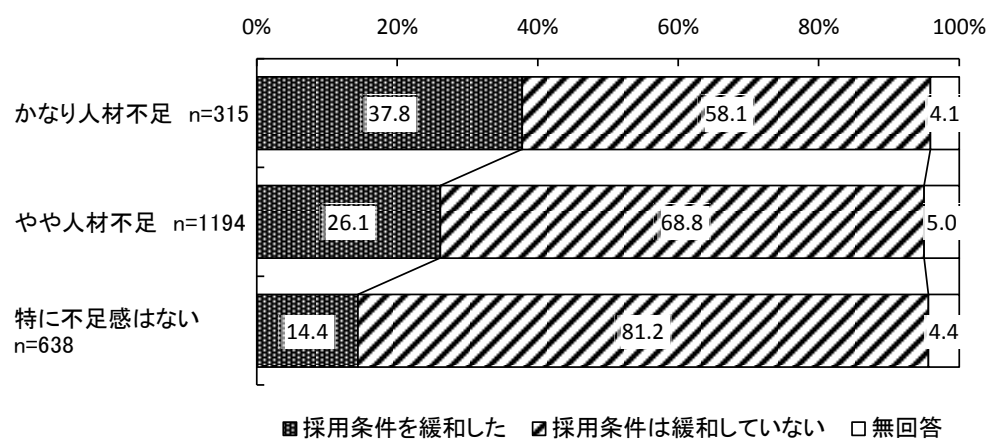
正社員の中途採用の採用条件の緩和について従業員規模別にみると、29 人以下で「採用条件を緩和した」が 35.1%、1,000 人以上で「採用条件は緩和していない」が 79.3%となっている。

過去3年間(2011 年4月以降)における採用条件緩和の有無(×業種別)



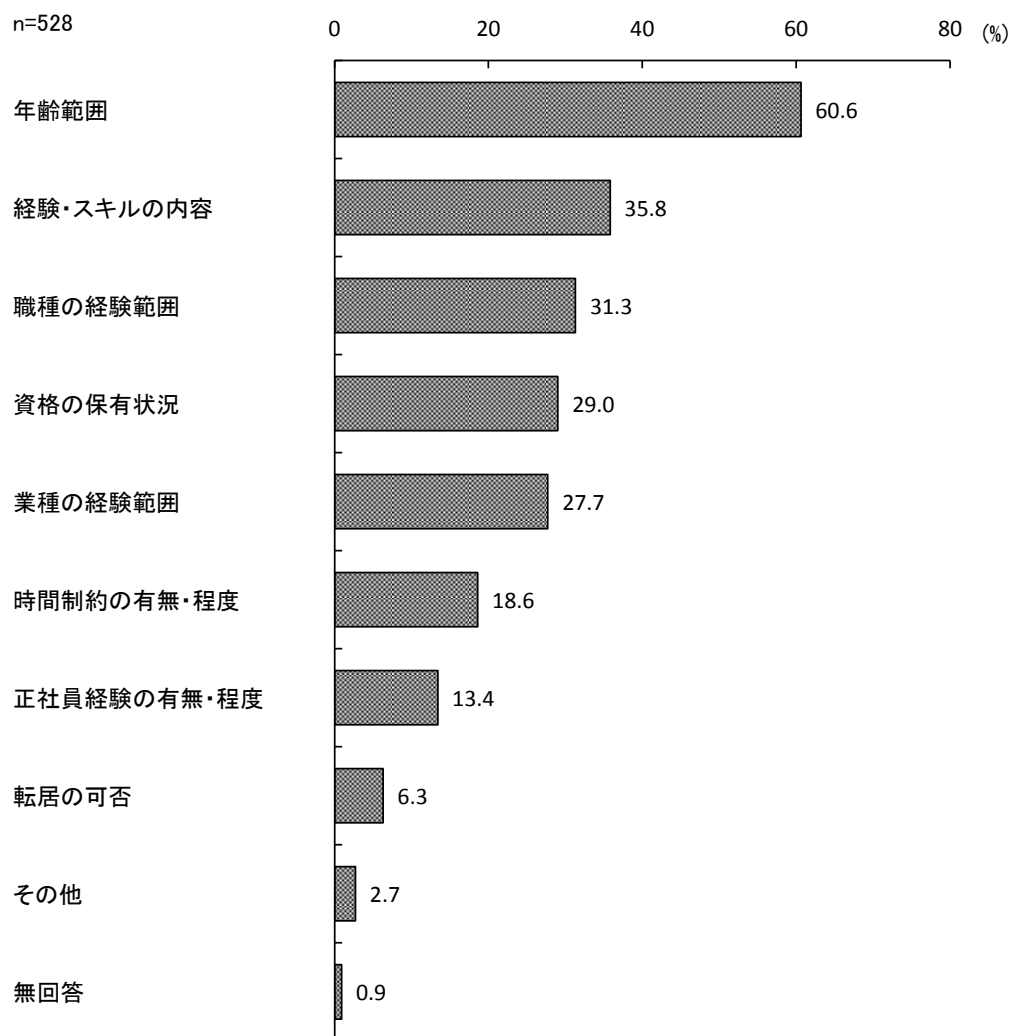
正社員の中途採用の採用条件の緩和について業種別にみると、いずれにおいても「採用条件は緩和していない」が「採用条件を緩和した」より多くなっている。

過去3年間(2011 年4月以降)における採用条件緩和の有無(×人材確保に係る正社員の不足感別)



正社員の中途採用の採用条件の緩和について人材確保に係る正社員の不足感別にみると、不足感が強いほど「採用条件を緩和した」の割合が高くなっている。

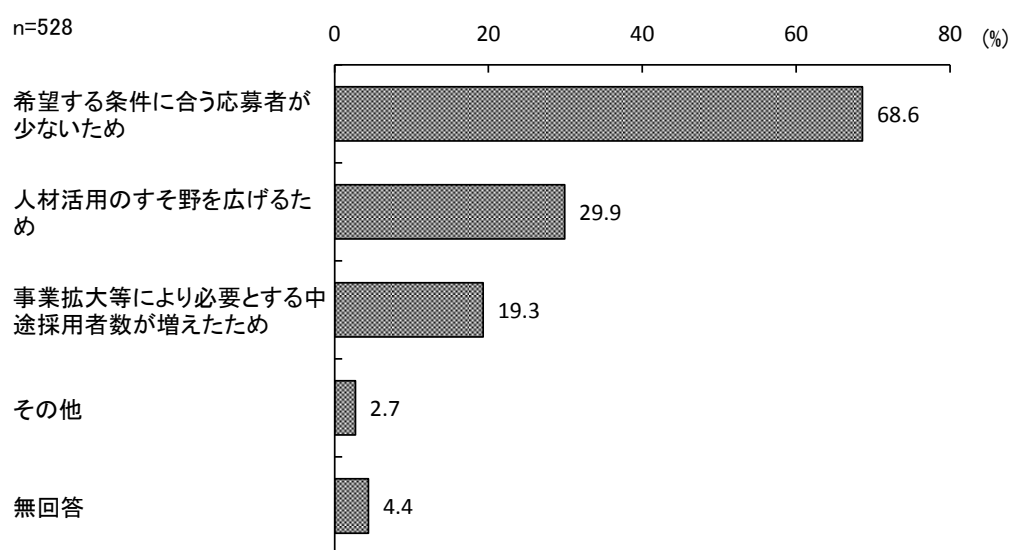
(2) 緩和した採用条件の内容(あてはまるものすべてに○)



正社員の中途採用の採用条件で緩和した内容は、「年齢範囲」が 60.6%と最も多く、以下「経験・スキルの内容」が 35.8%、「職種の経験範囲」が 31.3%となっている。

注. 採用時の年齢制限については、雇用対策法により、原則として禁止されている。しかし、長期勤続によるキャリア形成を図る観点や、定年年齢を上限とする場合等、いくつかの要件を満たす場合には例外として年齢制限を設けることが認められる場合がある。

(3)採用条件を緩和した背景(あてはまるものすべてに○)

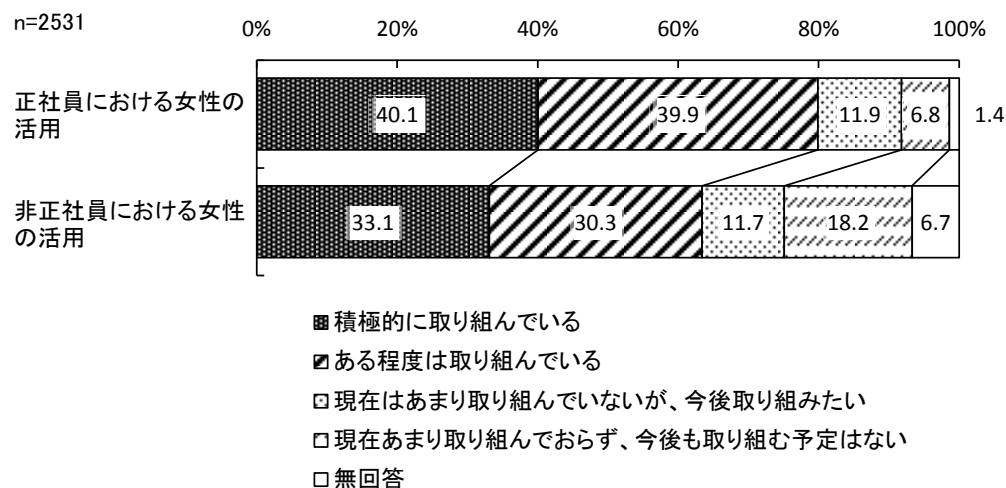


正社員の中途採用の採用条件を緩和した背景は、「希望する条件に合う応募者が少ないため」が 68.6%と最も多く、以下「人材活用のすそ野を広げるため」が 29.9%となっている。

IV. 女性、高齢者、障害者、外国人の活用状況

1 女性の活用への取組状況

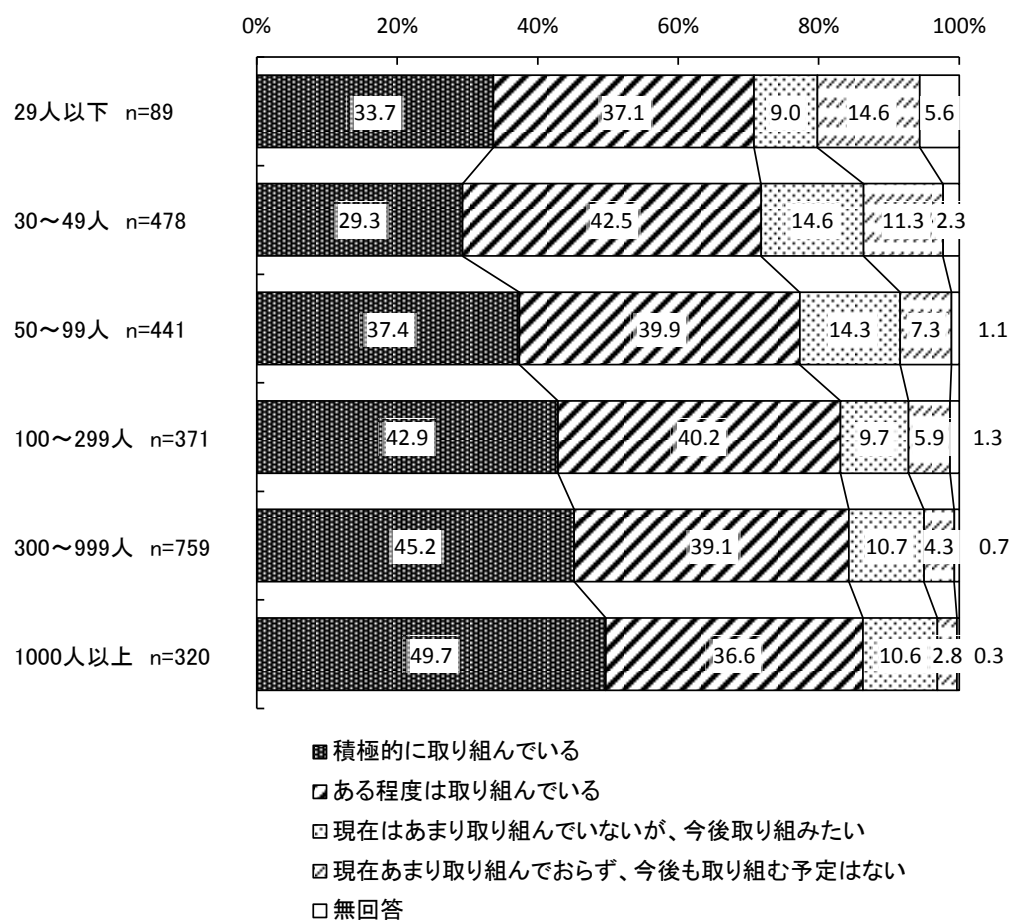
問 20 貴社における女性の活用への取組状況についてお伺いします。正社員、非正社員の別にご回答ください。（それぞれについて、あてはまるもの1つに○）



正社員における女性の活用について、「積極的に取り組んでいる」は40.1%、「ある程度は積極的に取り組んでいる」は39.9%となり、合わせた「取り組んでいる」は80.0%となっている。また、「現在はあまり取り組んでいないが、今後取り組みたい」は11.9%、「現在あまり取り組んでおらず、今後も取り組む予定はない」は6.8%となっている。

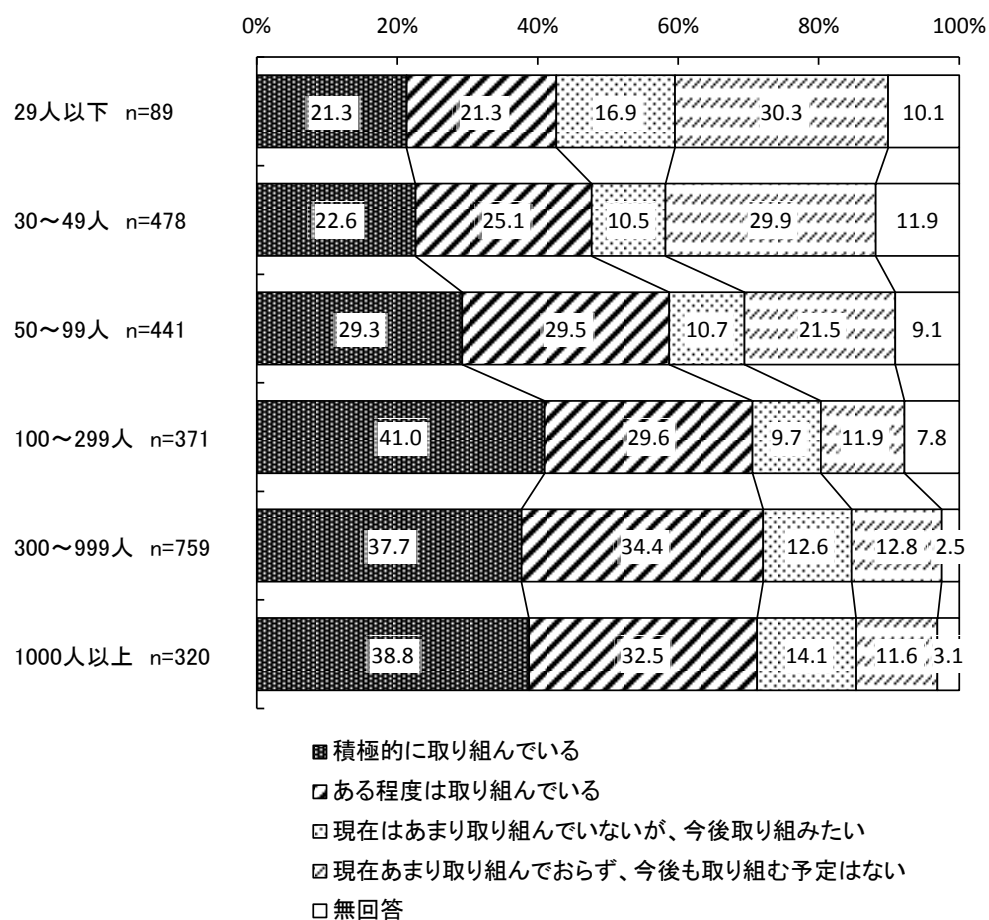
非正社員における女性の活用について、「積極的に取り組んでいる」は33.1%、「ある程度は積極的に取り組んでいる」は30.3%となり、合わせた「取り組んでいる」は63.4%となっている。また、「現在はあまり取り組んでいないが、今後取り組みたい」は11.7%、「現在あまり取り組んでおらず、今後も取り組む予定はない」は18.2%となっている。

正社員における女性の活用(×従業員規模別)



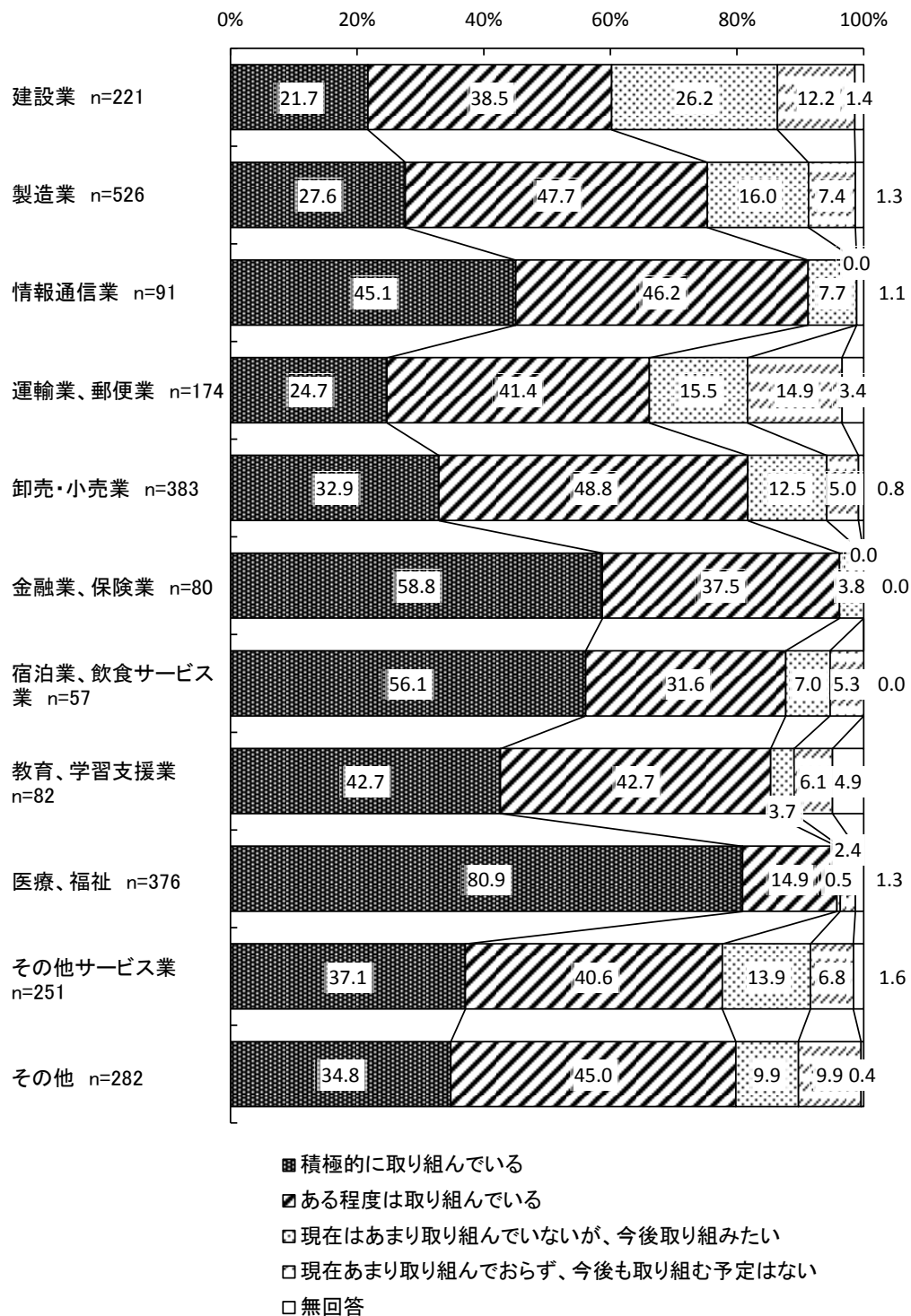
正社員における女性の活用について従業員規模別にみると、いずれにおいても「積極的に取り組んでいる」と「ある程度は取り組んでいる」を合わせると7割を超えている。また、従業員規模が大きくなるにつれて「現在あまり取り組んでおらず、今後も取り組む予定はない」の割合が低くなっている。

非正社員における女性の活用(×従業員規模別)



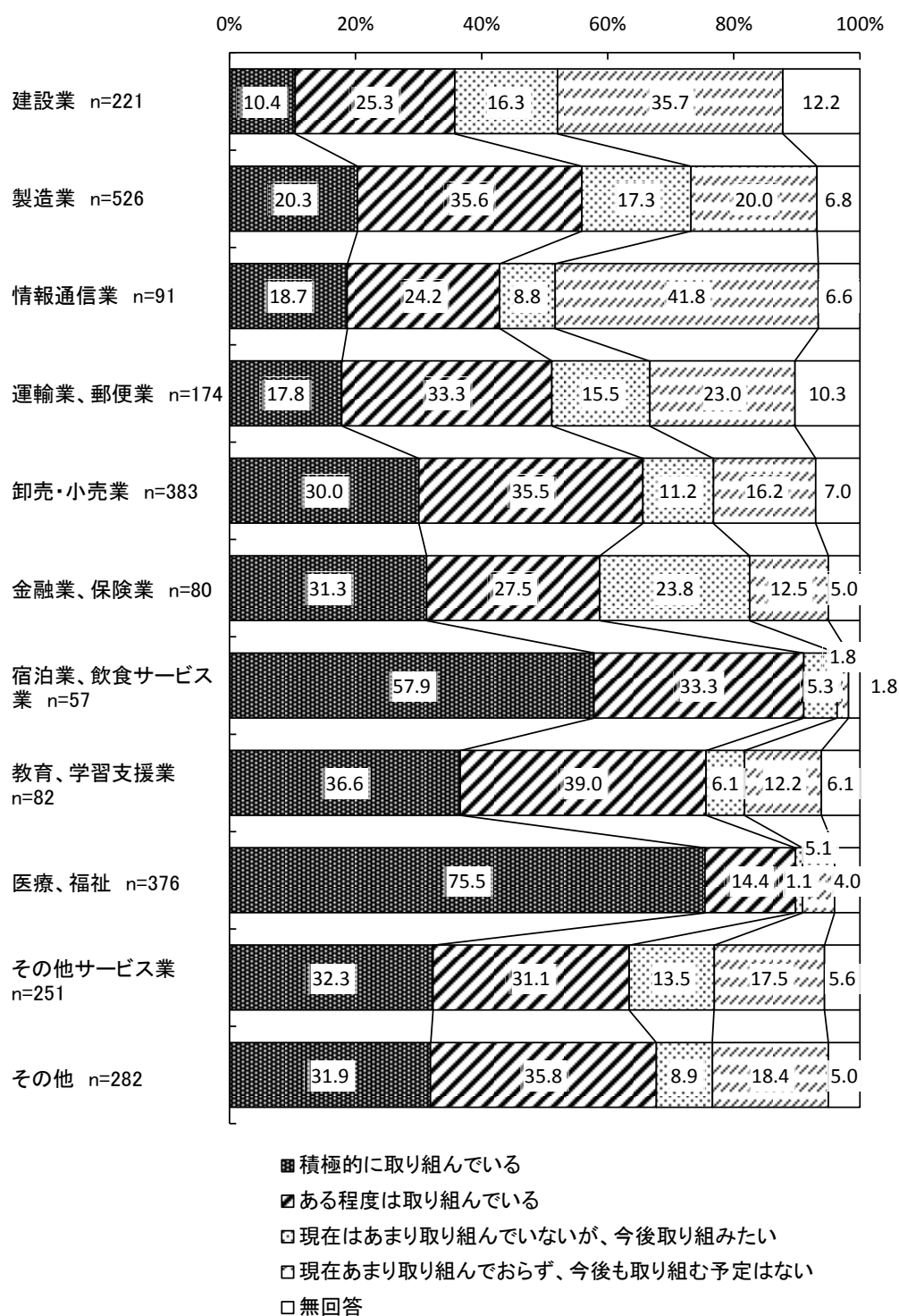
非正社員における女性の活用について従業員規模別にみると、100～299人、300～999人、1,000人以上で「積極的に取り組んでいる」、「ある程度は取り組んでいる」を合わせると7割を超えている。また、29人以下、30～49人で「現在あまり取り組んでおらず、今後も取り組む予定はない」が3割程度となっている。

正社員における女性の活用(×業種別)



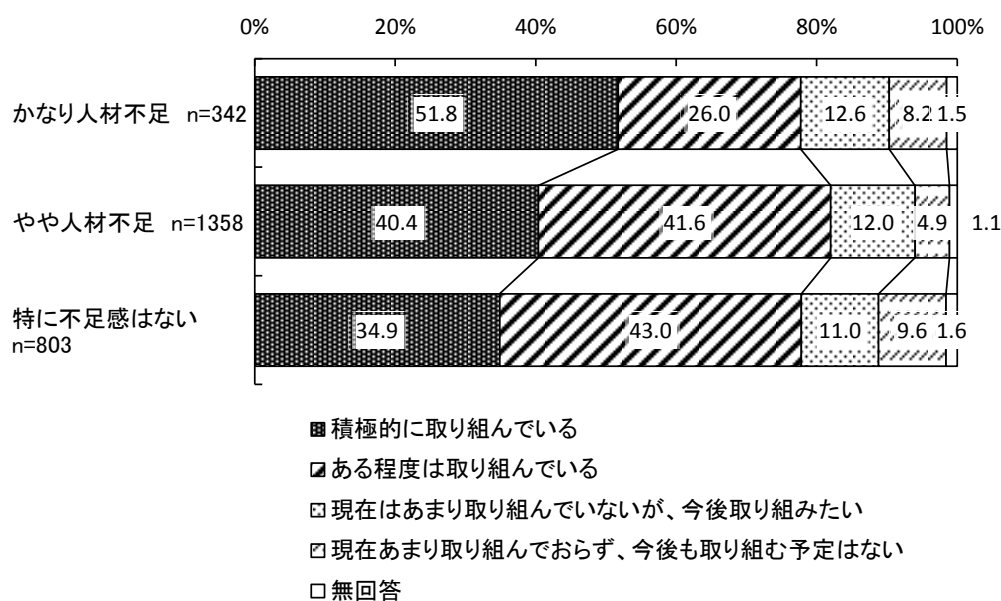
正社員における女性の活用について業種別にみると、医療、福祉で「積極的に取り組んでいる」が80.9%となっている。

非正社員における女性の活用(×業種別)



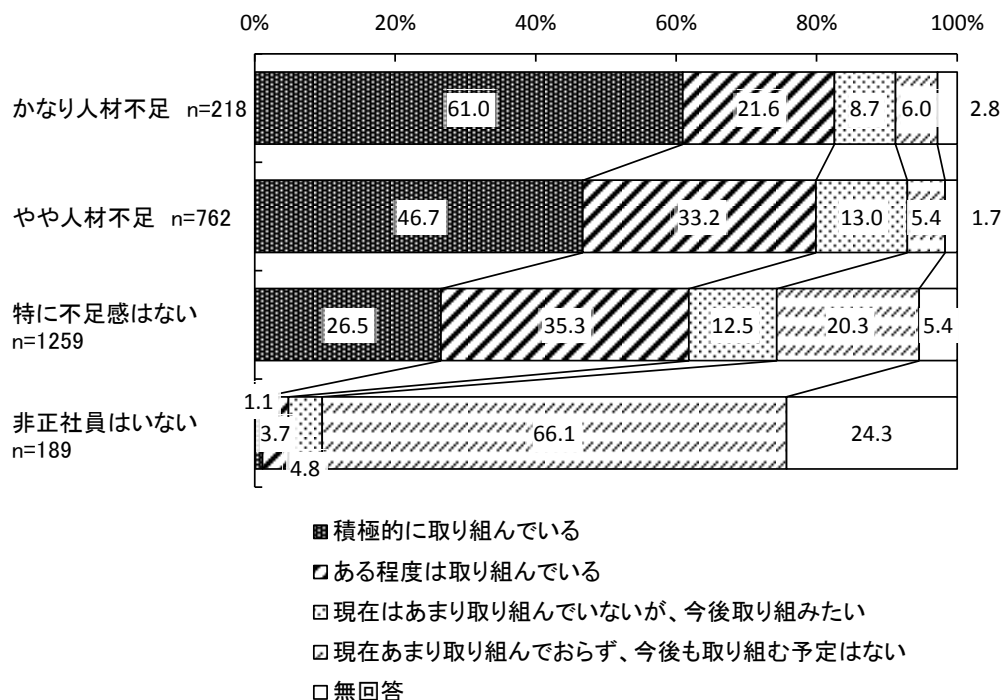
非正社員における女性の活用について業種別にみると、医療、福祉で「積極的に取り組んでいる」が75.5%となっている。

正社員における女性の活用(×人材確保に係る正社員の不足感別)



正社員における女性の活用について人材確保に係る正社員の不足感別にみると、いずれにおいても「積極的に取り組んでいる」と「ある程度は取り組んでいる」を合わせると8割程度となっている。

非正社員における女性の活用(×人材確保に係る非正社員の不足感別)

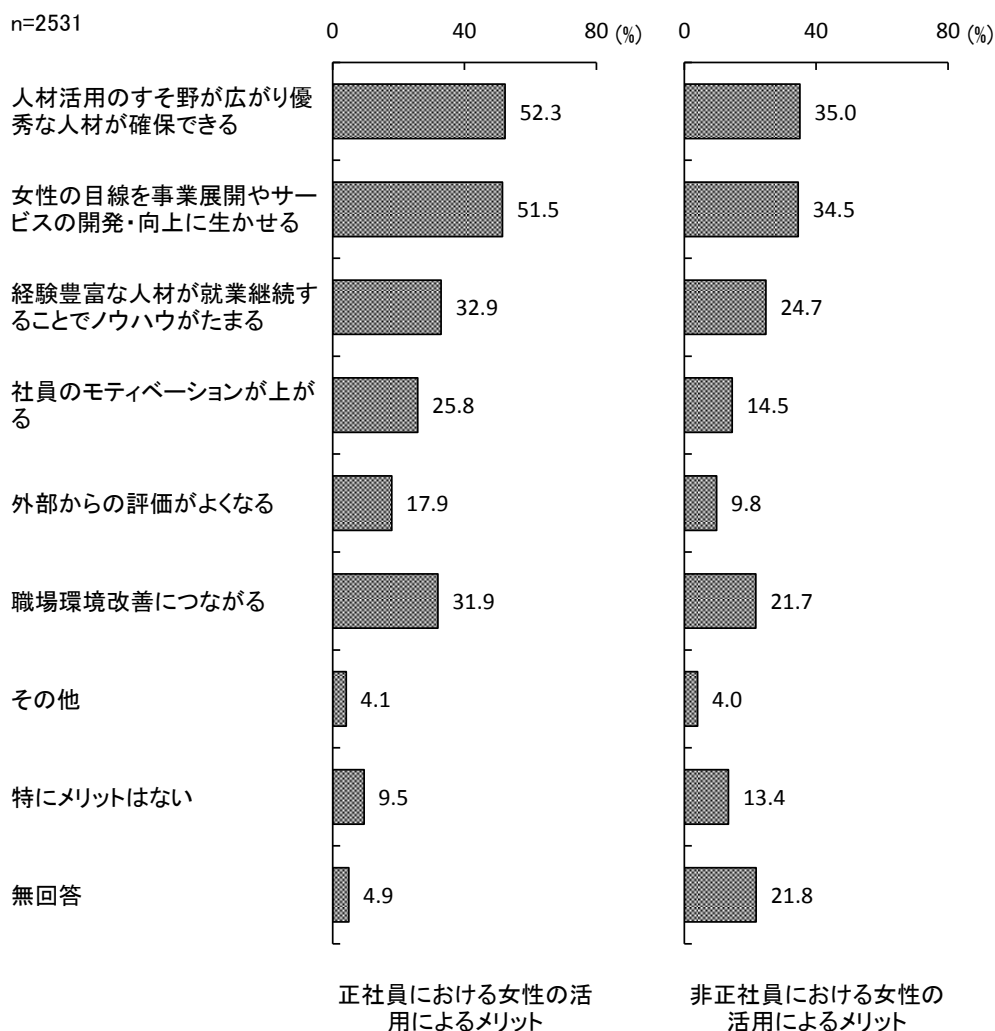


非正社員における女性の活用について人材確保に係る非正社員の不足感別にみると、不足感が強い程「積極的に取り組んでいる」の割合が高くなっている。

2 女性の活用にあたってのメリットとデメリット（課題）

問 21 貴社における女性の活用にあたってのメリットとデメリット（課題）は何ですか。正社員、非正社員の別にご回答ください。

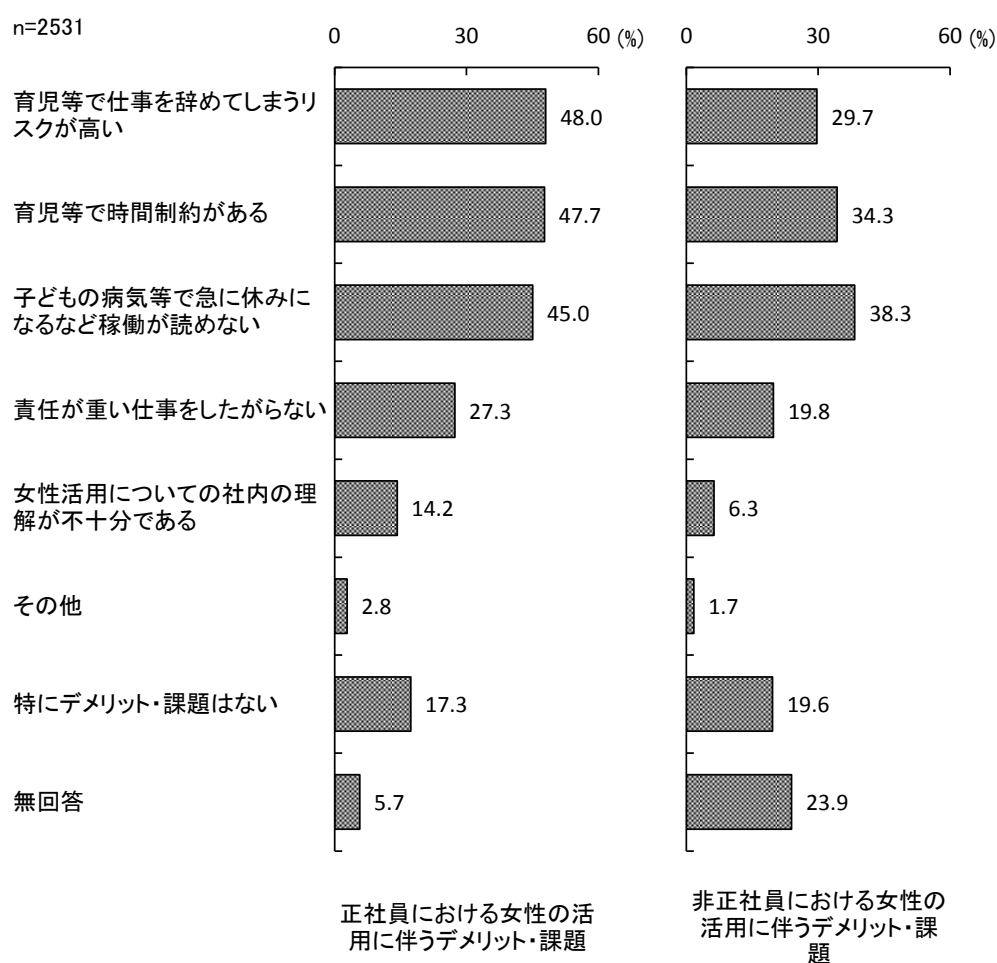
(1) 女性の活用によるメリット（それぞれについて、あてはまるものすべてに○）



正社員における女性活用のメリットは、「人材活用のすそ野が広がり優秀な人材が確保できる」が 52.3%と最も多く、以下「女性の目線を事業展開やサービスの開発・向上に生かせる」が 51.5%、「経験豊富な人材が就業継続することでノウハウがたまる」が 32.9%、「職場環境改善につながる」が 31.9%となっている。

非正社員における女性活用のメリットは、「人材活用のすそ野が広がり優秀な人材が確保できる」が 35.0%と最も多く、以下「女性の目線を事業展開やサービスの開発・向上に生かせる」が 34.5%、「経験豊富な人材が就業継続することでノウハウがたまる」が 24.7%、「職場環境改善につながる」が 21.7%となっている。

(2) 女性の活用に伴うデメリット・課題(それぞれについて、あてはまるものすべてに○)

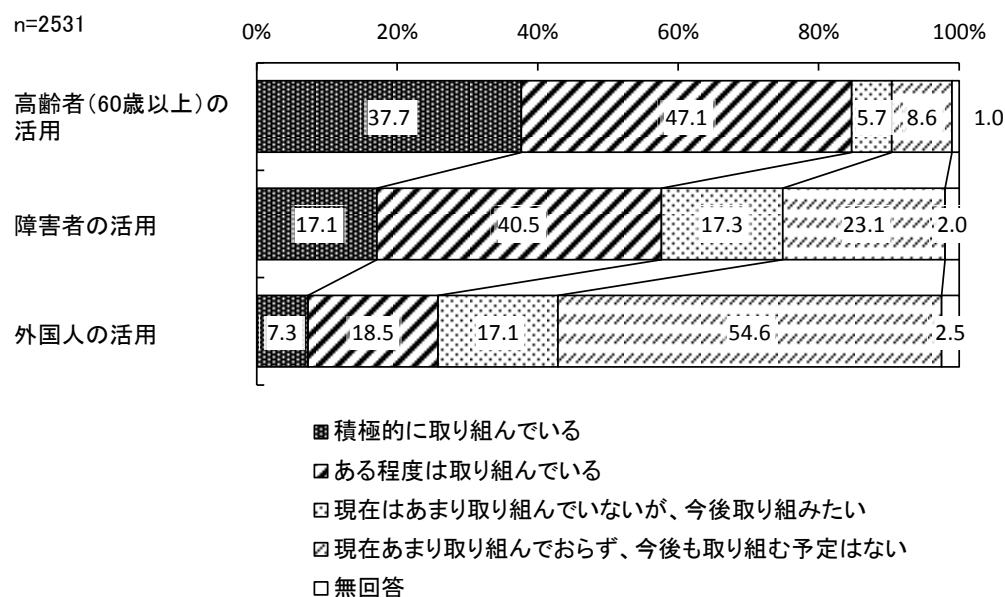


正社員における女性活用のデメリット・課題は、「育児等で仕事を辞めてしまうリスクが高い」が48.0%と最も多く、以下「育児等で時間制約がある」が47.7%、「子どもの病気等で急に休みになるなど稼働が読めない」が45.0%となっている。

非正社員における女性活用のデメリット・課題は、「子どもの病気等で急に休みになるなど稼働が読めない」が38.3%と最も多く、以下「育児等で時間制約がある」が34.3%、「育児等で仕事を辞めてしまうリスクが高い」が29.7%となっている。

3 高齢者、障害者、外国人の活用への取組状況

問 22 貴社における高齢者、障害者、外国人の活用への取組状況（雇用形態は問いません）についてお伺いします。（それぞれについて、あてはまるもの1つに○）

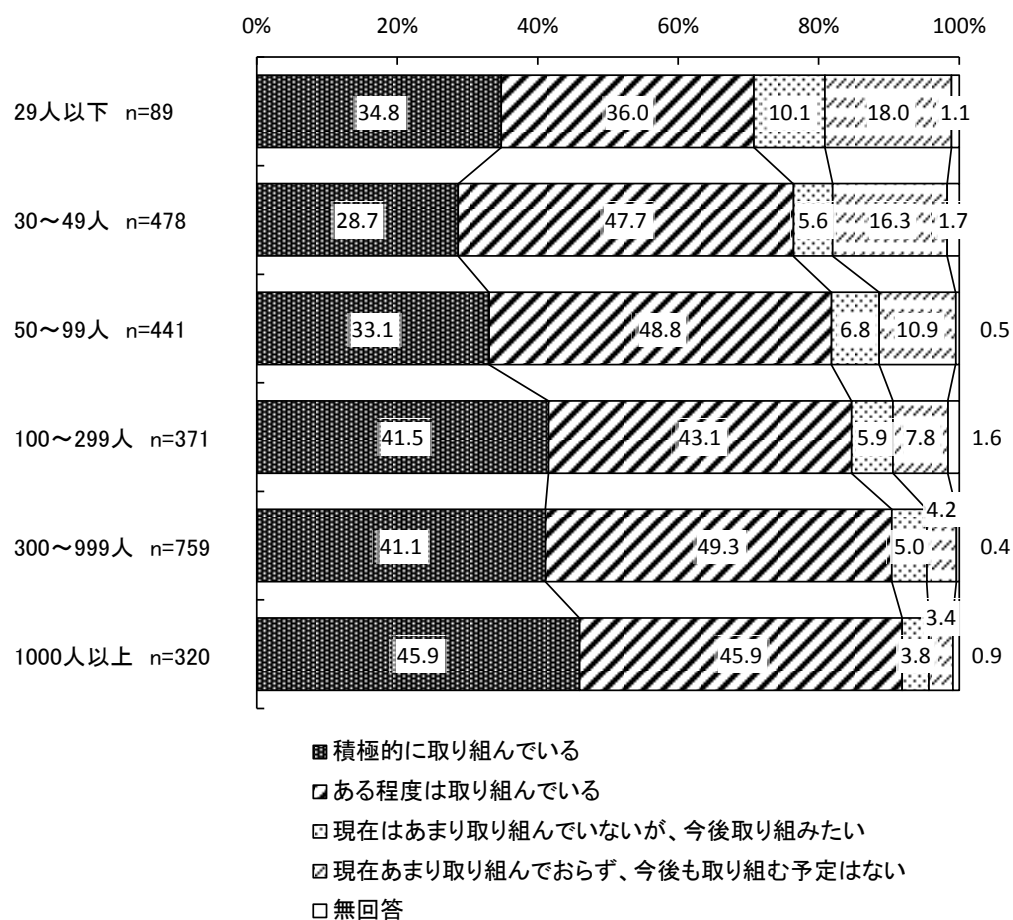


高齢者（60歳以上）の活用への取組状況は、「積極的に取り組んでいる」が37.7%、「ある程度は積極的に取り組んでいる」が47.1%となり、合わせた「取り組んでいる」は84.8%となっている。また、「現在はあまり取り組んでいないが、今後取り組みたい」は5.7%、「現在あまり取り組んでおらず、今後とも取り組む予定はない」は8.6%となっている。

障害者の活用への取組状況は、「積極的に取り組んでいる」が17.1%、「ある程度は積極的に取り組んでいる」が40.5%となり、合わせた「取り組んでいる」は57.6%となっている。また、「現在はあまり取り組んでいないが、今後取り組みたい」は17.3%、「現在あまり取り組んでおらず、今後とも取り組む予定はない」は23.1%となっている。

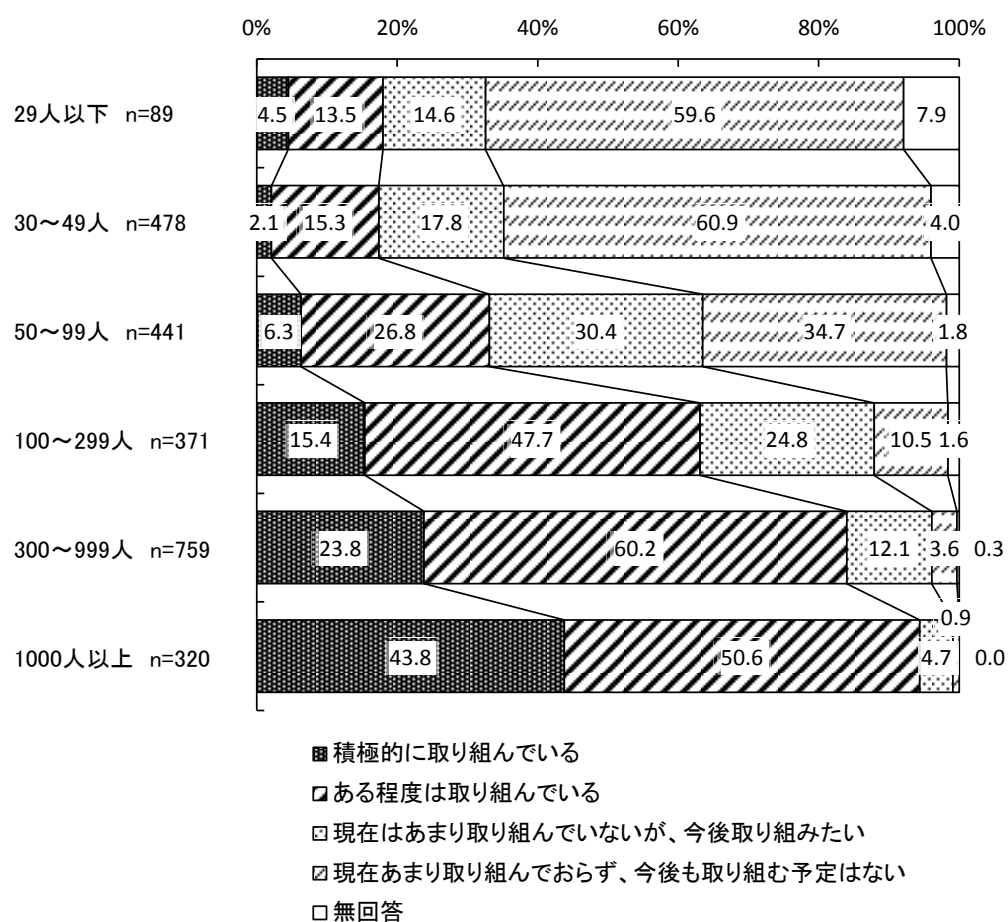
外国人の活用への取組状況は、「積極的に取り組んでいる」が7.3%、「ある程度は積極的に取り組んでいる」が18.5%、「現在はあまり取り組んでいないが、今後取り組みたい」が17.1%、「現在あまり取り組んでおらず、今後とも取り組む予定はない」が54.6%となっている。

高齢者(60歳以上)の活用への取組状況(×従業員規模別)



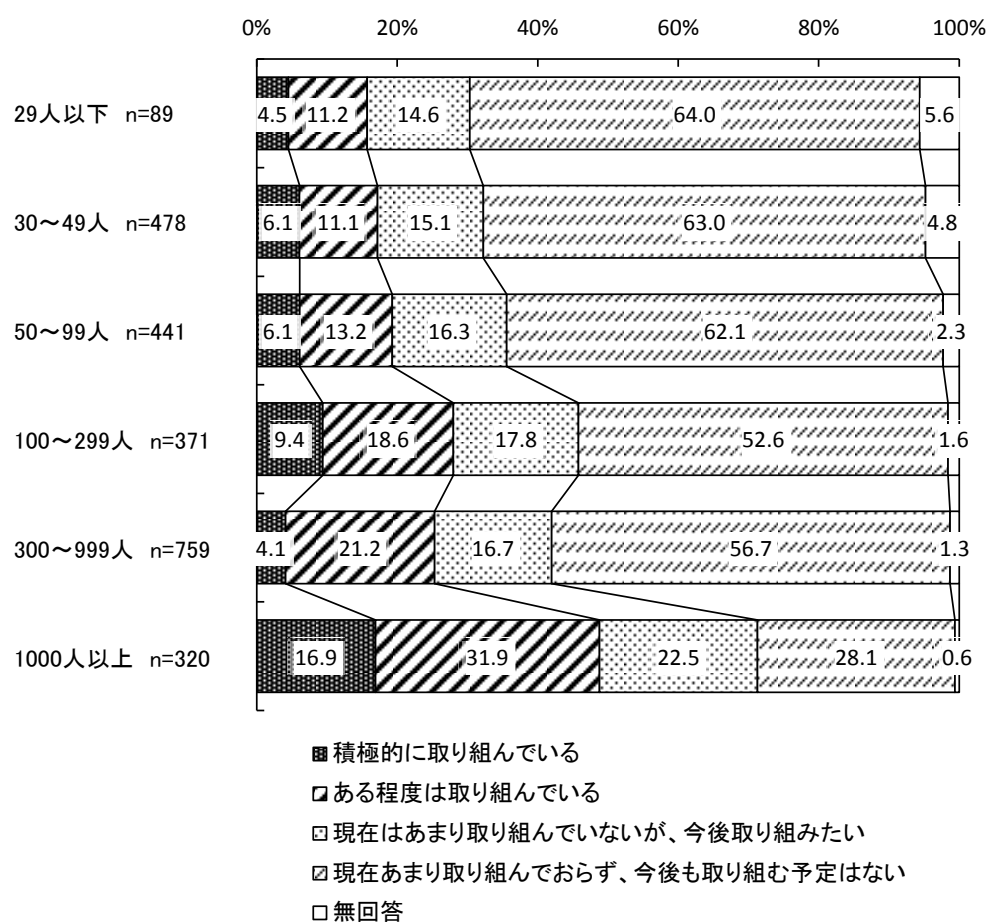
高齢者(60歳以上)の活用への取組状況について従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるにつれて「積極的に取り組んでいる」、「ある程度は取り組んでいる」を合わせた割合が高くなっている。

障害者の活用への取組状況(×従業員規模別)



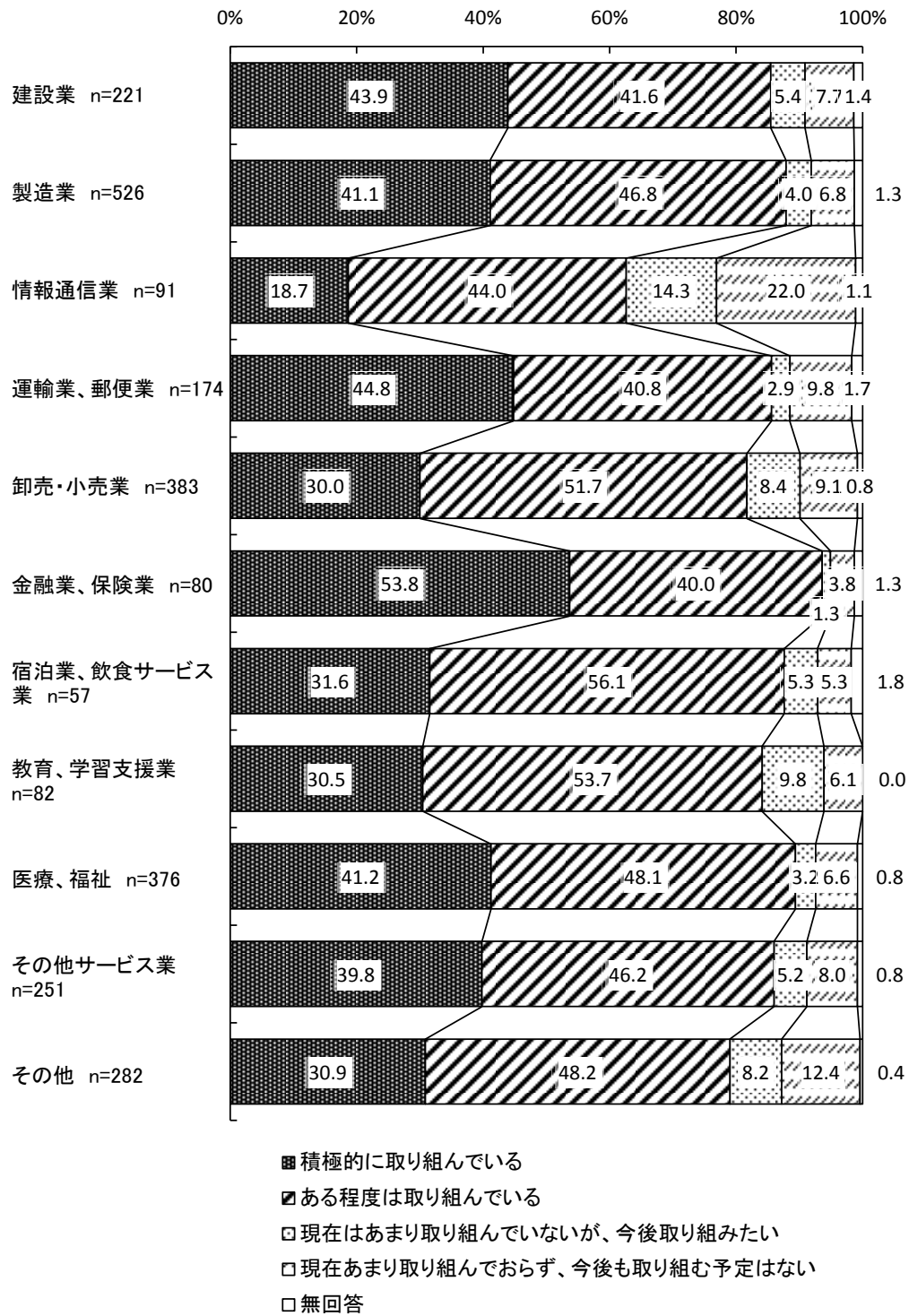
障害者の活用への取組状況について従業員規模別にみると、1,000人以上で「積極的に取り組んでいる」が43.8%、300～999人で「ある程度は取り組んでいる」が60.2%となっている。

外国人の活用への取組状況(×従業員規模別)



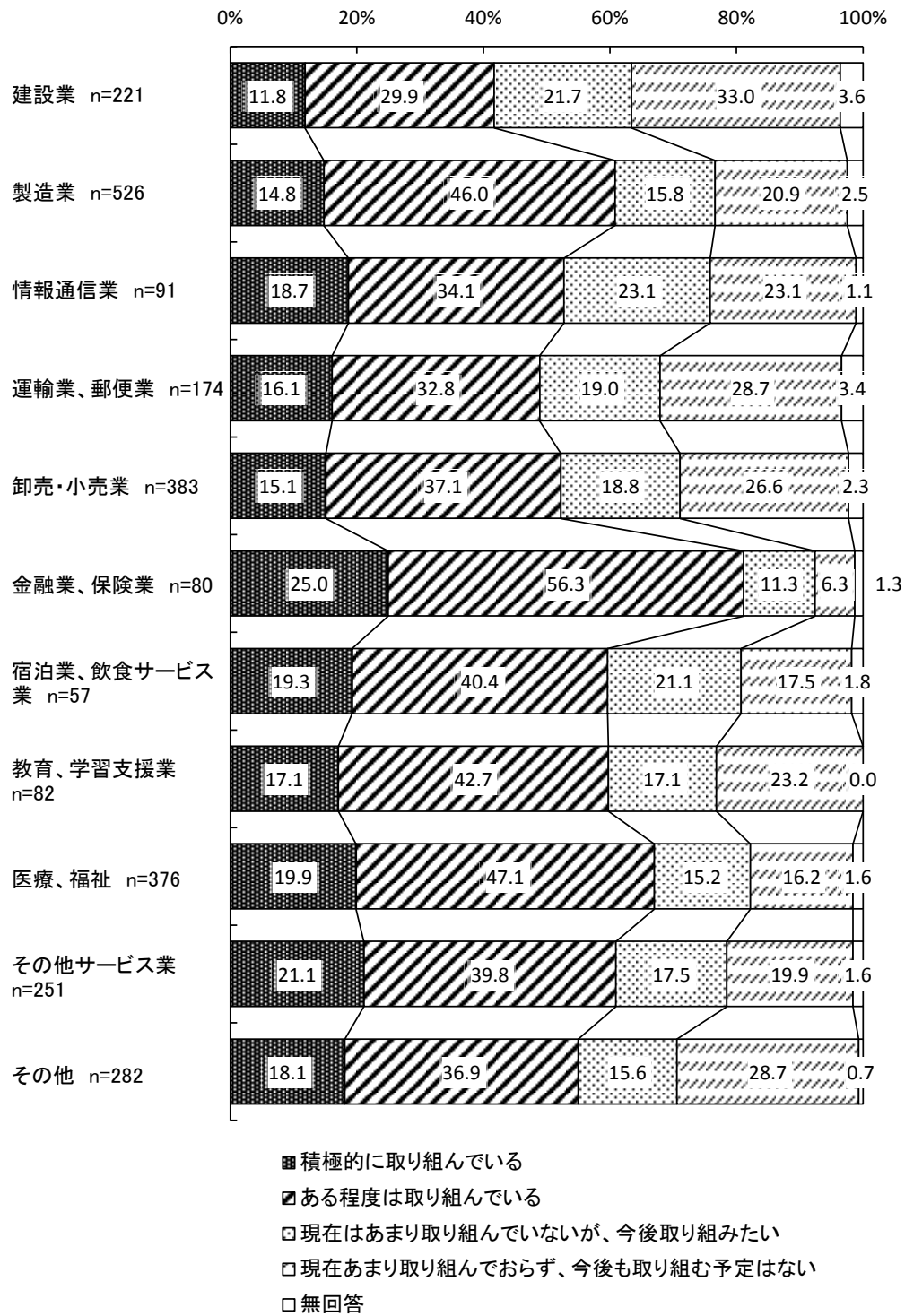
外国人の活用への取組状況について従業員規模別にみると、1,000人以上で「積極的に取り組んでいる」が16.9%、「ある程度は取り組んでいる」が31.9%となっている。

高齢者(60歳以上)の活用への取組状況(×業種別)



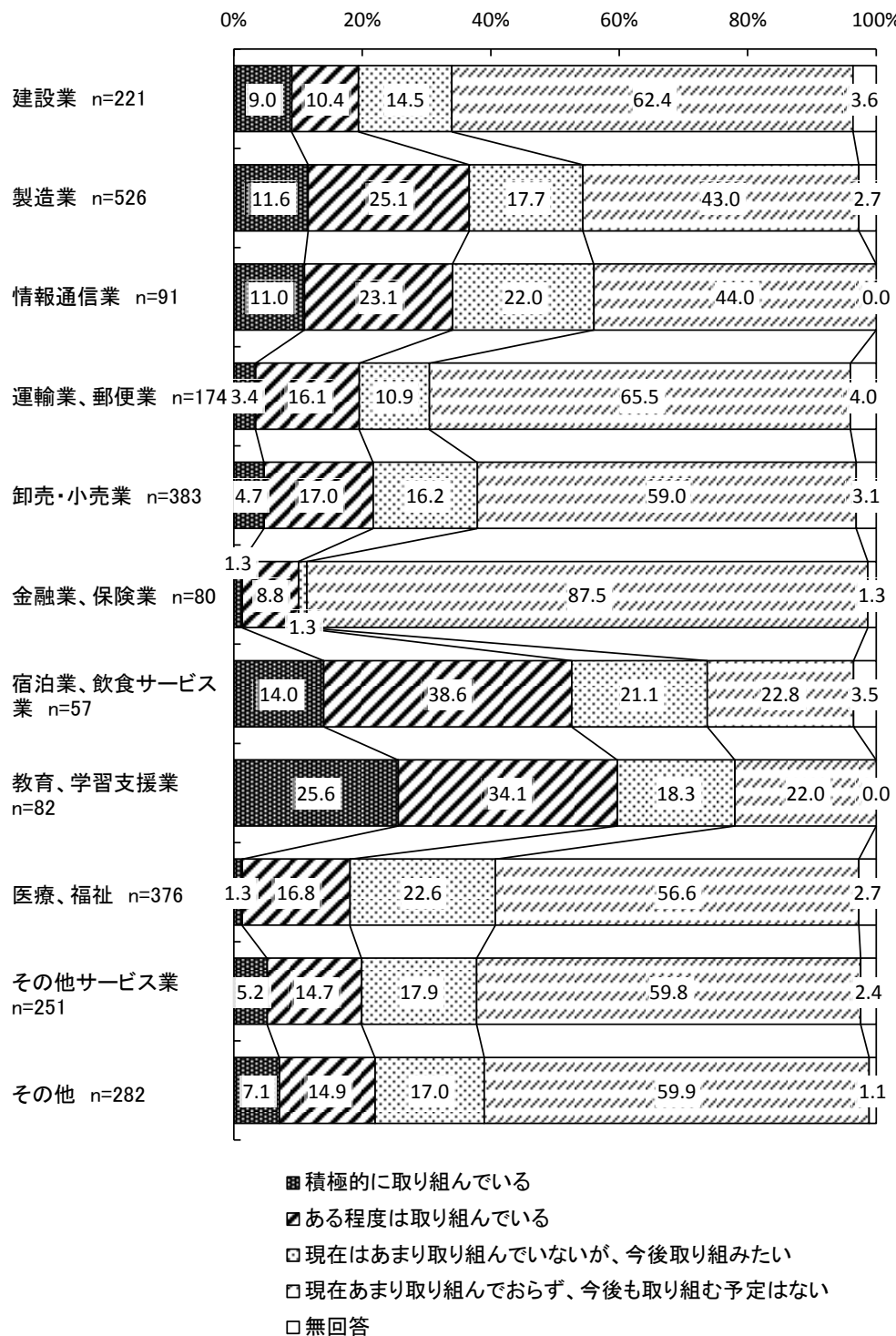
高齢者(60歳以上)の活用への取組状況について業種別にみると、金融業、保険業で「積極的に取り組んでいる」が53.8%となっている。

障害者の活用への取組状況(×業種別)



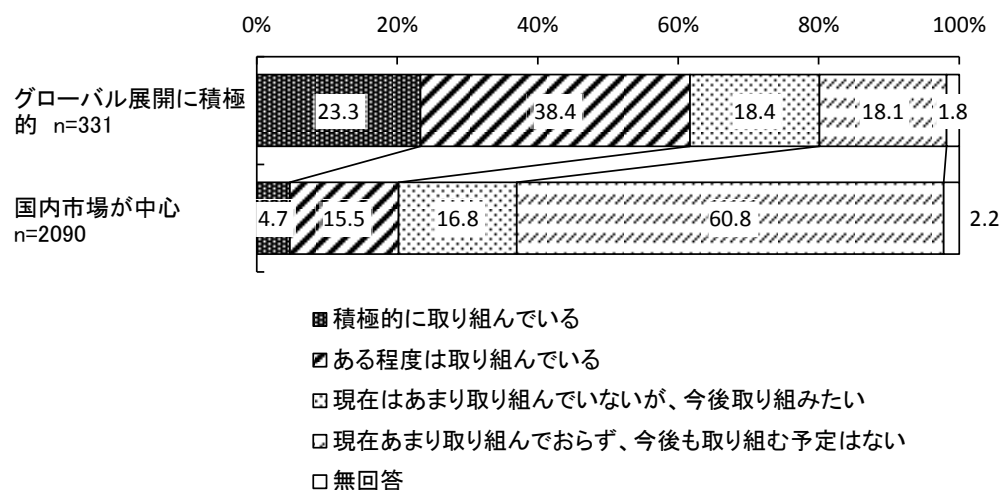
障害者の活用への取組状況について業種別にみると、金融業、保険業で「ある程度積極的に取り組んでいる」が 56.3%となっている。

外国人の活用への取組状況(×業種別)



外国人の活用への取組状況について業種別にみると、教育、学習支援業で「積極的に取り組んでいる」が25.6%などとなっている。また、金融業、保険業で「現在あまり取り組んでおらず、今後も取り組む予定はない」が87.5%となっている。

外国人の活用への取組状況(×グローバル展開の状況別)

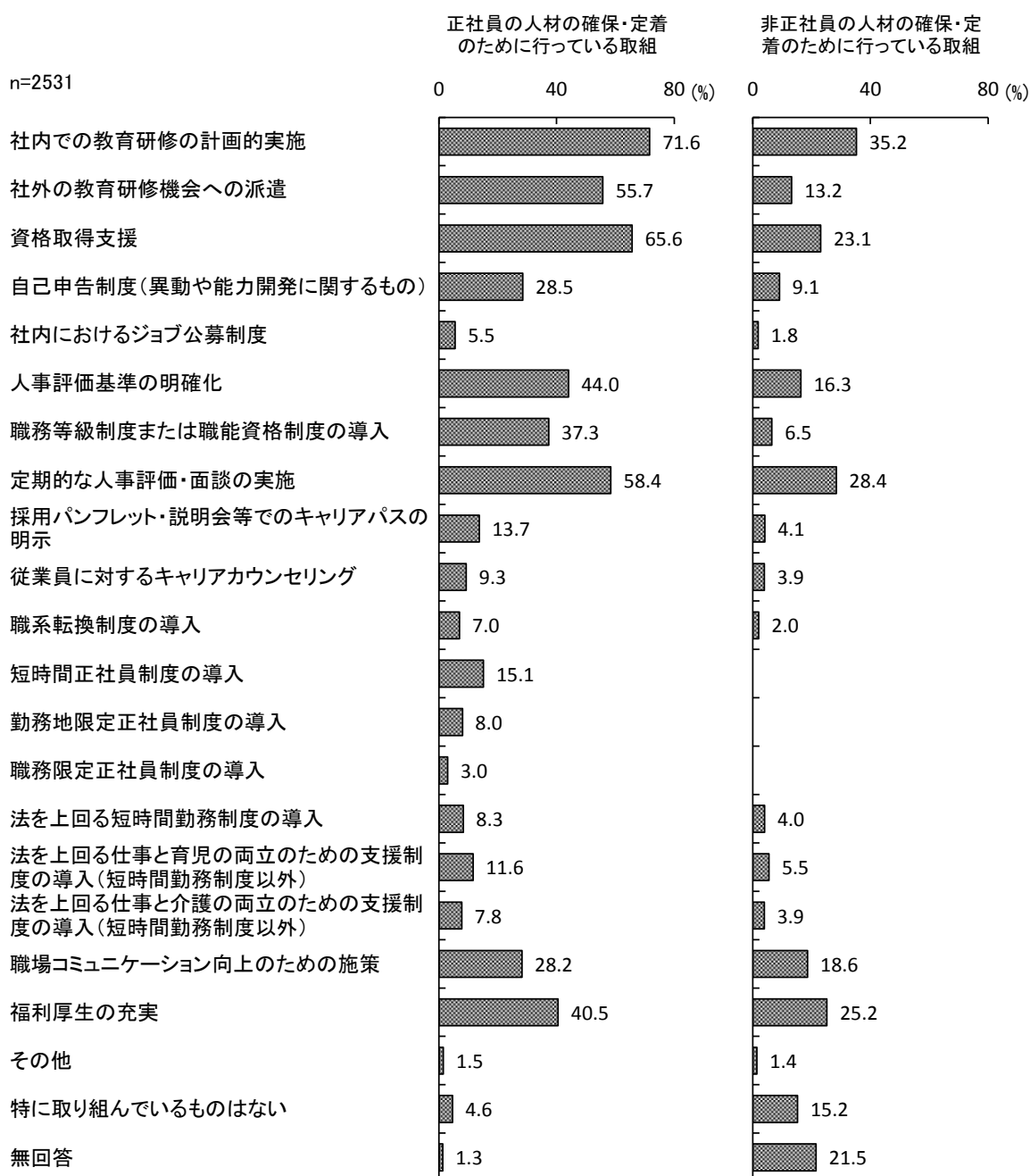


外国人の活用への取組状況についてグローバル展開の状況別にみると、グローバル展開に積極的で「積極的に取り組んでいる」、「ある程度は取り組んでいる」を合わせると6割を超えている。

V. 人材の確保・定着のための取組

1 人材の確保・定着のためにしている取組

問 23 貴社では人材の確保・定着のためにどのような取組を行っていますか。正社員、非正社員の別にご回答ください。（それぞれについて、あてはまるものすべてに○）



※『非正社員の人材確保・定着のためにしている取組』の「短時間正社員制度の導入」、「勤務地限定正社員制度の導入」、「職務限定正社員制度の導入」は選択肢なし。

人材の確保・定着のためにしている取組について、正社員では「社内での教育研修の計画的実施」が71.6%と最も多く、以下「資格取得支援」が65.6%、「定期的な人事評価・面談の実施」が58.4%となっている。

非正社員では、「社内での教育研修の計画的実施」が 35.2%と最も多く、以下「定期的な人事評価・面談の実施」が 28.4%、「福利厚生の実施」が 25.2%となっている。

正社員の人材の確保・定着のためにやっている取組(×従業員規模別)

	調査数(件)	社内での教育研修の計画的実施	社外の教育研修機会への派遣	資格取得支援	自己申告制度(異動や能力開発に関するもの)	社内におけるジョブ公募制	人事評価基準の明確化	職務等級制度または職能資格制度の導入	定期的な人事評価・面談の実施	採用パンフレット・説明会等でのキャリアパスの説明	従業員に対するキャリアアップ・セリング	職系転換制度の導入	(%)
29人以下	89	48.3	34.8	48.3	9.0	4.5	12.4	12.4	36.0	2.2	10.1	2.2	
30～49人	478	53.8	46.9	60.0	12.3	2.3	24.5	19.5	34.3	2.5	5.6	1.3	
50～99人	441	60.3	50.1	61.9	10.4	1.4	33.1	21.1	42.2	5.0	5.0	2.5	
100～299人	371	70.6	58.8	60.4	23.5	3.0	45.0	32.3	58.0	8.1	7.0	3.0	
300～999人	759	84.2	64.4	71.5	42.7	5.0	56.0	52.4	76.5	20.9	10.8	10.0	
1000人以上	320	94.1	60.3	77.5	55.9	20.9	70.0	65.3	85.0	36.9	20.0	20.9	

	調査数(件)	短時間正社員制度の導入	勤務地限定正社員制度の導入	職務限定正社員制度の導入	法を上回る短時間勤務制度の導入	法を上回る勤務制度(短時間勤務制度以外)	法を上回る仕事と育児の両立のための支援制度の導入	法を上回る仕事と介護の両立のための支援制度の導入	職場コミュニケーション向上のための施策	福利厚生の実施	その他	特に取り組んでいるものはない	無回答
29人以下	89	7.9	3.4	1.1	4.5	4.5	4.5	4.5	25.8	28.1	2.2	13.5	6.7
30～49人	478	8.2	1.9	1.0	2.3	2.1	1.5	29.1	33.1	1.3	8.6	1.7	
50～99人	441	8.8	2.9	1.6	3.2	5.0	3.2	24.7	32.4	1.6	7.0	1.8	
100～299人	371	12.7	7.8	3.0	3.8	8.9	5.9	26.4	39.9	0.8	3.8	1.3	
300～999人	759	20.7	9.9	3.8	12.4	16.1	10.4	29.4	48.1	1.8	1.4	0.4	
1000人以上	320	25.9	21.9	6.6	21.9	30.9	21.6	33.1	52.5	1.6	0.9	0.0	

正社員の人材の確保・定着のためにやっている取組について従業員規模別にみると、1,000人以上で「社内での教育研修の計画的実施」が 94.1%となっている。

非正社員の人材の確保・定着のために行っている取組(×従業員規模別)

(%)

	調査数 (件)	社内での教育研修の計画的 実施	社外の教育研修機会への派 遣	資格取得支援	自己申告制度(異動や能力 開発に関するもの)	社内におけるジョブ公募制 度	人事評価基準の明確化	職務等級制度または職能資 格制度の導入	定期的な人事評価・面談の 実施	採用のパンフレット・説明会 等でのキャリアパスの説明	従業員に対するキャリアカ ウンセリング
29人以下	89	22.5	13.5	19.1	4.5	4.5	4.5	2.2	16.9	3.4	5.6
30～49人	478	23.2	10.5	15.3	3.8	0.6	7.1	2.9	12.8	1.0	3.1
50～99人	441	26.8	10.2	17.7	3.6	0.7	9.5	3.9	16.8	1.6	2.3
100～299人	371	41.5	18.3	21.0	7.8	1.1	17.8	6.7	34.2	4.3	2.7
300～999人	759	43.2	15.7	28.6	15.3	1.6	21.7	7.6	38.6	5.8	4.5
1000人以上	320	42.8	9.1	31.9	12.5	5.9	28.4	14.7	44.1	8.4	6.9

	調査数 (件)	職系転換制度の導入	法を上回る短時間勤務制 度の導入	法を上回る短時間勤務制 度(短時間勤務制度以外)の 導入	法を上回る短時間勤務制 度(短時間勤務制度以外)の 導入	法を上回る短時間勤務制 度(短時間勤務制度以外)の 導入	職場コミュニケーション向 けの施策	福利厚生 の充実	その他	特に取り組んでいるもの はない	無 回 答
29人以下	89	3.4	4.5	3.4	2.2	18.0	16.9	1.1	21.3	37.1	
30～49人	478	0.2	1.0	1.3	0.6	13.8	11.5	0.4	21.3	36.4	
50～99人	441	1.4	2.0	2.7	1.6	16.3	20.4	0.9	21.5	25.9	
100～299人	371	0.8	2.4	4.9	3.8	19.4	26.7	1.9	13.5	16.2	
300～999人	759	1.8	5.0	7.0	5.0	21.2	34.0	2.2	10.1	14.1	
1000人以上	320	7.2	10.6	14.7	10.3	22.8	34.1	1.6	9.7	11.9	

非正社員の人材の確保・定着のために行っている取組について従業員規模別にみると、1,000人以上で「定期的な人事評価・面談の実施」、その他の従業員規模で「社内での教育研修の計画的実施」が最も多くなっている。

正社員の人材の確保・定着のために行っている取組(×正社員の新卒採用者の定着率別)												
	調査数 (件)	社内での教育研修の計画的 実施	社外の教育研修機会への派 遣	資格取得支援	自己申告制度(異動や能力 開発に関するもの)	社内におけるジョブ公募制 度	人事評価基準の明確化	職務等級制度または職能資 格制度の導入	定期的な人事評価・面談の 実施	採用パンフレット・説明会 でのキャリアパスの明示	従業員に対するキャリアア カウゼリング	職系転換制度の導入
定着率は十分に高い	526	79.5	66.5	68.6	41.1	8.2	53.4	49.4	70.5	19.2	11.8	10.6
定着率はある程度高い	1006	81.6	63.8	71.3	34.9	6.8	51.6	44.7	67.7	18.9	11.6	9.4
定着率はあまり高くない	294	70.7	50.7	64.3	23.5	5.1	39.8	36.1	54.4	13.6	6.5	5.8
定着率は低い	83	49.4	39.8	56.6	13.3	4.8	30.1	21.7	36.1	8.4	3.6	2.4
採用者はいない	498	53.6	39.2	57.4	13.5	1.4	28.3	19.7	39.6	0.8	5.0	0.8

	調査数 (件)	短時間正社員制度の導入	勤務地限定正社員制度の導 入	職務限定正社員制度の導入	法を上回る短時間勤務制度 の導入	法を上回る仕事と育児の両 立のための支援制度の導入 (短時間勤務制度以外)	法を上回る仕事と介護の両 立のための支援制度の導入 (短時間勤務制度以外)	職場コミュニケーション向 のための施策	福利厚生充実	その他	特に取り組んでいるものは ない	無回答
定着率は十分に高い	526	18.1	11.2	5.1	13.9	18.4	12.0	33.8	53.8	2.3	3.0	0.2
定着率はある程度高い	1006	19.1	9.1	2.7	9.9	13.5	8.9	30.1	42.9	1.4	2.8	0.4
定着率はあまり高くない	294	14.3	9.2	3.4	3.4	7.1	5.1	22.8	34.0	1.4	4.8	0.0
定着率は低い	83	8.4	9.6	3.6	7.2	6.0	3.6	25.3	32.5	1.2	6.0	2.4
採用者はいない	498	8.0	2.4	1.2	3.2	5.6	4.0	24.9	29.9	1.2	9.0	1.2

正社員の人材の確保・定着のために行っている取組について正社員の新卒採用者の定着率別にみると、定着率は十分に高い、定着率はある程度高い、定着率はあまり高くないで「社内での教育研修の計画的実施」、定着率は低い、採用者はいないで「資格取得支援」が最も多くなっている。

正社員の人材の確保・定着のために行っている取組(×正社員の中途採用者の定着率別)												
	調査数 (件)	社内での教育研修の計画的実施	社外の教育研修機会への派遣	資格取得支援	自己申告制度(異動や能力開発に関するもの)	社内におけるジョブ公募制度	人事評価基準の明確化	職務等級制度または職能資格制度の導入	定期的な人事評価・面談の実施	採用パンフレット・説明会等でのキャリアパスの明示	従業員に対するキャリアアップ・セリング	職系転換制度の導入
定着率は十分に高い	465	77.0	63.9	66.0	37.8	6.5	48.2	46.2	65.2	15.1	9.7	9.7
定着率はある程度高い	1251	72.3	56.9	67.4	28.0	5.4	44.8	36.6	58.4	15.4	10.6	7.1
定着率はあまり高くない	426	69.7	49.1	64.6	17.6	4.9	36.6	28.4	51.4	10.8	5.6	4.0
定着率は低い	76	52.6	36.8	57.9	15.8	5.3	28.9	21.1	36.8	9.2	10.5	3.9
採用者はいない	229	74.2	54.1	65.9	37.6	5.7	51.5	51.1	69.0	10.9	8.3	6.6

	調査数 (件)	短時間正社員制度の導入	勤務地限定正社員制度の導入	職務限定正社員制度の導入	法を上回る短時間勤務制度の導入	法を上回る仕事と育児の両立のための支援制度の導入(短時間勤務制度以外)	法を上回る仕事と介護の両立のための支援制度の導入(短時間勤務制度以外)	職場コミュニケーション向上のための施策	福利厚生充実	その他	特に取り組んでいるものは	無回答
定着率は十分に高い	465	15.3	10.3	4.1	12.9	17.4	11.8	32.7	52.5	2.6	3.0	0.2
定着率はある程度高い	1251	16.2	8.0	2.7	8.1	11.4	7.8	27.9	40.6	1.4	4.6	0.8
定着率はあまり高くない	426	14.8	7.5	3.5	4.9	7.3	3.8	26.1	32.2	1.6	5.6	0.2
定着率は低い	76	9.2	3.9	0.0	2.6	2.6	0.0	19.7	28.9	0.0	5.3	3.9
採用者はいない	229	14.0	6.6	2.6	9.2	13.1	10.0	28.8	38.4	0.9	5.2	0.4

正社員の人材の確保・定着のために行っている取組について正社員の中途採用者の定着率別にみると、定着率は低いで「資格取得支援」、その他の定着率で「社内での教育研修の計画的実施」が最も多くなっている。

非正社員の人材の確保・定着のために行っている取組(×非正社員の定着率別)

(%)

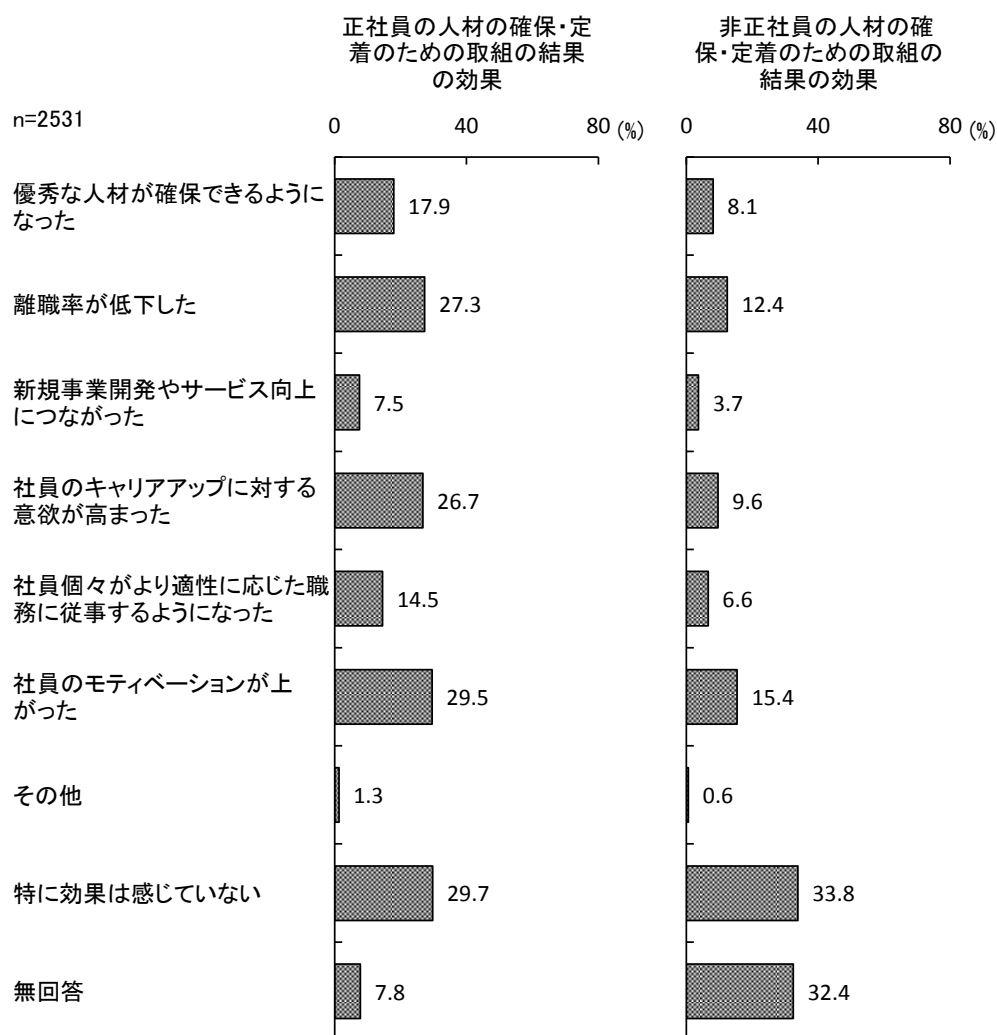
	調査数(件)	社内での教育研修の計画的実施	社外の教育研修機会への派遣	資格取得支援	自己申告制度(異動や能力開発に関するもの)	社内におけるジョブ公募制度	人事評価基準の明確化	職務等級制度または職能資格制度の導入	定期的な人事評価・面談の実施	採用パンフレット・パスの説明会	従業員に対するキャリアカウンセリング
定着率は十分に高い	308	34.1	15.9	25.3	14.0	2.3	14.3	5.2	33.1	3.6	2.6
定着率はある程度高い	1127	43.3	16.5	27.5	10.7	2.1	20.7	8.1	33.7	4.8	4.8
定着率はあまり高くない	477	44.2	14.9	27.5	9.4	2.5	20.1	8.0	35.8	6.1	5.5
定着率は低い	91	38.5	18.7	34.1	11.0	3.3	14.3	16.5	35.2	8.8	5.5
採用者はいない	344	9.0	2.0	5.2	1.2	0.0	4.1	1.2	5.5	0.0	0.3

	調査数(件)	職系転換制度の導入	法を上回る短時間勤務制度の導入	法を上回る仕事と育児の両立のための支援制度の導入(短時間勤務制度以外)	法を上回る仕事と介護の両立のための支援制度の導入(短時間勤務制度以外)	職場コミュニケーション向上のための施策	福利厚生の実施	その他	特に取り組んでいるものは	無回答
定着率は十分に高い	308	1.6	6.2	8.1	4.9	27.9	39.6	1.3	14.0	14.9
定着率はある程度高い	1127	2.6	5.2	7.5	5.9	21.7	30.2	1.4	12.3	12.3
定着率はあまり高くない	477	2.1	2.7	4.2	2.1	21.0	25.2	2.1	13.2	11.1
定着率は低い	91	2.2	7.7	3.3	3.3	17.6	22.0	1.1	11.0	11.0
採用者はいない	344	0.9	0.3	1.5	0.3	4.1	7.0	1.2	35.2	47.4

非正社員の人材の確保・定着のために行っている取組について非正社員の定着率別にみると、定着率は十分に高いで「福利厚生の実施」、定着率はある程度高い、定着率はあまり高くない、定着率は低いで「社内での教育研修の計画的実施」が最も多くなっている。

2 人材の確保・定着のための取組の効果

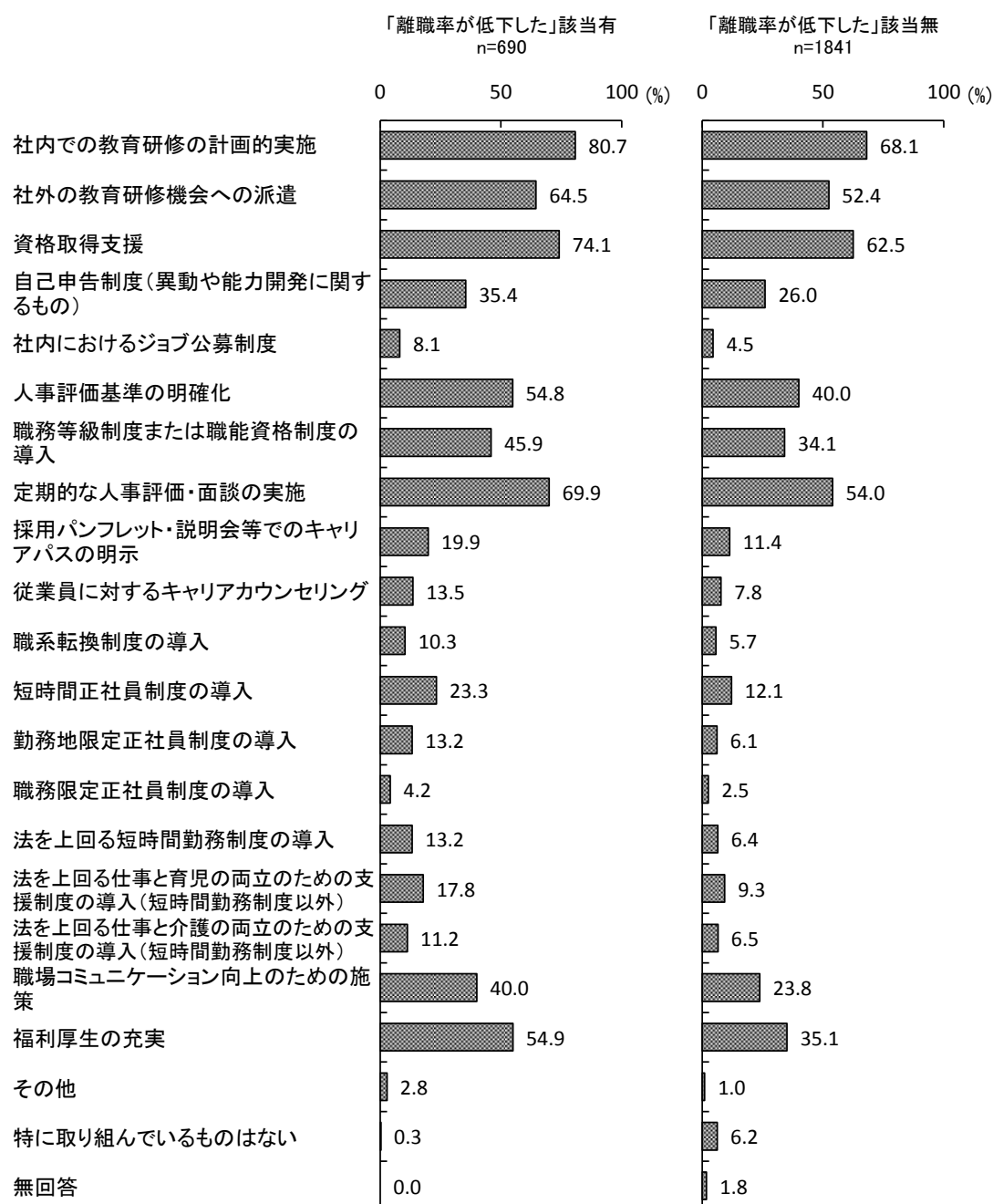
問 24 貴社では、問 23 で回答した取組の結果、人材の確保・定着について効果がみられましたか。正社員、非正社員の別にご回答ください。（それぞれについて、あてはまるものすべてに○）



人材の確保・定着のための取組の効果について、正社員では「社員のモチベーションが上がった」が 29.5%と最も多く、以下「離職率が低下した」が 27.3%、「社員のキャリアアップに対する意欲が高まった」が 26.7%などとなっている。

非正社員では、「社員のモチベーションが上がった」が 15.4%と最も多く、以下「離職率が低下した」が 12.4%、「社員のキャリアアップに対する意欲が高まった」が 9.6%となっている。

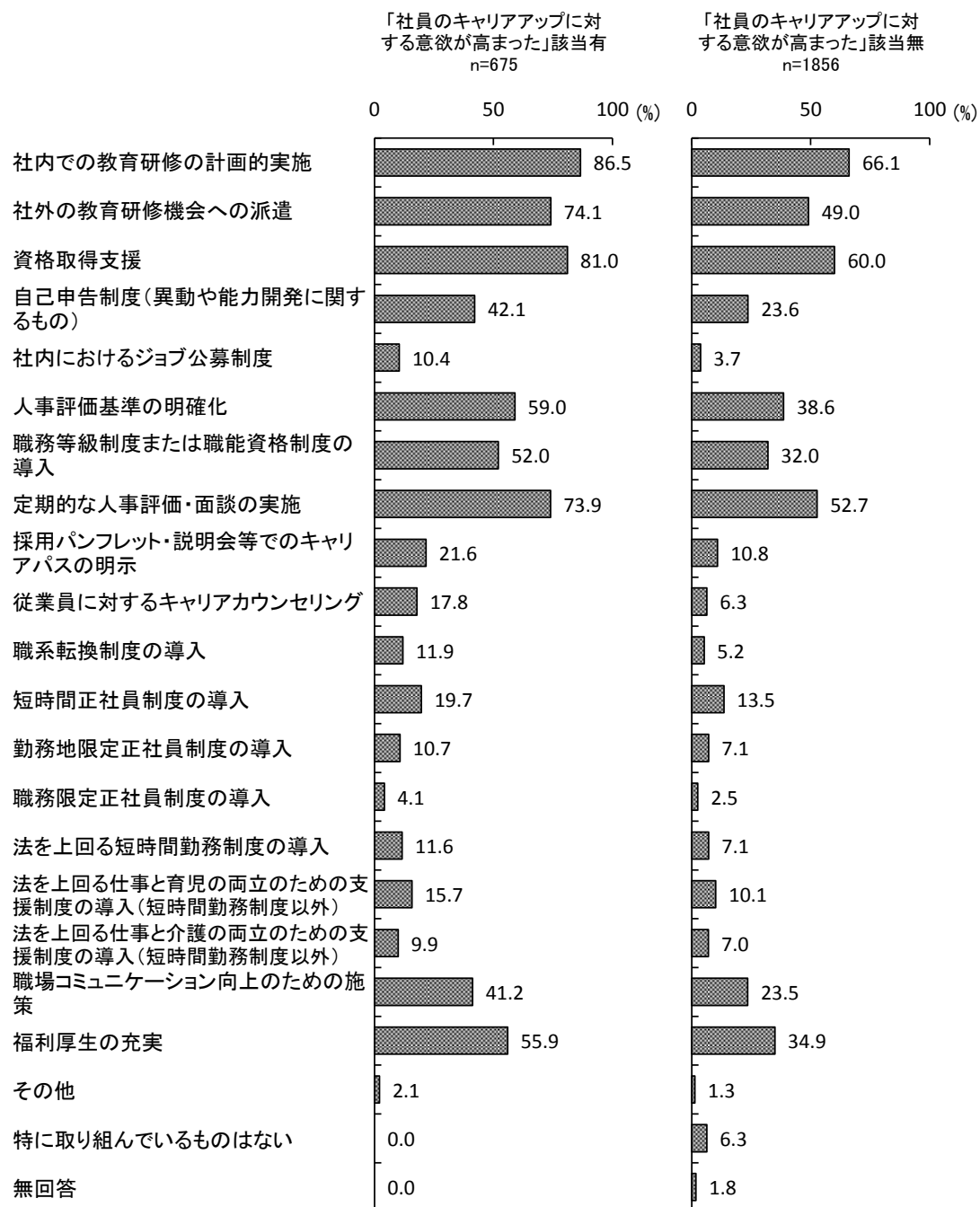
人材の確保・定着のためにに行っている取組(×正社員の「離職率が低下した」該当有無別)



人材の確保・定着のためにに行っている取組を、正社員の「離職率が低下した」の該当有無別にみると、総じて該当有が該当無に比べて割合が高く、特に「福利厚生の充実」は該当有 54.9%、該当無 35.1%と差が大きい。

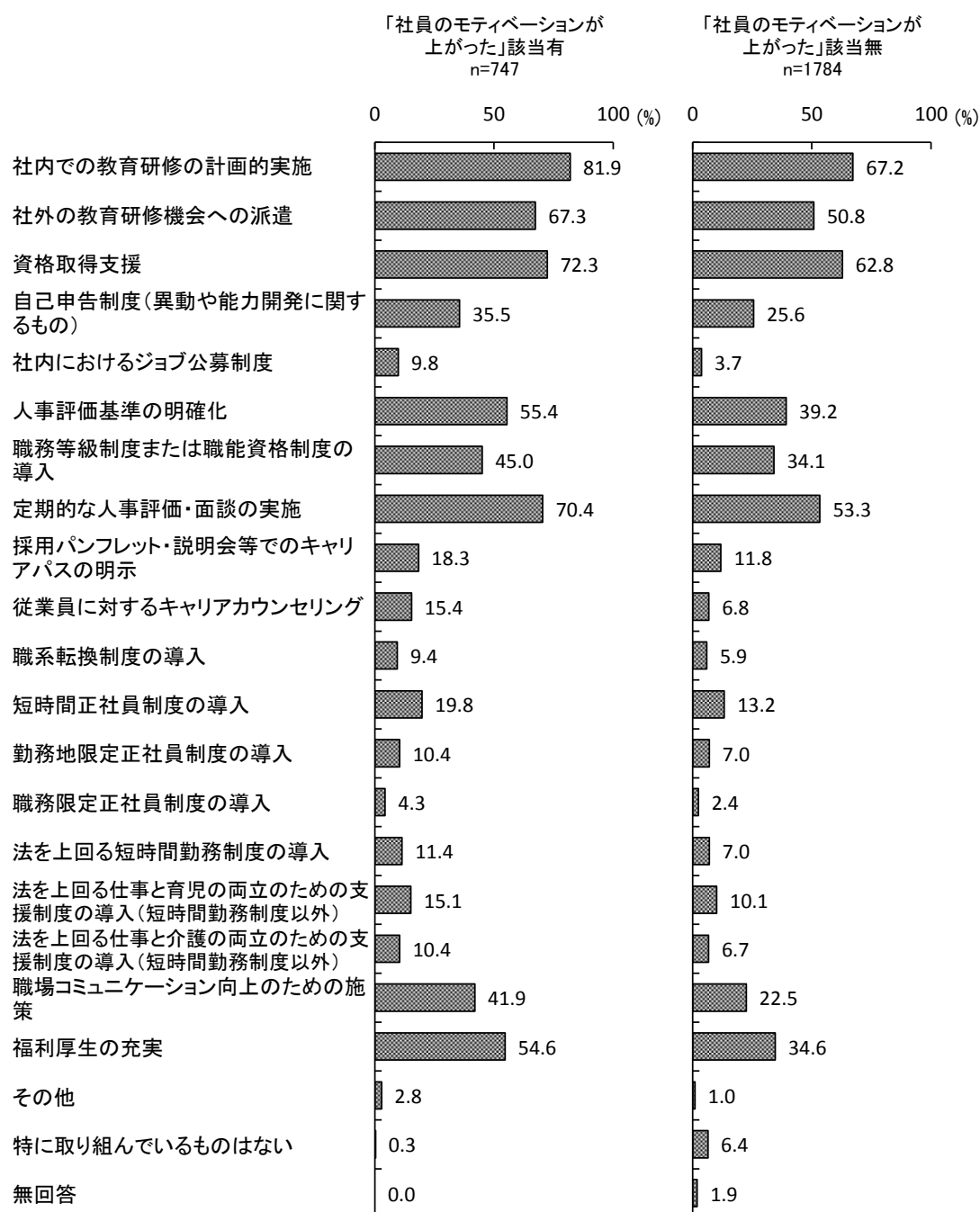
人材の確保・定着のために行っている取組

(×正社員の「社員のキャリアアップに対する意欲が高まった」該当有無別)



人材の確保・定着のために行っている取組を、正社員の「社員のキャリアアップに対する意欲が高まった」の該当有無別にみると、「社外の教育研修機会への派遣」は該当有で74.1%、該当無で49.0%と差が大きい。

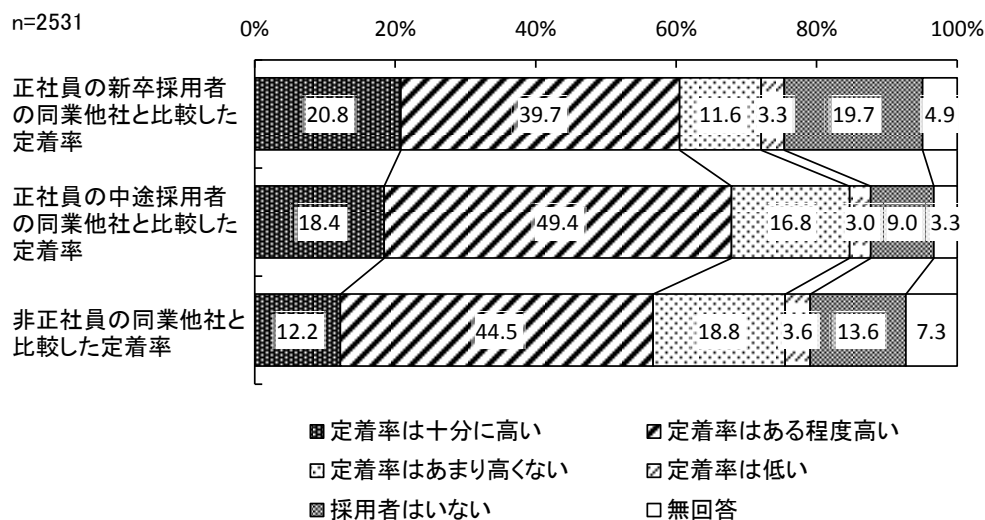
人材の確保・定着のためにやっている取組（正社員の「社員のモチベーションが上がった」該当有無別）



人材の確保・定着のためにやっている取組を、正社員の「社員のモチベーションが上がった」の該当有無別にみると、「職場コミュニケーション向上のための施策」、「福利厚生の実施」は、該当有と該当無の差が約2割と大きい。

3 過去3年間における社員の定着率

問 25 貴社は、自社の過去3年間(2011 年4月以降)における社員の定着率について、同業他社と比較してどのように評価していますか。(それぞれについて、あてはまるものすべてに○)

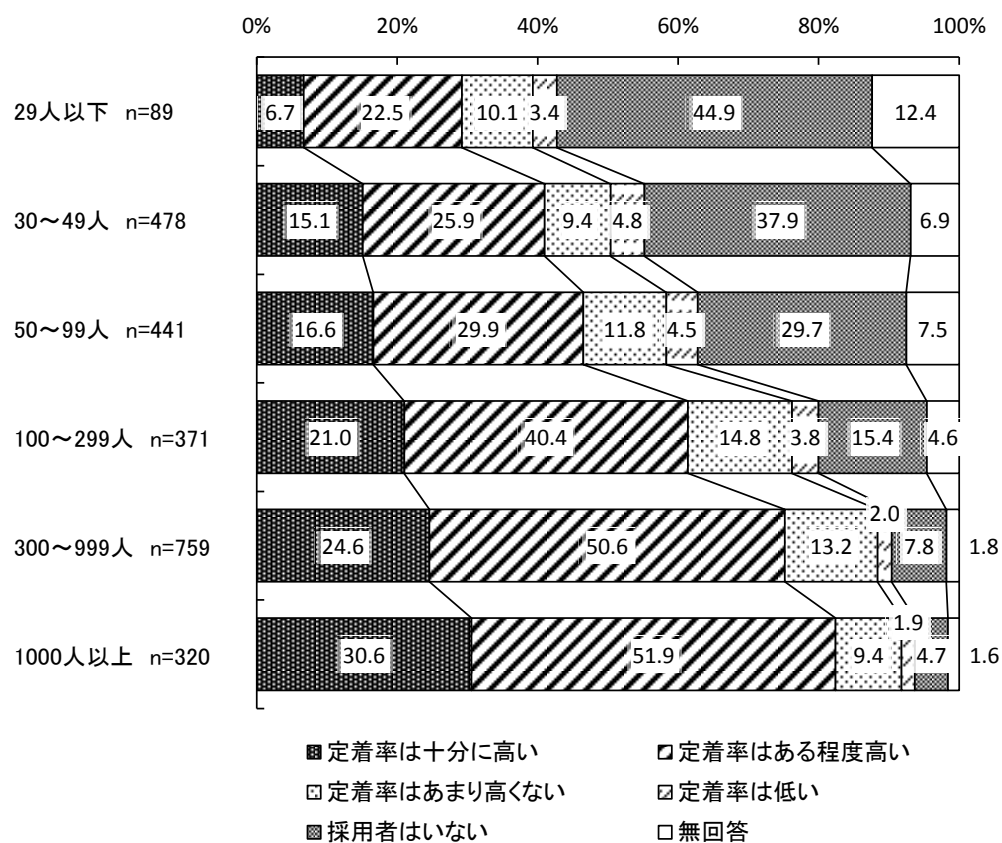


同業他社と比較した定着率の評価について、正社員の新卒採用者は「定着率は十分に高い」が20.8%、「定着率はある程度高い」が39.7%となり、合わせた「定着率は高い」は60.5%となっている。

正社員の中途採用者は、「定着率は十分に高い」が18.4%、「定着率はある程度高い」が49.4%となり、合わせた「定着率は高い」は67.8%となっている。

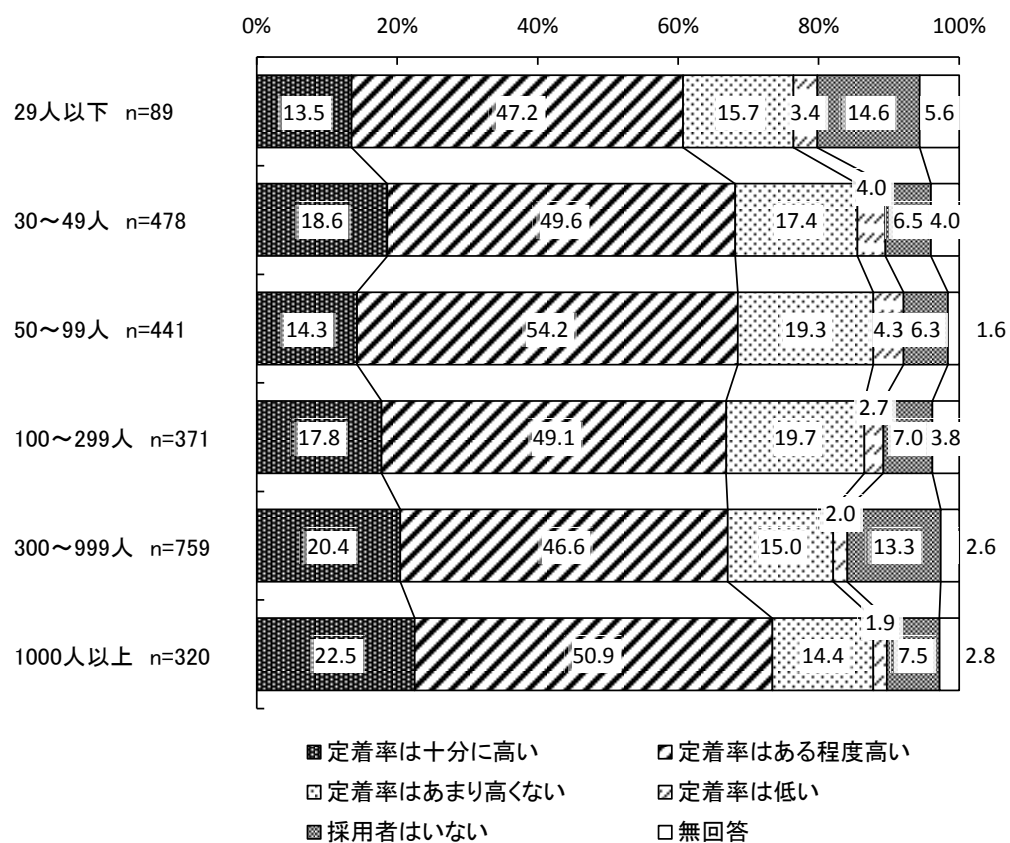
非正社員は、「定着率は十分に高い」が12.2%、「定着率はある程度高い」が44.5%となり、合わせた「定着率は高い」は56.7%となっている。

正社員の新卒採用者の定着率(×従業員規模別)



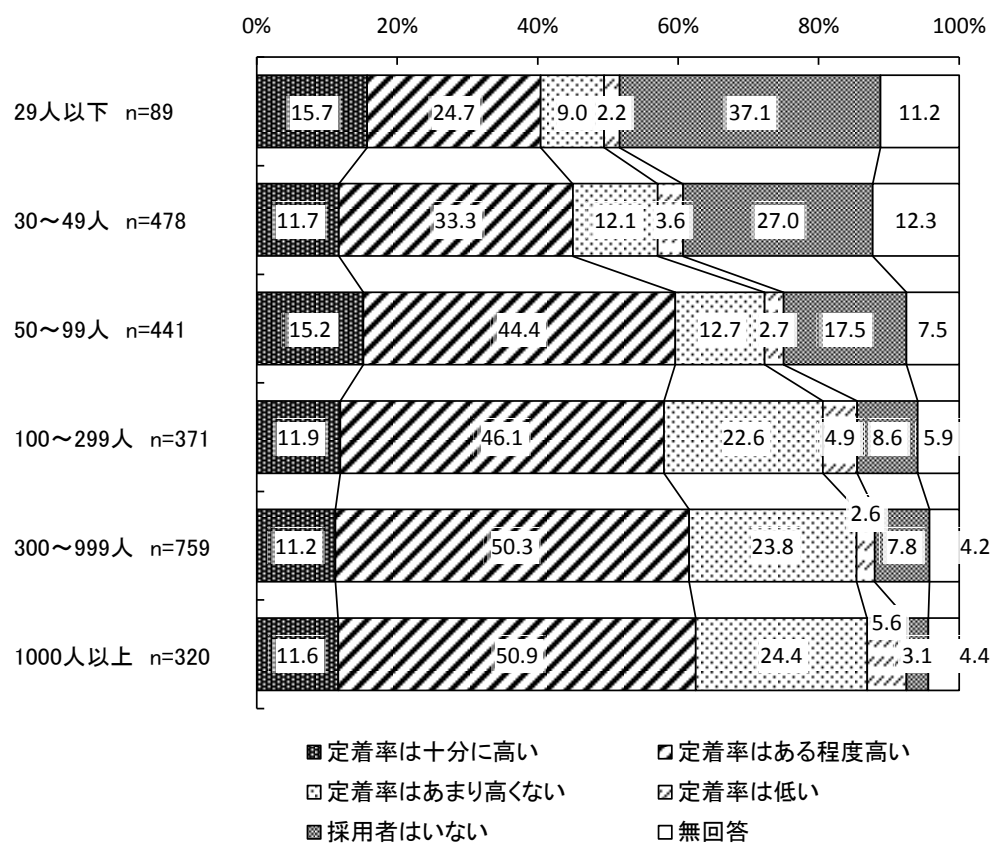
同業他社と比較した正社員の新卒採用者の定着率の評価について従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるにつれて「定着率は十分に高い」、「定着率はある程度高い」を合わせた割合が高くなっている。

正社員の中途採用者の定着率(×従業員規模別)



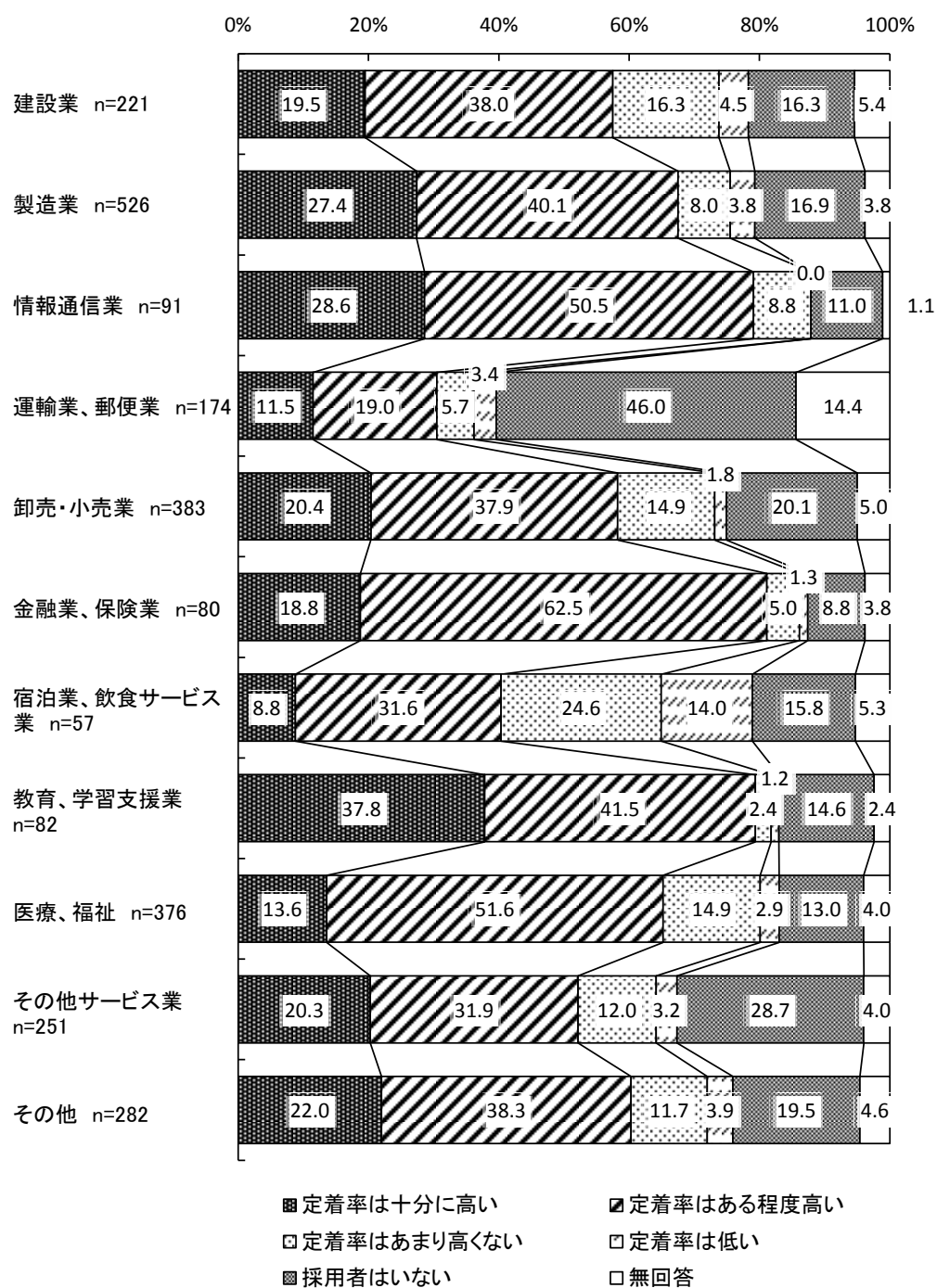
同業他社と比較した正社員の中途採用者の定着率の評価について従業員規模別にみると、いずれにおいても「定着率はある程度高い」が最も多くなっている。

非正社員の採用者の定着率(×従業員規模別)



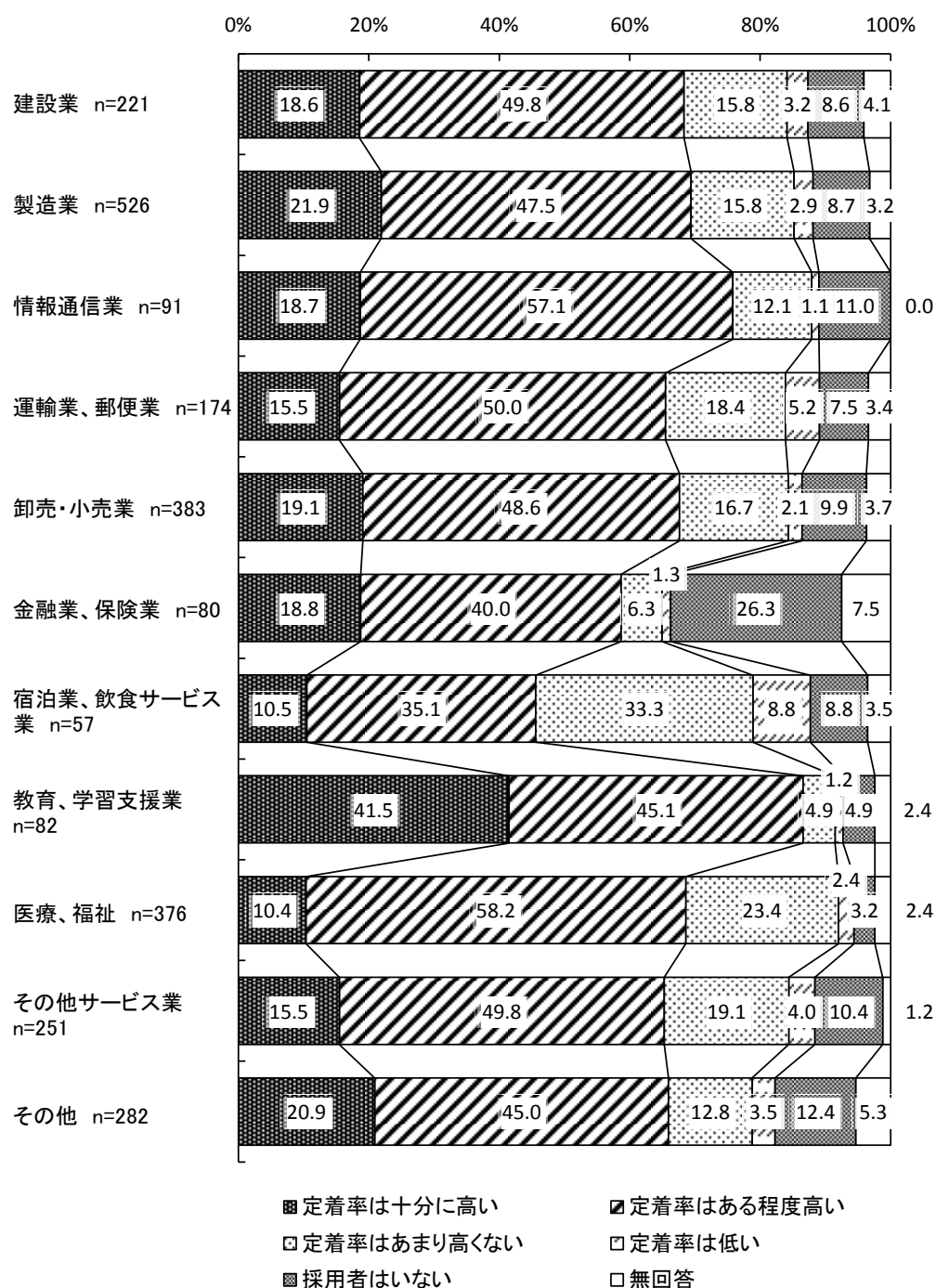
同業他社と比較した非正社員の採用者の定着率の評価について従業員規模別にみると、50～99人、100～299人、300～999人、1,000人以上で「定着率は十分に高い」、「定着率はある程度高い」を合わせた割合が5割を超えている。

正社員の新卒採用者の定着率(×業種別)



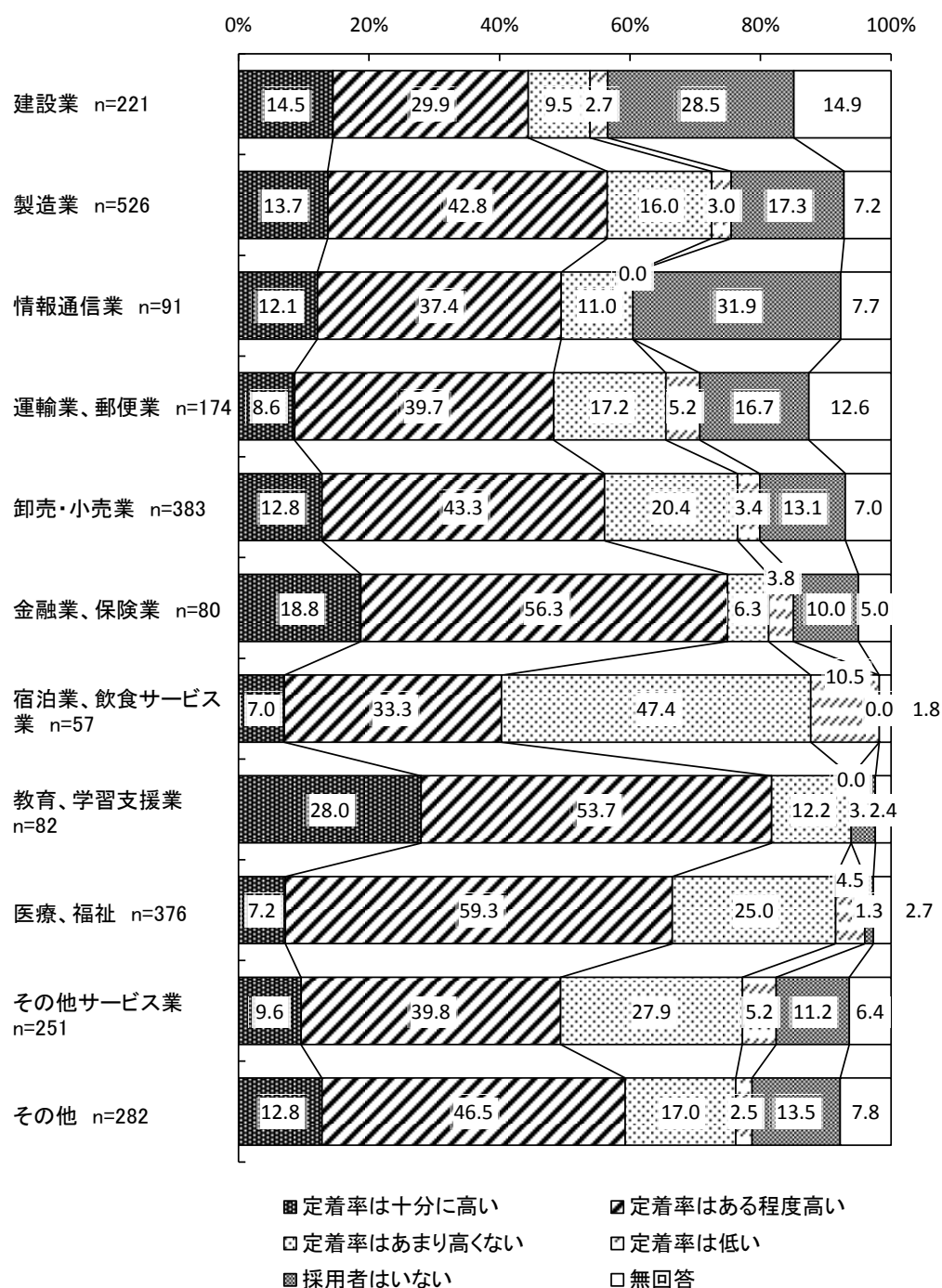
同業他社と比較した正社員の新卒採用者の定着率の評価について業種別にみると、教育、学習支援業で「定着率は十分に高い」が37.8%などとなっている。

正社員の中途採用者の定着率(×業種別)



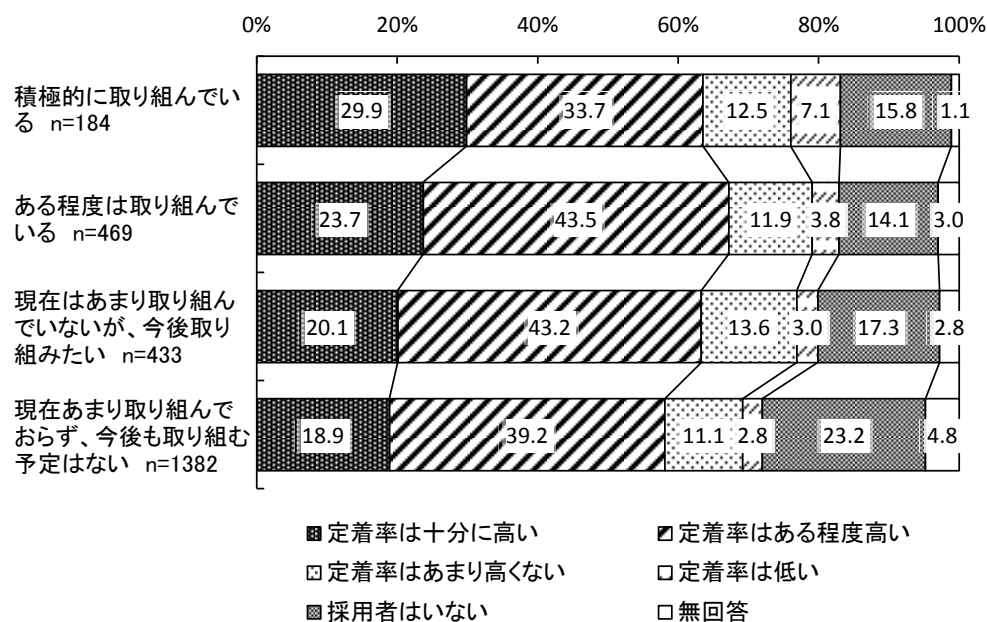
同業他社と比較した正社員の中途採用者の定着率の評価について業種別にみると、教育、学習支援業で「定着率は十分に高い」が41.5%などとなっている。

非正社員の採用者の定着率(×業種別)



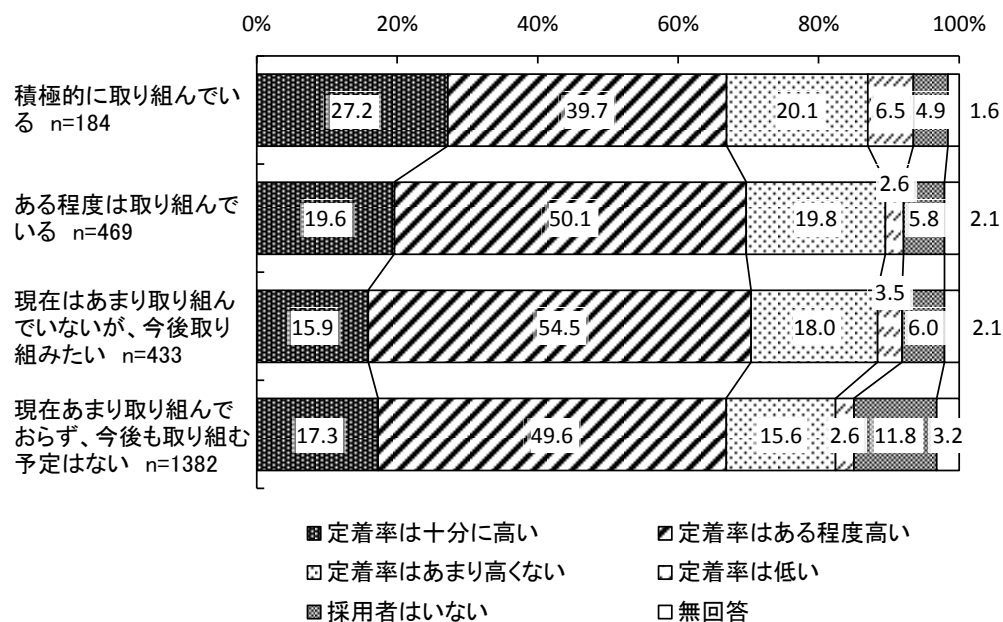
同業他社と比較した非正社員の採用者の定着率の評価について業種別にみると、教育、学習支援業で「定着率は十分に高い」が28.0%、宿泊業、飲食サービス業で「定着率はあまり高くない」が47.4%などとなっている。

正社員の新卒採用者の定着率(×外国人の活用状況別)



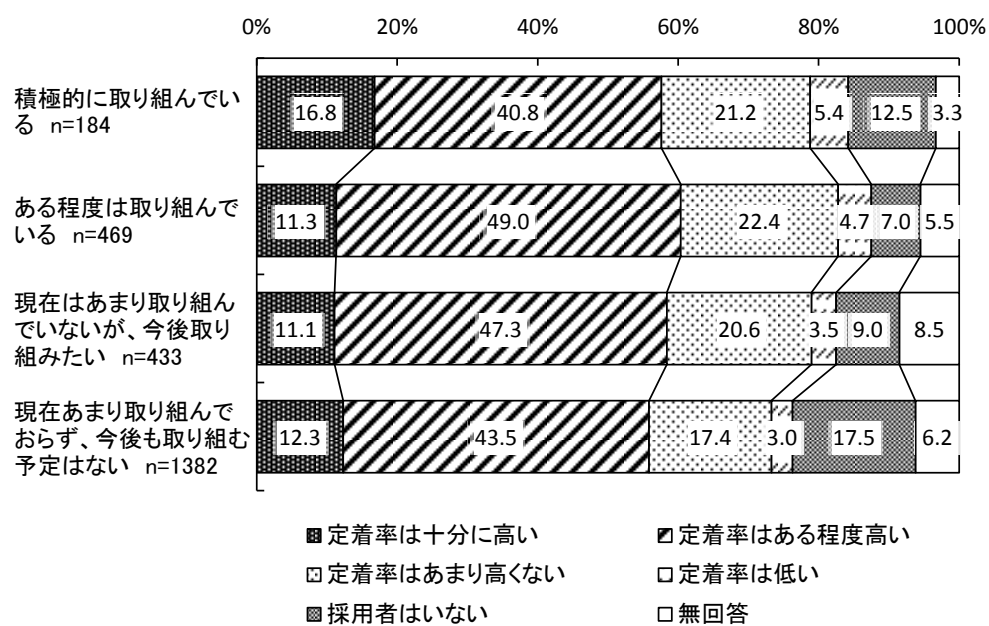
同業他社と比較した正社員の新卒採用者の定着率の評価について外国人の活用状況別にみると、いずれにおいても「定着率はある程度高い」が最も多くなっている。また、取り組みに積極的なほど「定着率は十分に高い」の割合が高くなっている。

正社員の中途採用者の定着率(×外国人の活用状況別)



同業他社と比較した正社員の中途採用者の定着率の評価について外国人の活用状況別にみると、いずれにおいても「定着率は十分に高い」、「定着率はある程度高い」を合わせた割合が6割を超えている。

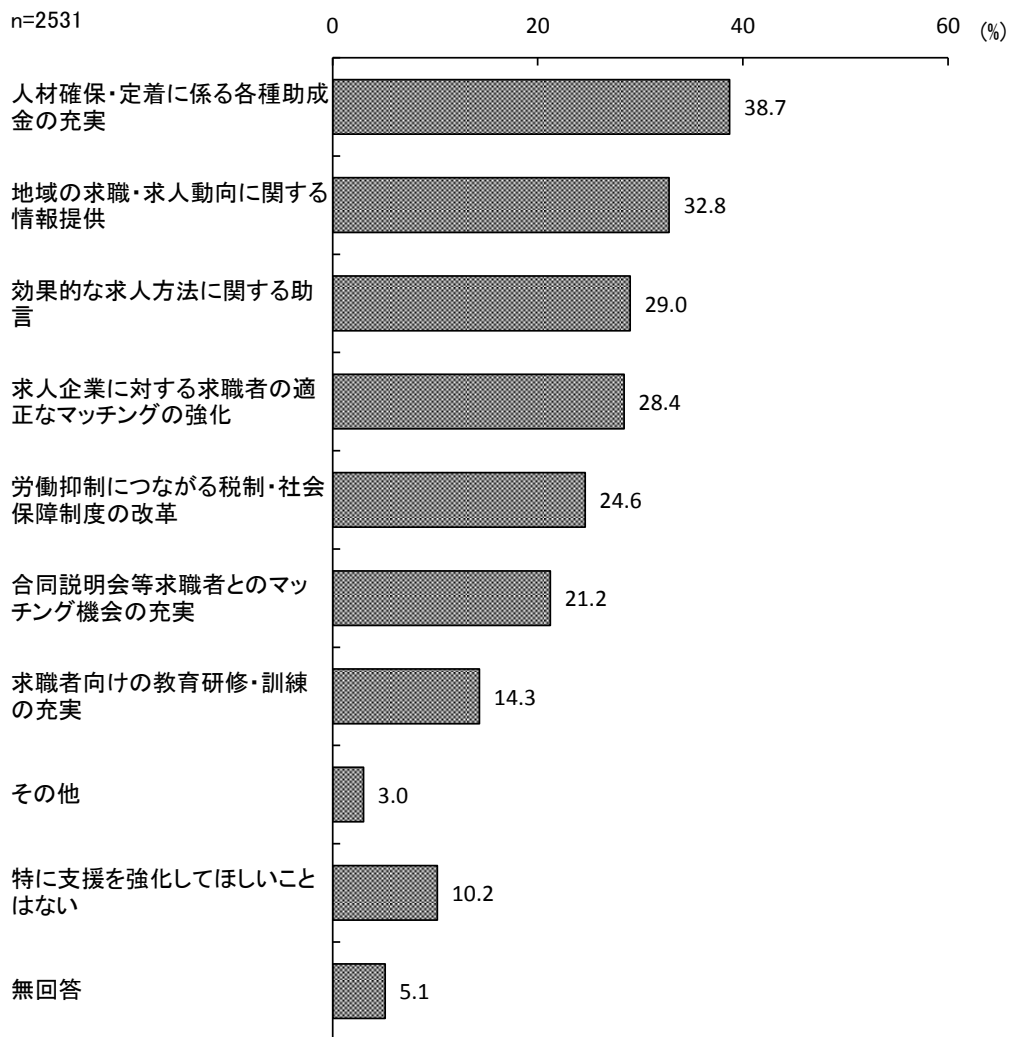
非正社員の採用者の定着率(×外国人の活用状況別)



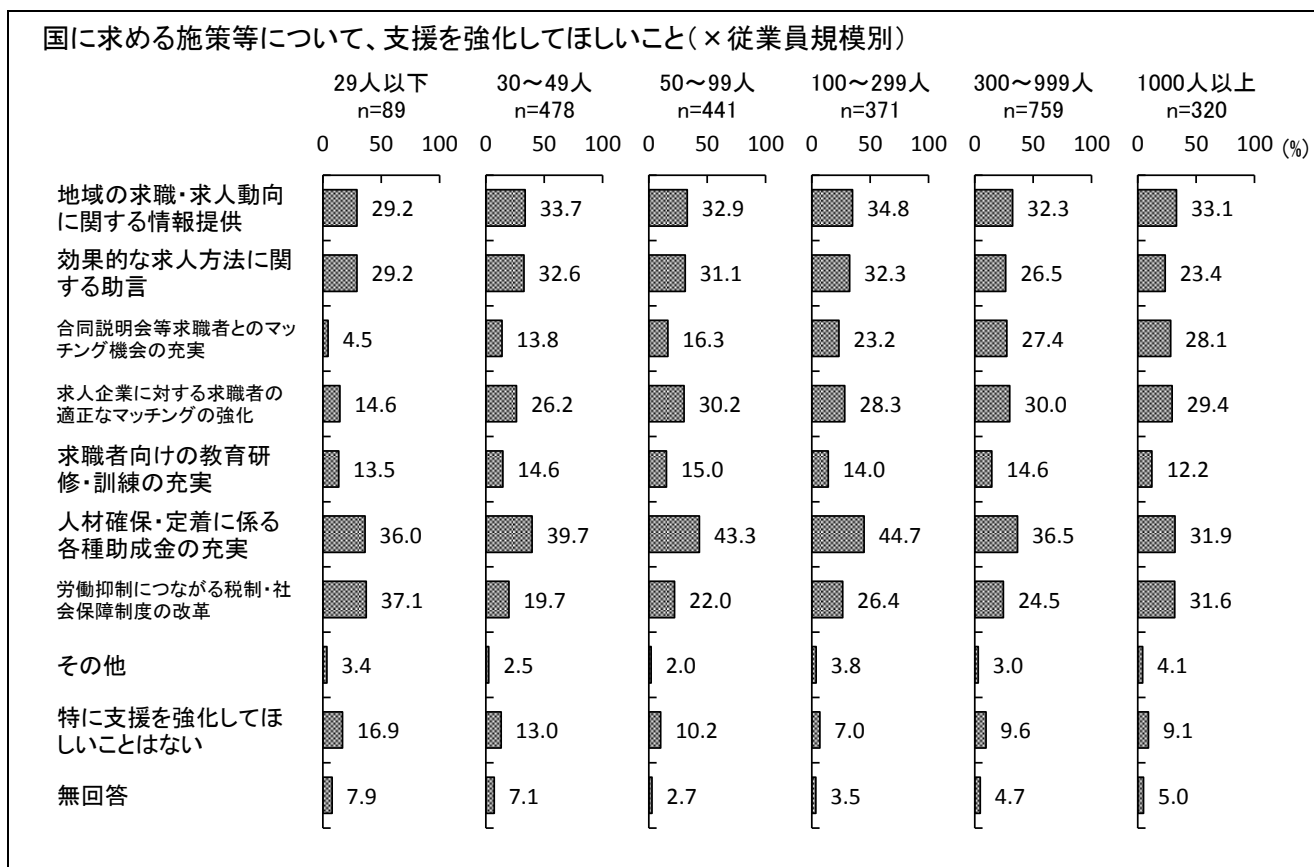
同業他社と比較した非正社員の採用者の定着率の評価について外国人の活用状況別にみると、いずれにおいても「定着率はある程度高い」が最も多くなっている。

4 国に求める施策等について、支援を強化してほしいこと

問 26 国（ハローワークや労働局を含む）に求める施策等について、支援を強化してほしいことはどのようなことですか。（あてはまるものすべてに○）



国に求める施策等について支援を強化してほしいことは、「人材確保・定着に係る各種助成金の充実」が 38.7%と最も多く、以下「地域の求職・求人動向に関する情報提供」が 32.8%、「効果的な求人方法に関する助言」が 29.0%、「求人企業に対する求職者の適正なマッチングの強化」が 28.4%などとなっている。



国に求める施策等について支援を強化してほしいことを従業員規模別にみると、29人以下では「労働抑制につながる税制・社会保障制度の改革」、30～49人、50～99人、100～299人、300～999人では「人材確保・定着に係る各種助成金の充実」、1,000人以上では「地域の求職・求人動向に関する情報提供」が最も多くなっている。