付帯調査

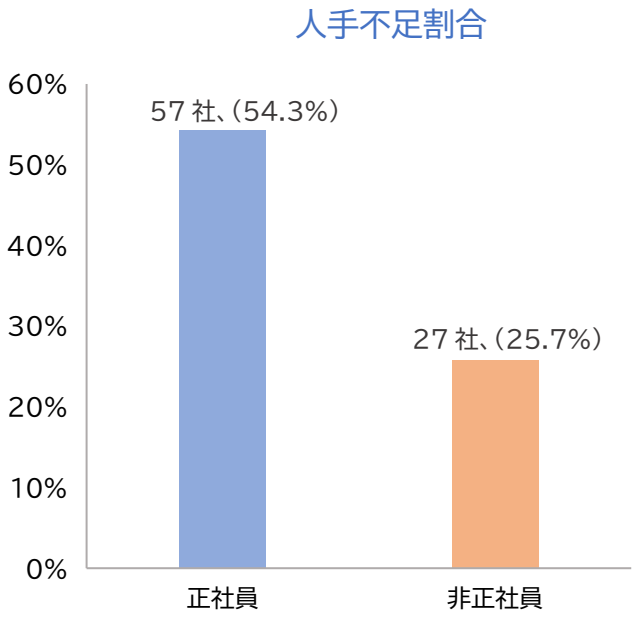
人材不足に関する実態調査

業種を問わず、人手不足感が上昇し続けています。本調査は市内事業者へ「人手不足」に関する実態調査をインターネット（Google Forms）、FAX により実施しました。【２０２３年７月、回答１０５社】

帝国データバンクが２０２３年４月に実施した「人手不足に対する企業の動向調査」では人手不足を感じている企業の割合は、正社員では５１．４％、非正社員では３０．７％という結果でした※1。

■ 現在の人手不足の状況について

２０２３年７月時点における従業員の過不足状況を尋ねたところ、正社員について「不足」と感じている企業は５７社（５４．３％）、非正社員について「不足」と感じている企業は２７社（２５．７％）という回答でした。また、人手を「適正」と感じている企業は、正社員で４７社（４４．８％）、非正社員で７８社（７４．３％）となり、一方で人手を「過剰」と感じている企業は正社員でのみ１社（１．０％）という結果となりました。



■ 業種別-人手不足割合

「正社員不足」業種別　（%）

業　　種	構　成　比※
建設業	８０．０
卸売業	５４．５
製造業	５２．４
サービス業	４３．８
小売業	３３．３

「非正社員不足」業種別　（%）

業　　種	構　成　比※
サービス業	４３．８
建設業	４０．０
小売業	２８．６
製造業	１９．０
卸売業	０．０

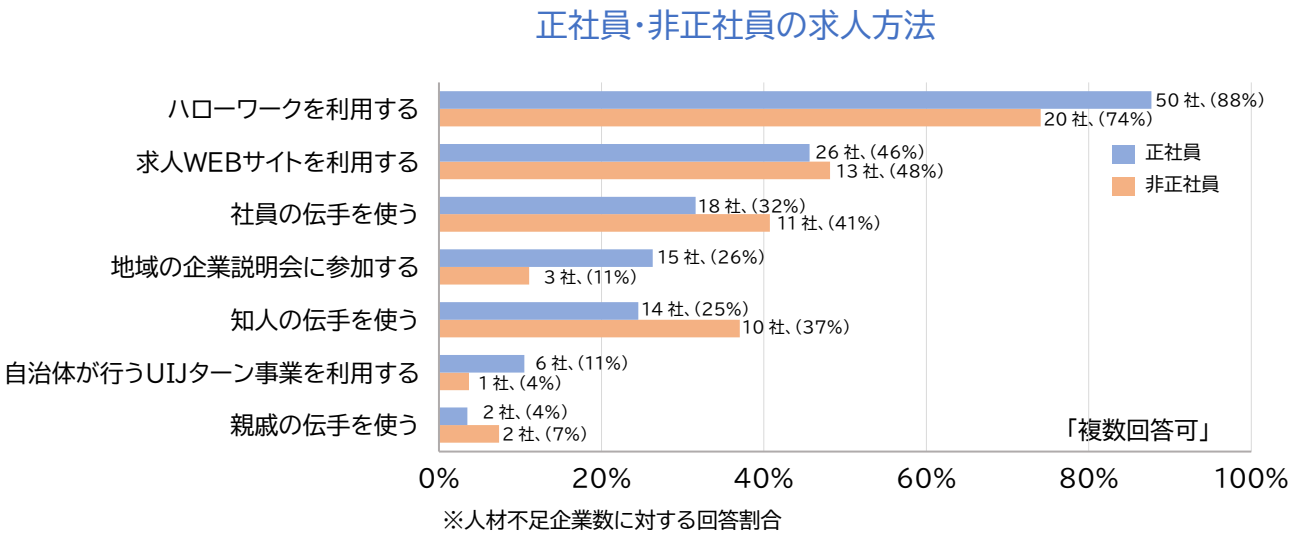
※各業種回答企業数に対する構成比

業種別では、正社員の人手不足割合は建設業が８０．０％で最も高く、「建築、土木、板金、塗装」など業界内で「職人の高齢化」「人材確保」「人材育成」といった課題があり深刻化しています。次いで卸売業が５４．５％、製造業が５２．４％、サービス業が４３．８％、小売業が３３．３％という結果となりました。

非正社員では、サービス業で４３．８％と最も高く、「宿泊、飲食、理美容、清掃、クリーニング」が不足と回答しました。次いで建設業が４０．０％、小売業が２８．６％、製造業が１９．０％、卸売業が０.０％という結果となりました。

※1「人手不足に対する企業の動向調査（2023 年 4 月）」(帝国データバンク)
https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p230502.pdf

■ 人材確保手段



正社員および非正社員の求人方法を尋ねたところ「ハローワークを利用する」企業が最も多く、次いで「求人 WEB サイトを利用する」、「社員の伝手を使う」という順になっています。その他求人方法として、「特別技能が必要なので、高等技術学院に相談する（建設業）」「店内ポスター掲示（小売業）」「タウン誌に掲載（小売業）」が挙げられています。

求人・採用の工夫点や懸念事項

工夫点

○自社 HP の整備・パンフレットの更新・求人担当者の配置（製造業）
○職人さんを知って貰う為、小中学校にアピール(木工教室等の開催、職場訪問の受け入れ)（製造業）
○内定後の親の会社見学説明会（建設業）
○インターンシップの受け入れ（建設業）
○待遇面での努力（卸売業）
○初任給の見直し（卸売業）
○これまでしてこなかった新卒採用を視野に入れて動いている（卸売業）
○パートタイマーについて採用しにくい曜日・時間帯への加給を検討中（サービス業）

懸念事項

○長期雇用に繋がらない（建設業）
○職人となりたい若者が減少している（建設業）
○近年作業員の高齢化率が高くなってきているので少しずつ入れ替えが必須（卸売業）
○朝早い事.休日勤務人員不足
○スタッフのご主人の転勤。子どものウイルス感染による急な出勤不可。育児休業対応（代わりの要員）（サービス業）
○中途採用が希望通り出来ないケースが多くある（サービス業）