

# 雇用・人材育成に関する 市内事業所アンケート調査 報告書

令和8（2026）年1月作成

商工観光労政課

## 目 次

I	アンケート調査概要	2
II	アンケート調査結果	3
III	市内事業所の実態	19
IV	市内事業所ヒアリング概要	22
V	ヒアリング結果	
1.	雇用の困りごとについて	23
2.	就職困難者等の雇用について	24
3.	業務未経験者の雇用について	25
4.	障がい者の雇用について	26
5.	人材に求めるものについて	28
6.	就労経験が少ない人の雇用促進に向けた支援策について	29
7.	見学・体験の受入れについて	30
8.	求職者にアピールできる職場のポイントについて	31
9.	職場の環境について	32
10.	資格取得における支援について	32
11.	「栗東若者はたらく体験応援事業」について	32
12.	外国人材の雇用について	33
13.	新規高等学校等卒業者の雇用について	34
14.	高年齢者の雇用について	34
15.	その他について	35
VI	ヒアリングにおけるまとめ	36
VII	今後に向けて	37

## I アンケート調査概要

---

○調査目的：就職困難者等の雇用促進にあたって、雇用需要や職場環境等における事業所側の実態を把握した上で有効な働きかけを行うため。また、市内事業所が抱える課題について把握を行うことで、今後の支援策を検討するため。

○調査対象：市内事業所 424 社

○実施主体：栗東市環境経済部 商工観光労政課

○調査方法：郵便調査（回答は、郵送と Web で受付）

○調査期間：令和 7 年 7 月中旬から令和 7 年 8 月 31 日まで

○回収結果：回収総数 215 社（回収率 50.7%）

調査票を送付したところ、廃業・移転等の連絡があったものは除く。

	回答数	割合
郵送にて回答	123	57.2%
Web にて回答	92	42.8%

## Ⅱ アンケート調査結果

### 雇用状況について

#### 問1 貴事業所の業種を、教えてください。【〇はいくつでも】

全体（総数 215）

項目	回答数	割合	参考 R4 割合
1. 農業・林業・水産業	1	0.5%	0.0%
2. 建設業	55	25.6%	23.0%
3. 製造業	46	21.4%	20.1%
4. 卸売業	17	7.9%	4.6%
5. 小売業	19	8.8%	7.5%
6. 不動産・物品賃貸業	2	0.9%	2.9%
7. 宿泊・飲食	4	1.9%	1.1%
8. 生活関連・娯楽	7	3.3%	2.9%
9. 教育・学習支援業	1	0.5%	0.0%
10. 医療・福祉	14	6.5%	5.2%
11. サービス業	24	11.2%	12.6%
12. 交通運輸業	17	8.0%	10.3%
13. 金融・保険	7	3.3%	4.0%
14. その他 ・ 倉庫業 5社 警備業 2社 ・ 設備設計業 ・ 建築コンサル・サービス ・ 広告業 ・ 自動車整備事業 ・ 運輸業 レッカー業 ・ ビルメンテナンス・総合ビルメンテナンス業 ・ 経済団体	16	7.4%	5.7%
無回答	1	0.5%	0.0%

#### 問2 貴事業所の従業員規模を、教えてください。【〇は1つ】

全体（総数 215）

項目	回答数	割合	R4 割合
1. 10人以下	52	24.2%	28.2%
2. 11人以上 30人以下	73	34.0%	30.5%
3. 31人以上 50人以下	26	12.1%	15.5%
4. 51人以上 100人以下	28	13.0%	12.1%
5. 101人以上 300人以下	27	12.6%	8.0%
6. 301人以上	9	4.2%	2.3%
無回答	0	0.0%	3.4%

**問3 貴事業所の従業員における、年齢構成の特徴を教えてください。【○は1つ】**

全体（総数 215）

項目	回答数	割合
1. 35歳未満の割合が高い	29	13.5%
2. 35歳以上 55歳未満の割合が高い	114	53.0%
3. 55歳以上の割合が高い	42	19.5%
4. 各年齢層同程度である	23	10.7%
5. その他 ・ 45歳以上が多く、45歳以下が少ない ・ 50歳以上と30歳以下が多い ・ 50代以上が6割 20代4割 中間層0人 ・ 高齢者の割合が高い ・従業員を雇っていない ・従業員なし	7	3.3%

**問4 貴事業所の採用権限について、教えてください。【○は1つ】**

全体（総数 215）

項目	回答数	割合	R4 割合
正社員・パート・アルバイト等に、採用権限がある	117	54.4%	55.3%
正社員のみ、採用権限がある	23	10.7%	6.5%
パート・アルバイト等のみ、採用権限がある	23	10.7%	14.7%
採用権限はない	48	22.3%	23.5%
無回答	4	1.9%	0.0%

**問5 貴事業所では、必要な人材が確保できていますか。【○は1つ】**

全体（総数 215）

項目	回答数	割合	R4 割合
1. 確保できていない	45	21.0%	23.8%
2. どちらかといえば、確保できていない	86	40.0%	26.7%
3. どちらかといえば、確保できている	62	28.8%	34.3%
4. 確保できている	21	9.8%	15.1%
5. その他 ・ 店舗に権限なし	1	0.5%	0.0%

**問6 現在、求人募集をされていますか。【○は1つ】（問5で「4. 確保できている」以外の項目を選択された事業所への設問）**

全体（総数 194）

項目	回答数	割合
1. していない	60	30.9%
2. 現在求人募集をしており、継続的に求人募集をしている	93	47.9%
3. 現在求人募集をしている	39	20.1%
4. その他 ・ 本部一括	2	1.0%

問7 よく求人募集をされる業務内容について、教えてください。【自由記載】

全体（総数 215）

項目	回答数	割合
記載なし	173	80.5%
記載あり	42	19.5%

業務内容	回答数	割合
現場作業員（現場作業職、土木作業員、倉庫作業員、ライン作業等）	30	14.0%
営業（営業職、営業担当、総合営業職、ルートセールスマン等）	21	9.8%
事務（事務職、医療事務、金融事務）	20	9.3%
運転（運転手、トラックドライバー、運転士、運転業務等）	20	9.3%
技術職（電気工事士、製造技術者、エンジニアリングスタッフ）	16	7.4%
製造（製造職、製造ラインスタッフ、工場内での製造、製造現場員等）	15	7.0%
施工管理（施工管理技士、施工管理職、建築施工管理等）	11	5.1%
現場管理（現場監督、工事現場監督、倉庫管理、品質管理、施設管理）	11	5.1%
整備士（自動車整備士、整備士、整備工）	9	4.2%
設計（設計業務、機械・電気設計、土木設計等）	9	4.2%
調理（調理加工、お惣菜加工、デリカ、青果加工、総菜加工）	8	3.7%
配送（配達、配送スタッフ、運搬）	8	3.7%
オペレーター（マシンオペレーター、リフトオペレーター等）	7	3.3%
組立（製造組立、組立作業、組付）	7	3.3%
検査（法定検査）	6	2.8%
介護（介護職）	6	2.8%
販売（販売員、レジ、品出し全般、販売員他）	6	2.8%
清掃（工場内清掃、メンテナンス、ビルメンテナンス）	5	2.3%
専門職（臨床検査技師、診療放射線技師、薬剤師、相談員等）	5	2.3%
総合職（土木総合職、施設総合職）	5	2.3%
測量（測量士）	4	1.9%
看護（看護師）	4	1.9%
溶接	2	0.9%
配管工	2	0.9%
保育（保育士、保育補助）	2	0.9%
その他（整備補助、整体師、デザイナー職、美容業務、倉庫物流職、トラック乗務員、納品、インストラクター、屋根工事の仕事、製缶、仕込みスタッフ、配膳係、総務、ガソリンスタンドスタッフ、梱包、浄化槽管理、運行管理者、税理士業務補助、工務、警備員、鉄工、交通誘導員、レッカー隊員、土木コンサル、電気工事、造園、選別、開発職、建設コンサルタント、医療開発、キャディ業務、機械加工、スイミング指導員、指導員、工務職、経営支援職員、木材加工、受付、高卒新卒採用、週末勤務できる人、特になし、募集していない）		

**問 8 雇用可能な働き方について、教えてください。【〇はいくつでも】**

全体（総数 215）

項目	回答数	割合
1. 正社員（長期的な雇用）	176	81.9%
2. 期間を定めた契約社員	50	23.3%
3. パート等（短時間労働者）	107	49.8%
4. 単発アルバイト（1日契約など）	18	8.4%
5. その他 ・派遣 4社 ・外国人実習生 ・職人としての外注契約 ・短期バイト9～12月等 ・特定業務の請負	10	4.7%
無回答	9	4.2%

**問 9 雇用可能な人材について、教えてください。【〇はいくつでも】**

全体（総数 215）

項目	回答数	割合
1. 業務未経験者	170	79.1%
2. 中卒（高校途中退学等）	78	36.3%
3. 障がい者	41	19.1%
4. 外国人材（特定技能・技能実習生を含む）	47	21.9%
5. 高年齢者	51	23.7%
6. その他 ・なし 2社 ・有資格者 ・実務経験者 ・大卒、高卒 ・定義が不明確だが現在雇用可能な状況にない ・経験者、資格保持者 ・経験者 ・大型免許が必要 ・高卒以上 ・最終的には本部確認要 ・理系の新卒人材 ・経験者・未経験者 問わず ・40代、50代、60代前半 ・自動車整備経験者・自動車整備士資格保持者 ・募集していない	16	7.4%
無回答	16	7.5%

**問 9 3. 障がい者 ⇒現在、雇用されている人数を教えてください。**

全体（総数 215）

人数	回答数	割合
1 人	11	5.1%
2 人	14	6.5%
3 人	4	1.9%
4 人	2	0.9%
5 人	1	0.5%
6 人	2	1.4%
7 人	1	0.5%
9 人	1	0.5%
23 人	1	0.5%

障がい者を雇用されている事業所数

37 社（割合 17.2%）

市内事業所において雇用されている障がい者の人数

115 人

**問 9 4. 外国人材 ⇒現在、雇用されている人数を教えてください。**

全体（総数 215）

項目	回答数	割合
1 人	8	3.7%
2 人	3	1.4%
3 人	4	1.9%
4 人	2	0.9%
5 人	1	0.5%
6 人	4	1.9%
11 人	2	0.9%
17 人	1	0.5%
28 人	1	0.5%
42 人	1	0.5%
140 人	1	0.5%

外国人材を雇用されている事業所数

28 社（割合 13.0%）

市内事業所において雇用されている外国人材の人数

312 人

**問 9 5. 高年齢者 ⇒雇止めの年齢がある場合は、教えてください。**

全体（総数 215）

項目	回答数	割合
60 歳	4	1.9%
64 歳	2	0.9%
65 歳	11	5.1%
65 歳（無期の場合）	1	0.5%
70 歳	4	1.9%
71 歳	1	0.5%
75 歳	4	1.9%
80 歳	1	0.5%
なし	1	0.5%



問 10 新規高等学校等卒業者における採用の課題について、教えてください。【〇はいくつでも】

全体（総数 215）

項目	回答	割合
1. 採用はしていない	80	37.2%
2. 採用における課題はない	29	13.5%
3. 採用しても、早期離職者が多い	23	10.7%
4. 採用したいが、応募がない状態が続いている	48	22.3%
5. 採用したいが、応募がある年とない年がある	30	14.0%
6. 採用したいが、職種によっては応募がない ・ 清掃                  ・ 建築技術者          ・ 整備士 ・ 食品製造業          ・ 土木作業員          ・ 製造交替勤務 ・ 運転手 作業員 ・ 工務（設備保全）、技術（品質保証）	10	4.7%
7. その他 ・ 受入れ体制の課題    ・ 実例がない    ・ 新卒は採用権限がない ・ 採用している          ・ 免許制度の関係で採用が不可のため ・ 制約が多すぎる      ・ 本部にて一括 ・ 本部に採用権限（正社員）          ・ 採用権限は本部一括 ・ 採用したいが近い年齢の社員がいない ・ 自動車整備士の資格保持者がいない ・ 業界特有の課題が多くあります。（※）	12	5.6%
無回答	11	5.1%

※の続き

まず、現場作業には常に危険が伴い、保護者や学校から敬遠されやすく、「危ない仕事」というイメージが根強く残っています。さらに屋外作業が中心であるため、夏の猛暑や冬の寒冷といった厳しい気候条件の影響を強く受けます。工期や天候によって休日が不規則になりやすい点も、労働環境の過酷さとして若者に敬遠される要因です。また、入職初期の給与水準は他業種に比べて見劣りする場合があります、残業や休日出勤が「当たり前」と受け取られやすいため、待遇面での魅力も十分に伝わりにくいのが現状です。加えて、資格取得や技能習得の仕組みは存在するものの、学生にとっては将来のキャリアパスが具体的に見えにくく、長期的な就労イメージを持ちにくい傾向があります。その結果、就職しても体力的な厳しさやイメージとのギャップから早期離職につながりやすく、人材の定着が難しい点が大きな課題となっています。

## 物価高騰等における影響について

問 1 1 - 1 貴事業所で、物価高騰や人件費高騰の影響において取り組まれたことがありましたら、教えてください。【〇はいくつでも】

全体（総数 215）

項目	回答数	割合
1. エネルギー効率の向上を図った	27	12.6%
2. 人員を削減した	9	4.2%
3. 原材料や資源を見直した	28	13.0%
4. 事業やコストを見直した	79	36.7%
5. テクノロジーの活用を図った	19	8.8%
6. 特になし	79	36.7%
7. その他 ・ 物価高騰対策で特別賞与を支給      ・ 価格転嫁      ・ eco 活動 ・ 賃金アップ      ・ ベースアップ手当を支給した      ・ 業務縮小 ・ 運賃交渉      ・ 経費削減のためのペーパーレス化      ・ 経理、節約 ・ 販売価格の値上げ      ・ 再見積りにて単価見直し ・ 都度、原価に応じた売価調整を行って粗利を確保している ・ 製品の売価改定を継続してお得意先様へ依頼している ・ 見積りを見直し      ・ 残業削減（本部指示）	16	7.4%
無回答	8	3.7%

問 1 1 - 2 貴事業所では、トランプ関税によって影響を受けるおそれがあると思われるか。【〇は1つ】

全体（総数 215）

項目	回答数	割合
1. 大いにある	17	7.9%
2. 少しある	60	28.0%
3. ない	45	20.9%
4. わからない	88	40.9%
無回答	5	2.3%

## 人材育成やワーク・ライフ・バランスへの取り組みについて

問 1 2 従業員の育成・定着への取り組みについて、教えてください。【〇はいくつでも】

全体（総数 215）

項目	回答数	割合
1. 定期的な個別面談の実施	108	50.2%
2. 新入社員への支援体制	89	41.4%
3. 適性に応じた業務の割り振り	111	51.6%
4. 社内業務研修	100	46.5%
5. 在職者訓練など外部機関の研修利用	53	24.7%
6. 特になし	21	9.8%
7. その他 ・ 試用期間の3 か月は、1 か月毎に本人に聞取りをしている ・ リフレッシュ休暇、有給休暇のとりやすさ ・ 個人裁量権の拡充 ・ 賃上げと福利厚生の充実 ・ 資格取得の補助 ・ 資格試験の取得支援、福利厚生の見直し ・ e ラーニング研修、スキル UP 動画など有り	7	3.3%
無回答	4	1.9%

問 1 3 従業員が、自己啓発やスキルアップのために資格取得などに取り組む場合、費用の一部を支援するような制度が貴事業所にありますか。【〇は1つ】

全体（総数 215）

項目	回答数	割合
1. 支援制度がある（福利厚生制度を含む）	156	72.6%
2. 制度の導入を検討している	7	3.3%
3. 制度はない	38	17.7%
4. 公的支援を活用して支援している	13	6.0%
5. その他 ・ 受検や講習受講の補助	1	0.5%
無回答	3	1.4%

問 1 4 貴事業所において、ワーク・ライフ・バランスの推進にあたって、取り組まれている内容を教えてください。【〇はいくつでも】

【正社員】

全体（総数 215）

項目	回答数	割合
1. 時間外労働削減のための対策	145	67.4%
2. 年次有給休暇の取得促進	168	78.1%
3. 男性の育児休業取得の促進	99	46.0%
4. 介護休業取得の促進	62	28.8%
5. 学校行事や子育てでの休暇制度 ・営業所内独自で運用	65	30.2%
6. テレワーク ・本部のみ	21	9.8%
7. フレックスタイム制・時差出勤制度	44	20.5%
8. その他 ・なし 3社          ・時間単位休制度の導入	6	2.8%
無回答	6	2.8%

【正社員以外】

全体（総数 215）

項目	回答数	割合
1. 時間外労働削減のための対策	92	42.8%
2. 年次有給休暇の取得促進	109	50.7%
3. 男性の育児休業取得の促進	27	12.6%
4. 介護休業取得の促進	32	14.9%
5. 学校行事や子育てでの休暇制度	39	18.1%
6. テレワーク	5	2.3%
7. フレックスタイム制・時差出勤制度	27	12.6%
8. その他 ・時間単位休制度の導入          ・全て正社員 ・社員以外おりません          ・なし 2社	7	3.3%
無回答	63	29.3%

問 15 貴事業所において、働き方改革やワーク・ライフ・バランスを推進するにあたって、課題と思われることについて、教えてください。【○は2つまで】

全体（総数 215）

項目	回答数	割合	R4 割合
1. 検討や対応する時間がない	30	14.0%	11.5%
2. ノウハウが十分でない	44	20.5%	23.0%
3. 担当する人材がいない	35	16.3%	14.5%
4. 検討や導入のためのコストがかかる	16	7.4%	7.7%
5. 売上や利益が減少するおそれがある	52	24.2%	19.6%
6. 制度変更等の手続きが煩雑	18	8.4%	6.8%
7. 課題は特にない	60	27.9%	13.2%
. その他 ・ 人繰りの問題（抜けた人のカバー） ・ 本部対応であるため事業所単体では問題はない ・ 現場作業など団体行動が多いので取り入れにくい ・ 本社が中心となり推進します。 ・ 代替要因の確保 ・ 顧客企業の営業状態に左右されるため、部署により働き方が調整できる/できないに差がある。 ・ 繁忙期の残業増加 ・ 人員削減により、改革せざる得ない、自己解決へ ・ 人手不足への対応が困難 ・ 人員が少なく、余裕をもって考えられない ・ 元請の工程に左右される ・ 以前からワーク・ライフ・バランスや働き方について推進しており、さらにどのように展開していくかが課題 ・ 人員不足 ・ 従業員ごとに業務内容や役割、勤務形態、さらには家庭環境が異なるため、画一的な仕組みでは不公平感が生じたり、現場の実情にそぐわない場合があります。例えば、現場業務に従事する社員と事務職の社員とでは、勤務時間の柔軟性や休暇の取りやすさに差が生じやすく、同じ制度をそのまま適用することが難しいケースが想定されます。	17	7.9%	3.8%
無回答	9	4.2%	

## 就労経験が少ない人（新卒者を除く）の雇用促進について

問 1 6 - 1 就労経験が少ない人を雇用するにあたり、人材に求めるものを教えてください。【〇は3つまで】

全体（総数 215）

項目	回答	割合
1. チームワーク・協調性	161	74.9%
2. 専門的技術や知識	32	14.9%
3. ビジスマナーやビジネススキル（電話対応や基本的なパソコンスキ	37	17.2%
4. 積極性・実行性・行動性	111	51.6%
5. 柔軟性	35	16.3%
6. コミュニケーション能力	144	67.0%
7. 緻密性（注意深い・きめ細かい）	12	5.6%
8. 主体性	10	4.7%
9. 資格 ・ 大型免許      ・ 保育士      ・ 浄化槽管理士      ・ 大型免許必須 ・ 自動車整備士      ・ フォークリフト運転技能講習修了証	7	3.3%
10. その他 ・ 根気      ・ CAD      ・ なし      ・ 理解力 ・ 体力      2～9 は有ればより良い	7	3.3%
無回答	8	3.7%

問 1 6 - 2 就労経験が少ない人を雇用した場合、どのような課題がありましたか。【〇はいくつでも】

全体（総数 215）

項目	回答数	割合
1. 人材育成の負担が大きかった	57	26.5%
2. 短期間で離職した	102	47.4%
3. 雇用したが、求めている人材ではなかった	36	16.7%
4. 就労経験が少ない人を雇用したが、特に課題はなかった	35	16.3%
5. 就労経験が少ない人の雇用はしていない	19	8.8%
6. その他 ・ 各個人によりますので一概には答えられない ・ 応募がない ・ 実績がない ・ 中途採用が多いため、経験が少ない人がいない ・ 配送においては運転必須 ・ コミュニケーション能力と協調性に欠ける	9	4.2%
無回答	19	8.8%

問 1 6 - 3      どのような支援策を行えば、就労経験が少ない人の雇用促進につなが  
 と思われますか。【〇はいくつでも】

全体（総数 215）

項目	回答数	割合
1. 採用後の人材育成	102	47.4%
2. 雇用前に適性を見極める機会	92	42.8%
3. 求職者のことを知る機会	45	20.9%
4. 支援者とつながる機会	9	4.2%
5. 自社について求職者に知ってもらう機会	54	25.1%
6. 職場体験受入れにあたっての助成	35	16.3%
7. 特になし	20	9.3%
8. その他 ・ 受け入れ側の育成等必要かとも ・ 就労経験の多さ少なさは特に関係ない ・ 就労経験が少ない人に応じた支援、ケースバイケース ・ 採用後の支援を含む行政援助	4	1.9%
無回答	13	6.0%

## 職場見学・職場体験、その他ご意見について

問 17 求職者は業務内容や職場の様子を理解するために、見学や体験などの機会を求めることがあります。職場見学や体験の受入れに、ご協力いただくことは可能ですか。【〇は1つ】

全体（総数 215）

項目	回答数	割合
1. 職場見学・職場体験ともに受入可能	46	21.4%
2. 職場見学のみ受入れ可能	30	14.0%
3. 職場体験のみ受入れ可能 ・ただし、体力要	4	1.9%
4. 状況に応じて検討は可能	56	26.0%
5. 本社等への確認が必要 ・冬場（繁忙期は無理）	17	7.9%
6. 受入れが可能かどうか判断できない ・人事部にて対応（学生のみ）	28	13.0%
7. 受入れはできない ・すべて請負のため、当社の工場などでないため、入社前の方を工場などに入れることができない ・現在求人していません ・業務内容的に困難、人材不足 ・元請の許可が必要、特殊な環境のため誰でも就労場所に簡単に入ることができない ・現状募集していない為 ・案内する人がいない ・現場作業のため ・対応できる余剰人員がいない ・個人情報が多いため受入れ不可能 ・業務が県内の浄化槽設置個所での検査となるため ・少数精鋭のため ・現状、派遣社員の受入れが中心 ・建設現場や道路での交通誘導であり、危険性もあり不可能と思われる ・多忙なため ・現場仕事なので見学や体験はむずかしい。 ・業務内容が専門的で個人情報を取り扱う業務も多いため	27	12.6%
無回答	8	3.7%



**問 1 8** 商工観光労政課ではハローワークと連携し、就職困難者等の就労支援をしています。貴事業所の求人募集内容や業務内容を知って支援に活かすために、就労支援員が職場見学をさせていただくことは可能ですか。【○は1つ】

全体（総数 215）

項目	回答数	割合
1. 見学可能	60	27.9%
2. 検討可能	77	35.8%
3. 不可能	68	31.6%
無回答 ・ 本社等への確認が必要 ・ 本社に確認必要	10	4.7%

**問 1 9** 雇用、雇用の定着、人材育成、職場環境の整備などについて、ご意見や悩みなどがありましたら教えてください。【自由記載】

全体（総数 215）

項目	回答数	割合
記載なし	184	85.6%
記載あり	31	14.4%

#### 自由記載の内容

○離職者がいても、新たな雇用を認めない会社の方針により、従事している社員、パート、派遣社員の時間外労働が増え、疲弊し、新たな離職を生むスパイラルとなり、困っています。

○ワーク・ライフ・バランスを喜ぶ若者ととにかく働いて残業がしたい既婚者。すべての人が納得できないのが悩みです。

○賃金面→ここ2年でかなり改善されているので新しく入られた方の定着が進んで来ているように思われる。休日面→元請より休日を増やしていただいているので、働きやすくなってきていると思われる。

○若手の男性職員の採用が少ない。

○応募がない。

○求職者の能力の見極めが難しい。できない人ほど要求が多い。求職者を守る法律や決まりごとが多く、企業が採用に二の足を踏んでしまうことにつながっている。どんな理由でも一度雇ってしまうと解雇しにくい状況がある。

○募集の際は、扶養範囲内などの短時間勤務を条件として求人していますが、採用後に勤務時間の増加を希望される方や、協調性・コミュニケーション能力に問題が見られる方もおり、対応に悩むことがあります。全体的にやる気のあるスタッフが多い一方で臨機応変な対応が苦手な方も一定数いらっしゃる（経年者に多い）業務変更などがあつた際に不満を抱き、それが他のスタッフへ影響してしまうことがあり悩む事は定期的にありました。

○就職希望者の職場として建設業への認知度があまりにも低く、求人を出しても人材を集めることが年々困難になっている。行政側もインフラの維持について重要性は理解しているも

の建設業事業者に対する雇用支援や雇用マッチング対策が十分に図られていないと感じるところである。

○管理技術者のスキルとしての若手の成長が遅いと感じている。

○雇用する際、専門職としての認識が高く業種選択の際、候補に挙がる割合が少なくなっていると感じる。

○人材育成（現場でのOJT）。

○業務遂行可能なギリギリの人員数のため、見学体験をしていただくのはかなり厳しいです。

○試用期間中に職種に向かない人材と評価した場合、会社側が何のペナルティもなく一方的に入社を断れるよう法律を変えて欲しい。

○新規、中途ともに採用できてない。人材育成に手間と時間がかかり、十分にできていない。

○正社員は基本本社採用となり、転勤にて滋賀へとなる。

○雇用の定着について（介護のために退職をしていく、うつ病などで仕事が続けられない）。

○正社員以外を対象に、過去は求人広告への掲載を主に求人活動をしていたが、最近は応募がない状態が続いている。求人サイトへの掲載も検討したが、なかなか求職者の目に触れず応募につながらない。求人媒体や求職者の行動の変化に対応できていないと感じる。予算やコストを押さえつつ、効果的な採用活動ができないかと考えている。

○見学など警備員は現場で働いているので現実としてできないと思われる。

○昭和育ちの熟練者と平成育ちの“若手”との間で、学校教育の差が社会に大きく反映されて、特に教え方、教わり方の双方のミゾを埋めることが難しい。

○人材育成期間について、ゆっくりと丁寧に指導や育成をしていきたいが、人員不足のために独り立ちを急いでしまうところがある。教える側も、教えてもらう側もそれぞれがお互いにストレスに感じて、雰囲気が悪くなってしまうことがあった。

○毎年1～3月までの繁忙期に短期アルバイトを募集しているが、集まりが悪い。

○安定した人材確保ができていない。

○繁忙期バイトのみ（9～12月）本部に確認必要。

○求人応募者に連絡がつきにくい。

○建設業の労働環境は改善が遅いと感じる。「1人親方の方」と「会社員」の労働環境を合わせるのは、非常に難しい事なんだと感じます。職場環境は元請の工程次第です。元請は連休。下請けは現場作業。若い人材が育成される環境には思えません。

○業務以外に余力があまりない。それでも人材不足、この矛盾。

○トラックドライバーについては、免許取得の問題もあり若年層に人気がない職種の様に思えます。弊社では、免許取得制度を設けたり、教育期間を個々の能力に合わせたりと工夫をしていますが、募集をかけても応募がないのが現状です。

○ハローワークへ何年も前から自動車整備の求人を出しているにもかかわらず、応募者が全くなく困っていたところ、人材紹介会社にお問い合わせすると数名の応募があり採用したところでした。

○就労困難者は精神疾患を持っている人が多く長く勤まらない。採用しても短期間で離職する。

○雇用や人材育成、職場環境の整備に関して、建設業特有の課題としては、まず作業現場における安全面のリスクや危険性が常に伴う点が挙げられます。労働災害を防ぐために安全管

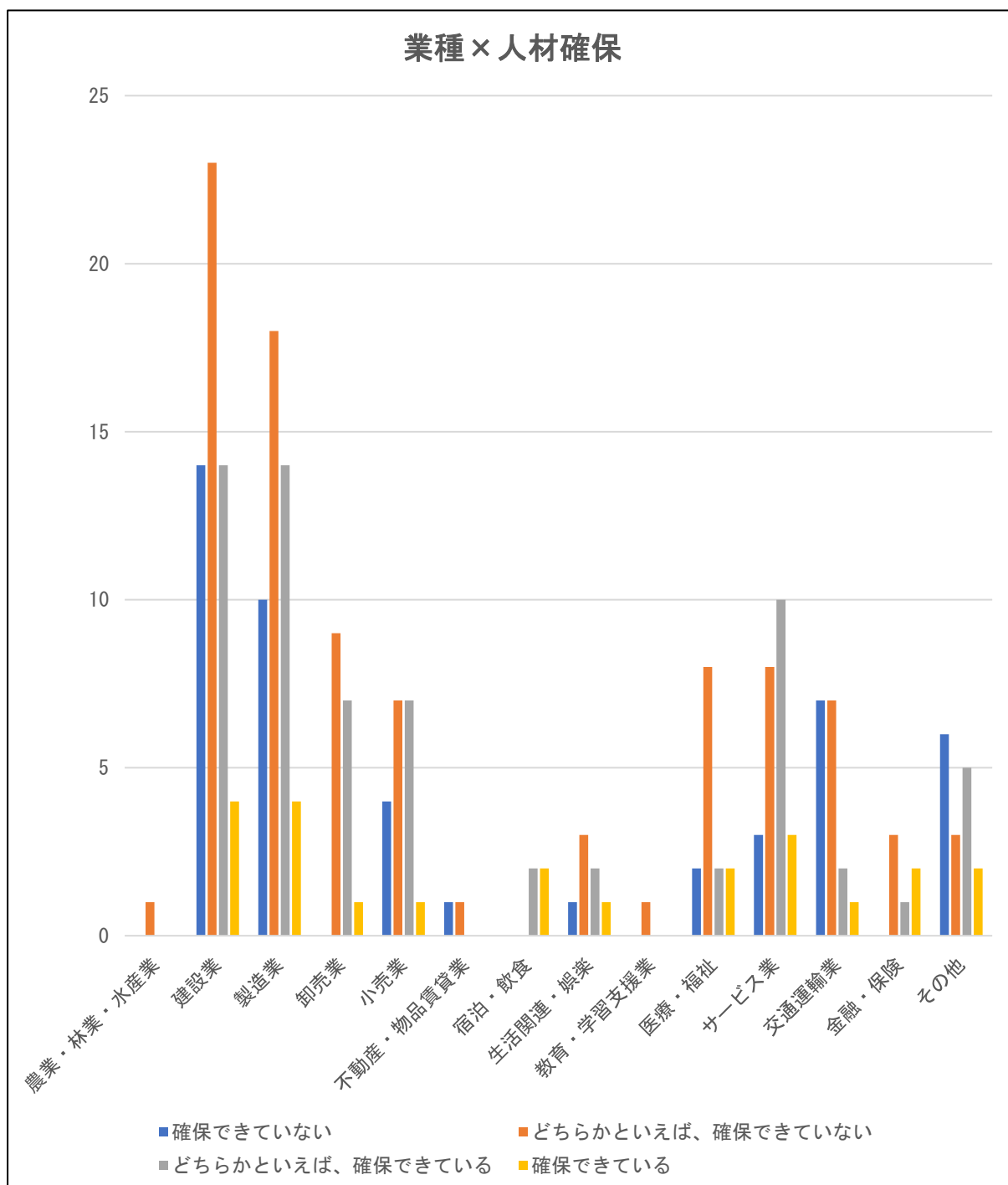
理を徹底する必要がありますが、完全にリスクを排除することは難しく、この点が雇用の安定や人材定着に影響を与える要因の一つとなっています。また、建設業は天候や工期などの制約を受けやすく、就労環境が過酷になりやすい特徴があります。長時間労働や休日の不規則さが生じやすく、ワーク・ライフ・バランスの確保が難しい状況も見受けられます。その結果、若年層の入職が進まず、人材不足や人材育成の停滞につながっているのが現状です。このように、安全性の確保と就労環境の改善をいかに両立させるかが、今後の雇用定着や人材育成を進める上での大きな課題であると考えております。

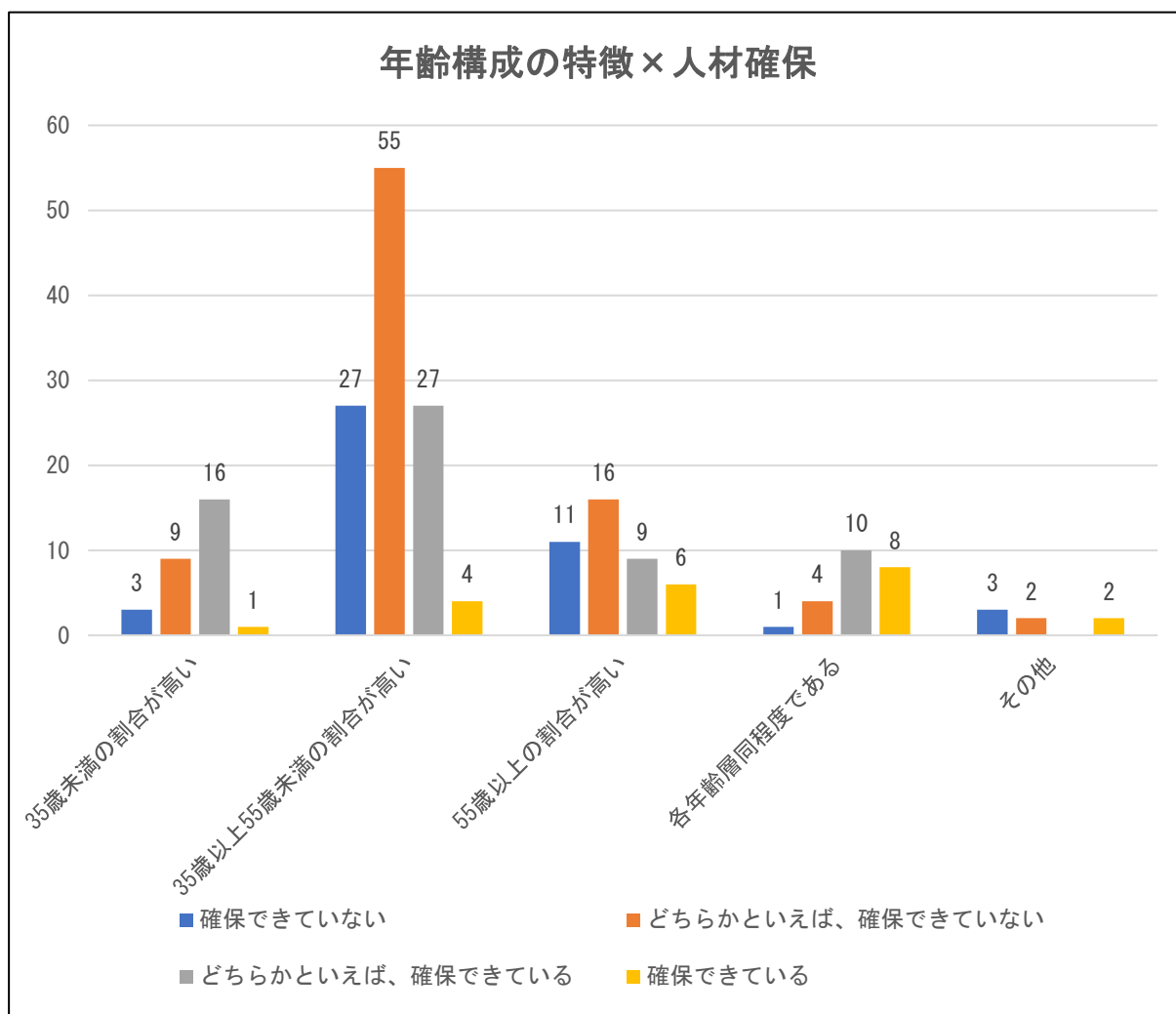
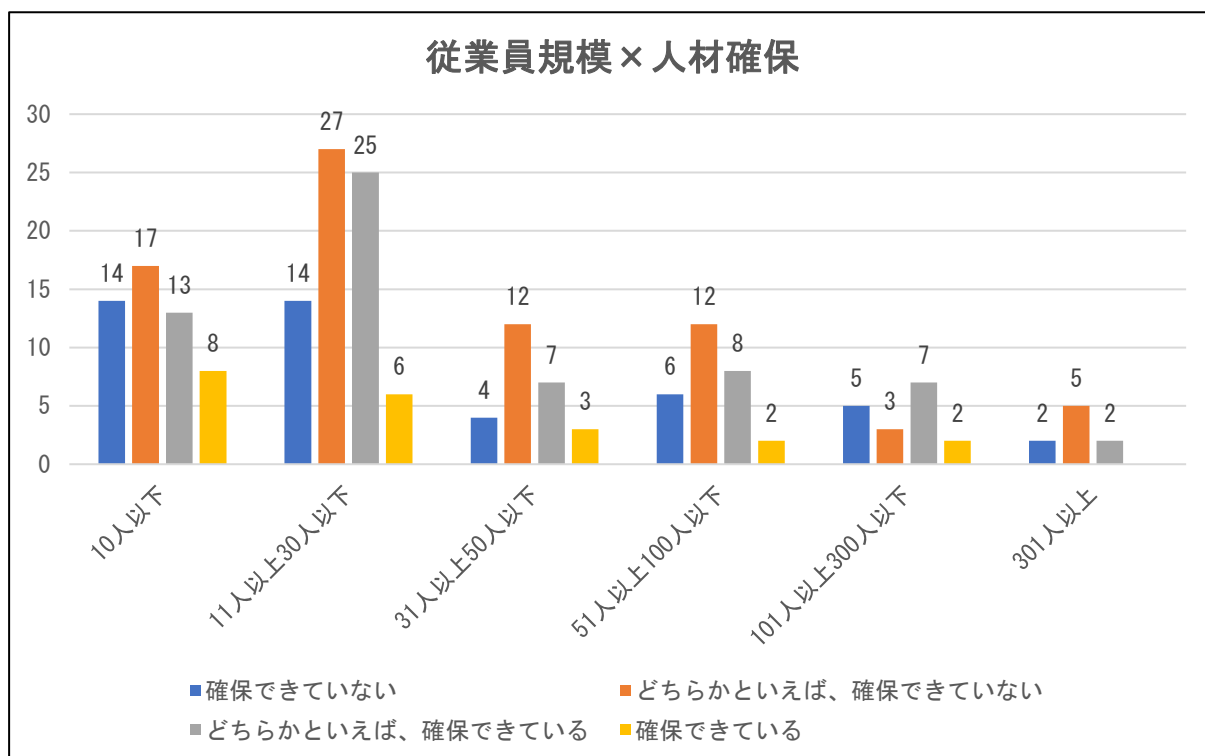
○高齢者からの応募が多くて悩んでいる。

### Ⅲ 市内事業所の実態

#### 人材確保について

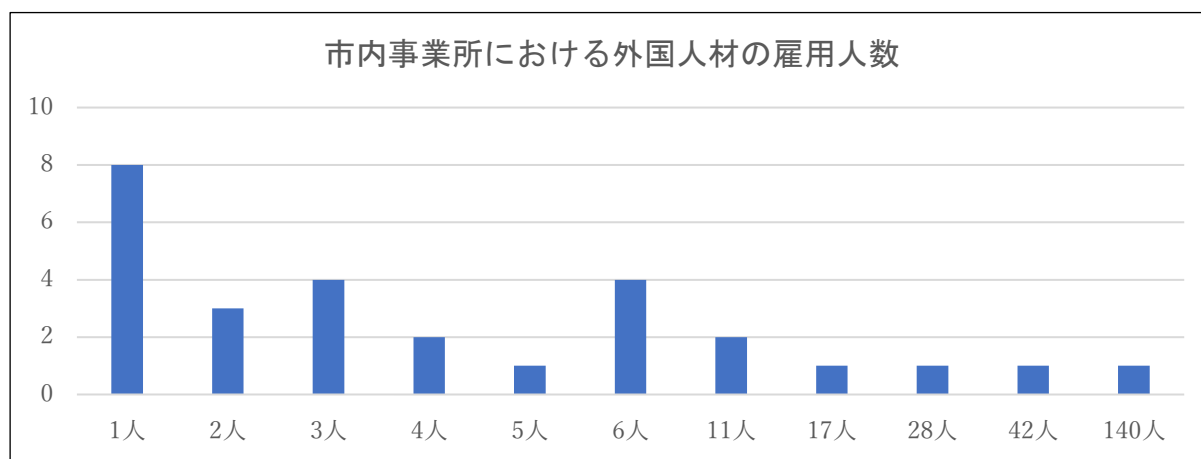
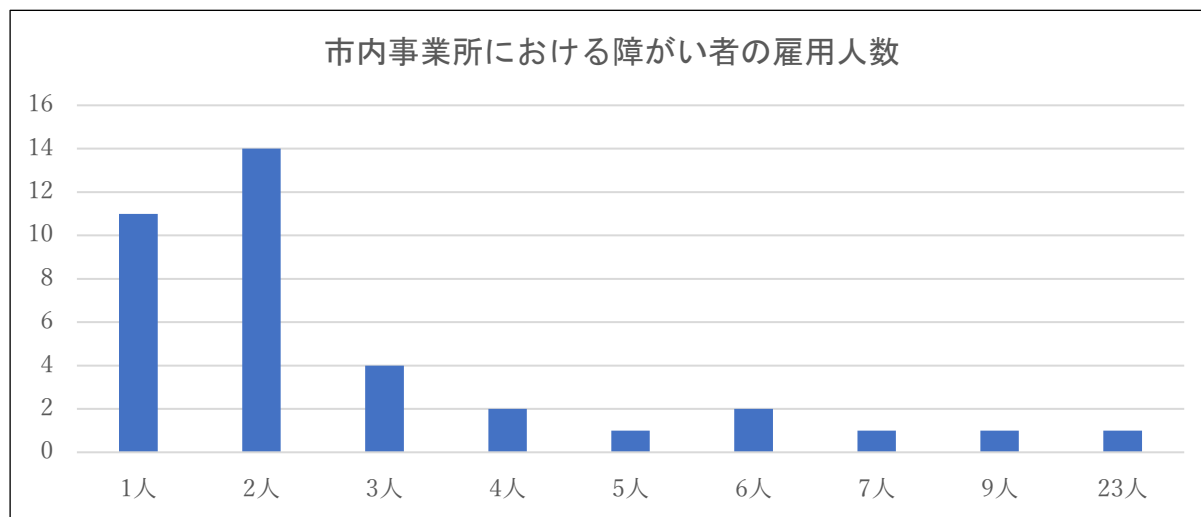
問5で人材確保の状況について尋ねたところ、「どちらかといえば、確保できていない」と回答された事業所が一番多く、40%を占めている。なお、令和4年度に市内事業所を対象としたアンケートを実施した際には、「どちらかといえば、確保できている」と回答された事業所が最も多かったことから、全体的に人材確保に苦慮されている事業所が増えているように思われる。





## 雇用可能な人材について

問 9 で雇用可能な人材について尋ねたところ、「業務未経験者」と回答された事業所が最も多く、79.1%を占めている。また、中卒（高校途中退学等）や障がい者、外国人材、高齢者についても一定の割合で雇用可能としている事業所があることがわかった。



## 就労経験が少ない人の雇用について

問 16-1 で人材に求めるものを尋ねたところ、最も多かった回答は「チームワーク・協調性」だった。令和4年度のアンケートの際には、30歳未満の人材に求めるスキルを尋ねる質問をしており、その際は「積極性・実行性・行動性」の回答が一番多く、23%を占めていた。ただし、今回も前回も上位3つまでは同じであり、「チームワーク・協力性」「積極性・実行性・行動性」「コミュニケーション能力」が求められていることがわかる。

問 16-2 の就労経験が少ない人を雇用した場合の課題については、「短期間で離職した」が47.4%と最も多かった。問 16-3 で、雇用促進につながる支援策を尋ねたところ、「採用後の人材育成」に続いて、「雇用前に適性を見極める機会」の回答が多かったことから、事業所としてもミスマッチによる退職を防ぎたいという思いが伺える。

## Ⅳ 市内事業所ヒアリング概要

### ○ヒアリング目的

市内事業所の求人募集内容や業務内容をより詳しく知ること、就職困難者等の就労支援に活かすため。【個別支援】

市内事業所における雇用・人材育成の状況等を把握して、今後の就労支援に役立てるため。

### 【就労支援事業の推進】

就職困難者等について事業所への理解を求めることで、就職困難者等の雇用に協力的な事業所について開拓を行うため。【事業所開拓】

### ○ヒアリング対象：市内事業所 43 社（来庁・電話による聞き取りも含む）

業種（重複あり）	ヒアリング	割合
建設業	7	16.3%
製造業	15	34.9%
卸売業	3	7.0%
小売業	4	9.3%
生活関連・娯楽	1	2.3%
医療・福祉	5	11.6%
サービス業	3	7.0%
交通運輸業	5	11.6%
金融・保険	1	2.3%
その他 ・倉庫業 ・警備業 ・サービス	3	7.0%

従業員規模	ヒアリング	割合
10 人以下	1	2.3%
11 人以上 30 人以下	10	23.3%
31 人以上 50 人以下	3	7.0%
51 人以上 100 人以下	11	25.6%
101 人以上 300 人以下	11	25.6%
301 人以上	7	16.3%

○実施主体：栗東市環境経済部 商工観光労政課

○ヒアリング方法：訪問 41 社、来庁 1 社、電話 1 社

○ヒアリング期間：令和 7 年 9 月から令和 7 年 11 月まで

## V ヒアリング結果

### 1. 雇用の困りごとについて

○新工場稼働にあたって、人員が不足しており、ハローワーク・新卒者・有料の求人サイト等で求人募集をしているが、なかなか人が集まらない。人材を紹介してもらえる会社を利用することもあるが、求人だけで何百万円というお金がかかっている現状。

○求人募集をする際には、ハローワークにも募集を出しているが、ハローワークを通じて応募があったらよい方であり、自社の求人サイトや有料媒体を通じての応募が多い。全社的に社員紹介制度を設けている。

○ハローワークにも求人は出しているが、事務職はハローワークでも応募がある一方、倉庫作業員や運転手はハローワークだと反応が乏しいため、人材紹介会社へ出しており、その方が応募者は多い。

○ハローワークからの紹介は女性が多い。出産・育児により退職され、子どもが大きくなれたことで就労されることになった女性が多く、女性の場合には採用がしやすい。整備士になると民間の人材紹介会社が関わってくるが、雇用した場合は成功報酬として年収の3割を払うことが必要になる。給料を上げないと採用につながらないことから、1人雇うにも100万円のコストが発生するといった難しさがある。ハローワークに求人票を出しても、マッチングまではしてもらえないので待ちの状態になってしまう。

○スキマバイトアプリを使っているが、募集をしたらおおむね8割程度の人が集まる。求人は、ハローワークや民間の求人情報サイトで募集をしている。民間の求人情報サイトでは、人の目につくような有料広告を出すこともできる。ハローワークで求人募集をしているが、全然応募がなくて困っている。

○パートで働いている人の友人等から「今、求人募集していませんか？」と問い合わせを受けることもあり、雇用についての困りごとはない。

○人材は確保できている。欠員があった場合も、社員や関係者からの紹介によって採用しているため、ハローワーク等での求人募集はしていない。

○勤務時間を柔軟に求職者に合わせ方向で募集したことと、時給をアップさせたことで、数日の間に反響があり、現在は人が足りている。ハローワークでの求人と、民間の求人情報サイトに掲載した。隙間で働けるような勤務時間にしたこと良かったと思う。

○駅からの送迎を継続していたが、人が集まらないこともあり現在送迎は行っていない。バスの運行もなくなり、電車でも通勤しにくいこともあり、人手不足から製造ラインを自動化にせざるを得なかった。それでも人が流れ出ていく。常に従業員の声を聞き、働きやすい雰囲気づくりや作業工夫を重ね、体制を整えている。



## 2. 就職困難者等の雇用について

○「相談可能」という条件で出しているパート求人は、面談の時に働き方（時間をのばしていくこと、ゆくゆくは正社員になること等）の意向を聞いて、本人と相談しながら勤務時間を決めている。パートから正社員になられる人もいるので、雇用後に時間をのばしてってもらうことは可能。学歴は問わない。本人の意欲があれば、こちらは働いていない期間があることを理由に断ることはしない。雇用後に本人と週1回面談をすることで、本人のことをフォローできる体制を整えるようにしている。

○誰かが休んでも対応できるよう、同じ部署の者は皆が同じように仕事をこなせるようにしているため、急な休みにも対応は可能。募集の際は高卒以上を基準にしているが、実際には中卒でも優秀な人材はいるので、面接の中で判断している。たびたび転職されている人の場合には、3ヶ月の試用期間中の様子を見て判断している。

○履歴書で高校中退は、採用に影響しない。高校中退だからという理由で面接を受けられないことはなく、入社希望であれば面接をしている。採用した後は、本人ができる仕事を与えるようにしている。採用する前に、働いていない期間があることを知った場合には、継続してもらうことができそうかを判断している。

○働いていない期間があることは気にしていないが、短期間の間に離転職をされている人の方が気になる。当社の業務は、すぐに技術を習得してもらえるものではなく、技術の習得には早くても1ヶ月・通常3ヶ月程度の期間を要する。短期間で離転職されている人の場合には、技術を習得できないうちに離職されることにもなりかねないため、継続して就労してもらえそうかを重視している。

○学歴は問わず、働いていない期間があるから採用しないことはない。面接の時に、体調については詳しく尋ねさせてもらっている。体調を崩されていた人については、常勤で応募された場合にも、はじめは非常勤として短時間から始めてみて、3ヶ月の試用期間の後に常勤となる等、本人が無理せず続けてもらえるような選択肢を提案している。

○当社は、履歴書の内容は全く気にしていない。過去のことではなく、これからやっていく気持ちがあるのかないのかだけ。働く意欲があれば問題ない。できるかできないかはその後のこと。ただ、第一印象は影響がある。

○最低限の読み書きができて、日常的なことが問題なくできるのであれば、学歴は問わない。働いていない期間があった人が仕事をされようとすることは、勇気がいることである。「仕事をしよう」という本人の前向きな気持ちを応援したいと考えるので、やる気があれば働いていない期間があることは気にしない。

○働いていない期間がある人には面接で尋ねているが、大病をされていた方であれば、採用した後に配慮が必要なのかを確認するために詳しく聞いている。

○人と接する仕事なので、技術的に優れているよりも、作業が拙くても優しさや寄り添える人柄を重視している。

### 3. 業務未経験者の雇用について

○未経験者には、ベテランが仕事を教えている。今はパワハラなどが問題になるので、仕事を教える人には、辛辣な言葉を使わないようくれぐれも注意している。

○慣れている人と一緒に現場へ行ってもらうことで、経験を積んでいってもらっている。機械等のマニュアルがあり、改訂していつている。また、部門ごとにLINEグループをつくっており、記録を残してすぐに共有できるようにしている。これまでは所属部署の上長が教えていたが、12月から入社してこられる人には、年齢が近い人に担当者になってもらう予定。

○4月1日採用の場合には、座学が2週間あり、その後に現場研修がある。現場研修では、現場の製造ラインにはいってもらう等して担当社員がOJTで指導している。7月1日から配属になるが、配属後は課内研修や課内教育がある。技能実習生については、母国語のマニュアルを用意している。

○スピードを必要としない作業もあることから、本人にあった内容の仕事をしてもらっている。

○新卒の場合には、高卒は2週間・大卒は1ヶ月半の研修期間がある。研修の最初に会社全体のことを知ってもらい、その後は現場で半年～1年かけて適性をみていく。1年かけて適性をみる部署もあり、期間は現場での判断となる。作業手順書がある。機械操作の手順はあるが、実際の操作はケースバイケースであり、OJTが中心。部署によっては、若い社員が教えることもある。

○ライン工程のどこかにはいってもらい、先輩がついて教えている。習熟具合を見ながら配置転換をして、ローテーションを組んで、いろんな仕事をしてもらえるようにしている。作業内容によってはマニュアルがあるが、細かい内容までのマニュアルはなく、OJTが中心である。OJTで少しずつ習熟度を高めていってもらっている。

○人材育成におけるチェックシートを活用することにより、段階的にチェックをしているが、教える側に余裕がなくなってしまうことがある。

○部署によって作業内容は様々なので、マニュアルの他に動画がある。面接時には見学をしてもらうことで、職場について詳しく説明している。採用後は、教育期間を設けて、指導係がOJTを行っている。

○製造では一品ずつ、ある程度マニュアル化できるものもあるが、業務内容によっては途中までしかマニュアル化できないものも多い。属人化しないような仕組みを意識している。配属の所属において、OJTの役割の人についてももらっている。

○最近、未経験者を初めて採用したが、年齢が若いこともあり気長に育成していこうかと考えている。交代勤務のため、指導係を固定することが難しい。各フロアにリーダーがいるので、その日に聞く担当者を決めておくことにより、本人が困った時に迷わないようにしている。

#### 4. 障がい者の雇用について

○知的障がい者を1人雇用している。もともとは障がい福祉サービス事業所に通所しておられ、障がい福祉サービス事業所から施設外就労として当社にいられていた。リフトの免許を持っておられたこともあったので、パートとして採用した。今は正社員となっており、パートの期間から換算すると10年近く当社で働かれています。特段配慮をしていることはなく、問題なく働かれており、教えた通りに仕事をしてもらっている。

○採用後に入社に関する書類を提出してもらった際に、精神障害者保健福祉手帳を所持されていることを知った。雇用して3ヶ月目になるが、体調の波はなく、安定して過ごされている。担当部署の上長には、本人が精神障害者保健福祉手帳を所持されていることを伝えている。また、社長と専務が面談をすることで、本人の様子を見ているが、問題なく仕事に従事されている。今後、「できるところで、できる人に」という考えのもと、障がい者の雇用についても前向きに考えていければと思っている。

○発達障がいと思われる人については、抽象的な言い回しではない指示をすることで、しっかりと丁寧な作業をされている。

○精神障がい者を雇用しているが、日々の変化に対する適応が難しいことから、決まった現場に仕事へ行ってもらっている。毎日、同じような作業をする形をとっているため、一緒に現場へ行くメンバーも変わらない。安定して就労されている。

○現在、知的障がい者が2人おられる。1人はハンドリフトなども使いこなして真面目に仕事に取り組んでおり、他の人にも見習ってほしいほどである。もう1人は仕事にパニックになられたことがあるので、体調面に気を配りながら、本人とも相談して仕事の割り振りをしている。

○障がい者雇用枠で働いている人は10人くらいのチームをつくって、そのチームの中で限定した仕事をしてもらっている。配慮が必要な内容については、入社時にあらかじめ確認している。精神障がいの者の場合には、フルタイムであっても状況に応じて勤務時間を短くする等の対応をしている。また、休憩をこまめにとってもらっている。知的障がい者と精神障がい者には、専用の休憩室がある。

○何か特別な配慮をしているわけではないが、知的障がい者の人は欠勤があったり、早く帰られることが多いものの、本人のペースにあわせるようにしている。

○ハローワークから紹介してもらった重度の精神障がい者を雇用している。一旦やってみせないとわからないようだったが、繰り返すうちに上手にできるようになった。仕事を体系化すれば問題なかった。

○これまでからも障がい者を雇用しているが、安定されるまでに辞められてしまうことがあった。本人に障がいがあることをオープンにしてよいかを聞き、本人が希望された場合には本人の特徴を関係者が理解することで、本人が困ったことがあった時には吸い上げられる環境をつくっている。人材紹介会社から雇用した障がい者の場合、雇用前に

本人の特徴を聞くことで、本人について理解をした上で受入れを行っている。

○軽度の知的障がい者には、かみ砕いて説明するようにしている。障がいの人を雇用しているが、健常者と特に変わらない人なので、会社としては障がい者を雇用しているという認識はなく、普通に接している。障がい者ということで、会社として特別に配慮していることはない。今後も、障がい者を積極的に採用していきたいと思っている。

○身体障がい者・知的障がい者・精神障がい者を雇用しているが、人が多い場所や大きな音が苦手な人もおられるので、苦手な環境で仕事をしなくてもよいように業務配慮をしている。また、人と話すことが苦手な人もおられることから、1つ1つ報告をしてもらうのではなく、今日やってもらいたい仕事を書いたマグネットをこちらで用意してホワイトボードに貼っておき、本人に仕事が済んだらレ点を書いてもらうことで、本人にとって苦にならないコミュニケーション方法をとっている。

○以前はハローワークで障がい者雇用の求人票を出していたこともあったが、長続きされなかったこともあり、働き・暮らし応援センターに声をかけることで、当社にあらうような人を紹介してもらった。毎日、日報（体調管理、仕事内容で気になること）を書いてもらい、交換日記のような形で本人が困っていることはないかを把握するようにしている。また、以前に障がい者雇用をしていた人は作業に集中しすぎてしまわれることがあったため、休憩時間に限らず、仕事の合間にも適宜休憩をとってもらうように声かけをしている。

○何か特別な配慮をしているわけではない。長年勤めておられるので、慣れて仕事をしておられる。上司には障がいがあることを知ってもらっている。管理者が精神・発達障害者しごとサポーターの資格を持っているため、障がいのある人に限らず、日頃から管理者が「困っていることがあれば声をかけて」と言っている。

○入社後、しばらくは1週間に1回、面談を実施していた。何ができたかのチェックシートを作成し、本人にチェックをしてもらっていた。本人が慣れてこられたので、今は数ヶ月に1回の面談となった。働き・暮らし応援センターが定期的に訪問されている。

○障がい福祉サービス事業所から施設外就労でこられていた知的障がい者を雇用している。施設外就労でこられていた時から、優秀な人であったので契約社員として採用し、昨年度からは正社員となられた。

○一般で応募してこられ、面接の際に障がい者であることを聞いた。雇用当初の1ヶ月は週1回、本人・現場の責任者・社長の3人で面談をしていた。問題なく仕事ができているように見えていても、面談で本人の話を聞く中で、本人がパニックにならないような指示の出し方（2つ同時には言わない等）へと改善していった。

○現在、精神障がい者を2人雇用しており、ハローワークで募集して採用した。事前に作業内容を伝えてから本人にやってもらうようにしており、1人で黙々とできる作業の切り出しを行っている。また、まわりに人がいることが精神的な負担に感じられることから、別室で作業をしてもらっている。

## 5. 人材に求めるものについて

○コミュニケーション能力があって、明るくハキハキしゃべれる人だとよい。また、厳しく指導することがあったり、お客さんからのクレームに対応することもあるため、我慢強い人でないと難しい。

○外に出る人はお客さんと会うことになるため、挨拶ができることは最低限必要。また、LINEや紙で報告ができるだけでなく、周囲とコミュニケーションをとっていくことも必要。

○事故が起こるケースは、8割方がコミュニケーションエラーと言われており、必要最低限のコミュニケーション能力では厳しい。同じ作業を黙々としているわけではないため、チームで困ったことがあればすぐに聞けるような配置をしている。

○お客さんの要望を聞いて意図をくみとり、作業をしている人に伝えて指示を出すことが必要。

○採用の際には、問題ないと思って雇用した人でも、現場に入ったら全く馴染めないということもあった。営業職はもちろんだが、メカニックの方でもコミュニケーションは必要。自分勝手な人は周囲と馴染めないで、本人自身もしんどくなると思う。また、従業員規模が大きいことから、一人で何役もの仕事をしてもらうことになる。一つのことしかできないというのでは仕事にならない。

○製造業だが、つくっているものが多様であり、一人で黙々と仕事をするわけではないため、他の人との関わりの中で仕事を覚えていってもらえるとよい。黙々と組立作業をしていても、作業前後には人とのやりとりがある。わからないことを自分から聞いていけるようなコミュニケーション能力は必要。

○接客はないが、自分の担当する工程についての報告・連絡・相談は最低限必要。ライン作業といっても、淡々と作業をするわけではなく、数人で一緒にやる仕事もあることから、業務中に全く人と会話をしなくてもよいわけではない。

○相手に悪い印象を持たれないように、にこやかであることは大切だが、中身も必要。お客さんから聞かれてその場で答えられなかった場合に、そのことを放置しておくとう信用を失うことになる。人と話すだけでなく、人に相談していくことができたり、必要なことをやりとりできる力が必要。

○他の業種より個人的には一番コミュニケーション能力が必要な仕事だと感じる。利用者やスタッフ同士はもちろん、結果を報告するだけでなく、なぜそのようなことに至ったかを、発見状況から過去の経過なども踏まえて報告する必要がある。なぜなら、同じ問題が起こらないように、安全対策や業務改善を行っていく必要があるから。

○自分のルートが早く終わった時でも、無線で連絡をとりあってまだ終わっていないところに応援に行く等、自分だけでなく全体で早く終われるように仕事をするといった協調性が求められる。

## 6. 就労経験が少ない人の雇用促進に向けた支援策について

○人材育成にあたっては、辛辣な言葉を使わないなど、配慮をしているつもりだが、長続きしない人が多い。長く続けてもらうために配慮が必要ということ。受入れ前に見学もしてもらっているが、業務内容に抵抗を感じる人もいるのかもしれない。

○採用にあたっては、面接でしか本人を判断することができない難しさがある。

○最近、人材紹介会社で、該当者の適性を事前に知らせてくれるサービスがあり、面接をする前に教えてもらえると判断しやすくなるのでありがたい。

○働いてみたいという障がい者の人がおられれば、実習の受け入れをしているのでつないでいただければと思う。

○働くなかで、人によって得手不得手や本人の考え方に違いがあるので、年2回は個別面談をして本人の希望を聞き、適性に応じた仕事の割り当てをするようにしている。

○ハローワークを通じて、面接の申し込みがあった場合にはまず見学をしてもらっている。見学をしてもらった上で、面接を受けてもらい、採用となれば3ヶ月の試用期間となる。誰でもできる仕事ではなく、入社を希望されて面接をしても、実際にやってみないとわからないことがある。

○合同説明会等に自分で足を運ぶのはハードルが高い人もおられるかと思われる。企業としても面接の場面だけで判断するのではなく、普段の様子がどんな人なのかを知ることができると、採用後に本人の得意なことを伸ばしていけるのではないかなと思う。

○就職困難者の雇用については、雇う側にもリスクがあることから、雇った後のフォローをしてもらえるとよい。会社としては利益を追求することになるため、リスクを軽減するためにはお金が必要である。

○雇用して仕事をされた後に、当初本人が思っておられたこととのギャップがあると離職につながってしまう。市役所やハローワーク等で当社の求人をみた時に、本人に向いているかどうかを説明してもらえると、雇用前のギャップが少なくなり、離職へつながっていかなくなるのではないかなと思われる。

○雇用前に適性を見極めることが難しいため、正社員で採用することはあまりせずに、まずは契約社員の有期雇用（3ヶ月間）としている。

○最近になって、教育係を決めるようにした。お客さん相手の仕事であり、処理能力だけでなく、現場で気持ちよくお客さんと接することができるかが大切。住民受けのよい人を教育係にすることで、そういった人にみんながなっていけるように工夫している。

○適性を見極めるにあたって、インターンシップ制度で体験してもらえるとよいのかもしれないが、危険な作業にもなるため安全面からインターンシップ制度を取り入れることは難しい。そのため、実際にやってもらうのではなく、こちらからこういう作業があることを伝えた中で、求職者に向いているかどうかを判断してもらうことになる。

## 7. 見学・体験の受入れについて

- 中学生や高校生の職場体験は受入れており、図面を書く等の体験をしてもらっている。業務秘密の部分があることから雇用を前提にした体験はしてもらえないが、見学は可能。
- 障がい者雇用のチームがあるので、見学・実習を経た上で、採用面接を受けてもらう形になる。
- 見学は可能。入社前の体験は、事故や怪我をした時に誰が責任をとるのかということになるため、受入れ不可。
- 雇用を前提としていなくても、どんな仕事があるのか、製造業とはどんな仕事なのかを知ってもらうために、見学にきてもらうのは構わない。
- 養護学校からの実習では、製造や梱包をしてもらっている。受入れができるのは時期にもよるが、見学は雇用を前提としていなくても構わない。
- 体験については、怪我をした際にどうするかなど補償の問題があるので実施していない。
- 養護学校からの体験実習は受け入れているが、それ以外の人々の体験は受入れていない。雇用を前提とした見学であれば受入れ可能。
- 怪我をされた場合や情報漏洩の関係上、見学・体験ともに受入れ不可。求人募集をしていて採用する際には、動画で説明している。
- 求人を出している時であれば相談可能。
- 小学生・高校生などの職場見学は、依頼があれば受入れている。一般の人で身元がはっきりしない人の見学は、犯罪に悪用される可能性もあるため、受入れはしていない。雇用を前提としていなくても、業務内容を説明させてもらうことは可能。
- 雇用を前提とした見学や中学生の職場体験の受入れは相談可能。
- 面接ありきでなら可能。
- 採用権限は本社にあるため、何をするにもお伺いを立てないと難しい。体験と言わず、アルバイトからやってみてはどうか。
- 体験は不可。ある程度まとまった人数であれば、見学の対応ができる。
- アルバイト求人は見学可能。直接雇用だけでなく、スキマバイトアプリからや単発バイトの受入れもしている。
- 現場に行ってもらって怪我をされるようなことがあってはいけないので、詳しいところまでを見学してもらうことは難しい。完成した現場の見学会の開催が近いうちにあれば、見学会にきてもらえるのが一番よいと思われる。
- 当社の求人サイトでは、見学の申し込みを受け付けている。応募しようかどうか悩んでいる人に現場の作業を見学してもらうことで、面接を受けることを決めてもらえるとういと考えている。

## 8. 求職者にアピールできる職場のポイントについて

○65歳まで雇用していることを魅力に感じて、40代半ばや50代の人も応募してこられる。中途採用の人も多く、従業員の年齢層は高め。年間の休日が124日ある。残業は少なく、月数時間。仕事内容はそれほど難しくなく、同じことの繰り返しになるため、慣れていってもらうことができる。

○働きやすい職場だと思われる。休みが十分にあり、有給休暇が取得しやすい。また、男性も育児休暇を取得される等、各制度を使ってもらうことができている。年2回、社長・専務が面談をする時間をとってくれており、働きがいのある会社である。

○若い社員が多い。残業を強要しておらず、残業されたとしても1日2時間までであり、19時にはみんな帰宅している。有給休暇をどんどん取得してもらうことができ、入社した人は辞めていかないの、職場環境が良い会社だと思っている。

○数ある求人の中から選んでこられた方を拒まない面接と採用を心掛けている。

○技能実習生の寮がある。業務は単純作業であり、ライン作業もあるが、それほどスピードが早いわけではないため、ある程度すれば慣れることができる。3年経って母国に戻られた技能実習生から当社のことを聞いて、応募をされる外国人材も多く、現地で5人募集した際には30人くらいの応募がある。

○ライフ・ワーク・バランスに取り組んでおり、残業を少なくするためDXの導入をはかっている。

○いろんな種類の仕事があるため、やる気のある人には、どんどんいろんな仕事をしてもらえる。

○会社としての子育て支援は、当たり前のこととして取り組んでいる。介護休暇の制度がある。時間休や指定休を取得してもらうことができる。

○勤務時間を自分で決めることができる。最近、育児休暇を1カ月取得された男性従業員がおられた。現在、働いている人の最高年齢は73歳。

○従業員からは、医薬品を作る仕事なので、社会貢献をしているという意識からやりがいを感じ、満足しているという声を聞く。育児休暇、育児短時間勤務が可能で、上司も理解があるので、男女問わず継続して働くことができる。

○子育て中の人働きやすい職場であり、パートの場合には本人のライフスタイルに合わせた勤務時間の対応が可能。会社として、子育てを応援していることがアピールポイント。

○土日勤務できる人材を確保するために、学校が休みの日に勤務される場合には「子どもを事務所に連れてきてもらってもよい」と伝えている。子育て中の人とはとても喜ばれており、こちらとしても土日勤務してもらえるようになってありがたい。

○ダイバーシティーの推進に取り組んでおり、現場の中でどんな人でも活躍できるように業務の仕分けをしている。



## 9. 職場の環境について

○炎天下での作業になるため、会社から空調服を支給している。熱中症にならないように日陰を作ったり、飲み物や冷やすものを用意している。休憩は現場単位になるが、1時間に1回休憩をとってもらおう等、こまめに休憩をとってもらおうようにしている。

○女性職員の割合は39%で、短時間の雇用からフルタイムになった人は3名。30時間以上の雇用になることで扶養から外れた人は5名。本人の希望を聞きながら、勤務時間の調整について相談にのらせてもらうことができる。

○建設業界はキャリアが必要になることもあり、女性の場合は出産や育児で退職されることによってキャリアが途切れてしまう。他の会社には女性の現場監督もいるが、女性が子育てをしながら働くことの難しさがある。

## 10. 資格取得における支援について

○資格取得のための受験料は本人負担だが、合格後は資格手当が毎月数万円出る。

○業務に関する資格や試験の受験料は、2回分まで会社が負担している。また、合格された際には会社からお祝い金を出している。

○資格取得費用は会社負担。クレーン資格の講習は、出勤扱いで受講してもらっている。

○介護福祉士を受験するための実務者研修には、希望した人には優先的に受講してもらうことができるが、金銭的な補助はしていない。ハローワークで求職登録されている人の場合には、研修費用が半分返ってくる県の制度があるので、その制度についての案内はしている。

## 11. 「栗東若者はたらく体験応援事業」について

○働く体験として、当社が近隣の小学校へ参加を呼びかけている事業にきてもらってもよいのではないかと思った。また、機械を使わずに自分たちで剪定をしている場所もあることから、働く体験をしてもらうことは可能。

○ひきこもりの人であっても、働く意欲があれば、受入れは可能である。

○本社への確認が必要だが、人手不足でどの業種も困っている現状から、働ける若者を1人でも増やすため当工場でも何かできることを考えていきたい。

○デイサービスのレクリエーション時に参加してもらうことは検討可能。

○いきなり利用者さんとの関わりはハードルが高いと思うので、掃除なら提供可能。

## 12. 外国人材の雇用について

○技能実習生の受け入れは、国からの委託を受けた派遣会社を通じて雇用した。技能実習生は仕事が終わった後も残って日本語の勉強をしたり、仕事でも先輩の様子を見て何とか技術を身に着けようとする姿がみられ、優秀でまじめに働いてくれる。

○最初はパート就労だったので、日本語学校に通いながら日本語を習得していかれた。今は正社員として頑張ってくれている。最初の頃は、支援団体の人が間にはいっておられ、支援団体の人を通じて手続き等のやりとりをしていた。支援団体の人がおられなくなってからは、個別に説明していたが、今では本人からわからないことを聞いてこられる。本人はとても前向きな人であり、本人から気づかされることもたくさんある。当社は理系の人が多いが、本人がいてくれることで、わかりやすく伝えることについて社内のコミュニケーションにおいて良い変化があった。

○外国人材の受入れについては、組合に対応してもらっている。中国とインドネシアの通訳の人がおられ、技能実習生と同じアパートで寝泊まりされている。外国人材のことで何かあれば組合で対応してもらえる。技能実習生の場合には最低3年間いてくれることが、技能実習生を雇用するメリットである。

○高度人材を現地に行って雇っている。ベトナムで結婚されて、ベトナム人の妻と子どもが日本にこられた人がある。妻は日本語が全く話せないことから、日本では就労先が見つからず、保育園の申し込みをしても、子どもを保育園に入園させることができないので、妻は就労ができないといった状況になっておられる。

○国の施策においては外国人材の雇用をどんどん進めていっているが、外国人材における支援体制が追いついていない。外国人材を雇用した際、本人が生活面で困ったことがあった場合には、会社へ相談されることになる。

○永住の人は日本語を話せるが、特定技能でこられてまだ数年の人は日本語能力に乏しいことから、3ヶ月に1回面談をすることで、コミュニケーションをとるようにしている。支援センターでは、日本語で当社が作成したものを特定技能の人向けに翻訳してもらうことができる。永住の人は国籍が様々なので、それぞれの母国語に翻訳したものの用意はできないが、掲示物をつくる時にはフリガナをふっている。こちらが発信した情報が相手にきちんと理解してもらえるように工夫をしている。

○人材紹介会社から外国人材について声をかけてもらっても、特定技能・技能実習生は数年後には自国に戻られてしまうので、やってもらえる業務が限られてしまう。大きい会社だと一軒家を借り上げて、特定技能・技能実習生が住む場所の用意ができたり、特定技能・技能実習生が自国へ戻られる前に次の特定技能・技能実習生にきてもらって期間を被せることもできるかと思われるが、当社のような小さい会社ではそのような対応はできず、外国人材を雇用することは現実的ではない。

### 13. 新規高等学校等卒業者の雇用について

○数年前に新規高等学校等卒業者を採用し、すぐに業務を覚えてくれる優秀な人だったので、いずれはリーダーになってもらえればと思っていた。しかし、「他にやりたいことが見つかった」ということで辞めていかれた。新規高等学校等卒業者を採用することで、リーダー候補として育成していきたいが、求人を出していても応募がない。

○新規高等学校等卒業者における求人募集はしている。他社は指定校求人であることから学校とのつながりが強いが、当社は一般求人・公開求人となるためなかなか応募がない。

○ここ5年くらい、新規高等学校等卒業者の採用はできており、今年4月にも事務で入社された。しかし、倉庫管理の方には応募がない状況が続いており、業種によってばらつきがある。

○新規高等学校等卒業者の応募はなかなかなく、他社に比べると給料が高くないことが影響しているのかと思われる。

○新卒に限らず若い人を採用したいと思っているが、若い人を何回か採用したが数年で辞めていかれることが続いた。新規高等学校等卒業者に対しての求人は出していないが、「建築業界で働きたい」という人がいればぜひ採用をしたい。

○当社は知名度がなく、新規高等学校等卒業者が当社について知る機会もないことから、自分が知っている大手の会社に応募されるのだと思われる。当社に興味を持ってもらえないと応募はしてもらえず、求人票を学校に持っていても応募がない。

### 14. 高年齢者の雇用について

○ハローワークで60歳以上の求人として募集すると、すぐに応募がある。長年銀行で勤めておられた人や、65歳を超えておられる人も応募してこられている。現在、高年齢者5人のチームで、2人ペアとなって車を運転して外に出かける仕事をしてもらっている。会社としては雇止めの年齢はないので、体力や健康面に支障がないようであれば、本人から退職の申し出がない限りは継続してもらえればと考えている。

○定年は60歳だが、65歳までは再雇用可能。65歳以降については、本人の意思や健康状態を見て継続雇用するかの判断している。今後は70歳を上限にしたいと考えている。

○70歳を過ぎた人の雇用にあたっては、高年齢者は若い年代の人と比べて作業スピードが遅くなってしまう。高年齢者を雇用することの補助金があっても、別コストが発生する。若い人であれば時給を1,000円払う場合、高年齢者には会社から払う時給を800円にして、残りの200円を公的に補填してもらえの方が雇用しやすくなる。

## 15. その他について

○当社の会社名を知らない人はほとんどであり、会社を大きくして、ブランドイメージを高めていきたい。新卒の高校生を採用していきたいので、近隣の高校に求人票を持っていっているが、数年前からは見学にすらきてもらえない。高校生の場合には、親の意向が大きいこともあり、大手企業の方に行かれてしまう。中小企業はネームバリューがないがゆえに、ファーストコンタクトすらとれない。商工会等で接点を作ってもらえるとよい。

○本来は正社員を雇用したいが、応募が無かったために時間を細分化しただけのことであって、本人が希望さえすれば徐々にステップアップしていくことができ、正社員を目指すことは十分可能である。

○当社は車で通勤されている人が多いが、駅から朝と夕方に送迎バスを出している。送迎バスの出していない時間に帰られる場合には、タクシーで駅までいかないといけないような状態。会社側で働く環境についていくら改善を行ったしても、「公共交通機関がないから通勤ができない」ということにもなりかねない。人材確保にあたっては、公共交通機関の充実も必要である。

○建築業界は9Kとも言われており、労働人口が減少している中での人材確保は厳しい現状がある。国土交通省は、建築業界や会社のPRに力をいれていこうとされており、道路や橋が完成した場合には見学会を開催して、一般の人に建築業のことを身近に感じてもらったり、魅力的な点を伝えることでイメージアップの取り組みについて進めていっておられる。先日は、県が大学に声をかけられ、完成した道路の見学会に学生が20人程度こられていた。県からは、「会社のホームページに見学会の写真を載せてください」「SNSで会社のPRをしてください」と、外に対してイメージアップをしていくことを勧められており、今後当社としても取り組みをしていこうと考えている。滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業登録制度に登録することで、県建設工事入札参加資格審査における加算になるだけでなく、ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組んでいる会社であることは、人がきてもらえるためのプラス要因にもなる。当社では、育児休暇を取得している男性社員もあり、子どもの行事で休まれることへの制限はない。また、介護休暇を取得している社員もあり、会社のイメージアップに取り組んでいる。○面接では言葉のラリーが長く続けられるかを意識している。質問の意図を理解して答えているか、自然な会話ができるかがポイント。他にも態度やさり気ないしぐさも見ている。

○人と接する仕事ゆえに、特有の病気になられてしまうことはとても残念だが、これだけ沢山の「ありがとう」を言ってもらえる仕事は他にはないと思う。感謝されることで、十分やりがいを感じてもらえる仕事だと思う。

## VI ヒアリングにおけるまとめ

---

### 人材確保に向けて

ネームバリューだけでなく、求職者に選ばれるような魅力が求められるように感じた。

建築業界では人材不足の課題に対して、業界のイメージアップに取り組んでいこうとされている現状を知った。若者にとって効果的な情報ツールを活用して魅力を伝えることで、業界や事業所を身近に感じてもらえる取り組みをしていくことの意義を感じた。

また、子育て中の人が求職活動をされる際には、業務内容よりも子育てをしながら働きやすい労働条件や職場環境かを重視される場合が多いのではないかとと思われる。業務に支障のない範囲で、個別の事情に寄り添っていくことができると、人材確保へとつながるのではないかと感じた。

ある事業所では、事業所の基準に固執することなく、個々に応じた柔軟な対応をすることによって、人がすぐに集まる結果となったことに驚いておられた。このような体制をいち早く取っておられる事業所は、今後も雇用安定から職場環境の好循環が生まれ、人材が育ち、安定した経営へとつながっていくのだろうと感じた。

### 障がい者の雇用について

障がい者の就労促進だけでなく、人材不足解消の糸口として、事業所内で障がいを抱えた人でもできそうな業務についての仕分けを検討していただけるとよいと感じた。

障がい者雇用においては、面談等を通じて本人の困りごとを早くキャッチできるような体制を整えておられたり、本人の不安が軽減されるような職場環境を工夫しておられる事業所も多かった。

また、働き・暮らし応援センターが定期的に職場訪問をされている事例があることをお聞きする中で、障がい者の雇用において働き・暮らし応援センターが果たしておられる役割は大きいと感じた。就労した後も何かあった時には誰かにすぐ相談できることは、問題を早期に解決することができ、雇用定着へとつながっているのだと感じた。

### ミスマッチを防ぐために

障がい者の実習を受入れされている事業所もあったが、「職場見学は可能だが、職場体験の受入れは難しい」と話されている事業所が多かった。

「業務上、職場体験の受入れは難しい」と話されている事業所であっても、自社のホームページで、仕事内容を動画で紹介することにより、会社や仕事内容を知ってもらうための工夫をされていた。

なお、実際に働いてみないとわからないことがほとんどであるため、雇用後も定期面談等によってコミュニケーションをとっていくことが大切だと感じた。

## **Ⅶ 今後に向けて**

---

労働力不足が社会問題となっているが、当市においても業種や事業所規模を問わず、多くの事業所で人材不足の課題を抱えておられた。ハローワークの求人のみではなかなか人が集まらず、民間の求人情報サイトに掲載するだけでなく、人材紹介の会社を利用せざるを得ないなど、求人に対して費やされている費用が大きい現状があった。

その一方で、人材が確保できている事業所からは「働いている人や関係者からの紹介によって求人募集をしなくても雇用ができています」と「長く勤めておられる人が多いので、しばらく求人をしていない」という声もあった。働きやすい職場環境づくりは、人材確保にあたっての大きなポイントであると感じた。

働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進にあたっては、「売上や利益が減少するおそれがある」「ノウハウが十分でない」等といった課題を感じておられる事業所もある。働きやすい職場環境づくりは従業員の雇用定着だけでなく、事業所のアピールポイントにもつながっていくことから、利用できる支援等について積極的に情報発信をしていきたい。

今回のアンケート調査では、市内事業所において多くの外国人材を雇用しておられる現状を知る機会となった。「真面目に一生懸命仕事をしてくれる」との評価も高く、大きな戦力になっておられるのだと感じた。言葉や文化の違い等で、事業所が困惑されていることもあるのではないかと考えていたが、ヒアリングでは「特に困っていることはない」という回答が大半であった。

人材不足の課題を抱えていても外国人材の受入れは困難だと感じておられる市内事業所もあることから、外国人材の雇用への不安感が軽減されるよう、外国人材受入サポートの相談窓口や各種セミナー等の周知に努めていきたい。

ヒアリングのために事業所を訪問させていただくことで、事業所の雰囲気や業務内容を理解するだけでなく、仕事や従業員に対する事業所の思いを知ることができ、大変有意義な時間であった。市役所で就労支援をしていることを初めて知ってくださった事業所も多く、ヒアリングを通じて得られた事業所とのつながりを大切にしていく中で、就職困難者等の就労促進に向けて、今後も関係機関と連携・協力しながら就労支援に取り組んでいきたい。