

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2月

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	ヒアリングにおけるまとめ	23
VI	今後に向けて	24

## 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。【〇は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。【〇は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。【〇は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。【〇は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 <ul style="list-style-type: none"> <li>・派遣 4社</li> <li>・外国人実習生</li> <li>・職人としての外注契約</li> <li>・短期バイト9~12月等</li> <li>・特定業務の請負</li> </ul>	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 <ul style="list-style-type: none"> <li>・なし 2社</li> <li>・有資格者</li> <li>・実務経験者</li> <li>・大卒、高卒</li> <li>・定義が不明確だが現在雇用可能な状況にない</li> <li>・経験者、資格保持者</li> <li>・経験者</li> <li>・大型免許が必要</li> <li>・高卒以上</li> <li>・最終的には本部確認要</li> <li>・理系の新卒人材</li> <li>・経験者・未経験者 問わず</li> <li>・40代、50代、60代前半</li> <li>・自動車整備経験者・自動車整備士資格保持者</li> <li>・募集してない</li> </ul>	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 <ul style="list-style-type: none"> <li>・清掃</li> <li>・建築技術者</li> <li>・整備士</li> <li>・食品製造業</li> <li>・土木作業員</li> <li>・製造交替勤務</li> <li>・運転手 作業員</li> <li>・工務（設備保全）、技術（品質保証）</li> </ul>	10	4.7%
7. その他 <ul style="list-style-type: none"> <li>・受入れ体制の課題</li> <li>・実例がない</li> <li>・新卒は採用権限がない</li> <li>・採用している</li> <li>・免許制度の関係で採用が不可のため</li> <li>・制約が多すぎる</li> <li>・本部にて一括</li> <li>・本部に採用権限（正社員）</li> <li>・採用権限は本部一括</li> <li>・採用したいが近い年齢の社員がいない</li> <li>・自動車整備士の資格保持者がいない</li> <li>・業界特有の課題が多くあります。（※）</li> </ul>	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 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 物価高騰対策で特別賞与を支給</li> <li>・ 価格転嫁</li> <li>・ eco 活動</li> <li>・ 賃金アップ</li> <li>・ ベースアップ手当を支給した</li> <li>・ 業務縮小</li> <li>・ 運賃交渉</li> <li>・ 経費削減のためのペーパーレス化</li> <li>・ 経理、節約</li> <li>・ 販売価格の値上げ</li> <li>・ 再見積りにて単価見直し</li> <li>・ 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</li> <li>・ 製品の売価改定を継続してお得意先様へ依頼している</li> <li>・ 見積りを見直し</li> <li>・ 残業削減（本部指示）</li> </ul>	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ませんか。【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14 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。【〇は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. 課題は特になし	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16-1 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16-2 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16-3 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  
 ると思われますか。【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 1 7 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 18 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 19 雇用、雇用の定着、人材育成、職場環境の整備などについて、ご意見やお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す。
- 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互いにストレスを感じて、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います。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て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す。

○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

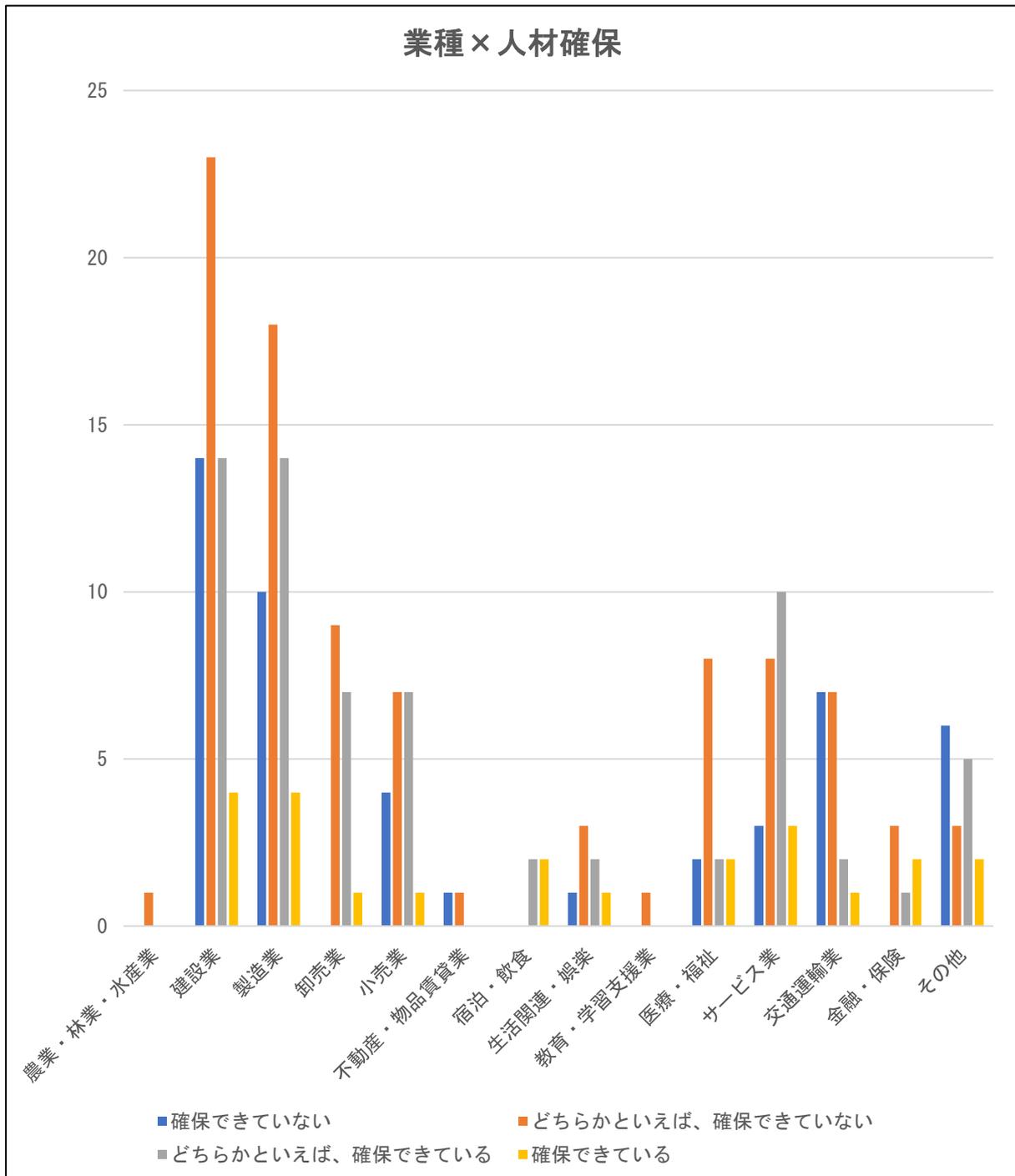
理を徹底する必要がありますが、完全にリスクを排除することは難しく、この点が雇用の安定や人材定着に影響を与える要因の一つとなっています。また、建設業は天候や工期などの制約を受けやすく、就労環境が過酷になりやすい特徴があります。長時間労働や休日の不規則さが生じやすく、ワーク・ライフ・バランスの確保が難しい状況も見受けられます。その結果、若年層の入職が進まず、人材不足や人材育成の停滞につながっているのが現状です。このように、安全性の確保と就労環境の改善をいかに両立させるかが、今後の雇用定着や人材育成を進める上での大きな課題であると考えております。

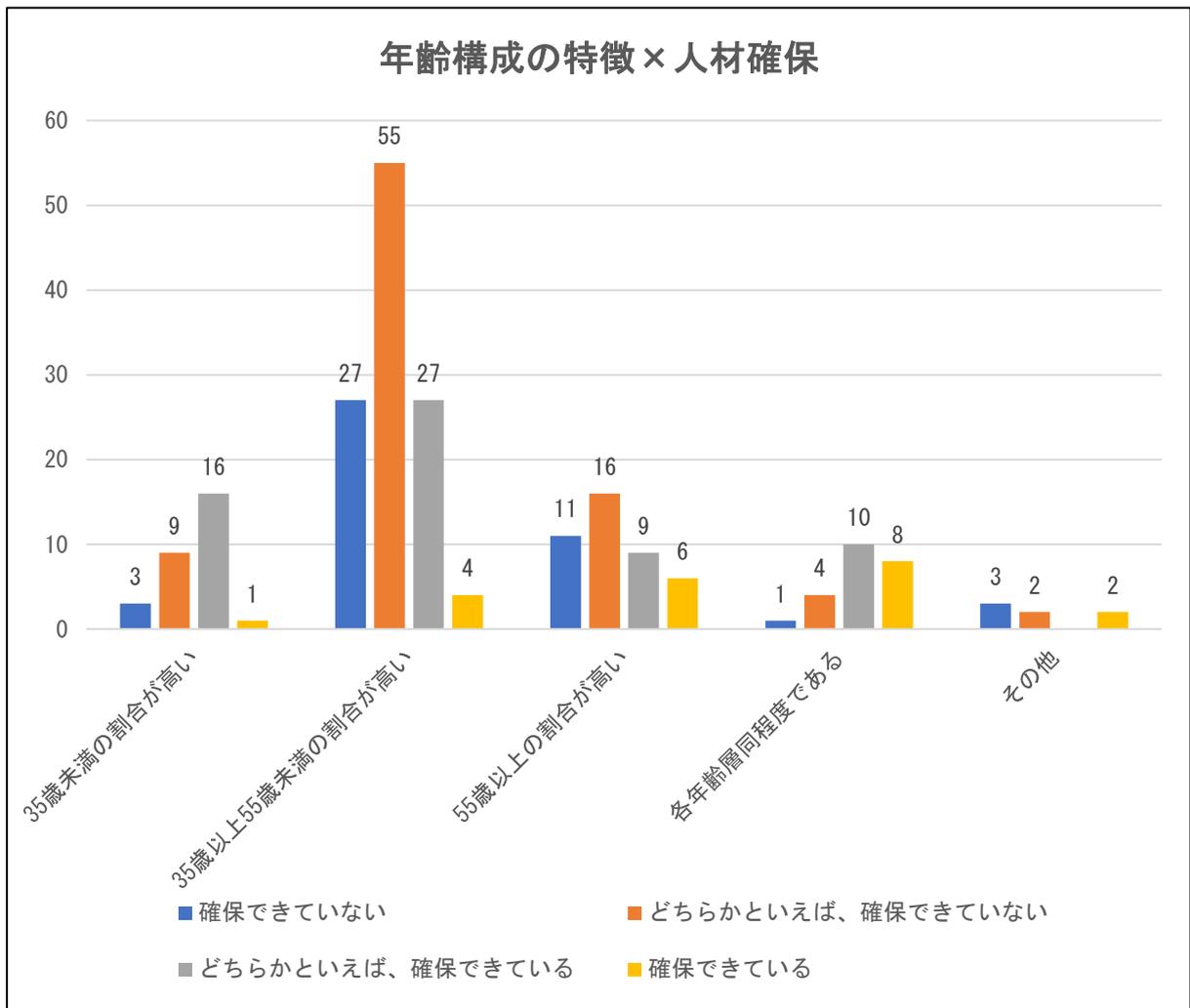
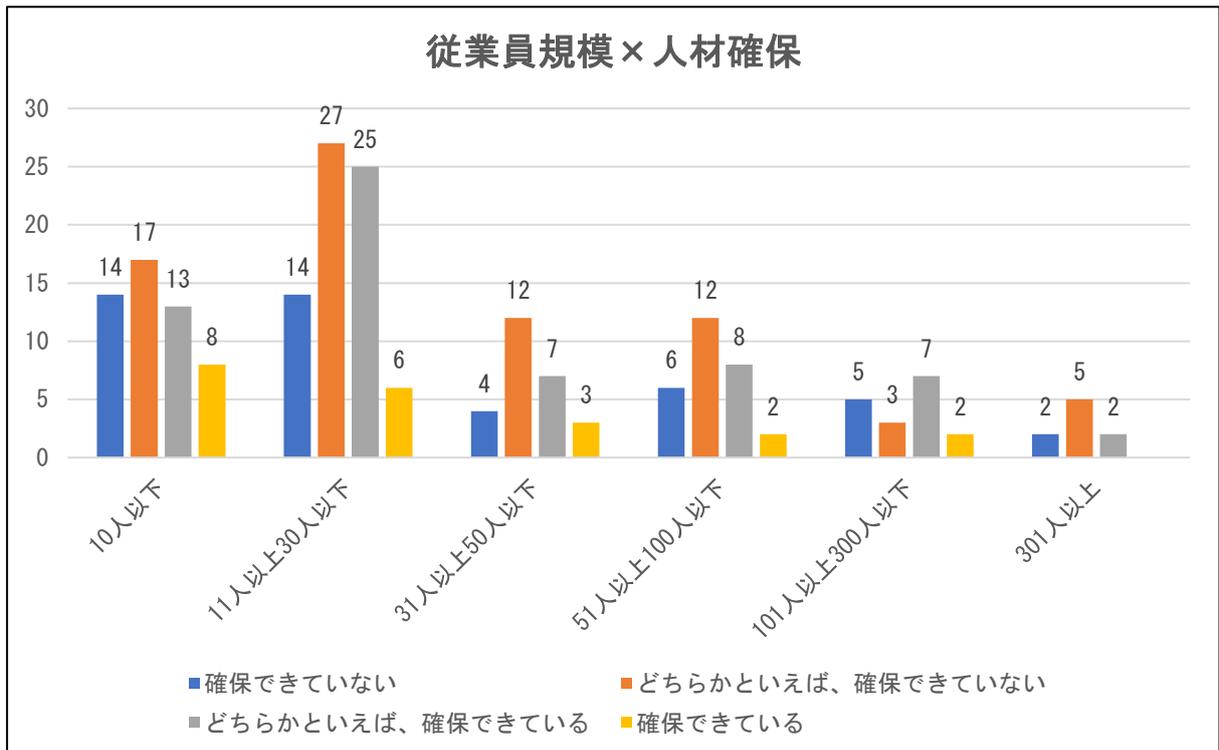
○高齢者からの応募が多くて悩んでいる。

### Ⅲ 市内事業所の実態

#### 人材確保について

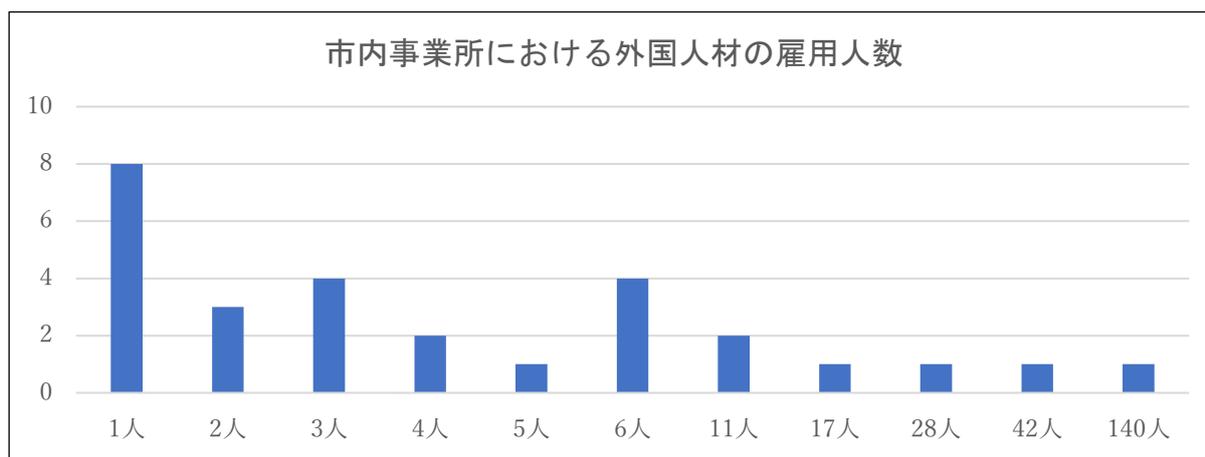
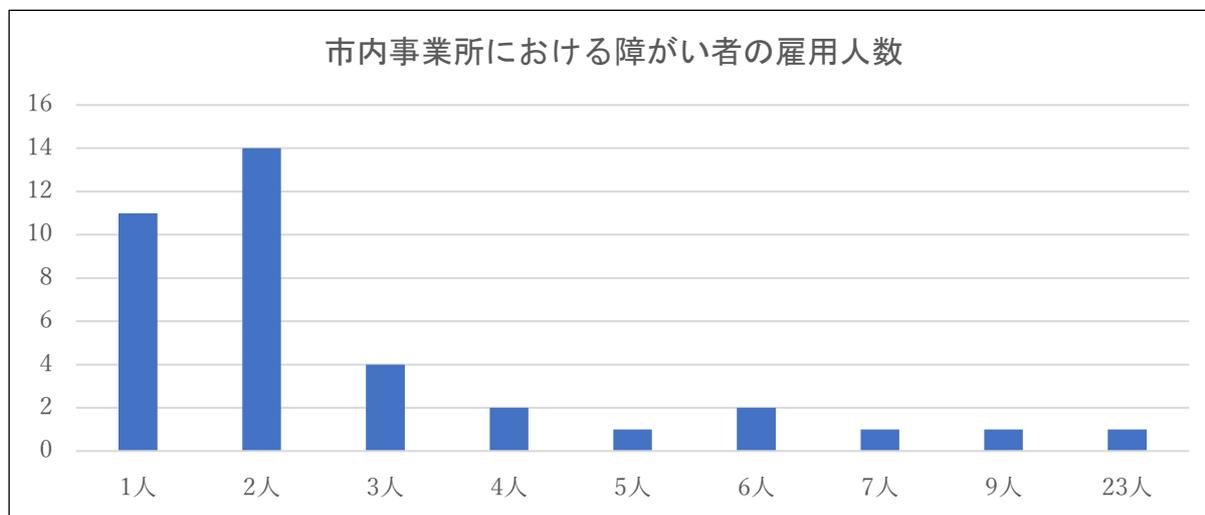
問5で人材確保の状況について尋ねたところ、「どちらかといえば、確保できていない」と回答された事業所が一番多く、40%を占めている。なお、令和4年度に市内事業所を対象としたアンケートを実施した際には、「どちらかといえば、確保できている」と回答された事業所が最も多かったことから、全体的に人材確保に苦慮されている事業所が増えているように思われる。





## 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、子育て中の人々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。

## VI 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なかで、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。