

雇用・人材確保・職場環境に関する市内事業所アンケート調査

報告書

令和5（2023）年1月

商工観光労政課

目次

I 調査概要

調査目的	1
調査対象	1
実施主体	1
調査方法	1
調査期間	1
回収結果	1

II 調査結果

設問別の調査結果	2
----------	---

III 市内事業所の実態

人材確保について	18
障がい者の雇用や雇用の促進について	19
35歳～50歳（就職氷河期世代）の人材活用について	20
若年者（30歳未満）の雇用や雇用の定着について	21
職場見学や職場体験などの受け入れについて	22
就職イベントへの参加について	22
働き方改革の推進について	23

IV 資料

アンケート調査票	24
----------	----

I 調査概要

- 調査目的：市内事業所の雇用・人材確保・職場環境や意見を一定把握し、就職困難者等の雇用機会の創出や雇用維持、職場体験等の受け入れなどの就労支援事業を検討するため。また、市内事業所の将来にわたる安定的な人材確保に向けた支援策を検討する基礎資料とするため。

- 調査対象：市内事業所 447 社

- 実施主体：栗東市産業経済部 商工観光労政課

- 調査方法：郵便調査

- 調査期間：令和4年7月下旬から令和4年8月25日まで

- 回収結果：回収総数 174 社（回収率 39%）

Ⅱ 調査結果

【1】貴事業所について

問1-1 貴事業所の業種（主な事業）を、教えてください。【〇は1つ】

全体（総数 174）

項目	回答数	割合
1. 農業・林業・水産業	0	0.0%
2. 建設業	40	23.0%
3. 製造業	35	20.1%
4. 卸売業	8	4.6%
5. 小売業	13	7.5%
6. 不動産・物品賃貸業	5	2.9%
7. 宿泊・飲食	2	1.1%
8. 生活関連・娯楽	5	2.9%
9. 教育・学習支援業	0	0.0%
10. 医療・福祉	9	5.2%
11. サービス業	22	12.6%
12. 交通運輸業	18	10.3%
13. 金融・保険	7	4.0%
14. その他	10	5.7%

問1-2 市内事業所の機能について、教えてください。【〇は1つ】

全体（総数 170）

項目	回答数	割合
1. 単独事業所に本社・本店がある	44	25.9%
2. 当事業所が本社・本店	47	27.6%
3. 他の場所に本社・本店がある	79	46.5%

問1-3 従業員の人数を、教えてください。

【全従業員】

全体（総数 174）

全従業員数	回答数	割合
10人以下	49社	28.2%
11人以上-30人以下	53社	30.5%
31人以上-50人以下	27社	15.5%
51人以上-100人以下	21社	12.1%
101人以上-300人以下	14社	8.0%
301人以上	4社	2.3%
無回答	6社	3.4%

【正社員】 正社員合計 5,765人（内、市内在住者1,421人 24.6%）

全体（総数 174）

正社員	回答数	割合
10人以下	72社	41.4%
11人以上-30人以下	42社	24.1%
31人以上-50人以下	23社	13.2%
51人以上-100人以下	17社	9.8%
101人以上-300人以下	7社	4.0%
301人以上	2社	1.1%
無回答	11社	6.3%

【パート等】 パート合計 3,591人（内、栗東市在住者999人 27.8%）

全体（総数 174）

パート等	回答数	割合
0人	15社	8.6%
10人以下	90社	51.7%
11人以上-30人以下	23社	13.2%
31人以上-50人以下	9社	5.2%
51人以上-100人以下	6社	3.4%
101人以上-300人以下	7社	4.0%
301人以上	2社	1.1%
無回答	22社	12.6%

【2】 貴事業所の求人・採用の実績について

問2-1 貴事業所の採用権限について、教えてください。

全体（総数 170）

項目	回答数	割合
正社員・パート共に、採用権限がある	94	55.3%
正社員のみ、採用権限がある	11	6.5%
パート・アルバイト等のみ、採用権限がある	25	14.7%
採用権限はない	40	23.5%

問2-2 令和3年度および令和4年度の求人および採用の実績について、教えてください。

【正社員】 全体（総数は設問項目により異なる）

	項目	回答数	割合
令和4年度	求人を行った	78	68.4%
	求人を行っていない	36	31.6%
	応募があった	60	78.9%
	応募がなかった	16	21.1%
	採用した	52	83.9%
	採用しなかった	10	16.1%
令和3年度	求人を行った	87	73.1%
	求人を行っていない	32	26.9%
	応募があった	71	83.5%
	応募がなかった	14	16.5%
	採用した	68	90.7%
	採用しなかった	7	9.3%

【パート等】 全体（総数 項目により異なる）

	項目	回答数	割合
令和4年度	求人を行った	51	48.6%
	求人を行っていない	54	51.4%
	応募があった	42	79.2%
	応募がなかった	11	20.8%
	採用した	40	90.9%
	採用しなかった	4	9.1%
令和3年度	求人を行った	52	46.8%
	求人を行っていない	59	53.2%
	応募があった	47	83.9%
	応募がなかった	9	16.1%
	採用した	43	84.3%
	採用しなかった	8	15.7%

【3】 貴事業所の人材確保について

問3-1 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 172）

項目	回答数	割合
1. 確保できていない	41	23.8%
2. どちらかといえば、確保できていない	46	26.7%
3. どちらかといえば、確保できている	59	34.3%
4. 確保できている	26	15.1%

（問3-1で「1. 確保できていない」または「2. どちらかといえば、確保できていない」を選択した事業所への設問）

問3-2 必要な人材を確保できていない主な要因や課題を教えてください。【〇は2つまで】

全体（総数 140）

項目	回答数	割合
1. 必要な人数が集まらない	73	52.1%
2. 応募はあるが、求めている人材がいない	27	19.3%
3. 採用しても、辞退者が多い	23	16.4%
4. 採用に時間やコストをかけることが難しい	6	4.3%
5. 経営上の理由から、新たな人材を確保する余裕がない	6	4.3%
6. その他	5	3.6%

問3-3 求める人材について、教えてください。【〇は2つまで】

全体（総数 266）

項目	回答数	割合
1. 正社員（長期的な雇用）	117	44.0%
2. パート等（短時間労働者）	41	15.4%
3. 期間を定めた契約社員	11	4.1%
4. 経験者（即戦力となる人）	71	26.7%
5. 未経験者（新卒を含む）	16	6.0%
6. 管理職経験のある人	5	1.9%
7. その他	5	1.9%

問3-4 貴事業所が行っている求人の方法について、教えてください。【〇はいくつでも】

全体（総数 471）

項目	回答数	割合
1. 自社サイトや自社の採用専用サイトの活用	80	17.0%
2. ハローワークへの登録	129	27.4%
3. 求人広告（Web求人サイト）	76	16.1%
4. 求人広告（冊子や新聞折込みなどの紙媒体）	38	8.1%
5. SNSの活用	11	2.3%
6. 学校や専門学校との連携	42	8.9%
7. 人材紹介会社へ依頼	46	9.8%
8. 就職イベントや合同説明会への参加	38	8.1%
9. その他 ・個人の紹介 ・派遣社員からの登用	11	2.3%

問3-5 求職者と事業所が出会う場の一つに、就職イベント（合同説明会・就職面接会・企業マッチングイベントなど）があります。県や労働局などが開催する就職イベントへの参加について、どのようにお考えですか。【〇は1つ】

全体（総数 172）

項目	回答数	割合
1. 前向きに検討したい	30	17.4%
2. 詳しい話を聞いてから、検討したい	33	19.2%
3. あまり必要としていない	37	21.5%
4. 必要としていない	38	22.1%
5. わからない	28	16.3%
6. その他 ・イベントには不向きと判断している ・権限がない ・実際に参加している	6	3.5%

問3-6 求職者の多くは、職場の様子や業務内容を理解するために、職場見学や職場体験などの機会を求めています。職場見学や職業体験の受け入れにご協力いただくことは可能ですか。

全体（総数 205）

項目	回答数	割合
1. 現在、受け入れをしている	24	11.7%
2. 受け入れ可能（見学）	48	23.4%
受け入れ可能（体験）	15	7.3%
3. 検討は可能	38	18.5%
4. 本社等への確認が必要	23	11.2%
5. 受け入れはできない	18	8.8%
6. 受け入れが可能かどうか判断できない	13	6.3%
7. その他	26	12.7%

上記で、

「5. 受け入れはできない」や

「6. 受け入れが可能かどうか判断できない」と回答した理由

- ・機密情報を扱う
- ・本社取組のため
- ・特殊な環境のため
- ・現場が危ない、安全確保ができない
- ・現在求人していないため
- ・事前に予定がわからないため
- ・求人募集中のみ可能
- ・現場が危ない
- ・元請けや派遣先の同意が必要
- ・受け入れる時間や人員がない

【4】 障がい者の雇用や雇用の促進について

貴事業所での、障がい者の雇用や、雇用の促進についておたずねします。

貴事業所に採用権限がない場合は、事業所全体の取り組みについて教えてください。

問4-1 障がい者の雇用状況について、教えてください。【〇は1つ】

全体（総数 170）

項目	回答数	割合
1. 雇用している	54	31.8%
2. 本社・本店が一括して雇用している	26	15.3%
3. 雇用していない	90	52.9%

問4-2 雇用に至った経緯について、教えてください。【〇は1つ】

全体（総数 67）

項目	回答数	割合
1. ハローワーク	25	37.3%
2. 福祉サービス事務所	9	13.4%
3. 職業訓練施設	2	3.0%
4. その他 ・ 従業員からの紹介 ・ 本人の応募 ・ 採用後、手帳を取得した（障がいの認定を受けた） ・ 知人の紹介	31	46.3%

問4-3 障がい者の雇用促進の取り組みについて、教えてください。【〇は1つ】

全体（総数 172）

項目	回答数	割合
1. すでに取り組んでいる	43	25.0%
2. 今後、積極的に取り組んでいきたい	9	5.2%
3. どちらかといえば、取り組んでいきたい	28	16.3%
4. どちらかといえば、取り組むつもりはない	11	6.4%
5. 今後も取り組むつもりはない	14	8.1%
6. わからない	59	34.3%
7. その他	8	4.7%

【5】 35歳～50歳の方（就職氷河期世代）の人材活用（新たな採用）について

貴事業所での、35歳～50歳の方（就職氷河期世代*）の人材活用についておたずねします。

問5-1 国は、就職氷河期世代の活躍の場を広げるためのさまざまな取り組みを行っています。貴事業所での、就職氷河期世代の人材活用（新たな採用）について、教えてください。【〇は1つ】
全体（総数 170）

項目	回答数	割合
1. 積極的に活用（新たに採用）している	21	12.4%
2. 条件が合えば、活用（新たに採用）している	102	60.0%
3. どちらかといえば、活用（新たに採用）するつもりはない	11	6.5%
4. 活用（新たに採用）するつもりはない	5	2.9%
5. わからない	29	17.1%
6. その他 ・能力が合えば年齢問わない ・未経験の40代後半を雇用したが、覚えられない・自信が無いと辞めた。雇用保険給付金目的もいた ・事業の縮小検討中のため ・現状で人員は足りている ・平均年齢の高齢化解消が課題の為（現在35～50歳が多いので、今後の為に若い世代が欲しい）	2	1.2%

問5-2 国には、就職氷河期世代の採用や処遇向上を行う際に活用できる制度（助成金等）があります。活用されたことや、検討されたことがあれば、制度名称を教えてください。
全体（総数 10）

項目	回答数
活用したいが対象となる応募者がいない	1社
人材開発支援助成金	1社
特定求職者雇用開発助成金	1社
トライアル雇用	7社

問5-3 就職氷河期世代を新たに採用しようとする場合、どのようなことを重視しますか。
重視されるスキルや経験、能力について教えてください。

全体（総数 88社）

主に重視すること

※カッコ内（）の数字は同一内容回答数

※カッコ内[]は、経験を有する分野や求められる資格など具体的な内容

- 同業種での経験（34）
[電機関連、土木・設計関係、板金業、トラック運転、住宅の管理施工、機械保守、自動車整備士]
- 資格（22）
[建設関連、医療国家資格、大型二種、大型免許、歯科技工士、簿記、施工管理技士、整備士]
- PC基本操作（3）
- 管理職経験、マネジメント能力、管理職能力（6）
- コミュニケーション能力（13）
- 一般常識・ビジネスマナー（2）
- 人柄（26）
[協調性、意欲、誠実・真面目、積極性]
- その他（6）
[体力、安全意識、長期間勤められる]

【6】 若者の雇用や雇用の定着について

貴事業所での、30歳未満の方の雇用需要や雇用の定着について、教えてください。

問6-1 30歳未満の方の雇用（新たな採用）について、教えてください。【〇は1つ】

全体（総数 174）

項目	回答数	割合
1. 積極的に雇用している	49	28.2%
2. 条件が合えば、雇用している	69	39.7%
3. 雇用していない（必要ない）	8	4.6%
4. 雇用したいが、応募がないなど雇用に至っていない	42	24.1%
5. その他	6	3.4%

問6-2 30歳未満の人材に求めるスキルはどのようなものかですか。【〇は3つまで】

全体（総数 449）

項目	回答数	割合
1. 資格 測量士、一級建築士、一級土木施工管理、運転免許(2)、大型免許(3)、 大型二種免許、建設業国家資格、歯科技工士、自動車整備士、 社会福祉士、宅地建物取引士、保育士、フォークリフト、 医療・福祉・介護関係の資格(4)、簿記2級	30	6.7%
2. 専門的技術や知識	31	6.9%
3. ビジネスマナーやビジネススキル	31	6.9%
4. 積極性・実行性・行動性	103	22.9%
5. 柔軟性	29	6.5%
6. コミュニケーション能力	99	22.0%
7. 緻密性（注意深い、きめ細かい）	12	2.7%
8. 主体性	21	4.7%
9. チームワーク・協調性	86	19.1%
10. その他	7	1.6%

問6-3 30歳未満の雇用における課題や悩みについて、教えてください。【〇は2つまで】

全体（総数 242）

項目	回答数	割合
1. 人材が集まらない（応募がない）	96	39.7%
2. 欲しい人材がいない	35	14.5%
3. 選考前や選考後の辞退が多い	18	7.4%
4. 短期間（3年以内）に離職することが多い	41	16.9%
5. 採用に時間やコストをかけることが難しい	7	2.9%
6. 社内の採用ノウハウが十分でない	6	2.5%
7. 特になし	34	14.0%
8. その他	5	2.1%

問6-4 若者の雇用創出や雇用定着を目的に、奨学金返還の一部を補助する制度を設けている自治体があります。貴事業所に奨学金を活用している従業員はおられますか。

全体（総数 174）

項目	回答数	割合
1. いる	4	2.3%
2. いない	114	65.5%
3. わからない・こたえられない	56	32.2%

問6-5 若者の雇用創出や雇用定着のために、どのようなことが有効と思われますか。【〇は3つまで】

全体（総数 312）

項目	回答数	割合
1. 大学等と連携した雇用の機会の創出	51	16.3%
2. 就職フェアなどの、若者と企業が出会う機会の創出	60	19.2%
3. 評価制度や人材育成、福利厚生などの雇用管理改善のノウハウを学ぶ機会や情報の提供	33	10.6%
4. 市内事業所に勤務する従業員への、奨学金返還を補助する制度	27	8.7%
5. 評価制度や賃金制度などの整備を行った場合に支給される助成金	24	7.7%
6. 従業員へ訓練などを行った場合に支給される助成金制度	58	18.6%
7. 一定期間雇用した場合に支給される助成金制度	50	16.0%
8. その他	9	2.9%

【7】 職場環境（働き方改革・従業員の職員能力向上）について

働き方改革や従業員の職員能力向上への取り組みについて、おたずねします。

問7-1 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 235）

項目	回答数	割合
1. 検討や対応する時間がない	27	11.5%
2. ノウハウが十分でない	54	23.0%
3. 担当する人材がない	34	14.5%
4. 検討や導入のためのコストがかかる	18	7.7%
5. 売上や利益が減少するおそれがある	46	19.6%
6. 制度変更等の手続きが煩雑	16	6.8%
7. 課題は特にない	31	13.2%
8. その他 <ul style="list-style-type: none"> ・ 職場の意識改革 ・ 業務量が多く捌き切れない ・ 制度内容が直ぐ変更される ・ 人が足りない（人員の確保が困難） ・ 元請さんとの契約上、難しい ・ 働き方改革は推進しているがワークライフバランスは難しい 	9	3.8%

問7-2 育児・介護休業法が改正され、令和4年4月1日より段階的に施行されています
貴事業所において、男女とも仕事と育児を両立できるようにするために、どのようなことに取り組んでいますか。【〇はいくつでも】

全体（総数 253）

項目		回答数	割合
1. 産後パパ育休・育児休業の分割取得にかかる就業規則等の見直し	行った	46	18.2%
	予定している	36	14.2%
2. 産後パパ育休・育児休業に関する研修	行った	9	3.6%
	予定している	7	2.8%
3. 産後パパ育休・育児休業に関する相談体制の整備	整備した	20	7.9%
	予定している	8	3.2%
4. 従業員に対する産後パパ育休制度・育児休業の周知	周知した	42	16.6%
	予定している	14	5.5%
5. 特に取り組んでいることはない		63	24.9%
6. その他 ・社内報にて掲載 ・既に取り組んでいる ・従業員ファースト ・就業時間の変更 ・父子家庭に対応 ・該当者がいない ・未婚者しかいない ・子の看護休暇の取得推進 ・見直し等の予定あり		8	3.2%

問7-3 貴事業所において、女性の活躍を推進するために、どのようなことに取り組んでいますか。【〇はいくつでも】

全体（総数 371）

項目	回答数	割合
1. 性別にとらわれない人材育成や研修、人事評価を行なっている	98	26.4%
2. 女性を積極的に採用している (女性の非正規社員から正社員への転換や雇い入れなど)	56	15.1%
3. 管理職について、女性を積極的に採用・登用している	33	8.9%
4. 育児・介護休業制度、短時間勤務制度等、仕事と家庭の両立を推進する制度を整備し活用を促している	77	20.8%
5. 各ハラスメント等の各種相談窓口を設置している。	70	18.9%
6. 特に取り組んでいることはない	33	8.9%
7. その他 ・女性の応募が無い ・制度の整備でとどまっている	4	1.1%

問7-4 貴事業所では、テレワーク・リモートワークなどを実施していますか。【〇は1つ】

全体（総数 176）

項目	回答数	割合
1. 事業所全体で実施している	14	8.0%
2. 一部業務でのみ、実施している	34	19.3%
3. 一時期実施していたが、今は実施していない	21	11.9%
4. 従業員の家庭事情に応じて実施している	7	4.0%
5. 業務の特性上、実施できない	76	43.2%
6. ノウハウがなく検討に至っていない	1	0.6%
7. 検討する予定はない	18	10.2%
8. 検討した結果、実施していない	4	2.3%
9. その他 ・緊急時のみ実施	1	0.6%

問7-5 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、貴事業所に費用の一部を支援するような制度はありますか。

全体（総数 178）

項目	回答数	割合
1. 支援制度がある（福利厚生制度を含む）	64	36.0%
2. 制度の導入を検討している	7	3.9%
3. 制度はない	37	20.8%
4. 業務に関する資格等の場合のみ、対象となる支援制度がある	63	35.4%
5. 業務に関する資格等の場合のみ、公的支援を活用して支援している。	3	1.7%
6. その他 ・不合格でも全額会社負担 ・資格取得後、資格手当を支給 ・業務上必要な資格取得は支援している ・一部の資格のみ制度あり	4	2.2%

【8】 雇用・雇用の定着・職場環境へのご意見、お悩み、市への要望

問8-1 雇用、雇用の定着、職場環境の整備などについて、ご意見やお悩み、市への要望など、ご自由に記載ください。

- 採用費の高騰。
- 人材派遣会社の営業電話がしつこい・派遣会社にみられないような求人方法を知りたい。
- 応募が少なく、定着もしない。
- 応募者がいない。内定しても安定した大企業を選択され辞退される。
- 仕事図鑑へ掲載したが、結果何も進展なし。
- 人員確保に苦慮・次世代の育成。
- 現場仕事の定着率も悪く、しんどい大変等のイメージから求人倍率も低い。どうすれば建設業のイメージを払拭できるか。
- 雇用はするが長続きしない。意見も言わず無言で去っていく。
- 若者の定着が良くなく、どうすれば長期雇用できるかが課題。建設コンサル業だが建設業のイメージが良くない事が原因かも。若者の応募が少ない。
- タクシードライバーの仕事の魅力を伝えていきたい。
- 働き方改革によってオーナー側の負担が激増している。
- 国の助成金の申請は、ある程度経験のある人でないと難しい書類が多い。市では地元企業の状況把握は割と簡単だと思うので、申請しやすい助成金を作ってほしい。
- HW職業訓練（求職者支援訓練）給付金目的の方が多いと訓練者本人から聞くことが多い。
- 市職員が自ら市に在住し、実践として雇用定着・職場環境整備を行い、そのノウハウを商工会を通じ事業所へフィードバックさせてはどうか。
- 小規模事業社は育成が難しい。ビジネスマナーやスキルの勉強会があれば良い。
- 保険制度等の充実。
- 栗東市の魅力を広くアピールする取り組みを進めて欲しい。
- 路線バスを復活して欲しい。駅から遠い為雇用条件に要免許を加えないといけない。
- 若者採用が非常に難しい。行政と共に若者が働きたくなる・住みたくなる街づくりを検討下さい。

問 8-2 当課では、メールを活用した、市内事業所様への情報提供を検討しています。
導入した場合、情報の提供を希望されますか。

項目	回答数	割合
希望する	76	43.2%

情報提供を希望する項目【〇はいくつでも】



項目	回答	割合
働き方改革の推進に関する情報	33	17%
女性活躍の推進に関する情報	20	10%
育児・介護休業法に関する情報	20	10%
人材確保に関する情報	53	28%
従業員研修に関する情報	39	20%
生産性向上の支援に関する情報	25	13%
その他	2	1%

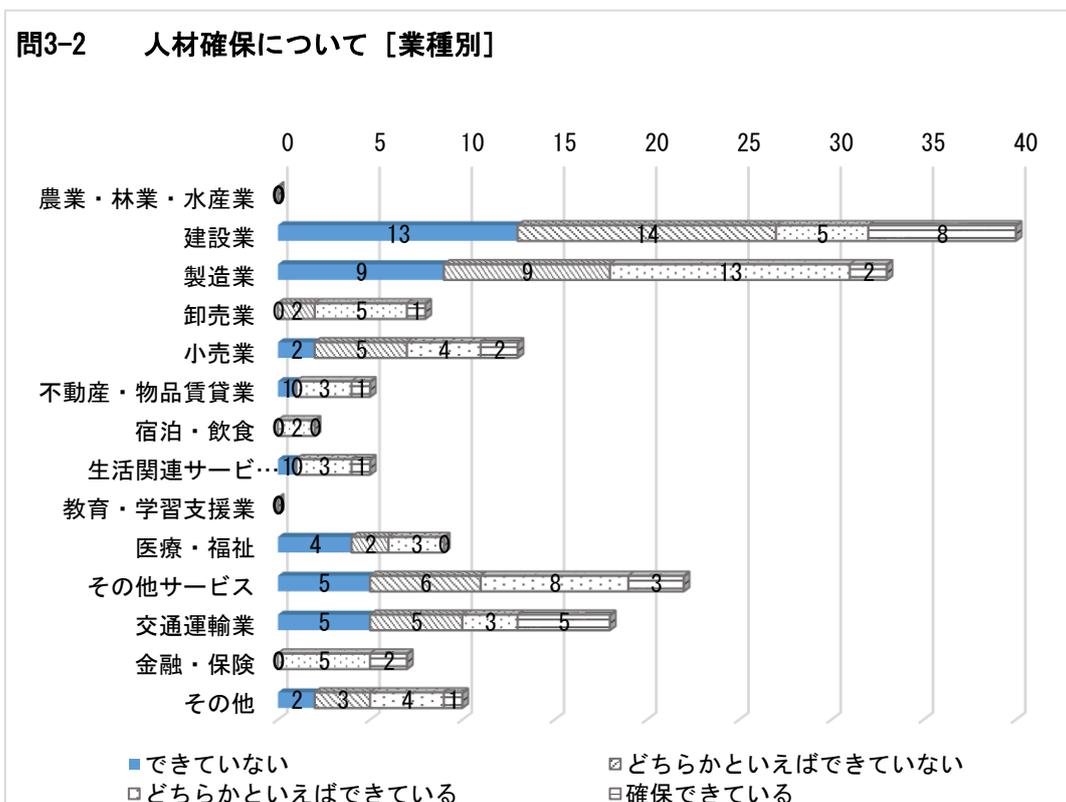
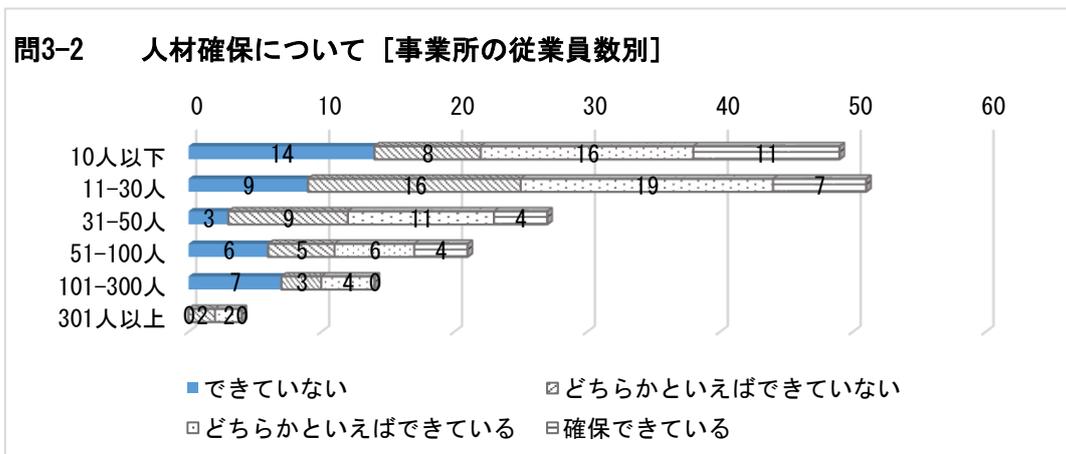
Ⅲ 市内事業所の実態

人材確保について

人材については、「確保できていない」(41社 23.8%)、「どちらかといえば、確保できていない」(46社 26.7%)と約半数が十分な人材確保ができていない状況にある。

それらの要因や課題については「必要な人数が集まらない」(73社 52.1%)が最も多く、続いて「応募はあるが、求めている人材がない」(27社 19.3%)「採用しても、辞退者が多い」(23社 16.4%)となっており、人材確保の難しさが伺える。

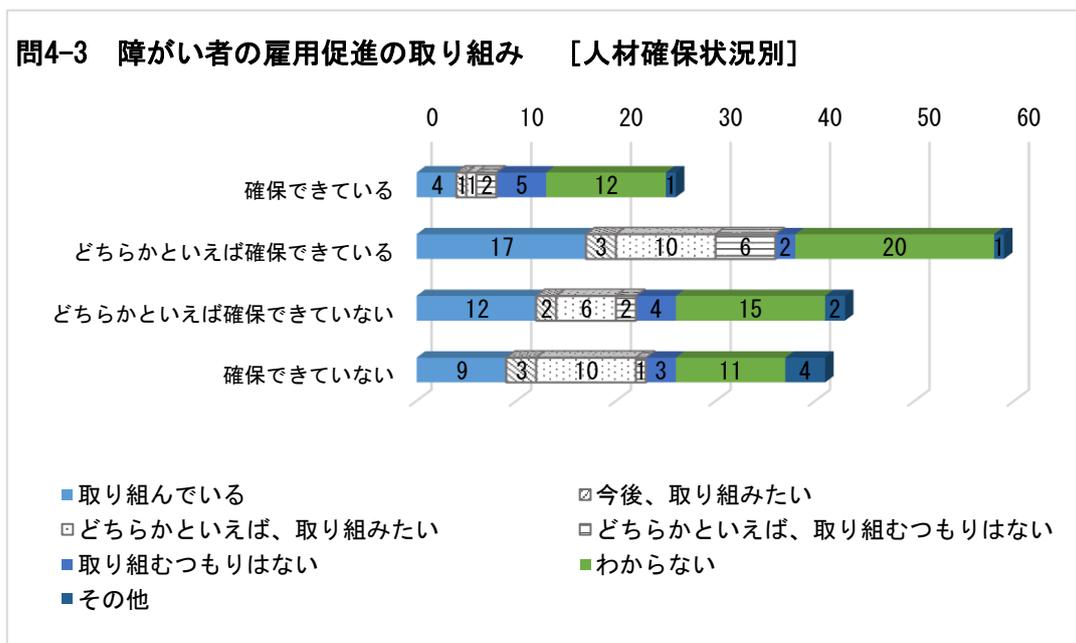
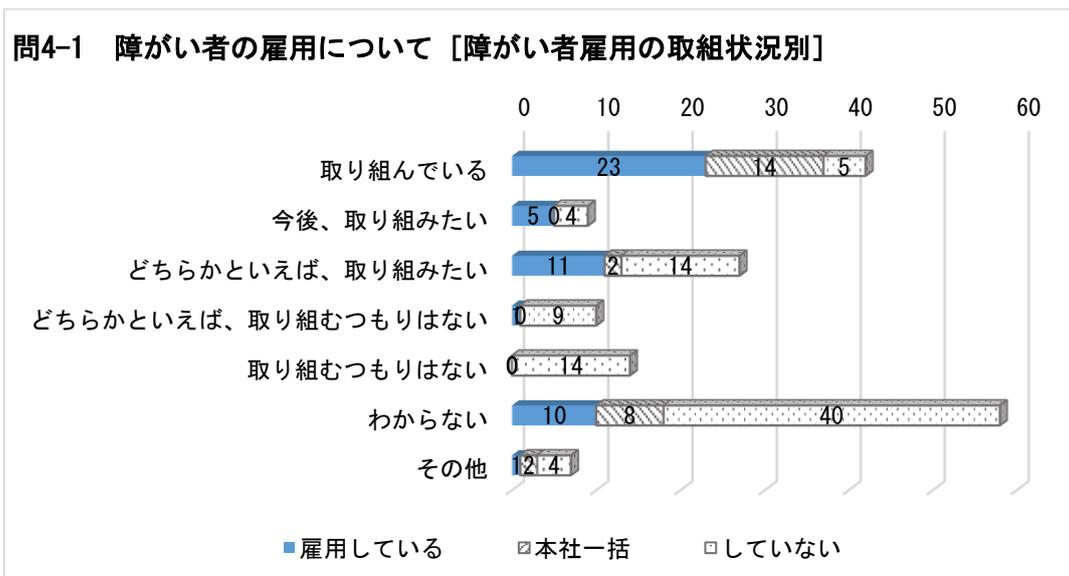
また、採用に係るコストや、経営上の理由から新たな人材を雇い入れられないとする回答は12社(8.6%)あり、一定の厳しさが伺える。



障がい者の雇用や雇用の促進について

障がい者雇用をしている事業所は 54 社 31.8%、本社・本店が一括して採用している事業所は 26 社 15.3%ある。

しかし、今後の障がい者雇用の取り組みについて、「どちらかといえば、取り組むつもりはない」(11 社 6.4%)「今後も取り組むつもりはない」(14 8.1%)「わからない」(59 社 34.3%) が 48.8%を占めており、継続した事業所への啓発が求められる。

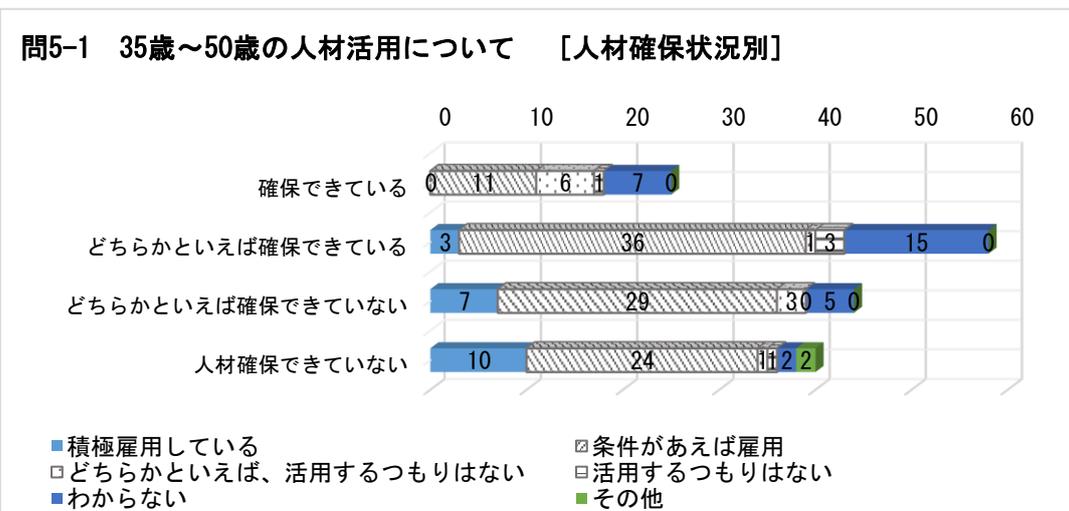
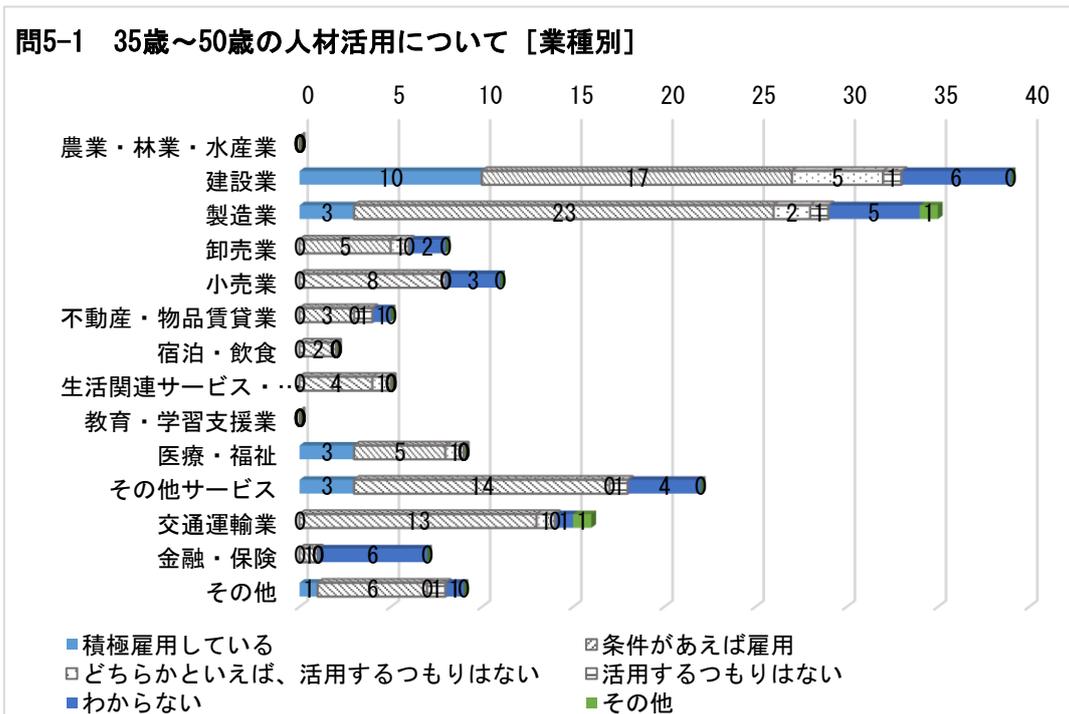


35歳～50歳（就職氷河期世代）の人材活用について

「条件が合えば、活用（新たに採用）している」（102社 60.0%）が最も多く、人材確保が十分でない事業所において就職氷河期世代の人材活用について前向きな回答が多い。

就職氷河期世代の人材活用について偏った考え方はみられないが、相応の知識や経験・能力が求められており、経験や知識、資格の保有、コミュニケーション能力、人柄が重視されている。

ただし、採用計画の一環として、若年層の人材活用を重視している事業所も一定数みられる。

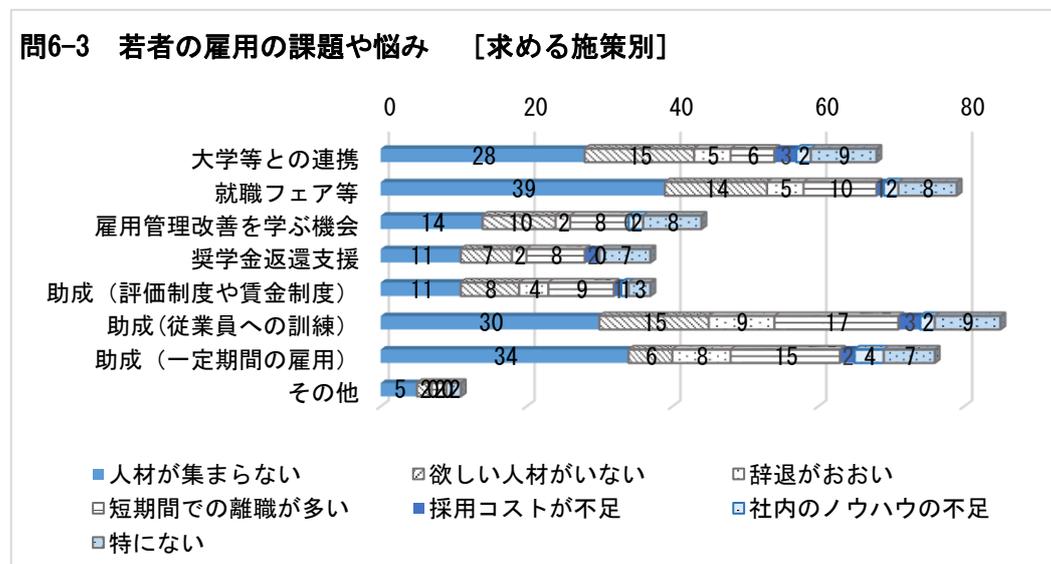
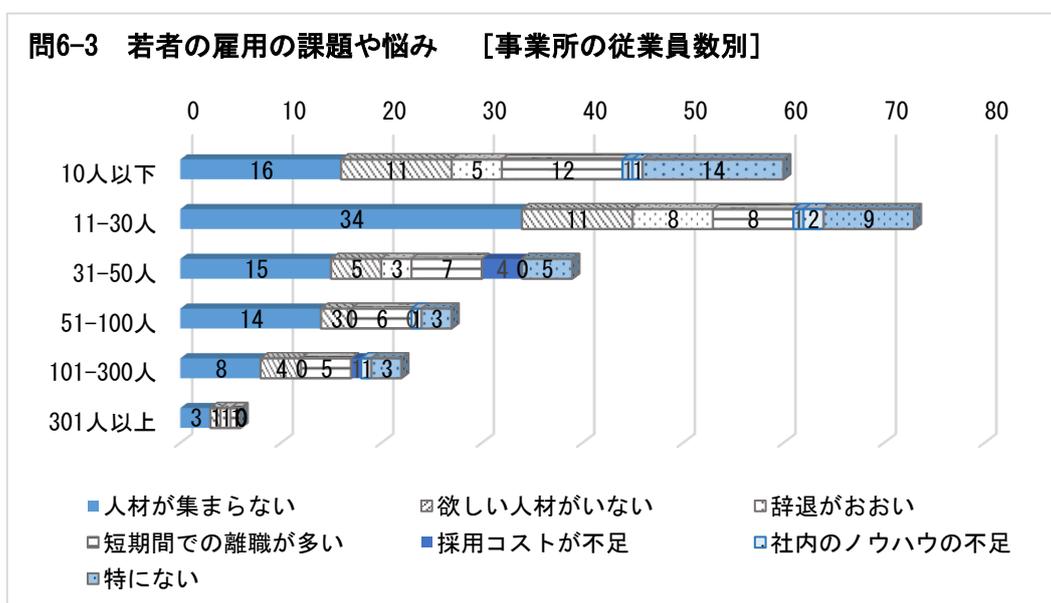


若年者（30歳未満）の雇用や雇用の定着について

「積極的に雇用している」（49社 28.2%）、「条件が合えば、雇用している」（69社 39.7%）が67.9%を占めるほか、「雇用したいが、応募がないなど雇用に至っていない」（42社 24.1%）も高い割合を占めており、多くの事業所が若者の雇用（新規採用）を必要としている。

また、若年者に対しては、資格や知識よりも、積極性やコミュニケーション能力、協調性などを求める傾向にある。

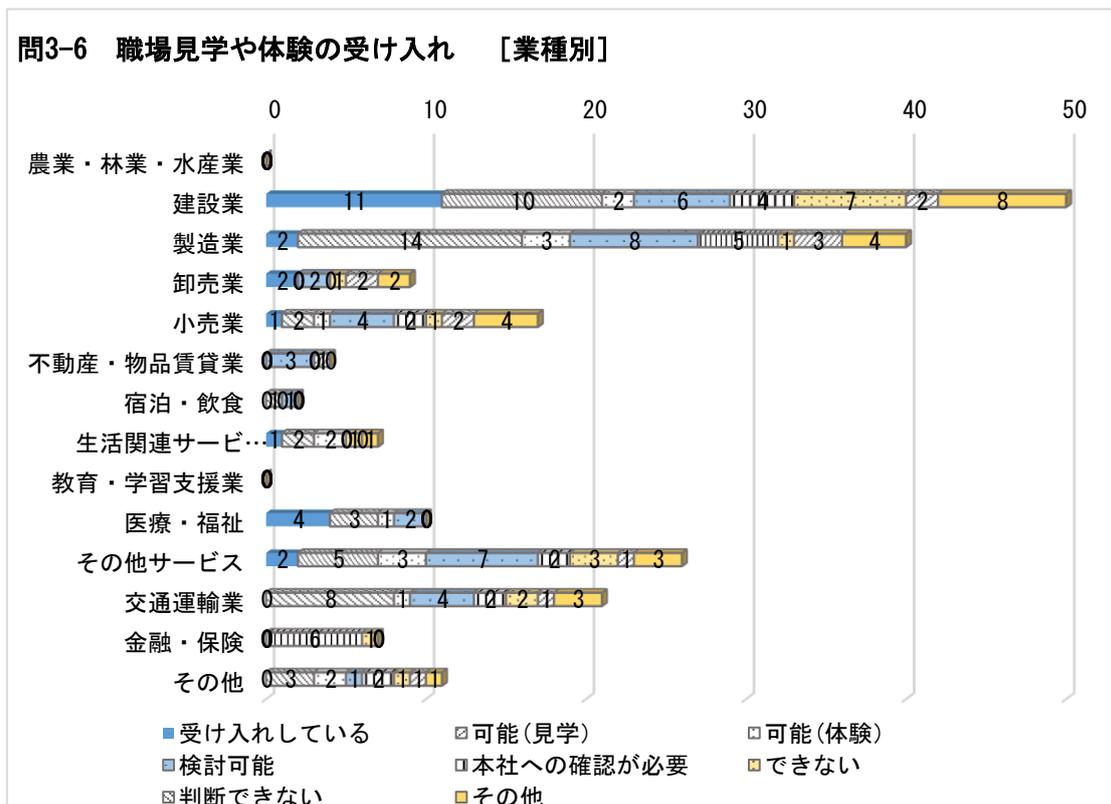
若者の雇用における要因や課題については、「応募がない」（96社 39.7%）が最も多く、次に「短期間で離職することが多い」（41社 16.9%）、「（応募があっても）欲しい人材がない」（35社 14.5%）と続く一方、「（課題や悩みは）特にない」（34社 14.0%）も一定数あり、業種などによる二極化が予測される。



職場見学や職場体験などの受け入れについて

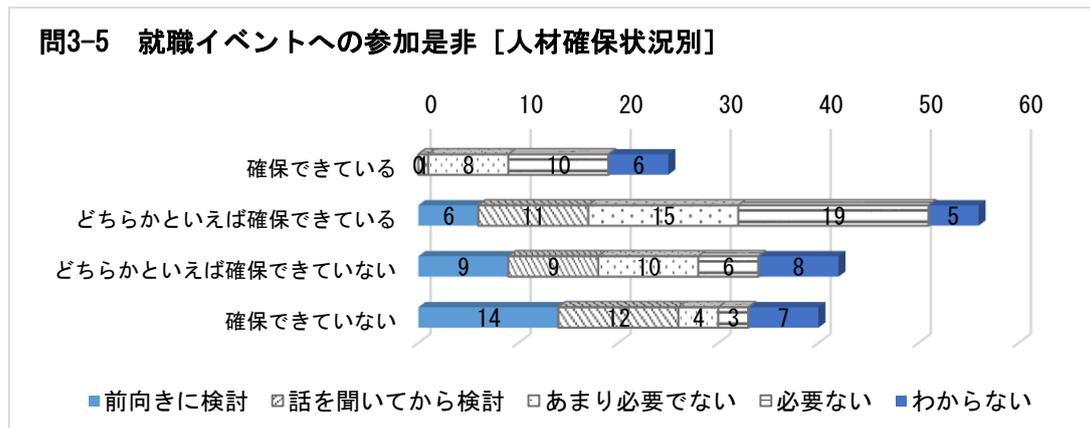
既に「受け入れをしている」(24社 11.7%)が一定あるものの、今後見学や体験の受け入れが可能な事業所は「(見学は)受け入れ可能」(48社 23.4%)、「(見学・体験ともに)受け入れ可能」(15社 7.3%)と、十分とはいえない。

また、受け入れができない理由には、「機密情報を扱う」「事前に仕事の予定がわからない」などのほか、「特殊な環境」「危険を伴う」「受け入れできる人員や時間がない」など、多岐に渡る。



就職イベントへの参加について

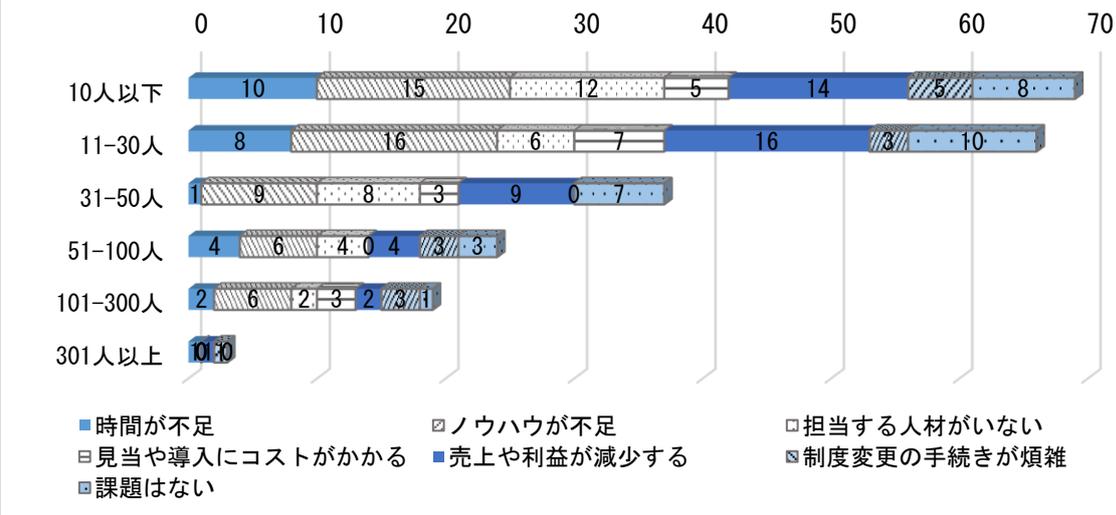
県や労働局などが開催する就職イベント(合同説明会・就職面接会・企業マッチングイベント)の参加については、「前向きに検討したい」(30社 17.4%)よりも、「あまり必要としない」(37社 21.5%)「必要としない」(38社 22.1%)との回答が多かった。また、「わからない」(28社 16.3%)の回答数も一定ある。



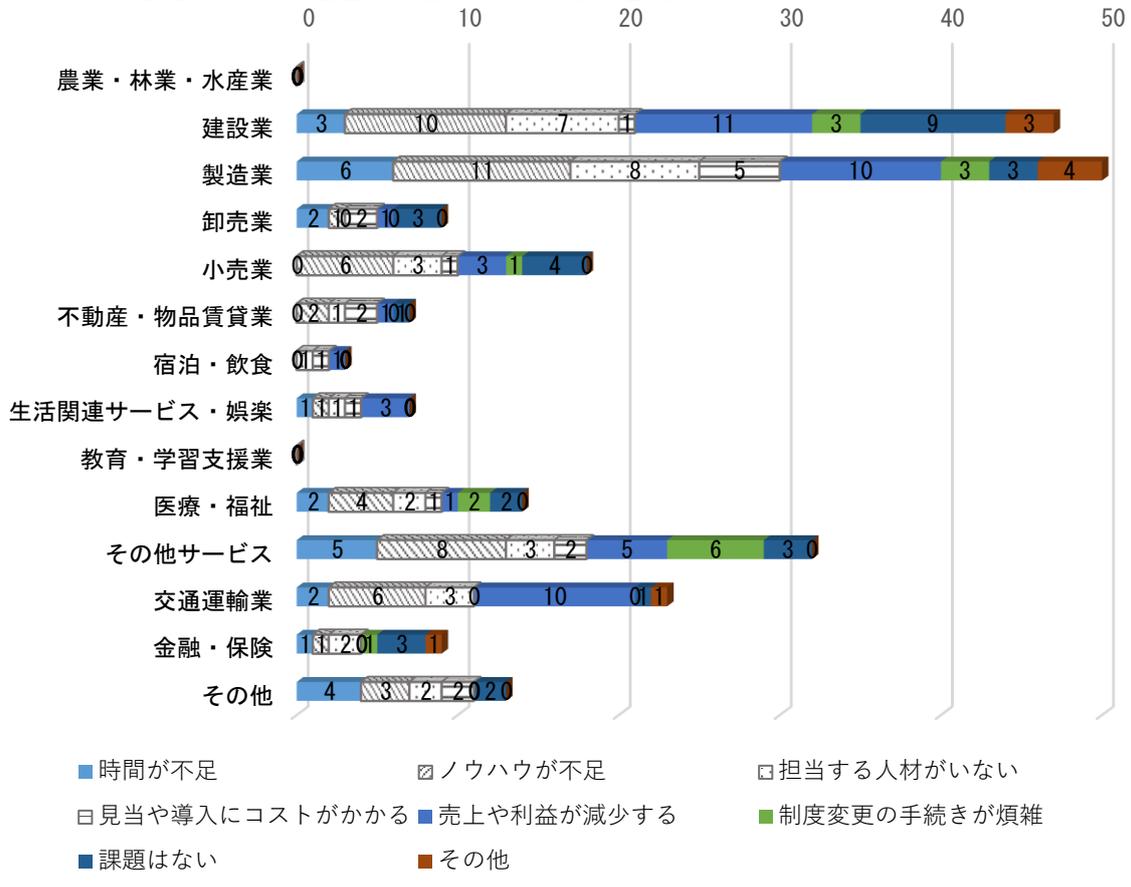
働き方改革の推進について

働き方改革の推進にあたっては、「ノウハウが十分でない」(54社 23.0%)「売上や利益が減少するおそれがある」(46社 19.6%)「担当する人材がない」(34社 14.5%)の回答が多かった。

問7-1 働き方改革等の推進の課題について【事業所の従業員数別】



問7-1 働き方改革等の推進の課題について【業種別】



雇用・人材確保職場環境に関する市内事業所アンケート調査

記入に際してのお願い

1. あてはまる回答の番号を○で囲んでください。設問によっては、数字や文章でお答えください。
2. 「その他」にあてはまる場合は、() 内になるべく具体的に内容をご記入ください。
3. ご記入後は、同封の返信用封筒（切手不要）に入れ、令和4年8月25日（木）までにポストへ投函してください。

<お問合せ> 栗東市産業経済部商工観光政課 労政・就労推進係
〒520-3088 栗東市安養寺一丁目13番33号 E-mail shoukan@city.ritto.lg.jp
TEL 077-551-0104 FAX 077-551-0148

【1】貴事業所について

貴事業所の基本情報について、おたずねします。

問1-1 貴事業所の業種(主な事業)を、教えてください。【○は1つ】

1. 農業・林業・水産業
2. 建設業
3. 製造業
4. 卸売業
5. 小売業
6. 不動産・物品賃貸業
7. 宿泊・飲食
8. 生活関連サービス・娯楽
9. 教育・学習支援業
10. 医療・福祉
11. その他サービス業
12. 交通運輸業
13. 金融・保険
14. その他 ()

問1-2 貴事業所の機能について、教えてください。【○は1つ】

1. 単独事業所
2. 当事業所が本社・本店
3. 他の場所に本社・本店がある

問1-3 従業員の人数を、教えてください。【それぞれに、数字を記入してください。】

雇用形態	性別	年齢	うち栗東市在住者
正社員	男性	35歳未満	人
	女性	35歳～50歳	人
	その他	51歳以上	人
パート アルバイト 派遣 その他	男性	35歳未満	人
	女性	35歳～50歳	人
	その他	51歳以上	人

※支店や営業所等がある場合、そちらの従業員数は含まないでください。

【2】貴事業所の求人・採用の実績について

貴事業所での求人・採用について、おたずねします。

問2-1 貴事業所の採用権限について、教えてください。

1. 採用権限がある（正社員 パート・アルバイト等
2. 採用権限はない 問3-1にお進みください

問2-2 令和3年度および令和4年度の求人および採用の実績について、教えてください。
【該当する□にチェック(○)をして、人数を記入してください】

	求人の実績について	応募の実績について	採用の実績について
正社員	令和3年度 <input type="checkbox"/> 求人を行った <input type="checkbox"/> 求人は行っていない	<input type="checkbox"/> 応募があった <input type="checkbox"/> 応募がなかった	<input type="checkbox"/> 採用した <input type="checkbox"/> 採用しなかった
	令和4年度 <input type="checkbox"/> 求人を行った <input type="checkbox"/> 求人は行っていない	<input type="checkbox"/> 応募があった <input type="checkbox"/> 応募がなかった	<input type="checkbox"/> 採用した <input type="checkbox"/> 採用しなかった
パート等	令和3年度 <input type="checkbox"/> 求人を行った <input type="checkbox"/> 求人は行っていない	<input type="checkbox"/> 応募があった <input type="checkbox"/> 応募がなかった	<input type="checkbox"/> 採用した <input type="checkbox"/> 採用しなかった
	令和4年度 <input type="checkbox"/> 求人を行った <input type="checkbox"/> 求人は行っていない	<input type="checkbox"/> 応募があった <input type="checkbox"/> 応募がなかった	<input type="checkbox"/> 採用した <input type="checkbox"/> 採用しなかった
	令和3年度 35歳未満： 人 35歳以上～50歳： 人 51歳以上： 人 年齢不問： 人	令和3年度 35歳未満： 人 35歳以上～50歳： 人 51歳以上： 人 年齢不問： 人	令和3年度 35歳未満： 人 35歳以上～50歳： 人 51歳以上： 人 年齢不問： 人
	令和4年度 35歳未満： 人 35歳以上～50歳： 人 51歳以上： 人 年齢不問： 人	令和4年度 35歳未満： 人 35歳以上～50歳： 人 51歳以上： 人 年齢不問： 人	令和4年度 35歳未満： 人 35歳以上～50歳： 人 51歳以上： 人 年齢不問： 人

【3】貴事業所の人材確保について

貴事業所の人材確保について、おたずねします。

問3-1 貴事業所では、必要な人材が確保できていますか。【○は1つ】

1. 確保できていない } 問3-2へお進みください
2. どちらかといえば、確保できていない
3. どちらかといえば、確保できている } 問3-3へお進みください
4. 確保できている

問3-2 必要な人材を確保できていない主な要因や課題を教えてください。【○は2つまで】

1. 必要な人材が集まらない
2. 応募はあるが、求めている人材がいらない
3. 採用しても、辞退者・離職者が多い
4. 採用に時間やコストをかけることが難しい
5. 経営上の理由から、新たな人材を確保する余裕がない
6. その他

()

問3-3 求める人材について、教えてください。【○は2つまで】

1. 正社員（長期的な雇用）
2. パート等（短時間労働者）
3. 期間を定めた契約社員
4. 経験者（即戦力となる人）
5. 未経験者（新卒を含む）
6. 管理職経験のある人
7. その他

()

問3-4 貴事業所が行っている求人の方について、教えてください。【○はいくつでも】
貴事業所に採用権限がない場合は、事業所全体の取り組みについて、教えてください。

1. 自社サイトや自社の採用専用サイトの活用
2. ハローワークへの登録
3. 求人広告（Web求人サイト）
4. 求人広告（冊子や新聞折込みなどの紙媒体）
5. SNSの活用
6. 学校や専門学校との連携
7. 人材紹介会社へ依頼
8. 就職イベントや合同説明会への参加
9. その他

()

問3-5 求職者と事業所が出会う場の一つに、就職イベント（合同説明会・就職面接会・企業マッチングイベントなど）があります。県や労働局などが開催する就職イベントへの参加について、どのようにお考えですか。【○は1つ】

1. 前向きに検討したい
2. 詳しい話を聞いてから、検討したい
3. あまり必要としていない
4. 必要としていない
5. わからない
6. その他

()

問3-6 求職者の多くは、職場の様子や業務内容を理解するために、職場見学や職業体験などの機会を求めています。職場見学や職業体験の受け入れにご協力いただくことは可能ですか。【○は1つ】

1. 現在、受け入れをしている
2. 受け入れ可能（□見学 □体験）
3. 検討は可能
4. 本社等への確認が必要
5. 受け入れはできない
6. 受け入れが可能かどうか判断できない
7. その他

()

受け入れできない理由や課題を教えてください。

()

【4】 障がい者の雇用や、雇用の促進について
貴事業所での、障がい者の雇用や、雇用の促進についておたずねします。
貴事業所に採用権限がない場合は、事業所全体の取り組みについて、教えてください。

問4-1 障がい者の雇用状況について、教えてください。【○は1つ】

1. 雇用している
2. 本社・本店が一括して雇用している
3. 雇用していない

問4-2へ
問4-3へ

以下にお答えいただいたあと、問4-3へ

雇用していない理由

()

問4-2 雇用に至った経路について、教えてください。【○は1つ】

1. ハローワーク
2. 福祉サービス事務所
3. 職業訓練施設
4. その他

()

問4-3 障がい者の雇用促進の取り組みについて、教えてください。【○は1つ】

1. すでに取り組んでいる
2. 今後、積極的に取り組んでいきたい
3. どちらかといえば、取り組んでいきたい
4. どちらかといえば、取り組むつもりはない
5. 今後も取り組むつもりはない
6. わからない
7. その他

()

【5】 35歳～50歳の方（就職氷河期世代）の人材活用（新たな採用）について
貴事業所での、35歳～50歳の方（就職氷河期世代）の人材活用についておたずねします。
貴事業所に採用権限がない場合は、事業所全体の取り組みについて、教えてください。

問5-1 国は、就職氷河期世代の活躍の場を広げるためのさまざまな取り組みを行っています。貴事業所での、就職氷河期世代の人材活用（新たな採用）について、教えてください。【○は1つ】

1. 積極的に活用（新たに採用）している
2. 条件が合えば、活用（新たに採用）している
3. どちらかといえば、活用（新たに採用）するつもりはない
4. 活用（新たに採用）するつもりはない
5. わからない
6. その他

()

理由や課題を教えてください。

()

問5-2 国には、就職氷河期世代の採用や処遇向上を行う際に活用できる制度(助成金等)があります。活用されたことや、検討されたことがあれば、制度名称を教えてください。

制度の一例：特定求職者雇用開発助成金、就職氷河期世代安定雇用実現コース、トライアル雇用助成金(一般・トライアルコース)、人材開発支援助成金(特別育成訓練コース)など

問5-3 就職氷河期世代を新たに採用しようとする場合、どのようなことを重視しますか。重視されるスキルや経験、能力等について教えてください。

[6] 若者の雇用や、雇用の定着について

貴事業所での、30歳未満の方の雇用や雇用の定着について、教えてください。
貴事業所に採用権がない場合、事業所全体の取り組みについて、教えてください。

問6-1 30歳未満の方の雇用(新たな採用)について、教えてください。【〇は1つ】

1. 積極的に雇用している
2. 条件が合えば、雇用している
3. 雇用していない(必要ない)
4. 雇用したいが、応募がないなど雇用に至っていない
5. その他()

問6-2 30歳未満の人材に求めるスキルはどのようなものですか。【〇は3つまで】

1. 資格 (資格名:)
2. 専門的技術や知識
3. ビジネスマナーやビジネススキル (電話応対や基本的なパソコンスキル)
4. 積極性・実行性・行動性
5. 柔軟性
6. コミュニケーション能力
7. 緻密性(注意深い、きめ細かい)
8. 主体性
9. チームワーク・協調性
10. その他()

問6-3 30歳未満の方の雇用における課題や悩みについて、教えてください。【〇は2つまで】

1. 人材が集まらない(応募がない)
2. 欲しい人材がいらない
3. 選考前や選考後の辞退が多い
4. 短期間(3年以内)に離職することが多い
5. 採用に時間やコストをかけることが難しい
6. 社内の採用ノウハウが十分でない
7. 特にない
8. その他()

問6-4 若者の雇用創出や雇用定着を目的に、奨学金返還の一部を補助する制度を設けている自治体があります。貴事業所に奨学金を活用している従業員はおられますか。

1. いる()人
2. いない
3. わからない・こたえられない

問6-5 若者の雇用創出や雇用定着のために、どのようなことが有効と思われるか。【〇は3つまで】

1. 大学等と連携した雇用の創出
2. 就職フェアなどの、若者と企業が出会う機会の創出
3. 評価制度や人材育成、福利厚生などの雇管理改善のノウハウを学ぶ機会や情報の提供
4. 市内事業所に勤務する従業員への、奨学金返還を補助する制度
5. 評価制度や賃金制度などの整備を行った場合に支給される助成金制度
6. 従業員へ、訓練などを受けさせた場合に支給される助成金制度
7. 一定期間雇用した場合に支給される助成金制度
8. その他()

[7] 職場環境(働き方改革・従業員の能力向上)について

働き方改革や従業員の能力向上への取り組みについて、おたずねします。

問7-1 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】

1. 検討や対応する時間がない
2. ノウハウが十分でない
3. 担当する人材がいらない
4. 検討や導入のためのコストがかかる
5. 売上や利益が減少するおそれがある
6. 制度変更等の手続きが煩雑
7. 課題は特にない
8. その他()

[8] 雇用・雇用の定着・職場環境へのご意見、お悩み、市への要望

問7-2 育児介護休業法が改正され、令和4年4月1日より段階的に施行されています。貴事業所において、男女とも仕事と育児を両立できるようにするために、どのようなことに取り組んでいますか。
 【〇はいくつでも、予定の場合は、□にチェック(レ)をしてください】

1. 産後パパ育休・育児休業の分割取得について、就業規則等の見直しを行った (□ 予定している)
2. 産後パパ育休・育児休業に関する研修を行った (□ 予定している)
3. 産後パパ育休・育児休業に関する相談体制を整備した (□ 予定している)
4. 従業員に対して、産後パパ育休制度・育児休業について周知した (□ 予定している)
5. 特に取り組んでいることはない
6. その他 ()

問7-3 貴事業所において、女性の活躍を推進するために、どのようなことに取り組んでいますか。
 【〇はいくつでも】

1. 性別にとらわれない人材育成や研修、人事評価を行なっている
2. 女性を積極的に採用している (女性の非正規社員から正社員への転換や雇い入れなど)
3. 管理職について、女性を積極的に採用・登用している
4. 育児・介護休業制度、短時間勤務制度等、仕事と家庭の両立を推進する制度を整備し活用を促している
5. 各ハラスメント等の各種相談窓口を設置している
6. 特に取り組んでいることはない
7. その他 ()

問7-4 貴事業所では、テレワークやリモートワークなどを実施していますか。【〇は1つ】

1. 事業所全体で実施している
2. 一部業務のみ、実施している
3. 一時期実施していたが、今は実施していない
4. 従業員の家庭事情に応じて実施している
5. 業務の特性上、実施できない
6. ノウハウがなく検討に至っていない
7. 検討する予定はない
8. 検討した結果、実施していない
9. その他 ()

問7-5 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。

1. 支援制度がある (福利厚生制度を含む)
2. 制度の導入を検討している
3. 制度はない
4. 業務に関する資格等の場合のみ、対象となる支援制度がある
5. 業務に関する資格等の場合のみ、公的支援を活用して支援している
6. その他 ()

問8-1 雇用、雇用の定着、職場環境の整備などについて、ご意見やお悩み、市への要望など、ご自由に記載ください。

()

問8-2 当該では、メールを活用した、市内事業所様への情報提供を検討しています。
 導入した場合、情報の提供を希望されますか。【〇は1つ】

1. 情報の提供を希望する
2. 情報の提供を希望しない
3. わからない

希望される情報にチェック(レ)をしてください。【チェック(レ)はいくつでも】

働き方改革の推進に関する情報 従業員研修に関する情報

女性活躍の推進に関する情報 生産性向上の支援に関する情報

育児・介護休業法に関する情報 その他

人材確保に関する情報 ()

問8-3 ご回答いただきました貴事業所名、ご担当者様のご連絡先などを記入してください。

事業所名	
住所	T520-30 東京都
担当者様	<部署> <役職> <氏名>
連絡先	TEL FAX E-mail

貴事業所の取り組みやご質問など、本アンケートの詳しい事柄をおうかがいしたい場合に、当課よりご連絡させていただきます場合があります。当課からの問い合わせに回答頂けない場合は、以下にチェックをお願いします。

問い合わせに同意しない

アンケートは以上です。
 ご多用のところ、ご協力いただきまして誠にありがとうございます。