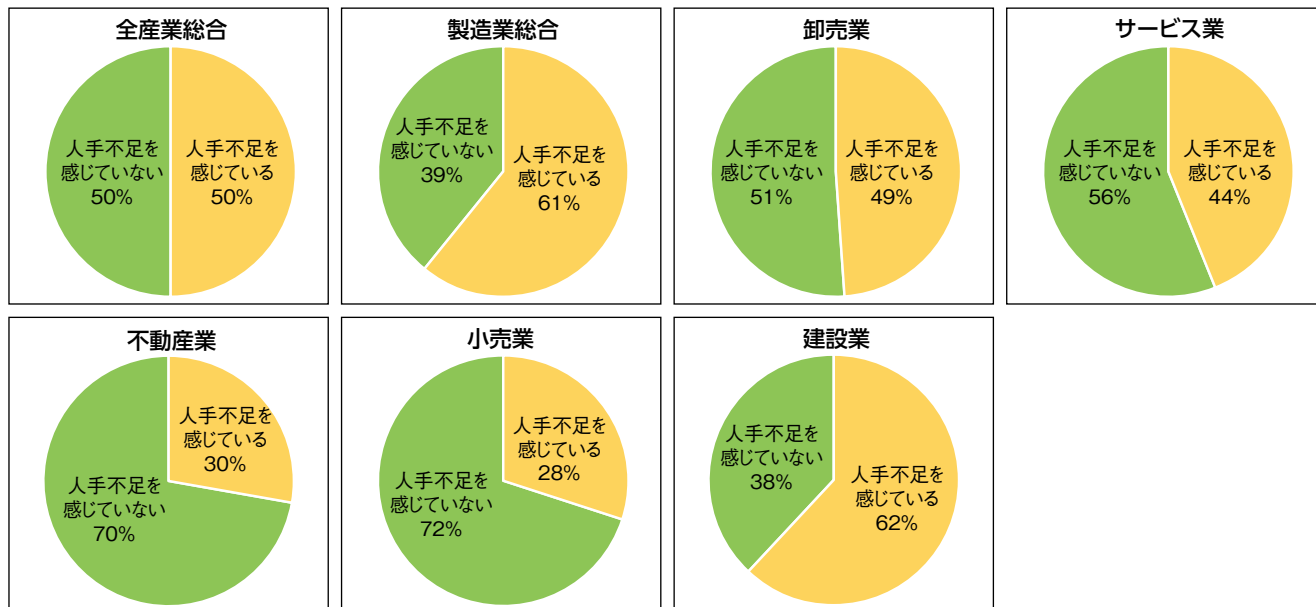


新型コロナウイルス感染症の5類感染症への移行に伴い人流が戻りつつある中で、「アフターコロナ」に向けて生産・売上は回復傾向にあります。一方で、コロナ禍で一時的に悪化していた需要が回復したため、多方面での人材不足が課題となっております。

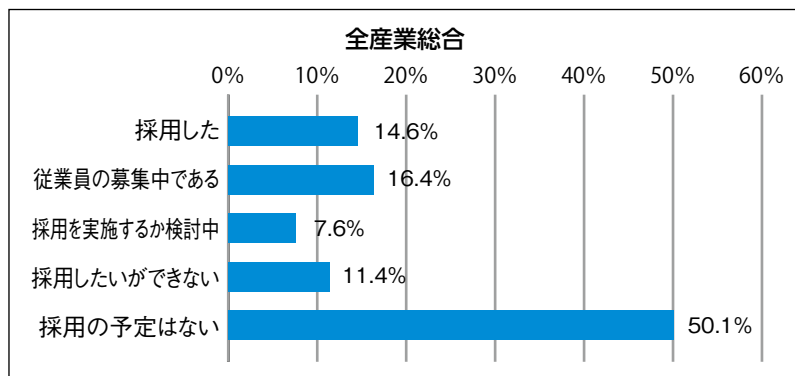
このような社会情勢の中で、各業種の雇用状況は大きく注目されており、今回は人材・雇用をテーマに特別調査を実施しました。

問1. 現在、人手不足を感じていますか？



全産業総合においては、「人手不足を感じている」「人手不足を感じていない」とも半分程度の割合となった。業種別では、製造業・建設業が「人手不足を感じている」割合が大きく、小売業・不動産業では「人手不足を感じていない」割合が少ない傾向にある事が分かった。

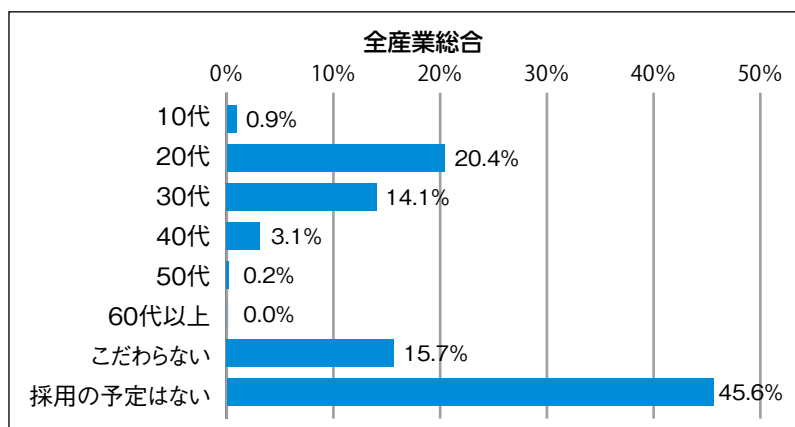
問2. 令和5年において従業員の採用を予定していますか？



令和5年内の採用は31.0%が採用済または、採用に取り組んでいる状況であった。

一方で61.4%が採用の予定はない、または採用したいができないとの回答であり、半数以上の事業所が年内の採用に消極的であることが分かった。

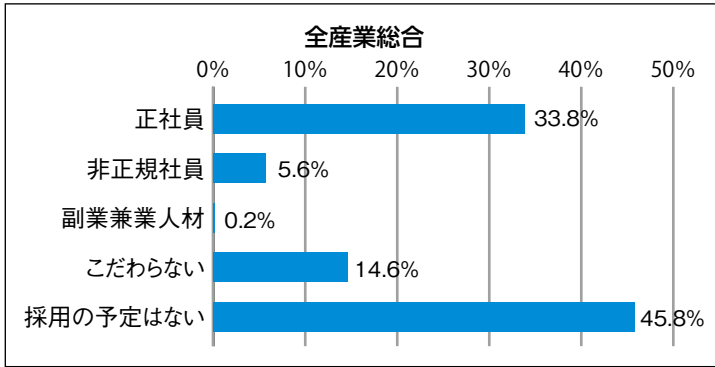
問3. 採用者の希望年齢を教えてください。



年齢別では20代が20.4%と最も多く、次いで30代が14.1%と若い年齢ほど需要が高く、40代以上からは大きく割合が減少している。

一方で「こだわらない」との回答は15.7%有り年齢に関係なく採用を希望するニーズもある事が分かった。

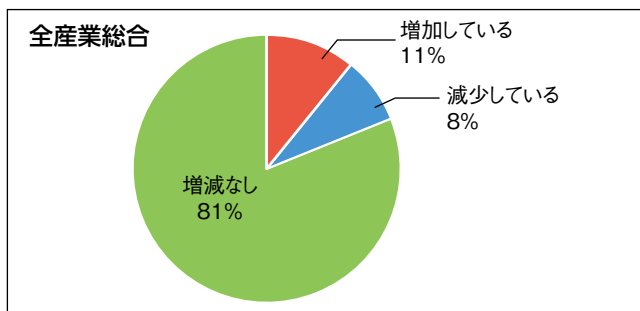
問4. 従業員の採用枠について教えてください。



従業員の採用枠は「正社員」が33.8%と最も多く、多くの事業所では長期安定的に勤務する従業員を希望している事が分かった。

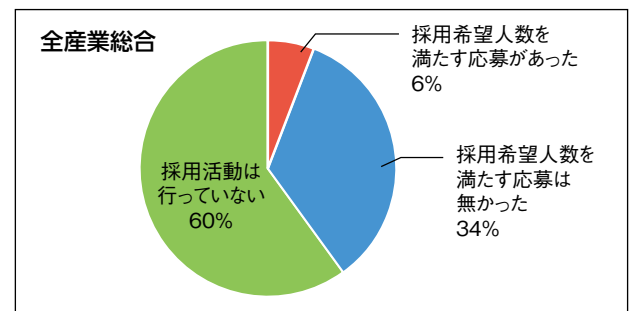
近年は働き方の多様化により副業兼業の人材マッチングが増えてきているが、当地でのニーズは少ない事が窺える。

問5. 直近1年程度の貴社の従業員数の増減について教えてください。



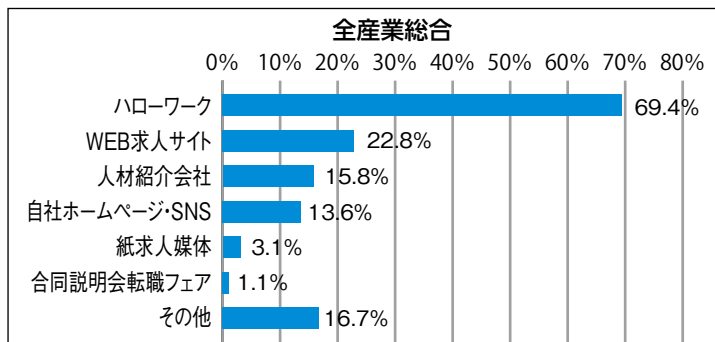
従業員の増減については「増減なし」が81%と従業員数に大きな変動が無い事が分かった。コロナ禍からの規制緩和が進むも物価高などの影響により景気の不透明感は強く、従業員の増加には慎重である事が窺える。

問6. 採用希望人数に対する応募状況について教えてください。



人材の確保状況について、全体の40%が採用活動を行ったが、採用希望人数を満たす応募があった先は全体の6%に留まっている。人材採用を進めるも希望通り人材が確保できていない状況が窺える。

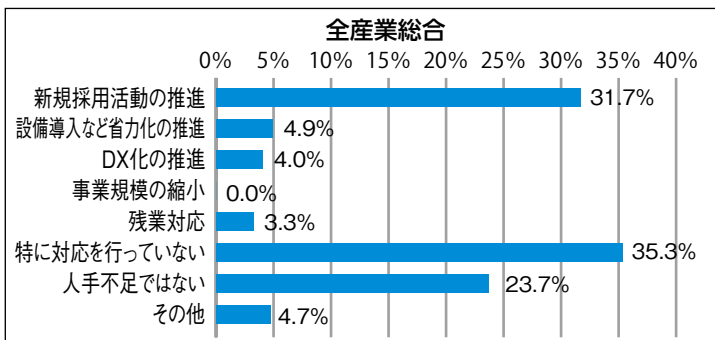
問7. どのような方法で、従業員の採用を行っていますか？（複数回答可）



従業員の採用活動は、ハローワークの活用が69.4%と突出しており、主要な採用方法である事が分かった。

次いでWEB求人サイトやSNS等、デジタルを活用した採用方法が多く、採用方法の多様化が窺える。

問8. 人手不足に対してどのような対応をおこなっていますか？（複数回答可）



人手不足の対応については、新規人材採用により解消する回答が31.7%最も多い一方で、設備導入やDXによる省力化については合計で8.9%に留まった。「特に対応を行っていない」と回答した事業所が35.3%あり人手不足対策が十分に対応できていない事業所が多い事が窺える。