

雇用問題（人手不足）に関する アンケート調査報告書

2024年7月

四日市商工会議所

産業活性化委員会

<目次>

I . 調査概要	1
1. 調査の目的	
2. 調査名	
3. 調査項目	
4. 調査期間	
5. 調査方法	
6. 調査対象	
7. 回答事業所数	
II . 調査結果	2
【アンケート結果の概要】	3
1. 事業所の概要について	7
2. 現在の雇用人員数の状況(四日市市内に拠点のある事業所)について	8
3. 雇用人員に関して「人手不足を感じ始めた時期」および「人手不足の要因について」	10
4. 人手不足が事業に与えている影響について	13
5. 人手不足解消に向けた対応策について	17
6. 採用状況について	20
7. 経営課題について	21
8. 2024年問題への対応について	22
9. 行政や商工会議所への要望について	35
<参考>5-(2)の具体的回答	37
III . クロス集計結果(主要項目)	43
<参考1>クロス集計結果(その他)	43
<参考2>アンケート様式	58

I. 調査概要

1. 調査の目的

少子化による人口減少が急速に進み、労働力の減少や市場の縮小等、社会経済に深刻な影響を及ぼしているなか、働き方改革の推進やアフターコロナによる経済の活性化により、人手不足が顕在化している。

そのため当所産業活性化委員会では当地域における人手不足の実態を把握し、解決に向けた検討を進めることを目的として、アンケート調査を実施した。

2. 調査名

「雇用問題（人手不足）に関するアンケート調査」

3. 調査項目

- (1) 事業所の概要について
- (2) 現在の雇用人員数の状況（四日市市内に拠点のある事業）について
- (3) 雇用人員に関して「人手不足を感じ始めた時期」および「人手不足の要因」について
- (4) 人手不足が事業に与えている影響について
- (5) 人手不足解消に向けた対応策について
- (6) 採用状況について
- (7) 経営課題について
- (8) 2024年問題への対応について
- (9) 行政や商工会議所への要望について

4. 調査期間

令和5年7月26日～8月18日（9月末回収分まで受付）

5. 調査方法

郵送による調査票の送付、回収

6. 調査対象

四日市商工会議所の法人会員（特別会員除く）で従業員数10名以上の事業所1,238社

7. 回答事業所数

565社（回答率45.64%）

8. その他

結果数値は小数点第一位未満四捨五入のため各項目の合算と合計は必ずしも一致しない

Ⅱ. 調査結果

【アンケート結果の概要】

1. 事業所の概要について

(1) 従業員数

「10～49人」の事業所の割合が67.3%と最も高く、次いで「100～299人」(13.8%)、「50～99人」(12.2%)の順となった。

(2) 業種

「製造業」の割合が24.8%と最も高く、次いで「建設業」(20.9%)、「物流業」(10.4%)。上記3業種で56.1%の割合。

(3) 本社所在地

「四日市市内」の割合が77.2%。

2. 雇用人員数の状況（四日市市内に拠点のある事業）について

現在の雇用人員の過不足は、従業員全体で「不足」が56.1%、「大幅に不足が」が5.5%となり、回答者の6割超が不足感を感じていると回答した。

今後5年程度の雇用人員の過不足の見通しは、従業員全体で「不足」の見通しが63.9%、「大幅に不足」の見通しが6.5%となった。

3. 「人手不足を感じ始めた時期」および「人手不足の要因」について

(1) 人手不足を感じ始めた時期は、「2年超～5年以内」が46.6%、「2年以内」が27.3%となり、回答者の7割超が5年以内と回答した。

(2) 人手不足の要因は、「定期採用など新規の人材確保ができていない」が54.8%、「従業員の離職（再雇用期間満了者を含む）」が51.3%となった。

(3) 離職者の転職先は、「他業態への転職」(37.7%)が約4割で最も多かった。

4. 人手不足が事業に与える影響について

<経営への影響>

(1) 現在の影響は、「ある程度の影響を受けている」が41.3%、「やや影響を受けている」が36.6%、「大きく影響を受けている」が14.0%となり、回答者の9割超が影響を受けていると回答した。

今後の影響の恐れは、「ある程度の影響を受ける恐れがある」が43.0%、「やや影響を受ける恐れがある」が22.7%、「大きく影響を受ける恐れがある」が33.2%となり、回答者の98.9%が影響の恐れがあると回答した。

現在の影響と今後の影響の恐れを比較すると、「大きく影響を受ける（受ける恐れがある）」の割合が大幅に増加した。

(2) 具体的な現在の影響は、「人件費の高騰」が45.2%、「新規受注の見送り、事業拡大、新規事業進出の困難」が41.8%、「技術・ノウハウの伝承困難」が40.9%となった。

今後の影響の恐れは、「技術・ノウハウの伝承困難」が57.0%、「新規受注の見送り、事業拡大、新規事業進出の困難」が56.3%となった。

現在の影響と今後の影響の恐れを比較すると、現在よりも今後の経営に様々な影響が及ぶことを懸念する回答の割合が高くなった。

<労働（職場環境）への影響>

(1) 現在の影響は、「ある程度の影響を受けている」が39.2%、「大きく影響を受けている」が14.0%、「やや影響を受けている」が37.1%となり、回答者の9割超が影響を受けていると回答した。

今後の影響は、「ある程度の影響を受ける恐れがある」が40.1%、「大きく影響を受ける恐れがある」が29.4%、「やや影響を受ける恐れがある」が26.8%となり、回答者の96.3%が影響の恐れがある回答した。

現在の影響と今後の影響の恐れを比較すると、「大きく影響を受けている（受ける恐れがある）」の割合が大幅に増加した。

(2) 具体的な現在の影響は、「残業時間の増加、休暇取得の減少」が61.8%となった。

今後の影響の恐れは、「従業員の働きがいや意欲の低下」が54.2%、「残業時間の増加、休暇取得の減少」が53.6%となった。

具体的な影響を現在と今後で比較すると、「従業員の働きがいや意欲の低下」や「労働災害・事故発生の頻度の増加」が大幅に増加した。

5. 人手不足解消に向けた対応策について

(1) 人手不足解消に向けた取り組みは、現在「取り組んでいる」が87.9%、今後「取り組む予定」が93.7%となった。

- (2) **具体的な取り組み内容**は、「既存従業員の賃金引上げ」が69.7%、「初任給の引上げ」が53.0%、「若手人材の登用」が50.1%となった。
- (3) **今後取り組みたい内容**は、「従業員の働きがい向上」が46.0%、「若手人材の積極登用」が41.5%となった。
- 「現在取り組んでいる」内容と「今後取り組みたい」内容を比較すると、「既存従業員の賃金引上げ」と「初任給の引上げ」が現在から今後にかけて大幅に減少した一方、「従業員の働きがい向上」、「業務プロセス見直しによる効率化の推進」、「リスクリング等による従業員の能力開発の強化」の割合が増加した。
- (4) **効果のあった取り組み**は、「既存従業員の賃金引上げ」と回答した割合が4割超となった。

6. 採用状況について

- (1) **新卒採用**について、「採用を行っていない」・「不明」の企業を除くベースでみると、「計画を上回る状況」(3.0%)と「計画通り」(33.2%)の合計割合が36.2%に対し、「計画をやや下回る状況」(39.2%)と「計画を大幅に下回る状況」(24.6%)の合計割合は63.8%となり、採用が計画通りに行えなかったとの回答割合が高い。
- (2) **中途採用**について、「採用を行っていない」・「不明」の企業を除くベースでみると、「計画を上回る状況」(4.9%)と「計画通り」(32.5%)の合計割合が37.4%に対し、「計画をやや下回る状況」(41.4%)と「計画を大幅に下回る状況」(21.3%)の合計割合は62.7%となり、こちらも採用が計画通りに行えなかったとの回答割合が高い。

7. 経営課題について

- (1) **早急に対応が必要な項目**は、「人手不足」が62.8%、「原材料価格高騰」が45.0%、「エネルギー価格高騰」が36.7%、「人件費増加」が35.6%となった。
- 将来的に対応が必要な項目は、「人手不足」が50.0%、「人件費増加」が41.2%、「技術・ノウハウの社内伝承」が36.4%となった。

8. 2024 問題への対応について

【全産業】

- (1) **2024 問題の認識**は、「よく知っている」が42.3%、「何となく知っている」が41.2%となり、認識度に差はあるものの回答者の8割超が知っていると回答した。

【建設業】

- (1) **2024 年問題への対応**は、「対応を進めている」が52.2%、「対応は完了している」が8.0%となり、回答者の約6割が対応していると回答した。
- (2) **雇用の確保に関する対応**は、「有給取得の推奨」が76.1%、「残業・休日労働の制限」が55.4%、

「賃金の引上げ」が54.3%となった。

- (3) 生産性の向上に関する対応は、「適切な工期の設定」が60.4%、「書類のペーパーレス化」が39.6%となった。
- (4) 事業運営に関する対応は、「パートナー企業（元請け・下請け企業等）との連携強化」が76.1%となった。

【物流業】

- (1) 2024年問題への対応は、「対応を進めている」が67.3%、「対応は完了している」が8.2%となり、回答者の7割超が対応していると回答した。
- (2) 雇用の確保に関する対応は、「労働時間削減に向けた社内体制の整備」が74.5%、「ドライバー等の担い手確保・育成」が46.8%、「職場の環境改善」が40.4%となった。
- (3) 生産性の向上に関する対応は、「荷主との運賃交渉」が80.0%、「運行計画の見直し・効率化」と「荷主の荷待ち時間削減等の働きかけ」がそれぞれ60.0%となった。
- (4) 事業運営に関する対応は、「パートナー企業（元請け・下請け企業等）との連携強化」が74.5%となった。

【建設業・物流業以外】

「分からない・未定」が59.7%となったが、「対応は完了している」が11.3%、「関係先に対応を要請している」が4.8%となり、回答者の約15%超が対応していると回答した。一方、24.2%は「2024年問題の影響はない」と回答した。

9. 行政や商工会議所への要望

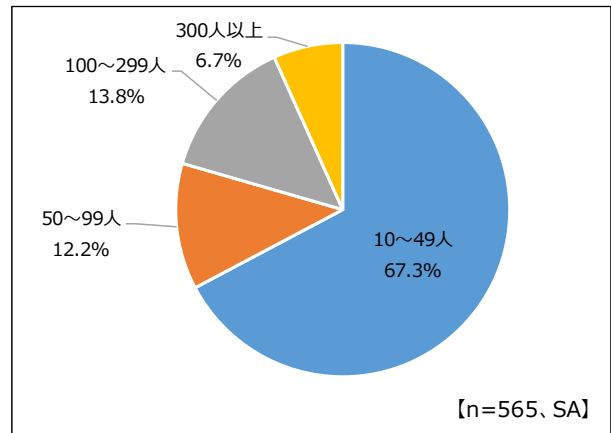
人手不足への対応について行政や商工会議所に求める支援は、「雇用問題に関する情報の収集・発信」が51.3%、「人材確保や育成に向けた補助金の充実」が48.1%となった。

1. 事業所の概要について

<従業員規模>

【単一回答 (SA)】

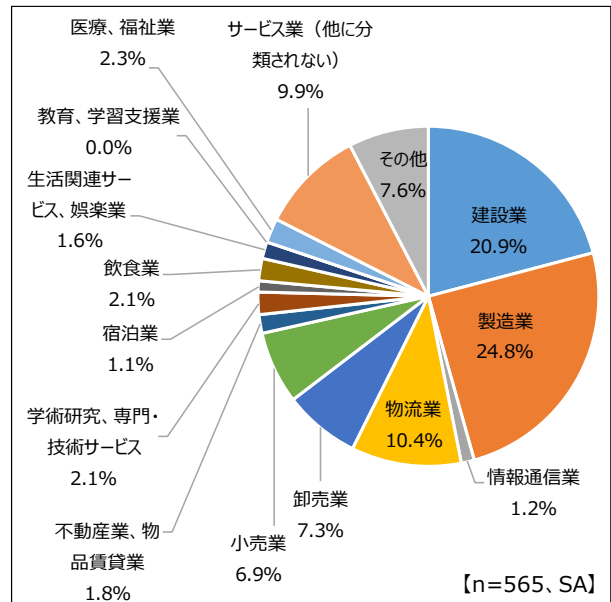
No.	項目	件数	割合(全体)%
1	10~49人	380	67.3
2	50~99人	69	12.2
3	100~299人	78	13.8
4	300人以上	38	6.7
合計		565	100.0



<業種>

【単一回答 (SA)】

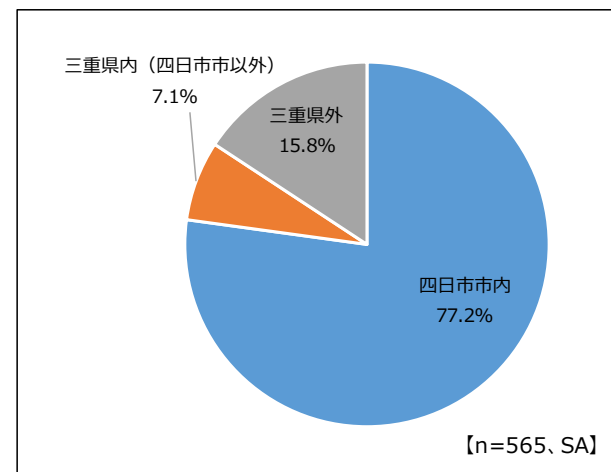
No.	項目	件数	割合(全体)%
1	建設業	118	20.9
2	製造業	140	24.8
3	情報通信業	7	1.2
4	物流業	59	10.4
5	卸売業	41	7.3
6	小売業	39	6.9
7	不動産業、物品賃貸業	10	1.8
8	学術研究、専門・技術サービス	12	2.1
9	宿泊業	6	1.1
10	飲食業	12	2.1
11	生活関連サービス、娯楽業	9	1.6
12	教育、学習支援業	0	0.0
13	医療、福祉業	13	2.3
14	サービス業（他に分類されない）	56	9.9
15	その他	43	7.6
合計		565	100.0



<本社所在地>

【単一回答 (SA)】

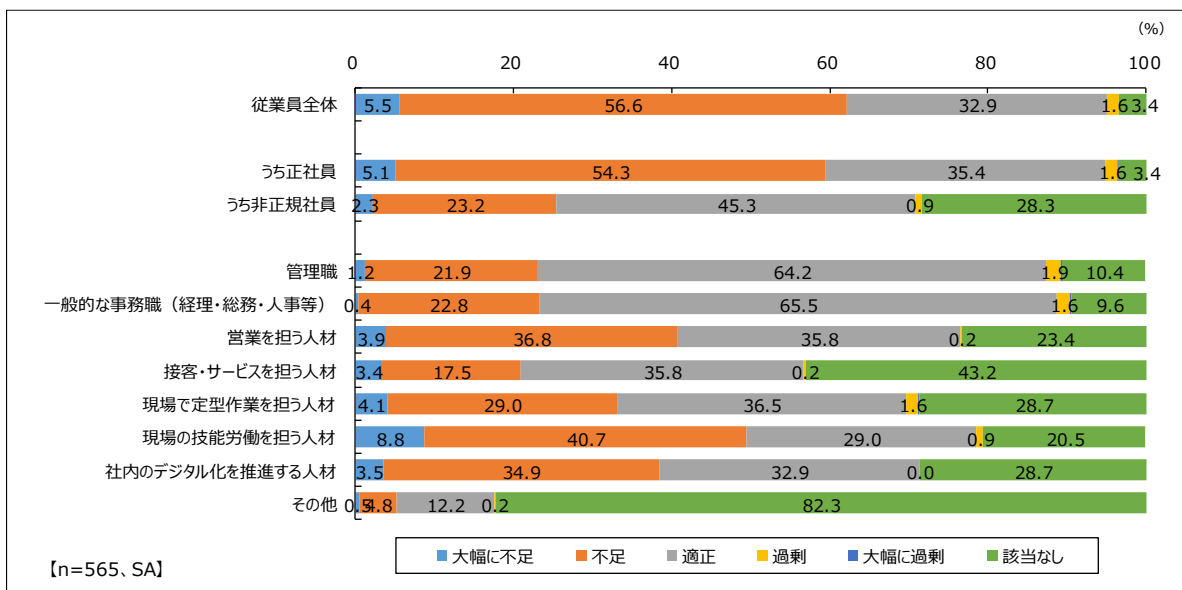
No.	項目	件数	割合(全体)%
1	四日市市内	436	77.2
2	三重県内（四日市市以外）	40	7.1
3	三重県外	89	15.8
合計		565	100.0



2. 現在の雇用人員数の状況（四日市市内に拠点のある事業所）について

(1) 現在（2023年4月1日時点）の雇用人員の過不足について

従業員全体では、「大幅に不足」(5.5%)と「不足」(56.6%)を合わせた約6割が雇用人員の不足を感じている。正社員・非正規社員の別では、正社員の不足感（「大幅に不足」と「不足」の合計）が59.4%と6割近い一方で、非正規社員の不足感は25.5%にとどまっている。職種別では、「現場の技能労働を担う人材」の不足感が49.5%と最も高く、次いで「営業を担う人材」が40.7%となった。



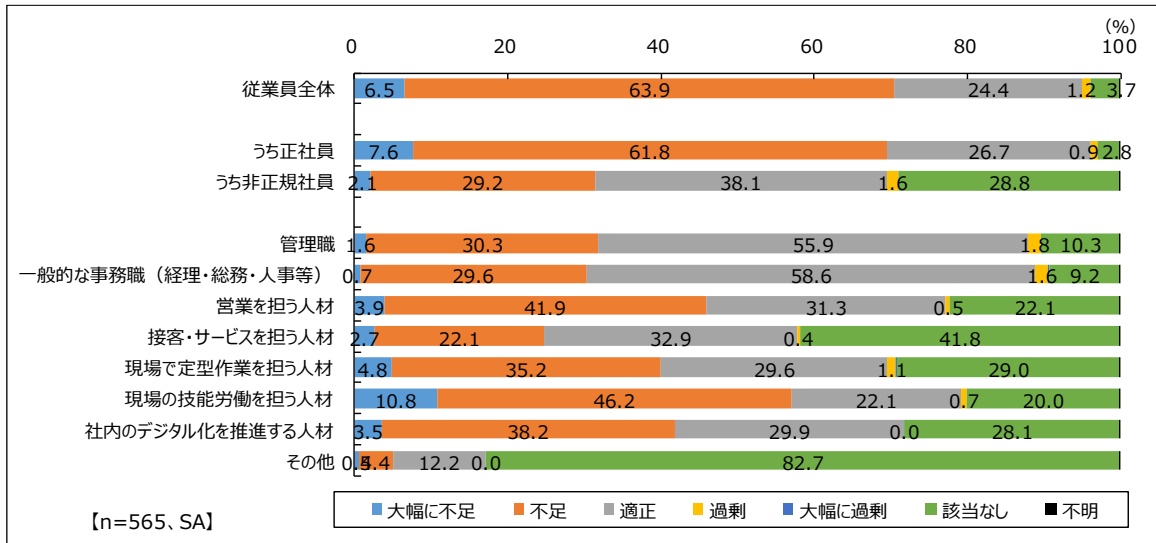
【単一回答 (SA)】

<件数>	大幅に不足	不足	適正	過剰	大幅に過剰	該当なし
従業員全体	31	320	186	9	0	19
うち正社員	29	307	200	9	1	19
うち非正規社員	13	131	256	5	0	160
管理職	7	124	363	11	1	59
一般的な事務職（経理・総務・人事等）	2	129	370	9	1	54
営業を担う人材	22	208	202	1	0	132
接客・サービスを担う人材	19	99	202	1	0	244
現場で定型作業を担う人材	23	164	206	9	1	162
現場の技能労働を担う人材	50	230	164	5	0	116
社内のデジタル化を推進する人材	20	197	186	0	0	162
その他	3	27	69	1	0	465

<割合 (%)>	大幅に不足	不足	適正	過剰	大幅に過剰	該当なし
従業員全体	5.5	56.6	32.9	1.6	0.0	3.4
うち正社員	5.1	54.3	35.4	1.6	0.2	3.4
うち非正規社員	2.3	23.2	45.3	0.9	0.0	28.3
管理職	1.2	21.9	64.2	1.9	0.2	10.4
一般的な事務職（経理・総務・人事等）	0.4	22.8	65.5	1.6	0.2	9.6
営業を担う人材	3.9	36.8	35.8	0.2	0.0	23.4
接客・サービスを担う人材	3.4	17.5	35.8	0.2	0.0	43.2
現場で定型作業を担う人材	4.1	29.0	36.5	1.6	0.2	28.7
現場の技能労働を担う人材	8.8	40.7	29.0	0.9	0.0	20.5
社内のデジタル化を推進する人材	3.5	34.9	32.9	0.0	0.0	28.7
その他	0.5	4.8	12.2	0.2	0.0	82.3

(2) 今後5年程度の雇用人員の過不足の見通しについて

従業員全体では、「大幅に不足」(6.5%)と「不足」(63.9%)を合わせると約7割が雇用人員の不足を感じる見通し。正社員・非正規社員の別では、正社員の不足感の見通し(「大幅に不足」と「不足」の合計)が69.4%と7割近い一方で、非正規社員の不足感の見通しは31.3%にとどまっている。職種別では、「現場の技能労働を担う人材」の不足感の見通しが57.0%と最も高く、次いで「営業を担う人材」が45.8%となった。



【単一回答 (SA)】

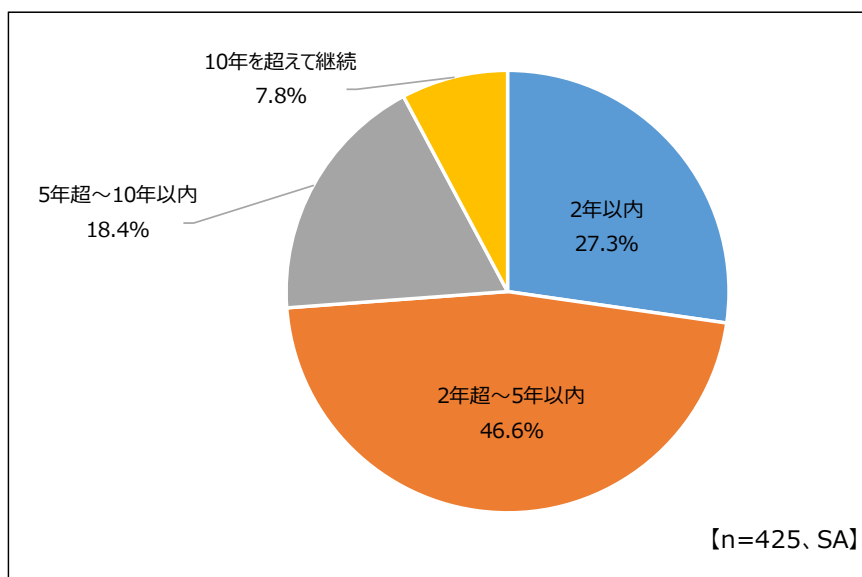
<件数>	大幅に不足	不足	適正	過剰	大幅に過剰	該当なし	不明
従業員全体	37	361	138	7	0	21	1
うち正社員	43	349	151	5	0	16	1
うち非正規社員	12	165	215	9	0	163	1
管理職	9	171	316	10	0	58	1
一般的な事務職 (経理・総務・人事等)	4	167	331	9	1	52	1
営業を担う人材	22	237	177	3	0	125	1
接客・サービスを担う人材	15	125	186	2	0	236	1
現場で定型作業を担う人材	27	199	167	6	1	164	1
現場の技能労働を担う人材	61	261	125	4	0	113	1
社内のデジタル化を推進する人材	20	216	169	0	0	159	1
その他	3	25	69	0	0	467	1

<割合 (%)>	大幅に不足	不足	適正	過剰	大幅に過剰	該当なし	不明
従業員全体	6.5	63.9	24.4	1.2	0.0	3.7	0.2
うち正社員	7.6	61.8	26.7	0.9	0.0	2.8	0.2
うち非正規社員	2.1	29.2	38.1	1.6	0.0	28.8	0.2
管理職	1.6	30.3	55.9	1.8	0.0	10.3	0.2
一般的な事務職 (経理・総務・人事等)	0.7	29.6	58.6	1.6	0.2	9.2	0.2
営業を担う人材	3.9	41.9	31.3	0.5	0.0	22.1	0.2
接客・サービスを担う人材	2.7	22.1	32.9	0.4	0.0	41.8	0.2
現場で定型作業を担う人材	4.8	35.2	29.6	1.1	0.2	29.0	0.2
現場の技能労働を担う人材	10.8	46.2	22.1	0.7	0.0	20.0	0.2
社内のデジタル化を推進する人材	3.5	38.2	29.9	0.0	0.0	28.1	0.2
その他	0.5	4.4	12.2	0.0	0.0	82.7	0.2

3. 雇用人員に関して「人手不足を感じ始めた時期」および「人手不足の要因」について

(1) 雇用人員の不足を感じ始めた時期について（あてはまるもの1つ）

「2年超～5年以内」の割合が46.6%と最も高く、次いで「2年以内」が27.3%となった。一方、「5年超～10年以内」の割合も18.4%と2割近く、「10年を超えて継続」の割合も7.8%となった。

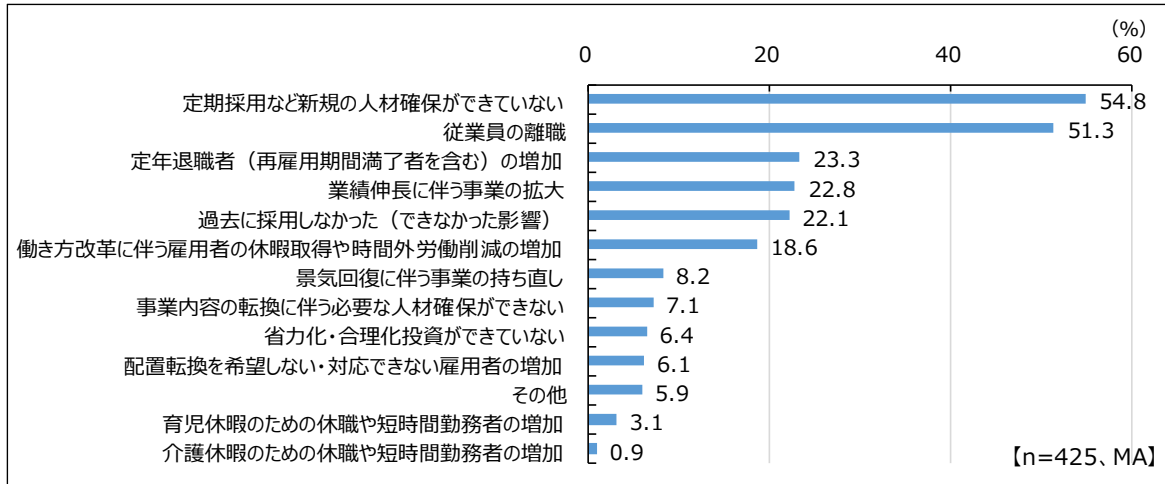


【単一回答 (SA)】

No.	項目	件数	割合(除不明)%
1	2年以内	116	27.3
2	2年超～5年以内	198	46.6
3	5年超～10年以内	78	18.4
4	10年を超えて継続	33	7.8
合計		425	100.0

(2) 人手不足の要因について（主なもの3つまで）

「定期採用など新規の人材確保ができていない」の割合が54.8%と最も高く、次いで「従業員の離職」(51.3%)となり、この2項目が5割を超えた。そのほか、「定年退職者の増加（再雇用期間満了者を含む）」(23.3%)、「業績伸長に伴う事業の拡大」(22.8%)、「過去に採用しなかった（できなかった影響）」(22.1%)、「過去に採用しなかった（できなかった影響）」(22.1%)がそれぞれ2割を超えた。



【複数回答 (MA)】

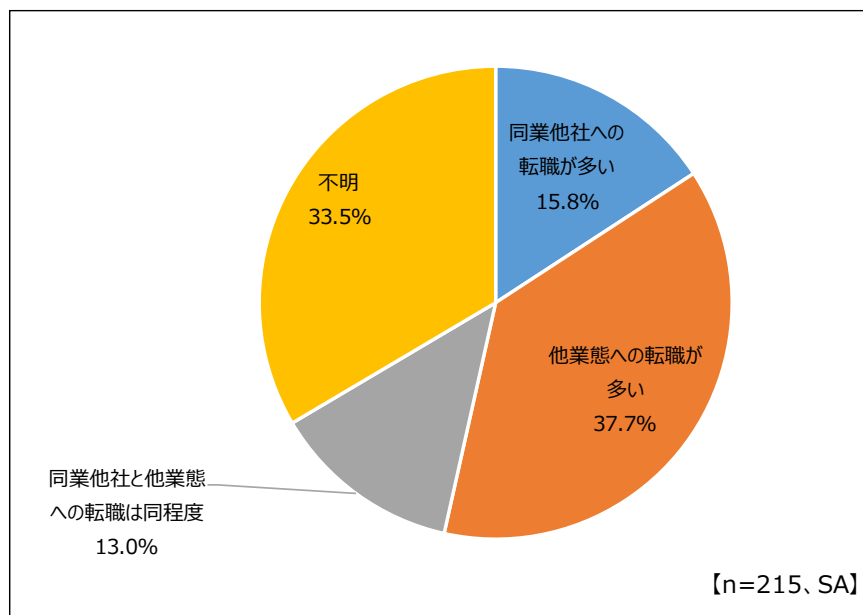
No.	項目	件数	割合(除不明)%
4	定期採用など新規の人材確保ができていない	233	54.8
5	従業員の離職	218	51.3
11	定年退職者（再雇用期間満了者を含む）の増加	99	23.3
2	業績伸長に伴う事業の拡大	97	22.8
12	過去に採用しなかった（できなかった影響）	94	22.1
8	働き方改革に伴う雇用者の休暇取得や時間外労働削減の増加	79	18.6
1	景気回復に伴う事業の持ち直し	35	8.2
6	事業内容の転換に伴う必要な人材確保ができない	30	7.1
3	省力化・合理化投資ができていない	27	6.4
7	配置転換を希望しない・対応できない雇用者の増加	26	6.1
13	その他	25	5.9
9	育児休暇のための休職や短時間勤務者の増加	13	3.1
10	介護休暇のための休職や短時間勤務者の増加	4	0.9
合計		425	

<その他の内容>

内容	業種	内容	業種
高齢化	建設業	ドライバーの成り手不足	物流業
建設業に対する関心が無い	建設業	構造的に人手不足の業界で、法的制約や働き方改革などで報酬が減るため、職業の魅力が低下している。免許制度改正でトラック乗務に必要な免許が取得し辛くなっている	物流業
高齢化に伴う	建設業	職種によるもの	医療、福祉業
求人広告を出しても応募がない	建設業	若い人に人気のある業種	医療、福祉業
職人（技術者）の高齢化	建設業	従業員の高齢化	卸売業
業種の人気の無さ	建設業	新規工場の稼働	卸売業
外仕事をする方が少なくなっている	建設業	美容室が増加の中、入職者が減	生活関連サービス、娯楽業
デジタル化に対応できる人材の不足	製造業	傷病休暇	サービス業（他に分類されない）
計装、電気関係の優秀な人材不足、管理職になりたがらない	製造業	先代が積極的に人材確保をしなかった	サービス業（他に分類されない）
派遣社員などの採用が出来なくなってきた為	製造業	業種として慢性的なものかと考えています	サービス業（他に分類されない）
業務量の増加	製造業	同業他社との人材の取り合い？	その他
高齢化と業務状況の変化	製造業	合併によるもの	その他
運転手の応募はあるが、能力不足で採用出来ない	物流業		

(3) 離職者の転職先について（上記設問で「従業員の離職」と回答した方）（あてはまるもの1つ）

「他業態への転職が多い」の割合が37.7%と最も高く、次いで「不明」の割合が33.5%となった。「同業他社への転職が多い」(15.8%)と「同業他社と他業態への転職は同程度」(13.0%)の割合がほぼ同程度となった。



【単一回答 (SA)】

No.	項目	件数	割合(除不明)%
1	同業他社への転職が多い	34	15.8
2	他業態への転職が多い	81	37.7
3	同業他社と他業態への転職は同程度	28	13.0
4	不明	72	33.5
合計		215	100.0

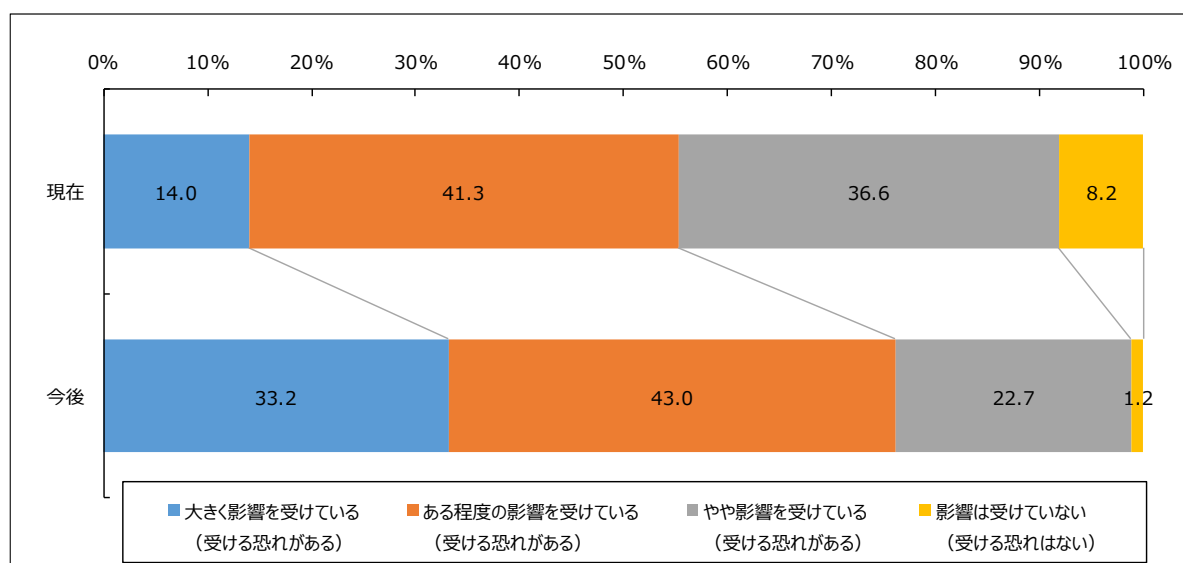
4. 人手不足が事業に与えている影響について

(1) 人手不足が「経営」に与えている影響について、(a)「現在の影響」と(b)「今後の影響の恐れ」について（あてはまるもの1つ）

現在の影響についてみると、「ある程度の影響を受けている」の割合が41.3%と最も高くなった。これに「大きく影響を受けている」(14.0%)と「やや影響を受けている」(36.6%)の割合を合わせると、9割を超えており、殆どが何らかの影響を受けていると回答した。

今後の影響の恐れについてみると、「ある程度の影響を受ける恐れがある」の割合が43.0%と最も高くなった。これに「大きく影響を受ける恐れがある」(33.2%)と「やや影響を受ける恐れがある」(22.7%)の割合を合わせると、98.9%が何らかの影響を受ける恐れがあると回答した。

とりわけ現在「大きく影響を受けている」の割合が14.0%であるのに対して、今後「大きく影響を受ける恐れがある」で33.2%となり、大幅に増加した。



【単一回答 (SA)】

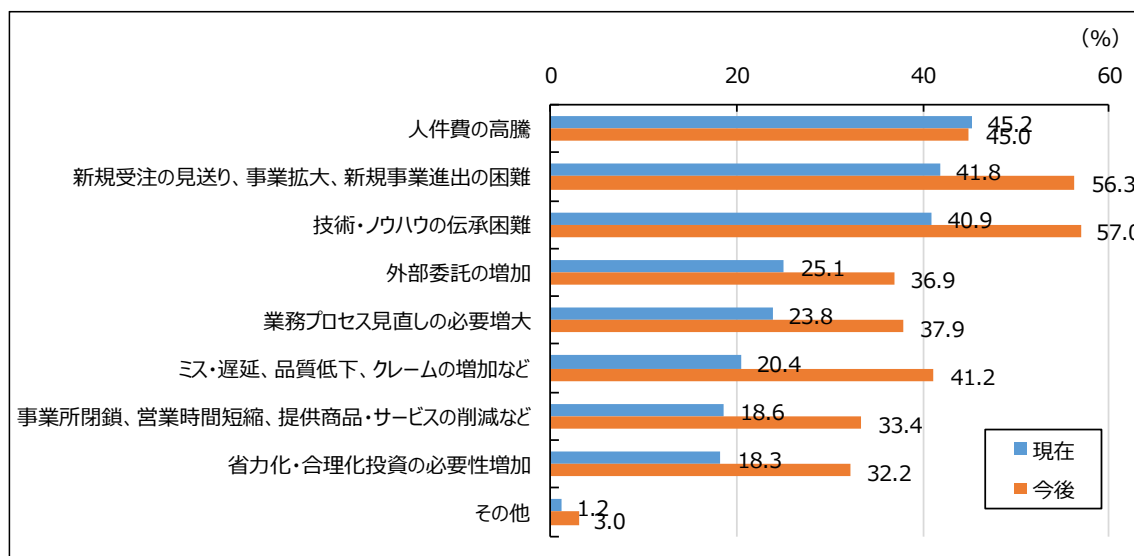
No.	項目	件数		割合(除不明)%	
		現在	今後	現在	今後
1	大きく影響を受けている (受ける恐れがある)	60	142	14.0	33.2
2	ある程度の影響を受けている (受ける恐れがある)	177	184	41.3	43.0
3	やや影響を受けている (受ける恐れがある)	157	97	36.6	22.7
4	影響は受けていない (受ける恐れはない)	35	5	8.2	1.2
合計		429	428	100.0	100.0

(1)-(c) 人手不足が「経営」に与えている影響について、具体的な影響（現在）や影響の恐れ（今後）（あてはまるもの全て）

現在の影響としては、「人件費の高騰」(45.2%)、「新規受注の見送り、事業拡大、新規事業進出の困難」(41.8%)、「技術・ノウハウの伝承困難」(40.9%)の割合が4割を超えた。

今後の影響の恐れは、「技術・ノウハウの伝承困難」(57.0%)、「新規受注の見送り、事業拡大、新規事業進出の困難」(56.3%)の割合が5割を超えており、現在から大きく拡大した。

また、「人件費の高騰」以外の回答については、「現在の影響」より「今後の影響の恐れ」の割合が大きく増加した。



【複数回答 (MA)】

No.	項目	件数	割合(除不明)%
5	人件費の高騰	146	45.2
3	新規受注の見送り、事業拡大、新規事業進出の困難	135	41.8
4	技術・ノウハウの伝承困難	132	40.9
6	外部委託の増加	81	25.1
8	業務プロセス見直しの必要増大	77	23.8
2	ミス・遅延、品質低下、クレームの増加など	66	20.4
1	事業所閉鎖、営業時間短縮、提供商品・サービスの削減など	60	18.6
7	省力化・合理化投資の必要性増加	59	18.3
9	その他	4	1.2
合計		323	

<その他の内容>

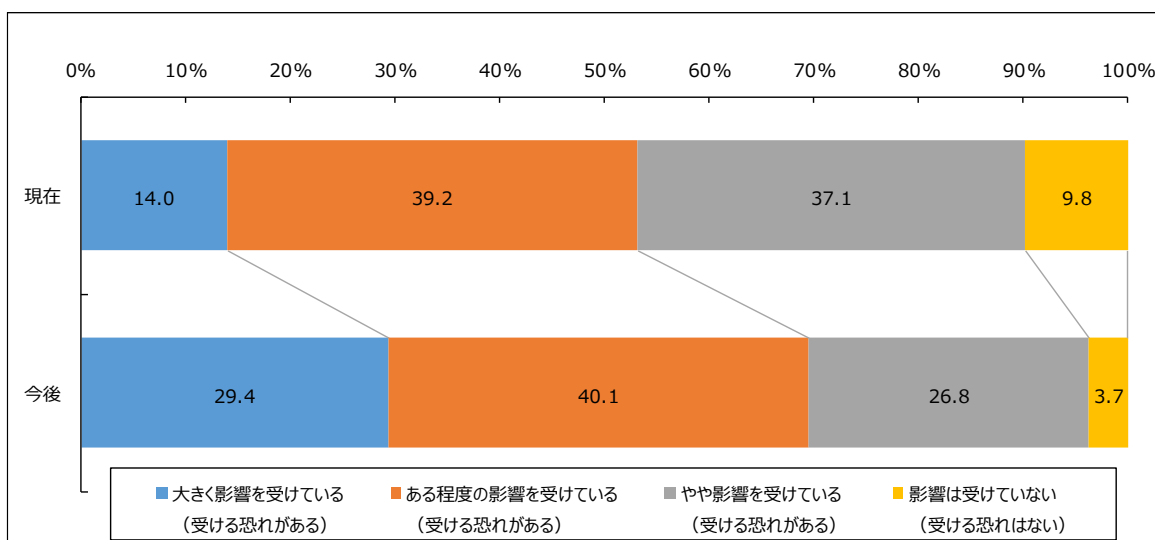
内容	業種	内容	業種
高齢化による世代交代	建設業	現場作業員への負担増により、現人員の労働環境悪化	小売業
人員削減	物流業	現従業員への負担増	サービス業（他に分類されない）
売上減少、収支悪化など	物流業	人材育成	その他

(2) 人手不足が「労働（職場）環境」に与えている影響について、(a)「現在の影響」と
(b)「今後の影響」について（あてはまるもの1つ）

現在の影響についてみると、「ある程度の影響を受けている」の割合が39.2%と最も高くなった。これに「大きく影響を受けている」（14.0%）と「やや影響を受けている」（37.1%）の割合を合わせると、9割を超えており、殆どが何らかの影響を受けていると回答とした。

今後の影響についてみると、「ある程度の影響を受ける恐れがある」が40.1%と最も高い回答割合となった。これに「大きく影響を受ける恐れがある」（29.4%）と「やや影響を受ける恐れがある」（26.8%）の割合を合わせると、96.3%が何らかの影響を受ける恐れがあると回答とした。

とりわけ現在「大きく影響を受けている」の割合が14.0%であるのに対して、今後「大きく影響を受ける恐れがある」が29.4%となり、大幅に増加した。



【単一回答 (SA)】

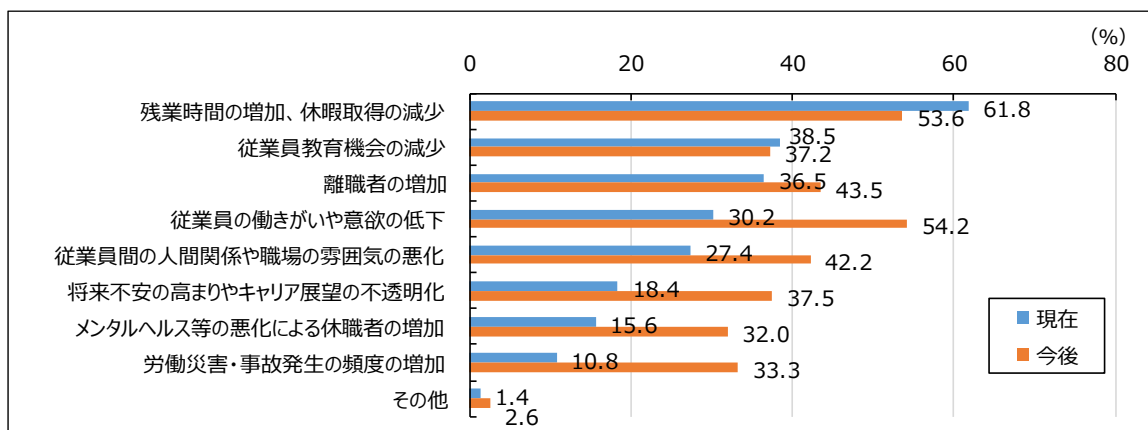
No.	項目	件数		割合(除不明)%	
		現在	今後	現在	今後
1	大きく影響を受けている (受ける恐れがある)	60	126	14.0	29.4
2	ある程度の影響を受けている (受ける恐れがある)	168	172	39.2	40.1
3	やや影響を受けている (受ける恐れがある)	159	115	37.1	26.8
4	影響は受けていない (受ける恐れはない)	42	16	9.8	3.7
合計		429	429	100.0	100.0

(2)-(c) 人手不足が「労働（職場）環境」に与えている影響について、具体的な影響（現在）や影響の恐れ（今後）（あてはまるもの全て）

現在の影響としては、「残業時間の増加、休暇取得の減少」（61.8%）の割合が6割を超えて最も高くなった。次いで「従業員教育機会の減少」（38.5%）、「離職者の増加」（36.5%）、「従業員の働きがいや意欲の低下」（30.2%）の割合が3割を超えた。

今後の影響の恐れは、「従業員の働きがいや意欲の低下」（54.2%）、「残業時間の増加、休暇取得の減少」（53.6%）の割合が5割を超えた。

また、「残業時間の増加、休暇取得の減少」、「従業員教育機会の減少」以外の回答については、「現在の影響」より「今後の影響の恐れ」の方が大幅に増加した。



【複数回答 (MA)】

No.	項目	件数		割合(除不明)%	
		現在	今後	現在	今後
1	残業時間の増加、休暇取得の減少	178	208	61.8	53.6
2	従業員教育機会の減少	111	206	38.5	37.2
3	離職者の増加	105	167	36.5	43.5
5	従業員の働きがいや意欲の低下	87	162	30.2	54.2
6	従業員間の人間関係や職場の雰囲気悪化	79	144	27.4	42.2
7	将来不安の高まりやキャリア展望の不透明化	53	143	18.4	37.5
4	メンタルヘルス等の悪化による休職者の増加	45	128	15.6	32.0
8	労働災害・事故発生の頻度の増加	31	123	10.8	33.3
9	その他	4	10	1.4	2.6
合計		288	384		

<その他の内容>

内容	業種	内容	業種
営業が人員不足で実績が上がらない	建設業	労働強化	製造業
定年退職の再雇用も限界が有る	建設業	現場作業員の離職	小売業
影響は受けるが、今までと何ら変わりはない	物流業	サービス低下	飲食業
65歳以上の離職	物流業		

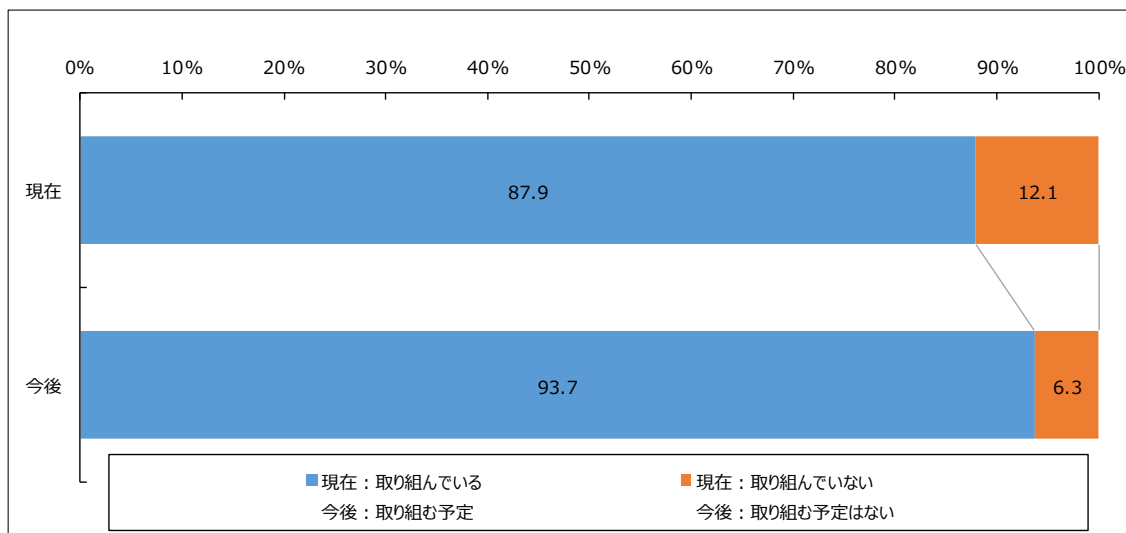
5. 人手不足解消に向けた対応策について

(1) 人手不足解消に向けた取り組みについて（(a)『現在の状況』と(b)『今後の予定』）（あてはまるもの1つ）

人手不足解消の取り組みについて、現在は「取り組んでいない」の割合が12.1%に対して、「取り組んでいる」の割合が87.9%と高い割合を占めた。

また、今後は「取り組む予定はない」の割合が6.3%に対して、「取り組む予定」の割合が93.7%と高い割合を占めた。

現在の状況と今後の予定を比較すると、「取り組む予定」との回答が、現在「取り組んでいる」という回答を上回った。



【単一回答 (SA)】

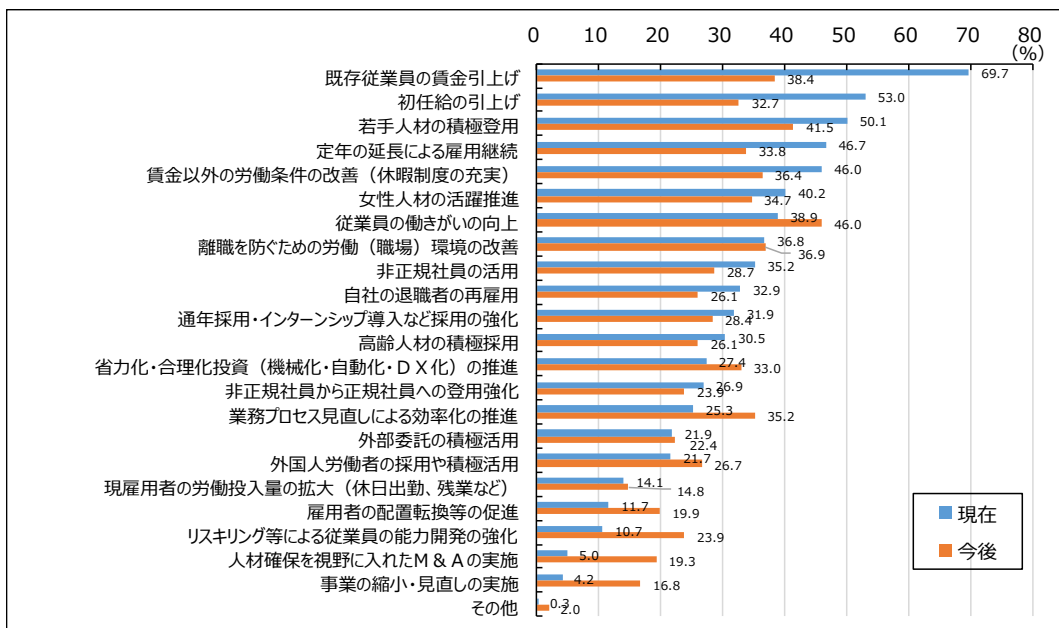
No.	項目	件数		割合(除不明)%	
		現在	今後	現在	今後
1	現在：取り組んでいる 今後：取り組む予定	377	402	87.9	93.7
2	現在：取り組んでいない 今後：取り組む予定はない	52	27	12.1	6.3
合計		429	429	100.0	100.0

(1)-(c) 人手不足解消に向けた対応について具体的な取り組みの内容。
 「現在取り組んでいる」ものと「今後取り組みたいもの」(あてはまるもの全て)

人手不足解消に向けて現在取り組んでいる内容としては、「既存従業員の賃金引上げ」の割合が69.7%と最も高く、次いで「初任給の引上げ」(53.0%)、「若手人材の積極登用」(50.1%)の割合が5割を超えた。

今後取り組みたいものについては、「従業員の働きがい向上」の割合が46.0%と最も高く、次いで「若手人材の積極登用」(41.5%)、「既存従業員の賃金引上げ」(38.4%)が続いた。

「既存従業員の賃金引上げ」と「初任給の引上げ」の割合は現在から今後にかけて大幅に減少した一方、「従業員の働きがい向上」、「業務プロセス見直しによる効率化の推進」、「リスクリング等による従業員の能力開発の強化」などの割合が増加した。



【複数回答 (MA)】

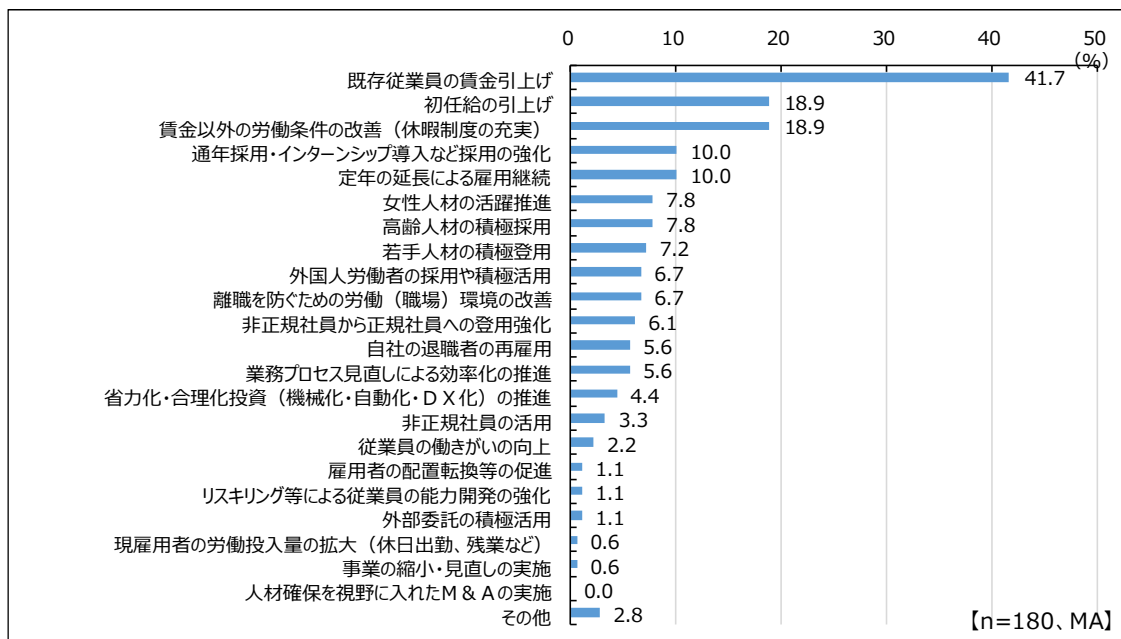
No.	項目	件数		割合(除不明)%	
		現在	今後	現在	今後
2	既存従業員の賃金引上げ	267	162	69.7	38.4
1	初任給の引上げ	203	146	53.0	32.7
7	若手人材の積極登用	192	135	50.1	41.5
10	定年の延長による雇用継続	179	130	46.7	33.8
3	賃金以外の労働条件の改善 (休暇制度の充実)	176	128	46.0	36.4
8	女性人材の活躍推進	154	124	40.2	34.7
20	従業員の働きがいの向上	149	122	38.9	46.0
19	離職を防ぐための労働 (職場) 環境の改善	141	119	36.8	36.9
5	非正規社員の活用	135	116	35.2	28.7
12	自社の退職者の再雇用	126	115	32.9	26.1
4	通年採用・インターンシップ導入など採用の強化	122	101	31.9	28.4
11	高齢人材の積極採用	117	100	30.5	26.1
18	省力化・合理化投資 (機械化・自動化・DX化) の推進	105	94	27.4	33.0
6	非正規社員から正規社員への登用強化	103	92	26.9	23.9
16	業務プロセス見直しによる効率化の推進	97	92	25.3	35.2
17	外部委託の積極活用	84	84	21.9	22.4
9	外国人労働者の採用や積極活用	83	84	21.7	26.7
13	現雇用者の労働投入量の拡大 (休日出勤、残業など)	54	79	14.1	14.8
14	雇用者の配置転換等の促進	45	70	11.7	19.9
15	リスクリング等による従業員の能力開発の強化	41	68	10.7	23.9
21	人材確保を視野に入れたM & Aの実施	19	59	5.0	19.3
22	事業の縮小・見直しの実施	16	52	4.2	16.8
23	その他	1	7	0.3	2.0
	合計	383	352		

< その他の内容 >

内容	業種
低生産性事業の切り捨て	建設業
ハローワークによる募集	サービス業 (他に分類されない)

(2) 5-(1)-(c) 現在取り組んでいるもので、効果があったと感じるものについて

「既存従業員の賃金引上げ」の割合が41.7%と他の回答を大きく引き離して高くなった。次いで「初任給の引上げ」と「賃金以外の労働条件の改善（休暇制度の充実）」の割合が18.9%で並んで高くなった。



【複数回答 (MA)】

No.	項目	件数	割合(除不明)%
2	既存従業員の賃金引上げ	75	41.7
1	初任給の引上げ	34	18.9
3	賃金以外の労働条件の改善（休暇制度の充実）	34	18.9
4	通年採用・インターンシップ導入など採用の強化	18	10.0
10	定年の延長による雇用継続	18	10.0
8	女性人材の活躍推進	14	7.8
11	高齢人材の積極採用	14	7.8
7	若手人材の積極登用	13	7.2
9	外国人労働者の採用や積極活用	12	6.7
19	離職を防ぐための労働（職場）環境の改善	12	6.7
6	非正規社員から正規社員への登用強化	11	6.1
12	自社の退職者の再雇用	10	5.6
16	業務プロセス見直しによる効率化の推進	10	5.6
18	省力化・合理化投資（機械化・自動化・DX化）の推進	8	4.4
5	非正規社員の活用	6	3.3
20	従業員の働きがいの向上	4	2.2
14	雇用者の配置転換等の促進	2	1.1
15	リスキング等による従業員の能力開発の強化	2	1.1
17	外部委託の積極活用	2	1.1
13	現雇用者の労働投入量の拡大（休日出勤、残業など）	1	0.6
22	事業の縮小・見直しの実施	1	0.6
21	人材確保を視野に入れたM & Aの実施	0	0.0
23	その他	5	2.8
合計		180	

なお、効果があった取り組みの具体的な回答内容については、38～43頁を参照。

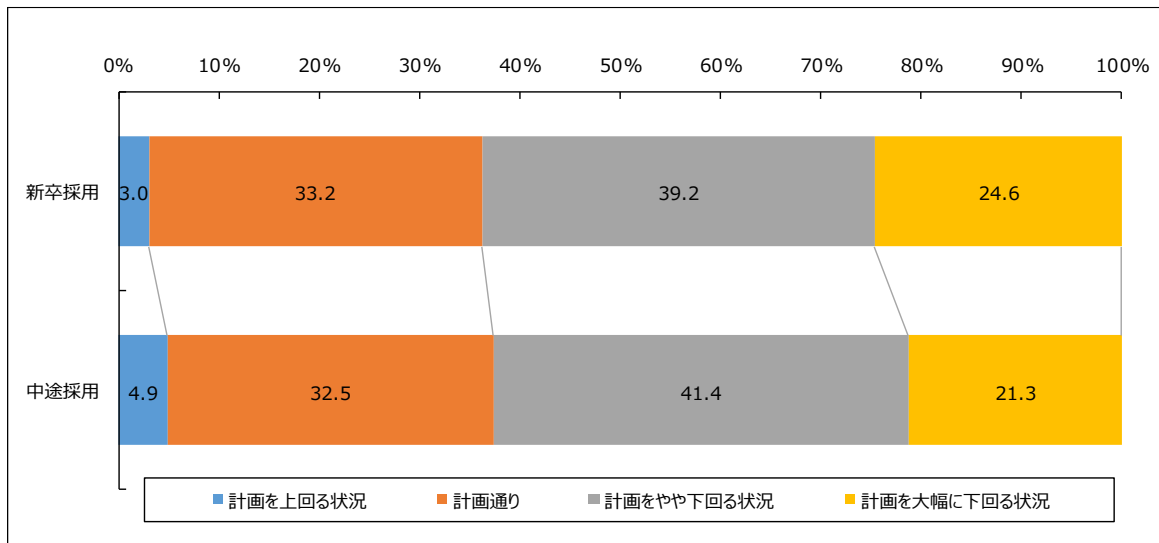
6. 採用状況について

(1) 直近3年間の「新卒採用」と「中途採用」の状況（最も近いもの1つ）

新卒採用については、「計画を上回る状況」（3.0%）と「計画通り」（33.2%）と回答した割合を合わせると36.2%となったのに対して、「計画をやや下回る状況」（39.2%）、「計画を大幅に下回る状況」（24.6%）と回答した割合を合わせると63.8%となり、採用が計画通りに行えなかったとの回答割合が高くなった。

中途採用については、「計画を上回る状況」（4.9%）、「計画通り」（32.5%）と回答した割合を合わせると37.4%となったのに対して、「計画をやや下回る状況」（41.4%）、「計画を大幅に下回る状況」（21.3%）と回答した割合を合わせると62.7%となり、こちらも採用が計画通りに行えなかったとの回答割合が高くなった。

尚、新卒採用の設問で「採用を行っていない（219件）」、「不明（9件）」、中途採用の設問で「採用を行っていない（84件）」、「不明（7件）」の回答があったが、それらの回答は除いて集計した。



【単一回答 (SA)】

No.	項目	件数		割合(全体)%	
		新卒採用	中途採用	新卒採用	中途採用
1	計画を上回る状況	10	23	3.0	4.9
2	計画通り	112	154	33.2	32.5
3	計画をやや下回る状況	132	196	39.2	41.4
4	計画を大幅に下回る状況	83	101	24.6	21.3
合計		337	474	100.0	100.0

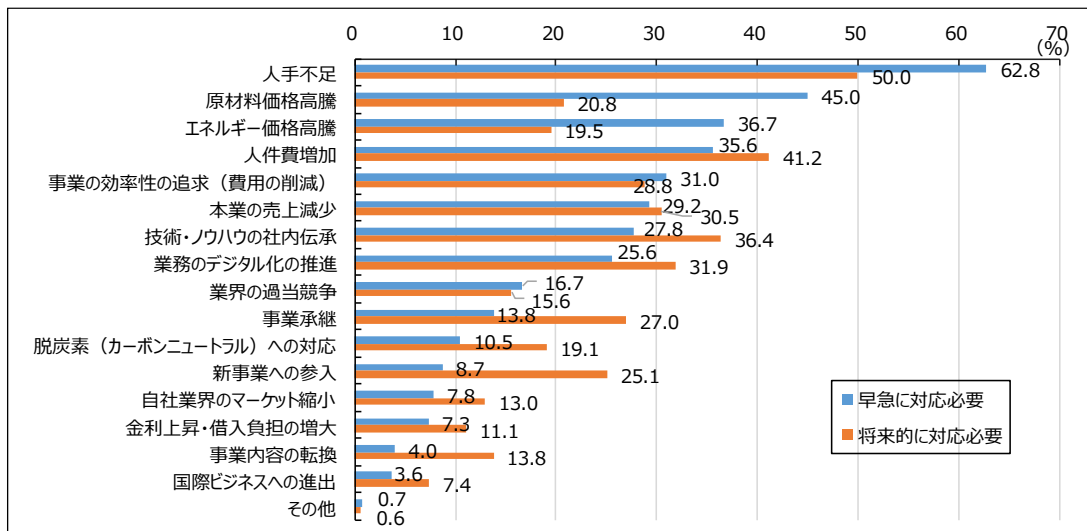
7. 経営課題について

(1) 直面しているまたは今後直面することが予想される「経営課題」について、「早急に対応が必要」なもの、「将来的に対応が必要」なもの（5つまで）

経営課題に対して早急に対応が必要な項目としては、「人手不足」の割合が62.8%と最も高くなり、次いで「原材料価格高騰」（45.0%）、「エネルギー価格高騰」（36.7%）、「人件費増加」（35.6%）が続いた。

将来的に対応が必要な項目としては、「人手不足」の割合が50.0%と最も高くなり、次いで「人件費増加」（41.2%）、「技術・ノウハウの社内伝承」（36.4%）と続いた。

現在から将来にかけては、「事業承継」、「新事業への参入」、「事業内容の転換」などの回答割合が増加した。



【複数回答 (MA)】

No.	項目	件数		割合(除不明)%	
		早急に対応必要	将来的に対応必要	早急に対応必要	将来的に対応必要
1	人手不足	282	243	62.8	50.0
12	原材料価格高騰	202	200	45.0	20.8
13	エネルギー価格高騰	165	177	36.7	19.5
2	人件費増加	160	155	35.6	41.2
4	事業の効率性の追求（費用の削減）	139	148	31.0	28.8
3	本業の売上減少	131	140	29.2	30.5
8	技術・ノウハウの社内伝承	125	131	27.8	36.4
9	業務のデジタル化の推進	115	122	25.6	31.9
14	業界の過当競争	75	101	16.7	15.6
7	事業承継	62	95	13.8	27.0
10	脱炭素（カーボンニュートラル）への対応	47	93	10.5	19.1
5	新事業への参入	39	76	8.7	25.1
11	自社業界のマーケット縮小	35	67	7.8	13.0
16	金利上昇・借入負担の増大	33	63	7.3	11.1
6	事業内容の転換	18	54	4.0	13.8
15	国際ビジネスへの進出	16	36	3.6	7.4
17	その他	3	3	0.7	0.6
	合計	449	486		

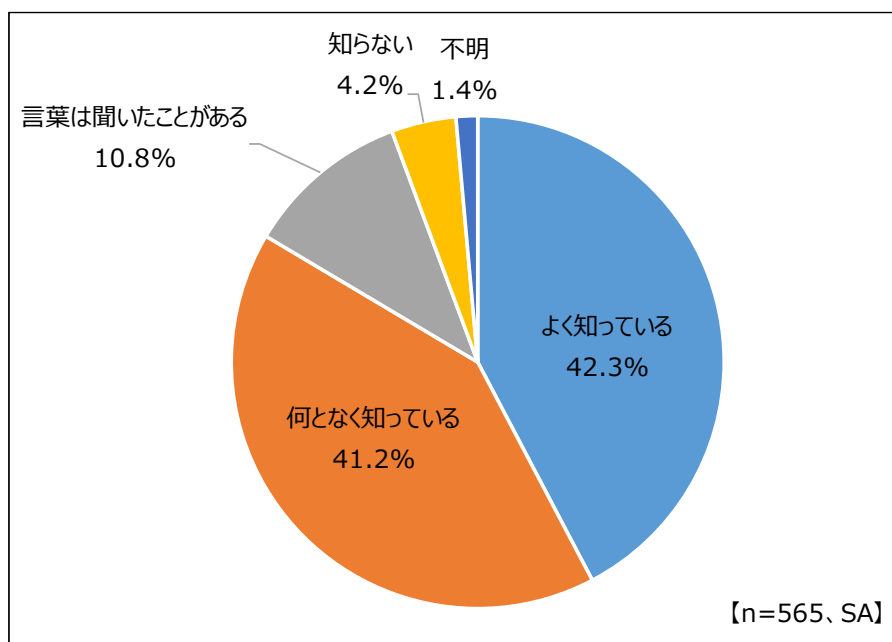
<その他の内容>

内容	業種	内容	業種
外注（物流便の確保）	製造業	メーカーの圧力が強い	物流業
事業継続に多大な不安を感じる	製造業	建物、設備の老朽化	物流業

8. 2024年問題への対応について

(1) 2024年問題を認識しているか（最も近いもの1つ）

2024年問題の認識については、「よく知っている」の割合が42.3%と最も高くなり、次いで「何となく知っている」の割合が41.2%と、この2項目で8割以上の回答となった。一方、「知らない」の割合は4.2%にとどまった。



【単一回答（SA）】

No.	項目	件数	割合(全体)%
1	よく知っている	239	42.3
2	何となく知っている	233	41.2
3	言葉は聞いたことがある	61	10.8
4	知らない	24	4.2
	不明	8	1.4
	合計	565	100.0

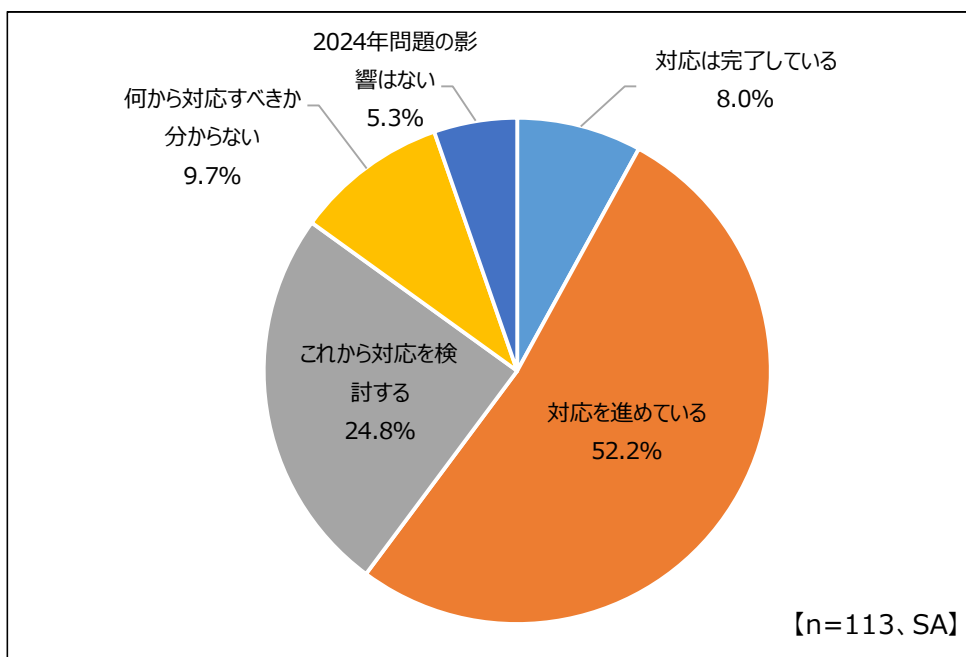
【建設業】

(2)-(a) 2024年問題への対応について（最も近いもの1つ）

2024年問題について、「対応を進めている」の割合が52.2%と最も高く、「対応は完了している」(8.0%)の割合と合わせると、約6割が何らかの対応を進めているとの結果となった。

また、「これから対応を検討する」と回答した割合は24.8%となった。

一方、「2024年問題の影響はない」の割合も5.3%あり、また「何から対応すべきか分からない」との回答も1割近くあった。



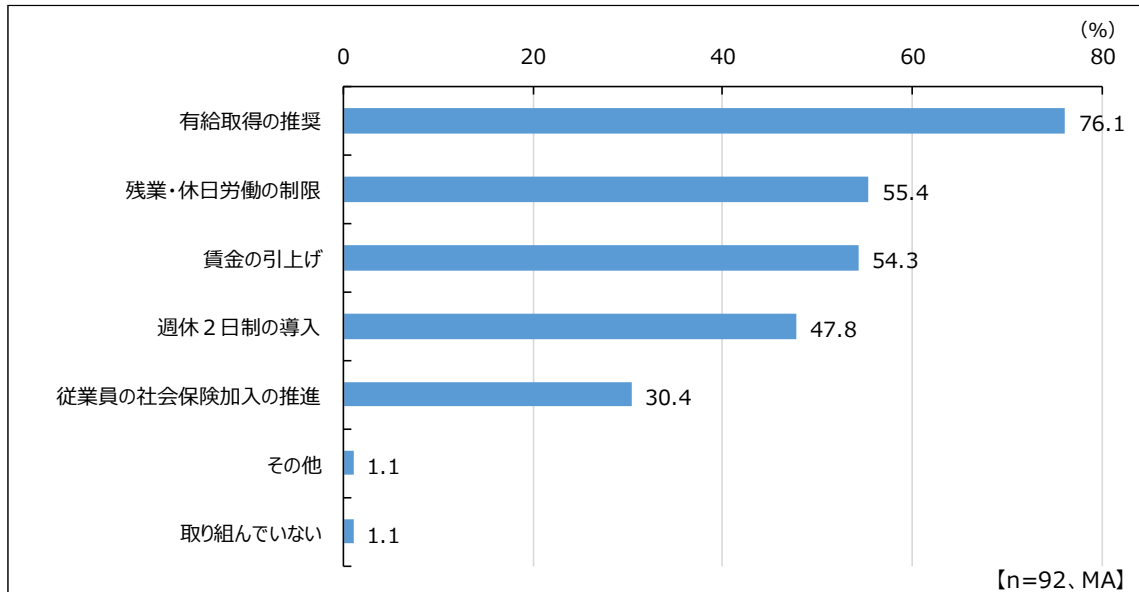
【単一回答 (SA)】

No.	項目	件数	割合(除不明)%
1	対応は完了している	9	8.0
2	対応を進めている	59	52.2
3	これから対応を検討する	28	24.8
4	何から対応すべきか分からない	11	9.7
5	2024年問題の影響はない	6	5.3
合計		113	100.0

【建設業】

(2)-(b)-ア) 雇用の確保に関する対応について（あてはまるもの全て）

雇用の確保に関する対応については、「有給取得の推奨」の割合が76.1%と最も高くなり、次いで「残業・休日労働の制限」が55.4%、「賃金の引上げ」が54.3%となった。



【複数回答 (MA)】

No.	項目	件数	割合(除不明)%
2	有給取得の推奨	70	76.1
3	残業・休日労働の制限	51	55.4
5	賃金の引上げ	50	54.3
1	週休2日制の導入	44	47.8
4	従業員の社会保険加入の推進	28	30.4
6	その他	1	1.1
7	取り組んでいない	1	1.1
合計		92	

<その他の内容>

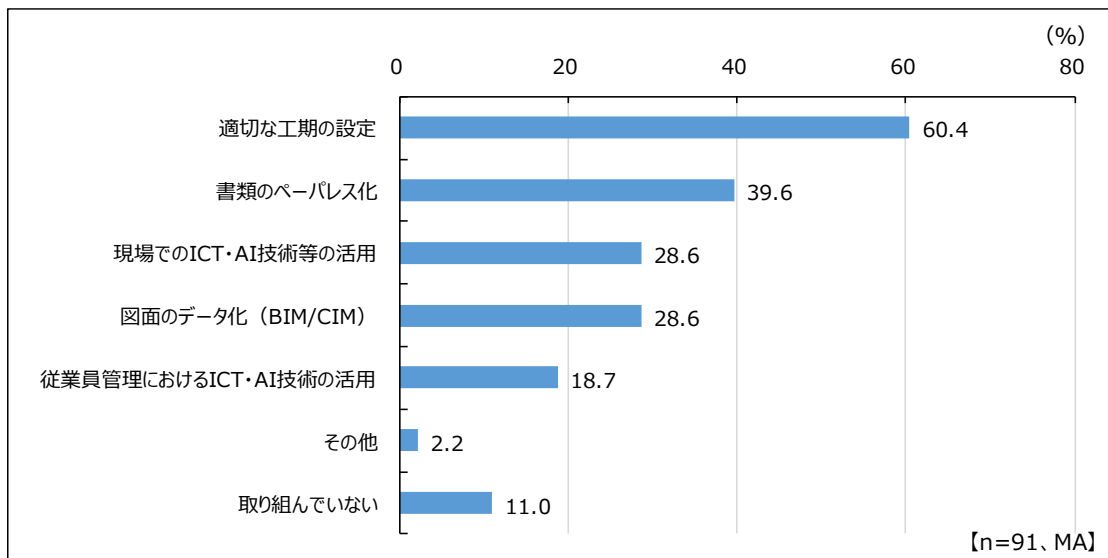
本社を中心に三六協定順守の取り組みを進めています

【建設業】

(2)-(b)-イ) 生産性の向上に関する対応について（あてはまるもの全て）

生産性の向上に関する対応については、「適切な工期の設定」の割合が60.4%と最も高くなり、次いで「書類のペーパレス化」の割合が39.6%となった。

また、「現場でのICT・AI技術等の活用」、「図面のデータ化（BIM/CIM）」の割合がそれぞれ28.6%となった。



【複数回答 (MA)】

No.	項目	件数	割合(除不明)%
1	適切な工期の設定	55	60.4
3	書類のペーパレス化	36	39.6
2	現場でのICT・AI技術等の活用	26	28.6
4	図面のデータ化 (BIM/CIM)	26	28.6
5	従業員管理におけるICT・AI技術の活用	17	18.7
6	その他	2	2.2
7	取り組んでいない	10	11.0
合計		91	

<その他の内容>

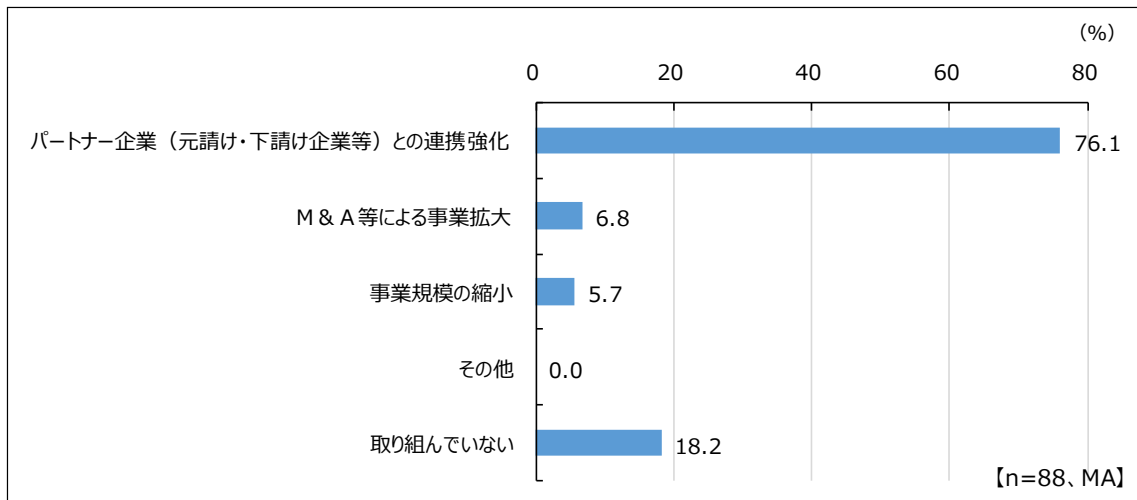
建設ディレクターによる分業を実施
受注価格のUP 不要な競争不参加

【建設業】

(2)-(b)-㊦) 事業運営に関する対応について（あてはまるもの全て）

事業運営に関する対応については、「パートナー企業（元請け・下請け企業等）との連携強化」の割合が76.1%となり、他を引き離して最も高くなった。

一方、「取り組んでいない」（18.2%）の割合も2割近くを占めた。



【複数回答 (MA)】

No.	項目	件数	割合(除不明)%
1	パートナー企業（元請け・下請け企業等）との連携強化	67	76.1
2	M & A 等による事業拡大	6	6.8
3	事業規模の縮小	5	5.7
4	その他	0	0.0
5	取り組んでいない	16	18.2
合計		88	

【建設業】

(2)-(b)-i) 上記以外に取り組んでいることについて

以下のような取り組みを行っているとの回答があった。

雇用問題の前に売上げを伸ばしたいと考えています。今一度心のこもった営業、お客様の気持ちになった親切な仕事、安く・丁寧に心掛け巻き返したいと思っています。

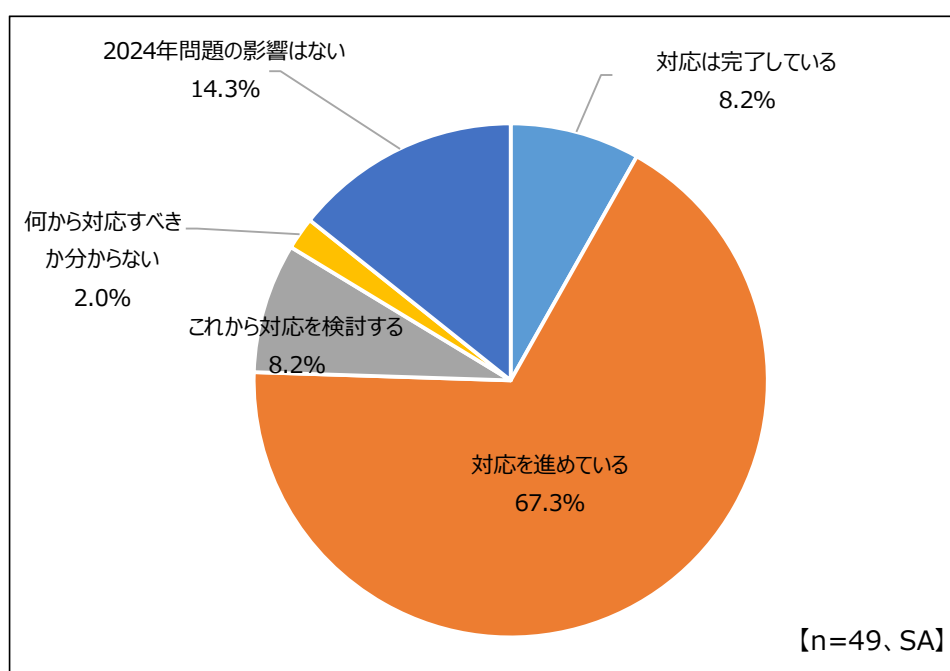
【物流業】

(2)-(a) 2024年問題への対応について（最も近いもの1つ）

2024年問題について「対応を進めている」の割合が67.3%と最も高く、「対応は完了している」(8.2%)と合わせると、回答者の7割超が何らかの対応を進めている結果となった。

また、「これから対応を検討する」の割合は8.2%となった。

一方、「2024年問題の影響はない」の割合も14.3%となり、また「何から対応すべきか分からない」との割合は2%にとどまった。



【単一回答 (SA)】

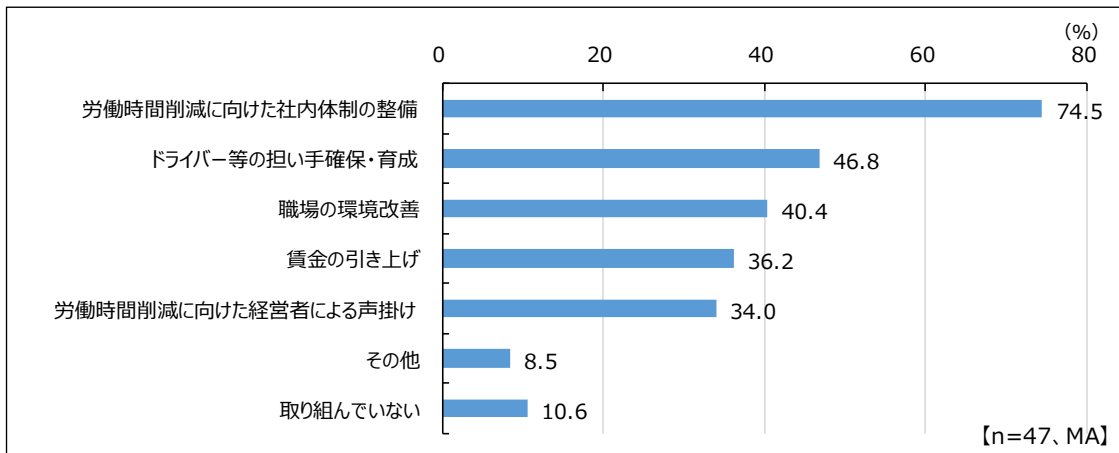
No.	項目	件数	割合(除不明)%
1	対応は完了している	4	8.2
2	対応を進めている	33	67.3
3	これから対応を検討する	4	8.2
4	何から対応すべきか分からない	1	2.0
5	2024年問題の影響はない	7	14.3
合計		49	100.0

【物流業】

(2)-(b)-ア) 雇用の確保に関する対応について（あてはまるもの全て）

雇用の確保に関する対応については、「労働時間削減に向けた社内体制の整備」の割合が74.5%と最も高くなり、次いで「ドライバー等の担い手確保・育成」（46.8%）、「職場の環境改善」（40.4%）が4割を超えた。

一方、「取り組んでいない」の割合が約1割あった。



【複数回答 (MA)】

No.	項目	件数	割合(除不明)%
2	労働時間削減に向けた社内体制の整備	35	74.5
1	ドライバー等の担い手確保・育成	22	46.8
3	職場の環境改善	19	40.4
5	賃金の引き上げ	17	36.2
4	労働時間削減に向けた経営者による声掛け	16	34.0
6	その他	4	8.5
7	取り組んでいない	5	10.6
合計		47	

<その他の内容>

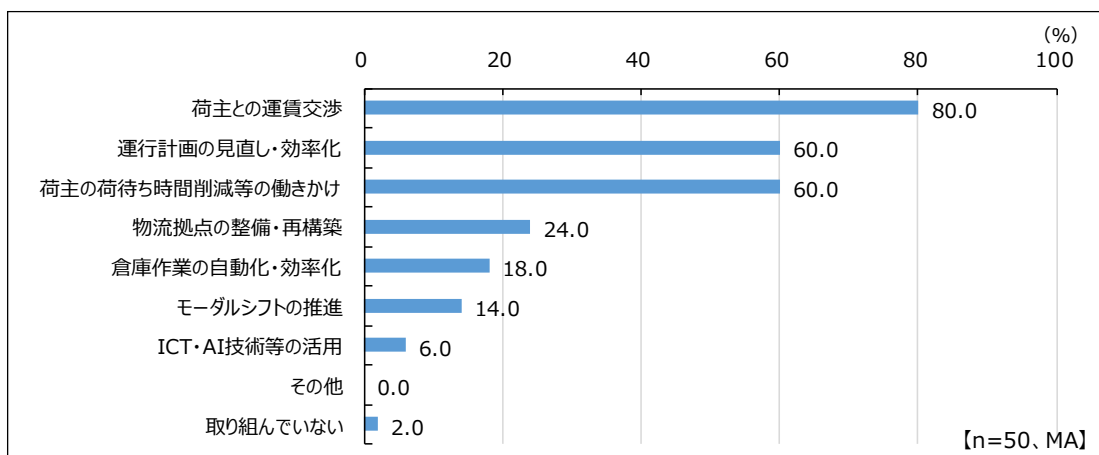
お客さまと、作業内容及び料金についての調整
客先からの適正運賃収受に向けた教育会の開催
利用運送業の為ドライバー対応はしていない

【物流業】

(2)-(b)-イ) 生産性の向上に関する対応について（あてはまるもの全て）

生産性の向上に関する対応について、「荷主との運賃交渉」の割合が80.0%と最も高くなり、次いで「運行計画の見直し・効率化」と「荷主の荷待ち時間削減等の働きかけ」がそれぞれ60.0%となった。

一方、「取り組んでいない」の割合は2.0%にとどまった。



【複数回答 (MA)】

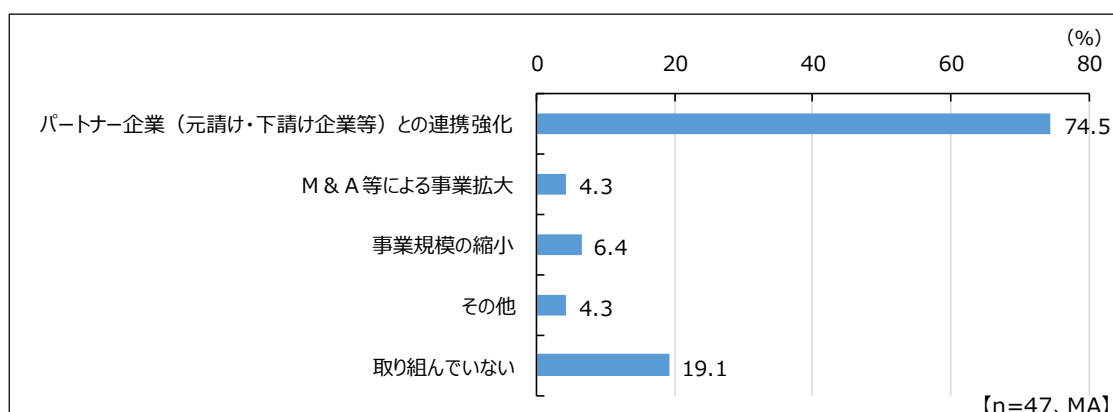
No.	項目	件数	割合(除不明)%
2	荷主との運賃交渉	40	80.0
1	運行計画の見直し・効率化	30	60.0
3	荷主の荷待ち時間削減等の働きかけ	30	60.0
4	物流拠点の整備・再構築	12	24.0
5	倉庫作業の自動化・効率化	9	18.0
7	モーダルシフトの推進	7	14.0
6	ICT・AI技術等の活用	3	6.0
8	その他	0	0.0
9	取り組んでいない	1	2.0
合計		50	

【物流業】

(2)-(b)-㊦) 事業運営に関する対応について（あてはまるもの全て）

事業運営に関する対応については、「パートナー企業（元請け・下請け企業等）との連携強化」の割合が74.5%となり、他を引き離して最も高くなった。

一方、「取り組んでいない」（19.1%）の割合も2割近くを占めた。



【複数回答 (MA)】

No.	項目	件数	割合(除不明)%
1	パートナー企業（元請け・下請け企業等）との連携強化	35	74.5
2	M & A等による事業拡大	2	4.3
3	事業規模の縮小	3	6.4
4	その他	2	4.3
5	取り組んでいない	9	19.1
合計		47	

<その他の内容>

事業運営方針は本社にて実施

【物流業】

(2)-(b)-i) 上記以外に取り組んでいることについて（具体的に記載してください）

特に回答はなかった。

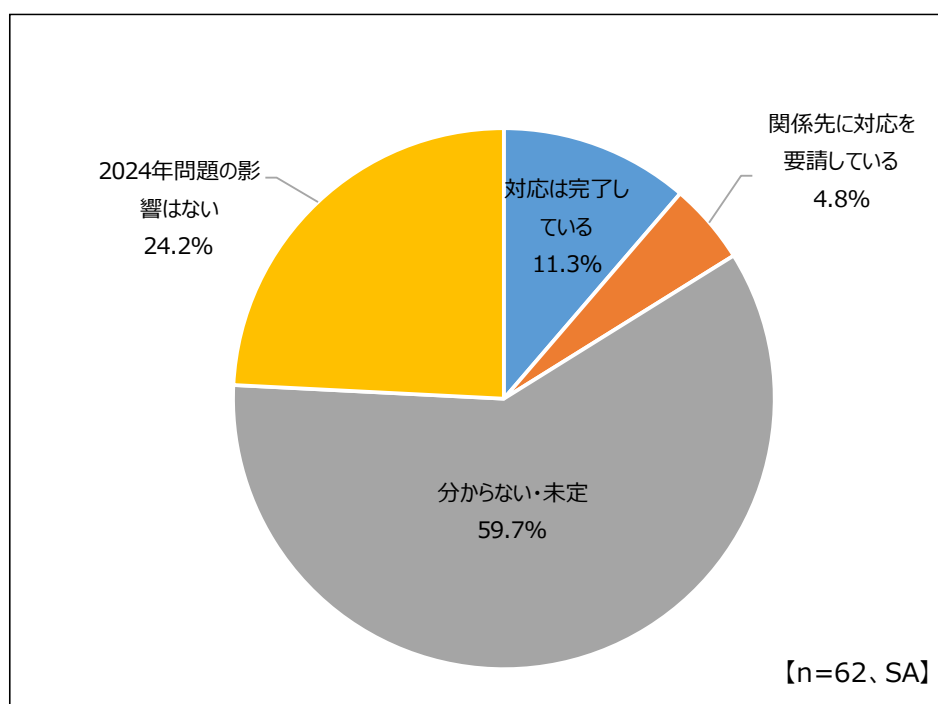
【建設業・物流業以外】

(2)-(a) 2024年問題への対応について（あてはまるもの1つ）

「分からない・未定」(59.7%)の割合が約6割と最も高くなった。

また、「対応は完了している」(11.3%)、「関係先に対応を要請している」(4.8%)を合わせると、16.1%が何らかの対応を進めている結果となった。

一方、24.2%は「2024年問題の影響はない」と回答した。



【単一回答 (SA)】

No.	項目	件数	割合(除不明)%
1	対応は完了している	7	11.3
2	関係先に対応を要請している	3	4.8
3	分からない・未定	37	59.7
4	2024年問題の影響はない	15	24.2
合計		62	100.0

【建設業・物流業以外】

(2)-(b) 関係先に要請している具体的な対応について

関係先に要請している具体的な対応として以下のものが挙げられた。

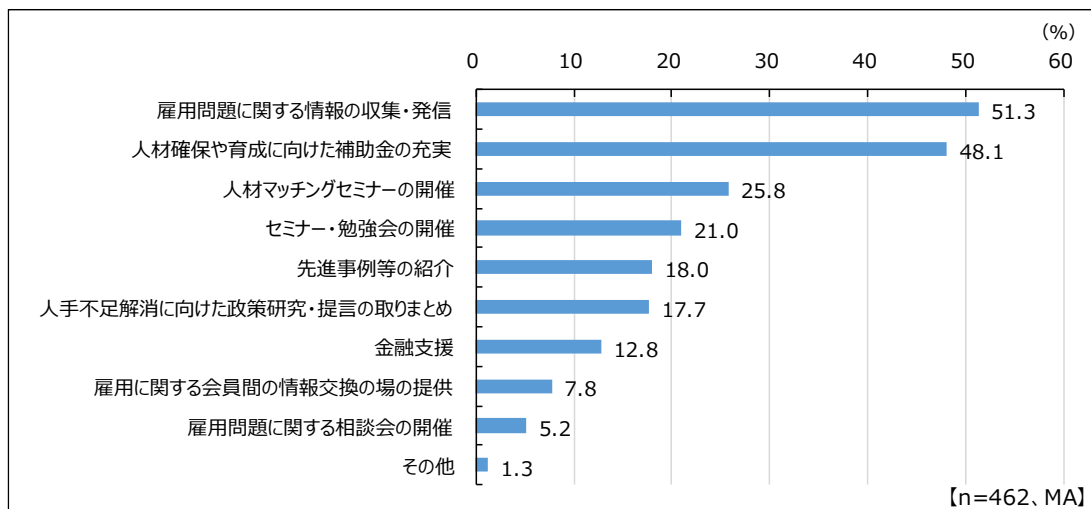
内容	業種	内容	業種
物流・・・取引量の確約と運賃等是正によるコストアップを含めた原価設定	製造業	一部発注リードタイムを長く設定しなおしたことで、商品の配送単位を10トン車単位というかたちで一部商品については切り替えての発注へと変更すること、そして、今後発注データ自体を需要予測システムに基づく発注へと切り替えを予定しているため、それに向けた準備を要請しています	小売業
定期整備工事期間の調整	製造業		
物流は運送会社に任せきりの状態だが、人手不足で運べなければ納期調整するしかない	製造業		
運送手段の確保	製造業		
納期を長くしてもらう	製造業	対応に伴う納品時間の調整、顧客への納品日時の変更がないか等の確認	小売業
出荷時間や便数の確認	製造業	ディーラーのセミナー開催を提案しています	生活関連サービス、娯楽業
配送便の確保	製造業	運送方法の見直しについて論議している	サービス業（他に分類されない）
配送便の確保	製造業	事業の見直し	サービス業（他に分類されない）
2024年問題で物流面での対応と価格面で関係先と対応中	製造業	コースの見直しや運転時間の短縮を依頼している	サービス業（他に分類されない）
効率化、他社との連携等	製造業	人件費増加のみならず支援が必要な事、全般相談	その他
運送業における待機時間の削減や中継地の設定	製造業	賃金引き上げ。荷主として運賃をUPした。	その他

9. 行政や商工会議所への要望について

(1) 人手不足への対応について、行政や商工会議所に求める支援（3つまで）

人手不足への対応について行政や商工会議所に求める支援としては、「雇用問題に関する情報の収集・発信」（51.3%）と「人材確保や育成に向けた補助金の充実」（48.1%）の割合が高くなった。

以下、「人材マッチングセミナーの開催」（25.8%）、「セミナー・勉強会の開催」（21.0%）の割合が2割を超えた。



【複数回答 (MA)】

No.	項目	件数	割合(除不明)%
1	雇用問題に関する情報の収集・発信	237	51.3
5	人材確保や育成に向けた補助金の充実	222	48.1
7	人材マッチングセミナーの開催	119	25.8
2	セミナー・勉強会の開催	97	21.0
4	先進事例等の紹介	83	18.0
3	人手不足解消に向けた政策研究・提言の取りまとめ	82	17.7
6	金融支援	59	12.8
8	雇用に関する会員間の情報交換の場の提供	36	7.8
9	雇用問題に関する相談会の開催	24	5.2
10	その他	6	1.3
合計		462	

<その他の内容>

内容	業種	業種	業種
従業員向けの働き方改革講習の開催	建設業	人材紹介の機会があれば参加したい	学術・専門・技術サービス業
税金問題、103万円の壁	製造業	会社説明会の開催	学術研究、専門・技術サービス業
大型免許を取るのに時間がかかるので新卒採用出来ない会社への支援	物流業	第2のハローワーク的な業務	その他

(2) 行政や商工会議所に対する意見・要望（自由記入）

行政や商工会議所に対する意見・要望としては以下のものが挙げられた。

【雇用問題に関する意見・要望】

内容	業種
若者（新卒、第二新卒）の県外流出対策としてのイベントやセミナーの機会が今よりもあると良いと思います。（企業と学生が直接触れ合い、かつ採用に直結するもの）	建設業
2024年問題については、建設業においては特に難しいと考えております。根本的には法律で取り締まってもらえない限り解決出来ないと考えます。その様な事を踏まえて、対策等のセミナー等あればお願い致します。	建設業
コロナの影響もあり売上げ（仕事量）が減少しつつあります。営業、現場の職人、監督の仕事、また彼らを教育する仕事等、この業界の楽しさやりがいを少しでも多くの方に体験して頂きたいです。そしてお客様の喜ぶ顔を見る為、心のこもった仕事をして全員で会社を盛り上げていきたいです。良き案があれば教えて下さい。	建設業
将来的な人口減少に伴う人手不足は三重県でも共通の課題かと思えます。若い世代が三重県に留まってくれて、戻ってきていただける、そのような活動に弊社も積極的に協力していければと考えております。引き続きどうぞ宜しくお願い申し上げます。	製造業
物流問題においては、着荷主による時間指定や付帯作業要求が強く未だ理解が進んでいないと感じます	製造業
新入社員の定着セミナー。補助金や各種法律や改正があった時のオンラインセミナーなどを充実させて欲しい。（例：電子帳簿保存法、インボイス制度）近年、副業が認められてきているので、その点の会社側の注意点や就業規則の改正ポイント。労災の適用や兼業の時の賃金の計算方法。また高齢者を雇い入れの注意点や補助金活用など。	製造業
若者達が遊べる楽しい街づくりに少しでも加担する機関へ	物流業
退職理由などの共有	物流業
国の法律とはいえ働き方改革は日本国にとって国力を落としてしまう悪法と思う。中小企業により日本国は成立していると思う。大企業に労働する社員や役場に労働する人ばかりの日本になれば責任逃れで高サラーさえもらえればよい人の集まりとなる。中小企業は地域の人を雇用し地域に納税して責任ある仕事で日本国を支えているが、利益が安定しているとは言い難い。商工会議所にどれだけ政治に対する圧力があるかどうかはわからないが、政治家より中小企業の苦しみの方が商工会議所には理解頂けると思う。中小企業を育て維持成長発展していける政策を提言頂きたく思います。	小売業
他企業との交流会の開催を希望します	学術研究、専門・技術サービス業
マッチングセミナー等ありましたら、ご案内いただければ幸いです	サービス業（他に分類されない）

【その他の意見・要望】

内容	業種
商工会は存在意義のある活動を！	建設業
事業継承対策への支援	建設業
会合などの情報がほしい	小売業
企業間マッチングの実施希望	小売業
メーカーや卸売業者、小売業者においても競合他社関係なく、一緒にできる部分は協働していく動きが全国的にみられるようになってきています。銀行であってもシステムを統合するなどありますので、物流やシステム含むインフラについては、三重県や四日市という単位でもっと活発な意見がでたり、マッチングされていく動きがあってもいいのではないかと感じます。	小売業

<参考> 5-(2)の具体的な回答

5-(2)の設問 (P19) で人手不足への対応として現在取り組んでいるもののうち、効果があったと感じるものについての具体的な回答一覧。

項目	効果があったと感じる取り組み内容	属性 (業種・従業員規模)
初任給の引き上げ	2023年9月より給与2万円引き上げることとした	建設業・10～49人
	求人時の給与の引き上げ	建設業・10～49人
	初任給を上げてハローワークにも出しているが応募がない	建設業・10～49人
	初任給を上げるため現在の社員の給与を1～2万円引き上げた	建設業・10～49人
	他社の初任給より下回らないようにしている	建設業・10～49人
	高卒新卒者の初任給を引き上げた	建設業・50～99人
	初任給を4,500円引き上げた	製造業・10～49人
	初任給を2万円引き上げ	製造業・50～99人
	2022年度、2023年度の新入社員の初任給を引き上げた	製造業・100～299人
	2023年度入社従業員から初任給を14,000円引き上げることとした	製造業・100～299人
	2023年度入社従業員から初任給を1万円引き上げることとした	製造業・100～299人
	初任給の引き上げ	製造業・100～299人
	2024年度入社従業員から初任給をアップ	製造業・300人以上
	ベースアップ及び初任給引上げは継続的に実施する	製造業・300人以上
	初任給を2万円引き上げた	製造業・300人以上
	2022年度に一律1万円のベースアップを実施、2024年度入社の新卒より更に約1万円賃金改定	卸・小売業・10～49人
	2023年度入社従業員に対し、7,000円引き上げ	卸・小売業・10～49人
	初任給155千円→161千円→171千円と3年間で引き上げ	卸・小売業・10～49人
	初任給の引き上げ	卸・小売業・50～99人
	初任給引き上げ	卸・小売業・300人以上
	2022年度より初任給2万円引き上げている	物流業・10～49人
	初任給の引き上げ	物流業・100～299人
	初任給、既存社員賃金引上げ。現状、3年間離職者が出ていない	サービス業・その他・10～49人
	初任給及び既存社員の基本給を4万円UPした	サービス業・その他・10～49人
	初任給、既存社員賃金引上げ現状、3年間離職者が出ていない	サービス業・その他・10～49人
	新入社員の賃金を引き上げました	サービス業・その他・10～49人
	2021年入社から初任給を2万円引き上げている	サービス業・その他・10～49人
	2023年度入社従業員から初任給を引き上げた	サービス業・その他・50～99人
	初任給のUP	サービス業・その他・100～299人
	給料の引き上げ	サービス業・その他・100～299人
2023年度入社従業員から初任給を1～2万円引き上げ	サービス業・その他・100～299人	
初任給を2022・2023年度、各年度5,000円ずつ引き上げた	サービス業・その他・300人以上	

項目	効果があったと感じる取り組み内容	属性（業種・従業員規模）
既存従業員の賃金引き上げ	2023年4月賃上げを行った	建設業・10～49人
	2023年度全社員のベースアップを実施。数年来、上位管理職は凍結していたが、当年に関しては全社員平均2.14%のUPを実現した。	建設業・10～49人
	インフレ手当の支給（2万円）	建設業・10～49人
	過去に比べて昇給が大きかった	建設業・10～49人
	給与を上げた	建設業・10～49人
	従業員の給与の引き上げ	建設業・10～49人
	初任給を上げるため現在の社員の給与を1～2万円引き上げた	建設業・10～49人
	賞与などベースUP	建設業・10～49人
	全体の賃金引き上げ	建設業・10～49人
	賃金アップにより意欲の向上	建設業・10～49人
	賃上	建設業・10～49人
	特別手当支給	建設業・10～49人
	物価の高騰も踏まえ給料、ボーナスアップ	建設業・10～49人
	2年前より基本給の1.5%引き上げ	建設業・10～49人
	給与引き上げ、ボーナスUP	建設業・10～49人
	年間賃金5%UPしている	建設業・10～49人
	2023年9月より給与2万円引き上げることとした	建設業・50～99人
	以前より労働環境を徐々に引き上げている事により他社との差は少なくなっている	建設業・50～99人
	昇給率UP、ボーナス支給を早くしつつUP率を上げる	建設業・50～99人
	2019年から2021年にかけて、平均年収100万円程度増加	建設業・100～299人
	賃金引上げにより、昇給率3.74%とした	建設業・300人以上
	60歳以上の人も含めて、全社員に対して昇給した	製造業・10～49人
	既存従業員の賃金を平均1～2万円引き上げることとした	製造業・10～49人
	既存従業員賃金引き上げでやる気を出させる	製造業・10～49人
	若手、中堅従業員の賃上げ	製造業・10～49人
	昇給の際、4%（最大）基本給を引き上げた	製造業・10～49人
	正社員は2%以上昇給	製造業・10～49人
	平均1ヶ月1万円～2万円賃金を引き上げた	製造業・10～49人
	基本給の増額、諸手当の新設、賞与の増額	製造業・50～99人
	月給、時給の引き上げ	製造業・50～99人
	2023年度から食事手当（5,000円/月）を導入し、従業員を支援している	製造業・100～299人
	2023年度ベア9,000円	製造業・100～299人
	消費物価指数上昇に合わせ賃金を引き上げた	製造業・100～299人
	ベースアップ及び初任給引上げは継続的に実施する	製造業・300人以上
	既存従業員のベースアップ	製造業・300人以上
	全社従業員のベースアップを2年連続で実施	製造業・300人以上
	2023年度賃金についてベースアップを実施	製造業・300人以上
	ベースアップ及び初任給引上げは継続的に実施する	製造業・300人以上
	最低賃金引き上げ率の比較により上げている	物流業・10～49人
	残業なしで標準賃金にしたい	物流業・10～49人
	賃金のベースUPを行った	物流業・10～49人
	賃金の引き上げを毎年実施してきた	物流業・10～49人
	2020年度に年25万円程賃上げした。（全員）	物流業・50～99人
	既存従業員の賃金の引き上げ	物流業・100～299人
	若い人の条件を少し良くした	物流業・100～299人
	賃金のベースアップ、前年度より5%アップ	物流業・100～299人
	ベア、定昇の実施	物流業・300人以上
	各種手当の金額を引き上げた	物流業・300人以上
	給与総額の3%引き上げ	卸・小売業・10～49人
	今年度より賃金ベースアップ実施	卸・小売業・10～49人
従業員平均3%程度の引上げ	卸・小売業・10～49人	
2022年度に一律1万円のベースアップを実施、2024年度入社の新卒より更に約1万円賃金改定	卸・小売業・10～49人	
2023年度社員全員3%程度ベースアップ	卸・小売業・10～49人	
若年層の社員10千円～7千円、管理職2千円～50千円へ昇給	卸・小売業・10～49人	
大幅なベースアップ	卸・小売業・10～49人	
物価手当一律5万円支給。2023年4月昇給額の大幅増	卸・小売業・10～49人	
既存従業員の賃金引き上げ	卸・小売業・100～299人	
社員の賃上げ実施（組合員平均3.51%）	卸・小売業・100～299人	
決算賞与等利益還元	サービス業・その他・10～49人	
在職者の給与を20万円程（年）引き上げた	サービス業・その他・10～49人	
2万円の賃上げ	サービス業・その他・10～49人	
正規社員の賃金ベースアップ	サービス業・その他・10～49人	
物価高騰の影響も加味し、全従業員の給与を3%引き上げた	サービス業・その他・10～49人	
時給の引き上げ。（最低額を1,000円に）	サービス業・その他・10～49人	
初任給及び既存社員の基本給を4万円UPした	サービス業・その他・10～49人	
2023年4月全従業員のベースアップ	サービス業・その他・10～49人	
既存従業員の賃金を引き上げました	サービス業・その他・10～49人	
初任給、既存社員賃金引上げ。現状、3年間離職者が出ていない	サービス業・その他・10～49人	
人事制度を見直し、賃金改定および評価を見える化しモチベーションアップにつなげた	サービス業・その他・10～49人	
直近3年間で6%の賃上げを行った	サービス業・その他・10～49人	
最低賃金引き上げに伴い、既存社員のベースアップ	サービス業・その他・10～49人	
2023年度より給与レンジの改定を行い、特に、若年層の給与額を引き上げた	サービス業・その他・50～99人	
一斉ベースアップ	サービス業・その他・50～99人	
所定労働時間の短縮と不明瞭な手当を基本給組み入れ	サービス業・その他・50～99人	
賃金表の策定。新たな技能手当の導入	サービス業・その他・50～99人	
能力給（コンプライアンス含む）の例年以上のアップ率	サービス業・その他・50～99人	
賃金引上げ	サービス業・その他・100～299人	
給料の引き上げ	サービス業・その他・100～299人	
ベースアップの実施	サービス業・その他・300人以上	

項目	効果があったと感じる取り組み内容	属性（業種・従業員規模）
賃金以外の労働条件の改善（休暇制度の充実など）	以前より労働環境を徐々に引き上げている事により他社との差は少なくなっている	建設業・10～49人
	休暇を増やした	建設業・10～49人
	休暇を増やした	建設業・10～49人
	休暇制度は業界として進んでいるが反面、賃金低下につながっている	建設業・10～49人
	休日を増やした	建設業・10～49人
	月一回の土曜日全休	建設業・10～49人
	土日祭日他年間119日+8日=127日で充実した制度を展開した	建設業・10～49人
	入社時に有給休暇を付与している	建設業・10～49人
	年間休日を112日→120日に変更（2023年9月～）	建設業・10～49人
	有給休暇取得率UP（管理した）	建設業・10～49人
	就業規則の全面改訂	建設業・50～99人
	特殊手当の見直し	建設業・50～99人
	完全週休二日制の導入	製造業・10～49人
	年間休日増加	製造業・10～49人
	有給休暇の取得の促進	製造業・10～49人
	年間休日の増加、休暇制度の見直し	製造業・50～99人
	23年度から会社休日を年間2日間増やした	製造業・100～299人
	有給休暇取得の環境	物流業・10～49人
	有給休暇の取得促進を行い、平均7日→12日とした	物流業・50～99人
	土曜休日増加（年間12～14日）	物流業・100～299人
	積立休暇日数増加	物流業・300人以上
	休暇取得の推進	卸・小売業・10～49人
	サービス（小売業）でありながら、土・日休日の取得ができるような環境作り	卸・小売業・10～49人
	残業の減少。年次有給休暇消化の奨励。	卸・小売業・10～49人
	定休日の取得（休日の買取を削減）	卸・小売業・10～49人
	労務改善（残業期間の短縮）	卸・小売業・10～49人
	休日の増加年間110日→115日・決算賞与の支給	卸・小売業・50～99人
	労働時間の短縮	卸・小売業・50～99人
	有給休暇の取得推進	卸・小売業・100～299人
	2022年度2023年度に1日ずつ休日を増やした。会社休業日も増やした。	サービス業・その他・10～49人
時間制限を設ける	サービス業・その他・10～49人	
福利厚生として保険などに入った	サービス業・その他・10～49人	
新社屋（本社）の建設。職場環境改善。	サービス業・その他・50～99人	
年休完全取得・育休取得の徹底フォロー	サービス業・その他・50～99人	

項目	効果があったと感じる取り組み内容	属性（業種・従業員規模）
通年採用・インターシップ導入など採用の強化	インターンシップにより建設業に対する関心向上	建設業・10～49人
	ポータルサイトに登録しインターンシップを積極的に行う	建設業・10～49人
	ホームページを更新しQRコードの拡散、インディード等のサイトに登録	建設業・10～49人
	リファラル採用の実施（成功報酬）	建設業・10～49人
	転職サイトへの登録など広告を出して知名度を少し上げた	建設業・10～49人
	複数の求人サイトと契約し、通年で経験者（有資格者）及び若手人材の採用活動を実施	建設業・10～49人
	毎年インターンシップを行い、約半数が入社している	建設業・10～49人
	高校生に向けての合同企業説明会に参加した	建設業・10～49人
	2023年度高卒3名が入社した	建設業・10～49人
	複数の求人サイトと契約し、通年で経験者（有資格者）及び若手人材の採用活動を実施	建設業・10～49人
	ホームページリニューアルにより若い方の応募が増えた	製造業・10～49人
	採用の宣伝広告、費用をかけてエージェント型採用	建設業・10～49人
	マイナビ等の採用広告を一段と充実させた	建設業・100～299人
	直近3年の新卒入社数ならびに離職率を改善【18-20年新卒6名3年離職率66%】→【21-23年新卒16名3年離職率12.5%】	建設業・100～299人
	各種サービスの活用により採用が出来た	製造業・10～49人
	企業実習の取入れ	製造業・10～49人
	2022年度から近隣の工業高校からのインターンシップを受け入れることとした	製造業・50～99人
	2022年度から就職ポータルサイトを使ってインターンシップを開始した	製造業・100～299人
	インターンシップの強化により応募いただいた学生の内定受諾率が向上した	製造業・300人以上
	高校、大学のインターンシップから全力のプレゼン	卸・小売業・10～49人
	高校生のインターンシップ受入を積極的に行うことで、当社へ興味を高めてくれた学生が少し増えたと感じた	卸・小売業・10～49人
	インターンシップ強化	卸・小売業・100～299人
今まで積極的に採用していなかった専門学校に力を入れた	サービス業・その他・50～99人	
インターンシップを経由して、新規学卒者の早期採用に繋げた	サービス業・その他・50～99人	
2022年、2023年度より学卒社員の採用を各2名づつ実施	サービス業・その他・100～299人	
インターンシップの充実（日数増）、大学との単位認定協定締結	サービス業・その他・300人以上	

項目	効果があったと感じる取り組み内容	属性（業種・従業員規模）
非正規社員の活用	派遣社員数を増員した	建設業・10～49人
	中途採用が厳しい現状で、派遣社員を活用し、人員不足を賅っている	製造業・100～299人
	自由出勤、短時間の非正規社員を多く雇いました	卸・小売業・10～49人
	非正規の方の時間を延ばしている	卸・小売業・10～49人
	パートタイマーの賃金ベースアップ	サービス業・その他・10～49人
	非正規の方で対応できる職は対応してもらうようにした	サービス業・その他・50～99人

項目	効果があったと感じる取り組み内容	属性（業種・従業員規模）
非正規社員から正社員への登用強化	派遣から正社員へ登用した	製造業・10～49人
	派遣社員を、正社員にすることにより本人の仕事に対する責任感がました	製造業・10～49人
	1名/年で正社員化し、業務範囲を拡大した	製造業・50～99人
	非正規社員から正社員への登用強化（2023年度は1名） <input type="checkbox"/>	製造業・50～99人
	2021年度～2023年度に派遣社員を正社員に登用し、技術力の強化を図った	製造業・300人以上
	派遣社員の正社員登用で技能の流出防止	製造業・100～299人
	非正規（派遣社員）から正社員への積極登用実施（約3名/年）	製造業・300人以上
	パート全体の給与上げと、2022年に2人、2023年に1人を正社員化した	物流業・50～99人
	派遣から直雇用への引き抜き	物流業・100～299人
	勤務地限定正社員の制度をつくり非正規社員を正社員として登用した	物流業・100～299人
	2022年度に複数年勤務していたパート従業員3人を社員登用	卸・小売業・100～299人
	非正規社員から正社員への登用強化	卸・小売業・100～299人
	パート（女性）の正社員登用	サービス業・その他・10～49人
派遣スタッフの正社員化1名登用	サービス業・その他・100～299人	

項目	効果があったと感じる取り組み内容	属性（業種・従業員規模）
若手人材の積極登用	若手社員に経験を積ませ、責任を持たせることで自信をつけさせた	建設業・10～49人
	現在の管理職世代の定年集中に備えて若手登用を実施	製造業・300人以上
	若手人材の積極登用	卸・小売業・100～299人
	従業員の配置転換	サービス業・その他・10～49人
	2022年度新入社員3名採用した	サービス業・その他・50～99人
	免許取得条件の緩和により若手社員の運転士投入を早めた	サービス業・その他・100～299人

項目	効果があったと感じる取り組み内容	属性（業種・従業員規模）
女性人材の活躍推進	女性営業職・技能職の活用	建設業・10～49人
	女性現場監督の大幅採用	建設業・50～99人
	中途採用にて子育て中の助成を採用	建設業・50～99人
	2023年度より3名応募があり2名採用となった	製造業・10～49人
	極力女性社員に活躍していただく	製造業・10～49人
	製造現場への女性社員採用	製造業・50～99人
	三重県主催の「みえ働くサステナラボ」に参加するなど、女性が活躍できる職場環境づくりを目指している。本活動を夕方のワイドショーで取り上げていただけただけで、ブランディングにも繋がった。	製造業・100～299人
	女性の管理職登用（2022年度～）	製造業・100～299人
	女性営業マンの登用の推進	製造業・100～299人
	女性管理職の登用	製造業・100～299人
	女性デリバリー担当者の業務範囲拡大により積極的に営業活動に参加	卸・小売業・10～49人
	2021年度に2人を店長抜擢	卸・小売業・100～299人
パート（女性）の正社員登用	サービス業・その他・10～49人	
女性管理職の登用。管理職候補の教育は男女の区別なく実施している	サービス業・その他・10～49人	

項目	効果があったと感じる取り組み内容	属性（業種・従業員規模）
外国人労働者の採用や積極活用	外国人技能実習生の受け入れ（5年前より）	建設業・10～49人
	外国人労働者、高齢人材の採用や積極活用	製造業・50～99人
	外国人労働者の正社員登用	製造業・10～49人
	外国人労働者、高齢人材の採用や積極活用	製造業・50～99人
	技能実習生、特定技能の活用（現在約80名在籍）	製造業・300人以上
	外国人技能実習生の受入れ	物流業・300人以上
	外国人労働者の採用で一部ではあるが十分な戦力となっている	卸・小売業・10～49人
	外国人労働者の積極採用について、実際採用すると真面目で日本人より休まずきちんと仕事をしていただけている	卸・小売業・300人以上
	休日に外国人の方に清掃等のお手伝いをお願いしている	サービス業・その他・10～49人
	外国労働者の採用	サービス業・その他・50～99人
	外国人労働者の雇用	サービス業・その他・100～299人
	10年程度前より外国人を積極的に雇用し始めた	サービス業・その他・10～49人
	10年程度前より外国人を積極的に雇用し始めた	サービス業・その他・10～49人
留学生、技能実習生の雇用	サービス業・その他・300人以上	
外国人労働者が社内で活躍する事で社外から人材を紹介してくれているため、採用コストがかからず良い外国人人材を採用できている	サービス業・その他・300人以上	

項目	効果があったと感じる取り組み内容	属性（業種・従業員規模）
定年の延長による雇用継続	高齢者延長雇用	建設業・10～49人
	定年延長により働く事への意欲の向上	建設業・10～49人
	定年延長、高齢人材採用に取り組んでいる	建設業・10～49人
	基本的には定年後も賃金を下げずに雇用延長している	建設業・10～49人
	定年を60歳から65歳に引き上げ	建設業・50～99人
	70歳までの継続雇用	製造業・10～49人
	年間契約での雇用継続	製造業・50～99人
	再雇用制度の年齢を昨年度より、65歳⇒67歳に引き上げ	製造業・300人以上
	従業員の高齢化に応じて、定年の見直しを行っている	物流業・10～49人
	定年制廃止としているが出来る出来ないは本人と毎年相談	物流業・10～49人
	定年後も希望者については継続雇用を行っている	物流業・300人以上
	定年後の再雇用契約1年ごと	卸・小売業・10～49人
	60歳定年から65歳定年（希望者は70歳まで）に延長した	卸・小売業・10～49人
	定年を65歳とし、以降も嘱託職員となれるようにした	卸・小売業・100～299人
雇用延長	卸・小売業・300人以上	
本年より60歳から65歳に1年ずつ定年延長を引き上げた	サービス業・その他・100～299人	
高齢者雇用継続	サービス業・その他・100～299人	

項目	効果があったと感じる取り組み内容	属性（業種・従業員規模）
高齢人材の積極採用	65歳以上の方を、パート社員として積極的に採用した。これにより作業の負荷分散ができた	製造業・10～49人
	職種によっては70歳以上の人材採用実施	製造業・10～49人
	40～50代の積極的に採用	製造業・50～99人
	外国人労働者、高齢人材の採用や積極活用	製造業・50～99人
	高齢人材を採用	物流業・10～49人
	非正規社員を60歳以上でも雇用（安全、体調面を確認）	物流業・100～299人
	もともとパートさんだった方がそのまま仕事を続けることに応じてくれた	卸・小売業・10～49人
	75歳以上でも雇用	サービス業・その他・10～49人
	高齢人材の積極採用数名入社	サービス業・その他・10～49人
	若手人材への教育、技術指導、助言	サービス業・その他・50～99人
	非正規のかたについては高齢の方も積極的に採用した	サービス業・その他・50～99人
高齢者の積極的雇用	サービス業・その他・100～299人	

項目	効果があったと感じる取り組み内容	属性（業種・従業員規模）
自社の退職者の再雇用	定年退職者の再雇用を行った	建設業・10～49人
	定年後の再雇用65歳まで、66歳からは請負契約にて雇用	建設業・50～99人
	65歳までの再雇用制度有	製造業・10～49人
	技術力が必要な事業の為少しでも若手に継承してもらえる為	製造業・10～49人
	退職者再雇用制度の導入により雇用を継続	製造業・50～99人
	再雇用制度の年齢を昨年度より、65歳⇒67歳に引き上げ	製造業・300人以上
	再雇用者の積極的な登用	卸・小売業・10～49人
	60歳で定年された方をパート社員として募集し、70歳まで業務を行ってもらっている	物流業・10～49人
	定年再雇用で業務安定	サービス業・その他・50～99人
退職者の再雇用で正社員1名登用	サービス業・その他・100～299人	

項目	効果があったと感じる取り組み内容	属性（業種・従業員規模）
現雇用者の労働投入量の拡大（休日出勤、残業など）	基本休日出勤はあまりさせないが、残業が可能な社員にはお願いしている	サービス業・その他・10～49人

項目	効果があったと感じる取り組み内容	属性（業種・従業員規模）
雇用者の配置転換等の促進	属人化を防ぐための配置転換	サービス業・その他・10～49人
	人事異動による最適配置	サービス業・その他・300人以上

項目	効果があったと感じる取り組み内容	属性（業種・従業員規模）
リスキング等による従業員の能力開発の強	管理者の積極的な社外教育の実施	物流業・100～299人
	教育実施	卸・小売業・10～49人

項目	効果があったと感じる取り組み内容	属性（業種・従業員規模）
業務プロセス見直しによる効率化の推進	分業を含め社員の間での仕事内容を見直し効率を上げている	建設業・10～49人
	無駄な事務作業の効率化	建設業・10～49人
	レーンの改修による業務改善	製造業・10～49人
	システムの変更	物流業・10～49人
	作業負荷の低減・提案による責任感の向上	サービス業・その他・10～49人
	報告物削減	サービス業・その他・10～49人
	役職者・プロジェクトチームによるBPR推進徹底	サービス業・その他・50～99人

項目	効果があったと感じる取り組み内容	属性（業種・従業員規模）
外部委託の積極活用	外部委託を積極的に活用してワークライフバランスを整えている	建設業・10～49人
	外部倉庫からの業務委託出荷等	卸・小売業・10～49人

項目	効果があったと感じる取り組み内容	属性（業種・従業員規模）
省力化・合理化投資 （機械化・自動化・DX化）の推進	DX化の推進による事業運営の可視化・効率化の実現	建設業・10～49人
	サイボウズ導入	建設業・10～49人
	データセンターへ当社データを保管し、社員が社外からもデータベースにアクセス出来る体制を整えた	建設業・10～49人
	機械化により人出不足の解消	製造業・10～49人
	自動化・半自動化のための機械購入	製造業・10～49人
	DX化により作業人員の削減を実現	製造業・50～99人
	製造部門のデジタル化	製造業・100～299人
	機械化、自動化を進めるため設備導入を進めている	物流業・300人以上
	RPAの導入	卸・小売業・100～299人
	ペーパーレスを推進している	サービス業・その他・10～49人
DX化推進：社内基幹システムを更新。ペーパーレス、業務の標準化・効率化を推進している	サービス業・その他・100～299人	

項目	効果があったと感じる取り組み内容	属性（業種・従業員規模）
離職を防ぐための労働 （職場）環境の改善	外部委託を積極的に活用してワークライフバランスを整えている	建設業・10～49人
	外部専門家による、当社社員の心のケアのためのカウンセリングを月1回実施	建設業・10～49人
	休暇を増やし賃金の引き上げを実施	建設業・10～49人
	仕事の役割を複数の分担制にした	建設業・10～49人
	福利厚生充実を目指し、コミュニケーションをとれる場所を作る	建設業・10～49人
	福利厚生の見直しを行っている（例：社内部活動の実施）	建設業・100～299人
	2023年6月より残業の軽減を全体的に取り組んでいる	建設業・100～299人
	実総労働時間の低下や有給休暇取得率の向上により働きやすい職場環境へ貢献した	製造業・300人以上
	社内イベント	卸・小売業・10～49人
	2022年度より、年間休日数を12日増加	卸・小売業・100～299人
	軽労化機材投入	サービス業・その他・10～49人
	職員からの意見のヒアリング	サービス業・その他・50～99人
	職員の困っている事の早期の対応	サービス業・その他・50～99人
特殊部署に偏っていた時間外労働の削減（組織改編）	サービス業・その他・300人以上	

項目	効果があったと感じる取り組み内容	属性（業種・従業員規模）
従業員の働きがいの向上	働き方改革等取り組んでいるが効果が出ていない	建設業・10～49人
	改善提案制度を通して、社員のアイデアの実現を積極的に行っている	製造業・10～49人
	従業員モチベーション維持の為環境整備	物流業・10～49人
	評価制度の見直し	物流業・300人以上

項目	効果があったと感じる取り組み内容	属性（業種・従業員規模）
事業の縮小・見直しの実施	事業の縮小を行い、労働力の減少を図った	サービス業・その他・100～299人

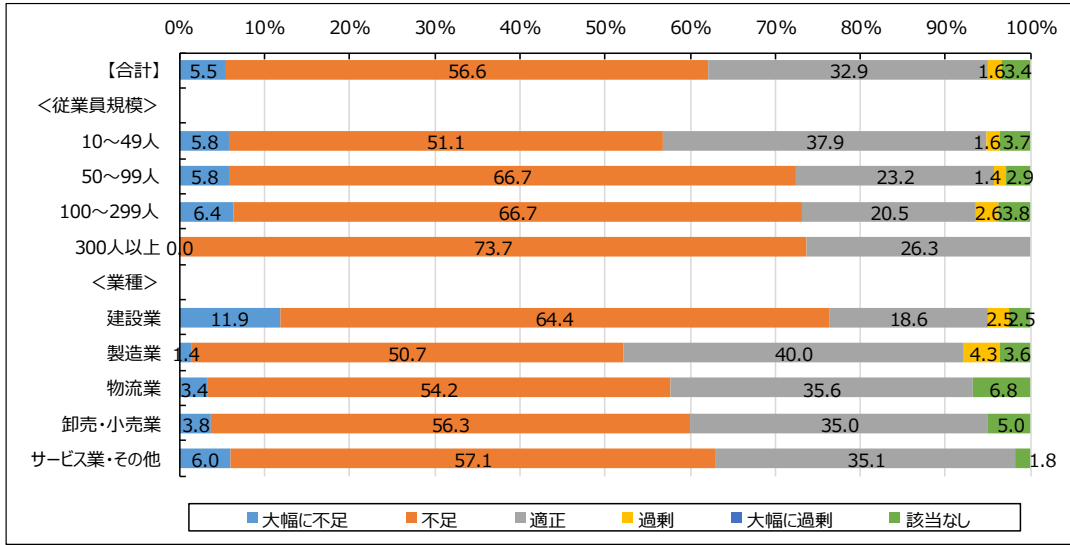
項目	効果があったと感じる取り組み内容	属性（業種・従業員規模）
その他	対話活動の活性化	物流業・100～299人
	営業能力に応じた年収（通年）	卸・小売業・10～49人
	即戦力の人材を過去10年間で3名採用した	サービス業・その他・100～299人

Ⅲ. クロス集計結果（主要項目）

2-(1)-(a) 現在の雇用人員の過不足＜従業員全体＞

現在の雇用人員の過不足について従業員規模別にみると、全ての規模において「大幅に不足」と「不足」を合わせた回答が50%を超えた。特に50人以上の規模別では「大幅に不足」と「不足」を合わせた回答は70%を超えた。

業種別にみると、「建設業」で「大幅に不足」（11.9%）と「不足」（64.4%）を合わせた回答が76.3%となっており、他の業種が概ね5～6割台であるのに対してやや高くなっている。



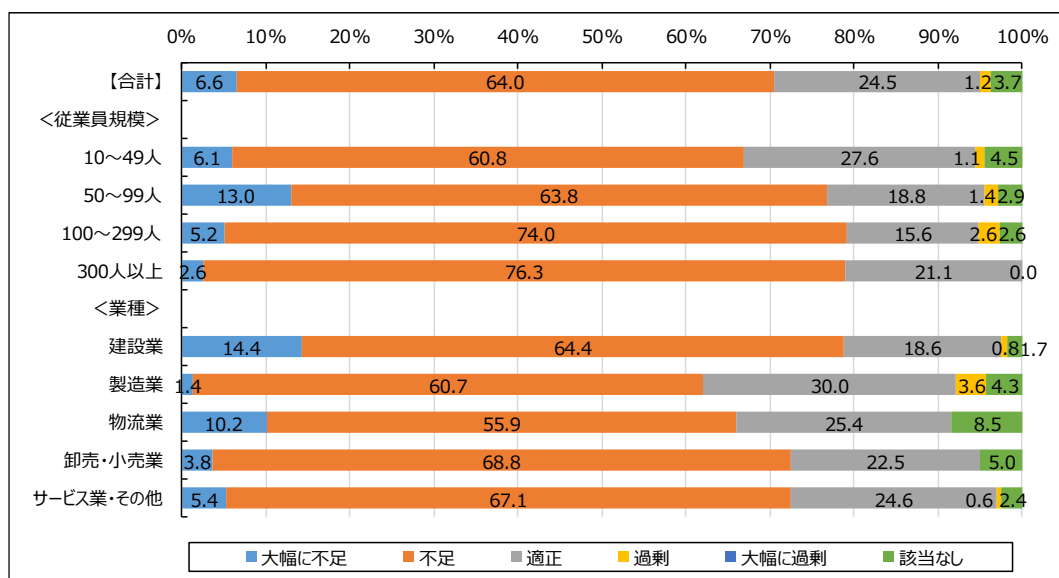
上段：事業所数（件）、下段：割合（%）

項目	事業所数（件）						
	全体	大幅に不足	不足	適正	過剰	大幅に過剰	該当なし
従業員規模							
業種							
【合計】	565件	31件	320件	186件	9件	0件	19件
＜従業員規模＞							
10～49人	380	22	194	144	6	0	14
50～99人	69	4	46	16	1	0	2
100～299人	78	5	52	16	2	0	3
300人以上	38	0	28	10	0	0	0
＜業種＞							
建設業	118	14	76	22	3	0	3
製造業	140	2	71	56	6	0	5
物流業	59	2	32	21	0	0	4
卸売・小売業	80	3	45	28	0	0	4
サービス業・その他	168	10	96	59	0	0	3
【合計】	100.0%	5.5%	56.6%	32.9%	1.6%	0.0%	3.4%
＜従業員規模＞							
10～49人	100.0	5.8	51.1	37.9	1.6	0	3.7
50～99人	100.0	5.8	66.7	23.2	1.4	0	2.9
100～299人	100.0	6.4	66.7	20.5	2.6	0	3.8
300人以上	100.0	0.0	73.7	26.3	0.0	0	0.0
＜業種＞							
建設業	100.0	11.9	64.4	18.6	2.5	0	2.5
製造業	100.0	1.4	50.7	40.0	4.3	0	3.6
物流業	100.0	3.4	54.2	35.6	0.0	0	6.8
卸売・小売業	100.0	3.8	56.3	35.0	0.0	0	5.0
サービス業・その他	100.0	6.0	57.1	35.1	0.0	0	1.8

2-(2)-(a) 今後5年間の雇用人員の過不足<従業員全体>

今後5年間の雇用人員の過不足について従業員規模別にみると、全ての規模において「大幅に不足」と「不足」を合わせた回答が60%を大幅に超えた。特に50人以上の規模別では「大幅に不足」と「不足」を合わせた回答は80%近い割合となった。

業種別にみると、「大幅に不足」の割合が「建設業」(14.4%)と「物流業」(10.2%)で1割を超えており、また、「大幅に不足」と「不足」の合計は建設業で78.8%となっており、他の業種に比べてやや高くなっている。



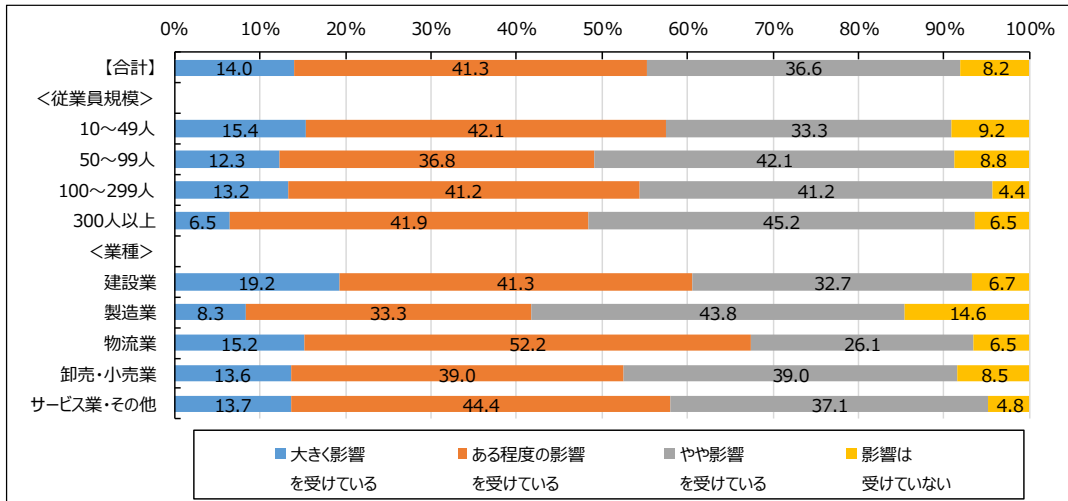
上段：事業所数(件)、下段：割合(%)

項目	全体	大幅に不足	不足	適正	過剰	大幅に過剰	該当なし
従業員規模							
業種							
【合計】	564件	37件	361件	138件	7件	0件	21件
<従業員規模>							
10~49人	380	23	231	105	4	0	17
50~99人	69	9	44	13	1	0	2
100~299人	77	4	57	12	2	0	2
300人以上	38	1	29	8	0	0	0
<業種>							
建設業	118	17	76	22	1	0	2
製造業	140	2	85	42	5	0	6
物流業	59	6	33	15	0	0	5
卸売・小売業	80	3	55	18	0	0	4
サービス業・その他	167	9	112	41	1	0	4
【合計】	100.0%	6.6%	64.0%	24.5%	1.2%	0.0%	3.7%
<従業員規模>							
10~49人	100.0	6.1	60.8	27.6	1.1	0.0	4.5
50~99人	100.0	13.0	63.8	18.8	1.4	0.0	2.9
100~299人	100.0	5.2	74.0	15.6	2.6	0.0	2.6
300人以上	100.0	2.6	76.3	21.1	0.0	0.0	0.0
<業種>							
建設業	100.0	14.4	64.4	18.6	0.8	0.0	1.7
製造業	100.0	1.4	60.7	30.0	3.6	0.0	4.3
物流業	100.0	10.2	55.9	25.4	0.0	0.0	8.5
卸売・小売業	100.0	3.8	68.8	22.5	0.0	0.0	5.0
サービス業・その他	100.0	5.4	67.1	24.6	0.6	0.0	2.4

4-(1)-(a) 人手不足が「経営」に与えている影響（現在）

人手不足が「経営」に与えている影響（現在）について従業員規模別にみると、「10～49人」「100～299人」の規模で「大きく影響」「ある程度の影響」と回答した割合が50%を超え、「やや影響」と回答した割合も含むと全ての規模で90%を超える割合となった。

業種別にみると、製造業で「大きく影響を受けている」と「ある程度影響を受けている」を合わせた割合が41.6%と、他の業種が5～6割を超えているのに比べてやや低くなっている。



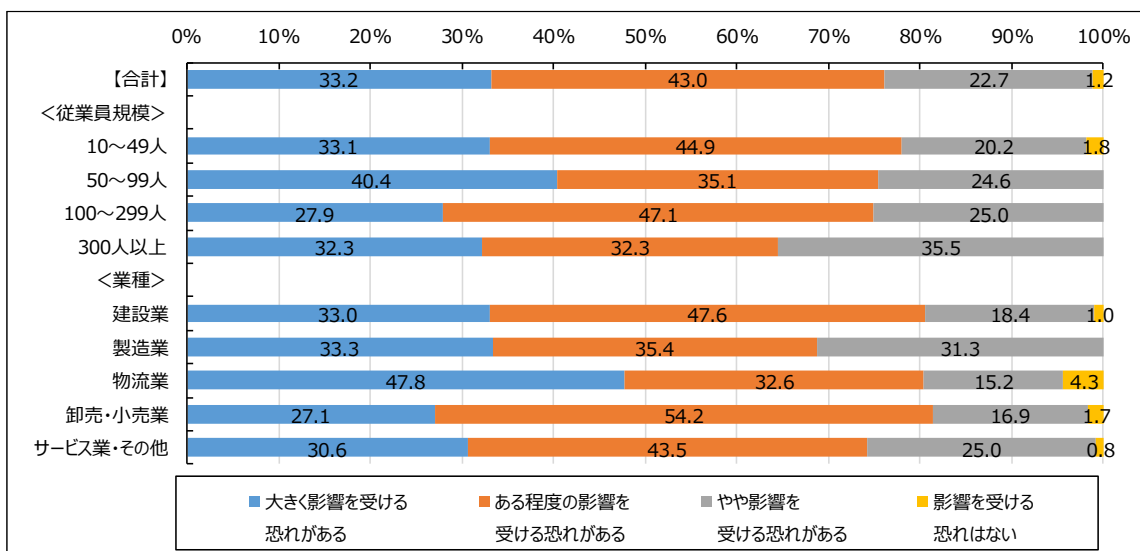
上段：事業所数（件）、下段：割合（%）

項目	事業所数（件）				
	全体	大きく影響を受けている	ある程度の影響を受けている	やや影響を受けている	影響は受けていない
従業員規模					
【合計】	429件	60件	177件	157件	35件
<従業員規模>					
10～49人	273	42	115	91	25
50～99人	57	7	21	24	5
100～299人	68	9	28	28	3
300人以上	31	2	13	14	2
<業種>					
建設業	104	20	43	34	7
製造業	96	8	32	42	14
物流業	46	7	24	12	3
卸売・小売業	59	8	23	23	5
サービス業・その他	124	17	55	46	6
【合計】	100.0%	14.0%	41.3%	36.6%	8.2%
<従業員規模>					
10～49人	100.0	15.4	42.1	33.3	9.2
50～99人	100.0	12.3	36.8	42.1	8.8
100～299人	100.0	13.2	41.2	41.2	4.4
300人以上	100.0	6.5	41.9	45.2	6.5
<業種>					
建設業	100.0	19.2	41.3	32.7	6.7
製造業	100.0	8.3	33.3	43.8	14.6
物流業	100.0	15.2	52.2	26.1	6.5
卸売・小売業	100.0	13.6	39.0	39.0	8.5
サービス業・その他	100.0	13.7	44.4	37.1	4.8

4-(1)-(b) 人手不足が「経営」に与えている影響（今後の影響の恐れ）

人手不足が「経営」に与えている影響（今後の影響の恐れ）について従業員規模別にみると、「大きく影響を受ける恐れがある」と「ある程度の影響を受ける恐れがある」を合わせた割合は300人以上を除く全ての規模で70%を超え、「やや影響を受ける恐れがある」を含むと、ほぼ100%に近い割合となった。

業種別にみると、物流業で「大きく影響を受ける恐れがある」の割合が47.8%と他の業種が2～3割台であるのに比べてやや高くなっている。



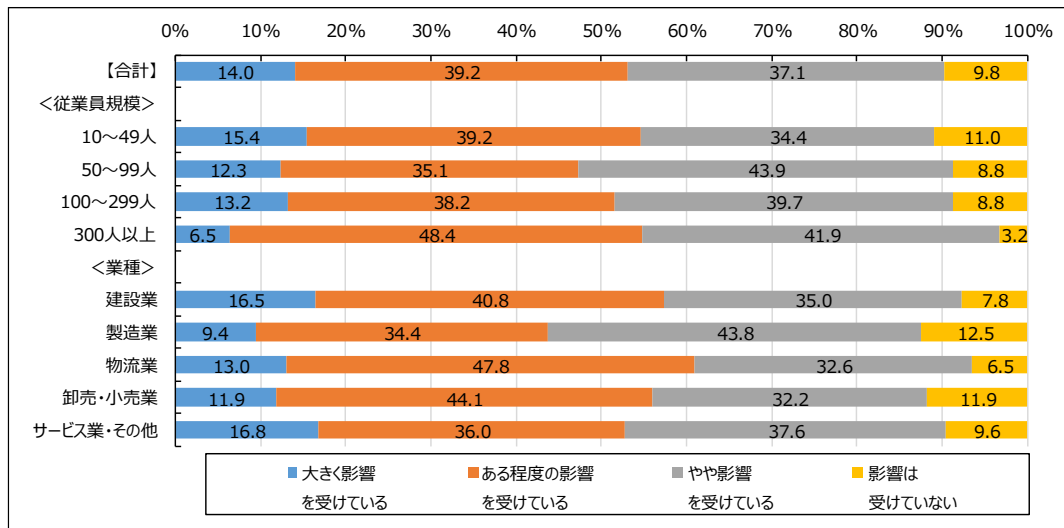
上段：事業所数（件）、下段：割合（%）

項目	上段：事業所数（件）、下段：割合（%）				
	全体	大いに影響 を受ける 恐れがある	ある程度の 影響を受ける 恐れがある	やや影響を 受ける 恐れがある	影響を受ける 恐れはない
従業員規模					
業種					
【合計】	428件	142件	184件	97件	5件
<従業員規模>					
10～49人	272	90	122	55	5
50～99人	57	23	20	14	0
100～299人	68	19	32	17	0
300人以上	31	10	10	11	0
<業種>					
建設業	103	34	49	19	1
製造業	96	32	34	30	0
物流業	46	22	15	7	2
卸売・小売業	59	16	32	10	1
サービス業・その他	124	38	54	31	1
【合計】	100.0%	33.2%	43.0%	22.7%	1.2%
<従業員規模>					
10～49人	100.0	33.1	44.9	20.2	1.8
50～99人	100.0	40.4	35.1	24.6	0.0
100～299人	100.0	27.9	47.1	25.0	0.0
300人以上	100.0	32.3	32.3	35.5	0.0
<業種>					
建設業	100.0	33.0	47.6	18.4	1.0
製造業	100.0	33.3	35.4	31.3	0.0
物流業	100.0	47.8	32.6	15.2	4.3
卸売・小売業	100.0	27.1	54.2	16.9	1.7
サービス業・その他	100.0	30.6	43.5	25.0	0.8

4-(2)-(a) 人手不足が「労働（職場）環境」に与えている影響（現在）

人手不足が「労働（職場）環境」に与えている影響（現在）について従業員規模別にみると、「大きく影響を受けている」と「ある程度の影響を受けている」を合わせた割合は、「50～99人」を除く全ての規模で50%を超える結果となった。

業種別にみると、「大きく影響を受けている」と「ある程度影響を受けている」を合わせた割合は、製造業を除く全ての業種で50%を超え、物流業では6割を超える回答となった。



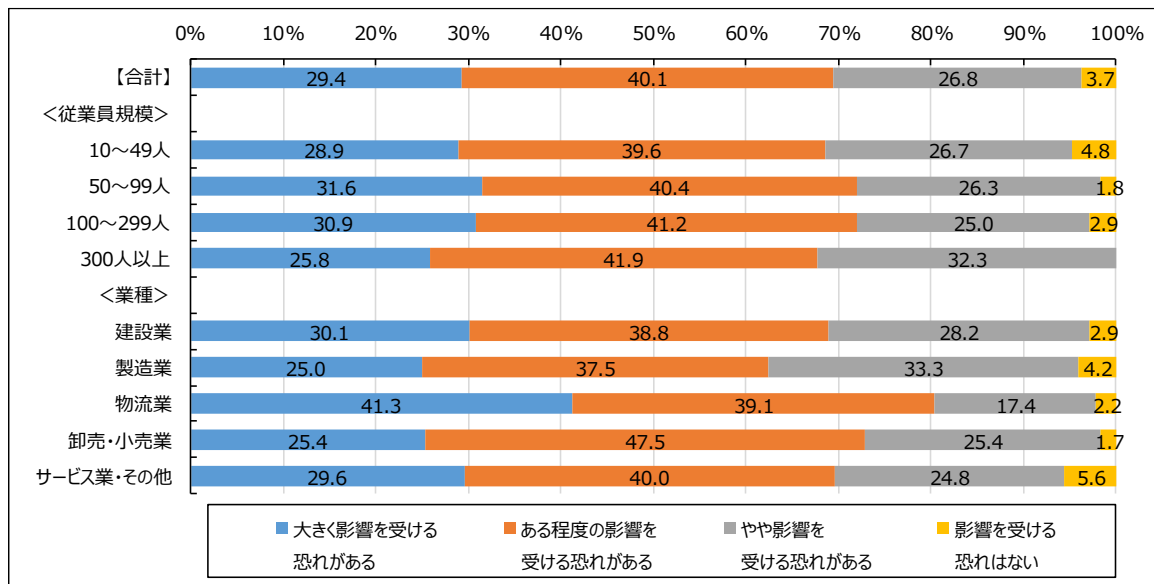
上段：事業所数（件）、下段：割合（%）

項目	上段：事業所数（件）、下段：割合（%）				
	全体	大きく影響を受けている	ある程度の影響を受けている	やや影響を受けている	影響は受けていない
従業員規模					
業種					
【合計】	429件	60件	168件	159件	42件
<従業員規模>					
10～49人	273	42	107	94	30
50～99人	57	7	20	25	5
100～299人	68	9	26	27	6
300人以上	31	2	15	13	1
<業種>					
建設業	103	17	42	36	8
製造業	96	9	33	42	12
物流業	46	6	22	15	3
卸売・小売業	59	7	26	19	7
サービス業・その他	125	21	45	47	12
【合計】	100.0%	14.0%	39.2%	37.1%	9.8%
<従業員規模>					
10～49人	100.0	15.4	39.2	34.4	11.0
50～99人	100.0	12.3	35.1	43.9	8.8
100～299人	100.0	13.2	38.2	39.7	8.8
300人以上	100.0	6.5	48.4	41.9	3.2
<業種>					
建設業	100.0	16.5	40.8	35.0	7.8
製造業	100.0	9.4	34.4	43.8	12.5
物流業	100.0	13.0	47.8	32.6	6.5
卸売・小売業	100.0	11.9	44.1	32.2	11.9
サービス業・その他	100.0	16.8	36.0	37.6	9.6

4-(2)-(b) 人手不足が「労働（職場）環境」に与えている影響（今後の影響の恐れ）

人手不足が「労働（職場）環境」に与えている影響（今後の影響の恐れ）について従業員規模別にみると、「大きく影響を受けている」と「ある程度の影響を受けている」を合わせた割合は、全ての規模で7割前後を示す回答となった。

業種別にみると、物流業で「大きく影響を受ける恐れがある」の割合が41.3%と最も高く、「やや影響を受ける恐れがある」を含むと8割を超える回答となった。



上段：事業所数（件）、下段：割合（%）

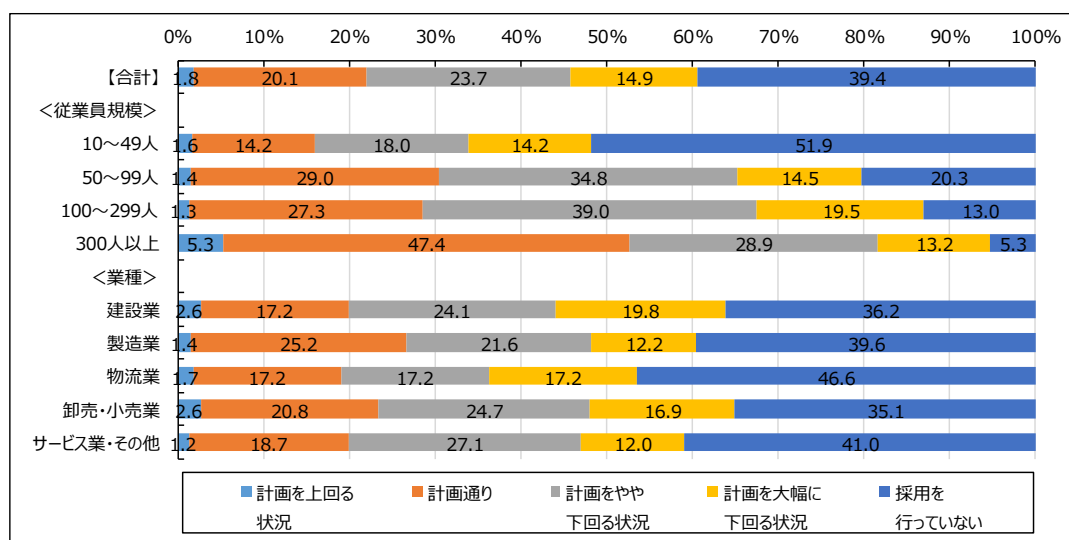
項目	事業所数（件）				
	全体	大いに影響を 受ける 恐れがある	ある程度の 影響を受ける 恐れがある	やや影響を 受ける 恐れがある	影響を受ける 恐れはない
従業員規模					
業種					
【合計】	429件	126件	172件	115件	16件
<従業員規模>					
10～49人	273	79	108	73	13
50～99人	57	18	23	15	1
100～299人	68	21	28	17	2
300人以上	31	8	13	10	0
<業種>					
建設業	103	31	40	29	3
製造業	96	24	36	32	4
物流業	46	19	18	8	1
卸売・小売業	59	15	28	15	1
サービス業・その他	125	37	50	31	7
【合計】	100.0%	29.4%	40.1%	26.8%	3.7%
<従業員規模>					
10～49人	100.0	28.9	39.6	26.7	4.8
50～99人	100.0	31.6	40.4	26.3	1.8
100～299人	100.0	30.9	41.2	25.0	2.9
300人以上	100.0	25.8	41.9	32.3	0.0
<業種>					
建設業	100.0	30.1	38.8	28.2	2.9
製造業	100.0	25.0	37.5	33.3	4.2
物流業	100.0	41.3	39.1	17.4	2.2
卸売・小売業	100.0	25.4	47.5	25.4	1.7
サービス業・その他	100.0	29.6	40.0	24.8	5.6

6-(1)-(a) 直近3年間の新卒採用の状況

【「採用を行っていない」・「不明」の回答を含むベース】

直近3年間の新卒の採用状況をみると、「300人以上」では「計画を上回る状況」（5.3%）と「計画通り」（47.4%）を合わせた割合が5割を超えており、他の階層に比べて大幅に高くなっている。一方、「計画をやや下回る」「計画を大幅に下回る」を合わせた割合は、「50～99人」の規模で49.3%、「100～299人」で58.5%となり、新卒採用による人材確保が難しくなっている。

業種別にみると、「建設業」、「卸売・小売業」で「計画をやや下回る」と「計画を大幅に下回る」を合わせた割合が4割を超える回答となった。



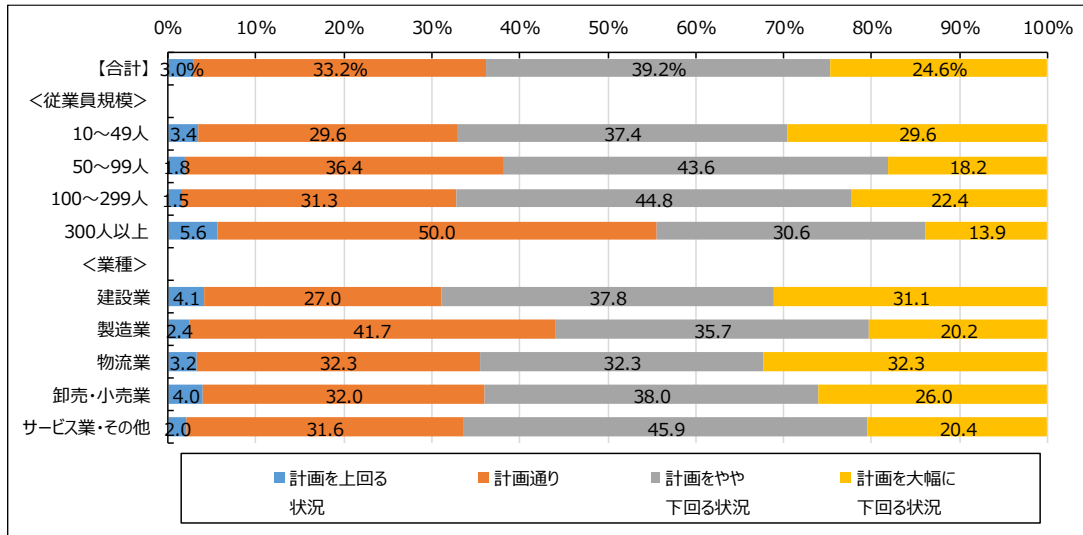
上段：事業所数（件）、下段：割合（%）

項目	事業所数（件）					
	全体	計画を上回る状況	計画通り	計画をやや下回る状況	計画を大幅に下回る状況	採用を行っていない
従業員規模						
業種						
【合計】	556件	10件	112件	132件	83件	219件
<従業員規模>						
10～49人	372	6	53	67	53	193
50～99人	69	1	20	24	10	14
100～299人	77	1	21	30	15	10
300人以上	38	2	18	11	5	2
<業種>						
建設業	116	3	20	28	23	42
製造業	139	2	35	30	17	55
物流業	58	1	10	10	10	27
卸売・小売業	77	2	16	19	13	27
サービス業・その他	166	2	31	45	20	68
【合計】	100.0%	1.8%	20.1%	23.7%	14.9%	39.4%
<従業員規模>						
10～49人	100.0	1.6	14.2	18.0	14.2	51.9
50～99人	100.0	1.4	29.0	34.8	14.5	20.3
100～299人	100.0	1.3	27.3	39.0	19.5	13.0
300人以上	100.0	5.3	47.4	28.9	13.2	5.3
<業種>						
建設業	100.0	2.6	17.2	24.1	19.8	36.2
製造業	100.0	1.4	25.2	21.6	12.2	39.6
物流業	100.0	1.7	17.2	17.2	17.2	46.6
卸売・小売業	100.0	2.6	20.8	24.7	16.9	35.1
サービス業・その他	100.0	1.2	18.7	27.1	12.0	41.0

【「採用を行っていない」・「不明」の回答を含まないベース】

「採用を行っていない」「不明」の回答を含まないベースでみると、「300人以上」では「計画を上回る状況」（5.6％）と「計画通り」（50.0％）を合わせた割合が5割を大きく超えており、他の階層に比べて大幅に高くなっている。一方、「計画をやや下回る」「計画を大幅に下回る」を合わせた割合は、「10～49人」の規模で67.0％「50～99人」の規模で61.8％、「100～299人」で67.2％となり、新卒採用による人材確保が難しくなっている。

業種別にみると、「計画をやや下回る」と「計画を大幅に下回る」を合わせた割合が「建設業」、「物流業」、「卸売・小売業」、「サービス業・その他」で6割を超える回答となった。



上段：事業所数（件）、下段：割合（％）

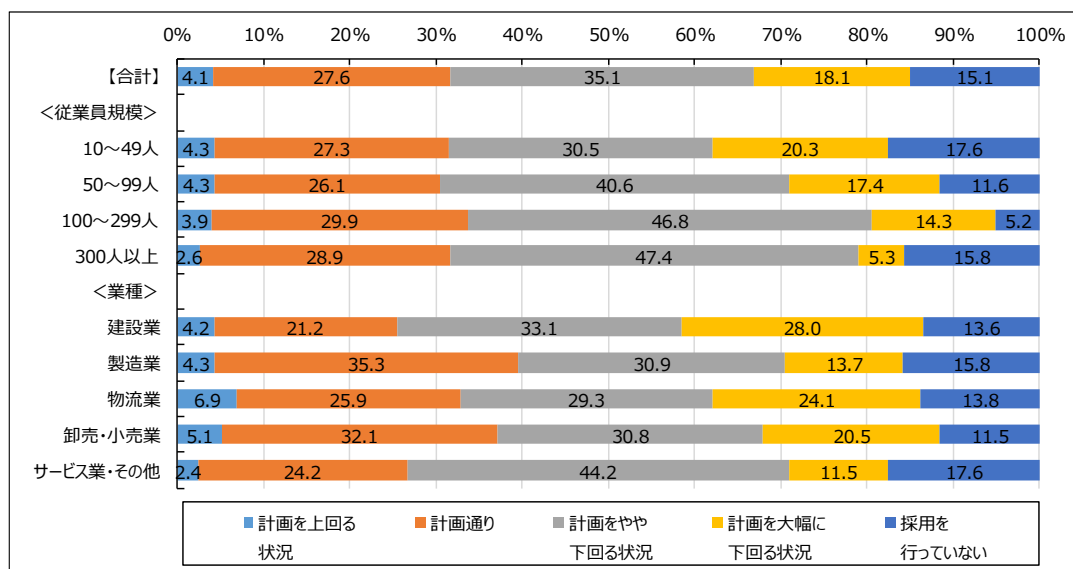
項目	事業所数（件）				
	全体	計画を上回る状況	計画通り	計画をやや下回る状況	計画を大幅に下回る状況
従業員規模					
業種					
【合計】	337件	10件	112件	132件	83件
<従業員規模>					
10～49人	179	6	53	67	53
50～99人	55	1	20	24	10
100～299人	67	1	21	30	15
300人以上	36	2	18	11	5
<業種>					
建設業	74	3	20	28	23
製造業	84	2	35	30	17
物流業	31	1	10	10	10
卸売・小売業	50	2	16	19	13
サービス業・その他	98	2	31	45	20
【合計】	100.0%	3.0%	33.2%	39.2%	24.6%
<従業員規模>					
10～49人	100.0	3.4	29.6	37.4	29.6
50～99人	100.0	1.8	36.4	43.6	18.2
100～299人	100.0	1.5	31.3	44.8	22.4
300人以上	100.0	5.6	50.0	30.6	13.9
<業種>					
建設業	100.0	4.1	27.0	37.8	31.1
製造業	100.0	2.4	41.7	35.7	20.2
物流業	100.0	3.2	32.3	32.3	32.3
卸売・小売業	100.0	4.0	32.0	38.0	26.0
サービス業・その他	100.0	2.0	31.6	45.9	20.4

6-(1)-(b) 直近3年間の中途採用の状況

【「採用を行っていない」・「不明」の回答を含むベース】

直近3年間の中途採用の状況をみると、全ての規模においても「計画をやや下回る」と「計画を大幅に下回る」を合わせた割合は5割を超え、中途採用による人材確保が難しくなっている。

また、業種別にみると、「製造業」を除く全業種で、「計画をやや下回る」と「計画を大幅に下回る」を合わせた割合が5割を超える回答となった。



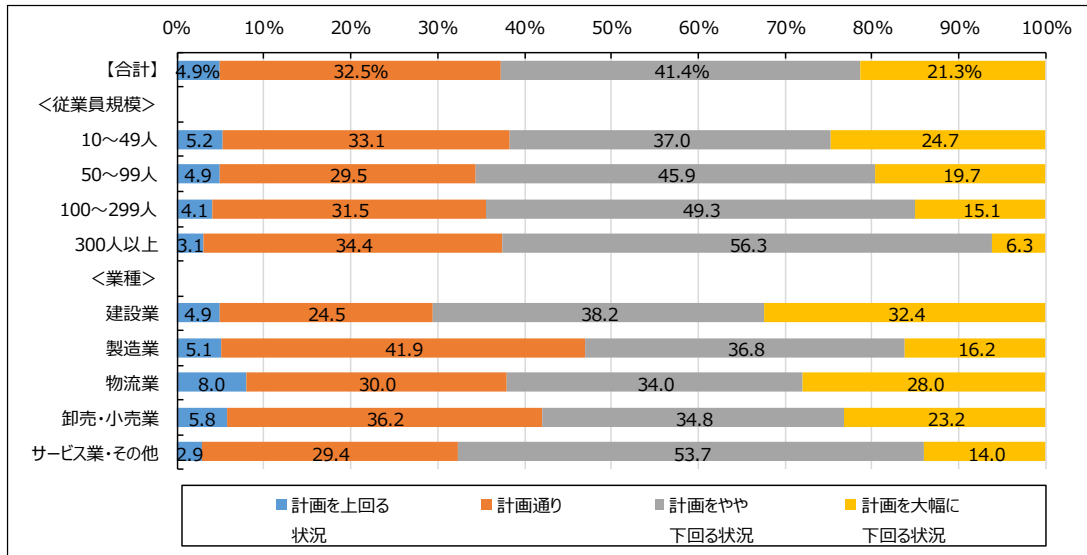
上段：事業所数（件）、下段：割合（%）

項目	事業所数（件）					
	全体	計画を上回る状況	計画通り	計画をやや下回る状況	計画を大幅に下回る状況	採用を行っていない
従業員規模						
【合計】	558件	23件	154件	196件	101件	84件
<従業員規模>						
10~49人	374	16	102	114	76	66
50~99人	69	3	18	28	12	8
100~299人	77	3	23	36	11	4
300人以上	38	1	11	18	2	6
<業種>						
建設業	118	5	25	39	33	16
製造業	139	6	49	43	19	22
物流業	58	4	15	17	14	8
卸売・小売業	78	4	25	24	16	9
サービス業・その他	165	4	40	73	19	29
【合計】	100.0%	4.1%	27.6%	35.1%	18.1%	15.1%
<従業員規模>						
10~49人	100.0	4.3	27.3	30.5	20.3	17.6
50~99人	100.0	4.3	26.1	40.6	17.4	11.6
100~299人	100.0	3.9	29.9	46.8	14.3	5.2
300人以上	100.0	2.6	28.9	47.4	5.3	15.8
<業種>						
建設業	100.0	4.2	21.2	33.1	28.0	13.6
製造業	100.0	4.3	35.3	30.9	13.7	15.8
物流業	100.0	6.9	25.9	29.3	24.1	13.8
卸売・小売業	100.0	5.1	32.1	30.8	20.5	11.5
サービス業・その他	100.0	2.4	24.2	44.2	11.5	17.6

【「採用を行っていない」・「不明」の回答を含まないベース】

「採用を行っていない」「不明」の回答を含まないベースでみると、全ての規模においても「計画をやや下回る」と「計画を大幅に下回る」を合わせた割合は6割を超え、中途採用による人材確保が難しくなっている。

また、業種別にみると、「計画をやや下回る」と「計画を大幅に下回る」を合わせた割合は建設業で70.6%と7割を超え、「サービス業・その他」で67.7%と7割近い水準となった。



上段：事業所数（件）、下段：割合（%）

項目	事業所数（件）				
	全体	計画を上回る状況	計画通り	計画をやや下回る状況	計画を大幅に下回る状況
従業員規模					
業種					
【合計】	474件	23件	154件	196件	101件
<従業員規模>					
10~49人	308	16	102	114	76
50~99人	61	3	18	28	12
100~299人	73	3	23	36	11
300人以上	32	1	11	18	2
<業種>					
建設業	102	5	25	39	33
製造業	117	6	49	43	19
物流業	50	4	15	17	14
卸売・小売業	69	4	25	24	16
サービス業・その他	136	4	40	73	19
【合計】	100.0%	4.9%	32.5%	41.4%	21.3%
<従業員規模>					
10~49人	100.0	5.2	33.1	37.0	24.7
50~99人	100.0	4.9	29.5	45.9	19.7
100~299人	100.0	4.1	31.5	49.3	15.1
300人以上	100.0	3.1	34.4	56.3	6.3
<業種>					
建設業	100.0	4.9	24.5	38.2	32.4
製造業	100.0	5.1	41.9	36.8	16.2
物流業	100.0	8.0	30.0	34.0	28.0
卸売・小売業	100.0	5.8	36.2	34.8	23.2
サービス業・その他	100.0	2.9	29.4	53.7	14.0

<参考1>クロス集計結果（その他項目）

3-(1) 雇用人員の不足を感じ始めた時期

上段：事業所数（件）、下段：割合（%）

項目	合計	2年以内	2年超～5年以内	5年超～10年以内	10年を超えて継続
従業員規模 業種					
【合計】	425件	116件	198件	78件	33件
<従業員規模>					
10～49人	270	77	130	44	19
50～99人	56	14	23	13	6
100～299人	68	16	30	15	7
300人以上	31	9	15	6	1
<業種>					
建設業	104	25	43	27	9
製造業	94	27	47	16	4
物流業	46	11	21	9	5
卸売・小売業	59	18	30	6	5
サービス業・その他	122	35	57	20	10
【合計】	100.0%	27.3%	46.6%	18.4%	7.8%
<従業員規模>					
10～49人	100	28.5	48.1	16.3	7.0
50～99人	100	25.0	41.1	23.2	10.7
100～299人	100	23.5	44.1	22.1	10.3
300人以上	100	29.0	48.4	19.4	3.2
<業種>					
建設業	100	24.0	41.3	26.0	8.7
製造業	100	28.7	50.0	17.0	4.3
物流業	100	23.9	45.7	19.6	10.9
卸売・小売業	100	30.5	50.8	10.2	8.5
サービス業・その他	100	28.7	46.7	16.4	8.2

4-(1)-(c)-①具体的な影響や影響の恐れ（現在）

上段：事業所数（件）、下段：割合（%）

項目	合計	の縮事	クミ	難 拡新	難 技	人	外	要省	要業	そ
		削、業 減、提 な、所 ど、閉 商鎖 品・営 サ業 ー時 ビ間 ス短	レ、ス ム・遅 の延 増、品 加質 など低 下、	大規 受注 、新 規の 見送 り、 事業 進出 の事 業困	術・ ノウ ハウ の伝 承困	件 費の 高騰	部 委託 の増 加	性力 増加 ・合 理化 投資 の必	増大 プロ セス 見直 しの必	他
【合計】	323件	60件	66件	135件	132件	146件	81件	59件	77件	4件
<従業員規模>										
10～49人	203	34	41	100	83	94	55	33	46	3
50～99人	47	11	7	14	24	22	12	3	7	1
100～299人	51	11	13	17	20	20	11	16	15	0
300人以上	22	4	5	4	5	10	3	7	9	0
<業種>										
建設業	84	14	10	46	35	39	35	12	13	1
製造業	69	6	18	25	38	28	13	19	19	0
物流業	36	5	11	11	12	19	14	7	6	1
卸売・小売業	42	9	11	17	16	21	8	8	17	0
サービス業・その他	92	26	16	36	31	39	11	13	22	2
【合計】	100.0%	18.6%	20.4%	41.8%	40.9%	45.2%	25.1%	18.3%	23.8%	1.2%
<従業員規模>										
10～49人	100	16.7	20.2	49.3	40.9	46.3	27.1	16.3	22.7	1.5
50～99人	100	23.4	14.9	29.8	51.1	46.8	25.5	6.4	14.9	2.1
100～299人	100	21.6	25.5	33.3	39.2	39.2	21.6	31.4	29.4	0.0
300人以上	100	18.2	22.7	18.2	22.7	45.5	13.6	31.8	40.9	0.0
<業種>										
建設業	100	16.7	11.9	54.8	41.7	46.4	41.7	14.3	15.5	1.2
製造業	100	8.7	26.1	36.2	55.1	40.6	18.8	27.5	27.5	0.0
物流業	100	13.9	30.6	30.6	33.3	52.8	38.9	19.4	16.7	2.8
卸売・小売業	100	21.4	26.2	40.5	38.1	50.0	19.0	19.0	40.5	0.0
サービス業・その他	100	28.3	17.4	39.1	33.7	42.4	12.0	14.1	23.9	2.2

※従業員規模並びに業種それぞれの区分で、上位3位の項目を網掛け表示しています。

4-(1)-(c)-②具体的な影響や影響の恐れ（今後）

上段：事業所数（件）、下段：割合（%）

項目	合計	の縮事	クミ	難 拡新	難 技	人	外	要省	要業	そ
		削、業 減、提 な、所 ど、閉 、商鎖 、營 サ業 ー時 ビ間 ス短	レ、ス 、ム 、の 、延 、品 、質 、低 、下 、	大規 、受 、注 、の 見 送 り 、 事 業 進 出 の 事 業 困	術・ ノウ ハウ の 伝 承 困	件 費 の 高 騰	部 委 託 の 増 加	性 力 化 ・ 合 理 化 投 資 の 必 要	増 大 プ ロ セ ス 見 直 し の 必 要	他
【合計】	398件	133件	164件	224件	227件	179件	147件	128件	151件	12件
<従業員規模>										
10～49人	248	89	95	146	143	109	95	76	92	12
50～99人	55	14	24	30	35	23	20	18	19	0
100～299人	66	22	34	33	34	34	23	21	28	0
300人以上	29	8	11	15	15	13	9	13	12	0
<業種>										
建設業	96	30	37	62	61	40	48	25	34	2
製造業	93	20	42	49	62	39	26	34	32	1
物流業	40	15	13	20	18	21	17	14	13	2
卸売・小売業	54	22	23	28	31	18	18	23	31	3
サービス業・その他	115	46	49	65	55	61	38	32	41	4
【合計】	100.0%	33.4%	41.2%	56.3%	57.0%	45.0%	36.9%	32.2%	37.9%	3.0%
<従業員規模>										
10～49人	100.0	35.9	38.3	58.9	57.7	44.0	38.3	30.6	37.1	4.8
50～99人	100.0	25.5	43.6	54.5	63.6	41.8	36.4	32.7	34.5	0.0
100～299人	100.0	33.3	51.5	50.0	51.5	51.5	34.8	31.8	42.4	0.0
300人以上	100.0	27.6	37.9	51.7	51.7	44.8	31.0	44.8	41.4	0.0
<業種>										
建設業	100.0	31.3	38.5	64.6	63.5	41.7	50.0	26.0	35.4	2.1
製造業	100.0	21.5	45.2	52.7	66.7	41.9	28.0	36.6	34.4	1.1
物流業	100.0	37.5	32.5	50.0	45.0	52.5	42.5	35.0	32.5	5.0
卸売・小売業	100.0	40.7	42.6	51.9	57.4	33.3	33.3	42.6	57.4	5.6
サービス業・その他	100.0	40.0	42.6	56.5	47.8	53.0	33.0	27.8	35.7	3.5

※従業員規模並びに業種それぞれの区分で、上位3位の項目を網掛け表示しています。

4-(2)-(c)-①具体的な影響や影響の恐れ（現在）

上段：事業所数（件）、下段：割合（%）

項目	合計	従業員の 取得の時間 減少、 休暇	従業員の 教育機会 の減少	離職者の 増加	メンタル ヘルス等 の悪化	従業員の 働きがい や意欲の 低下	従業員の 雰囲気 の悪化	将来不安 の増加	頻度の 増加・ 事故 発生	その他
従業員規模 業種										
【合計】	288件	178件	111件	105件	45件	87件	79件	53件	31件	4件
<従業員規模>										
10～49人	180	104	77	50	21	45	45	34	18	3
50～99人	43	30	12	15	8	15	12	8	7	1
100～299人	43	29	18	26	9	19	16	7	4	0
300人以上	22	15	4	14	7	8	6	4	2	0
<業種>										
建設業	72	44	31	20	10	19	14	10	9	1
製造業	62	33	20	20	8	22	19	10	5	1
物流業	31	23	12	14	4	10	10	3	6	1
卸売・小売業	34	24	18	14	5	10	9	12	4	0
サービス業・その他	89	54	30	37	18	26	27	18	7	1
【合計】	100.0%	61.8%	38.5%	36.5%	15.6%	30.2%	27.4%	18.4%	10.8%	1.4%
<従業員規模>										
10～49人	100.0	57.8	42.8	27.8	11.7	25.0	25.0	18.9	10.0	1.7
50～99人	100.0	69.8	27.9	34.9	18.6	34.9	27.9	18.6	16.3	2.3
100～299人	100.0	67.4	41.9	60.5	20.9	44.2	37.2	16.3	9.3	0.0
300人以上	100.0	68.2	18.2	63.6	31.8	36.4	27.3	18.2	9.1	0.0
<業種>										
建設業	100.0	61.1	43.1	27.8	13.9	26.4	19.4	13.9	12.5	1.4
製造業	100.0	53.2	32.3	32.3	12.9	35.5	30.6	16.1	8.1	1.6
物流業	100.0	74.2	38.7	45.2	12.9	32.3	32.3	9.7	19.4	3.2
卸売・小売業	100.0	70.6	52.9	41.2	14.7	29.4	26.5	35.3	11.8	0.0
サービス業・その他	100.0	60.7	33.7	41.6	20.2	29.2	30.3	20.2	7.9	1.1

※従業員規模並びに業種それぞれの区分で、上位3位の項目を網掛け表示しています。

4-(2)-(c)-②具体的な影響や影響の恐れ（今後）

上段：事業所数（件）、下段：割合（%）

項目	合計	従業員の 取得の時間 減少、 休暇	従業員 教育機 会の減 少	離職 者の 増加	メン タル ヘル ス等 の増 加悪 化	従業 員の 働き がい や意 欲の 低下	従業 場の 雰囲気 の悪 化	将来 不安 の高 まり や明 かり 展 望の 透 明	頻度 の増 加・ 事 故発 生の	そ の 他
【合計】	384件	206件	143件	167件	123件	208件	162件	144件	128件	10件
<従業員規模>										
10～49人	241	115	90	102	70	130	102	97	78	10
50～99人	50	35	18	18	17	28	20	15	15	0
100～299人	63	38	21	33	26	33	27	21	24	0
300人以上	30	18	14	14	10	17	13	11	11	0
<業種>										
建設業	94	54	40	43	31	46	34	35	31	3
製造業	84	45	32	32	21	47	37	32	29	1
物流業	42	26	10	20	10	24	16	12	16	1
卸売・小売業	53	24	19	19	20	32	27	26	17	2
サービス業・その他	111	57	42	53	41	59	48	39	35	3
【合計】	100.0%	53.6%	37.2%	43.5%	32.0%	54.2%	42.2%	37.5%	33.3%	2.6%
<従業員規模>										
10～49人	100.0	47.7	37.3	42.3	29.0	53.9	42.3	40.2	32.4	4.1
50～99人	100.0	70.0	36.0	36.0	34.0	56.0	40.0	30.0	30.0	0.0
100～299人	100.0	60.3	33.3	52.4	41.3	52.4	42.9	33.3	38.1	0.0
300人以上	100.0	60.0	46.7	46.7	33.3	56.7	43.3	36.7	36.7	0.0
<業種>										
建設業	100.0	57.4	42.6	45.7	33.0	48.9	36.2	37.2	33.0	3.2
製造業	100.0	53.6	38.1	38.1	25.0	56.0	44.0	38.1	34.5	1.2
物流業	100.0	61.9	23.8	47.6	23.8	57.1	38.1	28.6	38.1	2.4
卸売・小売業	100.0	45.3	35.8	35.8	37.7	60.4	50.9	49.1	32.1	3.8
サービス業・その他	100.0	51.4	37.8	47.7	36.9	53.2	43.2	35.1	31.5	2.7

※従業員規模並びに業種それぞれの区分で、上位3位の項目を網掛け表示しています。

5-(1)-(c)-①具体的な取り組みの内容（現在）

項目	上段：事業所数（件）、下段：割合（%）																							
	合計	初任給の引上げ	既存従業員の賃金引上げ	賞金以外の労働条件の改善（休暇制度の充実）	賞金以外の労働条件の改善（休暇制度の充実）	通年採用・インターンシップ導入など採用の強化	非正規社員の活用	非正規社員から正規社員への登用強化	若手人材の積極登用	女性人材の活躍推進	外国人労働者の採用や積極活用	外国人労働者の採用や積極活用	外国人労働者の採用や積極活用	外国人労働者の採用や積極活用	外国人労働者の採用や積極活用	外国人労働者の採用や積極活用	外国人労働者の採用や積極活用	外国人労働者の採用や積極活用	外国人労働者の採用や積極活用	外国人労働者の採用や積極活用	外国人労働者の採用や積極活用	外国人労働者の採用や積極活用	外国人労働者の採用や積極活用	外国人労働者の採用や積極活用
【合計】	383件	203件	267件	176件	122件	135件	103件	192件	154件	83件	179件	117件	126件	54件	45件	41件	97件	84件	105件	141件	149件	19件	16件	1件
<従業員規模>																								
10～49人	235	110	157	112	56	74	48	113	71	43	113	60	73	36	20	21	48	60	47	78	81	13	11	1
50～99人	54	31	43	31	21	22	16	30	25	15	29	24	24	7	6	10	16	7	17	21	24	3	3	0
100～299人	63	39	44	21	29	30	28	30	36	15	25	27	20	7	10	6	19	10	23	27	25	2	1	0
300人以上	31	23	23	12	16	9	11	19	22	10	12	6	9	4	9	4	14	7	18	15	19	1	1	0
<業種>																								
建設業	97	54	71	58	36	19	19	53	26	24	57	26	35	19	9	10	12	25	23	40	40	5	6	0
製造業	87	52	58	30	26	31	20	48	37	24	41	22	27	12	10	7	26	17	35	26	36	5	2	0
物流業	35	17	27	17	10	15	14	13	18	6	21	13	14	9	6	5	11	7	9	17	13	0	2	0
卸売・小売業	54	24	33	28	20	22	15	27	24	11	25	17	19	3	7	7	20	12	10	20	19	4	1	0
サービス業・その他	110	56	78	43	30	48	35	51	49	18	35	39	31	11	13	12	28	23	28	38	41	5	5	1
【合計】	100.0%	53.0%	69.7%	46.0%	31.9%	35.2%	26.9%	50.1%	40.2%	21.7%	46.7%	30.5%	32.9%	14.1%	11.7%	10.7%	25.3%	21.9%	27.4%	36.8%	38.9%	5.0%	4.2%	0.3%
<従業員規模>																								
10～49人	100.0	46.8	66.8	47.7	23.8	31.5	20.4	48.1	30.2	18.3	48.1	25.5	31.1	15.3	8.5	8.9	20.4	25.5	20.0	33.2	34.5	5.5	4.7	0.4
50～99人	100.0	57.4	79.6	57.4	38.9	40.7	29.6	55.6	46.3	27.8	53.7	44.4	44.4	13.0	11.1	18.5	29.6	13.0	31.5	38.9	44.4	5.6	5.6	0.0
100～299人	100.0	61.9	69.8	33.3	46.0	47.6	44.4	47.6	57.1	23.8	39.7	42.9	31.7	11.1	15.9	9.5	30.2	15.9	36.5	42.9	39.7	3.2	1.6	0.0
300人以上	100.0	74.2	74.2	38.7	51.6	29.0	35.5	61.3	71.0	32.3	38.7	19.4	29.0	12.9	29.0	12.9	45.2	22.6	58.1	48.4	61.3	3.2	3.2	0.0
<業種>																								
建設業	100.0	55.7	73.2	59.8	37.1	19.6	19.6	54.6	26.8	24.7	58.8	26.8	36.1	19.6	9.3	10.3	12.4	25.8	23.7	41.2	41.2	5.2	6.2	0.0
製造業	100.0	59.8	66.7	34.5	29.9	35.6	23.0	55.2	42.5	27.6	47.1	25.3	31.0	13.8	11.5	8.0	29.9	19.5	40.2	29.9	41.4	5.7	2.3	0.0
物流業	100.0	48.6	77.1	48.6	28.6	42.9	40.0	37.1	51.4	17.1	60.0	37.1	40.0	25.7	17.1	14.3	31.4	20.0	25.7	48.6	37.1	0.0	5.7	0.0
卸売・小売業	100.0	44.4	61.1	51.9	37.0	40.7	27.8	50.0	44.4	20.4	46.3	31.5	35.2	5.6	13.0	13.0	37.0	22.2	18.5	37.0	35.2	7.4	1.9	0.0
サービス業・その他	100.0	50.9	70.9	39.1	27.3	43.6	31.8	46.4	44.5	16.4	31.8	35.5	28.2	10.0	11.8	10.9	25.5	20.9	25.5	34.5	37.3	4.5	4.5	0.9

※従業員規模並びに業種それぞれの区分で、上位3位の項目を網掛け表示しています。

5-(1)-(c)-②具体的な取り組みの内容（今後）

上段：事業所数（件）、下段：割合（％）

項目	合計	初任給の引上げ	既存従業員の賃金引上げ	賃金以外の労働条件の改善（休暇制度の充実）	通年採用・インターンシップ導入など採用の強化	非正規社員の活用	非正規社員から正規社員への登用強化	若手人材の積極登用	女性人材の活躍推進	外国人労働者の採用や積極活用	定年の延長による雇用継続	高齢人材の積極採用	自社の退職者の再雇用	大（休日出勤、残業など）現雇者の労働投入量の拡大	雇用者の配置転換等の促進	リスキリング等による従業員の能力開発の強化	業務プロセスの見直しによる効率化の推進	外部委託の積極活用	省力化・合理化投資（機械化・自動化・DX化）の推進	（職場）環境の改善	離職を防ぐための向上	従業員の働きがいの向上	M&Aの実施	人材確保を視野に入れた	事業の縮小・見直しの実施	その他
<従業員規模>																										
10～49人	227	72	89	83	64	73	55	100	77	59	72	58	54	36	46	48	66	47	59	82	107	51	44	6		
50～99人	41	16	14	13	10	13	8	15	16	18	14	11	13	5	7	11	18	14	19	17	17	7	8	0		
100～299人	59	20	25	23	18	11	12	24	20	10	22	15	16	8	13	18	29	15	29	24	28	9	4	1		
300人以上	25	7	7	9	8	4	9	7	9	7	11	8	9	3	4	7	11	3	9	7	10	1	3	0		
<業種>																										
建設業	87	29	28	26	24	24	21	41	31	25	29	20	24	11	14	11	26	18	19	31	40	19	13	2		
製造業	80	25	40	29	21	25	20	28	34	24	25	19	20	8	19	22	36	16	35	32	34	12	13	1		
物流業	36	16	16	16	11	11	8	19	14	4	12	8	9	8	7	4	10	8	14	13	16	7	8	0		
卸売・小売業	50	17	16	14	13	16	12	19	16	16	20	17	12	11	15	17	22	16	22	20	26	10	11	1		
サービス業・その他	99	28	35	43	31	25	23	39	27	25	33	28	27	14	15	30	30	21	26	34	46	20	14	3		
【合計】	100.0%	32.7%	38.4%	36.4%	28.4%	28.7%	23.9%	41.5%	34.7%	26.7%	33.8%	26.1%	26.1%	14.8%	19.9%	23.9%	35.2%	22.4%	33.0%	36.9%	46.0%	19.3%	16.8%	2.0%		
<従業員規模>																										
10～49人	100.0	31.7	39.2	36.6	28.2	32.2	24.2	44.1	33.9	26.0	31.7	25.6	23.8	15.9	20.3	21.1	29.1	20.7	26.0	36.1	47.1	22.5	19.4	2.6		
50～99人	100.0	39.0	34.1	31.7	24.4	31.7	19.5	36.6	39.0	43.9	34.1	26.8	31.7	12.2	17.1	26.8	43.9	34.1	46.3	41.5	41.5	17.1	19.5	0.0		
100～299人	100.0	33.9	42.4	39.0	30.5	18.6	20.3	40.7	33.9	16.9	37.3	25.4	27.1	13.6	22.0	30.5	49.2	25.4	49.2	40.7	47.5	15.3	6.8	1.7		
300人以上	100.0	28.0	28.0	36.0	32.0	16.0	36.0	28.0	36.0	28.0	44.0	32.0	36.0	12.0	16.0	28.0	44.0	12.0	36.0	28.0	40.0	4.0	12.0	0.0		
<業種>																										
建設業	100.0	33.3	32.2	29.9	27.6	27.6	24.1	47.1	35.6	28.7	33.3	23.0	27.6	12.6	16.1	12.6	29.9	20.7	21.8	35.6	46.0	21.8	14.9	2.3		
製造業	100.0	31.3	50.0	36.3	26.3	31.3	25.0	35.0	42.5	30.0	31.3	23.8	25.0	10.0	23.8	27.5	45.0	20.0	43.8	40.0	42.5	15.0	16.3	1.3		
物流業	100.0	44.4	44.4	44.4	30.6	30.6	22.2	52.8	38.9	11.1	33.3	22.2	25.0	22.2	19.4	11.1	27.8	22.2	38.9	36.1	44.4	19.4	22.2	0.0		
卸売・小売業	100.0	34.0	32.0	28.0	26.0	32.0	24.0	38.0	32.0	32.0	40.0	34.0	24.0	22.0	30.0	34.0	44.0	32.0	44.0	40.0	52.0	20.0	22.0	2.0		
サービス業・その他	100.0	28.3	35.4	43.4	31.3	25.3	23.2	39.4	27.3	25.3	33.3	28.3	27.3	14.1	15.2	30.3	30.3	21.2	26.3	34.3	46.5	20.2	14.1	3.0		

※従業員規模並びに業種それぞれの区分で、上位3位の項目を網掛け表示しています。

7-(1)-①直面しているまたは今度直面することが予想される経営課題について（早急に対応が必要なもの）

上段：事業所数（件）、下段：割合（%）

項目	上段：事業所数（件）、下段：割合（%）																		
	合計	人手不足	人件費増加	本業の売上減少	事業の効率性の追求（費用の削減）	新事業への参入	事業内容の転換	事業承継	技術・ノウハウの社内伝承	業務のデジタル化の推進	脱炭素（カーボンニュートラル）への対応	小自社業界のマーケット縮小	原材料価格高騰	エネルギー価格高騰	業界の過当競争	国際ビジネスへの進出	大金利上昇・借入負担の増	その他	
【合計】	449件	282件	160件	131件	139件	39件	18件	62件	125件	115件	47件	35件	202件	165件	75件	16件	33件	3件	
<従業員規模>																			
10～49人	291	173	102	94	82	32	13	55	82	51	18	24	131	94	50	11	27	3	
50～99人	59	41	21	19	15	1	2	1	16	20	10	7	24	27	12	2	2	0	
100～299人	68	45	28	14	26	5	1	4	17	32	11	3	32	31	9	2	3	0	
300人以上	31	23	9	4	16	1	2	2	10	12	8	1	15	13	4	1	1	0	
<業種>																			
建設業	96	76	24	23	22	8	2	15	34	23	4	4	44	21	19	0	11	0	
製造業	122	65	40	37	42	13	5	15	40	32	18	7	76	58	10	8	5	2	
物流業	44	27	23	21	16	2	3	4	7	10	8	2	18	24	6	2	4	1	
卸売・小売業	63	36	22	20	19	4	2	10	15	18	5	14	24	18	21	3	4	0	
サービス業・その他	124	78	51	30	40	12	6	18	29	32	12	8	40	44	19	3	9	0	
【合計】	100.0%	62.8%	35.6%	29.2%	31.0%	8.7%	4.0%	13.8%	27.8%	25.6%	10.5%	7.8%	45.0%	36.7%	16.7%	3.6%	7.3%	0.7%	
<従業員規模>																			
10～49人	100.0	59.5	35.1	32.3	28.2	11.0	4.5	18.9	28.2	17.5	6.2	8.2	45.0	32.3	17.2	3.8	9.3	1.0	
50～99人	100.0	69.5	35.6	32.2	25.4	1.7	3.4	1.7	27.1	33.9	16.9	11.9	40.7	45.8	20.3	3.4	3.4	0.0	
100～299人	100.0	66.2	41.2	20.6	38.2	7.4	1.5	5.9	25.0	47.1	16.2	4.4	47.1	45.6	13.2	2.9	4.4	0.0	
300人以上	100.0	74.2	29.0	12.9	51.6	3.2	6.5	6.5	32.3	38.7	25.8	3.2	48.4	41.9	12.9	3.2	3.2	0.0	
<業種>																			
建設業	100.0	79.2	25.0	24.0	22.9	8.3	2.1	15.6	35.4	24.0	4.2	4.2	45.8	21.9	19.8	0.0	11.5	0.0	
製造業	100.0	53.3	32.8	30.3	34.4	10.7	4.1	12.3	32.8	26.2	14.8	5.7	62.3	47.5	8.2	6.6	4.1	1.6	
物流業	100.0	61.4	52.3	47.7	36.4	4.5	6.8	9.1	15.9	22.7	18.2	4.5	40.9	54.5	13.6	4.5	9.1	2.3	
卸売・小売業	100.0	57.1	34.9	31.7	30.2	6.3	3.2	15.9	23.8	28.6	7.9	22.2	38.1	28.6	33.3	4.8	6.3	0.0	
サービス業・その他	100.0	62.9	41.1	24.2	32.3	9.7	4.8	14.5	23.4	25.8	9.7	6.5	32.3	35.5	15.3	2.4	7.3	0.0	

※従業員規模並びに業種それぞれの区分で、上位3位の項目を網掛け表示しています。

7-(1)-②直面しているまたは今度直面することが予想される経営課題について（将来的に対応が必要なもの）

上段：事業所数（件）、下段：割合（%）

項目	合計	人手不足	人件費増加	本業の売上減少	事業の効率性の追求（費用の削減）	新事業への参入	事業内容の転換	事業承継	技術・ノウハウの社内伝	業務のデジタル化の推進	脱炭素（カーボンニュートラル）への対応	小 自社業界のマーケット縮	原材料価格高騰	エネルギー価格高騰	業界の過当競争	国際ビジネスへの進出	大 金利上昇・借入負担の増	その他
		【合計】	243件	200件	148件	140件	122件	67件	131件	177件	155件	93件	63件	101件	95件	76件	36件	54件
<従業員規模>																		
10～49人	324	160	129	109	88	80	51	94	116	94	56	50	76	61	60	26	40	1
50～99人	58	31	22	17	23	10	5	19	23	21	17	4	11	18	4	3	5	2
100～299人	68	34	35	15	21	21	7	15	22	28	9	4	9	12	10	3	5	0
300人以上	36	18	14	7	8	11	4	3	16	12	11	5	5	4	2	4	4	0
<業種>																		
建設業	101	55	35	27	26	21	16	33	47	28	18	13	24	21	17	5	10	1
製造業	118	58	47	33	34	30	15	28	46	48	36	13	31	27	16	15	25	1
物流業	52	31	20	18	19	12	4	13	23	12	6	3	6	16	8	1	2	1
卸売・小売業	68	34	28	24	23	14	13	18	21	24	10	12	17	9	15	6	6	0
サービス業・その他	147	65	70	46	38	45	19	39	40	43	23	22	23	22	20	9	11	0
【合計】	486件	243件	200件	148件	140件	122件	67件	131件	177件	155件	93件	63件	101件	95件	76件	36件	54件	3件
<従業員規模>	100.0%	50.0%	41.2%	30.5%	28.8%	25.1%	13.8%	27.0%	36.4%	31.9%	19.1%	13.0%	20.8%	19.5%	15.6%	7.4%	11.1%	0.6%
10～49人	100.0	49.4	39.8	33.6	27.2	24.7	15.7	29.0	35.8	29.0	17.3	15.4	23.5	18.8	18.5	8.0	12.3	0.3
50～99人	100.0	53.4	37.9	29.3	39.7	17.2	8.6	32.8	39.7	36.2	29.3	6.9	19.0	31.0	6.9	5.2	8.6	3.4
100～299人	100.0	50.0	51.5	22.1	30.9	30.9	10.3	22.1	32.4	41.2	13.2	5.9	13.2	17.6	14.7	4.4	7.4	0.0
300人以上	100.0	50.0	38.9	19.4	22.2	30.6	11.1	8.3	44.4	33.3	30.6	13.9	13.9	11.1	5.6	11.1	11.1	0.0
<業種>																		
建設業	100.0	54.5	34.7	26.7	25.7	20.8	15.8	32.7	46.5	27.7	17.8	12.9	23.8	20.8	16.8	5.0	9.9	1.0
製造業	100.0	49.2	39.8	28.0	28.8	25.4	12.7	23.7	39.0	40.7	30.5	11.0	26.3	22.9	13.6	12.7	21.2	0.8
物流業	100.0	59.6	38.5	34.6	36.5	23.1	7.7	25.0	44.2	23.1	11.5	5.8	11.5	30.8	15.4	1.9	3.8	1.9
卸売・小売業	100.0	50.0	41.2	35.3	33.8	20.6	19.1	26.5	30.9	35.3	14.7	17.6	25.0	13.2	22.1	8.8	8.8	0.0
サービス業・その他	100.0	44.2	47.6	31.3	25.9	30.6	12.9	26.5	27.2	29.3	15.6	15.0	15.6	15.0	13.6	6.1	7.5	0.0

※従業員規模並びに業種それぞれの区分で、上位3位の項目を網掛け表示しています。

(調査票回答番号)

令和5年7月26日

御中

四日市商工会議所
産業活性化委員会

「雇用問題（人手不足）に関するアンケート調査」

ご協力をお願い

平素は当所事業に関しまして格別のご高配を賜り、厚くお礼申し上げます。

さて、少子化による人口減少が急速に進み、労働力の減少や市場の縮小等、社会経済に深刻な影響を及ぼしております。また、働き方改革の推進やアフターコロナによる経済の活性化もあり、人手不足が顕在化している状況にあります。

そうした中、当所産業活性化委員会では当地域における人手不足の実態を把握し、解決に向けた検討を進めるため、別添の通りアンケート調査を実施することとなりました。

調査結果は広く公表し、当地域における人手不足に関する問題提起や解決に向けた取組み事例の共有をはかるとともに、行政等に対する提言・要望活動につなげたいと考えております。

当問題は今後の地域産業発展にむけて大変重要な問題と捉えています。ご多忙の折誠に恐縮ではございますが、何卒ご協力くださいますよう宜しくお願い申し上げます。

敬具

【アンケートのご回答について】

①郵送によるご回答

調査票（本書類）へご記入の上、同封の返信用封筒（切手不要）にてご返送ください。

②パソコン等によるご回答

四日市商工会議所ホームページ（<http://www.yokkaichi-cci.or.jp/>）の
新着情報（7/26）でお知らせしている「雇用問題（人手不足）に関する
アンケート調査」から回答をご入力ください。

③スマートフォン等によるご回答

右のQRコードを読み取り「雇用問題（人手不足）に関するアンケート調査」から
回答をご入力ください。



【頂いた情報について】

ご提出いただいた情報は適切に管理し、当所の運営及び施策の検討にあたっての基礎資料並びに情報提供に活用いたします。またこの目的以外に使用することなく、個別の回答内容について公表することはありません。

【回答期限】

恐れ入りますが、**令和5年8月18日(金)まで**のご回答をお願いいたします。

【本アンケート調査に関する問合せ先】

〒510-8501 四日市市諏訪町 2-5 四日市商工会議所 商工振興部 商工振興課
担当：水谷、舘 TEL：059-352-8194

はじめに

- (1) 本調査票をお送りした封筒の宛名ラベル又は依頼文に記載された 5 ケタの番号を記入してください。

封筒の宛名ラベル又は依頼文に記載された 5 ケタの番号					
-----------------------------	--	--	--	--	--

1. 貴事業所の概要について

- (1) 貴事業所の従業員数について、あてはまるもの 1 つに○をつけて下さい。

① 10～49 人	② 50～99 人	③ 100～299 人	④ 300 人以上
-----------	-----------	-------------	-----------

- (2) 貴事業所の業種について、最もあてはまるもの 1 つに○をつけてください。

① 建設業	② 製造業	③ 情報通信業
④ 物流業	⑤ 卸売業	⑥ 小売業
⑦ 不動産業、物品賃貸業	⑧ 学術研究、専門・技術サービス	⑨ 宿泊業
⑩ 飲食業	⑪ 生活関連サービス、娯楽業	⑫ 教育、学習支援業
⑬ 医療、福祉業	⑭ サービス業(他に分類されないもの)	⑮ その他 ()

- (3) 貴事業所の本社所在地について、あてはまるもの 1 つに○をつけてください。

① 四日市市内	② 三重県内 (四日市市以外)	③ 三重県外
---------	-----------------	--------

2. 現在の雇用人員数の状況 (四日市市内に拠点のある事業) について

- (1) 2023 年 4 月 1 日時点の雇用人員の過不足について、最も近いもの 1 つに○をつけてください。

(a) 正規・非正規別

	大幅に不足	不足	適正	過剰	大幅に過剰	該当なし
従業員全体	①	②	③	④	⑤	⑥
うち正社員	①	②	③	④	⑤	⑥
うち非正規社員	①	②	③	④	⑤	⑥

(b) 職種別

	大幅に不足	不足	適正	過剰	大幅に過剰	該当なし
管理職	①	②	③	④	⑤	⑥
一般的な事務職 (経理・総務・人事等)	①	②	③	④	⑤	⑥
営業を担う人材	①	②	③	④	⑤	⑥
接客・サービスを担う人材	①	②	③	④	⑤	⑥
現場で定型作業を担う人材	①	②	③	④	⑤	⑥
現場の技能労働を担う人材	①	②	③	④	⑤	⑥
社内のデジタル化を担う人材	①	②	③	④	⑤	⑥
その他()	①	②	③	④	⑤	⑥

※定型作業とは主に単純作業に従事する業務、技能労働とは一定の熟練(技能)を持って従事する業務を指します

(2) 今後5年間程度の雇用人員の過不足の見通しについて、最も近いもの1つに○をつけてください。

(a) 正規・非正規別

	大幅に不足	不足	適正	過剰	大幅に過剰	該当なし
従業員全体	①	②	③	④	⑤	⑥
うち正社員	①	②	③	④	⑤	⑥
うち非正規社員	①	②	③	④	⑤	⑥

(b) 職種別

	大幅に不足	不足	適正	過剰	大幅に過剰	該当なし
管理職	①	②	③	④	⑤	⑥
一般的な事務職 (経理・総務・人事等)	①	②	③	④	⑤	⑥
営業を担う人材	①	②	③	④	⑤	⑥
接客・サービスを担う人材	①	②	③	④	⑤	⑥
現場で定型作業を担う人材	①	②	③	④	⑤	⑥
現場の技能労働を担う人材	①	②	③	④	⑤	⑥
社内のデジタル化を担う人材	①	②	③	④	⑤	⑥
その他()	①	②	③	④	⑤	⑥

※定型作業とは主に単純作業に従事する業務、技能労働とは一定の熟練(技能)を持って従事する業務を指します

上記2-(1)で1つでも、①「大幅に不足」、②「不足」に回答された方は ⇒ 『3』の設問へ
それ以外の方は ⇒ 6ページの『6』の設問へ

3. 雇用人員に関して「人手不足を感じ始めた時期」および「人手不足の要因」について

(1) 貴社(貴事業所)で雇用人員の不足を感じ始めたのはいつからですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- ① 2年以内 ② 2年超～5年以内 ③ 5年超～10年以内 ④ 10年を超えて継続

(2) 人手不足の要因について、主なものを3つまで○をつけてください。

- ① 景気回復に伴う事業の持ち直し ② 業績伸長に伴う事業の拡大 ③ 省力化・合理化投資ができていない
- ④ 定期採用など新規の人材確保ができていない ⑤ 従業員の離職 ⑥ 事業内容の転換に伴う必要な人材確保ができない
- ⑦ 配置転換を希望しない・対応できない雇用者の増加 ⑧ 働き方改革に伴う雇用者の休暇取得や時間外労働削減の増加 ⑨ 育児休暇のための休職や短時間勤務者の増加
- ⑩ 介護休暇のための休職や短時間勤務者の増加 ⑪ 定年退職者(再雇用期間満了者を含む)の増加 ⑫ 過去に採用しなかった(できなかった)影響
- ⑬ その他 ()

(3) 上記(2)の設問で⑤「従業員の離職」を選んだ方について、離職者の転職先としてあてはまるもの1つに○をつけてください。

- ① 同業他社への転職が多い ② 他業態への転職が多い ③ 同業他社と他業態への転職は同数程度 ④ 不明

6. 採用状況について

(1) 直近3年間(2020年～2022年度)の新卒および中途の採用状況について、それぞれ最も近いもの1つに○をつけてください。

(a) 新卒採用者について

①計画を上回る状況 ② 計画通り ③計画をやや下回る状況 ④ 計画を大幅に下回る状況 ⑤ 採用を行っていない

(b) 中途採用者について

①計画を上回る状況 ② 計画通り ③計画をやや下回る状況 ④ 計画を大幅に下回る状況 ⑤ 採用を行っていない

7. 貴社(貴事業所)の経営課題について

(1) 貴社(貴事業所)が直面している、または今後直面することが予想される「経営課題」として重要なものについて、それぞれ5つまで○をつけてください。

	早急に対応 が必要	将来的に対応 が必要
①人手不足	①	①
②人件費増加	②	②
③本業の売上減少	③	③
④事業の効率性の追求(費用の削減)	④	④
⑤新事業への参入	⑤	⑤
⑥事業内容の転換	⑥	⑥
⑦事業承継	⑦	⑦
⑧技術・ノウハウの社内伝承	⑧	⑧
⑨業務のデジタル化の推進	⑨	⑨
⑩脱炭素(カーボンニュートラル)への対応	⑩	⑩
⑪自社業界のマーケット縮小	⑪	⑪
⑫原材料価格高騰	⑫	⑫
⑬エネルギー価格高騰	⑬	⑬
⑭業界の過当競争	⑭	⑭
⑮国際ビジネスへの進出	⑮	⑮
⑯金利上昇・借入負担の増大	⑯	⑯
⑰その他()	⑰	⑰

イ) 生産性の向上に関する対応について、あてはまるもの全てに○をつけてください。

- | | | |
|----------------|----------------|---------------------|
| ① 運行計画の見直し・効率化 | ② 荷主との運賃交渉 | ③ 荷主への荷待ち時間削減等の働きかけ |
| ④ 拠点整備などの強化 | ⑤ 倉庫作業の自動化・効率化 | ⑥ ICT・AI 技術等の活用 |
| ⑦ その他 () | ⑧ 取り組んでいない | |

ウ) 事業運営に関する対応について、あてはまるもの全てに○をつけてください。

- | | | |
|-------------------------------|------------------|-----------|
| ① パートナー企業 (元請け・下請け企業等) との連携強化 | ② M & A 等による事業拡大 | ③ 事業規模の縮小 |
| ④ その他 () | ⑤ 取り組んでいない | |

エ) 上記以外に取り組まれている項目があれば、以下に具体的な内容をご記載ください。

--

★建設業・物流業以外の方について

(a) 貴社 (貴事業所) では 2024 年問題について対応 (自社または取引先の対応) をされていますか。最も近いもの 1 つに○をつけてください。

- | | | | |
|-------------|-----------------|------------|------------------|
| ① 対応は完了している | ② 関係先に対応を要請している | ③ 分からない・未定 | ⑤ 2024 年問題の影響はない |
|-------------|-----------------|------------|------------------|

(b) 上記 (a) の設問で②を選択した方について、関係先に要請している具体的な内容をご記載ください。

--

9. 行政や商工会議所への要望について

(1) 人手不足への対応について、行政や商工会議所に求める支援について、3 つまで○をつけてください。

- | | | |
|--------------------|-----------------------|--------------------------|
| ① 雇用問題に関する情報の収集・発信 | ② セミナー・勉強会の開催 | ③ 人手不足解消に向けた政策研究・提言の取り纏め |
| ④ 先進事例等の紹介 | ⑤ 人材確保や育成に向けた補助金の充実 | ⑥ 金融支援 |
| ⑦ 人材マッチングセミナーの開催 | ⑧ 雇用に関する会員間の情報交換の場の提供 | ⑨ 雇用問題に関する相談会の開催 |
| ⑩ その他 () | | |

(2) その他、行政や四日市商工会議所に対するご意見・ご要望がございましたら、自由にご記載ください。(任意)

アンケートは以上となります。お忙しいところご協力いただき、誠にありがとうございました。
お手数ではございますが、同封の返信用封筒にて、**8月18日(金)まで**に、ご返信をお願い申し上げます。
なお本アンケート調査の内容に関して不明な点がございましたら、以下の担当までお問い合わせください。

【担当】 四日市商工会議所 商工振興部 商工振興課 水谷・館
(TEL) 059-352-8194