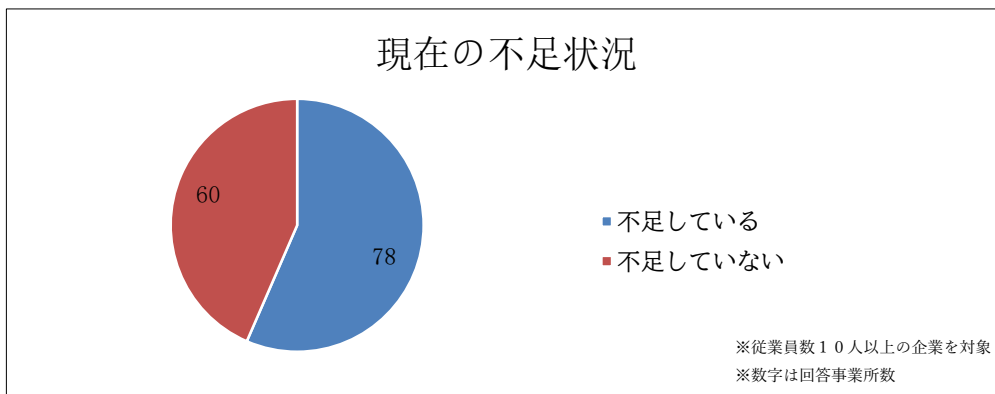


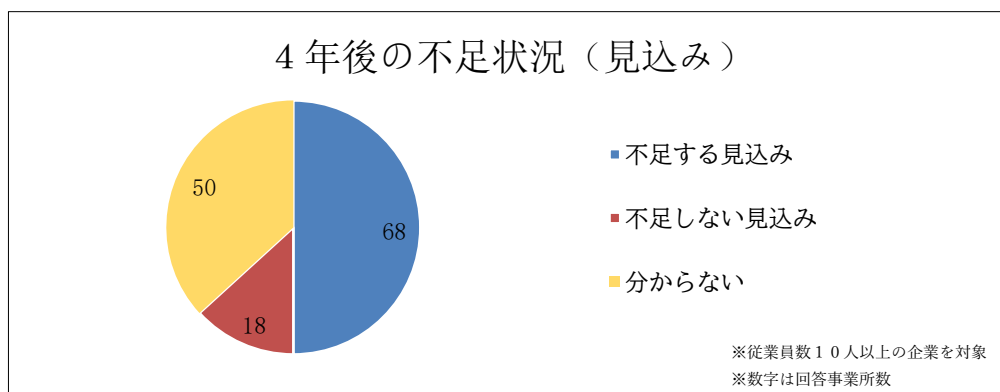
調査結果の参考資料

①多くの企業が将来への人材不足感がある。

問1 現在（令和元年8月1日時点）従業員は不足していますか。



問2 4年後を見据えた場合、従業員の不足が見込まれますか。



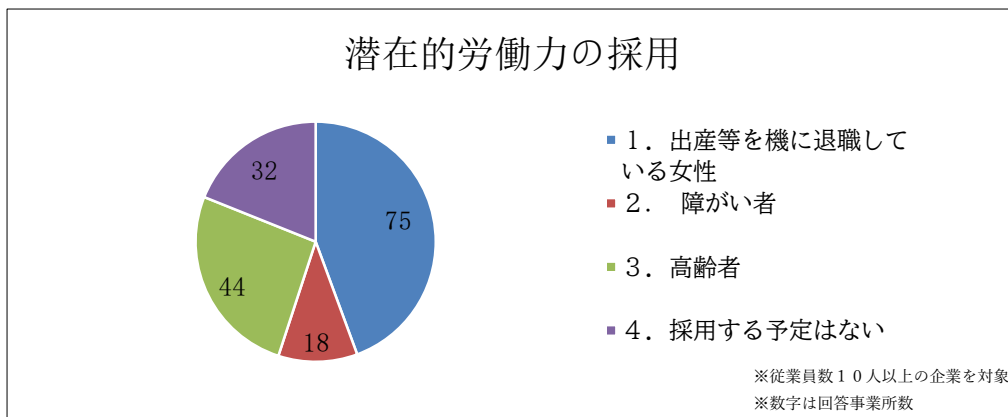
<結果の要約>

現在、半数以上の企業で人材不足感がある、また、4年後の見通しでも、8割以上の企業が、不足する見込みもしくは見通しが分からないと回答している。

②人材不足解消のため、出産等を機に退職している女性や高齢者の採用を検討している。

③障がい者の採用については、労働時間や労働内容、労働環境の整備等にハードルがあり採用を検討する企業が少ない。

問7 本市では、下記1～3に示す方々を潜在的労働力と捉え、企業に対し、これらの方々が働きやすい環境の整備を促進したいと考えています。これらの人材を採用する場合、どんな人材を採用したいと考えますか。

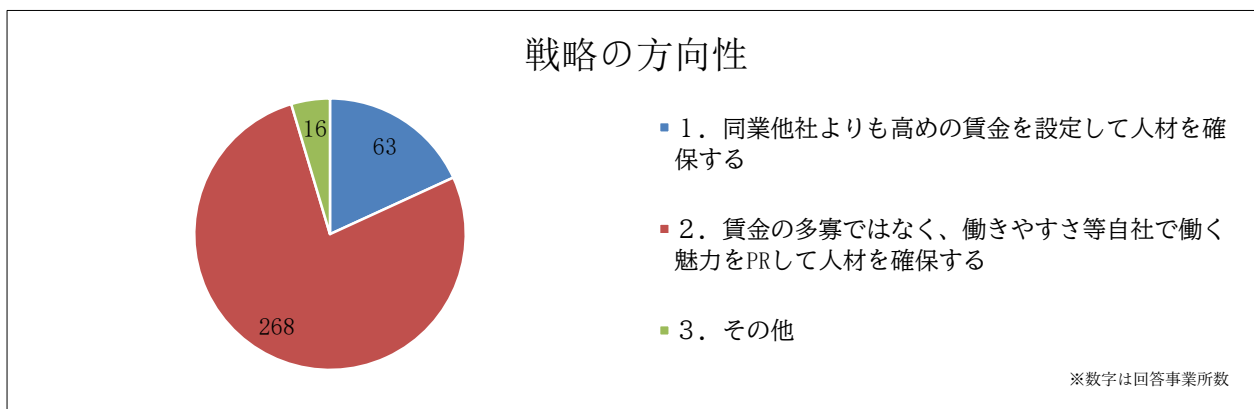


<結果の要約>

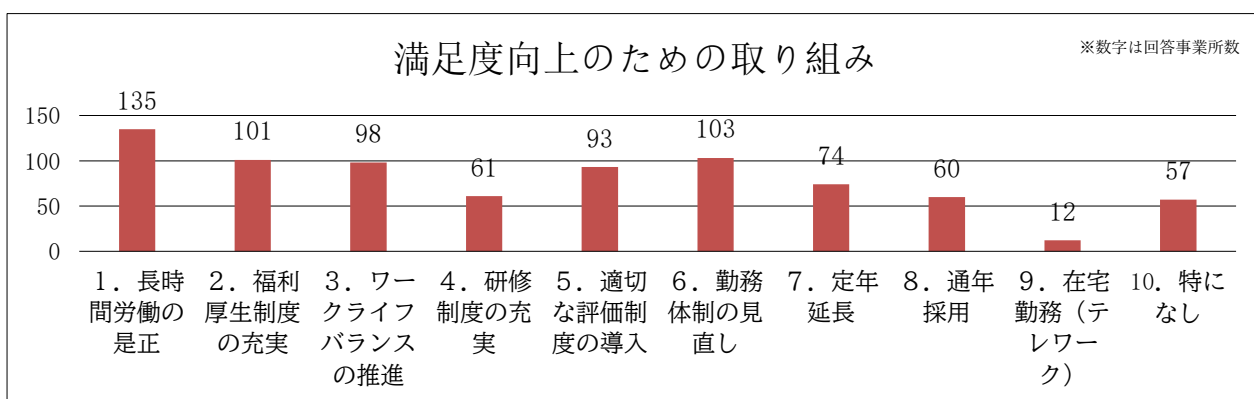
潜在的労働力の採用意向に関する調査で、多くの企業が女性や高齢者の採用に前向きであると回答した。一方で、障がい者の採用については、労働時間や内容等の環境整備にハードルがあり、採用を検討する企業が少ない結果となった。

④人材確保の取り組みとして、賃金の多寡でなく、長時間労働の是正や勤務体制の見直し等（働き方改革への取り組み）で対応していく企業が多い。

問5 人材確保のための貴社の戦略の方向性に近いものはどれですか。



問6 従業員の満足度を上げるために現在取り組んでいる、もしくは今後取り組みたいと思う方法はどんなことですか。



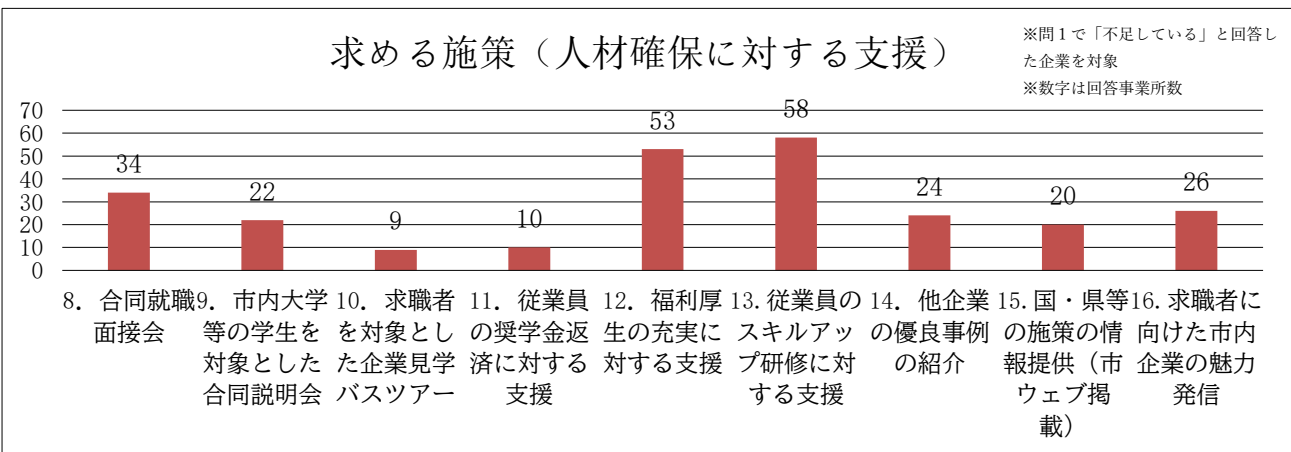
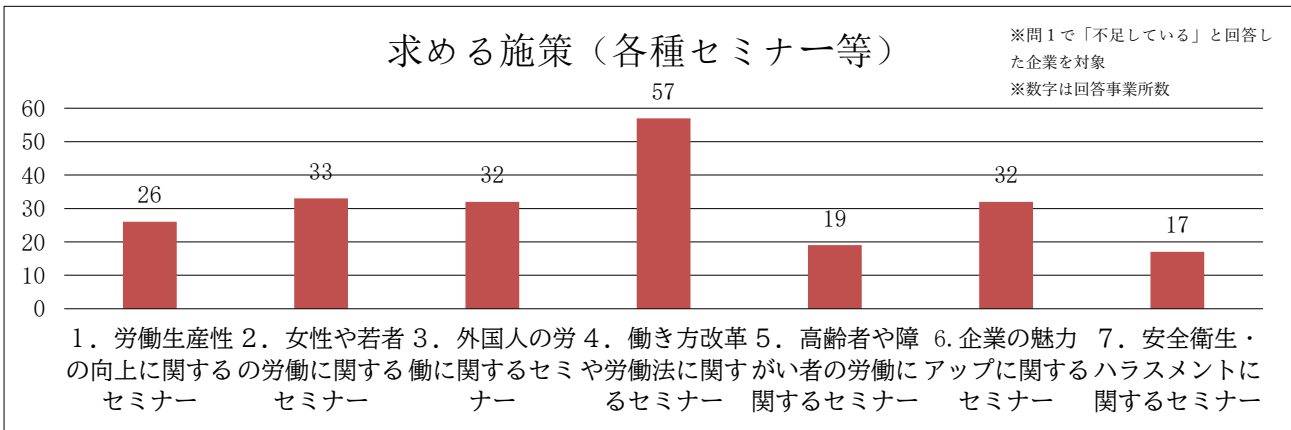
<結果の要約>

人材不足解消の考え方として、多くの企業が賃金の多寡は考えておらず、自社で働く魅力を向上させることで他社と差別化を図り、人材を確保しようと考えている。

また、自社で働く魅力の一つとして、長時間労働の是正やワークライフバランスの推進等、勤務体制の改善に取り組んでいる、もしくは取り組みたいと考えている企業が多い。

- ⑤働き方改革や労働法への関心が高く、自社の労働環境を整備することで人材確保を目指している。
- ⑥出産等を機に退職している女性や若者や外国人の採用及び育成のため、セミナーの実施が期待されている。
- ⑦合同就職面接会等、企業と求職者とのマッチングの機会が期待されている。

問9 平塚市は現在、セミナーや各種事業を実施し市内企業の人材確保の支援をしています。下記に記載した1～16の事業の中で利用したいと思うものをお選びください。また、下記以外で実施を希望されるものがありましたら、その他の欄に記入してください。



<結果の要約>

希望するセミナーについて聞いたところ、働き方改革や労働法に関するセミナーと回答した企業が最も多く、次いで、企業の魅力アップに関するセミナー、女性や若者の労働に関するセミナーとなった。前の項目で挙げたワークライフバランスの推進や企業の魅力アップへの関心が高い結果となった。

人材確保に対する支援については、福利厚生の実施、従業員のスキルアップ、求職者に向けた市内企業の魅力発信の順となった。

<考察>

市内中小企業の多くで、現状と将来に人材不足感があり、特に今後の見通しが不透明な企業が多く、不足感はさらに高まっていくことが予測される。

そのような状況の中で、従業員の賃金を上げることは難しく、自社の労働環境や勤務体制を見直し、最適化することや、従業員のスキルを向上し労働生産性を向上させること等で、人材不足に対処しようという姿勢が見える。

人材不足感がある企業では特に、女性や若者、高齢者といった潜在的労働力や外国人の採用に興味を持っているが、労働時間や労働内容の調整、バリアフリー化やサポート体制の不十分さ等、いくつかのハードルがあり、採用に至っていない企業が多い。

上記を踏まえて、企業の人材確保への考え方や戦略に沿ったセミナーや支援等の施策展開が求められている。