

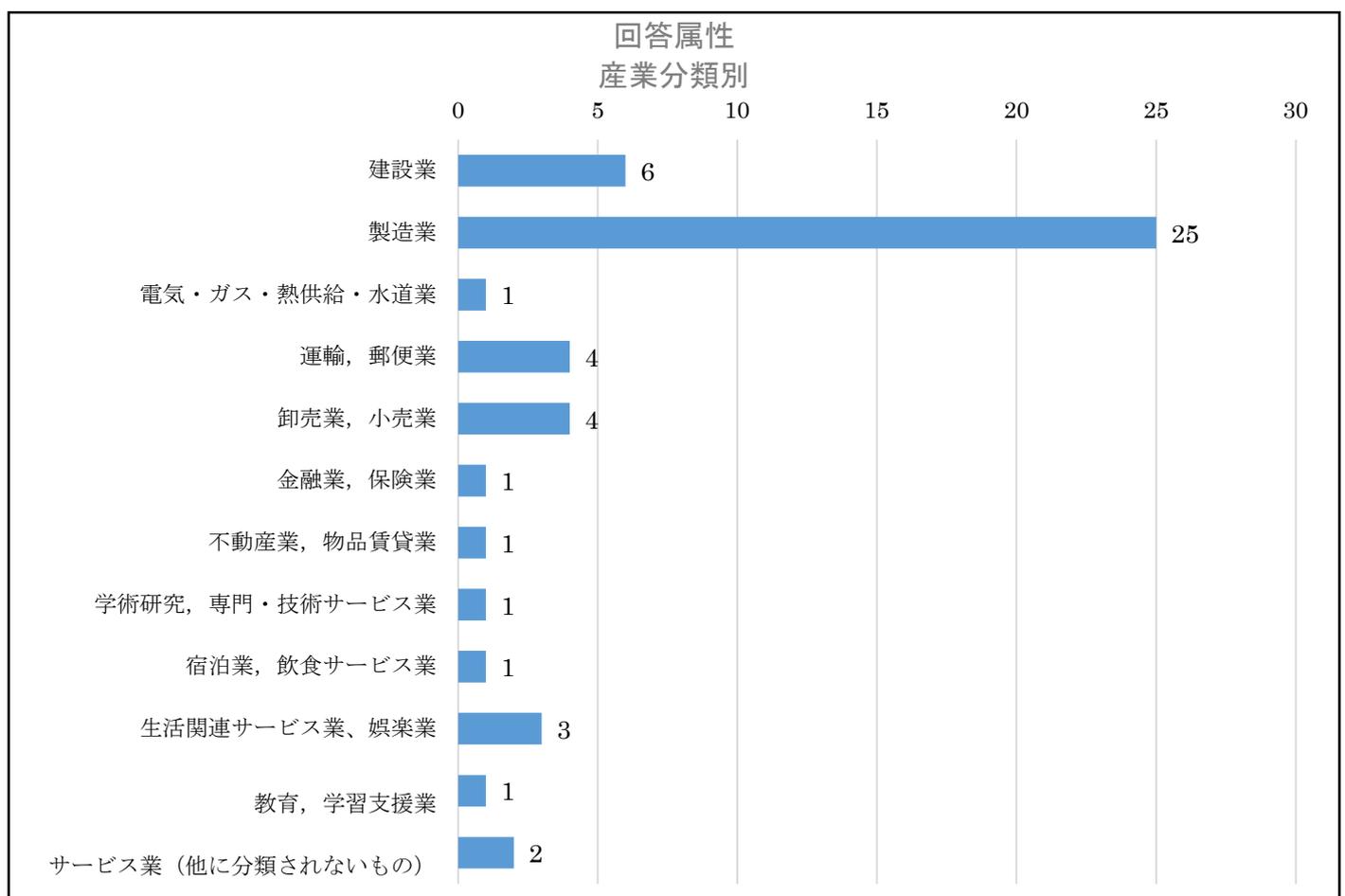
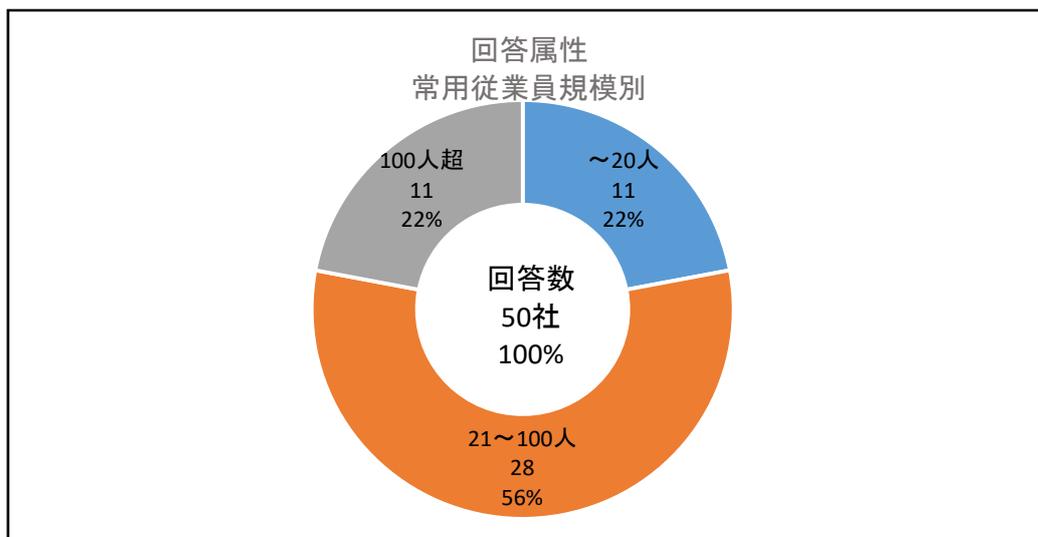
令和3年度 白河商工会議所 環境整備委員会
 企業・事業所の人材確保等に関するアンケート調査
 集計結果の概要

令和4年9月
 白河商工会議所 環境整備委員会

1. 調査の概要

人材確保・定着・育成面の実態を把握し、さらには働き方改革の対応状況、事業継続計画の策定状況及び健康経営への取り組み状況を把握し、今後の施策への基礎資料とするために調査を実施。

本年2月に白河商工会議所会員157社（従業員20人以上※正規・非正規合計）に調査票を送付し、3月末日までに提出のあった50社の回答について集計したもの（回収率31.8%）。



【調査結果のポイント】

◆人材確保の現状

- ・2021年度の採用状況としては「正社員を新卒採用した」・「正社員を中途採用した」、次いで「非正規社員を採用した」と続く。(常時)従業員規模が21人～100人の企業では7.3%が「まったく採用できなかった」と回答している。
- ・現状として人材を「確保できている」企業は36%、「確保できていない」64%であり、「確保できていない」理由としては、「募集をしても応募がない」「人材が集まらない」の順。
- ・求人の対象者は、「社会人(経験不問)」、「社会人(同業経験者)」合わせると全体の半数以上を占める。規模が大きい企業はやや社会人枠の割合が高いものの「高校新卒者」が2割以上を占め、規模が小さい企業は大学新卒者や社会人枠を均等に求人している。
- ・採用活動における窓口(人事決定権)は「本社・本店」が76%を占めるが、従業員規模が大きくなるほど「支社・支店(工場含む)」の割合が高い。
- ・雇用につながった媒体方法は、「ハローワーク」、「自社HP」、「民間求人情報サイト」が僅差である。従業員規模100人超は「民間情報サイト」がトップ、規模が小さい企業ほど「ハローワーク」の割合が高い。
- ・人材確保のための情報発信状況は、従業員規模100人超の企業では約9割が「取り組んでいる」と回答。情報発信に「取り組んでいる内容」は、「HPの運営」、「会社見学の受け入れ」、「企業説明会への参加」の順。規模が大きいほど「会社見学の受け入れ」が、小さいほど「HPの運営」が高い傾向にある。「取り組んでいない理由」は、「担当する人員が足りない」が最も多く、「広報費用を確保できていない」「必要を感じない」の順。

◆従業員の定着状況

- ・従業員の定着に「問題がある」との回答は全体の6割を超えている。全ての事業規模で、5割を超えて「問題がある」と回答。
- ・問題を解決するための取り組み内容としては、「やりがい・働きがいの創出」、「職場内のコミュニケーション」、次いで「賃金の引き上げ」「従業員の意識改革」と続いている。従業員規模が大きいほど、「やりがい・働きがいの創出」、「職場内でのコミュニケーション」の割合が高い傾向にある。

◆人材育成の状況

- ・取り組み状況は、「専門知識・技能習得のための研修等への参加」が最も多く、従業員規模が大きくなるほど「新入社員研修」に力を入れている。問題点としては、「指導できる従業員がいない」、「特に問題はない」、「ニーズに合った研修の機会がない」の順で、従業員の規模が小さいほど「特に問題はない」の割合が増加。

◆働き方改革関連法への対応状況

- ・「積極的に取り組んでいる」、「一部取り組んでいる」、「取り組みを検討中」合わせると、9割以上の事業所が働き方改革への取組みに着手・検討している。
- ・具体的には、「有給休暇の消化促進人材確保」、「残業時間の削減」、「従業員の健康推進施策」の順。従業員規模が大きいほど、「多様な勤務時間の導入(テレワーク・時差勤務等)」の割合が高い傾向。

◆健康経営への取組み状況

- ・全体の80%が「健康経営」に着手又は検討している。実践していない理由としては、「必要なノウハウ・スキルがない」、「人的余裕がない為」、「効果やメリットが分からない」の順で、従業員規模100人超では、6割以上が「必要なノウハウ・スキルがない」と回答。

◆事業継続計画の策定状況

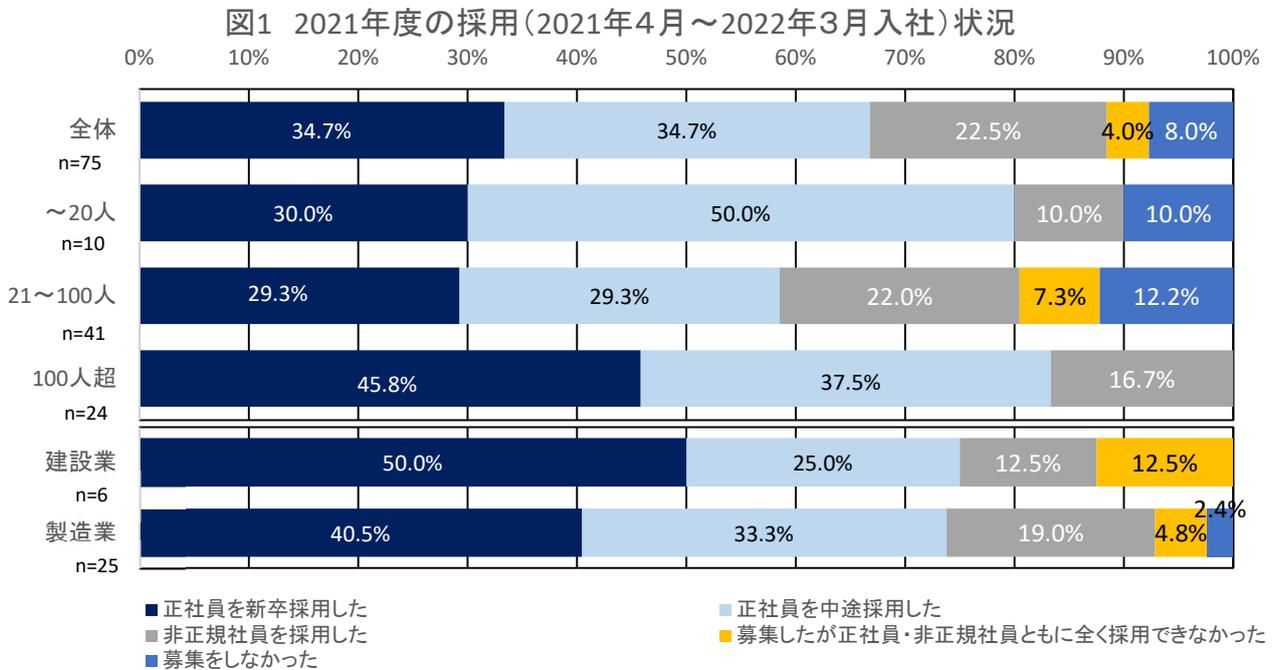
- ・全体では「策定済み」、「必要だと思うが、策定していない」、次いで「策定中・見直し中」の順。策定していない理由としては、「企業規模が小さく、柔軟に対応できるため」、「人的余裕がない」、「必要なノウハウ・スキルがない」の順。

2. 人材確保の現状について

(1) 2021年度の採用（2021年4月～2022年3月入社）状況

【全業種】
 全体では、「正社員を新卒採用した」「正社員を中途採用した」が34.7%、次いで「非正規社員を採用した」22.5%と続いている。従業員規模別（※常用従業員、以下同じ）に見ると、20人以下及び100人超の企業は正社員の新卒・中途採用が約8割を占め、正社員採用枠を拡充していることが分かる。

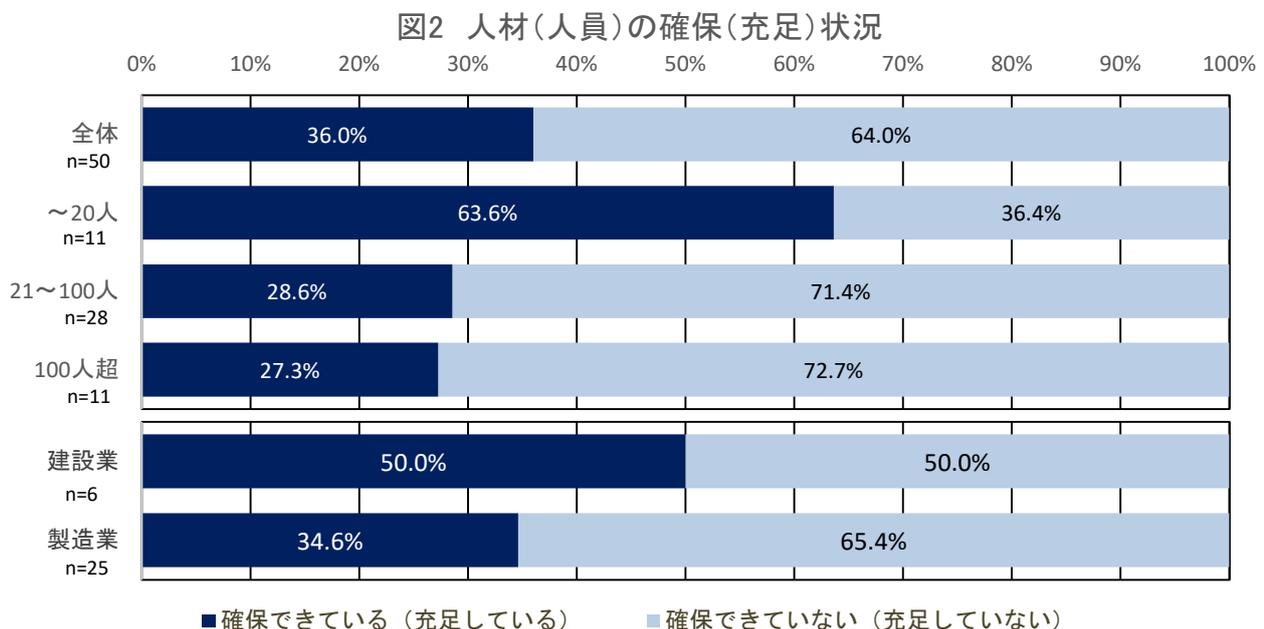
【建設業(6社)・製造業(25社)】
 建設業は半数、製造業は約4割の企業で「正社員を新卒採用」している。一方で「まったく採用できなかった」が当該業種に集中しており、採用活動に問題を抱えていることが伺える（図1）。



(2) 現状における人材（人員）の確保（充足）状況

【全業種】
 現状として人材を「確保できていない」64%と、「確保できている」と回答した事業所を上回る結果となり、特に従業員規模20人超の企業は約7割超が「確保できていない」と回答している。

【建設業(6社)・製造業(25社)】
 「確保できていない」割合は建設業で5割、製造業で6割を超え、深刻な人手不足の状態であることが伺え、経営や職場環境に大きな影響を与えることが懸念される（図2）。

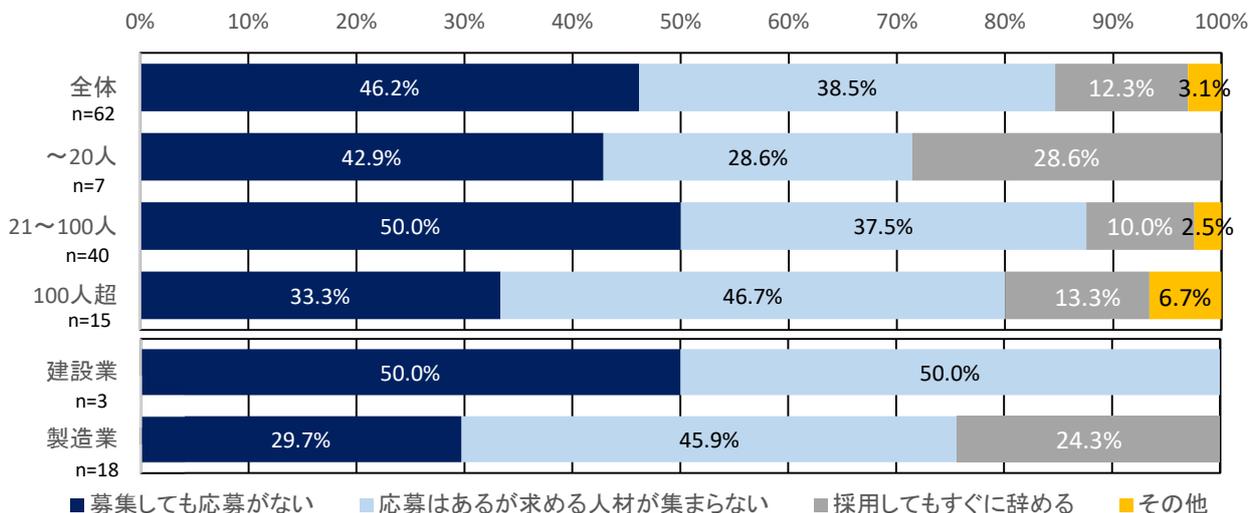


【(2)で「確保できていない(充足していない)」と回答された方】

(3) 求人後の状況について

【全業種】
 確保できない理由は、「募集をしても応募がない」「人材が集まらない」の回答が全体の84.7%を占め、次いで「採用してもすぐやめる」12.3%という結果であった。「その他」には、派遣社員を募集しても応募が無い、採用となっても働く前に辞退されるとの回答があった。
 【建設業(3社)・製造業(18社)】
 約半数が「応募はあるが求める人材が集まらない」と回答している。必要人材の確保が課題であることが伺える(図3)。

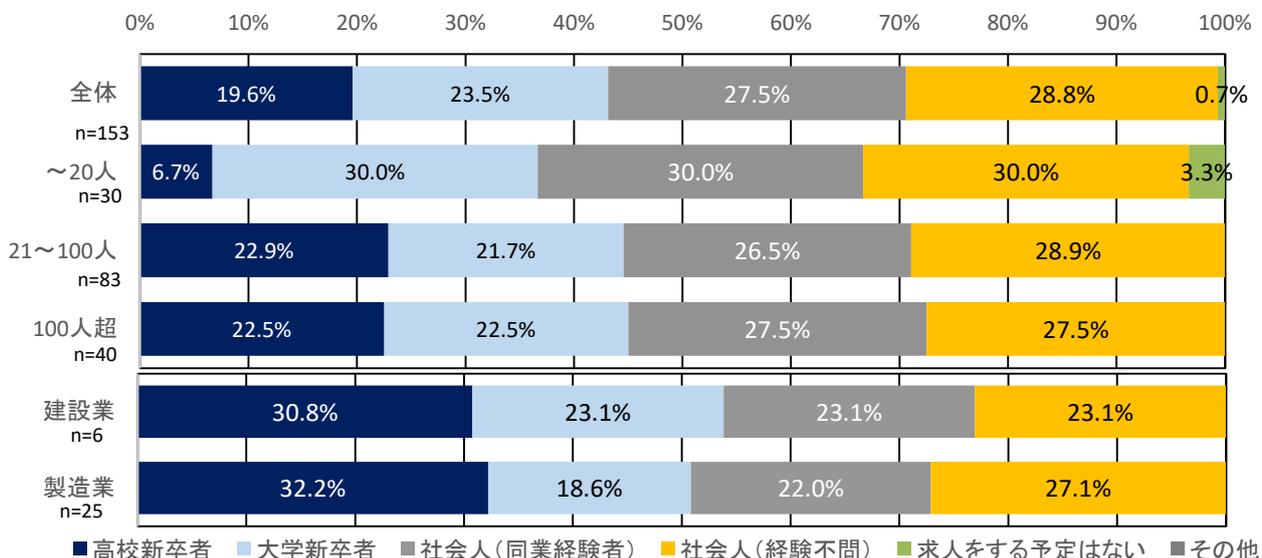
図3 求人後の状況



(4) 採用の対象について

【全業種】
 求人の対象者は、全体では「社会人(経験不問)」28.8%、僅差で「社会人(同業経験者)」27.5%、次いで「大学新卒者」23.5%、「高校新卒者」19.6%と続く結果となった。
 従業員規模別では、規模が大きい企業はやや社会人枠の割合が高いが、「高校新卒者」が2割以上を占める。規模が小さい企業は大学新卒者や社会人枠(経験不問・同業経験者)の求人が均等という結果となった。
 【建設業(6社)・製造業(25社)】
 「高校新卒者」の割合が3割を超えており、全体と比べ高い傾向にある。また「社会人(経験不問)」は2番目に高く、高校新卒者が減少傾向にある中、対象者を広げて人材を確保しようとしていることが伺える(図4)。

図4 採用の対象



【(4)で「求人をする予定はない」と回答された方】

(5) 求人をする予定がない理由

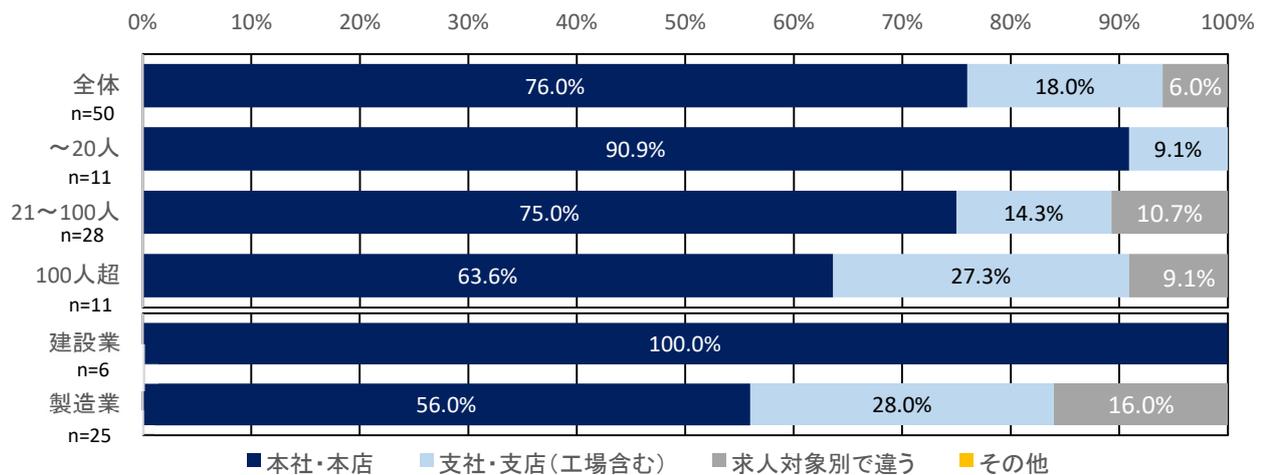
回答なし。

(6) 採用活動における採用窓口（人事決定権）

【全業種】
 全体では「本社・本店」が76%を占め、「支社・支店（工場含む）」が18%という結果となった。従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど「支社・支店（工場含む）」の割合が高くなる傾向にある。「求人対象別に違う」で具体的な回答は、高卒は工場・大卒は本社で採用窓口がある、製造部門と営業部門で分かれているである。

【建設業(6社)・製造業(25社)】
 建設業はすべての業種が「本社・本店」である。製造業は「支社・支店」28%と全体より高い傾向であり、従業員規模が大きい企業を中心に人事権決定権を持っていることが伺える（図6）。

図6 採用窓口(人事決定権)

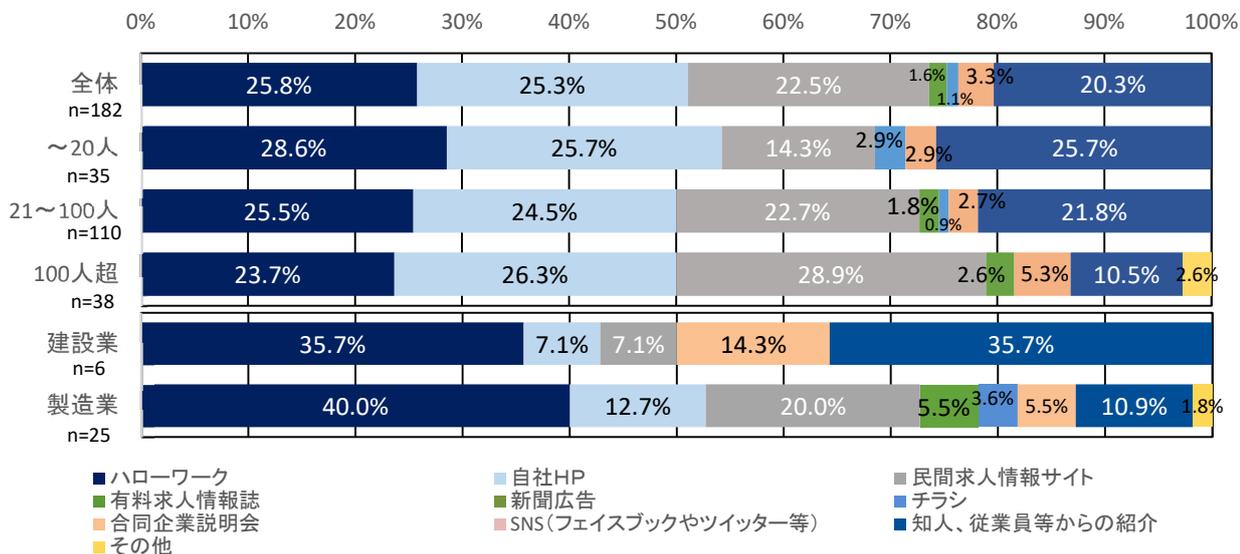


(7) 雇用につながった方法・媒体状況

【全業種】
 全体で「ハローワーク」が25.8%、僅差で「自社HP」25.3%、「民間求人情報サイト」22.5%、「知人、従業員等からの紹介」20.3%と続いている。従業員規模別では、100人超は「民間情報サイト」がトップであり、続いて「自社HP」が27%であった。従業員規模が小さい企業ほど「ハローワーク」や「知人、従業員等からの紹介」の割合が高い傾向にあるが、一方で「WEB媒体」の活用が、規模の大きな企業中心に加速していることが分かる。

【建設業(6社)・製造業(25社)】
 両業種で「ハローワーク」が3割を超えており、全体よりも高い傾向にある。また、特に建設業は「知人、従業員等からの紹介」の割合が高い（図7）。

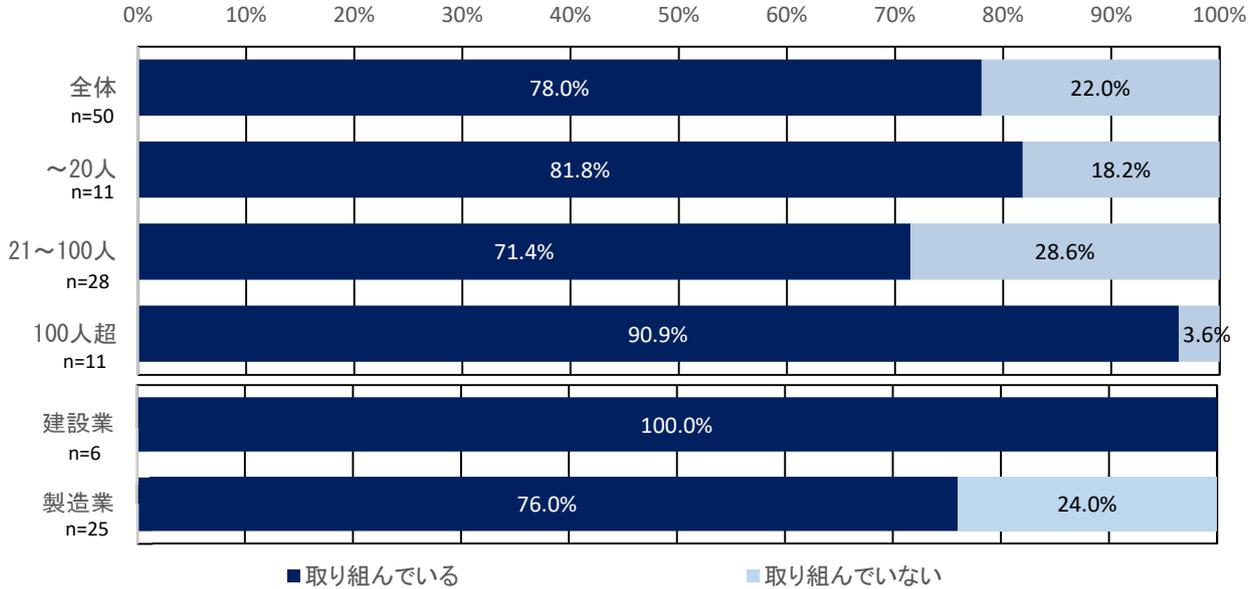
図7 雇用につながった方法・媒体状況



(8) 人材確保のために、普段からの自社の業務内容や魅力の発信状況

【全業種】
 全体で、自社の業務内容や魅力の発信に「取り組んでいる」との回答は78%である。従業員規模別では、従業員規模100人超の企業では約9割が「取り組んでいる」と回答している。
 【建設業(6社)・製造業(25社)】
 建設業では全社が、製造業では7割以上が取り組んでいると回答しており、人手不足の状況下で各社積極的な情報発信を行っていることが伺える(図8)。

図8 人材確保のための業務内容や魅力の発信状況

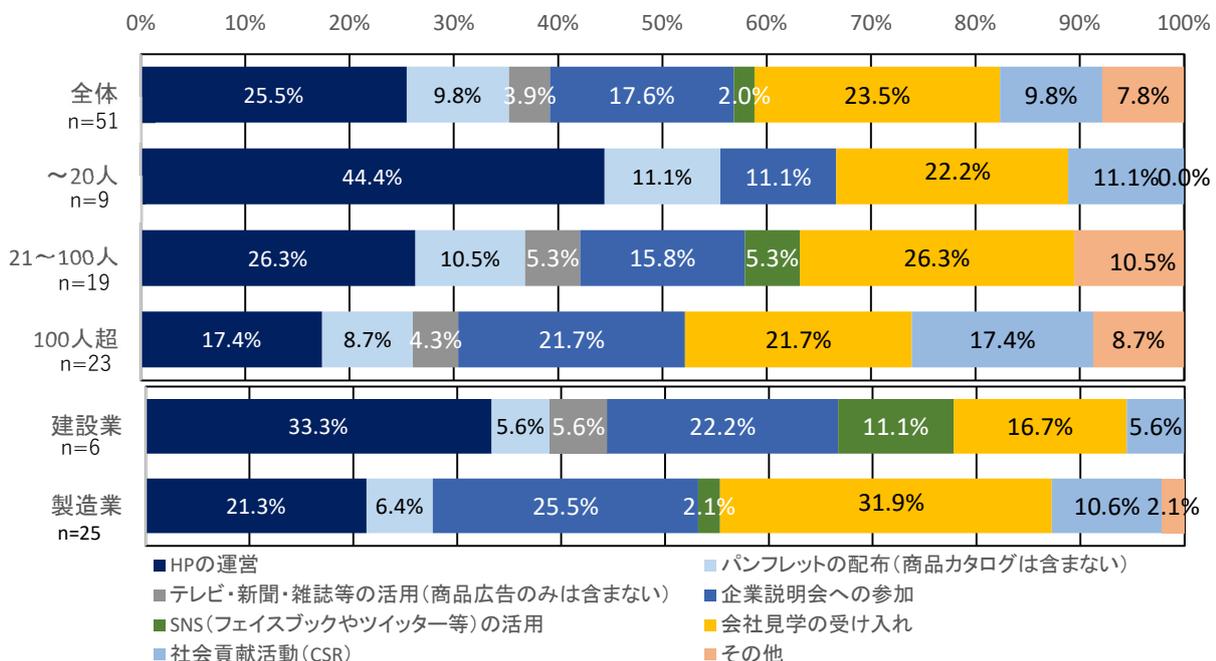


【(8)で「取り組んでいる」と回答した方】

(9) 人材確保のために、普段からの自社の業務内容や魅力の発信の「取り組み」状況

【全業種】
 全体で「HPの運営」が最も多く25.5%、次いで「会社見学の受け入れ」23.5%、「企業説明会への参加」17.6%と続いている。規模別にみると、規模が大きいほど「企業説明会への参加」が、小さいほど「HPの運営」が高い傾向にある。その他の意見は、採用支援業者や派遣会社の活用、学校への求人募集、インターンシップである。
 【建設業(6社)・製造業(25社)】
 建設業では「HPの運営」が、製造業では「会社見学の受け入れ」の割合が高い傾向にある。特に製造業では、技能人材の確保に向け現場の公開に積極的であることが伺える(図9)。

図9 「取り組んでいる方」取り組み状況



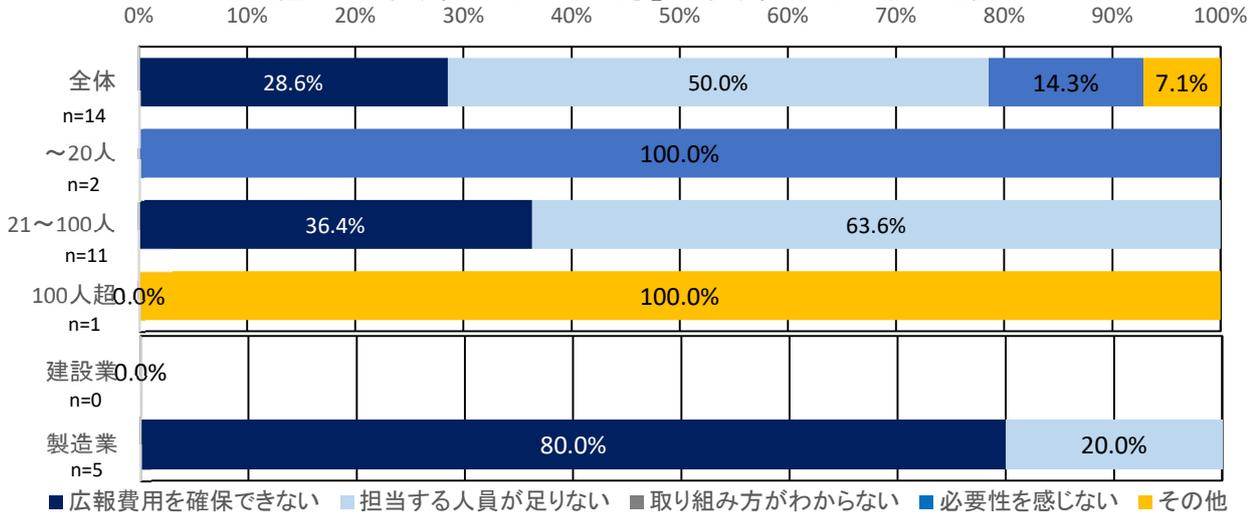
(8)で「取り組んでいない」と回答した方】

(10) 人材確保のために、普段からの自社の業務内容や魅力の発信を「取り組んでいない」理由

【全業種】
 取り組んでいない理由は、全体では「担当する人員が足りない」が50%と最も多く、「広報費用を確保できていない」28.6%、「必要を感じない」14.3%と続いた。その他の意見としては、本社での採用活動につき不明である。人材不足による影響が人材確保の業務まで及び、更なる人材不足へと繋がる悪循環が読み取れる。

【製造業(5社)】
 8割が「広報費用を確保できない」と回答し、費用確保が課題であることが伺える(図10)。

図10 「取り組んでいない方」の取り組んでいない理由



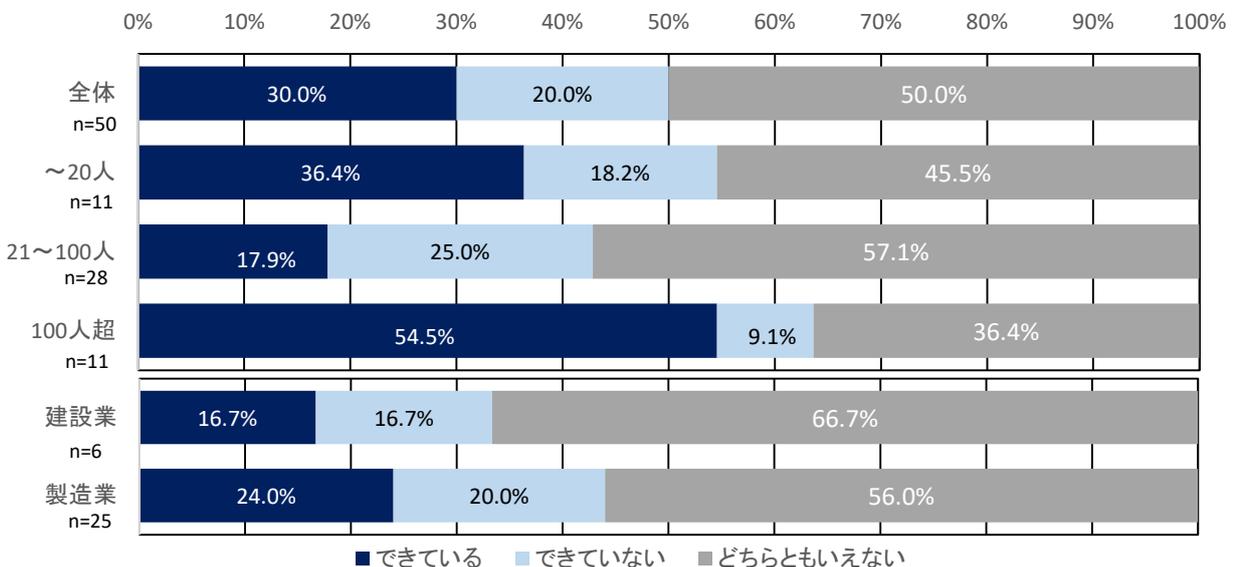
(11-1) 人材確保のための情報発信状況(「求人誌」)

【全体】
 全体の求人誌における情報発信状況は、「どちらともいえない」50%、「できている」が30%という結果であった。規模別にみると、100人超の企業では「できている」54.5%と最も高いが、規模別や企業間で取組みにばらつきがみられる結果となった。

【建設業(6社)・製造業(25社)】
 「どちらともいえない」「できていない」が7割を超え、十分な情報発信ができていないとは言えない。求人情報の発信に消極的であることが伺える(図11-1)。

図11-1 人材育成のための情報発信状況

<求人情報>

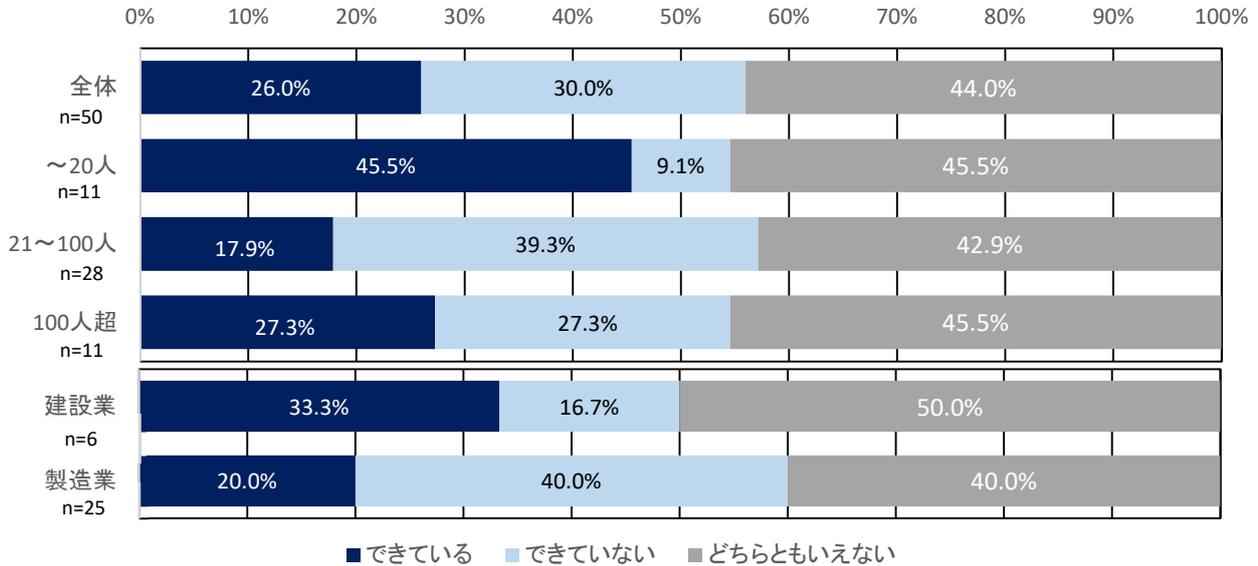


(11-2) 人材確保のための情報発信状況（「業務内容・会社の魅力」）

【全体】
 全体の業務内容・会社の魅力における情報発信状況は、「どちらともいえない」が44%と最も多く、「できていない」30%、「できている」26%と続く。100人超の企業でも、「できている」は27.3%にとどまっている。

【建設業(6社)・製造業(25社)】
 建設業の6割超、製造業の8割が「できていない」「どちらともいえない」としており、前問同様の課題があると同える（図11-2）。

図11-2 人材育成のための情報発信状況
 <業務内容・会社の魅力>

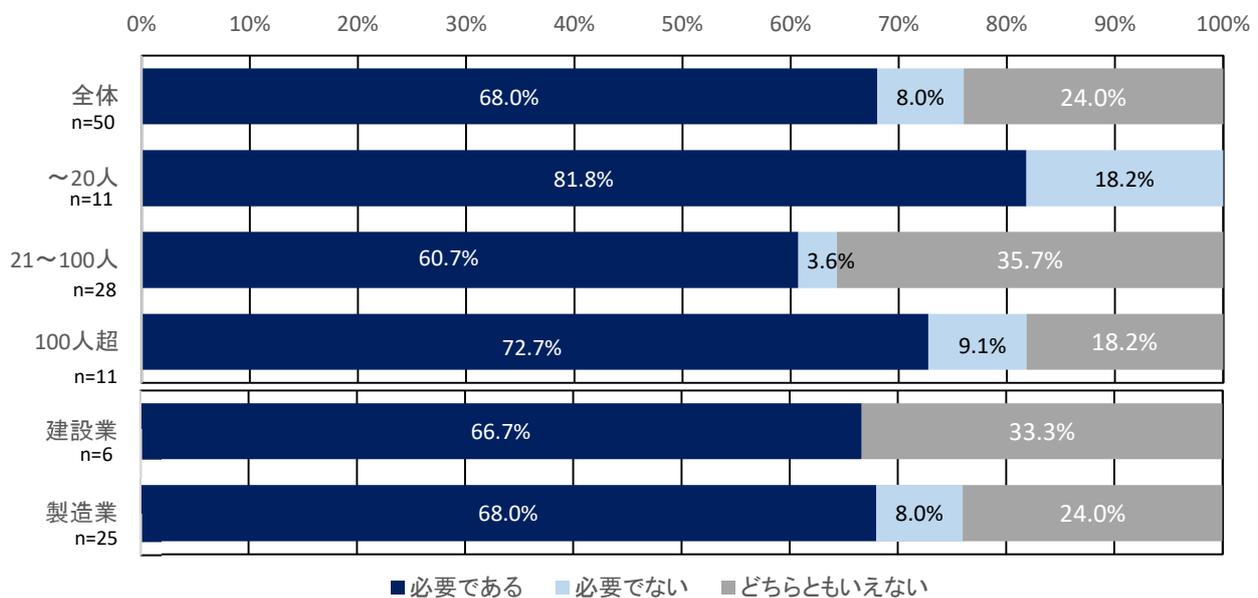


(12-1) 今後、人材確保のための情報発信の必要性（「求人情報」）

【全体】
 求人情報の必要性は、全体では68%が「必要である」との回答である。従業員規模20人以下の企業では、81.8%が「必要である」と回答し、全体的にも最も多い割合を占める。

【建設業(6社)・製造業(25社)】
 両業種で「必要である」が6割を超えているものの全体よりやや低い（図12-1）。

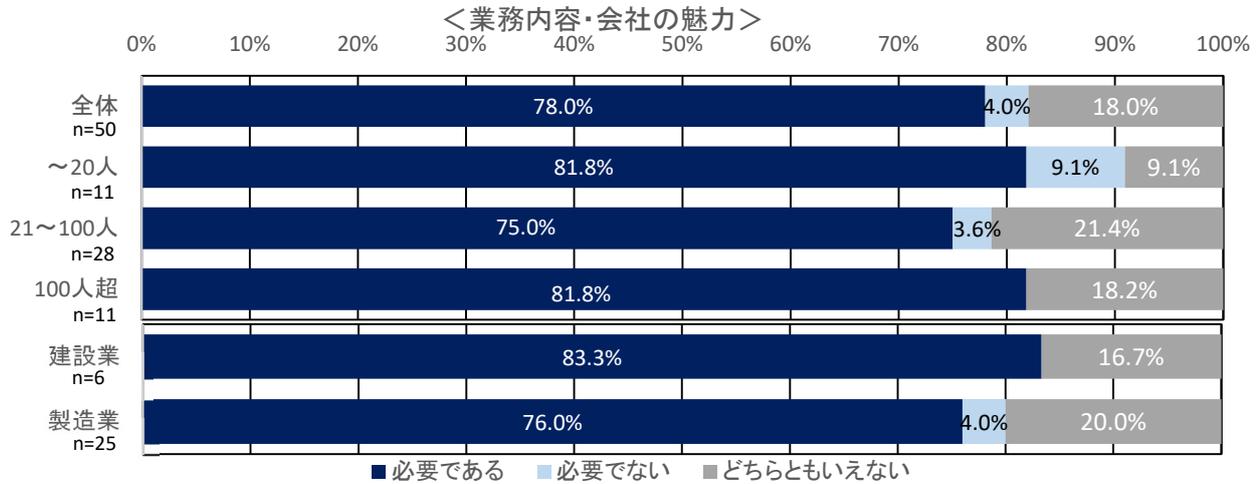
図12-1 今後、人材確保のための情報発信の必要性
 <求人情報>



(12-2) 今後、人材確保のための情報発信の必要性（「業務内容・会社の魅力」）

【全体】
 全体で「必要である」との回答が78%である。規模別でも全体的に「必要」の意識が高い傾向にある。
 【建設業(6社)・製造業(25社)】
 全体と同様、必要性は高い傾向にある（図12-2）。

図12-2 今後、人材確保のための情報発信の必要性



(13) 人材確保を図るうえでの課題・問題点（自由記載）

	記載内容
手法・体制の課題・問題点	<ul style="list-style-type: none"> ・会社アピールに課題【建設業】 ・経験者を迎えば人材育成の労力が減少するが、求人求職のタイミングがマッチしない。【建設業】 ・採用担当者の不足【製造業】 ・外国人や女性・高齢者等の活用と併せ、技能職の仕事をロボットや自動化することが課題、労働力を人に頼らない体制で労働生産性を上げる必要がある。【製造業】 ・情報発信がうまくいかないので学びたい。【製造業】 ・会社見学が十分ではない【卸売業、小売業】 ・入社後の教育体制が未整備【卸売業、小売業】 ・採用面接にて、応募者の適性を見抜く眼力が不足していると感じるが、眼力をアップの方法に悩んでいる。【廃棄物処理業】
業種・業界の課題・問題点	<ul style="list-style-type: none"> ・地元高校では専門学科がなく、きっかけが作りにくい。【建設業】 ・3Kのイメージが強いのか、ハローワークに中途採用の求人を掛けても、なかなか応募がない。また人材紹介会社を通じた有資格者の募集についても、めったに紹介はない。（求職者が出たときは、多数企業で競合する）。【建設業】 ・夜勤希望者が集まりにくい。【製造業】 ・運転免許制度の問題【運輸、郵便業】 ・業種のイメージアップを図ることが大切だと思う【冠婚葬祭業】 ・通年雇用が難しい事業所である。【スポーツ施設提供業】 ・専門資格の取得が業務上必要【その他の技術サービス業】
現代社会の課題・問題点	<ul style="list-style-type: none"> ・求人数>就職希望者（新規高卒者）の状況下において、大手企業に人が集まりやすく、大手企業数社で就職希望者（新規高卒者）の約半数を確保する状況となっている。中小企業は自社のPRに力を入れないとなかなか新規高卒者の獲得につながらない。【建設業】 ・高校生全般に学力が低下していると感じる。【製造業】 ・売り手に有利な環境のため、人材が流動的。【製造業】 ・地域の求職者の絶対数が不足している、他社との採用の競合が激しい。【製造業】 ・募集しても集まらない、職を求めている人材が少ないのでは？【製造業】 ・求人と求職のニーズがタイムリーに合わない事がある。【製造業】

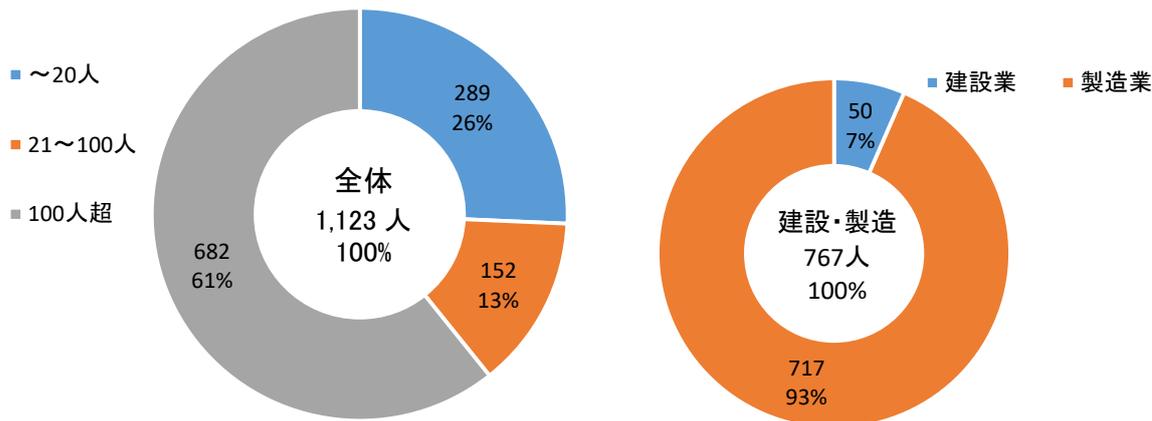
3. 従業員の定着状況について

(14-1) 直近の過去5年間における無期契約社員（正社員）の雇用状況（新規採用）

【全体】
 令和4年3月1日現在の過去5年間における正社員の新規採用状況は、回答企業50社で1,123人雇用している。内訳は、0～20人規模289人（26%）、21～100人規模152人（13%）、100人超規模682人（61%）。

【建設業(6社)・製造業(25社)】
 全体の約68%が両業種に集中、そのうち製造業は93%を占める。地域内における「製造業」の採用シェアが大きいことが伺える（図14-1）。

図14-1 直近の過去5年間における無期契約社員（正社員）の雇用状況
 【新規雇用者数】

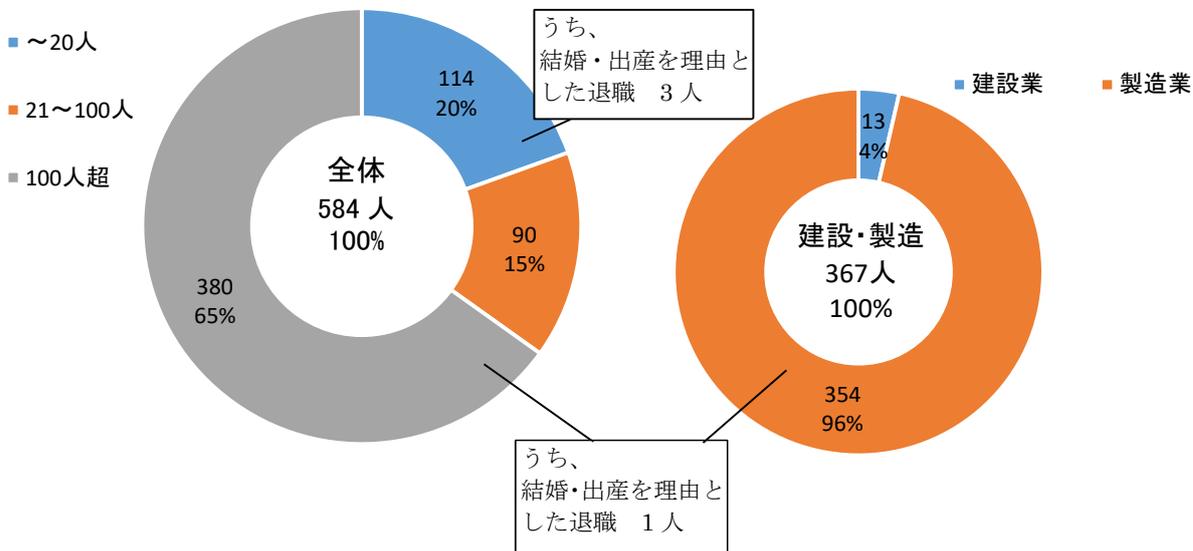


(14-2) 直近の過去5年間における無期契約社員（正社員）の雇用状況（離職者）

【全体】
 令和4年3月1日現在の過去5年間における正社員の離職状況は、回答企業50社で584人離職している。内訳は、0～20人規模114人（20%）、21～100人規模90人（15%）、100人超規模380人（65%）であった。

【建設業(6社)・製造業(25社)】
 全体の約62%が両業種に集中、そのうち製造業は96%を占める。前問(14-1)・新規採用者規模からすると5割近い人材が離職しており、定着率が低いことが伺える（図14-2）。

図14-2 直近の過去5年間における無期契約社員（正社員）の雇用状況
 【離職者数(定年・会社都合除く)】

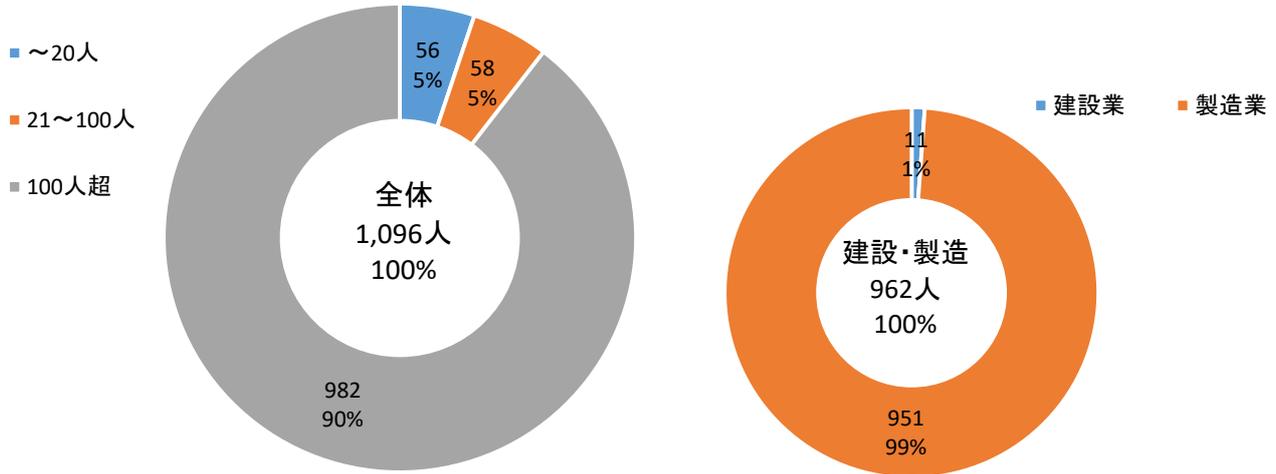


(15-1) 直近の過去5年間における有期契約社員（パート・アルバイト・派遣社員等。但しシニアの再雇用は除く）の雇用状況（新規採用）

【全体】
 令和4年3月1日現在の過去5年間におけるパート・アルバイト・派遣社員等の新規採用状況は、全体で1,096人雇用している。内訳は、0～20人規模56人（5%）、21～100人規模58人（5%）、100人超規模982人（90%）。

【建設業(6社)・製造業(25社)】
 全体の約87%が両業種に集中、そのうち製造業は99%を占める。製造業においては正社員の新規採用数を上回り、より高い割合で「製造業」の占めるシェアが大きいことが伺える（図15-1）。

図15-1 直近の過去5年間における有期契約社員の雇用状況
 【新規雇用者数】

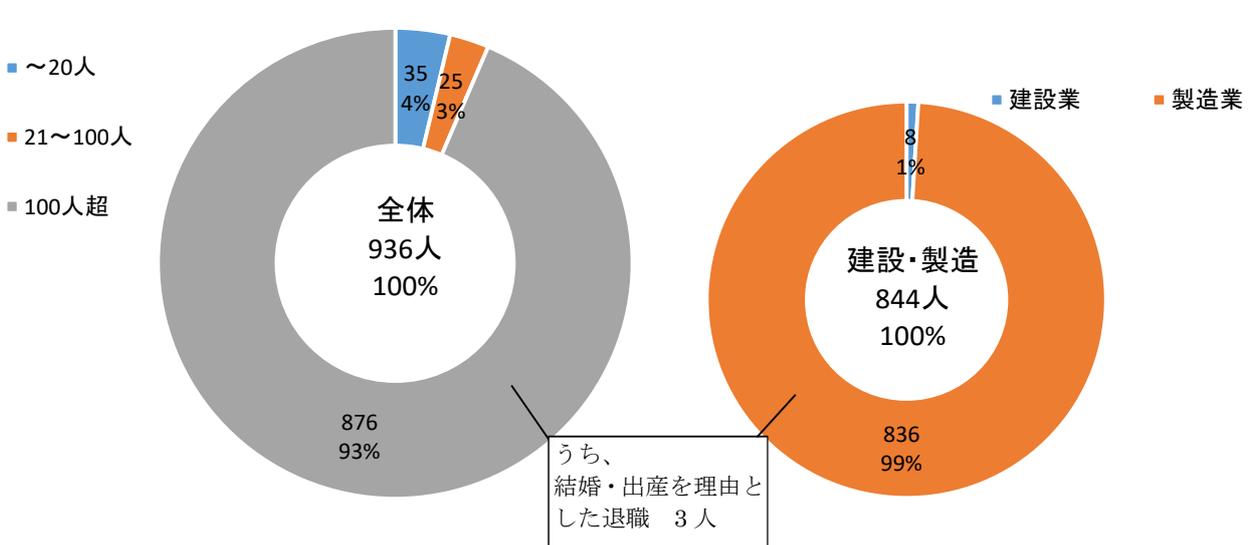


(15-2) 直近の過去5年間における有期契約社員（パート・アルバイト・派遣社員等。但しシニアの再雇用は除く）の雇用状況（離職者）

【全体】
 令和4年3月1日現在の過去5年間におけるパート・アルバイト・派遣社員等の離職状況は、全体で936人離職している。内訳は、0～20人規模35人（4%）、21～100人規模25人（3%）、100人超規模876人（93%）。

【建設業(6社)・製造業(25社)】
 全体の約90%が両業種に集中、そのうち製造業は99%を占め、前問(15-1)・新規採用者規模からすると約88%の割合で離職していることが伺える（図15-2）。

図15-2 直近の過去5年間における有期契約社員の雇用状況
 【離職者数(定年・会社都合除く)】

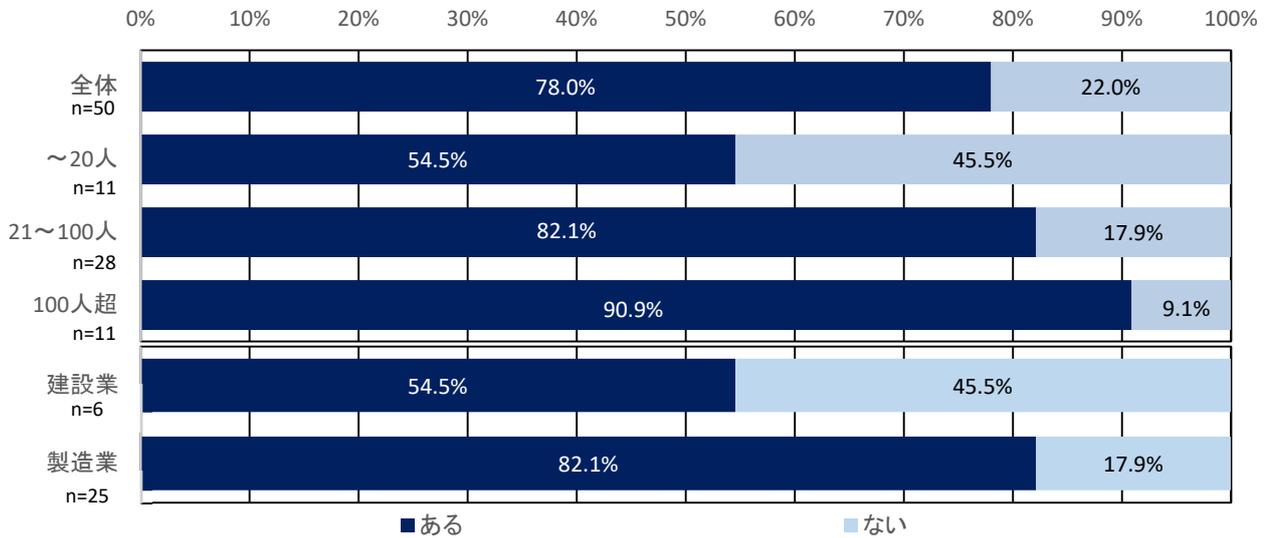


(16) 有期契約社員から無期契約社員への登用制度の運用状況

【全体】
 有期から無期への登用制度が「ある」との回答は全体で78%である。従業員規模が大きくなるほど、登用制度「ある」の割合が高い傾向にある。無期転換や正社員登用の社内制度整備が進んでいることが分かる。

【建設業(6社)・製造業(25社)】
 建設業は、「ある」の割合は約半数である。製造業では82.1%が「ある」と回答しており、無期転換への登用制度運用率が高いことが伺える(図16)。

図16 有期契約社員から無期契約社員への登用制度の運用状況

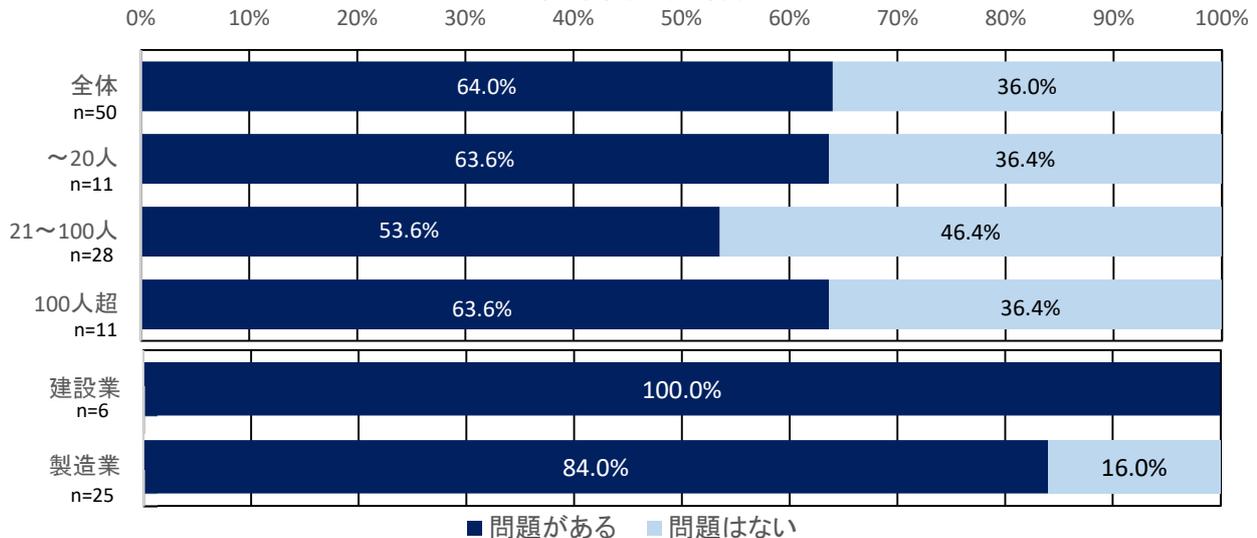


(17) 従業員の定着状況

【全体】
 従業員の定着状況に「問題がある」との回答は全体で64%を占め、全体的に問題を抱える企業が高い傾向にある。

【建設業(6社)・製造業(25社)】
 建設業では回答企業すべてで、製造業では8割以上が「問題がある」と回答している。問14~15の結果からも定着率に問題があることは明白であり、経営資源を費やして確保した人材を、安定的に定着させていくことが課題であることが伺える(図17)。

図17 従業員の定着状況



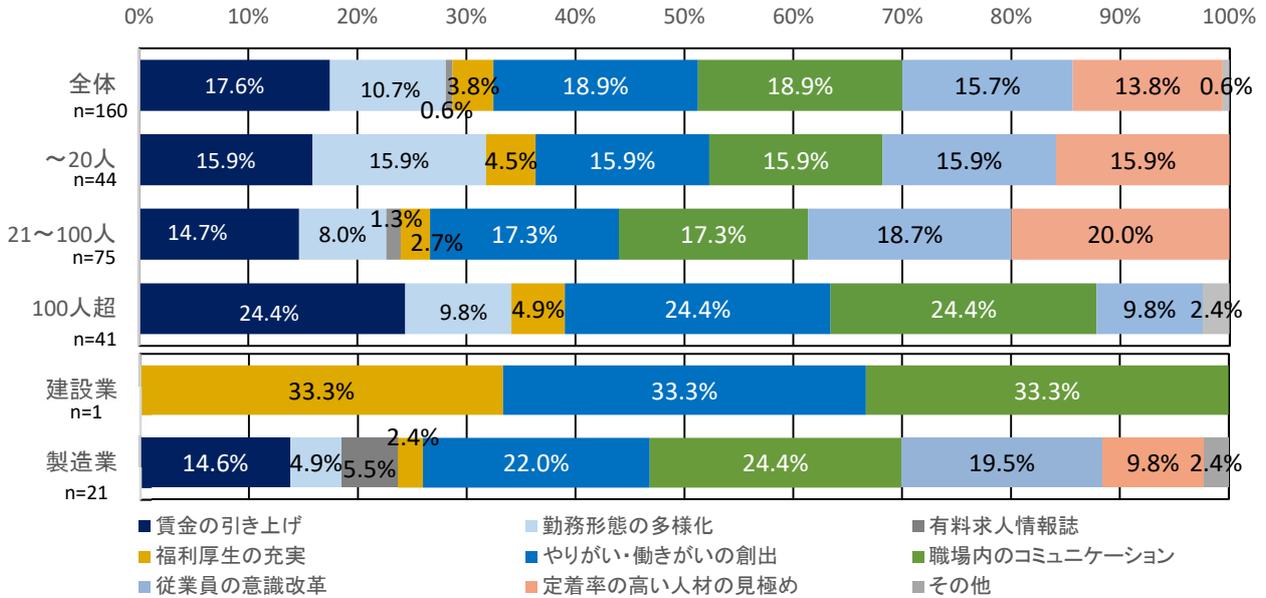
【(17)で「問題がある」と回答した方】

(18) 問題を解決するために必要と感じる取り組み内容

【全体】
 取り組み内容としては、全体で「やりがい・働きがいの創出」、「職場内のコミュニケーション」が最も多く18.9%、次いで「賃金の引き上げ」17.6%、「従業員の意識改革」15.7%と続いている。従業員規模が大きいほど、「やりがい・働きがいの創出」、「職場内でのコミュニケーション」の割合が高い傾向にある。その他は、賞与の引き上げである。

【建設業(1社)・製造業(21社)】
 両業種で「職場内のコミュニケーション」高い傾向にあり、離職原因の一つであると思われる人間関係の不満を解消すべく、上司や同僚との人間関係を良好に保つ取り組みについて必要性を感じていることが伺える(図18)。

図18 問題を解決するために必要と感じる取り組みについて



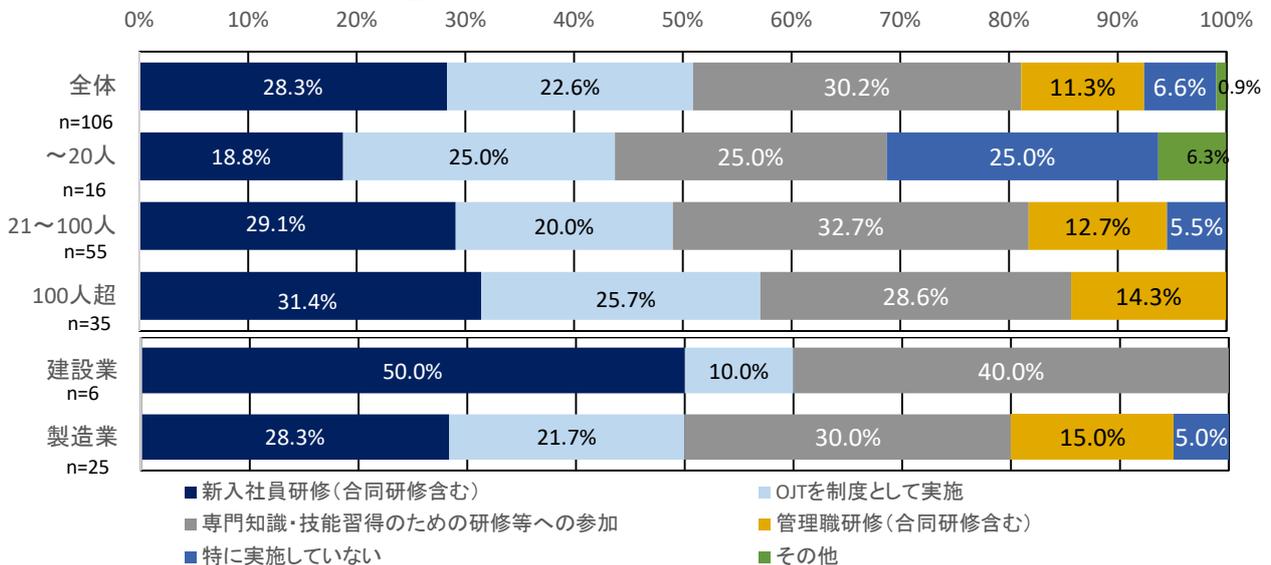
4. 人材育成の状況について

(19) 過去1年間の人材育成の取り組み状況

【全体】
 人材育成の取り組み状況は、「専門知識・技能習得のための研修等への参加」が30.2%、次いで「新入社員研修(合同研修含む)」、28.3%「OJTを制度として実施」22.6%が続いている。従業員規模が大きくなるほど、「新入社員研修」に力を入れていることが分かる。その他は、社内研修の実施である。

【建設業(6社)・製造業(25社)】
 特に建設業では「新入社員研修」や「専門知識・技能習得のための研修等への参加」が、製造業では「管理職研修」が全体と比べ高い傾向にあることが伺える(図19)。

図19 過去1年間の人材育成の取り組み状況

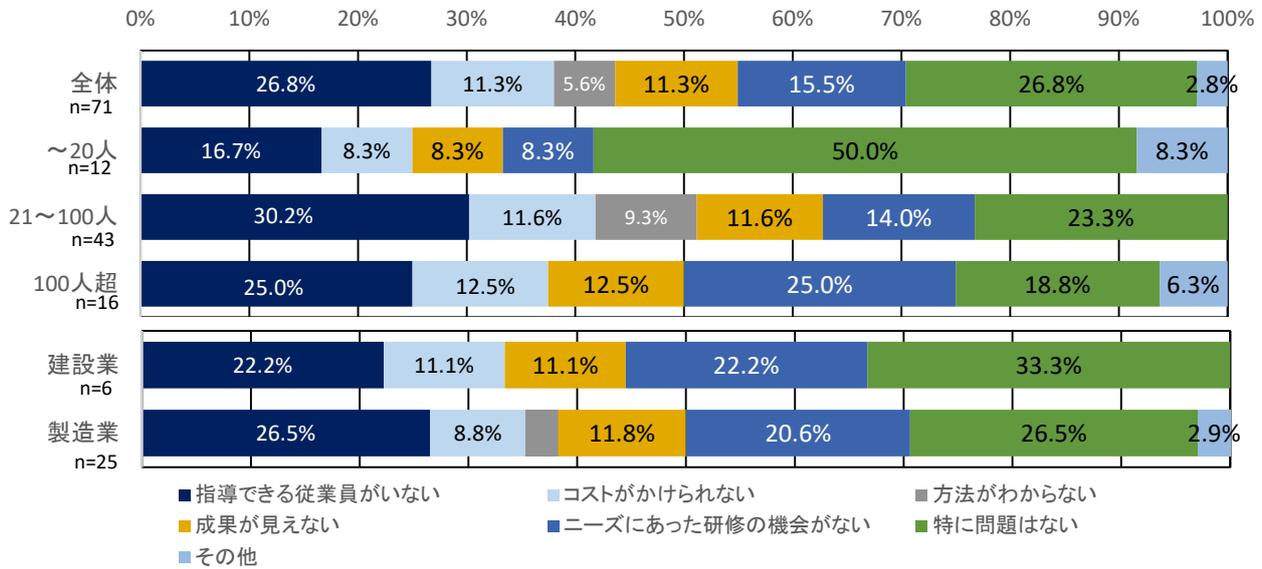


(20) 人材育成を行う上での問題点

【全体】
 問題点の内容としては、全体として「指導できる従業員がいない」、また「特に問題はない」が26.8%、「ニーズにあった研修の機会がない」15.5%が続いている。従業員規模が大きくなるほど、「ニーズにあった研修の機会がない」の割合が増加する傾向にある。その他は、時間を確保できない、研修を開催するタイミング（日時設定）が難しいである。

【建設業(6社)・製造業(25社)】
 「指導できる従業員がいない」、「ニーズにあった研修の機会がない」の回答が各2割以上であり、人材不足の影響やコロナ禍による研修機会の減少などが考えられる（図20）。

図20 人材育成を行う上での問題点



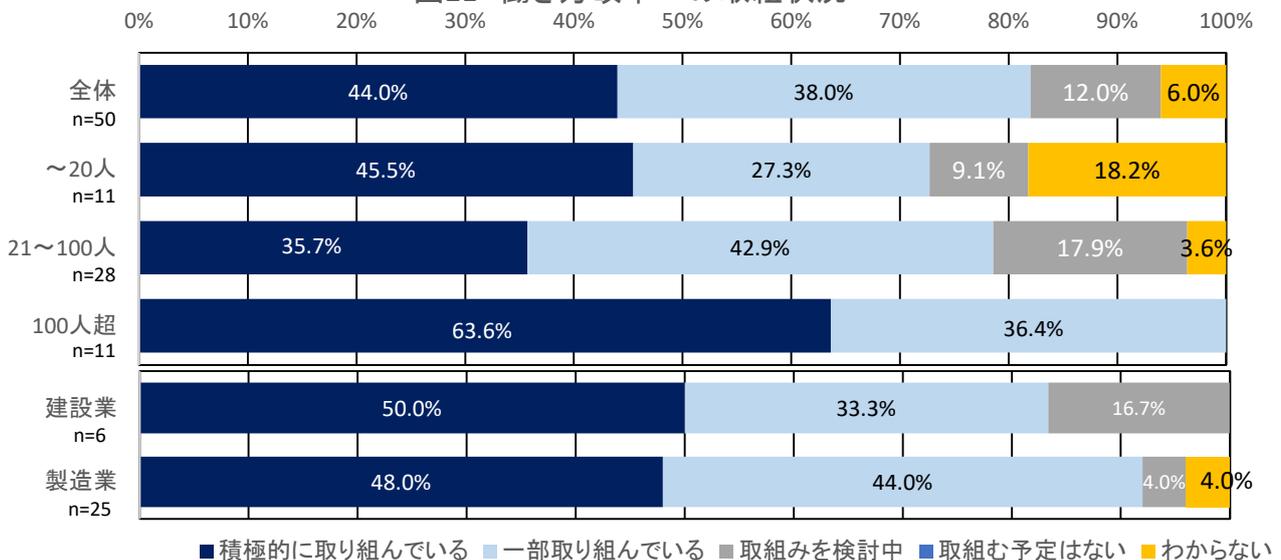
5. 働き方改革関連法への対応について

(21) 働き方改革への取り組み状況

【全体】
 全体では、働き方改革への取り組みに「積極的に取り組んでいる」44%と「一部取り組んでいる」38%、「取り組みを検討中」12%を合わせると、9割以上の事業所が着手・検討している。従業員規模100人超の企業ではその割合が100%であり、働き方改革への取り組みが加速していることが分かる。

【建設業(6社)・製造業(25社)】
 全業種同様であるが、2024年（令和6年）4月1日以降から建設業の時間外労働の上限規制が適用となるため、対応が求められている（図21）。

図21 働き方改革への取組状況



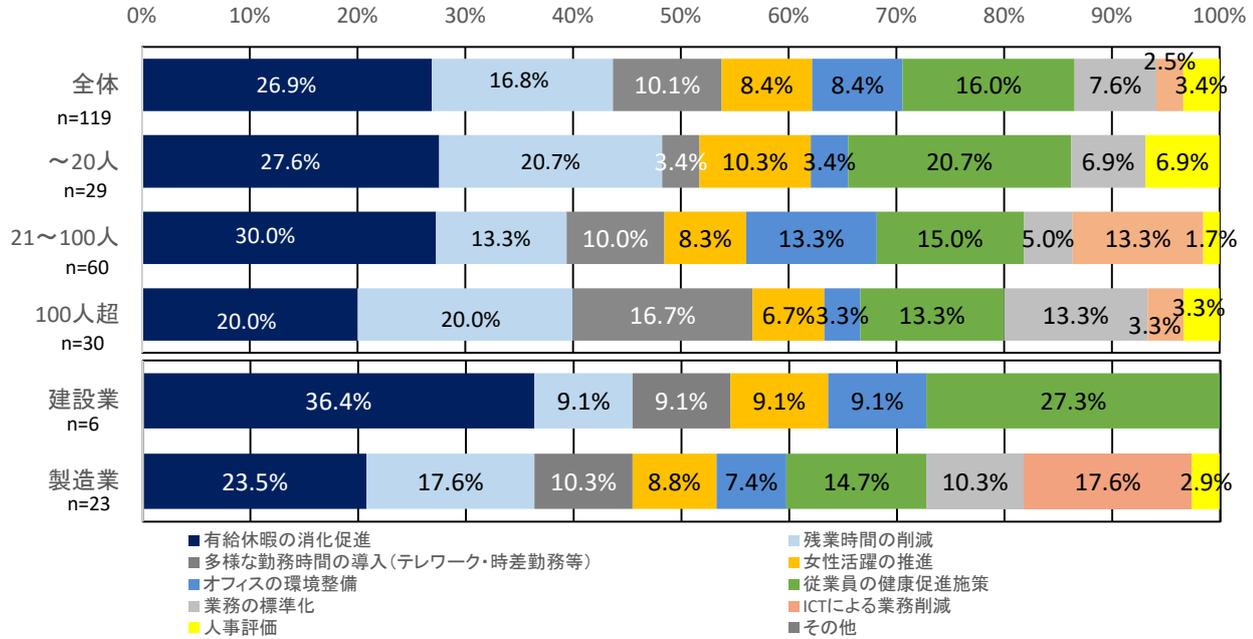
【(21)で「積極的に取り組んでいる」または「一部取り組んでいる」と回答した方】

(22) 具体的な取り組み施策について

【全体】
「有給休暇の消化促進」が最も多く 26.9%、次いで「残業時間の削減」16.8%、「従業員の健康推進施策」16%と続いている。従業員規模が大きいほど、「多様な勤務時間の導入（テレワーク・自社勤務等）」の割合が高い傾向にある。

【建設業(6社)・製造業(23社)】
建設業では「有給休暇の消化促進」、「従業員の健康促進施策」の割合が高く、背景には「健康経営」への取り組みが関与していると伺える。また製造業では「ICTによる業務削減」が17.6%であり、働き方改革だけではなく人手不足の課題解決も含めた生産性向上の取り組みであることが伺える（図22）。

図22 働き方改革への具体的な取り組み施策



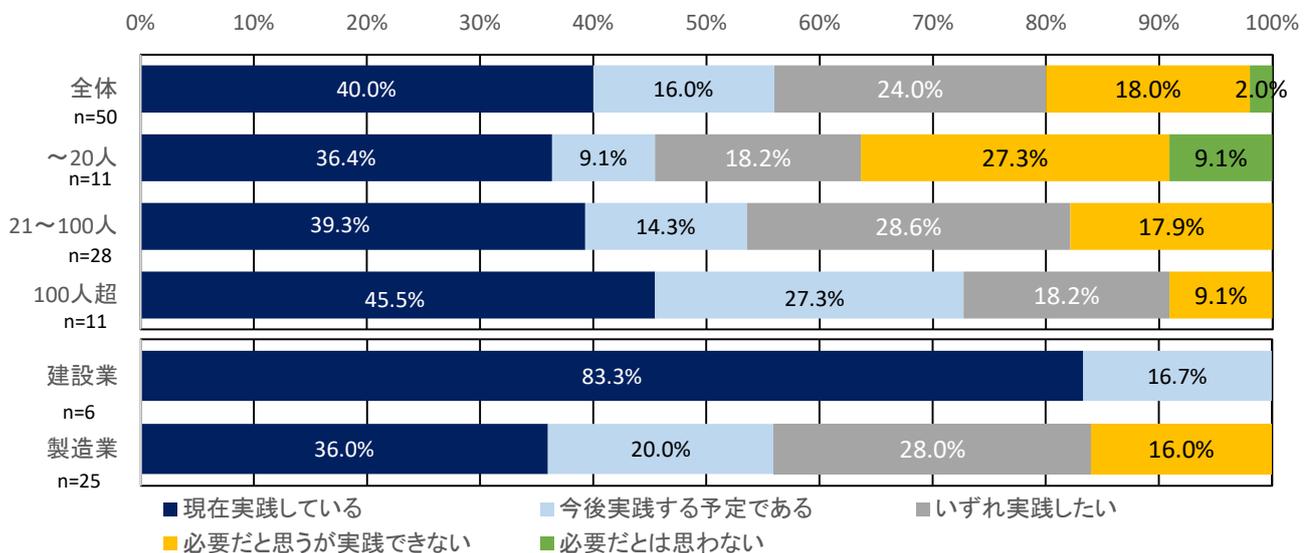
6. 健康経営への取り組み状況について

(23) 「健康経営」の取組状況

【全体】
全体では、「現在実施している」が40%と最も多く、「いずれ実施したい」が24%、「必要だと思いが実践できない」18%、「今後実践する予定である」は16%の順。全体で80%が「健康経営」に着手又は検討しており、企業内での意識の高まりに加え、コロナ禍による健康維持、感染症対策の影響も考えられる。

【建設業(6社)・製造業(25社)】
建設業では、建設工事入札への加点があることより「健康経営優良法人」認定企業と関心のある企業が占められている。製造業では「いずれ実践したい」まで含めると8割以上の企業が「健康経営」に着手又は検討している（図23）。

図23 健康経営の取組状況



【(23)で「必要だと思うが、実施できない」又は「必要だとは思わない」と回答した方】

(24) 健康経営を実践していない理由

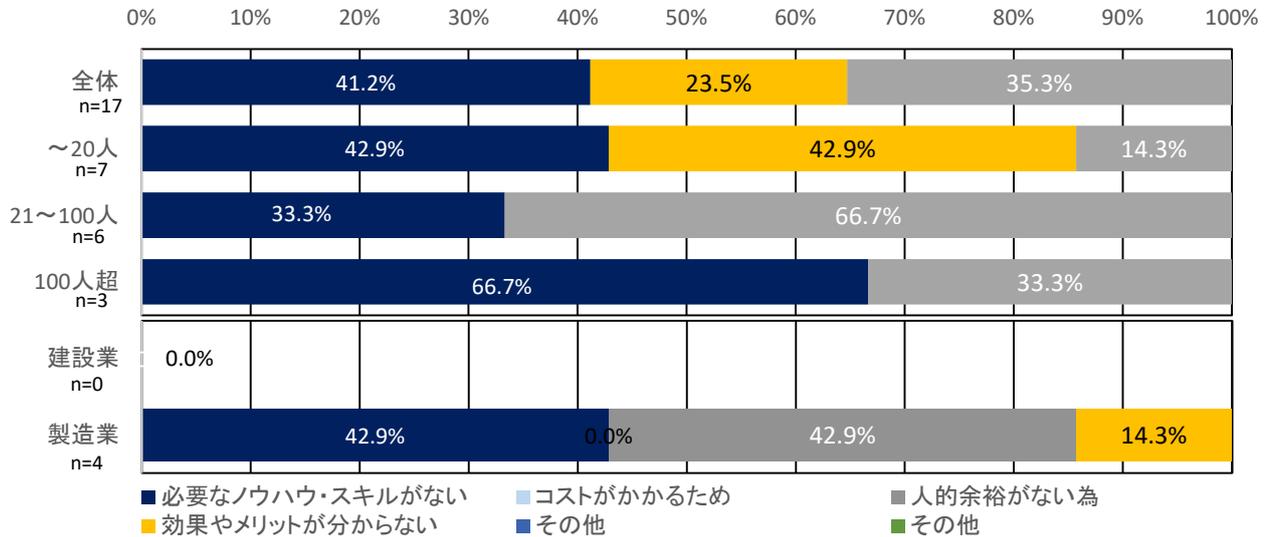
【全体】

全体では「必要なノウハウ・スキルがない」41.2%、次いで「人的余裕がない為」35.3%、「効果やメリットが分からない」23.5%と続いている。従業員規模 100 人超では、6 割以上が「必要なノウハウ・スキルがない」と回答している。

【建設業(0 社)・製造業(4 社)】

製造業では「必要なノウハウ・スキルがない」、「人的余裕がない為」がそれぞれ 42.9%占めている (図 24)。

図24 健康経営を実践していない理由



7. 事業継続計画の策定状況について

(25) 事業継続計画 (BCP) の策定状況

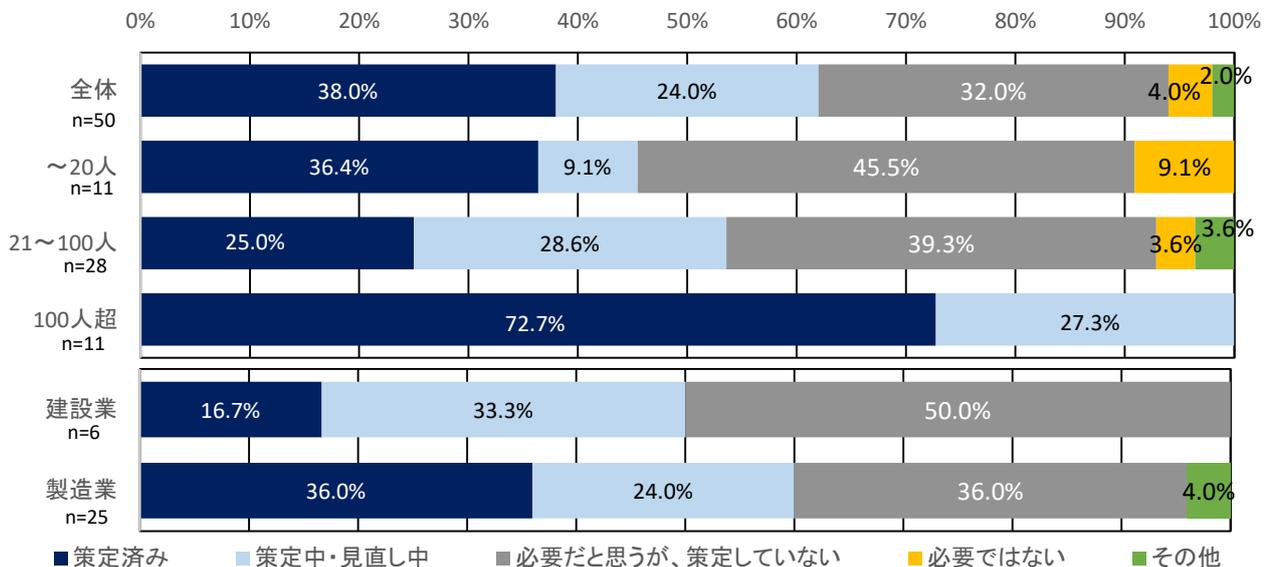
【全体】

全体では「策定済み」38%を占め、「必要だと思うが、策定していない」32%、次いで「策定中・見直し中」24%となっている。従業員規模 100 人超の全ての企業では、策定済み又は策定中との回答。その他は、本社にて策定である。

【建設業(6 社)・製造業(25 社)】

建設業では、「必要だと思うが、策定していない」が半数、製造業では 36%であり、策定に係る人材確保などの課題があることが伺える (図 25)。

図25 事業継続計画(BCP)の策定状況



【(25)で「必要だと思うが、策定していない」又は「必要ではない」と回答した方】

(26) 事業継続計画（BCP）を策定していない理由（複数回答）

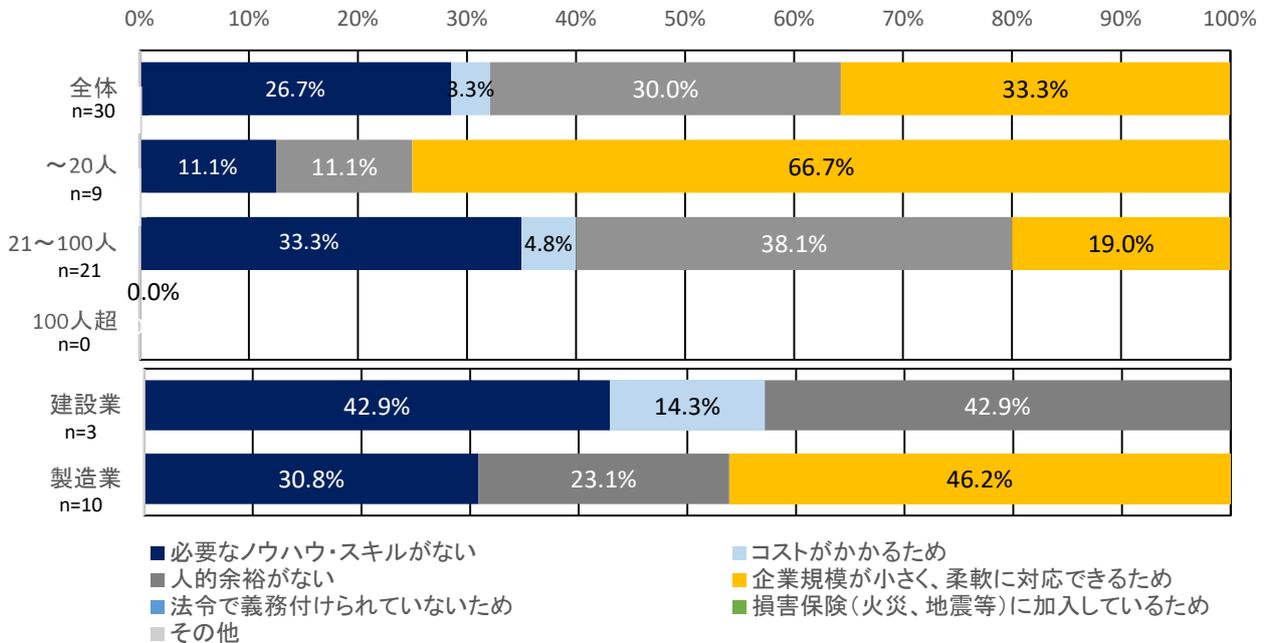
【全体】

策定していない理由としては、「企業規模が小さく、柔軟に対応できるため」33.3%、次いで「人的余裕がない」30%、「必要なノウハウ・スキルがない」26.7%の順。

【建設業(3社)・製造業(10社)】

建設業は「必要なノウハウ・スキルがない」、「人的余裕がない」合わせると8割超、製造業は約5割占めている（図26）。

図26 事業継続計画(BCP)を策定していない理由



8. セミナー・研修について（自由記述）

働き方改革セミナー【建設業】

事業承継（後継者セミナー）【建設業】

事業継続計画(BCP)策定のためのセミナー【建設業】

人材育成関連（階層別、テーマ別）【製造業】

女性活躍推進法に係る女性対象の研修会など【製造業】

管理者養成セミナー【製造業】

パンデミックの対策【卸売業、小売業】

中途採用者への教育・訓練プログラム策定ノウハウ、事例【廃棄物処理業】

9. ご意見・ご要望について

異業種交流会などあれば参加したい。【卸売業、小売業】