

企業・事業所の
人材確保等
に関するアンケート
調査報告書

令和6年度
白河商工会議所



【目 次】

I 調査概要	
1. 調査概要	1
2. 報告書作成目的	1
3. 調査の方法及び回収数	1
4. 本報告書の見方について	1
II 回答者の属性	
1. 回答者の属性	2
III 調査の結果	
1. 人材確保の現状について	4
2. 従業員の定着状況について	11
3. 人材育成の状況について	18
4. 外国人労働者雇用に関する実態について	20
IV 参考資料	
1. その他の記述まとめ	25
2. 集計表	28
3. アンケート用紙	33

I 調査概要

1. 調査概要

白河商工会議所環境整備委員会では、令和6年度事業の一環として、人手不足に関する実態及び新たな人材活用手段の把握等への取組状況把握のため、当所会員事業所を対象に本調査を実施する。

2. 報告書作成目的

人材確保・定着・育成面の実態把握や対応状況を把握し、今後の施策への基礎資料とする。

3. 調査の方法及び回収数

調査時期	令和6年7月8日～令和6年8月20日
調査対象	管内中小企業
調査方法	郵送配布－郵送回収
配布数	1134票
回収数	211票
有効回収率	18.6%

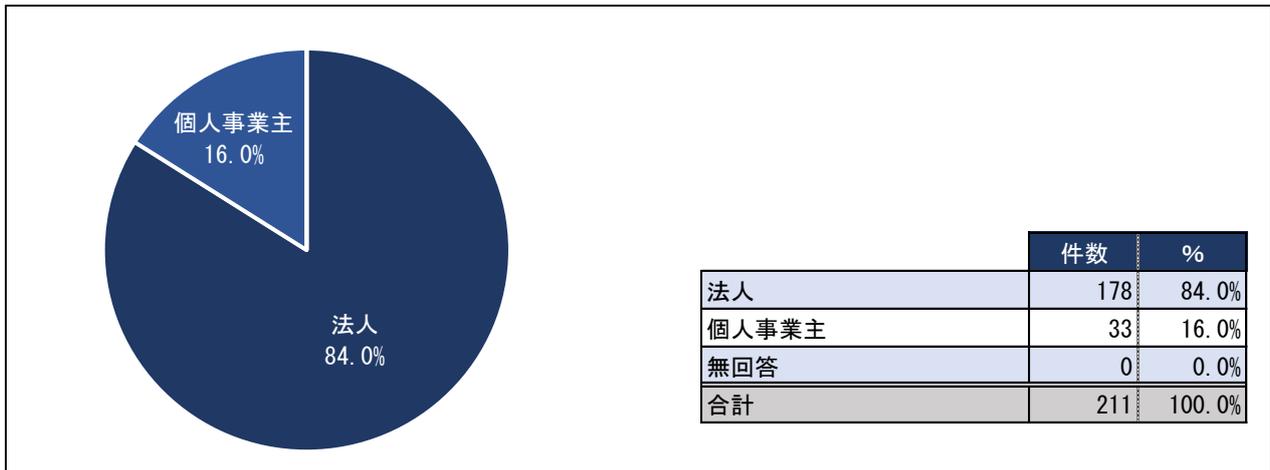
4. 本報告書の見方について

- (1) 比率はすべて百分率(%)で表し、小数点以下第2位を四捨五入して算出した。したがって合計が100%を上下する場合がある。
- (2) 基数となるべき実数(回収者数)は、“全体(n=〇〇)”として掲載し、各比率は回答者数を100.0%として算出した。なお、「n」はnumber of caseの略であり、設問の回答者数を示す。
- (3) 1人の回答者が2つ以上の回答を出してもよい設問では、各回答の合計比率が100.0%を超える場合がある。
- (4) 本文や図表中の選択肢表記は、語句を短縮・簡略化している場合がある。
- (5) 「」は1つの選択肢を、『』は複数の選択肢を合わせた表現を示している。
- (6) 各設問の分析では、「無回答」を除いて割合を算出しているため、全体数が異なる場合がある。

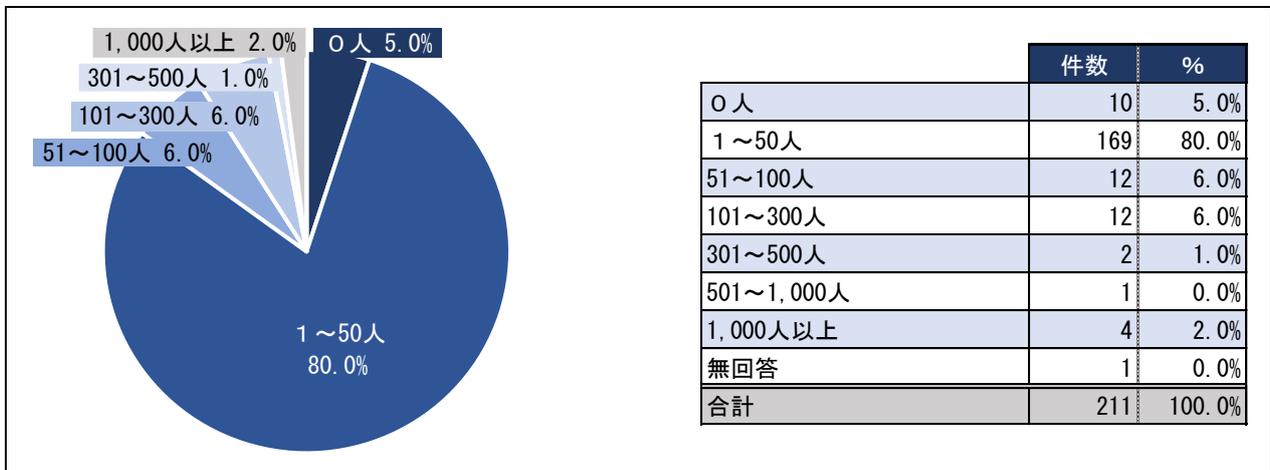
Ⅱ 回答者の属性

1. 回答者の属性

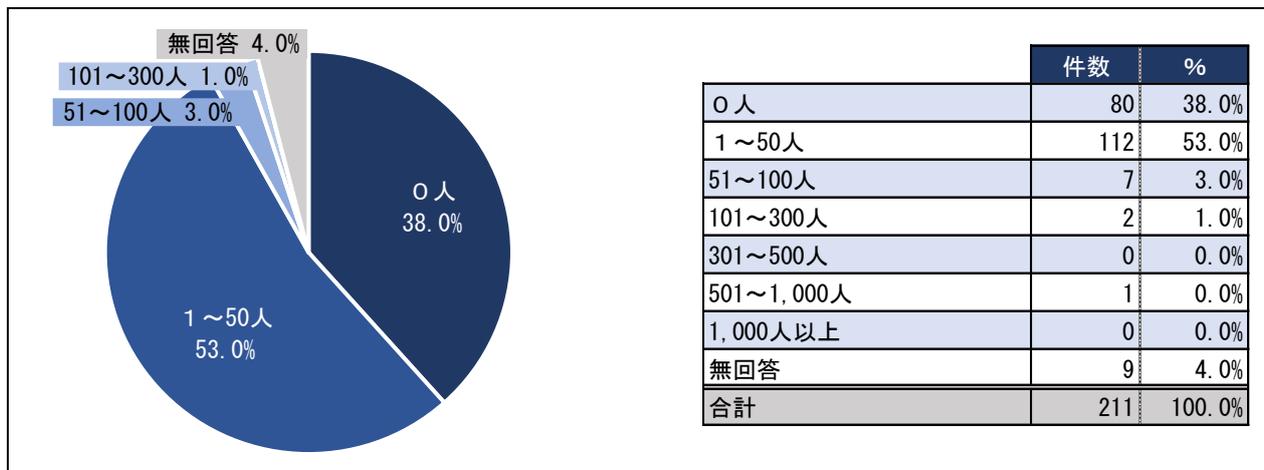
(1) 区分



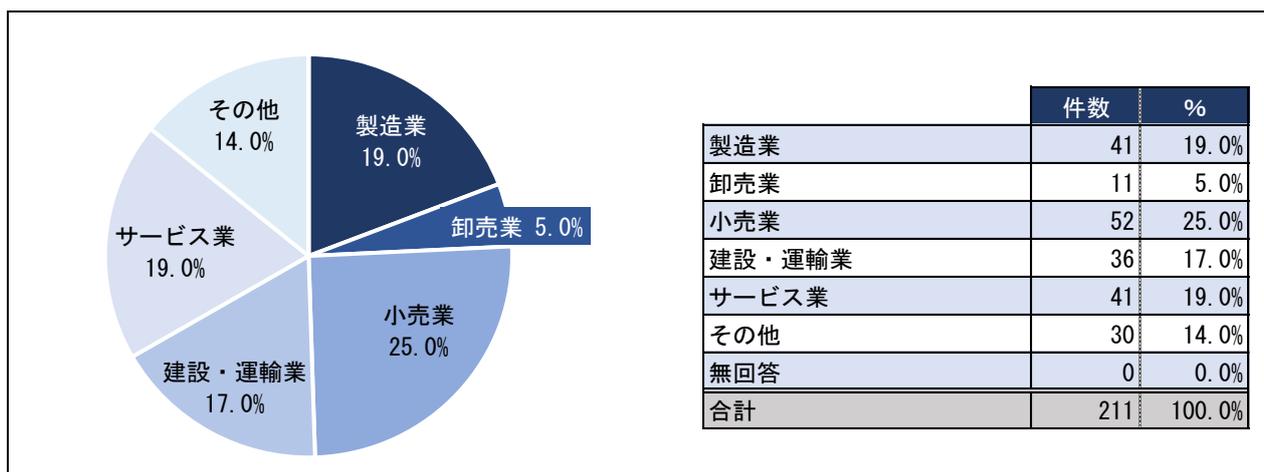
(2) 従業員数



(3) パート・臨時社員数



(4) 業種



Ⅲ 調査の結果

1. 人材確保の現状について

問1 2023年度の採用（2023年4月～2024年3月入社）について教えてください。（複数回答可）

全体では、「募集をしなかった」が38.4%と最も高く、「正社員を中途採用した」が34.6%、「非正規社員を採用した」が15.6%と続いている。

業種別では、製造業で「正社員を中途採用した」が65.9%と高くなっている。

区分別では「募集をしなかった」は、個人事業主（75.8%）が法人（31.5%）を44.3ポイント上回っている。

	全体 (n=211)	業種別					区分別	
		製造業 (n=41)	卸売業 (n=11)	小売業 (n=52)	建設・運輸業 (n=36)	サービス業 (n=41)	法人 (n=178)	個人事業主 (n=33)
募集をしなかった	38.4%	17.1%	45.5%	55.8%	27.8%	39.0%	31.5%	75.8%
正社員を中途採用した	34.6%	65.9%	27.3%	11.5%	36.1%	39.0%	40.4%	3.0%
非正規社員を採用した	15.6%	31.7%	18.2%	15.4%	5.6%	12.2%	17.4%	6.1%
正社員を新卒採用した	14.2%	26.8%	9.1%	5.8%	8.3%	19.5%	16.9%	-
採用できなかった	13.3%	7.3%	-	13.5%	27.8%	9.8%	12.9%	15.2%

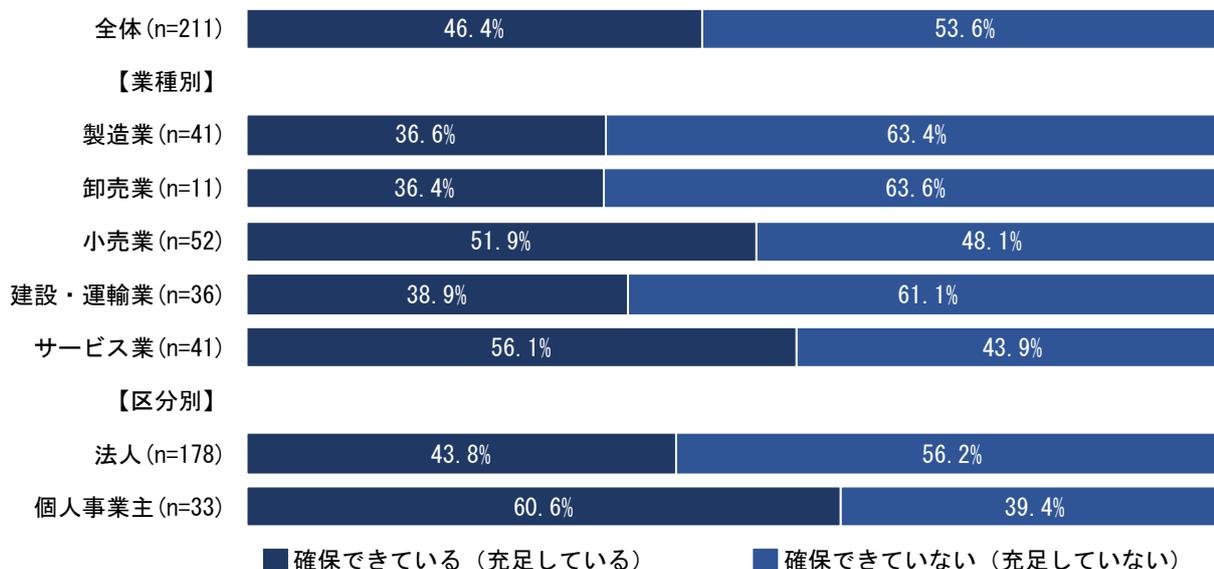
※「採用できなかった」は「募集したが正社員・非正規社員ともに全く採用できなかった」の略

問2 現状において人材（人員）が確保（充足）できていますか。

全体では、「確保できている（充足している）」が46.4%、「確保できていない（充足していない）」が53.6%となっている。

業種別では、サービス業で「確保できている（充足している）」が56.1%と高くなっている。

区分別では「確保できている（充足している）」は、個人事業主（60.6%）が法人（43.8%）を16.8ポイント上回っている。



問3 求人後の状況についてお聞かせください。（複数回答可）

※問2で「確保できていない（充足していない）」と回答した方に質問

全体では、「募集をしても応募がない」が56.5%と最も高く、「応募はあるが求める人材が集まらない」が38.9%、「採用してもすぐに辞める」が20.4%と続いている。

業種別では、製造業で「応募はあるが求める人材が集まらない」が68.0%と高くなっている。

区分別では「応募はあるが求める人材が集まらない」は、法人（42.1%）が個人事業主（15.4%）を26.7ポイント上回っている。

	全体 (n=108)	業種別				
		製造業 (n=25)	卸売業 (n=7)	小売業 (n=25)	建設・運輸業 (n=20)	サービス業 (n=17)
募集をしても応募がない	56.5%	40.0%	71.4%	48.0%	80.0%	64.7%
応募はあるが求める人材が集まらない	38.9%	68.0%	-	28.0%	25.0%	29.4%
採用してもすぐに辞める	20.4%	16.0%	42.9%	8.0%	30.0%	29.4%
その他	12.0%	8.0%	14.3%	28.0%	-	17.6%

	全体 (n=108)	区分別	
		法人 (n=95)	個人事業主 (n=13)
募集をしても応募がない	56.5%	57.9%	46.2%
応募はあるが求める人材が集まらない	38.9%	42.1%	15.4%
採用してもすぐに辞める	20.4%	23.2%	-
その他	12.0%	8.4%	38.5%

問4 主にどのような人を対象に求人をしている又はしたいですか。（複数回答可）

全体では、「社会人（同業経験者）」が53.1%と最も高く、「社会人（経験不問）」が44.0%、「高校新卒者」が31.4%と続いている。

業種別では、小売業で「社会人（経験不問）」が44.0%と高くなっている。

区分別では「求人をする予定はない」は、個人事業主（54.8%）が法人（17.0%）を37.8ポイント上回っている。

	全体 (n=207)	業種別					区分別	
		製造業 (n=41)	卸売業 (n=11)	小売業 (n=50)	建設・運輸業 (n=35)	サービス業 (n=41)	法人 (n=176)	個人事業主 (n=31)
社会人（同業経験者）	53.1%	56.1%	63.6%	38.0%	71.4%	56.1%	58.5%	22.6%
社会人（経験不問）	44.0%	51.2%	45.5%	44.0%	42.9%	36.6%	48.3%	19.4%
高校新卒者	31.4%	48.8%	27.3%	18.0%	51.4%	26.8%	35.2%	9.7%
大学新卒者	24.2%	29.3%	9.1%	12.0%	31.4%	31.7%	26.7%	9.7%
求人をする予定はない	22.7%	9.8%	27.3%	36.0%	8.6%	22.0%	17.0%	54.8%
その他	5.8%	7.3%	-	10.0%	2.9%	4.9%	4.5%	12.9%

問5 求人対象地区について教えてください。（複数回答可）

全体では、「県南地域」が64.1%と最も高く、「白河市のみ」が28.3%、「福島県内全域」が20.7%と続いている。

区分別では「白河市のみ」は、個人事業主（57.1%）が法人（24.5%）を32.6ポイント上回っている。

	全体 (n=184)	業種別					区分別	
		製造業 (n=40)	卸売業 (n=9)	小売業 (n=43)	建設・運輸業 (n=35)	サービス業 (n=33)	法人 (n=163)	個人事業主 (n=21)
県南地域	64.1%	60.0%	66.7%	58.1%	77.1%	63.6%	64.4%	61.9%
白河市のみ	28.3%	22.5%	44.4%	41.9%	31.4%	15.2%	24.5%	57.1%
福島県内全域	20.7%	30.0%	-	14.0%	17.1%	33.3%	22.1%	9.5%
栃木県	12.5%	22.5%	33.3%	2.3%	2.9%	18.2%	14.1%	-
全国	12.5%	22.5%	11.1%	4.7%	11.4%	15.2%	13.5%	4.8%
その他	3.8%	5.0%	-	-	5.7%	3.0%	4.3%	-

問6 求人をする予定がない理由は何ですか。

※問4で「求人をする予定はない」と回答した方に質問

業種	回答
製造業	人員 充足しているため
製造業	現状のまま
製造業	現在、仕事量に対して人員は確保出来ている
製造業	人材確保済
卸売業	農業と集荷を家族でやれているため
卸売業	今のところ必要ない
小売業	これ以上の人数は必要ないので
小売業	現在足りているため
小売業	欠員時に補充
小売業	人員が充分であるため
小売業	今のところ確保できているので
小売業	個人事業主ですので家の者でやっているから
小売業	人員確保できている
建設業	10年以降位にやめようと思っているので
建設業	固定員の確保が難しい
飲食サービス業	夫婦二人での商売を続けているため
飲食サービス業	人材確保出来ているため
飲食サービス業	現在ほぼ充足されている
飲食サービス業	現在、人員は十分に足りているため
飲食サービス業	人員が足りているから
飲食サービス業	人材を増やせるだけの収入がないので
生活関連サービス業	開業したい人がいれば、賃貸で貸すかもしれない（自分が経営できなくなった場合）
専門・技術サービス業	人員が充足出来ているため
専門・技術サービス業	業績不振のため

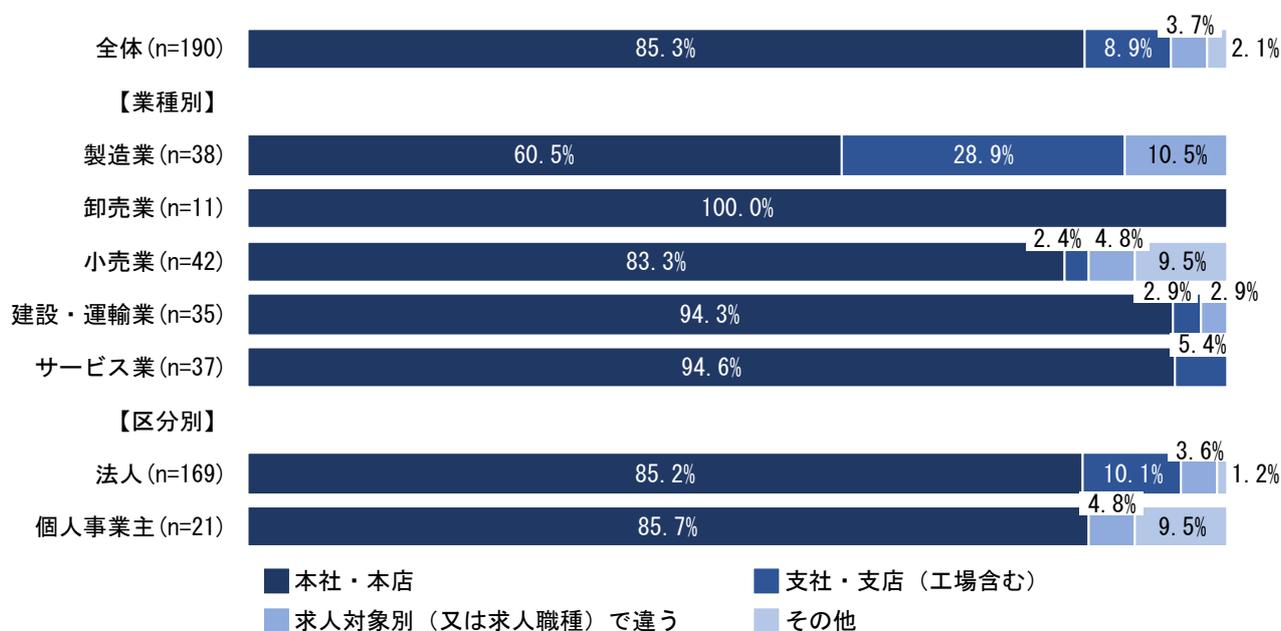
業種	回答
その他のサービス業	人員が確保できているため
その他のサービス業	損害保険業界全体（代理店）が厳しくなっている。将来的に不安。損害保険会社の支社も減ってきている
その他のサービス業	必要ない
その他の業種	出向社員で賄っている為
その他の業種	売上増の見込みがない
その他の業種	十分に確保できている
その他の業種	個人事業主のためやれる範囲で業務を行うため
その他の業種	営業規模から現状で満足しています
その他の業種	現状十分な人員を確保出来ているため
その他の業種	今いる人員で充足しているから
その他の業種	現在の人数で適正です
その他の業種	人員は足りている
その他の業種	現在人員が確保されているため

問7 貴社における採用窓口（人事決定権）はどこにありますか。

全体では、「本社・本店」が85.3%と最も高く、「支社・支店（工場含む）」が8.9%、「求人対象別（又は求人職種）で違う」が3.7%と続いている。

業種別では、卸売業で「本社・本店」が100.0%と高くなっている。

区別では「支社・支店（工場含む）」は、法人（10.1%）が個人事業主（0.0%）を10.1ポイント上回っている。



問8 人材確保を図るうえでの課題・問題点は何ですか。

業種	回答
製造業	若年層が魅力を感じる製造業の在り方
製造業	募集をしても応募がない
製造業	地域の労働人口の減少、人口に対する求人多、流入人口が少ない、人の奪い合い
製造業	交代勤務がある（3交代）
製造業	事業所の立地近郊の人口が少なく、また教育機関（大学）もない為、若年の優秀な人材確保が難しい
製造業	何の会社なのか伝わりにくい
製造業	早期退職を減らすためには
製造業	長期育成計画の実施
製造業	3Kの職場であること
製造業	応募がない
製造業	求める人材の応募がない。理系学生が少ない（学校への入学が少なくなっている）
製造業	人口が少ないのに大手企業があり、そちらに人員が流れる 少子化問題で年々高卒者が減っていく
製造業	売上増
製造業	地元高校生の減少から、新規卒者のリターン人材をどう確保するか。交代勤務敬遠傾向から、作業内容や業務負荷、軽減等、告知の方法
製造業	<ul style="list-style-type: none"> ・必要人員に対して募集人数が少ない ・通勤圏内から採用では限界がある ・3交代勤務を希望する人が少ない
製造業	専門的な知識がある方を希望する
製造業	技術職人材が集まらない
製造業	少数精鋭集団を目指しているため、人選に時間がかかる
製造業	私共が求めている人材の、技能について1から教えるようでは、当社のマンパワーにも限界がある。また、近隣の方の場合は住居の問題はないが、遠隔地の方の場合寮の問題が残る
卸売業	営業経験者によりシェア、エリア拡大
卸売業	面接だけでは、性格、能力が判断できない。募集しても応募が無い
卸売業	零細企業
卸売業	朝が早い、魚分類を扱うのでよごれる
小売業	賃金上昇による利益の圧迫。更に社会保険加入強制化など見えない人件費増
小売業	高卒者からの問い合わせが非常に少ない
小売業	長期的に働く人
小売業	重量物を扱うなど作業内容への理解が得にくいと思われる
小売業	エンジニア不足（専門学校生徒も少ない）
小売業	短期の人材しか来ない
小売業	専門知識が必要
小売業	自動車関係の業種なので、それほど人気の職種ではない事

業種	回答
小売業	現在足りているが、高齢になってきているので、来年以降は不足すると思うが、来年のことを考えて今から人材を多くすることは人件費の問題でできない。若い人は定着が難しい
建設業	学校との連携、情報共有
建設業	労働環境 労働に対しての心構え
建設業	業種的に若者に人気がない
建設業	主に3点 ①建設業のイメージ（3K）の悪さ→現状はそんなことないが、イメージを覆すだけの情報発信力がまだ足りない（なお、それ以外に建設系学科を置く高校が無かったことがあげられるが、実業高校に建築学科ができたため、そのハンディキャップは解消することが想定される。） ②県南地方における競合企業が多い（製造業が多くを占める地域であり、上場企業の工場も多い。知名度、会社規模、企業イメージ、福利厚生を含む待遇に差がある） ③受注産業で尚且つ公共投資（予算）に左右されやすく安定性に欠けるため、計画を立て難い（適正な人員数を図りかねる。例えば、震災後の復旧時における繁忙期と、それ以前の長期にわたる建設業の不景気など、どこに標準を合わせるかで人員の適正数が大きく変わる）
運輸業	大型自動車の運転免許所有者が不足している
飲食サービス業	楽しく仕事をしてくれる人材
飲食サービス業	週末に働くことが望まれていない
飲食サービス業	自治体の支援・協力が不可欠
飲食サービス業	飲食店で5年以上修行して店を出すとという若者はいない。パートさんも子供の部活で土日祝のどれか休みにになってしまう
飲食サービス業	給与や時給の金額設定
飲食サービス業	最低賃金の最近の引き上げが早すぎる 今年2回
飲食サービス業	・月に来る求人が少ない ・店のオフィシャルHPを作るなど
宿泊業	旅館の場合女性が主力ですが、勤務時間帯が早朝と夕方から夜で所帯持ちの方は毎日が難しい
生活関連サービス業	・新人を育てる環境が整っていない ・中間管理職、一般社員の教育が必要である
専門・技術サービス業	給与水準の設定をどうするか。既存社員とのバランス等
専門・技術サービス業	責任感を持った人材の減少
専門・技術サービス業	専門分野の教育体制
専門・技術サービス業	確保するための売上げを出してからなのでスピードが下がる。技術を教えながらなのでスピードが下がる
専門・技術サービス業	技術・知識を要する専門職のため、人材発掘～人材育成を必要としています。長期勤務が不可欠（定着率）

業種	回答
その他のサービス業	募集に対する応募者数が少ない場合、どうしても妥協してしまい、求める人材・能力とマッチしづらい
その他のサービス業	公共ホールの管理運営・事業企画・音響証明技術者等の即戦力を求めています が人材不足です
その他のサービス業	募集に対して応募数が少なく有料紹介などを頼らざるをえない状況にある
その他のサービス業	インターン期間終了後に退職することが多く、人員の定着率に波がある
その他の業種	希少な職種なので、有資格者を養成するところから始めないといけない
その他の業種	能力、性格等を見るうえで試用期間が必要です
その他の業種	入社後の具体的な仕事のイメージが伝わりづらい
その他の業種	求人を出しても問い合わせが無い
その他の業種	事業を拡大しなければ求人はありえない
その他の業種	事業拡大しなければ求人はない。定年 70 歳なのでしばらく補充予定もない
その他の業種	農業法人であり、即戦力者を求めているが
その他の業種	給与 環境
その他の業種	・ 地方への移住を伴う就職／転職はハードルが高い ・ 定着率が低く人材の回転が早い
その他の業種	母集団の形成、辞退率の抑制
その他の業種	資格・免許等所持が必須なため応募者が少ない
その他の業種	採用後すぐにやめてしまう人がいて、補充できるまでに期間がかかった

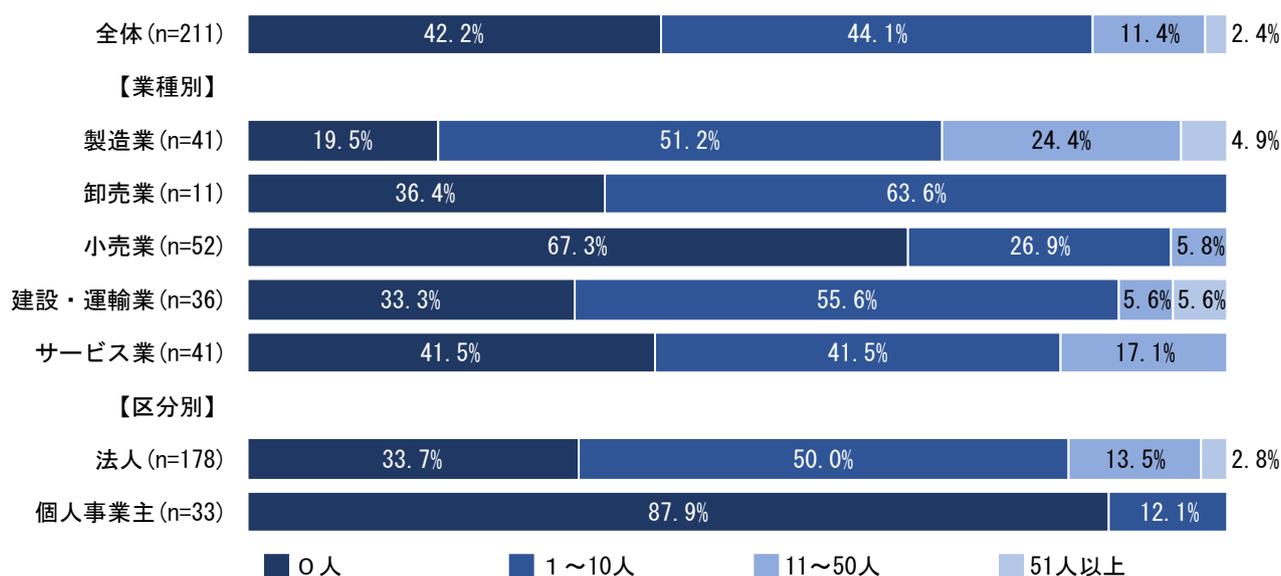
2. 従業員の定着状況について

問9 直近の過去5年間における無期契約社員（正社員）の雇用状況について教えてください。

①新規採用者数

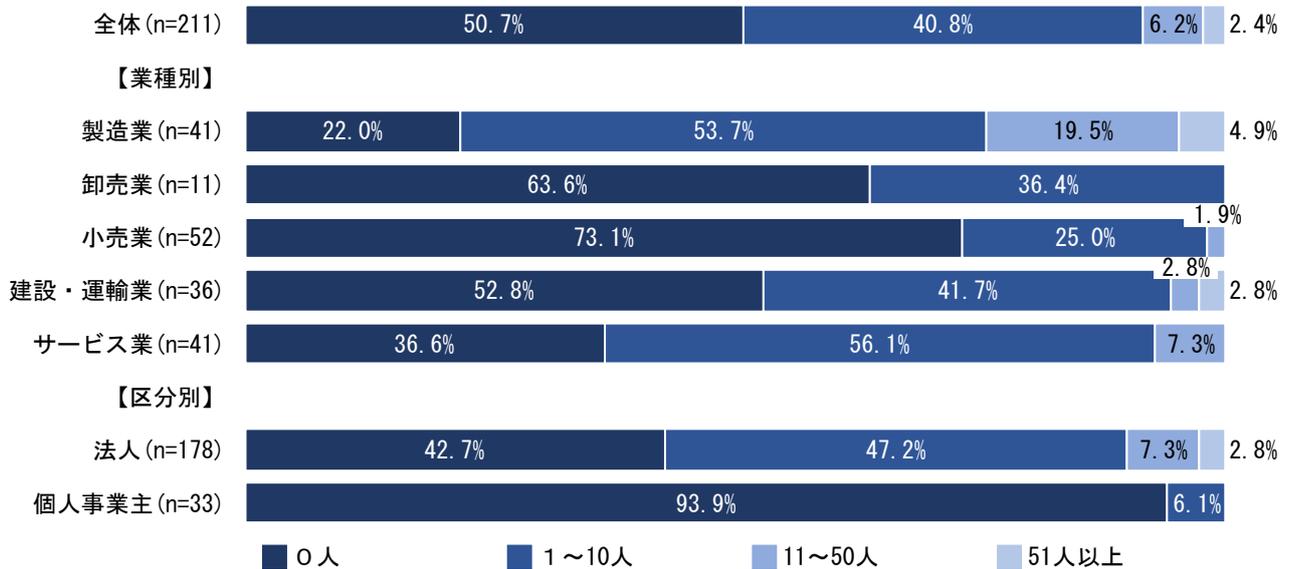
全体では、「1～10人」が44.1%と最も高く、「0人」が42.2%、「11～50人」が11.4%と続いている。
業種別では、小売業で「0人」が67.3%と高くなっている。

区分別では「0人」は、個人事業主（87.9%）が法人（33.7%）を54.2ポイント上回っている。



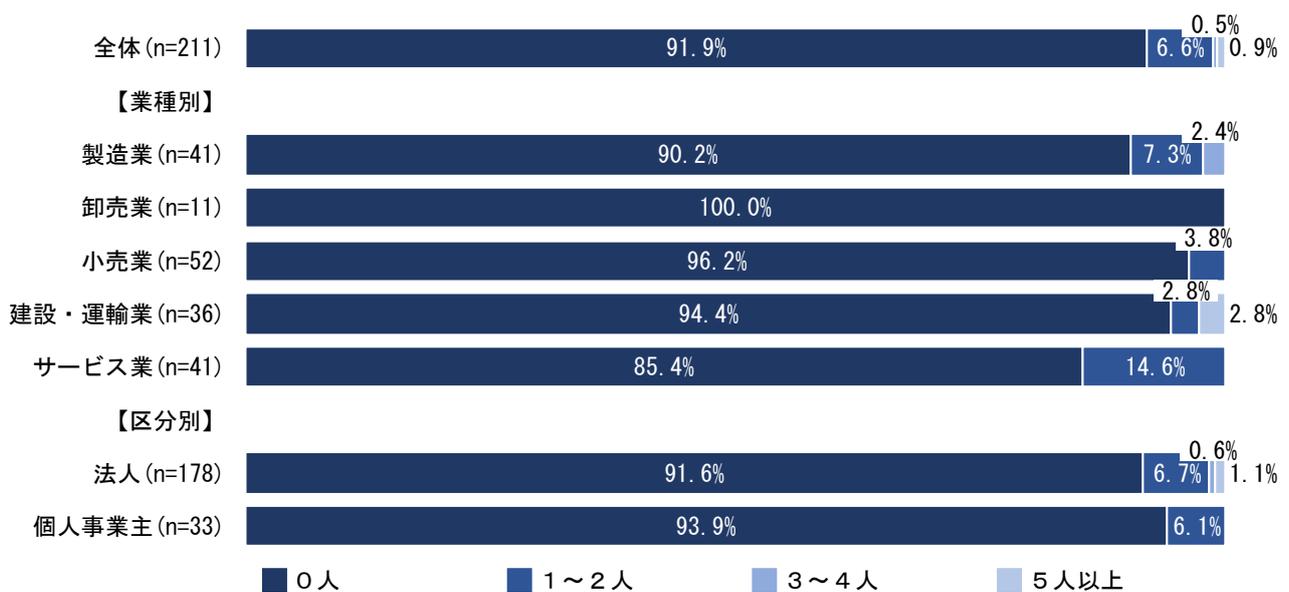
②離職者数（定年退職・会社都合を除く）

全体では、「0人」が50.7%と最も高く、「1～10人」が40.8%、「11～50人」が6.2%と続いている。
業種別では、サービス業で「1～10人」が56.1%と高くなっている。
区分別では「0人」は、個人事業主（93.9%）が法人（42.7%）を51.2ポイント上回っている。



③うち結婚・出産を理由とした退職者数

全体では、「0人」が91.9%と最も高く、「1～2人」が6.6%、「5人以上」が0.9%と続いている。
業種別では、卸売業で「0人」が100.0%と高くなっている。



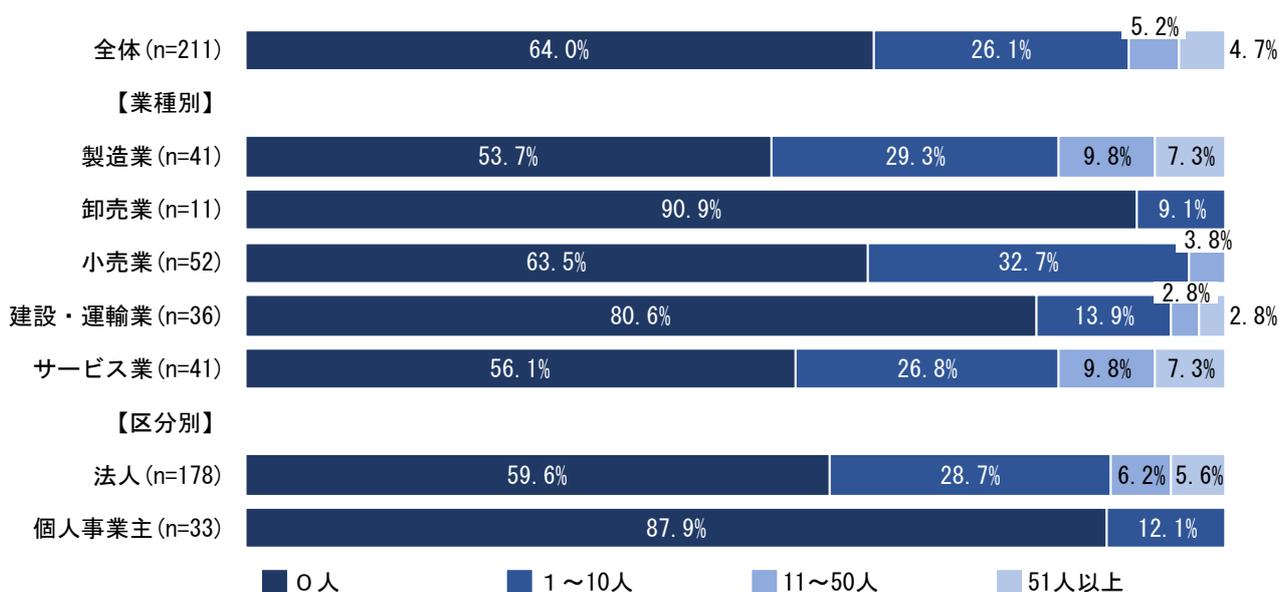
問 10 直近の過去5年間における有期契約社員の雇用状況について教えてください。

(パート、アルバイト、派遣社員等。但しシニア再雇用は除く)

①新規採用者数

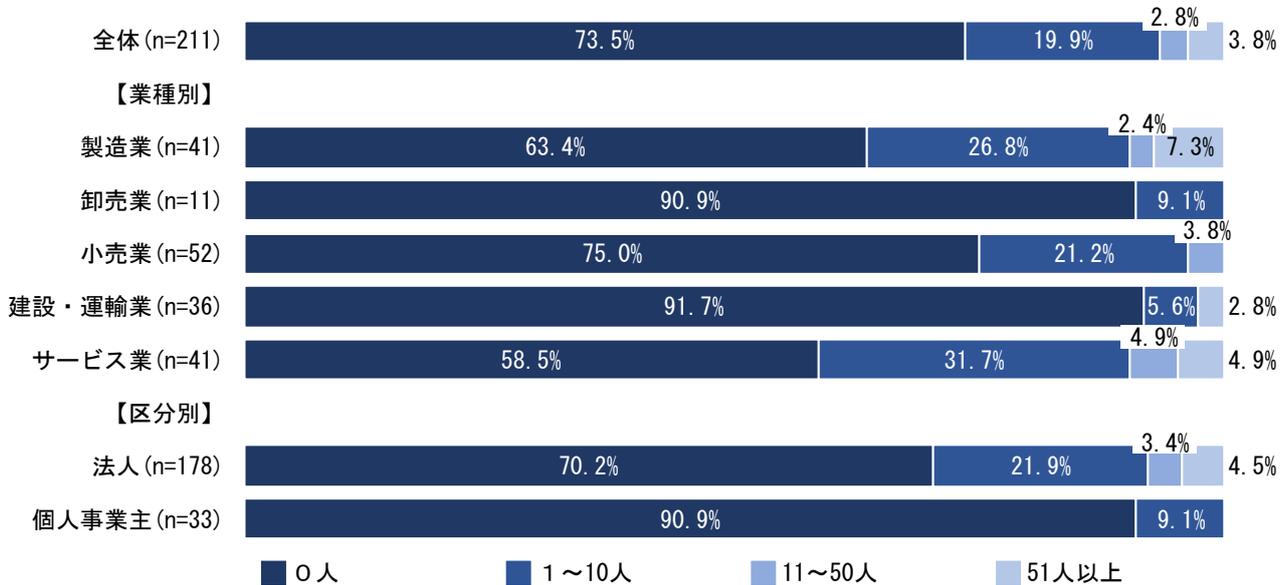
全体では、「0人」が64.0%と最も高く、「1～10人」が26.1%、「11～50人」が5.2%と続いている。
業種別では、卸売業で「0人」が90.9%と高くなっている。

区分別では「0人」は、個人事業主(87.9%)が法人(59.6%)を28.3ポイント上回っている。



②離職者数（定年退職・会社都合を除く）

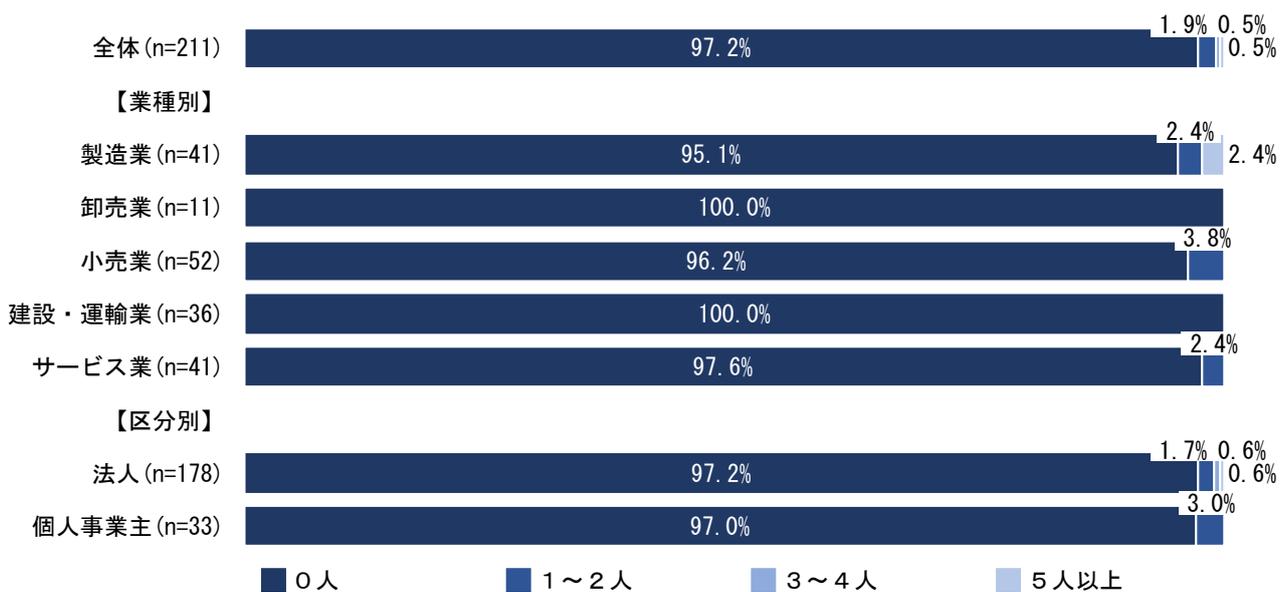
全体では、「0人」が73.5%と最も高く、「1～10人」が19.9%、「51人以上」が3.8%と続いている。
業種別では、建設・運輸業で「0人」が91.7%と高くなっている。
区分別では「0人」は、個人事業主（90.9%）が法人（70.2%）を20.7ポイント上回っている。



③うち結婚・出産を理由とした退職者数

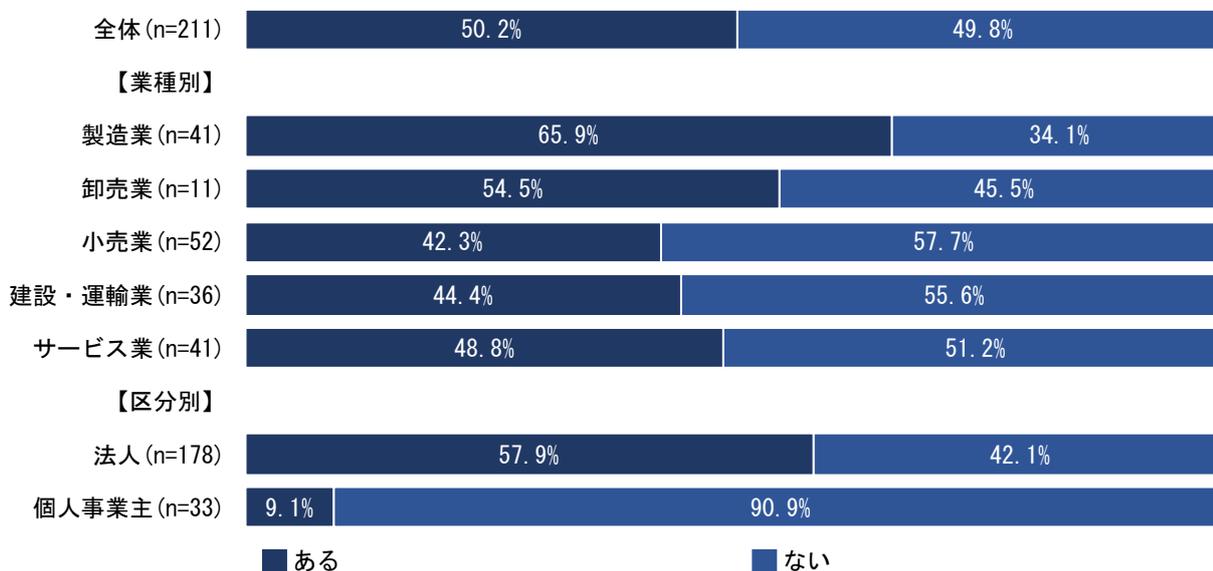
全体では、「0人」が97.2%と最も高く、「1～2人」が1.9%、「3～4人」と「5人以上」が、それぞれ0.5%と続いている。

業種別では、卸売業で「0人」が100.0%と高くなっている。



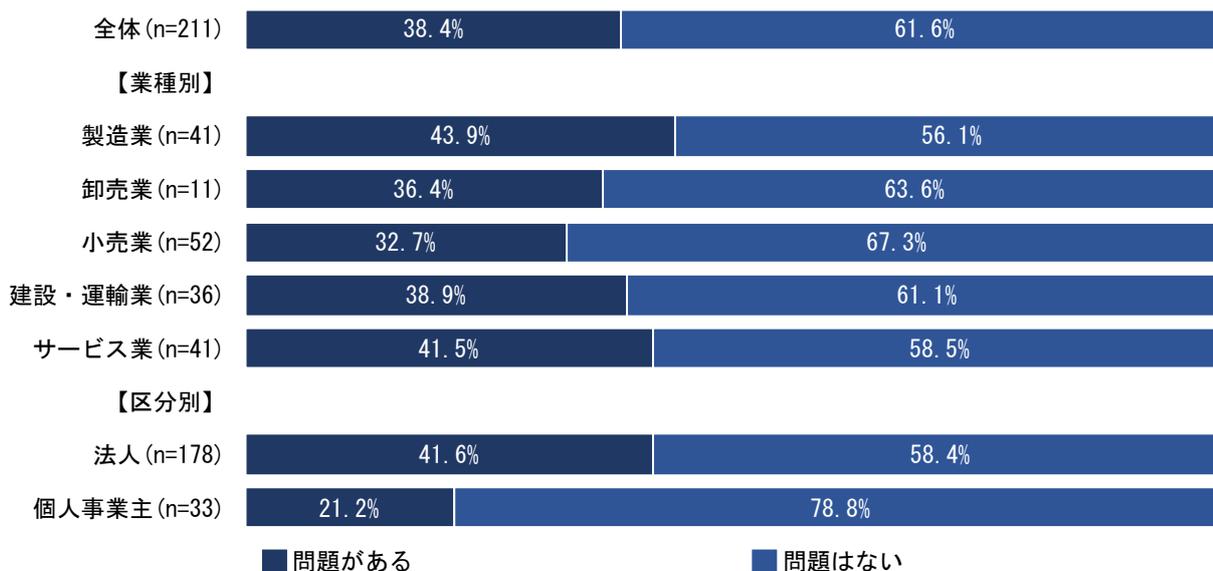
問 11 貴社において、有期契約社員から無期契約社員への登用制度の運用はありますか。

全体では、「ある」が 50.2%、「ない」が 49.8%となっている。
 業種別では、小売業で「ない」が 57.7%と高くなっている。
 区分別では「ある」は、法人（57.9%）が個人事業主（9.1%）を 48.8 ポイント上回っている。



問 12 従業員の定着について、問題があると感じていますか。

全体では、「問題がある」が 38.4%、「問題はない」が 61.6%となっている。
 業種別では、小売業で「問題はない」が 67.3%と高くなっている。
 区分別では「問題がある」は、法人（41.6%）が個人事業主（21.2%）を 20.4 ポイント上回っている。



問 13 問題を解決するために特に必要と感じる取り組みは何ですか。（3つまで）

※問 12 で「問題がある」と回答した方に質問

全体では、「賃金の引き上げ」が 68.8%と最も高く、「職場内のコミュニケーション」が 46.3%、「やりがい・働きがいの創出」が 43.8%と続いている。

区分別では「職場内のコミュニケーション」は、法人（48.6%）が個人事業主（16.7%）を 31.9 ポイント上回っている。

	全体 (n=80)	業種別				
		製造業 (n=18)	卸売業 (n=4)	小売業 (n=16)	建設・運輸業 (n=14)	サービス業 (n=17)
賃金の引き上げ	68.8%	83.3%	50.0%	62.5%	64.3%	64.7%
職場内のコミュニケーション	46.3%	55.6%	50.0%	37.5%	42.9%	41.2%
やりがい・働きがいの創出	43.8%	66.7%	50.0%	43.8%	35.7%	23.5%
従業員の意識改革	31.3%	33.3%	25.0%	43.8%	21.4%	23.5%
定着率の高い人材の見極め	28.8%	22.2%	50.0%	18.8%	28.6%	41.2%
勤務形態の多様化	25.0%	11.1%	25.0%	43.8%	21.4%	23.5%
福利厚生の充実	23.8%	16.7%	50.0%	18.8%	14.3%	29.4%
労働安全衛生の確保	3.8%	-	-	-	7.1%	5.9%
その他	3.8%	-	-	-	7.1%	11.8%

	全体 (n=80)	区分別	
		法人 (n=74)	個人事業主 (n=6)
賃金の引き上げ	68.8%	70.3%	50.0%
職場内のコミュニケーション	46.3%	48.6%	16.7%
やりがい・働きがいの創出	43.8%	43.2%	50.0%
従業員の意識改革	31.3%	29.7%	50.0%
定着率の高い人材の見極め	28.8%	31.1%	-
勤務形態の多様化	25.0%	23.0%	50.0%
福利厚生の充実	23.8%	24.3%	16.7%
労働安全衛生の確保	3.8%	4.1%	-
その他	3.8%	4.1%	-

問 14 職場の「働きやすさ」向上のため、どのような取り組みを行っていますか。（複数回答可）

全体では、「所定時間外労働の削減」が 65.3%と最も高く、「育児・介護休暇が取りやすい」が 36.4%、「改善提案しやすい仕組みづくり」が 35.8%と続いている。

区分別では「所定時間外労働の削減」は、法人（69.0%）が個人事業主（26.7%）を 42.3 ポイント上回っている。

	全体 (n=173)	業種別				
		製造業 (n=38)	卸売業 (n=9)	小売業 (n=38)	建設・運輸業 (n=33)	サービス業 (n=31)
所定時間外労働の削減	65.3%	65.8%	77.8%	55.3%	54.5%	71.0%
育児・介護休暇が取りやすい	36.4%	57.9%	22.2%	31.6%	21.2%	35.5%
改善提案しやすい仕組みづくり	35.8%	44.7%	55.6%	34.2%	39.4%	32.3%
従業員に裁量権を与える	19.7%	7.9%	33.3%	21.1%	21.2%	29.0%
兼業・副業を認める制度	19.1%	34.2%	-	15.8%	12.1%	12.9%
ノー残業デイの実施	17.9%	21.1%	44.4%	2.6%	15.2%	22.6%
育休等で休んだ従業員がいる職場のフォロー	17.3%	28.9%	22.2%	13.2%	9.1%	19.4%
人事考課結果の開示	12.1%	23.7%	22.2%	10.5%	6.1%	9.7%
希望の業務、配置換えを行う	11.0%	18.4%	-	5.3%	12.1%	12.9%
出産・育児等で退職した従業員の再雇用制度	9.8%	18.4%	-	7.9%	6.1%	9.7%
選択的週休3日制度	3.5%	-	11.1%	7.9%	-	3.2%
子育て中の在宅勤務制度	2.3%	-	-	-	-	9.7%
事業所内保育施設整備	1.2%	2.6%	-	-	-	-
その他	6.4%	2.6%	-	10.5%	6.1%	9.7%

	全体 (n=173)	区分別	
		法人 (n=158)	個人事業主 (n=15)
所定時間外労働の削減	65.3%	69.0%	26.7%
育児・介護休暇が取りやすい	36.4%	39.2%	6.7%
改善提案しやすい仕組みづくり	35.8%	36.1%	33.3%
従業員に裁量権を与える	19.7%	20.9%	6.7%
兼業・副業を認める制度	19.1%	19.6%	13.3%
ノー残業デイの実施	17.9%	18.4%	13.3%
育休等で休んだ従業員がいる職場のフォロー	17.3%	19.0%	-
人事考課結果の開示	12.1%	13.3%	-
希望の業務、配置換えを行う	11.0%	12.0%	-
出産・育児等で退職した従業員の再雇用制度	9.8%	9.5%	13.3%
選択的週休3日制度	3.5%	3.2%	6.7%
子育て中の在宅勤務制度	2.3%	2.5%	-
事業所内保育施設整備	1.2%	1.3%	-
その他	6.4%	5.7%	13.3%

※「育休等で休んだ従業員がいる職場のフォロー」は「育休等で休んだ従業員がいる職場の業務量や内容のフォロー」の略

3. 人材育成の状況について

問 15 過去 1 年間にどのような人材育成の取り組みを行っていますか。（複数回答可）

全体では、「専門知識・技能習得のための研修等への参加」が 50.0%と最も高く、「特に実施していない」が 36.6%、「新入社員研修（合同研修含む）」が 29.4%と続いている。

業種別では、小売業で「特に実施していない」が 67.4%と高くなっている。

区分別では「特に実施していない」は、個人事業主（83.3%）が法人（30.0%）を 53.3 ポイント上回っている。

	全体 (n=194)	業種別				
		製造業 (n=38)	卸売業 (n=11)	小売業 (n=46)	建設・運輸業 (n=35)	サービス業 (n=37)
専門知識・技能習得のための研修等への参加	50.0%	71.1%	54.5%	23.9%	45.7%	51.4%
特に実施していない	36.6%	13.2%	27.3%	67.4%	42.9%	32.4%
新入社員研修（合同研修含む）	29.4%	47.4%	27.3%	13.0%	20.0%	32.4%
OJTを制度として実施	23.7%	39.5%	36.4%	8.7%	8.6%	29.7%
管理職研修（合同研修含む）	16.0%	34.2%	9.1%	10.9%	11.4%	13.5%
その他	2.6%	5.3%	-	-	-	8.1%

	全体 (n=194)	区分別	
		法人 (n=170)	個人事業主 (n=24)
専門知識・技能習得のための研修等への参加	50.0%	54.7%	16.7%
特に実施していない	36.6%	30.0%	83.3%
新入社員研修（合同研修含む）	29.4%	32.9%	4.2%
OJTを制度として実施	23.7%	27.1%	-
管理職研修（合同研修含む）	16.0%	18.2%	-
その他	2.6%	2.9%	-

問 16 人材育成を行う上でどのような問題がありますか。（複数回答可）

全体では、「特に問題はない」が45.0%と最も高く、「指導できる従業員がいない」が21.1%、「コストがかげられない」と「成果が見えない」が、それぞれ18.3%と続いている。

業種別では、卸売業で「指導できる従業員がいない」が40.0%と高くなっている。

区分別では「特に問題はない」は、個人事業主（63.2%）が法人（42.9%）を20.3ポイント上回っている。

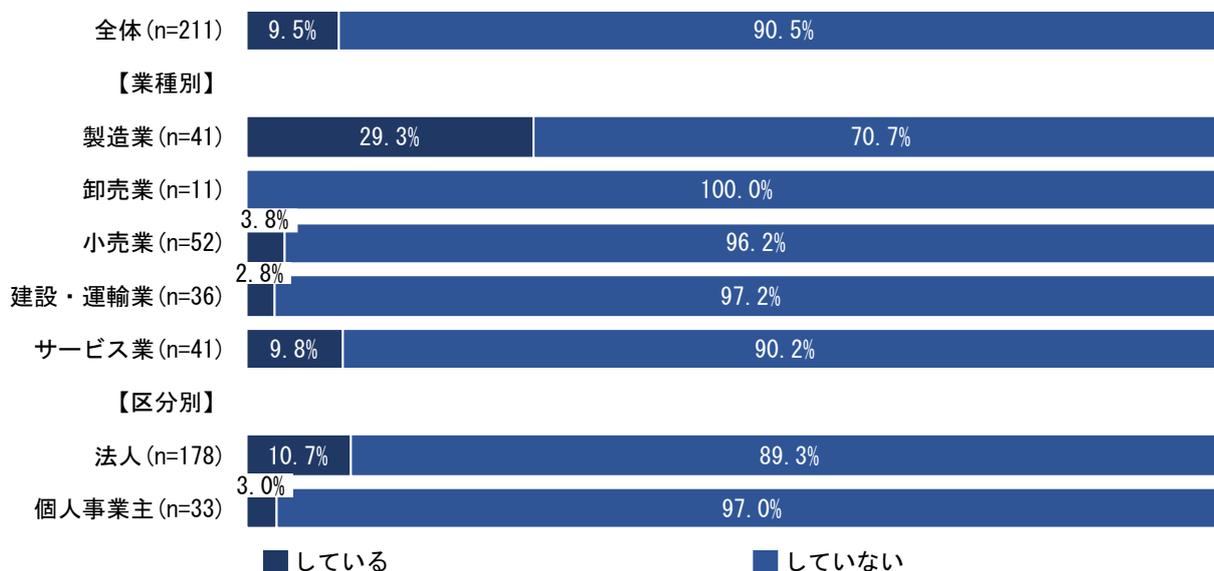
	全体 (n=180)	業種別				
		製造業 (n=36)	卸売業 (n=10)	小売業 (n=43)	建設・運輸業 (n=31)	サービス業 (n=35)
特に問題はない	45.0%	38.9%	40.0%	67.4%	41.9%	34.3%
指導できる従業員がいない	21.1%	30.6%	40.0%	14.0%	22.6%	8.6%
コストがかげられない	18.3%	19.4%	10.0%	9.3%	9.7%	28.6%
成果が見えない	18.3%	19.4%	20.0%	4.7%	25.8%	20.0%
ニーズにあった研修の機会がない	13.3%	22.2%	40.0%	4.7%	3.2%	20.0%
方法がわからない	4.4%	5.6%	10.0%	2.3%	3.2%	5.7%
その他	6.7%	11.1%	-	4.7%	6.5%	11.4%

	全体 (n=180)	区分別	
		法人 (n=161)	個人事業主 (n=19)
特に問題はない	45.0%	42.9%	63.2%
指導できる従業員がいない	21.1%	23.0%	5.3%
コストがかげられない	18.3%	19.3%	10.5%
成果が見えない	18.3%	18.6%	15.8%
ニーズにあった研修の機会がない	13.3%	14.9%	-
方法がわからない	4.4%	4.3%	5.3%
その他	6.7%	6.8%	5.3%

4. 外国人労働者雇用に関する実態について

問 17 外国人労働者を雇用していますか。

全体では、「している」が9.5%、「していない」が90.5%となっている。
業種別では、卸売業で「していない」が100.0%と高くなっている。



問 18 採用人数・国籍・在留資格の人数について下記の表にご記入ください。

※問 17 で「している」と回答した方に質問

以下は、外国人労働者を雇用している事業者の合計数である。
合計人数が最も多い国籍/在留資格は、ベトナムの50人となっている。

国籍/在留資格	インドネシア	韓国	台湾	中国	ネパール	フィリピン	ベトナム	タイ	アメリカ	その他
正社員	8人	0人	1人	1人	3人	1人	21人	13人	0人	0人
非正社員等	0人	0人	0人	0人	0人	7人	8人	0人	0人	7人
技能実習生	22人	0人	0人	0人	0人	0人	13人	0人	0人	27人
留学生	0人	0人	0人	0人	3人	0人	8人	0人	0人	2人
その他	4人	0人	0人	0人	0人	1人	0人	0人	0人	0人
不明	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
合計	34人	0人	1人	1人	6人	9人	50人	13人	0人	36人

問 19 外国人労働者を雇用する理由について教えてください。（複数回答可）

※問 17 で「している」と回答した方に質問

全体では、「労働力不足の解消」が 75.0%と最も高く、「外国人の方が勤勉なため」が 25.0%、「日本人にはない知識・技術を期待」が 15.0%と続いている。

区分別では「労働力不足の解消」は、法人（78.9%）が個人事業主（0.0%）を 78.9 ポイント上回っている。

	全体 (n=20)	業種別				
		製造業 (n=12)	卸売業 (n=0)	小売業 (n=2)	建設・運輸業 (n=1)	サービス業 (n=4)
労働力不足の解消	75.0%	66.7%	-	50.0%	100.0%	100.0%
外国人の方が勤勉なため	25.0%	25.0%	-	50.0%	100.0%	-
日本人にはない知識・技術を期待	15.0%	25.0%	-	-	-	-
職業紹介事業者の勧め	5.0%	8.3%	-	-	-	-
人件費が割安なため	-	-	-	-	-	-
事業所の国際化・多様性を図るため	-	-	-	-	-	-
特に理由はない	-	-	-	-	-	-
その他	-	-	-	-	-	-

	全体 (n=20)	区分別	
		法人 (n=19)	個人事業主 (n=1)
労働力不足の解消	75.0%	78.9%	-
外国人の方が勤勉なため	25.0%	21.1%	100.0%
日本人にはない知識・技術を期待	15.0%	15.8%	-
職業紹介事業者の勧め	5.0%	5.3%	-
人件費が割安なため	-	-	-
事業所の国際化・多様性を図るため	-	-	-
特に理由はない	-	-	-
その他	-	-	-

問 20 外国人労働者の雇用に関する課題を教えてください。（複数回答可）

※問 17 で「している」と回答した方に質問

全体では、「コミュニケーション」が 85.0%と最も高く、「継続性・定着」と「採用・定着のコスト」が、それぞれ 20.0%と続いている。

区分別では「継続性・定着」は、法人（21.1%）が個人事業主（0.0%）を 21.1 ポイント上回っている。

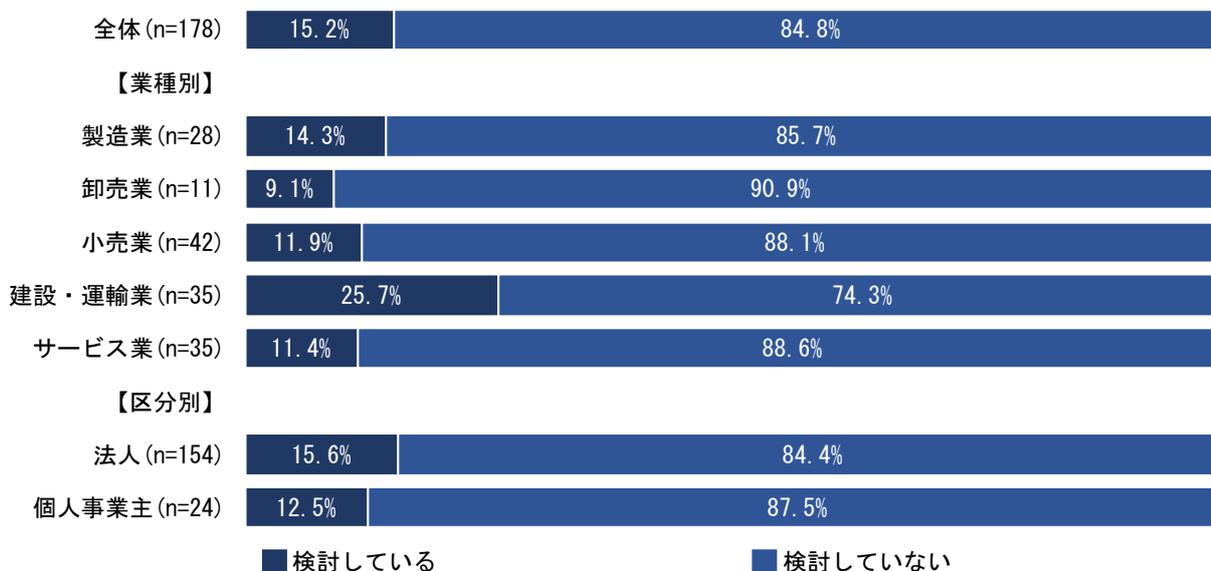
	全体 (n=20)	業種別					区分別	
		製造業 (n=12)	卸売業 (n=0)	小売業 (n=2)	建設・運輸業 (n=1)	サービス業 (n=4)	法人 (n=19)	個人事業主 (n=1)
コミュニケーション	85.0%	83.3%	-	100.0%	100.0%	75.0%	84.2%	100.0%
継続性・定着	20.0%	33.3%	-	-	-	-	21.1%	-
採用・定着のコスト	20.0%	16.7%	-	-	-	25.0%	21.1%	-
ニーズに合う人材がない	15.0%	25.0%	-	-	-	-	15.8%	-
宗教観念の違い	10.0%	16.7%	-	-	-	-	10.5%	-
採用方法・知識の不足	10.0%	8.3%	-	-	100.0%	-	10.5%	-
雇用契約等の各種手続き	-	-	-	-	-	-	-	-
その他	20.0%	25.0%	-	-	-	25.0%	21.1%	-

問 21 今後、採用を検討していますか。

※問 17 で「していない」と回答した方に質問

全体では、「検討している」が 15.2%、「検討していない」が 84.8%となっている。

業種別では、卸売業で「検討していない」が 90.9%と高くなっている。



問 22 検討しているが雇用に至らない理由又は検討していない理由は何ですか。（複数回答可）

※問 17 で「していない」と回答した方に質問

全体では、「日本人のみで充足している」が 43.3%と最も高く、「社内の受け入れ態勢が整っていない」が 41.8%、「外国人への指導や煩雑な事務に対応する余裕がない」が 29.8%と続いている。

業種別では、製造業で「社内の受け入れ態勢が整っていない」が 62.5%と高くなっている。

区分別では「社内の受け入れ態勢が整っていない」は、法人（44.8%）が個人事業主（18.8%）を 26.0ポイント上回っている。

	全体 (n=141)	業種別				
		製造業 (n=24)	卸売業 (n=8)	小売業 (n=37)	建設・運輸業 (n=27)	サービス業 (n=25)
日本人のみで充足している	43.3%	50.0%	50.0%	51.4%	25.9%	44.0%
社内の受け入れ態勢が整っていない	41.8%	62.5%	12.5%	37.8%	48.1%	44.0%
外国人への指導や煩雑な事務の余裕がない	29.8%	50.0%	12.5%	35.1%	29.6%	20.0%
外国人が扱える仕事がない	22.7%	20.8%	37.5%	2.7%	22.2%	24.0%
外国人のよくないイメージがある	9.2%	8.3%	-	5.4%	22.2%	4.0%
募集や雇用の仕方が分からない	6.4%	8.3%	-	5.4%	7.4%	8.0%
その他	8.5%	8.3%	-	8.1%	7.4%	12.0%

	全体 (n=141)	区分別	
		法人 (n=125)	個人事業主 (n=16)
日本人のみで充足している	43.3%	43.2%	43.8%
社内の受け入れ態勢が整っていない	41.8%	44.8%	18.8%
外国人への指導や煩雑な事務の余裕がない	29.8%	30.4%	25.0%
外国人が扱える仕事がない	22.7%	24.8%	6.3%
外国人のよくないイメージがある	9.2%	9.6%	6.3%
募集や雇用の仕方が分からない	6.4%	5.6%	12.5%
その他	8.5%	7.2%	18.8%

※「外国人への指導や煩雑な事務の余裕がない」は「外国人への指導や煩雑な事務に対応する余裕がない」の略

◆その他、ご意見・ご要望がありましたら、お聞かせください。

業種	回答
製造業	商工会議所主催の会社説明会等があればお声かけ下さい
小売業	他の店舗で外国人労働者が増えています。日本人に対する賃金と外国人の方では差があり、低く見られている現状を考えますと悲しく残念です。コロナ禍の時には次々に失業となり、新しく求人で就業したかたでも日本人の方より低賃金というのはいかがと悩む処です。現場で働く方々が差別なく喜びを得られる環境造りができるよう指導も必要かと思えます（配達先でいろいろな方との会話の中で皆さん一生懸命働いてこちらが励まされます）
小売業	特に白河エリアからの応募がない
その他の業種	業種とし外国人雇用は人材確保の大きなウェイトを占めている。市独自の補助制度の検討を願いたい

IV 参考資料

1. その他の記述まとめ

問3 求人後の状況についてお聞かせください。 その他の記述

業種	回答
製造業	実習生の途中帰国
製造業	募集はあるが必要人員に達していない
卸売業	同業経験者を考えている
小売業	予定がない
小売業	紹介で募集したい
小売業	派遣
飲食サービス業	求人は出さなかった
飲食サービス業	人件費が払えない
飲食サービス業	どう募集していいかわからない
飲食サービス業	人材を増やせるだけの収入がない
専門・技術サービス業	増やしていきたいが売上をのばしてから
その他のサービス業	予算的に厳しい
その他のサービス業	経験者が欲しい

問4 主にどのような人を対象に求人をしている又はしたいですか。 その他の記述

業種	回答
製造業	日本人
製造業	パート従業員
製造業	専門技能（資格）保有者
小売業	フリーター
小売業	派遣
運輸業	資格保有者
飲食サービス業	高校生アルバイト
飲食サービス業	仕事の出来る人
飲食サービス業	ゆるく働きたい人
専門・技術サービス業	やる気のある人材
その他のサービス業	シルバーを中心に
その他の業種	有資格者を求めているが、有資格者がいない

問5 求人対象地区について教えてください。 その他の記述

業種	回答
製造業	白河市～郡山市区域
建設業	主に県南地方の人材だが、Iターンも募集している
運輸業	埼玉県宮崎県
専門・技術サービス業	東北6県及び新潟県

問7 貴社における採用窓口（人事決定権）はどこにありますか。 その他の記述

業種	回答
小売業	正社員→1 非正規社員→支社・支店
小売業	過去 店の従業員であった人達に
飲食サービス業	代表自ら
飲食サービス業	店

問13 問題を解決するために特に必要と感じる取り組みは何ですか。 その他の記述

業種	回答
建設業	人材確保が困難なため、応募があれば基本的には採用したい。当社にあう人材か吟味する余裕があまりないため、ミスマッチも起こりうる
専門・技術サービス業	業務量の調整
専門・技術サービス業	技術経験

問14 職場の「働きやすさ」向上のため、どのような取り組みを行っていますか。 その他の記述

業種	回答
製造業	週休2日制導入
建設業	工事現場ごとの裁量権が大きいことから、働き方の緩急を自分である程度コントロールできる
飲食サービス業	勤務時間の変更、早退などを当日でも認めている
専門・技術サービス業	有給休暇が取りやすい（有給休暇完全消化の義務化）、男性の育休6ヶ月×2名取得
専門・技術サービス業	フレックスタイム
その他のサービス業	専門的知識をもった責任者の雇用、定期的なミーティングによる情報共有
その他の業種	大それたことはしていません。従業員が1人しかいないので上下の話し合い（会話）をよくしている

問15 過去1年間にどのような人材育成の取り組みを行っていますか。 その他の記述

業種	回答
製造業	資格取得支援等
製造業	階層別研修
専門・技術サービス業	オンライン動画研修（毎月別タイトル研修、採点で人事考課あり）
専門・技術サービス業	スキルアップ研修
その他のサービス業	都内ホール等にて演劇鑑賞研修

問16 人材育成を行う上でどのような問題がありますか。 その他の記述

業種	回答
製造業	マニュアルがない
製造業	やる気の問題
製造業	若手社員の労働意識の醸成が課題
製造業	研修担当が属人化している
小売業	研修の必要なときはメーカーにお願いする
建設業	労働者の意識

業種	回答
建設業	若手社員が少なく、年齢の近い社員が多くない。身近な相談相手が十分量確保できない
飲食サービス業	勤務時間内に指導するが、最低人数で運営しているので、つきっきりの指導が出来ない
専門・技術サービス業	社員自身の向上心不足
専門・技術サービス業	指導員の繁忙
専門・技術サービス業	今後事業所内で人員増に際し、研修制度を検討
その他のサービス業	マンパワー不足

問 19 外国人労働者を雇用する理由について教えてください。 その他の記述
回答なし

問 20 外国人労働者の雇用に関する課題を教えてください。 その他の記述

業種	回答
製造業	モラルの違い
製造業	住居を探すのが大変
製造業	食事
その他のサービス業	文化の違い（相互理解）に少し時間が必要

問 22 検討しているが雇用に至らない理由又は検討していない理由は何ですか。 その他の記述

業種	回答
製造業	採用を予定している
製造業	顧客取引上、外国人の採用はできない
小売業	以前採用したが芳しくなかった
小売業	特に必要が無いから
建設業	手数料や給与面を考えるとコスト高になる
建設業	検討していない
飲食サービス業	日本語が不自由だと、客とのトラブルがおきそう
宿泊業	日本人含め募集していない
専門・技術サービス業	国家資格が必要なため雇いたくとも雇えない
専門・技術サービス業	する必要がない
その他の業種	応募者が少ない
その他の業種	資格・免許等を持っていない

2. 集計表

【問1 2023年度の採用（2023年4月～2024年3月入社）について教えてください。（複数回答可）】

	全体 n=211		製造業 n=41		卸売業 n=11		小売業 n=52		建設・運輸業 n=36		サービス業 n=41	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
正社員を新卒採用した	30	14.2%	11	26.8%	1	9.1%	3	5.8%	3	8.3%	8	19.5%
正社員を中途採用した	73	34.6%	27	65.9%	3	27.3%	6	11.5%	13	36.1%	16	39.0%
非正規社員を採用した	33	15.6%	13	31.7%	2	18.2%	8	15.4%	2	5.6%	5	12.2%
募集したが正社員・非正規社員ともに全く採用できなかった	28	13.3%	3	7.3%	0	0.0%	7	13.5%	10	27.8%	4	9.8%
募集をしなかった	81	38.4%	7	17.1%	5	45.5%	29	55.8%	10	27.8%	16	39.0%

【問2 現状において人材（人員）が確保（充足）できていますか。】

	全体		製造業		卸売業		小売業		建設・運輸業		サービス業	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
確保できている（充足している）	98	46.4%	15	36.6%	4	36.4%	27	51.9%	14	38.9%	23	56.1%
確保できていない（充足していない）	113	53.6%	26	63.4%	7	63.6%	25	48.1%	22	61.1%	18	43.9%
合計	211	100.0%	41	100.0%	11	100.0%	52	100.0%	36	100.0%	41	100.0%

【問3 求人後の状況についてお聞かせください。（複数回答可）】

	全体 n=108		製造業 n=25		卸売業 n=7		小売業 n=25		建設・運輸業 n=20		サービス業 n=17	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
募集をしても応募がない	61	56.5%	10	40.0%	5	71.4%	12	48.0%	16	80.0%	11	64.7%
応募はあるが求める人材が集まらない	42	38.9%	17	68.0%	0	0.0%	7	28.0%	5	25.0%	5	29.4%
採用してもすぐに辞める	22	20.4%	4	16.0%	3	42.9%	2	8.0%	6	30.0%	5	29.4%
その他	13	12.0%	2	8.0%	1	14.3%	7	28.0%	0	0.0%	3	17.6%

【問4 主にどのような人を対象に求人をしている又はしたいですか。（複数回答可）】

	全体 n=207		製造業 n=41		卸売業 n=11		小売業 n=50		建設・運輸業 n=35		サービス業 n=41	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
高校新卒者	65	31.4%	20	48.8%	3	27.3%	9	18.0%	18	51.4%	11	26.8%
大学新卒者	50	24.2%	12	29.3%	1	9.1%	6	12.0%	11	31.4%	13	31.7%
社会人（同業経験者）	110	53.1%	23	56.1%	7	63.6%	19	38.0%	25	71.4%	23	56.1%
社会人（経験不問）	91	44.0%	21	51.2%	5	45.5%	22	44.0%	15	42.9%	15	36.6%
求人をする予定はない	47	22.7%	4	9.8%	3	27.3%	18	36.0%	3	8.6%	9	22.0%
その他	12	5.8%	3	7.3%	0	0.0%	5	10.0%	1	2.9%	2	4.9%

【問5 求人対象地区について教えてください。（複数回答可）】

	全体 n=184		製造業 n=40		卸売業 n=9		小売業 n=43		建設・運輸業 n=35		サービス業 n=33	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
白河市のみ	52	28.3%	9	22.5%	4	44.4%	18	41.9%	11	31.4%	5	15.2%
県南地域	118	64.1%	24	60.0%	6	66.7%	25	58.1%	27	77.1%	21	63.6%
福島県内全域	38	20.7%	12	30.0%	0	0.0%	6	14.0%	6	17.1%	11	33.3%
栃木県	23	12.5%	9	22.5%	3	33.3%	1	2.3%	1	2.9%	6	18.2%
全国	23	12.5%	9	22.5%	1	11.1%	2	4.7%	4	11.4%	5	15.2%
その他	7	3.8%	2	5.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	5.7%	1	3.0%

【問7 貴社における採用窓口（人事決定権）はどこにありますか。】

	全体		製造業		卸売業		小売業		建設・運輸業		サービス業	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
本社・本店	162	85.3%	23	60.5%	11	100.0%	35	83.3%	33	94.3%	35	94.6%
支社・支店（工場含む）	17	8.9%	11	28.9%	0	0.0%	1	2.4%	1	2.9%	2	5.4%
求人対象別（又は求人職種）で 違う	7	3.7%	4	10.5%	0	0.0%	2	4.8%	1	2.9%	0	0.0%
その他	4	2.1%	0	0.0%	0	0.0%	4	9.5%	0	0.0%	0	0.0%
合計	190	100.0%	38	100.0%	11	100.0%	42	100.0%	35	100.0%	37	100.0%

【問11 貴社において、有期契約社員から無期契約社員への登用制度の運用はありますか。】

	全体		製造業		卸売業		小売業		建設・運輸業		サービス業	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
ある	106	50.2%	27	65.9%	6	54.5%	22	42.3%	16	44.4%	20	48.8%
ない	105	49.8%	14	34.1%	5	45.5%	30	57.7%	20	55.6%	21	51.2%
合計	211	100.0%	41	100.0%	11	100.0%	52	100.0%	36	100.0%	41	100.0%

【問12 従業員の定着について、問題があると感じていますか。】

	全体		製造業		卸売業		小売業		建設・運輸業		サービス業	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
問題がある	81	38.4%	18	43.9%	4	36.4%	17	32.7%	14	38.9%	17	41.5%
問題はない	130	61.6%	23	56.1%	7	63.6%	35	67.3%	22	61.1%	24	58.5%
合計	211	100.0%	41	100.0%	11	100.0%	52	100.0%	36	100.0%	41	100.0%

【問13 問題を解決するために特に必要と感じる取り組みは何ですか。（3つまで）】

	全体 n=80		製造業 n=18		卸売業 n=4		小売業 n=16		建設・運輸業 n=14		サービス業 n=17	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
賃金の引き上げ	55	68.8%	15	83.3%	2	50.0%	10	62.5%	9	64.3%	11	64.7%
勤務形態の多様化	20	25.0%	2	11.1%	1	25.0%	7	43.8%	3	21.4%	4	23.5%
労働安全衛生の確保	3	3.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	7.1%	1	5.9%
福利厚生充実	19	23.8%	3	16.7%	2	50.0%	3	18.8%	2	14.3%	5	29.4%
やりがい・働きがいの創出	35	43.8%	12	66.7%	2	50.0%	7	43.8%	5	35.7%	4	23.5%
職場内のコミュニケーション	37	46.3%	10	55.6%	2	50.0%	6	37.5%	6	42.9%	7	41.2%
従業員の意識改革	25	31.3%	6	33.3%	1	25.0%	7	43.8%	3	21.4%	4	23.5%
定着率の高い人材の見極め	23	28.8%	4	22.2%	2	50.0%	3	18.8%	4	28.6%	7	41.2%
その他	3	3.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	7.1%	2	11.8%

【問14 職場の「働きやすさ」向上のため、どのような取り組みを行っていますか。（複数回答可）】

	全体 n=173		製造業 n=38		卸売業 n=9		小売業 n=38		建設・運輸業 n=33		サービス業 n=31	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
所定時間外労働の削減	113	65.3%	25	65.8%	7	77.8%	21	55.3%	18	54.5%	22	71.0%
ノー残業デイの実施	31	17.9%	8	21.1%	4	44.4%	1	2.6%	5	15.2%	7	22.6%
事業所内保育施設整備	2	1.2%	1	2.6%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
出産・育児等で退職した従業員の再雇用制度	17	9.8%	7	18.4%	0	0.0%	3	7.9%	2	6.1%	3	9.7%
育児・介護休暇が取りやすい	63	36.4%	22	57.9%	2	22.2%	12	31.6%	7	21.2%	11	35.5%
子育て中の在宅勤務制度	4	2.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	9.7%
育児等で休んだ従業員がいる職場の業務量や内容のフォロー	30	17.3%	11	28.9%	2	22.2%	5	13.2%	3	9.1%	6	19.4%
希望の業務、配置換えを行う	19	11.0%	7	18.4%	0	0.0%	2	5.3%	4	12.1%	4	12.9%
従業員に裁量権を与える	34	19.7%	3	7.9%	3	33.3%	8	21.1%	7	21.2%	9	29.0%
人事考課結果の開示	21	12.1%	9	23.7%	2	22.2%	4	10.5%	2	6.1%	3	9.7%
改善提案しやすい仕組みづくり	62	35.8%	17	44.7%	5	55.6%	13	34.2%	13	39.4%	10	32.3%
選択的週休3日制度	6	3.5%	0	0.0%	1	11.1%	3	7.9%	0	0.0%	1	3.2%
兼業・副業を認める制度	33	19.1%	13	34.2%	0	0.0%	6	15.8%	4	12.1%	4	12.9%
その他	11	6.4%	1	2.6%	0	0.0%	4	10.5%	2	6.1%	3	9.7%

【問15 過去1年間にどのような人材育成の取り組みを行っていますか。（複数回答可）】

	全体 n=194		製造業 n=38		卸売業 n=11		小売業 n=46		建設・運輸業 n=35		サービス業 n=37	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
新入社員研修（合同研修含む）	57	29.4%	18	47.4%	3	27.3%	6	13.0%	7	20.0%	12	32.4%
OJTを制度として実施	46	23.7%	15	39.5%	4	36.4%	4	8.7%	3	8.6%	11	29.7%
専門知識・技能習得のための研修等への参加	97	50.0%	27	71.1%	6	54.5%	11	23.9%	16	45.7%	19	51.4%
管理職研修（合同研修含む）	31	16.0%	13	34.2%	1	9.1%	5	10.9%	4	11.4%	5	13.5%
特に実施していない	71	36.6%	5	13.2%	3	27.3%	31	67.4%	15	42.9%	12	32.4%
その他	5	2.6%	2	5.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	8.1%

【問16 人材育成を行う上でどのような問題がありますか。(複数回答可)】

	全体 n=180		製造業 n=36		卸売業 n=10		小売業 n=43		建設・運輸業 n=31		サービス業 n=35	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
指導できる従業員がいない	38	21.1%	11	30.6%	4	40.0%	6	14.0%	7	22.6%	3	8.6%
コストがかかけられない	33	18.3%	7	19.4%	1	10.0%	4	9.3%	3	9.7%	10	28.6%
方法がわからない	8	4.4%	2	5.6%	1	10.0%	1	2.3%	1	3.2%	2	5.7%
成果が見えない	33	18.3%	7	19.4%	2	20.0%	2	4.7%	8	25.8%	7	20.0%
ニーズにあった研修の機会がない	24	13.3%	8	22.2%	4	40.0%	2	4.7%	1	3.2%	7	20.0%
特に問題はない	81	45.0%	14	38.9%	4	40.0%	29	67.4%	13	41.9%	12	34.3%
その他	12	6.7%	4	11.1%	0	0.0%	2	4.7%	2	6.5%	4	11.4%

【問17 外国人労働者を雇用していますか。】

	全体		製造業		卸売業		小売業		建設・運輸業		サービス業	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
している	20	9.5%	12	29.3%	0	0.0%	2	3.8%	1	2.8%	4	9.8%
していない	191	90.5%	29	70.7%	11	100.0%	50	96.2%	35	97.2%	37	90.2%
合計	211	100.0%	41	100.0%	11	100.0%	52	100.0%	36	100.0%	41	100.0%

【問19 外国人労働者を雇用する理由について教えてください。(複数回答可)】

	全体 n=20		製造業 n=12		卸売業 n=0		小売業 n=2		建設・運輸業 n=1		サービス業 n=4	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
労働力不足の解消	15	75.0%	8	66.7%	0	0.0%	1	50.0%	1	100.0%	4	100.0%
人件費が割安なため	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
日本人にはない知識・技術を期待	3	15.0%	3	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
外国人の方が勤勉なため	5	25.0%	3	25.0%	0	0.0%	1	50.0%	1	100.0%	0	0.0%
事業所の国際化・多様性を図るため	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
職業紹介事業者の勧め	1	5.0%	1	8.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
特に理由はない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
その他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

【問20 外国人労働者の雇用に関する課題を教えてください。(複数回答可)】

	全体 n=20		製造業 n=12		卸売業 n=0		小売業 n=2		建設・運輸業 n=1		サービス業 n=4	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
ニーズに合う人材がいない	3	15.0%	3	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
コミュニケーション	17	85.0%	10	83.3%	0	0.0%	2	100.0%	1	100.0%	3	75.0%
継続性・定着	4	20.0%	4	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
宗教観念の違い	2	10.0%	2	16.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
採用方法・知識の不足	2	10.0%	1	8.3%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%
採用・定着のコスト	4	20.0%	2	16.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	25.0%
雇用契約等の各種手続き	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
その他	4	20.0%	3	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	25.0%

【問21 今後、採用を検討していますか。】

	全体		製造業		卸売業		小売業		建設・運輸業		サービス業	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
検討している	27	15.2%	4	14.3%	1	9.1%	5	11.9%	9	25.7%	4	11.4%
検討していない	151	84.8%	24	85.7%	10	90.9%	37	88.1%	26	74.3%	31	88.6%
合計	178	100.0%	28	100.0%	11	100.0%	42	100.0%	35	100.0%	35	100.0%

【問22 検討しているが雇用に至らない理由又は検討していない理由は何ですか。（複数回答可）】

	全体 n=141		製造業 n=24		卸売業 n=8		小売業 n=37		建設・運輸業 n=27		サービス業 n=25	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
社内の受け入れ態勢が整っていない	59	41.8%	15	62.5%	1	12.5%	14	37.8%	13	48.1%	11	44.0%
日本人のみで充足している	61	43.3%	12	50.0%	4	50.0%	19	51.4%	7	25.9%	11	44.0%
外国人への指導や煩雑な事務に対応する余裕がない	42	29.8%	12	50.0%	1	12.5%	13	35.1%	8	29.6%	5	20.0%
外国人が扱える仕事がない	32	22.7%	5	20.8%	3	37.5%	1	2.7%	6	22.2%	6	24.0%
募集や雇用の仕方が分からない	9	6.4%	2	8.3%	0	0.0%	2	5.4%	2	7.4%	2	8.0%
外国人のよくないイメージがある	13	9.2%	2	8.3%	0	0.0%	2	5.4%	6	22.2%	1	4.0%
その他	12	8.5%	2	8.3%	0	0.0%	3	8.1%	2	7.4%	3	12.0%

3. アンケート用紙

令和6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

— ご協力をお願い —

常日頃より、当所活動にご理解とご協力を賜り誠にありがとうございます。

白河商工会議所環境整備委員会では、令和6年度事業の一環として、人手不足に関する実態及び新たな人材活用手段の把握等への取組状況把握のため、当所会員事業所を対象に「人材確保等に関するアンケート調査」を実施させていただきます。

本調査は、人材確保・定着・育成面の実態把握や対応状況をお伺いし、今後の施策への基礎資料とするために実施するものです。ご回答いただいた内容は、本目的以外に使用することはありません。また、回答内容を個別に公表することはありません。

つきましては、趣旨をご理解のうえアンケート回答へのご協力をお願いいたします。

令和6年7月

白河商工会議所環境整備委員会 委員長 小野 利廣

《記入にあたってのお願い》

- ・可能な限り、**経営者又は人事管理者のご意向を反映**していただければ幸いです。
- ・選択式の問いについては、該当する数字に○印をつけてください。

《回収方法》

- ・ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒、FAX（[0248-22-1300](tel:0248-22-1300)）またはWEB回答フォーム（下記URL又は下記QRコード）より**8月20日(火)まで**にご回答をお願いいたします。

【WEBフォームURL：<https://forms.gle/TyrtYt7oACvgncjR8>】



【お問合せ先】

〒961-0957 白河市道場小路 96-5
白河商工会議所 企画総務課 担当：大竹 茜（おおたけ あかね）
TEL：0248-23-3101 FAX：0248-22-1300
E-mail：ootake@shirakawa-cci.or.jp

事業所名				
記入者名		区 分	□ 法人 □ 個人事業主	
従業員数	□ 0人	□ 1~50人	□ 51~100人	□ 101~300人
	□ 301~500人	□ 501~1,000人	□ 1,000人以上	□ 不明
パート・臨時社員数	□ 0人	□ 1~50人	□ 51~100人	□ 101~300人
	□ 301~500人	□ 501~1,000人	□ 1,000人以上	□ 不明
業 種 (主たる業種1つに✓を付けてください)	□ 製造業	□ 卸売業	□ 小売業	□ 建設業
	□ 飲食サービス業	□ 情報通信業	□ 運輸業	
	□ 生活関連サービス業	□ 専門・技術サービス業		□ 宿泊業
	□ その他のサービス業	□ その他の業種		

I. ≪貴社の人材確保の現状について伺います。≫

問1 2023年度の採用(2023年4月~2024年3月入社)について教えてください。(複数回答可)

- | | | |
|--------------------------------|---------------|---------------|
| 1. 正社員を新卒採用した | 2. 正社員を中途採用した | 3. 非正規社員を採用した |
| 4. 募集したが正社員・非正規社員ともに全く採用できなかった | 5. 募集をしなかった | |

問2 現状において人材(人員)が確保(充足)できていますか。(1つ)

- | | |
|--------------------|----------------------|
| 1. 確保できている(充足している) | 2. 確保できていない(充足していない) |
|--------------------|----------------------|

問3 問2で「2. 確保できていない(充足していない)」と回答された方のみ
求人後の状況についてお聞かせください。(複数回答可)

- | | |
|----------------|----------------------|
| 1. 募集をしても応募がない | 2. 応募はあるが求める人材が集まらない |
| 3. 採用してもすぐに辞める | 4. その他【 |

問4 主にどのような人を対象に求人をしている又はしたいですか。(複数回答可)

- | | | |
|--------------|---------------|---------------|
| 1. 高校新卒者 | 2. 大学新卒者 | 3. 社会人(同業経験者) |
| 4. 社会人(経験不問) | 5. 求人をする予定はない | |
| 6. その他【 | | |

問5 求人対象地区について教えてください。(複数回答可)

- | | | | |
|----------|---------|-----------|--------|
| 1. 白河市のみ | 2. 県南地域 | 3. 福島県内全域 | 4. 栃木県 |
| 5. 全国 | | | |
| 6. その他【 | | | |

問6 問4で「5. 求人をする予定はない」と回答された方のみ
求人をする予定がない理由は何ですか。(自由記述)

--

問7 貴社における採用窓口(人事決定権)はどこにありますか。(1つ)

- | | | |
|----------|----------------|---------------------|
| 1. 本社・本店 | 2. 支社・支店(工場含む) | 3. 求人対象別(又は求人職種)で違う |
| 4. その他【 | | |

問8 人材確保を図るうえでの課題・問題点(自由記載)

--

II. <貴社の従業員の定着状況について伺います。>

問9 直近の過去5年間における無期契約社員（正社員）の雇用状況について教えてください。

- | |
|--|
| ①新規採用者数 【 】人 |
| ②離職者数（定年退職・会社都合を除く） 【 】人 うち結婚・出産を理由とした退職【 】人 |

問10 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。但しシニア再雇用は除く）の雇用状況について教えてください。

- | |
|--|
| ①新規採用者数 【 】人 |
| ②離職者数（定年退職・会社都合を除く） 【 】人 うち結婚・出産を理由とした退職【 】人 |

問11 貴社において、有期契約社員から無期契約社員への登用制度の運用はありますか。（1つ）

- | | |
|-------|-------|
| 1. ある | 2. ない |
|-------|-------|

問12 従業員の定着について、問題があると感じていますか。（1つ）

- | | |
|----------|----------|
| 1. 問題がある | 2. 問題はない |
|----------|----------|

問13 問12で「1. 問題がある」と回答した方のみ

問題を解決するために特に必要と感じる取り組みは何ですか。（3つまで）

- | | | |
|-------------|-----------------|------------------|
| 1. 賃金の引き上げ | 2. 勤務形態の多様化 | 3. 労働安全衛生の確保 |
| 4. 福利厚生の充実 | 5. やりがい・働きの創出 | 6. 職場内のコミュニケーション |
| 7. 従業員の意識改革 | 8. 定着率の高い人材の見極め | 9. その他【 】 |

問14 職場の「働きやすさ」向上のため、どのような取り組みを行っていますか。（複数回答可）

- | | | |
|-------------------------|--------------------------------|---------------|
| 1. 所定時間外労働の削減 | 2. ノー残業デーの実施 | 3. 事業所内保育施設整備 |
| 4. 出産・育児等で退職した従業員の再雇用制度 | 5. 育児・介護休暇が取りやすい | |
| 6. 子育て中の在宅勤務制度 | 7. 育休等で休んだ従業員がいる職場の業務量や内容のフォロー | |
| 8. 希望の業務、配置換えを行う | 9. 従業員に裁量権を与える | |
| 10. 人事考課結果の開示 | 11. 改善提案しやすい仕組みづくり | |
| 12. 選択的週休3日制度 | 13. 兼業・副業を認める制度 | |
| 14. その他【 】 | | |

III. <貴社の人材育成の状況について伺います。>

問15 過去1年間にどのような人材育成の取り組みを行っていますか。（複数回答可）

- | | |
|-------------------------|------------------|
| 1. 新入社員研修（合同研修含む） | 2. OJT を制度として実施 |
| 3. 専門知識・技能習得のための研修等への参加 | 4. 管理職研修（合同研修含む） |
| 5. 特に実施していない | 6. その他【 】 |

問16 人材育成を行う上でどのような問題がありますか。（複数回答可）

- | | |
|--------------------|---------------|
| 1. 指導できる従業員がいない | 2. コストがかけられない |
| 3. 方法がわからない | 4. 成果が見えない |
| 5. ニーズにあった研修の機会がない | 6. 特に問題はない |
| 7. その他【 】 | |

IV. <貴社の外国人労働者雇用に関する実態について伺います。>

問17 外国人労働者を雇用していますか。（1つ）

- | | |
|----------|--------|
| 1. している | ⇒ 問18へ |
| 2. していない | ⇒ 問21へ |

問 18 採用人数・国籍・在留資格の人数について下記の表にご記入ください。

国籍/在留資格	インドネシア	韓国	台湾	中国	ネパール	フィリピン	ベトナム	タイ	アメリカ	その他
正社員										
非正社員等										
技能実習生										
留学生										
その他										
不明										

問 19 外国人労働者を雇用する理由について教えてください。(複数回答)

1. 労働力不足の解消	2. 人件費が割安なため	3. 日本人にはない知識・技術を期待
4. 外国人の方が勤勉なため	5. 事業所の国際化・多様性を図るため	6. 職業紹介事業者の勧め
7. 特に理由はない	8. その他【	】

問 20 外国人労働者の雇用に関する課題を教えてください。(複数回答)

1. ニーズに合う人材がない	2. コミュニケーション	3. 継続性・定着
4. 宗教観念の違い	5. 採用方法・知識の不足	6. 採用・定着のコスト
7. 雇用契約等の各種手続き	8. その他【	】

問 21 問 17 で「2. していない」と回答した方のみ

今後、採用を検討していますか。

1. 検討している	2. 検討していない
-----------	------------

問 22 問 17 で「2. していない」と回答した方のみ

検討しているが雇用に至らない理由又は検討していない理由は何ですか。(複数回答)

1. 社内の受け入れ態勢が整っていない	2. 日本人のみで充足している
3. 外国人への指導や煩雑な事務に対応する余裕がない	
4. 外国人が扱える仕事がない	5. 募集や雇用の仕方が分からない
6. 外国人のよくないイメージがある	7. その他【
	】

◆その他、ご意見・ご要望がありましたら、お聞かせください。

ご協力ありがとうございました。8月20日(火)までにご回答のご協力をお願いします。

【回答方法】 FAX：0248-22-1300 又は
WEBフォーム：<https://forms.gle/TyrtYt7oACvgncjR8>



