

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7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	12
3. 省力化の取組み	19
IV 参考資料	
1. その他の記述まとめ	36
2. 集計表	38
3. アンケート用紙	45

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7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7年7月10日～令和7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	1,122 票
回収数	199 票
有効回収率	17.7%

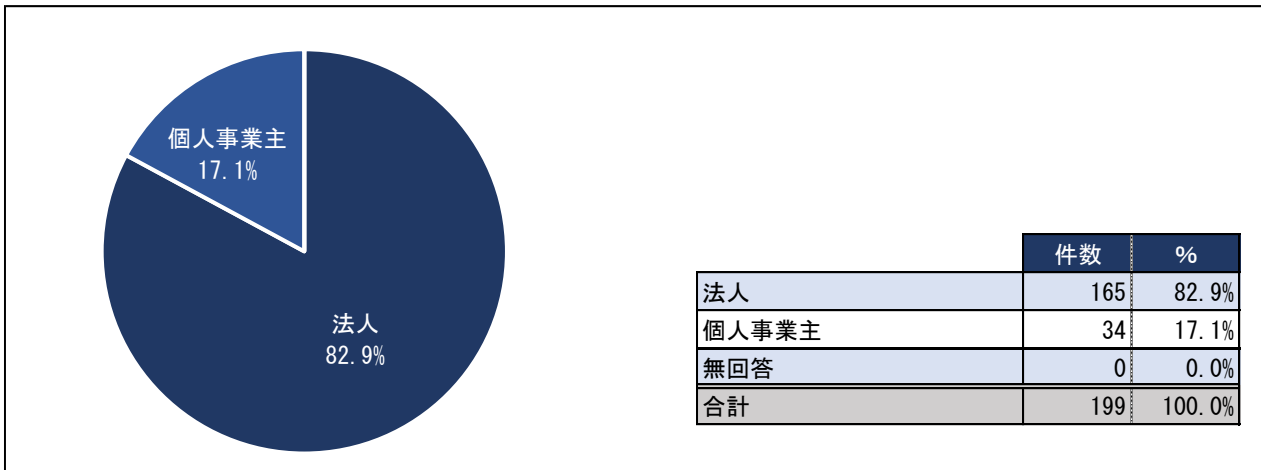
4. 本報告書の見方について

- (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。

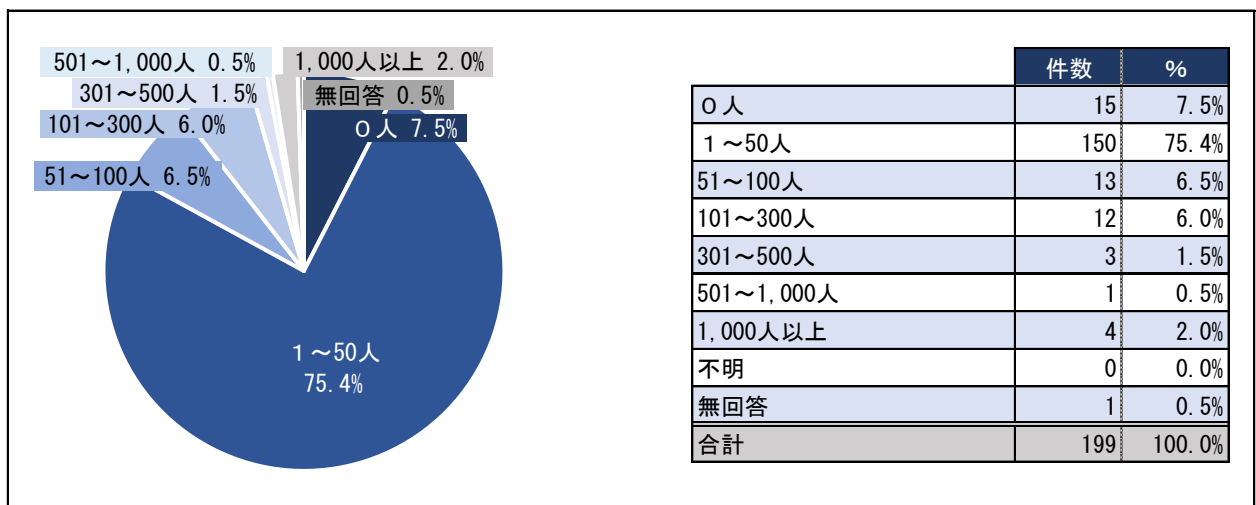
Ⅱ 回答者の属性

1. 回答者の属性

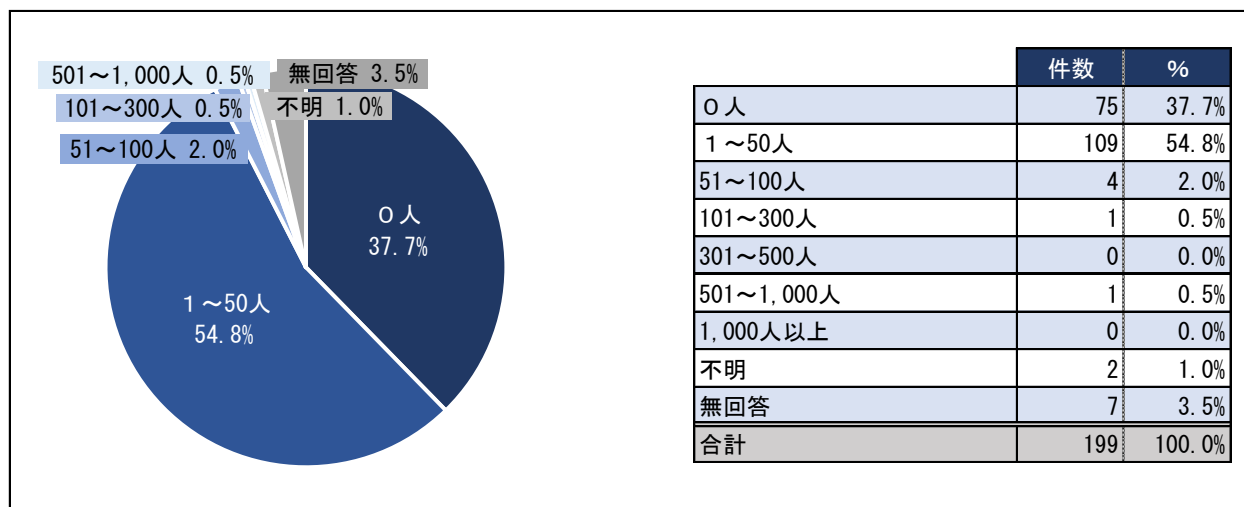
(1) 区分



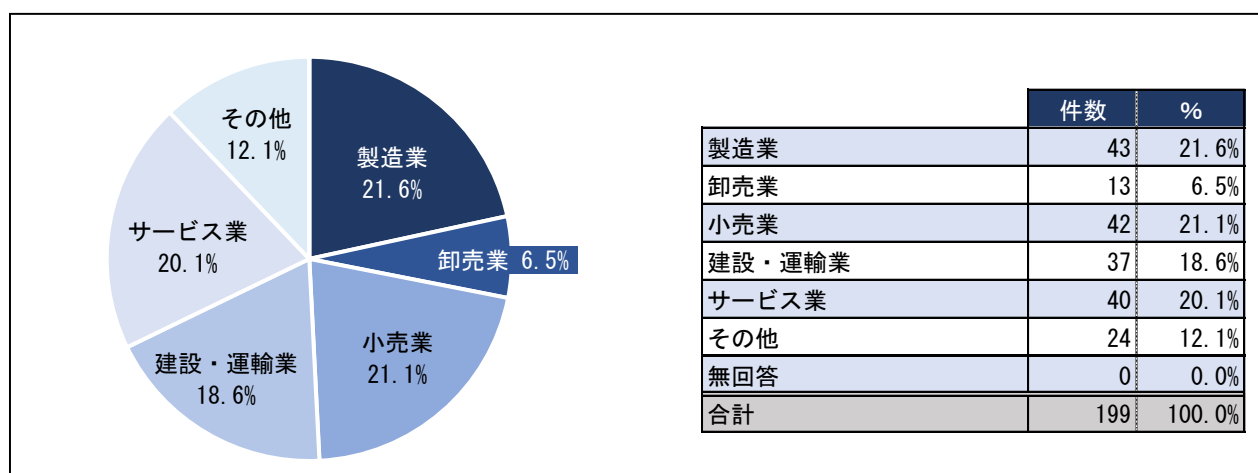
(2) 従業員数



(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 2024年度の採用（2024年4月～2025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42.7%と最も高く、「正社員を中途採用した」が32.2%、「非正規社員を採用した」が18.1%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53.5%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（85.3%）が法人（33.9%）を51.4ポイント上回っている。

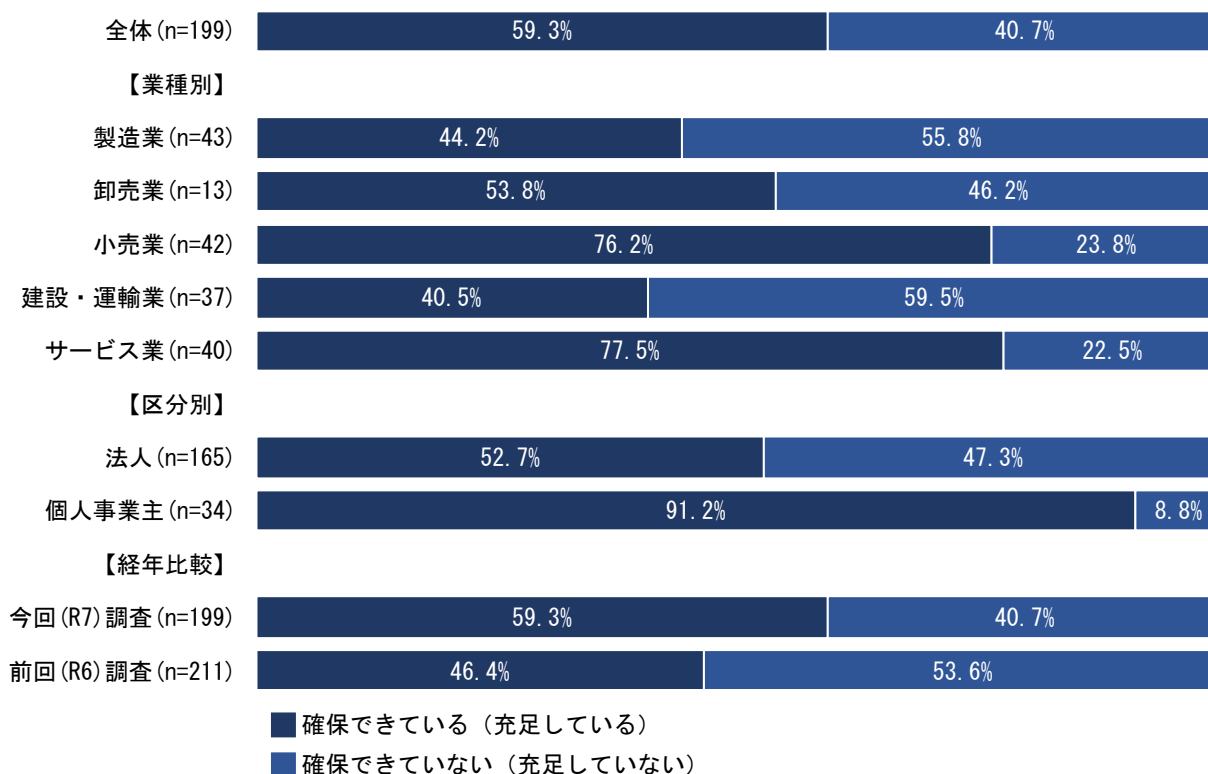
	全体 (n=199)	業種別				
		製造 (n=43)	卸売 (n=13)	小売 (n=42)	建設・運輸 (n=37)	サービス (n=40)
募集をしなかった	42.7%	20.9%	46.2%	66.7%	27.0%	60.0%
正社員を中途採用した	32.2%	53.5%	15.4%	7.1%	43.2%	30.0%
非正規社員を採用した	18.1%	23.3%	7.7%	16.7%	21.6%	12.5%
正社員を新卒採用した	17.6%	34.9%	15.4%	7.1%	13.5%	10.0%
採用できなかった	8.0%	7.0%	15.4%	4.8%	13.5%	5.0%

	全体 (n=199)	区分別		経年比較	
		法人 (n=165)	個人事業主 (n=34)	今回(R7) (n=199)	前回(R6) (n=211)
募集をしなかった	42.7%	33.9%	85.3%	42.7%	38.4%
正社員を中途採用した	32.2%	38.8%	—	32.2%	34.6%
非正規社員を採用した	18.1%	18.8%	14.7%	18.1%	15.6%
正社員を新卒採用した	17.6%	21.2%	—	17.6%	14.2%
採用できなかった	8.0%	9.7%	—	8.0%	13.3%

※「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 59.3%、「確保できていない（充足していない）」が 40.7%となっている。



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 60.0%と最も高く、「応募はあるが求める人材が集まらない」が 41.3%、「採用してもすぐに辞める」が 30.0%と続いている。

	全体 (n=80)	業種別				
		製造 (n=24)	卸売 (n=6)	小売 (n=10)	建設・運輸 (n=22)	サービス (n=8)
募集をしても応募がない	60.0%	58.3%	66.7%	50.0%	63.6%	62.5%
応募はあるが求める人材が集まらない	41.3%	54.2%	50.0%	50.0%	22.7%	50.0%
採用してもすぐに辞める	30.0%	33.3%	—	20.0%	22.7%	50.0%
その他	6.3%	4.2%	—	10.0%	13.6%	—

	全体 (n=80)	区分別		経年比較	
		法人 (n=77)	個人事業主 (n=3)	今回 (R7) (n=80)	前回 (R6) (n=108)
募集をしても応募がない	60.0%	59.7%	66.7%	60.0%	56.5%
応募はあるが求める人材が集まらない	41.3%	42.9%	—	41.3%	38.9%
採用してもすぐに辞める	30.0%	31.2%	—	30.0%	20.4%
その他	6.3%	5.2%	33.3%	6.3%	12.0%

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42.2%と最も高く、「高校新卒者」が34.2%、「社会人（経験不問）」が32.7%と続いている。

	全体 (n=199)	業種別				
		製造 (n=43)	卸売 (n=13)	小売 (n=42)	建設・運輸 (n=37)	サービス (n=40)
社会人（同業経験者）	42.2%	46.5%	61.5%	21.4%	56.8%	35.0%
高校新卒者	34.2%	55.8%	15.4%	23.8%	35.1%	27.5%
社会人（経験不問）	32.7%	53.5%	23.1%	23.8%	21.6%	30.0%
大学新卒者	22.6%	30.2%	23.1%	11.9%	24.3%	20.0%
求人をする予定はない	29.6%	7.0%	23.1%	54.8%	18.9%	47.5%
その他	4.5%	4.7%	7.7%	4.8%	2.7%	2.5%

	全体 (n=199)	区分別		経年比較	
		法人 (n=165)	個人事業主 (n=34)	今回(R7) (n=199)	前回(R6) (n=207)
社会人（同業経験者）	42.2%	47.3%	17.6%	42.2%	53.1%
高校新卒者	34.2%	40.6%	2.9%	34.2%	31.4%
社会人（経験不問）	32.7%	36.4%	14.7%	32.7%	44.0%
大学新卒者	22.6%	26.7%	2.9%	22.6%	24.2%
求人をする予定はない	29.6%	21.2%	70.6%	29.6%	22.7%
その他	4.5%	4.2%	5.9%	4.5%	5.8%

問5 求人をする予定がない理由は何ですか。（自由記述）

※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	客先からの受注数が落ち込んでいるため
卸売業	現在の人材でどうにか充足されています
小売業	事業規模的にミニマムにしており、一人一人のお客様にしっかりコミットするため
小売業	必要人員は足りている為
小売業	現状で十分な為
小売業	現状で充分足りている
小売業	小さい個人のお店なので
小売業	人材に満足している
小売業	必要に応じて同業者に頼んでいます。経験者で頼める人がいるので求人の予定はありません
小売業	人手は足りているため
小売業	人件費も掛かるが、1人で営業できる事業なので求人をする予定がない
小売業	今の所、従業員、バイトで間に合っています。当店は中小企業なのでこのアンケート該当しません
小売業	現状1人で足りている

小売業	業務縮小のため
建設業	現状で間に合っているため
建設業	現状で良い
運輸業	現状いる従業員で十分業務がこなせているから
運輸業	現在、充足している。労務増による大きい
飲食サービス業	今のスタッフで間に合っている
飲食サービス業	仕事が、成り立っているから
飲食サービス業	飲食業は客が入店してから注文を受け調理するという作業の為、手作業が多い。 今の所家族と従業員で（４人）でこなしている。３～４時間勤務できるパート、 アルバイトは欲しいです。
飲食サービス業	充足している
飲食サービス業	タイミーの活用
生活関連サービス業	家族経営で人材は足りている
生活関連サービス業	一人で間に合っているので求人はしません
生活関連サービス業	足りている
専門・技術サービス業	人手が足りているから
専門・技術サービス業	必要なし
専門・技術サービス業	業績低迷の為
専門・技術サービス業	充足しているので、求人する予定はない
専門・技術サービス業	現状で人手が足りているため
専門・技術サービス業	必要がないから
専門・技術サービス業	必要がない
その他のサービス業	現時点業務的に安定している為
その他のサービス業	人員が足りている
その他のサービス業	今いる従業員で業務がこなせている
その他のサービス業	個人でやっているので求人の必要がない
その他のサービス業	人員確保できているため
その他のサービス業	損害保険代理店毎年売上減収入も減
その他のサービス業	人手が足りている
その他の業種	専従者で充分
その他の業種	業務拡張の予定がないから
その他の業種	従業員がいらないため募集を行っていない
その他の業種	人材を確保できているから

問6 求人対象地区について教えてください。（複数回答可）

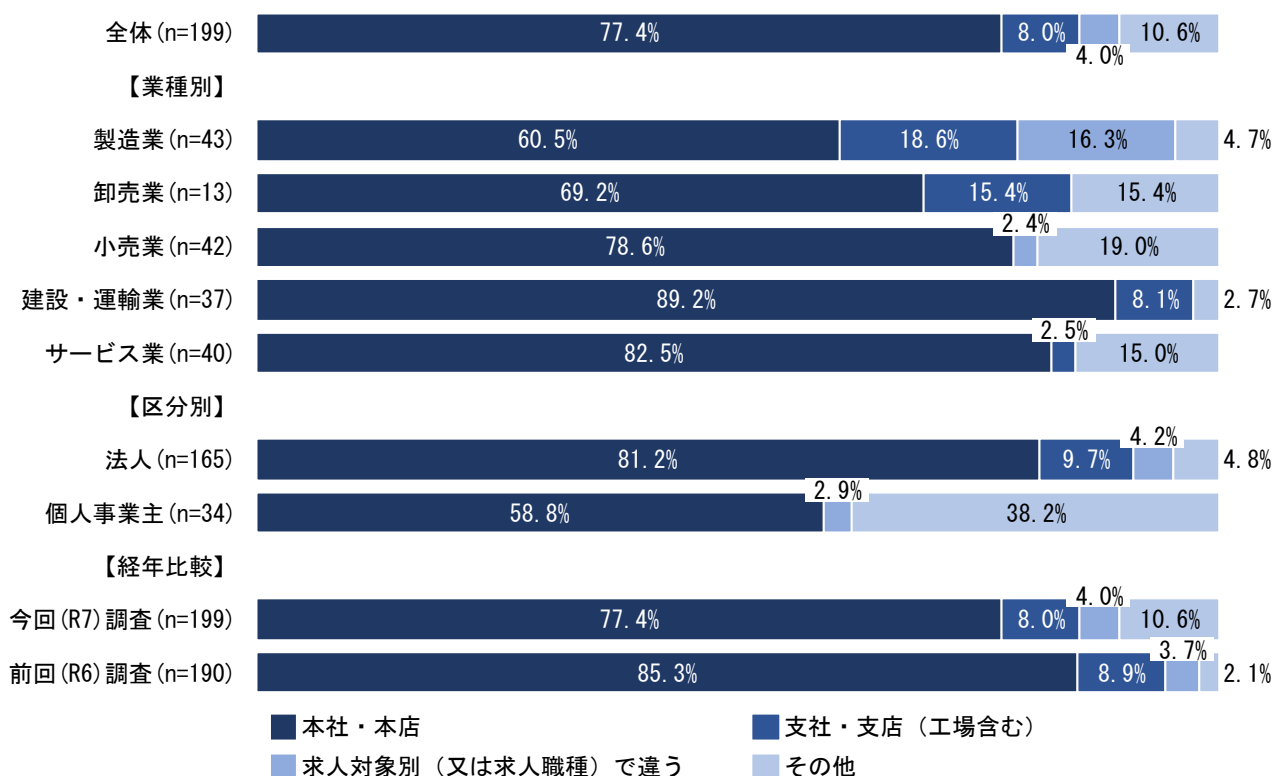
全体では、「県南地域」が69.7%と最も高く、「白河市のみ」が28.6%、「福島県内全域」が21.1%と続いている。

	全体 (n=175)	業種別				
		製造 (n=40)	卸売 (n=12)	小売 (n=35)	建設・運輸 (n=36)	サービス (n=32)
県南地域	69.7%	85.0%	58.3%	57.1%	61.1%	78.1%
白河市のみ	28.6%	27.5%	25.0%	40.0%	13.9%	37.5%
福島県内全域	21.1%	27.5%	25.0%	8.6%	27.8%	18.8%
栃木県	13.7%	25.0%	16.7%	5.7%	13.9%	9.4%
全国	10.9%	15.0%	8.3%	5.7%	11.1%	6.3%
その他	8.0%	7.5%	8.3%	5.7%	16.7%	3.1%

	全体 (n=175)	区分別		経年比較	
		法人 (n=154)	個人事業主 (n=21)	今回(R7) (n=175)	前回(R6) (n=184)
県南地域	69.7%	72.7%	47.6%	69.7%	64.1%
白河市のみ	28.6%	27.3%	38.1%	28.6%	28.3%
福島県内全域	21.1%	23.4%	4.8%	21.1%	20.7%
栃木県	13.7%	15.6%	—	13.7%	12.5%
全国	10.9%	11.7%	4.8%	10.9%	12.5%
その他	8.0%	7.1%	14.3%	8.0%	3.8%

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77.4%と最も高く、「支社・支店（工場含む）」が8.0%、「求人対象別（又は求人職種）で違う」が4.0%と続いている。



問 8 人材確保を図るうえでの課題・問題点（自由記述）

業種	回答
製造業	職場環境の改善、給与・賞与の改善
製造業	他業種との賃金格差が詰まらない
製造業	応募が少ない
製造業	会社の内容が世間示されていない
製造業	時期によって応募者にバラつきがある。こちらで求めている内容での応募も一定数ある
製造業	地元でのパートタイマー採用が年々厳しくなっていると思う
製造業	仕事内容が求人票では伝わりにくいと思うので、なるべく分かりやすい表現を心がけている
製造業	少子化に伴う高校生の減少。交代勤務を敬遠する傾向が強いこと
製造業	給与の見直し、休日の見直し
製造業	経営会議の承認が必要
製造業	休日が変則的なところ
製造業	給与、職場環境
製造業	年齢の差
製造業	人材確保にかかる費用捻出
製造業	渡辺だるま店では募集していない
製造業	指導者不足、工場内設備の老朽化
製造業	立地も悪く、特殊な業種のため応募が少ない
製造業	必要とする同業経験者の応募がない。通勤距離が遠い
製造業	求人に対するエントリー不足（人口減の影響、県外流出など）学生の質
製造業	自社の知名度アップ
製造業	交替勤務者、設備管理業務者の応募が少ない。会社の認知度が低い
製造業	一般の会社と違い、特殊な作業なので、持続力・意欲的な人を求めるのは、難しいです
製造業	大手に比べた場合、知名度が低い・賃金水準が低い、冷暖房設備不足などの作業環境が悪い
卸売業	定着するまでが大変です、特に若い人材は難しいです
卸売業	有料求人サイトに登録しても、給与の見映えが悪く募集がこない
卸売業	給与や福利厚生など
卸売業	パワー、ガッツある人間が見つからない
小売業	パート社員
小売業	定休日が平日のため、土日休みの会社に希望される方が多い

小売業	最低賃金が上がっていて、現状でも経営を圧迫しているので現状も、次に雇用する場合の賃金・給与支払が難しくなる
小売業	休日数
小売業	現在勤めている人が高齢になっているため、退職後の人材確保が不安
建設業	ゼネコン他元請会社の年会制限
建設業	建設業の仕事内容もさることながら、小規模であるがゆえに世の中が求めているAIに、ついていけないところ
建設業	まずは公共工事の安定発注。衣食住の住、社会インフラ、安全な暮らしや地域の発展に欠かせない業種にも関わらず、極めて不安定な発注状況。毎年の発注状況の振りが大きすぎるため、採用を含めた計画的な人への投資が困難。また、3Kのイメージからの脱却も課題（実際は働き方改革は急速に進行）。そこに来て人口減少の波が大きく影響。他業種との人の取り合いになる。高齢化も進んでおり、社内での教育体制（誰が、どのように、いつまでに、どこまで教えるか）についても、しっかりと決めていく必要がある。それがないと、安定した人材育成が成り立たない
建設業	どの職種も人材不足であり、業種の選択が豊富である
建設業	建築工事の経験者で若い方を探したいと思う
運輸業	求職者ニーズの多様化、採用競争の激化。内部的には、定着率を高めるための施策、多様な採用手法として外国人採用も検討する
運輸業	若い人材が不足し、高齢化が進んでいる
飲食サービス業	最低賃金の格差（都会と地方との差）大手企業の内部留保と中小細企業の差による賃上げのはばの差による給料の差、アルバイトをする人が減っている（学生含む）私共では従業員に中退にはいり、役員は入れないので、中小企業倒産防止共済（上限800万）に入り、節税と会社の運営にあてようとやっています（節税と福利厚生のため）従業員と同じ仕事をしている子供達（役員ですが）昇給をしています。仕事を通して結果を出せば給与に反映させる。
飲食サービス業	既存スタッフとの相性
生活関連サービス業	冬がクローズになるため、冬の業務が少なく人材をフルで雇用も限られます
生活関連サービス業	求める人材がなかなかいない
専門・技術サービス業	少子化、給与、土木系専門学科が少ない
専門・技術サービス業	十分な基本給が支給出来るかが問題
専門・技術サービス業	整備士を目指す絶対数が少ないこと。給与が低いこと
専門・技術サービス業	求職者がいない
専門・技術サービス業	定着率
専門・技術サービス業	技術力
その他のサービス業	採用コスト
その他のサービス業	劇場運営に係る仕事のため経験者を希望したいが応募がない。仕事内容が特殊なためか長続きしない

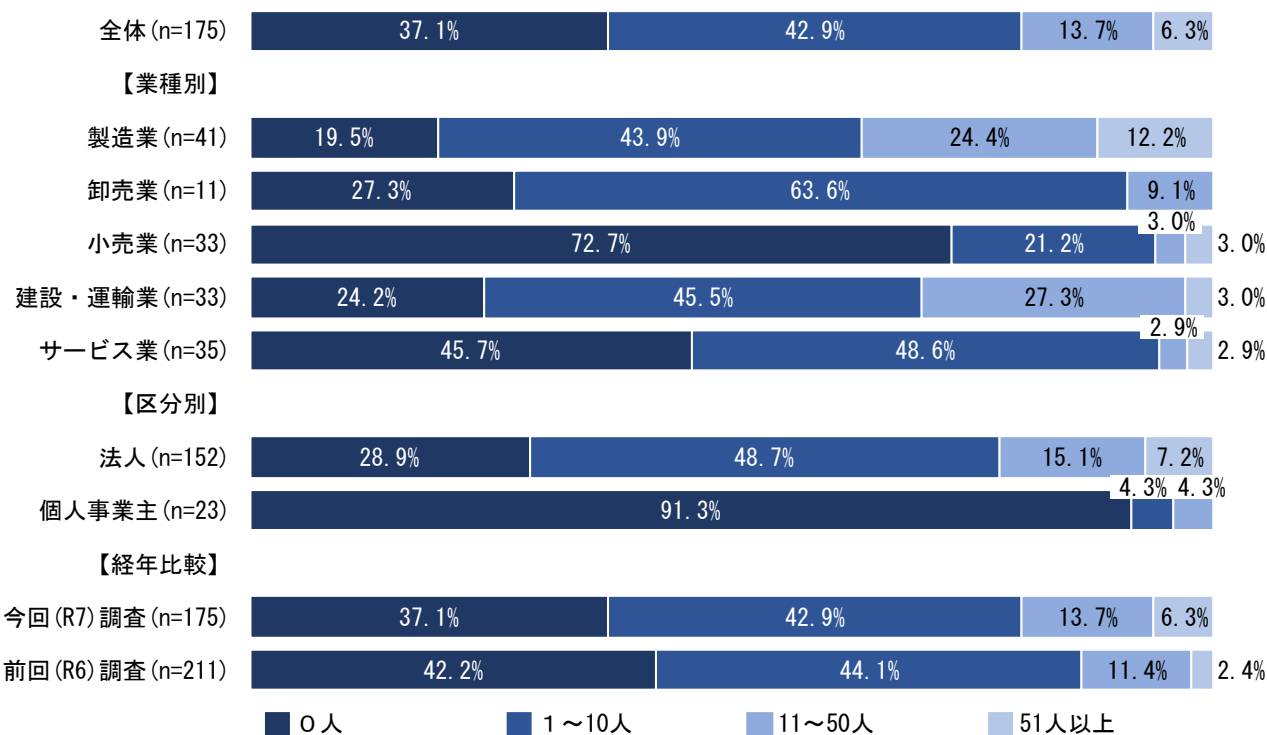
その他のサービス業	代理店の社員の資格が必要
その他のサービス業	大手企業の求人情報と比べてしまうと当社の求人情報（給与面）では応募が来ない
その他の業種	当社の魅力の発信不足
その他の業種	継続して勤務できるか。ある程度のスキルを持つ人材の確保
その他の業種	資格がないと業務内容に差が出てしまう
その他の業種	賃金
その他の業種	フォークリフトに乗って1日中就業する同業他社が近くにない点から、求職者への仕事の認知ができていなく、応募へ繋がっていない点。従業員の定着の部分で、現場での定着への取り組みがまだ不十分な点がある
その他の業種	経験者は沢山いるが、何処の事業所も人材不足なのは、賃金が低い仕事は大変である
その他の業種	具体的な採用計画・方針がない。採用コストの削減

2. 従業員の定着状況

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。

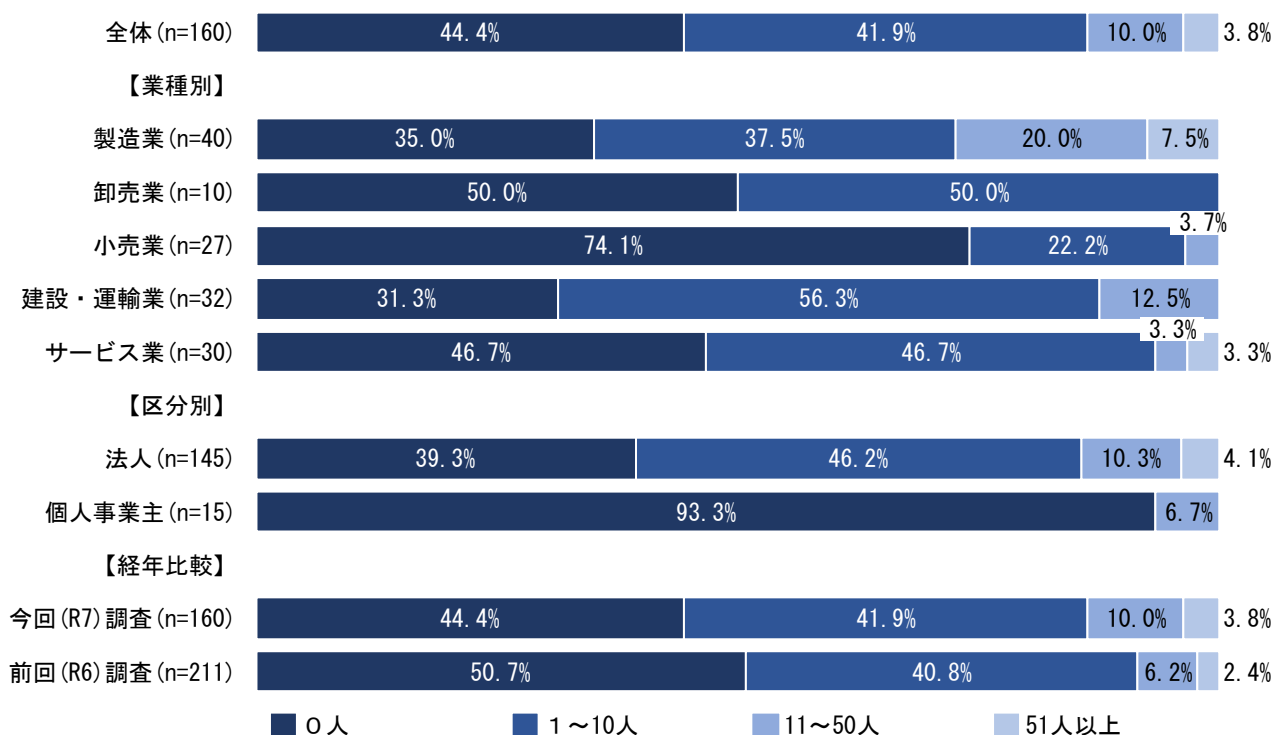
①新規採用者数

全体では、「1～10人」が42.9%と最も高く、「0人」が37.1%、「11～50人」が13.7%と続いている。
業種別では、小売業で「0人」が72.7%と高くなっている。
区分別では「0人」は、個人事業主（91.3%）が法人（28.9%）を62.4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）

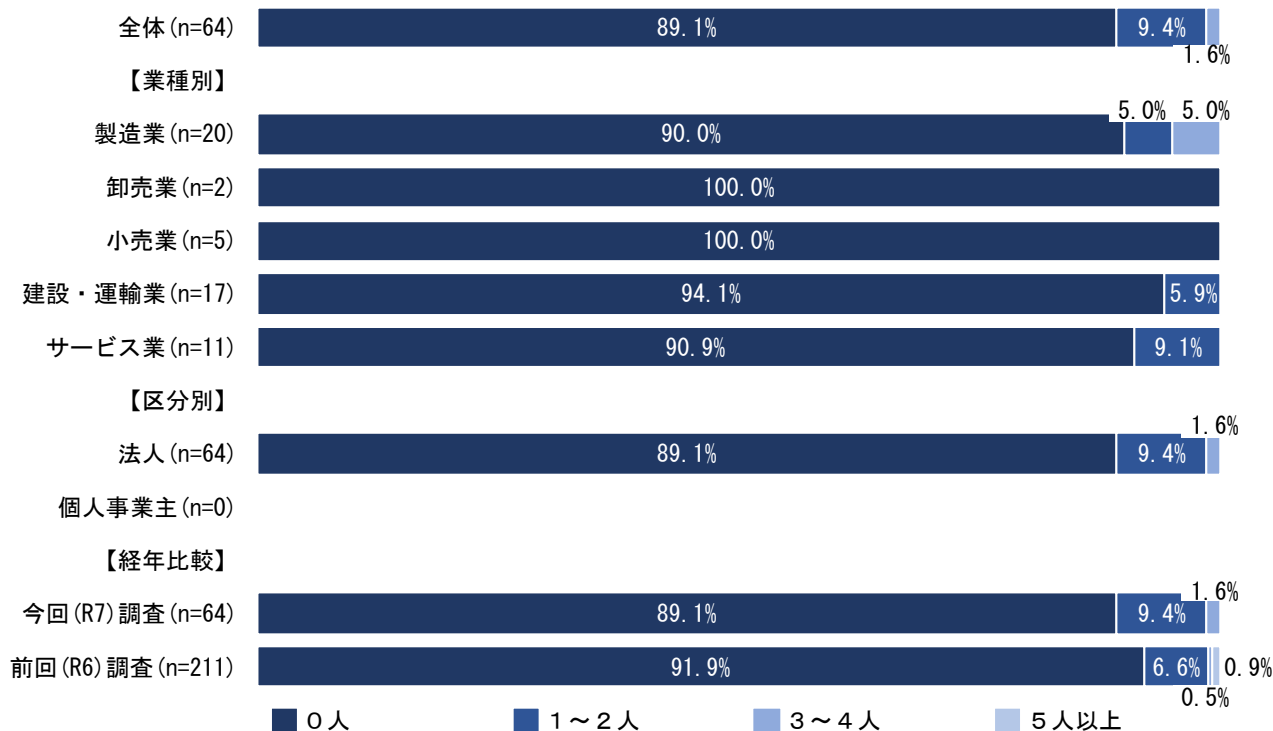
全体では、「0人」が44.4%と最も高く、「1～10人」が41.9%、「11～50人」が10.0%と続いている。



③うち結婚・出産を理由とした退職者数

※②で「1～10人」「11～50人」「51人以上」と回答した方に質問

全体では、「0人」が89.1%と最も高く、「1～2人」が9.4%、「3～4人」が1.6%と続いている。



※「5人以上」との回答はみられない

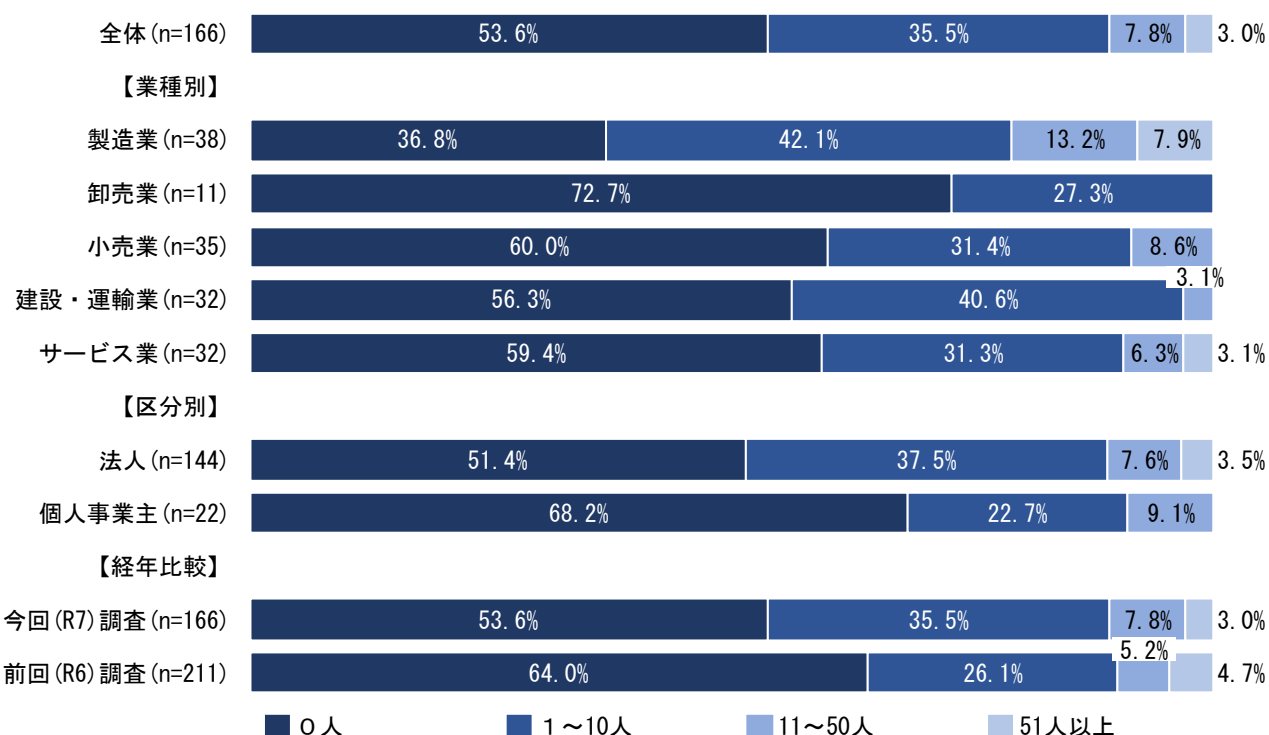
問 10 直近の過去 5 年間における有期契約社員（パート、アルバイト、派遣社員等。但しシニア再雇用は除く）の雇用状況について教えてください。

①新規採用者数

全体では、「0 人」が 53.6%と最も高く、「1～10 人」が 35.5%、「11～50 人」が 7.8%と続いている。
業種別では、製造業で「1～10 人」が 42.1%と高くなっている。

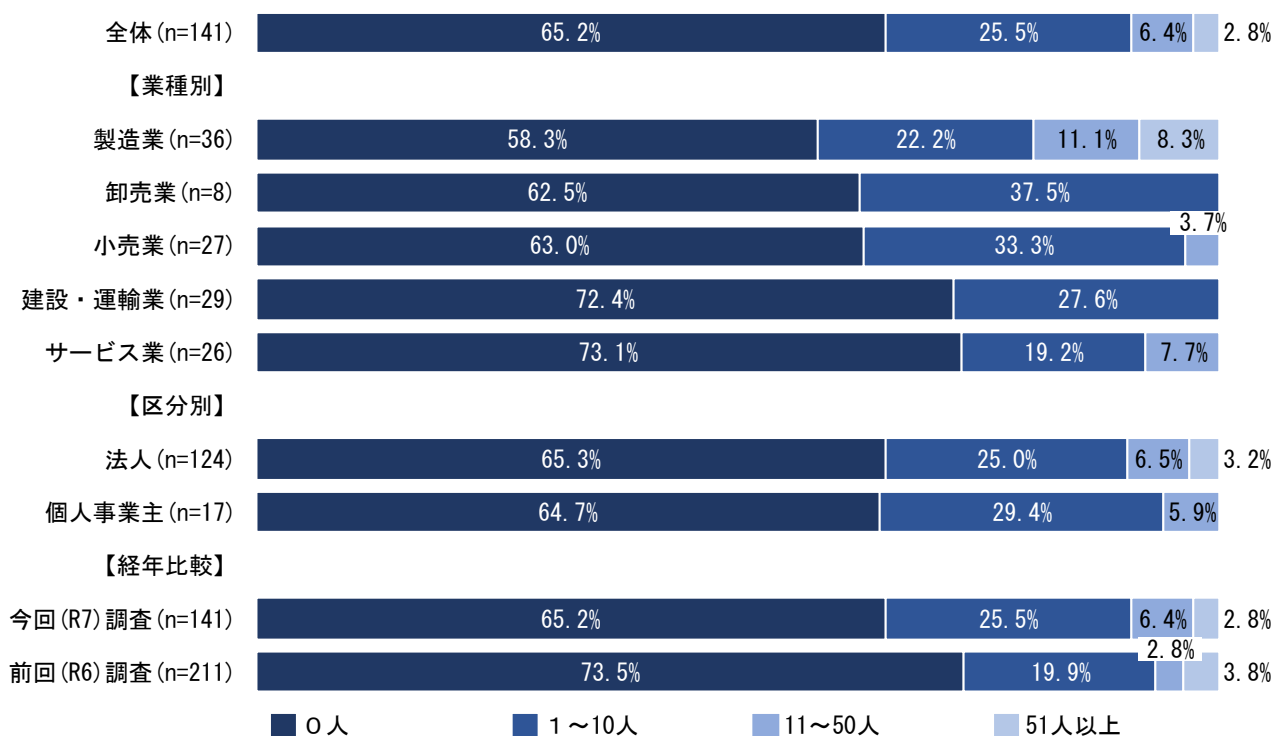
区分別では「0 人」は、個人事業主（68.2%）が法人（51.4%）を 16.8 ポイント上回っている。

経年比較では「0 人」は、前回 (R6) 調査（64.0%）が今回 (R7) 調査（53.6%）を 10.4 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）

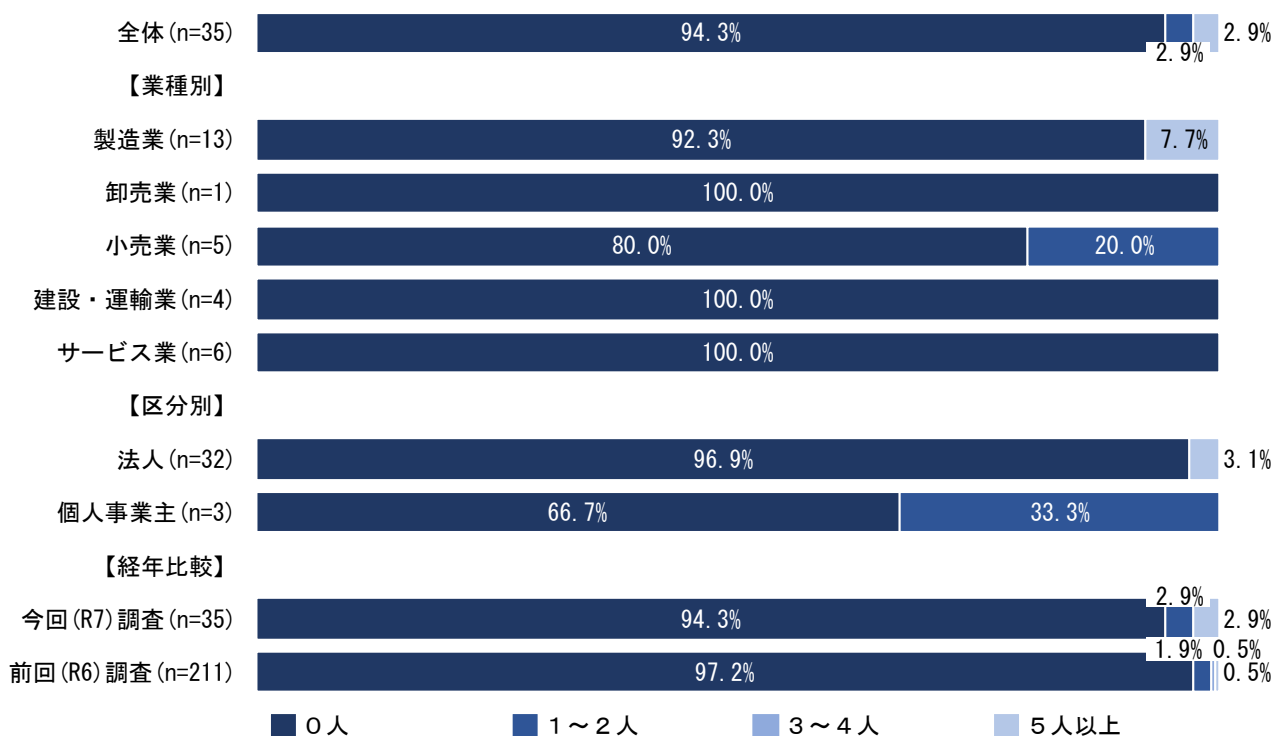
全体では、「0人」が65.2%と最も高く、「1～10人」が25.5%、「11～50人」が6.4%と続いている。



③うち結婚・出産を理由とした退職者数

※②で「1～10人」「11～50人」「51人以上」と回答した方に質問

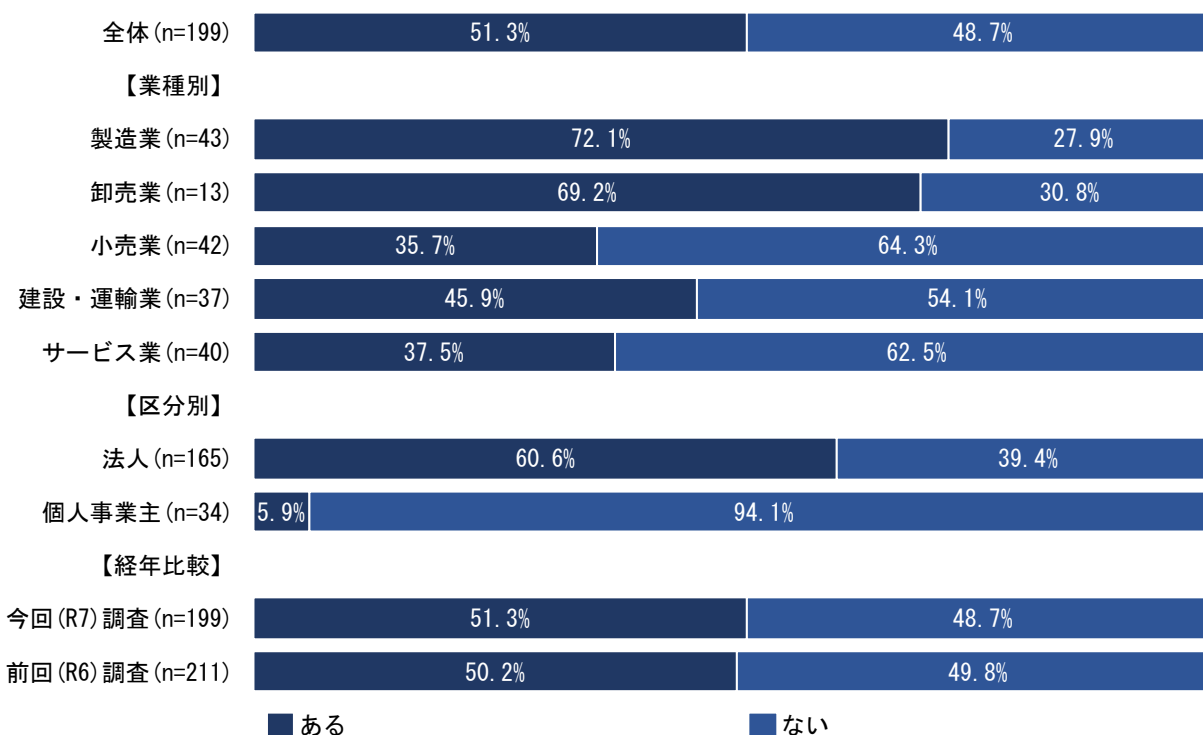
全体では、「0人」が94.3%と最も高く、「1～2人」と「5人以上」が、それぞれ2.9%と続いている。



※「3～4人」との回答はみられない

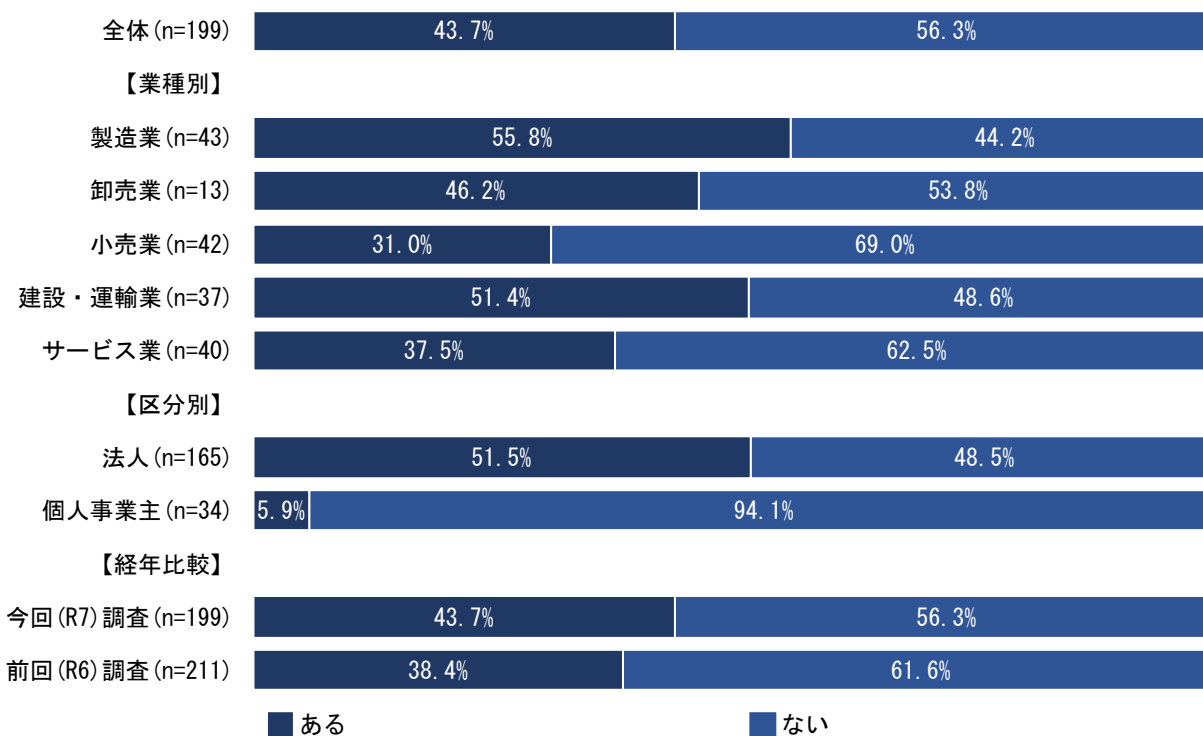
問 11 貴社において、有期契約社員から無期契約社員への登用制度の運用はありますか。

全体では、「ある」が51.3%、「ない」が48.7%となっている。



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、「ある」が43.7%、「ない」が56.3%となっている。



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「ある」と回答した方に質問

全体では、「賃金の引き上げ」が 64.0%と最も高く、「やりがい・働きがいの創出」が 52.3%、「職場内のコミュニケーション」が 43.0%と続いている。

経年比較では「やりがい・働きがいの創出」は、今回(R7)調査（52.3%）が前回(R6)調査（43.8%）を 8.5 ポイント上回っている。

	全体 (n=86)	業種別				
		製造 (n=24)	卸売 (n=6)	小売 (n=13)	建設・運輸 (n=18)	サービス (n=15)
賃金の引き上げ	64.0%	54.2%	66.7%	84.6%	72.2%	73.3%
やりがい・働きがいの創出	52.3%	58.3%	66.7%	38.5%	38.9%	60.0%
職場内のコミュニケーション	43.0%	58.3%	50.0%	23.1%	38.9%	46.7%
従業員の意識改革	37.2%	50.0%	66.7%	15.4%	22.2%	20.0%
福利厚生の充実	29.1%	45.8%	16.7%	7.7%	33.3%	26.7%
定着率の高い人材の見極め	24.4%	16.7%	50.0%	38.5%	27.8%	26.7%
勤務形態の多様化	23.3%	25.0%	33.3%	30.8%	11.1%	26.7%
労働安全衛生の確保	7.0%	12.5%	—	—	11.1%	6.7%
その他	3.5%	—	—	—	5.6%	—

	全体 (n=86)	区分別		経年比較	
		法人 (n=84)	個人事業主 (n=2)	今回(R7) (n=86)	前回(R6) (n=80)
賃金の引き上げ	64.0%	64.3%	50.0%	64.0%	68.8%
やりがい・働きがいの創出	52.3%	53.6%	—	52.3%	43.8%
職場内のコミュニケーション	43.0%	44.0%	—	43.0%	46.3%
従業員の意識改革	37.2%	38.1%	—	37.2%	31.3%
福利厚生 of 充実	29.1%	28.6%	50.0%	29.1%	23.8%
定着率の高い人材の見極め	24.4%	25.0%	—	24.4%	28.8%
勤務形態の多様化	23.3%	21.4%	100.0%	23.3%	25.0%
労働安全衛生の確保	7.0%	7.1%	—	7.0%	3.8%
その他	3.5%	3.6%	—	3.5%	3.8%

問 14 働きやすい職場づくりのために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、「有休休暇取得率の向上」が 49.2%と最も高く、「出産、育児、介護等への理解」が 42.1%、「スキルやキャリアを磨ける環境づくり」が 38.8%と続いている。

業種別では、小売業で「勤務時間の弾力化」が 51.3%と高くなっている。

区分別では「有休休暇取得率の向上」は、法人（57.6%）が個人事業主（9.4%）を 48.2 ポイント上回っている。

	全体 (n=183)	業種別				
		製造 (n=38)	卸売 (n=13)	小売 (n=39)	建設・運輸 (n=33)	サービス (n=38)
有休休暇取得率の向上	49.2%	60.5%	53.8%	28.2%	69.7%	36.8%
出産、育児、介護等への理解	42.1%	50.0%	30.8%	30.8%	51.5%	39.5%
スキルやキャリアを磨ける環境づくり	38.8%	44.7%	30.8%	25.6%	54.5%	34.2%
勤務時間の弾力化	37.2%	28.9%	53.8%	51.3%	30.3%	28.9%
シニアが活躍できる職場づくり	31.1%	26.3%	23.1%	28.2%	33.3%	34.2%
若手社員の意見を前向きに採用する	28.4%	39.5%	23.1%	12.8%	42.4%	21.1%
取組んでいない	15.8%	7.9%	15.4%	25.6%	6.1%	23.7%

	全体 (n=183)	区分別	
		法人 (n=151)	個人事業主 (n=32)
有休休暇取得率の向上	49.2%	57.6%	9.4%
出産、育児、介護等への理解	42.1%	46.4%	21.9%
スキルやキャリアを磨ける環境づくり	38.8%	44.4%	12.5%
勤務時間の弾力化	37.2%	41.1%	18.8%
シニアが活躍できる職場づくり	31.1%	33.1%	21.9%
若手社員の意見を前向きに採用する	28.4%	33.1%	6.3%
取組んでいない	15.8%	8.6%	50.0%

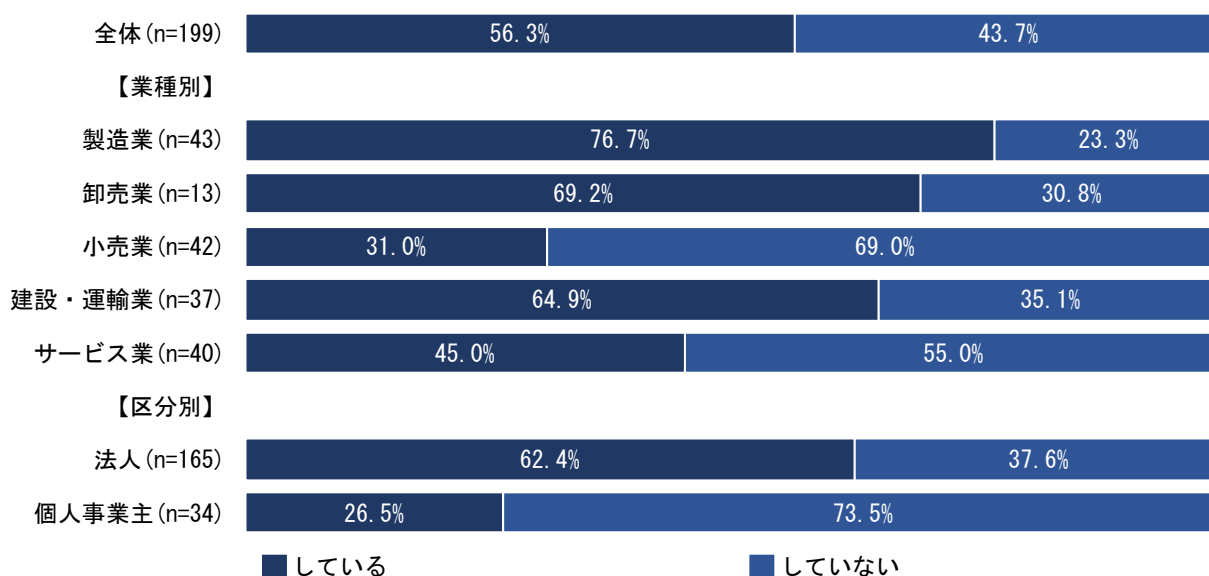
3. 省力化の取組み

問 15 省力化・業務効率化の取組みを行っていますか。

全体では、「している」が 56.3%、「していない」が 43.7%となっている。

業種別では、小売業で「していない」が 69.0%と高くなっている。

区分別では「している」は、法人（62.4%）が個人事業主（26.5%）を 35.9 ポイント上回っている。



問 16 取組み内容を教えてください。（複数回答可）

※問 15 で「している」と回答した方に質問

全体では、「業務の標準化・マニュアル化」が 46.3%と最も高く、「業務分担・人員配置の見直し」が 43.5%、「社員の能力開発」が 37.0%と続いている。

	全体 (n=108)	業種別				
		製造 (n=32)	卸売 (n=9)	小売 (n=12)	建設・運輸 (n=22)	サービス (n=18)
業務の標準化・マニュアル化	46.3%	50.0%	33.3%	58.3%	36.4%	50.0%
業務分担・人員配置の見直し	43.5%	46.9%	77.8%	16.7%	50.0%	22.2%
社員の能力開発	37.0%	40.6%	22.2%	16.7%	40.9%	55.6%
人事・経理業務のシステム導入	36.1%	28.1%	66.7%	25.0%	45.5%	27.8%
外注などアウトソーシングの活用	28.7%	28.1%	22.2%	25.0%	31.8%	44.4%
顧客管理システムの導入	22.2%	3.1%	66.7%	33.3%	18.2%	22.2%
自動化・ロボット化	21.3%	50.0%	-	8.3%	-	5.6%
生産設備の導入・更新、製造工程見直し	19.4%	50.0%	-	8.3%	9.1%	11.1%
業務の棚卸し	17.6%	34.4%	33.3%	16.7%	9.1%	-
生成AI活用	13.9%	18.8%	11.1%	8.3%	18.2%	5.6%
RPAの導入	7.4%	21.9%	-	-	-	-
事業規模縮小・拠点の統廃合	5.6%	6.3%	11.1%	8.3%	-	11.1%
その他	1.9%	3.1%	-	-	4.5%	-

	全体 (n=108)	区分別	
		法人 (n=100)	個人事業主 (n=8)
業務の標準化・マニュアル化	46.3%	47.0%	37.5%
業務分担・人員配置の見直し	43.5%	46.0%	12.5%
社員の能力開発	37.0%	40.0%	-
人事・経理業務のシステム導入	36.1%	39.0%	-
外注などアウトソーシングの活用	28.7%	29.0%	25.0%
顧客管理システムの導入	22.2%	23.0%	12.5%
自動化・ロボット化	21.3%	23.0%	-
生産設備の導入・更新、製造工程見直し	19.4%	21.0%	-
業務の棚卸し	17.6%	19.0%	-
生成AI活用	13.9%	15.0%	-
RPAの導入	7.4%	8.0%	-
事業規模縮小・拠点の統廃合	5.6%	4.0%	25.0%
その他	1.9%	1.0%	12.5%

問 17 省力化の取組みを検討し始めたきっかけや背景は何でしたか？（複数回答可）

※問 15 で「している」と回答した方に質問

全体では、「従業員の業務負担軽減」が 60.4%と最も高く、「働き方改革への対応」が 50.0%、「人手不足の深刻化」が 45.3%と続いている。

	全体 (n=106)	業種別				
		製造 (n=33)	卸売 (n=9)	小売 (n=10)	建設・運輸 (n=22)	サービス (n=17)
従業員の業務負担軽減	60.4%	66.7%	77.8%	70.0%	40.9%	52.9%
働き方改革への対応	50.0%	39.4%	77.8%	40.0%	54.5%	52.9%
人手不足の深刻化	45.3%	45.5%	55.6%	60.0%	40.9%	35.3%
従業員の高齢化	35.8%	39.4%	44.4%	40.0%	31.8%	29.4%
ムダな業務が多いため	32.1%	33.3%	44.4%	30.0%	27.3%	17.6%
ヒューマンエラー削減のため	29.2%	45.5%	22.2%	30.0%	13.6%	23.5%
労働力コストが増加しているため	26.4%	33.3%	33.3%	30.0%	31.8%	5.9%
業務の属人化を解消したいと考えたため	20.8%	36.4%	22.2%	—	9.1%	17.6%
コスト削減が求められるようになった	18.9%	27.3%	22.2%	20.0%	18.2%	11.8%
経営層からの指示・方針があったため	14.2%	24.2%	22.2%	20.0%	4.5%	5.9%
新しい技術の活用を検討したいため	9.4%	9.1%	—	—	18.2%	17.6%
その他	1.9%	6.1%	—	—	—	—

	全体 (n=106)	区分別	
		法人 (n=99)	個人事業主 (n=7)
従業員の業務負担軽減	60.4%	61.6%	42.9%
働き方改革への対応	50.0%	52.5%	14.3%
人手不足の深刻化	45.3%	45.5%	42.9%
従業員の高齢化	35.8%	36.4%	28.6%
ムダな業務が多いため	32.1%	32.3%	28.6%
ヒューマンエラー削減のため	29.2%	30.3%	14.3%
労働力コストが増加しているため	26.4%	27.3%	14.3%
業務の属人化を解消したいと考えたため	20.8%	22.2%	—
コスト削減が求められるようになった	18.9%	19.2%	14.3%
経営層からの指示・方針があったため	14.2%	15.2%	—
新しい技術の活用を検討したいため	9.4%	10.1%	—
その他	1.9%	—	28.6%

問 18 導入前は、対象としていた業務にどのような課題や非効率性がありましたか？

(具体的に、どれくらいの時間や人員がかかっていたかなど)

※問 15 で「している」と回答した方に質問

性別	回答
製造業	梱包発送による梱包作業の削減
製造業	給与計算業務を統合予定で現在度入に向けて進めている
製造業	事務員 4 人、常に残業月 30 時間以上
製造業	機械作業の時間短縮
製造業	ある装置の導入により、最終的に人員を半減することができた。但し、調整や検証に比較的長い時間を要した
製造業	製品の計量作業など 8 人くらい掛かっていたのが 4 人に削減できた
製造業	原料の棚卸し用システムを導入したが、その前は全てチェックするのに何日もかかっていたので、時短になった。タイムカードを紙からカード（デジタル式）に変えた。集計にミスがなくなったり、時短になったりした
製造業	非開示とさせていただきます
製造業	担当した人が腰痛になる程重いものを運んでいた
製造業	時間が掛かっていた
製造業	週に 1 回～ 2 回半日ほど各現場の管理者が在庫状況の確認及び発注業務で時間を割いていた。かつ業務が属人化していた
製造業	離職率の増加
製造業	労務管理を外注化することによって管理・集計が大幅に減収した。年間 100 時間程度
製造業	属人化された業務が多く個人のスキル頼りであった為マニュアル化により、まず基準をつくる事が出来た
製造業	作業工数がかかり過ぎて残業が多かった
製造業	運転員が製造ラインに固定されていたため、稼働が落ちると、運転員が浮いてしまった
製造業	途中なのでわからない
製造業	多部門での取り組みが進んでおりまとめた回答はできません
製造業	受注数に応じた生産が可能な設備を設計・製造（ものづくりに占める面積 1/10 とした）
製造業	手作業での Excel 管理や他のアプリケーションへの移行、応用に時間が掛かるなど
製造業	・ 出荷業務に時間が掛かっていた。出荷製品のチェックを目視で行っている。 ・ 業務に 1 時間～ 1 時間 30 分かかっていた
卸売業	担当者が休むと顧客からの問い合わせに回答できない
卸売業	同じ様な資料作成が部署毎にあった

卸売業	まだ成果が出たとは言えないが、休みが少し取れる様になった
卸売業	主に主謀体としていた業務をペーパーレス化することにより、スムーズな連携を取ることができた
卸売業	現在導入に向けてシステム開発中
卸売業	EDI ソフト見直しで、1人頭、30分は時短になっていると思う。PC 打ち込み作業の省力化。社内全員にスマホを持たせ、社内連絡はLINE でやり取り。無駄の排除（これの効力の方が大きい）
小売業	経過確認中
小売業	パソコン作業の増加で従業員が混乱し、管理者の教える時間が大きく増加している
小売業	1日で作業出来る範囲を越えていた
小売業	調理器具新規導入により端末による旧の作業割当てメンテナンス清掃時間短縮
小売業	効果の見極めがまだできていない
建設業	2人必要な作業が1人でできる
建設業	残業週4時間位が週2時間になってきている
建設業	自社施行分野をしぼり施行している
建設業	高齢化にともない、労働時間が短縮された為、外注先を使うようになった
建設業	議事録作成（文字起こし）等に2日は掛かっていたものを、校正含め1時間以内に短縮。通達や事務連絡等についても文書作成についても、おおよそ半分以下の時間に短縮
建設業	分担制を導入して少し効率性が上がりました
運輸業	電子化に対応していなかったため、管理業務におけるルーチンに時間を割かなければならず一人一人への業務負担が大きかった。また、業務の属人化もあり社員の能力開発における機会の損失も続いていた
運輸業	前2名→1名にて業務
運輸業	商品の重さを人が台ばかりで目視で確認していたのがデジタル台ばかりの導入により一目で重さがわかるようになった。電気リフトを投入により人力で動かしていた20～30Kgの商品を効率的に作業できるようになった
運輸業	同様の仕事量に対して人数が1/5位になった
飲食サービス業	スープの冷却時間1時間
生活関連サービス業	ZOOM を利用した会議により、半日程の時間削減になりました
生活関連サービス業	作業効率が約2割アップ
生活関連サービス業	現在、取り組み中
専門・技術サービス業	取り組み業務時間が半減出来たのもあった
専門・技術サービス業	二度手間になっていた
専門・技術サービス業	会計ソフト、勤怠管理ソフトの導入により業務の効率化が図れている

専門・技術サービス業	現時点では、効果が見られないが、徐々に成果は上がってくると思います
その他のサービス業	業務の作業時間に個人差があった
その他のサービス業	作業の質が能力差により均一でなかった
その他のサービス業	顧客対応（受付業務）・情報入力等全て手入力 文書発送業務における丁合作業・・・枚数によらず手作業
その他のサービス業	検証できていない
その他の業種	一つの業務に対して、空き時間が多かった
その他の業種	システムを覚えるのに半年かかった
その他の業種	受注管理、経理作業が別であった為、非効率であった
その他の業種	データの蓄積が上手くいってなく新たに作成していることが多かった
その他の業種	営業所の人員配置 2.5 人→1.5 人にする事が可能になった（クラウドの導入）。
その他の業種	1 日あたり 1 時間から 2 時間を 2 人くらいで行っていた
その他の業種	現在取り組み途中、具体的な施策の検討段階であります

問 19 具体的に、どのようなツール、システム、機器などを導入されましたか？

（製品名やサービスのカテゴリが分かればお聞かせください）

※問 15 で「している」と回答した方に質問

業種	回答
製造業	外注委託により製品の直納で人件費、物流費の削減
製造業	Excel データの効率化
製造業	自社設計機械の改造
製造業	自動検査装置
製造業	コンピュータースケール
製造業	タイムカードはクロノス、ID システムシステム
製造業	インバーター搭載溶接機、ファイバーレーザーロホント
製造業	自社開発システムの運用
製造業	ジブクレーンの導入
製造業	勤怠管理システム
製造業	生産管理システム TPiCS
製造業	TouchOnTime の導入
製造業	複数部品を組み立てるセット機
製造業	作業工程の分担、電動ホチキス導入
製造業	自社開発による自動設備
製造業	文書管理システム、自動検査システム等
製造業	サイボウズ Garoon クラウド、kintone、X-POINT、UnitBase、TimePro、Actionista など。工場の自動機はカスタマイズ

製造業	総務給与勤怠のクラウドシステム、動画マニュアル作成ツール
製造業	スマートF（出荷・生産管理システム）
製造業	当社にある既存のシステムを利用した
卸売業	パソコン、売上げ計算アプリ（会計ソフト）
卸売業	Kintone、smarHR など
卸売業	エクセル管理→本社で活用している物流生産システム導入
卸売業	スマホ→LINE
卸売業	POS システム
小売業	ショッピングラン
小売業	毎日の在庫台数と時間管理を PC 上で共有（メーカーのシステム提供による）
小売業	調理器具、iPad など、ハード面の拡充
小売業	キントーン R シフト
小売業	キントーンなどほかアプリ
建設業	測量器や、ドローン等
建設業	キントーンの活用
建設業	作業道具の軽量化（エンジン→バッテリー）
建設業	工事現場写真管理ソフトの導入
建設業	ChatGPT 等の生成 AI 関係。また、議事録作成（AI）機能付きの録音機
建設業	ロボットとかではなく横の繋がりである人間同士の分担制で良くなりました
建設業	キントーンなどのアプリを導入し、本格的な運用はこれから行う予定
建設業	SmartHR
運輸業	経理システム
運輸業	サイボーズ
運輸業	スーパチラーアルミ寸胴鍋
飲食サービス業	カメラ付パソコンの導入
生活関連サービス業	シーツ類の投入機、ロール機、集中コンベア、検針機等
生活関連サービス業	生成 AI の活用等については、社員教育を充実させ活用出来る様にするため、研修を受講させている
生活関連サービス業	自動計測システム
専門・技術サービス業	コンパス予約管理システム
専門・技術サービス業	JDL 等
専門・技術サービス業	ブロードリーフ社の指導の下、車検システムを導入しました
専門・技術サービス業	LINE の活用、請求業務の電子化（PDF デンター）
専門・技術サービス業	教習所システム
その他のサービス業	作業標準書の改定・運用

その他のサービス業	受付業務のシステム化丁合機の導入
その他のサービス業	キントーン、楽楽精算
その他のサービス業	機械のラインを配置換え、従業員が複数業務に関わるようにした
その他の業種	不動産業の賃貸革命アプリ
その他の業種	受注～請求が一括管理出来る（keibiz）。
その他の業種	キントーンの導入により、システムの一元化やデータの蓄積が可能となった
その他の業種	介護浴槽（機械浴リフト式）の導入（2023 年）
その他の業種	ライトクラウドサービス
その他の業種	フリー会計ソフト、人事ソフト
その他の業種	新しく導入したものはないが、扱い方や基本的な知識を教えた
その他の業種	人事ローテーションに係る規程の見直し、制定を検討しております
その他の業種	HUG

問 20 導入に至るまでどのくらいの期間を要しましたか？

※問 15 で「している」と回答した方に質問

業種	回答
製造業	半年
製造業	給与計算については約半年を予定
製造業	約半年→今も改良中
製造業	半年
製造業	2～3 年
製造業	約 2 年
製造業	1 年くらい
製造業	システムになります
製造業	半年
製造業	年間計画による
製造業	3 ヶ月
製造業	約半年
製造業	2 ヶ月
製造業	1 年
製造業	3 年？
製造業	10 年以上、改善を継続している（ゴールはない）
製造業	3 年程度
製造業	半年
製造業	1 年半
卸売業	半年程度

卸売業	1 年
卸売業	3 年
卸売業	半年
卸売業	半年
卸売業	約 1 年予定
小売業	1 週間～ 1 ヶ月
小売業	半年
建設業	3 ヶ月
建設業	1 年
建設業	5 年計画
建設業	1 年
建設業	2 年程度
建設業	3 年
運輸業	半年
運輸業	1 年
運輸業	数十年・・・
運輸業	半年位
飲食サービス業	1 週間
生活関連サービス業	半年
生活関連サービス業	1 年
専門・技術サービス業	1 ヶ月
専門・技術サービス業	半年
専門・技術サービス業	1 ヲ月
専門・技術サービス業	2 年位です
専門・技術サービス業	5 年
その他のサービス業	1 年
その他のサービス業	1 年
その他のサービス業	3 年
その他の業種	2 ヶ月
その他の業種	1 ヶ月
その他の業種	半年
その他の業種	半年程度
その他の業種	3 年
その他の業種	半年
その他の業種	2 か月

問 21 導入にあたって、最も苦勞した点や予期せぬ問題は何でしたか？（複数回答可）

※問 15 で「している」と回答した方に質問

全体では、「操作方法の習得・定着」が 43.0%と最も高く、「データの準備・移行作業」が 26.9%、「導入コストの試算」が 23.7%と続いている。

	全体 (n=93)	業種別				
		製造 (n=29)	卸売 (n=9)	小売 (n=10)	建設・運輸 (n=21)	サービス (n=13)
操作方法の習得・定着	43.0%	37.9%	55.6%	40.0%	52.4%	30.8%
データの準備・移行作業	26.9%	20.7%	11.1%	40.0%	33.3%	23.1%
導入コストの試算	23.7%	24.1%	11.1%	10.0%	42.9%	15.4%
適切なツール・システムの選定	22.6%	34.5%	11.1%	20.0%	28.6%	7.7%
業務フローの見直し・変更	22.6%	24.1%	44.4%	20.0%	9.5%	23.1%
費用対効果の算出・説明の困難さ	20.4%	24.1%	33.3%	10.0%	28.6%	7.7%
何のために、どこまで省力化するのが曖昧	19.4%	17.2%	44.4%	10.0%	28.6%	7.7%
既存システムとの連携問題	17.2%	20.7%	11.1%	20.0%	19.0%	－
対象業務の特定・分析の困難さ	11.8%	13.8%	11.1%	20.0%	14.3%	－
従業員からの反発・抵抗	10.8%	13.8%	11.1%	20.0%	4.8%	－
技術的なトラブル・システム障害	9.7%	13.8%	－	10.0%	9.5%	7.7%
教育・研修体制の不足	9.7%	6.9%	22.2%	10.0%	9.5%	－
セキュリティへの懸念・対応	8.6%	10.3%	11.1%	－	14.3%	－
導入期間の長期化	6.5%	6.9%	－	10.0%	4.8%	7.7%
その他	8.6%	3.4%	－	10.0%	4.8%	30.8%

	全体 (n=93)	区分別	
		法人 (n=88)	個人事業主 (n=5)
操作方法の習得・定着	43.0%	44.3%	20.0%
データの準備・移行作業	26.9%	28.4%	－
導入コストの試算	23.7%	25.0%	－
適切なツール・システムの選定	22.6%	23.9%	－
業務フローの見直し・変更	22.6%	22.7%	20.0%
費用対効果の算出・説明の困難さ	20.4%	21.6%	－
何のために、どこまで省力化するのが曖昧	19.4%	18.2%	40.0%
既存システムとの連携問題	17.2%	18.2%	－
対象業務の特定・分析の困難さ	11.8%	12.5%	－
従業員からの反発・抵抗	10.8%	11.4%	－
技術的なトラブル・システム障害	9.7%	10.2%	－
教育・研修体制の不足	9.7%	10.2%	－
セキュリティへの懸念・対応	8.6%	9.1%	－
導入期間の長期化	6.5%	6.8%	－
その他	8.6%	8.0%	20.0%

問 22 問 21 の苦勞や問題をどのように解決されましたか？

※問 15 で「している」と回答した方に質問

業種	回答
製造業	経営トップが先頭に立って引っ張る

製造業	愚直に現在の業務を棚卸して統合に向けてすり合わせを行う
製造業	一部の事務員に反発・抵抗が強かったので、ある意味命令（指示）して強制的に使わせた
製造業	フローチャートを作成し順番に解決
製造業	時間が掛かる点の解決とはなっていないが、結果に妥協せずじっくり取り組んだ
製造業	メーカーの方を呼んで研修会を開いてもらった
製造業	システムにより大きく変わりますので、ご回答できません
製造業	仕事の受注
製造業	業務内容を深く知る
製造業	練習の繰り返し
製造業	打ち合わせ等で話し合い
製造業	製造現場からの意見とのすり合わせに時間を掛けた
製造業	アウトソーシングした社労士さんが優秀で問題を一つずつ解決してくれた
製造業	個別の指導と説得を繰り返し変更点の理解を得る事
製造業	作業員が理解するまで徹底した教育
製造業	長期間の研修
製造業	メーカーとの打合せを増やした
製造業	継続中
製造業	社内努力
製造業	部門を限定してスモールスタートさせて横展開を図る
製造業	システム業社との、打合せを頻繁に行うことで、苦労、問題点を解決した
卸売業	すべてシステムだけでは上手くいかない、慣れるまでとにかく指導した
卸売業	自分達でこなす
卸売業	現地で利用者へのフォローと拠点に一名フォロー可能な人材を置いた
卸売業	今後
卸売業	EDI ソフトに見直し→社員から意見を出させるのに苦労
小売業	継続して対応中
小売業	対話をマンツーマンで時間を掛けて
小売業	時間管理をすることで残業減に繋がった
小売業	見直し中
建設業	使いながら。慣れ
建設業	一部未解決（どこまで生成 AI を信頼するか）はありますが、ファクトチェックや出典を確認するなどで対応
建設業	人間同士なので信頼関係が 1 番かな
運輸業	一つずつ経営層とすり合わせながら進めた
運輸業	時間が解決

運輸業	コンサルから県で取り組んでいる働き方助成金の存在を教えてくださいました
運輸業	使用者との面談、複数業者への見積り依頼
飲食サービス業	社員とのヒアリング
生活関連サービス業	予算計上
生活関連サービス業	作業を行いながらより良い方法を考えた
専門・技術サービス業	トライアンドエラー
その他のサービス業	作業を標準化することのメリットを何度も伝える
その他のサービス業	取説の作成、研修会
その他の業種	経営者が率先して業務にあたり、従業員にスキルを教えた
その他の業種	時間を掛けて覚える
その他の業種	時間を掛けて作成するアプリと利用者を広げていった
その他の業種	システムメーカー様との打ち合わせを重ねた
その他の業種	効率化を図る方法など、話し合っているそれぞれの知識を共有する

問 23 省力化の導入により、どのような効果や変化がありましたか？（複数回答可）

※問 15 で「している」と回答した方に質問

全体では、「業務にかかる時間の削減」が 71.0%と最も高く、「生産性・効率の向上」が 49.0%、「人的ミスの削減」と「従業員の負担軽減・満足度向上」が、それぞれ 44.0%と続いている。

	全体 (n=100)	業種別				
		製造 (n=31)	卸売 (n=9)	小売 (n=11)	建設・運輸 (n=22)	サービス (n=15)
業務にかかる時間の削減	71.0%	58.1%	88.9%	63.6%	68.2%	80.0%
生産性・効率の向上	49.0%	67.7%	22.2%	36.4%	40.9%	46.7%
人的ミスの削減	44.0%	58.1%	66.7%	36.4%	22.7%	40.0%
従業員の負担軽減・満足度向上	44.0%	58.1%	11.1%	45.5%	40.9%	26.7%
人件費／コストの削減	25.0%	45.2%	11.1%	—	27.3%	13.3%
顧客満足度向上	15.0%	16.1%	11.1%	18.2%	13.6%	20.0%
その他	2.0%	—	—	9.1%	—	6.7%

	全体 (n=100)	区分別	
		法人 (n=94)	個人事業主 (n=6)
業務にかかる時間の削減	71.0%	71.3%	66.7%
生産性・効率の向上	49.0%	52.1%	—
人的ミスの削減	44.0%	45.7%	16.7%
従業員の負担軽減・満足度向上	44.0%	45.7%	16.7%
人件費／コストの削減	25.0%	24.5%	33.3%
顧客満足度向上	15.0%	13.8%	33.3%
その他	2.0%	2.1%	—

問 24 これから省力化に取り組もうと考えている、あるいは悩んでいる会員企業に向けて、アドバイスをお願いいたします。（省力化を成功させるために最も重要だと感じた点など）

※問 15 で「している」と回答した方に質問

業種	回答
製造業	経営トップが方針を示し、従業員の理解を得て、適切な投資をすること
製造業	全てのツールが会社に適応できるとは限らないので、自己開発が必要。なんとななる！
製造業	資金と労力
製造業	従業員に楽をしてもらう
製造業	業務が標準化されていることは必要と考えますが、トップの経営判断が重要と思います
製造業	AI 活用
製造業	台帳管理しているものはすべてシステム化出来る
製造業	現場の従業員からの声を聞くこと
製造業	人員を割り、専任チームでとり掛かることが重要であると感じた。通常業務の合間での取り組みだと多くの時間を要し、コスト増を招く

製造業	しっかりとしたベンダーを選ぶこと
製造業	改善しようとする仕事を社員と一緒にすることで、コミュニケーションが良くなり社員目線の意見も自然に取り入れる事が出来るようになった点
製造業	従業員の負担軽減と満足度を高める事が生産性に繋がる
製造業	巧遅・拙速、改善はとにかくやってみることで
製造業	事務部門のシステム化を検討する予定
製造業	どういう姿を目指すかをできるだけイメージすること
卸売業	全てを網羅しようとししない省力化の目的を明確にして取り組む社員の意識向上
卸売業	有能な人員の確保
卸売業	スモールステップ
小売業	従業員の高齢化が進んでいる為、機器の導入は教育の時間も考えるべき、中には完全に出来ない方も居ます
小売業	誰もが納得して使えるモノが良い
建設業	会社の風土づくり
建設業	無料で導入できるサービスもあるので、まずは試してみることに。あとは使っている企業に教えて貰う
建設業	企業の業務形態によって違うと思うので一概には言えない
運輸業	全てを一気に解決するのではなく、一つずつ課題をとりのぞくこと。事業におけるコアとなる部分に絞るのか、周りから一つずつ解決していくのかを経営層と目線を合わせながら進めることが重要
運輸業	導入コストと時間
運輸業	自分たちだけで悩んでいても解決策はなかなか浮かばない。友達、行政、コンサルなど沢山の人の相談することが解決の早道だと実感した
運輸業	使用者に問題や要望を確認して皆での改善をしていくこと
飲食サービス業	勉強
専門・技術サービス業	省力化する項目の選定が大切だと思います
専門・技術サービス業	コストへの予算化を考えること、人材の確保
専門・技術サービス業	電子メール、SNS の活用
その他のサービス業	具体的にどれくらい省力化できるかの試算
その他のサービス業	省力化を図るうえで売上・利益の維持向上は必須であることを従業員に理解してもらう
その他のサービス業	必要な経費は削らない短期的展望にこだわらない
その他の業種	いろいろな情報を集めて最適なものを選ぶ
その他の業種	業界的な事もありますが、限界を感じます
その他の業種	介護支援に関わる、ロボットや ICT を活用して参ります

問 25 取組みを行わない理由を教えてください。（複数回答可）

※問 15 で「していない」と回答した方に質問

全体では、「省力化すべき業務がない」が 48.7%と最も高く、「具体的な方法が分からない」が 21.8%、「費用対効果が見いだせない」が 20.5%と続いている。

区分別では「人手不足」は、法人（16.1%）が個人事業主（0.0%）を 16.1 ポイント上回っている。

	全体 (n=78)	業種別				
		製造 (n=10)	卸売 (n=3)	小売 (n=26)	建設・運輸 (n=13)	サービス (n=20)
省力化すべき業務がない	48.7%	40.0%	66.7%	57.7%	46.2%	45.0%
具体的な方法が分からない	21.8%	—	—	34.6%	23.1%	25.0%
費用対効果が見いだせない	20.5%	30.0%	33.3%	23.1%	15.4%	15.0%
資金不足	17.9%	30.0%	—	23.1%	15.4%	15.0%
取り組む時間が足りない	16.7%	30.0%	—	19.2%	15.4%	15.0%
人手不足	11.5%	40.0%	—	3.8%	15.4%	10.0%
従業員のスキル不足	9.0%	20.0%	33.3%	7.7%	15.4%	—
セキュリティへの懸念	5.1%	10.0%	—	3.8%	7.7%	5.0%
その他	16.7%	10.0%	33.3%	11.5%	15.4%	15.0%

	全体 (n=78)	区分別	
		法人 (n=56)	個人事業主 (n=22)
省力化すべき業務がない	48.7%	46.4%	54.5%
具体的な方法が分からない	21.8%	23.2%	18.2%
費用対効果が見いだせない	20.5%	21.4%	18.2%
資金不足	17.9%	21.4%	9.1%
取り組む時間が足りない	16.7%	17.9%	13.6%
人手不足	11.5%	16.1%	—
従業員のスキル不足	9.0%	12.5%	—
セキュリティへの懸念	5.1%	7.1%	—
その他	16.7%	12.5%	27.3%

問 26 省力化に向けて会議所からどのような支援が必要ですか。（複数回答可）

※問 15 で「していない」と回答した方に質問

全体では、「補助金・助成金に関する情報提供と申請サポート」が 31.3%と最も高く、「省力化のメリットや導入事例に関する情報提供」が 20.9%、「専門家による個別相談・コンサルティング」が 13.4%と続いている。なお、「必要ない」が 40.3%となっている。

	全体 (n=67)	業種別				
		製造 (n=9)	卸売 (n=3)	小売 (n=22)	建設・運輸 (n=12)	サービス (n=17)
補助金・助成金の情報提供と申請サポート	31.3%	66.7%	66.7%	27.3%	33.3%	11.8%
省力化のメリットや導入事例に関する情報提供	20.9%	22.2%	－	18.2%	33.3%	17.6%
専門家による個別相談・コンサルティング	13.4%	11.1%	－	18.2%	8.3%	5.9%
セミナー・研修会の開催	10.4%	22.2%	－	22.7%	－	－
導入可能なITツール・機器に関する情報提供	7.5%	11.1%	33.3%	4.5%	16.7%	－
省力化に取り組む他企業との交流機会の提供	4.5%	11.1%	－	－	8.3%	5.9%
必要ない	40.3%	11.1%	33.3%	40.9%	33.3%	64.7%
その他	－	－	－	－	－	－

	全体 (n=67)	区分別	
		法人 (n=51)	個人事業主 (n=16)
補助金・助成金の情報提供と申請サポート	31.3%	33.3%	25.0%
省力化のメリットや導入事例に関する情報提供	20.9%	21.6%	18.8%
専門家による個別相談・コンサルティング	13.4%	15.7%	6.3%
セミナー・研修会の開催	10.4%	9.8%	12.5%
導入可能なITツール・機器に関する情報提供	7.5%	9.8%	－
省力化に取り組む他企業との交流機会の提供	4.5%	5.9%	－
必要ない	40.3%	37.3%	50.0%
その他	－	－	－

※「補助金・助成金の情報提供と申請サポート」は「補助金・助成金に関する情報提供と申請サポート」の略

◆その他ご意見等ございましたらお聞かせください。

業種	回答
製造業	もっと、成功事例を企業間で共有できる機会をつくるべきだと思います
製造業	若年層の人材確保に苦勞をしている。また、先輩たちの後輩への教育を如何に進めるべきか悩んでいる
製造業	従業員の「会社とは」を教育できる場が欲しい。地域性なのか、考えに柔軟性がない方が多いのが問題。いつもお世話になっています。これからも、是非ともよろしくお願いいたします
製造業	取り組みを行う資金不足
小売業	人材はやはり給料が最大のポイントです。福島県最低時給の基準を上げて頂きたいです
小売業	企業が国・県などの補助金が必要な時はなるべく否定的でなく肯定的に一緒に考える事
運輸業	人材不足が今後深刻な更なる問題となる
専門・技術サービス業	いつもお世話になっています。色々な情報、セミナー等参考にさせていただいています。ありがとうございます
その他の業種	製造業や土建業などの情報は沢山ありますが、私達の業種に関しての情報が少なすぎる傾向にあります。これから、最も大変になる業種だと思っています

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。

業種	回答
建設業	新卒採用が厳しい
建設業	社員の高齢化は進んでおり、業務の承継等を考えると若手中堅社員の安定的な採用は必要
運輸業	目標人員に達していない
飲食サービス業	求人の方法がわからない

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。

業種	回答
製造業	パートタイマー、技能実習生、派遣社員
卸売業	専門卒以上
建設業	高校新卒者
飲食サービス業	40代～50代の女性
飲食サービス業	高校生アルバイト
その他のサービス業	整備有資格者
その他の業種	薬剤師
その他の業種	資格保有者

問6 求人対象地区について教えてください。

業種	回答
製造業	郡山くらいまで
製造業	栃木県北
卸売業	東北6県
建設業	茨城県
建設業	無回答
建設業	県南地域
運輸業	県中、東白川、会津
運輸業	通勤可能地域
その他の業種	福島県中通り地方

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。

業種	回答
飲食サービス業	店主

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。

業種	回答
その他の業種	業務負荷の軽減

問 17 省力化の取組みを検討し始めたきっかけや背景は何でしたか？

業種	回答
製造業	経営者の高齢化後継者がいない

問 21 導入にあたって、最も苦勞した点や予期せぬ問題は何でしたか？

業種	回答
建設業	どこまで生成 AI を信頼して良いかの見極め
生活関連サービス業	工場のレイアウト変更による作業の変化
生活関連サービス業	現在取り組み中なので結果は出ていない
専門・技術サービス業	月々の費用が掛るため、苦勞しています
その他の業種	本部主導での取組

問 23 省力化の導入により、どのような効果や変化がありましたか？

業種	回答
生活関連サービス業	現在、取り組み中なので効果は出ていない

問 25 取組みを行わない理由を教えてください。

業種	回答
建設業	現状維持
飲食サービス業	店舗が小規模なので今のままで良いかと
その他の業種	取り組みを模索、検討中
その他の業種	人手不足
その他の業種	システムの導入はしているが、できない部署もある

2. 集計表

【問1 2024年度の採用（2024年4月～2025年3月入社）について教えてください。（複数回答可）】

	全体 n=199		製造業 n=43		卸売業 n=13		小売業 n=42		建設・運輸業 n=37		サービス業 n=40	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
正社員を新卒採用した	35	17.6%	15	34.9%	2	15.4%	3	7.1%	5	13.5%	4	10.0%
正社員を中途採用した	64	32.2%	23	53.5%	2	15.4%	3	7.1%	16	43.2%	12	30.0%
非正規社員を採用した	36	18.1%	10	23.3%	1	7.7%	7	16.7%	8	21.6%	5	12.5%
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	16	8.0%	3	7.0%	2	15.4%	2	4.8%	5	13.5%	2	5.0%
募集をしなかった	85	42.7%	9	20.9%	6	46.2%	28	66.7%	10	27.0%	24	60.0%

【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 n=199		製造業 n=43		卸売業 n=13		小売業 n=42		建設・運輸業 n=37		サービス業 n=40	
	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）	118	59.3%	19	44.2%	7	53.8%	32	76.2%	15	40.5%	31	77.5%
確保できていない（充足していない）	81	40.7%	24	55.8%	6	46.2%	10	23.8%	22	59.5%	9	22.5%
合計	199	100.0%	43	100.0%	13	100.0%	42	100.0%	37	100.0%	40	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=80		製造業 n=24		卸売業 n=6		小売業 n=10		建設・運輸業 n=22		サービス業 n=8	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
募集をしても応募がない	48	60.0%	14	58.3%	4	66.7%	5	50.0%	14	63.6%	5	62.5%
応募はあるが求める人材が集まらない	33	41.3%	13	54.2%	3	50.0%	5	50.0%	5	22.7%	4	50.0%
採用してもすぐに辞める	24	30.0%	8	33.3%	0	0.0%	2	20.0%	5	22.7%	4	50.0%
その他	5	6.3%	1	4.2%	0	0.0%	1	10.0%	3	13.6%	0	0.0%

【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=199		製造業 n=43		卸売業 n=13		小売業 n=42		建設・運輸業 n=37		サービス業 n=40	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
高校新卒者	68	34.2%	24	55.8%	2	15.4%	10	23.8%	13	35.1%	11	27.5%
大学新卒者	45	22.6%	13	30.2%	3	23.1%	5	11.9%	9	24.3%	8	20.0%
社会人（同業経験者）	84	42.2%	20	46.5%	8	61.5%	9	21.4%	21	56.8%	14	35.0%
社会人（経験不問）	65	32.7%	23	53.5%	3	23.1%	10	23.8%	8	21.6%	12	30.0%
求人をする予定はない	59	29.6%	3	7.0%	3	23.1%	23	54.8%	7	18.9%	19	47.5%
その他	9	4.5%	2	4.7%	1	7.7%	2	4.8%	1	2.7%	1	2.5%

【問6 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=175		製造業 n=40		卸売業 n=12		小売業 n=35		建設・運輸業 n=36		サービス業 n=32	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
白河市のみ	50	28.6%	11	27.5%	3	25.0%	14	40.0%	5	13.9%	12	37.5%
県南地域	122	69.7%	34	85.0%	7	58.3%	20	57.1%	22	61.1%	25	78.1%
福島県内全域	37	21.1%	11	27.5%	3	25.0%	3	8.6%	10	27.8%	6	18.8%
栃木県	24	13.7%	10	25.0%	2	16.7%	2	5.7%	5	13.9%	3	9.4%
全国	19	10.9%	6	15.0%	1	8.3%	2	5.7%	4	11.1%	2	6.3%
その他	14	8.0%	3	7.5%	1	8.3%	2	5.7%	6	16.7%	1	3.1%

【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	154	77.4%	26	60.5%	9	69.2%	33	78.6%	33	89.2%	33	82.5%
支社・支店（工場含む）	16	8.0%	8	18.6%	2	15.4%	0	0.0%	3	8.1%	1	2.5%
求人対象別（又は求人職種）で 違う	8	4.0%	7	16.3%	0	0.0%	1	2.4%	0	0.0%	0	0.0%
その他	21	10.6%	2	4.7%	2	15.4%	8	19.0%	1	2.7%	6	15.0%
合計	199	100.0%	43	100.0%	13	100.0%	42	100.0%	37	100.0%	40	100.0%

【問9 ①新規採用者数】

	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	%
0人	65	37.1%	8	19.5%	3	27.3%	24	72.7%	8	24.2%	16	45.7%
1～10人	75	42.9%	18	43.9%	7	63.6%	7	21.2%	15	45.5%	17	48.6%
11～50人	24	13.7%	10	24.4%	1	9.1%	1	3.0%	9	27.3%	1	2.9%
51人以上	11	6.3%	5	12.2%	0	0.0%	1	3.0%	1	3.0%	1	2.9%
合計	175	100.0%	41	100.0%	11	100.0%	33	100.0%	33	100.0%	35	100.0%

【問9 ②離職者数（定年退職・会社都合を除く）】

	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	%
0人	71	44.4%	14	35.0%	5	50.0%	20	74.1%	10	31.3%	14	46.7%
1～10人	67	41.9%	15	37.5%	5	50.0%	6	22.2%	18	56.3%	14	46.7%
11～50人	16	10.0%	8	20.0%	0	0.0%	1	3.7%	4	12.5%	1	3.3%
51人以上	6	3.8%	3	7.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.3%
合計	160	100.0%	40	100.0%	10	100.0%	27	100.0%	32	100.0%	30	100.0%

【問9 ③うち結婚・出産を理由とした退職者数】

	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	%
0人	57	89.1%	18	90.0%	2	100.0%	5	100.0%	16	94.1%	10	90.9%
1～2人	6	9.4%	1	5.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.9%	1	9.1%
3～4人	1	1.6%	1	5.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
5人以上	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	64	100.0%	20	100.0%	2	100.0%	5	100.0%	17	100.0%	11	100.0%

【問10 ①新規採用者数】

	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	%
0人	89	53.6%	14	36.8%	8	72.7%	21	60.0%	18	56.3%	19	59.4%
1～10人	59	35.5%	16	42.1%	3	27.3%	11	31.4%	13	40.6%	10	31.3%
11～50人	13	7.8%	5	13.2%	0	0.0%	3	8.6%	1	3.1%	2	6.3%
51人以上	5	3.0%	3	7.9%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.1%
合計	166	100.0%	38	100.0%	11	100.0%	35	100.0%	32	100.0%	32	100.0%

【問10 ②離職者数（定年退職・会社都合を除く）】

	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	%
0人	92	65.2%	21	58.3%	5	62.5%	17	63.0%	21	72.4%	19	73.1%
1～10人	36	25.5%	8	22.2%	3	37.5%	9	33.3%	8	27.6%	5	19.2%
11～50人	9	6.4%	4	11.1%	0	0.0%	1	3.7%	0	0.0%	2	7.7%
51人以上	4	2.8%	3	8.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	141	100.0%	36	100.0%	8	100.0%	27	100.0%	29	100.0%	26	100.0%

【問10 ③うち結婚・出産を理由とした退職者数】

	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	%
0人	33	94.3%	12	92.3%	1	100.0%	4	80.0%	4	100.0%	6	100.0%
1～2人	1	2.9%	0	0.0%	0	0.0%	1	20.0%	0	0.0%	0	0.0%
3～4人	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
5人以上	1	2.9%	1	7.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	35	100.0%	13	100.0%	1	100.0%	5	100.0%	4	100.0%	6	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	102	51.3%	31	72.1%	9	69.2%	15	35.7%	17	45.9%	15	37.5%
ない	97	48.7%	12	27.9%	4	30.8%	27	64.3%	20	54.1%	25	62.5%
合計	199	100.0%	43	100.0%	13	100.0%	42	100.0%	37	100.0%	40	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	%
ある	87	43.7%	24	55.8%	6	46.2%	13	31.0%	19	51.4%	15	37.5%
ない	112	56.3%	19	44.2%	7	53.8%	29	69.0%	18	48.6%	25	62.5%
合計	199	100.0%	43	100.0%	13	100.0%	42	100.0%	37	100.0%	40	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=86		製造業 n=24		卸売業 n=6		小売業 n=13		建設・運輸業 n=18		サービス業 n=15	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
賃金の引き上げ	55	64.0%	13	54.2%	4	66.7%	11	84.6%	13	72.2%	11	73.3%
勤務形態の多様化	20	23.3%	6	25.0%	2	33.3%	4	30.8%	2	11.1%	4	26.7%
労働安全衛生の確保	6	7.0%	3	12.5%	0	0.0%	0	0.0%	2	11.1%	1	6.7%
福利厚生の充実	25	29.1%	11	45.8%	1	16.7%	1	7.7%	6	33.3%	4	26.7%
やりがい・働きがいの創出	45	52.3%	14	58.3%	4	66.7%	5	38.5%	7	38.9%	9	60.0%
職場内のコミュニケーション	37	43.0%	14	58.3%	3	50.0%	3	23.1%	7	38.9%	7	46.7%
従業員の意識改革	32	37.2%	12	50.0%	4	66.7%	2	15.4%	4	22.2%	3	20.0%
定着率の高い人材の見極め	21	24.4%	4	16.7%	3	50.0%	5	38.5%	5	27.8%	4	26.7%
その他	3	3.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.6%	0	0.0%

【問14 働きやすい職場づくりのために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=183		製造業 n=38		卸売業 n=13		小売業 n=39		建設・運輸業 n=33		サービス業 n=38	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
出産、育児、介護等への理解	77	42.1%	19	50.0%	4	30.8%	12	30.8%	17	51.5%	15	39.5%
有休休暇取得率の向上	90	49.2%	23	60.5%	7	53.8%	11	28.2%	23	69.7%	14	36.8%
勤務時間の弾力化	68	37.2%	11	28.9%	7	53.8%	20	51.3%	10	30.3%	11	28.9%
シニアが活躍できる職場づくり	57	31.1%	10	26.3%	3	23.1%	11	28.2%	11	33.3%	13	34.2%
スキルやキャリアを磨ける環境づくり	71	38.8%	17	44.7%	4	30.8%	10	25.6%	18	54.5%	13	34.2%
若手社員の意見を前向きに採用する	52	28.4%	15	39.5%	3	23.1%	5	12.8%	14	42.4%	8	21.1%
取組んでいない	29	15.8%	3	7.9%	2	15.4%	10	25.6%	2	6.1%	9	23.7%

【問15 省力化・業務効率化の取り組みを行っていますか。】

	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	112	56.3%	33	76.7%	9	69.2%	13	31.0%	24	64.9%	18	45.0%
していない	87	43.7%	10	23.3%	4	30.8%	29	69.0%	13	35.1%	22	55.0%
合計	199	100.0%	43	100.0%	13	100.0%	42	100.0%	37	100.0%	40	100.0%

【問16 取組み内容を教えてください。（複数回答可）】

	全体 n=108		製造業 n=32		卸売業 n=9		小売業 n=12		建設・運輸業 n=22		サービス業 n=18	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
顧客管理システムの導入	24	22.2%	1	3.1%	6	66.7%	4	33.3%	4	18.2%	4	22.2%
人事・経理業務のシステム導入	39	36.1%	9	28.1%	6	66.7%	3	25.0%	10	45.5%	5	27.8%
RPAの導入	8	7.4%	7	21.9%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
生成AI活用	15	13.9%	6	18.8%	1	11.1%	1	8.3%	4	18.2%	1	5.6%
自動化・ロボット化	23	21.3%	16	50.0%	0	0.0%	1	8.3%	0	0.0%	1	5.6%
業務分担・人員配置の見直し	47	43.5%	15	46.9%	7	77.8%	2	16.7%	11	50.0%	4	22.2%
社員の能力開発	40	37.0%	13	40.6%	2	22.2%	2	16.7%	9	40.9%	10	55.6%
業務の標準化・マニュアル化	50	46.3%	16	50.0%	3	33.3%	7	58.3%	8	36.4%	9	50.0%
外注などアウトソーシングの活用	31	28.7%	9	28.1%	2	22.2%	3	25.0%	7	31.8%	8	44.4%
業務の棚卸し	19	17.6%	11	34.4%	3	33.3%	2	16.7%	2	9.1%	0	0.0%
生産設備の導入・更新、製造工程見直し	21	19.4%	16	50.0%	0	0.0%	1	8.3%	2	9.1%	2	11.1%
事業規模縮小・拠点の統廃合	6	5.6%	2	6.3%	1	11.1%	1	8.3%	0	0.0%	2	11.1%
その他	2	1.9%	1	3.1%	0	0.0%	0	0.0%	1	4.5%	0	0.0%

【問17 省力化の取組みを検討し始めたきっかけや背景は何でしたか？（複数回答可）】

	全体 n=106		製造業 n=33		卸売業 n=9		小売業 n=10		建設・運輸業 n=22		サービス業 n=17	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
人手不足の深刻化	48	45.3%	15	45.5%	5	55.6%	6	60.0%	9	40.9%	6	35.3%
従業員の高齢化	38	35.8%	13	39.4%	4	44.4%	4	40.0%	7	31.8%	5	29.4%
労働力コストが増加しているため	28	26.4%	11	33.3%	3	33.3%	3	30.0%	7	31.8%	1	5.9%
働き方改革への対応	53	50.0%	13	39.4%	7	77.8%	4	40.0%	12	54.5%	9	52.9%
ムダな業務が多いため	34	32.1%	11	33.3%	4	44.4%	3	30.0%	6	27.3%	3	17.6%
業務の属人化を解消したいと考えたため	22	20.8%	12	36.4%	2	22.2%	0	0.0%	2	9.1%	3	17.6%
ヒューマンエラー削減のため	31	29.2%	15	45.5%	2	22.2%	3	30.0%	3	13.6%	4	23.5%
従業員の業務負担軽減	64	60.4%	22	66.7%	7	77.8%	7	70.0%	9	40.9%	9	52.9%
経営層からの指示・方針があったため	15	14.2%	8	24.2%	2	22.2%	2	20.0%	1	4.5%	1	5.9%
コスト削減が求められるようになった	20	18.9%	9	27.3%	2	22.2%	2	20.0%	4	18.2%	2	11.8%
新しい技術の活用を検討したため	10	9.4%	3	9.1%	0	0.0%	0	0.0%	4	18.2%	3	17.6%
その他	2	1.9%	2	6.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

【問21 導入にあたって、最も苦労した点や予期せぬ問題は何でしたか？（複数回答可）】

	全体 n=93		製造業 n=29		卸売業 n=9		小売業 n=10		建設・運輸業 n=21		サービス業 n=13	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
何のために、どこまで省力化するのかが曖昧	18	19.4%	5	17.2%	4	44.4%	1	10.0%	6	28.6%	1	7.7%
対象業務の特定・分析の困難さ	11	11.8%	4	13.8%	1	11.1%	2	20.0%	3	14.3%	0	0.0%
適切なツール・システムの選定	21	22.6%	10	34.5%	1	11.1%	2	20.0%	6	28.6%	1	7.7%
導入コストの試算	22	23.7%	7	24.1%	1	11.1%	1	10.0%	9	42.9%	2	15.4%
費用対効果の算出・説明の困難さ	19	20.4%	7	24.1%	3	33.3%	1	10.0%	6	28.6%	1	7.7%
既存システムとの連携問題	16	17.2%	6	20.7%	1	11.1%	2	20.0%	4	19.0%	0	0.0%
データの準備・移行作業	25	26.9%	6	20.7%	1	11.1%	4	40.0%	7	33.3%	3	23.1%
導入期間の長期化	6	6.5%	2	6.9%	0	0.0%	1	10.0%	1	4.8%	1	7.7%
技術的なトラブル・システム障害	9	9.7%	4	13.8%	0	0.0%	1	10.0%	2	9.5%	1	7.7%
セキュリティへの懸念・対応	8	8.6%	3	10.3%	1	11.1%	0	0.0%	3	14.3%	0	0.0%
従業員からの反発・抵抗	10	10.8%	4	13.8%	1	11.1%	2	20.0%	1	4.8%	0	0.0%
操作方法の習得・定着	40	43.0%	11	37.9%	5	55.6%	4	40.0%	11	52.4%	4	30.8%
教育・研修体制の不足	9	9.7%	2	6.9%	2	22.2%	1	10.0%	2	9.5%	0	0.0%
業務フローの見直し・変更	21	22.6%	7	24.1%	4	44.4%	2	20.0%	2	9.5%	3	23.1%
その他	8	8.6%	1	3.4%	0	0.0%	1	10.0%	1	4.8%	4	30.8%

【問23 省力化の導入により、どのような効果や変化がありましたか？（複数回答可）】

	全体 n=100		製造業 n=31		卸売業 n=9		小売業 n=11		建設・運輸業 n=22		サービス業 n=15	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
業務にかかる時間の削減	71	71.0%	18	58.1%	8	88.9%	7	63.6%	15	68.2%	12	80.0%
人件費／コストの削減	25	25.0%	14	45.2%	1	11.1%	0	0.0%	6	27.3%	2	13.3%
生産性・効率の向上	49	49.0%	21	67.7%	2	22.2%	4	36.4%	9	40.9%	7	46.7%
人的ミスの削減	44	44.0%	18	58.1%	6	66.7%	4	36.4%	5	22.7%	6	40.0%
従業員の負担軽減・満足度向上	44	44.0%	18	58.1%	1	11.1%	5	45.5%	9	40.9%	4	26.7%
顧客満足度向上	15	15.0%	5	16.1%	1	11.1%	2	18.2%	3	13.6%	3	20.0%
その他	2	2.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	9.1%	0	0.0%	1	6.7%

【問25 取組みを行わない理由を教えてください。（複数回答可）】

	全体 n=78		製造業 n=10		卸売業 n=3		小売業 n=26		建設・運輸業 n=13		サービス業 n=20	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
省力化すべき業務がない	38	48.7%	4	40.0%	2	66.7%	15	57.7%	6	46.2%	9	45.0%
具体的な方法が分からない	17	21.8%	0	0.0%	0	0.0%	9	34.6%	3	23.1%	5	25.0%
資金不足	14	17.9%	3	30.0%	0	0.0%	6	23.1%	2	15.4%	3	15.0%
費用対効果が見いだせない	16	20.5%	3	30.0%	1	33.3%	6	23.1%	2	15.4%	3	15.0%
人手不足	9	11.5%	4	40.0%	0	0.0%	1	3.8%	2	15.4%	2	10.0%
取り組む時間が足りない	13	16.7%	3	30.0%	0	0.0%	5	19.2%	2	15.4%	3	15.0%
従業員のスキル不足	7	9.0%	2	20.0%	1	33.3%	2	7.7%	2	15.4%	0	0.0%
セキュリティへの懸念	4	5.1%	1	10.0%	0	0.0%	1	3.8%	1	7.7%	1	5.0%
その他	13	16.7%	1	10.0%	1	33.3%	3	11.5%	2	15.4%	3	15.0%

【問26 省力化に向けて会議所からどのような支援が必要ですか。（複数回答可）】

	全体 n=67		製造業 n=9		卸売業 n=3		小売業 n=22		建設・運輸業 n=12		サービス業 n=17	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
省力化のメリットや導入事例に関する情報提供	14	20.9%	2	22.2%	0	0.0%	4	18.2%	4	33.3%	3	17.6%
専門家による個別相談・コンサルティング	9	13.4%	1	11.1%	0	0.0%	4	18.2%	1	8.3%	1	5.9%
導入可能なITツール・機器に関する情報提供	5	7.5%	1	11.1%	1	33.3%	1	4.5%	2	16.7%	0	0.0%
補助金・助成金に関する情報提供と申請サポート	21	31.3%	6	66.7%	2	66.7%	6	27.3%	4	33.3%	2	11.8%
セミナー・研修会の開催	7	10.4%	2	22.2%	0	0.0%	5	22.7%	0	0.0%	0	0.0%
省力化に取り組む他企業との交流機会の提供	3	4.5%	1	11.1%	0	0.0%	0	0.0%	1	8.3%	1	5.9%
必要ない	27	40.3%	1	11.1%	1	33.3%	9	40.9%	4	33.3%	11	64.7%
その他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

3. アンケート用紙

令和 7 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 7 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 7 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) または WEB 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/jdeosSVcCusfYrAq6>】



【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 ☐ 運輸業 ☐ 飲食サービス業 ☐ 情報通信業 ☐ 宿泊業 ☐ 生活関連サービス業 ☐ 専門・技術サービス業 ☐ その他のサービス業 ☐ その他の業種			

I.人材確保の現状について

問1 2024年度の採用(2024年4月～2025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つだけ✓)

☐ 1. 確保できている(充足している)	→ 問4へ
☐ 2. 確保できていない(充足していない)	→ 問3へ

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)

☐ 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	→ 問5へ
☐ 6. その他 ()	

問5 求人をする予定がない理由は何ですか。(自由記述)

--

問 6 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 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つだけ✓)

☐ 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(自由記述)

II. 従業員の定着状況

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)	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)	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つだけ✓)

☐ 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つだけ✓)

☐ 1. ある → 問 13 へ	☐ 2. ない → 問 14 へ
---	---

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✓)

☐ 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. 福利厚生の実施	☐ 5. やりがい・働きがいの創出	☐ 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 ()

☐ 1. 何のために、どこまで省力化するのが曖昧	☐ 2. 対象業務の特定・分析の困難さ
☐ 3. 適切なツール・システムの選定	☐ 4. 導入コストの試算
☐ 5. 費用対効果の算出・説明の困難さ	☐ 6. 既存システムとの連携問題
☐ 7. データの準備・移行作業	☐ 8. 導入期間の長期化
☐ 9. 技術的なトラブル・システム障害	☐ 10. セキュリティへの懸念・対応
☐ 11. 従業員からの反発・抵抗	☐ 12. 操作方法の習得・定着
☐ 13. 教育・研修体制の不足	☐ 14. 業務フローの見直し・変更
☐ 15. その他（	）

問 22 問 21 の苦労や問題をどのように解決されましたか？

問 23 省力化の導入により、どのような効果や変化がありましたか？(複数回答可)

☐ 1. 業務にかかる時間の削減	☐ 2. 人件費/コストの削減	☐ 3. 生産性・効率の向上
☐ 4. 人的ミスの削減	☐ 5. 従業員の負担軽減・満足度向上	☐ 6. 顧客満足度向上
☐ 7. その他（	）	

問 24 これから省力化に取り組もうと考えている、あるいは悩んでいる会員企業に向けて、アドバイスを願います。(省力化を成功させるために最も重要だと感じた点など)

問 25 問 15 で「2.していない」と回答した方のみ 取組みを行わない理由を教えてください。(複数回答可)

☐ 1. 省力化すべき業務がない	☐ 2. 具体的な方法が分からない	☐ 3. 資金不足
☐ 4. 費用対効果が見いだせない	☐ 5. 人手不足	☐ 6. 取り組む時間が足りない
☐ 7. 従業員のスキル不足	☐ 8. セキュリティへの懸念	
☐ 9. その他（	）	

問 26 問 15 で「2.していない」と回答した方のみ 省力化に向けて会議所からどのような支援が必要ですか。(複数回答可)

☐ 1. 省力化のメリットや導入事例に関する情報提供	☐ 2. 専門家による個別相談・コンサルティング
☐ 3. 導入可能な IT ツール・機器に関する情報提供	☐ 4. 補助金・助成金に関する情報提供と申請サポート
☐ 5. セミナー・研修会の開催	☐ 6. 省力化に取り組む他企業との交流機会の提供
☐ 7. 必要ない	☐ 8. その他

◆その他ご意見等ございましたらお聞かせください。

