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8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 18
３．多様な人材の活用について 26
４．若年層の採用・定着について 35

Ⅳ 参考資料
１．その他の記述まとめ 39
２．集計表 42
３．アンケート票 53

Ⅰ 調査概要

１．調査概要

白河商工会議所地域振興委員会では、令和８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への取組状況を把握するため、当所会員事業所を対象に本調査を実施した。

２．報告書作成目的

人材確保・定着・育成面の実態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８年８月１日～８月 31 日
調査対象	管内中小企業
調査方法	郵送・メール配布－FAX・Web 回収
配布数	1,046 票
回収数	265 票
有効回収率	25.3%

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（回答者数）は、″全体（n=○○）″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 cases 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。

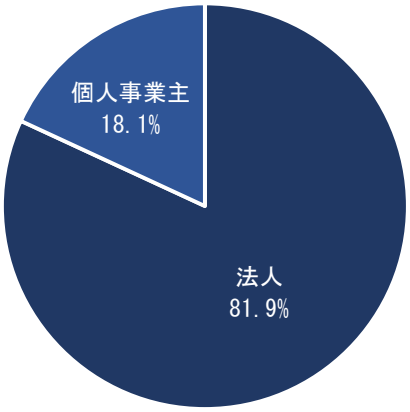
（５）「　」は１つの選択肢を、『　』は複数の選択肢を合わせた表現を示している。

（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

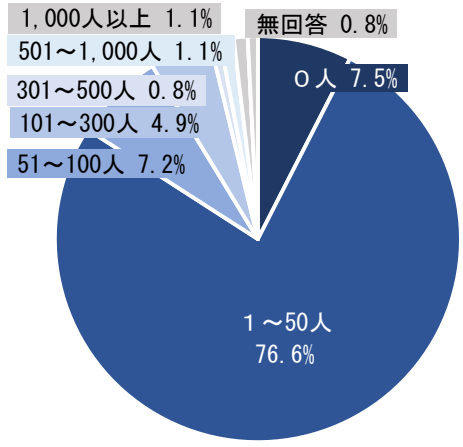
１．回答者の属性

（１）区分



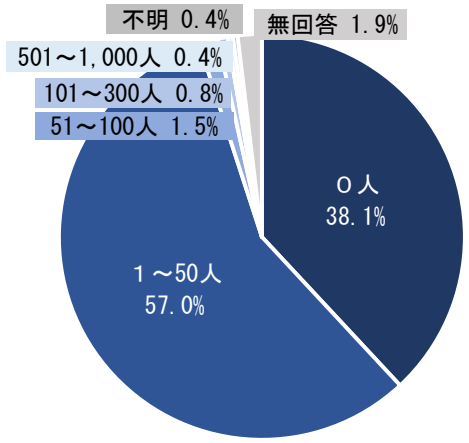
	件数	%
法人	217	81.9%
個人事業主	48	18.1%
無回答	0	0.0%
合計	265	100.0%

（２）従業員数



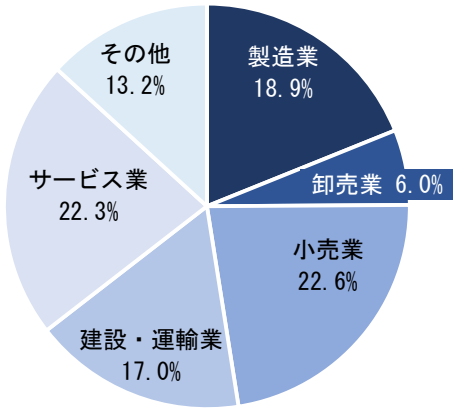
	件数	%
０人	20	7.5%
１～50人	203	76.6%
51～100人	19	7.2%
101～300人	13	4.9%
301～500人	2	0.8%
501～1,000人	3	1.1%
1,000人以上	3	1.1%
不明	0	0.0%
無回答	2	0.8%
合計	265	100.0%

（３）パート・臨時社員数



	件数	%
０人	101	38.1%
１～50人	151	57.0%
51～100人	4	1.5%
101～300人	2	0.8%
301～500人	0	0.0%
501～1,000人	1	0.4%
1,000人以上	0	0.0%
不明	1	0.4%
無回答	5	1.9%
合計	265	100.0%

（４）業種



	件数	%
製造業	50	18.9%
卸売業	16	6.0%
小売業	60	22.6%
建設・運輸業	45	17.0%
サービス業	59	22.3%
その他	35	13.2%
無回答	0	0.0%
合計	265	100.0%

Ⅲ 調査の結果

１．人材確保の現状について

問１ 2025 年度の採用（2025 年４月～2026 年３月入社）について教えてください。（いくつでも）

全体では、「募集をしなかった」が 43.4%と最も高く、「正社員を中途採用した」が 32.8%、「非正規社員を採用した」が 20.0%と続いている。

区分別では「募集をしなかった」は、個人事業主（79.2%）が法人（35.5%）を 43.7 ポイント上回っている。

	全体 (n=265)	業種別 製造 (n=50)	卸売 (n=16)	小売 (n=60)	建設・運輸 (n=45)	サービス (n=59)
募集をしなかった	43.4%	18.0%	62.5%	53.3%	24.4%	55.9%
正社員を中途採用した	32.8%	46.0%	25.0%	25.0%	44.4%	25.4%
非正規社員を採用した	20.0%	36.0%	－	23.3%	8.9%	20.3%
正社員を新卒採用した	16.2%	44.0%	12.5%	10.0%	6.7%	10.2%
採用できなかった	7.2%	2.0%	6.3%	5.0%	24.4%	3.4%

	全体 (n=265)	区分別 法人 (n=217)	個人事業主 (n=48)	経年比較 今回(R8) (n=265)	前回(R7) (n=199)
募集をしなかった	43.4%	35.5%	79.2%	43.4%	42.7%
正社員を中途採用した	32.8%	38.2%	8.3%	32.8%	32.2%
非正規社員を採用した	20.0%	21.7%	12.5%	20.0%	18.1%
正社員を新卒採用した	16.2%	19.4%	2.1%	16.2%	17.6%
採用できなかった	7.2%	8.3%	2.1%	7.2%	8.0%

※「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　2025 年度に利用した採用方法と、実際に採用につながった方法を教えてください。

①利用した方法（いくつでも）

※問１で「正社員を新卒採用した」「正社員を中途採用した」「非正規社員を採用した」「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」と回答した方に質問

全体では、「ハローワーク」が 72.2%と最も高く、「自社ホームページ、SNS、求人サイト、求人広告等」が 46.5%、「従業員、知人、取引先等からの紹介」が 39.6%と続いている。

	全体 (n=144)	業種別				
		製造 (n=41)	卸売 (n=6)	小売 (n=27)	建設・運輸 (n=30)	サービス (n=26)
ハローワーク	72.2%	82.9%	83.3%	59.3%	66.7%	76.9%
自社ホームページ、SNS、求人サイト、求人広告等	46.5%	39.0%	16.7%	51.9%	50.0%	53.8%
従業員、知人、取引先等からの紹介	39.6%	26.8%	16.7%	40.7%	50.0%	53.8%
高校・大学・専門学校等への求人	31.9%	51.2%	－	25.9%	30.0%	15.4%
人材紹介会社、人材派遣会社、採用代行会社等	27.1%	39.0%	16.7%	25.9%	20.0%	26.9%
企業説明会・就職面接会	25.0%	34.1%	16.7%	22.2%	20.0%	15.4%

	全体 (n=144)	区分別	
		法人 (n=135)	個人事業主 (n=9)
ハローワーク	72.2%	74.8%	33.3%
自社ホームページ、SNS、求人サイト、求人広告等	46.5%	45.9%	55.6%
従業員、知人、取引先等からの紹介	39.6%	38.5%	55.6%
高校・大学・専門学校等への求人	31.9%	33.3%	11.1%
人材紹介会社、人材派遣会社、採用代行会社等	27.1%	27.4%	22.2%
企業説明会・就職面接会	25.0%	25.9%	11.1%

②採用につながった方法（いくつでも）

※問１で「正社員を新卒採用した」「正社員を中途採用した」「非正規社員を採用した」と回答した方に質問

全体では、「ハローワーク」が 56.3%と最も高く、「従業員、知人、取引先等からの紹介」が 36.9%、「自社ホームページ、SNS、求人サイト、求人広告等」が 31.1%と続いている。

	全体 (n=103)	業種別				
		製造 (n=36)	卸売 (n=3)	小売 (n=16)	建設・運輸 (n=18)	サービス (n=19)
ハローワーク	56.3%	69.4%	100.0%	31.3%	55.6%	57.9%
従業員、知人、取引先等からの紹介	36.9%	25.0%	－	25.0%	61.1%	47.4%
自社ホームページ、SNS、求人サイト、求人広告等	31.1%	27.8%	－	50.0%	11.1%	36.8%
高校・大学・専門学校等への求人	27.2%	44.4%	－	31.3%	11.1%	10.5%
人材紹介会社、人材派遣会社、採用代行会社等	17.5%	30.6%	－	18.8%	－	15.8%
企業説明会・就職面接会	13.6%	13.9%	33.3%	18.8%	－	10.5%

	全体 (n=103)	区分別	
		法人 (n=96)	個人事業主 (n=7)
ハローワーク	56.3%	58.3%	28.6%
従業員、知人、取引先等からの紹介	36.9%	37.5%	28.6%
自社ホームページ、SNS、求人サイト、求人広告等	31.1%	30.2%	42.9%
高校・大学・専門学校等への求人	27.2%	28.1%	14.3%
人材紹介会社、人材派遣会社、採用代行会社等	17.5%	16.7%	28.6%
企業説明会・就職面接会	13.6%	13.5%	14.3%

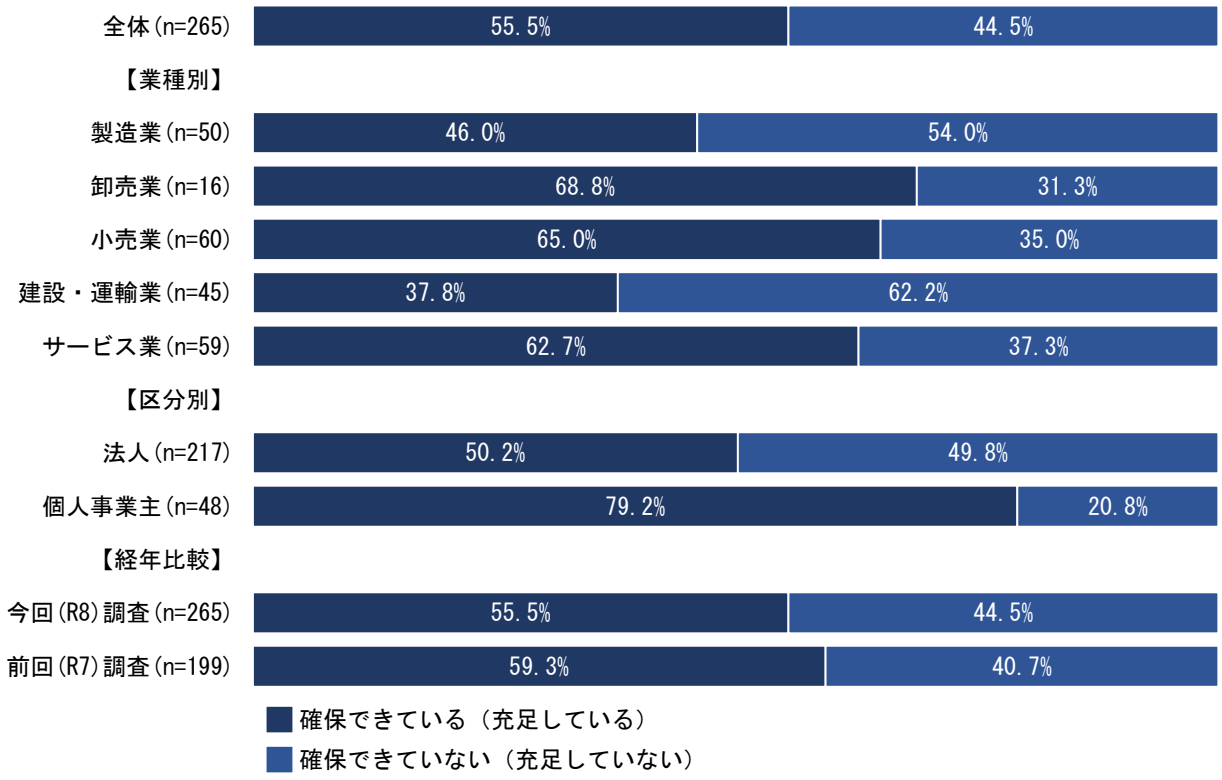
※「従業員、知人、取引先等からの紹介」は「従業員、知人、取引先等からの紹介（縁故採用を含む）」の略

問３ 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 55.5%、「確保できていない（充足していない）」が 44.5%となっている。

業種別では、建設・運輸業で「確保できていない（充足していない）」が 62.2%と高くなっている。

区分別では「確保できていない（充足していない）」は、法人（49.8%）が個人事業主（20.8%）を 29.0 ポイント上回っている。



問４　求人後の状況についてお聞かせください。（いくつでも）

※問３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 58.1%と最も高く、「応募はあるが求める人材が集まらない」が 43.8%、「採用してもすぐに辞める」が 29.5%と続いている。

	全体 (n=105)	業種別 製造 (n=24)	卸売 (n=5)	小売 (n=19)	建設・運輸 (n=24)	サービス (n=20)
募集をしても応募がない	58.1%	50.0%	40.0%	63.2%	79.2%	50.0%
応募はあるが求める人材が集まらない	43.8%	58.3%	40.0%	26.3%	29.2%	60.0%
採用してもすぐに辞める	29.5%	25.0%	－	42.1%	20.8%	30.0%
その他	7.6%	4.2%	20.0%	15.8%	4.2%	－

	全体 (n=105)	区分別 法人 (n=95)	個人事業主 (n=10)	経年比較 今回(R8) (n=105)	前回(R7) (n=80)
募集をしても応募がない	58.1%	61.1%	30.0%	58.1%	60.0%
応募はあるが求める人材が集まらない	43.8%	44.2%	40.0%	43.8%	41.3%
採用してもすぐに辞める	29.5%	28.4%	40.0%	29.5%	30.0%
その他	7.6%	5.3%	30.0%	7.6%	6.3%

問５　不足している人員を、現在どのような方法で補っていますか。（いくつでも）
※問３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、「既存従業員の残業や業務量を増やしている」が 51.8%と最も高く、「経営者・役員・家族が業務を担当している」が 33.3%、「業務の一部を外部に委託している」と「機械化、デジタル化等による省力化を進めている」が、それぞれ 26.3%と続いている。

業種別では、小売業で「経営者・役員・家族が業務を担当している」が 52.4%と高くなっている。

	全体	業種別				
		製造	卸売	小売	建設・運輸	サービス
	(n=114)	(n=27)	(n=5)	(n=21)	(n=26)	(n=22)
既存従業員の残業や業務量を増やしている	51.8%	81.5%	80.0%	47.6%	23.1%	45.5%
経営者・役員・家族が業務を担当している	33.3%	18.5%	40.0%	52.4%	30.8%	36.4%
業務の一部を外部に委託している	26.3%	33.3%	－	14.3%	30.8%	27.3%
機械化、デジタル化等による省力化を進めている	26.3%	22.2%	40.0%	19.0%	26.9%	31.8%
他部署・他店舗からの応援や配置転換で対応している	21.9%	33.3%	－	14.3%	11.5%	31.8%
派遣社員、短期・スポット人材を活用している	21.1%	37.0%	－	33.3%	7.7%	18.2%
営業時間、受注量、提供サービス等を縮小している	14.9%	3.7%	－	19.0%	15.4%	22.7%
十分に補えておらず、業務に支障が生じている	12.3%	3.7%	－	28.6%	15.4%	9.1%
パート・アルバイト等の勤務時間を増やしている	10.5%	7.4%	－	19.0%	－	18.2%
その他	1.8%	3.7%	－	4.8%	－	－

	全体	区分別	
		法人	個人事業主
	(n=114)	(n=104)	(n=10)
既存従業員の残業や業務量を増やしている	51.8%	54.8%	20.0%
経営者・役員・家族が業務を担当している	33.3%	29.8%	70.0%
業務の一部を外部に委託している	26.3%	27.9%	10.0%
機械化、デジタル化等による省力化を進めている	26.3%	26.0%	30.0%
他部署・他店舗からの応援や配置転換で対応している	21.9%	24.0%	－
派遣社員、短期・スポット人材を活用している	21.1%	22.1%	10.0%
営業時間、受注量、提供サービス等を縮小している	14.9%	13.5%	30.0%
十分に補えておらず、業務に支障が生じている	12.3%	9.6%	40.0%
パート・アルバイト等の勤務時間を増やしている	10.5%	8.7%	30.0%
その他	1.8%	1.0%	10.0%

問６　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。（いくつでも）

全体では、「社会人（同業経験者）」が 47.7%と最も高く、「社会人（経験不問）」が 40.5%、「高校新卒者」が 27.3%と続いている。

区分別では「社会人（同業経験者）」は、法人（54.2%）が個人事業主（18.8%）を 35.4 ポイント上回っている。

	全体 (n=264)	業種別				
		製造 (n=50)	卸売 (n=15)	小売 (n=60)	建設・運輸 (n=45)	サービス (n=59)
社会人（同業経験者）	47.7%	58.0%	60.0%	33.3%	66.7%	44.1%
社会人（経験不問）	40.5%	52.0%	40.0%	38.3%	53.3%	28.8%
高校新卒者	27.3%	48.0%	26.7%	16.7%	40.0%	16.9%
大学新卒者	18.2%	34.0%	13.3%	8.3%	17.8%	16.9%
求人をする予定はない	26.5%	10.0%	20.0%	35.0%	6.7%	39.0%
その他	4.9%	4.0%	－	8.3%	2.2%	1.7%

	全体 (n=264)	区分別		経年比較	
		法人 (n=216)	個人事業主 (n=48)	今回(R8) (n=264)	前回(R7) (n=199)
社会人（同業経験者）	47.7%	54.2%	18.8%	47.7%	42.2%
社会人（経験不問）	40.5%	44.4%	22.9%	40.5%	32.7%
高校新卒者	27.3%	31.9%	6.3%	27.3%	34.2%
大学新卒者	18.2%	21.3%	4.2%	18.2%	22.6%
求人をする予定はない	26.5%	20.4%	54.2%	26.5%	29.6%
その他	4.9%	3.2%	12.5%	4.9%	4.5%

問７ 求人をする予定がない理由は何ですか。（自由記述）

※問６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	人数が確保しているため
製造業	他事業所からの配置転換等で人員確保が可能なため
製造業	製作が現状で間に合っている為
製造業	人材が充分足りている
製造業	取引先の受注増が見込まれない為
卸売業	経営者が高齢及び後継者不在
卸売業	今のところ必要がない
小売業	今の事業規模を踏まえると、求人するほど人事生産性が合う会社ではないため
小売業	今のままで、間に合っている
小売業	現在の人員で仕事している
小売業	人材確保はできているため
小売業	人材は足りているから
小売業	身内での企業の為
小売業	今の所売上に人数が足りているので
小売業	現状の人材で足りている
小売業	充足のため
小売業	人件費が払えない
小売業	必要な時は、外注で頼んでいる
小売業	今の所、間に合っています
小売業	確保できている
小売業	自分だけで営業している
小売業	一人でまだまかなえるから
小売業	増員の必要なし
建設業	現状で間に合っている
建設業	人手が確保できている
運輸業	必要ない
飲食サービス業	ワンオペ店だから
飲食サービス業	現状で十分に対応できている為
飲食サービス業	パートが確保できている
飲食サービス業	必要がないため
飲食サービス業	人材不足しているが､採用したとしても給与を支払う余裕がないので求人できない
宿泊業	現在人員で間に合っている
宿泊業	個人で出来る分を取っている為
生活関連サービス業	足りている
生活関連サービス業	今の所自分でできる範囲で仕事しているため、求人をする予定はありません

生活関連サービス業	年齢的な事
専門・技術サービス業	本店各支店からの配置転換が可能な為
専門・技術サービス業	技術職なので最初から教えている時間がない
専門・技術サービス業	必要ないため
専門・技術サービス業	AI 活用で、業務効率化が進んだため
専門・技術サービス業	人手が足りているため
専門・技術サービス業	事業を拡大する予定がない
専門・技術サービス業	必要がない
専門・技術サービス業	人員が足りている
専門・技術サービス業	営業所としての人員は確保されている
専門・技術サービス業	人員が確保できている為
専門・技術サービス業	去年正社員を採用したため
専門・技術サービス業	人員が十分に確保されているので
専門・技術サービス業	人手不足の状況ではない
その他のサービス業	１人で足りているから
その他のサービス業	現状のキャパシティで経営が安定しているため
その他のサービス業	私自身 75 才になり高齢であり、今後業務拡張を望んでいないこと
その他のサービス業	１人でやっていける
その他のサービス業	充足している
その他の業種	人員が足りているため
その他の業種	人員は足りているから
その他の業種	退職予定がないため
その他の業種	充足している
その他の業種	すでに人員が足りてる為
その他の業種	人員が足りてるため
その他の業種	確保できている
その他の業種	今年４月に正社員を採用、人手は不足していない
その他の業種	現在の員数で充足しているため
その他の業種	経営者が高齢のため
その他の業種	スタッフと業務量がちょうどいい
その他の業種	開業時からひとりでやるときめていた
その他の業種	個人経営のため家族で足りている
その他の業種	現状のままで満足です

問８ 求人対象地区について教えてください。（いくつでも）

全体では、「県南地域」が 69.3%と最も高く、「白河市のみ」が 28.6%、「福島県内全域」が 19.9%と続いている。

区分別では「白河市のみ」は、個人事業主（48.4%）が法人（25.5%）を 22.9 ポイント上回っている。

	全体 (n=231)	業種別 製造 (n=49)	卸売 (n=14)	小売 (n=53)	建設・運輸 (n=44)	サービス (n=44)
県南地域	69.3%	67.3%	71.4%	58.5%	81.8%	63.6%
白河市のみ	28.6%	28.6%	35.7%	37.7%	22.7%	25.0%
福島県内全域	19.9%	20.4%	28.6%	13.2%	15.9%	31.8%
栃木県	17.7%	30.6%	21.4%	－	18.2%	29.5%
全国	11.7%	22.4%	－	5.7%	15.9%	9.1%
その他	4.3%	4.1%	7.1%	7.5%	2.3%	4.5%

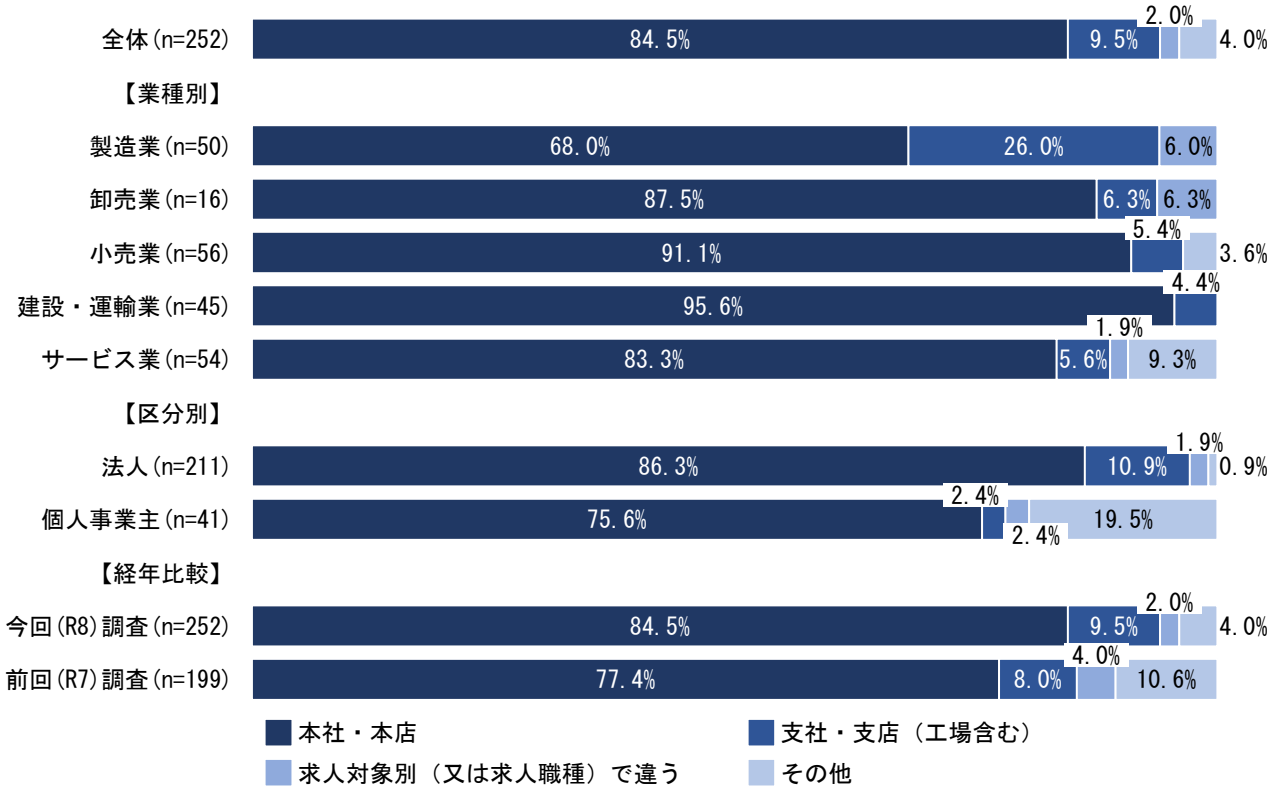
	全体 (n=231)	区分別 法人 (n=200)	個人事業主 (n=31)	経年比較 今回(R8) (n=231)	前回(R7) (n=175)
県南地域	69.3%	71.5%	54.8%	69.3%	69.7%
白河市のみ	28.6%	25.5%	48.4%	28.6%	28.6%
福島県内全域	19.9%	22.0%	6.5%	19.9%	21.1%
栃木県	17.7%	19.5%	6.5%	17.7%	13.7%
全国	11.7%	13.0%	3.2%	11.7%	10.9%
その他	4.3%	3.5%	9.7%	4.3%	8.0%

問９　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 84.5%と最も高く、「支社・支店（工場含む）」が 9.5%、「求人対象別（又は求人職種）で違う」が 2.0%と続いている。

業種別では、建設・運輸業で「本社・本店」が 95.6%と高くなっている。

区分別では「本社・本店」は、法人（86.3%）が個人事業主（75.6%）を 10.7 ポイント上回っている。



問 10 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	本当に仕事ができるかわからない状態で採用を判断しなければいけない
製造業	高校生の減少
製造業	交代勤務が可能か否か
製造業	休日出勤があること
製造業	入社後の教育
製造業	ミスマッチがおきないよう、会社説明を十分におこなっている
製造業	募集しても集まらない
製造業	こまめに HP を更新したいが、決裁権が親会社にあるため時間がかかる
製造業	単純労働従事者は確保し易いが、職長候補者などは難しい
製造業	経営計画に基づく人員拡大と人材市場とのミスマッチ
製造業	募集（求人数）と応募者数が合ってない点
製造業	製造業全体で人材の不足が生じているので、20 代～30 代の働き手の取り合いになっている。 自社の強みをもっとアピールしないといけない
製造業	給与、賞与などの賃金
製造業	社内要望に応えられる人材の確保ができない
製造業	会社の知名度を上げる工夫が不足している。これを克服する為に外部の力を利用しているが、なかなか伝わらないので苦労している。 また、従業員が新しい方に入社していただいても、教育する力が乏しいので時間がかかりすぎる
製造業	最低賃金の上昇
製造業	県南地域の少子化や進学率の高まりによる労働人口の減少
製造業	現状は問題ないが人口減少による人材確保が今後数年のうちに困難になっていくと思われる。かなりの課題感を持っている
製造業	・求職者数の減少 ・交替勤務に対する敬遠 ・地域間の人材獲得競争の激化
卸売業	営業職の人気（応募）が無い
卸売業	企業の知名度　休日数　給与
卸売業	営業経験者　顧客への深耕で売上を伸ばしたい
卸売業	市況の不安定、人件費（最低賃金の上昇や保険料などの上昇）で、新たな雇用増加に慎重になっている
小売業	適当な人材がいない

小売業	現在勤めている方達の年齢が高くなってきている。若い人は採用しても長続きしない。曜日・時間帯で希望が重なったり、全く希望がない曜日・時間帯があって困っている
小売業	定休日が平日
小売業	経験者の募集が難しい
小売業	転勤が出来る人の確保
小売業	人件費の高騰
小売業	若者の県外流出、大手企業の独占など
小売業	賃金と休日数
小売業	歴史の街、白河でも同業の店舗は少なくなりました。かつては数軒有りましたが、同業の店舗が無くなると城下町としての観光にも影響が有るかも知れません
小売業	売り上げが減少している
小売業	予定がないのでありません
建設業	多岐にわたる問題がある
建設業	年齢的に若い実務経験者を期待しています
建設業	建設業が不人気
建設業	ベテラン社員の技術、経験の継承
運輸業	労働人口の減少は進むが求人数は増加。同業種だけでなく他業界とも人材獲得競争をしていかなければならない
運輸業	運転免許の制度。普通免許ではトラックの運転が出来ないため、若年層の採用に苦慮している
飲食サービス業	アルバイトが中々見つからない
飲食サービス業	アルバイトできる学生がいない 最低賃金が高い
飲食サービス業	能力以上の時給
飲食サービス業	人材確保後の就業を長く続けてくれるか
飲食サービス業	給与を支払うだけの（以上の）売上が上がるのかが一番の問題。 もし採用したとして、こちらが求めるだけの仕事をこなせる人か？も問題
情報通信業	給与と労働時間、業務内容
生活関連サービス業	高校新卒者を募集しても卒業予定者に対して求人企業が多すぎる
専門・技術サービス業	売り手市場ではあるが、３年以上継続して働ける人材が不足している
専門・技術サービス業	専門技術を必要とする為国家資格取得条件付きにすると若い人材が居ない
専門・技術サービス業	簿記の知識が必須になること
専門・技術サービス業	他人を信用できるか？

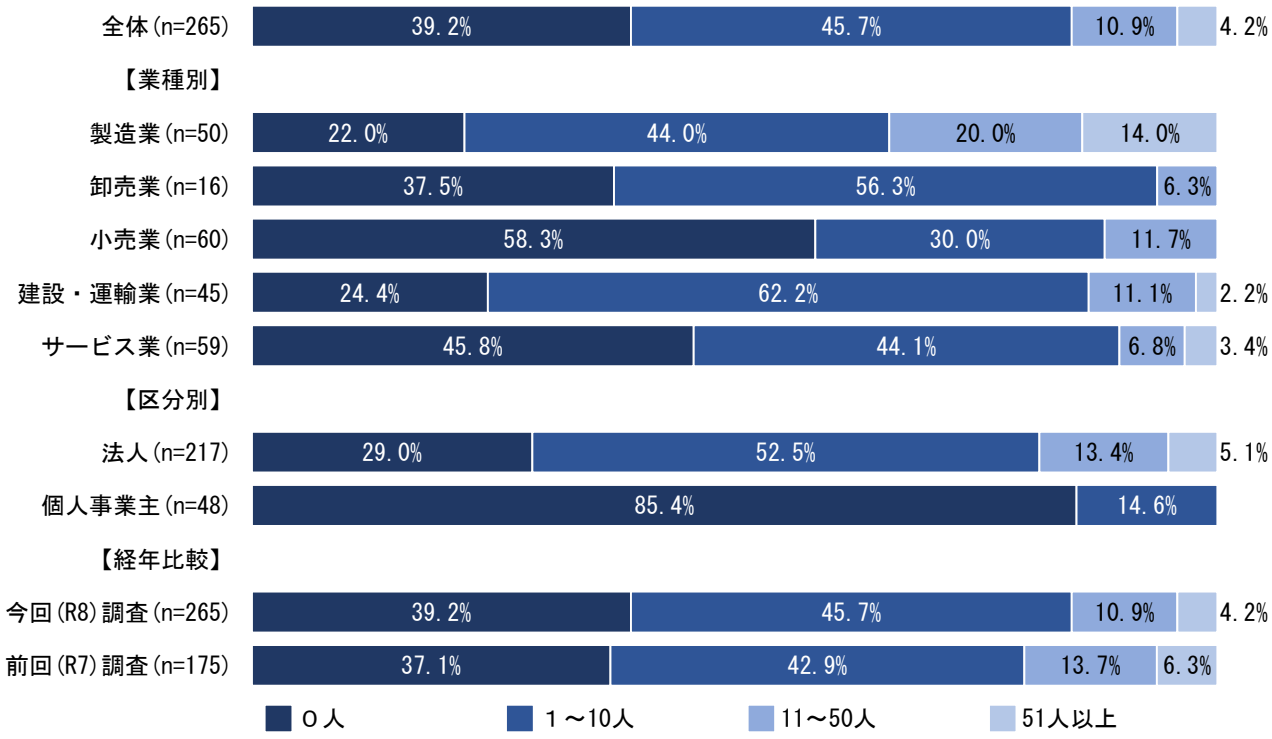
専門・技術サービス業	専門職なので、必要最低限の知識や常識を兼ね備えている人材かどうかの見極め
専門・技術サービス業	求人対象者の資質
専門・技術サービス業	給与水準が高く、在籍社員とのバランスが難しい
その他のサービス業	劇場における業務は、ある程度の経験が必要であり、専門的な知識を有する人材を求めている
その他のサービス業	新規採用の母集団形成と在職者の離職防止（人材育成を含む）
その他のサービス業	求める人材の応募が少ない
その他のサービス業	日本語教師の国家資格が新しく「登録日本語教員」という資格に 2025 年から変更になった。 その資格を持つ者の絶対数が少ない
その他のサービス業	・ゴルフを知らない。 ・山奥というイメージ。 ・忙しいと大変というイメージがある
その他のサービス業	高校生を主なターゲットとするため、非常勤で大学生を継続的に雇用したいが、確保が困難
その他の業種	資格保持者。　休日出勤出来るか
その他の業種	３K と呼ばれている業界なので、白河市全体の事業所で求職者がいない
その他の業種	採用希望者が少ない。採用して教育しても、すぐにやめられては困る
その他の業種	給与、必要資格
その他の業種	農業をしているが作業の繁忙期が人手が欲しい為閑散期の給与などの扱いが悩ましい
その他の業種	希望の資格者が少ない
その他の業種	残業ゼロを目標
その他の業種	事業所の年齢構成を考えて採用したいところであるが、応募者の状況によってうまくいかない点

２．従業員の定着状況

問 11 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。

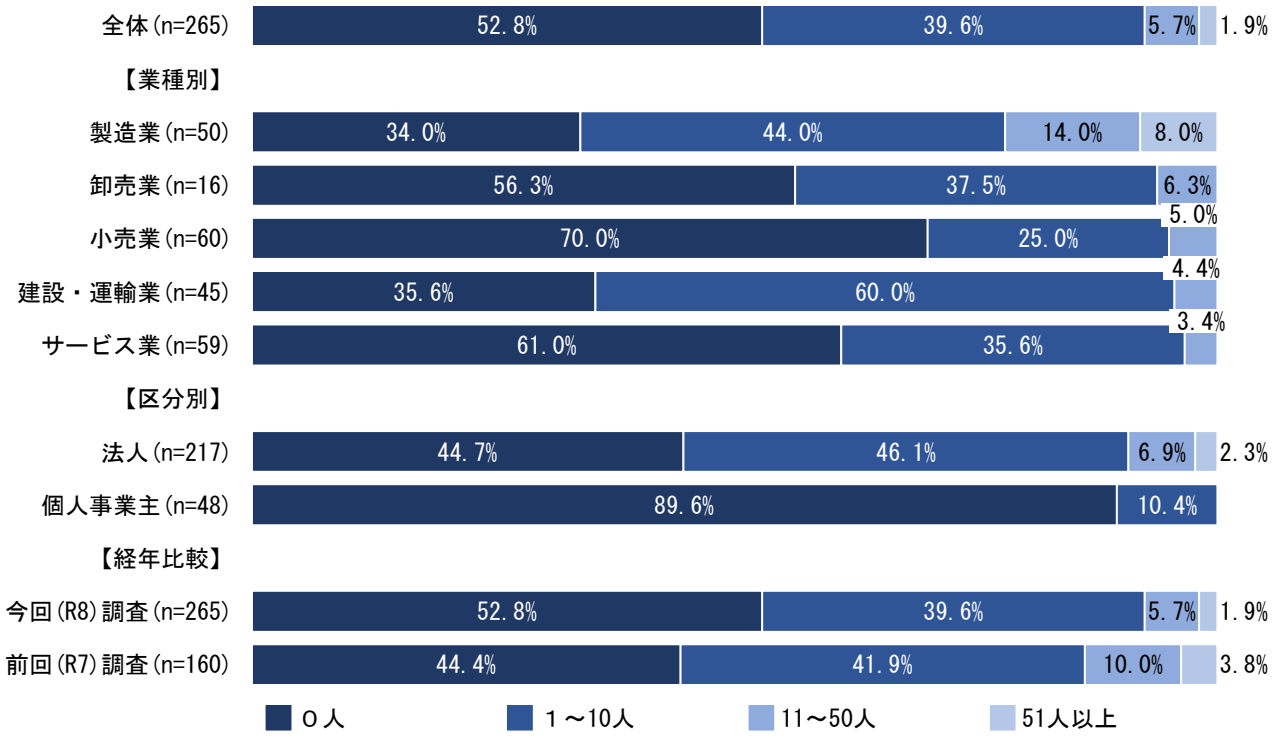
①新規採用者数

全体では、「１～10 人」が 45.7%と最も高く、「０人」が 39.2%、「11～50 人」が 10.9%と続いている。
業種別では、小売業で「０人」が 58.3%と高くなっている。
区分別では「０人」は、個人事業主（85.4%）が法人（29.0%）を 56.4 ポイント上回っている。



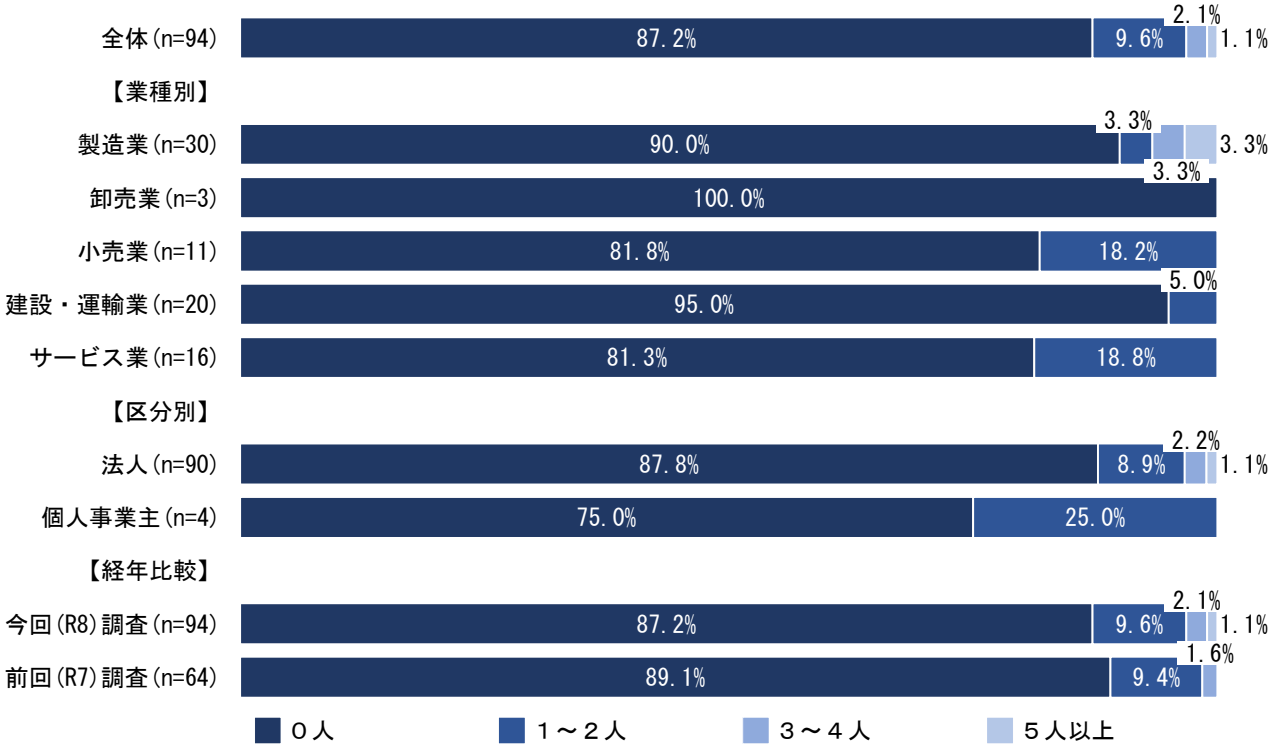
②離職者数（定年退職・会社都合を除く）

全体では、「０人」が 52.8%と最も高く、「１～10 人」が 39.6%、「11～50 人」が 5.7%と続いている。
区分別では「０人」は、個人事業主（89.6%）が法人（44.7%）を 44.9 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

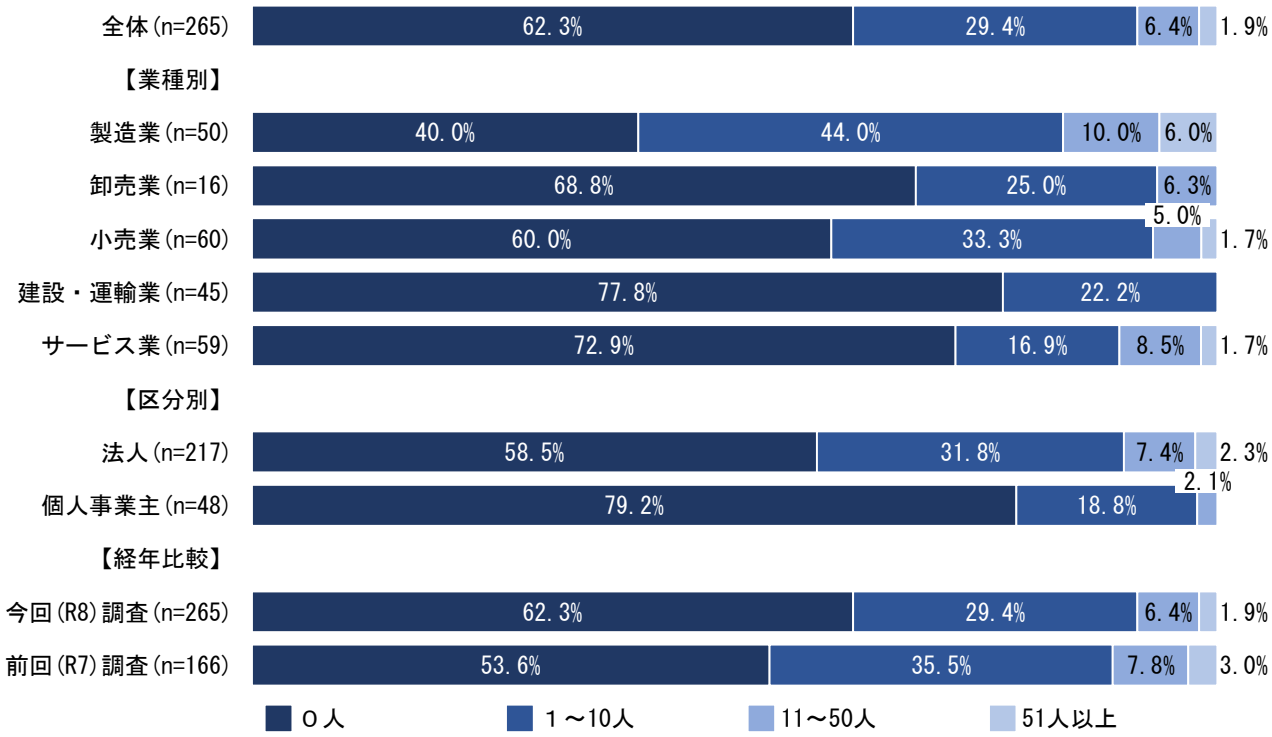
全体では、「０人」が 87.2%と最も高く、「１～２人」が 9.6%、「３～４人」が 2.1%と続いている。



問 12 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。

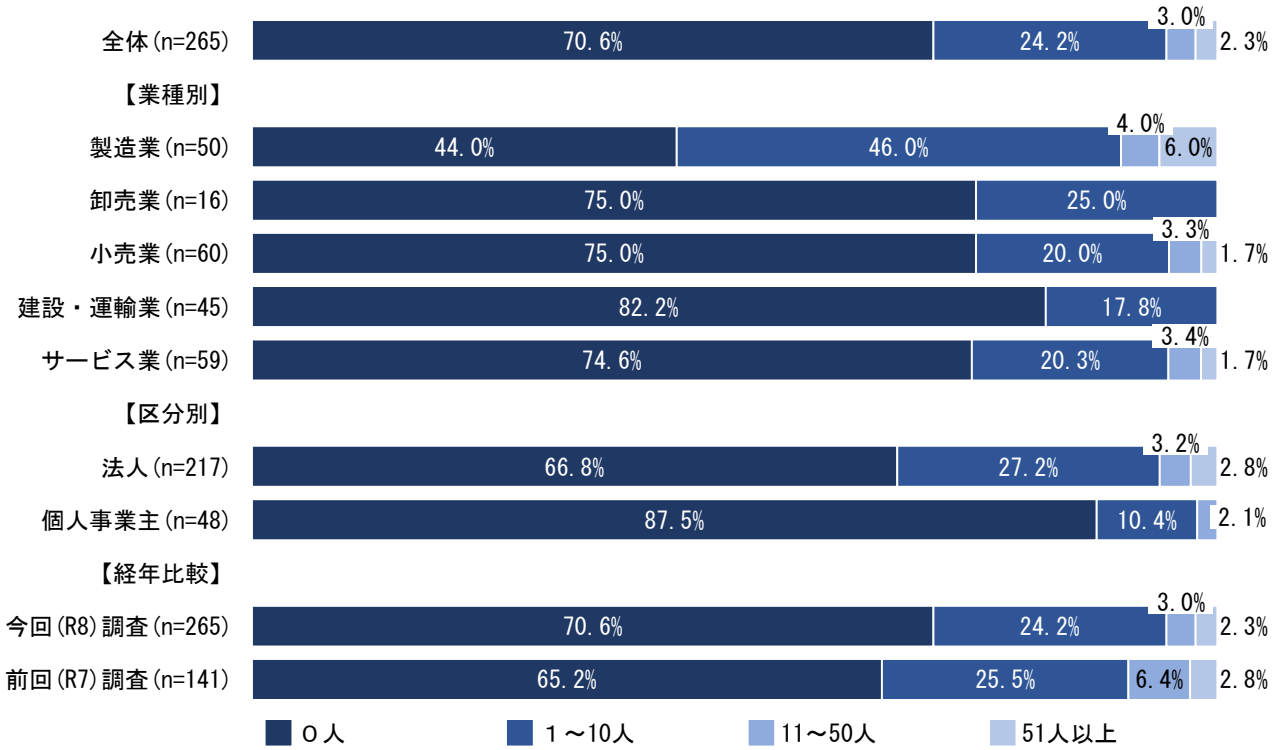
①新規採用者数

全体では、「０人」が 62.3%と最も高く、「１～10 人」が 29.4%、「11～50 人」が 6.4%と続いている。



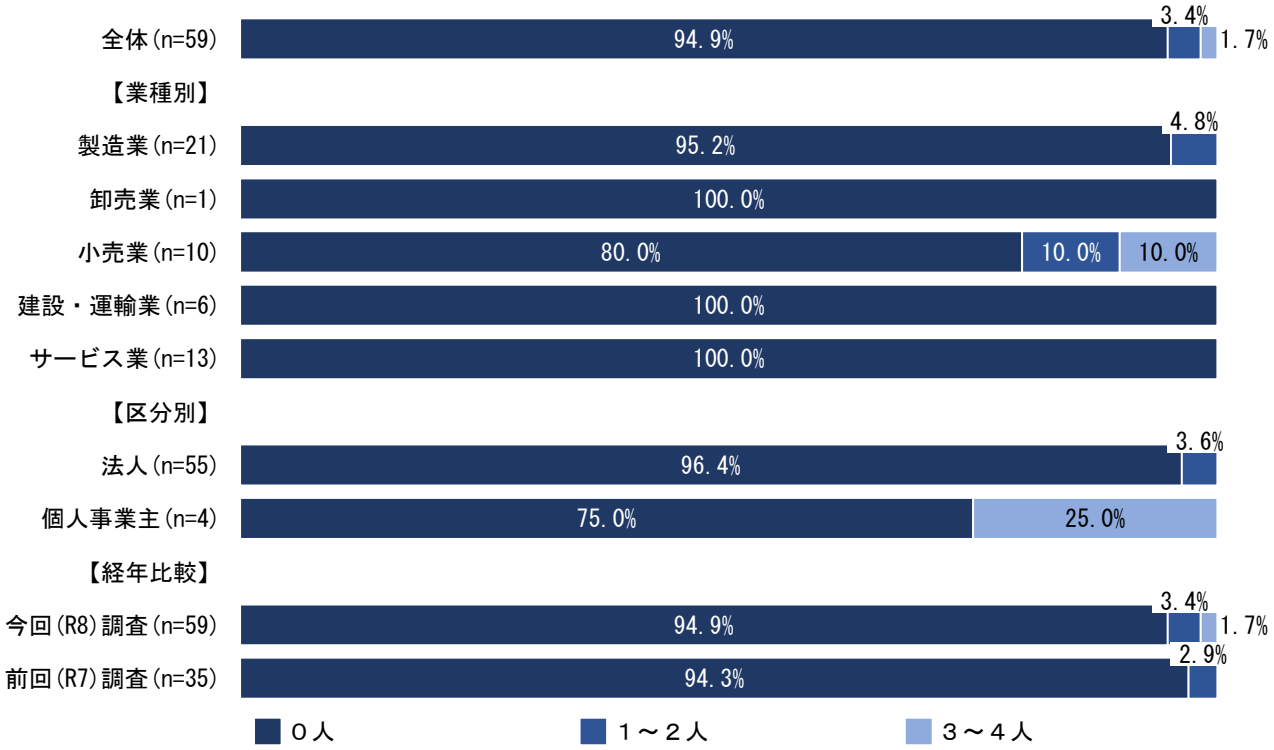
②離職者数（定年退職・会社都合を除く）

全体では、「０人」が 70.6%と最も高く、「１～10 人」が 24.2%、「11～50 人」が 3.0%と続いている。



③うち結婚・出産を理由とした退職

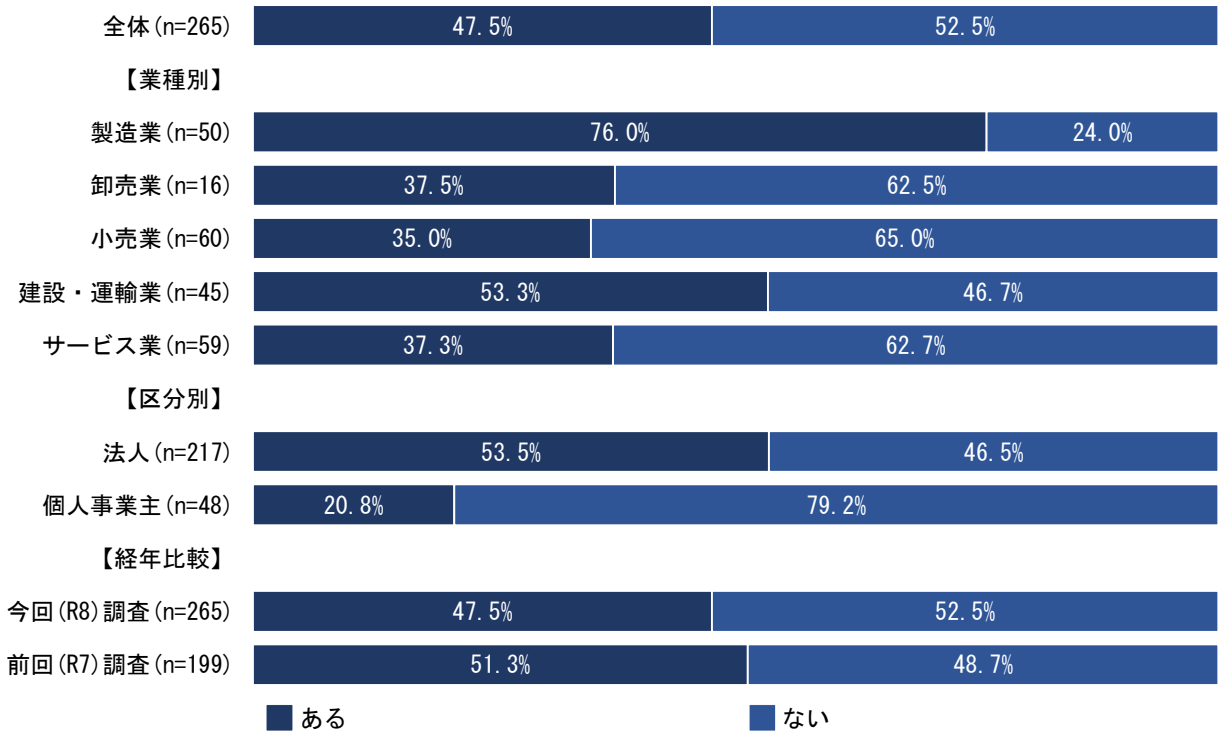
全体では、「０人」が 94.9%と最も高く、「１～２人」が 3.4%、「３～４人」が 1.7%と続いている。



※「５人以上」との回答は見られない

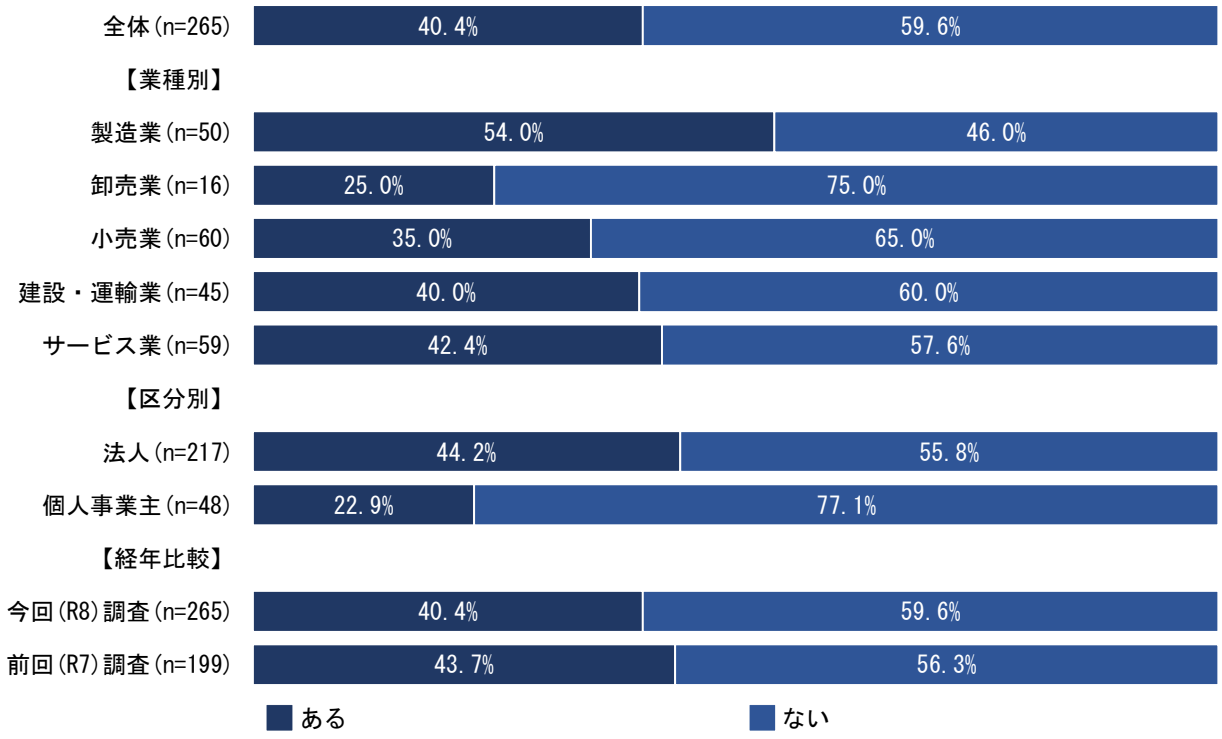
問 13 貴社において、有期契約社員から無期契約社員への登用制度の運用はありますか。

全体では、「ある」が 47.5%、「ない」が 52.5%となっている。
業種別では、製造業で「ある」が 76.0%と高くなっている。
区分別では「ある」は、法人（53.5%）が個人事業主（20.8%）を 32.7 ポイント上回っている。



問 14 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 40.4%、「ない」が 59.6%となっている。
業種別では、製造業で「ある」が 54.0%と高くなっている。
区分別では「ある」は、法人（44.2%）が個人事業主（22.9%）を 21.3 ポイント上回っている。



問 15 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 14 で「ある」と回答した方に質問

全体では、「賃金の引き上げ」が 78.4%と最も高く、「やりがい・働きがいの創出」が 46.1%、「職場内のコミュニケーション」が 37.3%と続いている。

経年比較では「賃金の引き上げ」は、今回(R8)調査（78.4%）が前回(R7)調査（64.0%）を 14.4 ポイント上回っている。

	全体 (n=102)	業種別 製造 (n=27)	卸売 (n=4)	小売 (n=19)	建設・運輸 (n=16)	サービス (n=24)
賃金の引き上げ	78.4%	88.9%	100.0%	89.5%	68.8%	58.3%
やりがい・働きがいの創出	46.1%	37.0%	75.0%	42.1%	37.5%	58.3%
職場内のコミュニケーション	37.3%	44.4%	50.0%	26.3%	18.8%	54.2%
勤務形態の多様化	34.3%	40.7%	50.0%	36.8%	18.8%	33.3%
従業員の意識改革	33.3%	33.3%	50.0%	10.5%	50.0%	25.0%
福利厚生の充実	26.5%	22.2%	－	47.4%	25.0%	20.8%
定着率の高い人材の見極め	21.6%	22.2%	50.0%	21.1%	18.8%	16.7%
労働安全衛生の確保	5.9%	3.7%	－	10.5%	－	8.3%
その他	1.0%	－	－	－	－	4.2%

	全体 (n=102)	区分別 法人 (n=93)	個人事業主 (n=9)	経年比較 今回(R8) (n=102)	前回(R7) (n=86)
賃金の引き上げ	78.4%	79.6%	66.7%	78.4%	64.0%
やりがい・働きがいの創出	46.1%	46.2%	44.4%	46.1%	52.3%
職場内のコミュニケーション	37.3%	40.9%	－	37.3%	43.0%
勤務形態の多様化	34.3%	32.3%	55.6%	34.3%	23.3%
従業員の意識改革	33.3%	35.5%	11.1%	33.3%	37.2%
福利厚生の充実	26.5%	24.7%	44.4%	26.5%	29.1%
定着率の高い人材の見極め	21.6%	20.4%	33.3%	21.6%	24.4%
労働安全衛生の確保	5.9%	5.4%	11.1%	5.9%	7.0%
その他	1.0%	1.1%	－	1.0%	3.5%

問 16 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。（いくつでも）

全体では、「短時間勤務・時差出勤等の柔軟な働き方」が 51.0%と最も高く、「有給休暇取得率の向上」が 47.9%、「育児と仕事の両立への理解・支援」が 47.5%と続いている。

区分別では「有給休暇取得率の向上」は、法人（55.8%）が個人事業主（9.1%）を 46.7 ポイント上回っている。

	全体 (n=259)	業種別				
		製造 (n=50)	卸売 (n=16)	小売 (n=58)	建設・運輸 (n=45)	サービス (n=57)
短時間勤務・時差出勤等の柔軟な働き方	51.0%	66.0%	56.3%	58.6%	28.9%	47.4%
有給休暇取得率の向上	47.9%	68.0%	62.5%	37.9%	51.1%	35.1%
育児と仕事の両立への理解・支援	47.5%	68.0%	43.8%	43.1%	46.7%	35.1%
従業員からの意見や提案による職場の改善	42.9%	50.0%	37.5%	36.2%	53.3%	38.6%
介護と仕事の両立への理解・支援	33.2%	54.0%	25.0%	24.1%	33.3%	21.1%
スキルやキャリアを磨ける環境づくり	33.2%	42.0%	18.8%	24.1%	42.2%	33.3%
定期的な面談・従業員との意見交換	32.0%	46.0%	25.0%	25.9%	31.1%	35.1%
複数の従業員が同じ業務を担当できる体制	31.3%	42.0%	25.0%	31.0%	20.0%	31.6%
ハラスメント防止・メンタルヘルス対策	26.3%	48.0%	31.3%	17.2%	17.8%	19.3%
シニア等の多様な人材が活躍できる職場づくり	25.9%	26.0%	31.3%	22.4%	26.7%	24.6%
業務マニュアルの作成・情報共有	21.6%	26.0%	18.8%	19.0%	15.6%	21.1%
取組んでいない	10.4%	6.0%	12.5%	13.8%	4.4%	15.8%
その他	1.5%	－	6.3%	1.7%	2.2%	－

	全体 (n=259)	区分別	
		法人 (n=215)	個人事業主 (n=44)
短時間勤務・時差出勤等の柔軟な働き方	51.0%	51.6%	47.7%
有給休暇取得率の向上	47.9%	55.8%	9.1%
育児と仕事の両立への理解・支援	47.5%	50.2%	34.1%
従業員からの意見や提案による職場の改善	42.9%	46.5%	25.0%
介護と仕事の両立への理解・支援	33.2%	35.3%	22.7%
スキルやキャリアを磨ける環境づくり	33.2%	37.7%	11.4%
定期的な面談・従業員との意見交換	32.0%	35.8%	13.6%
複数の従業員が同じ業務を担当できる体制	31.3%	35.8%	9.1%
ハラスメント防止・メンタルヘルス対策	26.3%	30.2%	6.8%
シニア等の多様な人材が活躍できる職場づくり	25.9%	27.9%	15.9%
業務マニュアルの作成・情報共有	21.6%	23.7%	11.4%
取組んでいない	10.4%	5.1%	36.4%
その他	1.5%	0.9%	4.5%

３．多様な人材の活用について

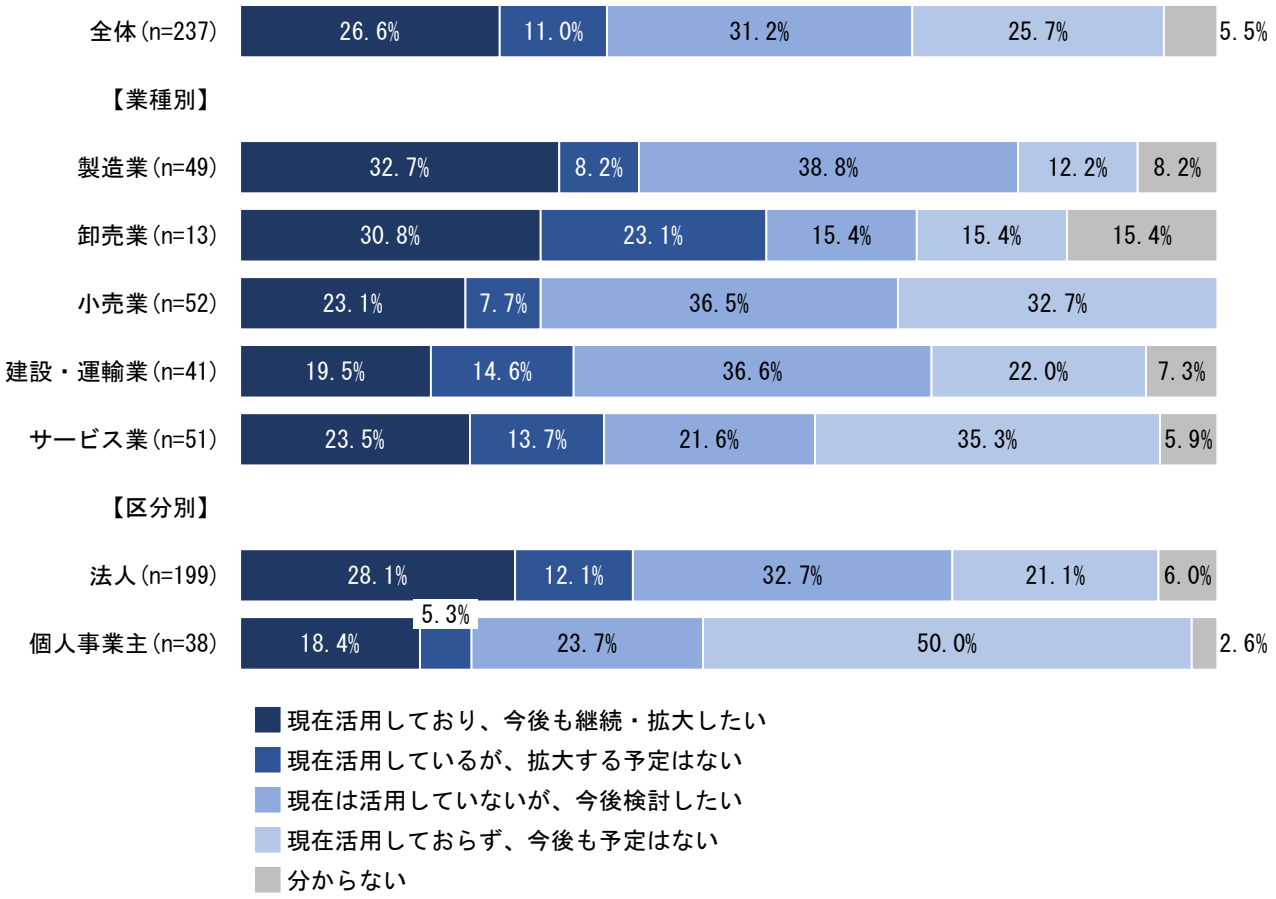
問 17 次の人材について、現在の活用状況と今後の意向を、各項目につき１つ選んでください。（それぞれ１つ）

①子育て等を経て再就職を希望する人

全体では、「現在は活用していないが、今後検討したい」が 31.2%と最も高く、「現在活用しており、今後も継続・拡大したい」が 26.6%、「現在活用しておらず、今後も予定はない」が 25.7%と続いている。

業種別では、サービス業で「現在活用しておらず、今後も予定はない」が 35.3%と高くなっている。

区分別では「現在活用しておらず、今後も予定はない」は、個人事業主（50.0%）が法人（21.1%）を 28.9 ポイント上回っている。

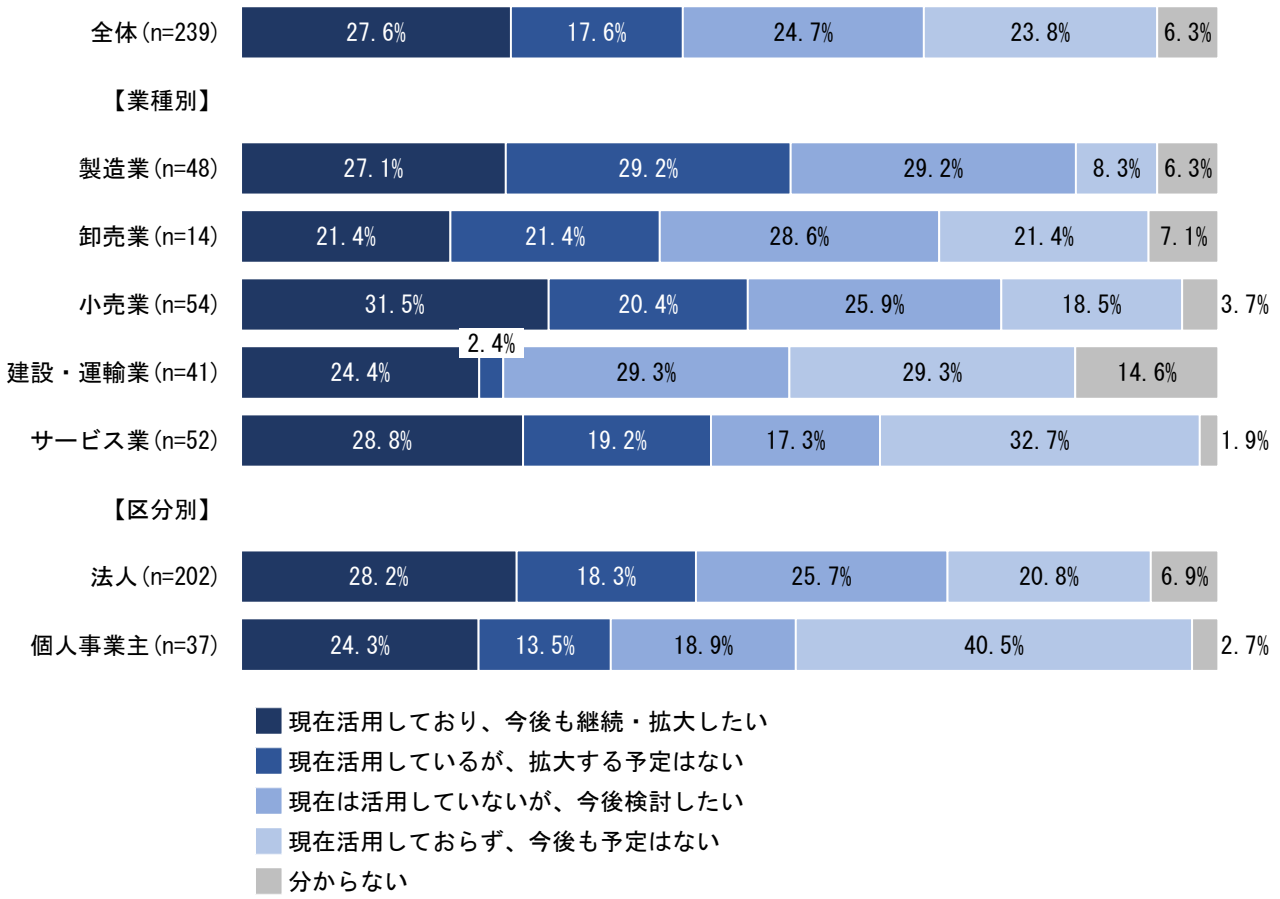


②短時間・週数日勤務を希望する人

全体では、「現在活用しており、今後も継続・拡大したい」が 27.6%と最も高く、「現在は活用していないが、今後検討したい」が 24.7%、「現在活用しておらず、今後も予定はない」が 23.8%と続いている。

業種別では、サービス業で「現在活用しておらず、今後も予定はない」が 32.7%と高くなっている。

区分別では「現在活用しておらず、今後も予定はない」は、個人事業主（40.5%）が法人（20.8%）を 19.7 ポイント上回っている。

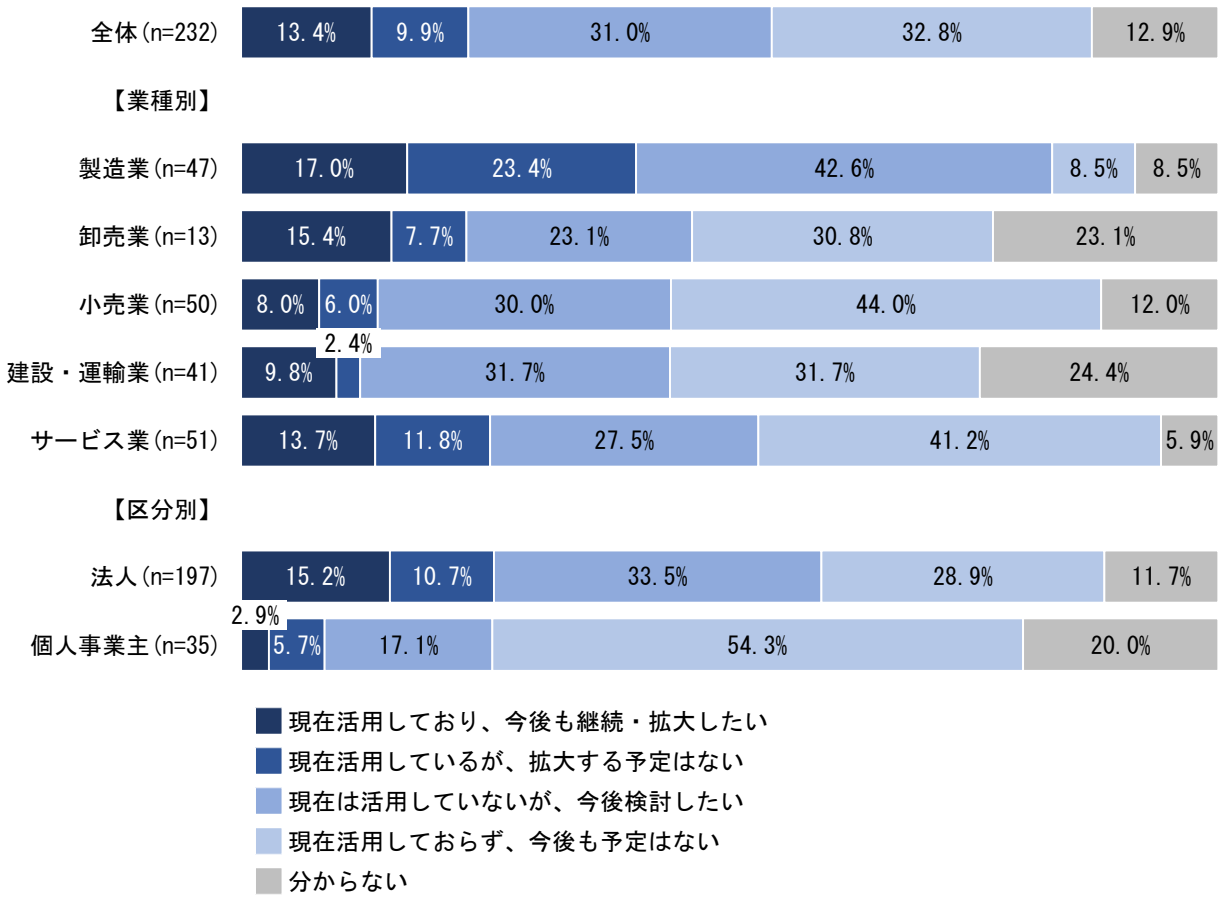


③介護等により勤務時間に制約のある人

全体では、「現在活用しておらず、今後も予定はない」が 32.8%と最も高く、「現在は活用していないが、今後検討したい」が 31.0%、「現在活用しており、今後も継続・拡大したい」が 13.4%と続いている。

業種別では、製造業で「現在は活用していないが、今後検討したい」が 42.6%と高くなっている。

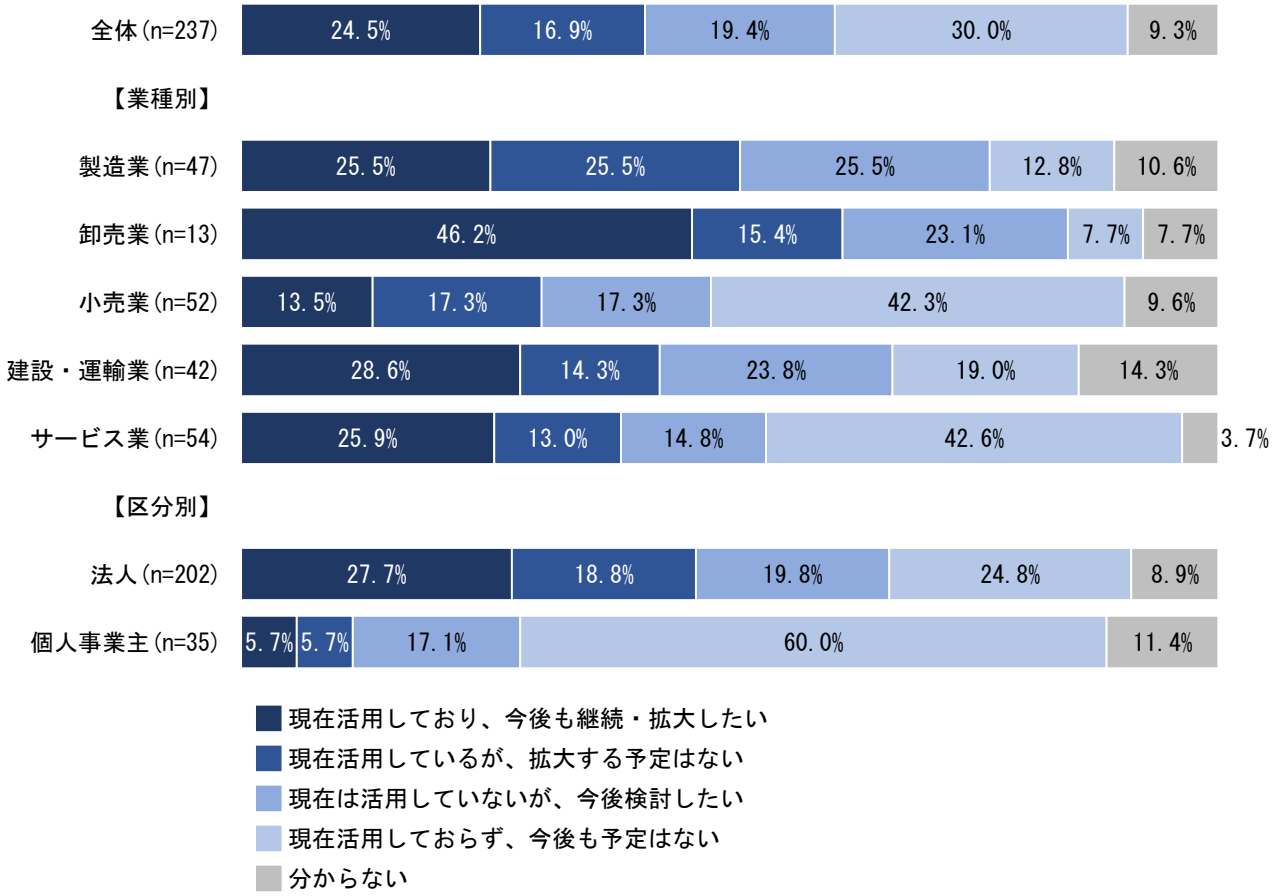
区分別では「現在活用しておらず、今後も予定はない」は、個人事業主（54.3%）が法人（28.9%）を 25.4 ポイント上回っている。



④シニア人材

全体では、「現在活用しておらず、今後も予定はない」が 30.0%と最も高く、「現在活用しており、今後も継続・拡大したい」が 24.5%、「現在は活用していないが、今後検討したい」が 19.4%と続いている。

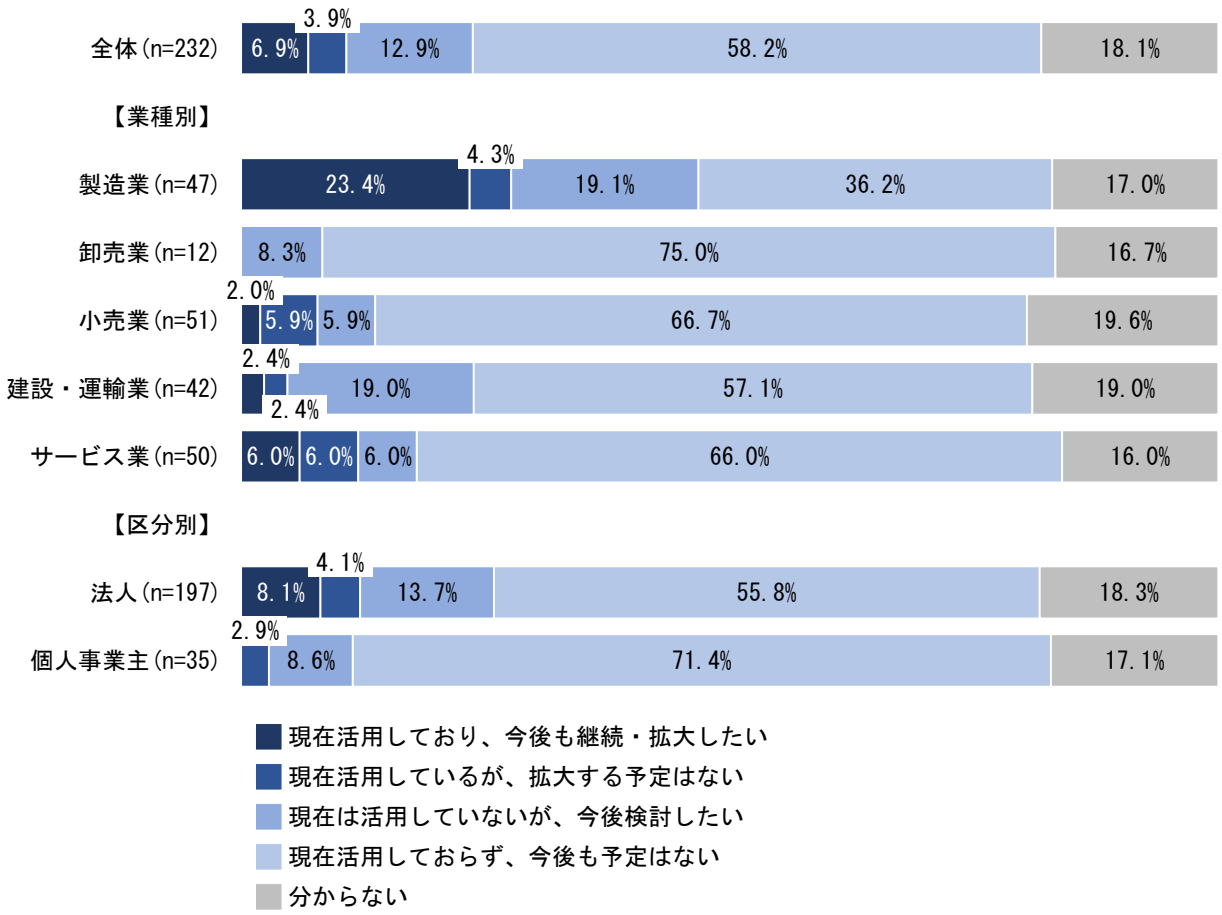
区分別では「現在活用しておらず、今後も予定はない」は、個人事業主（60.0%）が法人（24.8%）を 35.2 ポイント上回っている。



⑤外国人材

全体では、「現在活用しておらず、今後も予定はない」が 58.2%と最も高く、「分からない」が 18.1%、「現在は活用していないが、今後検討したい」が 12.9%と続いている。

区分別では「現在活用しておらず、今後も予定はない」は、個人事業主（71.4%）が法人（55.8%）を 15.6 ポイント上回っている。

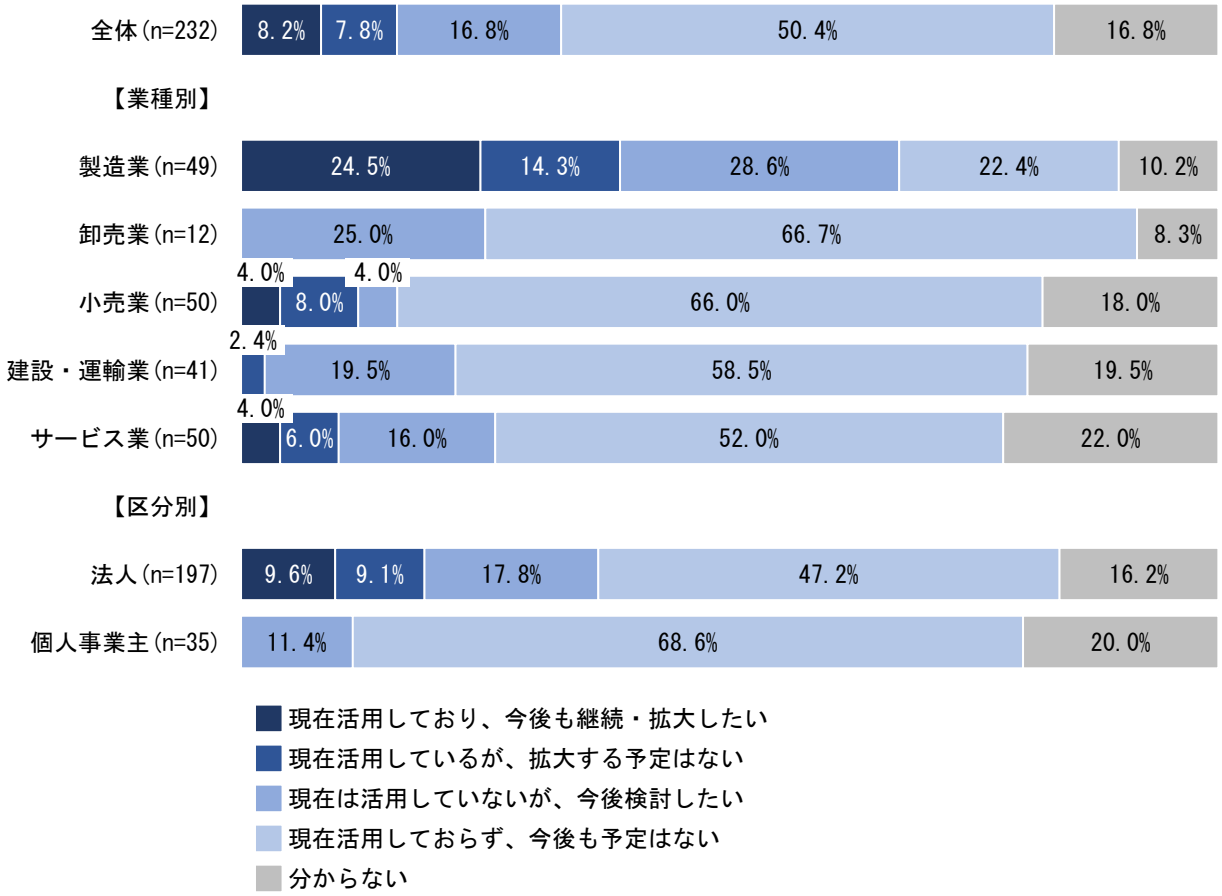


⑥障がいのある人

全体では、「現在活用しておらず、今後も予定はない」が 50.4%と最も高く、「現在は活用していないが、今後検討したい」と「分からない」が、それぞれ 16.8%と続いている。

業種別では、製造業で「現在は活用していないが、今後検討したい」が 28.6%と高くなっている。

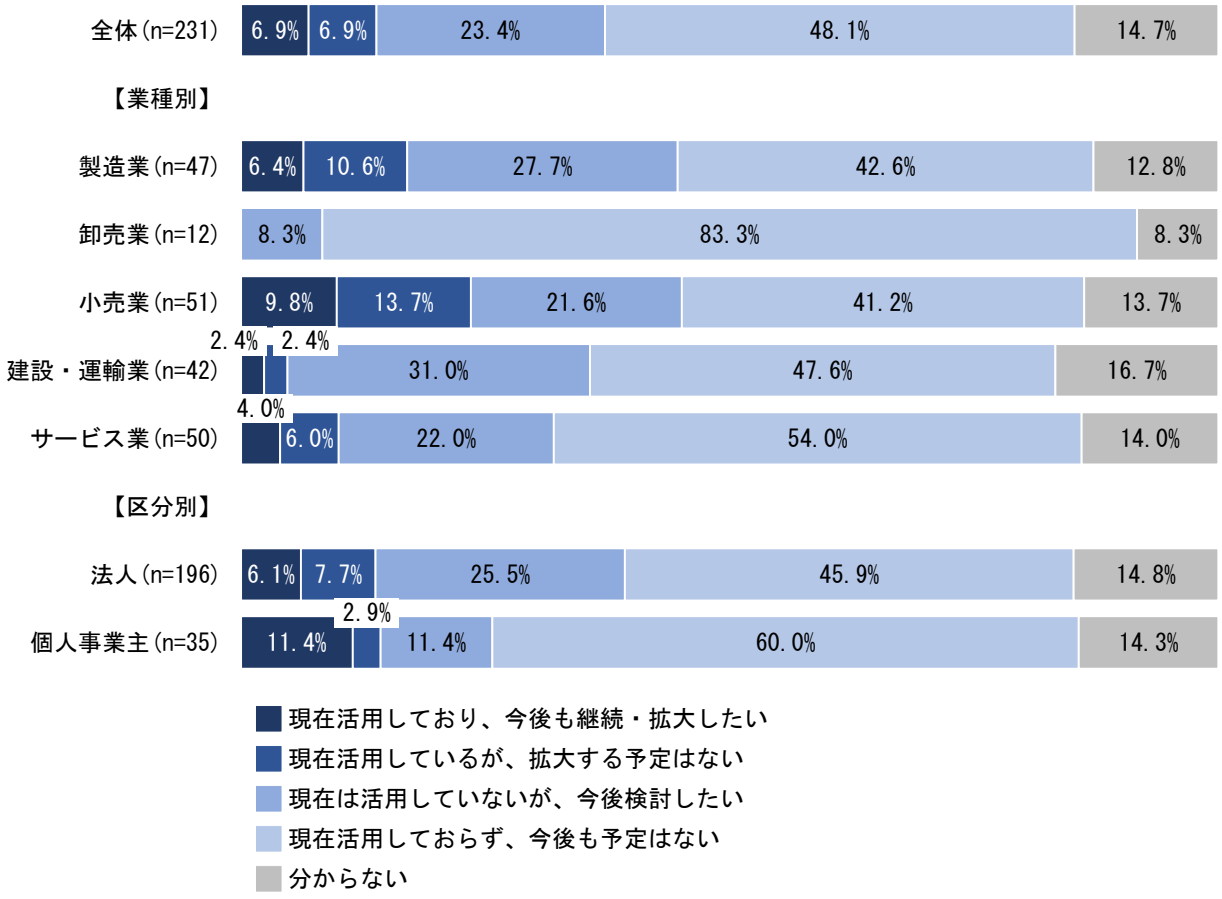
区分別では「現在活用しておらず、今後も予定はない」は、個人事業主（68.6%）が法人（47.2%）を 21.4 ポイント上回っている。



⑦副業・兼業人材、専門人材

全体では、「現在活用しておらず、今後も予定はない」が 48.1%と最も高く、「現在は活用していないが、今後検討したい」が 23.4%、「分からない」が 14.7%と続いている。

区分別では「現在は活用していないが、今後検討したい」は、法人（25.5%）が個人事業主（11.4%）を 14.1 ポイント上回っている。

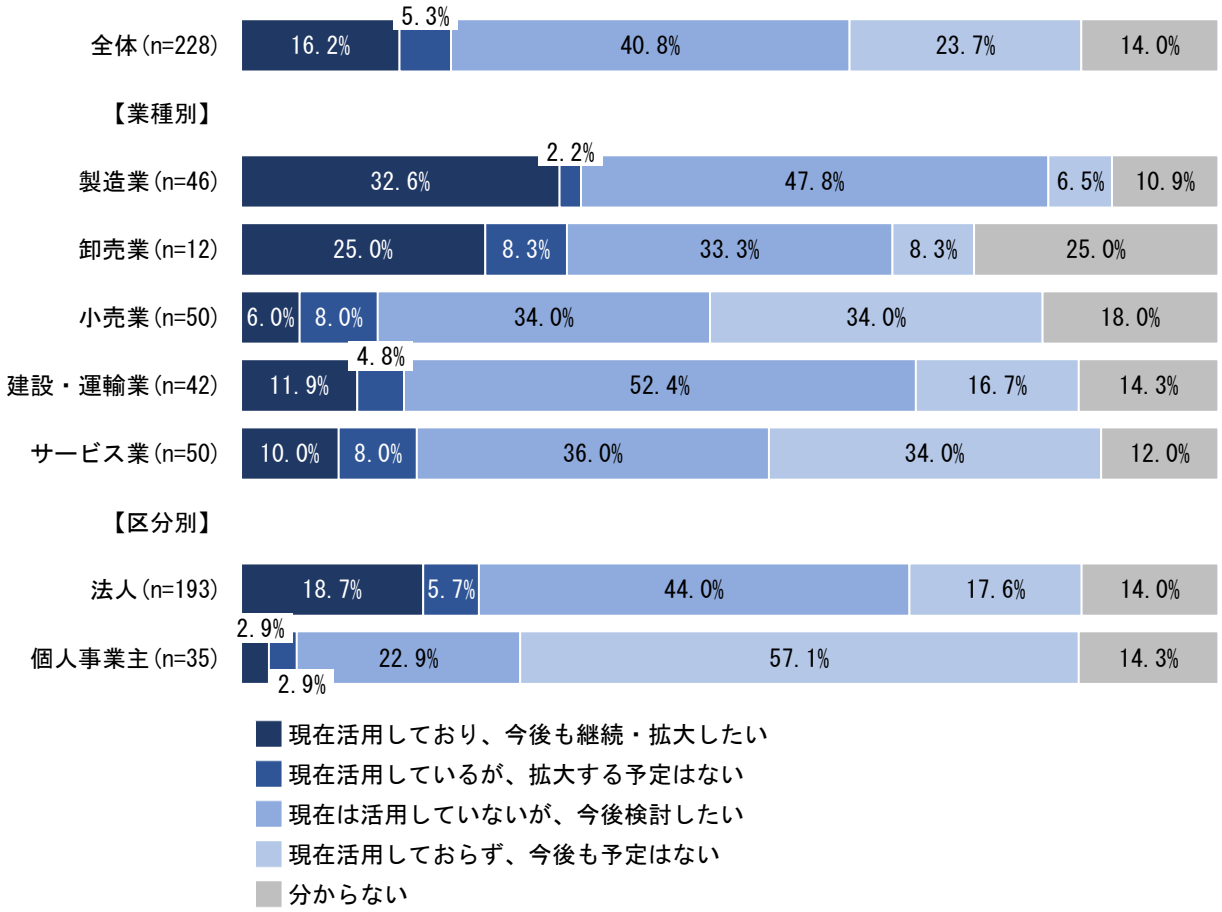


⑧UIJ ターンによる転職希望者

全体では、「現在は活用していないが、今後検討したい」が 40.8%と最も高く、「現在活用しておらず、今後も予定はない」が 23.7%、「現在活用しており、今後も継続・拡大したい」が 16.2%と続いている。

業種別では、建設・運輸業で「現在は活用していないが、今後検討したい」が 52.4%と高くなっている。

区分別では「現在活用しておらず、今後も予定はない」は、個人事業主（57.1%）が法人（17.6%）を 39.5 ポイント上回っている。



問 18 多様な人材を採用・活用する際、課題となることは何ですか。（３つまで）

全体では、「教育や業務指導を行う人員が不足している」と「コミュニケーションや言語面に不安がある」が、それぞれ 28.1%と最も高く、「受入れに伴う費用負担が心配である」が 15.0%と続いている。

区分別では「教育や業務指導を行う人員が不足している」は、法人（32.2%）が個人事業主（7.1%）を 25.1 ポイント上回っている。

	全体 (n=253)	業種別 製造 (n=49)	卸売 (n=16)	小売 (n=53)	建設・運輸 (n=45)	サービス (n=56)
教育や業務指導を行う人員が不足している	28.1%	44.9%	12.5%	20.8%	28.9%	33.9%
コミュニケーションや言語面に不安がある	28.1%	40.8%	43.8%	28.3%	28.9%	16.1%
受入れに伴う費用負担が心配である	15.0%	10.2%	18.8%	18.9%	20.0%	16.1%
任せられる仕事や業務の切り出し方が分からない	14.6%	10.2%	25.0%	13.2%	22.2%	8.9%
勤務時間や勤務日数などの希望に対応できない	14.2%	14.3%	12.5%	17.0%	6.7%	14.3%
継続的に任せられる仕事量を確保できない	14.2%	16.3%	31.3%	11.3%	15.6%	14.3%
顧客や取引先への対応に不安がある	13.8%	－	31.3%	13.2%	22.2%	19.6%
職場設備や作業環境の整備が必要となる	11.5%	20.4%	6.3%	－	15.6%	12.5%
募集方法や人材との出会い方が分からない	10.3%	6.1%	25.0%	5.7%	13.3%	8.9%
採用や受入れに関する制度・手続が分からない	9.5%	4.1%	25.0%	7.5%	6.7%	10.7%
社内の理解や協力を得ることが難しい	7.1%	16.3%	6.3%	3.8%	2.2%	8.9%
特に課題はない	14.6%	10.2%	12.5%	15.1%	6.7%	16.1%
多様な人材の活用を検討していない	9.5%	2.0%	6.3%	15.1%	15.6%	7.1%
その他	3.2%	4.1%	－	3.8%	－	1.8%

	全体 (n=253)	区分別 法人 (n=211)	個人事業主 (n=42)
教育や業務指導を行う人員が不足している	28.1%	32.2%	7.1%
コミュニケーションや言語面に不安がある	28.1%	31.3%	11.9%
受入れに伴う費用負担が心配である	15.0%	14.7%	16.7%
任せられる仕事や業務の切り出し方が分からない	14.6%	15.2%	11.9%
勤務時間や勤務日数などの希望に対応できない	14.2%	15.2%	9.5%
継続的に任せられる仕事量を確保できない	14.2%	15.6%	7.1%
顧客や取引先への対応に不安がある	13.8%	14.2%	11.9%
職場設備や作業環境の整備が必要となる	11.5%	12.3%	7.1%
募集方法や人材との出会い方が分からない	10.3%	10.9%	7.1%
採用や受入れに関する制度・手続が分からない	9.5%	9.0%	11.9%
社内の理解や協力を得ることが難しい	7.1%	7.6%	4.8%
特に課題はない	14.6%	12.8%	23.8%
多様な人材の活用を検討していない	9.5%	8.1%	16.7%
その他	3.2%	1.9%	9.5%

４．若年層の採用・定着について

問 19 若年層の採用において、特に課題となっていることは何ですか。（３つまで）

全体では、「賃金や福利厚生などの条件面で競争が難しい」が 29.5%と最も高く、「自社や業界の仕事の認知不足」が 26.8%、「仕事の魅力や働きがいを十分に伝えられていない」が 22.4%と続いている。

区分別では「若年層を採用する予定がない」は、個人事業主（33.3%）が法人（10.8%）を 22.5 ポイント上回っている。

	全体 (n=254)	業種別 製造 (n=50)	卸売 (n=16)	小売 (n=54)	建設・運輸 (n=45)	サービス (n=55)
賃金や福利厚生などの条件面で競争が難しい	29.5%	36.0%	18.8%	24.1%	40.0%	27.3%
自社や業界の仕事の認知不足	26.8%	24.0%	43.8%	20.4%	40.0%	23.6%
仕事の魅力や働きがいを十分に伝えられていない	22.4%	24.0%	37.5%	11.1%	26.7%	20.0%
求める職種・技能と若年層の希望が合わない	18.9%	20.0%	6.3%	16.7%	33.3%	12.7%
休日、勤務時間、勤務地などの希望が合わない	17.7%	10.0%	12.5%	20.4%	15.6%	23.6%
学校や学生、若年求職者との接点不足	15.7%	20.0%	18.8%	14.8%	15.6%	12.7%
ホームページやSNS等による情報発信が十分でない	13.4%	26.0%	18.8%	7.4%	13.3%	10.9%
入社後のキャリアや成長の道筋を示しにくい	9.8%	12.0%	25.0%	1.9%	4.4%	10.9%
採用活動を担当する人員やノウハウが不足している	4.7%	4.0%	6.3%	1.9%	6.7%	5.5%
求人情報の発信方法が分からない	3.5%	2.0%	12.5%	－	11.1%	－
若年層を採用する予定がない	14.6%	2.0%	6.3%	22.2%	6.7%	20.0%
若年層の採用について特に課題はない	13.0%	18.0%	12.5%	14.8%	6.7%	18.2%
その他	3.5%	4.0%	6.3%	3.7%	－	1.8%

	全体 (n=254)	区分別 法人 (n=212)	個人事業主 (n=42)
賃金や福利厚生などの条件面で競争が難しい	29.5%	33.0%	11.9%
自社や業界の仕事の認知不足	26.8%	29.2%	14.3%
仕事の魅力や働きがいを十分に伝えられていない	22.4%	25.9%	4.8%
求める職種・技能と若年層の希望が合わない	18.9%	20.3%	11.9%
休日、勤務時間、勤務地などの希望が合わない	17.7%	20.3%	4.8%
学校や学生、若年求職者との接点不足	15.7%	17.5%	7.1%
ホームページやSNS等による情報発信が十分でない	13.4%	15.6%	2.4%
入社後のキャリアや成長の道筋を示しにくい	9.8%	9.9%	9.5%
採用活動を担当する人員やノウハウが不足している	4.7%	5.2%	2.4%
求人情報の発信方法が分からない	3.5%	3.3%	4.8%
若年層を採用する予定がない	14.6%	10.8%	33.3%
若年層の採用について特に課題はない	13.0%	12.3%	16.7%
その他	3.5%	1.9%	11.9%

問 20 若年層の従業員の定着において、特に課題となっていることは何ですか。（３つまで）

全体では、「賃金、休日、勤務時間等の条件が希望と合わない」が 22.2%と最も高く、「若年従業員を雇用していないため分からない」が 21.0%、「入社前に抱いていた仕事のイメージとの違い」が 19.8%と続いている。

区分別では「賃金、休日、勤務時間等の条件が希望と合わない」は、法人（25.7%）が個人事業主（4.8%）を 20.9 ポイント上回っている。

	全体 (n=252)	業種別 製造 (n=50)	卸売 (n=16)	小売 (n=56)	建設・運輸 (n=43)	サービス (n=54)
賃金、休日、勤務時間等の条件が希望と合わない	22.2%	18.0%	6.3%	23.2%	37.2%	16.7%
入社前に抱いていた仕事のイメージとの違い	19.8%	24.0%	18.8%	16.1%	16.3%	18.5%
職場内の世代間コミュニケーションが難しい	19.4%	34.0%	12.5%	10.7%	14.0%	18.5%
入社時の教育や業務指導を行う人員が不足している	17.1%	32.0%	12.5%	14.3%	14.0%	14.8%
将来のキャリアや成長の道筋を示しにくい	13.9%	12.0%	37.5%	14.3%	14.0%	7.4%
仕事内容や役割が十分に伝わっていない	11.9%	8.0%	31.3%	12.5%	11.6%	11.1%
人事評価や昇給の基準が分かりにくい	9.1%	8.0%	12.5%	14.3%	2.3%	9.3%
都市部や他業種への転職を希望する人が多い	7.5%	8.0%	6.3%	5.4%	14.0%	9.3%
上司や先輩に相談しにくい	6.0%	16.0%	－	3.6%	2.3%	1.9%
希望する仕事や能力を生かせる仕事が少ない	6.0%	4.0%	12.5%	3.6%	9.3%	9.3%
地域での生活、通勤、住居等に課題がある	2.4%	4.0%	－	1.8%	2.3%	3.7%
若年従業員を雇用していないため分からない	21.0%	12.0%	12.5%	26.8%	11.6%	29.6%
若年層の定着について特に課題はない	16.3%	14.0%	18.8%	16.1%	23.3%	16.7%
その他	2.0%	－	－	5.4%	－	－

	全体 (n=252)	区分別 法人 (n=210)	個人事業主 (n=42)
賃金、休日、勤務時間等の条件が希望と合わない	22.2%	25.7%	4.8%
入社前に抱いていた仕事のイメージとの違い	19.8%	22.4%	7.1%
職場内の世代間コミュニケーションが難しい	19.4%	20.5%	14.3%
入社時の教育や業務指導を行う人員が不足している	17.1%	20.5%	－
将来のキャリアや成長の道筋を示しにくい	13.9%	14.3%	11.9%
仕事内容や役割が十分に伝わっていない	11.9%	13.3%	4.8%
人事評価や昇給の基準が分かりにくい	9.1%	10.5%	2.4%
都市部や他業種への転職を希望する人が多い	7.5%	8.6%	2.4%
上司や先輩に相談しにくい	6.0%	6.7%	2.4%
希望する仕事や能力を生かせる仕事が少ない	6.0%	6.7%	2.4%
地域での生活、通勤、住居等に課題がある	2.4%	2.4%	2.4%
若年従業員を雇用していないため分からない	21.0%	17.6%	38.1%
若年層の定着について特に課題はない	16.3%	14.3%	26.2%
その他	2.0%	－	11.9%

問 21 人材の採用・定着・活用に関して、白河商工会議所、行政、関係機関に求める支援は何ですか。（３つまで）

全体では、「特に支援は必要としていない」が 36.2%と最も高く、「高校、大学等と企業との交流・情報交換の機会」が 20.6%、「他社の取組事例や人材確保に関する情報提供」が 20.2%と続いている。

区分別では「特に支援は必要としていない」は、個人事業主（71.8%）が法人（29.4%）を 42.4 ポイント上回っている。

	全体	業種別				
		製造	卸売	小売	建設・運輸	サービス
	(n=243)	(n=48)	(n=16)	(n=52)	(n=41)	(n=54)
高校、大学等と企業との交流・情報交換の機会	20.6%	35.4%	25.0%	5.8%	31.7%	14.8%
他社の取組事例や人材確保に関する情報提供	20.2%	31.3%	12.5%	11.5%	29.3%	14.8%
人材採用・職場環境整備に利用できる助成制度の情報	17.3%	18.8%	12.5%	19.2%	12.2%	16.7%
賃金、就業規則、柔軟な働き方等に関する相談	15.2%	12.5%	18.8%	15.4%	19.5%	9.3%
新人教育、若手社員育成、管理職研修	14.0%	27.1%	6.3%	5.8%	7.3%	14.8%
求人票、採用ホームページ、SNS等の作成支援	12.8%	14.6%	37.5%	7.7%	19.5%	7.4%
若手社員同士の交流や地域内ネットワークづくり	7.8%	14.6%	12.5%	3.8%	4.9%	5.6%
住居、交通、子育て等の生活環境に関する支援	7.0%	4.2%	－	3.8%	4.9%	13.0%
業務の切り出し、省力化、デジタル化に関する支援	6.6%	12.5%	12.5%	7.7%	2.4%	3.7%
採用活動に関する個別相談・専門家派遣	4.5%	2.1%	6.3%	－	7.3%	9.3%
外国人材の採用手続や受入れに関する支援	2.9%	4.2%	－	1.9%	2.4%	1.9%
特に支援は必要としていない	36.2%	16.7%	31.3%	57.7%	26.8%	40.7%
その他	0.8%	2.1%	－	－	－	－

	全体	区分別	
		法人	個人事業主
	(n=243)	(n=204)	(n=39)
高校、大学等と企業との交流・情報交換の機会	20.6%	24.0%	2.6%
他社の取組事例や人材確保に関する情報提供	20.2%	24.0%	－
人材採用・職場環境整備に利用できる助成制度の情報	17.3%	18.6%	10.3%
賃金、就業規則、柔軟な働き方等に関する相談	15.2%	15.7%	12.8%
新人教育、若手社員育成、管理職研修	14.0%	16.2%	2.6%
求人票、採用ホームページ、SNS等の作成支援	12.8%	13.2%	10.3%
若手社員同士の交流や地域内ネットワークづくり	7.8%	9.3%	－
住居、交通、子育て等の生活環境に関する支援	7.0%	7.8%	2.6%
業務の切り出し、省力化、デジタル化に関する支援	6.6%	6.9%	5.1%
採用活動に関する個別相談・専門家派遣	4.5%	5.4%	－
外国人材の採用手続や受入れに関する支援	2.9%	2.9%	2.6%
特に支援は必要としていない	36.2%	29.4%	71.8%
その他	0.8%	0.5%	2.6%

◆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	地域活性化に繋がるようなイベントや取り組みを進めていただき魅力ある地域創生をお願いします
小売業	現在は特に問題になる点等はなく順調に採用できている。 定着にも悩みはありません
小売業	当店の事業に興味があり、引き継ぎたい方がおられましたら紹介いただきたい
小売業	当店は小さな法人なので、上記の質問はあまりにも該当しません。 家族３人と従業員２人・バイト２人で長く働いてくれているので、上記のアンケートは難しいです
建設業	年々高齢化が進み、人材不足が加速し、仕事量（受注量）に影響を与える
飲食サービス業	ラーメン専門店なので調理技術を育てるが難しい
飲食サービス業	入会以来特に商工会と関わることもなく事業を進めて来た。今後とも支援を要する事もないと思うので会費を含めて今後の関わり方を考えている
その他の業種	白河市は、製造業などに特化した支援や相談窓口が多く、当社のような事業者は今一番重要な業種だと思っていますが、あまり目を向けられていないように思います
その他の業種	親会社からの出向者が全従業員の９割強のため、親会社の活用状況にて回答いたしました。 問 18 以降の設問について、該当しておりませんのでご了解お願いします

Ⅳ 参考資料

１．その他の記述まとめ

問４ 求人後の状況についてお聞かせください。

業種	回答
製造業	まだ募集していない
卸売業	経営者が高齢につき、事業継続が５～10 年のスパンでは困難と思われる
小売業	資格の必要があるため
建設業	採用は１名ほどいるが、毎年入社する人材が必要
飲食サービス業	土日だけのパートさん
飲食サービス業	もし採用したとしても給与を支払う余裕がない
その他の業種	閑散期があるため採用が難しい
その他の業種	ハローワークに募集を出しても応募があるまで時間がかかっている

問５ 不足している人員を、現在どのような方法で補っていますか。

業種	回答
製造業	外国人
飲食サービス業	元いたパートさんに

問６ 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	非正規（パート）
製造業	パート労働者
小売業	薬剤師資格のある人
小売業	専門職（国家資格自動車整備士）
建設業	経験者
飲食サービス業	土日だけ
飲食サービス業	製菓専門学校新卒者
飲食サービス業	高校生又は大学生　アルバイト
専門・技術サービス業	整備資格者
その他の業種	専門的な知識と対応力を持った人材
その他の業種	福祉関係資格所持者
その他の業種	有資格者
その他の業種	資格取得希望者

問８ 求人対象地区について教えてください。

業種	回答
製造業	和歌山県
製造業	西郷村など近くの地域
卸売業	浜通り
小売業	白河近辺
小売業	求人しない
小売業	予定がないため
建設業	西郷、矢吹、泉崎
飲食サービス業	関東ではマネキンを雇用中
生活関連サービス業	郡山市

問９ 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
小売業	ありません
飲食サービス業	採用しない
専門・技術サービス業	代表が直接面談
専門・技術サービス業	自分　事業主
専門・技術サービス業	オーナーの私です
その他のサービス業	予定なし
その他のサービス業	事業者
その他の業種	理事会
その他の業種	店舗

問 15 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
専門・技術サービス業	有資格者

問 16 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。

業種	回答
卸売業	福利厚生が充実している
建設業	フレックス制の導入
飲食サービス業	コミュニケーション
その他の業種	従業員なし

問 18 多様な人材を採用・活用する際、課題となることは何ですか。

業種	回答
製造業	現在、多様な人材を採用中
製造業	重量物の扱いなど安全面を確保できない
小売業	予定なし
小売業	仕事を任せる事ができない人がいる（技能不足）
専門・技術サービス業	有資格者
その他の業種	給料
その他の業種	体力が必要なため
その他の業種	採用なし

問 19 若年層の採用において、特に課題となっていることは何ですか。

業種	回答
製造業	年齢層が固着しており、若年層が働きづらい環境になっている
卸売業	そもそも若年層の応募が無い（少ない）
小売業	予定なし
飲食サービス業	若年層の採用をしていない
専門・技術サービス業	同世代従業員がいない
その他の業種	若年層の従業員を雇用していない
その他の業種	希望者が少ない
その他の業種	採用なし

問 20 若年層の従業員の定着において、特に課題となっていることは何ですか。

業種	回答
小売業	予定なし
飲食サービス業	若年いない
飲食サービス業	若年層の採用をしていない
その他の業種	労働環境が厳しい
その他の業種	雇用なし

問 21 人材の採用・定着・活用に関して、白河商工会議所、行政、関係機関に求める支援は何ですか。

業種	回答
製造業	新入社員に伝わりやすい業務マニュアル作成の研修がほしい
その他の業種	特別な講師の紹介

２．集計表

【問１ 2025年度の採用（2025年４月～2026年３月入社）について教えてください。（いくつでも）】

	全体 n=265		製造業 n=50		卸売業 n=16		小売業 n=60		建設・運輸業 n=45		サービス業 n=59	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
正社員を新卒採用した	43	16.2%	22	44.0%	2	12.5%	6	10.0%	3	6.7%	6	10.2%
正社員を中途採用した	87	32.8%	23	46.0%	4	25.0%	15	25.0%	20	44.4%	15	25.4%
非正規社員を採用した	53	20.0%	18	36.0%	0	0.0%	14	23.3%	4	8.9%	12	20.3%
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	19	7.2%	1	2.0%	1	6.3%	3	5.0%	11	24.4%	2	3.4%
募集をしなかった	115	43.4%	9	18.0%	10	62.5%	32	53.3%	11	24.4%	33	55.9%

【問２ ①利用した方法（いくつでも）】

	全体 n=144		製造業 n=41		卸売業 n=6		小売業 n=27		建設・運輸業 n=30		サービス業 n=26	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
ハローワーク	104	72.2%	34	82.9%	5	83.3%	16	59.3%	20	66.7%	20	76.9%
高校・大学・専門学校等への求人	46	31.9%	21	51.2%	0	0.0%	7	25.9%	9	30.0%	4	15.4%
従業員、知人、取引先等からの紹介（縁故採用を含む）	57	39.6%	11	26.8%	1	16.7%	11	40.7%	15	50.0%	14	53.8%
自社ホームページ、SNS、求人サイト、求人広告等	67	46.5%	16	39.0%	1	16.7%	14	51.9%	15	50.0%	14	53.8%
人材紹介会社、人材派遣会社、採用代行会社等	39	27.1%	16	39.0%	1	16.7%	7	25.9%	6	20.0%	7	26.9%
企業説明会・就職面接会	36	25.0%	14	34.1%	1	16.7%	6	22.2%	6	20.0%	4	15.4%

【問２ ②採用につながった方法（いくつでも）】

	全体 n=103		製造業 n=36		卸売業 n=3		小売業 n=16		建設・運輸業 n=18		サービス業 n=19	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
ハローワーク	58	56.3%	25	69.4%	3	100.0%	5	31.3%	10	55.6%	11	57.9%
高校・大学・専門学校等への求人	28	27.2%	16	44.4%	0	0.0%	5	31.3%	2	11.1%	2	10.5%
従業員、知人、取引先等からの紹介（縁故採用を含む）	38	36.9%	9	25.0%	0	0.0%	4	25.0%	11	61.1%	9	47.4%
自社ホームページ、SNS、求人サイト、求人広告等	32	31.1%	10	27.8%	0	0.0%	8	50.0%	2	11.1%	7	36.8%
人材紹介会社、人材派遣会社、採用代行会社等	18	17.5%	11	30.6%	0	0.0%	3	18.8%	0	0.0%	3	15.8%
企業説明会・就職面接会	14	13.6%	5	13.9%	1	33.3%	3	18.8%	0	0.0%	2	10.5%

【問３ 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）	147	55.5%	23	46.0%	11	68.8%	39	65.0%	17	37.8%	37	62.7%
確保できていない（充足していない）	118	44.5%	27	54.0%	5	31.3%	21	35.0%	28	62.2%	22	37.3%
合計	265	100.0%	50	100.0%	16	100.0%	60	100.0%	45	100.0%	59	100.0%

【問４ 求人後の状況についてお聞かせください。（いくつでも）】

	全体 n=105		製造業 n=24		卸売業 n=5		小売業 n=19		建設・運輸業 n=24		サービス業 n=20	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
募集をしても応募がない	61	58.1%	12	50.0%	2	40.0%	12	63.2%	19	79.2%	10	50.0%
応募はあるが求める人材が集まらない	46	43.8%	14	58.3%	2	40.0%	5	26.3%	7	29.2%	12	60.0%
採用してもすぐに辞める	31	29.5%	6	25.0%	0	0.0%	8	42.1%	5	20.8%	6	30.0%
その他	8	7.6%	1	4.2%	1	20.0%	3	15.8%	1	4.2%	0	0.0%

【問５ 不足している人員を、現在どのような方法で補っていますか。（いくつでも）】

	全体 n=114		製造業 n=27		卸売業 n=5		小売業 n=21		建設・運輸業 n=26		サービス業 n=22	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
既存従業員の残業や業務量を増やしている	59	51.8%	22	81.5%	4	80.0%	10	47.6%	6	23.1%	10	45.5%
経営者・役員・家族が業務を担当している	38	33.3%	5	18.5%	2	40.0%	11	52.4%	8	30.8%	8	36.4%
他部署・他店舗からの応援や配置転換で対応している	25	21.9%	9	33.3%	0	0.0%	3	14.3%	3	11.5%	7	31.8%
パート・アルバイト等の勤務時間を増やしている	12	10.5%	2	7.4%	0	0.0%	4	19.0%	0	0.0%	4	18.2%
派遣社員、短期・スポット人材を活用している	24	21.1%	10	37.0%	0	0.0%	7	33.3%	2	7.7%	4	18.2%
業務の一部を外部に委託している	30	26.3%	9	33.3%	0	0.0%	3	14.3%	8	30.8%	6	27.3%
営業時間、受注量、提供サービス等を縮小している	17	14.9%	1	3.7%	0	0.0%	4	19.0%	4	15.4%	5	22.7%
機械化、デジタル化等による省力化を進めている	30	26.3%	6	22.2%	2	40.0%	4	19.0%	7	26.9%	7	31.8%
十分に補えておらず、業務に支障が生じている	14	12.3%	1	3.7%	0	0.0%	6	28.6%	4	15.4%	2	9.1%
その他	2	1.8%	1	3.7%	0	0.0%	1	4.8%	0	0.0%	0	0.0%

【問６ 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。（いくつでも）】

	全体 n=264		製造業 n=50		卸売業 n=15		小売業 n=60		建設・運輸業 n=45		サービス業 n=59	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
高校新卒者	72	27.3%	24	48.0%	4	26.7%	10	16.7%	18	40.0%	10	16.9%
大学新卒者	48	18.2%	17	34.0%	2	13.3%	5	8.3%	8	17.8%	10	16.9%
社会人（同業経験者）	126	47.7%	29	58.0%	9	60.0%	20	33.3%	30	66.7%	26	44.1%
社会人（経験不問）	107	40.5%	26	52.0%	6	40.0%	23	38.3%	24	53.3%	17	28.8%
求人をする予定はない	70	26.5%	5	10.0%	3	20.0%	21	35.0%	3	6.7%	23	39.0%
その他	13	4.9%	2	4.0%	0	0.0%	5	8.3%	1	2.2%	1	1.7%

【問８ 求人対象地区について教えてください。（いくつでも）】

	全体 n=231		製造業 n=49		卸売業 n=14		小売業 n=53		建設・運輸業 n=44		サービス業 n=44	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
白河市のみ	66	28.6%	14	28.6%	5	35.7%	20	37.7%	10	22.7%	11	25.0%
県南地域	160	69.3%	33	67.3%	10	71.4%	31	58.5%	36	81.8%	28	63.6%
福島県内全域	46	19.9%	10	20.4%	4	28.6%	7	13.2%	7	15.9%	14	31.8%
栃木県	41	17.7%	15	30.6%	3	21.4%	0	0.0%	8	18.2%	13	29.5%
全国	27	11.7%	11	22.4%	0	0.0%	3	5.7%	7	15.9%	4	9.1%
その他	10	4.3%	2	4.1%	1	7.1%	4	7.5%	1	2.3%	2	4.5%

【問９ 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	213	84.5%	34	68.0%	14	87.5%	51	91.1%	43	95.6%	45	83.3%
支社・支店（工場含む）	24	9.5%	13	26.0%	1	6.3%	3	5.4%	2	4.4%	3	5.6%
求人対象別（又は求人職種）で違う	5	2.0%	3	6.0%	1	6.3%	0	0.0%	0	0.0%	1	1.9%
その他	10	4.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	3.6%	0	0.0%	5	9.3%
合計	252	100.0%	50	100.0%	16	100.0%	56	100.0%	45	100.0%	54	100.0%

【問11①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	104	39.2%	11	22.0%	6	37.5%	35	58.3%	11	24.4%	27	45.8%
１～10人	121	45.7%	22	44.0%	9	56.3%	18	30.0%	28	62.2%	26	44.1%
11～50人	29	10.9%	10	20.0%	1	6.3%	7	11.7%	5	11.1%	4	6.8%
51人以上	11	4.2%	7	14.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.2%	2	3.4%
合計	265	100.0%	50	100.0%	16	100.0%	60	100.0%	45	100.0%	59	100.0%

【問11②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	140	52.8%	17	34.0%	9	56.3%	42	70.0%	16	35.6%	36	61.0%
１～10人	105	39.6%	22	44.0%	6	37.5%	15	25.0%	27	60.0%	21	35.6%
11～50人	15	5.7%	7	14.0%	1	6.3%	3	5.0%	2	4.4%	2	3.4%
51人以上	5	1.9%	4	8.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	265	100.0%	50	100.0%	16	100.0%	60	100.0%	45	100.0%	59	100.0%

【問11③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	82	87.2%	27	90.0%	3	100.0%	9	81.8%	19	95.0%	13	81.3%
１～２人	9	9.6%	1	3.3%	0	0.0%	2	18.2%	1	5.0%	3	18.8%
３～４人	2	2.1%	1	3.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
５人以上	1	1.1%	1	3.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	94	100.0%	30	100.0%	3	100.0%	11	100.0%	20	100.0%	16	100.0%

【問12①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	165	62.3%	20	40.0%	11	68.8%	36	60.0%	35	77.8%	43	72.9%
１～10人	78	29.4%	22	44.0%	4	25.0%	20	33.3%	10	22.2%	10	16.9%
11～50人	17	6.4%	5	10.0%	1	6.3%	3	5.0%	0	0.0%	5	8.5%
51人以上	5	1.9%	3	6.0%	0	0.0%	1	1.7%	0	0.0%	1	1.7%
合計	265	100.0%	50	100.0%	16	100.0%	60	100.0%	45	100.0%	59	100.0%

【問12②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	187	70.6%	22	44.0%	12	75.0%	45	75.0%	37	82.2%	44	74.6%
１～10人	64	24.2%	23	46.0%	4	25.0%	12	20.0%	8	17.8%	12	20.3%
11～50人	8	3.0%	2	4.0%	0	0.0%	2	3.3%	0	0.0%	2	3.4%
51人以上	6	2.3%	3	6.0%	0	0.0%	1	1.7%	0	0.0%	1	1.7%
合計	265	100.0%	50	100.0%	16	100.0%	60	100.0%	45	100.0%	59	100.0%

【問12③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	56	94.9%	20	95.2%	1	100.0%	8	80.0%	6	100.0%	13	100.0%
１～２人	2	3.4%	1	4.8%	0	0.0%	1	10.0%	0	0.0%	0	0.0%
３～４人	1	1.7%	0	0.0%	0	0.0%	1	10.0%	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	59	100.0%	21	100.0%	1	100.0%	10	100.0%	6	100.0%	13	100.0%

【問13 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	126	47.5%	38	76.0%	6	37.5%	21	35.0%	24	53.3%	22	37.3%
ない	139	52.5%	12	24.0%	10	62.5%	39	65.0%	21	46.7%	37	62.7%
合計	265	100.0%	50	100.0%	16	100.0%	60	100.0%	45	100.0%	59	100.0%

【問14 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	107	40.4%	27	54.0%	4	25.0%	21	35.0%	18	40.0%	25	42.4%
ない	158	59.6%	23	46.0%	12	75.0%	39	65.0%	27	60.0%	34	57.6%
合計	265	100.0%	50	100.0%	16	100.0%	60	100.0%	45	100.0%	59	100.0%

【問15 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=102		製造業 n=27		卸売業 n=4		小売業 n=19		建設・運輸業 n=16		サービス業 n=24	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
賃金の引き上げ	80	78.4%	24	88.9%	4	100.0%	17	89.5%	11	68.8%	14	58.3%
勤務形態の多様化	35	34.3%	11	40.7%	2	50.0%	7	36.8%	3	18.8%	8	33.3%
労働安全衛生の確保	6	5.9%	1	3.7%	0	0.0%	2	10.5%	0	0.0%	2	8.3%
福利厚生の充実	27	26.5%	6	22.2%	0	0.0%	9	47.4%	4	25.0%	5	20.8%
やりがい・働きがいの創出	47	46.1%	10	37.0%	3	75.0%	8	42.1%	6	37.5%	14	58.3%
職場内のコミュニケーション	38	37.3%	12	44.4%	2	50.0%	5	26.3%	3	18.8%	13	54.2%
従業員の意識改革	34	33.3%	9	33.3%	2	50.0%	2	10.5%	8	50.0%	6	25.0%
定着率の高い人材の見極め	22	21.6%	6	22.2%	2	50.0%	4	21.1%	3	18.8%	4	16.7%
その他	1	1.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	4.2%

【問16 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。（いくつでも）】

	全体 n=259		製造業 n=50		卸売業 n=16		小売業 n=58		建設・運輸業 n=45		サービス業 n=57	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
育児と仕事の両立への理解・支援	123	47.5%	34	68.0%	7	43.8%	25	43.1%	21	46.7%	20	35.1%
介護と仕事の両立への理解・支援	86	33.2%	27	54.0%	4	25.0%	14	24.1%	15	33.3%	12	21.1%
短時間勤務・時差出勤等の柔軟な働き方	132	51.0%	33	66.0%	9	56.3%	34	58.6%	13	28.9%	27	47.4%
有給休暇取得率の向上	124	47.9%	34	68.0%	10	62.5%	22	37.9%	23	51.1%	20	35.1%
定期的な面談・従業員との意見交換	83	32.0%	23	46.0%	4	25.0%	15	25.9%	14	31.1%	20	35.1%
スキルやキャリアを磨ける環境づくり	86	33.2%	21	42.0%	3	18.8%	14	24.1%	19	42.2%	19	33.3%
ハラスメント防止・メンタルヘルス対策	68	26.3%	24	48.0%	5	31.3%	10	17.2%	8	17.8%	11	19.3%
業務マニュアルの作成・情報共有	56	21.6%	13	26.0%	3	18.8%	11	19.0%	7	15.6%	12	21.1%
複数の従業員が同じ業務を担当できる体制	81	31.3%	21	42.0%	4	25.0%	18	31.0%	9	20.0%	18	31.6%
シニア等の多様な人材が活躍できる職場づくり	67	25.9%	13	26.0%	5	31.3%	13	22.4%	12	26.7%	14	24.6%
従業員からの意見や提案による職場の改善	111	42.9%	25	50.0%	6	37.5%	21	36.2%	24	53.3%	22	38.6%
取組んでいない	27	10.4%	3	6.0%	2	12.5%	8	13.8%	2	4.4%	9	15.8%
その他	4	1.5%	0	0.0%	1	6.3%	1	1.7%	1	2.2%	0	0.0%

【問17 ①子育て等を経て再就職を希望する人】

	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	%
現在活用しており、今後も継続・拡大したい	63	26.6%	16	32.7%	4	30.8%	12	23.1%	8	19.5%	12	23.5%
現在活用しているが、拡大する予定はない	26	11.0%	4	8.2%	3	23.1%	4	7.7%	6	14.6%	7	13.7%
現在は活用していないが、今後検討したい	74	31.2%	19	38.8%	2	15.4%	19	36.5%	15	36.6%	11	21.6%
現在活用しておらず、今後も予定はない	61	25.7%	6	12.2%	2	15.4%	17	32.7%	9	22.0%	18	35.3%
分からない	13	5.5%	4	8.2%	2	15.4%	0	0.0%	3	7.3%	3	5.9%
合計	237	100.0%	49	100.0%	13	100.0%	52	100.0%	41	100.0%	51	100.0%

【問17 ②短時間・週数日勤務を希望する人】

	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	%
現在活用しており、今後も継続・拡大したい	66	27.6%	13	27.1%	3	21.4%	17	31.5%	10	24.4%	15	28.8%
現在活用しているが、拡大する予定はない	42	17.6%	14	29.2%	3	21.4%	11	20.4%	1	2.4%	10	19.2%
現在は活用していないが、今後検討したい	59	24.7%	14	29.2%	4	28.6%	14	25.9%	12	29.3%	9	17.3%
現在活用しておらず、今後も予定はない	57	23.8%	4	8.3%	3	21.4%	10	18.5%	12	29.3%	17	32.7%
分からない	15	6.3%	3	6.3%	1	7.1%	2	3.7%	6	14.6%	1	1.9%
合計	239	100.0%	48	100.0%	14	100.0%	54	100.0%	41	100.0%	52	100.0%

【問17 ③介護等により勤務時間に制約のある人】

	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	%
現在活用しており、今後も継続・拡大したい	31	13.4%	8	17.0%	2	15.4%	4	8.0%	4	9.8%	7	13.7%
現在活用しているが、拡大する予定はない	23	9.9%	11	23.4%	1	7.7%	3	6.0%	1	2.4%	6	11.8%
現在は活用していないが、今後検討したい	72	31.0%	20	42.6%	3	23.1%	15	30.0%	13	31.7%	14	27.5%
現在活用しておらず、今後も予定はない	76	32.8%	4	8.5%	4	30.8%	22	44.0%	13	31.7%	21	41.2%
分からない	30	12.9%	4	8.5%	3	23.1%	6	12.0%	10	24.4%	3	5.9%
合計	232	100.0%	47	100.0%	13	100.0%	50	100.0%	41	100.0%	51	100.0%

【問17 ④シニア人材】

	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	%
現在活用しており、今後も継続・拡大したい	58	24.5%	12	25.5%	6	46.2%	7	13.5%	12	28.6%	14	25.9%
現在活用しているが、拡大する予定はない	40	16.9%	12	25.5%	2	15.4%	9	17.3%	6	14.3%	7	13.0%
現在は活用していないが、今後検討したい	46	19.4%	12	25.5%	3	23.1%	9	17.3%	10	23.8%	8	14.8%
現在活用しておらず、今後も予定はない	71	30.0%	6	12.8%	1	7.7%	22	42.3%	8	19.0%	23	42.6%
分からない	22	9.3%	5	10.6%	1	7.7%	5	9.6%	6	14.3%	2	3.7%
合計	237	100.0%	47	100.0%	13	100.0%	52	100.0%	42	100.0%	54	100.0%

【問17 ⑤外国人材】

	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	%
現在活用しており、今後も継続・拡大したい	16	6.9%	11	23.4%	0	0.0%	1	2.0%	1	2.4%	3	6.0%
現在活用しているが、拡大する予定はない	9	3.9%	2	4.3%	0	0.0%	3	5.9%	1	2.4%	3	6.0%
現在は活用していないが、今後検討したい	30	12.9%	9	19.1%	1	8.3%	3	5.9%	8	19.0%	3	6.0%
現在活用しておらず、今後も予定はない	135	58.2%	17	36.2%	9	75.0%	34	66.7%	24	57.1%	33	66.0%
分からない	42	18.1%	8	17.0%	2	16.7%	10	19.6%	8	19.0%	8	16.0%
合計	232	100.0%	47	100.0%	12	100.0%	51	100.0%	42	100.0%	50	100.0%

【問17 ⑥障がいのある人】

	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	%
現在活用しており、今後も継続・拡大したい	19	8.2%	12	24.5%	0	0.0%	2	4.0%	0	0.0%	2	4.0%
現在活用しているが、拡大する予定はない	18	7.8%	7	14.3%	0	0.0%	4	8.0%	1	2.4%	3	6.0%
現在は活用していないが、今後検討したい	39	16.8%	14	28.6%	3	25.0%	2	4.0%	8	19.5%	8	16.0%
現在活用しておらず、今後も予定はない	117	50.4%	11	22.4%	8	66.7%	33	66.0%	24	58.5%	26	52.0%
分からない	39	16.8%	5	10.2%	1	8.3%	9	18.0%	8	19.5%	11	22.0%
合計	232	100.0%	49	100.0%	12	100.0%	50	100.0%	41	100.0%	50	100.0%

【問17 ⑦副業・兼業人材、専門人材】

	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	%
現在活用しており、今後も継続・拡大したい	16	6.9%	3	6.4%	0	0.0%	5	9.8%	1	2.4%	2	4.0%
現在活用しているが、拡大する予定はない	16	6.9%	5	10.6%	0	0.0%	7	13.7%	1	2.4%	3	6.0%
現在は活用していないが、今後検討したい	54	23.4%	13	27.7%	1	8.3%	11	21.6%	13	31.0%	11	22.0%
現在活用しておらず、今後も予定はない	111	48.1%	20	42.6%	10	83.3%	21	41.2%	20	47.6%	27	54.0%
分からない	34	14.7%	6	12.8%	1	8.3%	7	13.7%	7	16.7%	7	14.0%
合計	231	100.0%	47	100.0%	12	100.0%	51	100.0%	42	100.0%	50	100.0%

【問17 ⑧UIJターンによる転職希望者】

	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	%
現在活用しており、今後も継続・拡大したい	37	16.2%	15	32.6%	3	25.0%	3	6.0%	5	11.9%	5	10.0%
現在活用しているが、拡大する予定はない	12	5.3%	1	2.2%	1	8.3%	4	8.0%	2	4.8%	4	8.0%
現在は活用していないが、今後検討したい	93	40.8%	22	47.8%	4	33.3%	17	34.0%	22	52.4%	18	36.0%
現在活用しておらず、今後も予定はない	54	23.7%	3	6.5%	1	8.3%	17	34.0%	7	16.7%	17	34.0%
分からない	32	14.0%	5	10.9%	3	25.0%	9	18.0%	6	14.3%	6	12.0%
合計	228	100.0%	46	100.0%	12	100.0%	50	100.0%	42	100.0%	50	100.0%

【問18 多様な人材を採用・活用する際、課題となることは何ですか。（３つまで）】

	全体 n=253		製造業 n=49		卸売業 n=16		小売業 n=53		建設・運輸業 n=45		サービス業 n=56	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
任せられる仕事や業務の切り出し方が分からない	37	14.6%	5	10.2%	4	25.0%	7	13.2%	10	22.2%	5	8.9%
募集方法や人材との出会い方が分からない	26	10.3%	3	6.1%	4	25.0%	3	5.7%	6	13.3%	5	8.9%
採用や受入れに関する制度・手続が分からない	24	9.5%	2	4.1%	4	25.0%	4	7.5%	3	6.7%	6	10.7%
教育や業務指導を行う人員が不足している	71	28.1%	22	44.9%	2	12.5%	11	20.8%	13	28.9%	19	33.9%
コミュニケーションや言語面に不安がある	71	28.1%	20	40.8%	7	43.8%	15	28.3%	13	28.9%	9	16.1%
勤務時間や勤務日数などの希望に対応できない	36	14.2%	7	14.3%	2	12.5%	9	17.0%	3	6.7%	8	14.3%
職場設備や作業環境の整備が必要となる	29	11.5%	10	20.4%	1	6.3%	0	0.0%	7	15.6%	7	12.5%
受入れに伴う費用負担が心配である	38	15.0%	5	10.2%	3	18.8%	10	18.9%	9	20.0%	9	16.1%
社内の理解や協力を得ることが難しい	18	7.1%	8	16.3%	1	6.3%	2	3.8%	1	2.2%	5	8.9%
顧客や取引先への対応に不安がある	35	13.8%	0	0.0%	5	31.3%	7	13.2%	10	22.2%	11	19.6%
継続的に任せられる仕事量を確保できない	36	14.2%	8	16.3%	5	31.3%	6	11.3%	7	15.6%	8	14.3%
特に課題はない	37	14.6%	5	10.2%	2	12.5%	8	15.1%	3	6.7%	9	16.1%
多様な人材の活用を検討していない	24	9.5%	1	2.0%	1	6.3%	8	15.1%	7	15.6%	4	7.1%
その他	8	3.2%	2	4.1%	0	0.0%	2	3.8%	0	0.0%	1	1.8%

【問19 若年層の採用において、特に課題となっていることは何ですか。（３つまで）】

	全体 n=254		製造業 n=50		卸売業 n=16		小売業 n=54		建設・運輸業 n=45		サービス業 n=55	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
自社や業界の仕事の認知不足	68	26.8%	12	24.0%	7	43.8%	11	20.4%	18	40.0%	13	23.6%
学校や学生、若年求職者との接点不足	40	15.7%	10	20.0%	3	18.8%	8	14.8%	7	15.6%	7	12.7%
求人情報の発信方法が分からない	9	3.5%	1	2.0%	2	12.5%	0	0.0%	5	11.1%	0	0.0%
ホームページやSNS等による情報発信が十分でない	34	13.4%	13	26.0%	3	18.8%	4	7.4%	6	13.3%	6	10.9%
賃金や福利厚生などの条件面で競争が難しい	75	29.5%	18	36.0%	3	18.8%	13	24.1%	18	40.0%	15	27.3%
休日、勤務時間、勤務地などの希望が合わない	45	17.7%	5	10.0%	2	12.5%	11	20.4%	7	15.6%	13	23.6%
求める職種・技能と若年層の希望が合わない	48	18.9%	10	20.0%	1	6.3%	9	16.7%	15	33.3%	7	12.7%
仕事の魅力や働きがいを十分に伝えられていない	57	22.4%	12	24.0%	6	37.5%	6	11.1%	12	26.7%	11	20.0%
入社後のキャリアや成長の道筋を示しにくい	25	9.8%	6	12.0%	4	25.0%	1	1.9%	2	4.4%	6	10.9%
採用活動を担当する人員やノウハウが不足している	12	4.7%	2	4.0%	1	6.3%	1	1.9%	3	6.7%	3	5.5%
若年層を採用する予定がない	37	14.6%	1	2.0%	1	6.3%	12	22.2%	3	6.7%	11	20.0%
若年層の採用について特に課題はない	33	13.0%	9	18.0%	2	12.5%	8	14.8%	3	6.7%	10	18.2%
その他	9	3.5%	2	4.0%	1	6.3%	2	3.7%	0	0.0%	1	1.8%

【問20 若年層の従業員の定着において、特に課題となっていることは何ですか。（３つまで）】

	全体 n=252		製造業 n=50		卸売業 n=16		小売業 n=56		建設・運輸業 n=43		サービス業 n=54	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
入社前に抱いていた仕事のイメージとの違い	50	19.8%	12	24.0%	3	18.8%	9	16.1%	7	16.3%	10	18.5%
仕事内容や役割が十分に伝わっていない	30	11.9%	4	8.0%	5	31.3%	7	12.5%	5	11.6%	6	11.1%
入社時の教育や業務指導を行う人員が不足している	43	17.1%	16	32.0%	2	12.5%	8	14.3%	6	14.0%	8	14.8%
上司や先輩に相談しにくい	15	6.0%	8	16.0%	0	0.0%	2	3.6%	1	2.3%	1	1.9%
職場内の世代間コミュニケーションが難しい	49	19.4%	17	34.0%	2	12.5%	6	10.7%	6	14.0%	10	18.5%
人事評価や昇給の基準が分かりにくい	23	9.1%	4	8.0%	2	12.5%	8	14.3%	1	2.3%	5	9.3%
将来のキャリアや成長の道筋を示しにくい	35	13.9%	6	12.0%	6	37.5%	8	14.3%	6	14.0%	4	7.4%
賃金、休日、勤務時間等の条件が希望と合わない	56	22.2%	9	18.0%	1	6.3%	13	23.2%	16	37.2%	9	16.7%
希望する仕事や能力を生かせる仕事が少ない	15	6.0%	2	4.0%	2	12.5%	2	3.6%	4	9.3%	5	9.3%
都市部や他業種への転職を希望する人が多い	19	7.5%	4	8.0%	1	6.3%	3	5.4%	6	14.0%	5	9.3%
地域での生活、通勤、住居等に課題がある	6	2.4%	2	4.0%	0	0.0%	1	1.8%	1	2.3%	2	3.7%
若年従業員を雇用していないため分からない	53	21.0%	6	12.0%	2	12.5%	15	26.8%	5	11.6%	16	29.6%
若年層の定着について特に課題はない	41	16.3%	7	14.0%	3	18.8%	9	16.1%	10	23.3%	9	16.7%
その他	5	2.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	5.4%	0	0.0%	0	0.0%

【問21 人材の採用・定着・活用に関して、白河商工会議所、行政、関係機関に求める支援は何ですか。（３つまで）】

	全体 n=243		製造業 n=48		卸売業 n=16		小売業 n=52		建設・運輸業 n=41		サービス業 n=54	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
高校、大学等と企業との交流・情報交換の機会	50	20.6%	17	35.4%	4	25.0%	3	5.8%	13	31.7%	8	14.8%
求人票、採用ホームページ、SNS等の作成支援	31	12.8%	7	14.6%	6	37.5%	4	7.7%	8	19.5%	4	7.4%
採用活動に関する個別相談・専門家派遣	11	4.5%	1	2.1%	1	6.3%	0	0.0%	3	7.3%	5	9.3%
新人教育、若手社員育成、管理職研修	34	14.0%	13	27.1%	1	6.3%	3	5.8%	3	7.3%	8	14.8%
若手社員同士の交流や地域内ネットワークづくり	19	7.8%	7	14.6%	2	12.5%	2	3.8%	2	4.9%	3	5.6%
賃金、就業規則、柔軟な働き方等に関する相談	37	15.2%	6	12.5%	3	18.8%	8	15.4%	8	19.5%	5	9.3%
人材採用・職場環境整備に利用できる助成制度の情報	42	17.3%	9	18.8%	2	12.5%	10	19.2%	5	12.2%	9	16.7%
外国人材の採用手続や受入れに関する支援	7	2.9%	2	4.2%	0	0.0%	1	1.9%	1	2.4%	1	1.9%
業務の切り出し、省力化、デジタル化に関する支援	16	6.6%	6	12.5%	2	12.5%	4	7.7%	1	2.4%	2	3.7%
住居、交通、子育て等の生活環境に関する支援	17	7.0%	2	4.2%	0	0.0%	2	3.8%	2	4.9%	7	13.0%
他社の取組事例や人材確保に関する情報提供	49	20.2%	15	31.3%	2	12.5%	6	11.5%	12	29.3%	8	14.8%
特に支援は必要としていない	88	36.2%	8	16.7%	5	31.3%	30	57.7%	11	26.8%	22	40.7%
その他	2	0.8%	1	2.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

３．アンケート票

令和８年度　白河商工会議所　地域振興委員会

企業・事業所の人材確保等に関するアンケート調査

―　ご協力のお願い　―

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。

白河商工会議所地域振興委員会では、令和８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」を実施することといたしました。

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８年８月

白河商工会議所地域振興委員会　委員長　金内　貴弘

《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ご回答ください。
・選択式の問いについては、該当する□に✔を付けてください。
・設問の案内（➡ 問○へ）がある場合は、その案内に従ってご回答ください。

《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31日(月)までに**ご回答をお願いいたします。

【WEBフォームURL：https://forms.gle/qkPWWoFBv3YUJT2H8】

【お問合せ先】
〒961-0957　白河市道場小路96-5
白河商工会議所　中小企業相談所　担当：鈴木　雄基（すずき　ゆうき）
TEL：0248-23-3101　　FAX：0248-22-1300
E-mail:suzuki-yuki@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 2025年度の採用（2025年4月～2026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3へ		

問2 2025年度に利用した採用方法と、実際に採用につながった方法を教えてください。
※利用した方法に✔を付け、採用につながった場合は「採用につながった」にも✔を付けてください。

採用方法	利用した	採用につながった
1. ハローワーク	□	□
2. 高校・大学・専門学校等への求人	□	□
3. 従業員、知人、取引先等からの紹介（縁故採用を含む）	□	□
4. 自社ホームページ、SNS、求人サイト、求人広告等	□	□
5. 人材紹介会社、人材派遣会社、採用代行会社等	□	□
6. 企業説明会・就職面接会	□	□

問3 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6へ
□	2. 確保できていない（充足していない）

問4 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5 不足している人員を、現在どのような方法で補っていますか。（複数回答可）

□	1. 既存従業員の残業や業務量を増やしている	□	2. 経営者・役員・家族が業務を担当している
□	3. 他部署・他店舗からの応援や配置転換で対応している	□	4. パート・アルバイト等の勤務時間を増やしている
□	5. 派遣社員、短期・スポット人材を活用している	□	6. 業務の一部を外部に委託している
□	7. 営業時間、受注量、提供サービス等を縮小している	□	8. 機械化、デジタル化等による省力化を進めている
□	9. 十分に補えておらず、業務に支障が生じている	□	10. その他（　　）

問6 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7へ		
□	6. その他（　　）		

問7 求人をする予定がない理由は何ですか。（自由記述）

※問6で「求人をする予定はない」と回答された方のみお答えください

問8 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9 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10 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11 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12 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13 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14 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	□	2. ない　　➡ 問16へ

問15 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（　　）

問16 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)

□	1. 育児と仕事の両立への理解・支援	□	2. 介護と仕事の両立への理解・支援
□	3. 短時間勤務・時差出勤等の柔軟な働き方	□	4. 有休休暇取得率の向上
□	5. 定期的な面談・従業員との意見交換	□	6. スキルやキャリアを磨ける環境づくり
□	7. ハラスメント防止・メンタルヘルス対策	□	8. 業務マニュアルの作成・情報共有
□	9. 複数の従業員が同じ業務を担当できる体制	□	10. シニア等の多様な人材が活躍できる職場づくり
□	11. 従業員からの意見や提案による職場の改善	□	12. 取組んでいない
□	13. その他（　　）		

Ⅲ. 多様な人材の活用について

問 17 次の人材について、現在の活用状況と今後の意向を、各項目につき１つ選んでください。

1. 現在活用しており、今後も継続・拡大したい　2. 現在活用しているが、拡大する予定はない
3. 現在は活用していないが、今後検討したい　4. 現在活用しておらず、今後も予定はない
5. 分からない

人材の区分	1	2	3	4	5
1. 子育て等を経て再就職を希望する人	□	□	□	□	□
2. 短時間・週数日勤務を希望する人	□	□	□	□	□
3. 介護等により勤務時間に制約のある人	□	□	□	□	□
4. シニア人材	□	□	□	□	□
5. 外国人材	□	□	□	□	□
6. 障がいのある人	□	□	□	□	□
7. 副業・兼業人材、専門人材	□	□	□	□	□
8. UIJ ターンによる転職希望者	□	□	□	□	□

問 18 多様な人材を採用・活用する際、課題となることは何ですか。(3 つまで✓)

□	1. 任せられる仕事や業務の切り出し方が分からない	□	2. 募集方法や人材との出会い方が分からない
□	3. 採用や受入れに関する制度・手続が分からない	□	4. 教育や業務指導を行う人員が不足している
□	5. コミュニケーションや言語面に不安がある	□	6. 勤務時間や勤務日数などの希望に対応できない
□	7. 職場設備や作業環境の整備が必要となる	□	8. 受入れに伴う費用負担が心配である
□	9. 社内の理解や協力を得ることが難しい	□	10. 顧客や取引先への対応に不安がある
□	11. 継続的に任せられる仕事量を確保できない	□	12. 特に課題はない
□	13. 多様な人材の活用を検討していない	□	14. その他（　　）

Ⅳ. 若年層の採用・定着について

問 19 若年層の採用において、特に課題となっていることは何ですか。(3 つまで✓)

□	1. 自社や業界の仕事の認知不足	□	2. 学校や学生、若年求職者との接点不足
□	3. 求人情報の発信方法が分からない	□	4. ホームページや SNS 等による情報発信が十分でない
□	5. 賃金や福利厚生などの条件面で競争が難しい	□	6. 休日、勤務時間、勤務地などの希望が合わない
□	7. 求める職種・技能と若年層の希望が合わない	□	8. 仕事の魅力や働きがいを十分に伝えられていない
□	9. 入社後のキャリアや成長の道筋を示しにくい	□	10. 採用活動を担当する人員やノウハウが不足している
□	11. 若年層を採用する予定がない	□	12. 若年層の採用について特に課題はない
□	13. その他（　　）		

問 20 **若年層の従業員の定着において、特に課題となっていることは何ですか。(3 つまで✓)**

□	1. 入社前に抱いていた仕事のイメージとの違い	□	2. 仕事内容や役割が十分に伝わっていない
□	3. 入社時の教育や業務指導を行う人員が不足している	□	4. 上司や先輩に相談しにくい
□	5. 職場内の世代間コミュニケーションが難しい	□	6. 人事評価や昇給の基準が分かりにくい
□	7. 将来のキャリアや成長の道筋を示しにくい	□	8. 賃金、休日、勤務時間等の条件が希望と合わない
□	9. 希望する仕事や能力を生かせる仕事が少ない	□	10. 都市部や他業種への転職を希望する人が多い
□	11. 地域での生活、通勤、住居等に課題がある	□	12. 若年従業員を雇用していないため分からない
□	13. 若年層の定着について特に課題はない	□	14. その他 (　　)

問 21 **人材の採用・定着・活用に関して、白河商工会議所、行政、関係機関に求める支援は何ですか。(3 つまで✓)**

□	1. 高校、大学等と企業との交流・情報交換の機会
□	2. 求人票、採用ホームページ、SNS 等の作成支援
□	3. 採用活動に関する個別相談・専門家派遣
□	4. 新人教育、若手社員育成、管理職研修
□	5. 若手社員同士の交流や地域内ネットワークづくり
□	6. 賃金、就業規則、柔軟な働き方等に関する相談
□	7. 人材採用・職場環境整備に利用できる助成制度の情報
□	8. 外国人材の採用手続や受入れに関する支援
□	9. 業務の切り出し、省力化、デジタル化に関する支援
□	10. 住居、交通、子育て等の生活環境に関する支援
□	11. 他社の取組事例や人材確保に関する情報提供
□	12. 特に支援は必要としていない
□	13. 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。

