

令和7年度
斜里町における人材・労働力確保に関する実態調査
報告書

2026年2月

斜里町

調査概要

調査の狙い 企業の人材確保は各業界の課題であるが、人口減少は町全体の重要な課題である。若い世代や子育て世代をはじめとした住民の関わり促進や、移住の受け皿確保あるいは定住促進につながる課題を洗い出し今後の施策に資する。

調査対象者 商工会会員

設問

1. 属性（業種、設立年数、経営者の年代）
2. 社員数（役員、正社員、非正社員／男女別）
3. 性別による給与格差の有無、理由
4. 事業後継候補者の有無とイメージ
5. 事業課題の程度
6. 外国人人材の雇用状況、資格種類
7. 採用の状況
8. 離職理由
9. 人材不足の状況（理由、時期、経営への支障）
10. 人材不足対策（要不要と実施状況）
11. 人材募集・採用の状況と意向
12. 人材定着対策
13. 整備している福利厚生制度

調査方法 インターネット調査（商工会会員事務所あて依頼文送付）

調査実施 2025年8月6日～12月8日

回収サンプル N=99

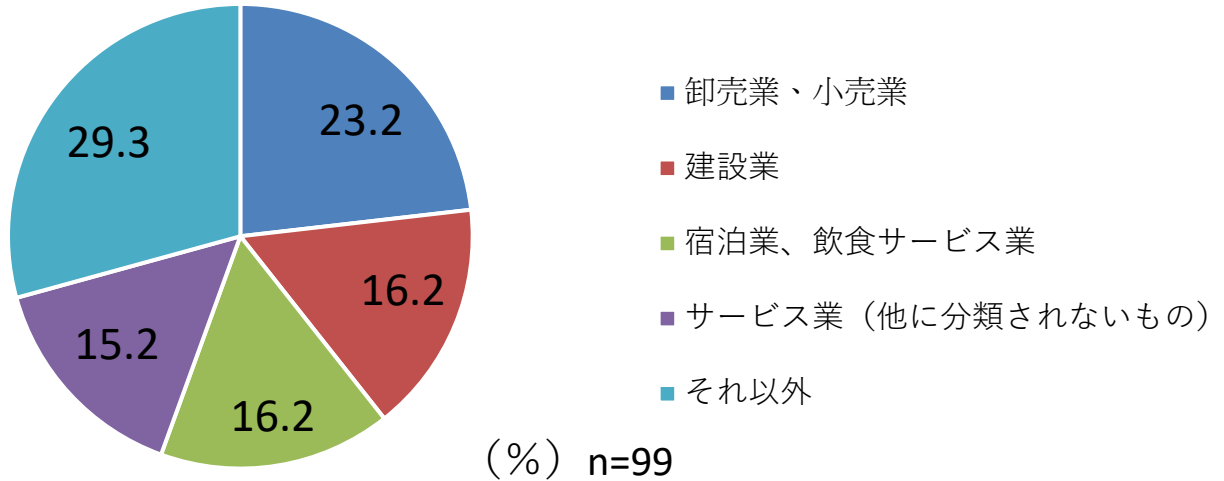
調査分析委託 シンク・ファーム株式会社

1. 属性

(1) 業種

アンケート回答者の業種で多かったのは卸売業・小売業、次いで、建設業、宿泊業・飲食サービス業、サービス業（他に分類されないもの）

（クロス分析のためのサンプル配分として、上記以外を「その他」に含め5分類とした）



	n数	%
卸売業、小売業	23	23.2%
建設業	16	16.2%
宿泊業、飲食サービス業	16	16.2%
サービス業（他に分類されないもの）	15	15.2%
製造業	7	7.1%
医療、福祉	6	6.1%
金融業、保険業	3	3.0%
分類不能の産業	3	3.0%
運輸業、郵便業	2	2.0%
学術研究、専門・技術サービス	2	2.0%
複合サービス業	2	2.0%
漁業	1	1.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	1	1.0%
不動産業、物品賃貸業	1	1.0%
生活関連サービス業、娯楽業	1	1.0%
合計	99	100.0%

1. 属性

【業種】と年代、設立年数、従業員数の属性特徴

「卸売業、小売業」は、40代以下経営者、従業員数1～2名

「建設業」は、従業員数10名以上

「宿泊業、飲食サービス業」は、40代以下経営者、従業員0名

「サービス業」は従業員数0名、1～2名

「それ以外の業種」は、50代経営者、従業員数3～9名

業種5区分 (%)		n数	卸売業、 小売業	建設業	宿泊業、 飲食サー ビス業	サービ ス業（他に 分類され ないも の）	それ以外
経営者の年代 3区分	全体	99	23.2	16.2	16.2	15.2	29.3
	40代以下	26	38.5	11.5	26.9	11.5	11.5
	50代	38	10.5	21.1	10.5	18.4	39.5
	60代以上	35	25.7	14.3	14.3	14.3	31.4
設立年数3区分	全体	99	23.2	16.2	16.2	15.2	29.3
	10年未満	15	26.7	13.3	20.0	20.0	20.0
	10～39年	34	26.5	14.7	14.7	11.8	32.4
	40年以上	50	20.0	18.0	16.0	16.0	30.0
従業員数※	全体	99	23.2	16.2	16.2	15.2	29.3
	0名	10	20.0	10.0	30.0	30.0	10.0
	1～2名	21	42.9	14.3	9.5	28.6	4.8
	3～9名	35	20.0	8.6	17.1	11.4	42.9
	10名以上	33	15.2	27.3	15.2	6.1	36.4

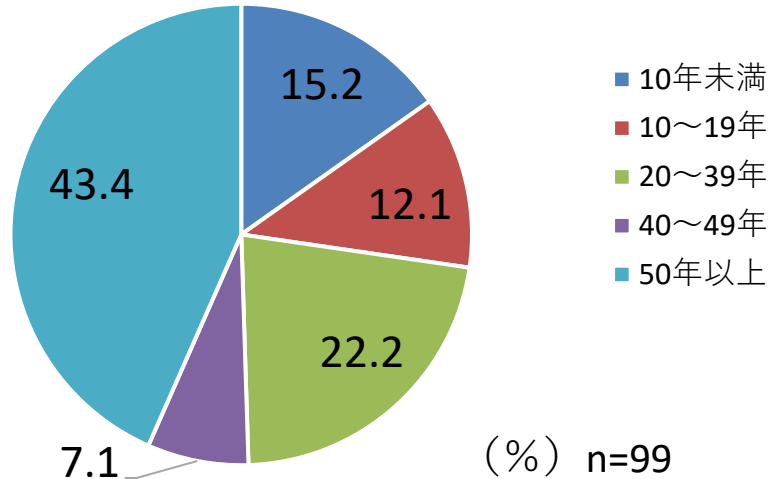
※従業員数は正社員+非正社員の合計
(以下同じ)

 は全体数値を10%程度上回るもの
(以下同じ)

1. 属性

(2) 設立年数

設立年数では、40年以上（40～49年＋50年以上）で半数を占める。残り半数の企業は、10年未満、10～19年、20～39年で分散している



設立年数での属性特徴

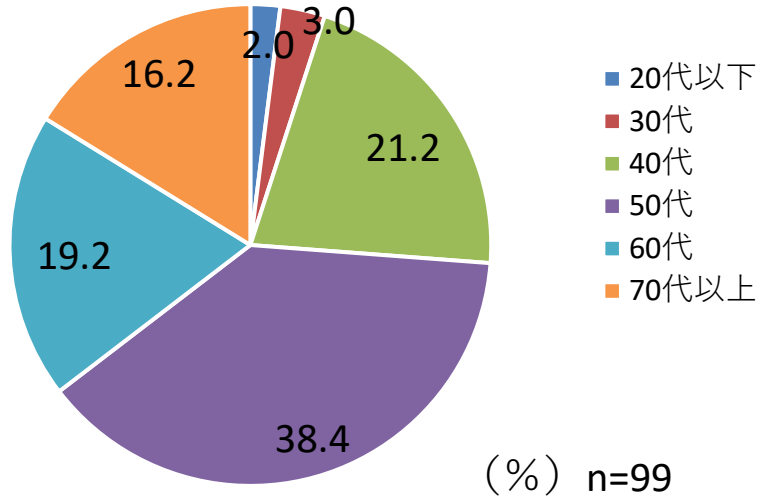
- ・ 10年未満は「経営者40代以下」「従業員数0名」
- ・ 10～19年は「それ以外の業種」「従業員数1～2名」
- ・ 20～39年は平均的
- ・ 40～49年は「サービス業」「従業員数1～2名」
- ・ 50年以上は「従業員数10名以上」

設立年数 (%)		n数	10年未満	10～19年	20～39年	40～49年	50年以上
業種5区分	全体	99	15.2	12.1	22.2	7.1	43.4
	卸売業、小売業	23	17.4	13.0	26.1	4.3	39.1
	建設業	16	12.5	6.3	25.0	6.3	50.0
	宿泊業、飲食サービス業	16	18.8	6.3	25.0	12.5	37.5
	サービス業	15	20.0	-	26.7	20.0	33.3
	それ以外	29	10.3	24.1	13.8	-	51.7
経営者の年代3区分	全体	99	15.2	12.1	22.2	7.1	43.4
	40代以下	26	26.9	7.7	15.4	3.8	46.2
	50代	38	15.8	13.2	21.1	7.9	42.1
	60代以上	35	5.7	14.3	28.6	8.6	42.9
従業員数	全体	99	15.2	12.1	22.2	7.1	43.4
	0名	10	60.0	10.0	10.0	-	20.0
	1～2名	21	14.3	23.8	28.6	19.0	14.3
	3～9名	35	17.1	8.6	28.6	5.7	40.0
	10名以上	33	-	9.1	15.2	3.0	72.7

1. 属性

(3) 経営者の年代

経営者の年代は、50代が最も多く38%。
次いで、40代、60代、70代以上の順



経営者の年代の属性特徴

- ・ 30代は「設立10年未満」
- ・ 40代は「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」
- ・ 50代は「建設業」「それ以外の業種」「従業員数0名」
- ・ 60代は「従業員数0名」
- ・ 70代は「卸売業、小売業」

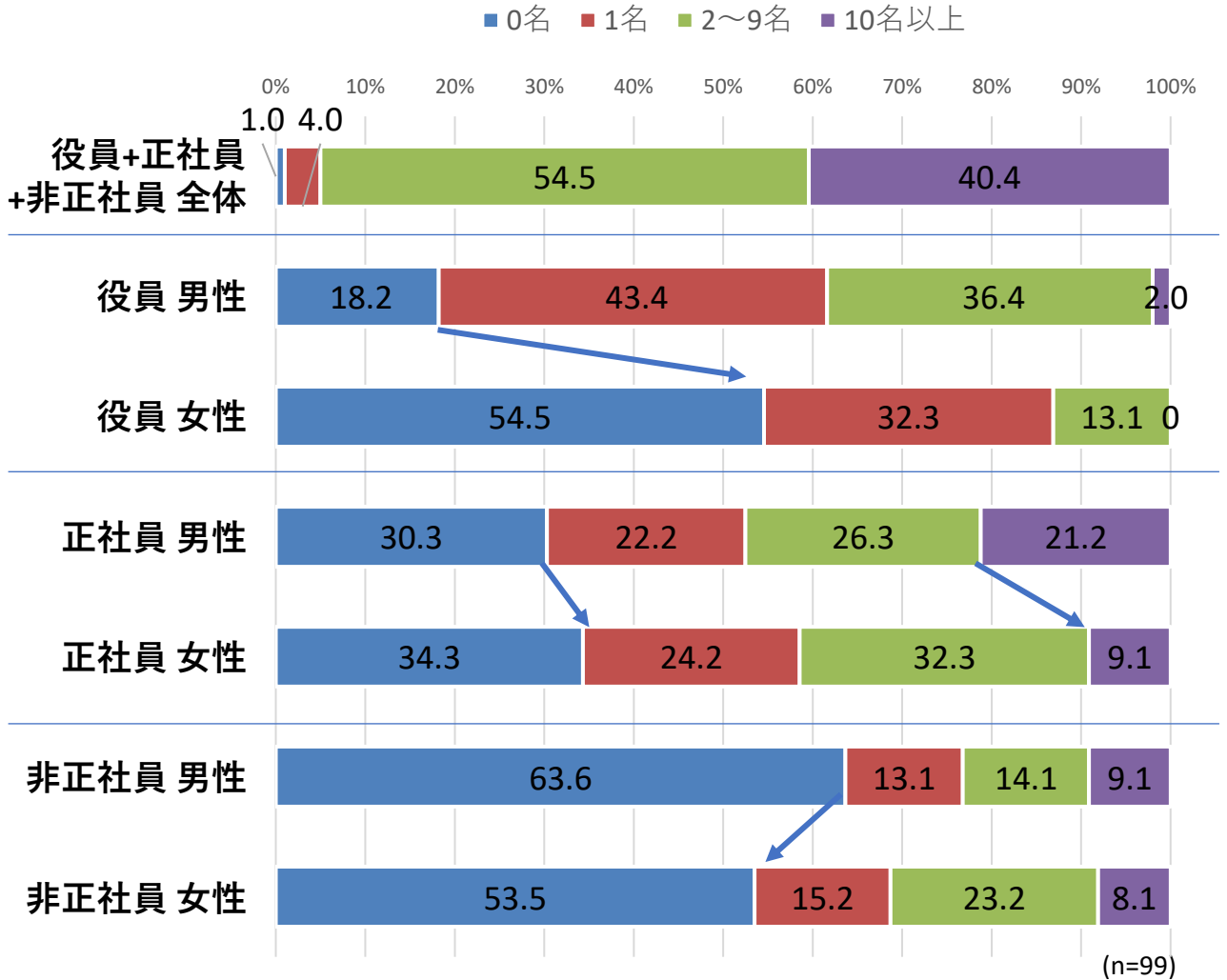
経営者の年代 (%)		n数	20代以下	30代	40代	50代	60代	70代以上
業種5区分	全体	99	2.0	3.0	21.2	38.4	19.2	16.2
	卸売業、小売業	23	4.3	4.3	34.8	17.4	13.0	26.1
	建設業	16	-	-	18.8	50.0	12.5	18.8
	宿泊業、飲食サービス業	16	-	6.3	37.5	25.0	18.8	12.5
	サービス業	15	-	6.7	13.3	46.7	20.0	13.3
	それ以外	29	3.4	-	6.9	51.7	27.6	10.3
設立年数3区分	全体	99	2.0	3.0	21.2	38.4	19.2	16.2
	10年未満	15	6.7	13.3	26.7	40.0	13.3	-
	10~39年	34	2.9	2.9	11.8	38.2	26.5	17.6
	40年以上	50	-	-	26.0	38.0	16.0	20.0
従業員数	全体	99	2.0	3.0	21.2	38.4	19.2	16.2
	0名	10	-	-	20.0	50.0	30.0	-
	1~2名	21	4.8	4.8	14.3	38.1	14.3	23.8
	3~9名	35	2.9	5.7	22.9	37.1	14.3	17.1
	10名以上	33	-	-	24.2	36.4	24.2	15.2

2. 社員数

役員の男女差を見ると、男性0人が18%、女性0人が55%と男女差がある。

正社員では男性0人が30%、女性0人が34%。一方、男性10人は21%、女性10人は9.1%と男性が多い。

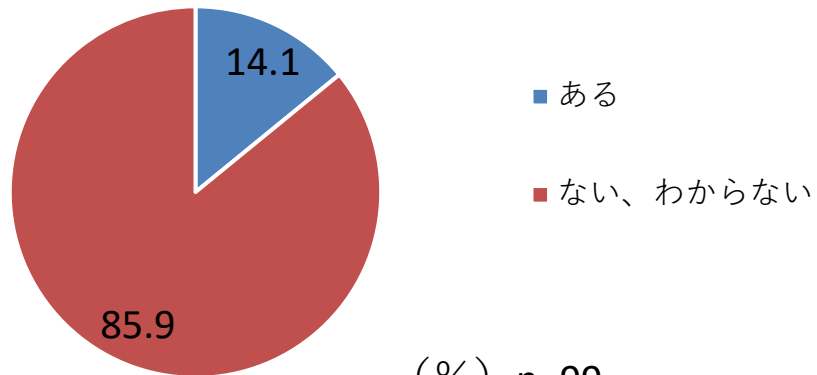
非正社員では女性がやや多い



3. 性別による給与格差の状況

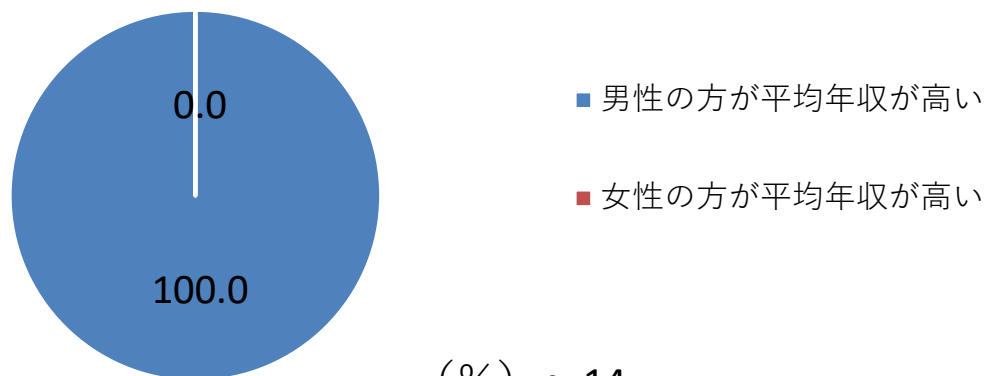
性別による給与格差の有無については「ある」が14%、「ない、わからない」が86%。
あると答えた人のすべてが「男性の方が高い」。
理由は「業務内容の違い」が79%と最も高く、「勤務時間の差」「管理職・役職の男女比」「会社の給与体系」と続く

(1) 性別による給与格差の有無



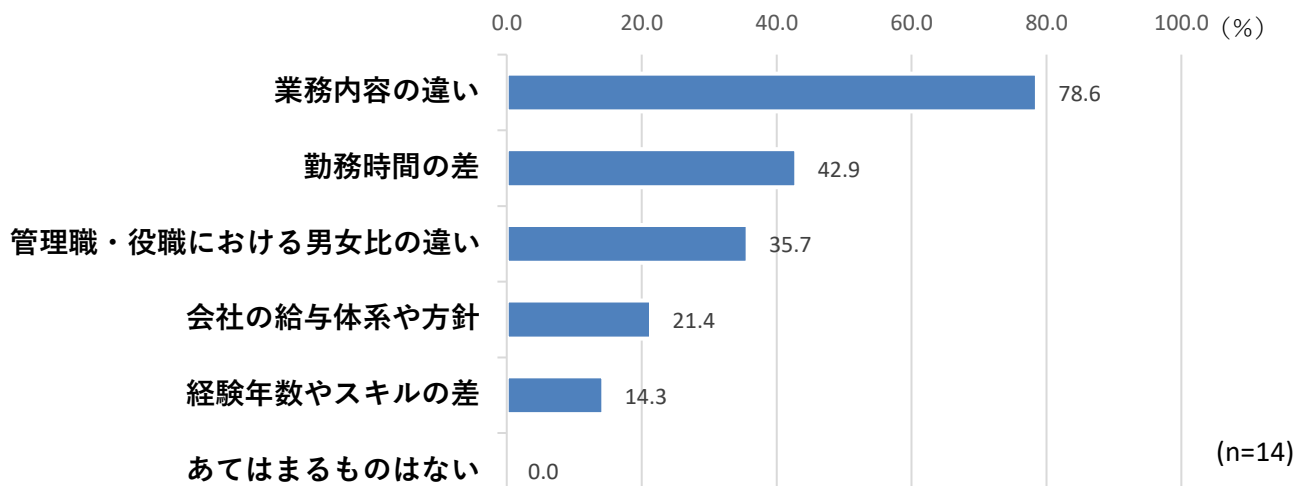
(%) n=99

(2) どちらの性別の平均年収が高いか (あると答えた人のみ)



(%) n=14

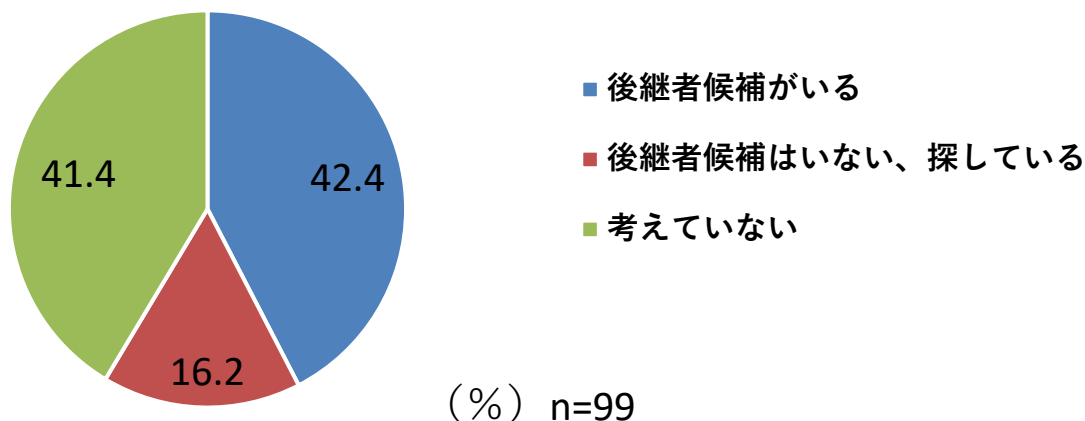
(3) 性別による給与格差の理由



4. 事業の後継候補者の状況

事業後継者の有無については
「いる」が42%、「いない、探している」が16%、
「考えていない」が41%

(1)事業の後継候補者の有無



事業後継者有無での属性特徴

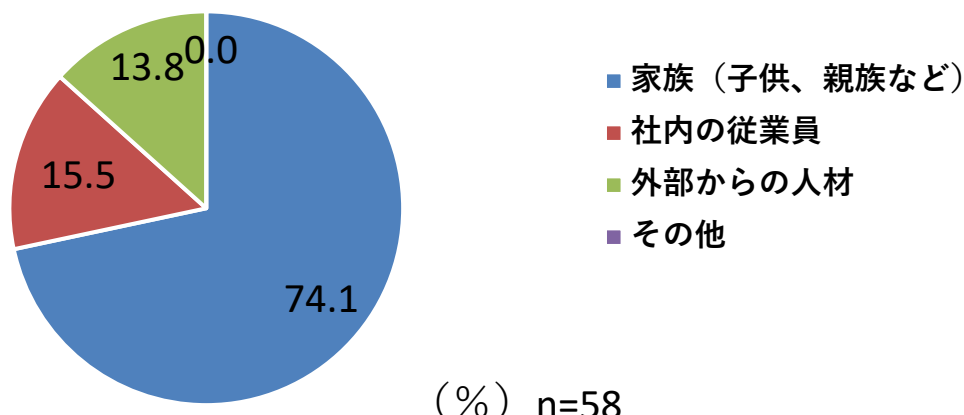
- ・後継者候補がいる、は「建設業」「それ以外の業種」「経営者60代以上」「設立40年以上」「従業員数10名以上」
- ・後継者候補はいない、探しているは「サービス業」「従業員数3～9名」
- ・後継を考えていないは「宿泊業、飲食サービス業」「経営者40代以下」「設立年数10年未満、10～39年」「従業員数0名、1～2名」

事業の後継候補者の有無 (%)		n数	後継者候補 がいる	後継者候補 はいない、 探している	考えていな い
業種5区分	全体	99	42.4	16.2	41.4
	卸売業、小売業	23	34.8	21.7	43.5
	建設業	16	62.5	6.3	31.3
	宿泊業、飲食サービス業	16	31.3	12.5	56.3
	サービス業	15	20.0	26.7	53.3
	それ以外	29	55.2	13.8	31.0
経営者の年代3区分	全体	99	42.4	16.2	41.4
	40代以下	26	23.1	23.1	53.8
	50代	38	42.1	13.2	44.7
	60代以上	35	57.1	14.3	28.6
設立年数3区分	全体	99	42.4	16.2	41.4
	10年未満	15	20.0	13.3	66.7
	10～39年	34	29.4	11.8	58.8
	40年以上	50	58.0	20.0	22.0
従業員数	全体	99	42.4	16.2	41.4
	0名	10	10.0	10.0	80.0
	1～2名	21	28.6	9.5	61.9
	3～9名	35	42.9	28.6	28.6
	10名以上	33	60.6	9.1	30.3

4. 事業の後継候補者の状況

事業後継者のイメージでは、「家族（子供、親族など）」が74%と大半を占める。
次いで社内の従業員、外部からの人材がそれぞれ16%、14%

(2)事業の後継候補者のイメージ



事業後継者のイメージでの属性特徴

- ・家族（子供、親族など）は「建設業」「宿泊業、飲食サービス業」「従業員数0名」
- ・社内の従業員は「それ以外の業種」「経営者40代以下」
- ・外部からの人材は「卸売業、小売業」「サービス業」「従業員数1～2名」

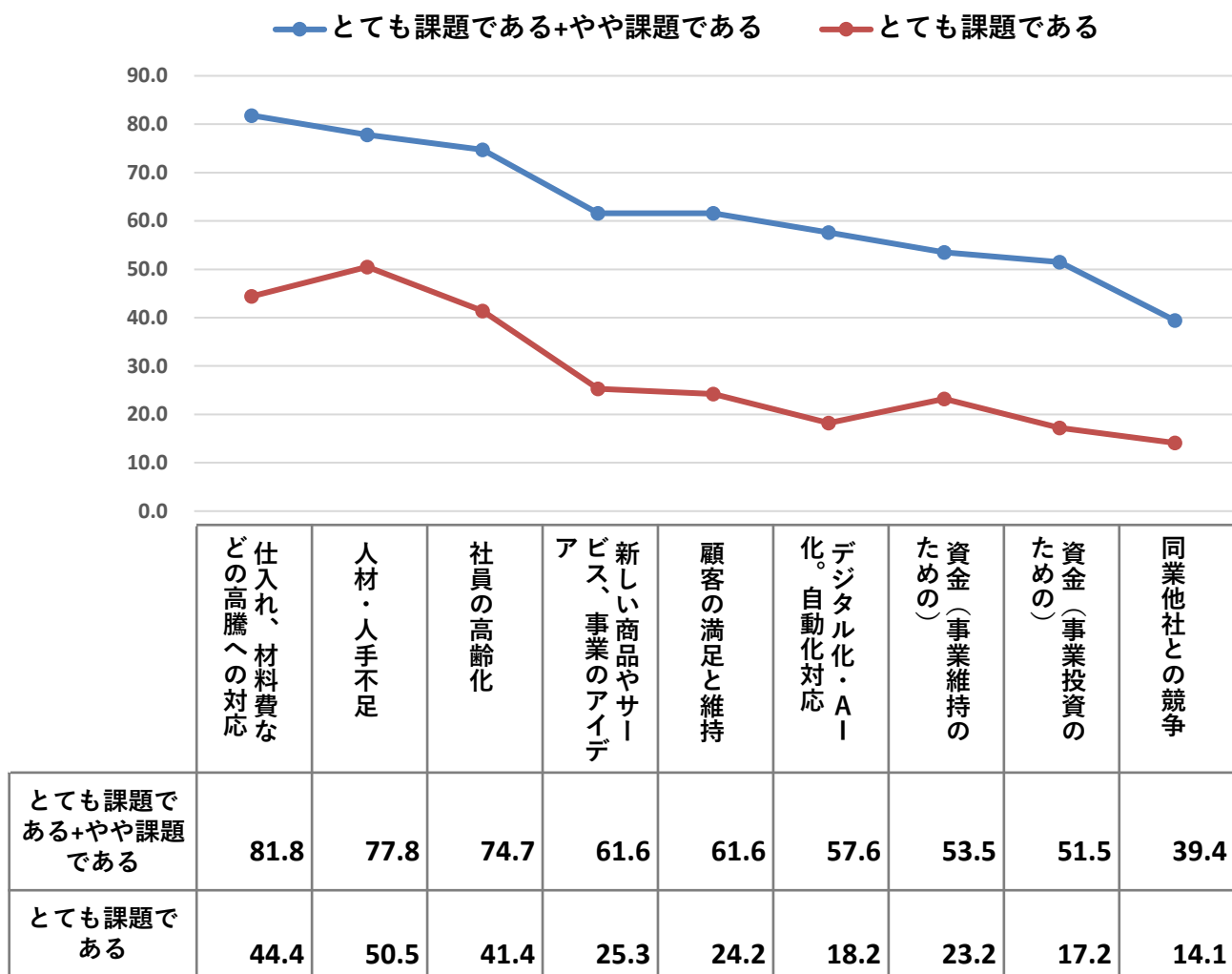
事業の後継候補者のイメージ (%)		n数	家族（子供、親族など）	社内の従業員	外部からの人材
業種5区分	全体	58	74.1	15.5	13.8
	卸売業、小売業	13	69.2	7.7	23.1
	建設業	11	100.0	9.1	9.1
	宿泊業、飲食サービス業	7	85.7	14.3	-
	サービス業	7	71.4	-	28.6
	それ以外	20	60.0	30.0	10.0
経営者の年代3区分	全体	58	74.1	15.5	13.8
	40代以下	12	75.0	25.0	16.7
	50代	21	71.4	14.3	14.3
	60代以上	25	76.0	12.0	12.0
設立年数3区分	全体	58	74.1	15.5	13.8
	10年未満	5	80.0	-	20.0
	10～39年	14	71.4	7.1	21.4
	40年以上	39	74.4	20.5	10.3
従業員数	全体	58	74.1	15.5	13.8
	0名	2	100.0	-	-
	1～2名	8	75.0	-	25.0
	3～9名	25	68.0	16.0	16.0
	10名以上	23	78.3	21.7	8.7

5. 事業課題の程度

事業課題の程度では

- ・課題である（とても+やや）の上位は「仕入れ、材料費などの高騰」「人材・人手不足」「社員の高齢化」。次いで、「新しい商品やサービス、事業のアイデア」「顧客の満足と維持」など
- ・とても課題であるでは「人材・人手不足」が最も高い

事業課題の程度 課題である降順（とても+やや課題である）



(%) n=99

5. 事業課題の程度

①事業課題【仕入れ、材料費などの高騰】での属性特徴

- ・とても課題であるは「宿泊業、飲食サービス業」。
企業属性にかかわらず、幅広い共通の課題と言える

事業課題の程度 [仕入れ、材料費などの高騰への対応] (%)		n数	とても課題 である	やや課題で ある
業種5区分	全体	99	44.4	37.4
	卸売業、小売業	23	43.5	43.5
	建設業	16	43.8	31.3
	宿泊業、飲食サービス業	16	87.5	6.3
	サービス業	15	46.7	46.7
	それ以外	29	20.7	48.3
経営者の年代3区分	全体	99	44.4	37.4
	40代以下	26	50.0	34.6
	50代	38	42.1	34.2
	60代以上	35	42.9	42.9
設立年数3区分	全体	99	44.4	37.4
	10年未満	15	53.3	20.0
	10～39年	34	47.1	35.3
	40年以上	50	40.0	44.0
従業員数	全体	99	44.4	37.4
	0名	10	40.0	30.0
	1～2名	21	47.6	33.3
	3～9名	35	42.9	45.7
	10名以上	33	45.5	33.3

(%) n=99

②事業課題【人材・人手不足】での属性特徴

- ・とても課題であるでは「宿泊業、飲食サービス業」「サービス業」、
「設立40年以上」「従業員数10名以上」

事業課題の程度 [人材・人手不足] (%)		n数	とても課題 である	やや課題で ある
業種5区分	全体	99	50.5	27.3
	卸売業、小売業	23	30.4	39.1
	建設業	16	50.0	25.0
	宿泊業、飲食サービス業	16	68.8	12.5
	サービス業	15	60.0	33.3
	それ以外	29	51.7	24.1
経営者の年代3区分	全体	99	50.5	27.3
	40代以下	26	57.7	19.2
	50代	38	42.1	36.8
	60代以上	35	54.3	22.9
設立年数3区分	全体	99	50.5	27.3
	10年未満	15	33.3	46.7
	10～39年	34	38.2	23.5
	40年以上	50	64.0	24.0
従業員数	全体	99	50.5	27.3
	0名	10	30.0	30.0
	1～2名	21	23.8	42.9
	3～9名	35	51.4	25.7
	10名以上	33	72.7	18.2

(%) n=99

5. 事業課題の程度

③事業課題【社員の高齢化】での属性特徴

・とても課題であるでは「建設業」「設立40年以上」「従業員数10名以上」

事業課題の程度 [社員の高齢化] (%)		n数	とても課題 である	やや課題で ある
業種5区分	全体	99	41.4	33.3
	卸売業、小売業	23	39.1	39.1
	建設業	16	56.3	18.8
	宿泊業、飲食サービス業	16	37.5	18.8
	サービス業	15	46.7	40.0
	それ以外	29	34.5	41.4
経営者の年代3区分	全体	99	41.4	33.3
	40代以下	26	50.0	23.1
	50代	38	39.5	36.8
	60代以上	35	37.1	37.1
設立年数3区分	全体	99	41.4	33.3
	10年未満	15	26.7	13.3
	10～39年	34	23.5	47.1
	40年以上	50	58.0	30.0
従業員数	全体	99	41.4	33.3
	0名	10	20.0	-
	1～2名	21	28.6	52.4
	3～9名	35	42.9	34.3
	10名以上	33	54.5	30.3

(%) n=99

④事業課題【新しい商品やサービス、事業のアイデア】での属性特徴

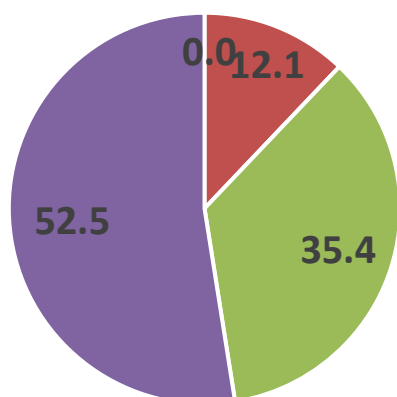
・とても課題であるは「宿泊業、飲食サービス業」「サービス業」「設立10年未満」

事業課題の程度 [新しい商品やサービス、事業のアイデア] (%)		n数	とても課題 である	やや課題で ある
業種5区分	全体	99	25.3	36.4
	卸売業、小売業	23	21.7	34.8
	建設業	16	12.5	25.0
	宿泊業、飲食サービス業	16	37.5	31.3
	サービス業	15	40.0	26.7
	それ以外	29	20.7	51.7
経営者の年代3区分	全体	99	25.3	36.4
	40代以下	26	38.5	30.8
	50代	38	23.7	39.5
	60代以上	35	17.1	37.1
設立年数3区分	全体	99	25.3	36.4
	10年未満	15	6.7	46.7
	10～39年	34	23.5	29.4
	40年以上	50	32.0	38.0
従業員数	全体	99	25.3	36.4
	0名	10	20.0	30.0
	1～2名	21	28.6	19.0
	3～9名	35	31.4	40.0
	10名以上	33	18.2	45.5

6. 外国人人材の雇用状況

外国人人材の雇用では、
「すでに雇用しており、今後も雇用する」が12%、
「現在雇用していないが、今後は検討している」が35%

外国人人材の雇用状況



- すでに雇用しているが、今後は考えていない
- すでに雇用しており、今後も雇用する
- 現在雇用していないが、今後は検討している
- 現在雇用しておらず、今後も雇用する予定はない

(%) n=99

外国人従業員数

外国人従業員数	男性	女性	全体
0		4	
1	3	1	
2			1
3	2		1
5		1	
6			1
7	2	1	2
8	1		
9	1		1
11	1	1	
13		1	
14			2
20	1		
15		1	
18			1
20		1	
23			1
25	1		
32		1	
45			1
52			1

n=12

6. 外国人人材の雇用状況

①外国人人材の雇用状況での属性特徴

- ・すでに雇用をしており、今後も雇用するでは「従業員数10名以上」
- ・現在雇用してないが、今後は検討しているでは、「設立10年未満」

外国人人材の雇用状況 (%)		n数	すでに雇用して おり、今後も雇 用する	現在雇用してい ないが、今後は 検討している	現在雇用してい らず、今後も雇 用する予定はな い
業種5区分	全体	99	12.1	35.4	52.5
	卸売業、小売業	23	8.7	34.8	56.5
	建設業	16	18.8	37.5	43.8
	宿泊業、飲食サービス業	16	18.8	37.5	43.8
	サービス業	15	-	26.7	73.3
	それ以外	29	13.8	37.9	48.3
経営者の年代3区分	全体	99	12.1	35.4	52.5
	40代以下	26	11.5	38.5	50.0
	50代	38	10.5	36.8	52.6
	60代以上	35	14.3	31.4	54.3
設立年数3区分	全体	99	12.1	35.4	52.5
	10年未満	15	-	46.7	53.3
	10～39年	34	8.8	35.3	55.9
	40年以上	50	18.0	32.0	50.0
従業員数	全体	99	12.1	35.4	52.5
	0名	10	-	30.0	70.0
	1～2名	21	-	33.3	66.7
	3～9名	35	-	34.3	65.7
	10名以上	33	36.4	39.4	24.2

②外国人従業員数での属性特徴

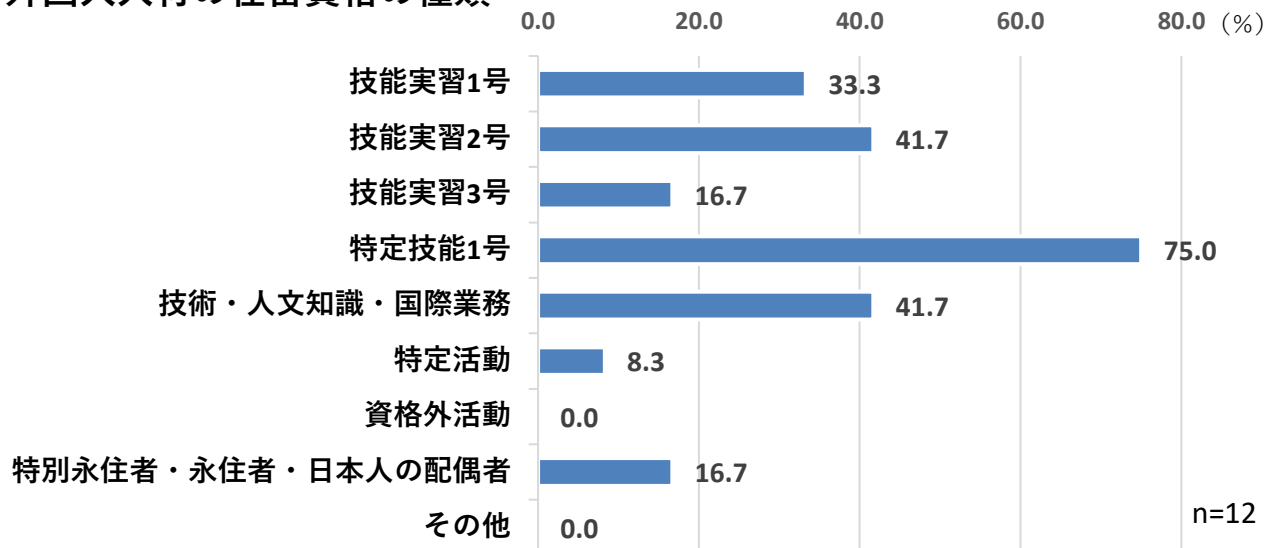
- ・外国人従業員数9名以下では「建設業」「経営者40代以下」「設立年数10～39年」
- ・10名以上では「宿泊業、飲食サービス業」「それ以外の業種」「経営者60代以上」

外国人従業員数 全体 (%)		n数	9名以下	10名以上
業種5区分	全体	12	50.0	50.0
	卸売業、小売業	2	50.0	50.0
	建設業	3	100.0	-
	宿泊業、飲食サービス業	3	33.3	66.7
	サービス業	0	-	-
	それ以外	4	25.0	75.0
経営者の年代3区分	全体	12	50.0	50.0
	40代以下	3	66.7	33.3
	50代	4	50.0	50.0
	60代以上	5	40.0	60.0
設立年数3区分	全体	12	50.0	50.0
	10年未満	0	-	-
	10～39年	3	66.7	33.3
	40年以上	9	44.4	55.6
従業員数	全体	12	50.0	50.0
	0名	0	-	-
	1～2名	0	-	-
	3～9名	0	-	-
	10名以上	12	50.0	50.0

6. 外国人人材の雇用状況

外国人人材では「特定技能1号」が75%と多く、ついで「技能実習2号」「技術・人文知識・国際業務」が42%

外国人人材の在留資格の種類



外国人人材在留資格の種類属性特徴

- ・ 特定技能1号および技術・人文知識・国際業務では「宿泊業、飲食サービス業」「経営者40代以下」（特定技能1号は「それ以外の業種」も）
- ・ 技能実習1号及び2号では「建設業」
- ・ 外国人人材雇用企業はすべて「従業員数10名以上」

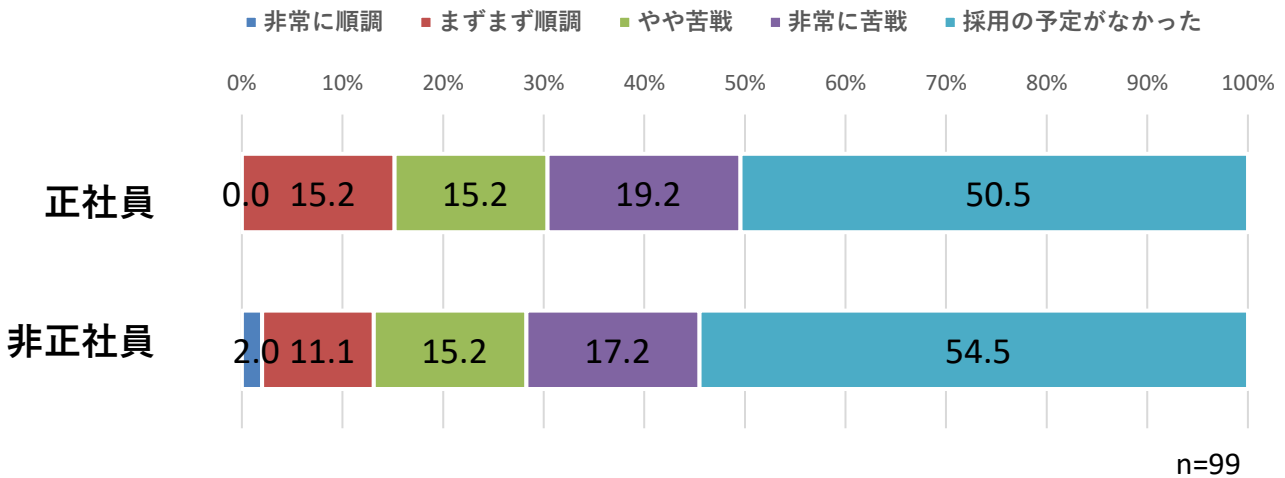
雇用中の外国人人材の在留資格の種類 (%)		n数	技能実習1号	技能実習2号	技能実習3号	特定技能1号	技術・人文知識・国際業務	特定活動	資格外活動	特別永住者・永住者・日本人の配偶者
業種5区分	全体	12	33.3	41.7	16.7	75.0	41.7	8.3	-	16.7
	卸売業、小売業	2	100.0	50.0	50.0	50.0	50.0	-	-	50.0
	建設業	3	66.7	66.7	-	33.3	33.3	-	-	-
	宿泊業、飲食サービス業	3	-	33.3	-	100.0	100.0	33.3	-	-
	サービス業	0	-	-	-	-	-	-	-	-
	それ以外	4	-	25.0	25.0	100.0	-	-	-	25.0
経営者の年代3区分	全体	12	33.3	41.7	16.7	75.0	41.7	8.3	-	16.7
	40代以下	3	33.3	33.3	-	100.0	66.7	33.3	-	-
	50代	4	25.0	25.0	-	50.0	25.0	-	-	-
	60代以上	5	40.0	60.0	40.0	80.0	40.0	-	-	40.0
従業員数	全体	12	33.3	41.7	16.7	75.0	41.7	8.3	-	16.7
	0名	0	-	-	-	-	-	-	-	-
	1~2名	0	-	-	-	-	-	-	-	-
	3~9名	0	-	-	-	-	-	-	-	-
	10名以上	12	33.3	41.7	16.7	75.0	41.7	8.3	-	16.7

7. 採用の状況

直近3年間の採用の順調度では

- ・ 「非常に苦戦」が正社員19%、非正社員17%
- ・ 「やや苦戦」が正社員15%、非正社員15%
(非常に+やや苦戦は30%超)
- ・ 「順調」は10%台
- ・ 「採用の予定がなかった」が、正社員50%、非正社員55%と過半数を超える

直近3年間（2023年～2025年）の採用の順調度



7. 採用の状況

① 正社員採用の状況での属性特徴

・「非常に苦戦」は「従業員10名以上」がやや目立つが、おしなべてどの企業も

正社員採用の状況 (%)		n数	非常に順調	まずまず順調	やや苦戦	非常に苦戦	採用の予定がなかった
業種5区分	全体	99	-	15.2	15.2	19.2	50.5
	卸売業、小売業	23	-	13.0	-	26.1	60.9
	建設業	16	-	25.0	18.8	18.8	37.5
	宿泊業、飲食サービス業	16	-	6.3	6.3	25.0	62.5
	サービス業	15	-	-	6.7	13.3	80.0
	それ以外	29	-	24.1	34.5	13.8	27.6
経営者の年代3区分	全体	99	-	15.2	15.2	19.2	50.5
	40代以下	26	-	19.2	19.2	19.2	42.3
	50代	38	-	15.8	10.5	15.8	57.9
	60代以上	35	-	11.4	17.1	22.9	48.6
設立年数3区分	全体	99	-	15.2	15.2	19.2	50.5
	10年未満	15	-	-	6.7	13.3	80.0
	10～39年	34	-	26.5	2.9	14.7	55.9
	40年以上	50	-	12.0	26.0	24.0	38.0
従業員数	全体	99	-	15.2	15.2	19.2	50.5
	0名	10	-	-	-	-	100.0
	1～2名	21	-	4.8	-	9.5	85.7
	3～9名	35	-	17.1	11.4	14.3	57.1
	10名以上	33	-	24.2	33.3	36.4	6.1

② 非正社員採用の状況での属性特徴

・「非常に苦戦」は「宿泊業、飲食サービス業」「経営者40代以下」「従業員10名以上」がやや目立つが、正社員同様に平均的

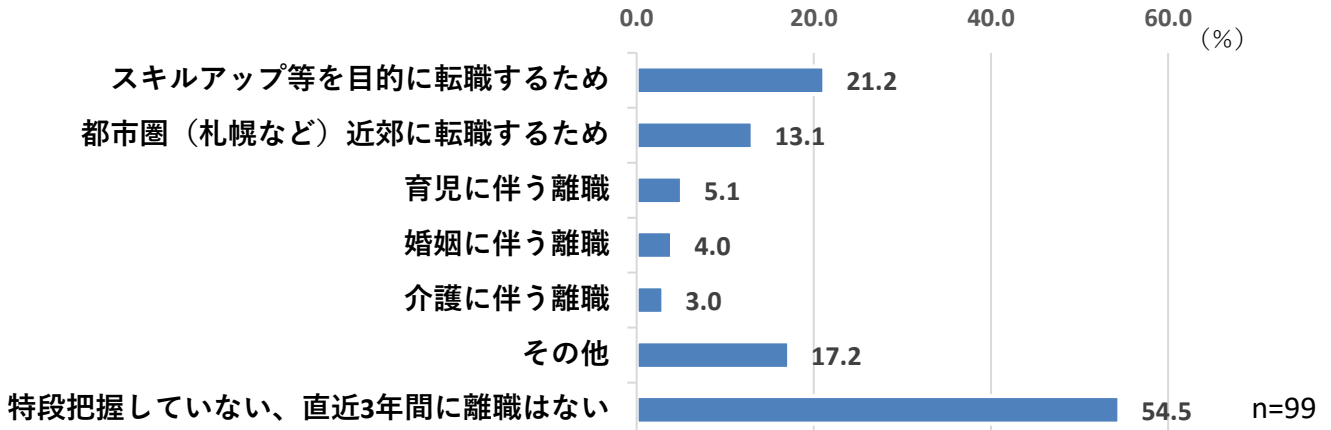
非正社員採用の状況 (%)		n数	非常に順調	まずまず順調	やや苦戦	非常に苦戦	採用の予定がなかった
業種5区分	全体	99	2.0	11.1	15.2	17.2	54.5
	卸売業、小売業	23	4.3	13.0	4.3	13.0	65.2
	建設業	16	-	6.3	18.8	18.8	56.3
	宿泊業、飲食サービス業	16	6.3	6.3	18.8	37.5	31.3
	サービス業	15	-	6.7	13.3	6.7	73.3
	それ以外	29	-	17.2	20.7	13.8	48.3
経営者の年代3区分	全体	99	2.0	11.1	15.2	17.2	54.5
	40代以下	26	3.8	19.2	7.7	26.9	42.3
	50代	38	-	10.5	18.4	10.5	60.5
	60代以上	35	2.9	5.7	17.1	17.1	57.1
設立年数3区分	全体	99	2.0	11.1	15.2	17.2	54.5
	10年未満	15	-	20.0	6.7	13.3	60.0
	10～39年	34	5.9	5.9	11.8	11.8	64.7
	40年以上	50	-	12.0	20.0	22.0	46.0
従業員数	全体	99	2.0	11.1	15.2	17.2	54.5
	0名	10	-	-	10.0	-	90.0
	1～2名	21	-	-	4.8	4.8	90.5
	3～9名	35	2.9	17.1	14.3	20.0	45.7
	10名以上	33	3.0	15.2	24.2	27.3	30.3

8. 離職理由

正社員の離職理由では

「スキルアップ」が21%、ついで「都市圏（札幌など）近郊に転職」の13%（その他が17%）

直近3年間の主な離職理由（正社員）



正社員離職理由での属性特徴

- ・「スキルアップ」は「それ以外の業種」「従業員10名以上」
- ・「都市圏（札幌など）」は、「従業員10名以上」
- ・「その他」は「建設業」「設立年数40年以上」「従業員10名以上」

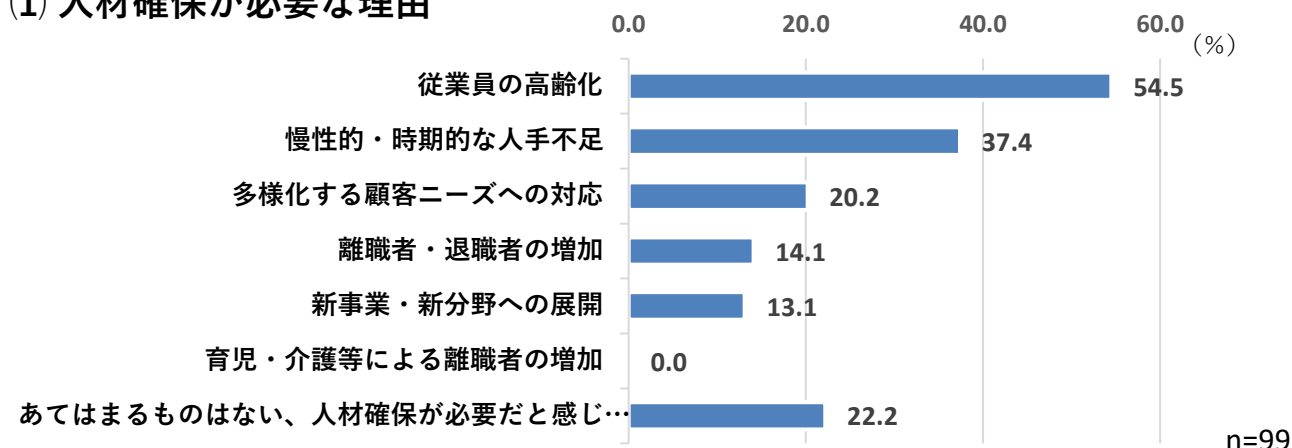
主な離職理由 (%)		n数	スキルアップ等を目的に転職するため	都市圏（札幌など）近郊に転職するため	育児に伴う離職	婚姻に伴う離職	介護に伴う離職	その他	特段把握していない、直近3年間に離職はない
業種5区分	全体	99	21.2	13.1	5.1	4.0	3.0	17.2	54.5
	卸売業、小売業	23	13.0	17.4	4.3	-	4.3	8.7	65.2
	建設業	16	31.3	6.3	-	-	-	31.3	37.5
	宿泊業、飲食サービス業	16	18.8	12.5	12.5	6.3	-	18.8	50.0
	サービス業	15	6.7	-	6.7	-	-	6.7	80.0
	それ以外	29	31.0	20.7	3.4	10.3	6.9	20.7	44.8
経営者の年代3区分	全体	99	21.2	13.1	5.1	4.0	3.0	17.2	54.5
	40代以下	26	23.1	3.8	11.5	-	-	23.1	50.0
	50代	38	18.4	18.4	2.6	-	5.3	10.5	57.9
	60代以上	35	22.9	14.3	2.9	11.4	2.9	20.0	54.3
設立年数3区分	全体	99	21.2	13.1	5.1	4.0	3.0	17.2	54.5
	10年未満	15	6.7	6.7	6.7	-	-	13.3	66.7
	10～39年	34	17.6	8.8	2.9	2.9	2.9	2.9	67.6
	40年以上	50	28.0	18.0	6.0	6.0	4.0	28.0	42.0
従業員数	全体	99	21.2	13.1	5.1	4.0	3.0	17.2	54.5
	0名	10	-	-	-	-	-	10.0	90.0
	1～2名	21	4.8	4.8	4.8	-	-	4.8	81.0
	3～9名	35	14.3	8.6	5.7	2.9	-	17.1	60.0
	10名以上	33	45.5	27.3	6.1	9.1	9.1	27.3	21.2

9. 人材不足の状況

人材確保が必要な理由では

「従業員の高齢化」が55%、ついで「慢性的・時期的な人手不足」37%、「多様化する顧客ニーズへの対応」「離職者・退職者の増加」「新事業・新分野への展開」。

(1) 人材確保が必要な理由



人材確保が必要な理由での属性特徴

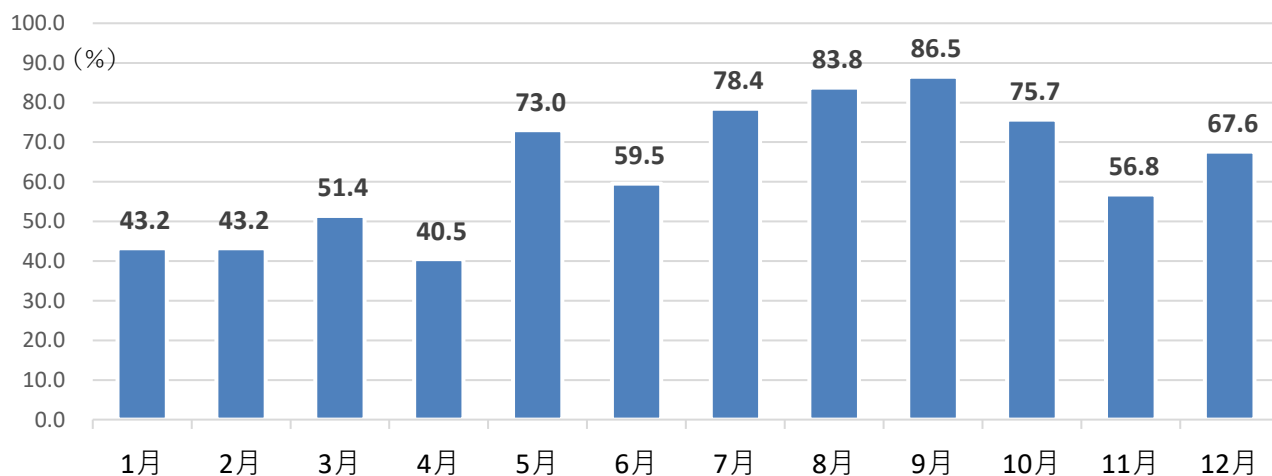
- ・「従業員の高齢化」では「建設業」「設立年数40年以上」「従業員10名以上」
- ・「慢性的・時期的」は「建設業」「宿泊業、飲食サービス業」など

人材確保が必要な理由 (%)		n数	従業員の 高齢化	慢性的・ 時期的な 人手不足	多様化する顧客 ニーズへの 対応	離職者・ 退職者の 増加	新事業・ 新分野への 展開	育児・介護等による 離職者の 増加	あてはまるもの はない、人材確保が 必要だと感じない
業種5区分	全体	99	54.5	37.4	20.2	14.1	13.1	-	22.2
	卸売業、小売業	23	47.8	30.4	26.1	8.7	8.7	-	34.8
	建設業	16	81.3	62.5	12.5	12.5	12.5	-	12.5
	宿泊業、飲食サービス業	16	18.8	56.3	25.0	18.8	31.3	-	12.5
	サービス業	15	60.0	20.0	33.3	6.7	6.7	-	26.7
	それ以外	29	62.1	27.6	10.3	20.7	10.3	-	20.7
経営者の年代3区分	全体	99	54.5	37.4	20.2	14.1	13.1	-	22.2
	40代以下	26	53.8	38.5	26.9	15.4	26.9	-	11.5
	50代	38	60.5	28.9	15.8	13.2	10.5	-	21.1
	60代以上	35	48.6	45.7	20.0	14.3	5.7	-	31.4
設立年数3区分	全体	99	54.5	37.4	20.2	14.1	13.1	-	22.2
	10年未満	15	13.3	26.7	26.7	6.7	26.7	-	26.7
	10～39年	34	50.0	29.4	11.8	8.8	11.8	-	35.3
	40年以上	50	70.0	46.0	24.0	20.0	10.0	-	12.0
従業員数	全体	99	54.5	37.4	20.2	14.1	13.1	-	22.2
	0名	10	10.0	10.0	20.0	-	30.0	-	50.0
	1～2名	21	42.9	28.6	28.6	-	19.0	-	33.3
	3～9名	35	51.4	28.6	14.3	5.7	2.9	-	22.9
	10名以上	33	78.8	60.6	21.2	36.4	15.2	-	6.1

9. 人材不足の状況

人材が不足している時期では
9月が87%、8月が84%、ついで7月、10月、5月、12月の順。

(2) 不足している時期



n=37

人材不足時期での属性特徴

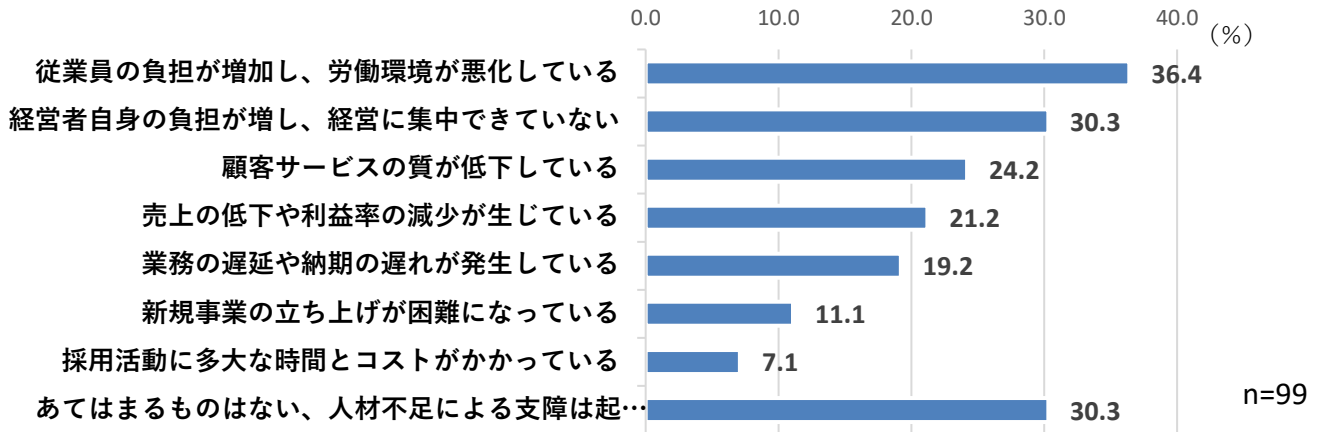
- ・5月は「卸売業、小売業」「サービス業」、6月～11月は「建設業」
- ・7月～8月は「宿泊業、飲食サービス業」
- ・「それ以外の業種」は通年、平均的

人材不足の時期 (%)		n数	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
業種5区分	全体	37	43.2	43.2	51.4	40.5	73.0	59.5	78.4	83.8	86.5	75.7	56.8	67.6
	卸売業、小売業	7	42.9	42.9	42.9	42.9	85.7	42.9	85.7	85.7	85.7	71.4	57.1	57.1
	建設業	10	40.0	40.0	40.0	30.0	60.0	70.0	70.0	90.0	100.0	90.0	80.0	70.0
	宿泊業、飲食サービス業	9	44.4	44.4	55.6	33.3	66.7	66.7	100.0	100.0	88.9	77.8	33.3	66.7
	サービス業	3	-	-	33.3	33.3	100.0	33.3	66.7	66.7	66.7	33.3	33.3	66.7
	それ以外	8	62.5	62.5	75.0	62.5	75.0	62.5	62.5	62.5	75.0	75.0	62.5	75.0

9. 人材不足の状況

人材不足による経営への支障では
「従業員の負担が増加し、労働環境が悪化している」が36%。
(売り上げ低下や利益率減少、21%)

(3) 人材不足による経営への支障



人材不足による経営への支障での属性特徴

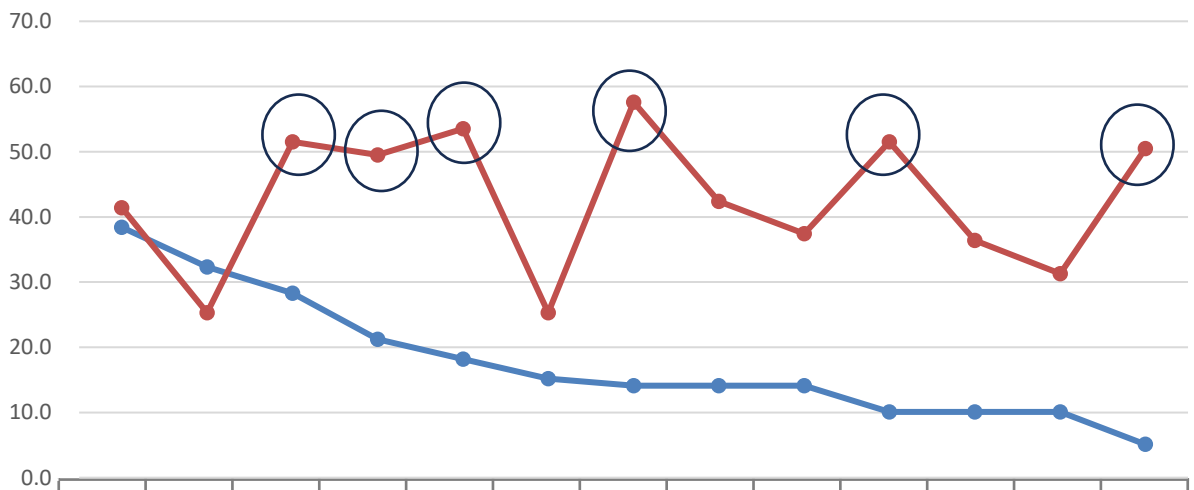
人材不足による経営への支障 (%)		n数	従業員の負担が増加し、労働環境が悪化している	経営者自身の負担が増し、経営に集中できていない	顧客サービスの質が低下している	売上の低下や利益率の減少が生じている	業務の遅延や納期の遅れが発生している	新規事業の立ち上げが困難になっている	採用活動に多大な時間とコストがかかっている	あてはまるものはない、人材不足による支障は起きていない
業種5区分	全体	99	36.4	30.3	24.2	21.2	19.2	11.1	7.1	30.3
	卸売業、小売業	23	21.7	34.8	34.8	21.7	8.7	21.7	8.7	34.8
	建設業	16	50.0	12.5	18.8	31.3	37.5	6.3	-	25.0
	宿泊業、飲食サービス業	16	50.0	56.3	43.8	25.0	31.3	18.8	-	18.8
	サービス業	15	40.0	40.0	13.3	20.0	20.0	-	-	40.0
	それ以外	29	31.0	17.2	13.8	13.8	10.3	6.9	17.2	31.0
経営者の年代3区分	全体	99	36.4	30.3	24.2	21.2	19.2	11.1	7.1	30.3
	40代以下	26	46.2	38.5	30.8	19.2	19.2	26.9	-	26.9
	50代	38	28.9	23.7	21.1	21.1	18.4	5.3	5.3	31.6
	60代以上	35	37.1	31.4	22.9	22.9	20.0	5.7	14.3	31.4
設立年数3区分	全体	99	36.4	30.3	24.2	21.2	19.2	11.1	7.1	30.3
	10年未満	15	20.0	33.3	20.0	13.3	13.3	33.3	-	46.7
	10~39年	34	17.6	23.5	14.7	17.6	17.6	5.9	-	44.1
	40年以上	50	54.0	34.0	32.0	26.0	22.0	8.0	14.0	16.0
従業員数	全体	99	36.4	30.3	24.2	21.2	19.2	11.1	7.1	30.3
	0名	10	-	30.0	20.0	20.0	20.0	10.0	-	60.0
	1~2名	21	19.0	28.6	23.8	14.3	19.0	14.3	-	38.1
	3~9名	35	34.3	40.0	20.0	11.4	17.1	8.6	-	31.4
	10名以上	33	60.6	21.2	30.3	36.4	21.2	12.1	21.2	15.2

10. 人材不足対策としての要不要と実施状況

人材不足対策の必要性について「必要だができてない」は「定着率向上の施策」58%、「業務負担軽減」54%、「労働条件の改善」「採用活動の強化」それぞれ52%、「Uターン・Iターンの採用強化」「社内教育・研修の強化」など多岐にわたる

人材不足対策としての要不要と実施状況 （必要であり、できている降順）

● 必要であり、できている ● 必要だが、できていない



	給与・報酬の見直し	業務のアウトソーシング	労働環境の改善	社内教育・研修の強化	従業員の業務負担軽減	アルムナイ採用・育児等の事情により退職した者の再雇用	定着率向上のための施策	自動化・IT技術の導入	副業・兼業人材の採用	採用活動の強化	他企業との連携や提携	フリーランスや契約社員の活用	Uターン・Iターン採用の強化
必要であり、できている	38.4	32.3	28.3	21.2	18.2	15.2	14.1	14.1	14.1	10.1	10.1	10.1	5.1
必要だが、できていない	41.4	25.3	51.5	49.5	53.5	25.3	57.6	42.4	37.4	51.5	36.4	31.3	50.5

(%) n=99

上位4項目については企業属性特徴を分析（次頁、次々頁）

10. 人材不足対策としての要不要と実施状況

①人材不足対策【定着率向上】での属性特徴

- ・必要だができてない、では「それ以外の業種」「経営者40代以下」「設立年数40年以上」「従業員10名以上」

[定着率向上のための施策（従業員満足度調査など）] (%)		n数	必要であり、できている	必要だが、できていない	必要ない
業種5区分	全体	99	14.1	57.6	28.3
	卸売業、小売業	23	8.7	56.5	34.8
	建設業	16	25.0	50.0	25.0
	宿泊業、飲食サービス業	16	12.5	50.0	37.5
	サービス業	15	-	53.3	46.7
	それ以外	29	20.7	69.0	10.3
経営者の年代3区分	全体	99	14.1	57.6	28.3
	40代以下	26	7.7	73.1	19.2
	50代	38	21.1	50.0	28.9
	60代以上	35	11.4	54.3	34.3
設立年数3区分	全体	99	14.1	57.6	28.3
	10年未満	15	-	40.0	60.0
	10～39年	34	20.6	50.0	29.4
	40年以上	50	14.0	68.0	18.0
従業員数	全体	99	14.1	57.6	28.3
	0名	10	-	-	100.0
	1～2名	21	-	52.4	47.6
	3～9名	35	17.1	62.9	20.0
	10名以上	33	24.2	72.7	3.0

②人材不足対策【従業員の業務負担軽減】での属性特徴

- ・必要だができていない、では「経営者40代以下」「設立年数40年以上」「従業員10名以上」

[従業員の業務負担軽減（業務プロセスの見直しなど）] (%)		n数	必要であり、できている	必要だが、できていない	必要ない
業種5区分	全体	99	18.2	53.5	28.3
	卸売業、小売業	23	26.1	39.1	34.8
	建設業	16	12.5	56.3	31.3
	宿泊業、飲食サービス業	16	-	56.3	43.8
	サービス業	15	20.0	53.3	26.7
	それ以外	29	24.1	62.1	13.8
経営者の年代3区分	全体	99	18.2	53.5	28.3
	40代以下	26	11.5	65.4	23.1
	50代	38	26.3	39.5	34.2
	60代以上	35	14.3	60.0	25.7
設立年数3区分	全体	99	18.2	53.5	28.3
	10年未満	15	13.3	33.3	53.3
	10～39年	34	17.6	47.1	35.3
	40年以上	50	20.0	64.0	16.0
従業員数	全体	99	18.2	53.5	28.3
	0名	10	-	10.0	90.0
	1～2名	21	9.5	52.4	38.1
	3～9名	35	22.9	51.4	25.7
	10名以上	33	24.2	69.7	6.1

10. 人材不足対策としての要不要と実施状況

③人材不足対策【福利厚生】での属性特徴

- ・必要だができてない、では「経営者40代以下」がやや目立つが、偏りが
ない（どの企業も同じ状況）

[労働環境の改善（福利厚生の充実、柔軟な勤務形態の導入など）] (%)		n数	必要であり、 できている	必要だが、 できていない	必要ない
業種5区分	全体	99	28.3	51.5	20.2
	卸売業、小売業	23	21.7	52.2	26.1
	建設業	16	25.0	56.3	18.8
	宿泊業、飲食サービス業	16	12.5	62.5	25.0
	サービス業	15	33.3	40.0	26.7
	それ以外	29	41.4	48.3	10.3
経営者の年代3区分	全体	99	28.3	51.5	20.2
	40代以下	26	23.1	65.4	11.5
	50代	38	36.8	39.5	23.7
	60代以上	35	22.9	54.3	22.9
設立年数3区分	全体	99	28.3	51.5	20.2
	10年未満	15	6.7	46.7	46.7
	10～39年	34	26.5	47.1	26.5
	40年以上	50	36.0	56.0	8.0
従業員数	全体	99	28.3	51.5	20.2
	0名	10	-	20.0	80.0
	1～2名	21	19.0	57.1	23.8
	3～9名	35	31.4	51.4	17.1
	10名以上	33	39.4	57.6	3.0

④人材不足対策【求人活動】での属性特徴

- ・必要だができていない、では「経営者40代以下」「従業員10名以上」が
やや目立つが、偏りがない（どの企業も同じ状況）

[採用活動の強化（求人広告の増加、採用イベント参加など）] (%)		n数	必要であり、 できている	必要だが、 できていない	必要ない
業種5区分	全体	99	10.1	51.5	38.4
	卸売業、小売業	23	4.3	56.5	39.1
	建設業	16	18.8	56.3	25.0
	宿泊業、飲食サービス業	16	6.3	50.0	43.8
	サービス業	15	-	40.0	60.0
	それ以外	29	17.2	51.7	31.0
経営者の年代3区分	全体	99	10.1	51.5	38.4
	40代以下	26	7.7	61.5	30.8
	50代	38	13.2	42.1	44.7
	60代以上	35	8.6	54.3	37.1
設立年数3区分	全体	99	10.1	51.5	38.4
	10年未満	15	-	53.3	46.7
	10～39年	34	5.9	47.1	47.1
	40年以上	50	16.0	54.0	30.0
従業員数	全体	99	10.1	51.5	38.4
	0名	10	-	10.0	90.0
	1～2名	21	-	42.9	57.1
	3～9名	35	2.9	65.7	31.4
	10名以上	33	27.3	54.5	18.2

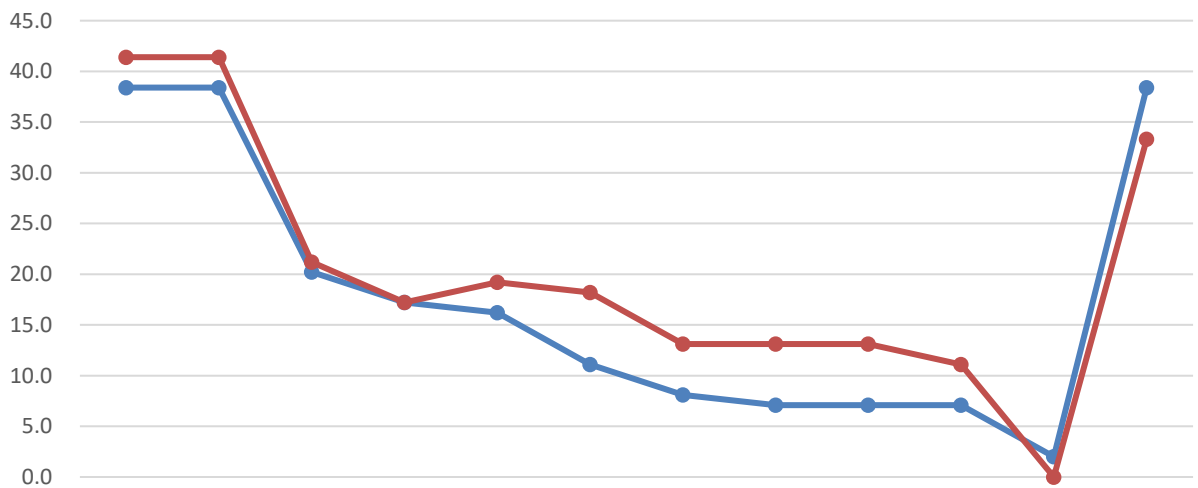
11. 人材募集・採用の状況と意向

人材募集・採用について

- ・利用している募集・採用手段は、「親族・知人からの紹介」38%、「ハローワークに依頼」が同じく38%。少し差が開いて「自社HP」「町の求人イベント」「求人広告（就職サイト）」
- ・今後、利用したい募集・採用手段では、現在利用上位も含め、「取引先からの紹介」「人材サービス会社」「SNSに投稿」「大学・専門学校」など多岐にわたる

利用している/利用したい募集・採用手段

● 利用している募集・採用手段 ● 利用したい募集・採用手段



	親族・知人からの紹介	ハローワークに依頼	自社ホームページに掲載	求人イベント（町の合同企業説明会など）に参加（対面）	求人広告（就職サイト）に掲載	取引先からの紹介	人材サービス会社に登録し、掲載等	SNS（Facebook、Instagram、LinkedInなど）に投稿	大学・専門学校などの就職説明会に参加（対面）	求人広告（新聞、フリーペーパーなど）に掲載	その他	募集していない/募集の予定はない
利用している募集・採用手段	38.4	38.4	20.2	17.2	16.2	11.1	8.1	7.1	7.1	7.1	2.0	38.4
利用したい募集・採用手段	41.4	41.4	21.2	17.2	19.2	18.2	13.1	13.1	13.1	11.1	0.0	33.3

(%) n=99

11. 人材募集・採用の状況と意向

①利用している募集・採用手段での属性特徴

・利用している募集・採用手段、では「建設業」「従業員10名以上」が幅広い。
「宿泊業、飲食サービス業」は「自社ホームページ」「人材サービス会社」

利用している募集・採用手段 (%)		n数	親族・知人からの紹介	ハローワークに依頼	自社ホームページに掲載	求人イベント(町の合同企業説明会など)に参加(対面)	求人広告(就職サイト)に掲載	取引先からの紹介	人材サービス会社に登録し、掲載等	SNS (Facebook、Instagram、LinkedInなど)に投稿	大学・専門学校などの就職説明会に参加(対面)	求人広告(新聞、フリーペーパーなど)に掲載	その他	募集していない
業種5区分	全体	99	38.4	38.4	20.2	17.2	16.2	11.1	8.1	7.1	7.1	7.1	2.0	38.4
	卸売業、小売業	23	39.1	30.4	13.0	8.7	21.7	13.0	8.7	4.3	-	4.3	-	47.8
	建設業	16	56.3	62.5	31.3	37.5	18.8	25.0	-	6.3	6.3	18.8	6.3	18.8
	宿泊業、飲食サービス業	16	43.8	37.5	31.3	6.3	12.5	-	18.8	12.5	12.5	6.3	6.3	25.0
	サービス業	15	33.3	6.7	-	-	-	13.3	-	13.3	-	-	-	60.0
	それ以外	29	27.6	48.3	24.1	27.6	20.7	6.9	10.3	3.4	13.8	6.9	-	37.9
従業員数	全体	99	38.4	38.4	20.2	17.2	16.2	11.1	8.1	7.1	7.1	7.1	2.0	38.4
	0名	10	10.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	90.0
	1~2名	21	23.8	9.5	4.8	-	-	9.5	-	4.8	-	-	-	66.7
	3~9名	35	40.0	28.6	8.6	2.9	8.6	8.6	5.7	5.7	5.7	2.9	2.9	34.3
	10名以上	33	54.5	78.8	48.5	48.5	39.4	18.2	18.2	12.1	15.2	18.2	3.0	9.1

②利用したい募集・採用手段での属性特徴

・利用したい募集・採用手段の傾向は、利用している手段とあまり変わらない

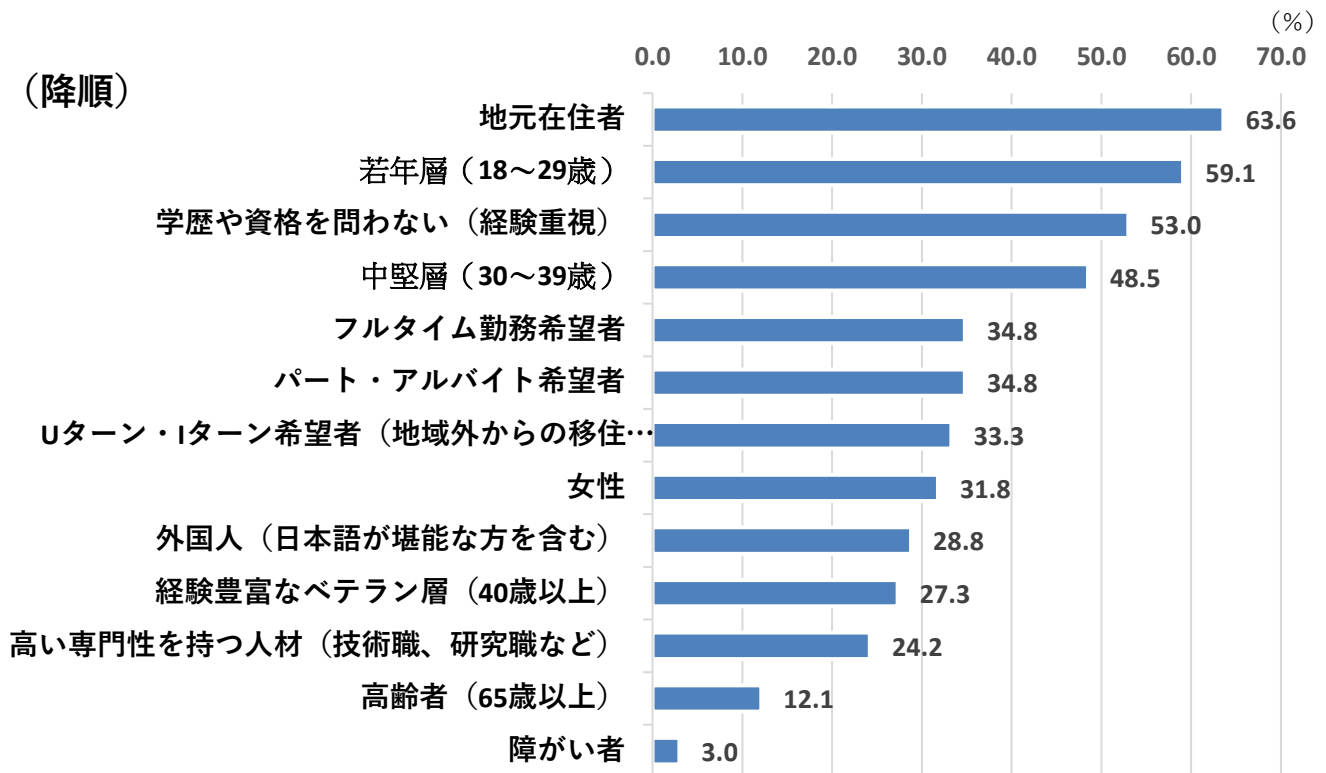
利用したい募集・採用手段 (%)		n数	親族・知人からの紹介	ハローワークに依頼	自社ホームページに掲載	求人イベント(町の合同企業説明会など)に参加(対面)	求人広告(就職サイト)に掲載	取引先からの紹介	人材サービス会社に登録し、掲載等	SNS (Facebook、Instagram、LinkedInなど)に投稿	大学・専門学校などの就職説明会に参加(対面)	求人広告(新聞、フリーペーパーなど)に掲載	その他	募集する予定はない
業種5区分	全体	99	41.4	41.4	21.2	17.2	19.2	18.2	13.1	13.1	13.1	11.1	-	33.3
	卸売業、小売業	23	39.1	39.1	17.4	17.4	13.0	26.1	13.0	8.7	8.7	17.4	-	43.5
	建設業	16	56.3	68.8	31.3	37.5	18.8	43.8	12.5	12.5	25.0	18.8	-	18.8
	宿泊業、飲食サービス業	16	37.5	31.3	37.5	6.3	12.5	-	25.0	25.0	18.8	6.3	-	25.0
	サービス業	15	46.7	20.0	-	-	26.7	20.0	-	20.0	-	6.7	-	46.7
	それ以外	29	34.5	44.8	20.7	20.7	24.1	6.9	13.8	6.9	13.8	6.9	-	31.0
従業員数	全体	99	41.4	41.4	21.2	17.2	19.2	18.2	13.1	13.1	13.1	11.1	-	33.3
	0名	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
	1~2名	21	38.1	14.3	4.8	-	4.8	9.5	-	9.5	-	-	-	52.4
	3~9名	35	48.6	37.1	11.4	2.9	11.4	20.0	11.4	14.3	5.7	11.4	-	25.7
	10名以上	33	48.5	75.8	48.5	48.5	42.4	27.3	27.3	18.2	33.3	21.2	-	9.1

11. 人材募集・採用の状況と意向

採用を広げたい人材の属性では

- ・「地元在住者」が63%と最も高い。ついで、「若年層（18～29歳）」が59%、「学歴や資格を問わない（経験重視）」53%、「中堅層（30～39歳）48.5%。
- ・30%台では「フルタイム勤務希望者」「パート・アルバイト希望者」「Uターン、Iターン（地域外からの移住者）」「女性」
- ・20%台は、「外国人」「経験豊富なベテラン層（40代以上）」「高い専門性を持つ人材」
- ・「高齢者」は12%、障がい者は3%だった

(3) 採用を広げたい人材の属性



n=66

11. 人材募集・採用の状況と意向

採用を広げたい人材の属性での属性特徴 その1

- ・地元在住者では「サービス業」
- ・若年層（18～29歳）では、「建設業」「それ以外の業種」
- ・学歴や資格を問わない（経験重視）では「建設業」「経営者40代以下」「設立年数10年未満」
- ・中間層（30～39歳）」は「卸売業、小売業」「建設業」「経営者60代以上」
- ・フルタイム勤務希望者は「卸売業、小売業」「サービス業」
- ・パートアルバイト希望者は「卸売業、小売業」「宿泊業。飲食サービス業」「経営者40代以下」「設立年数10年未満」
- ・Uターン、Iターンは「卸売業、小売業」「建設業」「従業員10名以上」

（「建設業」や「卸売業」の求める人材属性は幅広い。）

採用を広げたい人材の属性（％）		n数	地元 在住者	若年層 （18～ 29歳）	学歴や資格を問わない （経験重視）	中堅層 （30～ 39歳）	フルタイム勤務希望者	パート・アルバイト希望者	Uターン・Iターン希望者 （地域外からの移住希望者）
業種5区分	全体	66	63.6	59.1	53.0	48.5	34.8	34.8	33.3
	卸売業、小売業	13	69.2	46.2	61.5	76.9	46.2	61.5	46.2
	建設業	13	69.2	69.2	69.2	61.5	46.2	7.7	53.8
	宿泊業、飲食サービス業	12	41.7	41.7	58.3	33.3	25.0	50.0	25.0
	サービス業	8	87.5	62.5	50.0	50.0	50.0	25.0	37.5
	それ以外	20	60.0	70.0	35.0	30.0	20.0	30.0	15.0
経営者の年代3区分	全体	66	63.6	59.1	53.0	48.5	34.8	34.8	33.3
	40代以下	22	63.6	54.5	63.6	50.0	36.4	50.0	31.8
	50代	22	59.1	54.5	45.5	36.4	31.8	31.8	27.3
	60代以上	22	68.2	68.2	50.0	59.1	36.4	22.7	40.9
設立年数3区分	全体	66	63.6	59.1	53.0	48.5	34.8	34.8	33.3
	10年未満	8	25.0	37.5	75.0	37.5	37.5	62.5	12.5
	10～39年	17	64.7	47.1	47.1	35.3	29.4	23.5	23.5
	40年以上	41	70.7	68.3	51.2	56.1	36.6	34.1	41.5
従業員数	全体	66	63.6	59.1	53.0	48.5	34.8	34.8	33.3
	0名	0	-	-	-	-	-	-	-
	1～2名	10	60.0	60.0	50.0	30.0	30.0	30.0	30.0
	3～9名	26	65.4	46.2	46.2	46.2	23.1	42.3	15.4
	10名以上	30	63.3	70.0	60.0	56.7	46.7	30.0	50.0

11. 人材募集・採用の状況と意向

採用を広げたい人材の属性での属性特徴 その2

- ・女性「卸売業、小売業」「サービス業」
- ・外国人は「建設業」「従業員10名以上」
- ・経験豊富なベテラン層（40代以上）は「サービス業」「経営者60代以上」「従業員10名以上」
- ・高い専門性を持つ人材は「建設業」
- ・高齢者（65歳以上）、障がい者を求める企業属性で際立ったものはなかった

採用を広げたい人材の属性 (%)		n数	女性	外国人 (日本語が堪能な方 を含む)	経験豊富なベテラン層 (40歳以上)	高い専門性を持つ人材 (技術職、研究職など)	高齢者 (65歳以上)	障がい者
業種5区分	全体	66	31.8	28.8	27.3	24.2	12.1	3.0
	卸売業、小売業	13	46.2	30.8	23.1	7.7	7.7	-
	建設業	13	30.8	38.5	30.8	61.5	15.4	-
	宿泊業、飲食サービス業	12	25.0	8.3	25.0	-	16.7	8.3
	サービス業	8	50.0	25.0	37.5	25.0	12.5	-
	それ以外	20	20.0	35.0	25.0	25.0	10.0	5.0
経営者の年代3区分	全体	66	31.8	28.8	27.3	24.2	12.1	3.0
	40代以下	22	36.4	22.7	18.2	18.2	18.2	4.5
	50代	22	27.3	27.3	22.7	27.3	9.1	4.5
	60代以上	22	31.8	36.4	40.9	27.3	9.1	-
設立年数3区分	全体	66	31.8	28.8	27.3	24.2	12.1	3.0
	10年未満	8	37.5	12.5	12.5	-	12.5	-
	10～39年	17	23.5	29.4	17.6	23.5	5.9	-
	40年以上	41	34.1	31.7	34.1	29.3	14.6	4.9
従業員数	全体	66	31.8	28.8	27.3	24.2	12.1	3.0
	0名	0	-	-	-	-	-	-
	1～2名	10	40.0	10.0	20.0	20.0	10.0	-
	3～9名	26	23.1	15.4	15.4	15.4	7.7	-
	10名以上	30	36.7	46.7	40.0	33.3	16.7	6.7

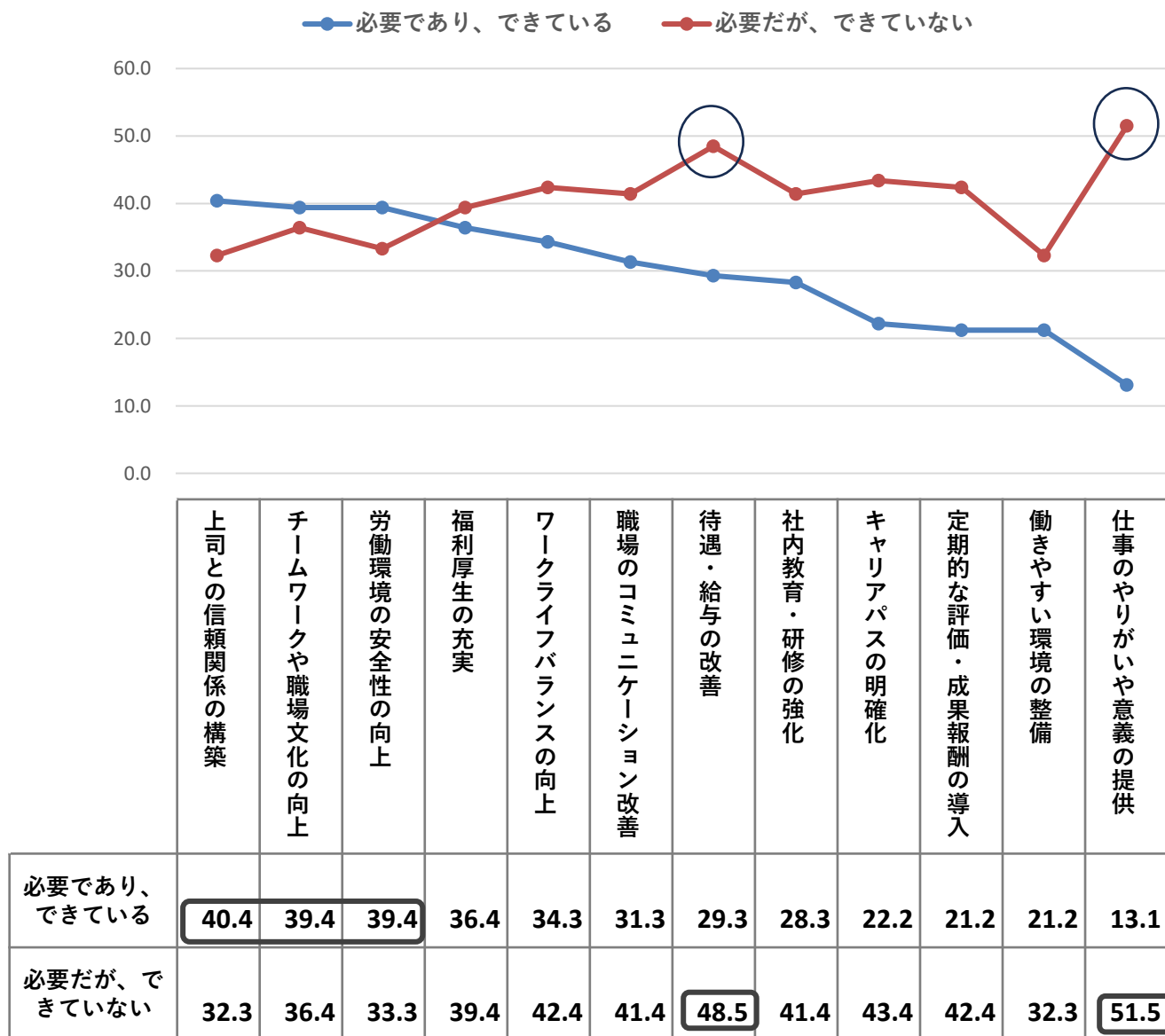
12. 人材定着対策としての要不要と実施状況

人材定着対策としての要不要と実施状況では

・必要であり、できているの上位は、「上司との信頼関係の構築」「チームワークや職場文化の向上」「労働環境の安全性の向上」がともに40%前後

・必要だができていないで最も高いのは「仕事のやりがいや意義の提供」で52%。次に「待遇・給与の改善」49%、続いて「キャリアパスの明確化」「ワークライフバランスの向上」「職場のコミュニケーション改善」「社内教育・研修の強化」「定期的な評価・成果報酬の導入」など幅広い

人材定着対策としての要不要と実施状況 （必要であり、できている降順）



(%) n=99

12. 人材定着対策としての要不要と実施状況

①人材定着対策【必要であり、できている】の属性特徴

- ・ 上司との信頼関係の構築では「経営者40代以下」
- ・ チームワークや職場文化では「宿泊業、飲食サービス業」「従業員数3～9名」
- ・ 労働環境の安全性、福利厚生では「建設業」

(「経営者40代以下」および「従業員数10名以上」の対応が幅広い傾向。
「設立年代40年以上」もやや幅広い)

人材定着対策としての要不要と実施状況 (%)		n数	「上司との信頼関係の構築(オープンなコミュニケーション、フィードバックの提供など)」	「チームワークや職場文化の向上(協力的なチーム作り、職場の雰囲気改善など)」	「労働環境の安全性の向上(職場の安全衛生対策、精神的サポートなど)」	「福利厚生の充実(健康管理、育児支援、社員旅行など)」	「ワークライフバランスの向上(残業削減、有給休暇の取得促進など)」	「職場のコミュニケーション改善(チームビルディング、定期的な面談・フィードバックなど)」	「待遇・給与の改善(給与の引き上げ、インセンティブ制度の導入など)」	「社内教育・研修の強化(スキルアップのための研修、資格取得支援など)」	「キャリアパスの明確化(昇進・昇格の基準、スキルアップの支援など)」	「定期的な評価・成果報酬の導入(評価基準の透明化、成果に対する報酬など)」	「働きやすい環境の整備(フレックスタイトム制度やリモートワークの導入など)」	「仕事のやりがいや意義の提供(社会貢献活動やプロジェクトの参加機会の提供など)」	
			40.4	39.4	39.4	36.4	34.3	31.3	29.3	28.3	22.2	21.2	21.2	13.1	
必要であり、できている	業種5区分	全体	99	40.4	39.4	39.4	36.4	34.3	31.3	29.3	28.3	22.2	21.2	21.2	13.1
		卸売業、小売業	23	39.1	30.4	26.1	34.8	26.1	34.8	34.8	17.4	4.3	13.0	21.7	8.7
		建設業	16	43.8	37.5	62.5	50.0	31.3	25.0	31.3	62.5	31.3	37.5	25.0	18.8
		宿泊業、飲食サービス業	16	43.8	56.3	37.5	25.0	6.3	37.5	25.0	6.3	18.8	25.0	25.0	18.8
		サービス業	15	26.7	26.7	20.0	26.7	40.0	20.0	13.3	20.0	13.3	13.3	6.7	6.7
		それ以外	29	44.8	44.8	48.3	41.4	55.2	34.5	34.5	34.5	37.9	20.7	24.1	13.8
	経営者の年代3区分	全体	99	40.4	39.4	39.4	36.4	34.3	31.3	29.3	28.3	22.2	21.2	21.2	13.1
		40代以下	26	57.7	53.8	26.9	42.3	38.5	42.3	30.8	23.1	30.8	23.1	38.5	23.1
		50代	38	39.5	39.5	44.7	39.5	39.5	26.3	26.3	44.7	23.7	21.1	15.8	13.2
		60代以上	35	28.6	28.6	42.9	28.6	25.7	28.6	31.4	14.3	14.3	20.0	14.3	5.7
	設立年数3区分	全体	99	40.4	39.4	39.4	36.4	34.3	31.3	29.3	28.3	22.2	21.2	21.2	13.1
		10年未満	15	40.0	40.0	20.0	13.3	26.7	26.7	13.3	6.7	6.7	13.3	26.7	13.3
		10～39年	34	32.4	41.2	38.2	38.2	35.3	32.4	26.5	29.4	14.7	8.8	17.6	11.8
		40年以上	50	46.0	38.0	46.0	42.0	36.0	32.0	36.0	34.0	32.0	32.0	22.0	14.0
	従業員数	全体	99	40.4	39.4	39.4	36.4	34.3	31.3	29.3	28.3	22.2	21.2	21.2	13.1
		0名	10	-	10.0	-	20.0	-	20.0	-	-	-	-	20.0	20.0
		1～2名	21	28.6	38.1	23.8	38.1	28.6	19.0	14.3	19.0	-	9.5	9.5	4.8
		3～9名	35	48.6	48.6	45.7	31.4	40.0	34.3	28.6	25.7	22.9	20.0	11.4	8.6
		10名以上	33	51.5	39.4	54.5	45.5	42.4	39.4	48.5	45.5	42.4	36.4	39.4	21.2

12. 人材定着対策としての要不要と実施状況

②人材定着対策【必要であるができていない】の属性特徴

① 仕事のやりがいや意義の提供の課題認識は「設立年数40年以上」「従業員10名以上」

② 待遇・給与の改善では「経営者40代以下」

③ キャリアパスの明確化では「従業員10名以上」

④ ワークライフバランスの向上では「建設業」「宿泊業、サービス業」「設立年数40年以上」

④ 定期的な評価・成功報酬の導入は「従業員10名以上」

(①～④いずれも幅広い企業の課題認識と言える)

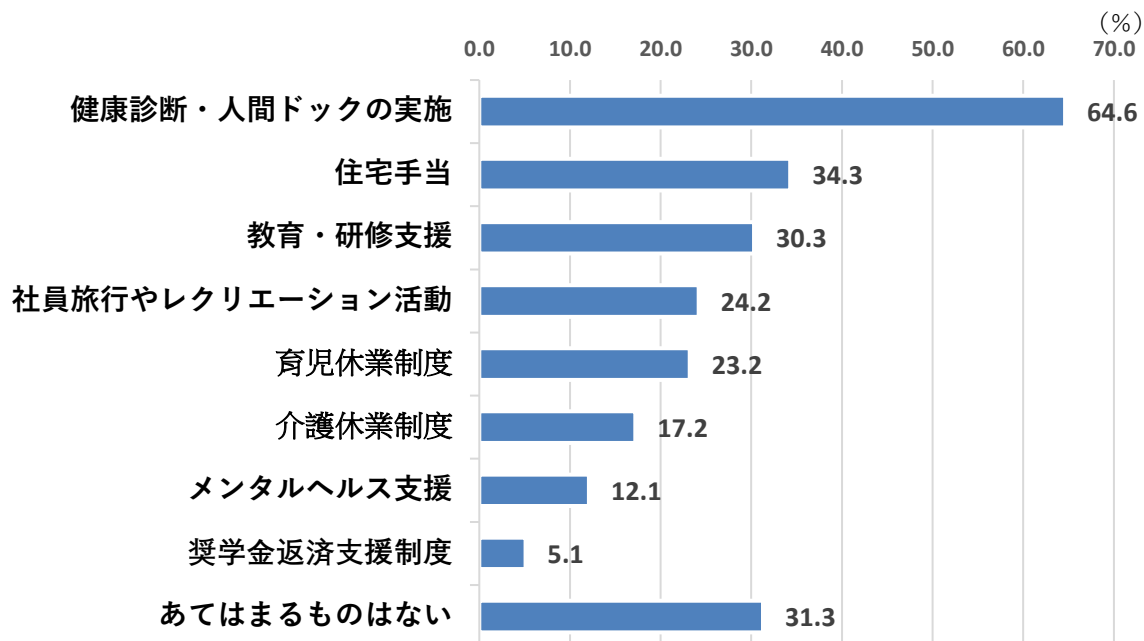
人材定着対策としての要不要と実施状況 (%)			n数	④ ② ③ ④ ①											
				「仕事のやりがいや意義の提供（社会貢献活動やプロジェクトの参加機会の提供など）」	「働きやすい環境の整備（フレックスタイトム制度やリモートワークの導入など）」	「定期的な評価・成果報酬の導入（評価基準の透明化、成果に対する報酬など）」	「キャリアパスの明確化（昇進・昇格の基準、スキルアップの支援など）」	「社内教育・研修の強化（スキルアップのための研修、資格取得支援など）」	「待遇・給与の改善（給与の引き上げ、インセンティブ制度の導入など）」	「職場のコミュニケーション改善（チームビルディング、定期的な面談・フィードバックなど）」	「ワークライフバランスの向上（残業削減、有給休暇の取得促進など）」	「福利厚生充実（健康管理、育児支援、社員旅行など）」	「労働環境の安全性の向上（職場の安全衛生対策、精神的サポートなど）」	「チームワークや職場文化の向上（協力的なチーム作り、職場の雰囲気改善など）」	「上司との信頼関係の構築（オープンなコミュニケーション、フィードバックの提供など）」
必要だが、できていない	業種5区分	全体	99	32.3	36.4	33.3	39.4	42.4	41.4	48.5	41.4	43.4	42.4	32.3	51.5
		卸売業、小売業	23	30.4	39.1	43.5	34.8	47.8	34.8	39.1	47.8	52.2	43.5	39.1	52.2
		建設業	16	43.8	50.0	12.5	31.3	56.3	43.8	43.8	25.0	37.5	43.8	31.3	50.0
		宿泊業、飲食サービス業	16	18.8	18.8	31.3	43.8	62.5	31.3	50.0	37.5	37.5	25.0	25.0	31.3
		サービス業	15	46.7	46.7	46.7	46.7	33.3	53.3	53.3	53.3	40.0	40.0	40.0	53.3
		それ以外	29	27.6	31.0	31.0	41.4	24.1	44.8	55.2	41.4	44.8	51.7	27.6	62.1
	経営者の年代3区分	全体	99	32.3	36.4	33.3	39.4	42.4	41.4	48.5	41.4	43.4	42.4	32.3	51.5
		40代以下	26	26.9	34.6	53.8	42.3	50.0	42.3	61.5	53.8	50.0	50.0	26.9	50.0
		50代	38	26.3	28.9	23.7	31.6	28.9	39.5	42.1	28.9	44.7	39.5	36.8	50.0
		60代以上	35	42.9	45.7	28.6	45.7	51.4	42.9	45.7	45.7	37.1	40.0	31.4	54.3
	設立年数3区分	全体	99	32.3	36.4	33.3	39.4	42.4	41.4	48.5	41.4	43.4	42.4	32.3	51.5
		10年未満	15	20.0	20.0	20.0	33.3	26.7	20.0	40.0	46.7	26.7	13.3	13.3	40.0
		10～39年	34	29.4	32.4	35.3	29.4	35.3	26.5	47.1	32.4	38.2	50.0	14.7	41.2
		40年以上	50	38.0	44.0	36.0	48.0	52.0	58.0	52.0	46.0	52.0	46.0	50.0	62.0
	従業員数	全体	99	32.3	36.4	33.3	39.4	42.4	41.4	48.5	41.4	43.4	42.4	32.3	51.5
		0名	10	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	-	10.0	20.0	10.0	-	-	20.0
		1～2名	21	33.3	33.3	42.9	19.0	42.9	33.3	52.4	42.9	38.1	47.6	28.6	38.1
		3～9名	35	28.6	28.6	28.6	48.6	42.9	42.9	57.1	40.0	45.7	40.0	34.3	51.4
		10名以上	33	42.4	54.5	39.4	51.5	51.5	57.6	48.5	48.5	54.5	54.5	42.4	69.7

13. 整備している福利厚生制度

整備している福利厚生制度では

- ・「健康診断・人間ドックの実施」が65%と最も高い。
ついで、「住宅手当」34%、「教育・研修支援」30%
- ・20%台では「社員旅行やレクリエーション活動」24%、「育児休業制度」23%
- ・10%台では「介護休業制度」17%、メンタル支援制度12%
- ・「奨学金返済支援制度」が5%
- ・「あてはまるものはない」が31%

整備している福利厚生制度



n=99

13. 整備している福利厚生制度

整備している福利厚生制度の属性特徴

- ・健康診断・人間ドックでは「建設業」「それ以外の業種」「設立年代40年以上」「従業員数10名以上」
- ・住宅手当では「建設業」「経営者60代以上」「設立年代40年以上」「従業員数10名以上」
- ・教育・研修支援では「建設業」「設立年代40年以上」「従業員数10名以上」

(全体的に「建設業」「設立年代40年以上」および「従業員数10名以上」の対応が幅広い傾向)

- ・あてはまるものはない、は「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」「経営者40代以下」「設立年代10年未満」「従業員0名」

整備している福利厚生制度 (%)		n数	健康診断・人間ドックの実施	住宅手当	教育・研修支援	社員旅行やレクリエーション活動	育児休業制度	介護休業制度	メンタルヘルス支援	奨学金返済支援制度	あてはまるものはない	
業種5区分	全体	99	64.6	34.3	30.3	24.2	23.2	17.2	12.1	5.1	31.3	
	卸売業、小売業	23	47.8	34.8	17.4	17.4	21.7	13.0	8.7	-	52.2	
	建設業	16	93.8	50.0	56.3	43.8	37.5	31.3	18.8	12.5	6.3	
	宿泊業、飲食サービス業	16	43.8	31.3	18.8	31.3	18.8	18.8	25.0	12.5	43.8	
	サービス業	15	60.0	13.3	26.7	-	-	-	-	-	-	40.0
	それ以外	29	75.9	37.9	34.5	27.6	31.0	20.7	10.3	3.4	17.2	
経営者の年代3区分	全体	99	64.6	34.3	30.3	24.2	23.2	17.2	12.1	5.1	31.3	
	40代以下	26	53.8	26.9	26.9	30.8	34.6	23.1	19.2	7.7	46.2	
	50代	38	65.8	28.9	36.8	21.1	21.1	15.8	10.5	5.3	28.9	
	60代以上	35	71.4	45.7	25.7	22.9	17.1	14.3	8.6	2.9	22.9	
設立年数3区分	全体	99	64.6	34.3	30.3	24.2	23.2	17.2	12.1	5.1	31.3	
	10年未満	15	6.7	-	6.7	6.7	-	-	-	-	86.7	
	10～39年	34	73.5	23.5	26.5	17.6	8.8	14.7	5.9	2.9	23.5	
	40年以上	50	76.0	52.0	40.0	34.0	40.0	24.0	20.0	8.0	20.0	
従業員数	全体	99	64.6	34.3	30.3	24.2	23.2	17.2	12.1	5.1	31.3	
	0名	10	10.0	10.0	-	-	-	-	-	-	90.0	
	1～2名	21	52.4	14.3	14.3	9.5	9.5	9.5	4.8	-	47.6	
	3～9名	35	57.1	22.9	31.4	22.9	11.4	5.7	5.7	2.9	31.4	
	10名以上	33	97.0	66.7	48.5	42.4	51.5	39.4	27.3	12.1	3.0	