

八戸市
令和6年度八戸市
「市内企業・事業所等人材ニーズ調査」

報告書

令和6年度10月
八戸市

目 次

I. 調査概要	3
調査の目的-----	3
調査項目-----	3
調査対象及び調査方法-----	3
アンケートの回答状況-----	4
報告書の見方-----	4
II. 回答者の属性	5
III. 調査結果	8
1.業務上の人員不足-----	8
2.今後の人員不足見込み-----	10
3.人材についての課題-----	12
4.人手不足による事業への影響-----	13
5.採用後の人材育成・定着への課題-----	14
6.人手不足に対する対策-----	15
7.新卒・若手人員 採用-----	17
8.新卒・若手人員 採用方法-----	19
9.新卒・若手人員 採用学歴-----	20
10.重視する出身学部・学科_大学・大学院、短大・専門学校卒-----	21
11.重視する出身学部・学科_高校卒-----	25
12.採用募集方法-----	28
13.新卒・若手人員 採用・定着に関する取組-----	30
14.新卒・若手人員 採用で重視する能力・資質・経験等-----	33
15.新卒・若手人員 八戸市出身・在住優先採用-----	34
16.新卒・若手人員_募集していない理由-----	36
17.外国人雇用-----	37
18.外国人雇用_人数-----	40
19.雇用している（していた）外国人国籍-----	41
20.雇用している（していた）外国人在留資格-----	42
21.外国人材を雇用した主な理由-----	44
22.外国人材を雇用して良かった点-----	46
23.外国人材を雇用して苦労している（した）点-----	47
24.外国人従業員・技能実習生の日本語学習方法-----	49
25.外国人雇用・受入有無-----	50
26.外国人材の雇用・受入で行政・産業団体・大学等に行ってほしい取組-----	53

27.事業継続力強化計画又は事業継続計画（B C P）策定有無-----	56
28.事業継続力強化計画又は事業継続計画（B C P）の計画策定の支援有無-----	57
29.事業継続力強化計画又は事業継続計画（B C P）策定理由-----	59
30.地域住民対象の販促活動やP Rイベント等参加有無-----	60
31.地域住民対象の会社P Rイベントを開催参加有無-----	62
32.商工課のメールマガジン登録-----	64
IV. 参考資料-----	66
調査票-----	66

I. 調査概要

調査の目的

本調査は、若者の地元定着・人手不足解消に向けて、地域ニーズに応じた人材育成や外国人材の受け入れ等に係る取組を検討していくため、地域が求める人材や、外国人材のニーズを把握することを目的に実施した。

調査項目

- 回答者の属性
- 人手不足の影響や求める人材などについて
- 外国人材の活用について

調査対象及び調査方法

- 調査対象者
市内中小企業、小規模事業者、誘致企業、介護事業所、福祉事業所等
- 調査方法
 - ・八戸商工会議所、南郷商工会議所の会員及び庁内担当部署で把握している事業所を対象に設問法によるアンケート調査を実施。
 - ・対象者へ郵送配付し、WEB回答及び郵送回収により実施した。
 - ・調査票の配付から約10日後に御礼状兼督促状を配付し回収率向上に努めた。
- 調査実施期間
回答期間：令和6年8月22日（木）～令和6年9月11日（水）

アンケートの回答状況

表 1 回答状況

配付数	回答数	回答率
3,579	1,747	48.8%

報告書の見方

- ・グラフ、表中の「n」はアンケートの有効回収数を示している。
- ・比率はすべて百分率（%）で表し、小数点第2位を四捨五入して算出。そのため、回答比率の合計が100.0%にならない場合がある。
- ・複数回答の場合、回答の合計比率が100.0%を超える場合がある。
- ・グラフ、表として示したもののうち、無回答の回答数が0の場合は「無回答」の表示を省略している。また、問文・選択肢の文章を、意味が変わらない程度に簡略化している場合がある。
- ・属性別の分析については、該当する属性設問に回答した方をそれぞれの属性の母数として集計しているため、属性別の回答数の合計が全体の回答数と一致しない場合がある。

II. 回答者の属性

(1) 本店所在地

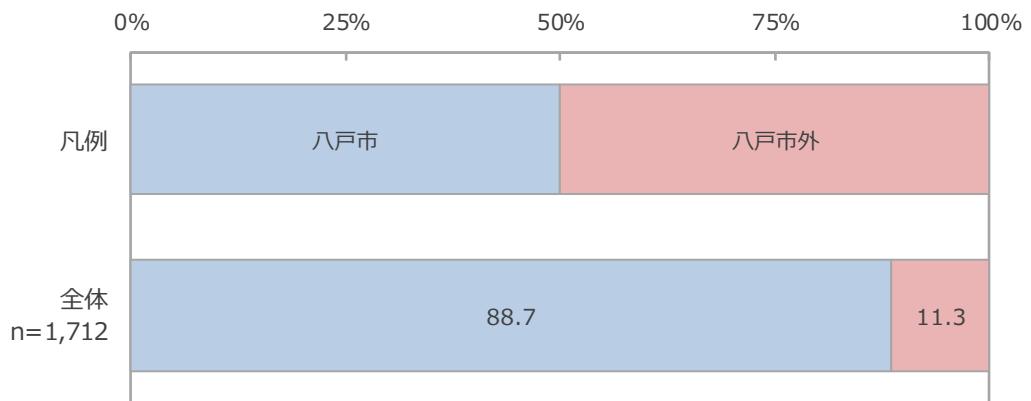


図1 本店所在地

(2) 経営形態

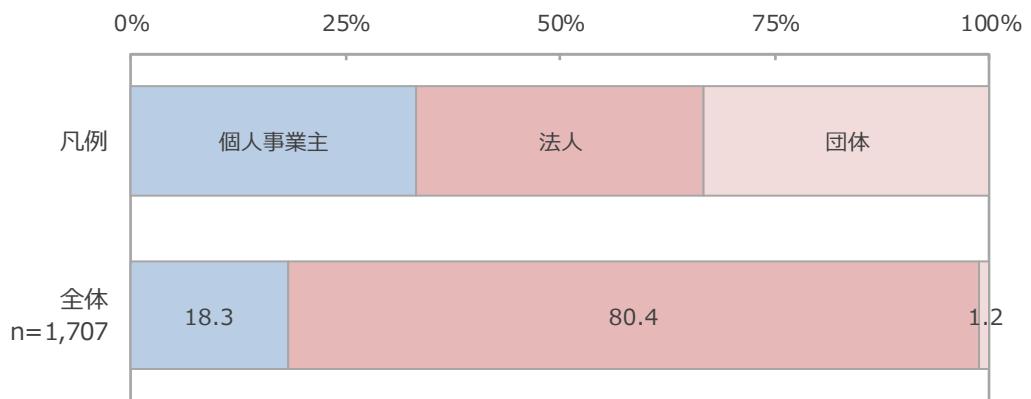


図2 経営形態

(3) 常用従業員数

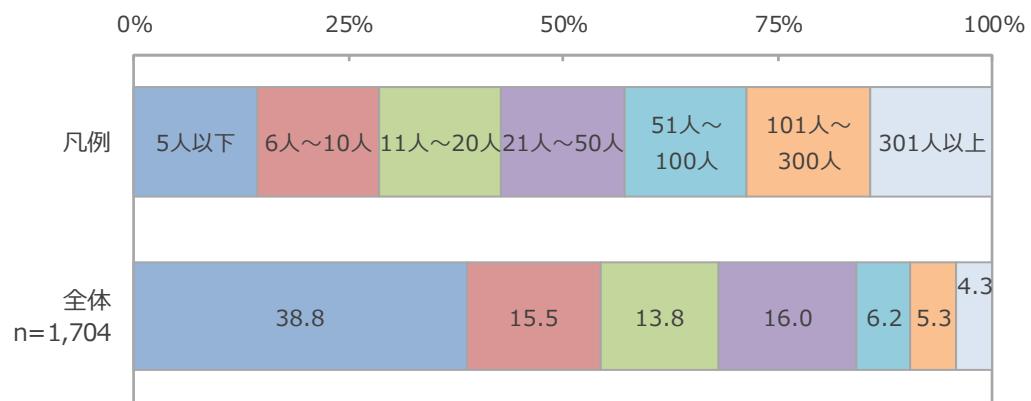


図3 常用従業員数

(4) 業種（主なもの）

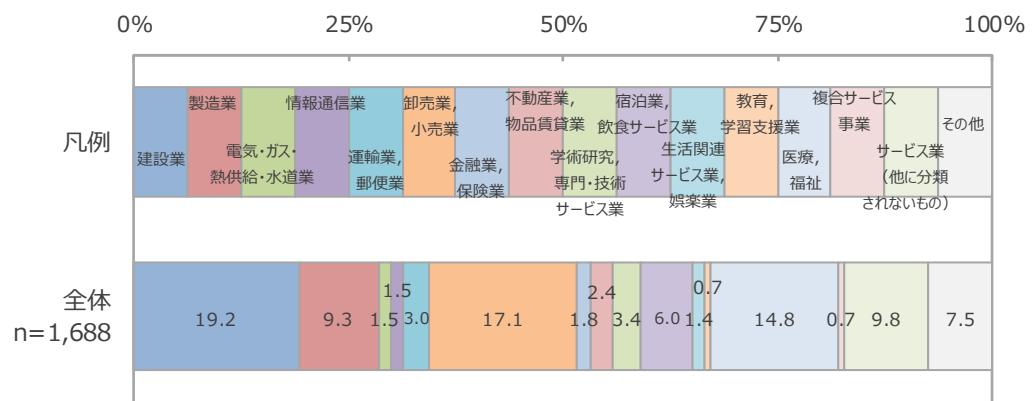


図4 業種（主なもの）

(5) 資本金

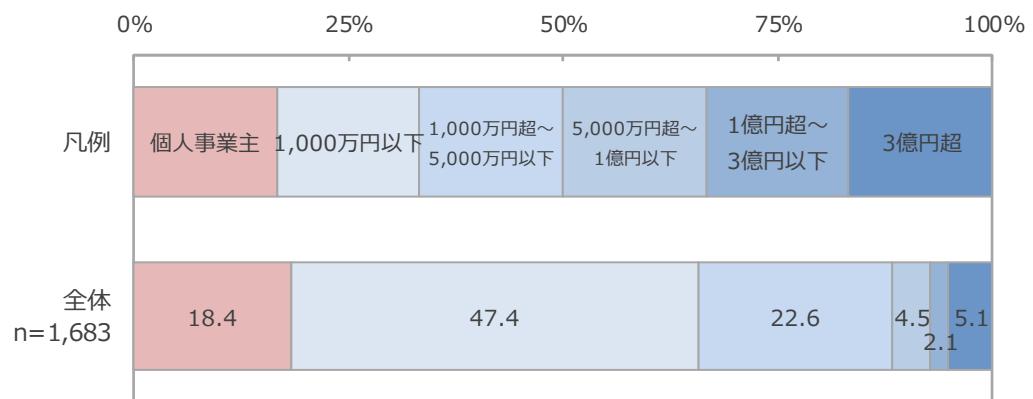


図5 資本金

(6) 経営者の年代

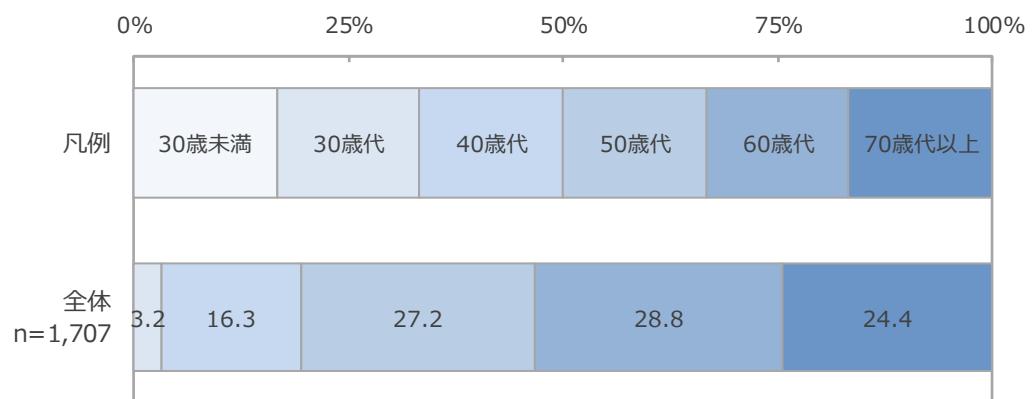


図6 経営者の年代

III. 調査結果

1. 業務上の人員不足

問2 現在、業務上の人員は足りていますか。（1つに○）

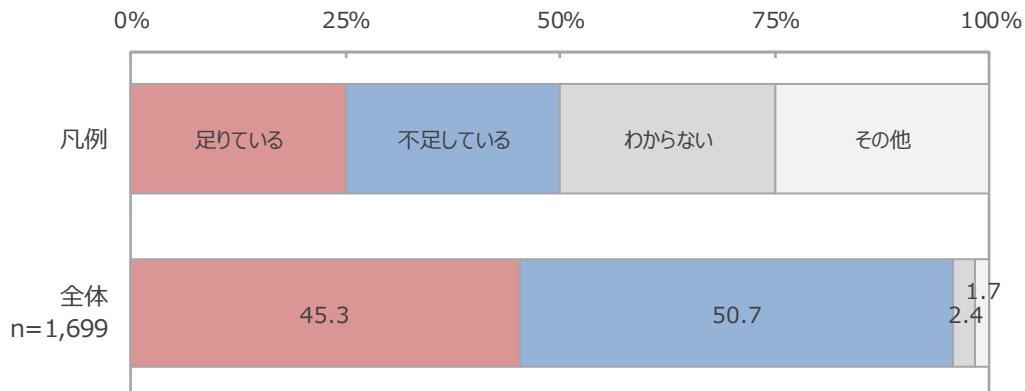


図7 業務上の人員不足

業務上の人員不足については、「不足している」が50.7%と最も多く、次いで「足りている」（45.3%）となっている。

< 足りているが高い属性 >

順位	属性	%
1	業種（主なもの）：不動産業、物品賃貸業	76.9
2	業種（主なもの）：教育、学習支援業	72.7
3	経営形態：個人事業主	68.8
4	資本金：個人事業主	68.5
5	常用従業員数：5人以下	64.4

< 不足しているが高い属性 >

順位	属性	%
1	常用従業員数：51人～100人	69.5
2	常用従業員数：101人～300人	69.2
3	業種（主なもの）：建設業	68.7
4	業種（主なもの）：情報通信業	68.0
5	常用従業員数：21人～50人	65.4

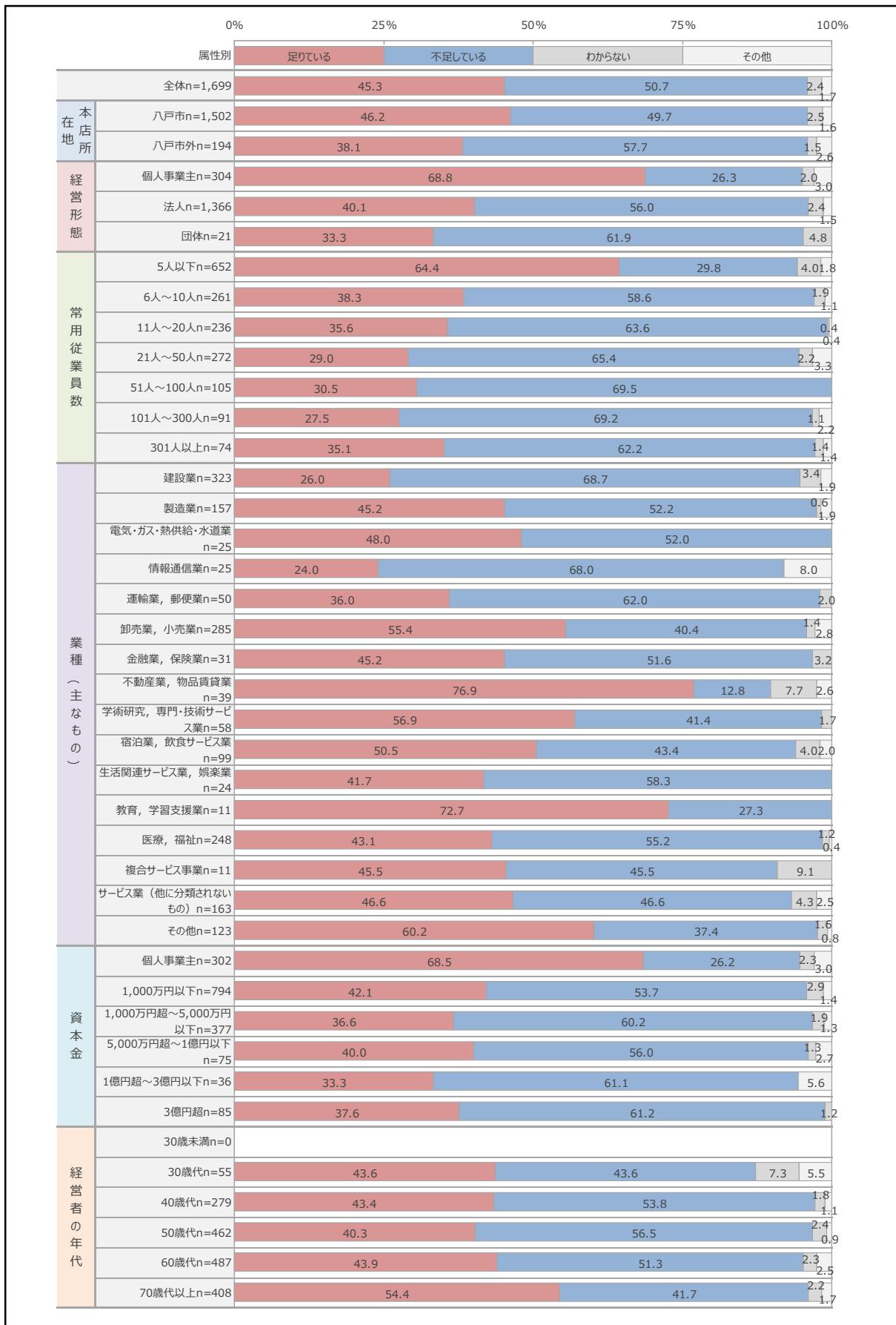


図8 業務上の人員不足の属性別比較

2.今後の人員不足見込み

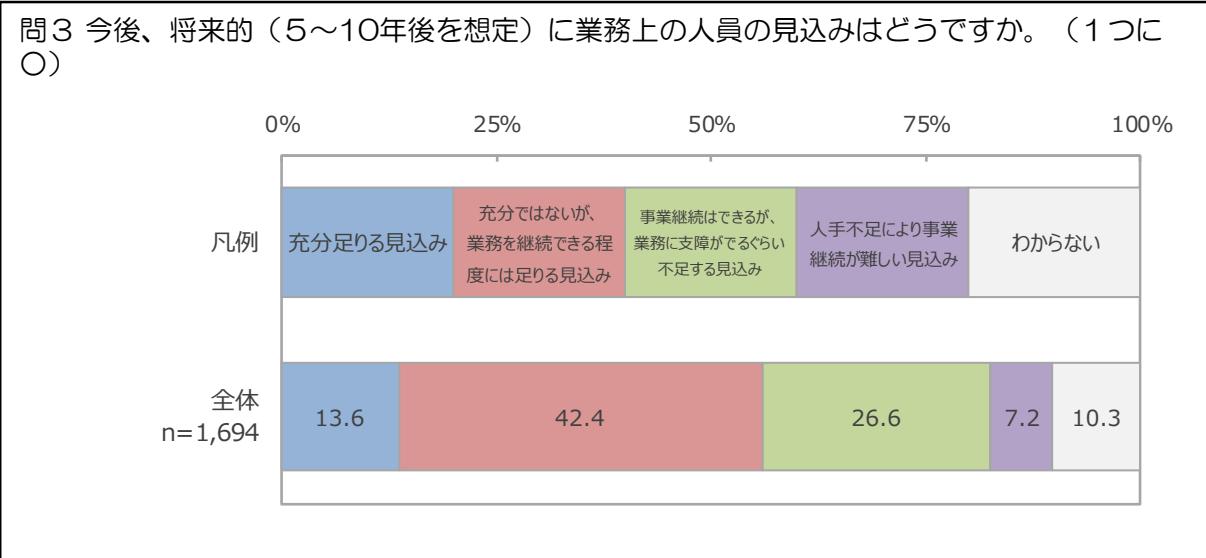


図9 今後の人員不足見込み

今後の人員不足見込みについては、「充分ではないが、業務を継続できる程度には足りる見込み」が42.4%と最も多く、次いで「事業継続はできるが、業務に支障がでるぐらい不足する見込み」（26.6%）となっている。

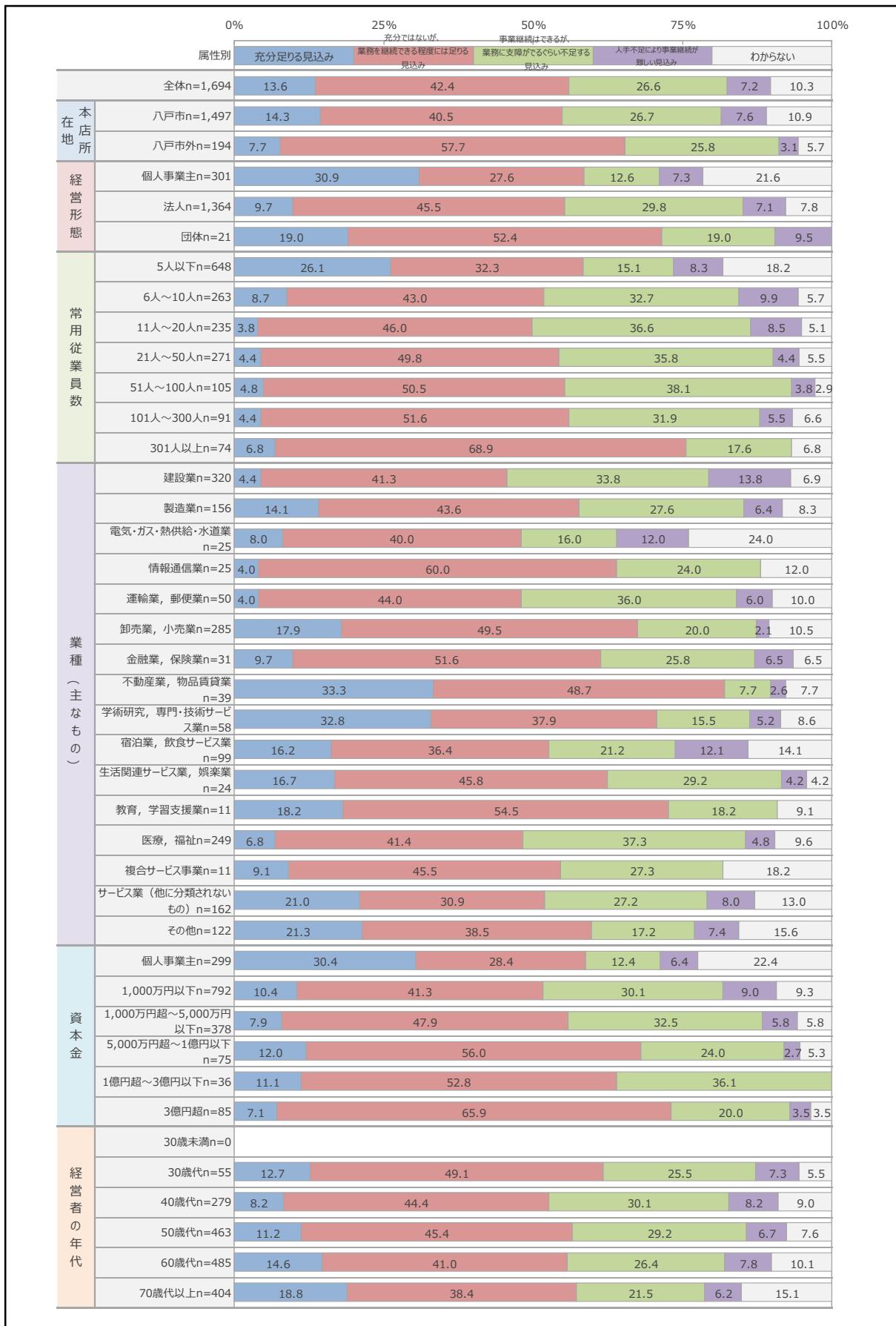


図10 今後の人員不足見込みの属性別比較

3.人材についての課題

問4 現在、人材について課題となっていることは何ですか。（最大3つまで○）

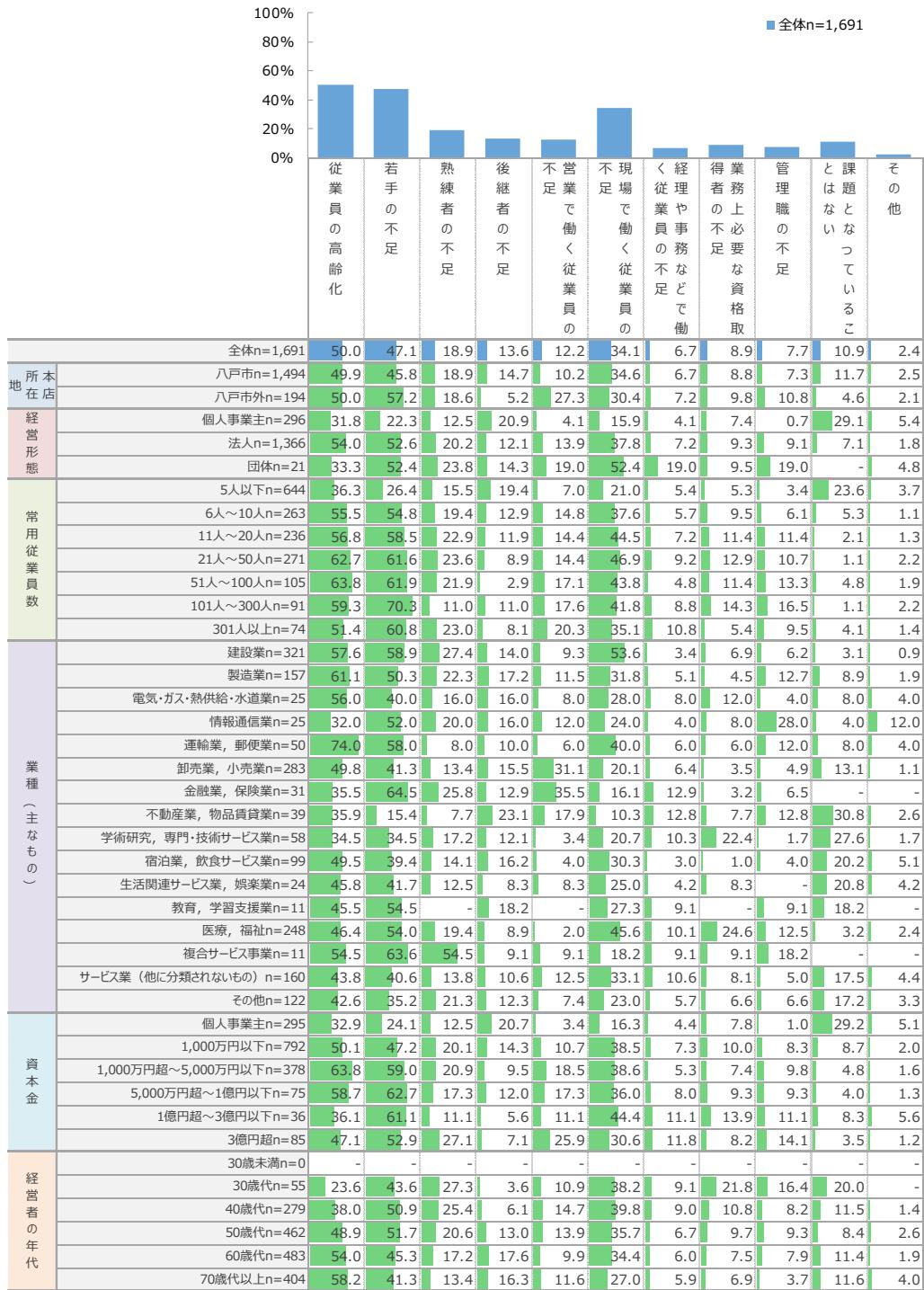


図11 人材についての課題の属性別比較

人材についての課題について、全体では「従業員の高齢化」が50.0%と最も多く、次いで「若手の不足」（47.1%）となっている。

4.人手不足による事業への影響

問5 人手不足により、事業に対してどのような影響が出ていますか。（1つに○）

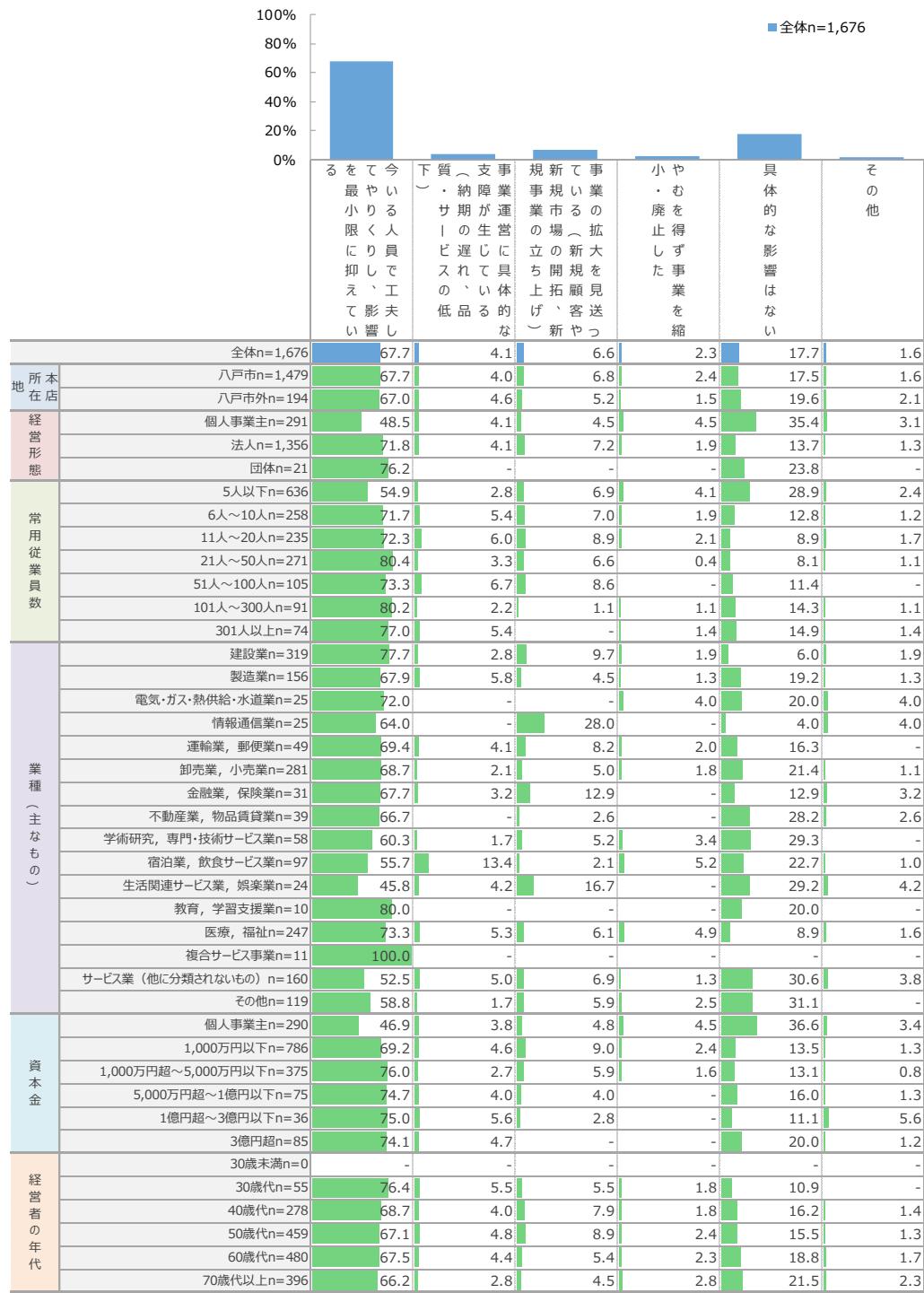


図12 人手不足による事業への影響の属性別比較

人手不足による事業への影響について、全体では「今いる人員で工夫してやりくりし、影響を最小限に抑えている」が67.7%と最も多く、次いで「具体的な影響はない」（17.7%）となっている。

5.採用後の人材育成・定着への課題

問6 採用後の人材育成・定着に関して課題となっていることは何ですか。（最大3つまで○） 100% 「

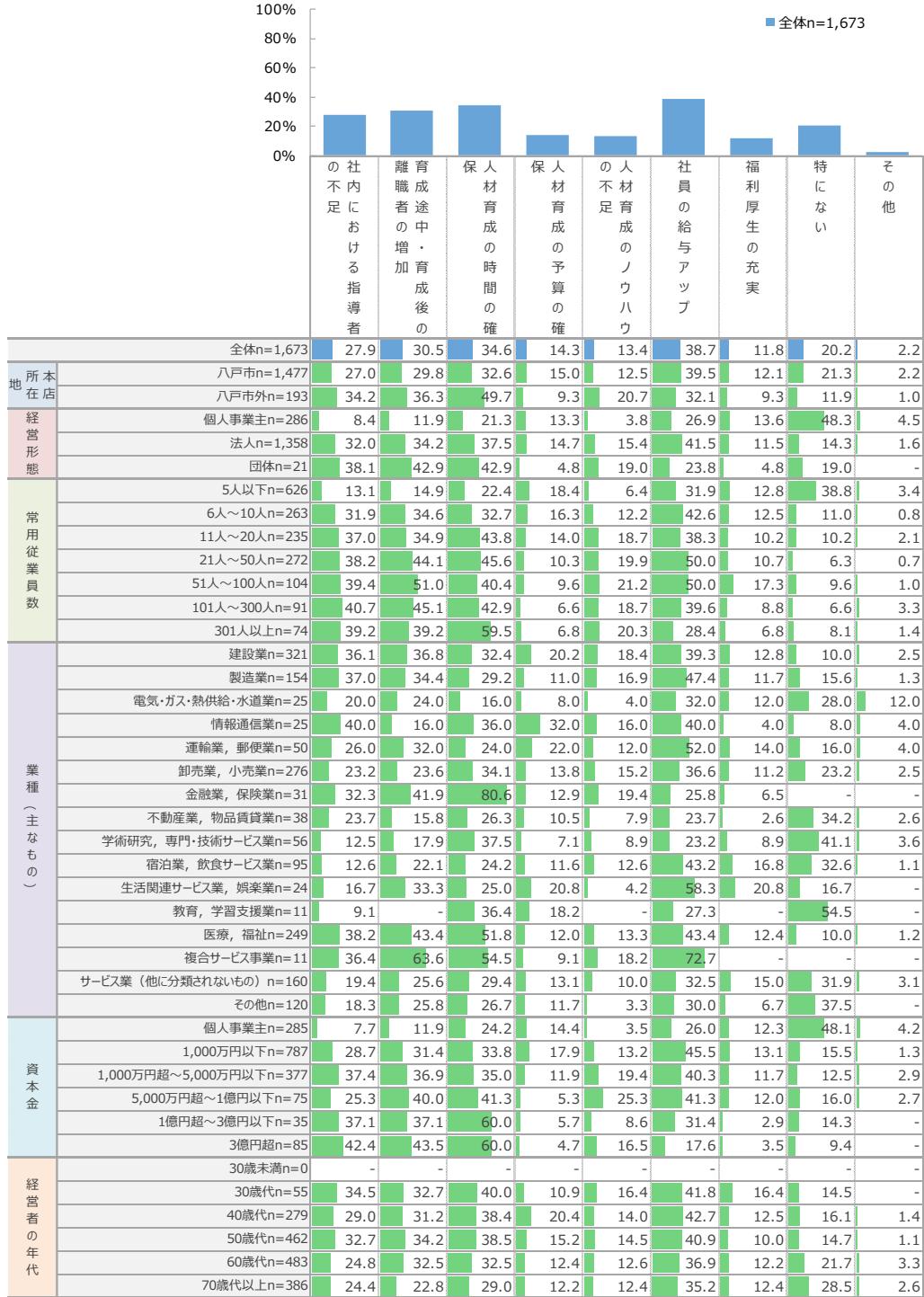


図1.3 採用後の人材育成・定着への課題の属性別比較

採用後の人材育成・定着への課題について、全体では「社員の給与アップ」が38.7%と最も多く、次いで「人材育成の時間の確保」(34.6%)となっている。

6.人手不足に対する対策

問7 人手不足に対してどのような対策を行っていますか。（該当する全てに○）

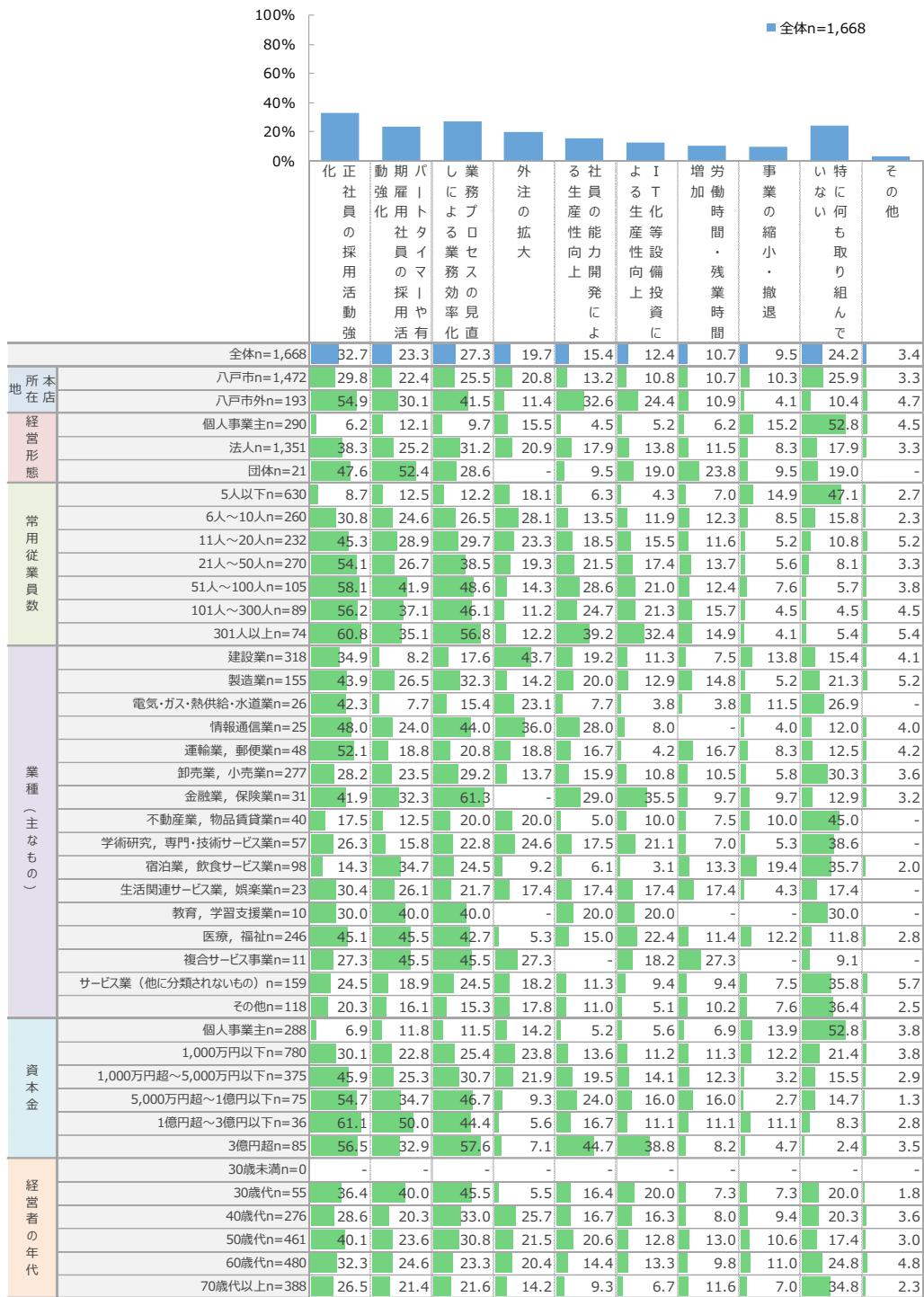


図14 人手不足に対する対策の属性別比較（1）

人手不足に対する対策について、全体では「正社員の採用活動強化」が32.7%と最も多く、次いで「業務プロセスの見直しによる業務効率化」（27.3%）となっている。

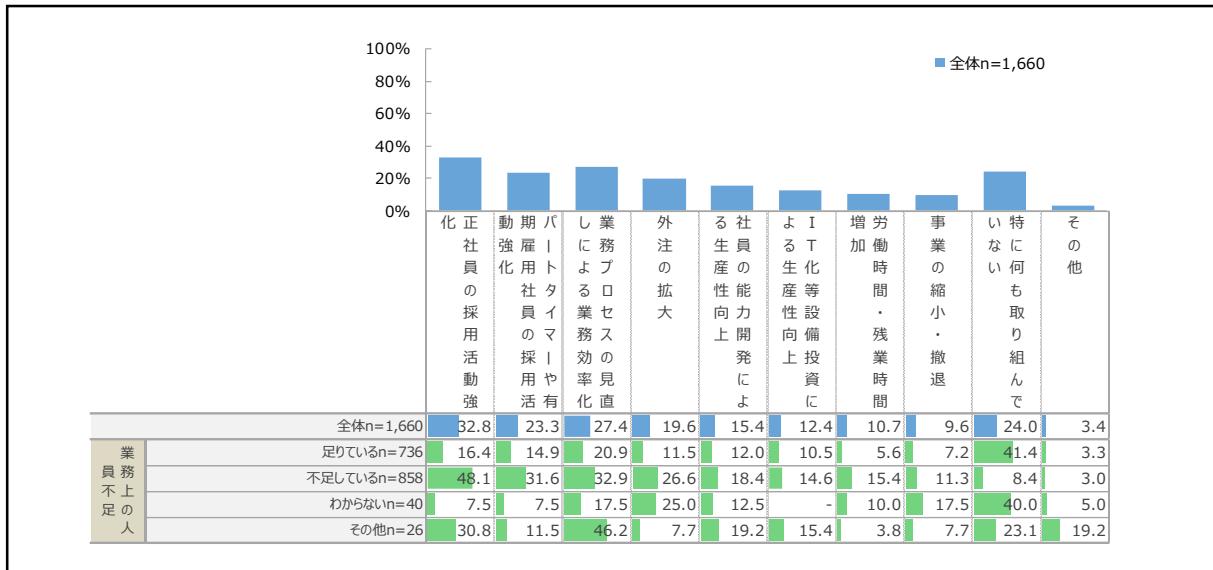


図15 人手不足に対する対策の属性別比較（2）

7.新卒・若手人員 採用

問8 新卒・若手人員は採用できていますか。（1つに○）

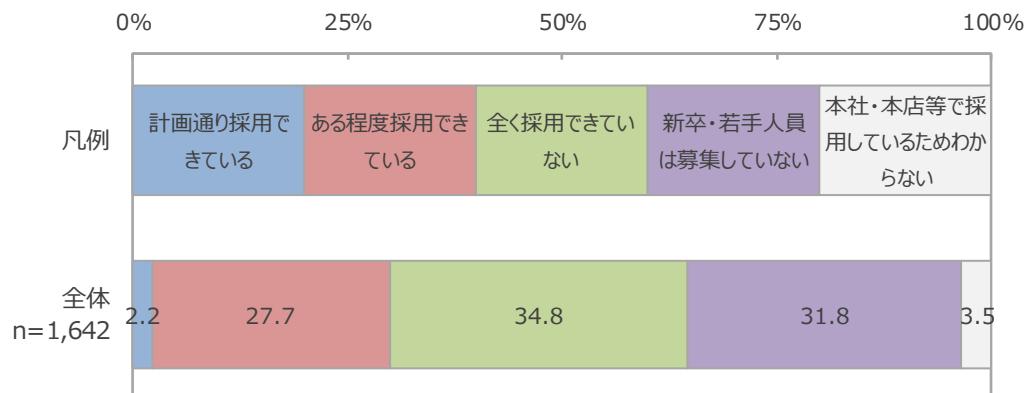


図16 新卒・若手人員 採用

新卒・若手人員 採用については、「全く採用できていない」が34.8%と最も多く、次いで「新卒・若手人員は募集していない」（31.8%）となっている。

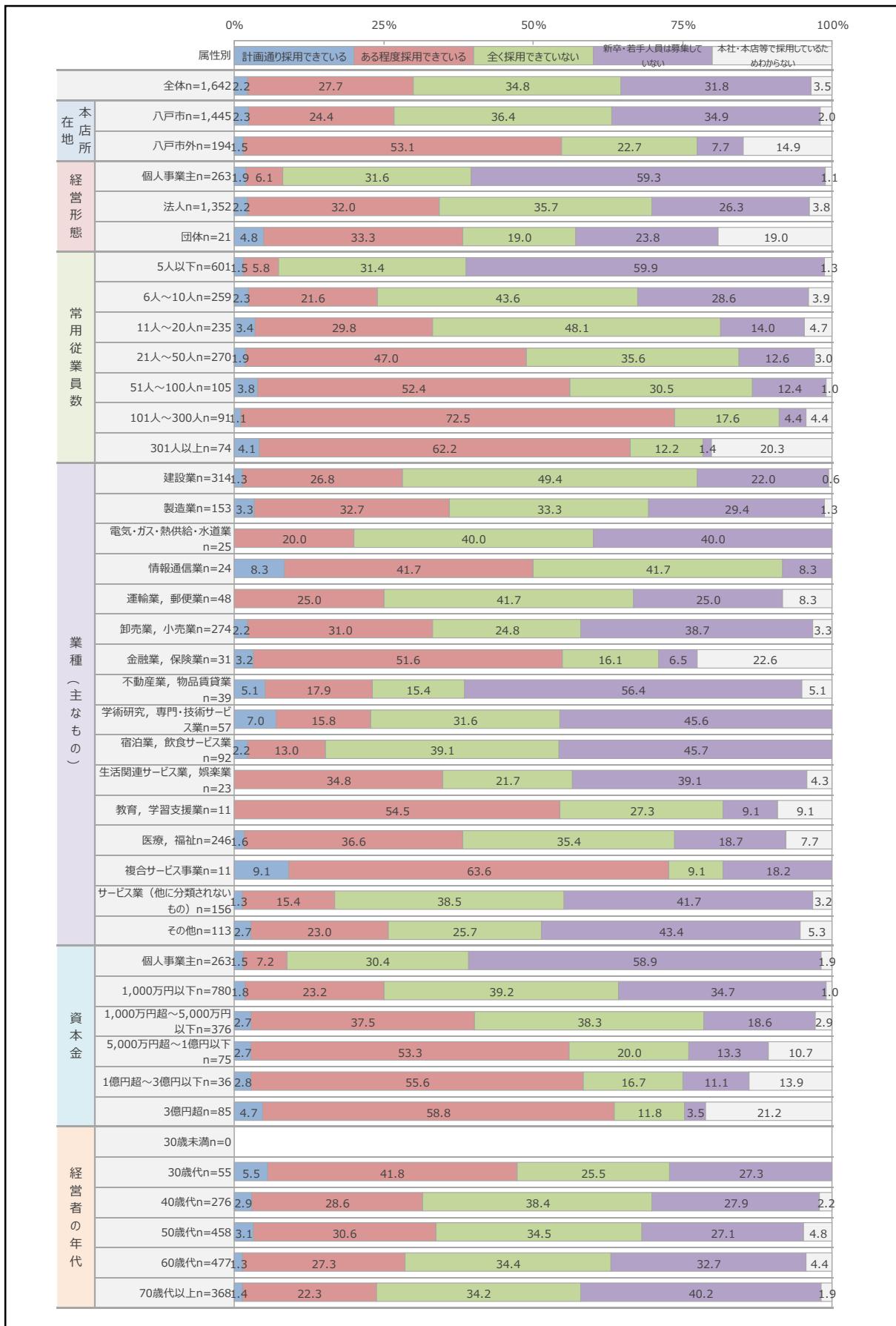


図17 新卒・若手人員採用の属性別比較

8.新卒・若手人員 採用方法

問9 新卒・若手人員の採用方法はどれですか。（該当する全てに○）

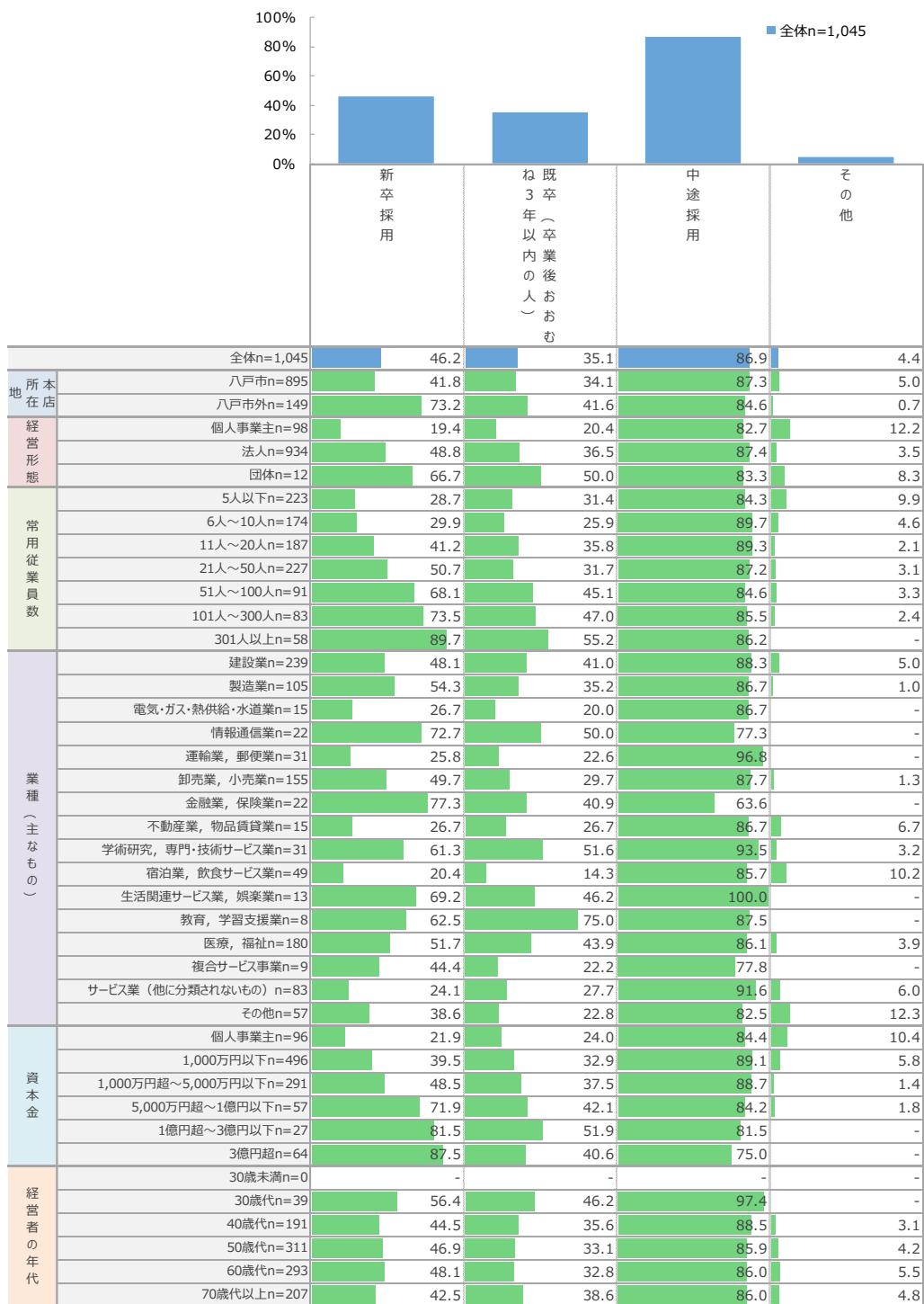


図18 新卒・若手人員 採用方法の属性別比較

新卒・若手人員 採用方法について、全体では「中途採用」が86.9%と最も多く、次いで「新卒採用」（46.2%）となっている。

9.新卒・若手人員 採用学歴

問10 新卒・若手人員を採用する際の学歴はどれですか。（該当する全てに○）

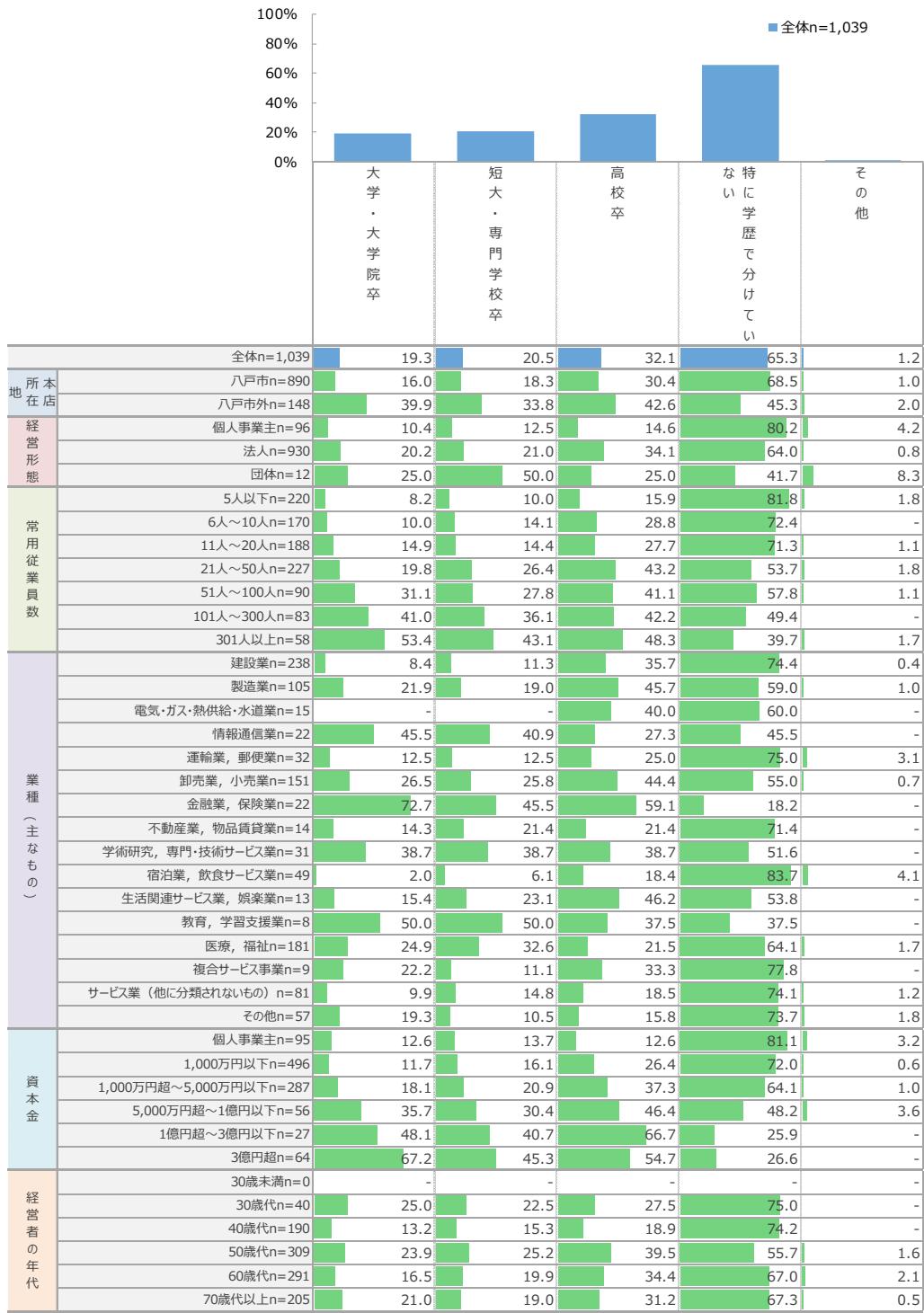


図19 新卒・若手人員 採用学歴の属性別比較

新卒・若手人員 採用学歴について、全体では「特に学歴で分けていない」が65.3%と最も多く、次いで「高校卒」（32.1%）となっている。

10.重視する出身学部・学科_大学・大学院、短大・専門学校卒

問11－1 新卒・若手人員を採用する際、学歴ごとに重視する出身学部・学科はどれですか
【大学・大学院、短大・専門学校卒】（該当するすべてに○）

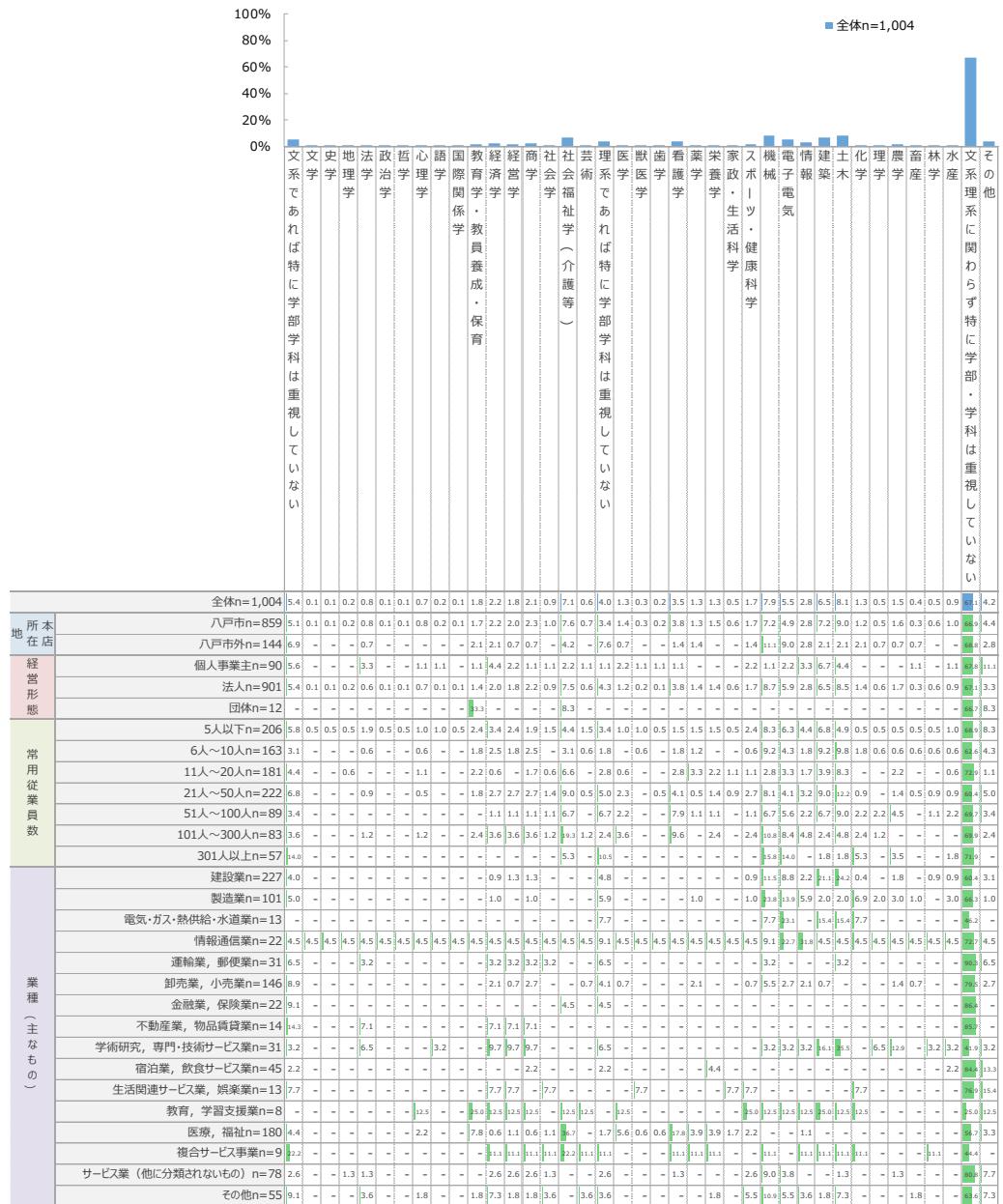


図20 重視する出身学部・学科_大学・大学院、短大・専門学校卒の属性別比較（1）

重視する出身学部・学科_大学・大学院、短大・専門学校卒について、全体では「文系理系に関わらず特に学部・学科は重視していない」が67.1%と最も多く、次いで「土木」(8.1%)となっている。

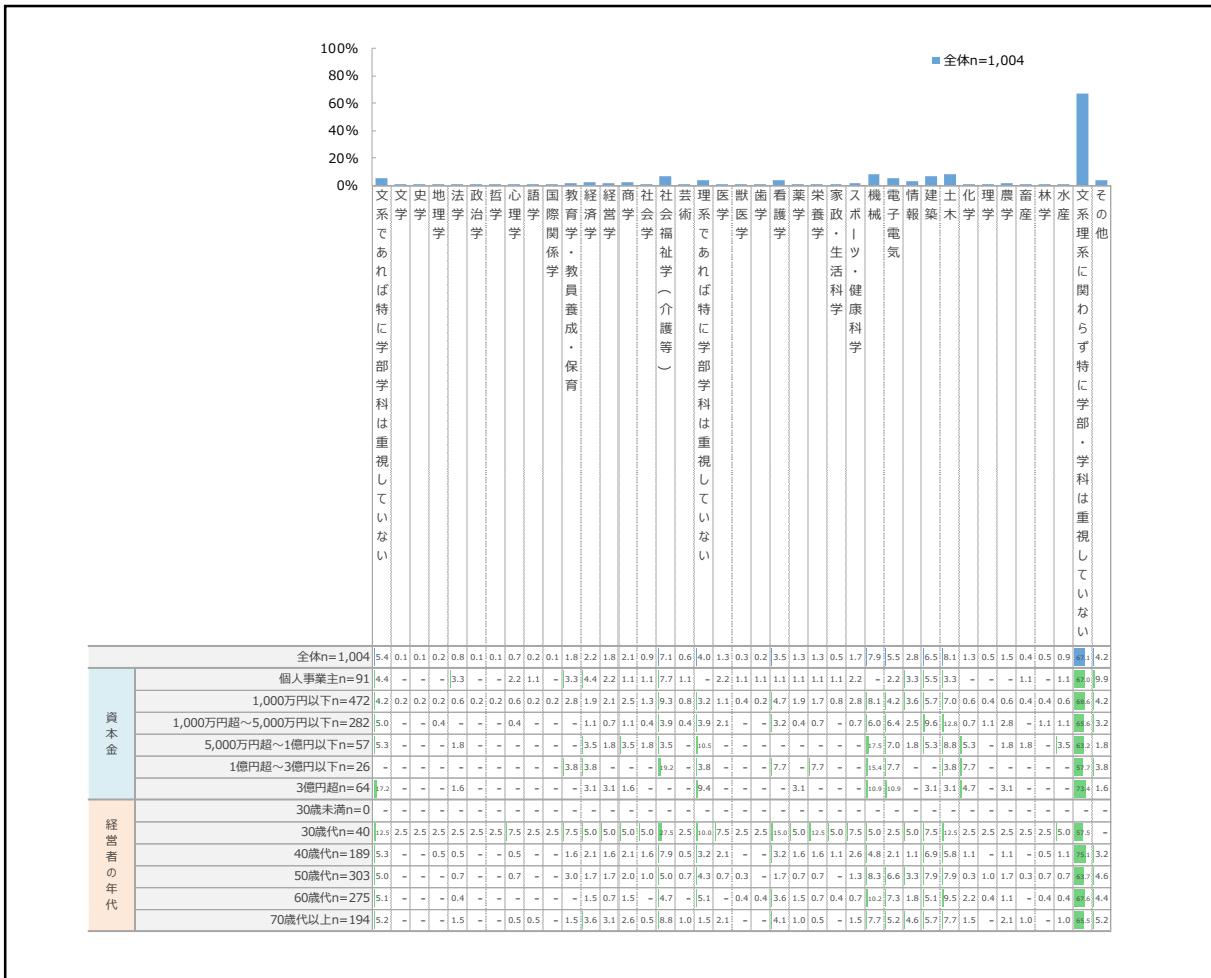


図21 重視する出身学部・学科_大学・大学院、短大・専門学校卒の属性別比較（2）

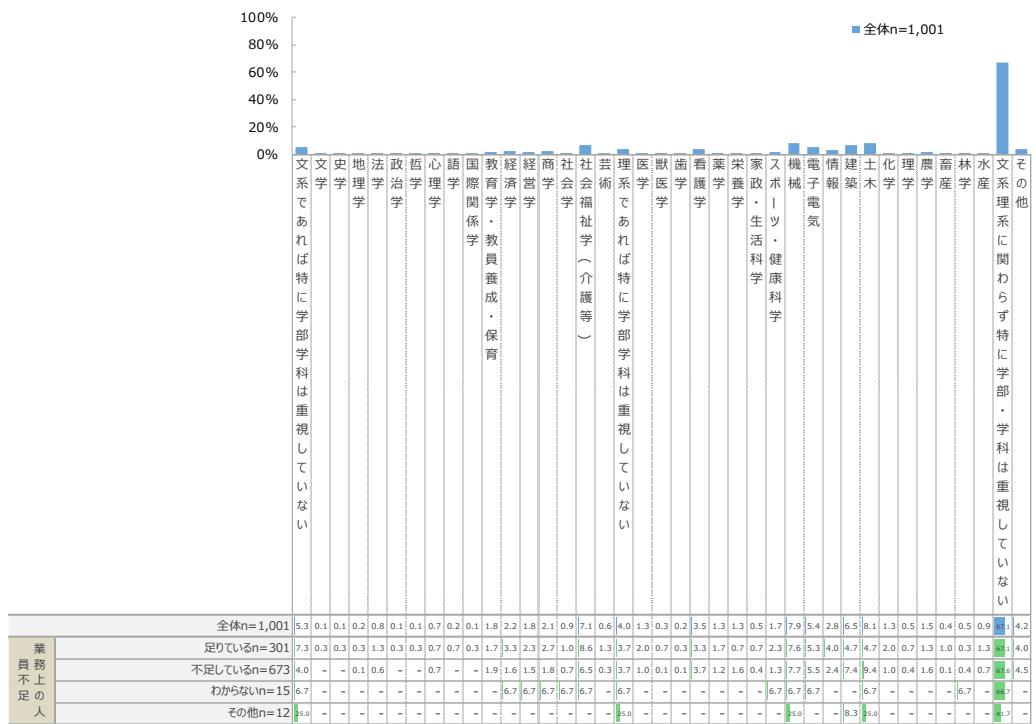


図22 重視する出身学部・学科_大学・大学院、短大・専門学校卒の属性別比較（3）

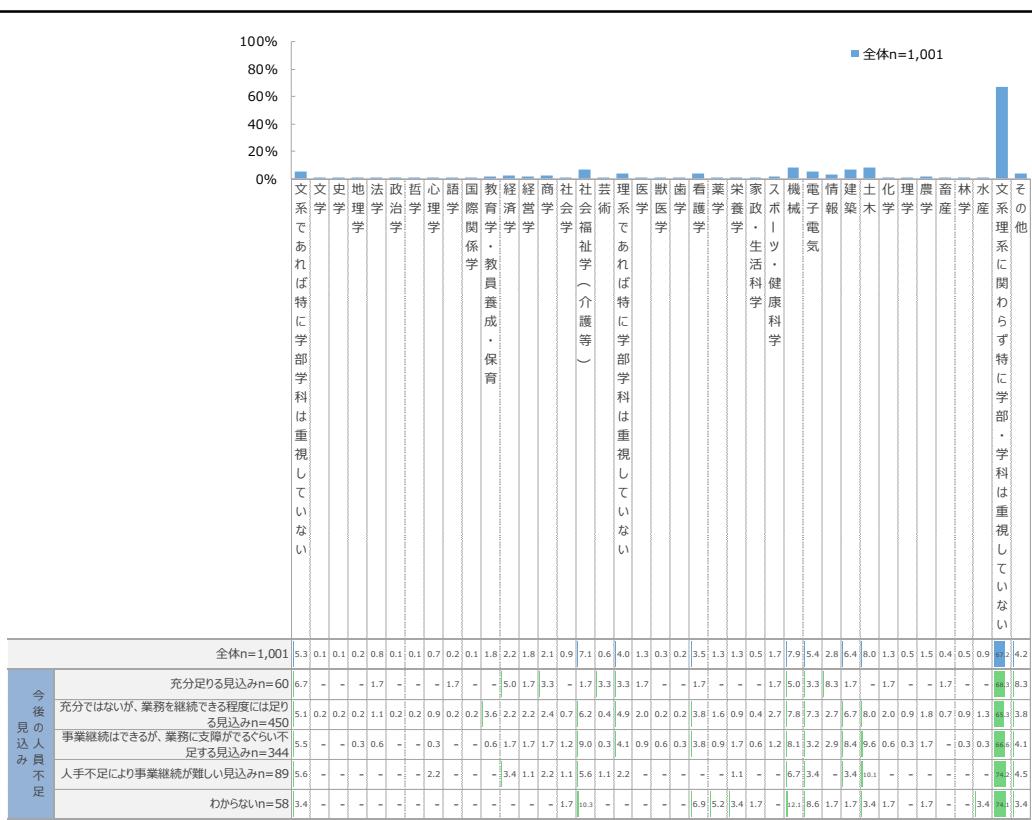


図23 重視する出身学部・学科 大学・大学院、短大・専門学校卒の属性別比較（4）

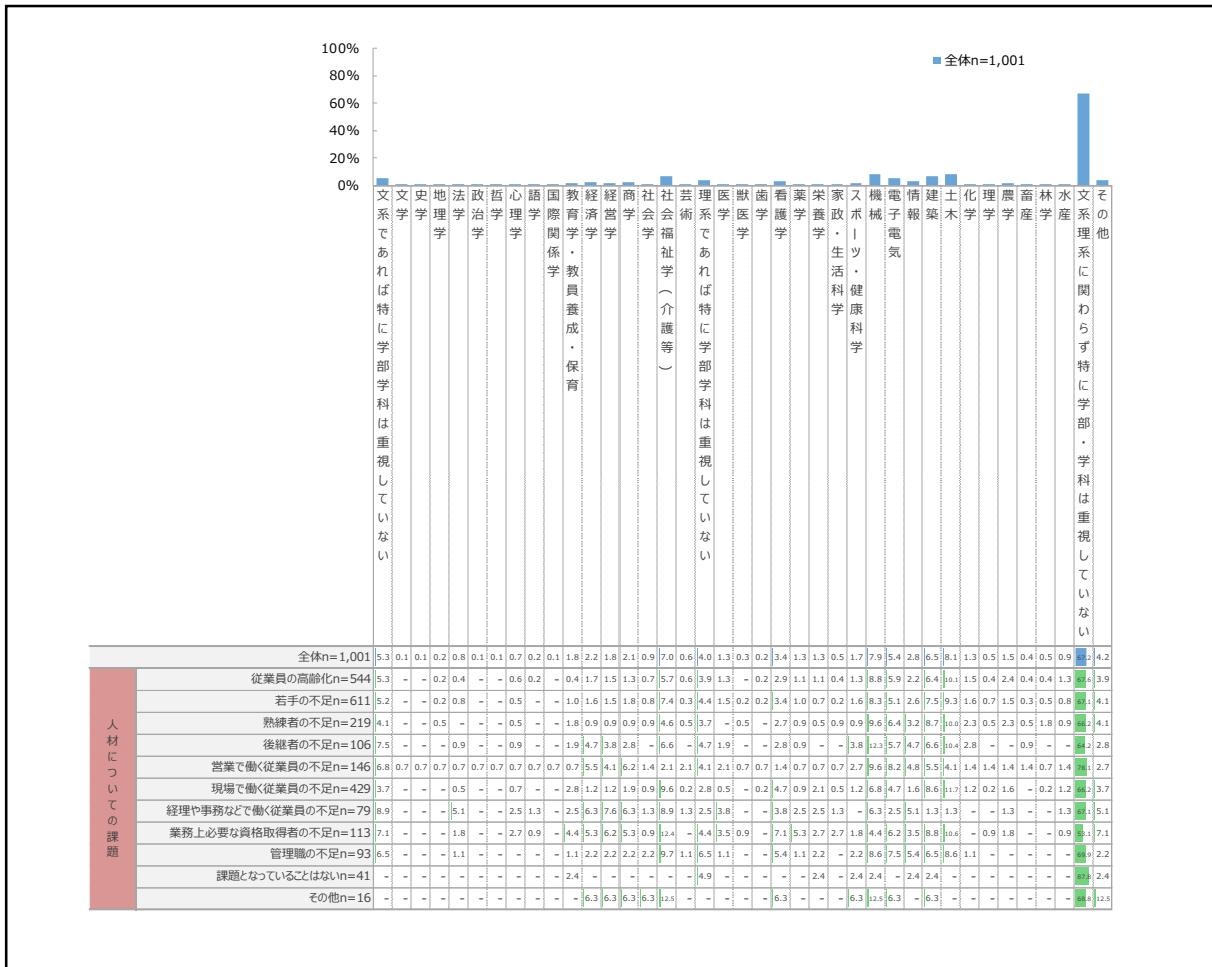


図24 重視する出身学部・学科_大学・大学院、短大・専門学校卒の属性別比較（5）

11.重視する出身学部・学科_高校卒

問11-2 新卒・若手人員を採用する際、学歴ごとに重視する出身学部・学科はどれですか
【高校卒】（該当する全てに○）

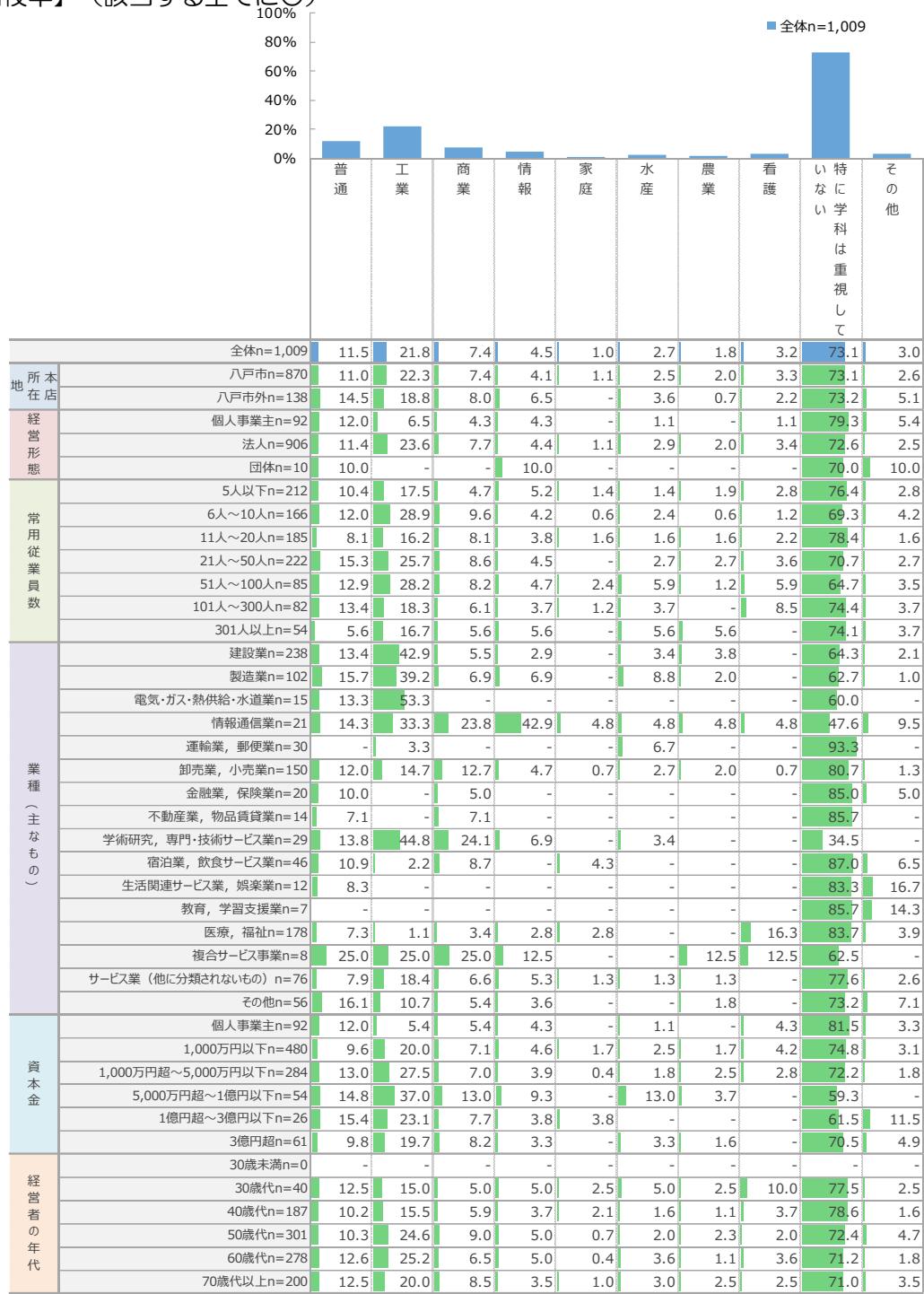


図25 重視する出身学部・学科_高校卒の属性別比較（1）

重視する出身学部・学科_高校卒について、全体では「特に学科は重視していない」が73.1%と最も多く、次いで「工業」（21.8%）となっている。

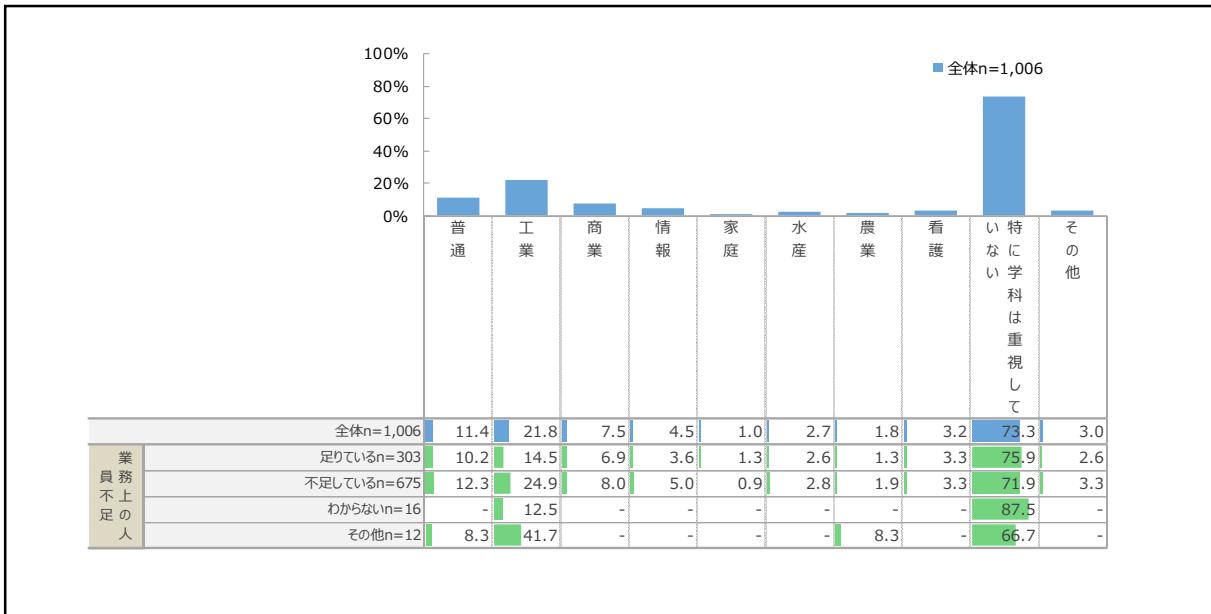


図26 重視する出身学部・学科_高校卒の属性別比較 (2)

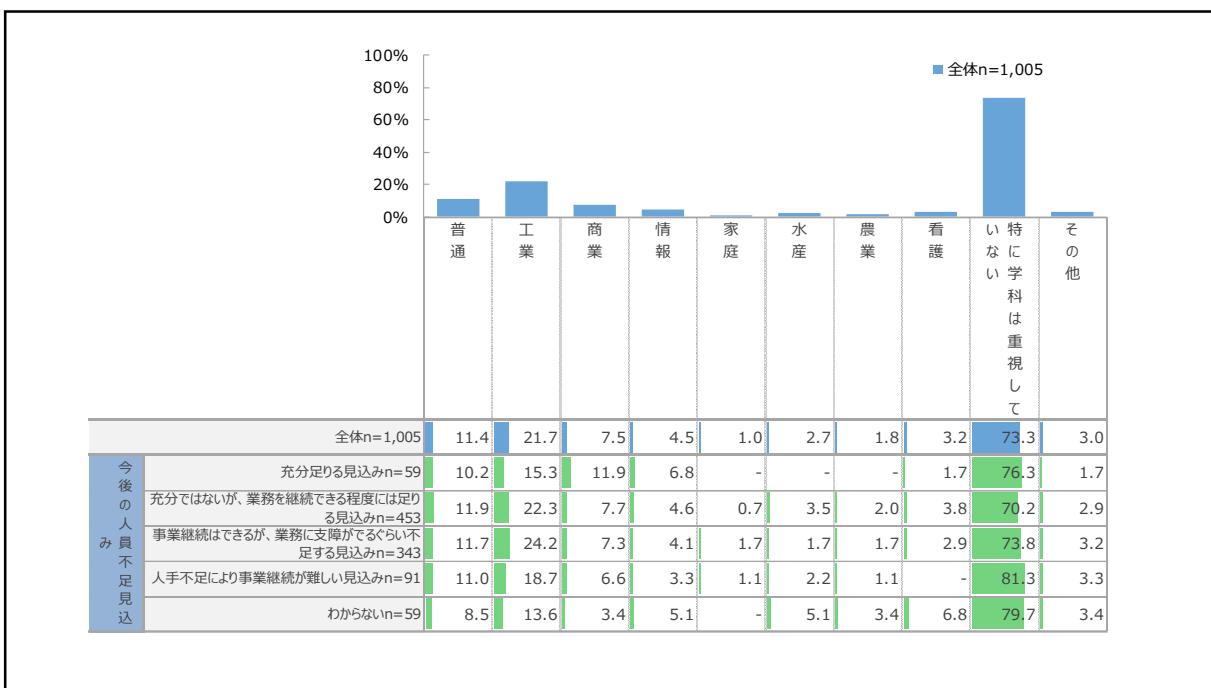


図27 重視する出身学部・学科_高校卒の属性別比較 (3)

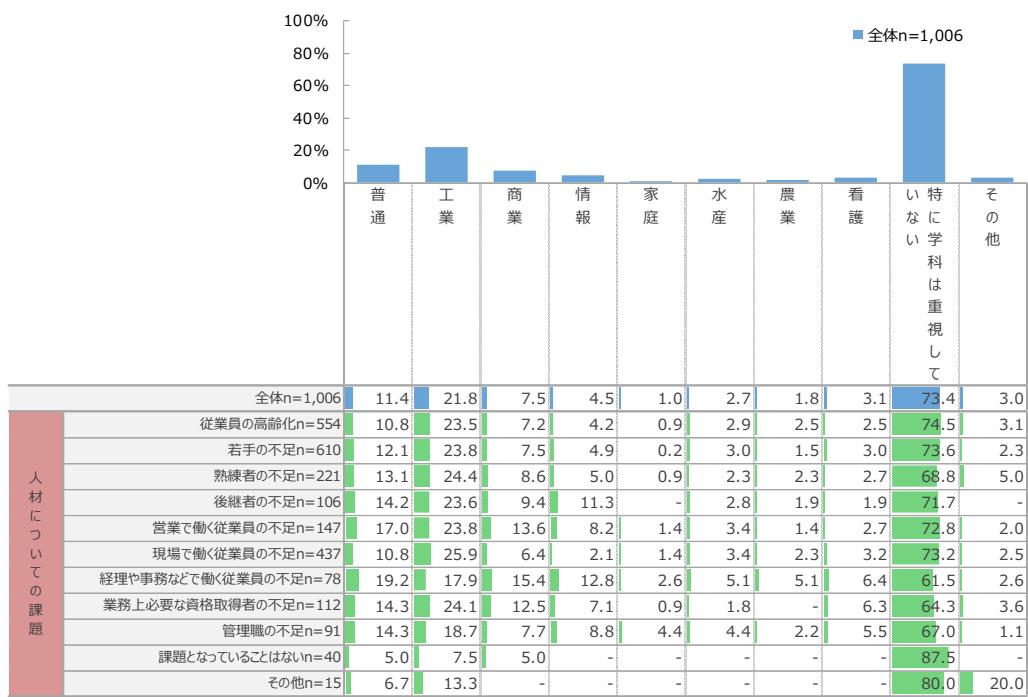


図28 重視する出身学部・学科_高校卒の属性別比較（4）

12.採用募集方法

問12 採用募集はどのような方法で行っていますか。（該当する全てに○）

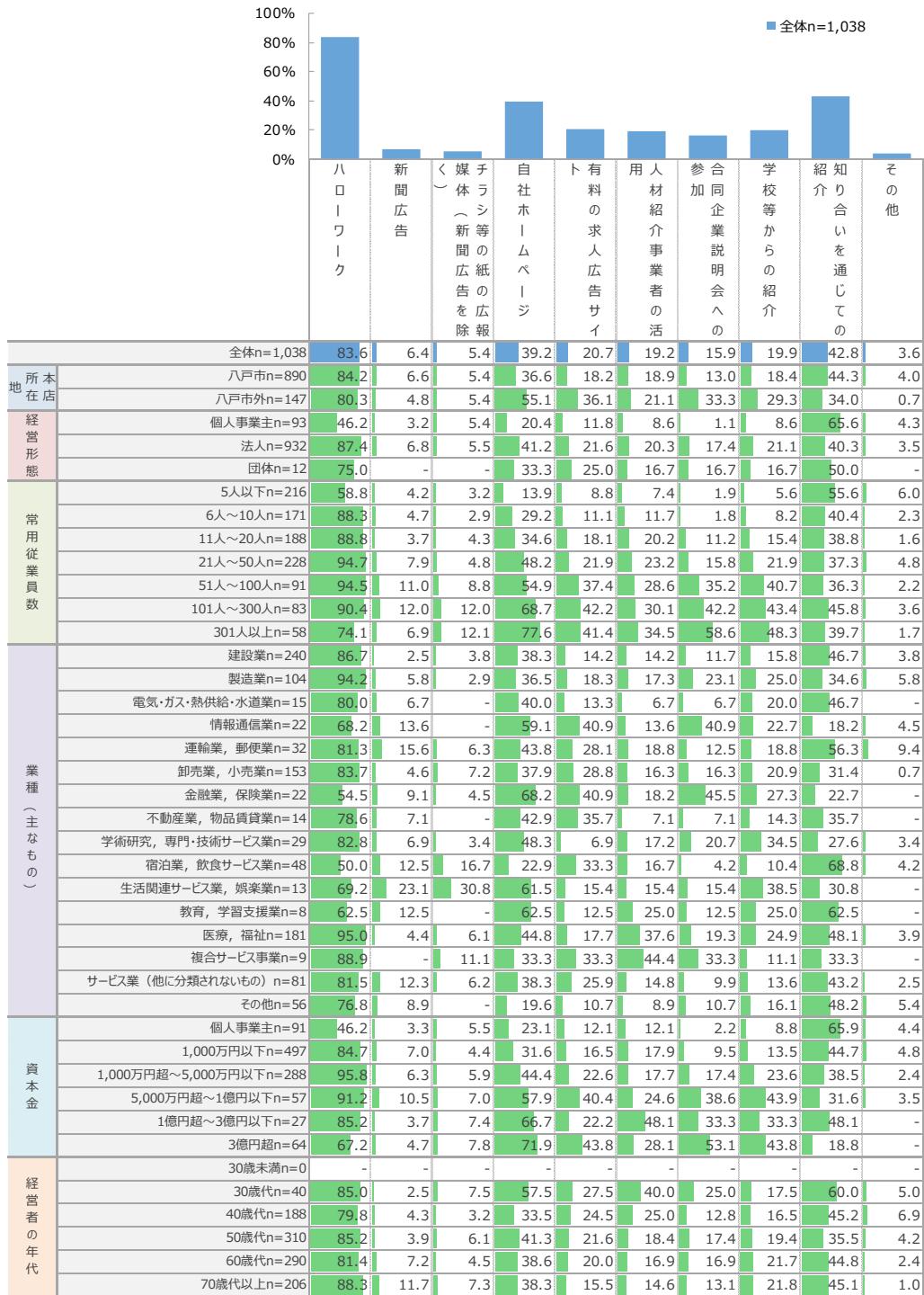


図29 採用募集方法の属性別比較（1）

採用募集方法について、全体では「ハローワーク」が83.6%と最も多く、次いで「知り合いを通じての紹介」（42.8%）となっている。

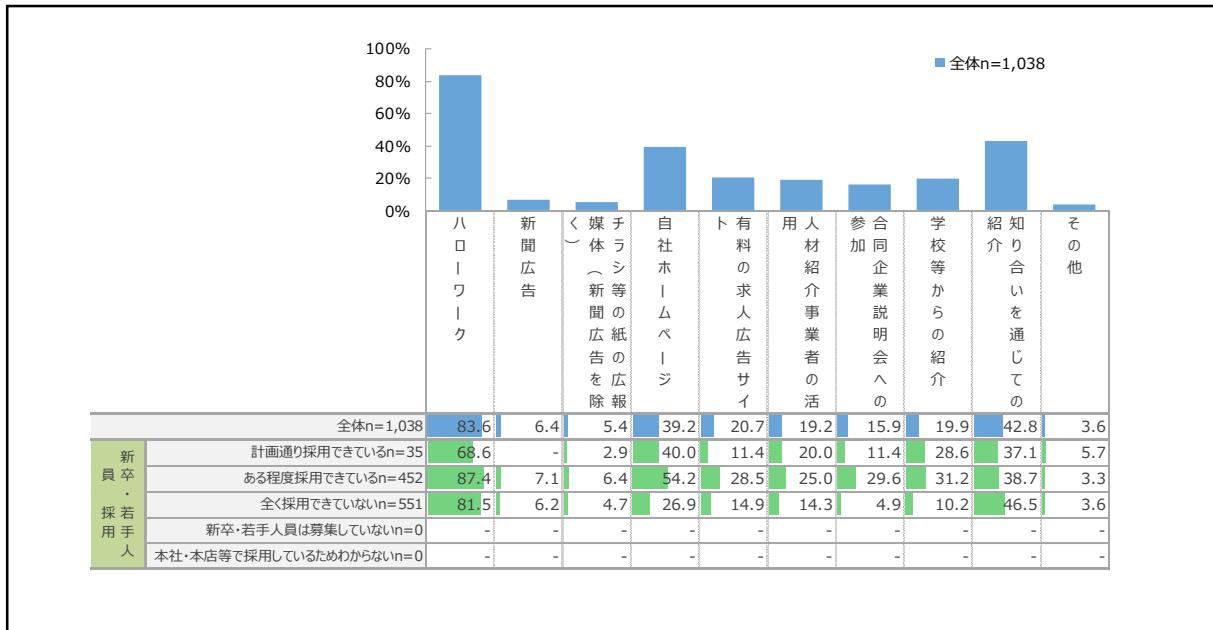


図30 採用募集方法の属性別比較（2）

13.新卒・若手人員 採用・定着に関する取組

問13 新卒・若手人員の採用・定着に関して行っている取組はありますか。（該当する全てに○）

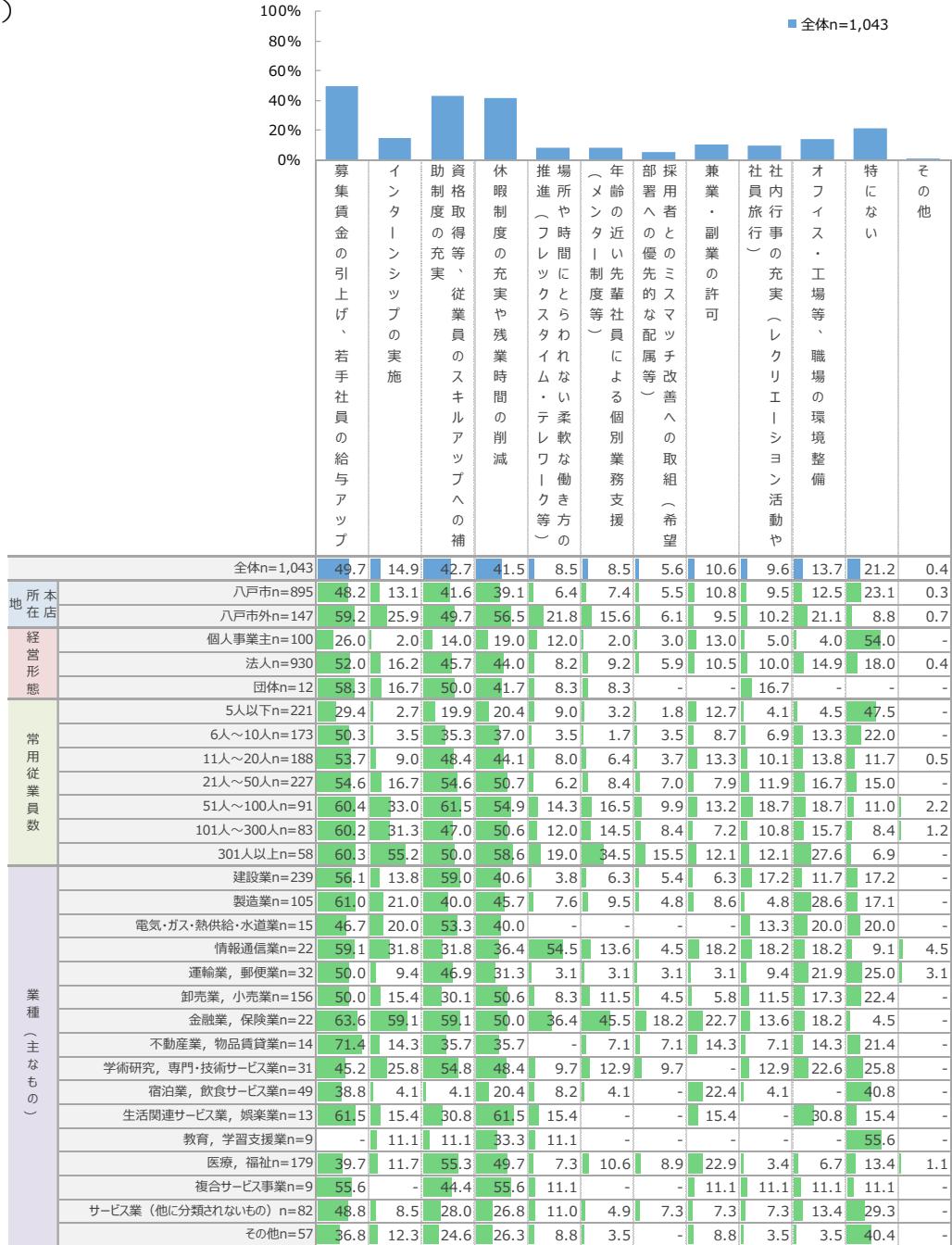


図31 新卒・若手人員 採用・定着に関する取組の属性別比較（1）

新卒・若手人員 採用・定着に関する取組について、全体では「募集資金の引上げ、若手社員の給与アップ」が49.7%と最も多く、次いで「資格取得等、従業員のスキルアップへの補助制度の充実」（42.7%）となっている。

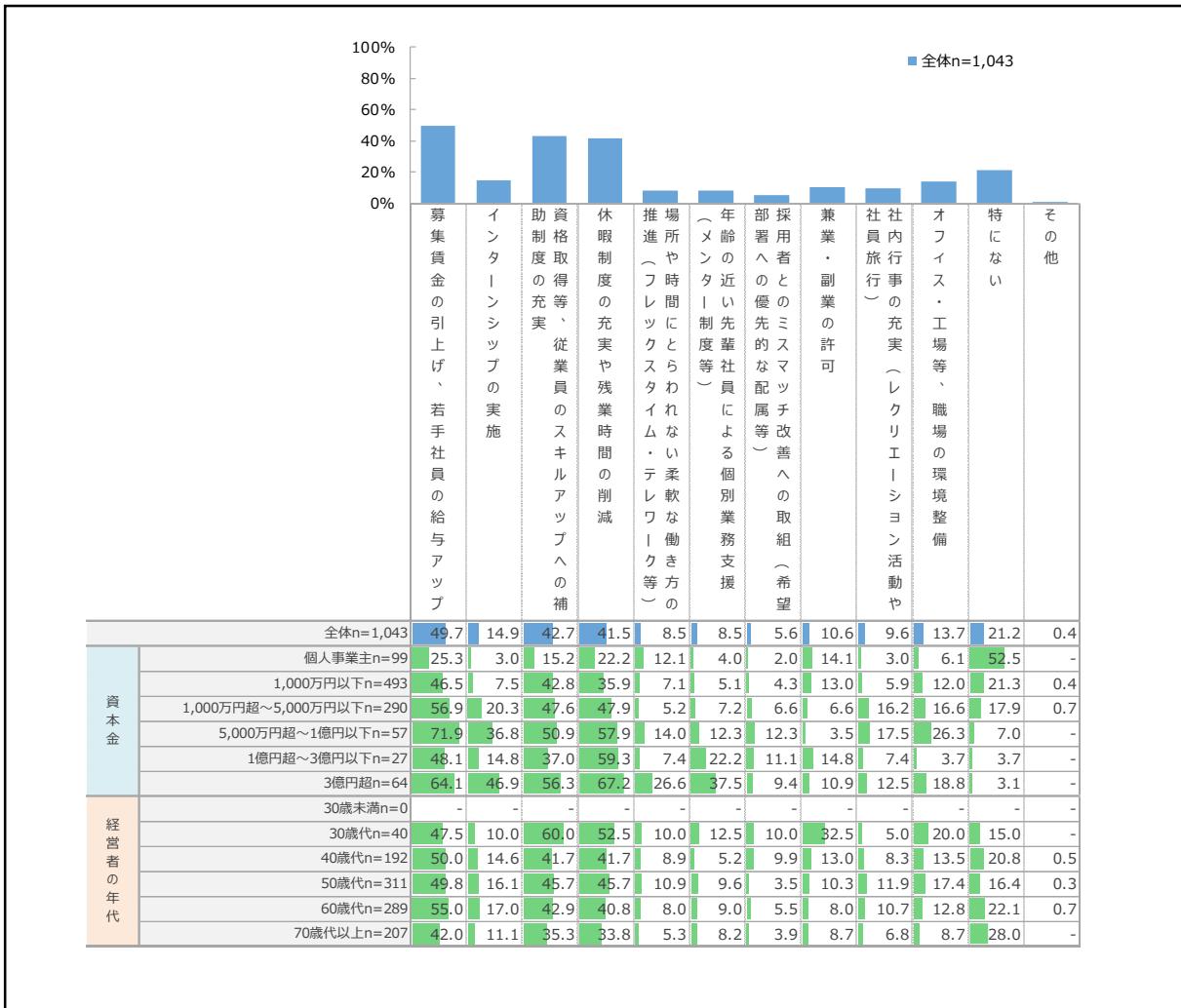


図32 新卒・若手人員 採用・定着に関する取組の属性別比較（2）

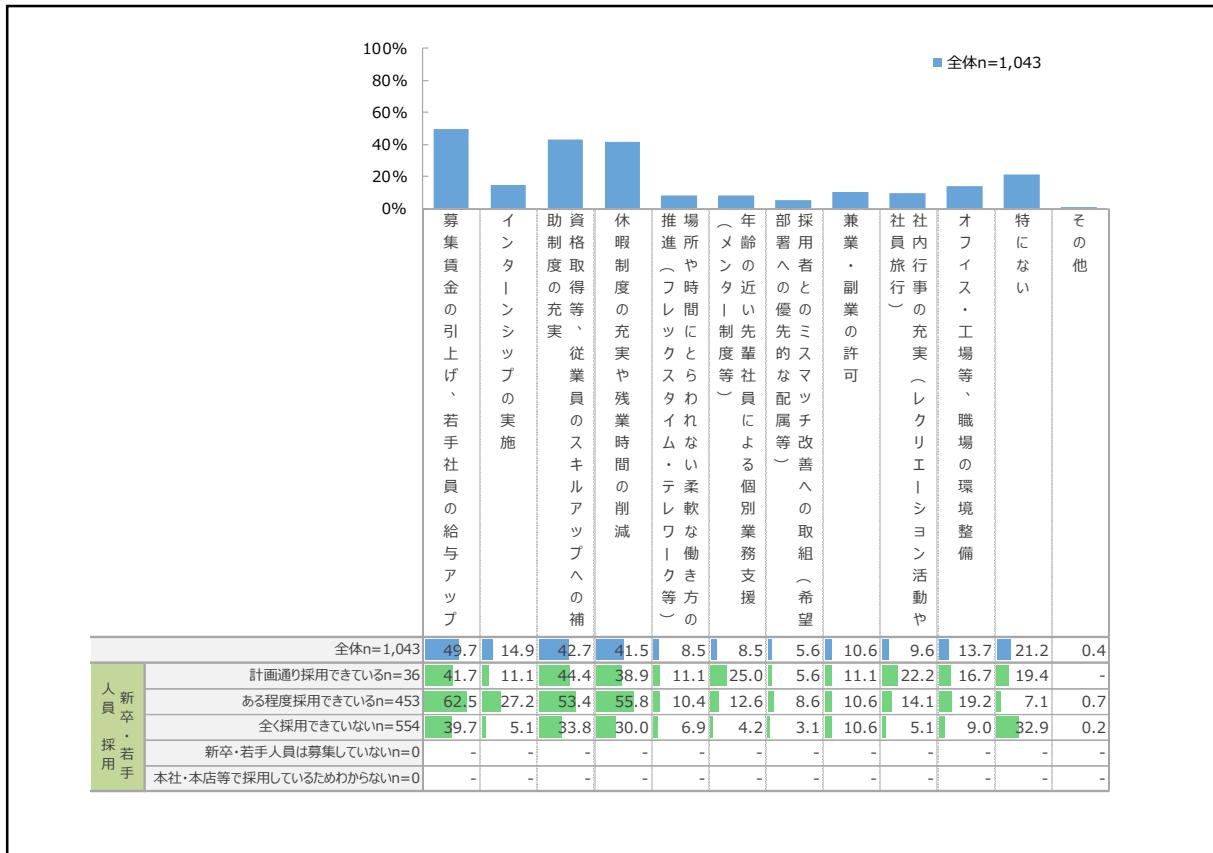


図33 新卒・若手人員 採用・定着に関する取組の属性別比較（3）

14.新卒・若手人員 採用で重視する能力・資質・経験等

問14 新卒・若手人員を採用する際、重視する能力・資質・経験等はどれですか。(最大3つまで○)

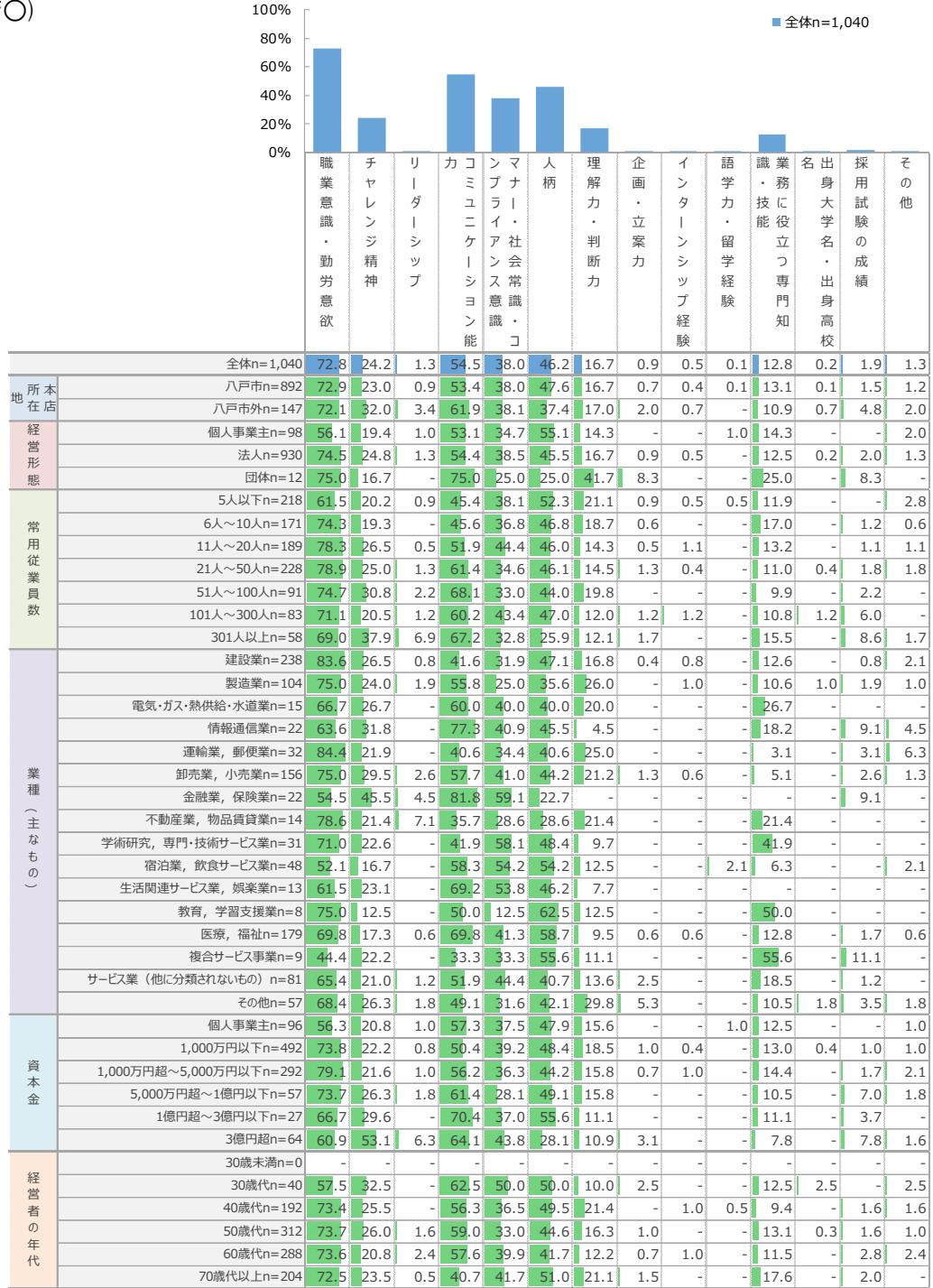


図34 新卒・若手人員 採用で重視する能力・資質・経験等の属性別比較

新卒・若手人員 採用で重視する能力・資質・経験等について、全体では「職業意識・勤労意欲」が72.8%と最も多く、次いで「コミュニケーション能力」（54.5%）となっている。

15.新卒・若手人員 八戸市出身・在住優先採用

問15 新卒・若手人員を採用する際、八戸市出身・在住の方を優先して採用する方針はありますか。（1つに○）

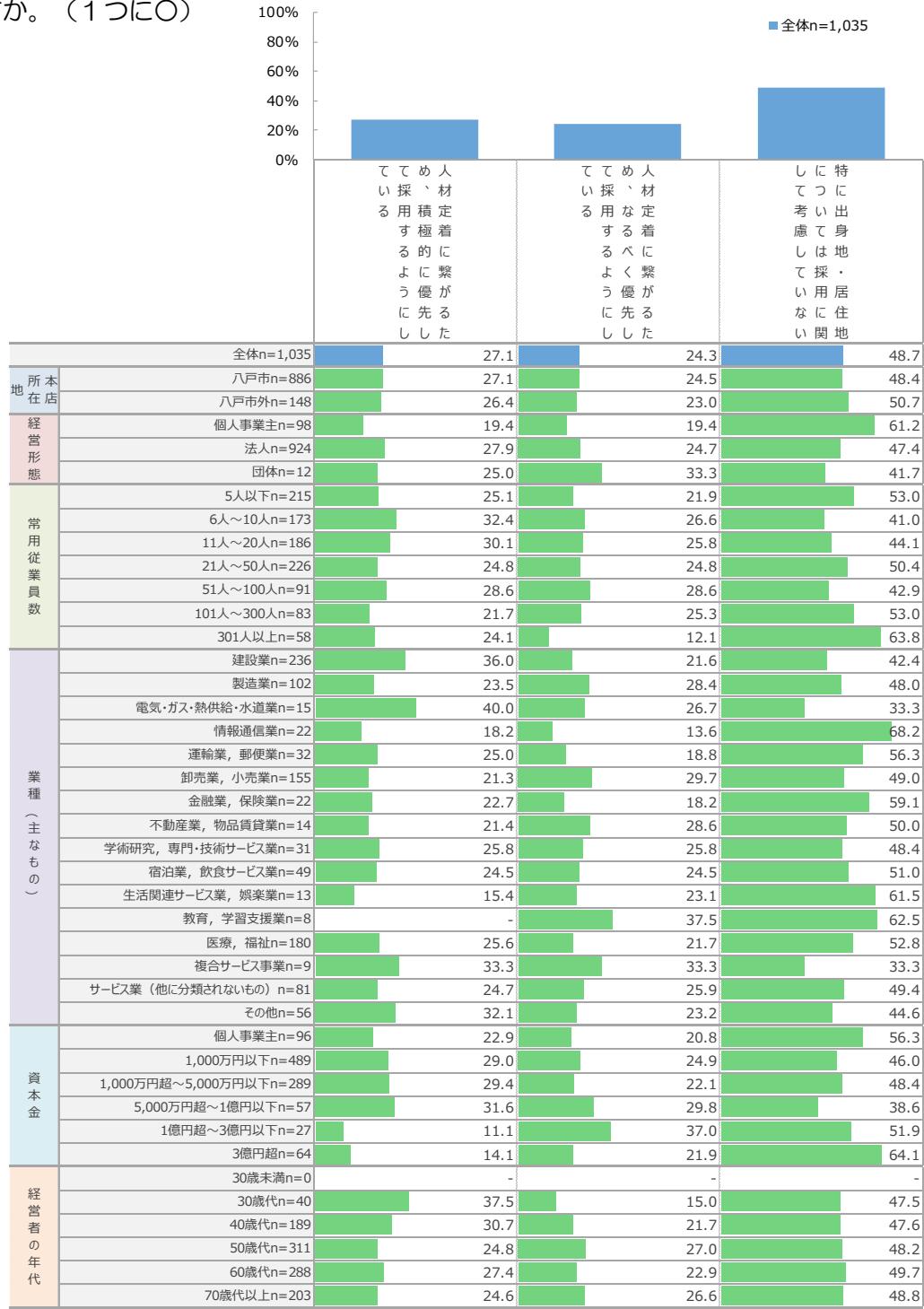


図35 新卒・若手人員 八戸市出身・在住優先採用の属性別比較（1）

新卒・若手人員 八戸市出身・在住優先採用について、全体では「特に出身地・居住地については採用に関して考慮していない」が48.7%と最も多く、次いで「人材定着に繋がるため、積極的に優先して採用するようにしている」（27.1%）となっている。

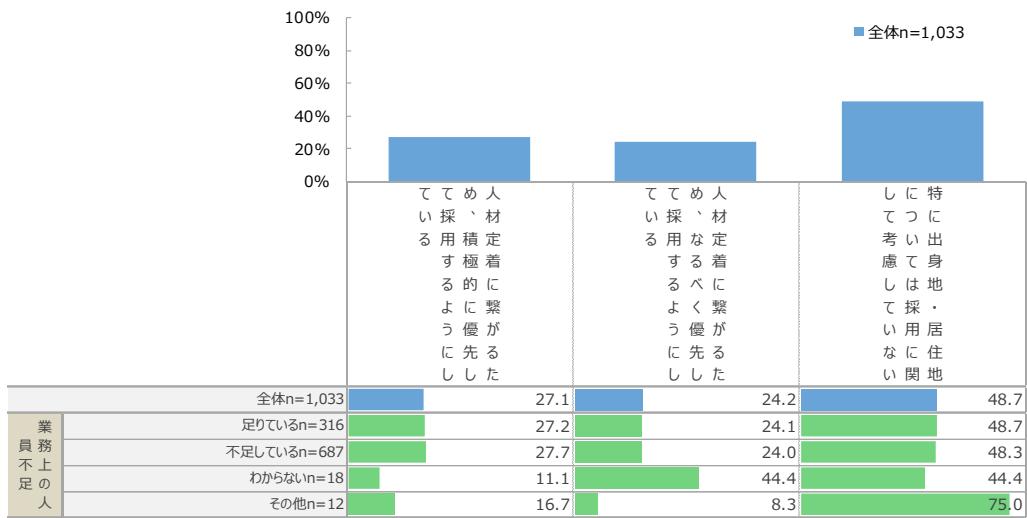


図36 新卒・若手人員 ハ戸市出身・在住優先採用の属性別比較（2）

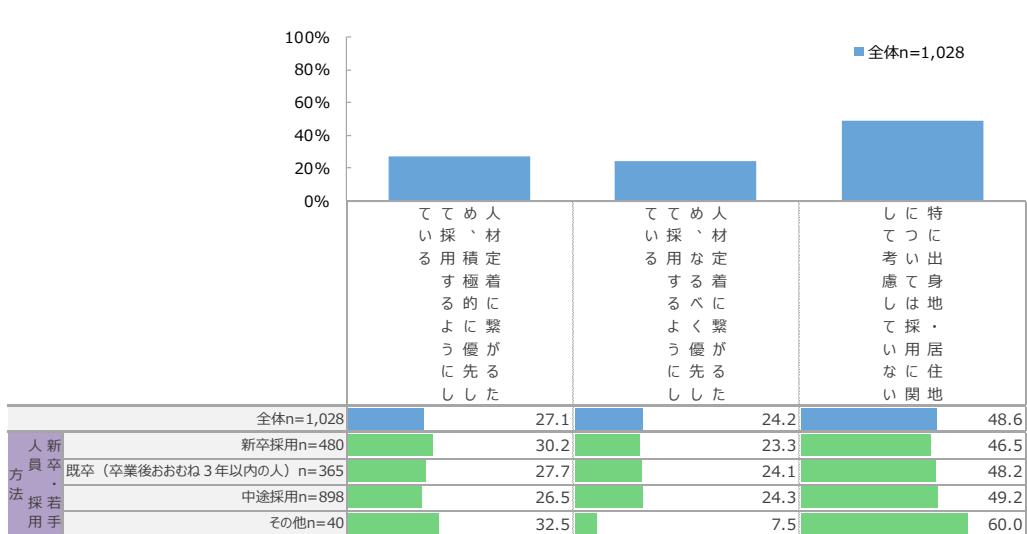


図37 新卒・若手人員 ハ戸市出身・在住優先採用の属性別比較（3）

16.新卒・若手人員_募集していない理由

問16 問8で「4. 新卒・若手人員は募集していない」と回答した方に伺います。
新卒・若手人員を募集していない主な理由は何ですか。（1つに○）

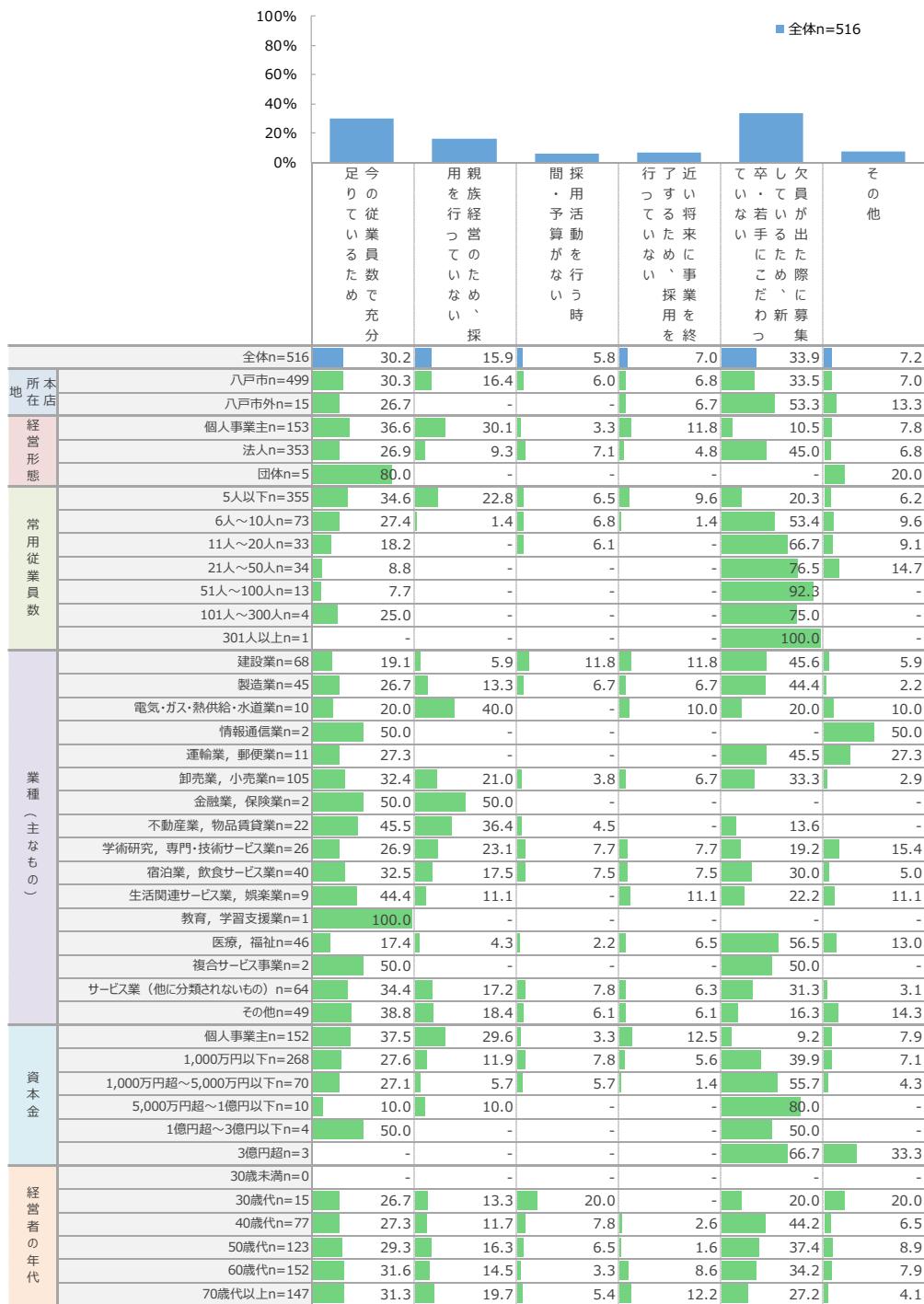


図38 新卒・若手人員_募集していない理由の属性別比較

新卒・若手人員_募集していない理由について、全体では「欠員が出た際に募集しているため、新卒・若手にこだわっていない」が33.9%と最も多く、次いで「今の従業員数で充分足りているため」(30.2%) となっている。

17.外国人雇用

問18 外国人を雇用していますか。 (1つに○)

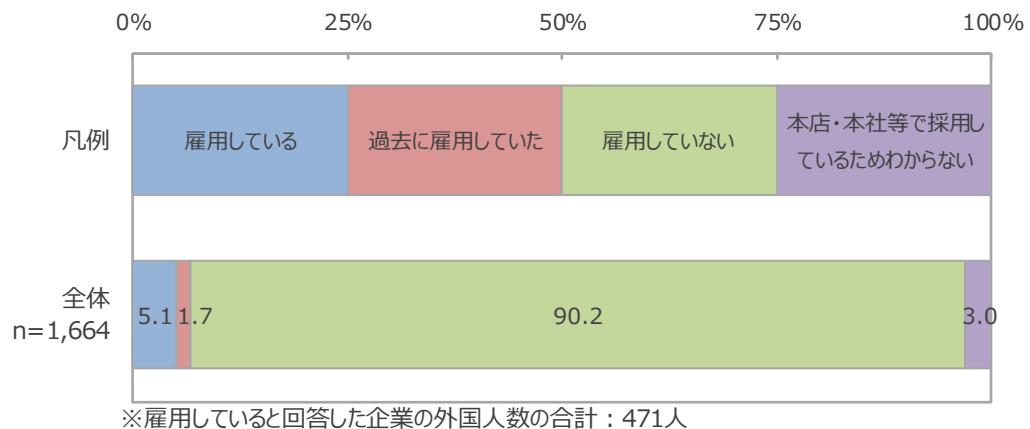


図39 外国人雇用

外国人雇用については、「雇用していない」が90.2%と最も多く、次いで「雇用している」(5.1%) となっている。

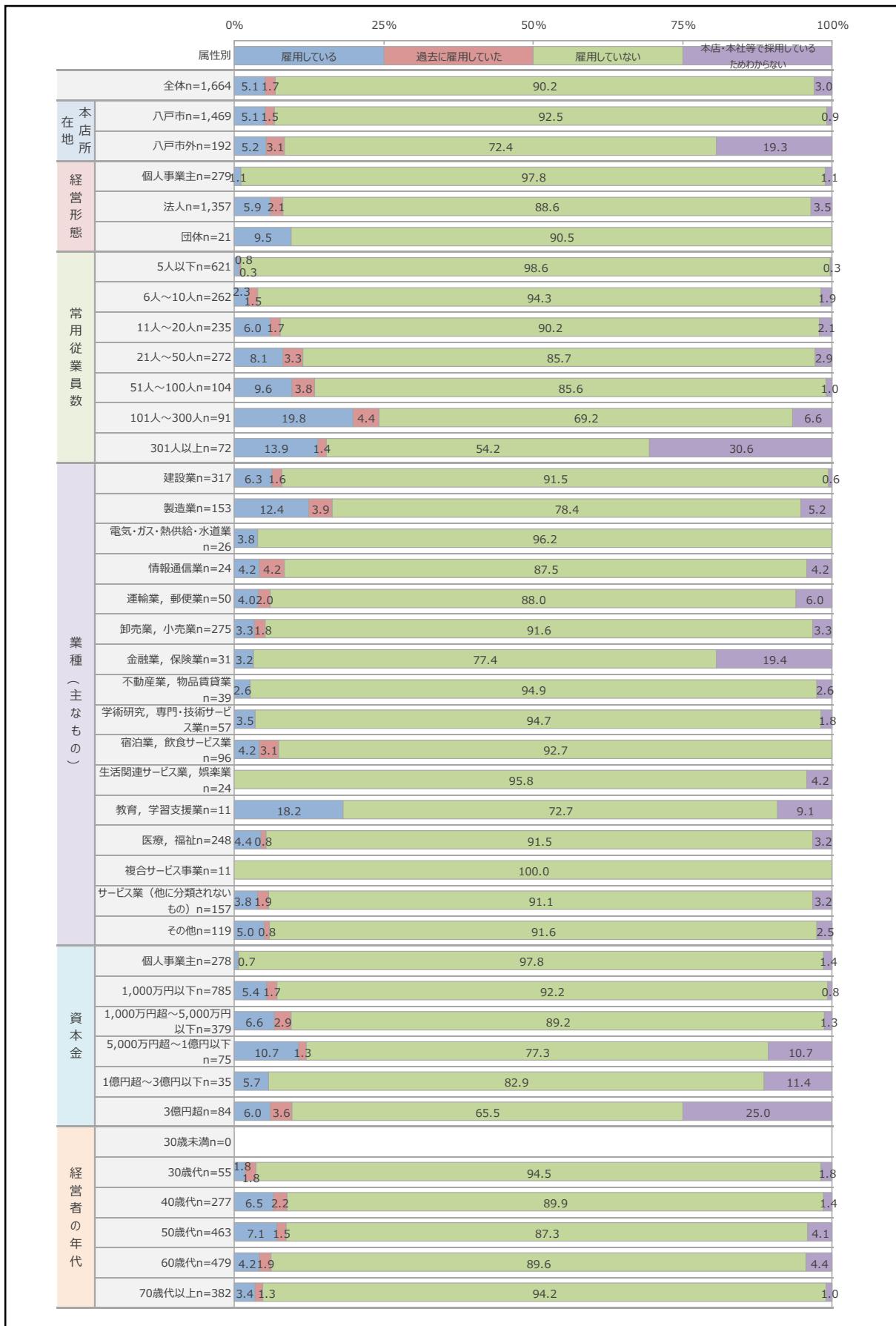


図40 外国人雇用の属性別比較（1）

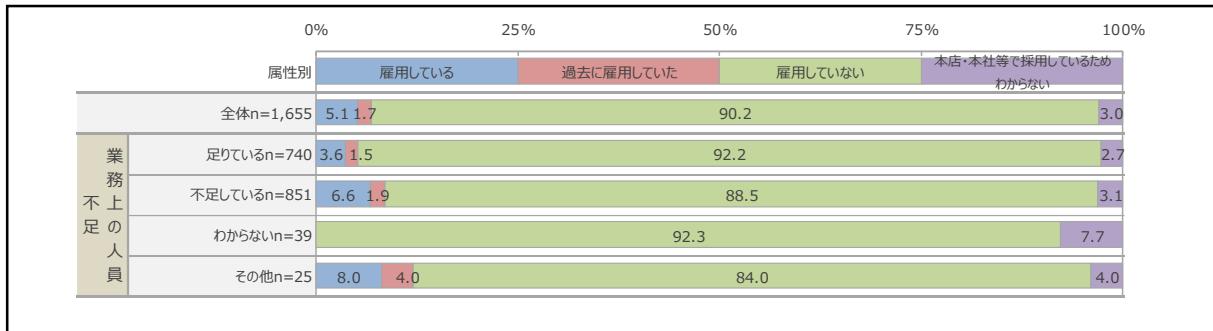


図4.1 外国人雇用の属性別比較（2）

18.外国人雇用_人数

問18 外国人を雇用していますか。 (1つに○)

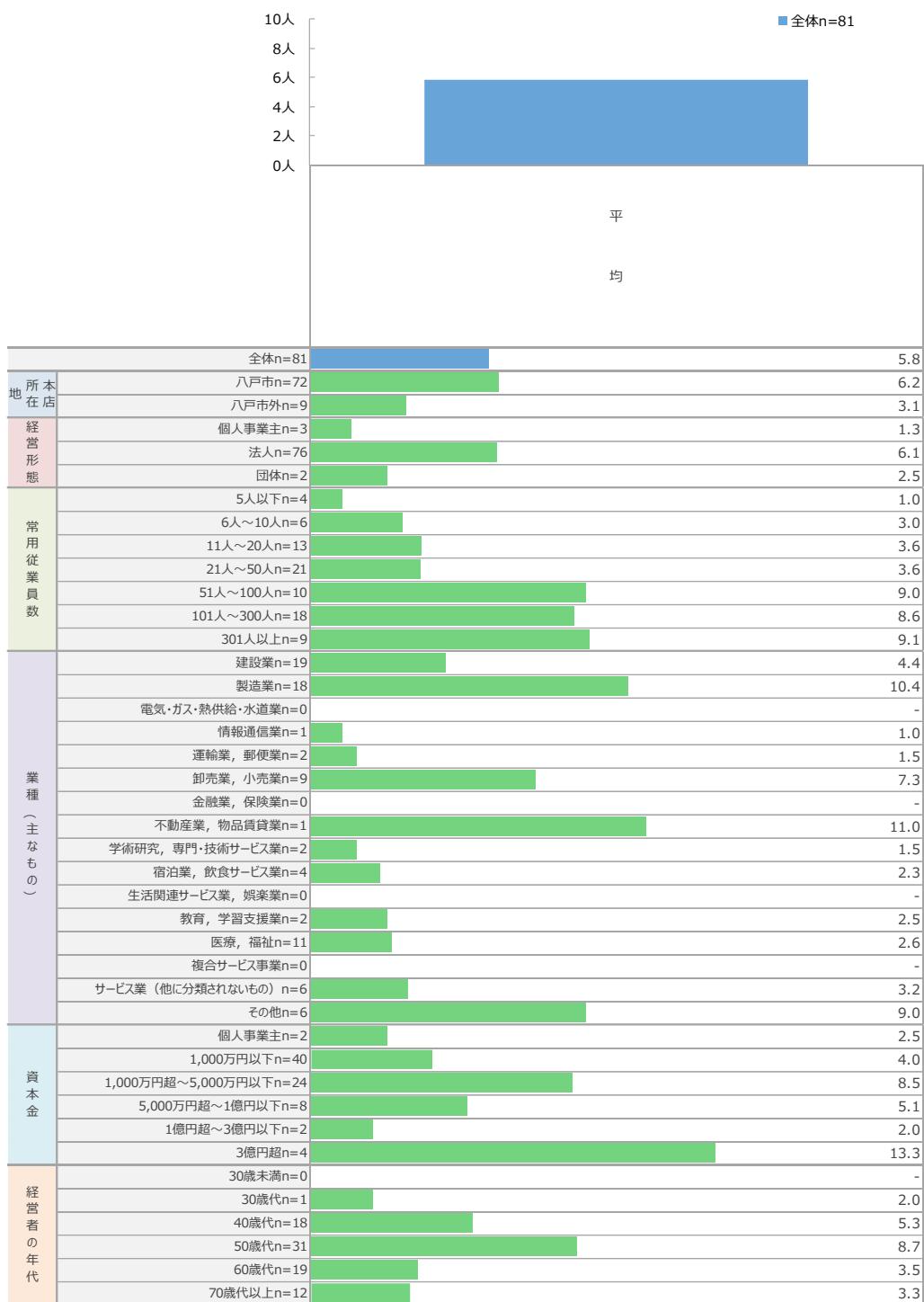


図42 外国人雇用_人数の属性別比較

外国人雇用_人数の平均について、全体では5.8人となっている。

19.雇用している（していた）外国人国籍

問19 雇用している（していた）外国人の国籍はどれですか。（該当する全てに○）

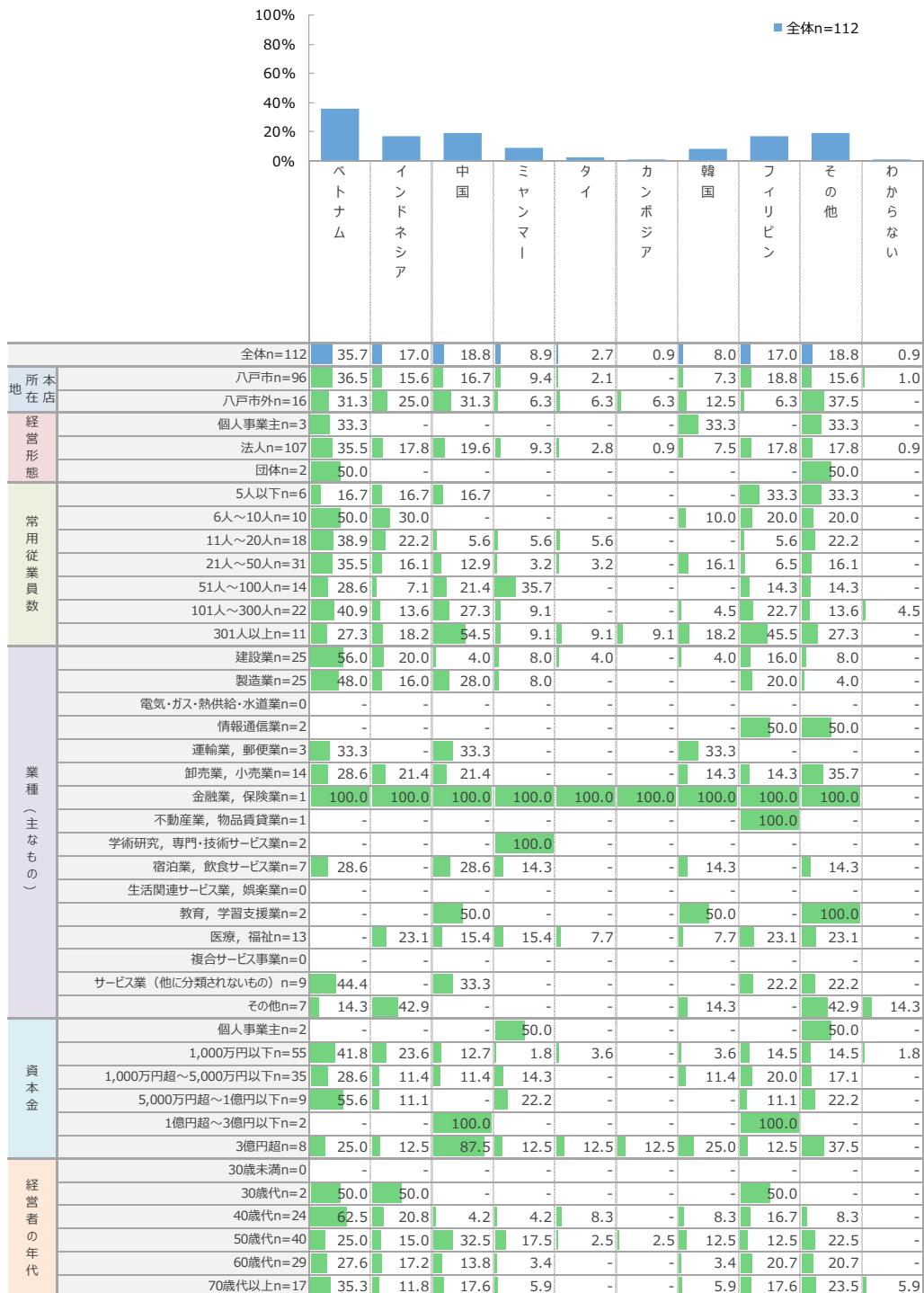


図43 雇用している（していた）外国人国籍の属性別比較

雇用している（していた）外国人国籍について、全体では「ベトナム」が35.7%と最も多く、次いで「中国」（18.8%）となっている。

20.雇用している（していた）外国人在留資格

問20 雇用している（していた）外国人の在留資格は何ですか。（該当する全てに○）

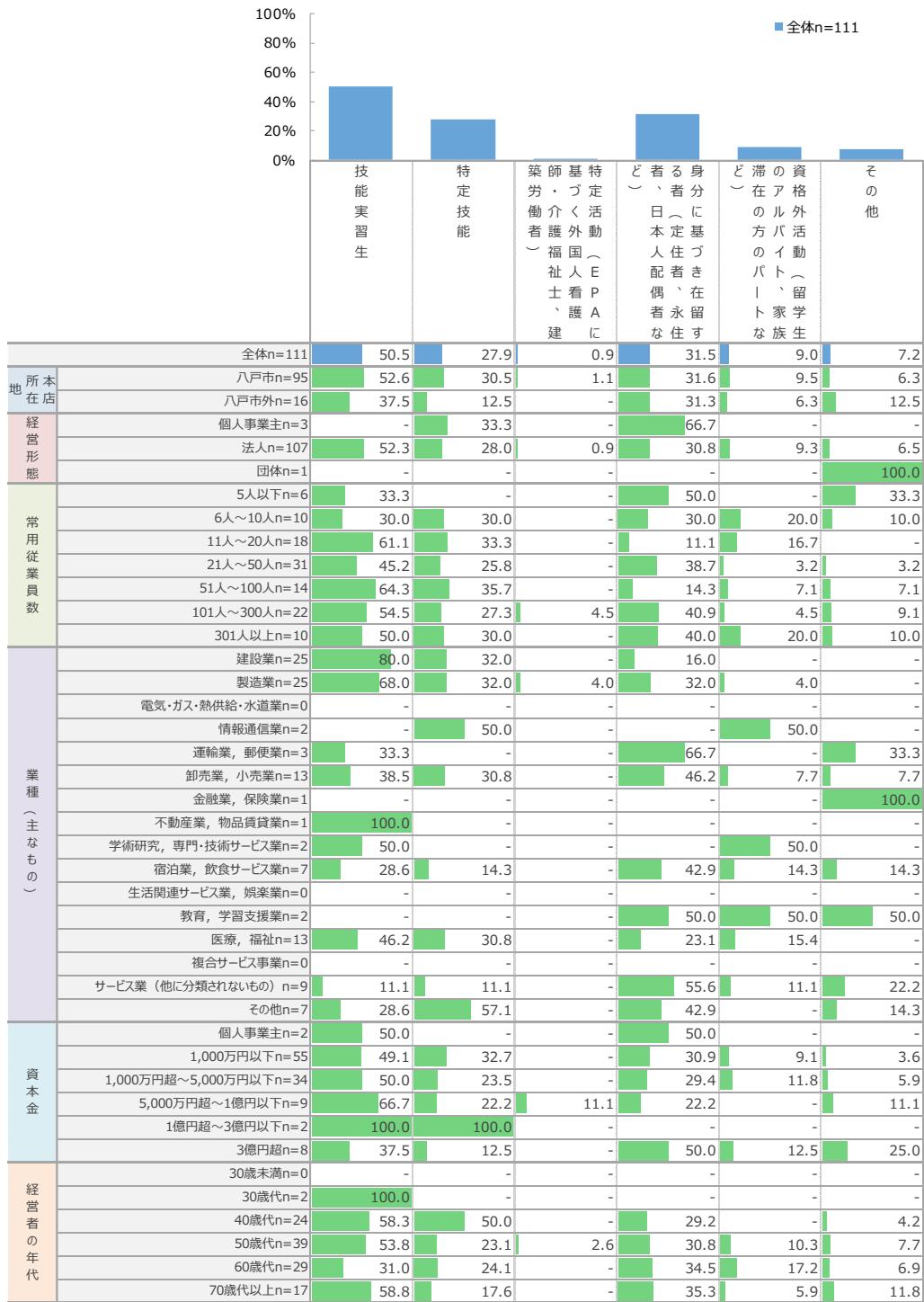


図44 雇用している（していた）外国人在留資格の属性別比較（1）

雇用している（していた）外国人在留資格について、全体では「技能実習生」が50.5%と最も多く、次いで「身分に基づき在留する者（定住者、永住者、日本人配偶者など）」（31.5%）となっている。

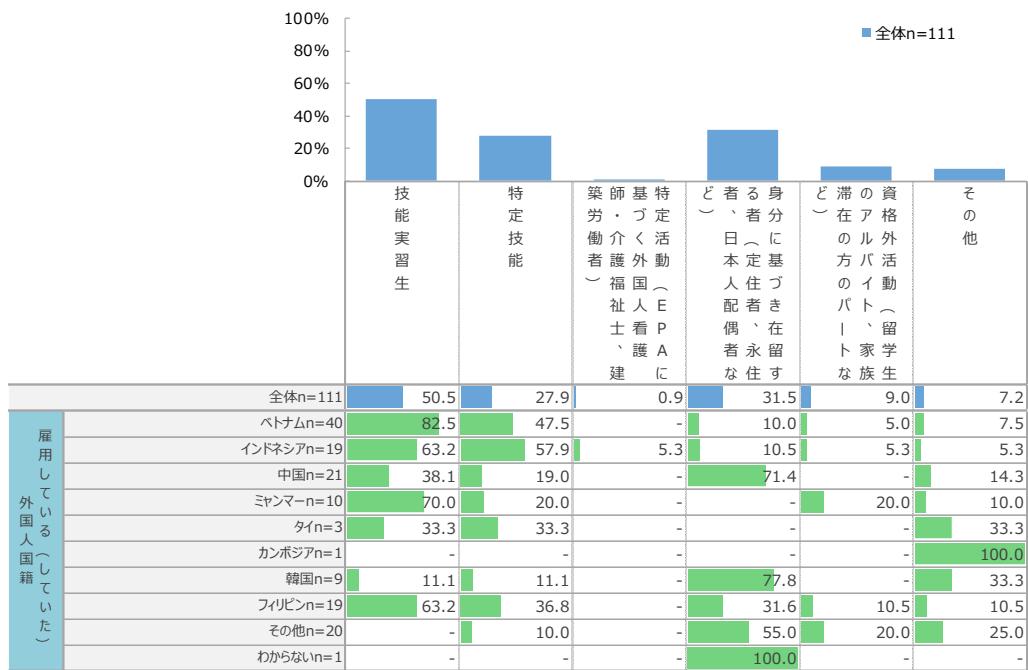


図45 雇用している（していた）外国人在留資格の属性別比較（2）

21.外国人材を雇用した主な理由

問21 外国人材を雇用することになった主な理由は何ですか。（1つに○）

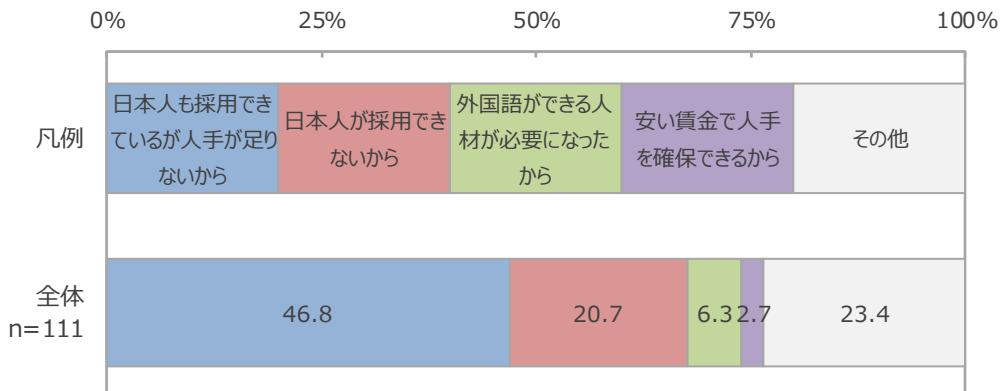


図46 外国人材を雇用した主な理由

外国人材を雇用した主な理由については、「日本人も採用できているが人手が足りないから」が46.8%と最も多く、次いで「日本人が採用できないから」(20.7%)となっている。

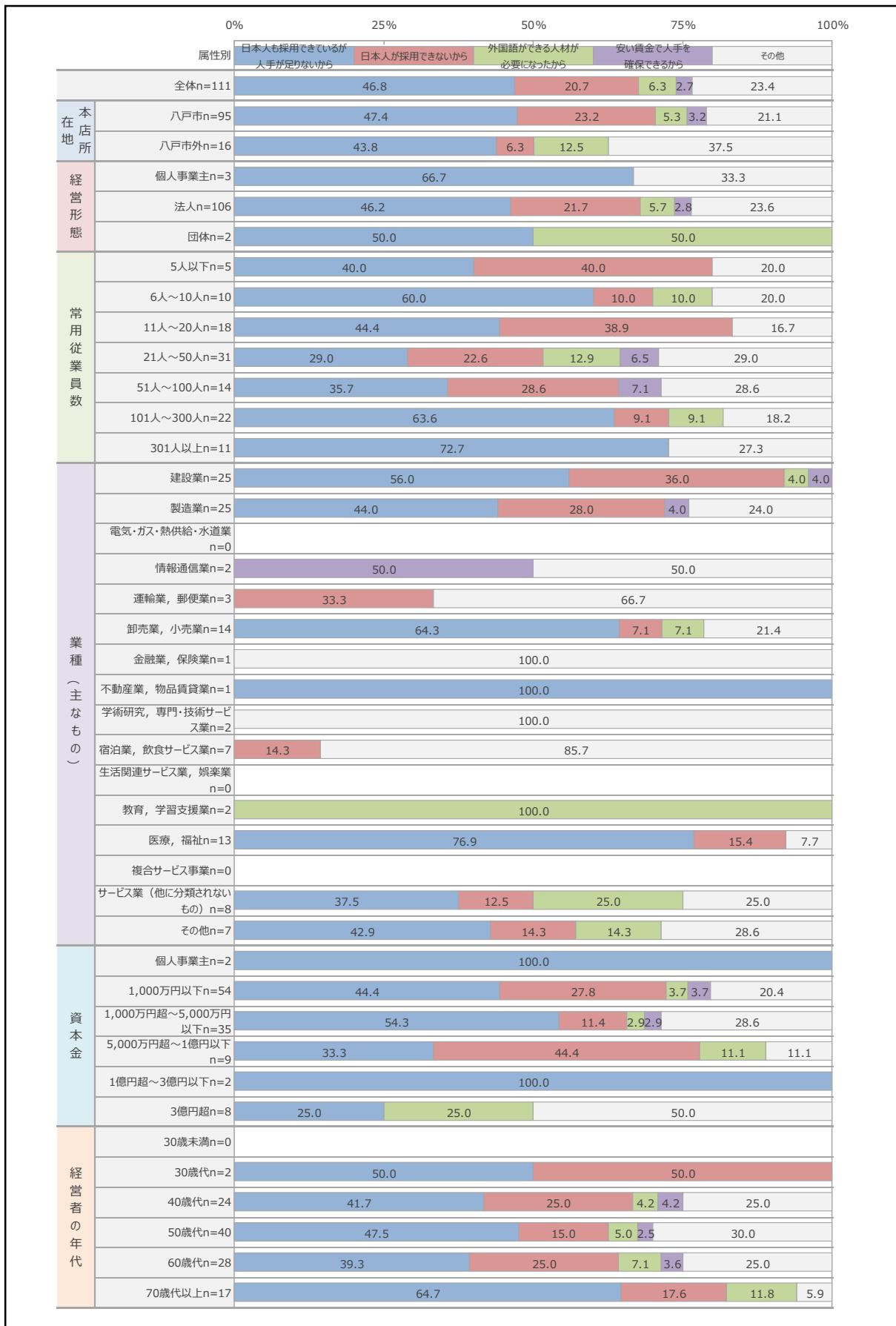


図47 外国人材を雇用した主な理由の属性別比較

22.外国人材を雇用して良かった点

問22 外国人材を雇用して良かった点は何ですか。（該当する全てに○）

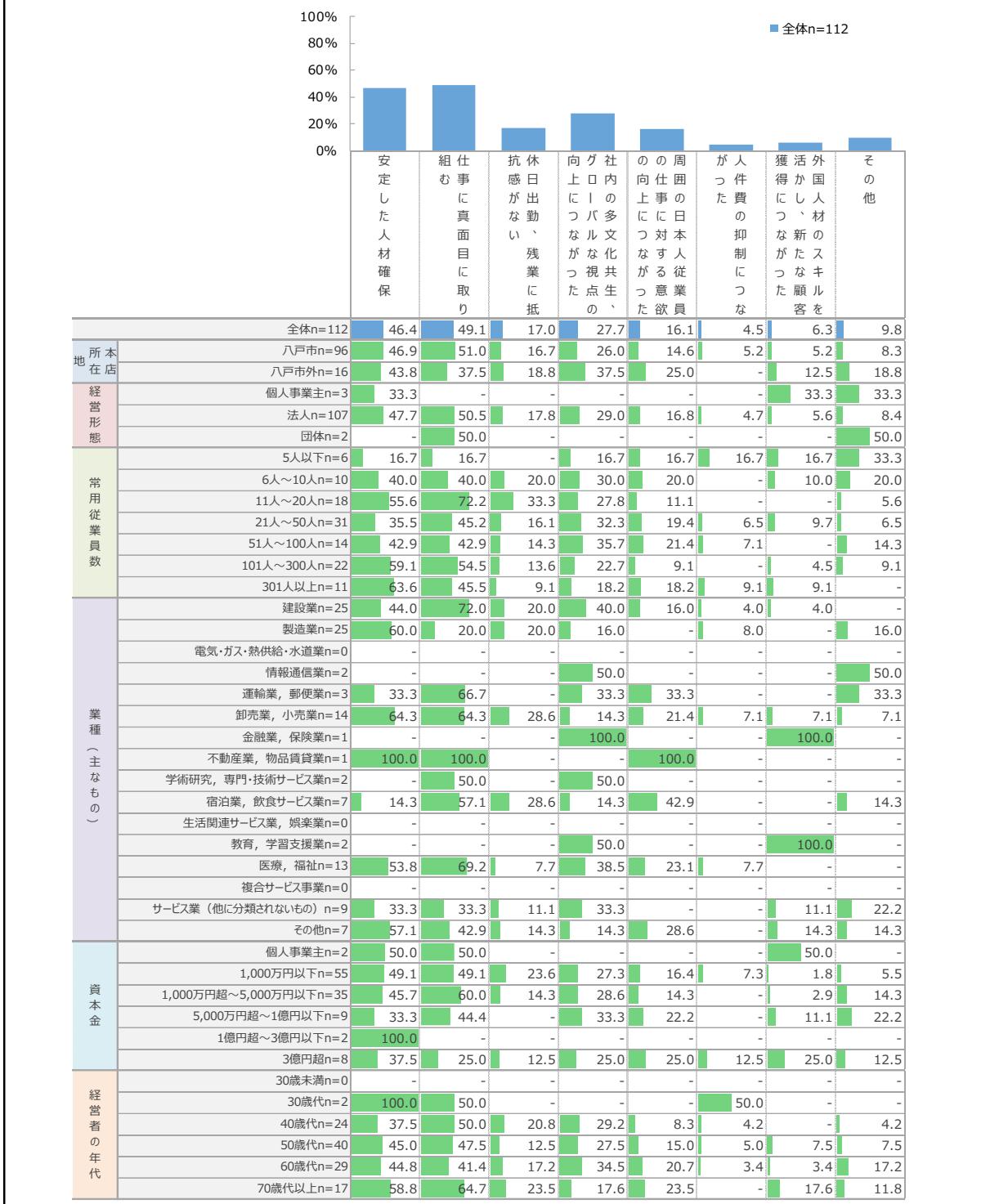


図48 外国人材を雇用して良かった点の属性別比較

外国人材を雇用して良かった点について、全体では「仕事に真面目に取り組む」が49.1%と最も多く、次いで「安定した人材確保」（46.4%）となっている。

23.外国人材を雇用して苦労している（した）点

問23 外国人材を雇用して苦労している（した）点は何ですか。（該当する全てに○）

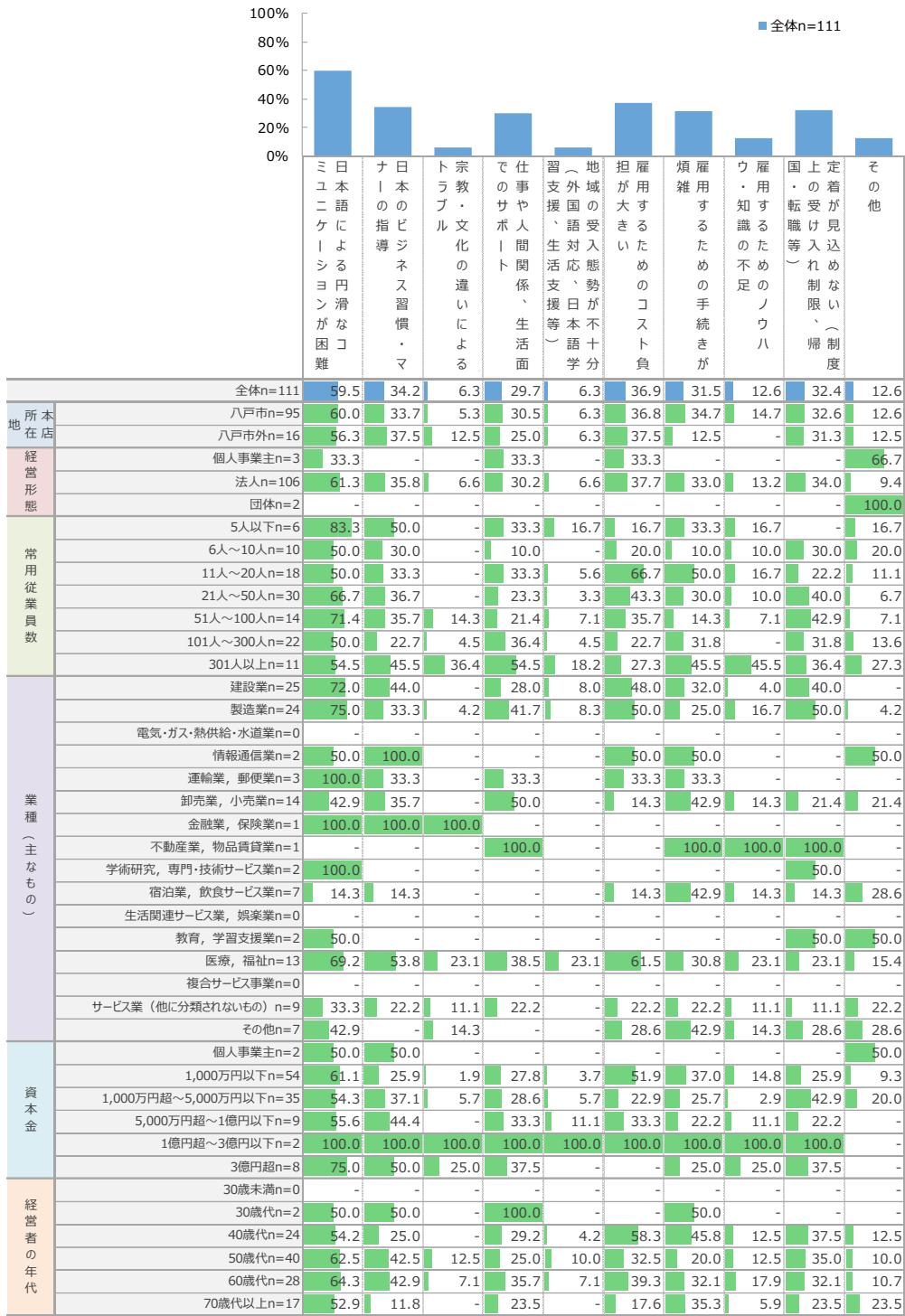


図49 外国人材を雇用して苦労している（した）点の属性別比較（1）

外国人材を雇用して苦労している（した）点について、全体では「日本語による円滑なコミュニケーションが困難」が59.5%と最も多く、次いで「雇用するためのコスト負担が大きい」（36.9%）となっている。

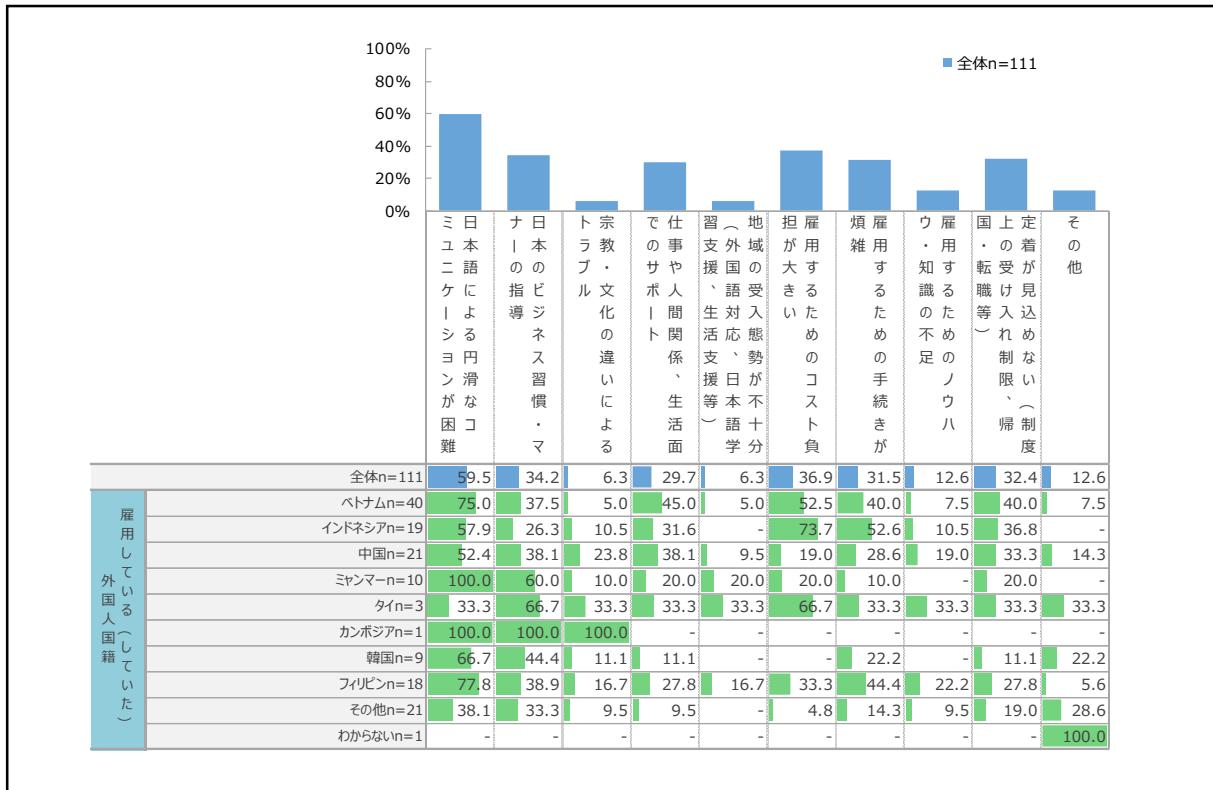


図50 外国人材を雇用して苦労している（した）点の属性別比較（2）

24.外国人従業員・技能実習生の日本語学習方法

問24 外国人従業員・技能実習生はどのように日本語を学習していますか。（該当する全てに○）

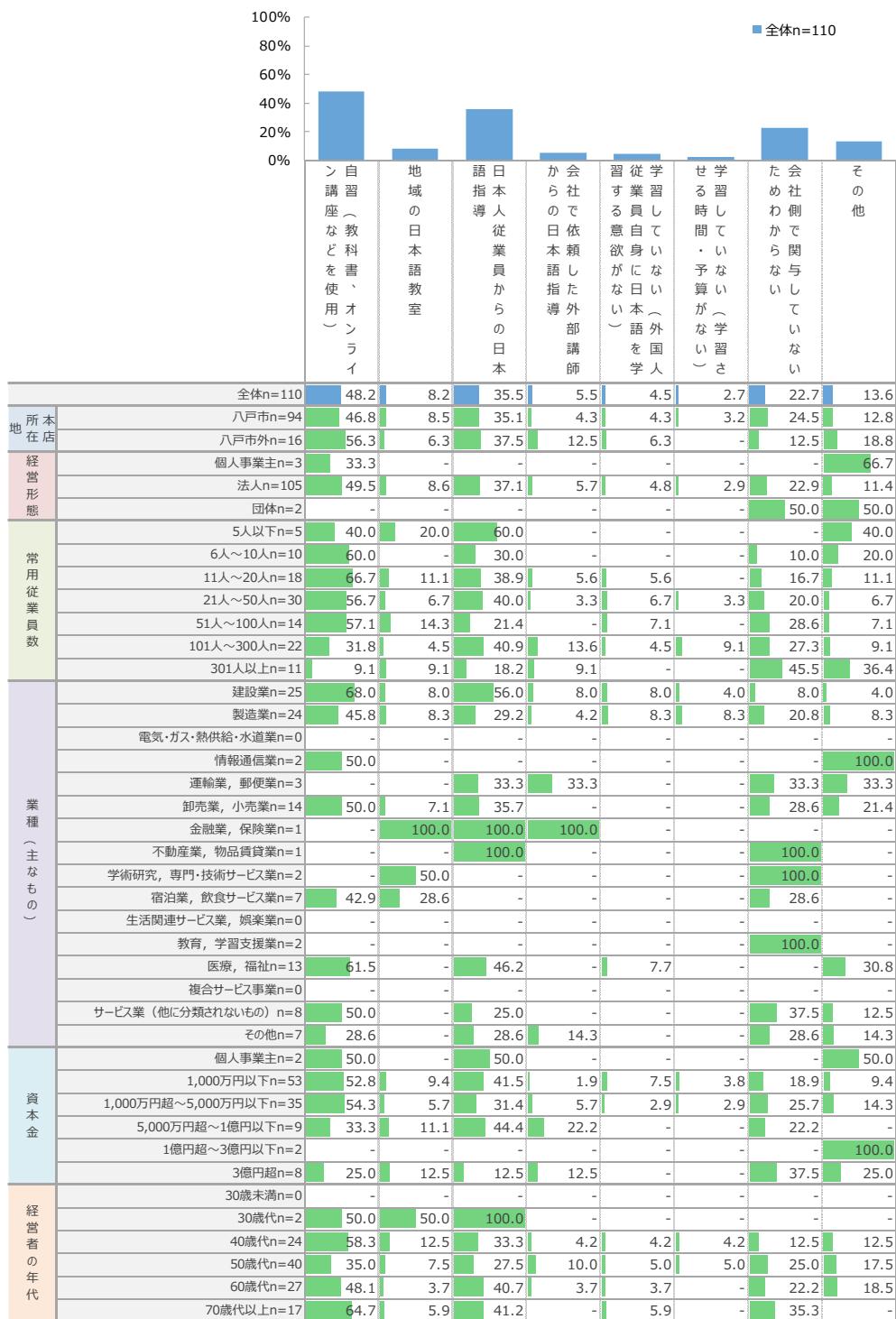


図51 外国人従業員・技能実習生の日本語学習方法の属性別比較

外国人従業員・技能実習生の日本語学習方法について、全体では「自習（教科書、オンライン講座などを使用）」が48.2%と最も多く、次いで「日本人従業員からの日本語指導」(35.5%) となっている。

25.外国人雇用・受入有無

問25 今後、外国人を雇用・受入したいと考えていますか。

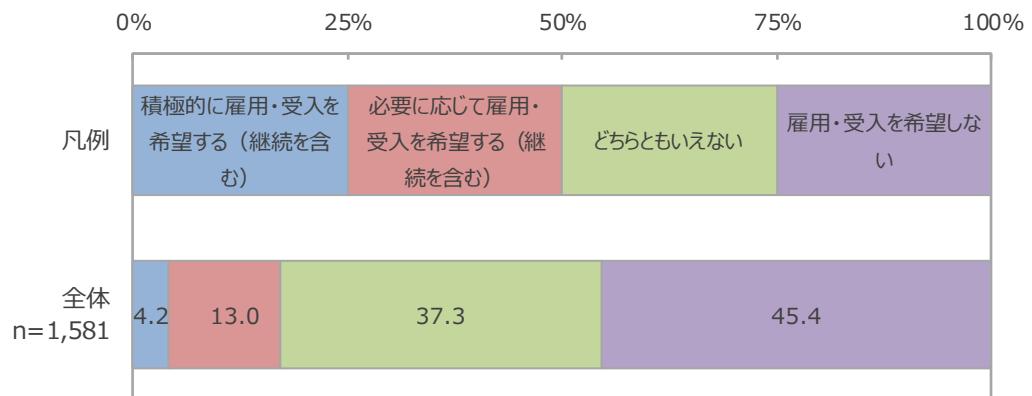


図52 外国人雇用・受入有無

外国人雇用・受入有無については、「雇用・受入を希望しない」が45.4%と最も多く、次いで「どちらともいえない」(37.3%) となっている。

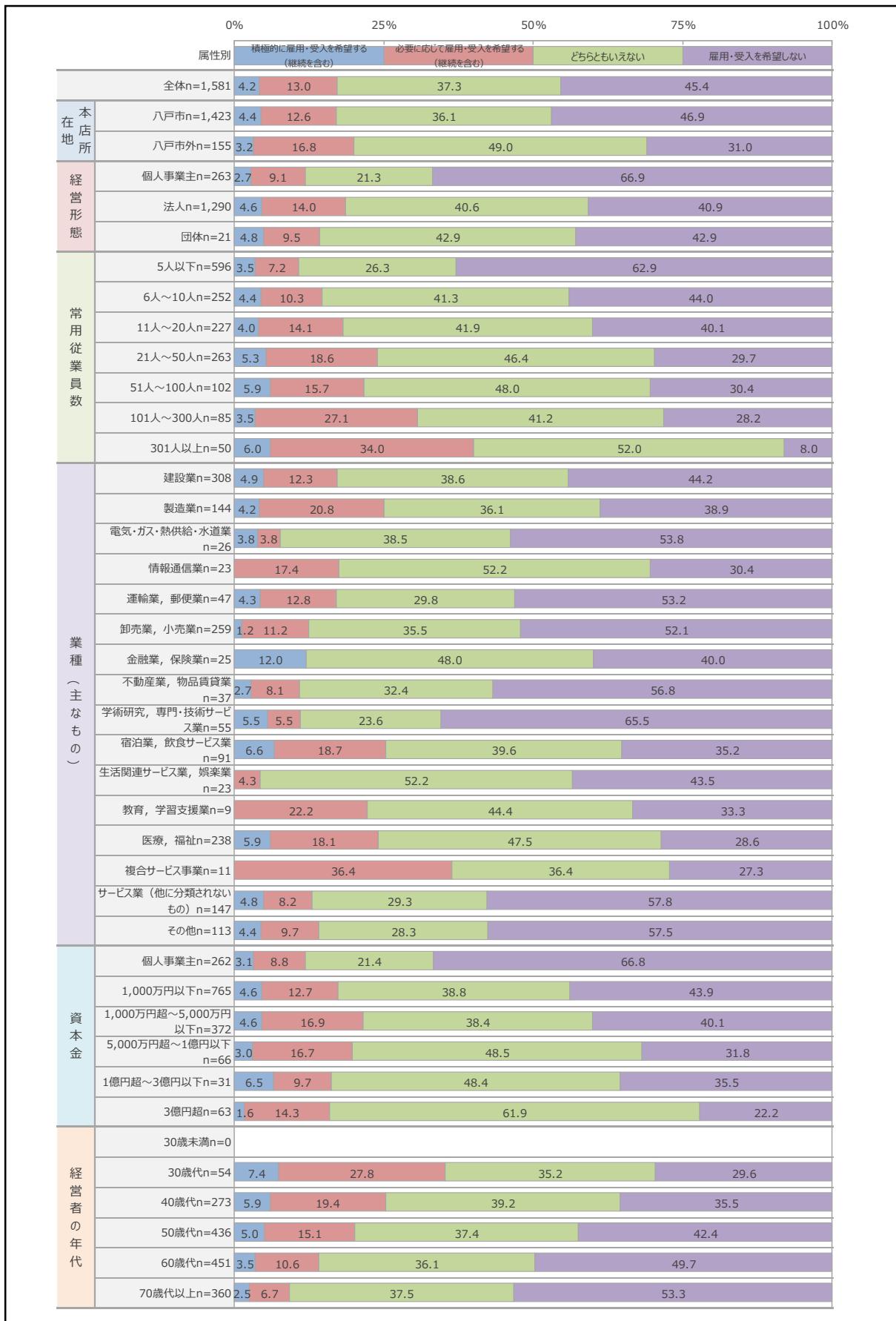


図53 外国人雇用・受入有無の属性別比較（1）

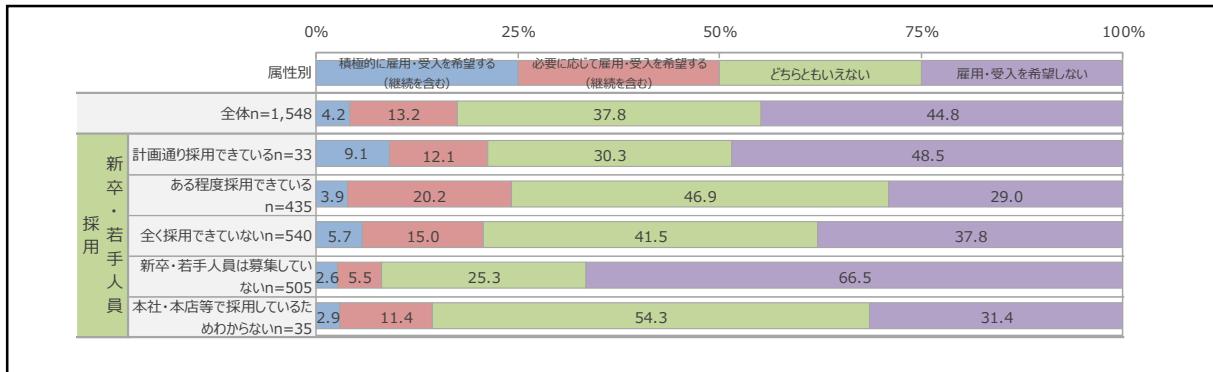


図54 外国人雇用・受入有無の属性別比較（2）

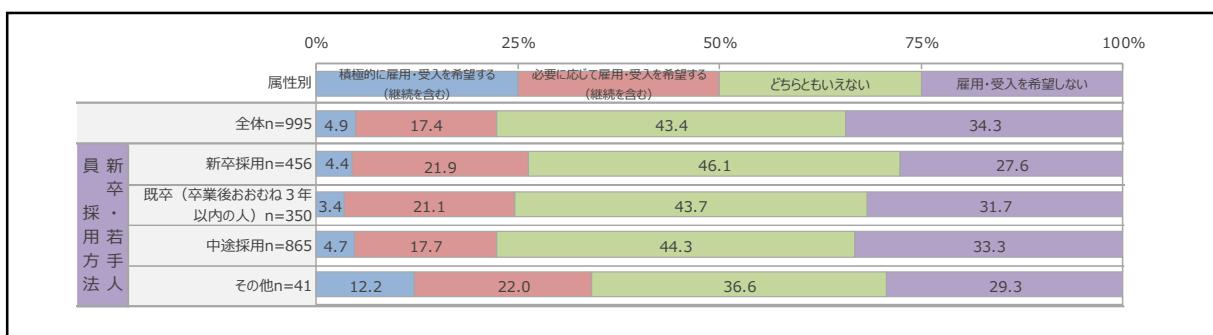


図55 外国人雇用・受入有無の属性別比較（3）

26.外国人材の雇用・受入で行政・産業団体・大学等に行ってほしい取組

問26 外国人材の雇用・受入に関して、行政・産業団体・大学等に行ってほしい取組はありますか。（特に希望する取組3つに○）

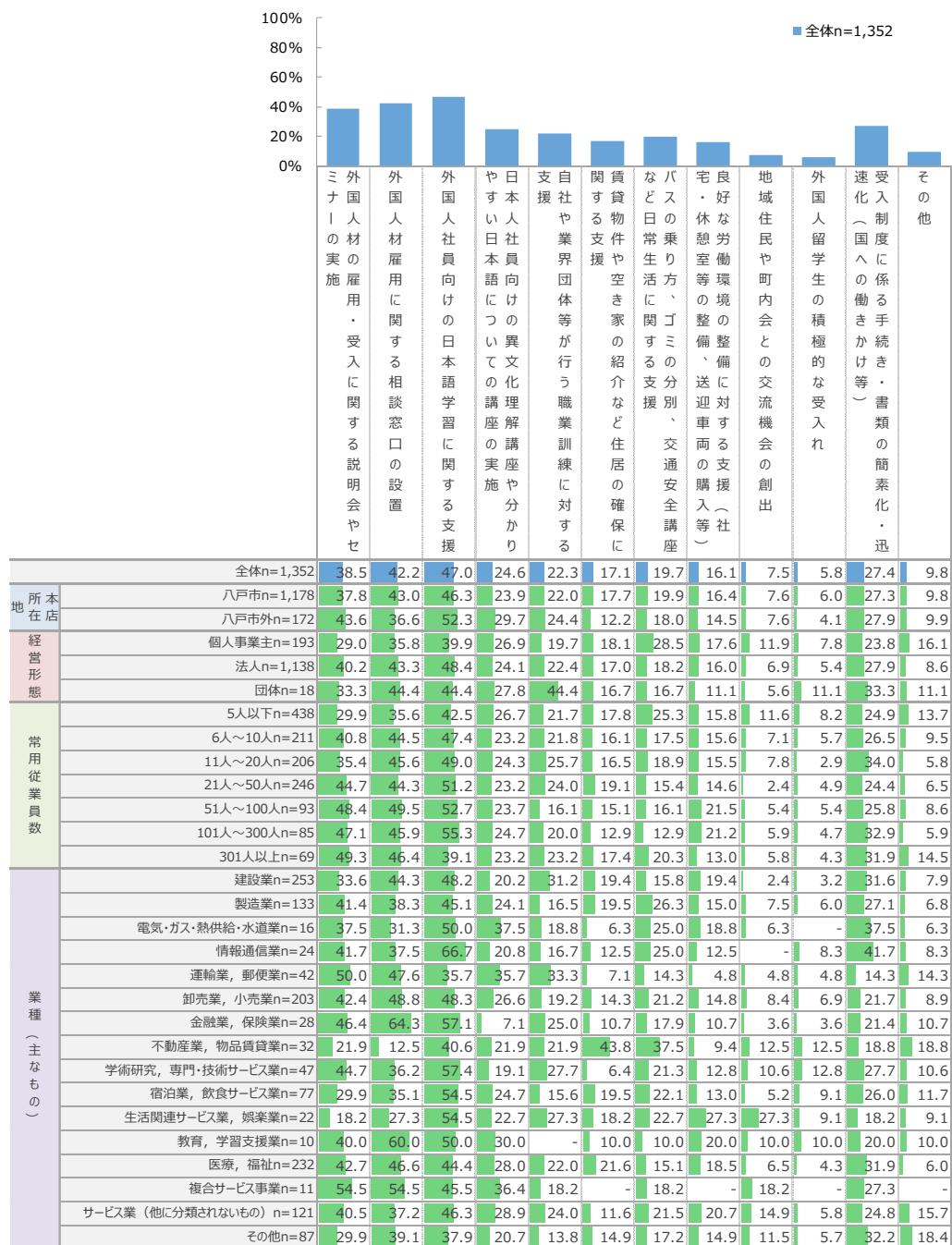


図56 外国人材の雇用・受入で行政・産業団体・大学等に行ってほしい取組の属性別比較（1）

外国人材の雇用・受入で行政・産業団体・大学等に行ってほしい取組について、全体では「外国人社員向けの日本語学習に関する支援」が47.0%と最も多く、次いで「外国人材雇用に関する相談窓口の設置」（42.2%）となっている。

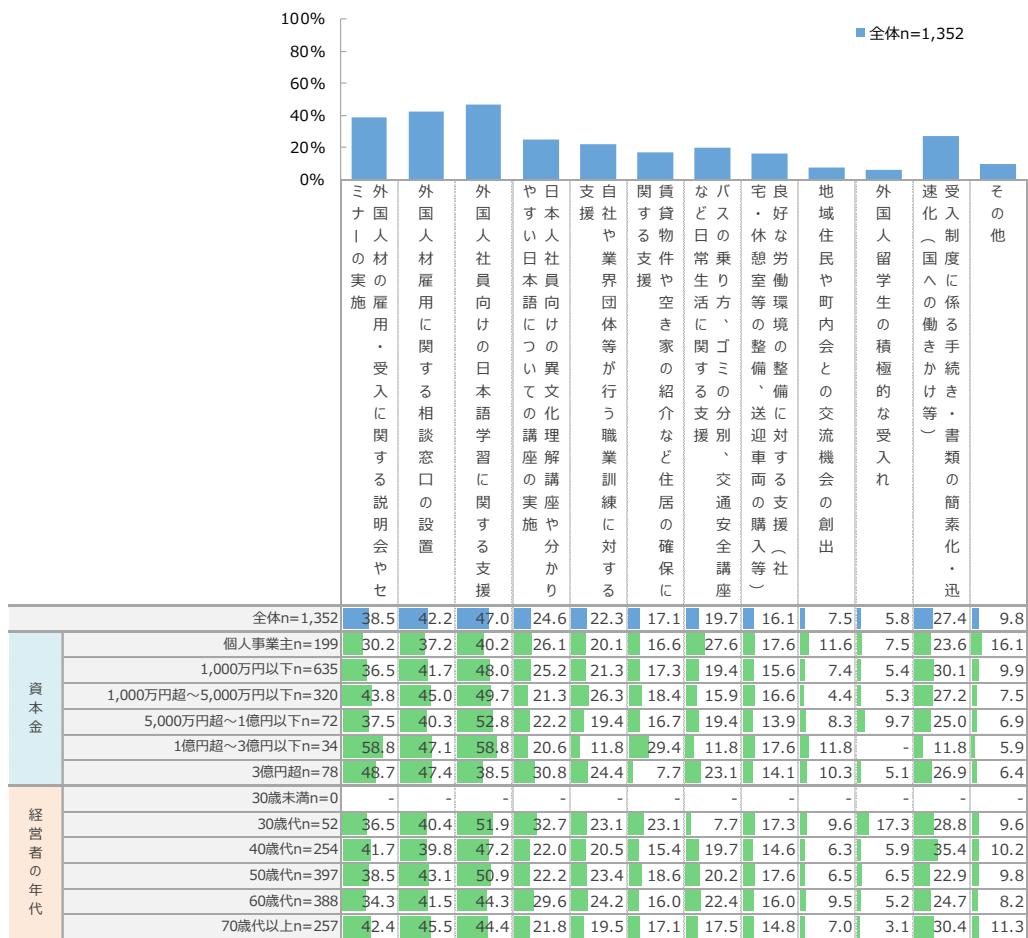


図57 外国人材の雇用・受入で行政・産業団体・大学等に行ってほしい取組の属性別比較（2）

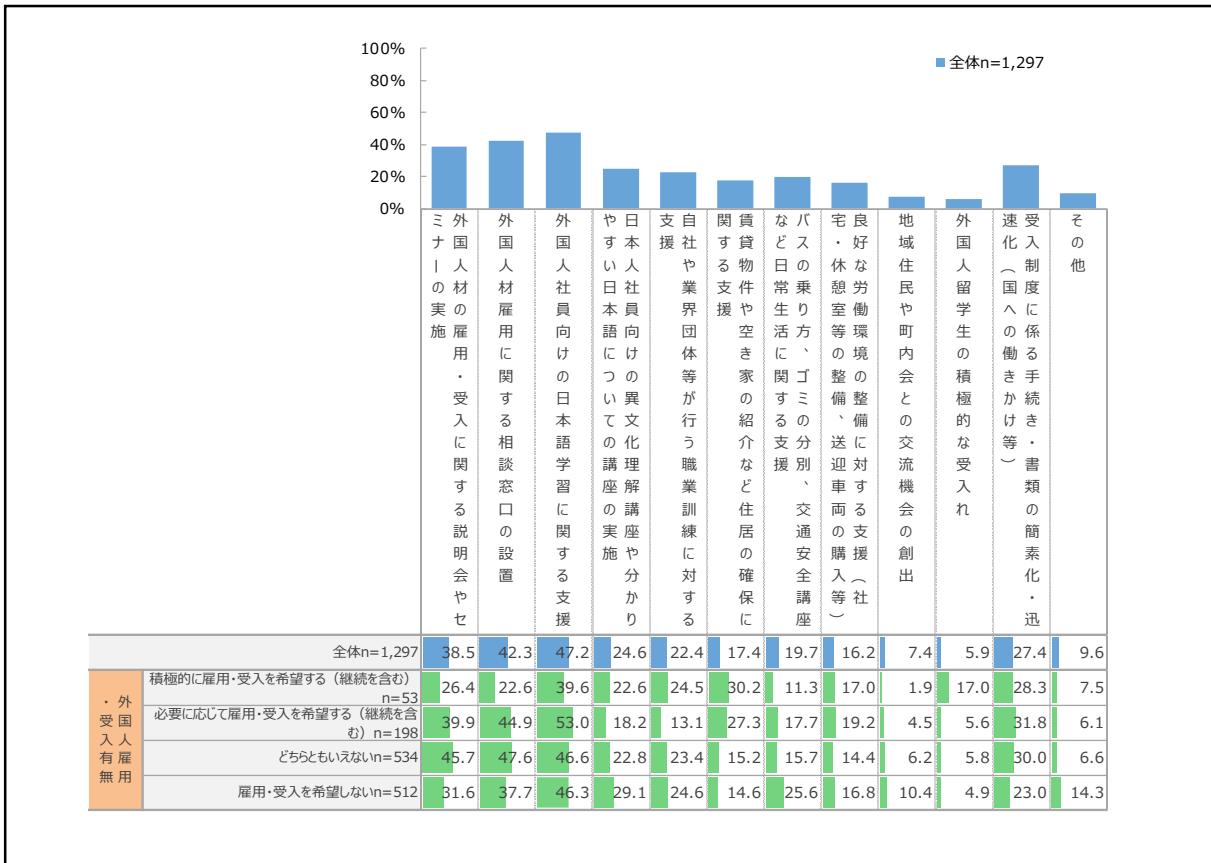


図58 外国人材の雇用・受入で行政・産業団体・大学等に行ってほしい取組の属性別比較（3）

27.事業継続力強化計画又は事業継続計画（BCP）策定有無

問28 事業継続力強化計画又は事業継続計画（BCP）を策定していますか。（1つに○）

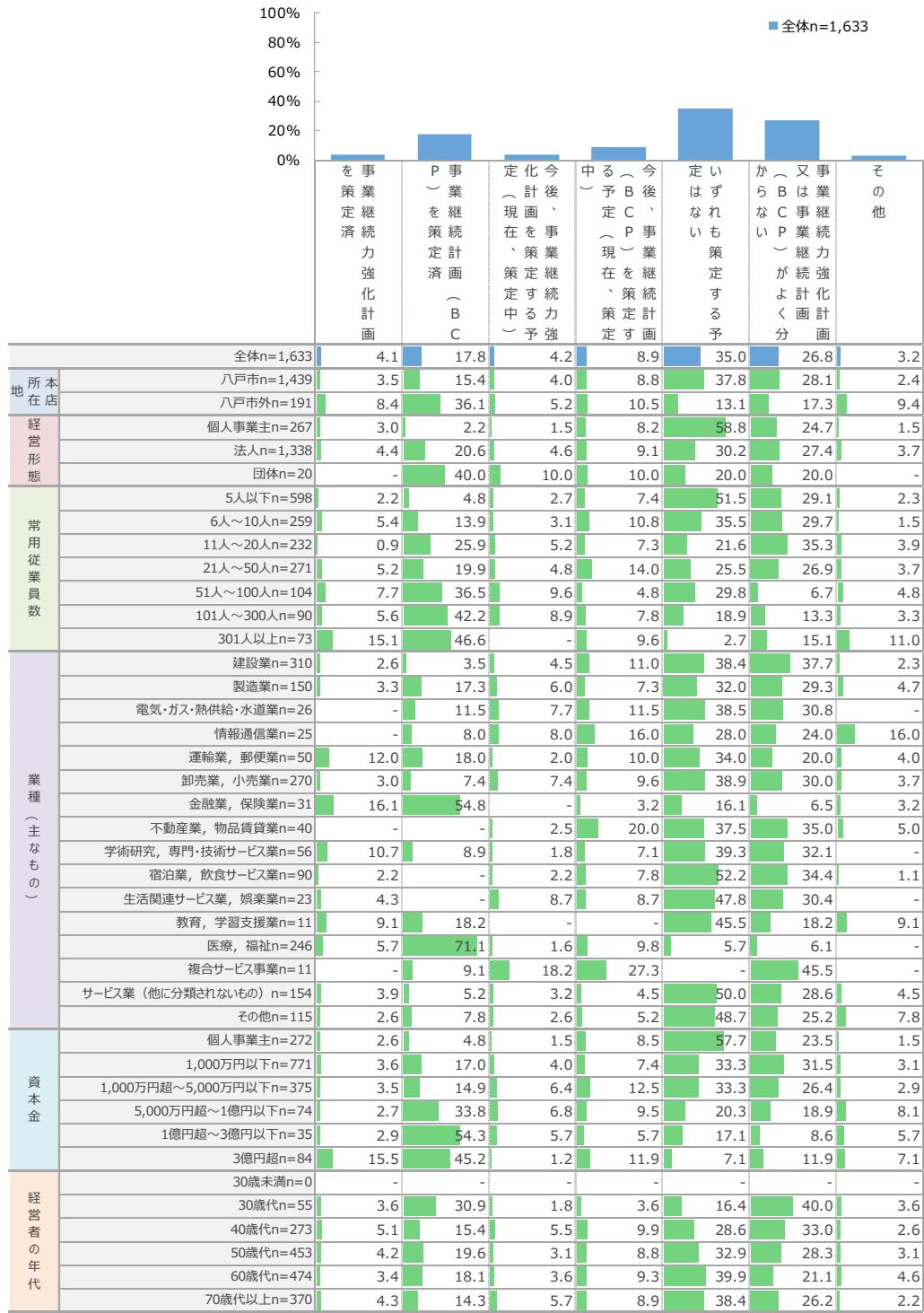


図59 事業継続力強化計画又は事業継続計画（BCP）策定有無の属性別比較

事業継続力強化計画又は事業継続計画（BCP）策定有無について、全体では「いずれも策定する予定はない」が35.0%と最も多く、次いで「事業継続力強化計画又は事業継続計画（BCP）がよく分からない」（26.8%）となっている。

28.事業継続力強化計画又は事業継続計画（BCP）の計画策定の支援有無

問29 事業継続力強化計画又は事業継続計画（BCP）の計画策定にあたり、支援機関の支援を受けましたか。

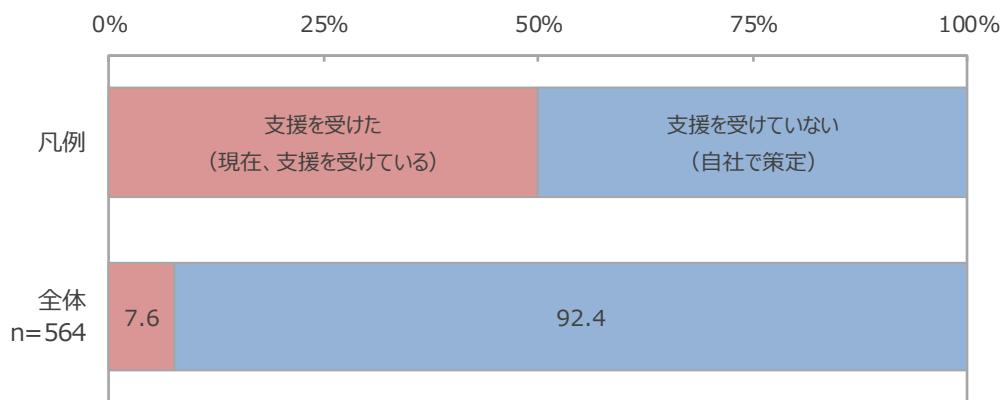


図60 事業継続力強化計画又は事業継続計画（BCP）の計画策定の支援有無

事業継続力強化計画又は事業継続計画（BCP）の計画策定の支援有無については、「支援を受けた（現在、支援を受けている）」が7.6%、「支援を受けていない（自社で策定）」が92.4%となっている。

< 支援を受けた
(現在、支援を受けている) が高い属性 >

順位	属性	%
1	業種（主なもの）：サービス業 (他に分類されないもの)	34.6
2	業種（主なもの）：製造業	16.0
3	常用従業員数：21人～50人	12.8
4	業種（主なもの）：不動産業、 物品賃貸業	12.5
5	常用従業員数：5人以下	12.0

< 支援を受けた
(現在、支援を受けている) が低い属性 >

順位	属性	%
1	常用従業員数：301人以上	2.0
2	業種（主なもの）：医療、福祉	2.3
3	常用従業員数：101人～300人	3.4
4	本店所在地：八戸市外	3.5
5	常用従業員数：6人～10人	3.5

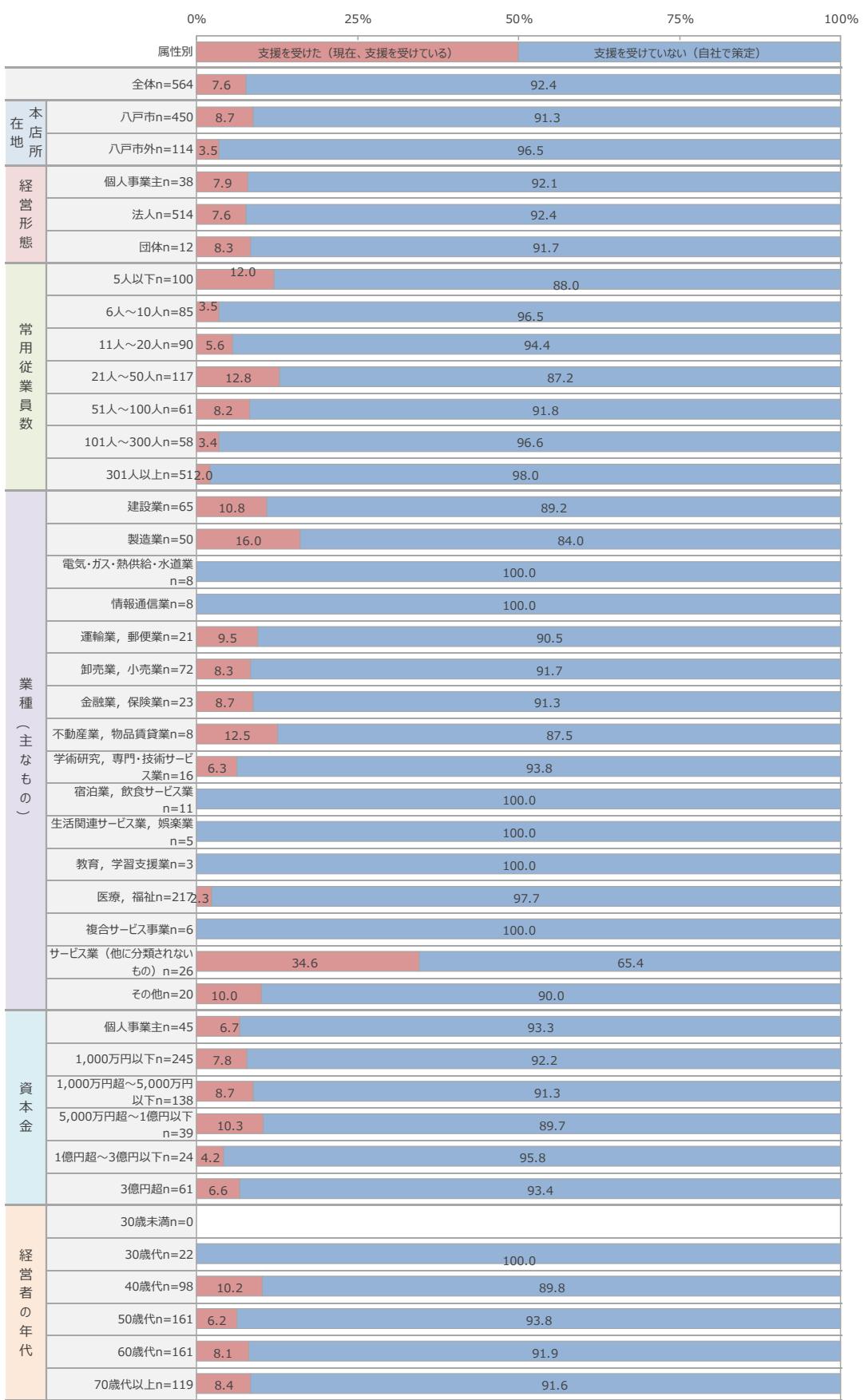


図61 事業継続力強化計画又は事業継続計画（BCP）の
計画策定の支援有無の属性別比較

29.事業継続力強化計画又は事業継続計画（BCP）策定理由

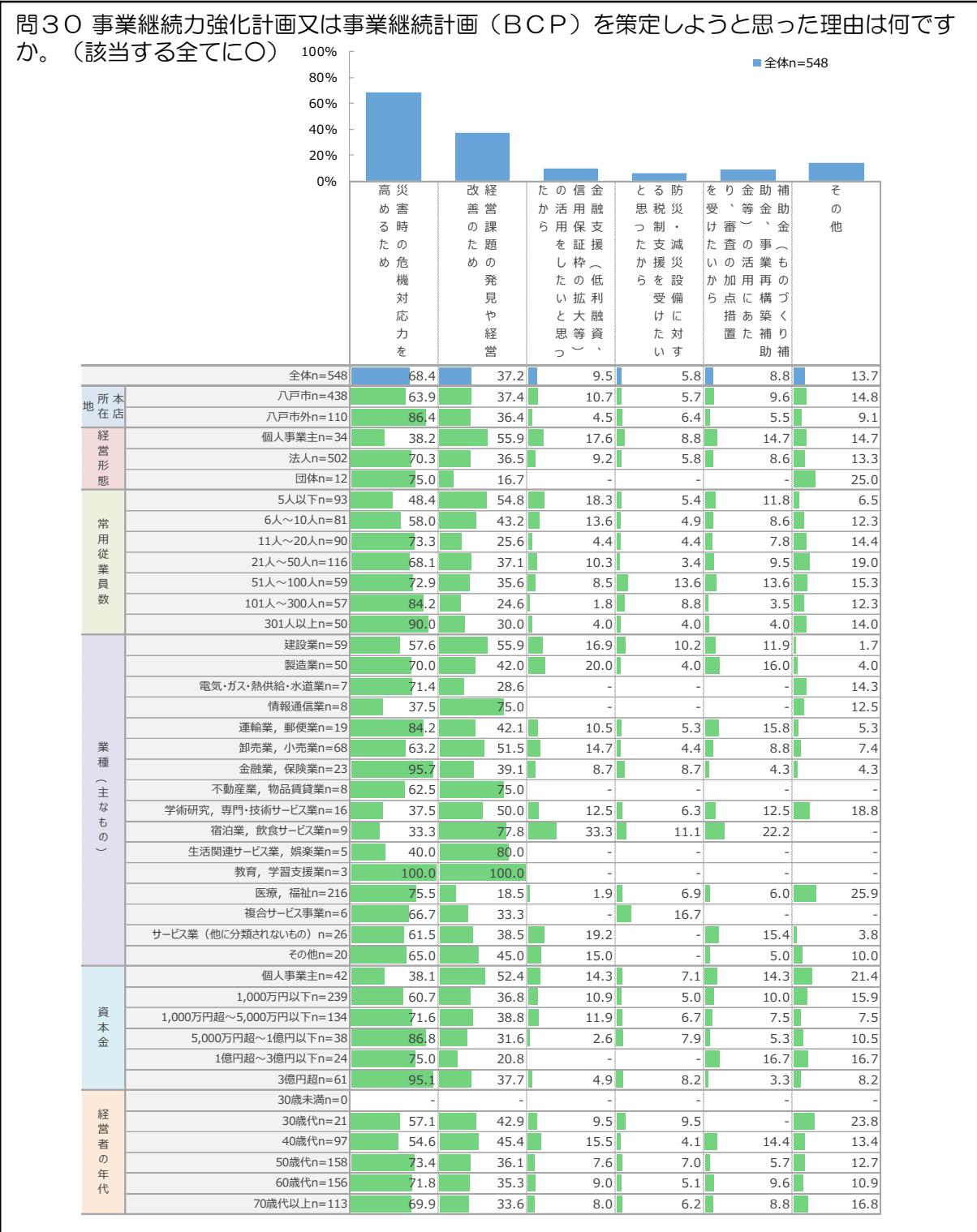


図62 事業継続力強化計画又は事業継続計画（BCP）策定理由の属性別比較

事業継続力強化計画又は事業継続計画（BCP）策定理由について、全体では「災害時の危機対応力を高めるため」が68.4%と最も多く、次いで「経営課題の発見や経営改善のため」（37.2%）となっている。

30.地域住民対象の販促活動やPRイベント等参加有無

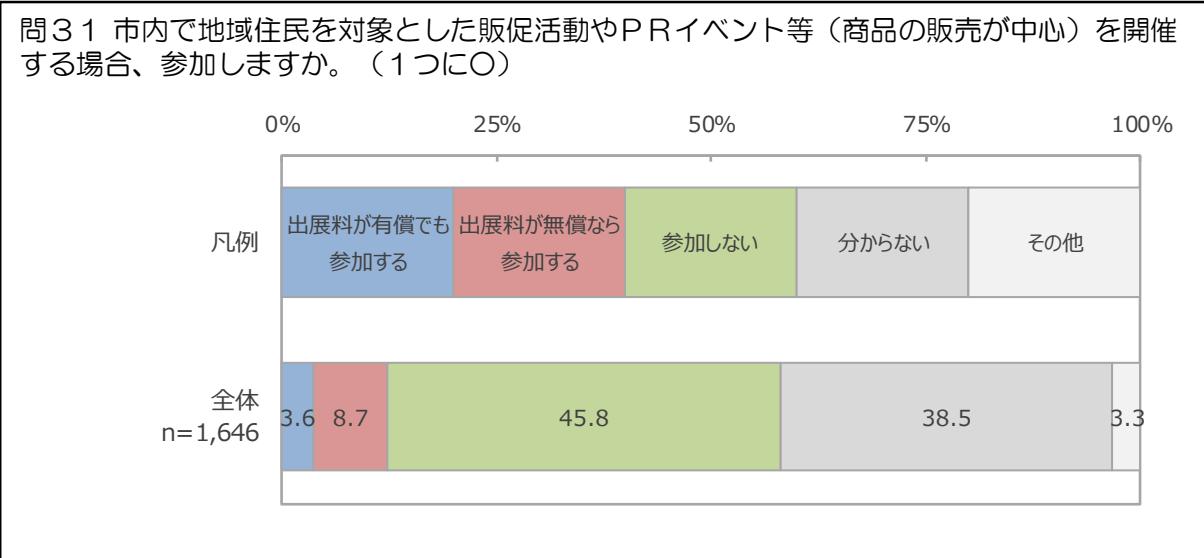


図63 地域住民対象の販促活動やPRイベント等参加有無

地域住民対象の販促活動やPRイベント等参加有無については、「参加しない」が45.8%と最も多く、次いで「分からない」（38.5%）となっている。

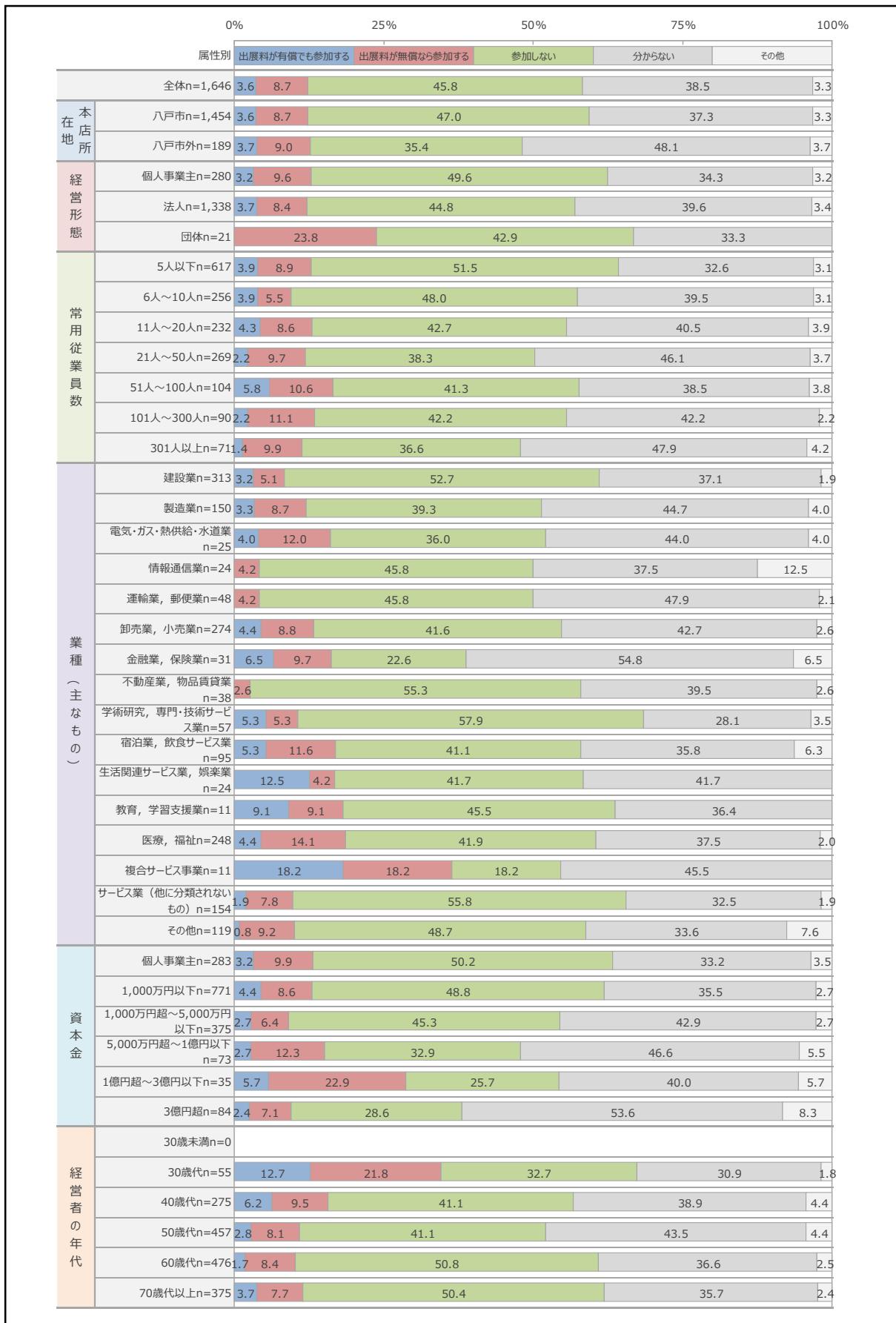


図64 地域住民対象の販促活動やPRイベント等参加有無の属性別比較

31.地域住民対象の会社PRイベントを開催参加有無

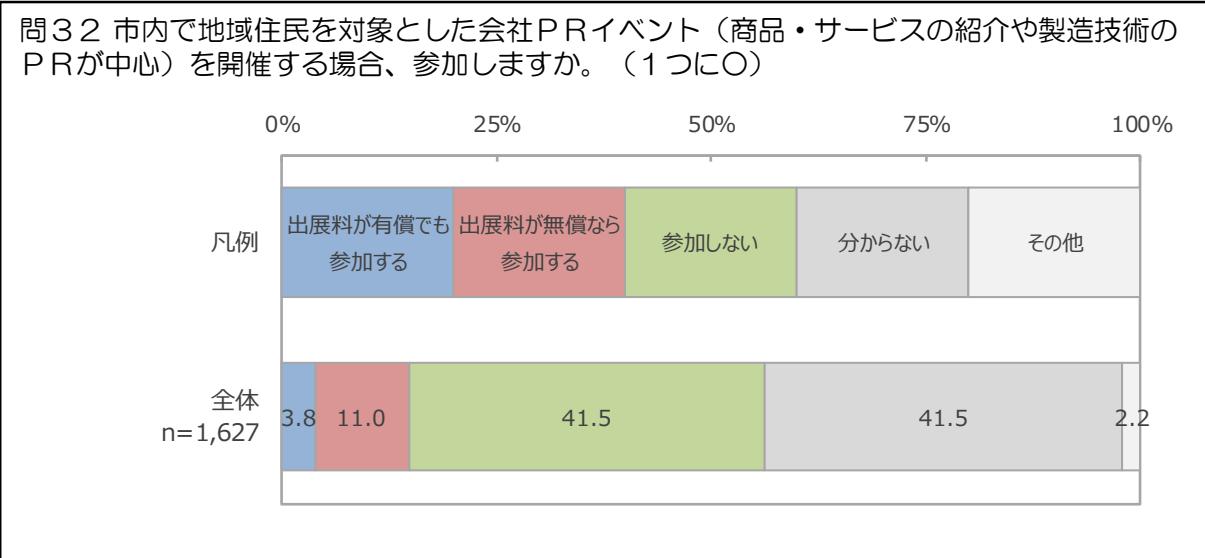


図65 地域住民対象の会社PRイベントを開催参加有無

地域住民対象の会社PRイベントを開催参加有無については、「参加しない」「分からぬ」が同率で41.5%となっている。

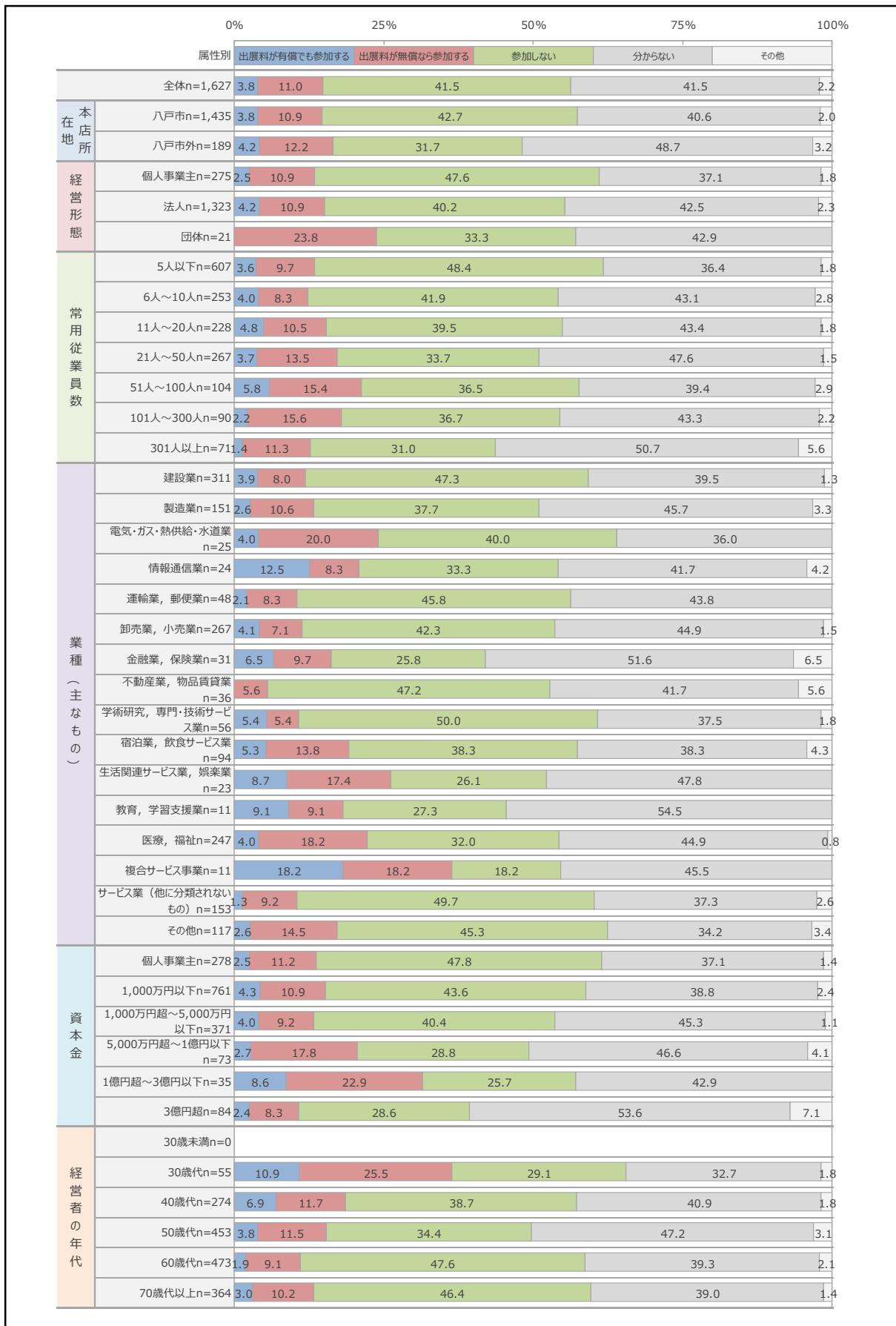


図66 地域住民対象の会社PRイベントを開催参加有無の属性別比較

32.商工課のメールマガジン登録

今回のアンケート調査結果につきまして、商工課メールマガジンにて配信させていただきます。調査結果の提供をご希望される場合はぜひ登録をお願いいたします。

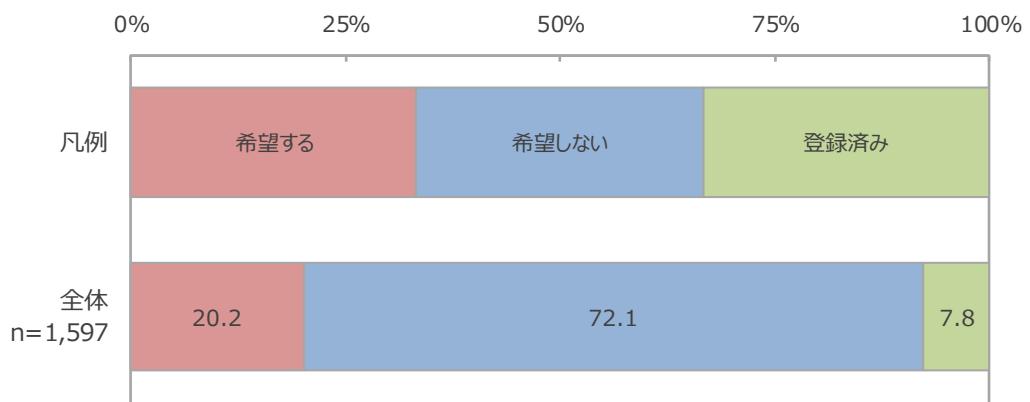


図67 商工課のメールマガジン登録

商工課のメールマガジン登録については、「希望しない」が72.1%と最も多く、次いで「希望する」(20.2%) となっている。

< 希望するが高い属性 >

順位	属性	%
1	業種（主なもの）：情報通信業	41.7
2	業種（主なもの）：運輸業、郵便業	34.7
3	資本金：1億円超～3億円以下	31.4
4	常用従業員数：101人～300人	29.7
5	資本金：5,000万円超～1億円以下	27.8

< 希望しないが高い属性 >

順位	属性	%
1	業種（主なもの）：不動産業、物品賃貸業	85.7
2	業種（主なもの）：金融業、保険業	83.9
3	業種（主なもの）：その他	82.6
4	業種（主なもの）：生活関連サービス業、娯楽業	81.8
5	業種（主なもの）：教育、学習支援業	81.8

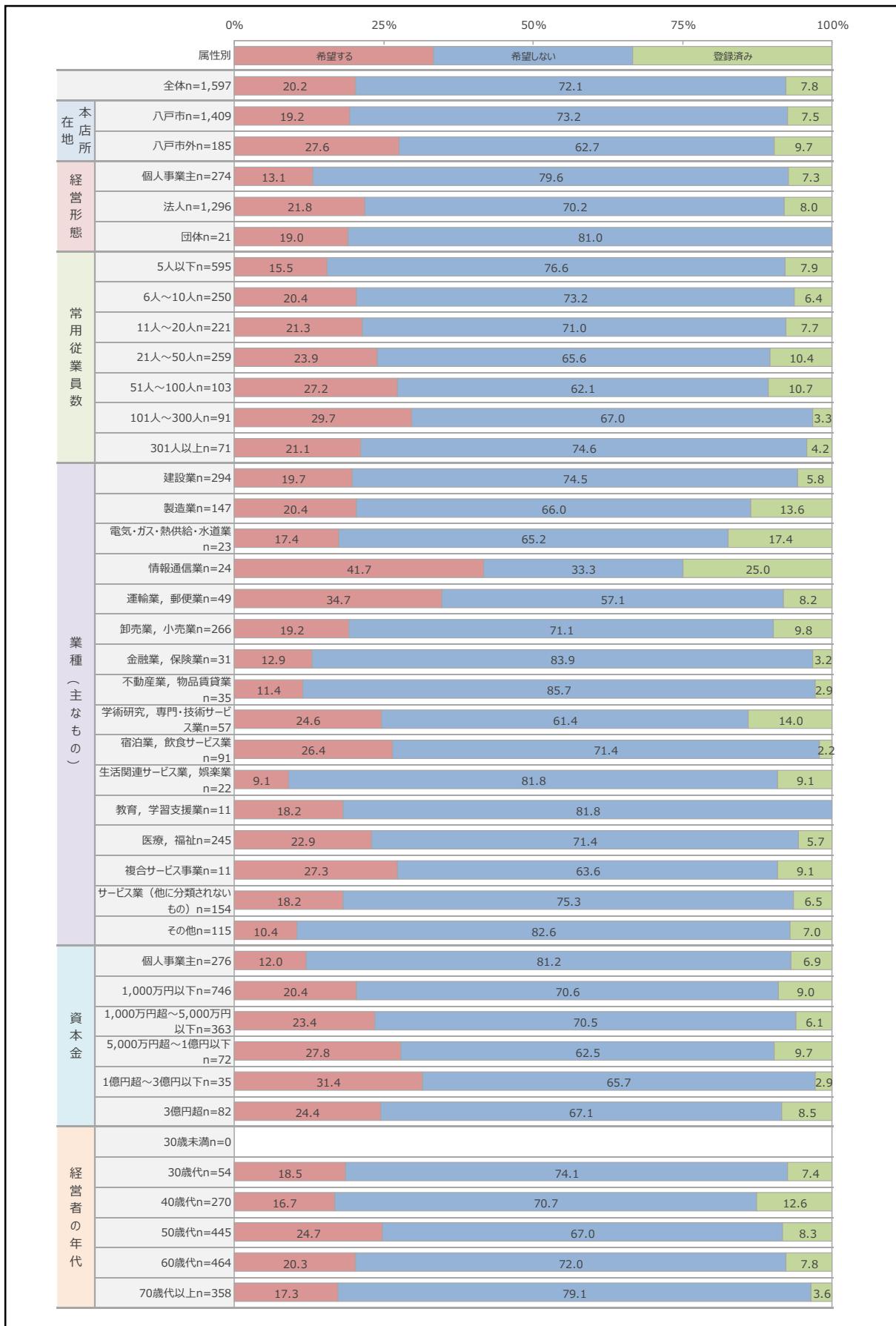


図68 商工課のメールマガジン登録の属性別比較

IV. 参考資料

調査票

1. 貴社について

始めに、ご回答いただく方についてご記入ください（任意）

※支店・支社等の場合は、支店・支社等の範囲内でご回答ください。

1. 貴社名	
2. 所在地	〒
3. 電話番号	
4. 部署名（役職名）	
5. お名前	

問1 貴社の概要についてご回答ください（それぞれ1つずつ選択）

1. 本店所在地	1. 八戸市	2. 八戸市外														
2. 経営形態	1. 個人事業主	2. 法人	3. 団体													
3. 常用従業員数	1. 5人以下	2. 6人～10人	3. 11人～20人	4. 21人～50人	5. 51人～100人	6. 101人～300人	7. 301人以上									
4. 業種（主なもの）	1. 建設業	2. 製造業	3. 電気・ガス・熱供給・水道業	4. 情報通信業	5. 運輸業、郵便業	6. 卸売業、小売業	7. 金融業、保険業	8. 不動産業、物品販貸業	9. 学術研究、専門・技術サービス業	10. 宿泊業、飲食サービス業	11. 生活関連サービス業、娯楽業	12. 教育、学習支援業	13. 医療、福祉	14. 複合サービス事業	15. サービス業（他に分類されないもの）	16. その他（ ）
5. 資本金	1. 個人事業主	2. 1,000万円以下	3. 1,000万円超～5,000万円以下	4. 5,000万円超～1億円以下	5. 1億円超～3億円以下	6. 3億円超										
6. 経営者の年代	1. 30歳未満	2. 30歳代	3. 40歳代	4. 50歳代	5. 60歳代	6. 70歳以上										

2. 貴社の雇用状況について

※支店・支社等の場合は、支店・支社等の範囲内でご回答ください。

問2 現在、業務上の人員は足りていますか。(1つに○)

- 1. 足りている
- 2. 不足している
- 3. わからない
- 4. その他 ()

問3 今後、将来的(5~10年後を想定)に業務上の人員の見込みはどうですか。

(1つに○)

- 1. 充分足りる見込み
- 2. 充分ではないが、業務を継続できる程度には足りる見込み
- 3. 事業継続はできるが、業務に支障ができるくらい不足する見込み
- 4. 人手不足により事業継続が難しい見込み
- 5. わからない

問4 現在、人材について課題となっていることは何ですか。(最大3つまで○)

- 1. 従業員の高齢化
- 2. 若手の不足
- 3. 熟練者の不足
- 4. 後継者の不足
- 5. 営業で働く従業員の不足
- 6. 現場で働く従業員の不足
- 7. 経理や事務などで働く従業員の不足
- 8. 業務上必要な資格取得者の不足
- 9. 管理職の不足
- 10. 課題となっていることはない
- 11. その他 ()

問5 人手不足により、事業に対してどのような影響が出ていますか。(1つに○)

- 1. 今いる人員で工夫してやりくりし、影響を最小限に抑えている
- 2. 事業運営に具体的な支障が生じている(納期の遅れ、品質・サービスの低下)
- 3. 事業の拡大を見送っている(新規顧客や新規市場の開拓、新規事業の立ち上げ)
- 4. やむを得ず事業を縮小・廃止した
- 5. 具体的な影響はない
- 6. その他 ()

問6 採用後の人材育成・定着に関して課題となっていることは何ですか。

(最大3つまで○)

- 1. 社内における指導者の不足
- 2. 育成途中・育成後の離職者の増加
- 3. 人材育成の時間の確保
- 4. 人材育成の予算の確保
- 5. 人材育成のノウハウの不足
- 6. 社員の給与アップ
- 7. 福利厚生の充実
- 8. 特にない
- 9. その他 ()

問7 人手不足に対してどのような対策を行っていますか。(該当する全てに○)

1. 正社員の採用活動強化
2. パートタイマーや有期雇用社員の採用活動強化
3. 業務プロセスの見直しによる業務効率化
4. 外注の拡大
5. 社員の能力開発による生産性向上
6. IT化等設備投資による生産性向上
7. 労働時間・残業時間増加
8. 事業の縮小・撤退
9. 特に何も取り組んでいない
10. その他 ()

3. 貴社の採用状況について

※このアンケートにおける若手とは、おおむね18歳～29歳を想定しています

問8 新卒・若手人員は採用できていますか。(1つに○)

1. 計画通り採用できている → 問9へ
2. ある程度採用できている → 問9へ
3. 全く採用できていない → 問9へ
4. 新卒・若手人員は募集していない → 問16へ
5. 本社・本店等で採用しているためわからない → 問17へ

以下は、問8で「1. 計画通り採用できている」、「2. ある程度採用できている」、「3. 全く採用できていない」と回答した方に伺います。

※問8で「4. 新卒・若手人員は募集していない」と回答した方は問16へお進みください。

問8で「5. 本社・本店等で採用しているためわからない」と回答した方は問17へお進みください。

問9 新卒・若手人員の採用方法はどれですか。(該当する全てに○)

1. 新卒採用
2. 既卒(卒業後おおむね3年以内の人)
3. 中途採用
4. その他 ()

問10 新卒・若手人員を採用する際の学歴はどれですか。(該当する全てに○)

1. 大学・大学院卒
2. 短大・専門学校卒
3. 高校卒
4. 特に学歴で分けていない
5. その他 ()

問11 新卒・若手人員を採用する際、学歴ごとに重視する出身学部・学科はどれですか

【大学・大学院、短大・専門学校卒】(該当するすべてに○)

文系学部・学科	1. 文系であれば特に学部学科は重視していない 2. 文学 3. 史学 4. 地理学 5. 法学 6. 政治学 7. 哲学 8. 心理学 9. 語学 10. 国際関係学 11. 教育学・教員養成・保育 12. 経済学 13. 経営学 14. 商学 15. 社会学 16. 社会福祉学(介護等) 17. 芸術
理系学部・学科	18. 理系であれば特に学部学科は重視していない 19. 医学 20. 獣医学 21. 歯学 22. 看護学 23. 薬学 24. 栄養学 25. 家政・生活科学 26. スポーツ・健康科学 27. 機械 28. 電気電子 29. 情報 30. 建築 31. 土木 32. 化学 33. 理学 34. 農学 35. 畜産 36. 林学 37. 水産
特に意識していない場合	38. 文系理系に関わらず特に学部・学科は重視していない
上記に該当がない場合	39. その他 ()

【高校卒】(該当する全てに○)

学科	1. 普通 2. 工業 3. 商業 4. 情報 5. 家庭 6. 水産 7. 農業 8. 看護 9. 特に学科は重視していない 10. その他 ()
----	--

問12 採用募集はどのような方法で行っていますか。(該当する全てに○)

1. ハローワーク
2. 新聞広告
3. チラシ等の紙の広報媒体(新聞広告を除く)
4. 自社ホームページ
5. 有料の求人広告サイト
6. 人材紹介事業者の活用
7. 合同企業説明会への参加
8. 学校等を通じての紹介
9. 知り合いを通じての紹介
10. その他 ()

問13 新卒・若手人員の採用・定着に関して行っている取組はありますか。

(該当する全てに○)

1. 募集賃金の引上げ、若手社員の給与アップ
2. インターンシップの実施
3. 資格取得等、従業員のスキルアップへの補助制度の充実
4. 休暇制度の充実や残業時間の削減
5. 場所や時間にとらわれない柔軟な働き方の推進（フレックスタイム・テレワーク等）
6. 年齢の近い先輩社員による個別業務支援（メンター制度等）
7. 採用者とのミスマッチ改善への取組（希望部署への優先的な配属等）
8. 兼業・副業の許可
9. 社内行事の充実（レクリエーション活動や社員旅行）
10. オフィス・工場などの職場環境の整備
11. 特にない
12. その他（ ）

問14 新卒・若手人員を採用する際、重視する能力・資質・経験等はどれですか。

(最大3つまで○)

1. 職業意識・勤労意欲
2. チャレンジ精神
3. リーダーシップ
4. コミュニケーション能力
5. マナー・社会常識・コンプライアンス意識
6. 人柄
7. 理解力・判断力
8. 企画・立案力
9. インターンシップ経験
10. 語学力・留学経験
11. 業務に役立つ専門知識・技能
12. 出身大学名・出身高校名
13. 採用試験の成績
14. その他（ ）

問15 新卒・若手人員を採用する際、八戸市出身・在住の方を優先して採用する方針はありますか。（1つに○）

1. 人材定着に繋がるため、積極的に優先して採用するようにしている →問17へ
2. 人材定着に繋がるため、なるべく優先して採用するようにしている →問17へ
3. 特に出身地・居住地については採用に関して考慮していない →問17へ

問16 問8で「4. 新卒・若手人員は募集していない」と回答した方に伺います。

新卒・若手人員を募集していない主な理由は何ですか。(1つに○)

1. 今の従業員数で充分足りているため
2. 親族経営のため、採用を行っていない
3. 採用活動を行う時間・予算がない
4. 近い将来に事業を終了するため、採用を行っていない
5. 欠員が出た際に募集しているため、新卒・若手にこだわっていない
6. その他 ()

問17 人材確保・定着に関して、行政・産業団体・大学等に行ってほしい取組はありますか。(自由記述)

4. 貴社の外国人材の活用について

問18 外国人を雇用していますか。(1つに○)

1. 雇用している () 人 → 問19へ
2. 過去に雇用していた → 問19へ
3. 雇用していない → 問25へ
4. 本店・本社等で採用しているためわからない → 問26へ

以下は、問18で「1.雇用している」、「2.過去に雇用していた」と回答した方に伺います。

※問18で「3.雇用していない」と回答した方は問25へお進みください。

問18で「4. 本店・本社等で採用しているためわからない」と回答した方は問26へお進みください。

問19 雇用している(していた)外国人の国籍はどれですか。(該当する全てに○)

1. ベトナム
2. インドネシア
3. 中国
4. ミャンマー
5. タイ
6. カンボジア
7. 韓国
8. フィリピン
9. その他 ()
10. わからない

問20 雇用している(していた)外国人の在留資格は何ですか。(該当する全てに○)

1. 技能実習生
2. 特定技能
3. 特定活動 (EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士・建築労働者)
4. 身分に基づき在留する者 (定住者、永住者、日本人配偶者など)
5. 資格外活動 (留学生のアルバイト、家族滞在の方のパートなど)
6. その他 ()

問21 外国人材を雇用することになった主な理由は何ですか。(1つに○)

1. 日本人も採用できているが人手が足りないから
2. 日本人が採用できないから
3. 外国語ができる人材が必要になったから
4. 安い賃金で人手を確保できるから
5. その他 ()

問22 外国人材を雇用して良かった点は何ですか。(該当する全てに○)

1. 安定した人材確保
2. 仕事に真面目に取り組む
3. 休日出勤、残業に抵抗感がない
4. 社内の多文化共生、グローバルな視点の向上につながった
5. 周囲の日本人従業員の仕事に対する意欲の向上につながった
6. 人件費の抑制につながった
7. 外国人材のスキルを活かし、新たな顧客獲得につながった
8. その他 ()

問23 外国人材を雇用して苦労している(した)点は何ですか。(該当する全てに○)

1. 日本語による円滑なコミュニケーションが困難
2. 日本のビジネス習慣・マナーの指導
3. 宗教・文化の違いによるトラブル
4. 仕事や人間関係、生活面でのサポート
5. 地域の受入態勢が不十分(外国語対応、日本語学習支援、生活支援等)
6. 雇用するためのコスト負担が大きい
7. 雇用するための手続きが煩雑
8. 雇用するためのノウハウ・知識の不足
9. 定着が見込めない(制度上の受け入れ制限、帰国・転職等)
10. その他 ()

問24 外国人従業員・技能実習生はどのように日本語を学習していますか。

(該当する全てに○)

1. 自習(教科書、オンライン講座などを使用)
2. 地域の日本語教室
3. 日本人従業員からの日本語指導
4. 会社で依頼した外部講師からの日本語指導
5. 学習していない(外国人従業員自身に日本語を学習する意欲がない)
6. 学習していない(学習させる時間・予算がない)
7. 会社側で関与していないためわからない
8. その他 ()

問25 今後、外国人を雇用・受入したいと考えていますか。

1. 積極的に雇用・受入を希望する（継続を含む）
2. 必要に応じて雇用・受入を希望する（継続を含む）
3. どちらともいえない
4. 雇用・受入を希望しない

※上記の回答を選択した理由

問26 外国人材の雇用・受入に関して、行政・産業団体・大学等に行ってほしい取組はありますか。（特に希望する取組3つに○）

1. 外国人材の雇用・受入に関する説明会やセミナーの実施
2. 外国人材雇用に関する相談窓口の設置
3. 外国人社員向けの日本語学習に関する支援
4. 日本人社員向けの異文化理解講座や分かりやすい日本語についての講座の実施
5. 自社や業界団体等が行う職業訓練に対する支援
6. 賃貸物件や空き家の紹介など住居の確保に関する支援
7. バスの乗り方、ゴミの分別、交通安全講座など日常生活に関する支援
8. 良好な労働環境の整備に対する支援（社宅・休憩室等の整備、送迎車両の購入等）
9. 地域住民や町内会との交流機会の創出
10. 外国人留学生の積極的な受入れ
11. 受入制度に係る手続き・書類の簡素化・迅速化（国への働きかけ等）
12. その他（ ）

問27 外国人材の受入れ全般について、何か意見・要望があればご記入ください。
(自由記述)

5. 貴社の経営方針について

問28 事業継続力強化計画又は事業継続計画（B C P）を策定していますか。（1つに○）

1. 事業継続力強化計画を策定済 →問 29 へ
2. 事業継続計画（B C P）を策定済 →問 29 へ
3. 今後、事業継続力強化計画を策定する予定（現在、策定中） →問 29 へ
4. 今後、事業継続計画（B C P）を策定する予定（現在、策定中） →問 29 へ
5. いずれも策定する予定はない →問 31 へ
6. 事業継続力強化計画又は事業継続計画（B C P）がよく分からない →問 31 へ
7. その他（ ） →問 31 へ

以下は、問28で「1」～「4」（策定済または策定中）と回答した方に伺います。

※問28で「5」～「7」と回答した方は問31へお進みください。

問29 事業継続力強化計画又は事業継続計画（BCP）の計画策定にあたり、支援機関の支援を受けましたか。

1. 支援を受けた（現在、支援を受けている）

（→ 支援機関名： ）

2. 支援を受けていない（自社で策定）

問30 事業継続力強化計画又は事業継続計画（BCP）を策定しようと思った理由は何ですか。（該当する全てに○）

1. 災害時の危機対応力を高めるため

2. 経営課題の発見や経営改善のため

3. 金融支援（低利融資、信用保証枠の拡大等）の活用をしたいと思ったから

4. 防災・減災設備に対する税制支援を受けたいと思ったから

5. 補助金（ものづくり補助金、事業再構築補助金等）の活用にあたり、審査の加点措置を受けたいから

6. その他（ ）

問31 市内で地域住民を対象とした販促活動やPRイベント等（商品の販売が中心）を開催する場合、参加しますか。（1つに○）

1. 出展料が有償でも参加する

2. 出展料が無償なら参加する

3. 参加しない

4. 分からない

5. その他（ ）

問32 市内で地域住民を対象とした会社PRイベント（商品・サービスの紹介や製造技術のPRが中心）を開催する場合、参加しますか。（1つに○）

1. 出展料が有償でも参加する

2. 出展料が無償なら参加する

3. 参加しない

4. 分からない

5. その他（ ）

6. その他

問33 今後、事業を継続していく上で、産学官それぞれの機関に力を入れてほしいことはありますか。（自由記述）

（産）八戸商工会議所

（学）市内高等教育機関

（官）八戸市

今回のアンケート調査結果につきまして、商工課メールマガジンにて配信させていただきます。
調査結果の提供をご希望される場合はぜひ登録をお願いいたします。

商工課のメールマガジン登録	1. 希望する	2. 希望しない	3. 登録済み
登録を希望するメールアドレス	<input type="text"/>		

アンケート調査は以上です。ご協力いただき、誠にありがとうございました。

なお、ご回答いただいた内容は、すべて統計数値として集計・分析いたします。個別の企業・事業所名や回答内容を公表することや、他機関等に提供することはありません。