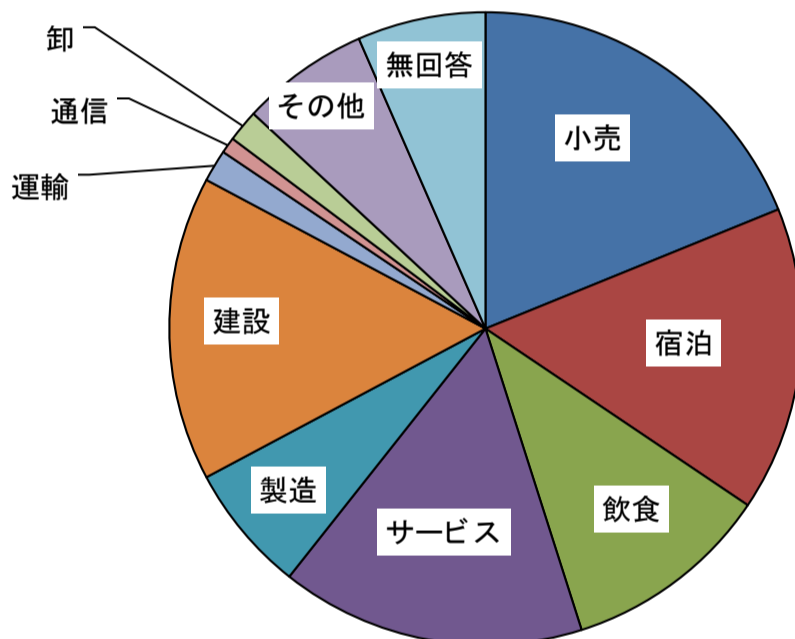


# 産業振興研究会 従業員の雇用・採用に関する調査結果

調査実施期間 平成29年10月末～11月末 調査票発送数 646事業所 回収数 122事業所 回収率18.9%

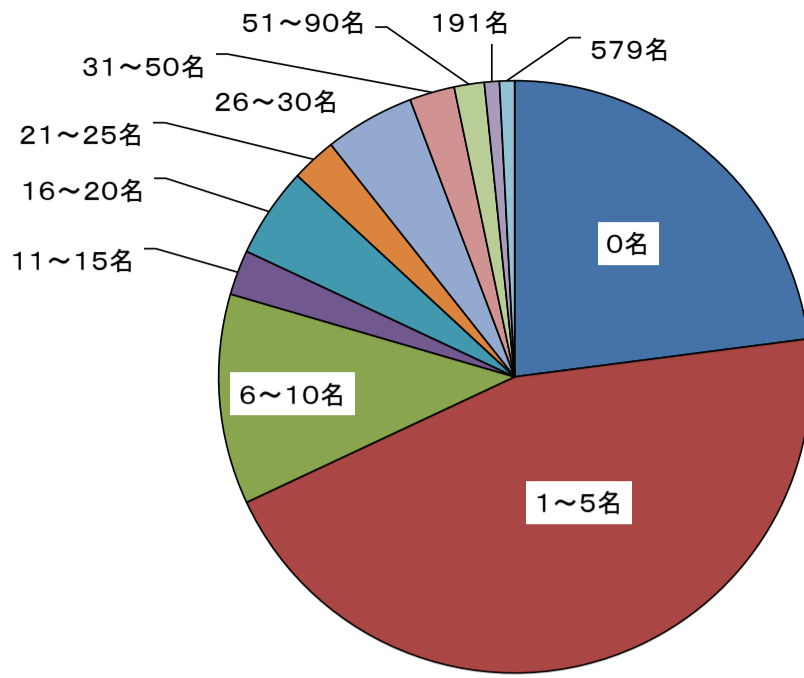
## 問1 主な業種について(該当するところに○をしてください。)

	回答数	構成比
(1) 小売	23	18.9%
(2) 宿泊	19	15.6%
(3) 飲食	13	10.7%
(4) サービス	19	15.6%
(5) 製造	8	6.6%
(6) 建設	19	15.6%
(7) 運輸	2	1.6%
(8) 通信	1	0.8%
(9) 卸	2	1.6%
(10) その他	8	6.6%
無回答	8	6.6%
計	122	100.0%



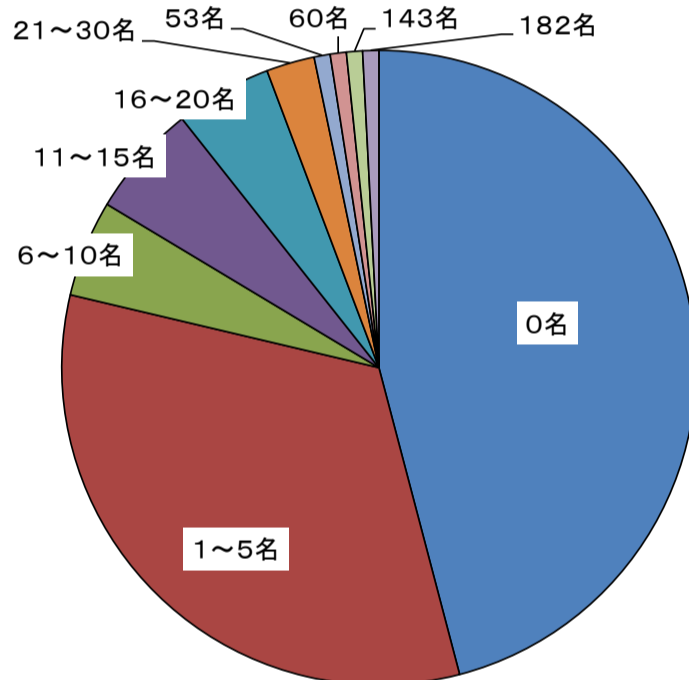
## 問2 従業員数について(法人企業は役員、個人は代表者・専従者を除きご記入をお願いいたします。)

	回答数	構成比
(1) 正社員 名	122	100.0%
人数		
・0名 28事業所		
・16～20名 6事業所		
・51～90名 2事業所		
・1～5名 55事業所		
・21～25名 3事業所		
・191名 1事業所		
・6～10名 14事業所		
・26～30名 6事業所		
・579名 1事業所		
・11～15名 3事業所		
・31～50名 3事業所		



(2) アルバイト等 名 122 100.0%

人数	事業所数	人数	事業所数	人数	事業所数	人数	事業所数
・0名	56事業所	・1~5名	40事業所	・6~10名	11事業所	・11~15名	7事業所
・21~30名	3事業所	・53名	1事業所	・60名	1事業所	・143名	1事業所
						・182名	1事業所



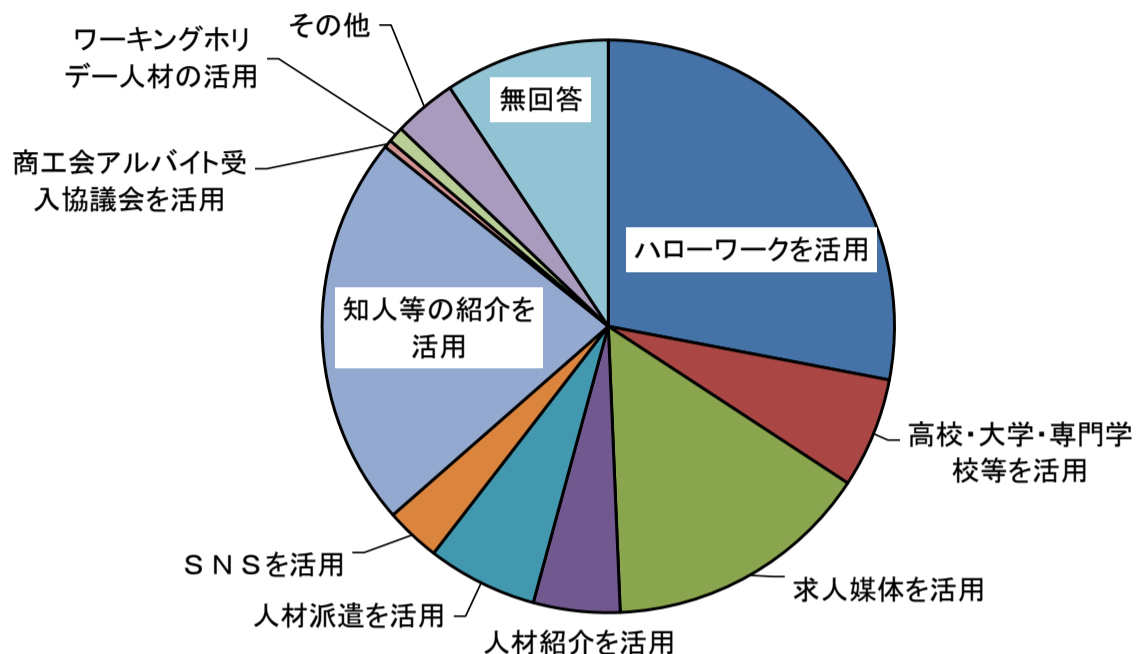
問3 労働力不足でお困りでしょうか。

	回答数	構成比
(1) はい	53	43.4%
(2) いいえ	65	53.3%
無回答	4	3.3%
計	122	100.0%

問4 求人を行う際、活用している方法について(該当するところに○をしてください。複数回答可)

	回答数	構成比
(1) ハローワークを活用	63	28.0%
(2) 高校・大学・専門学校等を活用	14	6.2%
(3) 求人媒体を活用(求人情報WebサイトなどのWeb媒体、求人情報誌・新聞求人情報等などの紙媒体)	34	15.1%
(4) 人材紹介を活用(人材紹介会社、転職エージェント等のコンサルティング会社)	11	4.9%
(5) 人材派遣を活用(人材派遣会社からの派遣社員)	14	6.2%
(6) SNSを活用(自社のFacebook、Twitter等)	7	3.1%
(7) 知人等の紹介を活用	50	22.2%

(8) 軽井沢町商工会アルバイト受入協議会を活用	1	0.4%
(9) ワーキングホリデー人材の活用	2	0.9%
(10) その他(具体的に: )	8	3.6%
具体的に: 知り合いに聞いてみる ・活用している方法はない 2社 ・人は足りないが資金も不足し雇えない ・募集チラシ		
・足りているので使ったことがない		
無回答	21	9.3%
計	225	100.0%



問5 問4の中でもっとも活用する方法と、もっとも採用につながった方法はどれか問4の番号と費用をご記入ください

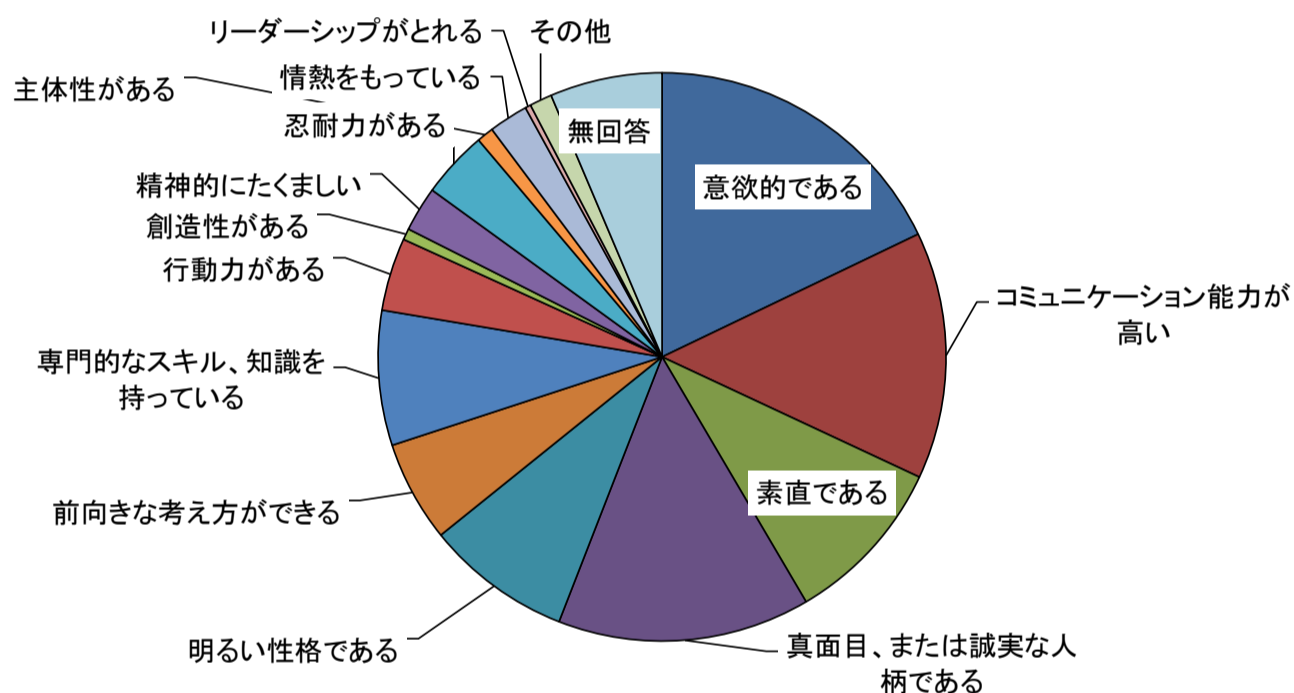
もっとも活用する方法と費用	回答数	構成比
(1) ハローワークを活用 (1)でかかった費用 ・0円 33社 ・不明 1社 ・無回答 7社	41	33.6%
(2) 高校・大学・専門学校等を活用	0	0.0%
(3) 求人媒体を活用(求人情報WebサイトなどのWeb媒体、求人情報誌・新聞求人情報等などの紙媒体) (3)でかかった費用 ・6万2千円 1社 ・7万5千円 1社 ・5万円 1社 ・10万円 2社 ・15万円 1社 ・36万円 1社 ・100万円 1社 ・150万円 1社 ・200万円 1社 ・本社負担 1社 ・無回答 1社	12	9.8%
(4) 人材紹介を活用(人材紹介会社、転職エージェント等のコンサルティング会社) (4)でかかった費用 ・0円 1社 ・12万円 1社	2	1.6%
(5) 人材派遣を活用(人材派遣会社からの派遣社員) (5)でかかった費用 ・50万円 2社 ・550万円 1社	3	2.5%
(6) SNSを活用(自社のFacebook、Twitter等) (6)でかかった費用 ・0万円 1社	1	0.8%
(7) 知人等の紹介を活用 (7)でかかった費用 ・0万円 11社 ・無回答 3社	14	11.5%

(8)	軽井沢町商工会アルバイト受入協議会を活用	0	0.0%
(9)	ワーキングホリデー人材の活用 (9)でかかった費用 ・10万円 1社	1	0.8%
(10)	その他(具体的に: ) (10)でかかった費用 ・0円 2社	2	1.6%
	無回答	46	37.7%
	計	122	100.0%
<b>もっとも採用につながった方法と費用</b>		<b>回答数</b>	<b>構成比</b>
(1)	ハローワークを活用 (1)でかかった費用 ・0円 21社 ・無回答 2社	23	18.9%
(2)	高校・大学・専門学校等を活用 (2)でかかった費用 ・0円 1社	1	0.8%
(3)	求人媒体を活用(求人情報WebサイトなどのWeb媒体、求人情報誌・新聞求人情報等などの紙媒体) (3)でかかった費用 ・0円 2社 ・4万8千円 1社 ・6万2千円 1社 ・7万5千円 1社 ・10万円 1社 ・15万円 1社 ・30万円 1社 ・100万円 1社 ・150万円 1社 ・200万円 1社 ・10～40万円 1社 ・本社負担 1社 ・不明 1社 ・無回答 1社	14	11.5%
(4)	人材紹介を活用(人材紹介会社、転職エージェント等のコンサルティング会社) (4)でかかった費用 ・0円 1社 ・10万円 2社 ・50万円 1社 ・無回答 1社	5	4.1%
(5)	人材派遣を活用(人材派遣会社からの派遣社員)	0	0.0%
(6)	SNSを活用(自社のFacebook、Twitter等) (6)でかかった費用 ・0円 2社	2	1.6%
(7)	知人等の紹介を活用 (7)でかかった費用 ・0円 10社 ・12万円 1社 ・50万円(アパート、家具等含め)1社 ・無回答 5社	17	13.9%
(8)	軽井沢町商工会アルバイト受入協議会を活用 (8)でかかった費用 ・3千円 1社	1	0.8%
(9)	ワーキングホリデー人材の活用 (9)でかかった費用 ・10万円 1社	1	0.8%
(10)	その他(具体的に: )	0	0.0%
	無回答	58	47.5%
	計	122	100.0%

問6 求人募集にあたって、求める人材像について(該当する数字に3つ〇をしてください。)

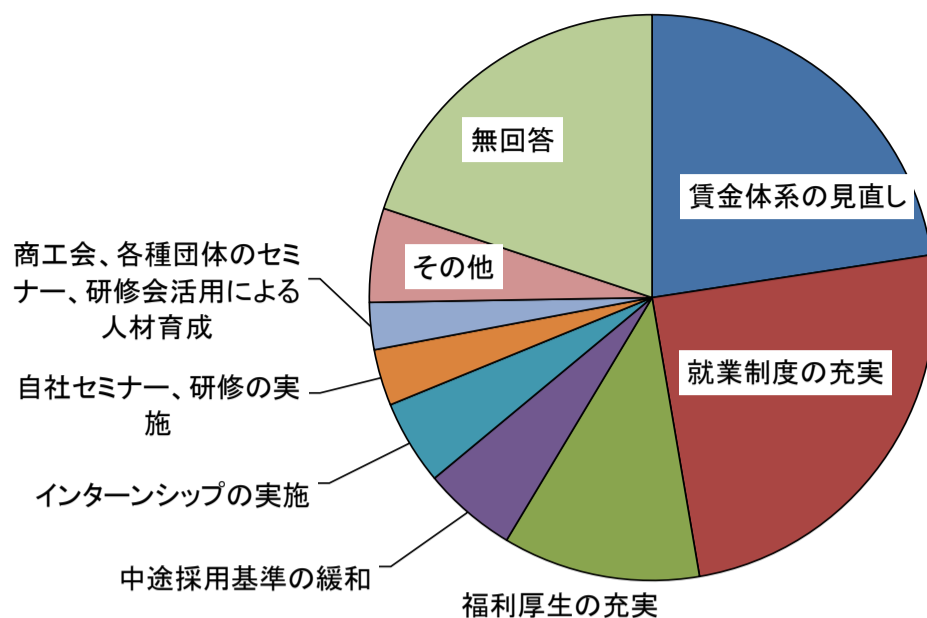
回答数 構成比

(1)	意欲的である	56	17.9%
(2)	コミュニケーション能力が高い	44	14.1%
(3)	素直である	30	9.6%
(4)	真面目、または誠実な人柄である	45	14.4%
(5)	明るい性格である	26	8.3%
(6)	前向きな考え方ができる	18	5.8%
(7)	専門的なスキル、知識を持っている	24	7.7%
(8)	行動力がある	13	4.2%
(9)	創造性がある	2	0.6%
(10)	精神的にたくましい	8	2.6%
(11)	忍耐力がある	12	3.8%
(12)	主体性がある	3	1.0%
(13)	情熱をもっている	7	2.2%
(14)	リーダーシップがとれる	1	0.3%
(15)	その他(具体的に: )	4	1.3%
	具体的に:信頼できる・協調性がある・経験と語学力・中国語、英語力		
	無回答	20	6.4%
	計	313	100.0%



問7 安定した人材確保のために行っている取り組み内容について(該当する数字に○をしてください。複数回答可)

	回答数	構成比
(1)	賃金体系の見直し	42 22.6%
(2)	就業制度の充実(勤務時間の工夫、有給休暇の積極的取得推進)	46 24.7%
(3)	福利厚生の充実	21 11.3%
(4)	中途採用基準の緩和	10 5.4%
(5)	インターンシップの実施	9 4.8%
(6)	自社セミナー、研修の実施	6 3.2%
(7)	商工会、各種団体のセミナー、研修会活用による人材育成	5 2.7%
(8)	その他(具体的に: )	10 5.4%
	具体的に:なかなか妙案がない・長年間の信用のみ・派遣スタッフから正社員採用に変更・今現在はなし・建築の知識と新しい材料等の使い方をよく知ってる人・特になし	
	無回答	37 19.9%
	計	186 100.0%



問8 長期就労に役立った事例または、失敗例がございましたらご記入ください。

	回答数	構成比
(1) 記入有	22	18.0%
(2) 記入無	100	82.0%
計	122	100.0%

- ほぼ運しかないと思う
- 長期に就労してほしいこともあり、仕事の向上や個人の賃金等も見直しができると思い資格を取りに行かせたところ資格取得後すぐに会社を辞めた方がおり取得費用のみ会社負担で取り逃げされたこと
- 社内異動により退職等もあった。長期につなげるためにはバイトからの正社員登用を行っている
- 家族づきあい時には友達目線で交わることで長期就労に繋がっていると思う。(食事やイベントに誘う、出掛ければ土産を買ってくるなど)
- 雇用主の人柄をよく知ってもらう
- ミスマッチな採用を防止するため、会社説明会や現場見学会などの機会を設け、相互理解を深めるよう努めている
- 代々の紹介
- 比較的に若い世代に多い傾向であるが就業条件など事前にしっかり説明するが、受け入れ後、本人の想像や前職との比較でマッチングがうまくいかないケースもある。
- 真面目と自己中心の両面がぶつかり合っているいい人材でありながら人間関係のもつれで退職するというもったいない事がしばしばあった
- 人手不足が経営上の最大の問題点となっている。長期、短期共に過去には商工会、現在はハローワークを活用し高額時給を提示してまったく応募者がなく、時々応募者(高齢者)があっても、職を簡単に放棄する人が多く、自ら勤務を希望しておきながら、出勤さえしないような責任感のない人います。職を転々と替える人は誠実さにかける性格の人が多いようです。大手の企業のみ優秀な人材が集まってしまうのかと考えてしまいます。今後の小規模店は人手不足により大きく減少してゆくのではないかと当店の今後も含め心配しています。
- 短時間勤務での採用を導入、有給休暇の取得推進、社内教育研修などが長期就労に役立った。
- 長期就労とは違うかもしれませんが、私の店も息子に継がせるつもりでしたがあまりの売上不振により先の見通しができません。私の代で廃業のつもりです。これほど厳しいとは思っていませんでした。約50年前に店を継いだ当時の売上の15%が現在の売上とみえています。
- 年間公休数の増加
- 一般サービス業の募集は賃金価格競争になり若い人材を集めるのは難しいが、専門分野を絞った募集をすると好待遇でなくとも集まるケースがある。

- 問6に該当する者は長く続くが華やかなお店の印象や時給が高いとの理由で就職を希望する者は長期就労に繋がらない
- 人材派遣会社へ頼んだこともあったが、時給、1,700～2,000円といわれあきらめました。
- 賃金の関係で途中でやめられた
- 知人の紹介だと予め仕事の内容を理解しているので比較的長期雇用ができています
- 夏の繁忙期に向けワーキングホリデー受入、インターンシップの強化
- 地元大手企業の早期退職者の雇用を何度か行ったが、企業風土の違いがあり定着しなかった。ハローワークではまれに技術を身につけた方を紹介してもらえることもあるので継続した求人活動にはコストもかからず使いやすい
- 以前、高卒の方を雇って資格を取らせたが3年で辞めてしまったことから、学校を活用することはやめてしまった。若者が一人ではなかなか続かないので何人か雇い若返りを考えていかなくてはと考えています。
- 他県又は他町村よりの就職者に対して、アパート代を最大半額までの手当を支給。入社してすぐに社会保険に加入しても1か月もたず退職してしまうことが多かったため、正社員希望者に対しては1～3か月の実習期間をみて社会保険に加入する。

## 問9 要望・意見・その他

	回答数	構成比
(1) 記入有	21	17.2%
(2) 記入無	101	82.8%
計	122	100.0%

- 長期就労はもちろんの事、夏季の短期アルバイトの人材確保が非常に難しくなっています。知人の紹介以外はほぼ無理な状況。このままいくと、数年後は見つけられないと思う。
- 広報等の活用で応募を広くしたい。
- 夕方～夜間、高校生を含む学生にお願いしたい仕事がありますが、なかなか応募がない状況です。効果的な手段や紹介などいただけるかご教授下さい。
- 人の確保をしたい。補助金の活用をしたい
- 人件費高騰の中にあって、人材、人数不足、早朝、深夜の手が薄くなるとかならないか常に悩んでいます。利益は横ばい～下降の時にあって経費(特に人件費)の上昇が止まらないのは痛い。何とか効果的な妙案を提供してほしい
- いつも大変お世話になっております。夏期と冬期の集客数に変動があるため営業体制を見直しているところです。軽井沢が年間通してお客様が来られる町になれば雇用もしたい気持ちなのですが、今のところ通年雇用ができないので試行錯誤しています。
- 軽井沢は季節性が強い為シーズン中多くの商店は人手確保に苦労していると思います。競争激化により売上単価は年々落ち、人件費のみ高くなる現状で前向きな経営が続けてゆけるか考えさせられます。今回商工会がこのようなアンケートをとるのはいいことだと思います。
- いつも大変お世話になっております。
- 先の見通しがいいと思い退職し事業を引き継ぎましたが大失敗だったと痛切に思っています。私どもの業界は大変厳しい状況にあり全国的にみてもいい店はないと思います。同業者の組合でも48店加盟店があったが現在では6店となっています。残っている店舗はすべて家族経営で、多くの従業員を抱えていたところはすべて倒産に至っています。大手メーカーでも従業員を減らしている状況で人材確保のために何をするかなど夢物語です。安売りをする大型店舗との価格競争では太刀打ちできず見通しが立ちません。全く申し訳ありませんが、せっかくのアンケートの答えが愚痴ばかりになってしまいました。
- 高齢のため細々と頑張っています。それも皆様に感謝申し上げます。
- 29年12月末をもって閉店の予定です。
- いつもありがとうございます。
- 本店または支店付けでの採用のため営業所での採用はしていません

- 建設業は製造業や農業などとは違い、受注現場ごとに出入りの協力業者と共に業務を進める事がほとんどです。また、専門職のためアルバイトができることはわずかなため現状はすべて外注対応となっております。現場管理、企画設計、営業が主体業務となっております。
- 新規事業への低金利の拡大融資を求む、日本では仲介貿易は理解されない。外為については地方(日本)では全く理解されない。
- ハローワークに近い、人材紹介のしくみがあれば活用したい(正社員)
- ぜひ、商工会が主体となって夏季のアルバイトだけでなく通年勤務できる人材の紹介をしてほしい。
- 一番多忙期である夏、人手不足で悩み、求人チラシ(新聞折り込み)にて募集しましたが集まらず募集をした時期が遅くなったのが原因かと思うがそれでも何とか現在の人員で夏を乗り切ることができ、胸をなでおろしたところです。いつもこれから本番というときにスタッフ不足が起きてしまう状況に対してよい策がないかと思えます。軽井沢という土地柄、宿泊施設が大変多い土地ですが、皆様どのようにされているのでしょうか。
- 隣接した市町村と鉄道会社等有効利用し相乗営利を見据えた軽井沢であっていただきたい。
- 特に技術職に難がある(求人>希望者、適職者)。中小では求人に向けられる資金に限界がありどうしても大手、大企業に人材がいつてしまう。商工会や行政が中心になって求人サイトの開設等してもらえたらうれしい
- そう遠くない将来さらに雇用が難しくなってくるでしょう。近隣住民の少ない軽井沢としては今後、外国人の働き手を増やすことを考えていかなければならないと思います。ただし誰でもいいわけではないので、いろんなハードルもあるでしょうが。箱根がまったく同じ悩みを抱えています。