

令和4年度
採用・雇用・副業に関する
意識調査 報告書

令和5年4月

焼津市・焼津商工会議所

【調査の目的】

国内の雇用情勢は、改善が続くものの、人口減少や高齢化、働き方改革等により、不透明な状況にある。特に、コロナ禍では有効な人材活用が進まず、コロナ禍以前からの構造的な課題でもある労働供給の制約から人手不足の問題が顕在化している。

賃金については、中央最低賃金審議会において、令和4年度の最低賃金引上げの目安額の答申がなされた。令和4年度の目安額は、全国加重平均で31円の引上げで、昭和53年に目安制度が始まって以降最高額となった。47都道府県のうち、22道県で目安額を上回る引上げとなり、全国加重平均で961円となった。

また、最高額に対する最低額の比率は、79.6%となり、8年連続で改善している。企業にとっては、賃上げへの対応が急務になっている。

また、個々人の意識の変化や雇用構造が変化加速していく中で、副業（複業）・兼業という新たな働き方も注目されている。副業（複業）・兼業を行う理由は、「収入を増やしたい」、「自分が活躍できる場を広げる」、「様々な分野の人と繋がりができる」、「時間のゆとりがある」、「現在の仕事に必要な能力を活用・向上させる」等、様々である。

また、副業（複業）・兼業の形態も、正社員、パート・アルバイト、会社役員、起業による自営業主等、様々である。このような副業（複業）人材を有効に活用し、企業の生産性向上等を進めていくことも企業にとっては有効な対策である。

本調査では、市内事業所の採用・雇用・複業に関する意識調査を実施して、その結果を分析し、今後の施策や支援に活用していく。

【調査概要】

調査実施者

焼津市、焼津商工会議所

調査期間

令和5年2月15日～3月31日

調査対象

焼津商工会議所会員でFAXを有する事業所1,603件

調査方法

FAXによる配布・回収

回収状況

有効回答数174件 有効回答率10.8%

※参考資料

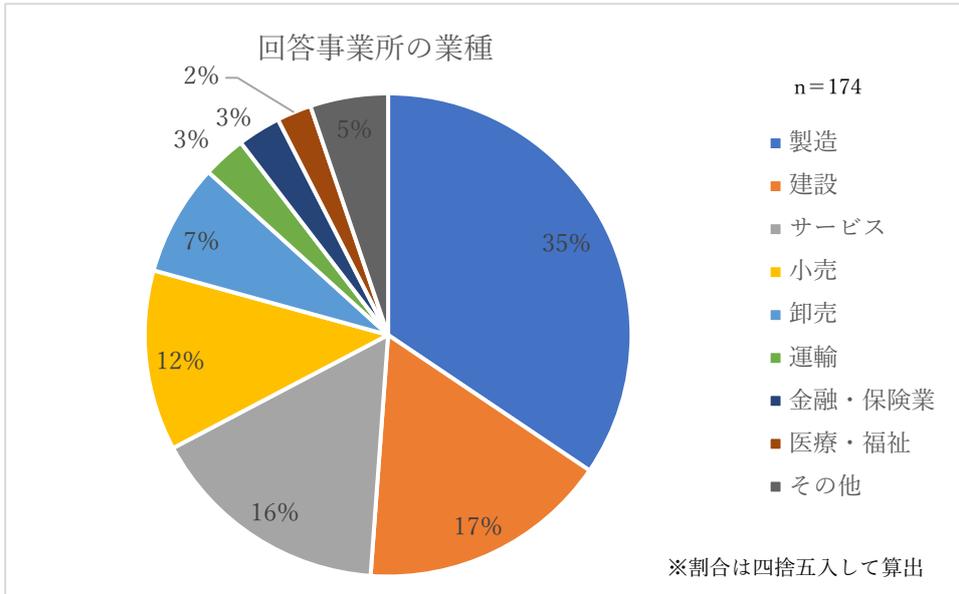
「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージについて
副業・兼業の促進に関するガイドライン

基本情報

(1) 業種

調査に回答した事業所の業種で最も多かったのは、製造業である。製造業は、現場で多くの従業員を雇用しており、雇用に関する関心が高いと推察される。次いで、サービス業、建設業と続き、労働集約的な産業で雇用問題に関心が高い事が読み取れる。

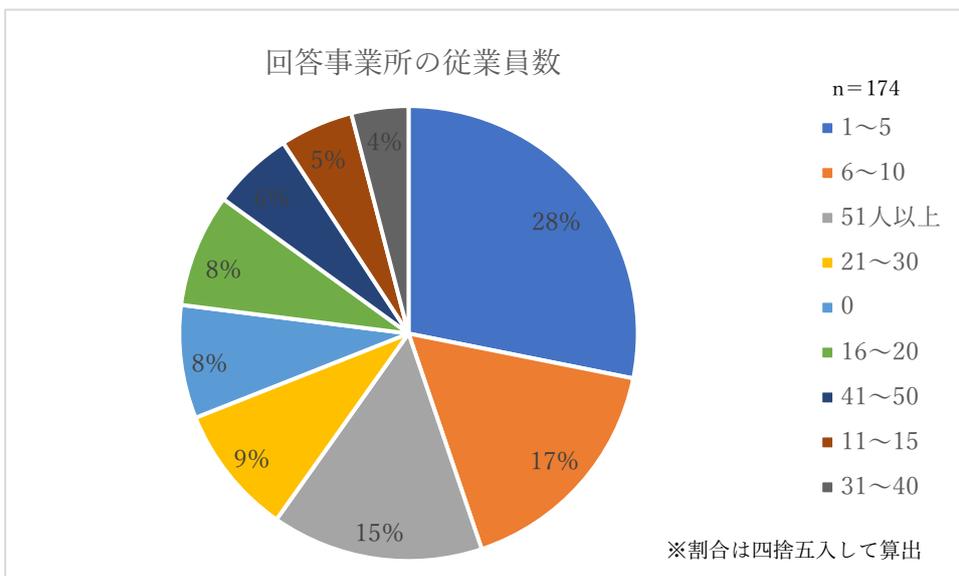
市内で最も事業所数の多い業種である卸・小売業については、回答率が低かった。



(2) 従業員数

調査に回答した事業所の従業員数で最も多かったのは、従業員数が1～5人で、次いで6～10人と続く。当市は、小規模事業者の比率が高く、77%の事業所で従業員数が10人未満である（平成28年経済センサス）ため、必然的に小規模な事業所の回答数が多くなっている。

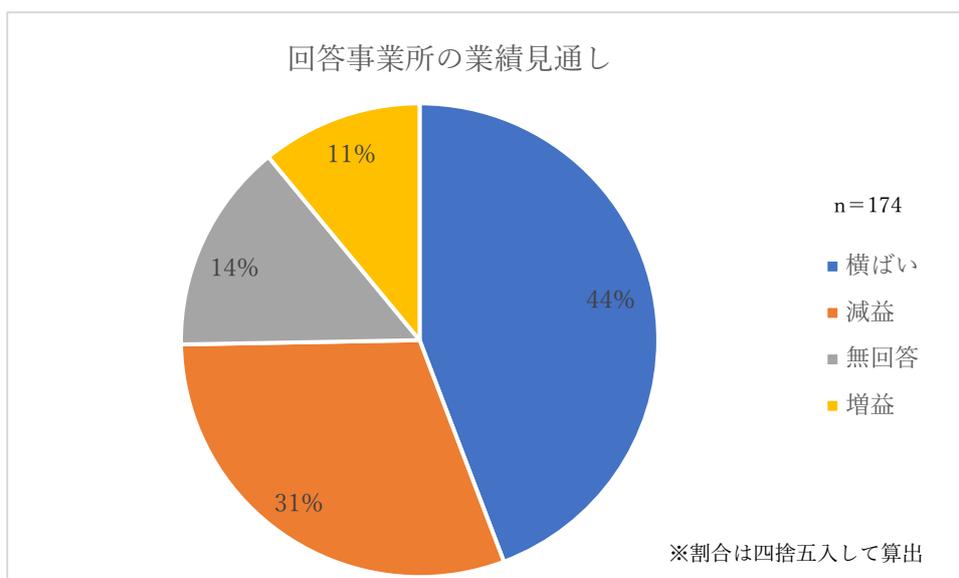
当市で事業所数が少ない、従業員51人以上の比較的規模の大きな事業所の回答も15%と高く、中堅以上の事業所は、採用や雇用に関する関心が高いことが読み取れる。



(3) 業績見通し

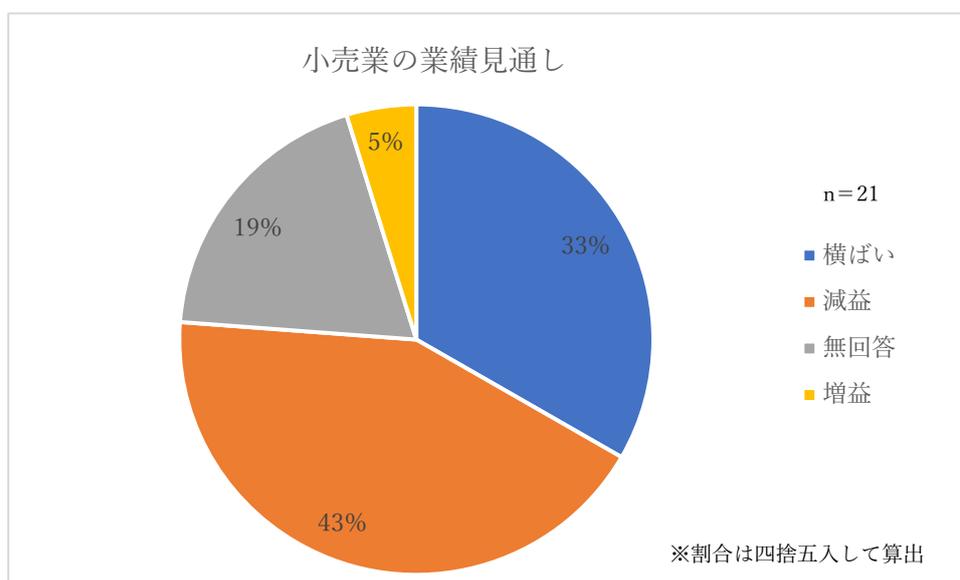
今後の業績見通しは、「横ばい」が44%と最も回答比率が高くなっているが、「減益」が31%と

比較的高い数値になっている。「増益」は11%と少数で、コロナ禍以降も事業所の業績が回復せず、厳しい経営環境にあることが読み取れる。



業種別では、小売業で「減益」と回答した割合が最も高く、小売業の43%が「減益」見通しとなっている。「増益」は1件のみの回答であった。小売業は、コロナ禍以降、消費者行動の変化の影響を強く受けている可能性がある。

卸売業は、77%が「横ばい」と回答しており、他の業種と比較して「横ばい」の回答が特に多かった。「減益」は15%と比較的少数で、卸売業は堅調な業績の事業所が多い可能性がある。



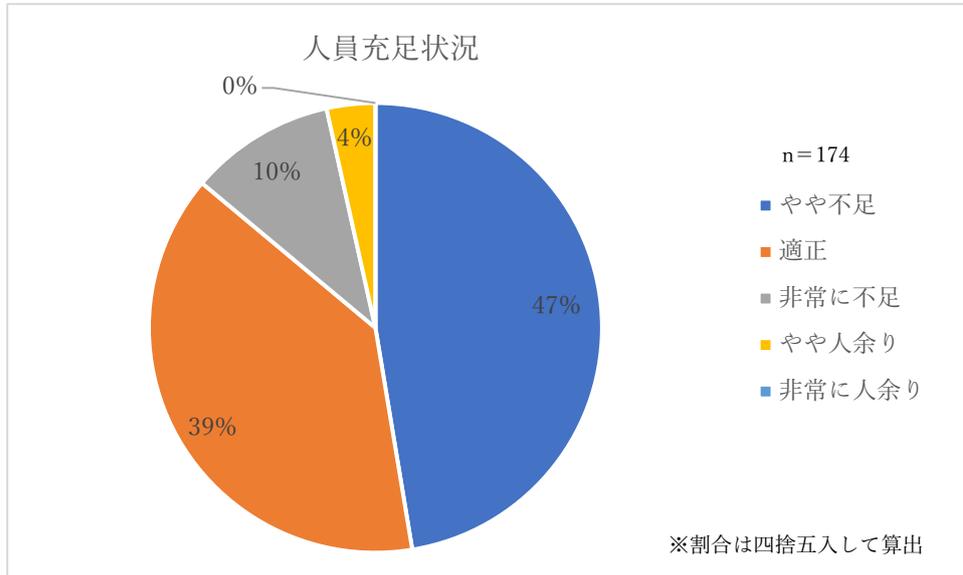
規模別では、従業員を雇用していない個人事業所で「横ばい」の回答が64%とやや高い数値傾向がみられた。個人事業所は、一人親方的な事業所も多い。このような営業形態の個人事業所は、高齢化による廃業等により減少している。残っている事業所が受け皿となって、一定の業務受注量が確保できている可能性もある。

1~20人までの事業所では「増益」の回答が規模の大きな事業所と比較して少なく、従業員を雇用している小規模事業者の経営状況が厳しいことが読み取れる。

調査結果

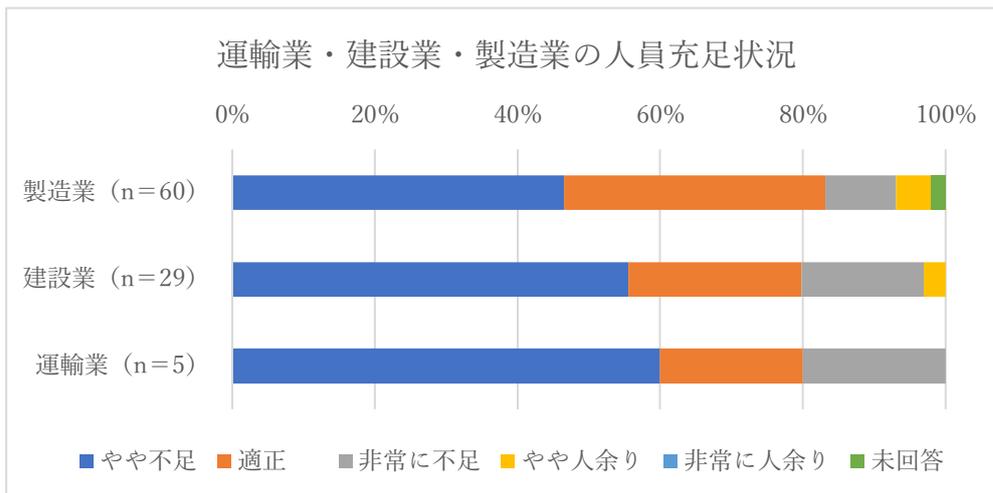
【問1】現時点における従業員の人員充足状況について、該当する箇所を選んでください

従業員の充足状況は、「やや不足」が47%と、回答の約半数を占める。「非常に不足」と合わせると不足の回答は57%になる。「適性」が39%存在するものの、「非常に人余り」は0、やや人余りも4%と、人余りの事業所は少数で、市内事業所の人員は不足傾向にある。



業種別では、製造業、建設業、運輸業で「やや不足」の回答が一番多かった。小売業は「やや不足」と「適正」が同数であった。

サービス業は「適正」という回答が一番多かった。小売業やサービス業は、業績見通しが「減益」という回答が多いことから、需要減少に伴い従業員をそれほど必要としていな可能性がある。この2業種では、人手不足の影響はそれほどないという傾向のようである。



規模別では、従業員数が多くなるほど不足感が強くなる傾向がある。従業員51人以上の事業所では、「やや不足」と「非常に不足」の合計で73%と、不足の回答数が多かった。

従業員1~5人の事業所では、「適性」という回答が51%と一番多いものの、「やや不足」と、「非常に不足」を合わせて約43%の回答である。1~5人規模の零細企業でも4割が不足と回答しており、規模に関わらず、全体的に人手不足傾向であることが読み取れる。

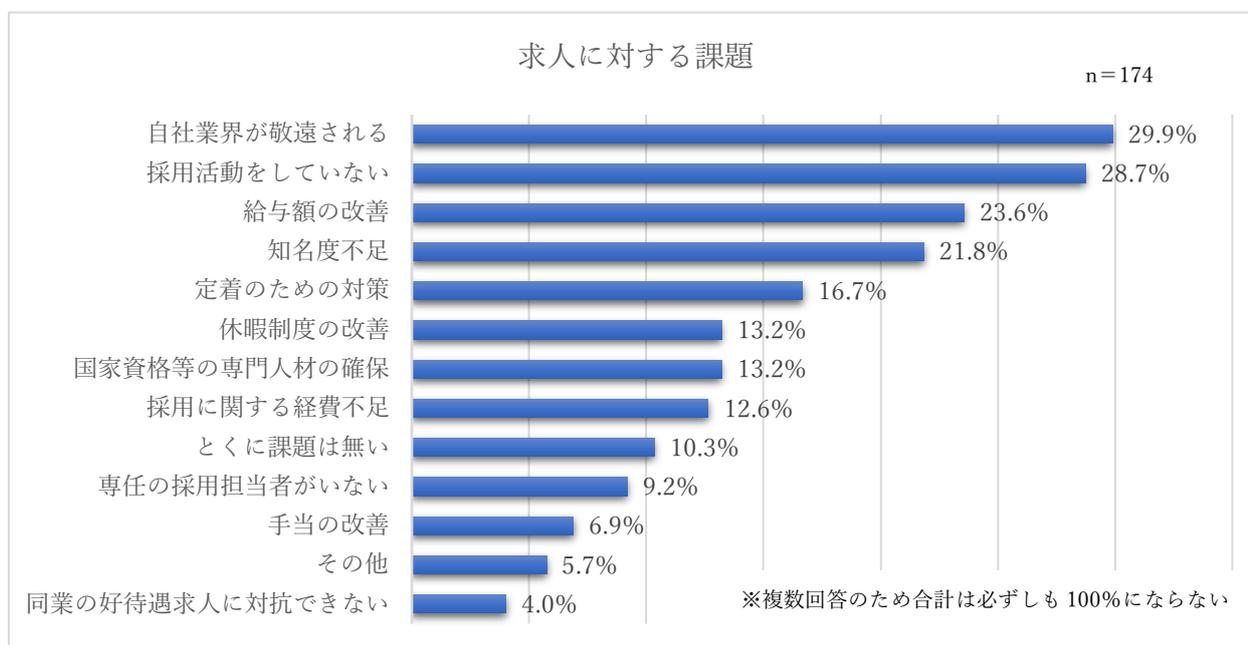
【問2】 求人に対する課題は何か教えてください (MA)

求人に対する課題では、「自社業界が敬遠されている」が最も多かった。業種では、医療・福祉業で50%の事業所が、「自社業界が敬遠されている」と回答しており、割合が高かった。運輸、建設業も割合が高く、これらの業種では、一般的に自社業界が敬遠されやすいイメージを持っているようである。

「給与額の改善」が課題である事業所は、「採用活動をしていない」を除いて2番目に多かった。給与額の改善には、支払い原資の捻出が必要であり、業績見通しが「減益」の事業所では、経営改善が不可欠である。

「知名度不足」については、一般的に中小企業が大手企業と比較し知名度が不足しているため、このような回答になっていると推察される。

その他にも「定着のための対策」、「休暇制度の改善」、「国家資格等の専門人材の確保」、「採用に関する経費の不足」、「専任の担当者がいない」等の回答も一定数あり、求人に対する課題は多岐に渡ることが読み取れる。



【問3】 人材採用のために求める支援施策は何か教えてください (MA)

支援施策は、「とくに必要は無い」という回答が一番多かった。従業員を雇用していない事業所や人員充足状況が「適正」の事業所で、このような回答になっている。小規模事業者では、事業拡大を考えていない場合も多く、採用活動が不要でこのような回答結果になっていると推察される。

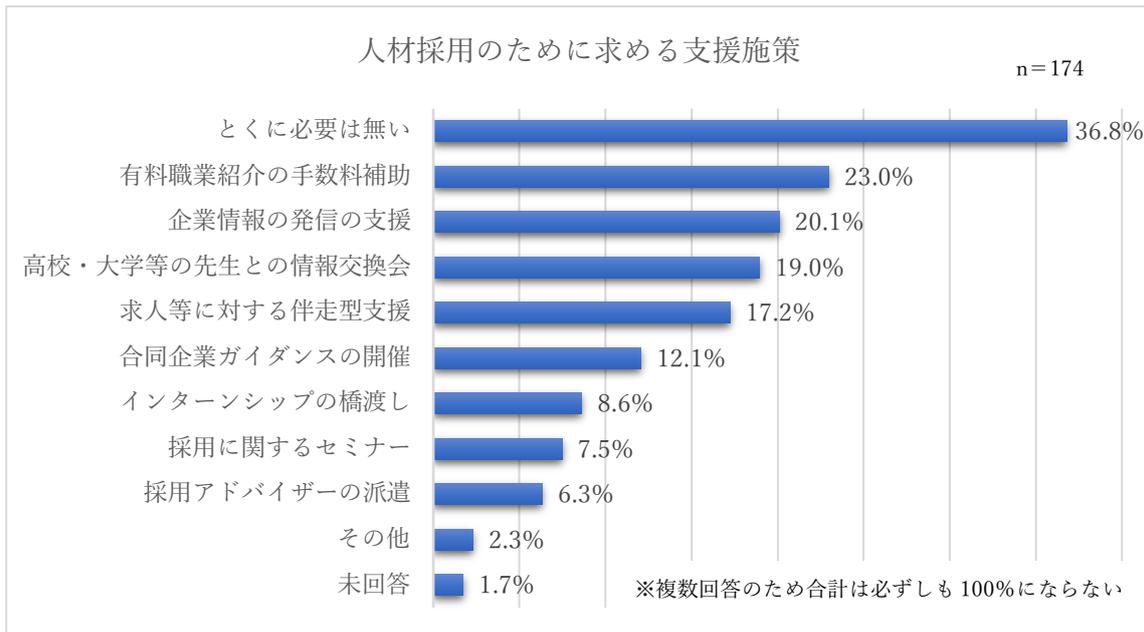
「特に必要ない」を除けば、「職業紹介の手数料補助」を求める事業所が多かった。人手不足の中で、採用コストが増加しており、職業紹介の手数料が負担となっていることが読み取れる。

「企業情報の発信の支援」については、【問2】の求人に対する課題で回答の多かった、「知名度不足」と関連がある。特に規模の小さな事業所では、自社のことを知ってもらえる場や方法が乏しい状況にある。

「高校・大学の先生との情報交換会」が求める支援策として上位のため、知名度不足解消のために、学校や学生との接点を求めている事業所が多いと推察される。

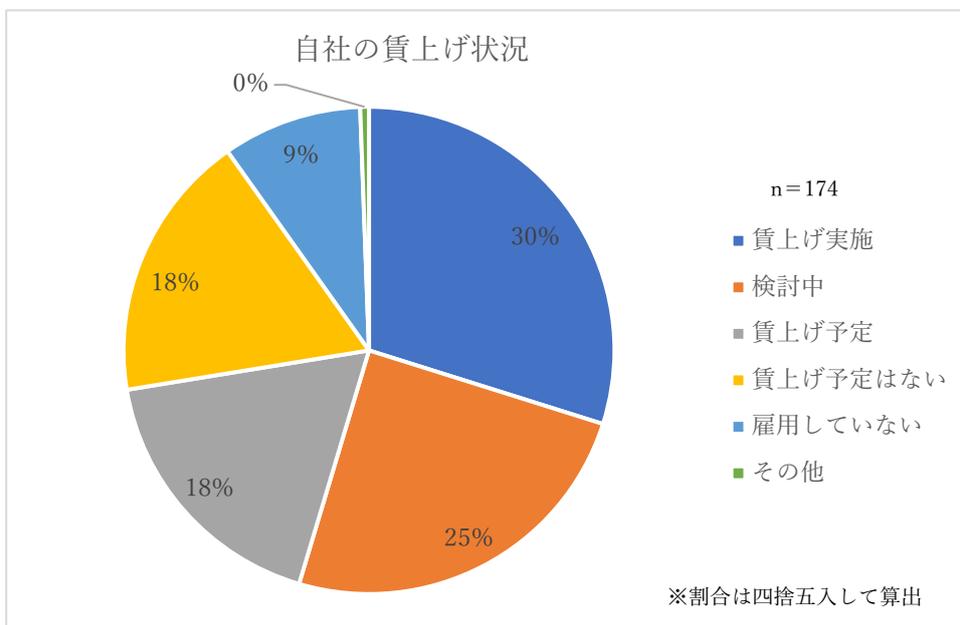
「求人等に対する伴走型支援」の回答も17%あった。規模の小さな事業所では、人事専門の部署がなかったり、他部署と兼任であったりすることが多い。人事担当者がおらず、経営者自らが人事

労務の全てを担っている場合もある。このような小規模事業者では、採用ノウハウが不足する事から積極的な支援が求められる。



【問4】 自社の賃上げ状況について教えてください

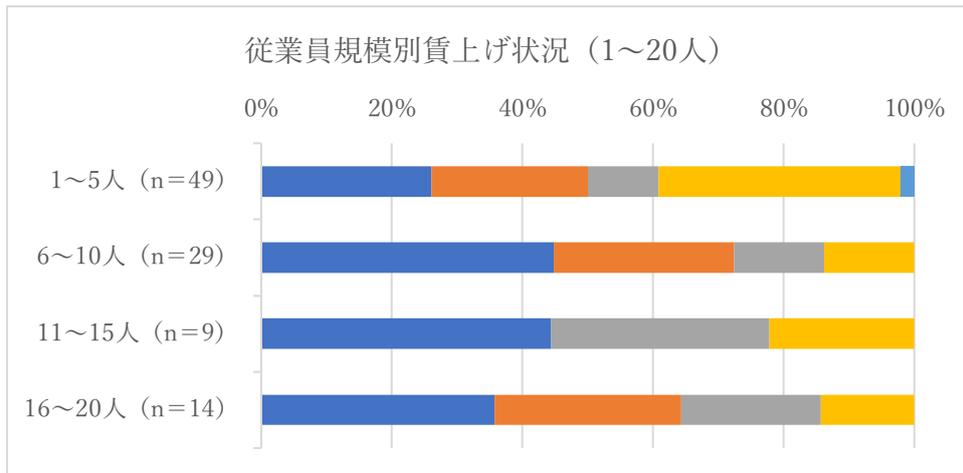
賃上げ状況については、「賃上げを実施した」と回答した事業所が30%と最も多かった。「賃上げ予定」も合わせると賃上げ対応事業所は48%と回答の約半数になる。検討中も25%あり、大半の事業所が賃上げに対する対応や検討をしている。「賃上げの予定はない」と回答した事業所は18%と少数であった。



業種別では、母数が少ないものの、医療・福祉業で全ての事業所が賃上げを実施していた。その他の業種では、建設業で41.4%が「賃上げを実施した」と回答しており、他業種よりも高い割合になっている。

規模別では、1～20人規模の事業所で賃上げ実施の比率がやや高くなっている。従業員の少ない事業所では、少ない人数の賃上げであるため、賃上げの総コストが低くこのような傾向になっている可能性もある。

51人以上の事業所では、「賃上げの予定はない」と回答した事業所は存在しなかった。多数の従業員を抱える中規模以上の事業所にとって、賃上げは経営上の必須事項になっていることが分かる。



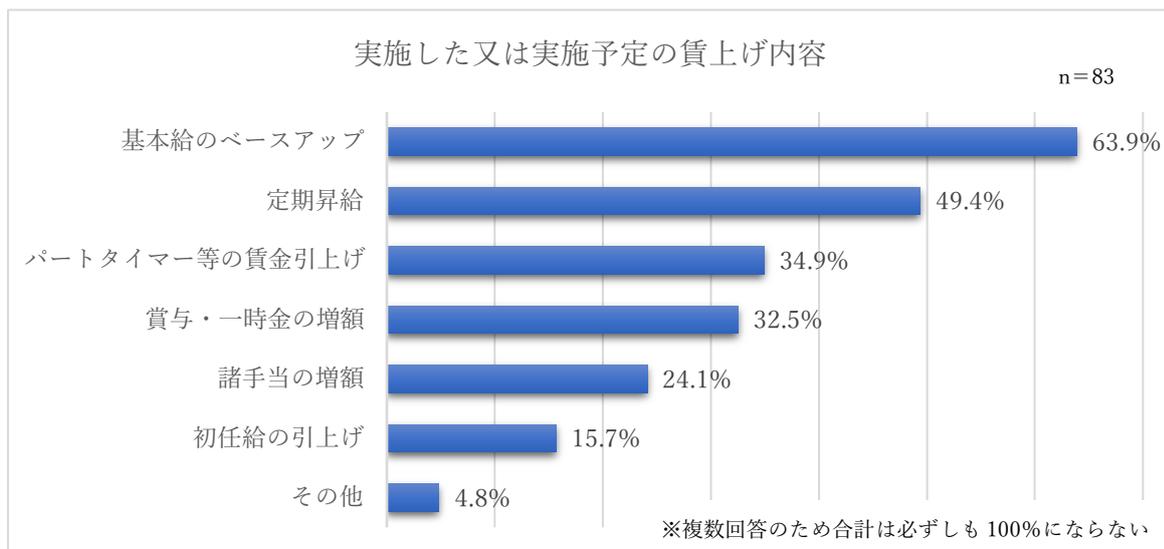
【問5】 自社で実施した又は、実施予定の賃上げの内容について教えてください (MA)

賃上げを実施した企業の賃上げ内容については、「基本給のベースアップ」の割合が一番高くなっている。従業員全員の給与を一律で上げていることが分かり、全社的に賃上げに取り組んでいることが読み取れる。

一方で定期昇給の割合も高かった。会社の賃金規定等によるが、定期昇給は、年齢や勤務年数、業務成果等に応じて行われるのが一般的である。従業員一律ではなく、業績結果が良い従業員を優遇している可能性もある。ベースアップと定期昇給を同時に実施している可能性もある。

「賞与・一時金の増額」、「パートタイマー等の賃金引上げ」、「諸手当の増額」の回答も各1割以上あり、多様な賃上げを実施していることが読み取れる。

初任給の引き上げを実施している企業も一定数存在しており、給与が新卒者にとって事業所を選択する際の重要な項目になっていると推察される。



【問6】 複業人材とは、「複数」の仕事や拠点、キャリアといった、柔軟で多様な働き方を実践している(希望している)人材のことをいいます。このような複業人材を活用したことがありますか

複業人材の活用状況は、72%の事業所で「活用予定がない」と回答しており、事業所に複業が浸透していない事が読み取れる。

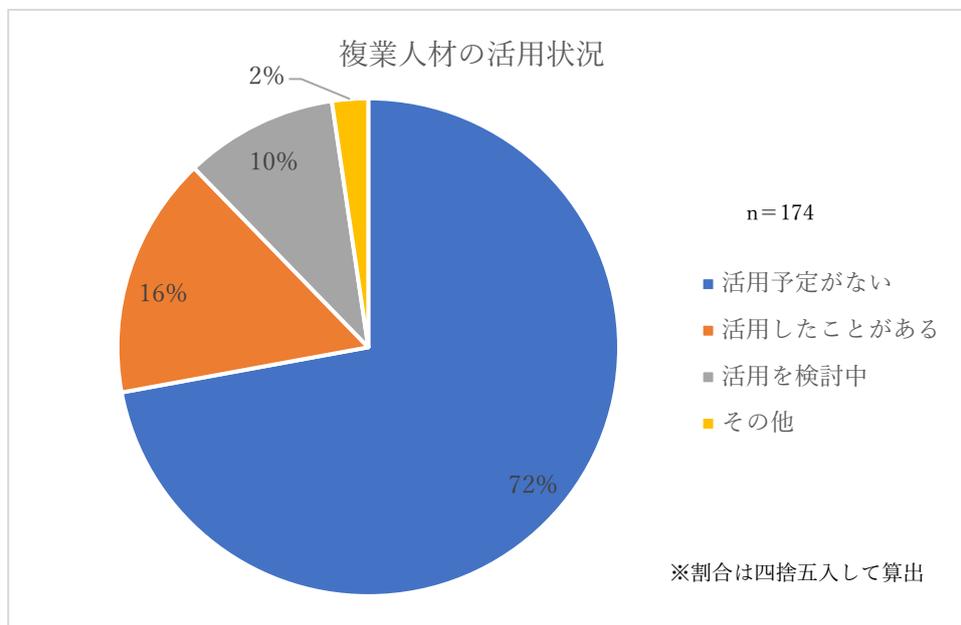
「活用したことがある」と回答した事業所は、やや規模の大きな事業所の割合が高いものの、規

模や業種等で特徴的な傾向は無かった。

「その他」の回答では、副業を禁止している、と回答した事業所もあった。

複業人材の活用は、人手不足や、雇用体系の多様化、外部環境が不透明な中で、新たな働き方として注目されており、成果を上げている事業所も存在する。

一方で、副業を禁止している事業所もあり、個々の事業所の経営判断も尊重すべきでもある。行政や商工会議所、金融機関等による、より一層の丁寧な説明が欠かせない。



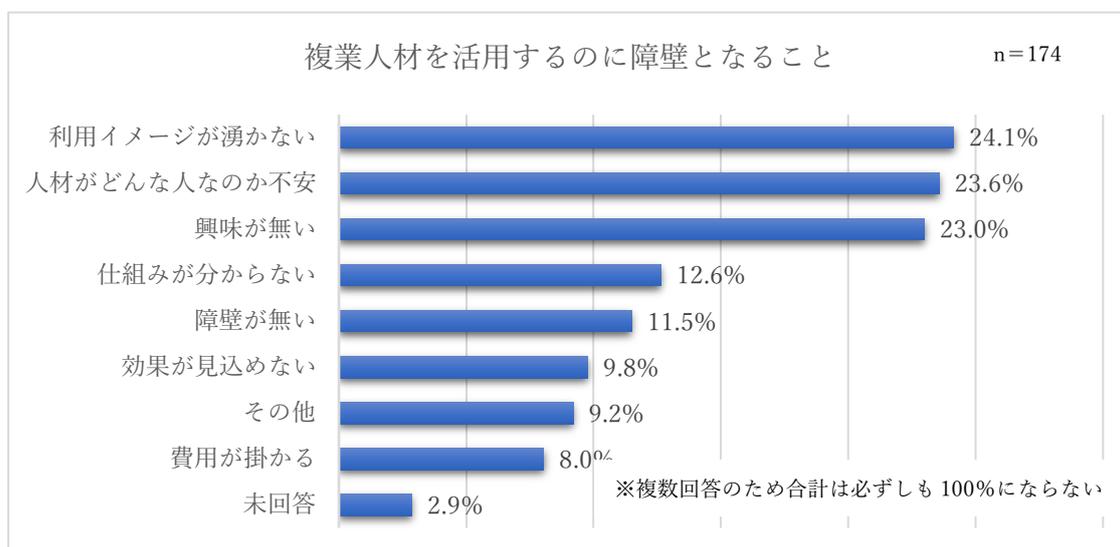
【問7】. 複業人材を活用するのに障壁となる事がありますか (MA)

複業人材を活用する際に障壁となっている理由としては、「利用イメージが湧かない」という回答が一番多かった。複業人材を活用するイメージが湧かないので利用に至らないケースが多いことが読み取れる。

次いで多い回答が「人材がどんな人なのか不安」で19%であった。複業人材のプロフィールや実績だけでなく、その人材の人柄等、より深い情報を知りたがっている可能性もある。

「仕組みが分からない」と回答した事業所も10%存在し、複業人材を活用するための手順や方法が分からない事業所が一定数存在する。

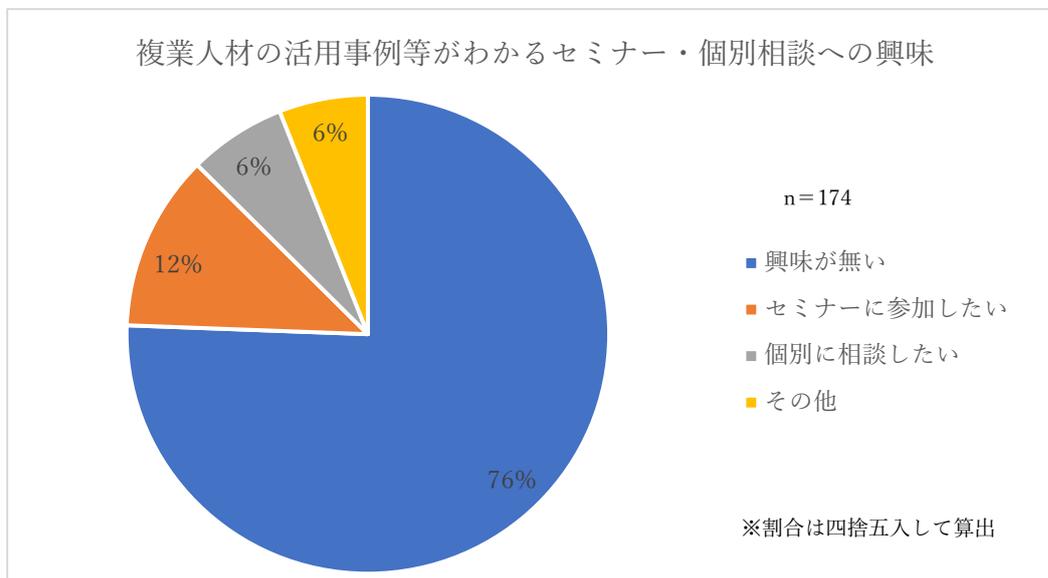
「効果が見込めない」と回答した事業所は、複業人材の活用自体に懐疑的な可能性がある。



【問8】. 複業人材の活用事例等がわかるセミナーや個別相談（訪問）に興味がありますか

複業人材の活用に関するセミナーや個別相談に「興味がない」と回答した事業所が76%と多かった。【問6】の通り複業人材の活用について丁寧な説明が求められる。

「セミナーに参加したい」や「個別に相談したい」と回答した事業所に対しては、焼津市主催のセミナー等を案内していく。



【まとめ】

今後の業績見通しで「増益」と回答した事業所が11%しかおらず、非常に厳しい経営環境の中で、採用・雇用に関する対応が、事業所の喫緊の課題となっている。

57%の事業所が人手不足と回答する中では、行政や商工会議所が採用活動を支援する必要がある。職業紹介の手数料補助等の資金面の支援も必要かもしれないが、事業所の知名度向上や、事業所が学生・教職員にアプローチすることができる情報交換の場を用意するようなソフト面の支援も欠かせない。特に人事部門を有さない小規模事業所には、場当たりの支援ではなく、伴走支援のような長期的な視点での総合的な支援が求められる。民間の人材マッチングシステムの紹介や、採用・キャリア支援のサービス等を一体となって提供する、地域の人事部のような組織を行政や商工会議所が運営する事も検討していく必要がある。

賃上げについては、多くの事業所で対応や検討をしていた。賃上げの内容も多岐に渡り、賃上げが採用・雇用における重要な戦略事項となっている。賃上げを実施できない事業所は、採用が難しくなり、人材が流出することも懸念される。業績見通しが「横ばい」や「減益」の事業所は、業績を向上させ、人件費増加分の資金の捻出をしなくてはならない。雇用も含めた事業再生の支援も必要となってくる。事業再生支援についても計画的な支援が必要である。

このような雇用環境の中で、有効な手段と考えられる複業人材の活用については、十分に事業所に浸透しておらず、周知が必要である。成功事例の説明や、複業人材の経歴や実績に加え、その人材の人柄まで分かるようなプロフィール資料の作成等も有効かもしれない。常設の複業相談窓口を設け、コーディネーターを配置する事や、複業人材との契約書の作成支援といったソフト面での支援を実施していくことも考えられる。

行政や商工会議所、金融機関等が連携しながら、事業所ニーズに合わせ、有用性を説明していくことも欠かせない。