

**令和7年度  
焼津市・焼津商工会議所 共同調査  
報告書**

【アンケートテーマ】

人材確保・定着に関するアンケート

**令和8年3月**

**焼津市・焼津商工会議所**

## 調査概要

### 1. 調査目的

日本の中小・小規模事業者は労働力不足や燃料油価格・物価高騰、後継者問題、デジタル化の遅れ等、様々な経営環境の変化に晒されている。

本調査は、焼津市内の事業者における人材確保・定着の状況、多様な人材の受け入れに関する取組および課題、ならびに災害時の職場環境整備の実態を把握することで、事業者が抱える人材面の課題や支援ニーズを明確化し、効果的な支援策を検討するための基礎資料とすることを目的とする。

### 2. 調査対象

焼津市（旧大井川町を含む）に事業所のある  
焼津商工会議所の会員 1,895 件

### 3. 調査方法

やいづ商工会議所NEWS 11月号に同封／メール・FAXによる配布  
FAX及び窓口での聞き取り、WEBフォームによる回収

### 4. 調査期間

令和7年11月25日～12月26日

### 5. 調査実施者

焼津市、焼津商工会議所

### 6. 回収結果

有効回答数 98 件 有効回答率 5.2%

## 基本情報

### (1) 業種

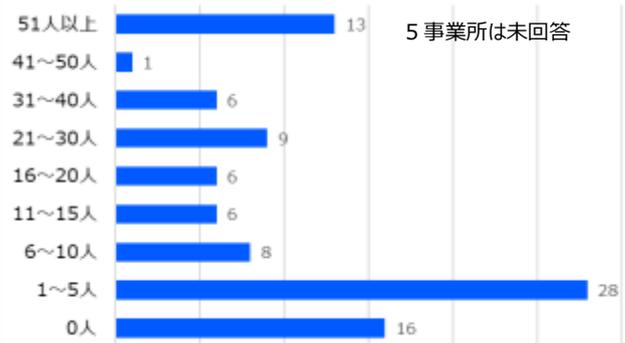
調査に回答した事業所の業種では、サービス業が最も多く、次いで建設業、製造業の順となった。令和6年調査と比較すると、割合が増加した業種は建設業(17%→24%)および卸売業(4%→6%)であった。一方、小売業(16%→13%)、飲食業(7%→5%)、サービス業(26%→24%)では割合が減少した。

市内で事業所数が最も多い卸・小売業については、卸売業の割合が増加したものの、全体として回答率は依然として低い状況である。

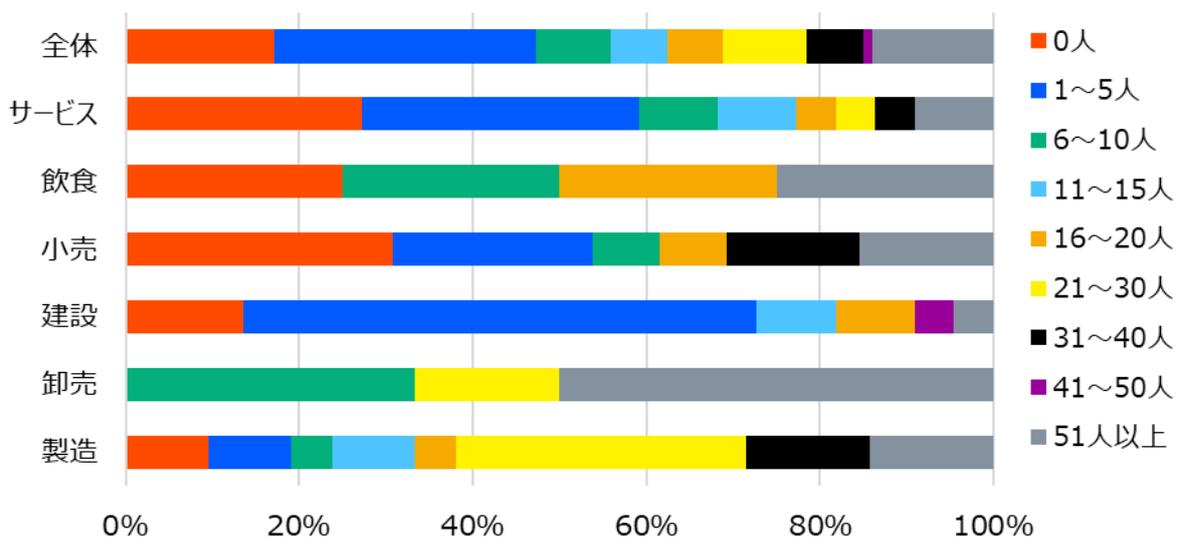


### (2) 従業員数

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0人、51人以上と続いた。当市は、小規模事業者の比率が高く、74%の事業所で従業員数が10人未満である(令和3年経済センサス活動調査)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。



業種別にみると、製造業は21～30人が最も多く、一定の雇用力を持つ事業者が多いことがわかる。建設業は1～5人が最も多く、小規模事業者が中心である。卸売業は6～10人と51人以上に分かれる二極化が見られる。小売業では0～5人規模の事業者が全体の50%超を占める一方で、51人以上規模の事業者も存在しており、従業員規模のばらつきが大きい。

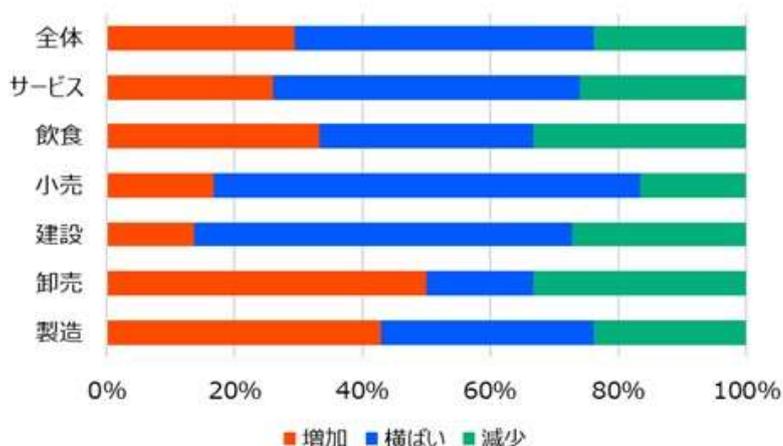
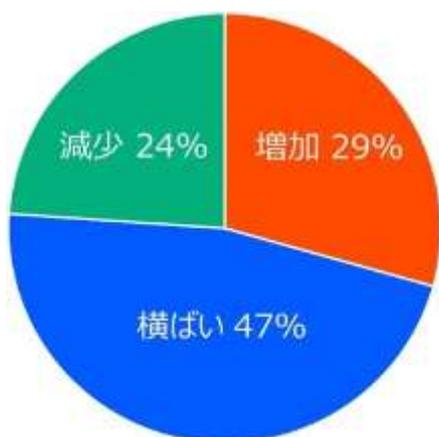


### (3) 業績見通し

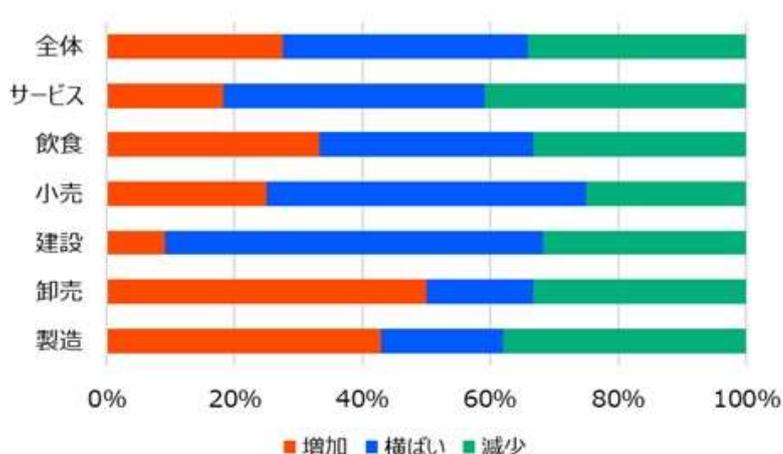
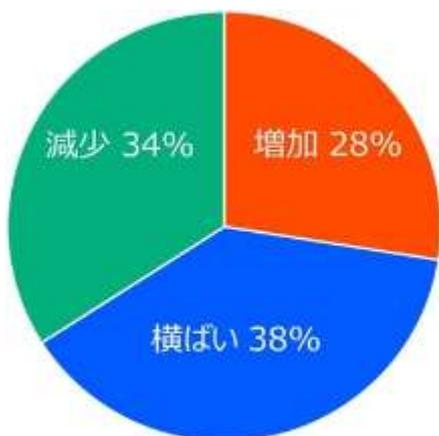
今後の業績見通しについては、売上・利益のいずれにおいても「横ばい」とする回答が最も多く、全体としては安定傾向が示された。令和6年調査では利益に関して「減少」が最多であったことから、今回の結果は一定の改善が認められる。

業種別にみると、製造業の利益においては、「増加」と「減少」が並存しており、企業間の二極化が顕著である。原材料価格の高騰や価格転嫁の可否など、外部環境への対応力の差が業績に反映されていると考えられる。また、サービス業においては売上が「横ばい」中心である一方、利益では「減少」が「増加」を上回っており、コスト上昇分を十分に価格へ反映できていない状況がうかがわれる。

[売上]



[利益]



## 調査結果

### 【問1】現在の人材確保・定着の状況

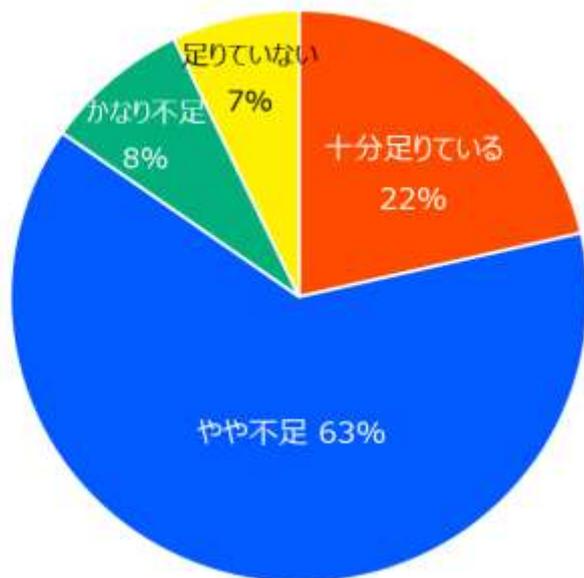
人手の充足状況については、「やや不足」が最も多く、全体の約6割を占めた。さらに「かなり不足」「足りていない」を合わせると、約8割の事業者が人手不足を感じていることが明らかとなった。

一方で「十分足りている」と回答した事業者は2割程度にとどまり、慢性的な人手不足が広がっている。

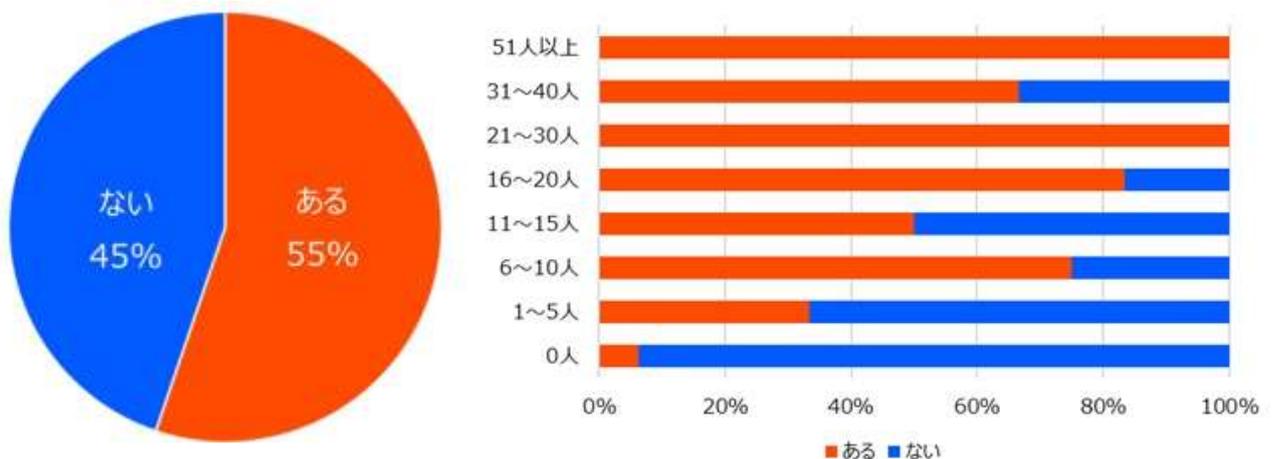
ただし、従業員規模別にみると状況は大きく異なる。0～5人規模の事業者では、採用意欲が低く、約7割が「雇用希望なし」と回答している。人手不足を感じていても、採用コストの高さや教育の困難さなどから、採用に踏み切れない状況がうかがえる。一方、21人以上の事業者では、ほぼ全てが「雇用希望あり」と回答しており、積極的に人材確保を進めたい意向が強い。

このことから、人手不足は全体的に深刻であるものの、採用意欲は規模によって二極化していることが特徴として挙げられる。

#### 1. 人手は足りていますか？

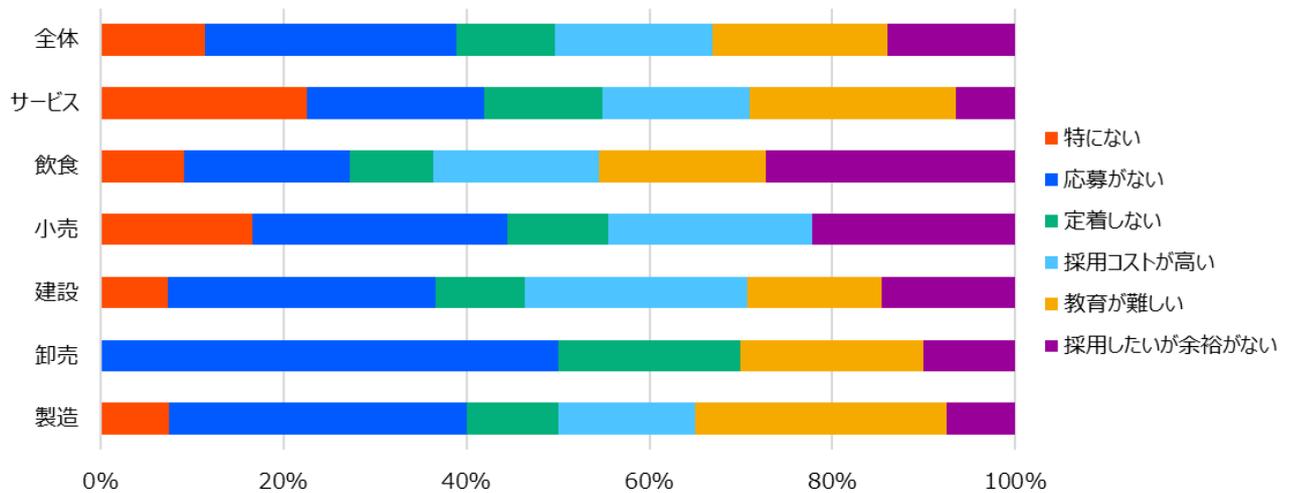


#### 2. 従業員の雇用希望は？



### 3. 人材確保における課題は？[複数選択可]

人材確保における課題として、「応募がない」が最も多く挙げられており、次いで「教育が難しい」、「採用コストが高い」、「採用したいが余裕がない」と続いている。「定着しない」も一定数見られることから、人材の「入口」と「育成・定着」の双方に課題を抱えている事業者が多いことが分かる。



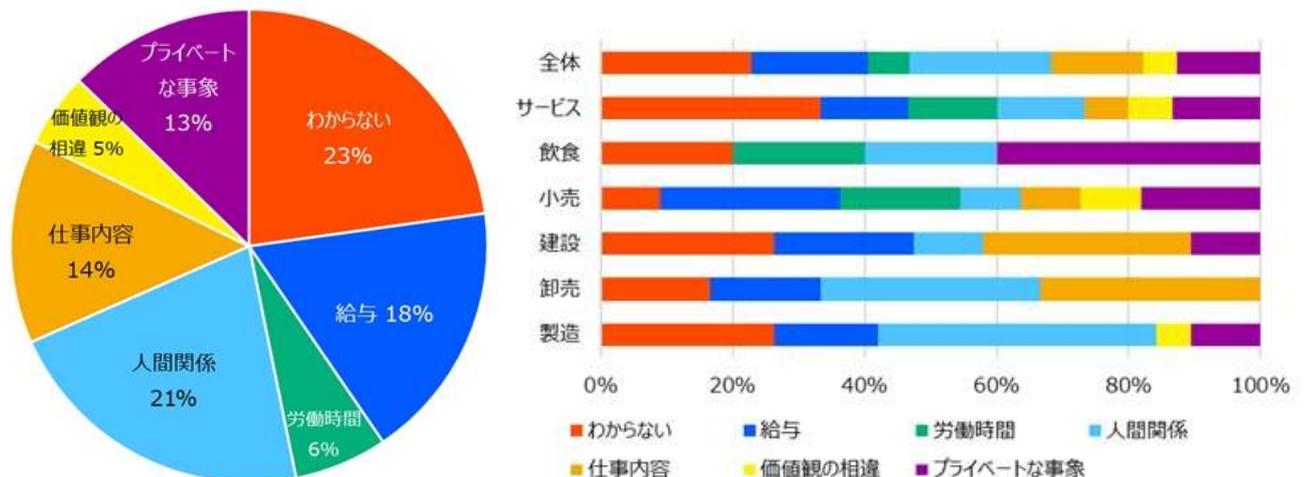
#### 自由記述回答

・繁忙時期のスポット雇用 ・若年層 ・バイトの時間帯

### 4. 離職理由で最も多いと感じるものは？

離職理由については、「人間関係」「給与」「仕事内容」「プライベートな事象」が主要な要因として挙げられた。特に「人間関係」は製造業を中心に多く、職場内コミュニケーションや管理職のマネジメント力が課題となっている可能性が高い。建設業では、「価値観の相違」が最も多く若手とベテランの働き方や意識のギャップが離職につながっていると考えられる。小売・飲食業では、家庭事情やシフト調整の難しさなど、個々の生活状況に起因する離職が目立つ。

一方で、「わからない」と回答した事業者が全体で18件と最も多く、特に0～5人規模の事業者で顕著であり、離職理由を把握できていない企業が多いことが浮き彫りとなった。



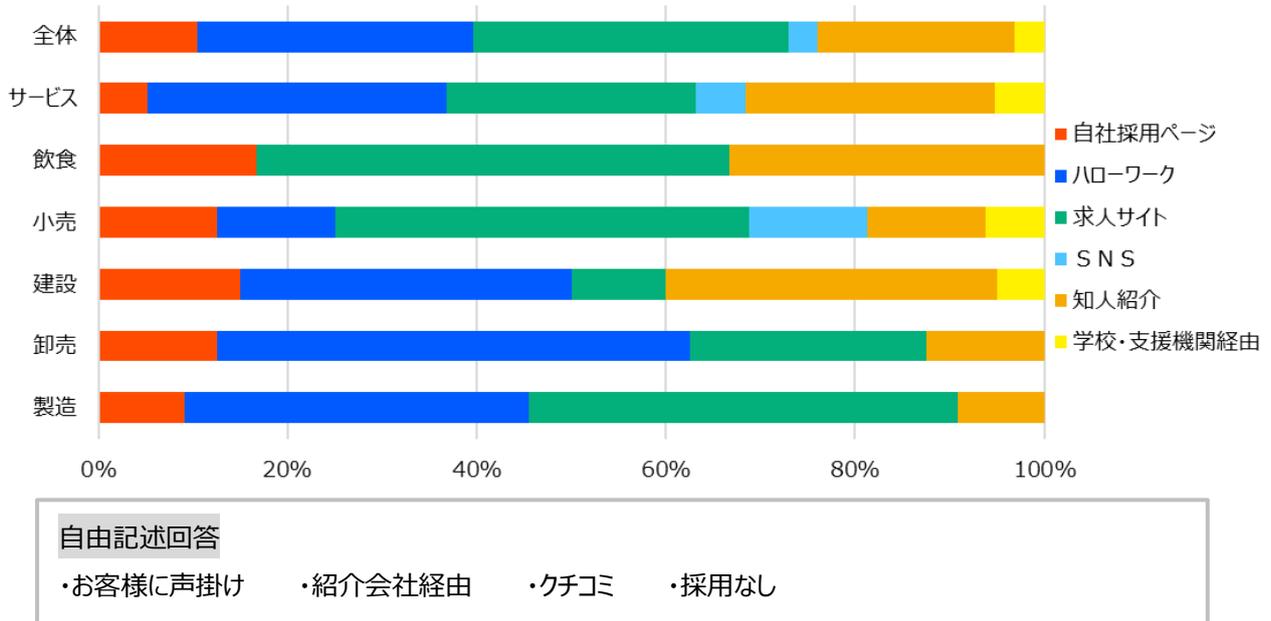
#### 自由記述回答

・独立 (2件) ・休日 ・夜勤 ・老齢 ・本職場の関係 ・多種多様 ・なし  
 ・うまくキャリアアップされる方は「意欲・上昇/多能志向」、単に離職する方は「人間関係」が最重要因子

## 5. 主な採用方法は？

従来型の採用方法である「求人サイト」と「ハローワーク」が中心的となっている。

一方で、自社採用ページや SNS を活用している事業者は少なく、デジタルを活用した採用活動は限定的である。特に SNS は全体で3件にとどまり、若年層へのアプローチや広報力の強化といった観点で活用が進んでいない状況が見て取れる。

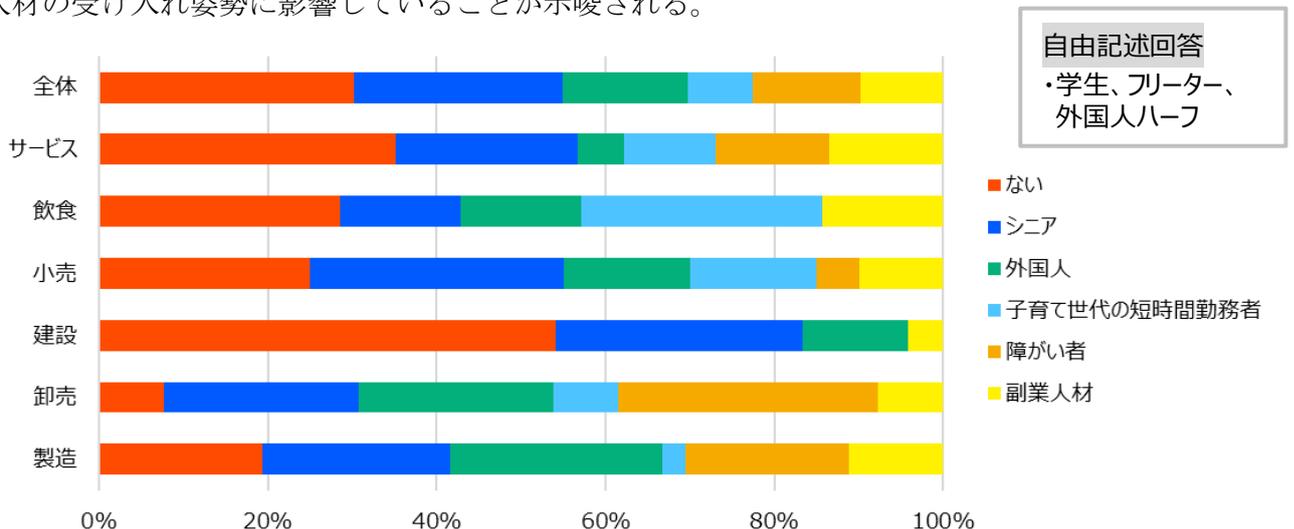


## 【問2】ダイバーシティ（多様な人材の受け入れ）

### 1. 多様な人材の雇用経験は？ [複数選択可]

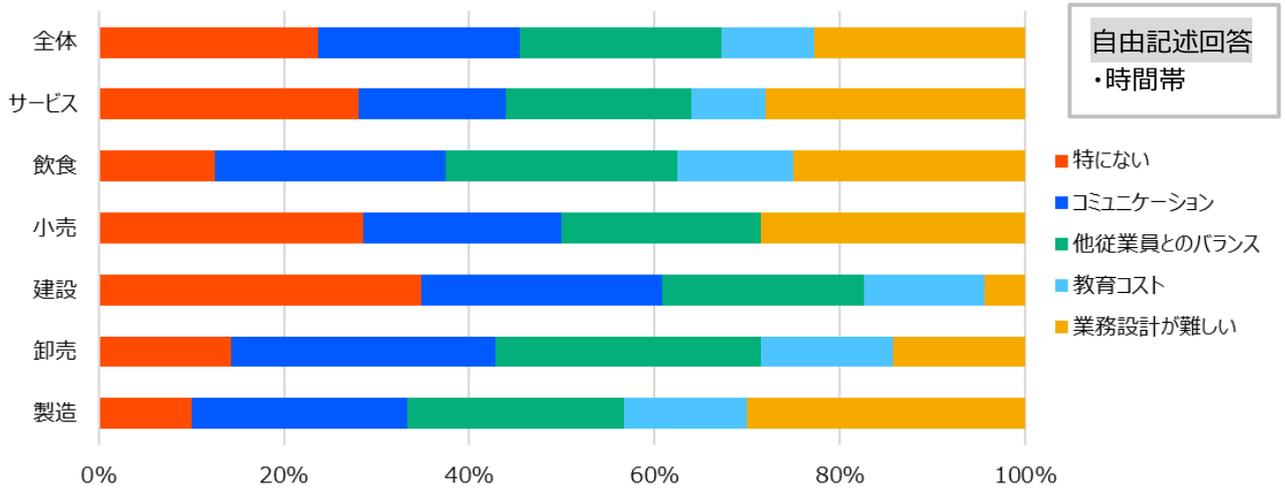
多様な人材の雇用経験では、「シニア」が最も多く、次いで「外国人」「障がい者」と続いている。業種別にみると、製造業では「外国人」や「シニア」の受け入れが多くなっている。一方で、建設業では「受け入れ経験がない」という回答が6割を超えており、安全管理や技能要件の高さが受け入れの壁になっていると考えられる。

また、人手が「かなり不足」と回答した事業者では「シニア」の受け入れが最も多く、人手が「やや不足」と回答した事業者では、ほぼすべての人材を受け入れているなど、人手不足の深刻度が多様な人材の受け入れ姿勢に影響していることが示唆される。



## 2. 多様な人材の受け入れの課題は？[複数選択可]

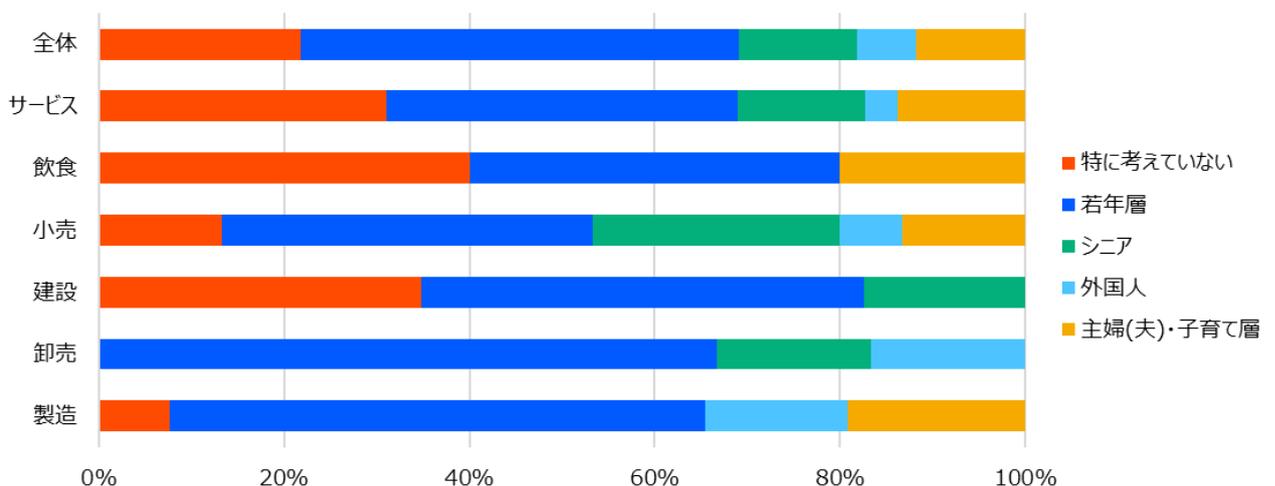
多様な人材の受け入れの課題として、「特にない」を除くと、「コミュニケーション」「他従業員とのバランス」「業務設計が難しい」が同程度となっており、いずれも現場での運用に関するものに集中している。多様な人材を受け入れる際には、業務の切り出しや役割調整、既存従業員との協働体制の構築が求められることから、現場レベルでの調整負担が大きいことが背景にあると考えられる。一方で「教育コスト」は比較的少ないものの、製造業や建設業など技能が必要な業種で目立っており、専門性の高さが受け入れのハードルとなっていることがうかがわれる。



## 3. 今後受け入れたい人材は？[複数選択可]

今後受け入れたい人材は「若年層」が最も多く、全業種で一定の受け入れ意向が確認された。慢性的な人手不足を背景に、将来の担い手となる若年人材への期待が大きいことがうかがえる。

次いで多かったのは「シニア」であり、建設業、小売業、サービス業など、経験や即戦力性が求められる業種で受け入れ意向がみられた。次いで「主婦(夫)・子育て層」が続いており、短時間勤務や柔軟な働き方への対応が進めば、さらなる労働力確保につながる可能性がある。

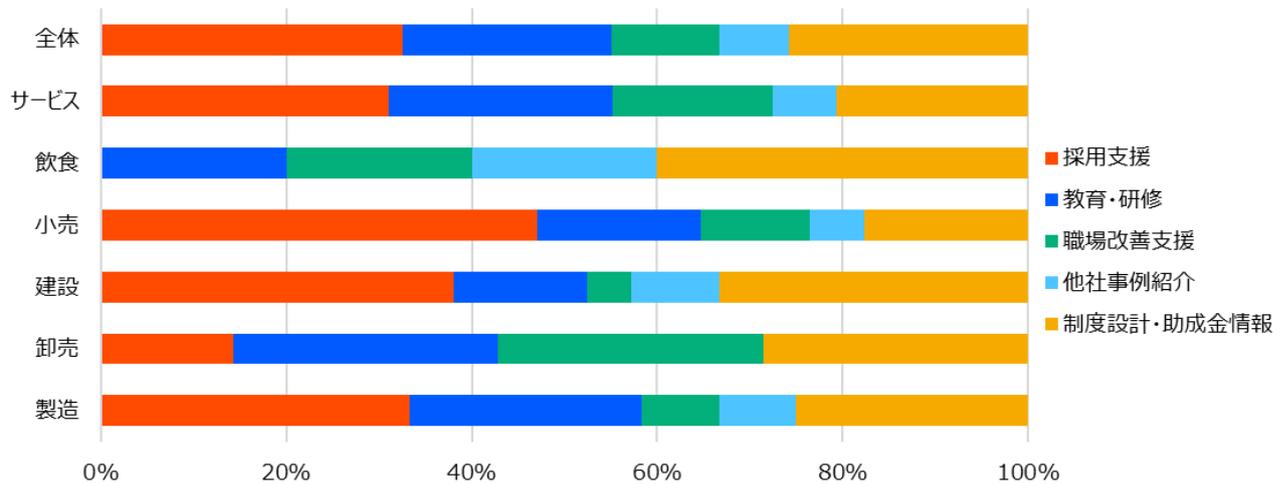


自由記述回答

・営業マン    ・海外駐在員候補    ・経験者（即戦力）    ・別の仕事をやっている方

#### 4. 多様な人材を受け入れる際に求める支援は？[複数選択可]

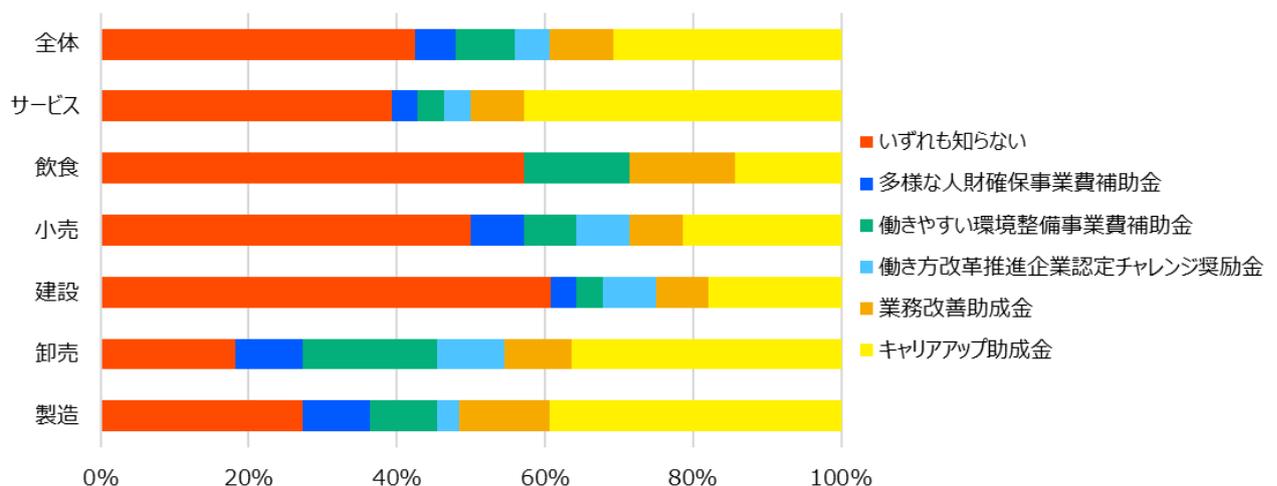
多様な人材を受け入れる際に求める支援については、「採用支援」が最も多く、次いで「制度設計・助成金情報」、「教育・研修」と続いており、採用段階から受け入れ後の育成、さらには制度整備に関する情報提供など、総合的な支援を求めていることがうかがえる。また、サービス業では「職場改善支援」を求める回答が比較的多く、労働環境の改善や働きやすい職場づくりが、受け入れ後の定着に向けた重要な要素となっていることが示唆された。



#### 【問3】具体的な支援制度[複数選択可]

支援策の認知状況を見ると、「いずれも知らない」が54件と最も多く、全体の過半数を占めている。特に建設業、飲食業、小売業、サービス業で認知度の低さが顕著である。

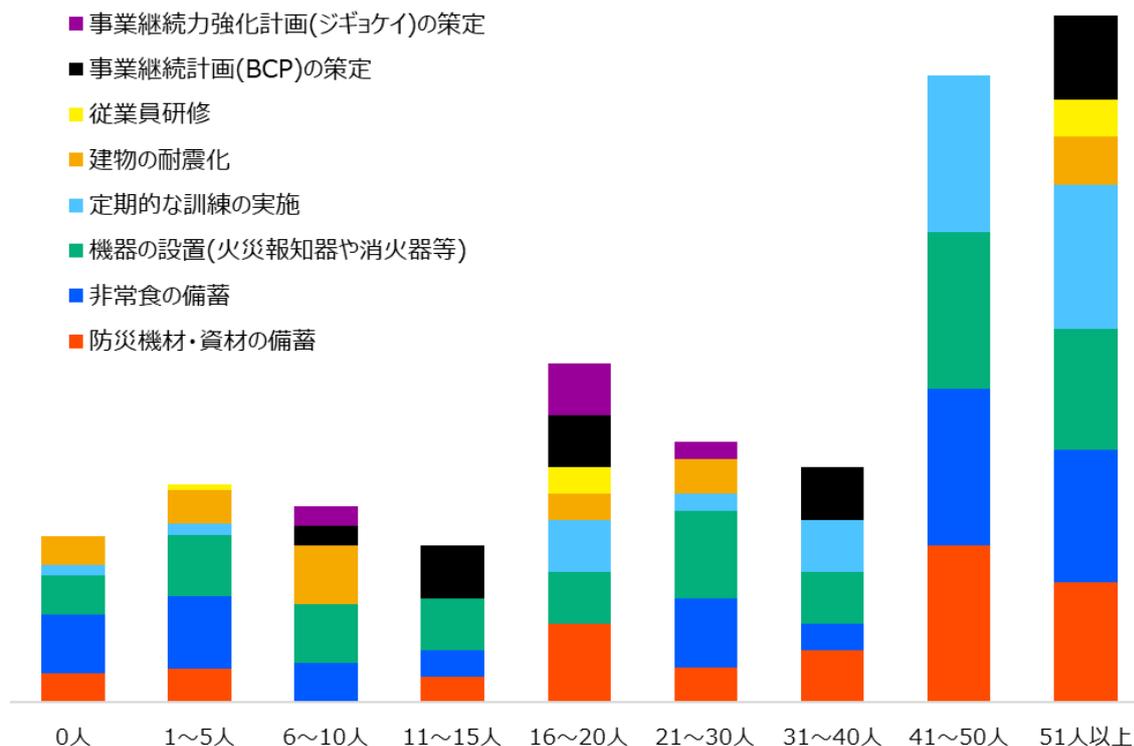
一方で、比較的認知が高いのは「キャリアアップ助成金」であり、製造業やサービス業を中心に一定の浸透が見られる。次いで「業務改善助成金」が続くが、その他の支援策はいずれも認知度が低い。



#### 【問4】職場での災害時の対策[複数選択可]

従業員数が増えるほど防災対策数が増加する傾向が見られ、従業員数0～5人規模の事業者では対策数が0～2件に集中している。一方、50人以上の事業者では5件以上の対策を実施しているケースが多く、規模による防災対策の格差が顕著である。

また、41人以上の事業者で「特になし」を選択した事業者はいない一方、40人以下の事業者では約3社に1社が特に対策を実施していないことがわかった。



#### 【まとめ】

テーマが「人材確保・定着」であったことから、特に小規模事業者の中には自社の課題として捉えにくく、回答の必要性を感じにくいとの声もあった。その影響もあり、回答数は昨年度比43%にとどまり、回答率も6.1ポイント低下した。

市内事業者の多くは人手不足を抱えており、追加雇用を望む事業者も半数を超えるなど、人材確保は依然として幅広い業種で重要な課題となっている。一方で、今後受け入れたい人材として「若年層」を挙げる事業者が多いにもかかわらず、自社採用ページやSNSなど若年層に届きやすい手法の活用は限定的であり、採用ニーズとの間にギャップが生じている。

また、市や国の支援策については「いずれも知らない」との回答が最も多く、制度の認知度向上に向けた情報発信の強化が求められる。

災害時の職場環境整備では、従業員規模が大きい事業者ほど備蓄や訓練などの対策が進む一方、小規模事業者では未実施の割合が高く、事業規模による取り組みの差が明らかとなった。