

令和2年度

「地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業」

# 企業の人事担当者向けアンケート

報告書

令和2年 11月

株式会社学情  
株式会社クオリティ・オブ・ライフ

# 目次

|                              |    |  |
|------------------------------|----|--|
| ▶ 目次                         | 2  |  |
| ▶ 調査概要                       | 3  |  |
| ▶ 回答企業プロフィール                 |    |  |
| • ①所在地・業種                    | 4  |  |
| • ②創業年数・社員数                  | 5  |  |
| • ③社員平均年齢・取り組みたいテーマ          | 6  |  |
| ▶ 調査結果概要                     | 7  |  |
| • 1. 高度外国人材の採用実態・ニーズ         | 8  |  |
| • 2. 高度女性人材の採用実態・ニーズ         | 10 |  |
| • 3. 就職氷河期世代人材のニーズ           | 12 |  |
| ▶ 調査結果                       | 15 |  |
| • 0. 採用状況                    |    |  |
| - ①人材の充足状況                   | 16 |  |
| - ②採用数の変化                    | 17 |  |
| - ③新型コロナウイルス感染症拡大による採用活動への影響 | 18 |  |
| - ④今後採用したい人材の職種              | 19 |  |
| • 1. 高度外国人材                  |    |  |
| - ①これまでの採用実績                 | 20 |  |
| - ②採用できていない理由や課題             | 21 |  |
| - ③採用意向                      | 22 |  |
| - ④採用の目的                     | 23 |  |
| - ⑤採用で重視する点                  | 24 |  |
| - ⑥採用しない理由                   | 25 |  |
| • 2. 高度女性人材                  |    |  |
| - ①これまでの採用実績                 | 26 |  |
| - ②活用の効果                     | 27 |  |
| - ③採用できていない理由や課題             | 28 |  |
| - ④採用意向                      | 29 |  |
| - ⑤採用の目的                     | 30 |  |
| - ⑥採用で重視する点                  | 31 |  |
| - ⑦採用しない理由                   | 32 |  |
| - ⑧採用後の課題                    | 33 |  |
| • 3. 就職氷河期世代人材               |    |  |
| - ①採用意向                      | 34 |  |
| - ②採用の目的                     | 35 |  |
| - ③採用するにあたって習得しておいてほしいスキル    | 36 |  |
| - ④採用しない理由                   | 37 |  |
| • 4. 本事業の評価                  |    |  |
| - ①事業の魅力を感じる点・期待する点          | 38 |  |
| - ②事業への参加意向                  | 39 |  |
| ▶ 資料                         |    |  |
| • 調査票                        |    |  |
| • 自由回答集                      |    |  |

# 調査概要

## ▶ 調査目的

- ・「地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業」推進のため、関東経済産業局管内における中小企業・小規模事業者の人材の採用状況、高度外国人材、高度女性人材、就職氷河期世代の人材ニーズ等を把握する。

※「地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業」では、高度外国人材、高度女性人材、就職氷河期世代などの確保に向け、セミナーやマッチングイベント等の支援を実施します。

- 高度外国人材：年齢問わず、高度な知識や技能を有し、IT化や海外展開等を通じて中小企業等の更なる成長等に寄与する外国人留学生等（外国人技能実習生等は除く）
- 高度女性人材：年齢や新卒・中途問わず、正社員、正職員として中小企業等の更なる成長等に寄与する女性
- 就職氷河期世代人材：雇用環境が厳しい時期に就職活動を行ったおおむね1993年（平成5）年～2004年（平成16年）に学校卒業期を迎えた世代。  
正社員以外の不安定な就労経験が多い2019年4月現在、大卒で概ね37～48歳、高卒で概ね33歳～44歳に至る層

## ▶ 調査方法 : 郵送調査とインターネット調査の併用法

- ・郵送調査 : 回答用紙を企業宛に郵送、回答結果を返信用封筒またはFAXで回収
- ・インターネット調査 : 上記郵送調査に、回答用URLを記載、回答を回収。  
別途Emailアドレスを把握している企業に、Emailで回答用URLを通知、回答を回収。

## ▶ 調査期間

- ・発送開始 令和2年9月12日（土）
- ・投函締切 令和2年10月2日（金）
  - 10月8日（木）到着分までを入力対象とした。

## ▶ 調査対象企業 : 経済産業省 関東経済産業局管内の中小企業・小規模事業者

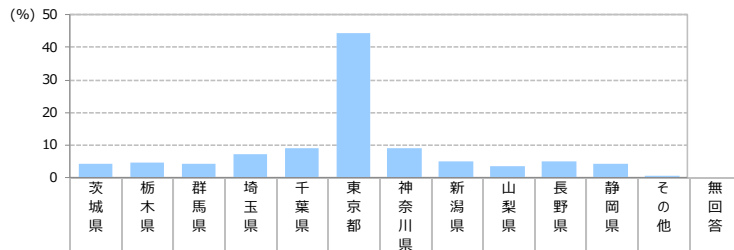
## ▶ 有効回答数 : 7,456件／35,000件

- ・郵送調査 : 6,531件（返送総数 6,564件、うち33件は集計対象外）
- ・インターネット調査 : 925件（回答総数 928件、うち3件は集計対象外）

# 回答企業プロフィール ①所在地・業種

## ■企業所在地（全体／単一回答）

F1 貴社の所在地をお選びください。（ひとつ）



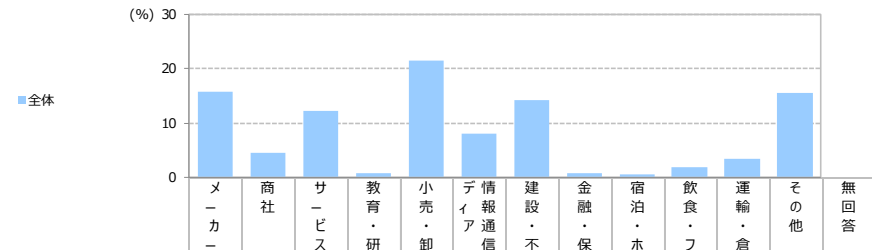
| 調査数         |                     | 7,456 | 4.1  | 4.5 | 4.1 | 7.3  | 9.0  | 44.4 | 8.9  | 4.8  | 3.5 | 4.9 | 4.2 | 0.1 | 0.2 |
|-------------|---------------------|-------|------|-----|-----|------|------|------|------|------|-----|-----|-----|-----|-----|
| 業種別         |                     |       |      |     |     |      |      |      |      |      |     |     |     |     |     |
| 全体          | メーカー                | 1,180 | 3.5  | 4.1 | 5.0 | 8.0  | 6.7  | 42.2 | 7.5  | 6.1  | 2.5 | 7.5 | 6.4 | 0.3 | 0.2 |
|             | 商社                  | 331   | 2.7  | 2.1 | 1.8 | 6.3  | 5.7  | 58.9 | 7.9  | 3.9  | 3.6 | 2.7 | 4.2 | —   | —   |
|             | サービス                | 913   | 4.2  | 5.6 | 3.2 | 8.4  | 10.1 | 43.4 | 10.4 | 3.5  | 2.8 | 4.5 | 3.7 | 0.1 | 0.1 |
|             | 教育・研究               | 61    | 1.6  | 3.3 | 1.6 | 11.5 | 18.0 | 41.0 | 9.8  | 6.6  | 3.3 | 1.6 | 1.6 | —   | —   |
|             | 小売・卸売               | 1,609 | 4.5  | 4.2 | 5.2 | 9.3  | 11.2 | 36.0 | 9.4  | 5.1  | 5.5 | 4.8 | 4.6 | —   | 0.1 |
|             | 情報通信・メディア           | 601   | 3.8  | 3.2 | 2.0 | 1.3  | 2.7  | 71.5 | 6.8  | 1.8  | 1.0 | 3.3 | 2.5 | —   | —   |
|             | 建設・不動産              | 1,065 | 3.7  | 5.4 | 2.7 | 5.6  | 10.0 | 48.4 | 10.6 | 4.5  | 2.8 | 3.8 | 2.4 | 0.1 | 0.1 |
|             | 金融・保険               | 48    | 6.3  | 4.2 | 2.1 | 12.5 | 12.5 | 47.9 | 2.1  | 6.3  | 4.2 | 2.1 | —   | —   | —   |
|             | 宿泊・ホテル              | 41    | 12.2 | 4.9 | 9.8 | 2.4  | 14.6 | 14.6 | 12.2 | 7.3  | 4.9 | 9.8 | 7.3 | —   | —   |
|             | 飲食・フード              | 133   | 3.8  | 8.3 | 3.8 | 3.8  | 9.8  | 40.6 | 8.3  | 8.3  | 6.0 | 1.5 | 6.0 | —   | —   |
|             | 運輸・倉庫               | 253   | 4.3  | 3.2 | 5.5 | 5.5  | 8.7  | 52.2 | 7.9  | 5.9  | 0.8 | 1.6 | 4.0 | —   | 0.4 |
|             | 従業員規模別              |       |      |     |     |      |      |      |      |      |     |     |     |     |     |
|             | 30人以下               | 4,542 | 4.6  | 5.1 | 3.9 | 8.6  | 10.3 | 39.1 | 10.3 | 4.1  | 4.5 | 5.2 | 4.2 | 0.0 | 0.1 |
|             | 31～100人             | 1,818 | 3.0  | 3.3 | 4.0 | 5.2  | 6.6  | 60.2 | 5.6  | 2.5  | 2.1 | 3.9 | 3.5 | 0.2 | 0.1 |
|             | 101人以上              | 1,082 | 3.9  | 4.3 | 5.5 | 5.2  | 7.2  | 40.5 | 8.6  | 11.6 | 1.8 | 5.5 | 5.7 | 0.1 | 0.2 |
| 人材充足状況別     | 不足                  | 3,775 | 4.1  | 5.0 | 3.9 | 6.3  | 8.4  | 48.7 | 7.8  | 4.6  | 3.0 | 4.2 | 3.8 | 0.1 | 0.2 |
|             | 過不足なし               | 3,138 | 4.5  | 4.1 | 4.1 | 8.4  | 10.0 | 38.8 | 10.6 | 4.8  | 4.0 | 5.8 | 4.8 | 0.1 | 0.1 |
|             | 過剰                  | 494   | 2.2  | 3.8 | 5.3 | 7.1  | 7.3  | 48.4 | 6.9  | 5.9  | 4.3 | 4.7 | 4.0 | —   | 0.2 |
|             | 新型コロナウイルスの採用活動への影響別 |       |      |     |     |      |      |      |      |      |     |     |     |     |     |
|             | 採用数増加               | 277   | 4.7  | 4.0 | 2.5 | 7.2  | 6.9  | 51.3 | 9.0  | 3.2  | 3.2 | 3.2 | 4.0 | —   | 0.7 |
|             | 予定通り                | 2,526 | 4.0  | 5.1 | 4.4 | 5.9  | 7.1  | 49.7 | 6.7  | 5.6  | 2.4 | 4.9 | 3.7 | 0.1 | 0.2 |
|             | 縮小・継続するか検討          | 788   | 3.2  | 3.3 | 5.6 | 6.3  | 7.1  | 50.6 | 6.2  | 5.3  | 3.8 | 4.8 | 3.3 | 0.3 | 0.1 |
|             | 一時的に見合わせ・中止         | 1,251 | 3.6  | 4.2 | 4.2 | 6.4  | 9.4  | 50.1 | 7.1  | 3.2  | 4.1 | 3.8 | 3.9 | —   | 0.1 |
|             | 予定なし                | 2,590 | 4.7  | 4.6 | 3.6 | 9.3  | 11.4 | 34.1 | 12.5 | 4.8  | 4.2 | 5.6 | 5.2 | 0.0 | 0.1 |
| 採用したい人材の職種別 | 営業職                 | 2,381 | 3.9  | 3.8 | 3.4 | 6.8  | 6.8  | 51.3 | 7.4  | 4.4  | 3.7 | 4.4 | 3.9 | 0.1 | 0.1 |
|             | 経理・人事・総務職           | 938   | 2.2  | 4.1 | 3.2 | 5.4  | 6.7  | 53.8 | 5.8  | 6.6  | 3.0 | 4.4 | 4.7 | —   | 0.1 |
|             | 製造                  | 1,033 | 3.7  | 6.6 | 6.6 | 8.4  | 7.9  | 37.8 | 5.6  | 6.9  | 3.2 | 6.6 | 6.4 | 0.1 | 0.3 |
|             | 企画・管理職              | 588   | 2.9  | 3.4 | 6.6 | 4.6  | 7.0  | 49.8 | 7.3  | 6.1  | 2.4 | 4.6 | 4.9 | 0.2 | 0.2 |
|             | 技術職(エンジニア、IT関連)     | 2,517 | 4.1  | 3.9 | 4.5 | 4.5  | 6.1  | 51.1 | 8.1  | 4.8  | 2.5 | 5.9 | 4.2 | 0.0 | 0.2 |
|             | 販売・サービス職            | 644   | 5.7  | 5.9 | 4.3 | 6.8  | 9.6  | 37.9 | 9.6  | 5.6  | 4.8 | 5.3 | 4.0 | 0.2 | 0.2 |
|             | 広報・マーケティング          | 244   | 3.3  | 4.1 | 3.3 | 4.1  | 7.0  | 54.1 | 8.2  | 4.1  | 1.6 | 7.0 | 3.3 | —   | —   |
|             | 採用予定なし              | 1,402 | 5.3  | 4.8 | 4.4 | 9.5  | 12.6 | 30.8 | 12.8 | 5.0  | 4.1 | 5.1 | 5.6 | —   | 0.1 |

※全体と比較して ■10pt以上高い ■5pt以上高い ■5pt以上低い

F1

## ■企業業種（全体／単一回答）

F2 貴社の業種をお選びください。（ひとつ）



| 調査数         |                     | 7,456 | 15.8 | 4.4 | 12.2 | 0.8 | 21.6 | 8.1  | 14.3 | 0.6 | 0.5 | 1.8 | 3.4 | 15.6 | 0.8 |
|-------------|---------------------|-------|------|-----|------|-----|------|------|------|-----|-----|-----|-----|------|-----|
| 従業員規模別      |                     |       |      |     |      |     |      |      |      |     |     |     |     |      |     |
| 全体          | 30人以下               | 4,542 | 9.0  | 4.7 | 13.8 | 1.1 | 26.1 | 6.9  | 16.4 | 0.8 | 0.4 | 2.3 | 2.0 | 15.9 | 0.7 |
|             | 31～100人             | 1,818 | 23.6 | 4.7 | 9.2  | 0.4 | 16.1 | 11.2 | 12.0 | 0.4 | 0.6 | 0.7 | 4.3 | 16.2 | 0.7 |
|             | 101人以上              | 1,082 | 31.5 | 3.0 | 10.6 | 0.3 | 12.0 | 7.7  | 9.5  | 0.4 | 1.0 | 1.6 | 7.9 | 13.8 | 0.7 |
| 人材充足状況別     | 不足                  | 3,775 | 14.6 | 3.5 | 12.8 | 0.8 | 15.9 | 10.8 | 19.1 | 0.7 | 0.5 | 1.4 | 4.1 | 15.1 | 0.7 |
|             | 過不足なし               | 3,138 | 15.4 | 5.5 | 12.1 | 0.9 | 27.9 | 5.4  | 10.3 | 0.6 | 0.6 | 2.2 | 2.5 | 16.0 | 0.7 |
|             | 過剰                  | 494   | 28.5 | 4.7 | 9.3  | 0.6 | 24.7 | 4.7  | 3.8  | 0.4 | 0.6 | 2.0 | 4.0 | 16.0 | 0.6 |
|             | 新型コロナウイルスの採用活動への影響別 |       |      |     |      |     |      |      |      |     |     |     |     |      |     |
|             | 採用数増加               | 277   | 14.1 | 4.0 | 10.8 | 1.1 | 14.8 | 7.6  | 24.9 | 1.1 | 0.7 | 1.1 | 4.7 | 14.4 | 0.7 |
|             | 予定通り                | 2,526 | 19.9 | 3.7 | 11.2 | 0.5 | 12.8 | 10.0 | 18.4 | 0.6 | 0.3 | 1.0 | 4.2 | 16.7 | 0.6 |
|             | 縮小・継続するか検討          | 788   | 20.7 | 2.9 | 12.8 | 0.4 | 15.7 | 11.8 | 11.9 | 0.5 | 1.0 | 2.5 | 4.1 | 15.1 | 0.5 |
|             | 一時的に見合わせ・中止         | 1,251 | 16.1 | 4.1 | 13.7 | 1.2 | 20.1 | 9.0  | 11.0 | 0.2 | 0.9 | 3.6 | 4.2 | 15.1 | 0.8 |
|             | 予定なし                | 2,590 | 10.5 | 5.8 | 12.5 | 1.0 | 33.2 | 4.7  | 11.4 | 0.9 | 0.5 | 1.5 | 1.9 | 15.0 | 1.0 |
| 採用したい人材の職種別 | 営業職                 | 2,381 | 17.7 | 8.6 | 10.0 | 0.7 | 27.3 | 6.8  | 13.3 | 1.2 | 0.2 | 0.9 | 2.2 | 10.7 | 0.4 |
|             | 経理・人事・総務職           | 938   | 20.8 | 6.8 | 11.6 | 0.5 | 22.1 | 4.2  | 12.8 | 1.2 | 0.2 | 1.1 | 4.8 | 13.6 | 0.3 |
|             | 製造                  | 1,033 | 56.0 | 0.8 | 1.9  | 0.3 | 7.4  | 0.7  | 5.2  | —   | —   | 2.3 | 0.9 | 23.9 | 0.7 |
|             | 企画・管理職              | 588   | 22.4 | 5.3 | 11.7 | 1.2 | 17.3 | 8.5  | 9.5  | 0.5 | 0.5 | 1.5 | 6.0 | 14.6 | 0.9 |
|             | 技術職(エンジニア、IT関連)     | 2,517 | 23.2 | 2.7 | 12.2 | 0.4 | 7.4  | 19.0 | 19.5 | 0.2 | 0.2 | 0.2 | 0.8 | 13.5 | 0.8 |
|             | 販売・サービス職            | 644   | 5.4  | 3.1 | 20.8 | 1.9 | 40.5 | 2.6  | 3.6  | 0.3 | 2.6 | 7.0 | 3.1 | 8.4  | 0.6 |
|             | 広報・マーケティング          | 244   | 16.0 | 4.9 | 10.7 | 2.5 | 27.9 | 15.2 | 8.6  | —   | 2.0 | 1.2 | 1.2 | 9.8  | —   |
|             | 採用予定なし              | 1,402 | 7.7  | 4.2 | 13.3 | 1.1 | 34.5 | 3.6  | 10.9 | 0.9 | 0.9 | 2.6 | 2.6 | 16.3 | 1.3 |

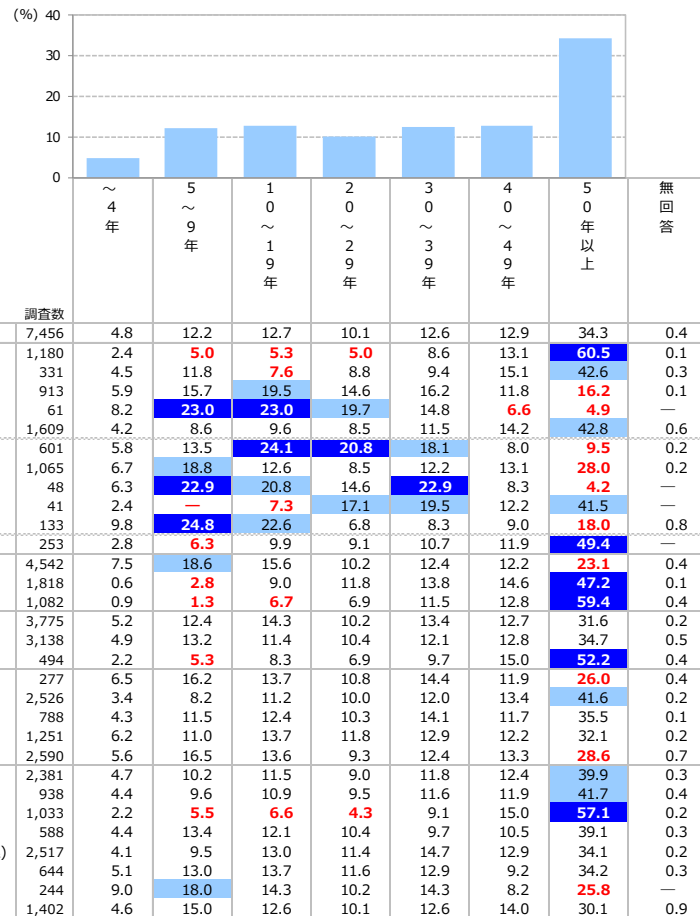
※全体と比較して ■10pt以上高い ■5pt以上高い ■5pt以上低い

F2

# 回答企業プロフィール ②創業年数・社員数

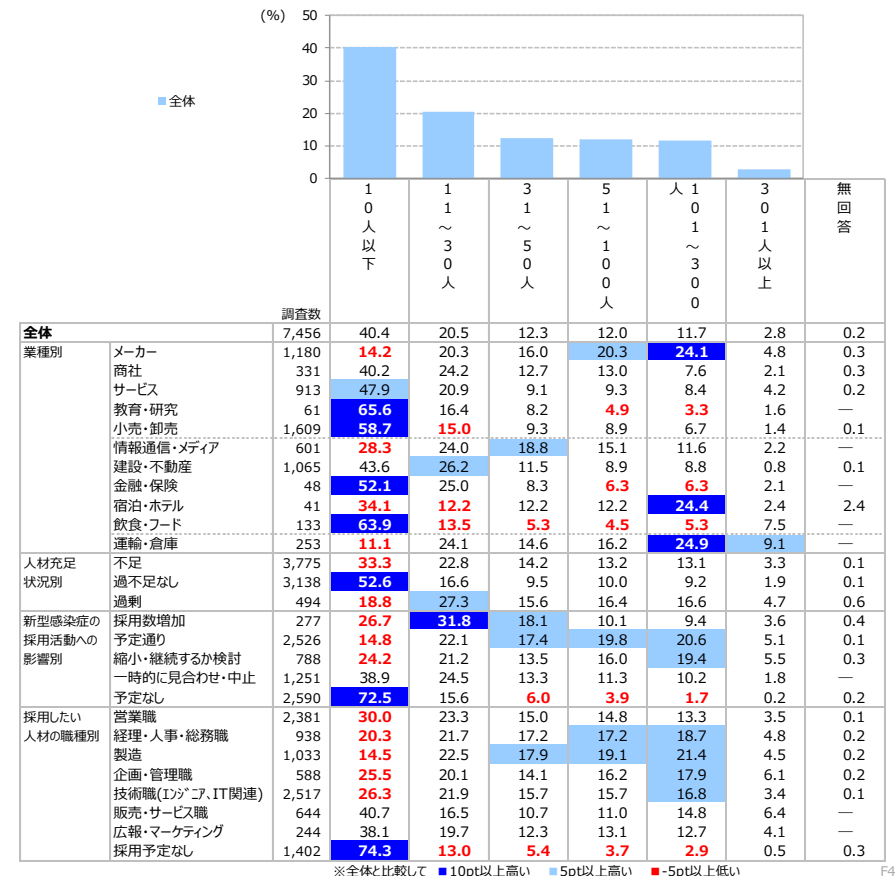
## ■企業創業年数（全体／単一回答）

F3 貴社の創業年数をお選びください。（ひとつ）



## ■企業社員数（全体／単一回答）

F4 貴社の社員数をお選びください。（ひとつ）



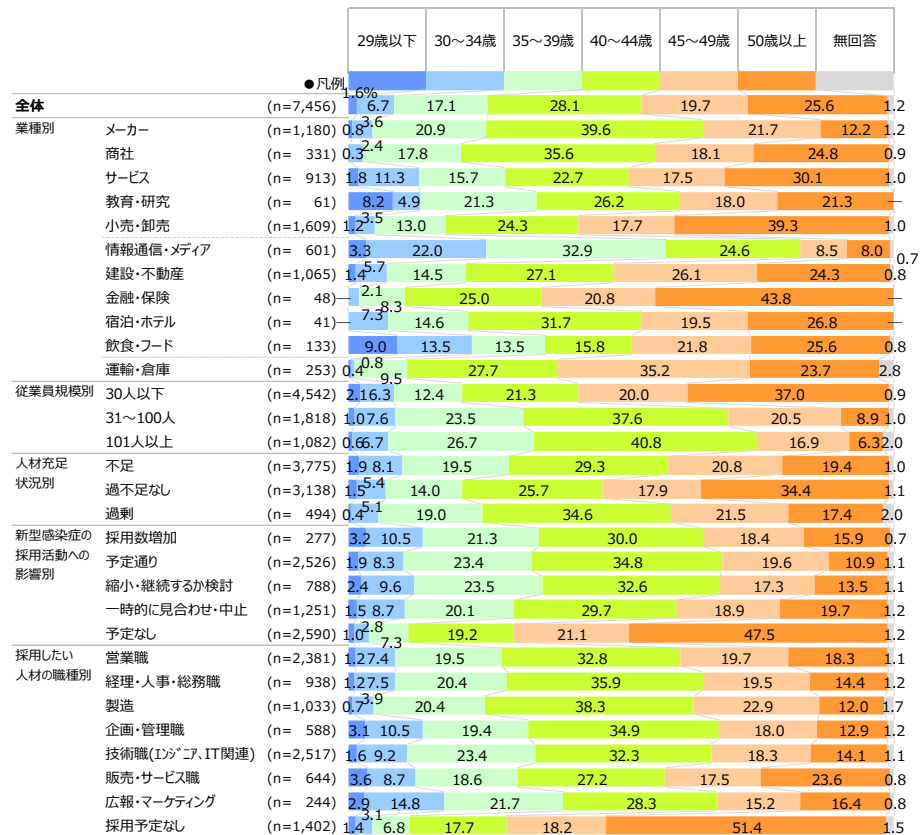
※全体と比較して ■10pt以上高い ■5pt以上高い ■-5pt以上低い

F4

# 回答企業プロフィール ③社員平均年齢・取り組みたいテーマ

## ■企業の社員平均年齢（全体／単一回答）

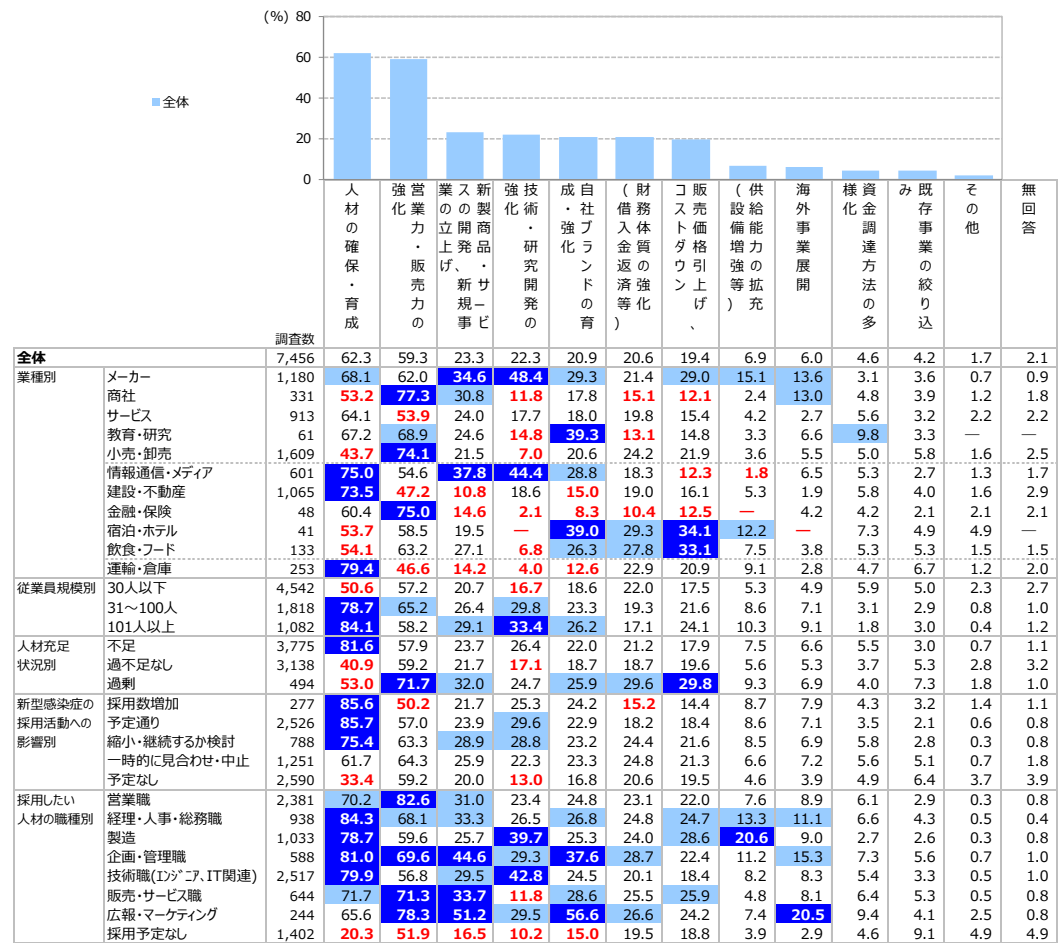
F5 貴社の社員の平均年齢をお選びください。（ひとつ）



F5

## ■経営基盤の強化のために取り組みたいテーマ（全体／複数回答）

F6 経営基盤の強化のために取り組みたいテーマをお選びください。（いくつでも）



※全体値と比較して

10pt以上高い 5pt以上高い 5pt以上低い

# 調查結果概要

## 調査結果概要 1. 高度外国人材の採用実態・ニーズ

### 【採用実績】

- ▶ 採用実績がある企業は14%。2%は「採用したいと思っているが、採用できていない」。

- 80%は「採用したことはない」と回答。

### 【採用意向】

- ▶ 高度外国人材を「積極的に採用したい」は3%、「いい人がいれば採用したい」まであわせた「採用意向あり・計」は33%。

- 「採用するつもりはない」が62%。

- ▶ 採用する目的は、「国籍を問わず優秀な人材を確保するため」（72%）が突出。

- 以下「日本人の採用が困難なため」（24%）、「外国語の必要な業務があるため」（16%）と続く。

- ▶ 採用で重視する点は、「コミュニケーション能力」（75%）が最も高く、「協調性」「人柄・性格」「日本語能力」が50%台で続く。

### 【採用の阻害要因】

- ▶ 採用できていない理由や課題は「採用ノウハウがない」（32%）が最も高く、ついで「高度外国人材の情報がない」（27%）。

- ▶ 採用しない理由は、「日本人だけで人員を確保できている」（55%）が最も高く、  
ついで「教育・人事評価など受入れ体制が整備されていない」（35%）があげられている。



## 【業種別】

### ▶ 高度外国人材の採用意向が高い業種：メーカー、情報通信・メディア、宿泊・ホテル、飲食・フード

- ・メーカーは、採用の目的として「海外事業関係の人材を確保するため」が若干高く、採用で重視する点として「チャレンジ精神」「課題解決能力」をあげている。チャレンジ精神をもって海外事業関連で活躍してくれる人材として、高度外国人材の採用意向が高い。
- ・情報通信・メディアは、採用の目的において全体で1位の「国籍を問わず優秀な人材を確保するため」がさらに高く、採用で重視する点として「専門知識・技術」が高い。また、これまでの採用実績がある割合が高い。プログラミングなどの専門知識や技術を持った人材を採用するにあたって、外国人材は採用実績があり、今後の採用意欲も高い。
- ・飲食・フードは、採用の目的において全体で1位の「国籍を問わず優秀な人材を確保するため」がさらに高い。採用で重視する点については、全体に比べて低い項目が多い。特徴的な重視事項があるわけではないが、人材不足のため、外国人材も含めて人材を確保したいようだ。

※宿泊・ホテルは、採用の目的・採用で重視する点については、調査数が少ないため参考値。

### ▶ 高度外国人材の採用意向が中程度の業種：商社、サービス、教育・研究、建設・不動産、金融・保険、運輸・倉庫

- ・商社は、採用の目的において「外国語の必要な業務があるため」「海外事業関係の人材を確保するため」が高く、採用で重視する点として「チャレンジ精神」「課題解決能力」「ビジネスマナー」「主体性」「英語能力」が高い。言語力、ビジネス力、マインド面など多様な能力を持ち、海外事業や海外とのやり取りで活躍してくれる人材がいれば、採用したいようだ。
- ・サービス・運輸・倉庫は、採用の目的、採用で重視する点において大きな特徴はみられない。「コミュニケーション能力」や「協調性」「人柄・性格」「日本語能力」があり、優秀な人材であれば採用対象となるようだ。
- ・建設・不動産は、採用の目的において「日本人の採用が困難なため」が高い。日本人採用が難航、人材不足のため、外国人材も含めて人材を確保したいようだ。

※教育・研究、金融・保険は、採用の目的・採用で重視する点については、調査数が少ないため参考値。

### ▶ 高度外国人材の採用意向が低い業種：小売・卸売

- ・小売・卸売りは、採用しない理由において「日本人だけで人員を確保できている」をあげる割合が若干高く、外国人材を採用する必要性を感じていないようだ。

## 【従業員規模別】

### ▶ 従業員規模が大きいほど、高度外国人材の採用意向は高い。

- ・従業員101人以上の企業の採用意向が高いが、採用の目的、採用で重視する点において大きな特徴はみられない。「コミュニケーション能力」や「協調性」「人柄・性格」「日本語能力」があり、優秀な人材であれば採用対象となるようだ。
- ・従業員101人以上であっても、採用意向を示さない企業は「教育・人事評価など受入れ体制が整備されていない」を理由として挙げる割合が高く、受け入れ態勢に課題感がある。
- ・従業員30人以下の企業は、採用しない理由において「日本人だけで人員を確保できている」が1位であり、外国人材を採用する必要性を感じていないようだ。

## 調査結果概要 2. 高度女性人材の採用実態・ニーズ

### 【採用実績】

- ▶ 採用実績がある企業は28%。5%は「採用したいと思っているが、採用できていない」。
  - 63%が「採用したことはない」と回答。
- ▶ 高度女性人材活用の効果は、57%が「優秀な人材を採用することができた」と回答。ついで「現状の人材不足に対応できた」（33%）、「業務が円滑に進むようになった」（29%）。

### 【採用意向】

- ▶ 「積極的に採用したい」は7%。「いい人がいれば採用したい」（51%）まであわせた「採用意向あり・計」は58%。
  - 「採用するつもりはない」が37%。
- ▶ 採用の目的は、「優秀な人材を確保するため」が81%と突出。
  - ついで「高度女性人材が活躍している実績があるため」が17%。
- ▶ 採用で重視する点は、「コミュニケーション能力」（71%）が最も高く、「人柄・性格」（55%）「協調性」（53%）と続く。
  - 以下、「誠実性」「専門知識・技術」「経験・スキル」「チャレンジ精神」「課題解決能力」が3割台。

### 【採用の阻害要因】

- ▶ 高度女性人材を採用できていない理由や課題は、「応募者が集まらない」（45%）が最も高い。
  - 「高度女性人材の情報がない」（40%）、「求める能力を有する人材が少ない」（34%）と続く。
- ▶ 高度女性人材を採用しない理由は、「他の人材で人員を確保できている」（59%）が突出。
- ▶ 採用後の課題は、「仕事と子育ての両立支援」（46%）が最も高く、ついで「妊娠・出産・子育て支援の充実」（33%）。

## 【業種別】

### ▶ 高度女性人材の採用意向が高い業種：メーカー、情報通信・メディア、金融・保険、飲食・フード、運輸・倉庫

- メーカーは、採用で重視する点において「課題解決能力」が高め。採用の目的においては大きな特徴はみられないが、課題解決力がある優秀な人材として採用意向が高い。
- 情報通信・メディアは、採用の目的において「優秀な人材を確保するため」が若干高く、採用で重視する点において「専門知識・技術」「経験・スキル」が高い。また、これまでの採用実績がある割合が高い。プログラミングなどの専門知識や技術を持った人材を採用するにあたって、高度女性人材は採用実績があり、今後の採用意欲も高い。
- 金融・保険は、採用の目的において「高度女性人材が活躍している実績があるため」が若干高く、採用で重視する点において「コミュニケーション能力」「誠実性」「経験・スキル」「主体性」が高い。高度女性人材の活躍はすでに実績として感じており、経験・スキルや主体性、コミュニケーション能力などの能力がある女性人材の採用意向が高い。
- 飲食・フードは、採用の目的においては大きな特徴はみられない。採用で重視する点においては「誠実性」が高いものの、全体のスコアを下回る項目が多い。誠実で優秀な人材確保のため高度女性人材の採用意向が高い。
- 運輸・倉庫は、採用の目的においては大きな特徴はみられないが、採用で重視する点において「協調性」が高く、採用意向が高い。

### ▶ 高度女性人材の採用意向が中程度の業種：商社、サービス、教育・研究、建設・不動産、宿泊・ホテル

- 商社は、採用の目的においては大きな特徴はみられない。採用で重視する点においては、「課題解決能力」「主体性」「ビジネスマナー」などが高く、これらの能力を有する女性人材がいれば採用したいと評価している。
- サービスは、採用の目的、採用で重視する点において大きな特徴はみられないが、採用したいと評価している。
- 教育・研究は、採用の目的において「高度女性人材が活躍している実績があるため」が高く、採用で重視する点において「誠実性」「課題解決能力」「ビジネスマナー」が高い。高度女性人材の活躍はすでに実績として感じており、誠実性、課題解決能力、ビジネスマナーなどの能力がある高度女性人材を採用したいと評価している。
- 建設・不動産は、採用の目的において「他の人材の採用が困難なため」が若干高く、採用で重視する点において「保有資格」が若干高い。他の人材も含めて人材不足感があり、人材確保のためにも女性人材の採用意向があり、資格を保有していればよりよい、という評価の様だ。

※宿泊・ホテルは、採用の目的・採用で重視する点については、調査数が少ないため参考値。

### ▶ 高度外国人材の採用意向が低い業種：小売・卸売

- 小売・卸売りは、採用しない理由について、全体と同様に「他の人材で人員を確保できている」が1位であり、高度女性人材を採用する必要性を感じていないようだ。

## 【従業員規模別】

### ▶ 従業員規模が大きいほど、採用意向が高い。

- 従業員101人以上では、採用の目的において「優秀な人材を確保するため」が若干高く、優秀な人材の候補として、高度女性人材の採用意向があるようだ。
- 従業員101人以上であっても、採用意向を示さない企業は「社内にロールモデルがない」を理由として挙げる割合が高く、よい前例がないことが阻害要因になっているようだ。

## 調査結果概要 3. 就職氷河期世代人材のニーズ

### 【採用意向】

- ▶ 就職氷河期世代人材について、「積極的に採用したい」は6%。  
「いい人がいれば採用したい」（59%）まであわせた「採用意向あり・計」は65%。
  - 「採用するつもりはない」が34%。
- ▶ 採用の目的は、「優秀な人材を確保するため」（81%）が突出。
  - 以下、「他の人材の採用が困難なため」（14%）、「他世代と比較して就職氷河期世代の従業員が少ないため」（6%）と続く。
- ▶ 習得しておいてほしいスキルは「コミュニケーション力」が71%と最も高く、「ビジネスマナー」「チームワーク力」「業務専門知識」が40%前後で続く。
  - 以下、「パソコンスキル」（31%）、「社会人経験」（29%）、「業界基礎知識」（28%）が続く。

### 【採用の阻害要因】

- ▶ 就職氷河期世代人材を採用しない理由は、「他の人材で人員を確保できている」が突出。
  - ついで「教育制度など受け入れ体制が整備されていない」（11%）。以降の項目をあげる企業は1割に満たない。

## 【業種別】

### ▶ 就職氷河期世代の採用意向が高い業種：メーカー、情報通信・メディア、建設・不動産、金融・保険、運輸・倉庫

- メーカーは、採用の目的、採用で重視する点のいずれも大きな特徴はみられない。全体結果と同様に、コミュニケーション力がある優秀な人材の確保のため採用意向が高い。
- 情報通信・メディアは、採用の目的において「優秀な人材を確保するため」が高く、採用で重視する点において「業務専門知識」「業界基礎知識」が高い。業界の基礎知識・専門知識を有する優秀な人材の確保のため就職氷河期世代の採用意向が高い。
- 建設・不動産は、採用の目的において「他の人材の採用が困難なため」が高く、採用で重視する点において「業界基礎知識」が高い。他の人材も含めて人材不足感があり、人材確保のためにも就職氷河期世代の採用意向が高く、業界の基礎知識があればよりよい、という評価の様だ。
- 金融・保険は、採用の目的において「優秀な人材を確保するため」が高く、採用で重視する点において「コミュニケーション力」が高いほか、「ビジネスマナー」「パソコンスキル」「社会人経験」「業界基礎知識」なども高め。これらのスキルを有する優秀な人材として就職氷河期世代の採用意向が高い。
- 運輸・倉庫は、採用の目的において「他の人材の採用が困難なため」が高く、採用で重視する点においては全体値に比べてスコアが低い項目が多い。他の人材も含めて人材不足感があり、人材確保のためにも就職氷河期世代の採用意向が高い。

### ▶ 就職氷河期世代の採用意向が中程度の業種：サービス、教育・研究、飲食・フード

- サービスは、採用の目的、採用で重視する点のいずれも大きな特徴はみられない。全体結果と同様に、コミュニケーション力がある優秀な人材ならば採用すると評価している。
- 教育・研究は、採用の目的においては大きな特徴はみられない。採用で重視する点においては「パソコンスキル」が若干高い。パソコンスキルを有する優秀な人材ならば採用すると評価している。
- 飲食・フードは、採用の目的においては大きな特徴はみられない。採用で重視する点において「チームワーク力」が高い。チームで活躍できる人材であれば採用すると評価している。

### ▶ 就職氷河期世代の採用意向が低い業種：商社、小売・卸売、宿泊・ホテル

- 商社、小売・卸売は、採用しない理由において、全体で1位の「他の人材で人員を確保できている」が1位であり、就職氷河期世代を採用する必要性を感じていないようだ。
- ※宿泊・ホテルは、採用しない理由については、調査数が少ないため参考値。

## 【従業員規模別】

### ▶ 従業員数が一定以上（31人以上）で採用意向が高い。

- 従業員101人以上では、採用の目的において「優秀な人材を確保するため」が若干高く、優秀な人材の候補として、就職氷河期世代の採用意向があるようだ。
- 従業員101人以上であっても、採用意向を示さない企業は「社内にロールモデルがない」を理由として挙げる割合が若干高く、よい前例がないことが阻害要因になっているようだ。



## 調査結果

## 0. 採用状況 ①人材の充足状況

▶ 人材が不足（「不足・計」）と回答した企業は51%。「過不足はない」が42%、過剰（「過剰・計」）が7%。

▶ 情報通信・メディア、建設・不動産、運輸・倉庫の3業種において、人材が不足している企業の割合が高い。

• 現在の人材の充足状況についてたずねたところ、8%が「かなり不足」と回答、「やや不足」まで合わせた「不足・計」は51%。  
「過不足はない」が42%、「やや過剰」「かなり過剰」を合わせた「過剰・計」は7%。

• 業種別にみると、情報通信・メディア、建設・不動産、運輸・倉庫の3業種は、「不足・計」が60%超と高い。

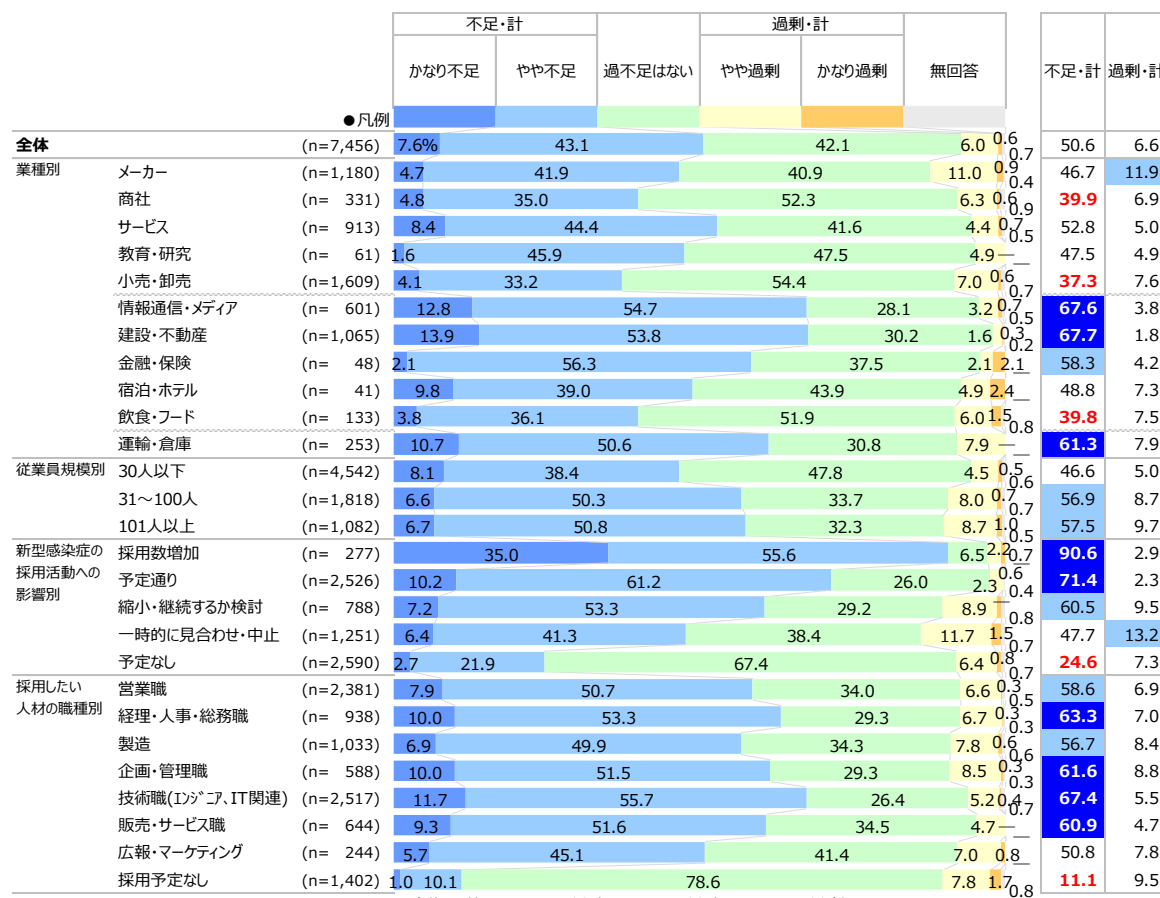
• 従業員規模別にみると、31人以上の企業において、「不足・計」の割合が若干高い。

• 新型コロナウイルスの採用活動への影響別にみると、採用数増加層、予定通り層は「不足・計」の割合が高い。

• 採用したい人材の職種別にみると、経理・人事・総務職、企画・管理職、技術職（エンジニア、IT関連）、販売・サービス職は、「不足・計」の割合が高い。

### ■人材の充足状況（全体／単一回答）

Q1 貴社の現在の人材の充足状況について当てはまるものをお選びください。（ひとつ）



※全体と比較して ■10pt以上高い ■5pt以上高い ■-5pt以上低い



## 0. 採用状況 ②採用数の変化

▶ 平成29～令和元年度の採用数は、「増加傾向」が24%、「変化なし」が63%、「減少傾向」が13%。

▶ 情報通信・メディア、運輸・倉庫の2業種は、「増加傾向」の割合が高い。

• 平成29（2017）～令和元（2019）年度の採用数の状況をたずねたところ、「増加傾向」が24%、「変化なし」が63%、「減少傾向」が13%。

• 業種別にみると、情報通信・メディアと運輸・倉庫の2業種は、「増加傾向」の割合が全体に比べて10pt以上高い。

• 従業員規模別にみると、31～100人、101人以上の企業は、「増加傾向」の割合が全体に比べて高い。

• 人材充足状況別にみると、不足層は「増加傾向」の割合が若干高い。

• 新型コロナウイルスの採用活動への影響別にみると、影響がポジティブ・少ない層ほど「増加傾向」の割合が高い。

• 採用したい人材の職種別にみると、企画・管理職は「増加傾向」が全体に比べて10pt以上高い。

### ■採用数【平成29（2017）～令和元（2019）年度】（全体／単一回答）

Q2 貴社の平成29（2017）～令和元（2019）年度の採用数の状況をお選びください。（ひとつ）

|                     |                 |           | 増加傾向  | 変化なし | 減少傾向 | 無回答 |
|---------------------|-----------------|-----------|-------|------|------|-----|
| ●凡例                 |                 |           |       |      |      |     |
| 全体                  | (n=7,456)       |           | 24.0% | 62.6 | 12.9 | 0.4 |
| 業種別                 | メーカー            | (n=1,180) | 30.0  | 56.5 | 13.1 | 0.4 |
|                     | 商社              | (n= 331)  | 25.4  | 63.7 | 10.3 | 0.6 |
|                     | サービス            | (n= 913)  | 22.2  | 63.3 | 13.8 | 0.7 |
|                     | 教育・研究           | (n= 61)   | 19.7  | 72.1 | 8.2  | —   |
|                     | 小売・卸売           | (n=1,609) | 14.1  | 74.1 | 11.2 | 0.6 |
|                     | 情報通信・メディア       | (n= 601)  | 34.6  | 52.9 | 12.5 | —   |
|                     | 建設・不動産          | (n=1,065) | 25.1  | 60.4 | 14.3 | 0.3 |
|                     | 金融・保険           | (n= 48)   | 29.2  | 62.5 | 8.3  | —   |
|                     | 宿泊・ホテル          | (n= 41)   | 12.2  | 73.2 | 14.6 | —   |
|                     | 飲食・フード          | (n= 133)  | 21.1  | 59.4 | 19.5 | —   |
|                     | 運輸・倉庫           | (n= 253)  | 35.2  | 48.2 | 16.2 | 0.4 |
|                     | 従業員規模別          |           |       |      |      |     |
|                     | 30人以下           | (n=4,542) | 16.1  | 70.8 | 12.5 | 0.5 |
| 従業員規模別              | 31～100人         | (n=1,818) | 37.7  | 50.0 | 12.0 | 0.3 |
|                     | 101人以上          | (n=1,082) | 34.5  | 49.2 | 16.1 | 0.3 |
| 人材充足状況別             | 不足              | (n=3,775) | 30.5  | 53.9 | 15.3 | 0.3 |
|                     | 過不足なし           | (n=3,138) | 16.0  | 75.5 | 8.2  | 0.3 |
|                     | 過剰              | (n= 494)  | 25.9  | 48.8 | 24.9 | 0.4 |
| 新型コロナウイルスの採用活動への影響別 | 採用数増加           | (n= 277)  | 45.1  | 32.1 | 22.7 | —   |
|                     | 予定通り            | (n=2,526) | 37.6  | 51.6 | 10.5 | 0.3 |
|                     | 縮小・継続するか検討      | (n= 788)  | 32.6  | 49.9 | 17.1 | 0.4 |
|                     | 一時的に見合わせ・中止     | (n=1,251) | 23.6  | 56.7 | 19.6 | 0.2 |
|                     | 予定なし            | (n=2,590) | 6.3   | 83.5 | 9.8  | 0.4 |
| 採用したい人材の職種別         | 営業職             | (n=2,381) | 28.7  | 58.7 | 12.2 | 0.3 |
|                     | 経理・人事・総務職       | (n= 938)  | 33.7  | 53.0 | 12.9 | 0.4 |
|                     | 製造              | (n=1,033) | 30.5  | 56.0 | 13.4 | 0.2 |
|                     | 企画・管理職          | (n= 588)  | 36.1  | 51.5 | 12.1 | 0.3 |
|                     | 技術職(エンジニア、IT関連) | (n=2,517) | 33.5  | 53.2 | 13.1 | 0.2 |
|                     | 販売・サービス職        | (n= 644)  | 25.9  | 60.1 | 13.5 | 0.5 |
|                     | 広報・マーケティング      | (n= 244)  | 30.3  | 53.7 | 16.0 | —   |
|                     | 採用予定なし          | (n=1,402) | 7.1   | 80.8 | 11.5 | 0.6 |

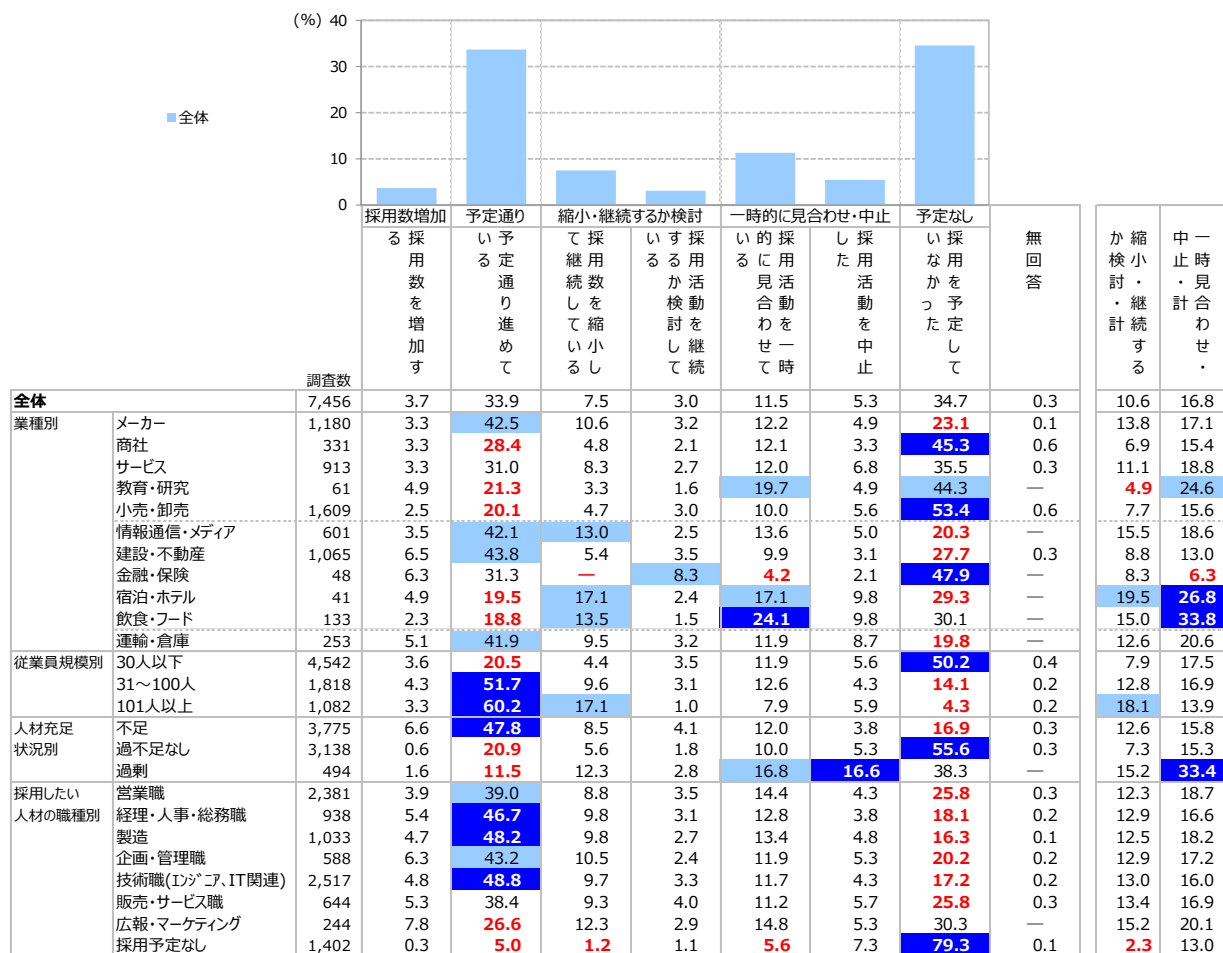
## 0. 採用状況 ③新型コロナウイルス感染症拡大による採用活動への影響

- ▶ **新型コロナウイルス感染症拡大以降、採用活動を「予定通り進めている」企業が34%。**  
**採用活動を縮小した企業や、継続するかを検討している企業（「縮小・継続するか検討・計」）が11%。**  
**一時的に見合わせている企業や、中止した企業（「一時見合わせ・中止・計」）が17%。**  
**「採用数を増加する」企業が4%。**

- 新型コロナウイルス感染症拡大による採用活動の影響をたずねたところ、34%が「予定通り進めている」と回答。「採用数を縮小して継続している」「採用活動を継続するか検討している」をあわせた「縮小・継続するか検討・計」が11%。「採用活動を一時的に見合わせている」「採用活動を中止した」をあわせた「一時見合わせ・中止・計」が17%。
- 業種別にみると、メーカー、情報通信・メディア、建設・不動産、運輸・倉庫は、全体に比べて「予定通り進めている」が若干高く、宿泊・ホテル、飲食・フードは「一時見合わせ・中止・計」が高い。
- 従業員規模別にみると、31～100人、101人以上は「予定通り進めている」が高い。
  - 30人以下は、「採用を予定していなかった」が高い。
- 人材充足状況別にみると、不足層は「予定通り進めている」、過不足なし層は「採用を予定していなかった」、過剰層は「採用活動を中止した」がそれぞれ高い。
- 採用したい人材の職種別にみると、経理・人事・総務職、企画・管理職、技術職(エンジニア、IT関連)は「予定通り進めている」が高い。

■ 新型コロナウイルス感染症拡大による採用活動への影響（全体／単一回答）

Q3 新型コロナウイルス感染症拡大による貴社の採用活動への影響をお選びください。（ひとつ）



※全体と比較して ■10pt以上高い ■5pt以上高い ■-5pt以上低い

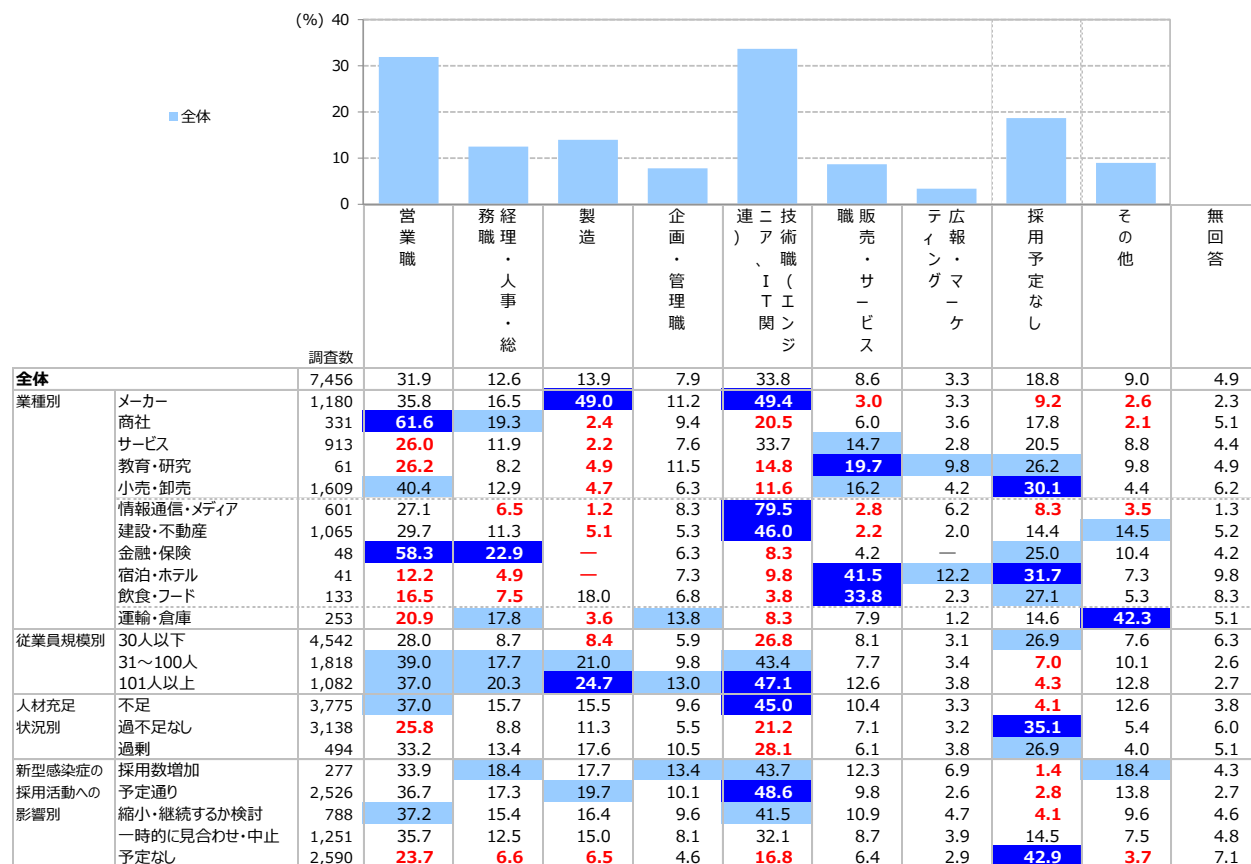
## 0. 採用状況 ④今後採用したい人材の職種

### ▶ 今後採用したい人材の職種は、「技術職（エンジニア、IT関連）」（34%）が最も高く、僅差で「営業職」（32%）が続く。

- 今後採用したい人材の職種をたずねたところ、「技術職（エンジニア、IT関連）」（34%）が最も高く、僅差で「営業職」（32%）が続く。以下、「製造」（14%）、「経理・人事・総務職」（13%）。
- 業種別にみると、メーカーは「製造」「技術職（エンジニア、IT関連）」、商社は「営業職」、教育・研究、宿泊・ホテル、飲食・フードは「販売・サービス職」、情報通信・メディアと建設・不動産は「技術職（エンジニア、IT関連）」、金融・保険は「営業職」「経理・人事・総務職」がそれぞれ全体に比べて高い。
- 従業員規模別にみると、101人以上は「製造」「技術職（エンジニア、IT関連）」が全体に比べて高い。
- 人材充足状況別にみると、不足層は「技術職（エンジニア、IT関連）」が全体に比べて高い。
- 新型コロナウイルスの採用活動への影響別にみると、予定通り層は「技術職（エンジニア、IT関連）」が全体に比べて高い。

■ 今後採用したい人材の職種（全体／複数回答）

Q4 今後採用したい人材の職種をお選びください。（いくつでも）



※全体と比較して ■ 10pt以上高い ■ 5pt以上高い ■ -5pt以上低い

# 1. 高度外国人材 ①これまでの採用実績

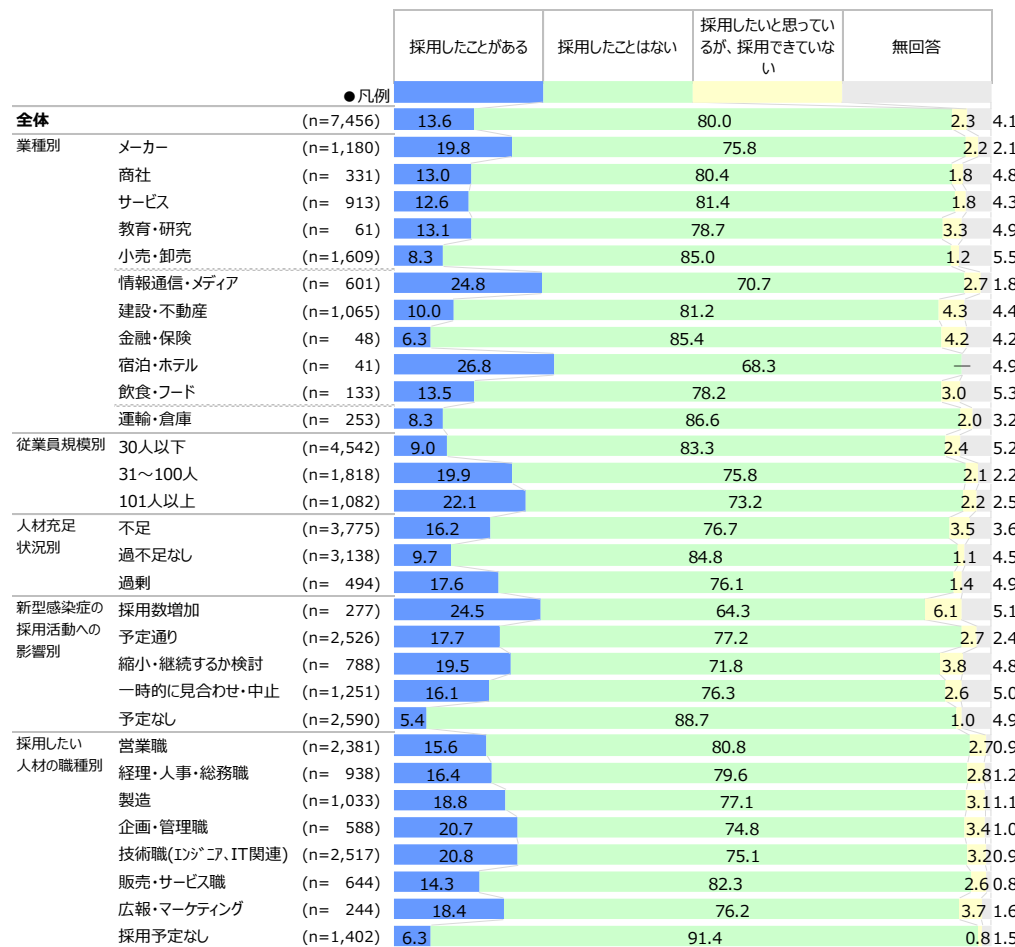
▶ 高度外国人材の採用実績がある企業は14%。2%は「採用したいと思っているが、採用できていない」。

▶ 情報通信・メディア、宿泊・ホテルの2業種において採用実績がある割合が高い。

- これまでの高度外国人材の採用実績をたずねたところ、「採用したことがある」が14%、「採用したいと思っているが、採用できていない」が2%。80%は「採用したことはない」と回答した。
- 業種別にみると、情報通信・メディアと宿泊・ホテルは、全体に比べて「採用したことがある」が全体に比べて高い。
- 従業員規模別にみると、規模が大きいほど「採用したことがある」が高い。
- 新型コロナウイルスの採用活動への影響別にみると、採用数増加層は「採用したことがある」が全体に比べて高い。
- 採用したい人材の職種別にみると、企画・管理職、技術職(エンジニア、IT関連)は、「採用したことがある」が20%を超えており、全体に比べて若干高い。

## ■【高度外国人材】これまでの採用実績（全体／単一回答）

Q5 高度外国人材について貴社のこれまでの高度外国人材の採用実績をお選びください。（ひとつ）



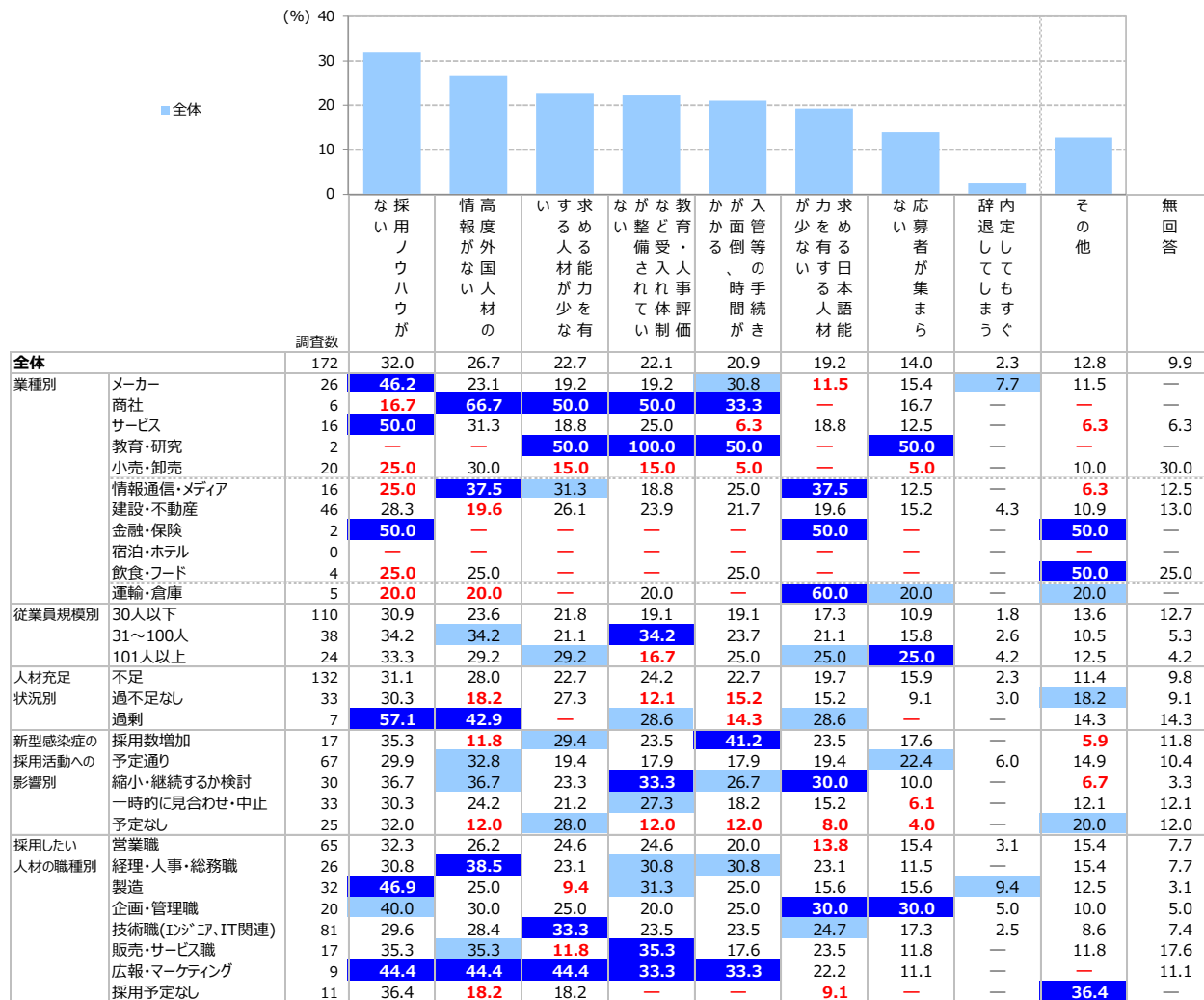
# 1. 高度外国人材 ②採用できていない理由や課題

## ▶ 高度外国人材を採用できていない理由や課題は、「採用ノウハウがない」が最も高く、ついで「高度外国人材の情報がない」。

- 高度外国人材を採用できていない企業に、その理由や課題をたずねたところ、「採用ノウハウがない」が最も高く、「高度外国人材の情報がない」が続いた。

### ■【高度外国人材】採用できていない理由や課題（高度外国人材を採用できていない／複数回答）

Q6 高度外国人材を採用できていない理由や課題をお選びください。（いくつでも）



※全体値の降順ソート

※全体と比較して ■10pt以上高い ■5pt以上高い ■-5pt以上低い

Q6

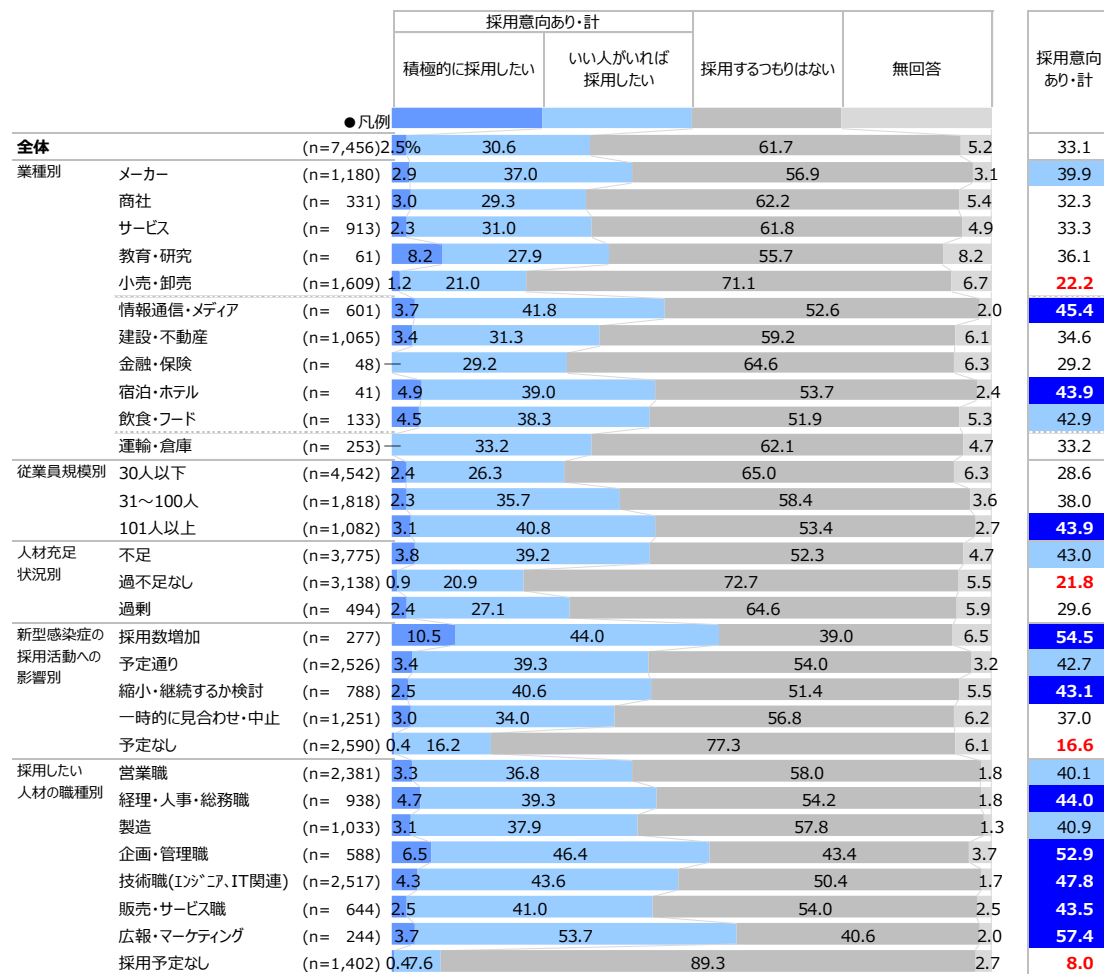
# 1. 高度外国人材 ③採用意向

## ▶ 高度外国人材を「積極的に採用したい」は3%、「いい人がいれば採用したい」まであわせた「採用意向あり・計」は33%。

- 高度外国人材の採用意向をたずねたところ、「積極的に採用したい」が3%。「いい人がいれば採用したい」まであわせた「採用意向あり・計」は33%。
- 業種別にみると、情報通信・メディア、宿泊・ホテルは、「採用意向あり・計」が全体に比べて高く、メーカー、飲食・フードも高め。
- 従業員規模別にみると、101人以上は「採用意向あり・計」が全体に比べて高い。
- 人材充足状況別にみると、不足層は「採用意向あり・計」が全体に比べて高い。
- 新型コロナウイルスの採用活動への影響別にみると、採用数増加層、縮小・継続するか検討層は、「採用意向あり・計」が全体に比べて高い。
- 採用したい人材の職種別にみると、企画・管理職、広報・マーケティングは「採用意向あり・計」が50%超と高い。

### ■【高度外国人材】採用意向（全体／単一回答）

Q7 貴社の今後の高度外国人材の採用意向をお選びください。（ひとつ）





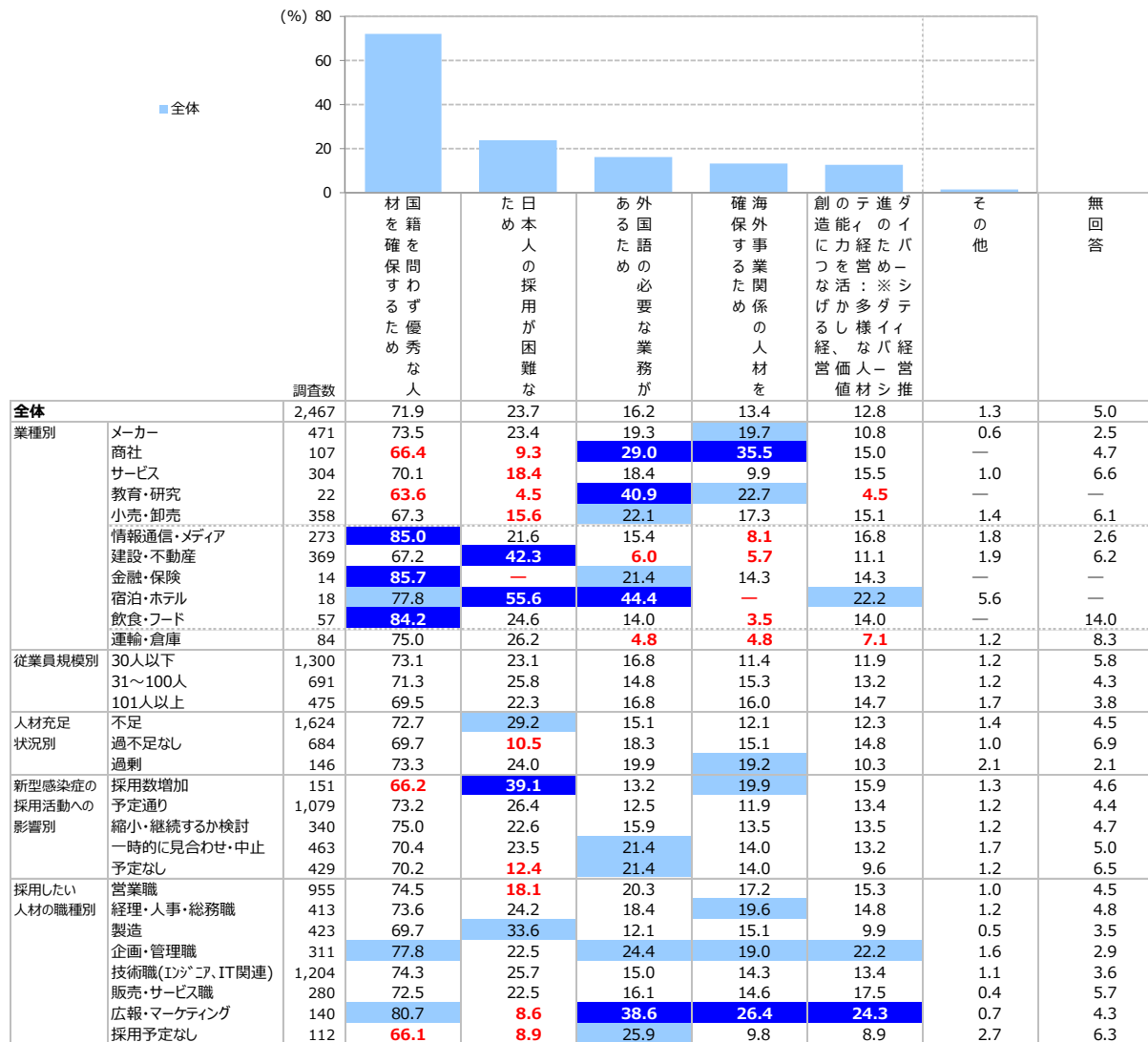
# 1. 高度外国人材 ④採用の目的

## ▶ 高度外国人材を採用する目的は、「国籍を問わず優秀な人材を確保するため」が突出して高い。

- 高度外国人材の採用意向がある企業に、その目的をたずねたところ、「国籍を問わず優秀な人材を確保するため」(72%) が最も高い。
- 業種別にみると、情報通信・メディア、飲食・フードは全体で1位の「国籍を問わず優秀な人材を確保するため」が特に高い。ほか、商社は「外国語の必要な業務があるため」「海外事業関係の人材を確保するため」、建築・不動産は「日本人の採用が困難なため」がそれぞれ全体に比べて高い。
- 従業員規模別には、大きな差異はみられない。
- 人材充足状況別にみると、不足層は「日本人の採用が困難なため」、過剰層は「海外事業関係の人材を確保するため」がそれぞれ全体に比べて若干高い。
- 新型コロナウイルスの採用活動への影響別にみると、採用数増加層は「日本人の採用が困難なため」が全体に比べて若干高い。
- 採用したい人材の職種別にみると、広報・マーケティングは「外国語の必要な業務があるため」「海外事業関係の人材を確保するため」「ダイバーシティ経営推進のため」の3項目が全体に比べて高い。

### ■【高度外国人材】採用の目的（高度外国人材の採用意向あり／複数回答）

Q8 高度外国人材の採用の目的をお選びください。（いくつでも）



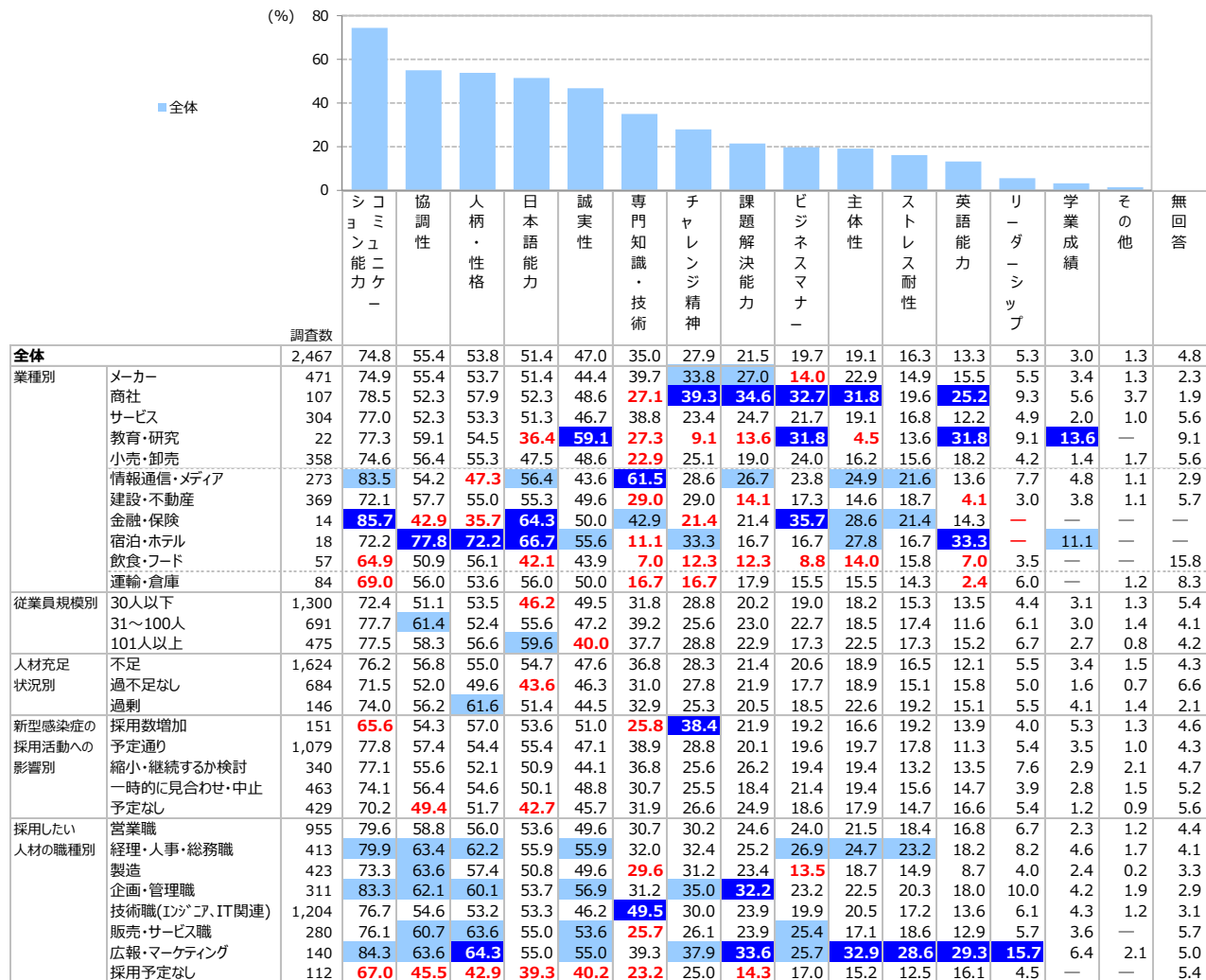
# 1. 高度外国人材 ⑤採用で重視する点

## ▶ 高度外国人材の採用で重視する点は、「コミュニケーション能力」（75%）が最も高く、「協調性」「人柄・性格」「日本語能力」が50%台で続く。

- 高度外国人材の採用意向がある企業に、高度外国人材の採用で重視する点をたずねたところ、「コミュニケーション能力」（75%）が最も高く、「協調性」「人柄・性格」「日本語能力」が50%台で続く。
- 業種別にみると、商社は「チャレンジ精神」「課題解決力」「ビジネスマナー」「主体性」「英語能力」、情報通信・メディアは「専門知識・技術」がそれぞれ全体に比べて高い。
- 従業員規模別にみると、31～100人の企業は「協調性」、101人以上の企業では「日本語能力」がそれぞれ全体に比べて若干高い。
- 人材充足状況別にみると、過剰層は「人柄・性格」が全体に比べて若干高い。
- 新型コロナウイルスの採用活動への影響別にみると、採用数増加層は「チャレンジ精神」が全体に比べて高い。
- 採用したい人材の職種別にみると、広報・マーケティングは「人柄・性格」「チャレンジ精神」「課題解決力」「主体性」「ストレス耐性」「英語能力」「リーダーシップ」の7項目が全体に比べて高い。企画・管理職は「課題解決力」、技術職（エンジニア、IT関連）は「専門知識・技術」がそれぞれ全体に比べて高い。

■【高度外国人材】採用で重視する点（高度外国人材の採用意向あり／複数回答）

Q9 高度外国人材の採用で重視する点をお選びください。（いくつでも）



※全体値の降順ソート

※全体と比較して ■ 10pt以上高い ■ 5pt以上高い ■ -5pt以上低い



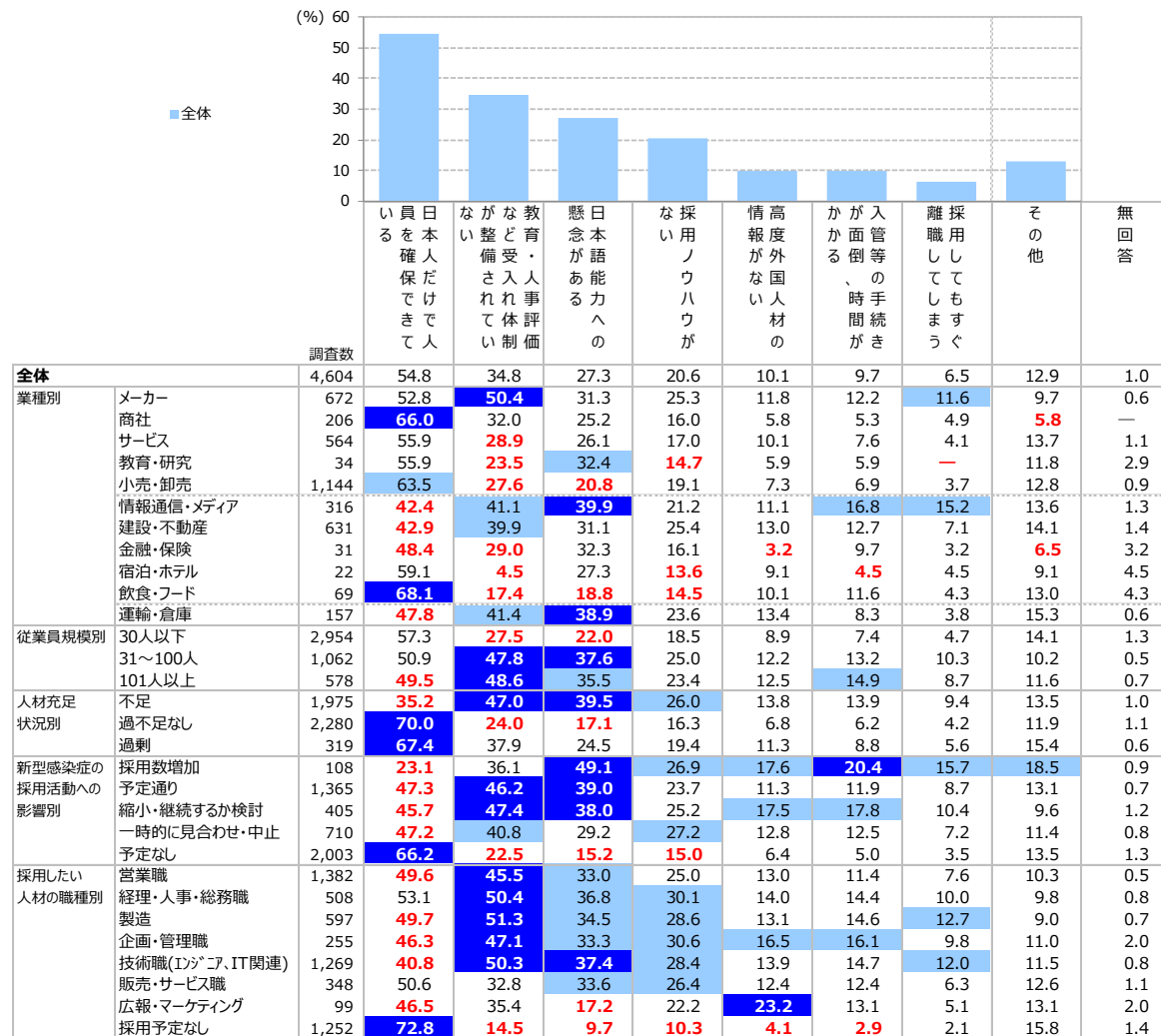
# 1. 高度外国人材 ⑥採用しない理由

## ▶ 高度外国人材を採用しない理由は、「日本人だけで人員を確保できている」が最も高く、ついで「教育・人事評価など受入れ体制が整備されていない」。

- 高度外国人材の採用意向がない企業に、採用しない理由をたずねたところ、「日本人だけで人員を確保できている」が最も高く、ついで「教育・人事評価など受入れ体制が整備されていない」。
- 業種別にみると、商社・飲食・フードは「日本人だけで人員を確保できている」、メーカーは「教育・人事評価など受入れ体制が整備されていない」、情報通信・メディア、運輸・倉庫は「日本語能力への懸念がある」がそれぞれ全体に比べて高い。
- 従業員規模別にみると、31～100人、101人以上は「教育・人事評価など受入れ体制が整備されていない」「日本語能力への懸念がある」が全体に比べて高い。
- 人材充足状況別にみると、不足層は「教育・人事評価など受入れ体制が整備されていない」「日本語能力への懸念がある」が全体に比べて高く、過不足なし層、過剰層は「日本人だけで人員を確保できている」が高い。
- 新型コロナウイルスの採用活動への影響別にみると、採用数増加層は「日本語能力への懸念がある」「入管等の手続きが面倒、時間がかかる」が全体に比べて高く、予定通りと縮小・継続するか検討は「教育・人事評価など受入れ体制が整備されていない」「日本語能力への懸念がある」が高い。
- 採用したい人材の職種別にみると、営業職、経理・人事・総務職、製造、企画・管理職、技術職(エンジニア、IT関連)は「教育・人事評価など受入れ体制が整備されていない」が高い。加えて、技術職(エンジニア、IT関連)は「日本語能力への懸念がある」が高い。また、広報・マーケティングは「高度外国人材の情報がない」が全体に比べて高い。

■【高度外国人材】採用しない理由（高度外国人材の採用意向なし／複数回答）

Q10 高度外国人材を採用しない理由をお選びください。（いくつでも）



※全体値の降順ソート

※全体と比較して ■10pt以上高い ■5pt以上高い ■-5pt以上低い

Q10

## 2. 高度女性人材 ①これまでの採用実績

### ▶ 高度女性人材の採用実績がある企業は28%。5%が「採用したいと思っているが、採用できていない」。

- これまでの高度女性人材の活用実績についてたずねたところ、28%が「採用したことがある」と回答。「採用したいと思っているが、採用できていない」が5%、「採用したことはない」が63%。
- 業種別にみると、「採用したことがある」は、情報通信・メディアが41%と全体に比べて高い。
- 従業員規模別にみると、規模が大きいほど「採用したことがある」が高い。
- 人材充足状況別にみると、不足層は「採用したことがある」が他層に比べて高い。
- 新型コロナウイルスの採用活動への影響別にみると、予定なし層は「採用したことがある」が他層に比べて低い。
- 採用したい人材の職種別にみると、広報・マーケティングは「採用したことがある」が全体に比べて高い。

#### ■【高度女性人材】これまでの活用実績（全体／単一回答）

Q11 高度女性人材について貴社のこれまでの高度女性人材の活用実績をお選びください。（ひとつ）

|                     |              |           | 採用したことがある | 採用したことはない | 採用したいと思っているが、採用できていない | 無回答 |     |
|---------------------|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------------------|-----|-----|
| ●凡例                 |              |           |           |           |                       |     |     |
| 全体                  | (n=7,456)    |           | 28.1      | 63.4      | 4.5                   |     | 4.0 |
| 業種別                 | メーカー         | (n=1,180) | 26.4      | 66.4      | 5.2                   |     | 2.1 |
|                     | 商社           | (n= 331)  | 27.8      | 64.4      | 3.3                   |     | 4.5 |
|                     | サービス         | (n= 913)  | 35.4      | 56.7      | 4.4                   |     | 3.5 |
|                     | 教育・研究        | (n= 61)   | 37.7      | 54.1      | 3.3                   |     | 4.9 |
|                     | 小売・卸売        | (n=1,609) | 22.7      | 68.9      | 2.7                   |     | 5.6 |
|                     | 情報通信・メディア    | (n= 601)  | 40.9      | 50.1      | 7.2                   |     | 1.8 |
|                     | 建設・不動産       | (n=1,065) | 25.0      | 64.0      | 6.5                   |     | 4.5 |
|                     | 金融・保険        | (n= 48)   | 37.5      | 56.3      | 2.1                   |     | 4.2 |
|                     | 宿泊・ホテル       | (n= 41)   | 29.3      | 61.0      | 7.3                   |     | 2.4 |
|                     | 飲食・フード       | (n= 133)  | 25.6      | 61.7      | 6.8                   |     | 6.0 |
|                     | 運輸・倉庫        | (n= 253)  | 31.6      | 60.9      | 4.3                   |     | 3.2 |
|                     | 従業員規模別       |           |           |           |                       |     |     |
| 従業員規模別              | 30人以下        | (n=4,542) | 25.1      | 65.7      | 4.1                   |     | 5.1 |
|                     | 31～100人      | (n=1,818) | 31.2      | 61.5      | 5.0                   |     | 2.3 |
|                     | 101人以上       | (n=1,082) | 35.0      | 57.0      | 5.6                   |     | 2.3 |
| 人材充足状況別             | 不足           | (n=3,775) | 31.0      | 59.1      | 6.3                   |     | 3.6 |
|                     | 過不足なし        | (n=3,138) | 25.0      | 68.1      | 2.4                   |     | 4.5 |
|                     | 過剰           | (n= 494)  | 24.7      | 67.2      | 4.0                   |     | 4.0 |
| 新型コロナウイルスの採用活動への影響別 | 採用数増加        | (n= 277)  | 33.9      | 52.0      | 9.0                   |     | 5.1 |
|                     | 予定通り         | (n=2,526) | 34.0      | 57.9      | 5.6                   |     | 2.5 |
|                     | 縮小・継続するか検討   | (n= 788)  | 33.5      | 56.7      | 5.2                   |     | 4.6 |
|                     | 一時的に見合わせ・中止  | (n=1,251) | 29.5      | 61.3      | 5.0                   |     | 4.2 |
|                     | 予定なし         | (n=2,590) | 19.3      | 73.1      | 2.5                   |     | 5.0 |
| 採用したい人材の職種別         | 営業職          | (n=2,381) | 30.9      | 62.3      | 5.6                   |     | 1.2 |
|                     | 経理・人事・総務職    | (n= 938)  | 32.8      | 60.2      | 6.4                   |     | 0.5 |
|                     | 製造           | (n=1,033) | 25.4      | 68.5      | 5.3                   |     | 0.8 |
|                     | 企画・管理職       | (n= 588)  | 35.7      | 56.1      | 7.3                   |     | 0.9 |
|                     | 技術職(IT・IT関連) | (n=2,517) | 32.7      | 59.2      | 7.5                   |     | 0.6 |
|                     | 販売・サービス職     | (n= 644)  | 32.5      | 59.9      | 6.5                   |     | 1.1 |
|                     | 広報・マーケティング   | (n= 244)  | 40.6      | 50.8      | 7.0                   |     | 1.6 |
|                     | 採用予定なし       | (n=1,402) | 21.3      | 76.4      | 0.9                   |     | 1.4 |

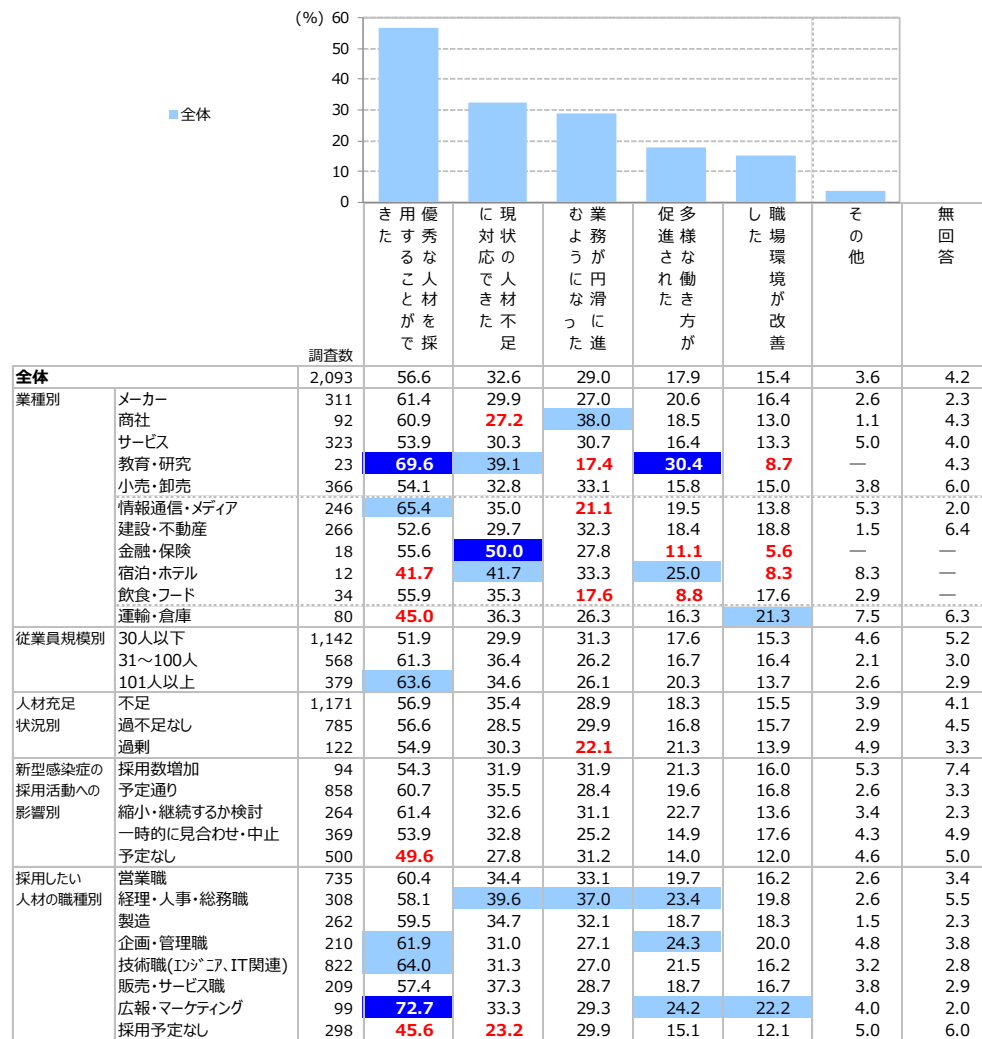
## 2. 高度女性人材 ②活用の効果

▶ 高度女性人材活用の効果について、57%が「優秀な人材を採用することができた」と回答。ついで「現状の人材不足に対応できた」「業務が円滑に進むようになった」。

- 高度女性人材活用を採用した経験のある企業に、その効果をたずねたところ、57%が「優秀な人材を採用することができた」と回答。ついで「現状の人材不足に対応できた」「業務が円滑に進むようになった」。
- 職種別にみると、商社は「業務が円滑に進むようになった」、情報通信・メディアは「優秀な人材を採用することができた」、運輸・倉庫は「職場環境が改善した」がそれぞれ全体に比べて若干高い。
- 従業員規模別にみると、101人以上は「優秀な人材を採用することができた」が全体に比べて若干高い。
- 新型コロナウイルスの採用活動への影響別には大きな差異はみられない。
- 採用したい人材の職種別にみると、広報・マーケティングは「優秀な人材を採用することができた」が全体に比べて高い。

■【高度女性人材】活用の効果（高度女性人材の採用経験あり／複数回答）

Q12 貴社の高度女性人材活用の効果をお選びください。（いくつでも）



※全体値の降順ソート

※全体と比較して ■10pt以上高い ■5pt以上高い ■-5pt以上低い

Q12

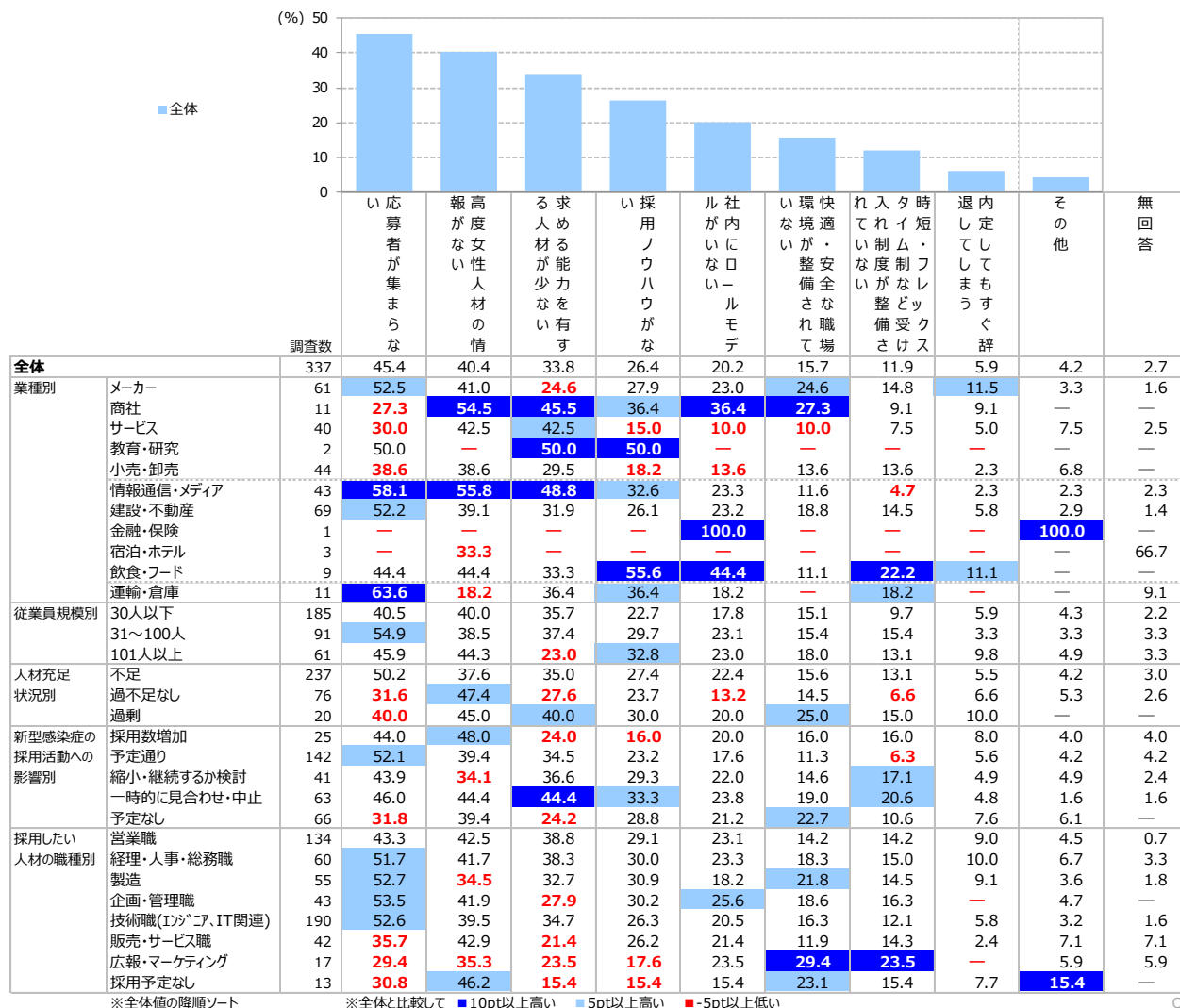
## 2. 高度女性人材 ③採用できていない理由や課題

### ▶ 高度女性人材を採用できていない理由や課題は、「応募者が集まらない」（45%）が最も高く、「高度女性人材の情報がない」「求める能力を有する人材が少ない」と続く。

- 高度女性人材を採用できていない企業に、採用できていない理由や課題をたずねたところ、45%が「応募者が集まらない」と回答。以下、「高度女性人材の情報がない」「求める能力を有する人材が少ない」があげられた。
- 業種別にみると、情報通信・メディアは全体でTop3の項目（「応募者が集まらない」「高度女性人材の情報がない」「求める能力を有する人材が少ない」）が特に高く、課題感を感じているようだ。
- 従業員規模別にみると、31人～100人は「応募者が集まらない」、101人以上は「採用ノウハウがない」が全体に比べて若干高い。
- 人材充足状況別にみると、過不足なし層は「高度女性人材の情報がない」が全体に比べて若干高い。
- 新型コロナウイルスの採用活動への影響別にみると、一時的に見合わせ・中止層は「求める能力を有する人材が少ない」が全体に比べて高い。
- 採用したい人材の職種別にみると、経理・人事・総務職、製造、企画・管理職、技術職（エンジニア、IT関連）は「応募者が集まらない」が全体に比べて若干高い。

#### ■【高度女性人材】採用できていない理由や課題（高度女性人材を採用できていない／複数回答）

Q13 高度女性人材を採用できていない理由や課題をお選びください。（いくつでも）



※全体値の降順ソート

※全体と比較して ■10pt以上高い ■5pt以上高い ■-5pt以上低い

Q13

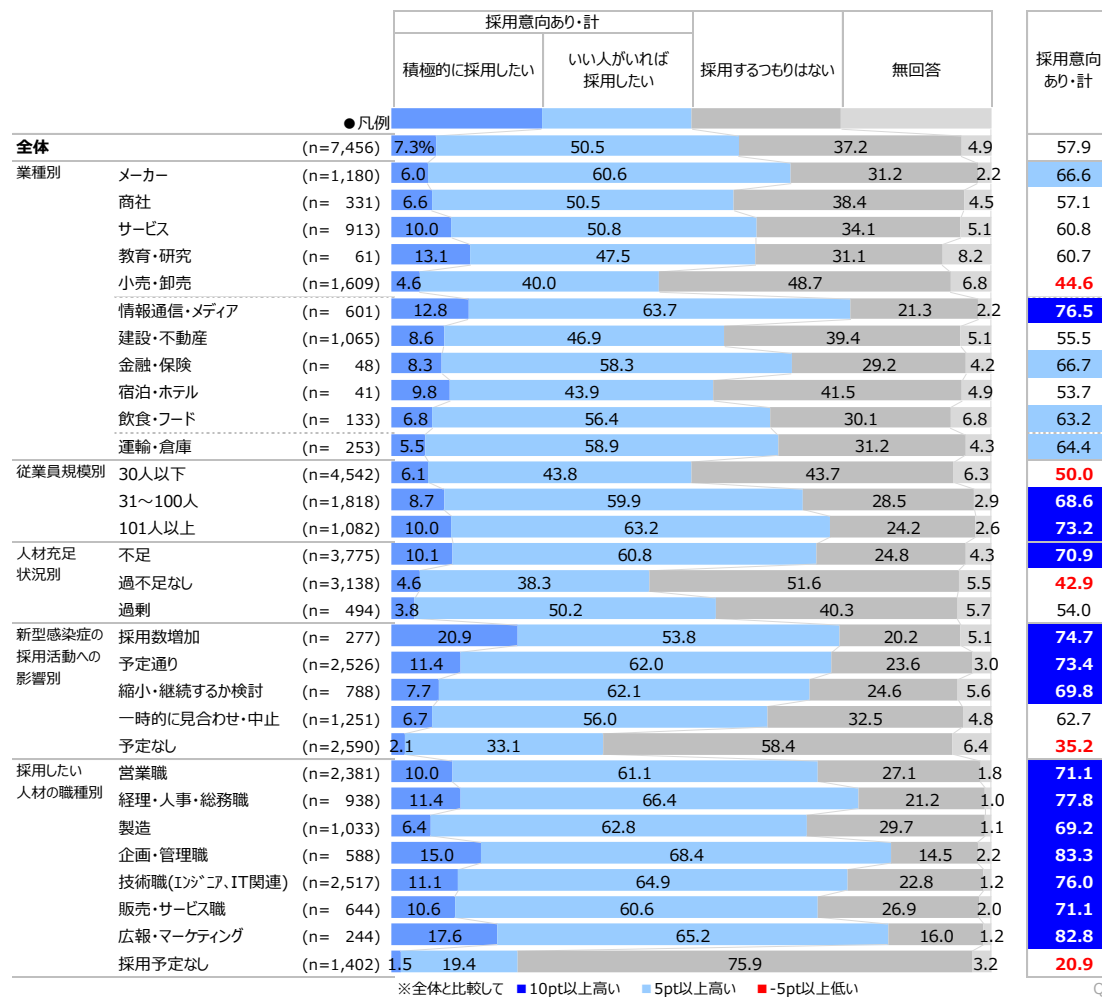
## 2. 高度女性人材 ④採用意向

▶ 高度女性人材について、「積極的に採用したい」は7%。  
「いい人がいれば採用したい」（51%）まであわせた「採用意向あり・計」は58%。

- 今後の高度女性人材の採用意向をたずねたところ、7%が「積極的に採用したい」と回答。「いい人がいれば採用したい」（51%）まであわせた「採用意向あり・計」は58%。
- 業種別にみると、情報通信・メディアは「採用意向あり・計」が全体に比べて高く、メーカー、金融・保険、飲食・フード、運輸・倉庫も高め。
- 従業員規模別にみると、規模が大きいほど「採用意向あり・計」が高い。
- 新型コロナウイルスの採用活動への影響別にみると、採用数増加層、予定通り層、縮小・継続するか検討層は「採用意向あり・計」が全体に比べて高い。
- 採用したい人材の職種別にみると、いずれの職種も採用意向は全体に比べて高いが、企画・管理職、広報・マーケティングは「採用意向あり・計」が80%超と特に高い。

### ■【高度女性人材】採用意向（全体／単一回答）

Q14 貴社の今後の高度女性人材の採用意向をお選びください。（ひとつ）



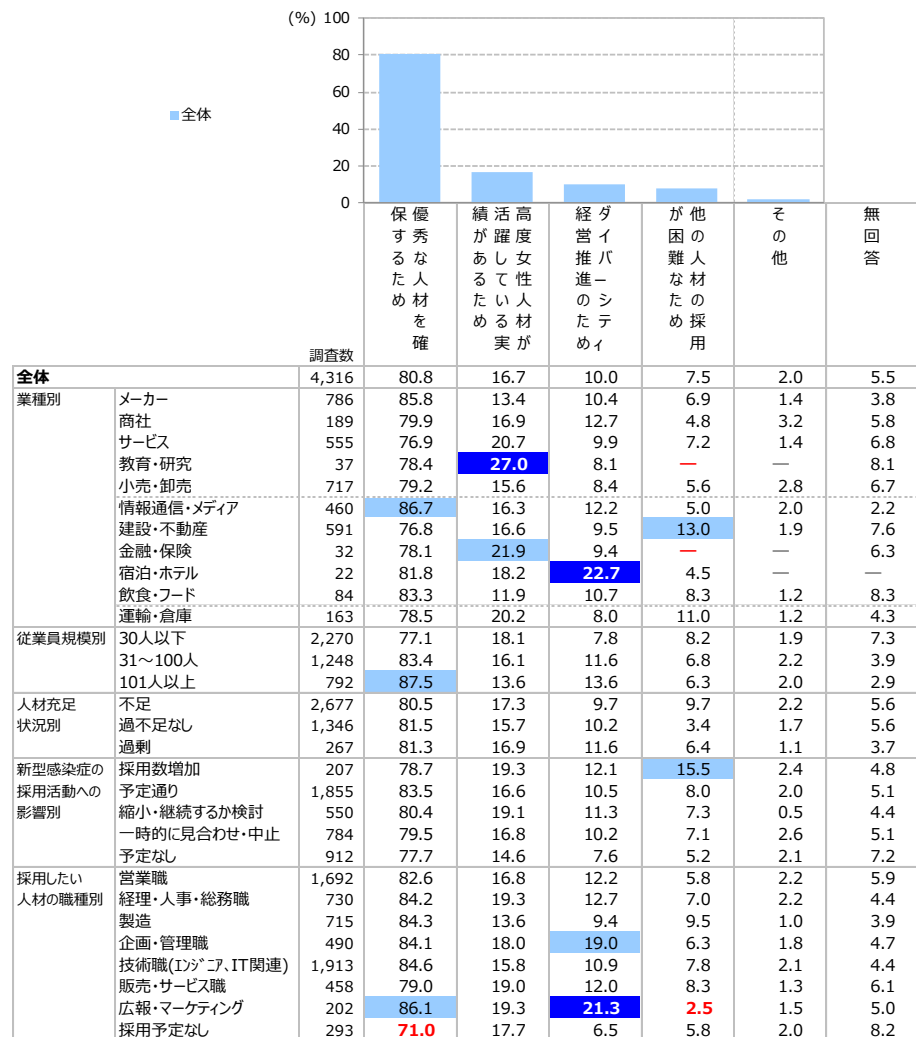
## 2. 高度女性人材 ⑤採用の目的

### ▶ 高度女性人材採用の目的は、「優秀な人材を確保するため」が81%と突出。

- 高度女性人材を採用する意向がある企業に採用の目的をたずねたところ、81%が「優秀な人材を確保するため」と回答。
- 業種別にみると、教育・研究は「高度女性人材が活躍している実績があるため」が全体に比べて高く、実績を評価している。
- 従業員規模別にみると、規模が大きいほど「優秀な人材を確保するため」が高い。
- 人材充足状況別には大きな差異はみられない。
- 新型コロナウイルスの採用活動への影響別にみると、採用数増加層は「他の人材の採用が困難なため」が全体に比べて若干高い。
- 採用したい人材の職種別にみると、広報・マーケティングは「ダイバーシティ経営推進のため」が全体に比べて高い。

■【高度女性人材】採用の目的（高度女性人材の採用意向あり／複数回答）

Q15 高度女性人材の採用の目的をお選びください。（いくつでも）



※全体と比較して ■10pt以上高い ■5pt以上高い ■-5pt以上低い

Q15



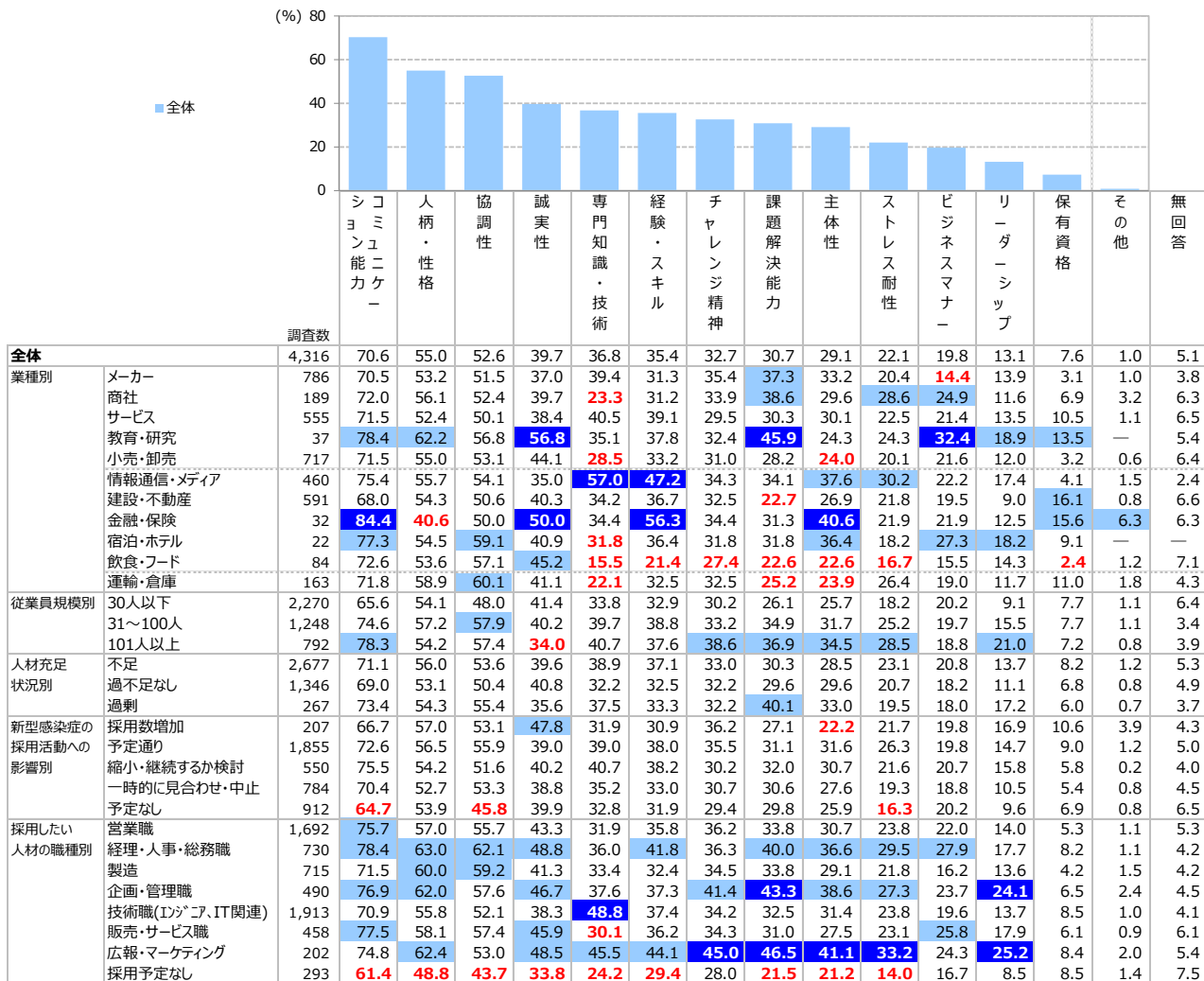
## 2. 高度女性人材 ⑥採用で重視する点

### ▶ 高度女性人材の採用で重視する点は、「コミュニケーション能力」が最も高く、「人柄・性格」「協調性」と続く。

- 高度女性人材の採用意向がある企業に、採用で重視する点をたずねたところ、71%が「コミュニケーション能力」と回答。以下「人柄・性格」「協調性」があげられた。
- 業種別にみると、教育・研究は「誠実性」「課題解決能力」「ビジネスマナー」、情報通信・メディアは「専門知識・技術」「経験・スキル」、金融・保険は「コミュニケーション能力」「誠実性」「経験・スキル」「主体性」がそれぞれ全体に比べて高い。
- 従業員規模別にみると、101人以上は「コミュニケーション能力」「リーダーシップ」「課題解決能力」「主体性」「ストレス耐性」「リーダーシップ」の6項目が全体に比べて高め。
- 採用したい人材の職種別にみると、企画・管理職は「課題解決能力」「リーダーシップ」、技術職(エンジニア、IT関連)は「専門知識・技術」、広報・マーケティングは「チャレンジ精神」「課題解決能力」「主体性」「ストレス耐性」「リーダーシップ」がそれぞれ全体に比べて高い。

■【高度女性人材】採用で重視する点（高度女性人材の採用意向あり／複数回答）

Q16 高度女性人材の採用で重視する点をお選びください。（いくつでも）



※全体と比較して ■10pt以上高い ■5pt以上高い ■-5pt以上低い

Q16

## 2. 高度女性人材 ⑦採用しない理由

### ▶ 高度女性人材を採用しない理由は、「他の人材で人員を確保できている」が突出。

・高度女性人材を採用する意向がない企業に、採用しない理由をたずねたところ、59%が「他の人材で人員を確保できている」と回答。

・従業員規模別にみると、101人以上は「社内にロールモデルがない」が全体に比べて高い。

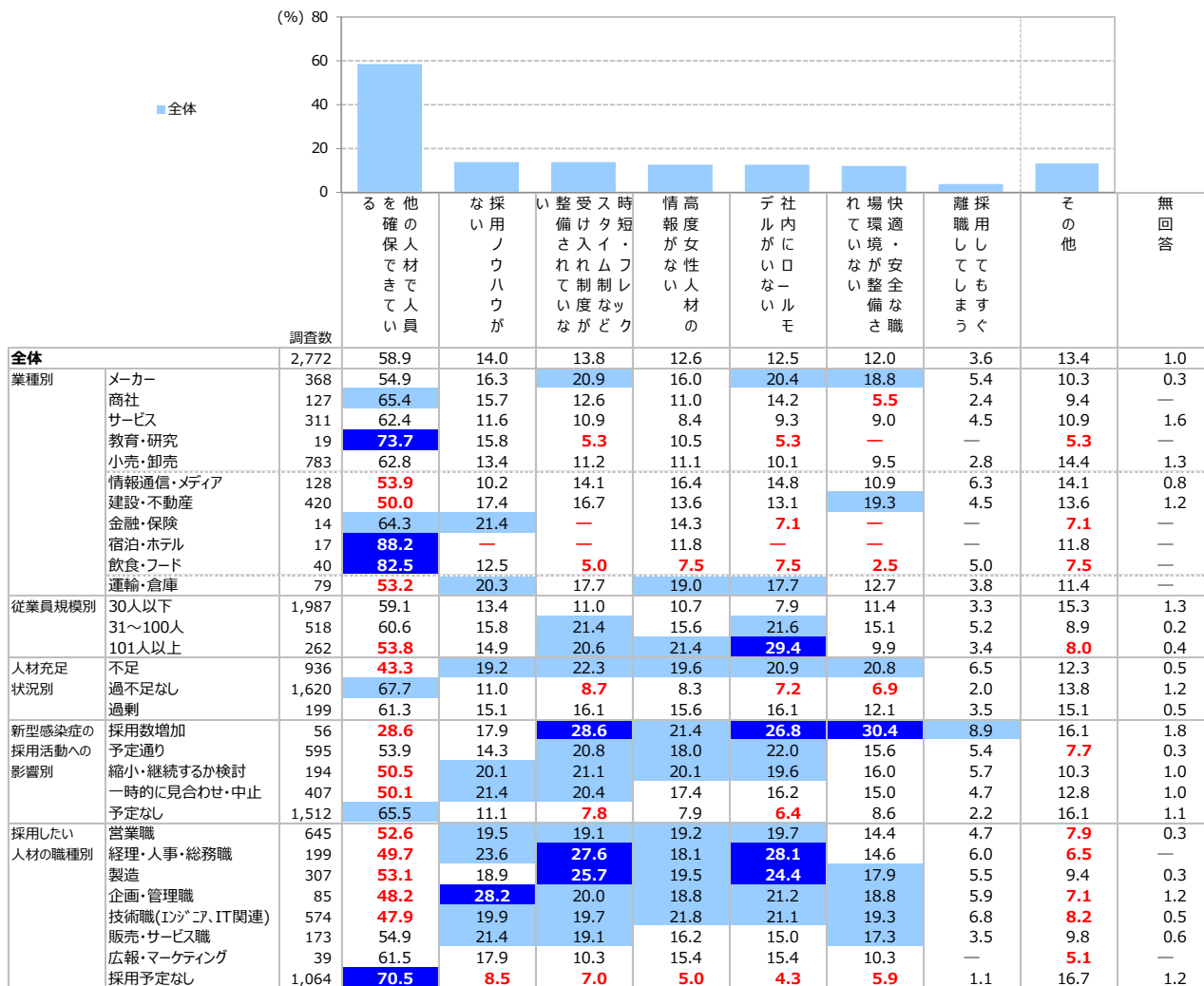
・人材充足状況別にみると、不足層は「採用ノウハウがない」「時短・フレックスタイム制など受け入れ制度が整備されていない」「高度女性人材の情報がない」「社内にロールモデルがない」「快適・安全な職場環境が整備されていない」の5項目が全体に比べて高い。

・新型コロナウイルスの採用活動への影響別にみると、採用数増加層は「時短・フレックスタイム制など受け入れ制度が整備されていない」「社内にロールモデルがない」「快適・安全な職場環境が整備されていない」が全体に比べて若干高い。

・採用したい人材の職種別にみると、経理・人事・総務職、製造は「時短・フレックスタイム制など受け入れ制度が整備されていない」と「社内にロールモデルがない」、企画・管理職は「採用ノウハウがない」がそれぞれ全体に比べて高い。

■【高度女性人材】採用しない理由（高度女性人材の採用意向なし／複数回答）

Q17 高度女性人材を採用しない理由をお選びください。（いくつでも）



※全体値の降順ソート

※全体と比較して ■10pt以上高い ■5pt以上高い ■-5pt以上低い

Q17



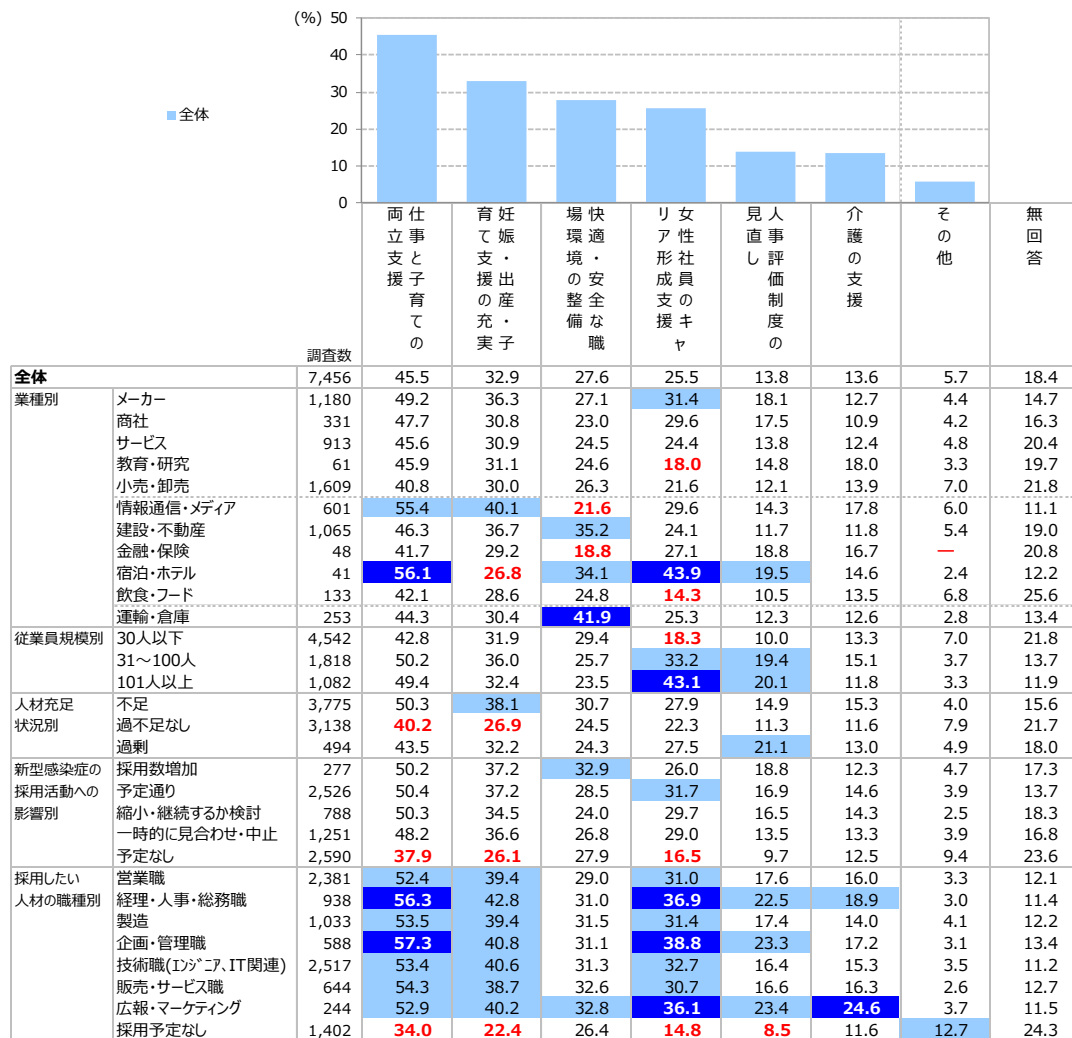
## 2. 高度女性人材 ⑧採用後の課題

### ▶ 高度女性人材活用における採用後の課題は、「仕事と子育ての両立支援」（46%）が最も高く、 ついで「妊娠・出産・子育て支援の充実」（33%）

- 高度女性人材活用における採用後の課題をたずねたところ、46%が「仕事と子育ての両立支援」と回答。ついで「妊娠・出産・子育て支援の充実」（33%）。
- 業種別にみると、宿泊・ホテルは「仕事と子育ての両立支援」「女性社員のキャリア形成支援」、運輸・倉庫は「快適・安全な職場環境の整備」がそれぞれ全体に比べて高い。
- 従業員規模別にみると、規模が大きいほど「女性社員のキャリア形成支援」が高い。
- 人材充足状況別にみると、不足層は「妊娠・出産・子育て支援の充実」、過剰層は「人事評価制度の見直し」がそれぞれ全体に比べて若干高い。
- 新型コロナウイルスの採用活動への影響別にみると、採用数増加層は「快適・安全な職場環境の整備」、予定通り層は「女性社員のキャリア形成支援」がそれぞれ全体に比べて若干高い。
- 採用したい人材の職種別にみると、経理・人事・総務職、企画・管理職は「仕事と子育ての両立支援」「女性社員のキャリア形成支援」、広報・マーケティングは「女性社員のキャリア形成支援」「介護の支援」がそれぞれ全体に比べて高い。

#### ■【高度女性人材】採用後の課題（全体／複数回答）

Q18 貴社の高度女性人材活用における採用後の課題（想定含む）をお選びください。（いくつでも）



※全体値の降順ソート

※全体と比較して ■ 10pt以上高い ■ 5pt以上高い ■ -5pt以上低い

Q18

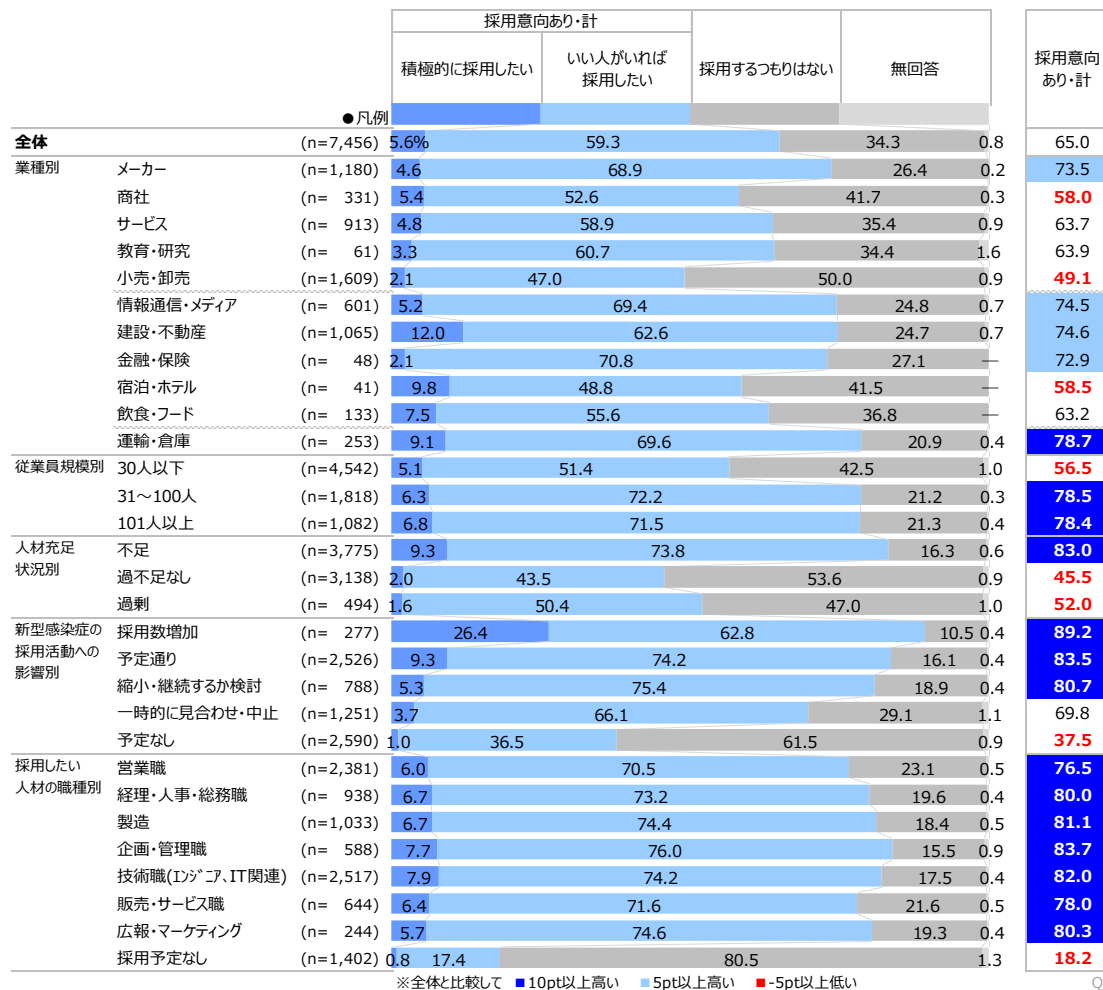
### 3. 就職氷河期世代人材 ①採用意向

- ▶ 就職氷河期世代人材について、「積極的に採用したい」は6%。  
「いい人がいれば採用したい」（59%）まであわせた「採用意向あり・計」は65%。

- 今後の就職氷河期世代人材の採用意向をたずねたところ、6%が「積極的に採用したい」と回答。「いい人がいれば採用したい」（59%）まであわせた「採用意向あり・計」は65%。
- 業種別にみると、運輸・倉庫は「採用意向あり・計」が79%全体に比べて高い。  
ほか、メーカー、情報通信・メディア、建設・不動産、金融・保険も70%を超え全体に比べて高め。
- 従業員規模別にみると、31人以上の企業で「採用意向あり・計」が高い。
- 人材充足状況別にみると、不足層は「採用意向あり・計」が80%超と高い。
- 新型コロナウイルスの採用活動への影響別にみると、採用数増加層、予定通り層、縮小・継続するか検討層は「採用意向あり・計」が80%超と高い。
- 採用したい人材の職種別にみると、いずれの職種も採用意向は高いが、経理・人事・総務職、製造、企画・管理職、技術職（エンジニア、IT関連）、広報・マーケティングは「採用意向あり・計」が80%を上回る。

■【就職氷河期世代人材】採用意向（全体／単一回答）

Q19 就職氷河期世代人材について貴社の今後の就職氷河期世代人材の採用意向をお選びください。（ひとつ）



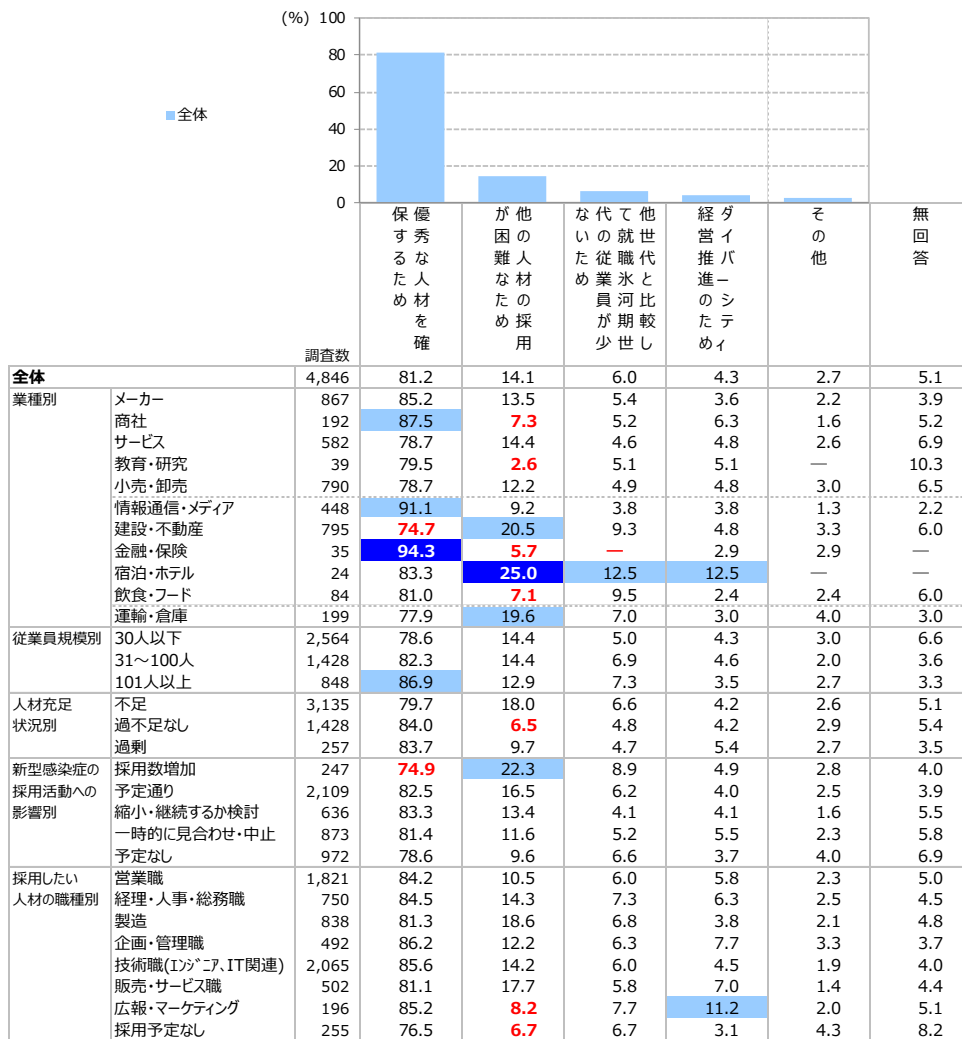
### 3. 就職氷河期世代人材 ②採用の目的

#### ▶ 就職氷河期世代人材の採用の目的は、「優秀な人材を確保するため」（81%）が突出。

- 就職氷河期世代人材の採用意向がある企業に、採用の目的をたずねたところ、81% が「優秀な人材を確保するため」と回答。
- 業種別にみると、金融・保険は94%が「優秀な人材を確保するため」と回答しており、全体に比べて高い。
- 従業員規模別にみると、規模が大きいほど「優秀な人材を確保するため」が高い。
- 人材充足状況別には大きな差異はみられない。
- 新型コロナウイルスの採用活動への影響別にみると、採用数増加層は「他の人材の採用が困難なため」が全体に比べて若干高い。
- 採用したい人材の職種別にみると、広報・マーケティングは「ダイバーシティ経営推進のため」が全体に比べて若干高い。

■【就職氷河期世代人材】採用の目的（就職氷河期世代人材の採用意向あり／複数回答）

Q20 就職氷河期世代人材の採用の目的をお選びください。（いくつでも）



※全体値の降順ソート

※全体と比較して ■10pt以上高い ■5pt以上高い ■-5pt以上低い

Q20

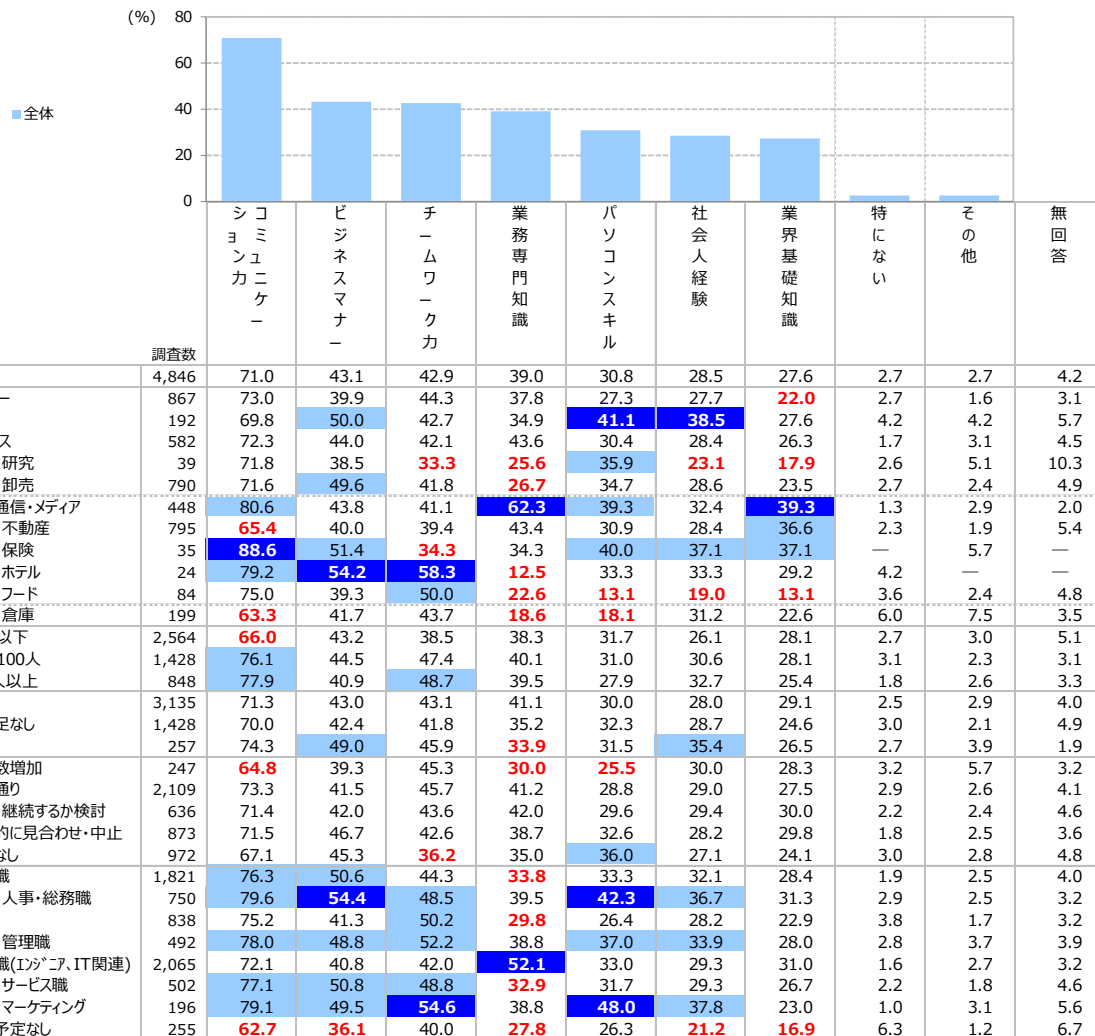
### 3. 就職氷河期世代人材 ③採用するにあたって習得しておいてほしいスキル

- ▶ 就職氷河期世代人材について、習得しておいてほしいスキルは「コミュニケーション力」が71%と最も高い。「ビジネスマナー」「チームワーク力」「業務専門知識」が40%前後で続く。

- 就職氷河期世代人材を採用する意向がある企業に、採用するにあたって習得しておいてほしいスキルをたずねたところ、71%が「コミュニケーション力」と回答。「ビジネスマナー」「チームワーク力」「業務専門知識」が40%前後で続く。
- 業種別にみると、商社は「パソコンスキル」「社会人経験」、情報通信・メディアは「業務専門知識」「業界基礎知識」、金融・保険は「コミュニケーション力」がそれぞれ全体に比べて高い。
- 従業員規模別にみると、「コミュニケーション力」「チームワーク力」は規模が大きいほどスコアが高い。
- 人材充足状況別にみると、過剰層は「ビジネスマナー」「社会人経験」が全体に比べて若干高い。
- 新型コロナウイルスの採用活動への影響別には大きな差異はみられない。
- 採用したい人材の職種別にみると、経理・人事・総務職は「ビジネスマナー」「パソコンスキル」、技術職(エンジニア、IT関連)は「業務専門知識」、広報・マーケティングは「チームワーク力」「パソコンスキル」がそれぞれ全体に比べて高い。

■【就職氷河期世代人材】採用するにあたって習得しておいてほしいスキル（就職氷河期世代人材の採用意向あり／複数回答）

Q21 就職氷河期世代人材を採用するにあたって習得しておいてほしいスキルをお選びください。（いくつでも）



|                     |                 | 調査数   |      |      |      |      |      |      |      |     |     |      |
|---------------------|-----------------|-------|------|------|------|------|------|------|------|-----|-----|------|
| 全体                  |                 | 4,846 | 71.0 | 43.1 | 42.9 | 39.0 | 30.8 | 28.5 | 27.6 | 2.7 | 2.7 | 4.2  |
| 業種別                 | メーカー            | 867   | 73.0 | 39.9 | 44.3 | 37.8 | 27.3 | 27.7 | 22.0 | 2.7 | 1.6 | 3.1  |
|                     | 商社              | 192   | 69.8 | 50.0 | 42.7 | 34.9 | 41.1 | 38.5 | 27.6 | 4.2 | 4.2 | 5.7  |
|                     | サービス            | 582   | 72.3 | 44.0 | 42.1 | 43.6 | 30.4 | 28.4 | 26.3 | 1.7 | 3.1 | 4.5  |
|                     | 教育・研究           | 39    | 71.8 | 38.5 | 33.3 | 25.6 | 35.9 | 23.1 | 17.9 | 2.6 | 5.1 | 10.3 |
|                     | 小売・卸売           | 790   | 71.6 | 49.6 | 41.8 | 26.7 | 34.7 | 28.6 | 23.5 | 2.7 | 2.4 | 4.9  |
|                     | 情報通信・メディア       | 448   | 80.6 | 43.8 | 41.1 | 62.3 | 39.3 | 32.4 | 39.3 | 1.3 | 2.9 | 2.0  |
|                     | 建設・不動産          | 795   | 65.4 | 40.0 | 39.4 | 43.4 | 30.9 | 28.4 | 36.6 | 2.3 | 1.9 | 5.4  |
|                     | 金融・保険           | 35    | 88.6 | 51.4 | 34.3 | 34.3 | 40.0 | 37.1 | 37.1 | —   | 5.7 | —    |
|                     | 宿泊・ホテル          | 24    | 79.2 | 54.2 | 58.3 | 12.5 | 33.3 | 33.3 | 29.2 | 4.2 | —   | —    |
|                     | 飲食・フード          | 84    | 75.0 | 39.3 | 50.0 | 22.6 | 13.1 | 19.0 | 13.1 | 3.6 | 2.4 | 4.8  |
|                     | 運輸・倉庫           | 199   | 63.3 | 41.7 | 43.7 | 18.6 | 18.1 | 31.2 | 22.6 | 6.0 | 7.5 | 3.5  |
| 従業員規模別              | 30人以下           | 2,564 | 66.0 | 43.2 | 38.5 | 38.3 | 31.7 | 26.1 | 28.1 | 2.7 | 3.0 | 5.1  |
|                     | 31～100人         | 1,428 | 76.1 | 44.5 | 47.4 | 40.1 | 31.0 | 30.6 | 28.1 | 3.1 | 2.3 | 3.1  |
|                     | 101人以上          | 848   | 77.9 | 40.9 | 48.7 | 39.5 | 27.9 | 32.7 | 25.4 | 1.8 | 2.6 | 3.3  |
| 人材充足状況別             | 不足              | 3,135 | 71.3 | 43.0 | 43.1 | 41.1 | 30.0 | 28.0 | 29.1 | 2.5 | 2.9 | 4.0  |
|                     | 過不足なし           | 1,428 | 70.0 | 42.4 | 41.8 | 35.2 | 32.3 | 28.7 | 24.6 | 3.0 | 2.1 | 4.9  |
|                     | 過剰              | 257   | 74.3 | 49.0 | 45.9 | 33.9 | 31.5 | 35.4 | 26.5 | 2.7 | 3.9 | 1.9  |
| 新型コロナウイルスの採用活動への影響別 | 採用数増加           | 247   | 64.8 | 39.3 | 45.3 | 30.0 | 25.5 | 30.0 | 28.3 | 3.2 | 5.7 | 3.2  |
|                     | 予定通り            | 2,109 | 73.3 | 41.5 | 45.7 | 41.2 | 28.8 | 29.0 | 27.5 | 2.9 | 2.6 | 4.1  |
|                     | 縮小・継続するか検討      | 636   | 71.4 | 42.0 | 43.6 | 42.0 | 29.6 | 29.4 | 30.0 | 2.2 | 2.4 | 4.6  |
|                     | 一時的に見合わせ・中止     | 873   | 71.5 | 46.7 | 42.6 | 38.7 | 32.6 | 28.2 | 29.8 | 1.8 | 2.5 | 3.6  |
|                     | 予定なし            | 972   | 67.1 | 45.3 | 36.2 | 35.0 | 36.0 | 27.1 | 24.1 | 3.0 | 2.8 | 4.8  |
| 採用したい人材の職種別         | 営業職             | 1,821 | 76.3 | 50.6 | 44.3 | 33.8 | 33.3 | 32.1 | 28.4 | 1.9 | 2.5 | 4.0  |
|                     | 経理・人事・総務職       | 750   | 79.6 | 54.4 | 48.5 | 39.5 | 42.3 | 36.7 | 31.3 | 2.9 | 2.5 | 3.2  |
|                     | 製造              | 838   | 75.2 | 41.3 | 50.2 | 29.8 | 26.4 | 28.2 | 22.9 | 3.8 | 1.7 | 3.2  |
|                     | 企画・管理職          | 492   | 78.0 | 48.8 | 52.2 | 38.8 | 37.0 | 33.9 | 28.0 | 2.8 | 3.7 | 3.9  |
|                     | 技術職(エンジニア、IT関連) | 2,065 | 72.1 | 40.8 | 42.0 | 52.1 | 33.0 | 29.3 | 31.0 | 1.6 | 2.7 | 3.2  |
|                     | 販売・サービス職        | 502   | 77.1 | 50.8 | 48.8 | 32.9 | 31.7 | 29.3 | 26.7 | 2.2 | 1.8 | 4.6  |
|                     | 広報・マーケティング      | 196   | 79.1 | 49.5 | 54.6 | 38.8 | 48.0 | 37.8 | 23.0 | 1.0 | 3.1 | 5.6  |
|                     | 採用予定なし          | 255   | 62.7 | 36.1 | 40.0 | 27.8 | 26.3 | 21.2 | 16.9 | 6.3 | 1.2 | 6.7  |

※全体値の降順ソート

※全体と比較して ■10pt以上高い ■5pt以上高い ■-5pt以上低い

Q21

### 3. 就職氷河期世代人材 ④採用しない理由

#### ▶ 就職氷河期世代人材を採用しない理由は、「他の人材で人員を確保できている」が突出。

・就職氷河期世代人材の採用意向がない企業に、採用しない理由をたずねたところ、「他の人材で人員を確保できている」（64%）が突出して高い。

・業種別にみると、情報通信・メディアは「教育制度など受け入れ体制が整備されていない」、運輸・倉庫は「就職氷河期世代の情報がない」がそれぞれ全体に比べて若干高い。

・従業員規模別にみると、101人以上の企業は「社内にロールモデルがない」が全体に比べて若干高い。

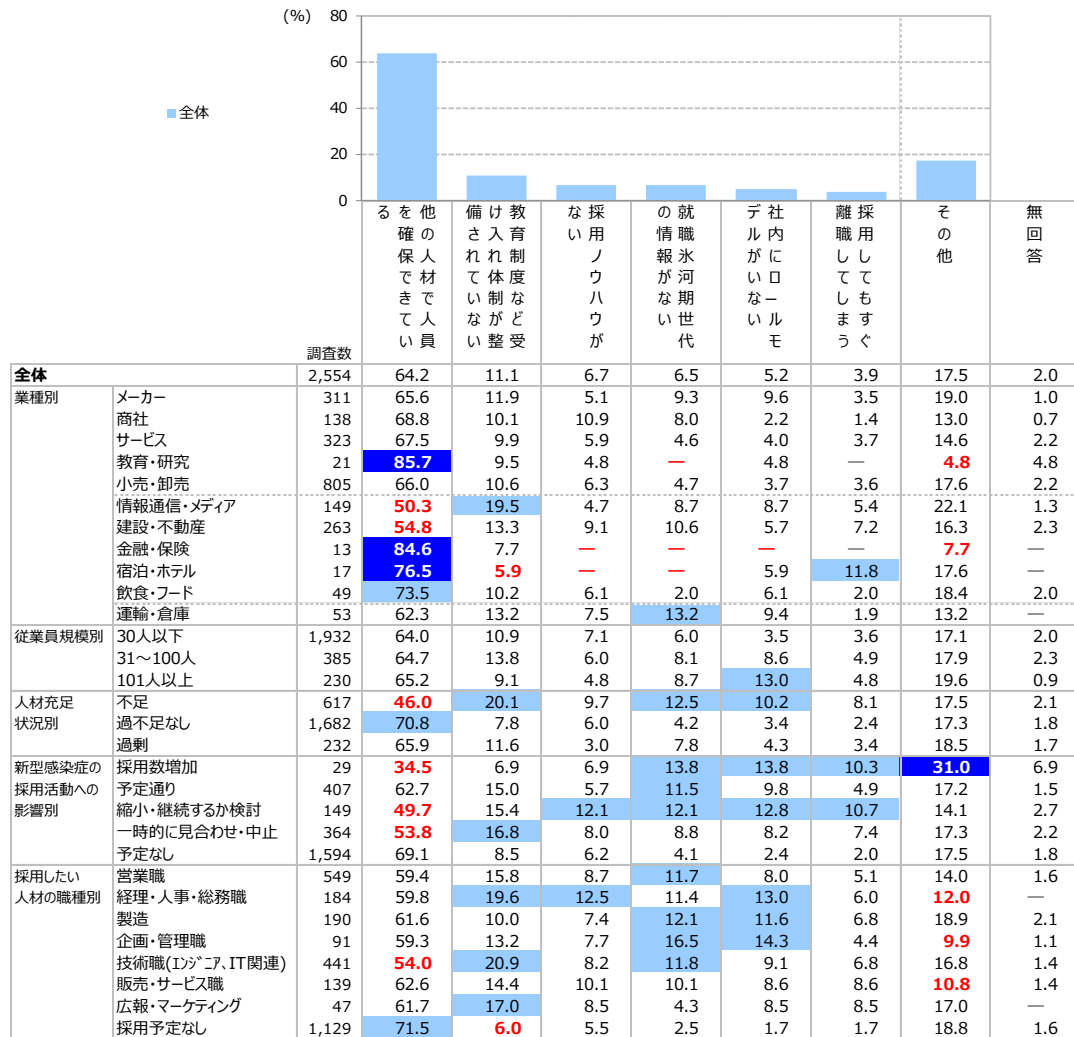
・人材充足状況別にみると、不足層は「教育制度など受け入れ体制が整備されていない」「就職氷河期世代の情報がない」「社内にロールモデルがない」が全体に比べて若干高い。

・新型コロナウイルスの採用活動への影響別にみると、予定通り層は、「就職氷河期世代の情報がない」、縮小・継続するか検討は「採用ノウハウがない」「就職氷河期世代の情報がない」「社内にロールモデルがない」「採用してもすぐ離職してしまう」、一時見合わせ・中止層は「教育制度など受け入れ体制が整備されていない」がそれぞれ全体に比べて若干高い。

・採用したい人材の職種別にみると、営業職は「就職氷河期世代の情報がない」、経理・人事・総務職は「教育制度など受け入れ体制が整備されていない」「採用ノウハウがない」「社内にロールモデルがない」、製造・企画・管理職は「就職氷河期世代の情報がない」「社内にロールモデルがない」、技術職（エンジニア、IT関連）は「教育制度など受け入れ体制が整備されていない」「就職氷河期世代の情報がない」、広報・マーケティングは「教育制度など受け入れ体制が整備されていない」がそれぞれ全体に比べて若干高い。

■【就職氷河期世代人材】採用しない理由（就職氷河期世代人材の採用意向なし／複数回答）

Q22 就職氷河期世代を採用しない理由をお選びください。（いくつでも）



※全体値の降順ソート

※全体と比較して ■10pt以上高い ■5pt以上高い ■-5pt以上低い

Q22

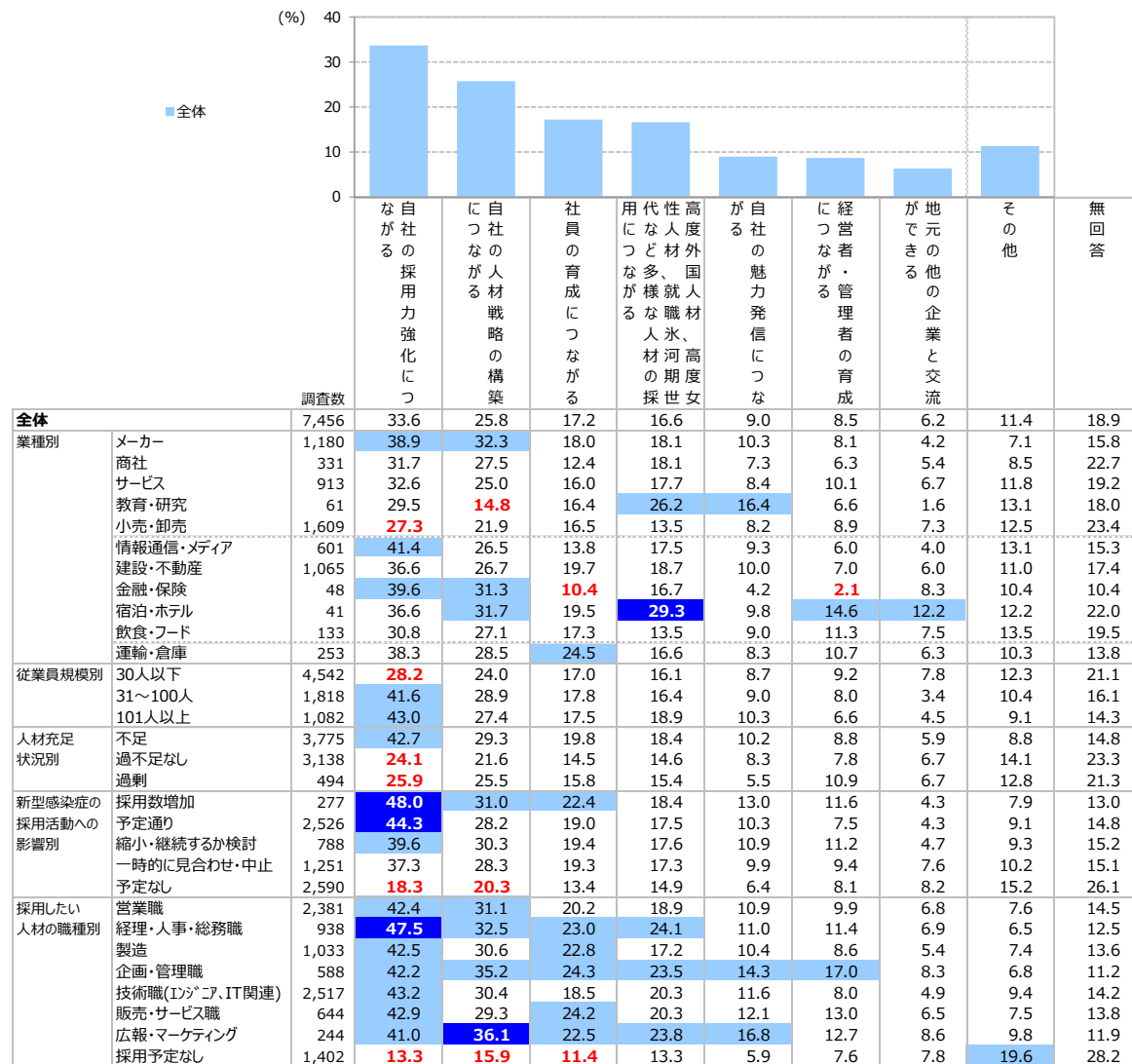
## 4. 本事業の評価 ①事業の魅力を感じる点・期待する点

### ▶「自社の採用活動強化につながる」「自社の人材戦略の構築につながる」が本事業の魅力を感じる点・期待する点のトップ2。

- 本事業について魅力を感じる点・期待する点をたずねたところ、「自社の採用活動強化につながる」（34%）が最も高く、ついで「自社の人材戦略の構築につながる」（26%）。
- 業種別にみると、宿泊・ホテルは「高度外国人材、高度女性人材、就職氷河期世代など多様な人材の採用につながる」が全体に比べて高い。
- 従業員規模別にみると、規模が大きいほど「自社の採用力強化につながる」が高い。
- 人材充足状況別にみると、不足層は「自社の採用力強化につながる」が他層に比べて高い。
- 新型コロナウイルスの採用活動への影響別にみると、採用数増加層、予定通り層は「自社の採用力強化につながる」が全体に比べて高い。
- 採用したい人材の職種別にみると、経理・人事・総務職は「自社の採用力強化につながる」、広報・マーケティングは「自社の人材戦略の構築につながる」が全体に比べて高い。

#### ■事業の魅力を感じる点・期待する点（全体／複数回答）

Q23 本事業を知り、魅力を感じる点・期待する点をお選びください。（いくつでも）



※全体値の降順ソート

※全体と比較して ■10pt以上高い ■5pt以上高い ■-5pt以上低い

Q23



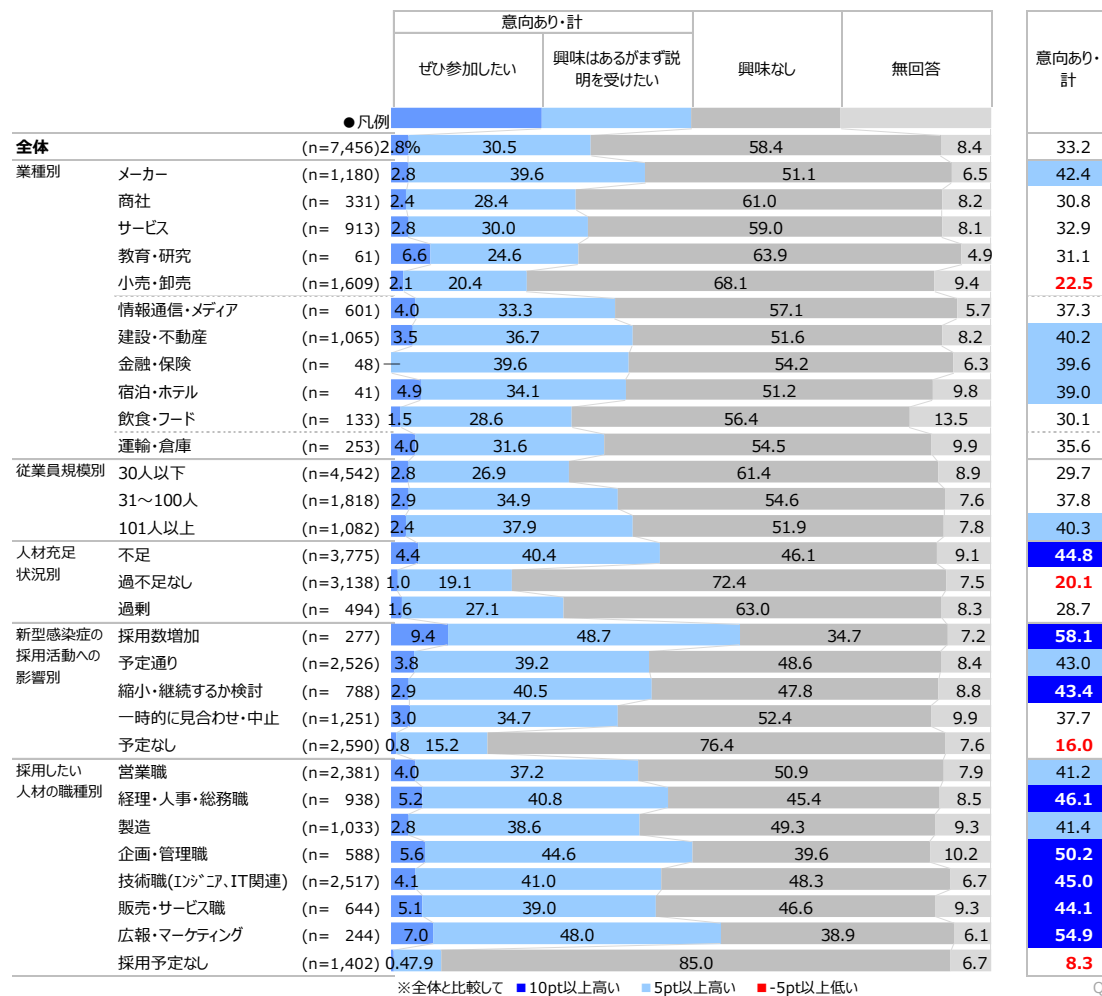
## 4. 本事業の評価 ②事業への参加意向

### ▶ 本事業に「ぜひ参加したい」企業は3%、「興味はあるがまず説明を受けたい」（31%）まであわせた「意向あり・計」は33%。

- 本事業への参加の意向をたずねたところ、3%が「ぜひ参加したい」と回答。「興味はあるがまず説明を受けたい」（31%）まであわせた「意向あり・計」は33%。
- 業種別にみると、メーカー、建設・不動産、金融・保険、宿泊・ホテルは「意向あり・計」が全体に比べて若干高い。
- 従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど「意向あり・計」が高い。
- 人材充足状況別にみると、不足している企業では、「意向あり・計」が45%と高い。
- 新型コロナウイルスの採用活動への影響別にみると、採用数増加層は「意向あり・計」が58%と全体に比べて高い。縮小・継続するか検討層においても「意向あり・計」は43%と高い。
- 採用したい人材の職種別にみると、企画・管理職、広報・マーケティングは「意向あり・計」が50%超と全体に比べて高い。

#### ■事業への参加意向（全体／単一回答）

Q24 本事業への参加のご意向をお選びください。（ひとつ）





## 4. 本事業の評価 ③本事業について要望、行政における支援・要望など

- ▶ 高度外国人材については、具体的な国名をあげて人材を評価するコメントがあがったほか、日本語力があれば採用したい、就職できる制度が広がってほしいなどの意見があがった。
- ▶ 高度女性人材については、職種をあげて人材の要望があがったほか、マッチングサービスに関する要望もあがった。
- ▶ 就職氷河期世代については、具体的な支援施策を求める意見があがった。
- ▶ その他、支援対象として、新卒、シニア人材をあげる意見が挙がった。  
また、枠組みではなく具体的な能力をみて採用を決めているといった意見もあがっている。

### ■ 高度外国人材

- ・ベトナム大学生をインターンシップで採用しているが、今まで他国（中国韓国など）の学生よりもとても働くし、性格も日本向きだと思います。そういった学生が今後高度外国人材として採用できるとうれいです。  
（長野県、業種：宿泊・ホテル、従業員規模：10人以下、人材充足状況：かなり不足）
- ・ミャンマー人の人材を派遣し活躍してもらいたいと考えています。  
（千葉県、業種：商社、従業員規模：10人以下、人材充足状況：過不足はない）
- ・外国人採用に関して言語の能力をクリアできれば採用を検討したい  
（東京都、業種：建設・不動産、従業員規模：11～30人、人材充足状況：かなり不足）
- ・外国人人材に対して就職できる制度がもっと広がってほしい  
（東京都、業種：飲食・フード、従業員規模：10人以下、人材充足状況：やや不足）

### ■ 高度女性人材

- ・高度女性人材で営業職または経理総務経験の人材を探しております  
（東京都、業種：サービス、従業員規模：31～50人、人材充足状況：やや不足）
- ・育児休暇中の女性を含む、これまで企業で多くの経験を積んだ方々とマッチングするようなサービスがあったら採用が難しい中小企業でも、短期であればお互いのメリットにつながるのではないかと感じております。  
（東京都、業種：情報通信・メディア、従業員規模：10人以下、人材充足状況：過不足はない）

### ■ 就職氷河期世代

- ・個人的には氷河期世代の支援強化をお願いしたいと考えます  
（茨城県、業種：小売・卸売、従業員規模：101～300人、人材充足状況：やや不足）
- ・就職氷河期世代人材の確保に向けた支援の話を伺いたい  
（東京都、業種：情報通信・メディア、従業員規模：51～100人、人材充足状況：やや不足）
- ・弊社では難しいですが就職氷河期世代の支援は重要だと思いますので具体的な活動の推進に期待しております  
（東京都、業種：小売・卸売、従業員規模：10人以下、人材充足状況：過不足はない）

### ■ 他、採用に関して

- ・高度外国人材高度女性に限らず国内新卒の支援をしていただきたい  
（東京都、業種：情報通信・メディア、従業員規模：51～100人、人材充足状況：過不足はない）
- ・労働人口減少への対策のひとつとして、シニア人材の活用支援を希望します。  
（東京都、業種：サービス、従業員規模：11～30人、人材充足状況：過不足はない）
- ・現在高度人材や就職氷河期世代の人材は予定していないが以後幅広い世代での人材採用したいと考えております（栃木県、業種：その他、従業員規模：11～30人、人材充足状況：やや不足）
- ・外国人問わず採用長期雇用に至るのはコミュニケーションが取れる方が多いです。行政で教育支援を受けたという証明などがあれば採用しやすくなったりするかもと思います  
（東京都、業種：その他、従業員規模：11～30人、人材充足状況：過不足はない）
- ・外国人女性問わず能力のある方は採用しています。なるべく自由に最低賃金を国で決めるのではなく市場に任せるなど干渉のない環境を希望します  
（東京都、業種：建設・不動産、従業員規模：31～50人、人材充足状況：過不足はない）
- ・東京都の事業の東京キャリアトライアル65の高度外国人材、高度女性人材、就職氷河期世代版があれば活用したいと思います  
（東京都、業種：小売・卸売、従業員規模：11～30人、人材充足状況：やや不足）

- ▶ イベントについては、専門職でのイベントがあれば参加したいといった意見や、応募者に直接会えるイベント、無料の人材育成セミナーなどを開催してほしいといった意見があがった。
- ▶ 助成金・支援制度については、税制面での優遇の要望があがったほか、助成金・補助金の情報提供を求める意見があがった。
- ▶ その他、コロナ禍により人材採用どころではない、といった意見が多数あがっている。

#### ■ イベントに関する意見・要望

- ・専門職になるのでそのような場があれば参加したいです  
(埼玉県, 業種: その他, 従業員規模: 10人以下, 人材充足状況: やや不足)
- ・専門職種のため人材確保は毎年のテーマとなっております。ご紹介いただけるシステムのようなものがあれば検討したいです(東京都, 業種: 建設・不動産, 従業員規模: 11~30人, 人材充足状況: やや不足)
- ・コロナ過が落ち着いた段階でセミナー等の参加もあると思います。  
(東京都, 業種: 情報通信・メディア, 従業員規模: 11~30人, 人材充足状況: やや不足)
- ・マッチングイベントなど直接応募者に会えるセミナー参加希望  
(神奈川県, 業種: 小売・卸売, 従業員規模: 101~300人, 人材充足状況: 過不足はない)
- ・人材育成セミナーなどをときどき無料で開催してほしい  
(東京都, 業種: 商社, 従業員規模: 10人以下, 人材充足状況: かなり不足)

#### ■ 助成金・支援制度についての意見・要望

- ・採用人材育成に関して税制面の優遇などで支援後押ししてほしい  
(東京都, 業種: メーカー, 従業員規模: 31~50人, 人材充足状況: 過不足はない)
- ・人材確保のさらなる支援を期待する  
(群馬県, 業種: その他, 従業員規模: 101~300人, 人材充足状況: やや不足)
- ・人材採用において活用できる助成金補助金があれば併せて教えてほしい  
(東京都, 業種: その他, 従業員規模: 10人以下, 人材充足状況: かなり不足)
- ・もうすでにあるのかもしれませんが、厚労省のキャリアアップ助成金のようなものだけでなく、外国人、女性、氷河期世代などの採用に、助成金が活用できると、中小企業でも興味が持ちやすい状況は作れると思う。  
(東京都, 業種: 情報通信・メディア, 従業員規模: 11~30人, 人材充足状況: やや不足)
- ・財政支援が伴わなければ実際には採用は困難  
(長野県, 業種: 情報通信・メディア, 従業員規模: 10人以下, 人材充足状況: やや不足)

#### ■ コロナ禍など現状に関する意見

- ・長期的には優秀な人材を集めたいが現在はコロナで大幅な余剰が生じている  
(東京都, 業種: その他, 従業員規模: 101~300人, 人材充足状況: かなり過剰)
- ・今現在はコロナウイルスの影響で売り上げ利益とも減少。人材採用どころではない  
(東京都, 業種: 小売・卸売, 従業員規模: 11~30人, 人材充足状況: 過不足はない)
- ・現在コロナで収益や売り上げの減少があるため人材の事まで考えていない  
(東京都, 業種: メーカー, 従業員規模: 11~30人, 人材充足状況: 過不足はない)
- ・まずは日本国として中小問わず企業がこの難局を乗り切れるかです  
(東京都, 業種: 建設・不動産, 従業員規模: 10人以下, 人材充足状況: やや不足)
- ・興味はあるが今後の経済の見通しが不安定なので長い目で考えたい  
(東京都, 業種: 情報通信・メディア, 従業員規模: 31~50人, 人材充足状況: 過不足はない)
- ・現在は飲食店は非常に厳しい状況です。興味はありますが今は参加など積極的な行動はできません  
(山梨県, 業種: 飲食・フード, 従業員規模: 10人以下, 人材充足状況: 無回答)



# 調査票

## 企業の人材ニーズに関するアンケート

中小企業等の経営強化のために必要とする人材の確保に関するアンケートのご協力をお願いします。

はじめに、貴社についてお伺いいたします。

### F1. 貴社の所在地をお選びください。(ひとつに○)

1. 茨城県 2. 栃木県 3. 群馬県 4. 埼玉県 5. 千葉県 6. 東京都 7. 神奈川県  
8. 新潟県 9. 山梨県 10. 長野県 11. 静岡県 12. その他( )

### F2. 貴社の業種をお選びください。(ひとつに○)

1. メーカー 2. 商社 3. サービス 4. 教育・研究 5. 小売・卸売 6. 情報通信・メディア  
7. 建設・不動産 8. 金融・保険 9. 宿泊・ホテル 10. 飲食・フード 11. 運輸・倉庫  
12. その他( )

### F3. 貴社の創業年数をお選びください。(ひとつに○)

1. ～4年 2. 5～9年 3. 10～19年 4. 20～29年 5. 30～39年 6. 40～49年 7. 50年以上

### F4. 貴社の社員数をお選びください。(ひとつに○)

※ここでの「社員」とは、正社員や正職員に加えて、契約社員や嘱託社員、アルバイト、パートタイマーなど非正規の社員も含んだ被雇用者の数です。ただし、1ヵ月程度の短期間の被雇用者は除きます。

1. 10人以下 2. 11～30人 3. 31～50人 4. 51～100人 5. 101～300人 6. 301人以上

### F5. 貴社の社員の平均年齢をお選びください。(ひとつに○)

1. 29歳以下 2. 30～34歳 3. 35～39歳 4. 40～44歳 5. 45～49歳 6. 50歳以上

### F6. 経営基盤の強化のために取り組みたいテーマをお選びください。(いくつでも)

1. 営業力・販売力の強化 2. 人材の確保・育成 3. 販売価格引上げ・コストダウン  
4. 財務体質の強化(借入金返済等) 5. 技術・研究開発の強化 6. 自社ブランドの育成・強化  
7. 新製商品・サービスの開発、新規事業の立上げ 8. 海外事業展開  
9. 供給能力の拡充(設備増強等) 10. 既存事業の絞り込み 11. 資金調達方法の多様化  
12. その他( )

「貴社の採用状況」についてお伺いいたします。

### Q1. 貴社の現在の人材の充足状況について当てはまるものをお選びください。(ひとつに○)

1. かなり不足 2. やや不足 3. 過不足はない 4. やや過剰 5. かなり過剰

### Q2. 貴社の平成29(2017)～令和元(2019)年度の採用数の状況をお選びください。(ひとつに○)

※新卒採用、中途採用に関わらず貴社全体の採用数についてお答えください。

1. 増加傾向 2. 変化なし 3. 減少傾向

### Q3. 新型コロナウイルス感染症拡大による貴社の採用活動への影響をお選びください。(ひとつに○)

1. 採用活動を一時的に見合わせている 2. 予定通り進めている  
3. 採用数を縮小して継続している 4. 採用活動を中止した  
5. 採用数を増加する 6. 採用活動を継続するか検討している  
7. 採用を予定していなかった

### Q4. 今後採用したい人材の職種をお選びください。(いくつでも○)

1. 営業職 2. 経理・人事・総務職 3. 製造 4. 企画・管理職  
5. 技術職(エンジニア、IT関連) 6. 販売・サービス職 7. 広報・マーケティング  
8. 採用予定なし 9. その他( )

「貴社の人材ニーズ・採用活動」についてお伺いいたします。

高度外国人材、高度女性人材、就職氷河期世代の定義については別紙「アンケート調査への御協力をお願い」をご参照ください。

### 高度外国人材について

### Q5. 貴社のこれまでの高度外国人材の採用実績をお選びください。(ひとつに○)

1. 採用したことがある →Q7へお進みください 2. 採用したことはない →Q7へお進みください  
3. 採用したいと思っているが、採用できていない

### 【Q5で「3.採用したいと思っているが、採用できていない」と回答した方のみ】

### Q6. 採用できていない理由や課題をお選びください。(いくつでも○)

1. 応募者が集まらない 2. 求める日本語能力を有する人材が少ない  
3. 求める能力を有する人材が少ない 4. 内定してもすぐ辞退してしまう  
5. 高度外国人材の情報が無い 6. 採用ノウハウがない  
7. 教育・人事評価など受入れ体制が整備されていない 8. 入管等の手続きが面倒、時間がかかる  
9. その他( )

### Q7. 貴社の今後の高度外国人材の採用意向をお選びください。(ひとつに○)

1. 積極的に採用したい 2. いい人がいれば採用したい  
3. 採用するつもりはない →Q10へお進みください

### 【Q7で「1.積極的に採用したい」「2.いい人がいれば採用したい」と回答した方のみ】

### Q8. 高度外国人材の採用の目的をお選びください。(いくつでも○)

1. 国籍を問わず優秀な人材を確保するため 2. 外国語の必要な業務があるため  
3. 海外事業関係の人材を確保するため 4. 日本人の採用が困難なため  
5. ダイバーシティ経営推進のため ※ダイバーシティ経営:多様な人材の能力を活かし、価値創造につなげる経営  
6. その他( )

### Q9. 高度外国人材の採用で重視する点をお選びください。(いくつでも○)

1. コミュニケーション能力 2. 主体性 3. 協調性 4. チャレンジ精神  
5. 誠実性 6. ストレス耐性 7. 課題解決能力 8. 人柄・性格  
9. 学業成績 10. 英語能力 11. 専門知識・技術 12. ビジネスマナー  
13. リーダーシップ 14. 日本語能力  
15. その他( )

### 【Q7で「3.採用するつもりはない」と回答した方のみ】

### Q10. 高度外国人材を採用しない理由をお選びください。(いくつでも○)

1. 教育・人事評価など受入れ体制が整備されていない 2. 入管等の手続きが面倒、時間がかかる  
3. 日本語能力への懸念がある 4. 採用してもすぐ離職してしまう  
5. 採用ノウハウがない 6. 高度外国人材の情報が無い  
7. 日本人だけで人員を確保できている  
8. その他( )



#### 高度女性人材について

Q11. 貴社のこれまでの高度女性人材の活用実績をお選びください。(ひとつに○)

1. 採用したことがある
2. 採用したことはない →Q14へお進みください
3. 採用したいと思っているが、採用できていない →Q13へお進みください

【Q11で「1. 採用したことがある」と回答した方のみ】

Q12. 貴社の高度女性人材活用の効果をお選びください。(いくつでも○)

1. 優秀な人材を採用することができた
2. 多様な働き方が促進された
3. 職場環境が改善した
4. 業務が円滑に進むようになった
5. 現状の人材不足に対応できた
6. その他( )

【Q11で「3. 採用したいと思っているが、採用できていない」と回答した方のみ】

Q13. 採用できていない理由や課題をお選びください。(いくつでも○)

1. 応募者が集まらない
2. 求める能力を有する人材が少ない
3. 内定してもすぐ辞退してしまう
4. 高度女性人材の情報が無い
5. 採用ノウハウがない
6. 時短・フレックスタイム制など受け入れ制度が整備されていない
7. 快適・安全な職場環境が整備されていない
8. 社内にロールモデルがいない
9. その他( )

Q14. 貴社の今後の高度女性人材の採用意向をお選びください。(ひとつに○)

1. 積極的に採用したい
2. いい人がいれば採用したい
3. 採用するつもりはない →Q17へお進みください

【Q14で「1. 積極的に採用したい」「2. いい人がいれば採用したい」と回答した方のみ】

Q15. 高度女性人材の採用の目的をお選びください。(いくつでも○)

1. 優秀な人材を確保するため
2. 高度女性人材が活躍している実績があるため
3. 他の人材の採用が困難なため
4. ダイバーシティ経営推進のため
5. その他( )

Q16. 高度女性人材の採用で重視する点をお選びください。(いくつでも○)

1. コミュニケーション能力
2. 主体性
3. 協調性
4. チャレンジ精神
5. 誠実性
6. ストレス耐性
7. 課題解決能力
8. 人柄・性格
9. 経験・スキル
10. 専門知識・技術
11. 保有資格
12. ビジネスマナー
13. リーダーシップ
14. その他( )

【Q14で「3. 採用するつもりはない」と回答した方のみ】

Q17. 高度女性人材を採用しない理由をお選びください。(いくつでも○)

1. 時短・フレックスタイム制など受け入れ制度が整備されていない
2. 快適・安全な職場環境が整備されていない
3. 社内にロールモデルがいない
4. 採用してもすぐ離職してしまう
5. 採用ノウハウがない
6. 高度女性人材の情報が無い
7. 他の人材で人員を確保できている
8. その他( )

Q18. 貴社の高度女性人材活用における採用後の課題(想定含む)をお選びください。(いくつでも○)

1. 妊娠・出産・子育て支援の充実
2. 仕事と子育ての両立支援
3. 介護の支援
4. 人事評価制度の見直し
5. 女性社員のキャリア形成支援
6. 快適・安全な職場環境の整備
7. その他( )

#### 就職氷河期世代人材について

Q19. 貴社の今後の就職氷河期世代人材の採用意向をお選びください。(ひとつに○)

1. 積極的に採用したい
2. いい人がいれば採用したい
3. 採用するつもりはない →Q22へお進みください

【Q19で「1. 積極的に採用したい」「2. いい人がいれば採用したい」と回答した方のみ】

Q20. 就職氷河期世代人材の採用の目的をお選びください。(いくつでも○)

1. 優秀な人材を確保するため
2. 他の人材の採用が困難なため
3. ダイバーシティ経営推進のため
4. 他世代と比較して就職氷河期世代の従業員が少ないため
5. その他( )

Q21. 就職氷河期世代人材を採用するにあたって習得しておいてほしいスキルをお選びください。(いくつでも○)

1. ビジネスマナー
2. コミュニケーション力
3. 業界基礎知識
4. チームワーク力
5. 業務専門知識
6. パソコンスキル
7. 社会人経験
8. 特になし
9. その他( )

【Q19で「3. 採用するつもりはない」と回答した方のみ】

Q22. 就職氷河期世代を採用しない理由をお選びください。(いくつでも○)

1. 教育制度など受け入れ体制が整備されていない
2. 社内にロールモデルがいない
3. 採用してもすぐ離職してしまう
4. 採用ノウハウがない
5. 就職氷河期世代の情報が無い
6. 他の人材で人員を確保できている
7. その他( )

ここからは「関東経済産業局における地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業」についてお伺いいたします。

Q23. 本事業を知り、魅力を感じる点・期待する点をお選びください。(いくつでも○)

1. 自社の採用力強化につながる
2. 自社の魅力発信につながる
3. 自社の人材戦略の構築につながる
4. 社員の育成につながる
5. 経営者・管理者の育成につながる
6. 地元の他の企業と交流ができる
7. 高度外国人材、高度女性人材、就職氷河期世代など多様な人材の採用につながる
8. 自社の人材戦略の構築につながる
9. その他( )

Q24. 本事業への参加のご意向をお選びください。(ひとつに○)

1. ぜひ参加したい
2. 興味はあるがまず説明を受けたい
3. 興味なし

Q25. 本事業について要望、行政における支援・要望等がございましたらご記入ください。

|  |
|--|
|  |
|--|

#### ▼ご回答者記入欄

|      |   |      |     |
|------|---|------|-----|
| 貴社名  |   |      |     |
| 住所   | 〒 |      |     |
| 所属部署 |   | 役職名  |     |
| お名前  |   | 電話番号 | ( ) |
| メール  | @ |      |     |

※ご記入いただいた情報は、本事業等公共事業の実施、及びご案内等の目的のみで使用し、左記以外の目的では使用いたしません。

質問はこれで終了です。ご協力いただきありがとうございました。  
受託企業) 株式会社学情、株式会社クオリティ・オブ・ライフ