

令和3年度

「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」

# 企業の人材ニーズに関するアンケート

報告書

令和3年 9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	4		
• ①企業所在地／②企業業種／③企業創業年数			
• ④企業社員数／⑤企業の社員平均年齢			
▶ 調査結果概要	9		
• 1. 新型コロナウイルス感染症拡大による事業への影響	10		
• 2. 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	11		
• 3. 人材シェアマッチングの認知・意向	13		
• 4. 高度外国人材の採用状況・ニーズ	14		
• 5. 就職氷河期世代人材の採用状況・ニーズ	15		
▶ 調査結果	16		
• 新型コロナウイルス感染症拡大の影響			
- ①事業の売上への影響	17		
- ②新たに実施した対策・取組み	18		
- ③実施した働き方に関する取組み	19		
- ④経営基盤の強化のために取り組みたいテーマ	20		
• 採用状況			
- ①人材の充足状況	21		
- ②採用数 [令和元(2019)～令和2(2020)年度]	22		
- 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	23		
- ④縮小した採用枠	24		
- ⑤新型コロナウイルス感染症拡大によるインターンシップ実施への影響	25		
		- ⑥オンライン化を実施・検討している採用プロセス	26
		- ⑦オンライン化を実施して良かった点	27
		- ⑧オンライン化を実施して課題に感じた点	28
		- ⑨オンライン化しない理由	29
		• 採用活動を行う中での課題	
		- ①新型コロナウイルス感染症の影響下で採用活動を行う中での課題	30
		- ②今後採用を強化したい人材の職種	31
		- ③新型コロナウイルス感染症の影響下で採用活動を行う中で不足している人材	32
		- ④不足している人材を採用する場合の希望する雇用形態	34
		• 人材シェアマッチング	
		- ①在籍型出向の仕組みの認知	35
		- ②認知している在籍型出向の支援制度	36
		- ③参加の意向	37
		- ④参加の意向理由	38
		• 高度外国人材	
		- ①新型コロナウイルス感染症拡大による採用への影響	39
		- ②今後の採用意向	40
		• 就職氷河期世代人材	
		- ①新型コロナウイルス感染症拡大による採用への影響	41
		- ②今後の採用意向	42
		• 本事業の評価	
		- ①事業の魅力を感じる点・期待する点	43
		- ②事業のうち関心があるもの	44
		- ③本事業について要望、行政における支援・要望等	45
▶ (参考) 文献調査			46
▶ 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・小規模事業者の新型コロナウイルス感染症の影響下における人材の採用状況と人材ニーズ等を把握する。

※人材シェアマッチング：「在籍型出向※により雇用維持を図りたい企業（送出企業）」から「在籍型出向により人材不足の解消を図りたい企業（受入企業）」へ一時的に雇用を移動させる考え方で、雇用維持や人材のスキルアップ、経営改善の最適化が期待でき、関東経済産業局、労働局、産業雇用安定センター、自治体が連携しサポートしています。

※在籍型出向とは・・・出向元企業と出向先企業との間の出向契約によって、労働者が両方と雇用契約を結ぶもの。

- 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しうる外国人留学生等（外国人技能実習生等は除く）。
- 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2021年4月現在、大卒で概ね39～50歳、高卒で概ね35歳～46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で回収。
- インターネット調査 : 上記郵送調査に、回答用URLとQRコードを記載、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3年6月19日（土）
- 投函締切 令和3年7月14日（水）  
- 7月21日（水）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 : 4,398件

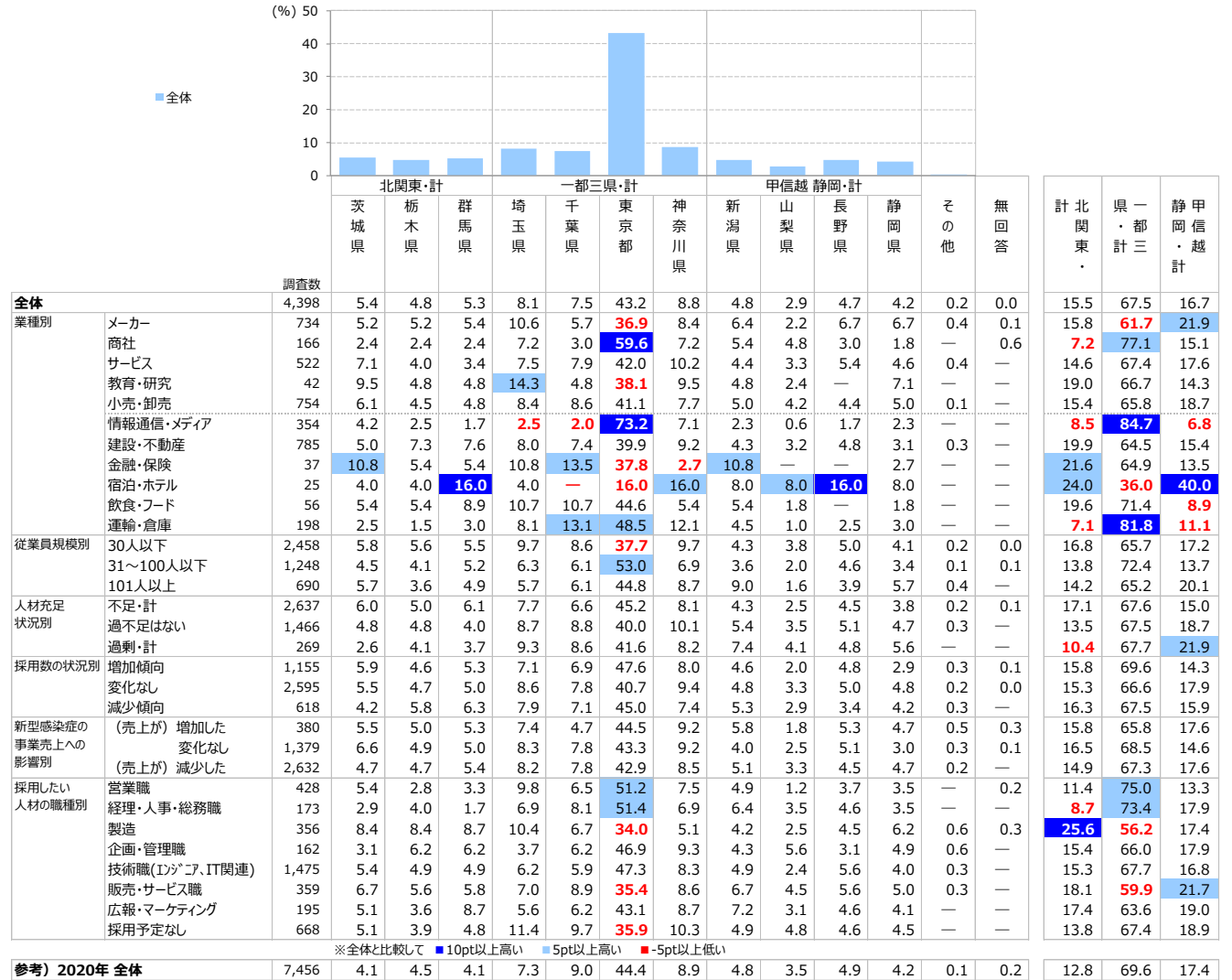
- 郵送調査 : 1,283件（返送総数1,333件、うち50件は集計対象外／発送数5,000件）
- インターネット調査 : 3,115件（回答総数3,121件、うち6件は集計対象外／配信数25,196件）  
- インターネット調査の回収数には郵送調査から回答用URLとQRコードでWeb調査画面にアクセスして回答した件数が含まれる。

- 注）回答者数が30サンプル未満のセル（業種別の「宿泊・ホテル」など）は、参考値として取り扱い、コメントしていない。

# 回答企業プロフィール ①企業所在地

## ■企業所在地（全体／単一回答）

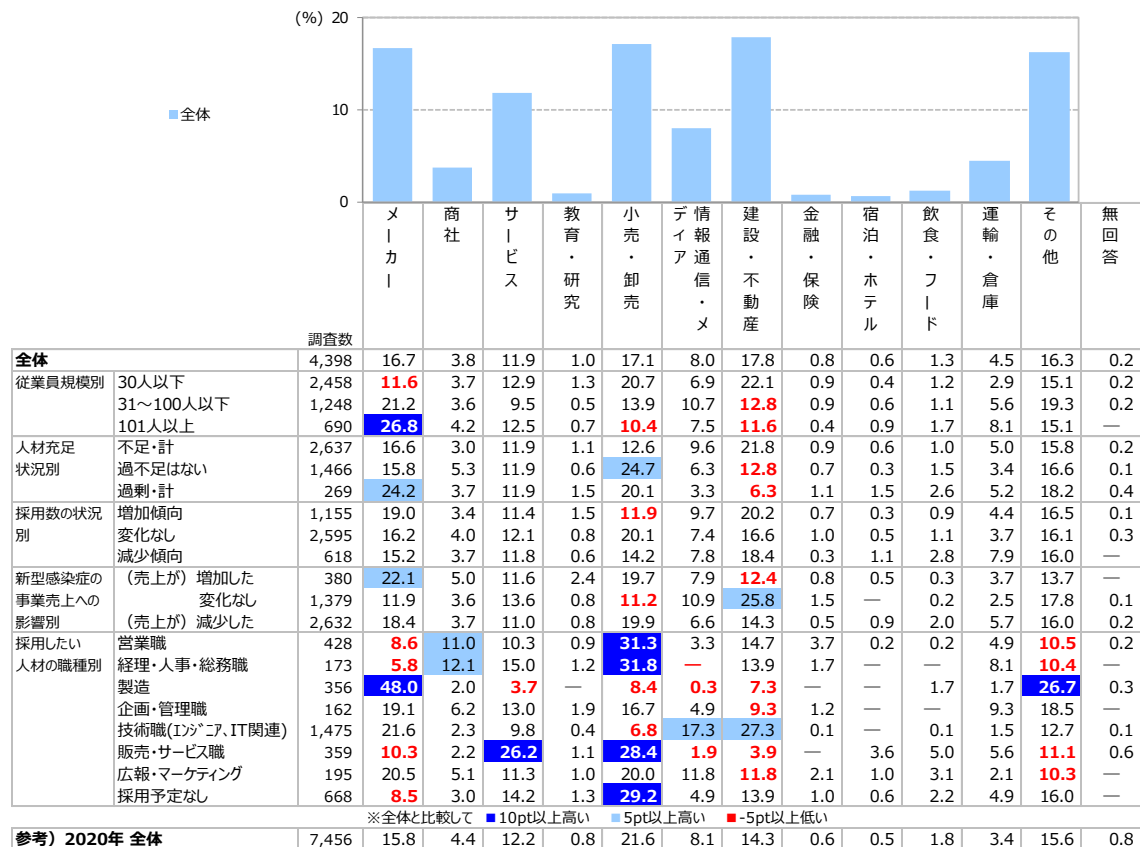
F1 貴社の所在地をお選びください。（ひとつ）



# 回答企業プロフィール ②企業業種

## ■企業業種（全体／単一回答）

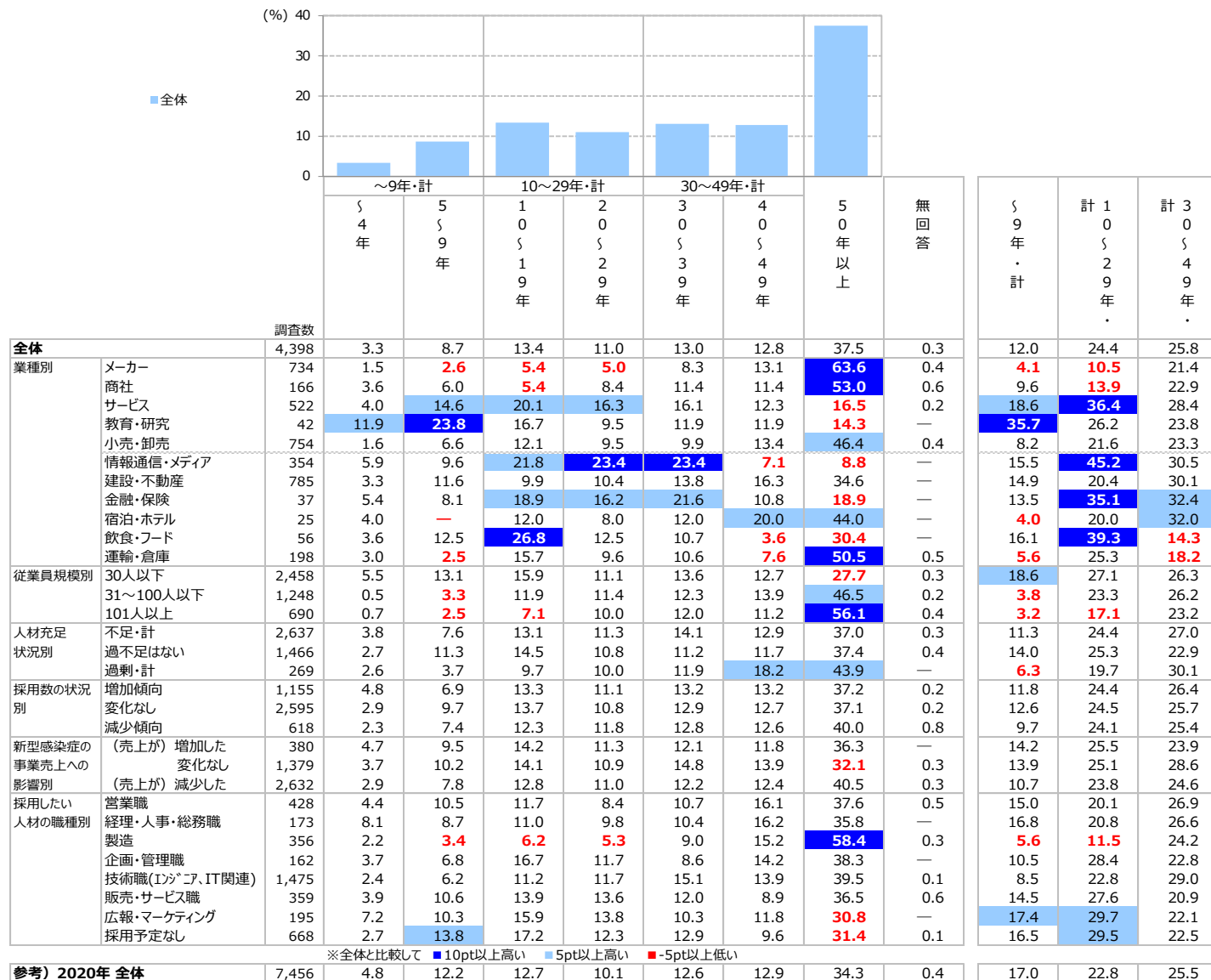
F2 貴社の業種をお選びください。（ひとつ）



# 回答企業プロフィール ③企業創業年数

## ■企業創業年数（全体／単一回答）

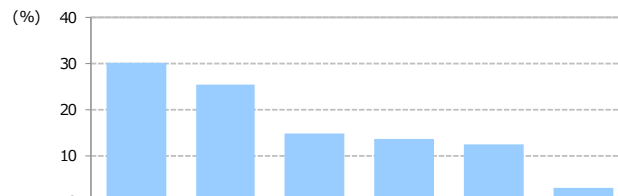
F3 貴社の創業年数をお選びください。（ひとつ）



# 回答企業プロフィール ④ 企業社員数

## ■ 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）



		調査数						無回答					
		30人以下・計		31~100人・計		101人以上・計			30人以下	31~100人	101人以上		
		10人以下	11~30人	31~50人	51~100人	101~300人	300人以上						
<b>全体</b>		4,398	30.3	25.6	14.8	13.6	12.4	3.3	0.0				
業種別	メーカー	734	13.5	25.2	18.3	17.8	21.0	4.2	—	38.7	36.1	25.2	
	商社	166	27.1	28.3	14.5	12.7	12.0	5.4	—	55.4	27.1	17.5	
	サービス	522	38.5	22.2	11.7	11.1	10.9	5.6	—	60.7	22.8	16.5	
	教育・研究	42	38.1	35.7	7.1	7.1	7.1	4.8	—	73.8	14.3	11.9	
	小売・卸売	754	45.4	22.0	11.9	11.0	7.8	1.7	0.1	67.4	22.9	9.5	
	情報通信・メディア	354	22.9	24.9	20.3	17.2	12.1	2.5	—	47.7	37.6	14.7	
	建設・不動産	785	38.2	31.1	11.8	8.5	9.4	0.8	0.1	69.3	20.4	10.2	
	金融・保険	37	43.2	18.9	13.5	16.2	5.4	2.7	—	62.2	29.7	8.1	
	宿泊・ホテル	25	28.0	16.0	20.0	12.0	8.0	16.0	—	44.0	32.0	24.0	
	飲食・フード	56	33.9	19.6	10.7	14.3	12.5	8.9	—	53.6	25.0	21.4	
	運輸・倉庫	198	7.6	28.8	15.2	20.2	20.2	8.1	—	36.4	35.4	28.3	
	人材充足状況別	不足・計	2,637	23.1	26.5	16.3	15.5	14.8	3.7	0.0	49.6	31.9	18.5
		過不足はない	1,466	44.1	22.6	11.7	10.7	8.7	2.3	—	66.7	22.4	10.9
過剰・計		269	22.3	33.1	17.8	11.2	10.4	4.8	0.4	55.4	29.0	15.2	
採用数の状況別	増加傾向	1,155	13.5	26.9	20.3	18.0	17.1	4.2	—	40.4	38.3	21.3	
	変化なし	2,595	38.4	24.7	13.3	11.6	9.2	2.7	0.0	63.2	24.9	11.9	
	減少傾向	618	26.7	26.4	11.0	14.1	17.6	4.0	0.2	53.1	25.1	21.7	
新型コロナウイルスの事業売上への影響別	（売上が）増加した	380	23.2	20.0	17.9	12.4	18.7	7.9	—	43.2	30.3	26.6	
	（売上が）変化なし	1,379	28.0	27.3	15.2	14.6	12.0	3.0	—	55.3	29.7	14.9	
	（売上が）減少した	2,632	32.5	25.5	14.1	13.3	11.8	2.8	0.1	58.0	27.4	14.6	
採用したい人材の職種別	営業職	428	33.9	27.1	14.7	12.9	8.2	3.0	0.2	61.0	27.6	11.2	
	経理・人事・総務職	173	22.0	32.9	18.5	12.7	12.1	1.7	—	54.9	31.2	13.9	
	製造	356	17.1	28.7	19.9	19.4	13.2	1.7	—	45.8	39.3	14.9	
	企画・管理職	162	20.4	24.1	20.4	14.8	16.0	4.3	—	44.4	35.2	20.4	
	技術職(ITエンジニア、IT関連)	1,475	20.1	25.6	18.4	15.7	16.7	3.4	0.1	45.8	34.1	20.1	
	販売・サービス職	359	30.4	24.0	8.4	17.3	13.6	6.4	—	54.3	25.6	20.1	
	広報・マーケティング	195	30.8	22.1	13.3	13.3	15.4	5.1	—	52.8	26.7	20.5	
	採用予定なし	668	63.2	21.0	7.2	4.6	3.1	0.9	—	84.1	11.8	4.0	

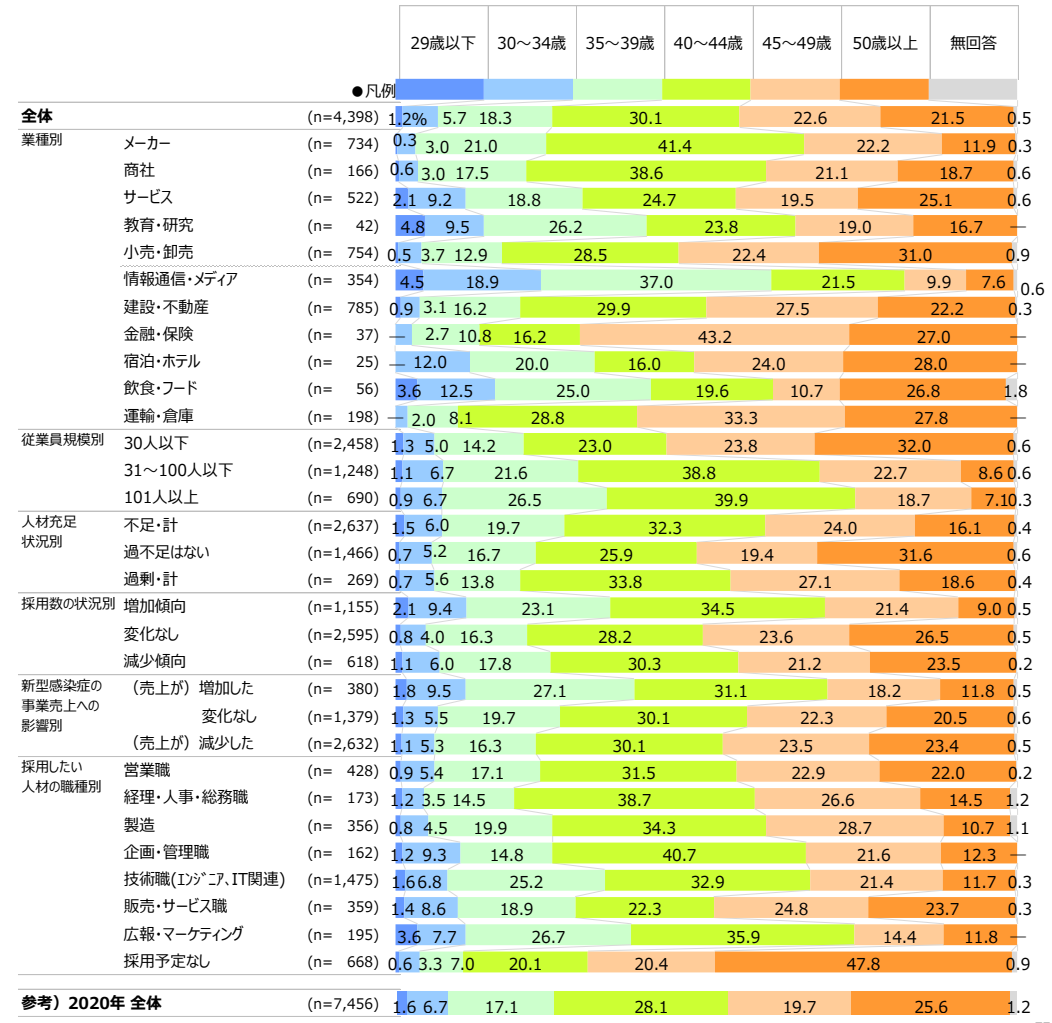
※全体と比較して ■10pt以上高い ■5pt以上高い ■-5pt以上低い

参考) 2020年 全体	7,456	40.4	20.5	12.3	12.0	11.7	2.8	0.2	60.9	24.4	14.5
--------------	-------	------	------	------	------	------	-----	-----	------	------	------

# 回答企業プロフィール ⑤企業の社員平均年齢

## ■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）





# 調查結果概要

## 調査結果概要 1.新型コロナウイルス感染症拡大による事業への影響

### 【事業の売上への影響】

▶ **新型コロナウイルス感染症拡大による事業の売上は、「増加した」が9%、「変化なし」が31%、「減少した」が60%。**

- 教育・研究は、「増加した」（21%）の高さが目立つ。一方、「減少した」は、飲食・フードで9割、運輸・倉庫、小売・卸売、メーカーが7割前後と高い。
- 従業員数が多いほど、「増加した」の割合が高い。

### 【新たに実施した対策・取組み】

▶ **「業務改善・効率化の推進」（44%）が最も高く、「営業活動・打合せのオンライン化の推進」（32%）、「金融機関等からの資金調達」（30%）が続く。**

- 新型コロナウイルス感染症拡大により事業売上が増加した教育・研究では、「業務改善・効率化の推進」「人員体制の見直し」「事業計画の見直し」「既存商品・サービスの見直し」「新商品・サービスの開発、新規事業の立上げ」「新たな事業形態への取組み」など多くの対策・取組みを行っている。
- 一方、売上が減少した飲食・フードも「金融機関等からの資金調達」「人員体制の見直し」「事業計画の見直し」「公的支援の活用・情報収集」「既存商品・サービスの見直し」「新商品・サービスの開発、新規事業の立上げ」など多くの対策・取組みを行っている。
- 従業員数が多いほど、対策や取組みを実施しており、101人以上の企業で「業務改善・効率化の推進」「営業活動・打合せのオンライン化の推進」「IT導入・DX推進」が高い。

### 【実施した働き方に関する取組み】

▶ **「テレワークの導入」（39%）が最も高く、僅差で「多様な勤務時間の導入（フレックスタイム制、時短勤務など）」（35%）が続く。**

- 商社と情報通信・メディアの「テレワークの導入」「多様な勤務時間の導入（フレックスタイム制、時短勤務など）」、金融・保険の「テレワークの導入」が特に高い。
- 従業員数が多いほど、「テレワークの導入」が進んでいる。

### 【経営基盤の強化のために取り組みたいテーマ】

▶ **経営基盤の強化のために取り組みたいテーマは「人材の確保・育成」（72%）がトップ。**

- メーカーと情報通信・メディアは「技術・研究開発の強化」、商社、小売・卸売、金融・保険は「営業力・販売力の強化」、飲食・フードは「自社ブランドの育成・強化」がそれぞれ全体に比べて15pt以上高い。
- 従業員規模別にみると、31～100人以下、101人以上の企業は「人材の確保・育成」が全体に比べて10pt以上高い。

## 調査結果概要 2.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

### 【人材の充足状況】

#### ▶ 人材が不足（「不足・計」）と回答した企業は60%。「過不足はない」が33%、過剰（「過剰・計」）が6%。

- 教育・研究、情報通信・メディア、建設・不動産の3業種は、「不足・計」が7割前後と高い。
- 従業員数が多いほど、人材が不足している傾向。
- 新型コロナウイルスの事業売上への影響別にみると、売上増加層は「不足・計」の割合が72%で高いが、売上減少層でも「不足・計」の割合が54%と半数を超える。
- （参考）2020年と比較すると、「不足・計」の割合が上昇している一方、「過剰・計」は横ばい。

### 【採用数〔令和元（2019）～令和2（2020）年度〕】

#### ▶ 令和元～2年度の採用数は、「増加傾向」が26%、「変化なし」が59%、「減少傾向」が14%。

- 業種別にみると、教育・研究、情報通信・メディアの2業種は、「増加傾向」の割合が高く、特に教育・研究は全体に比べて10pt以上高い。
- 従業員規模別にみると、31～100人以下、101人以上の企業は、「増加傾向」の割合が全体に比べて高い。
- 新型コロナウイルスの事業売上への影響別にみると、売上増加層は「（採用）増加傾向」が50%で「（採用）減少傾向」の6%を大幅に上回っているが、売上減少層でも「（採用）増加傾向」（21%）が「（採用）減少傾向」（19%）を上回っている。
- 感染症による事業売上の増減による採用数への影響はあるものの、基本的に採用意欲は堅調であることが分かる。

### 【採用活動への影響】

#### ▶ 「予定通り進めている」企業が46%。

- 新型コロナウイルス感染症拡大により事業売上げが増加した教育・研究は、「採用数を増加する」が高い。一方、飲食・フードは「一時見合わせ・中止・計」が高く、採用に関して厳しい状況がうかがえる。
- 従業員数が31～100人以下、101人以上の企業は「予定通り進めている」が6割を超える。一方、30人以下の企業は「採用を予定していなかった」が高く、従業員数規模により影響に差がみられた。

## 【インターンシップ実施への影響】

### ▶ インターンシップは「実施を予定していなかった」企業が68%。「予定通り進めている」が13%。

- 小売・卸売、金融・保険、飲食・フードは「実施を予定していなかった」が高い。
- 従業員数が101人以上の企業は「予定通り進めている」が高い。採用活動同様、従業員数の規模別で差がみられた。

## 【採用プロセスのオンライン化】

### ▶ 「オンライン化する予定はない」企業が63%。実施・検討している採用プロセスは「個別面接や面談」（26%）、「会社説明会」（19%）。

- 従業員数が101人以上の企業は「個別面接や面談」「会社説明会」「インターンシップ」が高い。
- 採用したい人材の職種別にみると、技術職（エンジニア、IT関連）と広報・マーケティングは「個別面接や面談」「会社説明会」が高い。一方、製造は「オンライン化する予定はない」が高く、職種により実施・検討に差がみられた。

### ▶ オンライン化の課題は、「対面より応募者の良さ・本音を掴みづらかった」（63%）、「職場や従業員の雰囲気など自社の魅力を伝えづらかった」（44%）が高い。

## 【採用活動を行う中で課題に感じる点】

### ▶ 「母集団（応募者）の確保」（38%）が最も高い。

- 建設・不動産では「母集団（応募者）の確保」が45%と高い。一方、飲食・フードは「採用にかかる予算の縮小」が若干高く、業種によって課題に感じている点が異なる状況もうかがえる。
- 従業員数が101人以上の企業は「母集団（応募者）の確保」「会社説明会・セミナーのオンライン化への対応」「内定辞退」が高い。

## 【採用活動を行う中で不足している人材】

### ▶ 「若手社員」（37%）が最も高く、僅差で「同事業で経験を積んでいるような即戦力社員」（36%）が続く。

- 情報通信・メディアは「IT（情報技術）に精通した人材」、建設・不動産は「若手社員」「同事業で経験を積んでいるような即戦力社員」、金融・保険は「IT（情報技術）に精通した人材」「バックオフィス業務のスペシャリスト」の割合が高い。
- 従業員数が多いほど「IT（情報技術）に精通した人材」「ミドルマネージャー」の割合が高い。

## 調査結果概要 3.人材シェアマッチングの認知・意向

### 【認知】

- ▶ **在籍型出向の仕組みを「知っている」企業は23%。「聞いたことはあるが内容を知らない」が32%、「知らない」が44%。**
  - 在籍型出向の仕組みについてたずねたところ「知らない」は44%であった。一方、支援制度名をあげてたずねると「支援制度を知らない」は57%に及び、具体的な支援制度はまだ浸透していない様子が見える。
  - 情報通信・メディアは「知っている」が全体に比べて10pt以上高い。
  - 従業員数が多いほど「知っている」の割合が高い。
- ▶ **認知している在籍型出向の支援制度は、「雇用調整助成金（出向）〔厚生労働省〕」（30%）が最も高い。**
  - 運輸・倉庫は「雇用調整助成金（出向）〔厚生労働省〕」の認知が4割を超えて高く、「産業雇用安定助成金〔厚生労働省〕」も高め。
  - 一方、金融・保険は「支援制度を知らない」が70%と高い。
  - 従業員数が101人以上の企業は「雇用調整助成金（出向）〔厚生労働省〕」「産業雇用安定助成金〔厚生労働省〕」「プロフェッショナル人材事業〔内閣府〕」が全体に比べて若干高い。

### 【参加意向】

- ▶ **「在籍型出向による人材の送出しに関心がある」が2%。  
「在籍型出向による人材の受入れに関心がある」まで合わせた「関心がある・計」が8%。**
- ▶ **「興味はあるがまず説明を受けたい」が17%、「興味はない」が73%に及ぶ。**

なお、その理由については自由回答から、

- 「興味はあるが説明を受けたい」企業からは、内容を理解したい、自社の要求に合う人材を確保できるか知りたいといった意見があがっている。
- 「興味はない」企業からは、自社（一時的でない）社員が望ましい、業態に合わないという意見が多くあがったほか、制度がよくわからないという回答もみられた。

## 調査結果概要 4.高度外国人材の採用状況・ニーズ

### 【新型コロナウイルス感染症拡大による採用への影響】

#### ▶ 「採用を予定していなかった」企業が86%。

- 「予定通り進めている」はわずか5%で、コロナ禍の影響が大きいことが推察される。
- 金融・保険は「採用を予定していなかった」が100%。
- 従業員数が101人以上の企業は「採用を予定していなかった」がやや低い。

### 【採用意向】

#### ▶ 高度外国人材を「積極的に採用したい」は2%。 「いい人がいれば採用したい」まで合わせた「採用意向あり・計」は33%。

- 「採用するつもりはない」（67%）が6割を超える。ただし、新型コロナウイルス感染症拡大で「採用を予定してなかった」（86%）と比べると低く、今後採用を考える企業が増える余地はあると思われる。
- メーカー、情報通信・メディアは、「採用意向あり・計」が高め。※参考値であるが、宿泊・ホテルは「採用意向あり・計」が56%と高い。
- 金融・保険は「採用するつもりはない」も高く、新型コロナウイルスの影響関わらず、高度外国人材の採用意向は低いと考えられる。
- 従業員数が101人以上の企業は「採用意向あり・計」が全体に比べて高め。

## 調査結果概要 5.就職氷河期世代人材の採用状況・ニーズ

### 【新型コロナウイルス感染症拡大による採用への影響】

#### ▶ 「採用を予定していなかった」企業が65%。

- 「予定通り進めている」が20%。高度外国人材に比べると影響は小さい。
- 建設・不動産と運輸・倉庫は「予定通り進めている」が若干高い。一方、商社、小売・卸売、金融・保険は「採用を予定していなかった」が高い。
- 従業員数が多いほど「予定通り進めている」が高い。

### 【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5%。 「いい人がいれば採用したい」（59%）まで合わせた「採用意向あり・計」は64%。

- 運輸・倉庫は「採用意向あり・計」が76%で高い。
- メーカー、建設・不動産も「採用意向あり・計」が7割を超えて高め。メーカーは高度外国人材、就職氷河期人材ともに採用に積極的な傾向。
- 従業員数が31～100人以下、101人以上の企業は「採用意向あり・計」が7割を超えて高い。

# 調査結果



# 新型コロナウイルス感染症拡大の影響 ① 事業の売上への影響

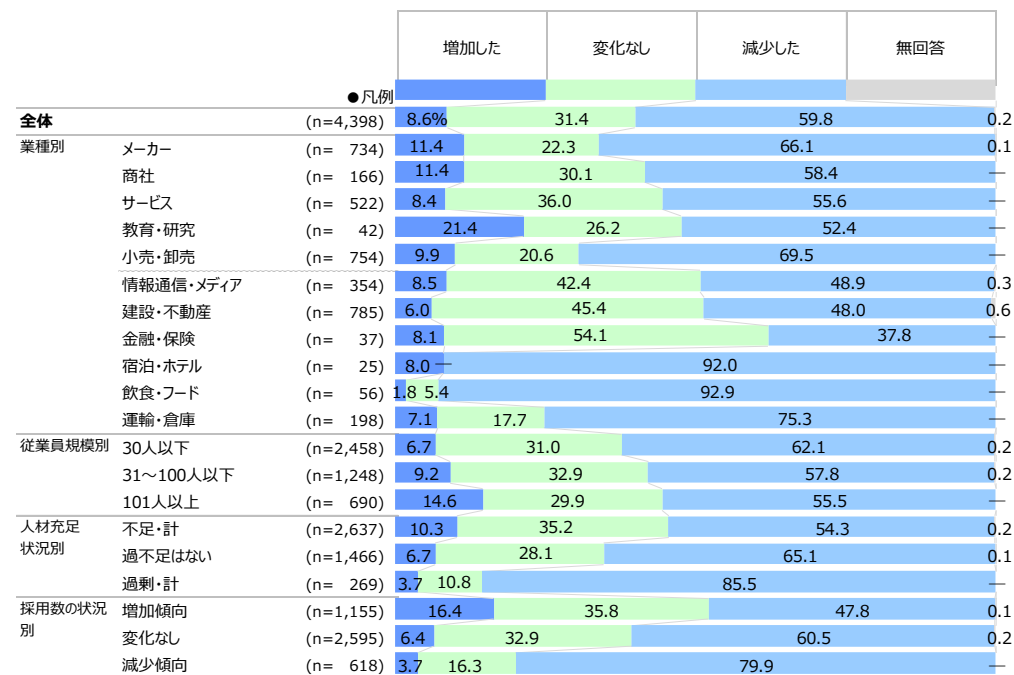
▶ 新型コロナウイルス感染症拡大による事業の売上は、「増加した」が9%、「変化なし」が31%、「減少した」が60%。

▶ 教育・研究は、「増加した」の割合が高い。

- 新型コロナウイルス感染症拡大による事業の売上への影響をたずねたところ、「増加した」が9%、「変化なし」が31%、「減少した」が60%。
- 業種別にみると、教育・研究は、「増加した」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、従業員数が多いほど、「増加した」の割合が高い。
- 人材充足状況別にみると、過剰層は「減少した」の割合が全体に比べて10pt以上高い。
- 採用数の状況別にみると、増加傾向層は「増加した」の割合が全体に比べて若干高い。

## ■ 新型コロナウイルス感染症拡大による事業の売上への影響（全体／単一回答）

Q1 新型コロナウイルス感染症拡大による事業の売上への影響をお選びください。（ひとつ）



# 新型コロナウイルス感染症拡大の影響 ②新たに実施した対策・取組み

## ▶ 新型コロナウイルス感染症拡大により新たに実施した対策・取組みは、「業務改善・効率化の推進」(44%)が最も高い。

・新型コロナウイルス感染症拡大により新たに実施した対策・取組みをたずねたところ、「業務改善・効率化の推進」(44%)が最も高い。以下、「営業活動・打合せのオンライン化の推進」(32%)、「金融機関等からの資金調達」(30%)。

・業種別にみると、

メーカー、商社、情報通信・メディアは「営業活動・打合せのオンライン化の推進」

教育・研究は「業務改善・効率化の推進」「人員体制の見直し」「事業計画の見直し」等

金融・保険は「営業活動・打合せのオンライン化の推進」「IT導入・DX推進」

飲食・フードは「金融機関等からの資金調達」「人員体制の見直し」「事業計画の見直し」「公的支援の活用・情報収集」「既存商品・サービスの見直し」「新商品・サービスの開発、新規事業の立上げ」がそれぞれ全体に比べて10pt以上高い。

・従業員規模別にみると、101人以上の企業は「業務改善・効率化の推進」「営業活動・打合せのオンライン化の推進」「IT導入・DX推進」が全体に比べて10pt以上高い。

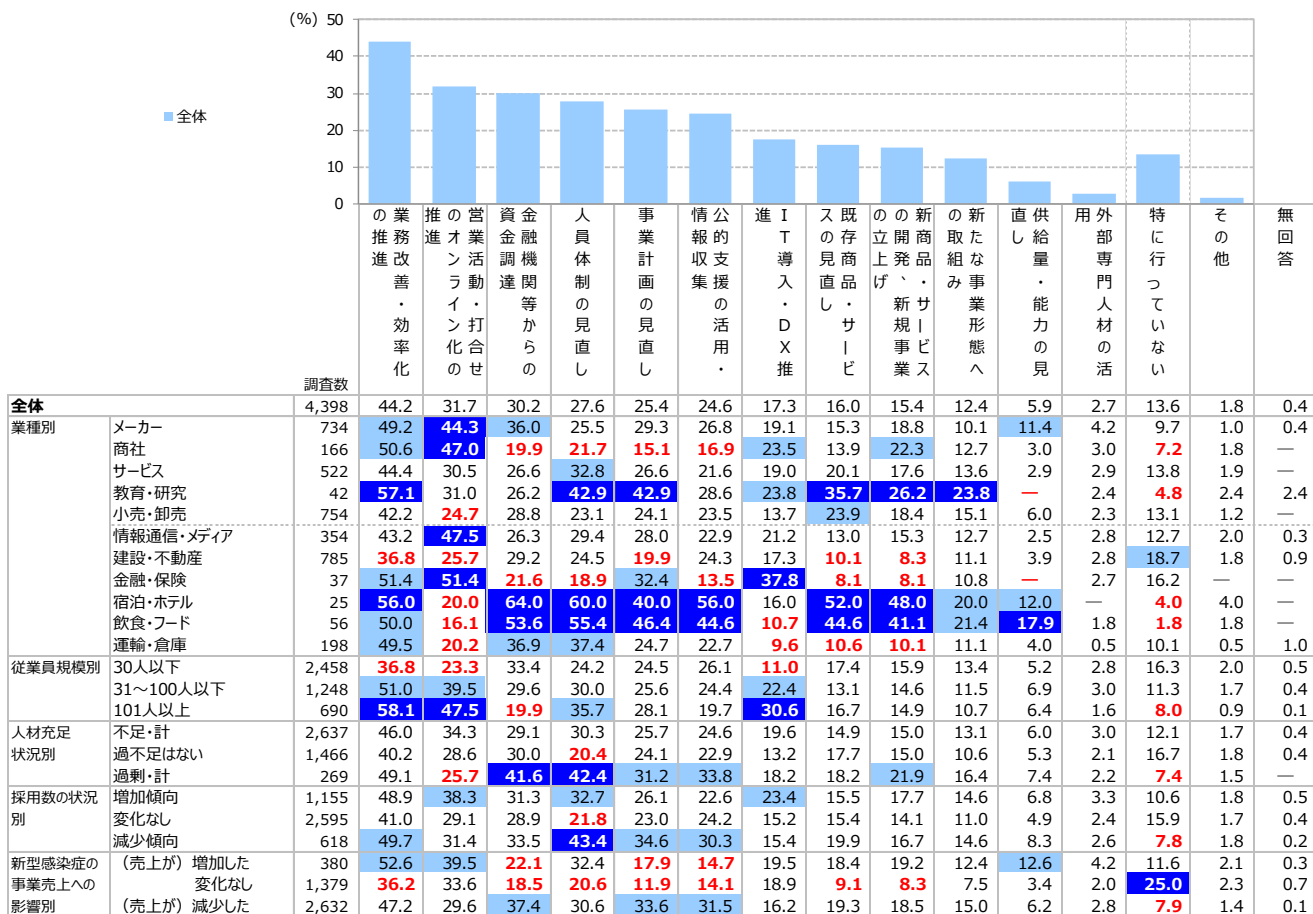
・人材充足状況別にみると、過剰層は「金融機関等からの資金調達」「人員体制の見直し」が全体に比べて10pt以上高い。

・採用数の状況別にみると、減少傾向層は「人員体制の見直し」が全体に比べて10pt以上高い。

・新型コロナウイルスの事業売上への影響別にみると、売上増加層は「業務改善・効率化の推進」「営業活動・打合せのオンライン化の推進」「供給量・能力の見直し」、売上減少層は「金融機関等からの資金調達」「事業計画の見直し」「公的支援の活用・情報収集」が全体に比べて若干高い。

■ 新型コロナウイルス感染症拡大により新たに実施した対策・取組み (全体/複数回答)

Q2 新型コロナウイルス感染症の影響により新たに実施した対策・取組みをお選びください。(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



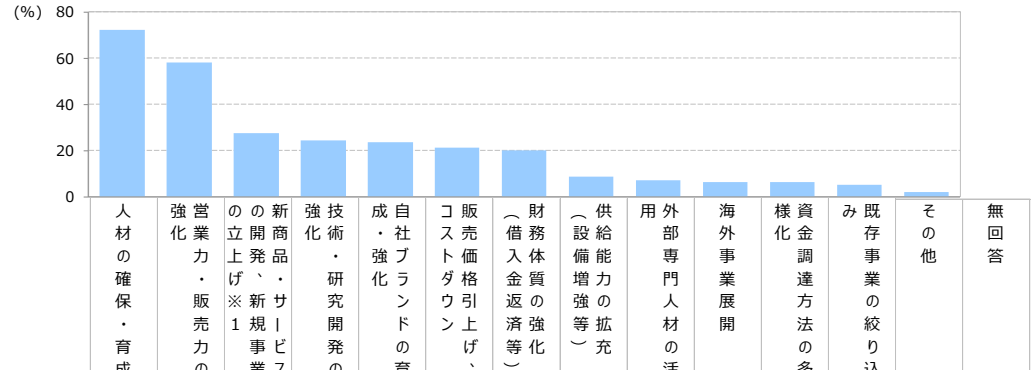
# 新型コロナウイルス感染症拡大の影響 ④経営基盤の強化のために取り組みたいテーマ

■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）

## ▶ 経営基盤の強化のために取り組みたいテーマは「人材の確保・育成」（72%）がトップ。

- 経営基盤の強化のために取り組みたいテーマをたずねたところ、「人材の確保・育成」が7割を超えてトップ。「営業力・販売力の強化」が58%で続く。
- 業種別にみると、メーカーと情報通信・メディアは「技術・研究開発の強化」、商社、小売・卸売、金融・保険は「営業力・販売力の強化」、飲食・フードは「自社ブランドの育成・強化」がそれぞれ全体に比べて15pt以上高い。
- 従業員規模別にみると、31～100人以下、101人以上の企業は「人材の確保・育成」が全体に比べて10pt以上高い。
- 人材充足状況別にみると、不足層は「人材の確保・育成」、過剰層は「財務体質の強化（借入金返済等）」がそれぞれ全体に比べて10pt以上高い。
- 採用数の状況別にみると、増加傾向層は「人材の確保・育成」が全体に比べて10pt以上高い。
- 新型コロナウイルスの事業売上への影響別にみると、売上増加層でスコアが高めの項目が多く、「自社ブランドの育成・強化」は10pt程度上回る。
- 採用したい人材の職種別にみると、広報・マーケティングで全体に比べてスコアが高い項目が多く、「自社ブランドの育成・強化」は20pt以上上回る。
- （参考）2020年と比較すると、「人材の確保・育成」が10pt程度上昇している。



調査数	72.1	58.1	27.6	24.4	23.5	21.1	20.2	8.8	7.4	6.5	6.4	5.1	2.0	0.9	
<b>全体</b>	4,398	72.1	58.1	27.6	24.4	23.5	21.1	20.2	8.8	7.4	6.5	6.4	5.1	2.0	0.9
<b>業種別</b>															
メーカー	734	75.7	61.9	36.4	51.0	33.4	33.7	25.2	20.6	6.9	14.4	5.6	5.6	1.0	0.1
商社	166	69.3	80.1	34.9	13.9	20.5	21.1	12.0	1.2	8.4	14.5	7.8	8.4	1.2	—
サービス	522	71.6	49.6	26.8	20.3	21.3	16.3	19.0	6.1	9.2	5.7	5.6	4.8	2.9	1.0
教育・研究	42	73.8	47.6	26.2	16.7	28.6	11.9	14.3	9.5	9.5	2.4	9.5	—	7.1	—
小売・卸売	754	54.2	75.5	33.0	9.9	23.5	23.3	21.6	5.2	6.4	6.8	7.7	5.7	1.9	1.3
情報通信・メディア	354	79.4	61.3	37.9	39.8	31.1	11.9	14.1	1.4	11.9	6.2	5.6	4.0	0.8	0.8
建設・不動産	785	80.0	50.1	16.1	22.9	19.5	17.8	18.6	5.1	7.9	2.5	6.9	3.7	1.3	1.0
金融・保険	37	70.3	86.5	5.4	—	10.8	8.1	18.9	—	2.7	2.7	13.5	5.4	—	—
宿泊・ホテル	25	84.0	60.0	48.0	—	36.0	36.0	36.0	4.0	4.0	—	8.0	4.0	—	—
飲食・フード	56	51.8	66.1	39.3	7.1	41.1	32.1	26.8	8.9	—	1.8	5.4	8.9	3.6	—
運輸・倉庫	198	84.8	48.5	18.2	3.0	11.1	22.2	23.7	9.1	5.1	3.0	6.1	7.1	0.5	1.5
<b>従業員規模別</b>															
30人以下	2,458	61.1	57.5	25.3	19.8	20.7	19.6	23.3	7.4	8.1	5.7	8.5	5.8	2.7	1.4
31～100人以下	1,248	84.7	60.3	30.4	29.0	26.7	23.2	17.5	10.3	7.3	6.7	4.3	3.9	1.4	0.3
101人以上	690	88.6	56.2	30.9	32.5	28.0	23.2	14.2	10.9	5.1	9.3	2.8	4.8	0.9	0.3
<b>人材充足状況別</b>															
不足・計	2,637	87.6	56.4	27.1	27.4	24.8	19.3	18.1	9.5	8.4	7.0	6.0	4.5	1.1	0.4
過不足はない	1,466	48.6	59.8	27.7	19.6	21.4	23.1	21.9	7.4	5.5	6.1	6.4	5.9	3.5	1.7
過剰・計	269	51.7	67.7	34.2	22.3	23.4	28.6	32.3	9.3	8.2	4.1	9.7	6.7	2.2	0.7
<b>採用数の状況別</b>															
増加傾向	1,155	86.9	57.1	30.8	30.0	28.5	19.9	19.4	12.3	8.7	8.8	6.8	3.6	1.3	0.3
変化なし	2,595	65.8	58.7	26.3	22.6	21.9	21.5	19.5	7.1	6.9	5.8	6.4	5.4	2.3	1.1
減少傾向	618	72.5	57.9	27.7	22.2	21.5	22.2	25.2	9.2	7.3	5.0	5.7	6.8	1.9	0.6
<b>新型コロナウイルスの事業売上への影響別</b>															
（売上が）増加した	380	78.2	59.5	33.2	29.7	33.2	20.8	15.3	14.5	10.3	15.0	6.1	3.7	2.9	0.8
（売上が）変化なし	1,379	79.0	47.6	20.7	26.1	19.6	15.2	13.3	7.4	7.8	4.4	4.1	3.8	2.2	1.2
（売上が）減少した	2,632	67.6	63.4	30.4	22.7	24.2	24.3	24.5	8.7	6.8	6.4	7.7	5.9	1.9	0.7
<b>採用したい人材の職種別</b>															
営業職	428	66.1	80.4	27.3	7.9	21.7	21.5	20.8	3.5	4.4	6.3	6.1	4.0	0.7	0.5
経理・人事・総務職	173	79.8	71.7	27.7	13.3	20.2	20.8	17.9	5.2	6.4	5.8	7.5	5.8	0.6	—
製造	356	79.2	57.9	20.5	28.1	23.6	32.6	25.0	18.5	2.8	5.1	2.8	4.5	0.6	0.3
企画・管理職	162	77.8	63.6	38.3	15.4	27.8	22.8	25.9	12.3	9.3	10.5	6.2	7.4	—	1.2
技術職（IT・エンジニア、IT関連）	1,475	87.3	54.0	28.3	42.8	23.7	18.4	17.2	9.5	8.6	7.5	4.9	3.7	0.7	0.1
販売・サービス職	359	78.6	64.1	40.7	14.5	28.7	27.0	24.8	9.5	5.6	5.8	10.0	6.1	1.1	—
広報・マーケティング	195	72.8	75.4	54.4	33.8	56.9	27.2	31.8	13.8	25.6	22.1	16.9	9.7	1.0	—
採用予定なし	668	30.1	54.0	20.2	10.8	15.6	21.0	19.9	3.9	5.5	2.4	6.0	7.8	4.6	2.8

※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  
 参考) 2020年 全体 7,456 62.3 59.3 23.3 22.3 20.9 19.4 20.6 6.9 \* 6.0 4.6 4.2 1.7 2.1  
 ※1 2020年は「新製商品・サービスの開発、新規事業の立上げ」 ※「\*」は該当なし F6

# 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60%。「過不足はない」が33%、過剰（「過剰・計」）が6%。
- ▶ 教育・研究、情報通信・メディア、建設・不動産の3業種において、人材が不足している企業の割合が高く、教育・研究は「かなり不足している」が26%に及ぶ。

- 現在の人材の充足状況についてたずねたところ、11%が「かなり不足」と回答、「やや不足」まで合わせた「不足・計」は60%。「過不足はない」が33%、「やや過剰」「かなり過剰」を合わせた「過剰・計」は6%。
- 業種別にみると、教育・研究、情報通信・メディア、建設・不動産の3業種は、「不足・計」が7割前後と高い。
- 従業員規模別にみると、従業員数が多いほど、「不足・計」の割合が高い。
- 採用数の状況別にみると、増加傾向層で、「不足・計」が75%で高い。
- 新型コロナウイルスの事業売上への影響別にみると、売上増加層は「不足・計」の割合が72%で高い。
- 採用したい人材の職種別にみると、技術職（エンジニア、IT関連）で「不足・計」の割合が高い。
- （参考）2020年と比較すると、「不足・計」の割合が上昇している一方、「過剰・計」は横ばい。

## ■人材の充足状況（全体／複数回答）

Q4 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）

凡例	n	かなり不足		過不足はない	やや過剰		かなり過剰	無回答	不足・計	過剰・計
		かなり不足	やや不足		やや過剰	かなり過剰				
●全体	(n=4,398)	11.1%	48.8	33.3	5.6	0.5	0.6	60.0	6.1	
業種別										
メーカー	(n= 734)	6.1	53.4	31.5	8.4	0.1	0.1	59.5	8.9	
商社	(n= 166)	6.0	41.6	46.4	4.8	1.2	—	47.6	6.0	
サービス	(n= 522)	11.5	48.7	33.5	5.4	0.8	0.2	60.2	6.1	
教育・研究	(n= 42)	26.2	42.9	21.4	9.5	—	—	69.0	9.5	
小売・卸売	(n= 754)	4.0	39.9	48.0	6.8	0.4	0.9	43.9	7.2	
情報通信・メディア	(n= 354)	18.6	52.5	26.0	2.5	0.3	—	71.2	2.5	
建設・不動産	(n= 785)	20.1	53.0	23.9	1.9	0.3	0.8	73.1	2.2	
金融・保険	(n= 37)	2.7	62.2	27.0	5.4	2.7	—	64.9	8.1	
宿泊・ホテル	(n= 25)	—	60.0	20.0	16.0	4.0	—	60.0	16.0	
飲食・フード	(n= 56)	3.6	44.6	39.3	10.7	1.8	—	48.2	12.5	
運輸・倉庫	(n= 198)	11.6	55.6	25.3	6.6	0.5	0.5	67.2	7.1	
従業員規模別										
30人以下	(n=2,458)	11.3	41.9	39.8	5.4	0.7	0.9	53.2	6.1	
31～100人以下	(n=1,248)	10.2	57.1	26.3	6.0	0.2	0.2	67.3	6.3	
101人以上	(n= 690)	12.3	58.4	23.2	5.8	0.1	0.1	70.7	5.9	
採用数の状況別										
増加傾向	(n=1,155)	14.2	60.6	21.7	3.1	0.1	—	74.8	3.4	
変化なし	(n=2,595)	7.7	45.4	41.0	5.4	0.3	0.1	53.2	5.7	
減少傾向	(n= 618)	20.2	42.9	23.6	11.7	1.5	0.2	63.1	13.1	
新型コロナウイルスの事業売上への影響別										
（売上が）増加した	(n= 380)	11.8	59.7	25.8	2.6	—	—	71.6	2.6	
変化なし	(n=1,379)	13.1	54.3	29.9	2.0	0.1	0.7	67.4	2.1	
（売上が）減少した	(n=2,632)	10.0	44.4	36.3	8.0	0.8	0.6	54.4	8.7	
採用したい人材の職種別										
営業職	(n= 428)	4.9	48.4	36.7	8.9	0.8	0.2	53.3	9.8	
経理・人事・総務職	(n= 173)	3.5	59.5	30.1	6.4	0.6	—	63.0	6.9	
製造	(n= 356)	9.8	55.3	28.9	5.6	0.3	—	65.2	5.9	
企画・管理職	(n= 162)	9.9	54.9	28.4	6.8	—	—	64.8	6.8	
技術職(エンジニア、IT関連)	(n=1,475)	16.5	59.4	20.7	3.3	0.1	0.1	75.9	3.3	
販売・サービス職	(n= 359)	11.7	54.9	27.9	5.3	0.3	—	66.6	5.6	
広報・マーケティング	(n= 195)	16.4	48.7	26.2	8.7	—	—	65.1	8.7	
採用予定なし	(n= 668)	1.0	13.6	73.8	9.6	1.6	0.3	14.7	11.2	
参考) 2020年 全体	(n=7,456)	7.6	43.1	42.1	6.0	0.6	0.7	50.6	6.6	

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

## 採用状況 ②採用数 [令和元 (2019) ~令和2 (2020) 年度]

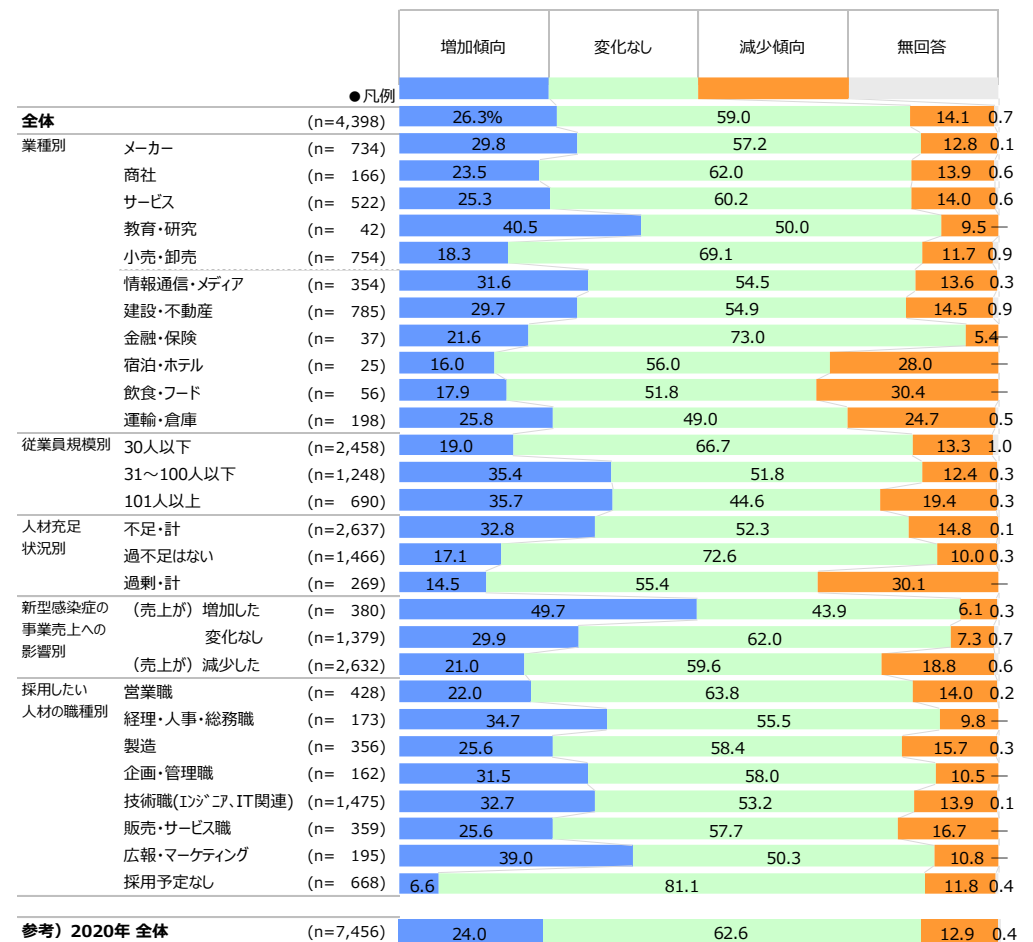
▶ 令和元～2年度の採用数は、「増加傾向」が26%、「変化なし」が59%、「減少傾向」が14%。

▶ 教育・研究、情報通信・メディアの2業種は、「増加傾向」の割合が高い。

- 令和元 (2019) ~ 2 (2020) 年度の採用数の状況をたずねたところ、「増加傾向」が26%、「変化なし」が59%、「減少傾向」が14%。
- 業種別にみると、教育・研究、情報通信・メディアの2業種は、「増加傾向」の割合が高く、特に教育・研究は全体に比べて10pt以上高い。
- 従業員規模別にみると、31～100人以下、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事業売上への影響別にみると、売上増加層は「増加傾向」が全体に比べて10pt以上高い。
- 採用したい人材の職種別にみると、広告・マーケティング職は「増加傾向」が全体に比べて10pt以上高い。
- (参考) 平成29～令和元年の採用数は、「増加傾向」が24%、「変化なし」は63%、「減少傾向」は13%で、大きな変化はない。

■採用数 [令和元 (2019) ~令和2 (2020) 年度] (全体/単一回答)

Q5 貴社の令和元 (2019) ~令和2 (2020) 年度の採用数の状況をお選びください。(ひとつ)





# 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

## ▶ 採用活動を「予定通り進めている」企業が46%。

- 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、46%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」を合わせた「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」を合わせた「一時見合わせ・中止・計」が11%。「採用数を増加する」が8%。
- 業種別にみると、メーカーと建設・不動産は、全体に比べて「予定通り進めている」が若干高く、教育・研究は「採用数を増加する」が全体と比べて10pt以上高い。一方、飲食・フードは「一時見合わせ・中止・計」が全体と比べて20pt以上高い。
- 従業員規模別にみると、31～100人以下、101人以上の企業は「予定通り進めている」が6割を超える。一方、30人以下の企業は「採用を予定していなかった」が全体に比べて10pt以上高い。
- 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「採用を予定していなかった」「一時見合わせ・中止・計」がそれぞれ全体に比べて10pt以上高い。
- 採用数の状況別にみると、増加傾向層は「予定通り進めている」、変化なし層は「採用を予定していなかった」、減少傾向層は「一時見合わせ・中止・計」がそれぞれ高い。
- 新型コロナウイルスの事業売上への影響別にみると、売上増加層、売上変化なし層は「予定通り進めている」が高い。また、売上増加層は「採用数を増加する」も全体と比べて10p以上高い。
- 採用したい人材の職種別にみると、技術職（エンジニア、IT関連）は「予定通り進めている」が高い。
- （参考）2020年と比較すると、「予定通りに進めている」が10pt以上上昇している。

■ 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）

Q6 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）



	調査数	採用数を増加する	予定通り進めている	縮小・継続するか検討している	一時見合わせ・中止	予定なし	無回答	縮小・検討・継続する	一時見合わせ・中止
<b>全体</b>	4,398	7.9	45.6	6.3	4.3	7.8	2.8	24.5	0.7
<b>業種別</b>									
メーカー	734	8.2	51.4	8.0	4.6	6.8	1.9	18.8	0.3
商社	166	6.0	40.4	7.8	6.6	7.8	2.4	28.9	—
サービス	522	6.3	41.6	6.7	4.6	8.4	3.1	29.1	0.2
教育・研究	42	23.8	33.3	2.4	2.4	11.9	2.4	21.4	2.4
小売・卸売	754	4.4	30.1	4.0	4.5	8.6	3.4	44.0	0.9
情報通信・メディア	354	9.6	49.4	8.5	4.0	10.2	2.5	15.5	0.3
建設・不動産	785	11.5	53.6	3.8	4.5	6.4	2.4	17.2	0.6
金融・保険	37	2.7	48.6	2.7	2.7	5.4	5.4	32.4	—
宿泊・ホテル	25	4.0	20.0	20.0	8.0	16.0	4.0	28.0	—
飲食・フード	56	1.8	26.8	7.1	7.1	17.9	17.9	21.4	—
運輸・倉庫	198	10.6	48.5	10.6	3.5	9.1	2.5	14.6	0.5
<b>従業員規模別</b>									
30人以下	2,458	6.9	30.1	4.8	6.0	9.6	3.6	38.2	0.9
31～100人以下	1,248	9.4	62.7	7.5	3.0	6.3	1.9	8.7	0.5
101人以上	690	9.0	70.3	9.4	0.7	4.6	1.6	4.1	0.3
<b>人材充足状況別</b>									
不足・計	2,637	12.1	57.1	7.1	5.0	6.5	1.4	10.4	0.2
過不足はない	1,466	1.4	31.0	4.2	3.4	8.4	3.7	47.7	0.1
過剰・計	269	2.6	16.7	10.0	3.0	18.6	11.9	36.4	0.7
<b>採用数の状況別</b>									
増加傾向	1,155	16.7	62.9	5.7	3.3	3.7	1.4	5.8	0.4
変化なし	2,595	3.9	41.4	5.0	4.9	7.4	2.3	34.9	0.2
減少傾向	618	8.6	32.7	13.1	4.0	17.8	7.8	15.9	0.2
<b>新型コロナウイルスの事業売上への影響別</b>									
(売上が)増加した	380	18.4	57.4	3.4	2.4	5.0	0.8	12.4	0.3
(売上が)変化なし	1,379	7.3	57.4	3.1	3.9	3.6	1.3	22.6	0.7
(売上が)減少した	2,632	6.7	37.7	8.4	4.9	10.5	3.9	27.2	0.7
<b>採用したい人材の職種別</b>									
営業職	428	5.4	40.9	6.3	4.2	13.3	4.2	25.5	0.2
経理・人事・総務職	173	6.9	48.0	2.3	5.2	9.8	3.5	23.7	0.6
製造	356	7.3	48.0	8.1	5.1	9.6	3.1	18.8	—
企画・管理職	162	11.1	46.9	9.9	6.8	8.0	1.2	16.0	—
技術職(エンジニア、IT関連)	1,475	9.8	59.1	7.8	4.7	6.7	1.6	10.2	0.1
販売・サービス職	359	9.7	46.5	8.6	5.8	9.7	4.2	14.8	0.6
広報・マーケティング	195	15.9	46.2	9.2	5.1	8.2	1.0	14.4	—
採用予定なし	668	0.1	9.9	1.6	1.3	6.7	5.7	74.6	—

※カテゴリごと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

参考) 2020年 全体	7,456	3.7	33.9	7.5	3.0	11.5	5.3	34.7	0.3	10.6	16.8
--------------	-------	-----	------	-----	-----	------	-----	------	-----	------	------

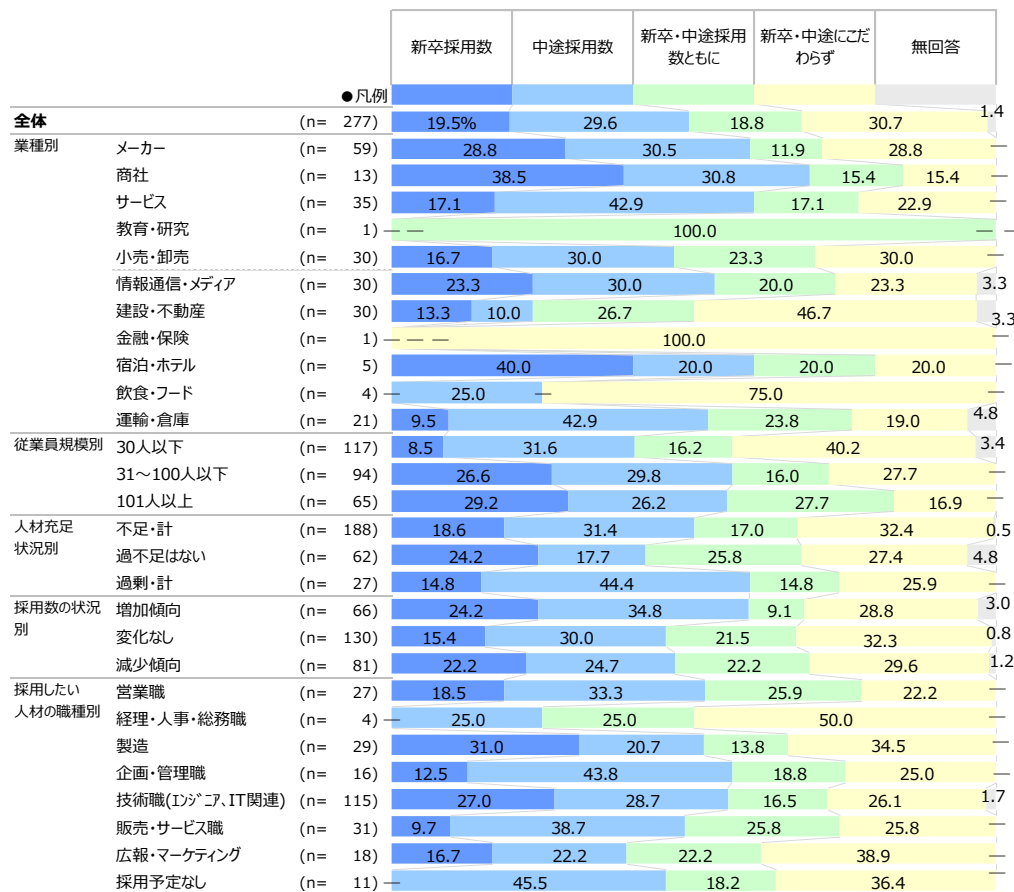
## 採用状況 ④縮小した採用枠

### ▶ 縮小した採用枠は、「新卒・中途にこだわらず」が31%、「中途採用数」が30%、「新卒採用数」が20%、「新卒・中途採用数ともに」が19%。

- 採用数を縮小して継続している企業に縮小した採用枠をたずねたところ、「新卒・中途にこだわらず」が31%、「中途採用数」が30%、「新卒採用数」が20%、「新卒・中途採用数ともに」が19%。
- 業種別にみると、サービスは「中途採用数」、建設・不動産は「新卒・中途にこだわらず」が全体に比べて10pt以上高い。
- 従業員規模別にみると、従業員数が多いほど「新卒採用数」、少ないほど「新卒・中途にこだわらず」の割合が高い。
- 人材充足状況別にみると、過不足なし層は「新卒・中途採用数ともに」の割合が全体に比べて若干高い。
- 採用数の状況別にみると、増加傾向層は「中途採用数」の割合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、技術職（エンジニア、IT関連）は「新卒採用数」、販売・サービス職は「中途採用数」「新卒・中途採用数ともに」の割合が全体に比べて若干高い。

■ 縮小した採用枠（採用数を縮小して継続している／単一回答）

Q7 縮小した採用枠をお選びください。（ひとつ）





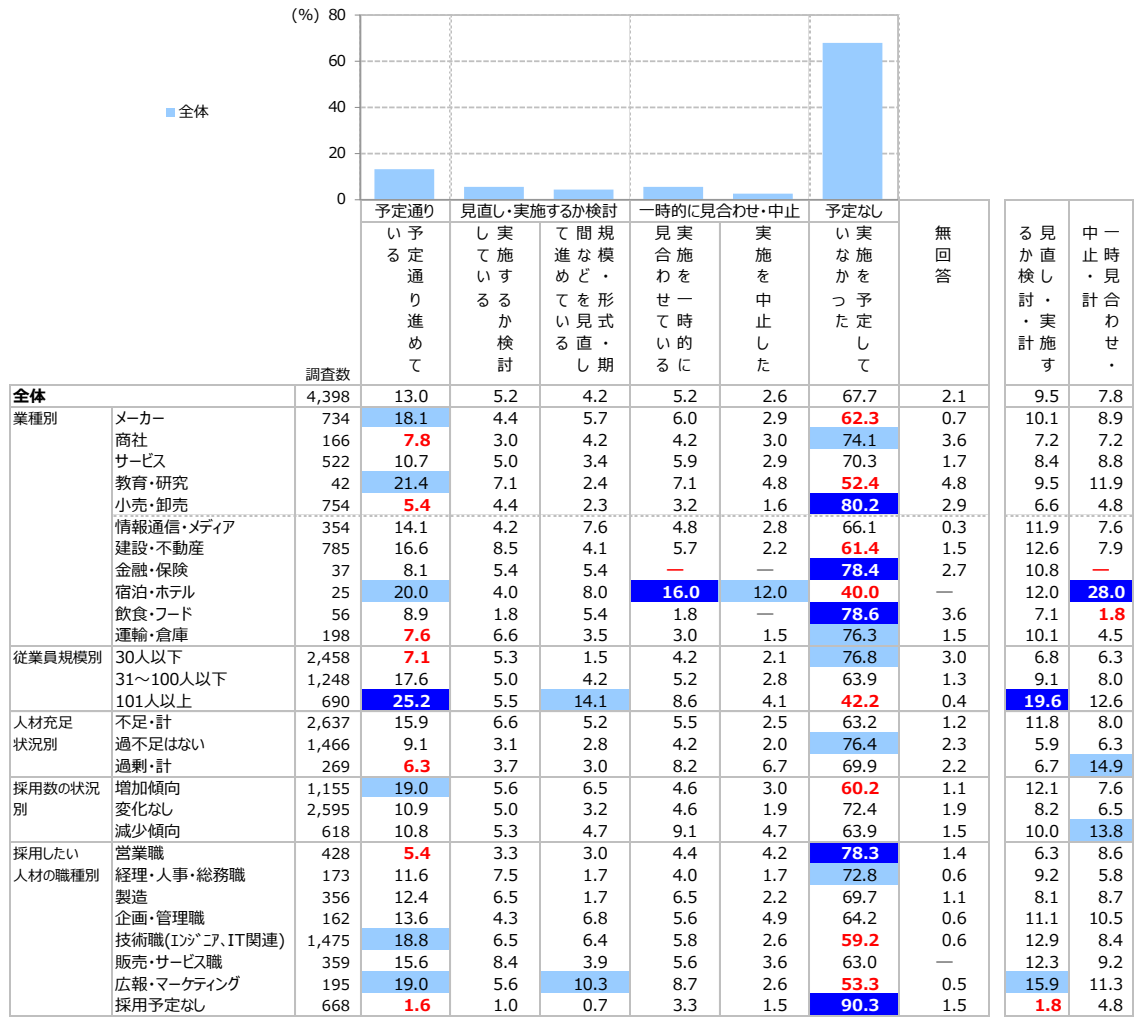
# 採用状況 ⑤新型コロナウイルス感染症拡大によるインターンシップ実施への影響

## ▶ インターンシップは「実施を予定していなかった」企業が68%。

- 新型コロナウイルス感染症拡大によるインターンシップ実施への影響をたずねたところ、68%が「実施を予定していなかった」と回答。「規模・形式・期間などを見直しを進めている」「実施するか検討している」を合わせた「見直し・実施するか検討・計」が10%。「実施を一時的に見合わせている」「実施を中止した」を合わせた「一時見合わせ・中止・計」が8%。「予定通り進めている」が13%。
- 業種別にみると、小売・卸売、金融・保険、飲食・フードは「実施を予定していなかった」が全体と比べて10pt以上高い。
- 従業員規模別にみると、101人以上の企業は「予定通り進めている」が全体と比べて10pt以上高い。
- 人材充足状況別にみると、過不足なし層は「実施を予定していなかった」、過剰層は「一時見合わせ・中止・計」がそれぞれ全体と比べて若干高い。
- 採用数の状況別にみると、増加傾向層は「予定通り進めている」、減少傾向層は「一時見合わせ・中止・計」がそれぞれ全体と比べて若干高い。
- 採用したい人材の職種別にみると、営業職は「実施を予定していなかった」が全体と比べて10pt以上高い。

■新型コロナウイルス感染症拡大によるインターンシップ実施への影響（全体／単一回答）

Q8 新型コロナウイルス感染症拡大による貴社のインターンシップ実施への影響をお選びください。（ひとつ）



※カテゴリごと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

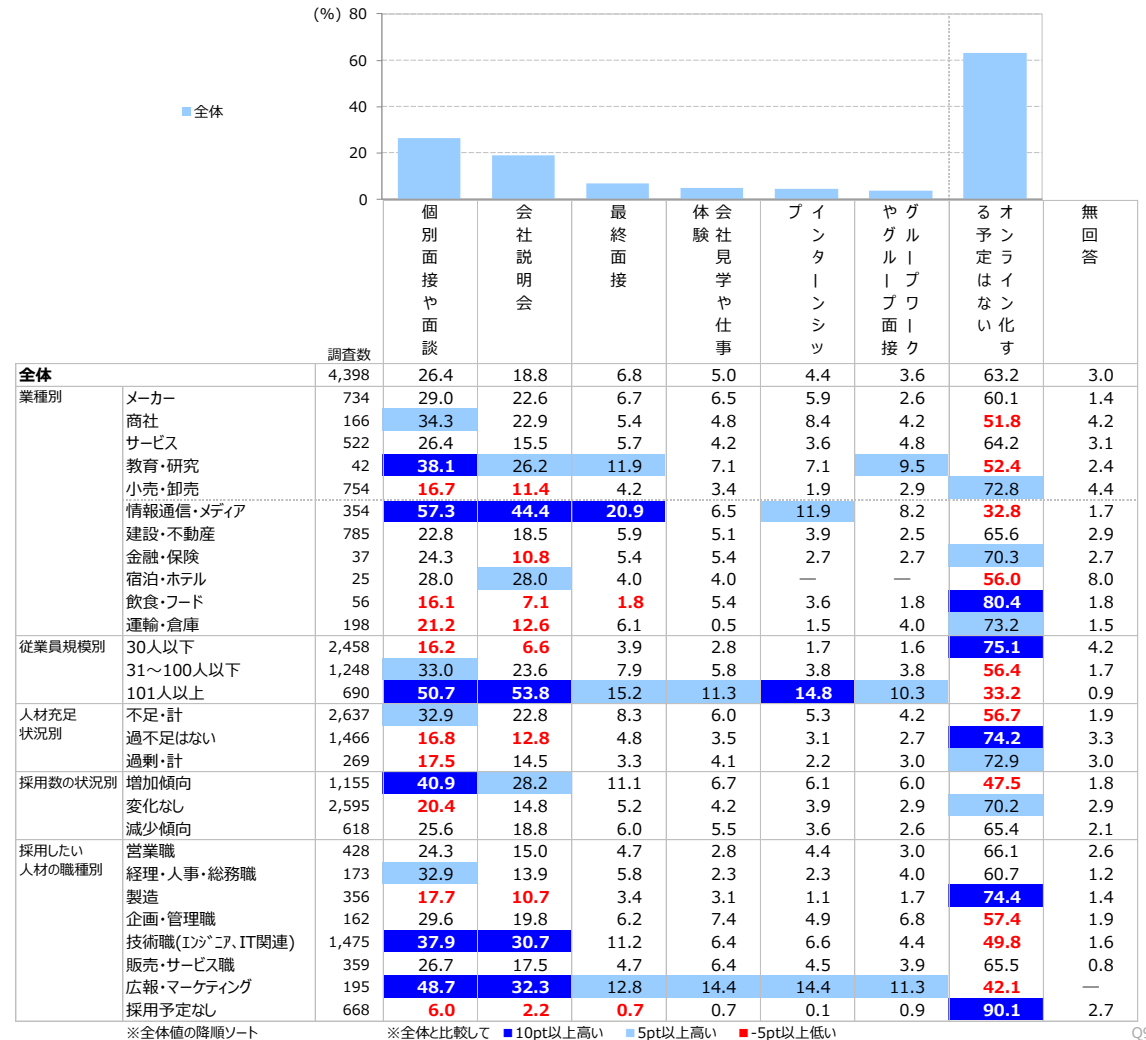
## 採用状況 ⑥オンライン化を実施・検討している採用プロセス

▶ 採用するプロセスについて「オンライン化する予定はない」が63%。オンライン化を実施・検討している採用プロセスは、「個別面接や面談」(26%)が最も高く、「会社説明会」(19%)が続く。

- オンライン化を実施・検討している採用プロセスをたずねたところ、「個別面接や面談」(26%)が最も高く、「会社説明会」(19%)が続く。
- 業種別にみると、教育・研究は「個別面接や面談」、情報通信・メディアは「個別面接や面談」「会社説明会」「最終面接」がそれぞれ全体に比べて10pt以上高い。一方、飲食・フードは「オンライン化する予定はない」が全体に比べて10pt以上高い。
- 従業員規模別にみると、101人以上の企業は「個別面接や面談」「会社説明会」「インターンシップ」が全体に比べて10pt以上高い。一方、30人以下の企業は「オンライン化する予定はない」が全体に比べて10pt以上高い。
- 人材充足状況別にみると、過不足なし層は「オンライン化する予定はない」が全体に比べて10pt以上高い。
- 採用数の状況別にみると、増加傾向層は「個別面接や面談」が全体に比べて10pt以上高い。
- 採用したい人材の職種別にみると、技術職（エンジニア、IT関連）と広報・マーケティングは「個別面接や面談」「会社説明会」が全体に比べて10pt以上高い。一方、製造は「オンライン化する予定はない」が全体に比べて10pt以上高い。

■ オンライン化を実施・検討している採用プロセス（全体／複数回答）

Q9 オンライン化を実施・検討している採用プロセスをお選びください。（いくつでも）



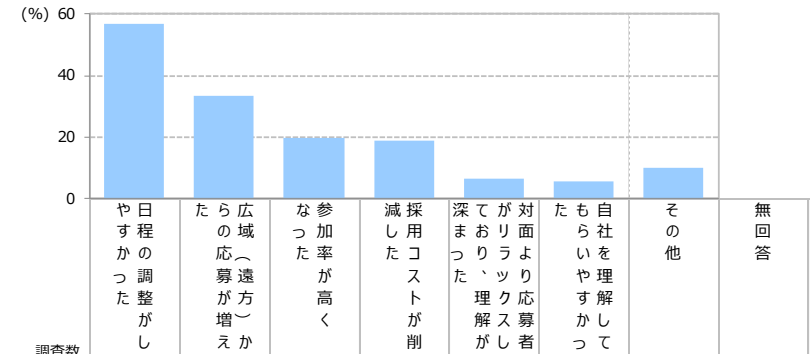
# 採用状況 ⑦オンライン化を実施して良かった点

▶ オンライン化を実施して良かった点は、「日程の調整がしやすかった」（57%）が最も高く、「広域（遠方）からの応募が増えた」（33%）が続く。

- 採用プロセスのオンライン化を実施・検討している企業にオンライン化を実施して良かった点をたずねたところ、「日程の調整がしやすかった」（57%）が最も高く、「広域（遠方）からの応募が増えた」（33%）が続く。
- 業種別にみると、情報通信・メディアは「日程の調整がしやすかった」「広域（遠方）からの応募が増えた」「参加率が高くなった」が全体に比べて10pt以上高い。
- 従業員規模別にみると、101人以上の企業は「広域（遠方）からの応募が増えた」「参加率が高くなった」が全体に比べて10pt以上高い。
- 人材充足状況別にみると、過剰層は「日程の調整がしやすかった」が全体に比べて10pt以上低い。
- 採用数の状況別にみると、増加傾向層は「広域（遠方）からの応募が増えた」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「広域（遠方）からの応募が増えた」「採用コストが削減した」が全体に比べて10pt以上高い。

■ オンライン化を実施して良かった点（オンライン化を実施・検討／複数回答）

Q10 オンライン化を実施して良かった点をお選びください。（いくつでも）



		調査数	や日程の調整がしやすかった	広域（遠方）からの応募が増えた	参加率が高くなった	採用コストが削減した	深まったり、理解がしやすかった	対面より応募がしやすかった	その他	無回答
<b>全体</b>		1,487	56.9	33.4	19.9	18.9	6.3	5.6	10.0	8.7
業種別	メーカー	283	58.7	35.7	20.8	19.8	4.9	7.1	10.2	10.2
	商社	73	<b>50.7</b>	32.9	20.5	20.5	8.2	5.5	13.7	9.6
	サービス	171	<b>63.7</b>	<b>27.5</b>	15.8	18.7	6.4	2.9	7.6	8.8
	教育・研究	19	<b>42.1</b>	<b>15.8</b>	21.1	<b>31.6</b>	<b>15.8</b>	5.3	5.3	10.5
	小売・卸売	172	<b>51.2</b>	<b>25.0</b>	<b>11.6</b>	14.5	5.2	4.7	12.2	11.6
	情報通信・メディア	232	<b>70.7</b>	<b>46.6</b>	<b>30.6</b>	17.7	8.2	3.4	6.9	5.6
	建設・不動産	247	<b>45.3</b>	34.0	17.8	21.9	6.9	8.1	8.9	10.1
	金融・保険	10	<b>50.0</b>	40.0	<b>30.0</b>	20.0	—	—	<b>20.0</b>	—
	宿泊・ホテル	9	<b>44.4</b>	<b>22.2</b>	<b>11.1</b>	<b>44.4</b>	11.1	—	<b>22.2</b>	—
	飲食・フード	10	60.0	30.0	<b>30.0</b>	<b>40.0</b>	—	—	—	10.0
	運輸・倉庫	50	60.0	38.0	26.0	14.0	6.0	10.0	12.0	4.0
	従業員規模別	30人以下	509	<b>51.3</b>	<b>16.3</b>	<b>10.4</b>	15.5	5.5	6.9	13.0
31～100人以下		523	58.7	36.3	19.7	15.5	6.5	5.4	9.9	8.8
101人以上		455	61.1	<b>49.0</b>	<b>30.8</b>	<b>26.6</b>	7.0	4.6	6.6	4.8
人材充足状況別	不足・計	1,093	57.0	33.2	19.4	18.8	6.9	5.6	10.2	8.1
	過不足はない	329	59.3	35.0	21.9	18.5	5.2	6.1	8.8	9.4
	過剰・計	65	<b>43.1</b>	<b>27.7</b>	18.5	21.5	3.1	4.6	10.8	16.9
採用数の状況別	増加傾向	585	60.5	<b>38.8</b>	21.9	18.1	7.5	6.3	8.0	8.4
	変化なし	699	55.8	30.9	19.6	18.6	5.7	5.9	10.4	7.7
	減少傾向	201	<b>49.8</b>	<b>25.9</b>	14.9	22.4	5.0	3.0	13.9	13.4
採用したい人材の職種別	営業職	134	53.0	28.4	14.9	15.7	3.7	4.5	11.9	11.2
	経理・人事・総務職	66	57.6	<b>22.7</b>	<b>10.6</b>	<b>10.6</b>	6.1	9.1	<b>19.7</b>	1.5
	製造	86	<b>47.7</b>	30.2	<b>12.8</b>	<b>8.1</b>	2.3	<b>11.6</b>	12.8	11.6
	企画・管理職	66	<b>62.1</b>	<b>25.8</b>	<b>13.6</b>	19.7	<b>12.1</b>	6.1	7.6	7.6
	技術職（IT・IT関連）	718	59.2	36.6	23.4	19.2	6.7	4.7	8.5	7.5
	販売・サービス職	121	59.5	28.9	24.0	21.5	2.5	6.6	8.3	10.7
	広報・マーケティング	113	54.9	<b>43.4</b>	23.0	<b>31.0</b>	9.7	7.1	8.0	8.0
	採用予定なし	48	<b>45.8</b>	<b>16.7</b>	<b>4.2</b>	14.6	6.3	4.2	12.5	10.4

※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

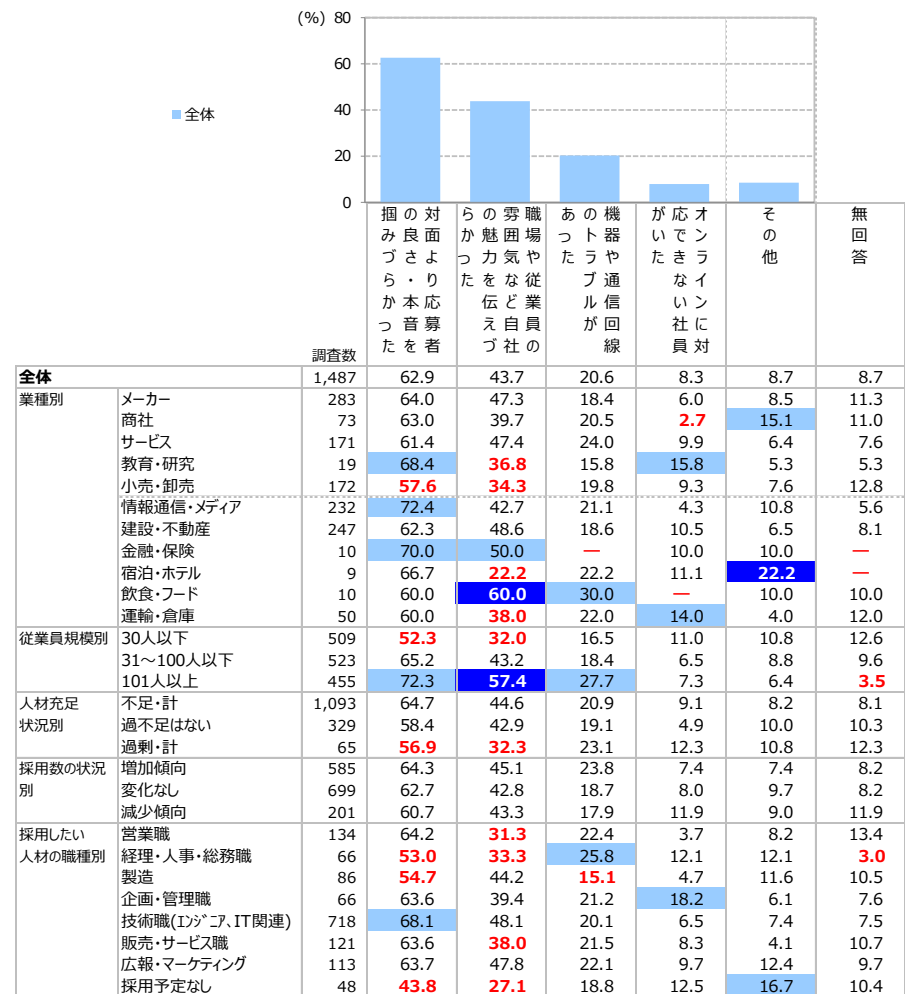
## 採用状況 ⑧オンライン化を実施して課題に感じた点

▶ オンライン化を実施して課題に感じた点は、「対面より応募者の良さ・本音を掴みづらかった」(63%)が最も高く、「職場や従業員の雰囲気など自社の魅力を伝えづらかった」(44%)が続く。

- 採用プロセスのオンライン化を実施・検討している企業にオンライン化を実施して課題に感じた点をたずねたところ、「対面より応募者の良さ・本音を掴みづらかった」(63%)が最も高く、「職場や従業員の雰囲気など自社の魅力を伝えづらかった」(44%)が続く。
- 業種別にみると、情報通信・メディアは「対面より応募者の良さ・本音を掴みづらかった」、運輸・倉庫は「オンラインに対応できない社員がいた」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人以上の企業は「職場や従業員の雰囲気など自社の魅力を伝えづらかった」が全体に比べて10pt以上高い。
- 人材充足状況別にみると、過剰層は「職場や従業員の雰囲気など自社の魅力を伝えづらかった」が全体に比べて10pt以上低い。
- 採用したい人材の職種別にみると、経理・人事・総務職は「機器や通信回線のトラブルがあった」、企画・管理職は「オンラインに対応できない社員がいた」、技術職(エンジニア、IT関連)は「対面より応募者の良さ・本音を掴みづらかった」がそれぞれ全体に比べて若干高い。

■ オンライン化を実施して課題に感じた点 (オンライン化を実施・検討/複数回答)

Q11 オンライン化を実施して課題に感じた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

Q11

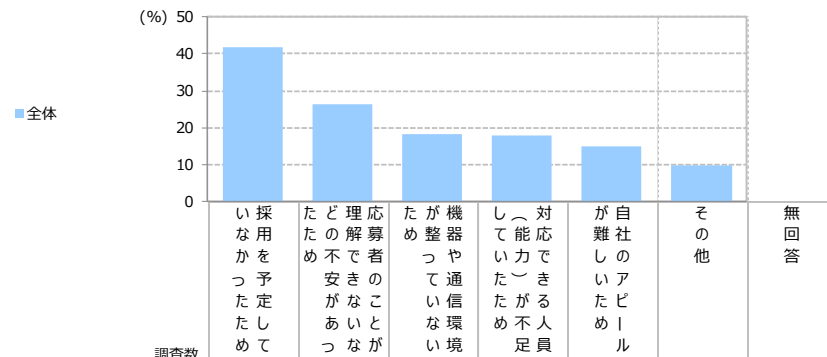
# 採用状況 ⑨オンライン化しない理由

▶ オンライン化しない理由は、「採用を予定していなかったため」(42%) が最も高く、「応募者のことが理解できないなどの不安があったため」(27%) が続く。

- 採用プロセスのオンライン化を予定していない企業にオンライン化をしない理由をたずねたところ、「採用を予定していなかったため」(42%) が最も高く、「応募者のことが理解できないなどの不安があったため」(27%) が続く。
- 業種別にみると、商社、小売・卸売、情報通信・メディアは「採用を予定していなかったため」が全体に比べて10pt以上高い。
- 従業員規模別にみると、30人以下の企業は「採用を予定していなかったため」が全体に比べて10pt以上高い。31~100人以下、101人以上の企業は「応募者のことが理解できないなどの不安があったため」が全体に比べて10pt以上高い。
- 人材充足状況別にみると、過不足なし層と過剰層は「採用を予定していなかったため」が全体に比べて20pt程度高い。
- 採用数の状況別にみると、増加傾向層は「応募者のことが理解できないなどの不安があったため」が全体に比べて10pt以上高い。
- 採用したい人材の職種別にみると、製造は「機器や通信環境が整っていないため」、技術職(エンジニア、IT関連)は「応募者のことが理解できないなどの不安があったため」が全体に比べて10pt以上高い。

■ オンライン化しない理由 (オンライン化予定なし/複数回答)

Q12 オンライン化しない理由をお選びください。(いくつでも)



調査項目	調査数	採用を予定していなかったため	応募者のことが理解できないなどの不安があったため	機器や通信環境が整っていないため	対応力不足	自社のイメージ	その他	無回答
<b>全体</b>	2,781	41.9	26.4	18.4	18.1	15.0	9.8	0.7
業種別								
メーカー	441	35.8	29.7	20.6	20.9	20.2	9.1	0.9
商社	86	54.7	29.1	17.4	20.9	17.4	5.8	—
サービス	335	51.0	24.2	13.1	14.6	9.9	9.6	0.6
教育・研究	22	50.0	36.4	—	9.1	4.5	13.6	—
小売・卸売	549	58.8	18.8	16.2	16.8	9.1	5.8	0.5
情報通信・メディア	116	54.3	35.3	6.0	0.9	15.5	8.6	—
建設・不動産	515	29.5	31.1	21.9	23.1	18.1	8.7	0.6
金融・保険	26	57.7	23.1	7.7	11.5	7.7	7.7	—
宿泊・ホテル	14	35.7	21.4	14.3	14.3	21.4	7.1	—
飲食・フード	45	44.4	20.0	20.0	8.9	6.7	15.6	2.2
運輸・倉庫	145	27.6	24.1	26.9	16.6	17.2	17.9	2.1
従業員規模別								
30人以下	1,846	52.0	20.2	17.0	17.0	11.6	8.4	0.6
31~100人以下	704	23.3	37.4	21.6	21.6	20.7	11.9	0.7
101人以上	229	17.5	42.8	19.7	15.7	24.9	14.0	1.7
人材充足状況別								
不足・計	1,494	23.8	35.4	22.4	24.5	19.5	10.4	0.7
過不足はない	1,088	62.9	16.4	13.8	10.4	9.7	9.4	0.7
過剰・計	196	62.8	13.3	13.8	11.2	10.2	7.7	0.5
採用数の状況別								
増加傾向	549	18.6	43.0	19.5	20.4	22.6	11.8	0.7
変化なし	1,821	49.4	21.7	17.4	16.5	11.9	9.0	0.8
減少傾向	404	38.9	25.2	21.8	22.0	19.1	10.4	0.2
採用したい人材の職種別								
営業職	283	48.8	29.7	17.3	15.2	16.3	4.9	—
経理・人事・総務職	105	46.7	29.5	22.9	21.0	15.2	3.8	1.0
製造	265	30.2	25.7	28.7	24.9	17.7	8.7	1.1
企画・管理職	93	30.1	33.3	23.7	28.0	18.3	5.4	1.1
技術職(エンジニア、IT関連)	734	26.4	38.3	20.6	21.3	22.6	10.4	0.7
販売・サービス職	235	31.9	27.7	20.9	26.8	15.3	9.8	—
広報・マーケティング	82	47.6	35.4	13.4	17.1	13.4	3.7	1.2
採用予定なし	602	77.4	5.1	10.6	6.3	3.3	7.3	0.7

※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



# 採用活動を行う中での課題

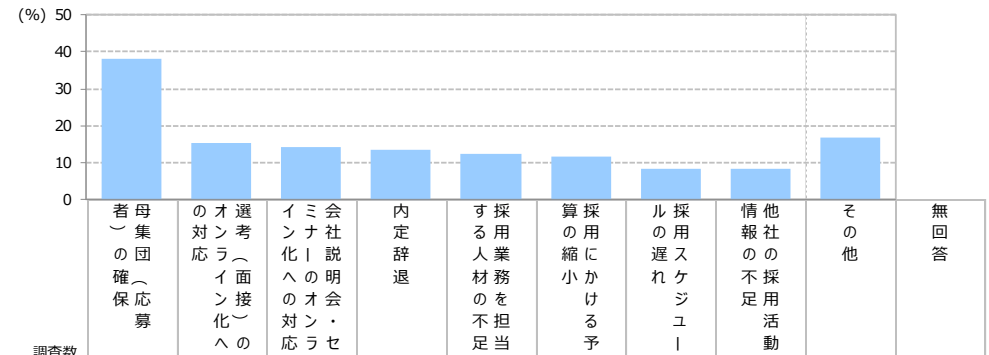
## ①新型コロナウイルス感染症の影響下で採用活動を行う中での課題

▶ **新型コロナウイルス感染症の影響下で採用活動を行う中で課題に感じていることは、「母集団（応募者）の確保」（38%）が最も高い。**

- 新型コロナウイルス感染症の影響下で採用活動を行う中で課題に感じていることをたずねたところ、「母集団（応募者）の確保」（38%）が最も高い。
- 業種別にみると、教育・研究は「内定辞退」、情報通信・メディアは「選考（面接）のオンライン化への対応」「内定辞退」、建設・不動産は「母集団（応募者）の確保」、飲食・フードは「採用にかかる予算の縮小」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「母集団（応募者）の確保」「会社説明会・セミナーのオンライン化への対応」「内定辞退」が全体に比べて10pt以上高い。
- 人材充足状況別にみると、不足層は「母集団（応募者）の確保」が全体に比べて10pt以上高い。
- 採用数の状況別にみると、増加傾向層は「母集団（応募者）の確保」、減少傾向層は「母集団（応募者）の確保」「採用にかかる予算の縮小」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、技術職（エンジニア、IT関連）は「母集団（応募者）の確保」、広報・マーケティングは「会社説明会・セミナーのオンライン化への対応」「採用業務を担当する人材の不足」が全体に比べて10pt以上高い。

■ **新型コロナウイルス感染症の影響下で採用活動を行う中で課題に感じていること（全体／複数回答）**

Q13 新型コロナウイルス感染症の影響下で採用活動を行う中で課題に感じていることをお選びください。（いくつでも）



	調査数	母集団の確保（応募）	選考（面接）のオンライン化への対応	内定辞退	採用業務の予算の縮小	採用業務の不足	採用業務の遅れ	その他	無回答		
<b>全体</b>	4,398	38.1	15.5	14.1	12.3	11.5	8.2	8.2	16.9	11.5	
<b>業種別</b>											
メーカー	734	42.8	16.8	18.7	15.0	16.2	9.3	10.4	10.5	13.6	9.1
商社	166	34.9	16.9	15.1	18.1	11.4	12.0	10.2	4.8	17.5	13.9
サービス	522	36.8	15.9	13.2	11.9	8.8	14.0	8.0	7.5	19.9	9.4
教育・研究	42	<b>31.0</b>	11.9	11.9	<b>19.0</b>	11.9	14.3	7.1	9.5	16.7	19.0
小売・卸売	754	<b>26.9</b>	12.7	11.1	10.6	11.3	10.6	7.8	7.7	21.4	17.8
情報通信・メディア	354	40.4	<b>23.2</b>	17.2	<b>22.9</b>	13.3	13.0	10.2	7.9	12.1	9.0
建設・不動産	785	44.7	16.4	12.4	13.2	12.6	11.0	6.8	8.8	15.8	8.2
金融・保険	37	37.8	<b>5.4</b>	<b>8.1</b>	10.8	16.2	8.1	—	10.8	21.6	8.1
宿泊・ホテル	25	<b>32.0</b>	<b>8.0</b>	<b>20.0</b>	<b>8.0</b>	<b>4.0</b>	<b>28.0</b>	<b>20.0</b>	—	20.0	4.0
飲食・フード	56	<b>25.0</b>	10.7	14.3	<b>7.1</b>	<b>7.1</b>	<b>19.6</b>	<b>1.8</b>	8.9	19.6	17.9
運輸・倉庫	198	39.4	13.6	11.6	12.6	13.6	11.6	8.1	6.1	12.6	9.6
<b>従業員規模別</b>											
30人以下	2,458	<b>29.7</b>	11.8	<b>8.6</b>	<b>7.2</b>	10.3	13.1	5.0	6.6	<b>23.1</b>	15.5
31～100人以下	1,248	45.4	18.7	18.3	15.9	13.1	10.3	10.3	8.6	<b>10.7</b>	7.4
101人以上	690	<b>54.8</b>	<b>22.9</b>	<b>25.9</b>	<b>31.0</b>	18.6	8.4	16.2	<b>13.5</b>	<b>6.2</b>	4.2
<b>人材充足状況別</b>											
不足・計	2,637	<b>49.8</b>	17.4	15.7	17.3	15.9	11.8	10.4	9.6	<b>10.0</b>	6.7
過不足はない	1,466	<b>20.4</b>	13.0	12.3	<b>7.8</b>	<b>6.8</b>	10.4	4.6	5.9	<b>29.2</b>	17.7
過剰・計	269	<b>24.2</b>	11.5	9.3	<b>7.4</b>	9.7	16.0	8.2	7.8	18.6	16.7
<b>採用数の状況別</b>											
増加傾向	1,155	46.9	18.4	17.7	18.4	15.5	8.9	10.1	10.2	<b>10.5</b>	7.1
変化なし	2,595	<b>32.3</b>	14.5	12.1	11.2	10.5	10.6	7.1	7.5	20.9	13.3
減少傾向	618	47.7	14.6	16.3	14.2	14.7	<b>20.7</b>	9.7	7.8	12.5	8.7
<b>採用したい人材の職種別</b>											
営業職	428	35.3	13.1	11.4	14.5	9.3	<b>16.8</b>	5.6	7.2	13.3	9.6
経理・人事・総務職	173	34.7	16.8	13.9	13.3	<b>17.9</b>	12.1	11.0	3.5	12.1	9.8
製造	356	<b>44.9</b>	14.6	12.9	12.4	11.0	10.1	8.1	8.7	<b>11.2</b>	9.0
企画・管理職	162	38.3	<b>23.5</b>	17.3	17.9	<b>17.9</b>	14.2	6.8	10.5	<b>8.0</b>	6.8
技術職(エンジニア、IT関連)	1,475	<b>49.2</b>	21.1	<b>19.5</b>	17.6	15.3	10.2	11.2	10.6	<b>8.8</b>	6.3
販売・サービス職	359	46.2	13.6	17.0	17.3	15.3	19.5	12.8	8.9	<b>7.2</b>	5.6
広報・マーケティング	195	39.5	<b>20.5</b>	<b>24.1</b>	15.4	<b>25.1</b>	18.5	11.3	<b>16.4</b>	<b>9.2</b>	9.2
採用予定なし	668	<b>8.2</b>	<b>7.2</b>	<b>4.3</b>	<b>1.8</b>	<b>4.9</b>	7.9	<b>1.8</b>	3.3	<b>45.1</b>	22.6

※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以下低い

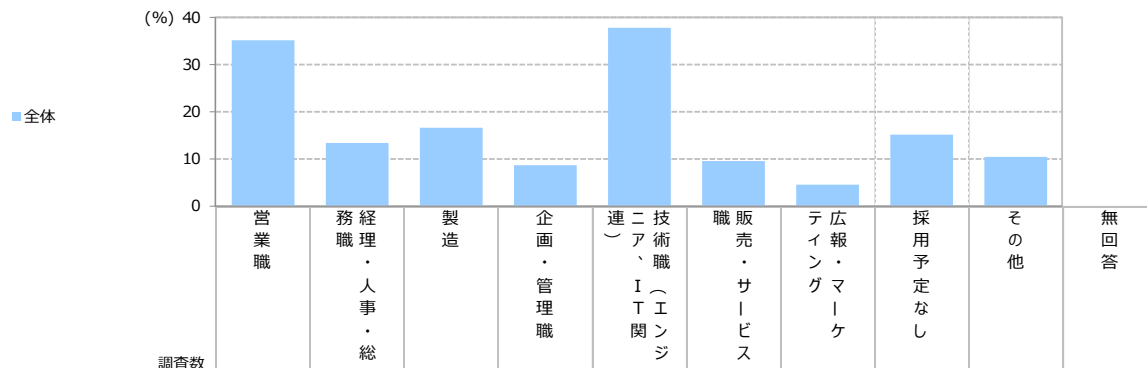
# 採用活動を行う中での課題 ② 今後採用を強化したい人材の職種

## ▶ 今後採用を強化したい人材の職種は、「技術職（エンジニア、IT関連）」（38%）が最も高く、僅差で「営業職」（35%）。

- 今後採用を強化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）」（38%）が最も高く、僅差で「営業職」（35%）が続く。以下、「製造」（17%）、「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」、小売・販売は「営業職」、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」、飲食・フードは「販売・サービス職」がそれぞれ全体に比べて10pt以上高い。
- 従業員規模別にみると、101人以上の企業は「技術職（エンジニア、IT関連）」が全体に比べて10pt以上高い。
- 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10pt以上高い。
- 採用数の状況別にみると、増加傾向層は「営業職」「経理・人事・総務職」「技術職（エンジニア、IT関連若干）」が全体に比べて若干高い。
- 新型コロナウイルスの事業売上への影響別にみると、売上増加層は「営業職」「経理・人事・総務職」「製造」「広報・マーケティング」、売上変化なし層は「技術職（エンジニア、IT関連若干）」が全体に比べて若干高い。
- （参考）2020年と比較すると、上位の職種に大きな変化はないものの、「技術職（エンジニア、IT関連）」でスコアが若干上昇している。

■ 今後採用を強化したい人材の職種（全体／複数回答）

Q14 今後採用を強化したい人材の職種をお選びください。（いくつでも）



調査数	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）	販売・サービス	ティン・マーケティング	採用予定なし	その他	無回答	
<b>全体</b>	4,398	35.3	13.3	16.5	8.7	38.0	9.7	4.5	15.2	10.4	2.8
業種別											
メーカー	734	41.4	14.6	54.8	12.1	49.6	6.8	5.4	7.8	3.5	1.0
商社	166	72.3	18.7	6.0	11.4	24.7	5.4	6.0	12.0	1.8	3.6
サービス	522	29.1	14.9	4.6	8.6	32.4	19.5	4.2	18.2	9.6	2.5
教育・研究	42	19.0	7.1	—	16.7	19.0	9.5	4.8	21.4	23.8	4.8
小売・卸売	754	46.3	13.8	6.5	6.6	17.0	15.6	5.2	25.9	4.9	4.5
情報通信・メディア	354	30.5	9.0	1.1	8.8	80.2	2.8	6.8	9.3	2.3	1.4
建設・不動産	785	30.2	11.6	6.2	6.0	55.2	2.7	2.9	11.8	13.9	2.0
金融・保険	37	67.6	13.5	—	10.8	8.1	5.4	10.8	18.9	5.4	2.7
宿泊・ホテル	25	16.0	12.0	—	8.0	—	60.0	8.0	16.0	20.0	—
飲食・フード	56	14.3	10.7	16.1	8.9	7.1	35.7	10.7	26.8	7.1	7.1
運輸・倉庫	198	30.8	16.2	3.5	12.6	13.1	11.1	2.5	16.7	27.8	4.0
従業員規模別											
30人以下	2,458	30.6	9.8	11.4	6.4	31.4	9.4	4.3	22.9	9.4	4.1
31~100人以下	1,248	41.1	17.3	23.1	11.1	44.9	8.7	4.2	6.3	10.8	1.4
101人以上	690	41.2	18.6	22.9	12.5	49.1	12.2	5.9	3.9	13.3	0.7
人材充足状況別											
不足・計	2,637	39.1	15.9	19.1	10.0	48.0	11.0	5.0	3.7	12.9	1.5
過不足はない	1,466	28.6	9.5	12.6	6.1	23.7	7.5	3.5	33.6	7.1	3.8
過剰・計	269	36.8	10.4	13.4	10.0	20.8	9.7	6.3	27.9	4.8	3.3
採用数の状況別											
増加傾向	1,155	41.0	18.4	20.0	12.0	47.9	10.3	6.7	3.8	13.3	0.9
変化なし	2,595	33.5	11.5	14.9	7.4	34.3	9.1	3.9	20.9	8.4	2.8
減少傾向	618	33.3	11.8	17.3	8.1	36.6	11.5	3.6	12.8	13.6	3.1
新型コロナウイルスの事業売上への影響別											
(売上が) 増加した	380	45.0	19.7	22.4	13.4	40.0	11.8	9.7	7.1	12.1	1.6
変化なし	1,379	29.1	12.9	11.4	7.0	46.0	6.2	2.8	13.0	13.1	2.0
(売上が) 減少した	2,632	37.2	12.6	18.4	8.9	33.5	11.2	4.7	17.6	8.7	3.3

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

参考) 2020年 全体	7,456	31.9	12.6	13.9	7.9	33.8	8.6	3.3	18.8	9.0	4.9
--------------	-------	------	------	------	-----	------	-----	-----	------	-----	-----

※2020年設問は「今後採用したい人材の職種をお選びください。」

## 採用活動を行う中での課題

### ③新型コロナウイルス感染症の影響下で採用活動を行う中で不足している人材

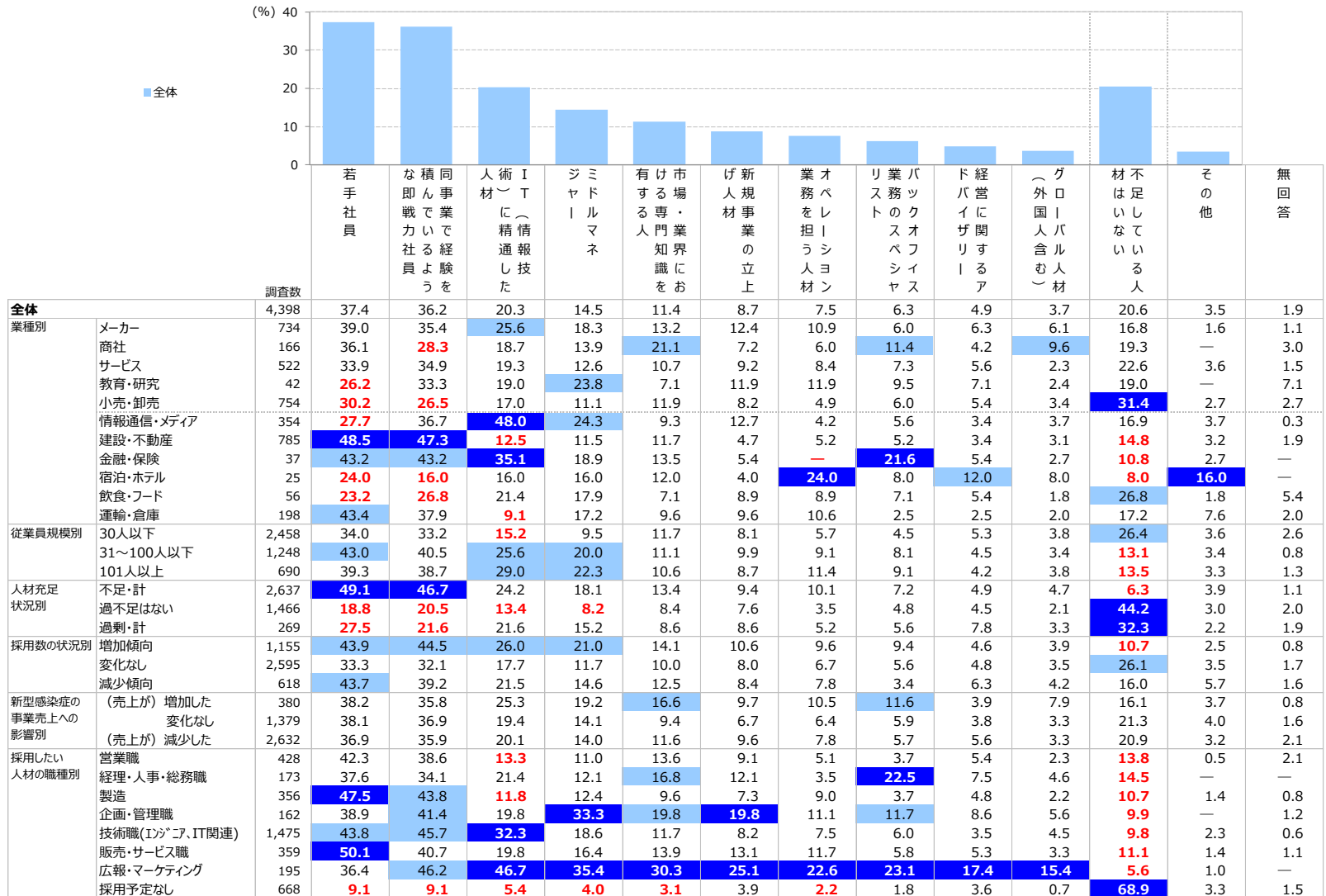
#### ▶ **新型コロナウイルス感染症の影響下で採用活動を行う中で不足している人材は、「若手社員」（37%）が最も高く、僅差で「同事業で経験を積んでいるような即戦力社員」（36%）が続く。**

- 新型コロナウイルス感染症の影響下で採用活動を行う中で不足している人材をたずねたところ、「若手社員」（37%）が最も高く、僅差で「同事業で経験を積んでいるような即戦力社員」（36%）が続く。
- 業種別にみると、情報通信・メディアは「IT（情報技術）に精通した人材」、建設・不動産は「若手社員」「同事業で経験を積んでいるような即戦力社員」、金融・保険は「IT（情報技術）に精通した人材」「バックオフィス業務のスペシャリスト」がそれぞれ全体に比べて10pt以上高い。
- 従業員規模別にみると、従業員数が多いほど「IT（情報技術）に精通した人材」「ミドルマネージャー」の割合が高い。
- 人材充足状況別にみると、不足層は「若手社員」「同事業で経験を積んでいるような即戦力社員」が全体に比べて10pt以上高い。
- 採用数の状況別にみると、増加傾向層は「若手社員」「同事業で経験を積んでいるような即戦力社員」「IT（情報技術）に精通した人材」「ミドルマネージャー」、減少傾向層は「若手社員」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事業売上への影響別にみると、売上増加層は「市場・業界における専門知識を有する人」「バックオフィス業務のスペシャリスト」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・総務職は「バックオフィス業務のスペシャリスト」、製造と販売・サービス職は「若手社員」、企画・管理職は「ミドルマネージャー」「新規事業の立上げ人材」、技術職（エンジニア、IT関連）は「IT（情報技術）に精通した人材」が全体に比べて10pt以上高い。また、広報・マーケティングは「若手社員」以外の職種がいずれも全体に比べて高い。



■新型コロナウイルス感染症の影響下で採用活動を行う中で不足している人材（全体／複数回答）

Q15 新型コロナウイルス感染症の影響下で不足している人材をお選びください。（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

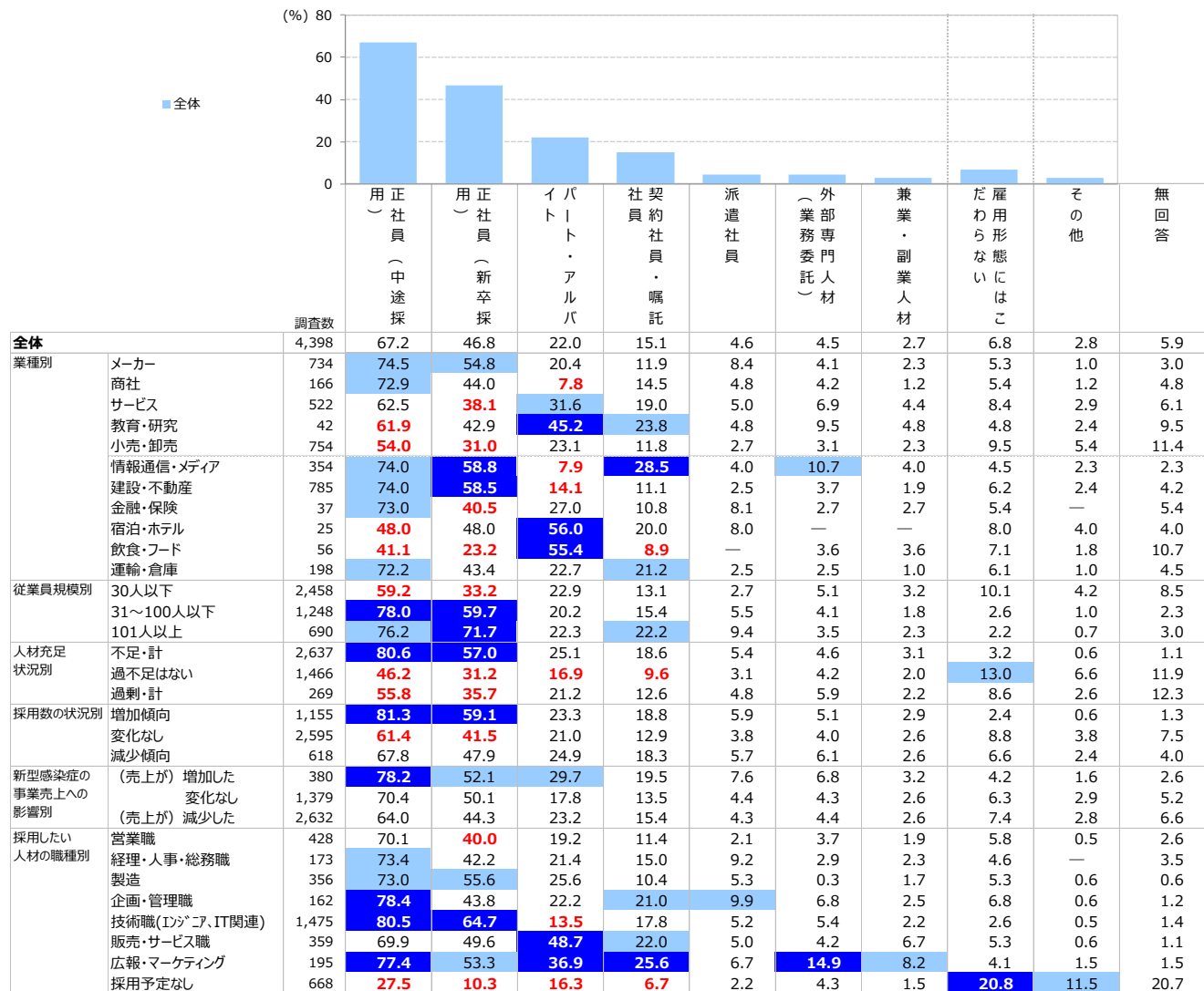
# 採用活動を行う中での課題 ④不足している人材を採用する場合の希望する雇用形態

## ▶ 不足している人材を採用する場合に希望する雇用形態は、「正社員（中途採用）」（67%）が最も高い。

- 不足している人材を採用する場合に希望する雇用形態をたずねたところ、「正社員（中途採用）」（67%）が最も高く、「正社員（新卒採用）」（47%）が続く。
- 業種別にみると、教育・研究と飲食・フードは「パート・アルバイト」、情報通信・メディアは「正社員（新卒採用）」「契約社員・嘱託社員」、建設・不動産は「正社員（新卒採用）」がそれぞれ全体に比べて10pt以上高い。
- 従業員規模別にみると、31～100人以下の企業は「正社員（中途採用）」「正社員（新卒採用）」、101人以上の企業は「正社員（新卒採用）」がそれぞれ全体に比べて10pt以上高い。
- 人材充足状況別にみると、不足層は「正社員（中途採用）」「正社員（新卒採用）」が全体に比べて10pt以上高い。
- 採用数の状況別にみると、増加傾向層は「正社員（中途採用）」「正社員（新卒採用）」が全体に比べて10pt以上高い。
- 新型コロナウイルスの事業売上への影響別にみると、売上増加層は「正社員（中途採用）」が全体に比べて10pt以上高い。
- 採用したい人材の職種別にみると、企画・管理職は「正社員（中途採用）」、技術職（エンジニア、IT関連）は「正社員（中途採用）」「正社員（新卒採用）」、販売・サービス職は「パート・アルバイト」が全体に比べて10pt以上高い。また、広報・マーケティングは「派遣社員」以外の職種がいずれも全体に比べて高い。

■不足している人材を採用する場合の希望する雇用形態（全体／複数回答）

Q16 Q15の不足している人材を採用する場合の希望する雇用形態をお選びください。（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

# 人材シェアマッチング ①在籍型出向の仕組みの認知

▶ 在籍型出向の仕組みを「知っている」企業は23%。「聞いたことはあるが内容を知らない」が32%、「知らない」が44%。

▶ 情報通信・メディアにおいて「知っている」（36%）が高い。

- 在籍型出向の仕組みの認知をたずねたところ、23%が「知っている」、32%が「聞いたことはあるが内容を知らない」、44%が「知らない」と回答した。
- 業種別にみると、情報通信・メディアは「知っている」が全体に比べて10pt以上高い。
- 従業員規模別にみると、従業員数が多いほど「知っている」の割合が高い。

■【人材シェアマッチング】在籍型出向の仕組みの認知（全体／単一回答）

Q17 在籍型出向の仕組みをご存知ですか。（ひとつ）

		知っている	聞いたことはあるが内容を知らない	知らない	無回答
●凡例					
全体	(n=4,398)	23.2%	31.9	43.8	1.2
業種別					
メーカー	(n= 734)	24.5	35.0	39.9	0.5
商社	(n= 166)	25.3	35.5	38.6	0.6
サービス	(n= 522)	23.9	31.6	44.1	0.4
教育・研究	(n= 42)	23.8	35.7	38.1	2.4
小売・卸売	(n= 754)	19.5	30.1	48.9	1.5
情報通信・メディア	(n= 354)	36.2	31.6	31.6	0.6
建設・不動産	(n= 785)	18.1	31.1	49.6	1.3
金融・保険	(n= 37)	27.0	32.4	40.5	—
宿泊・ホテル	(n= 25)	32.0	28.0	40.0	—
飲食・フード	(n= 56)	25.0	33.9	37.5	3.6
運輸・倉庫	(n= 198)	28.8	28.8	40.9	1.5
従業員規模別					
30人以下	(n=2,458)	18.1	29.9	50.3	1.7
31~100人以下	(n=1,248)	26.9	34.2	38.3	0.6
101人以上	(n= 690)	34.8	34.6	30.3	0.3
人材充足状況別					
不足・計	(n=2,637)	23.9	33.5	42.2	0.5
過不足はない	(n=1,466)	22.2	29.5	47.3	1.0
過剰・計	(n= 269)	23.8	31.2	43.9	1.1
採用数の状況別					
増加傾向	(n=1,155)	26.1	32.6	41.0	0.3
変化なし	(n=2,595)	21.6	31.6	45.9	0.9
減少傾向	(n= 618)	25.1	32.8	41.6	0.5
採用したい人材の職種別					
営業職	(n= 428)	23.1	29.7	47.0	0.2
経理・人事・総務職	(n= 173)	26.6	31.8	41.0	0.6
製造	(n= 356)	20.2	33.7	45.8	0.3
企画・管理職	(n= 162)	23.5	34.6	41.4	0.6
技術職(エンジニア、IT関連)	(n=1,475)	27.0	35.2	37.6	0.3
販売・サービス職	(n= 359)	24.0	33.4	41.8	0.8
広報・マーケティング	(n= 195)	26.2	34.9	39.0	—
採用予定なし	(n= 668)	15.9	26.9	56.3	0.9

## ■ 調査票での呈示説明文

### 人材シェアマッチングについて

「在籍型出向※により雇用維持を図りたい企業（送出企業）」から「在籍型出向により人材不足の解消を図りたい企業（受入企業）」へ一時的に雇用を移動させる考え方で、雇用維持や人材のスキルアップ、経営改善の最適化が期待でき、関東経済産業局、労働局、産業雇用安定センター、自治体が連携しサポートしています

※ 在籍型出向とは・・・出向元企業と出向先企業との間の出向契約によって、労働者が両方と雇用契約を結ぶもの

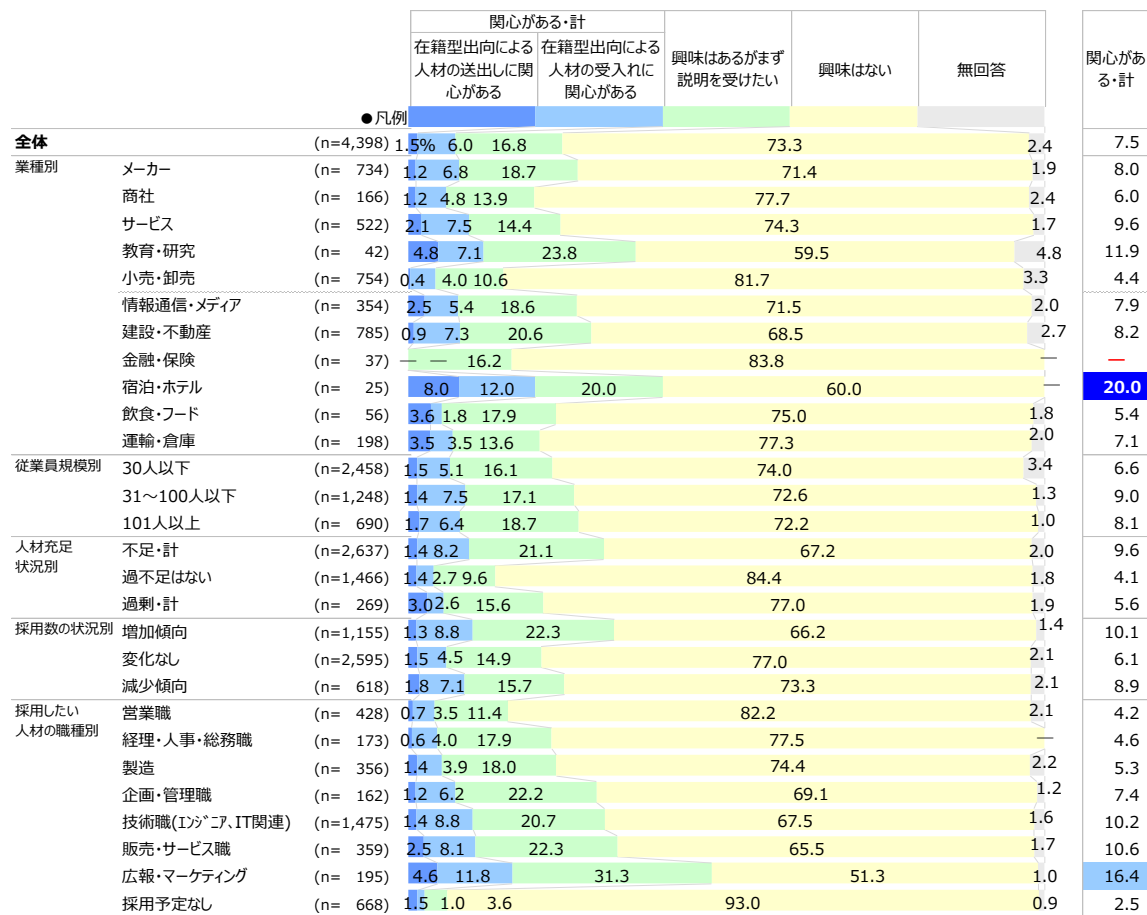
# 人材シェアマッチング ③参加の意向

▶ 人材シェアマッチングへの参加の意向は、「在籍型出向による人材の送出しに関心がある」が2%、「在籍型出向による人材の受入れに関心がある」まで合わせた「関心がある・計」が8%。「興味はない」が73%に及ぶ。

- 人材シェアマッチングへの参加の意向をたずねたところ、「在籍型出向による人材の送出しに関心がある」は2%、「在籍型出向による人材の受入れに関心がある」まで合わせた「関心がある・計」は8%。一方、「興味はない」が73%に及ぶ。
- 業種別にみると、教育・研究は「興味はあるがまず説明を受けたい」が全体に比べて高め。金融・保険は「興味はない」が全体に比べて10pt以上高く、「関心がある・計」が0%。
- 人材充足状況別にみると、過不足なし層は「興味がない」が全体に比べて10pt以上高い。
- 採用数の状況別にみると、増加傾向は「興味はあるがまず説明を受けたい」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、広報・マーケティングは「興味はあるがまず説明を受けたい」が3割を超えて全体に比べて10pt以上高い。

■【人材シェアマッチング】参加の意向（全体／単一回答）

Q19：人材シェアマッチングへの参加のご意向をお選びください。（ひとつ）



## 人材シェアマッチング ④参加の意向理由

- ▶ 在籍型出向による人材の送出しに関心がある企業からは、人員の過剰、雇用維持に関わる意見のほか、社員の能力アップを期待する意見もあがっている。
- ▶ 在籍型出向による人材の受け入れに関心がある企業からは、人材不足という意見が多く、いい人材・専門性のある人材確保への期待、外部の知見を活かしたいといった意見もみられる。
- ▶ 興味はあるが説明を受けたい企業からは、内容を理解したい、自社の要求に合う人材を確保できるか知りたいといった意見があがっている。
- ▶ 興味はない企業からは、自社（一時的でない）社員が望ましい、業態に合わないという意見が多くあがったほか、制度がよくわからないという回答もみられた。

### ■ 在籍型出向による人材の送出しに関心がある

- 現在の経営状況を鑑みて、人員過剰を目の当たりにしているため。  
（東京都、業種：メーカー、従業員規模:301人以上、人材充足状況：やや過剰、採用状況：変化なし、新型コロナウイルスの事業売上への影響：減少した）
- 観光関連事業である一般貸切旅客自動車運送事業について、需要の減少により、バスガイドの雇用維持が課題となっているため。  
（新潟県、業種：運輸・倉庫、従業員規模:101～300人、人材充足状況：やや不足、採用状況：減少傾向、新型コロナウイルスの事業売上への影響：減少した）
- 社員の更なるスキルアップが見込め、社員自身のやる気の向上が出来ればと思います。ただ社員自身の状況や自社業務の状況を踏まえる必要はあると思いますが。  
（東京都、業種：建設・不動産、従業員規模:11～30人、人材充足状況：過不足はない、採用状況：増加傾向、新型コロナウイルスの事業売上への影響：減少した）

### ■ 在籍型出向による人材の受け入れに関心がある

- 人手不足の時期の一時的な出向は助かる。  
（千葉県、業種：建設・不動産、従業員規模:51～100人、人材充足状況：やや不足、採用状況：増加傾向、新型コロナウイルスの事業売上への影響：変化なし）
- 専門職の不足を補う人材の受け入れ。  
（東京都、業種：小売・販売、従業員規模:11～30人、人材充足状況：やや不足、採用状況：減少傾向、新型コロナウイルスの事業売上への影響：減少した）
- 一流企業でしっかりと教育を受けた方に当社に来て頂き、我々内部の人間が気付かない課題や不合理な部分を指摘して欲しい。また一定期間当社スタッフと一緒に業務を行う事で、刺激を受け、学びを得て欲しい。  
（神奈川県、業種：メーカー、従業員規模:51～100人、人材充足状況：やや不足、採用状況：変化なし、新型コロナウイルスの事業売上への影響：減少した）

### ■ 興味はあるが説明を受けたい

- ある程度の内容は分かるが、細かい部分の説明も聞いた上で活用したいから。  
（茨城県、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、採用状況：変化なし、新型コロナウイルスの事業売上への影響：減少した）
- 一旦説明を受けたい。技術等の流出も懸念するなかで、利用した場合のメリット・デメリットを踏まえ検討する必要がある。また、導入している企業の実績等も聞いてみたい。  
（群馬県、業種：サービス、従業員規模:10人以下、人材充足状況：やや不足、採用状況：変化なし、新型コロナウイルスの事業売上への影響：減少した）
- 当社にフィットするような人材が期待できるなら説明は聞いてみたい。  
（東京都、業種：メーカー、従業員規模:101～300人、人材充足状況：やや過剰、採用状況：変化なし、新型コロナウイルスの事業売上への影響：減少した）

### ■ 興味はない

- あくまでも自社採用の社員を確保したい。  
（茨城県、業種：商社、従業員規模:101～300人、人材充足状況：過不足はない、採用状況：変化なし、新型コロナウイルスの事業売上への影響：変化なし）
- ニッチな業界および機密事項が多いので難しいと考えます。  
（神奈川県、業種：商社、従業員規模:51～100人、人材充足状況：やや不足、採用状況：増加傾向、新型コロナウイルスの事業売上への影響：変化なし）
- 意味がわからない。ましてや誰にでも出来る仕事だが 教育は必ず必要だから。  
（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：かなり不足、採用状況：増加傾向、新型コロナウイルスの事業売上への影響：減少した）

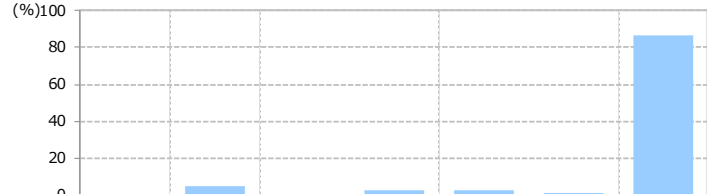
# 高度外国人材 ①新型コロナウイルス感染症拡大による採用への影響

## ▶ 新型コロナウイルス感染症拡大による高度外国人材は「採用を予定していなかった」企業が86%。

- 新型コロナウイルス感染症拡大による高度外国人材の採用への影響をたずねたところ、86%が「採用を予定していなかった」と回答。「採用数を縮小して継続している」「採用を継続するか検討している」を合わせた「縮小・継続するか検討・計」が3%。「採用を一時的に見合わせている」「採用を中止した」を合わせた「一時見合わせ・中止・計」が4%。「予定通り進めている」が5%。
- 業種別にみると、金融・保険は「採用を予定していなかった」が全体と比べて10pt以上高い。
- 従業員規模別にみると、101人以上の企業は「採用を予定していなかった」が全体と比べて若干低い。
- 人材充足状況別にみると、過不足なし層は「採用を予定していなかった」が全体と比べて若干高い。
- 採用したい人材の職種別にみると、営業職は「採用を予定していなかった」が全体と比べて若干高い。

■【高度外国人材】新型コロナウイルス感染症拡大による採用への影響（全体／複数回答）

Q21 新型コロナウイルス感染症拡大による高度外国人材の採用への影響についてお選びください。（いくつでも）



		調査数	採用数増加	予定通り	縮小・継続するか検討	一時的に見合わせ・中止	予定なし	無回答	か縮小・見直し・継続計	中止・一時見合わせ・計
<b>全体</b>		4,398	0.7	4.5	0.6	2.5	86.4	1.3	3.1	3.9
業種別	メーカー	734	1.1	6.1	0.7	3.1	83.9	0.5	3.8	4.5
	商社	166	—	6.6	1.2	3.6	83.7	1.8	4.8	3.0
	サービス	522	0.8	3.1	0.4	1.7	89.3	0.6	2.1	4.2
	教育・研究	42	2.4	4.8	2.4	—	78.6	4.8	2.4	7.1
	小売・卸売	754	0.1	2.9	0.5	1.3	90.7	2.5	1.9	1.9
	情報通信・メディア	354	1.1	7.9	1.1	2.3	82.5	0.6	3.4	4.5
	建設・不動産	785	0.5	4.6	0.8	2.9	85.1	1.4	3.7	4.7
	金融・保険	37	—	—	—	—	100.0	—	—	—
	宿泊・ホテル	25	4.0	12.0	4.0	—	56.0	4.0	4.0	20.0
	飲食・フード	56	—	—	—	5.4	82.1	3.6	5.4	8.9
	運輸・倉庫	198	—	5.1	—	3.0	89.9	0.5	3.0	1.5
	従業員規模別	30人以下	2,458	0.5	2.8	0.4	2.2	88.4	2.0	2.5
31~100人以下		1,248	0.8	5.5	1.0	2.9	85.6	0.6	3.8	3.7
101人以上		690	1.0	8.7	1.0	2.8	81.2	0.6	3.8	4.8
人材充足状況別	不足・計	2,637	1.0	5.8	0.7	3.2	83.8	1.0	3.9	4.5
	過不足はない	1,466	0.1	2.7	0.5	1.1	91.5	1.7	1.6	2.5
	過剰・計	269	0.4	3.0	0.7	2.2	86.2	1.5	3.0	5.9
採用数の状況別	増加傾向	1,155	1.5	6.8	0.5	4.0	81.7	0.7	4.5	4.8
	変化なし	2,595	0.3	4.0	0.5	1.8	88.6	1.7	2.3	3.0
	減少傾向	618	0.5	2.8	1.5	2.3	86.6	0.5	3.7	6.0
採用したい人材の職種別	営業職	428	0.2	2.6	0.7	1.6	92.1	0.9	2.3	1.9
	経理・人事・総務職	173	0.6	4.6	0.6	4.0	86.1	1.2	4.6	2.9
	製造	356	0.6	3.9	0.6	3.9	84.3	0.8	4.5	5.9
	企画・管理職	162	0.6	3.7	1.2	4.9	84.0	0.6	6.2	4.9
	技術職(エンジニア、IT関連)	1,475	1.2	6.4	0.7	2.4	83.1	0.6	3.2	5.5
	販売・サービス職	359	—	5.0	0.8	2.5	87.2	0.8	3.3	3.6
	広報・マーケティング	195	2.1	8.2	0.5	5.6	79.0	1.0	6.2	3.6
	採用予定なし	668	0.1	0.9	0.3	0.4	94.8	1.9	0.7	1.5

※カテゴリごと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

### ■ 調査票での呈示説明文

#### 高度外国人材について

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しうる外国人留学生等（外国人技能実習生等は除く）



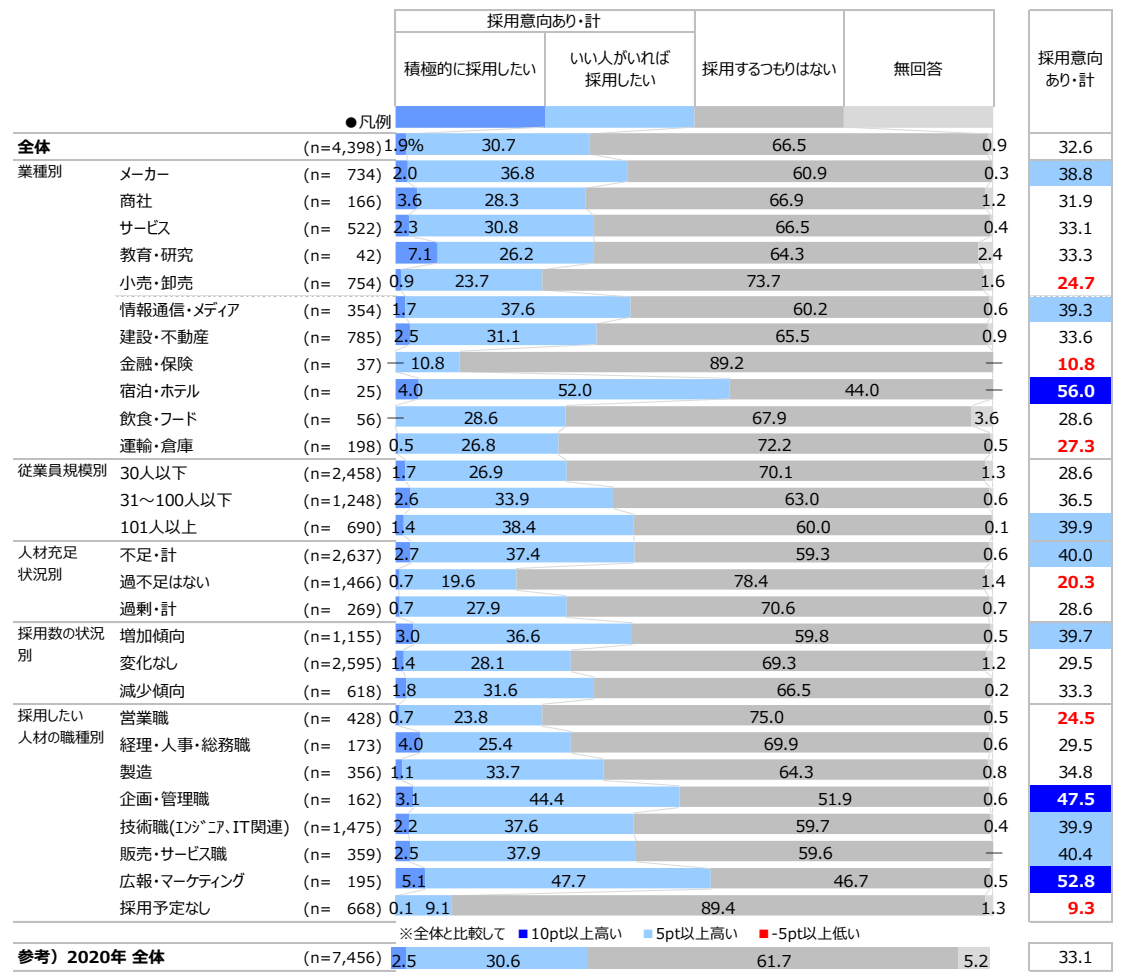
# 高度外国人材 ②今後の採用意向

## ▶ 高度外国人材を「積極的に採用したい」は2%、「いい人がいれば採用したい」まで合わせた「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2%。「いい人がいれば採用したい」まで合わせた「採用意向あり・計」は33%。
- 業種別にみると、メーカー、情報通信・メディアは、「採用意向あり・計」が全体に比べて高め。一方、金融・保険は「採用するつもりはない」が全体に比べて20pt程度高い。
- 従業員規模別にみると、101人以上の企業は「採用意向あり・計」が全体に比べて高め。
- 人材充足状況別にみると、不足層は「採用意向あり・計」が全体に比べて高め。
- 採用数の状況別にみると、増加傾向層は「採用意向あり・計」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、企画・管理職、広報・マーケティングは「採用意向あり・計」が50%前後で高い。
- (参考) 2020年と比較して、大きな変化はみられない。

■【高度外国人材】今後の採用意向（全体／単一回答）

Q22 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）



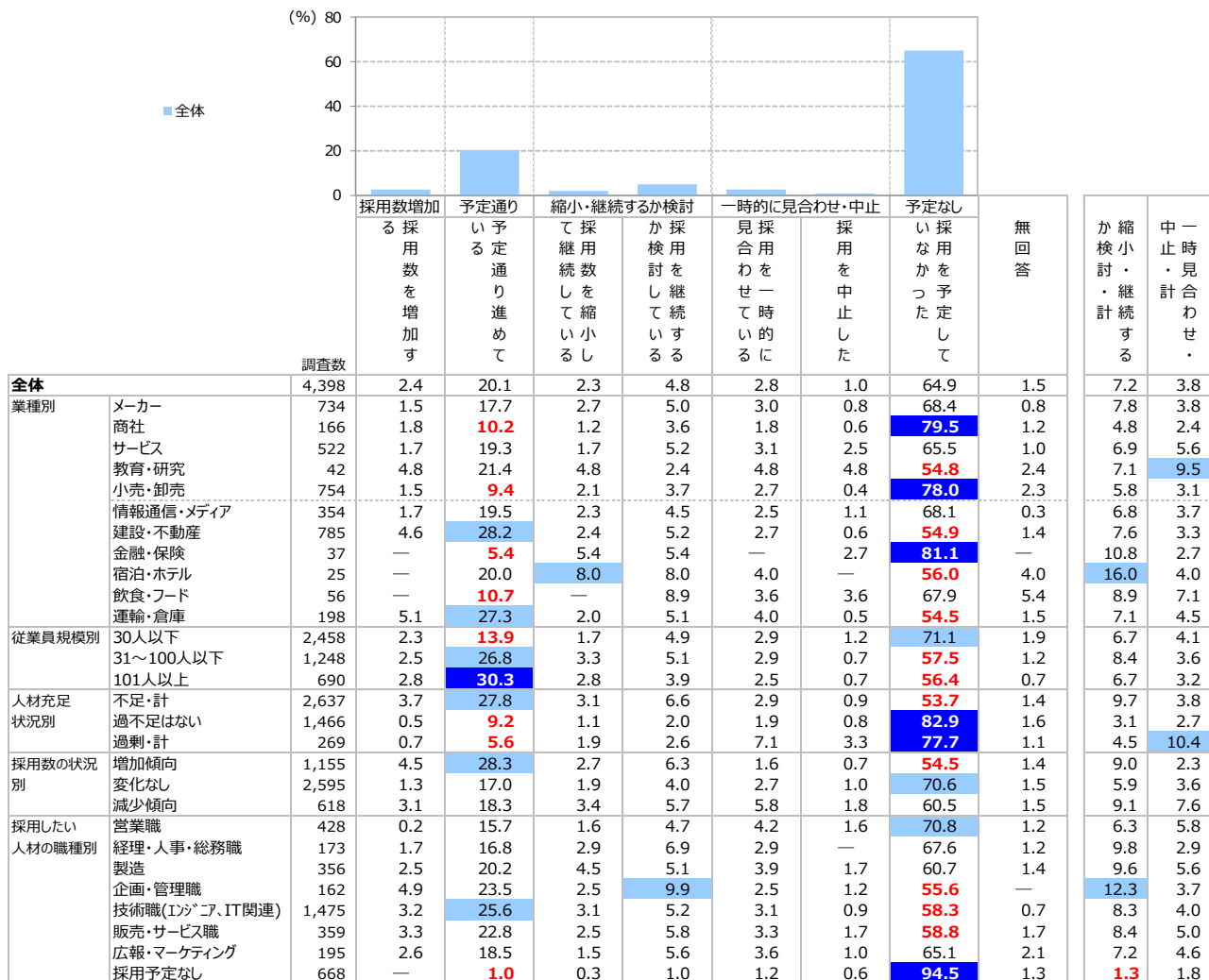
# 就職氷河期世代人材 ①新型コロナウイルス感染症拡大による採用への影響

## ▶ 新型コロナウイルス感染症拡大による就職氷河期世代人材は「採用を予定していなかった」企業が65%。

- 新型コロナウイルス感染症拡大による就職氷河期世代人材の採用への影響をたずねたところ、65%が「採用を予定していなかった」と回答。「採用数を縮小して継続している」「採用を継続するか検討している」を合わせた「縮小・継続するか検討・計」が7%。「採用を一時的に見合わせている」「採用を中止した」を合わせた「一時見合わせ・中止・計」が4%。「予定通り進めている」が20%。
- 業種別にみると、建設・不動産と運輸・倉庫は「予定通り進めている」が全体に比べて若干高い。商社、小売・卸売、金融・保険は「採用を予定していなかった」が全体と比べて10pt以上高い。
- 従業員規模別にみると、従業員数が多いほど「予定通り進めている」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」が全体に比べて若干高い。過不足なし層と過剰層は「採用を予定していなかった」が全体に比べて10pt以上高い。
- 採用数の状況別にみると、増加傾向層は「予定通り進めている」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、営業職は「採用を予定していなかった」、技術職（エンジニア、IT関連）は「予定通り進めている」が全体と比べて若干高い。

### ■【就職氷河期世代人材】新型コロナウイルス感染症拡大による採用への影響（全体／単一回答）

Q23 新型コロナウイルス感染症拡大による就職氷河期世代の採用への影響についてお選びください。（ひとつ）



※カテゴリごと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

### ■ 調査票での呈示説明文

#### 就職氷河期世代人材について

雇用環境が厳しい時期に就職活動を行ったおむね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2021年4月現在、大卒で概ね39～50歳、高卒で概ね35歳～46歳に至る層



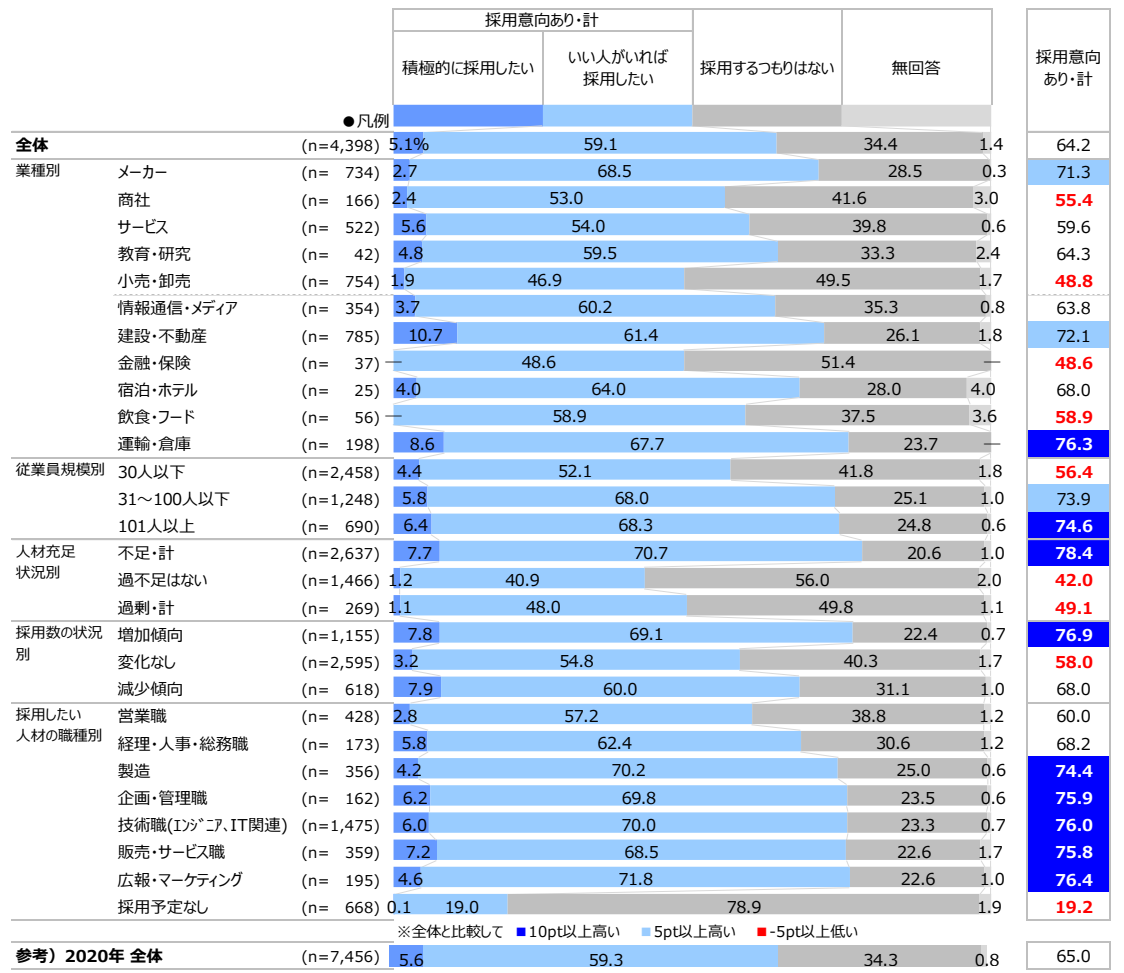
# 就職氷河期世代人材 ②今後の採用意向

▶ 就職氷河期世代人材について、「積極的に採用したい」は5%。  
「いい人がいれば採用したい」(59%)まで合わせた「採用意向あり・計」は64%。

- 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、5%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%)まで合わせた「採用意向あり・計」は64%。
- 業種別にみると、運輸・倉庫は「採用意向あり・計」が76%で全体10pt以上高い。メーカー、建設・不動産も「採用意向あり・計」が7割を超えて、全体に比べて高め。
- 従業員規模別にみると、31~100人以下、101人以上の企業は「採用意向あり・計」が7割を超えて高い。
- 人材充足状況別にみると、不足層は「採用意向あり・計」が78%と高い。
- 採用数の状況別にみると、増加傾向層は「採用意向あり・計」が77%と高い。
- 採用したい人材の職種別にみると、製造、企画・管理職、技術職(エンジニア、IT関連)、販売・サービス職、広報・マーケティングは「採用意向あり・計」が全体に比べて10pt以上高い。
- (参考) 2020年と比較すると、大きな変化はみられない。

■【就職氷河期世代人材】今後の採用意向(全体/単一回答)

Q24 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)



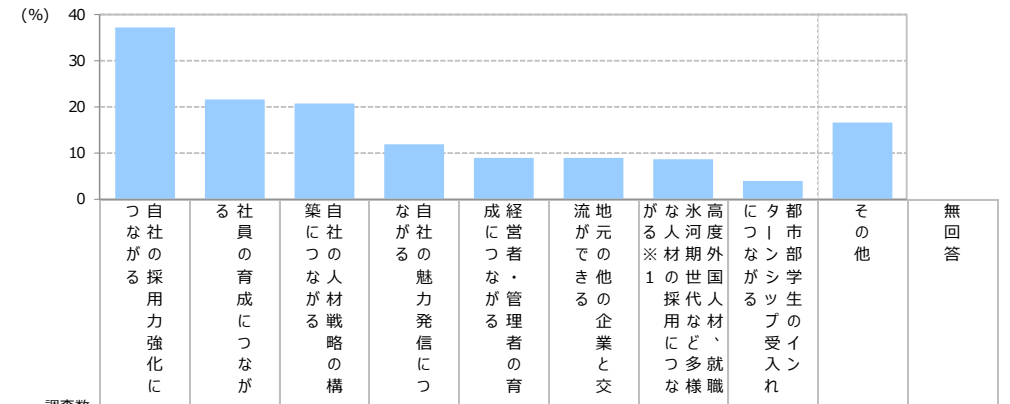
# 本事業の評価 ①事業の魅力を感じる点・期待する点

▶ 事業の魅力を感じる点・期待する点は、「自社の採用力強化につながる」が37%で最も高く、「社員の育成につながる」「自社の人材戦略の構築につながる」が続く。

- 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」(37%)が最も高く、ついで「社員の育成につながる」(22%)、「自社の人材戦略の構築につながる」(21%)が20%台で続く。
- 業種別にみると、メーカーは「自社の採用力強化につながる」「自社の人材戦略の構築につながる」、教育・研究は「自社の魅力発信につながる」「経営者・管理者の育成につながる」、金融・保険は「自社の採用力強化につながる」「都市部学生のインターンシップ受入れにつながる」が全体に比べて若干高い。
- 従業員規模別にみると、従業員数が多いほど「自社の採用力強化につながる」「自社の魅力発信につながる」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」が全体に比べて若干高い。
- 採用数の状況別にみると、増加傾向層は「自社の採用力強化につながる」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・マーケティングはいずれの項目もスコアが高く、「自社の人材戦略の構築につながる」が全体に比べて10pt以上高い。
- (参考) 2020年と比べると上位項目に大きな変化はみられないものの、「社員の育成につながる」のスコアはやや上昇している。

■事業の魅力を感じる点・期待する点 (全体/複数回答)

Q25 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)



調査数	37.1	21.5	20.9	11.9	9.0	9.0	8.6	3.8	16.7	12.8	
<b>全体</b>	4,398	37.1	21.5	20.9	11.9	9.0	9.0	8.6	3.8	16.7	12.8
<b>業種別</b>											
メーカー	734	43.9	22.3	27.0	14.0	8.7	8.3	10.2	5.0	12.9	9.3
商社	166	30.7	16.3	16.3	10.8	4.8	6.6	9.0	1.2	17.5	19.9
サービス	522	31.6	19.9	18.6	9.2	8.2	12.5	8.8	5.0	20.5	12.6
教育・研究	42	31.0	19.0	19.0	19.0	16.7	4.8	11.9	9.5	11.9	16.7
小売・卸売	754	28.8	21.6	16.3	10.6	9.2	8.4	7.6	1.9	18.2	17.6
情報通信・メディア	354	42.9	15.3	19.8	12.4	4.2	6.2	8.2	4.2	19.8	11.6
建設・不動産	785	41.5	25.5	23.1	12.9	9.3	10.1	9.2	4.7	15.0	10.1
金融・保険	37	43.2	18.9	13.5	10.8	2.7	10.8	8.1	13.5	10.8	10.8
宿泊・ホテル	25	60.0	28.0	16.0	12.0	12.0	8.0	12.0	12.0	24.0	12.0
飲食・フード	56	21.4	12.5	17.9	12.5	10.7	8.9	7.1	—	26.8	10.7
運輸・倉庫	198	46.0	20.7	18.2	11.1	12.1	9.1	4.0	1.0	11.1	11.1
<b>従業員規模別</b>											
30人以下	2,458	31.6	19.9	18.9	9.9	9.3	10.5	9.1	3.1	18.6	14.8
31~100人以下	1,248	43.3	24.8	22.6	12.8	9.7	6.7	7.7	4.0	14.5	10.4
101人以上	690	45.8	21.4	24.6	17.4	6.8	7.5	8.4	5.8	13.6	10.3
<b>人材充足状況別</b>											
不足・計	2,637	45.1	24.2	24.3	13.5	9.1	7.8	9.4	4.5	13.8	9.9
過不足はない	1,466	24.1	17.3	14.4	9.7	8.2	10.8	7.5	2.9	21.9	17.3
過剰・計	269	31.2	19.0	22.7	9.3	11.9	10.8	6.3	2.2	15.6	15.6
<b>採用数の状況別</b>											
増加傾向	1,155	44.7	25.4	24.8	14.4	10.5	7.8	9.1	4.7	14.0	10.6
変化なし	2,595	33.9	19.9	18.4	10.9	8.2	9.0	8.2	3.6	17.6	14.0
減少傾向	618	37.2	21.7	24.1	11.7	9.7	11.2	9.2	3.1	17.3	11.2
<b>採用したい人材の職種別</b>											
営業職	428	36.7	23.8	18.5	10.7	6.8	9.1	5.8	1.9	12.6	12.4
経理・人事・総務職	173	43.9	17.9	20.2	8.7	12.7	8.1	7.5	1.7	14.5	10.4
製造	356	44.1	21.1	19.7	10.4	7.9	7.9	6.7	2.5	13.2	10.7
企画・管理職	162	34.0	24.1	27.2	13.6	16.7	10.5	6.2	3.1	11.7	8.6
技術職(エンジニア、IT関連)	1,475	45.3	24.3	25.8	12.9	7.8	7.3	10.2	5.1	12.2	9.6
販売・サービス職	359	40.4	25.9	24.8	19.5	12.3	14.8	10.3	4.5	10.0	10.0
広報・マーケティング	195	46.2	28.7	34.4	20.0	19.0	14.4	15.4	9.7	11.8	10.3
採用予定なし	668	14.7	12.1	9.6	5.5	7.5	11.7	6.3	1.9	31.9	20.4

※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

参考) 2020年 全体 7,456 33.6 17.2 25.8 9.0 8.5 6.2 16.6 \* 11.4 18.9

※1 2020年は「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」 ※「\*」は該当なし Q25

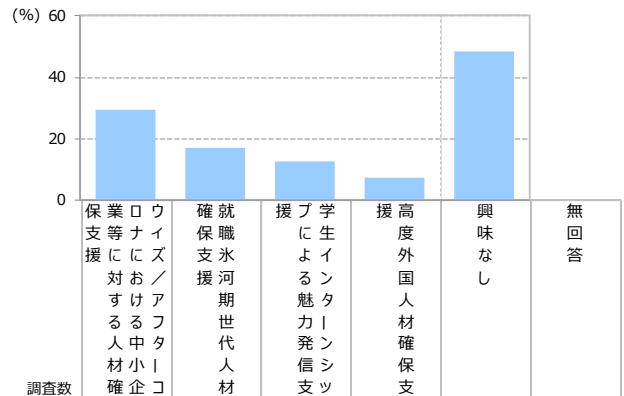
# 本事業の評価 ②事業のうち関心があるもの

▶ 関心のある事業は、「ウイズ／アフターコロナにおける中小企業等に対する人材確保支援」が30%で最も高い。一方、「興味なし」が48%。

- 事業のうち関心があるものをたずねたところ、「ウイズ／アフターコロナにおける中小企業等に対する人材確保支援」が30%で最も高く、ついで「就職氷河期世代人材確保支援」（17%）。
- 業種別にみると、メーカーは「学生インターンシップによる魅力発信支援」、情報通信・メディアは「ウイズ／アフターコロナにおける中小企業等に対する人材確保支援」、建設・不動産と運輸・倉庫は「就職氷河期世代人材確保支援」、金融・保険は「ウイズ／アフターコロナにおける中小企業等に対する人材確保支援」「就職氷河期世代人材確保支援」が全体に比べて若干高い。
- 従業員規模別にみると、従業員数が多いほど「ウイズ／アフターコロナにおける中小企業等に対する人材確保支援」「学生インターンシップによる魅力発信支援」が高い。
- 人材充足状況別にみると、不足層は「ウイズ／アフターコロナにおける中小企業等に対する人材確保支援」「就職氷河期世代人材確保支援」が全体に比べて若干高い。
- 採用数の状況別にみると、増加傾向層は「ウイズ／アフターコロナにおける中小企業等に対する人材確保支援」「学生インターンシップによる魅力発信支援」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「ウイズ／アフターコロナにおける中小企業等に対する人材確保支援」「学生インターンシップによる魅力発信支援」「高度外国人材確保支援」が全体に比べて10pt以上高い。

■事業のうち関心があるもの（全体／複数回答）

Q26 以下の事業のうち、ご関心があるものをお選びください。（いくつでも）



	調査数	ウイズ／アフターコロナにおける中小企業等に対する人材確保支援	学生インターンシップによる魅力発信支援	就職氷河期世代人材確保支援	高度外国人材確保支援	興味なし	無回答
<b>全体</b>	4,398	29.5	16.9	12.5	7.3	48.2	6.3
業種別							
メーカー	734	33.9	17.4	17.8	9.8	42.8	4.1
公社	166	24.1	9.0	12.7	8.4	51.2	9.6
サービス	522	26.2	15.1	11.9	7.3	53.1	5.2
教育・研究	42	31.0	19.0	11.9	4.8	47.6	7.1
小売・卸売	754	21.5	10.2	6.5	4.6	59.0	9.3
情報通信・メディア	354	35.6	9.0	11.3	9.6	47.7	5.1
建設・不動産	785	34.1	24.1	15.7	8.0	42.0	5.6
金融・保険	37	37.8	24.3	13.5	2.7	40.5	2.7
宿泊・ホテル	25	48.0	8.0	24.0	12.0	36.0	8.0
飲食・フード	56	26.8	5.4	3.6	5.4	53.6	8.9
運輸・倉庫	198	31.3	25.3	8.1	2.0	43.4	7.1
従業員規模別							
30人以下	2,458	25.4	15.9	7.8	7.4	53.8	7.4
31～100人以下	1,248	34.4	18.5	14.2	7.9	42.9	5.4
101人以上	690	35.4	17.7	25.8	6.2	38.0	3.9
人材充足状況別							
不足・計	2,637	37.4	23.0	15.4	9.1	39.1	4.6
過不足はない	1,466	17.0	7.7	8.3	3.9	63.2	8.7
過剰・計	269	23.0	8.6	7.4	9.3	55.8	7.1
採用数の状況別							
増加傾向	1,155	37.1	20.0	17.9	9.4	39.3	4.7
変化なし	2,595	25.4	15.2	10.3	6.3	53.1	6.7
減少傾向	618	33.7	19.1	11.5	8.3	44.0	6.5
採用したい人材の職種別							
営業職	428	26.6	12.6	7.7	2.1	55.1	5.4
経理・人事・総務職	173	32.4	15.0	13.9	6.9	44.5	6.4
製造	356	29.2	19.9	9.0	7.0	45.2	5.6
企画・管理職	162	37.0	15.4	14.8	10.5	44.4	4.9
技術職(IT/IT系、IT関連)	1,475	36.7	20.5	17.8	9.9	38.1	4.1
販売・サービス職	359	38.4	23.7	13.1	6.1	40.7	5.3
広報・マーケティング	195	43.1	19.0	26.7	19.0	32.3	5.6
採用予定なし	668	7.6	3.7	1.6	1.8	78.9	8.2

※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 Q26

## 本事業の評価 ③本事業について要望、行政における支援・要望等

- ▶ 高度外国人材については、具体的な情報を求める意見がみられたほか、採用したくても受け入れられない業種であることへの困り感もあがった。
- ▶ 就職氷河期世代については、支援があることについては肯定的な意見が多かった。
- ▶ その他、新卒や若手、特定職種（IT、保育、介護等）、地方の採用活動の支援を求める意見、採用コストに関する意見などがみられた。

### ■ 高度外国人材

- 留学生に限らず、長期勤務が可能な形での高度外国人材支援を希望します。  
（東京都、業種：商社、従業員規模：31～50人、人材充足状況：やや不足、採用状況：増加傾向、新型コロナウイルスの事業売上への影響：増加した）
- 外国人材の活用については、そもそも会社として実績がないので、いきなりの採用は難しく、交流イベントのような形で接点を設けてほしい。  
（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、採用状況：増加傾向、新型コロナウイルスの事業売上への影響：減少した）
- 外国人材は、研修生と高度人材。どちらも使えない高齢化の進む製造業もあることは知っていますか？ 精米製粉業は、3k産業で、人気もなく、研修生の枠でもない。高齢化と若者の不人気で働き手がいない。外国人に求めることも出来ない。業界支援を求めたい。  
（山梨県、業種：メーカー、従業員規模：11～30人、人材充足状況：かなり不足、採用状況：減少傾向、新型コロナウイルスの事業売上への影響：変化なし）

### ■ 就職氷河期世代

- 氷河期世代の方は、職場探しに非常に苦労されておられるため転職が多かったり、非正規採用の期間が多く、年齢に対して相対的にスキルが低い場合が多く、賃金負担が大きく感じる。例えば、採用後1年、2年といった区切りで継続雇用している事業者には補助金を出すなど、“教育費用”の補助を検討して頂きたい。  
（神奈川県、業種：メーカー、従業員規模：51～100人、人材充足状況：やや不足、採用状況：変化なし、新型コロナウイルスの事業売上への影響：減少した）
- 社会経済の基礎的部分を担いながらも社会的地位が低い物流業は、いま優秀な人材を必要としている。就職氷河期世代にとっても福音をもたらせると思います。是非、紹介斡旋を期待したいです。  
（東京都、業種：運輸・倉庫、従業員規模：101～300人、人材充足状況：やや不足、採用状況：変化なし、新型コロナウイルスの事業売上への影響：変化なし）

### ■ 他、採用に関して

- 都市集中型の人材確保もいいけれど、地方に就業できるよう期待したい。雇用するほうも、されるほうも地方特に地元を振り向いてもらえるような施策を希望します。  
（山梨県、業種：その他、従業員規模：11～30人、人材充足状況：やや不足、採用状況：変化なし、新型コロナウイルスの事業売上への影響：減少した）
- 建築業が若い人を確保採用出来るように支援。  
（埼玉県、業種：建設・不動産、従業員規模：10人以下、人材充足状況：かなり不足、採用状況：変化なし、新型コロナウイルスの事業売上への影響：変化なし）
- 有料人材紹介を使っているのですが、高額ですぐ退職するなど困っています。このような支援を有効的に使っていきたいと思いました。  
（群馬県、業種：メーカー、従業員規模：51～100人、人材充足状況：やや不足、採用状況：増加傾向、新型コロナウイルスの事業売上への影響：減少した）
- 採用方法は色々ありますが、人材の直接的な紹介のみならず採用に掛かるコストや、採用後の教育コストなどの助成制度が利用できると助かります。  
（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、採用状況：変化なし、新型コロナウイルスの事業売上への影響：減少した）

## (参考) 文献調査

## 調査一覧

NO	調査名	機関	調査期間
1 (図1,2,3)	コロナ禍における雇用・就業面での対応等に関する調査	日本・東京商工会議所	2021年2月1日～22日
2 (図4,8)	【緊急調査】2021年卒採用活動における中小企業の動向アンケート	東京商工会議所	2020年4月28日～5月8日
3 (図5)	2021年卒 マイナビ企業新卒採用予定調査 ～新型コロナウイルス感染拡大の影響～	マイナビ	2020年4月9日～4月13日
4 (図6)	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調査	中小企業庁	2020年10月14日～10月31日
5 (図7)	地域中小企業の人材確保・定着に関するアンケート	関東経済産業局	2017年7月7日～7月28日
6 (図9)	新型コロナウイルス感染症の影響下における中小企業の経営意識調査	内閣府	2021年2月19日～3月15日
7 (図10,11)	中小企業のテレワーク実施状況に関する調査	東京商工会議所	2021年5月17日～5月27日
8 (図12)	新型コロナウイルス感染症に対する企業の意識調査 (2021年4月)	帝国データバンク	2021年4月16日～30日

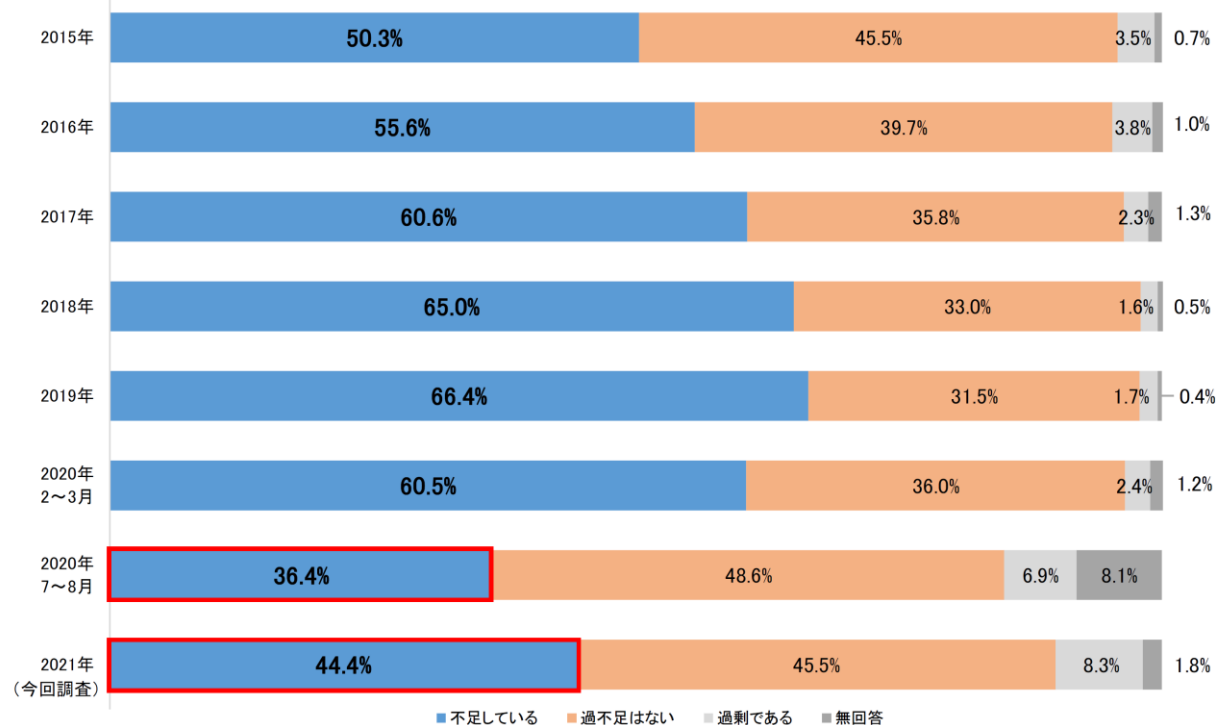
## 新型コロナウイルス感染症拡大による雇用・採用への影響

日本・東京商工会議所が実施した「コロナ禍における雇用・就業面での対応等に関する調査」結果をみると、中小企業の人材不足の状況は、2015年以降年々不足感が高まる傾向がみられる。それが2020年2～3月から2020年7～8月で「人手が不足している」と回答した企業の割合が20pt以上減少、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により人材充足状況に大きな変化がみられた。2021年2月に実施した2021年の結果では、「人手が不足している」と回答した企業の割合が44.4%と、前回調査（2020年7～8月）と比べて8pt増加（図1）、新型コロナウイルス感染症拡大の影響で減少した人材不足の状況が、再び人手不足傾向に戻りつつあることがうかがえる。

本調査の結果においても、調査先が異なるため参考情報ではあるが、2021年に実施した調査では、現在の人材の充足状況が不足が60.0%となり、2020年に実施した前回調査（50.6%）と比べ、10pt程度増加、同様の傾向がみられた（P21）。

図1：人材不足の状況（日本・東京商工会議所「コロナ禍における雇用・就業面での対応等に関する調査」）

【全体集計】 n=3,001





# 新型コロナウイルス感染症拡大による事業への影響

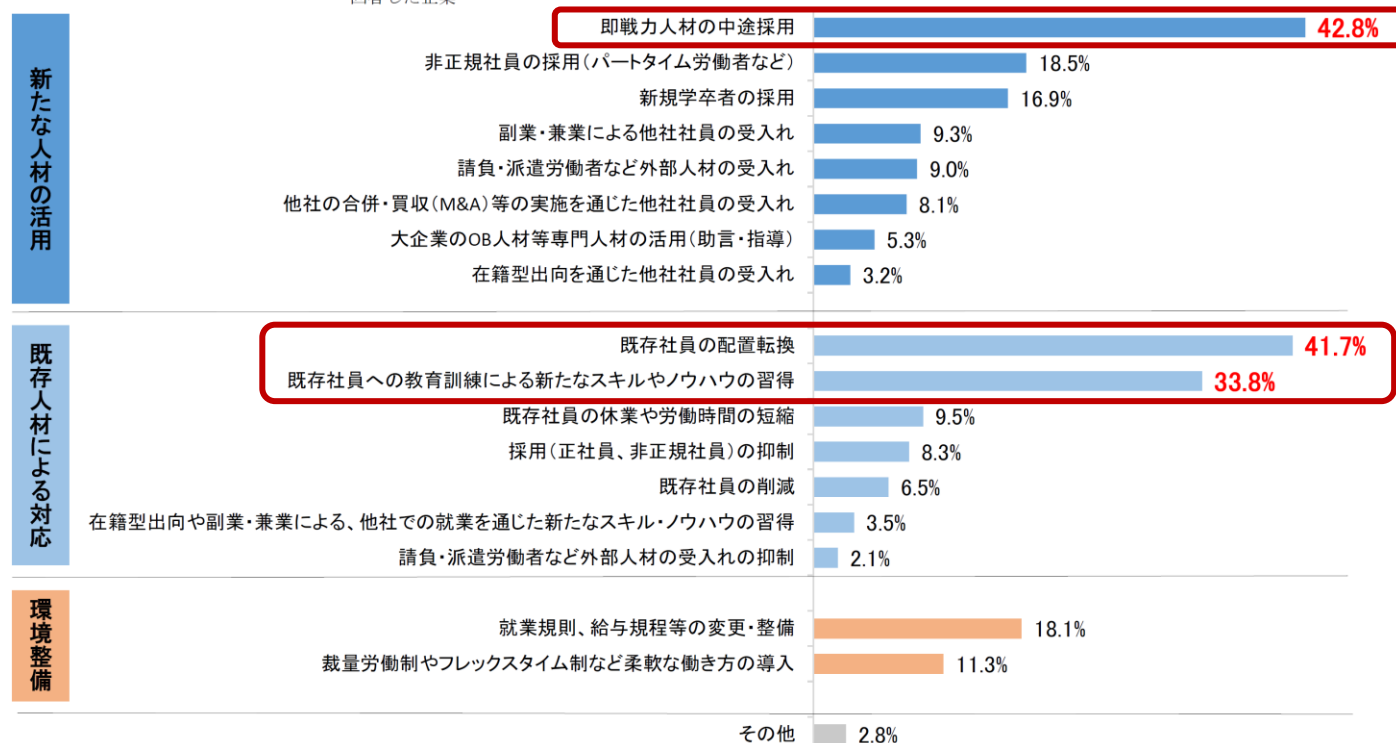
コロナ禍を契機とした業態転換の実施・検討状況については、前述の日本・東京商工会議所「コロナ禍における雇用・就業面での対応等に関する調査」では、「業態転換した」、「業態転換する予定（検討中を含む）」の合計が14.4%であった（図2）。また、それに伴う雇用・就業面での対応では、「即戦力人材の中途採用」（42.8%）、「既存社員の配置転換」（41.7%）、「既存社員への教育訓練による新たなスキルやノウハウの習得」（33.8%）など多岐にわたる対応が必要となっている（図3）。

図2：業態転換の実施・検討状況（日本・東京商工会議所「コロナ禍における雇用・就業面での対応等に関する調査」）



図3：業態転換の実施に伴い実施した・実施する必要がある雇用・就業面での対応（同上）

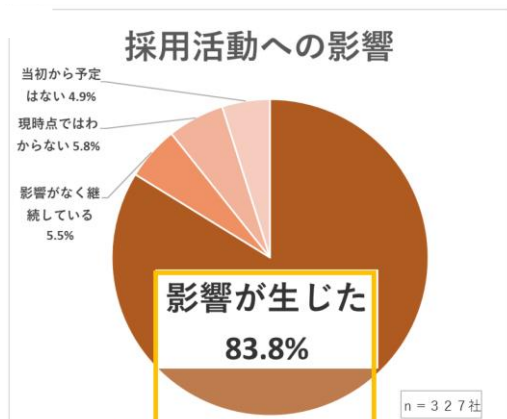
【全体集計・複数回答】 n=432  
 ※対象：「コロナ禍を契機として既に、主要な事業を業態転換した」、「コロナ禍を契機として既に、一部の事業を業態転換した」「今後、主要な事業を業態転換する予定（検討中を含む）」、「今後、一部の事業を業態転換する予定（検討中を含む）」と回答した企業



# 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

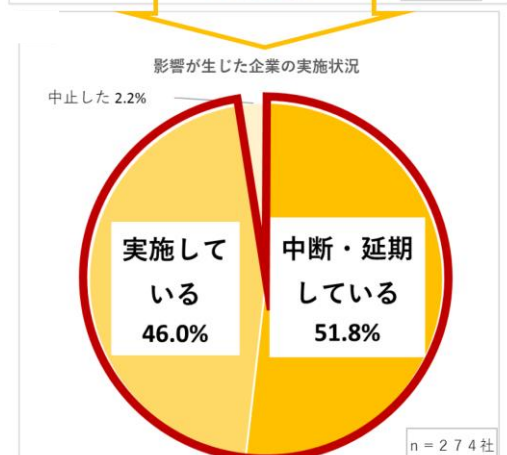
新型コロナウイルス感染症拡大における新卒の採用活動への影響は、東京商工会議所「【緊急調査】2021年卒採用活動における中小企業の動向アンケート」では、「影響が生じた」と回答の企業が83.8%と多くの企業に影響があったものの、そのうち「中断・延期している」は51.8%、「実施している」は46.0%と、採用意欲は低下していない傾向がみられた（図4）。また、マイナビが実施した「<緊急> 2021年卒マイナビ企業新卒採用予定調査」（調査先に大企業を含む）においても、採用数を「当初の予定どおり」と回答の企業が8割を超え、予定通り採用活動を進める企業が多くみられた（図5）。

さらに、中小企業庁「大企業人材等の地方での活躍推進事業補助金事業」内で実施した「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調査」（2020年10月実施）では、新卒・中途に関わらず64.0%が採用活動を「予定通り進めている」と回答しており（図6）、コロナ禍においても多くの企業で採用活動を継続していた状況がうかがえる。



←図4：採用活動への影響

（東京商工会議所「【緊急調査】2021年卒採用活動における中小企業の動向アンケート」）



↓図6：感染症拡大による採用活動への影響

（中小企業庁「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調査」）

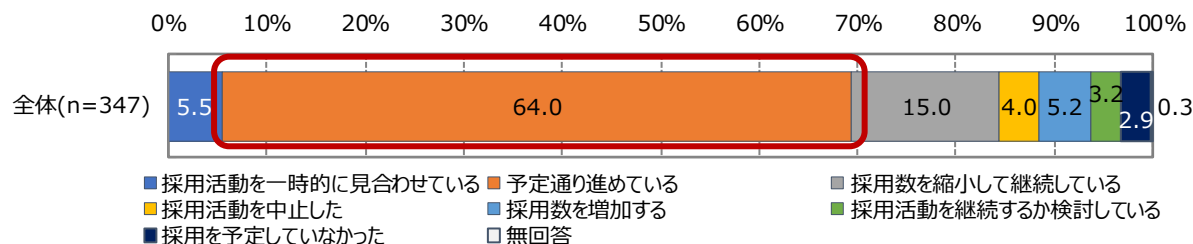
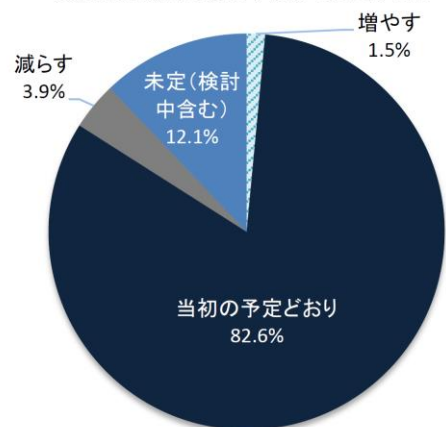


図5：採用予定数への影響→

（マイナビ「<緊急> 2021年卒マイナビ企業新卒採用予定調査」）

新型コロナウイルスの感染拡大の影響を受けて、採用予定数を当初の予定から変更するか



## 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前の2017年に実施した「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」内で実施した人材確保・定着に関するアンケートでは、採用を行う上での課題は、「応募が集まらない」が61.1%、「企業知名度が低い」が50.1%で突出して高かった（図7）。新型コロナウイルス感染症拡大のなかで実施した本調査の結果をみると、同様に「母集団（応募者）の確保」が38.1%で最も高く、中小企業が採用活動を行う上で応募者の確保はコロナに関わらず大きな課題といえる。一方、同調査では、ついで「選考（面接のオンライン化）への対応」（15.5%）、「会社説明会・セミナーのオンライン化への対応」（14.1%）とオンラインへの対応に関する課題があがっている（P30）。実際に、前述の東京商工会議所「【緊急調査】2021年卒採用活動における中小企業の動向アンケート」において、採用に向けた取り組みとしてWEBシステムを「導入した」と回答した企業が36.7%、「導入に向けて検討している」（35.1%）と合わせると7割の企業がオンライン対応を進めている（図8）。ウィズコロナ/アフターコロナで採用活動を進めるなか、オンラインの必要性や対応が中小企業の新たな課題となっている。

図7：採用を行う上での課題

（関東経済産業局「地域中小企業の人材確保・定着に関するアンケート調査」）

●採用を行う上での課題（全体/複数回答）

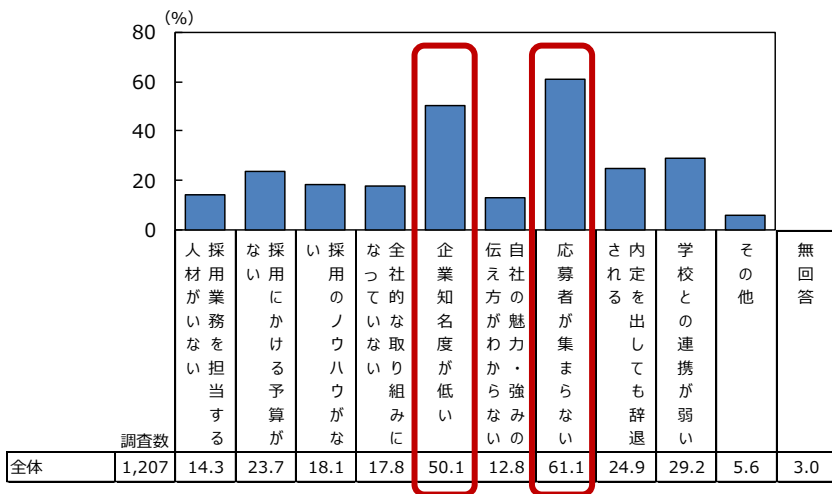
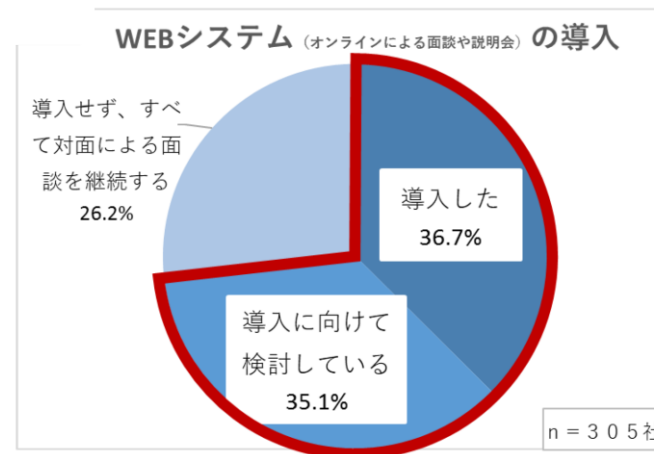


図8：WEBシステムの導入

（東京商工会議所「【緊急調査】2021年卒採用活動における中小企業の動向アンケート」）



## 新型コロナウイルス感染症拡大による働き方への影響

2021年2月～3月に全国の中小企業向けに実施した内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における中小企業の経営意識調査」では、テレワークについて「現在取り組んでいる」は19%、「現在取り組んでいないが今後重点的に取り組みたい」（11%）を含めるとテレワークを導入・検討している企業は約3割という結果であった（図9）。また、東京23区の中小企業向けに2021年5月に実施した東京商工会議所「中小企業のテレワーク実施状況に関する調査」では、テレワークの実施率は38.4%であり、従業員数が多いほど実施率が高い傾向がみられた（図10）。本調査でも、新型コロナウイルス感染症拡大に伴い実施した働き方に関する取り組みとして、「テレワークの導入」は全体で38%、従業員数が多いほど割合が高くなる結果がみられた（P19）。

図9：テレワーク取組状況

（内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における中小企業の経営意識調査」）

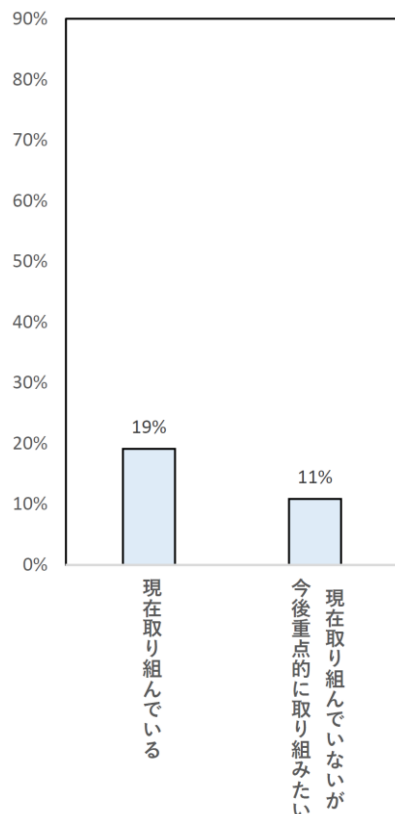
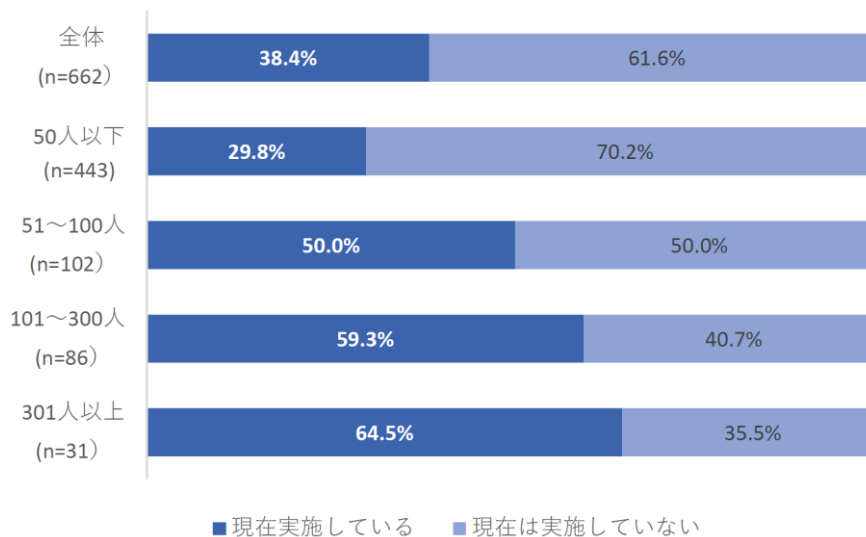


図10：＜従業員規模別＞テレワーク実施率

（東京商工会議所「中小企業のテレワーク実施状況に関する調査」）



## テレワークの導入に関する課題

前述の東京商工会議所「中小企業のテレワーク実施状況に関する調査」では、調査先が異なるため参考情報としているが、テレワークの実施率の推移として、2021年5月調査での実施率（38.4%）は、2021年1月～3月の緊急事態宣言期間中の前回調査（66.2%）と比べると、27.8ポイント減少していることが言及されている（図11）。それ以前の調査結果からも時期によって実施率の増減がみられる。また、2021年4月に実施した帝国データバンク「新型コロナウイルス感染症に対する企業の意識調査」（調査先は大企業含む）では、自社において業務時間全体のなかでテレワーク（在宅勤務やリモートワークなど）をどの程度の時間実施しているか職種別に調査したところ、平均1割台、業務時間全体の「70%以上」はそれぞれ5%程度の結果であった（図12）。ウイズコロナ/アフターコロナを踏まえテレワークの導入・検討が進められるなか、継続した実施に向けた取組みや各職種に応じたテレワーク導入のための取組みへの支援やフォローが必要になると考えられる。

図11：テレワーク実施率の推移

（東京商工会議所「中小企業のテレワーク実施状況に関する調査」）

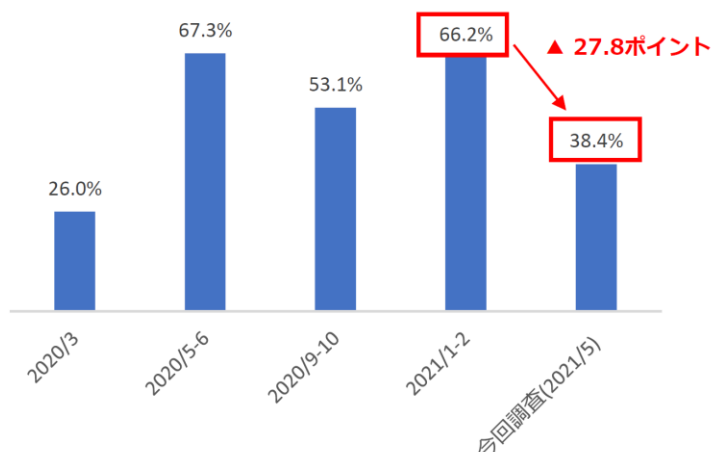
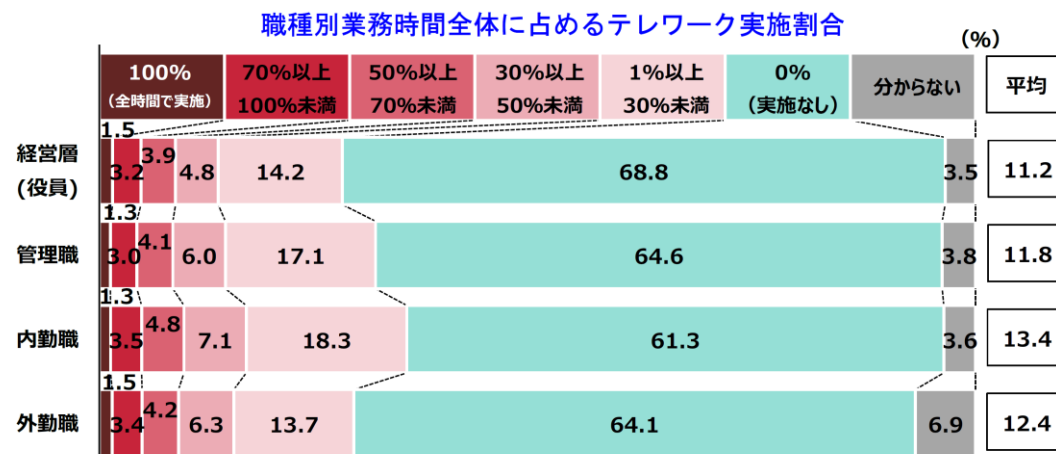


図12：職種別業務時間全体に占めるテレワーク実施割合

（帝国データバンク「新型コロナウイルス感染症に対する企業の意識調査」）



注1：母数は、有効回答企業1万1,003社

注2：小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計は必ずしも100とはならない

# 調査票

## 企業の人材ニーズに関するアンケート

新型コロナウイルス感染症の影響下における採用ニーズの実態把握と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。

アンケートは全 27 問です。  
回答の標準時間は 5～10 分程度です。

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

「貴社の経営環境や働き方の取組み」についてお伺いいたします。

### Q1. 新型コロナウイルス感染症拡大による事業の売上への影響をお選びください。(ひとつに○)

1. 増加した 2. 変化なし 3. 減少した

### Q2. 新型コロナウイルス感染症の影響により新たに実施した対策・取組みをお選びください。(いくつでも○)

1. 事業計画の見直し 2. 業務改善・効率化の推進  
3. 新商品・サービスの開発、新規事業の立上げ 4. 既存商品・サービスの見直し  
5. 新たな事業形態への取組み 6. 人員体制の見直し 7. 供給量・能力の見直し  
8. 営業活動・打合せのオンライン化の推進 9. IT導入・DX推進 10. 外部専門人材の活用  
11. 公的支援の活用・情報収集 12. 金融機関等からの資金調達 13. 特に行っていない  
14. その他( )

### Q3. 新型コロナウイルス感染症拡大に伴い実施した働き方に関する取組みをお選びください。(いくつでも○)

1. 多様な勤務時間の導入(フレックスタイム制、時短勤務など) 2. テレワークの導入  
3. 柔軟な勤務制度の導入(育児・介護等の支援、法定外休暇の設置など)  
4. 多様な正社員(勤務地限定正社員など)の雇用 5. 兼業・副業制度の新設・推奨  
6. 特に行っていない 7. その他( )

「貴社の採用状況・採用活動」についてお伺いいたします。

### Q4. 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

### Q5. 貴社の令和元(2019)～令和2(2020)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

### Q6. 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 →Q7へお進みください  
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

【Q6で「3.採用数を縮小して継続している」と回答した方のみ】

### Q7. 縮小した採用枠をお選びください。(ひとつに○)

1. 新卒採用数 2. 中途採用数 3. 新卒・中途採用数ともに 4. 新卒・中途にこだわらず

### Q8. 新型コロナウイルス感染症拡大による貴社のインターンシップ実施への影響をお選びください。(ひとつに○)

1. 実施を一時的に見合わせている 2. 予定通り進めている  
3. 規模・形式・期間などを見直して進めている 4. 実施を中止した  
5. 実施するか検討している 6. 実施を予定していなかった



「貴社の人材ニーズ」についてお伺いいたします。

**Q15. 新型コロナウイルス感染症の影響下で不足している人材をお選びください。(いくつでも○)**

1. 経営に関するアドバイザー
2. 市場・業界における専門知識を有する人
3. 同事業で経験を積んでいるような即戦力社員
4. バックオフィス業務のスペシャリスト
5. 新規事業の立上げ人材
6. IT(情報技術)に精通した人材
7. オペレーション業務を担う人材
8. ミドルマネジャー
9. 若手社員
10. グローバル人材(外国人含む)
11. 不足している人材はいない
12. その他( )

**Q16. Q15の人材を採用する場合の希望する雇用形態をお選びください。(いくつでも○)**

1. 正社員(新卒採用)
2. 正社員(中途採用)
3. 契約社員・嘱託社員
4. パート・アルバイト
5. 派遣社員
6. 兼業・副業人材
7. 外部専門人材(業務委託)
8. 雇用形態にはこだわらない
9. その他( )

**人材シェアマッチングについて**

人材シェアマッチング：

「在籍型出向※により雇用維持を図りたい企業(送出企業)」から「在籍型出向により人材不足の解消を図りたい企業(受入企業)」へ一時的に雇用を移動させる考え方で、雇用維持や人材のスキルアップ、経営改善の最適化が期待でき、関東経済産業局、労働局、産業雇用安定センター、自治体が連携しサポートしています

※ 在籍型出向とは・・・出向元企業と出向先企業との間の出向契約によって、労働者が両方と雇用契約を結ぶもの

**Q17. 在籍型出向の仕組みをご存知ですか。(ひとつに○)**

1. 知っている
2. 聞いたことはあるが内容を知らない
3. 知らない

**Q18. ご存知の在籍型出向の支援制度をお選びください。(いくつでも○)**

1. 産業雇用安定助成金 [厚生労働省]
2. 雇用調整助成金(出向) [厚生労働省]
3. 人材確保等促進税制 [経済産業省]
4. プロフェッショナル人材事業 [内閣府]
5. 支援制度を知らない

**Q19. 人材シェアマッチングへの参加のご意向をお選びください。(ひとつに○)**

1. 在籍型出向による人材の送出しに関心がある
2. 在籍型出向による人材の受入れに関心がある
3. 興味はあるがまず説明を受けたい
4. 興味はない

**Q20. Q19の回答の理由をご記入ください。**

**高度外国人材について**

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しうる外国人留学生等(外国人技能実習生等は除く)

**Q21. 新型コロナウイルス感染症拡大による高度外国人材の採用への影響についてお選びください。(ひとつに○)**

1. 採用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. 採用を中止した
5. 採用数を増加する
6. 採用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

**Q9. オンライン化を実施・検討している採用プロセスをお選びください。(いくつでも○)**

1. 会社説明会
2. 個別面接や面談
3. グループワークやグループ面接
4. 最終面接
5. インターンシップ
6. 会社見学や仕事体験
7. オンライン化する予定はない →Q12へお進みください

**【Q9で1～6と回答した方のみ】**

**Q10. オンライン化を実施して良かった点をお選びください。(いくつでも○)**

1. 広域(遠方)からの応募が増えた
2. 日程の調整がしやすかった
3. 参加率が高くなった
4. 対面より応募者がリラックスしており、理解が深まった
5. 自社を理解してもらいやすかった
6. 採用コストが削減した
7. その他( )

**Q11. オンライン化を実施して課題に感じた点をお選びください。(いくつでも○)**

1. 対面より応募者の良さ・本音を掴みづらかった
2. 職場や従業員の雰囲気など自社の魅力を伝えづらかった
3. オンラインに対応できない社員がいた
4. 機器や通信回線のトラブルがあった
5. その他( )

**【Q9で「7.オンライン化する予定はない」と回答した方のみ】**

**Q12. オンライン化しない理由をお選びください。(いくつでも○)**

1. 採用を予定していなかったため
2. 応募者のことが理解できないなどの不安があったため
3. 自社のアピールが難しいため
4. 対応できる人員(能力)が不足していたため
5. 機器や通信環境が整っていないため
6. その他( )

**Q13. 新型コロナウイルス感染症の影響下で採用活動を行う中で課題に感じていることをお選びください。(いくつでも○)**

1. 母集団(応募者)の確保
2. 採用スケジュールの遅れ
3. 内定辞退
4. 採用業務を担当する人材の不足
5. 採用にかける予算の縮小
6. 会社説明会・セミナーのオンライン化への対応
7. 選考(面接)のオンライン化への対応
8. 他社の採用活動情報の不足
9. その他( )

**Q14. 今後採用を強化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( )

■以下の情報をご覧いただいた上で、Q26 にご回答ください。

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では今年度以下のスケジュールでセミナーや合同企業説明会等を開催を予定しています。  
最新の情報やお申込みについては、事業専用サイト「〇〇〇〇」(6月末公開予定)に掲載いたしますのでそちらをご確認ください。

■事業専用サイト「広域関東 JOB フィールド」(6月末公開予定)⇒ <https://kanto-shigoto.meti.go.jp>

今年度開催予定の企業向けセミナー・合同企業説明会等	実施予定時期
<b>(1) ウィズ/アフターコロナにおける中小企業等に対する人材確保支援</b>	
・管内中小企業向け採用力強化セミナー	9月中旬
・首都圏合同企業説明会 (1都10県の企業対象の広域合同企業説明会)	10月
<b>(2) 中小企業等に対する高度外国人材の確保支援</b>	
・高度外国人材の採用・広報戦略等についてのワークショップセミナー	8月・10月
・広域関東圏での外国人留学生合同企業説明会 (1都10県の企業対象の広域合同企業説明会)	7月8・9日 9月
・中小企業等及び教育機関向け事業成果報告会	2月
<b>(3) 中小企業等に対する就職氷河期世代人材確保支援</b>	
・就職氷河期世代採用に向けた中小企業等向けセミナー	7月下旬
・就職氷河期世代対象合同企業説明会 広域関東圏・各県開催	9～10月
<b>(4) 都市部学生インターンシップによる中小企業等の魅力発信支援</b>	
・都市部大学在学中の大学3年生と地方企業等とのインターンシップ	8～9月 12～1月

【事業に関するお問合せ先 (委託先)】

株式会社学情

電話：03-3545-7330

メール：kanto-jinzai@gakujo.ne.jp

受付時間：10:00～18:00月～金(祝日を除く)

**Q22. 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

**就職氷河期世代人材について**

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2021年4月現在、大卒で概ね39～50歳、高卒で概ね35歳～46歳に至る層

**Q23. 新型コロナウイルス感染症拡大による就職氷河期世代の採用への影響についてお選びください。(ひとつに○)**

1. 採用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. 採用を中止した    5. 採用数を増加する  
6. 採用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

**Q24. 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

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。

**Q25. 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、就職氷河期世代など多様な人材の採用につながる  
8. 都市部学生のインターンシップ受入れにつながる    9. その他( )

**Q26. 以下の事業のうち、ご関心があるものをお選びください(いくつでも○)**

1. ウィズ/アフターコロナにおける中小企業等に対する人材確保支援    2. 高度外国人材確保支援  
3. 就職氷河期世代人材確保支援    4. 学生インターンシップによる魅力発信支援    5. 興味なし  
※各事業の実施予定時期は別紙「アンケート調査への御協力をお願い」2頁目をご参照ください。

**Q27. 本事業についての要望や、行政における支援についての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、上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。

＜オンラインセミナー＆合同説明会のご案内＞

本事業で7月に開催します。ご興味ございましたらぜひご参加ください。

1)就職氷河期世代採用セミナー

働き方改革を推進する多様な人材の採用・活用ノウハウセミナー

7月13日から1都10県にて随時開催します

▼詳細・申し込みフォーム

<https://questant.jp/q/hyogaki-seminar>

2)出展企業募集

▼外国人留学生合同企業説明会(7月8日・9日開催)

<https://www.qol-inc.com/2021/06/ryugakusei01.pdf>

▼申し込みフォーム

<https://questant.jp/q/r3global-event>

※申込締切を6/28までに延長します

受託企業) 株式会社学情、株式会社クオリティ・オブ・ライフ