

岡山市  
人材確保等に関する実態調査結果報告書

令和7年度

令和8年2月

岡山市



# 目次

第1章 調査概要	1
1. 調査目的	2
2. 調査設計	2
3. 回収結果	2
4. 標本誤差	3
5. 報告書の見方	3
第2章 調査結果	4
1. 企業概要（基本情報）	
(1) 業種	5
(2) 従業員数（雇用形態別）について	6
(3) 従業員数（性別）について	8
(4) 従業員数（年齢別）について	9
(5) 雇用情報配信メールについて	10
2. 採用状況について	
(1) 人手不足感について	11
(2) 人手不足理由について	15
(3) 採用の取組（状況）について	16
(4) 採用の取組（方法）について	25
(5) インターンシップの取組について	26
3. 定着（離職防止）対策について	
(1) 定着（離職防止）について	28
4. 働き方改革等について	
(1) 働き方改革推進について	29
(2) 兼業・副業について	32
(3) テレワークについて	33
5. 今後の人手不足への対応について	
(1) 今後の人手不足への対応について	35
(2) 賃上げについて	37
(3) 国等の支援制度について	40
(4) 採用活動の強化について	42
(5) 省人化（業務の効率化・DX化）について	45
(6) 外国人雇用について	48
(7) 高年齢者雇用（再雇用含む）について	51
6. 市への期待について（自由記述）	
(1) 市へ期待する人材確保支援（雇用対策）について	54
資料編 調査票	
人材確保等に関する実態調査	58

# 第1章 調査概要

## 1 調査目的

---

「令和7年度岡山市人材確保等に関する実態調査報告書」を策定するにあたって、岡山市内に本社を置く企業に対して雇用形態及び人材確保等に関わる実態・意識を伺い、諸課題やニーズの需要量の見込みを設定し、岡山市の人材確保支援策につなげる基礎資料とするために本調査を行いました。

## 2 調査設計

---

実施期間：令和7年6月25日（水）～令和7年7月25日（金）

調査の種類	調査対象者、調査方法
人材確保等に関する実態調査	・岡山市内に本社を置く企業（無作為抽出） ・郵送にて案内を配布、Web回答

## 3 回収結果

---

配布数	回収数	回収率
1,500社	380件	25.3%

## 4 標本誤差

この調査は、母集団である岡山市内に本社を置く企業から一部の標本を無作為に抽出して行っています。この調査結果からもとの全体の値を推定する方法が標本調査といい、この“標本調査の結果”と“全数調査の結果”との差が標本誤差です。今回の調査では下記の式で標本誤差を求めることができます。

$$\text{標本誤差} \quad \sigma = \pm 2 \sqrt{\frac{P(100-P)}{n}} \quad P: \text{回答率(\%)} \quad n: \text{有効回収数(件)}$$

以下の表は、上式にnとPの値を代入して標本誤差を求め、作成したものです。

信頼度 95% (100 回中 95 回はこの範囲に収まる) の場合

有効 回収数 (件)	回答率(%)									
	5% (95%)	10% (90%)	15% (85%)	20% (80%)	25% (75%)	30% (70%)	35% (65%)	40% (60%)	45% (55%)	50% (50%)
380	2.2	3.1	3.7	4.1	4.4	4.7	4.9	5.0	5.1	5.1

この表の見方について例を挙げると、「標本数は 380 社であり、ある設問の 1 つの選択肢の回答率が 50%であった場合、全数調査との誤差の範囲は 95%の確率で±5.1%以内であり、実際の割合は 44.9%～55.1%の範囲にある」と意味づけられるものです。

## 5 報告書の見方

- (1) 調査結果の数値は、各質問の回答者数 (n) を基数とした百分率 (%) で表記しています。ただし、年代別や経年変化などの母数が異なるものを比較する場合は、割合の差(ポイント)で表記しています。
- (2) 集計は、小数点第 2 位を四捨五入し、小数点第 1 位までを表記しています。このため、回答比率の合計が、100.0%にならない場合があります。また、複数回答可の質問では、回答者数 (n) に対する回答比率のため、回答比率の合計が 100.0%を超える場合があります。
- (3) 回答があっても、小数点第 2 位を四捨五入して 0.1%に満たない場合は、表・グラフには 0.0%と表記しています。
- (4) 本報告書では、なるべく調査票そのままの表現を用いていますが、スペース等の関係から一部省略した表現としている箇所があります。
- (5) 回答者数が少ないものについては、比率が動きやすく分析には適さないため、参考値として示すにとどめている場合があります。

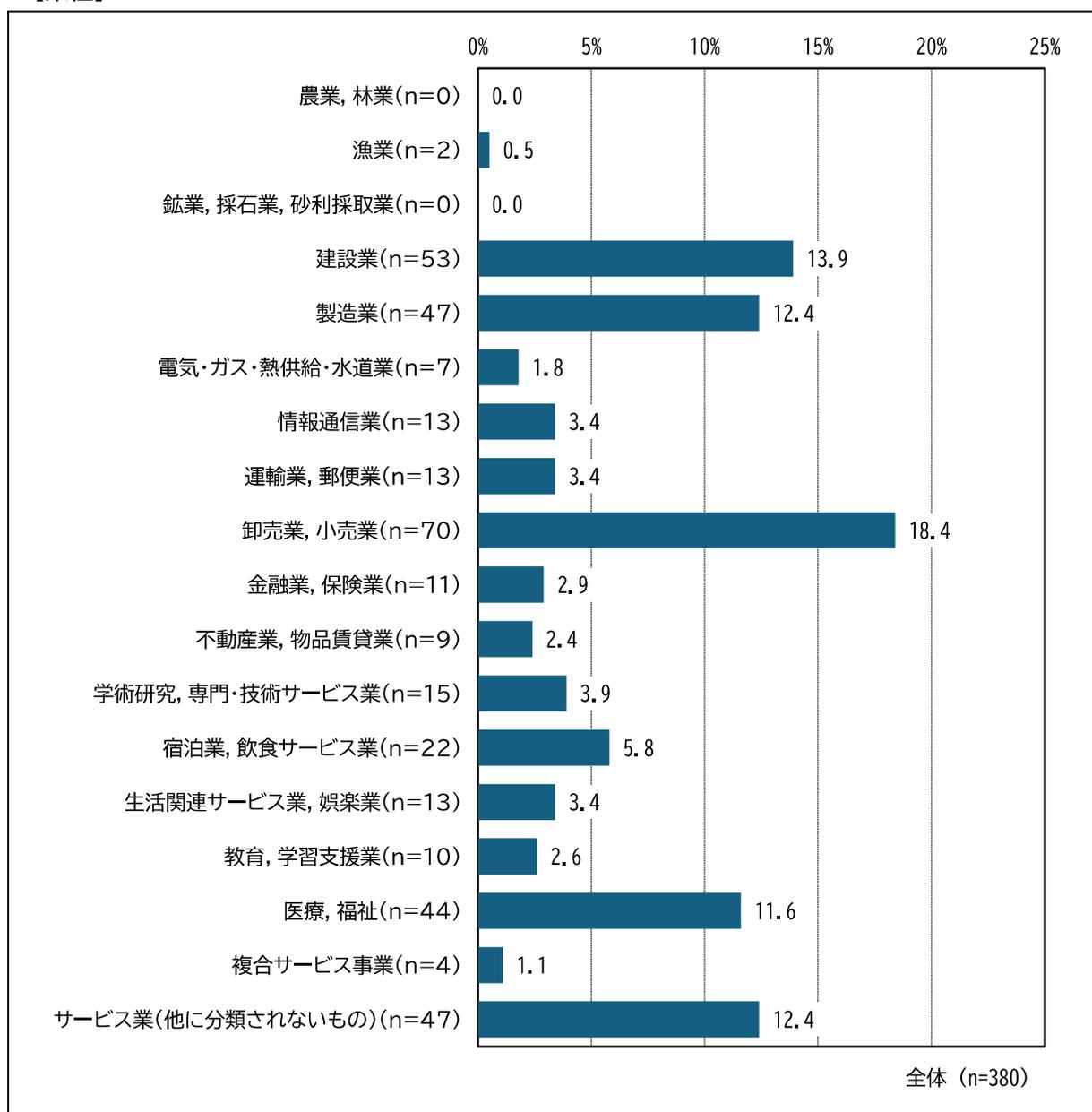
## 第2章 調査結果

## 1. 企業概要（基本情報）

### (1) 業種

問1 宛名に記載している貴事業所の企業コードを入力してください。

【業種】



「卸売業、小売業」が18.4%で最も多く、次いで「建設業」が13.9%、「製造業」、「サービス業」が12.4%、「医療、福祉」が11.6%となっています。

## (2) 従業員数（雇用形態別）について

問4 貴事業所の従業員数について、令和7年4月1日時点と令和5年4月1日時点それぞれで雇用形態別（正規・非正規・派遣労働者）の人数をお答えください。【数字を記入】  
 ※派遣労働者については、派遣元の従業員は含めず、派遣受入先の人数のみお答え下さい。

## ■令和7年4月1日時点

## 【正規】

全従業員数	回答数	割合
10人以下	74社	19.5%
11人-30人以下	129社	33.9%
31人-50人以下	53社	13.9%
51人-100以下	62社	16.3%
101人-300人以下	47社	12.4%
301人-500人以下	7社	1.8%
501人-1000人以下	5社	1.3%
1001人以上	2社	0.5%
無回答	1社	0.3%

## 【非正規】

全従業員数	回答数	割合
10人以下	241社	63.4%
11人-30人以下	69社	18.2%
31人-50人以下	26社	6.8%
51人-100以下	21社	5.5%
101人-300人以下	16社	4.2%
301人-500人以下	1社	0.3%
501人-1000人以下	2社	0.5%
1001人以上	3社	0.8%
無回答	1社	0.3%

## 【派遣労働者】

全従業員数	回答数	割合
10人以下	360社	94.7%
11人-30人以下	14社	3.7%
31人-50人以下	1社	0.3%
51人-100以下	2社	0.5%
101人-300人以下	2社	0.5%
301人-500人以下	0社	0.0%
501人-1000人以下	0社	0.0%
1001人以上	0社	0.0%
無回答	1社	0.3%

問4 貴事業所の従業員数について、令和7年4月1日時点と令和5年4月1日時点それぞれで雇用形態別（正規・非正規・派遣労働者）の人数をお答えください。【数字を記入】  
 ※派遣労働者については、派遣元の従業員は含めず、派遣受入先の人数のみお答え下さい。

■令和5年4月1日時点

【正規】

全従業員数	回答数	割合
10人以下	77社	20.3%
11人-30人以下	125社	32.9%
31人-50人以下	54社	14.2%
51人-100以下	54社	14.2%
101人-300人以下	40社	10.5%
301人-500人以下	8社	2.1%
501人-1000人以下	3社	0.8%
1001人以上	2社	0.5%
無回答	17社	4.5%

【非正規】

全従業員数	回答数	割合
10人以下	233社	61.3%
11人-30人以下	72社	18.9%
31人-50人以下	21社	5.5%
51人-100以下	17社	4.5%
101人-300人以下	15社	3.9%
301人-500人以下	1社	0.3%
501人-1000人以下	2社	0.5%
1001人以上	3社	0.8%
無回答	16社	4.2%

【派遣労働者】

全従業員数	回答数	割合
10人以下	333社	87.6%
11人-30人以下	8社	2.1%
31人-50人以下	5社	1.3%
51人-100以下	4社	1.1%
101人-300人以下	0社	0.0%
301人-500人以下	0社	0.0%
501人-1000人以下	0社	0.0%
1001人以上	0社	0.0%
無回答	30社	7.9%

## (3) 従業員数（性別）について

問5 貴事業所の従業員の男性と女性のそれぞれの人数をお答えください。【数字を記入】

## ■男女別従業員人数

【男性】			【女性】		
全従業員数	回答数	割合	全従業員数	回答数	割合
10人以下	105社	27.6%	10人以下	178社	46.8%
11人-30人以下	123社	32.4%	11人-30人以下	107社	28.2%
31人-50人以下	53社	13.9%	31人-50人以下	35社	9.2%
51人-100以下	45社	11.8%	51人-100以下	34社	8.9%
101人-300人以下	42社	11.1%	101人-300人以下	13社	3.4%
301人-500人以下	4社	1.1%	301人-500人以下	5社	1.3%
501人-1000人以下	4社	1.1%	501人-1000人以下	1社	0.3%
1001人以上	1社	0.3%	1001人以上	3社	0.8%
無回答	3社	0.8%	無回答	4社	1.1%

## (4) 従業員数（年齢別）について

問6 貴事業所の年齢別の従業員の人数をお答えください。【数字を記入】

## ■年齢別従業員人数

## 【34歳以下】

全従業員数	回答数	割合
10人以下	192社	50.5%
11人-30人以下	92社	24.2%
31人-50人以下	24社	6.3%
51人-100以下	25社	6.6%
101人-300人以下	13社	3.4%
301人-500人以下	1社	0.3%
501人-1000人以下	0社	0.0%
1001人以上	1社	0.3%
無回答	32社	8.4%

## 【35歳～49歳】

全従業員数	回答数	割合
10人以下	166社	43.7%
11人-30人以下	112社	29.5%
31人-50人以下	28社	7.4%
51人-100以下	27社	7.1%
101人-300人以下	14社	3.7%
301人-500人以下	1社	0.3%
501人-1000人以下	0社	0.0%
1001人以上	1社	0.3%
無回答	31社	8.2%

## 【50歳～64歳】

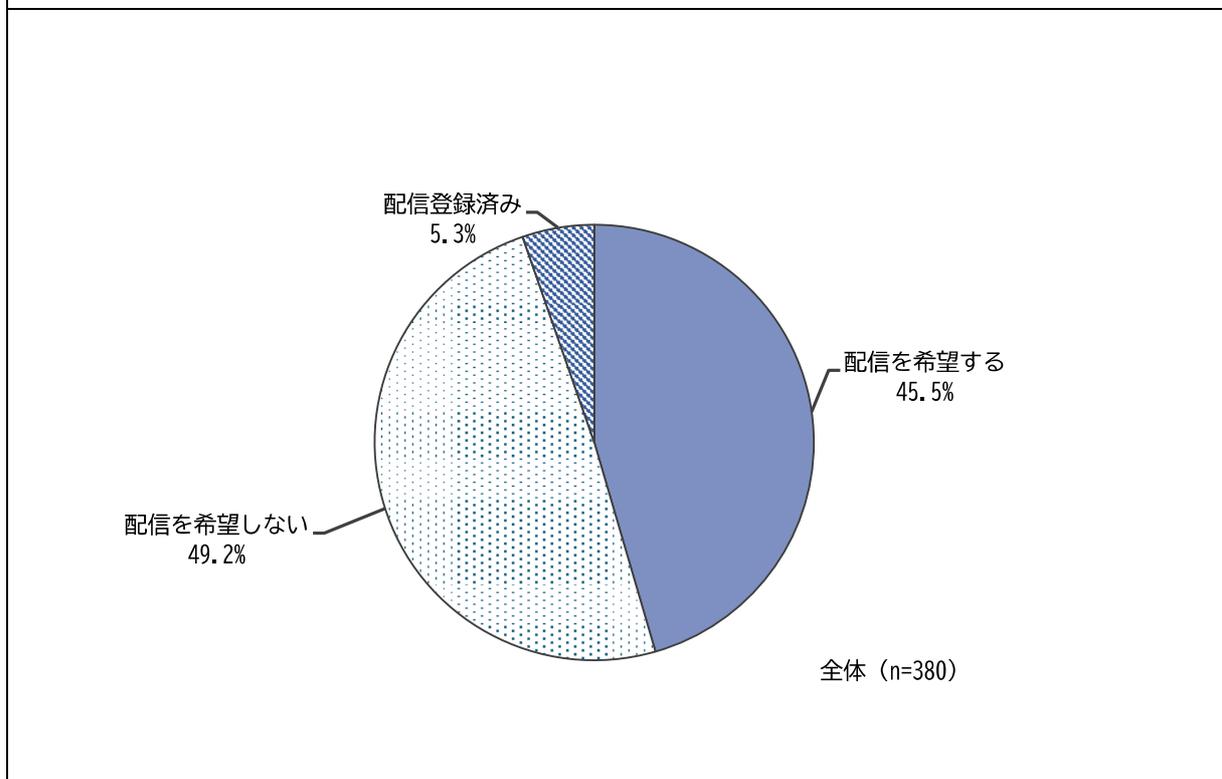
全従業員数	回答数	割合
10人以下	175社	46.1%
11人-30人以下	102社	26.8%
31人-50人以下	30社	7.9%
51人-100以下	26社	6.8%
101人-300人以下	12社	3.2%
301人-500人以下	1社	0.3%
501人-1000人以下	1社	0.3%
1001人以上	1社	0.3%
無回答	32社	8.4%

## 【65歳以上】

全従業員数	回答数	割合
10人以下	288社	75.8%
11人-30人以下	32社	8.4%
31人-50人以下	5社	1.3%
51人-100以下	7社	1.8%
101人-300人以下	1社	0.3%
301人-500人以下	0社	0.0%
501人-1000人以下	0社	0.0%
1001人以上	0社	0.0%
無回答	47社	12.4%

## (5) 雇用情報配信メールについて

問3 岡山市では、市をはじめ公的機関が主催する雇用関連イベントの情報等を提供するメール配信を行っています。配信を希望しますか。【〇は1つだけ】

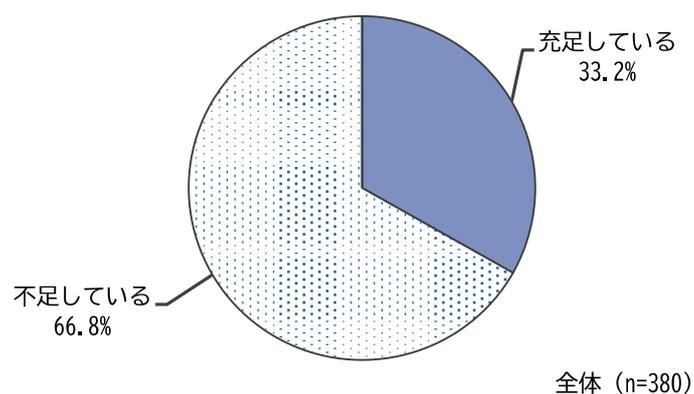


「配信を希望しない」が49.2%で最も多く、次いで「配信を希望する」が45.5%、「配信登録済み」が5.3%となっています。

## 2. 採用状況について

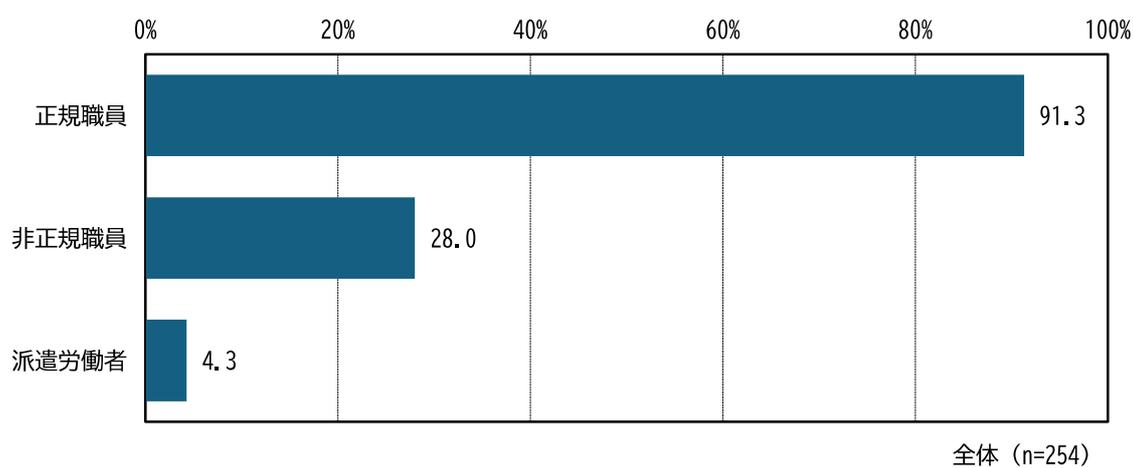
### (1) 人手不足感について

問20 貴事業所における人材確保の状況について、どのように感じていますか。【〇は1つだけ】



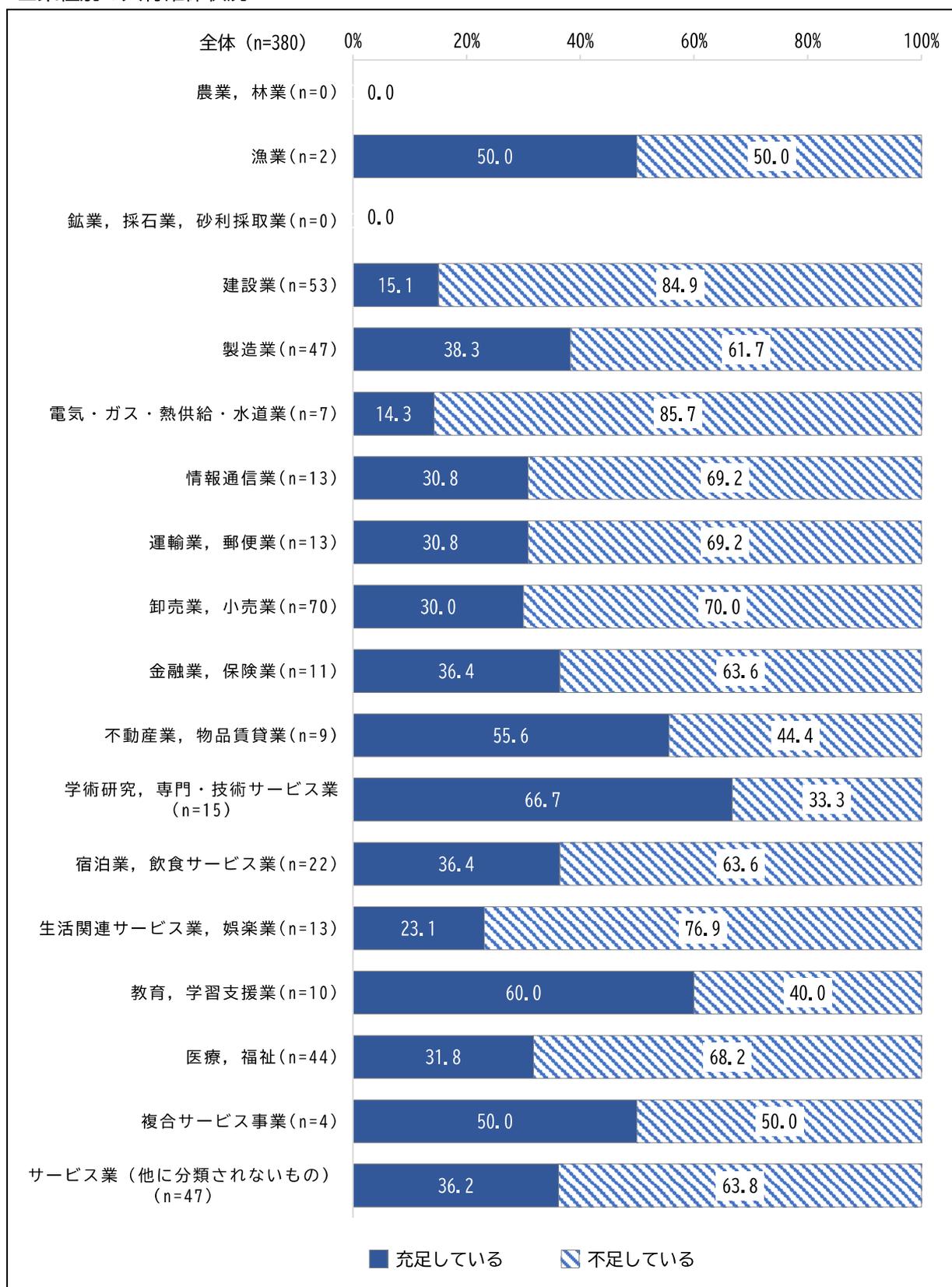
「不足している」が66.8%、「充足している」が33.2%となっています。

問20-1 問20で「2. 不足している」と回答した事業所様のみお答えください。雇用形態別から不足していると感じるものを選択してください。【〇はあてはまるものすべて】



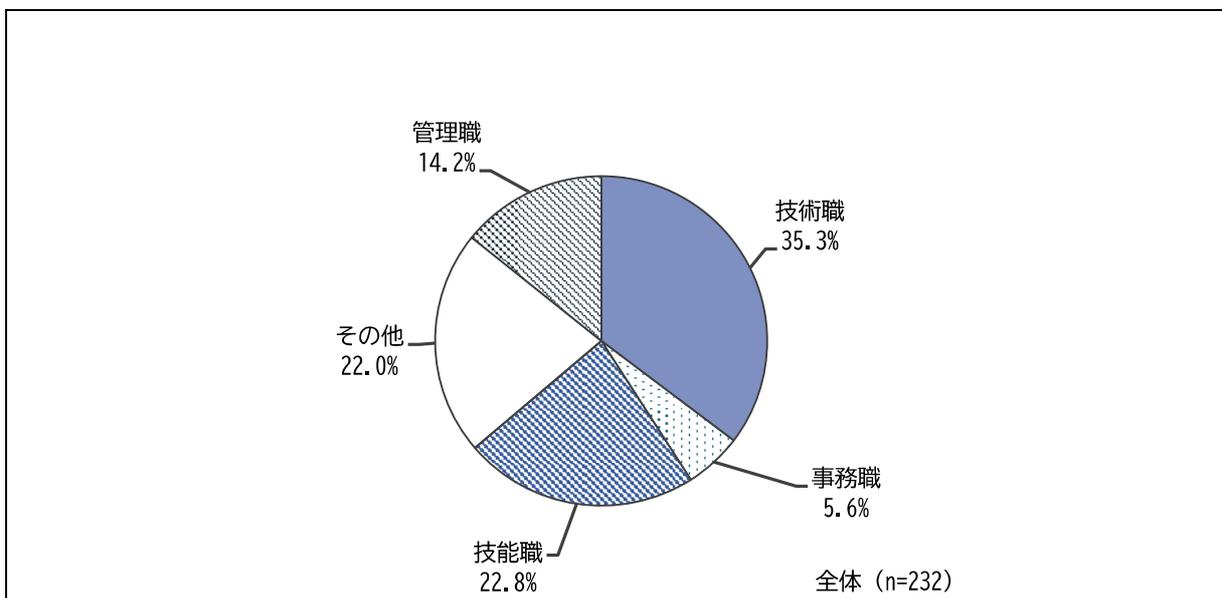
「正規職員」が91.3%で最も多く、次いで「非正規職員」が28.0%、「派遣労働者」が4.3%となっています。

■業種別の人材確保状況



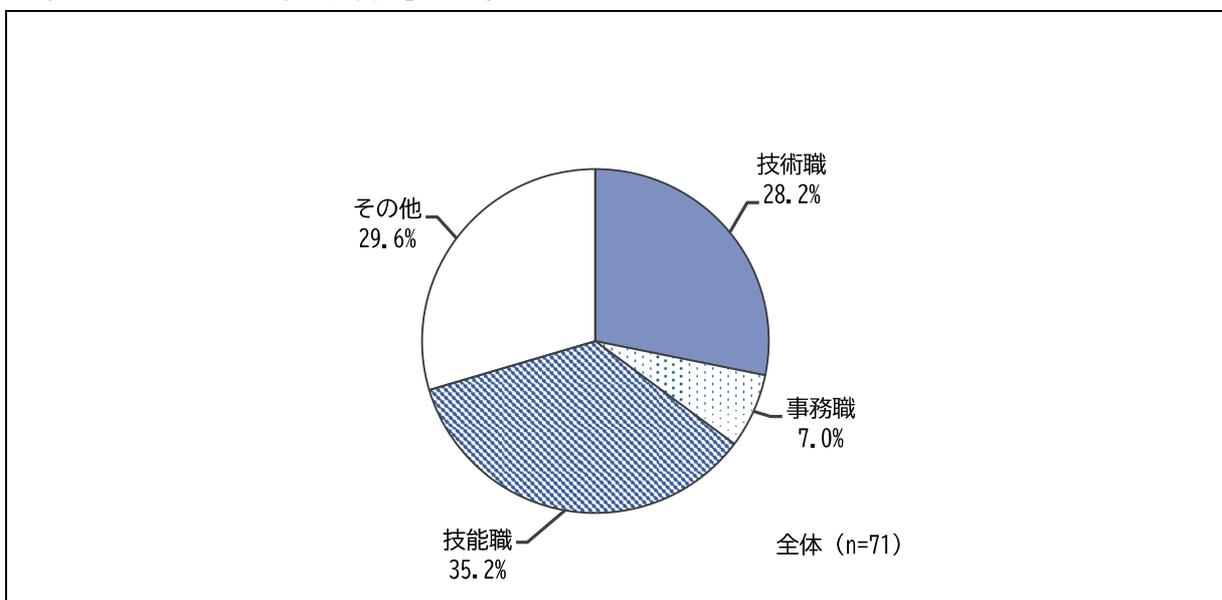
問 20-2 問 20 で「2. 不足している」と回答した事業所様のみお答えください。職種別から特に不足していると感じるものを選択してください。【〇は1つだけ】

<問 20-1 で「1. 正規職員」を選択した方>



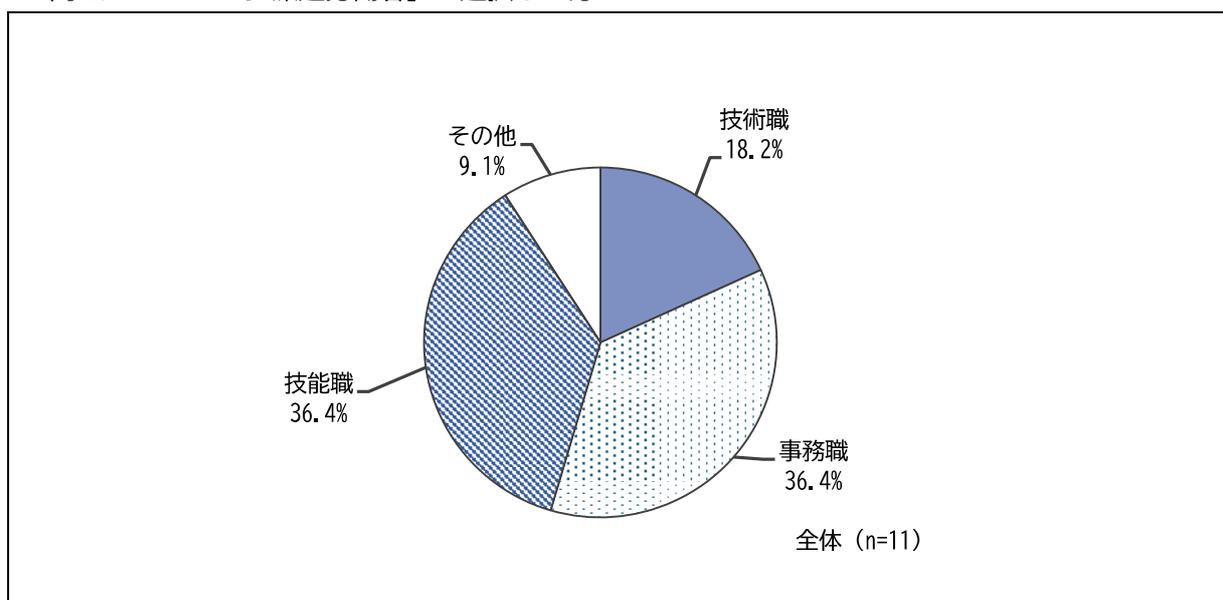
「技術職」が 35.3%で最も多く、次いで「技能職」が 22.8%、「管理職」が 14.2%、「事務職」が 5.6%となっています。

<問 20-1 で「2. 非正規職員」を選択した方>



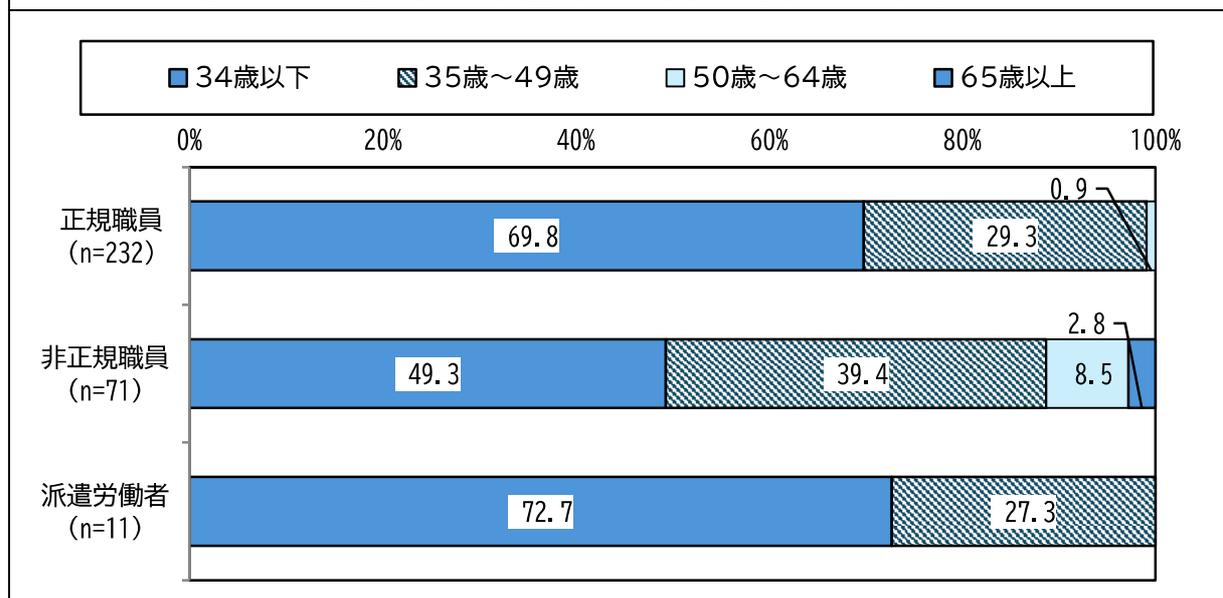
「技能職」が 35.2%で最も多く、次いで「技術職」が 28.2%、「事務職」が 7.0%となっています。

<問20-1で「3. 派遣労働者」を選択した方>



「事務職」、「技能職」が36.4%で最も多く、次いで「技術職」が18.2%となっています。

問20-3 問20で「2. 不足している」と回答した事業所様のみお答えください。年齢別から特に不足していると感じるものを選択してください。【〇は1つだけ】



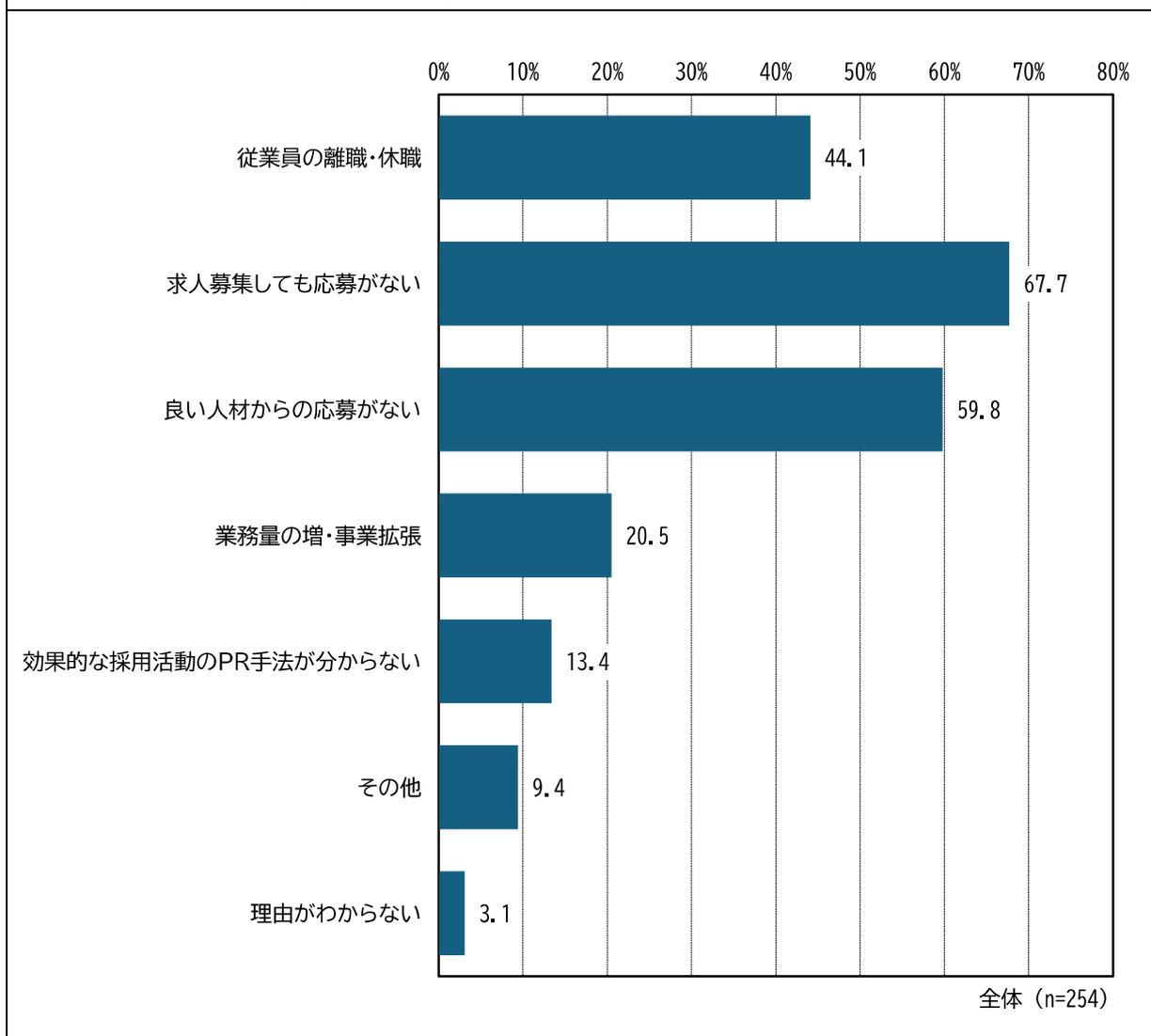
●正規職員：「34歳以下」が69.8%で最も多く、次いで「35歳~49歳」が29.3%、「50歳~64歳」が0.9%となっています。

●非正規職員：「34歳以下」が49.3%で最も多く、次いで「35歳~49歳」が39.4%、「50歳~64歳」が8.5%、「65歳以上」が2.8%となっています。

●派遣労働者：「34歳以下」が72.7%で最も多く、次いで「35歳~49歳」が27.3%となっています。

## (2) 人手不足理由について

問20-4 問20で「2. 不足している」と回答した事業所のみお答えください。雇用形態別、職種別、年齢別から不足している理由は何ですか。最もあてはまるものを2つまで選択してください。【〇は2つまで】

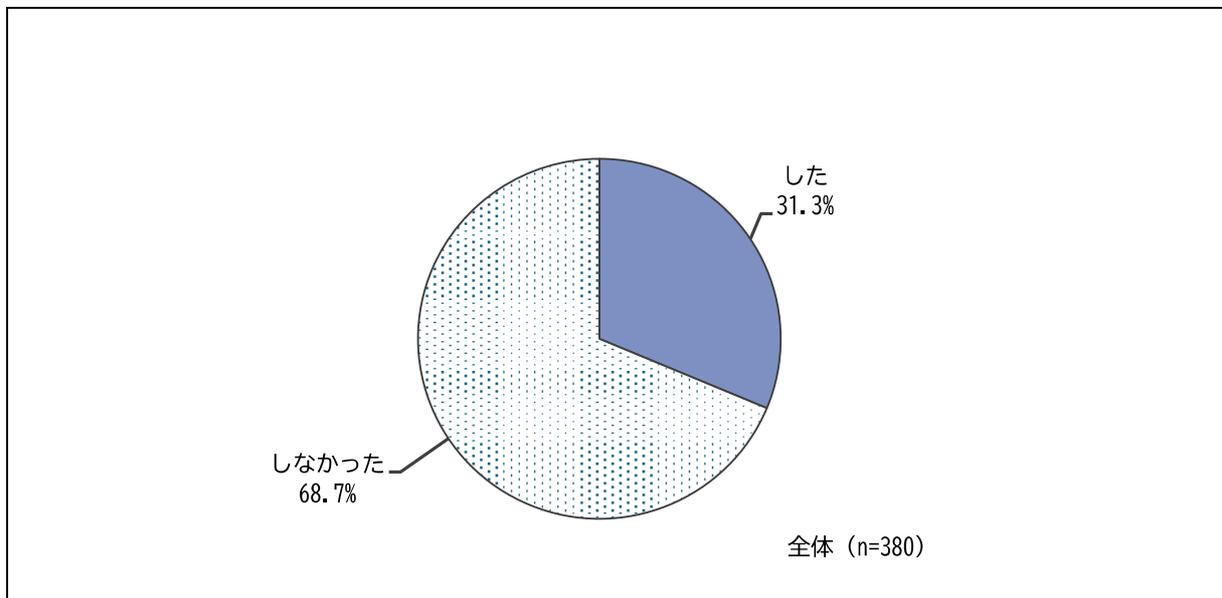


「求人も応募がない」が67.7%で最も多く、次いで「良い人材からの応募がない」が59.8%、「従業員の離職・休職」が44.1%、「業務量の増・事業拡張」が20.5%、「効果的な採用活動のPR手法が分からない」が13.4%となっています。

(3) 採用の取組（状況）について

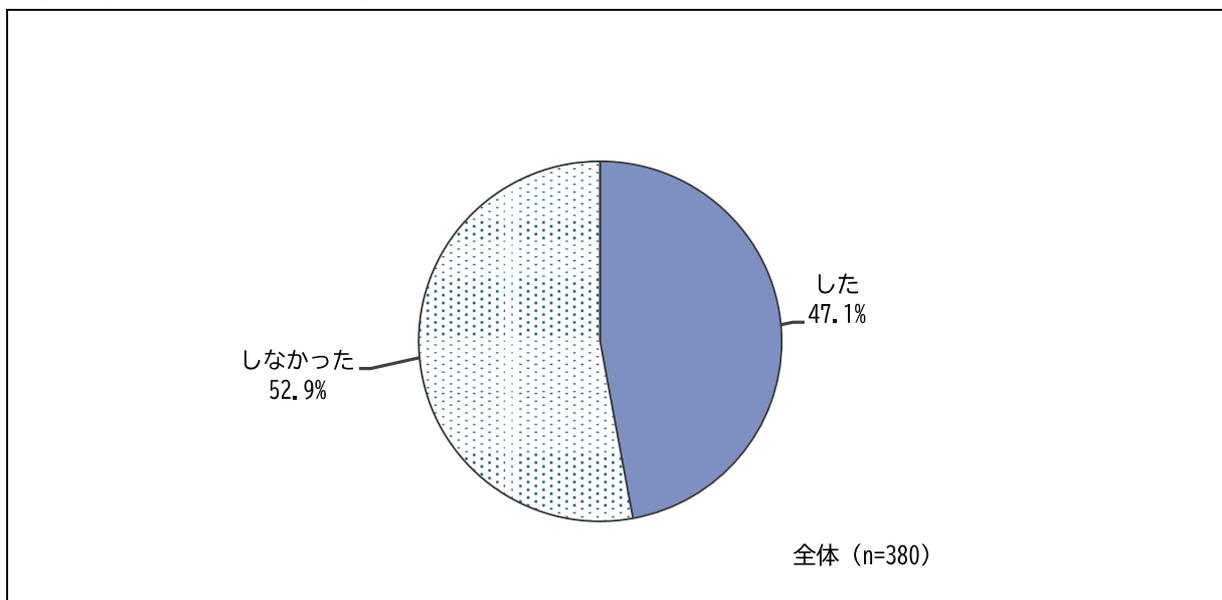
問 21 貴事業所において前年度（令和6年4月1日～令和7年3月31日）に正規雇用者の採用活動を行いましたか。【それぞれに1つ〇】

【新卒採用（高校卒）】



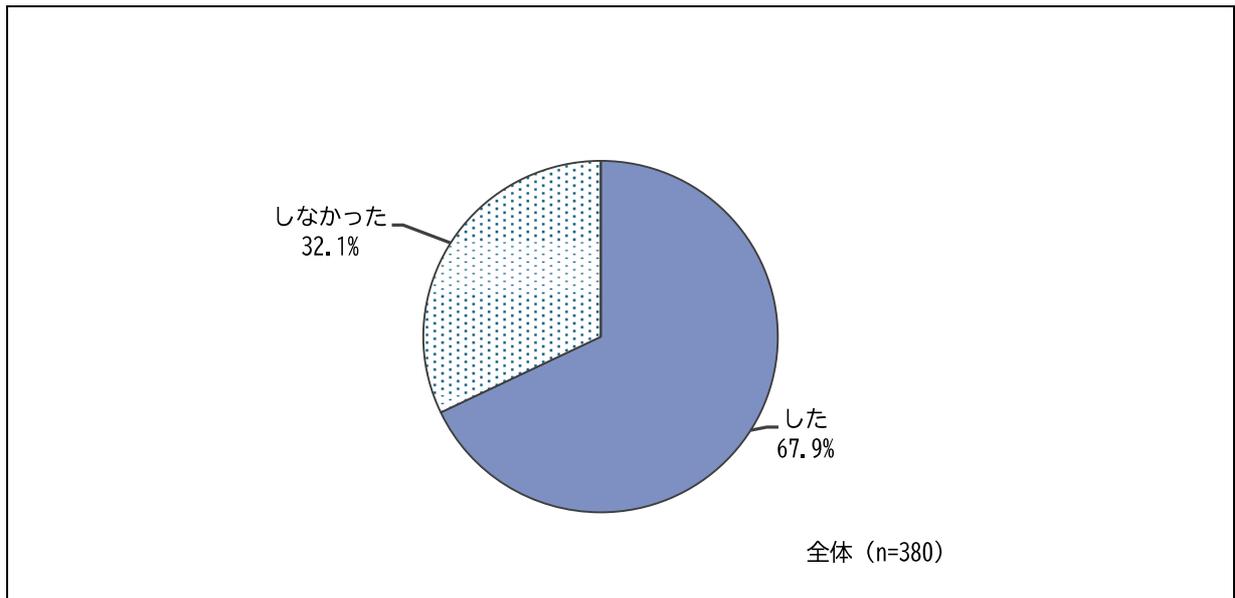
「しなかった」が68.7%、「した」が31.3%となっています。

【新卒採用（大卒・短大卒）】



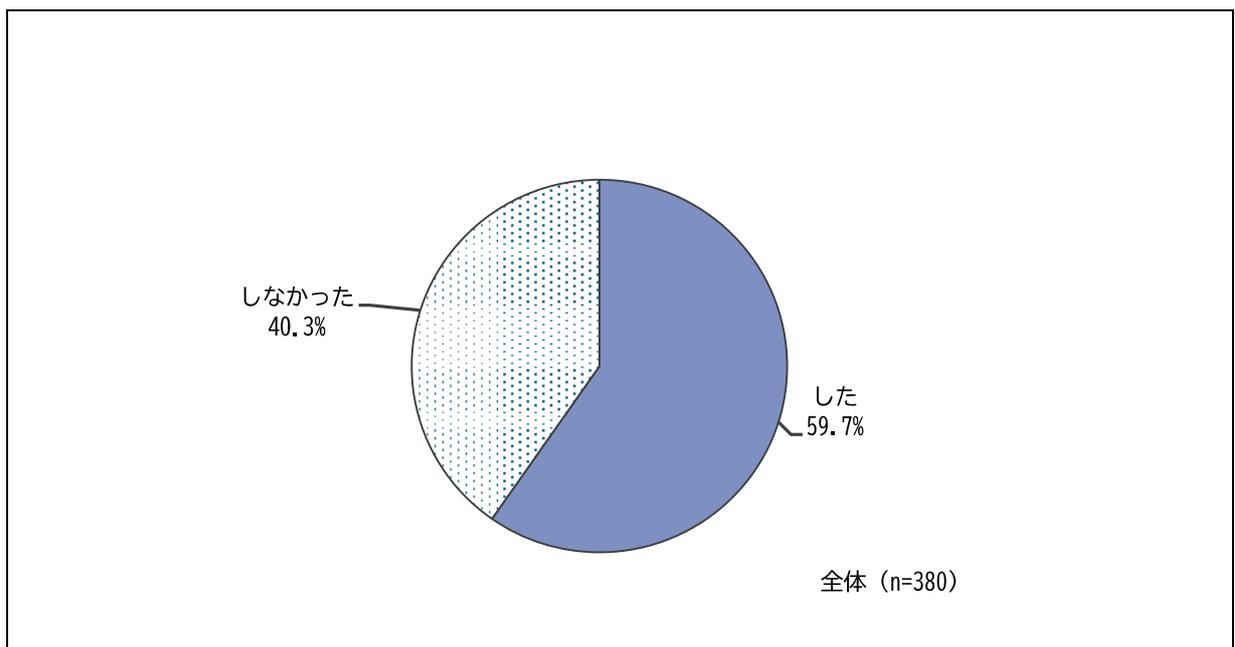
「しなかった」が52.9%、「した」が47.1%となっています。

【中途採用（34歳以下）】



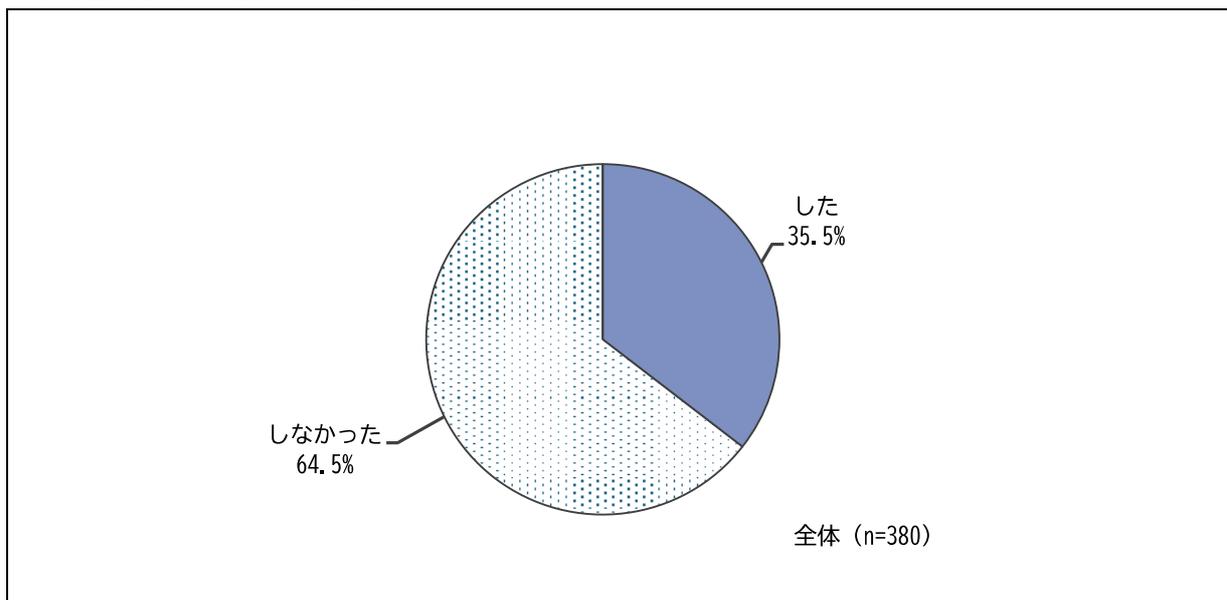
「した」が67.9%、「しなかった」が32.1%となっています。

【中途採用（35歳～49歳）】



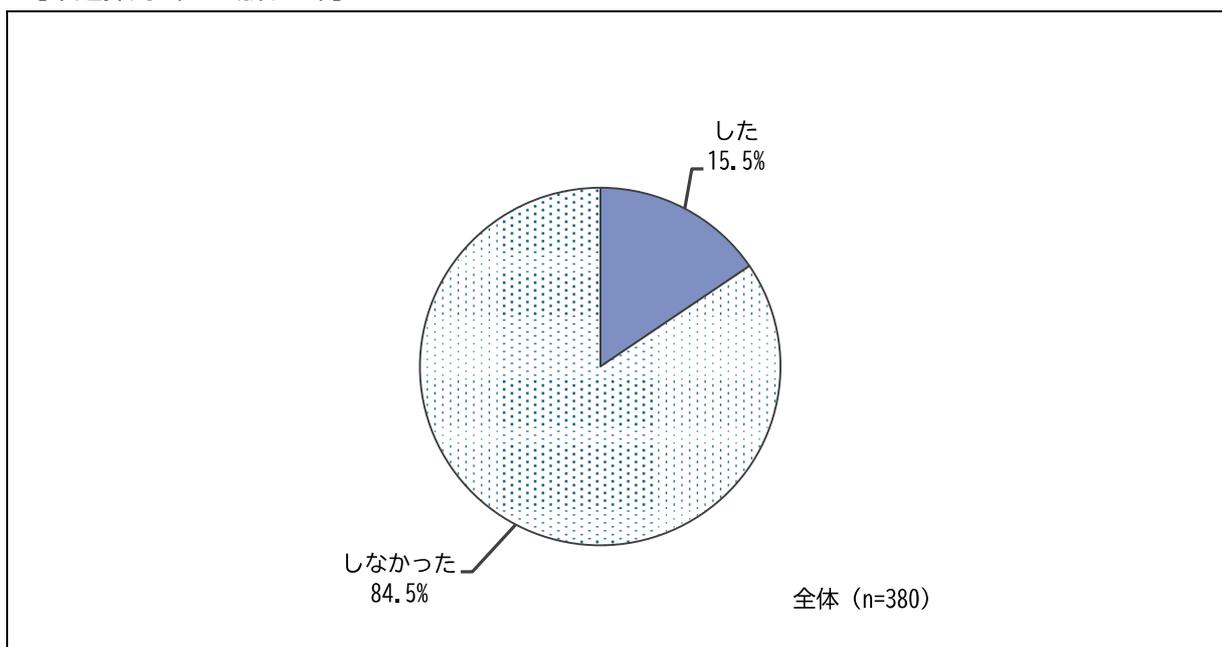
「した」が59.7%、「しなかった」が40.3%となっています。

【中途採用（50歳～64歳）】



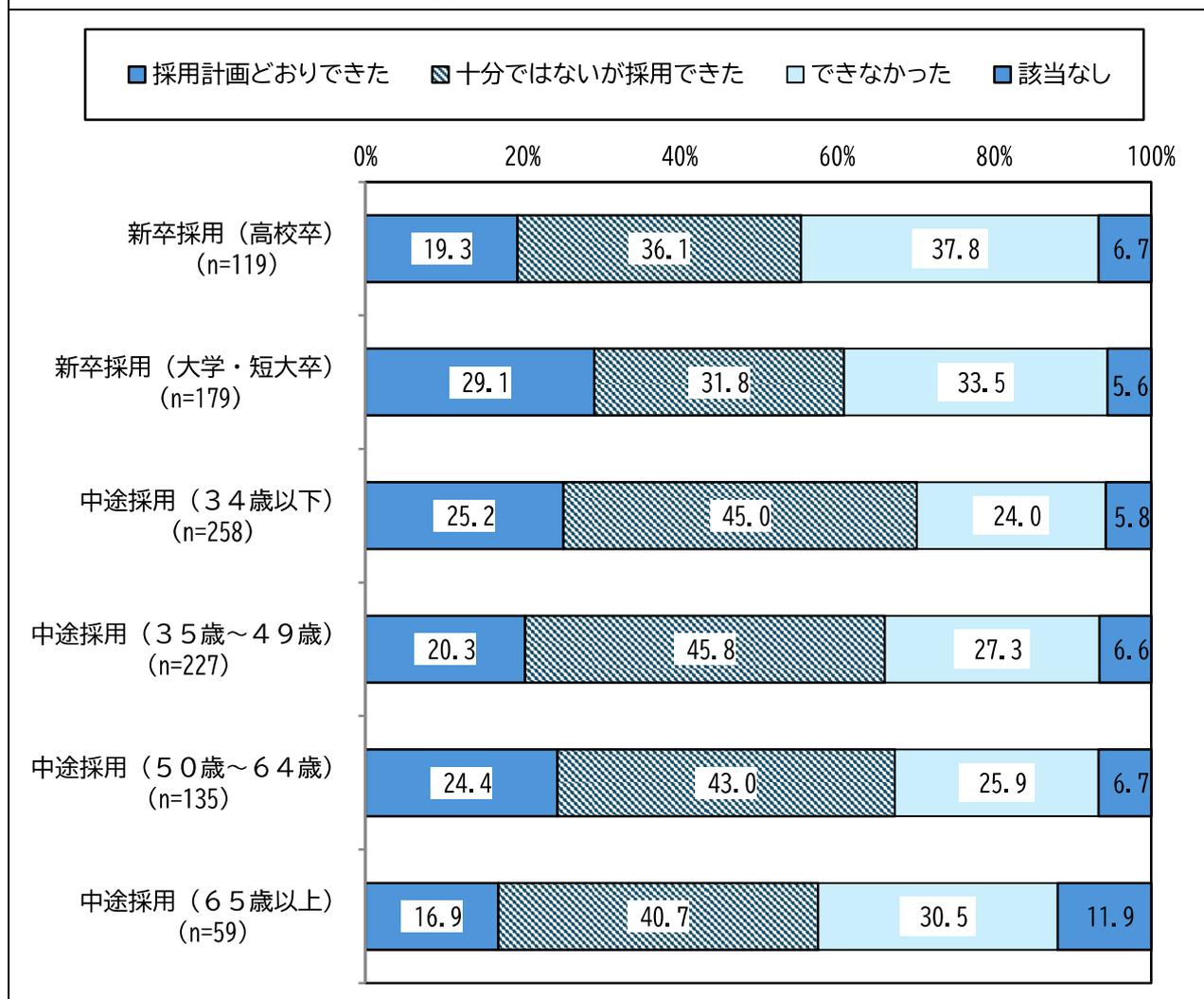
「しなかった」が64.5%、「した」が35.5%となっています。

【中途採用（65歳以上）】



「しなかった」が84.5%、「した」が15.5%となっています。

問 21-1 問 21 で「1. (採用活動を) した」と回答した事業所様のみお答えください。採用できましたか。【それぞれに1つ〇】



●新規採用 (高校卒) : 「できなかった」が 37.8%で最も多く、次いで「十分ではないが採用できた」が 36.1%、「採用計画どおりできた」が 19.3%となっています。

●新卒採用 (大学・短大卒) : 「できなかった」が 33.5%で最も多く、次いで「十分ではないが採用できた」が 31.8%、「採用計画どおりできた」が 29.1%となっています。

●中途採用 (34歳以下) : 「十分ではないが採用できた」が 45.0%で最も多く、次いで「採用計画どおりできた」が 25.2%、「できなかった」が 24.0%となっています。

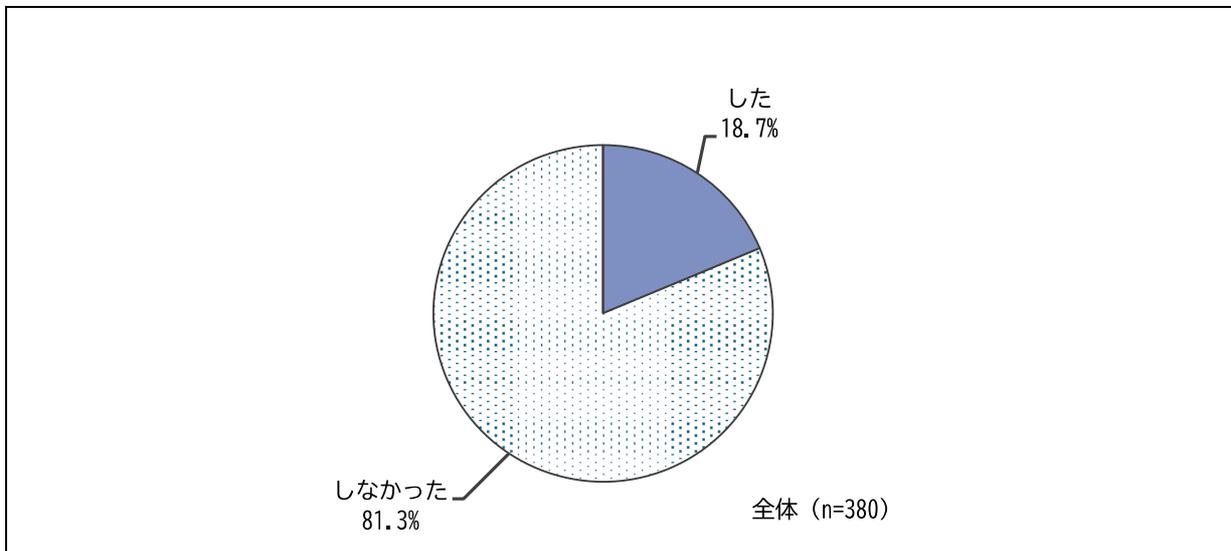
●中途採用 (35歳～49歳) : 「十分ではないが採用できた」が 45.8%で最も多く、次いで「できなかった」が 27.3%、「採用計画どおりできた」が 20.3%となっています。

●中途採用 (50歳～64歳) : 「十分ではないが採用できた」が 43.0%で最も多く、次いで「できなかった」が 25.9%、「採用計画どおりできた」が 24.4%となっています。

●中途採用 (65歳以上) : 「十分ではないが採用できた」が 40.7%で最も多く、次いで「できなかった」が 30.5%、「採用計画どおりできた」が 16.9%となっています。

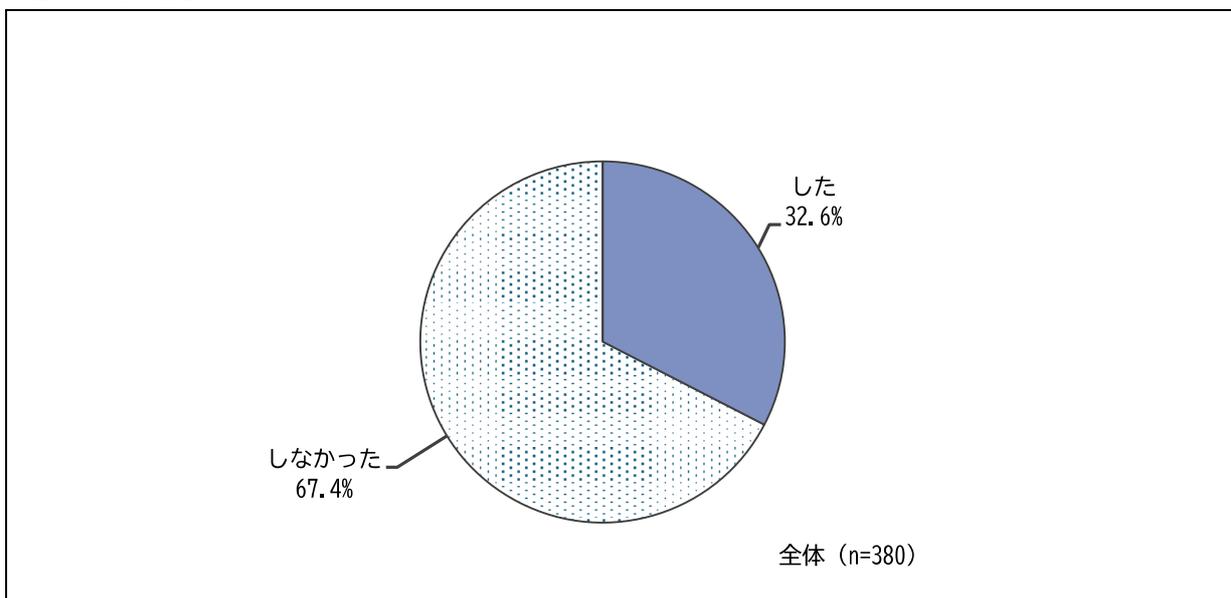
問22 貴事業所において前年度（令和6年4月1日～令和7年3月31日）に非正規雇用者（パートなど）の採用活動を行いましたか。※派遣労働者を受け入れた場合は、こちらに含めてください。【それぞれに1つ〇】

【学生アルバイト】



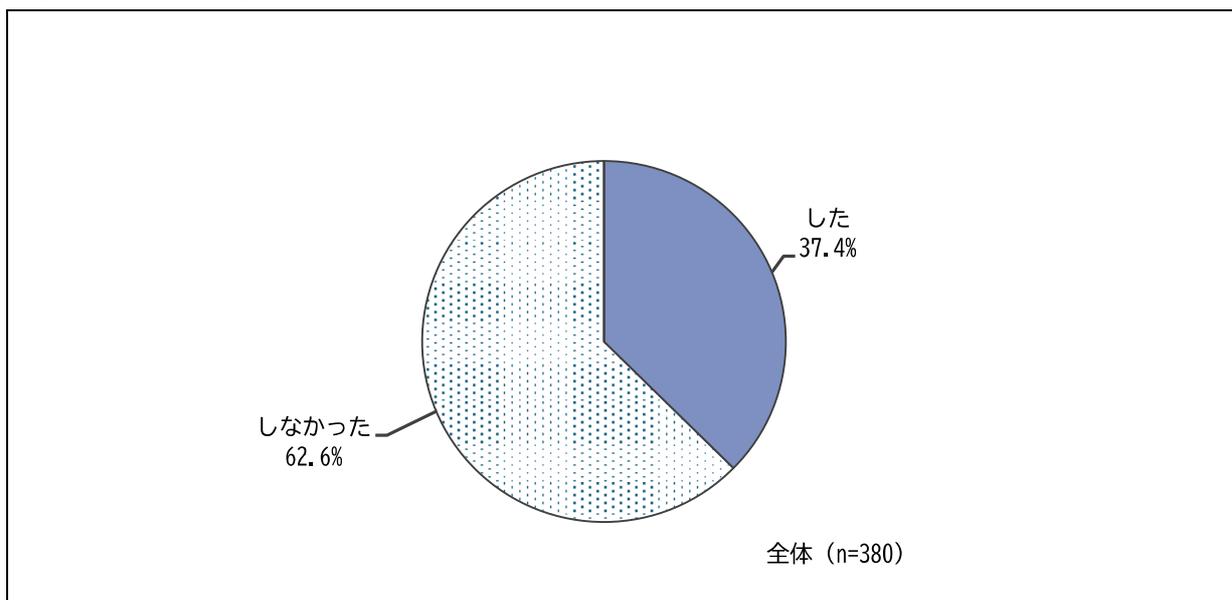
「しなかった」が81.3%、「した」が18.7%となっています。

【34歳以下】



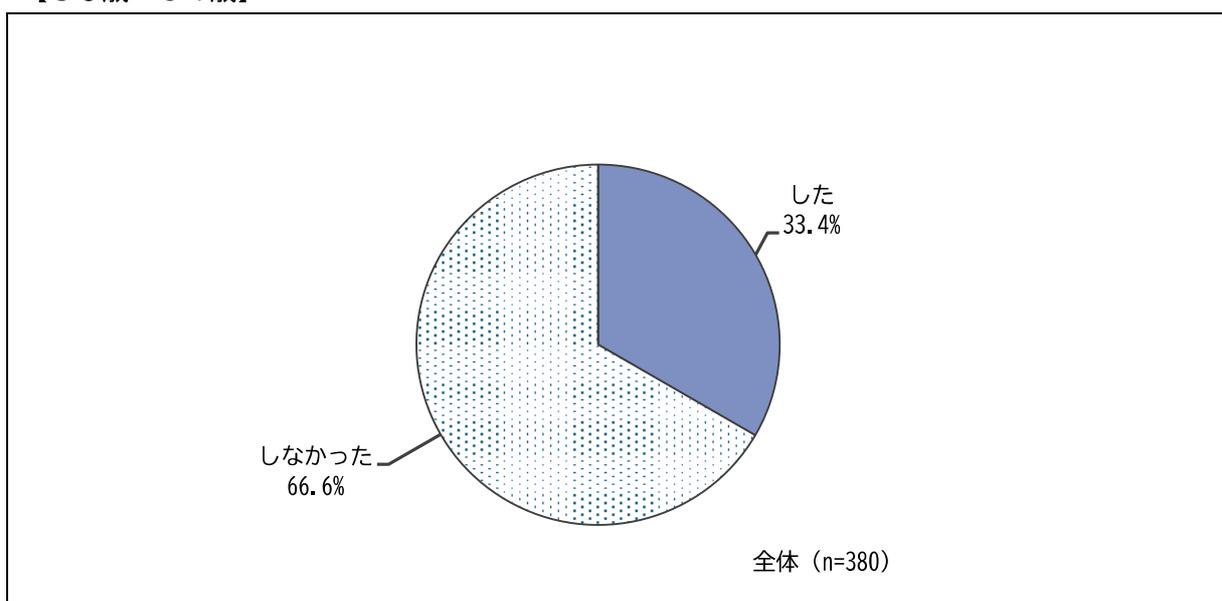
「しなかった」が67.4%、「した」が32.6%となっています。

【35歳～49歳】



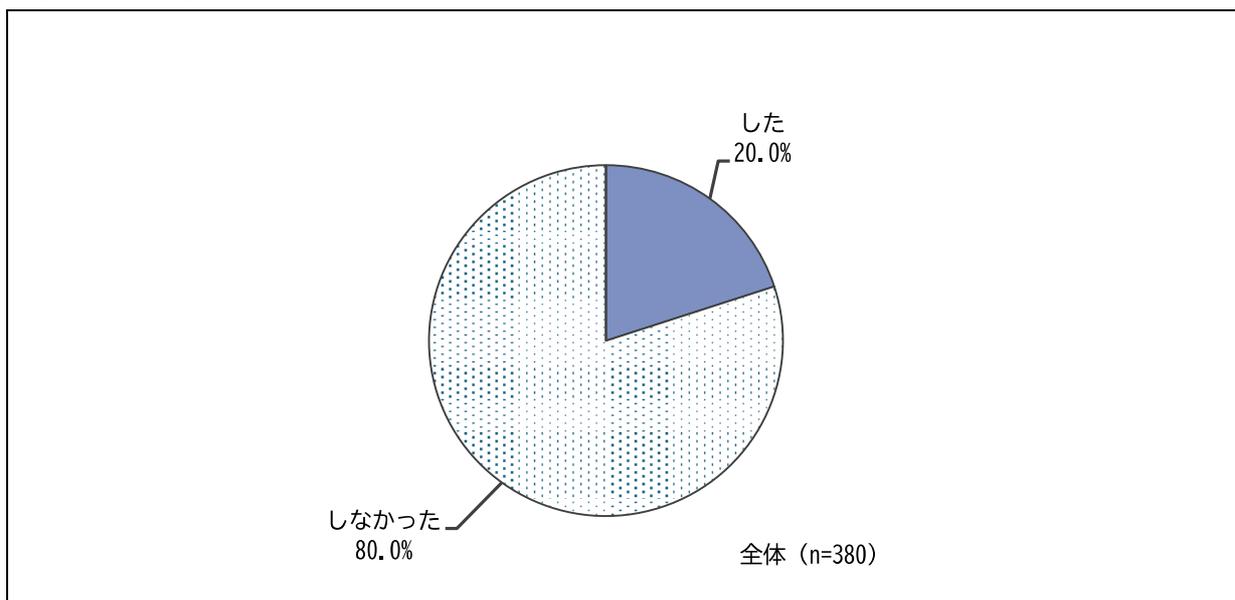
「しなかった」が62.6%、「した」が37.4%となっています。

【50歳～64歳】



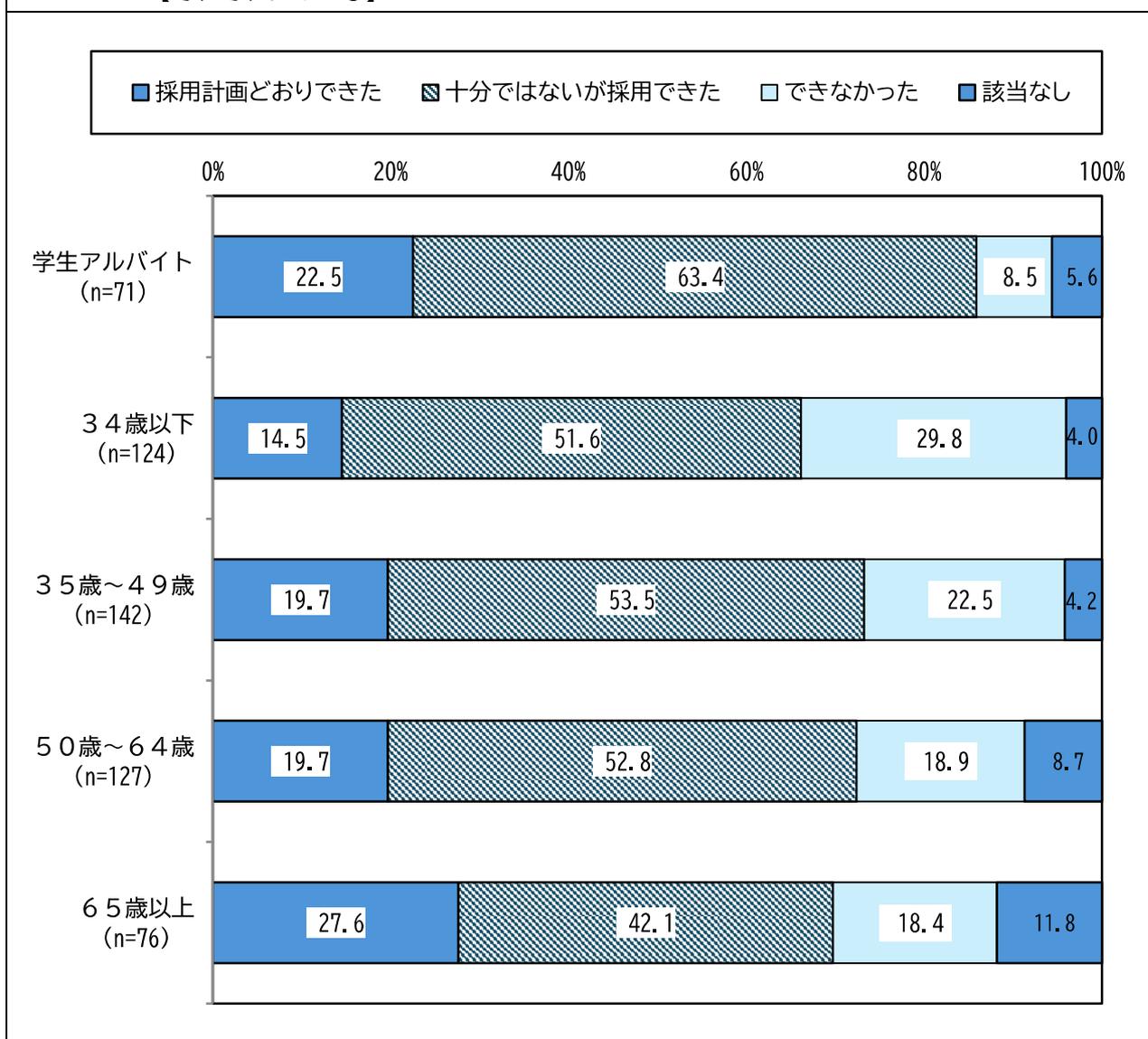
「しなかった」が66.6%、「した」が33.4%となっています。

【65歳以上】



「しなかった」が80.0%、「した」が20.0%となっています。

問22-1 問22で「1. (非正規雇用者の採用活動を)した」と回答した事業所様のみお答えください。  
採用できましたか。※派遣労働者を受け入れた場合は、こちらに含めてください。  
【それぞれに1つ〇】



●学生アルバイト：「十分ではないが採用できた」が63.4%で最も多く、次いで「採用計画どおりできた」が22.5%、「できなかった」が8.5%となっています。

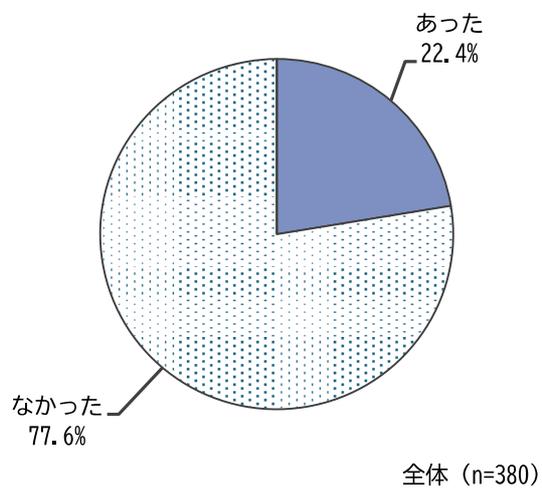
●34歳以下：「十分ではないが採用できた」が51.6%で最も多く、次いで「できなかった」が29.8%、「採用計画どおりできた」が14.5%となっています。

●35歳～49歳：「十分ではないが採用できた」が53.5%で最も多く、次いで「できなかった」が22.5%、「採用計画どおりできた」が19.7%となっています。

●50歳～64歳：「十分ではないが採用できた」が52.8%で最も多く、次いで「採用計画どおりできた」が19.7%、「できなかった」が18.9%となっています。

●65歳以上：「十分ではないが採用できた」が42.1%で最も多く、次いで「採用計画どおりできた」が27.6%、「できなかった」が18.4%となっています。

問23 貴事業所において前年度（令和6年4月1日～令和7年3月31日）に非正規雇用者（パートなど）を正規雇用者へ転換した事例がありましたか。【〇は1つだけ】

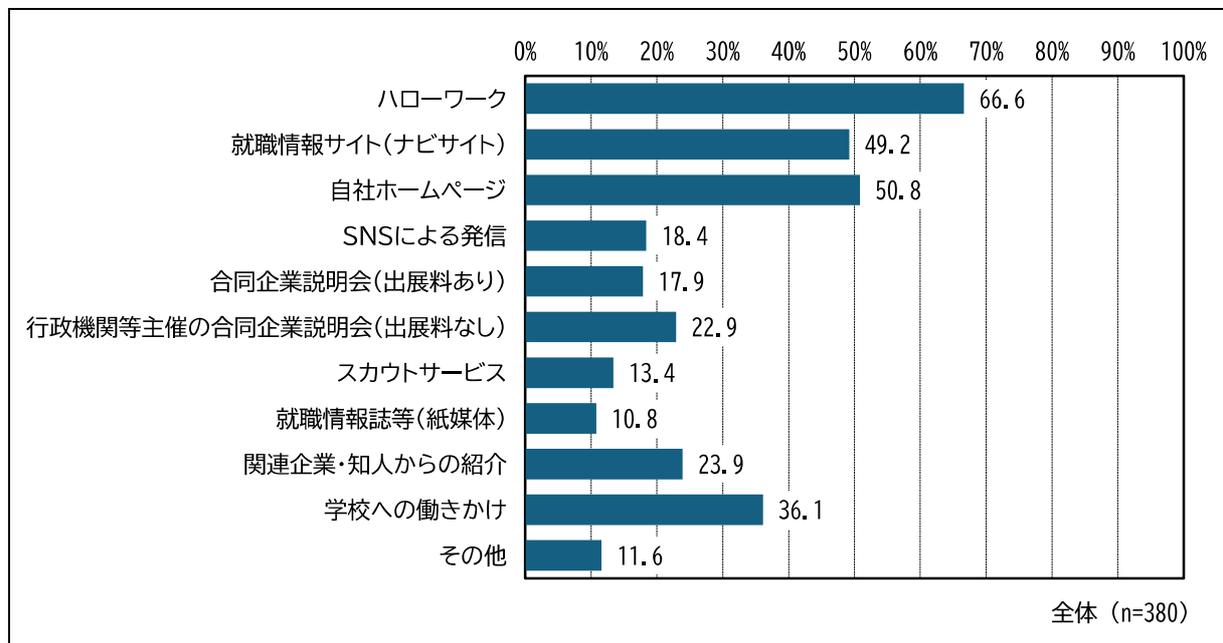


「なかった」が77.6%、「あった」が22.4%となっています。

## (4) 採用の取組（方法）について

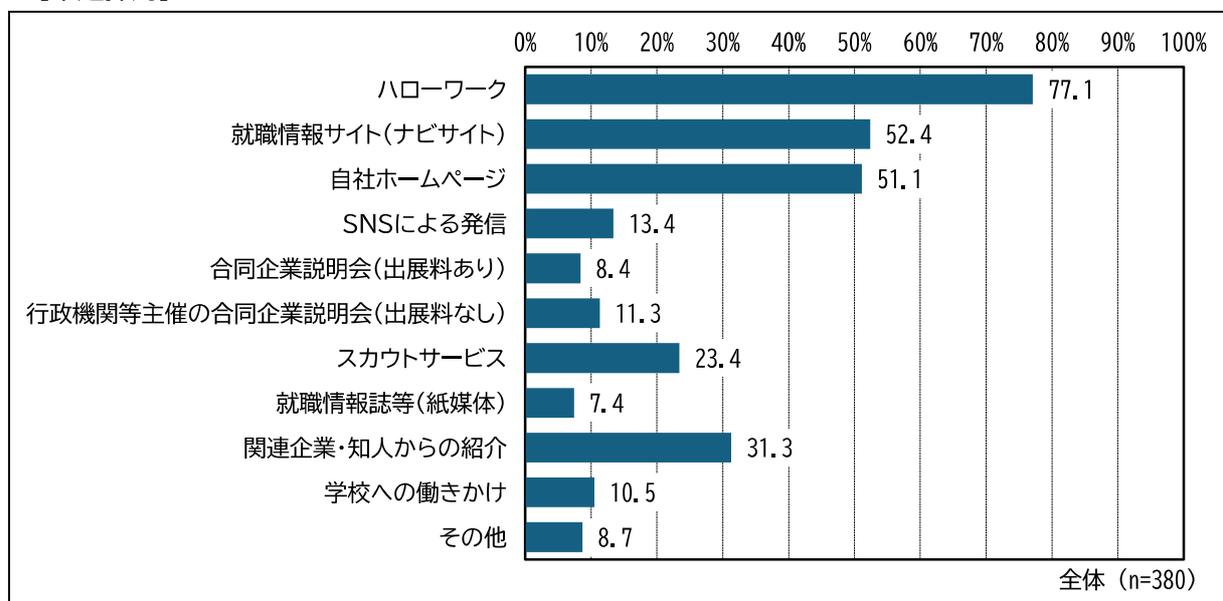
問 24 貴事業所において採用活動で活用しているものは何ですか。【〇はあてはまるものすべて】

【新規学卒】



「ハローワーク」が66.6%で最も多く、次いで「自社ホームページ」が50.8%、「就職情報サイト（ナビサイト）」が49.2%、「学校への働きかけ」が36.1%、「関連企業・知人からの紹介」が23.9%となっています。

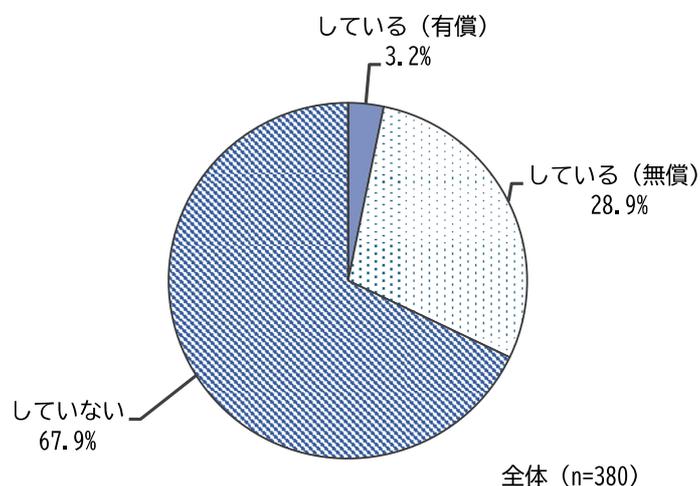
【中途採用】



「ハローワーク」が77.1%で最も多く、次いで「就職情報サイト（ナビサイト）」が52.4%、「自社ホームページ」が51.1%、「関連企業・知人からの紹介」が31.3%、「スカウトサービス」が23.4%となっています。

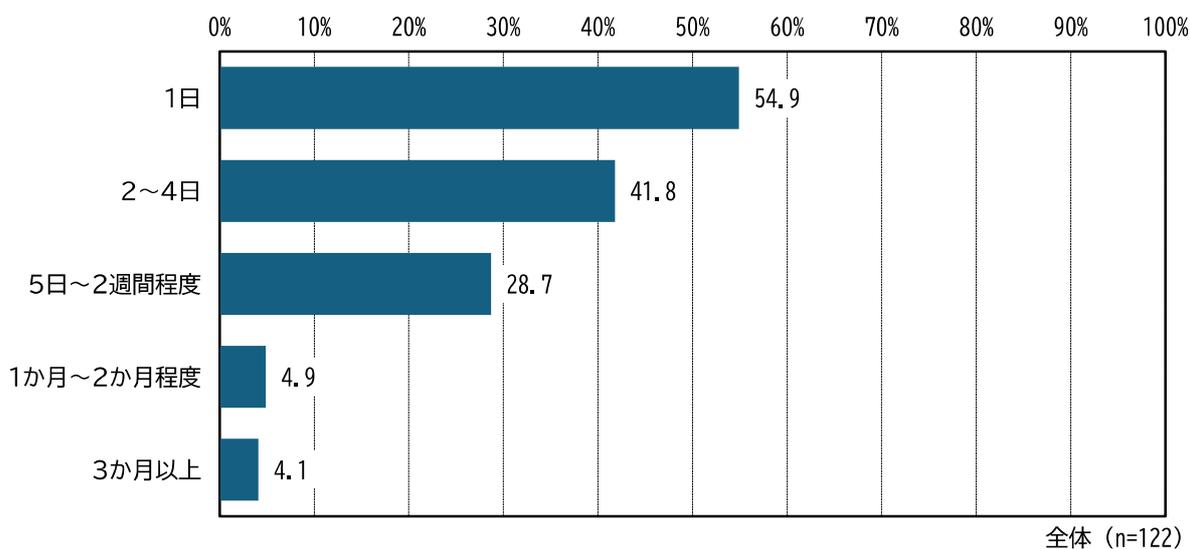
(5) インターンシップの取組について

問 25 貴事業所において将来的な採用につながるインターンシップを導入していますか。  
【〇は1つだけ】

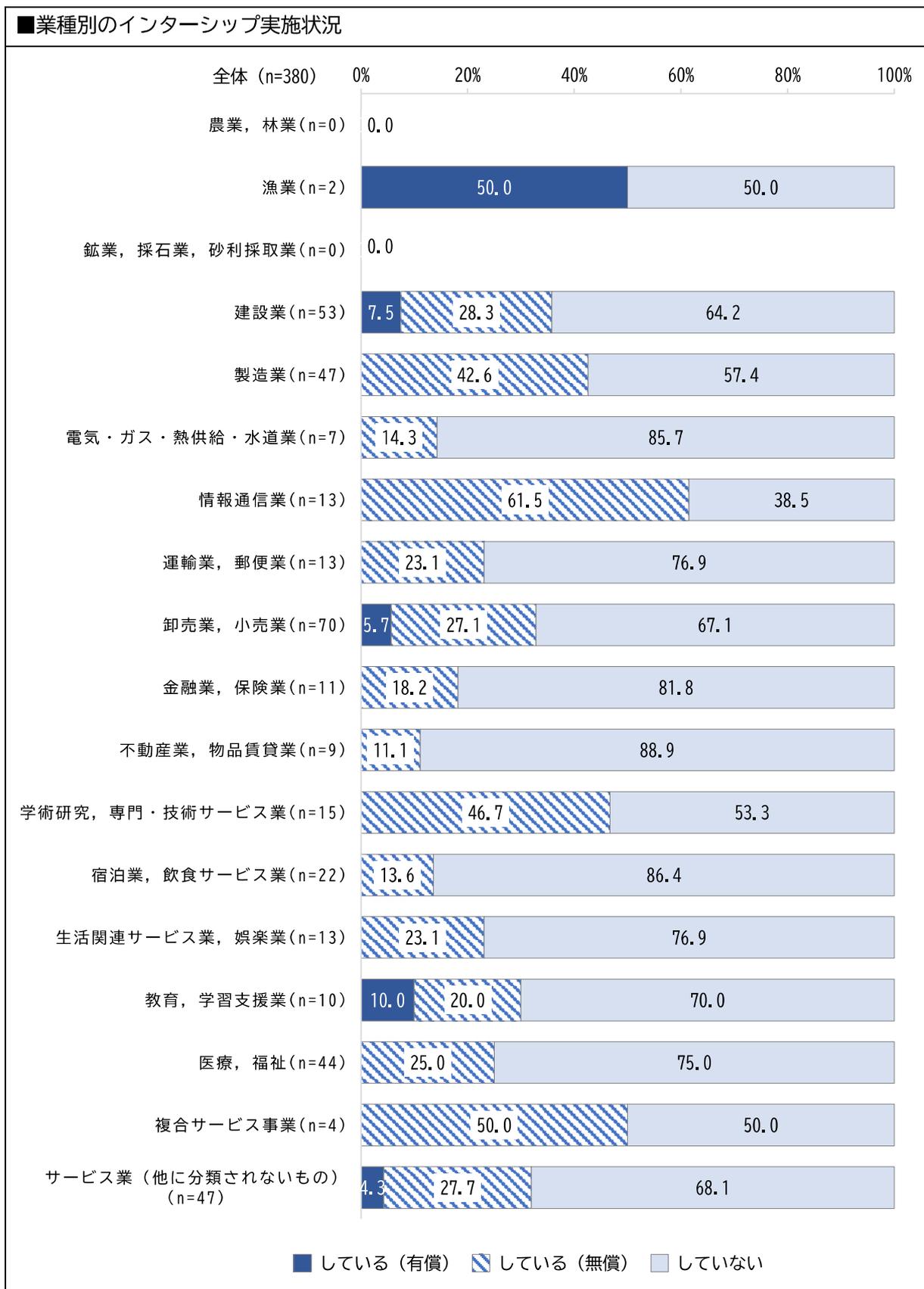


「していない」が67.9%で最も多く、次いで「している (無償)」が28.9%、「している (有償)」が3.2%となっています。

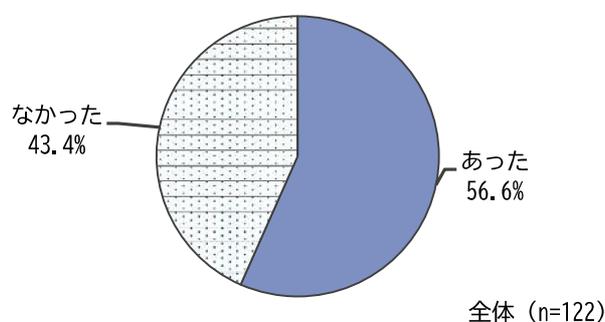
問 25-1 問 25 で「1. している (有償)、2. している (無償)」と回答した事業所様のみお答えください。インターンシップの期間はどのくらいですか。【〇はあてはまるものすべて】



「1日」が54.9%で最も多く、次いで「2~4日」が41.8%、「5日~2週間程度」が28.7%、「1か月~2か月程度」が4.9%、「3か月以上」が4.1%となっています。



問 25-2 問 25 で「1.している（有償）、2.している（無償）」と回答した事業所様のみお答えください。これまでにインターンシップに参加した学生が採用につながったケースはありますか。【〇は1つだけ】

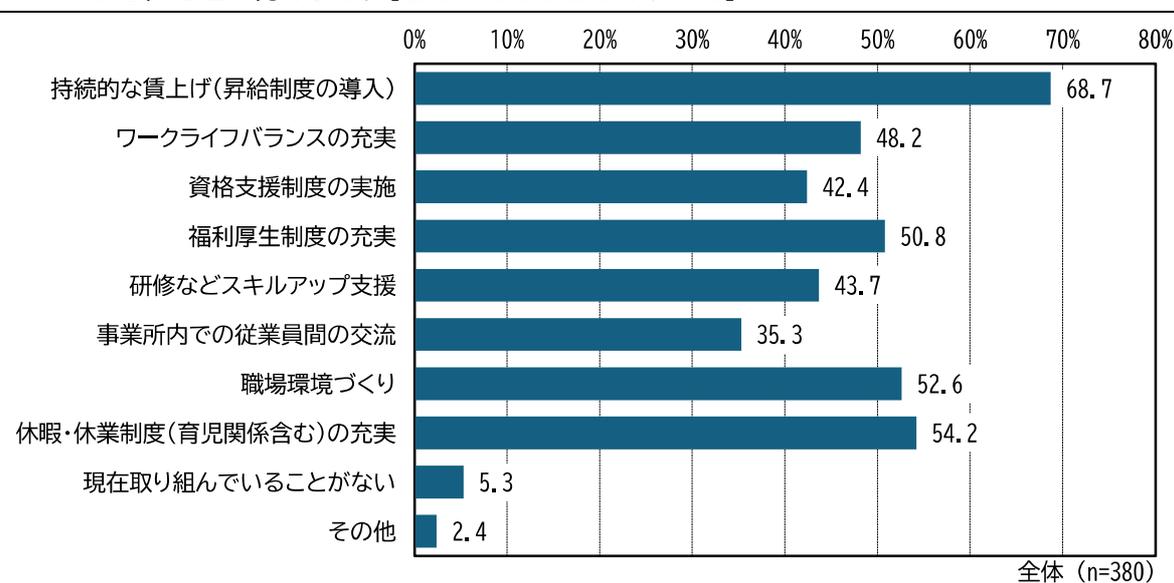


「あった」が56.6%、「なかった」が43.4%となっています。

### 3. 定着（離職防止）対策について

#### (1) 定着（離職防止）について

問7 貴事業所において従業員の定着（離職防止）に取り組んでいる（又は今後取り組もうとしている）ことは何ですか。【〇はあてはまるものすべて】



「持続的な賃上げ（昇給制度の導入）」が68.7%で最も多く、次いで「休暇・休業制度（育児関係含む）の充実」が54.2%、「職場環境づくり」が52.6%、「福利厚生制度の充実」が50.8%、「ワークライフバランスの充実」が48.2%となっています。

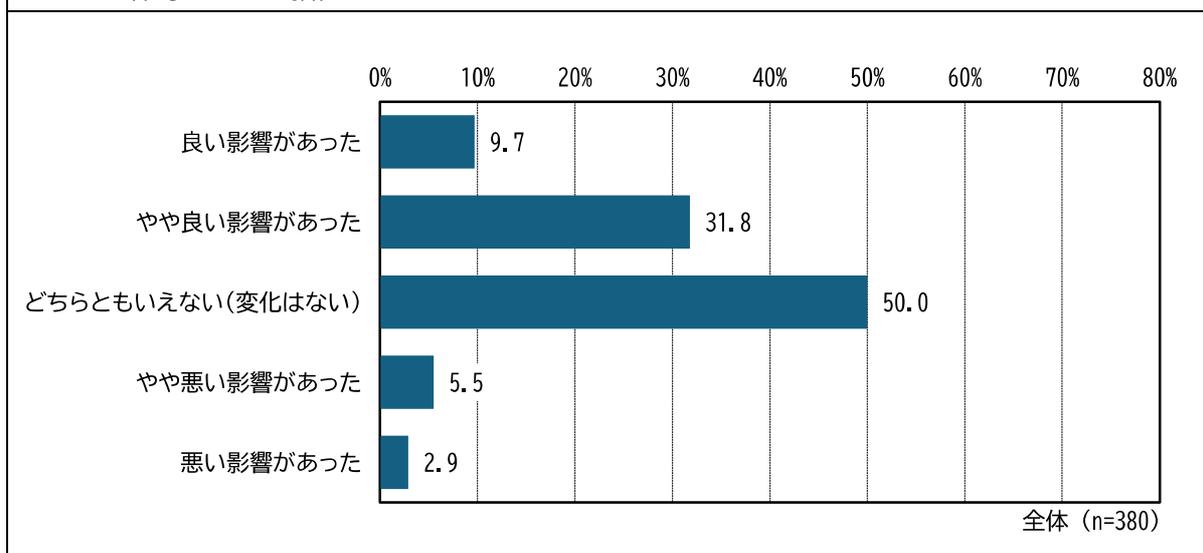
## 4. 働き方改革等について

### (1) 働き方改革推進について

問8 貴事業所における国が推進する働き方改革（※）についてお伺いします。改革を行った結果、影響がありましたか。【〇は1つだけ】

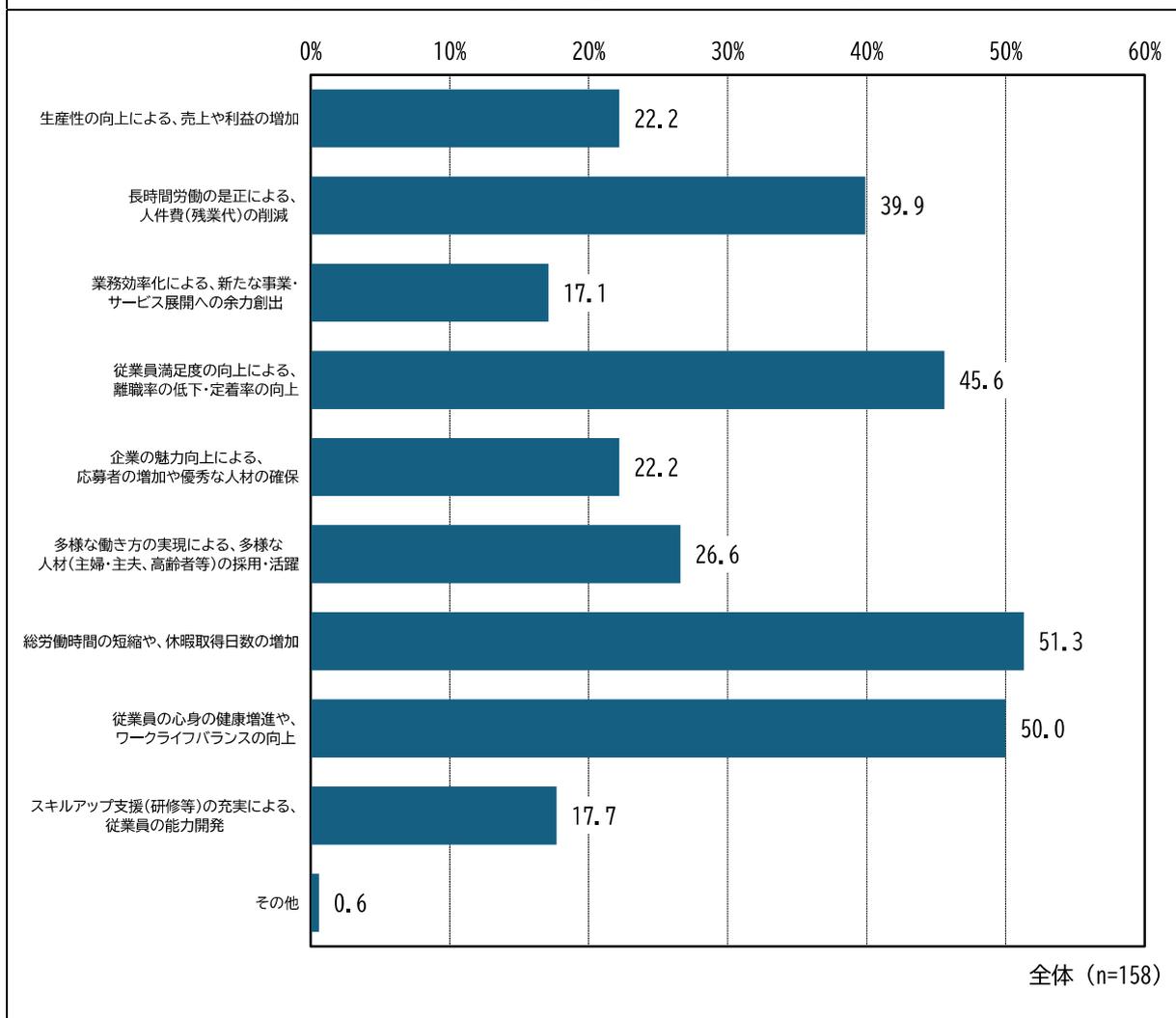
※働き方改革とは

長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置など



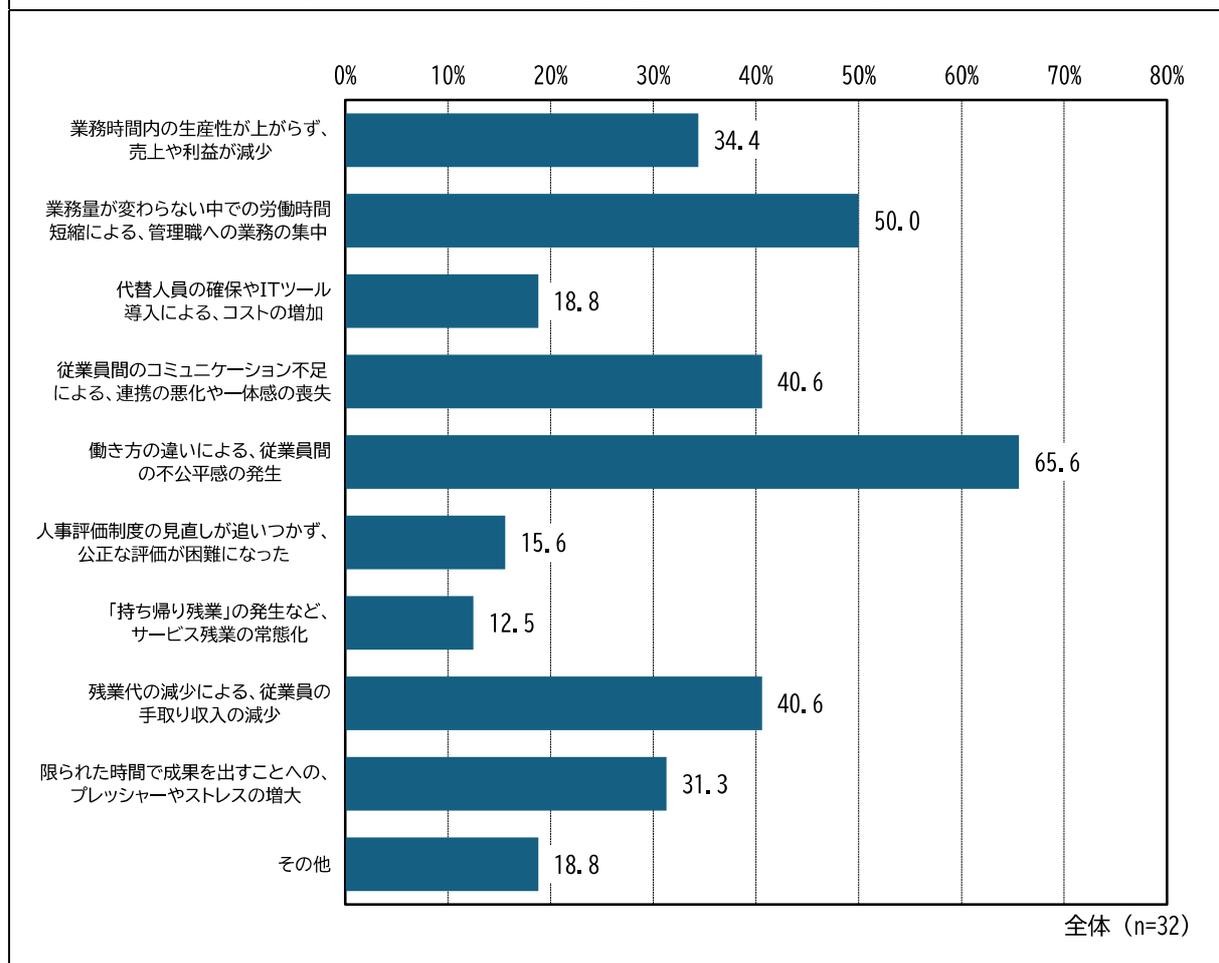
「どちらともいえない（変化はない）」が50.0%で最も多く、次いで「やや良い影響があった」が31.8%、「良い影響があった」が9.7%、「やや悪い影響があった」が5.5%、「悪い影響があった」が2.9%となっています。

問8-1 問8で「1. 良い影響があった」「2. やや良い影響があった」と回答した事業所様のみお答えください。どのような「良い影響」がありましたか。【〇はあてはまるものすべて】



「総労働時間の短縮や、休暇取得日数の増加」が51.3%で最も多く、次いで「従業員の心身の健康増進や、ワークライフバランスの向上」が50.0%、「従業員満足度の向上による、離職率の低下・定着率の向上」が45.6%、「長時間労働の是正による、人件費(残業代)の削減」が39.9%、「多様な働き方の実現による、多様な人材(主婦・主夫、高齢者等)の採用・活躍」が26.6%となっています。

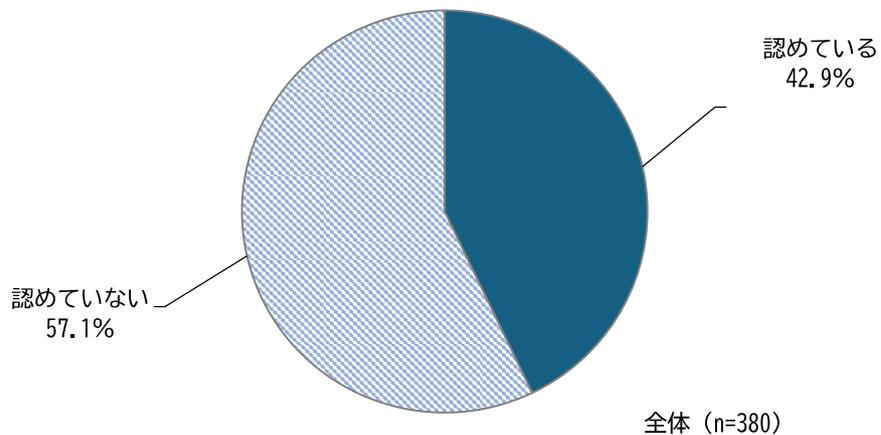
問8-2 問8で「4. やや悪い影響があった」「5. 悪い影響があった」と回答した事業所様のみお答えください。どのような「悪い影響」がありましたか。【〇はあてはまるものすべて】



「働き方の違いによる、従業員間の不公平感の発生」が 65.6%で最も多く、次いで「業務量が変わらない中での労働時間短縮による、管理職への業務の集中」が 50.0%、「従業員間のコミュニケーション不足による、連携の悪化や一体感の喪失」、「残業代の減少による、従業員の手取り収入の減少」が 40.6%、「業務時間内の生産性が上がらず、売上や利益が減少」が 34.4%となっています。

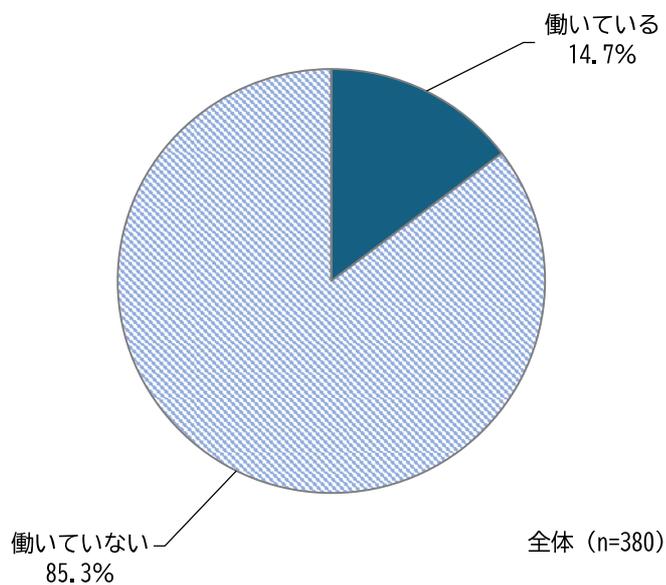
(2) 兼業・副業について

問9 貴事業所の正規雇用者の社外での副業・兼業を認めていますか。【〇は1つだけ】



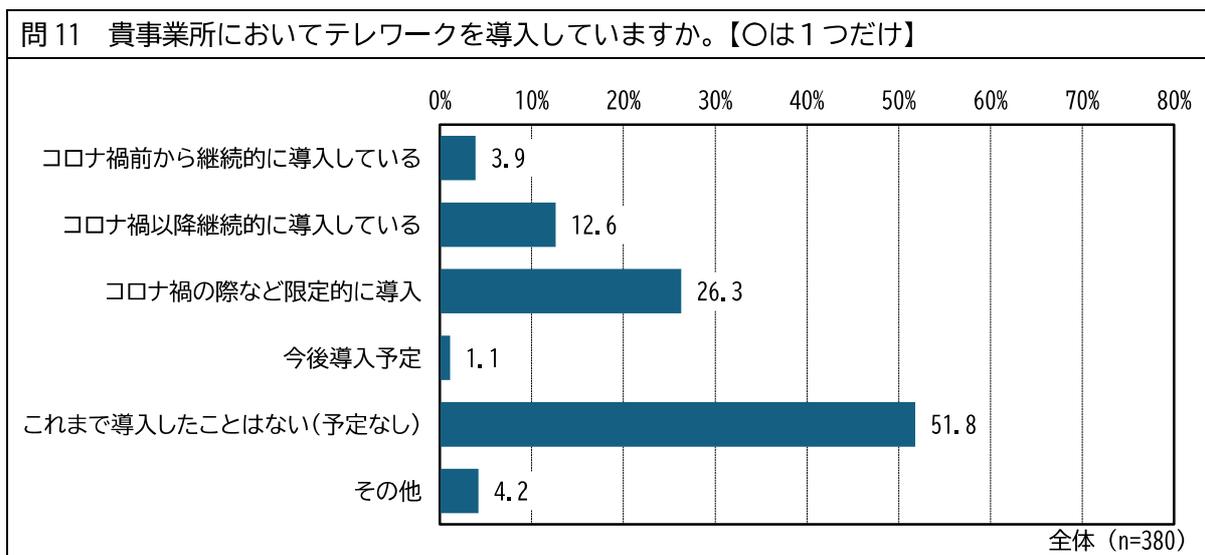
「認めていない」が57.1%、「認めている」が42.9%となっています。

問10 貴事業所以外の正規雇用者が貴事業所で副業・兼業として働いていますか。【〇は1つだけ】



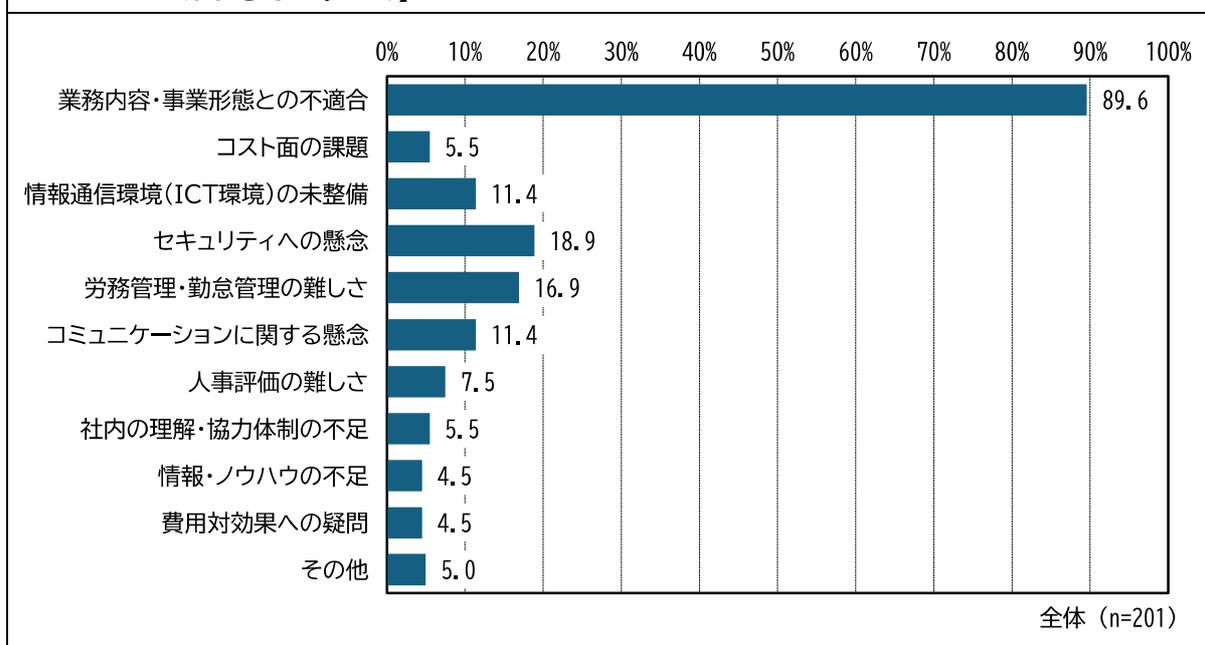
「働いていない」が85.3%、「働いている」が14.7%となっています。

## (3) テレワークについて



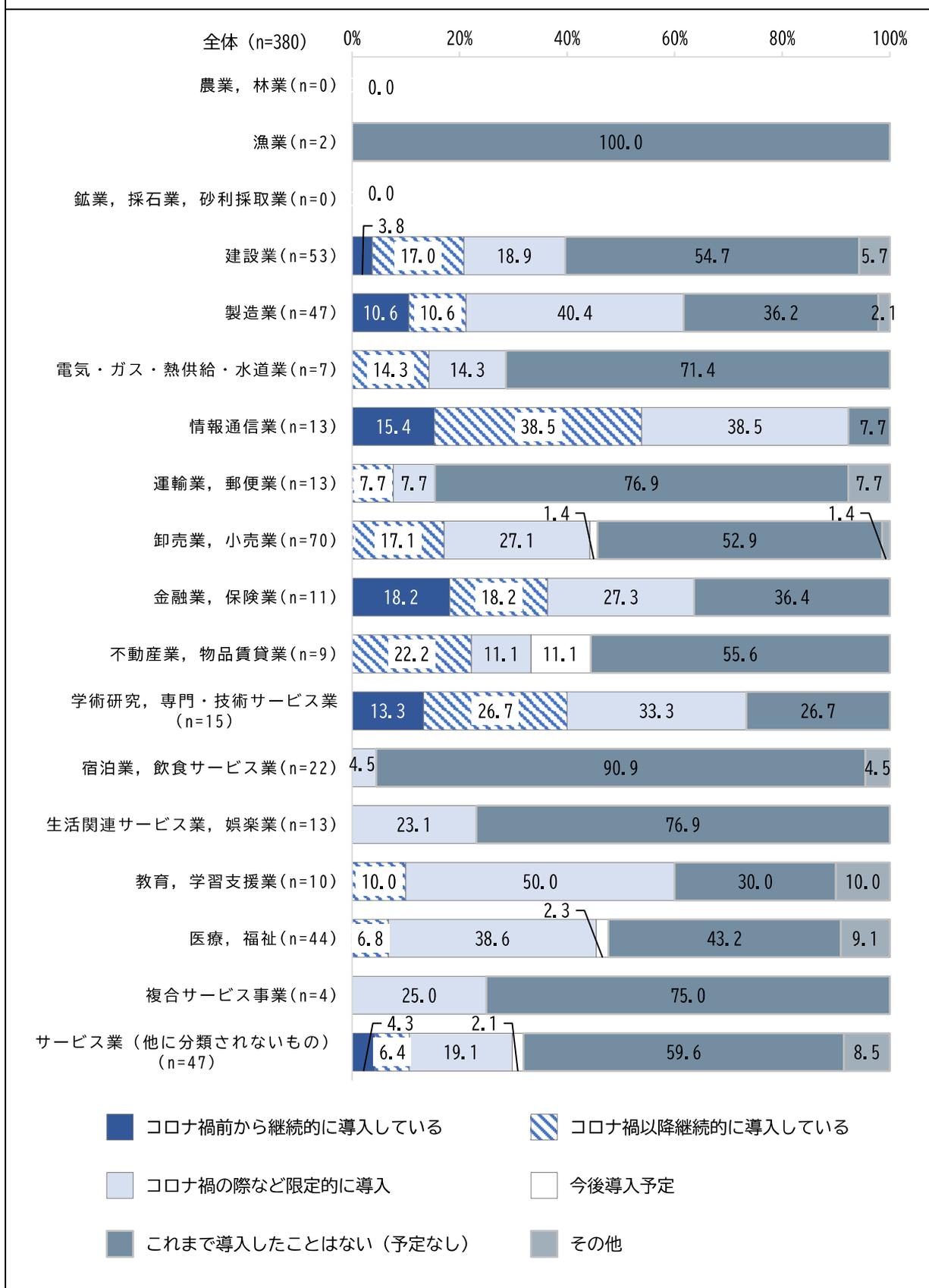
「これまで導入したことはない(予定なし)」が51.8%で最も多く、次いで「コロナ禍の際など限定的に導入」が26.3%、「コロナ禍以降継続的に導入している」が12.6%、「コロナ禍前から継続的に導入している」が3.9%となっています。

問11-1 問11で「4. 今後導入予定」または「5. これまで導入したことはない」と回答した事業所様のみお答えください。テレワークを導入していない理由は何ですか。【〇はあてはまるものすべて】



「業務内容・事業形態との不適合」が89.6%で最も多く、次いで「セキュリティへの懸念」が18.9%、「労務管理・勤怠管理の難しさ」が16.9%、「情報通信環境 (ICT 環境) の未整備」、「コミュニケーションに関する懸念」が11.4%となっています。

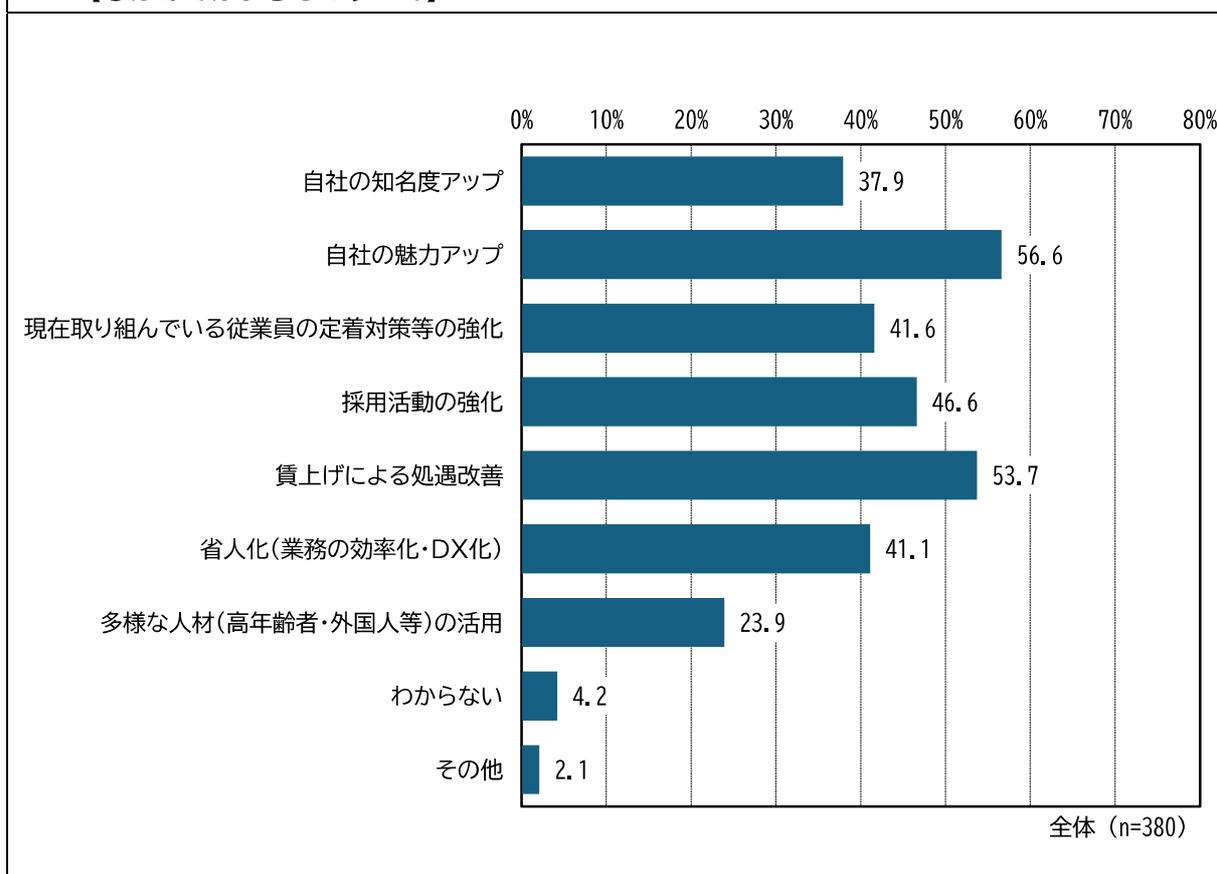
■業種別のテレワーク実施状況



## 5. 今後の人手不足への対応について

## (1) 今後の人手不足への対応について

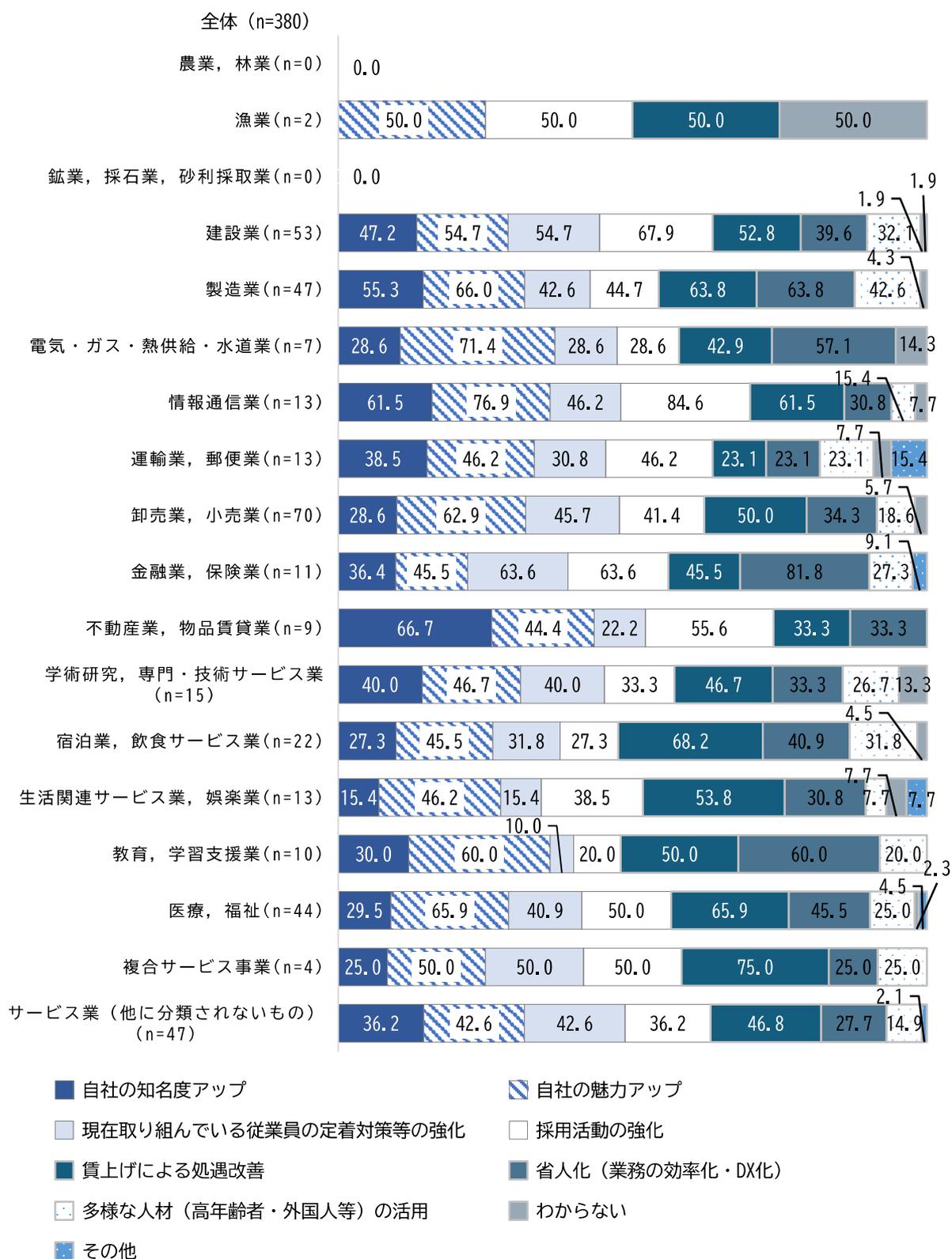
問12 貴事業所において今後将来的な人手不足対応に効果的だと考えていることは何ですか。  
【〇はあてはまるものすべて】



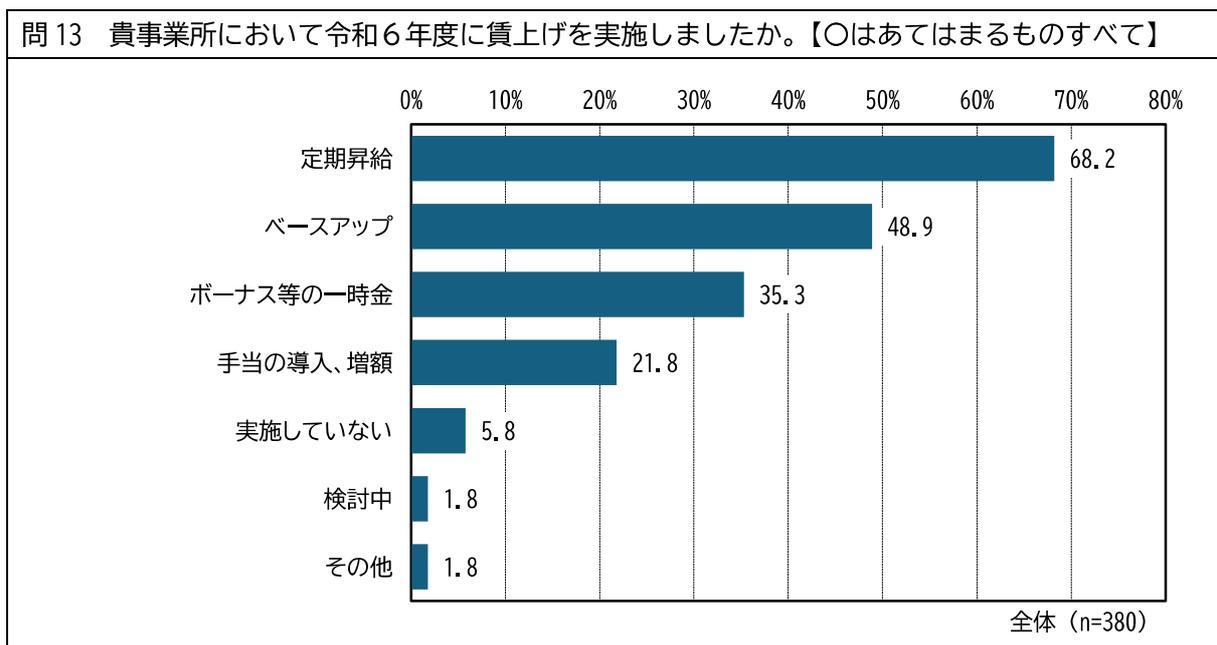
「自社の魅力アップ」が56.6%で最も多く、次いで「賃上げによる処遇改善」が53.7%、「採用活動の強化」が46.6%、「現在取り組んでいる従業員の定着対策等の強化」が41.6%、「省人化（業務の効率化・DX化）」が41.1%となっています。

■業種別の人手不足対応に効果的だと考えていること【あてはまるものすべて】

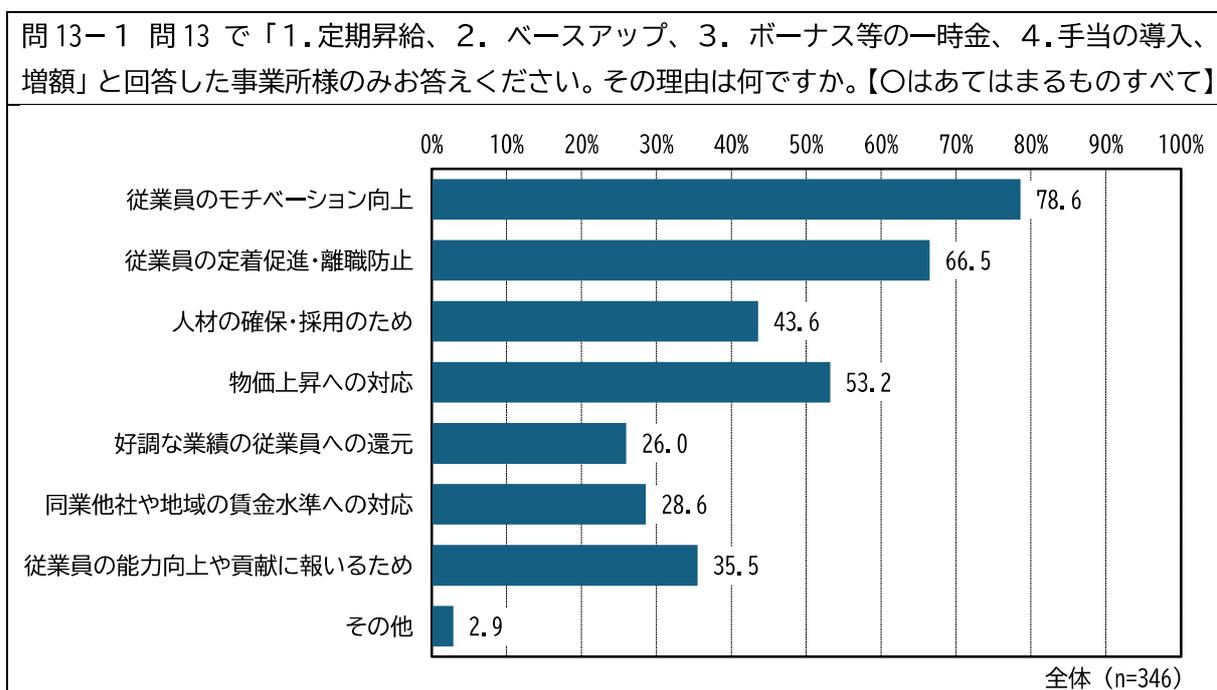
※下記グラフの単位は%で表示



## (2) 賃上げについて



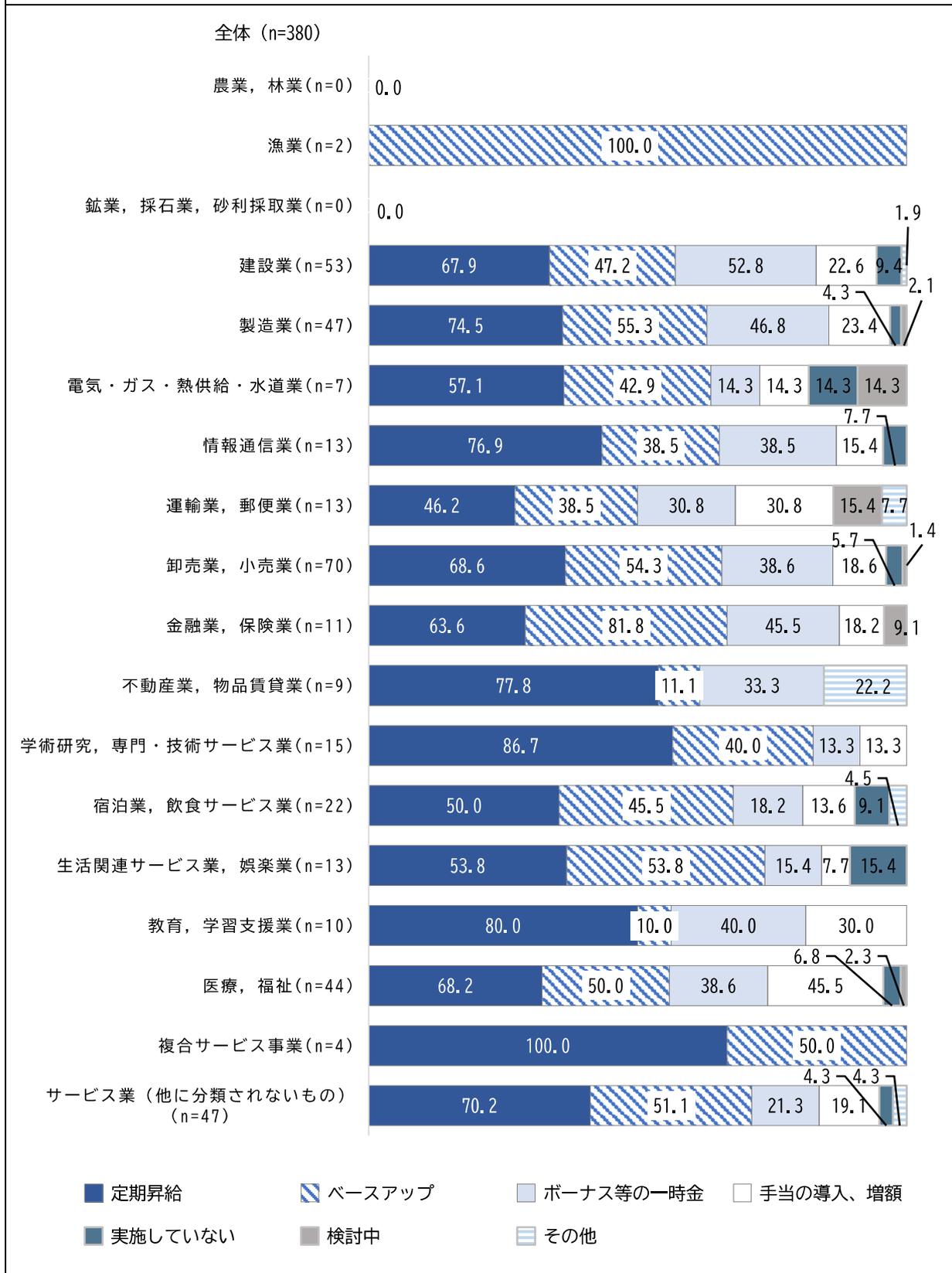
「定期昇給」が68.2%で最も多く、次いで「ベースアップ」が48.9%、「ボーナス等の一時金」が35.3%、「手当の導入、増額」が21.8%、「実施していない」が5.8%となっています。



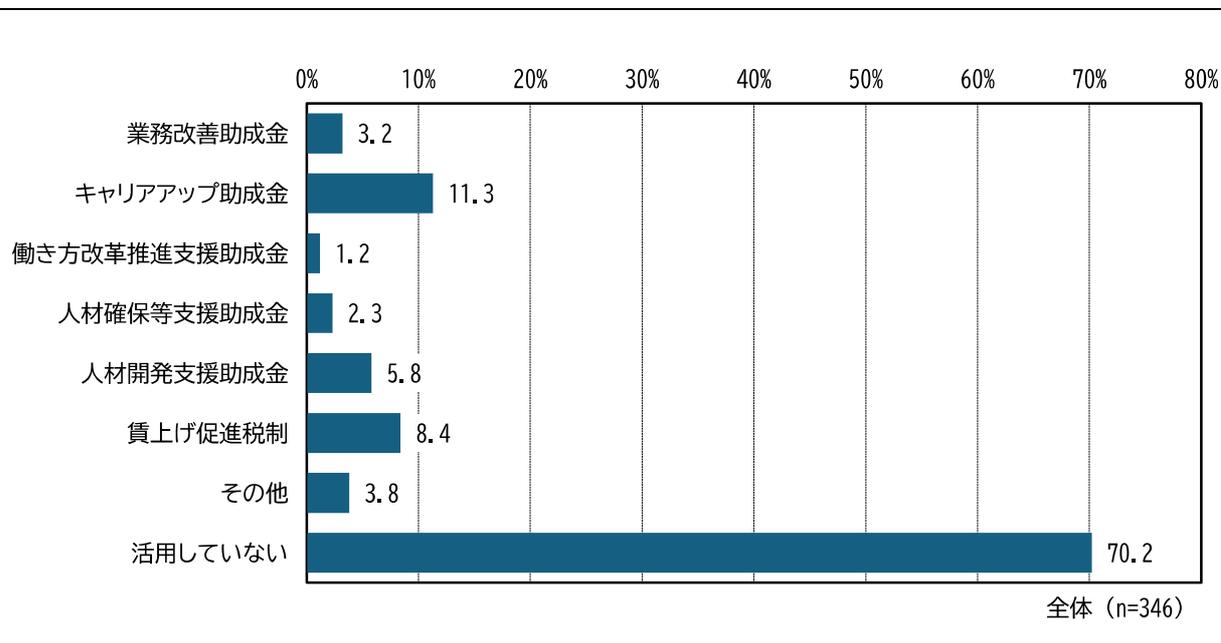
「従業員のモチベーション向上」が78.6%で最も多く、次いで「従業員の定着促進・離職防止」が66.5%、「物価上昇への対応」が53.2%、「人材の確保・採用のため」が43.6%、「従業員の能力向上や貢献に報いるため」が35.5%となっています。

■業種別の賃上げの実施について【あてはまるものすべて】

※下記グラフの単位は%で表示

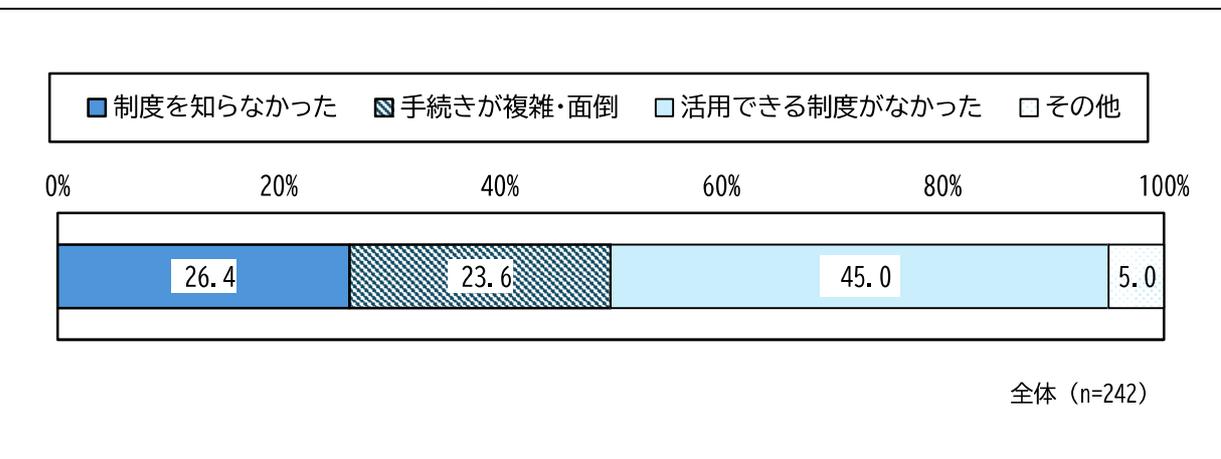


問13-2 問13で「1.定期昇給、2. ベースアップ、3. ボーナス等の一時金、4. 手当の導入、増額」と回答した事業所様のみお答えください。賃上げに伴い国等の支援制度を活用しましたか。【〇はあてはまるものすべて】



「活用していない」が70.2%で最も多く、次いで「キャリアアップ助成金」が11.3%、「賃上げ促進税制」が8.4%、「人材開発支援助成金」が5.8%となっています。

問13-3 問13-2で、「8. 活用していない」と回答した事業所様のみお答えください。その理由は何ですか。【〇は1つだけ】

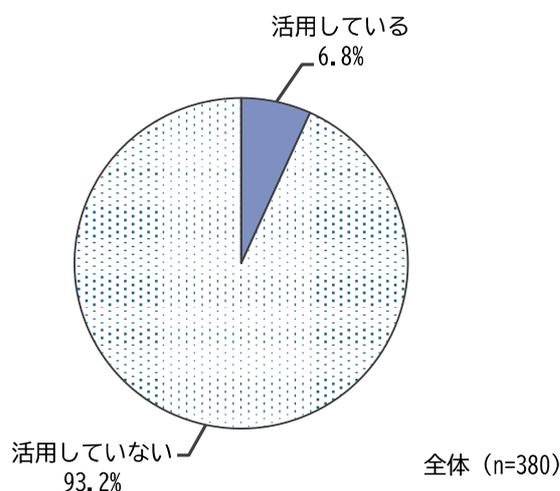


「活用できる制度がなかった」が45.0%で最も多く、次いで「制度を知らなかった」が26.4%、「手続きが複雑・面倒」が23.6%となっています。

## (3) 国等の支援制度について

問14 貴事業所において、人材確保（※）に伴う国等の支援制度を活用されていますか。

※人材確保とは、新規採用及び既存の従業員の職場定着の推進、従業員の環境整備等、離職防止に繋がる取組を含みます。【〇は1つだけ】



「活用していない」が93.2%、「活用している」が6.8%となっています。

問14-1 問14で「1.活用している」と回答した事業所様のみお答えください。活用された支援制度は何ですか。【記述】

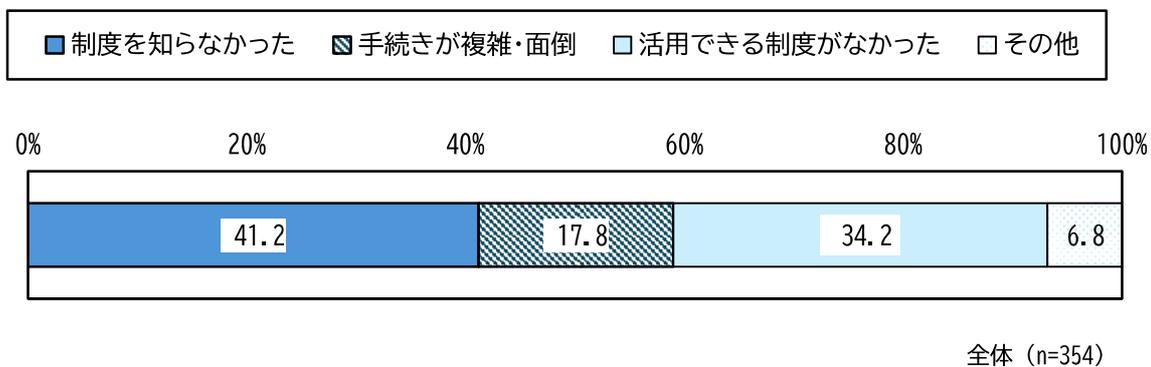
**【助成金・補助金関連】**

- ・特定求職者雇用開発助成金：4件
- ・人材開発支援助成金：2件
- ・働き方改革推進支援助成金：1件
- ・副業支援補助金：1件
- ・岡山県介護保険事業費補助金：1件
- ・処遇改善、人材確保補助金：1件
- ・トライアル雇用助成金：1件
- ・社会保険適用時処遇改善コース：1件
- ・キャリアアップ助成金：3件
- ・人材開発支援助成金 建設労働者技能実習コース：1件
- ・補助金利用：1件
- ・岡山県男性育児休業取得促進奨励金制度：1件
- ・岡山県交通事業者人材確保・DX支援事業補助金：1件
- ・大型2種免許の取得の補助金：1件
- ・障害者雇用給付金：1件

**【求人・雇用関連】**

- ・ハローワークでの求人：3件
- ・岡山県 おかやま就職応援センター 求人：1件
- ・ミドルシニア世代(旧氷河期世代)求人：1件
- ・プロフェッショナル人材支援：1件

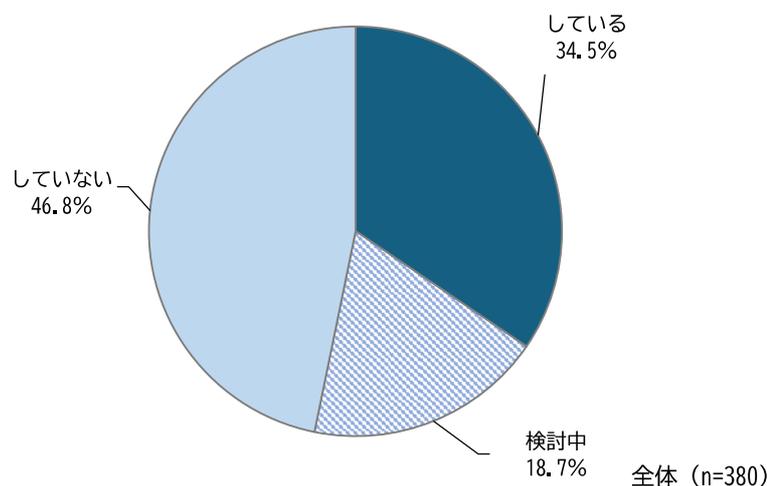
問 14-2 問 14 で、「2. 活用していない」と回答した事業所様のみお答えください。その理由は何ですか。【〇は1つだけ】



「制度を知らなかった」が41.2%で最も多く、次いで「活用できる制度がなかった」が34.2%、「手続きが複雑・面倒」が17.8%となっています。

## (4) 採用活動の強化について

問15 貴事業所において採用活動の強化（※）を実施又は検討していますか。【○は1つだけ】  
 ※採用活動の強化とは、採用担当部署の体制強化、採用にかかる費用の増強、SNS ツールの活用等採用に関わる新たな取組等



「していない」が46.8%で最も多く、次いで「している」が34.5%、「検討中」が18.7%となっています。

問15-1 問15で「1.している、2.検討中」と回答した事業所様のみお答えください。検討されている取組は何ですか。【記述】

## 【SNS・ウェブサイト関連】

- |                                 |                              |
|---------------------------------|------------------------------|
| ・ SNS を活用した積極的な情報発信： 9 件        | ・ SNS の活用（具体的なツール名を含む）： 11 件 |
| ・ SNS ツールの活用強化： 4 件             | ・ ホームページの充実・改修・活用： 7 件       |
| ・ ホームページの再構築・公開： 2 件            | ・ 採用ホームページの再構築・公開： 1 件       |
| ・ SNS や CM 等を使った企業名の認知度アップ： 2 件 | ・ SNS での会社の魅力発信： 1 件         |
| ・ SNS、HP 等での情報発信： 1 件           | ・ YouTube などの活用： 1 件         |
| ・ 採用動画の作成： 1 件                  | ・ その他、Web を活用した採用活動： 2 件     |

## 【人材紹介・派遣・リファラル】

- |                     |                          |
|---------------------|--------------------------|
| ・ 人材紹介会社の活用： 6 件    | ・ 人材紹介会社へのアピール： 1 件      |
| ・ 特定の会社との関係強化： 2 件  | ・ 人材紹介会社の拡大： 1 件         |
| ・ 人材派遣会社の活用： 3 件    | ・ 専門の会社への委託・専門家への依頼： 2 件 |
| ・ リファラル採用・縁故採用： 2 件 | ・ リファラル採用制度の導入： 1 件      |
| ・ 紹介による採用： 1 件      | ・ 人材コンサルタントとの契約： 1 件     |

**【採用活動・手法】**

- ・採用活動の強化・積極的な実施：5件
- ・中途採用の強化：3件
- ・採用担当部署の強化・担当者配置：4件
- ・多様な採用手段の活用：2件
- ・採用プロセスの見直し：1件
- ・オンラインでの採用活動：1件
- ・求人広告・求人サイトの活用：9件
- ・Indeedなどの活用：2件
- ・新卒採用の強化：6件
- ・新卒・中途採用の強化：1件
- ・採用チームの新設・強化：2件
- ・採用管理システムの導入：1件
- ・求人の通年実施：1件
- ・外国人採用：1件
- ・採用媒体の見直し・研究：2件
- ・マイナビなどの活用：3件

**【ハローワーク・公共機関】**

- ・ハローワークへの求人掲載：6件
- ・ハローワーク以外の媒体活用：1件
- ・ハローワーク求人広告の見直し：1件
- ・公共機関（訓練校含む）との連携：1件

**【イベント・学校関連】**

- ・就職イベント・合同企業説明会への参加：7件
- ・教育機関との連携：2件
- ・大学とのネットワークづくり：1件
- ・学校への訪問・求人活動：4件
- ・専門学校への対応：1件
- ・学校見学・職場見学・職場体験の受け入れ：4件

**【インターンシップ】**

- ・インターンシップの導入・活用・充実：7件
- ・インターンシップ参加者へのフォロー：1件
- ・インターンシップの実施：2件
- ・仕事体験の実施・強化：1件

**【待遇・福利厚生】**

- ・初任給の引き上げ：3件
- ・給与の見直し：1件
- ・福利厚生の拡充・労働環境の改善：2件
- ・継続的な賃上げ・ベースアップ：2件
- ・時給の引き上げ：1件

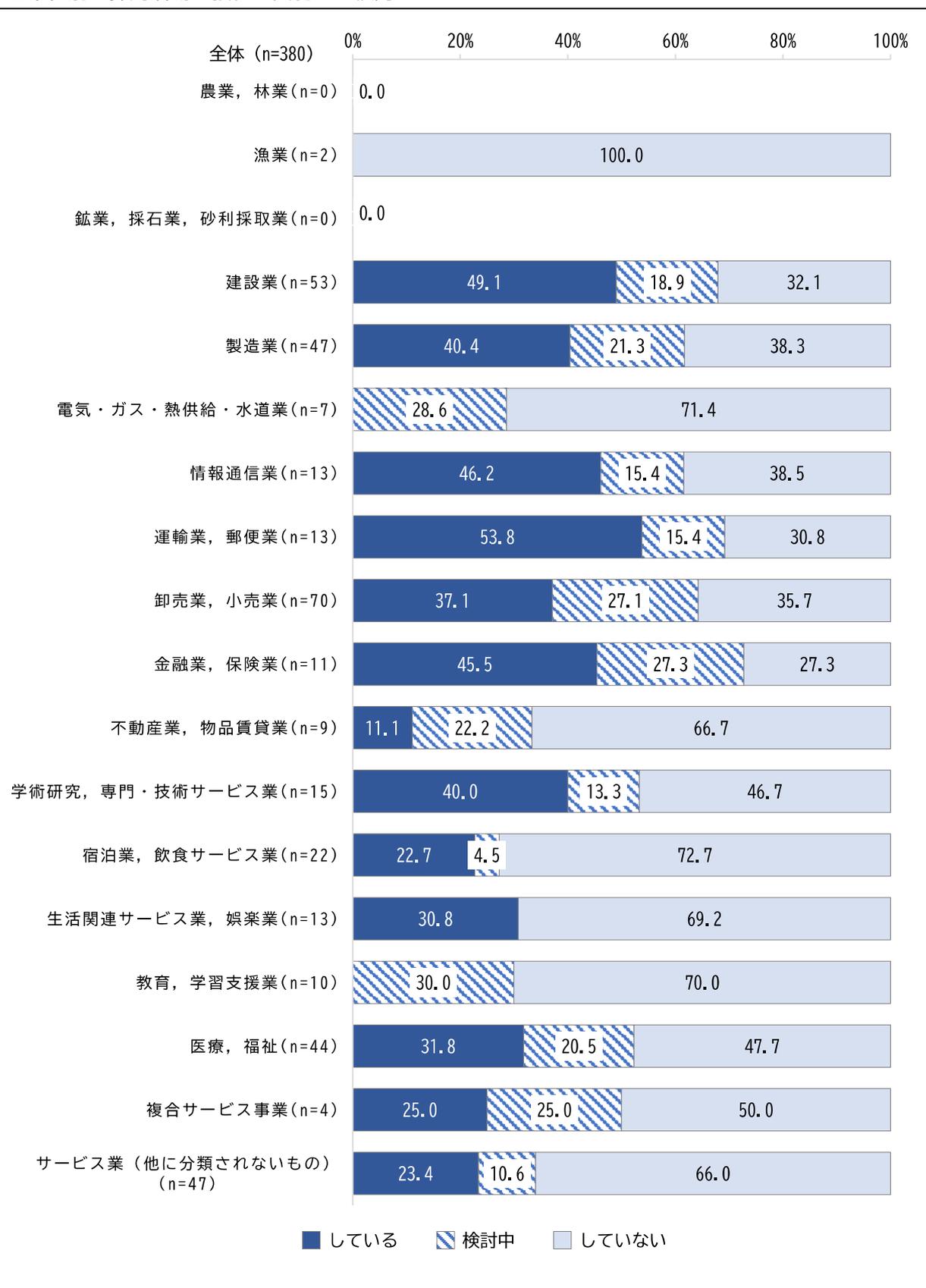
**【広報・ブランディング】**

- ・知名度向上：2件
- ・メディアへの露出・広告：3件
- ・企業のブランディング活動：1件
- ・地域貢献による知名度アップ：1件
- ・会社案内パンフレットの刷新：1件
- ・企業PR：1件
- ・広告宣伝費の増額：2件
- ・求人広告の頻度アップ：1件
- ・会社の広告・宣伝費を増額：1件
- ・採用パンフレットの作成：1件

**【その他】**

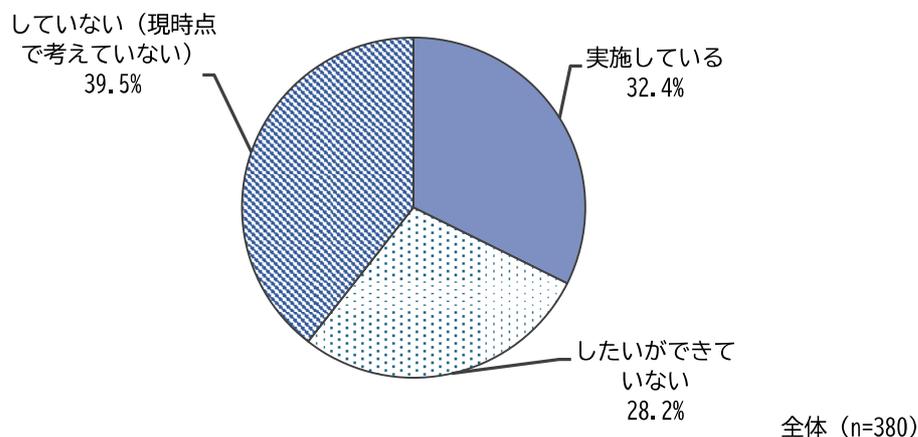
- ・特になし/検討中：5件
- ・採用活動費用の増強：1件
- ・採用コストの増加・費用アップ：2件
- ・その他・未分類：3件

■業種別の採用活動の強化を実施又は検討について



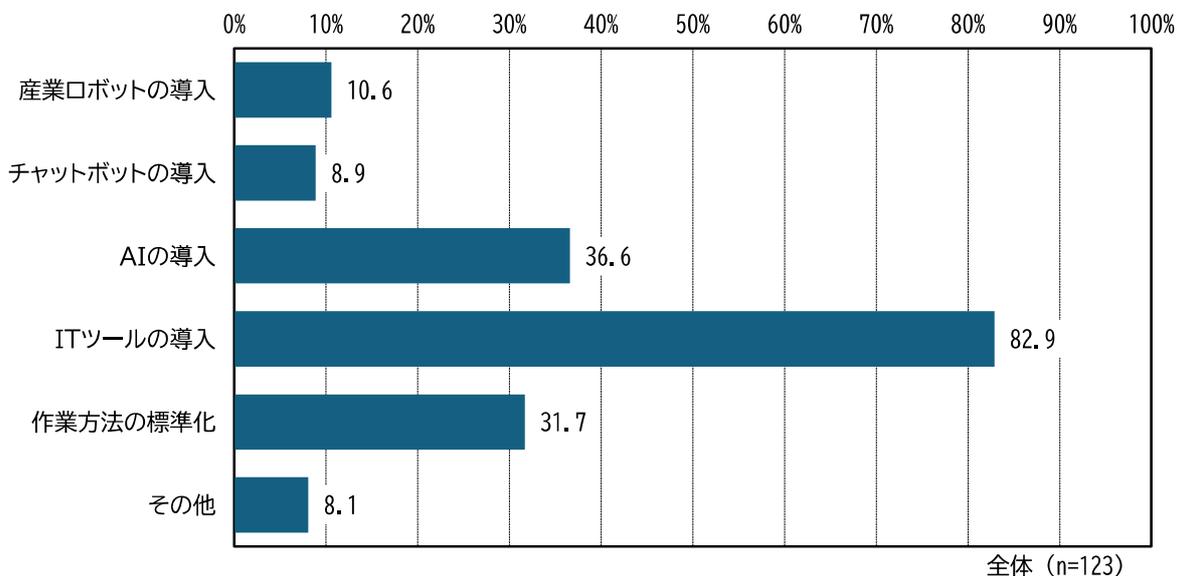
(5) 省人化（業務の効率化・DX化）について

問16 貴事業所において省人化（Iot、AI等の導入）を実施していますか。【〇は1つだけ】



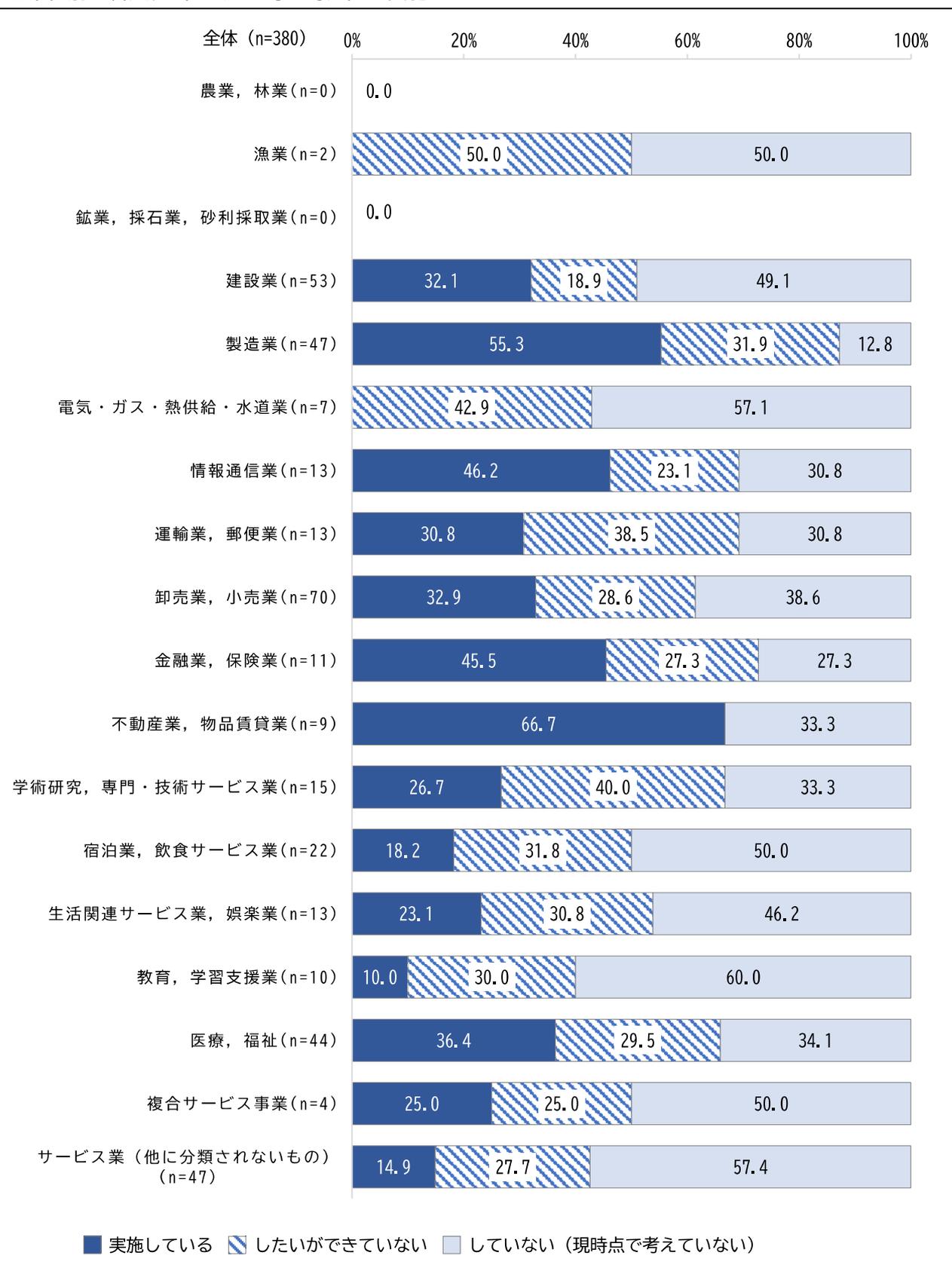
「していない（現時点で考えていない）」が39.5%で最も多く、次いで「実施している」が32.4%、「したいができていない」が28.2%となっています。

問16-1 問16で「1.実施している」と回答した事業所様のみお答えください。省人化の具体例は何ですか。【〇はあてはまるものすべて】

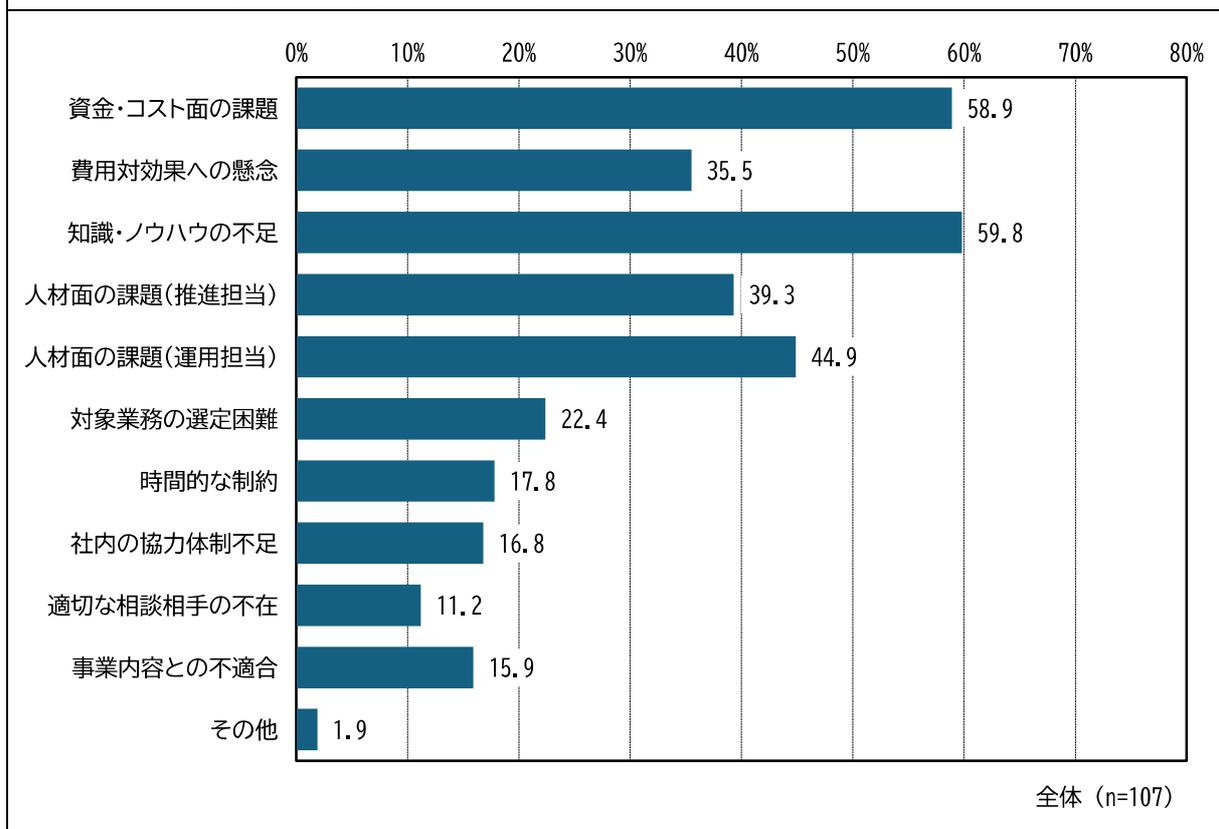


「ITツールの導入」が82.9%で最も多く、次いで「AIの導入」が36.6%、「作業方法の標準化」が31.7%、「産業ロボットの導入」が10.6%、「チャットボットの導入」が8.9%となっています。

■業種別の省人化（IoT、AI等の導入）の実施について



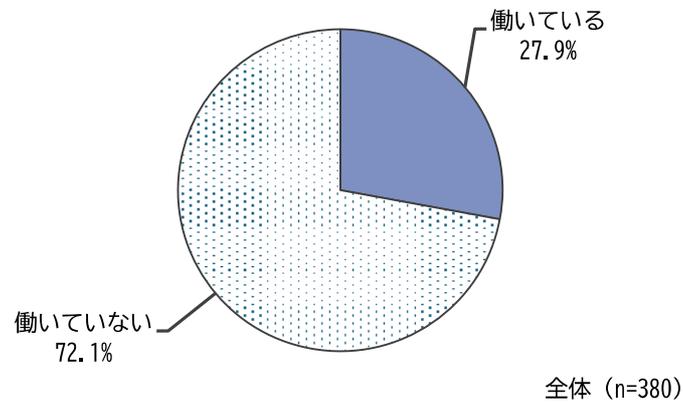
問 16-2 問 16 で「2. したいができていない」と回答した事業所様のみお答えください。その理由は何ですか。【〇はあてはまるものすべて】



「知識・ノウハウの不足」が 59.8% で最も多く、次いで「資金・コスト面の課題」が 58.9%、「人材面の課題（運用担当）」が 44.9%、「人材面の課題（推進担当）」が 39.3%、「費用対効果への懸念」が 35.5% となっています。

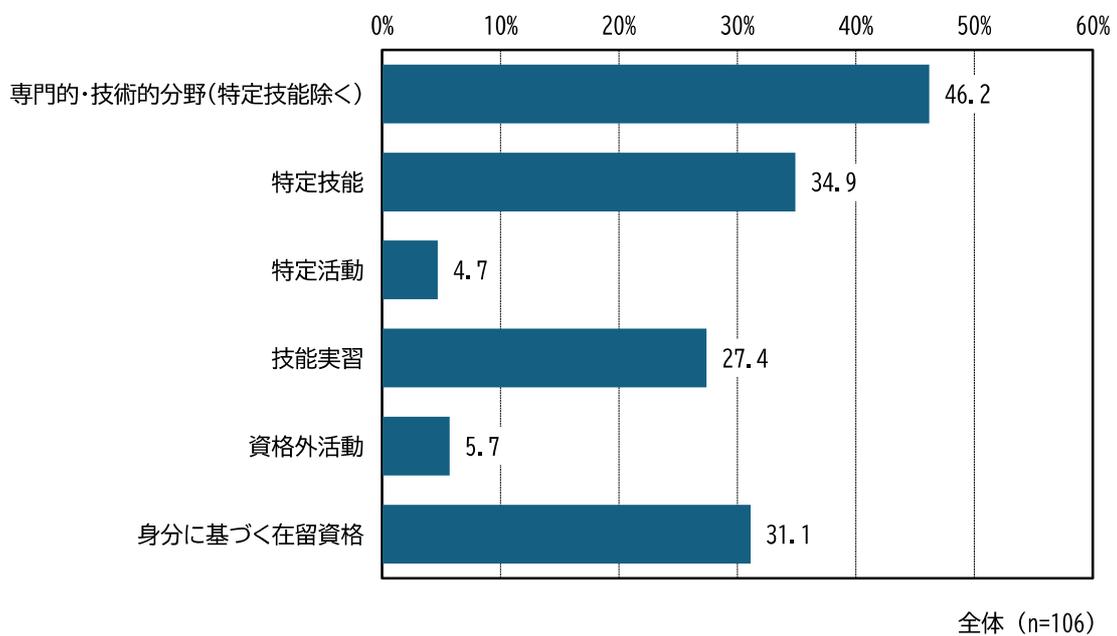
(6) 外国人雇用について

問 17 貴事業所において現在、外国人労働者が働かれていますか。【〇は1つだけ】



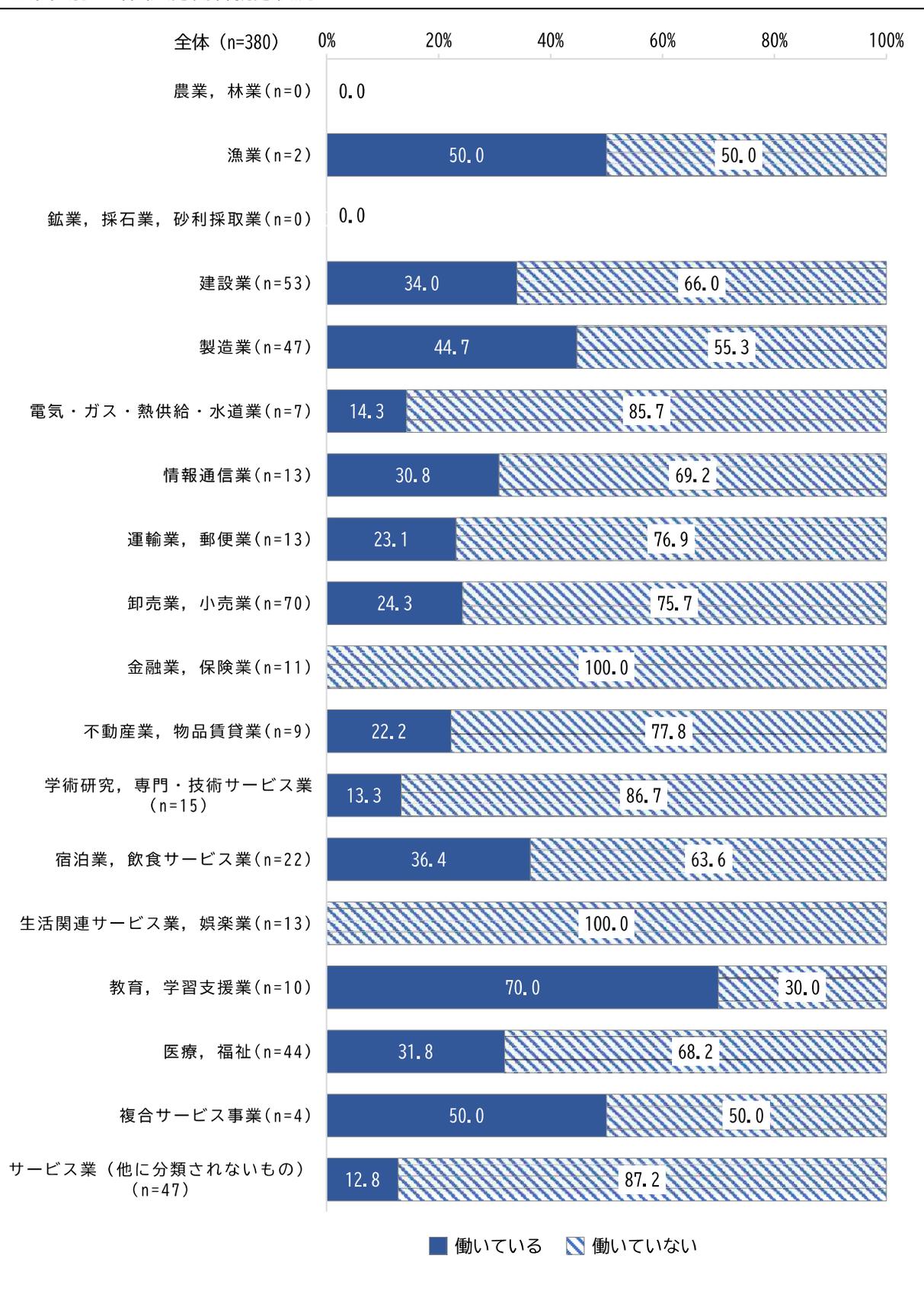
「働いていない」が72.1%、「働いている」が27.9%となっています。

問 17-1 問 17 で「1.働いている」と回答した事業所様のみお答えください。働かれている方の在留資格は何ですか。【〇はあてはまるものすべて】

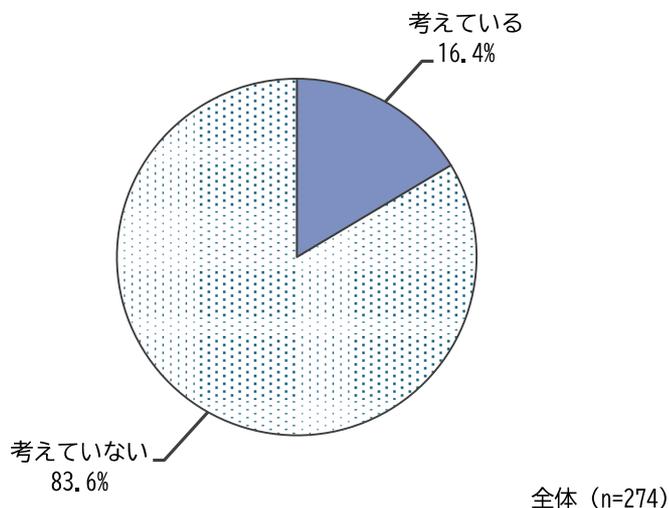


「専門的・技術的分野(特定技能除く)」が46.2%で最も多く、次いで「特定技能」が34.9%、「身分に基づく在留資格」が31.1%、「技能実習」が27.4%、「資格外活動」が5.7%となっています。

■業種別の外国人労働者就労状況について

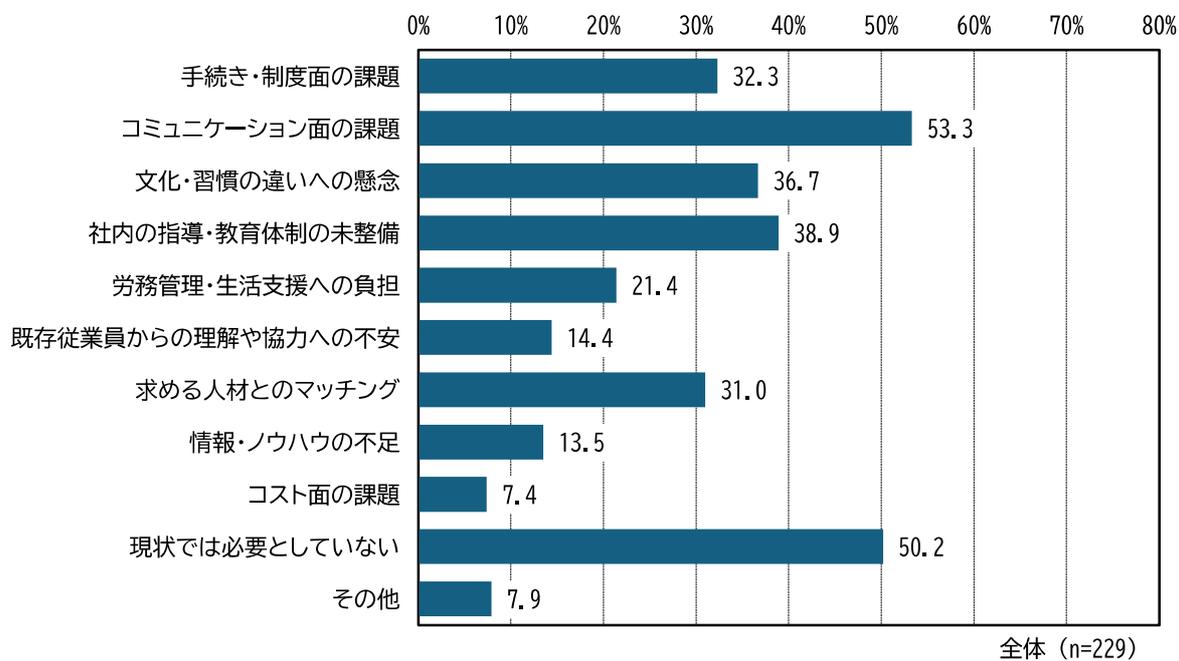


問 17-2 問 17で「2.働いていない」と回答した事業所様のみお答えください。今後、外国人労働者の受け入れを考えていますか。【○は1つだけ】



「考えていない」が83.6%、「考えている」が16.4%となっています。

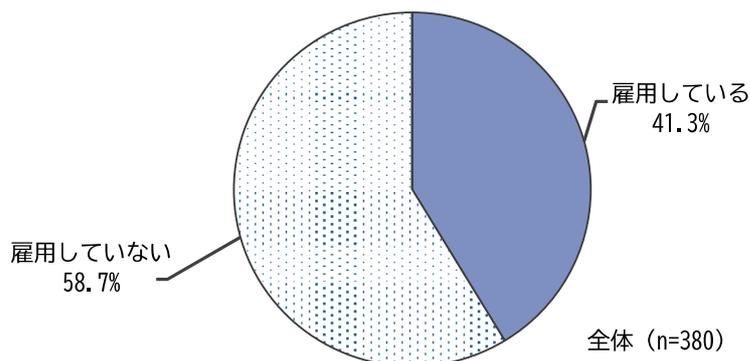
問 17-3 問 17-2で「2.考えていない」と回答した事業所様のみお答えください。その理由は何ですか。【○はあてはまるものすべて】



「コミュニケーション面の課題」が53.3%で最も多く、次いで「現状では必要としていない」が50.2%、「社内の指導・教育体制の未整備」が38.9%、「文化・習慣の違いへの懸念」が36.7%、「手続き・制度面の課題」が32.3%となっています。

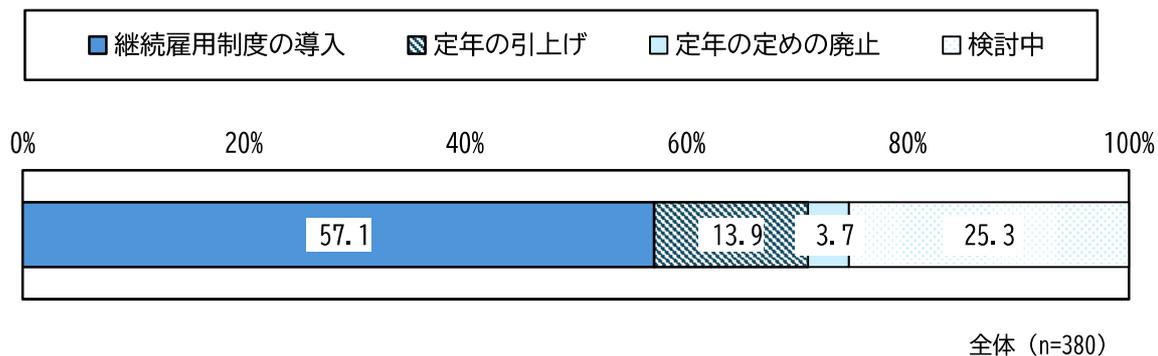
(7) 高齢者雇用（再雇用含む）について

問 18 貴事業所において、前年度（令和6年4月1日～令和7年3月31日）に高齢者（※）を新規に雇用しましたか。【〇は1つだけ】  
 ※高齢者とは、55歳以上の方（高齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則第1条）



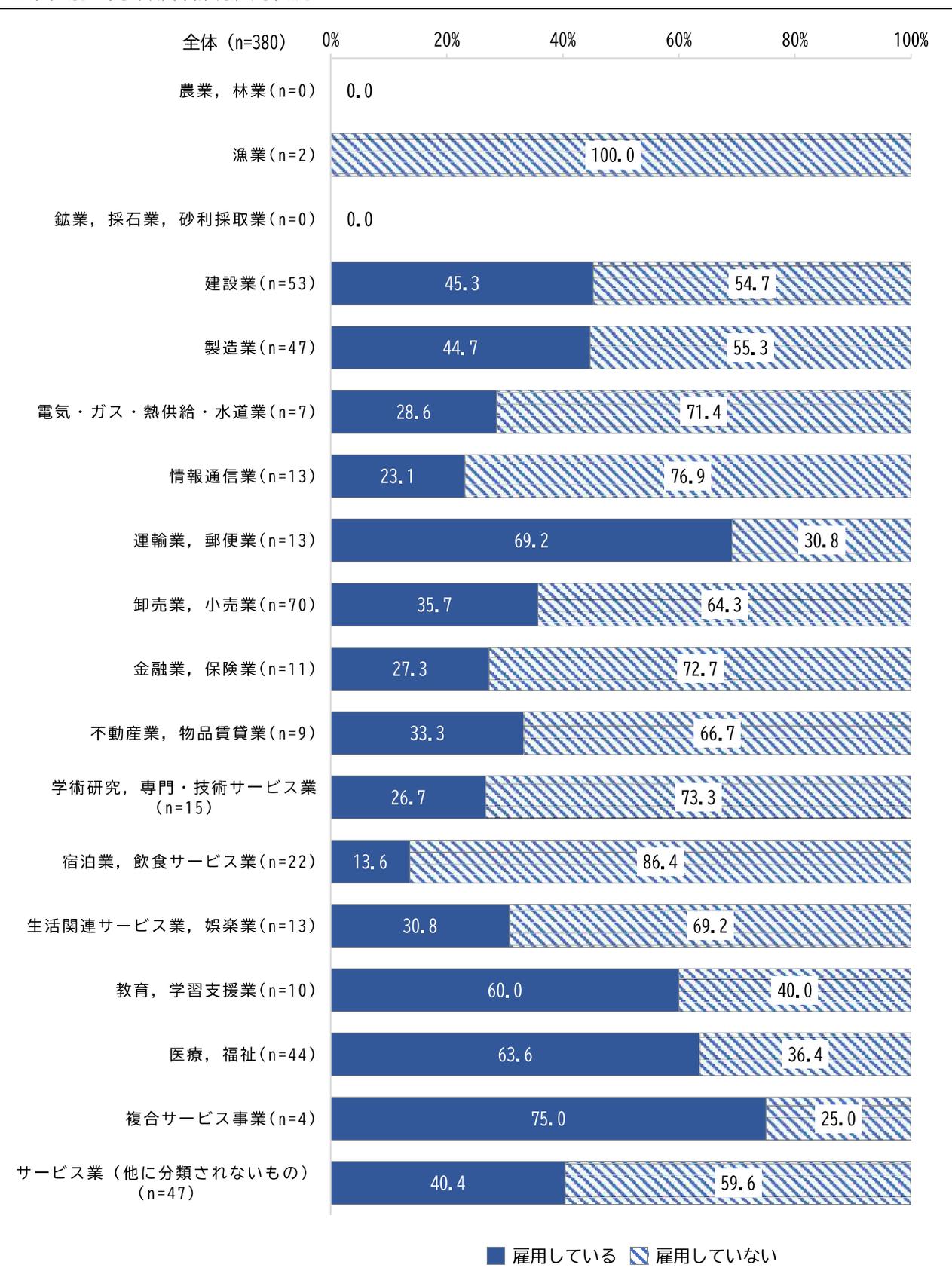
「雇用していない」が58.7%、「雇用している」が41.3%となっています。

問 19 貴事業所における高齢者の雇用確保の取組（※）について最もあてはまるものを選択してください。【〇は1つだけ】  
 ※高齢者雇用安定法が一部改正され、70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となったことに伴う取組（令和3年4月1日施行）

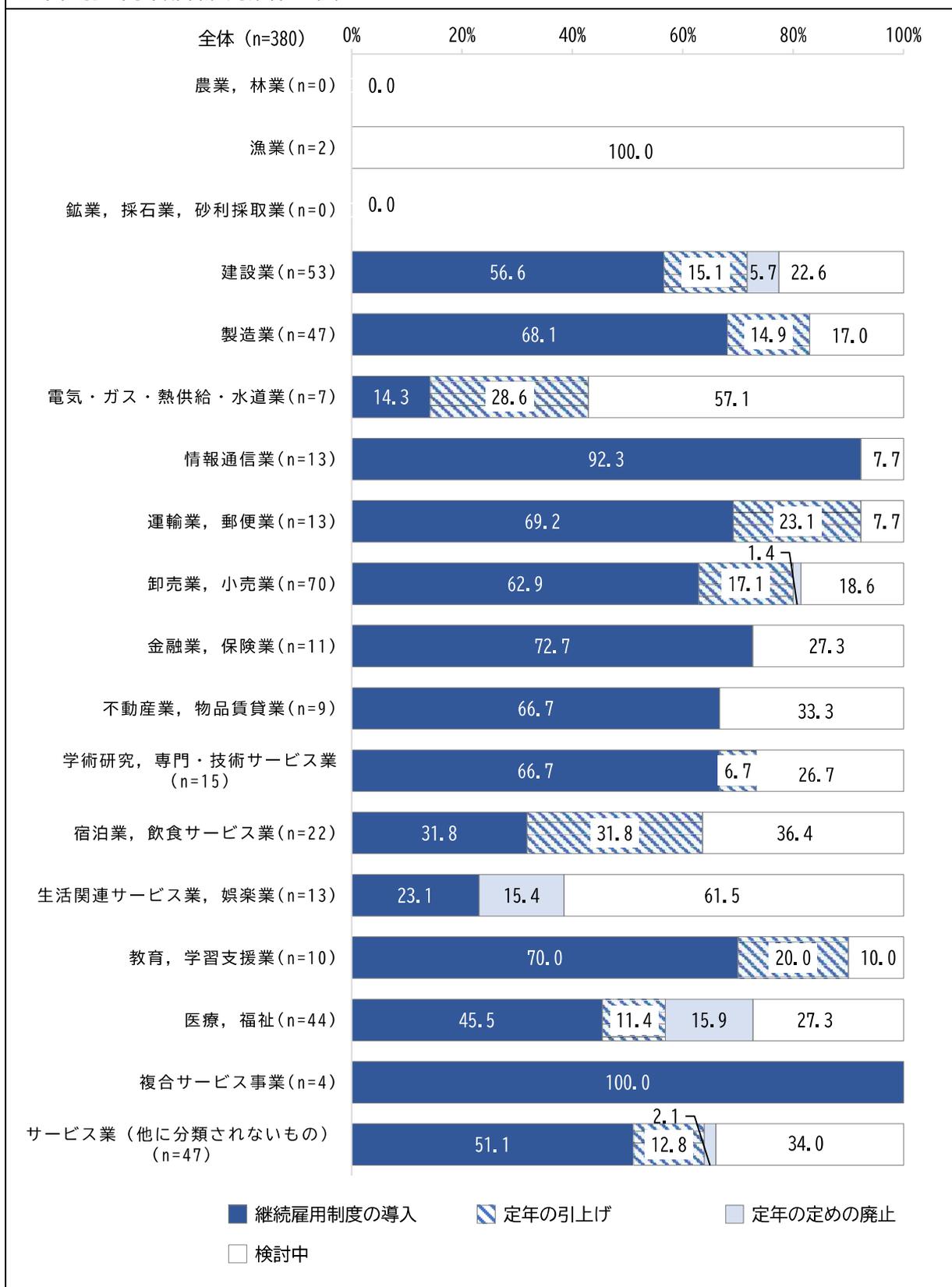


「継続雇用制度の導入」が57.1%で最も多く、次いで「検討中」が25.3%、「定年の引上げ」が13.9%、「定年の定め廃止」が3.7%となっています。

■業種別の高齢者新規雇用状況について



■業種別の高齢者雇用確保の取組について



## 6. 市への期待について

### (1) 市へ期待する人材確保支援（雇用対策）について

問 26 岡山市ほか行政機関に対し要望する雇用施策（人材確保支援策）などございましたらご記入ください。【記述】

#### 内 容

##### <合同説明会・面接会>

- ・県内企業を対象とした業種別合同説明会を開催していただきたい。
- ・岡山カンパニーガイドの掲載に公的機関も追加していただきたい。
- ・アクティブな応募者が参加する合同説明会/面接会の開催（どうしても行政主催の説明会は主催者挨拶ばかり長く、参加者は1社のみ参加した後は壁にへばりついているようなイベントが多いと感じているので）。
- ・WEBではなく対面で学生と出会う（7月～11月）イベントをしてほしい。
- ・所在地によるミニ説明会を他のエリア（岡山市北区に所在がある企業を倉敷エリアや玉野）でのミニ説明会を実施させていただきたい。
- ・公的機関が主催する企業と求職者が参加する合同説明会。地元学生に対する地元企業の紹介の機会を増加する。学校への出前授業の紹介や斡旋。
- ・学生への企業アピール出来る機会の提供。
- ・岡山市主催で合同説明会をして欲しい。
- ・大卒者のイベントをもう少し早い時期に行って欲しい。対象を4年生だけではなく3年生以下にして欲しい。
- ・高校生新卒採用での制度柔軟性の向上や合同会社説明会など接触機会の増加。
- ・中小、零細でも参加できる就職説明会の実施。
- ・説明会。
- ・岡山市主催の雇用に関するイベント等の開催を増やしてほしい。
- ・技術職(理系)の合同企業説明会の開催。
- ・出展料無料の合説をもっと開催してほしいです。
- ・行政で実施される説明会(無償)にもっと参加させてほしい。大手企業が優遇されているように感じます。
- ・行政による中小企業用の合同説明会を実施してほしい。
- ・就職説明会を早期に実施して欲しい。

##### <助成金・支援金>

- ・助成金をもっとわかりやすくしてほしい。電話しなくても chat ボットなどである程度調べられるようにしてほしい。
- ・賃金上昇に伴う助成金、支援金をお願いします。
- ・採用活動にかかる費用についての支援。
- ・医療、介護の事務職員を含むベースアップの助成。
- ・優良人材紹介を利用すると約100万円の紹介料が必要で手が届かない。職安と連携して求職者と企業のマッチングに力を入れるか、紹介料の助成があると助かります。
- ・採用費用の補助。

- ・新たに正社員を採用した場合半年ほど給与の補助をしてほしい（補助金）。
- ・IUJ ターンの求人を積極的にアピールしてほしい。
- ・補助金制度の情報提供いただければ幸いです。
- ・社員が高齢化していくが、雇用を続ける為の補助が欲しい。
- ・新規採用後の定着促進のための補助金や一時金(研修代、資格取得助成金など)もしくは、市主催の人材育成研修（各分野別）などの実施。
- ・物価高騰、水道光熱費の高騰などが続く中、介護報酬の増加が見込めない限り、労働環境の改善や賃金の改善は難しく、一般企業との格差は広がるばかりです。介護・福祉で働く人材確保のためにも、労働環境の改善や賃上げができる政策や支援をお願いしたいと思います。
- ・各種助成金や育休等の給付金申請の手続きが分かりにくく、時間を取られることから申請担当者の業務を圧迫しがちなので、手続きを簡素化してほしい。
- ・補助金の制度制限緩和。

#### <移住・Uターン>

- ・岡山大学の卒業生(特に技術系)はほぼ県外に流出しており、その流出を減らせないか。逆に県外から及びUターン就職の流入促進できないか。また中途採用では、都心部からのUターン就職希望者の支援の強化。Uターン情報は東京や大阪では入手しやすく、一方で行政が独自で求人情報を収集するのは困難と思われる、民間の求人情報と連携でもしない限り、本格的な支援は難しいのではないかとと思われる。
- ・雇用施策で人が採用できるとはあまり思わない。遠回りだが、岡山という都市の文化レベルを上げてその魅力を県外や海外に発信し、国内外の人から岡山に住んでみたいと思われる街にする（現時点で後楽園や岡山城や大原美術館はじめアート関連など結構あるが活用できていない気がする）。岡山大学はじめ市内の大学に進学したいと思ってもらえる特徴的な学科を増やす。IT企業が進出してみようと思えるようなITインフラ整備。移住してきた人が公共交通機関で行きたいところ(観光地・病院・学校など)に行けるように、移動に困らないような状態にする交通政策(今は不便)。そうしたうえで、東京や大阪並みの賃金が支払えるような生産性の高い会社を作る産業政策・農業政策。そうなったら黙っていても岡山に人が集まるので、採用もしやすくなるような気がする。
- ・地方都市は、資格、経験、技術を兼ね備えたエンジニアの中途採用候補者が少なく、常に人材不足感が続いています。岡山市は、中国地方内でも交通アクセスに恵まれ生活環境も充実しています。地方への移住希望者を引き付ける要素は充実していると思います。岡山市には、地元企業で活躍できるエンジニアの移住促進につながる施策を打ち出していきたいと思います。居住と就職、育児をセットにしたものやシニア人材が安心して移住できる環境をパックにして打ち出してはどうでしょうか。
- ・進学等で県外へ出た岡山出身者が地元に戻って県内企業に就職したいという選択肢が持てるような施策をお願いしたいです。
- ・何年か前にUターンの助成金を利用して、当社に就職した社員が1名います。岡山で働く魅力を発信して雇用を促していただければうれしいです。

#### <情報提供・システム>

- ・岡山市が発信する人材確保のシステム開発及び広報。
- ・自治体主導による新卒・中途の求職者と中小企業をつなぐオンラインマッチングサイトの運営。
- ・我々の職種が土日勤務なのでお仕事に来てくれる方がいればそれだけで助かります。世の中は週末に働く事がさも悪い事の様になっている今の現状は正直言って困ります。
- ・当事業所は看護師の採用を希望しているが、医療機関ではないため周知(PR)が難しく募集しても応募が極端に少ない。ハローワークや看護協会等で事業を広く周知できる方法があればありがたい。
- ・どのような支援をして頂いているのか十分認識できていないと思うので、要望以前に情報収集に努めます。
- ・求職情報、雇用情報、人材情報。

## &lt;制度・手続き&gt;

- ホワイト企業認定、という行政お墨付きのラベルが付与される制度があれば求職者も応募しやすいのかと思います。
- 障害者総合支援法(報酬改定)の緩和。
- ハローワーク、労働基準局の手続き審査が複雑・厳しいのでなかなか零細には取り組みが難しい状況。
- トラックドライバーの免許取得に対しての年齢制限解除。免許支援。
- 申込ありきの施策はやめてほしい。決算書その他、行政に提出する様々な資料をもとに判断していただきたいし、後で知った時でも対応してもらえないとアンテナを張っている企業、言い換えるとそこに人を当てられる余裕のある企業だけが、受けなくてもやっていけるのにさらにサービスを受けているように感じてしまいます。

## &lt;その他&gt;

- 業者に委託をした会社説明会に参加させてもらっても参加者自体が少なく会社が抽選になる程に多いので、応募者がいなかった。そのため現在は特定の大学や専門学校卒業生のみを採用している。
- 社長一人で細々やっている会社なので、家族以外の雇用等は不要であるし考えたこともない。
- 学校の就職担当の先生との懇談会のようなものがあったら良いと思います。
- 現場にしっかりと目を向けた活動をお願いします。
- 学生への職業観の教育。
- どんなことでも構いませんので何かありましたら宜しくお願いします。
- 中小企業支援策。
- 今後とも宜しくお願いいたします。
- 高齢者の雇用施策を推進してほしい。
- 介護、福祉職の魅力発信(高齢でもできる! )。

# 資料編 調査票

# 人材確保等に関する実態調査

**定着（離職防止）対策**

【必須】  
問7 貴事業所において従業員が定着（離職防止）に取り組んでいる（又は今後取り組むようとしている）こと、おぼろげですか。  
【○はあてはまるものすべて】

1.	定期的な賞上げ（評価制度の導入）
2.	ワークライフバランスの充実
3.	資格取得制度の充実
4.	福利厚生制度の充実
5.	研修などスキルアップ支援
6.	事業所内での従業員間の交流
7.	職場環境づくり
8.	次期・外業制度（有期関係含む）の充実
9.	採用取り組んでいることがない
10.	その他（ ）

**働き方改革等**

【必須】  
問8 貴事業所における働き方改革（※）についてお伺いします。改革を行った結果、影響がありましたか。  
※働き方改革とは、長時間労働の是正、多様な働き方への対応、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置など

1.	良い影響があった	4.	やや悪い影響があった
2.	やや良い影響があった	5.	悪い影響があった
3.	どちらでもない（変化はない）		

【○は1つだけ】

問8-1 問8で「1. 良い影響があった」「2. やや良い影響があった」と回答した事業所の割合をお答えください。どのような「良い影響」がありましたか。  
【○はあてはまるものすべて】

1.	生産性の向上による、売上や利益の増加	6.	多様な働き方の需要による、多様な人材（主婦、主夫、高齢者等）の採用・活用
2.	長所や強みの是正による、人材費（残業代）の削減	7.	長時間労働の短縮や、休暇取得日数の増加
3.	業務効率化による、新たな事業・サービス展開への余力創出	8.	従業員の心身の健康増進や、ワークライフバランスの向上
4.	従業員満足度の向上による、離職率の低下・定着率の向上	9.	スキルアップ支援（研修等）の充実による、従業員能力向上
5.	企業の魅力向上による、応募者の増加や優秀な人材の確保	10.	その他（ ）

**企業概要（基本情報）**

令和7年4月1日時点の状況でご回答下さい。

【必須】  
企業情報への入力

問1 宛名に記載している貴事業所の企業コードを入力してください。不明の場合は、必ず企業名を入力してください。

企業コード	企業名
業種（1つ選択）	A 農業、林業 B 漁業、C 鉱業、採石業、砂利採取業 D 建設業、 E 製造業 F 電気、ガス、熱供給、水道業 G 情報通信業 H 運輸業 I 卸売業、小売業 J 金融業、保険業 K 不動産業、物品賃貸業 L 学術研究、専門・技術サービス業 M 宿泊業、飲食サービス業 N 生活関連サービス業、娯楽業 O 教育、学習支援業 P 医療業、福祉 Q 複合サービス業 R サービス業（他に分類されないもの）

【必須】  
問2 アンケートにお答えいただいているご担当者様の情報をお答えください。

所属・部署名	担当者・氏名
電話番号	メールアドレス

問3 両山市では、市をはじめ公的機関が主催する採用関連イベントの情報等を提供するメール配信を行っておりますが、配信を希望しますか。【○は1つだけ】

1. 配信を希望する	2. 配信を希望しない	3. 配信登録済み
------------	-------------	-----------

従業員について

問4 貴事業所の従業員数について、令和7年4月1日時点と令和5年4月1日時点それぞれで雇用形態別（正規・非正規・派遣労働者）の人数をお答えください。  
※派遣労働者については、派遣元の従業員は含めず、派遣受入生の人数をお答え下さい。  
■ 令和7年4月1日時点（必須）

正規	非正規	【数字を記入】
派遣労働者		

■ 令和5年4月1日時点

正規	非正規	【数字を記入】
派遣労働者		

問5 貴事業所の従業員男性と女性のそれぞれの人数をお答えください。  
【数字を記入】

男性	女性	【数字を記入】
----	----	---------

問6 貴事業所の年齢別の従業員人数をお答えください。  
【数字を記入】

34歳以下	35歳～49歳	【数字を記入】
50歳～64歳	65歳以上	

【必須】

問8-2 問8で「4. やや悪い影響があった」「5. 悪い影響があった」と回答した事業所様のみお答えください。どのような「悪い影響」がありましたか。

- 【Oはあてはまるものすべて】
1. 業務時間内の生産性が上がらず、売上や利益が減少した
  2. 業務量が変わらないにもかかわらず、業務時間短縮による「持ち帰り残業」の発生など、サービスマン等の管理職への業務の集中が増加した
  3. 代わり人の確保やITツール導入による、コストの増加
  4. 従業員間のコミュニケーション不足による、連日、四時間以内で就業終了することへの、プレッシャーの強化や、休日の短縮
  5. 働き方の違いによる、従業員間の不公平感の発生
  6. 人海戦術推進の元通りが強いにつかず、公正な評価が困難になった
  7. 「持ち帰り残業」の発生など、サービスマン等の生産性低下
  8. 就業時間の減少による、従業員の手取り収入の減少
  9. 四時間以内で就業終了することへの、プレッシャーの強化
  10. その他（ ）

【必須】

問9 貴事業所の正務雇用者の社外での副業・兼業を認めていますか。

1. 認めています
2. 認めていない
- 【Oは1つだけ】

【必須】

問10 貴事業所以外の正務雇用者が貴事業所で副業・兼業として働いていますか。

1. 働いています
2. 働いていない
- 【Oは1つだけ】

【必須】

問11 貴事業所においてテレワークを導入していますか。

1. コロナ前から継続的に導入している
2. コロナ禍以降段階的に導入している
3. コロナ禍以降一定期間に導入している
4. 今後導入予定
5. これまで導入したことはない（予定なし）
6. その他（ ）
- 【Oは1つだけ】

【必須】

問11-1 問11の「4. 今後導入予定」または「5. これまで導入したことない」と回答した事業所様のみお答えください。テレワークを導入できない理由は何ですか。

- 【Oはあてはまるものすべて】
1. 業務内容・事業形態との不適合
  2. コスト面の課題
  3. 情報連携等（ICT技術）の未整備
  4. セキュリティへの懸念
  5. 労務管理・勤怠管理の難しさ
  6. コミュニケーションに関する懸念
  7. 人事評価の難しさ
  8. 社内の理解・協力体制の不足
  9. 情報・ノウハウの不足
  10. 費用対効果への疑問
  11. その他（ ）

### 今後の人手不足への対応

【必須】

問12 貴事業所において今後将来的な人手不足対応に効果的だと考えていることは何ですか。

- 【Oはあてはまるものすべて】
1. 自社の知名度アップ
  2. 自社の魅力アップ
  3. 現任取り組んでいる従業員の定着対策等の強化
  4. 採用活動の強化
  5. 賃上げによる処遇改善
  6. 省人化（業務の効率化・DX化）
  7. 多様な人材（高年齢者・外国人等）の活用
  8. わからない
  9. その他（ ）

【必須】

問13 貴事業所において令和6年度に賃上げを実施しましたか。

- 【Oはあてはまるものすべて】
1. 定期昇給
  2. ベースアップ
  3. ボーナス等の一時金
  4. 手当の導入、増額
  5. 実施していない
  6. 検討中
  7. その他（ ）

【必須】

問13-1 問13で「1. 定期昇給、2. ベースアップ、3. ボーナス等の一時金、4. 手当の導入、増額」と回答した事業所様のみお答えください。その理由は何ですか。

- 【Oはあてはまるものすべて】
1. 従業員のモチベーション向上
  2. 従業員の定着促進・離職防止
  3. 人材の確保・採用のため
  4. 物価上昇への対応
  5. 所属企業様の従業員への還元
  6. 同業他社や地域の資金水準への対応
  7. 従業員の能力向上や貢献に報いるため
  8. その他（ ）

【必須】

問13-2 問13で「1. 定期昇給、2. ベースアップ、3. ボーナス等の一時金、4. 手当の導入、増額」と回答した事業所様のみお答えください。賃上げに伴い運営の支援制度を適用しましたか。

- 【Oはあてはまるものすべて】
1. 業務改善助成金
  2. キャリアアップ助成金
  3. 働き方改革推進支援助成金
  4. 人材確保等支援助成金
  5. 人材開発支援助成金
  6. 賃上げ促進税制
  7. その他（ ）
  8. 適用していない

【必須】

問13-3 問13-2で、「8. 適用していない」と回答した事業所様のみお答えください。その理由は何ですか。

- 【Oは1つだけ】
1. 制度を知らなかった
  2. 手続きが複雑・面倒
  3. 活用できる制度がなかった
  4. その他（ ）

【必須】

問14 貴事業所において、人材確保（※）に伴う国等の支援制度を適用されていますか。

※人材確保とは、新規採用及び既存の従業員の職場定着の推進、従業員の環境整備等、離職防止に繋がる取組を含みます。

- 【Oは1つだけ】
1. 活用している
  2. 活用していない

**【必須】**  
問16-2 問16で「2. したいができていない」と回答した事業所様のみお答えください。その理由は何ですか。

1. 資金・コスト面の課題	7. 時間的余裕的
2. 費用対効果への懸念	8. 社内の協力体制不足
3. 知識・ノウハウの不足	9. 適切な相談相手の不在
4. 人材面の課題（推進担当）	10. 事業内容との不適合
5. 人材面の課題（運用担当）	11. その他（ ）
6. 対象業務の運営困難	

【Oはあてはまるものすべて】

**【必須】**  
問17 異業業所において現在、外国人労働者が働かれていますか。 【Oは1つだけ】

1. 働いている

2. 働いていない

**【必須】**  
問17-1 問17で「1. 働いている」と回答した事業所様のみお答えください。働かれている方の雇賃資格は何か。

1. 専門的・技術的な職种（技能検定）	4. 技能検定
2. 特定技能	5. 資格外活動
3. 特定活動	6. 身分に基づく在留資格

【Oはあてはまるものすべて】

**【必須】**  
問17-2 問17で「2. 働いていない」と回答した事業所様のみお答えください。今後、外国人労働者の受け入れを考えていますか。 【Oは1つだけ】

1. 考えている

2. 考えていない

**【必須】**  
問17-3 問17-2で「2. 考えていない」と回答した事業所様のみお答えください。その理由は何ですか。 【Oはあてはまるものすべて】

1. 手続さ・制度面の課題	7. 求める人材とのマッチング
2. コミュニケーション面の課題	8. 情報・ノウハウの不足
3. 文化・習慣の違いへの懸念	9. コスト面の課題
4. 社内の指導・教育体制の未整備	10. 長所では必要とされていない
5. 労務管理・生活支援への負担	11. その他（ ）
6. 既存従業員からの理解や協力への不安	

**【必須】**  
問18 異業業所において、前年度（令和6年4月1日～令和7年3月31日）に高年齢者（※）を新規に雇用しましたか。  
※高年齢者とは、55歳以上の方（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則第1条）

1. 雇用している	2. 雇用していない
-----------	------------

【Oは1つだけ】

**【必須】**  
問14-1 問14で「1. 活用している」と回答した事業所様のみお答えください。活用された支援制度は何ですか。

1. 制度を知らなかった	3. 活用できる制度がなかった
2. 手続さが複雑・面倒	4. その他（ ）

【Oは1つだけ】

**【必須】**  
問15 異業業所において採用活動の強化（※）を実施又は検討していますか。  
※採用活動の強化とは、採用担当部署の体制強化、採用にかかる費用の増強、SNS ツールの活用等採用に関わる新たな取組等

1. している	2. 検討中	3. していない
---------	--------	----------

**【必須】**  
問15-1 問15で「1. している」「2. 検討中」と回答した事業所様のみお答えください。検討されている取組は何ですか。

1. 実施している	2. したいができていない	3. していない（回答時点で考えられない）
-----------	---------------	-----------------------

【Oは1つだけ】

**【必須】**  
問16 異業業所において省人化（IoT、AI等の導入）を実施していますか。

1. 産業ロボットの導入	4. ITツールの導入
2. チャットボットの導入	5. 作業方法の標準化
3. AIの導入	6. その他（ ）

【Oはあてはまるものすべて】

**【必須】**  
問16-1 問16で「1. 実施している」と回答した事業所様のみお答えください。省人化の具体例は何ですか。

1. 実施している	2. したいができていない	3. していない（回答時点で考えられない）
-----------	---------------	-----------------------

【Oはあてはまるものすべて】

【必須】

問19 貴事業所における青年修習者の雇用確保の取組（※）について最もあてはまるものを選択してください。  
※「青年修習者雇用促進法」一部改正で、70歳までの就業継続促進を目的とした「努力義務」がなされたことに伴う取組（令和3年4月1日施行）

- |              |             |
|--------------|-------------|
| 1. 継続雇用制度の導入 | 3. 定年の定めの廃止 |
| 2. 定年の引上げ    | 4. 特待中      |
- 【〇は1つだけ】

### 採用状況について

【必須】

問20 貴事業所における人材確保の状況について、どのように感じていますか。

- |           |           |
|-----------|-----------|
| 1. 充足している | 2. 不足している |
|-----------|-----------|
- 【〇は1つだけ】

【必須】

問20-1 前20で「2. 不足している」と回答した事業所様のみお答えください。雇用形態別から不足していると感じるものを選択してください。

- |         |          |          |
|---------|----------|----------|
| 1. 正期職員 | 2. 非正期職員 | 3. 派遣労働者 |
|---------|----------|----------|
- 【〇はあてはまるものすべて】

【必須】

問20-2 前20で「2. 不足している」と回答した事業所様のみお答えください。職種別から十分に不足していると感じるものをを選択してください。

- |        |           |
|--------|-----------|
| 1. 管理職 | 4. 技術職    |
| 2. 技術職 | 5. その他（ ） |
| 3. 事務職 |           |
- 【〇は1つだけ】

【必須】

問20-1で「2. 非正期職員」を選択した方>

- |        |           |
|--------|-----------|
| 1. 技術職 | 3. 技術職    |
| 2. 事務職 | 4. その他（ ） |
- 【〇は1つだけ】

【必須】

問20-1で「3. 派遣労働者」を選択した方>

- |        |           |
|--------|-----------|
| 1. 技術職 | 3. 技術職    |
| 2. 事務職 | 4. その他（ ） |
- 【〇は1つだけ】

【必須】

問20-3 前20で「2. 不足している」と回答した事業所様のみお答えください。年齢別から不足していると感じるものを選択してください。

- |                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| 正期職員、非正期職員、派遣労働者から選択された場合、それぞれが表かされます | 【〇は1つだけ】                                |
| ①正期職員                                 | 1. 34歳以下 2. 35歳～49歳 3. 50歳～64歳 4. 65歳以上 |
| ②非正期職員                                | 1. 34歳以下 2. 35歳～49歳 3. 50歳～64歳 4. 65歳以上 |
| ③派遣労働者                                | 1. 34歳以下 2. 35歳～49歳 3. 50歳～64歳 4. 65歳以上 |

【必須】

問20-4 前20で「2. 不足している」と回答した事業所のみお答えください。雇用形態別、職種別、年齢別から不足している理由を複数選択できますが、最もあてはまるものを2つまで選択してください。

- |                 |                       |
|-----------------|-----------------------|
| 1. 作業量の増減・体費    | 5. 初任給が採用段階のPR手法が分らない |
| 2. 求人募集しても応募がない | 6. その他                |
| 3. 若い人材からの応募がない | 7. 票田がわかからない          |
| 4. 業務量の増・事業拡張   |                       |
- 【〇は2つまで】

【必須】

問21 貴事業所において前年度（令和6年4月1日～令和7年3月31日）に正期雇用者の採用活動を行いましたか。

- |                |       |          |
|----------------|-------|----------|
| ①新卒採用（高校生）     | 1. した | 2. しなかった |
| ②新卒採用（大学、短大卒）  | 1. した | 2. しなかった |
| ③中途採用（34歳以下）   | 1. した | 2. しなかった |
| ④中途採用（35歳～49歳） | 1. した | 2. しなかった |
| ⑤中途採用（50歳～64歳） | 1. した | 2. しなかった |
| ⑥中途採用（65歳以上）   | 1. した | 2. しなかった |
- 【それぞれに1つ〇】



**岡山市 人材確保等に関する実態調査**

発行 令和8年2月

編集 岡山市 産業観光局 商工部 創業支援・雇用推進課

〒700-8544 岡山市北区大供一丁目1番1号

Tel 086-803-1315