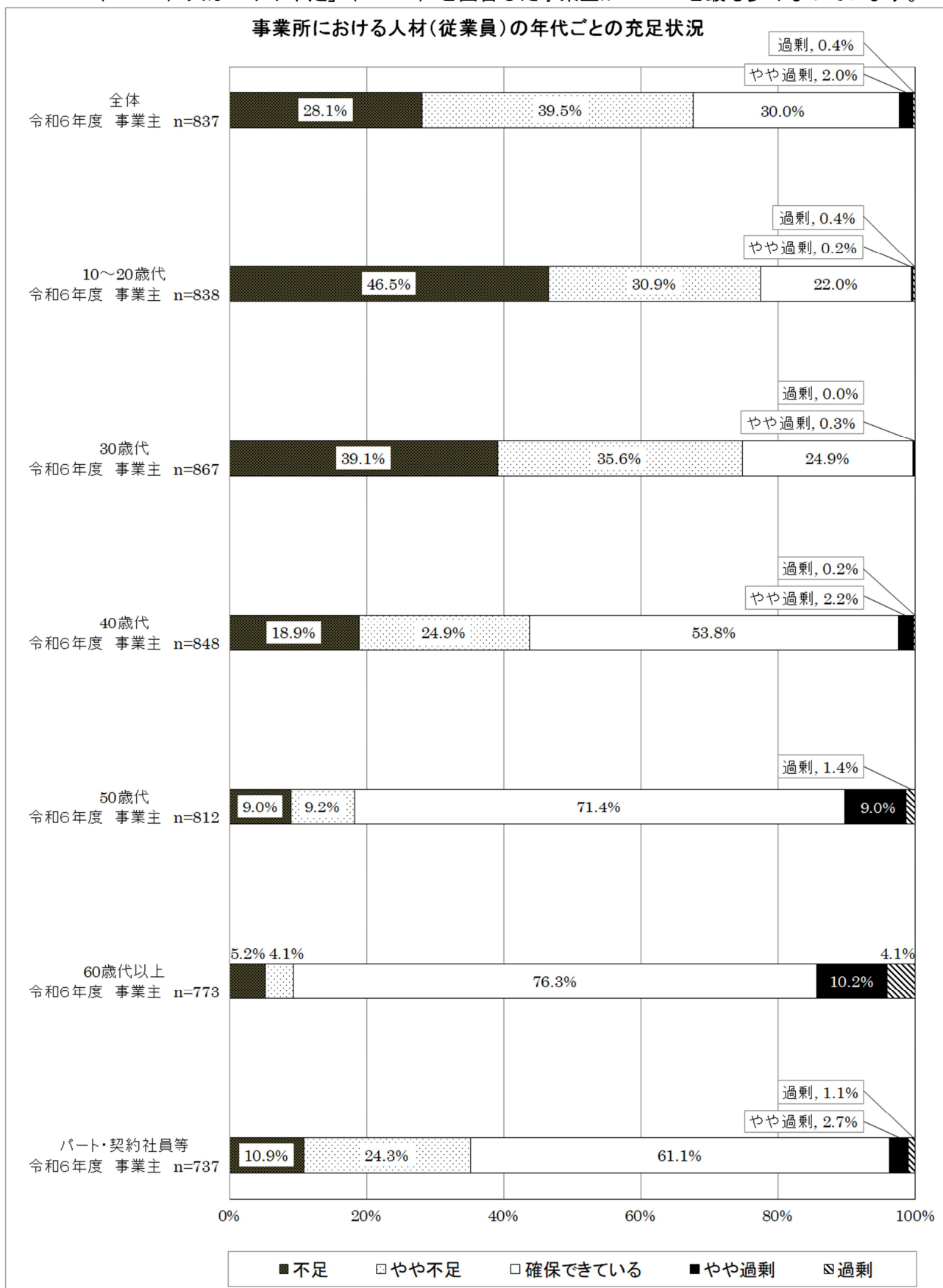


V 雇用

1 人材（従業員）の充足状況、確保

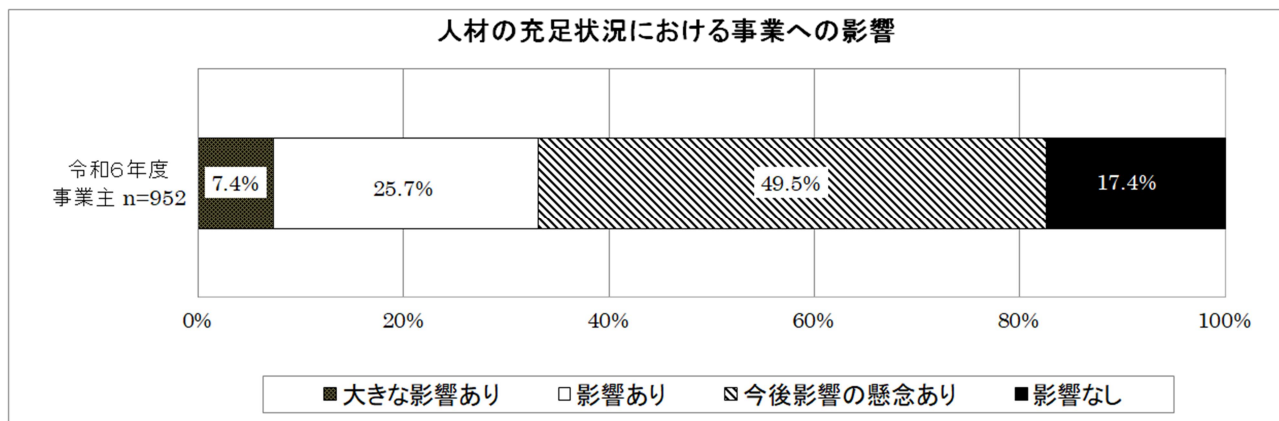
(1) 事業所における人材（従業員）の年代ごとの充足状況

事業所における人材（従業員）の年代ごとの充足状況については、10～20 歳代の「不足」（46.5%）又は「やや不足」（30.9%）と回答した事業主が 77.4%と最も多くなっています。



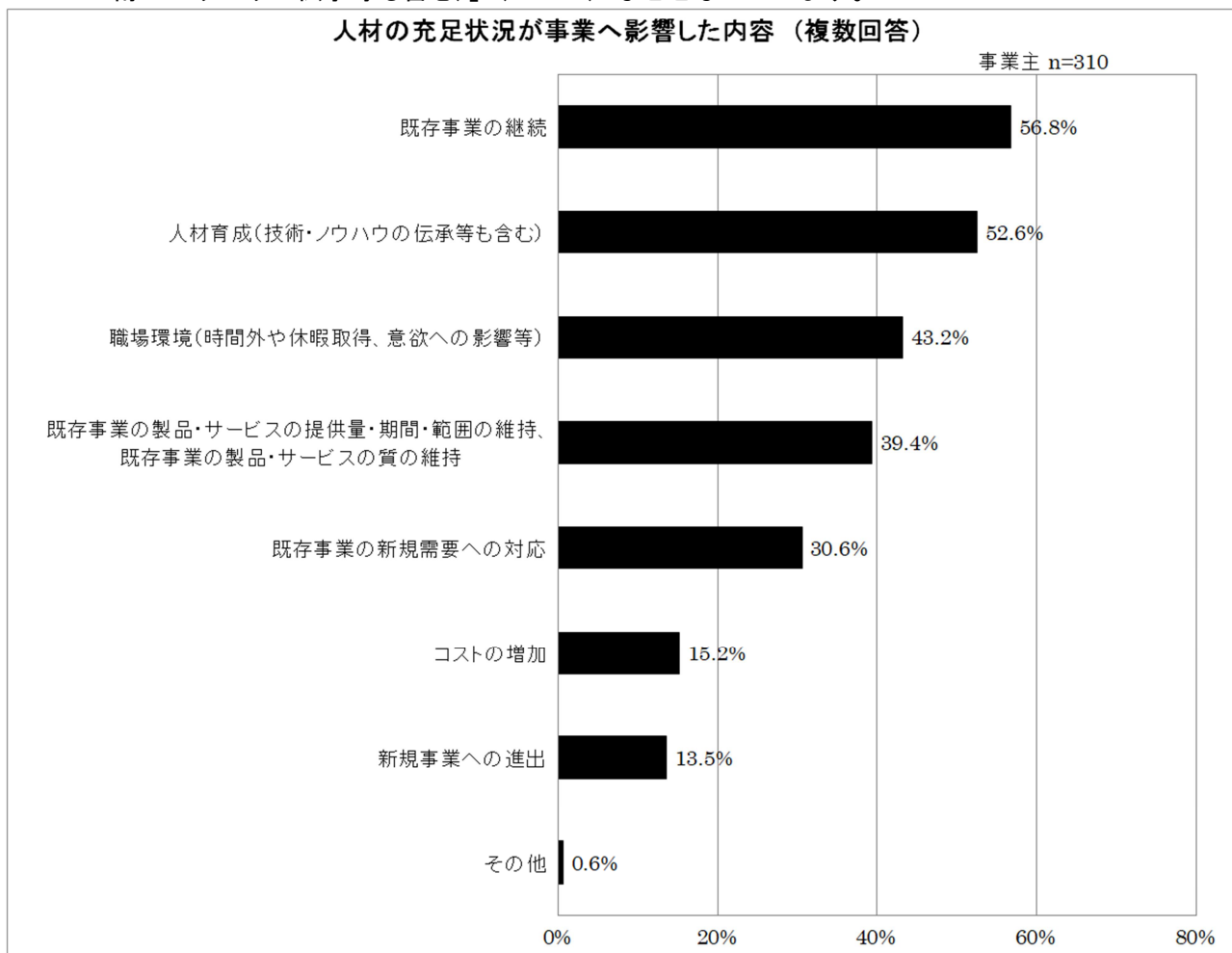
(2) 人材の充足状況における事業への影響

人材の充足状況における事業への影響については、「大きな影響あり」(7.4%)又は「影響あり」(25.7%)と回答した事業主が33.1%となっています。



(3) 人材の充足状況が事業へ影響した内容

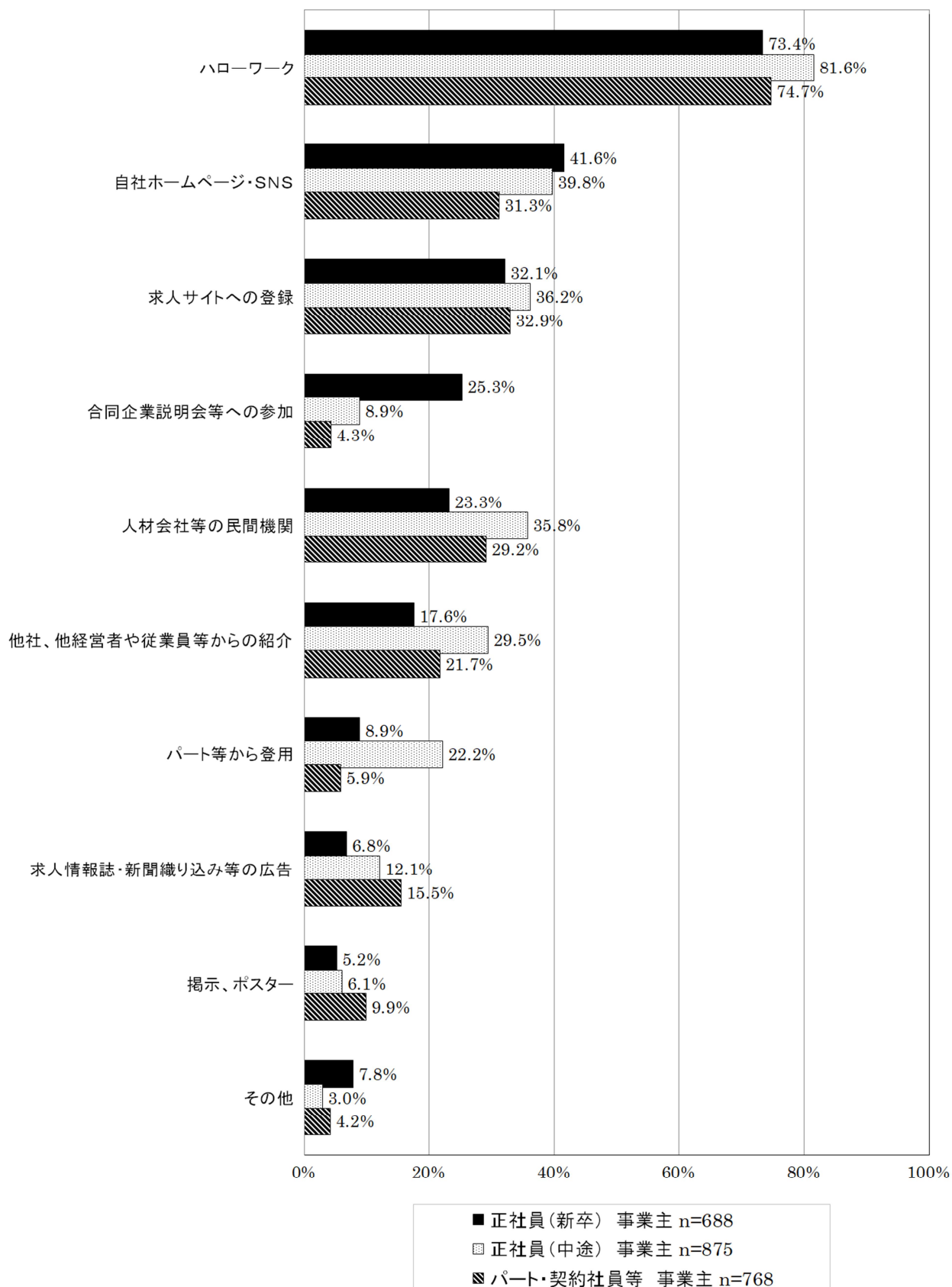
人材の充足状況における事業への影響について、「大きな影響あり」又は「影響あり」と回答した事業主の影響した内容は、「既存事業の継続」が56.8%で最も多く、次いで「人材育成(技術・ノウハウの伝承等も含む)」(52.6%)などとなっています。



(4) 従業員を募集・採用する時に、活用した採用ルート

従業員を募集・採用する時に、活用した採用ルートについては、「ハローワーク」が正社員（新卒）73.4%、正社員（中途）81.6%、パート・契約社員等74.7%で最も多く、次いで、「自社ホームページ・SNS」正社員（新卒）41.6%、正社員（中途）39.8%、「求人サイトへの登録」パート・契約社員等32.9%などとなっています。

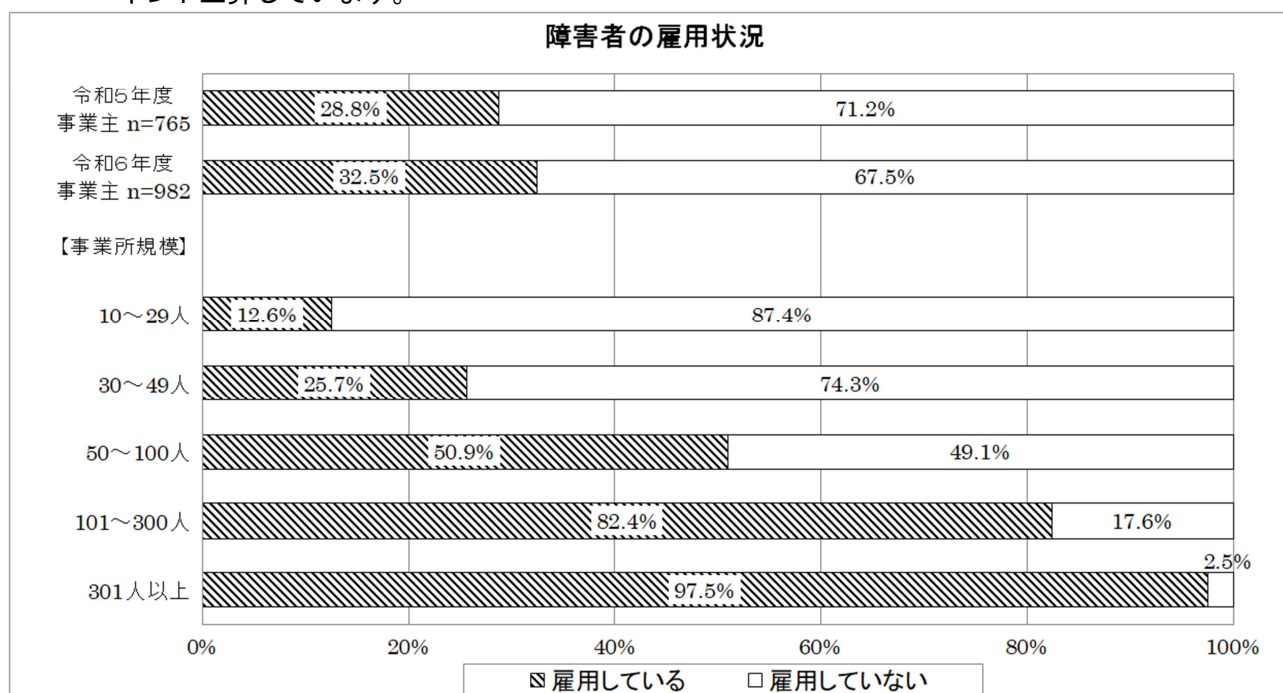
従業員を募集・採用する時に、活用した採用ルート(複数回答)



2 障害者

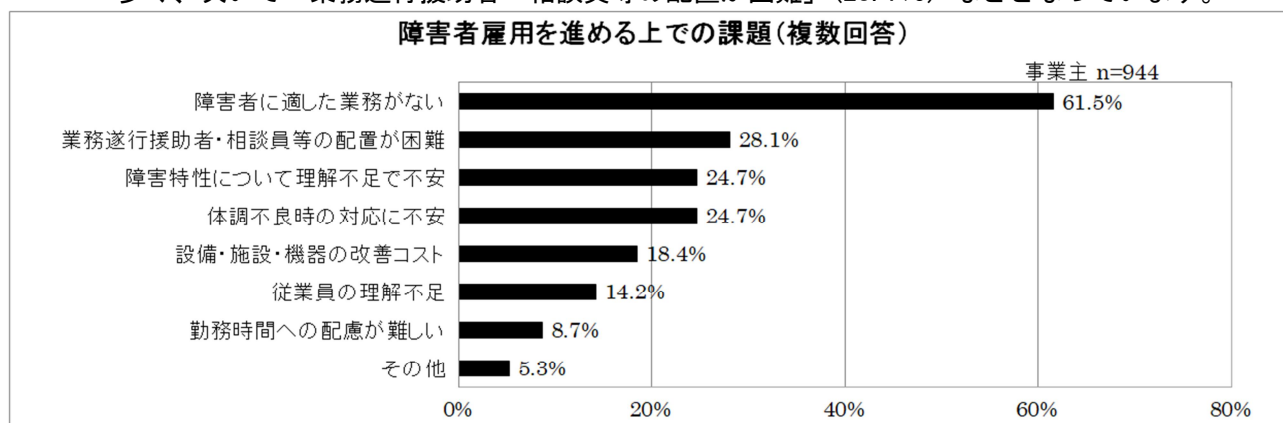
(1) 障害者の雇用状況

障害者の雇用状況については、「雇用している」が32.5%で、前年度(28.8%)よりも3.7ポイント上昇しています。



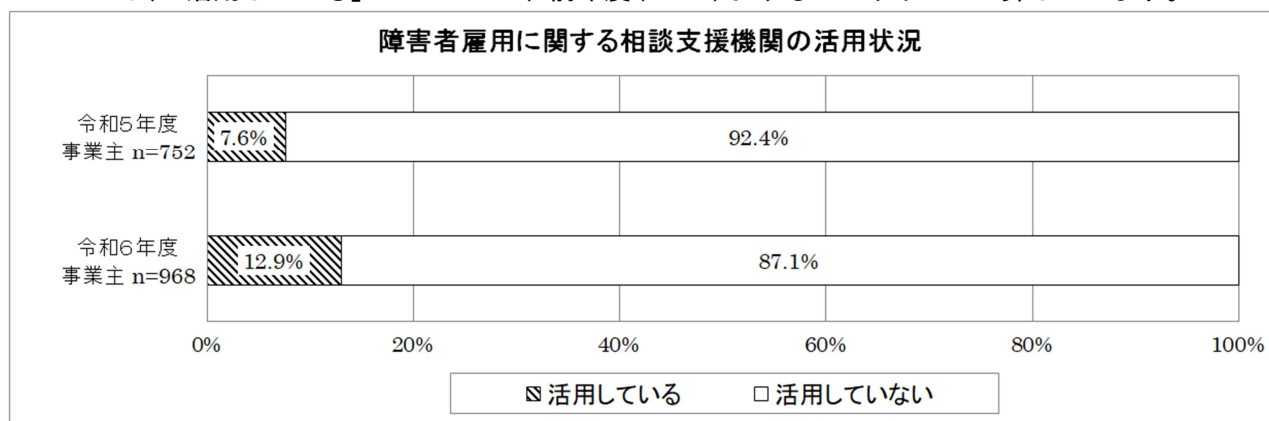
(2) 障害者雇用を進める上での課題

障害者雇用を進める上での課題については、「障害者に適した業務がない」が61.5%で最も多く、次いで「業務遂行援助者・相談員等の配置が困難」(28.1%)などとなっています。



(3) 障害者雇用に関する相談支援機関の活用状況

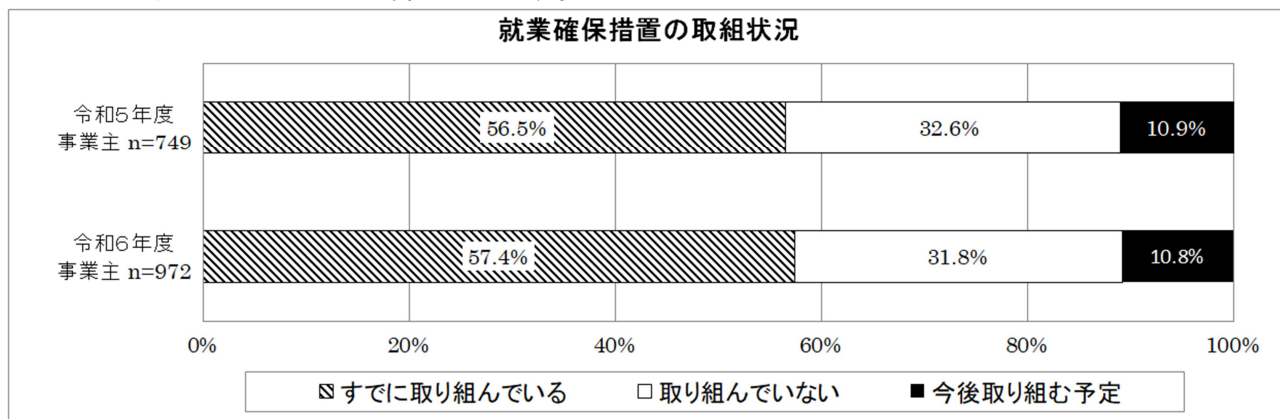
障害者雇用に関する相談支援機関（障害者就業・生活支援センター等）の活用状況については、「活用している」が12.9%で、前年度(7.6%)よりも5.3ポイント上昇しています。



3 高齢者

(1) 就業確保措置の取組状況

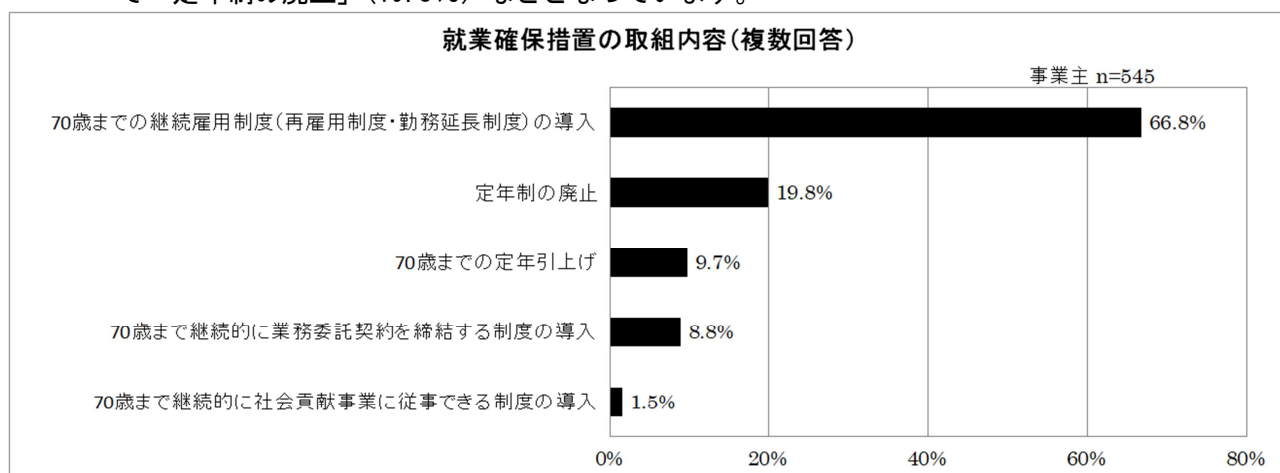
就業確保措置の取組状況については、「すでに取り組んでいる」が57.4%で、前年度(56.5%)よりも0.9ポイント上昇しています。



※ 高齢者雇用安定法の一部改正（令和3年4月1日施行）：70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となったことに伴い、再就職援助措置・多数離職届・求職活動支援書の対象が追加されています。

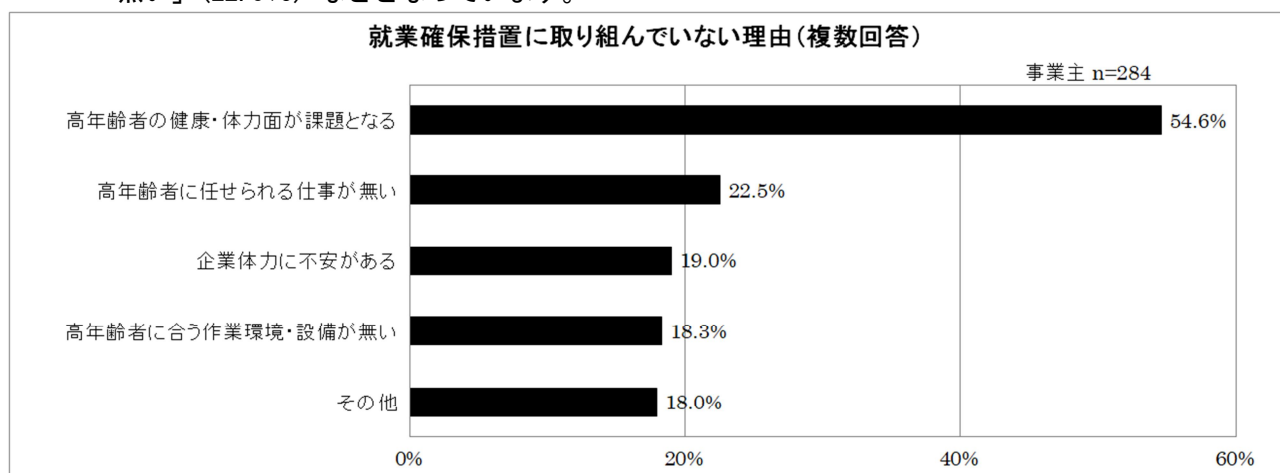
(2) 就業確保措置の取組内容

就業確保措置の取組状況について、「すでに取り組んでいる」と回答した事業主の取組内容は、「70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入」が66.8%で最も多く、次いで「定年制の廃止」（19.8%）などとなっています。



(3) 就業確保措置に取り組んでいない理由

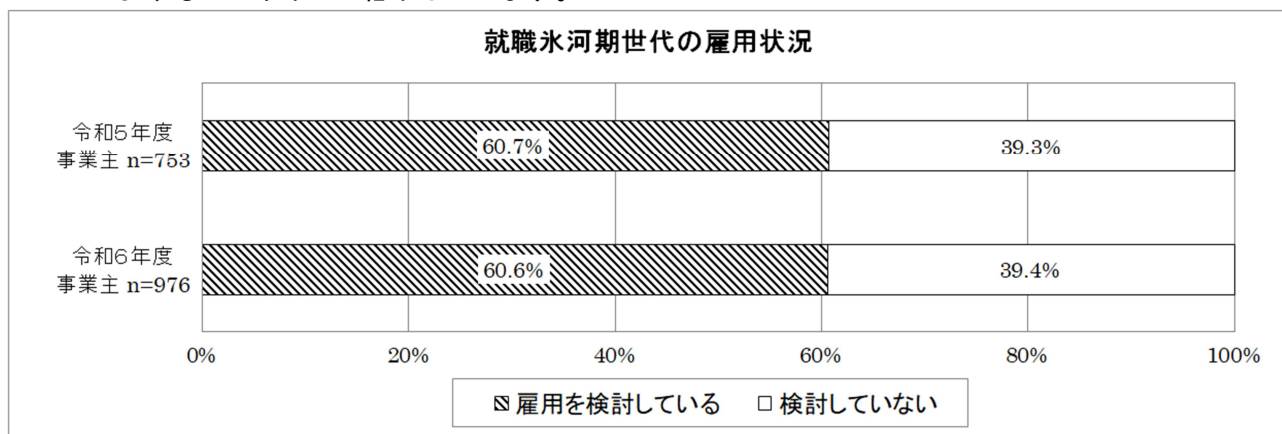
就業確保措置の取組状況について、「取り組んでいない」と回答した事業主の理由は、「高齢者の健康・体力面が課題となる」が54.6%で最も多く、次いで「高齢者に任せられる仕事が無い」（22.5%）などとなっています。



4 就職氷河期世代（概ね 38 歳～53 歳）

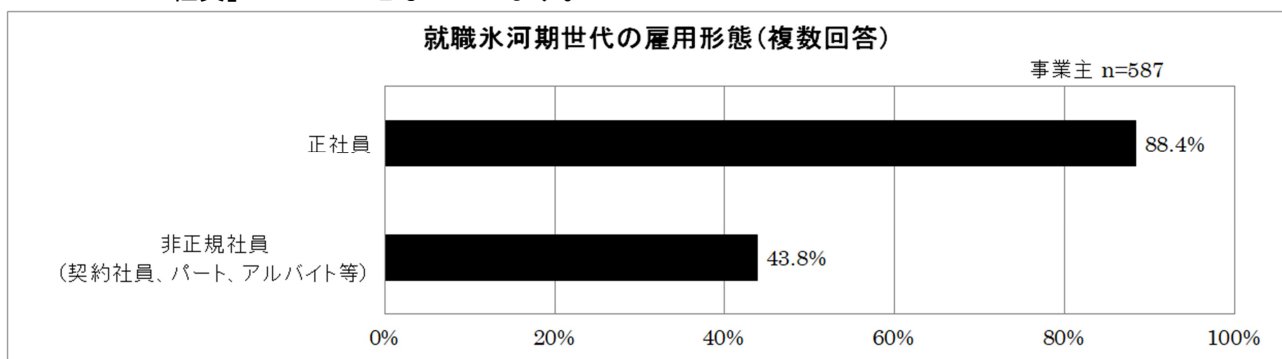
(1) 就職氷河期世代の雇用状況

就職氷河期世代の雇用状況については、「雇用を検討している」が 60.6%で前年度(60.7%)よりも 0.1 ポイント低下しています。



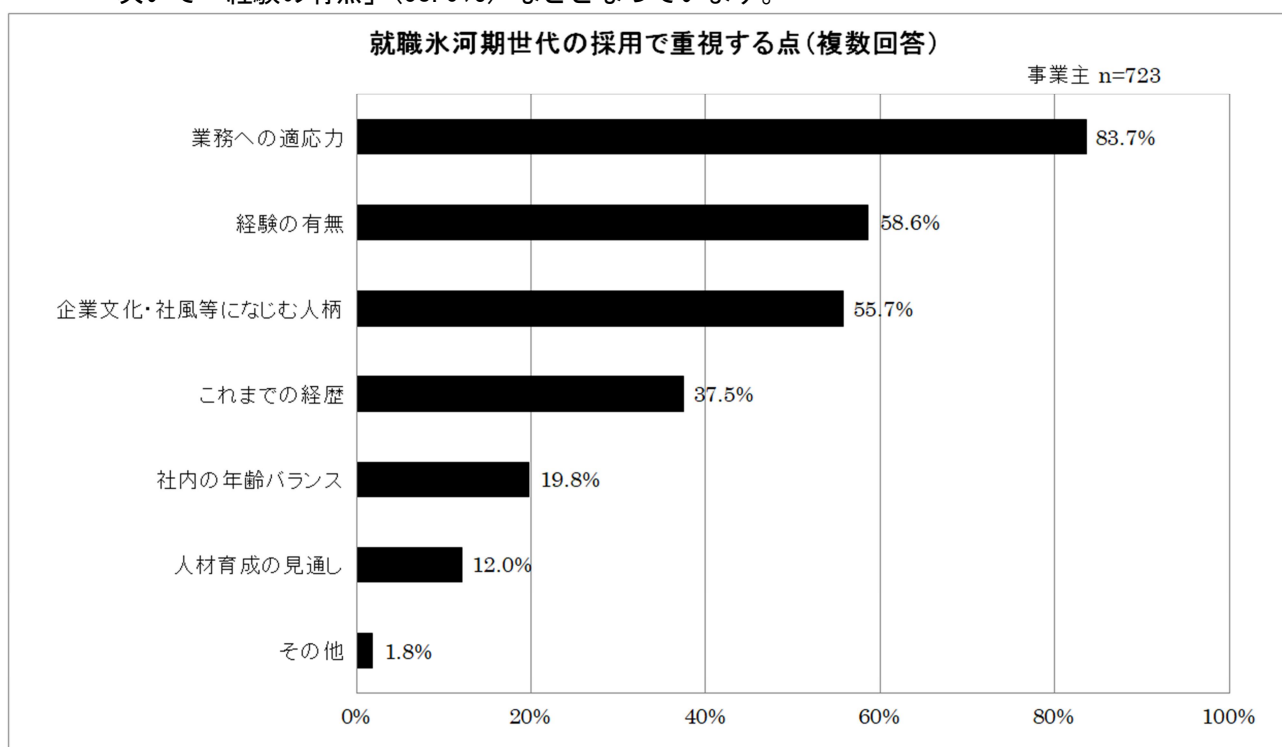
(2) 就職氷河期世代の雇用形態

就職氷河期世代の雇用状況について、「雇用を検討している」と回答した事業主の雇用形態は、「正社員」が 88.4%となっています。



(3) 就職氷河期世代の採用で重視する点

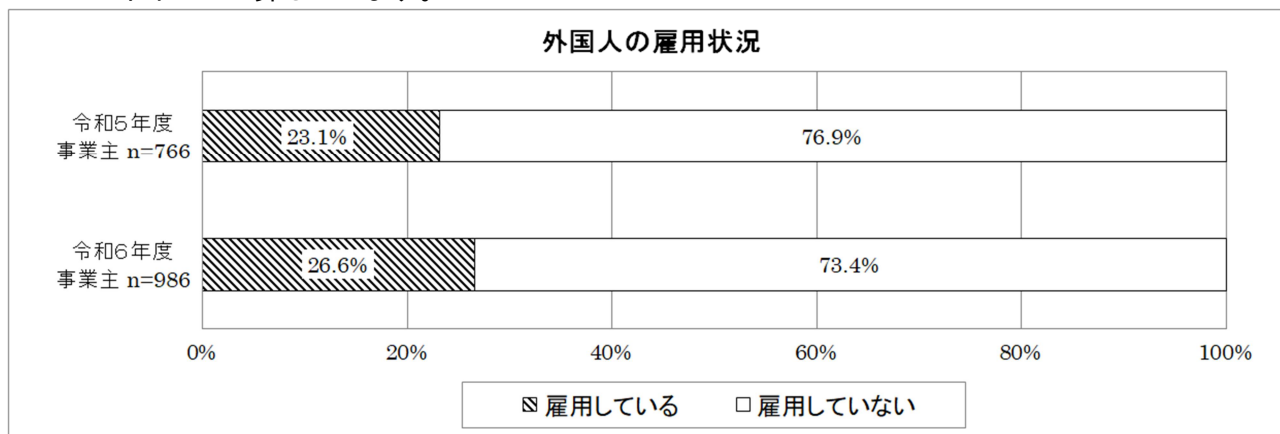
就職氷河期世代の採用で重視する点については、「業務への適応力」が 83.7%で最も多く、次いで「経験の有無」(58.6%) となっています。



5 外国人

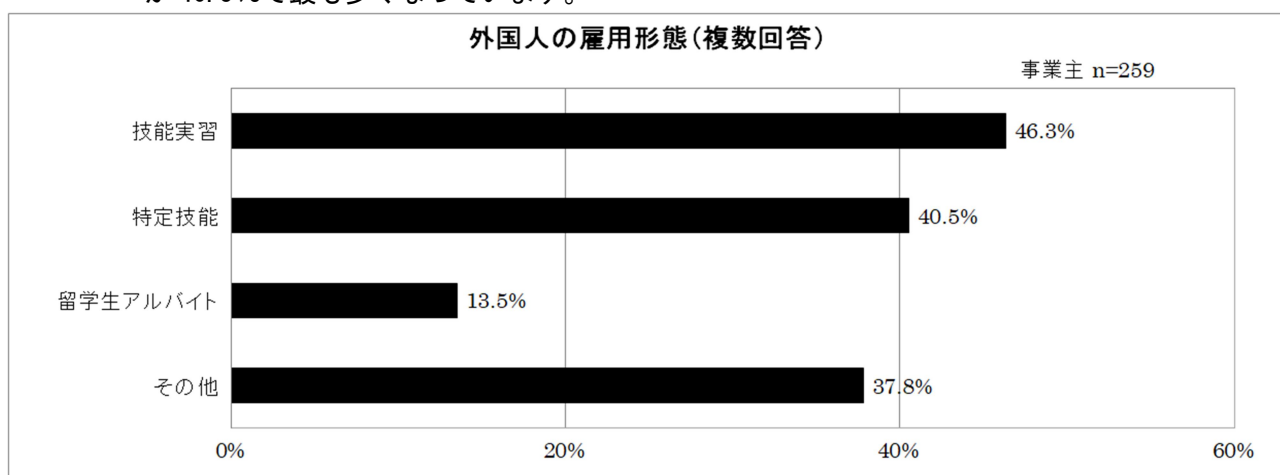
(1) 外国人の雇用状況

外国人の雇用状況については、「雇用している」が26.6%で、前年度（23.1%）よりも3.5ポイント上昇しています。



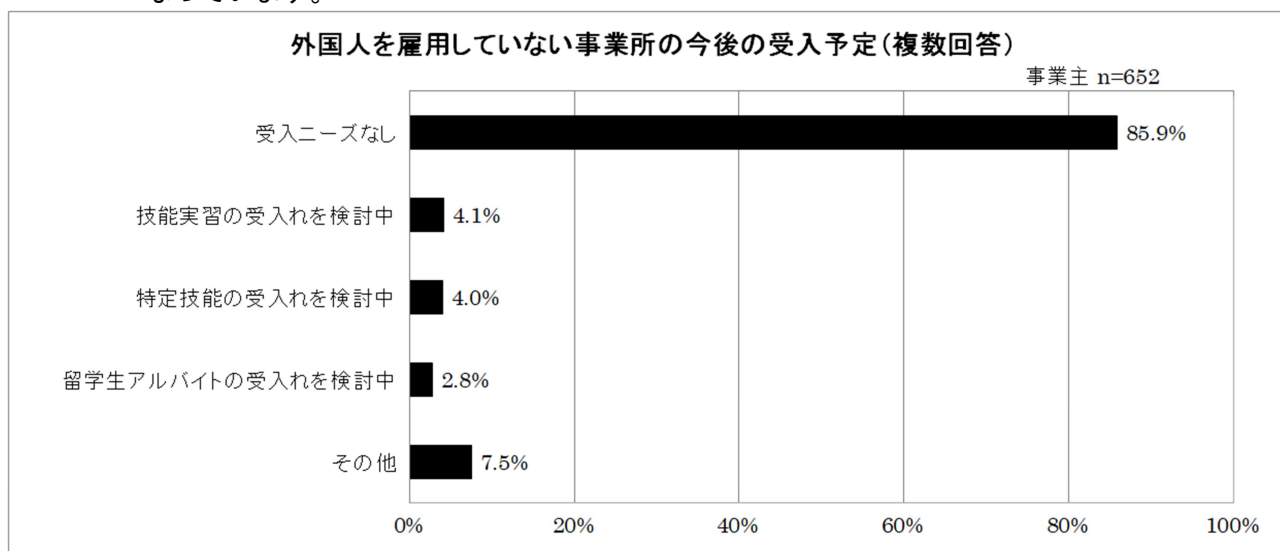
ア 外国人の雇用形態

外国人の雇用状況について、「雇用している」と回答した事業主の雇用形態は、「技能実習」が46.3%で最も多くなっています。



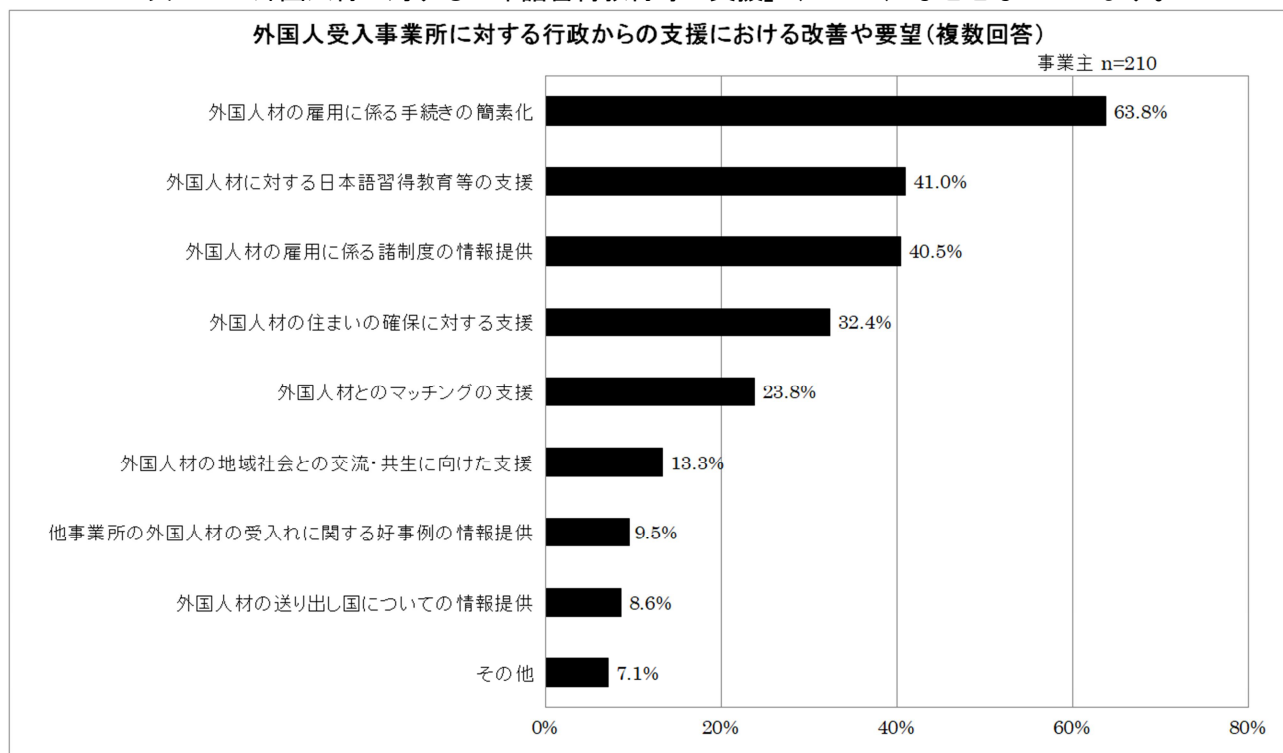
イ 外国人を雇用していない事業所の今後の受入予定

外国人の雇用状況について、「雇用していない」と回答した事業主の今後の受入予定は、「受入ニーズなし」が85.9%で最も多く、次いで「技能実習の受入れを検討中」（4.1%）などとなっています。



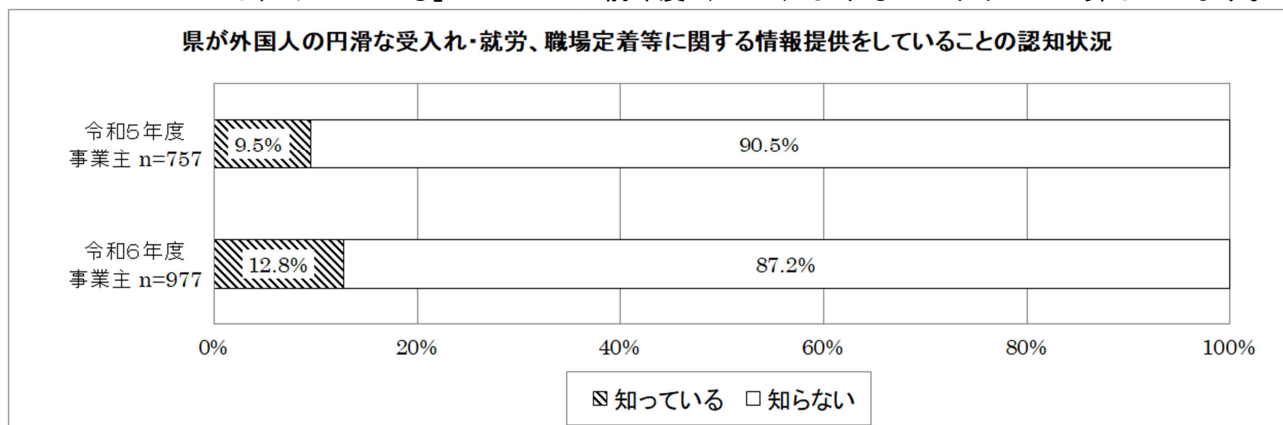
ウ 外国人受入事業所に対する行政からの支援における改善や要望

外国人の雇用状況について、「雇用している」又は「雇用していないが特定技能・技能実習・留学生アルバイトの受入れを検討中」と回答した事業主の外国人受入事業所に対する行政からの支援における改善や要望は、「外国人材の雇用に係る手続きの簡素化」が63.8%で最も多く、次いで「外国人材に対する日本語習得教育等の支援」(41.0%)などとなっています。



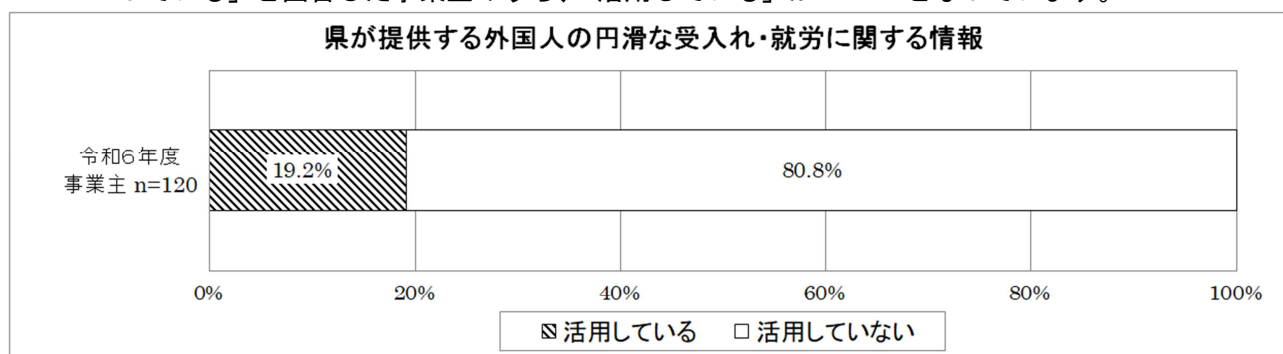
(2) 県が外国人の円滑な受入れ・就労、職場定着等に関する情報提供をしていることの認知状況

県が外国人の円滑な受入れ・就労、職場定着等に関する情報提供をしていることの認知状況については、「知っている」が12.8%で前年度(9.5%)よりも3.3ポイント上昇しています。



(3) 県が提供する外国人の円滑な受入れ・就労に関する情報

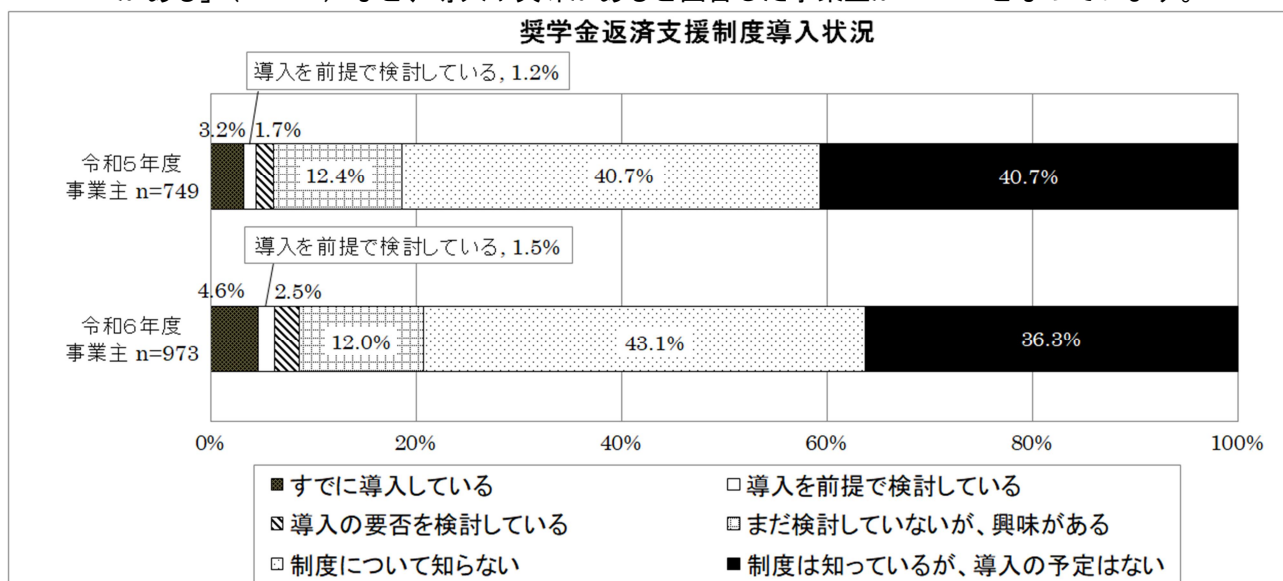
県が外国人の円滑な受入れ・就労に関する情報提供をしていることの認知状況について、「知っている」と回答した事業主のうち、「活用している」が19.2%となっています。



6 奨学金返済支援について

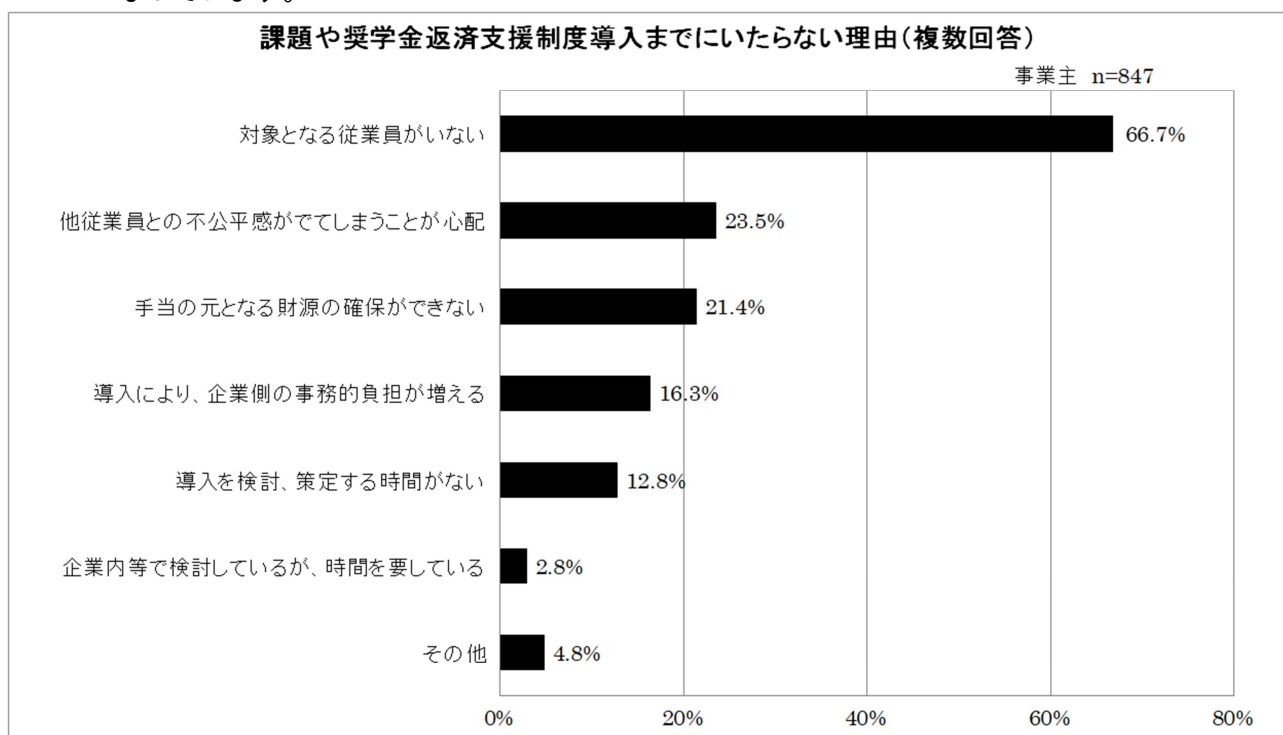
(1) 奨学金返済支援制度導入状況

奨学金返済支援制度導入状況については、「すでに導入している」(4.6%)、「導入を前提で検討している」(1.5%)、「導入の可否を検討している」(2.5%)、「まだ検討していないが、興味がある」(12.0%) など、導入や興味があると回答した事業主が20.6%となっています。



(2) 課題や奨学金返済支援制度導入までにいたらない理由

奨学金返済支援制度導入状況について、「すでに導入している」以外の項目を回答した事業主の課題や奨学金返済支援制度導入までにいたらない理由は、「対象となる従業員がいない」が66.7%で最も多く、次いで「他従業員との不公平感がでてしまうことが心配」(23.5%) などとなっています。



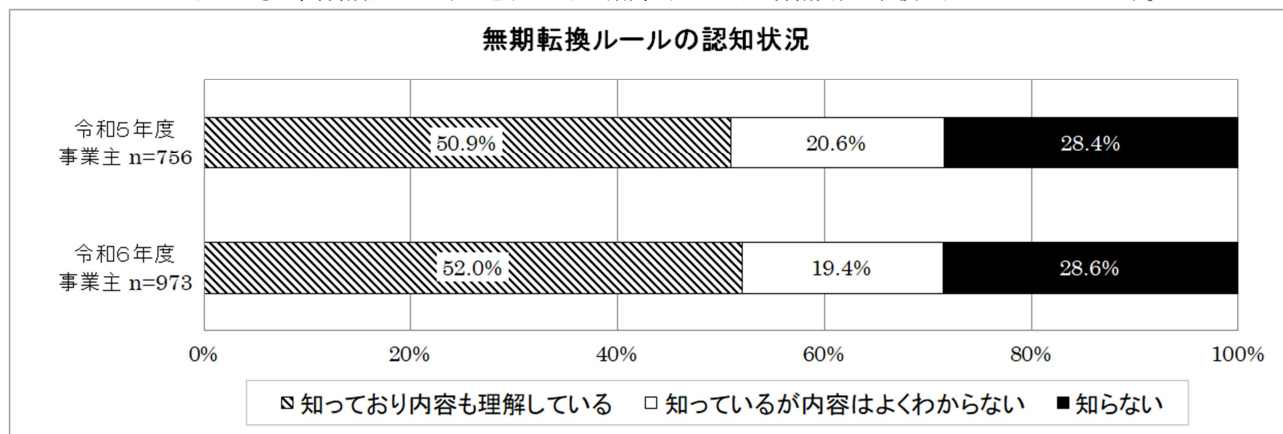
7 非正規社員の処遇改善等

(1) 無期転換ルールの認知状況

無期転換ルールの認知状況については、「知っており内容も理解している」が52.0%で、前年度（50.9%）よりも1.1ポイント上昇しています。

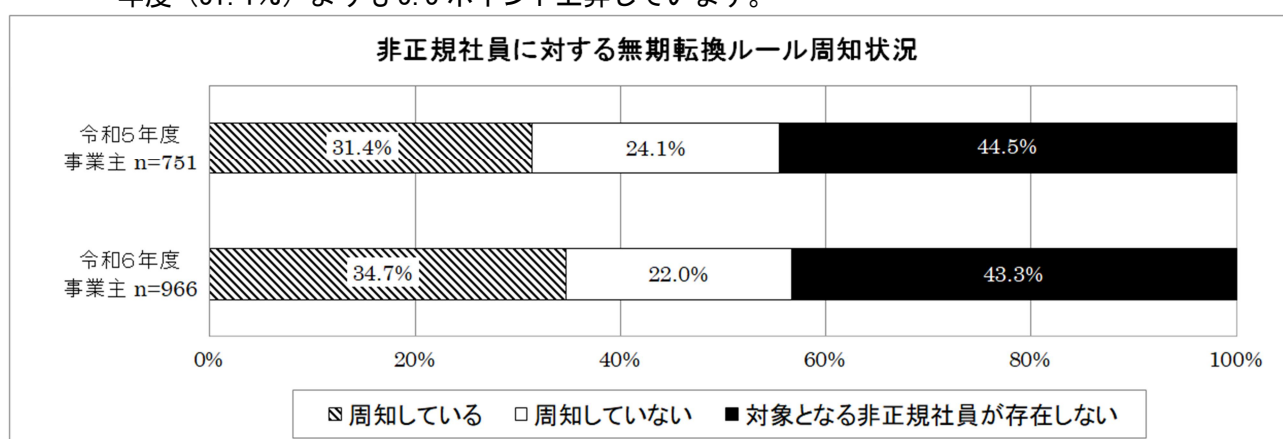
※ 「無期転換ルール」について

「無期転換ルール」とは、労働契約法の改正により平成25年4月1日以降、有期労働契約が5年を超えて反復更新されたときは、労働者からの申し込みがあれば期間の定めのない労働契約に転換されるルールのことです。



(2) 非正規社員に対する無期転換ルール周知状況

非正規社員に対する無期転換ルール周知状況については、「周知している」が34.7%で、前年度（31.4%）よりも3.3ポイント上昇しています。



VI 行政への要望

男女がともに働きやすい環境を整備するために望む行政への要望については「保育所や学童保育等の充実」が46.9%で最も多く、次いで「事業主に対する助成制度（財政的支援）の拡充」（46.0%）などとなっています。

