

企業の雇用状況と課題調査

報告書

平成31年3月

旭川商工会議所

目 次

I. 調査概要

1. 調査目的
2. 調査項目
3. 調査対象
4. 調査期間
5. 調査方法
6. 回収状況
7. 報告書の注意点

II. アンケート調査結果

- (1) 業種
- (2) 従業員数
- (3) 人材確保に係る不足感
- (4) 求める年齢層
- (5) 求める能力
- (6-1) 人材確保の課題
- (6-2) 外国人労働者雇用の課題
- (7) 人材確保を図るための必要な取り組み・改善策
- (8-1) 海外への販路拡大
- (8-2) 海外事業の取引先・興味のある国
- (9) 海外事業の求める人材
- (10) 機関・制度の活用の有無
- (11) インターンシップの受入状況
- (12) インターンシップの受入条件
- (13) インターンシップの課題・問題点
- (14) 要望・意見

I. 調査概要

1. 調査目的

中小企業においては、人材の雇用は最大の経営課題の1つとなるが、賃金や時間、ノウハウ等の問題から十分に取り組むことが出来ない場合も多い。今回本調査では、10名以上従業員を雇用している商工会議所の会員企業を対象に、従業員の雇用状況（男女比率や年齢構成）や雇用する上での課題、インターンシップの受け入れ状況等を調査し、その結果を踏まえ、課題解決に向けた中小企業への支援策を検討する。

2. 調査項目

各企業の雇用人数、男女比率、雇用する上での課題、インターンシップの受入状況等について調査

3. 調査対象企業

当所会員情報に登録されている従業員10名以上の企業

4. 調査期間

平成31年1月～3月

5. 調査方法

郵送配布・FAX回収

6. 回収状況

対象事業所964件の内、386件から回答があり、回収率は40.0%となった。

なお、調査にあたっては、FAXおよび電話催促により回答率の向上に努めた。

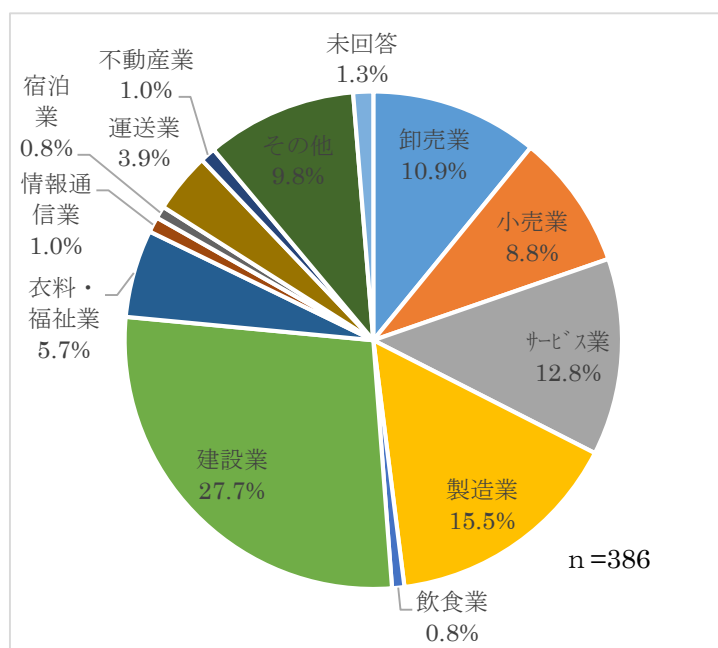
7. 報告書の注意点

- (1) 調査結果の数値は、回答数（件）及び回答率（%）で示している。
- (2) 図表中nとは、回答事業所数のことである。
- (3) 百分率は小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示した。

II. アンケート調査結果

問1. 貴社の主たる業種について1つお選び下さい。【回答事業所数386社】

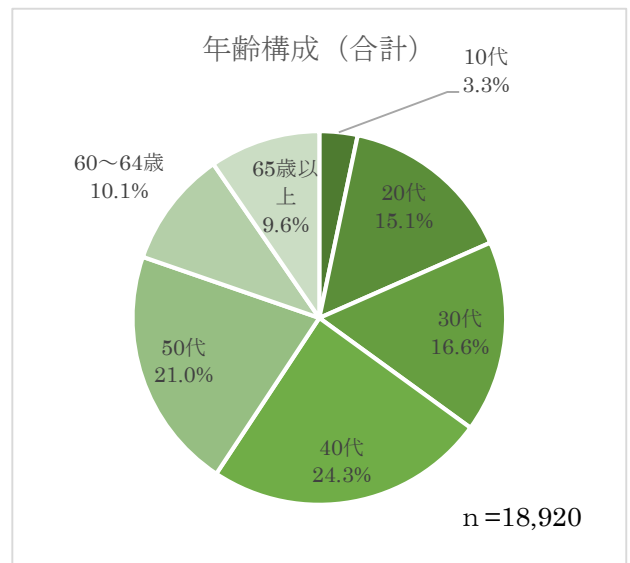
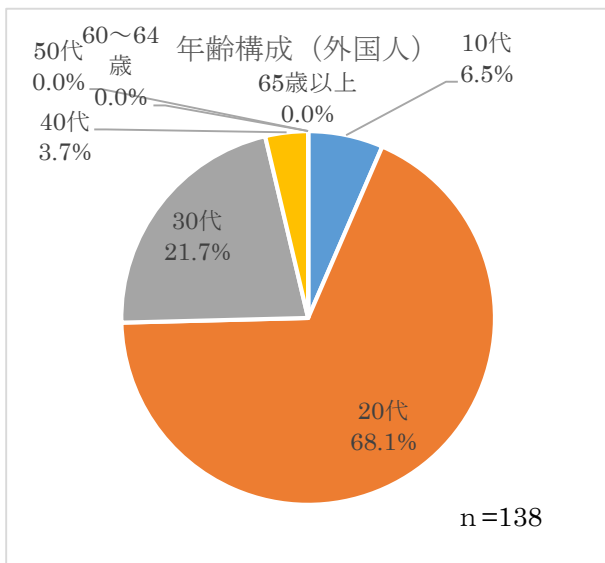
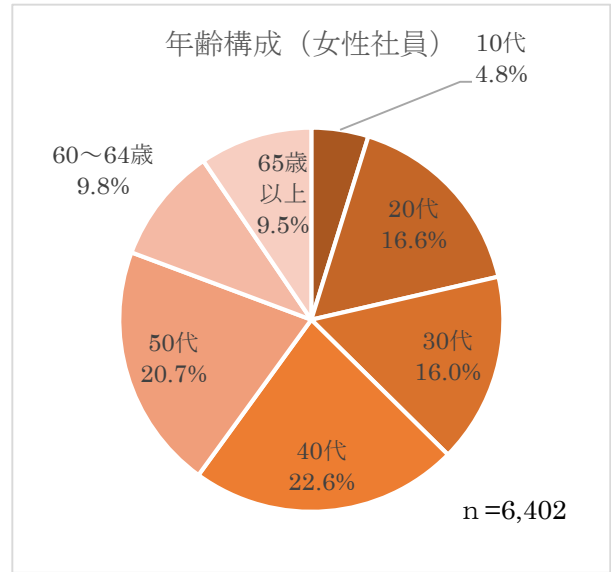
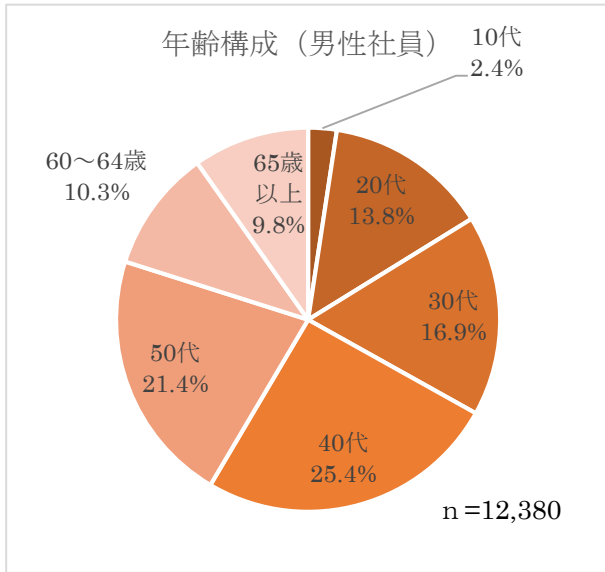
No.	カテゴリー名	回答数	構成比
①	卸売業	42	10.9%
②	小売業	34	8.8%
③	サービス業	49	12.8%
④	製造業	60	15.5%
⑤	飲食業	3	0.8%
⑥	建設業	107	27.7%
⑦	医療・福祉業	22	5.7%
⑧	情報通信業	4	1.0%
⑨	宿泊業	3	0.8%
⑩	運送業	15	3.9%
⑪	不動産業	4	1.0%
⑫	その他	38	9.8%
⑬	未回答	5	1.3%
	合計	386	100.0%



回答事業所の主要業種は、「建設業」が27.7%で最も比率が高く、次いで「製造業」が15.5%、「サービス業」が12.8%となっている。

問2. 貴社の従業員数の現状について別紙解答用紙にご記入下さい。(平成30年12月末現在)

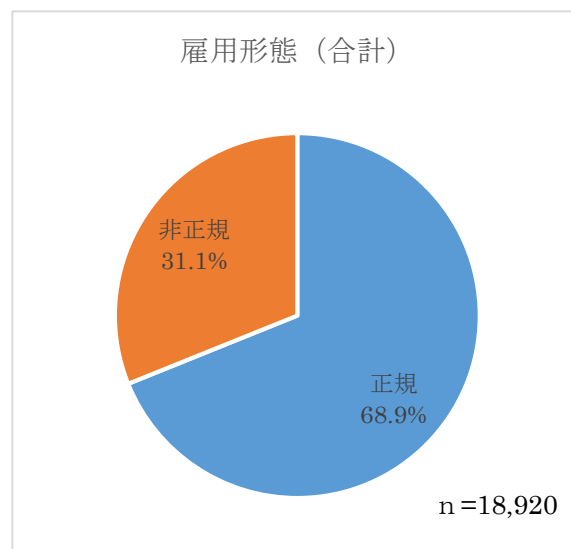
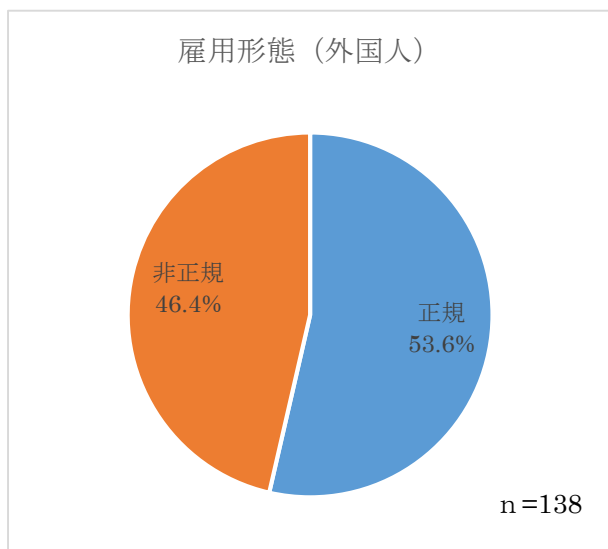
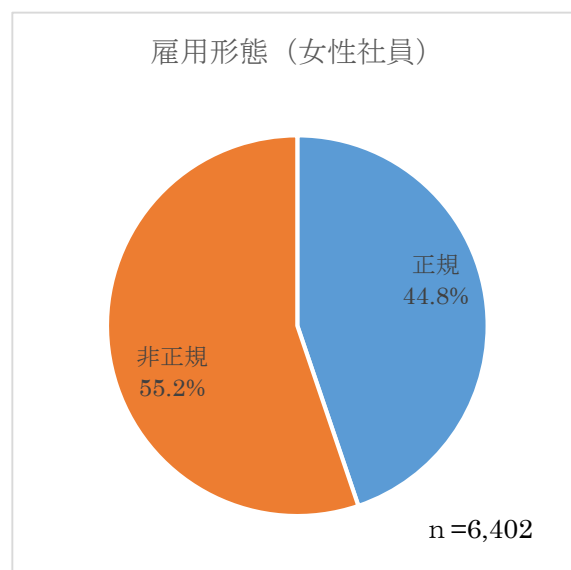
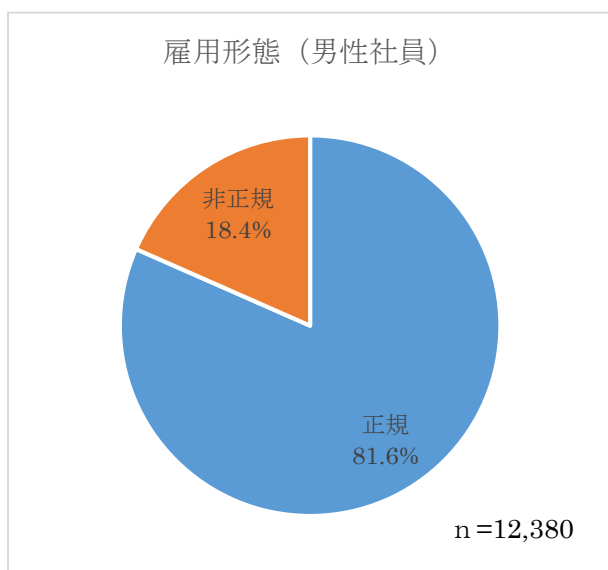
【年齢構成】



男性社員の総従業員数は、12,380人で「40代」が25.4% (3,146人)と最も多く、次いで「50代」が21.4% (2,655人)となっている。女性社員の総従業員数は、6,402人で「40代」が22.6% (1,450人)と最も多く、次いで「50代」が20.7% (1,323人)となっている。外国人の総従業員数は、138人で「20代」が68.1% (94人)と最も多く、次いで「30代」が21.7% (30人)となっている。

男女と外国人を合わせた全体の総従業員数は、18,920人で、「40代」が24.3% (4,601人)で最も多く、次いで「50代」が21.0% (3,978人)となっている。

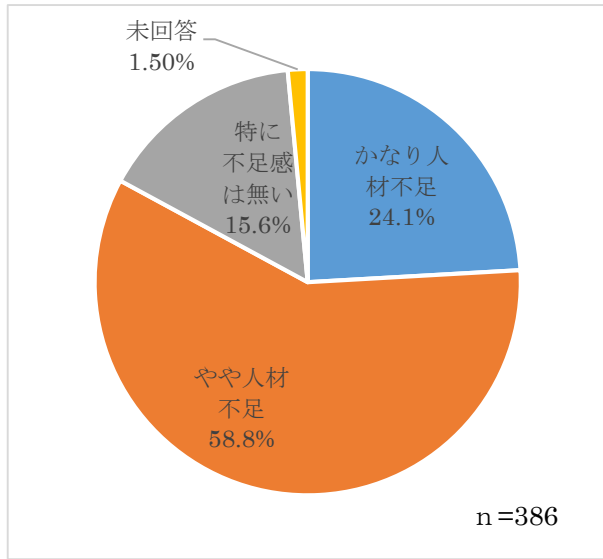
【雇用形態】



男性社員の総従業員数が 12,380 人のうち「正規」が 81.6%（10,103 人）と 8 割以上を占め、一方で女性社員の場合は、総従業員数 6,402 人のうち「正規」が 44.8%（2,865 人）、「非正規」が 55.2%（3,537 人）と「非正規」の割合が多かった。外国人は総従業員数 138 人のうち「正規」が 53.6%（74 人）、「非正規」が 46.4%（64 人）となっている。

男女と外国人を合わせた全体の総従業員数は、18,920 人で「正規」が 68.9%（13,042 人）、「非正規」が 31.1%（5,878 人）と「正規」が約 7 割を占める結果となった。

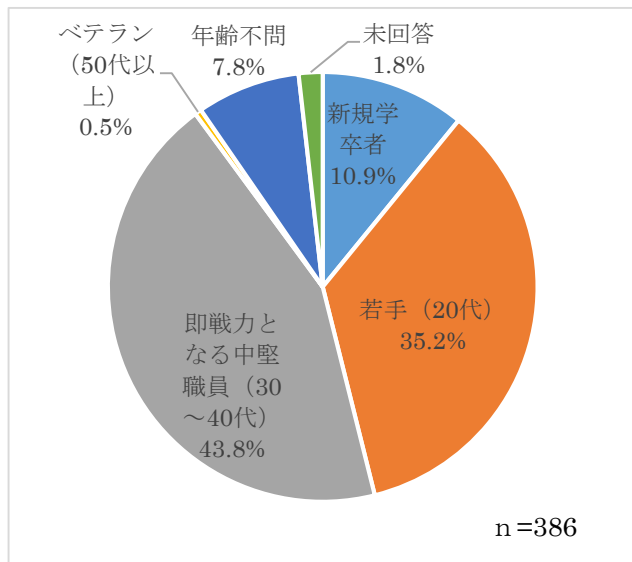
問3. 人材確保に係る不足感の状況についてどのように感じていますか。【回答事業所数386社】



No.	カテゴリー名	回答数	構成比
①	かなり人材不足	93	24.1%
②	やや人材不足	227	58.8%
③	特に不足感はない	60	15.6%
④	未回答	6	1.50%
	合計	386	100.0%

人材確保に係る不足感については、「やや人材不足」が58.8%と最も比率が高く、次いで「かなり人材不足」が24.1%、「特に不足感はない」が15.6%となり、8割以上の事業所は不足感を感じている結果となった。

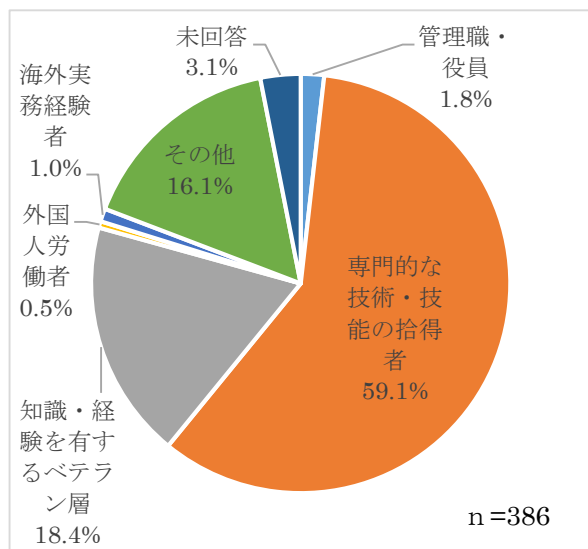
問4. どのような年齢層を求めていますか。(1つお選び下さい)【回答事業所数386社】



No.	カテゴリー名	回答数	構成比
①	新規学卒者	42	10.9%
②	若手(20代)	136	35.2%
③	即戦力となる中堅職員(30~40代)	169	43.8%
④	ベテラン(50代以上)	2	0.5%
⑤	年齢不問	30	7.8%
⑥	未回答	7	1.8%
	合計	386	100.0%

どのような年齢層を求めているか尋ねたところ、「即戦力となる中堅職員」が43.8%と最も比率が高く、次いで「若手(20代)」が35.2%、「新規学卒者」が10.9%となっている。

問5. どのような能力を持った人材を求めていますか。(1つお選び下さい)【回答数386社】



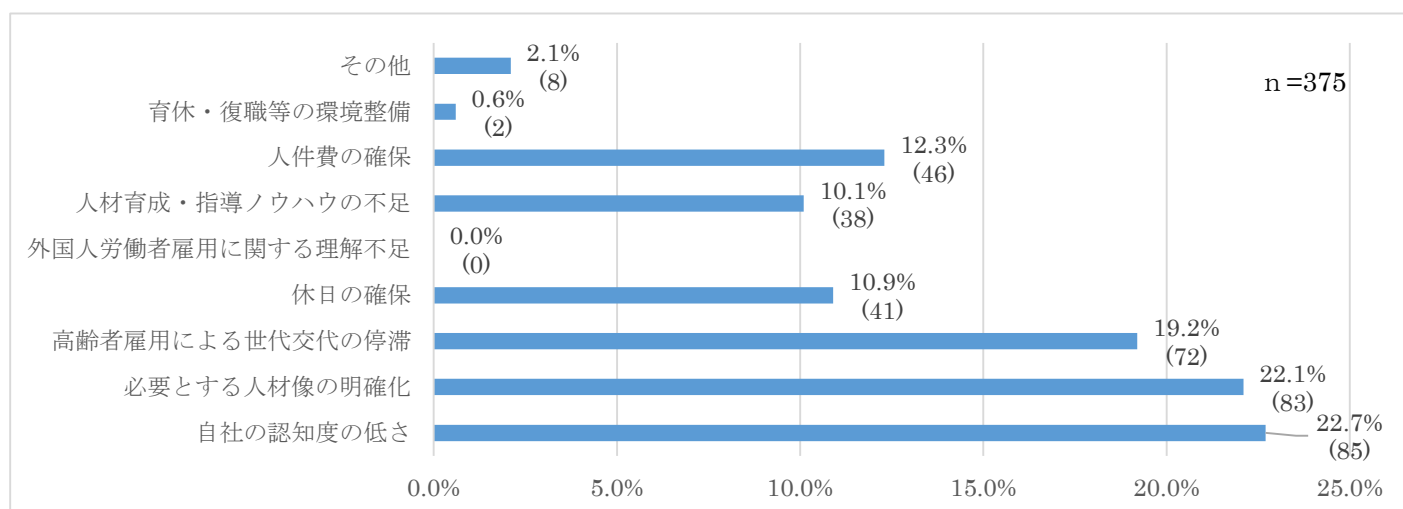
No.	カテゴリー名	回答数	構成比
①	管理職・役員	7	1.8%
②	専門的な技術・技能の拾得者	228	59.1%
③	知識・経験を有するベテラン層	71	18.4%
④	外国人労働者	2	0.5%
⑤	海外事業実務経験者	4	1.0%
⑥	その他	62	16.1%
⑦	未回答	12	3.1%
	合計	386	100.0%

どのような能力を持った人材を求めているか尋ねたところ、「専門的な技術・技能の拾得者」が59.1%と最も比率が高く、次いで「知識・経験を有するベテラン層」が18.4%となっている。

問6-1. 人材の確保を図る上での課題は何ですか。(優先度の高い順に3つお選び下さい)

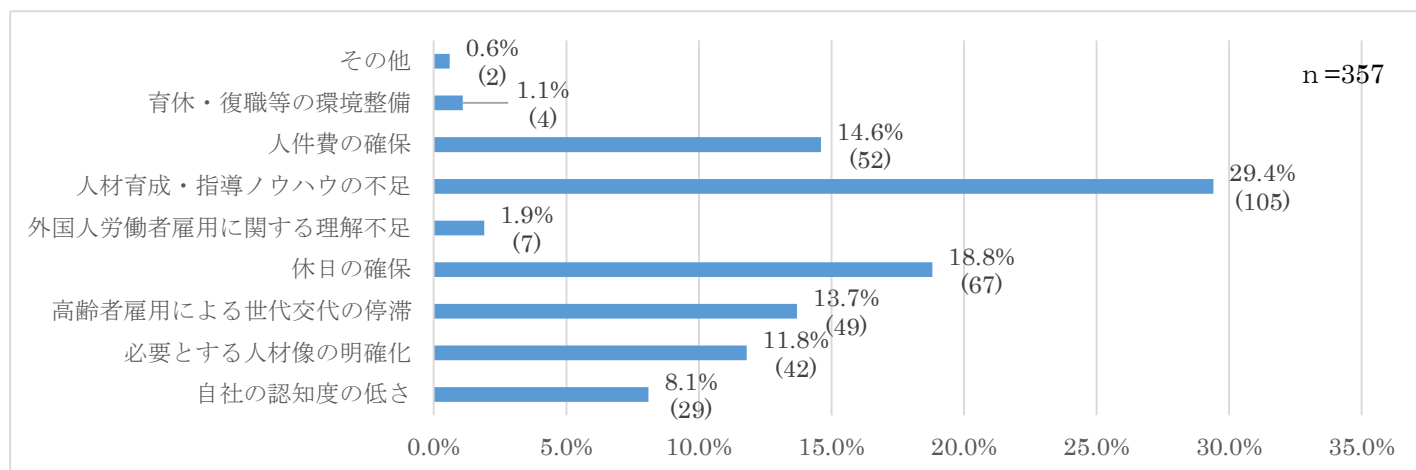
第一優先【回答事業所数375社】

No.	カテゴリー名	回答数	構成比
①	自社の認知度の低さ	85	22.7%
②	必要とする人材像の明確化	83	22.1%
③	高齢者雇用による世代交代の停滞	72	19.2%
④	休日の確保	41	10.9%
⑤	外国人労働者雇用に関する理解不足	0	0.0%
⑥	人材育成・指導ノウハウの不足	38	10.1%
⑦	人件費の確保	46	12.3%
⑧	育休・復職等の環境整備	2	0.6%
⑨	その他	8	2.1%
	合計	375	100.0%



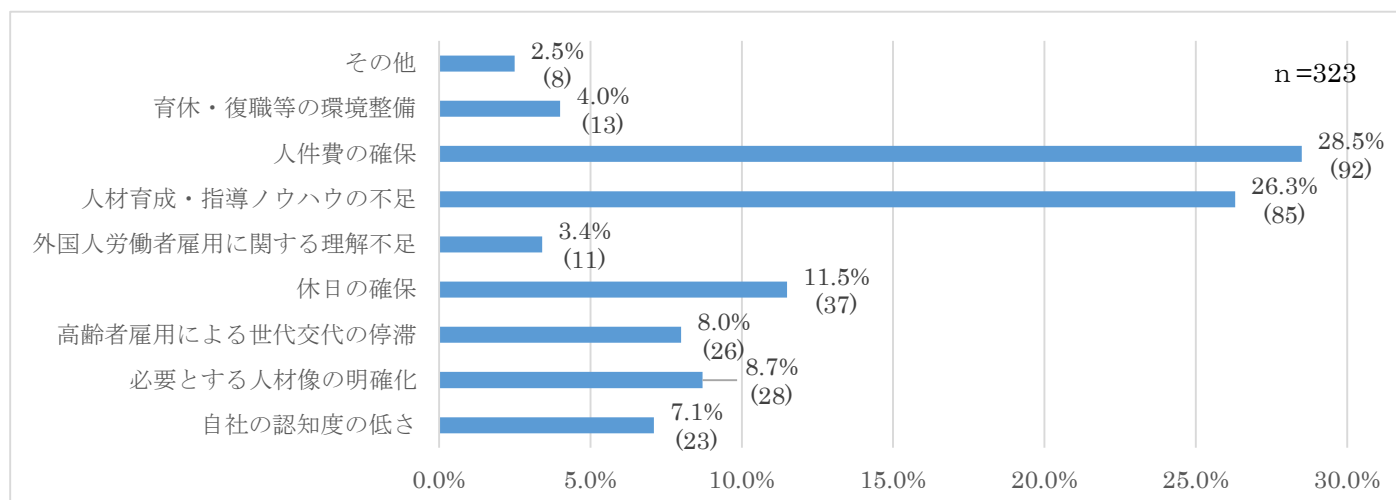
第二優先【回答事業所数357社】

No.	カテゴリー名	回答数	構成比
①	自社の認知度の低さ	29	8.1%
②	必要とする人材像の明確化	42	11.8%
③	高齢者雇用による世代交代の停滞	49	13.7%
④	休日の確保	67	18.8%
⑤	外国人労働者雇用に関する理解不足	7	1.9%
⑥	人材育成・指導ノウハウの不足	105	29.4%
⑦	人件費の確保	52	14.6%
⑧	育休・復職等の環境整備	4	1.1%
⑨	その他	2	0.6%
	合計	357	100.0%



第三優先【回答事業所数323社】

No.	カテゴリー名	回答数	構成比
①	自社の認知度の低さ	23	7.1%
②	必要とする人材像の明確化	28	8.7%
③	高齢者雇用による世代交代の停滞	26	8.0%
④	休日の確保	37	11.5%
⑤	外国人労働者雇用に関する理解不足	11	3.4%
⑥	人材育成・指導ノウハウの不足	85	26.3%
⑦	人件費の確保	92	28.5%
⑧	育休・復職等の環境整備	13	4.0%
⑨	その他	8	2.5%
	合計	323	100.0%



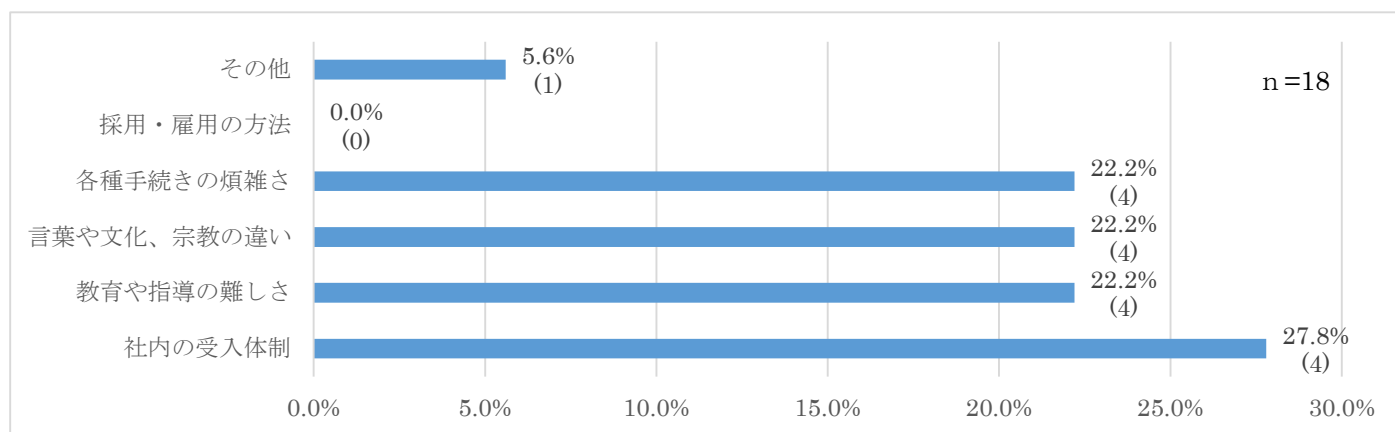
人材の確保を図る上での課題を尋ねたところ、第一優先として「自社の認知度の低さ」22.7%、第二優先として「人材育成・指導ノウハウ不足」51.6%、第三優先として「人件費の確保」28.5%が最も高い比率となった。

問6-2. 外国人労働者雇用に関する理解不足とお答えになった方にお尋ねします。外国人労働者雇用をする上での課題は何ですか。

(優先度の高い順に3つお選び下さい)

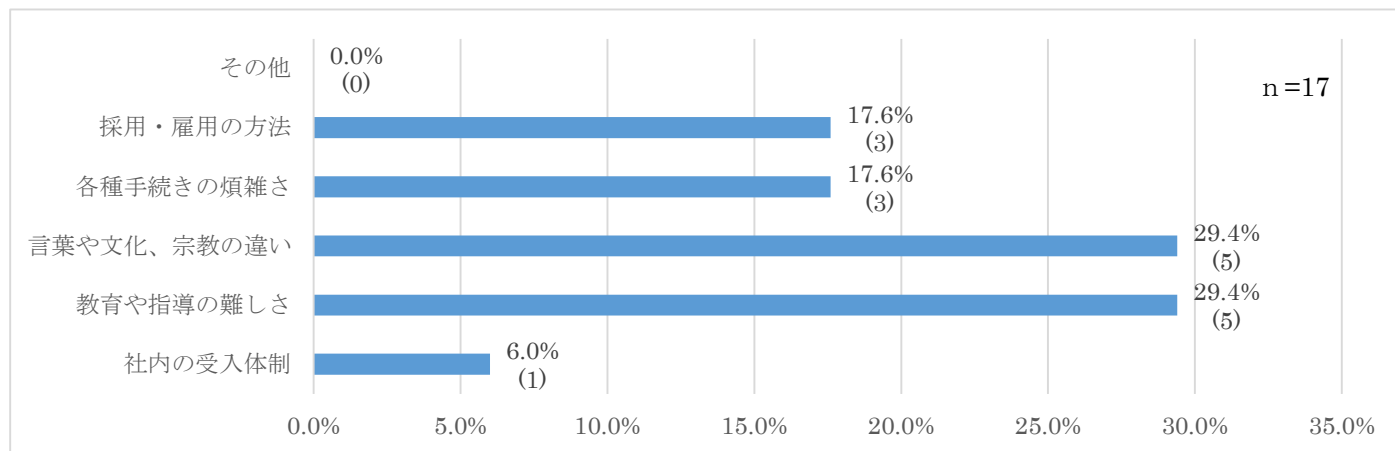
第一優先【回答事業所数18社】

No.	カテゴリー名	回答数	構成比
①	社内の受入体制	5	27.8%
②	教育や指導の難しさ	4	22.2%
③	言葉や文化、宗教の違い	4	22.2%
④	各種手続きの煩雑さ	4	22.2%
⑤	採用・雇用の方法	0	0.0%
⑥	その他	1	5.6%
	合計	18	100.0%



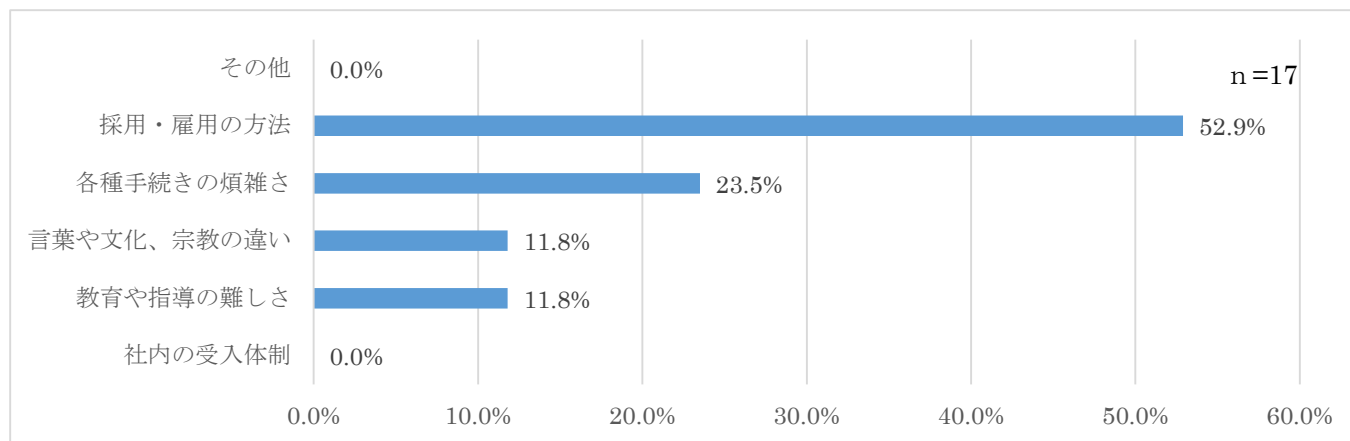
第二優先【回答事業所数17社】

No.	カテゴリー名	回答数	構成比
①	社内の受入体制	1	6.0%
②	教育や指導の難しさ	5	29.4%
③	言葉や文化、宗教の違い	5	29.4%
④	各種手続きの煩雑さ	3	17.6%
⑤	採用・雇用の方法	3	17.6%
⑥	その他	0	0.0%
	合計	17	100.0%



第三優先【回答事業所数17社】

No.	カテゴリー名	回答数	構成比
①	社内の受入体制	0	0.0%
②	教育や指導の難しさ	2	11.8%
③	言葉や文化、宗教の違い	2	11.8%
④	各種手続きの煩雑さ	4	23.5%
⑤	採用・雇用の方法	9	52.9%
⑥	その他	0	0.0%
	合計	17	100.0%



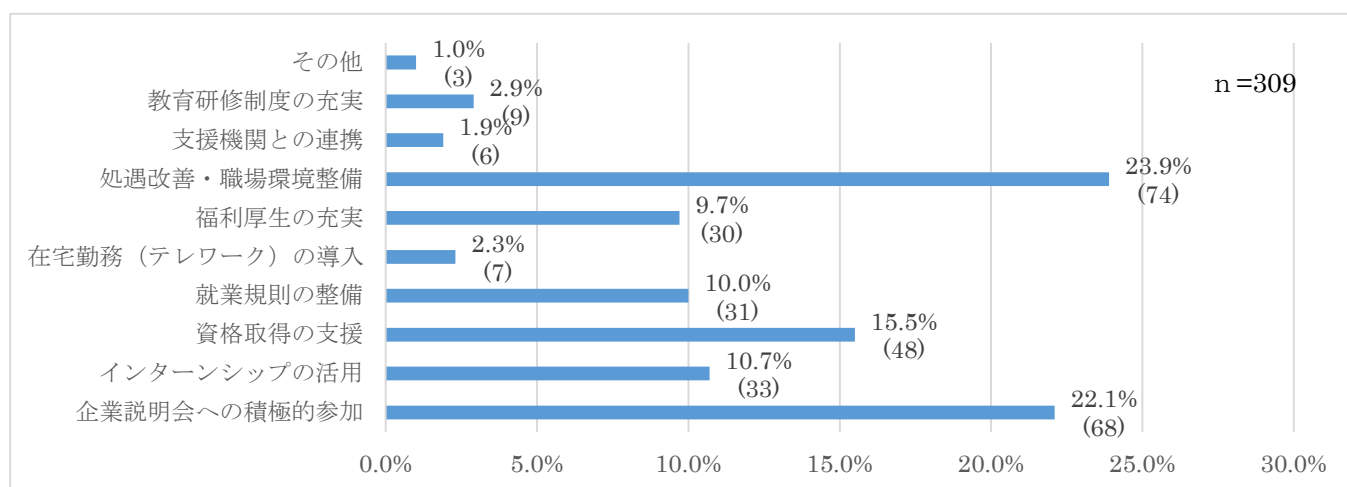
外国人労働者雇用をする上での課題を尋ねたところ、第一優先として「社内の受入体制」27.8%、第二優先として「教育や指導の難しさ」と「言葉や文化、宗教の違い」29.4%、第三優先として「採用・雇用の方法」52.9%が最も高い比率となった。

問7. 人材の確保を図るために必要だと思う取り組みと既に取り組んでいる改善策があればお答え下さい。(優先度の高い順に3つお選び下さい)

必要だと思う取組

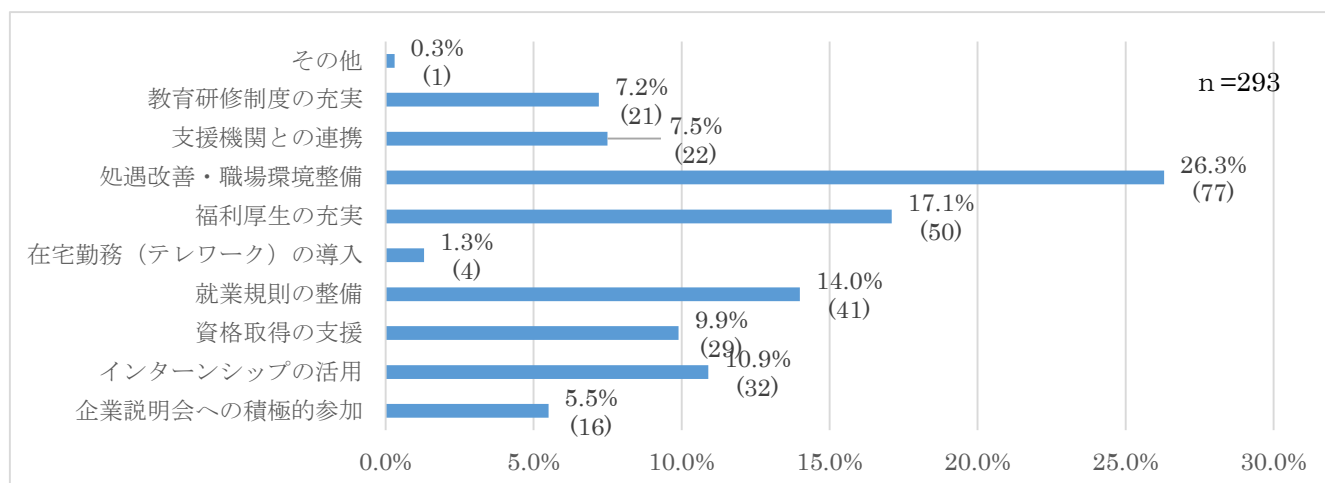
第一優先【回答事業所数309社】

No.	カテゴリー名	回答数	構成比
①	企業説明会への積極的参加	68	22.1%
②	インターンシップの活用	33	10.7%
③	資格取得の支援	48	15.5%
④	就業規則の整備	31	10.0%
⑤	在宅勤務（テレワーク）の導入	7	2.3%
⑥	福利厚生の実充	30	9.7%
⑦	処遇改善・職場環境整備	74	23.9%
⑧	支援機関との連携	6	1.9%
⑨	教育研修制度の実充	9	2.9%
⑩	その他	3	1.0%
	合計	309	100.0%



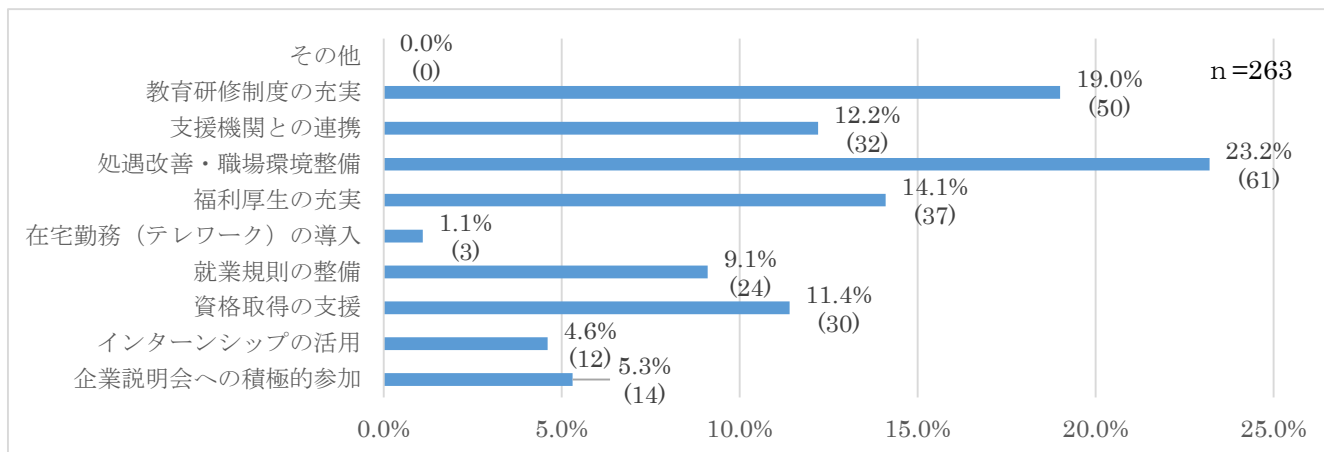
第二優先【回答事業所数293社】

No.	カテゴリー名	回答数	構成比
①	企業説明会への積極的参加	16	5.5%
②	インターンシップの活用	32	10.9%
③	資格取得の支援	29	9.9%
④	就業規則の整備	41	14.0%
⑤	在宅勤務（テレワーク）の導入	4	1.3%
⑥	福利厚生の実充	50	17.1%
⑦	処遇改善・職場環境整備	77	26.3%
⑧	支援機関との連携	22	7.5%
⑨	教育研修制度の実充	21	7.2%
⑩	その他	1	0.3%
	合計	293	100.0%



第三優先【回答事業所数263社】

No.	カテゴリー名	回答数	構成比
①	企業説明会への積極的参加	14	5.3%
②	インターンシップの活用	12	4.6%
③	資格取得の支援	30	11.4%
④	就業規則の整備	24	9.1%
⑤	在宅勤務（テレワーク）の導入	3	1.1%
⑥	福利厚生の実充	37	14.1%
⑦	処遇改善・職場環境整備	61	23.2%
⑧	支援機関との連携	32	12.2%
⑨	教育研修制度の実充	50	19.0%
⑩	その他	0	0.0%
	合計	263	100.0%

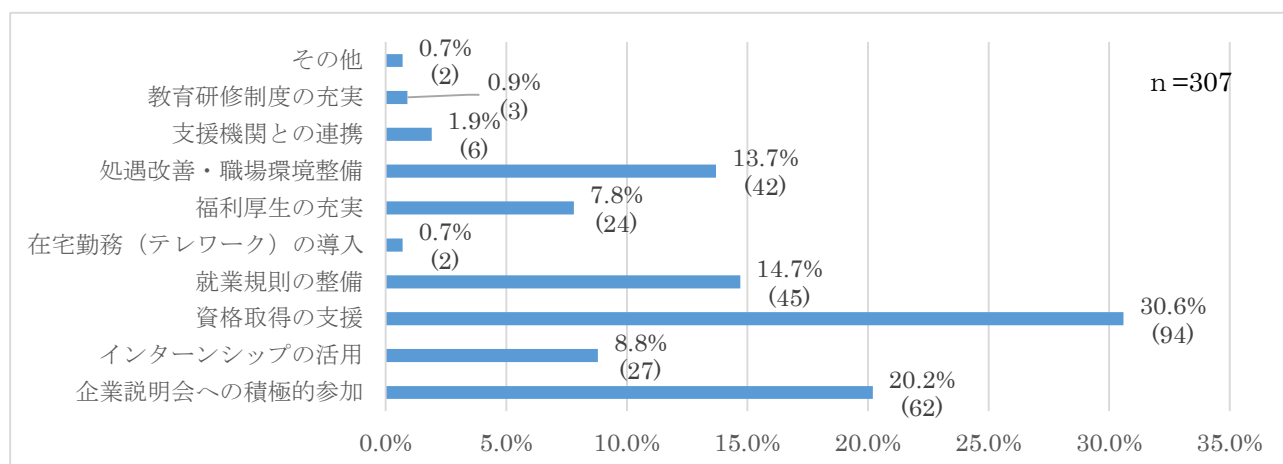


人材の確保を図るために必要だと思う取り組みを尋ねたところ、第一優先、第二優先、第三優先全てで「処遇改善・職場環境整備」が最も高い比率となった。第一優先 23.9%、第二優先 26.3%、第三優先 23.2%であった。

既に取り組んでいる改善策

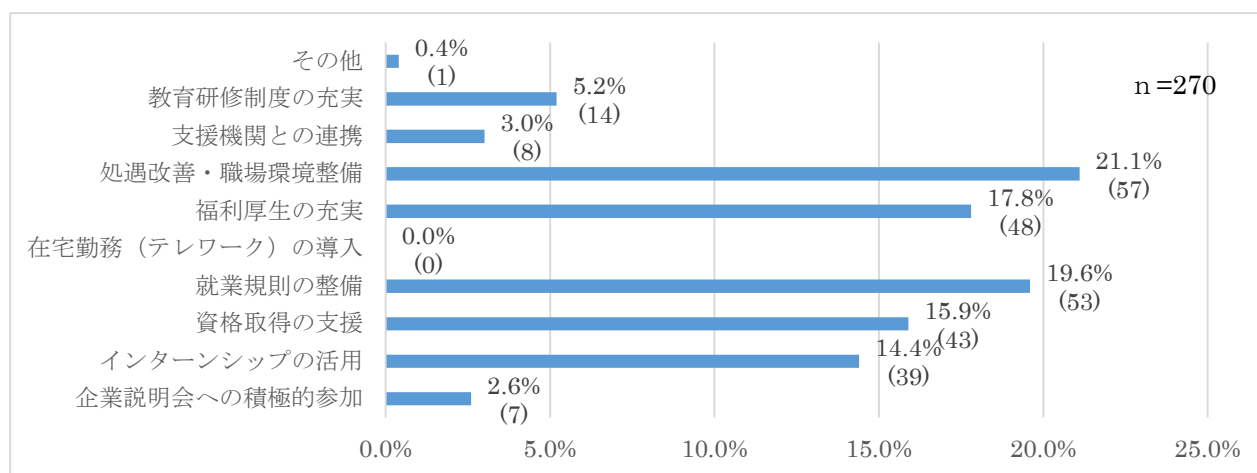
第一優先【回答事業所数307社】

No.	カテゴリー名	回答数	構成比
①	企業説明会への積極的参加	62	20.2%
②	インターンシップの活用	27	8.8%
③	資格取得の支援	94	30.6%
④	就業規則の整備	45	14.7%
⑤	在宅勤務（テレワーク）の導入	2	0.7%
⑥	福利厚生の実充	24	7.8%
⑦	処遇改善・職場環境整備	42	13.7%
⑧	支援機関との連携	6	1.9%
⑨	教育研修制度の実充	3	0.9%
⑩	その他	2	0.7%
	合計	307	100.0%



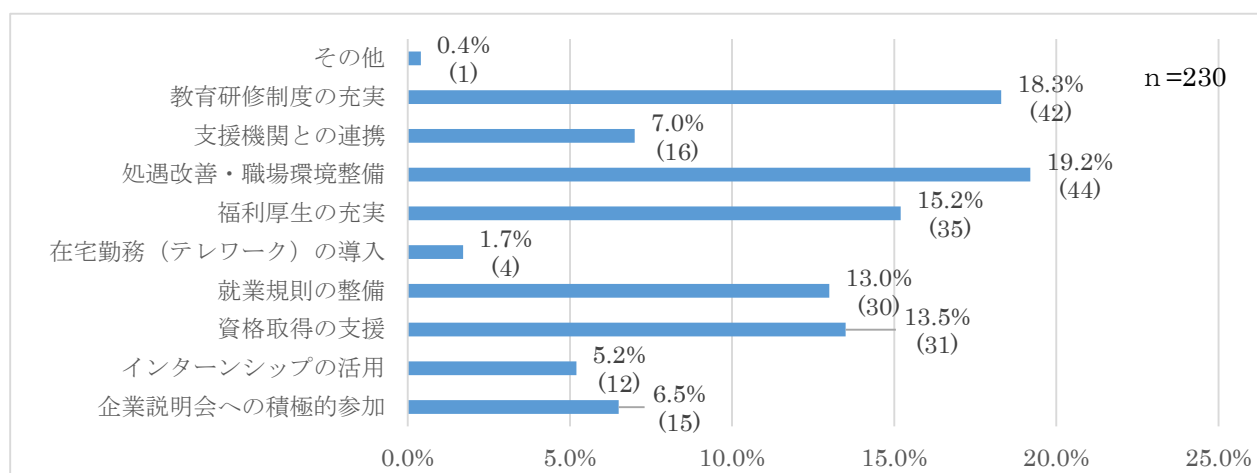
第二優先【回答事業所数270社】

No.	カテゴリー名	回答数	構成比
①	企業説明会への積極的参加	7	2.6%
②	インターンシップの活用	39	14.4%
③	資格取得の支援	43	15.9%
④	就業規則の整備	53	19.6%
⑤	在宅勤務（テレワーク）の導入	0	0.0%
⑥	福利厚生の実充	48	17.8%
⑦	処遇改善・職場環境整備	57	21.1%
⑧	支援機関との連携	8	3.0%
⑨	教育研修制度の実充	14	5.2%
⑩	その他	1	0.4%
	合計	270	100.0%



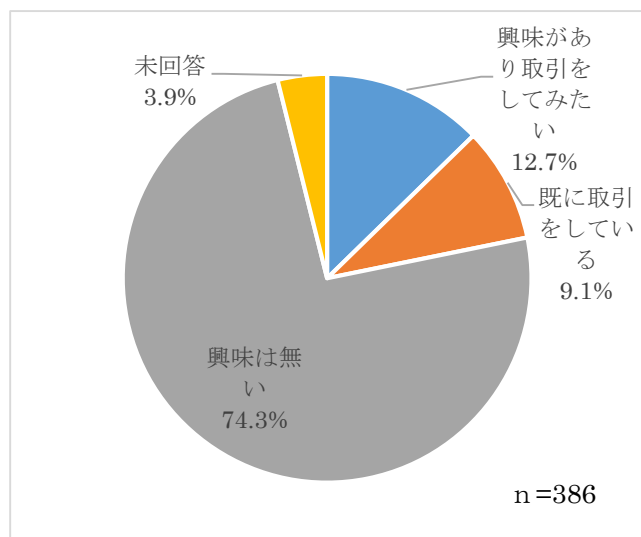
第三優先【回答事業所数230社】

No.	カテゴリー名	回答数	構成比
①	企業説明会への積極的参加	15	6.5%
②	インターンシップの活用	12	5.2%
③	資格取得の支援	31	13.5%
④	就業規則の整備	30	13.0%
⑤	在宅勤務（テレワーク）の導入	4	1.7%
⑥	福利厚生の実充	35	15.2%
⑦	処遇改善・職場環境整備	44	19.2%
⑧	支援機関との連携	16	7.0%
⑨	教育研修制度の実充	42	18.3%
⑩	その他	1	0.4%
	合計	230	100.0%



既に取り組んでいる改善策を尋ねたところ、第一優先として「資格取得の支援」が30.6%、第二優先として「処遇改善・職場環境整備」が21.1%、第三優先として「処遇改善・職場環境整備」が19.2%と最も高い比率となった。

問8-1. 海外への販路拡大について興味がありますか。また取引をしたいと思いませんか。【回答事業所数386社】

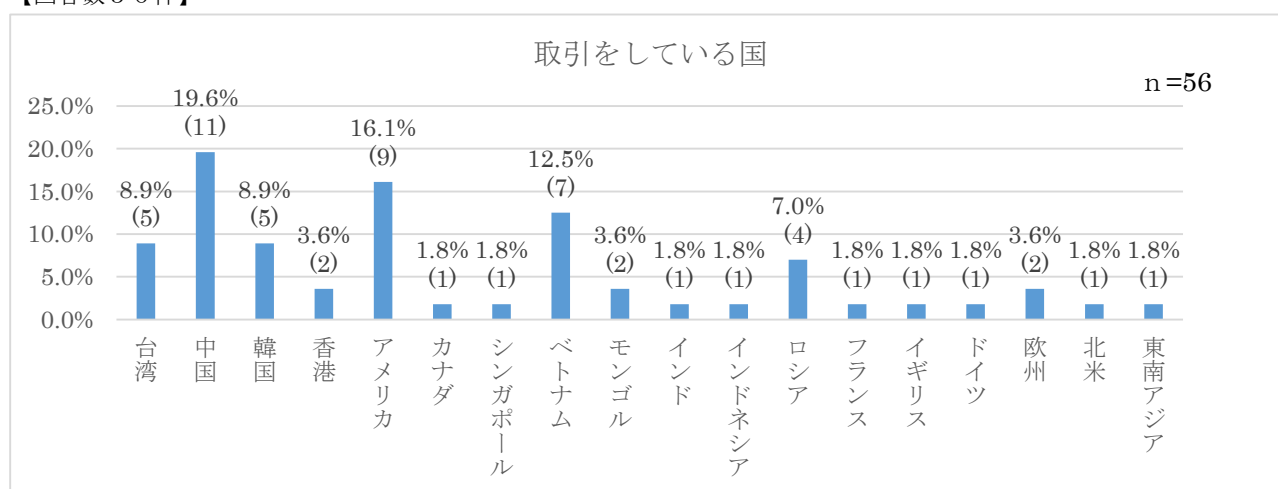


No.	カテゴリー名	回答数	構成比
①	興味があり取引をしてみたい	49	12.7%
②	既に取り交している	35	9.1%
③	興味は無い	287	74.3%
④	未回答	15	3.9%
	合計	386	100.0%

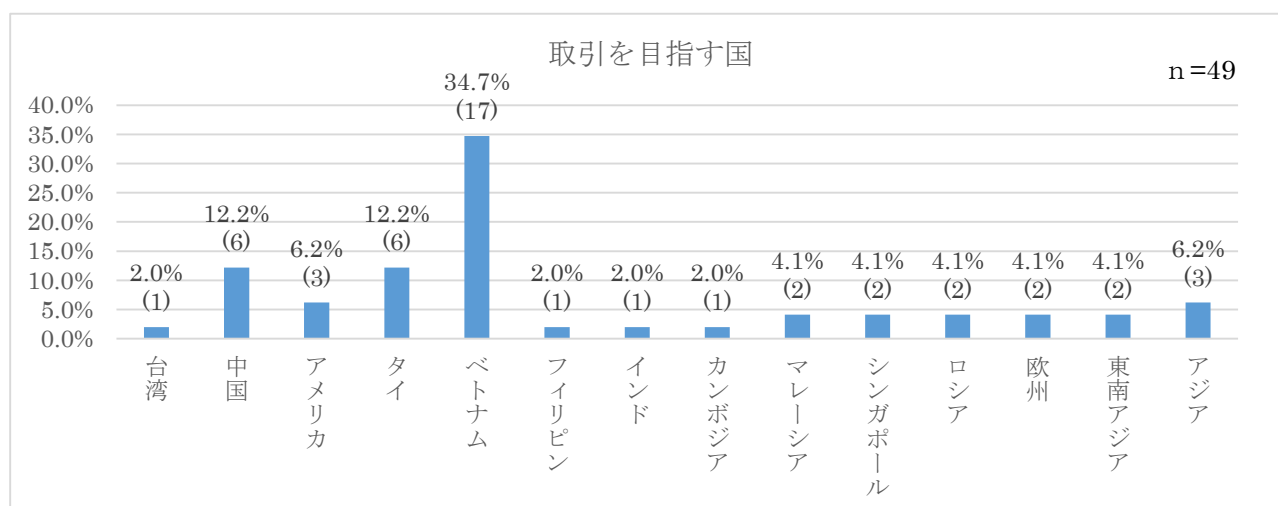
海外への販路拡大について興味があるか、また取引をしたいか尋ねたところ「興味は無い」が74.3%と7割以上を占め、「興味があり取引をしてみたい」が12.7%、「既に取り交している」が9.1%という結果になった。

問8-2. 海外業務の主な取引先もしくは興味のある国についてお答え下さい。

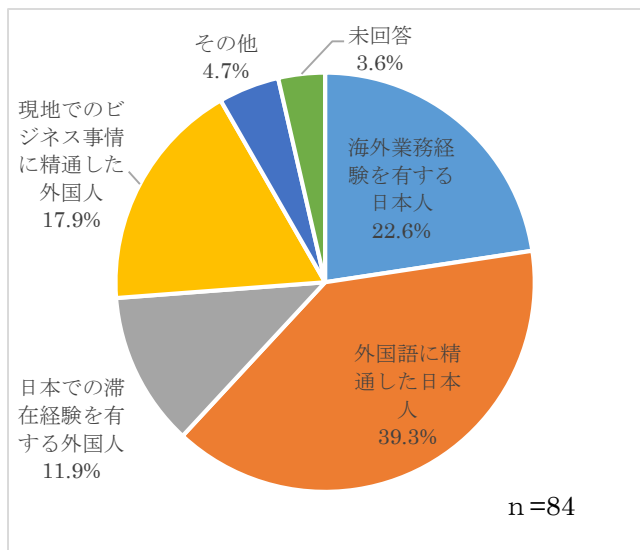
【回答数56件】



【回答数49件】



問9. 海外事業を推進するにあたりどのような能力・経験を有した人材を採用したいと思いますか。【回答事業所数84社】

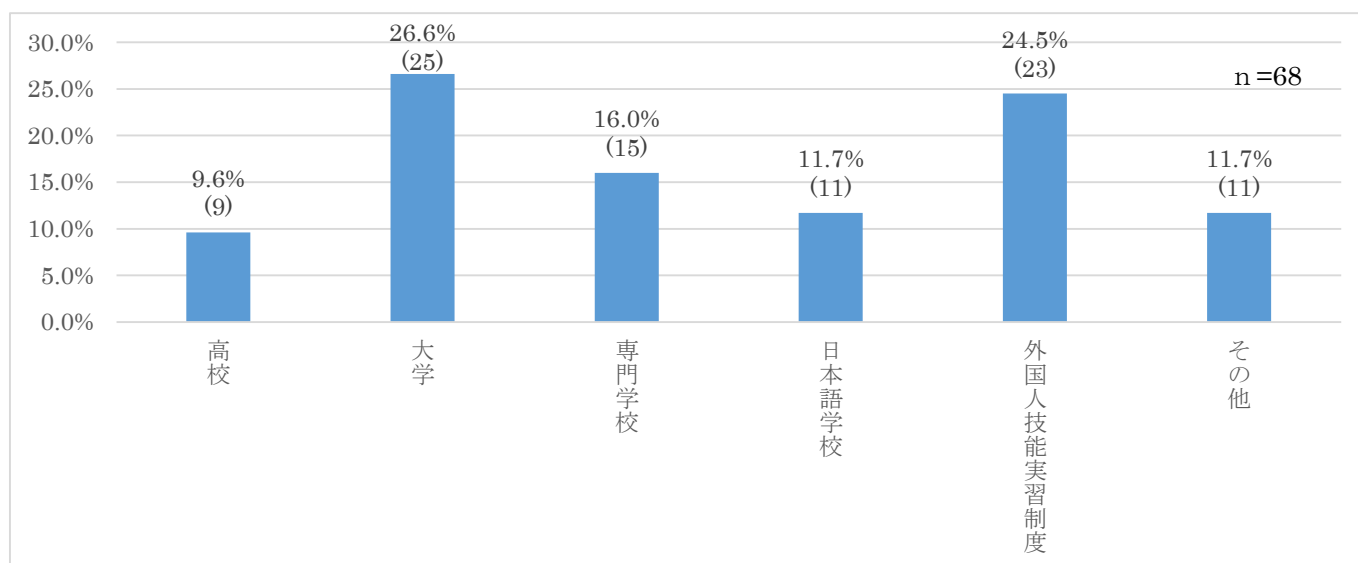


No.	カテゴリー名	回答数	構成比
①	海外業務経験を有する日本人	19	22.6%
②	外国語に精通した日本人	33	39.3%
③	日本での滞在経験を有する外国人	10	11.9%
④	現地でビジネス事情に精通した外国人	15	17.9%
⑤	その他	4	4.7%
⑥	未回答	3	3.6%
	合計	84	100.0%

海外事業を推進するにあたりどのような能力・経験を有した人材を採用したいか尋ねたところ、「外国語に精通した日本人」が39.3%と最も高い比率となり、次いで「海外業務経験を有する日本人」が22.6%となっている。

問10. 上記人材を雇用するにあたりどのような機関・制度の活用（検討）をされていますか。（複数回答可）

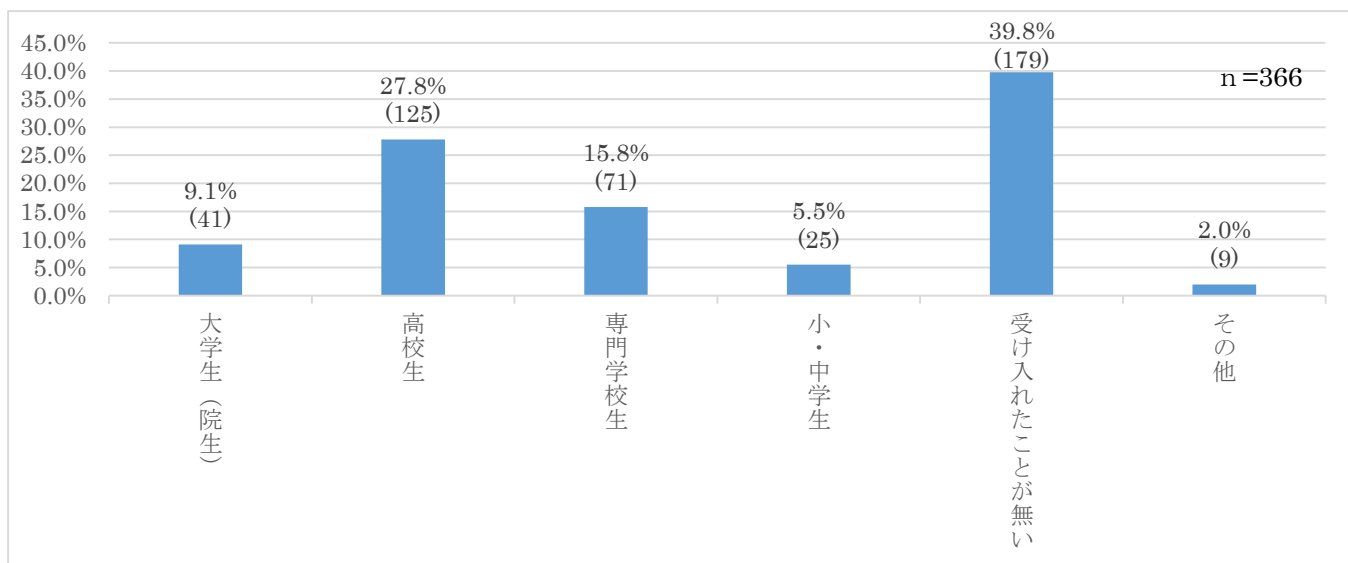
【回答事業所数68社/回答件数94件】



人材を雇用するにあたりどのような機関・制度の活用（検討）をしているか尋ねたところ、「大学」が26.6%と最も高い比率で、次いで「外国人技能実習制度」が24.5%、「専門学校」が16.0%であった。

問11. これまでにインターンシップを受け入れたことがある学生・生徒についてお答え下さい。(複数回答可)【回答事業所数366

社/回答数450件】

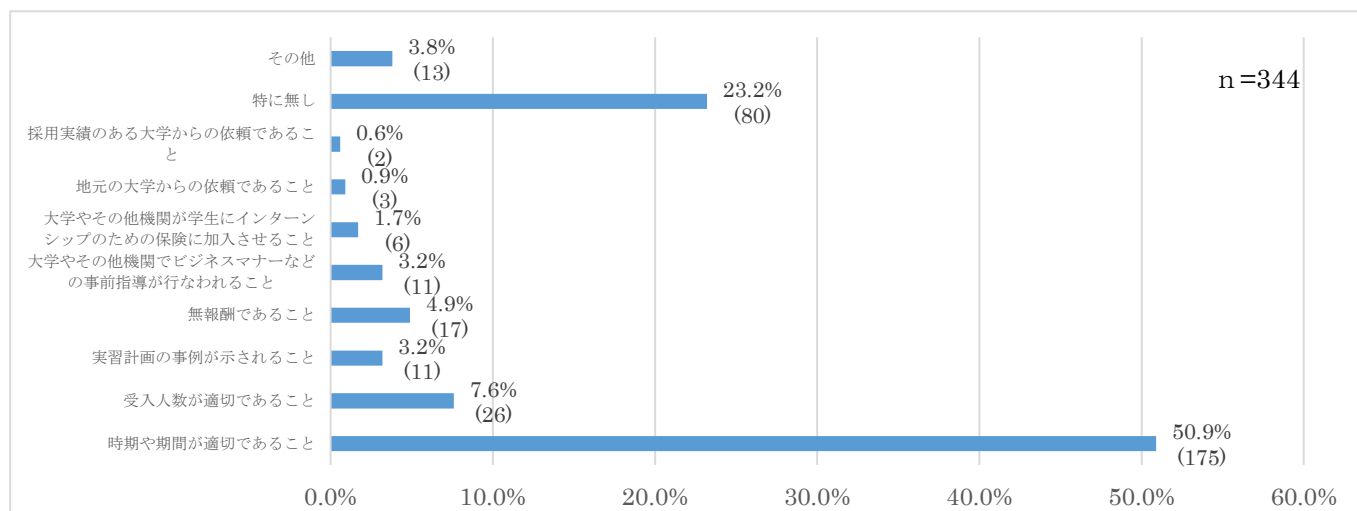


これまでにインターンシップを受け入れたことがある学生・生徒について尋ねたところ、「受け入れたことが無い」と回答した事業者が39.8%と4割近くを占めたが、受け入れたことがある学生・生徒については、「高校生」が27.8%と最も高い比率となり、次いで「専門学校生」が15.8%であった。

問12. インターンシップを受け入れる上での条件はありますか。(優先度の高い順に3つお選び下さい)

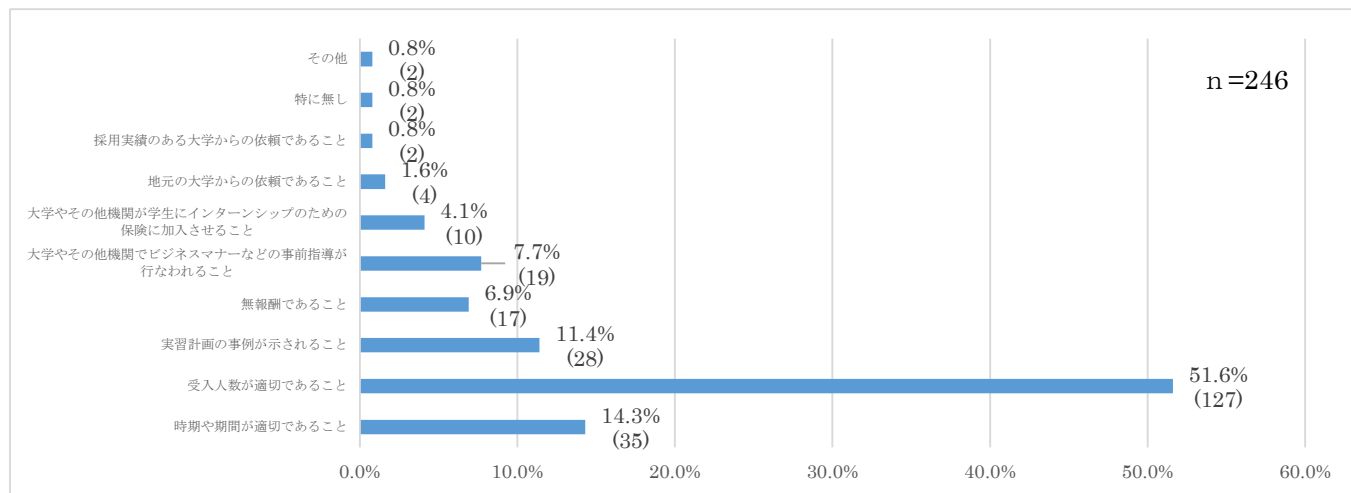
第一優先【回答事業所数344社】

No.	カテゴリー名	回答数	構成比
①	時期や期間が適切であること	175	50.9%
②	受入人数が適切であること	26	7.6%
③	実習計画の事例が示されること	11	3.2%
④	無報酬であること	17	4.9%
⑤	大学やその他機関でビジネスマナーなどの事前指導が行なわれること	11	3.2%
⑥	大学やその他機関が学生にインターンシップのための保険に加入させること	6	1.7%
⑦	地元の大学からの依頼であること	3	0.9%
⑧	採用実績のある大学からの依頼であること	2	0.6%
⑨	特に無し	80	23.2%
⑩	その他	13	3.8%
	合計	344	100.0%



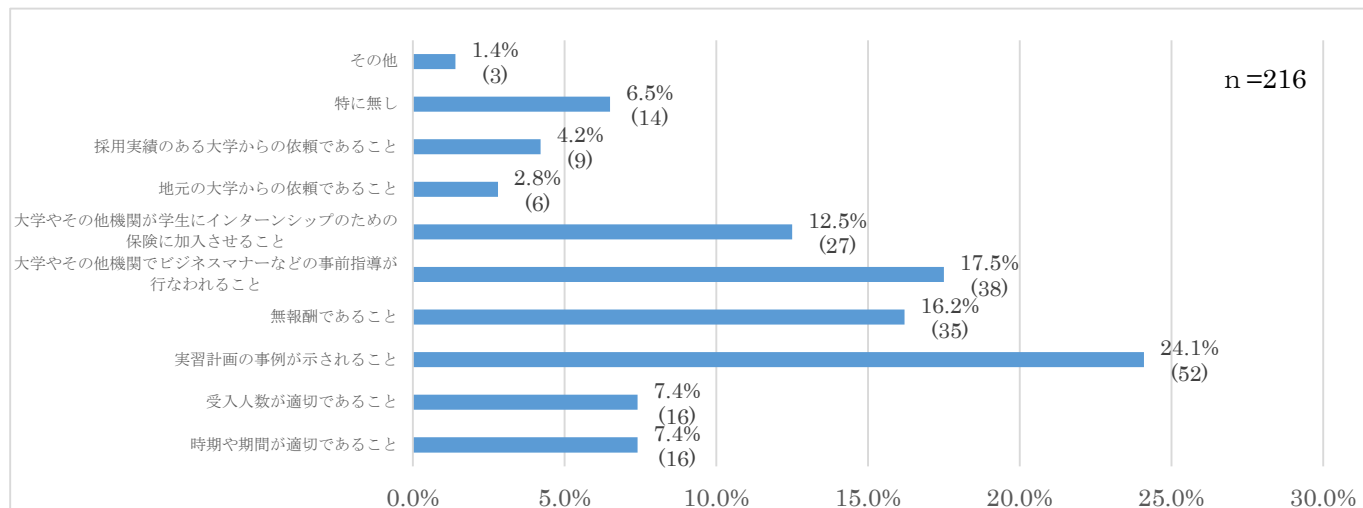
第二優先【回答事業所数 246社】

No.	カテゴリー名	回答数	構成比
①	時期や期間が適切であること	35	14.3%
②	受入人数が適切であること	127	51.6%
③	実習計画の事例が示されること	28	11.4%
④	無報酬であること	17	6.9%
⑤	大学やその他機関でビジネスマナーなどの事前指導が行なわれること	19	7.7%
⑥	大学やその他機関が学生にインターンシップのための保険に加入させること	10	4.1%
⑦	地元の大学からの依頼であること	4	1.6%
⑧	採用実績のある大学からの依頼であること	2	0.8%
⑨	特に無し	2	0.8%
⑩	その他	2	0.8%
	合計	246	100.0%



第三優先【回答事業所数 216社】

No.	カテゴリー名	回答数	構成比
①	時期や期間が適切であること	16	7.4%
②	受入人数が適切であること	16	7.4%
③	実習計画の事例が示されること	52	24.1%
④	無報酬であること	35	16.2%
⑤	大学やその他機関でビジネスマナーなどの事前指導が行なわれること	38	17.5%
⑥	大学やその他機関が学生にインターンシップのための保険に加入させること	27	12.5%
⑦	地元の大学からの依頼であること	6	2.8%
⑧	採用実績のある大学からの依頼であること	9	4.2%
⑨	特に無し	14	6.5%
⑩	その他	3	1.4%
	合計	216	100.0%

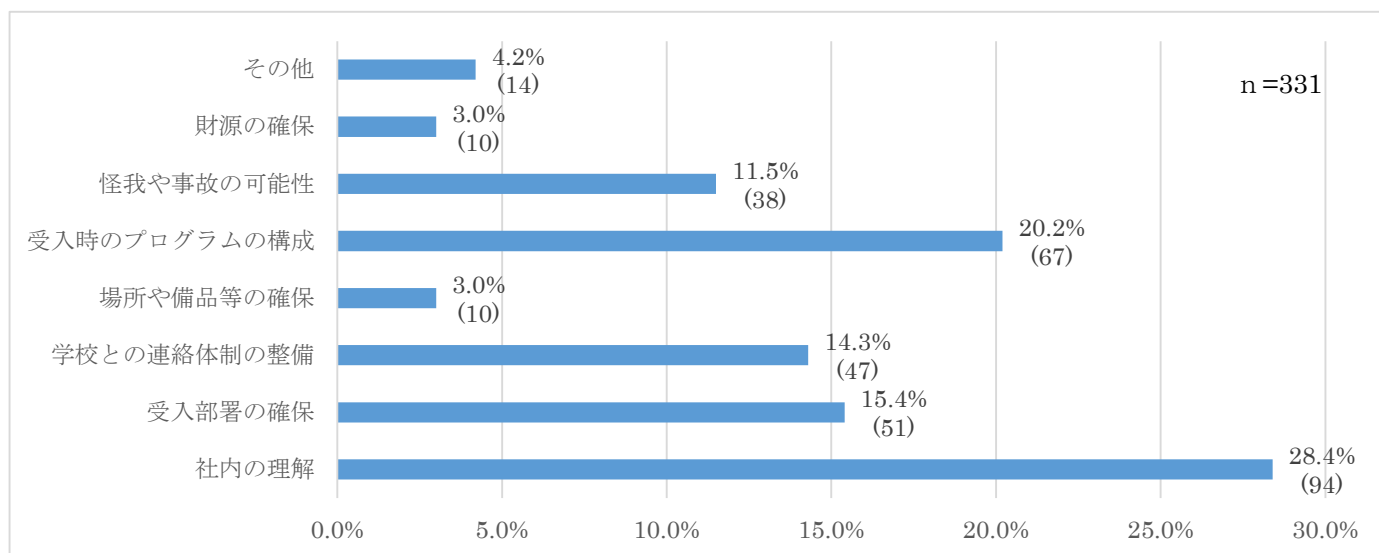


インターンシップを受け入れる上での条件があるか尋ねたところ、第一優先として「時期や期間が適切であること」50.9%が最も比率が高く、第二優先として「受入人数が適切であること」51.6%が最も比率が高く、第三優先として「実習計画の事例が示されること」24.1%が最も比率が高い結果となった。

問13. インターンシップを今後受け入れるにあたりどのような課題や問題点があると思いますか。(優先度の高い順に3つお選び下さい)

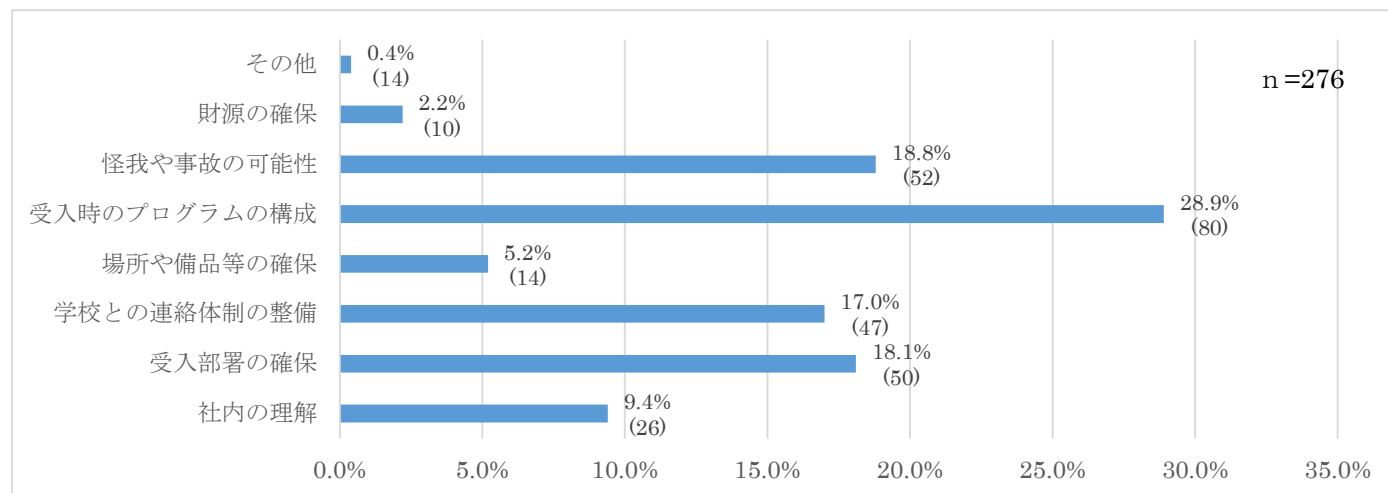
第一優先【回答事業所数331社】

No.	カテゴリー名	回答数	構成比
①	社内の理解	94	28.4%
②	受入部署の確保	51	15.4%
③	学校との連絡体制の整備	47	14.3%
④	場所や備品等の確保	10	3.0%
⑤	受入時のプログラムの構成	67	20.2%
⑥	怪我や事故の可能性	38	11.5%
⑦	財源の確保	10	3.0%
⑧	その他	14	4.2%
	合計	331	100.0%



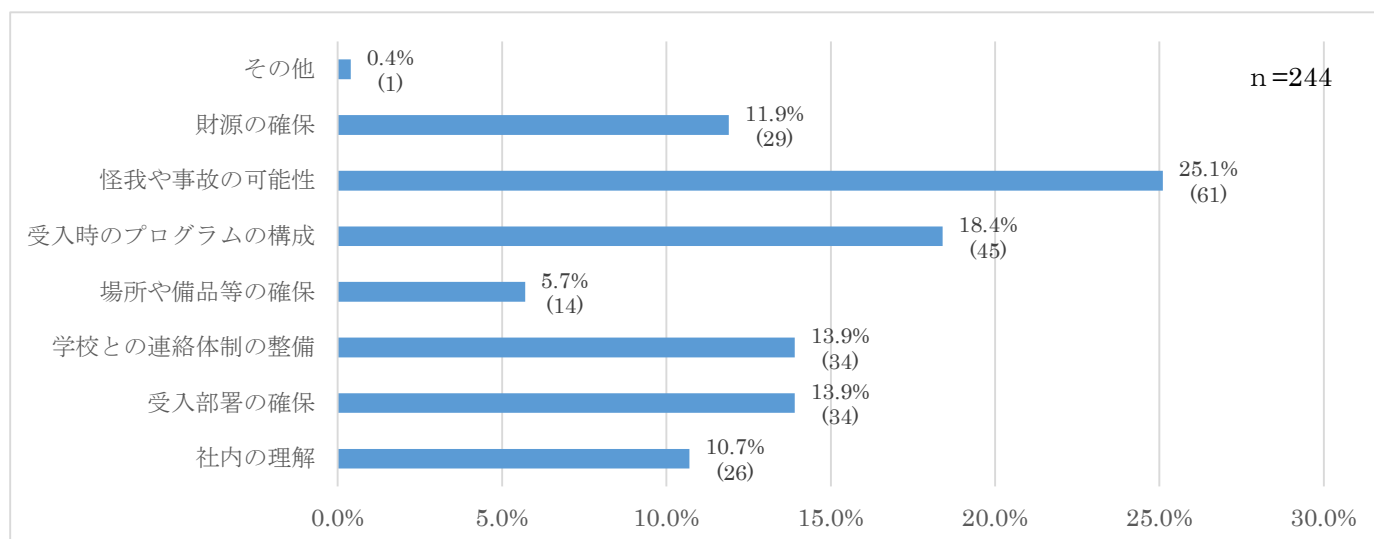
第二優先【回答事業所数 276 社】

No.	カテゴリー名	回答数	構成比
①	社内の理解	26	9.4%
②	受入部署の確保	50	18.1%
③	学校との連絡体制の整備	47	17.0%
④	場所や備品等の確保	14	5.2%
⑤	受入時のプログラムの構成	80	28.9%
⑥	怪我や事故の可能性	52	18.8%
⑦	財源の確保	10	2.2%
⑧	その他	14	0.4%
	合計	276	100.0%



第三優先【回答事業所数 244 社】

No.	カテゴリー名	回答数	構成比
①	社内の理解	26	10.7%
②	受入部署の確保	34	13.9%
③	学校との連絡体制の整備	34	13.9%
④	場所や備品等の確保	14	5.7%
⑤	受入時のプログラムの構成	45	18.4%
⑥	怪我や事故の可能性	61	25.1%
⑦	財源の確保	29	11.9%
⑧	その他	1	0.4%
	合計	244	100.0%



インターンシップを今後受け入れるにあたりどのような課題や問題点があるか尋ねたところ、第一優先として「社内の理解」28.4%、第二優先として「受入時のプログラムの構成」28.9%、第三優先として「怪我や事故の可能性」25.1%が最も比率が高い結果となった。

問14. 人材不足や人材を雇用するための課題、インターンシップ制度等についてのご要望・ご意見等があればお聞かせ下さい。(自由記述)

- ・増員したいのは、やまやまですが今現在人件費の確保も厳しく、なかなか雇用するにいたらない現状です。
- ・求人に対して応募が少ない。
- ・自社への雇用という狭い見ではなく若年層の就業意識の醸成という観点から、幅広く取り組むべき課題だと思う。「旭川はインターンシップの街」というのも非常に有意義ですね。
- ・トップが動かないと企業は何も変わらない！トップの意識改革が必要！
- ・新卒採用活動において、旭川高専、工業系高校の地元就職希望者が少数で確保が難しい。
- ・守秘義務があり、インターンシップは受けられない。
- ・当社は小規模な建設業者で、高校・大学の新卒を採用するような規模の会社ではない。当社の社員は中途採用で働いてもらっています。今のところインターンシップを行なって職員を採用する考えはありません。
- ・地質調査業は、仕事の内容を把握しづらい為か、採用をしても短期間で辞めてしまう傾向にある。(実際に就業してみると、思っていた仕事の内容との違い) 又、仕事の特徴として出張が多い事も、人材の確保する上で妨げとなっている。
- ・商工会議所の方が何社か集めて(資金等)、代表で現地に面接を行って頂いて希望する数名を旭川に連れてきて旭川で集団面接等を行って頂けたら幸いです。
- ・当社は下請の専門工事会社であり、常に数百の現場を抱えていますが自社で管理している物件はなくインターンシップを受け入れることが出来ない。
- ・仕事の内容を説明する資料(パンフレット等)が無い。
- ・引き続き国が実施する助成金等の支援拡大。
- ・大学生は、実習生として2ヶ月半程実習生の受入を行なっている。専門学校生は2~3日の実習を受け入れている。
- ・3Kの内「きつい」「汚い」作業を扱っている部署の人材確保の為、知恵と工夫で業務環境の見直しを実施している最中、求人に対する応募も数件あり、面接・採用に至っているが、すぐに辞めてしまうことが多い。
- ・採用条件①人物本位②系列学校卒業③保育園卒園者(家庭ぐるみの付き合い有)
- ・インターンシップは大工職を「旭川高等技術専門学院」から受入しており、当社の若手大工の雇用の中心となっております。今後とも積極的に受入したく考えております。
- ・インターンシップの期間は、最低1週間、できれば2週間が希望。1日~3日では、楽しいだけで終わる。多少の厳しさも感じてもらいたい。
- ・人材不足により事務所のスペースがなく検討中。インターンシップは今の所全く予定はしていない。

- ・前例の無い世代交代の流れの中、人材の確保と共に技術継承に苦慮しています。
- ・当社は、主に測量設計等を行なう建設コンサルタントです。近年は人口減少と少子高齢化により人材不足は顕著となっている状況です。今後、人材を確保するため会社の採用担当者の研修・講習会への参加及びインターンシップ等を積極的に行なっていく必要があると考えます。
- ・実務経験者を希望しているため、新卒を採用して教育・訓練して育てる余裕は無い。零細企業では、理想と現実には大きなギャップがある。雇い入れる為の売上の確保が出来ないのが現実。利益が出ない現状では雇用の拡大は夢のまた夢である。
- ・仕事の内容を理解していただくためには、インターンシップが有効と考えてます。
社会勉強の一環としてインターンシップの受け入れていますが、就職先としてのインターンシップを重視しています。
- ・昨年から人手不足で困っておりましたが今回運よく3月より3名内定致しました。
- ・林業の場合、すべての作業は資格が必要であり、仮の職業体験としてのインターンシップ制度等は、困難であると思われる。
- ・基本的に地元に残るよう施策を考えて頂きたい。大学生に対するインターンシップの斡旋、強化をしてほしい。
- ・ブルーカラー（建設、機械金属、運輸）の就業説明会の機会を整備してくれれば、建設業協会の一員として説明を担当したいと思う。
- ・募集しても問い合わせもない。
- ・やったことがないため、どのようにして制度適用をするか知りたい。
- ・インターンシップ制度について詳細がよくわからない。理解不足です。
- ・①35歳以下の雇用をしたいが人材が不足している。②新規高卒者の採用をして人材育成をしたい。③若手と育成できる職員が不足している。
- ・建設工事において適正価格・工期の発注が官民間問わず必要。旭川市内に若者の呼びいれ及び定着促進の為、市が中心となり業種業界の垣根をなくして施策を望みます。
- ・北海道出身で道外大学生に対するインターンシップ制度（希望者と地元企業のマッチング、インターンシップに対する費用、助成等）があれば、ぜひ参加してみたい。
- ・地元の大学、専門学校からの受入は、検討したい。（それによる新入社員の受入等の期待）
- ・人材不足の中このようなことができれば大変に良いことだと思います。もっともっと建設業に人材が入ってこれる環境を作っていきたいと思います。
- ・インターンシップ制度についての理解不足。今後の人手不足を鑑みると外国人労働者の雇用も考えていかななくてはならないと思うのもっと情報を収集する必要があると思う。セミナー等があれば参加します。
- ・外国人の採用にはこれから雇いたい気持ちがあるので説明会などがあれば参加してみたいです。
- ・会員企業と学校等各種機関及び個人との橋渡し機関があると良いと思います。中小零細企業への助成、補助金制度がほしい。（ふるさと就職支援制度等）

- ・弊社では、会社や仕事の内容を知って頂くため、1人でも多くのインターンシップ希望者を求めています。
- ・シニア層の人材雇用に向け国からの補助（金銭的）が欲しい。
- ・各事業所がPRして求職者から選んでもらえる機会や場所があれば良い。あとは動画でPRするサイトなど。
- ・業界全体の職人不足が深刻化しており、若い人を育てる環境整備が課題になっている。
- ・海外の販路拡大については興味がない訳ではないが、業種柄法律の面等で難しいところもあり、今後社内的に時間をかけて検討し進めていけたらと考えています。人材雇用には弊社も苦戦しています。特に20代、30代の応募がなく、この世代に興味を持ってもらえる企業発信をしていきたいと模索中です。