

平成29年度 雇用労働実態調査について

日田市商工労政課

1. 調査の目的

この調査は、日田市内の事業所及び勤労者の実態を把握し、勤労者福祉の充実に
向けた施策を講じるための基礎資料とすることを目的とする。

2. 調査の期日 平成 29 年 12 月 1 日

3. 調査の対象 市内の中小企業から無作為に抽出した 1,000 事業所

その事業所に勤務する従業員 3 名 3 名×1,000 事業所=3,000 名

4. 有効回答数 **335 事業所 (33.5%) 784 名 (26.1%)**

5. 調査の項目

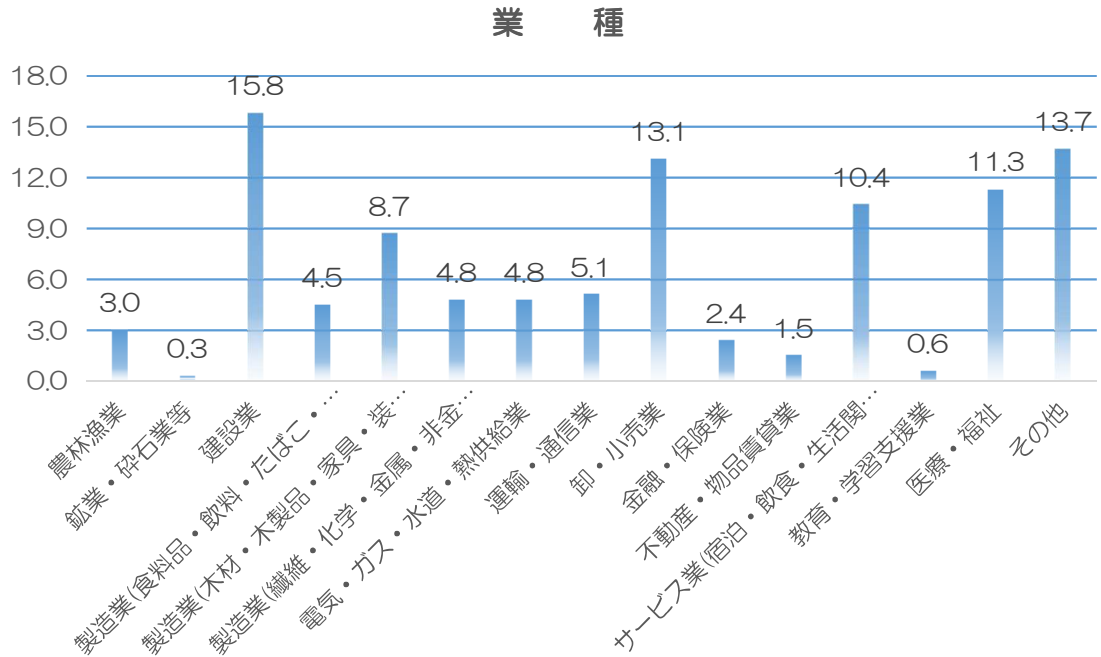
(事業所の部) 事業所の現況、労働時間、休日休暇制度、育児・介護等休業制度、
企業が求める人材、パートタイム労働者、高齢者の活用、働きやす
い環境づくり、賃金について、採用と離職について、人手不足につ
いて

(個人の部) 性別、年齢、婚姻状況、子どもの有無、勤務先、労働時間、時間
外手当、週休形態、年次有給休暇、育児休業制度、勤続年数、年収、
日田で働いている経緯、転職の有無、起業の希望の有無、副業、必
要年収、再雇用制度の有無

(調査手段) 事業所用、個人用の調査票を事業所に郵送し、それぞれ個別に返
信用封筒にて回収

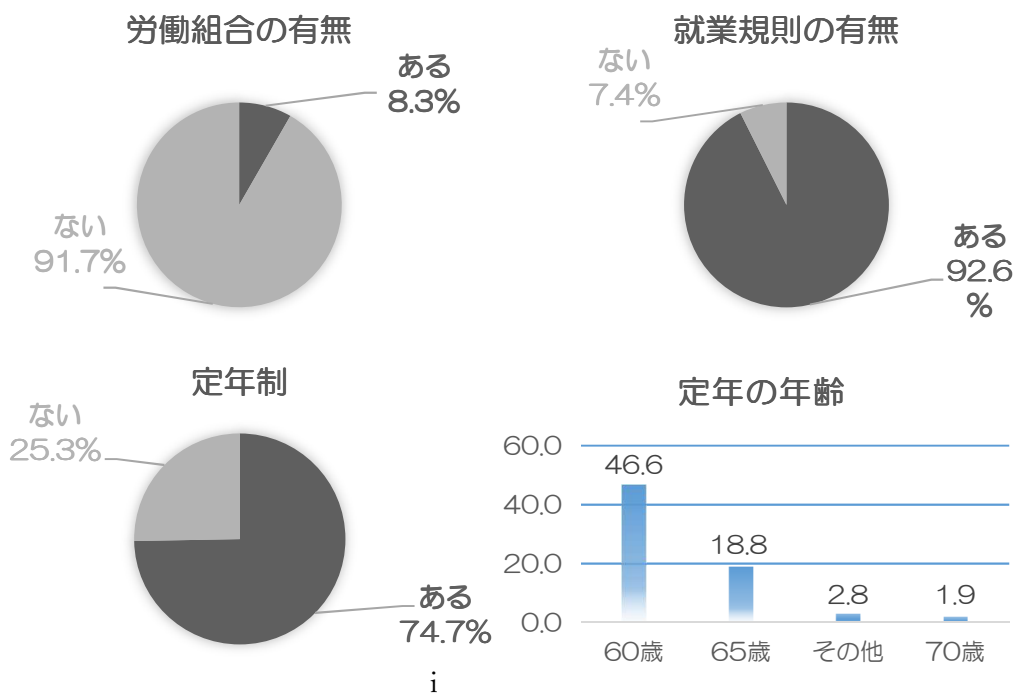
◎ 調査概要

回答があった事業所の産業別割合は、「建設業」が 15.8% (53事業所)と最も高く、次いで「その他」が 13.7% (46事業所)、「卸・小売業」が 13.1% (44事業所)、「医療・福祉」が 11.3% (38事業所)、「サービス業(宿泊・飲食・生活関連ほか)」が 10.4% (35事業所)となっている。



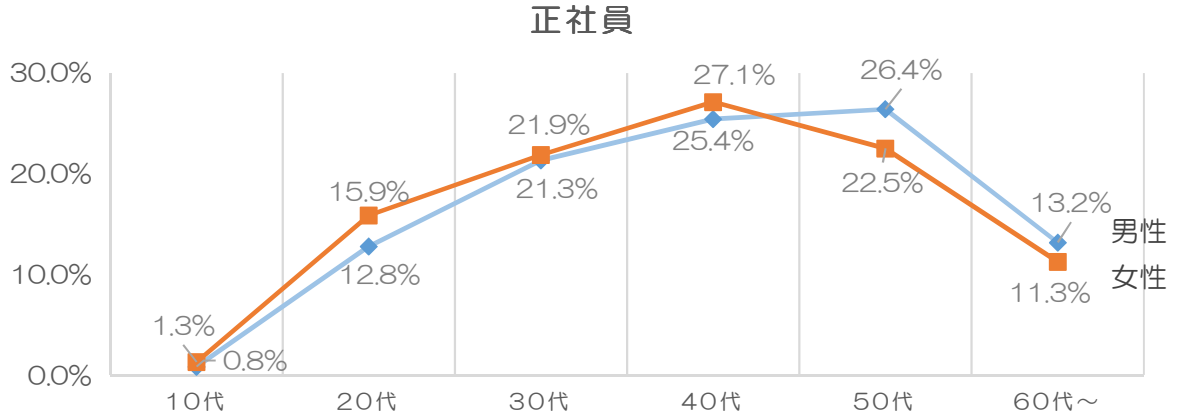
(1) 労働組合、就業規則、定年制

労働組合が「ない」事業所は、91.7% (300事業所)で、就業規則が「ある」事業所は、92.6% (300事業所)であった。また、定年制が「ある」事業所は、74.7% (242事業所)で、そのうち「60歳」の定年が 46.6% (151事業所)であった。

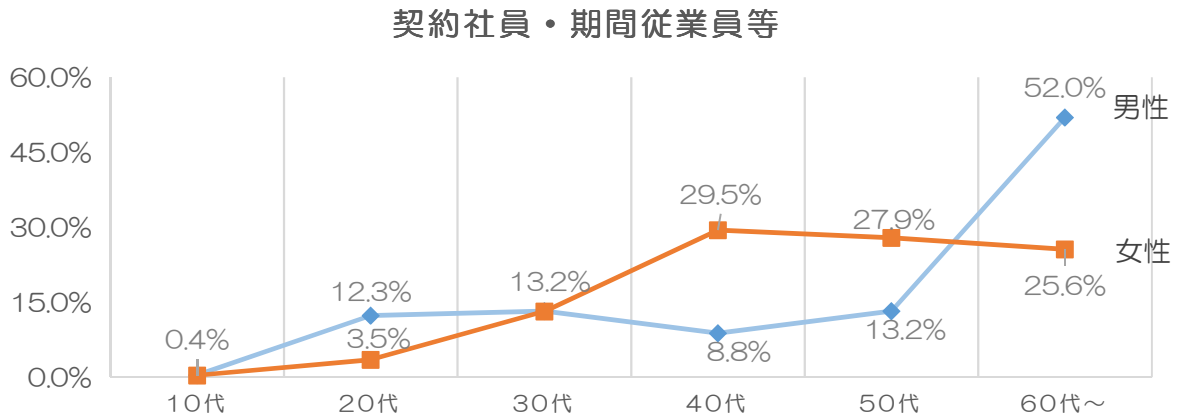


(2) 正社員、契約社員、パートタイム、臨時、派遣、業務委託等労働者の年齢構成

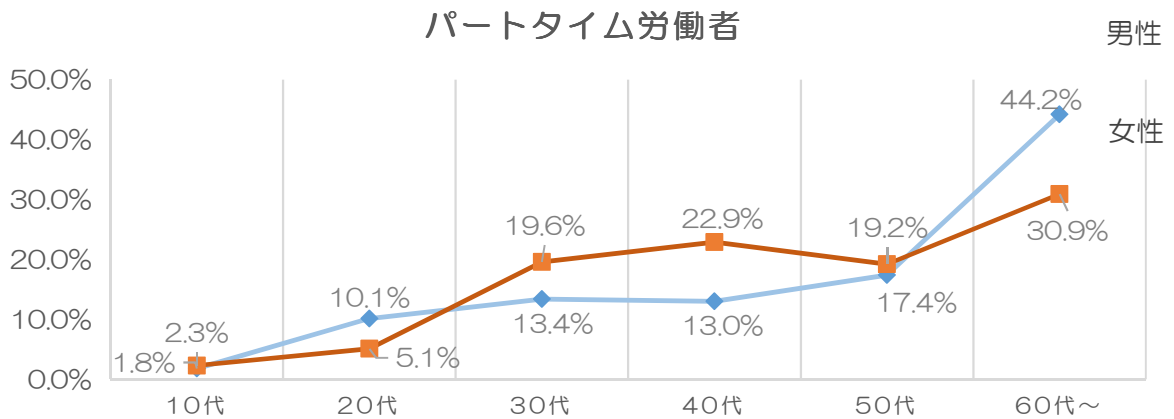
正社員は、概ね男女とも同じ年齢構成となっているが、50代の男性比率が若干多くなっている。



契約社員・期間従業員等は、40代・50代では男性より女性の割合が大きくなるが、60代以降は男性の割合が多くなっている。

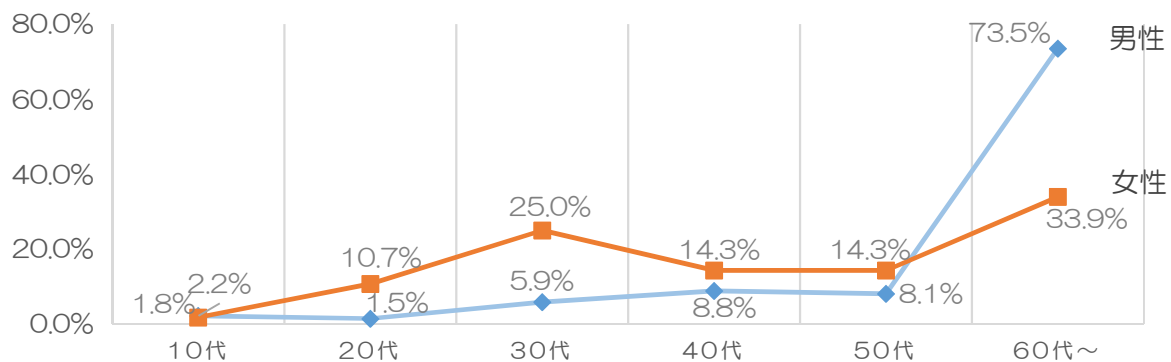


パートタイム労働者は、30代・40代では男性より女性の割合が大きくなるが、60代以降は男性の割合が多くなっている。



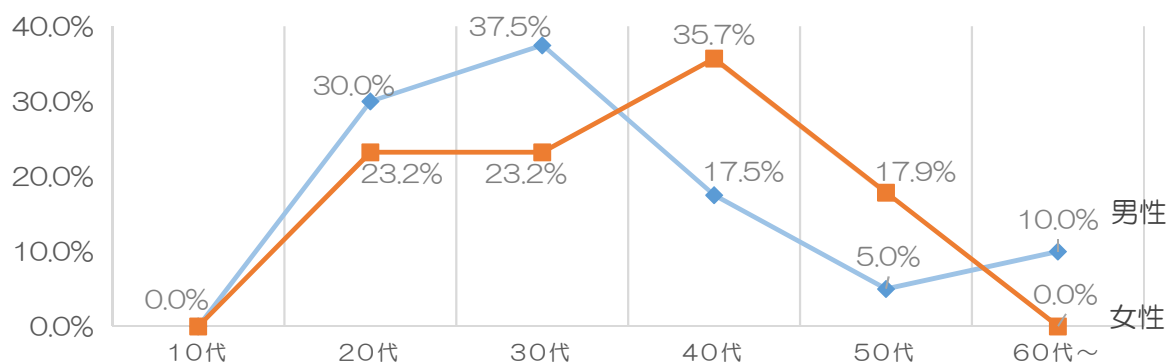
臨時・日雇労働者は、30代の女性を除き50代まで概ね低い割合で推移しているが、60代以降は男女とも割合が多くなっている。特に男性は、73.5%と多い。

臨時・日雇労働者



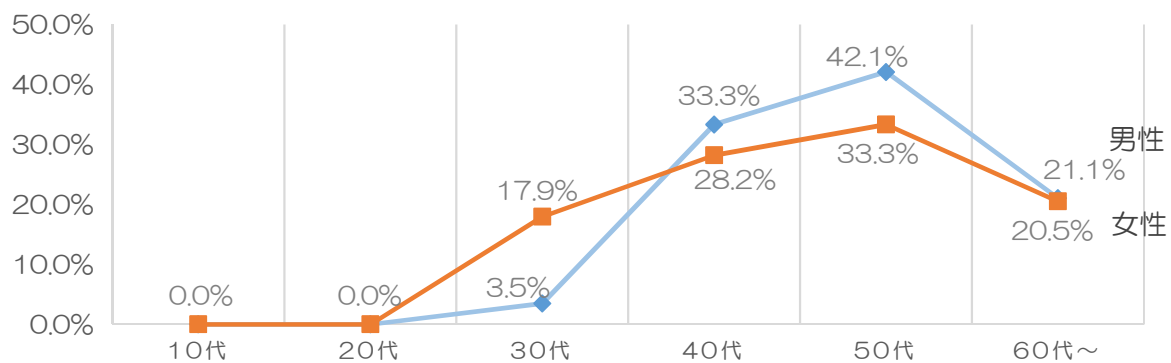
派遣労働者は、男女とも20代から40代までの割合が多く、高い数値なのは30代の男性と、40代の女性となっている。

派遣労働者



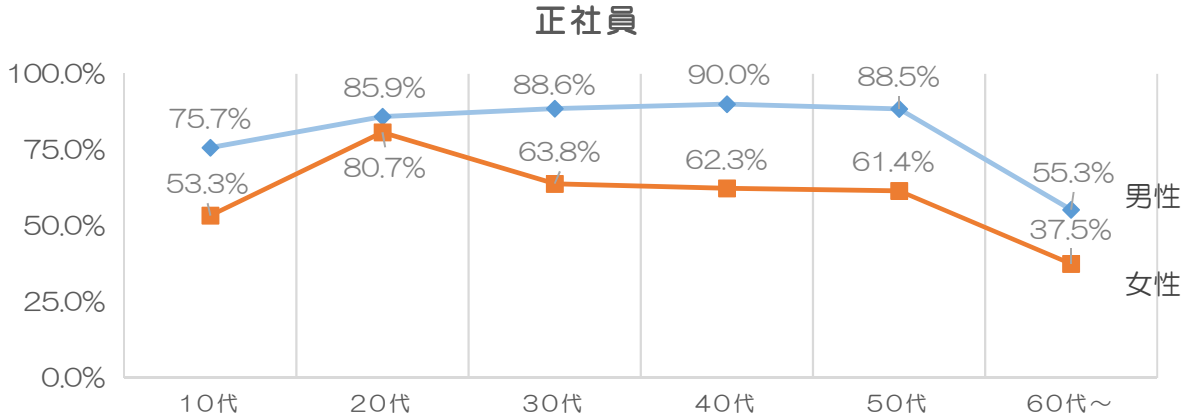
業務委託等労働者は、女性は30代から、男性は40代から割合が高くなっており、ともに50代がピークとなっている。

業務委託等労働者

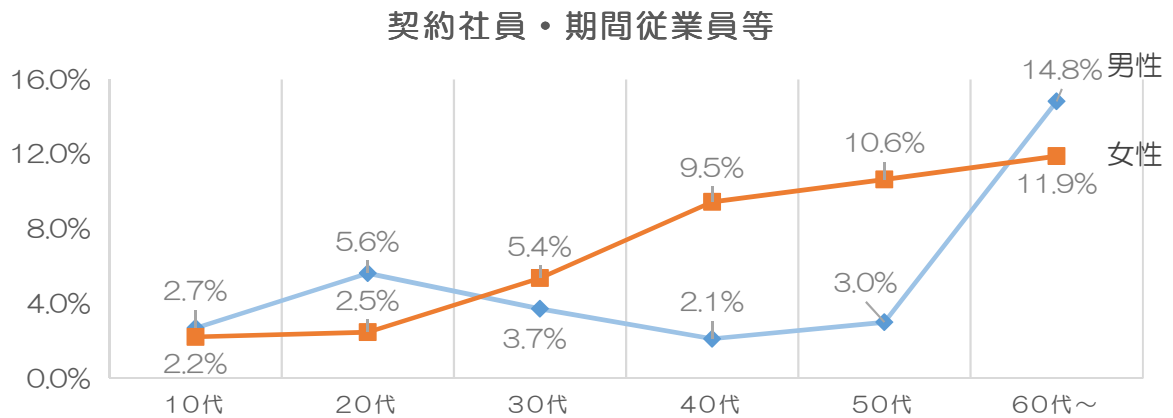


(3) 正社員、契約社員、パートタイム、臨時、派遣、業務委託等労働者の年代割合

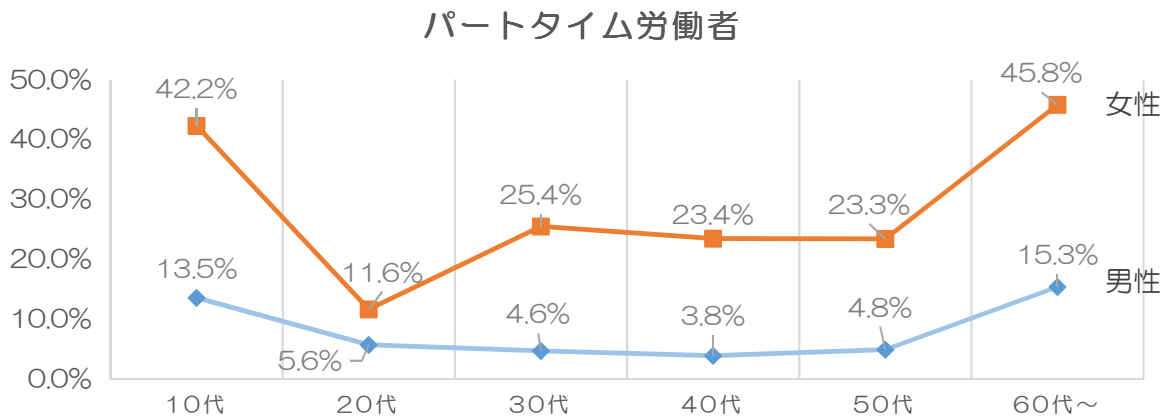
正社員は、概ね男女とも同じバランスで推移しているが、20代の女性比率は高くなっている。



契約社員・期間従業員等については、60代の男性割合が高く、女性は40代から徐々に割合が増えている。

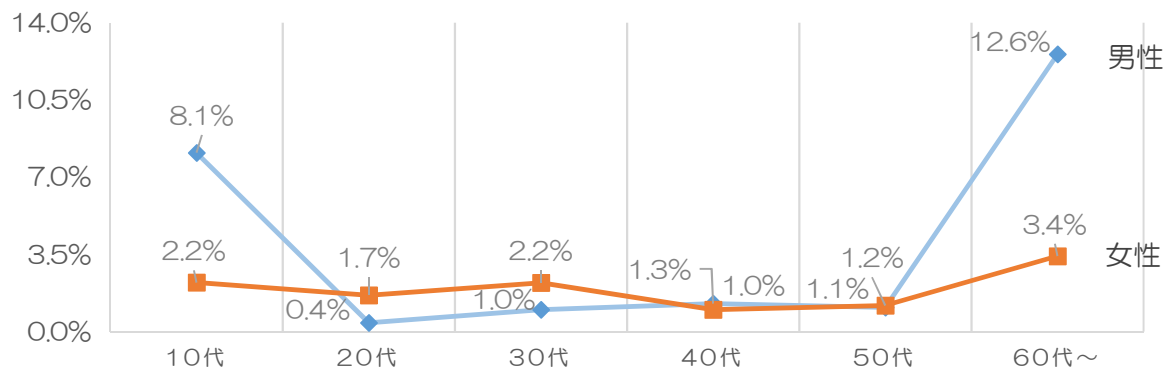


パートタイム労働者は、10代と60代の女性の半数を占めており高い割合となっている。男性の割合は、全体的に低い割合となっている。



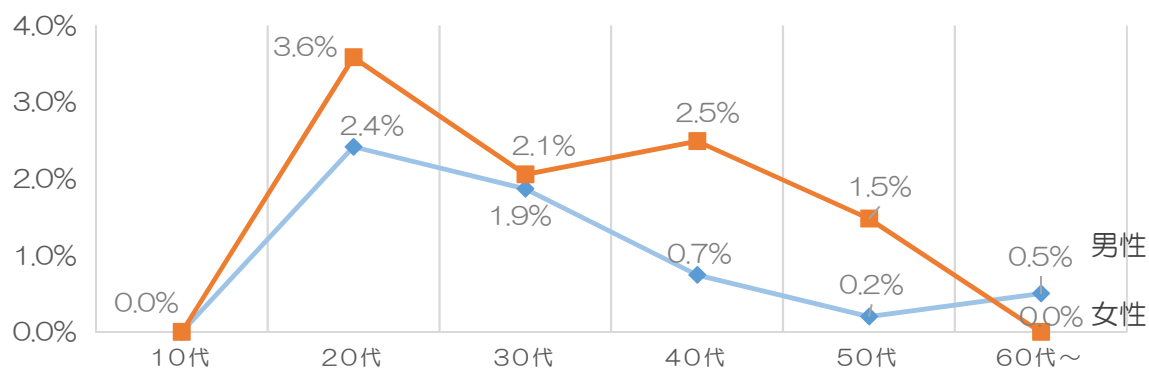
臨時・日雇労働者は、10代と60代の男性割合が他の年代よりも高くなっており、女性の割合は全体的に低い。

臨時・日雇労働者



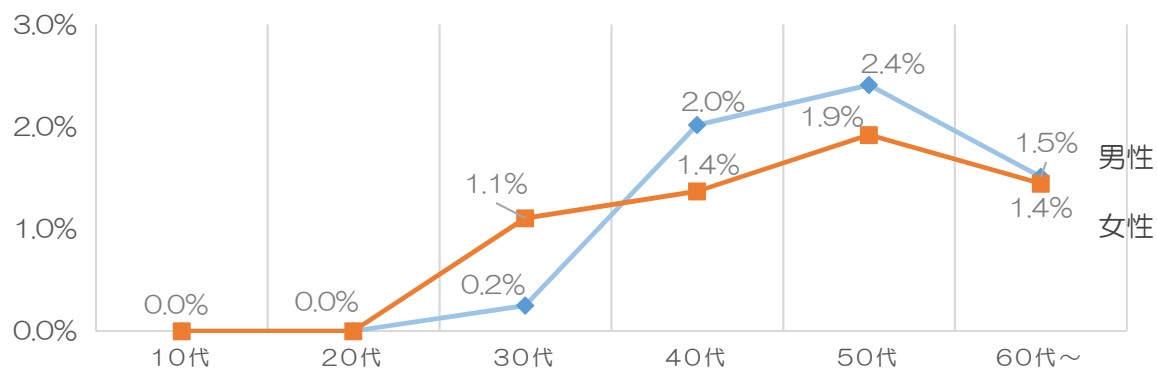
契約社員・期間従業員等は、男女ともに低い割合となっているが、20代の割合が他の年代よりも高くなっている。

派遣労働者



業務委託等労働者は、男女ともに低い割合となっているが、40代以降の割合が他の年代よりも高くなっている。

業務委託等労働者



[事業所の部]

目 次

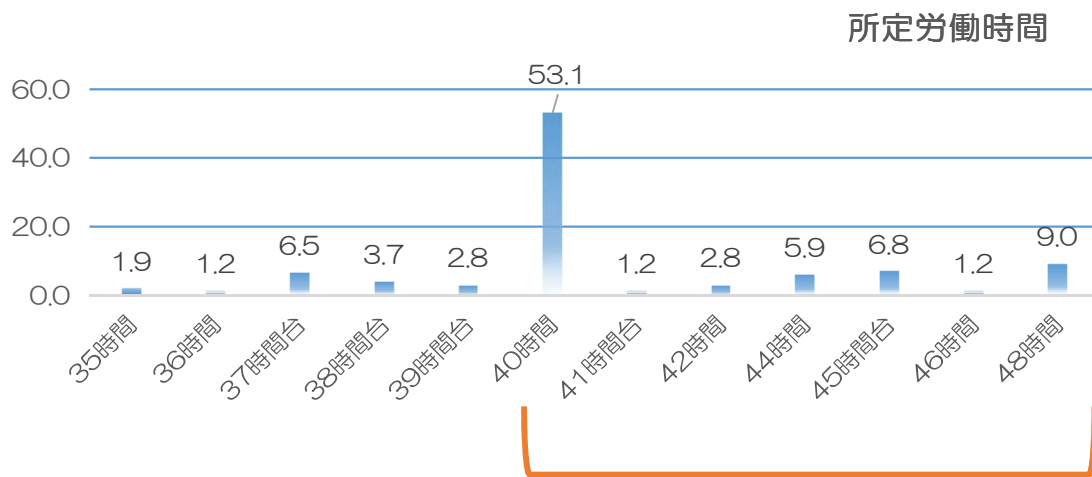
◎ 労働時間について	1
◎ 育児・介護休業制度について	4
◎ 企業が求める人材について	6
◎ パートタイム（アルバイト含む）労働者について	6
◎ 高齢者（60歳以上）の雇用について	9
◎ 働きやすい環境づくり（農作業）について	10
◎ 賃金について	16
◎ 採用と離職について	17
◎ 人手不足について	18
◎ 雇用・労働環境についての意見・要望等	20

◎ 労働時間について

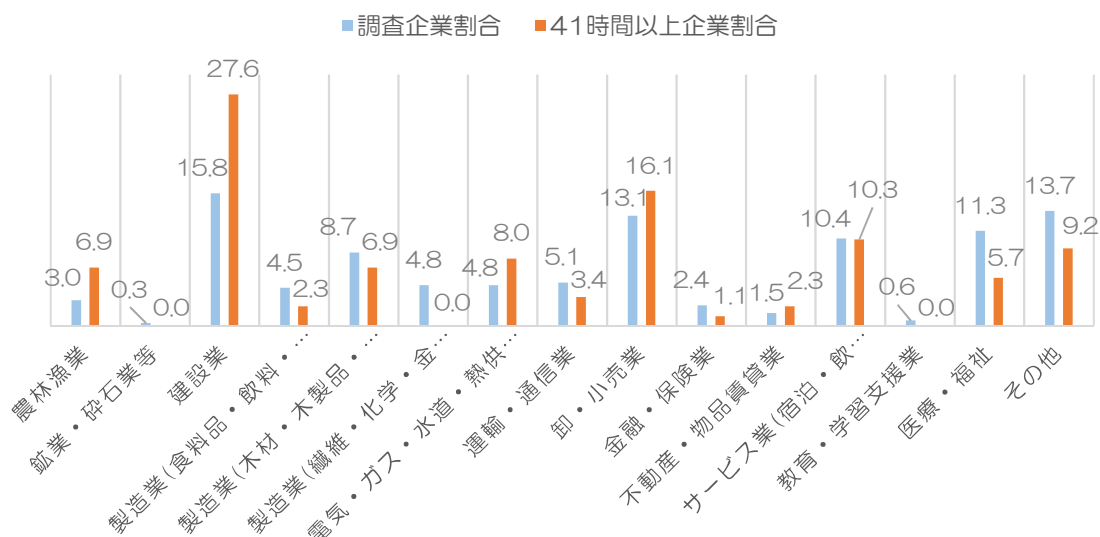
(1) 就業規則で定められた所定労働時間の状況

所定労働時間は、「40時間」53.1% (172事業所)と最も多く、次に「48時間」9.0% (29事業所)、となっている。

また、41時間以上の所定労働時間を定めている事業所を業種別に見ると、建設業の27.6%、卸・小売りの16.1%、電気・ガス・水道等の8.0%、農林漁業の6.9%は、他の業種よりも割合が大きくなっている。



○ 産業別所定労働時間(41時間以上)



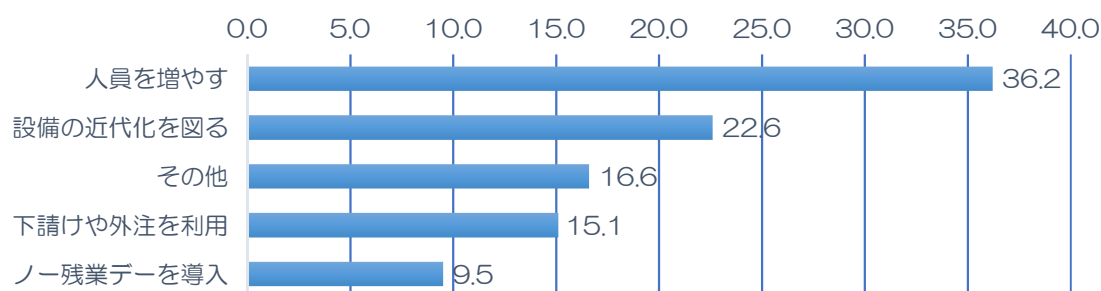
(注) 調査対象企業内での単純比較であり、必ずしも特定の業種の労働時間が長い訳ではありません。あくまでも、事業所ごとに労働時間は定められます。

① 所定外労働を減らす対策

所定外労働を減らす対策は、「対策を行っている」が 62% (196事業所) と最も高く、次いで「所定外労働はない」が 27.2% (86事業所) となっている。以下、減らす対策 (複数回答) 参照。

回答事業所	所定外労働 (超過労働時間) はない	減らす対策を行っている	減らす対策を行っていない
316 (100.0)	86 (27.2)	196 (62.0)	34 (10.8)

減らす対策の内容



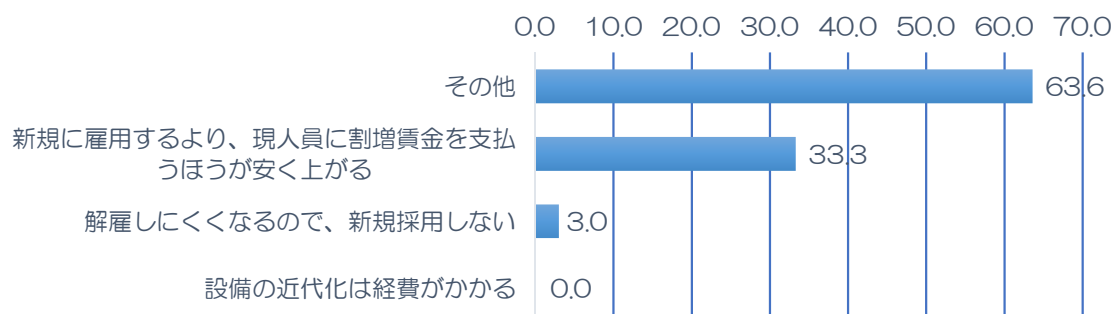
○ その他

- ・不要不急の残業禁止。業務の優先順位の徹底
- ・フレックス制の導入
- ・仕事の手順、分担の見直し (外部から指導者を招き5S運動)、動線の見直し、無駄の排除、全社員で協力して残業を減らしている

② 所定外労働を減らす対策を行っていない理由

所定外労働を減らす対策を行っていない事業所は、34事業所 (10.8%) あり、行っていない理由では、「その他」を除き「新規に雇用するより、現人員に割増賃金を支払うほうが安く上がる」が 33.3% (11事業所) となっている。

減らす対策を行っていない理由



○ その他

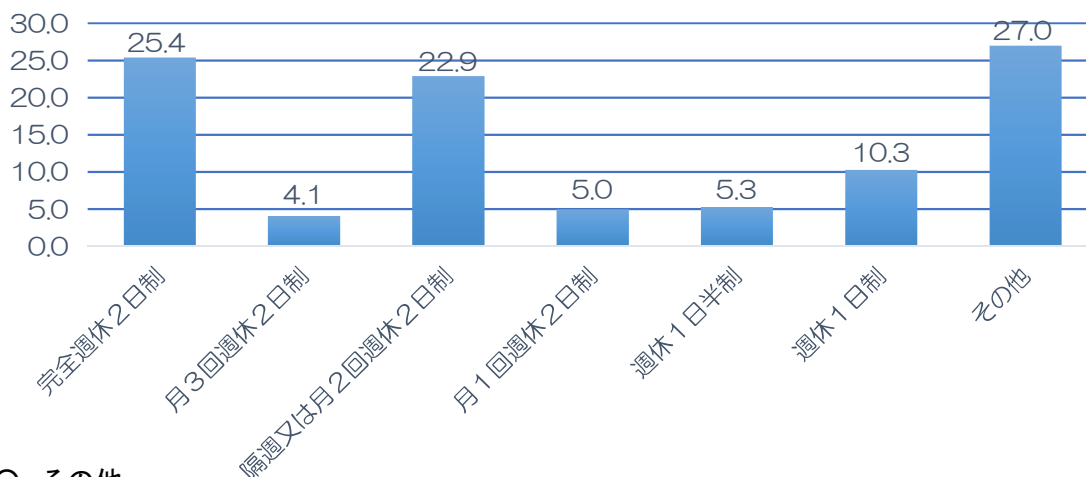
- ・得意先の都合で残業させられるだけなので対策のしようがない
- ・現場ごとに違うので対策として行っていない
- ・人手不足のため仕方ない

休日休暇制度

(1) 週休形態

週休形態は、「その他」を除き、「完全週休2日制」が 25.4% (81事業所)と最も高く、次いで「隔週又は月2回週休2日制」が 22.9% (73事業所)となっている。

交替勤務者を除く、週休形態について



○ その他

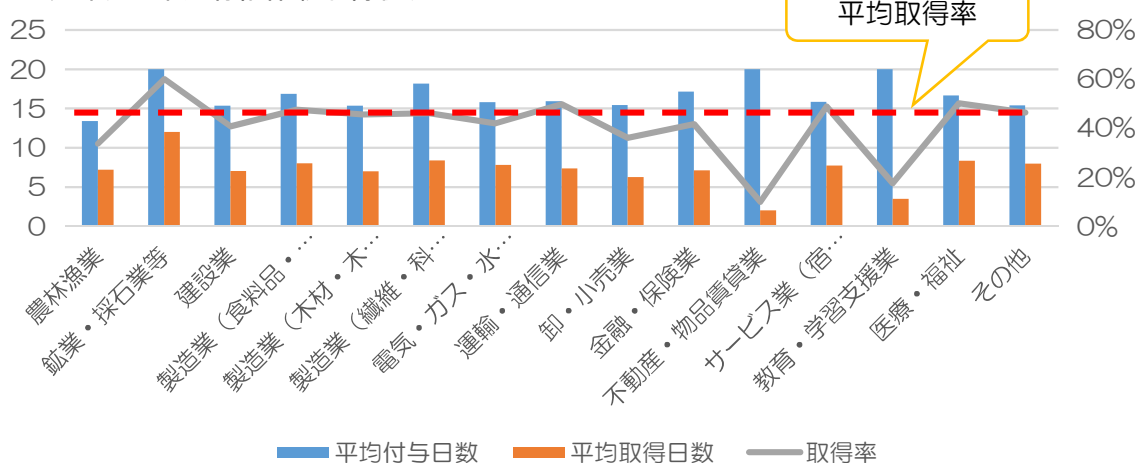
・1年単位の変形労働時間制 ・シフト制など

(2) 年次有給休暇

「平均新規付与日数」は15.9日、「平均取得日数」は7.4日、「平均取得率」は 46.54%であった。産業別の取得率をみると、鉱業・採石業等が最も高く、不動産・物品賃貸業と教育・学習支援業は低い数値となった。

回答事業所	平均新規付与日数(A)	平均取得日数(B)	平均新規付与日数に対する平均取得率 (B) / (A)
250	15.9	7.4	46.54

* 産業別 年次有給休暇取得状況



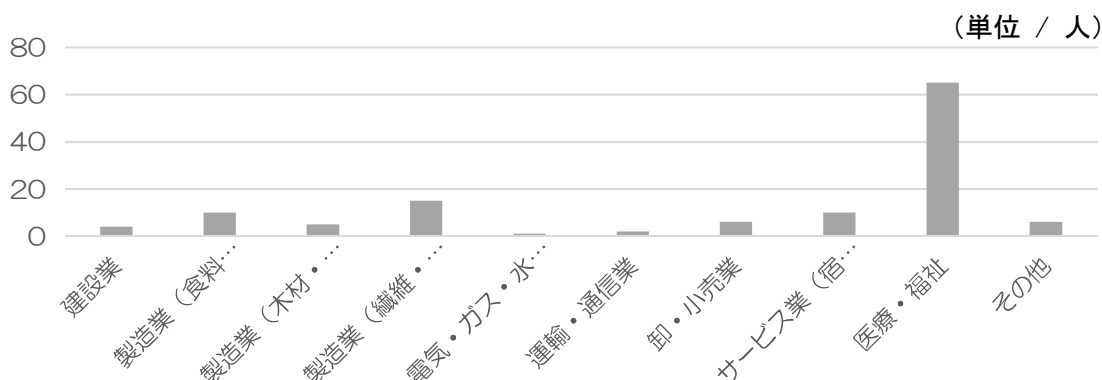
◎育児・介護休業制度について

(1)育児休業対象者の状況

- ① 女性の育児休業対象者のうち、「育児休業を取得した者」は124人(94%)、「育児休業を取得しなかった者」は7人(5%)、出産を機に退職した者は1人(1%)であった。
また、産業別の育児休業取得者を見ると、医療・福祉がダントツの数であった。
- ② 男性の育児休業対象者のうち、「育児休業を取得した者」は3人(4%)、「育児休業を取得しなかった者」は61人(87%)、出産を機に退職した者は0人(0%)であった。

	育児休業対象者	(左記の対象者の出産後の状況)			
		育児休業を取得した者	育児休業を取得しなかった者	出産を機に退職した者	回答なし
女性	132 (100)	124 (94)	7 (5)	1 (1)	0
男性	70 (100)	3 (4)	61 (87)	0 (0)	6 (9)

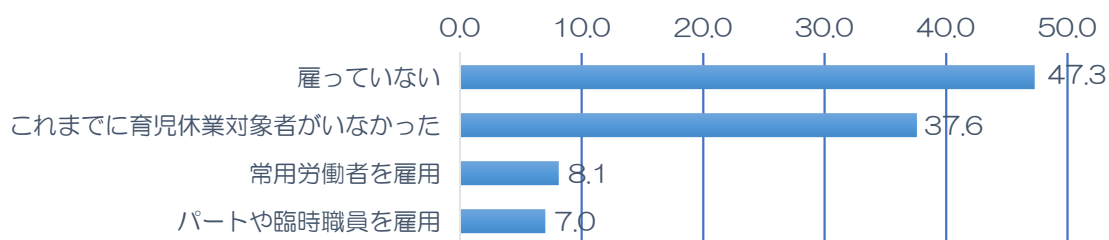
*産業別 育児休業取得者の状況(女性)



(2)育児休業取得者の代替要員の状況

育児休業を取得した際の代替要員については、「雇っていない」が47.3%(122事業所)で最も高く、次いで「これまでに育児休業対象者がいなかった」が37.6%(97事業所)であった。代替要員として常用労働者又はパート等の雇用をおこなった事業所は、15.1%(39事業所)であった。

育児休業取得者の代替要員の雇用の有無



(3) 子の看護休暇制度の状況

子の看護休暇制度のある事業所は、113事業所(38.3%)であり、過去1年間で所得した者は男性が12人、女性が13人であった。

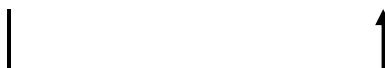
回答事業所	子の看護休暇制度の有無		利用者数		
	ある	ない	男性	女性	
295 (100)	113 (38.3)	182 (61.7)	25	12	13



(4) 介護休業制度の状況

これまでに介護休業制度の利用があった事業所は、19事業所(6.2%)であり、利用した者の男女比は男性が6人、女性が12人であった。

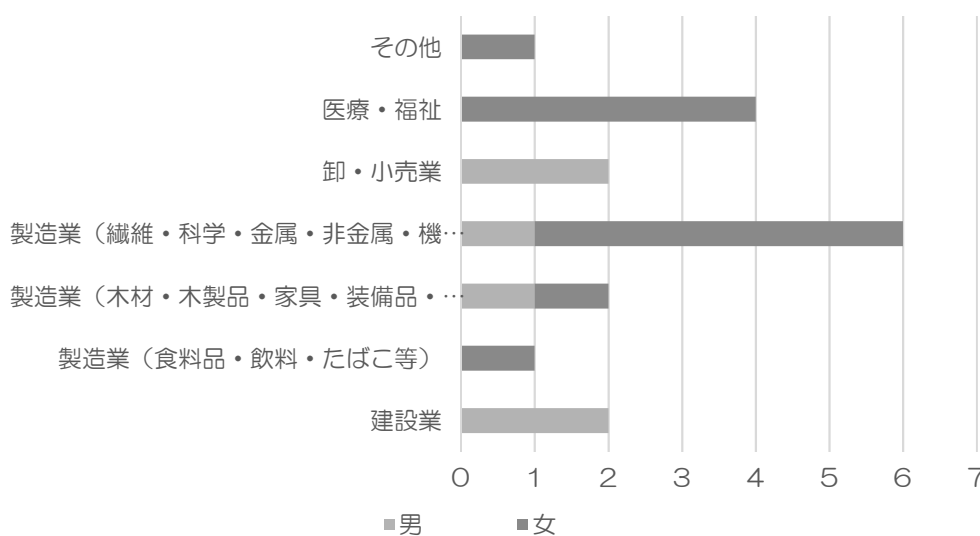
回答事業所	介護休業制度の利用		事業所数		
	ある	ない	男性	女性	
305 (100)	19 (6.2)	286 (93.8)	11	6	12



※8事業所男女比不明

* 産業別 介護休業利用者の状況

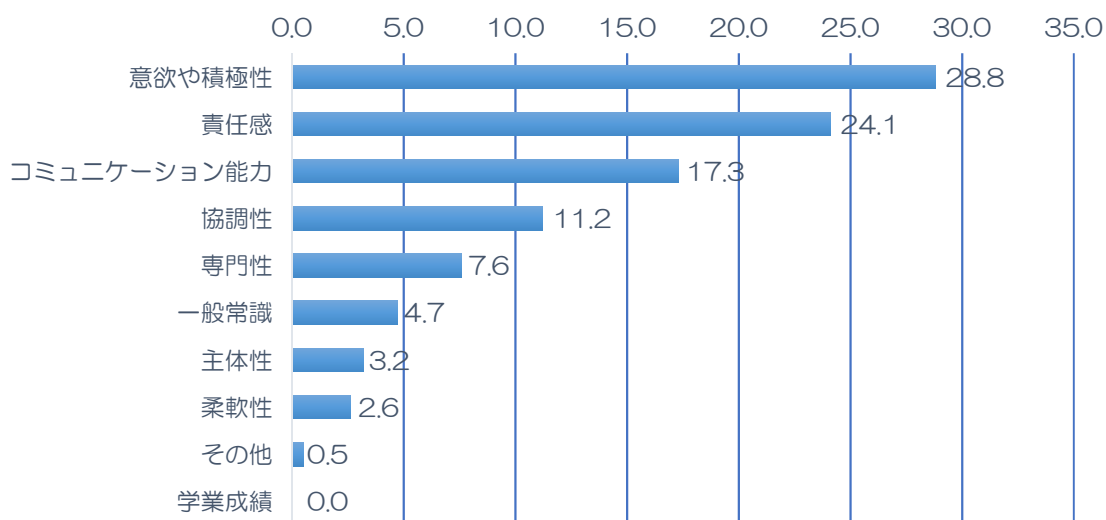
(単位 / 人)



◎企業が求める人材について

企業が求める人材は、「意欲や積極性」が 28.8% (190事業所) で最も高く、次いで「責任感」が 24.1% (159事業所) で、「コミュニケーション能力」の 17.3% (114事業所)、「協調性」の 11.2% (74事業所) であった。

会社が求める人材(2つまで)



◎パートタイム(アルバイト含む)労働者について

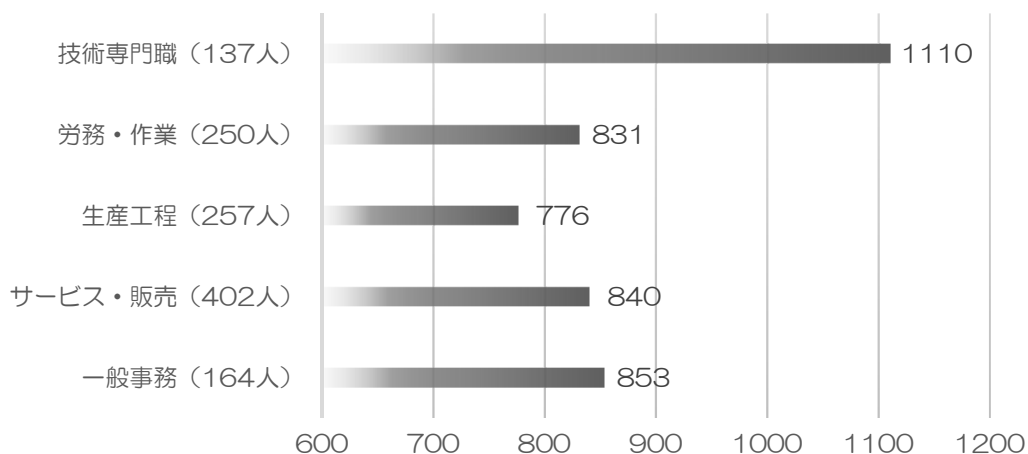
パートタイム労働者がいる事業所は、201事業所 (64.6%) であった。

回答事業所	パートタイム労働者の有無	
	いる	いない
311 (100)	201 (64.6)	110 (35.4)

(1)パートタイム労働者の平均時間給

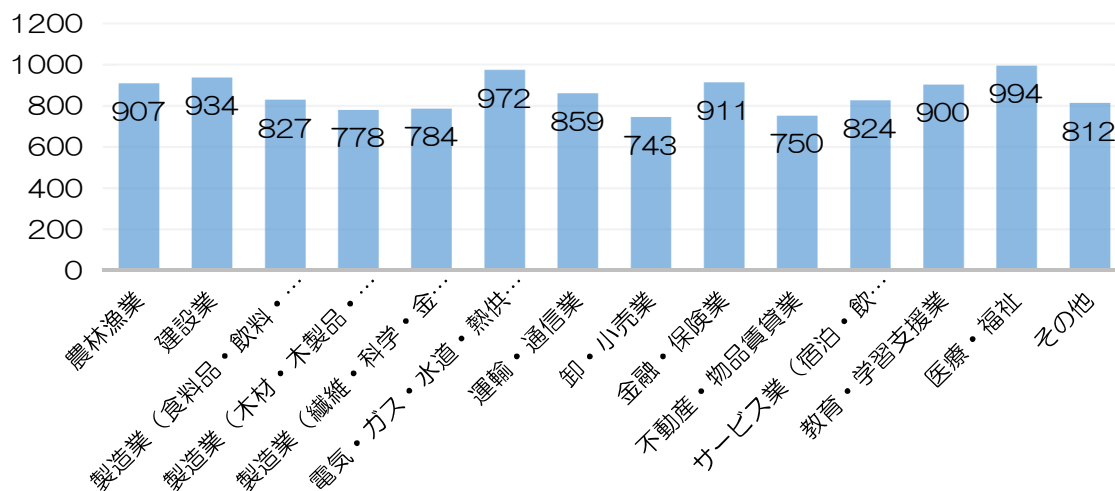
【職種別】

(単位 / 円)



【産業別】パートタイム労働者の平均時間給

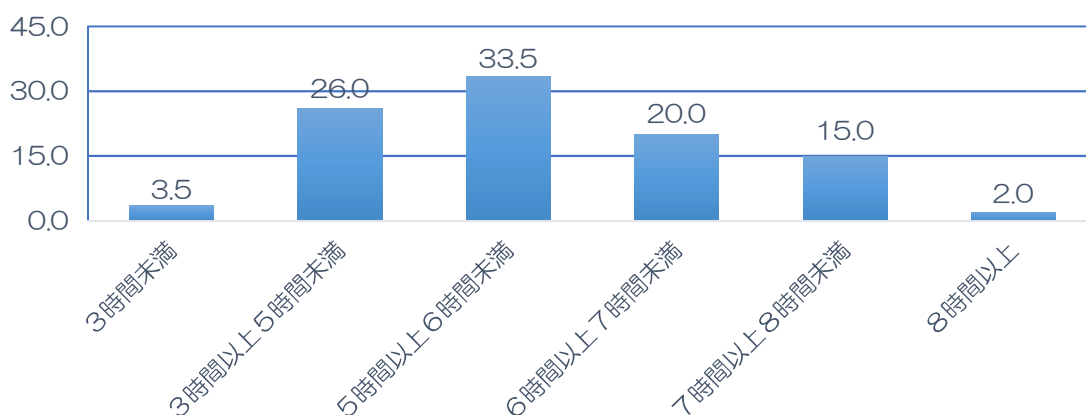
(単位 / 円)



(2) パートの1日の平均労働時間

パートタイム労働者の労働時間は、「5時間以上6時間未満」が 33.5% (67事業所) で最も高く、次いで「3時間以上5時間未満」が 26.0% (52事業所) で、「6時間以上7時間未満」が 20.0% (40事業所) であった。

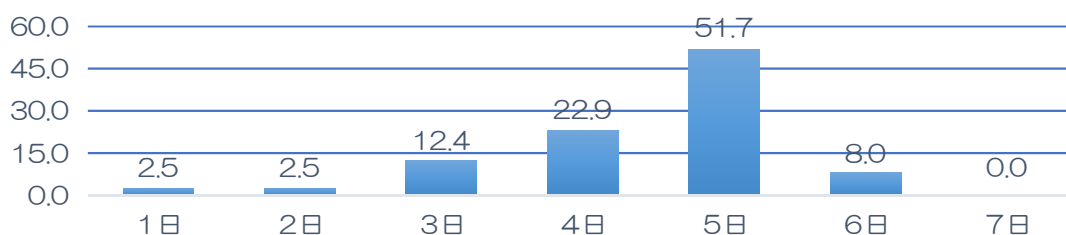
パートタイム労働者の1日平均労働時間



(3) パートの1日の平均労働時間

パートタイム労働者の週平均労働日数は、「5日」が 51.7% (104事業所) で最も高く、次いで「4日」が 22.9% (46事業所) で、「3日」が 12.4% (25事業所) であった。

パートタイム労働者の週平均労働日数



(4) 今後のパートタイム労働者の採用について

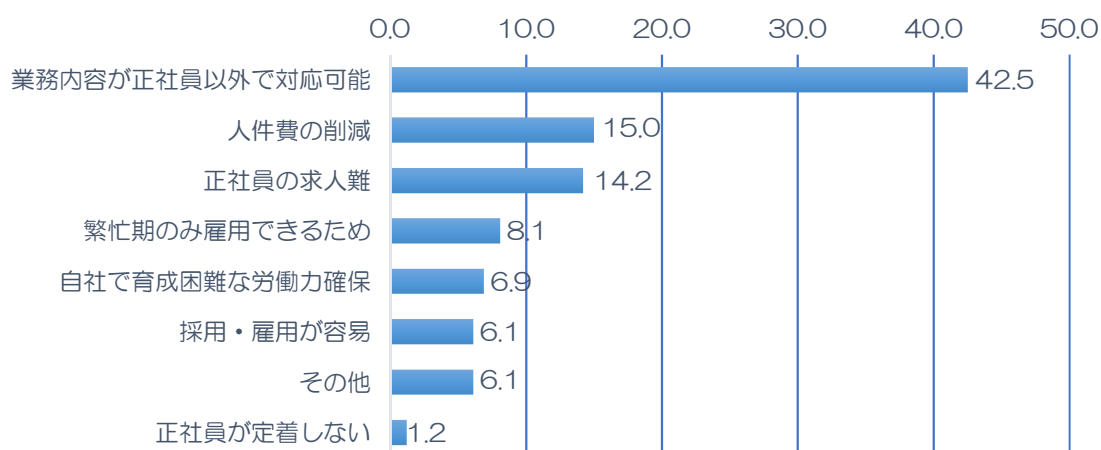
パートタイム労働者を増やす、もしくは現状維持する事業所は、192事業所(96.5%)であった。

回答事業所	パートタイム労働者を増やす、 もしくは現状維持	パートタイム労働者を減らす
199 (100)	192 (96.5)	7 (3.5)

(5) パートタイム労働者を減らさない理由(複数回答)

パートタイム労働者を減らさない理由は、「業務内容が正社員以外で対応可能」が 42.5%(105事業所)で最も高く、次いで「人件費の削減」が 15.0%(37事業所)で、「正社員の求人難」が 14.2%(35事業所)であった。

パートタイム労働者を減らさない理由(複数回答)



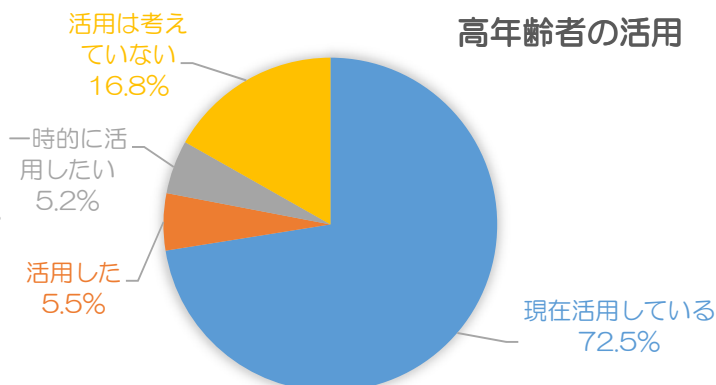
○ その他

・短時間で働きたい要望がある

・作業内容的に4時間程で終わる内容のため

◎高年齢者(60歳以上)の雇用について

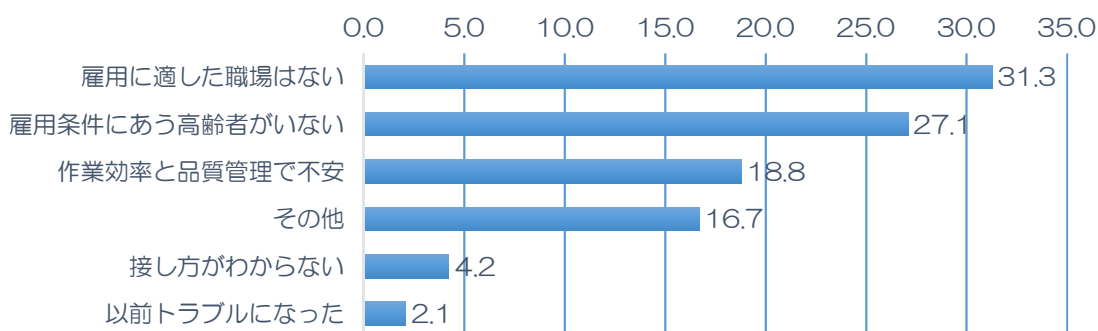
高年齢者の雇用は、「現在活用している」が72.5%(224事業所)で最も高く、次いで「活用は考えていない」が16.8%(52事業所)であった。



(1)高年齢者の活用を考えていない理由

高年齢者の活用を考えていない理由は、「雇用に適した職場はない」が31.3%(15事業所)で最も高く、次いで「雇用条件にあう高齢者がいない」が27.1%(13事業所)で、「作業効率と品質管理で不安」が18.8%(9事業所)であった。

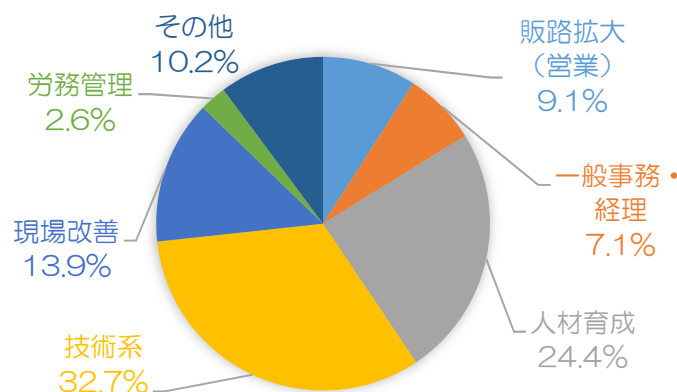
高年齢者の活用を考えていない理由(複数回答)



(2)高年齢者に担ってもらいたい業務

高年齢者に担ってもらいたい業務は、「技術系」が32.7%(115事業所)で最も高く、次いで「人材育成」が24.4%(86事業所)で、「現場改善」が13.9%(49事業所)であった。

高年齢者に担ってもらいたい業務(複数回答)



(3)高年齢者人材マッチング・紹介事業の利用

高年齢者人材マッチング・紹介事業の利用は、「利用しない」が65.4%(191事業所)で最も高く、次いで「無償であれば利用する」が31.2%(91事業所)で、「有償であっても利用する」が3.4%(10事業所)であった。

回答事業所	無償であれば利用する	有償であっても利用する	利用しない
292 (100)	91 (31.2)	10 (3.4)	191 (65.4)

◎働きやすい環境づくりについて

(1)ワーク・ライフ・バランスに関する支援制度について

ワーク・ライフ・バランスに関して実施している項目は、多い順に、「時間外労働の削減」46.9% (138事業所)、「休暇取得の促進」35.7% (105事業所)、「従業員の健康づくり、病気の予防措置・治療等に関する支援」33.7% (100事業所)、「短時間勤務」32.5% (96事業所)、「業務体制・分担の見直し」30.6% (88事業所)など下表のとおりとなっている

取組内容	実施している	
	事業所数	構成比
時間外労働の削減	138	46.9%
休暇取得の促進	105	35.7%
従業員の健康づくり、病気の予防措置・治療等に関する支援	100	33.7%
短時間勤務	96	32.5%
業務体制・分担の見直し	88	30.6%
時差出勤	74	24.9%
勤務地の限定	69	24.0%
産業医によるカウンセリング機会の設置	60	20.5%
健康に関する管理職研修や従業員への講話の機会	59	20.0%
法定以上の育児休業制度	39	13.4%
情報提供や研修など復職への支援	30	10.3%
法定以上の介護休業制度	28	9.6%
法定以上の子の看護休暇制度	26	9.0%
フレックスタイム制	24	8.4%
トレーナーの採用等による新人のサポート	21	7.3%
保育料補助等育児に関する経済的支援	13	4.5%
在宅勤務	7	2.3%
事業所内保育所の設置	5	1.7%
介護サービス費用補助等介護に関する経済的支援	3	1%

(2)ワーク・ライフ・バランスを実現(または推進)するために必要だと思うこと

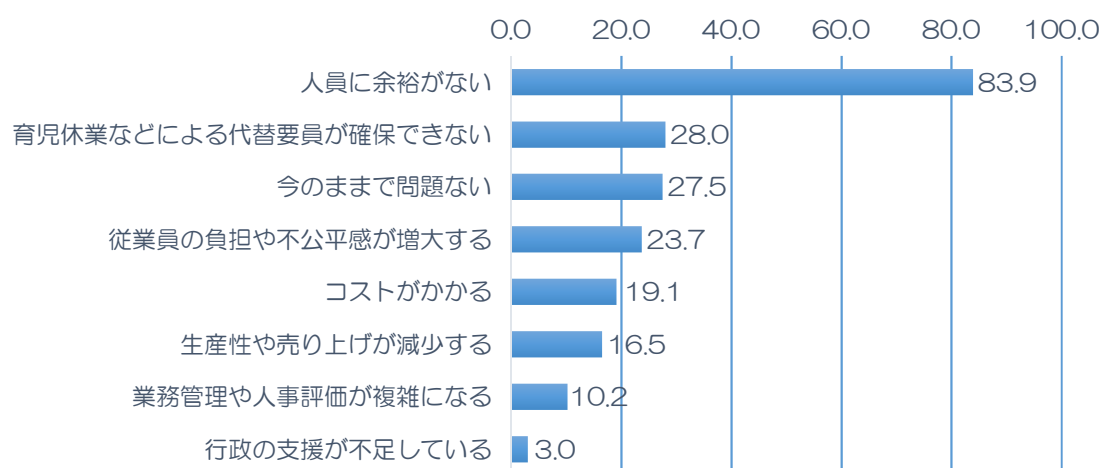
ワーク・ライフ・バランスを実現するために既に実施していることは、多い順に、「長時間残業の削減や労働時間の短縮など、働き方の見直し」34.2%(100事業所)、「有給休暇取得の奨励、時間単位での有給休暇取得など、年次有給の取得を促進」31.1%(90事業所)、「自社が実施している制度などを従業員に周知したうえで、積極的に活用させる」20.1%(58事業所)となっている。

取組内容	実施している		実施したい	
	事業所数	構成比	事業所数	構成比
長時間残業の削減や労働時間の短縮など、働き方の見直し	100	34.2%	115	39.4%
有給休暇取得の奨励、時間単位での有給休暇取得など、年次有給の取得を促進	90	31.1%	130	45.0%
自社が実施している制度などを従業員に周知したうえで、積極的に活用させる	58	20.1%	141	49.0%
社外に相談窓口を設置する	49	16.8%	117	40.2%
経営者や従業員に対するワーク・ライフ・バランスの啓発・研修	41	14.3%	150	52.3%
従業員のニーズを把握するための意識庁舎やアンケート調査を実施	33	11.3%	142	48.8%
経営トップや管理職が率先してワーク・ライフ・バランスを私選する制度を利用	23	8.0%	141	48.8%

(3)ワーク・ライフ・バランスに取り組む上での問題点

ワーク・ライフ・バランスに取り組む上での問題点としては、全体の 83.9%(198事業所)が「人員に余裕がない」と回答しており、次いで「育児休業などによる代替要員が確保できない」28.0%(66事業所)となっている。他方、今のままで問題ないとする回答も 27.5%(65事業所)ある。

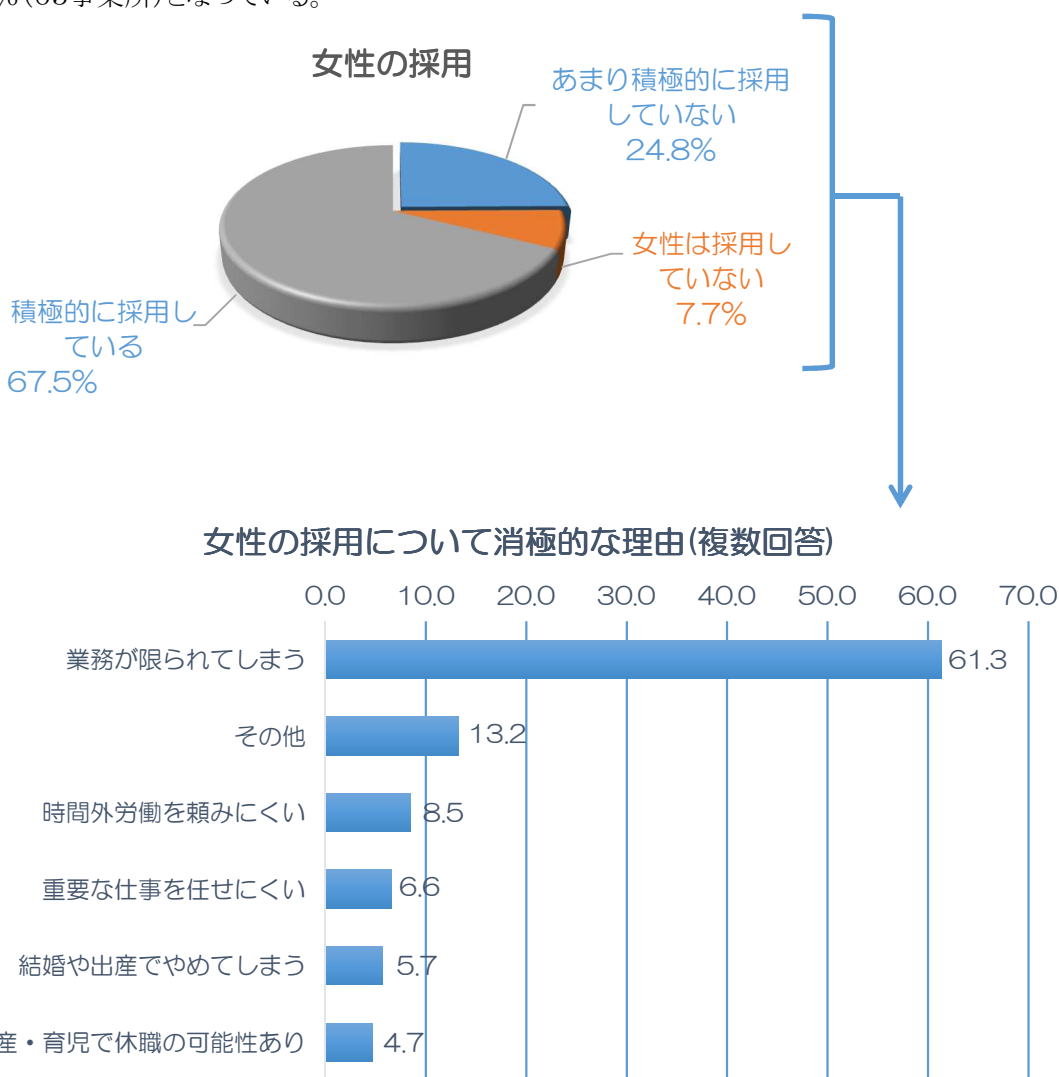
ワーク・ライフ・バランスに取り組む上での問題点(複数回答)



(4) 女性の採用について

女性の採用については、「積極的に採用している」が67.5%(201事業所)で最も多く、次いで「あまり積極的には採用していない」が24.8%(74事業所)、「女性は採用していない」が7.7%(23事業所)と回答している。

女性の採用について消極的な理由としては、その他を除き、「業務が限られてしまう」が61.3%(65事業所)となっている。



○ その他

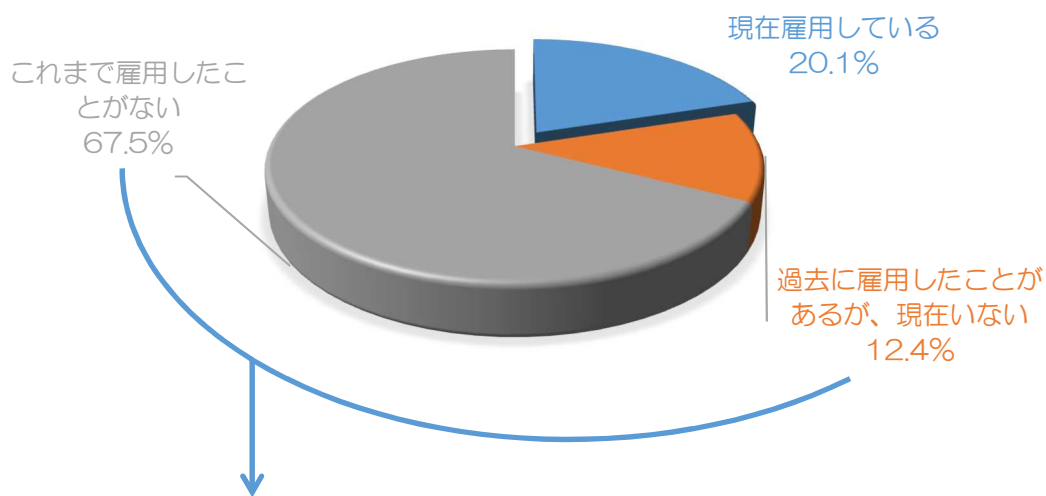
- ・自動車整備工資格者は、男性が多い
- ・募集をしても応募がないため、工場での女性社員はいない
- ・事務以外は配送業で力があるため
- ・現場仕事で危険が伴うため、また大型重機を使うためできる人がいない
- ・女性社員が多く男女のバランスをとるため

(5) 障がい者の雇用について

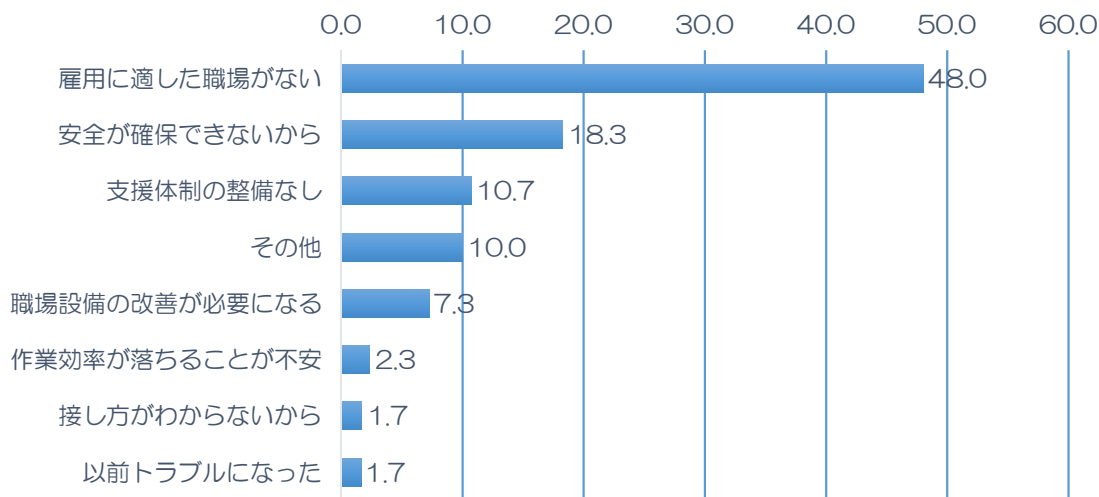
障がい者の雇用については、「これまで雇用したことがない」が 67.5% (201事業所) で最も多く、次いで「現在雇用している」が 20.1% (60事業所)、「過去に雇用したことがあるが、現在いない」が 12.4% (37事業所) と回答している。

障がい者を雇用していない理由としては、「雇用に適した職場がない」が 48% (144事業所)、「安全が確保できないから」18.3% (55事業所) となっている。

障がい者の雇用



障がい者を雇用していない理由(複数回答)



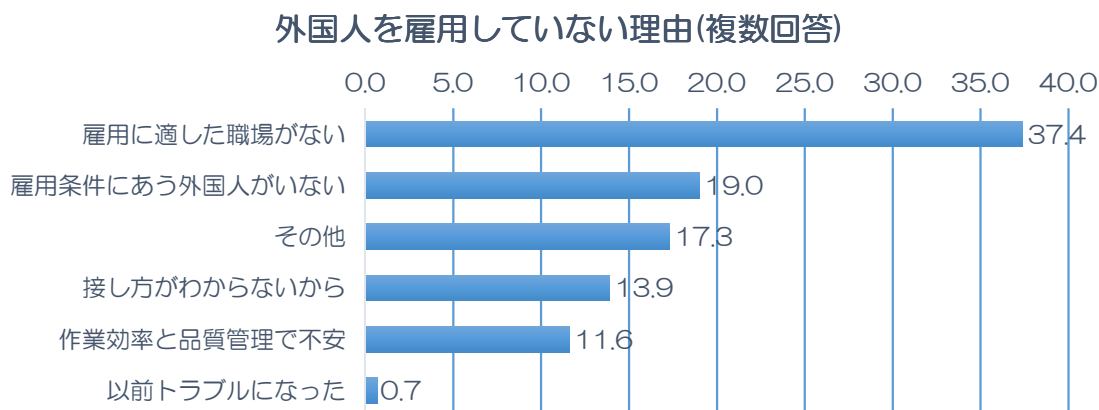
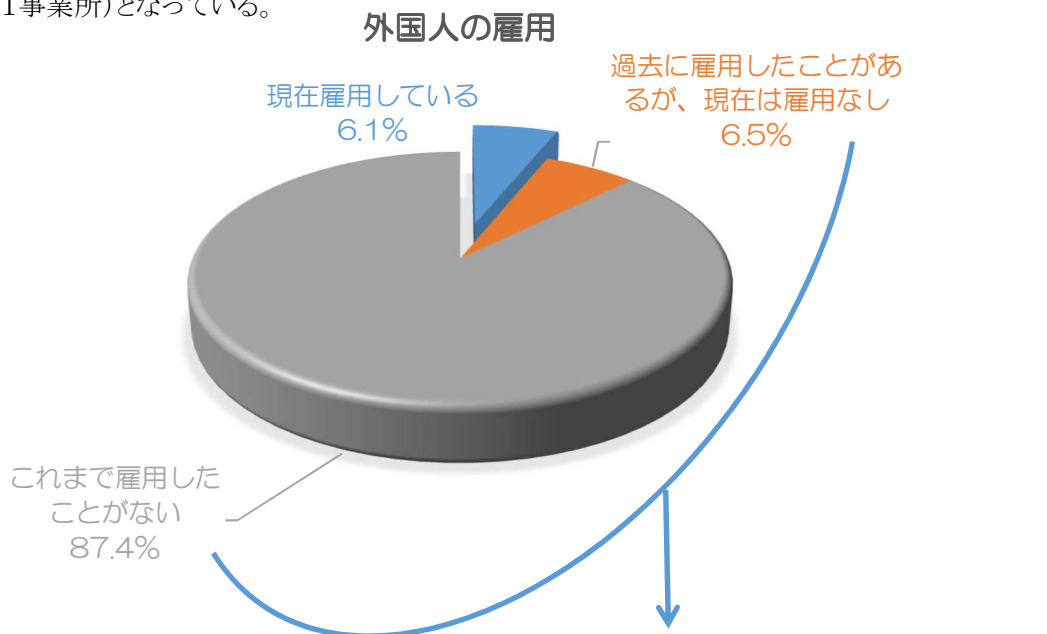
○ その他

- ・日田ではないが会社全体では雇用している
- ・求人を出しても要望がない
- ・専門の資格が必要であり危険な現場が多いため
- ・雇用の話をしたことがないので実際問題として考えたことがない
- ・今まで機会がなかった
- ・自己都合退職

(6)外国人の雇用について

外国人の雇用については、「これまで雇用したことがない」が 87.4% (256事業所)で最も多く、次いで「過去に雇用したことがあるが、現在は雇用なし」が 6.5% (19事業所)、「現在雇用している」が 6.1% (18事業所)と回答している。

外国人を雇用していない理由としては、「雇用に適した職場がない」が 37.4% (110事業所)で最も多く、次いで「雇用条件にあう外国人がいない」が 19.0% (56事業所)、「その他」が 17.3% (51事業所)となっている。



○ その他

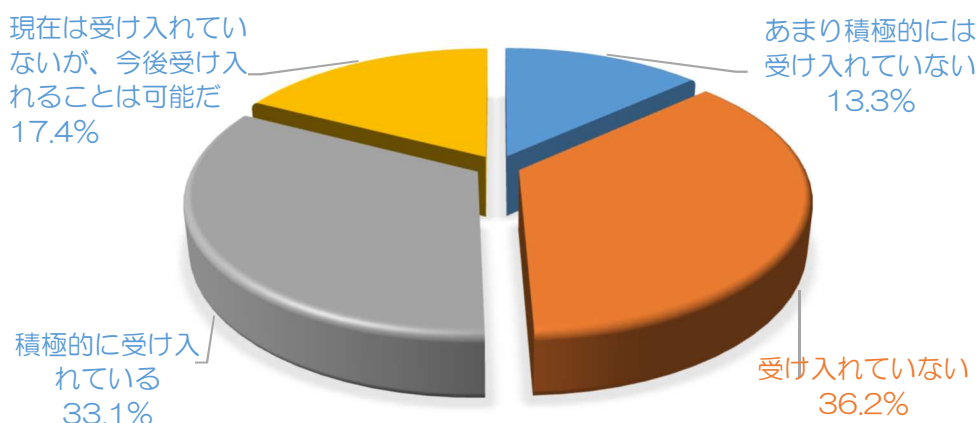
- ・今は人手が不足していない
- ・小規模の弊社においては外国人の雇用は全く頭にありません。
- ・応募がない
- ・機会があれば考えてみたい
- ・記録、会話等が確実にできるか不安
- ・本社にて雇用している

(7)現在実施している市内中高生を対象とした職場訪問・体験について

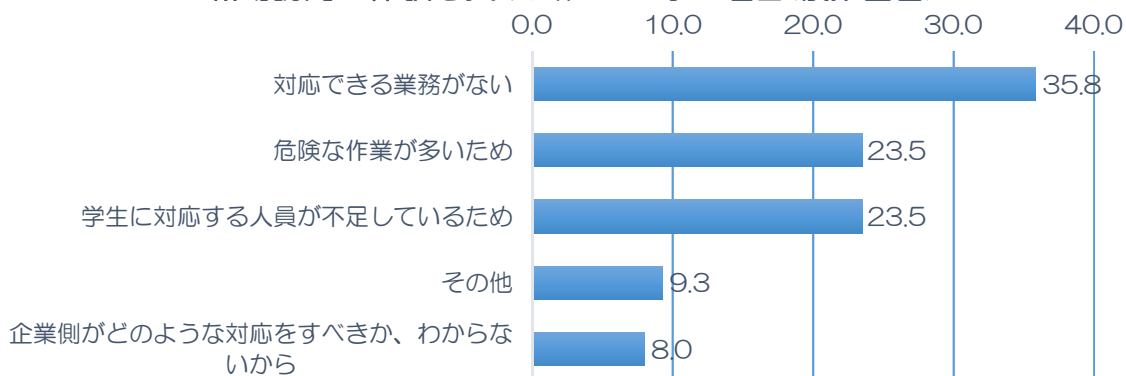
市内中高生を対象とした職場訪問・体験については、「受け入れていない」が 36.2% (106事業所)で最も多く、次いで「積極的に受け入れている」が 33.1% (97事業所)、「現在は受け入れていないが、今後受け入れることは可能だ」が 17.4% (51事業所)と回答している。

職場訪問・体験を受け入れていない理由としては、「対応できる業務がない」が 35.8% (58事業所)で最も多く、次いで「危険な作業が多いため」が 23.5% (38事業所)、「学生に対応する人員が不足しているため」が 23.5% (38事業所)となっている。

市内中高生を対象とした職場訪問・体験



職場訪問・体験を受け入れていない理由(複数回答)



○ その他

- ・丁寧にご指導したいが、できない為
- ・18歳以上でないと風営法で出入りが禁止されている為
- ・当社のような仕事では本人の意思以外ではもったいない
- ・新卒で採用してもすぐにやめてしまうため
- ・衛生上の問題がある

◎賃金について

(1)正社員の初任給

平成29年4月～12月の間に新規採用した正職員の平均初任給

業種	高校卒		短大卒		大学卒	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
全業種	162,100	148,300	174,100	165,800	186,600	172,100
	67	49	27	28	35	27

※上段は初任給額(100円未満切り捨て)、下段は人数

(2)指定年齢の正社員の賃金

各年齢の正社員の平均賃金

業種	30歳		40歳		50歳	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
全業種	226,300	181,200	258,500	193,200	281,000	209,400
	153	101	151	115	155	120

※上段は賃金(100円未満切り捨て)、下段は人数

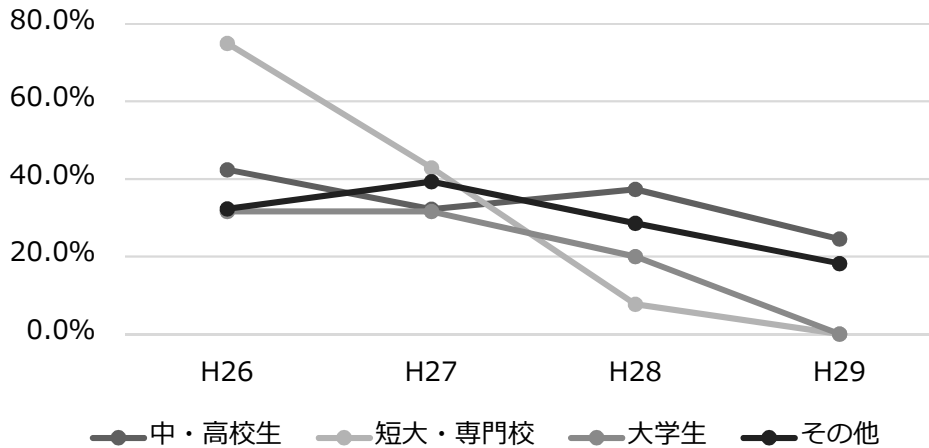
指定の年齢の該当者がいない場合は、近い年齢の正社員賃金としている。

◎採用と離職について

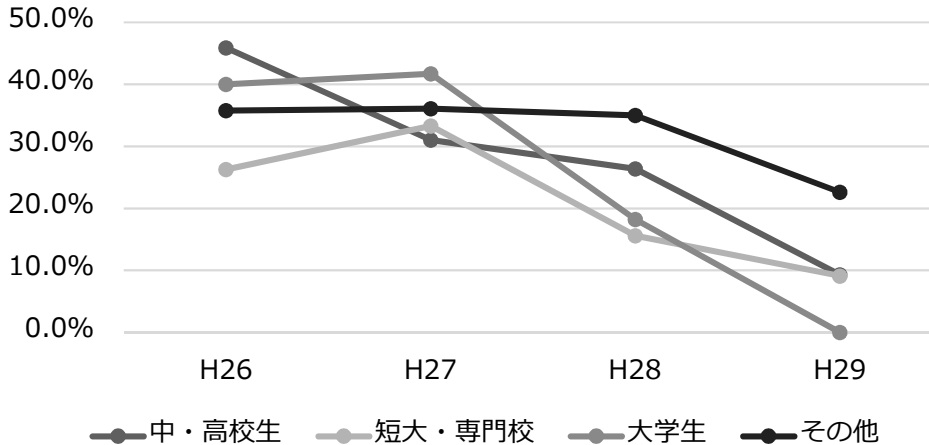
正社員の新規採用人数とそのうち離職した人数(採用年度別)

年度	性別	新卒									その他			合計		
		中・高校生			短大・専門学校			大学卒			採用	離職	離職率	採用	離職	離職率
		採用	離職	離職率	採用	離職	離職率	採用	離職	離職率						
29	男	49	12	24.5%	18		0.0%	24		0.0%	88	16	18.2%	179	28	15.6%
	女	54	5	9.3%	33	3	9.1%	10		0.0%	93	21	22.6%	190	29	15.3%
	計	103	17	16.5%	51	3	5.9%	34		0.0%	181	37	20.4%	369	57	15.4%
28	男	59	22	37.3%	13	1	7.7%	15	3	20.0%	91	26	28.6%	178	52	29.2%
	女	53	14	26.4%	32	5	15.6%	11	2	18.2%	100	35	35.0%	196	56	28.6%
	計	112	36	32.1%	45	6	13.3%	26	5	19.2%	191	61	31.9%	374	108	28.9%
27	男	59	19	32.2%	7	3	42.9%	19	6	31.6%	89	35	39.3%	174	63	36.2%
	女	29	9	31.0%	30	10	33.3%	12	5	41.7%	108	39	36.1%	179	63	35.2%
	計	88	28	31.8%	37	13	35.1%	31	11	35.5%	197	74	37.6%	353	126	35.7%
26	男	59	25	42.4%	8	6	75.0%	19	6	31.6%	65	21	32.3%	151	58	38.4%
	女	37	17	45.9%	38	10	26.3%	10	4	40.0%	81	29	35.8%	166	60	36.1%
	計	96	42	43.8%	46	16	34.8%	29	10	34.5%	146	50	34.2%	317	118	37.2%
合計	男	226	78	34.5%	46	10	21.7%	77	15	19.5%	333	98	29.4%	682	201	29.5%
	女	173	45	26.0%	133	28	21.1%	43	11	25.6%	382	124	32.5%	731	208	28.5%
	計	399	123	30.8%	179	38	21.2%	120	26	21.7%	715	222	31.0%	1,413	409	28.9%

男性の離職率の推移



女性の離職率の推移



◎人手不足について

(1)人手不足について

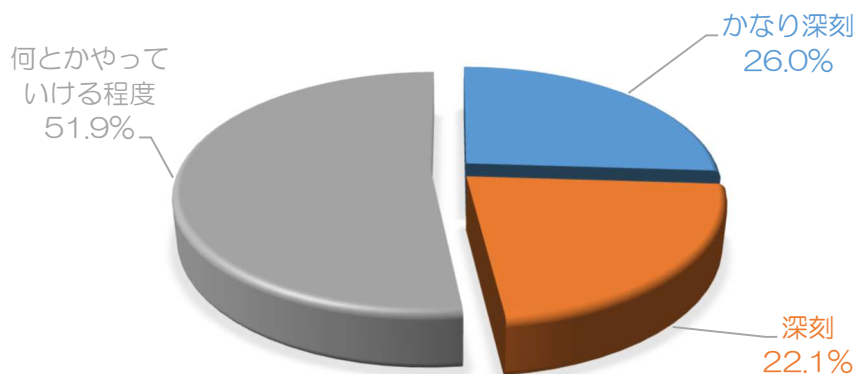
人手不足を感じている事業所は、237事業所(76.7%)であった。

回答事業所	人手不足について	
	感じている	感じていない
309 (100)	237 (76.7)	72 (23.3)

(2)人手不足の程度

人手不足をどの程度感じているかについては、「何とかやっていける程度」が 51.9%(122事業所)で、「かなり深刻」が 26.0%(61事業所)、「深刻」が 22.1%(52事業所)であった。

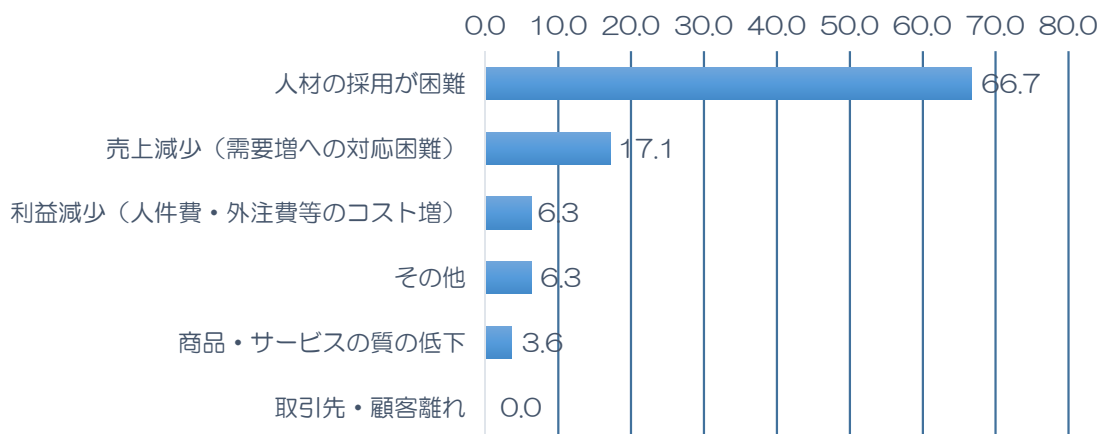
人手不足をどの程度感じているか



(3)人手不足の影響

人手不足の影響は、「人材の採用が困難」が 66.7%(148事業所)で、「売上減少(需要増への対応困難)」が 17.1%(38事業所)、「利益減少(人件費・外注費等のコスト増)」・「その他」が 6.3%(それぞれ14事業所)であった。

人手不足の影響

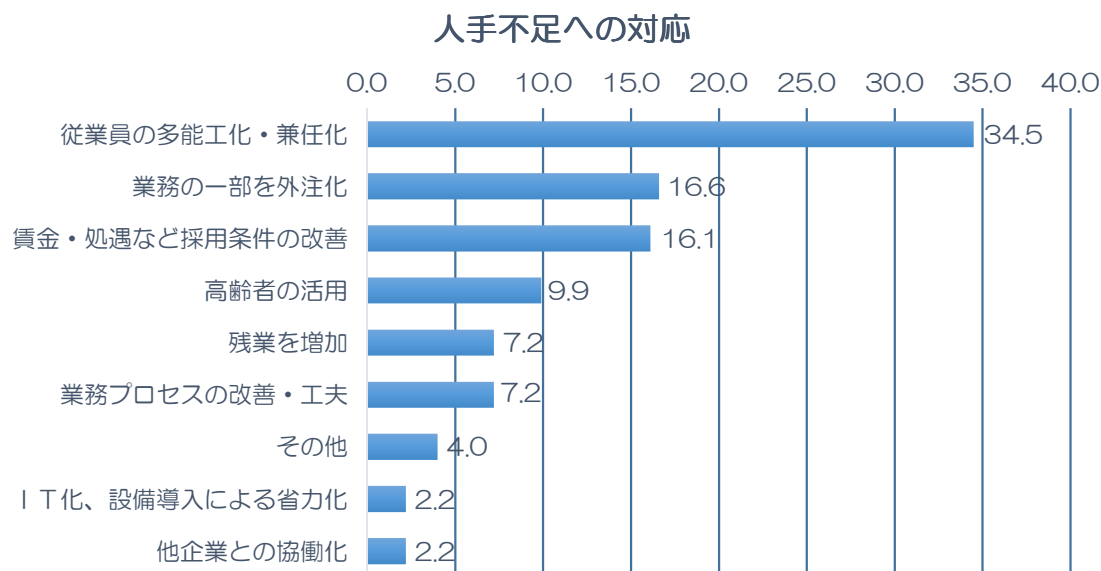


○ その他

- ・工場が増えているため
- ・能力を持った人材確保ができない(資格等) ・退職者の補充ができない
- ・採用募集をハローワーク等にかけても問い合わせがなく面接まで至らない
- ・残業の増加 ・ひとりに対する労働量が増加
- ・有給が取れない ・従業員に負担がかかる(休日等)

(4) 人手不足への対応

人手不足への対応は、「従業員の多能工化・兼任化」が 34.5% (77事業所) で、「業務の一部を外注化」が 16.6% (37事業所)、「賃金・処遇など採用条件の改善」が 16.1% (36事業所)、「高齢者の活用」が 9.9% (22事業所) であった。



○ その他

- ・働き方改革の施策も含め、雇用労働環境の整備と労務管理含む体制の見直しをしている
- ・従業員に負担をかけない為に代表者が残業、休日出勤して対応
- ・現職スタッフのスキルアップ
- ・短期アルバイト採用 ・パート雇用
- ・外国人を検討中

◎雇用・労働環境についての意見・要望等

【建設業】

- ハローワークに数年前から募集していて数人来てくれたが、仕事の内容がキツイので、2～3ヶ月ですぐにやめてしまう。
- 中小企業にとって人材(正社員)を雇いたいが、社保関係が年々高くなり中小企業にとって最大の負担になっている。

【製造業】

- 最近の一番の問題は人手不足。以前はハローワークに求人票を出すと必ず面接の連絡をいただき採用をすることができていた。ここ1年くらいは、問い合わせや面接の連絡がない状態。時代の流れや今までにない変化が起きていると思われる。現実、必要な人材を一日も早く採用したい。

【運輸・通信業】

- タクシー運転手になる人がいない。
- とにかく、人材不足が深刻。このままでは、他社との合併か最悪の場合廃業も考えなければいけないかもしれない。

【卸・小売業】

- 家族経営でその都度対応して、休業等行っている。
- 有資格者の採用が難しい。

【金融・保険業】

- 新卒採用において高校生は2年連続で採用していますが、近年日田出身の大学生の応募者が減少傾向にある。地方金融機関としては、地元出身の学生を採用したいと考えている。行政においても地元への就職に対する促進を行われていると思いますが、弊行で協力できることがあればお声かけいただければと考えている。

【不動産・物品賃貸業】

- 会社とはいえ家内工業的なものであるため、現在は、体制が全くできていないが少しずつ整えていかなければならないと考えている。

【サービス業】

- 小企業の職場ですので、労務・経理の先生方と相談のうえ事業を進めています。

【教育・学習支援業】

- 市内に若い人材が残ってくれるような制度が欲しい。大学や専門学校等があれば、労働力も増えると思う。

【医療・福祉】

- 今後、法定以上の看護休暇や介護休暇、育児休業の取得は困難になると思う。地方は若い働き手の確保に必死であるが、今後働き手の少なくなる未来においては制度の充実する都市部に人員が流出すると思う。企業にもメリットのある制度を考えてほしいと思う。
- 地方の企業は余裕のある職場は少なく(働き手)一人でも欠員が出ると仕事に支障があることが多い。育児休業や介護・看護休暇をもっとたくさん取得してほしいと思うが、人手が足りないし雇う余裕はないと思う。地方に向けた制度を充実してほしい。
- 薬剤師の雇用難。
- 介護事業所ですが、全てにおいて先細り。訪問介護の依頼は多くあるがヘルパー不足のため受けることができない。休日出勤は常態化しており、現ヘルパーが有給取得することは考えられない現状。ヘルパー講座を開講したり、シルバー人材センターのヘルパー講座実習生を受け入れましたが採用には至らず、介護の仕事自体希望している人はいない。通所介護は小規模(定員 10 名)で運営しているが、人件費の確保が難しく利用者の減少、介護給付費の減少によりさらにパート従事者の労働時間を減らさざるを得ない。処遇の改善労働環境の改善は企業努力だと思うが、とにかく人材確保が難しく悩んでいる。
- デイサービスを経営していく上で、現在利用者の入院や死亡が増加し、利用者数の減がみられる。新しい利用者がなかなか見つからず、雇用も現在採用の見込みが持てない。

【その他】

- 求人ハローワークに出しても働く人がいない。最低賃金が一方的に上がるが、請負は時給を上げてもらえない。850 円～880 円もらっているが人材が減らないように 800 円の支払。雇用、労災、通勤費、責任者手当などの支払。
- ハローワークに募集をだしても嘘を平気で履歴書に書いて応じる等レベルが他の地区に比べ低い、これでは雇用できない。
- 私たちは「地域の農地を守る」ため集落営農に取り組んでいる。最近では定年後の方々が勤めていた会社等へ再雇用で働きに行くことで、家にいるものが少なく今後の心配。
- 林業の仕事なので、職場は大変きびしい環境だから人手不足で心配。しかし、高性能林業機械などを導入して安全で仕事ができる環境作りを図っているが、いろいろな手当などはないから人手不足は当たり前だろう。やはり当然の手当て等は必要なので、今後は林業の職場も楽しく仕事ができる環境作りをしていく