

# テレワーク導入状況等調査

## 報告書

2019年9月

青森県 六ヶ所村

# 目 次

1	調査概要	1
(1)	調査目的	1
(2)	調査期日	1
(3)	調査方法	1
(4)	アンケート回収結果	1
(5)	本報告書の活用にあたっての留意事項	1
2	回答企業の属性	2
(1)	主要事業内容	2
(2)	従業員規模	3
(3)	正社員の比率	4
(4)	女性社員の比率	5
(5)	従業員の平均年齢	6
3	ICT（情報通信技術）の導入状況	7
(1)	ICTの導入状況：会社支給のパソコン	7
(2)	ICTの導入状況：会社支給のスマートフォン	8
(3)	ICTの導入状況：会社支給のタブレット端末	9
(4)	ICTの導入状況：私物スマートフォンの業務利用	10
(5)	ICTの導入状況：私物タブレット端末の業務利用	11
(6)	ICTを活用して社外で行える業務	12
(7)	社外から社内システムにアクセスできる場所	13
4	テレワークの導入状況	14
(1)	テレワークの導入状況	14
(2)	導入・検討しているテレワークの形態	15
(3)	テレワークを認めている、認めようとしている部門・職種	16
(4)	テレワークの導入目的	17
(5)	テレワークの導入効果	18
(6)	テレワークを利用している従業員の割合	19
(7)	就業規則へのテレワーク制度の記載の有無	20
(8)	テレワークの継続拡大意向	20
(9)	テレワーク導入による企業の売上・経常利益への貢献度	21
(10)	テレワークという働き方の認知度	21
(11)	サテライトオフィスの利用で重視すること（付帯するサービス）	22
(12)	サテライトオフィスの利用で重視すること（オフィスの条件）	23
(13)	テレワークを導入しない理由	24
5	テレワーク導入に関する行政への要望等	25
(1)	テレワーク導入にあたり行政に求める支援策	25
(2)	テレワーク導入に関する行政への意見・要望（自由回答）	26
6	人材確保について	27
(1)	人材確保の状況	27

(2) 人材不足（新規採用）の要因.....	28
(3) 人材不足（退職）の要因.....	29
(4) 人材募集の方法・媒体.....	30
(5) 効果が高いと考える人材募集の方法・媒体.....	31
(6) 青森県公式就職情報サイト「Aomori-Job」の認知度.....	32
(7) 青森県公式就職情報サイト「Aomori-Job」の利用意向.....	32
(8) 外国人採用に関する現状・意向.....	34
(9) 外国人採用に関する懸案事項・課題.....	35
7 人材確保に関する行政への要望等 .....	36
(1) 人材確保に関して行政に求める支援策.....	36
(2) 人材確保に関する行政への意見・要望.....	37

# 1 調査概要

## (1) 調査目的

本村における働き方改革の一環として、村内立地企業のテレワーク導入や人材確保に関する現状を把握し、立地企業のニーズに即した産業振興施策の企画・実施に繋げるため、本調査を実施した。

## (2) 調査期日

令和元年8月1日（木）

## (3) 調査方法

- ① 調査対象企業：六ヶ所村産業協議会 全会員
- ② 調査規模：115社（賛助会員4社含む）

## (4) アンケート回収結果

調査対象	発送数	回収数	回収率
六ヶ所村産業協議会	115	42	36.5%

## (5) 本報告書の活用にあたっての留意事項

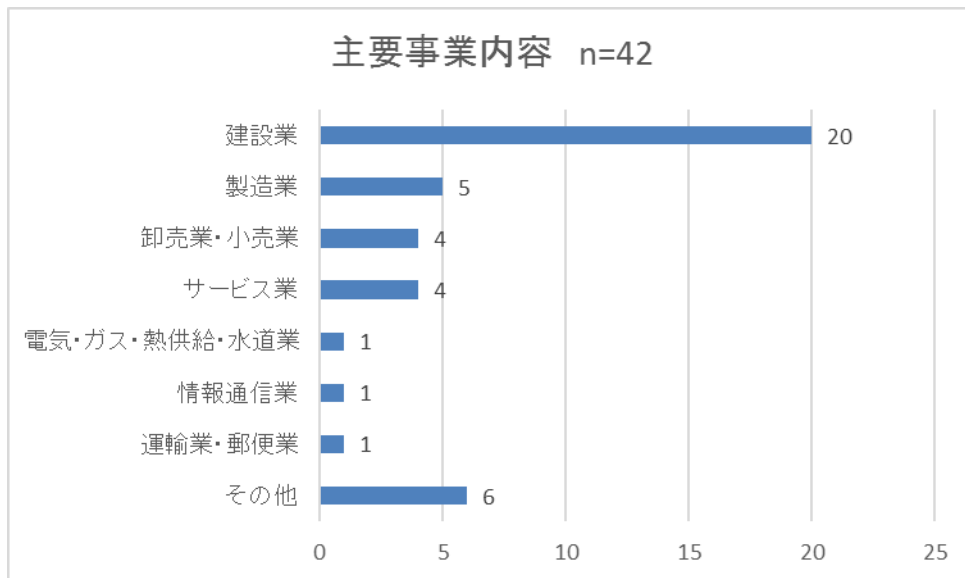
本報告書の活用にあたっては、サンプル数が少ないことを理由として全ての調査結果を参考値として扱うことに留意が必要である。特に、業種別・従業員規模別や回答者を限定した設問では限りなく少数のサンプルとなっている。しかしながら、調査対象である六ヶ所村産業協議会の会員企業は、本村における雇用の受け皿として占める割合は高く、立地企業ニーズの傾向を把握するという点においては十分な数値であると考えられる。

また、回答企業の女性社員比率が低いことから、結婚・出産・育児などを踏まえた働く女性視点でのデータとして十分ではないことにも留意が必要である。

## 2 回答企業の属性

### (1) 主要事業内容

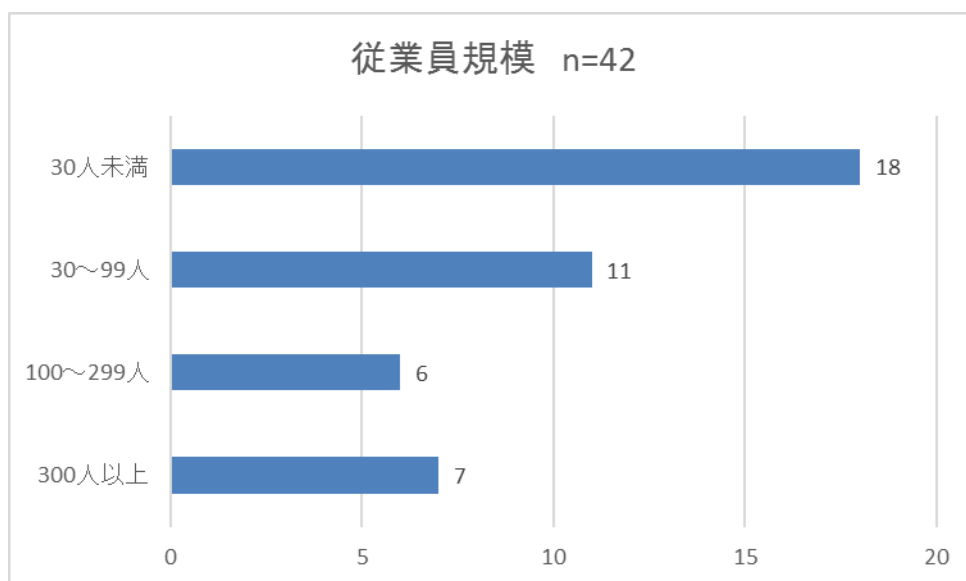
回答企業を事業内容別にみると、「建設業」(47.6%)が最も多く、次いで「製造業」(11.9%)となっている。これは、本村の産業構造の特性に加え、調査対象企業が六ヶ所村産業協議会会員であることが要因と考えられる。



事業内容	件数 (社)	構成比 (%)
建設業	20	47.6%
製造業	5	11.9%
卸売業・小売業	4	9.5%
サービス業	4	9.5%
電気・ガス・熱供給・水道業	1	2.4%
情報通信業	1	2.4%
運輸業・郵便業	1	2.4%
その他	6	14.3%

## (2) 従業員規模

回答企業を従業員規模別にみると、「30 人未満」(42.9%) が最も多く、次いで「30-99 人」(26.2%) となっており、「100 人未満」の企業が約 7 割を占めている。

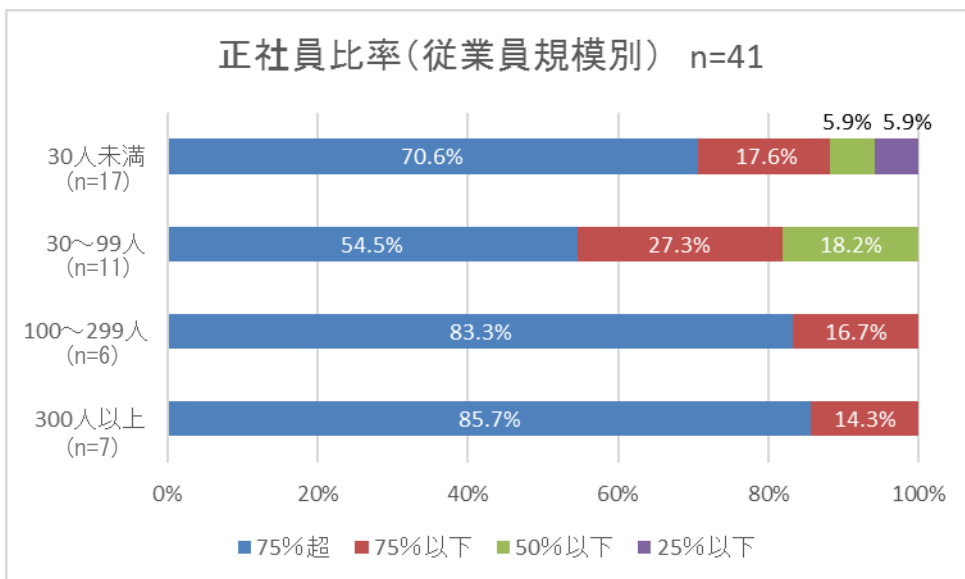
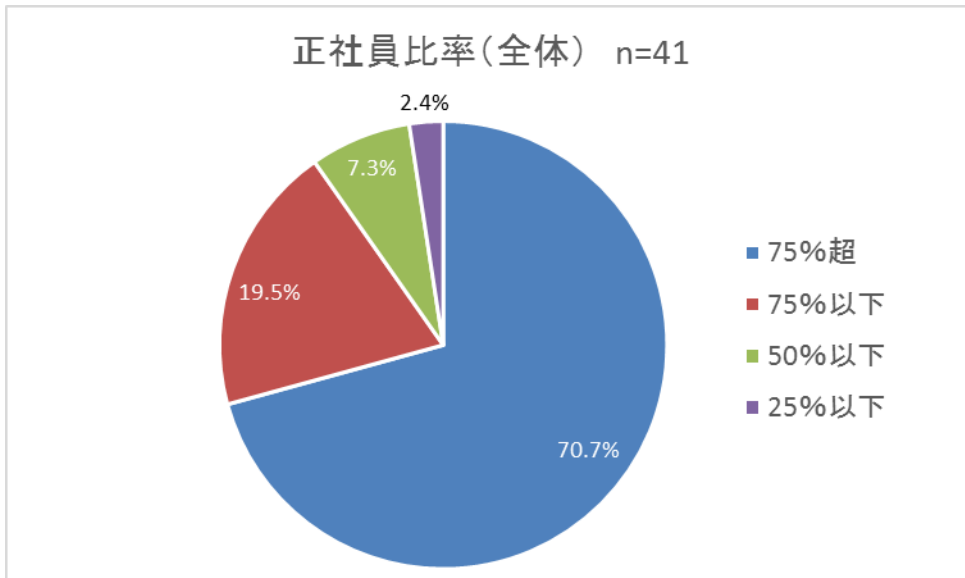


従業員数	件数 (社)	構成比 (%)
30 人未満	18	42.9%
30~99 人	11	26.2%
100~299 人	6	14.3%
300 人以上	7	16.7%

### (3) 正社員の比率

回答企業を正社員比率で見ると、「75%超」(70.7%)が最も多く、次いで「75%以下」(19.5%)という結果であった。

従業員規模別にみると、「75%超」の割合は《従業員300人以上》(85.7%)の企業で最も高く、《従業員30-99人》(54.5%)で最も低かった。

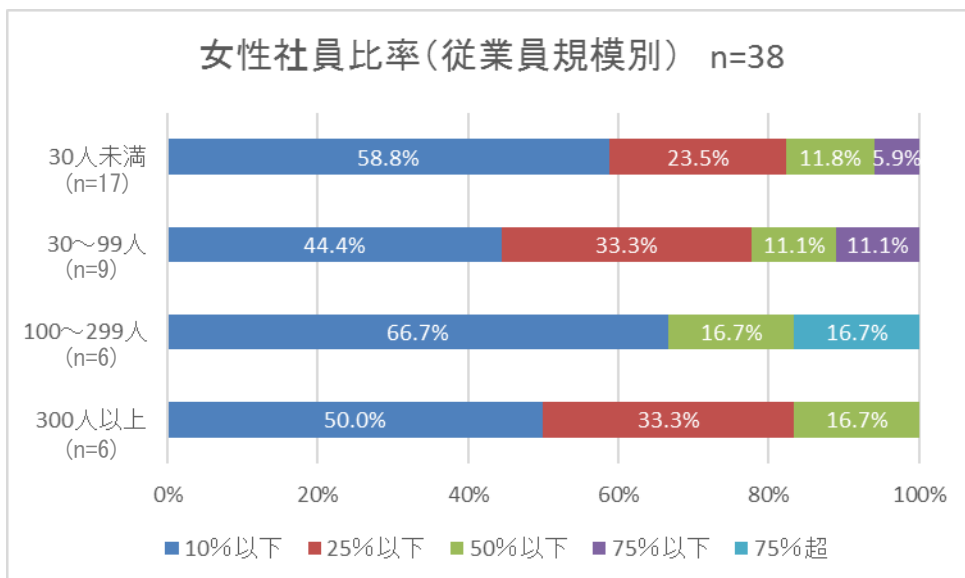
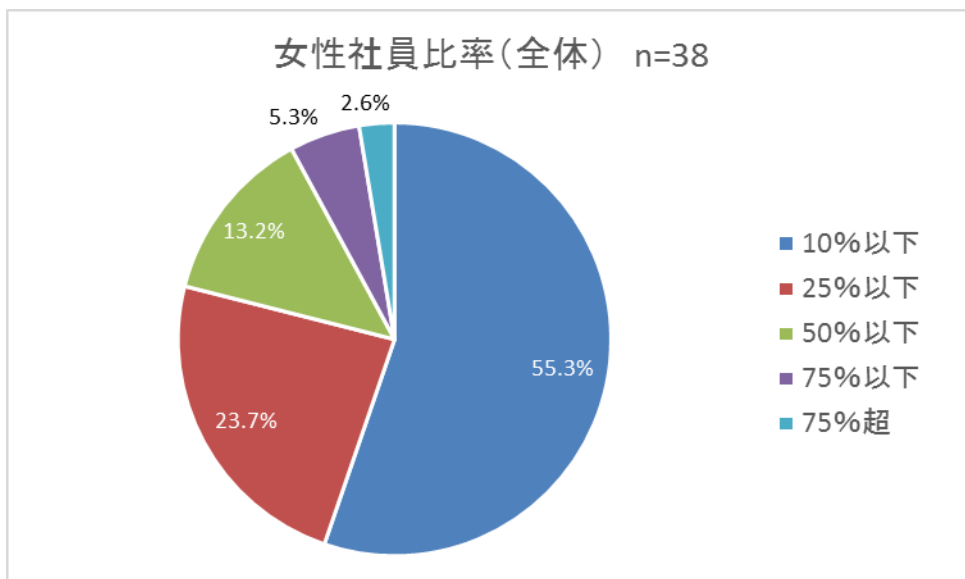


#### (4) 女性社員の比率

回答企業を女性社員比率で見ると、「10%以下」(55.3%)が最も多く、次いで「25%以下」(23.7%)という結果になった。

従業員規模別にみても「10%以下」「25%以下」「50%以下」と回答する企業が多数であるが、《従業員300人未満》の企業では「75%以下」「75%超」と回答した企業もあった。

いずれにしても、全体の約8割は女性社員比率が「25%以下」となっており、回答企業に占める建設業と製造業の割合が高いことを加味しても、本村の女性社員比率の低さがうかがえる。

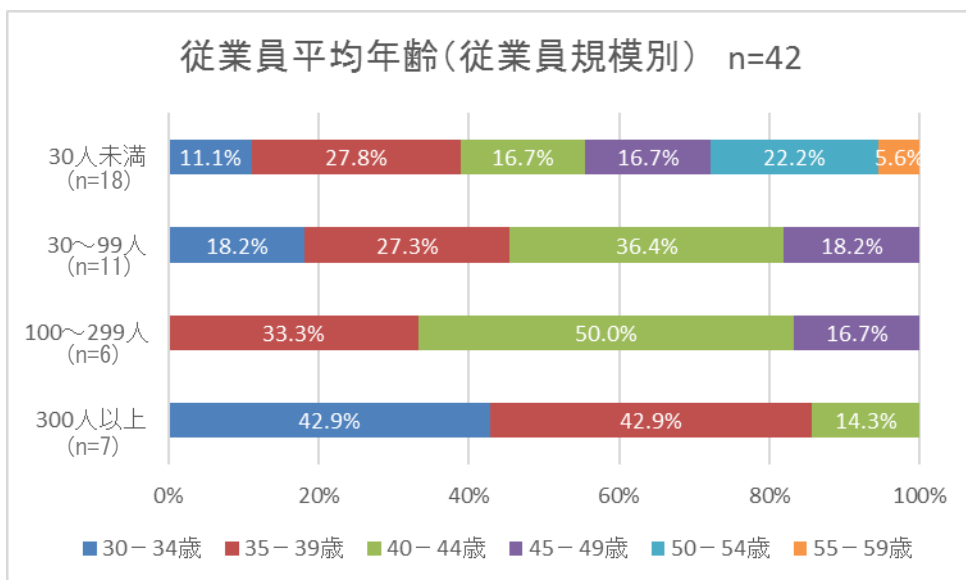
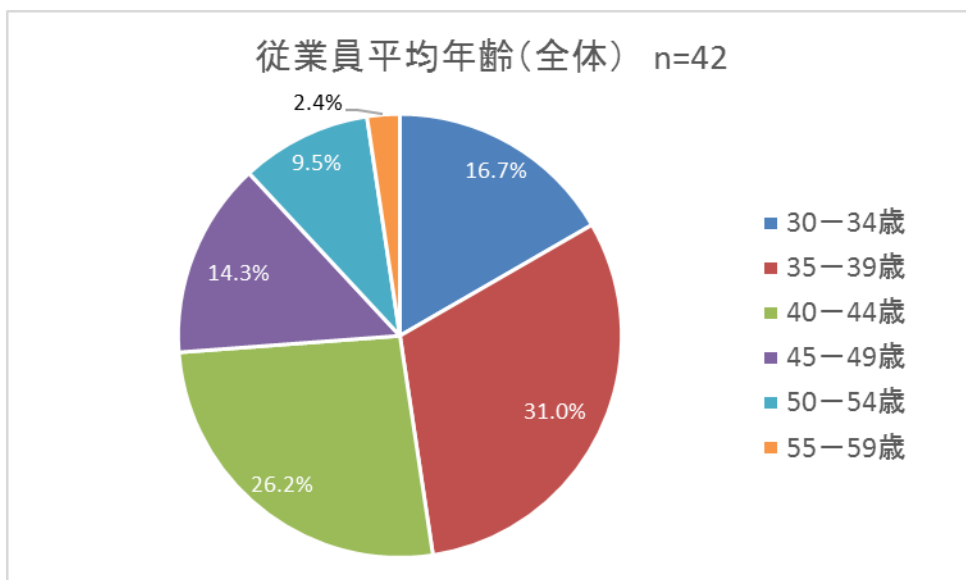




## (5) 従業員の平均年齢

回答企業を従業員の平均年齢で見ると、「35-39歳」(31.0%)が最も多く、次いで「40-44歳」(26.2%)となっており、「30-39歳」が約半数を占める結果となった。

従業員規模別で見ると、《従業員300人以上》の約8割が「30-39歳」である一方、《従業員300人未満》の企業では「40-49歳」の割合も高く、《従業員30人未満》の企業では「55-59歳」と回答した企業もあった。

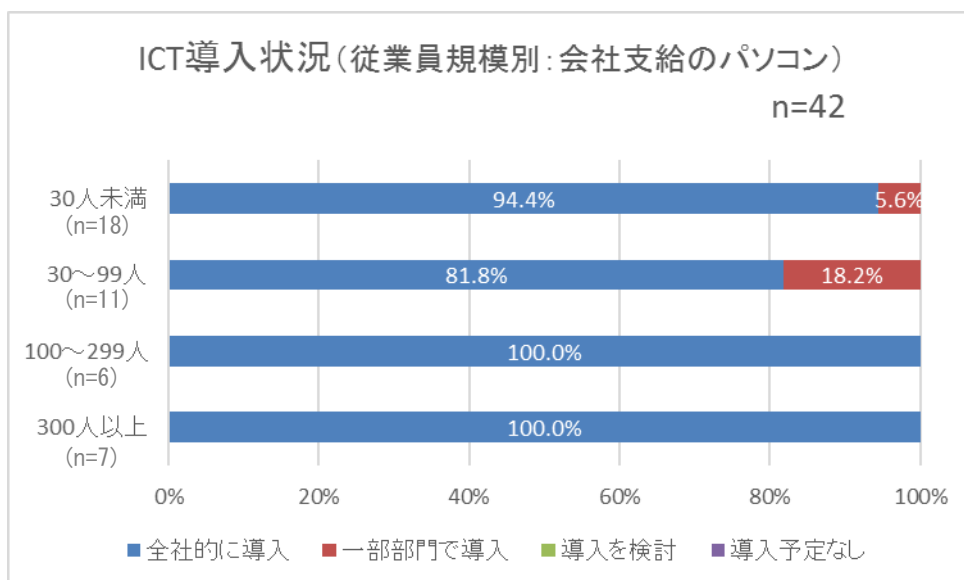
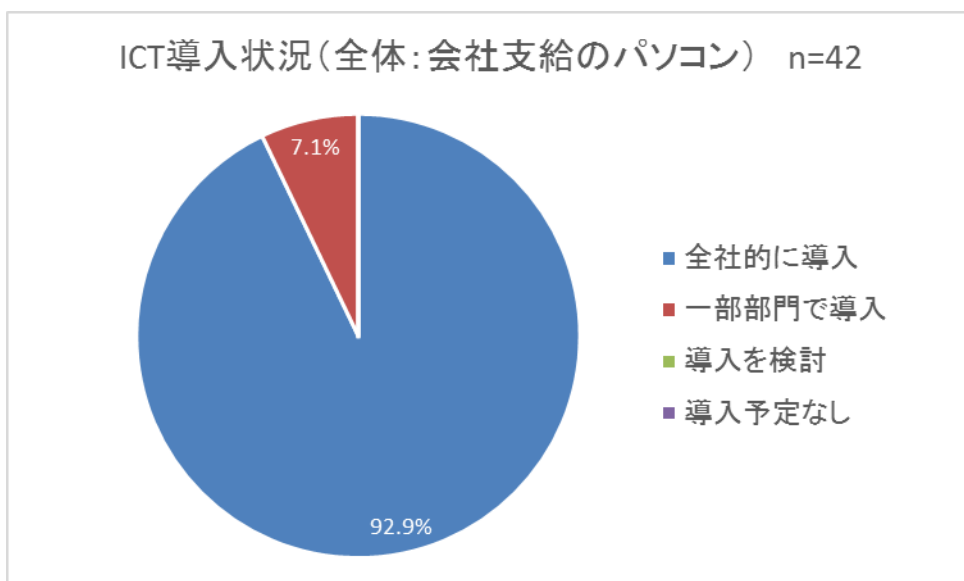


### 3 ICT（情報通信技術）の導入状況

#### (1) ICTの導入状況：会社支給のパソコン

【会社支給のパソコン】は、「全社的に導入」が92.9%、「一部部門で導入」が7.1%と、全ての企業で導入している。

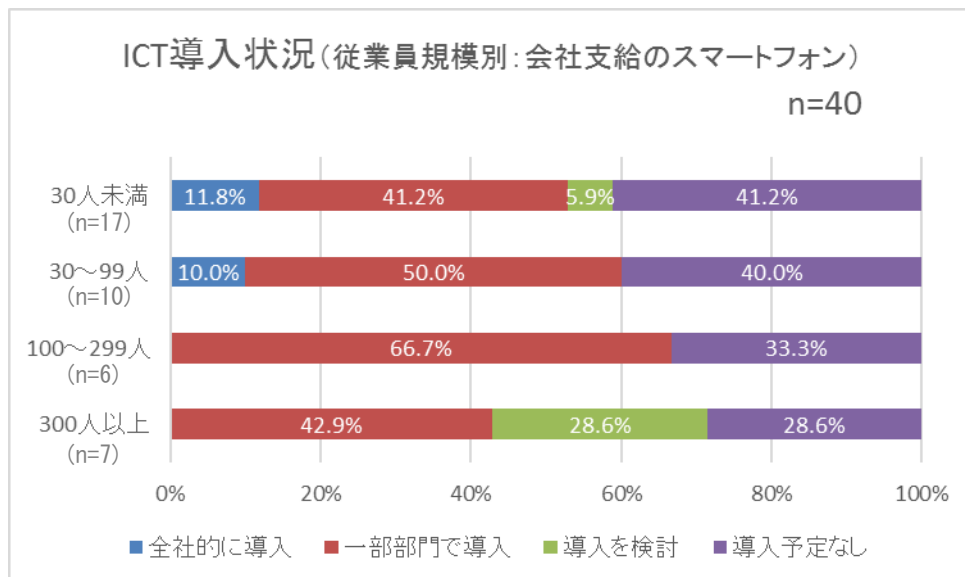
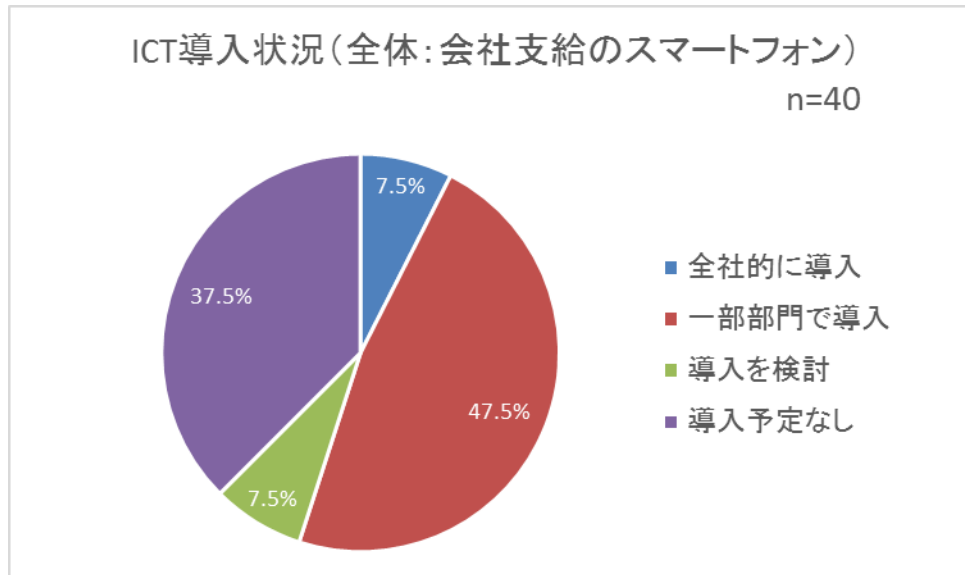
従業員規模別でみると、《従業員100人未満》の企業で「一部部門で導入」と回答した企業が数件あることがわかる。



## (2) ICTの導入状況：会社支給のスマートフォン

【会社支給のスマートフォン】は、「一部部門で導入」が47.5%、「全社的に導入」が7.5%と5割以上が導入しているのに対し、37.5%は「導入予定なし」と回答した。

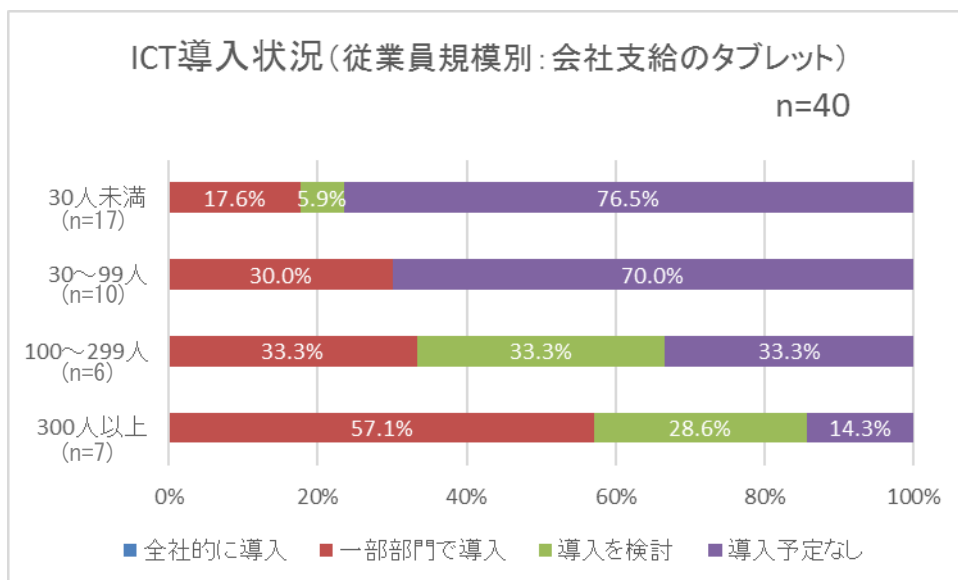
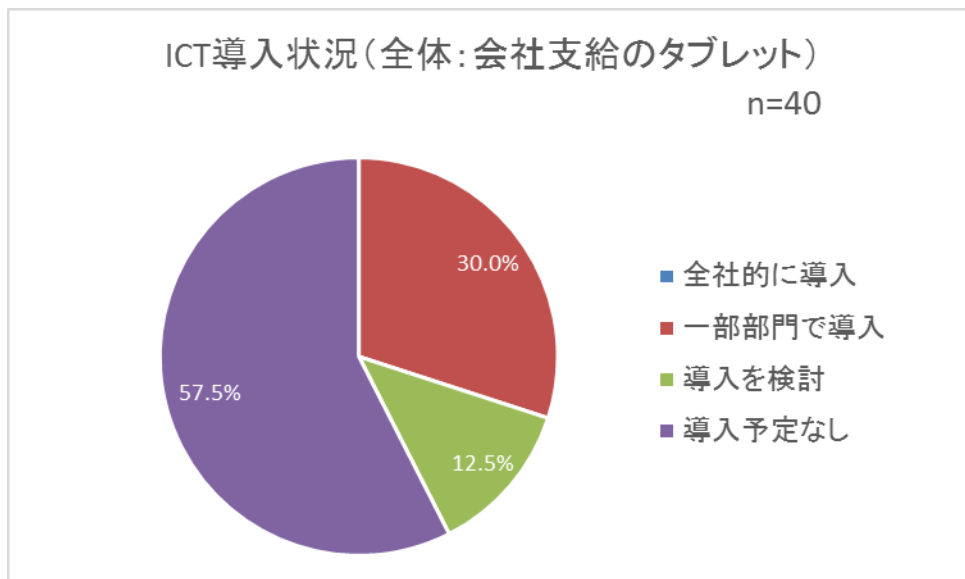
従業員規模別でみると、《従業員100人未満》の企業で「全社的に導入」と回答した企業がある一方、「導入予定なし」が約4割を占めており、従業員規模の大きい企業ほど会社支給のスマートフォン導入意向が高いことがうかがえる。



### (3) ICTの導入状況：会社支給のタブレット端末

【会社支給のタブレット端末】は、「一部部門で導入」が30.0%に対し、「導入予定なし」が57.5%と半数以上を占めている。

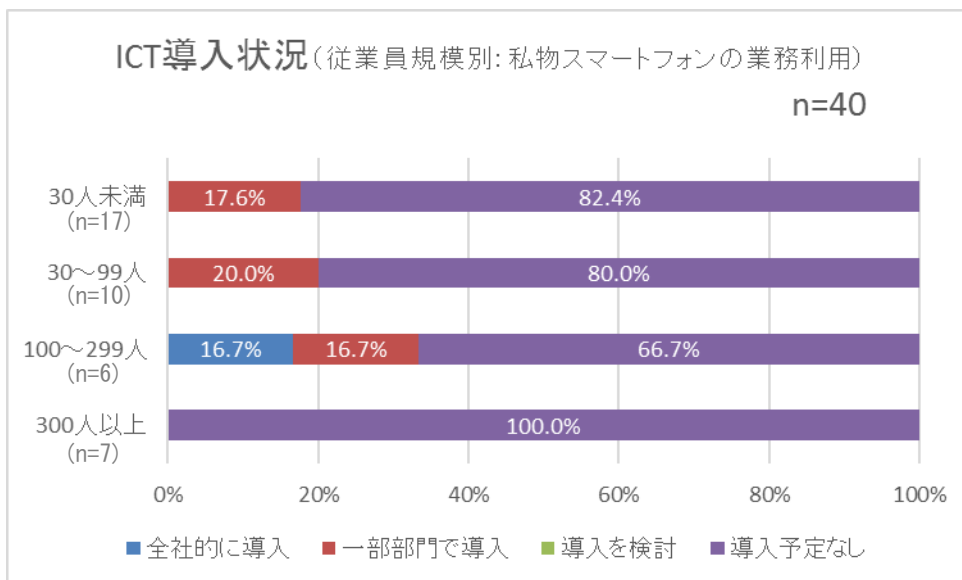
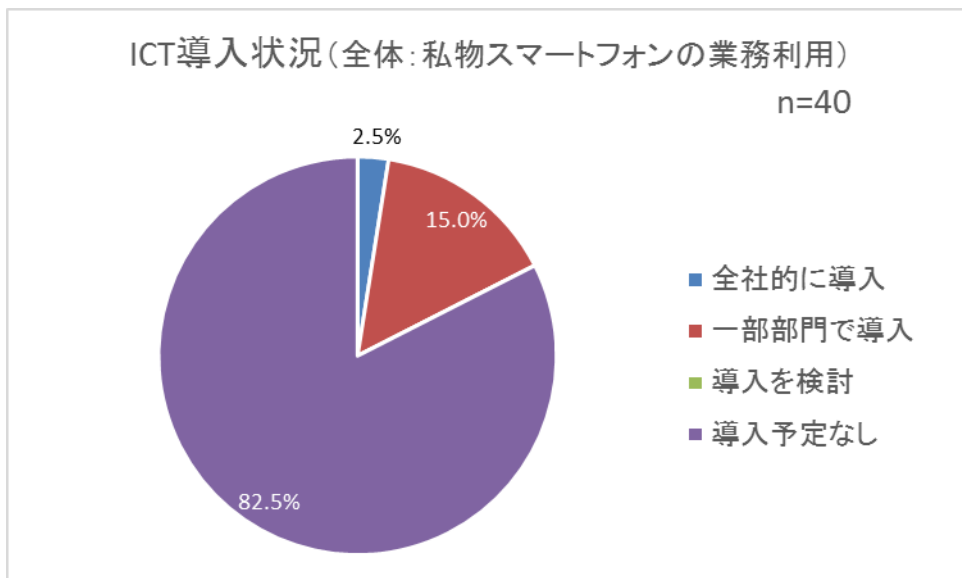
従業員規模別にみると、《従業員100人以上》の企業で「一部部門で導入」「導入を検討」と回答する企業の割合が高い一方、《従業員100人未満》の企業では7割以上が「導入予定なし」と回答しており、従業員規模の大きい企業ほど会社支給のタブレット端末導入意向が高いことがうかがえる。



#### (4) ICTの導入状況：私物スマートフォンの業務利用

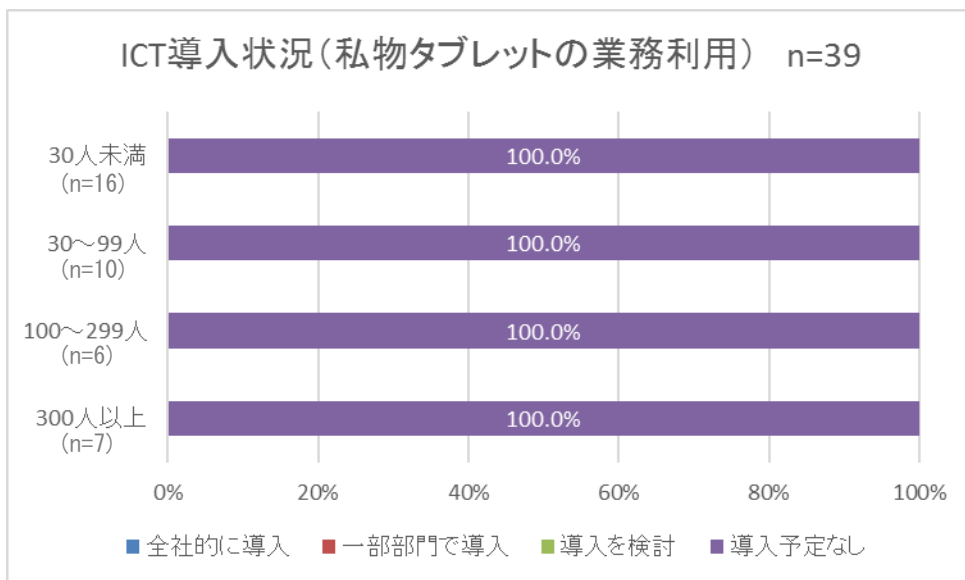
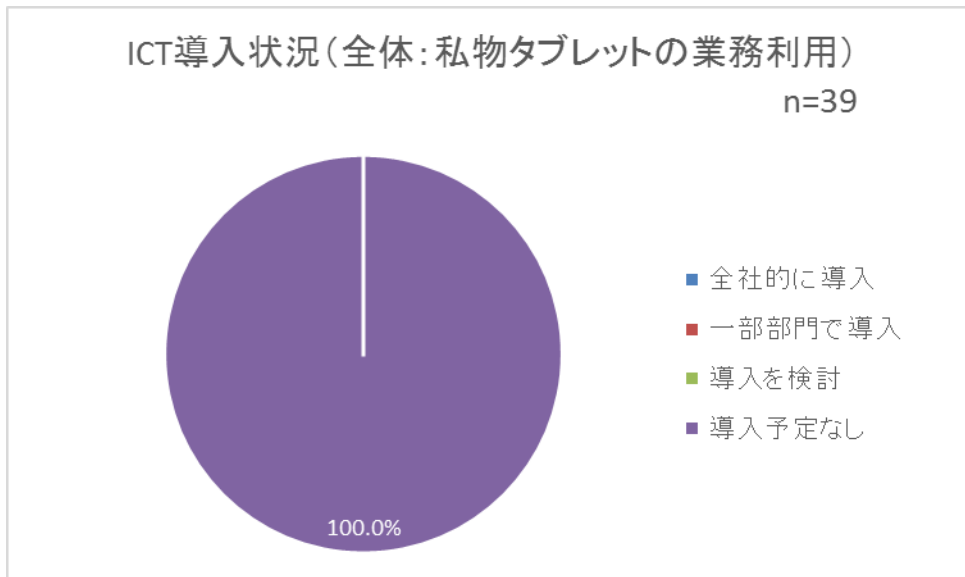
【私物スマートフォンの業務利用】は、「全社的に導入」（2.5%）、「一部部門で導入」（15.0%）と両者あわせても2割を切っており、「導入予定なし」が82.5%と8割を上回っている。

従業員規模別にみると、《従業員300人未満》では一部導入されているものの、《従業員300人以上》では「導入予定なし」が100%となっている。



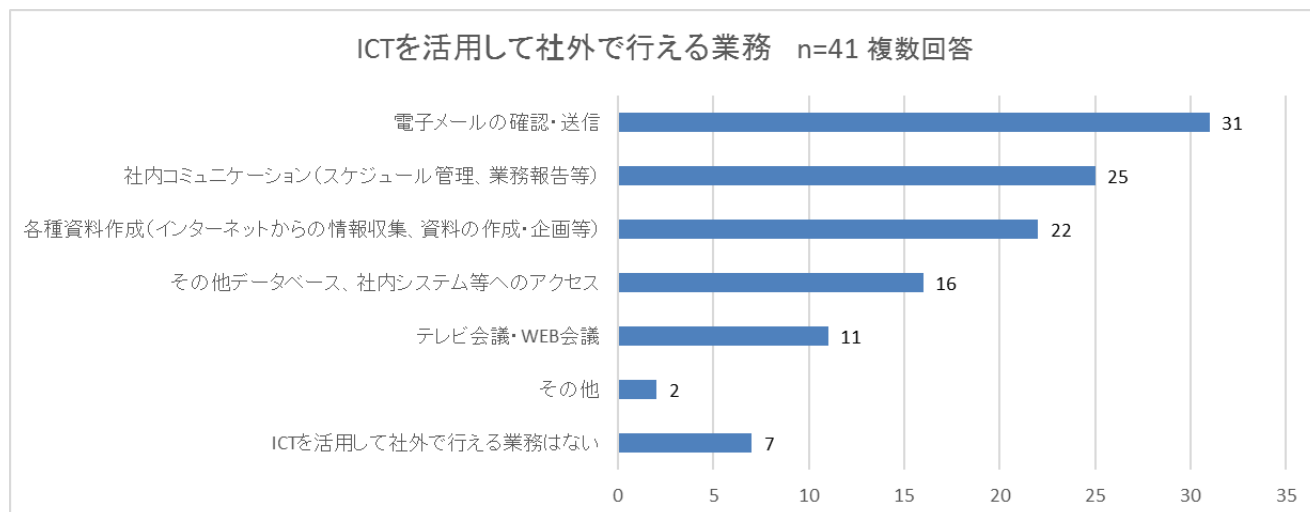
## (5) ICTの導入状況：私物タブレット端末の業務利用

【私物タブレット端末の業務利用】は、全ての企業が「導入予定なし」と回答している。



## (6) ICT を活用して社外で行える業務

ICT を活用して社外で行える業務は、「電子メールの確認・送信」(31件)が最も多く、次いで「社内コミュニケーション」(25件)、「各種資料作成」(22件)となっている。業種別でも、この順はおおむね変わらない。



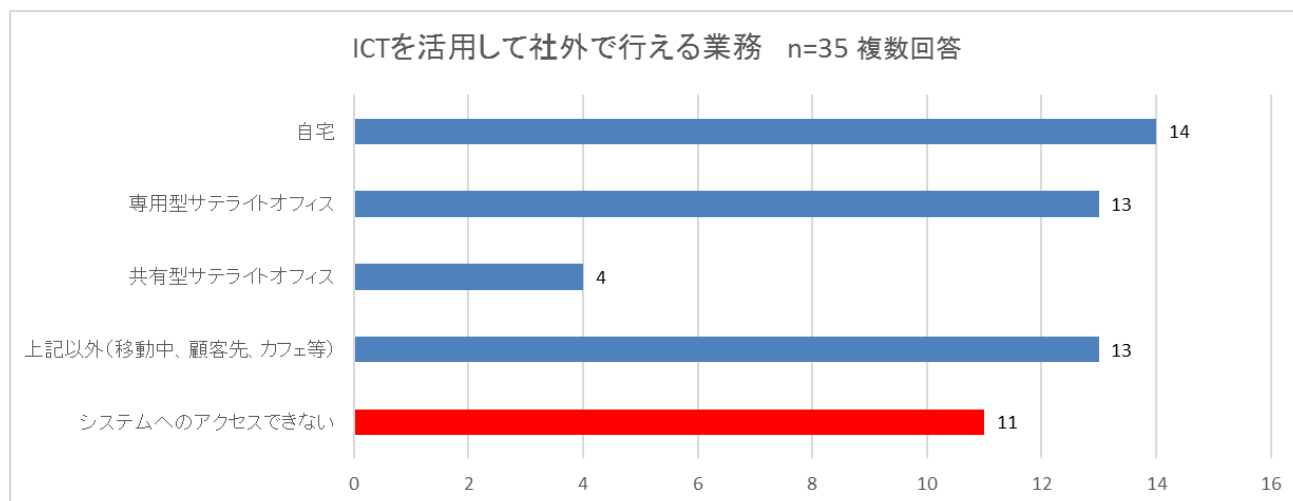
単位:社

業種	回答企業数	電子メールの確認・送信	社内コミュニケーション	各種資料作成	その他データベース、社内システム等へのアクセス	テレビ会議・WEB会議	その他	ICTを活用して社外で行える業務はない	総計
建設業	20	15 75.0%	11 55.0%	9 45.0%	6 30.0%	4 20.0%	2 10.0%	4 20.0%	51
製造業	5	5 100.0%	3 60.0%	3 60.0%	2 40.0%	3 60.0%	-	-	16
電気・ガス・熱供給・水道業	1	1 100.0%	1 100.0%	1 100.0%	1 100.0%	-	-	-	4
情報通信業	1	1 100.0%	1 100.0%	1 100.0%	1 100.0%	1 100.0%	-	-	5
運輸業・郵便業	1	1 100.0%	1 100.0%	1 100.0%	1 100.0%	1 100.0%	-	-	5
卸売業・小売業	4	3 75.0%	3 75.0%	3 75.0%	2 50.0%	-	-	1 25.0%	12
サービス業	3	1 33.3%	-	1 33.3%	2 66.7%	1 33.3%	-	1 33.3%	6
その他	6	4 66.7%	5 83.3%	3 50.0%	1 16.7%	1 16.7%	-	1 16.7%	15
総計	41	31	25	22	16	11	2	7	114

## (7) 社外から社内システムにアクセスできる場所

社外から社内システムにアクセスできる場所は、「自宅」(14件)が最も多く、次いで「専用型サテライトオフィス」(13件)、「上記以外(移動中、顧客先、カフェ等)」(13件)であった。

一方、「社外で行える業務はあるが、システムへのアクセスはできない」との回答は11件であった。



単位:社

業種	回答企業数	自宅	専用型	共有型	上記以外(移動中、顧客先、カフェ等)	システムへのアクセスできない	総計
建設業	16	8	4	2	5	7	26
		50.0%	25.0%	12.5%	31.3%	43.8%	
製造業	5	2	4	2	2	0.0%	10
		40.0%	80.0%	40.0%	40.0%	0.0%	
電気・ガス・熱供給・水道業	1		1		1	0.0%	2
		0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	
情報通信業	1					1	1
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
運輸業・郵便業	1		1		1	0.0%	2
		0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	
卸売業・小売業	3	2			2	1	5
		66.7%	0.0%	0.0%	66.7%	33.3%	
サービス業	3		2				2
		0.0%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	
その他	5	2	1	0	2	2	7
		40.0%	20.0%	0.0%	40.0%	40.0%	
総計	35	14	13	4	13	11	55

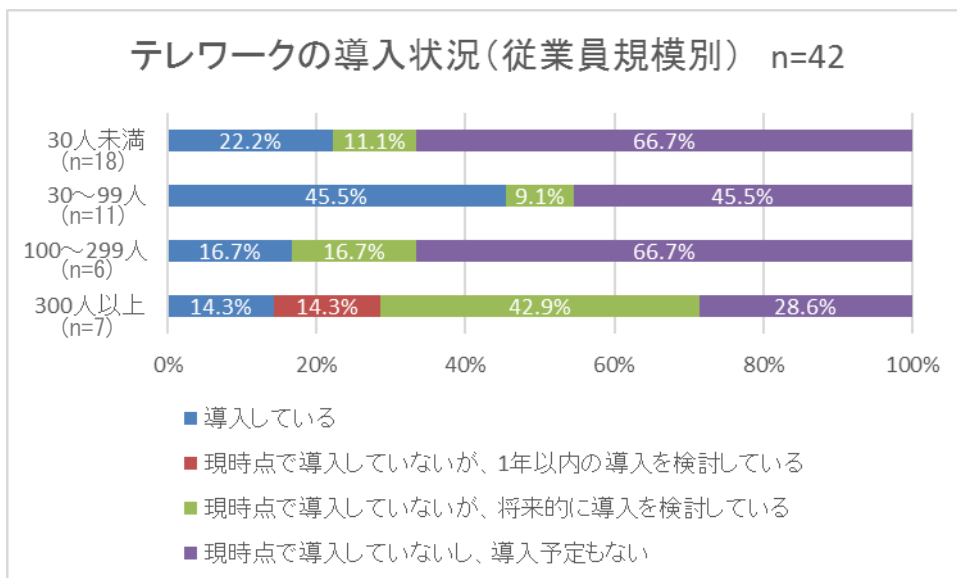
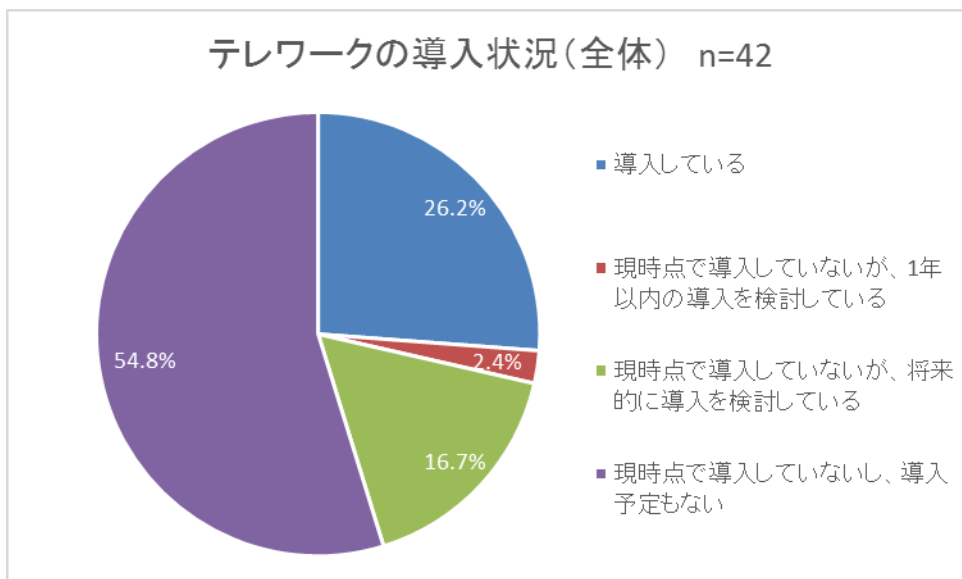


## 4 テレワークの導入状況

### (1) テレワークの導入状況

テレワークの導入状況について、「導入している」は26.2%で、「現時点では導入していないが、将来的に導入を検討している」まで含めると全体の約4割となる。一方で、「導入予定なし」は5割を超えている。

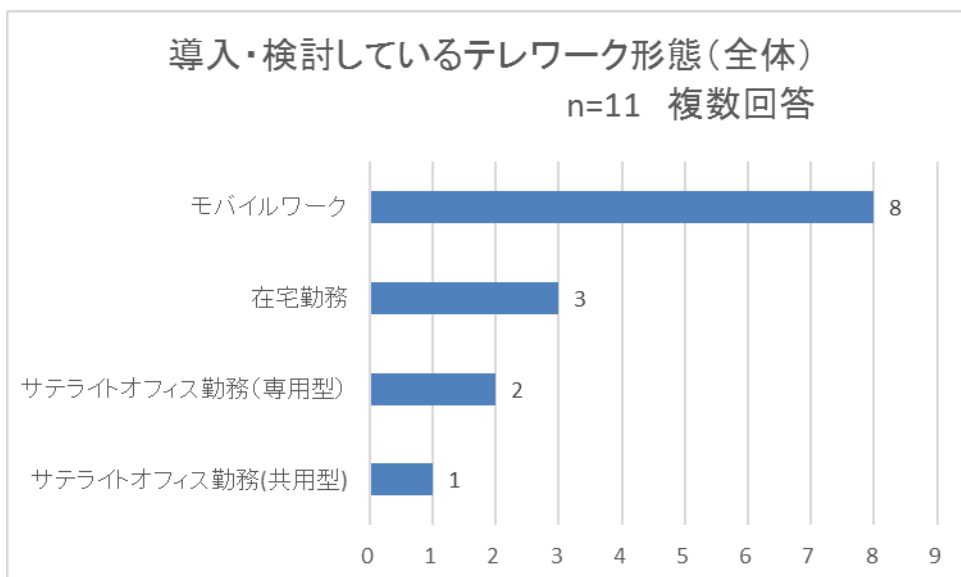
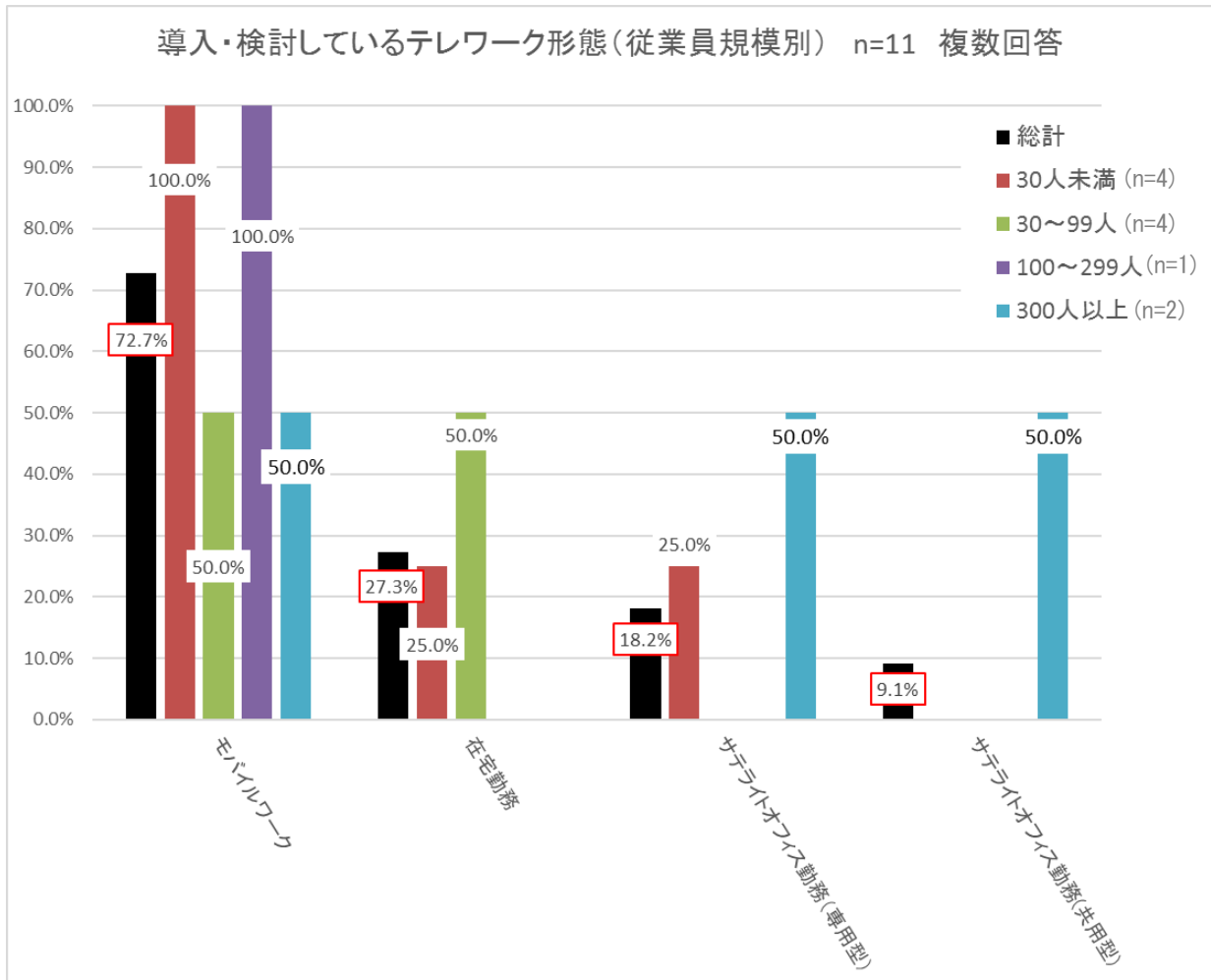
従業員規模別でみると、《従業員 300人以上》の約7割がテレワーク導入に前向きな回答をしている。



## (2) 導入・検討しているテレワークの形態

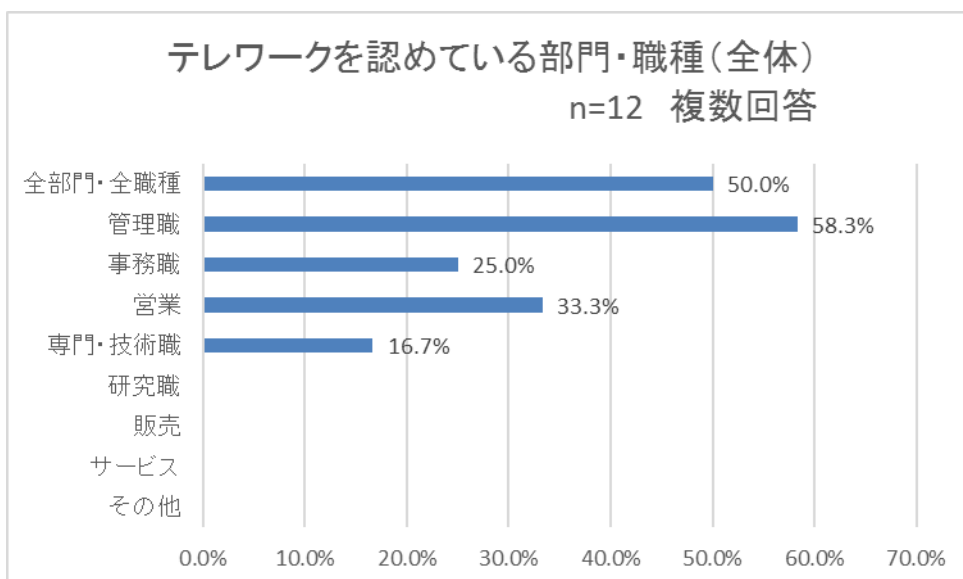
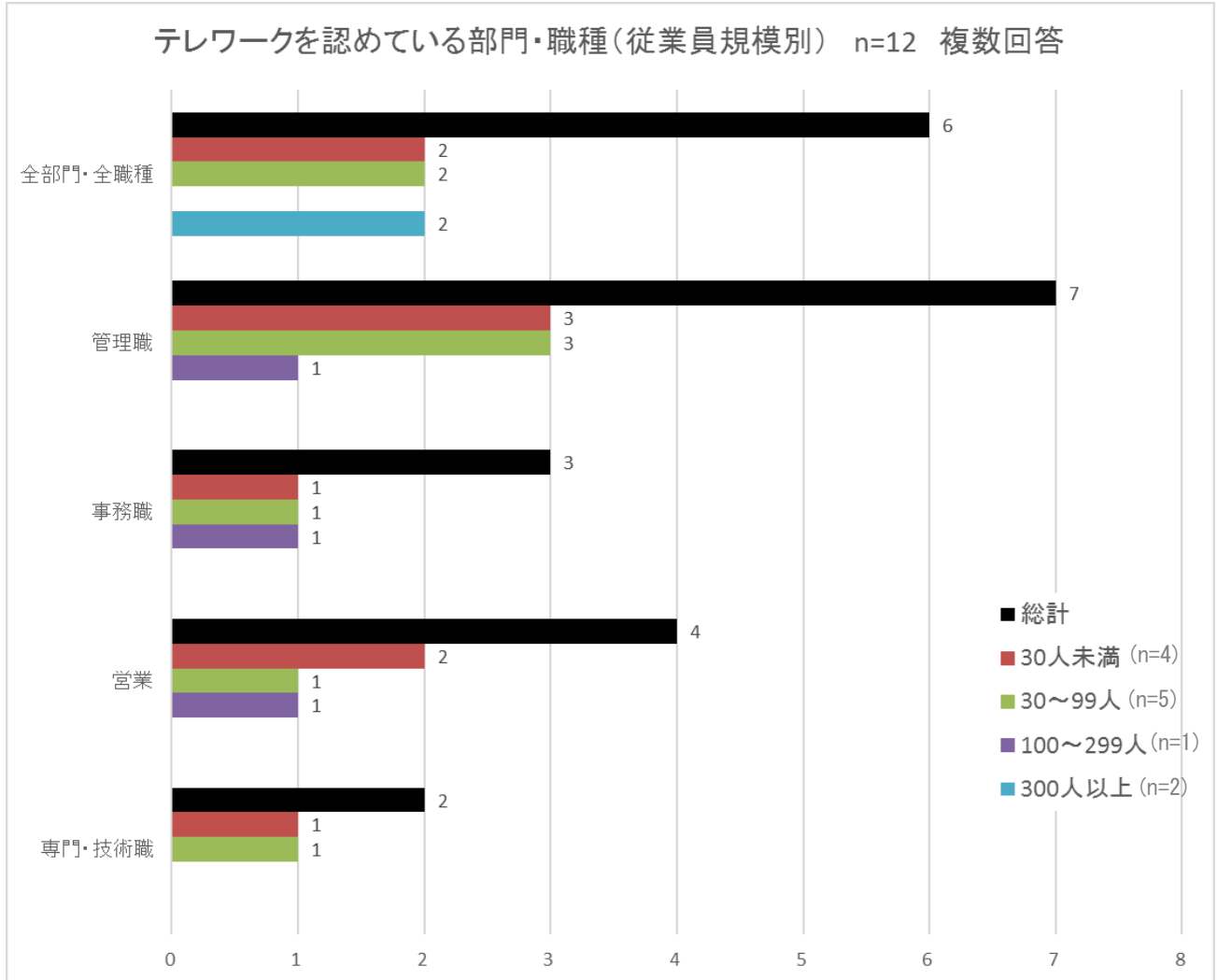
導入・検討しているテレワークの形態では、「モバイルワーク」が8件（72.7%）と最も多く、次いで「在宅勤務」が3件（27.3%）となっている。

従業員規模別にみると、「モバイルワーク」は全ての従業員規模で導入意向があるものの、「サテライトオフィス勤務」は主に《従業員規模 300人以上》で導入意向が示されている。



### (3) テレワークを認めている、認めようとしている部門・職種

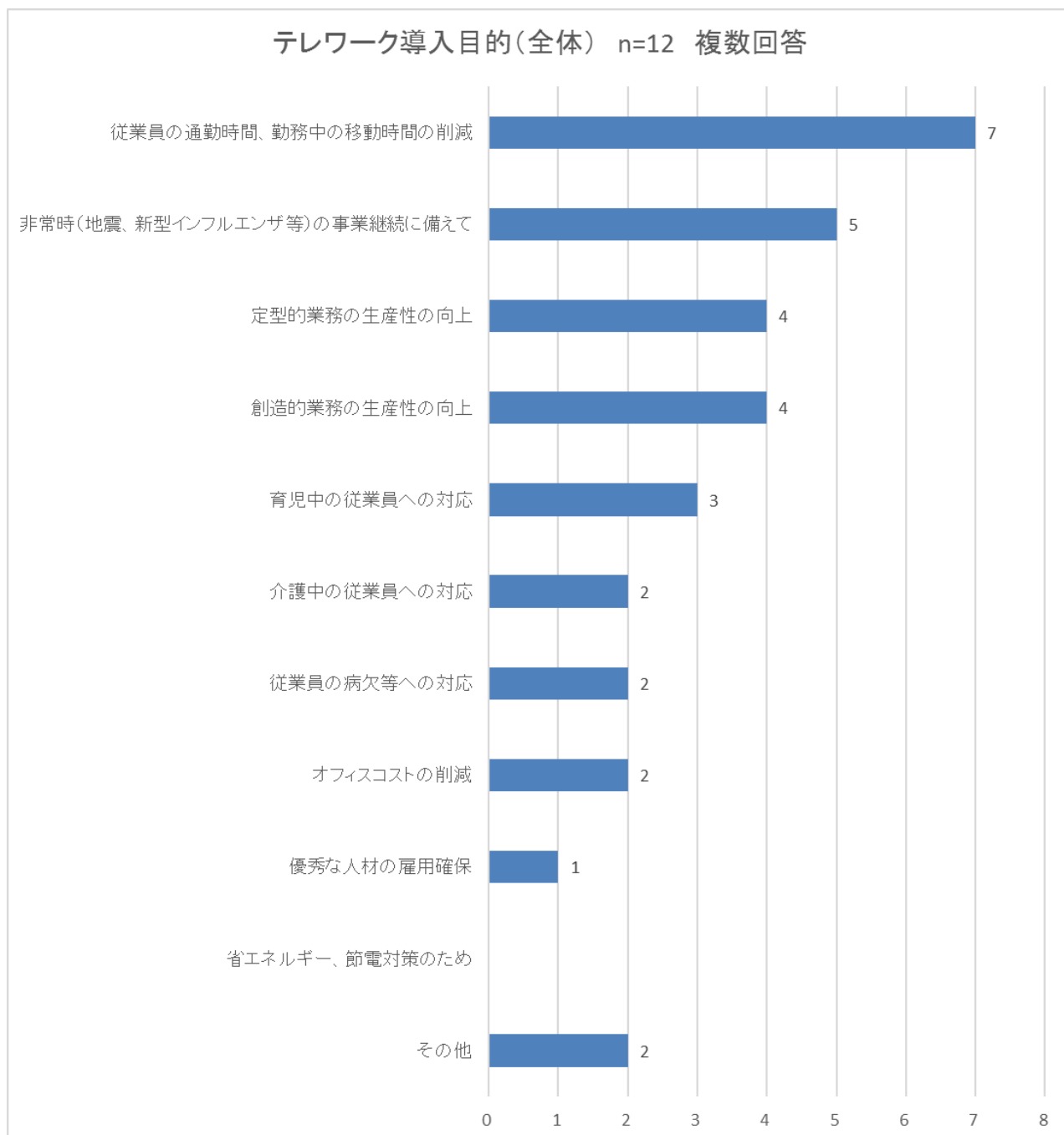
テレワークを認めている又は認めようとしている部門・職種では、「管理職」が7件(58.3%)と最も多く、次いで「全部門・全職種」が6件(50.0%)、「営業」が4件(33.3%)であった。



#### (4) テレワークの導入目的

テレワークの導入目的では、「従業員の通勤時間、勤務中の移動時間の削減」と回答した企業が7件と最も多く、次いで「非常時の事業継続に備えて」が5件、「定型的業務の生産性向上」「創造的業務の生産性向上」がそれぞれ4件となっている。

「育児中の従業員への対応」が3件と比較的低い理由の一つとして、回答企業の女性社員比率の低さが考えられる。



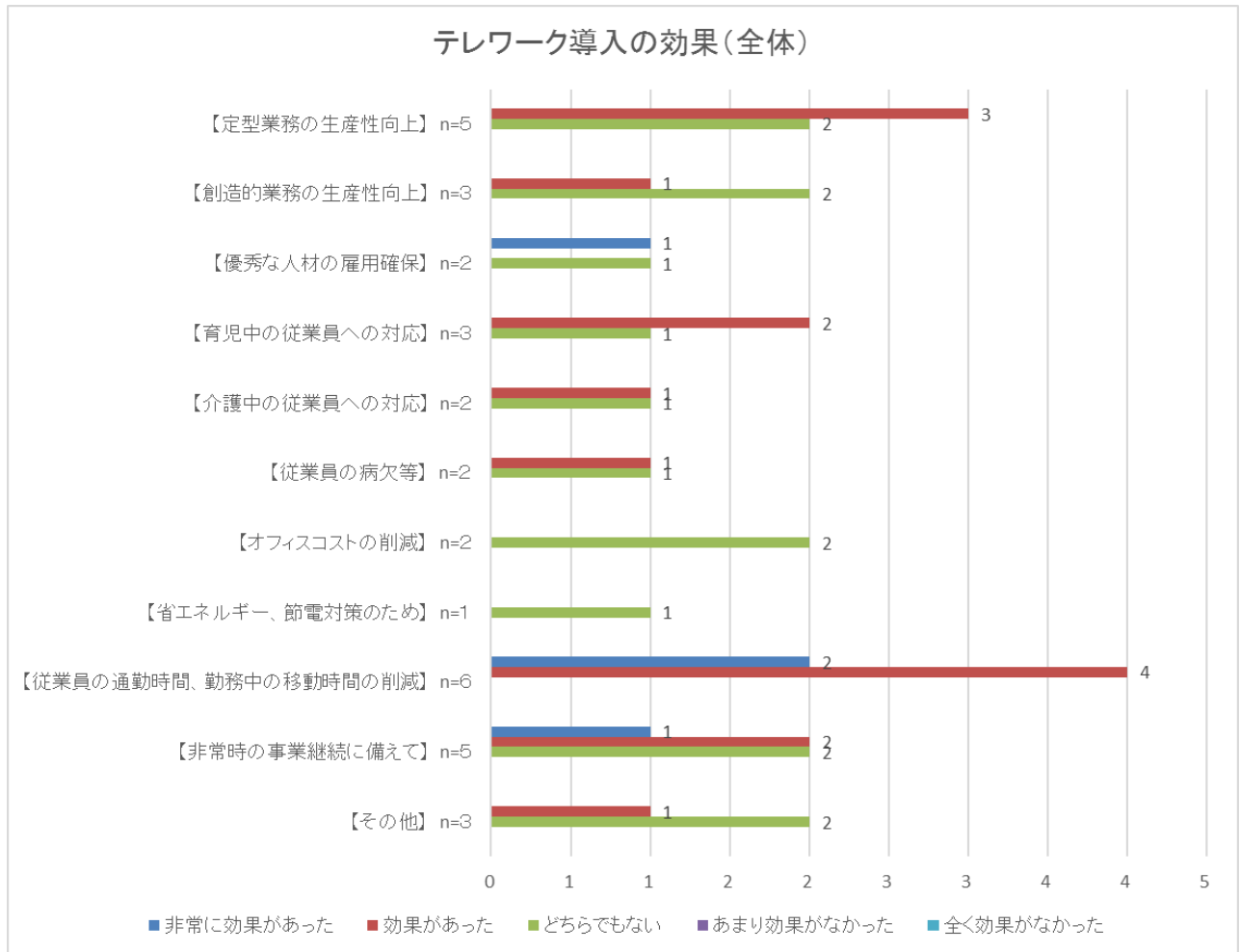
##### 【その他】

- ・メール確認のため
- ・複数の現場事務所における作業のため

## (5) テレワークの導入効果

テレワークの導入効果では、いずれの項目においても「あまり効果がなかった」「全く効果がなかった」と回答した企業はなかった。

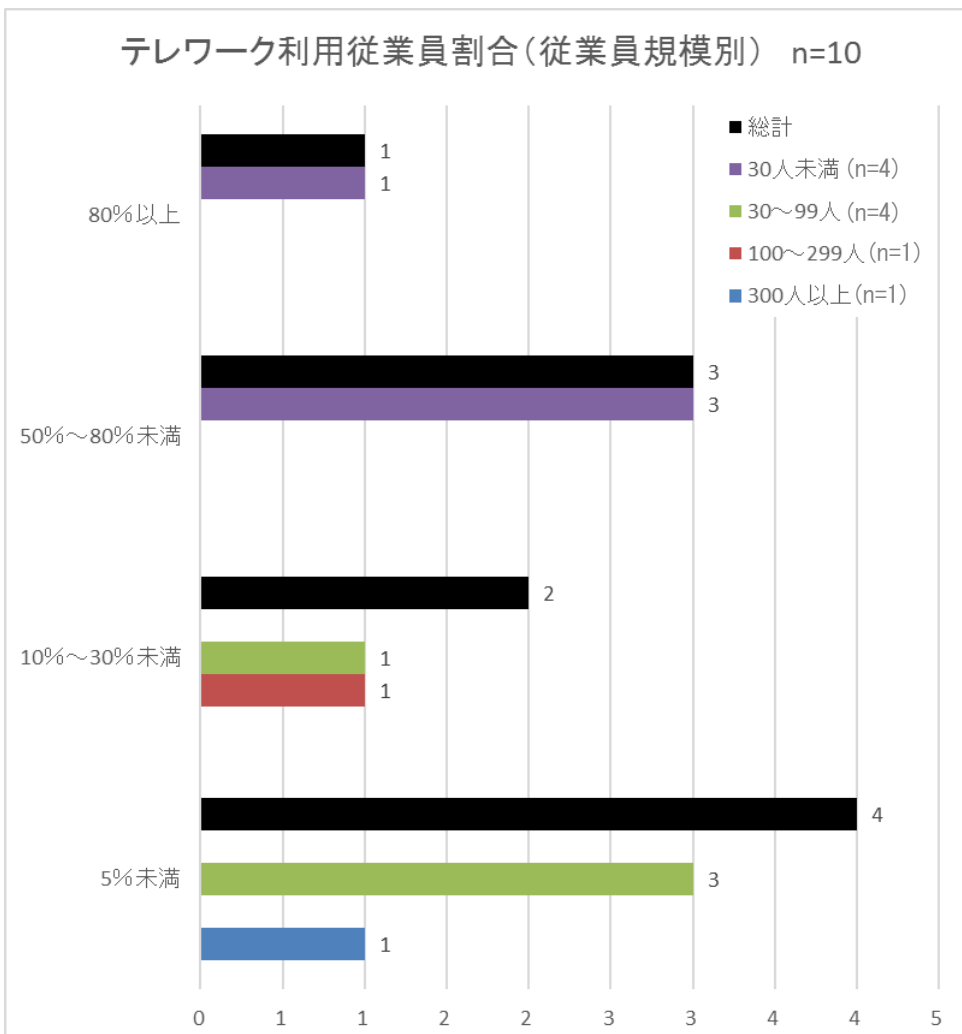
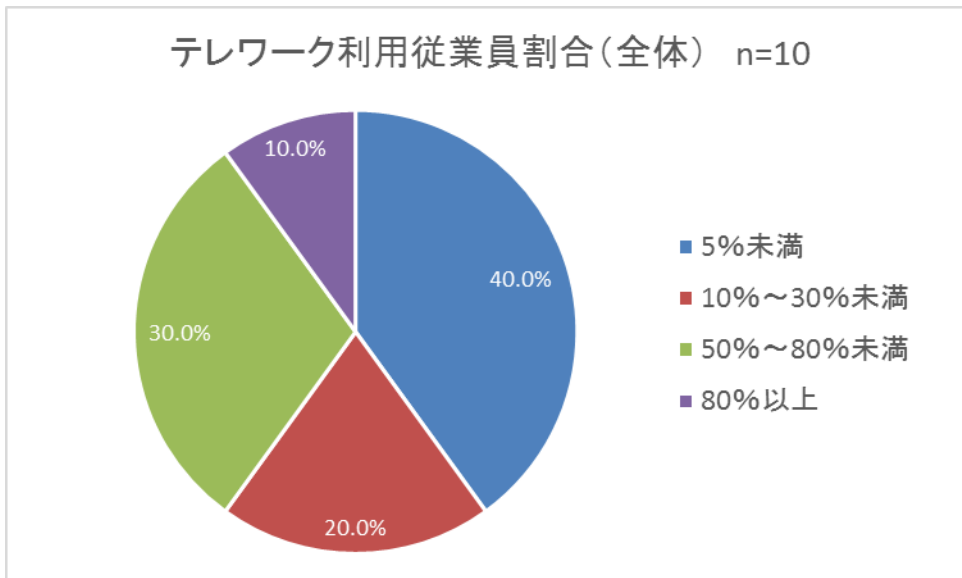
また、「優秀な人材の雇用確保」「従業員の通勤時間、勤務中の移動時間の削減」「非常時の事業継続」については「非常に効果があった」と回答する企業もあり、導入目的に対して一定の効果があつたと認識されていることがうかがえる。



## (6) テレワークを利用している従業員の割合

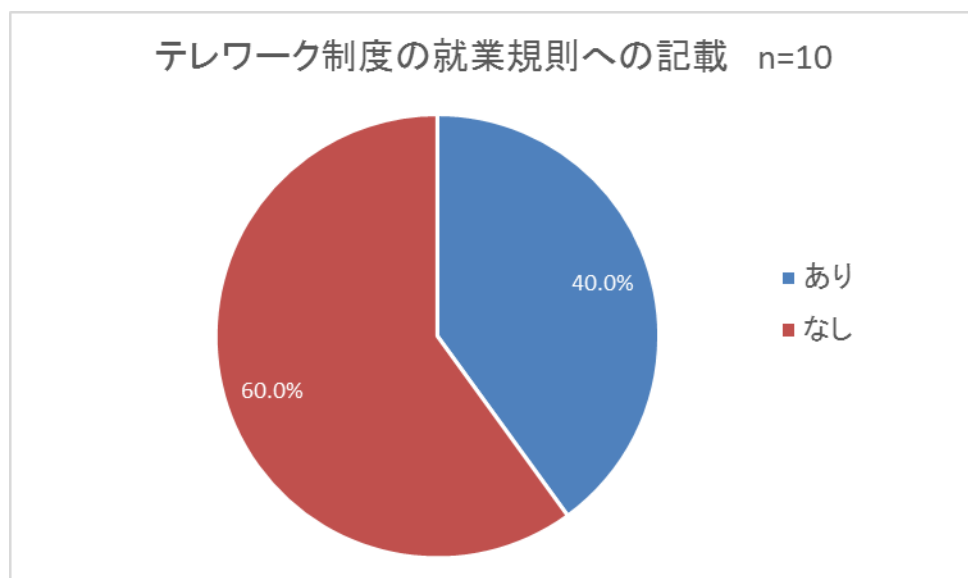
テレワークを利用している従業員の割合では、「5%未満」が40.0%と最も多く、次いで「10%-30%未満」が20.0%で、「30%未満」とする企業はあわせて6割であった。

従業員規模別にみると、《従業員30人未満》で「50%以上」と回答した企業があり、小規模な企業の方がテレワークを利用する従業員割合が高いことがうかがえる。



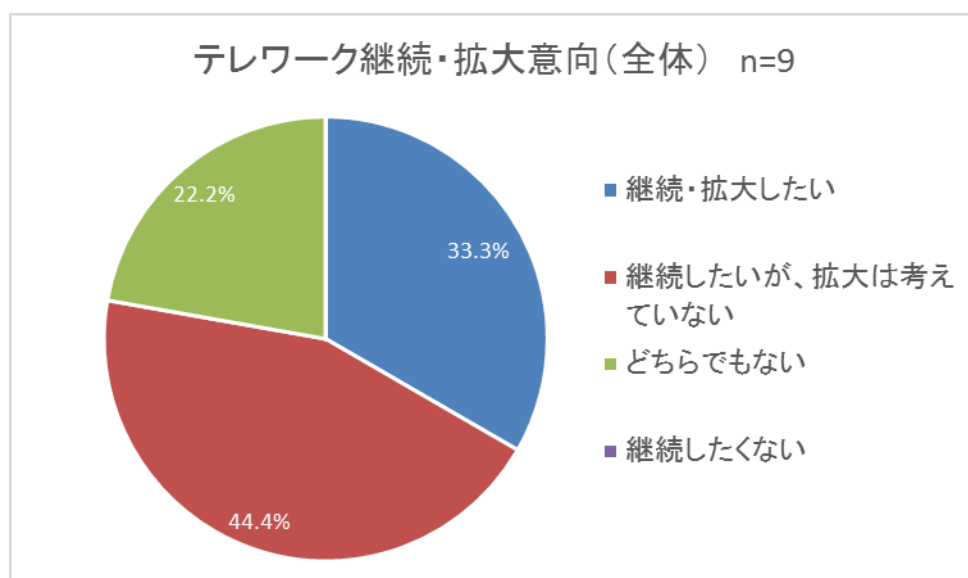
## (7) 就業規則へのテレワーク制度の記載の有無

就業規則へのテレワーク制度の記載の有無では、「記載がある」が4割、「記載がない」が6割となっている。



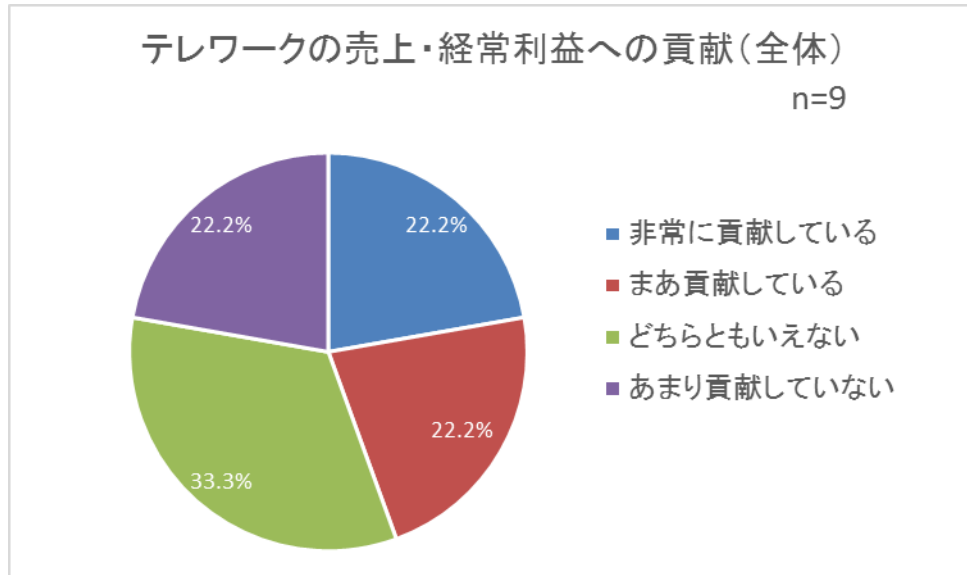
## (8) テレワークの継続拡大意向

テレワークの継続拡大意向では、「継続拡大したい」が33.3%、「継続したいが、拡大は考えていない」が44.4%であり、あわせると「継続したい」という意向は約8割となる。なお、「継続したくない」との回答はなかった。



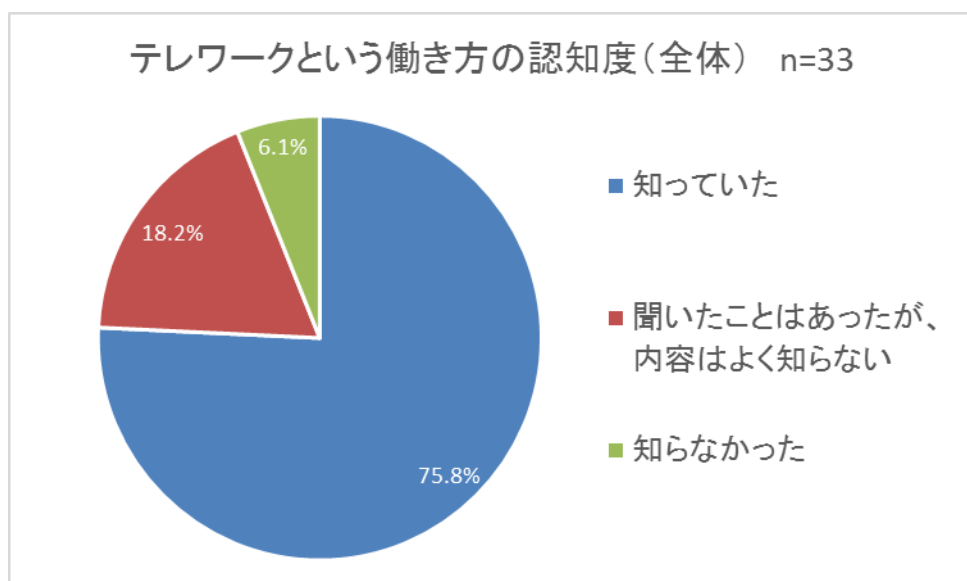
### (9) テレワーク導入による企業の売上・経常利益への貢献度

テレワークによる企業の売上・経常利益への貢献度について、「非常に貢献している」が22.2%、「まあ貢献している」が22.2%であり、あわせて約4割が「貢献している」と回答している。一方、「あまり貢献していない」は22.2%であった。



### (10) テレワークという働き方の認知度

テレワークという働き方の認知度について、「知っていた」とする企業は75.8%、「聞いたことはあったが、内容はよく知らない」と回答した企業は18.2%であった。「知らなかった」と回答した企業は6.1%で、テレワーク制度を導入していない企業でも制度自体の認知度は比較的高いことがみてとれる。

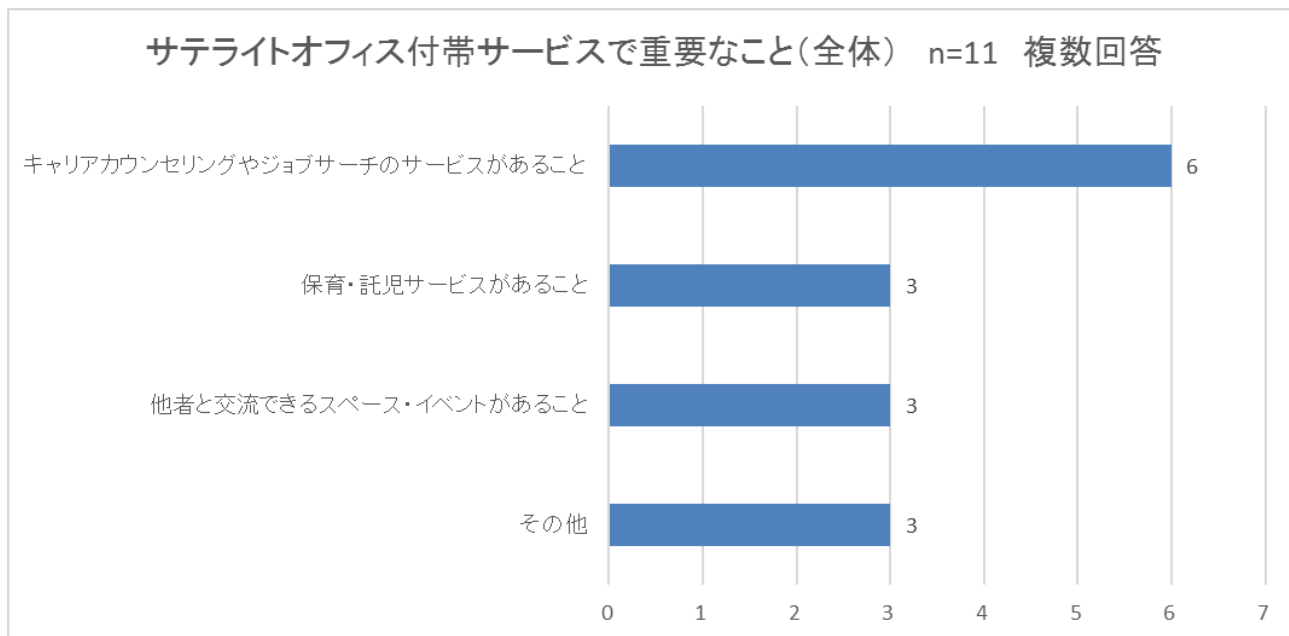


※「テレワーク」を導入していない企業を対象とした設問



## (11) サテライトオフィスの利用で重視すること（付帯するサービス）

サテライトオフィスの利用で重視すること（付帯するサービス）について、「キャリアカウンセリングやジョブリサーチのサービス」が6件と最も多く、「保育・託児サービス」「他社と交流できるスペース・イベント」はそれぞれ3件であった。

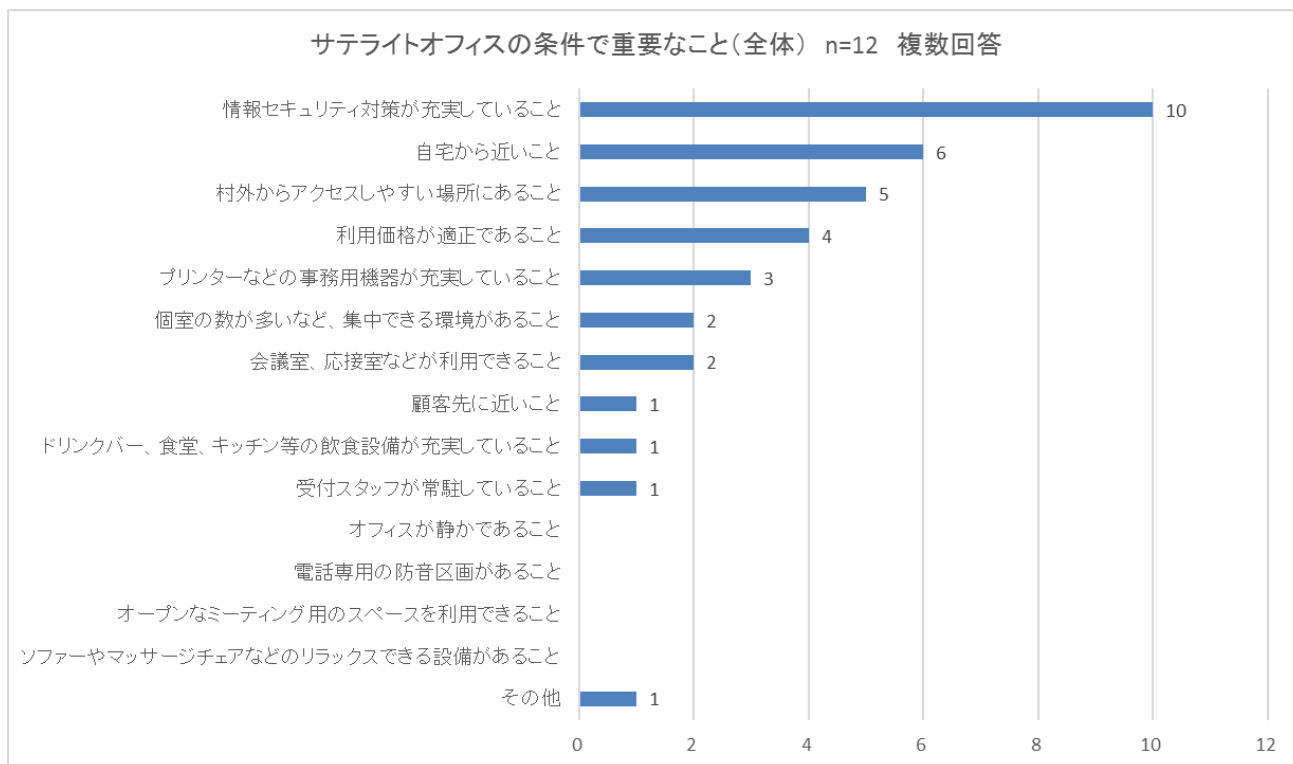


### 【その他】

- ・セキュリティサービス

## (12) サテライトオフィスの利用で重視すること（オフィスの条件）

サテライトオフィスの利用で重視すること（オフィスの条件）について、「情報セキュリティ対策が充実していること」が10件と最も多く、次いで「自宅から近いこと」が6件、「村外からアクセスしやすい場所にあること」が5件、「利用価格が適正であること」が4件であった。

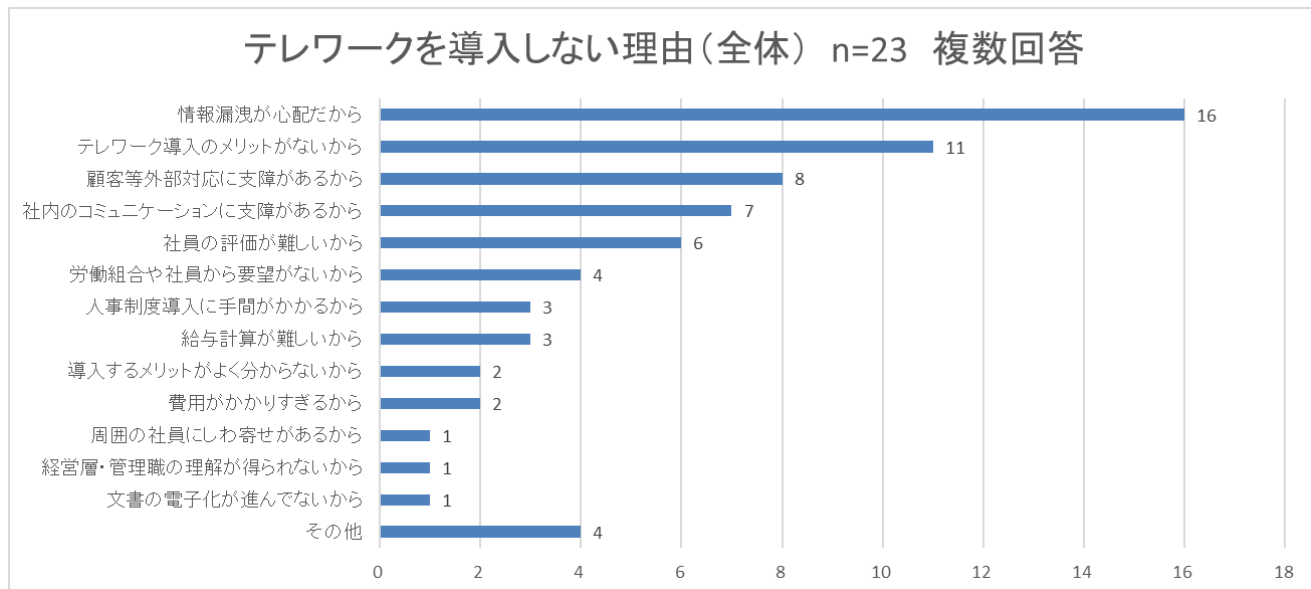


### 【その他】

- ・登記できること

### (13) テレワークを導入しない理由

テレワークを導入しない理由について、「情報漏洩が心配だから」が16件と最も多く、次いで「テレワーク導入のメリットがないから」が11件、「顧客等外部対応に支障があるから」が8件、「社内コミュニケーションに支障があるから」が7件であった。



※「テレワーク導入予定なし」の企業を対象とした設問

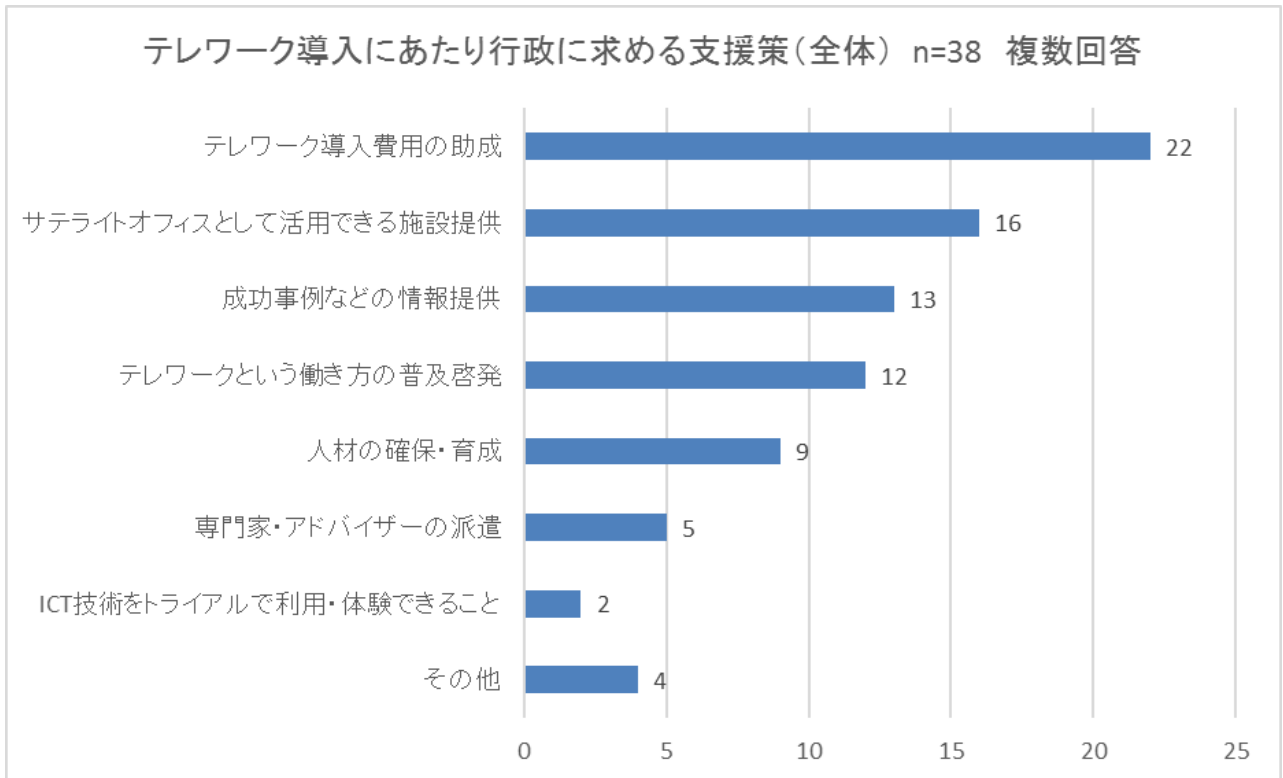
#### 【その他】

- ・みなし労働の管理が難しい
- ・社員の7割が派遣で出ているため
- ・業務の性質上導入が難しいため
- ・業務遂行に限界がある

## 5 テレワーク導入に関する行政への要望等

### (1) テレワーク導入にあたり行政に求める支援策

テレワーク導入にあたり行政に求める支援策については、「テレワーク導入費用の助成」が 22 件と最も多く、次いで「サテライトオフィスとして活用できる施設提供」が 16 件、「成功事例などの情報提供」が 13 件、「テレワークという働き方の普及啓発」が 12 件であった。



#### 【その他】

- ・テレワーク困難なため行政への要望なし
- ・本社主導のため、現時点で求めることはない

## (2) テレワーク導入に関する行政への意見・要望（自由回答）

- ・導入に関するメリット・デメリットの情報提供
- ・企業の導入実績に関する情報提供
- ・サテライトオフィスとして利用できる施設の提供
- ・ネットワークの高速化
- ・テレワークにモバイル WiFi を使用しているが、電波が弱く接続が不安定。電波はテレワークの重要なインフラと思うので今後も充実させてほしい
- ・コワーキングスペースの設置について、村の方向性（行政の施策）や懸案に対する対応策と、施設等ハード整備が陸つづきであること
- ・経営規模及び業務内容（小規模・建設業）から、テレワークの導入に関してはデメリット（特に社内コミュニケーション、顧客等外部対応）が多く費用対効果の観点からも極めて現実的ではない
- ・在宅勤務が可能な職種及び人員の確保は必要としていない（余裕がない）のが実情で、テレワーク導入と人材確保は別問題
- ・働き方改革の一環としての施策は行政が主導し、改革に際して新たな投資が必要な場合は積極的な支援が必要。改革を標榜するのみで各企業にその具体策を模索させるは如何なものか

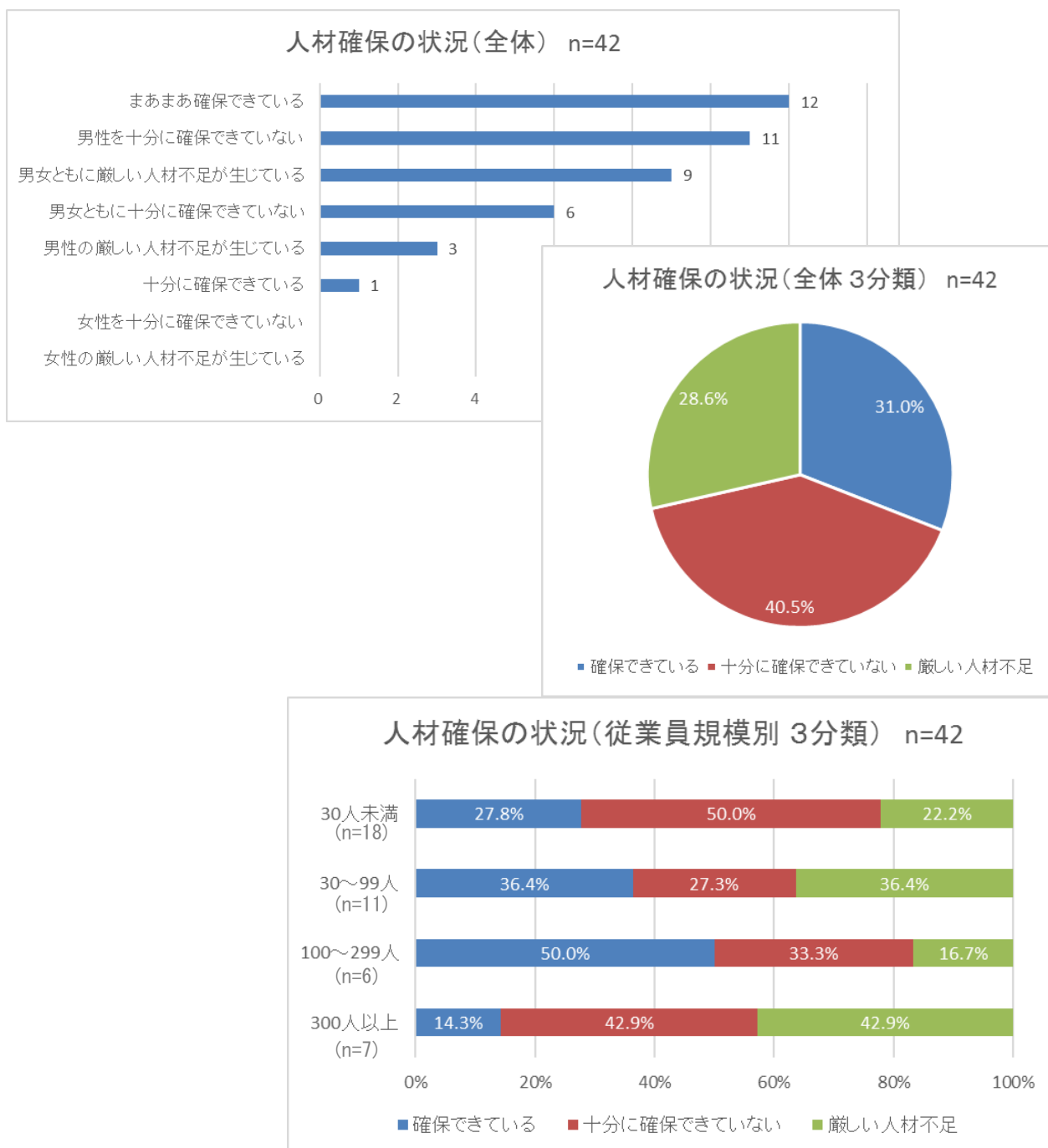
## 6 人材確保について

### (1) 人材確保の状況

人材確保の状況について、「まあまあ確保できている」が12件と最も多く、次いで「男性を十分に確保できていない」が11件、「男女ともに厳しい人材不足が生じている」が9件であった。

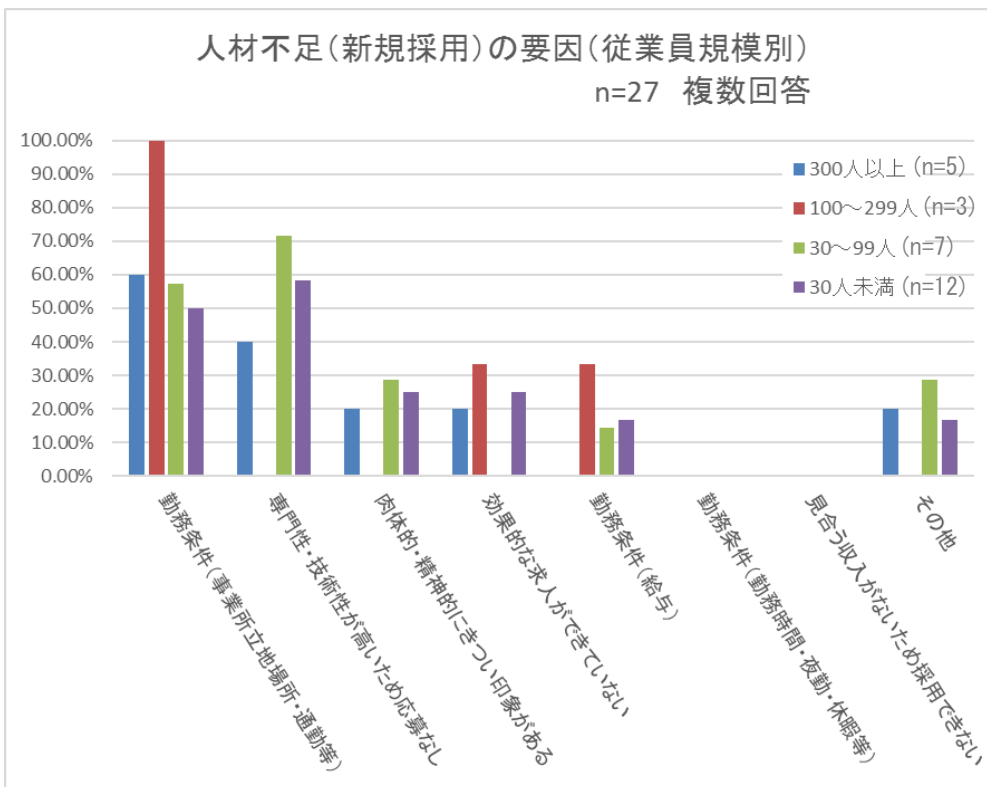
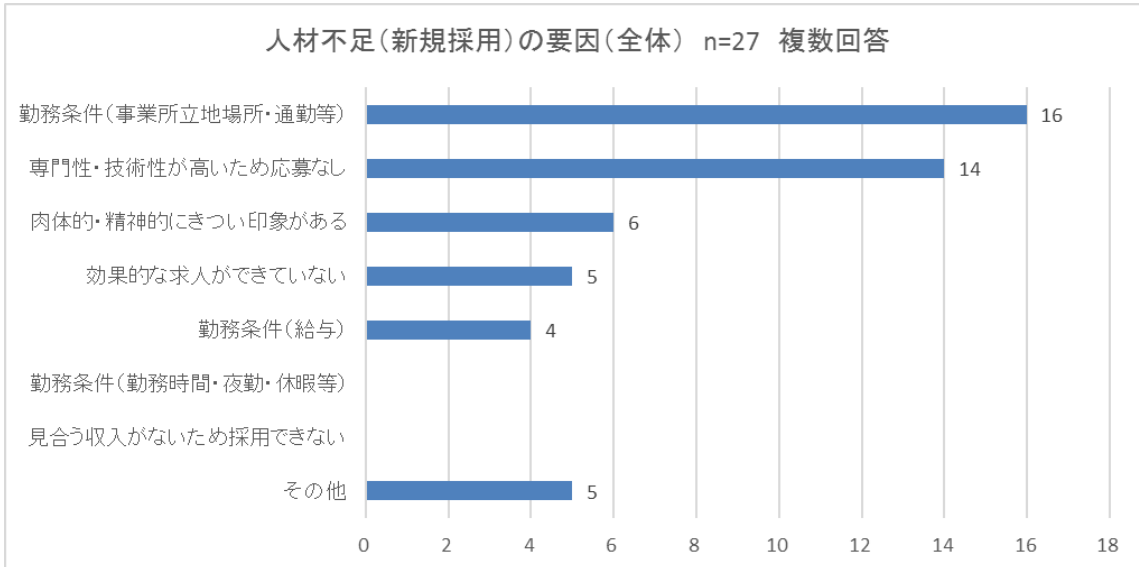
「確保できている」「十分に確保できていない」「厳しい人材不足」に再分類すると、「確保できている」が31.0%、「十分に確保できていない」が40.5%、「厳しい人材不足」が28.6%と、約7割の企業で人手不足が生じていることがわかる。

従業員規模別にみると、特に《従業員300人以上》における人材不足が顕著である。



## (2) 人材不足（新規採用）の要因

人材不足（新規採用）の要因について、「勤務条件（事業所立地場所・通勤等）」が 16 件と最も多く、次いで「専門性・技術性が高いため応募なし」が 14 件であった。従業員規模別にみても、この傾向に大きな差異はみられない。



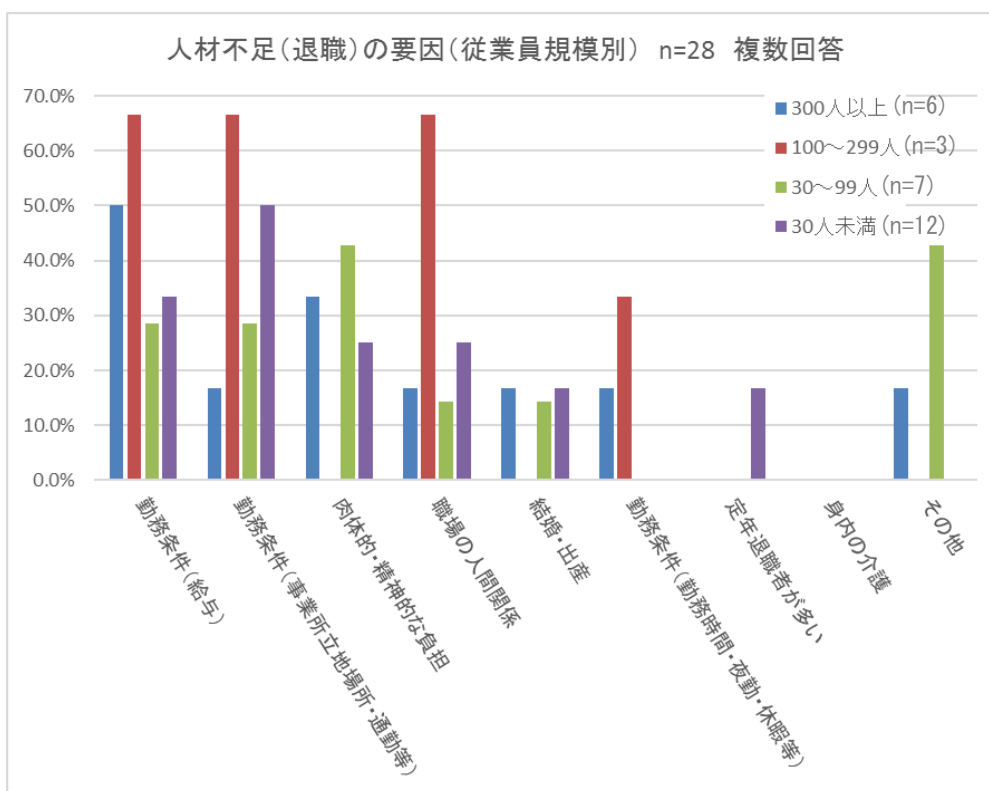
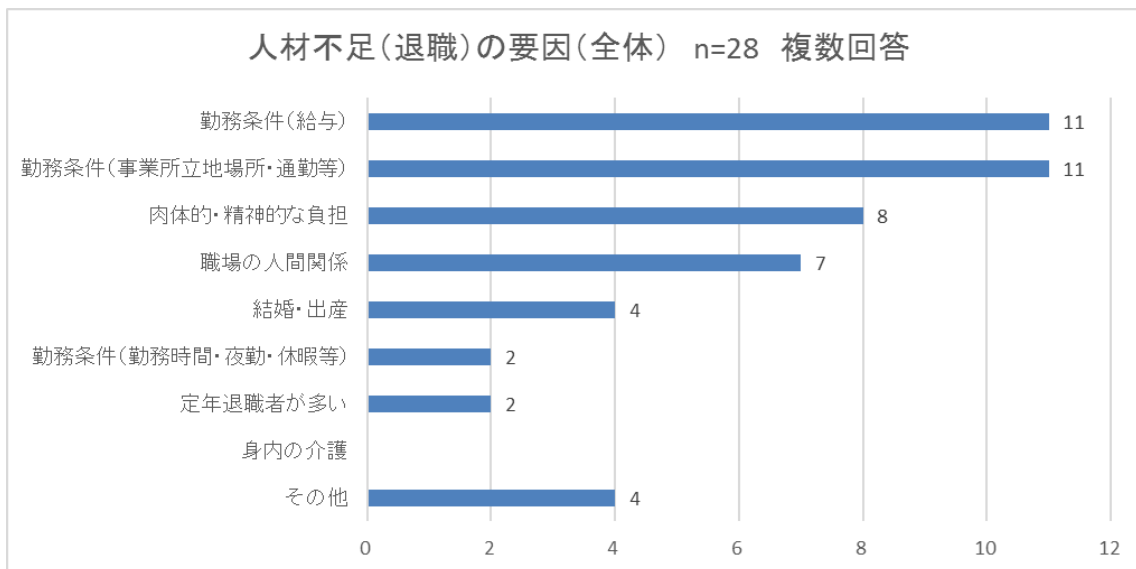
### 【その他】

- ・村内の有効求人倍率が高く、条件の良いところへ人材が集まる傾向にあるから
- ・待遇の良い大企業に人材が流れてしまう
- ・勤務場所が一定期間県外となるため
- ・会社の知名度の低さ

### (3) 人材不足（退職）の要因

人材不足（退職）の要因について、「勤務条件（給与）」と「勤務条件（事業所立地場所・通勤等）」がそれぞれ11件と最も多く、次いで「肉体的・精神的な負担」が8件、「職場の人間関係」が7件であった。

従業員規模別にみても、この傾向に大きな差異はみられない。

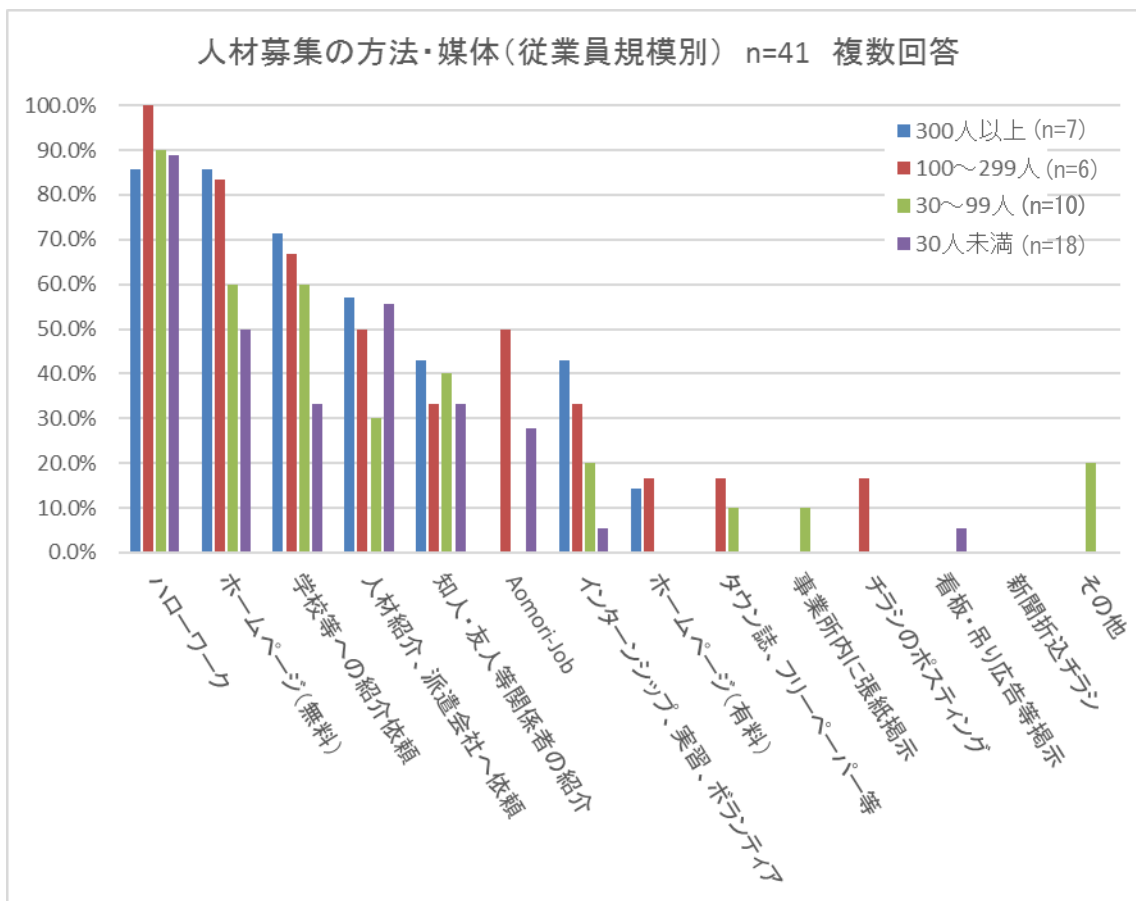
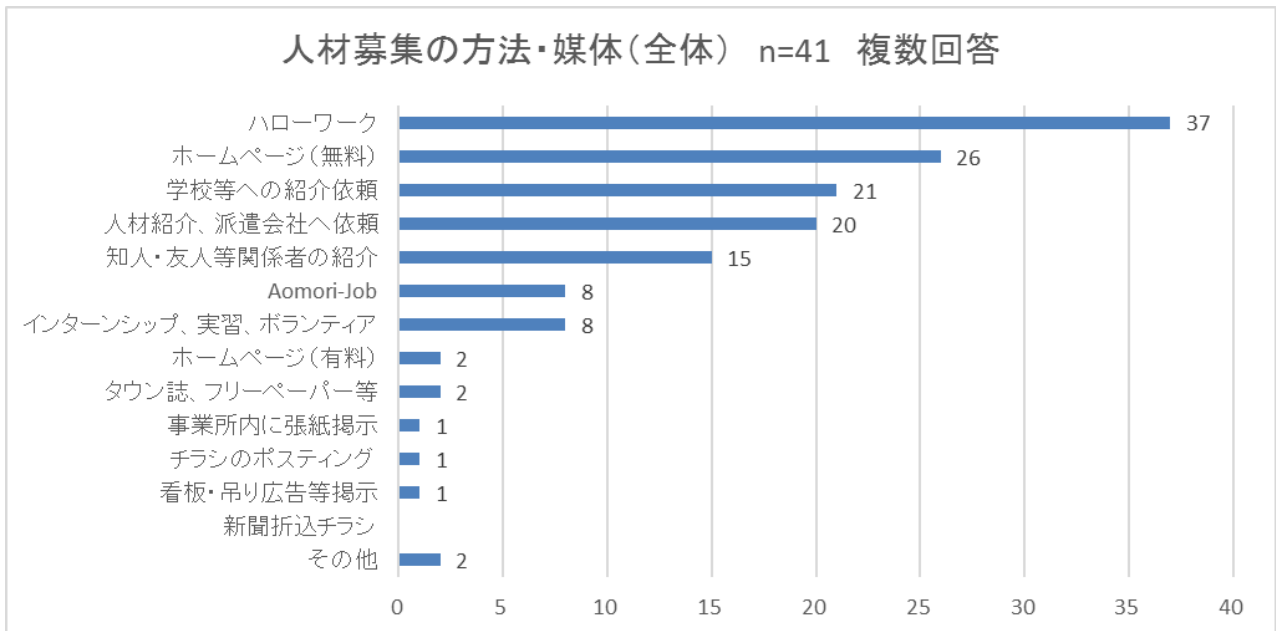




#### (4) 人材募集の方法・媒体

人材募集の方法・媒体について、「ハローワーク」が37件と最も多く、次いで「ホームページ（無料）」が26件、「学校等への紹介依頼」が21件、「人材紹介、派遣会社へ依頼」が20件であった。

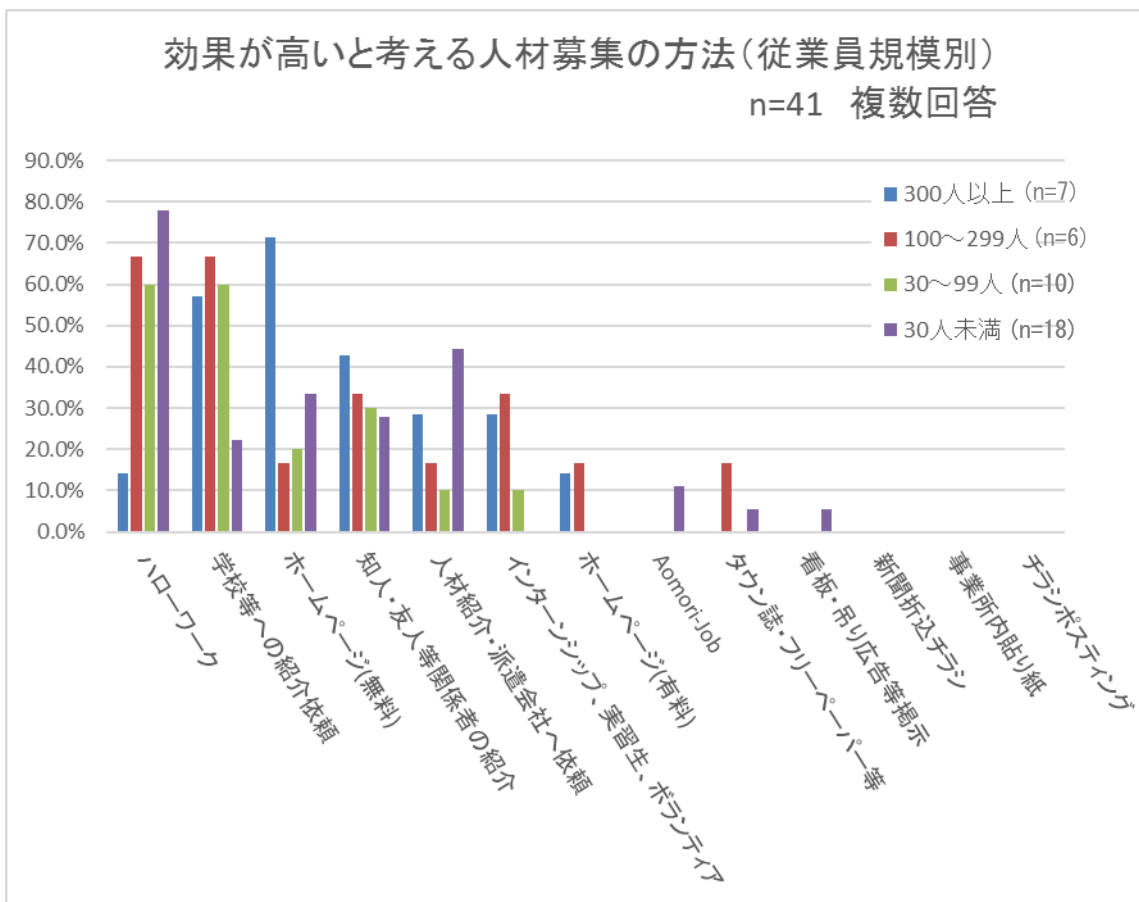
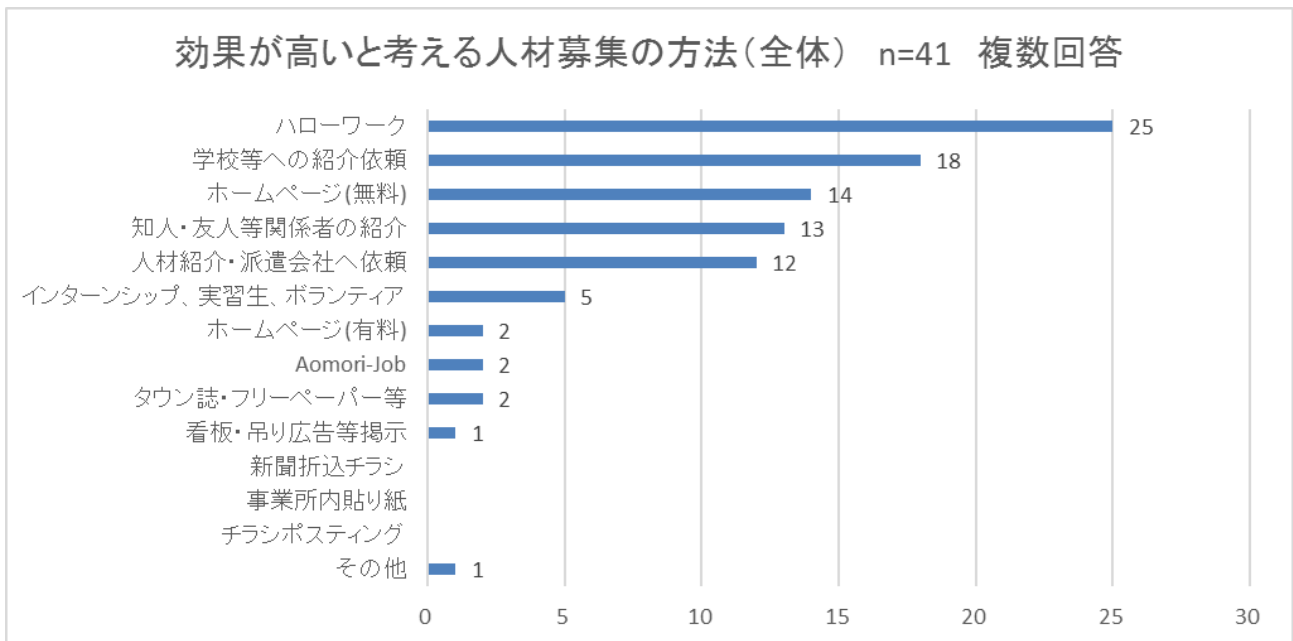
従業員規模別にみても、この傾向に大きな差異はみられない。



## (5) 効果が高いと考える人材募集の方法・媒体

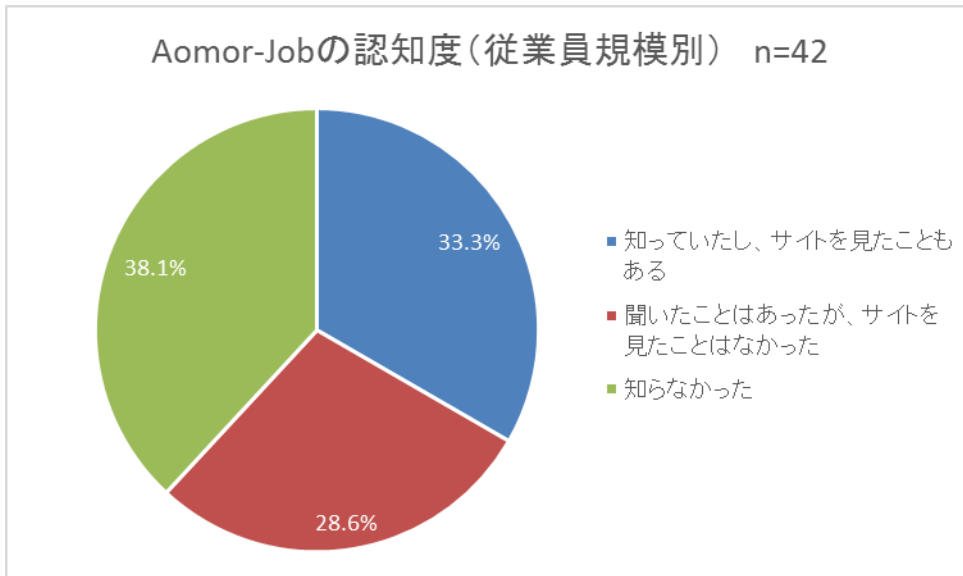
効果が高いと考える人材募集の方法・媒体について、「ハローワーク」が25件と最も多く、次いで「学校等への紹介依頼」が18件、「ホームページ（無料）」が14件、「知人・友人等関係者の紹介」が13件、「人材紹介・派遣会社へ依頼」が12件であった。

従業員別にみると、《従業員 300 人以上》の企業では「ハローワーク」が有効と考える割合が低く「ホームページ（無料）」が有効であると考えていることがわかる。



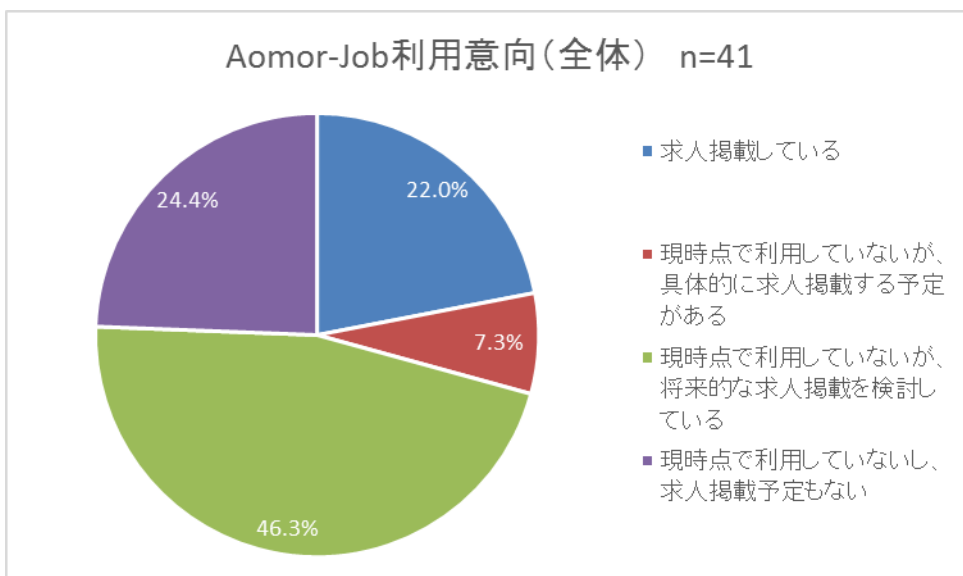
## (6) 青森県公式就職情報サイト「Aomori-Job」の認知度

青森県公式就職情報サイト「Aomori-Job」の認知度について、「知っていたし、サイトを見たこともある」が 33.3%、「聞いたことはあったが、サイトを見たことはなかった」が 28.6%で、約 6 割の企業に認知されている。



## (7) 青森県公式就職情報サイト「Aomori-Job」の利用意向

青森県公式就職情報サイト「Aomori-Job」の利用意向について、「求人掲載している」が 22.0%、「掲載予定がある」が 7.3%、「掲載を検討している」が 46.3%で、今後 7 割以上の利用が見込まれる。



## 青森県公式就職情報サイト「Aomori-Job」の利用意向の理由（自由回答）

### 【利用意向ありの主な理由】

- ・効果を見込み求人を継続している
- ・県公式であるという点に魅かれた
- ・無料で掲載できるため
- ・学校等への紹介依頼を行っているが、人材確保が困難になってきたため
- ・人材紹介会社へ依頼し求人しているが、望む結果が得られていないため
- ・求人応募が少ないため、応募する媒体を増やしたいため
- ・求人ツールを増やさないと人材確保ができないから
- ・自社HP及び学校説明会等で採用をしているのが現状であるが、学校からの紹介だけでは人材確保が困難になってきており、地元の人材を確保するために求人掲載を検討している
- ・電気計装取扱者（経験者）を採用するまでに長期間を要した経験から、今後の採用はできるだけ幅広い媒体を利用していきたい
- ・新卒採用以外の求人予定があれば利用したい
- ・地元出身者を積極的に採用していくため
- ・現在は東京の出先の営業所であるが、将来の常駐化を目指し募集している
- ・ある程度ハローワークの求人掲載でまかなえている現状であるが、今後の状況を見据えて対応したいと考えている
- ・現時点では確保できているものの近い将来に定年退職者が一定数あることから、その時点での社会情勢等にもよるが、事前の技術者、作業員の確保が必須となるため多様な媒体の利用が必要と考えている

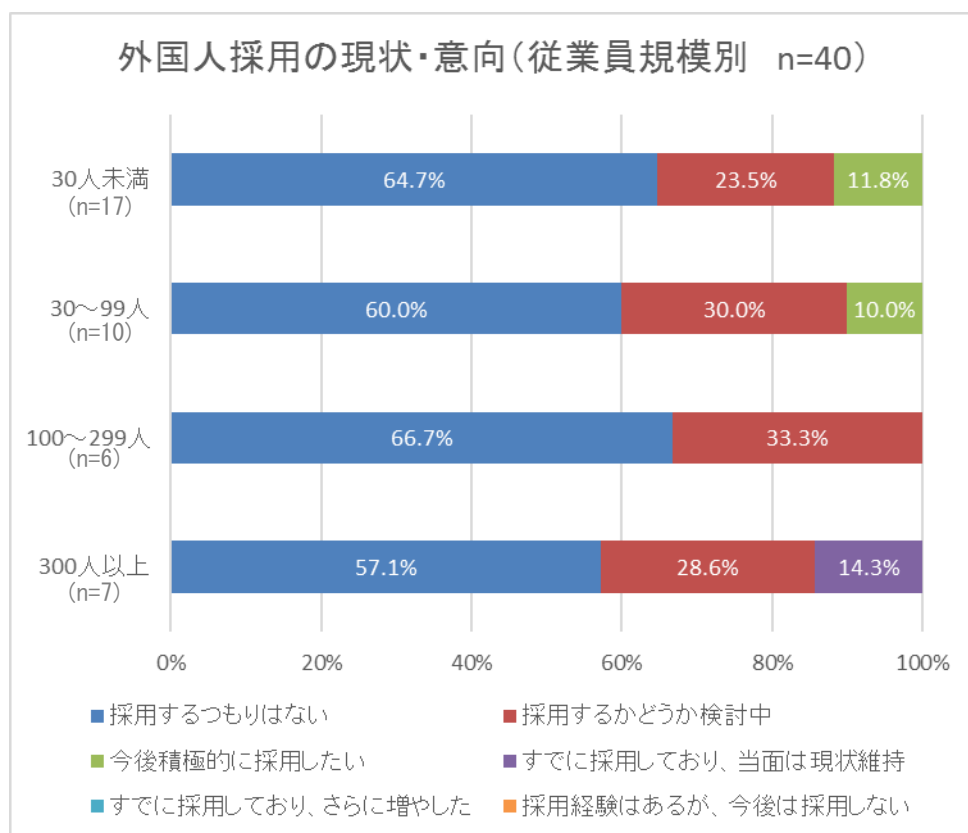
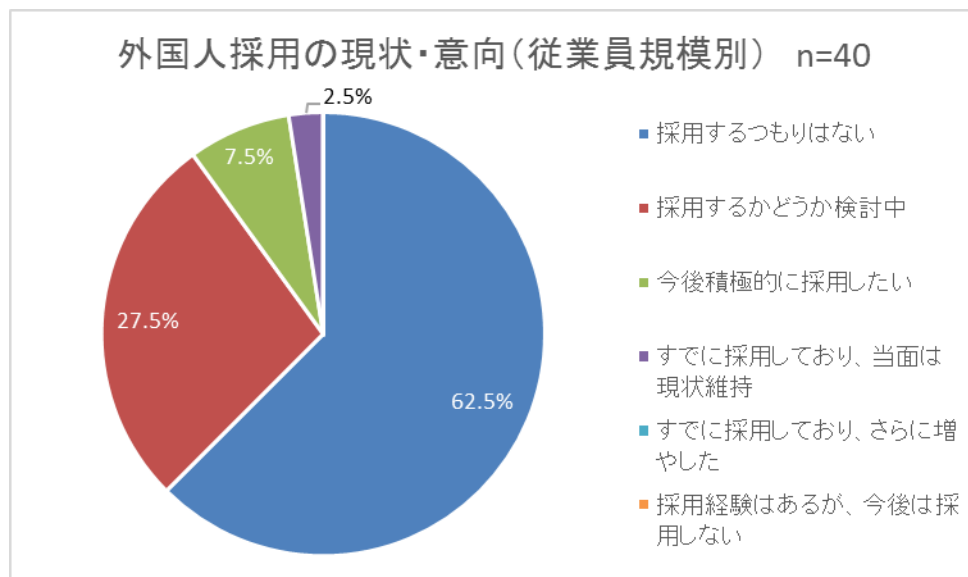
### 【利用意向なしの主な理由】

- ・よくわからないから
- ・会社として特に必要としていないから
- ・人材派遣会社や学校への紹介依頼により人材確保が出来ているため
- ・ハローワークで募集しているため
- ・上位機関に確認する必要があるため
- ・求人については本社一括で実施しているため
- ・全国区である弊社では地域限定の情報サイトの利用は数が多過ぎるため（しかしながら、今後はこのようなサイトも活用すべきと考えている）

## (8) 外国人採用に関する現状・意向

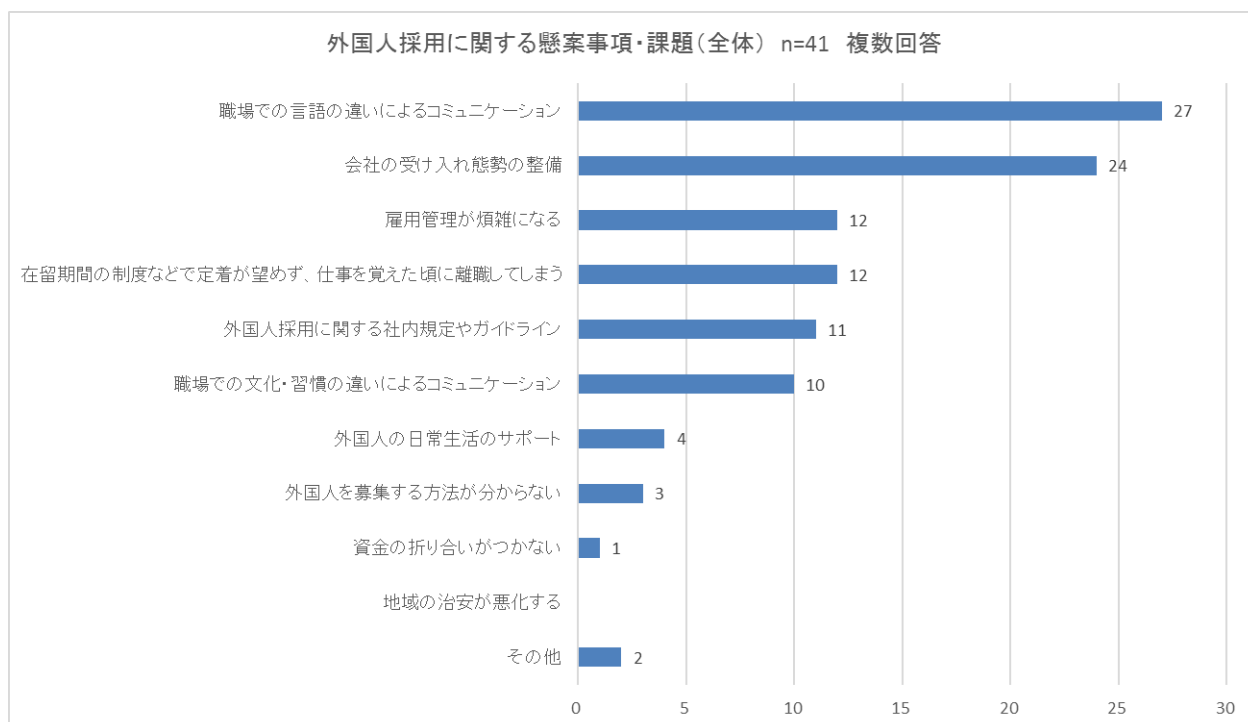
外国人採用に関する現状・意向について、「採用するつもりはない」が 62.5%と最も多く、次いで「採用するかどうか検討中」が 27.5%であった。

従業員規模別にみると、《従業員 300 以上》で「すでに採用している」していると回答した企業があり、《従業員 100 人未満》の企業で「今後積極的に採用したい」と考えている企業があることがわかる。



## (9) 外国人採用に関する懸案事項・課題

外国人採用に関する懸案事項・課題では、「職場での言語の違いによるコミュニケーション」が27件と最も多く、次いで「会社の受け入れ態勢の整備」が24件であった。



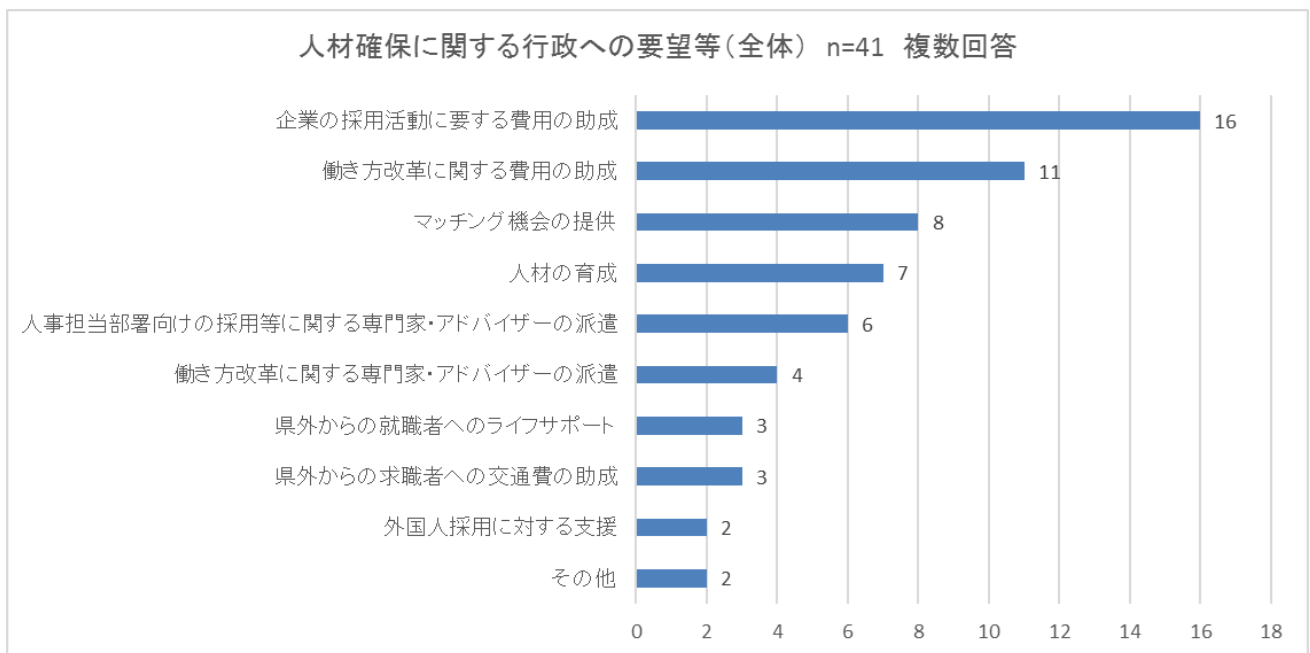
### 【その他】

- ・個人の信頼性確認ができない

## 7 人材確保に関する行政への要望等

### (1) 人材確保に関して行政に求める支援策

人材確保に関して行政に求める支援策では、「企業の採用活動に要する費用の助成」が16件と最も多く、次いで「働き方改革に要する費用の助成」が11件、「マッチング機会の提供」が8件、「人材の育成」が7件であった。



## (2) 人材確保に関する行政への意見・要望

- ・若者に魅力ある地域づくりをしていただきたい
- ・人がたくさん集まるまちづくりをしてほしい
- ・地方行政が注力すべきは人材確保の直接支援ではなく、地元の人材が留まる・戻る魅力的な環境づくり。そのためには継続的な雇用を創出する方策を打ち出す事が急務
- ・人材育成のための研修施設を設けてはどうか
- ・これまでのような助成制度や建設インフラ投資での一時的な雇用を創出するのではなく、継続的雇用を創出可能なハードとソフトの創出を目指していただきたい。例えば、バイオマス発電プラントなどからの排熱活用による地場農業、酪農及び養殖漁業の活性化と、その生産物の食品加工による地産地消循環ビジネスの創出など、地域と企業がタイアップした雇用と産業の活性化が望まれる
- ・時代の進化とともに人間が変わっても良いが心だけは変わらないと思う。『心』を成長させる事が企業として大事ですので是非とも、そのことを考慮しながらアドバイスをいただきたい



