

令和3年度
鹿屋市雇用実態調査
報告書
《概要版》

令和3年10月
鹿屋市

I 調査概要

1. 調査目的

市内事業者における若年労働者の雇用状況や、人材確保・人材育成及び雇用形態等の調査・分析を行うことにより、人手不足を抱える事業者の諸課題の解決及び雇用(就職)確保等につながる効果的な施策の立案を目指すことを目的とする。

2. 実施概要

(1) 調査対象及び調査数

市内事業者から抽出した 1,000 社

(2) 調査方法

調査票を郵送にて配布し、調査票返送又はWeb送信による回答を受付

(3) 調査時期

令和3年7月16日～令和3年8月6日

(4) 有効回答数及び有効回答率

510 件 (51.0%)

3. 報告書上の留意点

- ・構成比は小数点第2位以下を四捨五入して表示しているため、合計が合わない場合がある。
- ・複数回答可の質問の構成比の合計は100%を超えることがある。
- ・選択肢の表記において、原文より変更している場合がある。

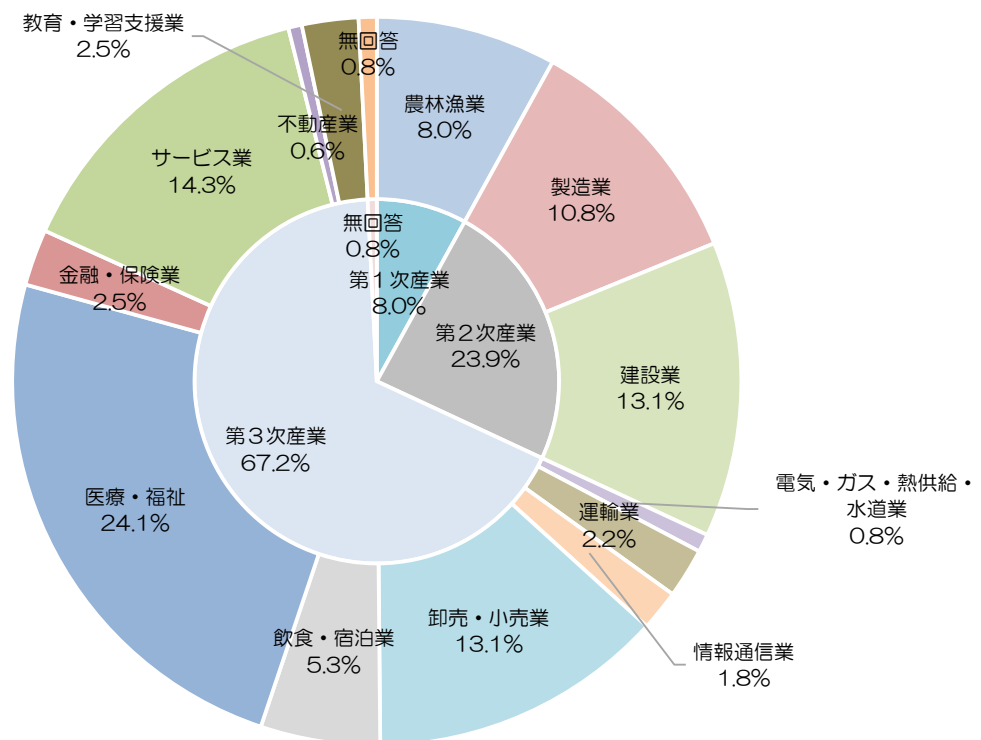
Ⅱ 調査結果概要

1. 回答事業者属性

(1) 業種

「医療・福祉」が24.1%と最も高く、次いで、「サービス業」の14.3%、「建設業」「卸売・小売業」の13.1%の順となっている。

各産業の割合については、「第1次産業」が8.0%、「第2次産業」が23.9%、「第3次産業」が67.2%となっている。



※産業別分類

第1次産業：農林漁業

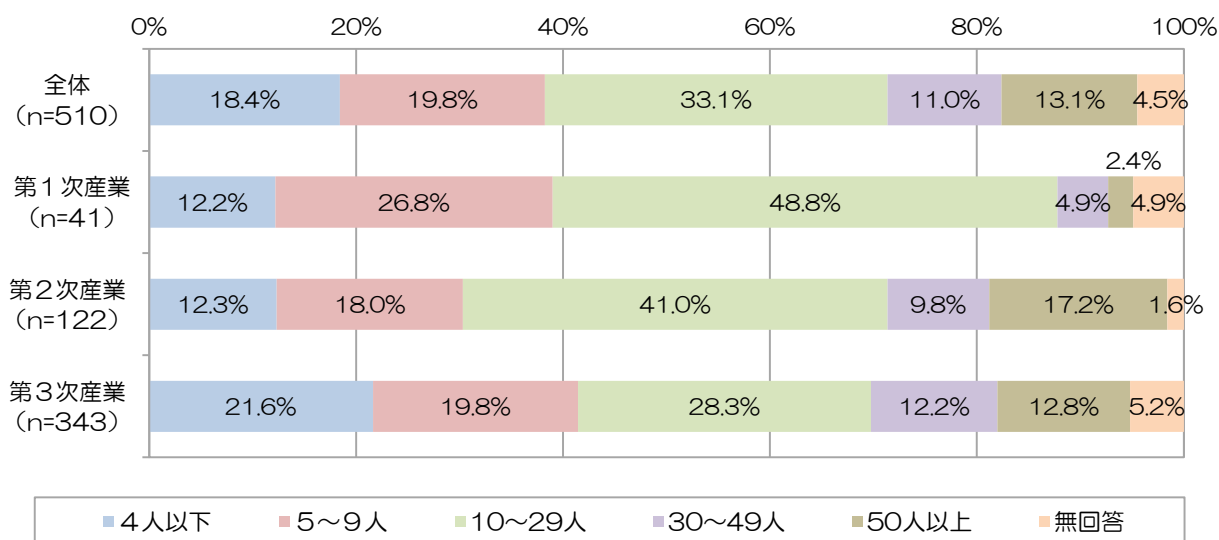
第2次産業：製造業、建設業

第3次産業：電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、情報通信業、卸売・小売業、飲食・宿泊業、医療福祉
金融・保険業、サービス業、不動産業、教育・学習支援業

(2) 産業別 従業員数

「10～29人」が33.1%と最も高く、次いで、「5～9人」の19.8%、「4人以下」の18.4%の順となっている。

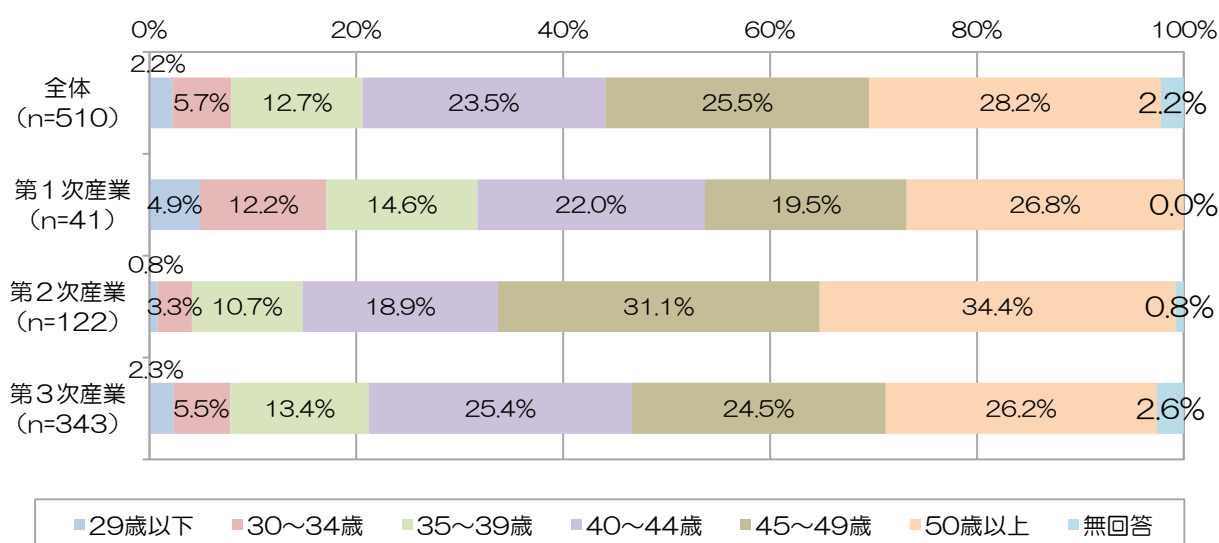
産業別にみると、全ての産業において「10～29人」の割合が最も高くなっている。



(3) 産業別 従業員平均年齢

「50歳以上」が28.2%と最も高く、次いで、「45～49歳」の25.5%、「40～44歳」の23.5%の順となっている。

産業別にみると、全ての産業において「50歳以上」の割合が最も高くなっている。



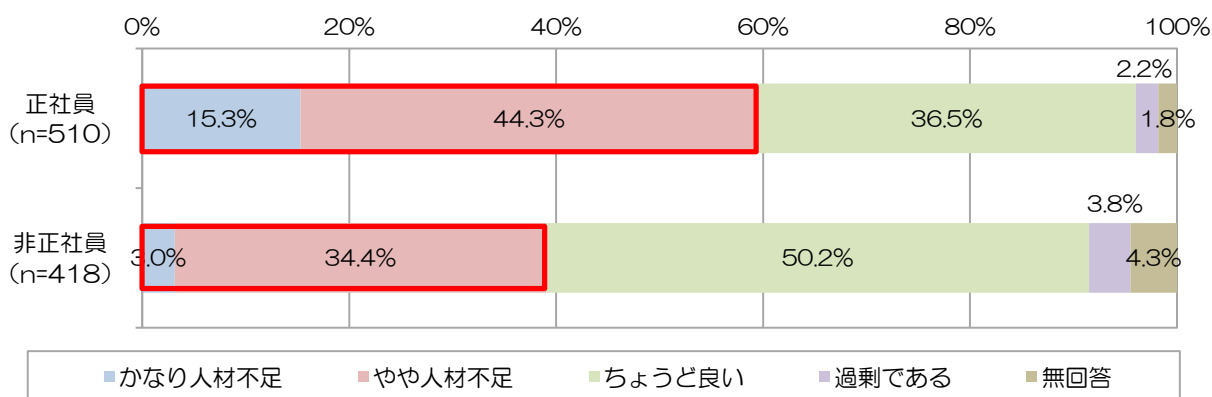
2. 人材確保の動向

(1) 人材確保に係る状況

「人材不足」と回答した事業者の割合（「かなり人材不足」＋「やや人材不足」の合計）について、正社員に関しては59.6%、非正社員に関しては37.4%となっている。

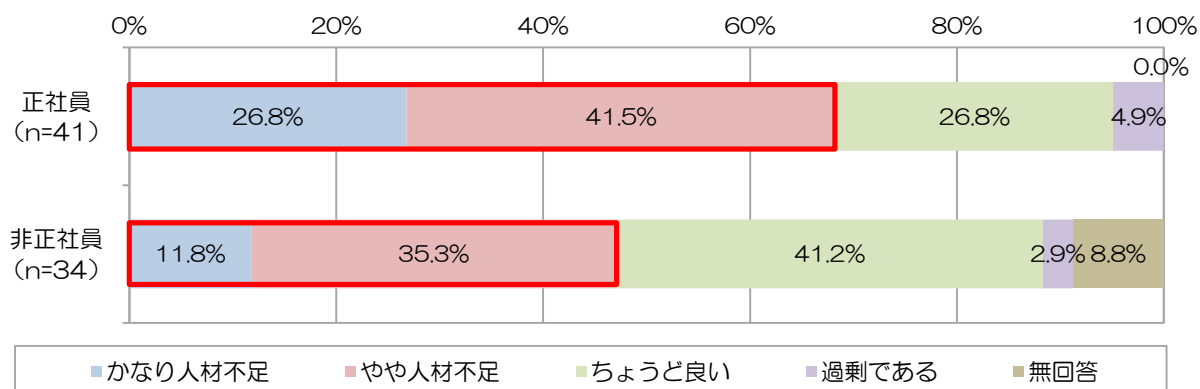
産業別にみると、第1次産業において人材不足が発生している割合が高くなっている。

ア) 全体



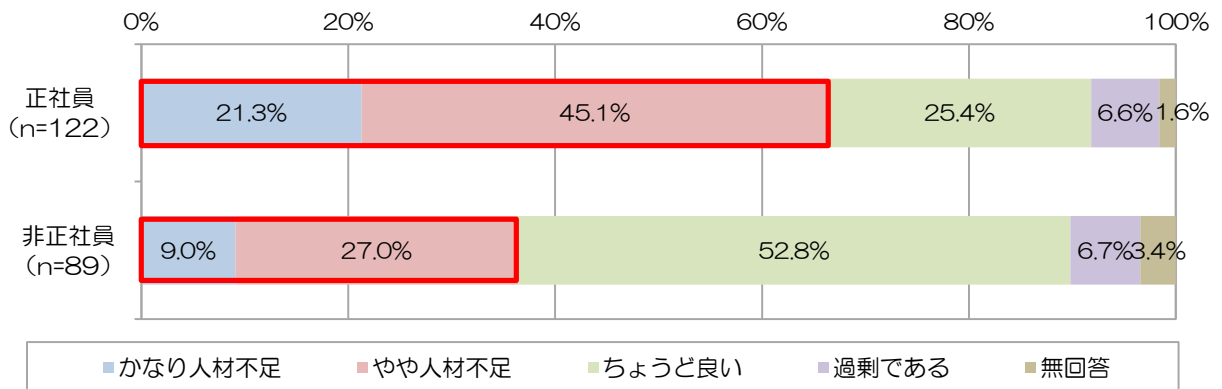
※非正社員については、「非正社員はいない」を除き集計

イ) 第1次産業



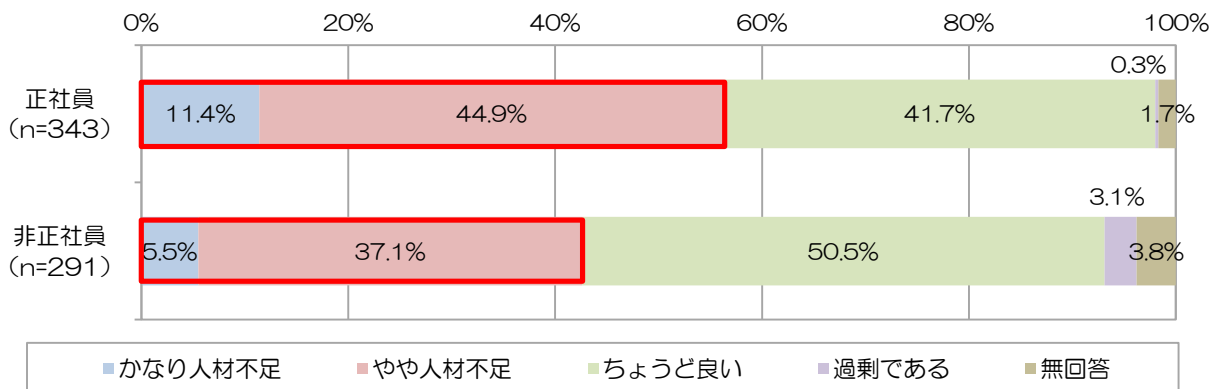
※非正社員については、「非正社員はいない」を除き集計

ウ) 第2次産業



※非正社員については、「非正社員はいない」を除き集計

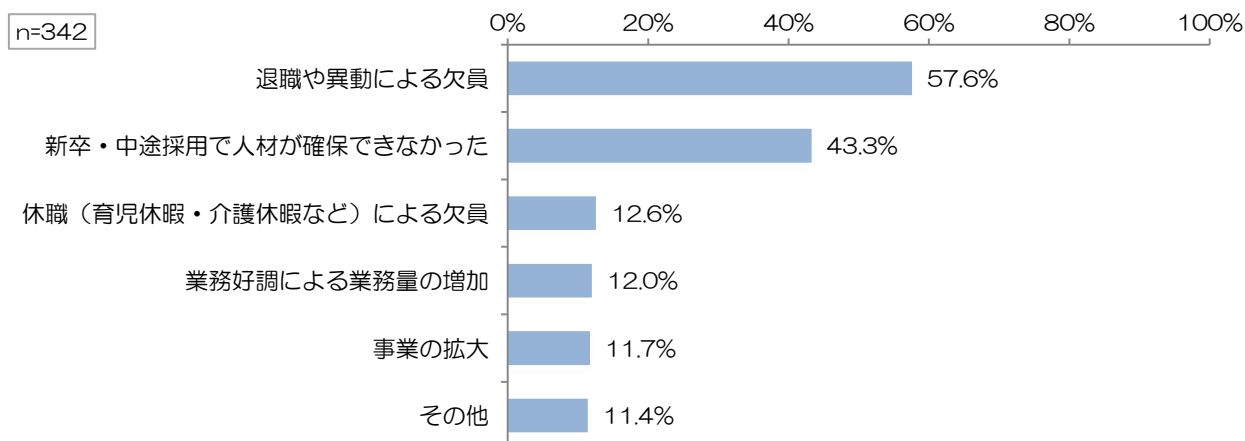
エ) 第3次産業



※非正社員については、「非正社員はいない」を除き集計

(2) 人材不足の要因

「退職や異動による欠員」「新卒・中途採用で人材が確保できなかった」の割合が高くなっている。

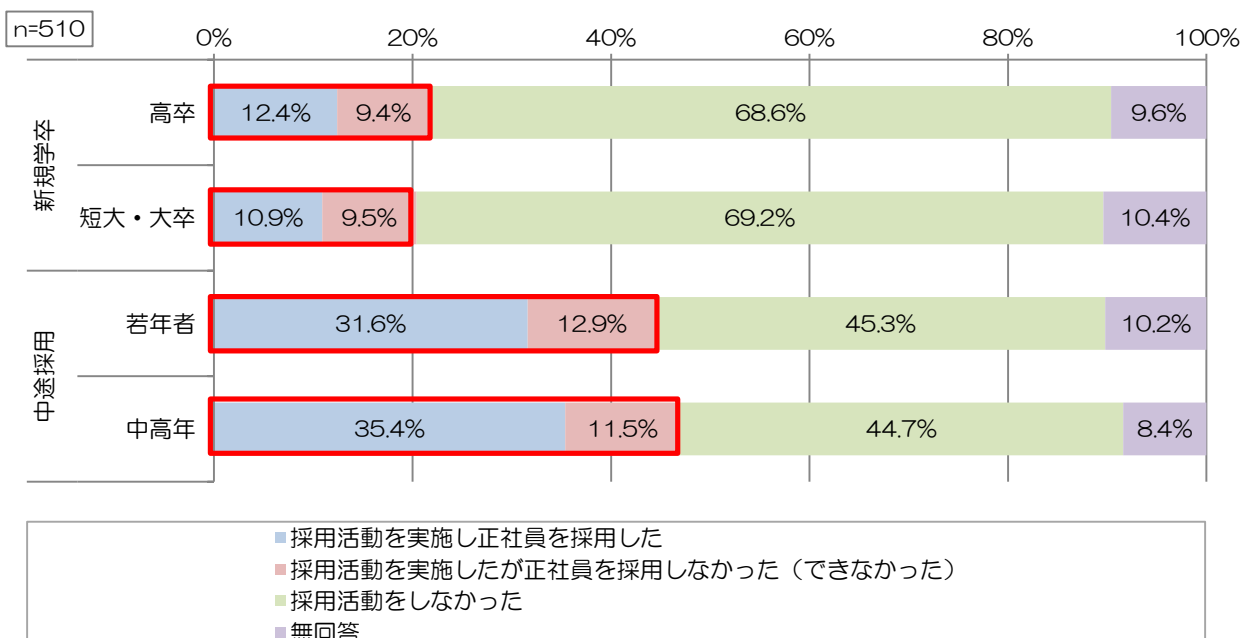


※「特に人材は不足していない」と無回答を除き集計

(3) 令和2年度の正社員採用活動実施状況

採用活動を実施した割合については、「新規学卒」はおよそ2割、「中途採用」はおよそ4割～5割となっている。

採用活動を実施した事業者についてみると、新規学卒の「正社員を採用しなかった（できなかった）」割合が4割を超えている。

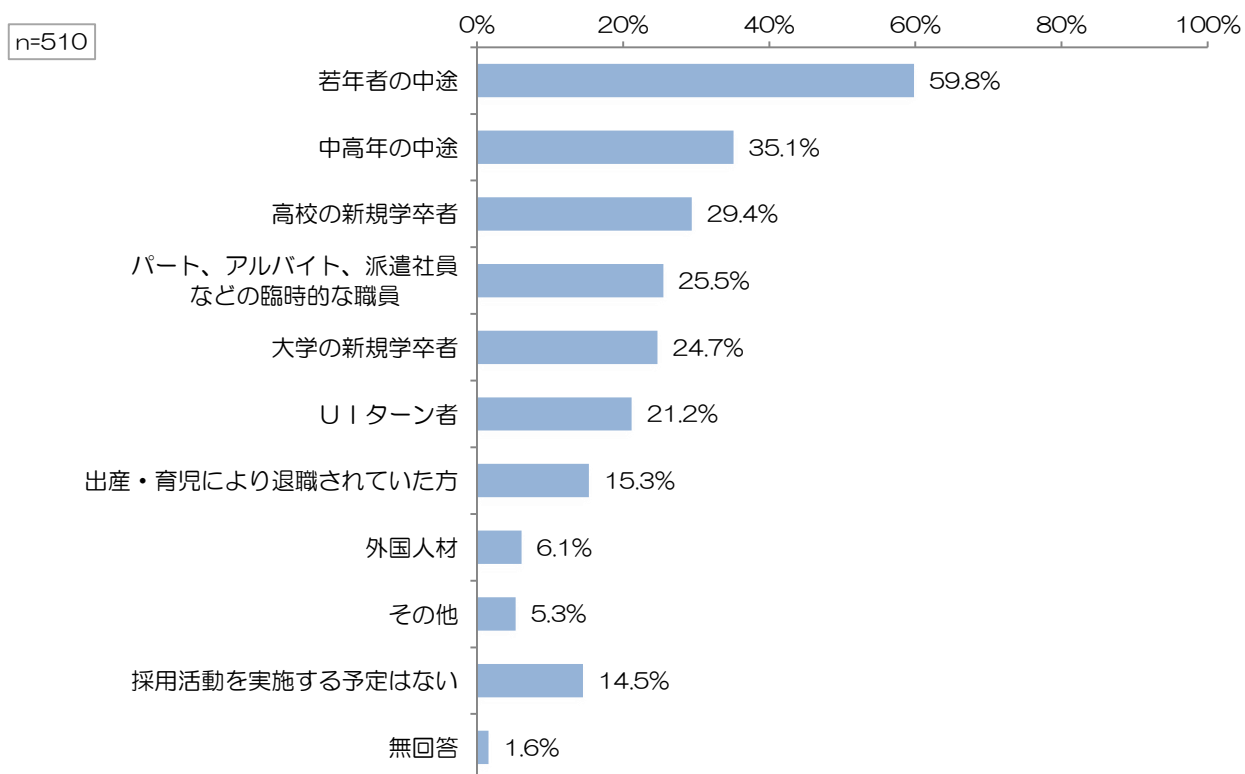


3. 今後の方向性

(1) 採用したい人材

8割を超える事業者が人材を採用したいと考えており、具体的には、「若年者の中途」が59.8%と最も高くなっている。

産業別にみると、全ての産業において「若年者の中途」の割合が最も高くなっている。また、第1次産業において「高校の新規学卒者」の割合が比較的高くなっている。

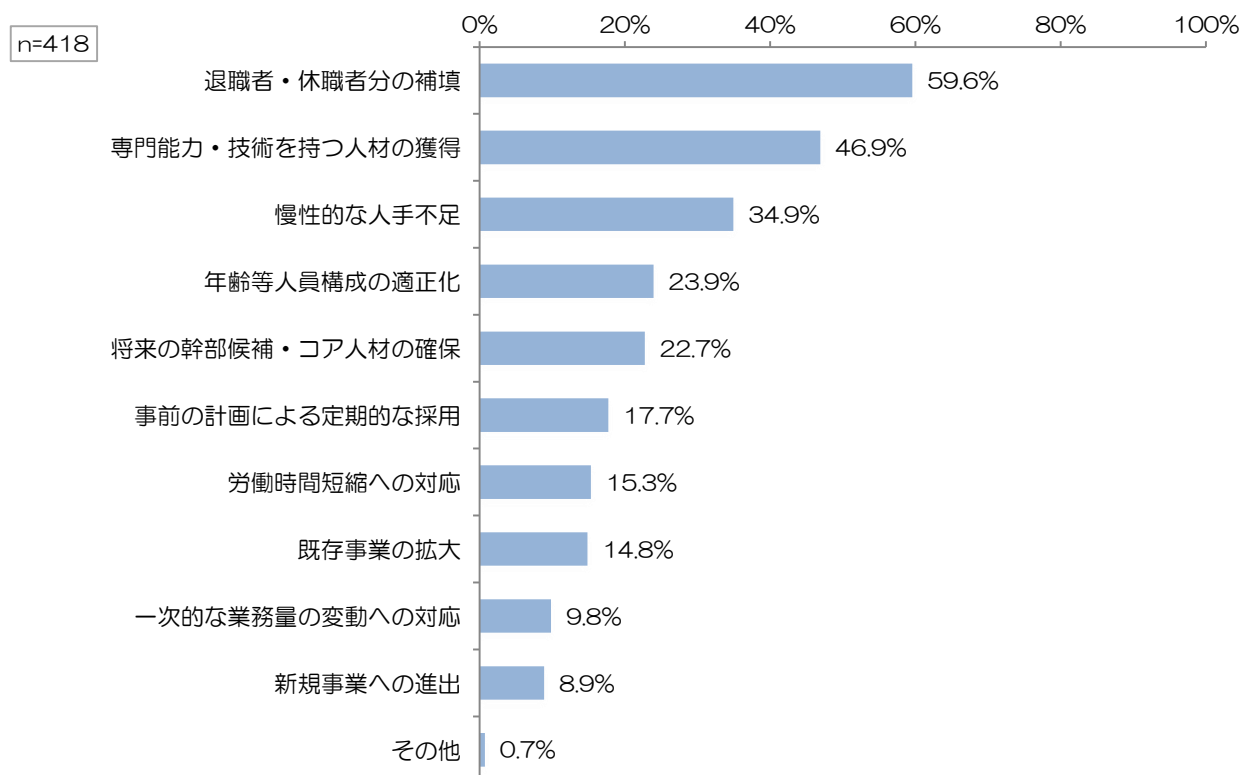


産業別	1位	2位	3位
全体 (n=510)	若年者の中途 59.8%	中高年の中途 35.1%	高校の新規学卒者 29.4%
第1次産業 (n=41)	若年者の中途 68.3%	高校の新規学卒者 51.2%	中高年の中途 34.1%
第2次産業 (n=122)	若年者の中途 72.1%	中高年の中途 40.2%	高校の新規学卒者 39.3%
第3次産業 (n=343)	若年者の中途 54.5%	中高年の中途 33.5%	パート、アルバイト、派遣社員などの臨時的な職員 28.0%

(2) 採用活動を実施する理由

「退職者・休職者分の補填」が59.6%と最も高く、次いで、「専門能力・技術を持つ人材の獲得」の46.9%、「慢性的な人手不足」の34.9%の順となっている。

産業別にみると、第1次産業において「将来の幹部候補・コア人材の確保」の割合が比較的高くなっている。



※「採用活動を実施する予定はない」と無回答を除き集計

産業別	1位	2位	3位
全体 (n=418)	退職者・休職者分の補填 59.6%	専門能力・技術を持つ人材の獲得 46.9%	慢性的な人手不足 34.9%
第1次産業 (n=33)	専門能力・技術を持つ人材の獲得 51.5%	退職者・休職者分の補填 48.5%	将来の幹部候補・コア人材の確保 42.4%
第2次産業 (n=107)	退職者・休職者分の補填 59.8%	専門能力・技術を持つ人材の獲得 57.9%	慢性的な人手不足 39.3%
第3次産業 (n=276)	退職者・休職者分の補填 60.5%	専門能力・技術を持つ人材の獲得 42.0%	慢性的な人手不足 32.2%

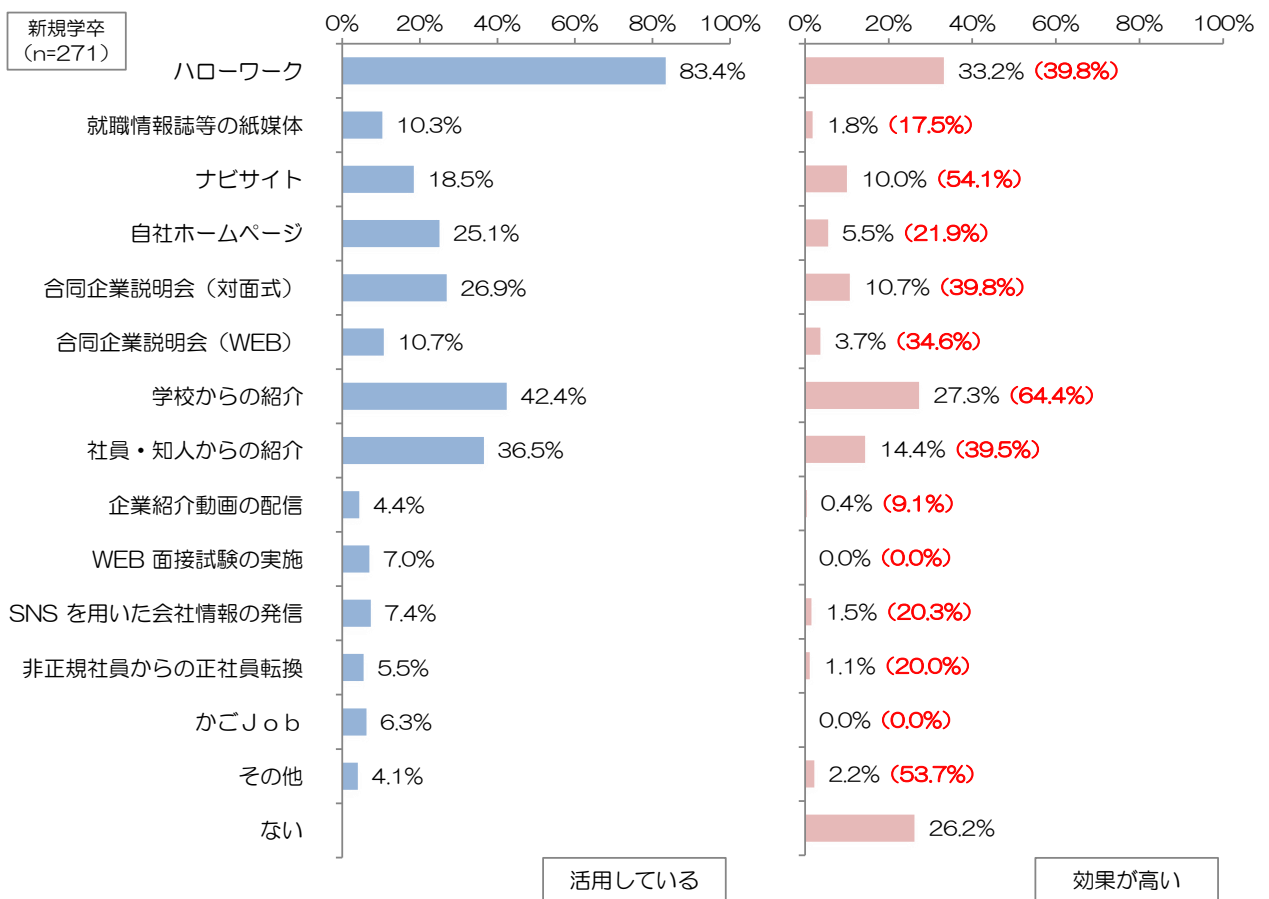
4. 採用活動の現状

(1) 採用活動で活用しているものとその効果

ア) 新規学卒

採用活動を実施している事業者が採用活動における募集・採用にあたり活用しているものについて、「ハローワーク」が83.4%と最も高く、次いで、「学校からの紹介」の42.4%、「社員・知人からの紹介」の36.5%の順となっている。

一方、「活用している」割合に対する「効果が高い」と感じている割合をみると、「学校からの紹介」が64.4%と最も高く、次いで、「ナビサイト」の54.1%、「その他」の53.7%の順となっている。



※「活用している」については、「効果が高い」と比較するため、「採用活動をしていない」と無回答を除いた集計結果を示している。

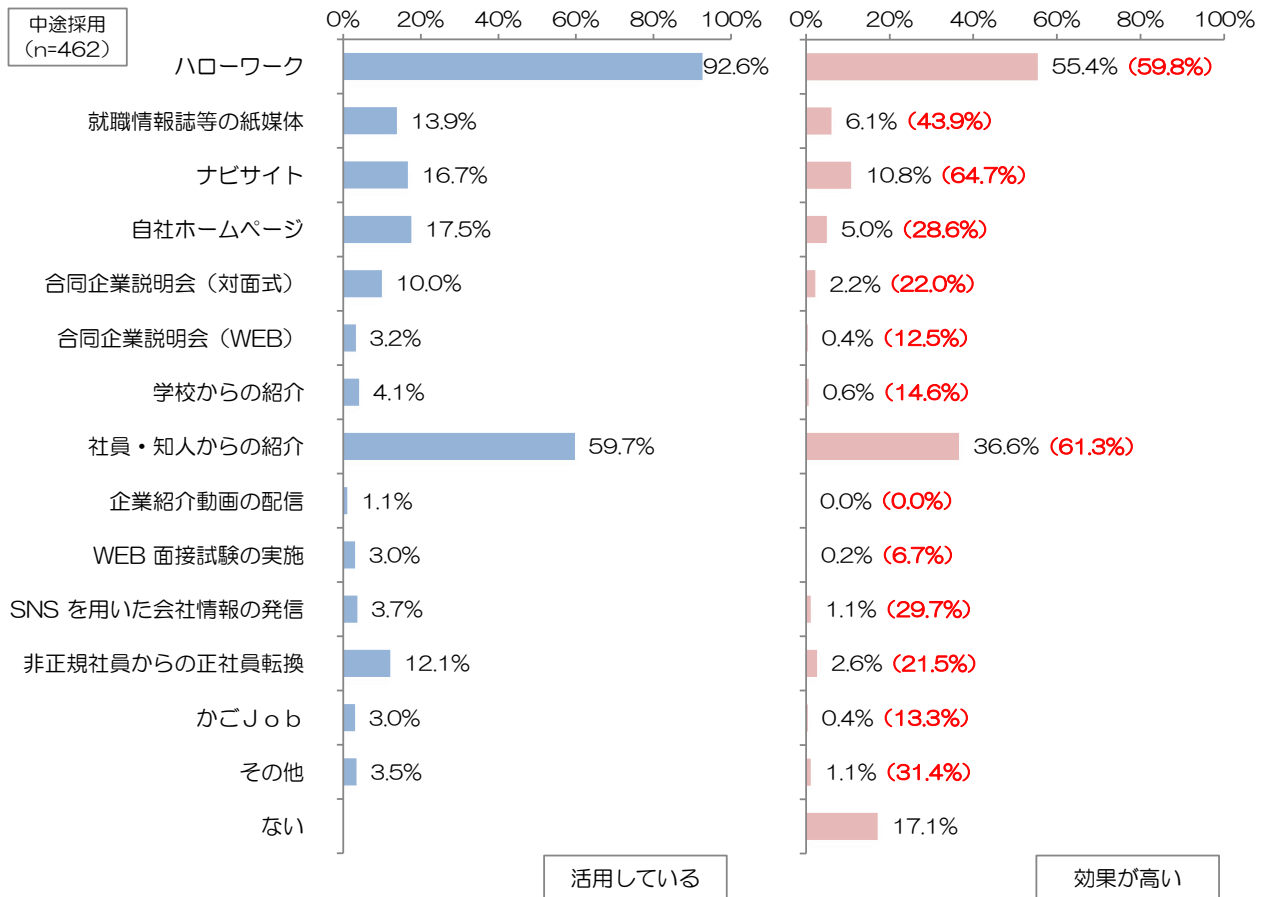
◆ その他の主な回答

業種	回答内容
農林漁業	林業支援センター
建設業	本人からの依頼
卸売・小売業	おすすめ採用ステーション、外国人材
医療・福祉	人材紹介サービス、学校等へ求人を出す
金融・保険業	単独企業説明会

イ) 中途採用

採用活動を実施している事業者が採用活動における募集・採用にあたり活用しているものについて、「ハローワーク」が92.6%と最も高く、次いで、「社員・知人からの紹介」の59.7%の順となっている。

一方、「活用している」割合に対する「効果が高い」と感じている割合をみると、「ナビサイト」が64.7%と最も高く、次いで、「社員・知人からの紹介」の61.3%、「ハローワーク」の59.8%の順となっている。



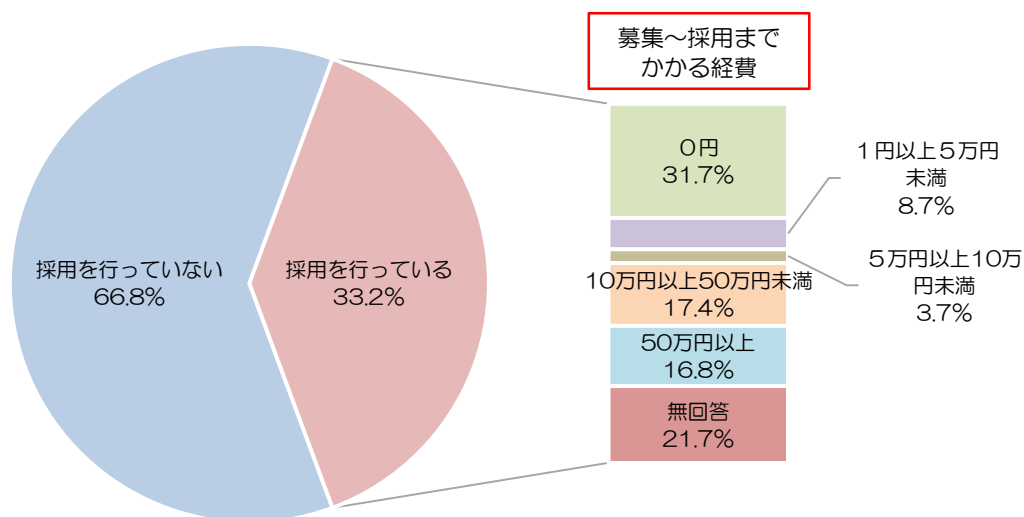
※「活用している」については、「効果が高い」と比較するため、「採用活動をしていない」と無回答を除いた集計結果を示している。

(2) 新規学卒者及び中途の若年者の採用活動と活動経費

新規学卒者及び中途の若年者の採用活動を行っている事業者がおよそ3割となっている。

採用を行っている事業者における採用までの経費についてみると、「0円」が31.7%と最も高く、次いで、「10万円以上50万円未満」の17.4%、「50万円以上」の16.8%の順となっており、中央値（数値を小さい方から順に並べたときに真ん中に位置する値）は3万円となっている。

n=485

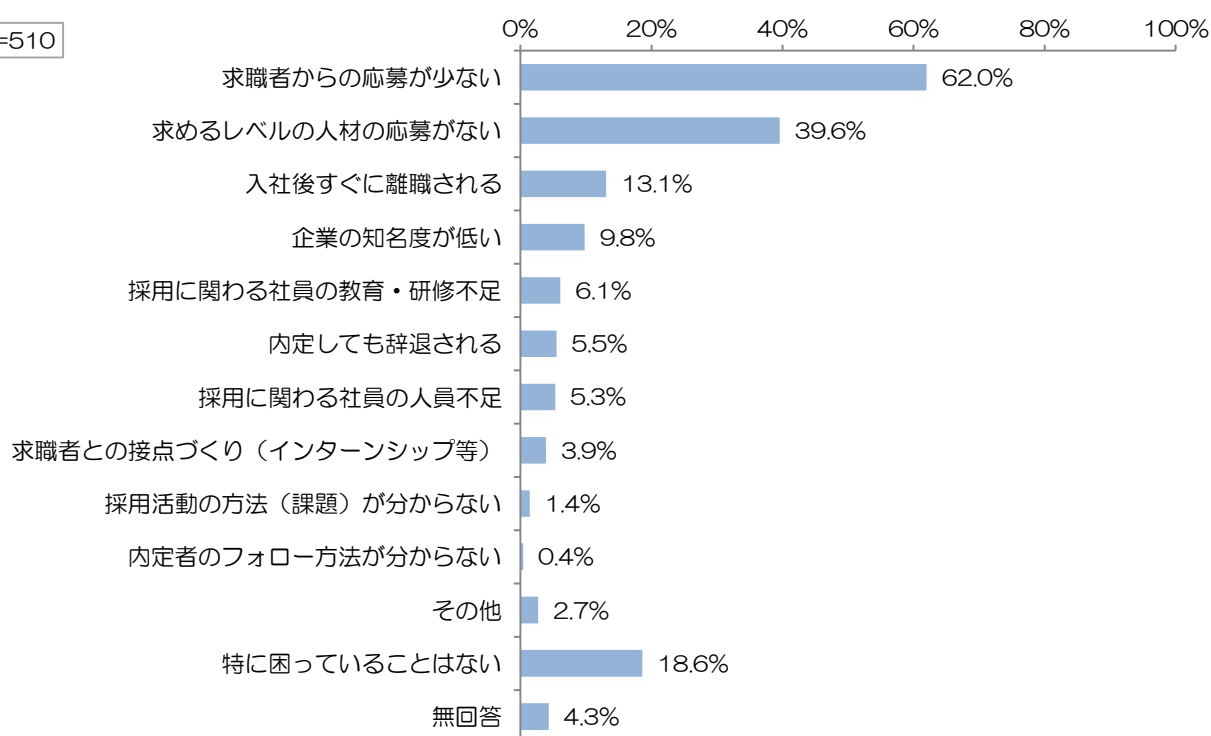


※「採用活動の実施状況」については、無回答を除き集計

(3) 採用活動で困っていること

8割近くの事業者が採用活動で困っていると感じており、具体的には、「求職者からの応募が少ない」が62.0%と最も高くなっている。

n=510



5. 人材育成・定着への取組

(1) 人材育成や定着等のために取り組んでいること

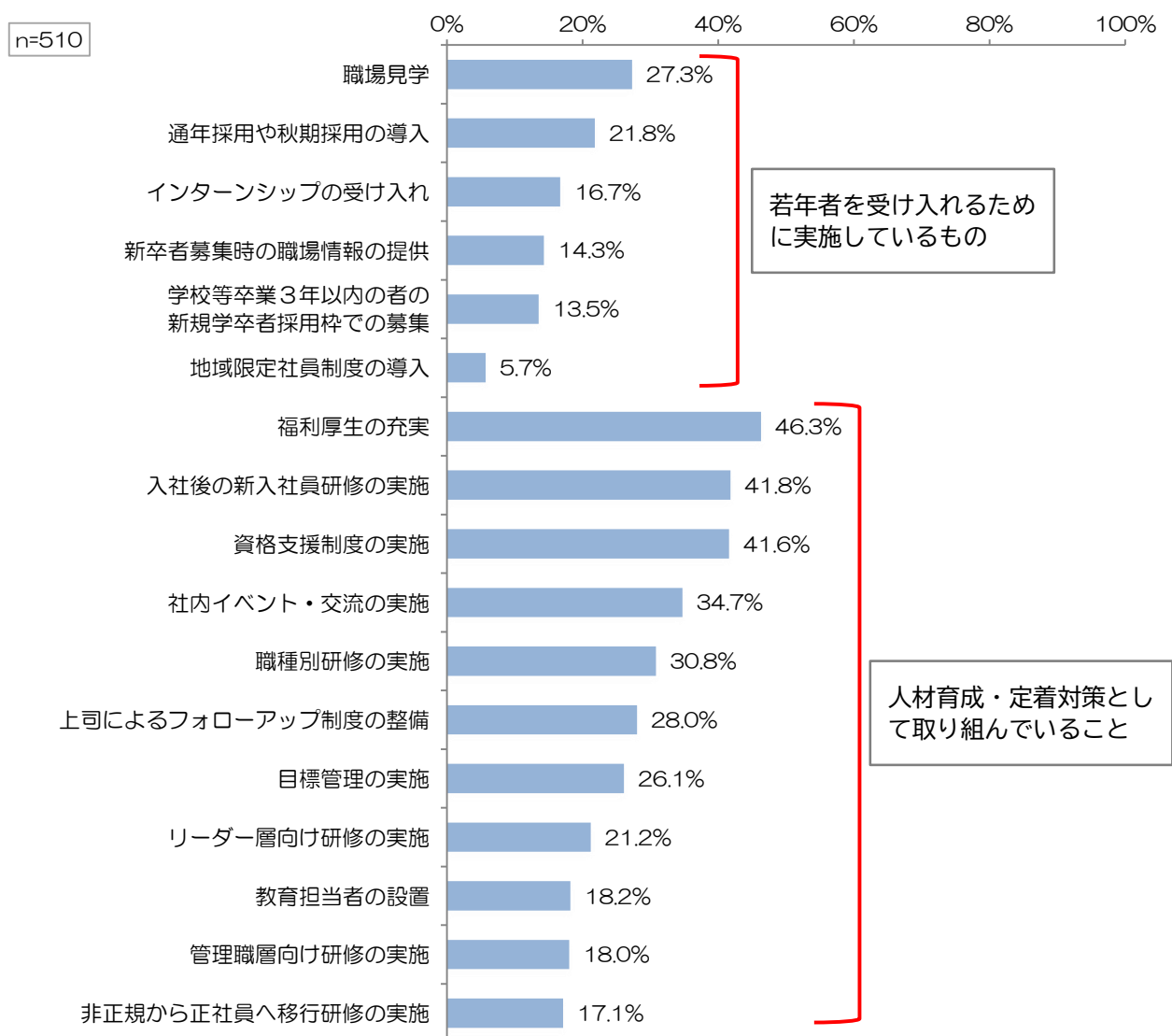
ア) 全体

若年者を受け入れるために実施しているものについて、「職場見学」が最も高い。

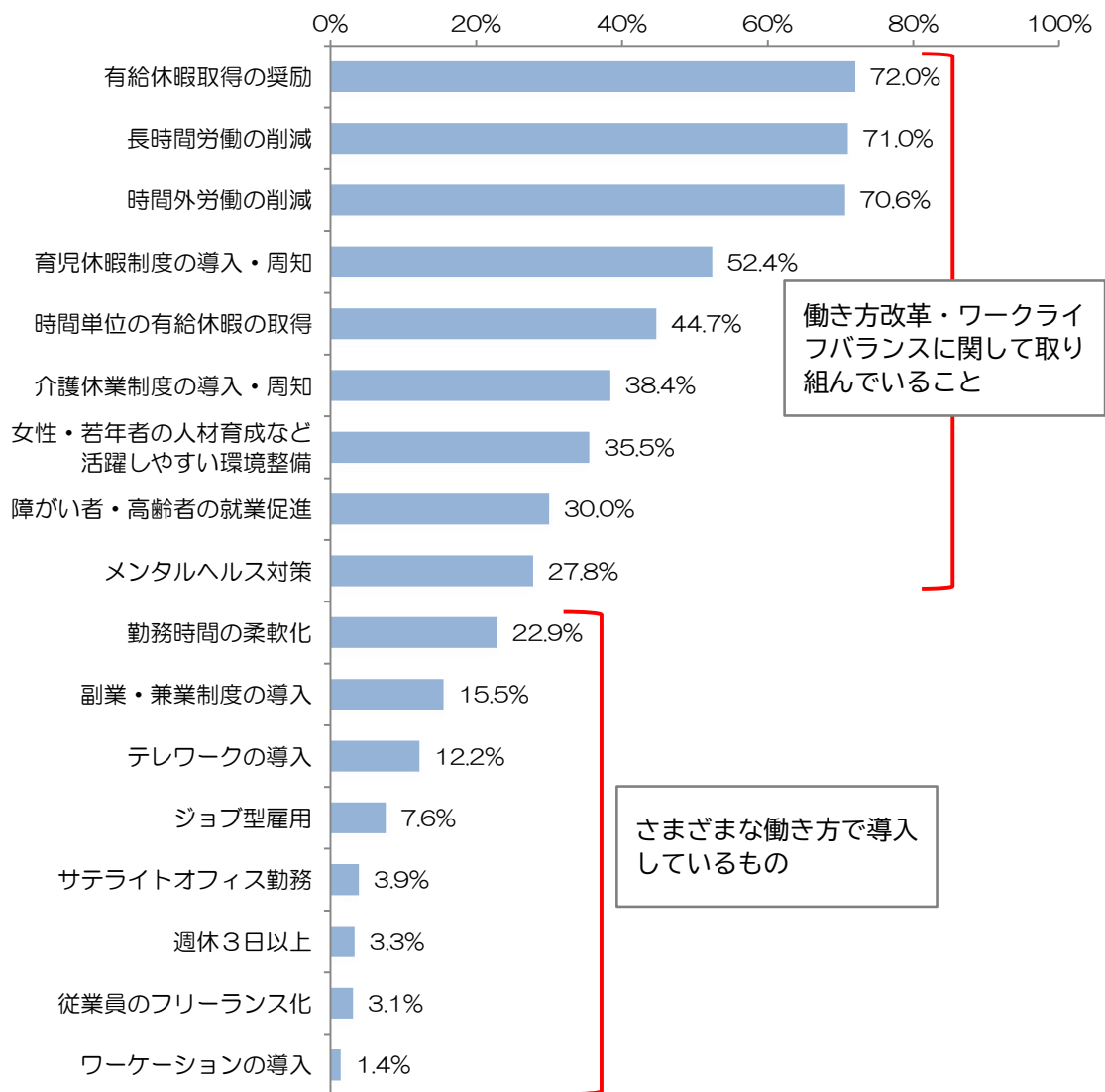
人材育成・定着対策として取り組んでいることについては、「福利厚生充実」「入社後の新入社員研修の実施」の順となっている。

働き方改革・ワークライフバランスに関して取り組んでいることについては、「有給休暇取得の奨励」「長時間労働の削減」「時間外労働の削減」の順となっている。

さまざまな働き方で導入しているものについては、「勤務時間の柔軟化」が最も高い。



n=510



◆ 実施割合が高い取組

順位	取組	割合
1	有給休暇取得の奨励	72.0%
2	長時間労働の削減	71.0%
3	時間外労働の削減	70.6%
4	育児休暇制度の導入・周知	52.4%
5	福利厚生充実	46.3%
6	時間単位の有給休暇の取得	44.7%
7	入社後の新入社員研修の実施	41.8%
8	資格支援制度の実施	41.6%
9	介護休業制度の導入・周知	38.4%
10	社内イベント・交流の実施	34.7%

イ) 人材育成・定着の取組と採用活動の効果の相関関係

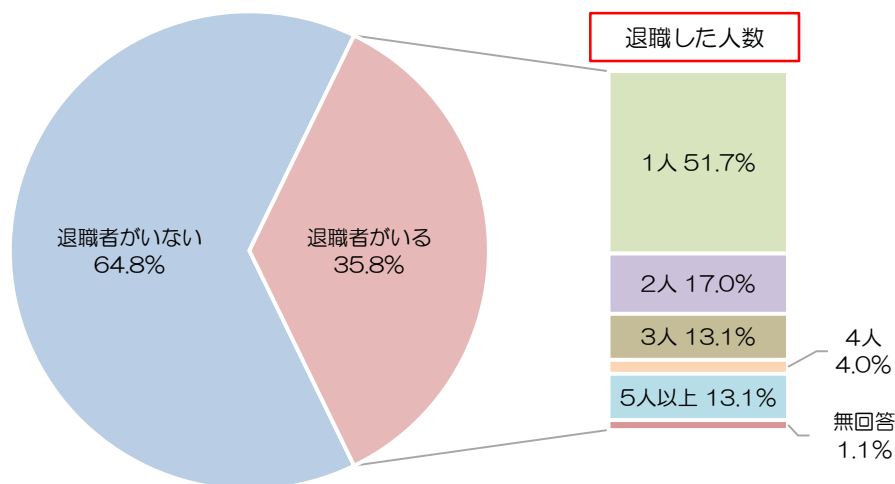
正社員の採用活動を実施した事業者について、「採用者の有無」と「人材育成・定着に関する各取組の実施状況」の相関関係（関係の強さ）をみると、高卒における「職場見学」の相関係数（関係の強さを-1から1の間の値で表した数値）が一般的に「正の相関関係（一方が増えれば一方が増える関係）がかなりある」とされる0.4を超えており、「職場見学」の実施が高卒者の採用につながった可能性が考えられる。

取組		相関係数			
		新規学卒		中途採用	
		高卒	短大大卒	若年者	中高年
若年者を受け入れるために実施しているもの	職場見学	0.402	0.223	0.135	0.132
	インターンシップの受け入れ	0.214	0.102	0.093	-0.013
	通年採用や秋期採用の導入	0.096	0.033	-0.033	0.022
	学校等卒業後3年以内の者の新規学卒者採用枠での募集	0.073	0.136	0.080	0.067
	地域限定社員制度の導入	0.015	0.044	0.075	0.131
	新卒者募集時の職場情報の提供	0.025	0.021	0.090	0.065
人材育成・定着対策として取り組んでいること	入社後の新入社員研修の実施	0.232	0.208	0.155	0.116
	職種別研修の実施	0.072	0.035	0.169	0.184
	リーダー層向け研修の実施	0.115	0.251	0.219	0.227
	管理職層向け研修の実施	0.156	0.197	0.173	0.197
	資格支援制度の実施	0.064	0.013	0.034	0.130
	目標管理の実施	0.162	0.118	0.159	0.139
	非正規から正社員へ移行研修の実施	-0.036	-0.077	0.065	-0.007
	教育担当者の設置	0.029	0.097	0.016	0.018
	上司によるフォローアップ体制の整備	0.095	0.027	0.080	0.064
	社内イベント・交流の実施	0.042	-0.012	0.049	0.122
	福利厚生充実	0.139	0.029	0.084	0.090
働き方改革・ワークライフバランスに関して取り組んでいること	有休休暇取得の奨励	0.032	0.089	0.043	0.083
	時間外労働の削減	0.034	0.079	0.087	0.060
	長時間労働の削減	0.113	-0.003	0.061	0.016
	時間単位の有給休暇の取得	0.032	-0.132	0.034	0.132
	育児休暇制度の導入・周知	0.184	0.273	0.055	0.086
	介護休業制度の導入・周知	0.222	0.338	-0.020	0.063
	メンタルヘルス対策	0.125	0.155	0.129	0.114
	女性・若年者の人材育成など活躍しやすい環境整備	0.187	0.042	0.068	0.109
	障がい者・高齢者の就業促進	0.024	0.162	0.060	0.161
さまざまな働き方で導入しているもの	勤務時間の柔軟化	0.228	0.207	0.128	0.124
	副業・兼業制度の導入	-0.096	0.068	-0.001	0.057
	テレワークの導入	-0.093	0.110	0.060	0.019
	サテライトオフィス勤務	0.087	0.119	-0.008	0.073
	ワーケーションの導入	-0.013	0.045	0.020	0.024
	ジョブ型雇用	-0.093	-0.001	-0.012	0.032
	従業員のフリーランス化	-0.013	-0.072	-0.024	0.009
	週休3日以上	0.089	0.161	0.080	0.057

(2) 過去1年間自己都合で退職した採用3年以内の若年正社員の有無と人数

3割を超える事業者が「退職者がいる」と回答しており、人数については「1人」が51.7%と最も高く、次いで、「2人」の17.0%、「3人」「5人以上」のそれぞれ13.1%の順となっている。

n=500

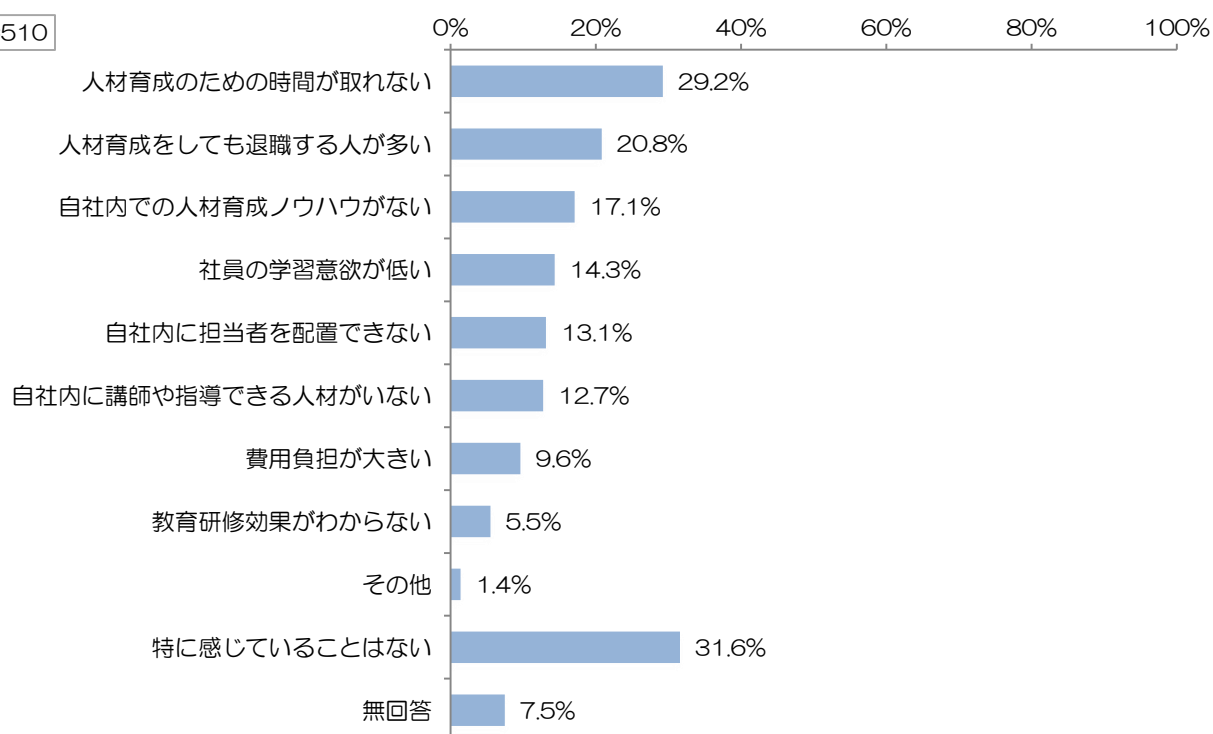


※「退職者の有無」については、無回答を除き集計

(3) 人材育成・定着対策の課題

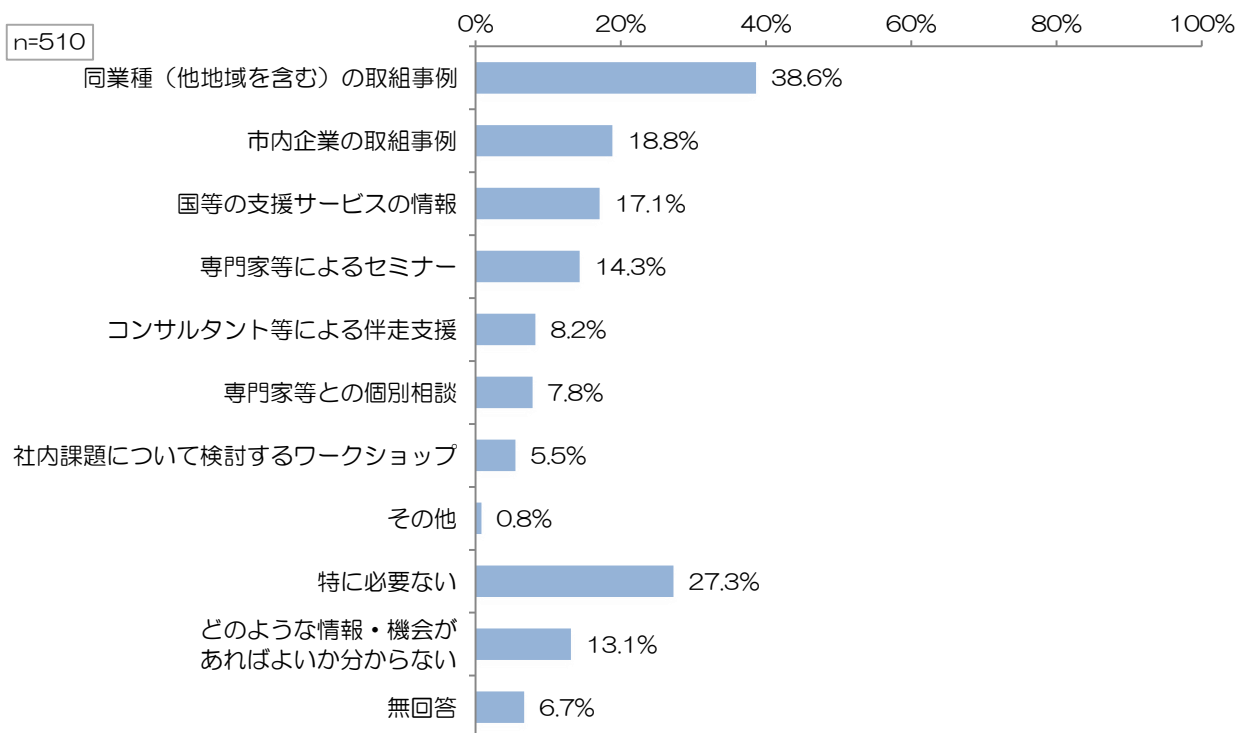
6割を超える事業者が人材育成・定着対策の課題を感じており、具体的には、「人材育成のための時間が取れない」が29.2%と最も高く、次いで、「人材育成をしても退職する人が多い」の20.8%、「自社内での人材育成ノウハウがない」の17.1%の順となっている。

n=510



(4) 希望する情報・機会

「同業種（他地域を含む）の取組事例」「市内企業の取組事例」の順で回答割合が高くなっており、取組事例に関する情報提供が求められていると考えられる。



鹿屋市 雇用実態調査
報告書
《概要版》

令和3年10月

発行・編集

鹿屋市 商工振興課

〒893-8501 鹿児島県鹿屋市共栄町20番1号

TEL 0994-31-1164 FAX 0994-40-8688
