

山梨県内企業の経営状況・経営環境等実態調査
報告書
(雇用動向調査)

令和8年6月

山梨県

目次

I 調査の概要	1
1. 調査の目的.....	1
2. 調査の内容.....	1
3. 回収結果.....	2
4. 集計にあたって.....	2
II 単純集計	3
回答企業属性.....	3
1. 雇用の充足度.....	6
2. 従業員の居住地構成.....	9
3. 新卒採用（大学卒）の状況.....	13
4. 新卒採用（高校・短大・専門学校卒）の状況.....	17
5. 社会人経験者の採用状況.....	19
6. 非正規雇用労働者の採用状況.....	22
7. その他の人材確保対策について.....	24
8. 従業員の離職・転職の状況について.....	25
9. 県外への労働力流出の状況.....	29
10. 県内・県外の比較における賃金などの影響について.....	34
11. 選ばれるために必要な対策.....	41
III 参考：調査票	47

I 調査の概要

1. 調査の目的

物価上昇が続く県民生活に深刻な影響を及ぼしている中、「県民所得の着実な向上」と、そのための「賃金水準の引上げ」は極めて重要な課題であり、企業の賃金支払い能力を高め、本県の賃金水準を着実かつ持続的に引き上げられるよう的確な支援策が必要である。

特に、県境地域については、隣接都県との通勤圏が重なりやすく、賃金水準や労働条件等を背景として県外への人材流出圧力が相対的に強い地域特性を有しているため、地域の雇用や企業活動に与える影響をよりの確に把握する観点から、本調査では県境地域に焦点を当て、当該地域における実態や課題を明らかにし、今後の支援策や施策検討に資する基礎資料を得ることを目的とする。

本調査は、企業における採用状況や人材不足の実態、今後の雇用見通し等を把握し、地域の雇用環境の現状と課題を明らかにするために実施する。また、ヒアリングを通じて企業の生の声を収集し、人材確保に関する課題や対応状況等を把握することで、施策検討に資する定性的な情報の収集を併せて行う。

2. 調査の内容

■ 調査対象

山梨県内に主たる事業所を有する企業 300 社

〈地域内訳〉

東部地域：大月市エリア、上野原市エリア

峡南地域：南部町エリア、身延町エリア

峡北地域：北杜市（小淵沢・長坂・武川・白州）エリア

※対象企業 300 社を選定し、200 社を訪問、100 社に郵送にて回答依頼

■ 主な調査項目

会社の雇用充足度、採用・離転職動向、賃金格差要因の有無・重要度、人材不足への対策 等

■ 調査手法

訪問調査（経営者または人事・総務担当者との面談による聞き取り）、および、郵送で調査票および WEB 回答用 URL をご案内し山梨県の WEB サイトに設定した回答フォームにて回答

※ 未回答先に対して協力依頼コールを実施

■ 調査期間

令和 8 年 1 月 14 日開始 ～ 令和 8 年 2 月 27 日締切

3. 回収結果

回収件数：238 件（回収率：79.3%）

4. 集計にあたって

- ・ MA：複数回答。
- ・ 集計設問において、有効回答した件数を「n 数」とした。
- ・ 構成割合は、小数点第 2 位を四捨五入して計算しているため、合計が 100%にならない場合がある。
- ・ 複数回答の場合、回答者数（n 数）に対する割合を示しているため、構成割合の合計が 100%を超える場合がある。

Ⅱ 単純集計

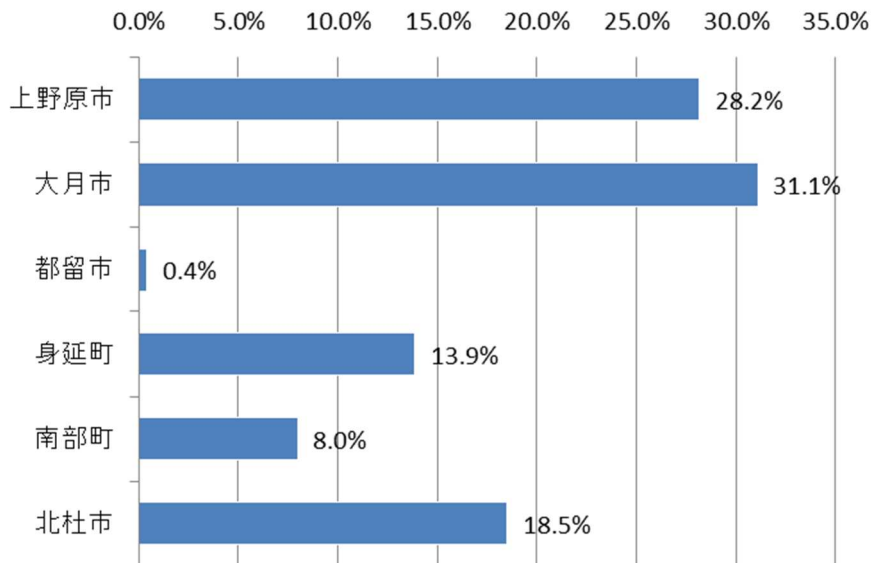
回答企業属性

本調査における回答企業の属性は以下の通り。

■市町村別回答件数

n=238

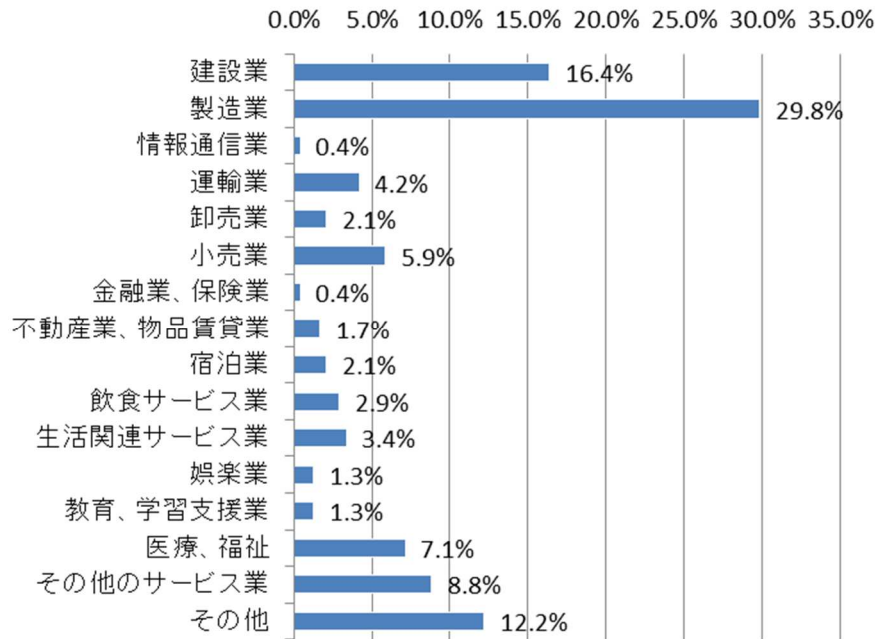
項目	回答件数(件)	割合(%)
上野原市	67	28.2%
大月市	74	31.1%
都留市	1	0.4%
身延町	33	13.9%
南部町	19	8.0%
北杜市	44	18.5%
合計	238	100.0%



■業種別回答件数

n=238

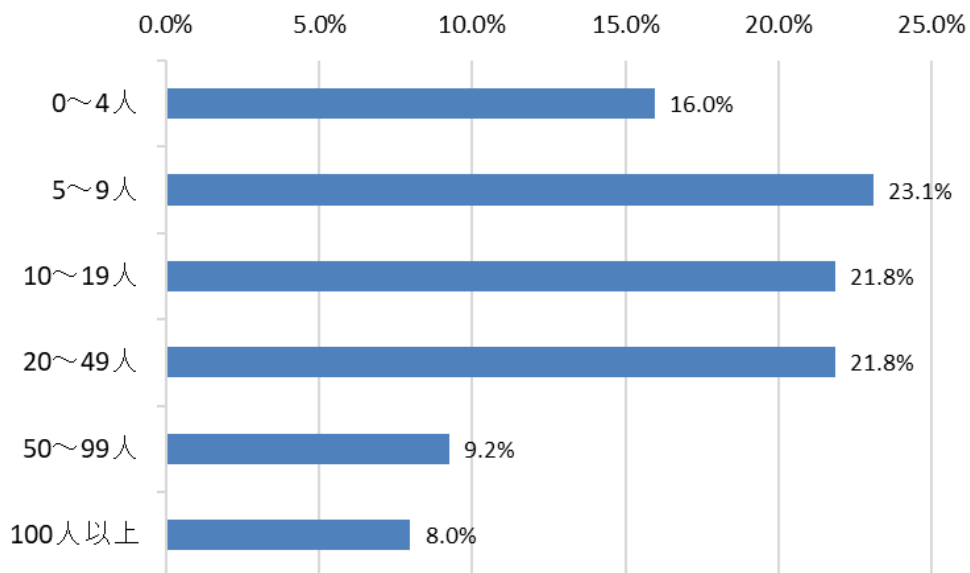
項目	回答件数(件)	割合(%)
建設業	39	16.4%
製造業	71	29.8%
情報通信業	1	0.4%
運輸業	10	4.2%
卸売業	5	2.1%
小売業	14	5.9%
金融業、保険業	1	0.4%
不動産業、物品賃貸業	4	1.7%
宿泊業	5	2.1%
飲食サービス業	7	2.9%
生活関連サービス業	8	3.4%
娯楽業	3	1.3%
教育、学習支援業	3	1.3%
医療、福祉	17	7.1%
その他のサービス業	21	8.8%
その他	29	12.2%
合計	238	100.0%



■従業員数別回答件数

n=238

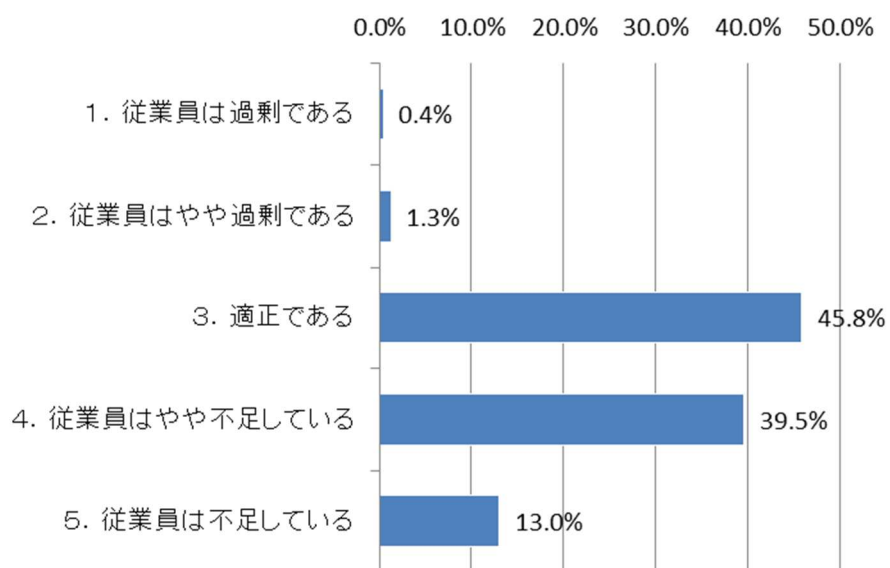
項目	回答件数(件)	割合(%)
0~4人	38	16.0%
5~9人	55	23.1%
10~19人	52	21.8%
20~49人	52	21.8%
50~99人	22	9.2%
100人以上	19	8.0%
合計	238	100.0%



1. 雇用の充足度

雇用の充足度では、「適正である」が109件（45.8%）で最も多かった。次いで、「従業員はやや不足している」が94件（39.5%）、「従業員は不足している」が31件（13.0%）であった。「従業員はやや過剰である」は3件（1.3%）、「従業員は過剰である」は1件（0.4%）であった。

n=238		
項目	回答件数(件)	割合(%)
1. 従業員は過剰である	1	0.4%
2. 従業員はやや過剰である	3	1.3%
3. 適正である	109	45.8%
4. 従業員はやや不足している	94	39.5%
5. 従業員は不足している	31	13.0%
合計	238	100.0%



【傾向分析・具体的な状況】

1. 現場・生産を支える人材の不足

- ・現場作業員、職人、工場作業員、製造ライン要員等、事業運営を直接支える人材の不足が多くみられた。特に建設業と製造業において、その傾向が強かった。
- ・建設業では、現場の職人、現場監督、土木作業員等の不足がみられ、工事対応力や受注対応に影響している状況がうかがえた。受注を断らざるを得ない、又は抑制している旨の記述もあり、人材の不足が事業機会の制約要因となっていた。
- ・製造業では、製造ライン、工場作業員、生産職等の不足がみられ、日常の生産体制を維持するための人員確保が課題となっていた。現場の欠員がそのまま稼働力の低下につながる構造であった。
- ・こうした傾向は小規模事業所に限られず、10～19人規模や20～49人規模の事業所でもみられ、一定の事業量を抱える企業ほど現場人材の不足が表面化しやすい状況であった。

2. 技術・専門人材の不足

- ・技術者、介護職、看護職等、専門性を要する人材の不足が広くみられた。単なる人数不足ではなく、代替が利きにくい人材の不足であった点が特徴的であった。
- ・医療、福祉分野では、介護職、看護師、看護補助者、生活支援員、相談員等の不足がみられ、資格や経験が必要な職種ほど充足が難しい傾向であった。

3. 営業・事務・管理機能を担う人材の不足

- ・不足しているのは現場人材だけではなく、管理職等の事業運営を支える間接部門の人材の不足もみられた。

4. 運転・配送人材の不足

- ・運輸関係では、トラック・タクシー・バス等の運転手、運転乗務員、運行管理者等の不足がみられ、物流・移動を支える人材の確保が大きな課題であった。
- ・運輸業は他業種に比べても不足感が強く、業務継続そのものに影響する切実な人材不足であったことがうかがえる。
- ・地域における運送・移動サービスは生活や産業活動の基盤であるため、この分野の人材不足は個別企業の問題にとどまらず、地域全体の供給体制やサービス維持にも関わる課題であった。

5. 高齢化による将来的な人材不足への懸念

- ・現時点では「適正である」としながらも、従業員の高齢化が進んでおり、今後の人材確

保に不安を感じている企業がみられた。

- ・特に製造業やサービス業では、若年層や次世代を担う人材の確保を課題として挙げる記述があり、現在の充足状況と将来の持続可能性は必ずしも一致していない状況である。
- ・そのため、足元では適正に見える企業であっても、退職や欠員が生じた際には、一気に不足感が顕在化する可能性があると考えられる。

6. 「適正である」の中にも潜在的な不安

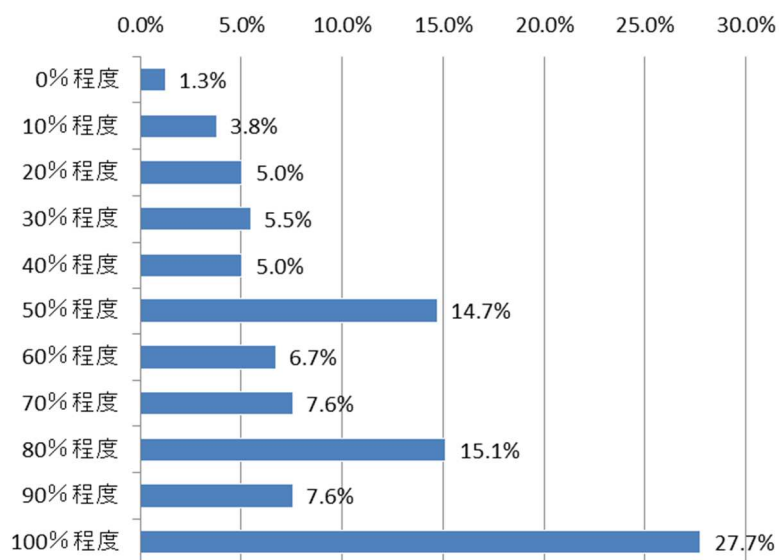
- ・「適正である」と回答した企業の中には、不安は特になし、採用予定なし等、現状維持ができていた企業がみられた一方で、高齢化や欠員時の対応不安を記載している企業もあり、表面的には適正であっても、内実としては余裕のない状態であるケースが存在していた。
- ・したがって、「適正である」という回答には、真に安定している企業だけでなく、工夫や代替手段により維持している企業、将来的な不足を懸念している企業も含まれていると考えられる。

2. 従業員の居住地構成

■事業所と同じ市・町

「100%程度」が66件(27.7%)で最も多かった。次いで、「80%程度」が36件(15.1%)、「50%程度」が35件(14.7%)、「70%程度」及び「90%程度」がそれぞれ18件(7.6%)であった。「0%程度」は3件(1.3%)で最も少なかった。

項目	回答件数(件)	割合(%)
0%程度	3	1.3%
10%程度	9	3.8%
20%程度	12	5.0%
30%程度	13	5.5%
40%程度	12	5.0%
50%程度	35	14.7%
60%程度	16	6.7%
70%程度	18	7.6%
80%程度	36	15.1%
90%程度	18	7.6%
100%程度	66	27.7%
合計	238	100.0%

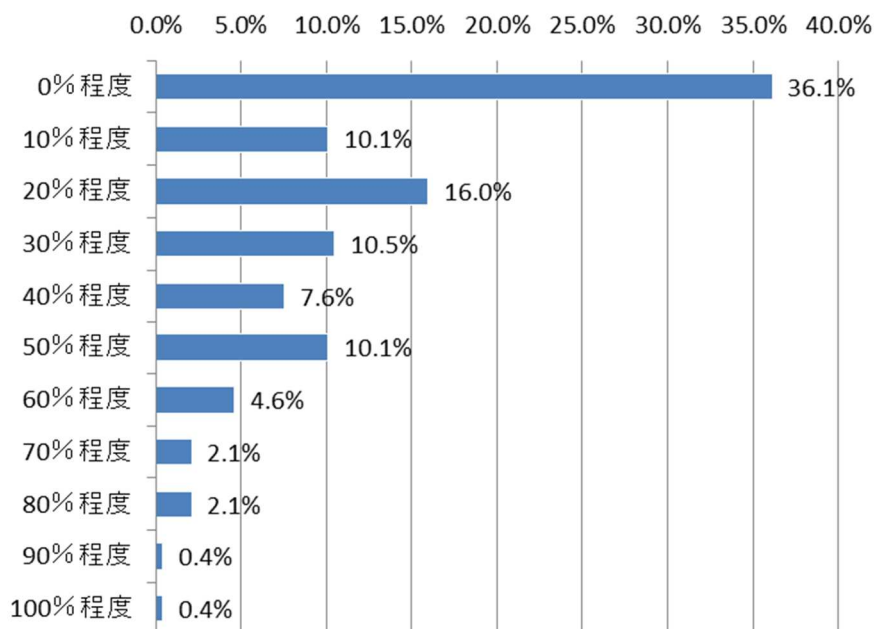


■山梨県内の他の市町村

「0%程度」が86件(36.1%)で最も多かった。次いで、「20%程度」が38件(16.0%)、「30%程度」が25件(10.5%)、「10%程度」及び「50%程度」がそれぞれ24件(10.1%)であった。「90%程度」及び「100%程度」はそれぞれ1件(0.4%)で最も少なかった。

n=238

項目	回答件数(件)	割合(%)
0%程度	86	36.1%
10%程度	24	10.1%
20%程度	38	16.0%
30%程度	25	10.5%
40%程度	18	7.6%
50%程度	24	10.1%
60%程度	11	4.6%
70%程度	5	2.1%
80%程度	5	2.1%
90%程度	1	0.4%
100%程度	1	0.4%
合計	238	100.0%

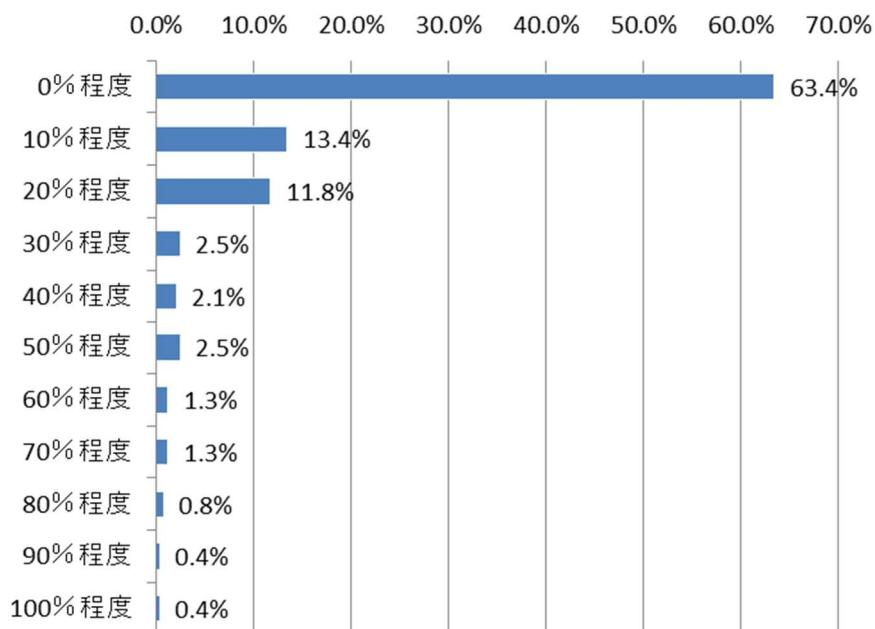


■山梨県外の近隣都・県

「0%程度」が151件（63.4%）で最も多かった。次いで、「10%程度」が32件（13.4%）、「20%程度」が28件（11.8%）であった。「90%程度」及び「100%程度」はそれぞれ1件（0.4%）で最も少なかった。

n=238

項目	回答件数(件)	割合(%)
0%程度	151	63.4%
10%程度	32	13.4%
20%程度	28	11.8%
30%程度	6	2.5%
40%程度	5	2.1%
50%程度	6	2.5%
60%程度	3	1.3%
70%程度	3	1.3%
80%程度	2	0.8%
90%程度	1	0.4%
100%程度	1	0.4%
合計	238	100.0%



【傾向分析・具体的な状況】

1. 事業所と同一市町村に居住する従業員が中心の事業所

- ・従業員の多くが事業所と同じ市町村に居住している事業所が一定数みられ、「100%程度」「80%程度」といった回答が比較的多かった。
- ・家族経営や地域のつながりによる採用が中心であるといった背景が読み取れ、地域内人材によって事業が支えられている状況がうかがえた。
- ・特に小規模事業所や、飲食・小売・生活関連サービス業等では、近隣住民やアルバイト・パートを中心とした雇用形態が多く、通勤距離の短さが人材確保の前提条件となっていた。

2. 県内の他市町村から通勤する従業員を含む事業所

- ・事業所所在地とは異なる県内の市町村から通勤する従業員を一定割合含む事業所も多くみられ、「20%程度」「30%程度」「50%程度」といった回答が分散していた。
- ・こうした事業所では、通勤手段や道路環境が人材確保に大きく影響しており、交通アクセスの良否が採用可能範囲を左右している状況が示唆される。

3. 県外から通勤・居住している従業員を含む事業所

- ・県外居住の従業員が「0%程度」と回答した事業所が多数を占める一方で、一定割合の県外居住者を抱える事業所も確認された。
- ・神奈川県、静岡県、長野県から通勤しているといった県境地域特有の広域生活圏が反映されていた。
- ・本社や他工場が県外にある企業、複数拠点を有する企業では、県外在住の従業員が一定数存在する事業所もみられた。

4. 地元志向と広域通勤が併存する構造

- ・従業員の居住地構成は事業所ごとに大きく異なり、地域性・業種・立地条件に応じた多様な雇用形態が存在している状況であった。

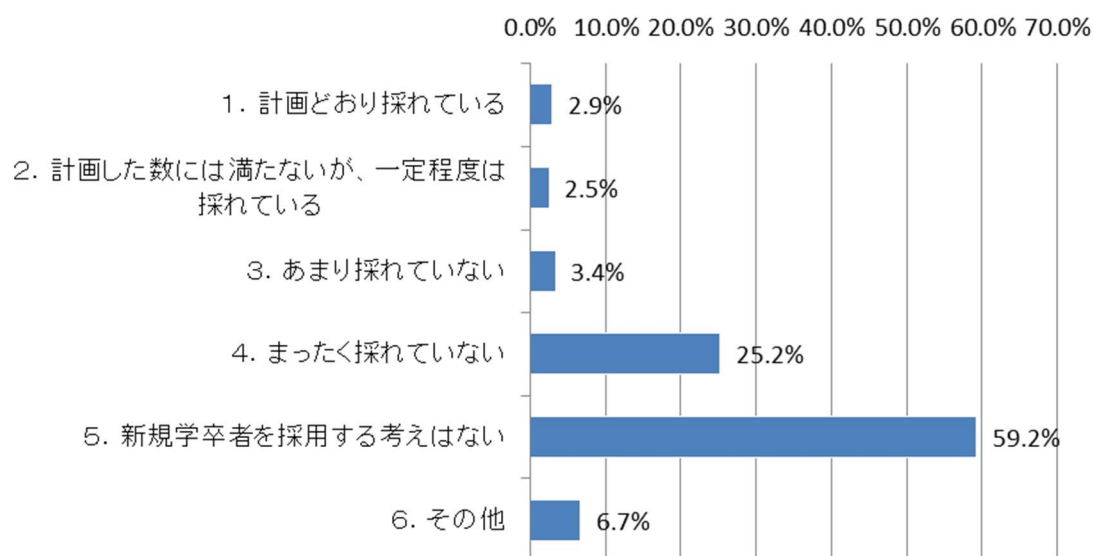
5. 居住地構成からみた将来的な課題

- ・同一市町村内の従業員割合が高い事業所では、今後、地域人口の減少や高齢化が進行した場合の人材確保リスクが懸念される。一方、県外通勤者を含む事業所では、賃金水準や通勤負担、住居環境の変化により人材が流出する可能性も考えられる。
- ・全体を通じて、従業員の居住地は雇用の安定性と密接に関係しており、雇用対策を検討する際には、通勤・住居・生活圏を一体的に捉える必要があると考えられる。

3. 新卒採用（大学卒）の状況

「新規学卒者を採用する考えはない」が141件（59.2%）で最も多かった。次いで、「まったく採れていない」が60件（25.2%）であった。また、「計画どおり採れている」は7件（2.9%）、「計画した数には満たないが、一定程度は採れている」は6件（2.5%）、「あまり採れていない」は8件（3.4%）、「その他」は16件（6.7%）であった。

n=238		
項目	回答件数(件)	割合(%)
1. 計画どおり採れている	7	2.9%
2. 計画した数には満たないが、一定程度は採れている	6	2.5%
3. あまり採れていない	8	3.4%
4. まったく採れていない	60	25.2%
5. 新規学卒者を採用する考えはない	141	59.2%
6. その他	16	6.7%
合計	238	100.0%



【傾向分析・具体的な状況】

1. 新卒（大学卒）採用を実施していない、又は採用予定がない事業所

- ・新卒（大学卒）の採用については、「新規学卒者を採用する考えはない」が最も多く、全体として大学卒の新卒採用そのものを実施していない事業所が多い状況であった。
- ・「採用予定なし」「新卒採用は考えていない」「計画はしていない」といった記載が多くみられ、特に小規模事業所では、事業規模や現在の人員体制を踏まえ、大学卒の新卒採用を前提としていない運営が多かったことがうかがえた。また、家族経営や零細規模の事業所では、そもそも採用自体を行っていない、又は今後も新規採用の予定がないとの記述もみられ、大学卒の新卒採用の土台となる求人需要自体が限定的であった。

2. 即戦力・経験者採用を優先する傾向が強い

- ・新卒（大学卒）を採用しない理由としては、経験者や即戦力人材を優先したいという意向が多くみられた。
- ・「経験者のみ採用」「中途採用が基本」「管理職候補等のキャリア採用を中心に募集」といった記載があり、大学卒の新卒者よりも、すぐに業務を担える人材を求める傾向が明確であった。特に製造業では、「即戦力のみ採用」「信頼できる人材を紹介で確保したい」との記述もあり、採用後に一から育成するよりも、実務経験を有する人材を重視する姿勢がうかがえた。

3. 教育・育成に割く余裕が乏しく、新卒（大学卒）採用に踏み出せない状況

- ・新卒（大学卒）採用を見送る背景として、教育や育成にかける時間・人員・費用の余裕がないとの記述が複数みられ、新卒者の教育や育成にかかるコストや時間を避けたいという傾向が強かった。
- ・「新社会人として教育する余裕がない」「社内教育する環境が無い」「教育するシステムや人材がない」といった記載がみられ、採用後の受入体制そのものが課題となっていた。

4. 応募者不足により、募集しても採用に至らない状況

- ・「採用活動をしているが、応募なし」「募集は出しているが全く採用できていない」「問い合わせがない」「就活フェア等に参加しているが採用に至らない」といった記載があり、募集を行っても採用が難しくなっている状況が示されていた。
- ・また、「そもそも新卒募集をかけても来ないので、募集自体を出していない」といった記述もあり、応募の見込みの薄さが採用活動の縮小につながっている状況もみられた。

5. 職種特性による採用難

- ・新卒（大学卒）採用が難しい背景としては、業種・職種ごとの特性も大きく、製造業や

技術職などで応募が少ない状況がみられた。

- ・建設業では、「業種柄、新卒はほぼいない」「小規模零細の建設業を希望する者が大卒にはいない」などの記述がみられ、業界イメージや業務内容が大学卒採用の障壁となっていた。

6. 賃金、知名度、就職先としての魅力の面で競争力に課題

- ・新卒者に対する賃金や労働条件が採用の障害となっていること、中小企業では大手企業に比べて不利になりやすいことが整理されていた。
- ・「待遇面等から当社を希望する若者は少ない」「賃金や作業内容が新卒の若者にとって魅力や働き甲斐を感じにくい」「初任給の比較」「福利厚生等環境がよくないと思う」といった記載がみられ、条件面での見劣りが大学卒新卒の応募減少につながっている状況がみられた。
- ・さらに、「東京近郊の有名企業に比べて知名度が不足」「地元人材が東京へ流出している」といった声もあり、大手企業や都市部との競合の中で、中小・地域企業が大学卒学生に選ばれにくい状況であった。

7. 大学卒ではなく、高卒等を中心に採用している事業所も存在

- ・「主に高校卒業の方に募集をかけている」「高卒の募集はかけているが、大卒の人材はあまりいないため募集をかけていない」「学歴関係なく採用予定」といった記載があり、大学卒新卒という採用区分自体が実態に合っていない事業所も存在していた。
- ・このことから、地域企業の新卒採用ニーズは一律ではなく、大学卒採用よりも、高卒・専門卒・実務志向の人材との親和性が高い事業所が一定数あることがうかがえる。

8. 採用活動を行えば確保できる可能性はあるが、継続的な取組を行う企業は限定的

- ・一部には「計画どおり採れている」「計画した数には満たないが、一定程度は採れている」とする事業所もみられ、大学卒の新卒採用が全く不可能という状況ではなかった。
- ・「理系の大学の就職課へ訪問し案内を毎年行っている」「近隣の大学に人材の紹介依頼を直接している」といった記載があり、大学訪問や継続的な関係づくりを行っている事業所では一定の成果がみられた。
- ・一方で、そのような取組を行っている企業は一部にとどまり、多くの事業所では、採用活動に十分な時間や人的資源を割くことができていない状況であった。

9. 採用の不調は「採用しない」だけでなく、「採用したくても採れない」問題

- ・全体としては、「新規学卒者を採用する考えはない」が最多であったが、その背景には、単に採用意向がないというだけでなく、応募が見込めない、教育体制が整わない、条件

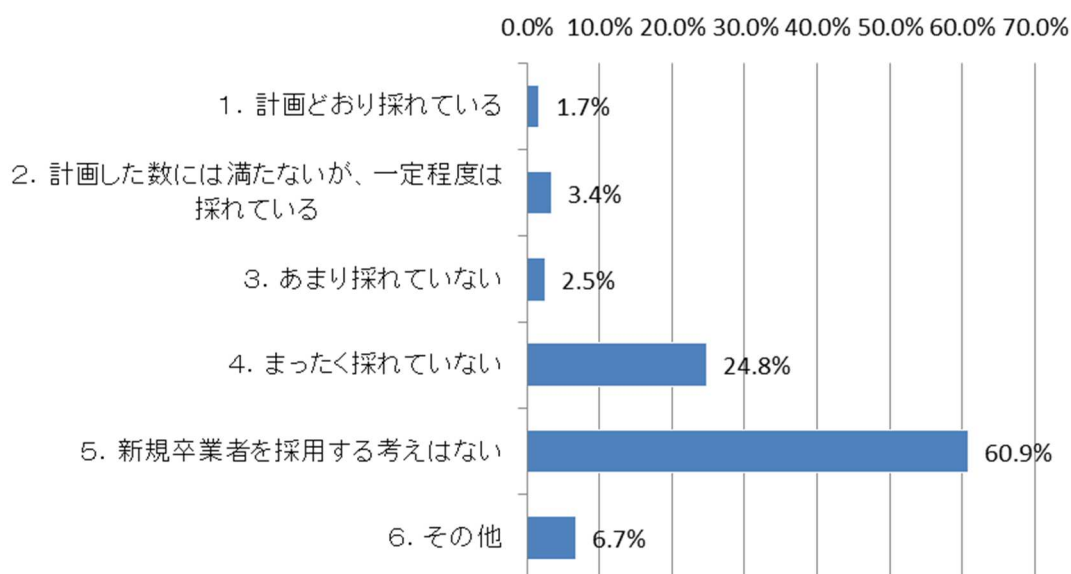
面で競争しにくいといった事情が重なっていた。

- そのため、新卒（大学卒）採用の不調は、採用方針の問題に加え、地域企業の採用力、育成力、認知度、雇用条件等が複合的に影響した結果として捉える必要がある。

4. 新卒採用（高校・短大・専門学校卒）の状況

「新規卒業者を採用する考えはない」が145件（60.9%）で最も多かった。次いで、「まったく採れていない」が59件（24.8%）であった。「計画した数には満たないが、一定程度は採れている」は8件（3.4%）、「あまり採れていない」は6件（2.5%）、「計画どおり採れている」は4件（1.7%）であった。

n=238		
項目	回答件数(件)	割合(%)
1. 計画どおり採れている	4	1.7%
2. 計画した数には満たないが、一定程度は採れている	8	3.4%
3. あまり採れていない	6	2.5%
4. まったく採れていない	59	24.8%
5. 新規卒業者を採用する考えはない	145	60.9%
6. その他	16	6.7%
合計	238	100.0%



【傾向分析・具体的な状況】

1. 新卒採用（高校・短大・専門学校卒）を行っていない事業所が多い状況

- ・新卒採用（高校・短大・専門学校卒）については、「新規卒業者を採用する考えはない」が最も多く、大学卒と同様に、新卒採用自体を実施していない事業所が多数を占めていた。
- ・「新卒採用は考えていない」「今後も採用計画なし」といった記載が多く、小規模事業所ほどその傾向が強かった。

2. 採用しない理由は「不要」だけでなく、経験者優先や教育余力不足

- ・新卒採用を行わない理由としては、単に人材が足りているだけでなく、「経験者のみ採用」「即戦力を求めている」「中途採用が基本ベース」といった記述が複数みられた。若年新卒を育てるより、経験者や中途人材を優先する姿勢が明確に表れていた。また、採用後の受入体制が整っていないことが、新卒採用を控える大きな理由になっていたとみられる。

3. 製造業と建設業での採用難

- ・製造業では、「工業高校の学生が採れない」「生産職がとれていない」「高校生は進学希望者が増加し採用面では厳しい」「市内の大手企業に生徒が流れてしまう」といった記述がみられ、応募確保が難しい状況がうかがえた。
- ・建設業では、「業種的に人気なし」「若手は建設業を選ばない」「建設業（外仕事）は大手企業以外は対象外とされているように感じる」「身体を使う作業が多いため若者の需要自体がほとんどない」といった記述があり、業界イメージや仕事の厳しさが若年層の応募減につながっているとみられる。

4. 地域条件や若年層流出も採用難の背景

- ・地域から若年層が都市部等へ流出していること自体が新卒採用の不利要因になっていると考えられる。
- ・その背景には採用方針だけでなく、若年層の地元残留の弱さや周辺地域との競合も含まれている可能性が高い。

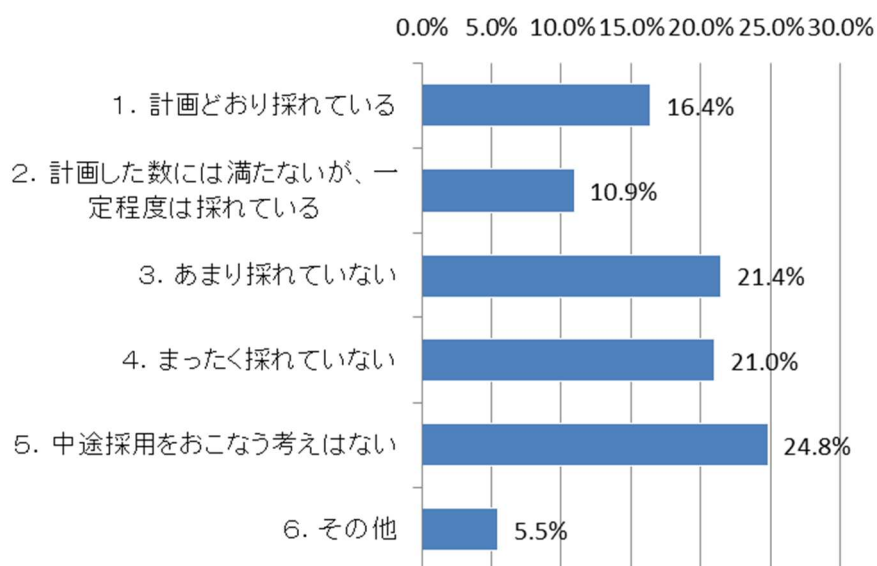
5. 賃金、待遇、業界イメージが若者に選ばれにくい要因

- ・「待遇面等から当社を希望する若者は少ない」「賃金や作業内容が魅力や働き甲斐を感じにくい」「賃金が安く魅力がない」といった記述があり、賃金水準や労働条件、将来イメージが採用の障壁になっているとみられた。

5. 社会人経験者の採用状況

「中途採用をおこなう考えはない」が59件（24.8%）で最も多かった。次いで、「あまり採れていない」が51件（21.4%）、「まったく採れていない」が50件（21.0%）、「計画どおり採れている」が39件（16.4%）であった。「計画した数には満たないが、一定程度は採れている」は26件（10.9%）であった。

n=238		
項目	回答件数(件)	割合(%)
1. 計画どおり採れている	39	16.4%
2. 計画した数には満たないが、一定程度は採れている	26	10.9%
3. あまり採れていない	51	21.4%
4. まったく採れていない	50	21.0%
5. 中途採用をおこなう考えはない	59	24.8%
6. その他	13	5.5%
合計	238	100.0%



【傾向分析・具体的な状況】

1. 中途採用を行う考えがない事業所が一定数ある一方、必要時に都度対応する事業所も多く存在

- ・社会人経験者の採用状況では、「中途採用をおこなう考えはない」が最も多かったが、「あまり採れていない」、「まったく採れていない」も多く、中途採用を実施しない事業所と、必要性は高いが確保できていない事業所が併存していた。
- ・特に新卒採用と比べると、「計画どおり採れている」「一定程度は採れている」が多く、地域企業にとっては新卒よりも社会人経験者採用の方が現実的な採用チャネルになっていると考えられる。

2. 欠員補充や必要時の都度募集

- ・「計画はない」「人数の計画はなく、常時募集中」「不足が出た場合は都度ハローワークなどで求人募集をかけている」といった記述が複数みられ、中途採用は年間の採用計画に基づいて実施するというより、欠員補充や人材不足発生時に随時行う形も存在していた。

3. 建設業・製造業では、現場人材や作業系人材の確保が特に難航

- ・建設業で「現場での職人が不足している」「職人不足」「現場監督の募集をかけても応募が無い」「現場職の採用が難しい」といった記述が複数みられ、建設業では職人や現場監督など、現場を直接支える人材の確保が難航しているとみられる。
- ・製造業でも、「工場の作業員が不足している」「製造部門に関して常に中途採用の募集は掛けている」「生産職がとれていない」「製造現場の人材確保を図るべく募集している」といった記述があり、製造現場を支える作業系人材の採用も継続的な課題になっていると考えられる。

4. 資格職・専門職・経験職ほど採用難が強い状況

- ・資格・経験・専門性を要する人材の不足が多く挙げられており、一般的な募集では代替しにくい人材ほど確保が難しいとみられる。
- ・中途採用の課題は単なる人材の不足というより、経験や技能を持つ人材母集団がそもそも小さいことに起因している可能性が高い。

5. ハローワークだけでは必要な人材に届いていない可能性

- ・「ハローワーク中心に作業員を募集しているが、採用なし」「ハローワーク求人に掲載はしているが採用状況は芳しくない」「掲載のみであるせいか、あまり応募はない」など、ハローワークを通じて募集はしているが成果に結びついていないとの声も挙げられた。
- ・ハローワークは地域企業にとって基本的な募集手段ではあるものの、十分な人材母集団

形成につながっていない可能性が考えられる。

6. 賃金、勤務条件、労働負荷が応募を妨げている可能性

- ・「24 時間体制（2 交代制）のため応募が少ない」「労働時間が不規則」「重労働のため入社してもらえない」「福利厚生面では他の企業に劣る」といった記述があり、勤務条件や待遇面が応募抑制要因になっているとみられる。
- ・また、「中途採用に充てる人件費の確保が困難」「有料の人材紹介サービスを活用するようになって採用できるようになってきたが、当然コストがかかる」といった記述もあり、採用したい側にも、採用を継続的に行う余力の制約があると考えられる。

7. 地域外流出と立地条件が採用難を高めている状況

- ・「都内近郊に流れている」「遠隔地につき採用に苦戦している」といった記述がみられ、地域条件そのものが採用難を強めているとみられる。

8. 応募者がいても、年齢や経験内容のミスマッチ

- ・「50 代後半の求職者はあるが、本当は 20～30 代を採用したい」「中途応募はあるが 50 代 60 代」「異業種からの応募が目立つ」といった記述がみられ、応募の有無だけでなく、企業が求める人材像とのミスマッチも大きいと考えられる。

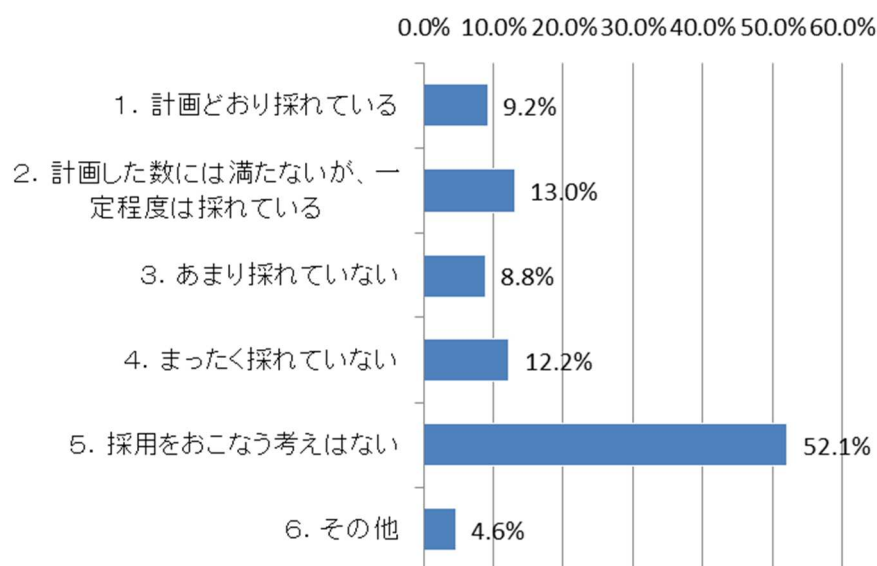
9. 中途採用で一定の成果を上げている企業は採用手法で工夫

- ・「計画どおり採れている」企業では、知人紹介、関連会社からの採用、外国人材の活用、人材サイトの利用など、採用経路を複線化している事例がみられ、単一の募集方法に依存しない企業ほど採用成果を上げやすい可能性がある。
- ・ただし、その場合でも採れている人材は事務職、営業職、生活関連サービス職など一部に限られる例もあり、現場系・専門系人材では依然として難しさが残っているとみられる。

6. 非正規雇用労働者の採用状況

「採用をおこなう考えはない」が124件（52.1%）で最も多かった。次いで、「計画した数には満たないが、一定程度は採れている」が31件（13.0%）、「まったく採れていない」が29件（12.2%）、「計画どおり採れている」が22件（9.2%）であった。「あまり採れていない」は21件（8.8%）であった。

n=238		
項目	回答件数(件)	割合(%)
1. 計画どおり採れている	22	9.2%
2. 計画した数には満たないが、一定程度は採れている	31	13.0%
3. あまり採れていない	21	8.8%
4. まったく採れていない	29	12.2%
5. 採用をおこなう考えはない	124	52.1%
6. その他	11	4.6%
合計	238	100.0%



【傾向分析・具体的な状況】

1. 非正規雇用を採用しない事業所が多く存在

- ・「採用をおこなう考えはない」が多く、非正規雇用を前提としない事業所が目立った。理由としては、「正社員のみ」「採用予定なし」「現状の人員で足りている」といった記述が多く、人材の不足というより雇用方針の問題として非正規を使っていない事業所が多かった。
- ・特に建設業や一部製造業、運輸業では、「現場で非正規は使いにくい」「業務上アルバイトは不可」といった記述があり、業務内容そのものが非正規雇用と相性がよくない事業所も多いと考えられる。

2. サービス業や小売業では非正規雇用が重要な役割

- ・飲食サービス業、小売業、生活関連サービス業、宿泊業、娯楽業などでは、非正規雇用が実際の現場運営を支える役割を担っていることがうかがえる。このため、業種によっては非正規雇用を使わないのではなく、必要だが十分に確保できていないという状況がみてとれた。

3. 採用不調の主因は、応募不足と勤務条件の厳しさ

- ・「応募なし」「求人を出しても集まらない」といった記述があり、そもそもの応募者不足が広く存在していたとみられた。あわせて、「不規則な時間の勤務が難しい」「夜間アルバイトがない」「休日が不定期」といった記述もあり、勤務時間の条件が厳しい職場ほど採用が難しくなる可能性も考えられる。

4. 応募があっても、事業所側のニーズとのミスマッチ

- ・「時短勤務希望者が多くニーズと合わない」「アルバイト側の要望が多く採用に至らない」「ミスマッチが多い」といった記述があり、応募者数の問題だけでなく、働き方や条件の不一致も採用不調の要因になっていた。

5. 非正規雇用の担い手は、特定の層に偏っている傾向

- ・非正規雇用は、学生や主婦（主夫）層・シニア世代や定年退職者などの、特定の層に支えられている構造がみられた。そのため、学生の卒業や高齢化が進むと人員が不安定になりやすく、非正規雇用は確保できても継続性に課題が残ると考えられる。

6. 非正規雇用は補完手段として有効だが、安定した解決策にはなっていない

- ・非正規雇用は飲食、宿泊、小売、サービス業などでは不可欠な人材であった一方、応募不足、勤務条件、定着の難しさが重なり、安定的な確保にはつながっていなかったとみられる。そのため、非正規雇用は人材不足を補う手段ではあるが、業種によっては使いにくく、使っている業種でも十分に確保できていないというのが実態である。

7. その他の人材確保対策について

【傾向分析・具体的な取り組み】

1. 追加的な対策を特に行っていない事業所が多く存在

- ・新卒・中途・非正規雇用以外の対策までは講じていない事業所が相当数あったとみられる。特に小規模事業所では、現状の人員で回している、又は追加策を打つ必要性が小さいという状況がうかがえる。

2. 外国人材の活用は代表的な追加策の一つ

- ・技能実習生、特定技能等、外国人労働者に関する記述が複数みられ、製造業を中心に、医療、福祉、建設業、宿泊業、飲食サービス業でも外国人材の活用が進められていた。

3. 従業員や知人からの紹介は実務上重要な確保手段

- ・従業員からの紹介、知人・友人の紹介、親族の手伝い、OB への声かけなど、人づてによる確保策が多くみられた。一般公募だけでは人材確保が難しい中で、信頼できる人材を確保しやすい方法として重視されていると考えられる。

4. 業務効率化による対応

- ・設備投資による DX 化など、業務効率化を進める動きがみられた。これは、採用だけで不足を埋めるのではなく、少ない人数でも業務を回せる体制へ転換しようとする対応であるとみられる。

5. 外注・派遣・協力会社の活用で不足分を補う事業所も存在

- ・外注先への依頼、派遣社員の活用、協力会社（下請）の確保、業務委託など、社外の労働力を活用して不足分を補う事業所もみられた。建設業では下請、製造業やサービス業では派遣や外注など、業種ごとに手段は異なるが、直接雇用だけで対応しきれない実態がうかがえた。

6. 待遇改善や働きやすさの見直しで人材確保を図る事業所も存在

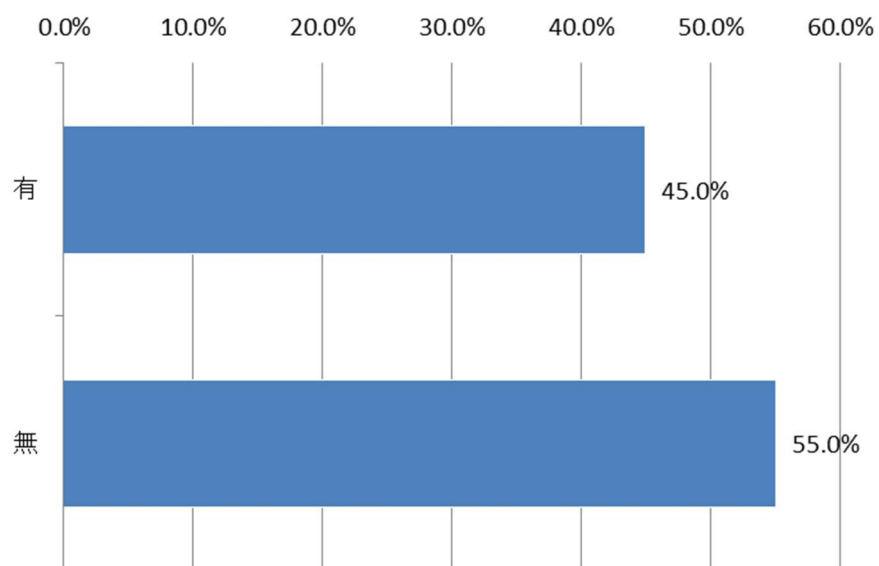
- ・賃金水準の引上げ、労働条件の見直し、資格取得支援、福利厚生充実など、待遇や働き方を改善して人材確保につなげようとする取組もみられた。

8. 従業員の離職・転職の状況について

■ 離職の有無

「無」が131件（55.0%）で、「有」が107件（45.0%）であった。

n=238		
項目	回答件数(件)	割合(%)
有	107	45.0%
無	131	55.0%
合計	238	100.0%

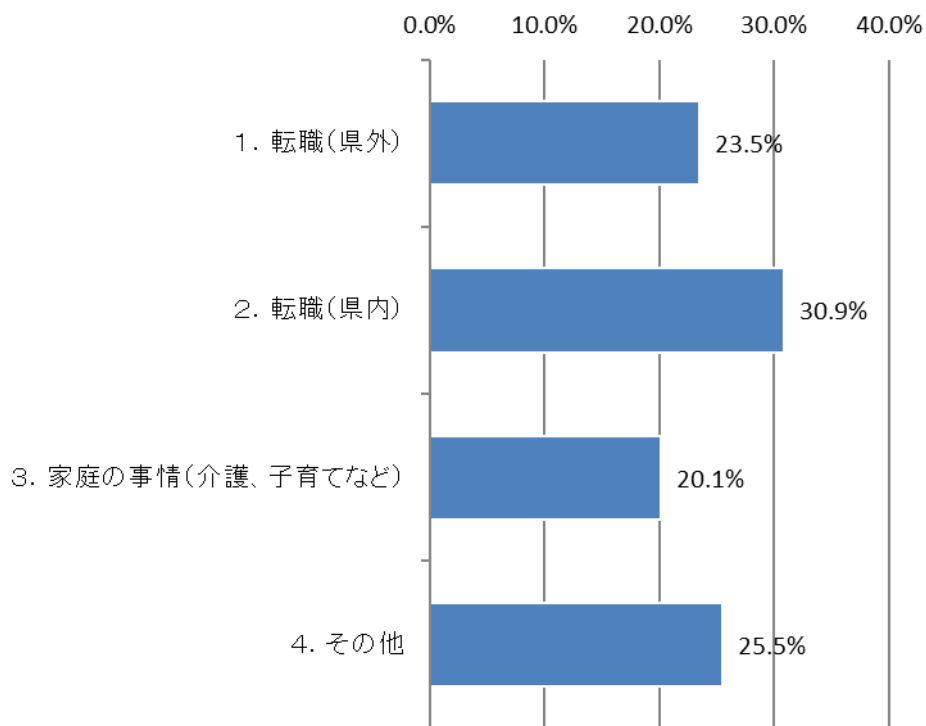


■主な離職理由（複数回答）

「転職（県内）」が46件（30.9%）で最も多かった。次いで、「その他」が38件（25.5%）、
「転職（県外）」が35件（23.5%）、「家庭の事情（介護、子育てなど）」が30件（20.1%）
であった。

(MA) n=149

項目	回答件数(件)	割合(%)
1. 転職(県外)	35	23.5%
2. 転職(県内)	46	30.9%
3. 家庭の事情(介護、子育てなど)	30	20.1%
4. その他	38	25.5%
合計	149	100.0%



【傾向分析・具体的な離職の状況】

1. 自己都合離職があった事業所は一定数あり、特に中規模以上が目立つ

・238事業所のうち107事業所で、この1年ほどの間に自己都合離職があった。規模別にみると、100人以上、50～99人、20～49人の事業所で離職の発生割合が高く、事業所規模が大きいほど離職人数も多くなる傾向がみられた。小規模事業所でも離職はあるが、人数としては限定的であった。

2. 業種別では、医療・福祉、製造業、運輸業などで離職人数が比較的多い

・医療、福祉では離職人数の合計が大きく、離職の発生割合も高い。また、製造業は回答件数自体が多いため、離職人数の総数も大きかった。運輸業や娯楽業でも、件数は少なくても離職発生割合は高かった。

・特に医療、福祉では、転職（県内外）、家庭の事情、その他理由が複合しており、人材確保だけでなく定着の難しさも表れているとみられる。製造業では転職に加え、収入低下、会社方針との不一致、病気等の理由も確認できた。

3. 離職理由としては、県内・県外を含む転職が中心

・主な離職理由では、「転職（県内）」と「転職（県外）」が多かった。特に県内転職は幅広い業種で確認され、県外転職も製造業、飲食サービス業、宿泊業、医療、福祉などでみられた。

4. 家庭の事情による離職も一定数存在

・「家庭の事情（介護、子育てなど）」も複数の事業所で挙げられており、特に医療、福祉、生活関連サービス業、その他業種などでみられた。

5. 「その他」の中では、健康・高齢・定年が目立つ

・「その他」の具体的な理由をみると、病気、体調不良、健康上の理由、高齢、定年退職といった記述が比較的多くみられ、高齢化や健康上の事情が離職要因として表れていた。そのため、自己都合離職の中には転職意向だけでなく、年齢構成や健康状態に起因する離職も一定数含まれていたと考えられる。

6. 賃金・収入・労働条件への不満

・「より労働条件（賃金）の良い企業への流出」「給与の不満」「残業時間の減少により収入が低下したことが主な要因」といった記述がみられ、賃金や収入、労働条件が離職の一因になっている事業所もあった。

7. 地域別では、北杜市と上野原市で離職発生割合が相対的に高い

・市町村別にみると、北杜市、上野原市で離職の発生割合が比較的高く、離職人数の総数も大きかった。一方で、大月市や身延町では件数自体は多いものの、離職発生割合は相

対的には低めであった。

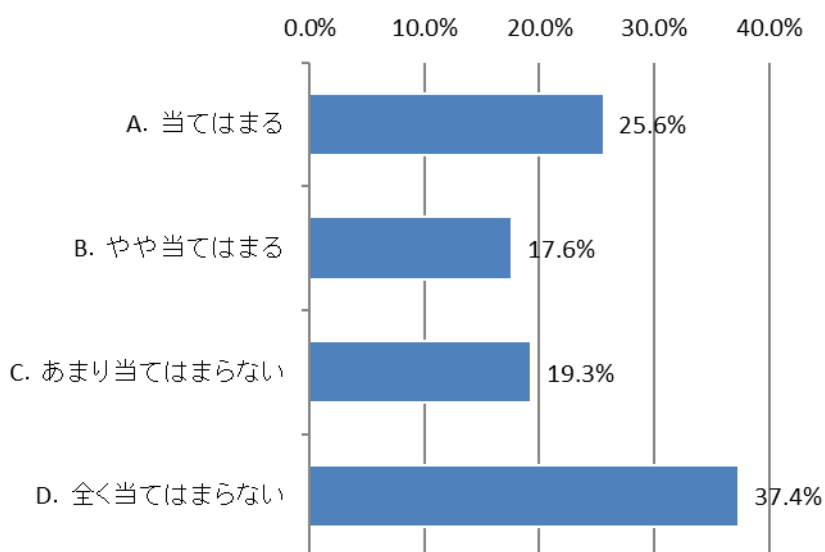
- ただし、これは業種構成や事業所規模の違いも影響すると考えられるため、単純に地域差だけでなく、立地している業種や事業所規模も合わせてみる必要がある。

9. 県外への労働力流出の状況

■ 県内の大学の新規学卒者を採用したいが、県外を選ぶ方が多い

「全く当てはまらない」が 89 件 (37.4%) で最も多かった。次いで、「当てはまる」が 61 件 (25.6%)、「あまり当てはまらない」が 46 件 (19.3%)、「やや当てはまる」が 42 件 (17.6%) であった。

n=238		
項目	回答件数(件)	割合(%)
A. 当てはまる	61	25.6%
B. やや当てはまる	42	17.6%
C. あまり当てはまらない	46	19.3%
D. 全く当てはまらない	89	37.4%
合計	238	100.0%

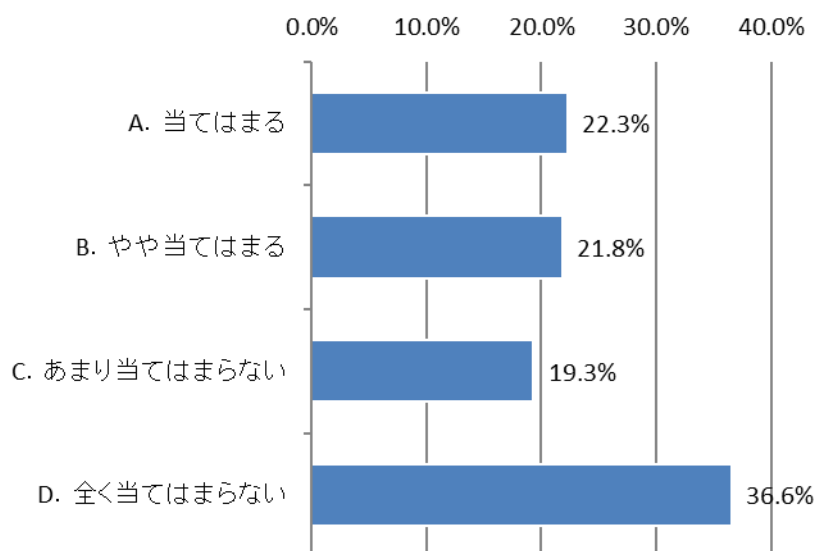


■ 県内の学校（大学以外）の新規卒業者を採用したいが、県外を選ぶ方が多い

「全く当てはまらない」が 87 件（36.6%）で最も多かった。次いで、「当てはまる」が 53 件（22.3%）、「やや当てはまる」が 52 件（21.8%）、「あまり当てはまらない」が 46 件（19.3%）であった。

n=238

項目	回答件数(件)	割合(%)
A. 当てはまる	53	22.3%
B. やや当てはまる	52	21.8%
C. あまり当てはまらない	46	19.3%
D. 全く当てはまらない	87	36.6%
合計	238	100.0%

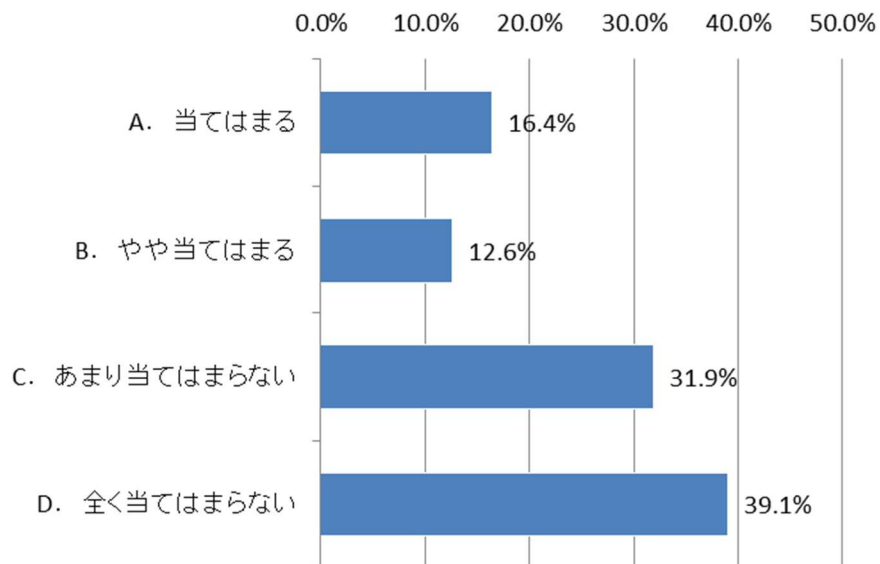


■ 自社に勤務していた者が県外へ転職するケースがあり、従業員確保が難しい

「全く当てはまらない」が93件(39.1%)で最も多かった。次いで、「あまり当てはまらない」が76件(31.9%)、「当てはまる」が39件(16.4%)、「やや当てはまる」が30件(12.6%)であった。

n=238

項目	回答件数(件)	割合(%)
A. 当てはまる	39	16.4%
B. やや当てはまる	30	12.6%
C. あまり当てはまらない	76	31.9%
D. 全く当てはまらない	93	39.1%
合計	238	100.0%

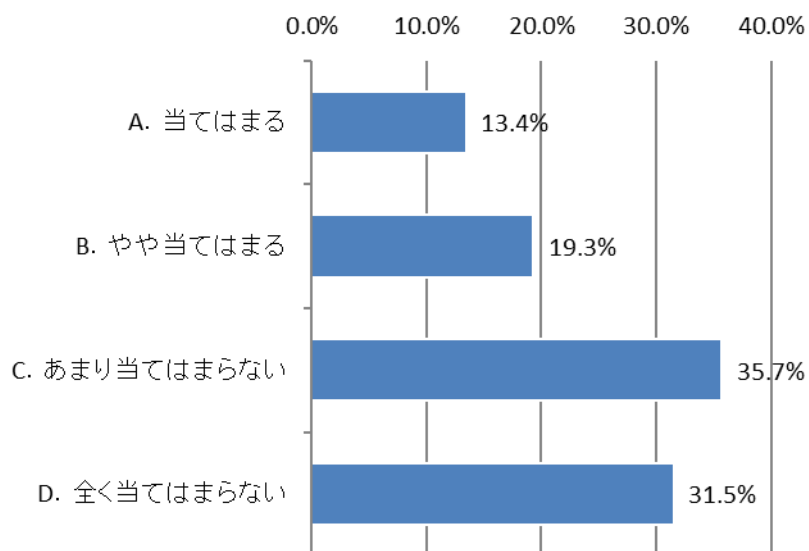


■従業員は十分確保できており、労働力の県外流出の問題は感じない

「あまり当てはまらない」が85件（35.7%）で最も多かった。次いで、「全く当てはまらない」が75件（31.5%）、「やや当てはまる」が46件（19.3%）、「当てはまる」が32件（13.4%）であった。

n=238

項目	回答件数(件)	割合(%)
A. 当てはまる	32	13.4%
B. やや当てはまる	46	19.3%
C. あまり当てはまらない	85	35.7%
D. 全く当てはまらない	75	31.5%
合計	238	100.0%



【傾向分析・具体的な状況】

1. 県外への労働力流出は一部の事業所で顕在化しているが、全体としては限定的

- ・自己都合離職があった事業所のうち、「転職（県外）」を理由に挙げているケースは一定数存在するものの、全事業所に共通する現象ではなかった。

2. 県外流出の背景には、賃金・労働条件の差が示唆

- ・「より労働条件（賃金）の良い企業への流出」「収入低下により転職」「条件の良い先への転職」といった記載があり、賃金水準や労働条件の差が県外転職の要因になっている可能性がうかがえた。
- ・特に首都圏に近い地域では、県内企業と県外（都市部）企業を比較した結果としての転職が起きていると考えられる。

3. 県外流出を「問題と感じていない」事業所も多数存在

- ・全体を通じて、離職が無い、又は県内転職・家庭事情が中心である事業所も多く、県外への労働力流出を強い課題として認識していない事業所も多数存在した。
- ・特に小規模事業所では、従業員の定着率が高い、又は人の入れ替わり自体が少ないため、県外流出という認識に至らないケースが多いと考えられる。

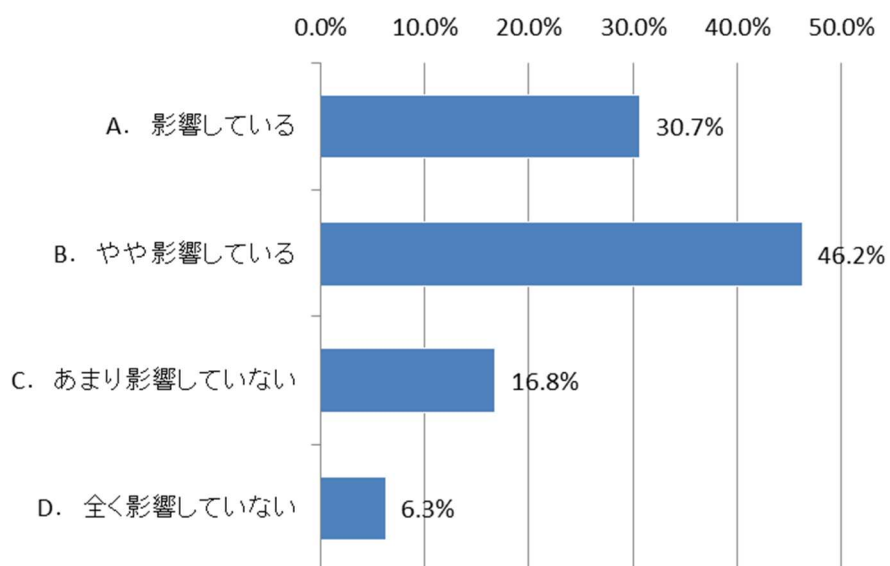
10. 県内・県外の比較における賃金などの影響について

■最低賃金が近隣都県より低いため、低賃金のイメージが県外流出の要因となっている

「やや影響している」が110件(46.2%)で最も多かった。次いで、「影響している」が73件(30.7%)、「あまり影響していない」が40件(16.8%)、「全く影響していない」が15件(6.3%)であった。

n=238

項目	回答件数(件)	割合(%)
A. 影響している	73	30.7%
B. やや影響している	110	46.2%
C. あまり影響していない	40	16.8%
D. 全く影響していない	15	6.3%
合計	238	100.0%

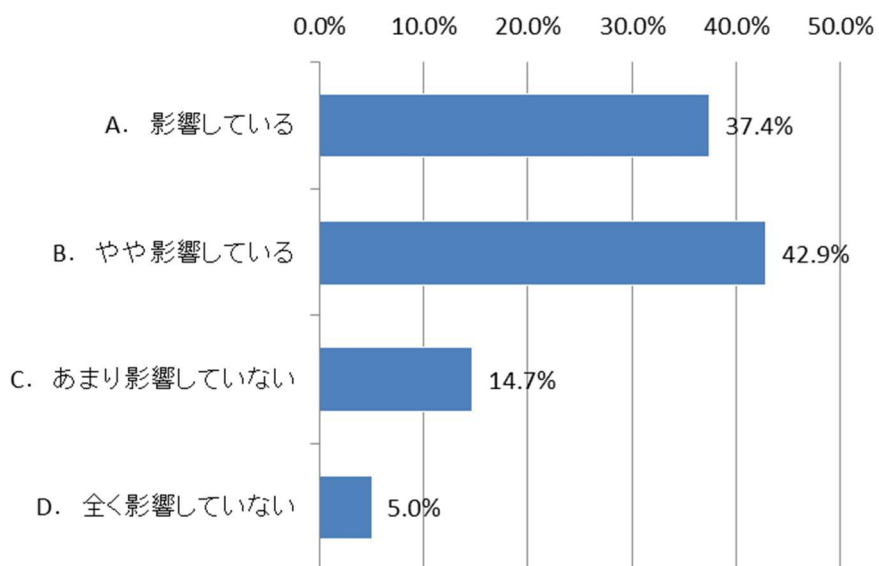


■初任給などの給与水準が比較され、より高い県外企業に流出している

「やや影響している」が102件（42.9%）で最も多かった。次いで、「影響している」が89件（37.4%）、「あまり影響していない」が35件（14.7%）、「全く影響していない」が12件（5.0%）であった。

n=238

項目	回答件数(件)	割合(%)
A. 影響している	89	37.4%
B. やや影響している	102	42.9%
C. あまり影響していない	35	14.7%
D. 全く影響していない	12	5.0%
合計	238	100.0%

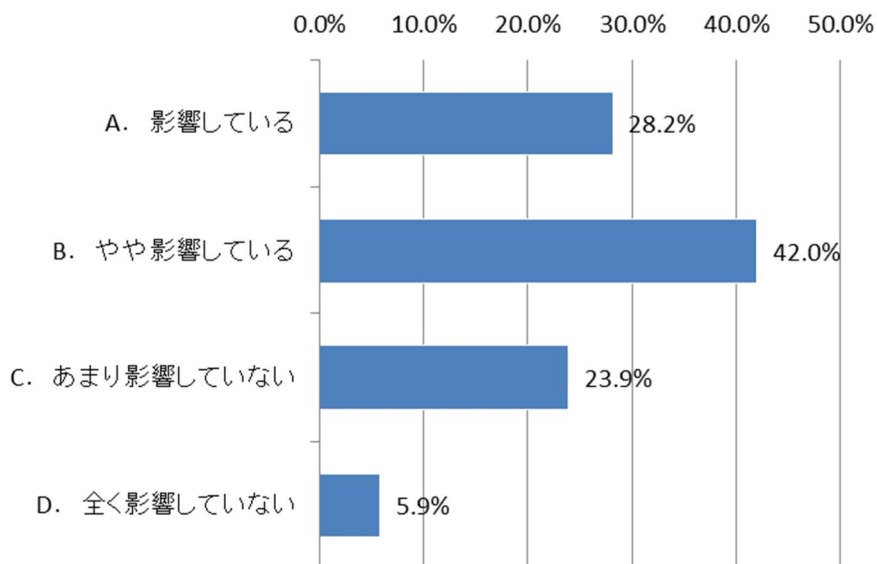


■ 県外企業の方が働きやすい環境にあることが県外流出の要因となっている

「やや影響している」が100件（42.0%）で最も多かった。次いで、「影響している」が67件（28.2%）、「あまり影響していない」が57件（23.9%）、「全く影響していない」が14件（5.9%）であった。

n=238

項目	回答件数(件)	割合(%)
A. 影響している	67	28.2%
B. やや影響している	100	42.0%
C. あまり影響していない	57	23.9%
D. 全く影響していない	14	5.9%
合計	238	100.0%

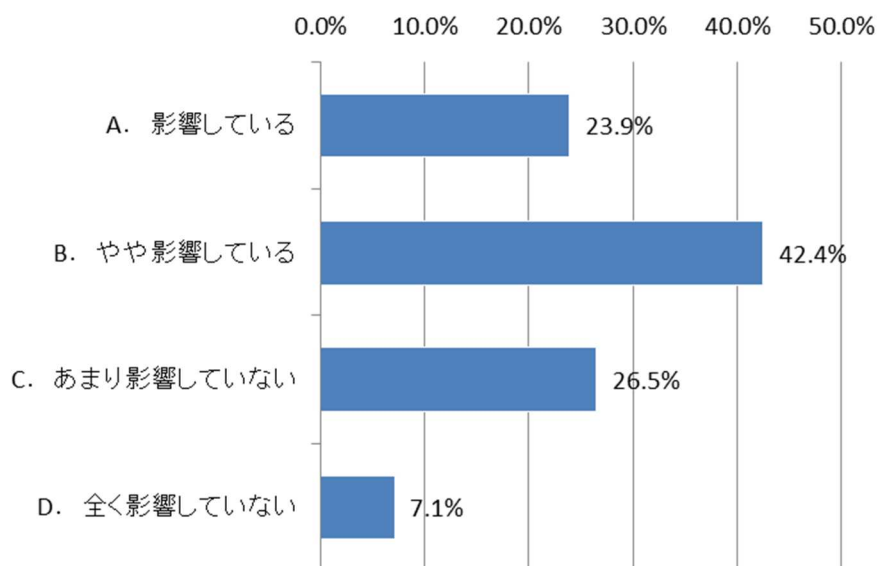


■ 県外企業の方がやり甲斐のある仕事に恵まれていることが県外流出の要因となっている

「やや影響している」が101件（42.4%）で最も多かった。次いで、「あまり影響していない」が63件（26.5%）、「影響している」が57件（23.9%）、「全く影響していない」が17件（7.1%）であった。

n=238

項目	回答件数(件)	割合(%)
A. 影響している	57	23.9%
B. やや影響している	101	42.4%
C. あまり影響していない	63	26.5%
D. 全く影響していない	17	7.1%
合計	238	100.0%

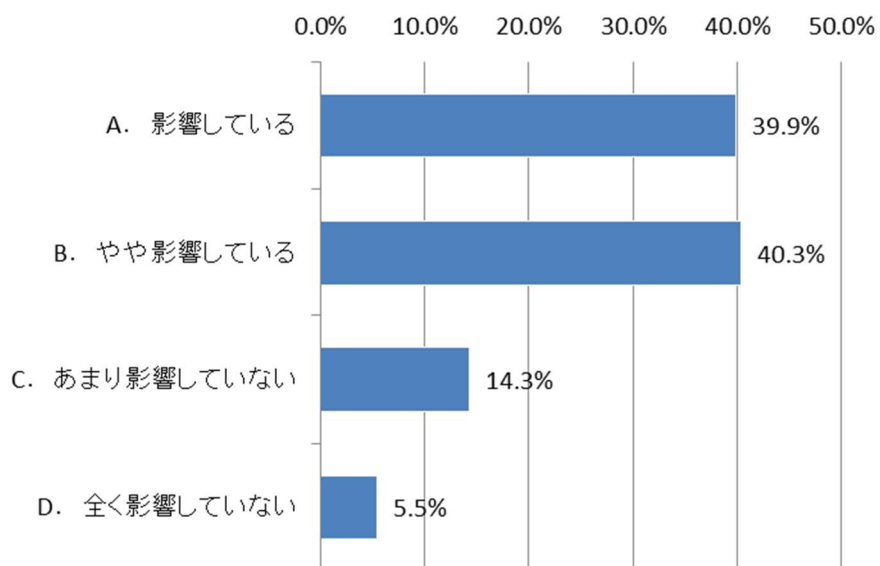


■働く場というよりも生活の場として都会が好まれることが県外流出の要因となっている

「やや影響している」が96件（40.3%）で最も多かった。次いで、「影響している」が95件（39.9%）、「あまり影響していない」が34件（14.3%）、「全く影響していない」が13件（5.5%）であった。

n=238

項目	回答件数(件)	割合(%)
A. 影響している	95	39.9%
B. やや影響している	96	40.3%
C. あまり影響していない	34	14.3%
D. 全く影響していない	13	5.5%
合計	238	100.0%



【傾向分析・具体的な状況】

1. 賃金水準の差は、県外流出の主要因として広く認識

- ・「山梨の最低賃金が近隣都県より低いこと」については、影響あり（A+B）が76.9%、「初任給などの給与水準が比較され、より高い県外企業に流出していること」については80.3%となっており、いずれも特に高い割合で影響が認識されていた。
- ・「初任給に目が行く」「都内企業の待遇には対抗できない」「時給が大きく違う」といった記述が多く、県外流出を賃金面から説明する回答が目立った。

2. 生活利便性や都会志向も、賃金と並ぶ大きな要因

- ・「働く場というよりも生活の場として都会が好まれること」については、給与水準と並んで強く認識されていた。
- ・「生活利便性の高さ」「商業施設の充実」「都会への憧れ」「都内での生活に慣れて戻ってこない」といった記述がみられ、就業条件だけでなく、暮らしの選択として県外が選ばれているとの認識が強かった。

3. 働きやすさややりがいも影響していたが、賃金・生活利便性よりは一段弱い

- ・「県外企業の方が働きやすい環境にあること」は一定の影響は認識されていたものの、賃金や生活利便性に比べると相対的には弱かった。
- ・県外流出は「やりがい」や「職場環境」だけで説明されるというより、まず賃金と生活面での差があり、その上で働きやすさやキャリア形成の機会が比較されていると考えられる。

4. 大月市・上野原市では、首都圏との近さが流出意識を強めている

- ・市町村別にみると、5設問平均の影響認識は大月市が最も高く、次いで上野原市であった。大月市・上野原市では「東京に近い」「都内へ通いやすい」「神奈川・東京が近い」「通勤圏内」といった記述が多く、立地そのものが県外流出を促している様子が見えられた。

5. 医療・福祉、建設業、製造業では影響認識が比較的強い

- ・業種別の5設問平均では、医療、福祉、建設業、製造業、生活関連サービス業で県外流出への影響認識が比較的高かった。
- ・医療、福祉では「東京都、神奈川県との賃金差」「子育て環境も含めて選ばれない」「キャリアアップの機会が県外にある」といった記述があり、賃金だけでなく、キャリア形成や生活支援環境も含めて不利を感じている様子が見えられた。
- ・建設業や製造業では、「都内企業に待遇で勝てない」「若者が建設業を選ばない」「工業高校生が大手に流れる」などの記述がみられ、賃金・企業規模・業界イメージの差が重なる

って流出につながっているとみられた。

6. 企業側は賃上げの必要性を感じつつも、対応余力には限界

- ・「賃金を引き上げる必要は感じるが、現在の業績では難しい」「これ以上人件費を上げる余力がない」「県内企業の最低賃金引き上げは必要だが、価格転嫁が難しい」といった記述があり、賃金差が人材流出の原因であると認識しながらも、企業側が十分に対抗できていない状況がみられた。
- ・そのため、県外流出の問題は、企業努力だけで解消できるというより、地域経済全体の賃金水準や収益構造の問題とも結び付いていると考えられる。

7. 若年層では、賃金だけでなく「キャリア」と「生活の選択肢」の差

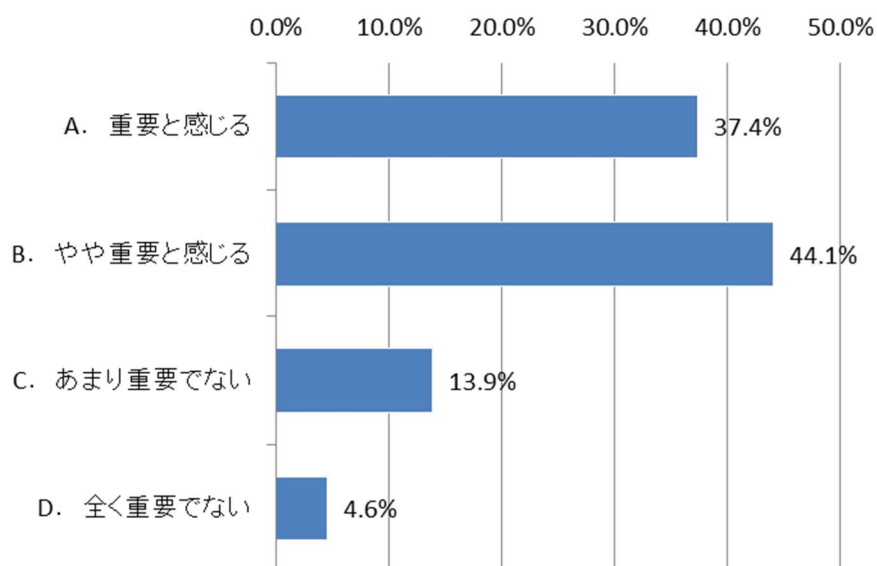
- ・「大学進学で県外へ出てそのまま戻らない」「若い人は都内企業を就職先として最初から考えている」「キャリアアップや学びの場が県外にある」「都会での生活に慣れて戻る考えがない」といった記述がみられ、若年層の県外流出は、単なる初任給比較だけでなく、将来のキャリア形成、経験機会、生活の自由度を含めた総合的な選択として起きているとみられた。

11. 選ばれるために必要な対策

■最低賃金を近隣都県と同じ水準に引き上げ「山梨＝低賃金」のイメージを変えていく

「やや重要と感じる」が105件(44.1%)で最も多かった。次いで、「重要と感じる」が89件(37.4%)、「あまり重要でない」が33件(13.9%)、「全く重要でない」が11件(4.6%)であった。

n=238		
項目	回答件数(件)	割合(%)
A. 重要と感じる	89	37.4%
B. やや重要と感じる	105	44.1%
C. あまり重要でない	33	13.9%
D. 全く重要でない	11	4.6%
合計	238	100.0%

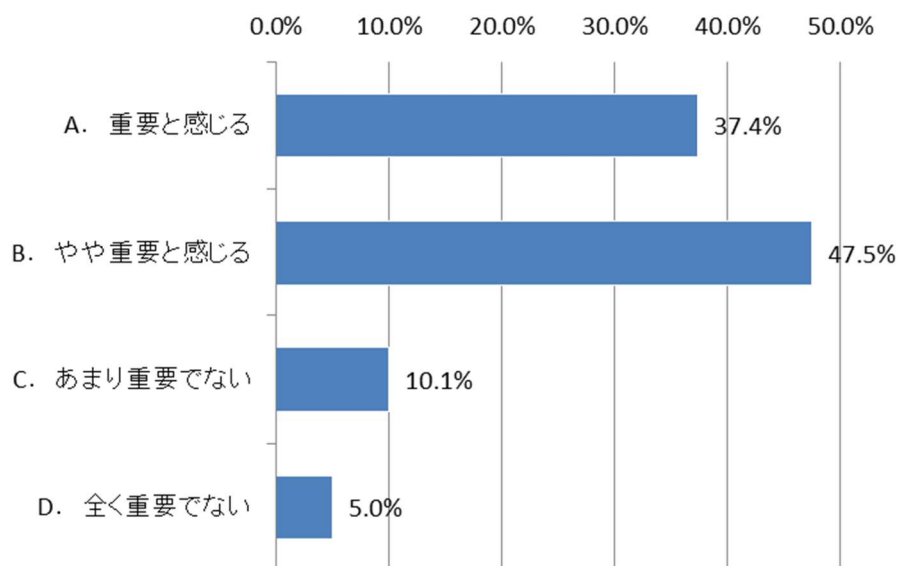


■自社の給与水準を、近隣都県の企業に勝るとも劣らないレベルに改善する

「やや重要と感じる」が113件(47.5%)で最も多かった。次いで、「重要と感じる」が89件(37.4%)、「あまり重要でない」が24件(10.1%)、「全く重要でない」が12件(5.0%)であった。

n=238

項目	回答件数(件)	割合(%)
A. 重要と感じる	89	37.4%
B. やや重要と感じる	113	47.5%
C. あまり重要でない	24	10.1%
D. 全く重要でない	12	5.0%
合計	238	100.0%

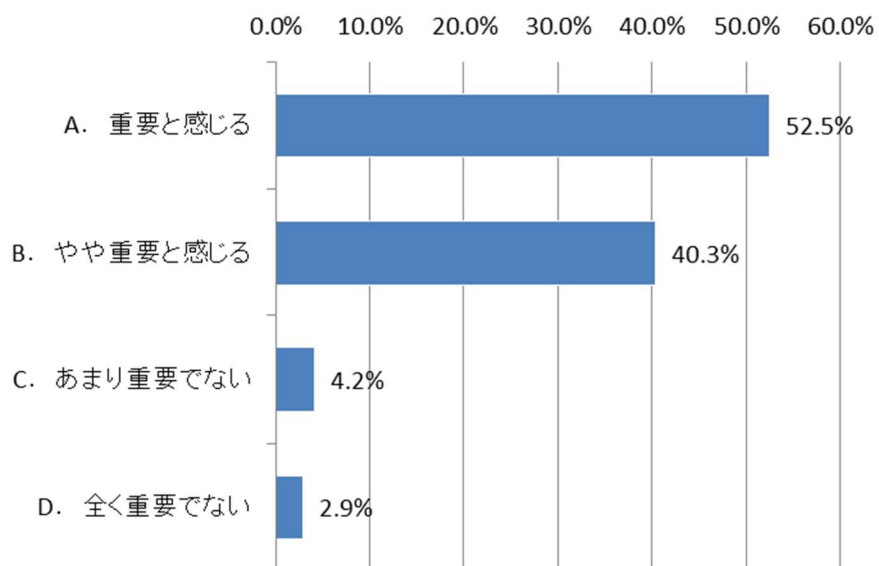


■従業員にとって働きやすい制度や職場環境を整え、働く場としての自社の魅力を高める

「重要と感じる」が125件（52.5%）で最も多かった。次いで、「やや重要と感じる」が96件（40.3%）、「あまり重要でない」が10件（4.2%）、「全く重要でない」が7件（2.9%）であった。

n=238

項目	回答件数(件)	割合(%)
A. 重要と感じる	125	52.5%
B. やや重要と感じる	96	40.3%
C. あまり重要でない	10	4.2%
D. 全く重要でない	7	2.9%
合計	238	100.0%

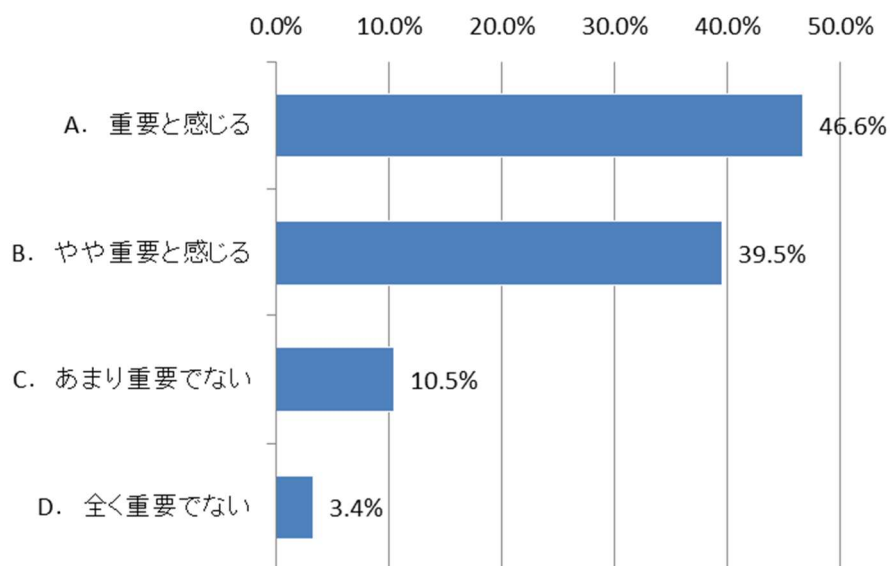


■ やり甲斐のある仕事を創り出し、若手社員や女性社員の活躍の場を広げていく

「重要と感じる」が111件（46.6%）で最も多かった。次いで、「やや重要と感じる」が94件（39.5%）、「あまり重要でない」が25件（10.5%）、「全く重要でない」が8件（3.4%）であった。

n=238

項目	回答件数(件)	割合(%)
A. 重要と感じる	111	46.6%
B. やや重要と感じる	94	39.5%
C. あまり重要でない	25	10.5%
D. 全く重要でない	8	3.4%
合計	238	100.0%

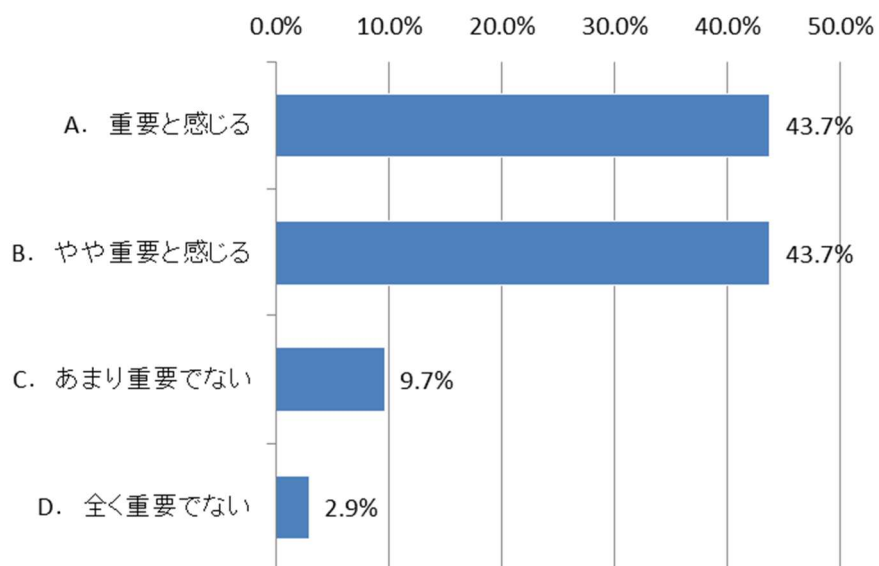


■教育訓練やスキルアップ機会充実で従業員の成長を支援し、能力活用の機会を提供する

「重要と感じる」及び「やや重要と感じる」がそれぞれ104件（43.7%）で最も多かった。次いで、「あまり重要でない」が23件（9.7%）、「全く重要でない」が7件（2.9%）であった。

n=238

項目	回答件数(件)	割合(%)
A. 重要と感じる	104	43.7%
B. やや重要と感じる	104	43.7%
C. あまり重要でない	23	9.7%
D. 全く重要でない	7	2.9%
合計	238	100.0%



【傾向分析、自社で取り組むこと・県に求めること】

1. 賃金水準の改善と、働きやすい職場環境の整備を一体的に進めることが最も重視

- ・最も評価が高かったのは、「従業員にとって働きやすい制度や職場環境を整え、働く場としての自社の魅力を高めること」であった。
- ・加えて、「(最低賃金以外の) 自社の給与水準を、近隣都県の企業に勝るとも劣らないレベルに改善すること」は 84.9%、「最低賃金を近隣都県と同じ水準に引き上げ、『山梨＝低賃金』のイメージを変えていくこと」は 81.5%が重要と回答しており、選ばれる企業になるためには、賃金と働きやすさを切り分けるのではなく、一体的に高める必要があると認識されていた。

2. 企業側は必要性を感じつつも、自力での対応には限界

- ・賃上げ、福利厚生の充実、休暇制度の見直し、資格取得支援、研修機会の充実、職場環境改善などに取り組みたいという意見が多くみられた。一方で、賃上げや待遇改善は必要だが、収益面の制約から企業単独では対応が難しいという認識も目立った。

3. 県に対しては、財政支援と制度の使いやすさの改善を強く要望

- ・県に求める支援としては、補助金・助成金の拡充、賃上げ支援、申請手続きの簡素化、支援制度の周知強化を求める意見が特に多かった。
- ・企業 PR の場の創出、U ターン支援、住宅支援、子育て環境整備など、地域全体の魅力向上につながる施策を求める声もみられた。

Ⅲ 参考：調査票



ヒアリングシート

(県境地域所在企業対象 雇用動向に関するヒアリング調査用)

- この調査は、人手不足の課題を抱える県内企業への支援策を検討するため、特に近隣の都県への労働力の流出圧力が強い地域を対象として、企業の皆様の生の声をお聞きしようとするものです。
- 経営者様や人事・労務のご担当者様が、貴社の従業員確保のお仕事を進める中で見聞きしたこと、感じたこと・お考えになったことなどを何でもお答えください。
- 特に断りのない場合、2026年1月1日現在の状況をご記入ください。

(貴社の概要)

貴社名		所在市町村名	
法人番号			
主たる業種		従業員数	人

(雇用全般について)

問1 現在、貴社の雇用の充足度はいかがですか。

【貴社の状態に一番近いもの(1つに○)】

1. 従業員は過剰である
2. 従業員はやや過剰である
3. 適正である
4. 従業員はやや不足している
5. 従業員は不足している

【具体的な状況】 例：特に不足している(又は過剰となっている)部門、職種、専門人材など(上記のお答えに対する具体的な状況をご記入ください。)

(従業員のお住まいについて)

問2 こちらの事業所にお勤めの従業員のお住まいの場所(わかる範囲、おおよその割合で結構です。)

【貴社従業員の状況】

- ◆ この事業所の場所と同じ市・町 : 約 _____ %
- ◆ 山梨県内の他の市町村 : 約 _____ %
- ◆ 山梨県外の近隣都・県 : 約 _____ %

【特記事項】 例：特徴的な事情、背景、理由などがある場合に記入



(新卒者の採用について)

問3 新規学卒者(=大学卒業程度の方)の採用についておうかがいします。貴社では、令和8年春の採用において、社内の方針や計画のとおり採用することができていますか。

【貴社の状態に一番近いもの(1つに○)】

1. 計画どおり採れている(約 人)
2. 計画した数には満たないが、一定程度は採れている(充足度:約 %)
3. あまり採れていない(充足度:約 %)
4. まったく採れていない
5. 新規学卒者を採用する考えはない
6. その他(具体的に)

【具体的な状況】 例:採用が特に不調な(又は順調な)職種や専門人材など(上記のお答えに対する具体的な状況をご記入ください。)

問4 新規卒業者(=高校、短大、専門学校卒業程度の方)の採用についておうかがいします。貴社では、令和8年春の採用において、社内の方針や計画のとおり採用することができていますか。

【貴社の状態に一番近いもの(1つに○)】

1. 計画どおり採れている(約 人)
2. 計画した数には満たないが、一定程度は採れている(充足度:約 %)
3. あまり採れていない(充足度:約 %)
4. まったく採れていない
5. 新規卒業者を採用する考えはない
6. その他(具体的に)

【具体的な状況】 例:採用が特に不調な(又は順調な)職種や専門人材など(上記お答えに対する具体的な状況をご記入ください。)



(中途採用について)

問5 社会人経験者の中途採用についておうかがいします。貴社では、この1年ほどの間、社内の方針や計画のとおり経験者を採用することができていましたか。

【貴社の状態に一番近いもの(1つに○)】

1. 計画どおり採れている(約 人)
2. 計画した数には満たないが、一定程度は採れている(充足度:約 %)
3. あまり採れていない(充足度:約 %)
4. まったく採れていない
5. 中途採用をおこなう考えはない
6. その他(具体的に)

【具体的な状況】 例:採用が特に不調な(又は順調な)職種や専門人材など(上記のお答えに対する具体的な状況をご記入ください。)

(パート、アルバイトなど、非正規雇用されている労働者の雇用状況について)

問6 パート、アルバイトなど、最低賃金近辺で雇用されている労働者の雇用状況についておうかがいします。貴社では、この1年ほどの間、社内の方針や計画のとおりパートや、アルバイトなど、非正規社員を採用することができていましたか。

【貴社の状態に一番近いもの(1つに○)】

1. 計画どおり採れている(約 人)
2. 計画した数には満たないが、一定程度は採れている(充足度:約 %)
3. あまり採れていない(充足度:約 %)
4. まったく採れていない
5. 採用をおこなう考えはない
6. その他(具体的に)

【具体的な状況】 例:採用が特に不調な(又は順調な)職種や専門人材など(上記のお答えに対する具体的な状況をご記入ください。)



(その他の人材確保対策について)

問7 新卒・中途採用・非正規雇用以外に、労働力を確保する対策としておこなっていることがありますか。

【具体的な取り組み】

(従業員の離職・転職の状況について)

問8 貴社で働いていた従業員が自己都合で離職されているケースがありますか。この1年ほどの間でどのくらいでしたか。また、主な離職の理由は何ですか。(わかる範囲で)

【離職の状況】

- ◆ 離職の有無 : 有 ・ 無
- ◆ この1年ほどの間に離職した人数 : 約 人
- ◆ 主な離職理由(複数選択可) :
 1. 転職(県外)
 2. 転職(県内)
 3. 家庭の事情(介護、子育てなど)
 4. その他(具体的に)



(県外への労働力の流出について)

問9 貴社では、従業員確保の課題として、県内にお住まいの方々が県内の勤務先を選ばずに、近隣の都県に流出していると感じていますか。

【労働力の県外流出が起きているか（それぞれについて実感に近いものに○）】

1. 県内の大学の新規学卒者を採用したいが、県外を選ぶ方が多く、従業員確保に難しさを感じている
【評価】
A. 当てはまる B. やや当てはまる C. あまり当てはまらない D. 全く当てはまらない
2. 県内の学校（大学以外）の新規卒業者を採用したいが、県外を選ぶ方が多く、従業員確保に難しさを感じている
【評価】
A. 当てはまる B. やや当てはまる C. あまり当てはまらない D. 全く当てはまらない
3. 自社に勤務していた者が県外へ転職するケースがあり、従業員確保に難しさを感じている
【評価】
A. 当てはまる B. やや当てはまる C. あまり当てはまらない D. 全く当てはまらない
4. 従業員は十分確保できており、労働力の県外流出の問題は感じない
【評価】
A. 当てはまる B. やや当てはまる C. あまり当てはまらない D. 全く当てはまらない
5. その他（具体的に _____ ）

【具体的な状況】

※働く場として県内・県外のどちらを選ぶか・選ぼうとしたかについて、採用活動の際に学生やその他の求職者による発言や行動からうかがい知れたこと、若手従業員との対話でわかったこと（就活時に考えていたことや、どんな行動をとったか）など、具体的なケースやエピソードをお教えてください。



(県内・県外の比較における賃金などの影響について)

問 10 県内にお住まいの方々が、働く場として県内の勤務先を選ばず近隣の都県を選ぶ際に、最低賃金や賃金の格差が影響していると感じますか。あるいは、他の要因が影響していると思いますか。

【近隣都県での勤務を選ぶ背景は何か（それぞれについて実感に近いものに○）】

1. 山梨の最低賃金が近隣都県より低いため、低賃金のイメージがについて県外流出の要因となっている

【影響度評価】

- A. 影響している B. やや影響している C. あまり影響していない
D. 全く影響していない

2. (最低賃金以外の) 初任給などの給与水準が比較され、より高い県外企業に流出している

【影響度評価】

- A. 影響している B. やや影響している C. あまり影響していない
D. 全く影響していない

3. 県外企業の方が従業員にとって働きやすい環境にあることが、県外流出の要因となっている

【影響度評価】

- A. 影響している B. やや影響している C. あまり影響していない
D. 全く影響していない

4. 県外企業の方がやり甲斐のある仕事に恵まれていることが、県外流出の要因となっている

【影響度評価】

- A. 影響している B. やや影響している C. あまり影響していない
D. 全く影響していない

5. 働く場というよりも生活の場として都会が好まれることが、県外流出の要因となっている

【影響度評価】

- A. 影響している B. やや影響している C. あまり影響していない
D. 全く影響していない

6. その他(具体的に)

【具体的な状況】

※「賃金の比較」「県外勤務の利点」という観点から、働く場として県内・県外のどちらを選ぶか・選ぼうとしたかについて、採用活動の際に学生やその他の求職者による発言や行動からうかがい知れたこと、若手従業員との対話で把握できたこと(就活時に考えていたことや、どんな行動をとったか)など、具体的なケースやエピソードをお教えてください。



(選ばれるために必要な対策について)

問 11 県内にお住まいの方々が、働く場として貴社を積極的に選べるよう、どのような対策をおこなう必要があると考えますか。

【選ばれる職場となるために必要なこと（それぞれについてお考えに近いものに○）】

1. 最低賃金を近隣都県と同じ水準に引き上げ、「山梨＝低賃金」のイメージを変えていくこと

【重要度評価】

- A. 重要と感じる B. やや重要と感じる C. あまり重要でない D. 全く重要でない

2. (最低賃金以外の) 自社の給与水準を、近隣都県の企業に勝るとも劣らないレベルに改善すること

【重要度評価】

- A. 重要と感じる B. やや重要と感じる C. あまり重要でない D. 全く重要でない

3. 従業員にとって働きやすい制度や職場環境を整え、働く場としての自社の魅力を高めること

【重要度評価】

- A. 重要と感じる B. やや重要と感じる C. あまり重要でない D. 全く重要でない

4. やり甲斐のある仕事を創り出し、若手社員や女性社員の活躍の場を広げていくこと

【重要度評価】

- A. 重要と感じる B. やや重要と感じる C. あまり重要でない D. 全く重要でない

5. 教育訓練やスキルアップの機会の充実により従業員の成長を支援し、能力活用の機会を提供すること

【重要度評価】

- A. 重要と感じる B. やや重要と感じる C. あまり重要でない D. 全く重要でない

6. その他 (具体的に)

【自社で取り組むこと、県に求めること】

※貴社内で今後予定している (検討している) 取り組みをお教えてください。
また、行政の支援が必要な取り組みはどんなことかも、ご指摘ください。

質問は以上です。ご回答ありがとうございました。