
山梨県
人材シェアマッチングに係る企業調査
結果報告書

令和3年1月

目次

□ 調査概要.....	2
1 調査目的.....	2
2 調査対象企業.....	2
3 調査方法.....	2
4 調査期間.....	2
5 回収結果.....	2
6 調査実施機関.....	2
7 調査報告書の読み方及び注意事項.....	3
□ 調査結果.....	4
1 企業属性.....	4
(1) 業種.....	4
(2) 従業員数.....	5
2 雇用状況.....	7
(1) 新型コロナウイルスの影響による雇用状況.....	7
(2) 新型コロナウイルスの影響による人員の余剰・不足.....	9
(3) 令和4年4月～令和5年3月の採用人数の増減見込み.....	11
(4) 人材シェアマッチングの希望有無.....	13
3 人員余剰の状況.....	15
(1) 人員余剰の課題に関する希望.....	15
(2) 人員余剰の状況にある職種.....	17
(3) 送り出したい人材に関する形態.....	18
(4) 人材を送り出したい時期.....	19
(5) 人材シェアマッチングにおける懸念.....	20
4 人員不足の状況.....	22
(1) 人員不足の課題に関する希望.....	22
(2) 人員不足の状況にある職種.....	24
(3) 人員不足の状況にある職種の雇用形態.....	25
(4) 受け入れたい人材に関する形態.....	27
(5) 人材を受け入れたい時期.....	28
(6) 人材シェアマッチングにおける懸念.....	29
付属資料.....	31
調査票.....	31

I 調査概要

1 調査目的

山梨県では、長期化する新型コロナウイルス感染症拡大の影響により生じている人材需要の変化に対応し、県内の雇用を維持するため、「人材シェアマッチング」を推進することとしている。

これに関連し、コロナ禍における県内企業・事業所の雇用の状況や一時的に人材余剰となった企業と人材が不足している企業の実態を把握し、企業間のマッチングにつなげることを目的として、本調査を実施した。

2 調査対象企業

調査対象企業：県内に本社・本店もしくは事業所のある法人 14,932 社

3 調査方法

WEB 調査

※郵送で調査票、協力依頼を発送。

希望する企業については、FAX 及び郵送でも回答を受付。

4 調査期間

令和 2 年 11 月 24 日～12 月 11 日

5 回収結果

回収数：2,913 件（回答率：19.5%）

6 調査実施機関

株式会社東京商工リサーチ 甲府支店 及び 本社 市場調査部

7 調査報告書の読み方及び注意事項

- 報告書本文中の比率はすべて百分率（％）で表し、小数点第2位以下を四捨五入している。そのため単一回答であっても構成比の合計が100％にならない場合がある。
- 複数回答の設問は、回答が2つ以上あり得るため、構成比の合計が100％を上回る場合がある。
- 図表中の「N」（Number of cases の略）とは設問に対する回答件数の総数を示しており、回答者の構成比（％）を算出するための基数である。
- 無回答は除外して算出している。
- クロス集計において、回答件数が10未満の集計軸に関しては分析コメントの対象外としている。

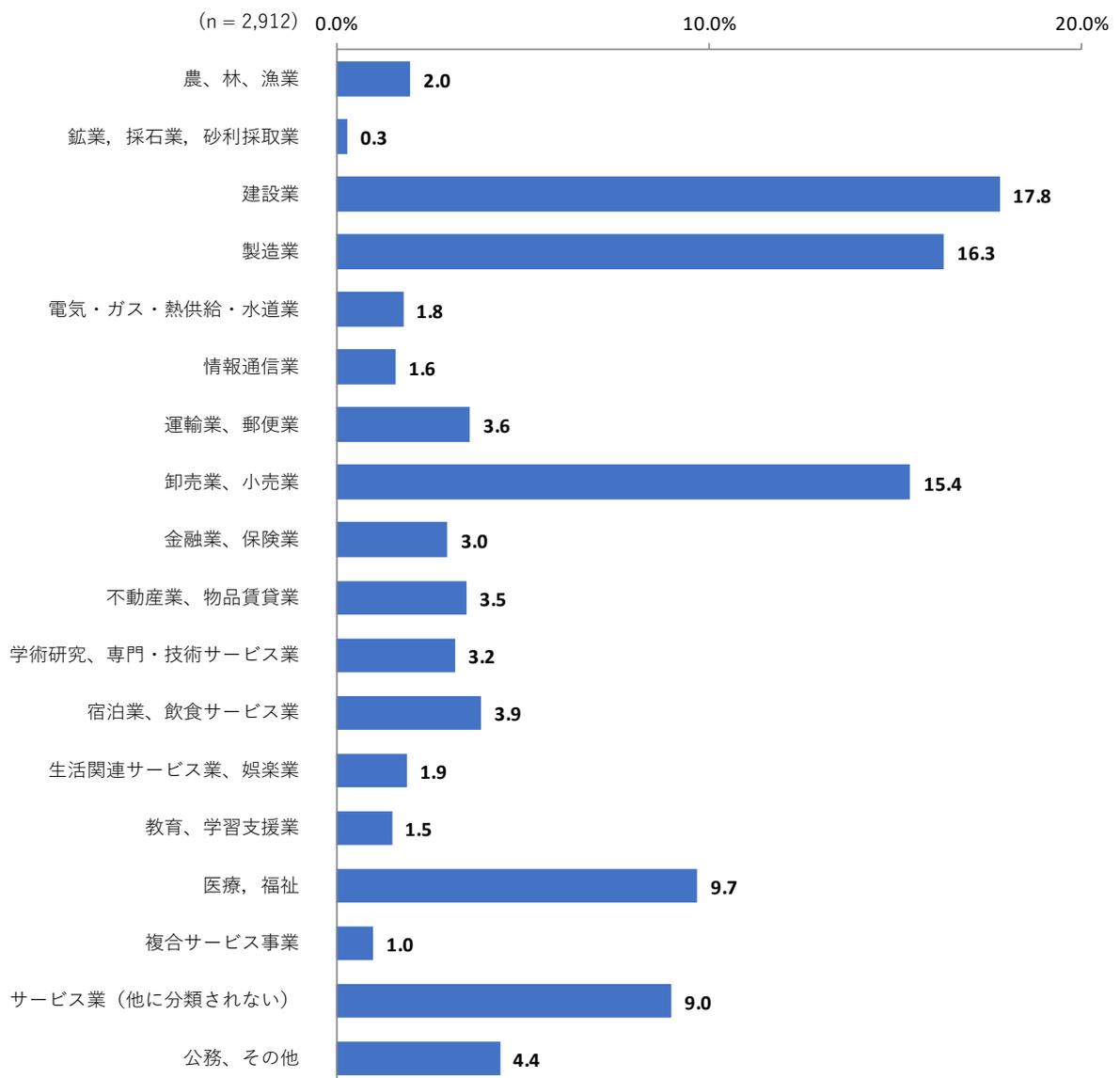
Ⅱ 調査結果

1 企業属性

(1) 業種

問1 (1) 業種 (〇は1つ)

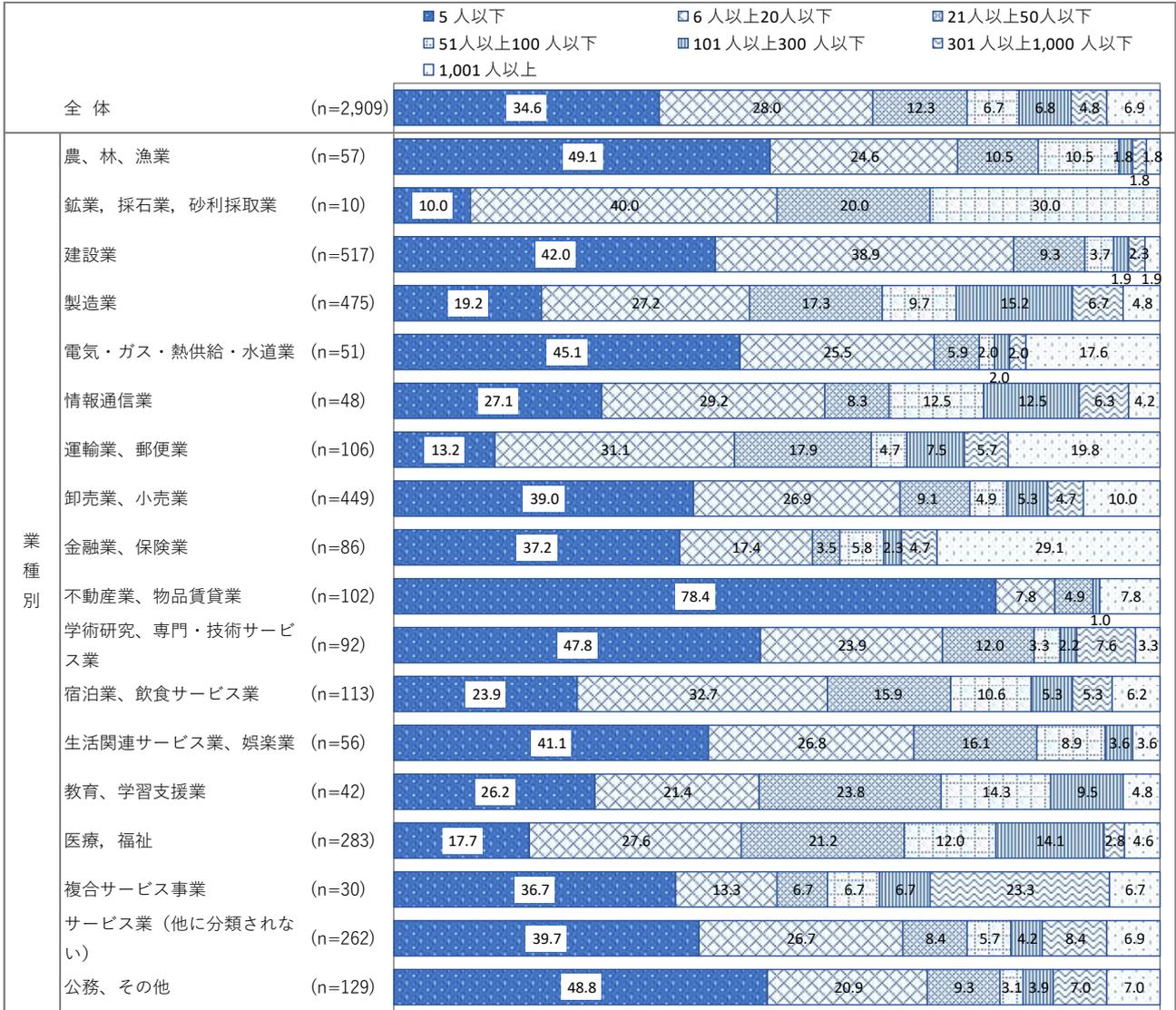
回答企業の業種は、「建設業」が17.8%と最も高く、次いで「製造業」が16.3%、「卸売業、小売業」が15.4%となっている。



(2) 従業員数

問1 (3) 従業員数 (〇は1つ)

回答企業の従業員数は、「5人以下」が34.6%と最も高く、次いで「6人以上20人以下」が28.0%、「21人以上50人以下」が12.3%となっている。



業種別にみると、〈不動産業、物品賃貸業〉では「5人以下」が78.4%を占めている。一方、〈金融業、保険業〉では「1,001人以上」が29.1%と他の業種と比べて高くなっている。

(上段:件数、下段:%)

		全 体	5人以下	6人以上20人以下	21人以上50人以下	51人以上100人以下	101人以上300人以下	301人以上1,000人以下	1,001人以上
全 体		2,909 100.0	1,007 34.6	815 28.0	357 12.3	194 6.7	197 6.8	139 4.8	200 6.9
業 種 別	農、林、漁業	57 100.0	28 49.1	14 24.6	6 10.5	6 10.5	1 1.8	1 1.8	1 1.8
	鉱業、採石業、砂利採取業	10 100.0	1 10.0	4 40.0	2 20.0	3 30.0	-	-	-
	建設業	517 100.0	217 42.0	201 38.9	48 9.3	19 3.7	10 1.9	12 2.3	10 1.9
	製造業	475 100.0	91 19.2	129 27.2	82 17.3	46 9.7	72 15.2	32 6.7	23 4.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	51 100.0	23 45.1	13 25.5	3 5.9	1 2.0	1 2.0	1 2.0	9 17.6
	情報通信業	48 100.0	13 27.1	14 29.2	4 8.3	6 12.5	6 12.5	3 6.3	2 4.2
	運輸業、郵便業	106 100.0	14 13.2	33 31.1	19 17.9	5 4.7	8 7.5	6 5.7	21 19.8
	卸売業、小売業	449 100.0	175 39.0	121 26.9	41 9.1	22 4.9	24 5.3	21 4.7	45 10.0
	金融業、保険業	86 100.0	32 37.2	15 17.4	3 3.5	5 5.8	2 2.3	4 4.7	25 29.1
	不動産業、物品賃貸業	102 100.0	80 78.4	8 7.8	5 4.9	-	1 1.0	-	8 7.8
	学術研究、専門・技術サービス業	92 100.0	44 47.8	22 23.9	11 12.0	3 3.3	2 2.2	7 7.6	3 3.3
	宿泊業、飲食サービス業	113 100.0	27 23.9	37 32.7	18 15.9	12 10.6	6 5.3	6 5.3	7 6.2
	生活関連サービス業、娯楽業	56 100.0	23 41.1	15 26.8	9 16.1	5 8.9	2 3.6	-	2 3.6
	教育、学習支援業	42 100.0	11 26.2	9 21.4	10 23.8	6 14.3	4 9.5	-	2 4.8
	医療、福祉	283 100.0	50 17.7	78 27.6	60 21.2	34 12.0	40 14.1	8 2.8	13 4.6
	複合サービス事業	30 100.0	11 36.7	4 13.3	2 6.7	2 6.7	2 6.7	7 23.3	2 6.7
	サービス業(他に分類されない)	262 100.0	104 39.7	70 26.7	22 8.4	15 5.7	11 4.2	22 8.4	18 6.9
公務、その他	129 100.0	63 48.8	27 20.9	12 9.3	4 3.1	5 3.9	9 7.0	9 7.0	

業種別にみると、すべての業種で「特に影響なし」が最も高いが、〈宿泊業、飲食サービス業〉では「やむをえずパート・アルバイトを減らした（検討中を含む）」が33.9%と他の業種と比べて高くなっている。

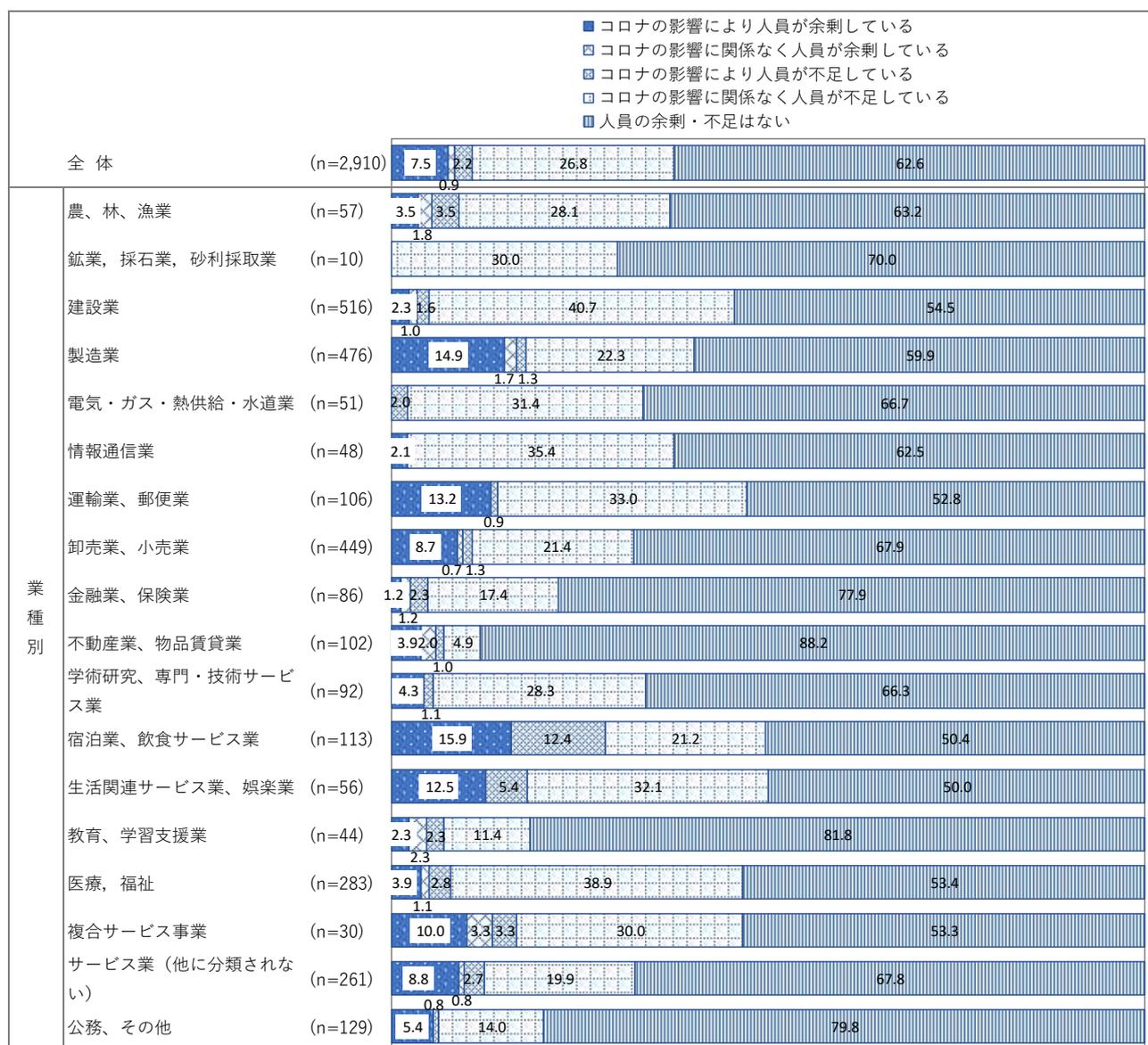
(上段:件数、下段:%)

	全 体	やむをえず パート・アル バイトを減ら した(検討中 含む)	やむをえず正 社員を減ら した(検討中 含む)	パート・アル バイトを増 やした(検討 中含む)	正社員を増 やした(検討 中含む)	特に影響なし	
全 体	2,907 100.0	228 7.8	87 3.0	162 5.6	149 5.1	2,358 81.1	
業 種 別	農、林、漁業	58 100.0	2 3.4	1 1.7	5 8.6	1 1.7	49 84.5
	鉱業、採石業、砂利採取業	10 100.0	-	-	1 10.0	2 20.0	8 80.0
	建設業	516 100.0	18 3.5	8 1.6	14 2.7	40 7.8	445 86.2
	製造業	473 100.0	67 14.2	31 6.6	18 3.8	24 5.1	350 74.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	51 100.0	1 2.0	2 3.9	2 3.9	1 2.0	45 88.2
	情報通信業	48 100.0	2 4.2	-	4 8.3	4 8.3	40 83.3
	運輸業、郵便業	106 100.0	6 5.7	7 6.6	13 12.3	7 6.6	76 71.7
	卸売業、小売業	449 100.0	36 8.0	23 5.1	31 6.9	23 5.1	353 78.6
	金融業、保険業	86 100.0	2 2.3	1 1.2	3 3.5	4 4.7	77 89.5
	不動産業、物品賃貸業	102 100.0	4 3.9	2 2.0	2 2.0	4 3.9	92 90.2
	学術研究、専門・技術サービス業	92 100.0	2 2.2	1 1.1	4 4.3	7 7.6	79 85.9
	宿泊業、飲食サービス業	112 100.0	38 33.9	1 0.9	11 9.8	4 3.6	61 54.5
	生活関連サービス業、娯楽業	56 100.0	11 19.6	1 1.8	1 1.8	1 1.8	43 76.8
	教育、学習支援業	44 100.0	2 4.5	-	4 9.1	-	38 86.4
	医療、福祉	283 100.0	8 2.8	5 1.8	30 10.6	16 5.7	237 83.7
	複合サービス事業	30 100.0	7 23.3	1 3.3	3 10.0	2 6.7	19 63.3
	サービス業(他に分類されない)	261 100.0	19 7.3	3 1.1	9 3.4	9 3.4	226 86.6
公務、その他	129 100.0	3 2.3	-	7 5.4	-	119 92.2	

(2) 新型コロナウイルスの影響による人員の余剰・不足

問3 新型コロナウイルスの影響による人員の余剰・不足について (○は1つ)

新型コロナウイルスの影響による人員の余剰・不足については、「人員の余剰・不足はない」が62.6%と最も高く、次いで「コロナの影響に関係なく人員が不足している」が26.8%、「コロナの影響により人員が余剰している」が7.5%となっている。



業種別にみると、すべての業種で「特に影響なし」が最も高いが、〈建設業〉、〈医療、福祉〉では「コロナの影響に関係なく人員が不足している」が約4割を占め、人員が不足している状況がうかがえる。また〈製造業〉、〈宿泊業、飲食サービス業〉では、「コロナの影響により人員が余剰している」が約1.5割と他の業種と比べて高くなっている。

(上段:件数、下段:%)

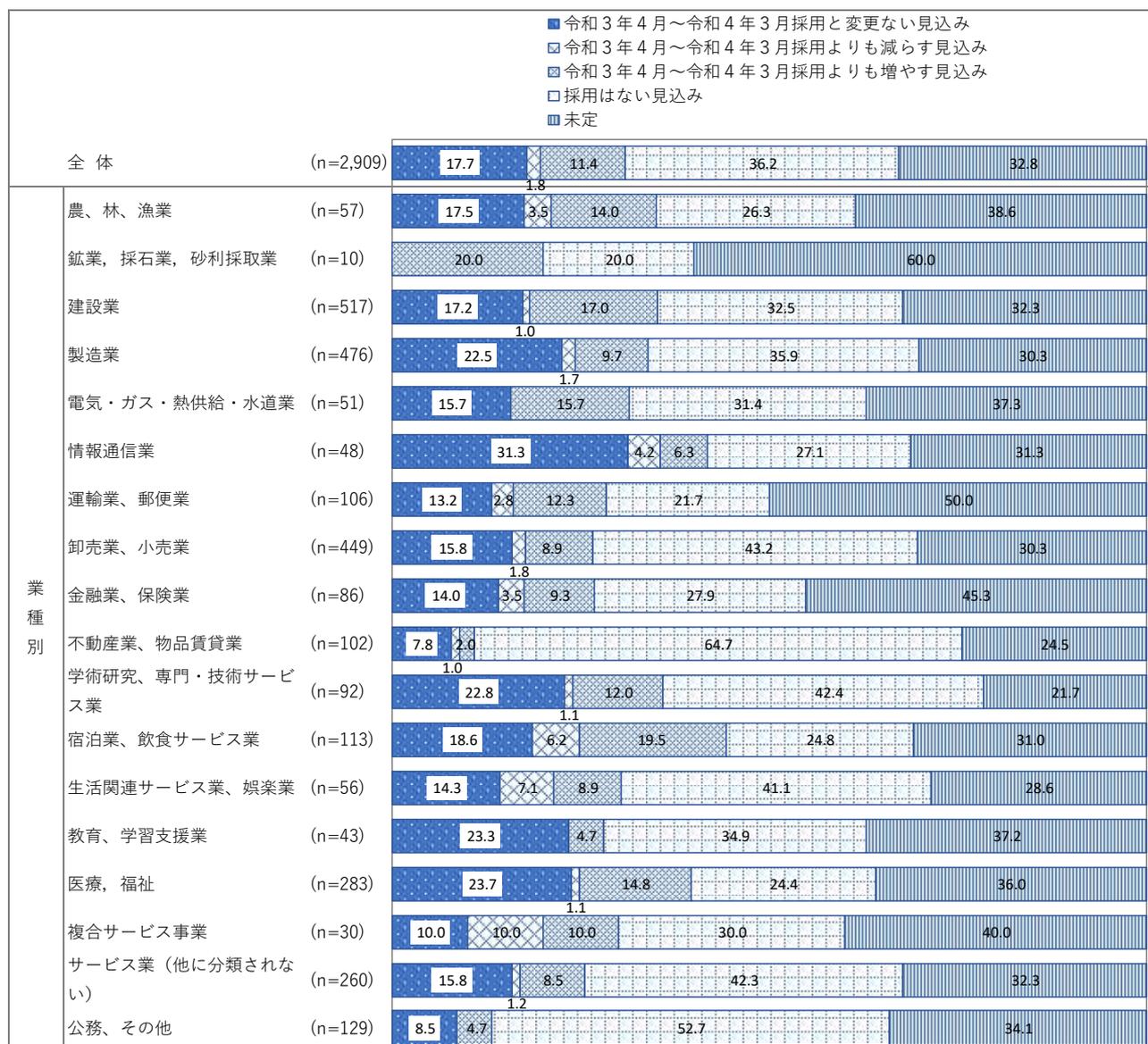
		全 体	コロナの影響により人員が余剰している	コロナの影響に関係なく人員が余剰している	コロナの影響により人員が不足している	コロナの影響に関係なく人員が不足している	人員の余剰・不足はない
全 体		2,910 100.0	218 7.5	27 0.9	63 2.2	781 26.8	1,821 62.6
業 種 別	農、林、漁業	57 100.0	2 3.5	1 1.8	2 3.5	16 28.1	36 63.2
	鉱業、採石業、砂利採取業	10 100.0	-	-	-	3 30.0	7 70.0
	建設業	516 100.0	12 2.3	5 1.0	8 1.6	210 40.7	281 54.5
	製造業	476 100.0	71 14.9	8 1.7	6 1.3	106 22.3	285 59.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	51 100.0	-	-	1 2.0	16 31.4	34 66.7
	情報通信業	48 100.0	1 2.1	-	-	17 35.4	30 62.5
	運輸業、郵便業	106 100.0	14 13.2	-	1 0.9	35 33.0	56 52.8
	卸売業、小売業	449 100.0	39 8.7	3 0.7	6 1.3	96 21.4	305 67.9
	金融業、保険業	86 100.0	1 1.2	1 1.2	2 2.3	15 17.4	67 77.9
	不動産業、物品賃貸業	102 100.0	4 3.9	2 2.0	1 1.0	5 4.9	90 88.2
	学術研究、専門・技術サービス業	92 100.0	4 4.3	-	1 1.1	26 28.3	61 66.3
	宿泊業、飲食サービス業	113 100.0	18 15.9	-	14 12.4	24 21.2	57 50.4
	生活関連サービス業、娯楽業	56 100.0	7 12.5	-	3 5.4	18 32.1	28 50.0
	教育、学習支援業	44 100.0	1 2.3	1 2.3	1 2.3	5 11.4	36 81.8
	医療、福祉	283 100.0	11 3.9	3 1.1	8 2.8	110 38.9	151 53.4
	複合サービス事業	30 100.0	3 10.0	1 3.3	1 3.3	9 30.0	16 53.3
	サービス業(他に分類されない)	261 100.0	23 8.8	2 0.8	7 2.7	52 19.9	177 67.8
	公務、その他	129 100.0	7 5.4	-	1 0.8	18 14.0	103 79.8

(3) 令和4年4月～令和5年3月の採用人数の増減見込み

問4 令和4年4月～令和5年3月の採用人数見込みの増減について（〇は1つ）

令和3年度と比較した令和4年度の採用人数の増減見込みについては、「採用はない見込み」が36.2%と最も高く、次いで「未定」が32.8%、「令和3年4月～令和4年3月採用と変更ない見込み」が17.7%となっている。

なお、「採用はない見込み」には小規模で毎年採用していない企業が含まれる。



業種別にみると、すべての業種で「採用はない見込み」または「未定」が最も高くなっている。
 (情報通信業)では「令和3年4月～令和4年3月採用と変更ない見込み」も同率で高い。)また
 (不動産業、物品賃貸業)では「採用はない見込み」が64.7%と他の業種と比べて高くなっている。

(上段:件数、下段:%)

		全 体	令和3年4月 ～令和4年3 月採用と変 更ない見込 み	令和3年4月 ～令和4年3 月採用よりも 減らす見込 み	令和3年4月 ～令和4年3 月採用よりも 増やす見込 み	採用はない 見込み	未定
全 体		2,909 100.0	516 17.7	53 1.8	331 11.4	1,054 36.2	955 32.8
業 種 別	農、林、漁業	57 100.0	10 17.5	2 3.5	8 14.0	15 26.3	22 38.6
	鉱業、採石業、砂利採取業	10 100.0	- -	- -	2 20.0	2 20.0	6 60.0
	建設業	517 100.0	89 17.2	5 1.0	88 17.0	168 32.5	167 32.3
	製造業	476 100.0	107 22.5	8 1.7	46 9.7	171 35.9	144 30.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	51 100.0	8 15.7	- -	8 15.7	16 31.4	19 37.3
	情報通信業	48 100.0	15 31.3	2 4.2	3 6.3	13 27.1	15 31.3
	運輸業、郵便業	106 100.0	14 13.2	3 2.8	13 12.3	23 21.7	53 50.0
	卸売業、小売業	449 100.0	71 15.8	8 1.8	40 8.9	194 43.2	136 30.3
	金融業、保険業	86 100.0	12 14.0	3 3.5	8 9.3	24 27.9	39 45.3
	不動産業、物品賃貸業	102 100.0	8 7.8	1 1.0	2 2.0	66 64.7	25 24.5
	学術研究、専門・技術サービス業	92 100.0	21 22.8	1 1.1	11 12.0	39 42.4	20 21.7
	宿泊業、飲食サービス業	113 100.0	21 18.6	7 6.2	22 19.5	28 24.8	35 31.0
	生活関連サービス業、娯楽業	56 100.0	8 14.3	4 7.1	5 8.9	23 41.1	16 28.6
	教育、学習支援業	43 100.0	10 23.3	- -	2 4.7	15 34.9	16 37.2
	医療、福祉	283 100.0	67 23.7	3 1.1	42 14.8	69 24.4	102 36.0
	複合サービス事業	30 100.0	3 10.0	3 10.0	3 10.0	9 30.0	12 40.0
	サービス業(他に分類されない)	260 100.0	41 15.8	3 1.2	22 8.5	110 42.3	84 32.3
	公務、その他	129 100.0	11 8.5	- -	6 4.7	68 52.7	44 34.1

(4) 人材シェアマッチングの希望有無

問5 人材シェアマッチングの希望有無について (○は1つ)

人材シェアマッチングの希望有無については、「希望する」は13.1%、「希望しない」は86.9%となっている。



業種別にみると、すべての業種で「希望しない」が高くなっている。一方「希望する」の割合は、〈宿泊業、飲食サービス業〉で24.8%、〈建設業〉で22.9%と比較的高くなっている。

(上段:件数、下段:%)

		全 体	希望する	希望しない
全 体		2,910 100.0	381 13.1	2,529 86.9
業 種 別	農、林、漁業	58 100.0	11 19.0	47 81.0
	鉱業、採石業、砂利採取業	10 100.0	1 10.0	9 90.0
	建設業	516 100.0	118 22.9	398 77.1
	製造業	476 100.0	50 10.5	426 89.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	51 100.0	7 13.7	44 86.3
	情報通信業	48 100.0	5 10.4	43 89.6
	運輸業、郵便業	105 100.0	8 7.6	97 92.4
	卸売業、小売業	448 100.0	32 7.1	416 92.9
	金融業、保険業	86 100.0	8 9.3	78 90.7
	不動産業、物品賃貸業	102 100.0	4 3.9	98 96.1
	学術研究、専門・技術サービス業	92 100.0	14 15.2	78 84.8
	宿泊業、飲食サービス業	113 100.0	28 24.8	85 75.2
	生活関連サービス業、娯楽業	56 100.0	3 5.4	53 94.6
	教育、学習支援業	44 100.0	7 15.9	37 84.1
	医療、福祉	283 100.0	56 19.8	227 80.2
	複合サービス事業	30 100.0	2 6.7	28 93.3
	サービス業(他に分類されない)	262 100.0	25 9.5	237 90.5
公務、その他	129 100.0	2 1.6	127 98.4	

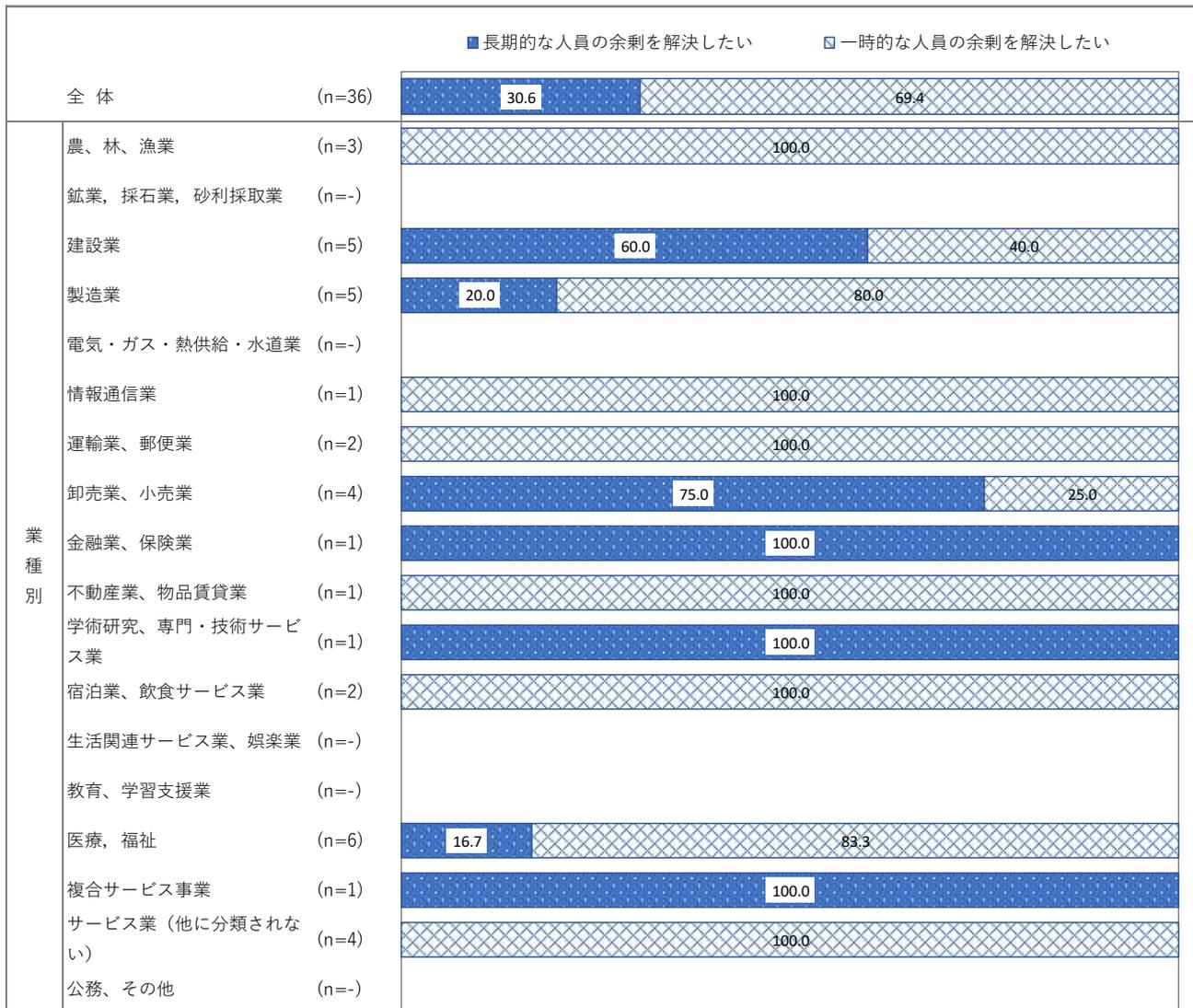
3 人員余剰の状況

【問7の各設問は、人員の送り出しを希望する企業にお伺いします。】

(1) 人員余剰の課題に関する希望

問7 (1) 人員の余剰の課題に関する希望を教えてください。(〇は1つ)

人員余剰の課題に関する希望については、「長期的な人員の余剰を解決したい」は30.6%、「一時的な人員の余剰を解決したい」は69.4%となっている。



すべての業種で回答数が10件未満となっているため、分析コメントは控える。

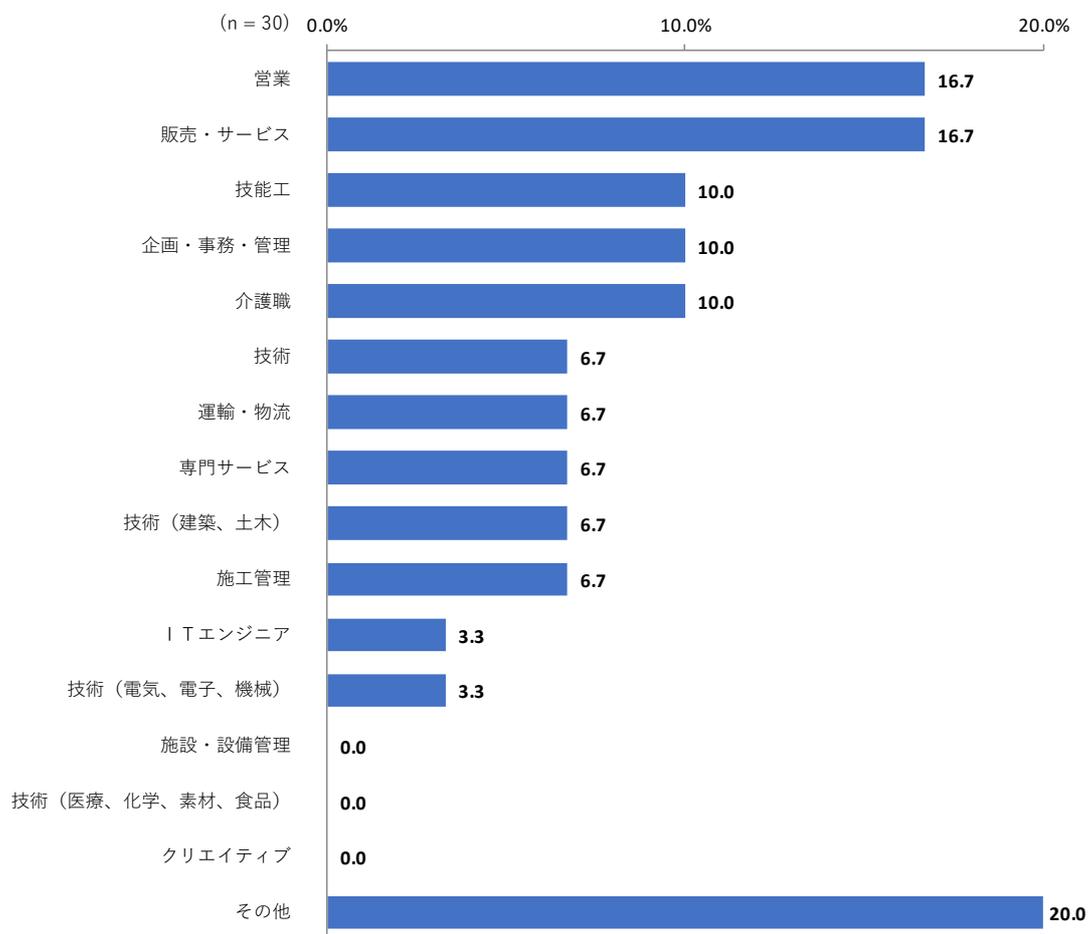
(上段:件数、下段:%)

		全 体	長期的な人員の余剰を解決したい	一時的な人員の余剰を解決したい
全 体		36 100.0	11 30.6	25 69.4
業 種 別	農、林、漁業	3 100.0	-	3 100.0
	鉱業、採石業、砂利採取業	- -	-	-
	建設業	5 100.0	3 60.0	2 40.0
	製造業	5 100.0	1 20.0	4 80.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	- -	-	-
	情報通信業	1 100.0	-	1 100.0
	運輸業、郵便業	2 100.0	-	2 100.0
	卸売業、小売業	4 100.0	3 75.0	1 25.0
	金融業、保険業	1 100.0	1 100.0	-
	不動産業、物品賃貸業	1 100.0	-	1 100.0
	学術研究、専門・技術サービス業	1 100.0	1 100.0	-
	宿泊業、飲食サービス業	2 100.0	-	2 100.0
	生活関連サービス業、娯楽業	- -	-	-
	教育、学習支援業	- -	-	-
	医療、福祉	6 100.0	1 16.7	5 83.3
	複合サービス事業	1 100.0	1 100.0	-
	サービス業(他に分類されない)	4 100.0	-	4 100.0
公務、その他	- -	-	-	

(2) 送り出しを希望する企業で人員余剰の状況にある職種

問7 (2) 人員の余剰の状況にある職種を教えてください。(複数回答可)

人員余剰の状況にある職種については、「その他」が20.0%と最も高く、次いで「営業」及び「販売・サービス」が16.7%、「技能工」、「企画・事務・管理」及び「介護職」が10.0%となっている。

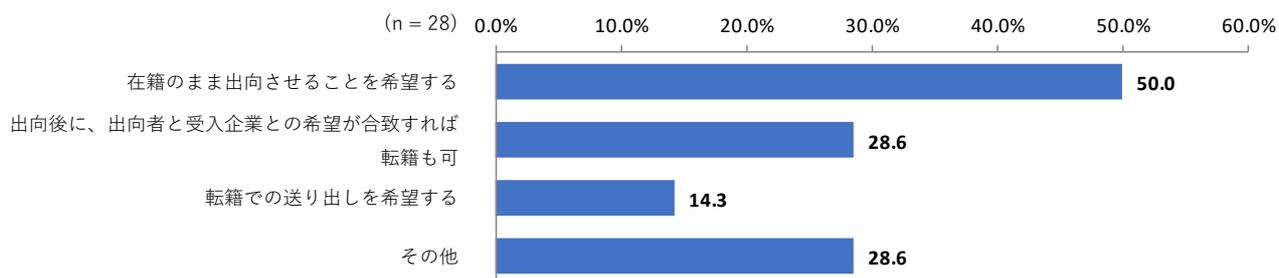


(3) 送り出したい人材に関する形態

問7 (5) 送り出したい人材に関する形態を教えてください。(複数回答可)

送り出したい人材に関する形態については、「在籍のまま出向させることを希望する」が50.0%と最も高く、次いで「出向後に、出向者と受入企業との希望が合致すれば転籍も可」及び「その他」が28.6%、「転籍での送り出しを希望する」が14.3%となっている。

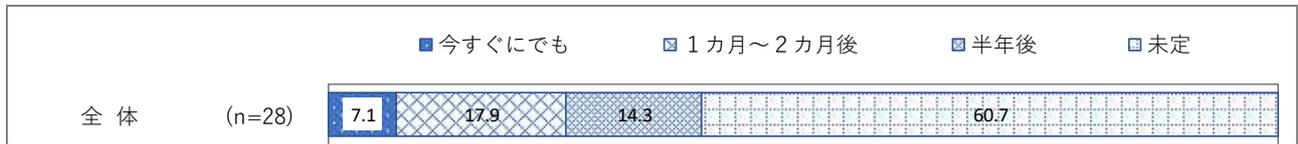
P.27「受け入れたい人材に関する形態」と比較すると、受け入れを希望する側は転籍を希望する企業が多いが、送り出しを希望する側では在籍のまま出向させることを希望する企業が多い。



(4) 人材を送り出したい時期

問7 (7) 人材を送り出したい時期はいつ頃ですか。(〇は1つ)

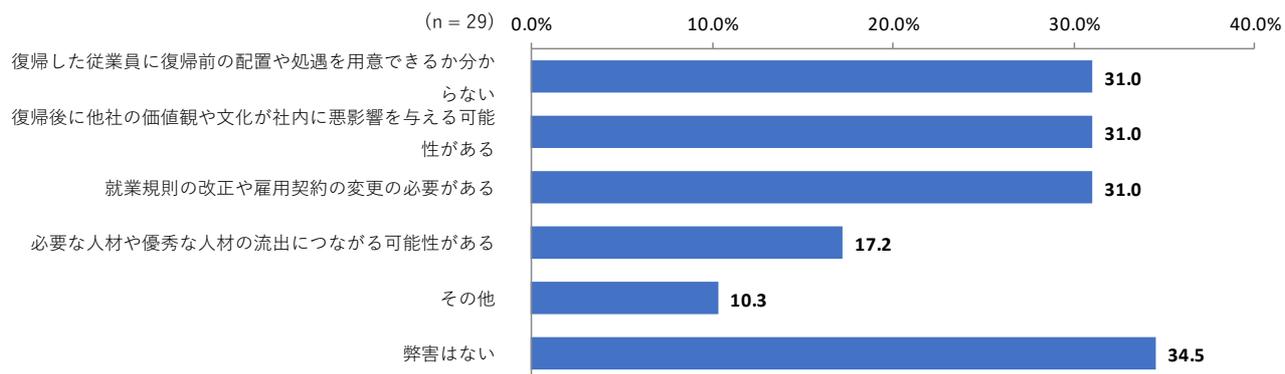
人材を送り出したい時期については、「未定」が60.7%と最も高く、次いで「1カ月～2カ月後」が17.9%、「半年後」が14.3%となっている。



(5) 人材シェアマッチングにおける懸念

問7 (8) 人材シェアマッチングにおける懸念があれば教えてください。(複数回答可)

人材シェアマッチングにおける懸念については、「弊害はない」が34.5%と最も高く、次いで「復帰した従業員に復帰前の配置や処遇を用意できるか分からない」、「復帰後に他社の価値観や文化が社内に悪影響を与える可能性がある」及び「就業規則の改正や雇用契約の変更の必要がある」が31.0%、「必要な人材や優秀な人材の流出につながる可能性がある」が17.2%となっている。



すべての業種で回答数が10件未満となっているため、分析コメントは控える。

(上段: 件数、下段: %)

		全 体	復帰した従業員に復帰前の配置や処遇を用意できるか分からない	復帰後に他社の価値観や文化が社内に悪影響を与える可能性がある	就業規則の改正や雇用契約の変更の必要がある	必要な人材や優秀な人材の流出につながる可能性がある	その他	弊害はない
全 体		29 100.0	9 31.0	9 31.0	9 31.0	5 17.2	3 10.3	10 34.5
業 種 別	農、林、漁業	2 100.0	-	-	-	-	-	2 100.0
	鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-	-	-
	建設業	3 100.0	-	1 33.3	1 33.3	1 33.3	1 33.3	1 33.3
	製造業	5 100.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	-	3 60.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	-	-	-
	情報通信業	1 100.0	-	-	-	-	-	1 100.0
	運輸業、郵便業	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-	-
	卸売業、小売業	4 100.0	-	1 25.0	1 25.0	1 25.0	1 25.0	-
	金融業、保険業	1 100.0	-	-	-	-	-	1 100.0
	不動産業、物品賃貸業	1 100.0	-	-	1 100.0	-	-	-
	学術研究、専門・技術サービス業	-	-	-	-	-	-	-
	宿泊業、飲食サービス業	2 100.0	-	-	-	-	-	2 100.0
	生活関連サービス業、娯楽業	-	-	-	-	-	-	-
	教育、学習支援業	-	-	-	-	-	-	-
	医療、福祉	4 100.0	3 75.0	2 50.0	2 50.0	2 50.0	1 25.0	-
	複合サービス事業	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-	-
	サービス業(他に分類されない)	4 100.0	4 100.0	3 75.0	3 75.0	-	-	-
公務、その他	-	-	-	-	-	-	-	

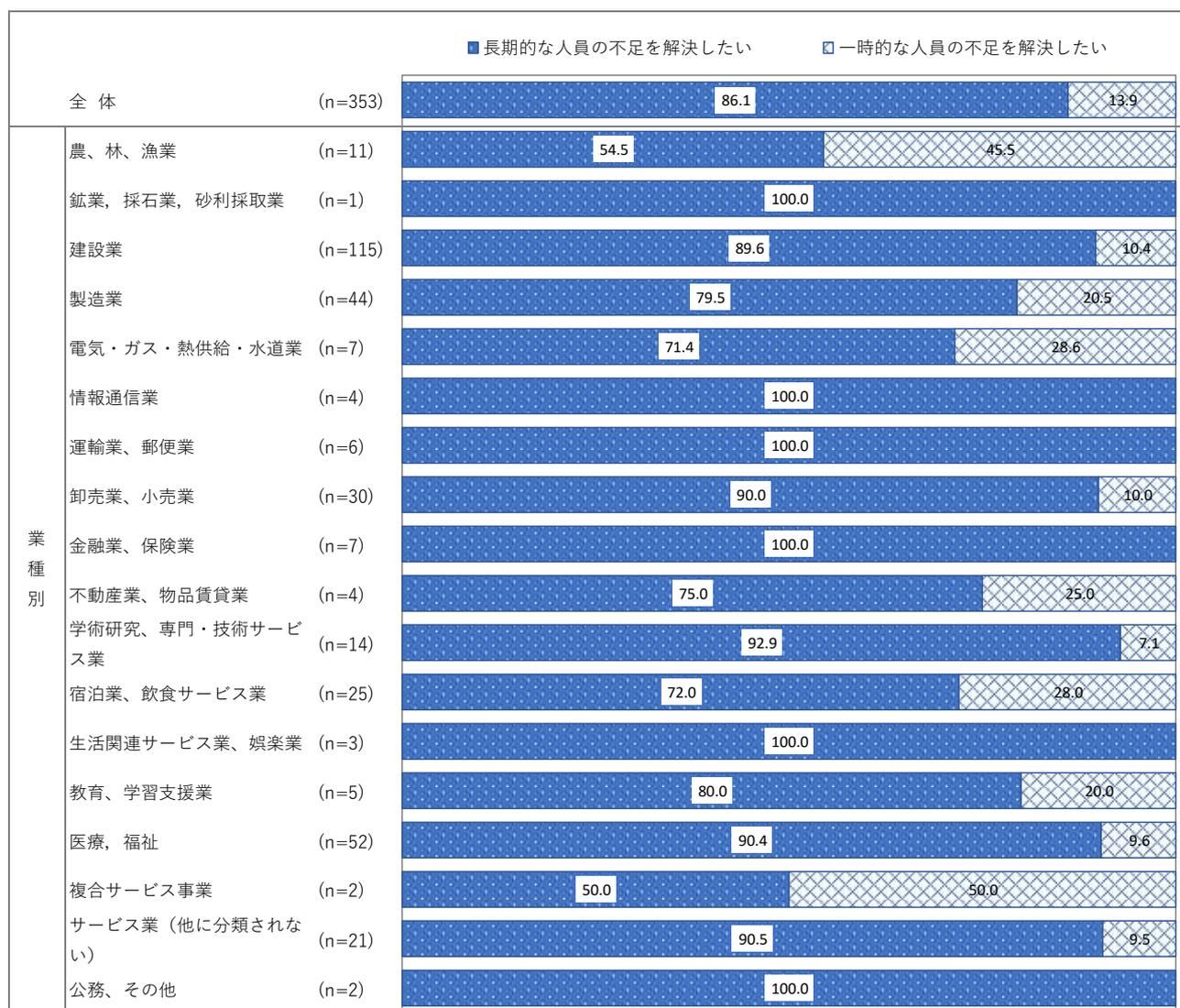
4 人員不足の状況

【問8の各設問は、人員の受け入れを希望する企業にお伺いします。】

(1) 人員不足の課題に関する希望

問8 (1) 人員の不足の課題に関する希望を教えてください。(〇は1つ)

人員不足の課題に関する希望については、「長期的な人員の不足を解決したい」は86.1%、「一時的な人員の不足を解決したい」は13.9%となっている。



業種別にみると、回答数が10件以上のすべての業種で「長期的な人員の不足を解決したい」が高くなっている。

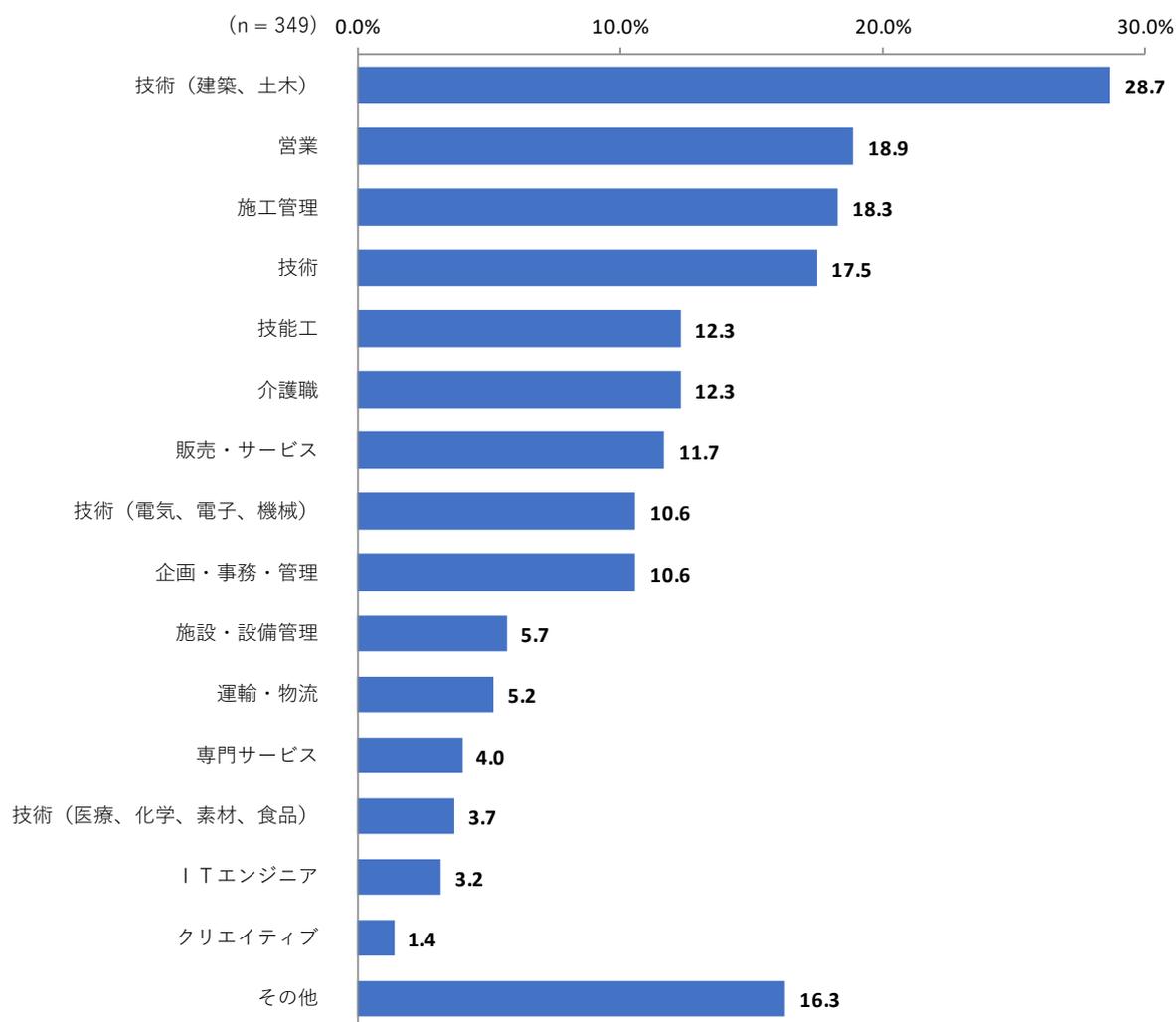
(上段:件数、下段:%)

		全 体	長期的な人員の不足を解決したい	一時的な人員の不足を解決したい
全 体		353 100.0	304 86.1	49 13.9
業 種 別	農、林、漁業	11 100.0	6 54.5	5 45.5
	鉱業、採石業、砂利採取業	1 100.0	1 100.0	- -
	建設業	115 100.0	103 89.6	12 10.4
	製造業	44 100.0	35 79.5	9 20.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	7 100.0	5 71.4	2 28.6
	情報通信業	4 100.0	4 100.0	- -
	運輸業、郵便業	6 100.0	6 100.0	- -
	卸売業、小売業	30 100.0	27 90.0	3 10.0
	金融業、保険業	7 100.0	7 100.0	- -
	不動産業、物品賃貸業	4 100.0	3 75.0	1 25.0
	学術研究、専門・技術サービス業	14 100.0	13 92.9	1 7.1
	宿泊業、飲食サービス業	25 100.0	18 72.0	7 28.0
	生活関連サービス業、娯楽業	3 100.0	3 100.0	- -
	教育、学習支援業	5 100.0	4 80.0	1 20.0
	医療、福祉	52 100.0	47 90.4	5 9.6
	複合サービス事業	2 100.0	1 50.0	1 50.0
	サービス業(他に分類されない)	21 100.0	19 90.5	2 9.5
公務、その他	2 100.0	2 100.0	- -	

(2) 受け入れを希望する企業で人員不足の状況にある職種

問8 (2) 人員の不足の状況にある職種を教えてください。(複数回答可)

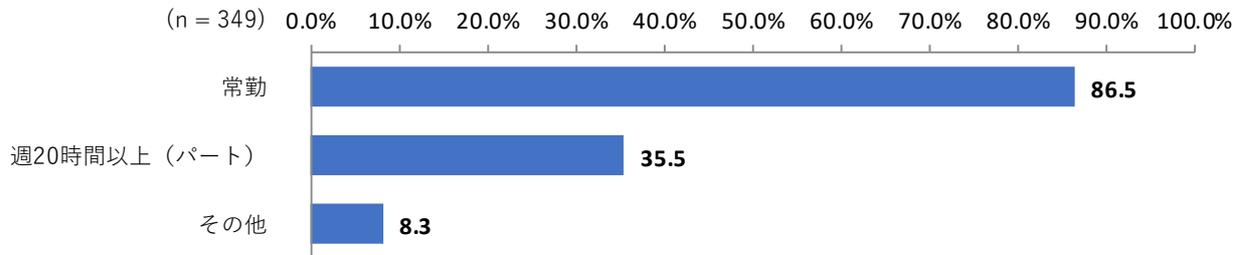
人員不足の状況にある職種については、「技術（建築・土木）」が28.7%と最も高く、次いで「営業」が18.9%、「施工管理」が18.3%となっている。



(3) 人員不足の状況にある職種の雇用形態

問8 (3) 人員の不足の状況にある職種の雇用形態を教えてください。(複数回答可)

人員不足の状況にある職種の雇用形態については、「常勤」が86.5%と最も高く、次いで「週20時間以上(パート)」が35.5%、「その他」が8.3%となっている。



業種別にみると、回答数が10件以上の業種のうち、〈建設業〉、〈学術研究、専門・技術サービス業〉、〈サービス業（他に分類されない）〉では「常勤」が9割以上を占めている。一方〈宿泊業、飲食サービス業〉、〈医療、福祉〉では「常勤」と「週20時間以上（パート）」がどちらも6割以上となっており、雇用形態は限定せず不足している状況がうかがえる。

(上段:件数、下段:%)

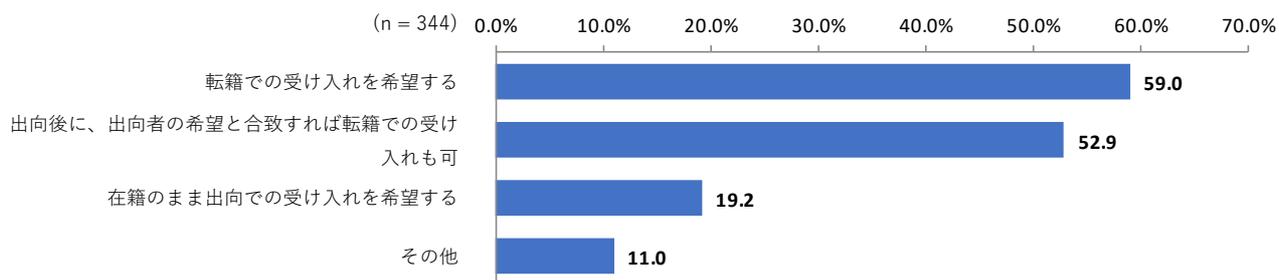
		全 体	常 勤	週20時間以上(パート)	その他
全 体		349 100.0	302 86.5	124 35.5	29 8.3
業 種 別	農、林、漁業	11 100.0	3 27.3	6 54.5	4 36.4
	鉱業、採石業、砂利採取業	1 100.0	1 100.0	1 100.0	-
	建設業	115 100.0	114 99.1	18 15.7	6 5.2
	製造業	43 100.0	37 86.0	11 25.6	2 4.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	7 100.0	7 100.0	-	-
	情報通信業	4 100.0	4 100.0	-	-
	運輸業、郵便業	6 100.0	6 100.0	1 16.7	-
	卸売業、小売業	30 100.0	25 83.3	14 46.7	1 3.3
	金融業、保険業	7 100.0	7 100.0	1 14.3	-
	不動産業、物品賃貸業	4 100.0	3 75.0	4 100.0	1 25.0
	学術研究、専門・技術サービス業	14 100.0	13 92.9	4 28.6	-
	宿泊業、飲食サービス業	25 100.0	16 64.0	18 72.0	3 12.0
	生活関連サービス業、娯楽業	3 100.0	2 66.7	1 33.3	1 33.3
	教育、学習支援業	5 100.0	1 20.0	4 80.0	1 20.0
	医療、福祉	52 100.0	43 82.7	33 63.5	8 15.4
	複合サービス事業	1 100.0	-	-	1 100.0
	サービス業(他に分類されない)	20 100.0	19 95.0	8 40.0	1 5.0
	公務、その他	1 100.0	1 100.0	-	-

(4) 受け入れたい人材に関する形態

問8 (5) 受け入れたい人材に関する形態を教えてください。(複数回答可)

受け入れたい人材に関する形態については、「転籍での受け入れを希望する」が59.0%と最も高く、次いで「出向後に、出向者の希望と合致すれば転籍での受け入れも可」が52.9%、「在籍のまま出向での受け入れを希望する」が19.2%となっている。

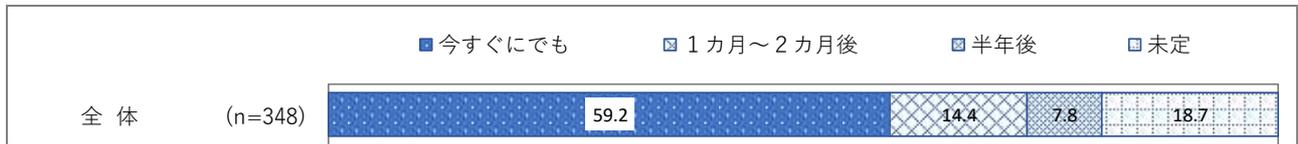
P.18「送り出したい人材に関する形態」と比較すると、受け入れを希望する側は転籍を希望する企業が多いが、送り出しを希望する側では在籍のまま出向させることを希望する企業が多い。



(5) 人材を受け入れたい時期

問8 (7) 人材を受け入れたい時期はいつ頃ですか。(〇は1つ)

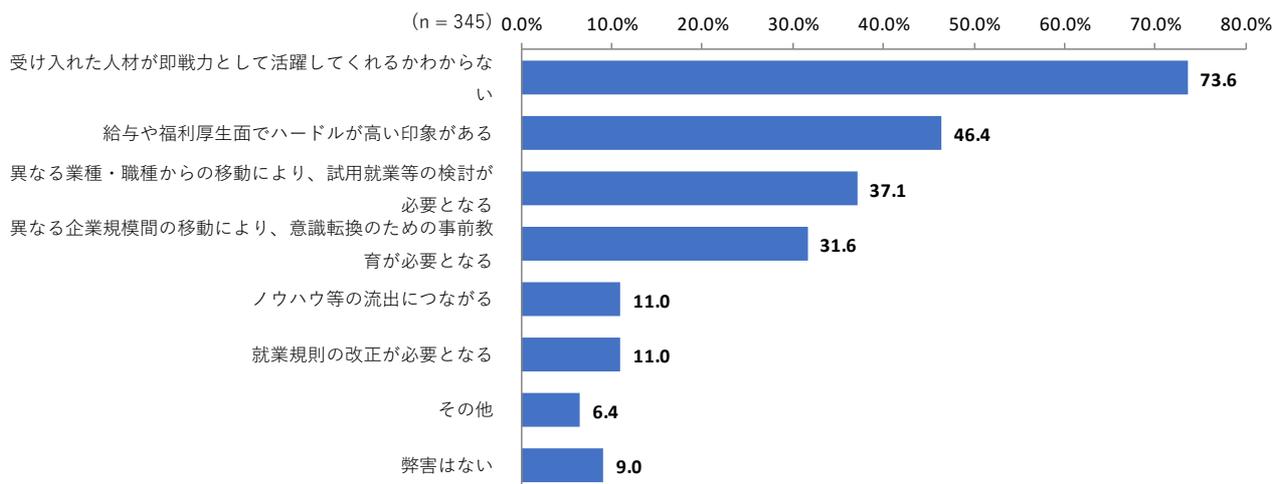
人材を受け入れたい時期については、「今すぐにでも」が59.2%と最も高く、次いで「未定」が18.7%、「1カ月～2カ月後」が14.4%となっている。



(6) 人材シェアマッチングにおける懸念

問8 (8) 人材シェアマッチングにおける懸念があれば教えてください。(複数回答可)

人材シェアマッチングにおける懸念については、「受け入れた人材が即戦力として活躍してくれるかわからない」が73.6%と最も高く、次いで「給与や福利厚生面でハードルが高い印象がある」が46.4%、「異なる業種・職種からの移動により、試用就業等の検討が必要となる」が37.1%となっている。



業種別にみると、回答数が10件以上の8業種のうち〈農、林、漁業〉を除く7業種は「受け入れた人材が即戦力として活躍してくれるかわからない」が最も高く（〈宿泊業、飲食サービス業〉では「給与や福利厚生面でハードルが高い印象がある」も同率で高い。）、〈建設業〉では80.7%と特に高くなっている。〈農、林、漁業〉では「給与や福利厚生面でハードルが高い印象がある」が最も高い。

(上段:件数、下段:%)

	全 体	受け入れた人材が即戦力として活躍してくれるかわからない	給与や福利厚生面でハードルが高い印象がある	異なる業種・職種からの移動により、試用就業等の検討が必要となる	異なる企業規模間の移動により、意識転換のための事前教育が必要となる	ノウハウ等の流出につながる	就業規則の改正が必要となる	その他	弊害はない	
全 体	345 100.0	254 73.6	160 46.4	128 37.1	109 31.6	38 11.0	38 11.0	22 6.4	31 9.0	
業 種 別	農、林、漁業	11 100.0	6 54.5	8 72.7	3 27.3	1 9.1	1 9.1	1 9.1	1 9.1	
	鉱業、採石業、砂利採取業	1 100.0	1 100.0	1 100.0	-	-	-	1 100.0	-	
	建設業	114 100.0	92 80.7	45 39.5	44 38.6	34 29.8	8 7.0	17 14.9	9 7.9	7 6.1
	製造業	43 100.0	32 74.4	20 46.5	16 37.2	13 30.2	8 18.6	3 7.0	3 7.0	3 7.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	7 100.0	5 71.4	3 42.9	3 42.9	5 71.4	1 14.3	-	-	-
	情報通信業	4 100.0	4 100.0	2 50.0	1 25.0	-	-	-	1 25.0	-
	運輸業、郵便業	6 100.0	5 83.3	2 33.3	2 33.3	4 66.7	-	-	-	-
	卸売業、小売業	30 100.0	18 60.0	14 46.7	12 40.0	8 26.7	8 26.7	1 3.3	5 16.7	5 16.7
	金融業、保険業	7 100.0	2 28.6	2 28.6	3 42.9	3 42.9	-	1 14.3	1 14.3	2 28.6
	不動産業、物品賃貸業	4 100.0	4 100.0	3 75.0	1 25.0	2 50.0	1 25.0	2 50.0	-	-
	学術研究、専門・技術サービス業	13 100.0	7 53.8	4 30.8	5 38.5	6 46.2	2 15.4	-	-	3 23.1
	宿泊業、飲食サービス業	23 100.0	15 65.2	15 65.2	6 26.1	10 43.5	5 21.7	1 4.3	-	2 8.7
	生活関連サービス業、娯楽業	3 100.0	3 100.0	3 100.0	2 66.7	1 33.3	-	-	-	-
	教育、学習支援業	5 100.0	5 100.0	2 40.0	2 40.0	1 20.0	-	-	-	-
	医療、福祉	50 100.0	39 78.0	22 44.0	18 36.0	17 34.0	2 4.0	7 14.0	2 4.0	5 10.0
	複合サービス事業	2 100.0	2 100.0	-	1 50.0	-	-	-	-	-
	サービス業(他に分類されない)	20 100.0	13 65.0	12 60.0	9 45.0	4 20.0	2 10.0	3 15.0	-	3 15.0
	公務、その他	2 100.0	1 50.0	2 100.0	-	-	-	1 50.0	-	-

付属資料

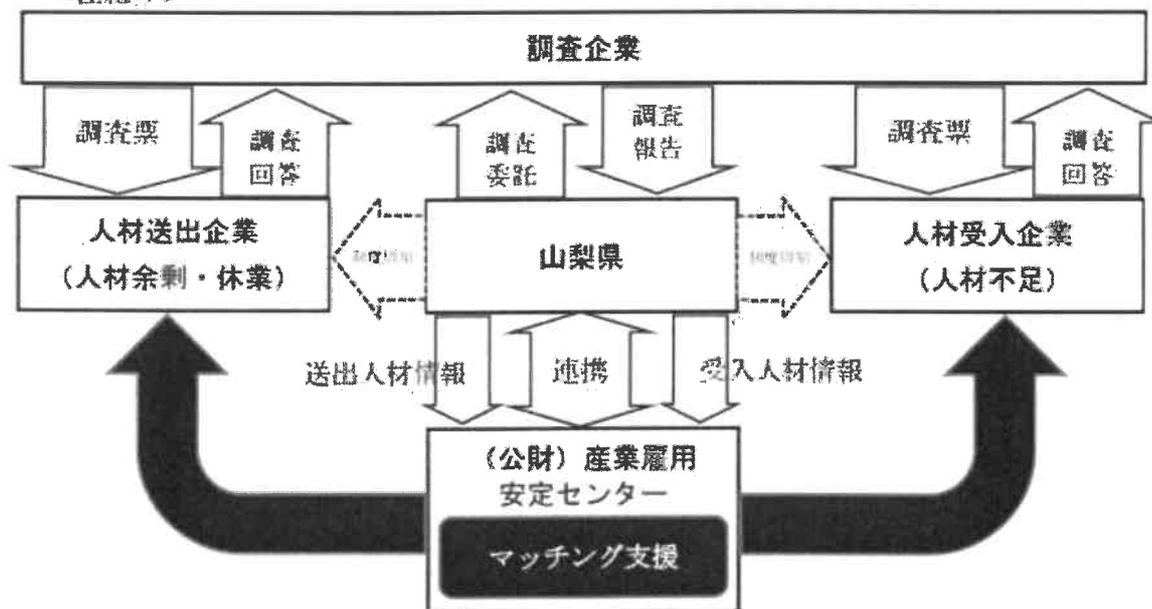
調査票

山梨県では、公益財団法人産業雇用安定センター山梨事務所と連携して、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受けている人材余剰企業と人材不足企業の人材ニーズを集中的に掘り起こし、人材シェアマッチング（※）を行うことにより、企業の雇用維持・失業防止を図ります。

※人材シェアマッチング

人材余剰の企業から人材不足の企業へ一時的に雇用を移動させる考え方。社員を送り出す側の企業は資金支払の負担を軽減できると同時に、社員の他企業での業務経験によるスキルアップが期待でき、雇用ニーズが回復した際には元の職場に復帰させることができます。社員を受け入れる側の企業は人材不足を解消でき、また需要の急増や繁忙期等に合わせて一定期間のみの増員が必要な場合の解決策にもなります。

<仕組み>



※今回の調査回答後に、人材シェアマッチングの希望が生じた場合は、
(公財) 産業雇用安定センター山梨事務所（電話：055-235-6236）へご連絡ください。

【公益財団法人産業雇用安定センターの概要】

企業間の出向や職を失う方の再就職を無料で支援している厚生労働省と経済産業団体が協力し、雇用のセーフティネットとして設立した公的機関です。

新型コロナウイルス感染症の影響により、一時的に雇用過剰となった企業が従業員の雇用を守るために、人手不足等の企業との間で雇用シェア（在籍型出向）を活用しようとする場合に、双方の企業様に対して無料の出向マッチングを行う「雇用を守る出向支援プログラム2020」を実施しています。

※問1～5は必須回答

問1 企業属性等について

(1) 業種(○は1つ)

- | | | |
|--------------------|------------------|--------------------|
| ① 農業, 林業 | ② 漁業 | ③ 鉱業, 採石業, 砂利採取業 |
| ④ 建設業 | ⑤ 製造業 ⇒ (1)-1 へ | ⑥ 電気・ガス・熱供給・水道業 |
| ⑦ 情報通信業 | ⑧ 運輸業, 郵便業 | ⑨ 卸売業, 小売業 |
| ⑩ 金融業, 保険業 | ⑪ 不動産業, 物品賃貸業 | ⑫ 学術研究, 専門・技術サービス業 |
| ⑬ 宿泊業, 飲食サービス業 | ⑭ 生活関連サービス業, 娯楽業 | ⑮ 教育, 学習支援業 |
| ⑯ 医療, 福祉 | ⑰ 複合サービス事業 | ⑱ サービス業(他に分類されない) |
| ⑲ 公務(他に分類されるものを除く) | | ⑳ 分類不能の産業 |

(1)-1 問1(1)で⑤製造業と回答された方

(1)-⑤ 製造業—中分類 (○は1つ)

- | | | |
|---------------|---------------------|------------------|
| ① 食料品製造業 | ② 飲料・たばこ・飼料製造業 | ③ 繊維工業 |
| ④ 木材・木製品製造業 | ⑤ 家具・装備品製造業 | ⑥ パルプ・紙・紙加工品製造業 |
| ⑦ 印刷・同関連業 | ⑧ 化学工業 | ⑨ 石油製品・石炭製品製造業 |
| ⑩ プラスチック製品製造業 | ⑪ ゴム製品製造業 | ⑫ なめし皮・同製品・毛皮製造業 |
| ⑬ 窯業・土石製品製造業 | ⑭ 鉄鋼業 | ⑮ 非鉄金属製造業 |
| ⑯ 金属製品製造業 | ⑰ はん用機械器具製造業 | ⑱ 生産用機械器具製造業 |
| ⑲ 業務用機械器具製造業 | ⑳ 電子部品・デバイス・電子回路製造業 | ㉑ 電気機械器具製造業 |
| ㉒ 情報通信機械器具製造業 | ㉓ 輸送用機械器具製造業 | ㉔ その他の製造業 |

(2) 資本金(○は1つ)

- | | | |
|----------------|------------------------|--------------------|
| ① 1,000 万円以下 | ② 1,000 万円超 5,000 万円以下 | ③ 5,000 万円超 1 億円以下 |
| ④ 1 億円超 3 億円以下 | ⑤ 3 億円超 | |

(3) 従業員数(○は1つ)

- | | | |
|------------------|-------------------|---------------------|
| ① 5 人以下 | ② 6 人以上 20 人以下 | ③ 21 人以上 50 人以下 |
| ④ 51 人以上 100 人以下 | ⑤ 101 人以上 300 人以下 | ⑥ 301 人以上 1,000 人以下 |
| ⑦ 1,001 人以上 | | |

問2 新型コロナウイルスの影響による雇用の状況について(複数回答可)

- | | |
|------------------------------|-------------------|
| ① やむをえずパート・アルバイトを減らした(検討中含む) | |
| ② やむをえず正社員を減らした(検討中含む) | ③ 正社員を増やした(検討中含む) |
| ④ パート・アルバイトを増やした(検討中含む) | ⑤ 特に影響なし |

問3 新型コロナウイルスの影響による人員の余剰・不足について(○は1つ)

- | | |
|----------------------|------------------------|
| ① コロナの影響により人員が余剰している | ② コロナの影響に関係なく人員が余剰している |
| ③ コロナの影響により人員が不足している | ④ コロナの影響に関係なく人員が不足している |
| ⑤ 人員の余剰・不足はない | |

問4 R4年4月～R5年3月の採用人数見込みの増減について(○は1つ)

- | | | |
|--------------------------|--------------------------|------|
| ① R3年4月～R4年3月採用と変更ない見込み | ② R3年4月～R4年3月採用よりも減らす見込み | |
| ③ R3年4月～R4年3月採用よりも増やす見込み | ④ 採用はない見込み | ⑤ 未定 |

問5 人材シェアマッチングの希望有無について(○は1つ)

- | | |
|--------------|-------------------|
| ① 希望する ⇒ 問6へ | ② 希望しない ⇒ アンケート終了 |
|--------------|-------------------|

※以下の回答については、人材シェアマッチングのために産業雇用安定センターと共有させていただきます。

問6 企業名等について

企業名			
本社所在地			
担当者連絡先	部署	役職	
	氏名	電話	
	メールアドレス		

⇒人材の送り出しを希望する方は問7へ、人材の受け入れを希望する方は問8へ

人材の送り出しを希望する方

問7 人員の余剰の状況について

(1) 人員の余剰の課題に関する希望を教えてください。(〇は1つ)

① 長期的な人員の余剰を解決したい	② 一時的な人員の余剰を解決したい
-------------------	-------------------

(2) 人員の余剰の状況にある職種を教えてください。(複数回答可)

① 技術	② 営業	③ 販売・サービス	④ 技能工
⑤ 施設・設備管理	⑥ 運輸・物流	⑦ 専門サービス	⑧ ITエンジニア
⑨ 技術(電気、電子、機械)	⑩ 技術(建築、土木)	⑪ 技術(医療、化学、素材、食品)	⑫ クリエイティブ
⑬ 企画・事務・管理	⑭ 施工管理	⑮ 介護職	⑯ その他

(3) 人員の余剰の状況にある職種の雇用形態を教えてください。(複数回答可)

① 常勤	② 週20時間以上(パート)	③ その他
------	----------------	-------

(4) 上記(2)でお答えいただいた職種の詳細を教えてください。(自由記述)
職種、人材シェアの期間、人数、業務内容など

--

(5) 送り出したい人材に関する形態を教えてください。(複数回答可)

① 在籍のまま出向させることを希望する	② 転籍での送り出しを希望する
③ 出向後に、出向者と受入企業との希望が合致すれば転籍も可	④ その他

(6) 送り出したい人材が活躍できると推測される業種があれば教えてください。(自由記述)

--

(7) 人材を送り出したい時期はいつ頃ですか。(〇は1つ)

① 今すぐにも	② 1カ月～2カ月後	③ 半年後	④ 未定
---------	------------	-------	------

(8) 人材シェアマッチングにおける懸念があれば教えてください。(複数回答可)

① 必要な人材や優秀な人材の流出につながる可能性がある	⑥ 弊害はない
② 復帰した従業員に復帰前の配置や処遇を用意できるか分からない	
③ 復帰後に他社の価値観や文化が社内に悪影響を与える可能性がある	
④ 就業規則の改正や雇用契約の変更の必要がある	
⑤ その他	

(9) 関東経済産業局のサイト「広域関東 de 人材シェア!」への登録を希望しますか。(〇は1つ)

※送出企業については、登録のみでサイトへの掲載はしません。
(<https://tokusen-company.com/kanto-share/>)

① 希望する	② 希望しない
--------	---------

⇒ 問9へ

人材の受け入れを希望する方

問8 人員の不足の状況について

(1) 人員の不足の課題に関する希望を教えてください。(〇は1つ)

- | | |
|-------------------|-------------------|
| ① 長期的な人員の不足を解決したい | ② 一時的な人員の不足を解決したい |
|-------------------|-------------------|

(2) 人員の不足の状況にある職種を教えてください。(複数回答可)

- | | | | |
|----------------|-------------|-------------------|-----------|
| ① 技術 | ② 営業 | ③ 販売・サービス | ④ 技能工 |
| ⑤ 施設・設備管理 | ⑥ 運輸・物流 | ⑦ 専門サービス | ⑧ ITエンジニア |
| ⑨ 技術(電気、電子、機械) | ⑩ 技術(建築、土木) | ⑪ 技術(医療、化学、素材、食品) | ⑫ クリエイティブ |
| ⑬ 企画・事務・管理 | ⑭ 施工管理 | ⑮ 介護職 | ⑯ その他 |

(3) 人員の不足の状況にある職種の雇用形態を教えてください。(複数回答可)

- | | | |
|------|----------------|-------|
| ① 常勤 | ② 週20時間以上(パート) | ③ その他 |
|------|----------------|-------|

(4) 上記(2)でお答えいただいた職種の詳細を教えてください。(自由記述)

職種、人材シェアの期間、人数、業務内容など

--

(5) 受け入れたい人材に関する形態を教えてください。(複数回答可)

- | | |
|-------------------------------|-----------------|
| ① 在籍のまま出向での受け入れを希望する | ② 転籍での受け入れを希望する |
| ③ 出向後に、出向者の希望と合致すれば転籍での受け入れも可 | ④ その他 |

(6) 受け入れたい人材がいると推測される業種があれば教えてください。(自由記述)

--

(7) 人材を受け入れたい時期はいつ頃ですか。(〇は1つ)

- | | | | |
|---------|------------|-------|------|
| ① 今すぐにも | ② 1カ月~2カ月後 | ③ 半年後 | ④ 未定 |
|---------|------------|-------|------|

(8) 人材シェアマッチングにおける懸念があれば教えてください。(複数回答可)

- | | |
|-------------------------------------|-----------------|
| ① 受け入れた人材が即戦力として活躍してくれるかわからない | |
| ② 異なる企業規模間の移動により、意識転換のための事前教育が必要となる | |
| ③ 異なる業種・職種からの移動により、試用就業等の検討が必要となる | |
| ④ 給与や福利厚生面でハードルが高い印象がある | |
| ⑤ ノウハウ等の流出につながる | ⑥ 就業規則の改正が必要となる |
| ⑦ その他 | ⑧ 弊害はない |

(9) 人材受け入れ企業情報(受入職種、仕事内容、勤務条件等)について、人材シェアマッチングを目的に産業雇用安定センターのホームページに掲載することが可能ですが、掲載を希望しますか。(〇は1つ)

※掲載を希望する場合、企業名は掲載しません。

- | | |
|--------|---------|
| ① 希望する | ② 希望しない |
|--------|---------|

(10) 関東経済産業局のサイト「広域関東 de 人材シェア!」への掲載を希望しますか。(〇は1つ)

※受入企業については、企業名が掲載されます。

(<https://tokusen-company.com/kanto-share/>)

- | | |
|--------|---------|
| ① 希望する | ② 希望しない |
|--------|---------|

⇒ 問9へ

問9 コロナ影響下における雇用制度や行政支援に関するご意見、ご要望がありましたら、教えてください。(自由記述)

--