

横浜市景況・経営動向調査 第105回（特別調査）

特別調査

「人材確保の状況について」

横浜経済の動向(平成30年6月)

第105回横浜市景況・経営動向調査報告(特別調査)

横浜市経済局

【調査の概要】

1. 目的・内容：横浜市の経済・産業政策の効果的な展開に必要な企業動向・ニーズを早期かつ的確に把握するために、市内企業・市内に事業所をおく企業を対象にアンケート調査及びヒアリング調査を一連の「景況・経営動向調査」として、四半期毎に年4回(6月、9月、12月、3月)実施しています。
2. 調査対象：市内企業・市内に事業所をおく企業 1,000社
回収数 543社(回収率：54.3%) (特別調査有効回答数：543社)

	市内本社企業			市外本社企業	合計
	大企業	中堅企業	中小企業		
製造業	9 (22)	11 (20)	195 (336)	13 (16)	228 (394)
非製造業	31 (51)	90 (171)	177 (347)	17 (37)	315 (606)
合計	40 (73)	101 (191)	372 (683)	30 (53)	543 (1,000)

※()内は調査対象企業数

※規模別の定義は以下の通りです。

大企業・・・横浜市に本社を置き、資本金が10億円以上の企業

中堅企業・・・横浜市に本社を置き、資本金が以下の基準に該当する企業

製造業や卸売業、小売業、サービス業以外の非製造業：3～10億円未満

卸売業：1～10億円未満

小売業、サービス業：5千万～10億円未満

中小企業・・・横浜市に本社を置き、資本金が上記の基準未満の企業

市外本社企業・・・横浜市以外に本社を置く市内事業所

3. 調査時期：平成30年6月実施

4. その他：図表中の構成比は小数点第2位を四捨五入し表記しており、表示上の構成比を合計しても100%にならない場合があります。

目次

調査結果の概要	2
特別調査結果 一人材確保の状況について	6
調査票	24

第 105 回横浜市景況・経営動向調査（平成 30 年 6 月実施）（特別調査）

調査結果のまとめ

【人材確保の状況について】

- ・新たに採用する人材として、最も優先度が高かったのは「中途採用」（31.9％）で、「新卒採用（大学卒）」（28.6％）を上回った。
- ・キャリアブランクのある女性及びシニア層の雇用理由で最も多かったのは「即戦力としての採用」、外国人では「語学力や国際感覚等の強み」が最も多かった。
- ・外国人の雇用開始時期は、2012 年以降に雇用を開始する企業が増えている。

【ポイント】

- 正規雇用の採用計画については、「現状の規模を維持する程度に、採用（または再雇用）していく」（56.0％）が最も多く、次いで「採用（または再雇用）を増やし、規模を拡大していく」（27.1％）となり、合わせると今後も採用を継続する企業は全体の 8 割を超えている。
- 新たに採用する人材として、最も優先度が高かったのは「中途採用」（31.9％）で、「新卒採用（大学卒）」（28.6％）を 3.3 ポイント上回った。特に中小企業においては「中途採用」（33.7％）となっている。
- キャリアブランクのある女性、60 歳以上のシニア層の雇用理由はいずれも「自社に求められるスキル・業務経験をもつ人材を、即戦力として採用するため」が最も多くなっている。外国人の雇用理由としては「外国人としての語学力・国際感覚等の強みを発揮してもらうため」が最も多かったが、中小企業のみ「新卒採用でまかなうことができない人材を確保するため」が同率で 1 位となった。
- 外国人の雇用開始時期は、中小企業では 2015 年以降、雇用を開始する企業が多かった。

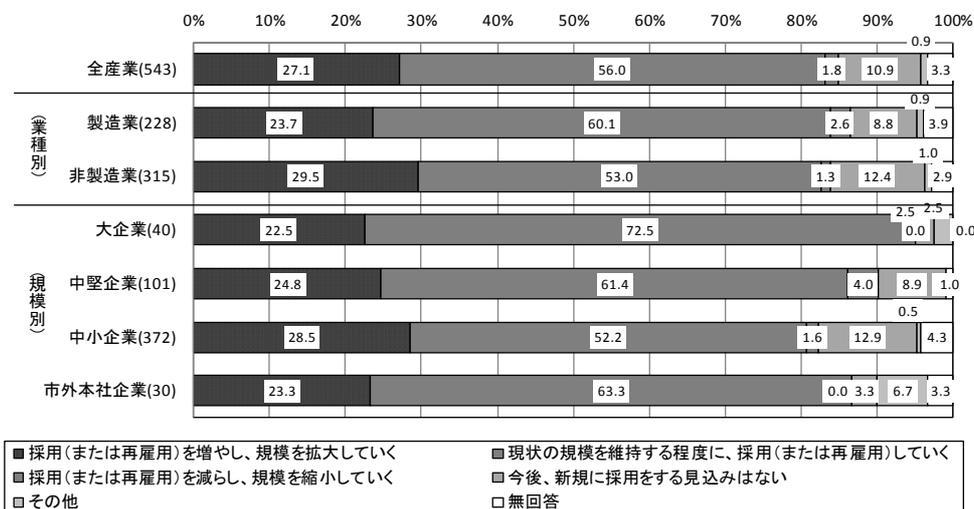
【調査対象】 市内企業・市内に事業所を置く企業 1,000 社（回収数：543 社、回収率：54.3％、特別調査有効回答数：543 社）
 【調査時期】 平成 30 年 5 月 11 日～6 月 11 日（調査票回答及びヒアリング調査期間）
 （注）通常調査の結果概要（自社業況 B S I 等）については、平成 30 年 6 月 27 日発表の内容をご参照ください。

【特別調査の概要】

1. 今後の採用計画について

- 今後の正規雇用の採用計画については「現状の規模を維持する程度に、採用（または再雇用）していく」（56.0％）が最も多く、次いで「採用（または再雇用）を増やし、規模を拡大していく」（27.1％）となった。一方、「今後、新規に採用をする見込みはない」（10.9％）、「採用（または再雇用）を減らし、規模を縮小していく」（1.8％）となっている。

今後の正規雇用の採用計画について

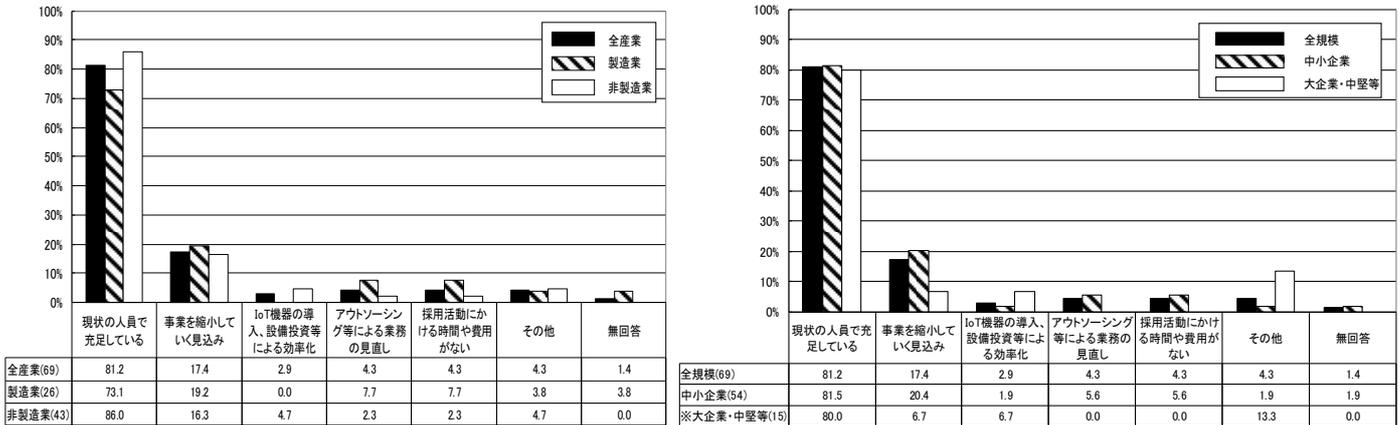


<正規雇用の採用計画で「採用（または再雇用）を減らし、規模を縮小していく」または「今後、新規に採用をする見込みはない」を選択した企業のみ>

2. 採用の見通しについて「縮小するまたは見込みはない」理由について

- 採用の見通しについて「縮小するまたは見込みはない」理由については「現状の人員で充足している」（81.2%）が最も多く、8割を超えた。
- 中小企業では、「現状の人員で充足している」（81.5%）が最も多かったが、次いで「事業を縮小していく見込み」（20.4%）となっており、大企業・中堅等（6.7%）より、13.7ポイント多くなっている。

採用の見通しについて「縮小するまたは見込みはない」理由について（複数回答）



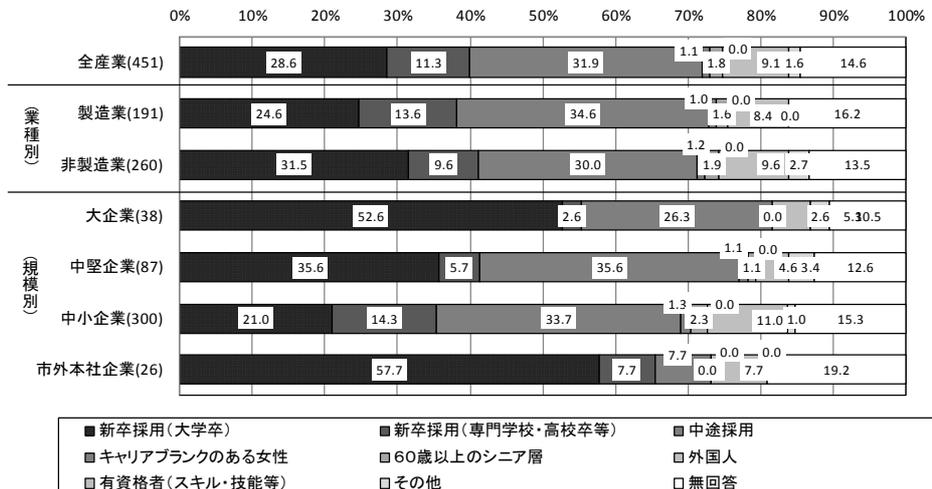
※大企業・中堅等・・・大企業、中堅企業、市外本社企業合算

<正規雇用の採用計画で「採用（または再雇用）を増やし、規模を拡大していく」または「現状の規模を維持する程度に、採用（または再雇用）していく」を選択した企業のみ>

3. 新たに採用する人材として想定しているものについて（優先度1位のみ）

- 今後、新たに採用する人材として想定するもので、最も優先度が高かったのは「中途採用」（31.9%）で、次の「新卒採用（大学卒）」（28.6%）を3.3ポイント上回った。
- 全産業では、キャリアブランクのある女性、60歳以上のシニア層、外国人の3つを合算しても全体の2.9%であり、新卒採用、中途採用に比べ、低い割合となった。
- 業種別では、製造業では「中途採用」（34.6%）が最も多くなっているのに対し、非製造業では「新卒採用（大学卒）」（31.5%）が最も多くなっている。
- 規模別では、大企業では「新卒採用（大学卒）」（52.6%）が5割を超えており、中堅企業では、「新卒採用（大学卒）」、「中途採用」（35.6%）が同率で最も多く、中小企業では「中途採用」（33.7%）が最も多くなっている。
- 中小企業では新卒採用、中途採用に次いで、「有資格者（スキル・技能等）」（11.0%）、「60歳以上のシニア層」（2.3%）が多くなっている。

新たに採用する人材として想定しているものについて（優先度1位のみ）



＜今後、新たに採用する人材として想定しているもので、キャリアブランクのある女性、60歳以上のシニア層、外国人のいずれかを選択した企業のみ＞

4. 多様な人材の雇用について

◆4-1 多様な人材を雇用（または雇用を検討）する理由について

- キャリアブランクのある女性を雇用（または雇用を検討）する理由は全産業では、1位「自社に求められるスキル・業務経験をもつ人材を、即戦力として採用するため」、2位「自社のサービス・商品等に、女性視点のアイデアを活かしたいため」、3位「柔軟な働き方や雇用形態により、業務効率を上げたいため」となった。中小企業では、1位と同率で「多様な人材を雇用することにより、社内活性化（ダイバーシティ）を進めたいため」が入り、製造業では2位となった。
- 60歳以上のシニア層を雇用（または雇用を検討）する理由は全産業では、1位「自社に求められるスキル・業務経験をもつ人材を、即戦力として採用するため」、2位「シニア層の知識や技術の継承により、従業員の能力向上を進めたいため」、3位「新卒採用でまかなうことができない人材を確保するため」となった。製造業、非製造業、中小企業のいずれも2位は「シニア層の知識や技術の継承により、従業員の能力向上を進めたいため」となった。
- 外国人を雇用（または雇用を検討）する理由は全産業では、1位「外国人としての語学力・国際感覚等の強みを発揮してもらうため」となり、中小企業では、同率で「新卒採用でまかなうことができない人材を確保するため」が1位となった。

多様な人材を雇用（または雇用を検討）する理由について（複数回答）

＜キャリアブランクのある女性＞

	1位		2位		3位	
全産業 (31)	自社に求められるスキル・業務経験をもつ人材を、即戦力として採用するため	58.1%	自社のサービス・商品等に、女性視点のアイデアを活かしたいため	45.2%	柔軟な働き方や雇用形態により、業務効率を上げたいため	41.9%
製造業 (14)	自社に求められるスキル・業務経験をもつ人材を、即戦力として採用するため	50.0%	多様な人材を雇用することにより、社内活性化（ダイバーシティ）を進めたいため	42.9%	自社のサービス・商品等に、女性視点のアイデアを活かしたいため	35.7%
非製造業 (17)	自社に求められるスキル・業務経験をもつ人材を、即戦力として採用するため	64.7%	自社のサービス・商品等に、女性視点のアイデアを活かしたいため	52.9%	柔軟な働き方や雇用形態により、業務効率を上げたいため	47.1%
中小企業 (19)	・自社に求められるスキル・業務経験をもつ人材を、即戦力として採用するため ・多様な人材を雇用することにより、社内活性化（ダイバーシティ）を進めたいため	52.6%	-	-	自社のサービス・商品等に、女性視点のアイデアを活かしたいため	47.4%

＜60歳以上のシニア層＞

	1位		2位		3位	
全産業 (51)	自社に求められるスキル・業務経験をもつ人材を、即戦力として採用するため	58.8%	シニア層の知識や技術の継承により、従業員の能力向上を進めたいため	49.0%	新卒採用でまかなうことができない人材を確保するため	29.4%
製造業 (19)	自社に求められるスキル・業務経験をもつ人材を、即戦力として採用するため	57.9%	シニア層の知識や技術の継承により、従業員の能力向上を進めたいため	47.4%	柔軟な働き方や雇用形態により、業務効率を上げたいため	31.6%
非製造業 (32)	自社に求められるスキル・業務経験をもつ人材を、即戦力として採用するため	59.4%	シニア層の知識や技術の継承により、従業員の能力向上を進めたいため	50.0%	新卒採用でまかなうことができない人材を確保するため	31.3%
中小企業 (39)	自社に求められるスキル・業務経験をもつ人材を、即戦力として採用するため	56.4%	シニア層の知識や技術の継承により、従業員の能力向上を進めたいため	46.2%	・新卒採用でまかなうことができない人材を確保するため ・柔軟な働き方や雇用形態により、業務効率を上げたいため	30.8%

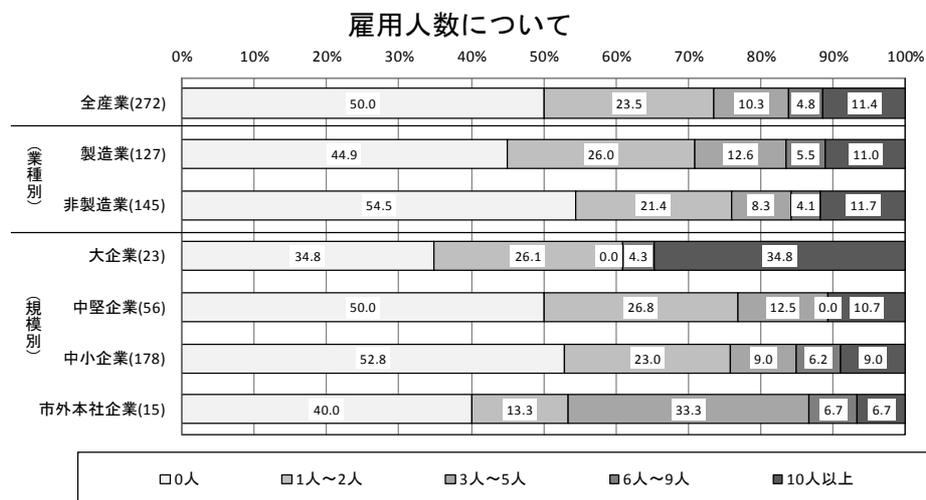
＜外国人＞

	1位		2位		3位	
全産業 (26)	外国人としての語学力・国際感覚等の強みを発揮してもらうため	42.3%	新卒採用でまかなうことができない人材を確保するため	30.8%	多様な人材を雇用することにより、社内活性化（ダイバーシティ）を進めたいため	30.8%
製造業 (18)	外国人としての語学力・国際感覚等の強みを発揮してもらうため	38.9%	新卒採用でまかなうことができない人材を確保するため	33.3%	多様な人材を雇用することにより、社内活性化（ダイバーシティ）を進めたいため	33.3%
非製造業 (8)	外国人としての語学力・国際感覚等の強みを発揮してもらうため	50.0%	新卒採用でまかなうことができない人材を確保するため	25.0%	多様な人材を雇用することにより、社内活性化（ダイバーシティ）を進めたいため	25.0%
中小企業 (18)	・新卒採用でまかなうことができない人材を確保するため ・外国人としての語学力・国際感覚等の強みを発揮してもらうため	44.4%	-	-	多様な人材を雇用することにより、社内活性化（ダイバーシティ）を進めたいため	27.8%

5. 外国人の雇用状況について

◆5-1 外国人の雇用人数について

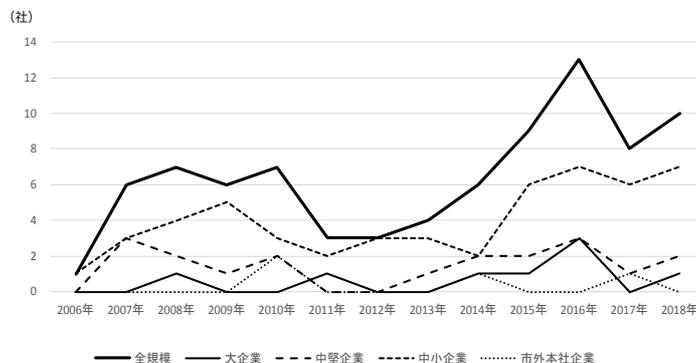
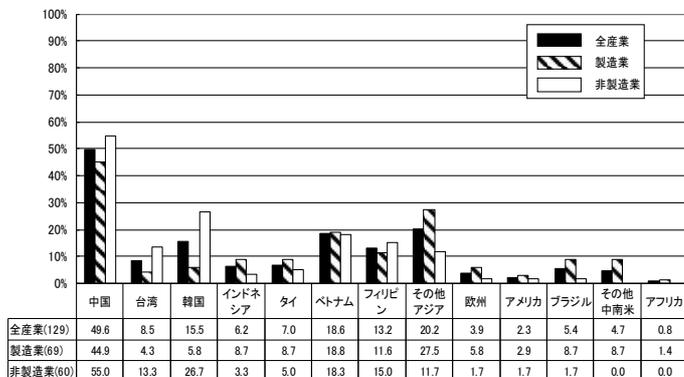
- 外国人労働者の雇用人数について、回答企業 272 社（無回答 271 社を除く）では、全産業で見ると「1人～2人」（23.5%）、「10人以上」（11.4%）、「3人～5人」（10.3%）の順となり、合計5割近くとなった。
- 業種別では、「1人～2人」が製造業（26.0%）、非製造業（21.4%）ともに最も多かったが、製造業では次いで「3人～5人」（12.6%）、非製造業では「10人以上」（11.7%）となっている。
- 規模別では、大企業で「10人以上」（34.8%）が最も多くなっているのに対し、中堅企業、中小企業では「1人～2人」が最も多くなっている。



◆5-2 外国人の国籍及び雇用開始時期について

- 外国人労働者の国籍について、回答企業 129 社（無回答 414 社を除く）では、全産業で見ると「中国」（49.6%）、次いで「その他アジア」（20.2%）、次いで「ベトナム」（18.6%）の順で、アジア出身者が多かった。
- 業種別では、製造業、非製造業ともに「中国」が最も多かった。次いで多かったのは製造業では「その他アジア」（27.5%）、非製造業では「韓国」（26.7%）となった。
- 外国人の雇用開始時期について、回答企業 123 社（無回答 420 社を除く）では、全産業で見ると 2012 年以降、雇用社数が増加しており、2016 年がピークであった。中小企業では 2015 年以降、雇用を開始する企業が多かった。

国籍及び雇用開始時期について



—人材確保の状況について—

1. 今後の採用計画について

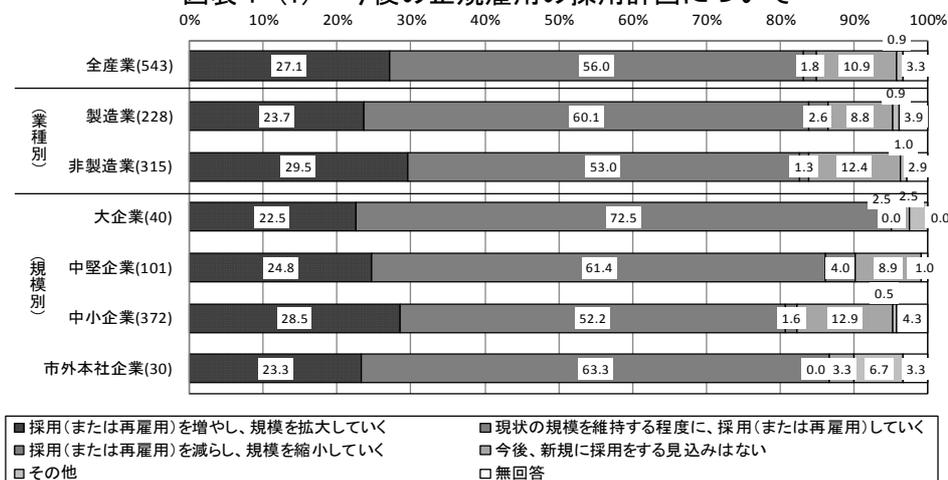
1-(1) 【正規雇用の採用計画の見通しについて】

今後の正規雇用の採用計画について、全産業でみると「現状の規模を維持する程度に、採用（または再雇用）していく」（56.0%）が最も多く、次いで「採用（または再雇用）を増やし、規模を拡大していく」（27.1%）となっている一方、「今後、新規に採用をする見込みはない」（10.9%）、「採用（または再雇用）を減らし、規模を縮小していく」（1.8%）となっている。

業種別では、「現状の規模を維持する程度に、採用（または再雇用）していく」が製造業（60.1%）、非製造業（53.0%）とも最も多く、次いで「採用（または再雇用）を増やし、規模を拡大していく」が製造業（23.7%）、非製造業（29.5%）となっている。

規模別でも、「現状の規模を維持する程度に、採用（または再雇用）していく」が大企業（72.5%）、中堅企業（61.4%）、中小企業（52.2%）と最も多く、次いで「採用（または再雇用）を増やし、規模を拡大していく」が大企業（22.5%）、中堅企業（24.8%）、中小企業（28.5%）となっている。

図表 1-(1) 今後の正規雇用の採用計画について



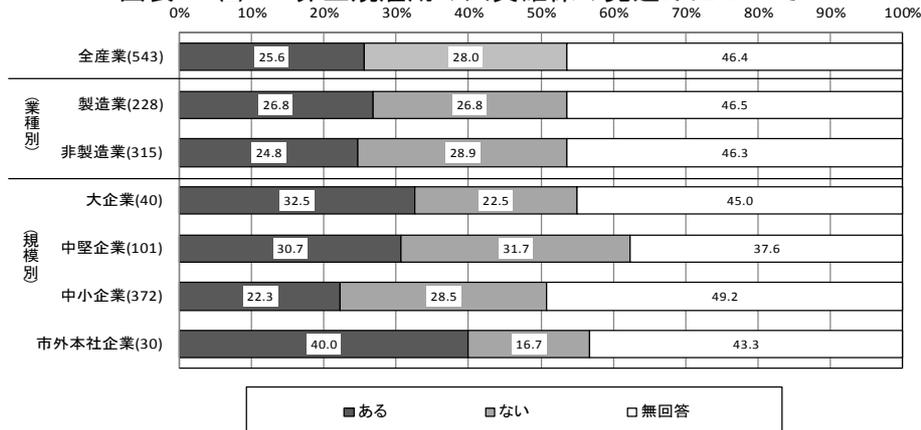
1-(2) 【非正規雇用の人員確保の見込みについて】

非正規雇用の人員確保の見込みについて、全産業でみると「ない」（28.0%）が「ある」（25.6%）を2.4ポイント上回った。

業種別では、製造業では「ある」（26.8%）と「ない」（26.8%）が同じ割合であった。非製造業では「ない」（28.9%）が「ある」（24.8%）を4.1ポイント上回った。

規模別では、大企業が「ある」（32.5%）が「ない」（22.5%）を10.0ポイント上回った。中堅企業では「ない」（31.7%）が「ある」（30.7%）を1.0ポイント上回り、中小企業では「ない」（28.5%）が「ある」（22.3%）を6.2ポイント上回った。

図表 1-(2) 非正規雇用の人員確保の見込みについて



＜正規雇用の採用計画で「採用（または再雇用）を減らし、規模を縮小していく」または「今後、新規に採用をする見込みはない」を選択した企業のみ＞

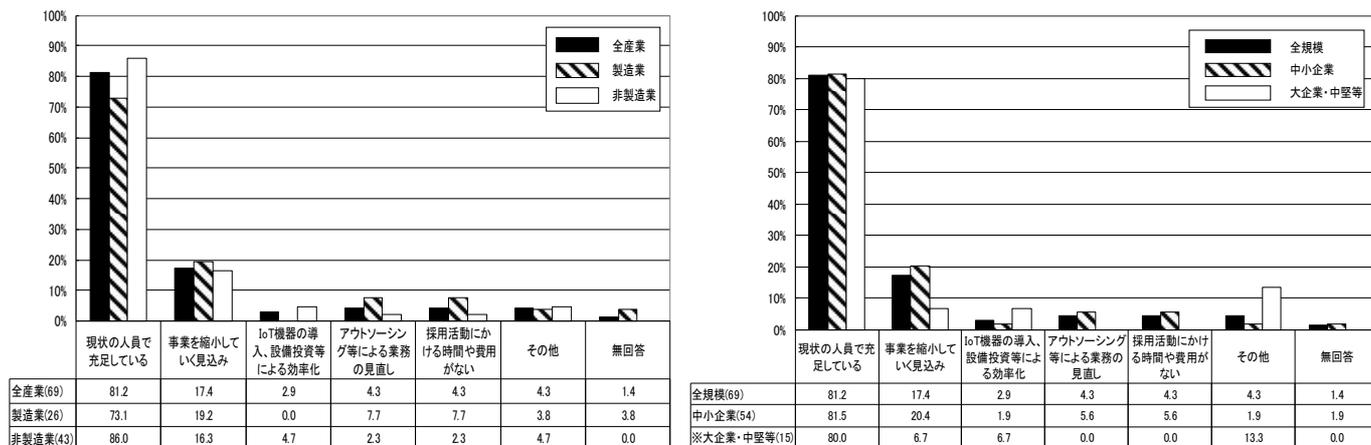
1-(3) 【採用の見通しについて「縮小するまたは見込みはない」理由について】

採用の見通しについて「縮小するまたは見込みはない」理由について、全産業でみると「現状の人員で充足している」(81.2%)が最も多く、次の「事業を縮小していく見込み」(17.4%)を大きく上回っている。

業種別でも、「現状の人員で充足している」が製造業(73.1%)、非製造業(86.0%)とも最も多く、次の「事業を縮小していく見込み」の製造業(19.2%)、非製造業(16.3%)を大きく上回る。

規模別でも、「現状の人員で充足している」が中小企業(81.5%)、大企業・中堅等(80.0%)で最も多かったが、中小企業では「事業を縮小していく見込み」(20.4%)が、大企業・中堅等(6.7%)より、13.7ポイント多かった。

図表 1-(3) 採用の見通しについて「縮小するまたは見込みはない」理由について



※大企業・中堅等・・・大企業、中堅企業、市外本社企業合算

＜正規雇用の採用計画で「採用（または再雇用）を増やし、規模を拡大していく」または「現状の規模を維持する程度に、採用（または再雇用）していく」を選択した企業のみ＞

1-(4) 【正規雇用の募集・採用方法について】

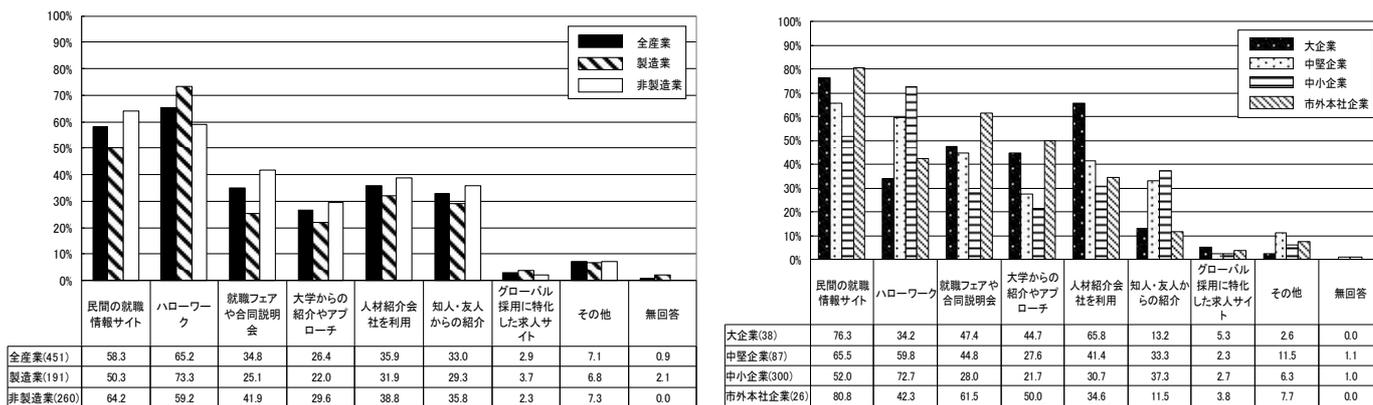
正規雇用の募集・採用方法について、全産業でみると「ハローワーク」(65.2%)が最も多く、次いで「民間の就職情報サイト」(58.3%)、「人材紹介会社を利用」(35.9%)、「就職フェアや合同説明会」(34.8%)、「知人・友人からの紹介」(33.0%)、「大学からの紹介やアプローチ」(26.4%)の順となっている。

業種別では、製造業では「ハローワーク」(73.3%)が最も多くなっているのに対し、非製造業では「民間の就職情報サイト」(64.2%)が最も多くなっている。

規模別では、「民間の就職情報サイト」が大企業(76.3%)、中堅企業(65.5%)で最も多くなっている一方、中小企業では「ハローワーク」(72.7%)が最も多くなっている。

市外本社企業では、「民間の就職情報サイト」(80.8%)が最も多く、次いで「就職フェアや合同説明会」(61.5%)となっている。

図表 1-(4) 正規雇用の募集・採用方法について（複数回答）



＜正規雇用の採用計画で「採用（または再雇用）を増やし、規模を拡大していく」または「現状の規模を維持する程度に、採用（または再雇用）していく」を選択した企業のみ＞

1-(5) 【新たに採用する人材として想定しているものについて（優先度1位のみ）】

今後、新たに採用する人材として最も優先度が高かったのは、全産業で見ると「中途採用」（31.9%）で、次いで「新卒採用（大学卒）」（28.6%）、「新卒採用（専門学校・高校卒等）」（11.3%）の順となっている。

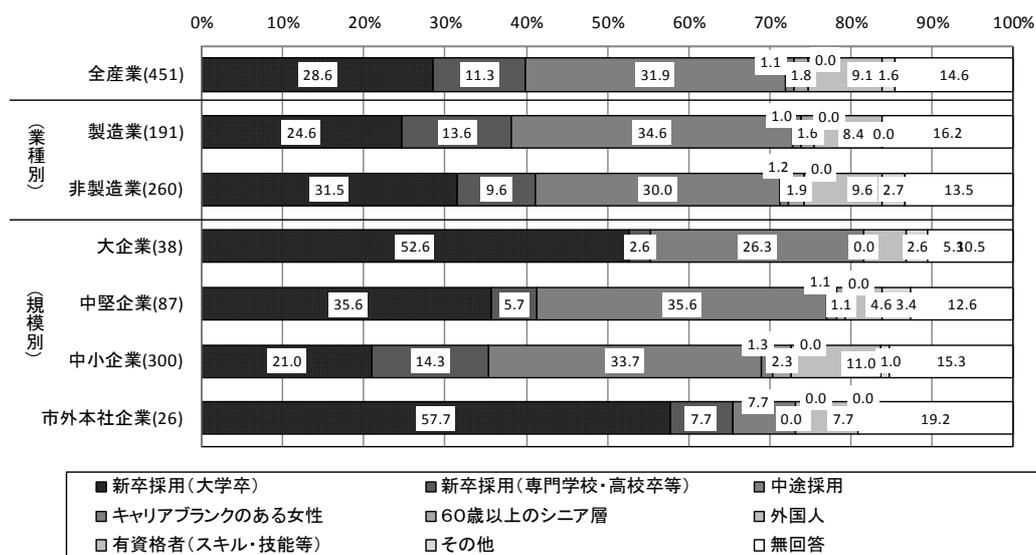
全産業では、キャリアブランクのある女性、60歳以上のシニア層、外国人の3つを合算しても全体の2.9%であり、新卒採用、中途採用に比べ、低い割合となった。

業種別では、製造業では「中途採用」（34.6%）が最も多くなっているのに対し、非製造業では「新卒採用（大学卒）」（31.5%）が最も多くなっている。

規模別では、大企業では「新卒採用（大学卒）」（52.6%）が5割を超えており、中堅企業では、「新卒採用（大学卒）」、「中途採用」（35.6%）が同率で最も多く、中小企業では「中途採用」（33.7%）が最も多くなっている。

市外本社企業では、「新卒採用（大学卒）」（57.7%）が5割を超えている。

図表 1-(5) 新たに採用する人材として想定しているものについて（優先度1位のみ）



＜正規雇用の採用計画で「採用（または再雇用）を増やし、規模を拡大していく」または「現状の規模を維持する程度に、採用（または再雇用）していく」を選択した企業のみ＞

1-(6) 【新たに採用する人材として想定しているものについて（1～3位合算）】

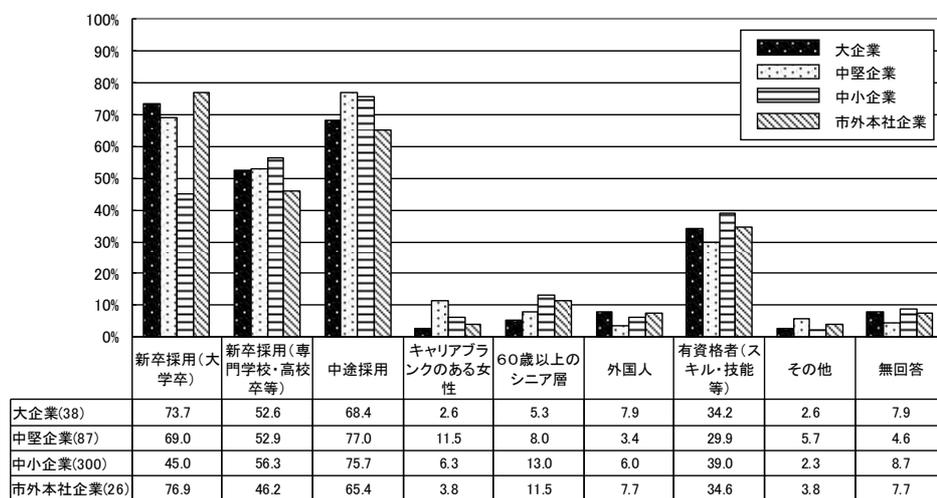
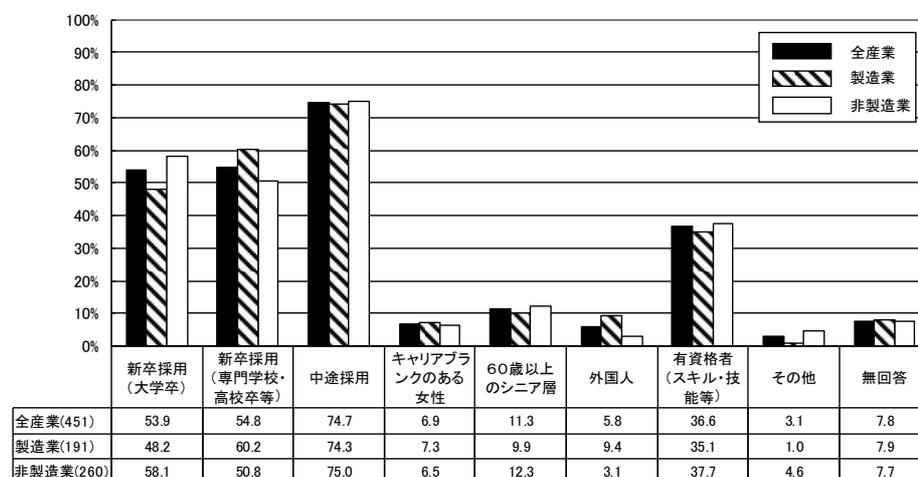
今後、新たに採用する人材として想定するものについて、1～3位合算を全産業で見ると「中途採用」（74.7%）が最も多く、次いで「新卒採用（専門学校・高校卒等）」（54.8%）、「新卒採用（大学卒）」（53.9%）、「有資格者（スキル・技能等）」（36.6%）の順となっている。

業種別では、製造業では「中途採用」（74.3%）が最も多く、次いで「新卒採用（専門学校・高校卒等）」（60.2%）となっている。非製造業では「中途採用」（75.0%）が最も多く、次いで「新卒採用（大学卒）」（58.1%）となっている。

規模別では、大企業では「新卒採用（大学卒）」（73.7%）が最も多く、次いで「中途採用」（68.4%）となっている。中堅企業では「中途採用」（77.0%）が最も多く、次いで「新卒採用（大学卒）」（69.0%）となっており、中小企業では「中途採用」（75.7%）、「新卒採用（専門学校・高校卒等）」（56.3%）の順となっている。

市外本社企業では、「新卒採用（大学卒）」（76.9%）が最も多く、次いで「中途採用」（65.4%）となっている。

図表 1-(6) 新たに採用する人材として想定しているものについて（1～3位合算、複数回答）



＜正規雇用の採用計画で「採用（または再雇用）を増やし、規模を拡大していく」または「現状の規模を維持する程度に、採用（または再雇用）していく」を選択した企業のみ＞

1-(7) 【新たに採用する人材として想定しているものについて
（多様な人材の活用について、業種ごとに詳しく分析をした）】

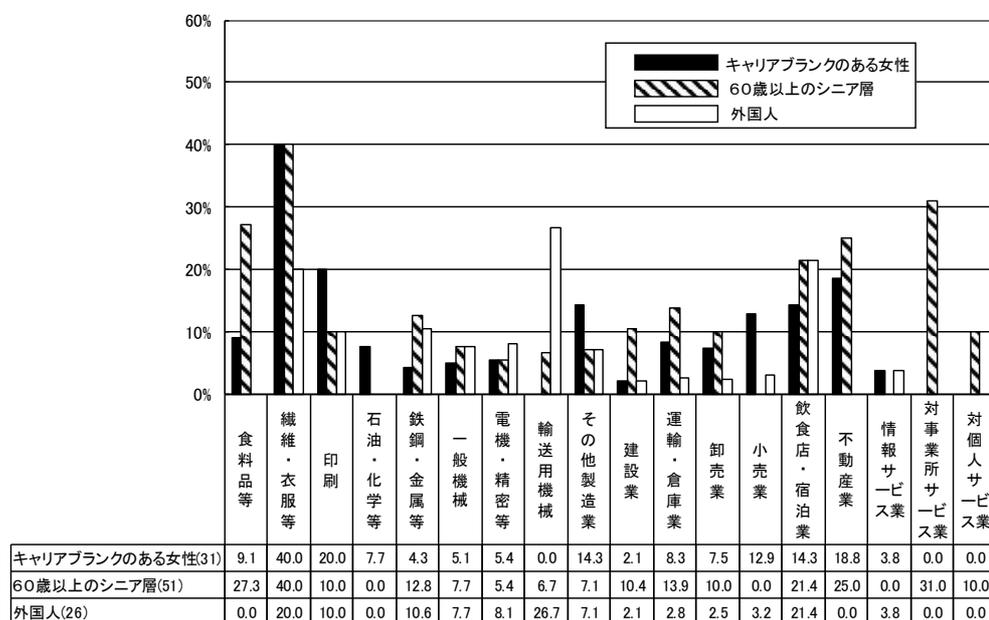
全産業において業種別にみると、「キャリアブランクのある女性」は繊維・衣服等、印刷で回答が多く見られた。また「60歳以上のシニア層」は繊維・衣服等、対事業所サービス業、食料品等で回答が多く見られ、「外国人」は輸送用機械で回答が最も多かった。

中小企業において業種別にみると、「キャリアブランクのある女性」は繊維・衣服等で回答が多く見られた。また「60歳以上のシニア層」は繊維・衣服等、対事業所サービス業、食料品等で回答が多く見られた。「外国人」については、輸送用機械で回答が最も多かった。

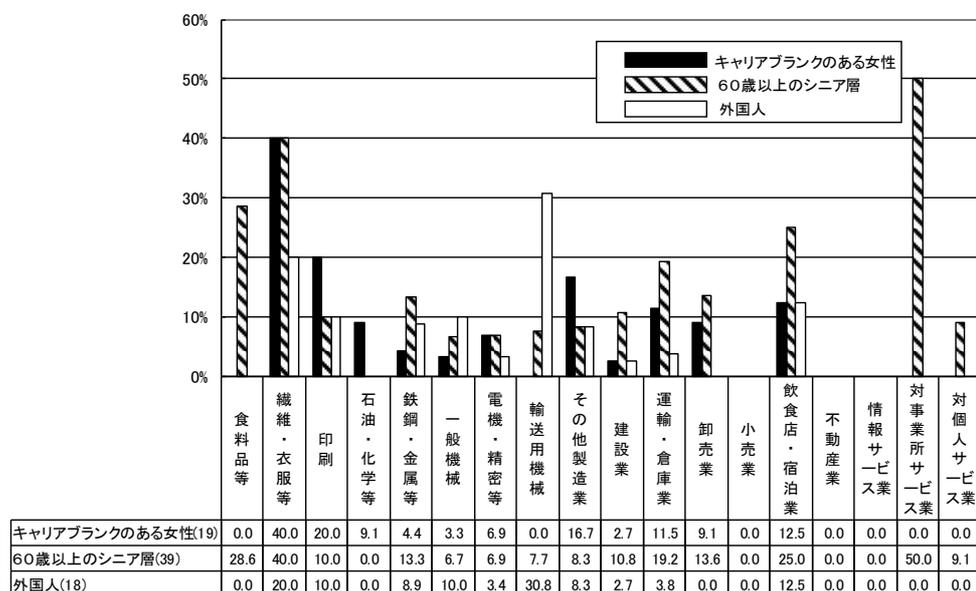
全産業と中小企業を比較すると、キャリアブランクのある女性、60歳以上のシニア層についてはいずれも繊維・衣服等で回答が多く見られ、特に60歳以上のシニア層はいずれも対事業所サービス業で回答が目立った。また外国人については、全産業、中小企業ともに輸送用機械で最も回答が多かった。

図表 1-(7) 女性、シニア層、外国人を選択した企業の属性について（1～3位合算）

（全産業：業種別）



（中小企業：業種別）



＜今後、新たに採用する人材として想定しているもので、キャリアブランクのある女性、60歳以上のシニア層、外国人のいずれかを選択した企業のみ＞

2. 多様な人材の雇用について

2-(1) 【キャリアブランクのある女性を雇用（または雇用を検討する）理由について】

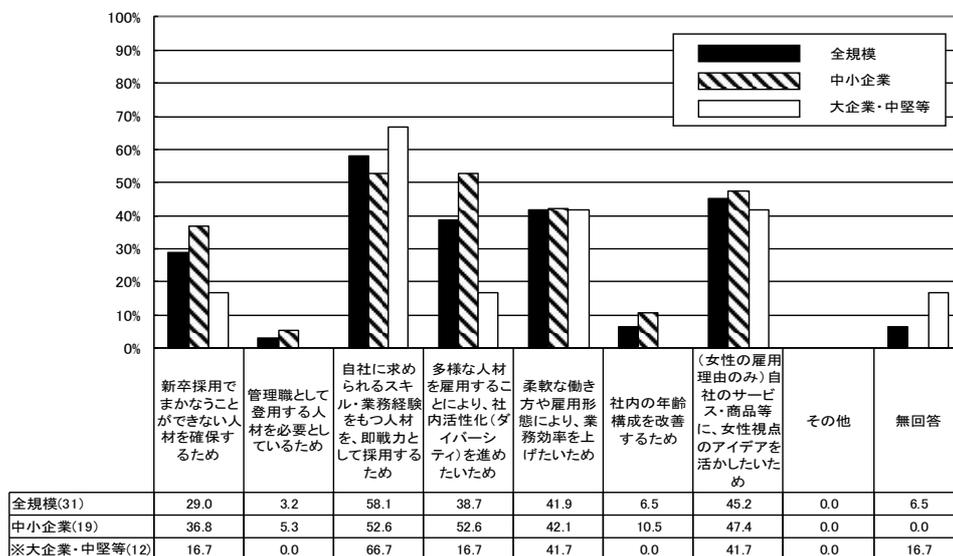
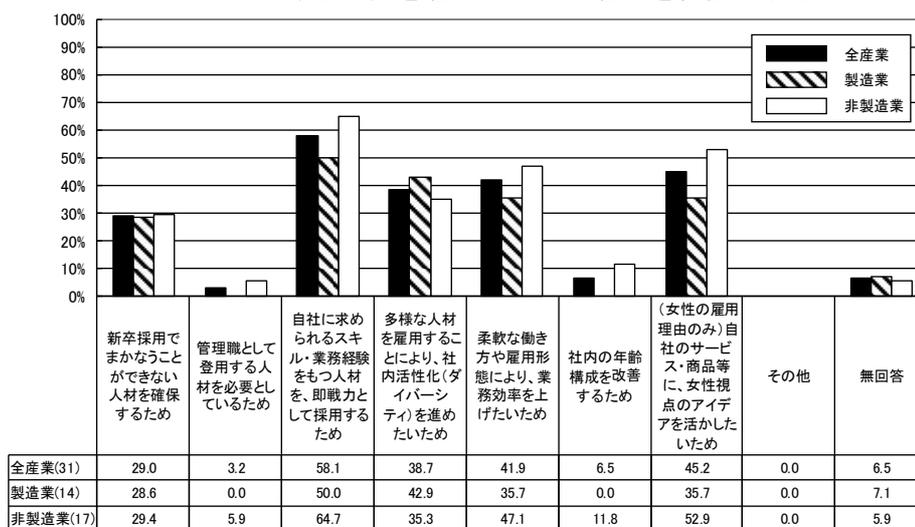
キャリアブランクのある女性を雇用（または雇用を検討）する理由について、全産業で見ると「自社に求められるスキル・業務経験をもつ人材を、即戦力として採用するため」(58.1%)が最も多く、次いで「自社のサービス・商品等に、女性視点のアイデアを活かしたいため」(45.2%)、「柔軟な働き方や雇用形態により、業務効率を上げたいため」(41.9%)、「多様な人材を雇用することにより、社内活性化（ダイバーシティ）を進めたいため」(38.7%)の順となっている。

業種別では、製造業では「自社に求められるスキル・業務経験をもつ人材を、即戦力として採用するため」(50.0%)が最も多く、次いで「多様な人材を雇用することにより、社内活性化（ダイバーシティ）を進めたいため」(42.9%)となっている。非製造業では「自社に求められるスキル・業務経験をもつ人材を、即戦力として採用するため」(64.7%)が最も多く、次いで「自社のサービス・商品等に、女性視点のアイデアを活かしたいため」(52.9%)となっている。

規模別では、中小企業では「自社に求められるスキル・業務経験をもつ人材を、即戦力として採用するため」、「多様な人材を雇用することにより、社内活性化（ダイバーシティ）を進めたいため」(52.6%)が同率で最も多くなっている。

大企業・中堅等では、「自社に求められるスキル・業務経験をもつ人材を、即戦力として採用するため」(66.7%)と最も多く、次いで「柔軟な働き方や雇用形態により、業務効率を上げたいため」、「自社のサービス・商品等に、女性視点のアイデアを活かしたいため」(41.7%)が同率となっている。

図表 2-(1) キャリアブランクのある女性を雇用（または雇用を検討）する理由について（複数回答）



※大企業・中堅等・・・大企業、中堅企業、市外本社企業合算

2-(2) 【60歳以上のシニア層を雇用（または雇用を検討）する理由について】

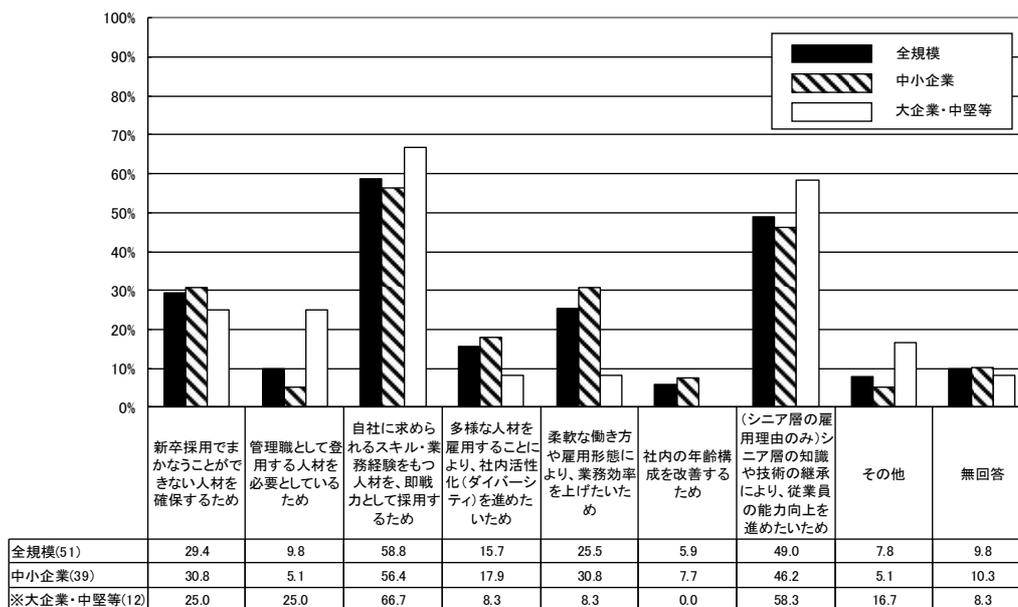
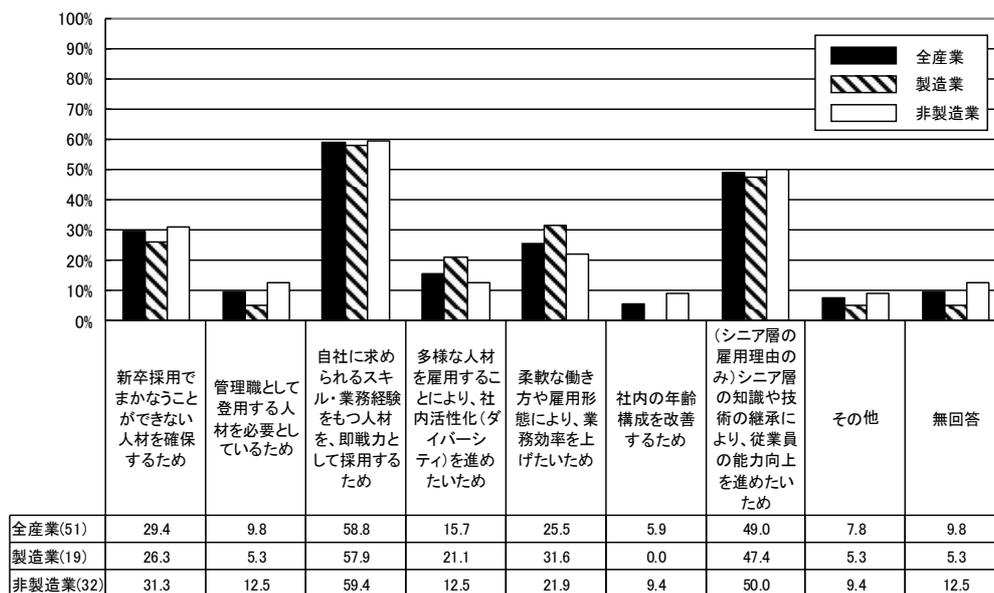
60歳以上のシニア層を雇用（または雇用を検討）する理由について、全産業で見ると「自社に求められるスキル・業務経験をもつ人材を、即戦力として採用するため」（58.8%）が最も多く、次いで「シニア層の知識や技術の継承により、従業員の能力向上を進めたいため」（49.0%）、「新卒採用でまかなうことができない人材を確保するため」（29.4%）の順となっている。

業種別でも、製造業、非製造業ともに1位、2位は全産業と同様であったが、製造業では、3位は「柔軟な働き方や雇用形態により、業務効率を上げたいため」（31.6%）となっている。

規模別でも、中小企業、大企業・中堅等ともに1位、2位は全産業と同様であったが、中小企業では、3位は「新卒採用でまかなうことができない人材を確保するため」、「柔軟な働き方や雇用形態により、業務効率を上げたいため」（30.8%）が同率となっている。

大企業・中堅等では、3位は「新卒採用でまかなうことができない人材を確保するため」、「管理職として登用する人材を必要としているため」（25.0%）が同率となっている。

図表 2-(2) 60歳以上のシニア層を雇用（または雇用を検討）する理由について（複数回答）



※大企業・中堅等・・・大企業、中堅企業、市外本社企業合算

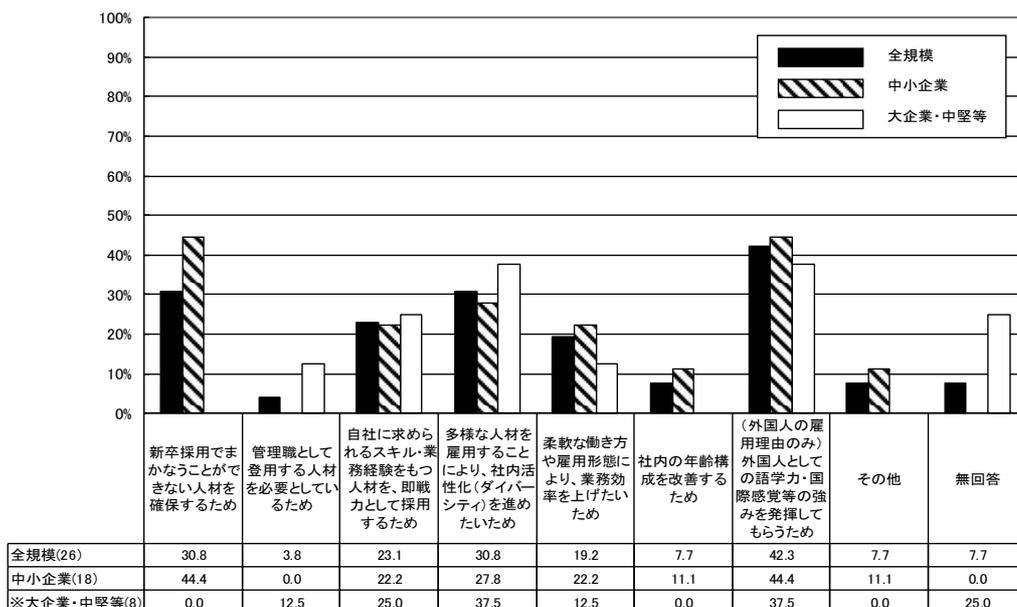
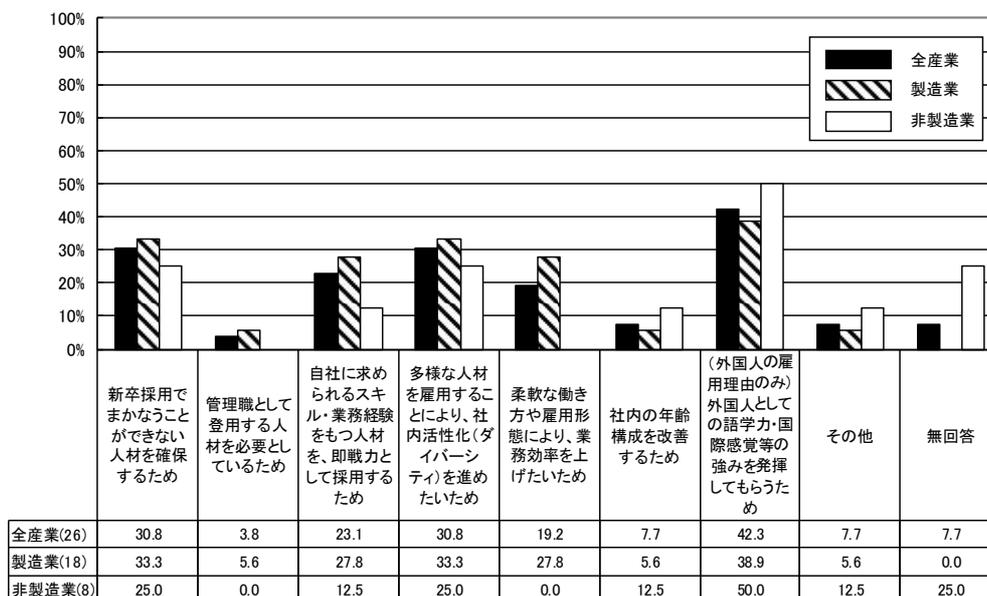
2-(3) 【外国人を雇用（または雇用を検討）する理由について】

外国人を雇用（または雇用を検討）する理由について、全産業でみると「外国人としての語学力・国際感覚等の強みを発揮してもらうため」(42.3%)が最も多く、次いで「新卒採用でまかなうことができない人材を確保するため」、「多様な人材を雇用することにより、社内活性化（ダイバーシティ）を進めたいため」(30.8%)が同率となっている。

業種別では、「外国人としての語学力・国際感覚等の強みを発揮してもらうため」が製造業（38.9%）、非製造業（50.0%）ともに最も多くなっている。

規模別では、中小企業では「外国人としての語学力・国際感覚等の強みを発揮してもらうため」、「新卒採用でまかなうことができない人材を確保するため」(44.4%)が同率で最も多く、次いで「多様な人材を雇用することにより、社内活性化（ダイバーシティ）を進めたいため」(27.8%)となっている。大企業・中堅等では、「外国人としての語学力・国際感覚等の強みを発揮してもらうため」、「多様な人材を雇用することにより、社内活性化（ダイバーシティ）を進めたいため」(37.5%)が同率で最も多くなっている。

図表 2-(3) 外国人を雇用（または雇用を検討）する理由について（複数回答）



※大企業・中堅等・・・大企業、中堅企業、市外本社企業合算

2-(4) 【キャリアブランクのある女性を雇用するにあたっての課題について】

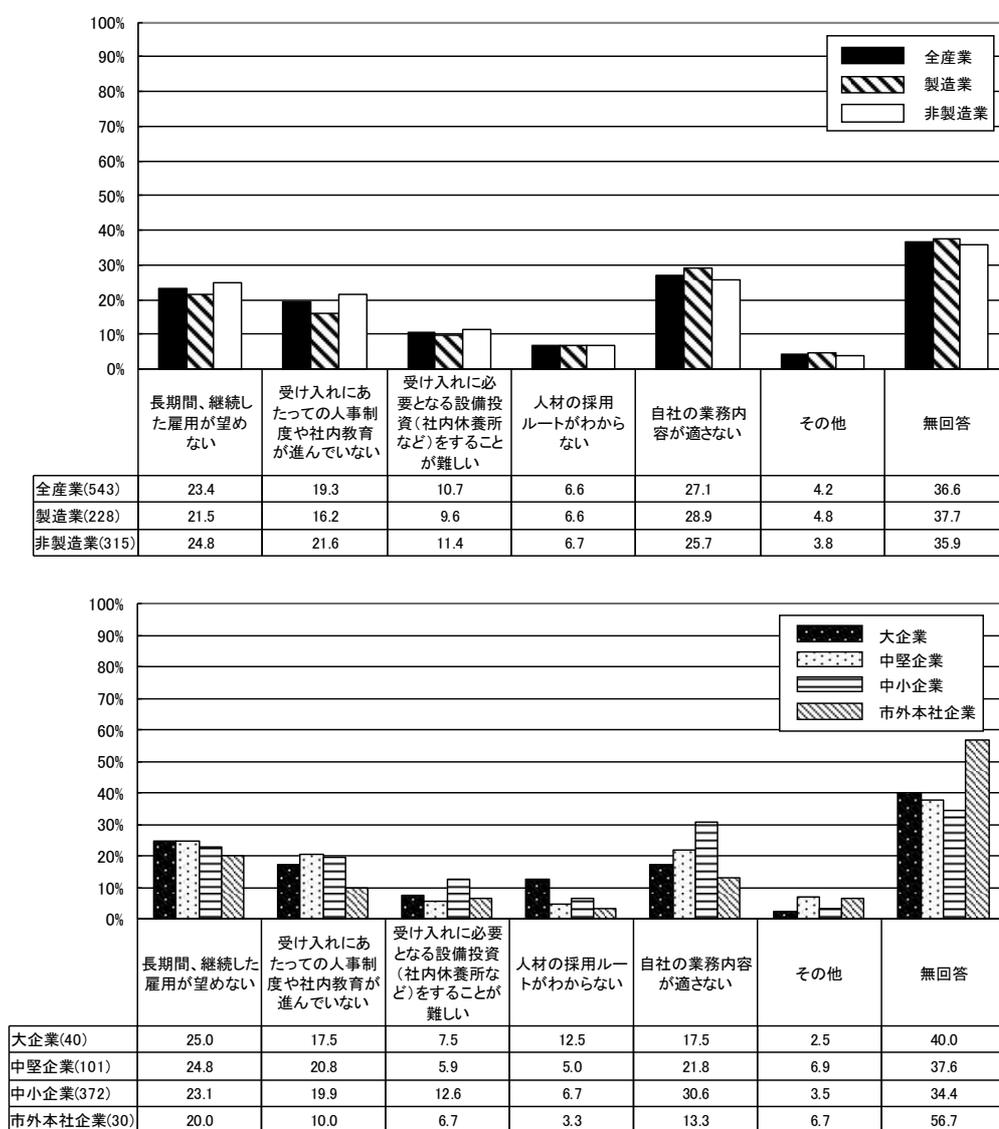
キャリアブランクのある女性を雇用するにあたっての課題について、全産業で見ると「自社の業務内容が適さない」(27.1%)が最も多く、次いで「長期間、継続した雇用が望めない」(23.4%)、「受け入れにあたっての人事制度や社内教育が進んでいない」(19.3%)の順となっている。

業種別では、「自社の業務内容が適さない」が製造業(28.9%)、非製造業(25.7%)ともに最も多くなっており、次いで「長期間、継続した雇用が望めない」が製造業(21.5%)、非製造業(24.8%)となっている。

規模別では、大企業では「長期間、継続した雇用が望めない」(25.0%)で最も多く、次いで「受け入れにあたっての人事制度や社内教育が進んでいない」、「自社の業務内容が適さない」(17.5%)が同率となっている。中堅企業では「長期間、継続した雇用が望めない」(24.8%)が最も多く、次いで「自社の業務内容が適さない」(21.8%)となっている。中小企業では「自社の業務内容が適さない」(30.6%)が最も多く、次いで「長期間、継続した雇用が望めない」(23.1%)となっている。

市外本社企業では、「長期間、継続した雇用が望めない」(20.0%)が最も多く、次いで「自社の業務内容が適さない」(13.3%)となっている。

図表 2-(4) キャリアブランクのある女性を雇用するにあたっての課題について（複数回答）



2-(5) 【60歳以上のシニア層を雇用するにあたっての課題について】

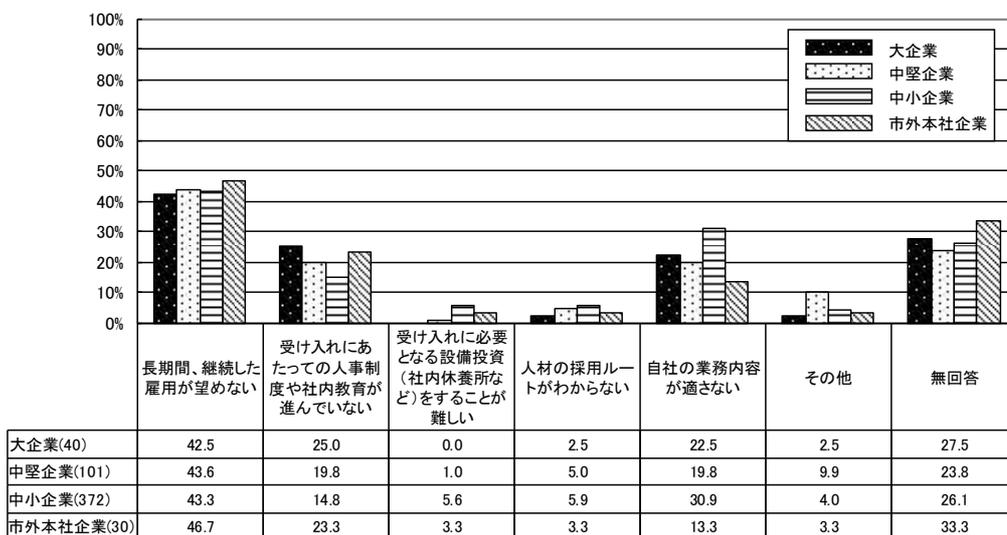
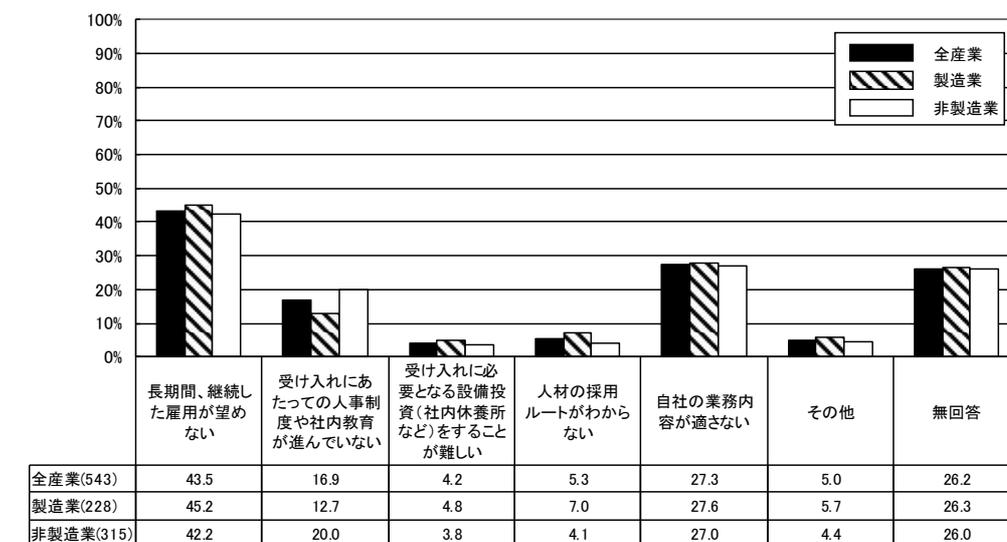
60歳以上のシニア層を雇用するにあたっての課題について、全産業でみると「長期間、継続した雇用が望めない」(43.5%)が最も多く、次いで「自社の業務内容が適さない」(27.3%)、「受け入れにあたっての人事制度や社内教育が進んでいない」(16.9%)の順となっている。

業種別でも、「長期間、継続した雇用が望めない」が製造業(45.2%)、非製造業(42.2%)ともに最も多くなっており、次いで「自社の業務内容が適さない」が製造業(27.6%)、非製造業(27.0%)となっている。

規模別においても同様に、「長期間、継続した雇用が望めない」が大企業(42.5%)、中堅企業(43.6%)、中小企業(43.3%)において最も多くなっている。中小企業では、次いで「自社の業務内容が適さない」(30.9%)となっている。

市外本社企業でも、「長期間、継続した雇用が望めない」(46.7%)が最も多く、次いで「受け入れにあたっての人事制度や社内教育が進んでいない」(23.3%)となっている。

図表 2-(5) 60歳以上のシニア層を雇用するにあたっての課題について（複数回答）



2-(6) 【外国人を雇用するにあたっての課題について】

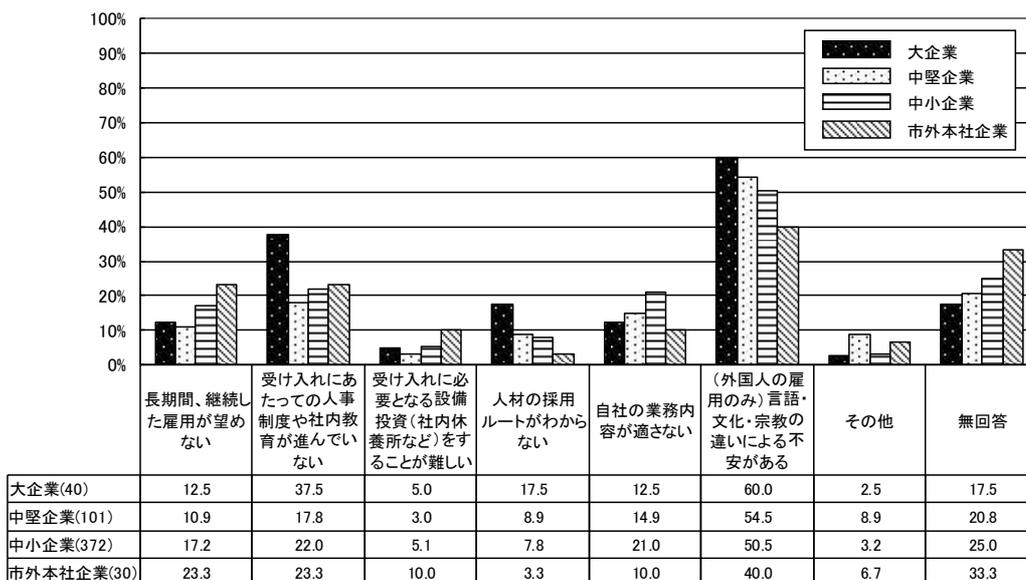
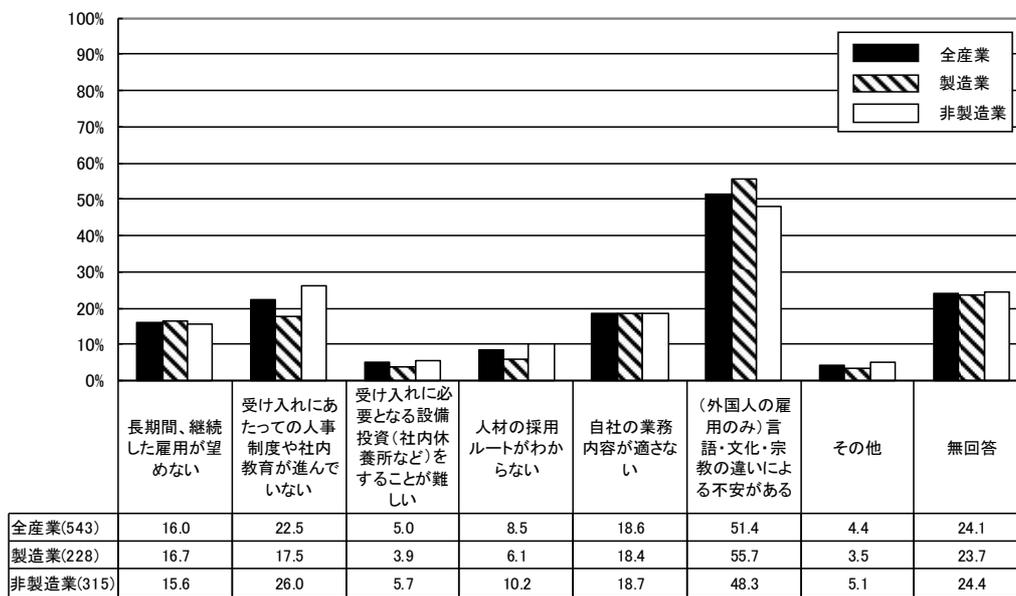
外国人を雇用するにあたっての課題について、全産業でみると「言語・文化・宗教の違いによる不安がある（51.4%）が最も多く5割を超え、次いで「受け入れにあたっての人事制度や社内教育が進んでいない」（22.5%）、「自社の業務内容が適さない」（18.6%）、「長期間、継続した雇用が望めない」（16.0%）の順となっている。

業種別でも、「言語・文化・宗教の違いによる不安がある」が製造業（55.7%）、非製造業（48.3%）ともに最も多くなっており、次いで「自社の業務内容が適さない」が製造業（18.4%）で、「受け入れにあたっての人事制度や社内教育が進んでいない」が非製造業（26.0%）となっている。

規模別においても、「言語・文化・宗教の違いによる不安がある」が大企業（60.0%）、中堅企業（54.5%）、中小企業（50.5%）で最も多く、次いで「受け入れにあたっての人事制度や社内教育が進んでいない」となっている。

市外本社企業でも、「言語・文化・宗教の違いによる不安がある」（40.0%）が最も多く、次いで「長期間、継続した雇用が望めない」、「受け入れにあたっての人事制度や社内教育が進んでいない」（23.3%）が同率となっている。

図表 2-(6) 外国人を雇用するにあたっての課題について（複数回答）



2-(7) 【キャリアブランクのある女性を雇用するにあたり、必要と思われる支援制度について】

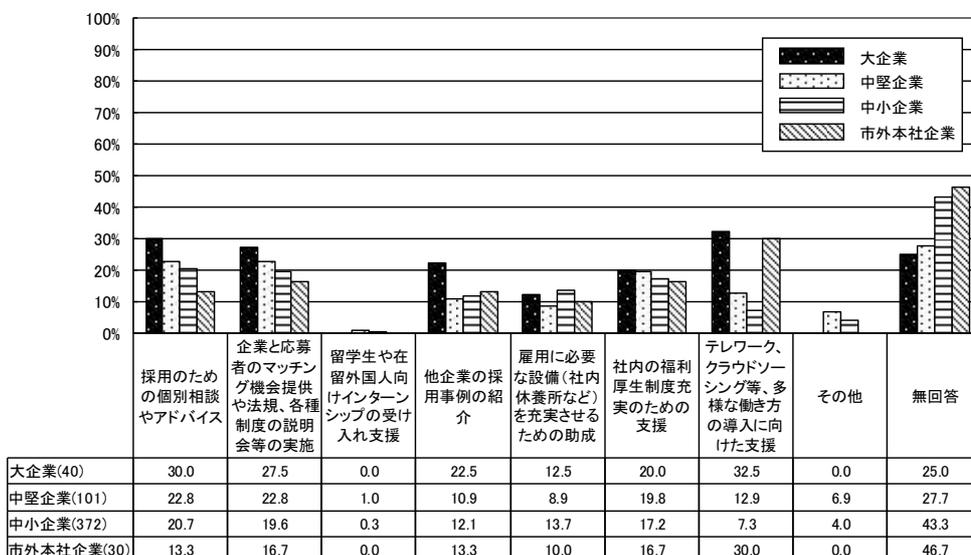
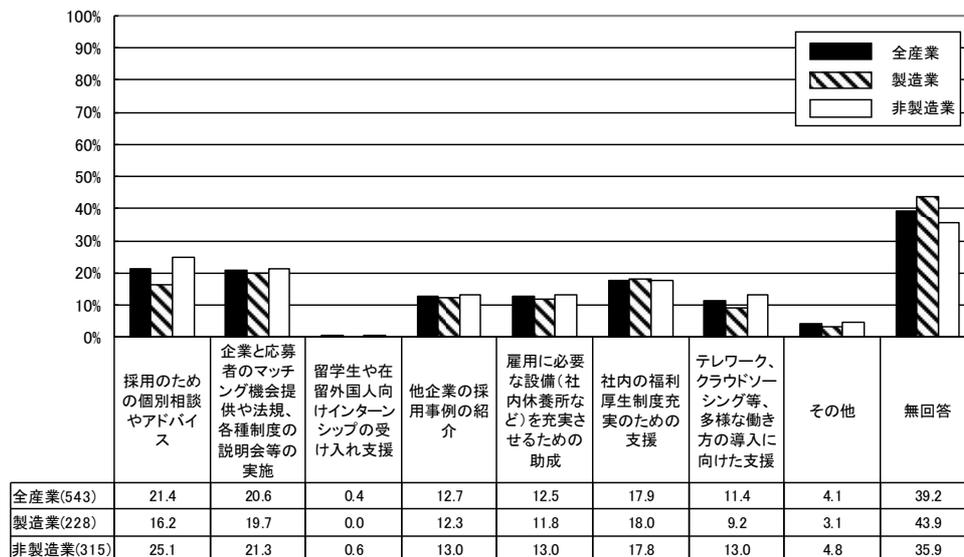
キャリアブランクのある女性を雇用するにあたり、必要と思われる支援制度について全産業でみると「採用のための個別相談やアドバイス」(21.4%)が最も多く、次いで「企業と応募者のマッチング機会提供や法規、各種制度の説明会等の実施」(20.6%)、「社内の福利厚生制度充実のための支援」(17.9%)の順となっている。

業種別では、製造業では「企業と応募者のマッチング機会提供や法規、各種制度の説明会等の実施」(19.7%)が最も多く、次いで「社内の福利厚生制度充実のための支援」(18.0%)となっている。非製造業では「採用のための個別相談やアドバイス」(25.1%)が最も多く、次いで「企業と応募者のマッチング機会提供や法規、各種制度の説明会等の実施」(21.3%)となっている。

規模別においては、大企業では「テレワーク、クラウドソーシング等、多様な働き方の導入に向けた支援」(32.5%)が最も多く、次いで「採用のための個別相談やアドバイス」(30.0%)となっている。中堅企業では「採用のための個別相談やアドバイス」、「企業と応募者のマッチング機会提供や法規、各種制度の説明会等の実施」(22.8%)が同率で最も多く、次いで「社内の福利厚生制度充実のための支援」(19.8%)となっている。中小企業では「採用のための個別相談やアドバイス」(20.7%)が最も多く、次いで「企業と応募者のマッチング機会提供や法規、各種制度の説明会等の実施」(19.6%)となっている。

市外本社企業では、「テレワーク、クラウドソーシング等、多様な働き方の導入に向けた支援」(30.0%)が最も多く、次いで「企業と応募者のマッチング機会提供や法規、各種制度の説明会等の実施」、「社内の福利厚生制度充実のための支援」(16.7%)となっている。

図表 2-(7) キャリアブランクのある女性を雇用するにあたり、必要と思われる支援制度について（複数回答）



2-(8) 【60歳以上のシニア層を雇用するにあたり、必要と思われる支援制度について】

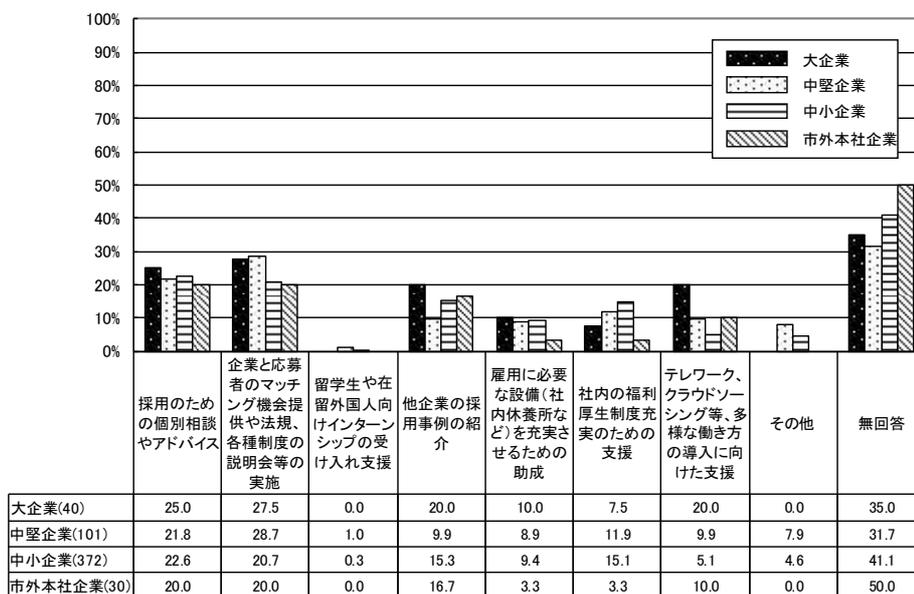
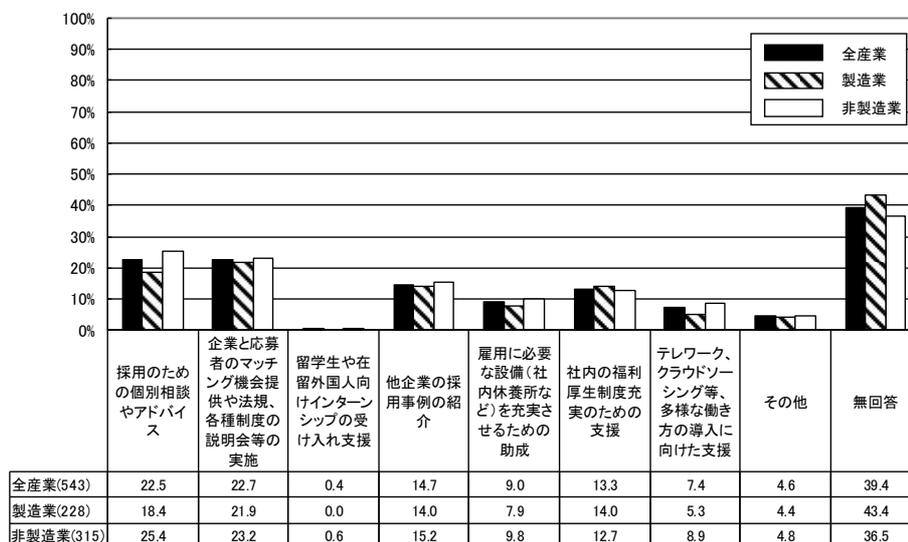
60歳以上のシニア層を雇用するにあたり、必要と思われる支援制度について全産業でみると「企業と応募者のマッチング機会提供や法規、各種制度の説明会等の実施」(22.7%)、「採用のための個別相談やアドバイス」(22.5%)が多く、次いで「他企業の採用事例の紹介」(14.7%)、「社内の福利厚生制度充実のための支援」(13.3%)の順となっている。

業種別では、製造業では「企業と応募者のマッチング機会提供や法規、各種制度の説明会等の実施」(21.9%)が最も多く、次いで「採用のための個別相談やアドバイス」(18.4%)となっている。非製造業では「採用のための個別相談やアドバイス」(25.4%)が最も多く、次いで「企業と応募者のマッチング機会提供や法規、各種制度の説明会等の実施」(23.2%)となっている。

規模別においては、「企業と応募者のマッチング機会提供や法規、各種制度の説明会等の実施」が大企業(27.5%)、中堅企業(28.7%)で最も多く、次いで「採用のための個別相談やアドバイス」が大企業(25.0%)、中堅企業(21.8%)となっている。中小企業では「採用のための個別相談やアドバイス」(22.6%)が最も多く、次いで「企業と応募者のマッチング機会提供や法規、各種制度の説明会等の実施」(20.7%)となっている。

市外本社企業では、「採用のための個別相談やアドバイス」、「企業と応募者のマッチング機会提供や法規、各種制度の説明会等の実施」(20.0%)が同率で最も多く、次いで「他企業の採用事例の紹介」(16.7%)となっている。

図表 2-(8) 60歳以上のシニア層を雇用するにあたり、必要と思われる支援制度について（複数回答）



2-(9) 【外国人を雇用するにあたり、必要と思われる支援制度について】

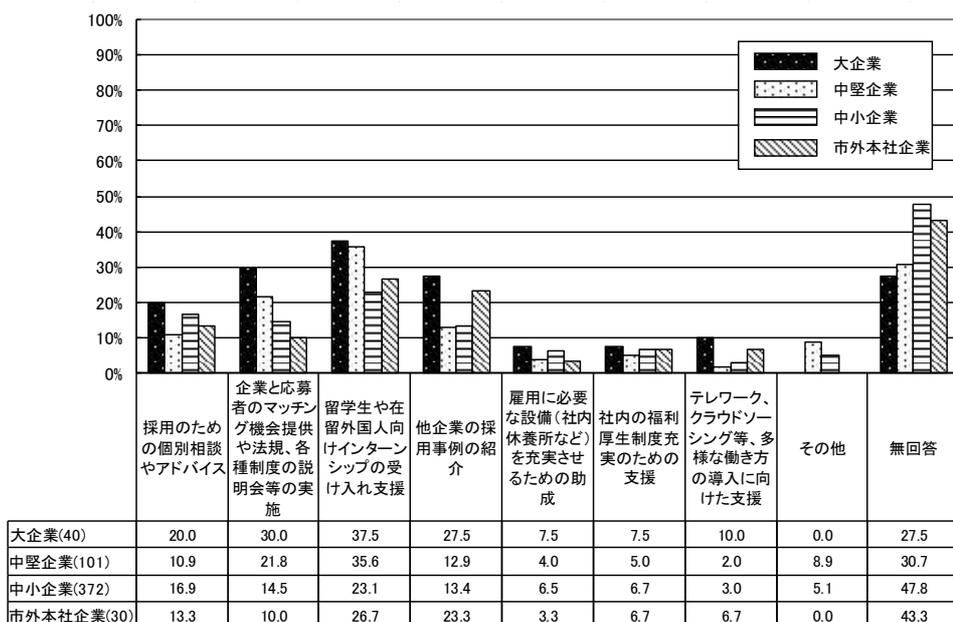
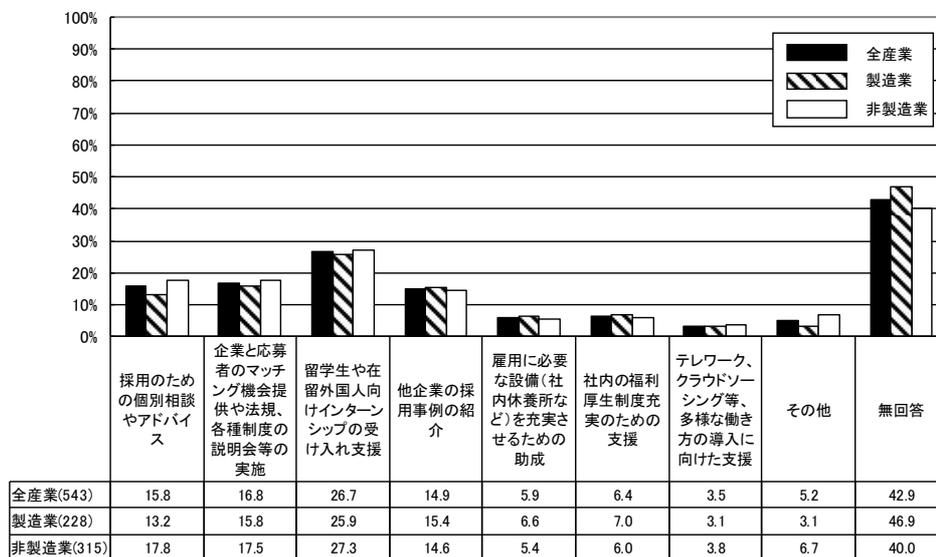
外国人を雇用するにあたり、必要と思われる支援制度について全産業でみると「留学生や在留外国人向けインターンシップの受け入れ支援」(26.7%)が最も多く、次いで「企業と応募者のマッチング機会提供や法規、各種制度の説明会等の実施」(16.8%)、「採用のための個別相談やアドバイス」(15.8%)、「他企業の採用事例の紹介」(14.9%)の順となっている。

業種別では、「留学生や在留外国人向けインターンシップの受け入れ支援」が製造業(25.9%)、非製造業(27.3%)で最も多く、次いで製造業では「企業と応募者のマッチング機会提供や法規、各種制度の説明会等の実施」(15.8%)、非製造業では「採用のための個別相談やアドバイス」(17.8%)となっている。

規模別においては、「留学生や在留外国人向けインターンシップの受け入れ支援」が大企業(37.5%)、中堅企業(35.6%)、中小企業(23.1%)でいずれも最も多く、次いで「企業と応募者のマッチング機会提供や法規、各種制度の説明会等の実施」が大企業(30.0%)、中堅企業(21.8%)で多く、中小企業では「採用のための個別相談やアドバイス」(16.9%)となっている。

市外本社企業でも、「留学生や在留外国人向けインターンシップの受け入れ支援」(26.7%)が最も多く、次いで「他企業の採用事例の紹介」(23.3%)となっている。

図表 2-(9) 外国人を雇用するにあたり、必要と思われる支援制度について（複数回答）



【回答企業の外国人雇用状況、従業員構成について】

1. 外国人労働者について

1-(1) 雇用人数について

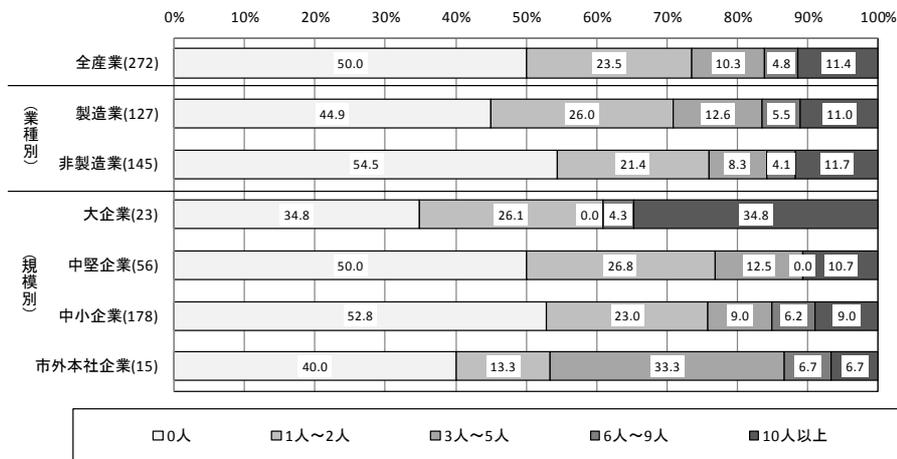
外国人労働者の雇用人数について、回答企業272社（無回答271社を除く）では、全産業でみると「1人～2人」（23.5%）、「10人以上」（11.4%）、「3人～5人」（10.3%）の順となり、合計5割近くとなった。

業種別では、製造業では「1人～2人」（26.0%）、「3人～5人」（12.6%）、「10人以上」（11.0%）、非製造業では「1人～2人」（21.4%）、「10人以上」（11.7%）、「3人～5人」（8.3%）の順となっている。

規模別では、大企業で「10人以上」（34.8%）が最も多くなっているのに対し、中堅企業、中小企業では「1人～2人」が最も多くなっている。

市外本社企業では、「3人～5人」（33.3%）が最も多くなっている。

雇用人数について



1-(2) 国籍について

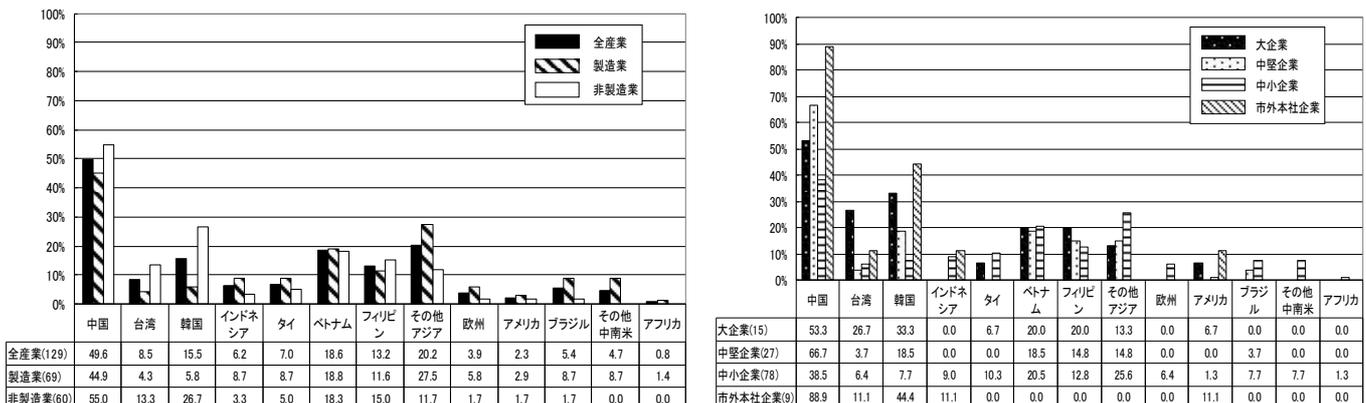
外国人労働者の国籍について、回答企業129社（無回答414社を除く）では、全産業でみると「中国」（49.6%）、次いで「その他アジア」（20.2%）、次いで「ベトナム」（18.6%）の順で、アジア出身者が多かった。

業種別では、製造業、非製造業ともに「中国」が最も多かった。次いで多かったのは製造業では「その他アジア」（27.5%）、非製造業では「韓国」（26.7%）となった。

規模別では、「中国」が最も多く、大企業（53.3%）、中堅企業（66.7%）、中小企業（38.5%）となっており、次いで「韓国」が大企業（33.3%）、中堅企業（18.5%）となったが、中小企業では「その他アジア」（25.6%）となった。

市外本社企業では、「中国」（88.9%）が最も多く、次いで「韓国」（44.4%）となっている。

国籍について



1-(3) 非正規雇用人数について

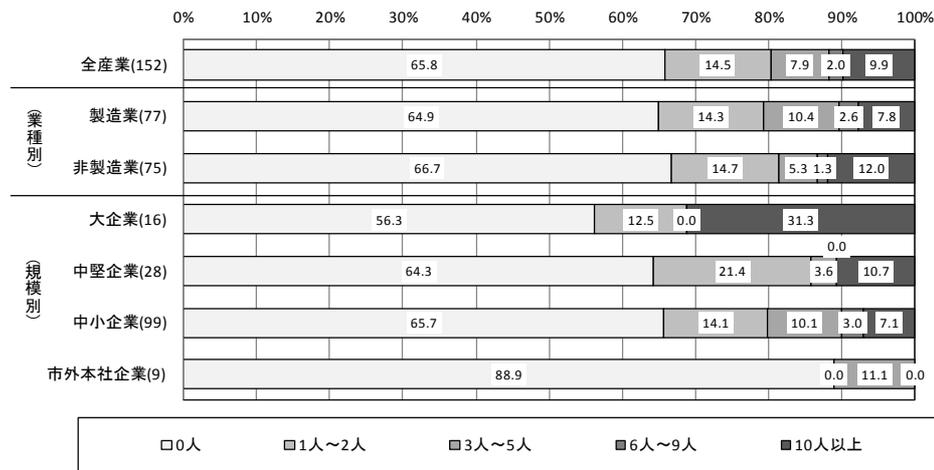
外国人労働者の非正規雇用人数について、回答企業 152 社（無回答 391 社を除く）では、全産業で見ると「1 人～2 人」（14.5%）、「10 人以上」（9.9%）の順となっている。

業種別では、製造業では「1 人～2 人」（14.3%）、「3 人～5 人」（10.4%）、「10 人以上」（7.8%）、非製造業では「1 人～2 人」（14.7%）、「10 人以上」（12.0%）、「3 人～5 人」（5.3%）の順となっている。

規模別では、大企業で「10 人以上」（31.3%）が最も多くなっているのに対し、中堅企業、中小企業では「1 人～2 人」が最も多くなっている。

市外本社企業では、「3 人～5 人」（11.1%）が最も多くなっている。

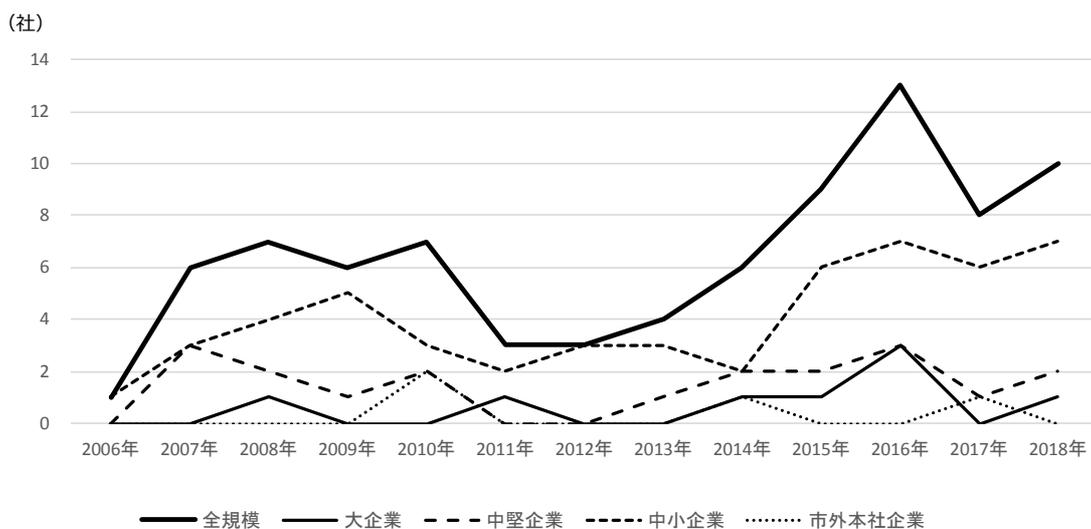
外国人労働者の非正規雇用人数について



1-(4) 雇用開始時期について

外国人の雇用開始時期について、回答企業 123 社（無回答 420 社を除く）では、全産業で見ると 2012 年以降、雇用社数が増加しており、2016 年がピークであった。中小企業では 2015 年以降、雇用を開始する企業が多かった。

外国人労働者の雇用開始時期について



2. 従業員数

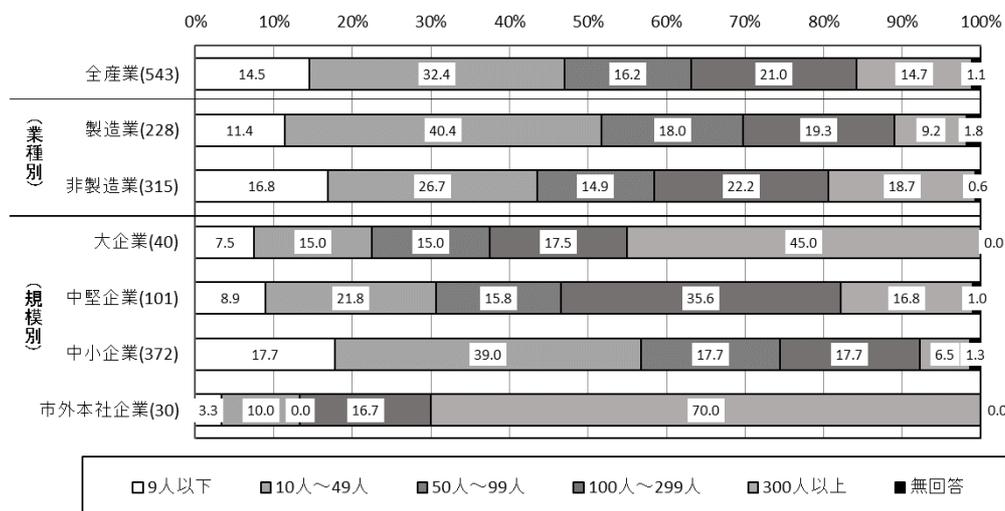
従業員数について、全産業で見ると、「10人～49人」(32.4%)が最も多く、次いで「100人～299人」(21.0%)、「50人～99人」(16.2%)となっている。

業種別では、「10人～49人」が製造業(40.4%)、非製造業(26.7%)で最も多い。

規模別では、大企業では「300人以上」(45.0%)、中堅企業では「100人～299人」(35.6%)、中小企業では「10人～49人」(39.0%)が最も多くなっている。

市外本社企業では、「300人以上」(70.0%)が最も多くなっている。

全従業員数：業種別、規模別



3. 年齢の割合

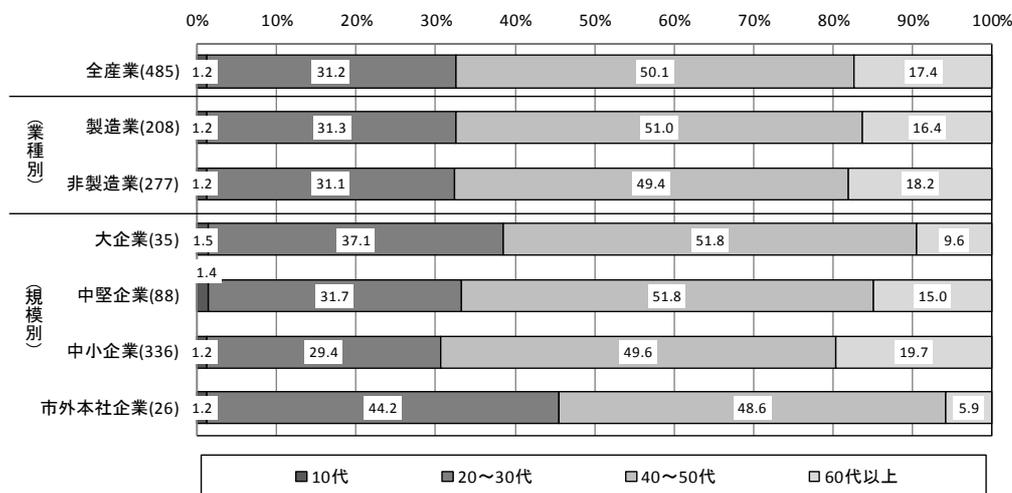
従業員の年齢の割合について、全産業で見ると「40～50代」(50.1%)と5割に達し最も多い。次いで「20～30代」(31.2%)、「60代以上」(17.4%)となっている。

業種別では、「40～50代」が製造業(51.0%)、非製造業(49.4%)で最も多い。次いで「20～30代」製造業(31.3%)、非製造業(31.1%)、「60代以上」製造業(16.4%)、非製造業(18.2%)となっている。

規模別でも、「40～50代」が大企業(51.8%)、中堅企業(51.8%)、中小企業(49.6%)で最も多い。次いで「20～30代」は大企業(37.1%)、中堅企業(31.7%)、中小企業(29.4%)で「60代以上」は大企業(9.6%)、中堅企業(15.0%)、中小企業(19.7%)となっている。

市外本社企業では、「40～50代」(48.6%)、「20～30代」(44.2%)となっている。

年齢の割合



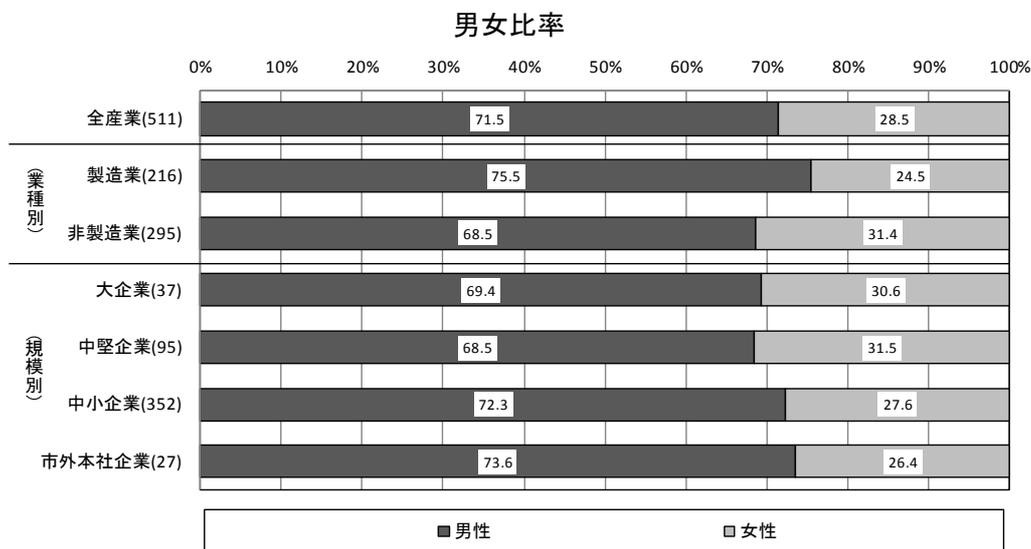
4. 男女比率

男女比率について、全産業で見ると、「男性」(71.5%)、「女性」(28.5%)となっている。

業種別では、「男性」製造業(75.5%)、非製造業(68.5%)、「女性」製造業(24.5%)、非製造業(31.4%)となっている。

規模別では、「男性」大企業(69.4%)、中堅企業(68.5%)、中小企業(72.3%)、「女性」大企業(30.6%)、中堅企業(31.5%)、中小企業(27.6%)となっている。

市外本社企業では、「男性」(73.6%)、「女性」(26.4%)となっている。



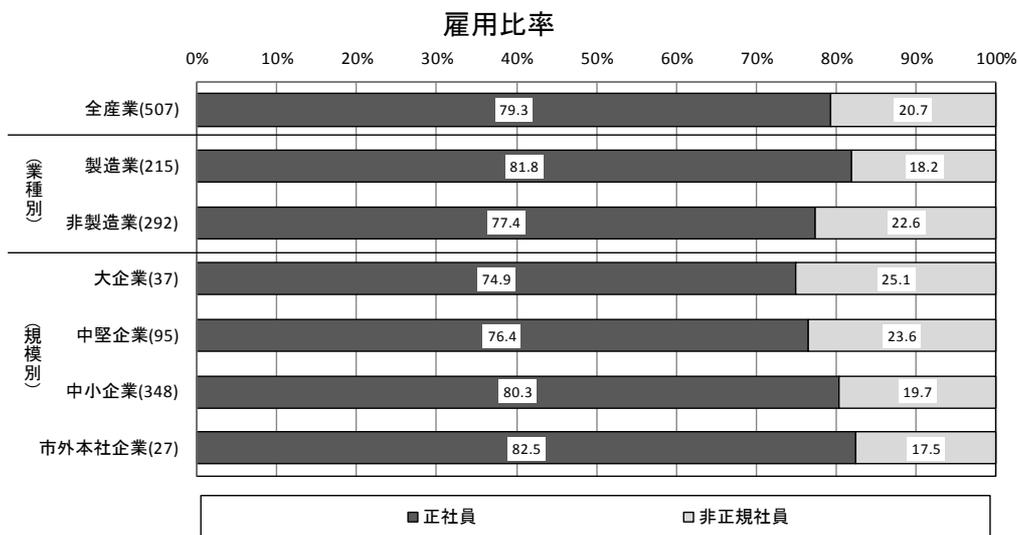
5. 雇用比率

雇用比率について、全産業で見ると「正社員」(79.3%)、「非正社員」(20.7%)となっている。

業種別では、「正社員」製造業(81.8%)、非製造業(77.4%)、「非正社員」製造業(18.2%)、非製造業(22.6%)となっている。

規模別では、「正社員」大企業(74.9%)、中堅企業(76.4%)、中小企業(80.3%)、「非正社員」大企業(25.1%)、中堅企業(23.6%)、中小企業(19.7%)となっている。

市外本社企業では、「正社員」(82.5%)、「非正社員」(17.5%)となっている。



第 105 回 横浜市景況・経営動向調査票

～人材確保の状況について～

Q 1. 貴社の就労者について ※おおよその数字で構いません。

年齢の割合	10代()% 20～30代()% 40～50代()% 60代以上()%			
男女比率	男性()%	女性()%		
雇用比率	正社員()%	非正規社員()%		
外国人労働者の雇用状況	・国籍()・雇用人数:()名、うち非正規()名 ・外国人労働者の雇用開始時期:()年頃から雇用			

Q 2. 貴社における今後の正規雇用の採用計画の見通しについて、教えてください。(1つに○)

1. 採用(または再雇用)を増やし、規模を拡大していく ⇒Q 4へ
2. 現状の規模を維持する程度に、採用(または再雇用)していく ⇒Q 4へ
3. 採用(または再雇用)を減らし、規模を縮小していく ⇒Q 3へ
4. 今後、新規に採用をする見込みはない ⇒Q 3へ
5. その他() ⇒Q 7へ

<上記選択肢に関わらずお答えください>

Q 2-a 非正規雇用による人員確保の見込みはございますか。

1. ある
2. ない

<Q 2で3または4に○をつけた方はお答えください>

Q 3. 採用の見通しについて「縮小するまたは見込みはない」理由として該当するものに○をしてください。(複数回答可)

- | | |
|--------------------------|-----------------------|
| 1. 現状の人員で充足している | 2. 事業を縮小していく見込み |
| 3. IoT 機器の導入、設備投資等による効率化 | 4. アウトソーシング等による業務の見直し |
| 5. 採用活動にかかる時間や費用がない | 6. その他() |

⇒Q 7へお進みください。

<Q 2で1または2に○をつけた方はお答えください>

Q 4. 貴社の募集・採用方法について該当するものに○をしてください。(複数回答可)

- | | | |
|----------------------|--------------|----------------|
| 1. 民間の就職情報サイト | 2. ハローワーク | 3. 就職フェアや合同説明会 |
| 4. 大学からの紹介やアプローチ | 5. 人材紹介会社を利用 | 6. 知人・友人からの紹介 |
| 7. グローバル採用に特化した求人サイト | 8. その他() | |

<Q 2で1または2に○をつけた方はお答えください>

Q 5. 今後、新たに採用する人材として想定しているものを教えてください。

(優先度の高いものから3つ番号を回答欄に記入してください)

4、5、6のいずれかを選択した方はQ 6へお進みください。

1. 新卒採用(大学卒)	2. 新卒採用(専門学校・高校卒等)	3. 中途採用	
4. キャリアブランクのある女性	5. 60歳以上のシニア層	6. 外国人	
7. 有資格者(スキル・技能等)	8. その他()		
Q 5 回答欄	1位	2位	3位

⇒Q 5で4、5、6のいずれも選択しなかった方はQ 7へお進みください。

— 右面に続きます —

<Q5で4、5、6のいずれかを選択した方のみお答えください>

Q6. キャリアブランクのある女性、60歳以上のシニア層、外国人を雇用（または雇用を検討）する理由を教えてください。（複数回答可。あてはまるものについて、それぞれの番号を回答欄に記入してください）

1. 新卒採用でまかなうことができない人材を確保するため 2. 管理職として登用する人材を必要としているため 3. 自社に求められるスキル・業務経験をもつ人材を、即戦力として採用するため 4. 多様な人材を雇用することにより、社内活性化（ダイバーシティ）を進めたいため 5. 柔軟な働き方や雇用形態により、業務効率を上げたいため 6. 社内の年齢構成を改善するため 7. （女性の雇用理由のみ）自社のサービス・商品等に、女性視点のアイデアを活かしたいため 8. （外国人の雇用理由のみ）外国人としての語学力・国際感覚等の強みを発揮してもらうため 9. （シニア層の雇用理由のみ）シニア層の知識や技術の継承により、従業員の能力向上を進めたいため 10. その他（ ）								
---	--	--	--	--	--	--	--	--

Q6 回答欄 (複数回答可)	①女性の雇用理由							
	②シニア層の雇用理由							
	③外国人の雇用理由							

<以降は全ての方がお答えください>

Q7. 多様な人材（キャリアブランクのある女性、60歳以上のシニア層、外国人）を雇用するにあたっての課題を教えてください。（複数回答可。それぞれの番号を回答欄に記入してください）

1. 長期間、継続した雇用が望めない 2. 受け入れにあたっての人事制度や社内教育が進んでいない 3. 受け入れに必要な設備投資（社内休養所など）をすることが難しい 4. 人材の採用ルートがわからない 5. 自社の業務内容が適さない 6. （外国人の雇用のみ）言語・文化・宗教の違いによる不安がある 7. その他（ ）								
---	--	--	--	--	--	--	--	--

Q7 回答欄 (複数回答可)	①女性雇用の課題							
	②シニア層雇用の課題							
	③外国人雇用の課題							

Q8. 多様な人材（キャリアブランクのある女性、60歳以上のシニア層、外国人）を雇用するにあたり、必要と思われる支援制度を教えてください。（複数回答可。それぞれの番号を回答欄に記入してください）

1. 採用のための個別相談やアドバイス 2. 企業と応募者のマッチング機会提供や法規、各種制度の説明会等の実施 3. 留学生や在留外国人向けインターンシップの受け入れ支援 4. 他企業の採用事例の紹介 5. 雇用に必要な設備（社内休養所など）を充実させるための助成 6. 社内の福利厚生制度充実のための支援 7. テレワーク、クラウドソーシング等、多様な働き方の導入に向けた支援 8. その他（ ）								
--	--	--	--	--	--	--	--	--

Q8 回答欄 (複数回答可)	①女性の雇用支援							
	②シニア層の雇用支援							
	③外国人の雇用支援							

第 105 回横浜市景況・経営動向調査（特別調査）

発 行：横浜市経済局政策調整部企画調整課
〒231-0017 横浜市中区港町 1-1
電話：045-671-2566 FAX：045-661-0692

調査機関：株式会社帝国データバンク 横浜支店
〒231-0007 横浜市中区弁天通 4-51
電話：045-641-0232 FAX：045-641-2555

