

# 副業・兼業等アンケート調査結果

当拠点では、先般来、地元企業における人材ニーズ及び副業・兼業を行うプロフェッショナル人材の導入に関するアンケート調査を実施しました。

このたび、その結果を取りまとめましたのでお知らせいたします。

## 【調査対象・手段】

当拠点企業情報データベースより「従業員数 50 名以上」「資本金 5,000 千円以上」「島根県に事業所等所在」のものを抽出し「行政サービス」「金融機関」等を除外したものの 438 先に対し郵送によるアンケート調査（別添）を実施。

## 【調査期間】

6/24～8/31 の約 2 か月間。

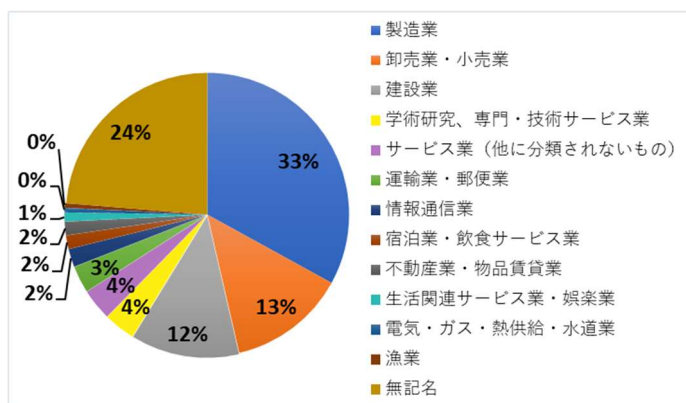
## 【調査結果】

438 先中 194 社からの回答あり。

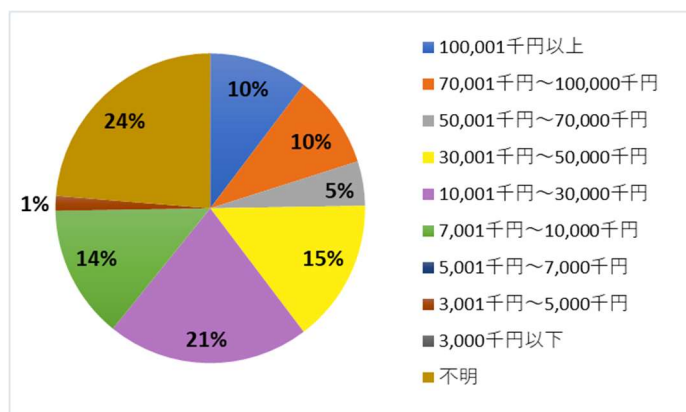
以下、丸数字はアンケート項目に対応。

## 【回答企業の内訳】

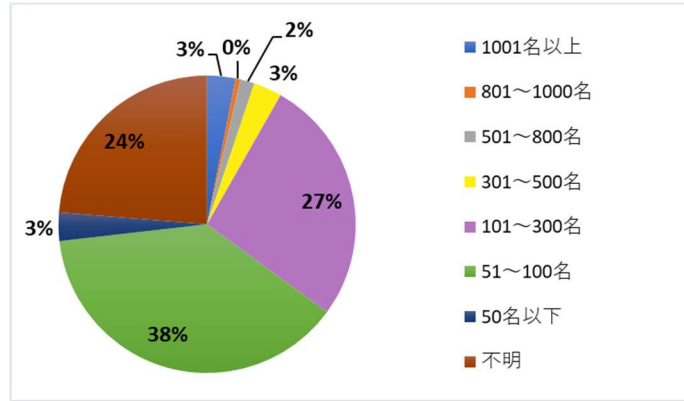
業種（大分類）	企業数
製造業	64
卸売業・小売業	26
建設業	24
学術研究、専門・技術サービス業	7
サービス業（他に分類されないもの）	7
運輸業・郵便業	6
情報通信業	4
宿泊業・飲食サービス業	3
不動産業・物品賃貸業	3
生活関連サービス業・娯楽業	2
電気・ガス・熱供給・水道業	1
漁業	1
無記名	46
計	194



資本金	企業数
100,001千円以上	20
70,001千円～100,000千円	19
50,001千円～70,000千円	9
30,001千円～50,000千円	29
10,001千円～30,000千円	41
7,001千円～10,000千円	27
5,001千円～7,000千円	0
3,001千円～5,000千円	3
3,000千円以下	0
不明	46
計	194



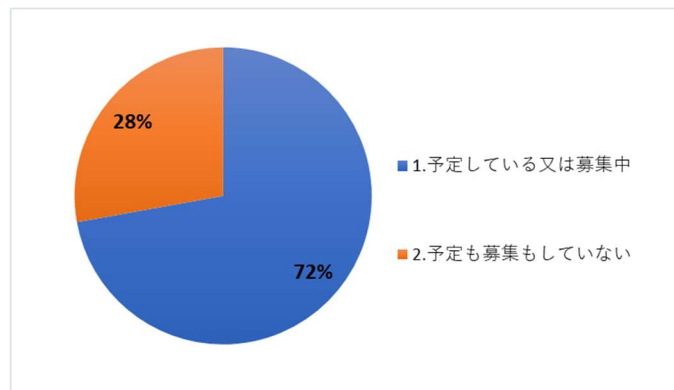
従業員数	企業数
1001名以上	6
801～1000名	1
501～800名	3
301～500名	6
101～300名	52
51～100名	74
50名以下	6
不明	46
計	194



## 人材ニーズ（中途採用・経験者採用）について

① 具体的な求人活動を行う企業は回答者中7割を占め、人材ニーズの高さが伺われる。

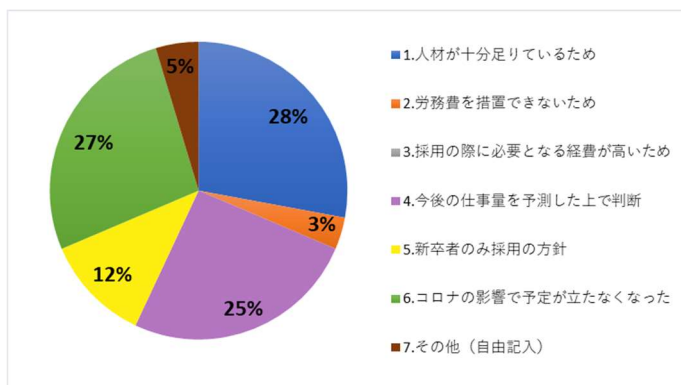
人材の採用予定について	企業数
1.予定している又は募集中	140
2.予定も募集もしていない	54
計	194



-1 「予定も募集もしていない」回答の中では、今後の予測も含め、既存従業員で十分と判断されたもの、新卒採用での対応方針である先が半数以上を占めた。

また、今回調査における特殊要因として、新型コロナウイルス感染症の影響があり、回答全体の1/4、「予定も募集もしていない」と回答頂いた企業の内約半数を占めた。

募集していない理由	回答数
1.人材が十分足りているため	24
2.労務費を措置できないため	3
3.採用の際に必要な経費が高いため	0
4.今後の仕事量を予測した上で判断	22
5.新卒者のみ採用の方針	10
6.コロナの影響で予定が立たなくなった	23
7.その他（自由記入）	4
計	86



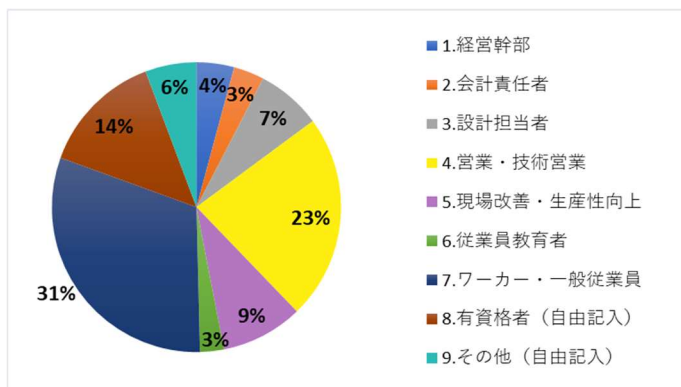
### <7.その他>

- ・ 本社方針に従うため
- ・ 今後の採用計画見直し中の為
- ・ 本業の仕事量に対して人材が不足している
- ・ 本業の仕事量に対して人材が不足している

-2 「予定している又は募集中である」回答では、ワーカー・一般職、営業職に対するニーズが高く、一般従業員不足の状況が伺われる。

一方で、資格や技術力を持った人材や経営幹部、責任者、教育者クラスの人材も求められている。

不足している人材・部門・課題	回答数
1.経営幹部	11
2.会計責任者	9
3.設計担当者	19
4.営業・技術営業	60
5.現場改善・生産性向上	24
6.従業員教育者	7
7.ワーカー・一般従業員	81
8.有資格者（自由記入）	36
9.その他（自由記入）	15
計	262



<8.有資格者>

- ・ 土木、建築技術者
- ・ 整備
- ・ 施工管理技士
- ・ 大型普通二種自動車免許
- ・ ビル管理者
- ・ 電気工事士
- ・ 重機オペレーター
- ・ IT 技術者

<9.その他>

- ・ 総務、管理職
- ・ 型枠大工
- ・ 生産技術者
- ・ 次世代幹部候補
- ・ UI ターン者
- ・ 設備保全担当
- ・ 現場責任者
- ・ ドライバー

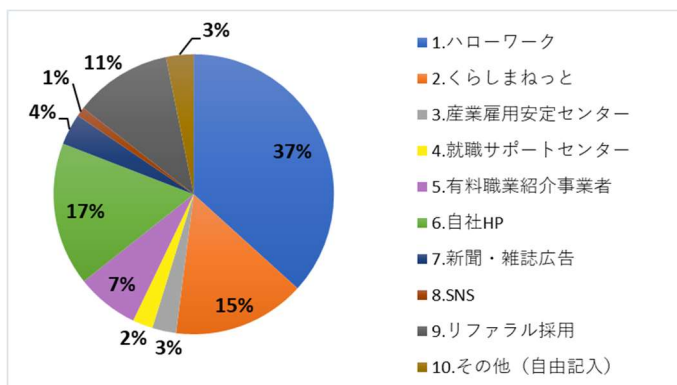
② 人材募集の方法に関しては、ハローワーク、くらしまねっと（ジョブカフェ ふるさと島根定住財団）といった無料職業紹介事業者を活用するケースが大半。

自社サイトにリクルートページを設けるやりファラル採用を行う先も比較的多い。

また、リクルート等の有料職業紹介事業者を活用する企業も存在。

概ね2～3つの手段を併用した求人活動が行われている。

人材の募集方法	回答数
1.ハローワーク	173
2.くらしまねっと	72
3.産業雇用安定センター	13
4.就職サポートセンター	11
5.有料職業紹介事業者	34
6.自社HP	78
7.新聞・雑誌広告	17
8.SNS	5
9.リファラル採用	53
10.その他（自由記入）	15
計	471

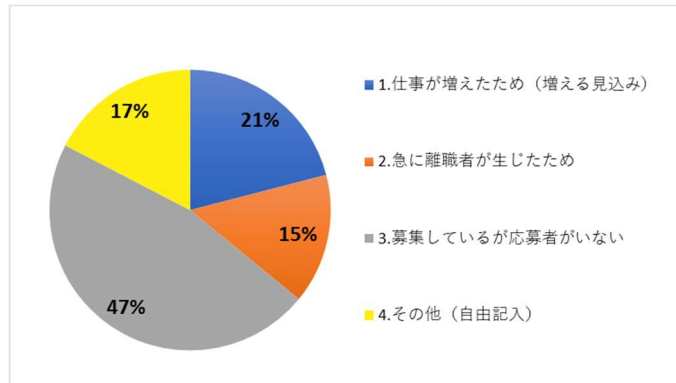


<10.その他>

- ・ Indeed
- ・ ジョブカフェしまね
- ・ リクナビ
- ・ 人材派遣会社
- ・ 学校、企業訪問
- ・ マイナビ
- ・ 役場 HP
- ・ 無料インターネット広告

③ 自社における人材不足の要因に関し、「募集しているが応募者が居ない」との回答が半数近くを占めた。

人材が不足している要因	回答数
1.仕事が増えたため（増える見込み）	35
2.急に離職者が生じたため	25
3.募集しているが応募者がいない	78
4.その他（自由記入）	29
計	167



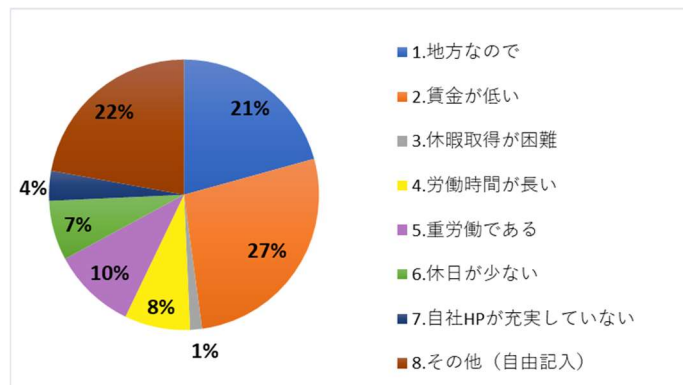
<4.その他>

- ・高齡化
- ・後継者
- ・産休、育休
- ・若手社員を募集
- ・定年退職の増
- ・大学、高専からの応募がない
- ・自社技術の底上げ
- ・企業維持、発展のため
- ・県内に技術系の人材が少ない
- ・育成に時間を要するため
- ・教育、人事戦略の不足
- ・現状の人材に専門的な教育ができてない

-1 その要因には、賃金や労働条件の他、「会社・仕事の知名度、魅力」、「業界特有の難しさ」が挙げられた。

また、立地環境（島根県に立地している）自体を理由とするものも少なくない。

応募者がいない原因	回答数
1.地方なので	29
2.賃金が低い	38
3.休暇取得が困難	2
4.労働時間が長い	11
5.重労働である	14
6.休日が少ない	10
7.自社HPが充実していない	5
8.その他（自由記入）	31
計	140

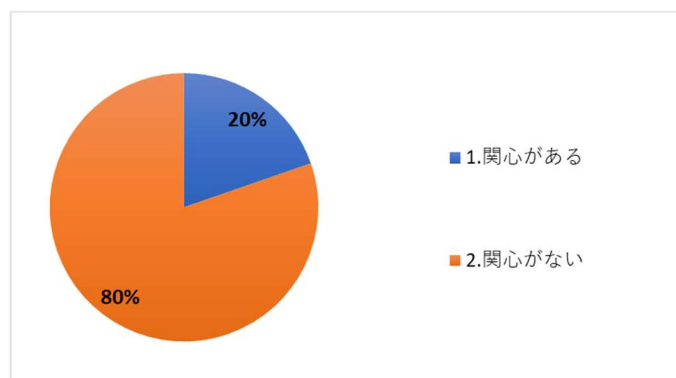


<8.その他>

- ・県外就職が多い
- ・三交替勤務
- ・有資格者が少ない
- ・販売希望が少ない
- ・PR 不足
- ・経験者がいない
- ・求職者が少ない業種のため
- ・勤務時間が早い
- ・3DCAD を使った設計者の確保が難しい
- ・小売業は人気が高い
- ・営業職を希望する人が少ない
- ・建設業は人気がない

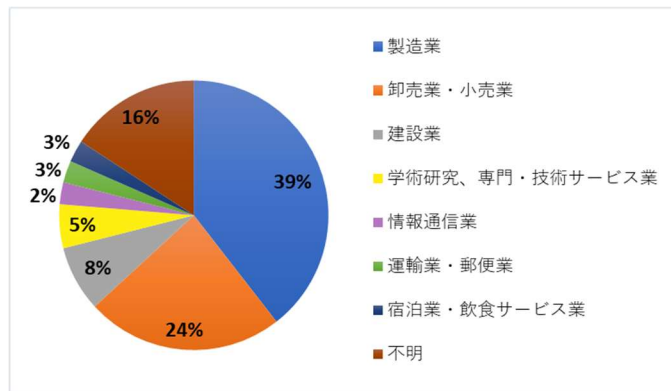
④ 「副業・兼業による課題解決」について、「関心がある」と答えたものは回答企業の 2 割程度に過ぎなかった。

副業・兼業への関心	企業数
1.関心がある	38
2.関心がない	155
計	193



【副業・兼業に関心ありと回答した企業】

副業・兼業に関心あり	企業数
製造業	15
卸売業・小売業	9
建設業	3
学術研究、専門・技術サービス業	2
情報通信業	1
運輸業・郵便業	1
宿泊業・飲食サービス業	1
不明	6
計	38

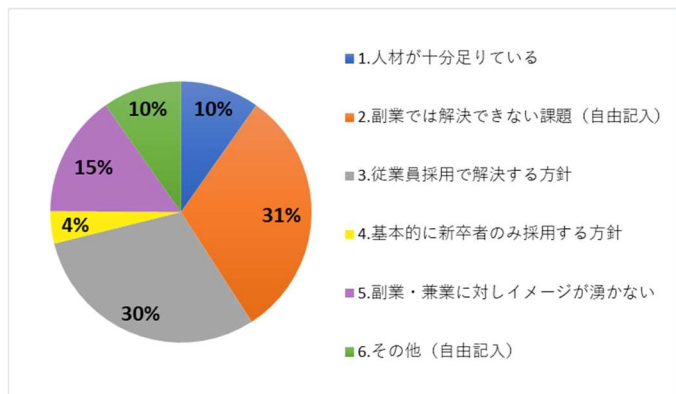


-1 「関心が無い」理由については「副業で解決できない課題である」「(自社方針で) 従業員採用で解決するが多数を占めたほか、「そもそも副業・兼業に対しイメージが湧かない」ケースも少なくなかった。

「副業で解決できない課題である」と回答したものの内訳として、工場や現場等での実務担当者をイメージした回答が散見された。

また、その他の要因には情報管理等の運用ルールの整備が整っていない事、自社人材育成を理由とする回答も見受けられた。

関心が無い理由	回答数
1.人材が十分足りている	22
2.副業では解決できない課題 (自由記入)	70
3.従業員採用で解決する方針	68
4.基本的に新卒者のみ採用する方針	9
5.副業・兼業に対しイメージが湧かない	34
6.その他 (自由記入)	22
計	225



<2.副業では解決できない課題>

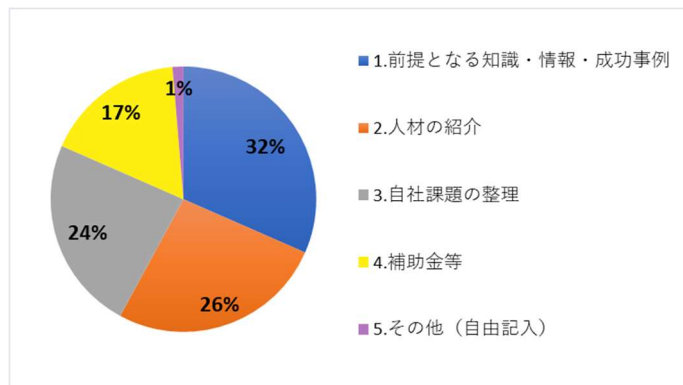
- ・ 臨機応変な対応が必要
- ・ 飲食業の現場人材が欲しい
- ・ 工場での実作業のため
- ・ 活用方法が見出せない
- ・ 有資格者で常勤が必須
- ・ テレワークで対応できない
- ・ 守秘義務
- ・ 現場管理上不可
- ・ 日々状況が変化するため、現場での対応が必要
- ・ 現場に行っ解決が必要(コミュニケーション)
- ・ 正社員として周囲をけん引する人材求む
- ・ 品質試験を行う人材の為

<6.その他>

- ・ 現場が整っていない
- ・ 業界的に難しい
- ・ 地元詳しい方が必要
- ・ 費用対効果が不明
- ・ 自社機密、個人情報など管理が難しい
- ・ 継続テーマなので日数を絞ることが難しい
- ・ 労働時間管理、健康管理が難しい
- ・ 依頼をするなら自社他工場があるため

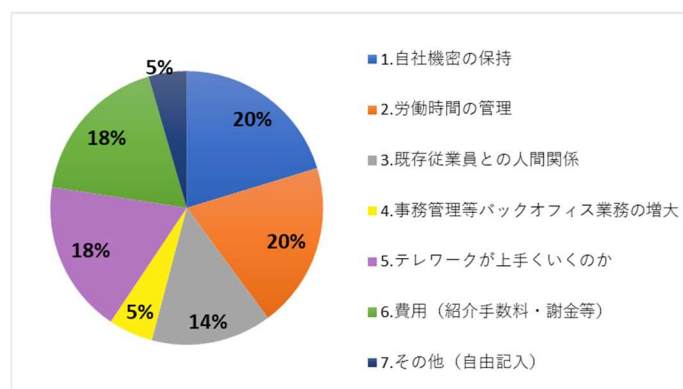
-2 一方で「関心がある」と回答したものの内、導入時に求める施策には「知識・情報、成功事例」、「人材の紹介」の他、「自社課題の整理」に対するニーズも挙げられた。

導入に当たって必要な施策	回答数
1.前提となる知識・情報・成功事例	24
2.人材の紹介	20
3.自社課題の整理	18
4.補助金等	13
5.その他（自由記入）	1
計	76



-3 導入に際しての懸念については機密保持、労働時間管理、相手方の力量の見極め、費用対効果等、全般的に不安であることが明らかとなった。

導入に当たっての心配事	回答数
1.自社機密の保持	27
2.労働時間の管理	26
3.既存従業員との人間関係	19
4.事務管理等バックオフィス業務の増大	7
5.テレワークが上手くいくのか	24
6.費用（紹介手数料・謝金等）	24
7.その他（自由記入）	6
計	133



## 総括

今回調査を踏まえ、当拠点におけるプロフェッショナル人材の採用支援の方向性について、以下支援施策等の整備・再構築が望まれる。

### ■人材ニーズ…一般的業務・ワーカー人材のニーズが高い

自社・業務の認知度が低い、魅力に乏しい

- ▶ プロフェッショナル人材以外にも、一般的業務・ワーカー人材も視野に入れた企業の採用力向上に関する講座開催、個別相談対応。
- ▶ 求人に対する応募増に向けた、多様な求人方法に関する情報提供。
- ▶ 自社の知名度アップや業務等の魅力アピールに関する個別情報提供。

### ■副業・兼業…そもそも関心の無い先が大多数

導入時の運用面で不安

- ▶ 一般的業務・工場等の現場における実務をイメージされたものが多い。  
それ以外の場面、例えば、人事・労務システムの改革、販売戦略の構築、IoT 導入計画の策定等での活用に向けて頂く施策。
- ▶ 副業・兼業に関心を持つ層に対する、より実務的な運用面での留意事項・ポイント、人材仲介サービスの内容といった、導入に向けた情報提供。
- ▶ 導入の前段階における、自社課題の整理に向けた支援（専門家派遣、相談会など）
- ▶ その他、「最初の一步」を後押しする、助成金等のメニュー