

# 横浜市景況・経営動向調査 第110回（特別調査）

## **特別調査**

「労働力不足の実態について」

# 横浜経済の動向(令和元年9月)

## 第110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587社(回収率:58.7%)

	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	うち小規模企業		
製造業	8 (22)	10 (18)	235 (367)	89 (141)	7 (15)	260 (422)
非製造業	32 (52)	90 (159)	188 (328)	38 (77)	17 (39)	327 (578)
合 計	40 (74)	100 (177)	423 (695)	127 (218)	24 (54)	587 (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、資本金が上記中堅企業の基準未満の企業

小規模企業・・・中小企業のうち、常時雇用する従業員数が以下の基準に該当する企業

製造業：20人以下

卸売業、小売業、サービス業：5人以下

卸売業及び小売業、サービス業以外の非製造業：20人以下

市外本社企業・・・横浜市以外に本社を置く市内事業所

業種の分類

・製造業(9分類)：食料品等、繊維・衣服等、印刷、石油・化学等、鉄鋼・金属等、一般機械、電機・精密等、輸送用機械、その他製造業

・非製造業(9分類)：建設業、運輸・倉庫業、卸売業、小売業、飲食店・宿泊業、不動産業、情報サービス業、対事業所サービス業、対個人サービス業

**3. 調査時期:** 令和元年9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 一労働力不足の実態について	7
調査票	19

## 第110回横浜市景況・経営動向調査（令和元年9月実施）（特別調査）

### 調査結果のまとめ

#### 【労働力不足の実態について】

- ・労働力が『不足している』と回答した企業は全産業の約6割で、前回調査（平成29年6月実施）と比較すると5.9ポイント増加しており、2年前より不足感が強まっている
- ・数年後（3～5年程度）の労働力の見通しについて、『不足している』と回答した企業は、全産業の7割以上となり不足感が強まる見通し

#### 【ポイント】

- 労働力不足の状況については「やや不足している」（48.0%）が最も多く、「大いに不足している」（10.9%）と合わせた『不足している』は、58.9%で約6割となった。第101回調査（平成29年6月実施）と比較すると、『不足している』が、全産業で5.9ポイント、中小企業で9.1ポイント増加し、不足感が強まっている。
- 数年後（3年～5年程度）の労働力の見通しについては「やや不足している」（55.0%）が最も多く、「大いに不足している」（16.7%）と合わせた『不足している』は71.7%で約7割となり、さらに不足感が強まる見通しである。
- 労働力の確保に向けた取組については「定年延長や再雇用等による高齢者の活用をすすめる」（48.2%）が最も多い。

【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：587社、回収率：58.7%）

【調査時期】 令和元年8月9日～9月4日（調査票回答及びヒアリング調査期間）

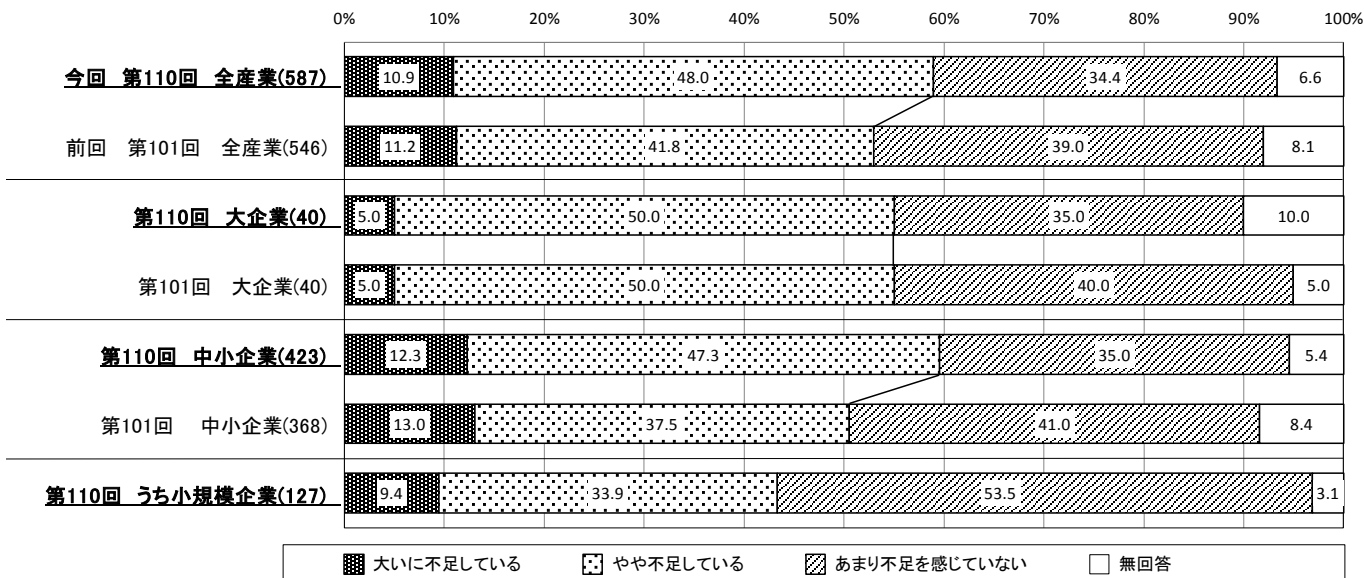
（注）通常調査の結果概要（自社業況BSI等）については、令和元年10月3日発表の内容をご参照ください。

#### 【特別調査の概要】

### 1 労働力不足の実態について

- 労働力不足の状況について、全産業では「やや不足している」（48.0%）が最も多く、「大いに不足している」と合わせた『不足している』は58.9%で、約6割となっている。
- 規模別では、大企業（50.0%）と中小企業（47.3%）で「やや不足している」がそれぞれ最も多い一方、中小企業のうち小規模企業（53.5%）では「あまり不足を感じていない」が最も多い。
- 第101回調査（平成29年6月実施）と比較すると、『不足している』が全産業で5.9ポイント、中小企業で9.1ポイント増加している。

労働力不足の実態について（単一回答）【第101回調査（平成29年6月実施）との比較 全産業・規模別】

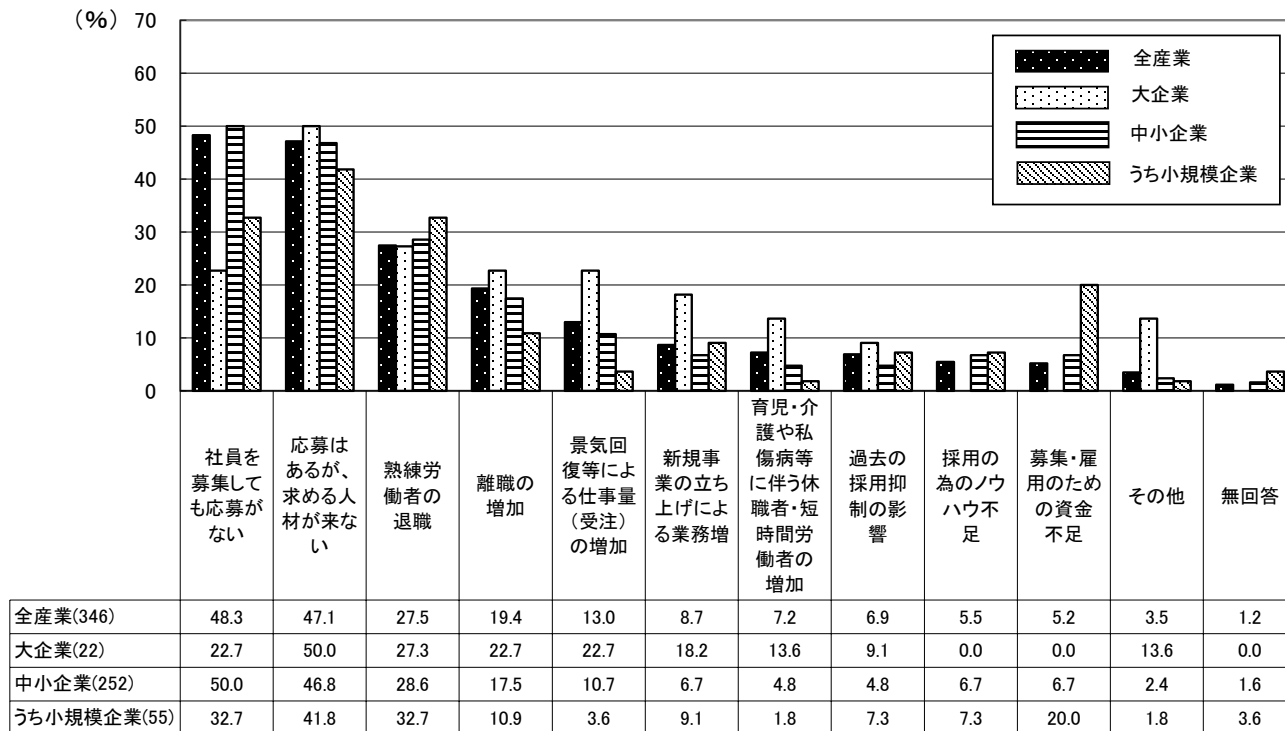


<「労働力不足の状況」について、「1. 大いに不足している」または「2. やや不足している」のいずれかを選択した企業のみ>

## 2 労働力が不足している理由について

- 労働力が不足している理由について、全産業では「社員を募集しても応募がない」（48.3%）が最も多く、次いで「応募はあるが、求める人材が来ない」（47.1%）、「熟練労働者の退職」（27.5%）となっている。
- 規模別では、大企業（50.0%）、中小企業のうち小規模企業（41.8%）で「応募はあるが、求める人材が来ない」が、中小企業（50.0%）で「社員を募集しても応募がない」がそれぞれ最も多い。

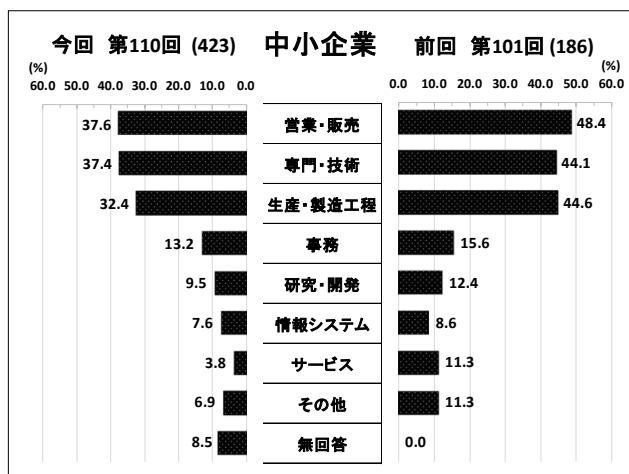
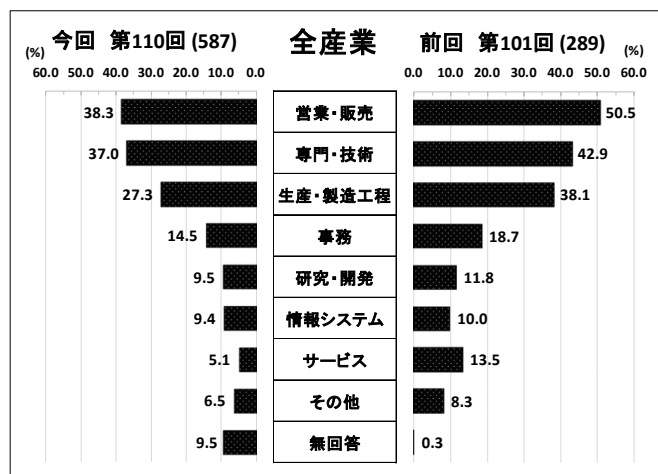
労働力が不足している理由について(複数回答)【全産業・規模別】



## 3 人材を確保したい職種について

- 人材を確保したい職種について、全産業では「営業・販売」（38.3%）が最も多く、次いで「専門・技術」（37.0%）、「生産・製造工程」（27.3%）となっている。
- 第101回調査（平成29年6月実施）と比較すると※、中小企業では、「営業・販売」（37.6%）が最も多く前回と同様である一方、「専門・技術」（37.4%）と「生産・製造工程」（32.4%）は前回と比べて、順位が入れ替わっている。

人材を確保したい職種について(複数回答)【第101回調査(平成29年6月実施)との比較※ 全産業・中小企業】

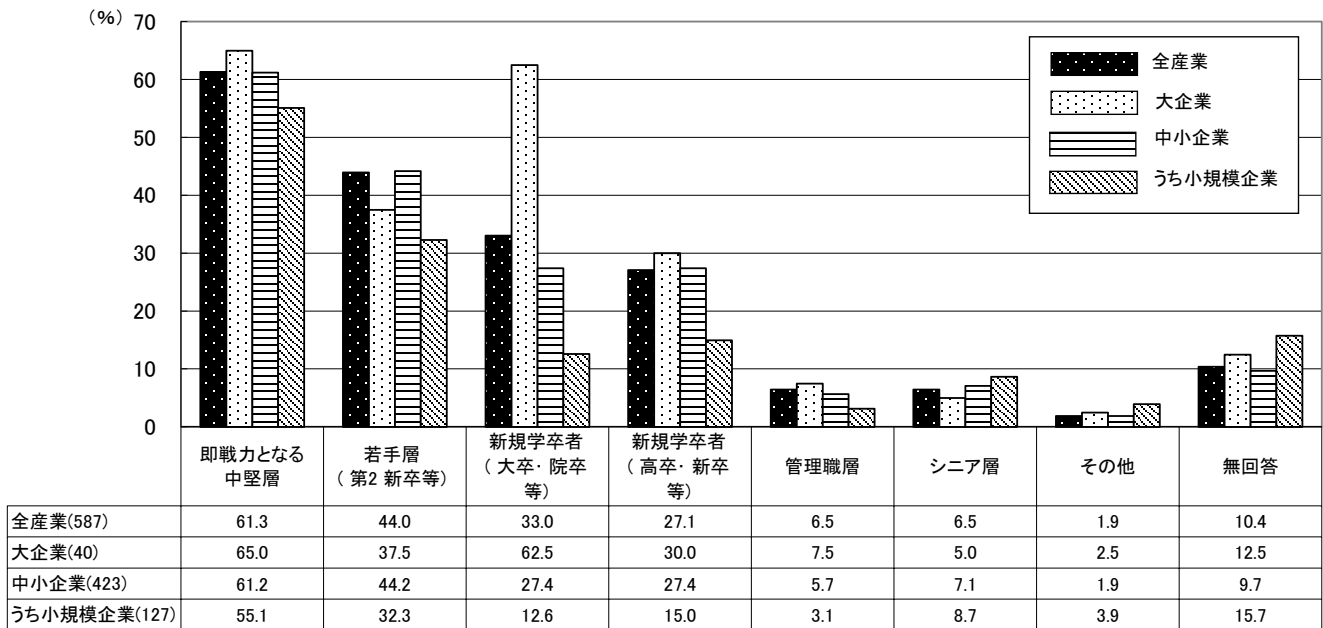


※第101回調査(平成29年6月実施)では、労働力不足の状況について「大いに不足している」または「やや不足している」と回答した企業を対象としている

#### 4 確保したい人材について

- 確保したい人材について、全産業では「即戦力となる中堅層」（61.3%）が最も多く、次いで「若手層（第2新卒等）」（44.0%）、「新規学卒者（大卒・院卒等）」（33.0%）となっている。
- 規模別でも「即戦力となる中堅層」が、大企業（65.0%）、中小企業（61.2%）、中小企業のうち小規模企業（55.1%）でそれぞれ最も多くなっている。次いで、中小企業（44.2%）、中小企業のうち小規模企業（32.3%）では「若手層（第2新卒等）」が、大企業（62.5%）では「新規学卒者（大卒・院卒等）」が多くなっている。

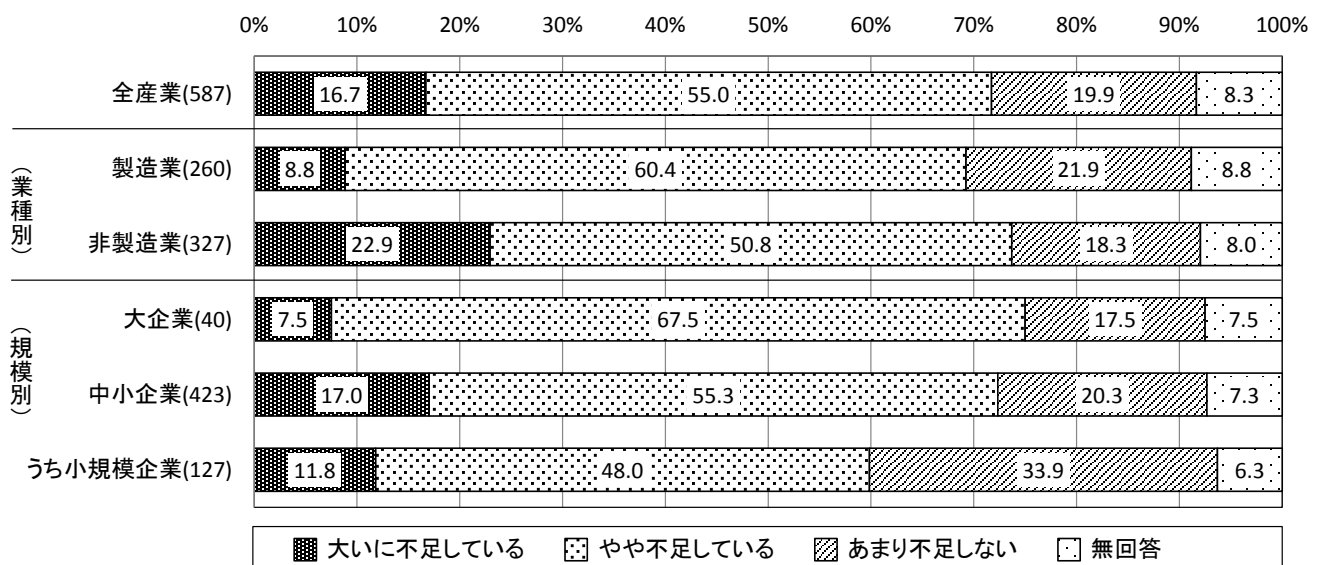
確保したい人材について(複数回答)【全産業・規模別】



#### 5 数年後(3年~5年程度)の労働力の見通しについて

- 数年後(3年~5年程度)の労働力の見通しについて、全産業では「やや不足している」(55.0%)が最も多く、次いで「あまり不足しない」(19.9%)、「大いに不足している」(16.7%)となっている。
- 規模別でも「やや不足している」が、大企業(67.5%)、中小企業(55.3%)、中小企業のうち小規模企業(48.0%)でそれぞれ最も多くなっている。

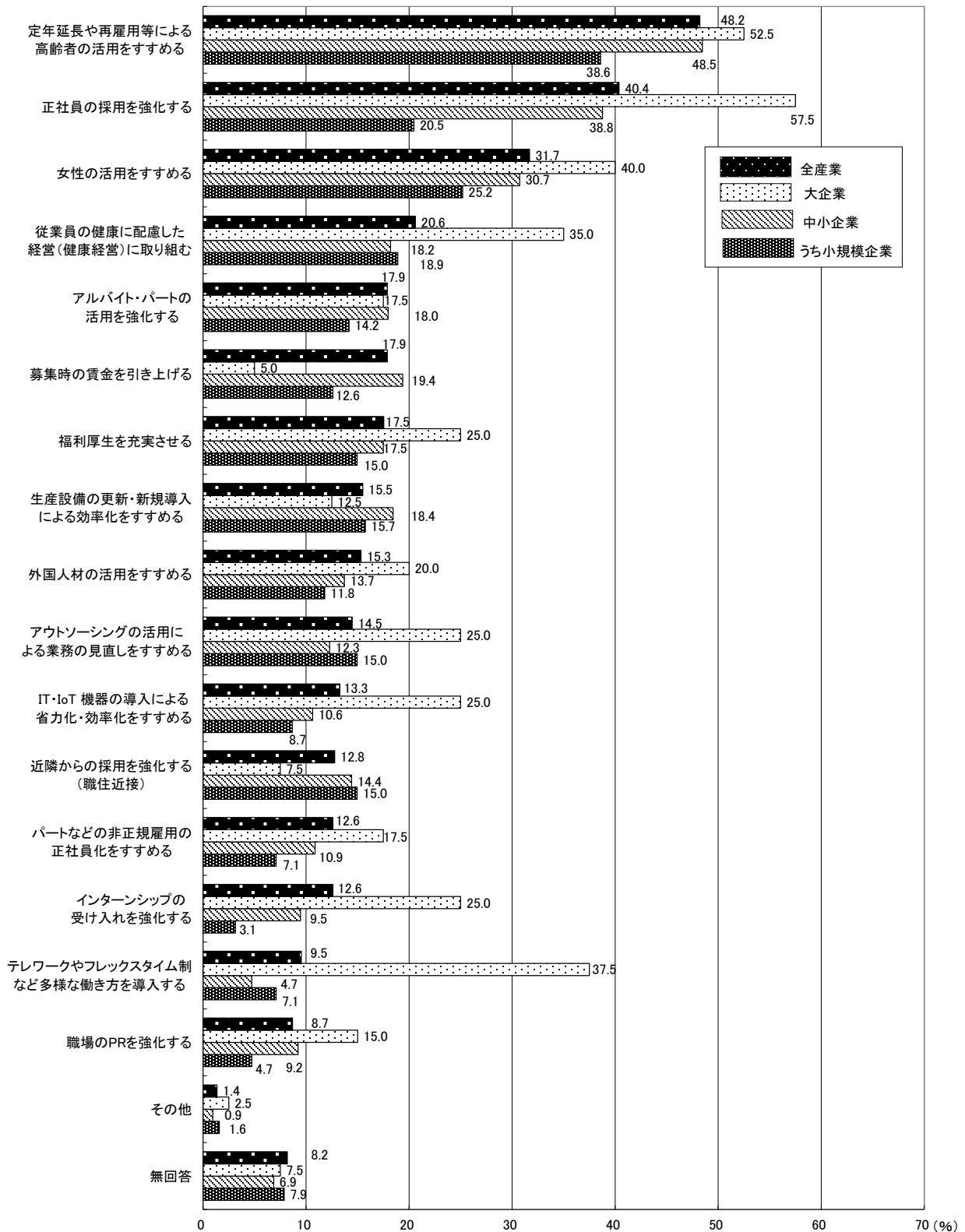
数年後(3年~5年程度)の労働力の見通しについて(単一回答)【業種・規模別】



## 6 労働力確保に向けて現在講じている取組または、予定している取組について

- 労働力確保に向けて現在講じている取組または、予定している取組について、全産業では「定年延長や再雇用等による高齢者の活用をすすめる」（48.2%）が最も多く、次いで「正社員の採用を強化する」（40.4%）、「女性の活用をすすめる」（31.7%）となっている。
- 規模別では、中小企業（48.5%）、中小企業のうち小規模企業（38.6%）で「定年延長や再雇用等による高齢者の活用をすすめる」が、大企業（57.5%）で「正社員の採用を強化する」が最も多くなっている。

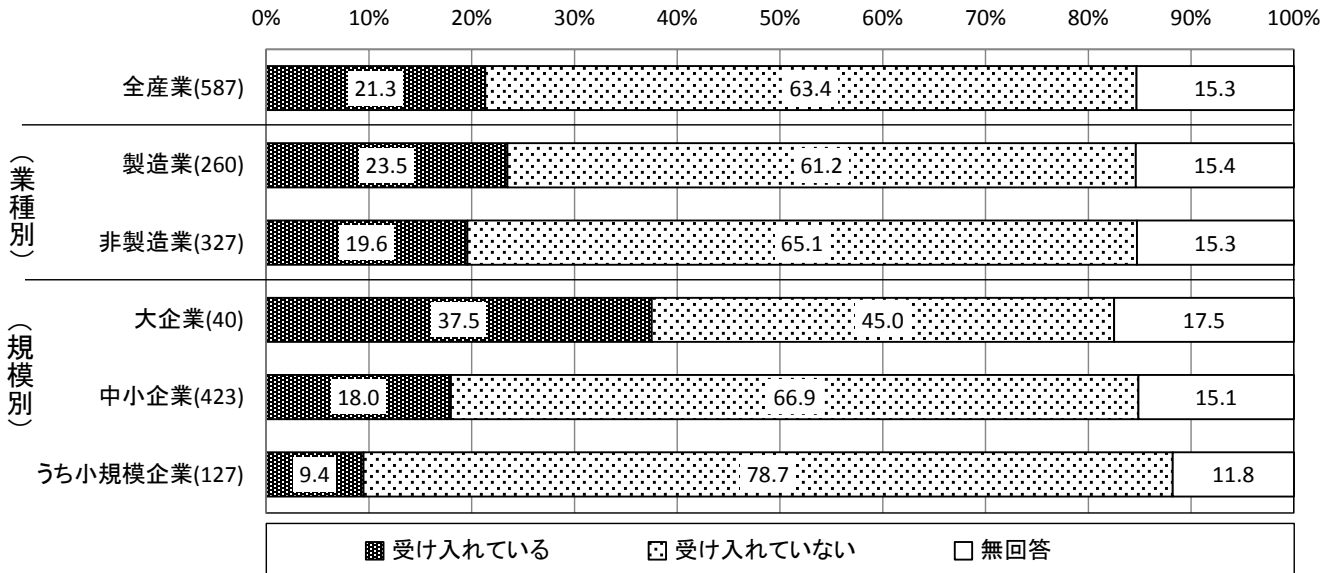
労働力確保に向けて現在講じている取組または、予定している取組について(複数回答)【全産業・規模別 上位3項目】



## 7 外国人材の受入れ状況

- 外国人材の受入れ状況は、全産業では「受け入れていない」(63.4%)が「受け入れている」(21.3%)よりも多くなっている。
- 規模別でも「受け入れていない」の方が多く、大企業で45.0%、中小企業で66.9%、中小企業のうち小規模企業で78.7%となっており、規模が小さいほど受け入れていない割合が高い。

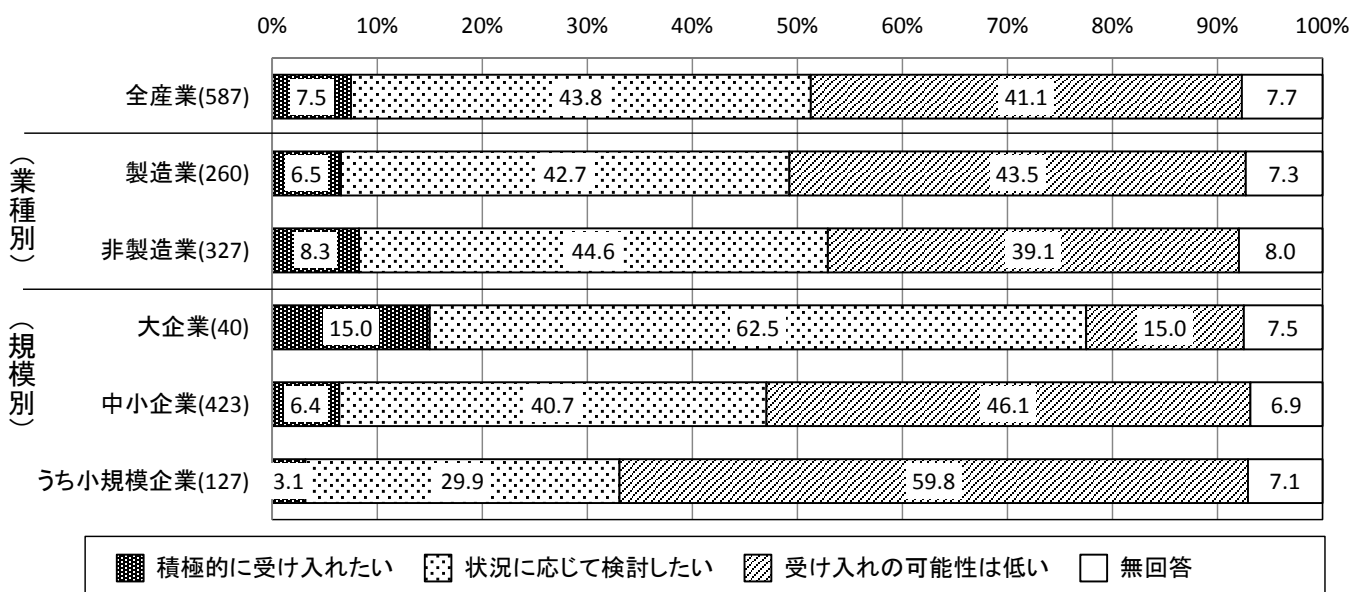
外国人材の受入れ状況について(単一回答)【全産業・規模別】



## 8 今後の外国人材の受入れの意向について

- 今後の外国人材の受入れの意向については、全産業では「状況に応じて検討したい」が43.8%で最も多く、次いで「受け入れの可能性は低い」が41.1%、「積極的に受け入れたい」が7.5%となっている。
- 規模別では、「受け入れの可能性は低い」が大企業で15.0%、中小企業で46.1%、中小企業のうち小規模企業で59.8%となっており、規模が小さいほど受け入れの可能性は低く、中小企業のうち小規模企業では、半数を超えている。

今後の外国人材の受入れの意向について(単一回答)【全産業・規模別】



—「労働力不足の実態」について—

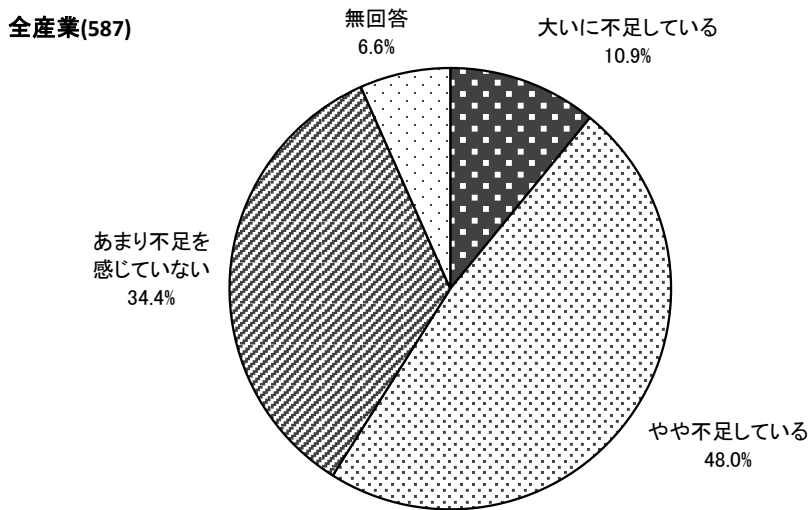
1. 労働力不足の状況

労働力不足の状況について、全産業では「やや不足している」が48.0%で最も多く、次いで「あまり不足を感じていない」が34.4%、「大いに不足している」が10.9%となっている。「やや不足している」と「大いに不足している」を合わせた『不足している』は58.9%で、約6割となっている。

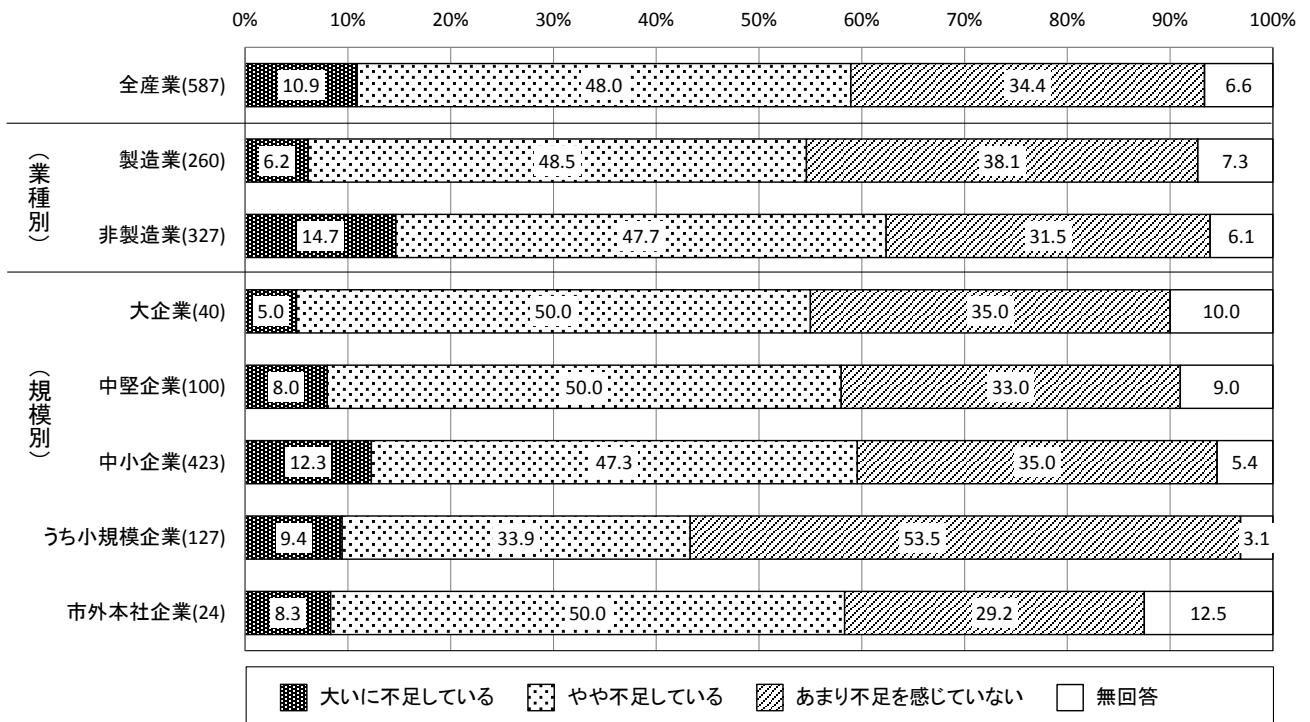
業種別にみると、「やや不足している」が製造業で48.5%、非製造業で47.7%と、ともに約半数で最も多くなっている。『不足している』は製造業で54.7%、非製造業で62.4%となっており、非製造業は6割を超えている。

規模別にみると、大企業(50.0%)、中堅企業(50.0%)、中小企業(47.3%)では「やや不足している」が最も多い一方で、中小企業のうち小規模企業(53.5%)では「あまり不足を感じていない」が最も多くなっている。『不足している』は中小企業で59.6%と他の規模と比較して最も多く、大企業(55.0%)、中堅企業(58.0%)も半数を超えている。

図表1-1 労働力不足の状況(単一回答)【全産業】



図表1-2 労働力不足の状況(単一回答)【全産業・規模別】





<「労働力不足の状況」について、「1. 大いに不足している」または「2. やや不足している」のいずれかを選択した企業のみ>

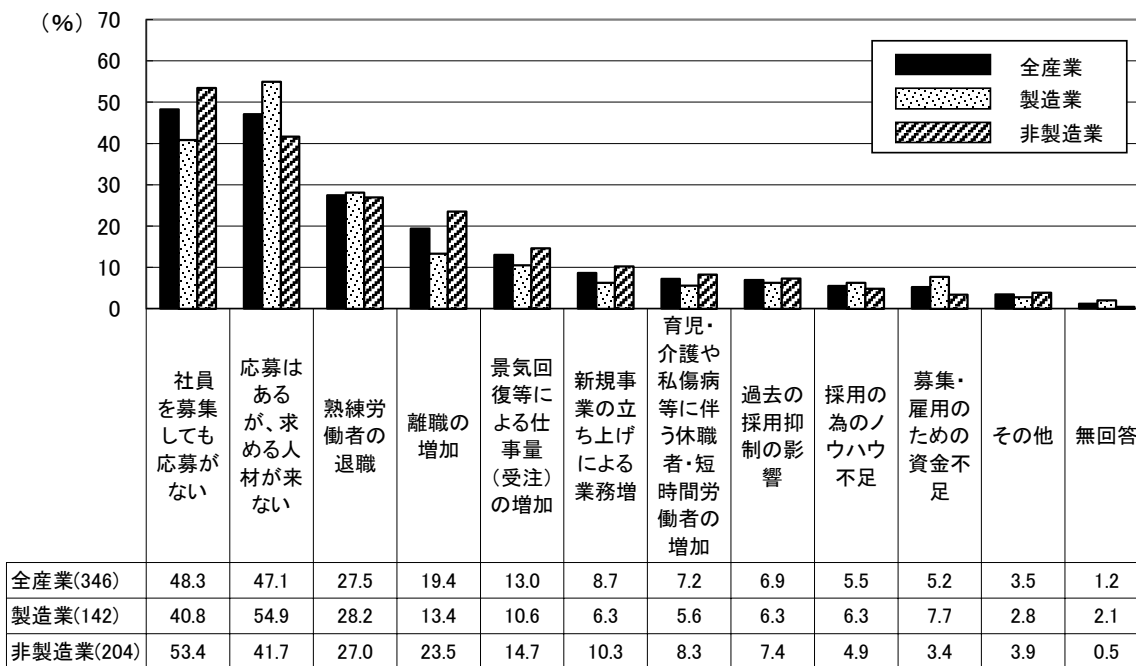
**2. 労働力が不足している理由**

労働力が不足している理由について、全産業では「社員を募集しても応募がない」が48.3%で最も多く、次いで「応募はあるが、求める人材が来ない」が47.1%、「熟練労働者の退職」が27.5%となっている。

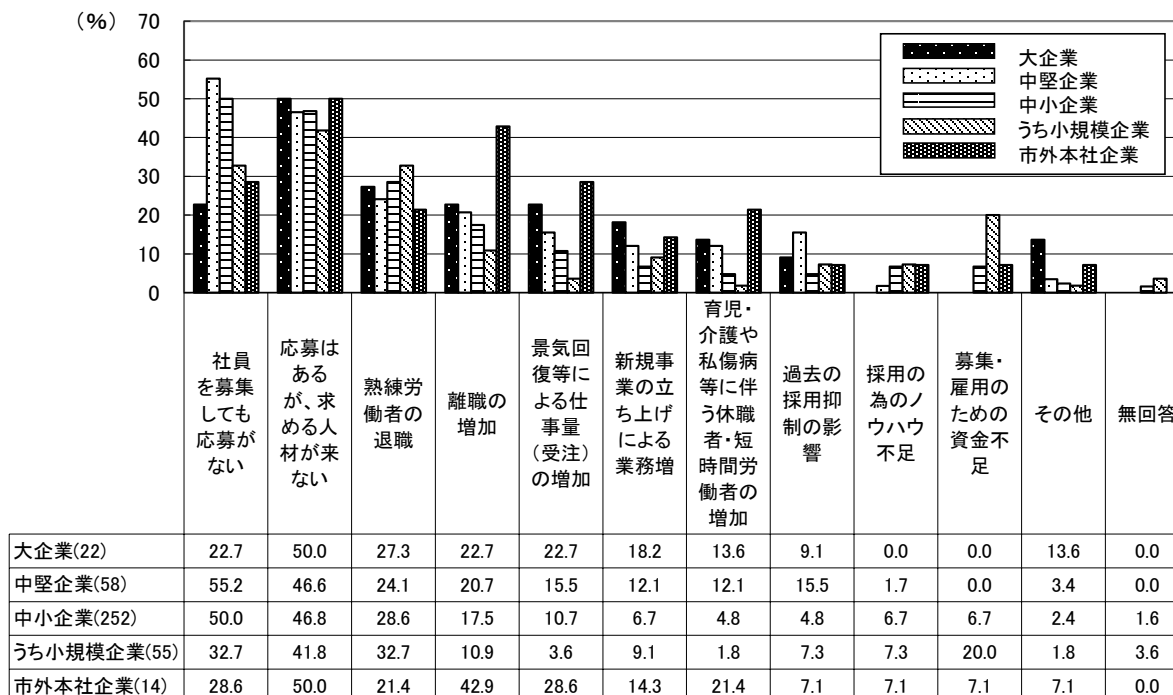
業種別にみると、製造業では「応募はあるが、求める人材が来ない」が54.9%で最も多く、次いで「社員を募集しても応募がない」が40.8%となっている。一方、非製造業では「社員を募集しても応募がない」が53.4%で最も多く、次いで「応募はあるが、求める人材が来ない」が41.7%となっている。

規模別にみると、大企業（50.0%）及び中小企業のうち小規模企業（41.8%）では「応募はあるが、求める人材が来ない」が最も多い。一方で、中堅企業（55.2%）及び中小企業（50.0%）では「社員を募集しても応募がない」が最も多くなっている。

**図表2-1 労働力が不足している理由(複数回答)【全産業・業種別】**



**図表2-2 労働力が不足している理由(複数回答)【規模別】**



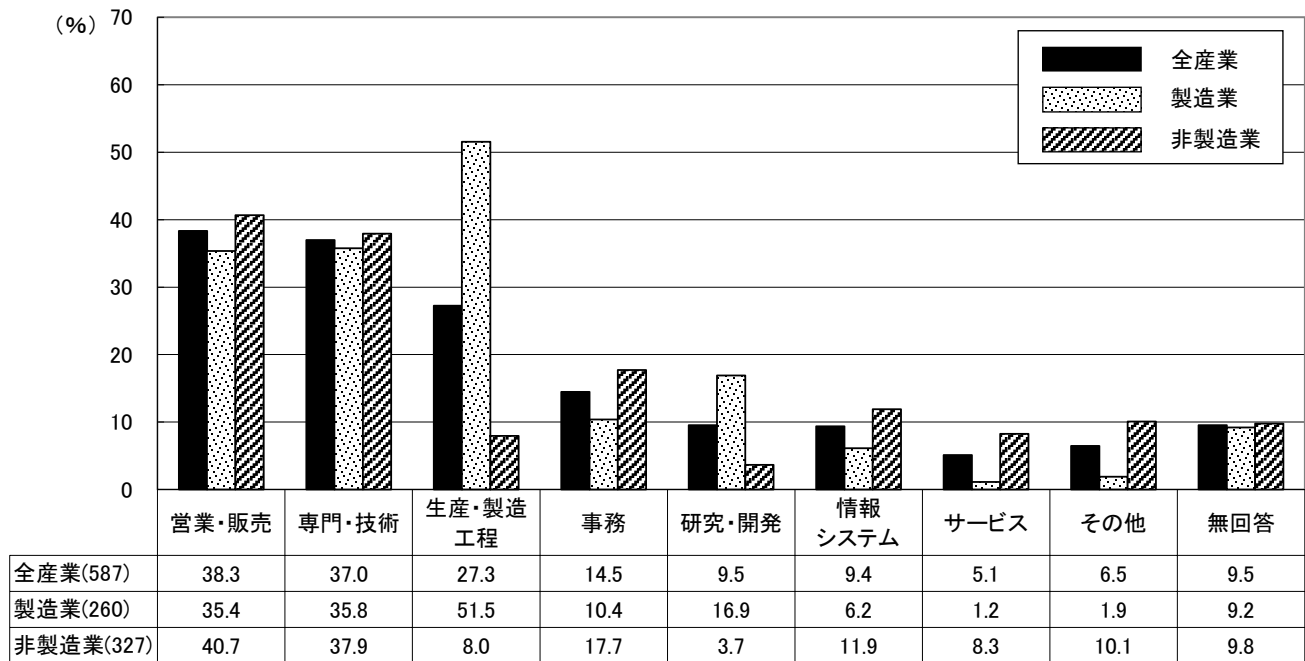
### 3. 人材を確保したい職種について

人材を確保したい職種について、全産業では「営業・販売」が38.3%で最も多く、次いで「専門・技術」が37.0%、「生産・製造工程」が27.3%となっている。

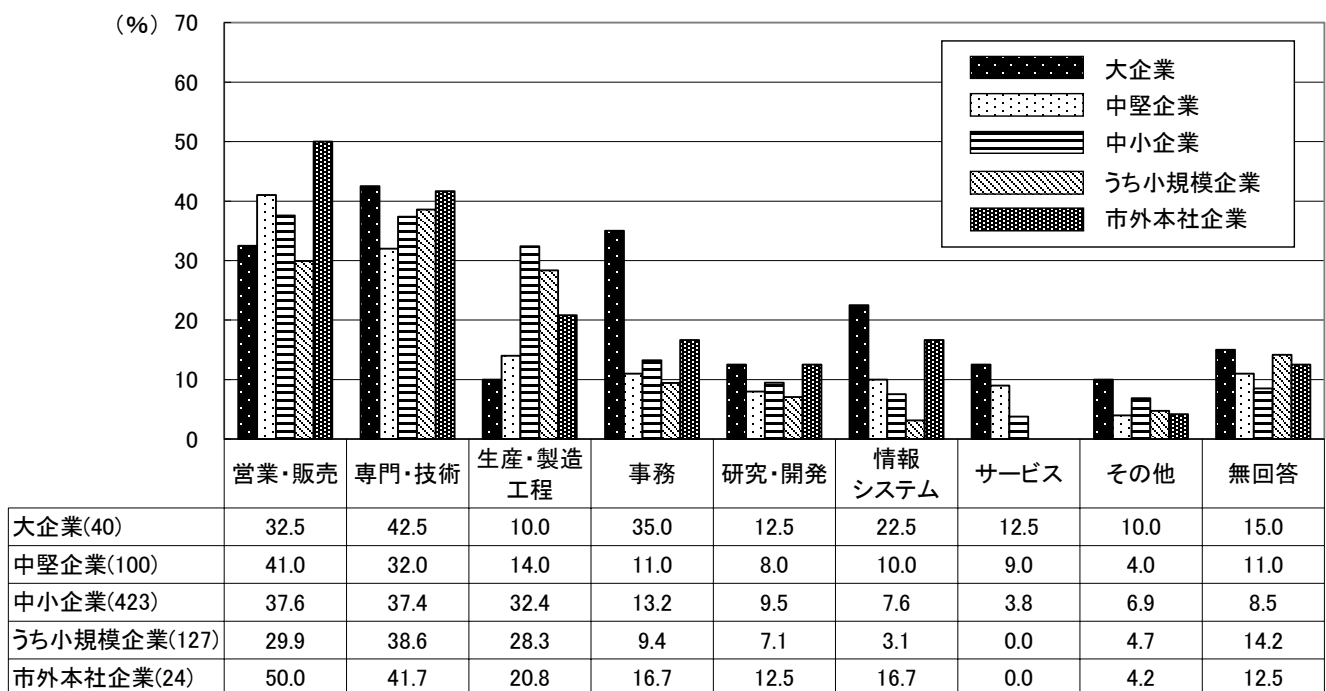
業種別にみると、製造業では「生産・製造工程」が51.5%で最も多く、次いで「専門・技術」が35.8%、「営業・販売」が35.4%となっている。一方で、非製造業では「営業・販売」が40.7%で最も多く、次いで「専門・技術」が37.9%、「事務(総務・人事・経理等)」が17.7%となっている。「生産・製造工程」は、製造業(51.5%)が非製造業(8.0%)の6倍強となっており、業種別の特徴が表れている。

規模別にみると、大企業(42.5%)及び中小企業のうち小規模企業(38.6%)では「専門・技術」が最も多く、中堅企業(41.0%)及び中小企業(37.6%)では「営業・販売」が最も多くなっている。

図表3-1 人材を確保したい職種について(複数回答)【全産業・業種別】



図表3-2 人材を確保したい職種について(複数回答)【規模別】



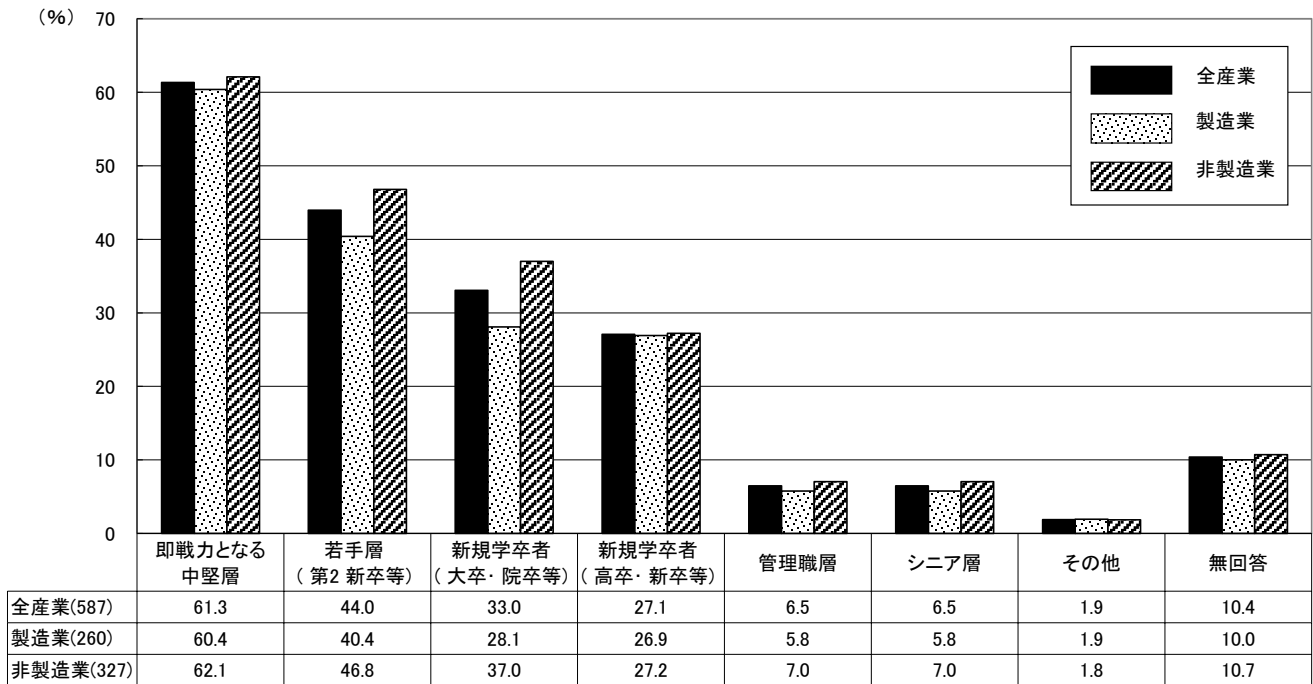
#### 4. 確保したい人材について

確保したい人材について、全産業では「即戦力となる中堅層」が61.3%で最も多く、次いで「若手層（第2新卒等）」が44.0%、「新規学卒者（大卒・院卒等）」が33.0%となっている。

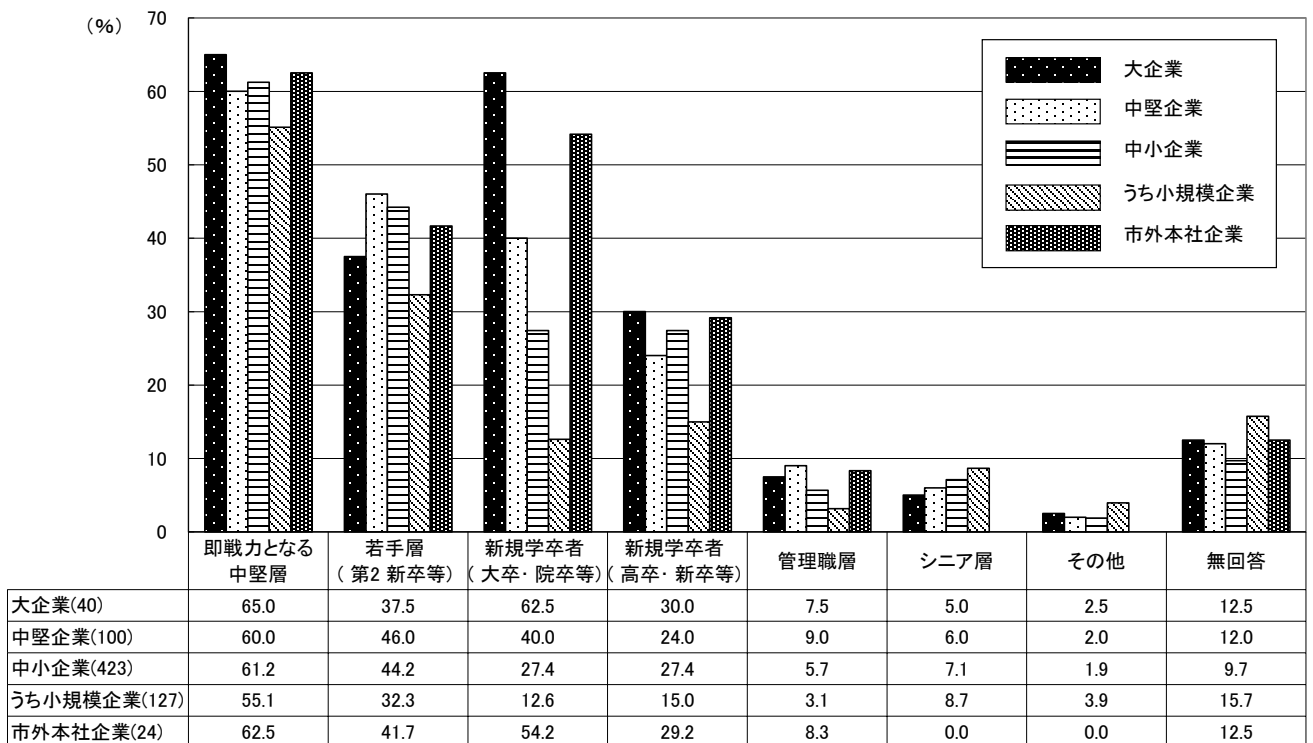
業種別にみても、全ての業種で「即戦力となる中堅層」が最も多く、製造業で60.4%、非製造業で62.1%となっている。

規模別にみても、全ての規模で「即戦力となる中堅層」が最も多く、大企業で65.0%、中堅企業で60.0%、中小企業で61.2%、うち小規模企業で55.1%となっている。また、大企業では「新規学卒者（大卒・院卒等）」が62.5%と他の規模と比較して高い割合となっている。

図表4-1 確保したい人材について(複数回答)【全産業・業種別】



図表4-2 確保したい人材について(複数回答)【規模別】



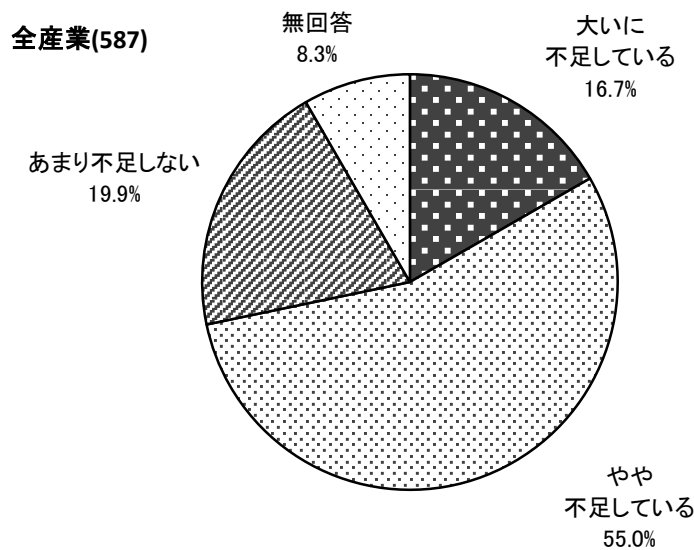
## 5. 数年後（3年～5年程度）の労働力の見通しについて

数年後（3年～5年程度）の労働力の見通しについて、全産業では「やや不足している」が55.0%で最も多く、次いで「あまり不足しない」が19.9%、「大いに不足している」が16.7%となっている。「大いに不足している」と「やや不足している」を合わせた『不足している』は71.7%と7割を超えた。

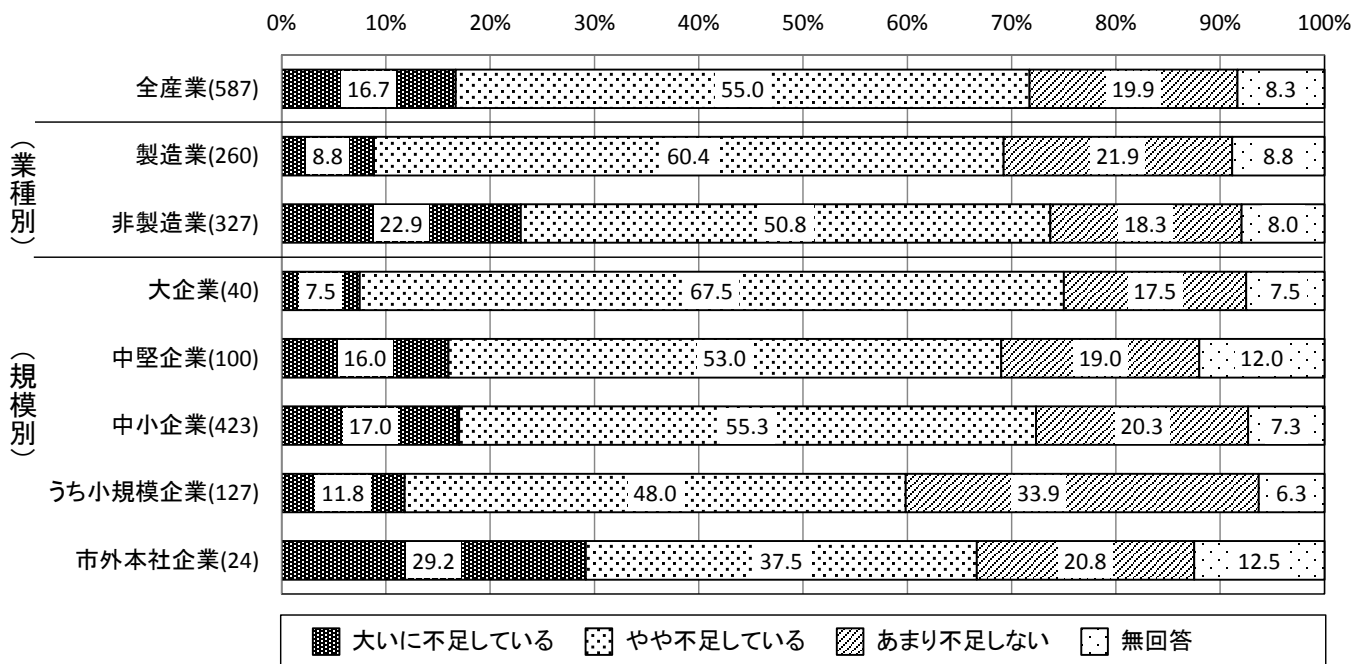
業種別にみても、全ての業種で「やや不足している」が最も多く、製造業で60.4%、非製造業で50.8%となっている。また、『不足している』は製造業で69.2%、非製造業で73.7%と、非製造業で7割を超えた。

規模別にみても、全ての規模で「やや不足している」が最も多く、大企業で67.5%、中堅企業で53.0%、中小企業で55.3%、うち小規模企業で48.0%となっており、特に大企業が他の規模と比較して多い。『不足している』は大企業で75.0%、中堅企業で69.0%、中小企業で72.3%、うち小規模企業で59.8%となっており、大企業と中小企業で7割を超えている。

図表5-1 数年後(3年～5年程度)の労働力の見通しについて(単一回答)【全産業】



図表5-2 数年後(3年～5年程度)の労働力の見通しについて(単一回答)【業種・規模別】



<「数年後(3年～5年程度)の労働力の見通し」について、「3. あまり不足しない」を選択した企業のみ>

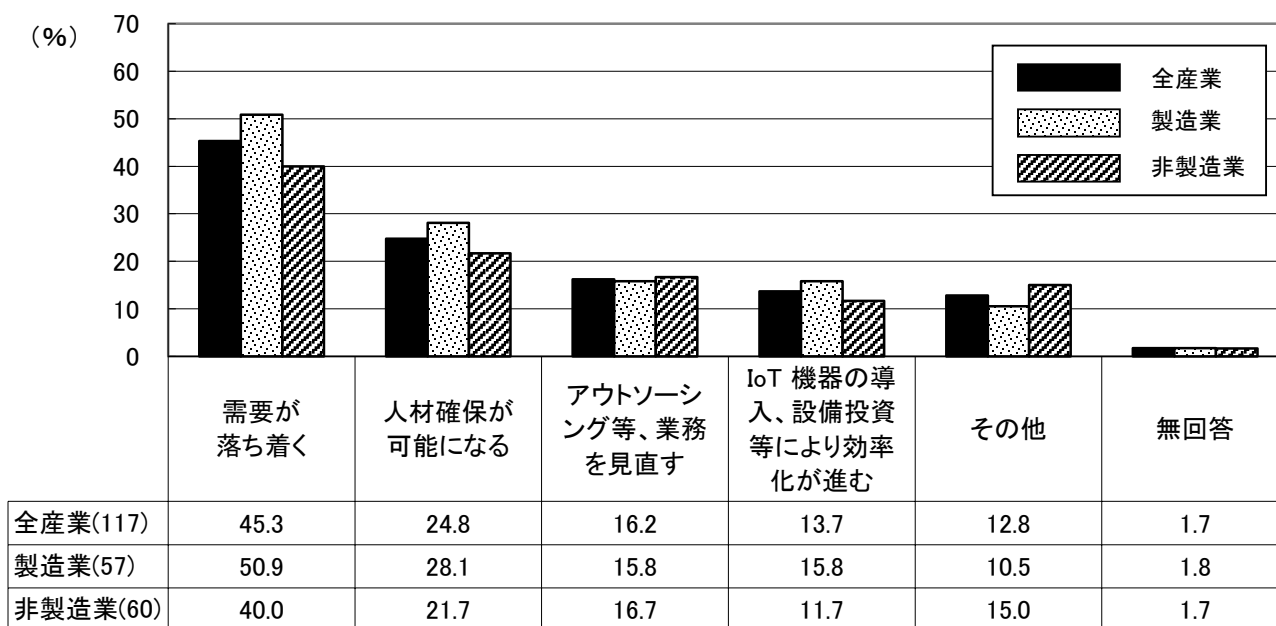
## 6. 労働力が不足しない理由について

労働力が不足しない理由について、全産業では「需要が落ち着く」が45.3%で最も多く、次いで「人材確保が可能になる」が24.8%、「アウトソーシング等、業務を見直す」が16.2%となっている。

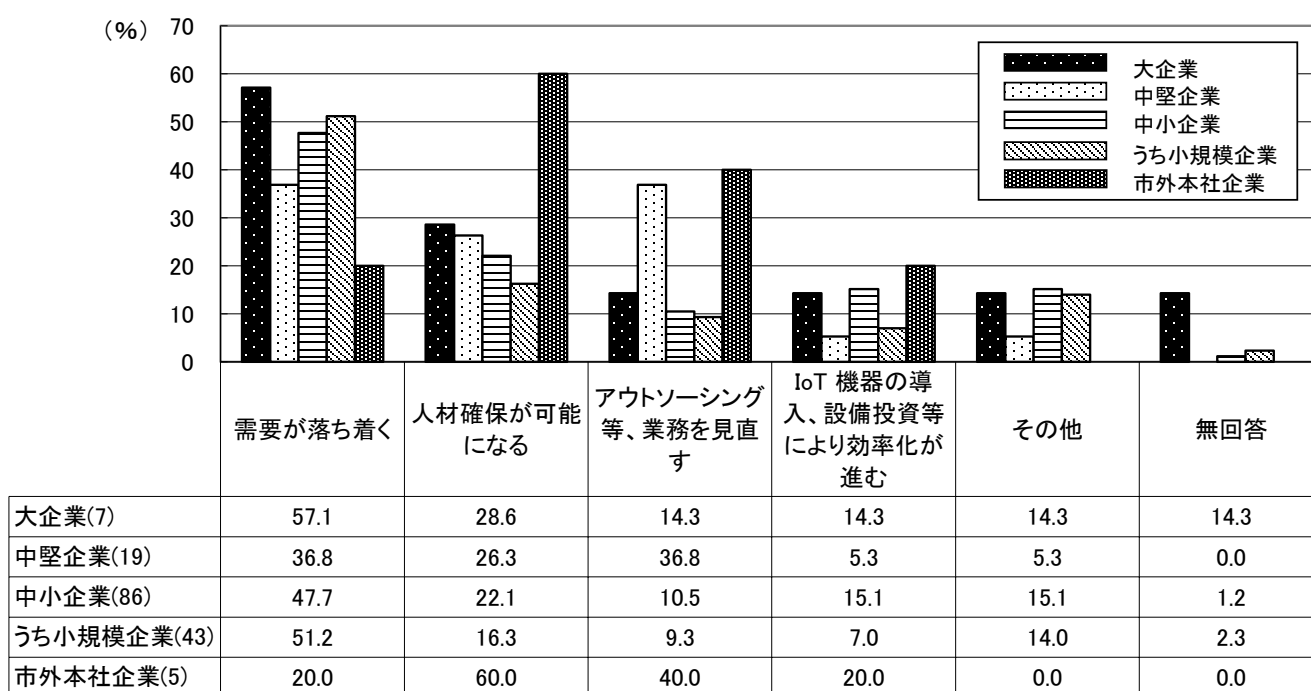
業種別にみても、全ての業種で「需要が落ち着く」が最も多く、製造業で50.9%、非製造業で40.0%となっている。

規模別にみると、市外本社企業を除く、全ての規模で「需要が落ち着く」が最も多く、大企業で57.1%、中堅企業で36.8%、中小企業で47.7%、うち小規模企業で51.2%となっている。また、中堅企業は「アウトソーシング等、業務を見直す」も同率(36.8%)で最も多くなっている。

図表6-1 労働力が不足しない理由について(複数回答)【全産業・業種別】



図表6-2 労働力が不足しない理由について(複数回答)【規模別】



### 3. 労働力確保に向けた取組について

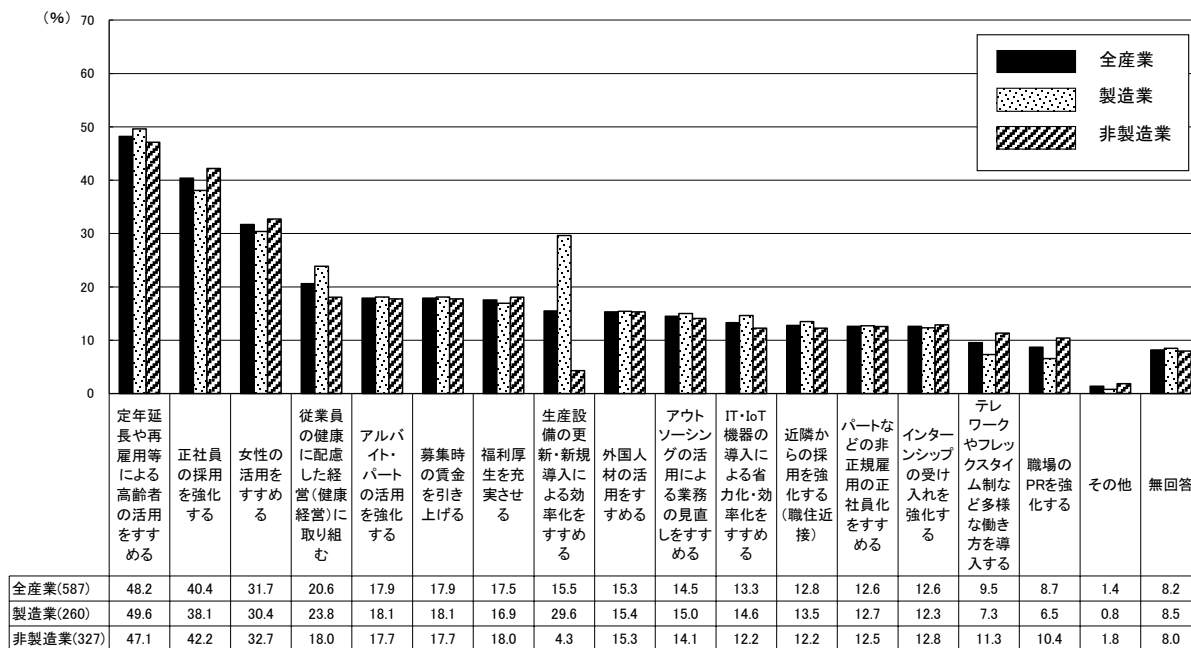
#### 7. 労働力確保に向けて現在講じている取組または、予定している取組について

労働力確保に向けて現在講じている取組または、予定している取組について、全産業では「定年延長や再雇用等による高齢者の活用をすすめる」が48.2%で最も多く、次いで「正社員の採用を強化する」が40.4%、「女性の活用をすすめる」が31.7%となっている。

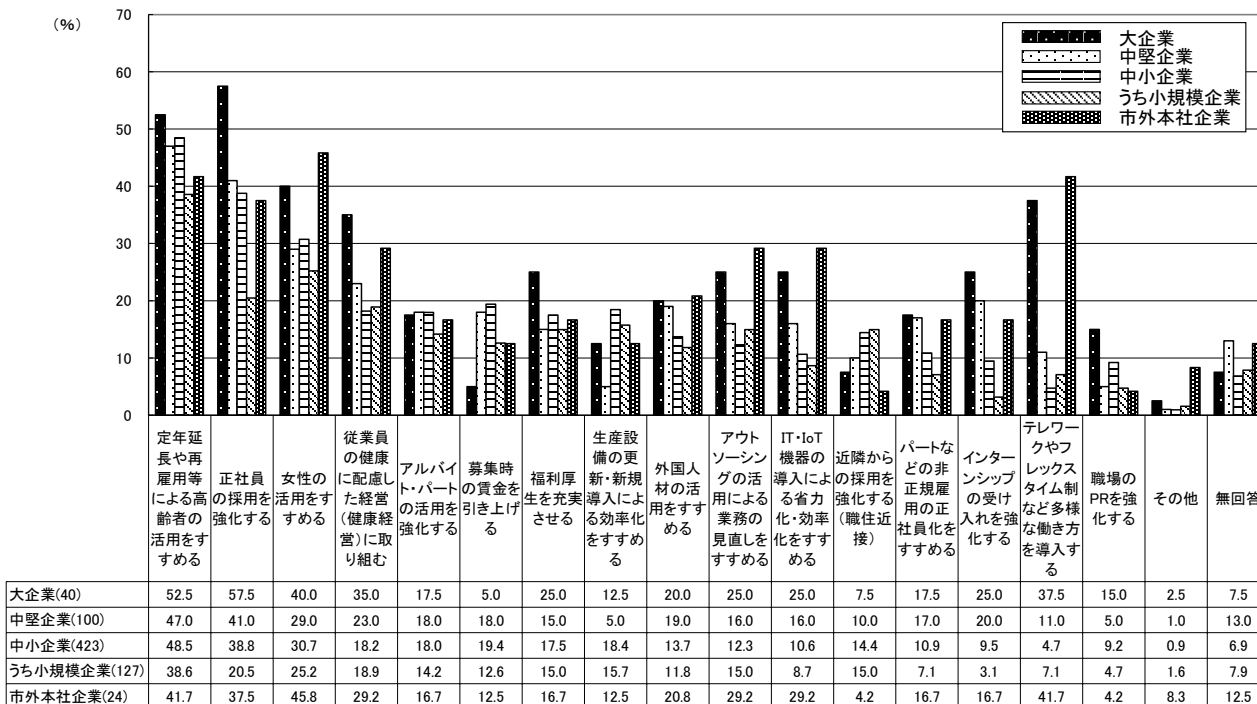
業種別にみても、全ての業種で「定年延長や再雇用等による高齢者の活用をすすめる」が最も多く、製造業で49.6%、非製造業で47.1%となっている。

規模別にみると、中堅企業（47.0%）、中小企業（48.5%）、うち小規模企業（38.6%）では「定年延長や再雇用等による高齢者の活用をすすめる」がそれぞれ最も多く、大企業（57.5%）では「正社員の採用を強化する」が最も多くなっている。また、大企業は「定年延長や再雇用等による高齢者の活用をすすめる」も52.5%と半数を超えた。

図表7-1 労働力確保に向けて現在講じている取組または、予定している取組について(複数回答)【全産業・業種別】



図表7-2 労働力確保に向けて現在講じている取組または、予定している取組について(複数回答)【規模別】



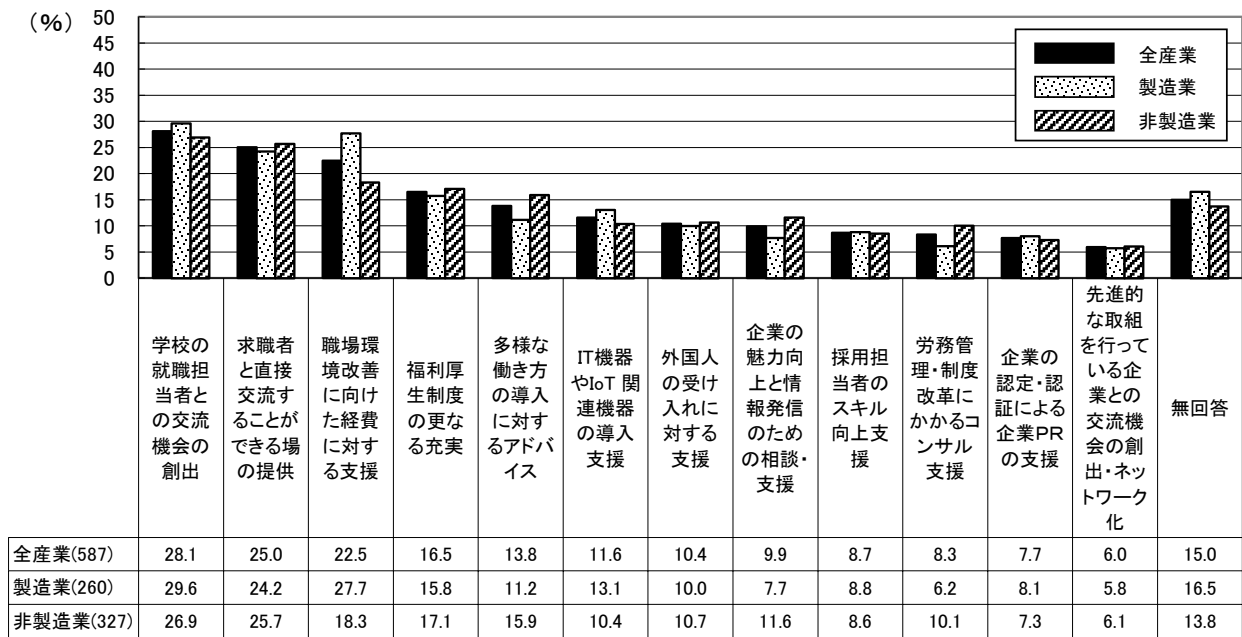
## 8. 労働力確保のために必要だと思う行政支援について

労働力確保のために必要だと思う行政支援について、全産業では「学校の就職担当者との交流機会の創出」が28.1%で最も多く、次いで「求職者と直接交流することができる場の提供」が25.0%、「職場環境改善に向けた経費に対する支援」が22.5%となっている。

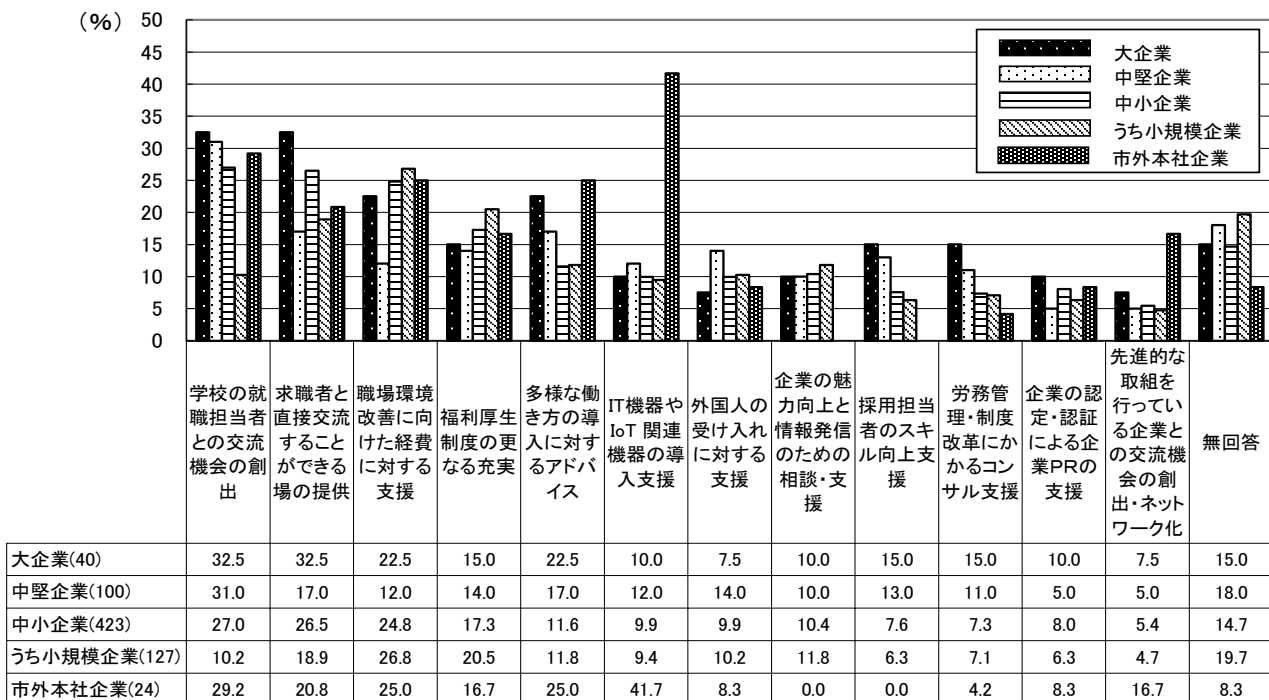
業種別にみても、全ての業種で「学校の就職担当者との交流機会の創出」が最も多く、製造業で29.6%、非製造業で26.9%となっている。また、製造業では「職場環境改善に向けた経費に対する支援」も27.7%と他の業種と比較して割合が高い。

規模別にみると、中堅企業（31.0%）及び中小企業（27.0%）で「学校の就職担当者との交流機会の創出」が、中小企業のうち小規模企業（26.8%）で「職場環境改善に向けた経費に対する支援」がそれぞれ最も多く、大企業では「学校の就職担当者との交流機会の創出」と「求職者と直接交流することができる場の提供」が同率32.5%で最も多くなっている。

図表8-1 労働力確保のために必要だと思う行政支援について(3つまで回答)【全産業・業種別】



図表8-2 労働力確保のために必要だと思う行政支援について(3つまで回答)【規模別】



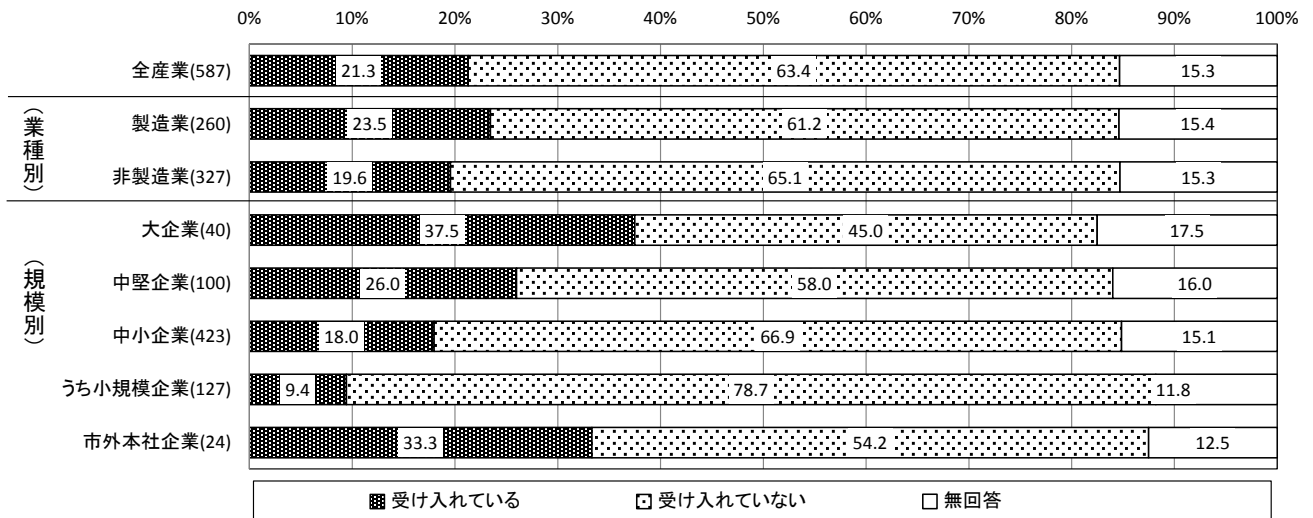
## 9. 外国人材の受入れ状況

外国人材の受入れ状況について、全産業では「受け入れていない」（63.4%）が「受け入れている」（21.3%）よりも多くなっている。

業種別にみても、全ての業種で「受け入れていない」の方が多く、製造業で61.2%、非製造業で65.1%となっている。

規模別にみても、全ての規模で「受け入れていない」の方が多く、大企業で45.0%、中堅企業で58.0%、中小企業で66.9%、うち小規模企業で78.7%となっており、規模が小さいほど受け入れていない割合が高い。大企業では「受け入れていない」と「受け入れている」との差は7.5ポイントと、他の規模と比較して小さくなっている。

図表9 外国人材の受入れ状況について(単一回答)【業種・規模別】



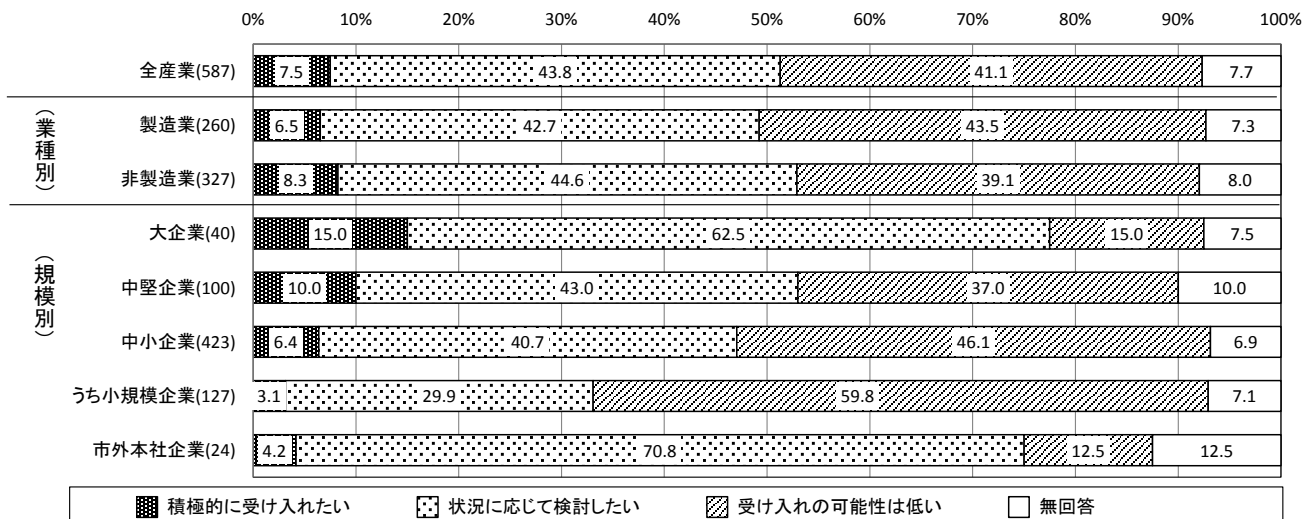
## 10. 今後の外国人材の受入れの意向について

今後の外国人材の受入れの意向については、全産業では「状況に応じて検討したい」が43.8%で最も多く、次いで「受け入れの可能性は低い」が41.1%、「積極的に受け入れたい」が7.5%となっている。

業種別にみると、製造業では「受け入れの可能性は低い」が43.5%、非製造業では「状況に応じて検討したい」が44.6%でそれぞれ最も多くなっている。しかし、製造業は「状況に応じて検討したい」が42.7%と僅差で続いている。

規模別にみると、大企業（62.5%）及び中堅企業（43.0%）では「状況に応じて検討したい」が最も多くなっている。「受け入れの可能性は低い」は、大企業で15.0%、中堅企業で37.0%、中小企業で46.1%、うち小規模企業で59.8%と、規模が小さいほど受け入れの可能性は低い。また、大企業では「積極的に受け入れたい」と「状況に応じて検討したい」を合わせると約8割となり、他の規模と比較して受け入れの意向が高い。

図表10 今後の外国人材の受入れの意向について(単一回答)【業種・規模別】





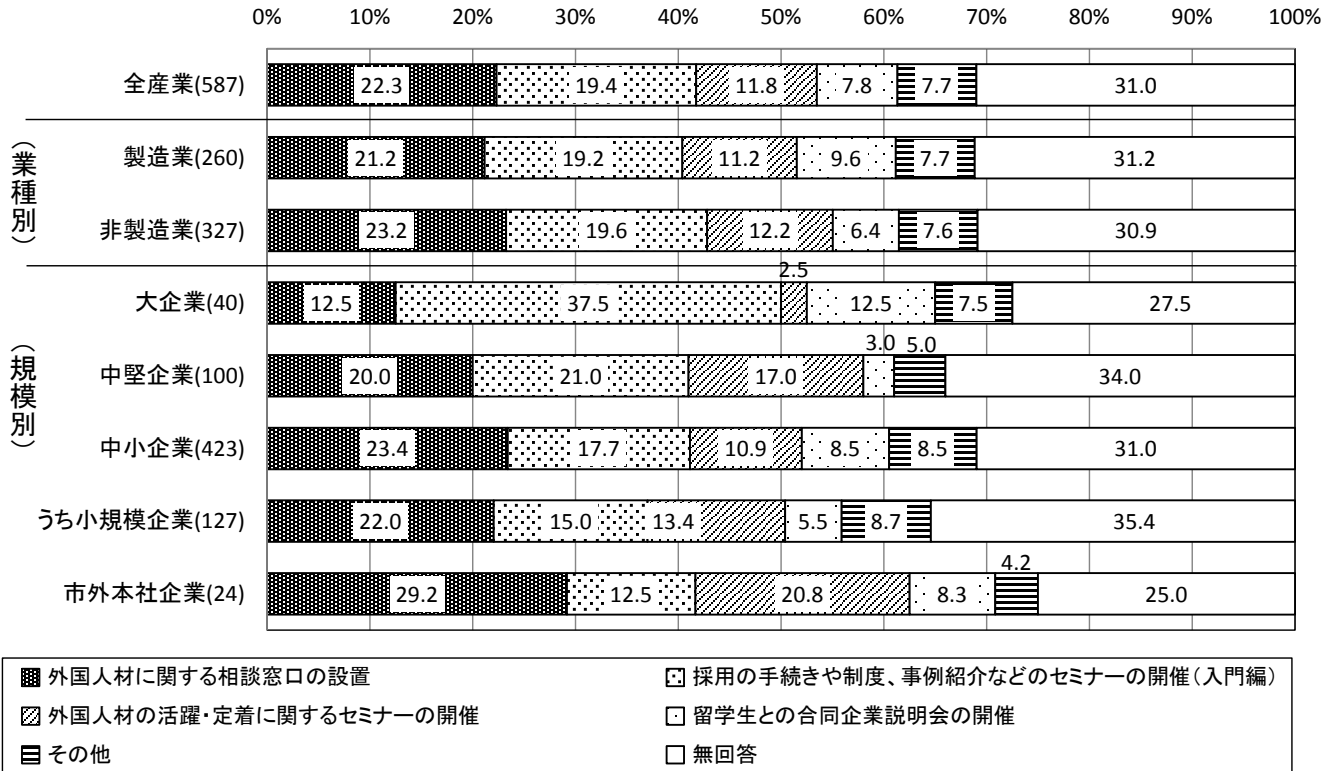
## 11. 外国人材の受入れについて、特に必要だと思う行政支援について

外国人材の受入れについて、特に必要だと思う行政支援について、全産業では「外国人材に関する相談窓口の設置」が22.3%と最も多く、次いで「採用の手続きや制度、事例紹介などのセミナーの開催（入門編）」が19.4%、「外国人材の活躍・定着に関するセミナーの開催」が11.8%となっている。

業種別にみても、全ての業種で「外国人材に関する相談窓口の設置」が最も多く、製造業で21.2%、非製造業で23.2%となっている。

規模別にみると、中小企業（23.4%）とうち小規模企業（22.0%）では「外国人材に関する相談窓口の設置」が最も多い一方で、大企業（37.5%）では「採用の手続きや制度、事例紹介などのセミナーの開催（入門編）」が最も多く、突出している。

図表11 外国人材の受入れについて、特に必要だと思う行政支援について(単一回答)【業種・規模別】

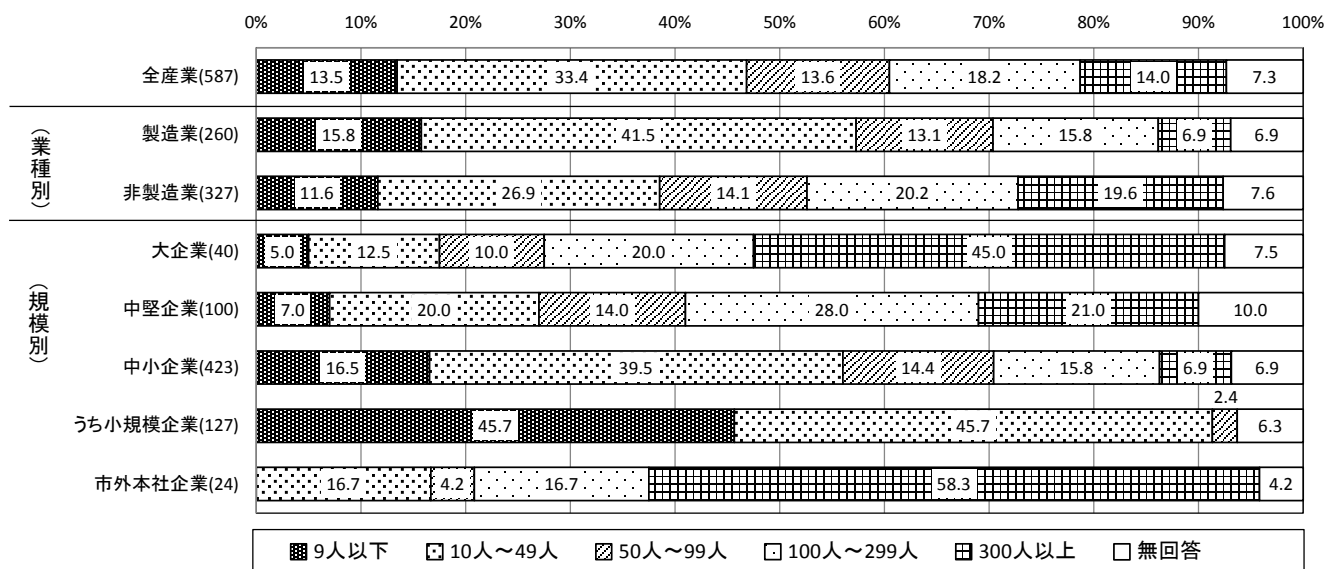


<回答企業(587社)の属性について>

1. 従業員数

従業員数について、全産業では「10人～49人」が33.4%で最も多く、次いで「100人～299人」(18.2%)、「300人以上」(14.0%)となっている。  
業種別にみても、全ての業種で「10人～49人」が最も多く、製造業で41.5%、非製造業で26.9%となっている。

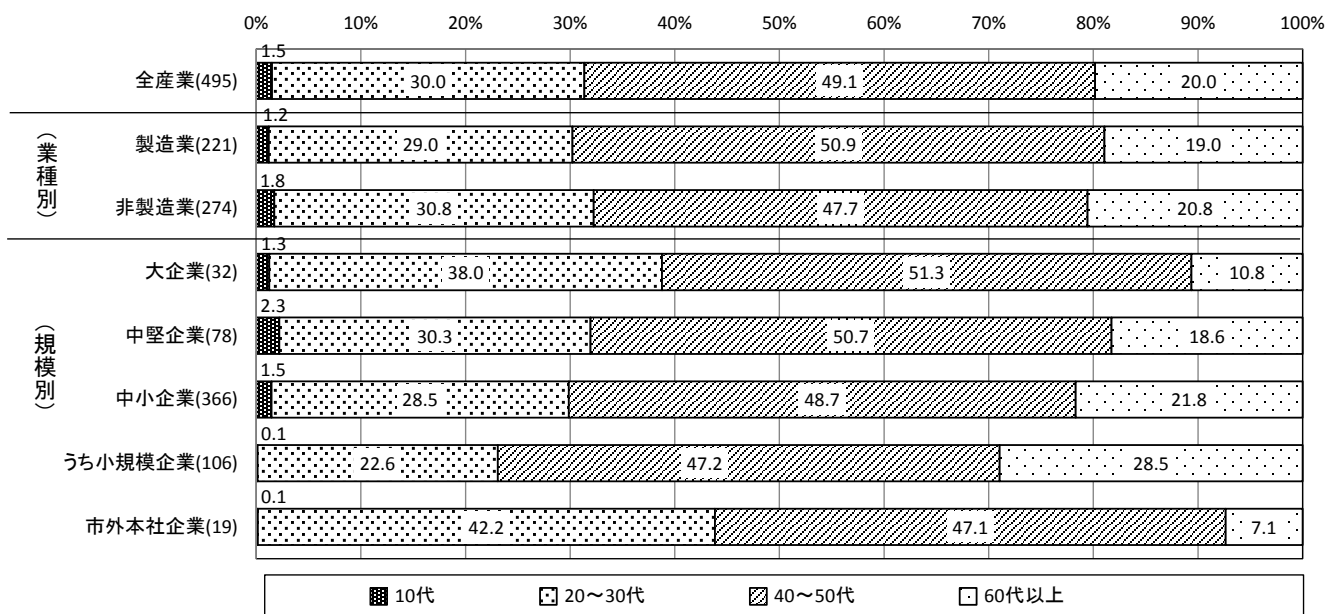
図表12 従業員数【業種・規模別】



2. 年齢の割合

従業員の年齢の割合について、全産業では「40代～50代」が49.1%で最も多く、次いで「20～30代」が30.0%、「60代以上」が20.0%となっている。  
業種別にみても、全ての業種で「40代～50代」が最も多く、製造業で50.9%、非製造業で47.7%となっている。  
規模別にみても、全ての業種で「40代～50代」が最も多く、大企業で51.3%、中堅企業で50.7%、中小企業で48.7%、うち小規模企業で47.2%となっている。また、「60代以上」は大企業で10.8%、中堅企業で18.6%、中小企業で21.8%、うち小規模企業で28.5%と、規模が小さいほど年齢層は高くなっている。

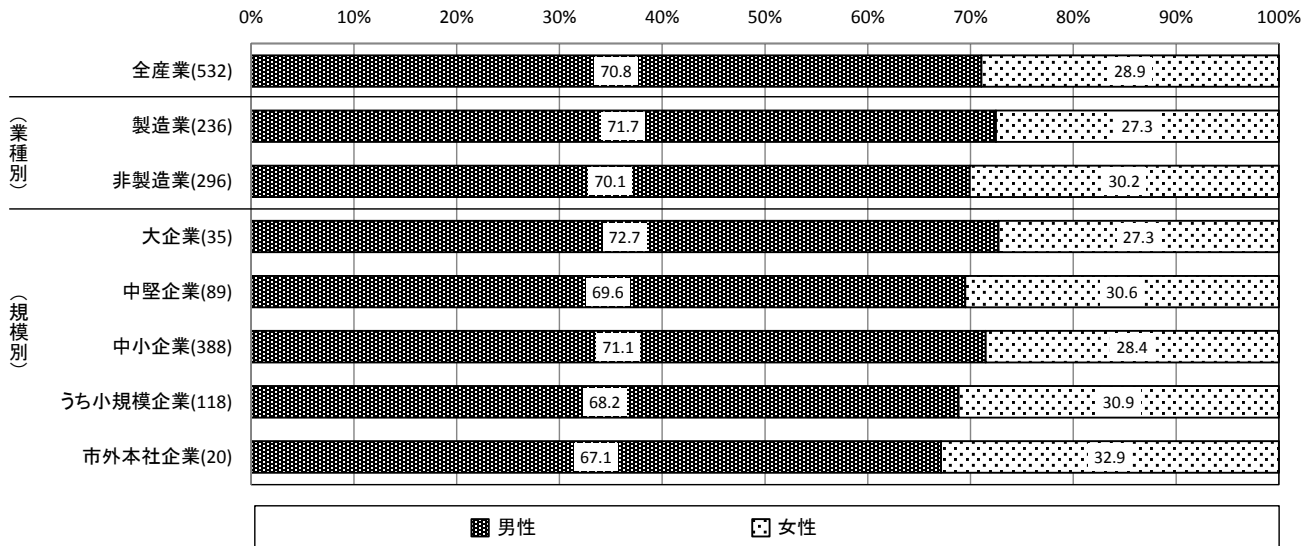
図表13 年齢の割合【業種・規模別】



### 3. 男女比率

従業員の男女比率について、全産業では「男性」の方が70.8%で多く、「女性」は28.9%となっている。業種別にみても、全ての業種で「男性」の方が多く、製造業で71.7%、非製造業が70.1%となっている。規模別にみても、全ての規模で「男性」の方が多く、大企業で72.7%、中堅企業で69.6%、中小企業で71.1%、うち小規模企業で68.2%となっている。

図表14 男女比率【業種・規模別】

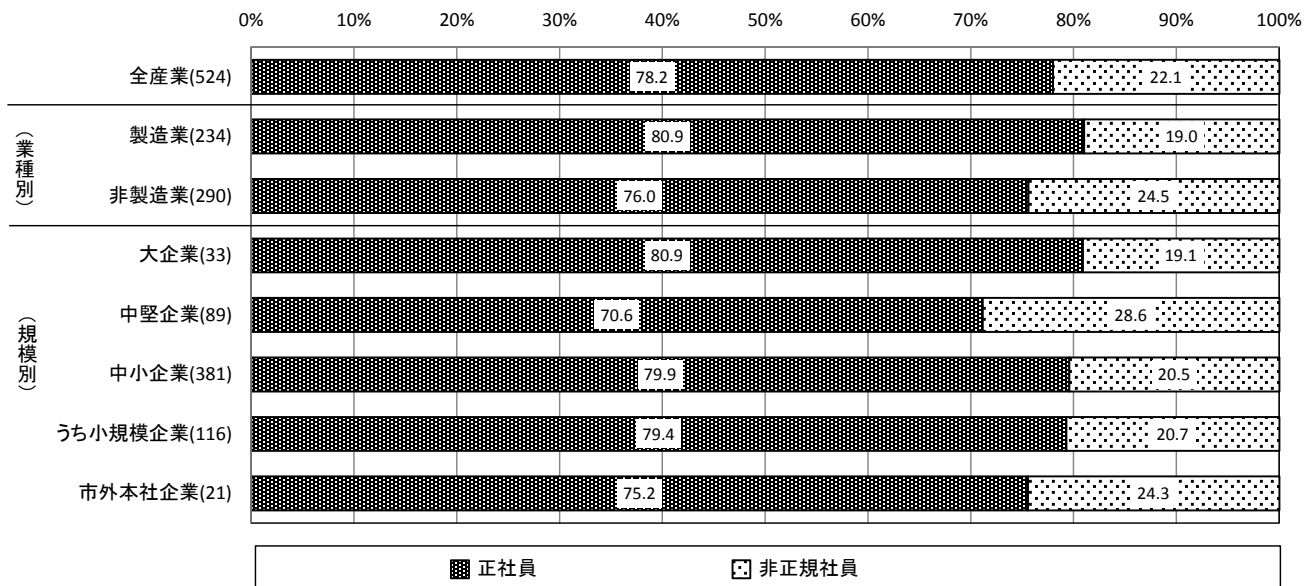


### 4. 雇用比率

正社員、非正規社員の雇用比率について、全産業では「正社員」の方が78.2%で多く、「非正規社員」は22.1%となっている。

業種別にみても、全ての業種で「正社員」の方が多く、製造業で80.9%、非製造業で76.0%となっている。規模別にみても、全ての規模で「正社員」の方が多く、大企業で80.9%、中堅企業で70.6%、中小企業で79.9%、うち小規模企業で79.4%となっている。

図表15 雇用比率【業種・規模別】





### 3. 労働力確保に向けた取組について

Q7 貴社が現在講じている取組または、予定している取組について該当する番号に○をつけてください。  
(複数選択可)

1. 女性の活用をすすめる	2. 定年延長や再雇用等による高齢者の活用をすすめる
3. 外国人材の活用をすすめる	4. 正社員の採用を強化する
5. アルバイト・パートの活用を強化する	6. パートなどの非正規雇用の正社員化をすすめる
7. 近隣からの採用を強化する(職住近接)	8. 募集時の賃金を引き上げる
9. 福利厚生を充実させる	10. 職場のPRを強化する
11. インターンシップの受け入れを強化する	12. IT・IoT機器の導入による省力化・効率化をすすめる
13. 兼業・副業等の外部人材の活用	14. 生産設備の更新・新規導入による効率化をすすめる
15. 従業員の健康に配慮した経営(健康経営)に取り組む	
16. テレワークやフレックスタイム制など多様な働き方を導入する	
17. アウトソーシングの活用による業務の見直しをすすめる	
18. その他( )	19. 特に取り組んでいない

Q8 貴社において、労働力確保に向けた取組をすすめるために、必要だと思う行政支援について該当する番号に○をつけてください。(○は3つまで)

1. 学校の就職担当者との交流機会の創出	2. 求職者と直接交流することができる場の提供
3. 先進的な取組を行っている企業との交流機会の創出・ネットワーク化	
4. IT機器やIoT関連機器の導入支援	5. 多様な働き方の導入に対するアドバイス
6. 企業の認定・認証による企業PRの支援	7. 福利厚生制度の更なる充実
8. 労務管理・制度改革にかかるコンサル支援	9. 職場環境改善に向けた経費に対する支援
10. 企業の魅力向上と情報発信のための相談・支援	11. 採用担当者のスキル向上支援
12. 外国人の受け入れに対する支援	13. その他( )

Q9 貴社の外国人材の受入れ状況についてお伺いします。(○は1つ。1に回答した方はそれぞれ人数を記入)

1. 受け入れている【雇用人数( )名、うち非正規( )名】	2. 受け入れていない
--------------------------------	-------------

Q10 今後の外国人材の受入れの意向について、該当する番号に○をつけてください。(○は1つ)

1. 積極的に受け入れたい	2. 状況に応じて検討したい	3. 受け入れの可能性は低い
---------------	----------------	----------------

Q11 外国人材の受入れについて、特に必要だと思う行政支援について該当する番号に○をつけてください。(○は1つ)

1. 留学生との合同企業説明会の開催	2. 外国人材に関する相談窓口の設置
3. 採用の手続きや制度、事例紹介などのセミナーの開催(入門編)	
4. 外国人材の活躍・定着に関するセミナーの開催	5. その他( )

御協力ありがとうございました。

## 第 110 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：株式会社東京商工リサーチ 横浜支店  
〒231-0015 神奈川県横浜市中区尾上町 1-6 VORT 横浜関内Ⅱ2F  
電話：045-681-6841 FAX：045-681-3285