

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）

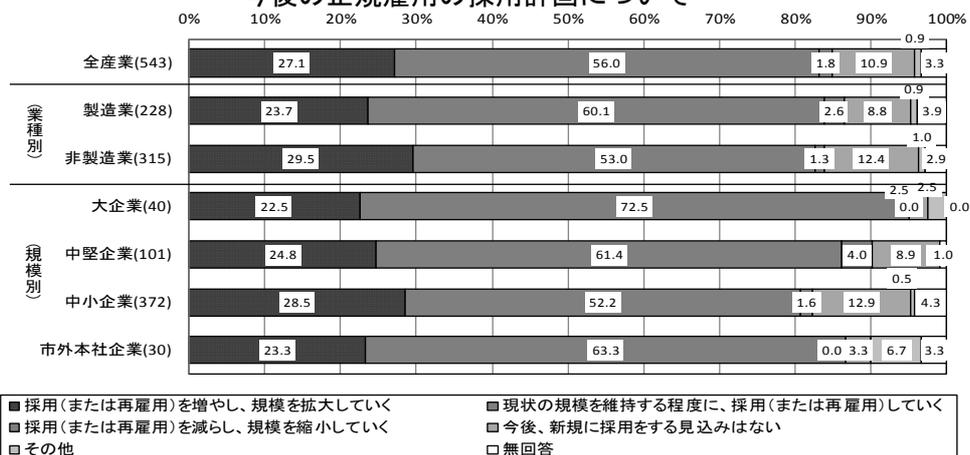
（注）通常調査の結果概要（自社業況BSI等）については、平成30年6月27日発表の内容をご参照ください。

【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

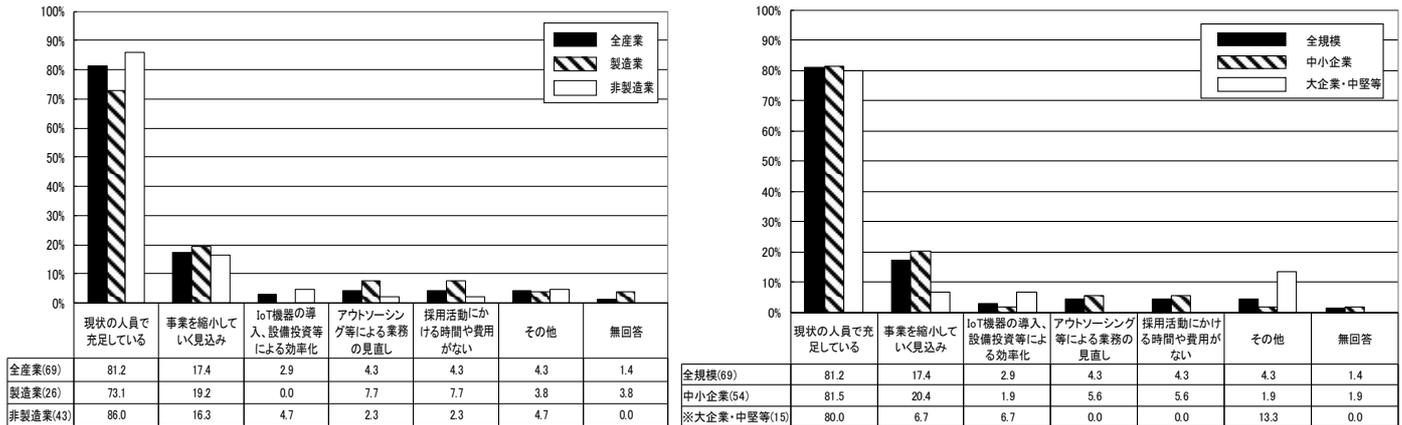


＜正規雇用の採用計画で「採用（または再雇用）を減らし、規模を縮小していく」または「今後、新規に採用をする見込みはない」を選択した企業のみ＞

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）



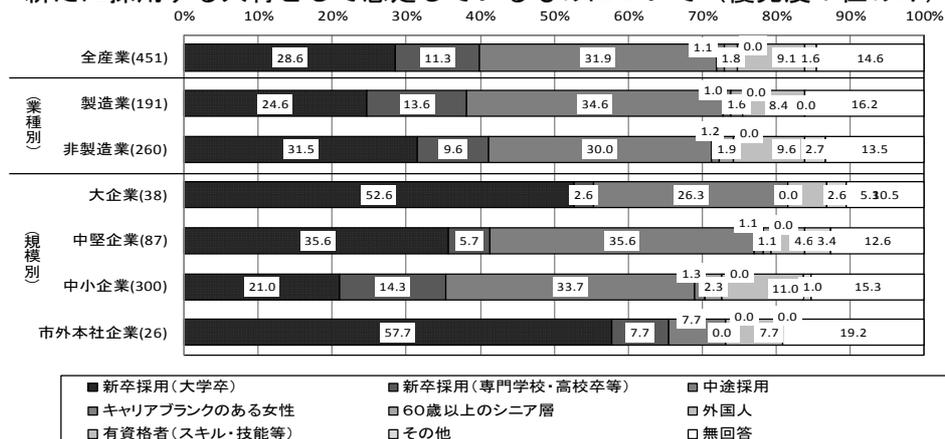
※大企業・中堅等・・・大企業、中堅企業、市外本社企業合算

＜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%

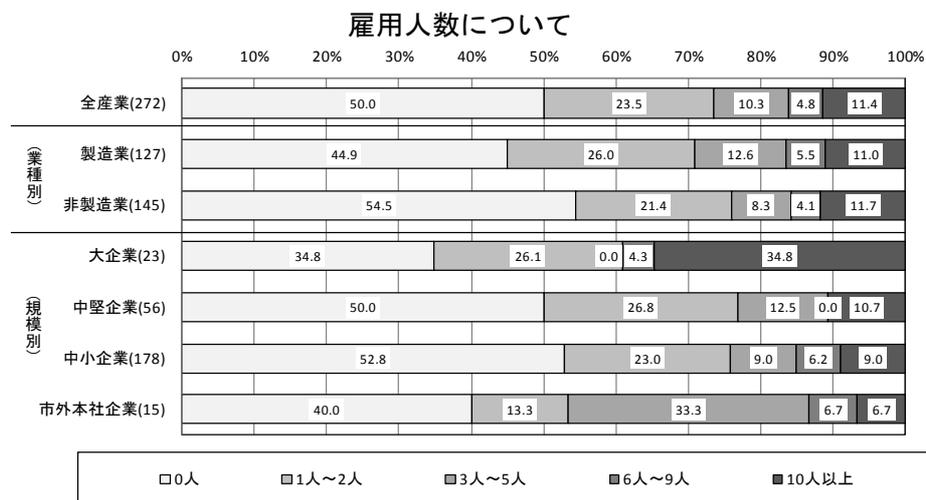
＜外国人＞

	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

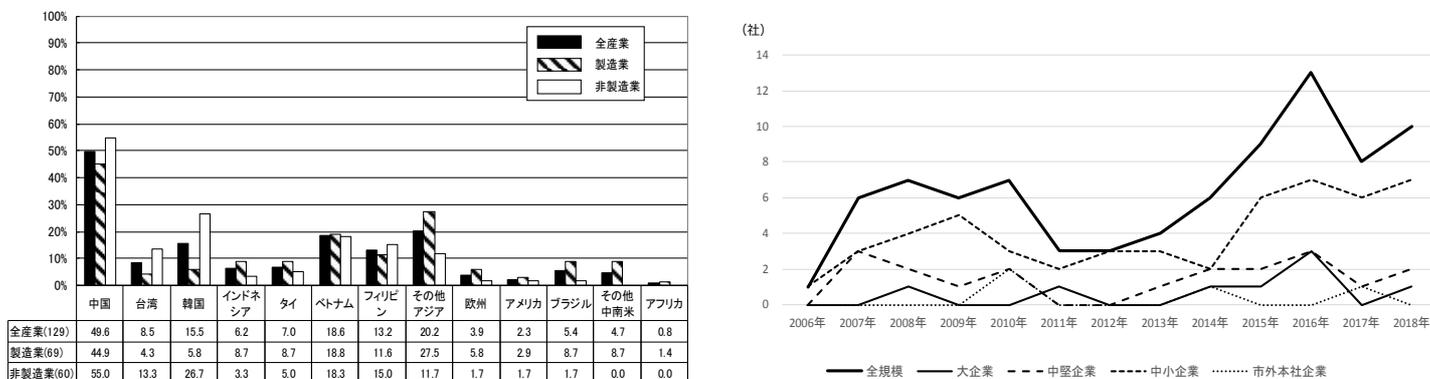
- 外国人労働者の雇用人数について、回答企業 272 社（無回答 271 社を除く）では、全産業で見ると「1人～2人」（23.5%）、「10人以上」（11.4%）、「3人～5人」（10.3%）の順となり、合計5割近くとなった。
- 業種別では、「1人～2人」が製造業（26.0%）、非製造業（21.4%）ともに最も多かったが、製造業では次いで「3人～5人」（12.6%）、非製造業では「10人以上」（11.7%）となっている。
- 規模別では、大企業で「10人以上」（34.8%）が最も多くなっているのに対し、中堅企業、中小企業では「1人～2人」が最も多くなっている。



◆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



◎報告書掲載 URL <http://www.city.yokohama.lg.jp/keizai/toukei/keikyuo/>（掲載予定日：7月18日）

お問合せ先		
経済局企画調整課長	立石 建	Tel 045-671-2565