

地元

希望職種別求職者アンケート でわかった 雇用管理改善の具体的なニーズ

～求職者ニーズに沿った雇用管理改善で入職率UP & 離職率DOWN！！～

【パートタイム版】



令和7年2月 ハローワーク長岡求人部門

はじめに

○近年の企業の人手不足の対応策

➡ 従業員の待遇改善（賃金、賞与引き上げ等の処遇改善）
（下の内閣府資料参照）



求職者は仕事に応募する際「賃金」よりも「仕事内容」を重視しています。

（⇒賃金を最重要視する求職者が特別多いわけではないことがわかっています）

そこで求職者に「次に就職したいと思う事業所は次の「A～C」のうちどれか」と問うアンケートを実施しました。

「A」…賃金・賞与引き上げ等の処遇を改善している事業所 「B」…長時間労働の抑制等の働き方改革を推進している事業所

「C」…仕事と育児・介護の両立支援等の働きやすい職場作りを推進している事業所

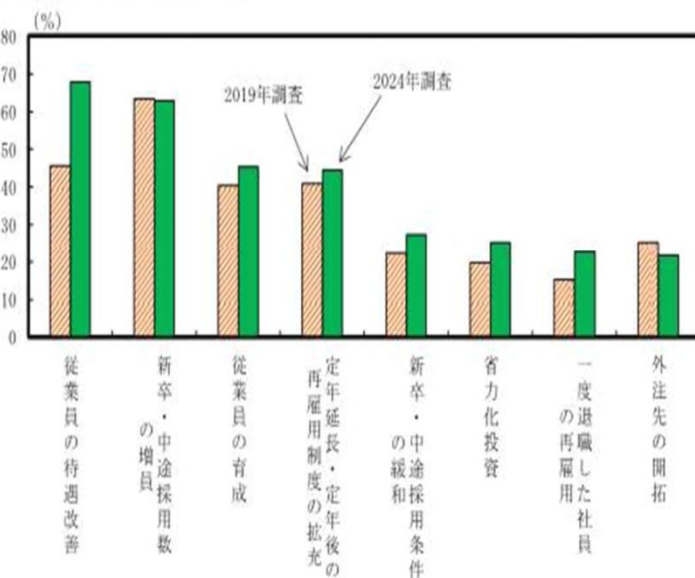
結果、総合計では「A～C」の割合はほぼ同程度でしたが、**希望職種別、希望雇用形態別（フルタイムかパートタイムか）、年齢別に集計するとそれぞれで特徴的なニーズがあることが判明**しました。

事業所は本資料を参考していただき上の「A～C」を今後もどのように推進していくことが人手不足への対応の面から有益なのかご検討していただきたいと思います。そして、求職者には改善、推進したことを積極的にPRして入職率を向上させるとともに、在職中従業員の満足度向上により離職率が低下することで、本資料が人手不足を解消する一助となれば幸いです。

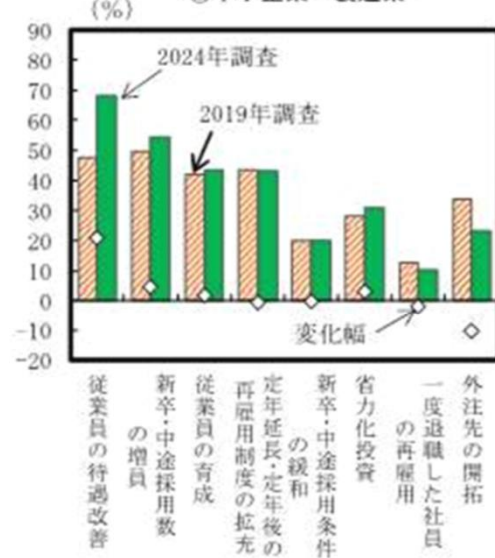
第2-1-8図 人手不足への対応策

人手不足への対応策として、従業員の待遇改善を行う企業の割合が特に増加

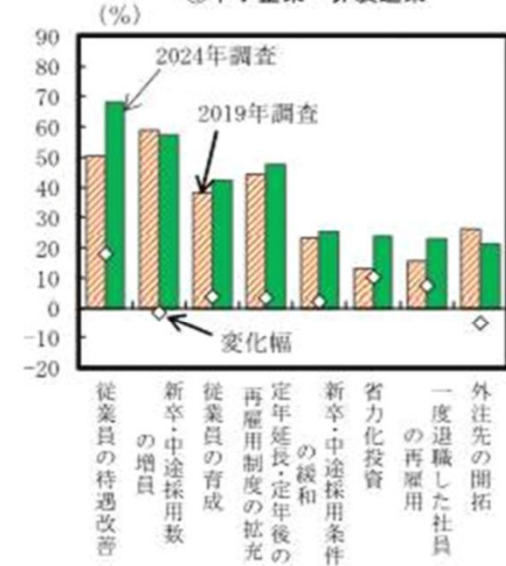
(1) 全規模・全産業ベースの対応状況



③ 中小企業 製造業



④ 中小企業 非製造業



(備考) 1. 内閣府「人手不足への対応に関する企業意識調査」(2024)及び「多様化する働き手に関する企業の意識調査」(2019)により作成。
2. 複数の選択肢から、該当するものを全て選択する形式。

アンケート目的

給与等の処遇改善、長時間労働の抑制、休日・休暇の増加及び育児・介護の両立支援等雇用管理改善に対する求職者のニーズを求人者に理解していただくことで人手不足への対応という観点から効果的な雇用管理改善の実施を促し、もって求人者への入職率向上と在職中従業員の離職率低下を促進することを目的に実施しました。

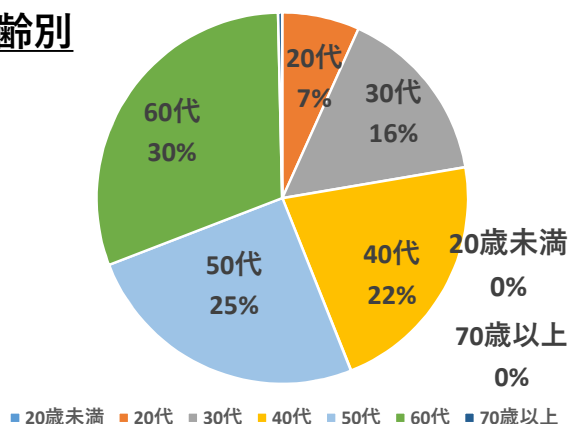
アンケート概要

- 実施時期：令和6年11月25日（月）～令和7年1月16日（木）
- 調査方法：紙媒体による調査（ハローワーク来所者へアンケート用紙の配布）、求職者マイページへのメッセージ送信及びSNSによるメッセージ送信
- 調査対象：ハローワーク長岡（ハローワークプラザ長岡、ワークプラザ栃尾及びハローワーク小千谷含む）の求職者

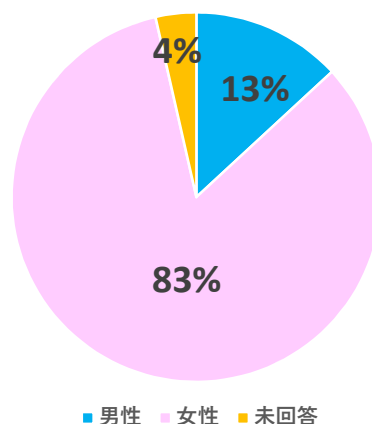
回答者割合

回答数：182

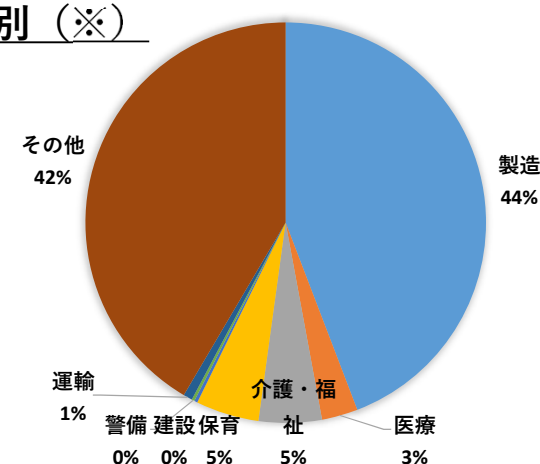
年齢別



男女別



希望職種別（※）



※この資料の職種別カテゴリーの「介護等」は介護・福祉、医療、保育のことをいいます。

「運輸等」は運輸、建設、警備のことをいいます。

「事務、販売等」は、製造と上記職種以外の全てです。例えば事務や販売、サービス職などをいいます。

アンケートの結果要旨

A…賃金、賞与引き上げ等の処遇を改善している事業所

B…長時間労働の抑制等の働き方改革を推進している事業所

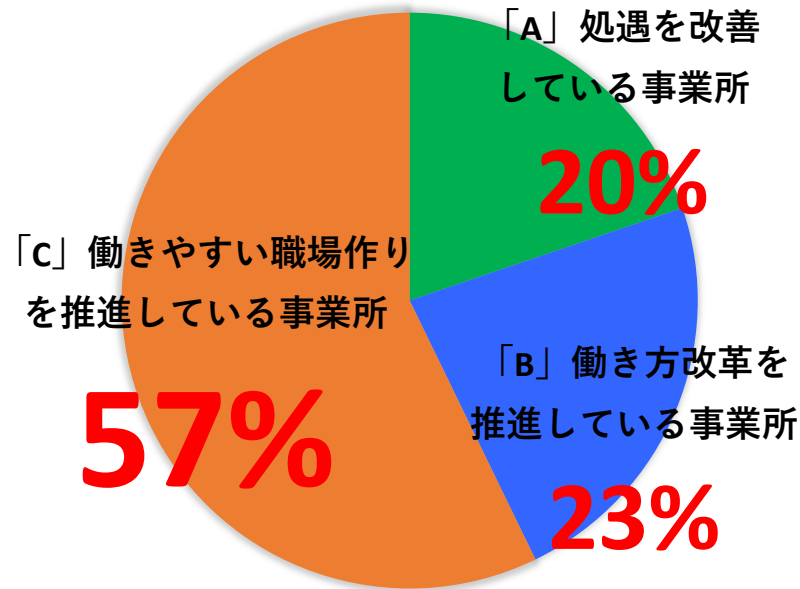
C…仕事と育児・介護の両立支援等の働きやすい職場作りを推進している事業所

■求職者に対し、就職したい事業所は上の「A~C」のどれか（1つのみ選択）を質問したところ、パートタイム労働者の場合、希望職種、年齢を考慮しなければ「C」仕事と育児・介護の両立支援等の働きやすい職場作りを推進している事業所が最も選択される結果となった。

■また上の「A~C」について職種別に見た場合であっても、職種別かつ若年層（～39歳）に限って見た場合であっても、全て「C」仕事と育児・介護の両立支援等の働きやすい職場作りを推進している事業所が最も選択される結果となった。

【Q1】就職したいと思う事業所を「A」～「C」から選ぶならどれですか？【職種計】

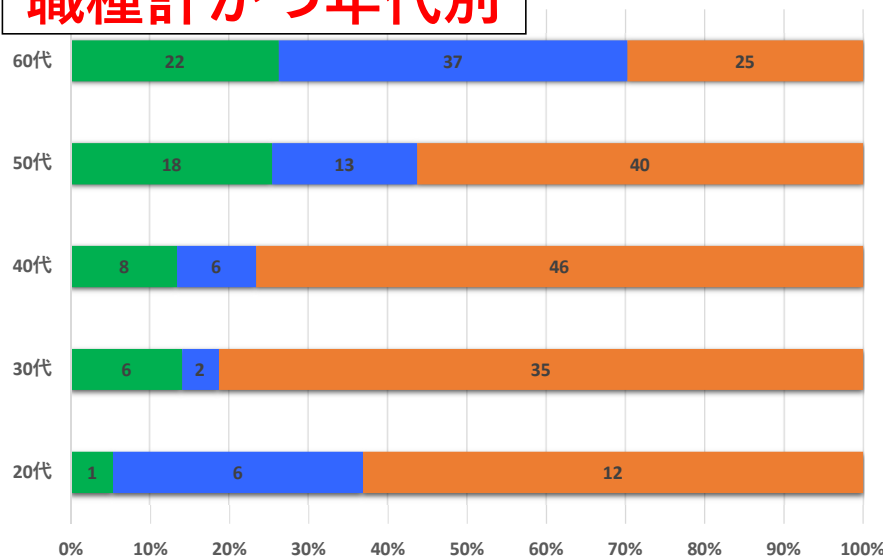
パートタイム希望者が働きたい事業所【職種計】



パートタイムを希望する求職者の場合、60代以外は全て「仕事と育児・介護の両立支援等の働きやすい職場作りを推進している事業所」が最も選択される結果となった。

また「職種計かつ年代別」のグラフを見ると「処遇を改善している事業所」は若年層になるほど選択した割合が減少傾向であることも特徴的である。

職種計かつ年代別



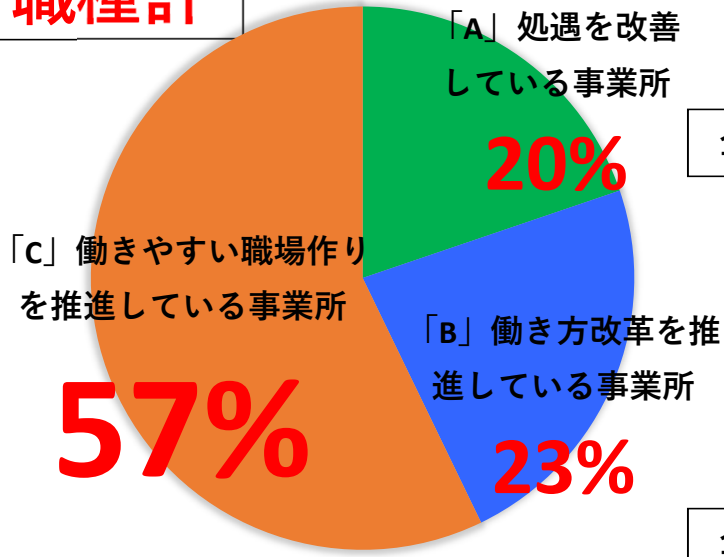
	処遇改善	働き方改革	働きやすい職場
60代	26.2%	44.1%	29.8%
50代	25.4%	18.3%	56.3%
40代	13.3%	10.0%	76.7%
30代	14.0%	4.7%	81.4%
20代	5.3%	31.6%	63.2%

※小数点第2位を四捨五入

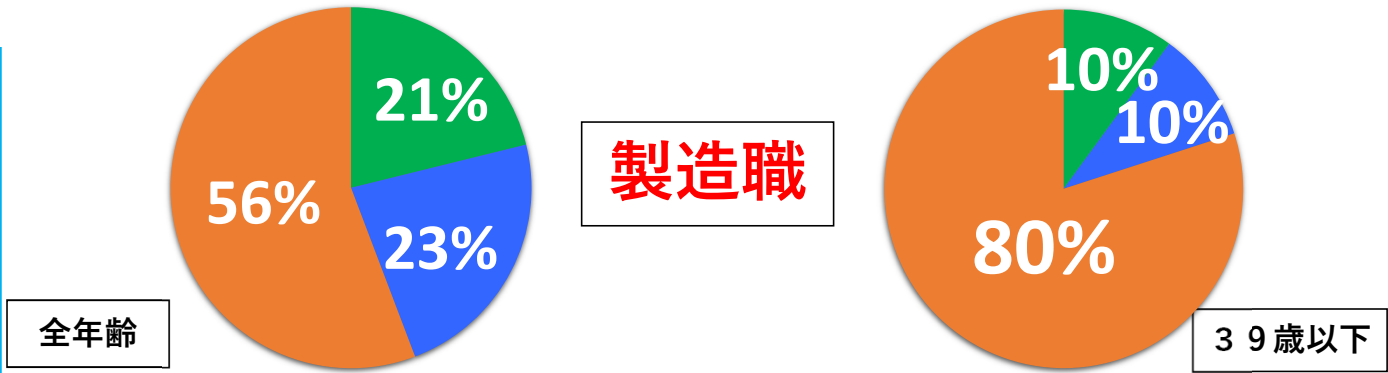
※50%以上選択された箇所を黄色で表示しています

【Q1】
就職したいと思う事業所を「A」～「C」から選ぶならどれですか？【職種別】

職種計



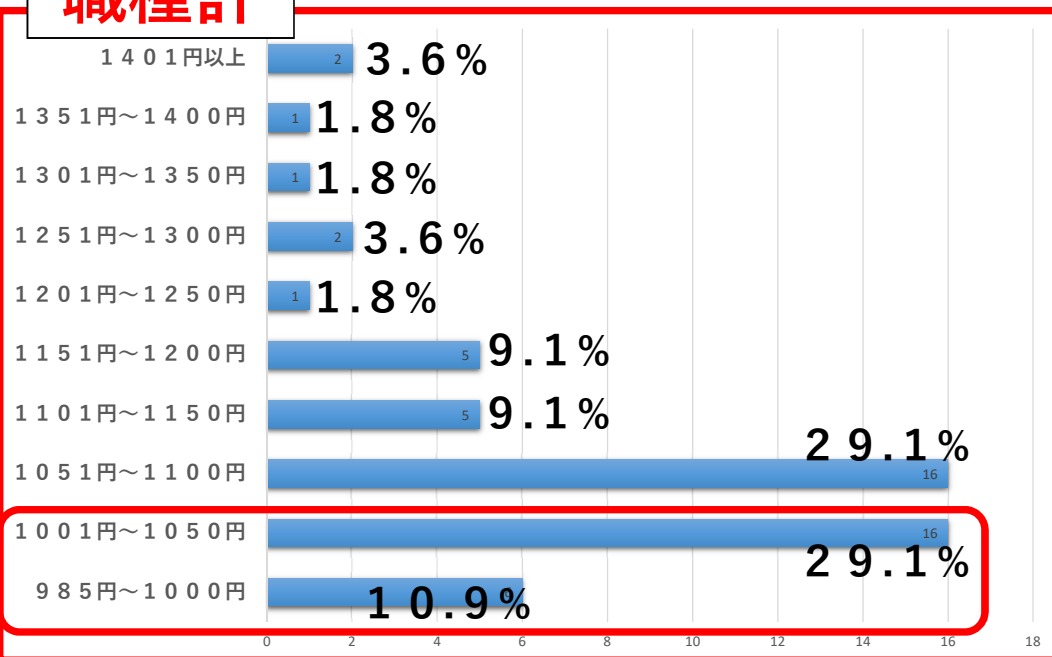
パートタイムでは、どの職種であっても「仕事と育児・介護の両立支援等の働きやすい職場作りを推進している事業所」が最も選択される結果となった。



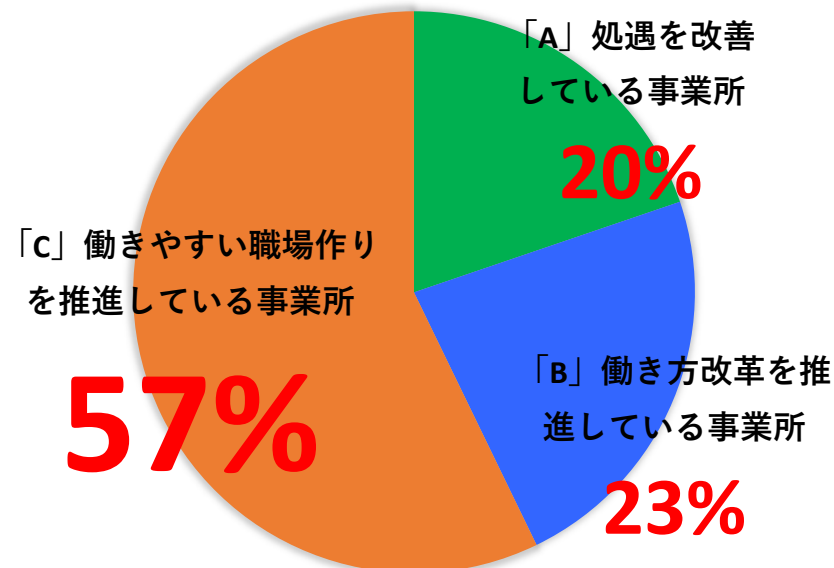
【Q2】 Q1で「A」と回答した方にお伺いします。 【職種計】

希望する時給額はどの範囲ですか？（パートタイム希望者のみの回答）

職種計



職種計



職種計のグラフを見るとパートタイム希望者では、令和6年10月1日からの新潟県地域別最低賃金「985円」+65円の範囲内を希望する者が40%を占める結果となったことがわかる。さらに、Q1の回答でパートタイム希望の求職者が「賃金、賞与引き上げ等の処遇を改善している事業所」を選択した割合が20%であったこともあわせて考えると、パートタイム労働者の入職率を高め、離職率を下げるためには時給等の改善よりも仕事と育児・介護の両立支援等の働きやすい職場作りをさらに推進する方が効果的であることが示唆される。

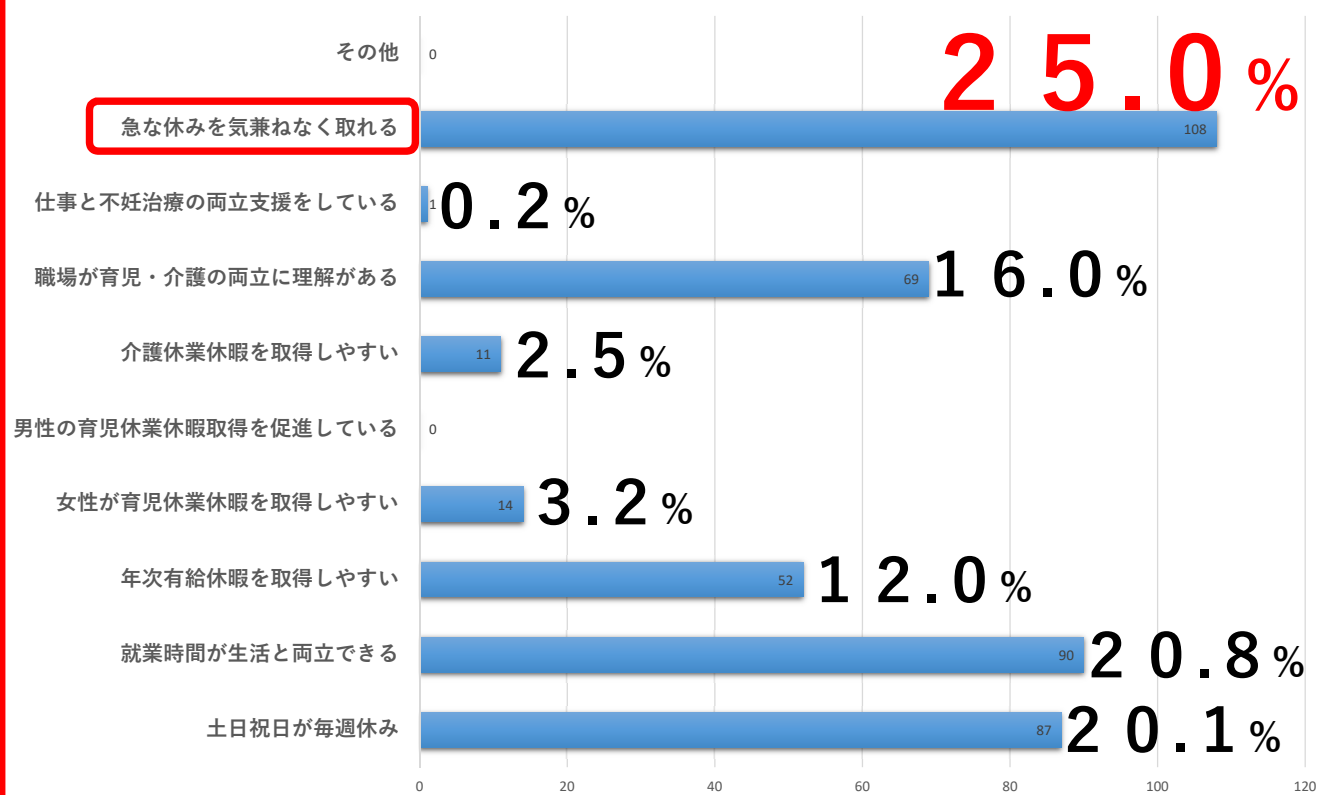
【Q3】 Q1で「C」を選択した方にお伺いします。【職種計】

仕事と育児・介護の両立支援等の働きやすい職場作りを推進している事業所とはどのような事業所だと思いますか？
(3つまで選択可能としています)

- | | | |
|-----|--|--------------------|
| 選択肢 | 土日祝日が毎週休みであること | 就業時間が生活と両立できること |
| | 年次有給休暇が取得しやすいこと | 女性の育児休業休暇が取得しやすいこと |
| | 男性の育児休業休暇取得を促進していること | 介護休業休暇が取得しやすいこと |
| | 職場が育児・介護の両立に理解があること（時短制や業務負担の分散ができること） | |
| | 仕事と不妊治療の両立支援をしていること | |
| | 家族の都合などで急に休みが必要になった時、気兼ねなく休暇が取れること | |
| | その他 | |

職種計

両立支援をしている事業所とはどのような事業所か



パートタイムではどの職種でも「急な休みを気兼ねなく取れること」が最も選択され、職種計で見ると4人に1人が選択した。

【Q3】 Q1で「C」を選択した方にお伺いします。 【職種別】

仕事と育児・介護の両立支援等の働きやすい職場作りを推進している事業所とはどのような事業所だと思いますか？
 (3つまで選択可能としています) ※運輸等は回答者が少なかったため省略。

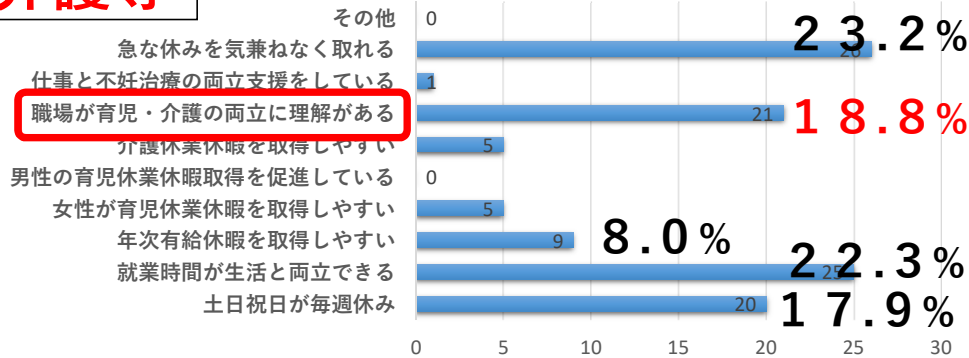
製造職

両立支援をしている事業所とはどのような事業所か



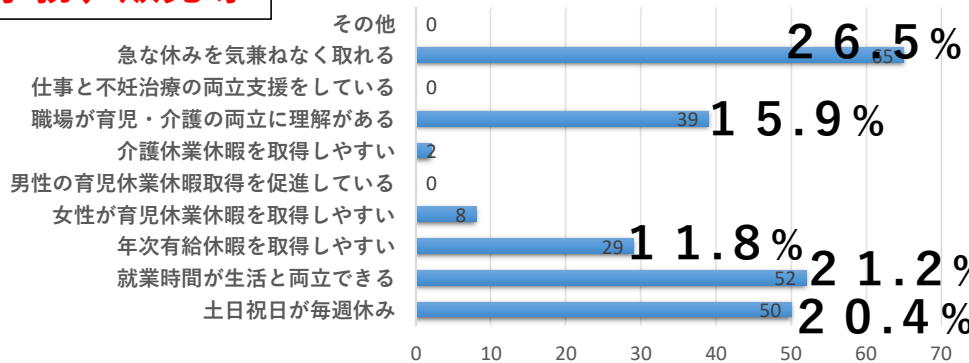
介護等

両立支援をしている事業所とはどのような事業所か



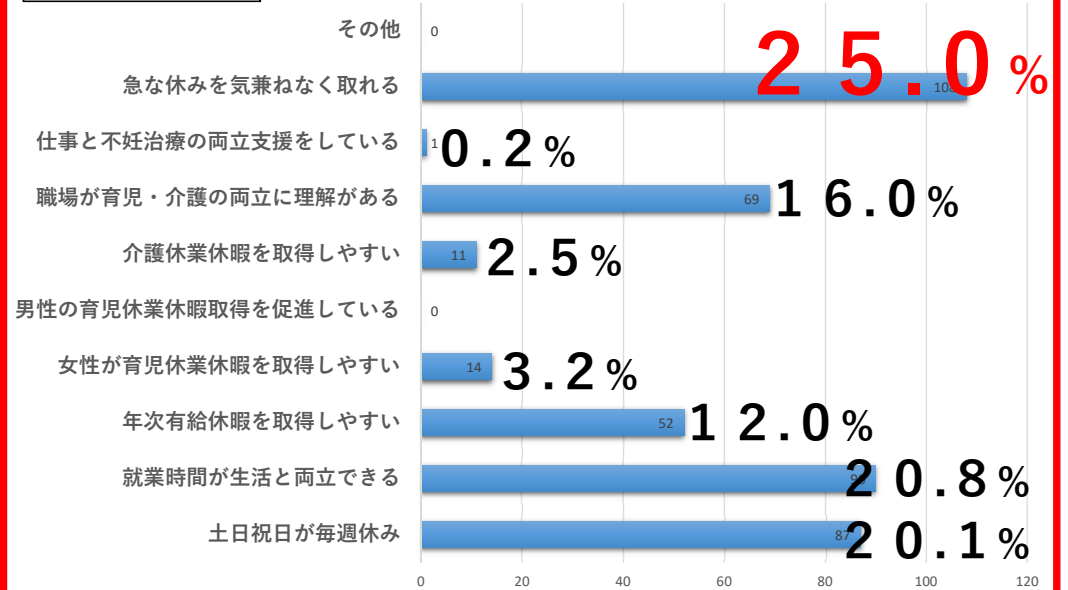
事務、販売等

両立支援をしている事業所とはどのような事業所か



職種計

両立支援をしている事業所とはどのような事業所か



製造職は職種計と比較すると「年次有給休暇を取得しやすい」を選択した求職者の割合が高い。

介護等は職種計と比較すると「職場が育児・介護の両立に理解がある」を選択した求職者の割合が高い。

事務、販売等と職種計では傾向がほぼ同じ結果となった。

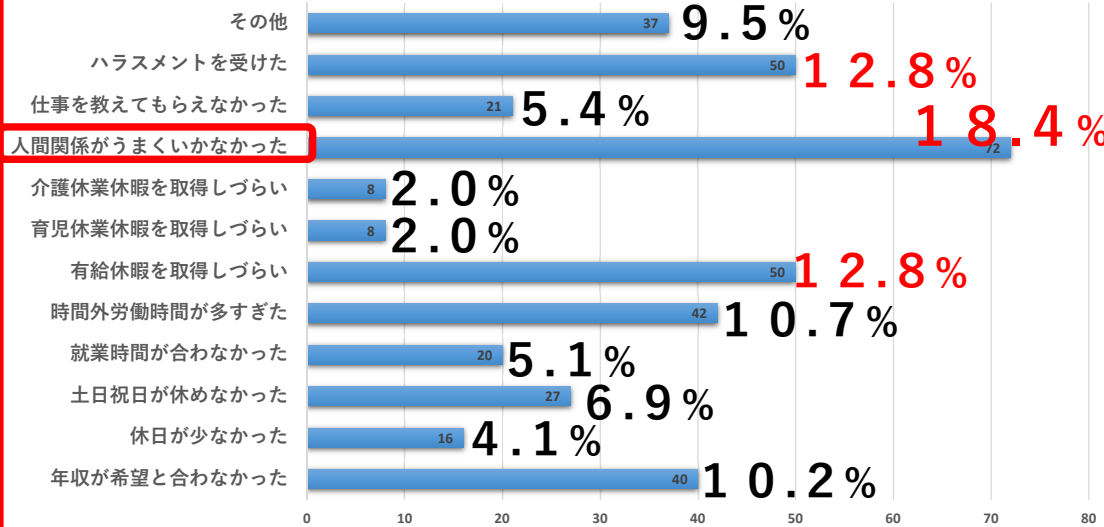
※職種別の結果で選択率が5%未満の選択肢は割合の表示を省略。

【Q4】前職（又は現職）で特に困った事は何ですか？【職種別】

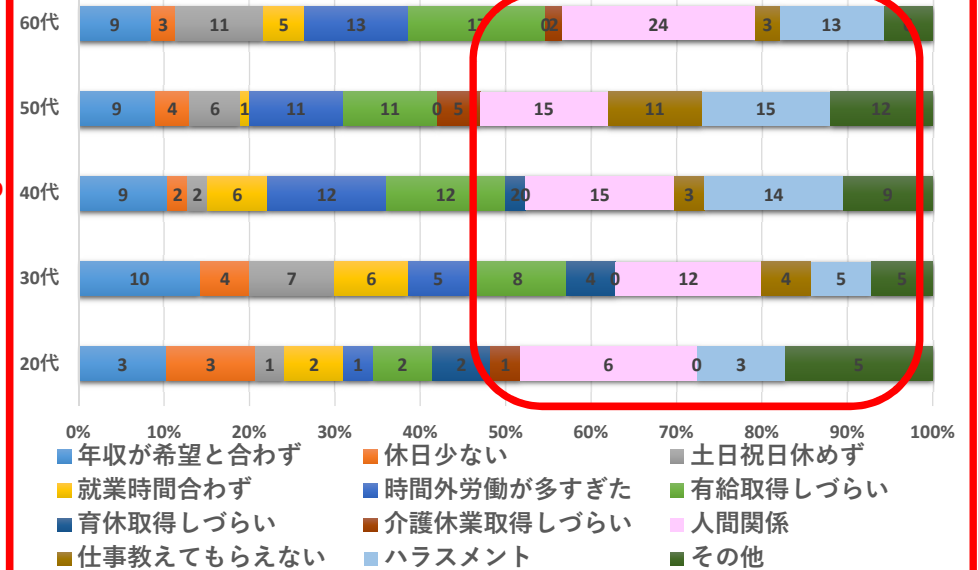
3つまで選択可能としています ※運輸等は回答者が少なかったため省略。 ※職種別の結果で選択率が5%未満の選択肢は割合の表示を省略。

職種計

前職（現職）で特に困ったこと

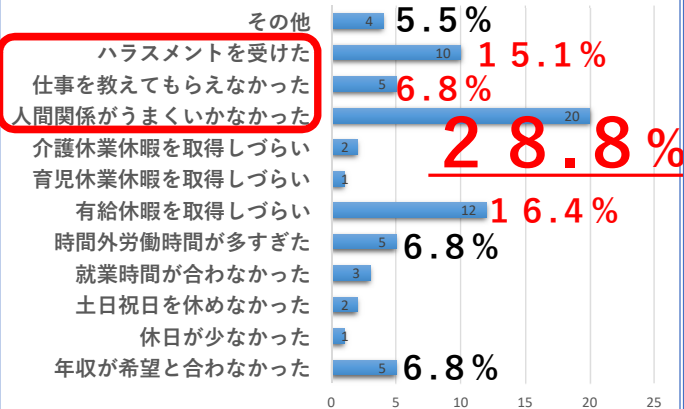


職種計かつ年代別



製造職

前職（現職）で特に困ったこと



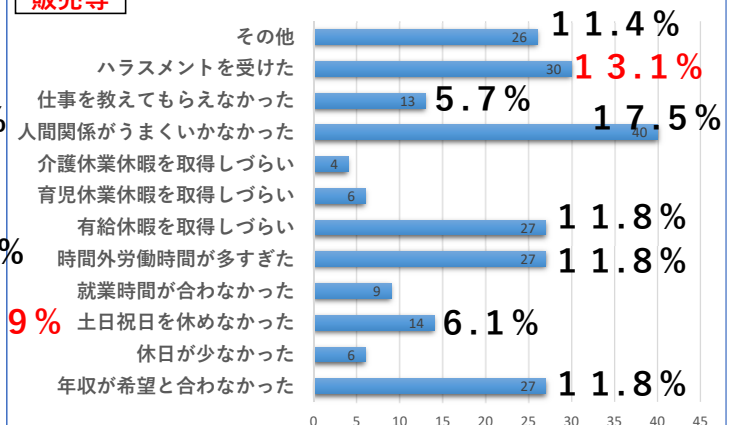
介護等

前職（現職）で特に困ったこと



事務、販売等

前職（現職）で特に困ったこと



製造職では「人間関係がうまくいかなかった」が突出している。また職種計と比べると「仕事を教えてもらえなかった」「ハラスメントを受けた」を選択した求職者の割合も高い。

介護等では、就業時間、土日祝日、休日に関する項目が職種計に比べて選択した求職者の割合が高い。

右上の「職種計かつ年代別」のグラフを見るとパートタイムでは「人間関係がうまくいかなかった」はどの年代でも選択した求職者の割合が高いが、「ハラスメントを受けた」は40代以上になると選択した求職者の割合が急増している。

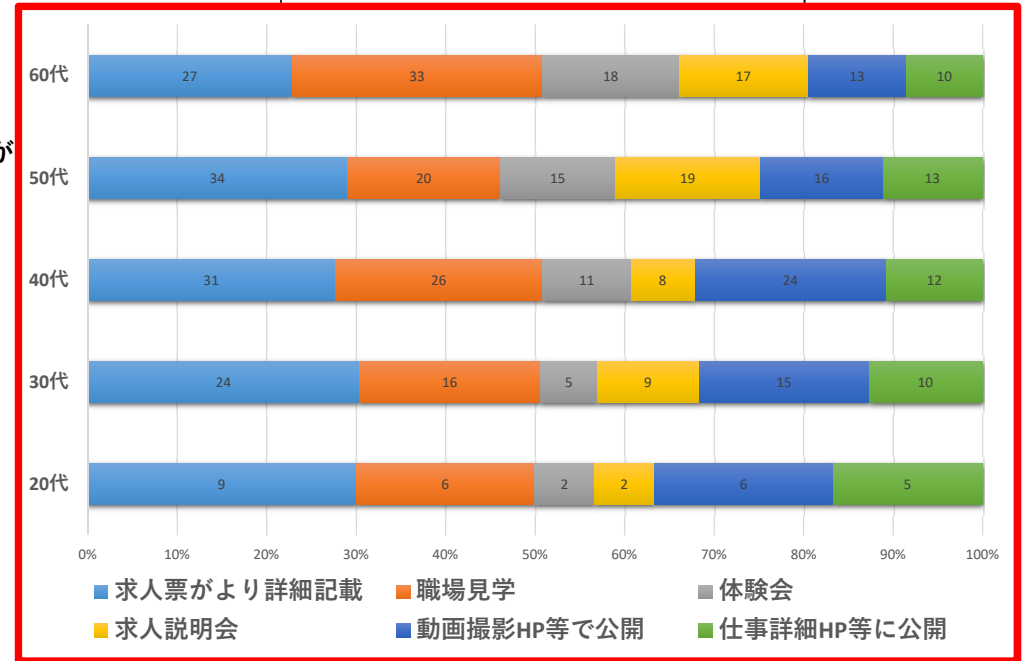
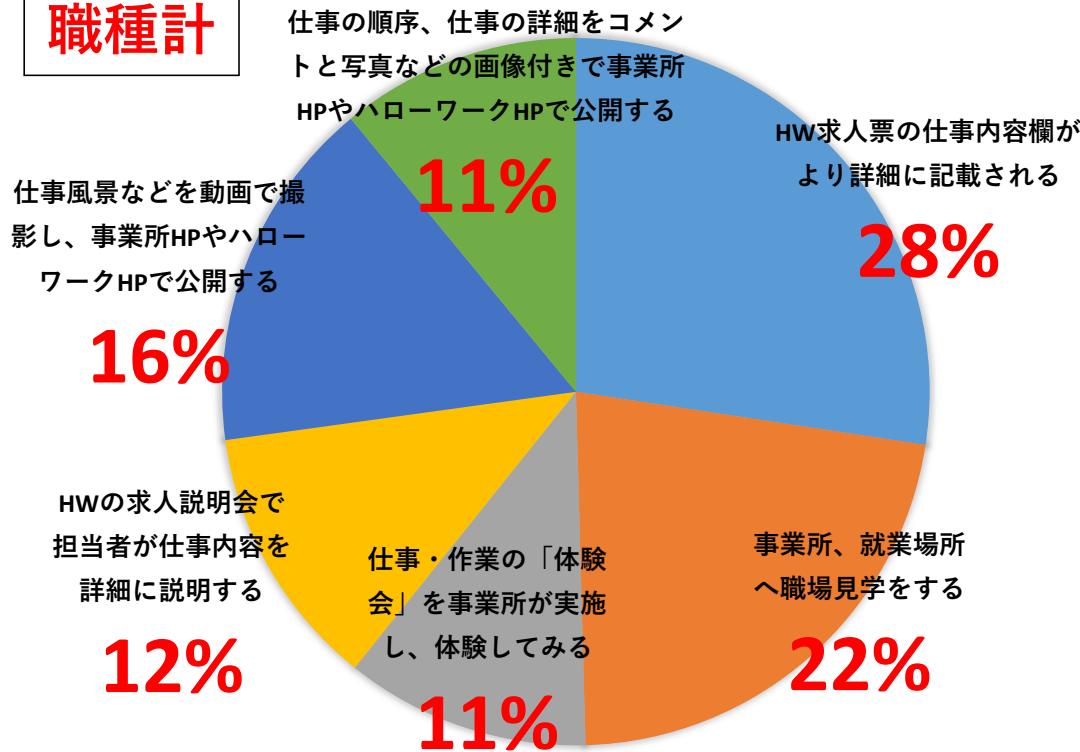
回答の「その他」は、製造職では冷暖房がない、事務、販売等では責任が重い仕事をする、人により業務の隔たりがある、などの回答があった。

【Q5】求職者が求人者に求める仕事内容がわかりやすくなる取組は何か

3つまで選択可能としています ※運輸等は回答者が少なかったため省略。

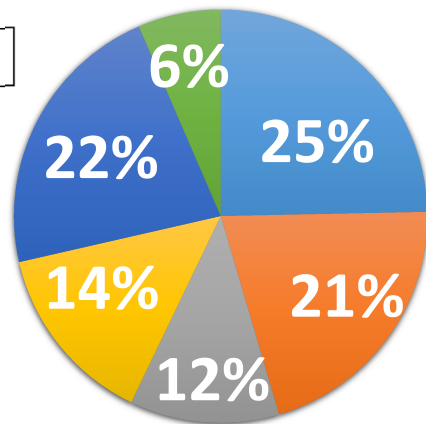
職種計かつ年代別

職種計

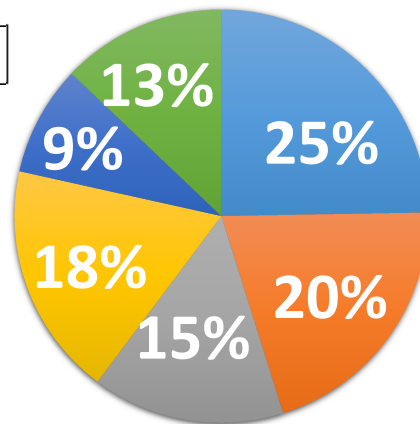


《人手不足時代の求人活動》
自社HP等で「仕事内容」の説明・公開が求められている。

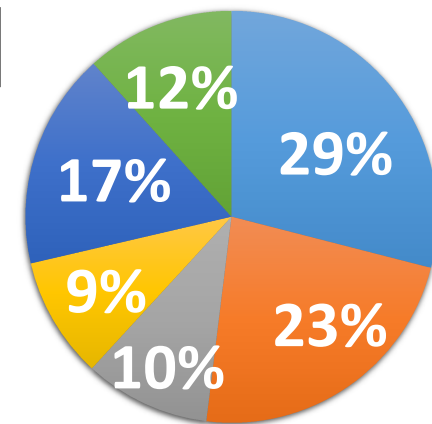
製造職



介護等



事務、販売等



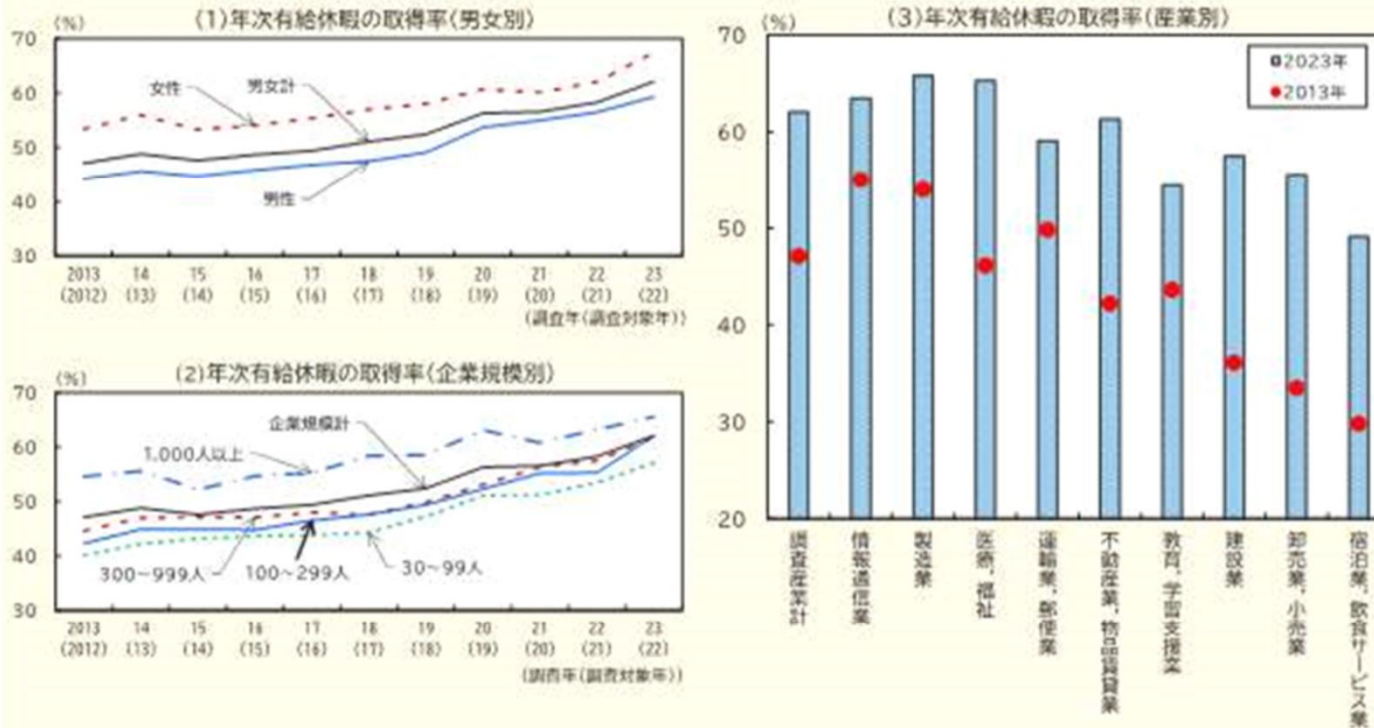
《人手不足時代の職場見学》

パートタイム希望の求職者は「仕事と育児・介護の両立支援等の働きやすい職場作りを推進している事業所」を最も働きたい事業所として選択しているため、このニーズに関連した自社の強みの把握と見学者へのPRが重要である。

【参考】有給休暇の取得率について 令和6年版「労働経済白書」から

第1-(3)-6図 年次有給休暇の取得率

- 年次有給休暇の取得率は、働き方改革の取組を背景に上昇傾向。2023年調査（2022年の状況）では過去最高を更新。
- この10年間で「医療、福祉」「建設業」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」等が大きく上昇。



資料出所 厚生労働省「就労条件総合調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 常用労働者30人以上の民間企業における常用労働者の値。
 2) 2014年以前は、調査対象を「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」としており、また、「複合サービス事業」を含まなかった。2015年より「常用労働者が30人以上の民間法人」とし、さらに「複合サービス事業」を含めることとした。
 3) 表示は調査年。各年の前年1年間の状況について調査している。()は調査対象年。
 4) 「取得率」は、取得日数計/付与日数計×100(%)である。「付与日数」は繰越日数を除き、「取得日数」は実際に取得した日数である。

有給休暇取得率は男女計では8年連続で上昇しており、2023年調査（2022年（令和4年）の状況）は、1984年の調査開始以降初めて6割を超えた（左図（1））。
 左図（2）をみると、全ての企業規模で取得率が上昇している。かつ近年、中小企業においても取得率が上昇している。
 左図（3）により、産業別にみると、この10年間で、特に「医療、福祉」「建設業」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」等の取得率が大きく上昇していることが分かる。

【参考】有給休暇の取得率について 令和6年「就労条件総合調査」から

令和5年1年間に企業が付与した年次有給休暇日数（繰越日数を除く。）をみると、労働者1人平均は16.9日（令和5年調査 17.6日）、このうち労働者が取得した日数は11.0日（同 10.9日）で、取得率は65.3%（同 62.1%）となっており、昭和59年以降最も高くなっている。

取得率を産業別にみると、「鉱業、採石業、砂利採取業」が71.5%と最も高く、「宿泊業、飲食サービス業」が51.0%と最も低くなっている。（第5表、第2図）

第5表 労働者1人平均年次有給休暇の取得状況

企業規模・産業・年	(単位：日)		(単位：%)
	労働者1人平均付与日数 ¹⁾	労働者1人平均取得日数 ²⁾	労働者1人平均取得率 ³⁾
令和6年調査計	16.9	11.0	65.3
1,000人以上	17.1	11.5	67.0
300～999人	17.3	11.5	66.6
100～299人	16.5	10.4	62.8
30～99人	16.6	10.6	63.7
鉱業、採石業、砂利採取業	17.8	12.7	71.5
建設業	17.8	10.8	60.7
製造業	18.3	12.9	70.4
電気・ガス・熱供給・水道業	18.7	13.2	70.7
情報通信業	18.7	12.5	67.1
運輸業、郵便業	17.8	11.1	62.2
卸売業、小売業	16.7	10.1	60.6
金融業、保険業	15.1	9.9	65.4
不動産業、物品賃貸業	16.9	10.6	62.4
学術研究、専門・技術サービス業	18.6	12.2	65.7
宿泊業、飲食サービス業	11.6	5.9	51.0
生活関連サービス業、娯楽業	13.9	8.8	63.2
教育、学習支援業	17.7	10.1	56.9
医療、福祉	16.4	11.0	66.8
複合サービス事業	19.7	10.8	55.0
サービス業（他に分類されないもの）	15.1	10.7	71.1
令和5年調査計	17.6	10.9	62.1

注：1) 「付与日数」は、繰越日数を除く。

2) 「取得日数」は、令和5年（又は令和4会計年度）1年間に実際に取得した日数である。

3) 「取得率」は、取得日数計/付与日数計×100(%)である。

「令和5年」の有給休暇取得率は65.3%である。



貴社の有給休暇取得率がこれを上回っているならば求職者にPRできる。



求人票に記載して発信する。記載しなければ求職者はわからない。

『就労条件総合調査』とは？ 厚生労働省が毎年我が国の主要産業で常時労働者30人以上を雇用する民間企業を対象に、企業の労働時間制度、賃金制度等について総合的に調査し、我が国の民間企業における就労条件の現状を明らかにすることを目的としています。

【参考】有給休暇の取得率について 令和6年「就労条件総合調査」から

第2図 労働者1人平均年次有給休暇取得率の年次推移



- 注：1) 「取得率」は、(取得日数計/付与日数計)×100(%)である。
- 2) 年次については、平成13年以降は調査年(1月1日時点)の前年1年間の状況を表すものであり、平成11年以前は調査年(12月31日時点)1年間の状況を「賃金労働時間制度等総合調査」として取りまとめたものである。
- 3) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」に範囲を拡大した。
- 4) 平成26年以前は、調査対象を「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」としており、また、「複合サービス事業」を含まなかったが、平成27年より「常用労働者が30人以上の民間法人」とし、さらに「複合サービス事業」を含めることとした。

出典 厚生労働省「令和6年 就労条件総合調査」(令和6年12月26日に利用)

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-23c.html>

【参考】育児休業取得率の推移について 令和6年版「厚生労働白書」から

図表 1-2-1 育児休業取得率の推移

○育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性は低水準ではあるものの上昇傾向にある（令和4年度：17.13%）。



育児休業取得率 = $\frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間（※）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$

資料：厚生労働省「雇用均等基本調査」

（※）平成22年度調査までは、調査前年度1年間。

（注）平成23年度の〔 〕内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

出典 厚生労働省「令和6年版 厚生労働白書」P199（令和6年12月23日に利用）

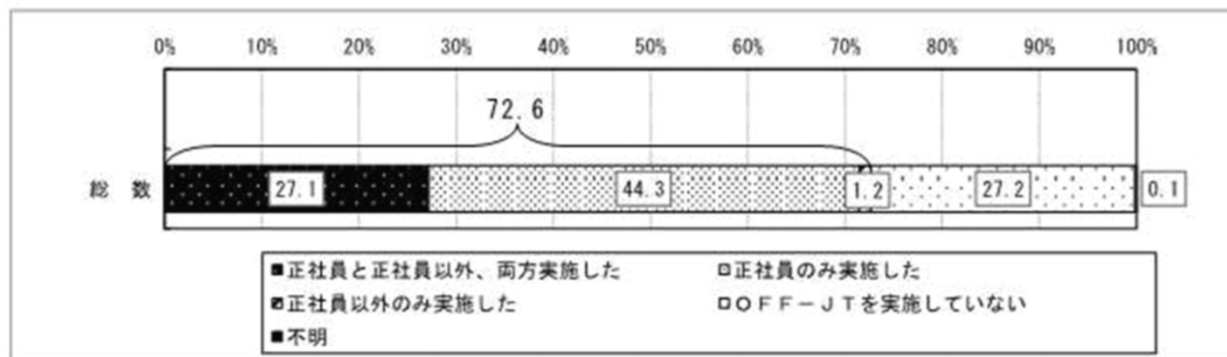
<https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/kousei/23/index.html>

【参考】OFF-JT(OFF the Job Training)について

(OFF-JT…企業の事業活動と区別して実施する座学・実技

OJT…的確な指導者による指導のもとで、企業内の事業活動の中で実施する実習)

図 21 OFF-JTの実施状況



令和4年度にOFF-JTを正社員または正社員以外の社員に対して実施した事業所は72.6%である(左図上)。



受講したOFF-JTの役立ち度は正社員、正社員以外共に「役に立った」「どちらかというと役に立った」という肯定的意見が90%を超えている(左図下)。



OFF-JTを実施している事業所は求人票の中にOFF-JTの具体的内容を表記・発信することで、求職者の関心をより集めやすくなると考えられる。



記載例…入社後、2週間は業務から離れ、本社(総務部)実施の新人研修を実施します(いわゆるOFF-JTです)。主にビジネスマナーを習得する内容となっております。このため未経験の方も安心してご応募ください。

出典 厚生労働省「令和5年度 能力開発基本調査」P14 P49(令和6年12月23日に利用)

上の緑枠内の要約は 厚生労働省「令和5年度 能力開発基本調査」P14~P16、P45、P49をもとにハローワーク長岡が作成(令和6年12月23日に利用)

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/104-05b.pdf>

【参考】OFF-JT(OFF the Job Training)について

図 69 OFF-JTを受講した者（雇用形態、性、最終学歴、年齢階級別）

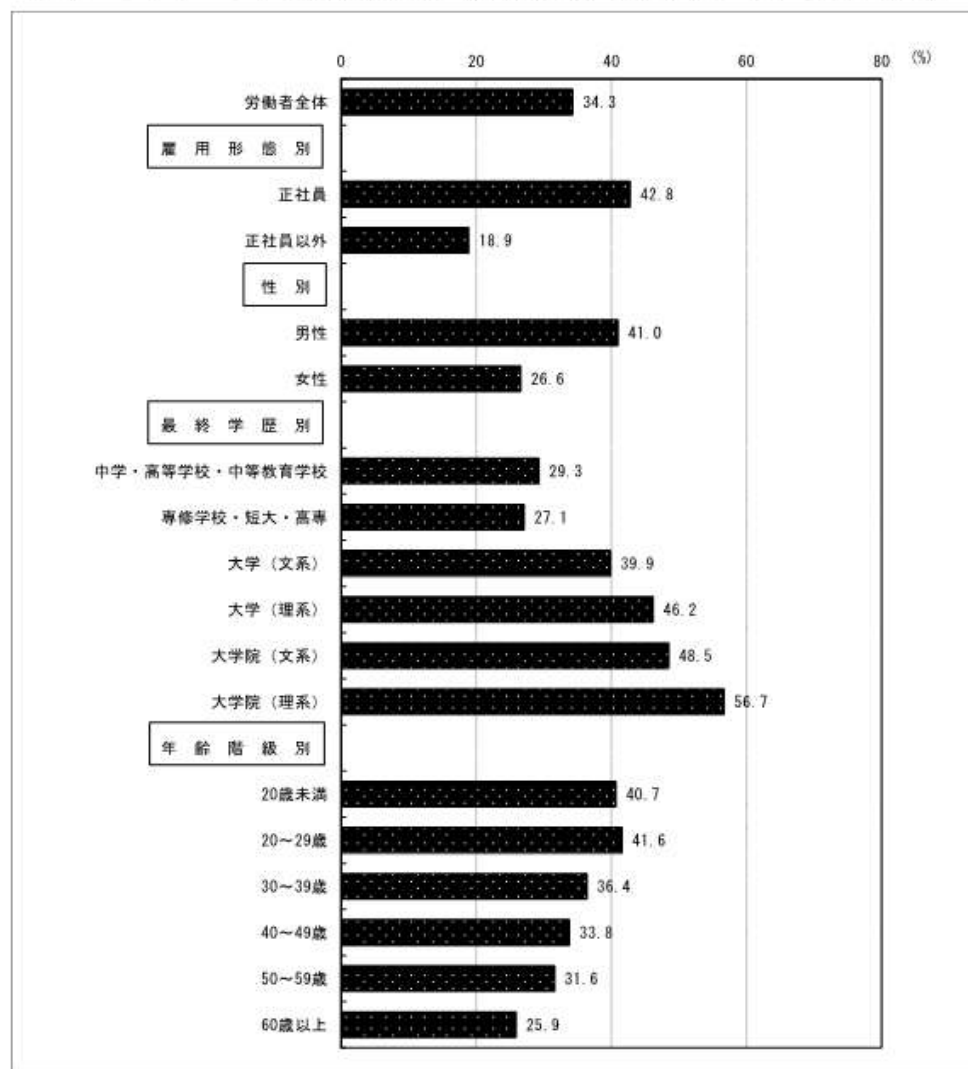
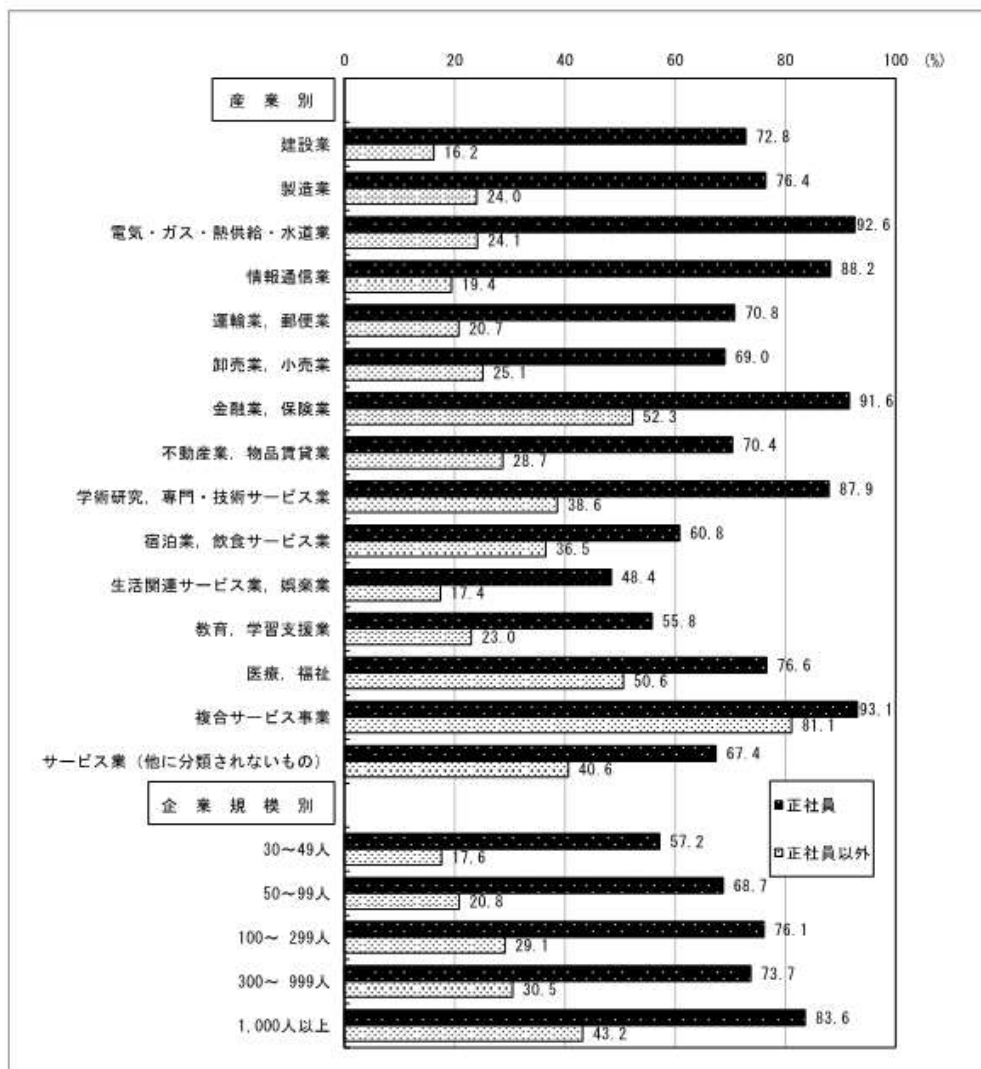


図 25 OFF-JTを実施した事業所（産業・企業規模別）



出典 厚生労働省「令和5年度 能力開発基本調査」P45 P46（令和6年12月23日に利用） <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/104-05b.pdf>

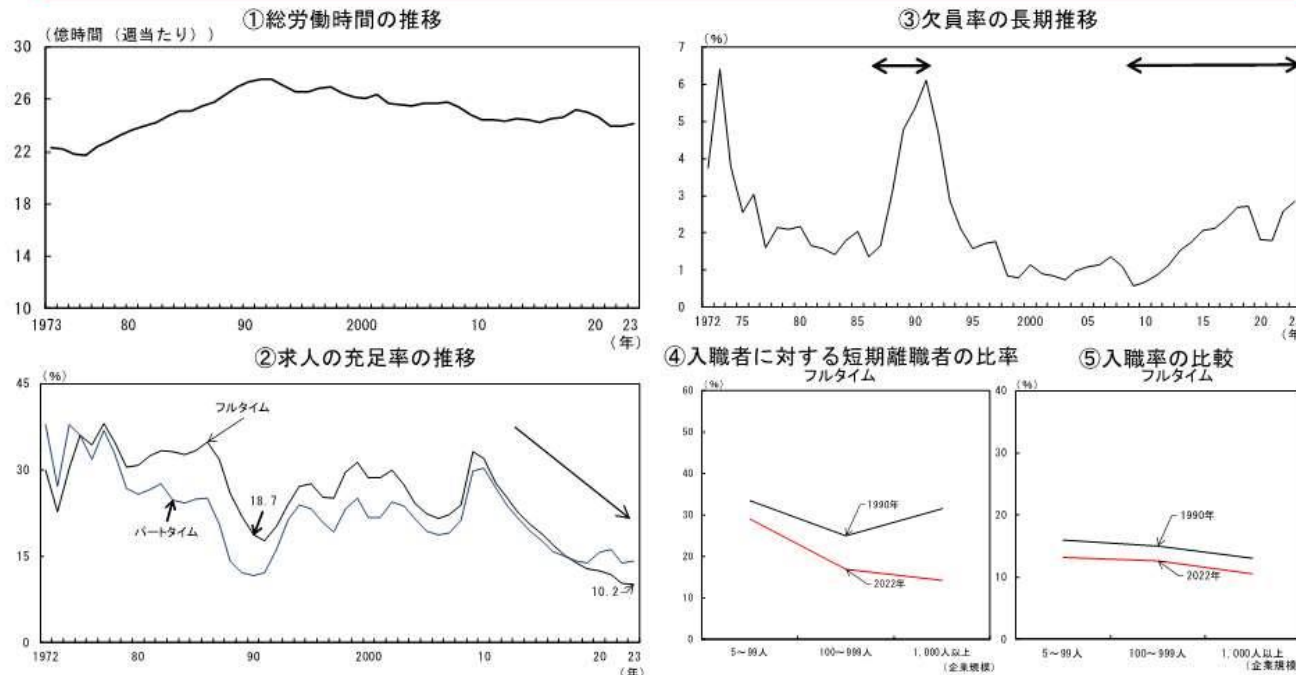
【注意】 OFF-JTがOJTよりも優れているという話では決してなく、OFF-JTを受講した社員の役立ち度が前ページにあったように**90%を超える肯定的意見**があるなかで、貴社がOFF-JTを取り入れている場合、求人票等に記載していないとしたら**「もったいない」**と言える。求職者は就職活動時には各事業所の具体的教育・支援内容を重視し情報収集しているためである。

【参考】令和6年度『労働経済白書（労働経済の分析）』の2010年代の人手不足局面とその背景についての分析を紹介します

II

これまでの人手不足局面とその背景③

- 2023年と1990年の労働力供給量を総労働時間（就業者数×労働時間）で見ると、2023年の総労働時間は就業者数が増加したものの、週当たり労働時間は減少したことにより、1990年の総労働時間より少ない水準。
- 2010年代は、企業の欠員率は過去よりは高くはないが、2023年における求人への充足率はこの半世紀の中で最も低い水準。今後想定される人口減少を踏まえれば、過去の局面よりも人手不足は「長期かつ粘着的」に続く可能性。



資料出所 ①は総務省統計局「労働力調査（基本集計）」、②は厚生労働省「職業安定業務統計」、③は厚生労働省「求人等実態調査報告」「雇用動向調査」、④⑤は厚生労働省「雇用動向調査」をもとに作成。

出典 厚生労働省「令和6年版 労働経済白書」概要版P6（令和6年12月23日に利用）

<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/24/24-2.html>

右の緑枠の要約は 厚生労働省「令和6年版 労働経済白書」P94～P145をもとにハローワーク長岡が作成（令和6年12月23日に利用）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/roudou/24/24-1.html>

過去半世紀で見ると、1970年代前半、1980年代後半～1990年代前半、2010年代以降の3期間で人手不足が生じている。

1970年代前半の人手不足は高度経済成長期の末期にあり、労働力の「超過需要」が主因である。

1980年代後半～1990年代前半の人手不足にはサービス産業化とフルタイム労働力の不足が寄与と指摘し、またフルタイム労働者の労働時間の短縮が進んだことも影響したと考えられる。

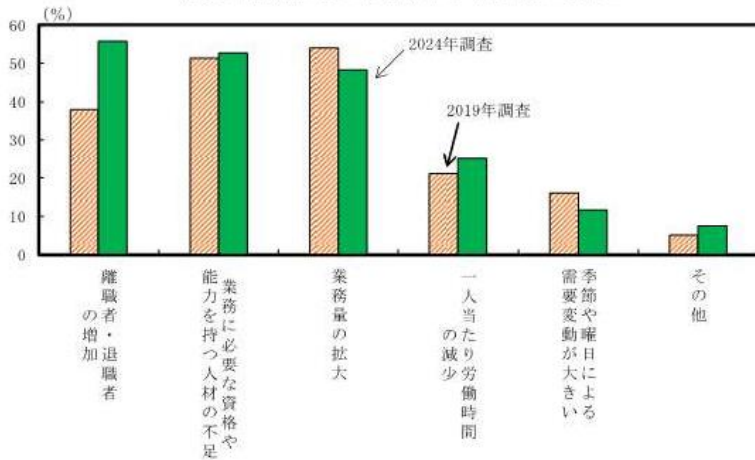
2010年代以降は、経済が回復する中で人手不足が生じてきた。特に2010年代以降の雇用情勢の改善には経済のサービス化も影響した可能性がある（サービス産業は雇用吸収力が高いことが知られている）。この期間の人手不足は、過去の局面と比較して欠員率は低いものの求人への充足が困難となっている。

人口減少の中で高齢化も進みつつあることも踏まえ、2010年代の人手不足は、「短期かつ流動的」であった過去の局面と比べて「長期かつ粘着的」である。

【参考】令和6年度『年次経済財政報告』に掲載されている内閣府「人手不足への対応に関する企業意識調査」の内容の一部を紹介します。

第2-1-3図 人手不足に陥っている主な要因

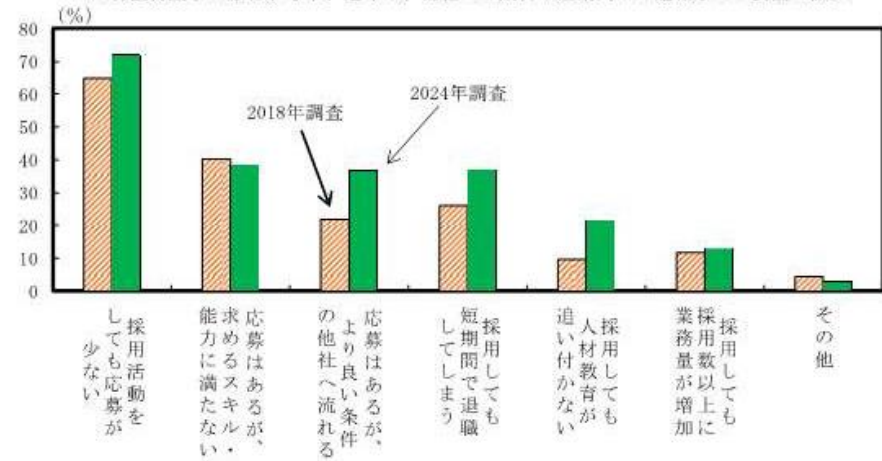
離職者や退職者の増加が、近年の人手不足の最大の要因に



(備考) 1. 内閣府「人手不足への対応に関する企業意識調査」(2024)、「多様化する働き手に関する企業の意識調査」(2019)により作成。
2. 複数の選択肢から、該当するものを全て選択する形式。

第2-1-5図 人手不足が解消されない主な要因

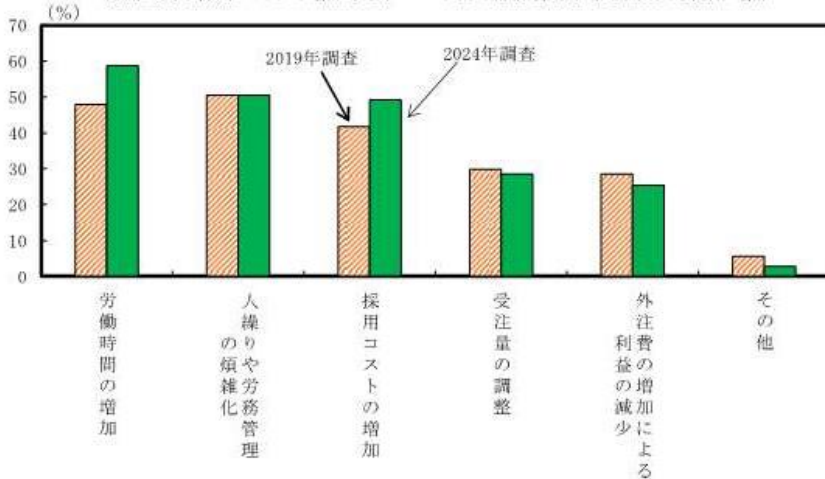
人材獲得競争が激化する中、近年は、他社との競争や短期間での退職などの要因が拡大



(備考) 1. 内閣府「人手不足への対応に関する企業意識調査」(2024)、「働き方・教育訓練に関する企業の意識調査」(2018)により作成。
2. 複数の選択肢から、該当するものを全て選択する形式。

第2-1-6図 人手不足による悪影響

労働時間や採用コストの増加など、コスト面の悪影響を挙げる企業の割合が増加

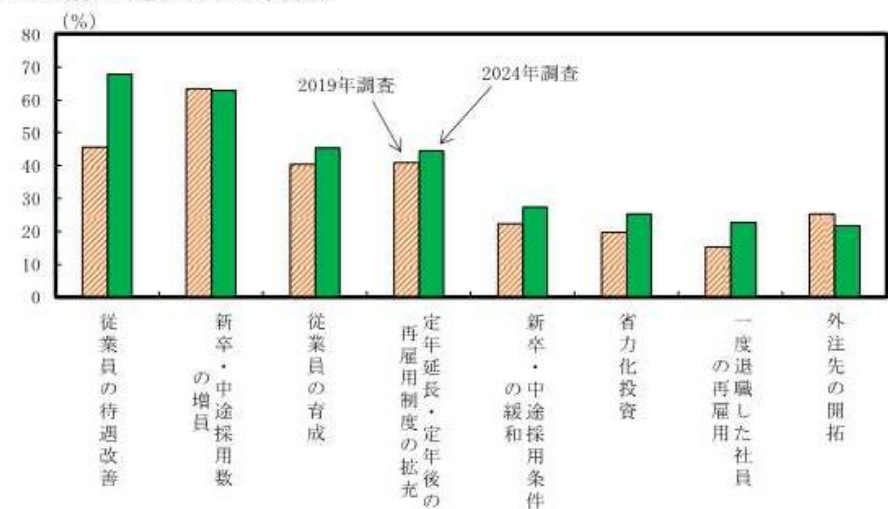


(備考) 1. 内閣府「人手不足への対応に関する企業意識調査」(2024)、「多様化する働き手に関する企業の意識調査」(2019)により作成。
2. 複数の選択肢から、該当するものを全て選択する形式。

第2-1-8図 人手不足への対応策

人手不足への対応策として、従業員の待遇改善を行う企業の割合が特に増加

(1) 全規模・全産業ベースの対応状況



【求職者とハローワークからのお願い】

○求人票の内容は正確に記載してください。

・求職者は求人票の内容を信じて選考に臨みます。それなのに、選考時や内定後等に違う条件を提示されたら、たとえ入社したとしても信頼関係を築くことは困難になります。これは離職率の増加、ひいては評判の低下に繋がりがねません。

・人手不足への対応では、求人票に貴社の良いところをPR・発信することが大切ですが、誇張したり、事実でないことを記載することはいけません。引き続き正確な内容を記載されるようよろしくお願いいたします。

【参考文献一覧】

- ・厚生労働省 『令和6年版 厚生労働白書』
- ・厚生労働省 『令和6年版 労働経済白書（労働経済の分析）』
- ・内閣府 『令和6年度 年次経済財政報告（経済財政白書）』
- ・厚生労働省 『令和5年度 能力開発基本調査』
- ・厚生労働省 『令和6年 就労条件総合調査』