

市民雇用促進に係る 鎌倉市内企業ニーズ調査 報告書

平成29年10月
鎌倉市 産業振興課

市民雇用促進に係る市内企業ニーズ調査 報告書

目次

I. 調査の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	2
1. 調査実施概要	
II. 調査結果のまとめ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	5
1. アンケート調査結果のまとめ	
2. ヒアリング調査結果のまとめ	
3. 鎌倉市民と鎌倉市内企業の雇用促進事業に向けての提言	
III. アンケート調査結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・	12
1. アンケート調査結果の詳細	
（1）調査回答事業所の主な属性	
（2）従業員の規模および構成	
（3）人事採用の状況	
（4）求人ニーズの状況	
（5）「多様な働き方」導入・実践状況	
IV. ヒアリング調査結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・	34
1. 個別のヒアリング調査の要旨	
V. 資料・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	45
1. 市民雇用促進に係る鎌倉市内企業ニーズ調査 調査票	

I. 調査の概要

1 調査実施概要

(1) 調査の目的

本調査は、鎌倉市内の企業が、正規・非正規を問わず鎌倉市民を雇用するにあたり、企業としてのニーズ、採用計画、女性、障がい者、高齢者雇用に対する考え方などを、鎌倉市が把握することで、鎌倉市内で働きたい市民と鎌倉市内企業の雇用の促進を図ることを目的としている。

(2) 調査方法

本調査は、郵送法によるアンケート調査を実施したのちに、アンケート調査の結果から、ヒアリング調査を実施することでさらに有効な調査結果の把握が期待できる10社程度に対し、後日、訪問面談の方法でヒアリング調査を実施した。

(3) 調査期間

1. アンケート調査

平成29年7月28日(金)から平成29年8月18日(金)まで

2. ヒアリング調査

平成29年9月7日(木)から平成29年9月11日(月)まで

(4) 調査対象者

1. アンケート調査

下記2種類の名簿に記載のある計1,007か所の事業所に、調査票を郵送して調査協力を依頼。

・平成27年度特定商工業者名簿

鎌倉市内において、本社をはじめ支店、工場、営業所、出張所、事務所などを設けてから6ヶ月以上経過している商工業者のうち、下記のいずれかに当てはまる事業所

① 資本金もしくは払込済出資総額が300万円以上

② 常時（パート・アルバイトを含む）使用する従業員の数が20人（商業又はサービス業に属する事業を主たる事業として営む者については、5人）以上

・平成24年度～平成28年度『湘南合同就職面接会』参加事業所

ハローワーク藤沢と鎌倉市、藤沢市、茅ヶ崎市、寒川町が合同で主催した『湘南合同就職面接会』に、過去5年の間に求人側として参加したことのある鎌倉市内の事業所

2. ヒアリング調査

返送されたアンケート調査の回答内容から、下記の基準で抽出した36事業所のうち、業種の重複や偏りがないよう考慮して選定した10社

➤ 下記の（1）かつ（3）、または（2）かつ（3）

（1）問10-1【60歳以上の高齢男女】の求人ニーズ

「1. かなりあると思う」と回答

（2）問10-2【30代～50代の女性（未婚問わず）】の求人ニーズ

「1. かなりあると思う」と回答

（3）問9 今後3年くらいの新規採用（配属）予定・見込み

下記「1」～「3」のいずれかを回答し、採用（配属）予定・希望人数の記入がある

「1. 既に採用（配属）予定と採用（配属）人数が決まっている」

「2. まだ決まっていないが、採用（配属）の予定がある」

「3. まだ未定ながら、採用（配属）したいと思っている」

(5) 有効回答事業所数

1. アンケート調査

307件 ※有効回収率30.5%

*総返送数の中から「5割以上が無回答」「廃業」「市外移転」や

「無回答返送」「締め切り後(8/21～)到着」等の返送票を有効回答から除外した

2. ヒアリング調査

10件

(6) 報告書の見方

1. 集計は、小数点第2位を四捨五入して算出した。したがって、百分比の合計が100%に満たない、または上回る場合がある。
2. 回答の比率(%)は、その設問の回答者数を基数として算出した。したがって、複数回答の設問はすべて比率を合計すると100%を超えることがある。
3. 本文やグラフ・数表上の選択肢表記は、場合によっては語句を簡略化している。
4. 本文やグラフ・数表上に記載されている「 $n=*$ 」(*は数字)は集計母数を表している。
5. クロス集計の分析軸のうち『主要業種』では、全数集計($n=307$)のときにサンプル数が25を下回る業種については、表記対象から割愛している。したがって、『主要業種』の合計は全数にはならない。

Ⅱ．調査結果のまとめ

1. アンケート調査結果のまとめ

■回答事業所の主な属性

- ✓ 総発送数1,007事業所のうち、有効回答を寄せてくれたのは、307事業所で、有効回答率は30.5%。
- ✓ 307事業所の所在地は、「鎌倉地域」が5割弱で最も多く、「大船地域」が2割強で続く。
- ✓ 業種では「卸・小売業」が3割弱で最多で、以下「建設業」がほぼ2割、「飲食業」「不動産業」「製造業」が各1割前後で続き、事業所の種別では、6割強が支店等をもたない「単独事業所」。

■従業員の規模と構成

- ✓ 307事業所の【従業員総数】の分布は、「1人～4人」が3割強、「5人～9人」と「10人～19人」が各2割弱と多く、加えて、個人事業主や家族経営の「従業者なし(0人)」が34事業所(11%に相当)含まれており、『0人～9人計』が全体の6割強を占める状況で、総じて従業員規模の小さな事業所が多い。
- ✓ この傾向は【正社員】とパート・アルバイト等の【非正社員】の人数分布にもみられ、両層ともに「1人～4人」(正社員45%：非正社員35%)の割合が最も高くなっている。
- ✓ 従業者の延べ人数から算出した【正社員】と【非正社員】の割合は、全体では7：3ながら、飲食業や卸・小売業、生活/専門サービスに限ると、約2：3の割合で【非正社員】の方が多くなる。
- ✓ 同様に延べ人数から算出した男女比をみると、【正社員】は5：1で男性の方がかなり多く、その傾向は製造業や従業員数の多い事業所で顕著となっている。一方【非正社員】は1：2で女性の方が多く、その傾向は飲食業や卸・小売業及び従業員数の少なめな事業所でより強い傾向にある。
- ✓ 【正社員】は延べ人数の98%が「フルタイム勤務」で「時短勤務」は極めて少ないが、【非正社員】総数の週当たりの勤務時間別の分布は「30時間以上」が5割で最も多く、「20時間未満」と「20～30時間未満」がそれぞれ2割台半ばとなっているが、従業員9人以下の小規模事業所や卸・小売業、飲食業などでは「20時間未満」が半数前後を占めて主流となっている。なお、【非正社員】総数の鎌倉市内外の居住地分布は2：3で「鎌倉市外」の方が多めだが、これは製造業など従業員数の多い事業所で「市外」が多い影響を受けた結果で、製造業と従業員100人以上の事業所を除くと「市内」と「市外」は概ね拮抗している。
- ✓ なお、障がいのある従業者がいる事業所は、13%に相当する41事業所で、その人数内訳は「1人」が半数弱を占めて多い上に『1人～4人』で8割を超えており、一部の例外的な事業所(従業者の8割強に相当する70名以上が障がい者という「障がい者就労移行支援」が業務の一部など)を除くと、従業者の中に障がいのある方がいても、その人数は少人数が中核。

■人事採用の状況（最近2年4か月の実績と今後3年間の見込み）

- ✓ 全307事業所の約8割が【正社員】と【非正社員】の両方の人事採用の裁量権を保有しており、鎌倉市民優先雇用の方針がある事業所は、1割台半ばの「積極派」を筆頭に、全体合計で3割台半ば。
- ✓ 平成27年4月以降(最近2年4か月間)に従業者の新規採用があった事業所は約半数で、業種別では「製造業」と「飲食業」で高い一方、「不動産業」では低く、「建設業」も低めにとどまる。この新規採用率を職制別にみると【非正社員(パート・アルバイト等)】が3割台半ば、【正社員・中途】が2割台半ば、【正社員・新卒】が2割弱となっており、業種別では「製造業」で3職制とも4割強～5割強と高いが、【非正社員】に限れば「飲食業」と「卸・小売業」も5割前後と高い傾向にある。
- ✓ 全307事業所の中で、今後3年間(平成29年8月～平成32年3月頃)に新規採用の予定・見込み(＝『求人ニーズ』)があるのは、【正社員(新卒+中途)】が4割弱で、【非正社員(パート・アルバイト等)】が3割強となっているが、業種別の求人ニーズは、最近の採用実績と同様、「製造業」と「飲食業」で強く「不動産業」で弱めの傾向。

1. アンケート調査結果のまとめ（続き）

■特定3層の今後の求人ニーズの状況

【60歳以上の高年齢男女】の求人ニーズ

- ✓ 【60歳以上の高年齢男女】の求人ニーズがある事業所は、「多少ならある」を中心に2割強ながら、「かなりある」は6%にとどまる。求人ニーズは、従業員規模の「5人～9人」や「30人～99人」、業種の「飲食業」や「卸・小売業」でやや高め。
- ✓ 求める人材像・雇用形態としては「同業種での実務経験のある、60代前半の男女を、パート・アルバイトで雇用」が主流で、要望する勤務の日数と時間については総じて分散傾向にある。

【30代～50代の女性】の求人ニーズ

- ✓ 【30代～50代の女性（未婚・既婚問わず）】の求人ニーズがある事業所は、2割強の「かなりある」を筆頭に「多少ならある」を含めると4割強と多く、求人ニーズは、7割を超える「飲食業」を筆頭に、従業員規模の「10人～29人」や「30人～99人」、「卸・小売業」などで高い。
- ✓ 求める人材像・雇用形態としては「同業種での実務経験のある、30～40代の女性を、パート・アルバイトで雇用」が主流で、要望する勤務時間については「フルタイム」と「1日6時間以下の時短勤務」が比較的拮抗している。

【障がいのある方】の求人ニーズ

- ✓ 【障がいのある方（性別・年代問わず）】の求人ニーズがある事業所は、7%の「多少ならある」を中心に、3%の「かなりある」を合わせて1割。
- ✓ 『求人ニーズあり』は、従業員規模別の「100人以上」で6割を超えて高く、業種別の「製造業」や「生活/専門サービス」で2～3割と高めながら、全体では『求人ニーズなし』が2/3を超えており、従業員数が少ない事業所ほどその割合が高まる。

■多様な働き方の導入・実践状況

- ✓ 呈示した12項目の中で、導入・実践率が最も高いのは、導入率が5割弱の「ア）定年後65歳までの延長再雇用制度」で、これに「シ）家族介護のための休暇・休業制度」、「ク）週20～30時間未満勤務従業者の社会・雇用保険加入制度」、「オ）パート・アルバイト等非正社員の均等待遇や正社員転換施策」、「キ）子育て期従業者の短時間勤務制度」の4つの制度・援助策が2割台半ば～2割前後の導入・実践率で並んで上位となっている。
- ✓ 一方、導入・実践率が5%前後と低めにとどまるのは「エ）正社員のテレワークや在宅ワーク」、「ケ）本人希望による正社員の週休3日認可」、「コ）正社員の副業認可」の3つの制度。

2. ヒアリング調査結果のまとめ

■求人状況について

- ✓ 多くの事業所で、継続的に人材の確保に苦労している状況が挙げられている。
- ✓ 若年層・主婦層の確保が難しく常時募集している事業所もみられる。近隣地域に駅直結の大型ショッピングモールができた影響で求人が増え、時給も上がっているという声もみられた。
- ✓ 求人媒体は多岐にわたり、「ハローワーク」「新聞折り込み」「求人誌」などを中核に、「インターネットの求人サイト」「社員・周囲の人の紹介」「自社ホームページでの求人掲載」「店頭の求人広告」「中小企業同友会主催の合同説明会」などが挙げられている。このうち、「ハローワーク」での求人手続きが煩雑という意見が複数の事業所から寄せられた。
- ✓ 飲食業・宿泊業・製菓業では、「専門学校」からの正社員採用ルートが定着している様子。
- ✓ 「新聞折り込み」「求人誌」は費用対効果が低いという意見が寄せられた。一方、「社員・周囲の人の紹介」や「自社ホームページでの求人」経由の人材については、質のよい人材が得られているという意見が挙げられている。

■鎌倉市内在住者採用について

- ✓ アンケート調査結果より、鎌倉市民を「積極的に優先採用」「なるべく優先採用」している事業所は10社中7社。
- ✓ 優先採用方針の理由としては、「コスト面（交通費の安さ）」「悪天候時、早朝・深夜勤務などの業務対応」「地産地消・地元への貢献」などが挙げられている。
- ✓ 逆に、鎌倉市民にこだわらない理由としては、「人が集まらない」「近隣地域の反応が薄い」「近隣の主婦は近くでの就労を避ける」などの意見が挙げられている。

■高年齢男女および30代～50代の女性に対する求人ニーズ

- ✓ 高年齢男女の求人ニーズについては、人手不足の状況の中、介護業などを中核に経験のある人材を活用したいという意見が少なからずみられる。
- ✓ 一方、就労年数が短くなることの指摘や、長期間の就労を求める事業所ではニーズに合わないといった意見も挙げられる。
- ✓ 高年齢男性については、介護や接客業では利用者に対する印象優先の視点から敬遠されるケースもみられるが、配送や製造での求人ニーズが挙げられている。
- ✓ 30代～50代の女性の求人ニーズについて、介護業や飲食・小売などの接客業では、ソフトな対応のイメージから女性の求人ニーズが高くなっている。
- ✓ 一方、比較的裕福な鎌倉市の主婦層が働きたい時間・曜日と求職側の働いてもらいたい時間・曜日の間でミスマッチが起きているとの意見が、複数の事業所から指摘されている。

2. ヒアリング調査結果のまとめ（続き）

■障がいのある方に対する求人ニーズ

- ✓ アンケート結果より、10社のうち6社が、障がいのある方に対する求人ニーズについて「かなりある」または「多少ある」と回答している。
- ✓ 障がいの種類によって、従事する職種が異なる点などを踏まえると、大手企業であれば様々な職場・職種があり、障がいのある方それぞれにマッチする職場を探すことができることから、受入体制がある程度整備されている印象である。
- ✓ 精神的、知的障がいのある方の場合、飲食業では厨房よりもテーブル清掃や事務などで、宿泊業では客室清掃やバックヤードなどでのニーズが見込める様子。なお、精神的障がいの方については、長い期間継続して働いてもらうのが難しいとの指摘もみられた。
- ✓ 引きこもりの方の受け入れについては、すでに取り組んでいる事業所が10社中3社ある。受け入れ経験のない事業所からは、「支援が必要なのか、一般の人と同じでいいのか、わからない。」という懸念の声も寄せられた。

■多様な働き方の受け入れ状況

- ✓ 多様な働き方の導入については、多くの事業所から、現場のニーズに応じて柔軟に対応したいという姿勢がうかがえる。
- ✓ 宿泊業や建設業の事業所からも、現場業務と事務作業を切り分けて、現場業務以外については、在宅やテレワークに切り替え可能との意見が挙がっている。なお、在宅勤務については、最初から在宅勤務で雇用するのではなく、同事業所で働いた経験がある上で、在宅に切り替えることが前提との声が挙がっている。
- ✓ 短時間社員についても、労働人口が減少する中で、時間制約のある働き方は、給料には反映されてしまうが、個人のニーズに応じて導入するのは問題ないとの意見がみられる。

■行政に求める求人サポート体制

- ✓ 鎌倉市が予定している「マッチング会」については、10社中8社が参加に前向きな姿勢であるものの、宿泊業や飲食業からは「鎌倉市民の応募や参加がどの程度あるのか疑問」との声が寄せられた。
- ✓ マッチング会の開催時期については、「自社の求人タイミング次第なので特に希望はない」や「自社の求人タイミングに合うよう、より頻繁に行ってほしい」という意見の他に、「パート女性の求人ニーズが高まる2月頃」を希望する意見も挙げられている。
- ✓ マッチング会の対象としては、正社員よりもアルバイト・パートを想定する事業所が多い。また、「事前にどのような人材が集まるのかわかるとよい」、「市内の学生にアプローチできる場であれば望ましい」との意見も寄せられている。
- ✓ 求人に係ることでの行政への要望としては、「ハローワークの求人手続きの簡素化」や「より手軽に参加できる説明会の開催」の他、「市の求人サイトや広報を通じて、求人があることを企業向けにも市民向けにもアピールして欲しい」「地産地消の仕組みには、市内の企業として協力したい」との意見が寄せられた。

3. 鎌倉市民と鎌倉市内企業の雇用促進事業に向けての提言

- 市が求人側と求職側の市民雇用促進に向けたマッチング作業をサポートするに当たり、最も重要と考えられるのは、求職者側（就労希望のある市民）のこれまでの実務経験内容と希望就労形態の把握と、求人側（企業サイド）の求人ニーズの詳細内容の把握。

- <60歳以上の高齢男女>の求人ニーズは、アンケート調査において2割強と、決して高いとは言えないものの、高齢男女の求人ニーズのある企業では、求人条件において「同業種での実務経験があること」を非常に重視しており、求人ニーズが高い製造業や卸・小売業を中心に、加えて資格が必要な介護業や建設関連業などにおいても、求職者各人の過去の実務経験業種や保有資格をよく把握した上で、彼ら高齢者の実務経験や保有資格を活かせる求人の紹介が出来るかどうか、マッチング作業を成功させるキーポイントになると思われる。
- アンケート調査における求人ニーズが4割を超えて高い<30代～50代の女性>においても、求人ニーズのある企業は、その求人条件において「同業種での実務経験があること」を重視する傾向がみられ、主婦を中心とした女性の求職者についても、彼女たちの以前の実務経験業種や保有資格等の正確な把握が、マッチング作業を成功に導くキーポイントになると考えられる。
- ヒアリング調査において、主婦層を中心として、鎌倉市民の就労ニーズの低さを懸念する声が複数の対象企業から挙げられているが、市が求職ニーズのあるこれら30代～50代主婦層や高齢男女のこれまでの実務経験や保有資格、希望就労形態などをしっかり把握したうえで、求人側（企業サイド）の求人ニーズにマッチする人材を優先的に紹介できるような仕組みを作れば、市民雇用促進に向けて大きな前進が期待できると思われる。
- 併せて、一部のヒアリング企業からは、「就職説明会やマッチング会にどのような人が来るのか、説明会の事前に判ると良い」や「当方のニーズに合う人が来るのか心配」などの声が寄せられており、これらの求人側（企業サイド）の要望に応える視点からも、市による求職者側（就労希望のある市民）各人のこれまでの実務経験内容と希望就労形態の把握は極めて重要なポイントになると考えられる。

- 市は、市民雇用促進のサポートがあることを、求人側（企業サイド）と求職者側（就労希望のある市民）の双方に、もっと強くアピールして、広く知らしめる必要がある。

- ヒアリング調査では、求人ニーズのある企業でも、市のホームページに求人募集のサイトがあることやハローワークで就職説明会を実施していることなどを知らない企業が多くみられ、それらを知っている企業でも、その求人効果に懸念を感じている様子が少なからず窺えることから、市は市民の市内企業への就労活動を様々な方法で支援・サポートしていることを、求人のある企業へはもちろんのこと、求職者側（就労希望のある市民）へも、市の広報誌や市が行う各種イベント等を利用して、もっと強くアピールして、その認知率や利用率を上げる努力をすべきと考えられる。
- アンケート調査において、市内企業の3社に1社以上が、新規採用に当たり「市内在住者」を優先雇用する意向を示しており、ヒアリング調査において、その市民優先雇用の理由として「交通費が安価で済む」「交通機関の乱れによる遅刻や欠勤が少ない」「職務上便利・安心」などの他に、「地元愛」「地域振興」「地産地消の考え」などの『地域密着に根ざした理由』も挙がっており、これら求人側（企業サイド）の鎌倉市民を求める熱い想いのあることを、求職者側（就労希望のある市民）にうまく伝えて、市民の市内での就労希望意向を高めることも、市が担うべき重要な役割の一つであろうと考えられる。

3. 鎌倉市民と鎌倉市内企業の雇用促進事業に向けての提言（続き）

■ 市民雇用促進のサポートは、「正社員」より「パート・アルバイト」優先が有用とみられる。

- アンケート調査において、市内企業の求人ニーズが高いのは「正社員」より「パート・アルバイト」となっており、その傾向は、＜60歳以上の高年齢男女＞や＜30代～50代女性＞でより顕著なこと、及び、ヒアリング調査から、求人側（企業サイド）の市民優先雇用の意向は、「正社員」より「パート・アルバイト」の雇用でより強い傾向が明確なことなどから、市の市民雇用促進のサポートも「パート・アルバイト」を中心に進めた方が有用性がより高まるものと想定される。

■ 障がい者や引きこもり等の社会的弱者の就労サポートは、大規模事業所をメインターゲットに、就労意向者を紹介・斡旋して就労トライアルが出来る機会の創出拡大が重要かつ必要と思われる。

- アンケート調査における＜障がい者＞の求人ニーズは、従業員規模が100人以上の大規模事業所の企業にある程度限定されているのが実状であるが、ヒアリング調査においては、社会貢献や法制上の視点から、障がい者雇用に前向きな企業もみられ、施設等の紹介による就労トライアルを経て、業務遂行に大きな問題がなく、就労者本人のやる気が認められれば、雇用したいという企業の声も聞かれることなどから、市が施設等と協力しあって、就労意向のある障がい者や引きこもり等の社会的弱者の就労トライアル先の紹介や斡旋などを行う機会の創出サポートが出来れば、社会的弱者への有効な就労サポートになると思われる。

Ⅲ. アンケート調査結果

1. アンケート調査結果の詳細

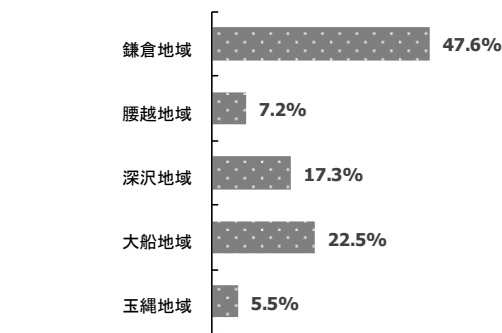
(1) 調査回答事業所の主な属性

【地域】 【業種】 (問1) 【事業所の種類】 (問1)

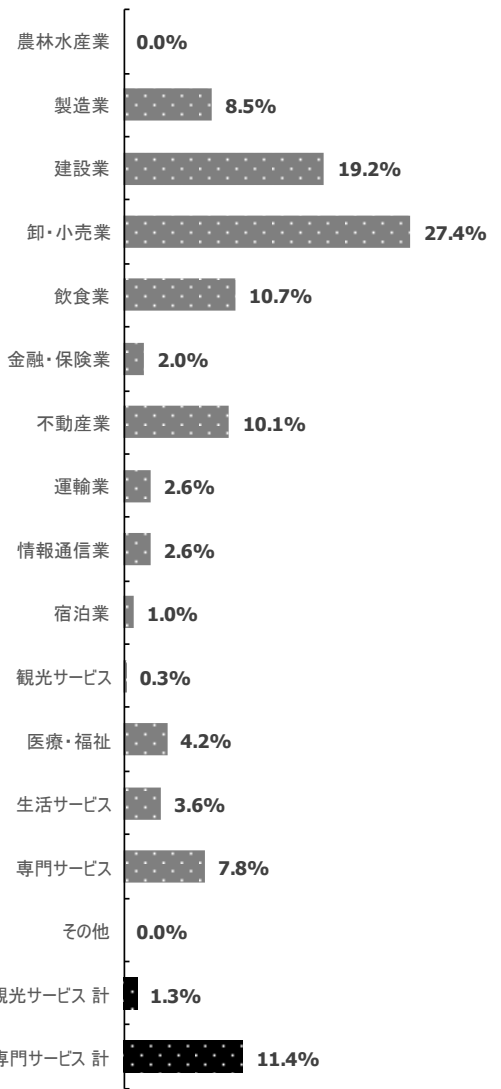
鎌倉地域が半数弱。業種は卸・小売業と飲食業で4割弱を占め、単独事業所が6割強。

調査に有効回答をよせた307事業所の所在地域は、「鎌倉地域」(48%)が半数近くを占めて最多で、「大船地域」(23%)が2割強で続く。業種は、「卸・小売業」(27%)が3割弱で最も多く、「建設業」(19%)が2割弱で続き、以下「飲食業」(11%)、「不動産業」(10%)、「製造業」(9%)が1割前後で並んで上位。事業所の種類では、「支社・支所・支店をもたない「単独事業所」」(62%)が6割強を占めて多い。

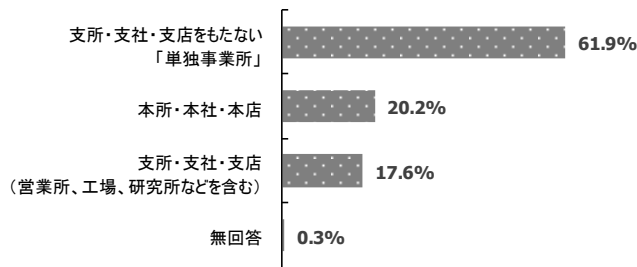
地域 [n=307]



問1. 業種 (〇は1つだけ) [n=307]



問1. 事業所の種類 (〇は1つだけ) [n=307]



(2) 従業員の規模および構成

【従業員総数】 【正社員人数】 【定期雇用の非正社員人数】 (問2)

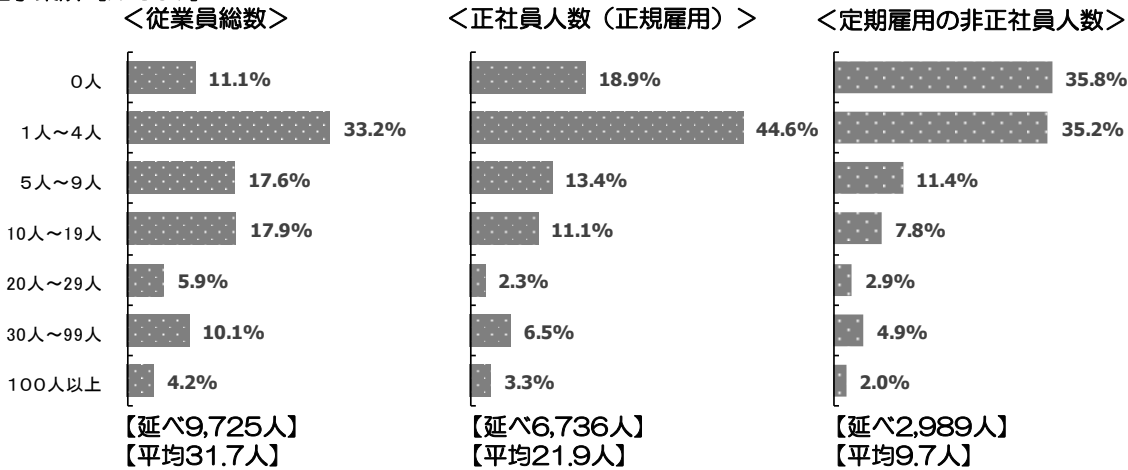
【従業員総数】は3割強の「1人～4人」を中核に、1割強の「0人」も含めて『9人以下』が全体の6割強。【正社員】と【非正社員】もそれぞれ「1人～4人」が中核。

全307事業所の【従業員総数】は、「1人～4人」(33%)が1/3で最多で、これに「5人～9人」(18%)と、個人事業主や家族経営の「0人(従業者なし)」(11%)を加えた『0～9人計』(62%)が6割強を占めて多い。なお、全体の平均従業員総数は31.7人となっているが、これは、従業者数が2,000人を超える1事業所と従業者500人以上の3事業所を中核に、構成比で5%に満たない従業員100人以上の計13事業所の延べ従業者数(6,218人)が、全307事業所の延べ人数(9,725人)の2/3近くを占めて平均人数を押し上げていることが要因となっている。

次に、【正社員人数】をみると、『正社員あり(1人以上)』(81.1%)は全体の8割を超えているものの、その人数内訳は「1人～4人」(45%)が圧倒的に多い。一方、【定期雇用の非正社員人数】は『1人以上あり』(64%)が6割台半ばで、人数内訳ではこちらも「1人～4人」(35%)が多数を占めている。

問2.
貴事業所の「従業者の総数」及び、従業者を「正社員（正規雇用）」と「定期雇用の非正社員（派遣社員やパート・アルバイト等）」に分けた場合の内訳の人数をお知らせください。
なお、経営者や役員、無給の家族従業者は除き、該当する人がいない場合は「0(ゼロ)」とご記入ください。
(回答は各欄に具体的な数字を記入)

■集計母数：全事業所 [n=307]



■延べ人数および平均人数一覧

		n	延べ人数	平均人数	延べ人数	平均人数	延べ人数	平均人数
TOTAL		307	9,725人	31.7人	6,736人	21.9人	2,989人	9.7人
従業員規模	0人	34	0人	0.0人	0人	0.0人	0人	0.0人
	1人～4人	102	246人	2.4人	161人	1.6人	85人	0.8人
	5人～9人	54	329人	6.1人	181人	3.4人	148人	2.7人
	10人～29人	73	1,141人	15.6人	663人	9.1人	478人	6.6人
	30人～99人	31	1,791人	57.8人	1,069人	34.5人	722人	23.3人
	100人以上	13	6,218人	478.3人	4,662人	358.6人	1,556人	119.7人
主要業種	製造業	26	5,355人	206.0人	4,343人	167.0人	1,012人	38.9人
	建設業	59	352人	6.0人	292人	5.0人	60人	1.0人
	卸・小売業	84	850人	10.1人	341人	4.1人	509人	6.1人
	飲食業	33	527人	16.0人	195人	5.9人	332人	10.1人
	不動産業	31	93人	3.0人	72人	2.3人	21人	0.7人
	生活サービス／専門サービス	35	1,220人	34.9人	551人	15.7人	669人	19.1人

【従業員の構成（正社員 vs 定期雇用の非正社員）】（問2の延べ人数より算出）

「正社員」と「非正社員」の割合は、全体では7：3ながら、飲食業や卸・小売業、生活/専門サービスに限ると、約2：3の割合で「非正社員」の方が多い構成。

従業員が1人以上いる273事業所の従業員実数の延べ人数から、【正社員】とパート・アルバイト等の【定期雇用の非正社員】の構成比を算出した結果は、全体では【正社員】(69%)と【定期雇用の非正社員】(31%)が7：3の割合で【正社員】の方が2倍以上多い結果となっているが、これを主な業種ごとにみると、「飲食業」(37%：63%)、「卸・小売業」(40%：60%)、「生活/専門サービス」(45%：55%)では、概ね2：3の割合で【正社員】より【定期雇用の非正社員】の方が多くなっている。一方、【正社員】の割合が高めなのは、業種別の「建設業」(83%)、「製造業」(81%)、「不動産業」(77%)や、従業員数「100人以上」の事業所(75%)となっている。

問2.
貴事業所の「従業員の総数」及び、従業員を「正社員（正規雇用）」と「定期雇用の非正社員（派遣社員やパート・アルバイト等）」に分けた場合の内訳の人数をお知らせください。
なお、経営者や役員、無給の家族従業員は除き、該当する人がいない場合は「0(ゼロ)」とご記入ください。
(回答は各欄に具体的な数字を記入)

従業員の構成比 算出方法

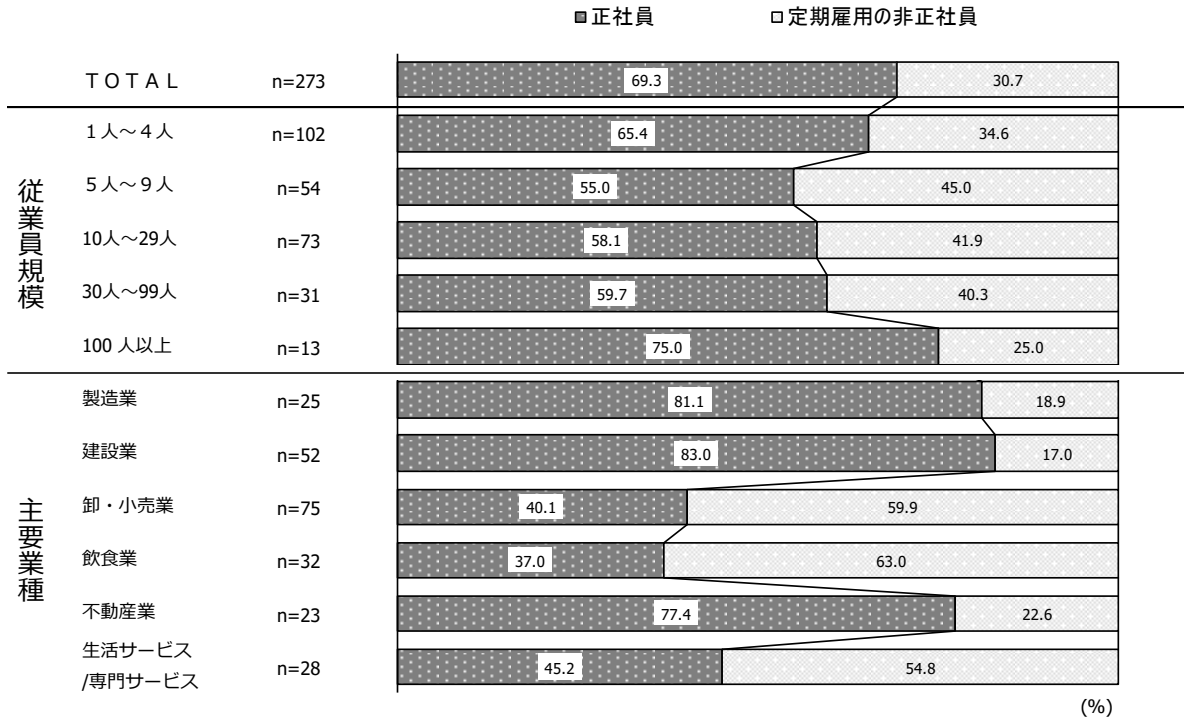
1. 下記の延べ人数をそれぞれに算出
- ➡
2. 下記の計算式により、それぞれの構成比を算出

(A) 問2	従業員総数
(B) 問2	正社員人数
	定期雇用の非正社員人数

問2 正社員人数、定期雇用の非正社員人数
それぞれの構成比
$$= (B) \div (A) \times 100$$

■従業員の構成比（集計母数：従業員がいる事業所）

＜正社員 vs 定期雇用の非正規社員＞



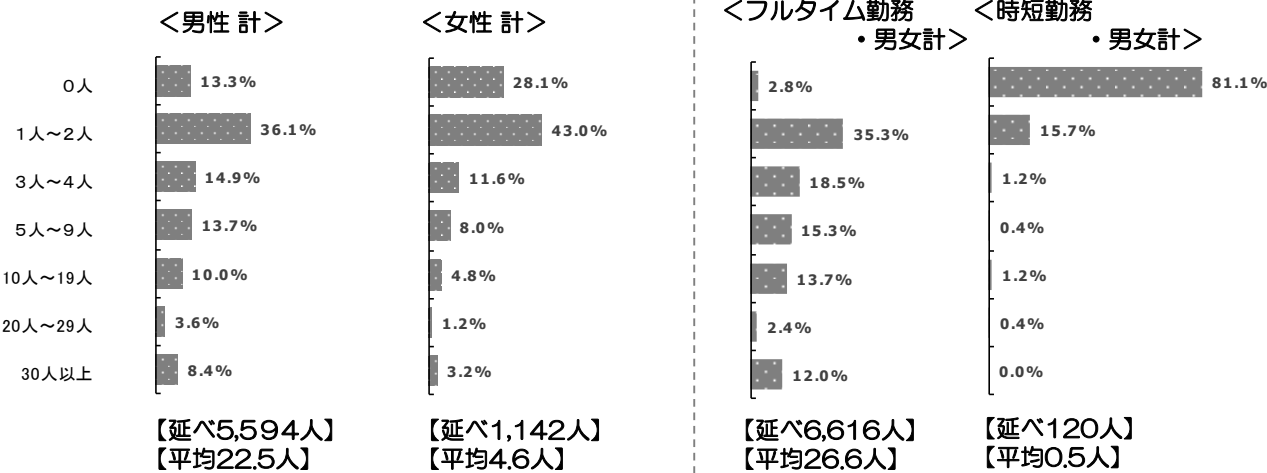
【正社員の内訳人数】（問3）

男女別の正社員数は、男女共に「1人～2人」が4割前後で中核ながら、
全体の平均人数では男性の方が5倍近く多い構成。
一方、時短勤務の正社員がいる事業所は2割に満たず、
いる場合もそのほとんどが「1人～2人」の少人数。

正社員がいる249事業所の性別の正社員人数をみると、男女共に「1人～2人」(男36%：女43%)が4割前後を占めて多いが、男女別の平均人数では、男性(22.5人)の方が女性(4.6人)より5倍近く多い。
次に、フルタイム勤務と時短勤務の正社員人数は、時短勤務の正社員が1人以上いる事業所(19%)は2割に満たず、時短勤務の社員数も「1人～2人」(16%)がその大勢を占めて、全体平均は0.5人にとどまる。

<問2で「正社員」がいるとお答えの事業所の方にお伺いします。>
問3
貴事業所にいる「正社員」の方の「就労時間別（フルタイム勤務、子育て・介護等の時短勤務）」の人数を「男女別」にお知らせください。
なお、経営者・役員、無給の家族従業者は含めずに、該当する人がいない枠には「0(ゼロ)」とご記入ください。（回答は、各欄に具体的な数字を記入）

■集計母数：正社員がいる事業所〔n=249〕



■延べ人数および平均人数一覧

		n	延べ人数	平均人数	延べ人数	平均人数	延べ人数	平均人数	延べ人数	平均人数
TOTAL		249	5,594人	22.5人	1,142人	4.6人	6,616人	26.6人	120人	0.5人
従業員規模	1人～4人	85	96人	1.1人	65人	0.8人	143人	1.7人	18人	0.2人
	5人～9人	48	124人	2.6人	57人	1.2人	168人	3.5人	13人	0.3人
	10人～29人	72	501人	7.0人	162人	2.3人	655人	9.1人	8人	0.1人
	30人～99人	31	802人	25.9人	267人	8.6人	1,046人	33.7人	23人	0.7人
	100人以上	13	4,071人	313.2人	591人	45.5人	4,604人	354.2人	58人	4.5人
主要業種	製造業	25	3,844人	153.8人	499人	20.0人	4,284人	171.4人	59人	2.4人
	建設業	50	248人	5.0人	44人	0.9人	286人	5.7人	6人	0.1人
	卸・小売業	65	227人	3.5人	114人	1.8人	322人	5.0人	19人	0.3人
	飲食業	25	130人	5.2人	65人	2.6人	191人	7.6人	4人	0.2人
	不動産業	21	38人	1.8人	34人	1.6人	64人	3.1人	8人	0.4人
	生活サービス/専門サービス	26	431人	16.6人	120人	4.6人	541人	20.8人	10人	0.4人

【正社員の構成】（問2および問3の延べ人数より算出）

延べ人数から算出した正社員の男女比は、およそ5：1で、男性の方がかなり多い。
同様に算出したフルタイムと時短勤務の比率は、フルタイムが98%と圧倒的に多い。

正社員がいる249事業所の男女別の正社員延べ人数から算出した男女比の結果をみると、全体では「男性」（83%）が8割強、「女性」（17%）が2割弱で、男女比はほぼ5：1となっており、男性の方がかなり多く、この男性優位の傾向は、従業員数が多い事業所ほど強まり、主な業種別では「製造業」や「建設業」で強いが、男女比が拮抗している「不動産業」を筆頭に、「卸・小売業」や「飲食業」ではおよそ2：1にとどまるなど、男性優位の傾向が弱まる。

次に、正社員延べ人数から算出したフルタイム勤務と時短勤務の割合は、「フルタイム勤務」（98%）が大勢を占めて、「時短勤務」（2%）は僅かにとどまるが、相対的に時短勤務の割合が高めなのは、従業員数「1人～4人」や「5人～9人」の正社員数も少ない事業所や、業種別の「不動産業」や「卸・小売業」となっている。

＜問2で「正社員」がいるとお答えの事業所の方にお伺いします。＞
問3
貴事業所にいる「正社員」の方の「就労時間別（フルタイム勤務、子育て・介護等の時短勤務）」の人数を「男女別」にお知らせください。
なお、経営者・役員、無給の家族従業者は含めずに、該当する人がいない枠には「0（ゼロ）」とご記入ください。（回答は、各欄に具体的な数字を記入）

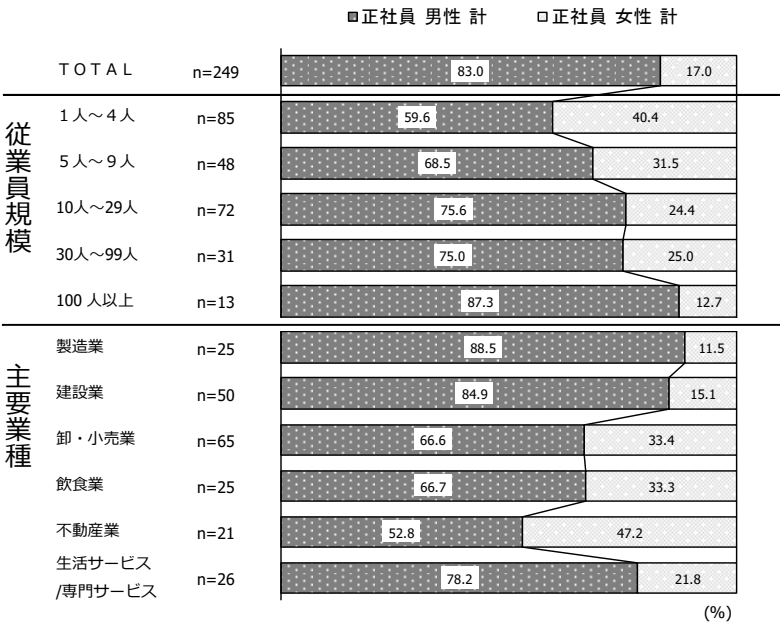
- 従業員の構成比 算出方法
1. 下記の延べ人数をそれぞれに算出 2. 下記の計算式により、それぞれの構成比を算出

(A) 問2	正社員人数
(B) 問3	男性計人数
	女性計人数
	フルタイム勤務・男女計人数
	時短勤務・男女計人数

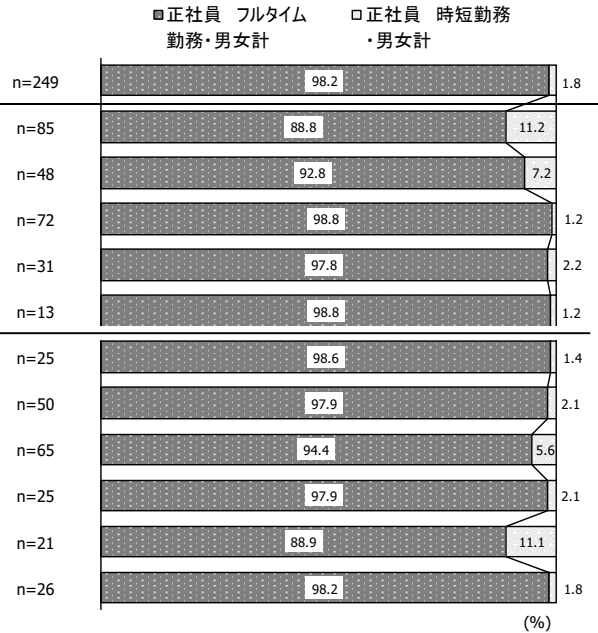
問3 それぞれの構成比
= (B) ÷ (A) × 100

■正社員の構成比（集計母数：正社員がいる事業所）

＜男性計 vs 女性計＞



＜フルタイム勤務・男女計 vs 時短勤務・男女計＞



【定期雇用の非正社員の内訳人数】（問4）

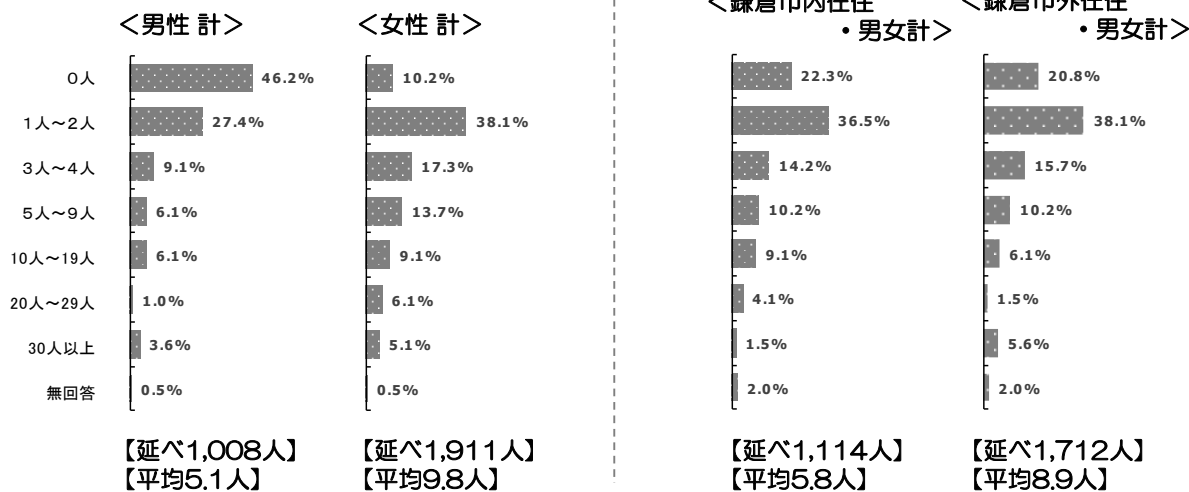
非正社員の女性従業者がいる割合は9割で、男性の場合の5割強より高く、
平均人数でも10人弱の女性の方が、約5人の男性より倍近くも多い。
非正社員の鎌倉市内と市外の在住地別人数分布に大差はみられないものの、
従業者数が多いほど市外の割合が高まり、平均人数では市外在住の方が約5割多い。

非正規雇用のパート・アルバイト等がいる197事業所の男女別の非正社員人数をみると、男性は「0人」（46%）が4割台半ばと多く、「1人～2人」（27%）が3割弱で続くのに対し、女性は「1人～2人」（38%）が4割弱で最多で、以下「3人～4人」（17%）と「5人～9人」（14%）が共に1割台半ばで続き、男女別の分布には違いがみられ、男女別の平均人数では、女性（9.8人）の方が男性（5.1人）より多くなっている。

次に、鎌倉市内在住と市外在住の非正社員人数は、共に「1人～2人」（市内37%：市外38%）が最多で、両層が似通った分布となっているが、従業者数が多い事業所ほど市外在住者割合が高まる傾向にあり、平均人数では、市外在住者（8.9人）の方が市内在住者（5.8人）より1.5倍程度多めとなっている。

＜問2で「定期雇用の非正社員（派遣社員やパート・アルバイト等）」がいるとお答えの事業所の方にお伺いします。＞
問4
貴事業所にいる「定期雇用の非正社員（派遣社員やパート・アルバイト等）」の方の「居住エリア別」、「就労時間（週単位）別」の人数を「男女別」にお知らせください。
なお、無給の家族従業者は含めずに、定期雇用の「派遣社員」と「パート・アルバイト等」を合算した人数でご回答ください。
また、該当する人がいない枠には「0（ゼロ）」とご記入ください。（回答は、各欄に具体的な数字を記入）

■集計母数：定期雇用の非正社員がいる事業所 [n=197]



■延べ人数および平均人数一覧（集計母数：定期雇用の非正社員がいる事業所 [n=197] のうち、性別、居住エリア別それぞれ問4無回答サンプルを除く）

		n	延べ人数	平均人数	延べ人数	平均人数	n	延べ人数	平均人数	延べ人数	平均人数
TOTAL		196	1,008人	5.1人	1,911人	9.8人	193	1,114人	5.8人	1,712人	8.9人
従業員規模	1人～4人	50	20人	0.4人	65人	1.3人	50	51人	1.0人	34人	0.7人
	5人～9人	43	37人	0.9人	111人	2.6人	43	70人	1.6人	78人	1.8人
	10人～29人	64	121人	1.9人	357人	5.6人	63	235人	3.7人	235人	3.7人
	30人～99人	27	197人	7.3人	455人	16.9人	27	331人	12.3人	321人	11.9人
	100人以上	12	633人	52.8人	923人	76.9人	10	427人	42.7人	1,044人	104.4人
主要業種	製造業	20	478人	23.9人	534人	26.7人	17	202人	11.9人	717人	42.2人
	建設業	26	33人	1.3人	27人	1.0人	26	22人	0.9人	38人	1.5人
	卸・小売業	60	60人	1.0人	379人	6.3人	60	237人	4.0人	202人	3.4人
	飲食業	30	65人	2.2人	267人	8.9人	30	142人	4.7人	190人	6.3人
	不動産業	10	9人	0.9人	12人	1.2人	10	11人	1.1人	10人	1.0人
	生活サービス／専門サービス	22	222人	10.1人	447人	20.3人	22	295人	13.4人	374人	17.0人

【定期雇用の非正社員の構成】】（問2および問4の延べ人数より算出）

非正社員の延べ人数から算出した男女比は1：2で女性の方が多く、
市内外の在住地割合では2：3で鎌倉市外在住者の方が多い。

パートやアルバイト等の非正社員がいる197事業所の男女別の非正社員延べ人数から算出した男女比の結果をみると、全体では「男性」（35%）が3割台半ば、「女性」（66%）が6割台半ばで、その男女比はほぼ1：2となっており、女性の方がかなり多い。この女性優位の傾向は、従業員数が少ない事業所ほど強めで、主な業種別では「卸・小売業」や「飲食業」でより顕著だが、男性の方が多い「建設業」と男女拮抗の「製造業」では女性優位の傾向はみられない。

次に、非正社員延べ人数から算出した鎌倉市内在住と市外在住の割合は、「鎌倉市外在住」（61%）が6割を占めて、市内外の在住比はほぼ2：3となっているものの、この傾向は製造業など従業員数100人以上の大規模事業所の影響を強く受けた結果で、両者の割合が拮抗している層も多く、従業員「1人～4人」の小規模事業所や業種別の「卸・小売業」や「不動産業」では僅差ながら「鎌倉市内在住」の方が優位となっている。

＜問2で「定期雇用の非正社員（派遣社員やパート・アルバイト等）」がいるとお答えの事業所の方にお伺いします。＞
問4
貴事業所にいる「定期雇用の非正社員（派遣社員やパート・アルバイト等）」の方の「居住エリア別」、「就労時間（週単位）別」の人数を「男女別」にお知らせください。
なお、無給の家族従業者は含めずに、定期雇用の「派遣社員」と「パート・アルバイト等」を合算した人数でご回答ください。
また、該当する人がいない枠には「0（ゼロ）」とご記入ください。（回答は、各欄に具体的な数字を記入）

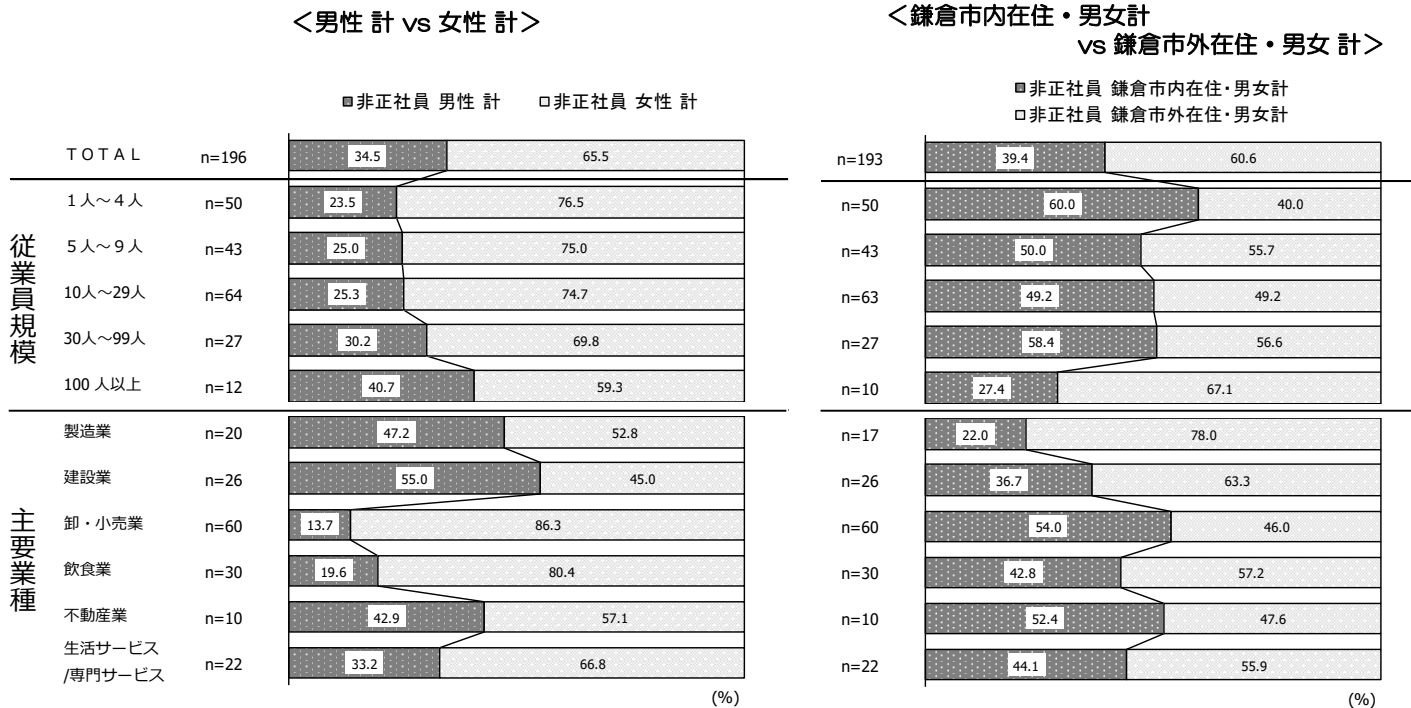
- 従業員の構成比 算出方法
1. 下記の延べ人数をそれぞれに算出
2. 下記の計算式により、それぞれの構成比を算出

(A) 問2	定期雇用の非正社員人数
(B) 問4	男性計人数
	女性計人数
	鎌倉市在住・男女計人数
	鎌倉市外在住・男女計人数

問4 それぞれの構成比

$$= (B) \div (A) \times 100$$

■定期雇用の非正社員の構成比（集計母数：定期雇用の非正社員がいる事業所 [n=197] のうち問4無回答サンプルを除く）



【定期雇用の非正社員の内訳人数】（問4）

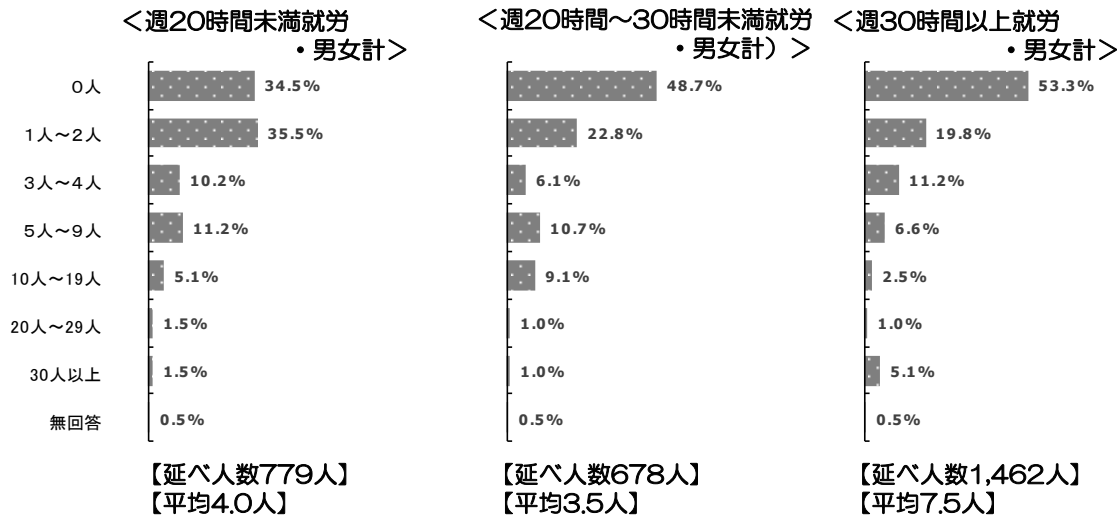
非正社員の週の就労時間別3層のいる割合と平均人数は、【20時間未満】が66%で4.0人。【20～30時間未満】が51%で3.5人。【30時間以上】が47%で7.5人。

パート・アルバイト等の非正社員がいる197事業所の、非正社員の週当たりの就労時間別3層毎に、いる割合と平均人数をみると、【20時間未満】は「1人～2人」(36%)を中心にいる割合(66%)が6割台半ばで、その平均人数は4.0人。次に【20時間～30時間未満】はいる割合(51%)が5割強で、その平均人数は3.5人と3層中最も少ない。最後の【30時間以上】はいる割合(47%)は5割弱で3層中最も低めながら、従業者数の多い大規模事業所では人数も多く（従業員100人以上の事業所では平均約92人）、その平均人数は7.5人と3層中で最も多い結果となっている。

なお、平均人数で【20時間未満】と【20時間～30時間未満】が【30時間以上】を上回って多めの業種には「飲食業」と「卸・小売業」があるが、従業員人数が多い事業所の割合が高めの「製造業」は【30時間以上】の平均人数が圧倒的に多く、「生活/専門サービス」もこれに似た傾向がみられる。

<問2で「定期雇用の非正社員（派遣社員やパート・アルバイト等）」がいるとお答えの事業所の方にお伺いします。>
問4
貴事業所にいる「定期雇用の非正社員（派遣社員やパート・アルバイト等）」の方の「居住エリア別」、「就労時間(週単位)別」の人数を「男女別」にお知らせください。
なお、無給の家族従業者は含めずに、定期雇用の「派遣社員」と「パート・アルバイト等」を合算した人数でご回答ください。
また、該当する人がいない枠には「0(ゼロ)」とご記入ください。（回答は、各欄に具体的な数字を記入）

■集計母数：定期雇用の非正社員がいる事業所 [n=197]



■延べ人数および平均人数一覧（集計母数：定期雇用の非正社員がいる事業所 [n=197] のうち問4無回答サンプルを除く）

TOTAL		n	延べ人数	平均人数	延べ人数	平均人数	延べ人数	平均人数	延べ人数	平均人数
TOTAL		196	779人	4.0人	678人	3.5人	1,462人	7.5人		
従業員規模	1人～4人	50	50人	1.0人	17人	0.3人	18人	0.4人		
	5人～9人	43	87人	2.0人	28人	0.7人	33人	0.8人		
	10人～29人	64	147人	2.3人	232人	3.6人	99人	1.6人		
	30人～99人	27	237人	8.8人	206人	7.6人	209人	7.7人		
	100人以上	12	258人	21.5人	195人	16.3人	1,103人	91.9人		
主要業種	製造業	20	45人	2.3人	110人	5.5人	857人	42.9人		
	建設業	26	23人	0.9人	7人	0.3人	30人	1.2人		
	卸・小売業	60	204人	3.4人	152人	2.5人	83人	1.4人		
	飲食業	30	151人	5.0人	134人	4.5人	47人	1.6人		
	不動産業	10	4人	0.4人	8人	0.8人	9人	0.9人		
	生活サービス/専門サービス	22	204人	9.3人	144人	6.6人	321人	14.6人		

延べ人数から算出した非正社員の週当たりの就労時間別3層の構成比は、
【30時間以上】が5割で、【20時間未満】と【20～30時間未満】は2割台で拮抗。

＜問2で「定期雇用の非正社員（派遣社員やパート・アルバイト等）」がいるとお答えの事業所の方にお伺いします。＞
問4
貴事業所にいる「定期雇用の非正社員（派遣社員やパート・アルバイト等）」の方の「居住エリア別」、「就労時間(週単位)別」の人数を「男女別」にお知らせください。
なお、無給の家族従業者は含めず、定期雇用の「派遣社員」と「パート・アルバイト等」を合算した人数でご回答ください。
また、該当する人がいない枠には「〇(ゼロ)」をご記入ください。(回答は、各欄に具体的な数字を記入)

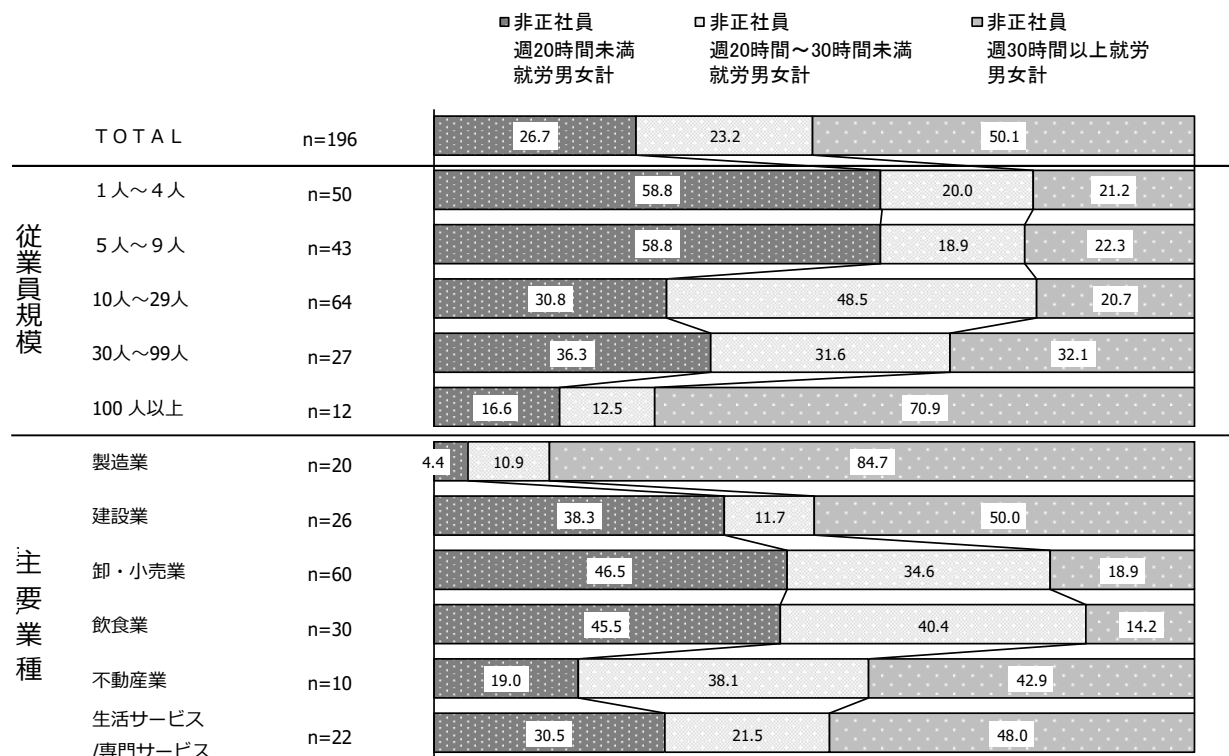
1. 下記の延べ人数をそれぞれに算出

2. 下記の計算式により、それぞれの構成比を算出

(A) 問2	定期雇用の非正社員人数
(B) 問4	週20時間未満就労・男女計
	週20時間～30時間未満就労・ 男女計
	週30時間以上就労・男女計

$$= (B) \div (A) \times 100$$

vs 週30時間以上就労・男女計＞

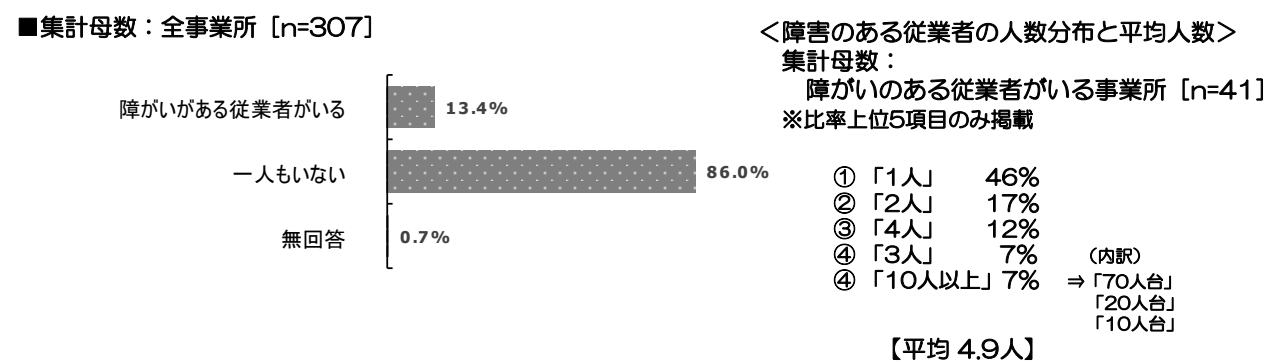


【障がいがある従業員の有無と人数】（問2付問）

障がいのある従業員のいる事業所は、全307事業所の13%に相当する41事業所。
その人数内訳は、半数弱が「1人」で『1人～4人』で8割強だが「10人以上」も3所。

従業員の中に「障がいがある従業員がいる」という事業所は、全307事業所中13%に相当する41事業所で、その41事業所の障がいのある人の人数内訳をみると、「1人」(46%)を中核に『1人～4人』(83%)が8割強を占めて多いが、「100人弱の全従業員の8割強が障がい者」という障がい者就労移行支援業務も行う1事業者を筆頭に「10人以上」も3事業所(7%に相当)あり、障がい者がいる事業所ベースでみたその平均人数(4.9人)は約5人となっている。

問2付問
貴事業所では、従業員の中に「障がいがある従業員（障がいの内容やレベルは問わず）」がいらっしゃいますか。
（〇はひとつだけ。「1.いる」場合は、人数も数字で記入）

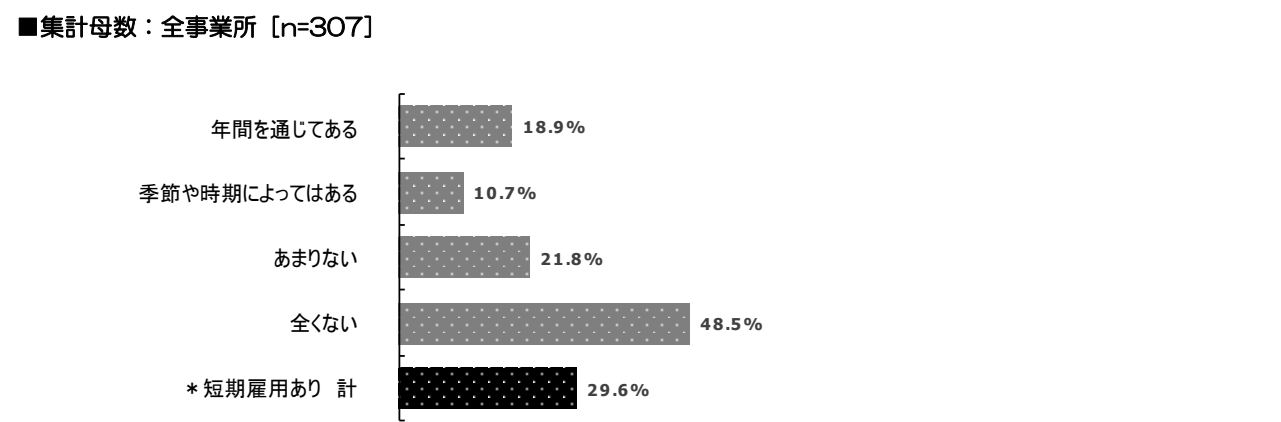


【短期雇用頻度】（問5）

短期雇用が「年間を通じてある」は2割弱で、「全くない」がほぼ半数を占める。

短期(非定期)の派遣・パート・アルバイトの雇用頻度を聞いた結果は、「全くない」(49%)がほぼ半数を占めて多く、2割弱の「年間を通じてある」(19%)と1割強の「季節や時期によってはある」(11%)を合わせた『ある計』(30%)は3割程度となっている。

問5
貴事業所では、定期雇用ではない「短期の派遣社員」や「短期や臨時的パート・アルバイト等」を雇用されることが、どの程度の頻度でありますか。（〇はひとつだけ）



(3) 人事採用の状況

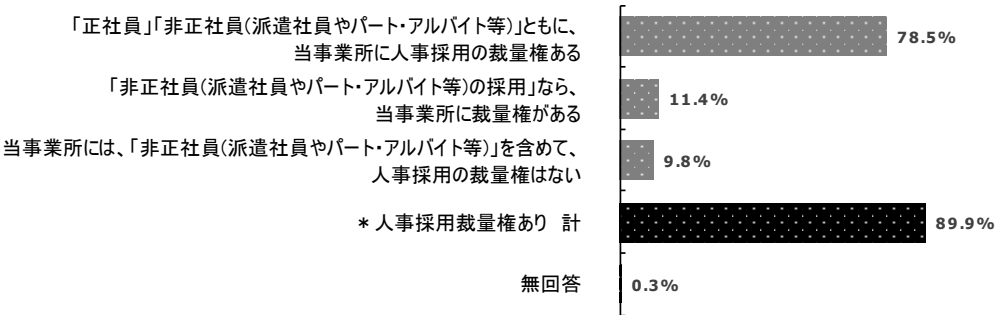
【人事採用裁量権の有無】（問6）

対象事業所の約8割が「正社員」と「非正社員」共に人事採用の裁量権を保有。

対象事業所の人事採用の裁量権の有無と範囲を聞いた結果は「正社員＆非正社員ともにあり」（79％）が8割弱を占めて多く、「非正社員のみある」（11％）と「裁量権はない」（10％）はそれぞれ1割程度。

問6
貴事業所は、事業所独自で、「正社員（正規雇用）」や「定期雇用の非正社員（派遣社員やパート・アルバイト等）」の人選や採用決定の裁量をお持ちですか。
次の中から、最もあてはまるものをお選びください。（〇はひとつだけ）

■集計母数：全事業所 [n=307]



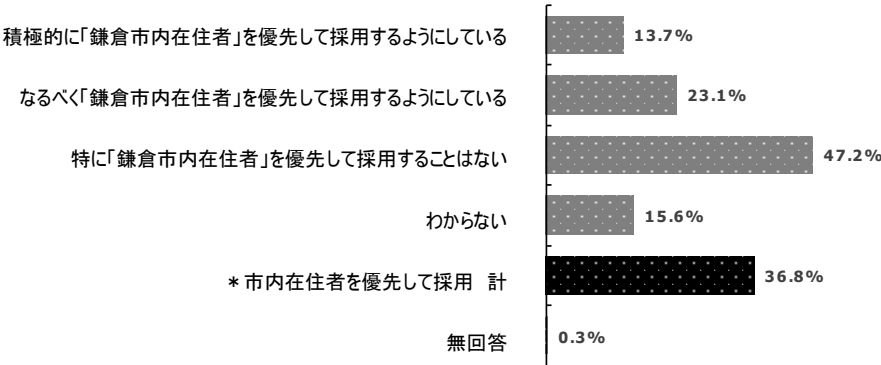
【鎌倉市内在住者の優先採用方針の有無】（問7）

1割台半ばの「積極派」を筆頭に事業所の1/3以上が、鎌倉市民優先雇用の方針あり。

人材採用に当たり「鎌倉市民優先採用」の方針有無を聞いた結果は、「優先採用なし」（47％）が半数弱を占めて最も多いものの、「積極的に優先採用」（14％）が1割台半ばで、これに2割強の「なるべく優先採用」（23％）を加えた『鎌倉市民優先採用方針あり計』（37％）も4割近くに達している。

問7
貴事業所では、新規に人材を採用する際、複数の同レベルの採用候補者がいた場合、「鎌倉市内在住者」の方を優先して採用する方針をお持ちですか。それとも、そのような方針はございませんか。（〇はひとつだけ）

■集計母数：全事業所 [n=307]



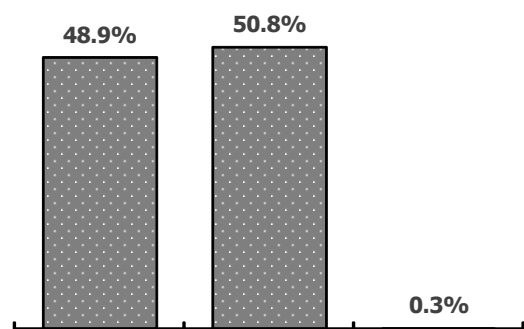
【最近2年4か月間の新規採用有無】（問8）

平成27年4月以降(最近2年4か月間)に、新規採用した従業員がいる事業所は約半数。

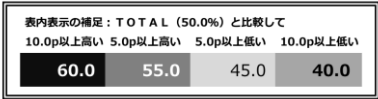
全体で約半数の「新規採用した従業員がいる」(49%)の割合を主な業種別にみると、「製造業」(69%)や「飲食業」(67%)で高めな一方、「不動産業」(16%)や「建設業」(37%)でやや低めにとどまる傾向がみられる。

問8
貴事業所では、平成27年4月以降（最近2年4か月間）に、新規に採用（配属）された従業員（「正社員」および「定期雇用の非正社員（派遣社員やパート・アルバイト等）」）がいらっしゃいますか。（〇はひとつだけ）

■集計母数：全事業所 [n=307]



		n	新規採用した従業員がいる	一人もいない	無回答
TOTAL		307	48.9	50.8	0.3
主要業種	製造業	26	69.2	30.8	0.0
	建設業	59	37.3	61.0	1.7
	卸・小売業	84	50.0	50.0	0.0
	飲食業	33	66.7	33.3	0.0
	不動産業	31	16.1	83.9	0.0
	生活サービス/専門サービス	35	45.7	54.3	0.0



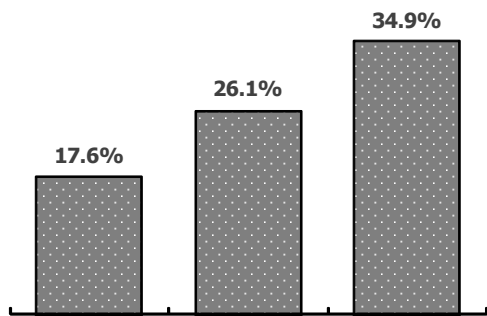
【最近2年4か月間の新規採用状況】（問8付問）

最近2年4か月間の新規採用率(全数ベース)は、「非正社員(パート・アルバイト等)」が35%で最も高く、「正社員・中途」が26%、「正社員・新卒」が18%。

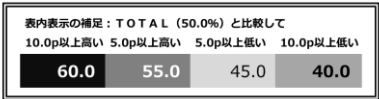
この全数ベースでの新規採用率の結果を業種別にみると、「正社員・新卒」「正社員・中途」「非正社員(パート・アルバイト等)」の3職制ともに高いのは「製造業」で、逆に「不動産業」ではすべて低めにとどまる。また、「非正社員(パート・アルバイト等)」に限定すると「飲食業」や「卸・小売業」も高い傾向にある。なお、それぞれの職制別に、採用実績のある事業所の平均採用人数をみると、「正社員・新卒」が8.7人、「正社員・中途」が5.9人、「非正社員(パート・アルバイト)」が11.2人となっている。

＜問8で「新規採用した従業員がいる」とお答えの事業所の方にお伺いします＞
問8付問
貴事業所で、平成27年4月以降（最近2年4か月間）に、新規に採用（配属）された従業員の延べ人数を、「正社員（新卒採用）」「正社員（中途採用）」「定期雇用の非正社員（派遣社員やパート・アルバイト等）」に分けてお知らせください。なお、既に退社・退職された方や、他の事業所に移動された方も含めた延べ人数でご回答ください。また、該当する人がいない枠には「0(ゼロ)」とご記入ください。（回答は、各欄に具体的な数字を記入）

■集計母数：全事業所 [n=307]



		n	正社員新卒採用あり	正社員中途採用あり	定期雇用の非正社員採用あり
TOTAL		307	17.6	26.1	34.9
主要業種	製造業	26	42.3	53.8	46.2
	建設業	59	13.6	20.3	11.9
	卸・小売業	84	9.5	14.3	45.2
	飲食業	33	24.2	21.2	54.5
	不動産業	31	6.5	12.9	9.7
	生活サービス/専門サービス	35	14.3	34.3	34.3



＜正社員新卒採用人数＞
集計母数：最近2年4か月の新規採用をした事業所 [n=54] 【平均8.7人】

＜正社員中途採用人数＞
集計母数：最近2年4か月の新規採用をした事業所 [n=80] 【平均5.9人】

＜定期雇用の非正社員採用人数＞
集計母数：最近2年4か月の新規採用をした事業所 [n=107] 【平均11.2人】

【今後3年間（平成29年8月～平成32年3月頃）の新規採用（配属）予定・見込み
＜正社員（新卒採用＋中途採用）＞】（問9）

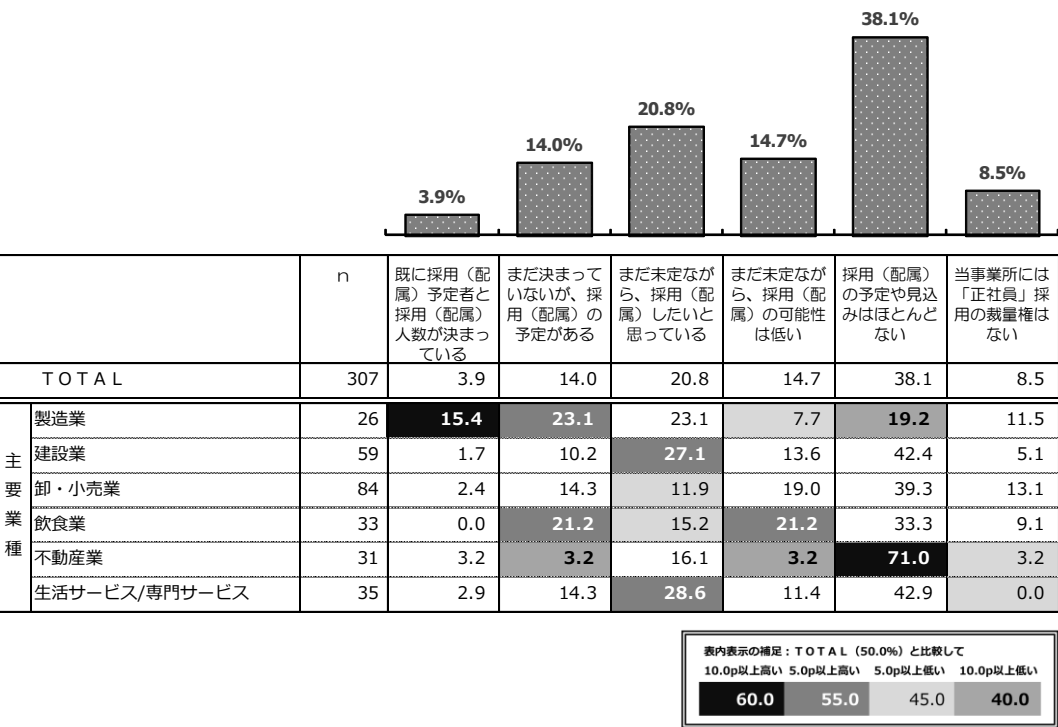
今後3年間に「正社員(新卒＋中途)」の新規採用の予定・要望があるのは、4割弱。

今後3年間の正社員(新卒＋中途)の採用予定・要望について、「既に採用予定が決まっている」(4%)、「採用の予定がある」(14%)、「まだ未定ながら採用したい」(21%)を合わせた『求人ニーズあり計』(39%)は、採用要望レベルを中心にほぼ4割。業種別では「製造業」(62%)で高く、「不動産業」(23%)で低い。

求人ニーズがある3種の回答別に、その平均採用予定・要望人数をみると、「既に採用予定が決まっている」が3.8人、「採用の予定がある」が11.7人、「まだ未定ながら採用したい」が2.4人となっており、採用予定レベルで平均人数が多めとなっている。

問9
貴事業所で、今後3年くらいの間(平成29年8月～平成32年3月頃)に、新規に従業者を採用(配属)される予定・見込みはございますか。
「正社員（新卒採用に中途採用も含む）」「定期雇用の非正社員（派遣社員やパート・アルバイト等）」別にそれぞれお知らせください。（〇はひとつだけ。「1」～「3」の回答は予定・希望人数も数字で記入）

■集計母数：全事業所 [n=307]



＜平均採用予定・要望人数【正社員（新卒採用＋中途採用）】＞

■集計母数はそれぞれ下記の通り。

- ①既に採用（配偶）予定者と採用（配偶）人数が決まっている事業所 [n=12] 【平均 3.8人】
- ②まだ決まっていないが、採用（配偶）の予定がある事業所 [n=40] 【平均11.7人】
- ③まだ未定ながら、採用（配偶）したいと思っている事業所 [n=58] 【平均 2.4人】

【今後3年間（平成29年8月～平成32年3月頃）の新規採用（配属）予定・見込み
＜非正社員（定期雇用の派遣社員やパート・アルバイト等）＞】（問9）

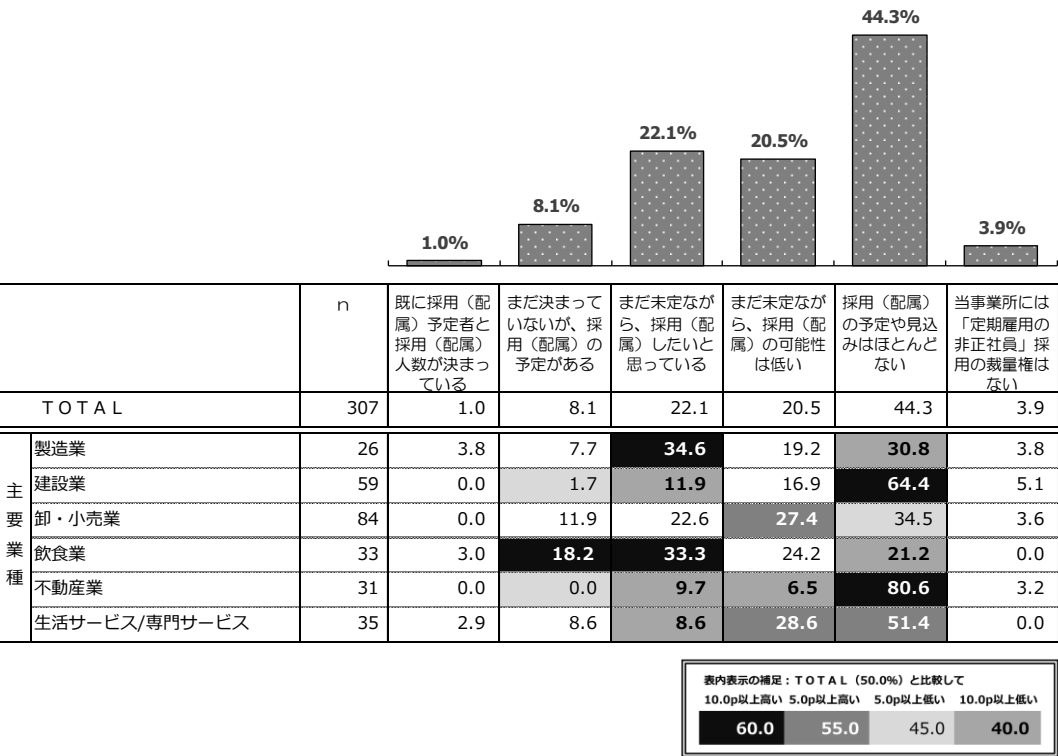
今後3年間に「非正社員」の新規採用の予定・要望があるのは、3割強。

今後3年間の非正社員（パート・アルバイト等）の採用予定・要望について、「既に採用予定が決まっている」（1%）、「採用の予定がある」（8%）、「まだ未定ながら採用したい」（22%）を合わせた『求人ニーズあり計』（31%）は、採用要望レベルを中心に3割強。業種別では「飲食業」（55%）と「製造業」（46%）で高く、「不動産業」（10%）で低い。

求人ニーズがある3種の回答別に、その平均採用予定・要望人数をみると、「既に採用予定が決まっている」が2.0人、「採用の予定がある」が18.6人、「まだ未定ながら採用したい」が2.9人となっており、前述の正社員と同様に、採用予定レベルで平均人数が多くなっている。

問9
貴事業所で、今後3年くらいの間(平成29年8月～平成32年3月頃)に、新規に従業者を採用(配属)される予定・見込みはございますか。
「正社員（新卒採用に中途採用も含む）」「定期雇用の非正社員（派遣社員やパート・アルバイト等）」別にそれぞれお知らせください。（〇はひとつだけ。「1」～「3」の回答は予定・希望人数も数字で記入）

■集計母数：全事業所 [n=307]



＜平均採用予定・要望人数【非正社員（定期雇用の派遣社員やパート・アルバイト等）】＞

■集計母数はそれぞれ下記の通り。

- ①既に採用（配偶）予定者と採用（配偶）人数が決まっている事業所 [n=3] 【平均 2.0人】
- ②まだ決まっていないが、採用（配偶）の予定がある事業所 [n=21] 【平均18.6人】
- ③まだ未定ながら、採用（配偶）したいと思っている事業所 [n=58] 【平均 2.9人】

(4) 求人ニーズの状況

【60歳以上の高年齢男女の求人ニーズ】（問10-1）

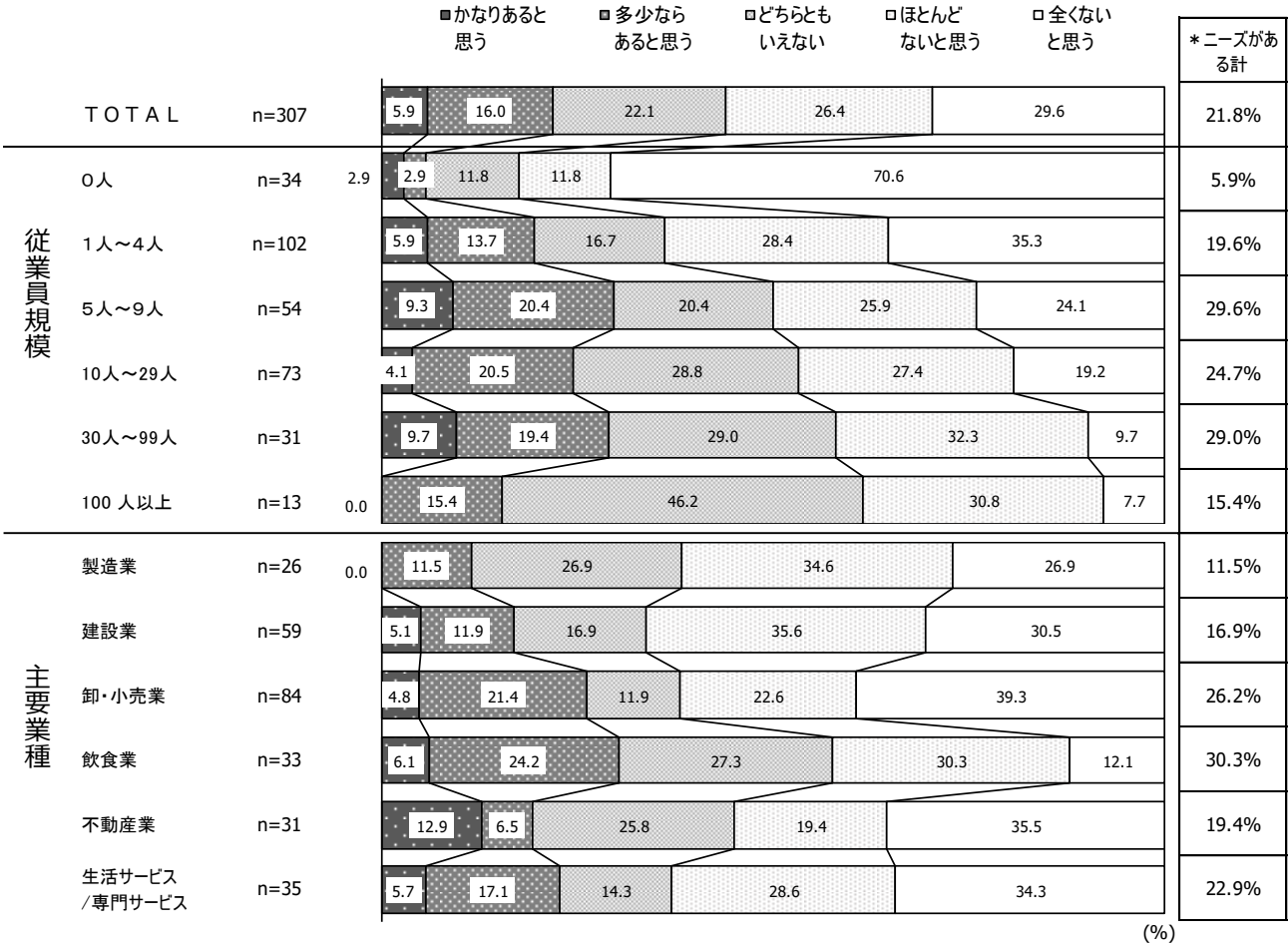
【60歳以上の高年齢男女】の求人ニーズがある事業所は「多少なら」を中心に2割強。

【60歳以上の高年齢男女】の今後の求人ニーズについて、「かなりある」(6%)と「多少ならある」(16%)を合わせた『求人ニーズあり計』(22%)は2割強。
『求人ニーズあり計』の割合は、従業員規模別では「5人～9人」(30%)や「30～99人」(29%)で高め、主な業種別では「飲食業」(30%)や「卸・小売業」(26%)で高めの傾向。
一方、「全くない」(30%)と「ほとんどない」(26%)を合わせた『求人ニーズなし計』(56%)は半数を超えており、従業員数が少ない事業所ほどその割合が高まる傾向にある。

問10
貴事業所（貴社）では、「職種・役職」や「正規・非正規」「就業形態」などを問わず、「60歳以上の高年齢男女」「30代～50代の女性(未婚問わず)」「障がいがある方(性別・年代問わず)」などの求人ニーズが、今後どの程度ありそうですか。
以下に挙げた3種の属性別に、それぞれの求人ニーズ見込みをお知らせください。（〇はひとつだけ）

■集計母数：全事業所 [n=307]

【60歳以上の高年齢男女の求人ニーズ】



【30代～50代の女性（未既婚問わず）の求人ニーズ】（問10-2）

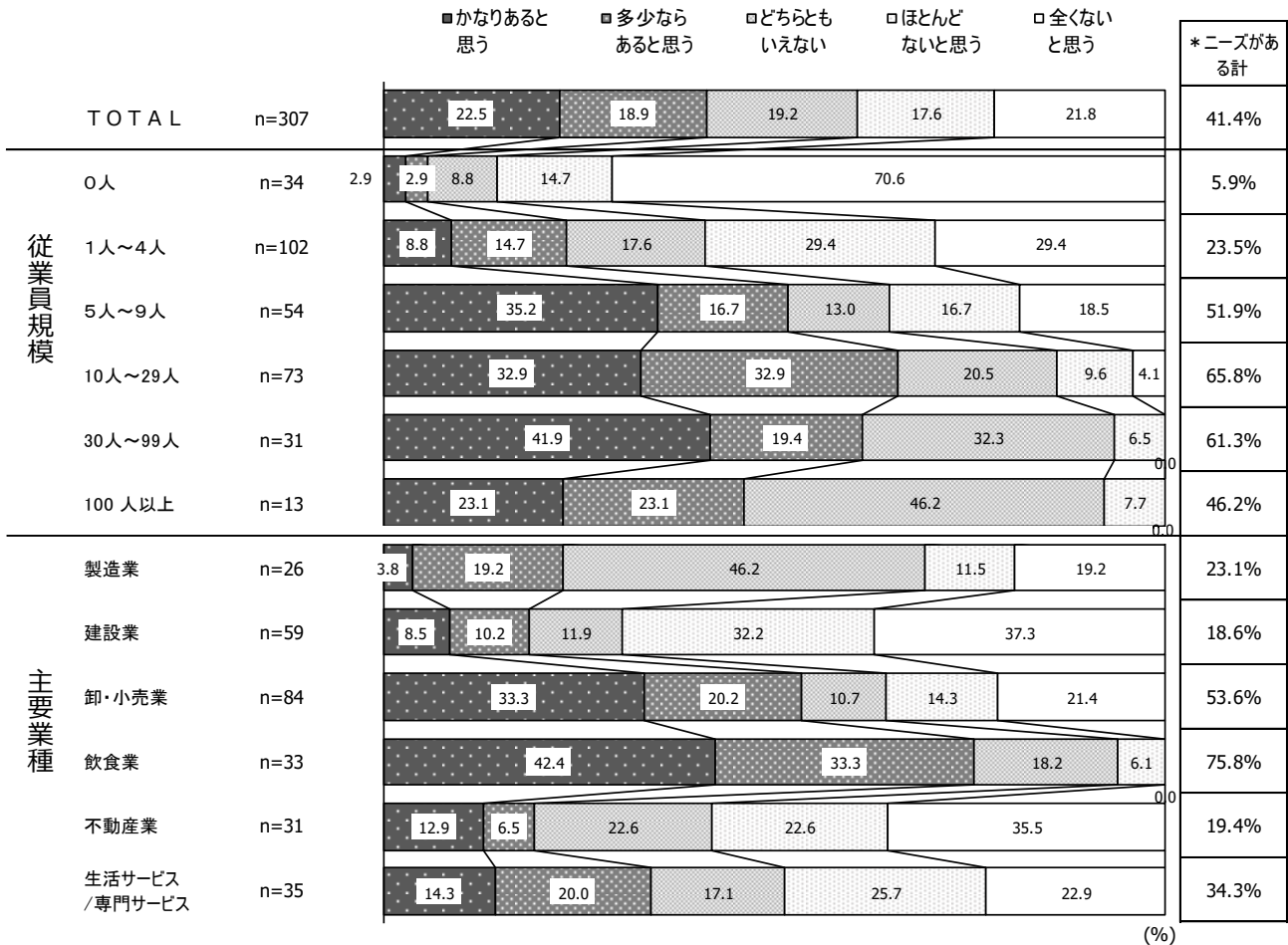
【30代～50代の女性】の求人ニーズがある事業所は、
2割強の「かなりある」を筆頭に「多少なら」を含めると4割を超えている。

【30代～50代の女性】の今後の求人ニーズについて、「かなりある」(23%)が2割を超えており、これに「多少ならある」(19%)を合わせた『求人ニーズあり計』(41%)は4割強。
『求人ニーズあり計』の割合は、従業員規模別では「10人～29人」(66%)や「30～99人」(61%)で高く、主な業種別では7割台半ばの「飲食業」(76%)と5割台半ばの「卸・小売業」(54%)で高い。一方、「全くない」(22%)と「ほとんどない」(18%)を合わせた『求人ニーズなし計』(39%)は4割に届かないものの、従業員数が少ない事業所ほどその割合が高まる傾向にある。

問10
貴事業所（貴社）では、「職種・役職」や「正規・非正規」「就業形態」などを問わず、「60歳以上の高年齢男女」「30代～50代の女性(未既婚問わず)」「障がいがある方(性別・年代問わず)」などの求人ニーズが、今後どの程度ありそうですか。以下に挙げた3種の属性別に、それぞれの求人ニーズ見込みをお知らせください。（〇はひとつだけ）

■集計母数：全事業所 [n=307]

【30代～50代の女性（未既婚問わず）の求人ニーズ】



【障害がある方（性別・年代問わず）の求人ニーズ】（問10-3）

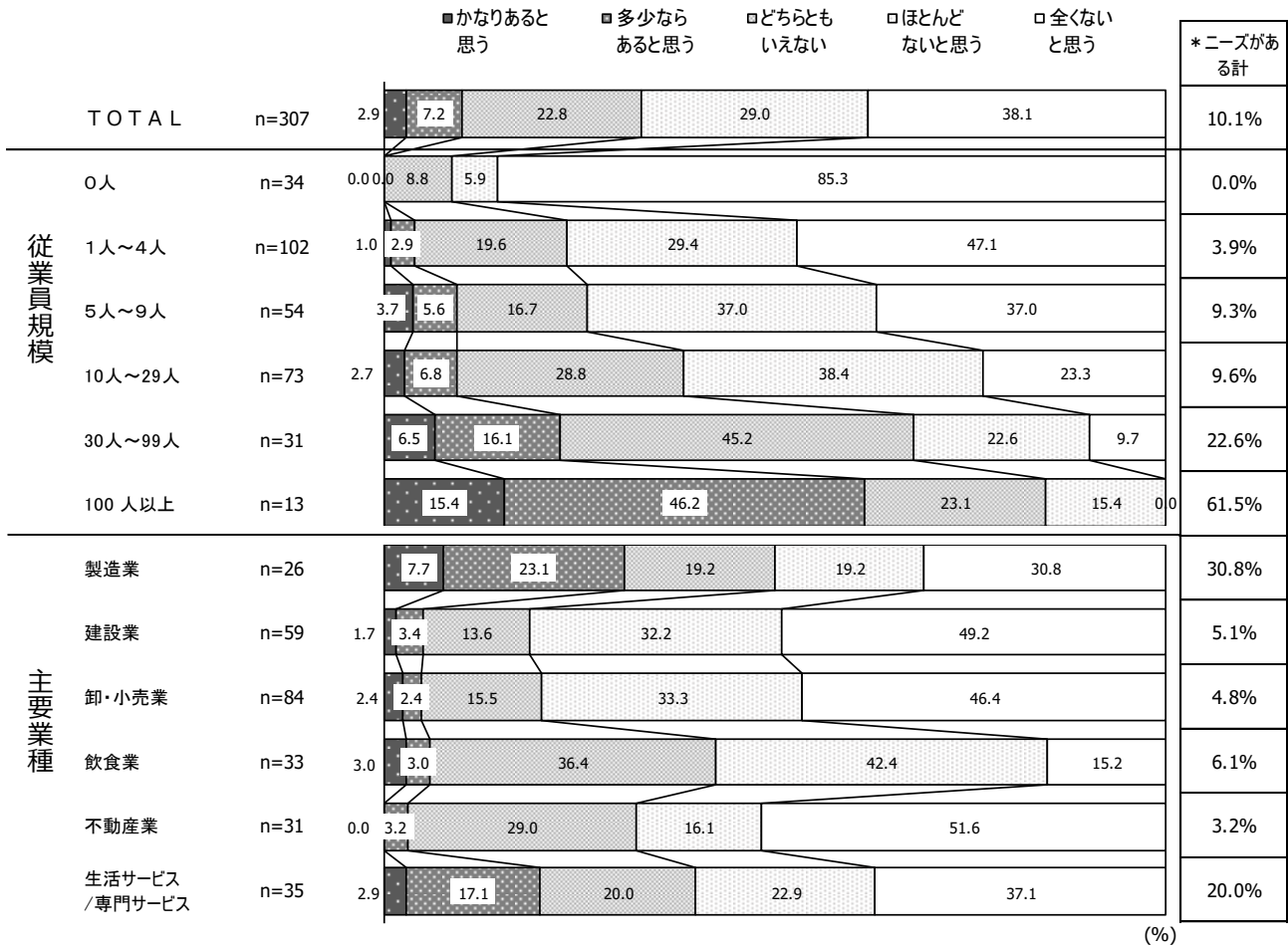
【障がいのある方】の求人ニーズがある事業所は、「多少なら」を中核に1割程度。

【障がいのある方】の今後の求人ニーズについて、「かなりある」(3%)と「多少ならある」(7%)を合わせた『求人ニーズあり計』(10%)は1割にとどまる。
『求人ニーズあり計』の割合は、従業員規模別では、6割を超える「100人以上」(62%)を筆頭に、「30～99人」(23%)でも2割を超え、主な業種別では「製造業」(31%)や「生活/専門サービス」(20%)で高めの傾向。
一方、「全くない」(38%)と「ほとんどない」(29%)を合わせた『求人ニーズなし計』(67%)は全体では2/3を超えており、従業員数が少ない事業所ほどその割合が高まる傾向が明確となっている。

問10
貴事業所（貴社）では、「職種・役職」や「正規・非正規」「就業形態」などを問わず、「60歳以上の高年齢男女」「30代～50代の女性(未婚問わず)」「障がいがある方(性別・年代問わず)」などの求人ニーズが、今後どの程度ありそうですか。以下に挙げた3種の属性別に、それぞれの求人ニーズ見込みをお知らせください。（〇はひとつだけ）

■集計母数：全事業所 [n=307]

【障害がある方（性別・年代問わず）の求人ニーズ】



【求人ニーズのある人材＜60歳以上の高齢男女＞】（問11及び問12自由回答）

「同業種での実務経験がある、60代前半の男女を、パート・バイトで雇用」が主流。

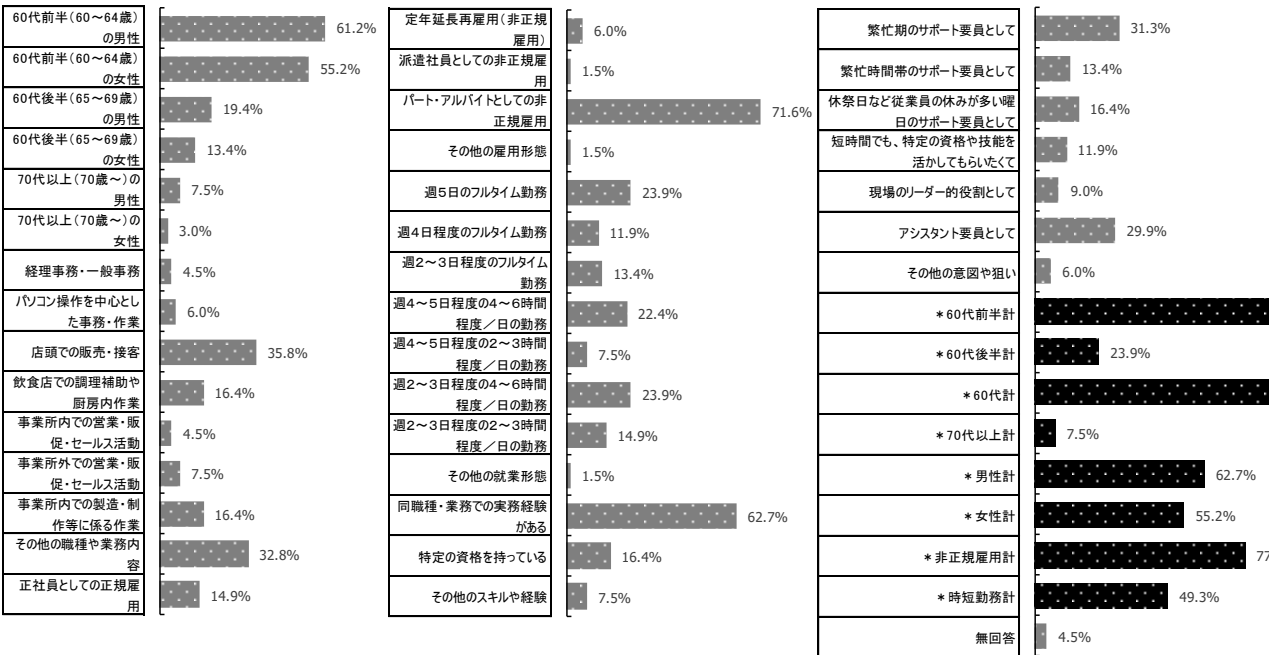
60歳以上の高齢男女の求人ニーズがある67事業所で反応が高いのは、「パート・アルバイトでの非正規雇用」(72%)、「同業種・業務での実務経験」(63%)、「60代前半の男性」(61%)、「60代前半の女性」(55%)、「店頭での販売・接客」(36%)、「繁忙期のサポート要員」(31%)、「アシスタント要員」(30%)などとなっており、勤務の日数と時間については分散傾向にあるものの、「週5日のフルタイム勤務」(24%)は2割台半ばにとどまる一方、『1日6時間以下の時短勤務計』(49%)がほぼ半数となっている。

なお、自由記述で挙げられた「具体的なニーズ」の代表的な回答要旨例は、下段のようにになっている。

＜問10の【60歳以上の高齢男女】の求人ニーズで、「1.かなりあると思う」または「2.多少ならあると思う」とお答えの事業所の方にお伺いします＞

問11
貴事業所で求人ニーズがあるとお答えの、「60歳以上の高齢男女」への求人ニーズに当てはまる＜属性＞や＜職種・業務内容＞＜雇用形態・就業形態＞＜スキル・経験＞などは、具体的にどのようなものですか。
以下に挙げた各項目の中から、貴事業所の「60歳以上の高齢男女」の求人ニーズに当てはまるものをいくつかもお選びください。（〇はいくつでも）

■集計母数：【60歳以上の高齢男女】求人ニーズがある事業所 [n=67]



問12
貴事業所で、新たに「60歳以上の高齢男女」を採用されるとしたら、最も求人ニーズが高いのはどのような人材ですか。
『どのような人を、どのような仕事に、どのような形態で、どのような目的で、最も採用したいか?』を、なるべく具体的にわかりやすくお知らせください。

実務経験の有る人でしたら。	建設業	明るく接客対応が出来る。パソコンの扱いが可能。レジ操作が可能な方。	卸・小売業
現場作業をやる気のある人。週5日程度。アシスタントでも可。			
不動産の経験の有る人	不動産業	全従業員7名の内、現在、60才以上の方を5名採用しております。	飲食業
実務経験を持っていて通勤が楽な方。			
明るく、健康な方、がんばる意欲がある方。	専門サービス	本人の体力の無理のない範囲での勤務	宿泊業
体力のある方、人との関わりを円滑に自然に作れる方、まじめな方			
		1. ケアマネージャー、60才以上の方は経験を重視します。2. ヘルパー、60才以上の方は介護福祉士資格を持ち、サービス提供責任者となり得る方。	医療・福祉

【求人ニーズのある人材＜30代～50代の女性（未婚問わず）＞】（問13及び問14自由回答）

「同業種での実務経験のある、30～40代女性を、パート・バイトで雇用」が主流で、勤務の日数や時間は分散傾向にあるが、「6時間以下の時短でOK」が半数強。

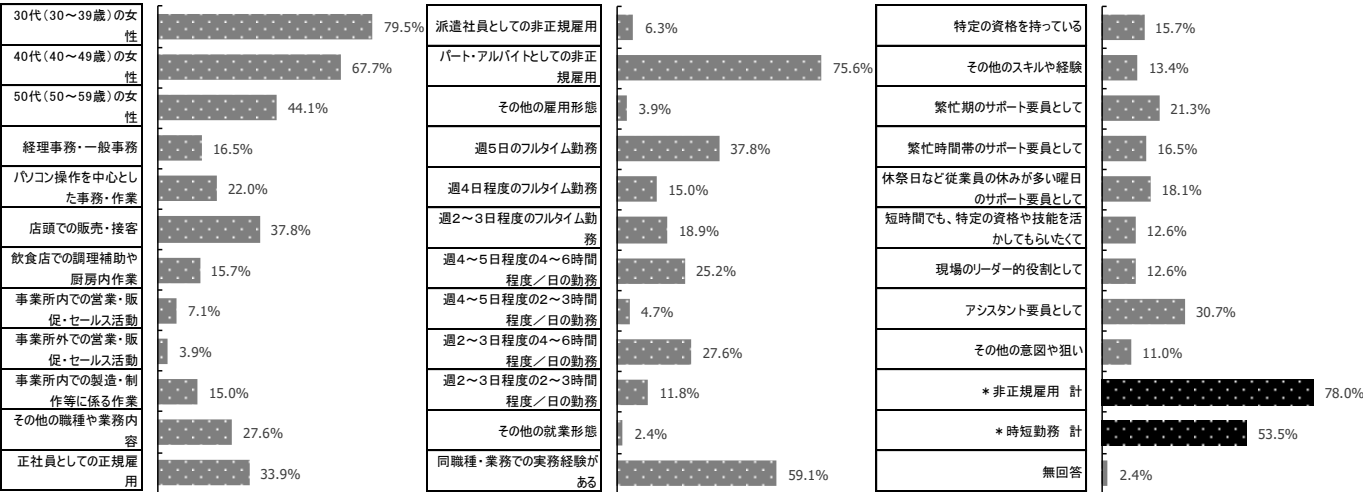
30代～50代女性の求人ニーズがある127事業所で反応が高いのは、「30代女性」（80%）、「パート・アルバイトでの非正規雇用」（76%）、「40代女性」（68%）、「同業種・業務での実務経験」（59%）、「50代女性」（44%）、「店頭での販売・接客」「週5日のフルタイム勤務」（各38%）、「正社員としての正規雇用」（34%）などとなっており、勤務の日数と時間については分散傾向にあるものの『1日6時間以下の時短勤務計』（54%）は5割台半ばに達している。

なお、自由記述で挙げられた「具体的ニーズ」の代表的な回答要旨例は、下段のようにになっている。

＜問10の【30代～50代の女性（未婚問わず）】の求人ニーズで「1.かなりあると思う」または「2.多少ならあると思う」とお答えの事業所の方にお伺いします。＞

問13
貴事業所で求人ニーズがあるとお答えの、「30代～50代の女性」への求人ニーズに当てはまる＜属性＞や＜職種・業務内容＞＜雇用形態・就業形態＞＜スキル・経験＞などは、具体的にどのようなものですか。
以下に挙げた各項目の中から、貴事業所の「30代～50代の女性」の求人ニーズに当てはまるものをいくつでもお選びください。（〇はいくつでも）

■集計母数：【30代～50代の女性】求人ニーズがある事業所〔n=127〕



問14
貴事業所で、新たに「30代～50代の女性」を採用されるとしたら、最も求人ニーズが高いのはどのような人材ですか。
『どのような人を、どのような仕事に、どのような形態で、どのような目的で、最も採用したいか?』を、なるべく具体的にわかりやすくお知らせください。

専門分野の知識、経験を持った女性で、現場のリーダー的役割としてフルタイムで働ける人。 パソコン操作ができる女性で、一般事務を1人でこなせる作業要員として、週2～3日フルタイムで働ける人。	建設業	実務経験を持った30～40代の接客、調理補助の作業を週4～5回、オープン～17:00の間で採用したい	飲食業
電気工事の知識と、CAD技術がある方であれば、毎日でも可。勤務形態は本人のご希望を十分に伺った上で決定いたします。		30～40代女性で、週4～5日早朝から調理補助でお昼過ぎまで働いてくださる方。30～40代女性で、週4～5日、9:30から4時間程度お弁当の配達等をやって下さる方。	
接客対応、パソコン操作、レジ操作が可能で1人で店をまかせられる方。週2～3日フルタイムで働いていただき、年金加入義務が発生しない時間以内での労働形態	卸・小売業	繁忙日（土日、祝日）、繁忙時間帯に勤務していただける方。責任者のサポート、通常業務を普通にこなしていただける方。	
笑顔で明るく、素直な方。40代女性。現在60代後半の方がいらっしゃるので、その方のかわりとなる方として採用したい		観光案内の出来る女性乗務員として採用したい。きめ細やかなサービスの出来る乗務員として通常業務の採用をしたい。	運輸業
店頭での買取り・販売・接客の経験者で、お店のリーダー的役割を期待して採用したい。		30～40代の過去に開発経験を持つ女性に、週4～5日、コアタイム（10:30～15:00）必須で、開発メンバーとして採用したい。	情報通信業
30～40代の販売経験有で土、日、祭含めフルタイム勤務も可能なパートタイムを採用したい。		9:00～18:00での事務	宿泊業
		40～50代の資格を持っている女性を週3～5日、1日4～8時間の方を作業要員として採用。又は30～40代女性で資格を持っている方を正社員として採用	医療・福祉

(5) 「多様な働き方」導入・実践状況

【多様な働き方の導入・実践状況】（問15）

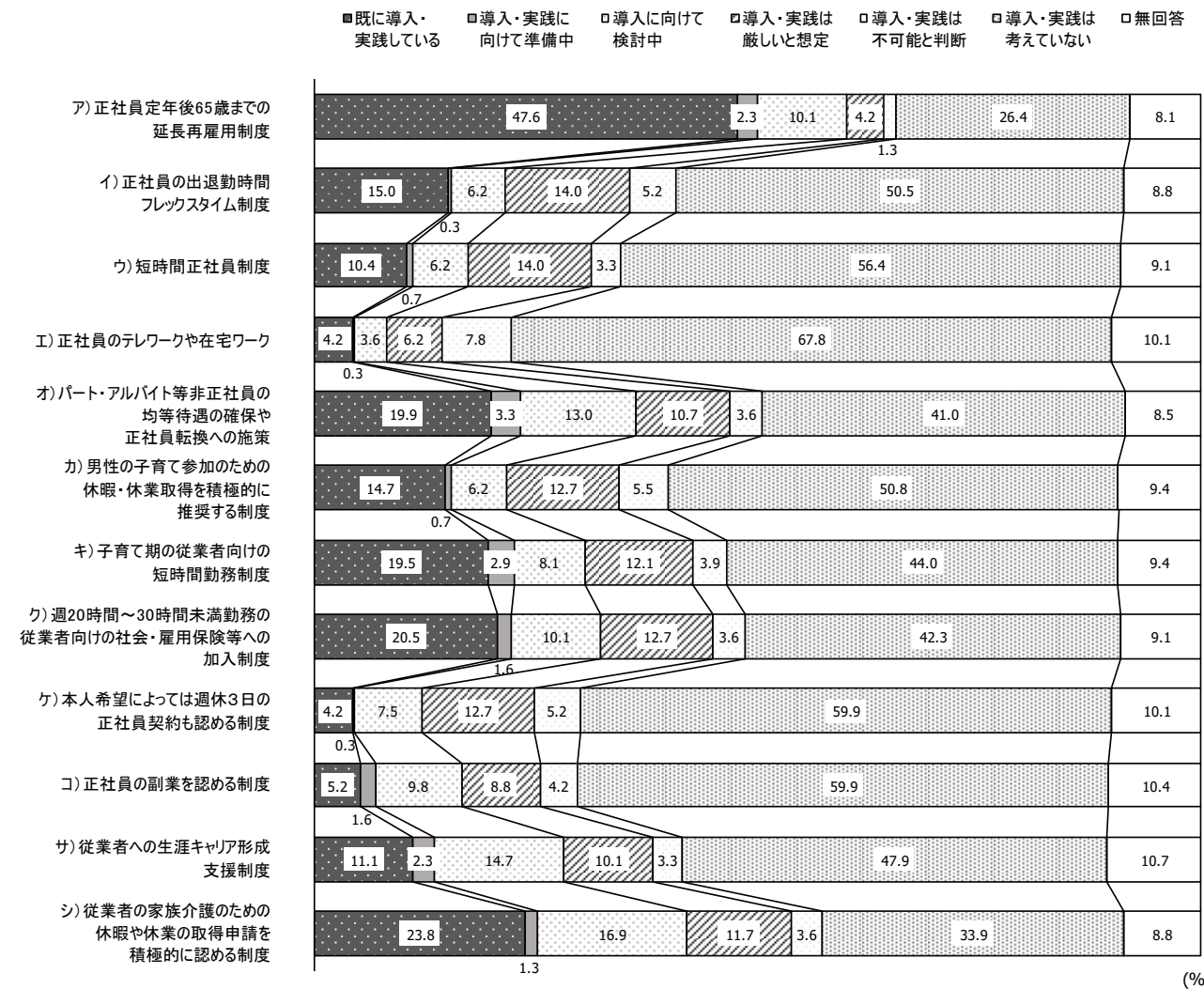
導入・実践率が最も高いのは「定年後65歳までの延長再雇用制度」で半数弱の導入率。

各項目ともに、それぞれ1割程度の「無回答」がみられるものの、呈示した12の制度・援助策の中で導入・実践率が最も高いのは、半数弱の「ア）正社員定年後65歳までの延長再雇用制度」（48%）で、以下「シ）家族介護のための休暇・休業制度」（24%）、「ク）週20～30時間未満従業員の社会・雇用保険加入制度」（21%）、「オ）パート・アルバイト等非正社員の均等待遇や正社員転換施策」「キ）子育て期従業員の短時間勤務制度」（各20%）の4つの制度・援助策が2割前後で並んで上位となっている。

一方、導入・実践率が低めにとどまるのは「エ）正社員のテレワークや在宅ワーク」「ケ）本人希望による正社員の週休3日認可制度」（各4%）と「コ）正社員の副業認可制度」（5%）の3つの制度。

問15
最近、国や自治体などが「多様な働き方の選択」「多様な生き方の選択」を推奨する中で、企業も従業員に向けて「様々な働き方」をサポートする制度や援助策を設けているところが増えつつ現れているようです。
貴事業所や貴社全体では、貴社の従業員に向けて「多様な働き方の選択」に資する、以下に挙げたような制度や援助策を導入・実践したり、導入の検討をされたりしておられますか。
ア）～シ）のそれぞれについて、貴事業所並びに貴社に当てはまる選択肢を選んでお知らせください。
（ア～シまで、それぞれ〇はひとつずつ）

■集計母数：全事業所 [n=307]



IV. ヒアリング調査結果

1. 個別のヒアリング調査の要旨

【1社目】

ヒアリング日時：9月7日（木）10：30～

【企業プロフィール(回答調査票からの主要項目抜粋)】

【業種・主業務】	和生菓子の製造・販売、喫茶		【回答者】	代表取締役社長	【属性】	支社	
【従業者総数】	10～19名	【正社員：非正社員】	1：2	【従業者男女比】	1：2	【障がいあり従業者】	若干名あり
【正社員総数】	5～9名	【正社員/フルタイム：時短】	時短なし	【正社員男女比】	ほぼ男性		
【パート・バイト総数】	10～19名	【週勤務/30H未満：以上】	4：1	【パート・バイト男女比】	ほぼ女性	【居住/市内：市外】	ほぼ市外
【人事採用裁量権】	非正規社員のみあり		【最近(2年4か月)の採用実績】		パート・バイトのみ1～4名		
【市民優先雇用】	③特にない		【今後3年位の採用予定】		正社員とパート・バイト共に若干名の採用予定あり		
【求人ニーズ】	【30～50代女性】&【60歳以上高齢男女】、【障がいのある方】＝すべて①かなりある						
【具体的ニーズ像】	①30代の女性を、店頭での販売・接客を担当するパートとして、週2～3日程度のフルタイム勤務で採用したい。						
【導入済み制度】	「ア・延長再雇用」「オ・非正規の正社員登用」「カ・男性の子育て参加支援」「キ・子育て期の短時間勤務」「ク・週20～30H未満者の保険加入」「サ・生涯キャリア形成支援」「シ・家族介護の休業・休暇」						

【企業インタビュー回答要旨】

・従業者の求人は、「ハローワーク」等の行政機関の利用経験はなく、パート募集では「リクルート社系の新聞折込」を使っているが、最近の正社員の求人は、自分が長年講師をしている「横浜の製菓学校(フード専門学校)」の生徒からのリクルートが中心となっており、現在の正社員は全員がその学校の出身となっている。(なお、現在のパート・アルバイトの2割も、教えている製菓学校の卒業生)
・最近ではパートでも簡単に首を切れない時代となっているが、自分が講師をしている製菓学校の生徒なら、毎年12月の1か月間が現地体験学習となっており、その期間内なら交通費と食事の支給だけで、体験学習としてお店で働いてもらえるので、その生徒の中から、向いていてやる気のある人材を正社員として確保している。
・和菓子職人の世界にあって、家業を継ぐために他店で修業を積んで技術を盗むようなケースは、以前はあったが、現在ではほとんどない。
・鎌倉市が予定している「マッチング会」については、学校ルートで人材確保が出来ているため、ニーズもないことから、参加には消極的。
・障がいのある方の求人については、「大船のサポートステーション」の紹介で、引きこもり傾向のあった人に、現在もアルバイトとして働いてもらっている。また、過去には、周囲の人と交流できなかった知人の子どもを当店で預かったこともあり、今でも「サポートステーション」からの勧めと紹介で、体験研修を依頼されることもあるが、この8月にあった紹介依頼は、当店で空きがなかったのでお断りした。
・主婦のパートの求人は、新聞折込が中心だったが、反応が少ないことから最近は回数も減っており、パートさんの居住地が鎌倉市内か市外かにこだわりはないものの、近隣の主婦は近くを避けてあまり応募がないので、折込も地元近辺には入れずに、地元より反応が多めな戸塚や大船など周辺近隣市(駅で1～2駅離れたところの居住者狙い)に入れるようにしている。
・主婦中心のパートさんは、週に3日程度、9～10時頃から夕方頃までの5～6時間勤務の方が多く、特別な和菓子作りの技能は不要で、店頭での接客・販売や、ある程度機械化された和菓子製造の流れ作業のラインに入ってもらえる場合が多い。

【2社目】

ヒアリング日時：9月7日（木）11：30～

【企業プロフィール(回答調査票からの主要項目抜粋)】

【業種・主業務】	大手電機メーカーの 福利厚生サービス業務		【回答者】	業務部総務課 ご担当者	【属性】	支社	
【従業者総数】	500～999名	【正社員：非正社員】	1：4	【従業者男女比】	3：2	【障がいあり従業者】	10～19名
【正社員総数】	100～199名	【正社員/フルタイム：時短】	時短なし	【正社員男女比】	3：2		
【パート・バイト総数】	500～999名	【週勤務/30H未満：以上】	6：5	【パート・バイト男女比】	1：3	【居住/市内：市外】	4：5
【人事採用裁量権】	正社員＆非正規社員共にあり		【最近(2年4か月)の採用実績】		正社員1～4名／パート・バイト約300名		
【市民優先雇用】	④わからない		【今後3年位の採用予定】		正社員は若干名の採用予定あり／ パート・バイトは計300名程度(各年100名)の 採用予定あり		
【求人ニーズ】	【30～50代女性】＝①かなりある　／　【60歳以上高齢男女】＆【障がいのある方】＝②多少ある						
【具体的ニーズ像】	①30～50代の女性を、本人が希望する日数と勤務時間で、平日の飲食系の調理補助やホールスタッフのパートとして採用したい。						
【導入済み制度】	「ア・延長再雇用」「オ・非正規の正社員登用」「カ・男性の子育て参加支援」「キ・子育て期の短時間勤務」 「ク・週20～30H未満者の保険加入」「サ・生涯キャリア形成支援」「シ・家族介護の休業・休暇」						

【企業インタビュー回答要旨】

・パート・アルバイトの求人については、様々な職種で、様々な属性の人たちを広くリクルートしているので、それぞれのターゲットに合わせて、現在「ハローワーク」と「新聞折込」(主に、ユメックス、アイデム、クリエイトなど)が中心ながら、「求人誌」(主に、タウンワークやマイナビなど)なども含め、即効性を重視して、インターネット系も含めて多数の媒体を使用している。
・鎌倉市のHPの求人サイトについては、別に違和感はないが、これまでの経験からそのような無料求人には、あまり応募が来ないだろうと思う。たとえ無料であっても求人情報登録に手間がかかるようなら、労力的に限界もあるから利用は厳しい。
・正社員の採用は、来年度当事業所に入社が1名決まっているが、正社員の求人については、退職者が出たり、社内ローテーションで1人枠が空いたから採用しようというケースが多く、社全体の人材計画もあり、発生するのは稀で、当事業所では3年に1人程度の割合。
・パート・アルバイトの求人は、毎年100名前後の退職者が出ることから、ここ数年、毎年100名前後の規模で採用している。本来なら若い方優先で採用していきたいが、人手が埋まらない職場・職種については、60代のシニアでも採用しているが、それらシニアは5～6年で入れ替わる状況。
・鎌倉市が予定している「マッチング会」については、正社員は参加の可能性がほぼないが、パート・バイトについては、常時募集しており、鎌倉市民からの応募も多いので、参加の可能性は大いにある。開催時期についても、特定の希望はなく、最近では人手不足の状況が続いているので、都合さえあればいつでもよい。
・このような人手不足の状況の中で、60代の雇用を促進させるセカンドライフの企業説明会など、いろいろの説明会に参加しており、今後も参加を増やそうかと社内で相談～検討している。
・障がいのある方の雇用については、既にそのような人も正社員やパート・アルバイトで働いてもらっており、求人ルートとしては、施設からの紹介で、当社でマッチングできる職場を探し、職業体験、トライアルしてもらったケースが多い。JOB支援の制度も使っているが、中には施設からのサポートがない方もいる。現在いる障がいのある方は、精神、知能、身体それぞれ、横浜湘南サポートステーションからの紹介者も数名いる。その中で、精神の方は当社と施設両方の配慮が必要で、3年以上勤務するのは難しい模様で、個人的には(精神系の障がい者の雇用は)厳しいのかな？と思っている。
・求人に係ることでの鎌倉市やハローワークなど行政への要望としては、「弊社の業務内容や求人ニーズをしっかりと把握した上で、マッチングする人を紹介して欲しい。」ことで、担当者の交代等で何度も説明が必要になったり、なかなか良い人を紹介してもらえないことが多いので、これらを、弊社の求人ニーズを把握することで、なるべく解消していただきたい。

【3社目】

ヒアリング日時：9月7日（木）13：30～

【企業プロフィール(回答調査票からの主要項目抜粋)】

【業種・主業務】	宿泊業 ・ ホテル		【回答者】	取締役総務部長	【属性】	単独事業所	
【従業者総数】	50～99名	【正社員：非正社員】	4：3	【従業者男女比】	1：1	【障がいあり従業者】	0名
【正社員総数】	30～49名	【正社員/フルタイム：時短】	時短なし	【正社員男女比】	3：2		
【パート・バイト総数】	30～49名	【週勤務/30H未満：以上】	7：3	【パート・バイト男女比】	1：2	【居住/市内：市外】	1：1
【人事採用裁量権】	正社員＆非正規社員共にあり		【最近(2年4か月)の採用実績】		正社員1～4名／パート・バイト10～29名		
【市民優先雇用】	①積極的に優先採用		【今後3年位の採用予定】		正社員は5～9名の採用が決定 パート・バイトは10名以上の採用希望あり		
【求人ニーズ】	【30～50代女性】＆【60歳以上高齢男女】＆【障がいのある方】＝①かなりある						
【具体的ニーズ像】	①30～50代の女性を、事務職全般を行う正社員として、週5日フルタイム勤務で、部門を担えるチーフとして採用したい。 ②60～70代の高齢男女を、週4～5日、1日4～6時間の本人の体力に無理のない範囲で、パート・アルバイトとして、ホテル内での販売・接客や厨房内作業、清掃などの業務で採用したい。						
【導入済み制度】	「ア・延長再雇用」「イ・フレックスタイム」「オ・非正規の正社員登用」「カ・男性の子育て参加支援」「キ・子育て期の短時間勤務」「ク・週20～30H未満者の保険加入」「シ・家族介護の休業・休暇」						
【導入検討中制度】	「ウ・短時間正社員」「エ・正社員テレワーク・在宅ワーク」「オ・非正規の正社員登用」「カ・男性の子育て参加支援」「キ・子育て期の短時間勤務」「ク・週20～30H未満者の保険加入」「シ・家族介護の休業・休暇」						

【企業インタビュー回答要旨】

・従業者の求人は、現在「ハローワーク」と求人誌の「アイデム」などの新聞折込の他に、調理部門は「調理師専門学校」、フロントやレストランサービスは「ホテル専門学校」など、各専門学校系からの応募～採用が中心となっている。
・鎌倉市のホームページに求人サイトがあるのは知らなかったが、市のHPに求人サイトはなんかしっくりこない感じ。
・鎌倉市が予定している「マッチング会」については、無料ブースなら参加してみても良いかと思うが、観光業のリクルートへの反応が鈍い昨今、お金持ちが多く総じて勤労意欲が低めな鎌倉市民が、そのマッチング会に集まるのか？やや疑問。ただ、パートは随時募集しているので開催時期はいつでもよく、そこで「うちで働きたい。」と言ってもらえたらすごくうれしい。
・辻堂にショッピングモールが出来てから、求人が増えて、時給も上がり、学生は駅前で、主婦はスーパーで働く流れが出来上がり、パート・アルバイトの求人を出しても全然人が集まらない。最近では「正社員」でも集まりにくく、苦勞しており、現状のスタッフの居住地は、鎌倉市内もいるものの、近隣市を含めて広域に亘っている。
・当ホテルのパート・アルバイトの求人ニーズが強い時間帯は、朝食提供の朝6：30～9：30や夕食提供の18：00～21：00なのだが、平日の日中に3～4時間の勤務を希望する主婦パートの就労希望と当ホテルの求人ニーズが合わずに、需要と供給のアンマッチを感じている現状がある。
・障がいのある方の雇用については、当ホテルも法律上1人は雇用しなくてはならない人数に達しているが、制度のための雇用ではなく、その人にもスタッフとして活躍してもらいたいと思う気持ちが強いので、客室清掃やバックヤードなどで活躍してもらえる形での雇用が理想的。以前いた障がいのある方が辞めてから、弊社のニーズと障がいのある方の要望双方にマッチする方がいないのが現状で、障がいが軽度の方などは大企業など条件面がしっかりしたところが先に就職候補先になっているように感じる。
・いま、引きこもり支援センターからの紹介で、パートで頑張ると言っていて働いてくれる元引きこもりの人が1名いるが、本人の力量に合わせて頑張ってもらえる人は積極的に採用したいと思っている。
・当ホテルでは「働いている人たちにそれぞれ活躍して欲しい」という熱い想いがあるので、当ホテルの想いとニーズにマッチすれば、障がいのある方の採用にも積極的に取り組みたいと思っている。
・ホテルの仕事は「お客さまとの接遇が必須のホスピタリティ系」の業務と「デスクワーク中心の事務系業務」に大別出来、当社では、来なくてはダメな「お客さま接遇」と出社しなくても出来る「デスクワーク」は分離して考えており、PCやクラウド環境が整えば出来る事務系ワークはなるべく減らして残業なしを目指す一方、お客さまに如何に時間が割けるか？がホスピタリティだと考えて、こちらになるべく時間を掛けたいと考えている。
・週30時間台で社会保険適用という「短時間社員」というのは既にスタッフの1割近くを占めているし、責任を持ってやってもらう仕事に関しては、社員もパートも関係ないので、そのような制度が必要ならいつでも導入できる。
・「在宅ワーク」や「テレワーク」についても、ホテルの「宿泊プラン」のアイデア出しや企画などは職場でなくても出来ると思われるので、導入していきたいと考えており、法律の範囲内で、働きやすい環境とはどのようなものなのか？を、制度にとらわれることなく、模索しながらいろいろと改善していきたいと考えている。

【4社目】

ヒアリング日時：9月7日（木）14：30～

【企業プロフィール(回答調査票からの主要項目抜粋)】

【業種・主業務】	訪問介護&居宅介護支援業		【回答者】	取締役総務部長	【属性】	単独事業所	
【従業者総数】	30～49名	【正社員：非正社員】	2：3	【従業者男女比】	ほぼ女性	【障がいあり従業者】	0名
【正社員総数】	10～19名	【正社員/フルタイム：時短】	時短なし	【正社員男女比】	ほぼ女性		
【パート・バイト総数】	20～29名	【週勤務/30H未満：以上】	1：2	【パート・バイト男女比】	ほぼ女性	【居住/市内：市外】	3：1
【人事採用裁量権】	正社員 & 非正規社員共にあり		【最近(2年4か月)の採用実績】		正社員10名前後／パート・バイト20～29名		
【市民優先雇用】	②なるべく優先採用		【今後3年位の採用予定】		正社員とパート・バイト共に 若干名の採用予定あり		
【求人ニーズ】	【30～50代女性】&【60歳以上高齢男女】＝①かなりある　／　【障がいのある方】＝④ほとんどない						
【具体的ニーズ像】	①30代～60代女性で、ケアマネかヘルパーの資格及び実務経験を持つ人を、正社員(週5日フルタイム)かパート・アルバイト(週4日～1日4～6時間程度)で採用したい。						

【企業インタビュー回答要旨まとめ】

・従業者の求人は、現在「ハローワーク」と「自社のホームページ」のみに絞ってリクルートしている。「自社のHP」を見て応募してくる人は、総じて良い人材で質が高く、長続きする傾向にある。以前は「タウンワーク」や「アイデム」なども利用していたが、費用対効果や集まる人材の質の問題から、現行の2ルートがベストと考えている。
・さらに、もう一つの求人ルートの柱として、「社員からの紹介システム」があり、これも有効に機能している。効果の薄い求人誌にかかる経費を、人材紹介のインセンティブに廻した方がよほど効率が良い。
・鎌倉市のHPに求人サイトがあることは、知っており、募集掲載の準備やPC操作が簡単なら、利用意向もある。ただし、以前、神奈川県のある求人サイトを利用したときは、求人掲載のPC操作に労力と時間をかなり要した経験があり、また登録への時間的制限(20分以内)もあることや応募もなかったことから、それ以降は県の求人サイトは敬遠気味。当方の介護業界は、常時求人ニーズが高いので、市のHPの求人サイトにも大いに期待したいし、利用できるものは、藁をもつかむ気持ちで利用したい。
・当社の従業者の定着率は良い方ながら、親の介護などの理由から一定の目減りもあり、常時従業者を求人している状況にある。介護業界においては、新卒採用は期待が薄いので、新卒採用については「研修の実習生」を何とか確保するように努めている。以前、介護専門学校に求人掲示の依頼もしたが、応募はなかったことから、現在はやっていない。
・「ケアマネ」や「ヘルパー」などの介護職は資格が必要なので、確保が難しく、当社としては、「資格を持っていて、子育てなどが終わった主婦」が狙い目だろうと考えている。
・鎌倉市が予定している「マッチング会」にもぜひ参加したく、開催が11月でも時期として問題ないが、ただ資格保有の希望者がいるかどうかは心配。また、今年の10月3日と26日の「合同面接会」は、今年の10月に5年に1度の「実施指導」があり、参加が難しい。
・障がい者の雇用に全く抵抗はなく、以前は軽度の知能系の障がいがある方に、登録パートとして介護利用者宅への直行&直帰で4～5年頑張ってもらったこともあったが、最近では、業務に介護利用者の保険申請の書類の作成・処理など複雑で難しい作業などがあることから、障がいのある方の実際の雇用は難しいと考えている。
・当社で女性の求人ニーズの方が高い理由は、介護利用者(男女を問わず)からの需要性が、女性の方が圧倒的に高いことが理由で、男性のヘルパーやケアマネは、利用者に受け入れられないことから、3～4か月で辞めてしまう人も多いのが実状。当社では、車での利用者の送り迎え等も実施しておらず、シニア男性への求人ニーズは、それほど高くない。
・一方、年齢的な求人ニーズについては、現在74歳のケアマネもいるなど、70歳代であれば充分戦力になると考えている(現在の当社の定年年齢は70歳)が、ただし、60歳以上の方なら、即戦力となる経験者が望ましい。
・従業者に鎌倉市内在住者を優先登用する理由は、早朝や深夜の利用者宅訪問作業があり、即時対応可の自転車やバイクで通っているヘルパーやケアマネが多いことなど、業務対応上の理由が中核。ケアマネなら多少遠くでもOKだが、ヘルパーは近辺在住者が良い。
・市や行政への求人に係る要望としては、「求人登録の入力作業が複雑で、20分で切れてしまう(県の求人サイト)」を解消して、簡単(労力や時間をなるべく掛けずに)に求人登録できるシステムにし改善して欲しい。」ことを除くと、特にない。

【5社目】

ヒアリング日時：9月7日（木）15：30～

【企業プロフィール（回答調査票からの主要項目抜粋）】

【業種・主業務】	小売業・スーパーマーケット		【回答者】	店長	【属性】	支店	
【従業者総数】	50～99名	【正社員：非正社員】	1：9	【従業者男女比】	1：4	【障がいあり従業者】	0名
【正社員総数】	5～9名	【正社員/フルタイム：時短】	ほぼフルタイム	【正社員男女比】	3：1		
【パート・バイト総数】	50～99名	【週勤務/30H未満：以上】	ほぼ30H未満	【パート・バイト男女比】	1：6	【居住/市内：市外】	ほぼ市内
【人事採用裁量権】	非正規社員のみあり		【最近(2年4か月)の採用実績】		パート・バイトのみ10～29名		
【市民優先雇用】	①積極的に優先採用		【今後3年位の採用予定】		パート・バイトは5～9名程度の採用希望あり		
【求人ニーズ】	【30～50代女性】＝①かなりある　／　【60歳以上高齢男女】＆【障がいのある方】＝②多少ある						
【具体的ニーズ像】	①30代女性を、週5日、1日6時間程度の勤務で、部門を担えるチーフとして、非正規社員の範囲で採用したい。						
【導入済み制度】	「ア・延長再雇用」「キ・子育て期の短時間勤務」「ク・週20～30H未満者の保険加入」「サ・生涯キャリア形成支援」「シ・家族介護の休業・休暇」						

【企業インタビュー回答要旨】

・パート・アルバイトの主な求人ルートは、「新聞折込」、「リクルート社系列のWEB求人サイト」や地方誌の「湘南リビング」への求人掲載が中心。新聞折込はレスポンス率が低いことから最近では敬遠気味で、現在はいろいろな求人手法や媒体にトライ中。
・鎌倉市のHPに求人サイトがあることは、知らなかったが、求人効果についてはやや懐疑的。掲載無料なら試してみてもよいが、女性のパート求人がメインの当社の実状を考えると、主婦はHP等をあまり見ないので、求人効果は厳しいと思う。
・求人の中核である女性パートについては、当社の地域的条件が厳しい（近くに高校や大学がなく、学生アルバイトが集まりにくい。・高級住宅地といわれるエリアの立地で、周辺にスーパーでのパートを希望する主婦が少ない。）ことから、常時募集している状況。パートの雇用ニーズが最も高い時期は、辞める人も多い3月～4月頃。
・鎌倉市が実施予定の「マッチング会」については、パート雇用であれば参加の可能性はある。時期は、11月開催でも大丈夫だが、パート女性の求人ニーズが高まる2月頃に開催して、3～4月頃に人が入るのが望ましい。
・パート雇用で鎌倉市内居住者を優先したいと考える理由は、交通費が安く済む「コスト面」と、「地域に根ざす！」という地域貢献型を目指す企業方針の両面から。
・スーパーはあくまで女性中心の職場であり、学生や若い男女のパートさんは就職や結婚等で長期就労が望めないのに対し、1日3～4時間程度の就労でも、数十年と長期に亘って働いてもらえる可能性が高い「30代～50代の主婦」が中心の雇用構成になっている。シニア男性のパートさんは「長期間に亘って働いて欲しい」という当社のニーズに合わないケースが多い。
・障がい者の雇用については、特別に拒む気は毛頭ないが、当社ではパート雇用であっても従業者には重い責任を持ってもらっており、中でも、食品販売はその原料表示ラベルの間違いでアレルギーなどで死に至るケースも有り得ることを考えると、障がいをお持ちの方の当社での就業機会や場所・職種はかなり限られるものと考えている。
・前任地の店舗では、近くに養護学校があり、施設の紹介で「JOB支援」として、養護学校の生徒の体験就労を受け入れていた経験もあり、当店舗でもそのような機会があれば実施は考えられると思う。
・従業者の求人・人事採用に係る事項についての行政サイドへの要望としては、「求人に係る市側からのアピール(例：市のHPの求人サイト開設の告知や広報など)が、企業向け及び市民向けにもっとあればよい。」
・従業者からの友人・知人の紹介による新人パート雇用は、当社でも数年前から実施しているが、目立つほどのリクルート実績に繋がっていない。

【6社目】

ヒアリング日時：9月8日（金）11：00～

【企業プロフィール（回答調査票からの主要項目抜粋）】

【業種・主業務】	飲食業 ・ お弁当の製造・販売		【回答者】	総務部長	【属性】	本店	
【従業者総数】	30～49名	【正社員:非正社員】	1:5	【従業者男女比】	1:1	【障がいあり従業者】	若干名あり
【正社員総数】	5～9名	【正社員/フルタイム:時短】	時短なし	【正社員男女比】	3:2		
【パート・バイト総数】	20～29名	【週勤務/30H未満:以上】	2:3	【パート・バイト男女比】	1:1	【居住/市内:市外】	1:1
【人事採用裁量権】	正社員 & 非正規社員共にあり		【最近(2年4か月)の採用実績】		パート・バイトのみ10～29名		
【市民優先雇用】	②なるべく優先採用		【今後3年位の採用予定】		正社員は若干名の採用予定あり パート・バイトは若干名の採用希望あり		
【求人ニーズ】	【30～50代女性】＝①かなりある　／　【60歳以上高齢男女】&【障がいのある方】＝③どちらともいえない						
【具体的ニーズ像】	①30～40代女性で、週4～5日、早朝からお昼過ぎまで、調理補助で働いてくれる人を、パート・バイトとして採用したい。 ②30～40代女性で、週4～5日、9:30～4時間程度、クルマでお弁当の配送をやってくれる人を、パート・バイトとして採用したい。						
【導入済み制度】	「ア・延長再雇用」「オ・パート・バイトの正社員転換等」「ケ・週休3日正社員認可制度」						

【企業インタビュー回答要旨】

・求人募集のルートとしては、一昨年から高校新卒をハローワークを通じて採用している。大学新卒者は、加入している中小企業同友会が年に何回か開く新卒者向け合同説明会に参加している。 ・最近人は来ないので、パートさんなどは、アイデムや一般のチラシ、マイナビやハローワークも通じて募集している。
・鎌倉市のHPに市の職員募集掲載があるのは知っていたが、一般企業の求人情報が掲載されているのは知らなかった。 ・鎌倉市が実施予定の「マッチング会」のような企画は大変ありがたい。事前にどのような人が来るかはわかるとよい。開催時期についての希望は特にないが、来年開催するのであれば、参加すると思う。
・鎌倉市民の優先採用については、天候や災害で交通機関の遅延や運休の場合にも、お弁当は配達しないといけませんが、鎌倉市内居住者ならどんな天候でも、交通機関が止まっても、必ず出勤できるので、地元の人が一番。交通費は事務所から2キロ範囲であれば出ないというのもありがたい。
・求人ニーズを女性としているのは、女性はやわらかいイメージがあり、配達するのはお弁当なので、おふくろさんのイメージから。また、やはり30代からだ調理も配達もできるし即戦力となる。若い女の子はなかなか来てくれないが、出来れば新卒も採用したく、新卒女性には、午前中は調理補助、午後は事務をお願いしたい。
・今は人がいない事態になっているので、定期的に募集をしていないと、退職者がでた場合、人がいなくなってしまう。パートは長く勤める人もいるが、家庭の事情や引っ越し、介護などで退社する方も多い。
・今の状態だと、社員もパートもあと2人ぐらいずつ必要。正社員1名は決まっていて、あと1名は来期に向けて高校に求人募集を出した。パートはマイナビで募集しているが、なかなか応募がない。
・小さい会社だが正社員は多めで、3社のグループで20人弱いる。他の2社はA型就労支援施設。
・障がいのある方の雇用について、「どちらともいえない」と回答したのは、すでにたくさん採用しているからで、雇用は本人のやる気次第。現在いる障がい者の方は、身体系と精神系がいて、事務と配達を担当してもらっている。また、一昨年から、児童養護施設の卒業生を雇い入れたり、違う分野の社会的弱者の雇用はいろいろと考えている。
・引きこもりの方の就労体験希望については、厨房なら可能だと思うが、他の障がい者もいて職員はその人たちも支援をしながらの作業になるので、それでもよいなら大丈夫だと思うが、これまで経験がないのでよくわからない。ただし、休みがちになると困る。
・高齢者の雇用については、全体的に社員も含め若い人材が多いので、年齢が上だと指示がしづらい。高齢者は今までの自分の人生観があるから、柔軟さがなく、配達でも調理でもトラブルが多くなる。配達には高齢層の人が多く、自分のやり方があるので、難しいところがある。
・従業者の求人・人事採用に係る事項についての行政サイドへの要望としては、ハローワークに求人を出すとき、電話、メールやFAXなどで簡単にし出せるといい。また、多くの人が見て安心・信頼感もある「広報かまくら」などに求人が載せられるとよい。

【7社目】

ヒアリング日時：9月8日（金）13：30～

【企業プロフィール（回答調査票からの主要項目抜粋）】

【業種・主業務】	文具・事務用品・OA機器販売		【回答者】	取締役代表	【属性】	単独事業所	
【従業者総数】	5～9名	【正社員：非正社員】	3：7	【従業者男女比】	1：1	【障がいあり従業者】	0名
【正社員総数】	1～4名	【正社員/フルタイム：時短】	時短もあり	【正社員男女比】	男性のみ		
【パート・バイト総数】	5～9名	【週勤務/30H未満：以上】	30H未満のみ	【パート・バイト男女比】	2：3	【居住/市内：市外】	2：3
【人事採用裁量権】	正社員＆非正規社員共にあり		【最近(2年4か月)の採用実績】		パート・バイトのみ若干名		
【市民優先雇用】	②なるべく優先採用		【今後3年位の採用予定】		正社員＆パート・バイト共に若干名の採用希望あり		
【求人ニーズ】	【30～50代女性】＝①かなりある／【60歳以上高齢男女】＝②多少ある／【障がいのある方】＝③どちらともいえない						
【具体的ニーズ像】	①30～40代女性を、退職予定者の後任として、週4日のフルタイムで、経理や一般事務をこなす、パート・アルバイトとして採用したい。						
【導入済み制度】	「ア・延長再雇用」「キ・子育て期の短時間勤務」						

【企業インタビュー回答要旨】

・現在の求人募集の主なルートは、店舗の求人広告（パート・アルバイト）と知り合いの紹介。店舗前は人通りが多いので、求人の看板を立てるのが一番早い。
・以前、ハローワークを利用したことがあったが、手続きが面倒という印象。
・鎌倉市のHPに求人サイトがあることは、知らなかった。
・当事業所は店舗と事務所に分かれている。店舗ではアルバイトが接客や仕入れで活躍しており、近隣の大学に通う文房具が好きな女子学生と主婦の方が半分半分。学生は定期的に入れ替わる。事務所では、外回りの営業や事務職が中心で正社員やシニアの嘱託社員が勤務している。
・今後の募集は未確定だが、中期的にみて、定年や卒業などで抜ける人員がおり、間違いなく欠員分は必要になる。
・鎌倉市が実施予定の「マッチング会」については、開催時に求人ニーズがあれば参加したいが、毎年決まった雇用計画があるわけではない。1年に1回ではなく、4半期に1度実施など、もう少し頻繁であれば当社の求人ニーズがでるタイミングと合うこともあると思う。
・零細企業なので、大きな媒体に求人を出したところでいい人材が集まらない。来場してもらって、その場で直接面接ができる就職相談会のような機会は良いかもしれない。行政が就職面接会を開催してくれて、費用が掛からないのはよい。
・鎌倉市内居住者をなるべく優先したいと考える理由は、第一に交通費で、単純に結構大きい。あとは、自分が鎌倉市が好きで、内需拡大、地域貢献したいという想いから。
・女性の求人ニーズが高い理由は、年齢的に退職予定の女性事務員がおり、事務所の人員配置のため。さらに、取り扱っている品物に対するセンスや興味関心が高いということと、接客がソフトな印象なので、基本的に店舗には女性を配属しているため。
・アルバイトであっても担当と権限を持たせて、仕入れも裏付けがあれば意見を取り入れて採用する。担当が増えれば時給も上げがる仕組み。学生は卒業すると就職してしまうので惜しいが、そのまま業界に残った人や、一旦就職した後またうちで働きたくなって再び雇用するというケースもあり、アルバイトから正社員への登用も過去にある。
・事務所も店舗も従業者の高年齢化が進んでいるので、長くないスパンで、正社員の採用などの人事配置が必要と考えている。
・高齢者の求人ニーズについては、男性の方に、配送を担当してもらい、一日中運転してもらうというケースがあると思う。
・従業者の求人・人事採用に係る事項についての行政サイドへの要望としては、ハローワークの手続きが簡素化されるとよい。また、簡単に参加できる説明会があるとよい。社長業＋人事＋営業と複数の役割があり、手続きに時間がとられるとどうしても後回しになってしまうため。

【8社目】

ヒアリング日時：9月8日（金）14：30～

【企業プロフィール（回答調査票からの主要項目抜粋）】

【業種・主業務】	洋食レストラン		【回答者】	本部ご担当者	【属性】	本社	
【従業者総数】	10～19名	【正社員：非正社員】	5：4	【従業者男女比】	9：1	【障がいあり従業者】	0名
【正社員総数】	5～9名	【正社員/フルタイム：時短】	時短なし	【正社員男女比】	ほぼ男性		
【パート・バイト総数】	5～9名	【週勤務/30H未満：以上】	30H未満のみ	【パート・バイト男女比】	ほぼ男性	【居住/市内：市外】	4：3
【人事採用裁量権】	正社員＆非正規社員共にあり			【最近(2年4か月)の採用実績】	正社員は若干名／パート・バイトは10～19名		
【市民優先雇用】	①積極的に優先採用			【今後3年位の採用予定】	正社員＆パート・バイト共に3～7名程度の採用予定あり		
【求人ニーズ】	【30～50代女性】＆【障がいのある方】＝①かなりある　／　【60歳以上高齢男女】＝⑤全くない						
【具体的ニーズ像】	①30代女性で、出来れば調理師学校卒業の方を、週5日のフルタイムで、調理及び接客要員として採用したい。						
【導入済み制度】	「ア・延長再雇用」「ク・週20～30H未満者の保険加入」						

【企業インタビュー回答要旨】

・求人ルートとして、以前は「新聞折り込み」を利用していた。現在は「ハローワーク」が中心だが、応募は少ない。ホールと厨房のアルバイトは時々紹介がある。「調理師学校」にも求人ルートを持っている。
・鎌倉市のHPに求人サイトがあることは、知らなかった。
・鎌倉市が実施予定の「マッチング会」については、機会を用意していただくのは有難いが、求職者がいるのだろうか？と意外に感じる。長年、人事採用に携わってきたが、鎌倉市民の求職はこれまでほとんどなく、昨年1名採用した程度。鎌倉市の人は裕福で働かなくてよいし、働きたくないのだと認識していた。
・子育て中の女性は、多くが3時間程度の就労を希望しているが、それよりも長い時間働いてくれる方を雇用したい。夫の扶養の範囲内の就労というのは問題ないが、土日祝日にも勤務できる方を求める。鎌倉には店が多いが、市内の主婦層だと、求職者と求人側のミスマッチがあると思う。
・鎌倉市民の年齢層や夫の収入などが関係あると思う。中程度に働きたい人がいないのではないかなと思う。
・昨年、調理師学校から採用した社員は続いているが、外食産業は仕事が厳しい面もあり、1年未満で退職することもある。
・現在雇用している調理師は全員が独身男女。調理師免許を持っていた女性が、子育てが落ち着いて復帰を希望するケースは殆どない。手に職を持っていた人はたくさんいると思うが、認められたい女性はもっと他の職種を求めて活躍しているのか、当社で求めているものと合致していないのだろうと思う。
・飲食の求人は、ホールも厨房も待っているが本当に応募がない。昔の方が気軽にアルバイトをしてくれた。
・交通費が少なく、時間が遅くなった時の安全面を考えて、市民をなるべく雇用したい。アルバイトの人には、事故などのことを考えて、できる限り公共機関で通勤してもらっている。
・障がいのある方の雇用については、2%の雇用率を意識して最近採用活動を始めた。
・障がいの種類については、身体的な障がいのある方の場合、段差など厨房のバリアフリー化がされておらず難しい。知的、精神的な障がいの場合は、刃物を使う作業ではなく、テーブルの掃除や片付けなどの補佐や雑務が中心になる。
・過去に採用した精神的障がいがある方のケースでは、毎日の勤務や長時間働くといった「継続すること」に難しさを感じることがあった。最初から働く時間や日数をしっかり決めてしまうと、雇用される側も雇用する側も続けていけないと思う。
・障がい者の採用については、社会貢献したい気持ちはあるが、実際に働けるかわからない人を、いきなり長い時間立たせて働かせるとよいというわけではない。支援というだけで受けていいのか、雇う側も考えていくべき問題だと思う。
・従業者の求人・人事採用に係る事項についての行政サイドへの要望としては、求人サイトを事業主にも市民にもアピールして、様々な求人があることを発信してほしい。

【9社目】

ヒアリング日時：9月11日（月）13：30～

【企業プロフィール（回答調査票からの主要項目抜粋）】

【業種・主業務】	建設業・工務店		【回答者】	取締役社長	【属性】	単独事業所	
【従業者総数】	10～19名	【正社員：非正社員】	3：2	【従業者男女比】	3：2	【障がいあり従業者】	0名
【正社員総数】	5～9名	【正社員/フルタイム：時短】	時短なし	【正社員男女比】	3：1		
【パート・バイト総数】	5～9名	【通勤勤務/30H未満：以上】	3：2	【パート・バイト男女比】	2：3	【居住/市内：市外】	ほぼ市内
【人事採用裁量権】	正社員＆非正規社員共にあり		【最近(2年4か月)の採用実績】		パート・バイトのみ若干名		
【市民優先雇用】	①積極的に優先採用		【今後3年位の採用予定】		正社員は若干名／パート・バイトは3～7名程度、それぞれ採用希望あり		
【求人ニーズ】	【30～50代女性】＆【60歳以上高齢男女】＝①かなりある　／　【障がいのある方】＝④ほとんどない						
【具体的ニーズ像】	①60代男性で、実務経験や資格のある人を、フルタイムの正社員として、現場監督に採用したい。 ②30～50代の女性で、経理や一般事務の実務経験がある人を、週2～3日程度のフルタイムで採用したい。						
【導入済み制度】	「ア・延長再雇用」「サ・生涯キャリア形成支援」						

【企業インタビュー回答要旨】

・現在の主な求人募集のルートは、ハローワークや社員・周囲の人の紹介。新聞折り込みは費用面から利用していない。
・近い時期に、定年退職予定者がいるので新しい人材を採用したい。
・鎌倉市のHPの求人サイトは、以前求人検討した時に見たことはあるが、当時はハローワークの紹介で採用したので、利用経験はない。市の求人サイトは周知されていないので、もっと告知した方がよい。会社の方針として、鎌倉市民を雇用したいと考えているので、今後、求人を出すことがあると思う。
・鎌倉市が実施予定の「マッチング会」については、当社の求人のタイミングにもよるが、間違いなく参加する。比較的若い人で、建設業界での就労を希望する人がいれば、常に雇用していきたい。市内の大卒や高卒へのルートを持ちたいので、学生が集まるようであれば、必ず参加する。地元の学校にアプローチでき、地元の子を地元で採用するのが理想。ただ、湘南合同説明会は範囲が広すぎ、最初から参加を考えていなかった。
・例えば、来年度の実施が決定した時点など、早めに開催時期を知らせてもらえれば、採用枠を空けて参加したい。
・鎌倉市内居住者を優先したいと考える理由は、他市の人を雇って他市にお金を落とすより、市内の人を雇って市内でお金を使ってもらった方がよいという考えから。当社も市内の仕事を受けている会社なので、地元雇用で地産地消がベスト。
・女性職員のうち、正社員は事務と営業を担当、パートは事務職。男性正社員は職人と営業担当。
・現在、産休取得中の女性職員に対しては、復職後に時短勤務ができるように準備中である。
・労働人口が減少する中、営業職は女性だからNGということはない。知識は後から身につければよく、営業はその人の人柄が大切。事務職は地元のパートに職を空けておきたい。現場勤務は本人次第で女性でも構わないが、現場であれば若いうちから始めていないと厳しいと思う。
・元現場職の女性が現在産休中だが、現場を知っているので、在宅勤務で見積作成などの事務作業が可能と考えている。当社で働いた経験があるから、在宅に切り替えても問題ない。逆に、最初から在宅勤務という働き方は難しいと思う。
・正社員の時短勤務など、当然給料には反映されるが、従業者ごとに応じた働き方を提供できる。現場での時短勤務は難しいが、現場以外では切り替えられる。1人の労働時間が少なくても、人数でカバーできる業務の場合は、時短でもよい。
・障がいのある方の雇用については、事務所と工場のバリアフリーが難しい。今後考えていくべき課題だと思うが、現状はまだ50人規模の会社ではない。
・従業者の求人・人事採用に係る事項についての行政サイドへの要望としては、現状、藤沢管轄のハローワークだが、鎌倉市で完結する仕組みができればよい。特に、市内の中卒や高卒も含めた人材を鎌倉ハローワークから求人できるとよい。ハローワークで高校に書類を出す手続きは、枠を必ず1つ空けておく必要があるなど、とても大変。
・市内でお金を動かし、市内で働く市民の給料となり、市内でお金を使うという仕組みができるのであれば、協力したいし、そういうことを望んでいる会社は他にもあるはず。新しい試みは手探りになるが、1回やってみようかという気持ちでやってみようのとは一番良くなく、継続していくことが大切だと思う。

【10社目】

ヒアリング日時：9月11日（月）15：00～

【企業プロフィール(回答調査票からの主要項目抜粋)】

【業種・主業務】	マリンスポーツ用品の製造・販売		【回答者】	代表取締役	【属性】	支店	
【従業者総数】	5～9名	【正社員：非正社員】	ほぼ正社員	【従業者男女比】	ほぼ男性	【障がいあり従業者】	0名
【正社員総数】	1～4名	【正社員/フルタイム：時短】	時短なし	【正社員男女比】	ほぼ男性		
【パート・バイト総数】	1～4名	【週勤務/30H未満：以上】	30H未満のみ	【パート・バイト男女比】	男性のみ	【居住/市内：市外】	市外のみ
【人事採用裁量権】	正社員 & 非正規社員共にあり		【最近(2年4か月)の採用実績】		パート・バイトのみ若干名		
【市民優先雇用】	③特になし		【今後3年位の採用予定】		正社員 & パート・バイト共に若干名の採用予定あり		
【求人ニーズ】	【30～50代女性】、【60歳以上高齢男女】&【障がいのある方】＝いずれも①かなりある						
【具体的ニーズ像】	①60歳代までなら性別や年代の属性や正社員・パートにこだわらず、出来れば週5日のフルタイムで、人材を採用したい。						

【企業インタビュー回答要旨】

・求人募集の主なルートは、口コミや仲間うちの紹介がほとんど。業種が特殊(ウェットスーツの製造・販売・修理等)なため、ハローワーク経由などの一般の方では続かないと考え、ハローワークでは一度も募集したことがない。
・鎌倉市のHPに求人サイトがあることは、知らなかった。
・現在、私が60代後半ということもあり、長く続けてくれる人や後継者候補を探しているが、なかなか見つからない状況。
・鎌倉市が実施予定の「マッチング会」については、もっと大きな会社なら何人が採用して、その中で一人でも残ってくればよいかもしれないが、当社のような小さいところでは最初から戦力になるくらいでないと難しい。どのような人が来るのか事前にわからないし、自分も多忙で参加できないと思う。現在のように口コミでの採用ルートであれば、手先の器用さやミシンが使えるか、縫物が得意かなど、事前にうちの会社にマッチしそうな人材かどうかを判断できる。
・我社は販売だけではなく、製造もやっている。どちらかというと製造ができる人を探している。営業は代理店の人と話ができればそれほど難しくない。従業員の人数が少ないので、営業だけではなく製造もやってもらいたい。手先の器用さが大切。
・子育てがひと段落した女性が、他のパートで長く勤めても賃金が上がらないというのに比べれば、うちは時間的なものは自由にできる。女性の方が手先が器用という意味でも、我社の職種に向いていると思う。
・退職したシニアの方でも10年～20年は働いてもらえると思うし、体の不自由な方でも製造であれば問題ないと思う。
・障がいのある方の雇用については、養護学校職員の知人に話を聞いてみたこともあり、興味を持っている。ただし、我社は小規模で労働環境が特別良いわけではないので、段差などクリアしなければいけないハードルがある。学校を通じた求人となると、環境整備などが大変そうな印象がある。個人的に知り合いの紹介などで、能力的にがマッチングするのであれば、障がいのある方でも年齢・性別は問わない。
・障がいの種類については、知的、精神的な障がいや、身体でも足の障がいであれば問題ないと思うが、手の作業が多いので、手が不自由な方だと難しいと思う。

V. 資料

市民雇用促進に係る鎌倉市内の企業ニーズ調査票

〒248-8686 鎌倉市御成町 18 番 10 号
鎌倉市 市民活動部 産業振興課
勤労者福祉担当

サンプル No.

--	--	--	--	--

<記入上のお願い>

- 回答結果はすべて統計的に処理し、貴社名や個別の記入内容が特定されるようなことは一切ありませんので、ありのままをご記入ください。
- この調査票は、特にことわりのない場合、平成 29 年 8 月 1 日現在でお答えください。
- 貴事業所が、支店または営業所の場合は、支店または営業所単位の状況についてお答えください。
- 調査票へのご回答は、貴事業所の代表の方あるいは人事労務関連の業務がお分かりの方をお願いいたします。
- ご記入がお済みになった調査票は、お手数ですが同封の返信用封筒(切手不要)に入れて、

平成 29 年 8 月 8 日(火)までにご投函ください。

- 本調査の実施にあたっては、統計調査の専門機関である(株)マーケティング・サービスに委託しております。
- その他、ご質問やご不明点がございましたら下記までお問い合わせください。

<この調査についての問い合わせ先>

鎌倉市 市民活動部 産業振興課 勤労者福祉担当 廣野 利彦(ヒロノ トシヒコ)

電話:(代表)0467-23-3000 内線 2402

受付時間: 8:30~17:15(土日祝日を除く平日)

<調査票の返送先・本業務の委託先>

株式会社 マーケティング・サービス

〒164-0011 東京都中野区中央 1-13-8 大橋セントラルビル 8 階

ご回答いただいた内容について、お問い合わせさせていただくことがございますので、下欄に連絡先をご記入ください。なお、いただいた情報は本調査の目的以外には一切使用いたしません。

ふりがな			
会社名			
ふりがな		ふりがな	
担当部署		役職名	
ふりがな			
ご担当者名			
電話番号		Fax 番号	
メールアドレス			

まずはじめに、貴事業所の業種や従業員の構成などについて、お伺いします。

問 1) 貴事業所の「業種」と「具体的な主業務」「事業所の種類」をお知らせください。

【業種】

(○はひとつだけ)

1. 農林水産業	6. 不動産業	11. 医療・福祉
2. 建設業	7. 運輸業	12. 生活サービス
3. 卸・小売業	8. 情報通信業	13. 専門サービス
4. 飲食業	9. 宿泊業	14. その他（具体的に）
5. 金融・保険業	10. 観光サービス	()

【具体的な主業務】

(回答は具体的に)

--

【事業所の種類】

(○はひとつだけ)

1. 支所・支社・支店をもたない「単独事業所」
2. 本所・本社・本店
3. 支所・支社・支店（営業所、工場、研究所などを含む）

問 2) 貴事業所の「従業員の総数」及び、従業員を「正社員（正規雇用）」と「定期雇用の非正社員（派遣社員やパート・アルバイト等）」に分けた場合の内訳の人数をお知らせください。

なお、経営者や役員、無給の家族従業員は除き、該当する人がいない場合は「0（ゼロ）」とご記入ください。（回答は各欄に具体的な数字を記入）

従業員総数	正社員（正規雇用）	定期雇用の非正社員 （派遣社員やパート・アルバイト等）
人	人	人

付問) 貴事業所では、従業員の中に「障がいがある従業員（障がいの内容やレベルは問わず）」がいらっしゃいますか。（○はひとつだけ。「1. いる」場合は、人数も数字で記入）

1. 障がいがある従業員がいる	⇒	()名
2. 一人もいない		

< 問 2 で「正社員」がいるとお答えの事業所の方にお伺いします。 >

問 3) 貴事業所にいる「正社員」の方の「就労時間別（フルタイム勤務、子育て・介護等の時短勤務）」の人数を「男女別」にお知らせください。

なお、経営者・役員、無給の家族従業員は含めず、該当する人がいない枠には「0（ゼロ）」とご記入ください。（回答は、各欄に具体的な数字を記入）

【正社員の内訳人数】 ※経営者・役員、無給の家族従業員は含まず

性別	就労時間別	
	フルタイム勤務	時短勤務
男 性	人	人
女 性	人	人

＜問2で「定期雇用の非正社員（派遣社員やパート・アルバイト等）」がいるとお答えの事業所の方にお伺いします。＞

問4）貴事業所にいる「定期雇用の非正社員（派遣社員やパート・アルバイト等）」の方の「居住エリア別」、「就労時間（週単位）別」の人数を「男女別」にお知らせください。

なお、無給の家族従業者は含めずに、定期雇用の「派遣社員」と「パート・アルバイト等」を合算した人数でご回答ください。また、該当する人がいない枠には「0（ゼロ）」とご記入ください。

（回答は、各欄に具体的な数字を記入）

【定期雇用の非正社員（派遣社員やパート・アルバイト等）の内訳人数】※無給の家族従業者は含まず

性別	居住エリア別		1週間の就労時間別		
	鎌倉市内	鎌倉市以外	20時間未満	20時間～30時間未満	30時間以上
男 性	人	人	人	人	人
女 性	人	人	人	人	人

＜全ての事業所の方にお伺いします。＞

問5）貴事業所では、定期雇用ではない「短期の派遣社員」や「短期や臨時のパート・アルバイト等」を雇用されることが、どの程度の頻度でありますか。（○はひとつだけ）

1. 年間を通じてある

2. 季節や時期によってはある

3. あまりない

4. 全くない

ここからは、貴事業所の人事採用の裁量権や、平成27年4月以降の人事採用状況などについて、お伺いします。

問6）貴事業所は、事業所独自で、「正社員（正規雇用）」や「定期雇用の非正社員（派遣社員やパート・アルバイト等）」の人選や採用決定の裁量をお持ちですか。

次の中から、最もあてはまるものをお選びください。（○はひとつだけ）

1. 「正社員」「非正社員（派遣社員やパート・アルバイト等）」ともに、当事業所に人事採用の裁量権がある

2. 「非正社員（派遣社員やパート・アルバイト等）の採用」なら、当事業所に裁量権がある

3. 当事業所には、「非正社員（派遣社員やパート・アルバイト等）」を含めて、人事採用の裁量権はない

問7）貴事業所では、新規に人材を採用する際、複数の同レベルの採用候補者がいた場合、「鎌倉市内在住者」の方を優先して採用する方針をお持ちですか。それとも、そのような方針はございませんか。

（○はひとつだけ）

1. 積極的に「鎌倉市内在住者」を優先して採用するようにしている

2. なるべくなら「鎌倉市内在住者」を優先して採用するようにしている

3. 特に「鎌倉市内在住者」を優先して採用することはない

4. わからない

問 8) 貴事業所では、平成 27 年 4 月以降（最近 2 年 4 か月間）に、新規に採用（配属）された従業者（「正社員」および「定期雇用の非正社員（派遣社員やパート・アルバイト等）」）がいっぱいますか。
(○はひとつだけ)

1. 新規採用した従業者がいる → 付問へ

2. 一人もいない → 問 9 へ

付問) 貴事業所で、平成 27 年 4 月以降（最近 2 年 4 か月間）に、新規に採用（配属）された従業者の延べ人数を、「正社員（新卒採用）」「正社員（中途採用）」「定期雇用の非正社員（派遣社員やパート・アルバイト等）」に分けてお知らせください。なお、既に退社・退職された方や、他の事業所に移動された方も含めた延べ人数でご回答ください。また、該当する人がいない枠には「0（ゼロ）」とご記入ください。
(回答は、各欄に具体的な数字を記入)

正社員（新卒採用）	正社員（中途採用）	定期雇用の非正社員 （派遣社員やパート・アルバイト等）
延べ人	延べ人	延べ人

< 全ての事業所の方にお伺いします。 >

問 9) 貴事業所で、今後 3 年くらいの間(平成 29 年 8 月～平成 32 年 3 月頃)に、新規に従業者を採用(配属)される予定・見込みはございますか。
「正社員（新卒採用に中途採用も含む）」「定期雇用の非正社員（派遣社員やパート・アルバイト等）」別にそれぞれお知らせください。

【正社員（新卒採用+中途採用）】

(○はひとつだけ。「1」～「3」の回答は予定・希望人数も数字で記入)

1. 既に採用(配属)予定者と採用(配属)人数が決まっている ⇒ 採用(配属)予定人数は ()人

2. まだ決まっていないが、採用(配属)の予定がある ⇒ 採用(配属)予定人数は ()人

3. まだ未定ながら、採用(配属)したいと思っている ⇒ 採用(配属)希望人数は ()人

4. まだ未定ながら、採用(配属)の可能性は低い

5. 採用(配属)の予定や見込みはほとんどない

6. 当事業所には「正社員」採用の裁量権はない

【非正社員（定期雇用の派遣社員やパート・アルバイト等）】

(○はひとつだけ。「1」～「3」の回答は予定・希望人数も数字で記入)

1. 既に採用(配属)予定者と採用(配属)人数が決まっている ⇒ 採用(配属)予定人数は ()人

2. まだ決まっていないが、採用(配属)の予定がある ⇒ 採用(配属)予定人数は ()人

3. まだ未定ながら、採用(配属)したいと思っている ⇒ 採用(配属)希望人数は ()人

4. まだ未定ながら、採用(配属)の可能性は低い

5. 採用(配属)の予定や見込みはほとんどない

6. 当事業所には「定期雇用の非正社員」採用の裁量権はない

ここからは、鎌倉市が展開を検討中の「鎌倉市内での就業を望む、高年齢者や 30～50 代女性、障がい者などの鎌倉市民の就業サポート事業」、併せて、「様々な就業形態での求人を求める鎌倉市内の企業や事業所への求人活動サポート事業」について、貴事業所のお考えなどを、お伺いします。

<全ての事業所の方にお伺いします。>

問 10) 貴事業所（貴社）では、「職種・役職」や「正規・非正規」「就業形態」などを問わず、「60 歳以上の高年齢男女」「30 代～50 代の女性(未既婚問わず)」「障がいがある方(性別・年代問わず)」などの求人ニーズが、

今後どの程度ありそうですか。

以下に挙げた 3 種の属性別に、それぞれの求人ニーズ見込みをお知らせください。

【60 歳以上の高年齢男女】の求人ニーズ

(○はひとつだけ)

- | | |
|--------------|--------------|
| 1. かなりあると思う | 4. ほとんどないと思う |
| 3. どちらともいえない | |
| 2. 多少ならあると思う | 5. 全くないと思う |

【30 代～50 代の女性（未既婚問わず）】の求人ニーズ

(○はひとつだけ)

- | | |
|--------------|--------------|
| 1. かなりあると思う | 4. ほとんどないと思う |
| 3. どちらともいえない | |
| 2. 多少ならあると思う | 5. 全くないと思う |

【障害がある方（性別・年代問わず）】の求人ニーズ

(○はひとつだけ)

- | | |
|--------------|--------------|
| 1. かなりあると思う | 4. ほとんどないと思う |
| 3. どちらともいえない | |
| 2. 多少ならあると思う | 5. 全くないと思う |

※【60 歳以上の高年齢男女】の求人ニーズで、「1. かなりあると思う」または「2. 多少ならあると思う」とお答えの方は、次ページの問 11、問 12についても、お答えください。

※【30 代～50 代の女性（未既婚問わず）】の求人ニーズで、「1. かなりあると思う」または「2. 多少ならあると思う」とお答えの方は、7 ページの問 13、問 14についても、お答えください。

＜このページは、前ページ問 10 の【60 歳以上の高年齢男女】の求人ニーズで、「1. かなりあると思う」または「2. 多少ならあると思う」とお答えの事業所の方にお伺いします。＞

問 11) 貴事業所で求人ニーズがあるとお答えの、「60 歳以上の高年齢男女」への求人ニーズに当てはまる＜属性＞や＜職種・業務内容＞＜雇用形態・就業形態＞＜スキル・経験＞などは、具体的にどのようなものですか。
以下に挙げた各項目の中から、貴事業所の「60 歳以上の高年齢男女」の求人ニーズに当てはまるものをいくつかでもお選びください。(○はいくつでも)

【採用したい人材の属性】	【採用したい人材の就業形態】
1. 60 代前半(60～64 歳)の男性	20. 週5日のフルタイム勤務
2. 60 代前半(60～64 歳)の女性	21. 週4日程度のフルタイム勤務
3. 60 代後半(65～69 歳)の男性	22. 週2～3日程度のフルタイム勤務
4. 60 代後半(65～69 歳)の女性	23. 週4～5日程度の4～6時間程度/日の勤務
5. 70 代以上(70 歳～)の男性	24. 週4～5日程度の2～3時間程度/日の勤務
6. 70 代以上(70 歳～)の女性	25. 週2～3日程度の4～6時間程度/日の勤務
【採用したい職種・業務内容】	26. 週2～3日程度の2～3時間程度/日の勤務
7. 経理事務・一般事務	27. その他の就業形態(具体的に)
8. パソコン操作を中心とした事務・作業	()
9. 店頭での販売・接客	【採用したい人材のスキル・経験】
10. 飲食店での調理補助や厨房内作業	28. 同職種・業務での実務経験がある
11. 事業所内での営業・販促・セールス活動	29. 特定の資格を持っている
12. 事業所外での営業・販促・セールス活動	30. その他のスキルや経験(具体的に)
13. 事業所内での製造・制作等に係る作業	()
14. その他の職種や業務内容(具体的に)	【採用の意図や狙いなど】
()	31. 繁忙期のサポート要員として
【採用したい人材の雇用形態】	32. 繁忙時間帯のサポート要員として
15. 正社員としての正規雇用	33. 休祭日など従業員の休みが多い曜日のサポート要員として
16. 定年延長再雇用(非正規雇用)	34. 短時間でも、特定の資格や技能を活かしてもらいたくて
17. 派遣社員としての非正規雇用	35. 現場のリーダー的役割として
18. パート・アルバイトとしての非正規雇用	36. アシスタント要員として
19. その他の雇用形態(具体的に)	37. その他の意図や狙い(具体的に)
()	()

問 12) 貴事業所で、新たに「60 歳以上の高年齢男女」を採用されるとしたら、最も求人ニーズが高いのはどのような人材ですか。
『どのような人を、どのような仕事に、どのような形態で、どのような目的で、最も採用したいか?』を、なるべく具体的にわかりやすくお知らせください。

例) 実務経験をもった 60 代の男性を、製造工程の作業に、週 4～5 日程度、フルタイムのパート勤務で、現場のリーダー的役割を期待して採用したい。

＜このページは、5 ページ問 10 の【30 代～50 代の女性（未婚問わず）】の求人ニーズで「1. かなりあると思う」または「2. 多少ならあると思う」とお答えの事業所の方にお伺いします。＞

問 13) 貴事業所で求人ニーズがあるとお答えの、「30 代～50 代の女性」への求人ニーズに当てはまる＜属性＞や＜職種・業務内容＞＜雇用形態・就業形態＞＜スキル・経験＞などは、具体的にどのようなものですか。
以下に挙げた各項目の中から、貴事業所の「30 代～50 代の女性」の求人ニーズに当てはまるものをいくつかでもお選びください。（○はいくつでも）

【採用したい人材の属性】	【採用したい人材の就業形態】
1. 30 代(30～39 歳)の女性	16. 週5日のフルタイム勤務
2. 40 代(40～49 歳)の女性	17. 週4日程度のフルタイム勤務
3. 50 代(50～59 歳)の女性	18. 週2～3日程度のフルタイム勤務
【採用したい職種・業務内容】	19. 週4～5日程度の4～6時間程度/日の勤務
4. 経理事務・一般事務	20. 週4～5日程度の2～3時間程度/日の勤務
5. パソコン操作を中心とした事務・作業	21. 週2～3日程度の4～6時間程度/日の勤務
6. 店頭での販売・接客	22. 週2～3日程度の2～3時間程度/日の勤務
7. 飲食店での調理補助や厨房内作業	23. その他の就業形態(具体的に)
8. 事業所内での営業・販促・セールス活動	()
9. 事業所外での営業・販促・セールス活動	【採用したい人材のスキル・経験】
10. 事業所内での製造・制作等に係る作業	24. 同職種・業務での実務経験がある
11. その他の職種や業務内容(具体的に)	25. 特定の資格を持っている
()	26. その他のスキルや経験(具体的に)
【採用したい人材の雇用形態】	()
12. 正社員としての正規雇用	【採用の意図や狙いなど】
13. 派遣社員としての非正規雇用	27. 繁忙期のサポート要員として
14. パート・アルバイトとしての非正規雇用	28. 繁忙時間帯のサポート要員として
15. その他の雇用形態(具体的に)	29. 休祭日など従業員の休みが多い曜日のサポート要員として
()	30. 短時間でも、特定の資格や技能を活かしてもらいたくて
	31. 現場のリーダー的役割として
	32. アシスタント要員として
	33. その他の意図や狙い(具体的に)
	()

問 14) 貴事業所で、新たに「30 代～50 代の女性」を採用されるとしたら、最も求人ニーズが高いのはどのような人材ですか。
『どのような人を、どのような仕事に、どのような形態で、どのような目的で、最も採用したいか?』を、なるべく具体的にわかりやすくお知らせください。

例) 30～40 代のパソコン操作ができる女性を、週 2～3 日、発注作業が重なる午前中 2 時間程度の作業要員として採用したい。

＜全ての事業所の方にお伺いします。＞

問 15) 最近、国や自治体などが「多様な働き方の選択」「多様な生き方の選択」を推奨する中で、企業も従業員に向けて「様々な働き方」をサポートする制度や援助策を設けているところが少しずつ現れているようです。

貴事業所や貴社全体では、貴社の従業員に向けて「多様な働き方の選択」に資する、以下に挙げたような制度や援助策を導入・実践したり、導入の検討をされたりしておられますか。

ア) ～シ) のそれぞれについて、貴事業所並びに貴社に当てはまる選択肢を選んでお知らせください。
(ア～シまで、それぞれ○はひとつずつ)

		1	2	3	4	5	6
		既に導入・実践している	導入・実践に向けて準備中	導入に向けて検討中	導入・実践は厳しいと想定	導入・実践は不可能と判断	導入・実践は考えていない
ア) 正社員定年後 65 歳までの延長再雇用制度	⇒	1	2	3	4	5	6
イ) 正社員の出退勤時間フレックスタイム制度	⇒	1	2	3	4	5	6
ウ) 短時間正社員制度	⇒	1	2	3	4	5	6
エ) 正社員のテレワークや在宅ワーク	⇒	1	2	3	4	5	6
オ) パート・アルバイト等非正社員の均等待遇の確保や正社員転換への施策	⇒	1	2	3	4	5	6
カ) 男性の子育て参加のための休暇・休業取得を積極的に推奨する制度	⇒	1	2	3	4	5	6
キ) 子育て期の従業員向けの短時間勤務制度	⇒	1	2	3	4	5	6
ク) 週 20 時間～30 時間未満勤務の従業員向けの社会・雇用保険等への加入制度	⇒	1	2	3	4	5	6
ケ) 本人希望によっては週休 3 日の正社員契約も認める制度	⇒	1	2	3	4	5	6
コ) 正社員の副業を認める制度	⇒	1	2	3	4	5	6
サ) 従業員への生涯キャリア形成支援制度	⇒	1	2	3	4	5	6
シ) 従業員の家族介護のための休暇や休業の取得申請を積極的に認める制度	⇒	1	2	3	4	5	6

ご協力誠にありがとうございます。
お手数をおかけして恐縮ですが、ご記入漏れがないかもう一度ご確認ください。
8月8日(火)までに同封の返信用封筒にてご投函ください。

市民雇用促進に係る
鎌倉市内企業ニーズ調査 報告書
平成29年（2017年）10月

【発行】

鎌倉市 産業振興課 勤労者福祉担当
〒248-8686 鎌倉市御成町18番10号
TEL 0467-23-3000 内線 2402

【調査委託機関】

株式会社マーケティング・サービス