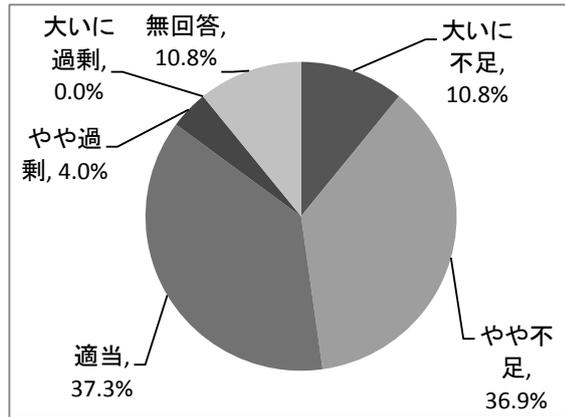


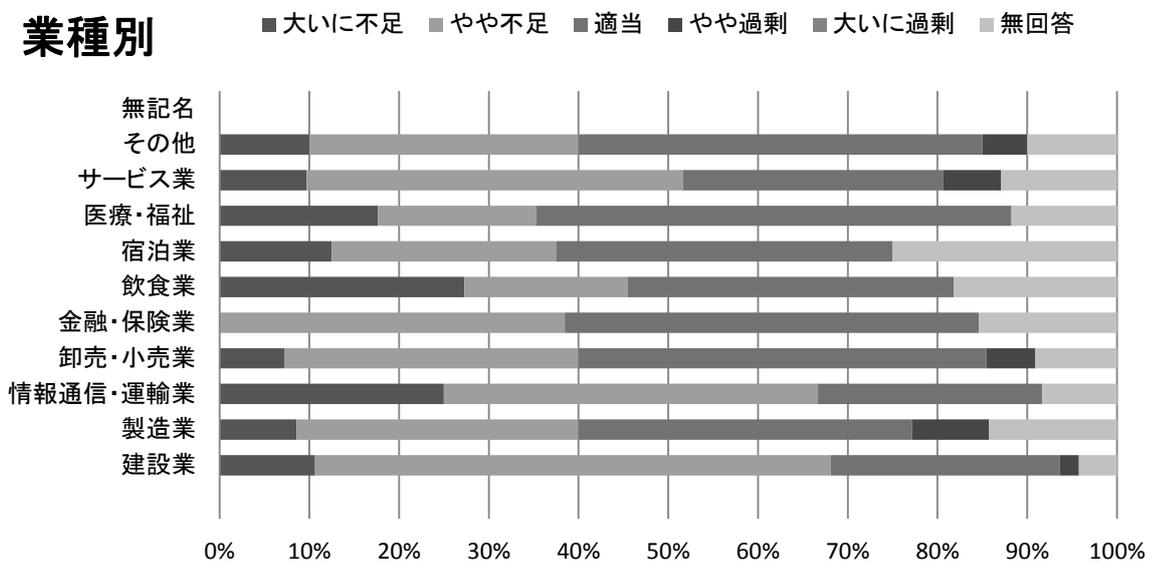
人材の過不足状況について、「適当である」と回答した事業所の割合は37.3%（249社中93社）である。

業種別において、人材の過不足について適当であると回答した事業所の割合が最も高いのは、「医療・福祉」の52.9%である。

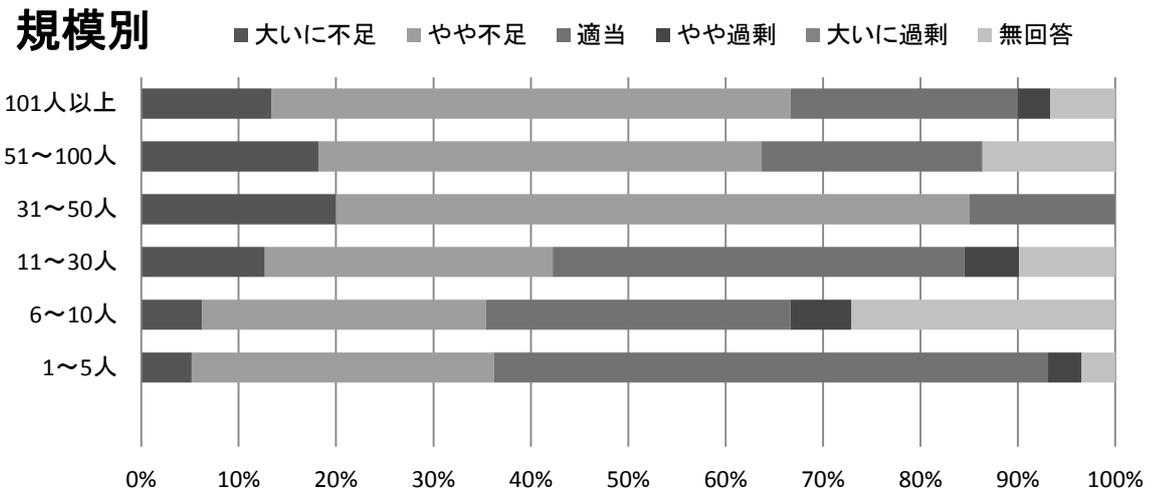
規模別において、人材の過不足について適当であると回答した事業所の割合が最も高いのは、「1～5人」の56.9%である。



### 業種別



### 規模別



7-1 人材の過不足状況

人材の過不足状況 (%)

	大いに不足	やや不足	適当	やや過剰	大いに過剰	無回答
全体	10.8%	36.9%	37.3%	4.0%	0.0%	10.8%

人材の過不足状況 (社)

	大いに不足	やや不足	適当	やや過剰	大いに過剰	無回答	合計
全体	27社	92社	93社	10社	社	27社	249社

業種別 人材の過不足状況 (%)

業種別	大いに不足	やや不足	適当	やや過剰	大いに過剰	無回答
建設業	10.6%	57.4%	25.5%	2.1%		4.3%
製造業	8.6%	31.4%	37.1%	8.6%		14.3%
情報通信・運輸業	25.0%	41.7%	25.0%	0.0%		8.3%
卸売・小売業	7.3%	32.7%	45.5%	5.5%		9.1%
金融・保険業		38.5%	46.2%			15.4%
飲食業	27.3%	18.2%	36.4%			18.2%
宿泊業	12.5%	25.0%	37.5%			25.0%
医療・福祉	17.6%	17.6%	52.9%			11.8%
サービス業	9.7%	41.9%	29.0%	6.5%		12.9%
その他	10.0%	30.0%	45.0%	5.0%		10.0%
無記名						

業種別 人材の過不足状況 (社)

業種別	大いに不足	やや不足	適当	やや過剰	大いに過剰	無回答	合計
建設業	5社	27社	12社	1社		2社	47社
製造業	3社	11社	13社	3社		5社	35社
情報通信・運輸業	3社	5社	3社	社		1社	12社
卸売・小売業	4社	18社	25社	3社		5社	55社
金融・保険業		5社	6社			2社	13社
飲食業	3社	2社	4社			2社	11社
宿泊業	1社	2社	3社			2社	8社
医療・福祉	3社	3社	9社			2社	17社
サービス業	3社	13社	9社	2社		4社	31社
その他	2社	6社	9社	1社		2社	20社
無記名							
合計	27社	92社	93社	10社		27社	249社

規模別 人材の過不足状況 (%)

規模別	大いに不足	やや不足	適当	やや過剰	大いに過剰	無回答
1~5人	5.2%	31.0%	56.9%	3.4%		3.4%
6~10人	6.3%	29.2%	31.3%	6.3%		27.1%
11~30人	12.7%	29.6%	42.3%	5.6%		9.9%
31~50人	20.0%	65.0%	15.0%			
51~100人	18.2%	45.5%	22.7%			13.6%
101人以上	13.3%	53.3%	23.3%	3.3%		6.7%

規模別 人材の過不足状況 (社)

規模別	大いに不足	やや不足	適当	やや過剰	大いに過剰	無回答	合計
1~5人	3社	18社	33社	2社		2社	58社
6~10人	3社	14社	15社	3社		13社	48社
11~30人	9社	21社	30社	4社		7社	71社
31~50人	4社	13社	3社				20社
51~100人	4社	10社	5社			3社	22社
101人以上	4社	16社	7社	1社		2社	30社
合計	27社	92社	93社	10社		27社	249社

7-1にて「①大いに不足」、「②やや不足」と回答した事業所について、不足を解消するための対応策として挙げられたのは、

「ハローワークの活用」

「企業説明会・就職ガイダンスへの参加」

「社員の知人へのスカウト」

「臨時職員等の採用」

「残業・休日出勤」

「新卒採用」

「職場環境の改善」

「インターンシップの実施」

「賃金の上昇」

「外注依頼」

大半は「ハローワークの活用」と回答している。

