

現場の人材不足に関する調査

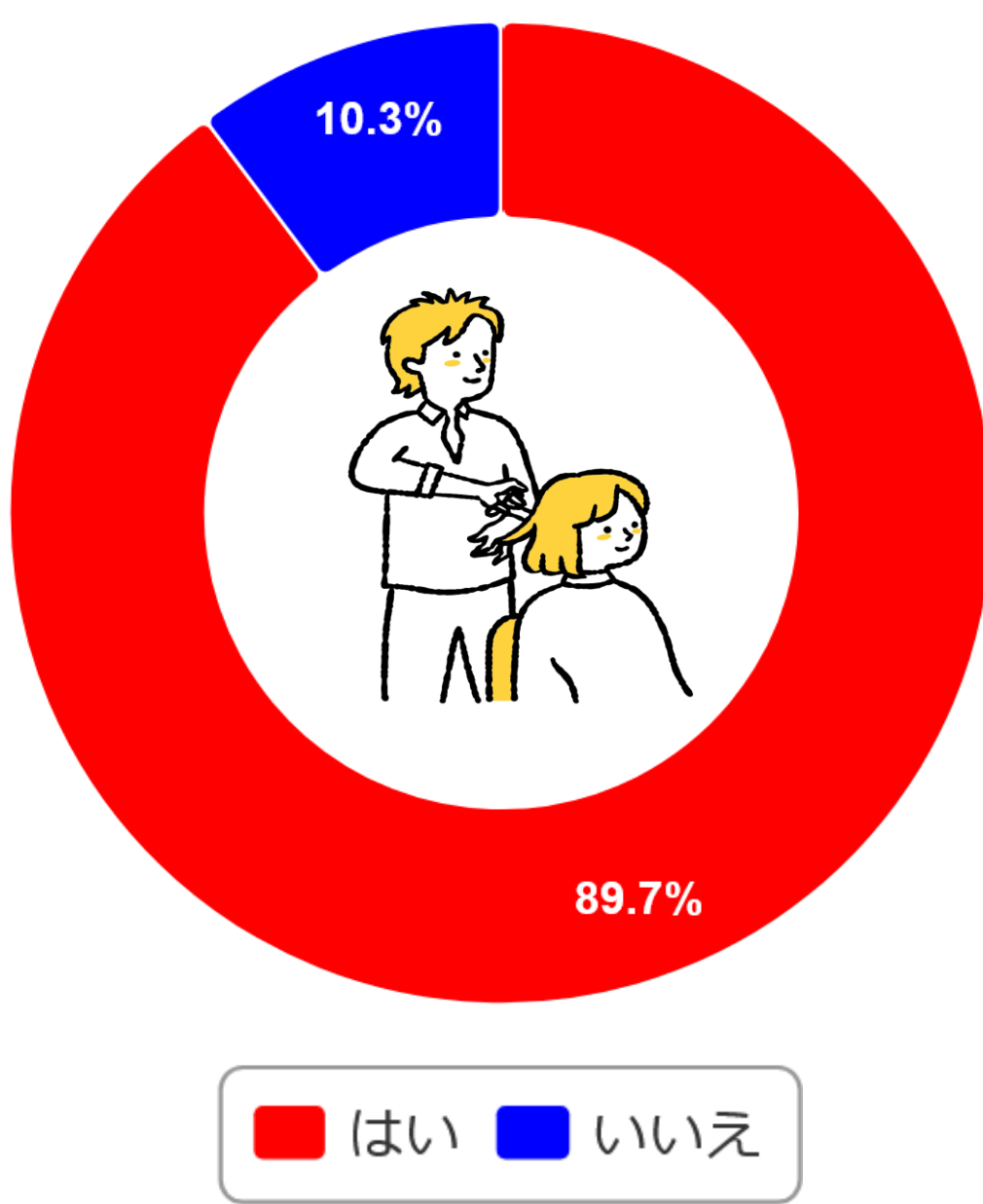
【実施期間】

2025年3月

業界での人材不足について

－あなたの業界では、現在、人材不足を感じていますか？

美容業



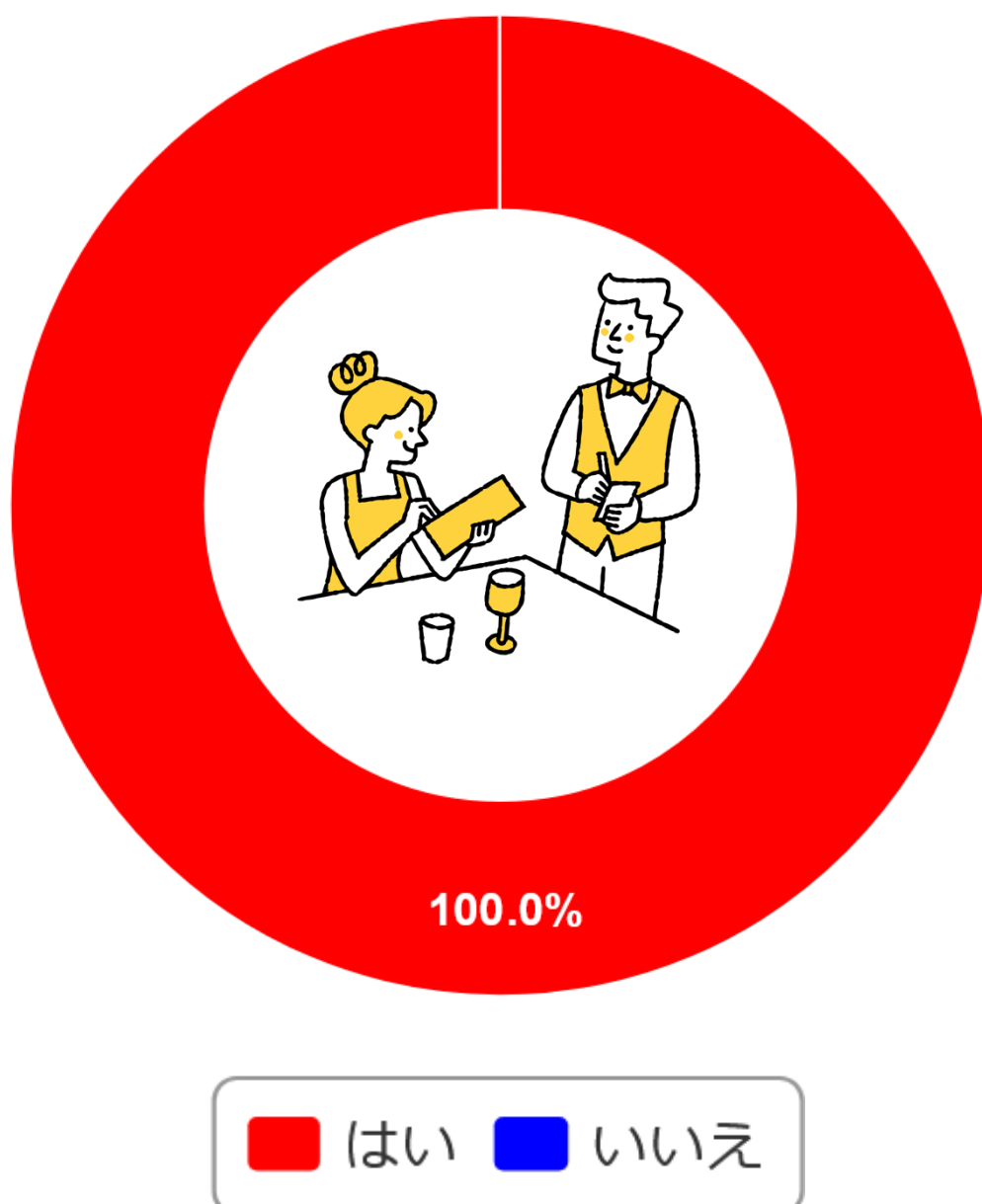
【はい】と答えた方：人材不足の特徴や、特に不足している職種・スキルについて教えてください。

- 美容師と言うカテゴリーでは、国家資格が必須なので、ハードルが高い
- 店舗数が多すぎて美容師になる人が少ない
- 単純になる人が減っている
- アシスタントがいない店がほとんどになっている
- 離職率が高いので、人材不足になりやすい
- スタッフ数の多いお店ほど、ある程度技術力がつくと、独立する人が多いので人材不足になりやすい
- 休日や給料の低さから若い人に人気がないので不足している
- 売上が高くなったら独立を選択するし、女性は結婚や出産で休暇や退職をするケースが多い
- ある程度スキルが身に付いたら、他店に行くことがおおくなる
- 店舗の数が多くなり過ぎて人材確保が難しくなって来た
- 美容師は国家資格が必要な職業なので、そもそも資格を持ってる人しかできないので、不足しがち
- 美容師は昔から辞める人が多い
- 少子化で新卒や20代の人材が少ない、独立の年齢が早くなっている
- 美容師はまだ多いが理容師の方が特になり手が少ない
- 給与水準がたかなく、歩合せいなどは収入が安定しない
- 美容師になりたいとゆう若い人が少なくなっている
- 個人店の美容師アシスタント、スタイリスト全般に不足している
- 美容学校を卒業後に就職しても一年以内の離職率が激しい
- 店舗数が増えているのときほど美容学生も多くないので人材を募集してもなかなか集まらない
- 少子高齢化による労働人口が減っているのので、美容学校生も減り結果アシスタントが不足している
- 美容師、個人サロンにはなかなか新卒が入社しにくい
- 美容師スタイリストがいない。女性が特に少ない
- 40代前後の女性の経験豊かなスタイリストが不足している
- 美容師になりたい人が減ってるのと少子高齢化
- 新人が年々減ってきているので人材確保が難しい
- 有資格者を募集しているので獲得コストがかかる

【いいえ】と答えた方：どのようにして人材を確保できているのか、その工夫や理由を教えてください。

- 業務委託なので、そこまで問題ない
- オーナーがホームページや求人を作ってくれている
- 今、手に職をつけて、独立したい人がたくさんいる
- 給料面や待遇面などを充実させて求人を出している
- スタッフ確保は集客活動と同じでお店に合う人のみ確保する

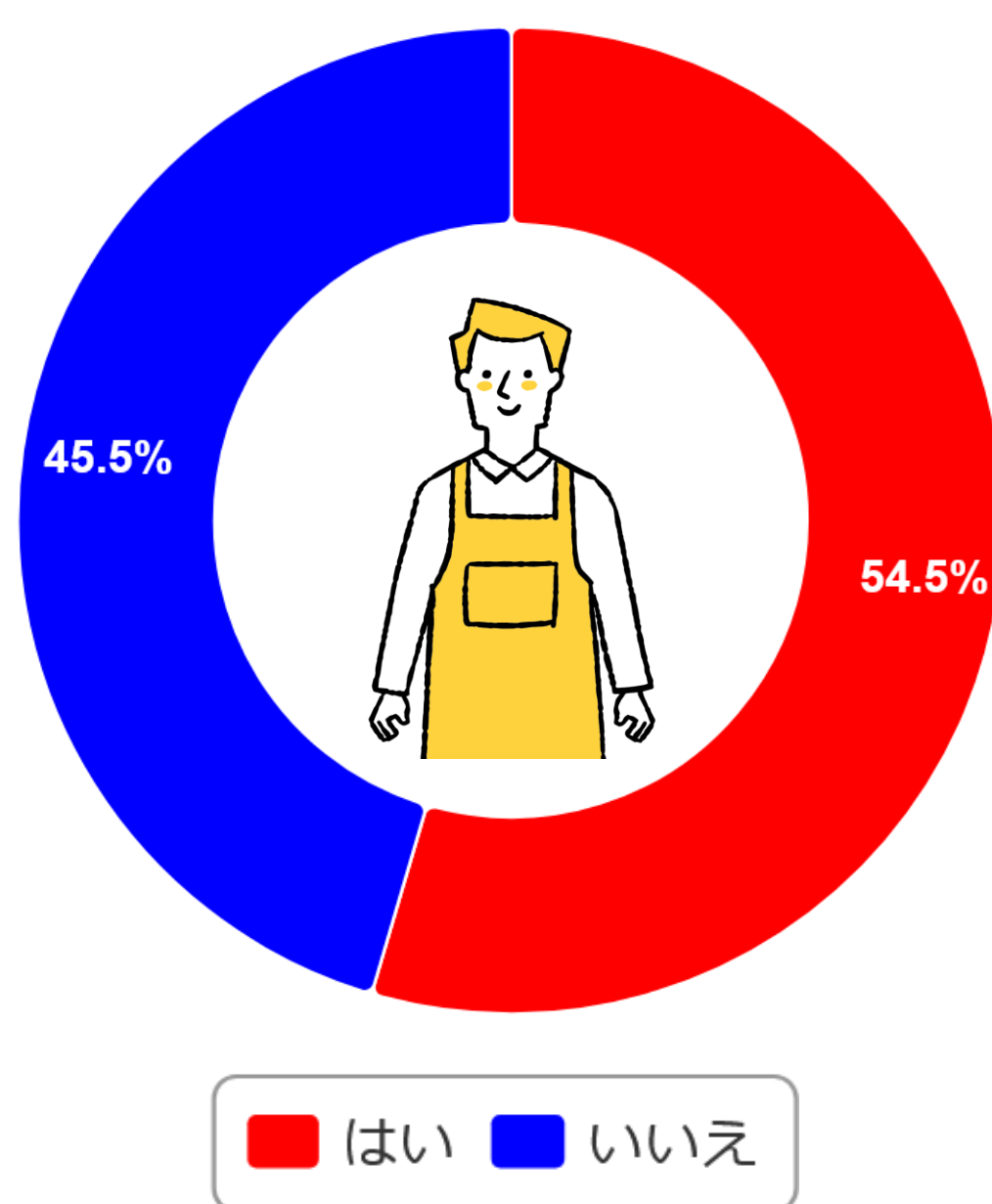
飲食業



【はい】と答えた方：人材不足の特徴や、特に不足している職種・スキルについて教えてください。

- 飲食業界は慢性的に不足がちである。接客、厨房スタッフ共に不足
- 飲食店のアルバイト（接客）が不足している
- 若い人でが必要で入れ替わりが激しい業界

小売業



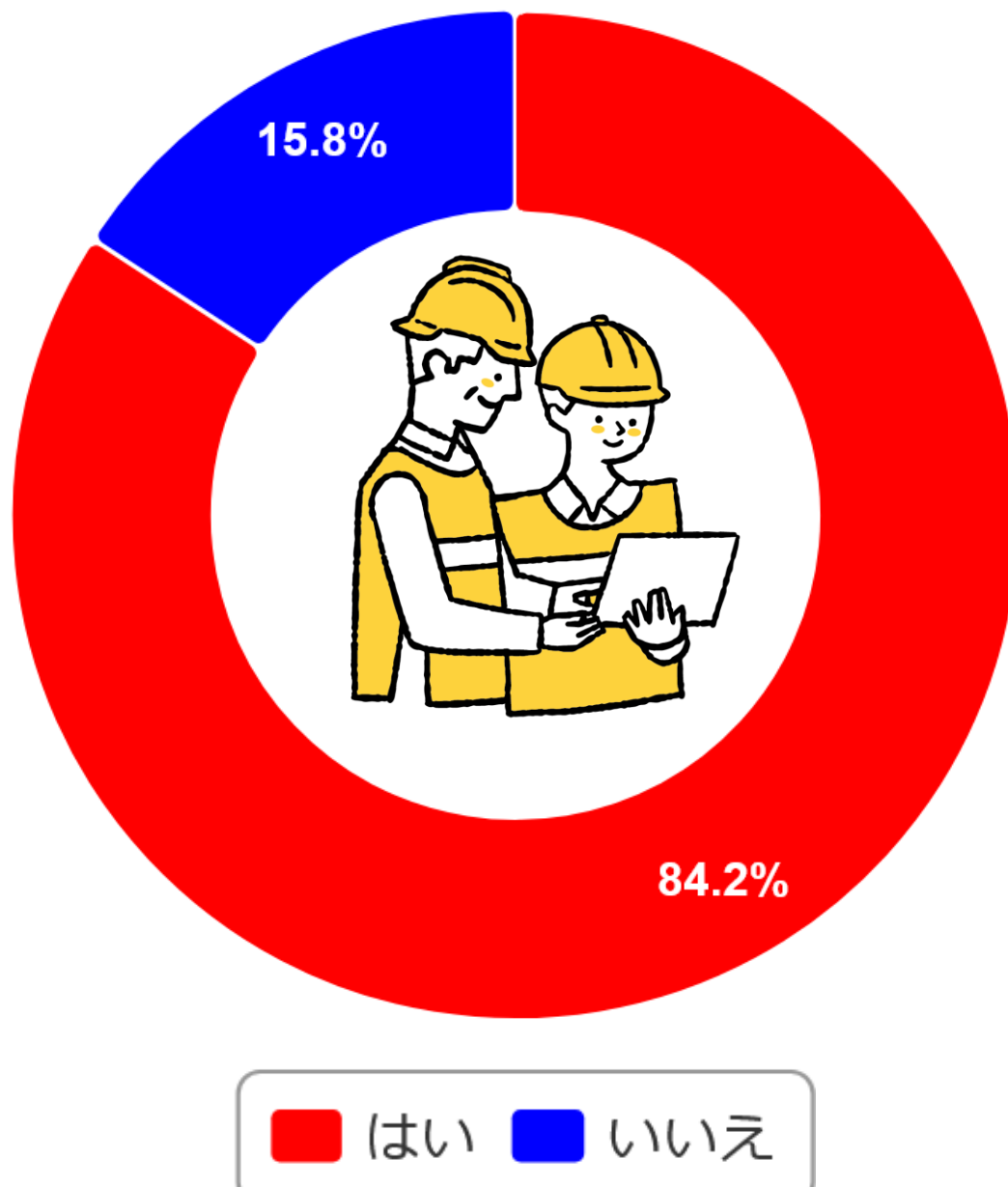
【はい】と答えた方：人材不足の特徴や、特に不足している職種・スキルについて教えてください。

- 日本人のアルバイトが、募集しても全然こない
- 現在の従業員の高齢化により、安定したルーティンをこなせる人が足りない
- 特に作業員の労務感が深刻で慢性化している
- 24時間営業の為、働き手が一定数必要
- 掛け捨てでお仕事をする方が多いため継続的な方が少ない
- 長時間の立ち仕事が基本なので辞めてしまう人が多い

【いいえ】と答えた方：どのようにして人材を確保できているのか、その工夫や理由を教えてください。

- 人材を採用するより外注をすることでそれを解消している
- クラウドワークスやランサーズなどネット募集媒体を使って募集している
- 簡単さや片手間でどこにいてもPCさえあればできる仕事ということをアピールする
- 求人広告を出すパターンが多いと思いますが、在宅ワークでもできるので比較的人を集めやすい

建設業



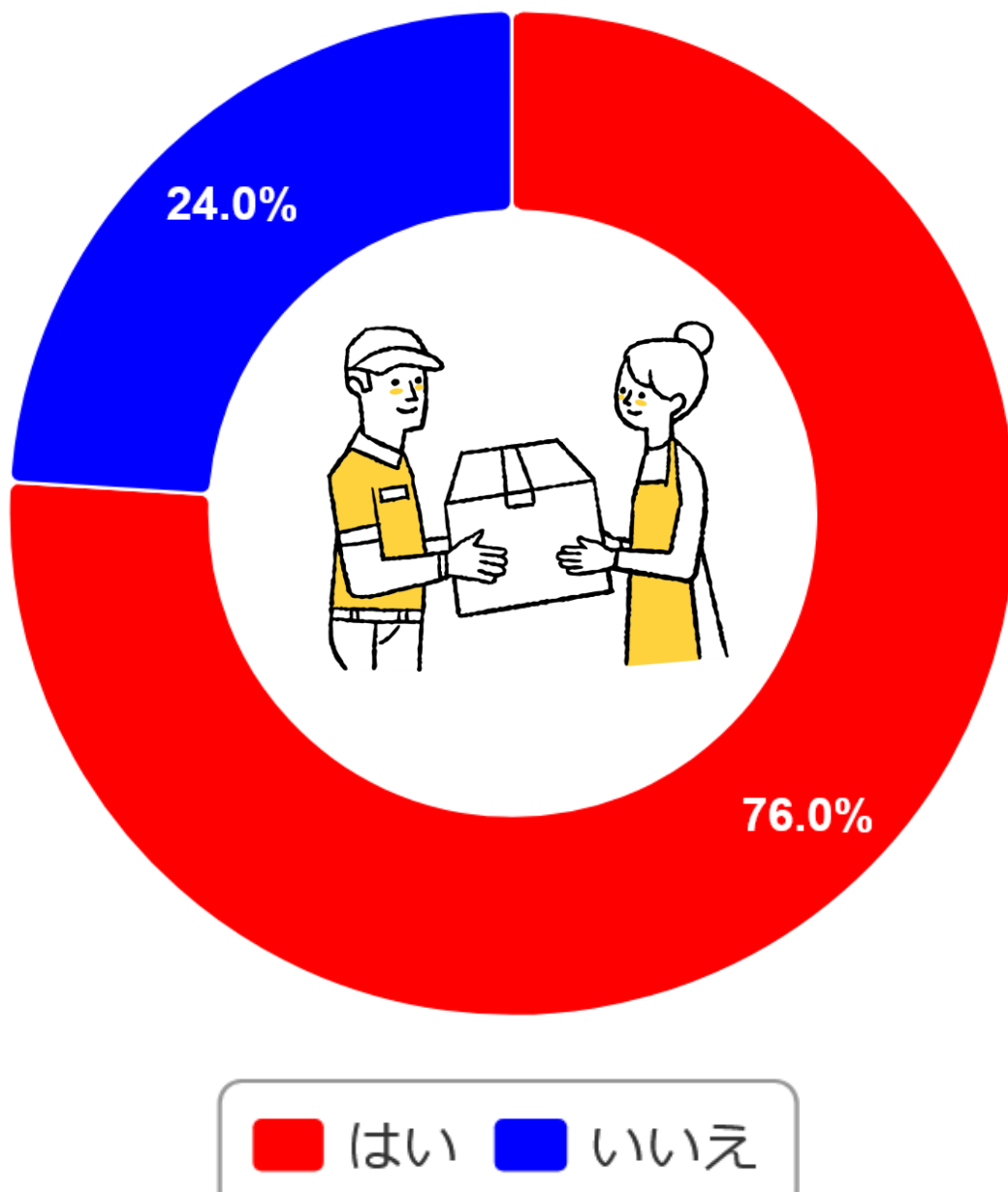
【はい】と答えた方：人材不足の特徴や、特に不足している職種・スキルについて教えてください。

- 造園会社をしています。技術力がある仕事なので、覚えてもらうのに時間がかかる
- 以前から言われる3Kと言われる職種（危険、汚い、キツイ）で若い人から嫌われる傾向がある
- 何人いても困らない仕事なので人が居ればいるほど助かる
- 若年層が年々少なくなっており、業界の高齢化が大問題
- 現場作業をやる若い子が減ってきている為人が足りていない
- 業界全体で高齢化が進んでおり、若い世代の人材不足が顕著
- 土木業に新人さんがはいてこない
- 建設業全般に不足している
- 技術の習得に数年かかるがその前にやめてしまう
- 大工さんの若手不足が一番だと思いますが海外からの研修生は増えている
- 大工さん待ちで現場がストップしているのが多々ある
- 土木、建設であればどんな職種でも人が足りない
- 造船業では若い職人が少なくすぐに辞める人も多い
- 建築業界は若い世代が入って来なくて平均年齢が高齢
- 若手がいないので職人が育たない
- 同業者で若い人材が少ないので、将来的に人材不足が予想される
- 職人さんの高齢化に伴い、現場に対しての職人さんの数が不足している
- 重労働や不規則な作業時間が理由で、若い世代が他の職種に流れる傾向がある
- 退職が多い
- 職人仕事で、キツイイメージがある
- 高齢化が進み、若者の減少やテクノロジーの向上により全体的に人手が足りない
- 建設業は現場も監督もすべてにおいて人材不足
- 建設作業員なので若い世代の人員が減少してる

【いいえ】と答えた方：どのようにして人材を確保できているのか、その工夫や理由を教えてください。

- 1人親方の人たちが増えている
- 知り合いから、知り合いに繋いでもらったりしている
- 基本的にヤル気があれば問題ないが、手先が器用であればなお良い
- 仮設工事の請負は未経験からでも1ヶ月ほどで独り立ちできる為自分でやりたい人が入ってくる
- 応援が必要な時とかは知り合いに連絡して来てもらう

運送業



【はい】と答えた方：人材不足の特徴や、特に不足している職種・スキルについて教えてください。

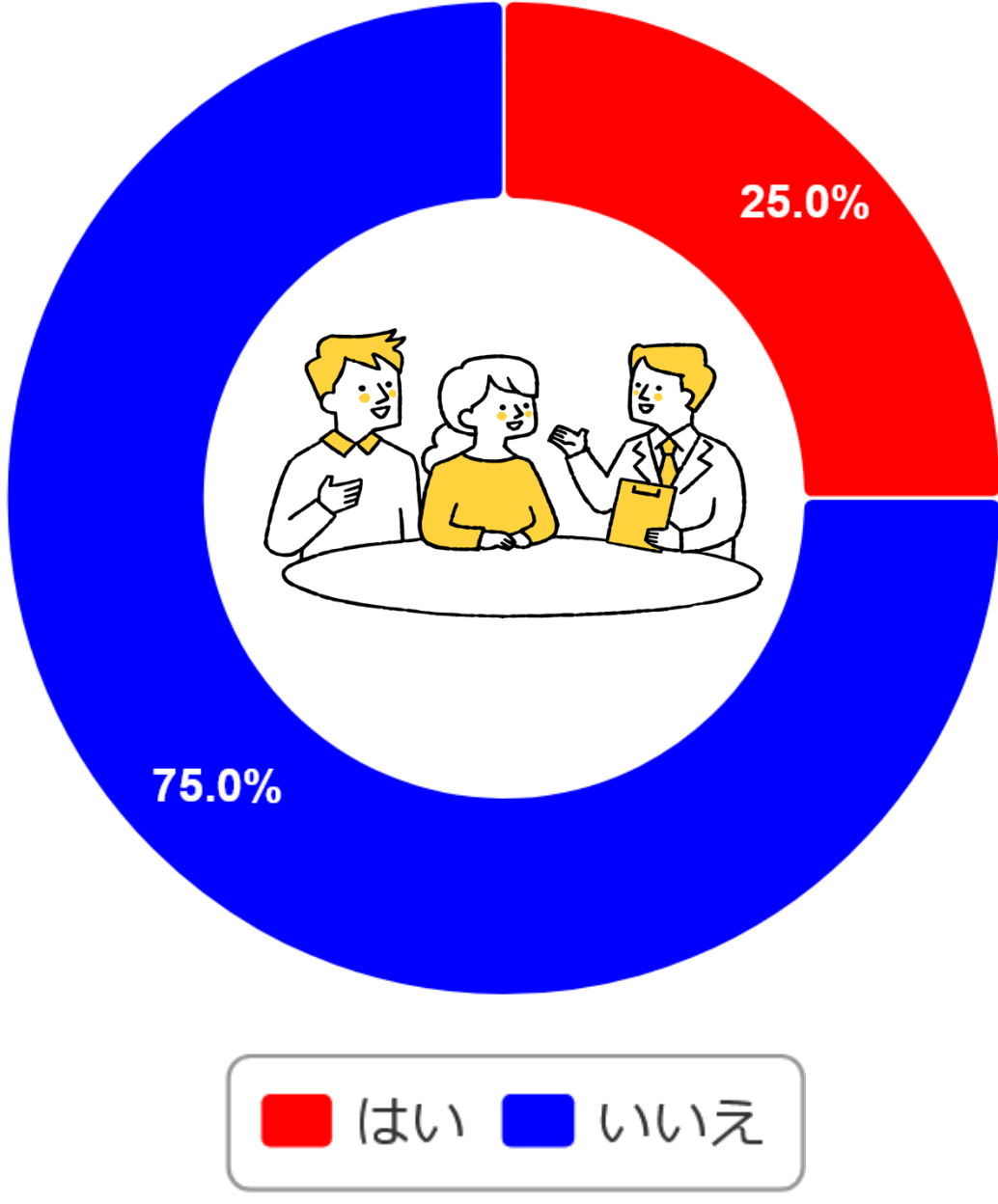
- 初期費用等は低いため、始める人は多いが長時間労働のため離職者が多い
- 宅配業界の人材不足の特徴はラストワンマイルの人員不足
- 大型免許持ちが高齢化していることによる人材不足

- 運送業の個人宅配送はかなりの肉体労働の割に給料は安い事で割に合わない所があり人手不足
- 長時間労働で休みが少ないため、配達ドライバー人材が集まらない
 - ECサイトの普及により通販が増え、その為ドライバーが不足している
 - 軽貨物運送業界では燃料費高騰やインボイス制度の負担により人手不足が深刻化している
 - 拘束時間が長い割に単価が安いのでなかなか人手がない
 - ばら積み、バラおろしを今の人はつらいからやらない
 - 役員運転手なので、知識と経験が豊富な人材が必要
 - 運送業はしんどいので常に人手不足の問題を抱えている
 - 佐川急便、ヤマト運輸、Amazon等の個人宅配が人材不足
 - 運送業のイメージが悪すぎて若い人間が入ってこない
 - 運転手に関しては人材が少なくなっている
 - 車の免許がないと出来ない仕事なので、今の若い世代は車離れしてるので人手は減る一方
 - 配送物が増えているが、配送員が足りない

【いいえ】と答えた方：どのようにして人材を確保できているのか、その工夫や理由を教えてください。

- 私一人で仕事するので人員不足はない
- コロナ禍でリストラにあった人や勤める企業が倒産した人達が流れ込んできた
- 仕事をオファー制にし支払いサイクルも早くする
- 昔ながらの求人紙やハローワークに加え最近は新卒採用も行っている

不動産業



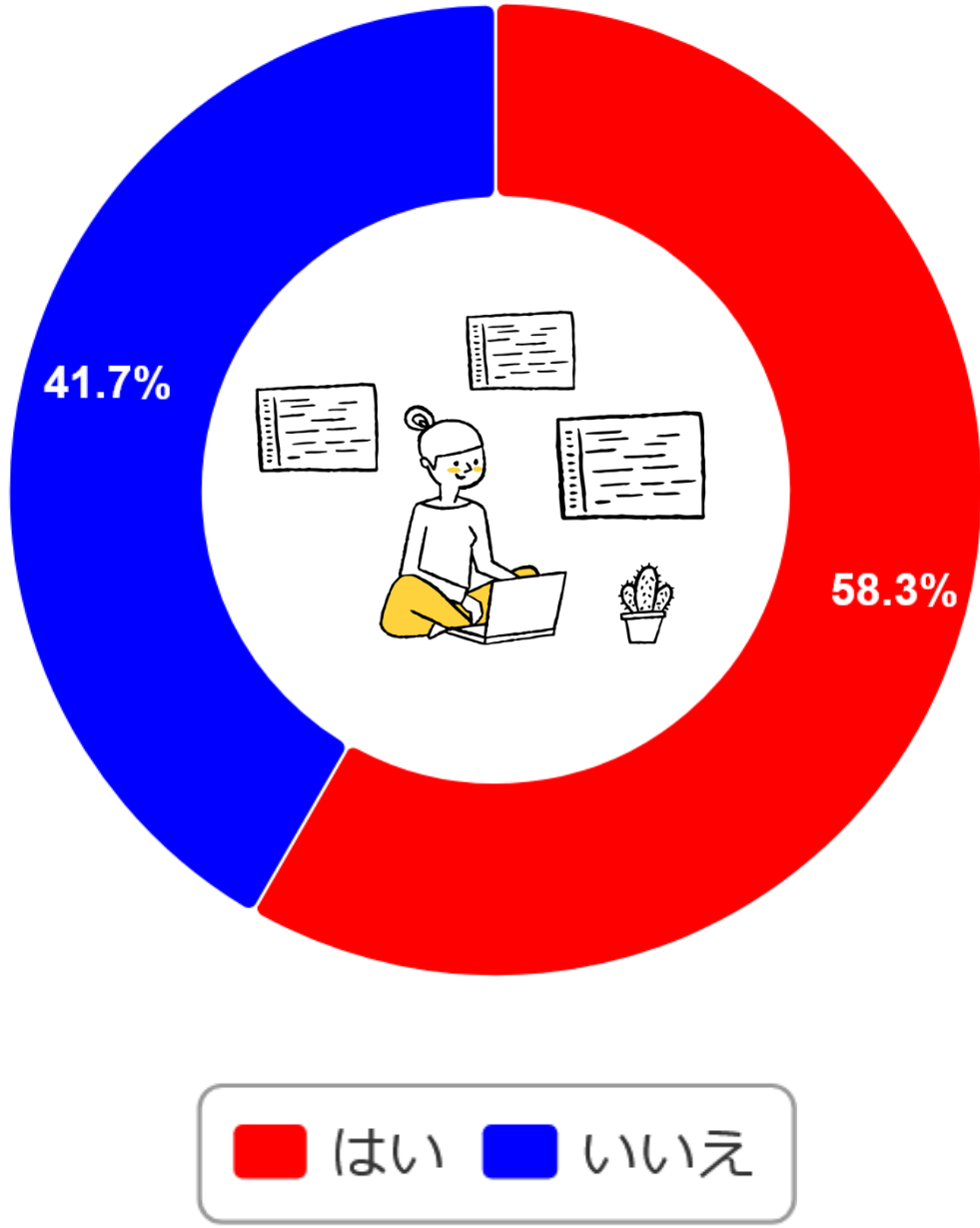
【はい】と答えた方：人材不足の特徴や、特に不足している職種・スキルについて教えてください。

- 不動産屋は専門知識や交渉力の有る社員の人材不足は慢性的

【いいえ】と答えた方：どのようにして人材を確保できているのか、その工夫や理由を教えてください。

- 会社の人事で決定されているので詳細は把握していない
- 不動産賃貸業は管理会社に業務委託して任せることでマンパワーが確保出来る
- 不動産仲介は個人で動き、依頼先は人手足りているので特に人手不足には感じていない

WEBサービス業



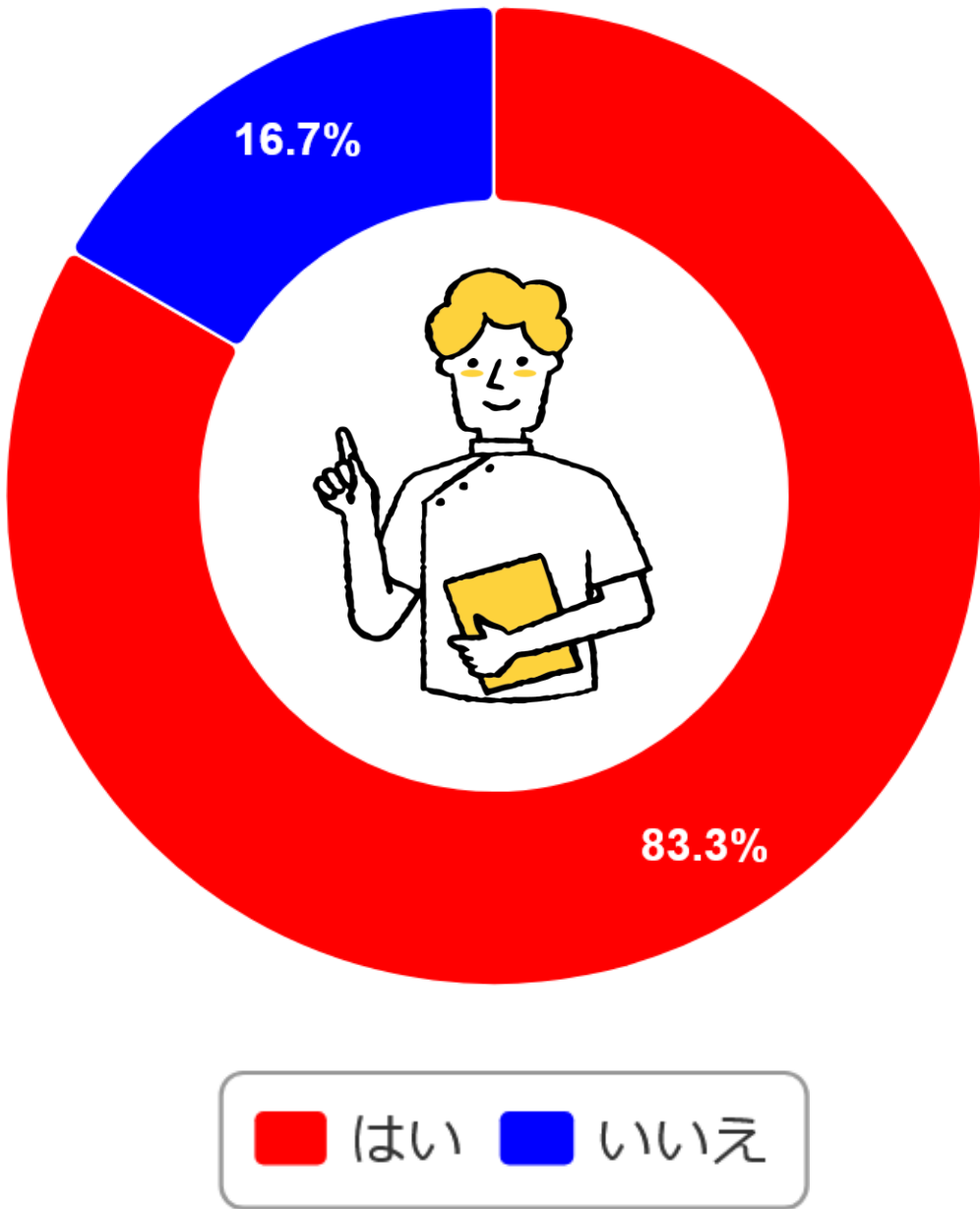
【はい】と答えた方：人材不足の特徴や、特に不足している職種・スキルについて教えてください。

- 問題解決や業務管理や推進を任せられる人材
- 業界全般的に人手不足で、高い技術者がなかなかいない
- 経験に見合わないスキル不足な人が多い
- 新卒は、学校でつけた知識は現場だと役に立たないことが多く、育成までに時間がかかる
- 新たな技術が必要となるタイミングで人材が不足する
- 高度な専門知識・スキルを持つWebデザイナーなどの人材不足
- ソフトウェア開発業界では、高度なスキルを持つエンジニアが、常に不足している
- システム業界では慢性的に人材不足
- 仕事のフローがうまく構築できてないので 社員がすぐに辞めてしまう
- 即戦力の上流SEやクラウド・セキュリティ系のスキルが特に不足し、慢性的な人材難
- 若い人の人材が不足している
- 習得している言語によって案件応募に偏りが出てくる

【いいえ】と答えた方：どのようにして人材を確保できているのか、その工夫や理由を教えてください。

- 売り手市場ではあるが、個々人の能力が分からないので、知人の紹介などが多い
- 大きな会社であれば、普通に求人で行っているし、需要もある
- 参入障壁が低いので、人数だけはすぐに確保できる
- 現状、人手不足を感じることは少ない
- 業務効率化などに寄って人材確保をしている
- 副業で取り組む方も多いので人材不足を感じているケースは少ない
- 個人事業なので、基本的には人材は必要ない
- 各自が自分で仕事をしており、自分以外の人材の確保が必要になるほどの規模にならない

医療業・福祉業



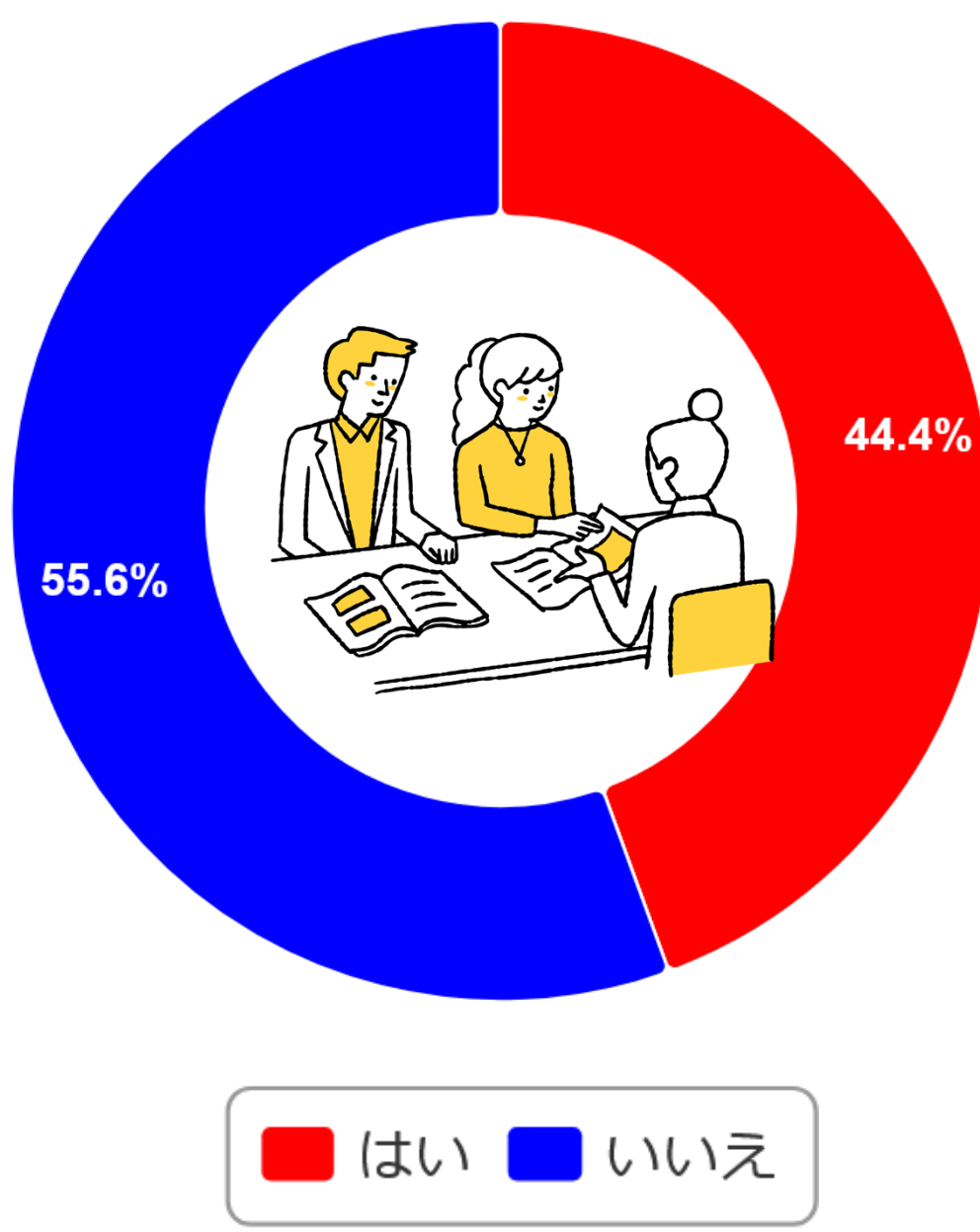
【はい】と答えた方：人材不足の特徴や、特に不足している職種・スキルについて教えてください。

- 訪問マッサージ系は人材不足でそれ以外はそうではない
- 専門職や資格がある仕事なので数に限りがある
- 調剤業務に携わる人材が足りなく、悪循環に陥る
- 社会の超高齢化に伴い、介護職関係の人材確保が間に合っていない
- 有資格者の人数が年々減ってきていることによって、人材がいない
- 収入が低く不安定であり短時間でも需要に答えるのが困難
- 他府県にも求人をしないと人が来ないし、デジタルをできる人が不足している
- ある程度の治療技術が必要であるため教育に時間がかかる
- 衛生士の免許を持ってる人数は多いが、離職率が高い
- 医療関係なので、知識や経験がすごいものを言う
- どの院でも歯科衛生士不足

【いいえ】と答えた方：どのようにして人材を確保できているのか、その工夫や理由を教えてください。

- 業界的に一人治療院が多く、多店舗展開している院が少ない
- 少人数で運営していて、誰も辞めない為に困っていない
- 現役をリタイア、もしくは転職を考えているした中高年齢層にフォーカスした育成機関がある

専門家(士業・FP・コンサルなど)



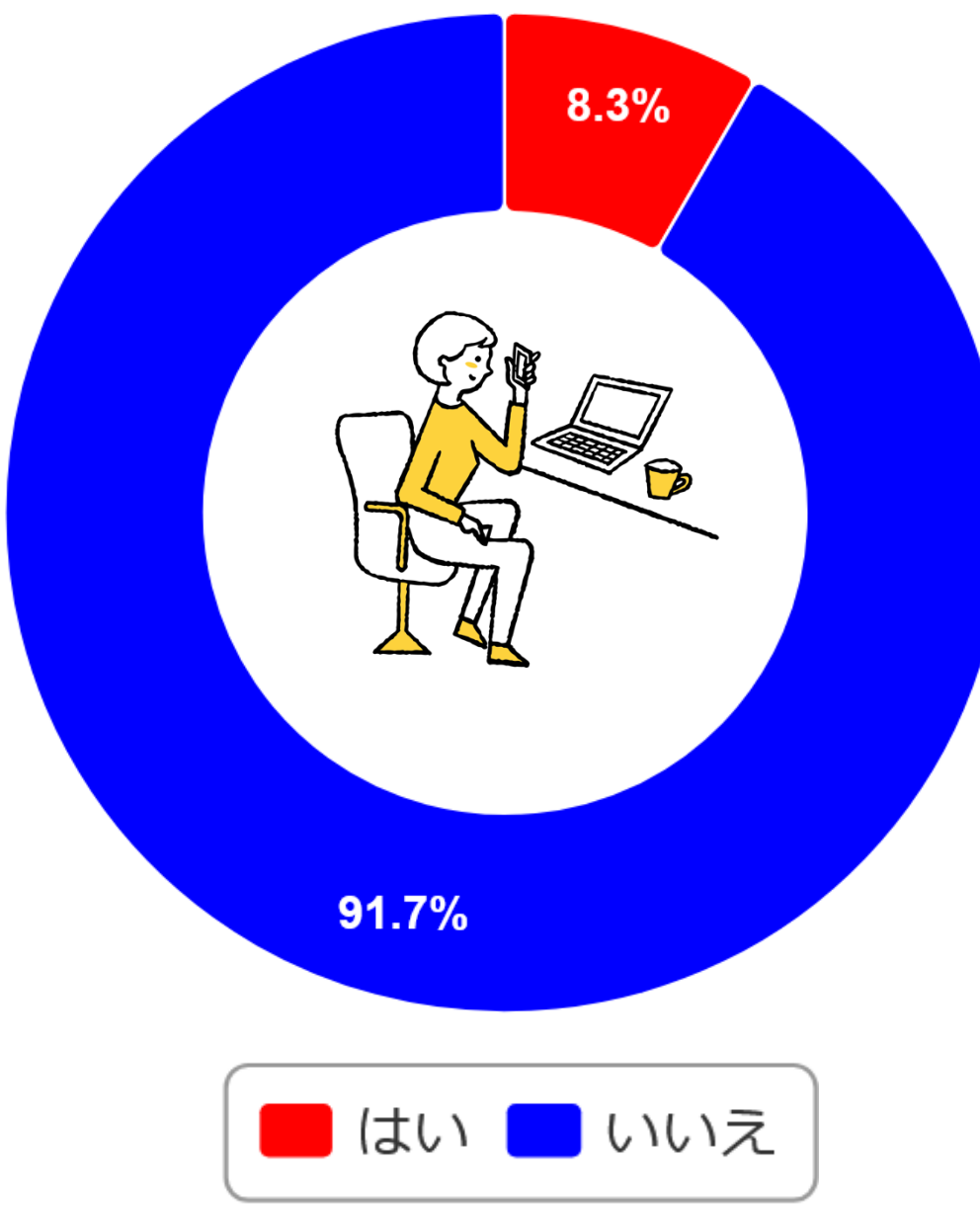
【はい】と答えた方：人材不足の特徴や、特に不足している職種・スキルについて教えてください。

- 我々の業界以外でも人材不足は否めない
- 営業、リサーチャー、プランナーすべてにおいて人材が不足している
- リサーチに関する知識がないと営業もできないため、育成に時間もかかる
- 有資格者のみが実施可能な業務である監査業務
- 外的・内的環境下での人材流動性事情

【いいえ】と答えた方：どのようにして人材を確保できているのか、その工夫や理由を教えてください。

- 我々は保険代理店で業務にあたるものは 個人のため支障は起きない
- 通常の求人 転職サイトでの作業だけでなくリファラル採用も行っている
- むしろ都市部を中心として協業相手が増加傾向にあると感じている
- 外注化したり自分でも出来る仕事を増やす

個人投資家



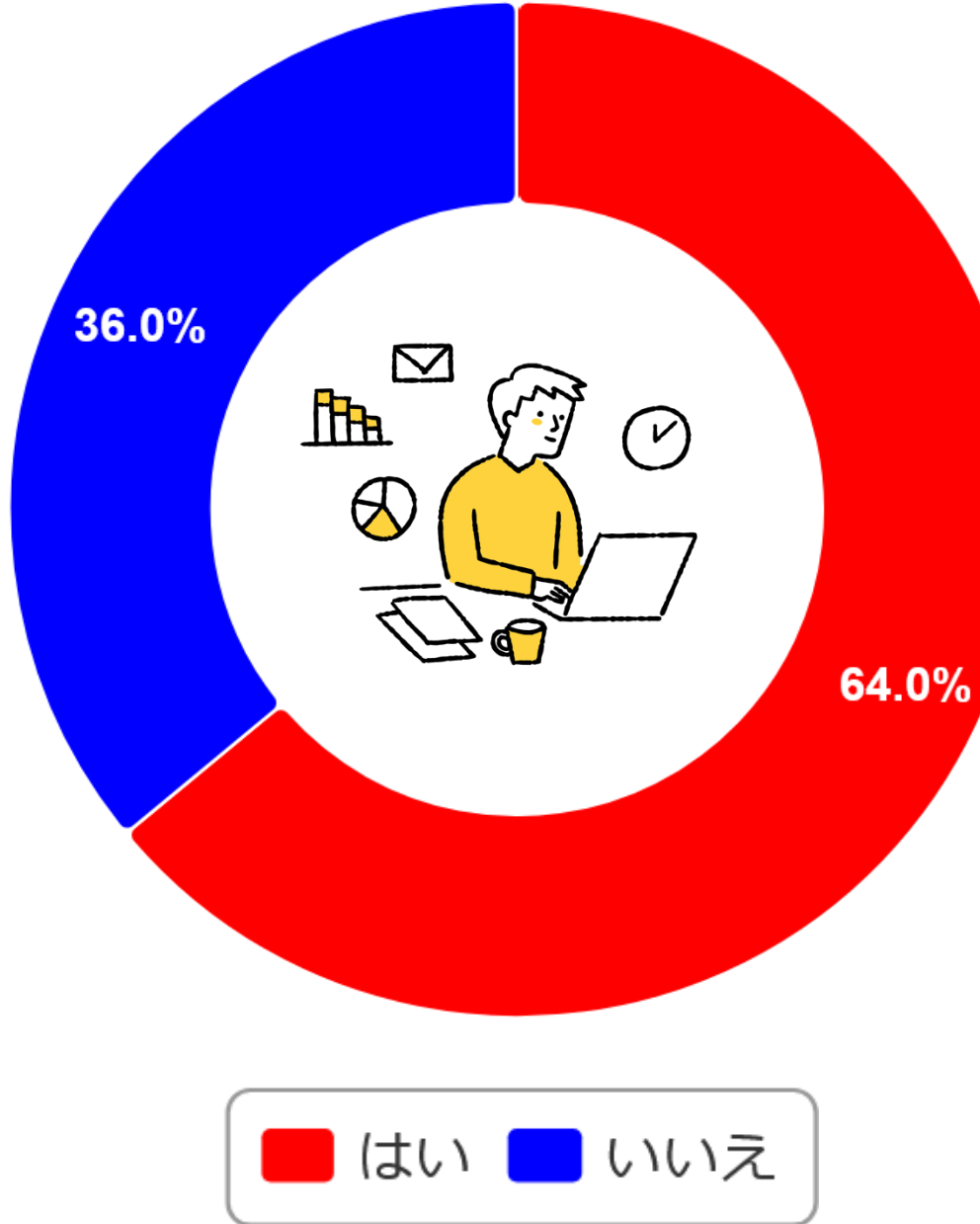
【はい】と答えた方：人材不足の特徴や、特に不足している職種・スキルについて教えてください。

- ブロックチェーン開発者、スマートコントラクト技術者、セキュリティ専門家、規制対応の専門家が特に不足

【いいえ】と答えた方：どのようにして人材を確保できているのか、その工夫や理由を教えてください。

- 一人です仕事なので人材を確保する必要が無い
- 個人投資家をやっているのだから人材確保の必要なし
- 個人投資家は株式市況の状況により左右される
- 外国人の雇用も含めて検討している

その他



【はい】と答えた方：人材不足の特徴や、特に不足している職種・スキルについて教えてください。

- 翻訳の専門分野の担当が少ない時がある。担当できる訳者が少ない
- スキルと経験が蓄積しパフォーマンスを発揮する30代、40代前半の年齢層が不足している
- 溶接の技術者と製缶の技術者が少ない傾向にある
- 新しい機能、ツールなので、全般的に経験者がいない
- 便利屋の職業柄、オールラウンダーなので各専門家への外注となってしまう
- 業種全般で不足している
- 高齢者が多い業界なので、次世代の人間が少ない
- 管理者が不足している。コロナ禍の際、イベント中止期間が長かった時に転職者が多かった

- 業界経験者が必要とされているにも関わらず育成がうまくいっていない
- ビジネスレベルの英語力がある人材がそれほどいない
- 誰にでもできる仕事ですがあまりすすんでやりたがる人は少ない
- 個人委託ではあるが社員の方達は人材が不足して困っている
- IT開発の分野の為、必要なITスキルが不足しているのが主な人材不足の原因
- 新しいIT技術を専門とする人材が足りない
- 報酬も高くなく、労働時間が長い、休みがない、などでやりたい人がいない
- IT業界は技術革新が非常に速く、常に新しいスキルを持つ人材が必要になる
- 業界に限らず若手の採用は困難
- アルバイト講師が勤務のメインになりますが学校勉強の一定の知識がいる
- 番組制作におけるアシスタントディレクターが不足している
- アニメーターの不足
- 設計業務に関する若い人材が特に不足している
- 3Kの仕事なので特に若い人はやりたがらない
- 業界に対する注目度や新規の労働力があまり増えない

【いいえ】と答えた方：どのようにして人材を確保できているのか、その工夫や理由を教えてください。

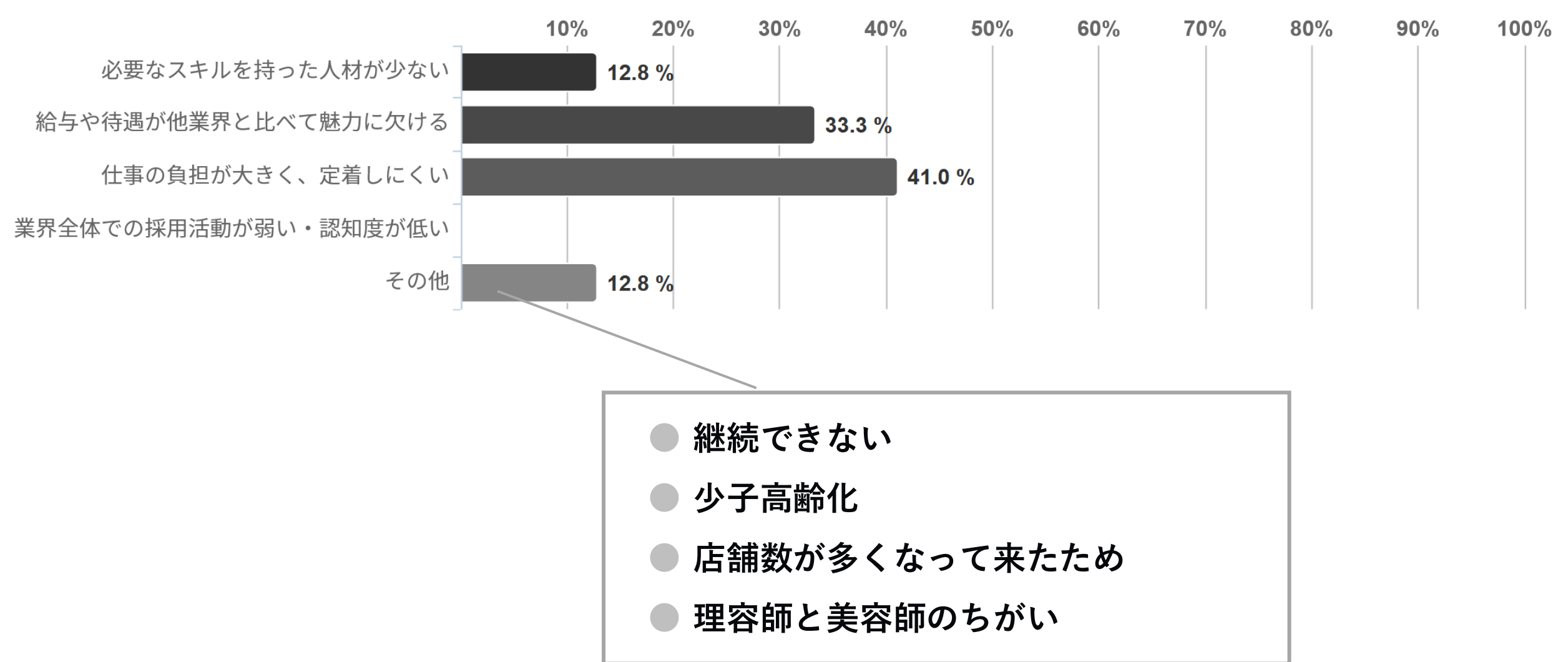
- 成果主義でありスケジュールも自己裁量のため人はよくきます
- 特に人手の必要ない業界なので、特に工夫はしていない
- リモートワークが普及しているため、多様な働き方も可能で、人材が参加しやすくなっている
- 身近な人は個人で仕事をしている人が多く、特に人材不足とは感じられない
- 会社社員が人材を確保する為、優秀人材の情報収集し対面している
- 業務を無理ない程度にこなせるようならば、兼務にて複数の人員で分担して行っている
- 増やして広げていくのが仕事の一環だから大きな変化は感じない
- アパート経営では、多くの人材を必要としないので、家族で賄う事が多い
- 教え子、後輩など信頼のおける人からの紹介がある

人材不足の主な原因

－あなたの業界において、人材不足の主な原因は何だと考えますか？

最もあてはまるものを選んでください。

美容業



【必要なスキルを持った人材が少ない】

- 美容店の店舗数が多すぎる、美容しになる人が少ない
- 業界の給与や勤務状態や待遇などにも問題はありますが、資格を持ってないとできない仕事
- スタylistにさせるためにカリキュラムの短縮が問題
- 大型店などに結構な数の人材が取られてしまい、小規模店舗にはなかなか人材が回ってこない
- 今はまだ美容室が多いので競合が多すぎて求人が難航している

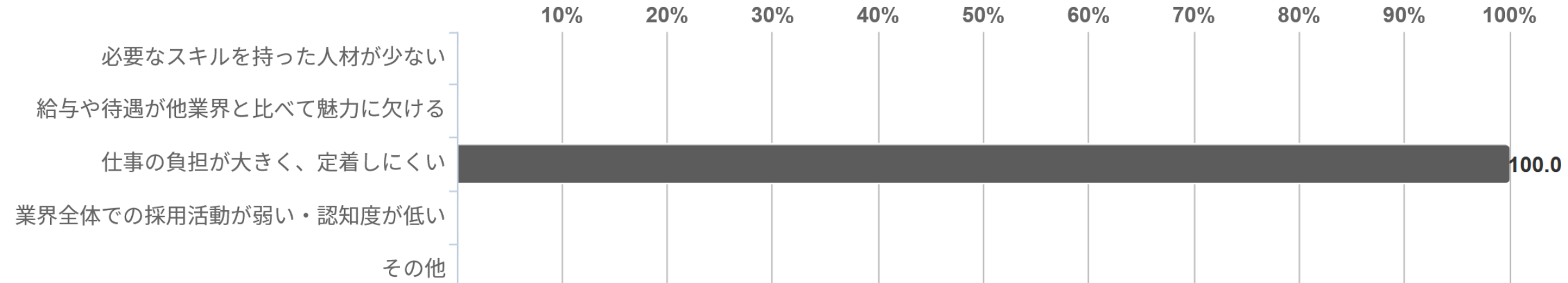
【給与や待遇が他業界と比べて魅力に欠ける】

- ビジネスモデルの特性上、客単価などの価格が低いので、生産性が頭打ちになっている
- スタylistになるまでは、自主的な練習や訓練が必要だけれどそこに残業代が発生するのかどうか
- 独立するまでもしくはフリーランスになるまでが大変
- 雇われている時に思ったのが、仕事量に比べて給料が少ない
- 時間単価がひくく、労働時間が長くなりやすい
- 見習いの時期は給与が安く生活していくのが大変
- 美容業界は特に生産性や客単価が低くどうしても見合った賃金が払えないのが現実
- 休みが少ないイメージがあると思うので問題
- 仕事量に見合った給料が支払われてない場所が多い
- アシスタント時代は給与も少ない休みない拘束時間長いなどがあって魅力がない
- 一般の会社に比べて初任給だったりが少ない
- 全体的に福利厚生が他の業種に比べて弱すぎる
- 他の業界よりも、給料、賃金が安い

【仕事の負担が大きく、定着しにくい】

- 仕事の時間、労力に対して給料などが割に合わない
- 営業時間が長く、勤務時間も延長する場合が多い
- 労働時間が長いのと、スキルを身につけるため、休日を使って研修などを行ったりする
- 時間を使わないと儲からないのがサロン業なのですが時間を使う割に給料が低い
- 労働時間が長い、福利厚生が少ない。終身雇用ができない
- 社員でありながらバイトのような待遇面が多いので嫌になる方もいる
- 忙しいのでやめてしまう可能性がある
- 対人あつての仕事なのでストレスや対価の低さ
- 働く時間や土日働けないからという理由で、女性が結婚した後に続けにくい
- 重労働の割には、収入が低い傾向にある
- サロンワークを行い営業時間外に技術習得のトレーニングが必要なため負担が大きい

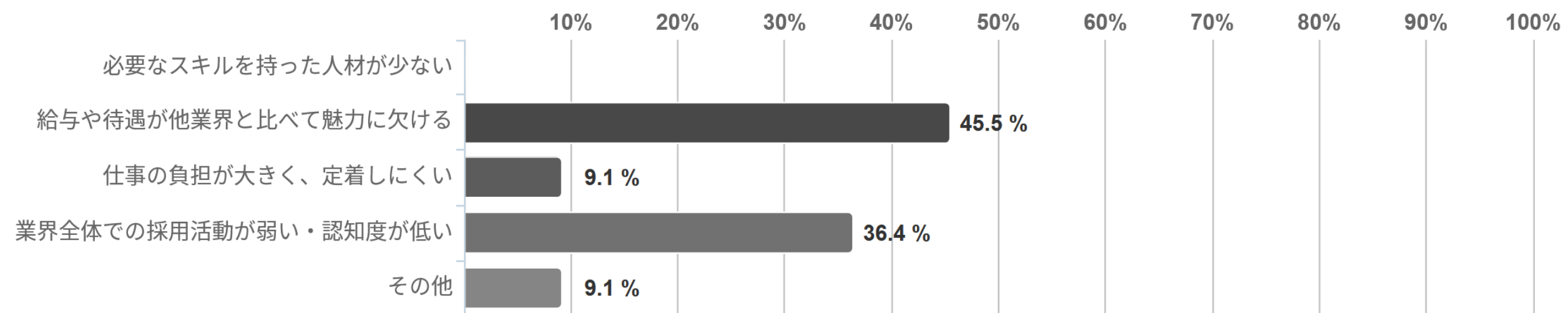
飲食業



【仕事の負担が大きく、定着しにくい】

- 長時間の立ち仕事、仕込みの多さに早さも求められるのでついていけないスタッフが多い
- アルバイトにしても飲食店は多忙でキツく感じる方は多い
- 時間労働が長く、比較的賃金も上がっていない為、人が少ない

小売業



【給与や待遇が他業界と比べて魅力に欠ける】

- 他の業界は時給が高く自分らの業界はなかなか利益が出ない
- 相対的に賃金が低いと、低いなりの人材しか集まらない
- 主に深夜から早朝にかけての作業になる
- 薄利多売な経営な為、なかなか賃金を上げる事ができない
- 世間の物価や流動性による、需要とこちら側が要求する利益などの供給とのバランスが合っていない

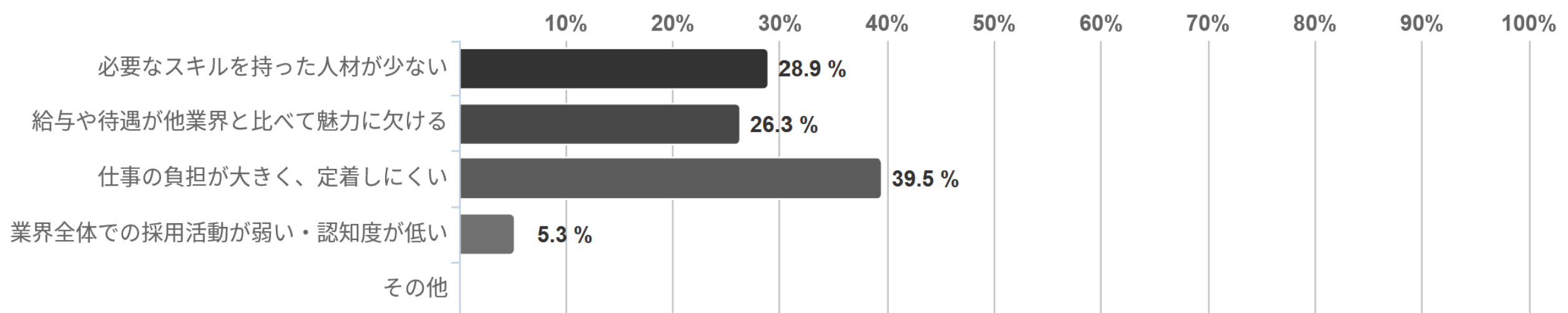
【仕事の負担が大きく、定着しにくい】

- 憧れて入っていても長時間労働に耐えられず断念してしまう

【業界全体での採用活動が弱い・認知度が低い】

- まだ仕事をしていない段階で英語に対して抵抗感を持っている方が多い
- 個人事業主の方も多く、仕事内容ややり方が確立していない
- ネットを見ても同業種の求人が少ない

建設業



【必要なスキルを持った人材が少ない】

- どの現場仕事でも言えると思いますが、とにかく人手不足で工程管理が難しい
- 現場作業をやろうと思う若い子がいない
- 国家資格が必要な現場で、持っている人を探すのが大変
- 例えば、営業マンは足りているが、熟練した現場管理の人材が、過酷な労働環境ゆえに不足している
- 技術の習得までの期間の待遇に不満を持っている
- 体力的にもきつく怪我也多く汚れる仕事なので
- 経験豊富な職人さんが高齢化していて、若い世代の担い手が少ない
- 下請けは常に人材が集まらないのが定番

【給与や待遇が他業界と比べて魅力に欠ける】

- 肉体的にもキツく、技術が身につくまで時間がかかる割に報酬が少ない
- リアルもなにも数十年前から給与はほとんど変わっていない
- 工事期間が短く残業は当たり前だし小さい追加工事は金額が出ない
- 建設業は工期などの影響で、休めなかったりする
- 休まず仕事をしても手当が付くわけでも無い
- 基本、正社員とかではなく個人事業主なので 自分で何か保険や積立しないと何の保証も無い
- 他業種と比べて一人前になるまで給料が少なく感じる。独立しないと儲からない
- キツイ仕事のイメージがある
- 外仕事なので、過酷な労働や給料が見合わないところが大きい

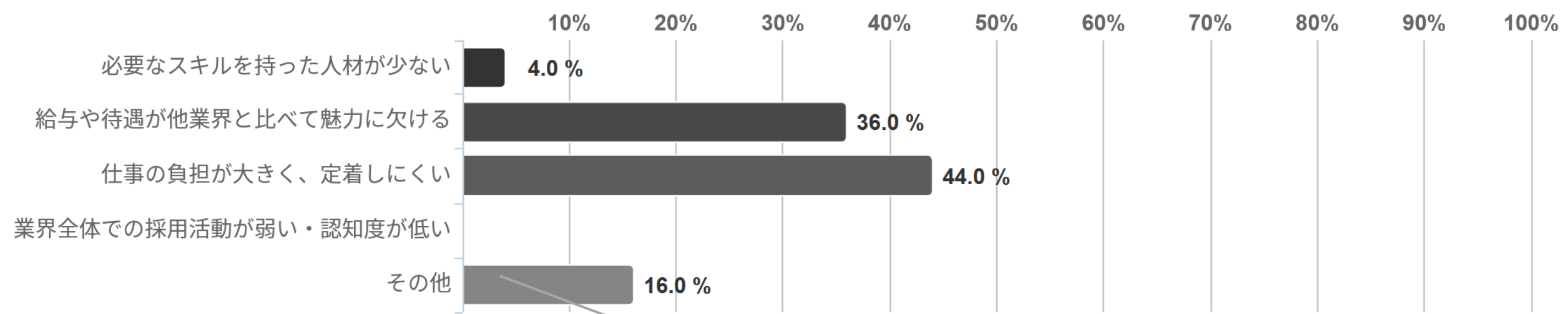
【仕事の負担が大きく、定着しにくい】

- 技術力のいる仕事なので、覚えてもらうのに時間がかかる
- 屋外での仕事が多く、暑さや寒さ、危険度が高く汚れる仕事の割には賃金が見合わない
- 責任を持ってやらないといけないので負担がかかる
- 少ない人数でも工程内におさめないといけないのでハードワーク
- 体力も必要で土日仕事になることが多い
- エアコンの設置や修理作業は、体力を要する重労働であるという印象が強い
- 季節によって暑い寒い。 重労働な作業も多々ありキツイ仕事
- 汚い作業、汚物などに触れることもあるため、性格的に困難な人もいる
- 一人前になるまでに時間掛かる為、 タイパ重視の今の人じゃ無理
- 仕事が大変すぎて平気で夜中を回る為入ってきてもすぐやめてしまう
- 技術力が必須であり、重労働の作業が多いため、給料の割に合わない
- 正直夏は暑く、冬は寒いし、汚れるし、今の若い子たちがなりたがらない
- 建設現場作業員なので、体を使った重労働
- 体を使う建設業の人材不足は得に深刻になっている

【業界全体での採用活動が弱い・認知度が低い】

- 業界全体でやはり認知度もなく、汚れる作業、力仕事のため面接とかでの説明でやめてく

運送業



- イメージ
- やりたいと思う魅力がない
- 人が多過ぎて困っている

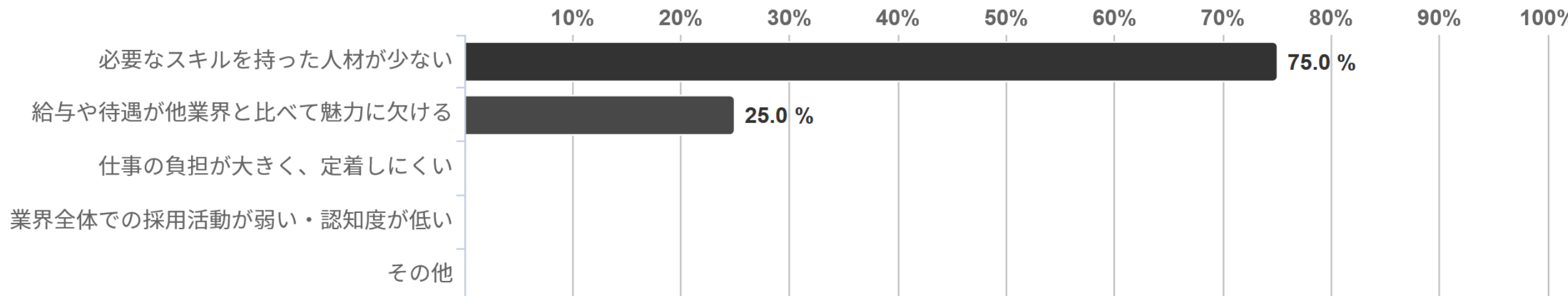
【給与や待遇が他業界と比べて魅力に欠ける】

- 危険と隣合わせな面が大きいが荷主とドライバーの間に入っている企業が多かったりするとドライバーの取り分が少なくなる
- 拘束時間に対し給与が見合っていないことが多い
- 配送の委託業務に関しては営業所の地域柄で荷物量が決まってしまう
- 長時間労働だが賃金が低く、色々な物価が上がっても賃金の上昇が見込めない
- 労働時間の割に賃金が低い事が一番の理由
- 収入が上がらない割には燃料費等の経費がかさみ収入が減る
- 体を酷使して働いても1人の限界がある
- 体力をつかう仕事なのに労働時間は長いしその割には給料が少ない
- 完全歩合制のため、荷物量が減ると収入が激減する

【仕事の負担が大きく、定着しにくい】

- 実際にやってみると、かなりギャップがある
- 主に待ち主体の仕事なので長時間労働になる
- 宅配業界の人材不足については運転技術と体力が必要
- 朝早くから夜遅くまで働いても収入が少ない
- ばら積みバラ下ろし、寝る時間があまりとれない
- 宅配業が長時間拘束で、重量物も多く、時間指定に振り回されて、肉体、精神的にも過酷な環境
- 急な車の故障(タイヤのパンクなど)も自分で全てその場で修理対応しないといけない
- 拘束時間が長い。仕分けする量も多いので違う地区の荷物が入ってることが多い
- 配送物が多すぎて、過労になってしまうので続かない

不動産業



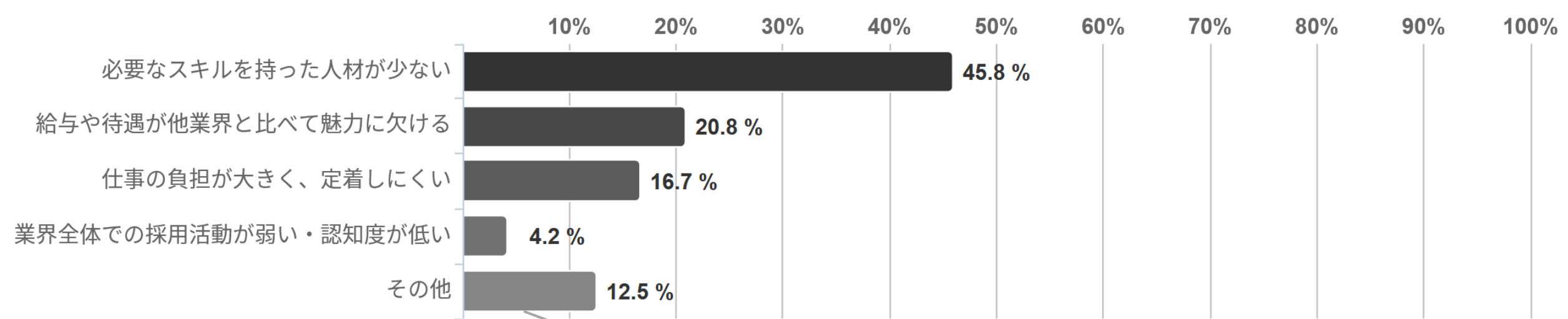
【必要なスキルを持った人材が少ない】

- 個人に頼る部分が多いため、入ってもすぐに辞めてしまう人が多い
- 人手は多いが仕事を任せられるくらいのスキルが高い人は少ない
- 入れ替わりが激しく専門知識や経験の多い社員が定着しにくい

【給与や待遇が他業界と比べて魅力に欠ける】

- 労働時間や精神的なストレス・気苦勞のわりには給与が安い

WEBサービス業



- 一般的にSEの待遇が悪いため、転職が頻繁に行われる

【必要なスキルを持った人材が少ない】

- オンラインでのコミュニケーションがメインとなり、クライアントの細かい要望も汲み取って作業しなければならず相応の経験・知識がないと参入は難しい
- 高度な能力が求められるが、そのような人材は流動的で定着しない
- 表面的なことは出来るが、本質まで理解している人材は少ない
- 必要なスキルの移り変わりが激しく、習得にも時間が必要
- ユーザーにとって使いやすく、魅力的なWebサイトやアプリをデザインでき、コミュニケーション能力のある人材が不足
- ソフトウェア開発では即戦力となる人材が常に不足している
- 優秀なスキルを持った人は、抱え込まれるため市場で求職している人がいないため、求める人材が見つからない
- 待遇と労働環境が見合わず離職が多い
- 必要な技術を持っていないと即戦力として使えない
- Web記事の作成について研修等があるわけではないので、人材がなかなか育たない

【給与や待遇が他業界と比べて魅力に欠ける】

- 文字起こしもライティングも、「簡単にできる仕事」と思っているクライアントも求職者（新人）も多いので、全体的には上がらず、人も入れ替わりが激しい
- 職種的に人材不足にはなりにくいですが、オンライン以外での日本語教師の場合、賃金の低さは目立つ
- 昔ながらの考えが残っている部分が多く自由度が低い
- フリーランスの場合、受注だと単価が安いケースが多い
- 給料がやすく仕事負担が重い

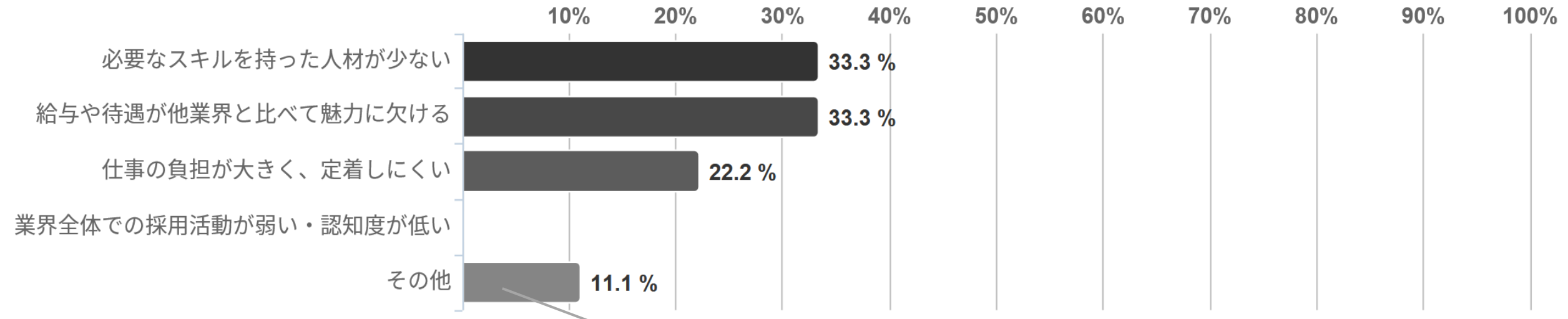
【仕事の負担が大きく、定着しにくい】

- 残業も発生しやすいですし、正規雇用、非正規雇用で雇用形態の差別も起きやすい、癖がある人も多いので定着しづらい
- 人が少ないから、一人の負担が増えて、人が離れていくの悪循環を感じている
- 業務フローがうまく構築できてないので 社員がすぐに辞めてしまう

【業界全体での採用活動が弱い・認知度が低い】

- 自身の業界はコンサルなので、そもそも1人で働くスタンスが多い

医療業・福祉業



- 志が低い人が資格を取得した結果
- 人間関係

【必要なスキルを持った人材が少ない】

- 国家資格を持っている人数が少ないので大量の人は雇えない
- 有資格者が少ないためどこの職場でも人手不足になりやすい
- だれでもできる仕事ではないので採用の幅は狭い
- 日々探究心を求めて仕事をしないといけない。たりない知識が常に勉強する

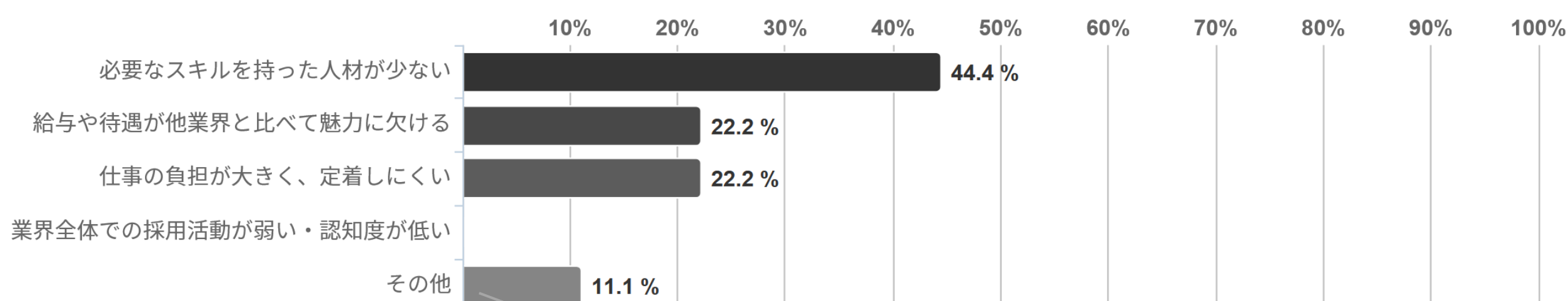
【給与や待遇が他業界と比べて魅力に欠ける】

- 経営者の状況が苦しいから良い待遇に成らず離職、人材不足に成る負のスパイラルに成っている
- 単価が低くて安い。交通費も出るわけではないので厳しい
- 低賃金や長時間労働により離職率がかかなり高く、稼げるまでに年数がかかる
- 歯科医院は個人経営が多く、保険や年金に加入していない所が多い為、手取りが少なくなる
- 他の産業に比べれば雇用待遇は落ちる。仕事の魅力面や美談を訴えてももうそれも限界に来てる
- 理由としては拘束時間が長い、給料があまり上がらない、職場の人間関係

【仕事の負担が大きく、定着しにくい】

- どうしても正社員に仕事の負担が偏ってしまう
- 介護度が上昇するにつれて介護を行うかたの負担が大きくなっている
- 昔ほど稼げないし、夢や一攫千金的な業種ではなくなった

専門家(士業・FP・コンサルなど)



- 業務範囲が拡大するが有資格者数はそれに比例していない

【必要なスキルを持った人材が少ない】

- 人を育てるための、リサーチに関する教育方法が確立できていない
- 業界団体において、教育研修プログラムを作っているが、あまり役に立っていない
- 業界がニッチなため専門的なスキルを備えた人材があまりいない
- いわゆるコンサルによる導入が大きな要因
- なかなか定着しづらい仕事のため新しいスタッフを育てるのに時間がかかる

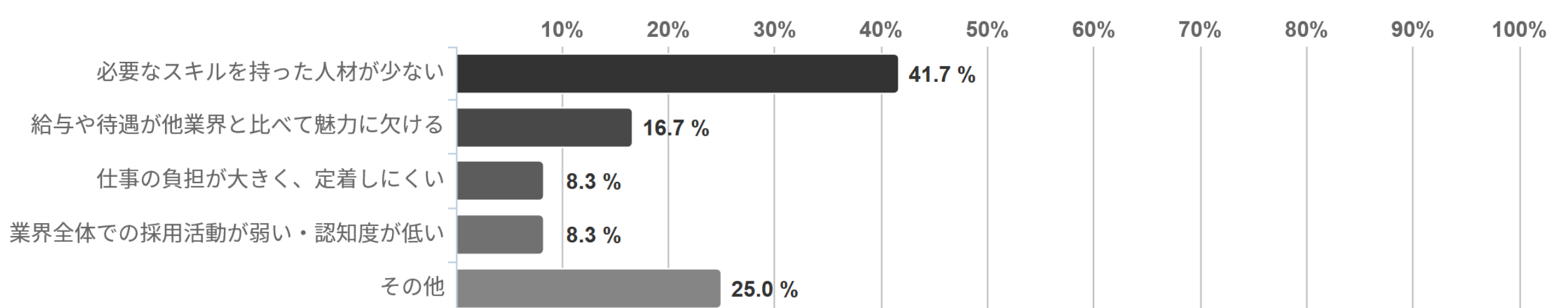
【給与や待遇が他業界と比べて魅力に欠ける】

- 人材流動性
- 給与形態がサラリーではなくフルコミッション制が問題

【仕事の負担が大きく、定着しにくい】

- 仕事が軌道にのるまではどうしても負担がかかる
- 保険募集人は常に保険を募集続けなければ ならないため、負担を多く感じてしまう

個人投資家



【必要なスキルを持った人材が少ない】

- 資金力と株式市況により、大きく左右される
- 暗号資産業界(ブロックチェーン技術)は新しい業界のため
- もろにメンタルが一番重要な仕事なので続けるのがおっくうになる

【給与や待遇が他業界と比べて魅力に欠ける】

- 多くの勉強と経験が必要だから
- 物価高に伴い給与も上げてあげないといけないがコストプッシュインフレ

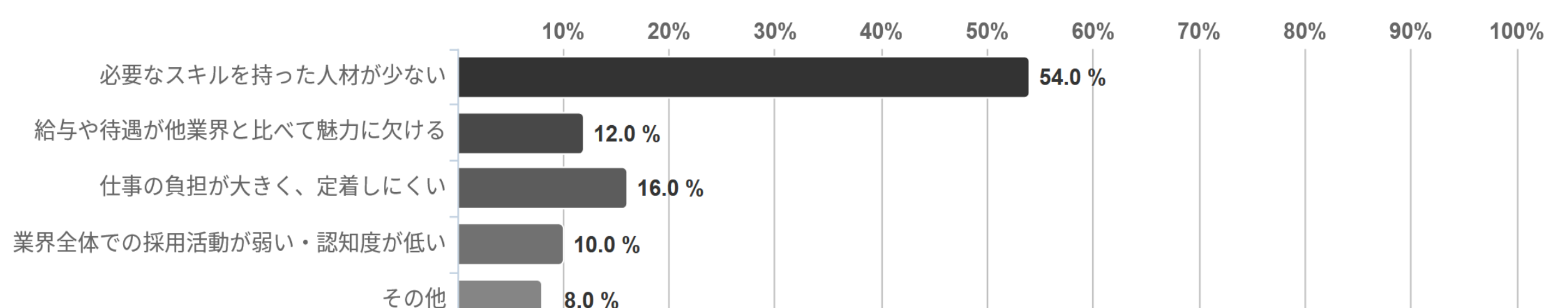
【仕事の負担が大きく、定着しにくい】

- 収入が保証されていないので人生設計が難しい

【業界全体での採用活動が弱い・認知度が低い】

- 規制の不透明性、人材育成不足、詐欺リスクの懸念

その他



- 仕事の負担が大きいこと
- コミュニケーション能力を持った人が少ない
- 講師が学生応募が多いが地域によっては大学生が少ない
- 日本における業界への固定観念が強い
- 経験を詰んだ人はいち早く独立をする

【必要なスキルを持った人材が少ない】

- 案件自体が増えている一方、それに応じた求められるスキルを持つ人材が不足している
- 保険代理店は経験と信用が大切
- 技術を教えても、長く続かず辞めてしまう
- スキルを持った人は高待遇を求めるため移動が多く、結果として現場は人材不足におちいる
- 経験者、営業に向いているかの見極めを重視している
- 大卒が待遇、福利厚生、将来性、安定、など考えて、就職しやすい企業が増えた
- 今時の若者は二か国語を学ぶことが少ない為だんだん仕事出来る人材が減っていく一方
- 企業側は新人を育成する余裕がなく、すぐに現場で役立つ人材を求める
- 若い人材を求めてても応募がない状態が続いている
- 資格や経験が必要な業務があるが、必ずしもそれを満たす人材がいらない
- スキルを学んでも、現場で通用する知識ではないことが多い
- 清掃する人が必要なときだけいて欲しい、常に仕事はないから
- 営業力がなく忍耐力もない、継続力もないので長く続かない

【給与や待遇が他業界と比べて魅力に欠ける】

- 業界全体でいうと給与等あまり魅力的ではない
- 頑張ってもスキルを上げて給料は大して上がらず、スキルが上がることによってやるが増え、体力的に負担が増える
- 設計業務に関して現地での試運転の際、時間が不規則
- 単純に魅力があまりない

【仕事の負担が大きく、定着しにくい】

- 成果主義であり、顧客も自分で探さないといけないのでほとんどが辞めます
- 早朝や深夜、また長時間労働の為、ある程度の年齢になると転職してしまう
- 休みも少なく体力仕事の為入れ替わりも多く感じる
- 昔ほどテレビや映画制作の現場に魅力がない
- きつい！汚い！危険 この仕事をしたがる若者が少ない
- IT化があまりすすんでなくて、サービス残業も多い

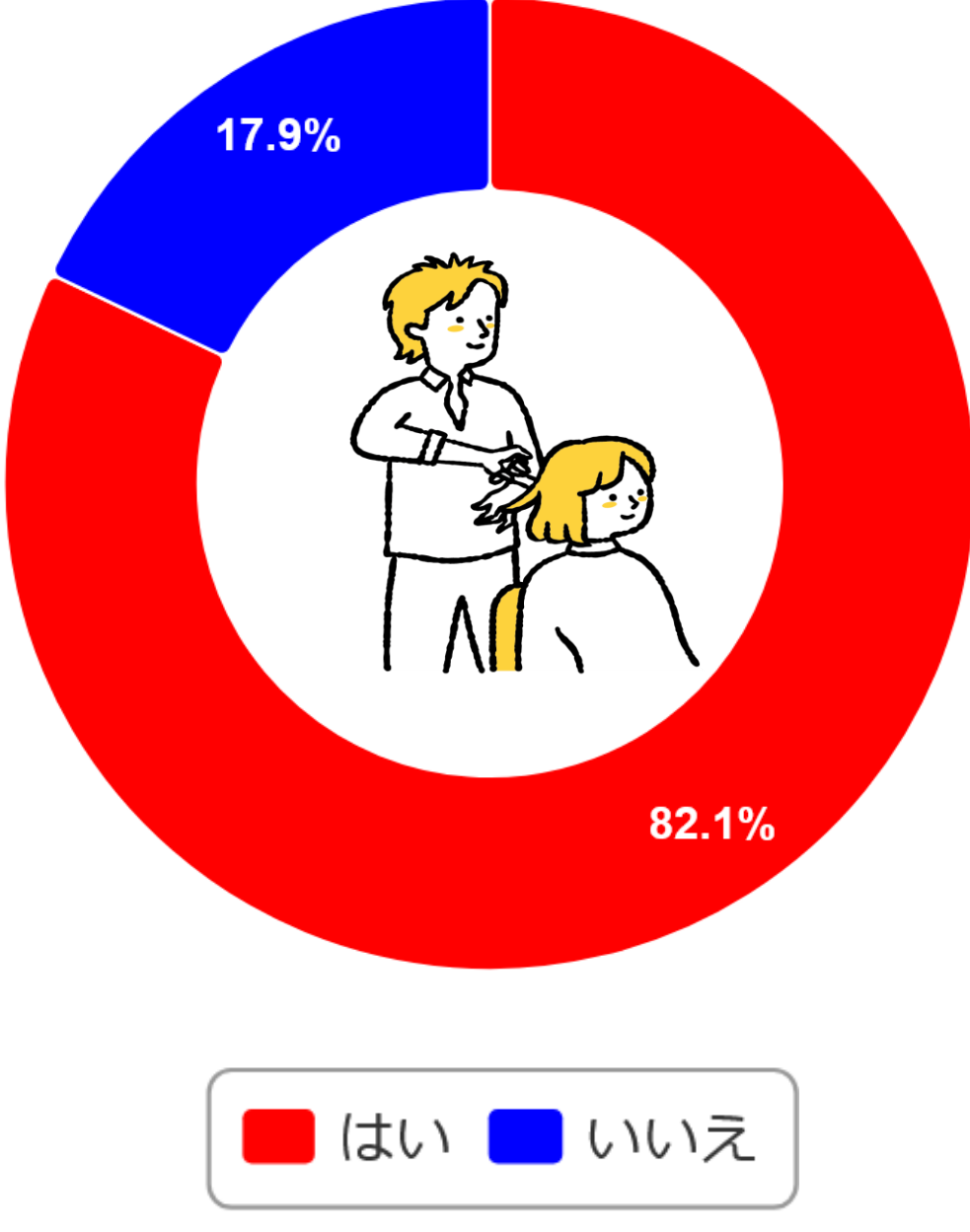
【業界全体での採用活動が弱い・認知度が低い】

- 保険コミッションの控除率など、開示されていない為、リクルート時条件を比較した案内が困難
- そもそもDX推進についての認識が浅いとともツールのことも認識不足
- 働きたい人は多いが、募集・採用を行っていない
- 便利屋のニーズはあるものの、どう何をしてよいかわからない方も多い
- 高齢者が多く、新規参入がとてもハードルが高い業界

人材不足による業務への影響

－あなたの業界では、既に人材不足による業務への影響が出ていますか？

美容業



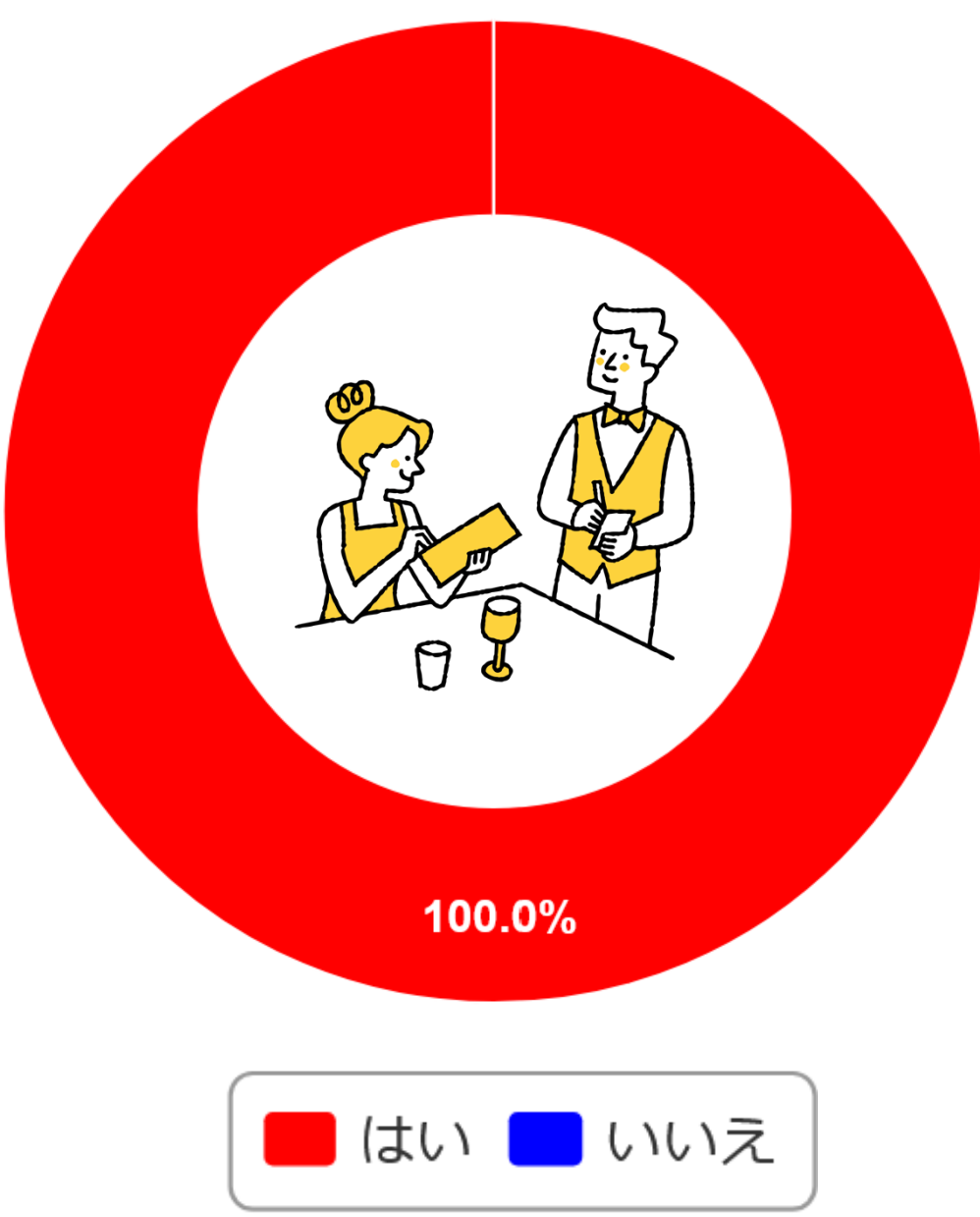
【はい】と答えた方：具体的に、あなたの業界では人材不足がどのような影響を与えていますか？

- 売上げがそれなりに上がっているが、業務拡大にはなかなか結び付かない
- 縮小や閉店
- 予約をたくさん取れない。休みが取れない
- 小規模化
- 席数に対しての売上げが低下している。こじんまりするなら特に影響はない
- 店舗を増やしたりお店をまかすのが難しい
- 人材不足が、スタッフの負担、お客様への負担に繋がる
- お店のキャパに対して人材がいないので売上げも下がり店を維持するのがしんどくなっている
- 売上減少、サービス低下、存続の危機になる
- 売上げの減少と新たな新規獲得がしにくくなる
- 業界自体が低下してるので技術、知識ともに低い
- アシスタントが少ないため、掛け持ちでの予約の受付ができない時がある
- 場所や設備があっても、働き手がいなく、余している
- お客様の予約を入れれず売上減少に影響している
- サービスの低下、人材不足のために予約の取りこぼしなどで影響がある
- 人材不足だとサービスの低下が考えられる
- 施術の低下も含めて全体的に魅了にかけている
- 売上げ減少や、それによって、固定費が払えなくなる
- 大型店が特に売上げが上がらず軒並み閉店している
- 美容の仕事はあくまで手仕事なので、スタッフ数が減ると売上げに直結する
- 集客ができていてもお客様をこなせないのので売上げが上がらない
- 稼働台数が減り、1日あたりの拘束時間が増えてくる
- 繁忙期予約枠を減らさざるを得ない状況になってしまう

【いいえ】と答えた方：あなたの業界ではどのような方法で人材不足の影響を抑えていますか？

- 経験者や、人材は、たくさんいるので、人材不足ではない
- 夫婦二人で営業をしており、お客様のご予約をセーブしている
- 今いる人材で、できる範囲でやるしかない
- 1人でやると決めて居たので、お店の作りを1人で回せるように作った
- サロンの魅力(技術力やデザイン力)などで来た人材は離れづらい
- 個人でやってるサロンも多いので、一概には言えない

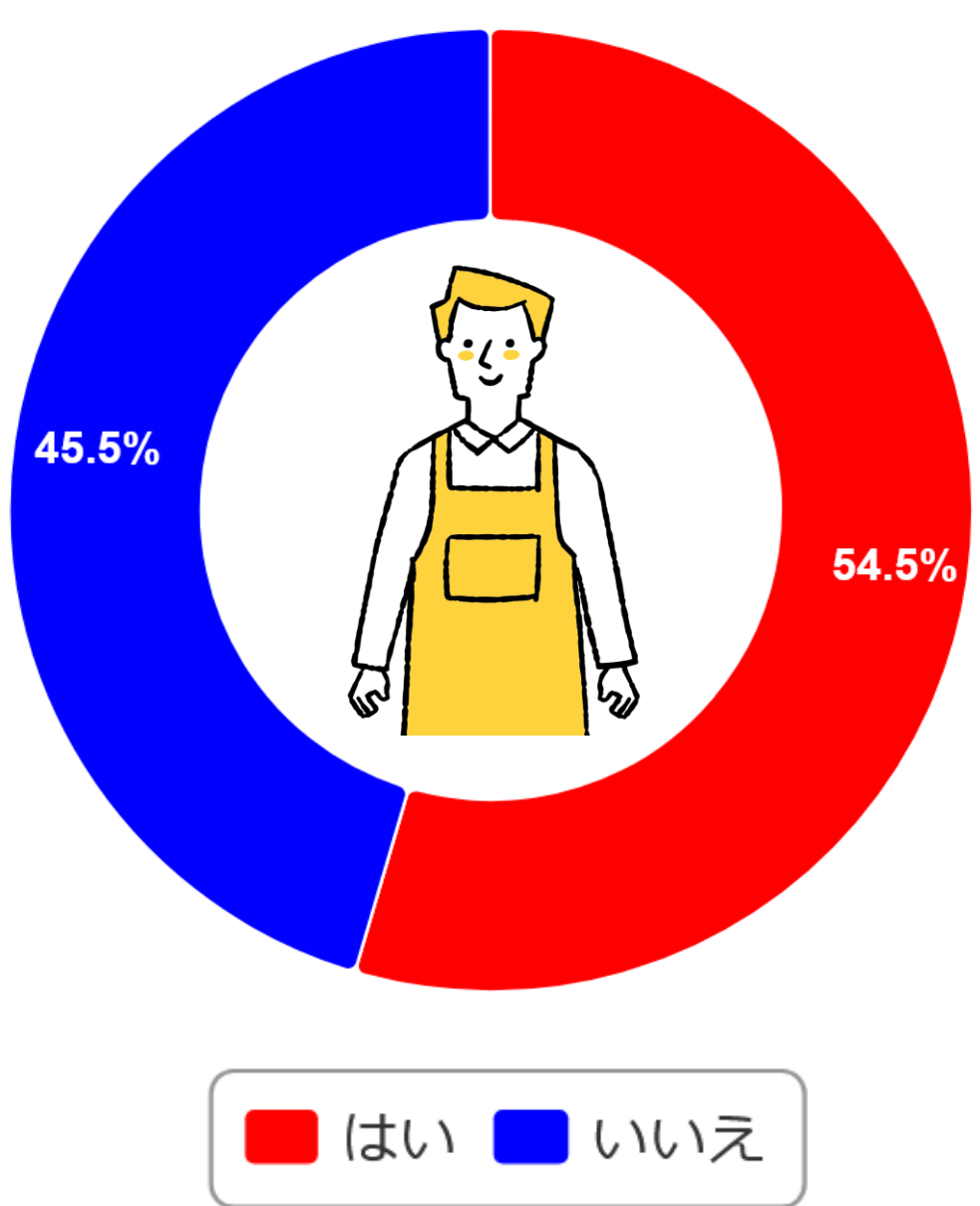
飲食業



【はい】と答えた方：具体的に、あなたの業界では人材不足がどのような影響を与えていますか？

- サービス低下や一人当たりの業務負担増、疲労蓄積
- アルバイトが居ないので その日の営業を休むと言うような声を聞く
- サービス低下、AIやいろんな技術が入ってきているが、やはり人材がいる業界

小売業



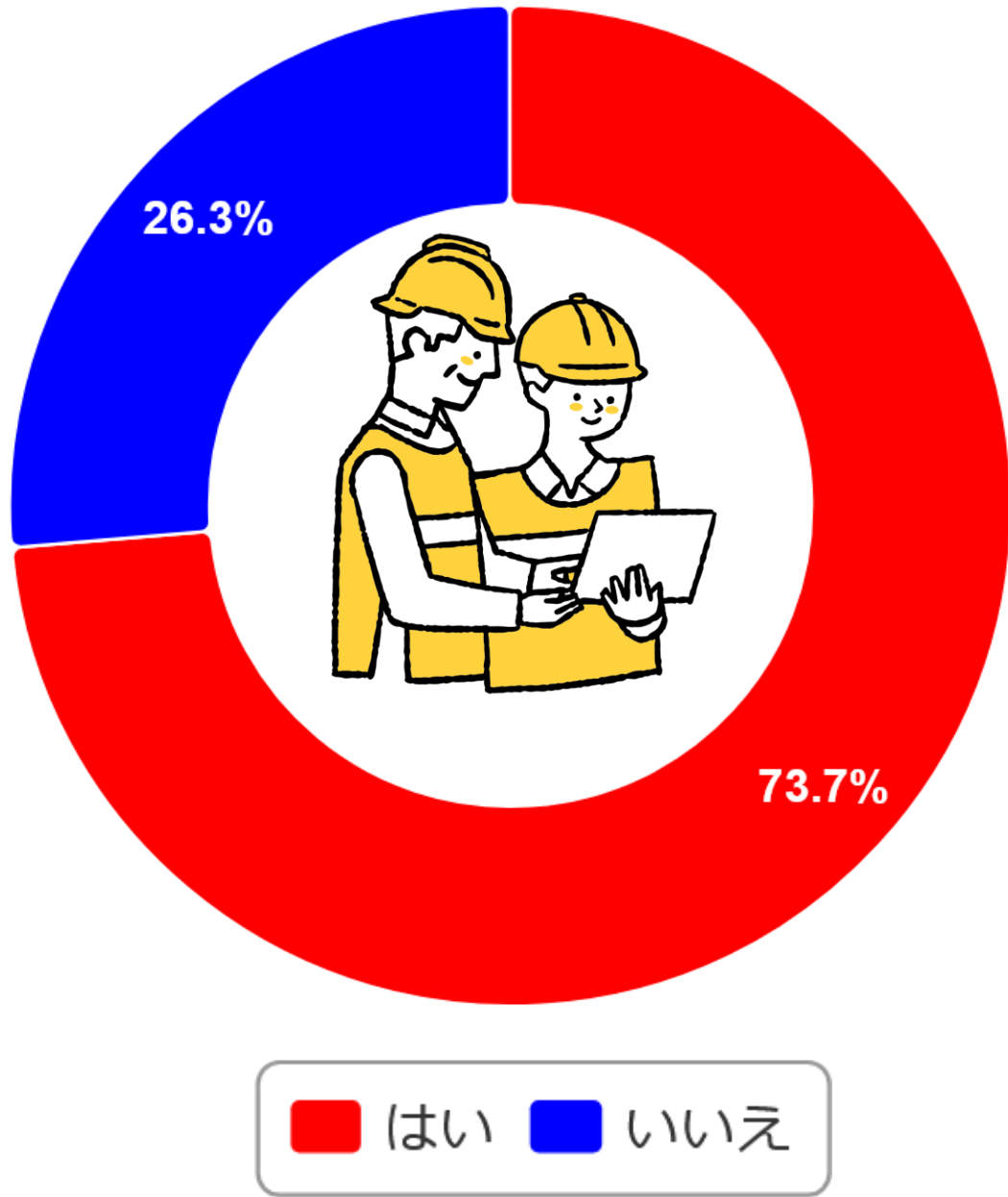
【はい】と答えた方：具体的に、あなたの業界では人材不足がどのような影響を与えていますか？

- 長時間労働になる、24時間営業なので人材不足が問題になっている
- 営業時間を短くしたり、品数を減らしたり
- 労務のスムーズな遂行が困難になりつつある
- サービスレベルの低下、営業時間の短縮など
- 製造が予定通りいかずに売上を逃してしまう

【いいえ】と答えた方：あなたの業界ではどのような方法で人材不足の影響を抑えていますか？

- 元々ひとりでの事業を想定しているため人材不足は感じていない
- 片手間でPCさえあればどこでもできてしまうお仕事なので、定着率はすごく高い
- やめられても募集をかけたらずくに集まる
- 本業の合間に任せた仕事をやってもらうなどして自由な働き方で影響を抑えている
- AIやシステムが発展してきており、1人でも業務が楽に行えるようになってきている

建設業



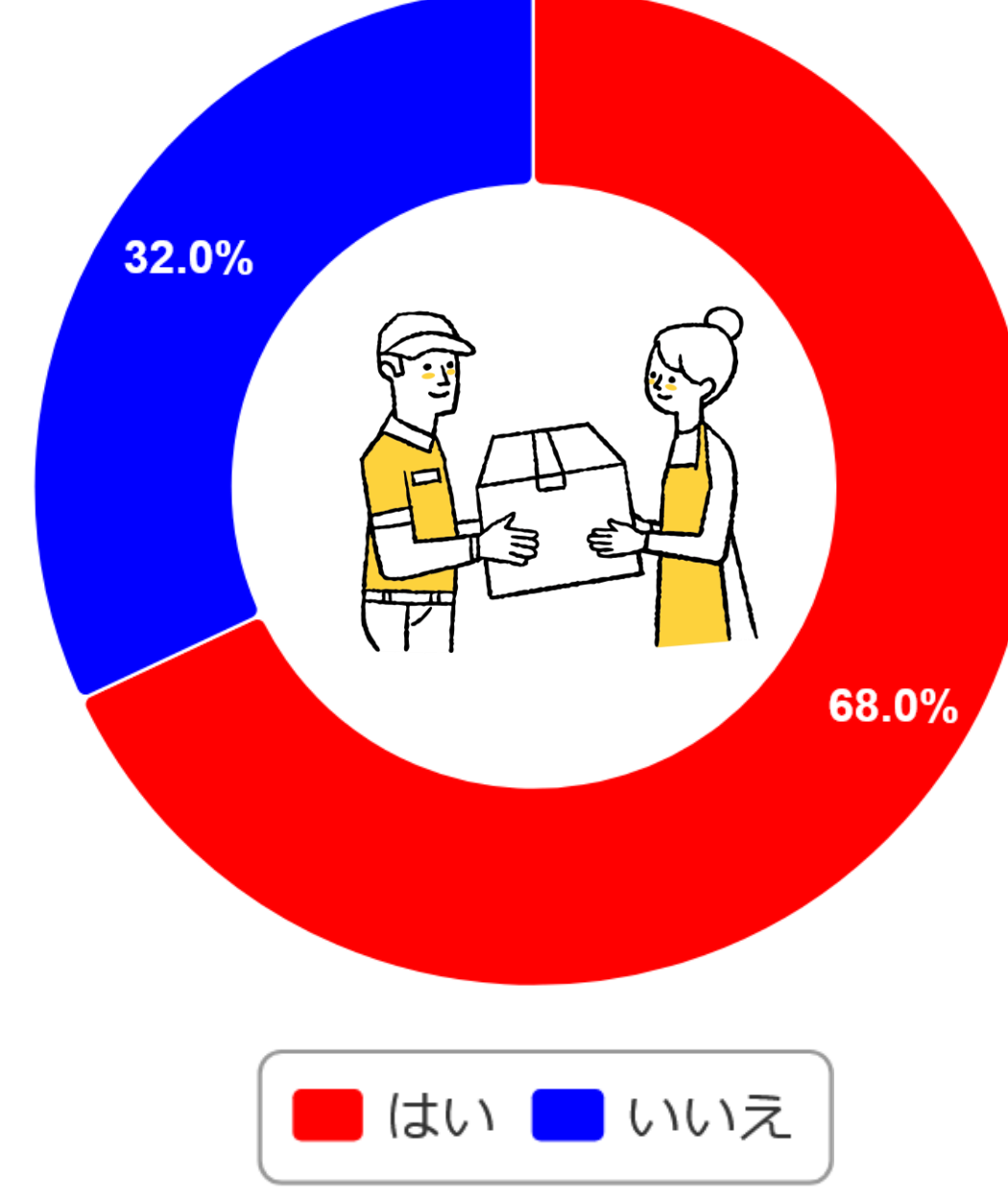
【はい】と答えた方：具体的に、あなたの業界では人材不足がどのような影響を与えていますか？

- 覚えてもらうのに時間がかかり、一人前になるまで時間がかかり、覚える前に辞めてしまう
- 最低人数で現場を回しており、誰かが休むと現場が回らない
- 人がいない為決められた仕事内容しか行えない
- 納期や工期の遅れ、お客様に対するサービスの低下が起こっている
- 工程がズレることによって、各業種で負担がかかる
- 人材不足による納期が間に合わないことがある
- やはり工期遅延からの売上減少や今いる人への負担増
- 現場に入れる職人さんがいないので現場がストップしている
- 工期に間に合わないなどの問題が出ている
- 二人必要な現場でも一人で施工したりもするので、効率が悪い
- 受注出来る案件数に限りがあり、又、工事着工もこちらの都合で先延ばしにせざるを得ない事がある
- 人手不足により新規案件を断らざるを得ない場合があり、収益機会を逃すことになる
- スポット工事だとその日中なので協力業者さんの予定も見合わせて予定を組まなければいけない
- 人材不足のためやはり売上げや仕事量が減少している
- 職人の人員が足りず工程組めない。結果工期も長くなりがち
- 人材不足のため、仕事の量が増え残業も増える
- サービス低下と納期遅延が出て、売り上げ減少につながっている
- 監督の現場の管理不足、職人もいないので現場が安定して回らない
- 人手がいないと仕事が進まなくなる
- 納期遅延、売上減少などの影響が大きくでている
- お客様をお待たせしてしまったり、熱が冷めてしまって、失注に至ることがある
- 外国人がかなりの人数で入ってきて日本人を脅かす

【いいえ】と答えた方：あなたの業界ではどのような方法で人材不足の影響を抑えていますか？

- 知り合いに、知り合いを紹介してもらう。人を集められそうな人に声をかける
- 協力会社から若い子を補充してもらいながら何とかやっている
- 建築業界の全体では人材不足だと思うが 個人事業主なら自分の仕事がある
- 困っている人が何ヶ月も先延ばしにされるほどでない。ある程度その月事に解決出来ている

運送業



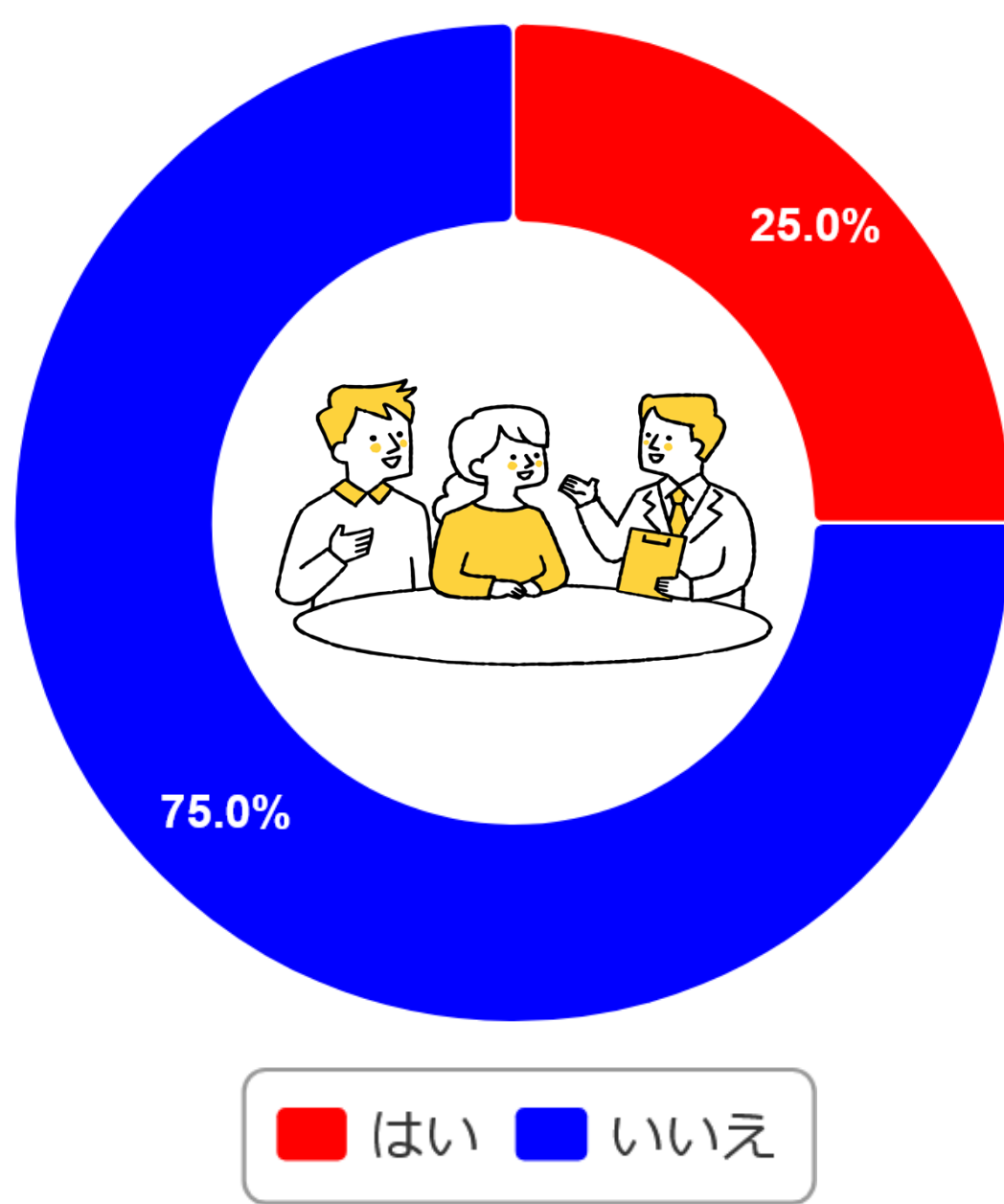
【はい】と答えた方：具体的に、あなたの業界では人材不足がどのような影響を与えていますか？

- 宅配業界の人材不足で納期遅延が起きている
- 過重労働と長時間勤務、また勤務間インターバルの不足
- 日時指定の荷物が届かないケースもありお客様へのサービス低下は出てきている
- 人材不足のため、希望通りに休日を取得することができない
- 人手不足により、既存のスタッフがカバーする事になり労働時間の超過になっている
- 人手が少ないと配送する範囲が広がるため負担もかかる
- 人材不足のために運ぶ人がいなく荷物があふれている
- クライアントに人材が空くのを待っていただくことが非常に多い
- 人手不足により一人当たりの仕事量が増え悪循環になっている
- 納期の遅延やサービスの低下はあるある
- 仕事はいっぱいあるのに人がいない為に請けることができない
- 一人に対しての仕事の重量が多くなっている

【いいえ】と答えた方：あなたの業界ではどのような方法で人材不足の影響を抑えていますか？

- 普通自動車免許があれば良い事、またAIやアプリで簡単に軽貨物業界へ参入出来る様になった
- 人材不足になりそうな所ではあるが何とか人材不足ギリギリで回避している状態
- 特に制限なく、誰でもできる

不動産業



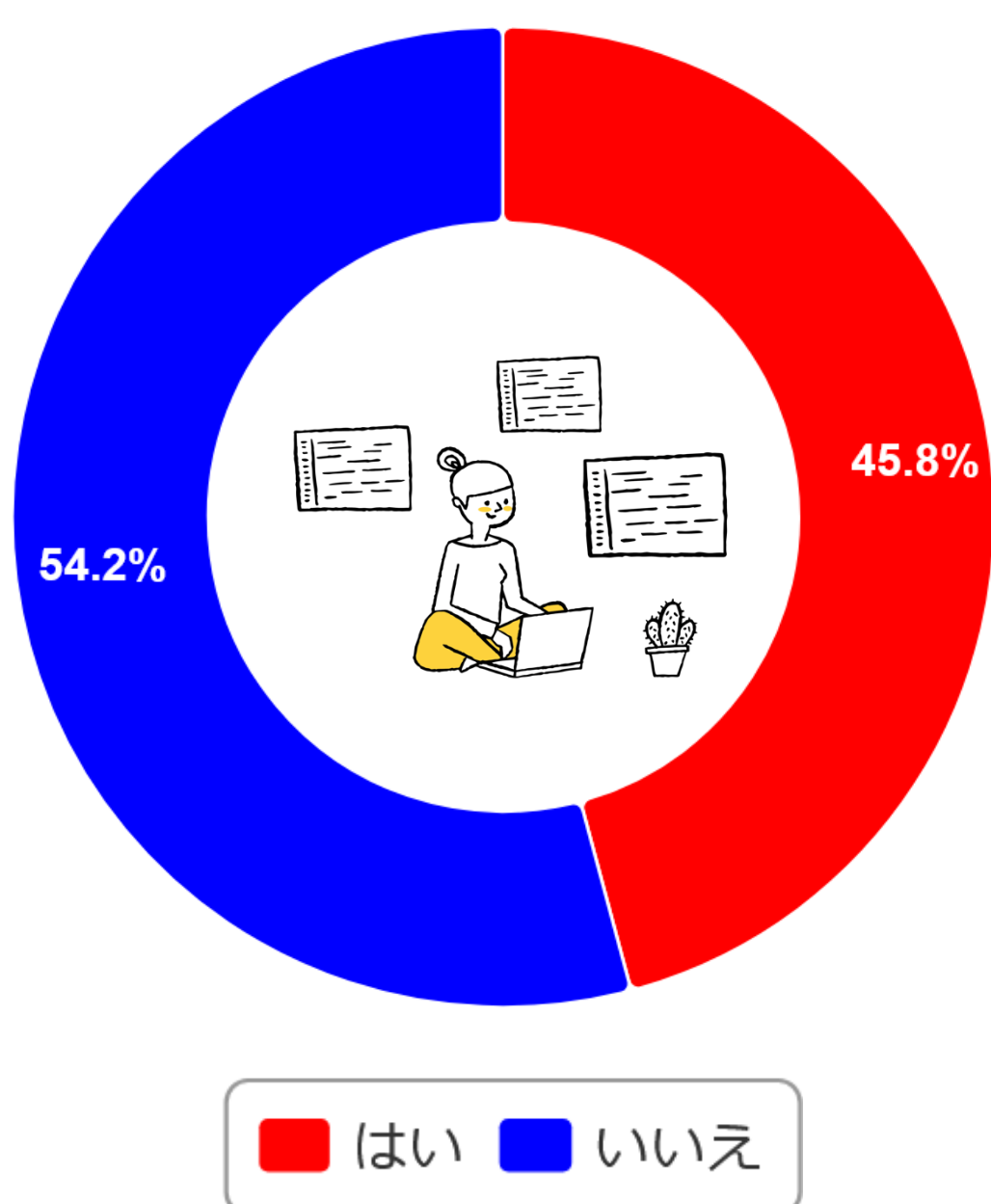
【はい】と答えた方：具体的に、あなたの業界では人材不足がどのような影響を与えていますか？

- 顧客サービスの低下、判断ミスによる無駄な工数の発生

【いいえ】と答えた方：あなたの業界ではどのような方法で人材不足の影響を抑えていますか？

- 一人ひとりが行う業務は多いが、チームとして機能している
- 不動産賃貸業の日々の業務を管理委託会社に任せることで業務を回してゆく
- 不動産仲介はスキルが高い人に仕事が集まりがちなので、全体としては人手は多い方

WEBサービス業



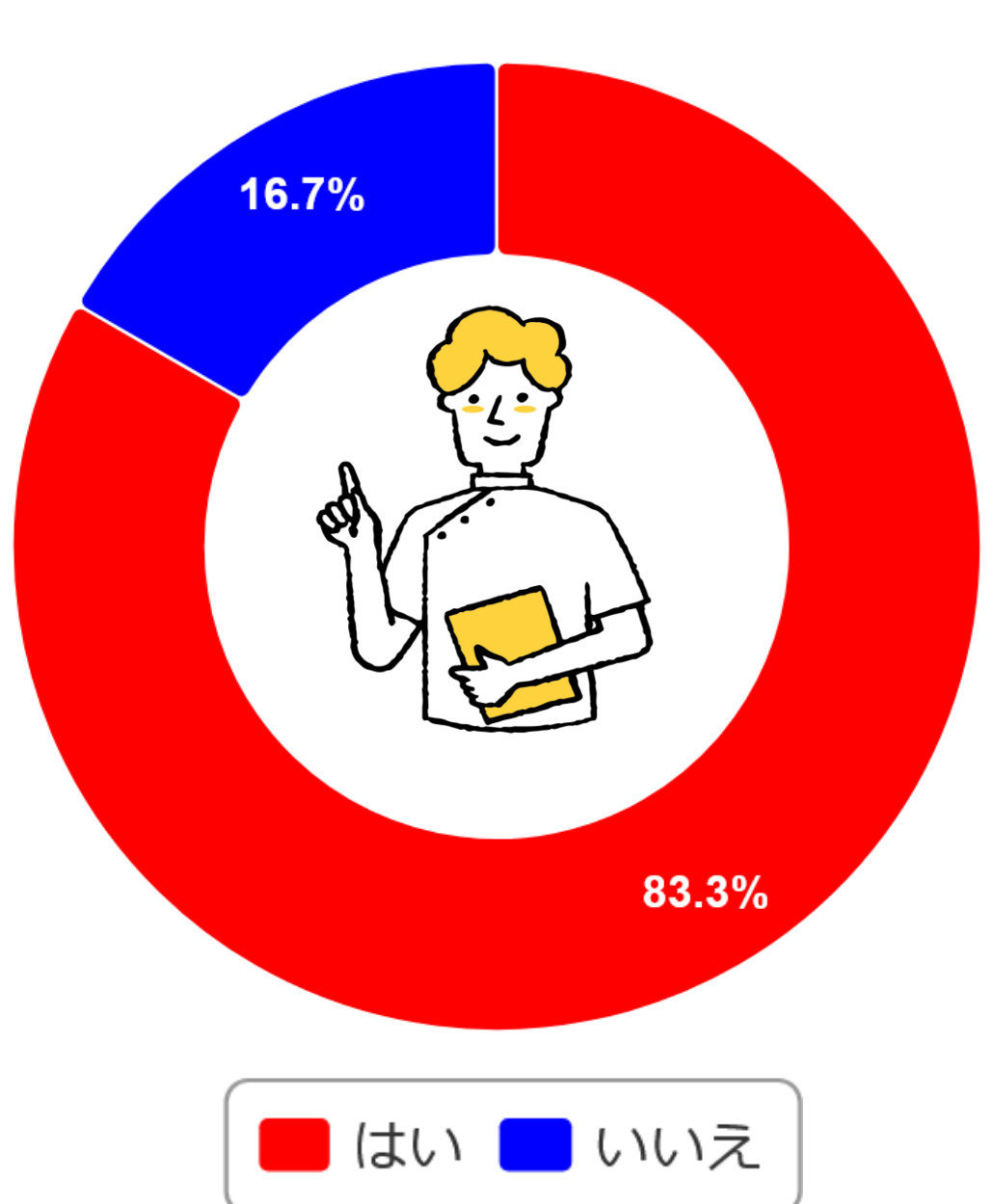
【はい】と答えた方：具体的に、あなたの業界では人材不足がどのような影響を与えていますか？

- 業務を任せられることが難しく、負荷が高まる
- 一人あたりの作業量が増えてきていることが挙げられる
- 一人の負担が増えることで、品質低下の影響を受けている
- 人材不足により、プロジェクトに必要な人員を確保できず、スケジュールが遅延する
- 開発業務を先送りして山をならすということをしている
- 品質が低下していることや納期に問題がでている
- 給料の未払いや源泉の所得の申請ミス等沢山あった

【いいえ】と答えた方：あなたの業界ではどのような方法で人材不足の影響を抑えていますか？

- 属人化している箇所もあり、サポート体制は充実していない
- AIを活用して時短する人が増えているので、人材不足は感じない
- ツールを有効活用することで、業務効率化を進めている
- 人材不足を抑えているというより単純に求人に対して人が多いだけ
- 需要よりも供給過多の構図
- 必要なスキルレベルに合わせた作業ができれば、人材を有効に活用できる
- 仕事の量を管理し、出来る業務量にしている
- 最近ではAIにソースコードを書いてもらうことで人材不足は解消されている
- 各自が自分でできる範囲の業務量で仕事しており、人材確保が必要となる人が少ない

医療業・福祉業



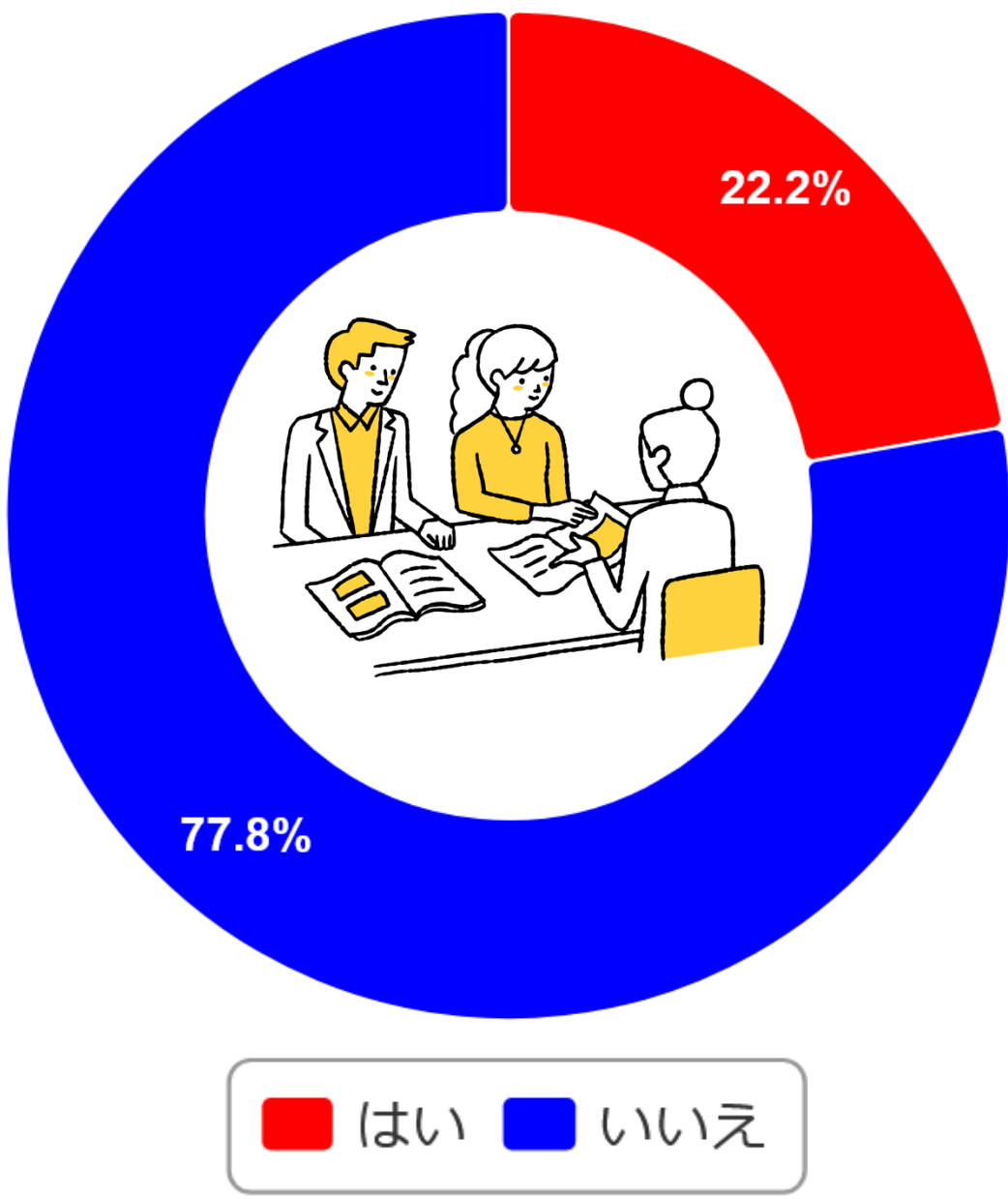
【はい】と答えた方：具体的に、あなたの業界では人材不足がどのような影響を与えていますか？

- 1人の稼働時間が長くなるためパフォーマンス力が落ちている
- 診療効率の低下による低下や、売り上げの伸び悩み
- 特定の人への偏った業務負担が慢性化してしまう
- 社会からの介護を受けることができずに、家族間で何とかしようとしていることが散見される
- 患者様の増加に対応することができず、機会損失が多発している
- 新規依頼があっても受け付けることができない
- サービス低下、技術力の低下、飽和状態にもよるが、売り上げの低下
- 売上の減少に直結してくる。需要はあるが受けることができない
- 完全予約制でない院では患者を待たせてしまう、施術のレベル低下
- 体力限界、精神的ストレスなどで疲弊して職場がギスギスする
- 予約の枠を減らさないといけなかったり、1人の衛生士が見る患者の数が多い
- 多くのお客様を見ることができない。待ち時間がどうしてもできてしまう
- 現場職員の業務量の増大、残業増。負担はますます増すばかり

【いいえ】と答えた方：あなたの業界ではどのような方法で人材不足の影響を抑えていますか？

- 今のところの私は人材不足ではない。1人でやっとうまくいっている
- 人材がいなくても成り立つ。一人治療院がほとんど
- ほぼ個人で解決できる、または税理士やその他の業者に委託したりできる

専門家(士業・FP・コンサルなど)



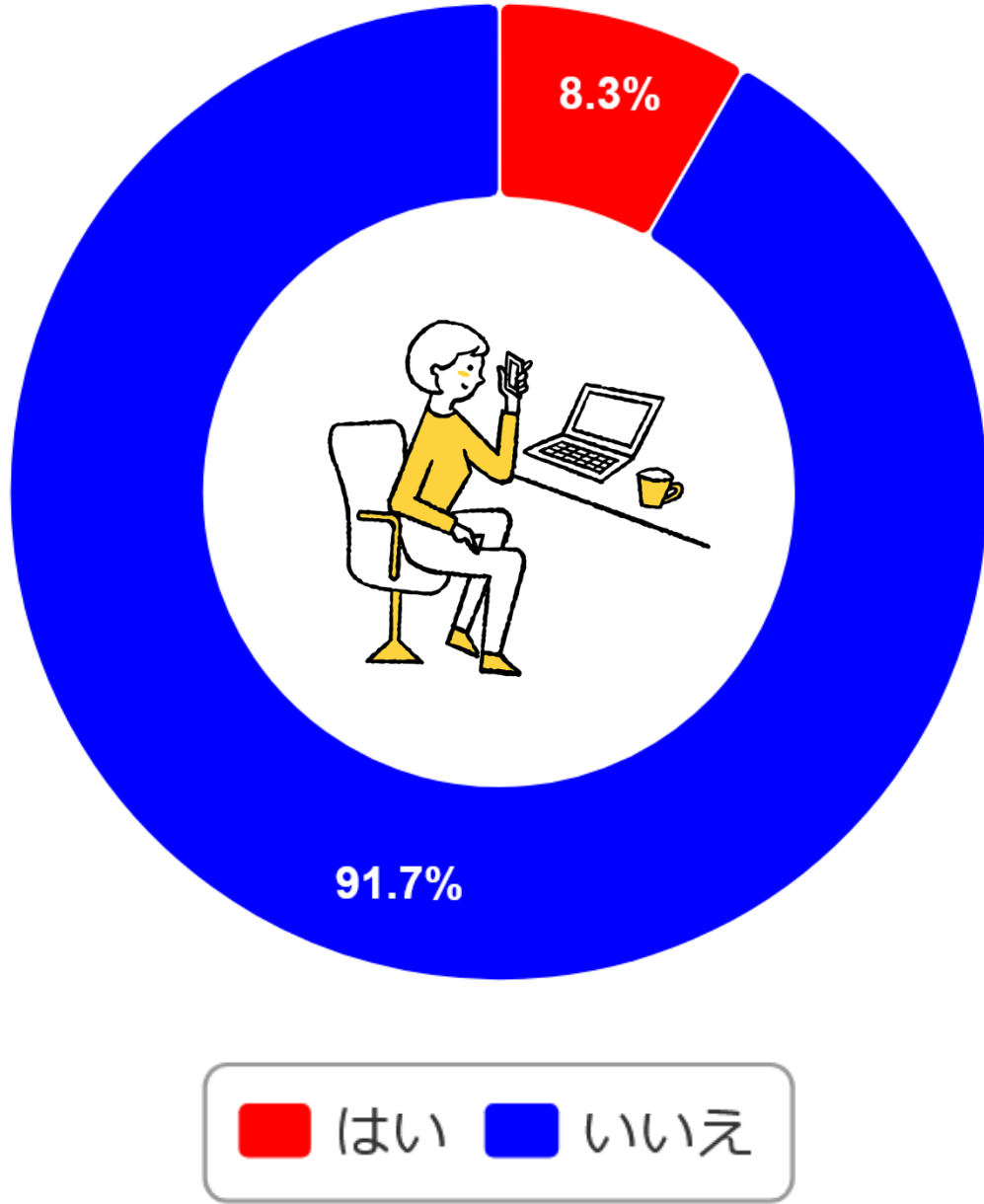
【はい】と答えた方：具体的に、あなたの業界では人材不足がどのような影響を与えていますか？

- 中途採用にて、有望な人材を採用することが困難になってきている
- 採用コストが増大することにより、利益が伸びず、人が採用できないと売上が伸びない
- 業務効率を極限まで追い求めるようになっている

【いいえ】と答えた方：あなたの業界ではどのような方法で人材不足の影響を抑えていますか？

- 採用に一定の裁量があるので不足しているから誰でもとはならない
- アウトソーシングによる採用。特に採用媒体活用
- 人材募集は会社経営側の問題で我々はそれほど影響は無い
- リファラル採用を積極的に行い 質の良い人材の確保ができているため
- 質の良い人材の確保ができているため
- 障害年金サポートは参入障壁が然程高くはないため、模倣士業が増えている
- 常に外注化できる環境を整えているので困らない
- 1人で全て行う仕事。人材不足とかは全く関係ない

個人投資家



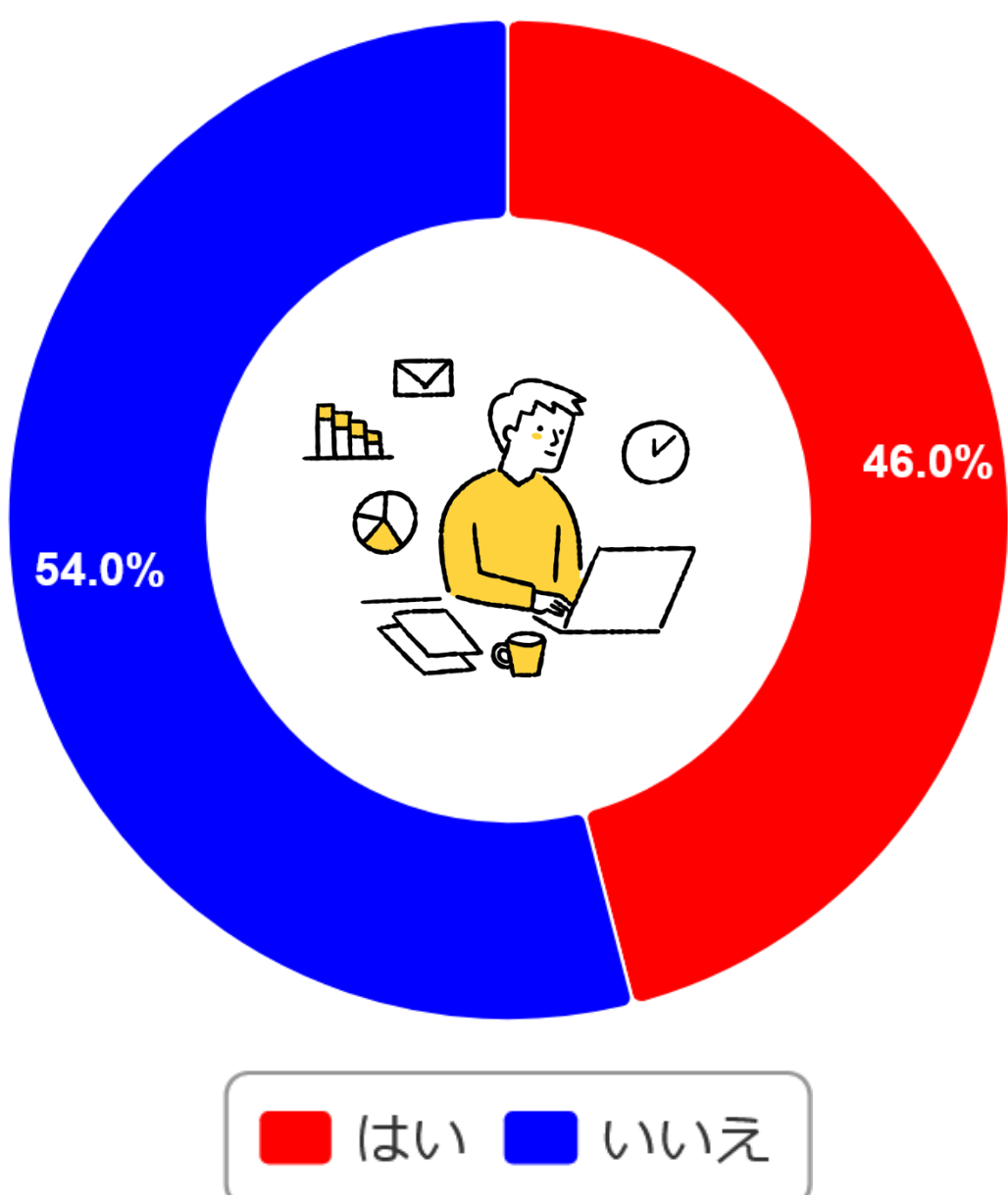
【はい】と答えた方：具体的に、あなたの業界では人材不足がどのような影響を与えていますか？

- 開発遅延、セキュリティリスク、規制対応の遅れ

【いいえ】と答えた方：あなたの業界ではどのような方法で人材不足の影響を抑えていますか？

- 一人で何でも出来るようになれば人手はいらない
- 組織に属さないで個人で収益を得る仕事なので人材不足の影響を受けない
- 個人投資家は、労働としての観点がないので影響がない
- 何かしらのバブルのたびに初心者投資家が参入してくる
- 1人で全ての業務をこなすことで人件費が発生しない工夫
- 投資家、トレーダーとしてはほぼほぼ人材不足は発生しない
- 人手不足になるような仕事をしていないため
- 自分一人で基本戦うので人材不足の影響がない

その他

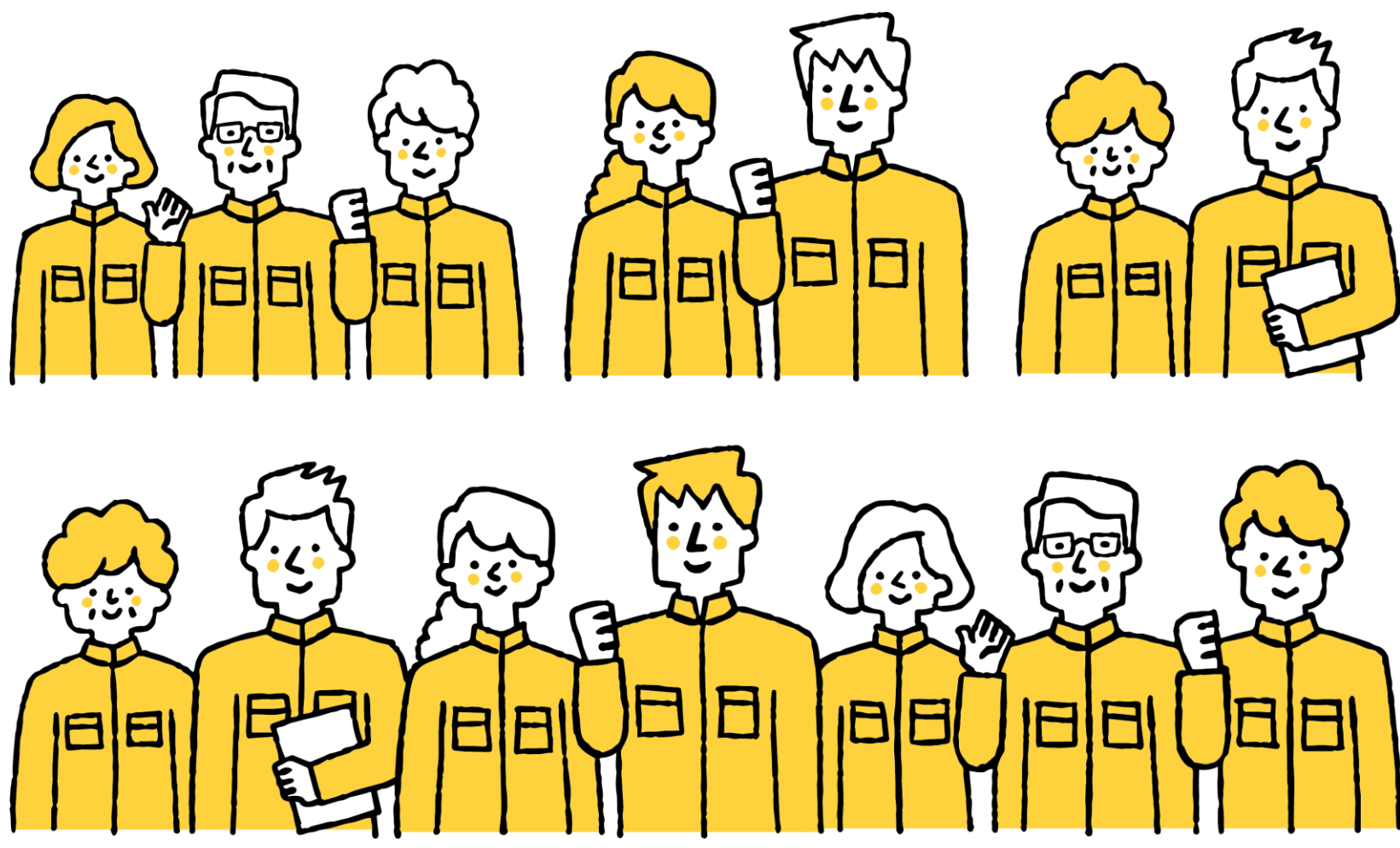


【はい】と答えた方：具体的に、あなたの業界では人材不足がどのような影響を与えていますか？

- サービスの質低下でクレームが来たり、納期に間にあわなかった
- マネージャ層などが管理に手が回らずプレーヤーとしても仕事をしている
- 1人の負担が大きく働く時間が長くなりすぎる
- 拠点長自身が、当オフィス離脱の為、オフィス存続の危機である
- 納期の遅延、丁寧なサービスの低下、業務の煩雑がある
- 募集をかけても中々(スキルのある)人が集まらない
- サービスの低下や人材不足の為の、業務量の増加
- 人材不足の所では発注に対応しきれず失注してしまうこともある
- 低スキルの人材によってプロジェクトが進み、品質・納期などに影響が出る
- 指導力の低下、指導者にかかる負担が倍に増えている
- 定着する良い人材が少なければサービスにダイレクトに影響するので顧客離れが起きる
- 売上がきびしく人材がいればもっと売上が上がる
- 繁忙期にキャパオーバーの仕事を振られたりして返すことがある
- やってくれる人がいないので、自分でやる結局忙しい
- 作品のクリエイティブな部分に集中できない
- 技術を取得するのに時間もかかる為 人材不足で技術の継承が難しい
- サービスの低下はもちろん、納期の遅延もある
- 休みを取りたい時に休めないという基本的な部分で影響を与えている
- 経験を積んだスタッフが少なく、新人又は1年未満のスタッフが多くなっている

【いいえ】と答えた方：あなたの業界ではどのような方法で人材不足の影響を抑えていますか？

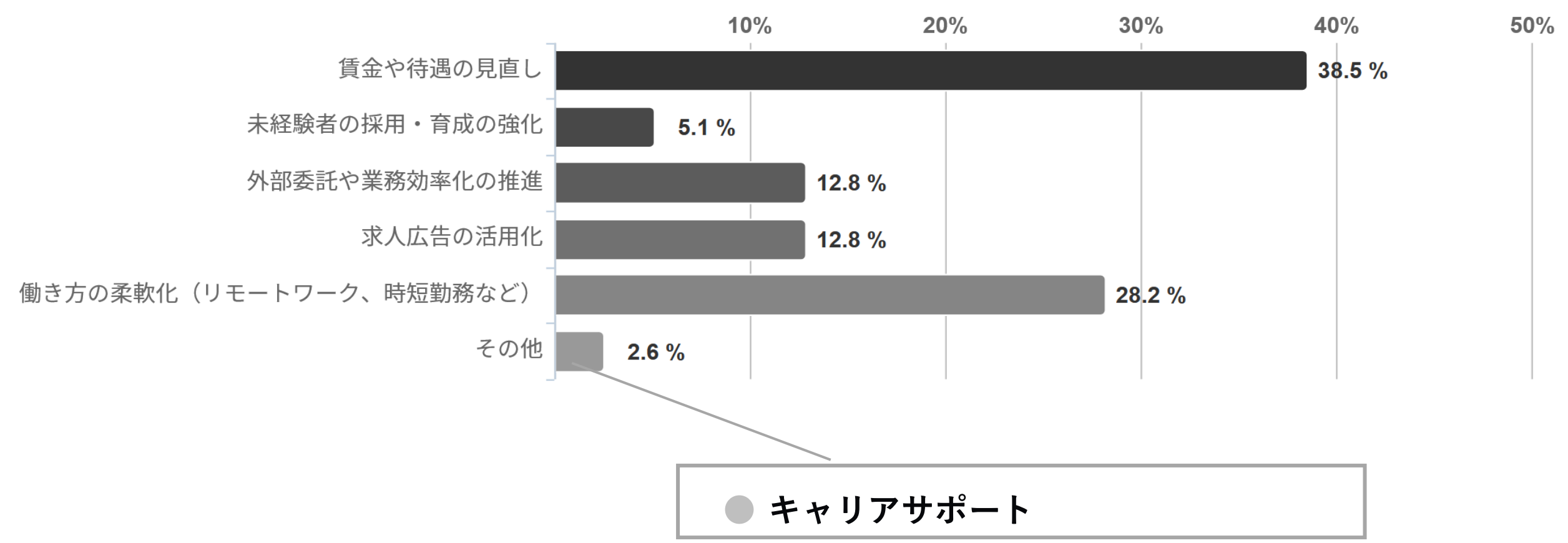
- そもそもが保険営業の人数が多いので人材不足ではない
- 勤務時間の拡張によって人手不足を補っている
- SNSなど使ってやイベント情報の発信を常に行なっている
- 電話での仕事なので対応人数は必要ない
- 元々、仕事がたくさんあるわけではないので、従業員を雇えば必ずしも仕事が増えるわけではない
- 仕事が少ないのに雇うわけにはいけないので、自分で頑張るしかない
- 最近は新規参入する人が多くなってきたようなので、影響は少なくなってきた
- 日が浅い業界なので現状は問題ないが、10年後に影響がある
- フリーランスやダブるワークの方など、委託契約で人材を確保する
- 今の所影響はないが今後不足の影響は考えられる
- 人材不足の影響を受けない強みは、他社、知人からの情報収集している
- まだ人材自体の不足はしていませんが、高い能力を持った人材は不足している
- 何人か人を集める事で、それぞれが得意分野を活かした仕事を進めることができる
- 会った人同士のコミュニケーションと、誤解が解けるか、逆に先行イメージを持たないかによる
- 個人経営の場合には、家族経営が多い為、他から人材を確保するのは稀である
- リモートで仕事ができることで、人手不足を解消している
- 待遇や時間の拘束などの緩和や、女性の採用など
- 私のいる業界はその業界で働きたい人が多い



人材確保のために実施している施策

—あなたの業界において、人材確保のために実施している、または実施を検討している施策を選んでください。

美容業



【賃金や待遇の見直し】

- 賃上げ
- 休みを増やす
- 負担を減らして給料上げるという一般的な物
- 賃金を上げたり休日を増やしている
- 最低賃金を上げること、残業代なども出したり休日をしっかり作る
- 社会保険の見直しや有給休暇を取りやすく働き方改革をしている
- 最低賃金があがってきてるので給料アップの仕組み
- 初任給の設定を高くしていた
- 給与を上げる取り組み
- レベルアップすることで時間単価を上げること
- 休みの取りやすさや、環境の整備
- 休みを増やしたり拘束時間を減らすことはできても 今度はスタイリストデビューが遅くなる
- 教育

【未経験者の採用・育成の強化】

- もちろん、育成もがんばっている
- 免許の取得にかかる費用をお店側が負担する

【外部委託や業務効率化の推進】

- 土日祝で休みが取れるや、家族のイベントなどでも、休みが取りやすいなど
- 美容業務以外のジャンルを学び複利を得る方法を身につける
- フリーランスの人を入れてバランスを取っているサロンが増えている
- 業務委託を雇い、面貸しをすることで最大効率で動かすこと

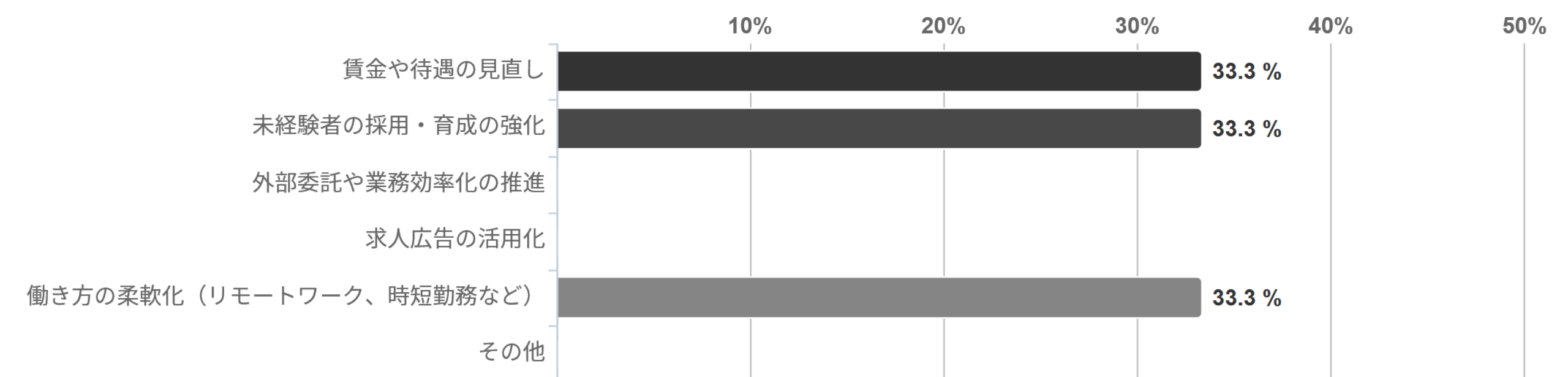
【求人広告の活用化】

- ターゲットを変えるなどの試行錯誤をしながら求人誌に載せている
- 求人広告を出す事によって個人へのアピールができる
- 給料面や慰安旅行など
- 地方や田舎のほうにも声かけるようなカリキュラムが必要
- Google広告

【働き方の柔軟化(リモートワーク、時短勤務など)】

- パートタイマーなどの人には、予約客がいなくなったら帰宅しても良いと伝えている
- 土日祝日に休みが取れるようにする完全週休2日
- 完全予約制にすれば短時間労働や子供のための休日は事前に伝えることで大きな影響は無い
- パートタイマーの積極的な雇用
- 雇用人数を増やしてシフトを交代制にして8時間労働の1時間休憩を守る
- 労働時間などを短く、休みなどをしっかりと確保してライフワークバランスを充実させる
- 完全週休2日や子持ち主婦の方の時短勤務
- 朝から夜遅くまでの練習、会議はなしにする
- 主婦美容師が働きやすいように、パート勤務への対応がよくなってきた
- 週2 ～3日の勤務や時短勤務
- フレックス制をやってるところもある

飲食業



【賃金や待遇の見直し】

- 長時間労働・シフトの不規則性、低賃金・福利厚生の不十分さ、休暇が取りづらい

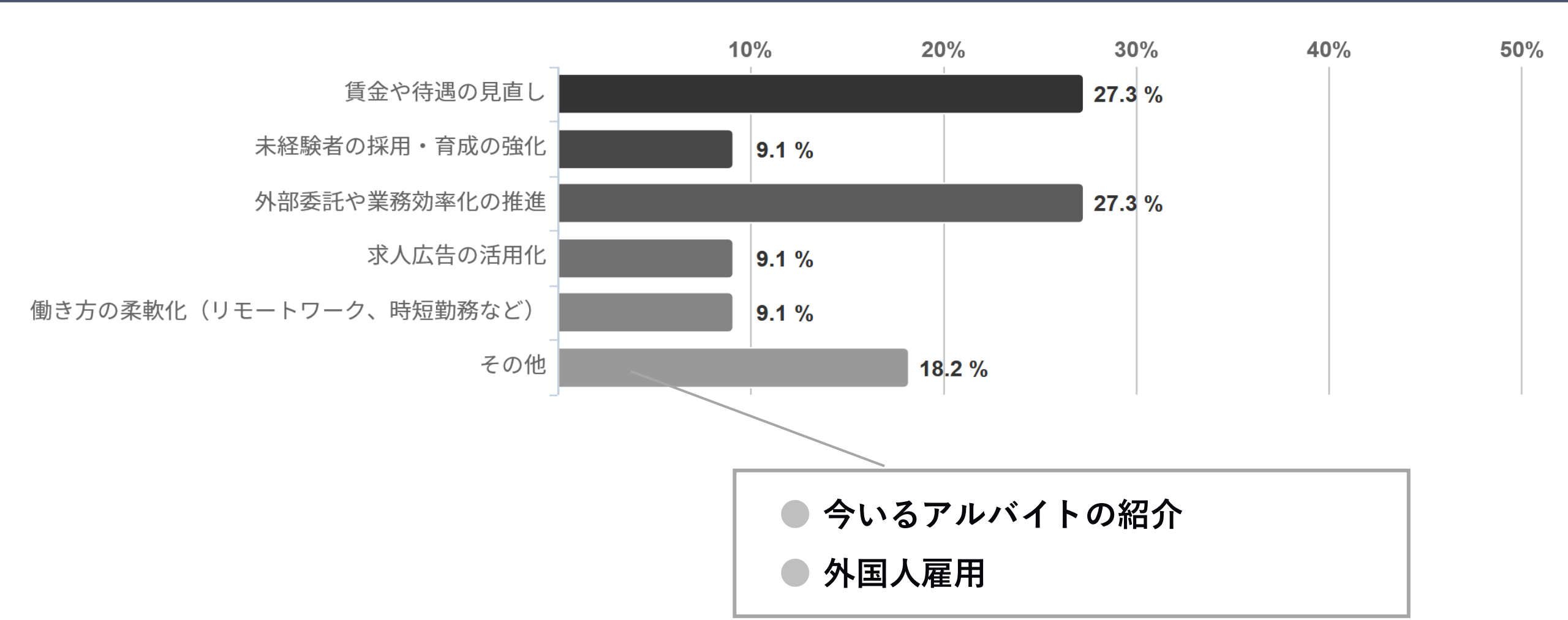
【未経験者の採用・育成の強化】

- 変に経験している人よりも、まっさらの方が教えやすい

【働き方の柔軟化(リモートワーク、時短勤務など)】

- 定休日を一日増やし、仕込みの日に当てることで他の営業日の負担を減らしている

小売業



【賃金や待遇の見直し】

- なるべく怒ることを止めて、ほめることに徹する。たまに外注にボーナスを支給する
- 世の中の賃金が上がっていく中で、自分たちもそこに差をつけていかないといけない
- 利益を定期的に伸ばせるようにお客様の購入意欲や点数を増やす必要がある

【未経験者の採用・育成の強化】

- 未経験者の育成の強化

【外部委託や業務効率化の推進】

- 定型作業を外注することで、自店の労働力を維持する
- 就労支援施設への外注化をすることでコストメリットも大きい
- 私の仕事だけを任せるのではなく、その方の仕事や複数抱えても問題ない働き方にしている

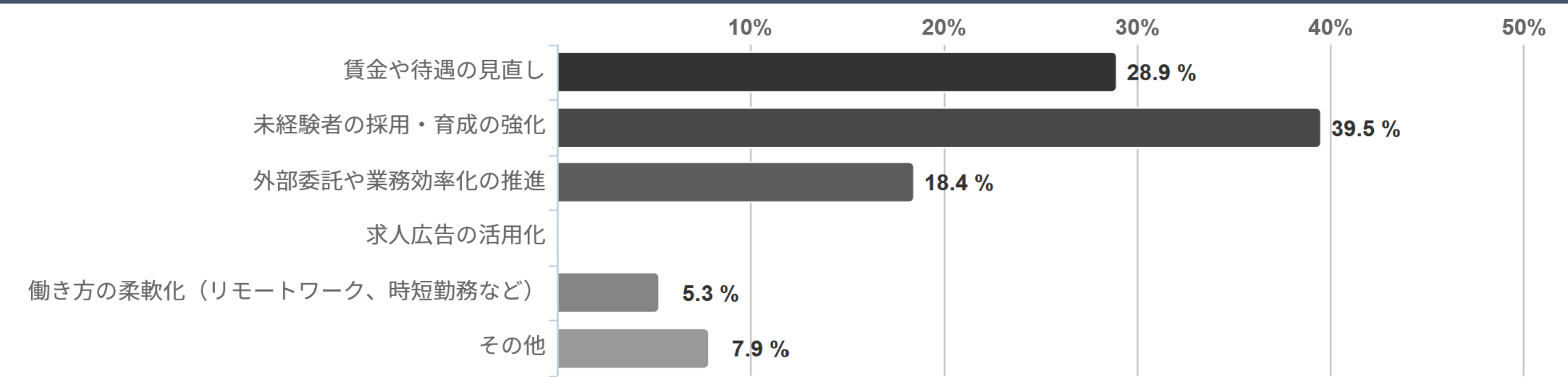
【求人広告の活用化】

- WEB広告などへの掲載で若い人材の確保

【働き方の柔軟化(リモートワーク、時短勤務など)】

- 昼食休憩以外の午後に10～20分仮眠を取ることが許されている企業がある

建設業



【賃金や待遇の見直し】

- 会社自体の売り上げが上がらなければ何もできない
- 福利厚生や給料を高く設定
- 支払う人件費と、必要経費を見直して、他よりもいい条件を出せるようにしている
- 賃金アップやワークライフバランス、リモートワークの推進
- 物価高により賃金が高くなるように努力する
- 技術習得まえに、賃金の見直しを考えている
- 業界全体の賃金をもっと上げていかないといけない
- 業界平均よりも高い賃金を設定することで、求人競争力を高める取り組み

【未経験者の採用・育成の強化】

- 最初は、一緒に付き添いしながら、仕事をして少しずつ任せてやっている
- 分かりやすく説明して現場体験してもらう
- 若い職人を育てて1人で現場をこなせるようになったら独立させる
- 会社が人材育成の為の費用を負担する
- 人材の教育に力を入れ、一人前の同業者が増えれば現場の効率の向上につながる
- 一朝一夕ではスキルは身につかないので、根気よく新人教育に注力している
- 一緒に仕事をするどの外注さんも育成はしている
- 個人およびチームの開発のためのトレーニングと励まし
- 育成強化が課題
- 会社にて人材育成

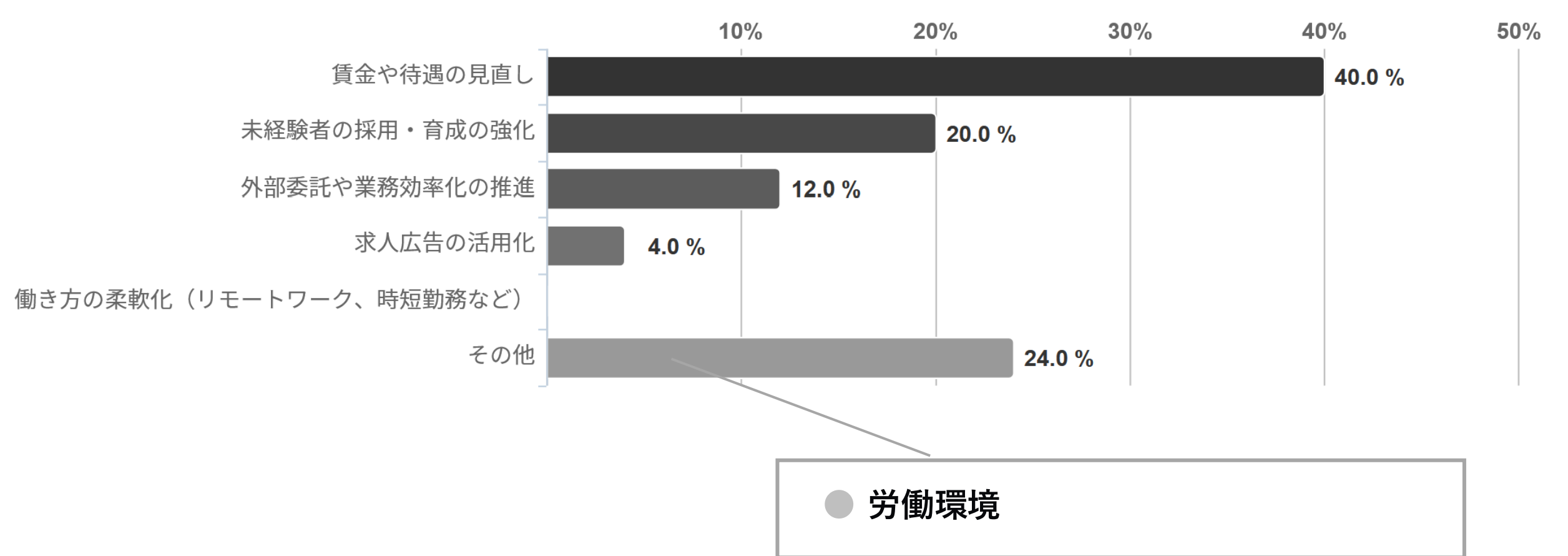
【外部委託や業務効率化の推進】

- 外部協力会社への仕事の委託はありますが利益率は下がる
- 自分たちでは間に合わないので外注に出したり手伝いに来てもらう
- 派遣会社への業務委託
- 営業と作業を別にし、複合的なスキルが不要な業界になりつつある
- 近隣の店舗のオーナーさんとの協力関係を築く

【働き方の柔軟化(リモートワーク、時短勤務など)】

- 過去の常識にとらわれず若い人にも働きやすい環境作り
- 休日と残業を減らす方向に向かっている
- 労働時間の短縮

運送業



【賃金や待遇の見直し】

- 1個単価ではなく、日給補償がされる必要がある
- 運賃&待遇アップ
- 宅配業界の人材不足については、外部委託で対応する形になる
- 近年の物価高に合わせて賃金を増額しているが、インフレ率に見合ったものではない
- 運賃を値上げした結果、少しだけ賃金がUPした
- 委託元の会社に対して人材不足も含めて値上げ交渉をしている
- 給料の見直し
- 紹介料を払う

【未経験者の採用・育成の強化】

- 車の免許さえあればできる仕事で、特別な資格もいらないのでそこをアピールして人材確保
- 新卒採用に力を入れてる法人さんが多くしっかりと一人前に売上を作れるまでフォローアップ
- チーム性にして相談しやすい環境を作ってる
- 未経験者は、3日間ぐらい同乗して先輩からノウハウを教わる
- 未経験者でも募集していく

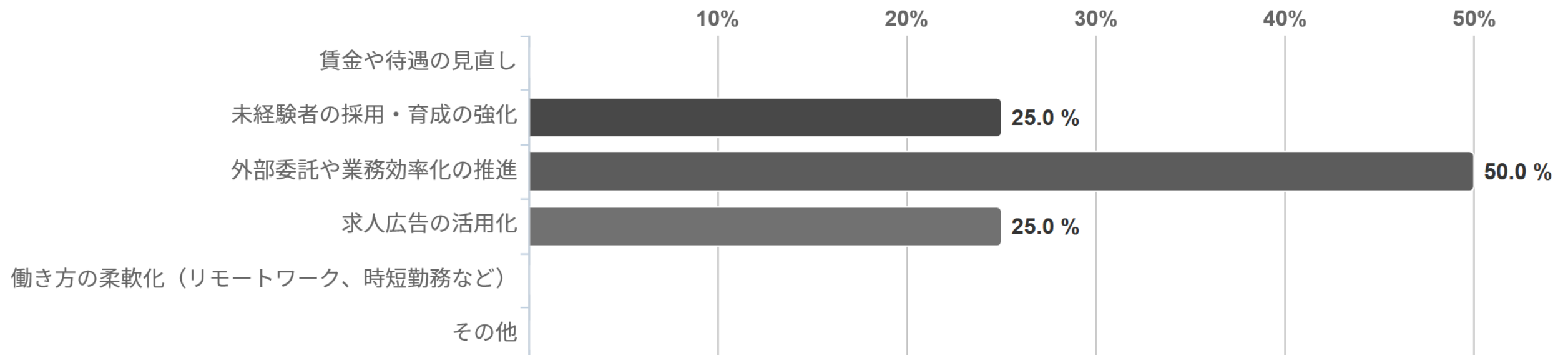
【外部委託や業務効率化の推進】

- 一般ユーザーから適正な送料や運賃を取り、運送会社の売上を今以上に上げるべき
- 外部委託が増えている

【求人広告の活用化】

- インデードなのでの募集をかけている

不動産業



【未経験者の採用・育成の強化】

- 人材育成のためにZoomを活用している

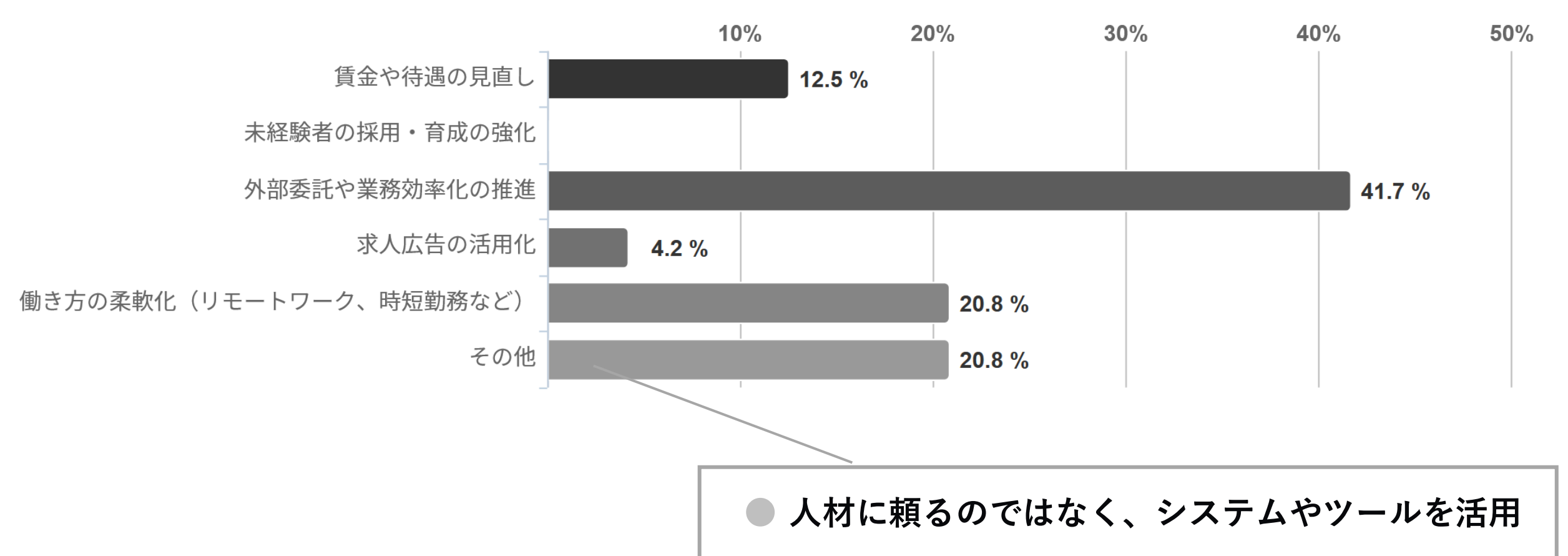
【外部委託や業務効率化の推進】

- 管理会社に業務を委託する方法があるので、これを活用する事によりマンパワー不足を補う
- 不動産仲介の仕事は個人で仕事を任される事が多く、業務委託として仕事する方もいる

【求人広告の活用化】

- 不動産屋業者は、やめる方が多いので年間を通して人材募集をしている

WEBサービス業



【賃金や待遇の見直し】

- 高い技術者に対しては、それに見合う金額が支給されている
- 政府の給与UP推進も併せて協会社との単価UPをして人材確保を進めている
- リモート可や副業OKで人材確保を図るが、即戦力志向が強く、未経験者の定着・育成が課題

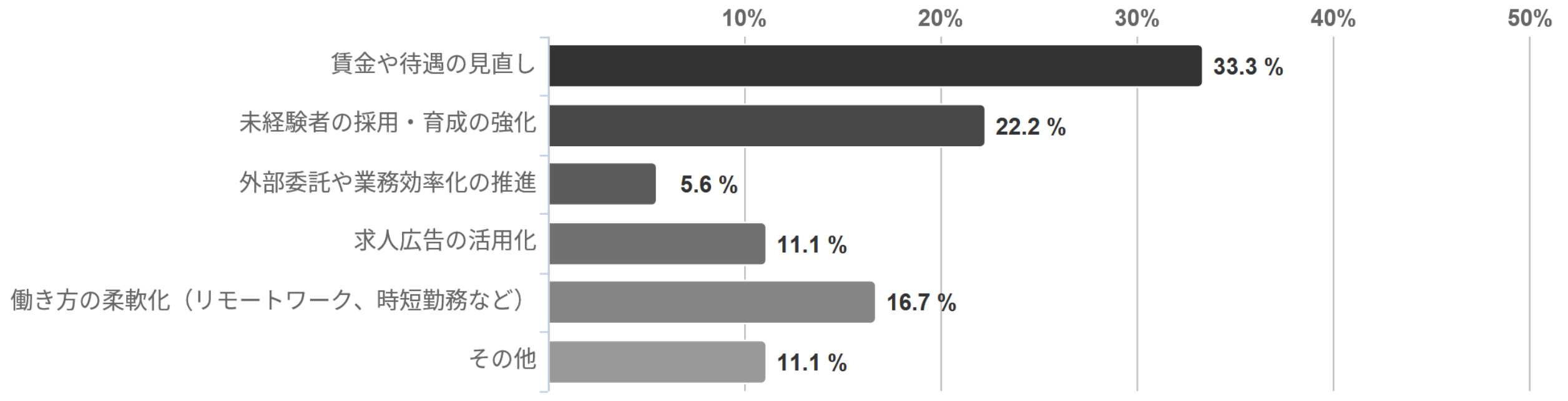
【外部委託や業務効率化の推進】

- 属人化解消のためのマニュアル整理や、システムのリプレイス
- AIを活用して時短し、最終的なチェック担当にスキルの高い人をつけることで出来のバランスを取る
- 外注化
- 業務委託を活用してもそのレベルに難がある
- 優秀な外国人に外注依頼すると仕事も早く進む
- 外部委託を増やすことで、負担を減らせる反面、費用が高いのが課題
- 一部の業務を外部に委託することで、社内のリソースを有効活用
- AIを活用しようとはしているみたいですが、まだ時間がかかりそう
- 業務委託契約での業務
- 外部委託の人間を雇う事でワークフロー を構築し効率よくミスがない様仕事を進める

【働き方の柔軟化(リモートワーク、時短勤務など)】

- 語学サービスの事業において、現在ではオンラインでの展開がメインである
- 実際にリモートワークで業務している
- リモートワークで地方の方を採用することもできるので幅が広がる

医療業・福祉業



【賃金や待遇の見直し】

- 保険診療内に期限付きだが申請等を行うと多少収入が増え働いている者の賃金を増やす
- たとえ転職しても似たような業務なので、単純に給与の高いところに流れる
- 準公務員扱いにして国から毎年100万円＋支給する
- 長時間労働の是正や多様な働き方の導入を通じて、技工士の労働環境を改善し、離職率の低下と新規参入者の増加を目指している
- 国に申請して算定できる点数を増やし、その分を還元している

【未経験者の採用・育成の強化】

- 研修制度は充実している
- 簡単な業務をさせながら学校に行かせて資格を取らせる
- やっと育ったと思ったら独立してしまうという問題があり、なかなか難しい

【外部委託や業務効率化の推進】

- 営業電話で患者等の施術をして欲しいと依頼がくる

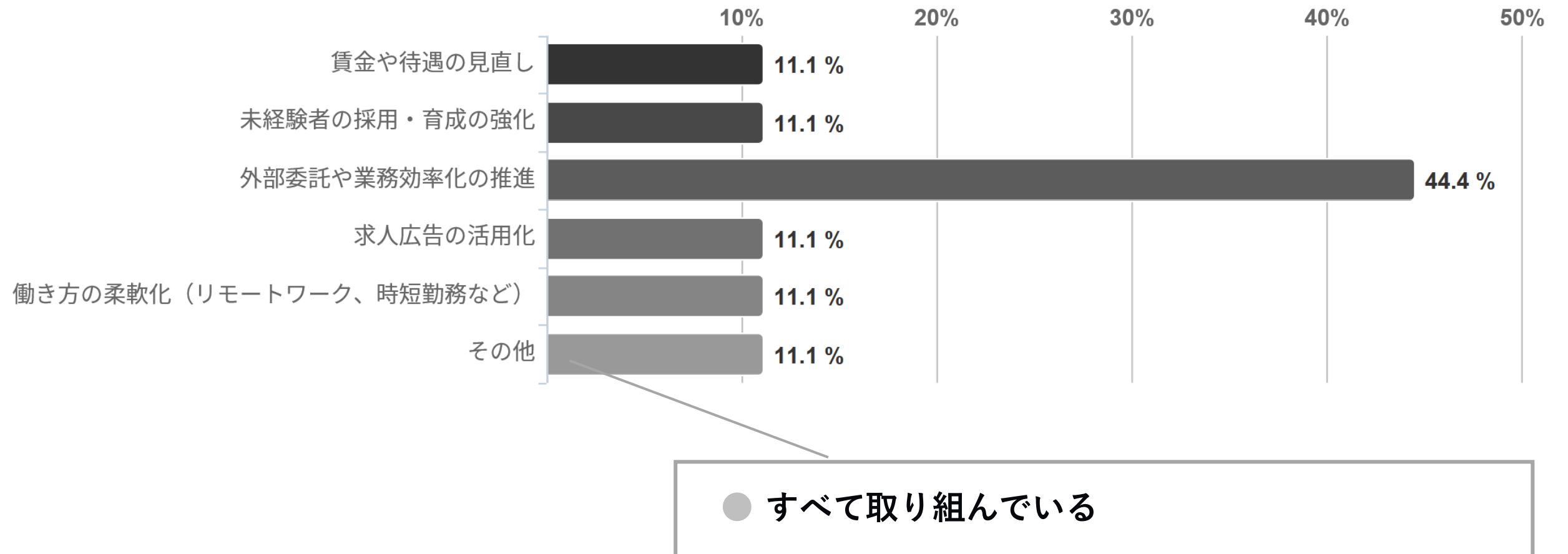
【求人広告の活用化】

- 新規を常に募集しているが、立地も悪いため、なかなか人材が集まらない
- SNSを通じて人材の募集を行っている

【働き方の柔軟化(リモートワーク、時短勤務など)】

- 週休3日制を導入している
- 自由過ぎる雇用形態、間違った認識の働き方をしている
- スポットワークなど、短期・短時間など多様な働き方への趣向に合わせた雇用機会を設ける

専門家(士業・FP・コンサルなど)



【賃金や待遇の見直し】

- 屋号を借りないと保険会社が乗り合ってくれない

【未経験者の採用・育成の強化】

- デビューするまでのしっかりした研修制度をひいている会社も存在

【外部委託や業務効率化の推進】

- これまで、競争相手であった企業間での業務提携、相互補完関係の構築が増えてきている
- 外部委託先とのパイプを強化する企業が増えている
- 資本関係のない企業間での相互取引により、需給を調整する動き
- 技術職は基本的に業務委託で組んでおり管理方法も徹底している
- このまま事業が順調に推移した場合、法人化や人員雇入れを検討する必要が生ずる
- 交流会に参加して常に共同で仕事出来る体制を整えている

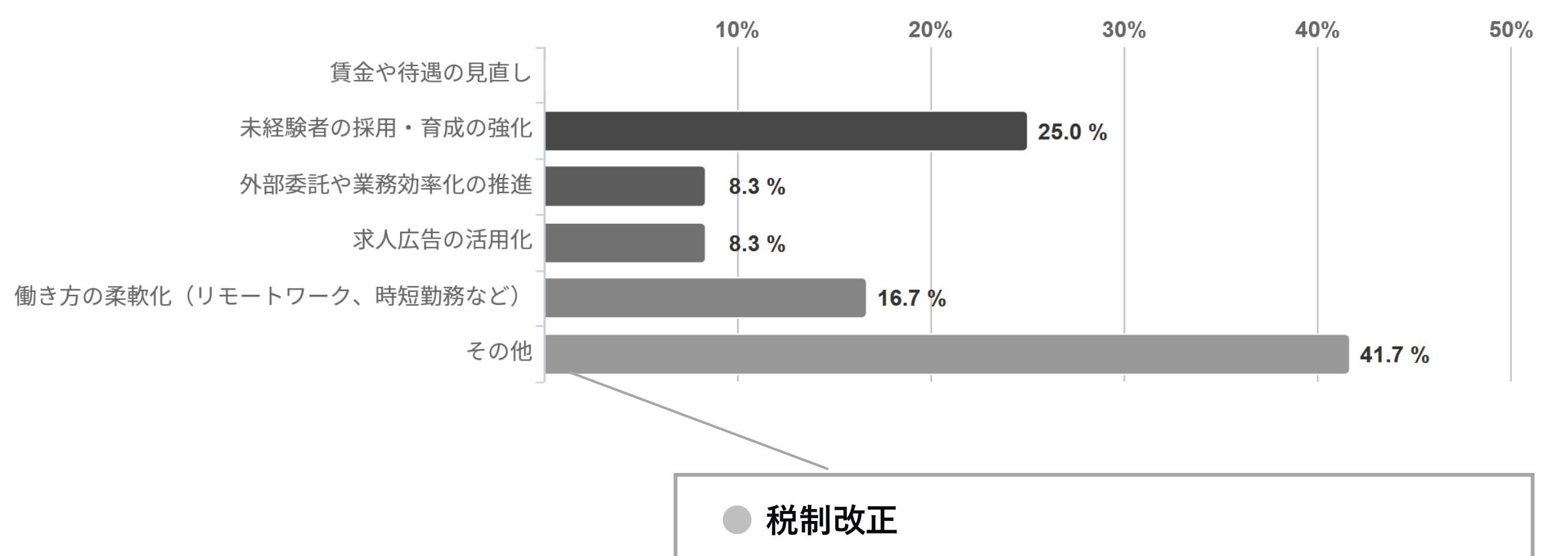
【求人広告の活用化】

- 求人媒体での比較項目の差別化の明文化をアピール

【働き方の柔軟化(リモートワーク、時短勤務など)】

- 昔と比べると一件づつ回って歩かなくてもいいのでリモートワークは大きく貢献している

個人投資家



【未経験者の採用・育成の強化】

- 技術習得の難しさ、業界不安定性、規制強化
- 自分の知っている範囲ではcardano財団としてアフリカやインド、ベトナム等で学校を設立して教育している。また、コミュニティとしても定期的にミートアップ等を行っている

【外部委託や業務効率化の推進】

- AIの技術やシステムトレードを使って売買を自動化する

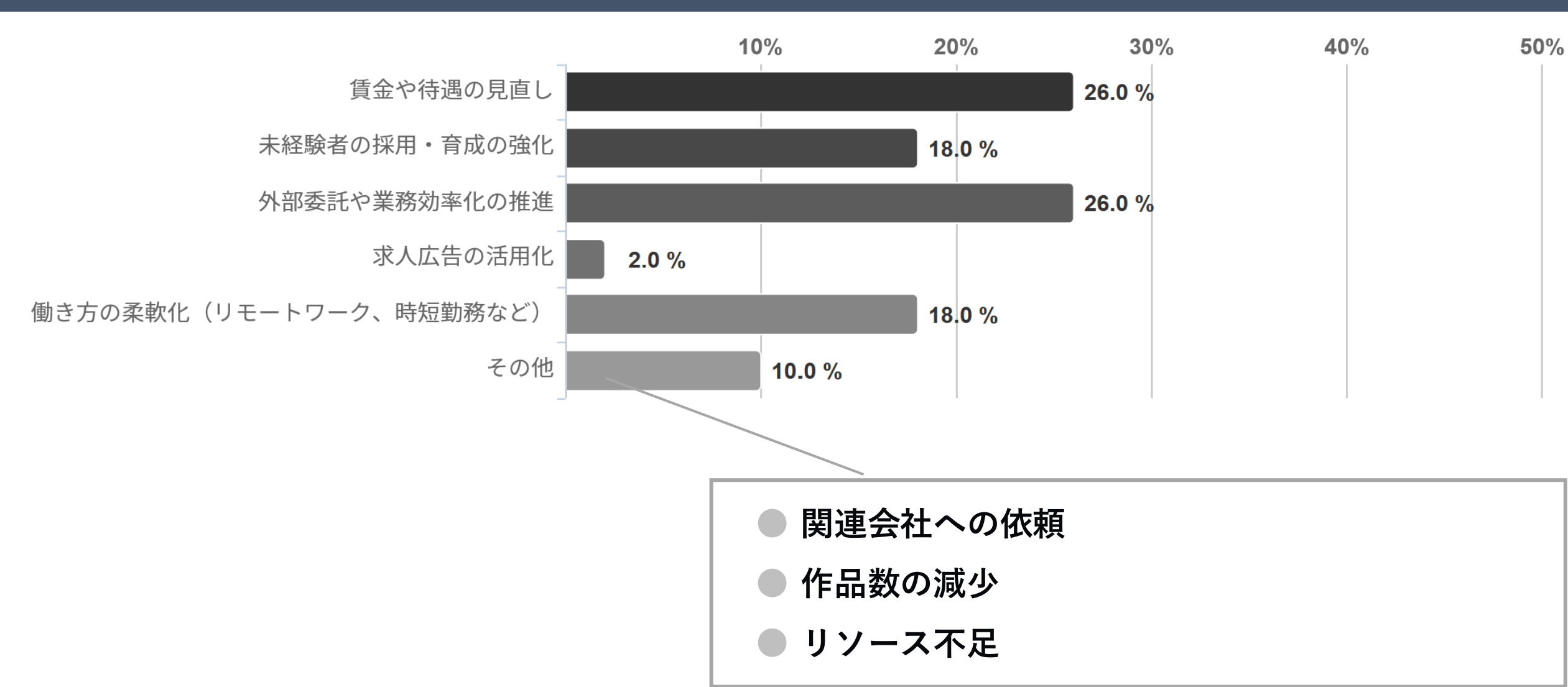
【求人広告の活用化】

- 求人サイトがあるのでそれを活用しながらしている

【働き方の柔軟化(リモートワーク、時短勤務など)】

- 労働時間を効率化しつつ、無理なく長く投資家としてのキャリアを続けられるようになる

その他



【賃金や待遇の見直し】

- 現状は賃金を上げないと、雇うのも難しいのではないかと考えている
- 現在も少しずつ待遇が上がっている傾向がある
- 業界における具体的な取り組みや課題は、給料の優遇
- 少しずつ、給料があがっている
- 見直しが必要と言われているものの、そこまで大きな取り組みがないのが現状
- フランチャイズ加盟店。授業料値上げを行い講師の賃金もアップした

【未経験者の採用・育成の強化】

- スポーツチームのフロントスタッフは特殊な仕事なので一から教えることが必要
- 資格試験合格へのサポート体制の徹底をし教育していく
- 研修制度をしっかりと、経験がなくても一から育てること
- 現場の中などで取り組んでみたい人の教育や育成
- 業界の知名度の向上
- 教育をしっかりとすることにより、未経験者も採用する
- 勉強会や、セミナーを通してスキルを磨き、経験を積む

【外部委託や業務効率化の推進】

- 定期的なトレーニングの場を作ることによって質を上げる
- 生成AIを活用することで、業務効率化を図る
- 営業マンが少なければ他の会社と提携している
- 人材派遣や紹介の利用。私もフリーランス専門のエージェントに登録している
- 外部委託の規制が緩和されてきているので、外部委託されやすくなってきている
- 外部委託となると、スケジュールや品質の維持などが課題になってくる
- 社員採用ではなく、業務委託契約を増やしている
- 即ち個人委託で補えてる
- 私も外部委託契約として雇われている
- 経験者を知り合いつてや求人なので呼んだりしている

【働き方の柔軟化(リモートワーク、時短勤務など)】

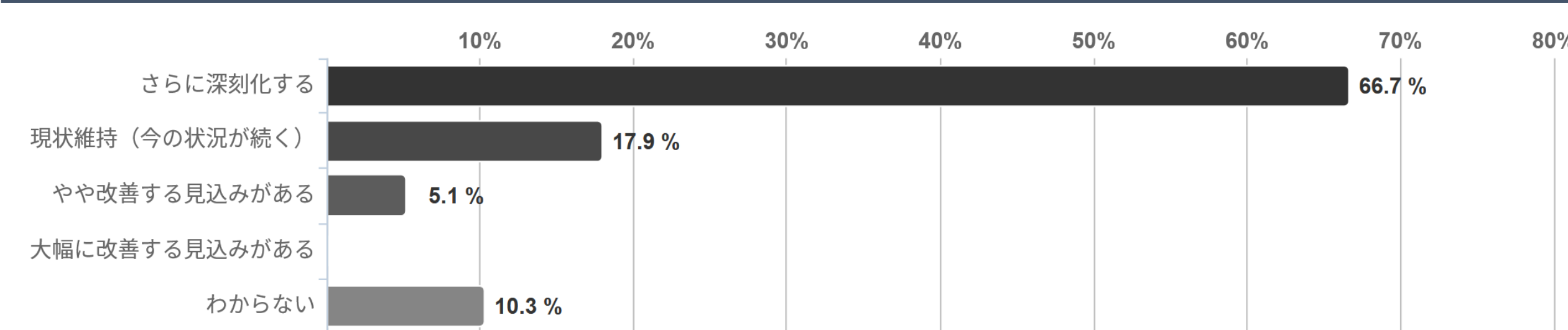
- リモートワークの採用
- 場所や時間にとらわれない働き方ができるように推進
- オンラインなどを利用して、国内にいなくてもサービスを提供している
- 営業なので面談する事が多いがリモート契約にして減らしている
- 遠隔地であっても業務を行える環境が整っている
- フルリモートやリモートと出勤の併用
- ライフワークバランスが保ちやすくなった
- アウトソーシングをしている法人会社もある

今後の人材不足の変化

—あなたの業界において、今後人材不足はどのように変化すると考えますか？

—理由を業界の特徴や今後の動向などを踏まえて教えてください。

美容業



【さらに深刻化する】

- 国家資格を持つ人の減少、仕事がハードなのに、給与が低い
- 人口が少なくなっているので仕方ない
- 個人化がさらにすすむ。技術のばらつきがさらに大きくなる
- 日本の人口自体が減っているのこれから人材不足が加速する
- 大型店舗までの倒産が増え、小規模のお店ばかりになっていきそう
- 店舗数と人員のバランスが悪い
- 少子化が進み、物価が高くなっているので子供を育てれる若年層の夫婦が少ない
- どこも人で不足なので必死に取り組むけど質が低い人材しか集まらない
- ほんと今は人の取り合いが凄いのこれから大変になっていく
- 時間の面や賃金の面でもまだまだ改善には時間がかかる
- 少子化の影響によりまだまだ人材不足はさらに深刻化する
- 支持されないと淘汰される時が来たこれから本物志向が生き残る
- 人口減少により需要と供給がますます無くなり減る
- 少子化の影響や労働環境の改善の限界もあると思うので難しい時代になっている
- 少子高齢化は避けられないので致し方ない
- 技術者になる人が減ってきている
- 子供が減っている上美容師になりたい子が年々減っている
- 美容師学校との連携だったり、新人が選んでくれるような仕組みが大切
- 人口減少、賃金のベースアップもありで雇うのがより大変になる

【現状維持（今の状況が続く）】

- 経験者が転々と、職場を変えて回っている感じがする
- 改善する所もあれば、解決できない所もある
- ネットなどで色々調べられる分、いろんな働き方に流れやすい
- 美容師になりたいという若い人が少ないので美容師の魅力を発信し続ける必要がある
- 落ちるところまで落ちてると思うので現状維持
- 人が少ないなかで美容師になりたいと思う子が増えると思わない

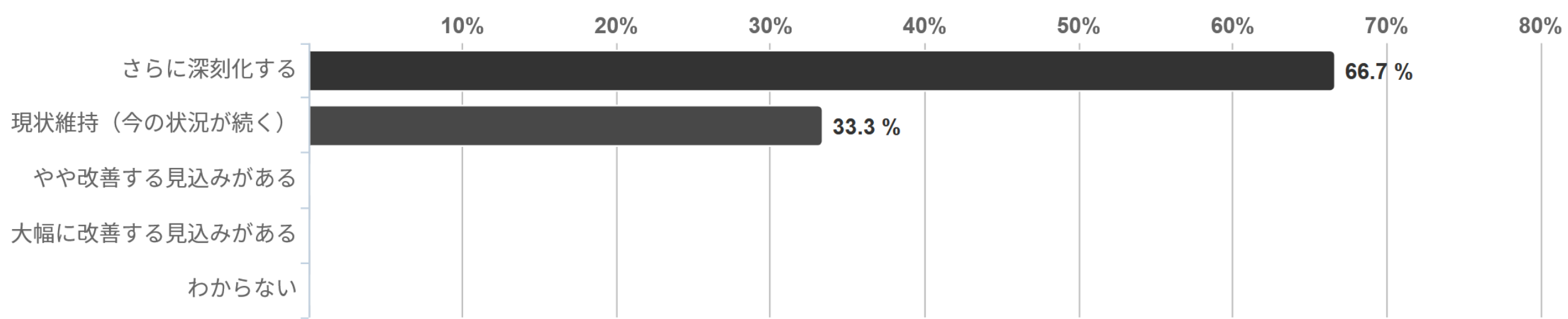
【やや改善する見込みがある】

- 人材も不足するけれど、人口減少で客数も減っているのでバランスはそのうち取れる
- 個人サロンや店内開業が増えてきている反面、アシスタントの育成不足による退社も昔から変わらない

【わからない】

- 人がいるところにはいるし、足りてないところには足りていない
- どこまで変わるかはわからない
- 色々な方の意見を参考にしたい

飲食業



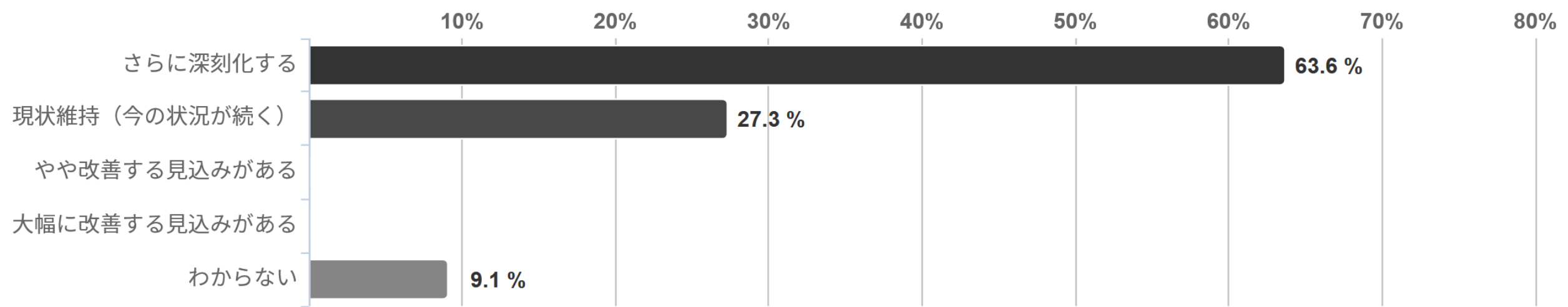
【さらに深刻化する】

- 長時間労働、シフト制の負担、低賃金と労働条件の厳しさは直ぐには改善はできない
- 人が少なくなってきた今、飲食業をやろうとする人は少ない

【現状維持（今の状況が続く）】

- 賃金面でも飲食店は低水準の上、人材確保も大変なので今後もこの状況は変わらない

小売業



【さらに深刻化する】

- ほとんど外人がアルバイトしている国に送るお金が円安でお得感がない
- 高齢化による人材不足がますますすすんでいく
- 働き方や種類が多様化していくのでより困難になる
- 人口減少や、業務負担がかなりあるので、さらに深刻化する
- じんざいがへればしごとの量やうりあげをすくなくして調整する
- あくまで国内の人という視点で捉えられた時に人手が不足していく
- 若い人材がどんどん減っていき、働き手は高齢化していくから

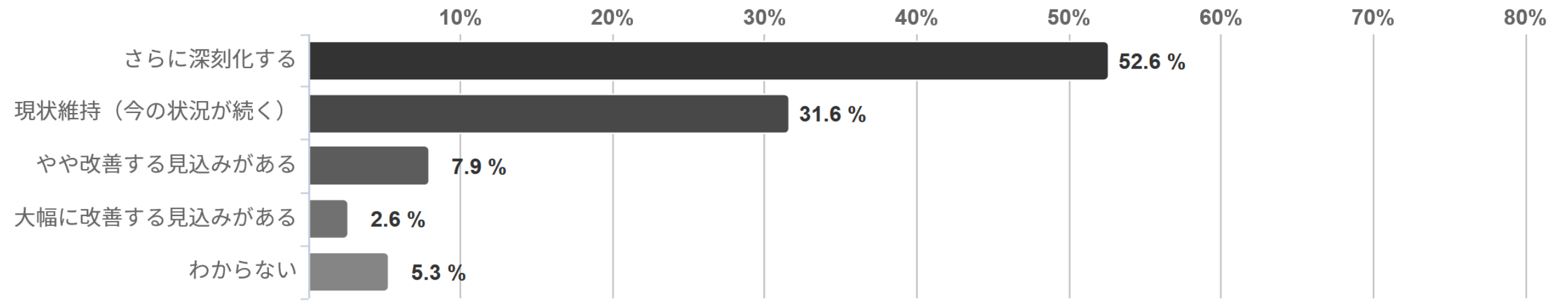
【現状維持（今の状況が続く）】

- コロナでEC販売は大きく成長したがここからは大きく成長する要素が見通せない
- 便利なツールがどんどんできてきているため、より簡単に仕事を行えるようになる
- ChatGPTの発達など、人を雇わなくても、効率化できる場面がある

【わからない】

- 特に業界で人材不足は感じていないが、通販を利用する人が増え、配達業務の人材不足が懸念される

建設業



【さらに深刻化する】

- 日本全体の高齢化と働き手不足、賃金安により今までであった労働力の海外流出が根本的な原因
- 現場作業をする若い子の中々いない為給料を良くするなどの対策が必要
- 若い人材が減ってきているので、年配の方々が引退したら減る一方
- 外国人の労働者が増えているため日本の若者の働く場所がなくなる
- 少子化により 若者が少なくなり、成り手が減っている
- 体力的に負担が多いし保証も無い為 若い世代が増えない
- 若い人材が少ないので、将来的に不安がある
- 今後は更に職人不足に悩まされる
- 若者が好んで選ぶ職種でない
- 高齢化が進み、職人の技術が継承されない
- 今の建設業は国がかなり支援してくれないとどうにもならない
- 若い人がかなり少ない。入ってきてもやめてしまう
- 建築業は高齢化が進んでいて、技術力が年々低下していく

【現状維持（今の状況が続く）】

- 仕事を覚えてもらうのに時間がかかるので、なるべく付き添いながら仕事を覚えてもらう
- 今、現役のプレーヤーが引退するまでは現状維持
- 厳しい状況は続くが、法改正や商習慣の変化により、平行線をたどる
- 新しい人材は、なかなか来ないですね。この先も来る見込みなし
- 若い人を育てても大工より楽で時間も自由に使える仕事はいっぱいあるのでほとんどがやめていく
- 体力的にもきつく汚れる仕事なので若い子があまり入ってこない
- すぐ辞めてしまう人は多いが個人事業主に夢を持ってすぐに人が入ってくる

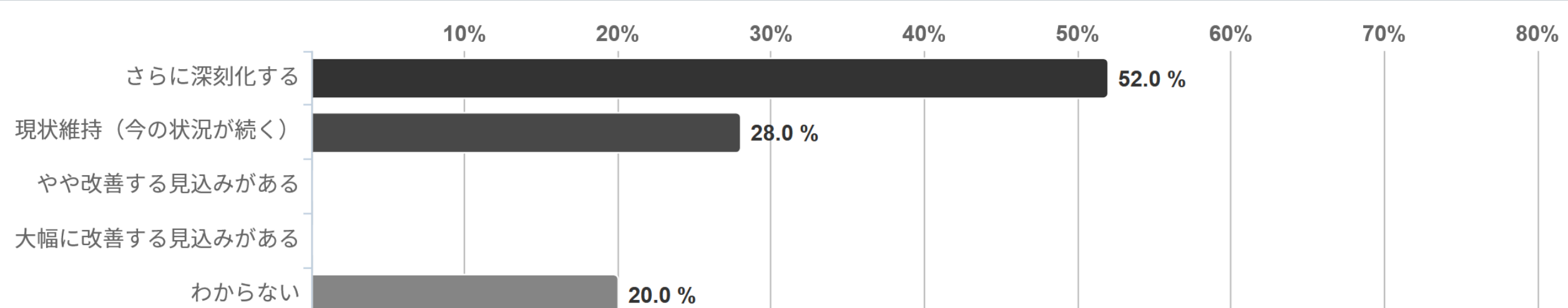
【やや改善する見込みがある】

- 海外からの研修生が入ってきて育ってきている
- 人材にさらに投資して、サービス水準と顧客満足度を高めている
- これからは外国人が増えて日本人を脅かす

【わからない】

- 人手の募集はしていると思いますが、人手が集まるかはわからない

運送業



【さらに深刻化する】

- これから人員が増える見込みはないため、自動運転など別の方面のアプローチが必要
- 今現在の給料や待遇では人は離れていってしまう
- 今後益々需要は増える中で人口減少な世の中を考えれば人手不足は進む
- 運転する人材自体が減っているためと運転経験者自体が減っている
- 運転以前に「車が好き」という若い層が激減している
- 人口は減り続けているので良くなることはない

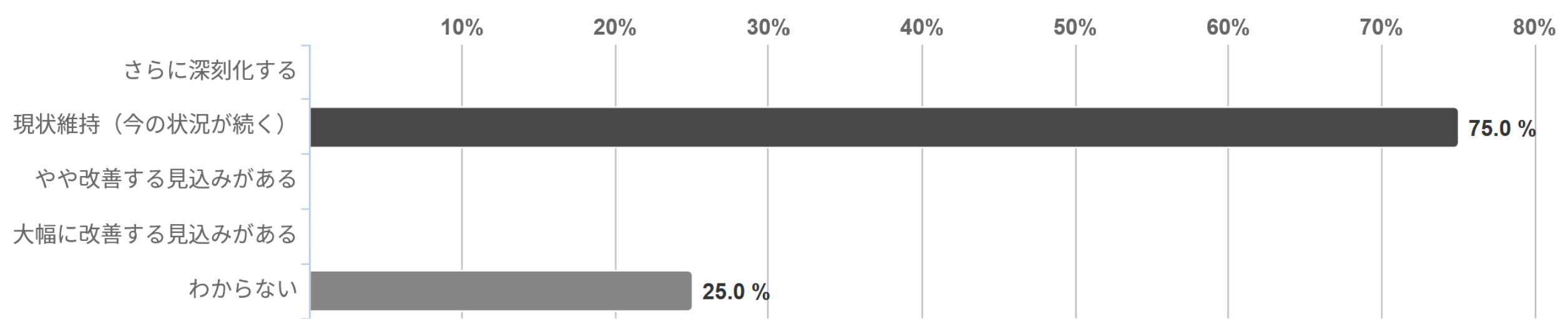
【現状維持（今の状況が続く）】

- 広告等は高い収入を謳うが、実際にやってみるとかなりギャップがある
- 宅配業界の人材不足は委託先の人員状況で変わるが厳しい状況は続く
- 今後も消滅する業界ではないが、売り上げが大きく伸びることは見込めない
- 人気があまりない仕事なのでよこばい
- 人材不足と感じていないし逆に人で溢れている
- 定着する人があまりいないだけで、定期的に新人さんは入ってくる
- 勝手に増えるので現状人材不足はありえない

【わからない】

- 景気が上向けば案件も増え下向けば真っ先に切られる
- ライドシェアの規制が解除されれば運転手は減るだろうし逆に規制が厳しくなれば現状を維持できる
- 働きづらい職場が増えれば増えるほど自分の業種は人が流れ込んで来る

不動産業



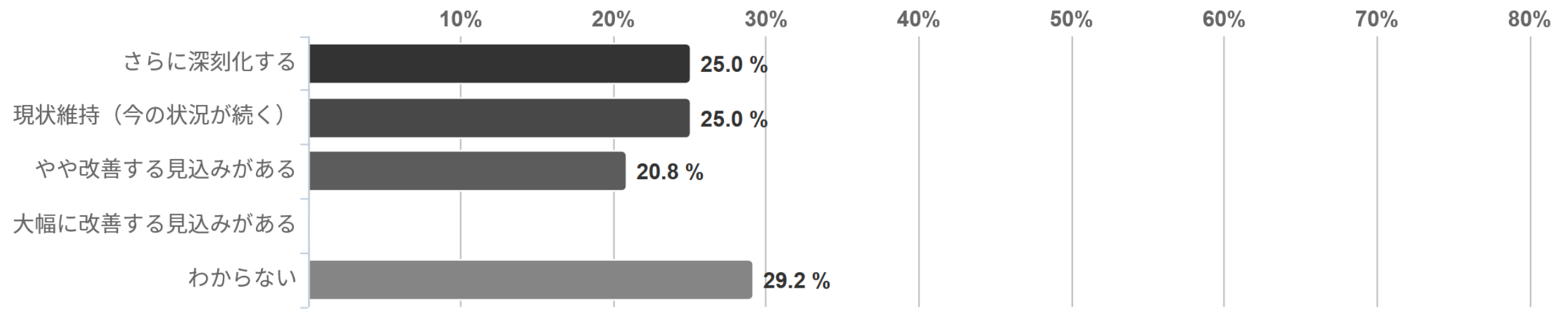
【現状維持（今の状況が続く）】

- 事業を拡大させる場合は管理委託の規模も大きくすれば良い
- 不動産仲介業としては相続を扱う仕事が増える傾向かと思いますので、個人のエージェントが増えてくる
- 新人研修か管理が充実しているとは言えず、常に入れ替わりが続くと考えられる

【わからない】

- 人材が定着して行くことが問題解決に繋がる

WEBサービス業



【さらに深刻化する】

- 限られた人材の調達競争により幅広く対応することが困難
- 技術の継承および人材育成がうまくなされていない
- 競合他社に後れを取り、市場での競争力を失う可能性がある
- IT業界はまだまだ市場が大きくなると思われるが、少子化などで労働人口が減っている
- 高齢化とIT需要増でギャップ拡大
- AIやDX分野の人材は争奪戦で、地方や中小は特に確保が困難になる
- 若い人間の仕事意欲が低下しているから

【現状維持（今の状況が続く）】

- さほど需要のある業界ではないため、急速に人手不足が顕著となることは考えにくい
- 今後供給過多が続く事で思うように収入アップが見込めない場合、講師のなり手が減少する
- ソフトウェア業界は技術革新が速く、専門スキルを持つ人材が慢性的に不足
- 業界は拡大傾向ではないが、人材も少なくなる
- 始めるにもやめるにもハードルの低い業界であるため、あまり人数は変わらない

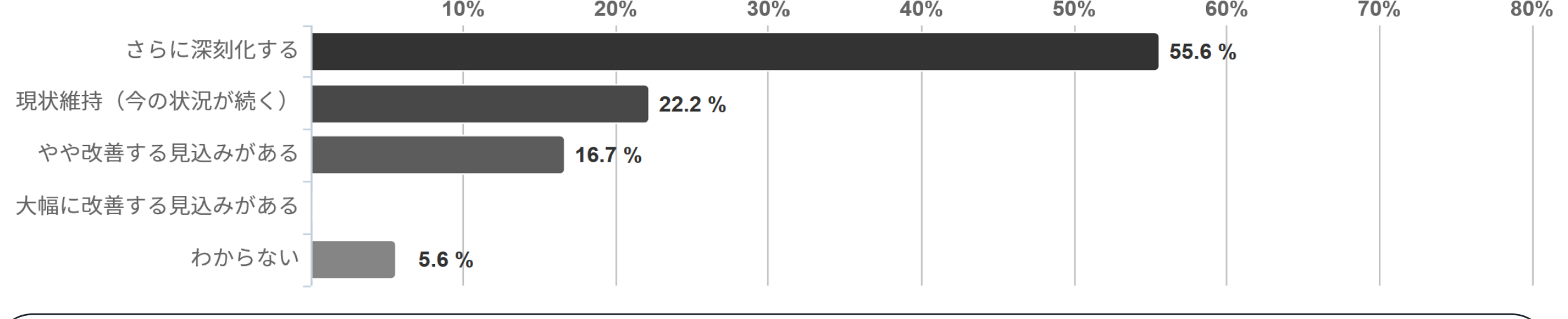
【やや改善する見込みがある】

- AIの活用によるコード修正やテスト補助により属人化が解消される可能性は考えられる
- AIによる開発効率化が進んできているため、スキルが低くてもあるていど対応できる
- 人工知能の活用ができれば、人材不足は減少する

【わからない】

- 人口動態を見るとわかりますが、人口減が激しい今の日本で人材は減るばかり
- とくに人材不足による影響を聞いたことがない
- AIの発展により複雑な処理も可能になってきているので人材確保よりも効率的

医療業・福祉業



【さらに深刻化する】

- 人手不足が加速しているため有資格者が減ってる
- 歯科医院過剰・諸外国に比べ安過ぎる保険診療により医院の経営が振るわない
- 団塊の世代が介護を受ける立場になる数年後には介護業界はパンクする
- 人口減少と学校の新設ができないことから、資格者の人数は減っていく
- もともと人手不足にも関わらず需要は増えている
- 開業制限はあるものの、開業する人が増える為、人材確保は難しくなる
- そもそも若者の人口が減っており特にこの業界を選ぶことはない
- 歯科衛生士の成り手不足や、離職者が多い

【現状維持（今の状況が続く）】

- 大手の企業が参入してきたりしたが、これ以上は多くならない
- 以前から変わらず、特定の人が負担をこなしていけばなんとか回る
- ずっと衛生士不足と言われているので、急に変化は無い

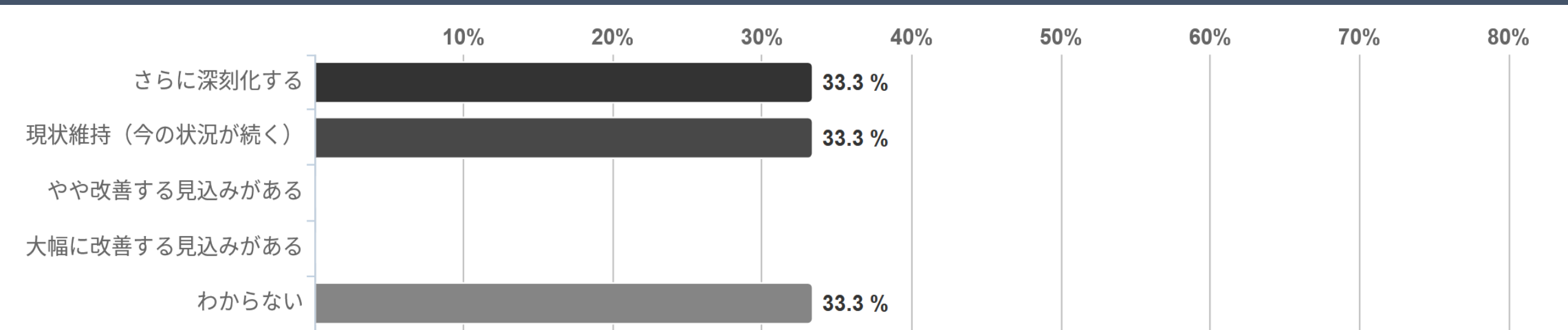
【やや改善する見込みがある】

- 理学療法士や作業療法士の起業率が高くなる
- 常に人手不足なので、新しい人材育てていかないと行けない

【わからない】

- 職場環境や人間関係によるため一概には言えない

専門家(士業・FP・コンサルなど)



【さらに深刻化する】

- 中途採用、新卒採用も含めて、採用活動に支障が出ている
- 優秀な人材の採用は難しく、未経験者を採用しても、戦略化するまでに時間もかかる
- 人口減によりますます新規の有資格者を確保しにくくなる
- 現在よりさらに少子化が進めば、募集する側も加入者も減少する

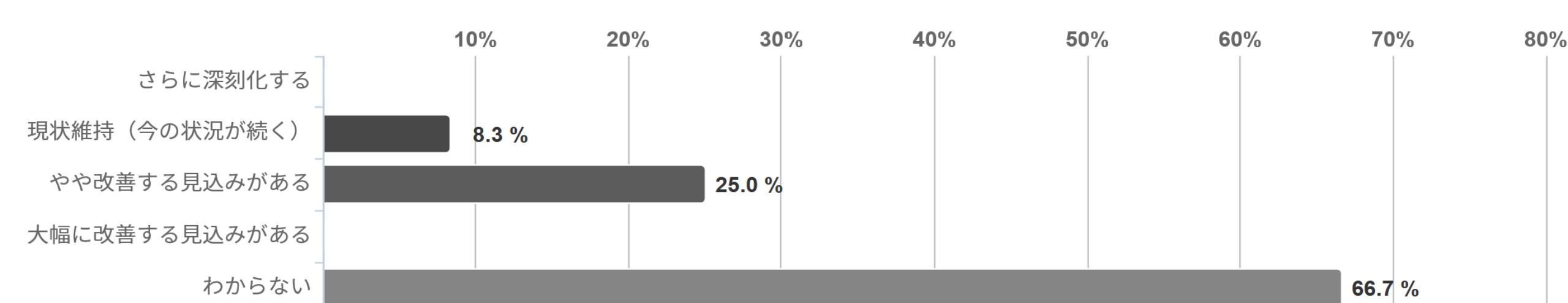
【現状維持（今の状況が続く）】

- 免許事業であり、誰でもできる仕事ではないので大きな変化はない
- 業界としてのニーズも大きく変わるわけではないため
- 衰退していく事業なので人が必要なくなる可能性がある

【わからない】

- DX、特にAI活用での進化に伴う人的必要要素が不明
- リタイヤ組と、新規参入組のバランスが問題になる

個人投資家



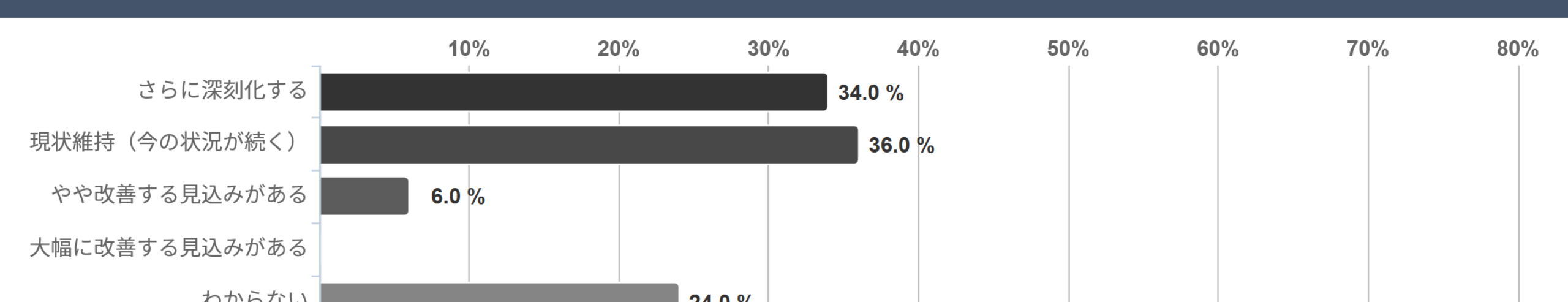
【やや改善する見込みがある】

- 需要は高止まりするが、教育・育成強化で徐々に回復していく
- アメリカが暗号資産を積極的に促進することで日本の投資家も暗号資産に触れる機会が増える

【わからない】

- 経済が不安定だから先行きが不明瞭
- そもそも人材不足という概念がない
- 投資環境により、自然的に増えていく

その他



【さらに深刻化する】

- 年配の熟練者がいなくなるにつれて若い技術者が増えてない
- 高齢者のベテランが多い反面、新規参入は既存の企業が追加でしている現状
- 少子高齢化による、アルバイトスタッフの確保が難しくなる
- コロナ後の観光回復等、ますます国際的なシーンが増えている
- あまり魅力的な仕事ではない為人材競争では不利
- 円安の影響で、外国人が日本で働くメリットが少ない
- 若手の人材はもっと減っていく
- 慢性的な人手不足なので仕事の効率化を進める事が大事
- 段階の世代の大量離職や古いサービスに対して勉強する若手がいらない
- YouTubeをはじめとし、様々な媒体ができたことで選択が多様化している
- 日本人が減っているし、人気のない業種
- 個人事業主がどんどん高年齢化して継続する後継者がいない

【現状維持（今の状況が続く）】

- 人手不足は増える一方、生成AIによる効率化と相殺される
- 未経験者の採用も増えていますが、離職者も多いので変わらない
- 仕事がないのに雇用するのはリスクがある
- 10年は問題ないと思うが、その先は不安
- 今後、AIの発達によって、必要な人数を抑えることができるような時代が来るかもしれない
- 業界の特徴や今後の動向は、スキルのある人材確保
- 増減は常にある業界だから、トレンドによって増えることも大いにありうる
- 極端な増資や物件を増やさない限り、現状維持で経営できる
- 特に変化する事はなく自分でやれるは範囲内で仕事をコントロールすること
- 働きたい人と働く場の均衡が取れていない
- 土日業務もあるので、土日の在宅勤務も増やすべき

【やや改善する見込みがある】

- AIを上手に使うって質や納品スピードを上げる
- 新規参入の人が増えてきている
- プロを引退して、指導者の道に進む選択をする人が増えてくる

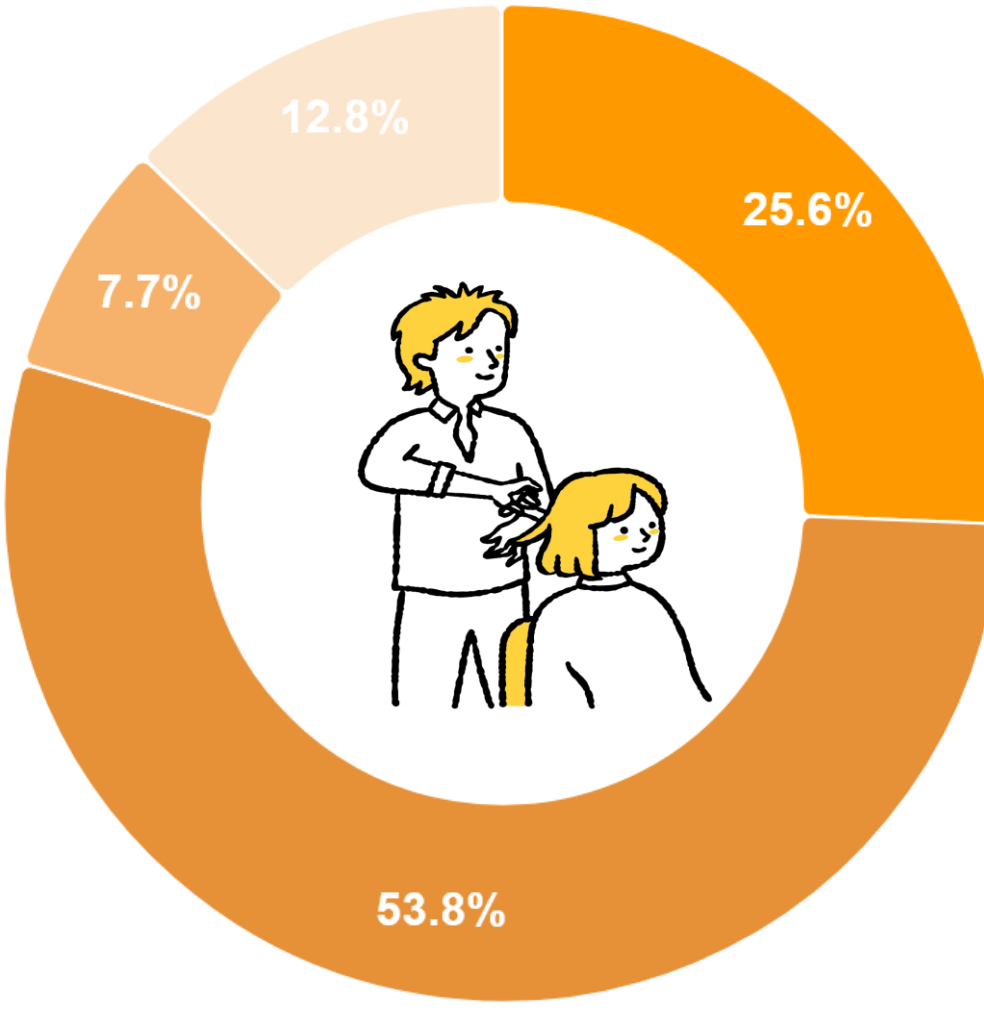
【わからない】

- これからどんどん魅力のあるチームができてくると思うので倍率は高くなる
- フィットネスや健康にお金をかけるほど経済の余裕がなく、自宅やYouTubeでやる方も多く出てる
- どんどんセラピストの人口は増えているので人材不足になることは考えにくい
- 今後も人数は必要ないので、少数精鋭でやっていけそう
- 必要に応じた人材の確保ができれば改善はしていく見込み
- フリーランスは多くなると思うが、向いていない人はすぐに辞めていく
- 現状の業務も縮小傾向にある為、何時までもこの業務ができるとは思えない

人材確保のために重視している雇用形態

- －あなたの業界では、人材確保のためにどのような雇用形態を重視していますか？
- －業界でその雇用形態が選ばれる理由と、実際に活用する上での課題や問題点を教えてください。

美容業



正社員 業務委託・フリーランス 派遣社員やアルバイト 外国人労働者 特にこだわりはない その他

【正社員】

- その方が集まりやすい
- 新卒採用だと、育成に時間がかかるので正社員にせざるをえない
- 社会保険などの安定
- 資格がないとお客さんにさわれない
- 給与が増える雇用形態を望んでる
- 独立しなくても将来に不安がなく共に生活ができるように持っていくこと
- 正社員の方が安定する
- 将来の安定
- 最近の若い子はあるていを、求める傾向がある
- 経費
- 育成後に退社や独立されてしまうと損害が少なからずある
- 年々事業者の負担が増えてきている
- バイトとかは出来ない
- 長続きしない
- 安定はするが向上意識は減っている
- 終身雇用がある会社は少ないので離職率も高い
- アシスタントの時だけでも社会保障あったりとかにしないと大変
- 給料の低さ

【業務委託・フリーランス】

- 負担は大きいが、気持ちの負担は少なくなる
- お互いに都合が良い
- 必然性
- リスクなく収入が増えるし休日も自分で決めれるから
- 好きな時間で働くことが出来るため
- 働き手が、手取りが良くなり、休日などコントロールしやすい
- 教育と給与バランス
- 売り上げの調整や勤務時間の自由
- 正社員雇用より働く側にも自由度が高く働きやすい
- 空いている場所を提供出来るのと人材育成の時間も削れる
- 独立するよりもリスクが少ないので
- フリーランスのスタイルを選ぶ美容師が増えてきた
- 報酬が多め
- 個人にお客さんがついている
- 応募がなく正社員を雇えないから
- 給料が高いから
- 独立する人がふえた
- 収入の向上
- お互いによくなる
- 対価を少しでも多く得られる形が人気が出てきている
- 必要最低限以上のことを求められるのは、困る
- なかなか、続かない
- 組織化するのが不可能であり、業界の安っぽさがより強くなる
- 所属する会社によっては給料、休日面はバラバラ
- 確定申告をする必要がある
- 実力(個人で売上があげられる)のない人には、しんどい
- まだまだ、そのスタイルが浸透、認知されていない
- まとまり感
- 自分で決めなければいけない
- お店のブランディング作りが難しくなる
- 指名のお客様をある程度もっていないとフリーランス、業務委託は難しい
- 一定の売り上げがないとお互いに厳しい
- 比較的自由な働き方
- 歩合制なので人件費が上がる
- 品質が一定でなかったりお店としての統一感にかける
- 福利厚生など
- 集客、職場の確保
- チームワーク不足
- お互いの合意がないと上手くいかない
- 保証が無いため途中で諦めてしまう人も一定数いる

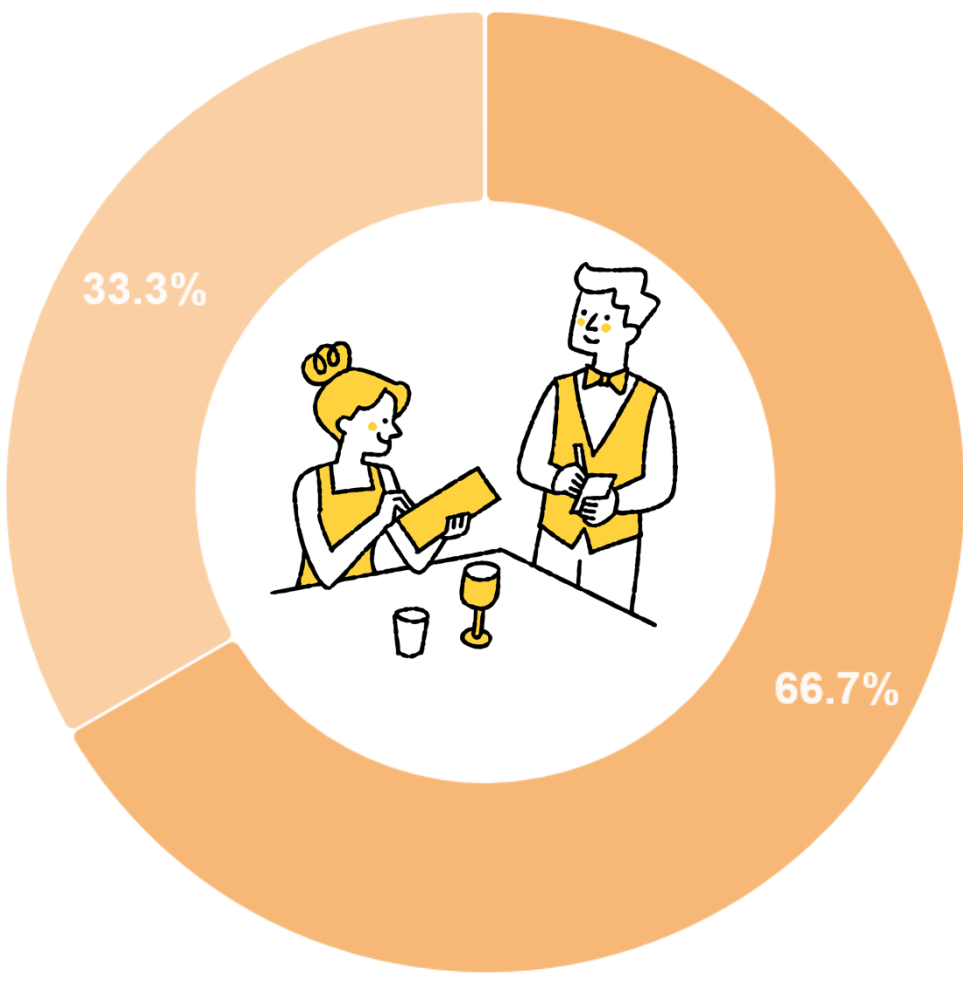
【派遣社員やアルバイト】

- 将来的に家族が増えると家族の時間を大切に思うのでなるべく自由度の高い形態を選ぶ
- 正社員以外だと、時間のある程度固定出来る
- 時間で雇えるので交代制の勤務にしやすい
- 店舗全体の売上が現状維持のままになるか下がる
- 出入りが激しくなるため、維持すること
- 正社員ではないのでいつまでいるかわからない。固定の時間でしか働かない

【特にこだわりはない】

- どんな雇用形態がいいかは、雇われる方の希望で変わる
- 雇用形態にこだわってる場合じゃない
- 多様化
- 経営者側の資産や規模でも課題や問題点は変わるのでわからない
- スタッフ同士がうまく噛み合わない気がする
- 柔軟な対応

飲食業



正社員 業務委託・フリーランス 派遣社員やアルバイト 外国人労働者 特にこだわりはない その他

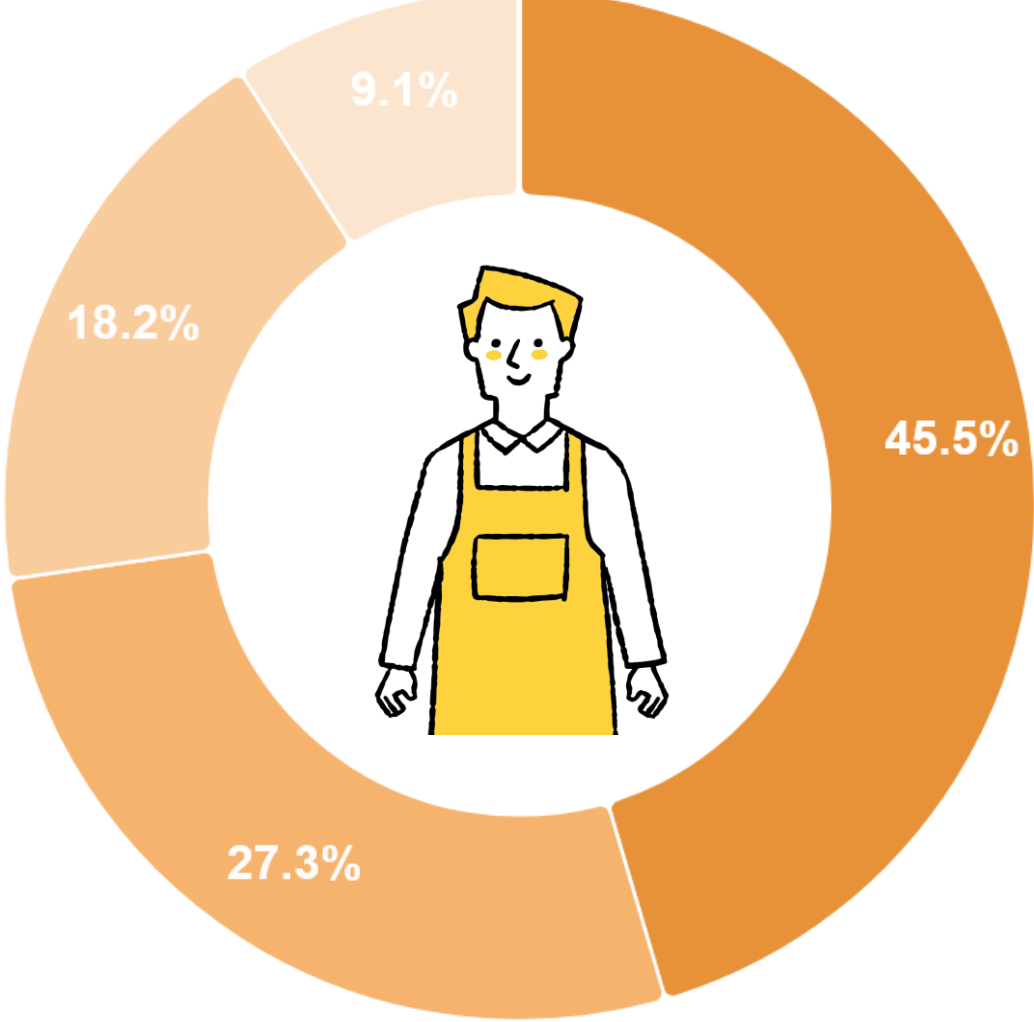
【派遣社員やアルバイト】

- アルバイトは人件費の変動対応が可能
- 正社員を雇うと固定費（基本給、社会保険、福利厚生など）が発生する
- ツーマンセルで回せるキャパだから
- 少子高齢化の影響で若年層の労働力が減少し、人材確保が厳しくなっている
- 自分の自由が利かない

【外国人労働者】

- 日本人スタッフの確保が難しい
- 感覚や価値観の違いから教えるのに時間要する

小売業



正社員 業務委託・フリーランス 派遣社員やアルバイト 外国人労働者 特にこだわりはない その他

【業務委託・フリーランス】

- PCさえあればいつでもどこでも仕事ができるため、出勤して働く必要性が無い
- 時間や働き方の自由がある
- 業界全体で言うと稀
- 高い報酬
- スポットで依頼する仕事が多いため
- 直接指導ができないため、工夫して仕事に関係する動画撮影を行う必要がある
- 仕事内容問わず、一回あたりの報酬を払う必要がある
- 補償内容のなさ
- 働く側は安定した収入が見込めない

【派遣社員やアルバイト】

- いきなり長期の募集をかけてもなかなか集まらない
- 小規模事業主も多いため社会保険などのコストが重くなる
- 日本国内の人が販売業を好まない
- 短期の労働力は一時凌ぎでしかない
- 定着率
- 世の中的にコミュニケーションを取る方が減ってきており、外に出て誰かと話したり対面したり、時にはお客様から強く当たられたり、そういった耐性が減ってきており選ばれ無くなっている

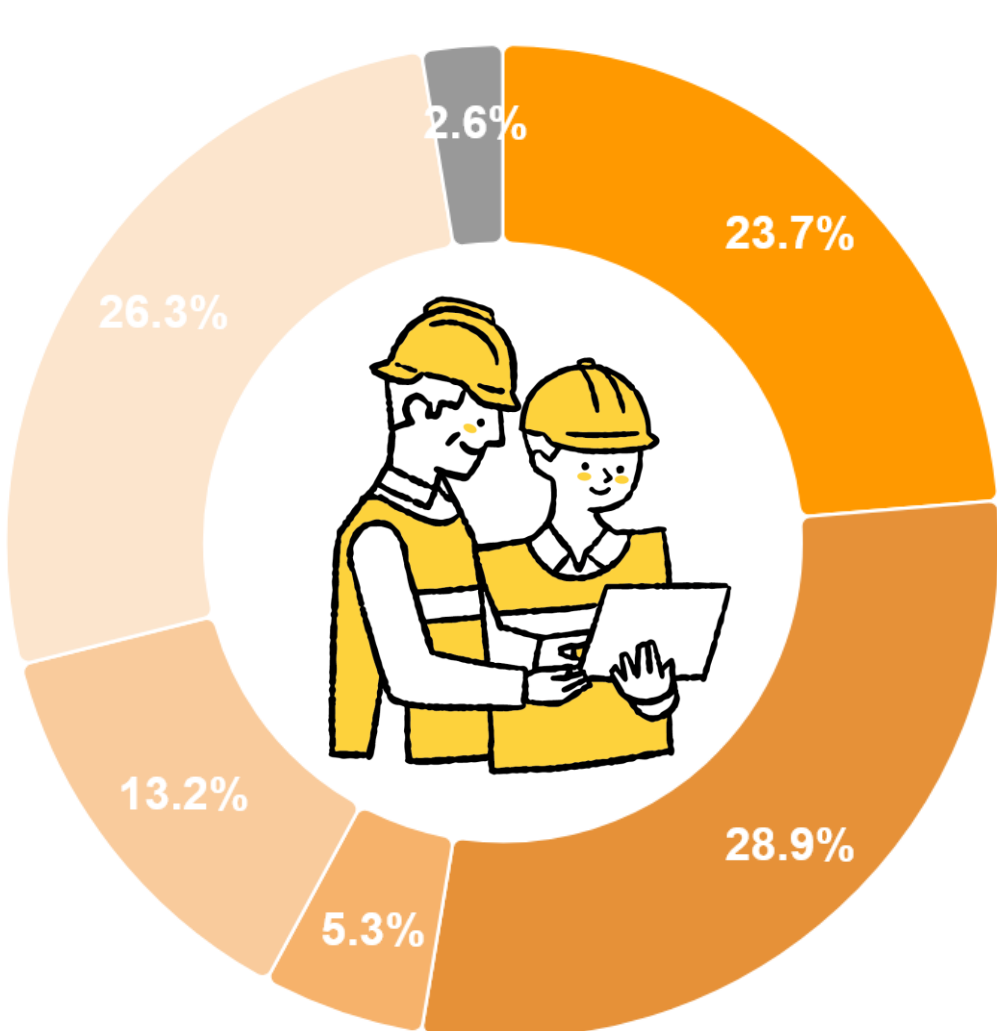
【外国人労働者】

- 募集しても外人しか来ない
- 沢山の求人がくる
- 時給と外人のアルバイトばかりだと日本人が来ない
- 学生ビザだと就業規制あるので、注意が必要

【特にこだわりはない】

- 未経験者が最初に入りやすいのはアルバイトである
- 社員でない為に辞める時も気軽に辞めてしまう

建設業



正社員 業務委託・フリーランス 派遣社員やアルバイト 外国人労働者 特にこだわりはない その他

【正社員】

- 技術力があるので、なかなか人材があつまらないので、少しでも金銭を優遇したい
- 福利厚生が大切
- 社会保険に加入してないと現場に入らない
- 安定性を望む労働者が多い
- 社会的保障
- 給料面の保証
- 仕事を辞めてほしくない
- 外国人雇用も視野に入れて動いている
- 社会保険料の負担増加
- 正社員となると賃金が高くなる
- アルバイトは保険などを考えると自己負担額があり大変になる
- 働き方改革による給与の低下、パワハラ・カスハラ、業務の拘束時間

【業務委託・フリーランス】

- 雇わなくて良い
- フリーランスの熟練の作業員、資格を持った方が多い
- 労働者は高収入を得られる可能性がある
- 社員にすると福利厚生費用がかかる
- 仕事の数が安定しないため正社員では難しい
- 一人親方で活動している職人さんとの付き合いがほとんど占めている
- 繁忙期以外の人件費負担を抑えられる
- 安定して仕事あるわけじゃないため、正社員での雇用が難しい
- 仕事がない時は辛い
- 常に確保できるわけではない
- 取引先の都合で仕事量が不安定になりやすい
- 下請けの雇用形態にすると有給休暇、福利厚生などの人材にお金が掛からない
- 委託業者も責任感が低い
- 仕事が安定すれば月収にできる
- どの現場も職人の取り合いになっているため、自社での確保が容易ではない
- 技術や作業品質にばらつきが生じる可能性
- 依頼件数が多くとも個々の能力に売上が極端に左右されることが問題

【派遣社員やアルバイト】

- 扱う側は楽だから
- 日雇労働者の増加
- 当日欠勤や早退が多い
- 怪我をした時の保険

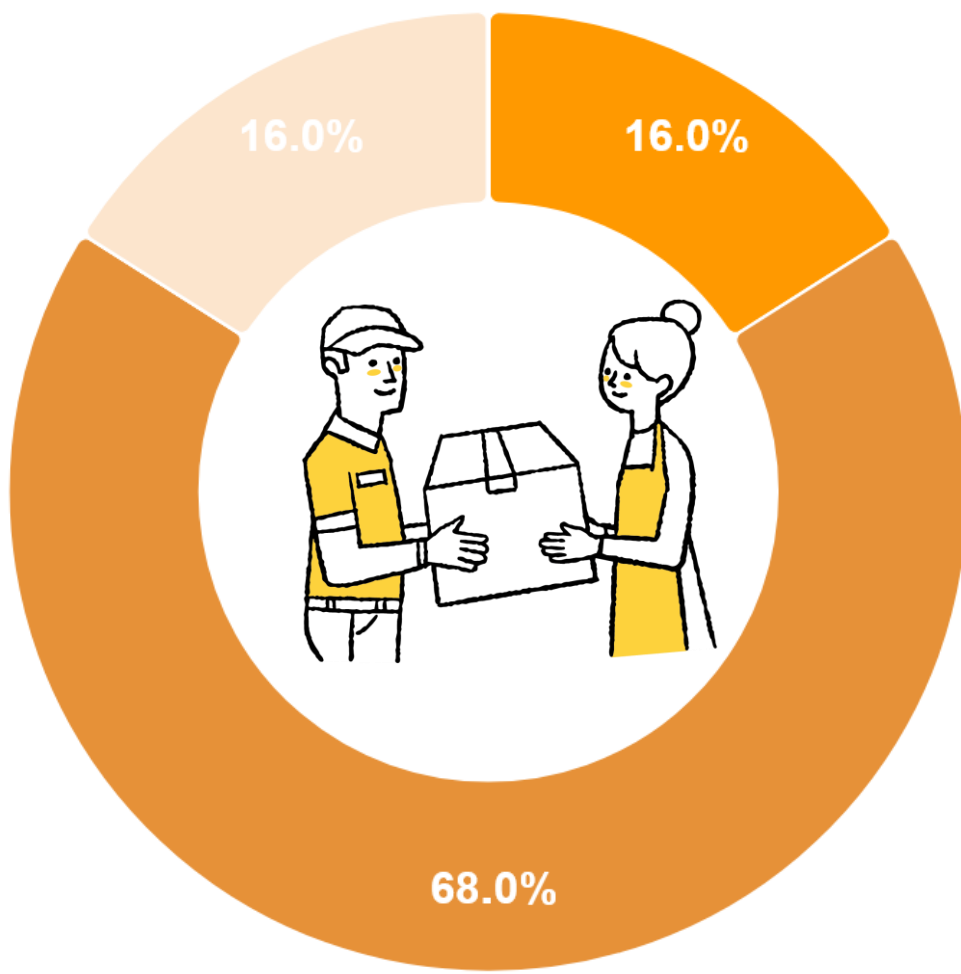
【外国人労働者】

- 日本人より外人の人の方がくる
- 彼らは真面目であり賃金もいまのところ安く済む
- 外国人は有能な人も多く頼りになる
- 日本人が誰もやりたがらないので外国人を使うしかない状況
- 外国人労働者の方が日本人より安い
- 現場によって、外人さんがはいりにくい場面もある
- つきっきりで教えていますので自分の仕事に支障をきたす
- 課題は、言語やお客様の偏見
- いずれ国に帰るのでたいした意欲もない人が多い
- 在留資格や言語の壁

【特にこだわりはない】

- 絶対的な人材不足のため人材確保については決め付けず柔軟に対応した方が良い
- 仕事が合わずに辞めてしまう人が多い
- 正社員であれフリーランスであれ業務は変わらない
- 大工をやりたい人があまりいないので人を選べない
- どのような形でもいいから人材を増やす事が優先
- どんな形でもいいと思うが、税制を変えない限り正社員として働くことは難しい
- 独立まで育てられるような環境作り
- 急に辞められると困る

運送業



■ 正社員 ■ 業務委託・フリーランス ■ 派遣社員やアルバイト ■ 外国人労働者 ■ 特にこだわりはない ■ その他

【正社員】

- 雇用が安定しないと応募がない、また派遣は原則禁止されている
- 給料の安定
- 安定的な収入を確保できるため
- 労働時間が長いため
- 会社がマイナスになる時がある
- クライアントが減った場合にただ払いになってしまう
- 短時間で働きたいひとが集まらない

【業務委託・フリーランス】

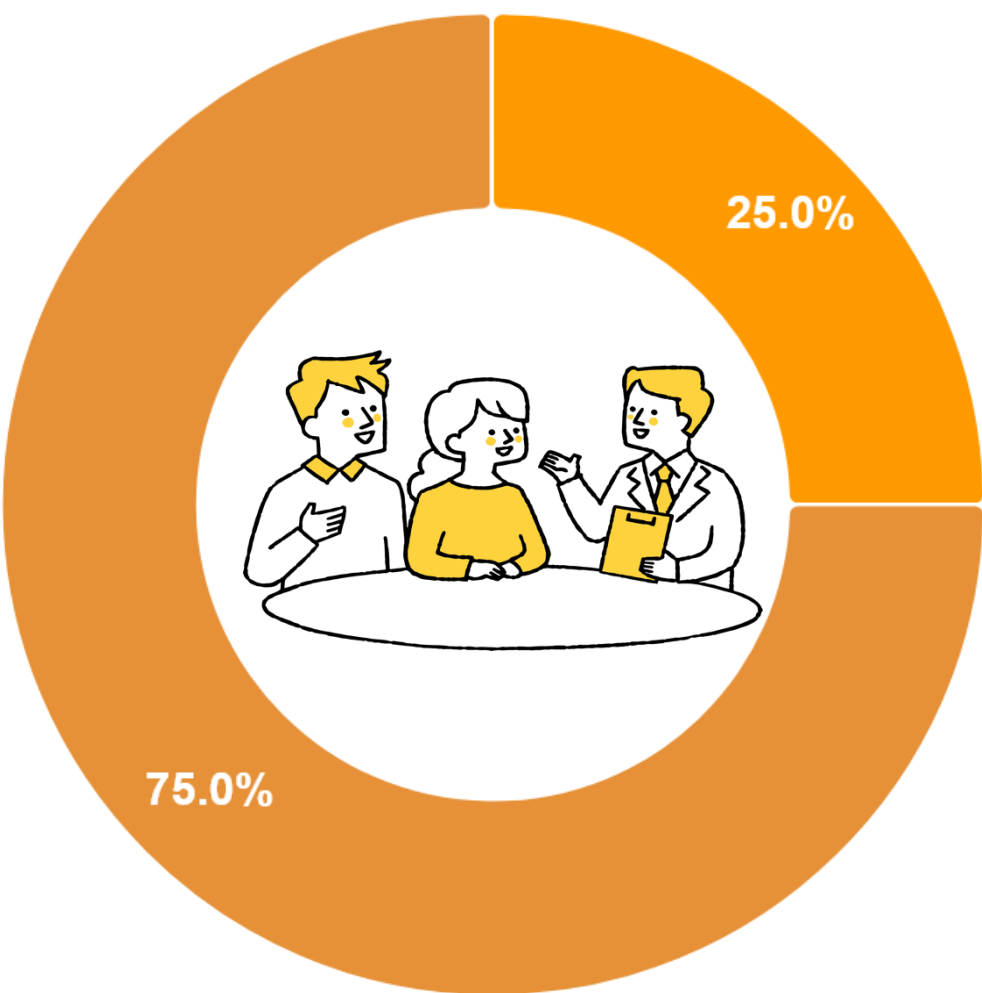
- 社会保険料や車両維持費の費用負担を持たなくてよい
- 宅配業界の正社員の人員不足は続く為
- 正社員だとあまり収入が見込めないため
- 会社自体にも体力が減少しているので、出来高である業務委託が増えている
- 委託元の負担減
- 選ぶ仕事によっては、会社員とは比べものにならない程の自由な働き方が出来る
- 社員にすることが難しい
- 雇用するほど報酬が高くない
- 自由に稼働して、自由に稼げるから
- 業務委託契約にしないと雇用する側の負担が多くなりビジネスとしてなりたたない
- 人材を育てることがないので繋がりが育みにくく人の入れ替わりが激しい

- 宅配業界の正社員の給与が良くないと人員が集まらない
- 離職率が高い
- 安定が見込めない個人事業主が増えそう
- 配送の仕方に関して人それぞれ違う為、効率等でバラツキがある
- 確定申告の負担。社会保障の少なさ
- いつ仕事がなくなるか不安
- 入れ替りが激しい
- 組織として成長しにくい
- 人員が増え過ぎて単価が安くなる
- 健康保険は自分自身で入ったり、税金等の支払いが多く発生する

【特にこだわりはない】

- 健康や年齢を重視
- 正社員ではリスクがあっても守られる環境であり安定した収入源がある
- 委託業務ではリスクの責任が高く収入源には波が生じるが正社員より収入は高くなる可能性がある
- 会社を通さず個人での事業なので、稼いだ分全額が自分のお給料になる点が理由
- 採用年齢が高年齢化する
- 正社員ではないので、定着者はあまりいない
- 社会保険に入れないので保険料が高い
- 車両の修理費など何かあれば会社から出るであろうお金は出ない

不動産業



正社員 業務委託・フリーランス 派遣社員やアルバイト 外国人労働者 特にこだわりはない その他

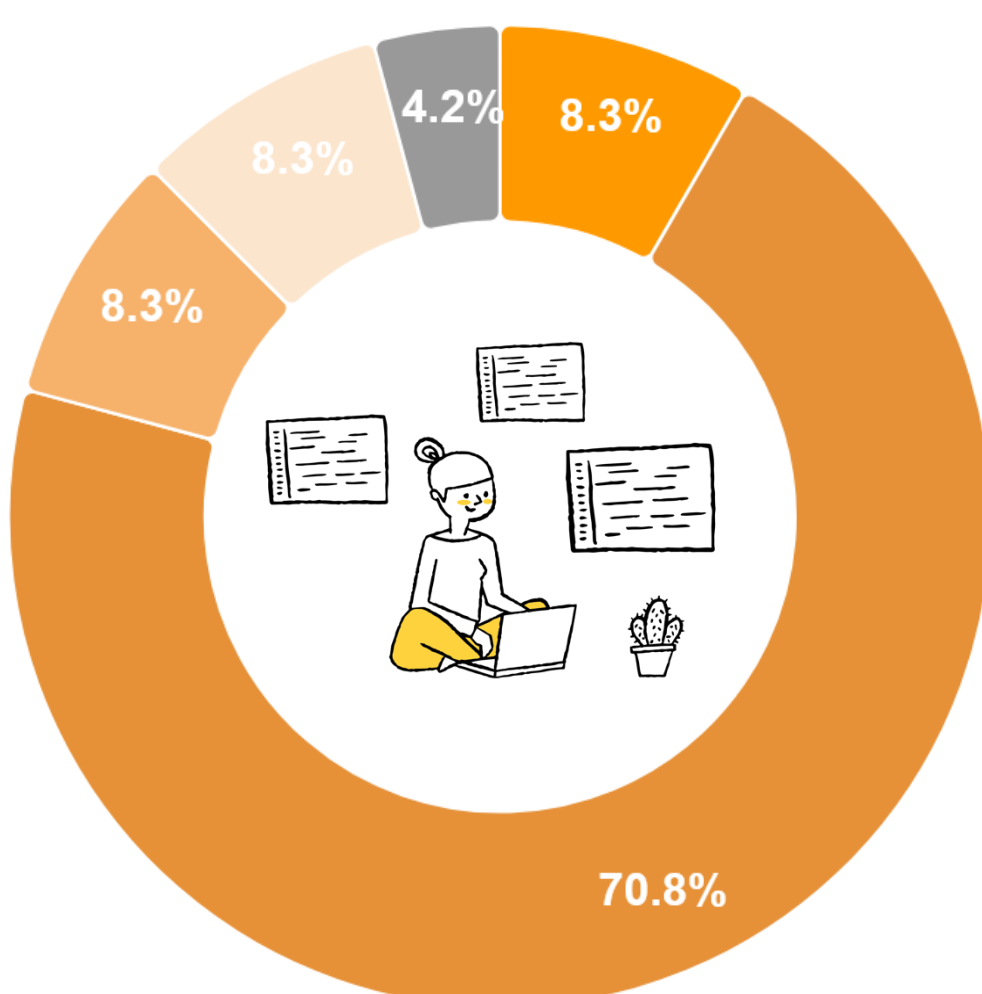
【正社員】

- 辞める社員が多い為、正社員になりたいニーズを吸収して新規社員を取りたい
- 正社員として雇用しても専門知識がないまま業務が開始され次々に辞めていく

【業務委託・フリーランス】

- 出社義務がないため動きやすい
- 管理委託費用はその業務内容を考えた時、オーナーが直接動く事によるコストに比べて割安
- 業務委託だと会社には雇うための社会保障が必要なく、経費削減になる
- チーム全体の動きが把握できない
- 管理委託費用がもし今後値上がりする事になった時にどこまで値上げを許容できるかが課題
- 個人のエージェントが増えてきているが、取引で問題が生じた時に保障されていない場合が多い

WEBサービス業



正社員 業務委託・フリーランス 派遣社員やアルバイト 外国人労働者 特にこだわりはない その他

【正社員】

- 流動性が高いからこそ、その環境に定着させるため
- 結局、会社員である人が多い印象
- 定着化のためのイベントが多く業務効率が下がる
- ブラックな現場を抜けにくい

【業務委託・フリーランス】

- 必要なときに必要な人材を確保でき、長期委託であれば双方にとって良い内容になる
- 仕事量の調整ができ、専門分野や持っているスキルがそれぞれ違うのでフリーランスが多い
- 夜間など突発的な作業が発生するため正社員よりも外部委託のほうが適している
- 仕事の出来栄に差がある
- 比較的に高い技術者が多い
- オンラインでのサービス展開が主流であり、かつ講師はコマ数で業務を依頼することが出来る
- 必要なタイミングでのみ、人材を確保できる
- 必要な期間や時間に合わせて契約できるため、柔軟な人材活用が可能
- IT業界では昔から協力会社からの人材提供で成り立っている。社員だけでは管理に限界がある
- フリーランスで働く人が一定数いるため
- 色々な仕事の経験があるので、ベンチャー系の仕事では即戦力して使ってもらえる
- 安い単価で発注できる
- フリーランスや業務委託を重視。即戦力を柔軟に確保でき、コスト調整もしやすい
- 柔軟に対応ができる
- 業務がなくなると契約が切られることや、社会保障などの問題があり、個人事業主側の立場が弱い
- 自分が倒れたら保証がない
- 業務量が少ないときは割高感が出てしまう
- いわゆる「安定」は得にくい
- 人材の育成にはコストと時間がかかる
- 契約時に業務範囲や責任範囲を明確にしておく必要がある
- 孫請け企業など末端の労働者への賃金格差
- 雇用が安定しない
- 仕事の責務を優先するので報酬とか休みが取りにくくなってしまう
- スキルに差があるため品質が保たれにくい
- 帰属意識が薄く、継続契約が不安定。ノウハウ蓄積やチーム連携が難しくなりがち
- 定着しない可能性がある

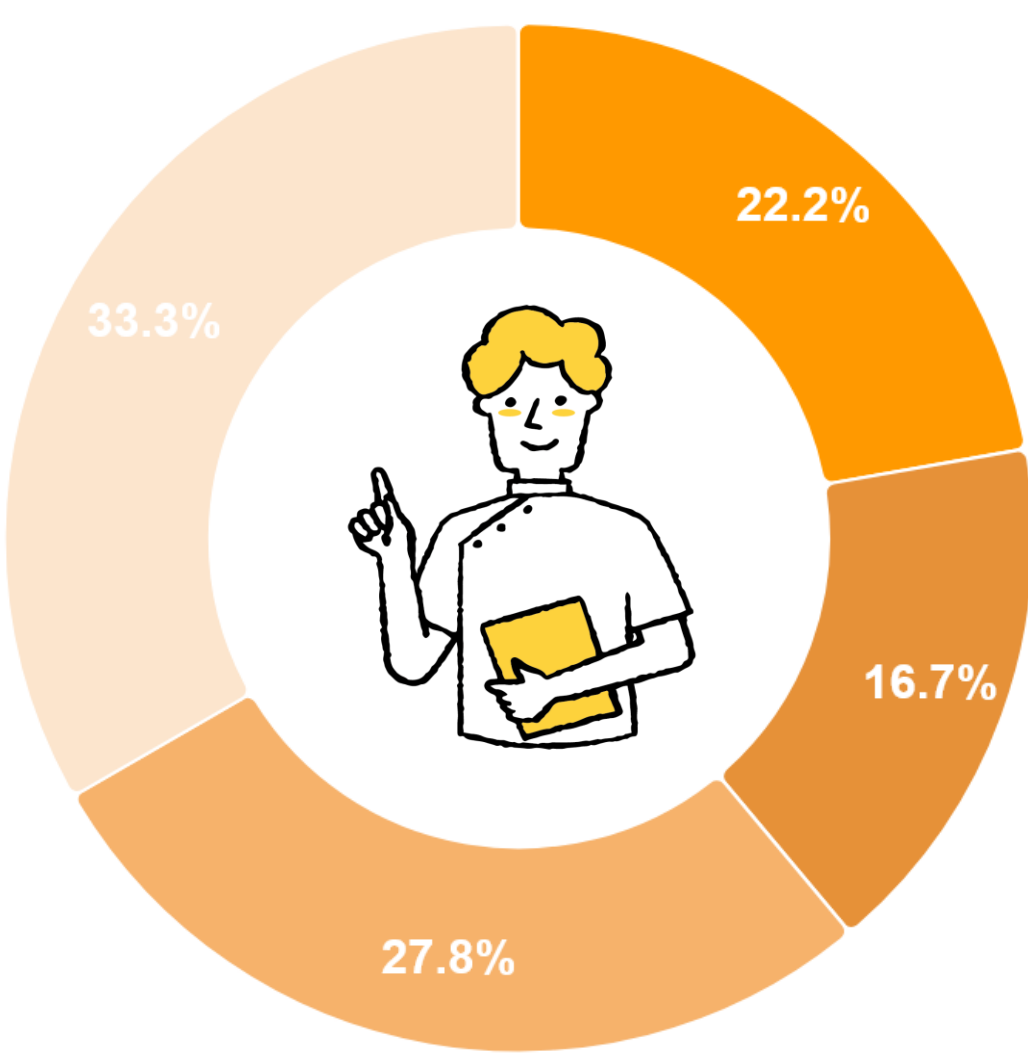
【派遣社員やアルバイト】

- 即戦力を確保しやすい
- 会社負担が少ない
- 会社の利益がすくない。派遣会社とのルールなど面倒
- 給料が安いのでだれも働きたがらない

【特にこだわりはない】

- スキル重視のため雇用形態にこだわらず、フリーランスや業務委託も広く活用される
- プロジェクト単位での柔軟な契約が多く、即戦力の確保やコスト最適化を優先する傾向が強い
- 知識の蓄積が難しく、チームの一体感も築きにくい課題がある
- コミュニケーション不足やセキュリティリスク、契約管理の負担も大きな問題

医療業・福祉業



正社員 業務委託・フリーランス 派遣社員やアルバイト 外国人労働者 特にこだわりはない その他

【正社員】

- 福利厚生が充実していること、ボーナスの支給がある
- 労働時間が長く、やる事が多いので、それ以外では難しい現状がある
- 経験を持った専門職員の育成と定着化をはかる場合に正規雇用が圧倒的に必要性が高い
- 収益に対しての人件費率が高くなってしまう
- 昔ながらの弟子のような形態での雇用からの脱却をすること
- しっかりとした人材育成のマニュアル化などが必要
- 多様化に合わせると多様な働き方への評価の指標となる人事制度が無い
- 常勤と非常勤務の雇用待遇格差

【業務委託・フリーランス】

- 副業している人が多い
- 社会保険などを負担したくない会社と委託された側は売上の取り分を最大化させたいから
- 業務委託契約の方が互いに自由度があり、結果的にプラスに働きやすい
- 収入が不安定
- 業務委託なので技術面などの均一化ができない
- 自由度がある反面、やめようと思えば簡単に辞められてしまう

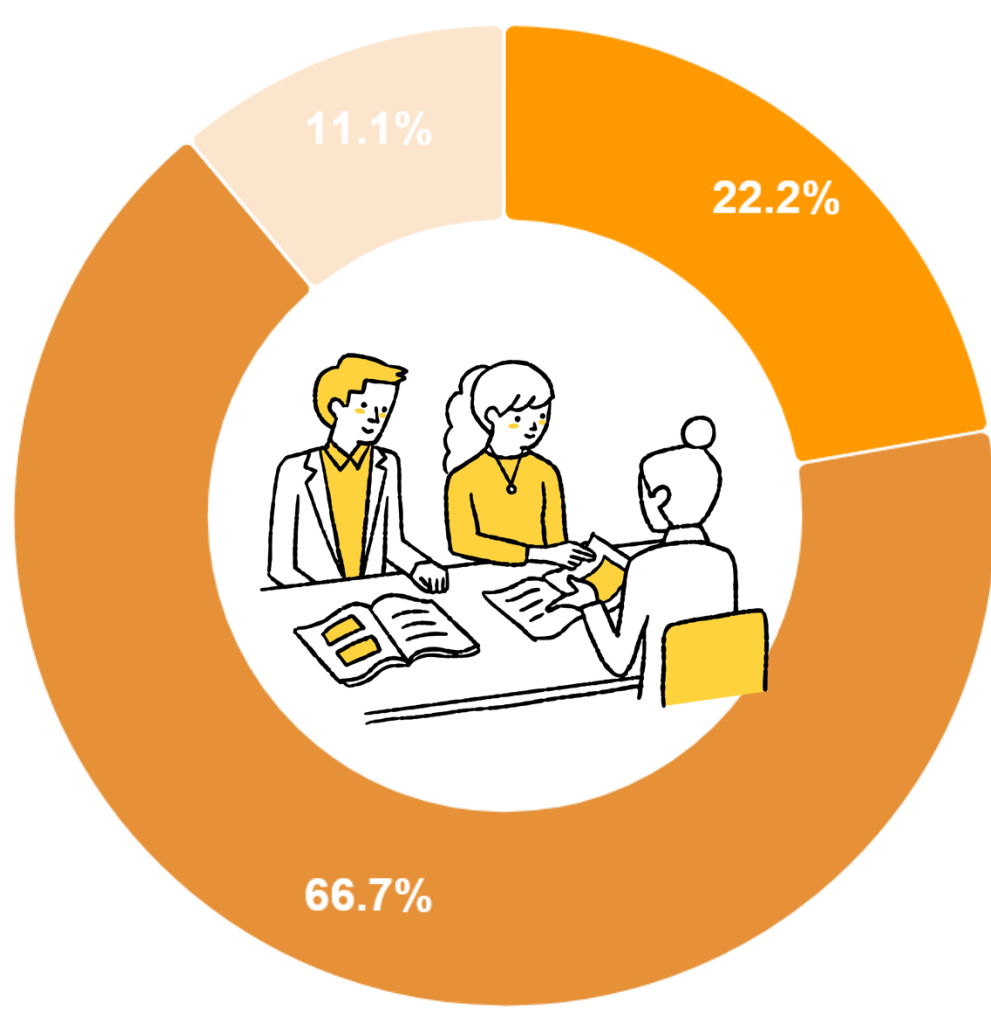
【派遣社員やアルバイト】

- ある程度のスキルがあればすぐに業務に入ることができる
- 正社員を雇える体力がある同業者が減っている
- 子供がいる方はフルタイムは難しく、その方に合わせた時間にしている
- 不足しているところにピンポイントで雇用出来る
- 個人情報の流出
- 正社員で功労者には店舗を譲るなどのドリームが無くなって、アルバイト感覚の者が増えた
- 休みが重なりやすい、子供の体調不良で早退や休みになる事がある
- 位置が悪いため、集まりづらい
- 賃金が割高

【特にこだわりはない】

- 正社員でも外部委託でも仕事はある
- 職種によっては学生アルバイト等を採用し、人件費を抑えられる
- 別に働いてくれるならどういう形態だろうが関係ない
- とても流動的
- 正社員でも外部委託でもすぐに辞める人が多い
- 優秀な人材だった時に正社員として、雇用する事が出来る体力が雇う側に無い
- 技術を教えていかないといけないので、働く時間が短いと時間がかかる
- すぐに独立してしまう

専門家(士業・FP・コンサルなど)



正社員 業務委託・フリーランス 派遣社員やアルバイト 外国人労働者 特にこだわりはない その他

【正社員】

- 顧客企業の機密情報を取り扱いをするため、正社員を中心とした雇用形態をとっている
- インタビュアー、レポート執筆など、各パーツ部分を外部委託するケースが多い
- 正社員の副業を認めているところは少ない
- 金融庁による指導を背景に正社員化を進めようとしている
- 正社員であれば、定年があり、ある一定年齢になれば、第一線を退き、退職となるが、再雇用するケースがほとんど
- 需要の変動に対して、調整できないため、外部委託を併用することになる
- 独立したほうが魅力的であるため正社員ではなく外部協力者を選択する人が多い

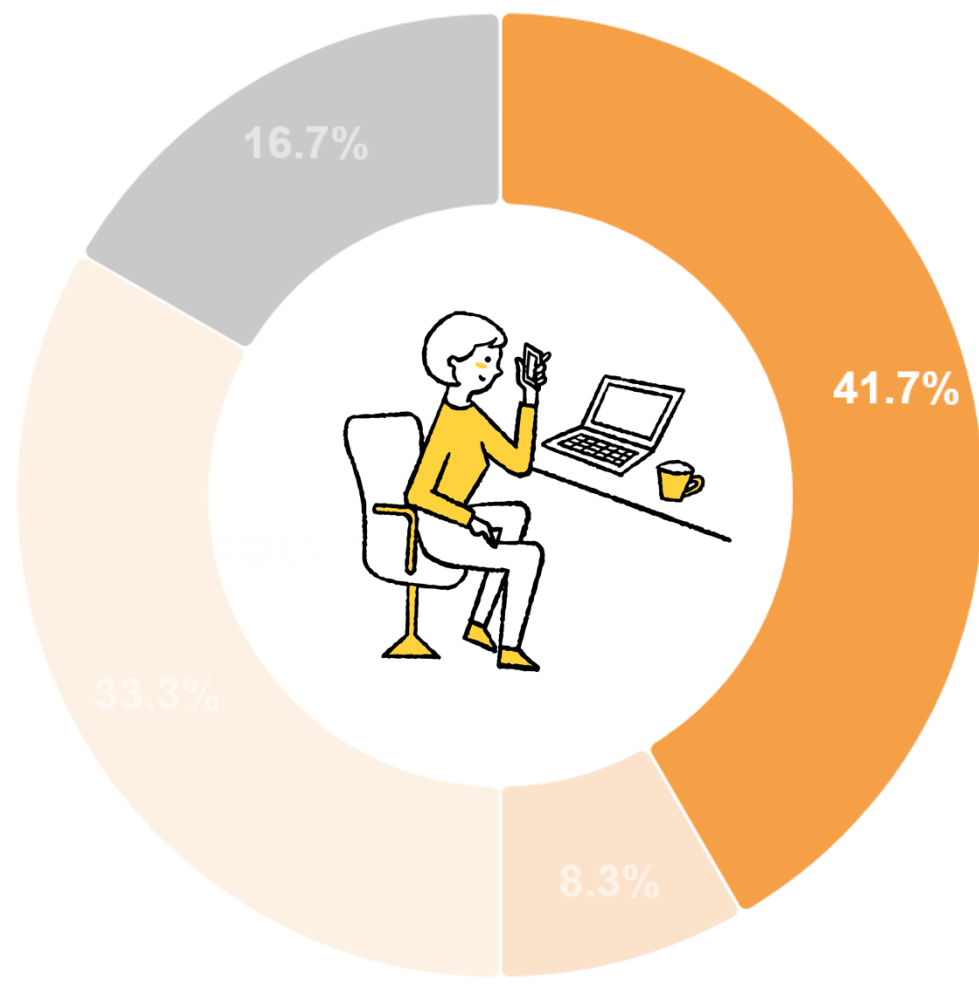
【業務委託・フリーランス】

- 法律上の問題がある
- 社会を含む相互の負担
- 会社員のように時間で拘束されても出来るものではない
- サービス提供の関係
- 正規雇用できるほどの安定した職業ではない
- 社会保障の小ささ
- 良くも悪くも流動性
- 営業暦が長いひとなど社会保険に加入していると在職給付で年金が抑えられる
- 管理や意思統一をしにくい
- 定着率が低い

【特にこだわりはない】

- フルコミッション
- やるもやらないも全て自己責任

個人投資家



正社員 業務委託・フリーランス 派遣社員やアルバイト 外国人労働者 特にこだわりはない その他

【業務委託・フリーランス】

- 柔軟な働き方で優秀な人材を確保しやすい
- 何かしらのプロジェクトがあると、個人が自由に参加するかどうかを決められたりする
- 元々、トレーダーや投資家は個人として行う業界
- スキル管理困難、契約不安定、情報漏洩リスク
- PC、wifi環境などの物理的なトラブルが一番の課題
- フリーランスなため非常に不安定になりやすい

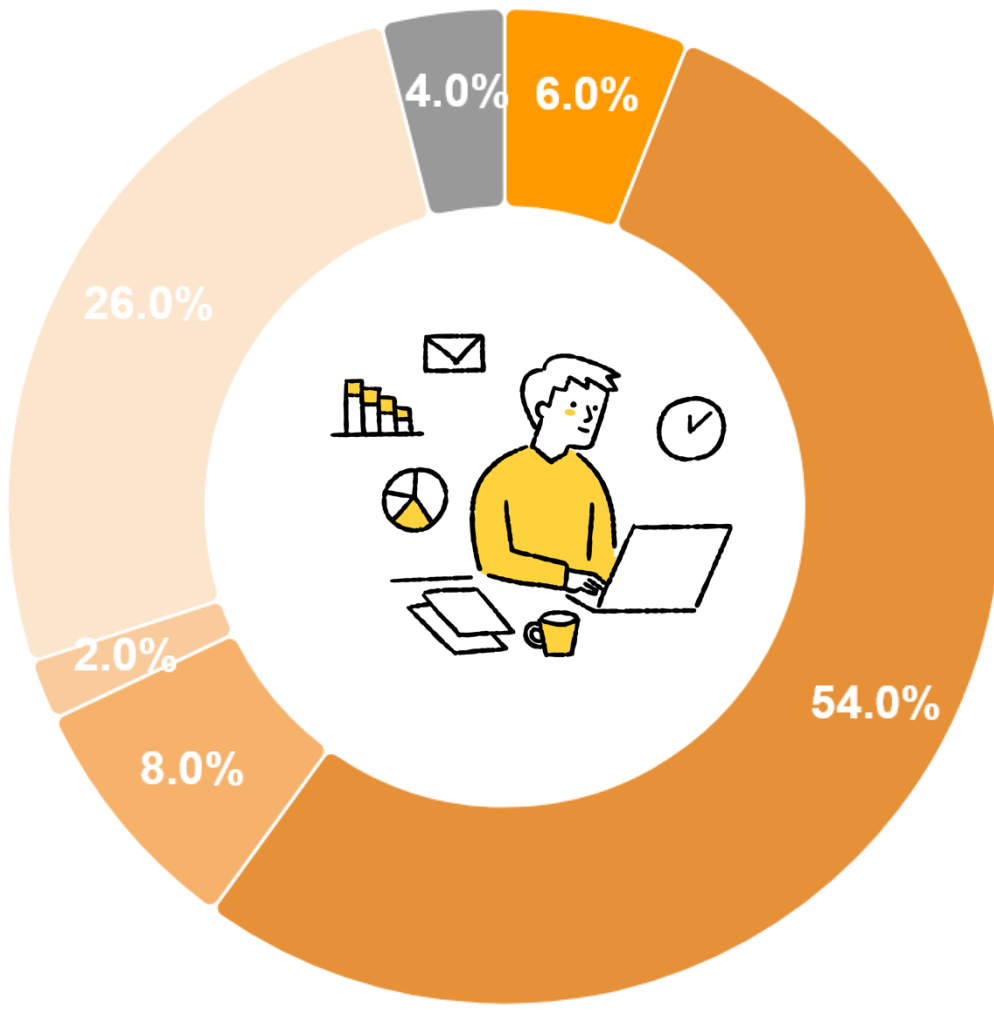
【外国人労働者】

- 勤勉でマジメでPCスキルのある外国人を雇うことにはメリット大
- やはり微妙な言葉のニュアンスが伝わりにくいこともある

【特にこだわりはない】

- 収益が不安定

その他



正社員 業務委託・フリーランス 派遣社員やアルバイト 外国人労働者 特にこだわりはない その他

【正社員】

- 保険代理店社員としての、社保負担
- きちんと気持ちを持って職人意識でやるため
- 継続して雇用できるという期待がある
- 当然、コミッションに対する控除から、それらを賄うため負担が大きい
- 敷居が高く、そこまでのモチベーションがある人が少ない
- 実際のところ、正社員の転職はそこそこ多い

【業務委託・フリーランス】

- プロジェクト単位で人のアサインや契約終了をコントロールしやすい
- 必要な時に必要な人手を補える
- 成果主義のため稼げることができ、会社も維持費があまりかからない
- フリーランスとして働くことにより手取りを増やす目的
- 専門知識を求める
- 業務委託を利用することで人件費や教育コストを抑えることができる
- 必要なスキルを持つ人材は即戦力として業務を効率的に進めることができる
- 正社員としての立場で生活基盤を安定させてから、副業として始めて欲しい
- あるスキルを持った人をスポットで雇いたい
- イベントの開催が不定期、繁忙、閑散期がある為
- 国や自治体からの委託が多い
- 在宅ワークやダブルワークで人材を確保
- レシピの漏洩を防ぐために信用できる人間に委託している
- 給料アップ
- 部署によっては正社員にこだわらなくていい
- 会社側の人達が正社員雇用をしたがらない
- 人を何人か集めるには、この形態が集めやすい
- フリーランスの方が、即戦力を雇用できる
- スキルがわかりやすかったりする
- 一つの作品にこだわる人間が少ない
- 演奏活動をしながら働く人が多い
- 外注がメインとなると、社内にナレッジが蓄積しないため、依存から抜け出しにくい
- 基本給がほとんどないので定着しない
- 税金への知識が不足し手間も取られる
- 本当に必要な時に仕事を依頼できるかが難しい
- 自社で新卒や未経験の新人を1から育てることがないためそのノウハウが育たない

- 個人事業主ではないと国が定めているので、なんとかして欲しい
- 優秀な人材の取り合いや不足
- 個人事業主が多いため、税に関する知識が乏しく非効率な場合が多い
- スケジュールや品質管理
- 社会保険に入らないため個人の負担が重い
- 他社との給料格差
- 安定しない
- 契約終了後、次の人材が見つからない・ノウハウが社内に残らない、というリスクが発生する
- 技術やノウハウの属人化が起き、契約終了後に業務継続が難しくなるケースも多々ある
- 帰属意識がないこと
- 業務委託ならやった分だけ払えばいいし閑散期に給料を支払う必要がなくなる
- 安定度はないので、どのように人を同じ位置に留めることが出来るかが課題
- 稼げればいいが、副業要素も強く なかなか時間を割かないと数字に反映されづらい
- 通常の朝出社して夜帰宅するような規則正しい生活ができる人間が少ない
- 演奏活動を優先される

【派遣社員やアルバイト】

- 小中学校でメインで働いている人材を、放課後のアフタースクールタイプのスクールでパートタイマーとして雇用する
- 比較的低賃金で雇いやすい
- 大学生のアルバイトが多い
- 辞める人が多く、賃金や福利厚生の見直しが必要
- 人材の不安定さがある
- 長期間契約すると正社員にシなくてはならない

【外国人労働者】

- 人材不足
- 教育

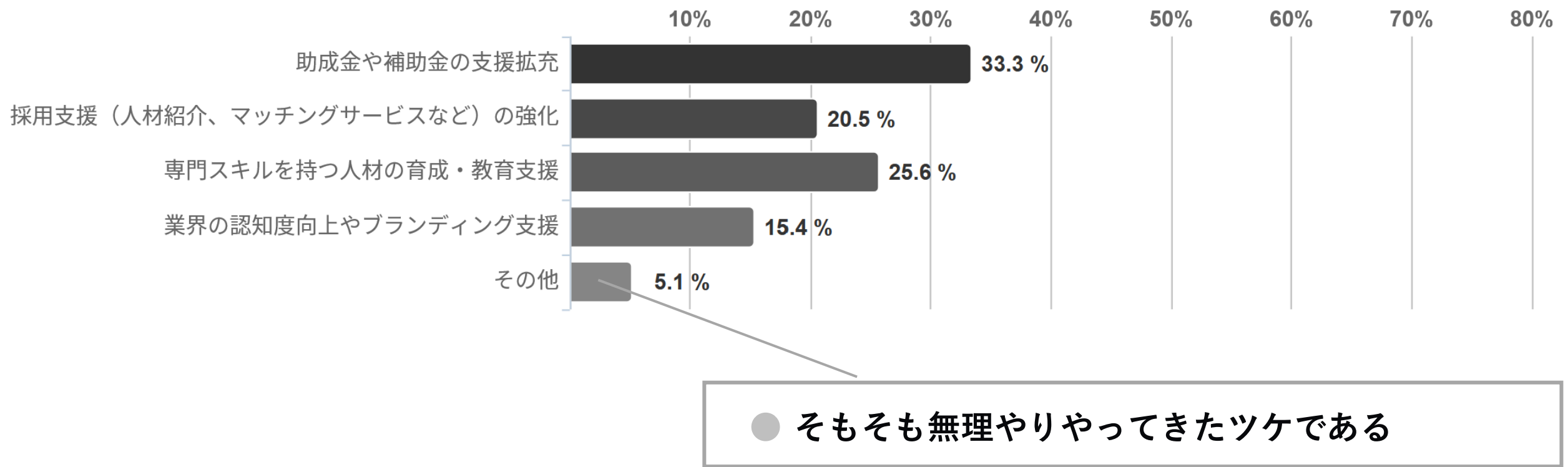
【特にこだわりはない】

- 業界での大きな会社ではフリーランスのセラピストとして登録することが出来る
- ショップなどでは正社員、バイト、派遣など様々な形でアドバイザーとして働くことが出来る
- 仕事を手伝って貰えるのなら、アルバイトでも外国人労働者でも特に拘らない
- IT業界は比較的、時間的・場所的な制約が厳しくないため、様々な雇用形態を選択する方がいる
- どのような形でも人が欲しい
- 実力社会なので、成績をあげてくれれば本人の給料も確保できる
- 離職率が多いので正社員にこだわることもない
- 様々な形で働くことが出来るが、大きな業界ではないので正社員としての募集があまりない
- 言語の壁がある

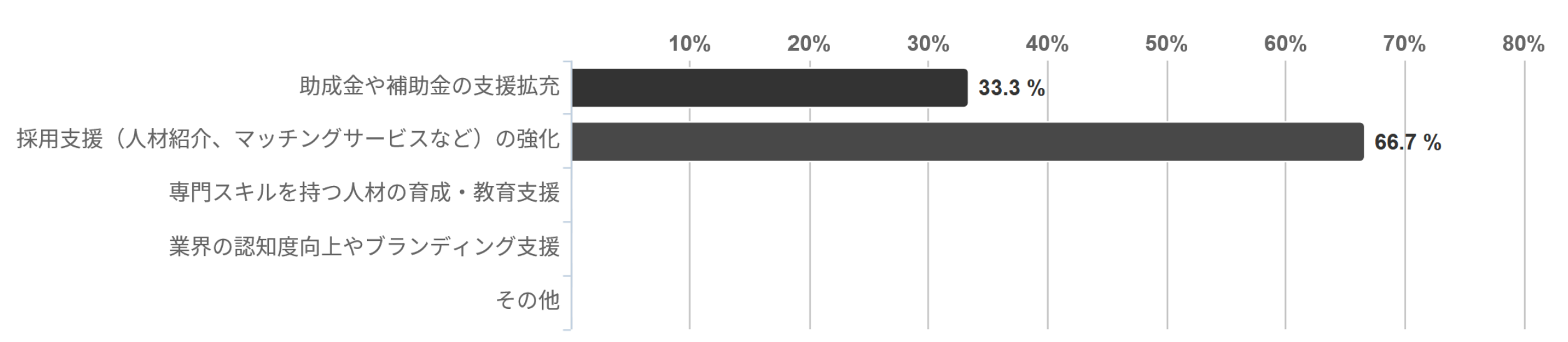
人材確保のために必要な外部支援

ーあなたの業界では、人材確保のためにどのような外部支援が最も必要だと感じますか？

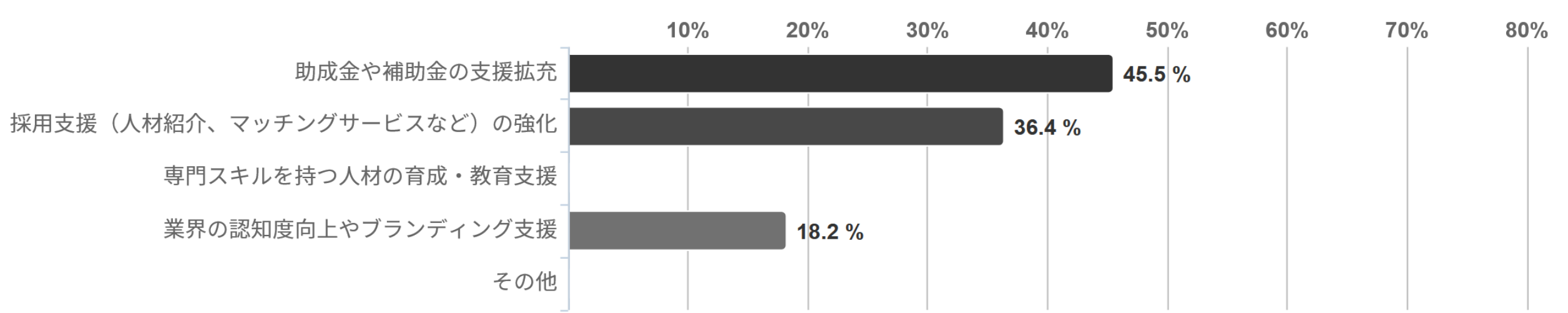
美容業



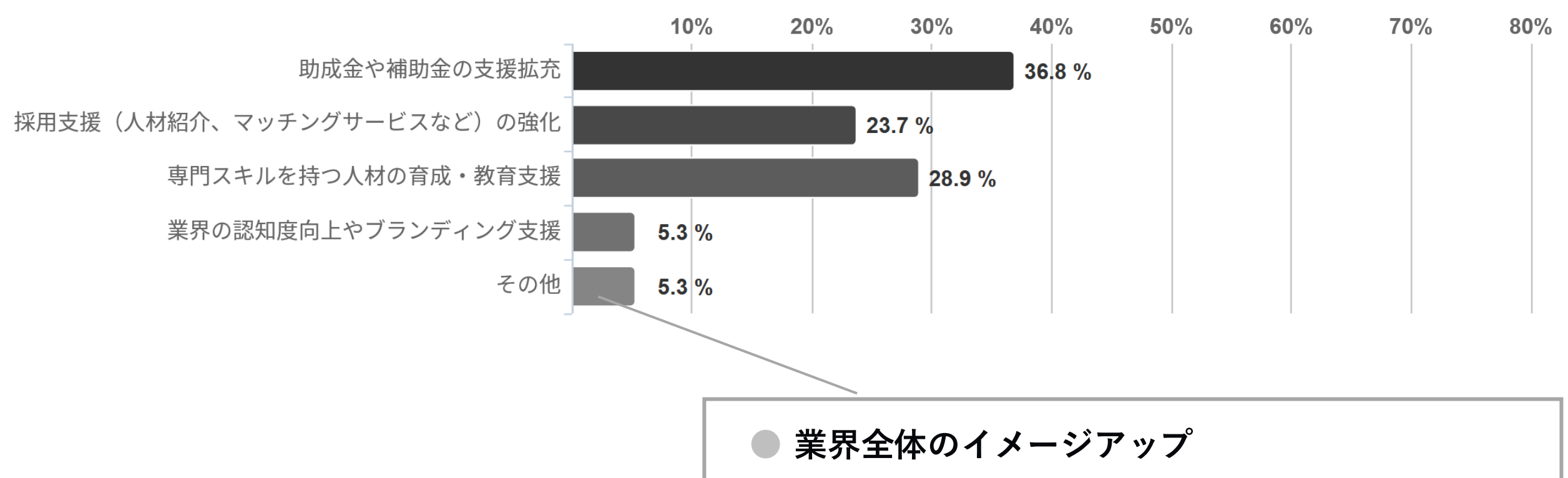
飲食業



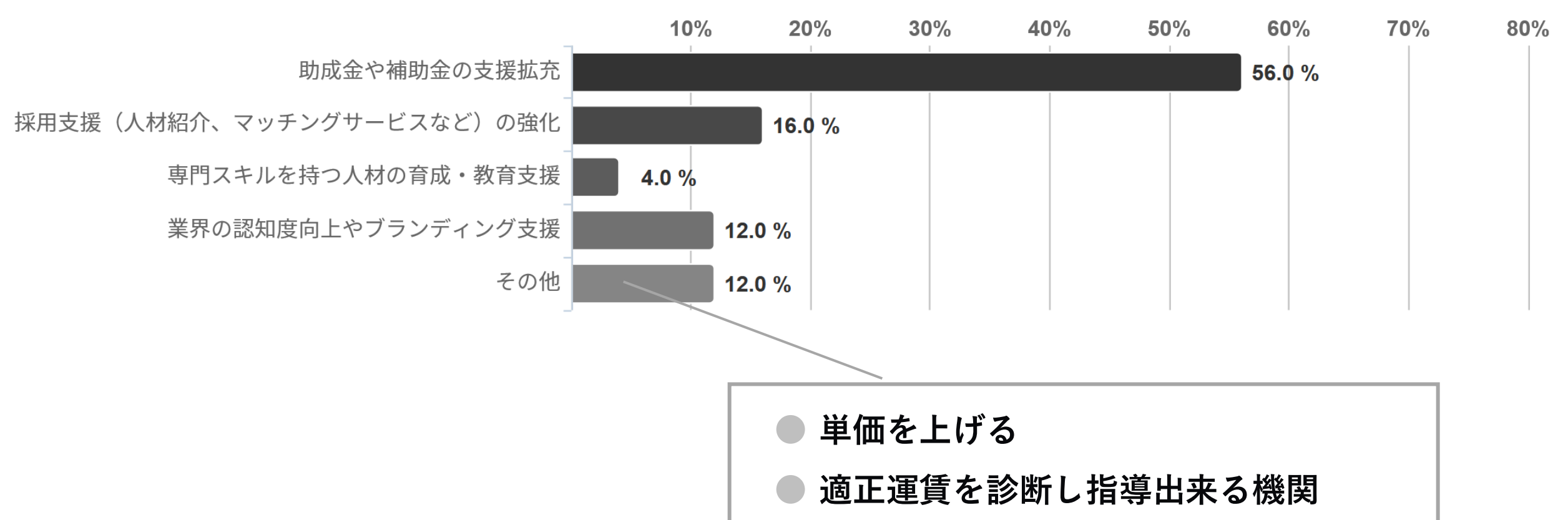
小売業



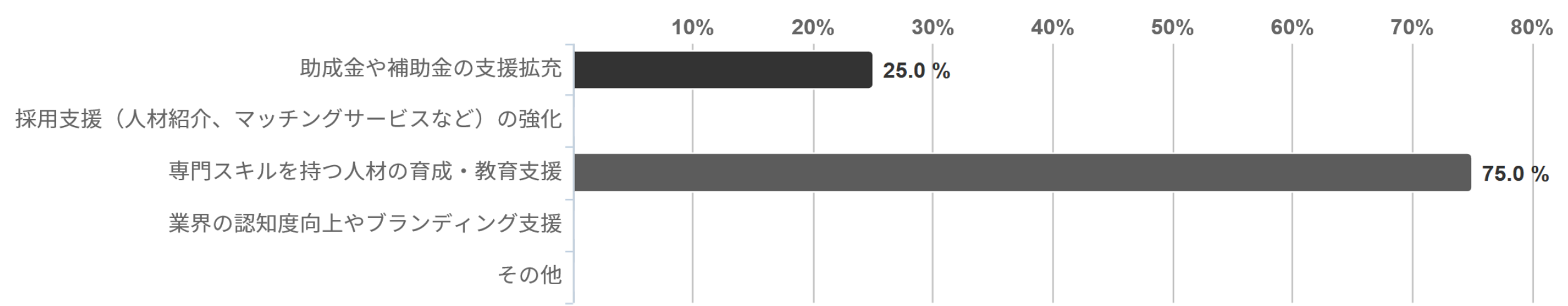
建設業



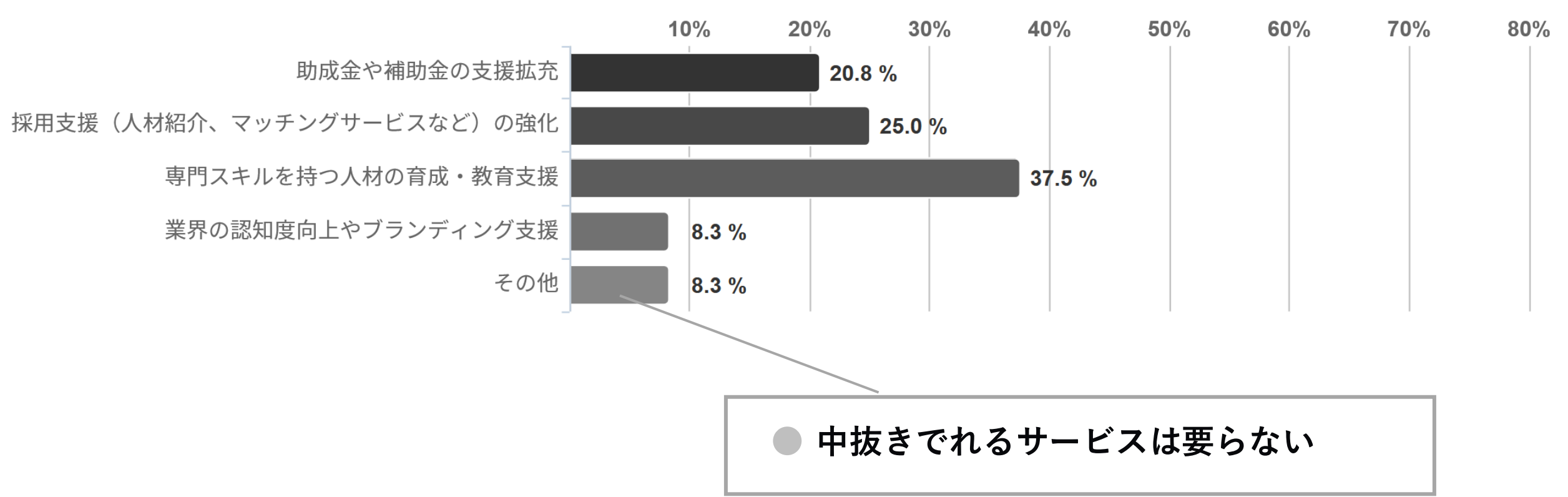
運送業



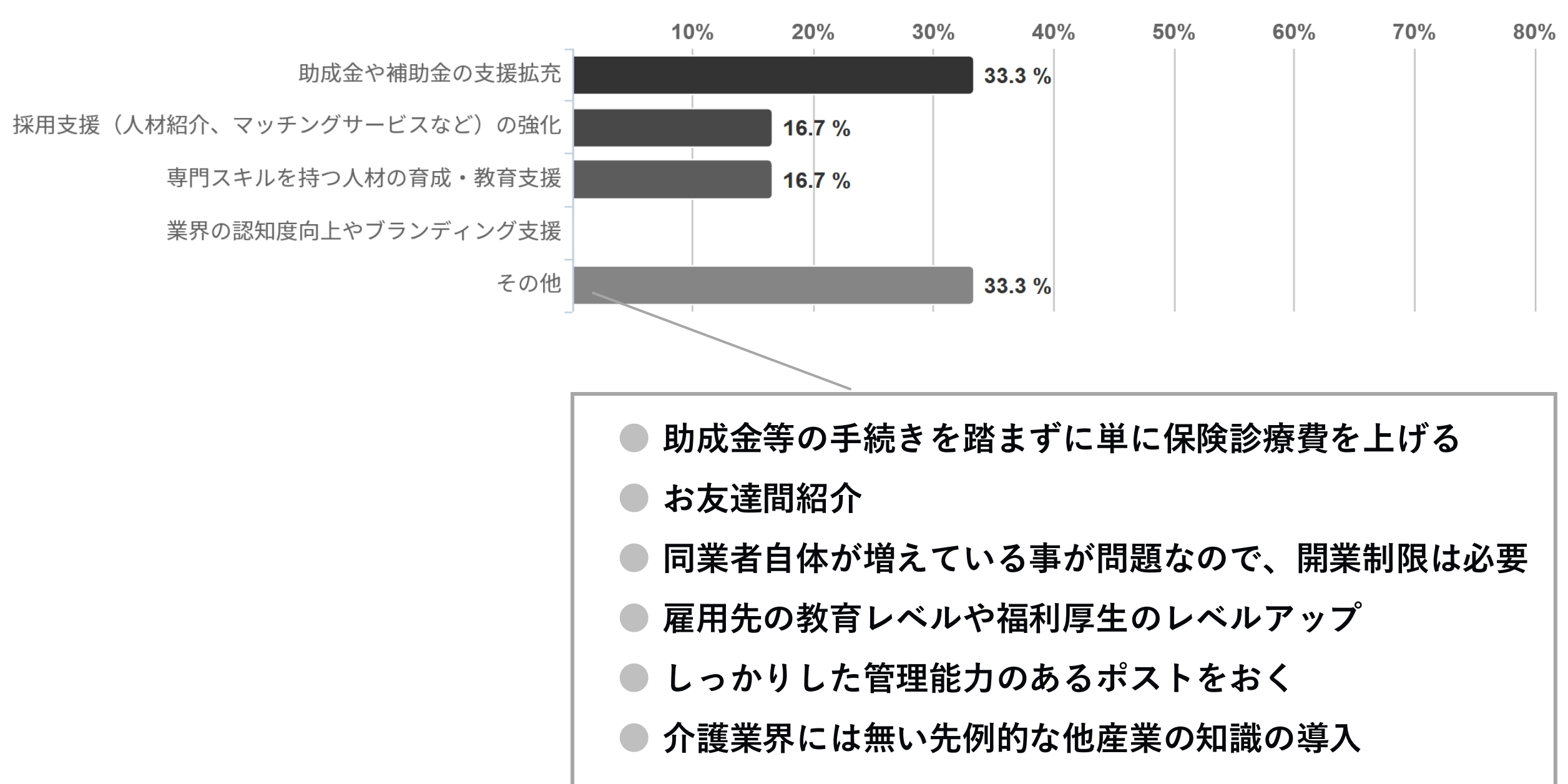
不動産業



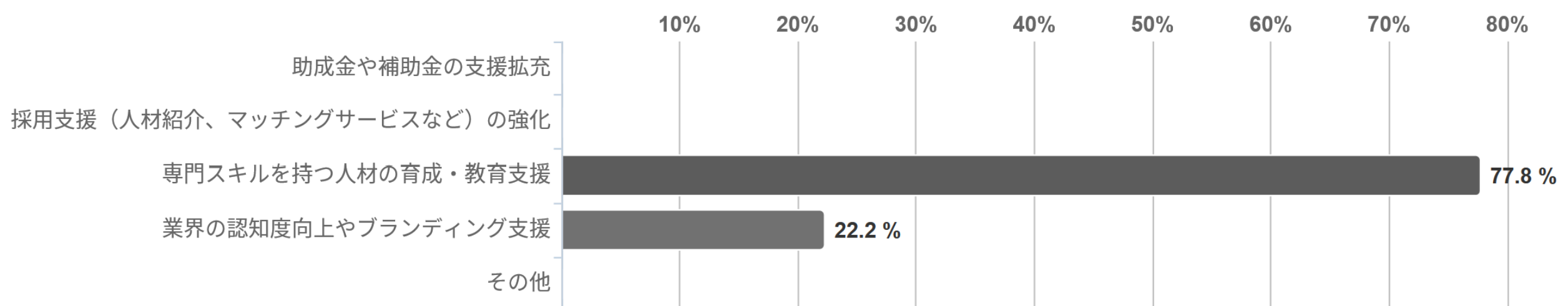
WEBサービス業



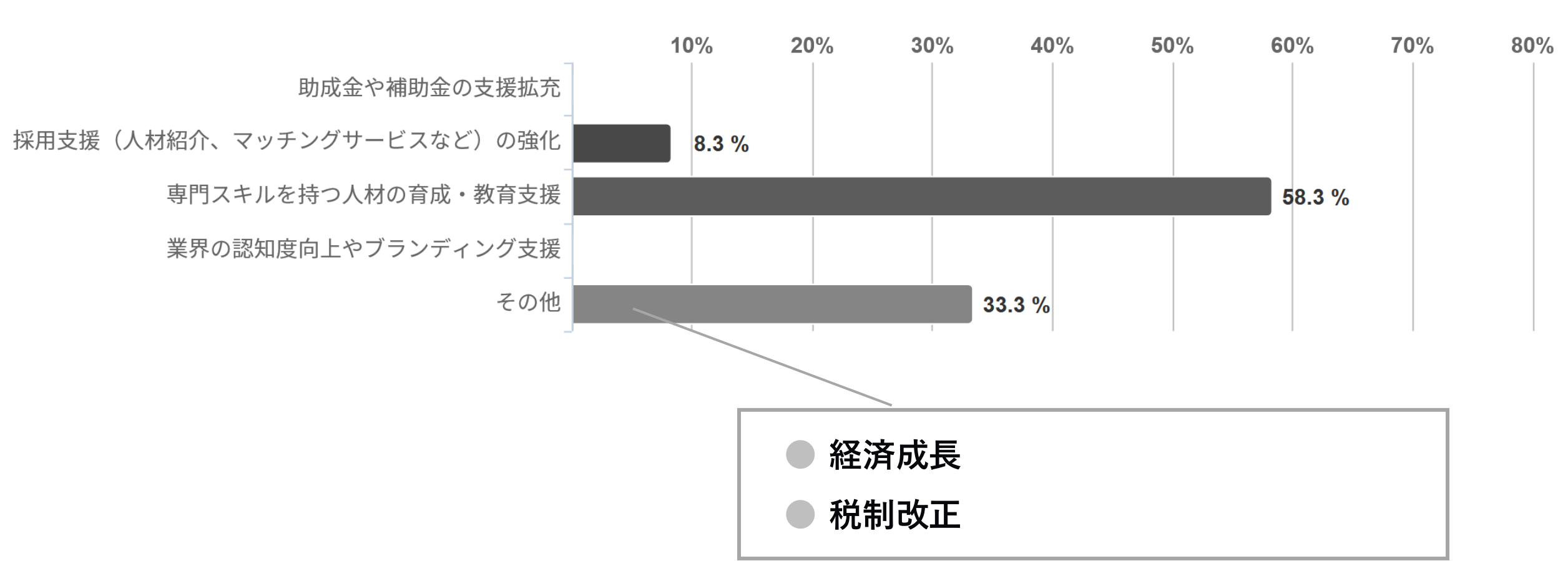
医療業・福祉業



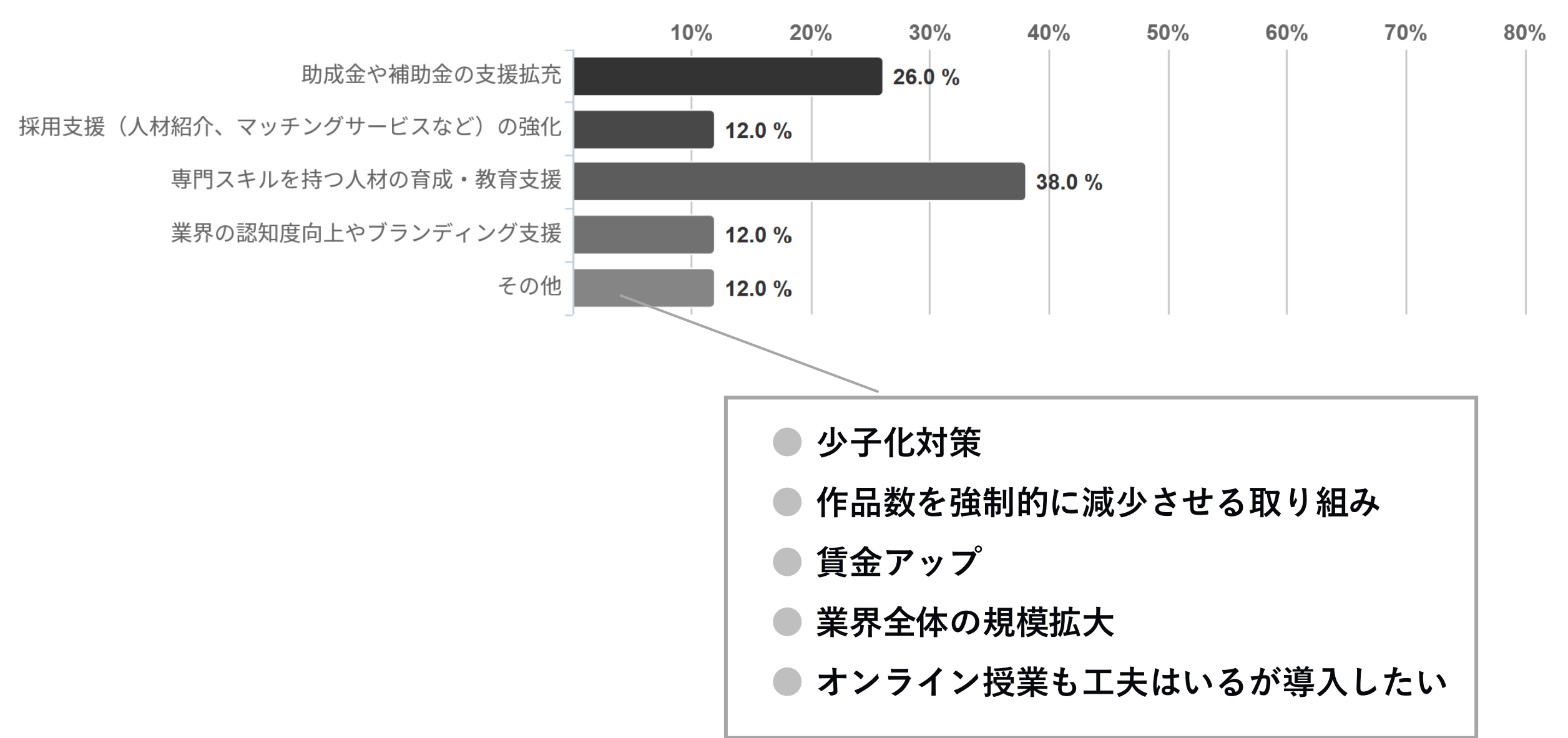
専門家(士業・FP・コンサルなど)



個人投資家



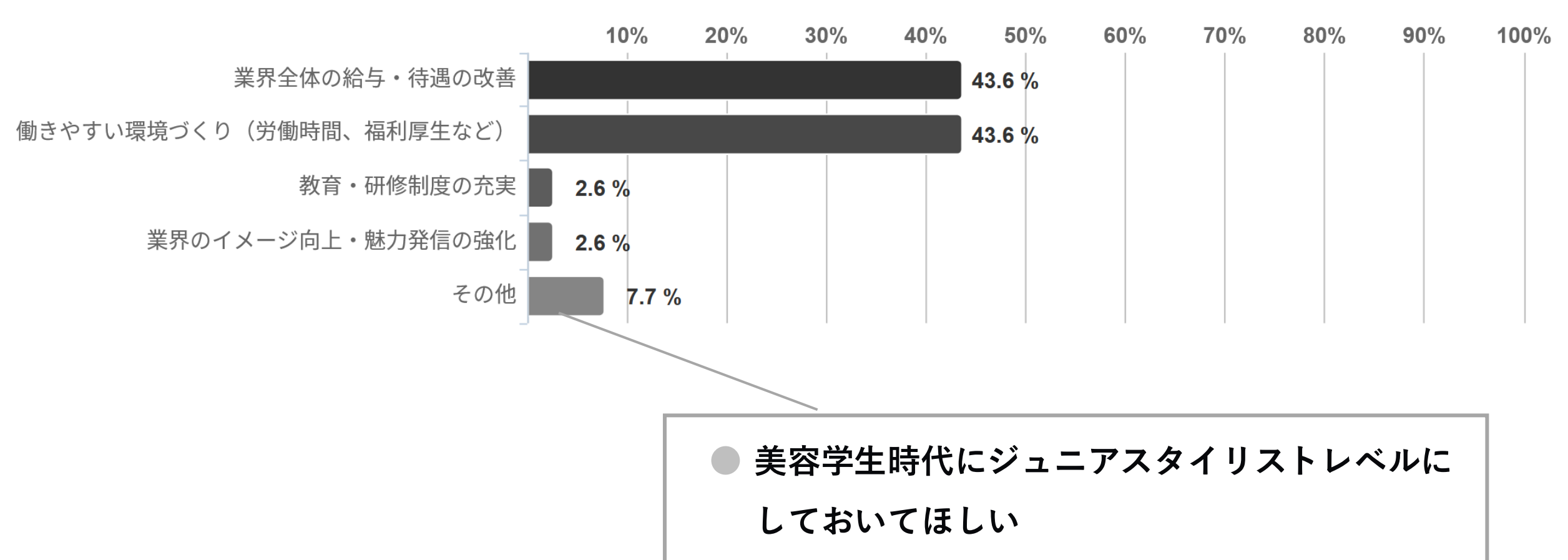
その他



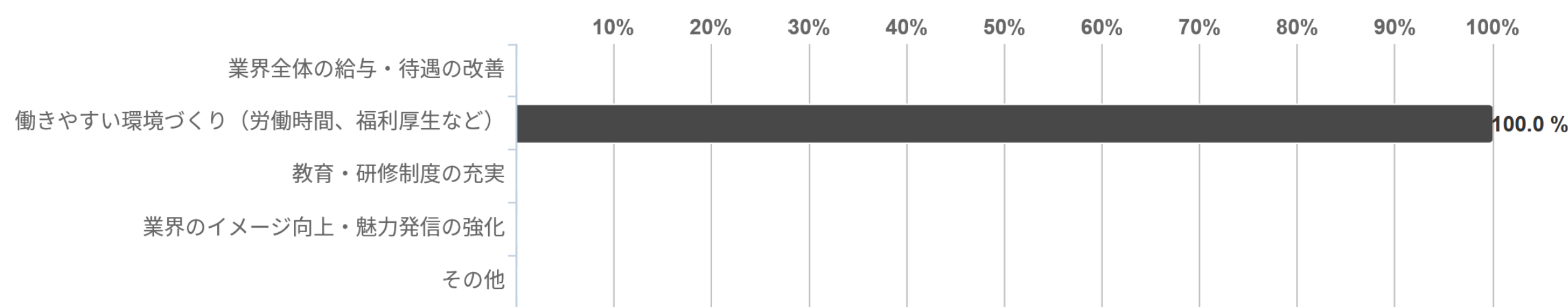
人材不足の問題を根本的に解決する方法

—あなたの業界で、人材不足の問題を根本的に解決するために**最も**重要だと考えることは何ですか？

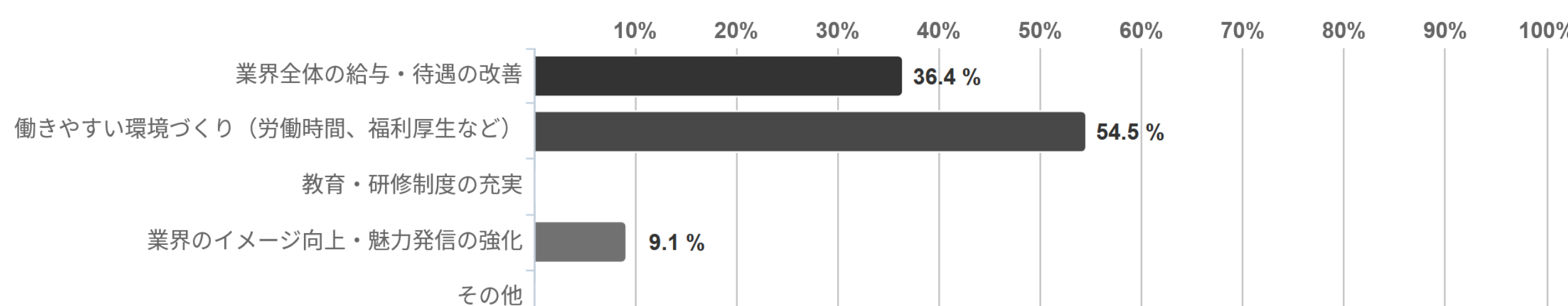
美容業



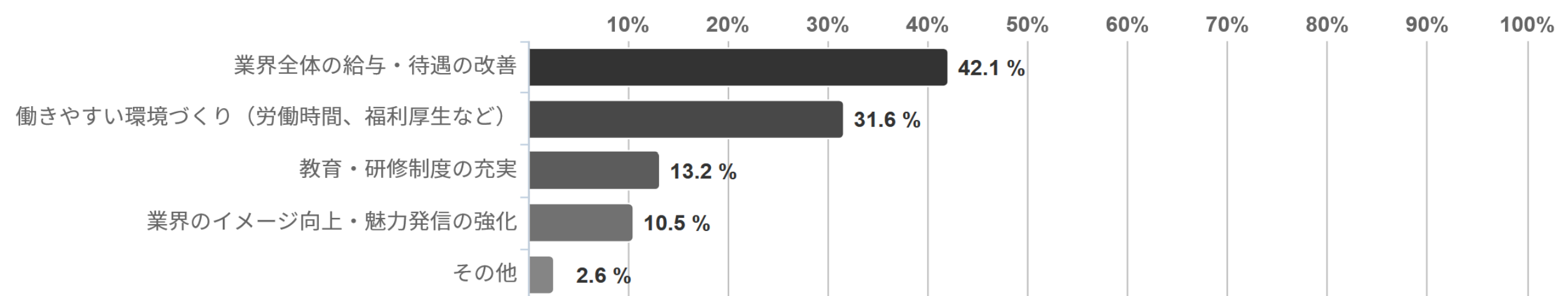
飲食業



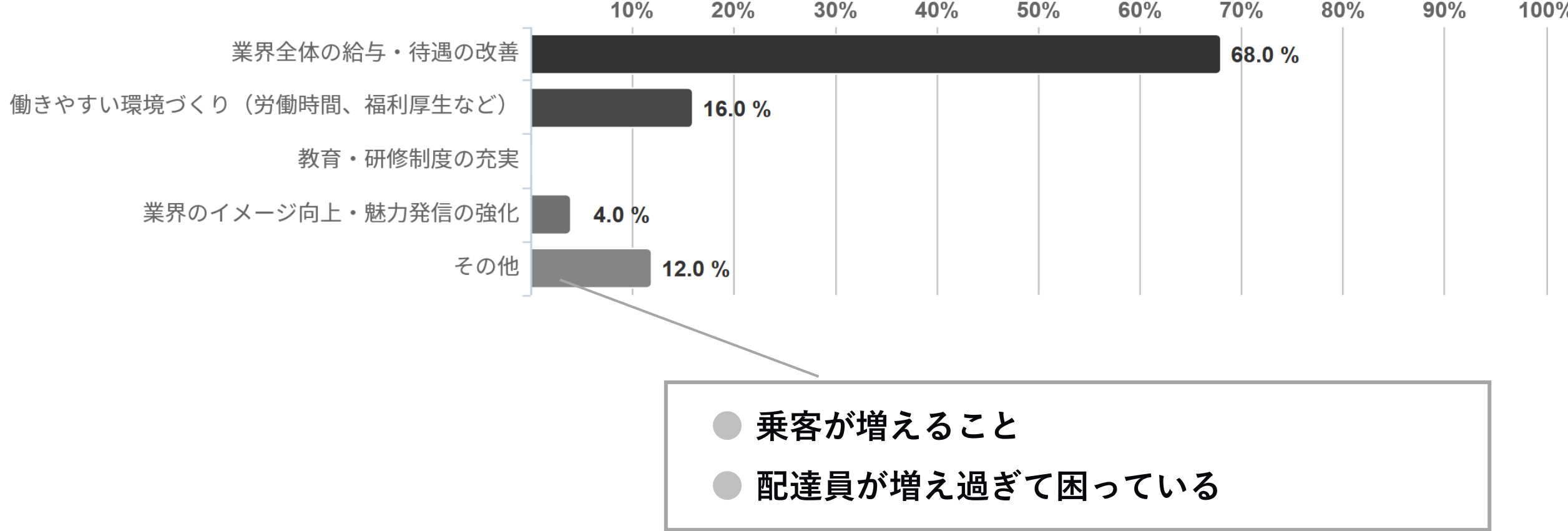
小売業



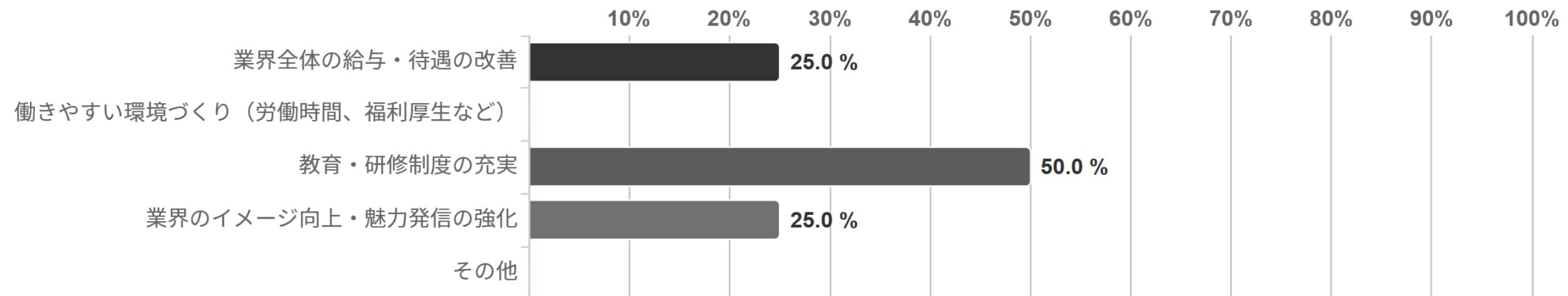
建設業



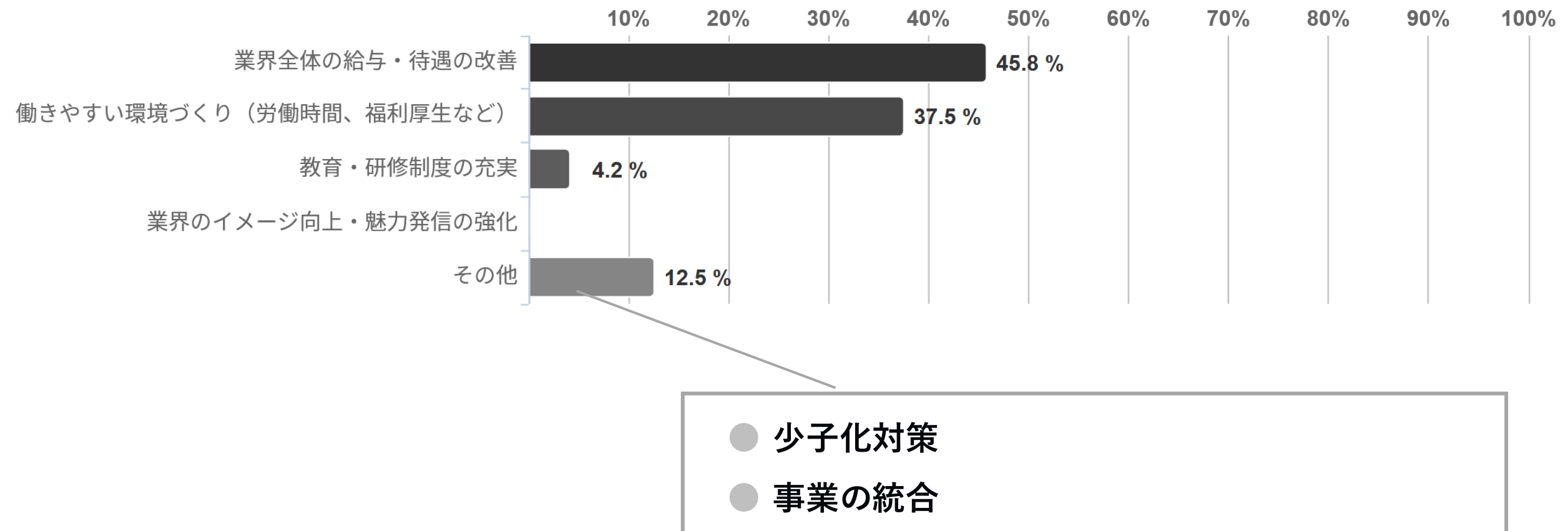
運送業



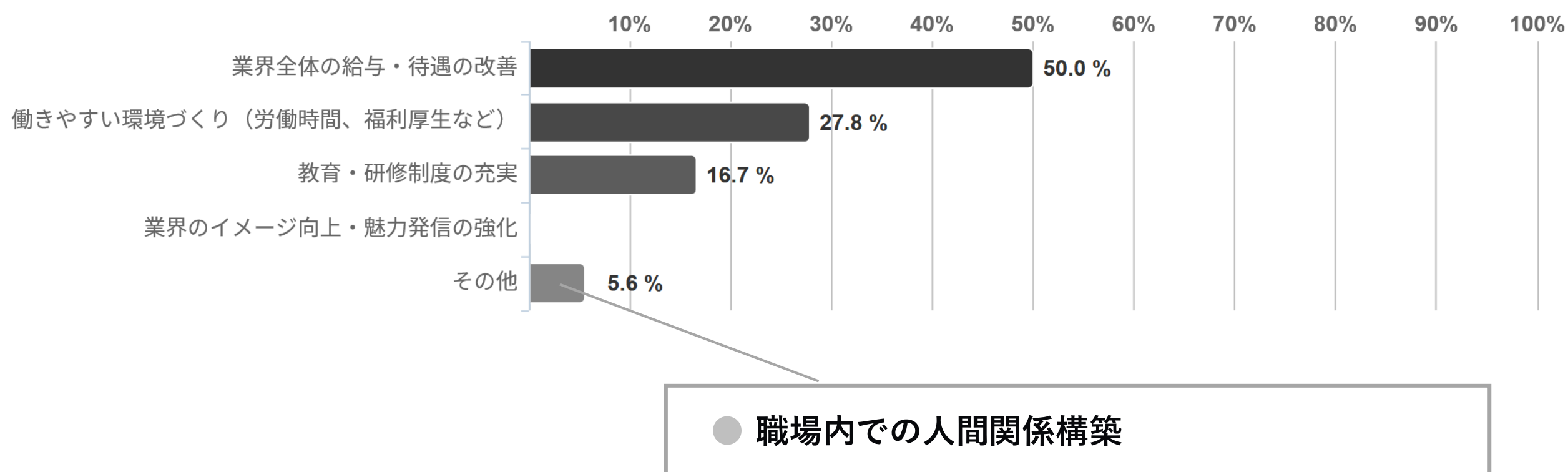
不動産業



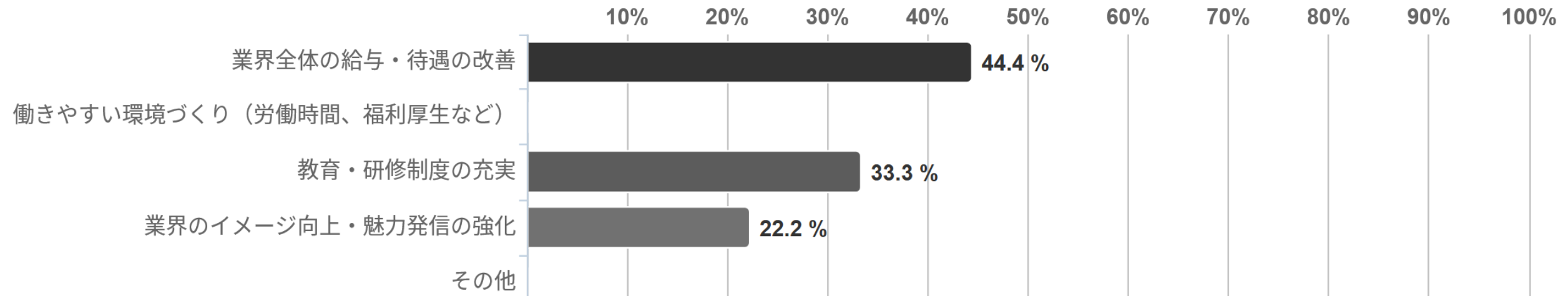
WEBサービス業



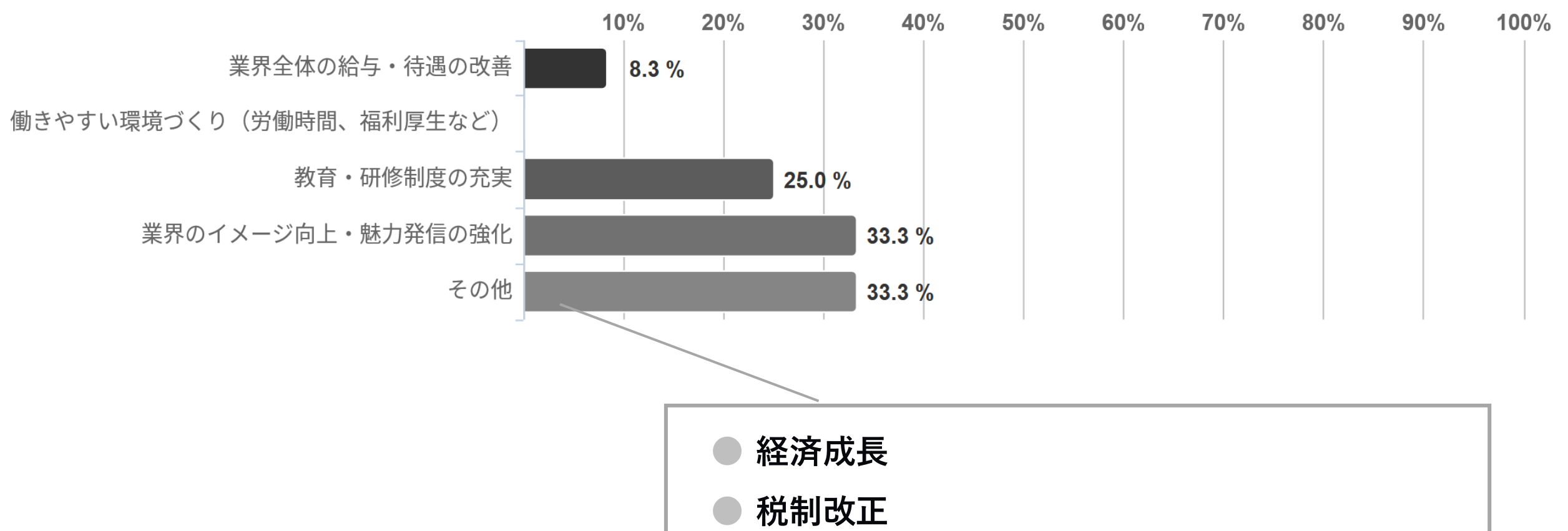
医療業・福祉業



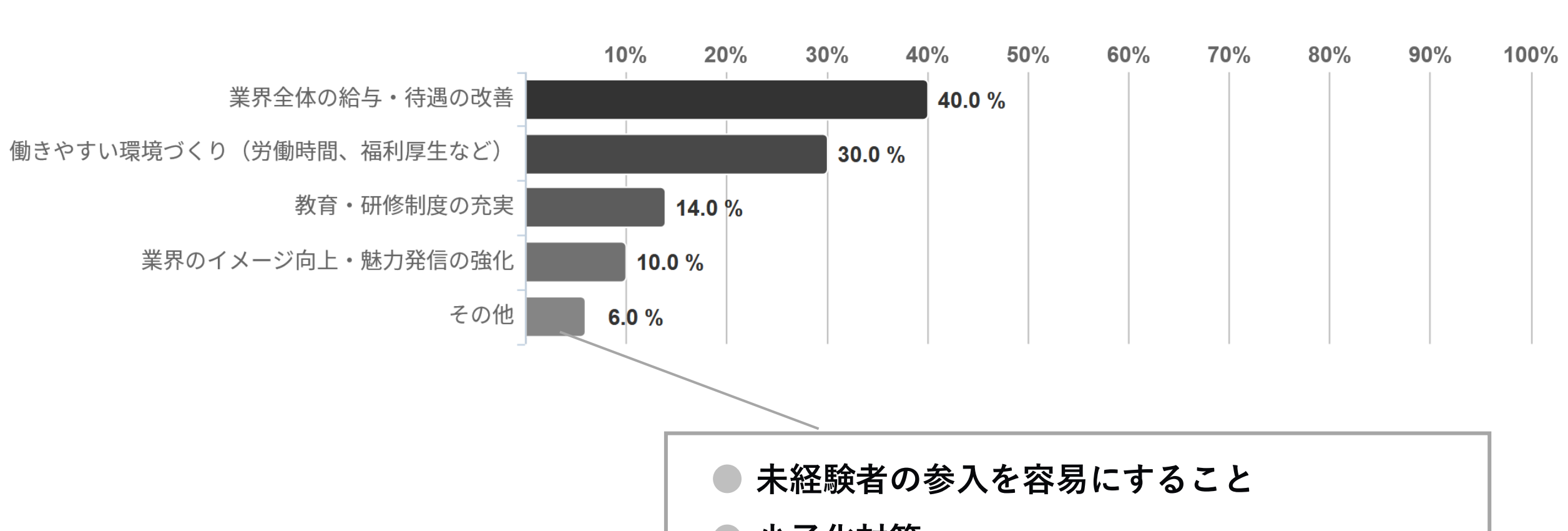
専門家(士業・FP・コンサルなど)



個人投資家



その他



人材不足解決のための手段や方法

－あなたの業界において、人材不足解決のために行われている珍しい手段や方法があれば教えてください。

美容業

- やはり最近では、動画を見ての求人が増えてきているように感じる
- お店の強みを活かしたブランディングができており撮影や体験ができる
- タイミーなどの、ちょっとした隙間バイト
- 専門学校に登録して新卒の就職斡旋
- SNSを使っていたり、ヘッドハンティング
- 時間の短縮で自分が働く
- 初任給プラス福利厚生がしっかりしているところに集まる
- ホットペッパーのうまい活用法
- 子育てではなれた方へのアプローチ
- 短期間でのスタイリストの育成
- 最近ではリクルート関係に強い人材を新人獲得のためにやとった

飲食業

- 学生アルバイトであれば先輩の卒業と共に後輩を紹介して卒業してくれる
- お客様の子供や、知り合いのツテ

小売業

- 本部で無料の媒体がある
- 常連のお客さんに声をかけて手伝ってもらう
- 在宅ワーカーで募集をかける
- 主婦層が多いため、知り合いに声掛けを行ってくれる
- 信頼も大事なため、身内や家族にお願いすることが多い
- 障害者の雇用
- その職場で半年や1年以上勤務している従業員さんからの紹介などで採用
- インスタやTikTok等で会社の紹介から採用情報を発信している

建設業

- SNSで仕事を紹介している
- 古くから働いている上司や先輩の考え方が変わらなければいくら採用しても結果は変わらない
- ラインやアプリで、仕事のマッチング、アルバイトの募集をする方法
- 外国人労働者を採用している
- 一部企業が「週休3日」や「時短勤務」を導入
- 忙しくて1人でまわせなくなってきたらいとこや兄弟の力を借りている
- マッチングアプリを活用して新しい人と繋がる
- 技術を学びたい未経験者に対し、フランチャイズ形式で業務機会を提供
- 基本的には不衛生であり根気のいる作業であることを認知して貰うことが必要
- 仕事の薄い時期を減らす為、グループチャット導入している
- ほぼ紹介で入ってくる
- 親族や知り合いで仕事を回している
- 協力会社どうして手伝いあっている
- 労働時間の短縮

運送業

- フレックス制度を導入
- スマホ1つで受注から生産まで出来るので今までより少ない人数で業務が行える
- 一日トライアルで仕事をしてみる
- 高額な入社祝金を設定している
- 軽貨物運送業では法人化してる社長同士の繋がりで仕事を回したりしている
- YouTubeやTikTok等で求人を出している
- 完全委託制
- LINEのオープンチャットで求人
- 定年後のシニア層を対象に、短時間勤務や軽貨物配送専門の仕事を提供する企業が増えている
- 収入が上がれば人が寄ってくる
- 求人媒体など使わず、知り合いを呼んで仕事を回している

不動産業

- 紹介制度
- エージェント制度で副業でも不動産の仕事が行えるようになってきている
- 最近はInstagramやXなどSNSの運用や、無店舗型の不動産会社がある

WEBサービス業

- お試し採用のような新しいやり方が必要
- 難しい講座などを受けて合格した人をそのまま育てる
- 親族や知人はもちろんのこと、前職の同僚に声掛けして協力を仰ぐ
- 基本的にはSNSなどで業務委託先を探せてしまう時代
- 積極的にフリーランスを採用する現場が増えてきている
- ソーシャルメディアの活用、講師向けの勉強会の実施
- SNSで人材確保に努める企業がある
- オフィスの美化の推進、オフィスカジュアル採用など働く魅力の向上
- AIを使う動きはある
- リモートできる仕事など、女性が働きやすい環境づくりが大事
- ランサーズなどで仕事を発注するケースが多い
- 地方IT人材とのオンライン常駐
- 外国人エンジニアのフルリモート採用

医療業・福祉業

- 入社祝い金が5万円など高額なところが多い
- YouTubeを使った業務紹介
- 患者が感動して、人材として入社する
- 紹介が多い
- 全国展開しているチェーン店では、FacebookなどSNSを活用して採用している
- たとえ数時間しか働かなくても雇用している
- お客様をスタッフ勧誘している
- ボディビルに励みやすい環境を働きながら提供、支援するネットワークがある

専門家(士業・FP・コンサルなど)

- 同姓同名の人の集まりからつながったネットワークを活用
- 相互補完できるスキルを活用し、企業のコンサルティング業務を推進している
- 中学生へのアプローチ
- 常に紹介

個人投資家

- DAO活用による分散型採用
- ハッカソン採用
- SNSやオンライン勉強会などで情報を得る
- 暗号資産を無料で配布するエアドロップというイベントがあったりする
- 技術者養成としては各プロジェクトごとで学校設立やコミュニティでの繋がりや勉強会
- セミナー、SNSで発信

その他

- SNSの活用
- これまでの紹介という採用方法から、募集範囲を広げる。AIを利用する
- 委託型募集人の復活を望む
- トレーナーが受付業務なども全て行い人材不足を補っている
- ツールのコミュニティ仲間での情報交換
- 講座の受講生がそのまま採用になる場合がある
- 友人紹介登録しある一定の回数入ると紹介料がもらえる
- 他業種からのスカウトや知人の紹介が多い
- 口コミでの紹介
- 少数精鋭でやっていて信用できる知り合いしか紹介できない
- 講師の友人紹介制度
- 知り合いの人は繁忙期に薦職の人をバイトで使ってる
- リモートでの勤務が可能となる組織と環境の整備
- 知り合いからの紹介で仕事を受注したりしている
- セミナー、勉強会のSNS化

人材不足に関する業界ならではの課題や予測

ー人材不足について、あなたの業界ならではの課題や要望、未来の予測について教えてください。

美容業

- 離職率が高く、低賃金
- 美容師と言うカテゴリーの向上、客単価の上昇など問題山積
- 人口に対して店舗数が飽和状態なので淘汰していく
- 業務委託なのに、会社員みたいに要望を求めないでほしい
- 美容業界は、独立したい人が増えて、競争率が激しくなる
- 休日や給料をあげて地位自体を上げていかないとやりたいと思われない
- 組織化しようとするオーナーは減ってきており、個人として経営するようになる
- 実際に働きに出る前に技術を学べる塾のようなものがあれば、採用活動にも積極性がでる
- 給料面や労働時間のを如何に管理出来るかが課題と考え、安定出来る仕事にする
- 90年代にブームで大型店舗が増えたがブーム以前の小規模店舗の時代に少し戻りつつある
- 美容師になりたい人も少なくなっているし、実際の職場環境などにも問題が多い
- 業界的に縮小していく
- 人材の高齢化が進み、新規客の獲得が今よりも難しくなる。少子化がすすむ
- 外国からの出稼ぎが増えて日本人が減ってくる
- 確実に子供が減って行っているのでもそこがなり手不足の原因になっている
- 低予算でも利用できるマッチングサービスのような物があると非常に助かる
- これからはより個の時代になるため、ブランディングなどを強化する
- 若い人が美容師になりたいとゆうように魅力を発信し続けていく必要がある
- もっと人気になる業界になって賃金も上がることが理想
- しっかり育成の部分が出来ないと人を集めても意味がない
- 美容師の地位の向上が今よりも上がってくると良い
- 全体の単価アップにより収入が上がり魅力を感じられるようになれば良い
- 少子高齢化による労働人口が減っているのは避けられないので外国人労働者に頼る様になる
- 人材確保も難しいので、1人営業の小規模店舗がどんどん増えてくる
- これから美容室は減っていき、でも、1人美容室は増えていく、大型店舗はなくなる
- 国家試験をもっとサロンワークベースで考えて欲しい
- 美容師資格のあるなしで出来る仕事内容の許容範囲を広げてほしい
- アシスタントは資格なしでもOKとか
- 人口減少による人材の確保がより難しくなってくる
- 外国人を雇うようになる
- 今後はよりサロンをブランディングできた会社が勝っていくことになる
- 社員を雇って働くお店より、1人でするお店が増えていき店舗数も変わっていく
- 離職率特に若い世代が高いので今後若い世代が活躍できる環境を整えていく必要がある

飲食業

- 人材確保難、労働環境改善必須
- AI活用や外国人雇用拡大が鍵
- セルフオーダー・無人決済の普及
- 人手不足を補うため、タブレット注文やモバイル決済、セルフレジなどが一般化
- どんどん海外の人が入ってきているが、言葉の壁は大きい

小売業

- これから若い人が少なくなっていくので高年の人も雇っていかないといけない
- 人を集めることができない店舗は、黒字であっても縮小や撤退を余儀なくされる
- 特に現状は変わらないと予想している。外注で依頼することのメリットが大きい
- 便利なツールがどんどんできている
- ChatGPTなどの発達により、事務作業の多くは、代替可能になると予測
- 今後さらに人材不足による労務難は加速していく
- 外国人雇用を活用しつつ、DXで省人化をしていく必要がある
- 人手が不足してる中で、いろんな物の自動化やAIが進んでいけば必然と人材不足は解消する
- 現場の声に沿った自動化などが必要
- 今後システムやAIがより発達し、人材不足の問題は軽減していく
- パンは安いというイメージがあるため単価が上がらない

建設業

- 技術力があるので、辞めずに続けてもらおうと、次の世代に継承できる。覚える前に辞めてほしくない
- 若い人達を教育する上司の考え方を変えていかなければ根本的な解決にはならない
- 現場仕事はキツイイメージを持たれてるので、それがネック
- 若い人材が少ないので、ベテランが増えていく一方になりそう
- 完全になくなる業界でもないが、若い世代が育たず会社がなくなるケースが増えそう
- 若い子が多々いない為この先建設業は人手不足が深刻になってくる
- 法定義務であ資格取得者や免許保持者の不足が進まないよう、研修制度が確立されている
- 熟練職人の高齢化が進んでおり、若手が育たない問題が深刻化している
- まずは公共事業から単価を上げていってもらわないといつまでたっても変わらない
- 若い人材があまり入ってこなければ業界全体が活性化せず底上げが難しくなる
- 全て物価高騰してるのに職人の手間単価が変わらないと辞める職人が増える
- 仕事はあるが請け負えないケースが増えて、売り上げに影響を与える事が予想される
- 外国人労働者の活用がさらに広がり、労働市場が国際化する可能性
- 個人事業主が働きやすいように支援や助成金を増やして欲しい
- 人材教育が活用し易くして欲しい
- このまま日本人が少なくなって外国人ばかりの業界になっていく
- 建設現場作業員なので、若い世代の人員が減少していることが一番の課題
- 外国人労働者が受けいられるような環境づくり、働きやすいようにサポートが必要
- 働きやすさや給料面での補償などが充実してくると働きやすくなる
- 建設業界での若い世代の人材不足が進んでいる。業界全体での人材確保が必要
- 税制を変えて、景気が良くなれば自然と良くなる

運送業

- 自動化やIT、AIなどによって人が介さなくても、配達ができること
- 現場で働く者を軽視する傾向がありそこを改善しないとダメ
- 宅配業界の未来予想ですが、仕分け作業も配達も人員が必要で自動化が難しい
- 人材不足が解決する見込みはないため、自動運転など別のアプローチが必要である
- 企業が顧客からしっかり料金を取り、それをドライバーなどのスタッフに還元させるべき
- 個人事業主の小規模事業者に対してインボイス制度等の不要な税金は早く辞めてほしい
- きついし、割に合わないから若い世代に人気あまりないからそこを変えていく
- 誰でもできる仕事なのでそれなりの給料があれば人材は確保できる
- AIによる最適ルート設計やDX化の遅れが業務効率化を妨げる
- ネットでの販売は増えていくので今後も荷物の量は増えてくるのでより人は足りない
- 低い単価で仕事を請けているので少子化に伴い、配達員がすくなくなっていく
- 荷物が一部届かない地域が出てもおかしくない
- 不在でも再配達のないように受け取れるシステムが必要

不動産業

- 長く続けられるような環境を整えていくことが必要
- 最初の3年くらいはノルマが低くてもよいのではないか
- 管理委託会社は受託する物件が増えるほど業務量が増えるが、業務負担がどんどん増えていく
- マンションの高齢化による建替えや、大規模修繕が出来ないマンションなどの問題
- 不動産会社の体質的に、賃貸紹介と管理手数料を稼ぐ1回は少なくとも積み上げていくストック型の方が増えていく

WEBサービス業

- AIが採用分野にも利用されてくる
- スキルの低い人や、仕事自体を簡単と思っているクライアントが増える
- 個人事業による外部委託化が進み、業務量が少ない場合は正社員との二足の草鞋の形が増える
- エンジニアになりたがる人は多いですし人材不足になることはない
- 人手が不足して調達コストが高まり、淘汰が進む。人材の価値が高まる
- AIの利用が増え、人材は減るが業務の効率化や簡略化が進む
- 今後講師対生徒という構図でのサービスに、どれだけ生徒側にメリットを感じてもらえるか
- 必要な技術が移り変わったときに、対応できる人材が充分ではなくなる
- 生成AIにより仕事を奪われるケースが増える
- 技術進化が早く、学び続けないと即ミスマッチ
- 育成より即戦力重視が定着し、今後も慢性的な人手不足が続く
- 業界内でのつながりが薄いので、次世代へのノウハウの継承など難しい部分がある

医療業・福祉業

- 国家資格を持っている人が少なく学校も増えないので人数はジリ貧になる
- 賃金を上げみんなのやる気を上げてほしい。給与を上げればある程度の人手不足は解消されそう
- 一度家庭におさまった女性の人材の有効活用ができるとある程度は改善される
- 介護業界については重労働を伴うのでロボット化が進むと良い
- 今後も、学校の新設ができないことから、有資格者の人数が年々減っていく
- 単価が低くて安いので、高くするしかない。準公務員扱いにする
- 人材不足よりも治療院の弱肉強食化が生じて、利益がでない会社は吸収されていく
- 若手の減少と高齢化により、技工士の数は今後も減少する可能性がある
- 離職していた方を復職してもらいやすい環境を整えれば、人手不足は少しずつ解消していく
- ブランクがあるため、復職をためらっている方も多いと聞くので、技術向上のために研修制度などをもっと積極的にやってほしい

専門家(士業・FP・コンサルなど)

- 免許事業であるので大きな変化は見られないが生き残れる人材も1/10とかのレベル
- 業務範囲が拡大していくが人員が追いつかない。正社員にこだわるにも限界がある
- このまま少子化が進む事によって、募集人も加入者も減少してしまう
- 今後の業界の発展に伴い 採用方法や質の高い人材の確保をする必要がある
- これからは何でもかんでも集客、集客とあくせくするのではなく、専門化していく必要がある
- メンタルが強くないと続かないお仕事なのでその教育をしっかりするべき

個人投資家

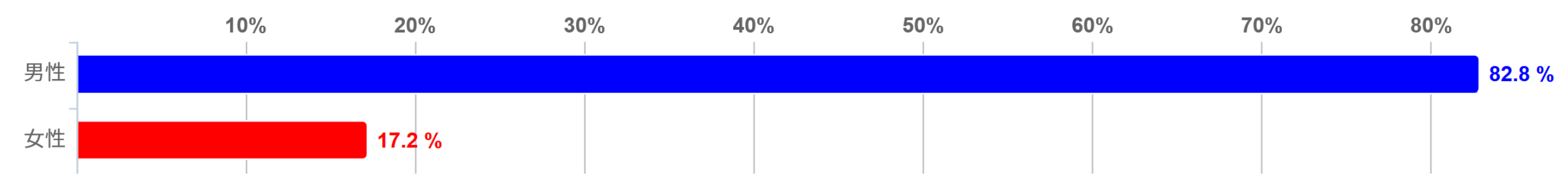
- 規制対応の専門人材不足が課題、AI活用で効率化をしていく
- 投資をする人が増えればいいが、まだまだ固定観念が強い人がいる限り変わらない
- 仕事を行う場所の制約を受けない分、時間の拘束が非常に長くなる傾向にある
- 経済成長により、個人投資家が利益を得られる事ができる事が必要
- 暗号資産の税制改正がされるかどうかは課題
- 今後は外国人労働者にとって代わられることもたくさん増えてくる
- 暗号資産業界としてはこれから更に参入人口が増え日本でも普及していく

その他

- 魅力あるチームがこれからどんどん増えると思うので倍率は高くなってくる
- 人材の高齢化が進むことで教育をやり直す必要あり
- 最新の機器などを使い込むレベルまで育成する
- 生成AIを今後どれだけ普及できるか、利用する側も積極的に利用する風土になれるかによる
- このまま離職者に歯止めが聞かなければ業務提携といった形態が基本になる
- 人材育成が難しく、教える側のスキルも必要なので、教育スキルの向上がポイントになる
- リモートやDX普及により、非対面募集が増えるため、従来型募集の限界はいつか来る
- ただ語学ができるだけではなく、応用力や臨機応変性のある人材を見つけることが課題
- 全体的に給与、福利厚生など待遇があまり良くないので改善していかないと優秀な人は集まらない
- どの業界も人材不足はある為誰もが働きやすい環境作りは必要
- 外国人が日本に定着したいと思えるような環境作りをしていく必要がある
- AI・自動化技術の進化で一部業務は効率化されるけれども、一方では高度人材の不足は継続する
- 景気がものすごく悪い状態にならない限り、少子化問題による人材不足は解消されない
- 賃金や福利厚生の見直しと、休憩や休日を取りやすい職場作りをすることが課題
- 工事単価が上がっていけば通年で雇っていくことが可能になってくる
- フリーランスが多くなる
- 必要なときだけ割高でもいいのでやってくれる人が欲しい、緊急対応をいつでもやる人が必要
- 原作つきという安心と安定を望んでの出資を根絶してオリジナル作品だけに絞る取り組みが必要
- 音楽にお金を費やす人が少ないので、売上が低く、収入が低くなり、人材不足に陥る
- 広告などを使ってより仕事の魅力を発信した上で、福利厚生をを見直す必要がある

本調査の回答者属性

▼ 性別



▼ 年齢

