

令和2年度産業廃棄物処理業における多様な人材の確保に関する調査結果概要

令和3年3月

環境省環境再生・資源循環局廃棄物規制課

I. 調査概要

1. 調査の目的

2015年（平成27年）9月の国連サミットでは、SDGs（持続可能な開発目標）が採択され、2030年（令和12年）までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標が設定されている。SDGsでは、「誰一人取り残さない」との理念の下、包摂的な社会を実現するとの観点から、「ジェンダー平等を実現しよう」（目標5）、「働きがいも経済成長も」（目標8）、「人や国の不平等をなくそう」（目標10）といった目標（ゴール）を掲げている。

他方で、我が国の産業廃棄物処理業では、人手不足が深刻な問題となっている。そこで、産業廃棄物処理業において、障害者、外国人、女性、高齢者等、多様な人材を確保し、業界の人材を多様化することにより、人手不足を解消することが期待され、また、産業廃棄物の適正処理を通じた「つくる責任 つかう責任」（目標12）を始めとする環境問題の解決と、上述したような多くの社会問題に関する目標の同時達成が可能になる。

このため、産業廃棄物処理業における人材確保の実態を把握し、多様で包摂的な産業にしていくための方策を検討することを目的として、調査を実施した。

2. 調査実施内容

(1) 業務請負者

株式会社環境新聞社

(2) 調査実施期間

令和3年2月1日（月）～2月25日（木）

(3) 調査実施方法

調査は、公益社団法人全国産業資源循環連合会の協力を得て、同連合会の青年部協議会の連絡網を使い、Webフォームと調査票ダウンロード先URLを記したアンケートメールを1,679社に送付した。

(4) アンケートの結果

351社から回答があり、回収率は、20.9%であった。

II. 調査結果の概要

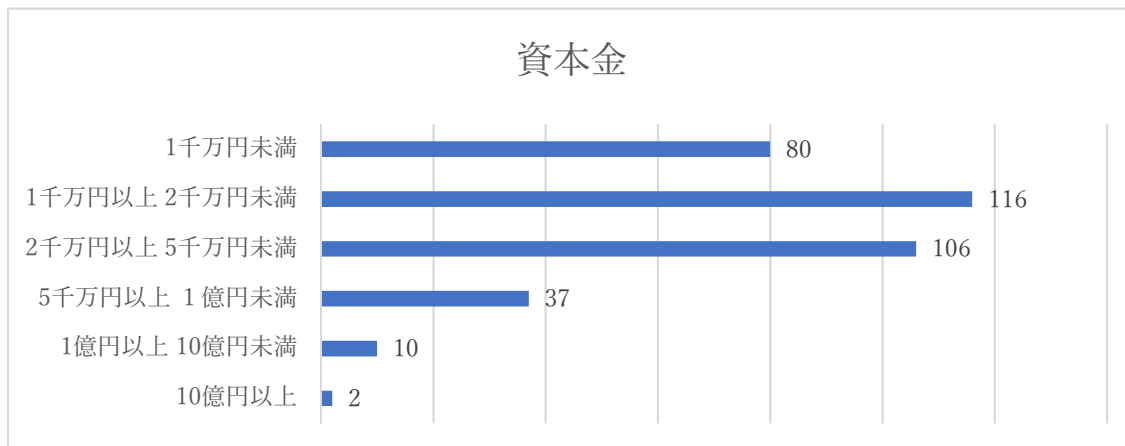
1. 組織の概要

○**設立時期**は、回答会社数 351 社のうち「1901 年～1950 年 14 社 (4%)」が非常に少なく、「1951 年～1960 年 32 社 (9%)」、「1961 年～1970 年 58 社 (16%)」、「1971 年～1980 年 96 社 (27%)」と 1951 年以降順次増加し、その後は「1981 年～1990 年 71 社 (20%)」、「1991 年～2000 年 45 社 (13%)」と減少し、「2011 年～2020 年 6 社 (2%)」にとどまっている。設立当初は廃棄物処理業を行っていなかった会社もあると考えられるが、廃棄物処理法の前身である清掃法が 1954 年に制定されたこと、1950 年代後半からの高度経済成長に伴う大量消費、大量廃棄による廃棄物問題が顕在化し、1970 年に廃棄物処理法が制定され、産業廃棄物の排出事業者責任が位置付けられたことなどが、こうした傾向に影響していると考えられる。

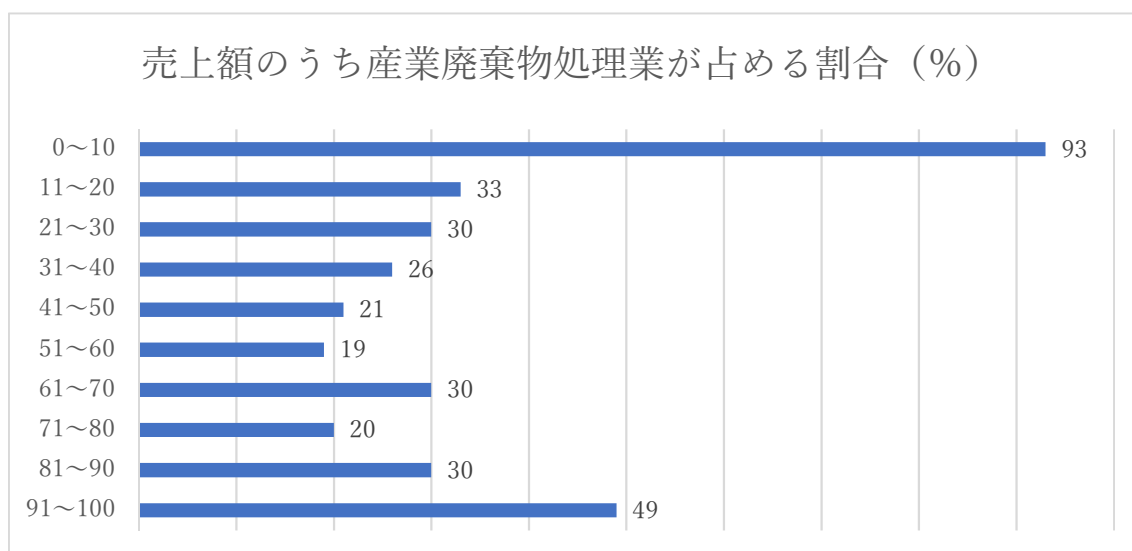
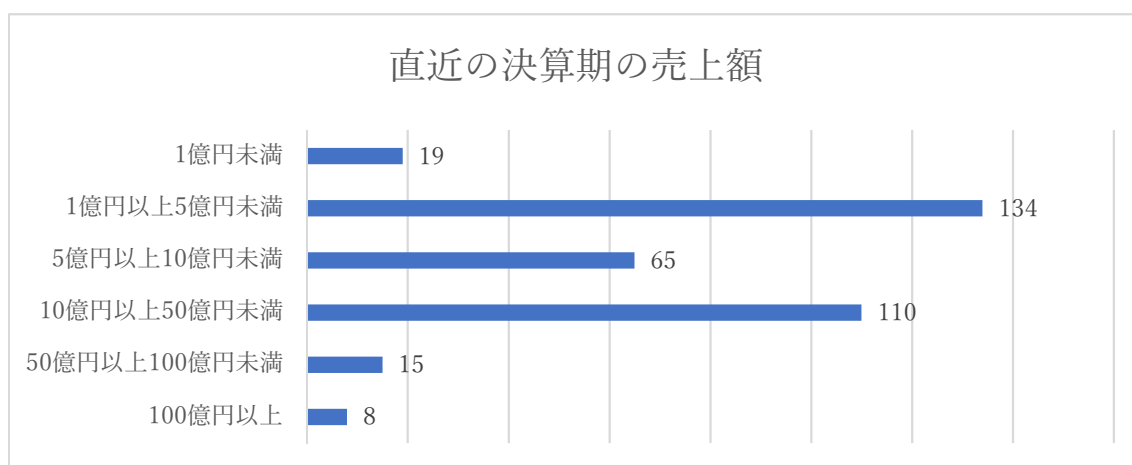
○**組織の形態**は、回答会社数 351 社のうち会社組織が 347 社 (99%) と大半を占めているが、会社以外の法人・団体及び個人経営がそれぞれ 2 社 (1%) となっている。

○**本社所在地**は長野県が 22 社と最も多く、次いで愛知県、広島県が各 18 社、北海道、東京都、新潟県が各 15 社、兵庫県、島根県が各 14 社、青森県が 13 社、岡山県、大分県が各 12 社、千葉県、三重県、鳥取県、徳島県が各 10 社と続いており、岐阜県を除く 46 都道府県から回答があった。**事業所数**は、回答会社数 351 社のうち「1 か所 157 社 (45%)」、「2 か所 63 社 (18%)」、「3 か所 55 社 (16%)」の順に多く、10 か所以上も 8 社 (2%) あった。

○**資本金**は、回答会社数 351 社のうち「1 千万円以上～2 千万円 116 社 (33%)」が最も多く、次いで「2 千万円以上～5 千万円 106 社 (30%)」、「1 千万円未満 80 社 (23%)」であった。サービス業における中小企業の定義である資本金 5 千万円以下の会社が、302 社 (86%) と大半を占めている。



○直近の決算の**売上額**では「1億円以上～5億円未満 134社（38%）」、次いで「10億円以上～50億円未満 110社（31%）」となっている。売上額の内、**産業廃棄物処理業が占める割合**を見ると、「0～10% 93社（26%）」が最も高く、次に、「91～100% 49社（14%）」となり、それ以外は10%単位（11～20%、21～30%、・・・）で区切ると、それぞれ回答数の5～10%を占めており、平均は46%であった。産業廃棄物処理業が売上額に占める割合が非常に少ない会社と、売上額のほとんどを占める会社の両極に回答が多いという特徴が見られている。以後に示す雇用の状況等については、産業廃棄物処理業に限定した質問でない場合は、必ずしも産業廃棄物処理業に限った回答ではない可能性があることに留意が必要である。

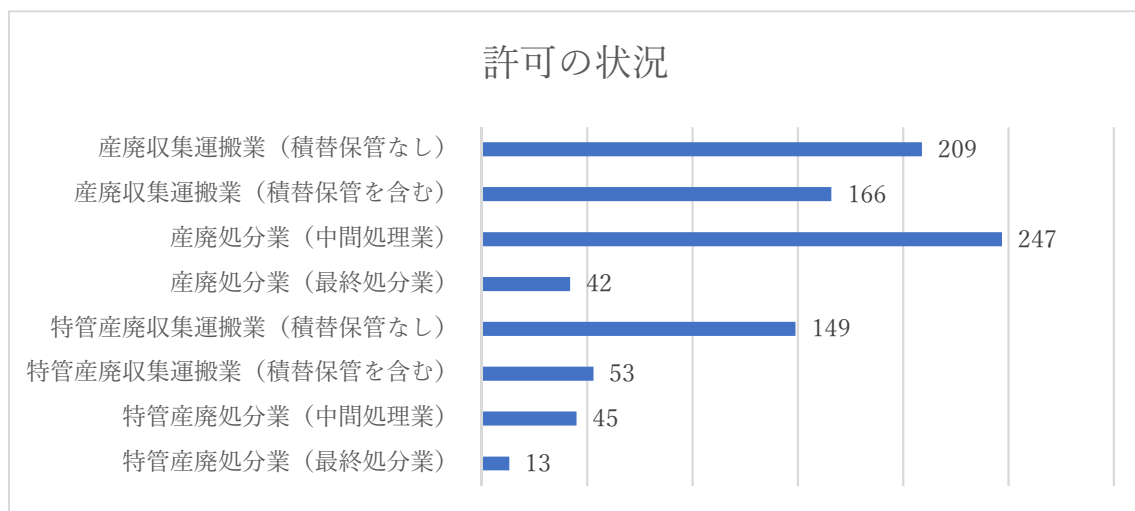


○**主たる業**は、回答会社数 351 社のうち「産業廃棄物処理・特別管理産業廃棄物処理業中心とする 181 社（52%）」、「他の業を中心とする 170 社（48%）」でほぼ半々になっている。

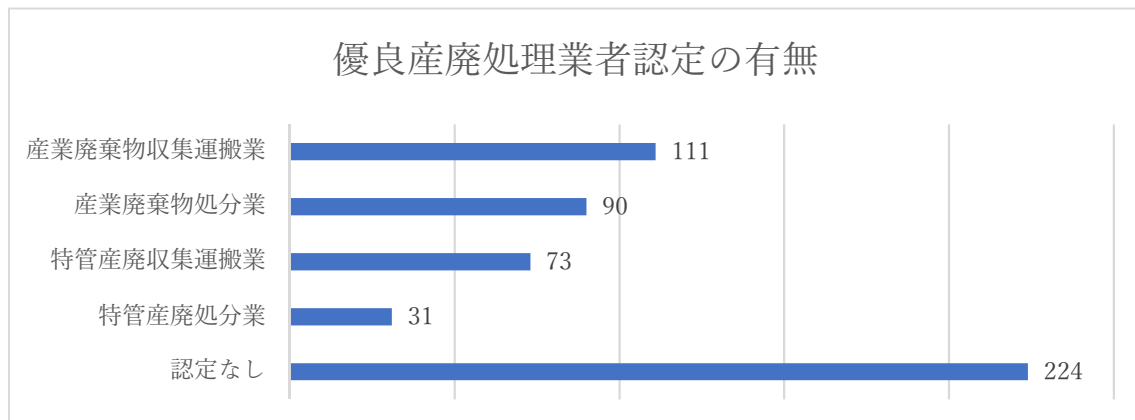
○**兼業する業種**（複数回答可）では、回答数 351 社に対して、「一般廃棄物収集運搬業 194 社（55%）」が最も多く、次いで「建設業 160 社（46%）」、「一般廃棄物処分業 97 社（28%）」、「貨物運送業 54 社（15%）」、「製造業 37 社（11%）」となっており、6 社（2%）は兼業

なしであった。「その他 99 社 (28%)」として、金属や自動車等のリサイクル、下水・浄化槽関係、ビルメンテナンス、分析・保守管理、清掃業務等が挙げられている。

○**許可の状況** (複数回答可) は、回答会社数 351 社のうち「産廃処分業 (中間処理業) 247 社 (70%)」が最も多く、「産廃収集運搬業 (積替保管なし) 209 社 (60%)」、「産廃収集運搬業 (積替保管を含む) 166 社 (47%)」、「産廃処分業 (最終処分業) 42 社 (12%)」となっている。特別管理産業廃棄物に関しては、「特管産廃収集運搬業 (積替保管なし) 149 社 (42%)」が最も多かった。



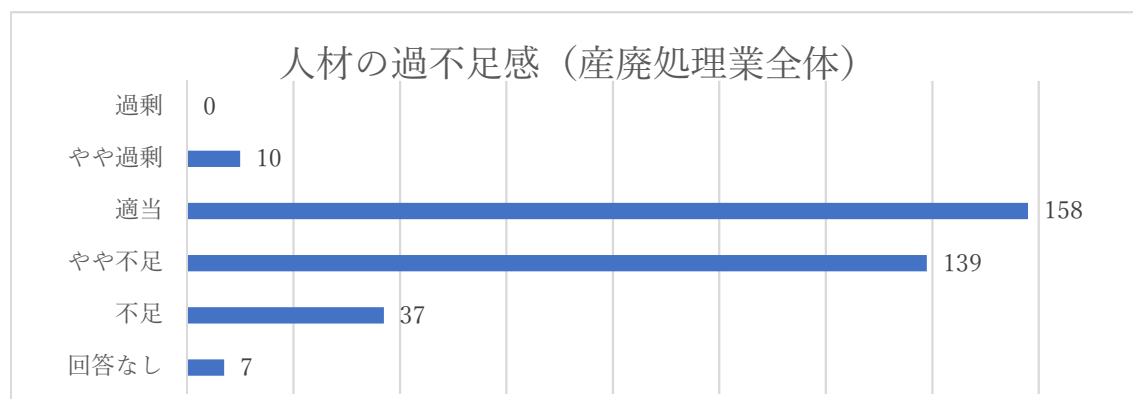
○**優良産廃処理業者認定の有無** (複数回答可) は、回答会社数 351 社のうち認定を有しているのは 127 社 (36%) であり、その内訳は「産業廃棄物収集運搬業 111 社 (32%)」が最も多く、次いで「産業廃棄物処分業 90 社 (26%)」、「特管産廃収集運搬業 73 社 (21%)」、「特管産廃処分業 31 社 (9%)」となっている。224 社 (64%) は認定を受けていない。



○**処理実績**は、焼却の回答会社数 38 社では「1~1,000t/年 10 社 (26%)」、破碎・選別の回答会社数 165 社では「1~1,000t/年 35 社 (26%)」、埋立の回答会社数 31 社では「1~1,000t/年 10 社 (32%)」と、最も小さい選択肢の回答が一番多くなっている。いずれも処理実績の幅が広いが、中央値は、焼却が 3,346t/年、破碎・選別が 8,000t/年、埋立が 3,850t/年となっている。

2. 組織の雇用の情勢について

○人材の過不足感では、組織全体の回答会社数 348 社のうち「やや不足 174 社 (50%)」と「不足 52 社 (15%)」を合わせた 226 社 (65%) が不足感を持っている。産廃処理業について見ると、回答会社数 344 社のうち産廃処理業全体では「適当 158 社 (46%)」が最も多い。「やや不足 139 社 (40%)」、「不足 37 社 (11%)」を合わせると 176 社 (51%) となり、半数以上が不足感を持っている。



○人材の過不足感について、**産廃処理業の業務別**で見ると、事務（回答会社数 343 社）と営業（回答会社数 344 社）はそれぞれ 245 社 (71%)、179 社 (52%) と「適当」の占める割合が高いが、現業（回答会社数 330 社）は「やや不足 148 社 (45%)」と最も高く、「不足 42 社 (13%)」を合わせると 190 社 (58%) を占め、現業における人材不足感が高くなっている。現業で不足している理由は、回答会社数 324 社のうち「募集を行っても要件に合う人材の応募がない 174 社 (54%)」が半数を占め、次いで「雇用しても、定着率が低い 65 社 (20%)」、「定年退職者の増加 47 社 (15%)」となっている。

○ワークライフバランスの推進に向けた認定等の取得状況は、女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」は 2 社、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」認定は 1 社にとどまっており、若者雇用促進法に基づく「ユースエール認定」は取得している会社は 0 社であった。

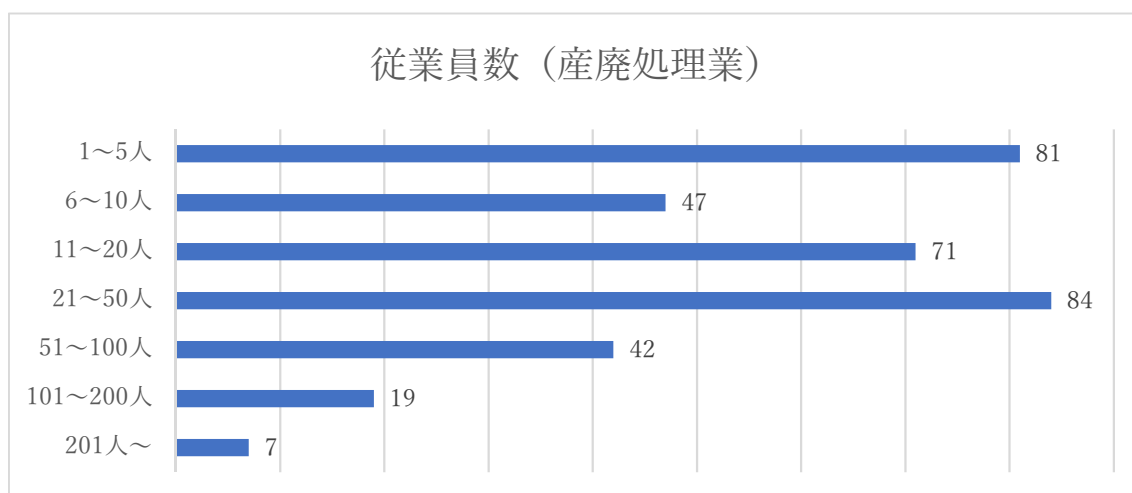
3. 役職員の状況について

○組織全体の役員については、回答会社数 338 社のうち「82 社 4 人 (24%)」、「79 社 3 人 (24%)」で、3~4 人の会社が半数近くとなっている。役員のうち、障害者（障害者基本法第 2 条第 1 号に規定する障害者）がいるのは 6 社、外国人（日本国籍を有しない者）がいるのは 4 社、女性がいるのは 142 社、高齢者（65 歳以上の者）がいるのは 113 社となっている。女性の役員がいる会社のうち 84 社 1 人、48 社 2 名、高齢者の役員がいる会社のうち 44 社 1 人、40 社 2 名となっている。女性及び高齢者の役員登用は障害者及び外国人に比べてかなり多くなっている。

○組織全体の**正社員**については、回答会社数 334 社のうち「6～10 人 48 社（14%）」が最も多く、次いで「21～30 人 42 社（13%）」となっており、100 人以下は 291 社（87%）となっている。平均値は 51 人であった。正社員のうち、障害者がいるのは 67 社（平均 2.4 人）、外国人がいるのは 44 社（平均 5.5 人）、女性がいるのは 212 社（平均 8.0 人）、高齢者がいるのは 113 社（平均 5.4 人）であった。回答会社数としては、いずれの属性も 1～2 人の回答が最も多かった。

○組織全体の**非正規雇用**については、回答会社数 206 社のうち「5 人以下」が 114 社（55%）と過半数を占める一方、「101 名以上」も 6 社（3%）あった。平均値は 19 人であった。非正規雇用のうち、障害者がいるのは 28 社（平均 2.2 人）、外国人がいるのは 16 社（平均 3.3 人）、女性がいるのは 102 社（平均 10 人）、高齢者がいるのは 100 社（平均 11 人）であった。回答会社数としては、女性と高齢者は「5 人以下」がいずれも 7 割以上を占める一方で、101 人以上の会社もそれぞれ 2 社あった。

○組織のうち、**産廃業**の従事者は、回答会社数 206 社のうち「21～50 人 84 社（24%）」、「5 人以下 81 社（23%）」、「11～20 人 71 社（20%）」の順に多く、平均は 34 人であった。



担当業務別の従事状況は次表のとおりである。障害者は分別・選別、収集運搬、外国人は分別・選別において、それぞれ 10 社以上で従事している。女性及び高齢者は様々な業務で雇用されており、女性は、事務、営業、収集運搬、分別・選別、高齢者は、分別・選別、収集運搬、営業、事務、破碎・圧縮において、それぞれ 10 社以上で従事している。

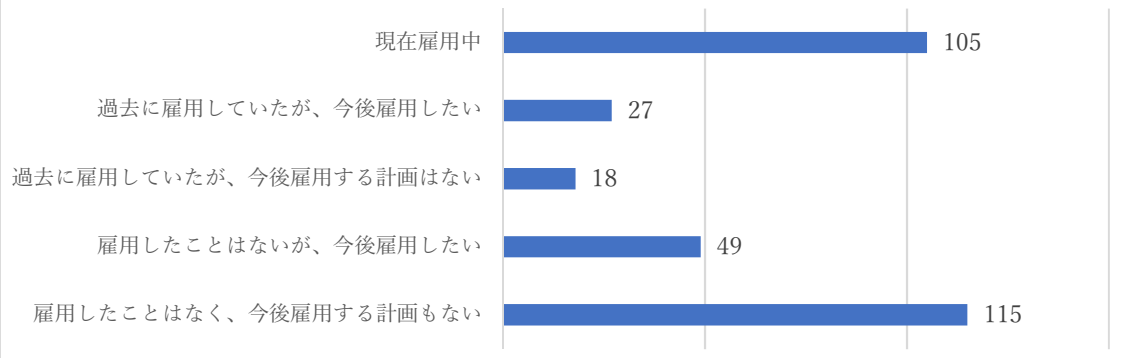
| 担当業務 | 回答会社数 | 平均従事人数 | （上段：雇用あり会社数、下段：平均従事人数） | | | |
|------|-------|--------|------------------------|--------------|---------------|---------------|
| | | | 障害者 | 外国人 | 女性 | 高齢者 |
| 営業 | 242 社 | 4.1 人 | 4 社 1.0 人 | 1 社 1.0 人 | 27 社 1.8 人 | 29 社 1.2 人 |

| | | | | | | |
|-------|-------|-------|---------------|---------------|----------------|---------------|
| 事務 | 287 社 | 6.8 人 | 6 社 1.1 人 | 1 社 2.0 人 | 199 社 4.8 人 | 27 社 1.5 人 |
| 収集運搬 | 282 社 | 15 人 | 13 社 1.5 人 | 3 社 1.0 人 | 26 社 2.3 人 | 49 社 2.7 人 |
| 分別・選別 | 164 社 | 12 人 | 29 社 3.1 人 | 24 社 2.7 人 | 40 社 3.5 人 | 57 社 4.3 人 |
| 破碎・圧縮 | 162 社 | 5.9 人 | 3 社 1.3 人 | 6 社 2.3 人 | 7 社 1.1 人 | 25 社 1.6 人 |
| 中和 | 12 社 | 3.3 人 | 1 社 1.0 人 | 0 社 — | 0 社 — | 1 社 1.0 人 |
| 焼却 | 40 社 | 12 人 | 0 社 — | 0 社 — | 1 社 5.0 人 | 2 社 2.0 人 |
| 最終処分 | 27 社 | 4.6 人 | 1 社 1.0 人 | 0 社 — | 2 社 2.0 人 | 4 社 1.3 人 |

4. 障害者の雇用について

- 障害者雇用促進法における法定雇用率の算定対象となる組織かどうか（注：民間企業の法定雇用率は 2.3% であるため、従業員を 43.5 人以上雇用している事業主は、障害者を 1 人以上雇用しなければならないところ、雇用する義務がある会社に該当するかどうかを問うことを意図したもの）については、回答会社数 340 社のうち法定雇用率の算定対象となると答えた会社は 86 社（25%）、算定対象でないと答えた会社は 133 社（39%）であるが、分からないと答えた会社は 121 社（36%）にのぼっている。
- 障害者雇用率の達成に向けて取り組んでいる内容（複数回答可）は、回答会社数 83 社のうち「障害者に関する情報収集 43 社（52%）」と「社外の障害者支援機関との連携 43 社（52%）」が最も多く、半数以上の会社に取り組んでいる。具体的な取組（自由回答）としては、市町村の就労支援センターやハローワーク等の関連支援機関との連携や情報収集、障害者に対する通勤の送迎補助、グループ食事会等社内行事への参加による障害者との懇親、人事担当の障害者職業生活相談員の資格取得による障害者雇用の理解向上、施設担当者との連携による就業意欲の維持向上などが挙げられた。
- 障害者雇用の実績・意向については、回答会社数 314 社のうち「現在雇用中 105 社（33%）」が 3 分の 1 を占めているが、「雇用したことはなく、今後雇用する計画もない 115 社（37%）」も多くを占めている。「過去に雇用していたが、今後雇用したい（現在は雇用していない） 27 社（9%）」と「雇用したことはないが、今後雇用をしたい 49 社（15%）」と回答した会社は合わせて 76 社（24%）となっており、「過去に雇用していたが、今後雇用する計画がない 18 社（6%）」を上回っている。

障害者雇用の実績・意向について



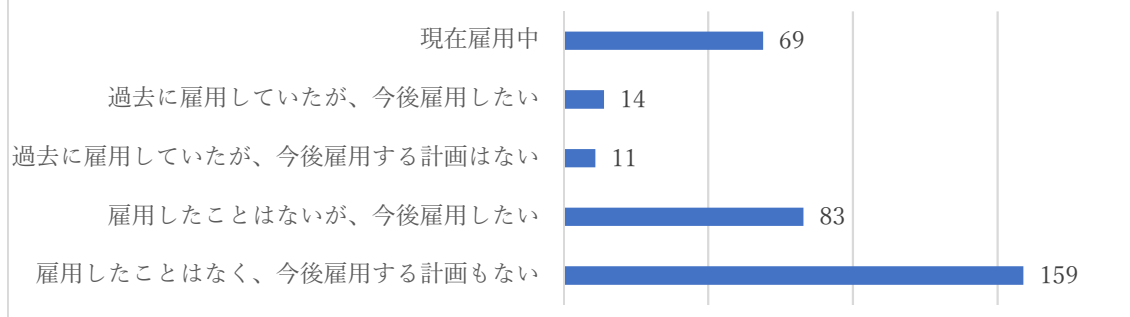
○これまで雇用した障害者の**障害の種類**については、身体障害が87社（平均1.7人）、知的障害が72社（平均2.1人）、精神障害が23社（平均1.3人）となっている。障害の種類について「その他」としては、重度以外の知的障害、聴覚障害が各3人、肢体不自由、重度知的障害が各2人などとなっている。

○**雇用した時の苦勞**については、回答数150社のうち「大いにあった」と「少しあった」を合わせると79社（53%）で「ほとんどない」と「全くない」を合わせた71社（47%）とほぼ半々になっている。苦勞の内容（複数回答可）は、回答会社数79社のうち「社内の理解31社（39%）」が最も多く、次いで「障害者をマネジメントする能力を有する人材の不足27社（34%）」、「トラブル/事故対応等26社（33%）」などとなっている。他方で、「設備のバリアフリー化3社（2%）」、「就業規則の改正3社（2%）」は非常に少ない。その他として、手話・筆談、就勞に難があり不安定、基本的マナー、従事させる業務の安全確認等が挙げられている。

5. 外国人の雇用について

○**外国人雇用の実績・意向**については、回答会社数336社のうち「現在雇用中69社（21%）」であるが、「雇用したことはなく、今後の雇用する計画もない159社（47%）」が最も多くを占めている。「過去に雇用していたが、今後雇用したい（現在は雇用していない）14社（4%）」と「雇用したことはないが、今後雇用したい83社（25%）」と回答した企業を合わせて97社（29%）となり、「過去に雇用していたが、今後雇用する計画がない11社（3%）」を大きく上回っている。

外国人雇用の実績・意向について



○外国人の**在留資格**については、「永住者、日本人の配偶者、永住者の配偶者、定住者」は44社（平均2.4人）であった。「技能実習」は34社（平均6.0人）であり、「特定技能」との回答もわずかにあったが、いずれも職種としては建設、機械、設備関係が多い。また、「技能・人文知識・国際業務」は10社（平均2.4人）であり、技術者や通訳として従事していると考えられる。

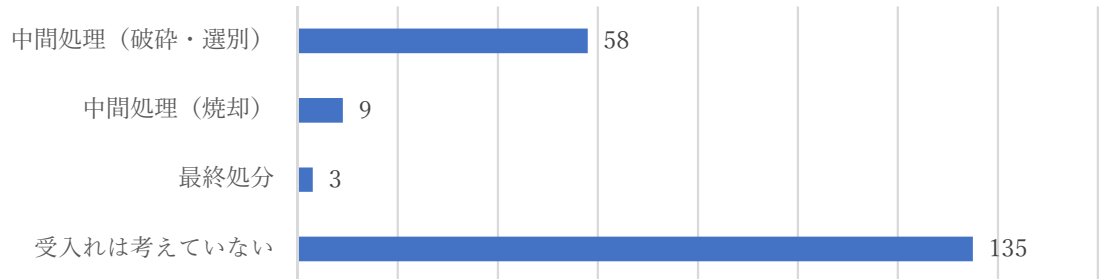
○**国籍**は、回答のあった全外国人390人のうち、最も多い国はベトナム209人（54%）、次いで中国58人、ネパール35人、ブラジル14人、インドネシア13人、韓国11人、スリランカ11人、フィリピン9人、カンボジア8人となっている。

○**雇用した時の苦勞**については、回答会社数83社のうち「大いにあった18社（22%）」と「少しあった36社（43%）」を合わせると54社（65%）になり、多くの会社で苦勞している。苦勞の内容（複数回答可）は、「外国人の日本語能力38社（46%）」、「外国人の生活面の支援28社（34%）」、「失踪・犯罪又はそのおそれ13社（16%）」、「外国人従業員間のトラブル11社（13%）」となっている。

○日本で初めて就労する外国人が日本人の一人前と同等になるまでに要する期間については、収集・運搬業務、破碎・選別業務、焼却業務及び最終処分業務のいずれも1年程度が最も多かった。いずれの業務も1年程度以下との回答が全体の6割以上を占めており、多くの場合1年以内で業務習得を図れているものと考えられる。

○**産廃処理業が外国人技能実習制度の対象になったら、実習生を受け入れたいかどうか**については、回答会社数197社のうち、受け入れを考えているのは63社（32%）、考えていないのは134社（68%）であった。考えている場合の対象業務（複数回答可）は、ほとんどの会社が「中間処理（破碎・選別）58社（92%）」としており、受け入れたい人数は平均3.1人、次いで「中間処理（焼却）9社（14%）」（平均1.9人）、「最終処分3社（5%）」（平均1.3人）となっている。

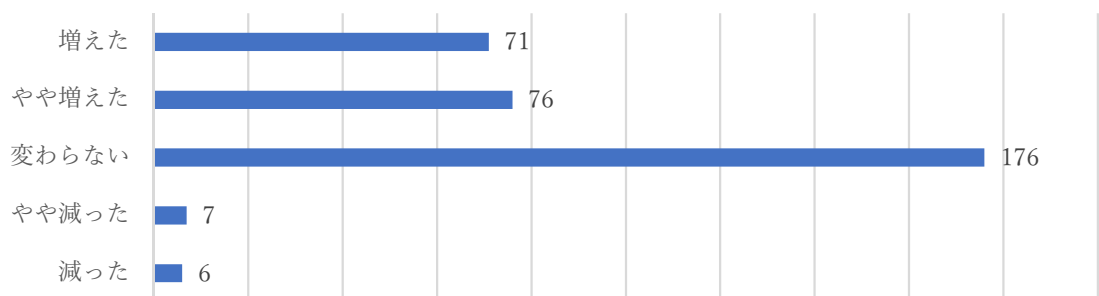
産廃処理業が外国人技能実習制度の対象になったら 実習生を受け入れたいか



6. 女性の雇用について

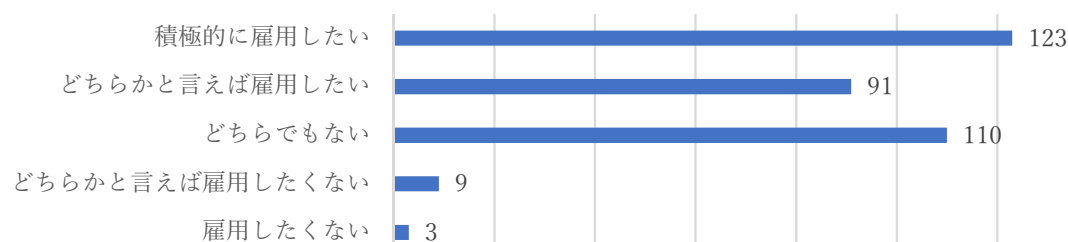
○従業員に占める**女性の割合**について5年前との比較では、回答会社数336社のうち「増えた71社（21%）」と「やや増えた76社（23%）」を合わせると147社（44%）で、「減った6社（2%）」「やや減った7社（2%）」の合計13社（4%）を大きく上回った。

従業員に占める女性の割合（5年前との比較）



○女性の雇用について**今後の意向**については、回答会社数336社のうち「積極的に雇用したい123社（37%）」と「どちらかと言えば雇用したい91社（27%）」を合わせると214社（64%）となり、「雇用したくない3社（1%）」「どちらかと言えば雇用したくない9社（3%）」の合計12社（4%）を大きく上回っており、今後ますます女性の雇用が促進されるものと推察される。

女性の雇用について今後の意向

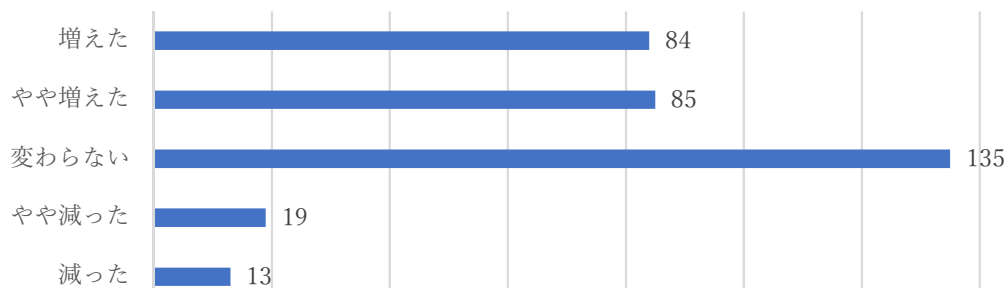


○女性の積極的な雇用に向けて取り組んでいること（複数回答可）については、回答会社数 199 社のうち「雇用条件や就業規則等の見直し 92 社（46%）」が最も多く、次いで「社内設備の整備 54 社（27%）」、「役員や管理職への女性の積極的な登用 34 社（17%）」、「女性の雇用計画・方針の策定 22 社（11%）」、「在宅勤務の導入 20 社（10%）」となっている。一方、約 4 割の会社が「女性雇用に特化した取組は行っていない 79 社（40%）」と回答している。具体的な取組（自由回答）では、勤務シフト等の配慮、産休や育児等に配慮したフレキシブルな対応、女性更衣室やトイレ等の社内設備の整備等が挙げられており、今後積極的に雇用したい会社においては、女性の活躍に向けてこうした勤務環境の整備を進めていくことが重要である。反対に、雇用したくない理由としては、「女性が働ける職種が限られているため」との回答が多くを占めた。

7. 高齢者（65 歳以上）の雇用について

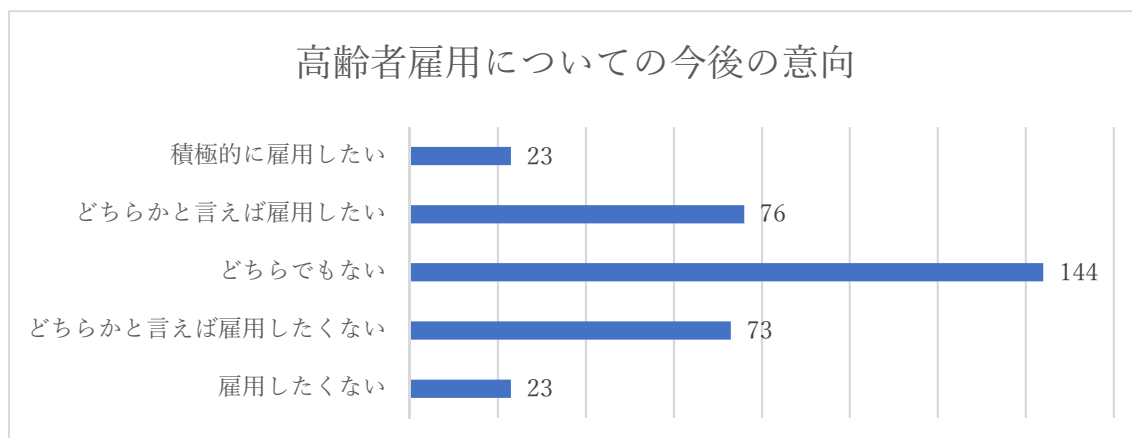
○従業員に占める高齢者の割合について 5 年前と比較すると、回答会社数 336 社のうち「増えた 84 社（25%）」と「やや増えた 85 社（25%）」を合わせると 169 社（50%）で、「減った 13 社（4%）」「やや減った 19 社（6%）」の合計 32 社（10%）を大きく上回った。

従業員に占める高齢者の割合（5 年前との比較）



○高齢者のうち 70 歳以上の雇用については、回答会社数 323 社のうち「雇用あり 150 社（46%）」が半数近くにのぼり、各社の最高齢は「75 歳～79 歳 46 社（14%）」、「80 歳以上 15 社（5%）」で、全体での最高齢は 87 歳であった。

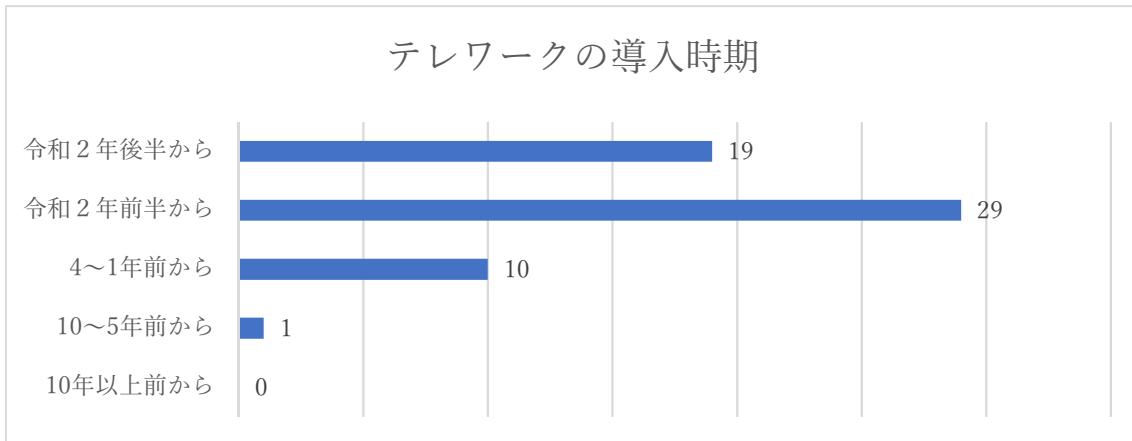
○高齢者の雇用について**今後の意向**は、回答会社数 339 社のうち「積極的に雇用したい 23 社 (7%)」と「どちらかと言えば雇用したい 76 社 (22%)」を合わせると 99 社 (29%) となり、「雇用したくない 23 社 (7%)」「どちらかと言えば雇用したくない 73 社 (22%)」の合計 96 社 (28%) と同程度であった。



○高齢者の積極的な雇用に向けて取り組んでいること（複数回答可）については、回答会社数 100 社のうち「職務経験や人生経験の長さを生かした職務の創設 41 社 (41%)」が最も多く、次いで「採用年齢の上限撤廃や定年後再雇用制度の創設 34 社 (34%)」であるが、一方、「高齢者雇用に特化した取組は行っていない 30 社 (30%)」回答も一定程度見られる。具体的な取組（自由回答）では、本人の意向を取り入れた就業時間・曜日の設定、距離の短い運行を増やす、仕事の機械化等が挙げられた。反対に、雇用したくない理由（複数回答可）としては、回答会社数 90 社のうち「肉体的負担の少ない職種が限られているため 71 社 (79%)」、「若年層の採用を優先したいため 50 社 (56%)」が多くを占めた。

8. 人手不足解消に向けた新しい取組について

○テレワーク導入状況については、回答会社数 343 社のうち「導入している 57 社 (17%)」、「導入していない 286 社 (83%)」であり、導入している会社は少ない。導入済みの会社の導入時期は「令和 2 年前半から 29 社 (49%)」、「令和 2 年後半から 19 社 (32%)」で令和 2 年からの導入が 80%を超えており、新型コロナウイルス感染症対応が多くの人にあって導入のきっかけになっていると考えられる。テレワーク導入業務部門（複数回答可）は、回答会社数 57 社のうち「営業 37 社 (65%)」、「総務・人事 36 社 (63%)」、「経理・調達 24 社 (42%)」が多くなっている。

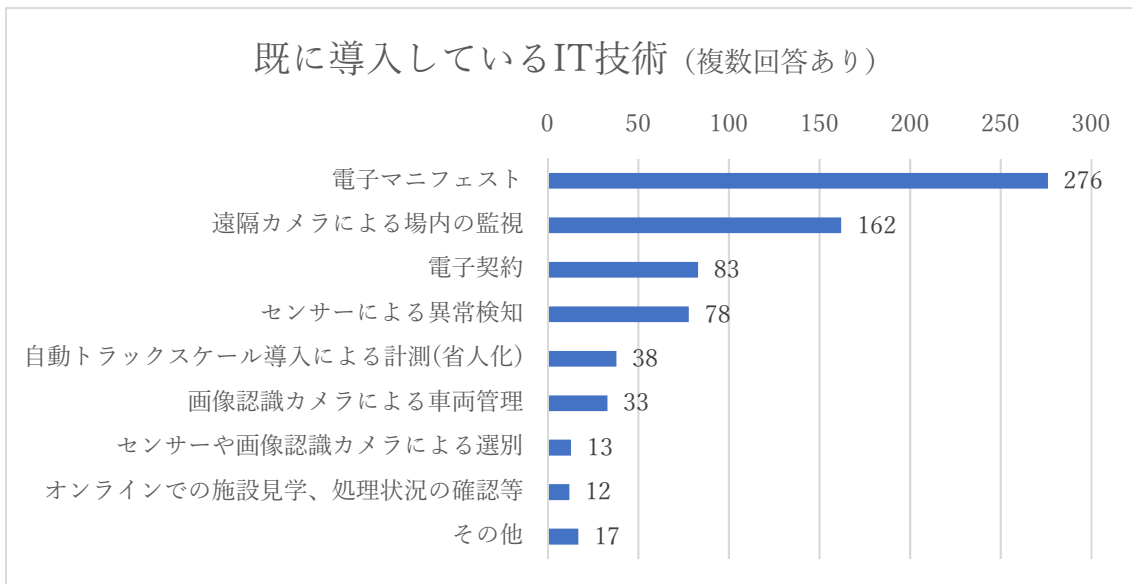


○テレワーク導入に当たり利用した**公的助成制度**については、「国の支援事業 8 社」、「地方公共団体の支援事業 5 社」が活用している。

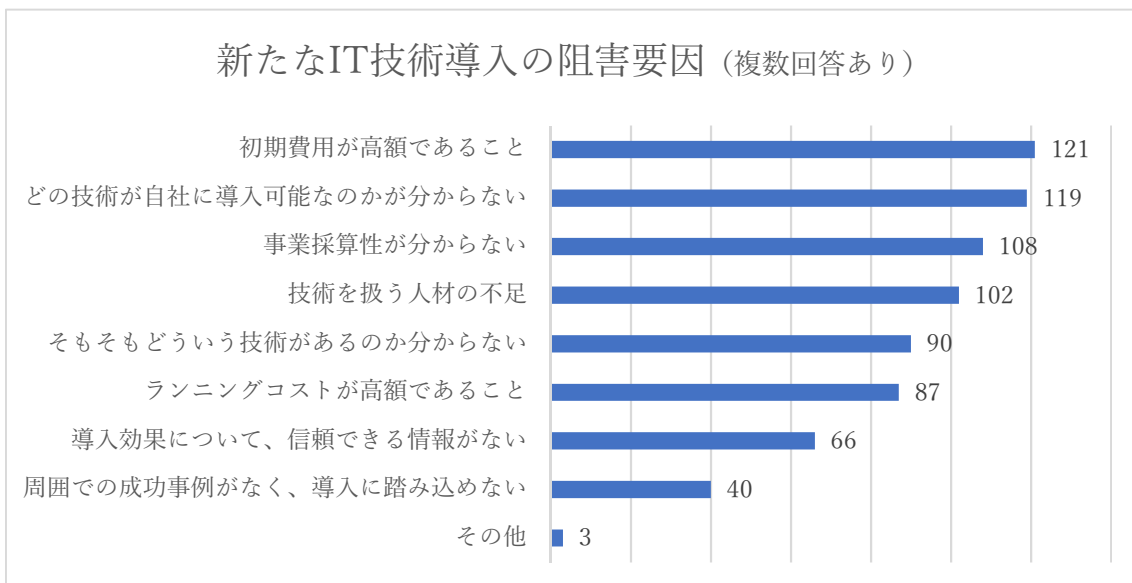
○今後のテレワーク**活用の拡大意向**については、回答会社数 84 社のうち「そう思う 22 社 (26%)」と「ややそう思う 24 社 (29%)」を合わせて 46 社 (55%) と半数以上を占めており、「そう思わない 10 社 (12%)」、「あまりそう思わない 13 社 (15%)」よりも多い。他方で、回答なしが 267 社となっているが、新型コロナウイルスの感染拡大が継続していることに加え、働き方改革の観点からも、更なるテレワークの導入・普及拡大が進むことが望ましいと考えられる。

○テレワーク活用拡大のために**必要なノウハウ**（複数回答可）としては、回答会社数 45 社のうち「社外から社内ネットワークにアクセスするための、環境整備に関する知識 31 社 (69%)」、「機密情報管理に関する知識 29 社 (64%)」や「テレワーク社員との効率的なコミュニケーションの取り方 28 社 (62%)」、「WEB 会議システムの種類やその利便性に関する知識 27 社 (60%)」、「テレワークを実施する社員の出退勤管理に関するノウハウ 26 社 (58%)」と、いずれの選択肢も約 6 割の会社が必要と考えている。

○**既に導入している IT 技術**（複数回答可）については、回答会社 294 社と 8 割以上の会社は何らかの技術・システムを導入しており、このうち「電子マニフェスト 276 社 (94%)」、「遠隔カメラによる場内の監視 162 社 (55%)」、「電子契約 83 社 (28%)」、「センサーによる異常検知 78 社 (27%)」が多く、「センサーや画像認識カメラによる識別 13 社 (4%)」、「オンラインでの施設見学、処理状況の確認等 12 社 (4%)」は少ない。その他（自由回答）として、業務管理では、指紋認証による勤怠管理、収集運搬では、Web 受付システム、AI 配車、GPS による運行管理等があった。



○**新たなIT技術導入の関心**については、回答会社数 326 社のうち「関心がある 164 社 (50%)」と「やや関心がある 78 社 (24%)」を合わせた関心のある企業は 242 社 (74%) と非常に高い。新たなIT技術導入の**阻害要因**（複数回答可）は、回答会社数 248 社のうち「初期費用が高額であること 121 社 (49%)」、「どの技術が自社に導入可能なのかがわからない 119 社 (48%)」、「事業採算性がわからない 108 社 (44%)」、「技術を扱う人材の不足 102 社 (41%)」の順に多いが、それ以外の選択肢についても、「そもそもどのような技術があるのか分からない 90 社 (36%)」、「ランニングコストが高額であること 87 社 (35%)」、「導入効果について、信頼できる情報がない 66 社 (27%)」、「周囲での成功事例があまりなく、導入に踏み込めない 40 社 (16%)」と、費用、情報、人材等各社多様な要因があることが明らかになった。



○人材育成のための**教育や研修**における工夫（複数回答可）については、回答会社 178 社の

うち「入社時研修を行っている 119 社 (67%)」、「外部機関が実施する講習を受講させている 76 社 (43%)」となっている。指導する職員の経験年数の基準を設けている場合、3 年又は 5 年としている会社が多くを占めた (14 社中 11 社)。研修の期間については、3 か月 (90 日) との回答が最も多く、次いで 1 か月 (30 日) が多い一方で、1 日との回答もあり、職種や研修の内容によって大きく異なると考えられる。

○教育や研修以外に、人手不足の解消のために取り組んでいること (自由回答) は、多くの回答が寄せられた。具体例としては、会社説明会やハローワークはもちろんのことインターンシップや学校就職相談会に出席して、会社の認知やイメージアップ、会社の価値を高めるブランディング推進等を行っている会社が多い。ユニークな取組としては、TVCM 放映やラジオ出演、学校への出前授業、地域貢献活動、奨学金償還金助成等があった。