

# 人材の確保に関する アンケート調査結果分析報告書

令和 5 年 7 月



株式  
会社 長崎経済研究所

## 目 次

I. 調査概要	- 1 -
【対象】	- 1 -
【調査方法】	- 1 -
【期間】	- 1 -
【回答企業数】	- 1 -
II. 要約	- 2 -
III. 分析結果	- 6 -
【属性(所在地、業種)】	- 6 -
【正社員、非正社員の数】	- 7 -
【正社員、非正社員の確保の状況】	- 8 -
【正社員の新卒採用】	- 9 -
【正社員の中途採用】	- 10 -
【人手不足の見通し】	- 11 -
【人手不足の職種】(複数回答)	- 12 -
【人手不足による事業活動への影響】	- 13 -
【人手不足による事業活動へ最も支障がある具体的内容】(複数回答)	- 14 -
【人手不足対策の最優先課題】(複数回答)	- 15 -
【人材の確保・定着のために最優先で取り組む対策】(複数回答)	- 16 -
【人材の採用活動】(複数回答)	- 17 -
【希望する人材像】(複数回答)	- 18 -
【人材確保のための施策等について】(複数回答)	- 19 -

# 人材の確保に関するアンケート調査

昨今の長崎県内企業の人材確保の現状を把握することを目的に、長崎商工会議所と(株)長崎経済研究所による共同事業「人材の確保に関するアンケート調査」を下記のとおり実施した。

## I. 調査概要

### 【対象】

本所会員事業所を中心に選出した長崎県内企業 336 社。

### 【調査方法】

Google フォームを使用した WEB 調査。

### 【期間】

令和 5 年 6 月 6 日から同月 22 日(回答期間延長。本来は 16 日迄)。

### 【回答企業数】

211 社(回答率 : 62.8%)

## Ⅱ. 要約

### 【属性】

#### ◆「長崎市及び周辺地域（時津町、長与町）」が約7割。業種は「卸売業」が最多

回答企業の所在地は、「長崎市及び周辺地域（時津町、長与町）」が約7割。次いで「佐世保市及び周辺地域（佐々町、波佐見町、川棚町）」が1割と、二大都市圏で8割を占める。また、業種別では、「卸売業」が17.5%と最も多く、次点が「建設業」の16.1%。これに「その他機械器具製造業」が12.8%で続く。

### 【正社員、非正社員の数】

#### ◆正社員数、非正社員数ともに「1～20人」がトップ

正社員の数は、「1～20人」が32.2%でトップ。次いで「21～50人」が23.2%。非正社員数では、「1～20人」が66.0%と最も多く、「31～100人」が13.4%、「21～30人」が11.7%と続く。

### 【正社員、非正社員の確保の状況】

#### ◆正社員の確保状況は7割近くが不足。一方、非正社員は「適正」が半数超え

正社員の確保状況で、「やや不足」の割合が43.1%と4割を超えており、「不足」(23.9%)と合わせた不足割合は67.0%に上る。一方、パートなど、非正社員の確保状況は、「適正」が56.7%と半数を超えている。

### 【正社員の新卒採用】

#### ◆高卒、大卒ともに不足感が大きい。

高卒の新卒採用は、「不足」が最も多く26.3%で、「やや不足」(20.6%)と合わせた不足感は46.9%。また、大卒の新卒採用も、「不足」(23.1%)と次点の「やや不足」(18.8%)を合わせて41.9%と、高卒とともに不足感が大きいことが伺える。一方、専門学校・短大卒の新卒採用で、「採用していない」が46.6%と最も多い。

### 【正社員の中途採用】

#### ◆高卒、大卒の不足感が強い

高卒の中途採用は、「やや不足」(29.5%)と「不足」(25.2%)合わせた不足感が54.7%と5割を超える。また、大卒の中途採用でも「やや不足」(29.2%)と「不足」(26.3%)を合わせて55.5%と不足感が強い。また、専門学校・短大卒の中途採用の不足感(「やや不足」25.8%+「不足」21.1%)も46.9%と比較的高いながら、「採用していない」も29.7%と3割近い。

## 【人手不足の見通し】

### ◆人手不足の状況が(現在と)変わらない、悪化予測ともに4割台と深刻

今後の人手不足の見通しについて尋ねてみたところ、(人手不足の状況が)「変わらない」が46.2%で最も多く、さらに「やや悪化する」(28.6%)と「非常に悪化する」(13.1%)とを合わせた悪化見通しも41.7%と、人出不足との回答が9割近くとなった。一方、人手不足の解消見通しは、「やや解消する」(10.1%)と「解消する」(2.0%)とを合わせて12.1%にとどまる。

## 【人手不足の職種】(複数回答)

### ◆「作業員の職種(建設・製造・清掃・包装など)」における不足感が最も高い。

最も人手が不足しているとされた業種は、「作業員の職種(建設・製造・清掃・包装など)」が40.8%でトップ。以下、「販売の職種(営業・商品販売など)」(38.6%)と「専門的・技術的職種(デジタル化・DX分野の人材を除く)」(36.5%)が、それぞれ3割台。

業種別では、「専門的・技術的職種(デジタル化・DX分野の人材を除く)」で『建設業』が、「事務的職種(一般事務・営業事務・生産事務・会計事務など)」で『旅客業』の、「デジタル化・DX分野の人材」では『卸売業』における割合がそれぞれ最も高い。

## 【人手不足による事業活動への影響】

### ◆人手不足による何らかの支障があるとの回答は8割

人手不足による事業活動への影響を尋ねてみると、「やや支障がある」が37.4%でトップ。以下、「今後支障が出てくる」(23.8%)、「大きな支障がある」(21.8%)と、何らかの支障があるとの回答が8割以上。

## 【人手不足による事業活動へ最も支障がある具体的内容】(複数回答)

### ◆「売上高の減少」に最も支障あり。業種別ではデジタル化の遅れへの懸念も

人手不足による事業活動へ最も支障がある具体的内容としては、「売上高の減少」が最も多く58.3%。以下、「残業時間の増加」(45.8%)と「技能・技術・ノウハウの承継難」(44.0%)がそれぞれ4割台となっている。

また、業種別では『食料品製造業』と『卸売業』、『宿泊業』にて「デジタル化・DXへの対応の遅れ」の割合が比較的高い。

## 【人手不足対策の最優先課題】(複数回答)

### ◆「中途採用の強化」と「採用活動全般の強化」がともに6割以上。

人手不足対策の最優先課題は、「中途採用の強化」が66.8%、「採用活動全般の強化」も63.3%と、この2項目が6割以上で圧倒的。以下、「業務・工程の見直し・効率化」が34.2%、「デジタル化・DXの推進」26.0%、「外注・委託の増加」が23.5%。

## 【人材の確保・定着のために最優先で取り組む対策】(複数回答)

### ◆「賃金水準や時給の引き上げ」が圧倒的。業種別では業界ごとの実情が反映

人材の確保・定着のために最優先で取り組む対策を尋ねたところ、「賃金水準や時給の引き上げ」が75.6%と、他を圧倒。次いで「退職(予定)者の再雇用」(33.2%)、「福利厚生の実施」(31.2%)となっている。

業種別では、「教育・研修体制の実施」で『小売業』の、「女性の積極採用」では『旅客業』、「パート等の正社員への登用」は『食料品製造業』、「外国人の積極採用」では『宿泊業』における割合がそれぞれ最も高い。

## 【人材の採用活動】(複数回答)

### ◆最も注力している採用活動は「ハローワークの活用」

人材の採用について、最も注力している活動は「ハローワークの活用」として割合が72.2%と最も高かった。

以下、「民間の就職サイトの活用」が37.4%、「県内の高校・専門学校・短大・大学等に出向いて会社説明をしている」33.8%、「学生向けのインターンシップを実施している」が27.3%、「県内の合同会社説明会に参加している」の24.2%が上位5つ。

## 【希望する人材像】(複数回答)

### ◆希望する人材は「コミュニケーション能力のある人材」がトップ。

どのような人材を確保したいのかを尋ねると、「コミュニケーション能力のある人材」が8割超と圧倒。次点の「忍耐力のある人材」も5割近くを占めた。

業種別では、「パソコンや文書作成など基本的な技術を持った人材」で『食料品製造業』の、「職業意識を学んだ人材」と「デジタル化・DXに対応できる人材」では『貨物業』、「プレゼンテーション能力や営業力のある人材」では『卸売業』の割合がそれぞれ最も高い。

**【人材確保のための施策等について】（複数回答）**

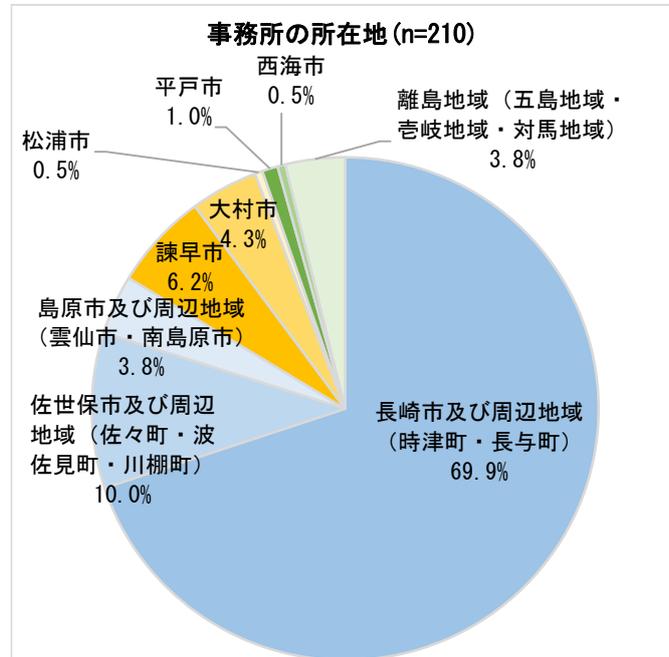
**◆人材確保のための施策は「Uターン・Iターン希望者の掘り起こし」が最多。**

人材確保のための施策について必要と思われるものについては、最も多かったのが「Uターン・Iターン希望者の掘り起こし」（56.8%）であった。これに、「人材確保に関する助成制度の充実」（47.2%）、「地元企業と地元学生、学校とのマッチング機会の充実」（44.7%）、「地元企業の採用情報の広報強化」（41.2%）が各4割台で続く。

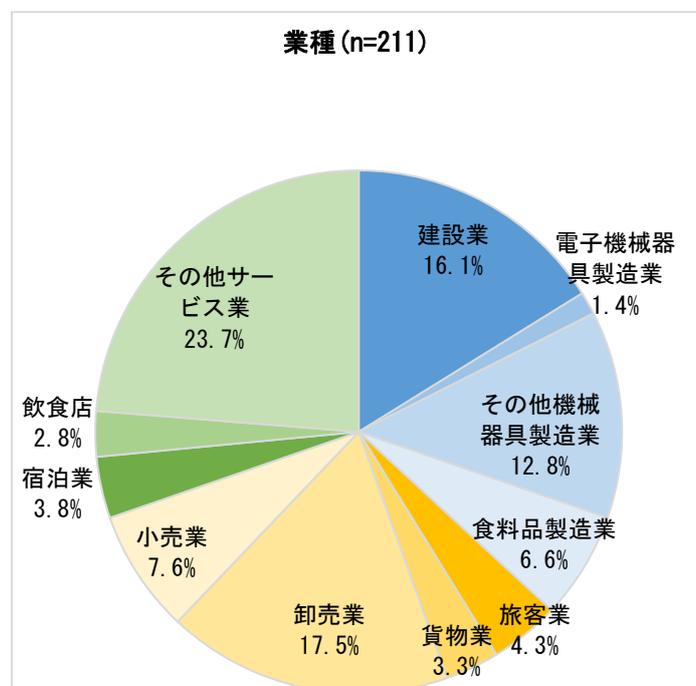
### Ⅲ. 分析結果

#### 【属性(所在地、業種)】

回答企業の所在地は、「長崎市及び周辺地域(時津町・長与町)」が約7割。次いで「佐世保市及び周辺地域(佐々町・波佐見町・川棚町)」が1割と、二大都市圏で8割を占める。

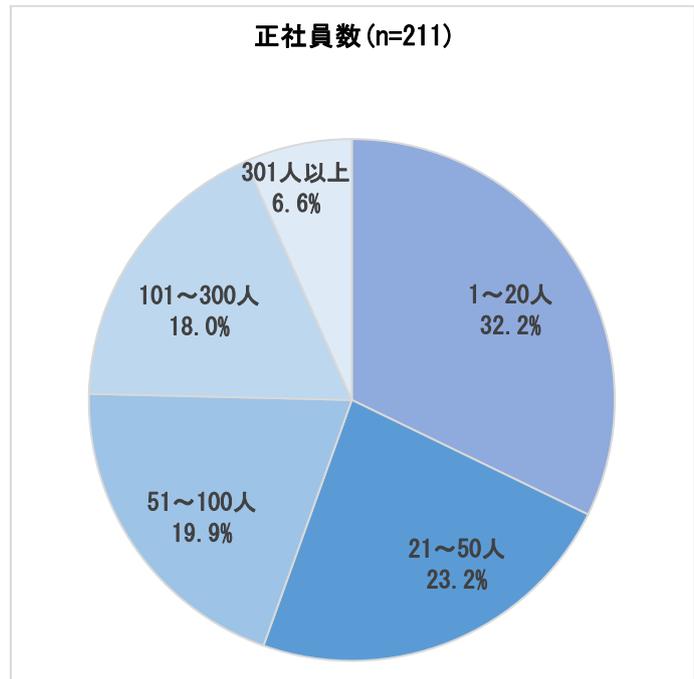


業種別では、「卸売業」が17.5%と最も多く、次点が「建設業」の16.1%。これに「その他機械器具製造業」が12.8%で続く。

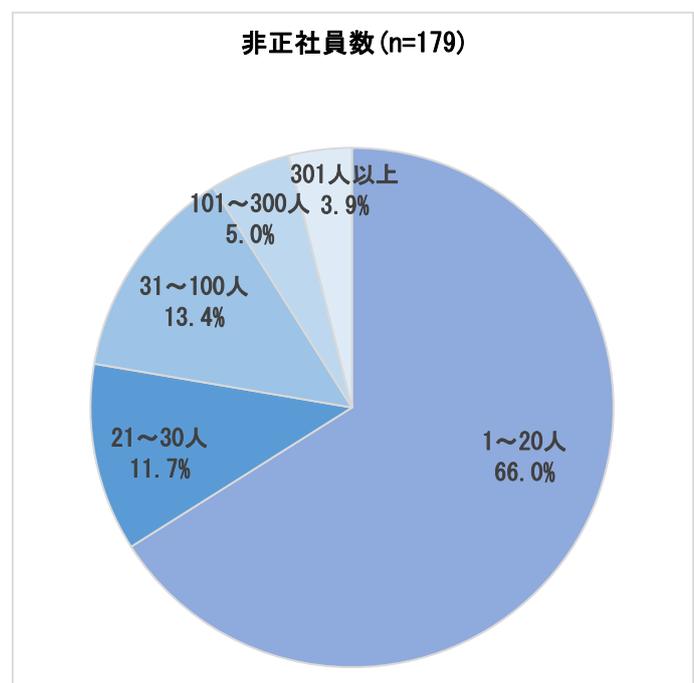


### 【正社員、非正社員の数】

正社員の数は、「1～20 人」が 32.2%でトップ。次いで「21～50 人」が 23.2%。以下、「51～100 人」が 19.9%、「101 人～300 人」18.0%、「301 人以上」が 6.6%となっている。

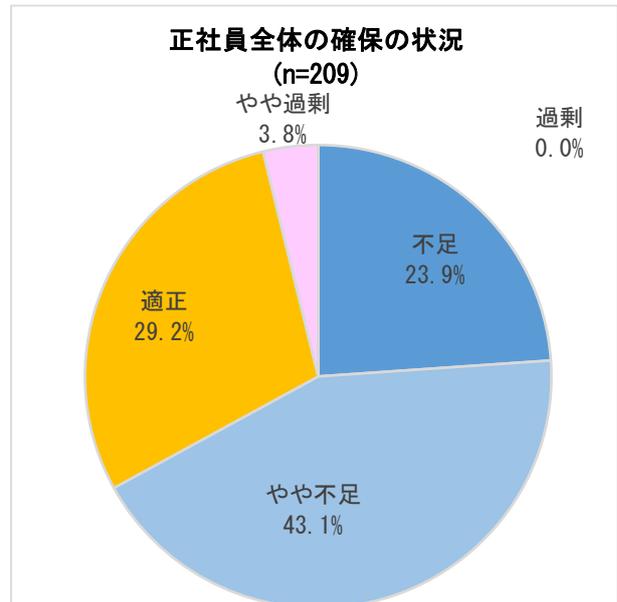


非正社員数では、「1～20 人」が 66.0%と最も多く、「31～100 人」が 13.4%、「21～30 人」が 11.7%と続くが、「101～300 人」と、「301 人以上」はともに 1 割未満となっている。

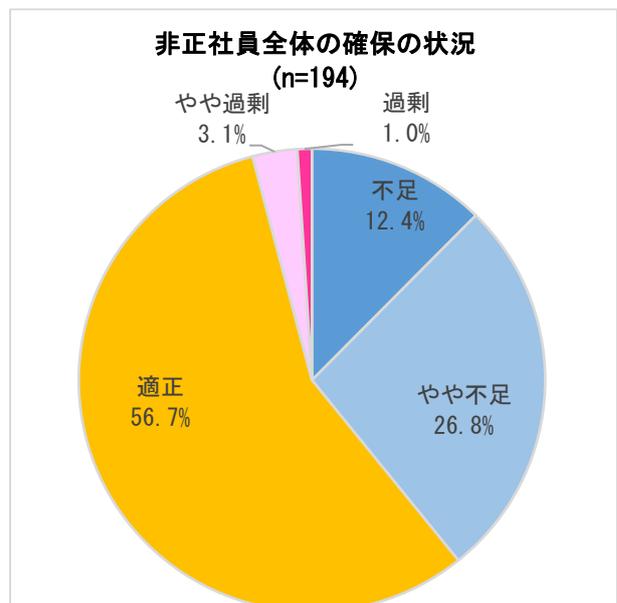


## 【正社員、非正社員の確保の状況】

正社員の確保状況をみると、「やや不足」の割合が43.1%と4割を超えており、これに「不足」(23.9%)を合わせた不足割合は67.0%。



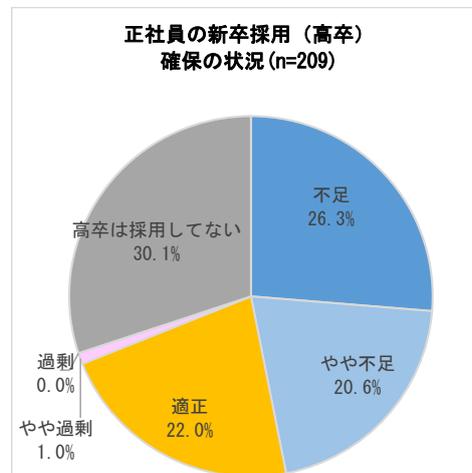
パートなど、非正社員の確保状況では、「適正」が56.7%と、「やや不足」(26.8%)と「不足」(12.4%)を大きく上回る。



## 【正社員の新卒採用】

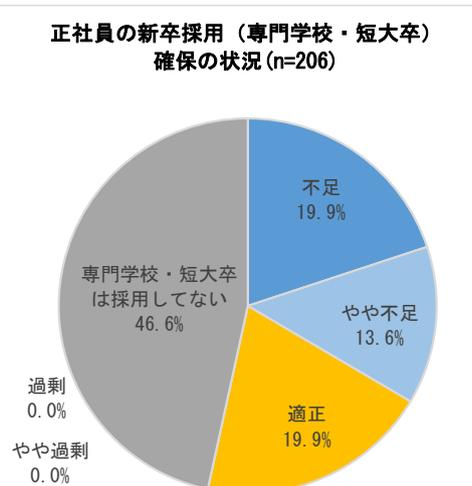
### ○高卒

高卒の新卒採用は、「不足」が最も多く 26.3%。次いで「適正」(22.0%)、「やや不足」(20.6%) となっている。「不足」と「やや不足」を合わせた不足感は 46.9% と大きい。また、「採用していない」は 30.1%。



### ○専門学校・短大卒

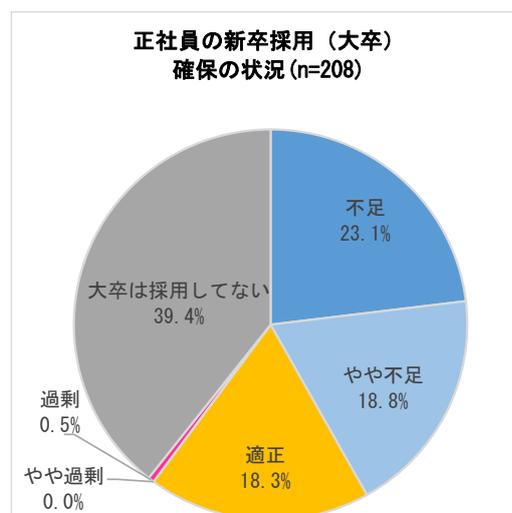
専門学校・短大卒の新卒採用をみると、「採用していない」が 46.6%と半数近くを占めるなか、「適正」と「不足」がともに 19.9%、「やや不足」は 13.6%となっている。



### ○大卒

大卒の新卒採用は、高卒と同じく「不足」が最も多く 23.1%。この「不足」と次点の「やや不足」(18.8%) を合わせると 41.9%となり、高卒同様不足感が大きい。一方、「適正」は 18.3%に留まる。

また「採用していない」は 39.4%であった。

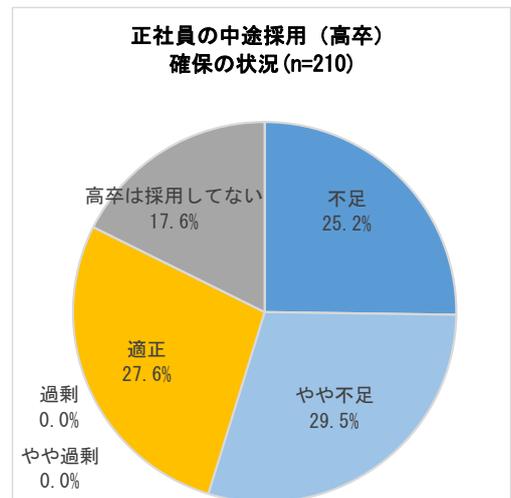


## 【正社員の中途採用】

### ○高卒

高卒の中途採用をみると、「やや不足」が 29.5%、「不足」は 25.2%となっており、「やや不足」と「不足」とを合わせた不足感は 54.7%と 5 割を超える。

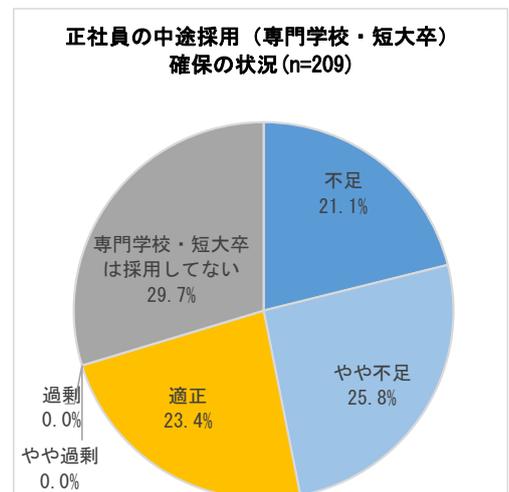
一方、「適正」は 27.6%。「採用していない」は 17.6%。



### ○専門学校・短大卒

専門学校・短大卒の中途採用は、「やや不足」の 25.8%に「適正」が 23.4%で続く。「不足」は 21.1%で、「やや不足」と合わせた不足感は、46.9%。

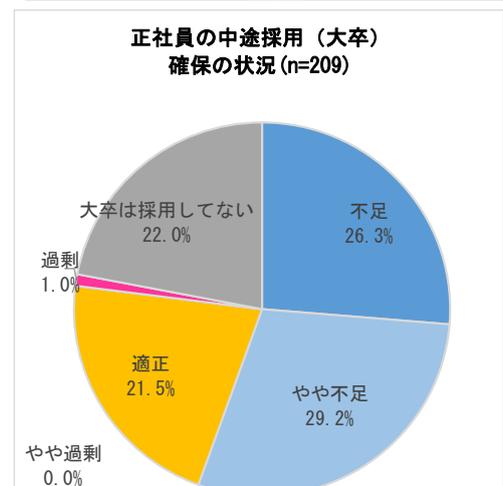
他方、「採用していない」が 29.7%と 3 割近くとなっている。



### ○大卒

大卒の中途採用は、「やや不足」が 29.2%、「不足」が 26.3%と、「やや不足」と「不足」を合わせた不足感は 55.5%と 5 割超となった。

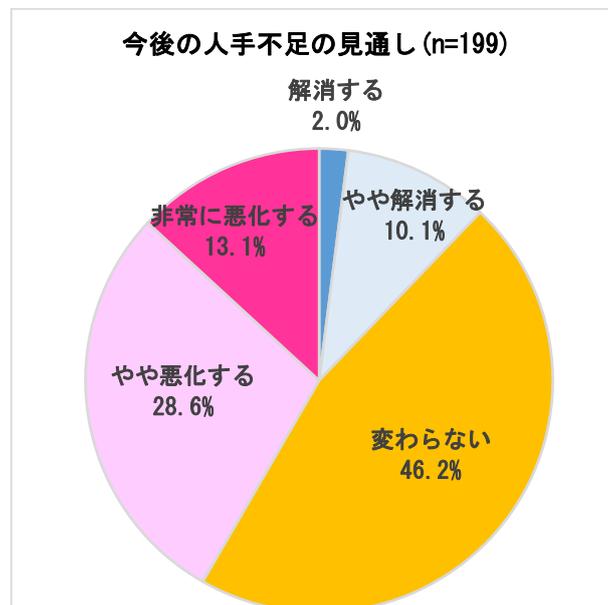
また、「適正」は 21.5%。「採用していない」は 22.0%。



## 【人手不足の見通し】

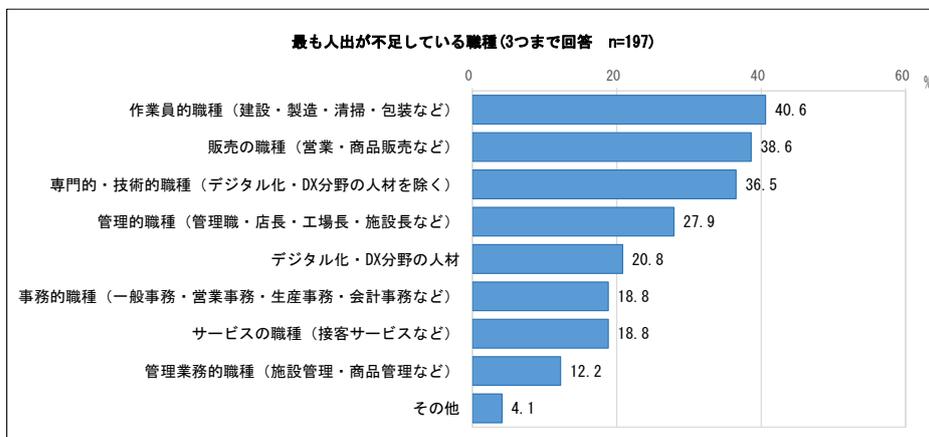
今後の人手不足の見通しについて尋ねてみたところ、「変わらない」が46.2%で最も多く、次いで「やや悪化する」が28.6%、「非常に悪化する」が13.1%であった。この「やや悪化する」と「非常に悪化する」を合わせた悪化見通しも41.7%と、「変わらない」とともに4割台となっている。

一方、人手不足が解消するとの見通しは、「やや解消する」(10.1%)と「解消する」(2.0%)とを合わせて12.1%にとどまった。



### 【人手不足の職種】（複数回答）

最も人手が不足しているとされた業種は、「作業員の職種（建設・製造・清掃・包装など）」が40.6%でトップ。以下、「販売の職種（営業・商品販売など）」（38.6%）と「専門的・技術的職種（デジタル化・DX分野の人材を除く）」（36.5%）が、それぞれ3割台で続く。



また、これを業種別でみると、『建設業』と『その他機械器具製造業』で「作業員の職種（建設・製造・清掃・包装など）」の割合が高い。また、『旅客業』で「事務的職業（一般事務・営業事務・生産事務・会計事務など）」の割合が比較的高く、『卸売業』と『小売業』では「販売の職種（営業・商品販売など）」の割合が高い。さらに、『宿泊業』と『飲食店』では「サービスの職種（接客サービスなど）」の割合が高くなっている。

そして、「専門的・技術的職種（デジタル化・DX分野の人材を除く）」の割合が比較的高いのが『建設業』と『その他機械器具製造業』。「デジタル化・DX分野の人材」の割合が高いのが『卸売業』となっている。

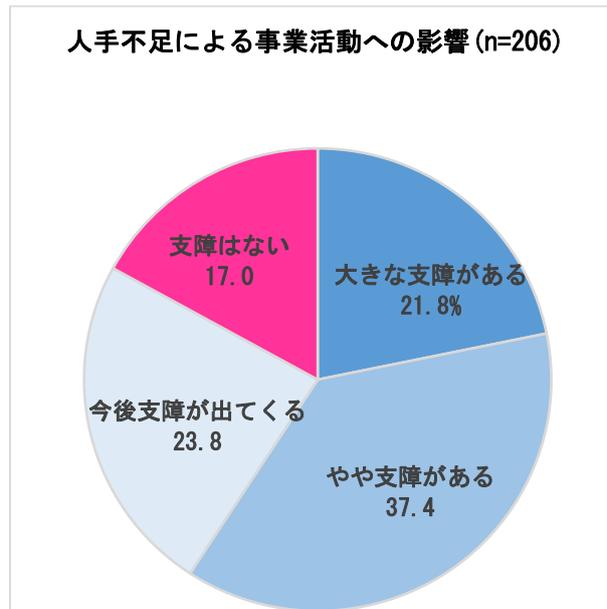
※コメントには回答数が少ない業種と「その他サービス業」を除く

(%)

項目	N	作業員の職種（建設・製造・清掃・包装など）	販売の職種（営業・商品販売など）	専門的・技術的職種（デジタル化・DX分野の人材を除く）	管理的職種（管理職・店長・工場長・施設長など）	デジタル化・DX分野の人材	事務的職種（一般事務・営業事務・生産事務・会計事務など）	サービスの職種（接客サービスなど）	管理業務的職種（施設管理・商品管理など）	その他
全体	197	40.6	38.6	36.5	27.9	20.8	18.8	18.8	12.2	4.1
建設業	33	75.8	21.2	48.5	27.3	15.2	9.1	0.0	3.0	0.0
電子機械器具製造業	3	33.3	0.0	66.7	100.0	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0
その他機械器具製造業	26	73.1	30.8	46.2	30.8	19.2	11.5	0.0	19.2	0.0
食品製造業	13	53.8	61.5	15.4	46.2	15.4	30.8	23.1	23.1	0.0
旅客業	8	37.5	0.0	12.5	0.0	0.0	50.0	25.0	12.5	37.5
貨物業	5	60.0	20.0	20.0	40.0	0.0	20.0	0.0	0.0	40.0
卸売業	36	30.6	80.6	27.8	30.6	27.8	16.7	8.3	16.7	0.0
小売業	14	0.0	78.6	21.4	28.6	14.3	21.4	42.9	0.0	7.1
宿泊業	7	0.0	14.3	28.6	42.9	14.3	14.3	85.7	28.6	0.0
飲食店	6	16.7	0.0	50.0	33.3	0.0	0.0	100.0	16.7	0.0
その他サービス業	46	21.7	23.9	43.5	15.2	32.6	21.7	23.9	10.9	4.3

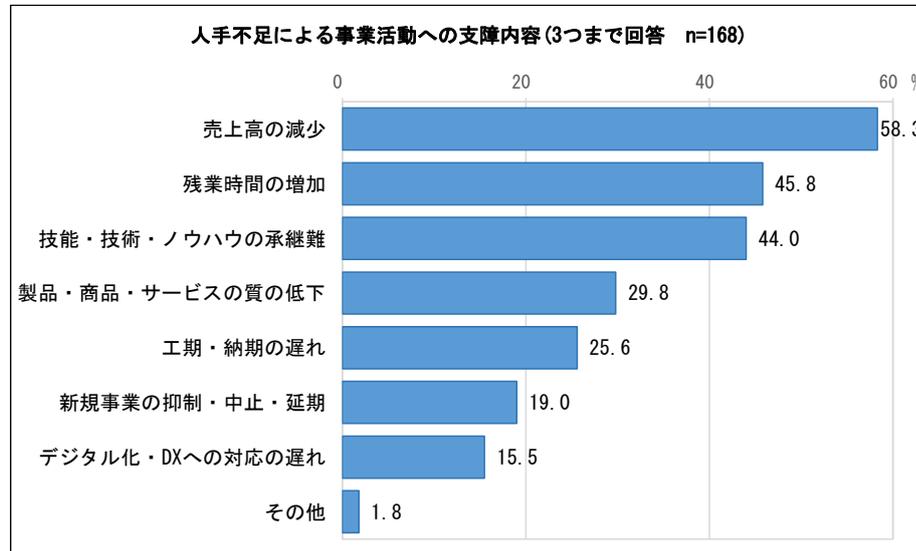
## 【人手不足による事業活動への影響】

人手不足による事業活動への影響を尋ねてみると、「やや支障がある」が37.4%でトップ。以下、「今後支障が出てくる」(23.8%)、「大きな支障がある」(21.8%)と、何らかの支障があるとの回答が8割以上に上っており、「支障はない」との回答は、僅か17.0%であった。



### 【人手不足による事業活動へ最も支障がある具体的内容】（複数回答）

人手不足による事業活動へ最も支障がある具体的内容としては、「売上高の減少」が最も多く 58.3%。以下、「残業時間の増加」（45.8%）と「技能・技術・ノウハウの承継難」（44.0%）がそれぞれ 4 割台となっている。



また、これを業種別でみると、『建設業』では「売上高の減少」と「技能・技術・ノウハウの承継難」の割合が高く、『その他機械器具製造業』では「工期・納期の遅れ」の割合が高い。また、『旅客業』と『貨物業』も「売上高の減少」の割合が高く、『小売業』では「売上高の減少」とともに、「残業時間の増加」と「製品・商品・サービスの質の低下」の割合が高い。

一方、『食料品製造業』は、「デジタル化・DX への対応の遅れ」の割合が 27.3%と最も高くなっている。

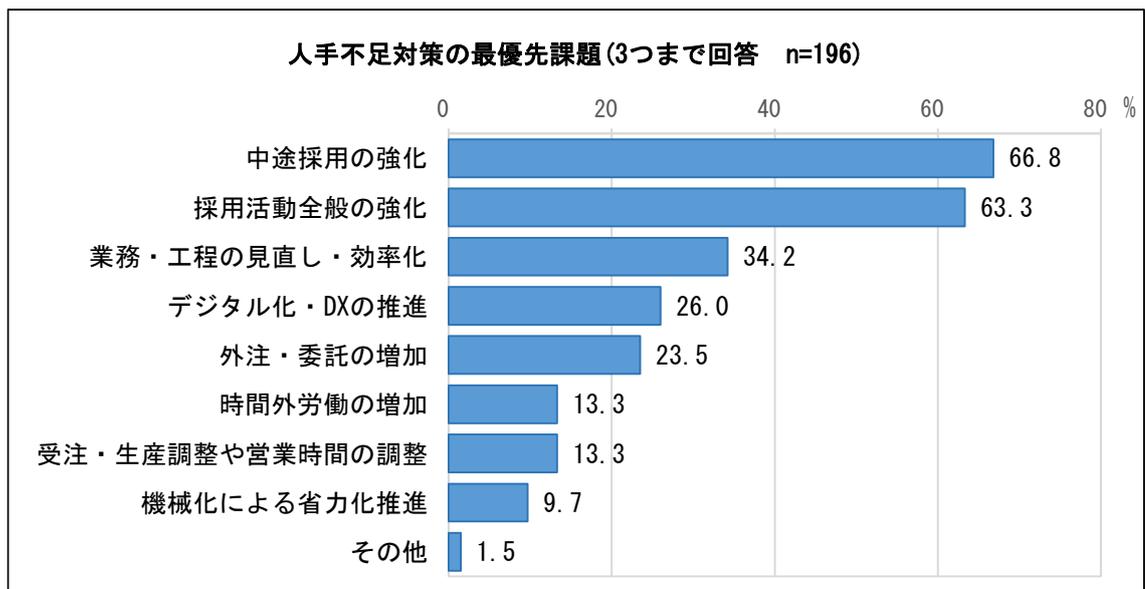
※コメントには回答数が少ない業種と「その他サービス業」を除く

(%)

項目	N	売上高の減少	残業時間の増加	技能・技術・ノウハウの承継難	製品・商品・サービスの質の低下	工期・納期の遅れ	新規事業の抑制・中止・延期	デジタル化・DXへの対応の遅れ	その他
全体	168	58.3	45.8	44.0	29.8	25.6	19.0	15.5	1.8
建設業	30	73.3	36.7	63.3	0.0	46.7	10.0	3.3	0.0
電子機械器具製造業	3	0.0	33.3	66.7	33.3	66.7	33.3	66.7	0.0
その他機械器具製造業	23	47.8	47.8	47.8	17.4	60.9	8.7	17.4	0.0
食料品製造業	11	45.5	36.4	45.5	36.4	27.3	36.4	27.3	0.0
旅客業	8	62.5	50.0	25.0	37.5	0.0	0.0	12.5	0.0
貨物業	6	83.3	66.7	16.7	16.7	0.0	33.3	0.0	16.7
卸売業	29	58.6	34.5	65.5	24.1	10.3	27.6	20.7	3.4
小売業	12	66.7	58.3	33.3	58.3	0.0	16.7	8.3	8.3
宿泊業	5	80.0	80.0	0.0	80.0	0.0	20.0	20.0	0.0
飲食店	4	75.0	100.0	0.0	50.0	0.0	25.0	0.0	0.0
その他サービス業	37	48.6	45.9	29.7	45.9	18.9	21.6	18.9	0.0

### 【人手不足対策の最優先課題】(複数回答)

人手不足対策の最優先課題では、「中途採用の強化」が 66.8%、「採用活動全般の強化」も 63.3%と、この 2 項目が 6 割以上と圧倒的。以下、「業務・工程の見直し・効率化」が 34.2%、「デジタル化・DXの推進」26.0%、「外注・委託の増加」23.5%となっている。



【人材の確保・定着のために最優先で取り組む対策】（複数回答）

人材の確保・定着のために最優先で取り組む対策を尋ねたところ、「賃金水準や時給の引き上げ」が75.6%と、他を圧倒。次いで「退職（予定）者の再雇用」（33.2%）、「福利厚生充実」（31.2%）となっている。



業種別にみると、『小売業』と『飲食店』で「賃金水準や時給の引き上げ」がともに100%となるなか、『小売業』では「教育・研修体制の充実」が、『飲食店』で「福利厚生の充実」と「未経験者の積極採用」の割合がそれぞれ最も高い。また、『建設業』と『その他機械器具製造業』も「賃金水準や時給の引き上げ」の割合が比較的高くなっている。

他方、「退職（予定）者の再雇用」と「女性の積極採用」で『旅客業』の、「パート等の正社員への登用」では『食料品製造業』の割合がそれぞれ最も高い。

一方、「外国人の積極採用」では『宿泊業』の割合が最も高くなっている。

※コメントには回答数が少ない業種と「その他サービス業」を除く

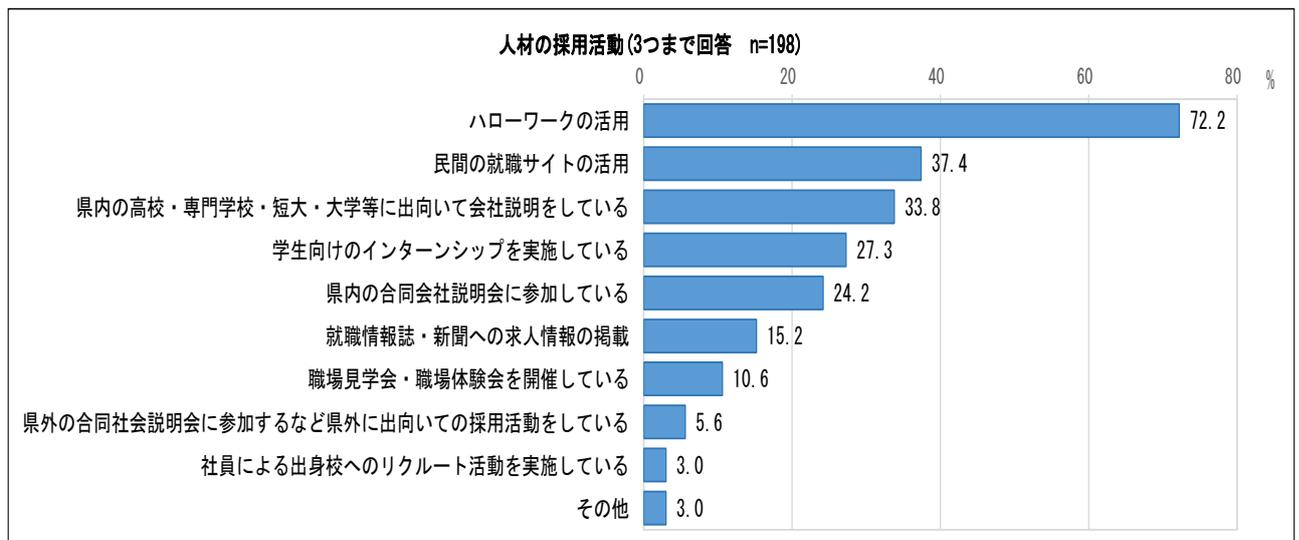
(%)

項目	N	賃金水準や時給の引き上げ	退職（予定）者の再雇用	福利厚生の充実	教育・研修体制の充実	未経験者の積極採用	女性の積極採用	パート等の正社員への登用	高齢者の積極採用	外国人の積極採用	その他
全体	205	75.6	33.2	31.2	29.3	27.3	24.9	9.8	9.3	8.3	1.0
建設業	32	81.3	40.6	40.6	28.1	28.1	21.9	0.0	6.3	3.1	0.0
電子機械器具製造業	3	66.7	0.0	66.7	33.3	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0
その他機械器具製造業	27	85.2	44.4	22.2	25.9	22.2	11.1	7.4	11.1	14.8	3.7
食料品製造業	14	78.6	28.6	28.6	28.6	21.4	28.6	42.9	14.3	7.1	0.0
旅客業	9	33.3	55.6	22.2	22.2	55.6	44.4	0.0	33.3	0.0	0.0
貨物業	7	57.1	28.6	28.6	28.6	42.9	28.6	14.3	42.9	14.3	0.0
卸売業	37	73.0	43.2	29.7	37.8	13.5	32.4	10.8	5.4	8.1	0.0
小売業	15	100.0	26.7	26.7	46.7	20.0	20.0	13.3	6.7	6.7	0.0
宿泊業	8	62.5	0.0	37.5	25.0	37.5	0.0	12.5	12.5	37.5	12.5
飲食店	6	100.0	0.0	50.0	0.0	66.7	33.3	16.7	16.7	0.0	0.0
その他サービス業	47	70.2	25.5	29.8	25.5	29.8	25.5	6.4	2.1	6.4	0.0

## 【人材の採用活動】（複数回答）

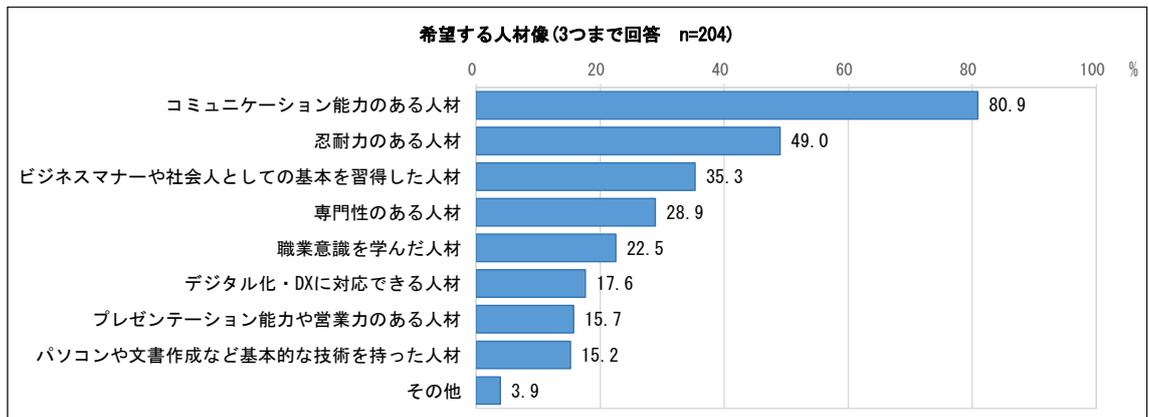
人材の採用について、最も注力している活動を尋ねてみたところ、「ハローワークの活用」として割合が72.2%と最も高かった。

以下、「民間の就職サイトの活用」が37.4%、「県内の高校・専門学校・短大・大学等に向いて会社説明をしている」33.8%、「学生向けのインターンシップを実施している」が27.3%、「県内の合同会社説明会に参加している」の24.2%が、上位5つとなっている。



## 【希望する人材像】(複数回答)

どのような人材を確保したいのかを尋ねてみると、「コミュニケーション能力のある人材」が8割超と圧倒な一方、次点の「忍耐力のある人材」も5割近くを占めた。これに、「ビジネスマナーや社会人としての基本を習得した人材」が35.3%、「専門性のある人材」28.9%、「職業意識を学んだ人材」22.5%と続く。



業種別にみると、『小売業』と『飲食店』で「コミュニケーション能力のある人材」が100%となっている。また、「忍耐力のある人材」では、『建設業』と『その他機械器具製造業』、『食料品製造業』と『旅客業』、『飲食店』の割合が比較的高い。

また、「ビジネスマナーや社会人としての基本を習得した人材」では『旅客業』の、「専門性のある人材」では『その他機械器具製造業』と『貨物業』における割合が高くなっている。

一方、「職業意識を学んだ人材」と「デジタル化・DXに対応できる人材」では『貨物業』の、「プレゼンテーション能力や営業力のある人材」は『卸売業』、「パソコンや文書作成など基本的な技術を持った人材」では『食料品製造業』の割合がそれぞれ最も高い。

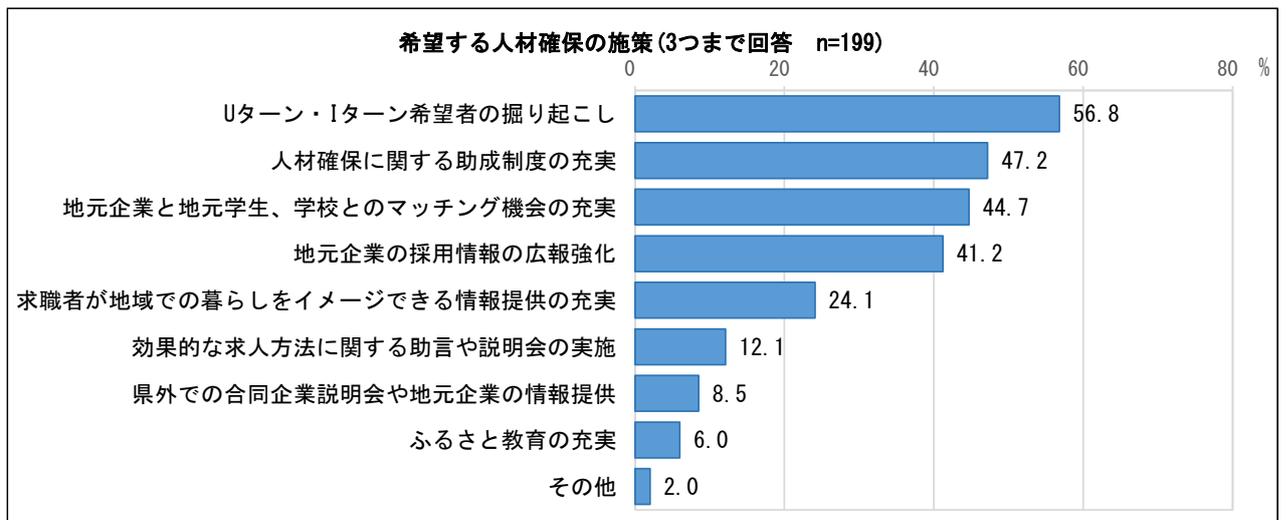
※コメントには回答数が少ない業種と「その他サービス業」を除く

(%)

項目	N	コミュニケーション能力のある人材	忍耐力のある人材	ビジネスマナーや社会人としての基本を習得した人材	専門性のある人材	職業意識を学んだ人材	デジタル化・DXに対応できる人材	プレゼンテーション能力や営業力のある人材	パソコンや文書作成など基本的な技術を持った人材	その他
全体	204	80.9	49.0	35.3	28.9	22.5	17.6	15.7	15.2	3.9
建設業	33	84.8	63.6	33.3	36.4	21.2	3.0	15.2	3.0	6.1
電子機械器具製造業	3	66.7	33.3	66.7	66.7	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0
その他機械器具製造業	27	77.8	66.7	33.3	44.4	37.0	7.4	0.0	11.1	3.7
食料品製造業	14	78.6	64.3	50.0	21.4	14.3	14.3	7.1	35.7	0.0
旅客業	9	88.9	66.7	66.7	11.1	11.1	11.1	0.0	22.2	0.0
貨物業	7	42.9	28.6	28.6	42.9	42.9	28.6	14.3	14.3	14.3
卸売業	37	86.5	45.9	27.0	16.2	21.6	18.9	35.1	10.8	0.0
小売業	14	100.0	42.9	28.6	7.1	21.4	21.4	14.3	21.4	7.1
宿泊業	8	87.5	37.5	50.0	25.0	25.0	25.0	12.5	0.0	12.5
飲食店	6	100.0	66.7	50.0	33.3	33.3	16.7	0.0	0.0	0.0
その他サービス業	46	71.7	28.3	30.4	32.6	17.4	30.4	19.6	23.9	4.3

## 【人材確保のための施策等について】（複数回答）

国や県、市に求める人材確保のための施策について必要と思われるものを尋ねてみたところ、最も多かったのが「Uターン・Iターン希望者の掘り起こし」（56.8%）であった。これに、「人材確保に関する助成制度の充実」（47.2%）、「地元企業と地元学生、学校とのマッチング機会の充実」（44.7%）、「地元企業の採用情報の広報強化」（41.2%）が各 4 割台で続く。





株式会社 長崎経済研究所

\*\*\*\*\*

長崎商工会議所

TEL 095-822-0111

Mail [somu@nagasaki-cci.or.jp](mailto:somu@nagasaki-cci.or.jp)

(共同)

株式会社長崎経済研究所

TEL 095-828-8859

Mail [nri@nagasaki-keizai.co.jp](mailto:nri@nagasaki-keizai.co.jp)

\*\*\*\*\*