

人手不足に関する実態調査（最終報告）

（宿泊事業者）

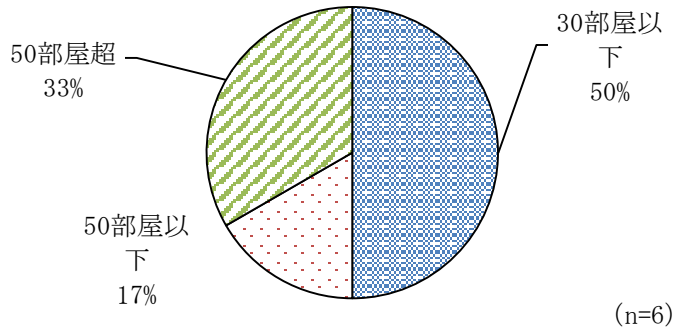
平成31年3月

一般財団法人 長野経済研究所

問1. 貴社について、お聞かせください。

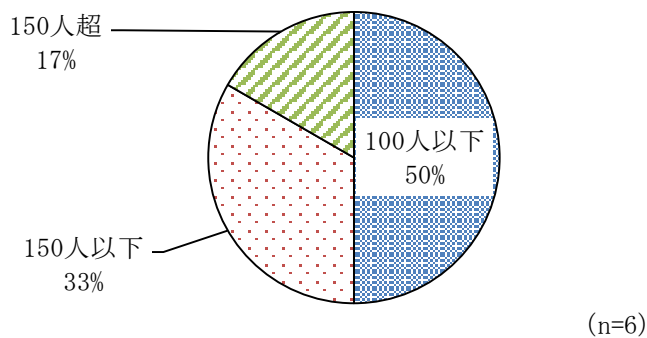
(1) 部屋数

部屋数	回答数	割合
30部屋以下	3	50%
50部屋以下	1	17%
50部屋超	2	33%
合計	6	100%



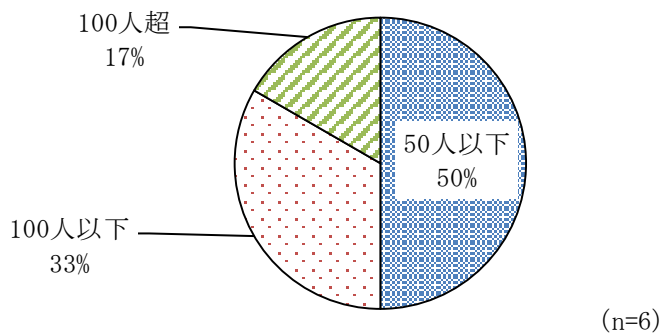
(2) 収容人数

収容人数	回答数	割合
100人以下	3	50%
150人以下	2	33%
150人超	1	17%
合計	6	100%



(3) 従業員数

従業者数	回答数	割合
50人以下	3	50%
100人以下	2	33%
100人超	1	17%
合計	6	100%

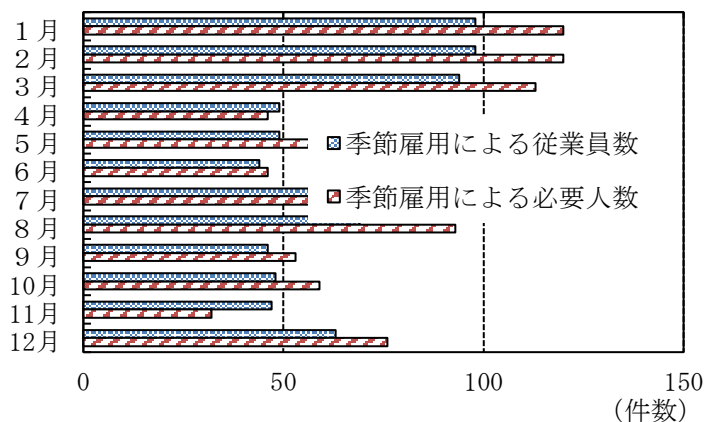


問2

季節雇用（繁忙期の人手不足を補うための臨時雇用）による実際の従業者数、必要人数、特に不足する職種について、直近の状況を月別に記入してください。

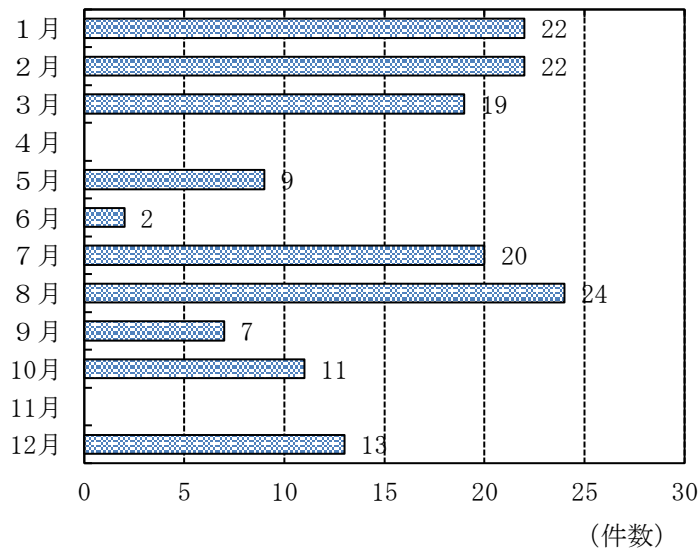
季節雇用による従業員数	従業者数	割合
1月	98	13%
2月	98	13%
3月	94	12%
4月	49	6%
5月	49	6%
6月	44	6%
7月	63	8%
8月	69	9%
9月	46	6%
10月	48	6%
11月	47	6%
12月	63	8%
合計	768	100%

季節雇用による必要人数	必要人数	割合
1月	120	13%
2月	120	13%
3月	113	13%
4月	46	5%
5月	58	6%
6月	46	5%
7月	83	9%
8月	93	10%
9月	53	6%
10月	59	7%
11月	32	4%
12月	76	8%
合計	899	100%



(回答事業者数 n=6)

季節雇用による不足人数	不足人数	割合
1月	22	15%
2月	22	15%
3月	19	13%
4月	0	0%
5月	9	6%
6月	2	1%
7月	20	13%
8月	24	16%
9月	7	5%
10月	11	7%
11月	0	0%
12月	13	9%
合計	149	100%

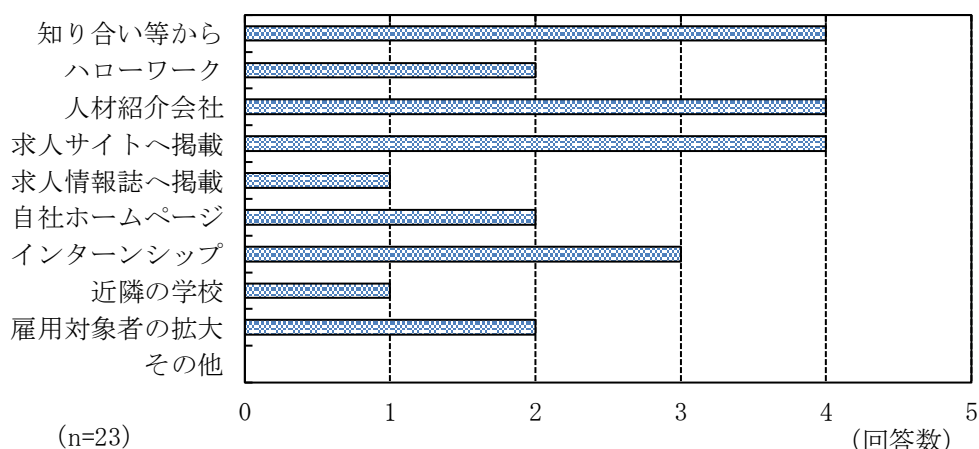


(回答事業者数 n=6)

問3

多くの人手が必要となる時期にどのような方法で人材の確保を試みていますか（複数回答可）。

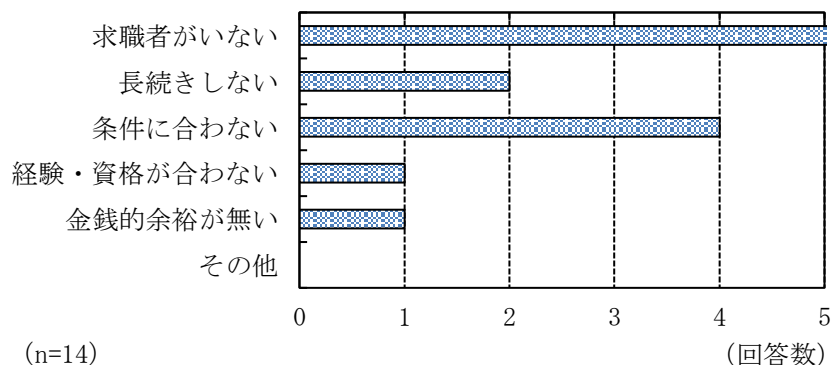
人材確保の方法	回答数	割合
知り合いや同業者等からの紹介	4	17%
ハローワークでの求人情報提供	2	9%
人材紹介会社からの紹介	4	17%
求人サイトへの掲載	4	17%
求人情報誌への掲載	1	4%
自社ホームページへの求人情報掲載	2	9%
インターンシップの実施・充実	3	13%
近隣の学校への求人	1	4%
雇用対象者の拡大	2	9%
その他	0	0%
合計	23	100%



問4

多くの人手が必要となる時期に必要な人数を確保できない理由は何でしょうか（複数回答可）。

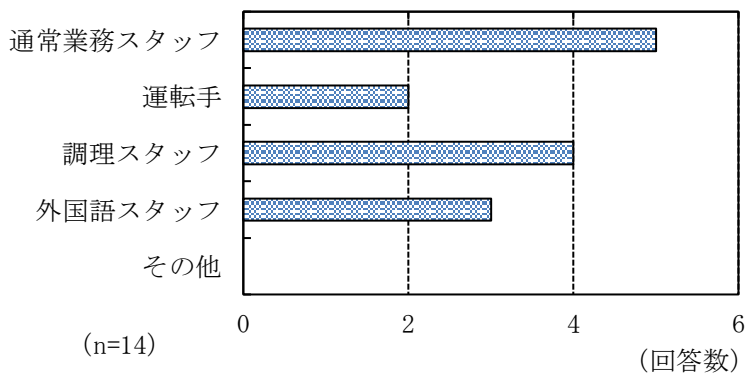
必要人数を確保できない理由	回答数	割合
求職者がいない	6	43%
求職者はいるが、長続きしない	2	14%
勤務時間、給料等の条件に合う人材がいない	4	29%
必要な経験・資格を持つものがない	1	7%
経営（金銭）的に雇用するだけの余裕が無い	1	7%
その他	0	0%
合計	14	100%



問5

特に確保が困難なのはどのような人材でしょうか（複数回答可）。

確保が困難な人材	回答数	割合
フロント係、配膳皿洗い、ベッドメイク等の通常業務スタッフ	5	36%
大型自動車等の特定の運転免許が必要な運転手	2	14%
調理経験または調理師免許が必要な調理スタッフ	4	29%
外国語での対応ができるスタッフ	3	21%
その他	0	0%
合計	14	100%

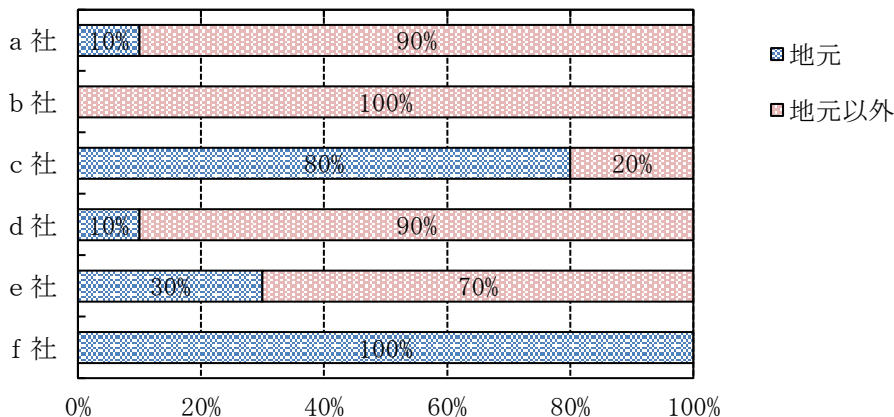


問6

人手が不足する時期（繁忙期）の季節雇用として、どのような人材をどの程度雇用していますか。

【A】季節雇用全体の割合（構成比）

繁忙期での季節雇用（通勤圏による雇用割合）	地元	地元以外
a社	10%	90%
b社	0%	100%
c社	80%	20%
d社	10%	90%
e社	30%	70%
f社	100%	0%

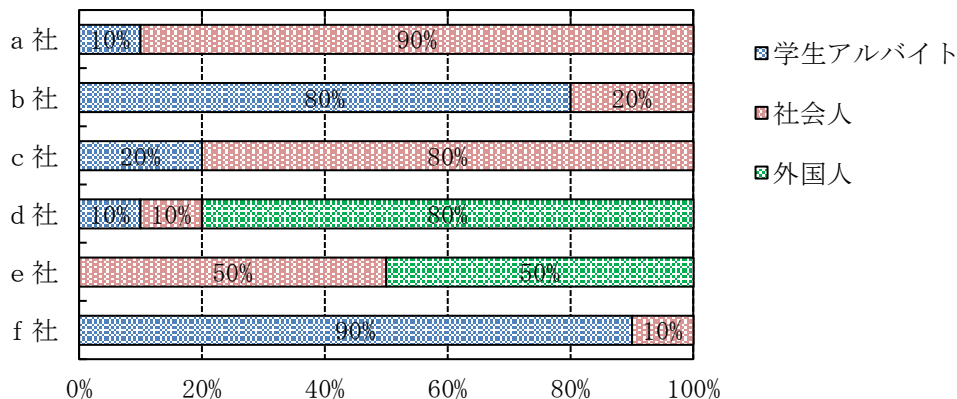


(回答事業者数=6)

(構成比)

【B】季節雇用全体の割合（構成比）

繁忙期での季節雇用（主体別割合）	アルバイト	社会人	外国人
a社	10%	90%	0%
b社	80%	20%	0%
c社	20%	80%	0%
d社	10%	10%	80%
e社	0%	50%	50%
f社	90%	10%	0%



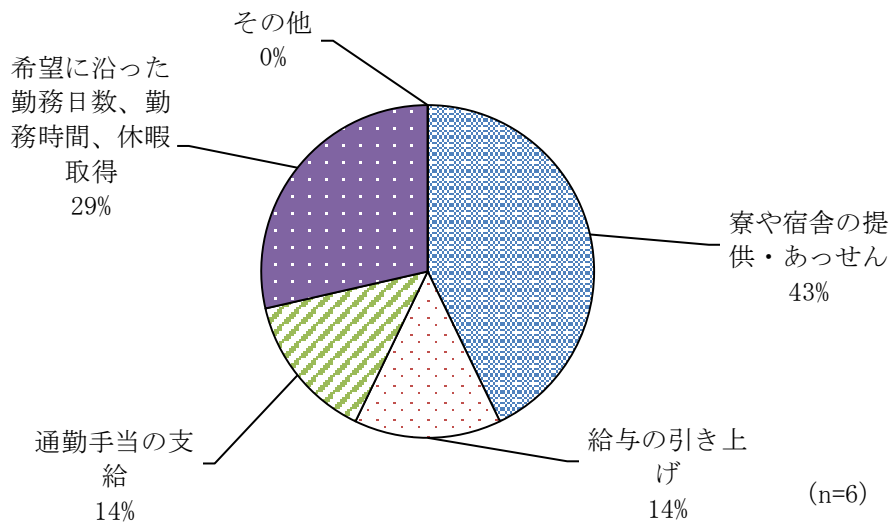
(回答事業者数=6)

(構成比)

問7

季節雇用の従業者に対し、配慮できることは何でしょうか（複数回答可）。

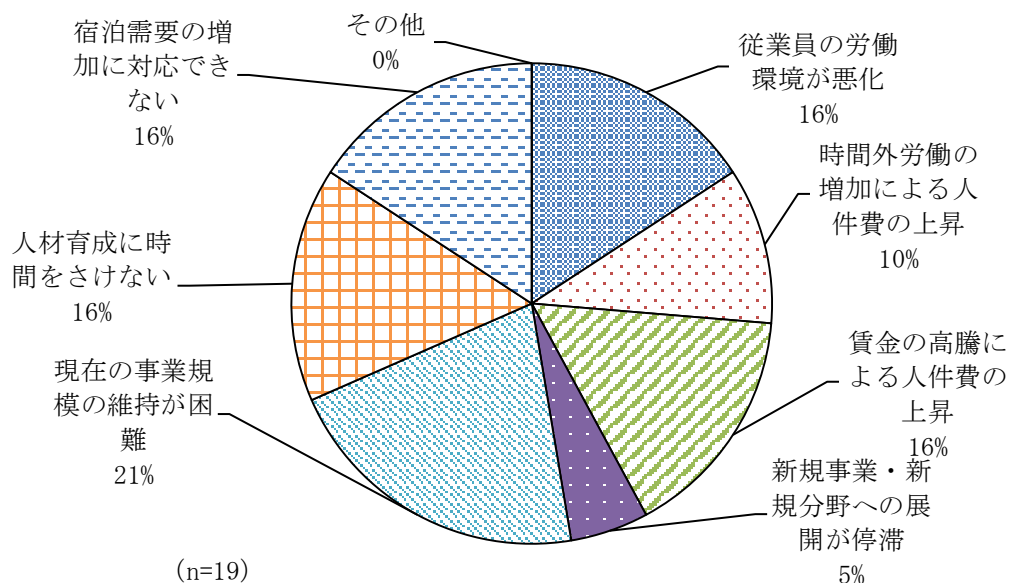
季節雇用の従業者に対する配慮の内容	回答数	割合
寮や宿舍の提供・あっせん	6	43%
給与の引き上げ	2	14%
通勤手当の支給	2	14%
希望に沿った勤務日数、勤務時間、休暇取得	4	29%
その他	0	0%
合計	14	100%



問8

直近の1年間における季節的な人手不足による影響は何でしょうか（複数回答可）。

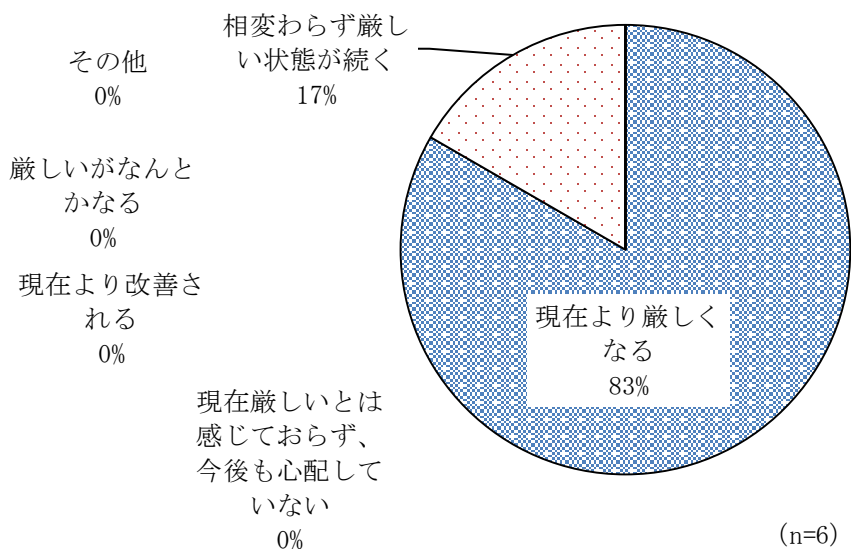
直近1年間の季節的な人手不足による影響	回答数	割合
従業員の労働環境が悪化	3	16%
時間外労働の増加による人件費の上昇	2	11%
賃金の高騰による人件費の上昇	3	16%
新規事業・新規分野への展開が停滞	1	5%
現在の事業規模の維持が困難	4	21%
人材育成に時間をさけない	3	16%
宿泊需要の増加に対応できない	3	16%
その他	0	0%
合計	19	100%



問9

人材確保の見通しについてお聞かせください。

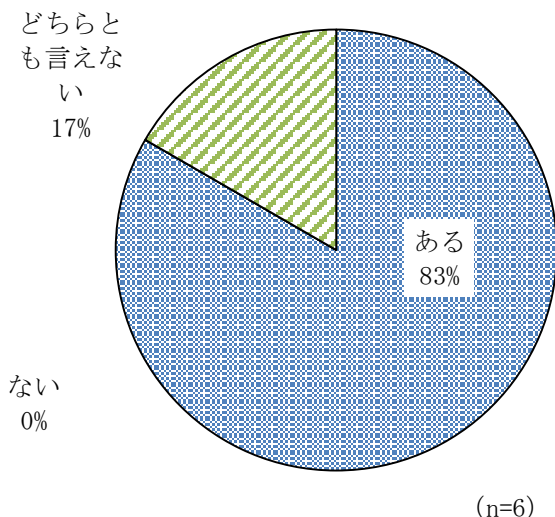
人材確保の今後の見通し	回答数	割合
現在より厳しくなる	5	83%
相変わらず厳しい状態が続く	1	17%
厳しいがなんとかなる	0	0%
現在より改善される	0	0%
現在厳しいとは感じておらず、今後も心配していない	0	0%
その他	0	0%
合計	6	100%



問10

振興局では、地域内のグリーンシーズンとウィンターシーズンの雇用のマッチング（例えば夏は農業に従事し、冬は索道事業者や宿泊施設で働くなど）による通年雇用の可能性について検討しているが、今後、夏季就業者の募集や働き口のPRなど、人材確保の取組に協力する意向はありますか。

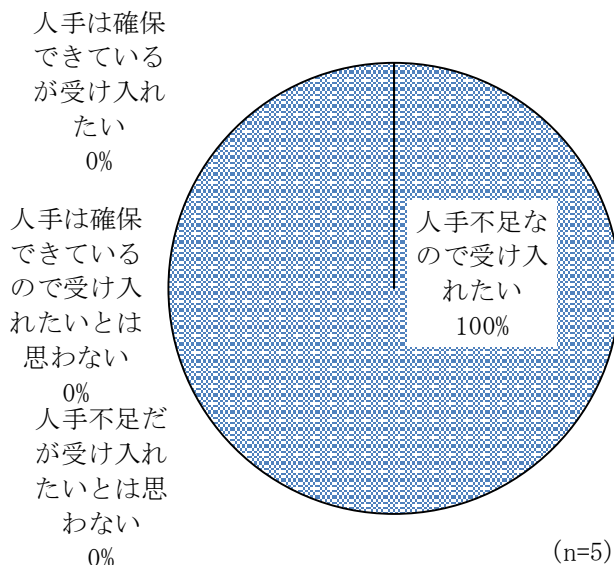
人材確保の取組に協力する意向	回答数	割合
ある	5	83%
ない	0	0%
どちらとも言えない	1	17%
合計	6	100%



問 1 1

夏季の農業就業者等で、冬季の季節的労働に従事できる人材が確保できるとしたら、雇用する意向はありますか。

夏季農業就業者の雇用する場合の意向	回答数	割合
人手不足なので受け入れたい	6	100%
人手不足だが受け入れたいとは思わない	0	0%
人手は確保できているが受け入れたい	0	0%
人手は確保できているので受け入れたいとは思わない	0	0%
合計	6	100%



問 1 2

仮に、夏季の農業従業者等で、冬季の季節的労働に従事できる人材を雇用する場合、どのような人材を求めますか（複数回答可）。

夏季農業就業者を雇用する場合に求める人材の内容	回答数	割合
毎年継続して働ける	5	45%
過去に同種の仕事経験がある	1	9%
特定の資格・技能（大型自動車等の運転免許）	0	0%
特定の資格・技能（調理経験または調理師免許）	0	0%
特定の資格・技能がある（外国語が話せる）	2	18%
特定の資格・技能（その他の資格・技能）	0	0%
経験や資格等は問わず誰でも	3	27%
その他	0	0%
合計	11	100%

