

熱海市

雇用実態把握調査 結果ハイライト

■ 熱海市民・在勤者調査

- 仕事探しの絶対条件は「勤務日数」「勤務時間帯」「勤務時間数」といった働き方関連が上位。女性40代以上は「通勤時間」も重視。
- 宿泊施設での就業意向あり（ダブルワーク含む）6割弱。ただし「働いてみたい」は4.7%のみ、「条件が合致すれば働いても良い」が52.7%と条件次第。

1) 就業者

- 熱海市内居住者のうち27.6%が熱海市外に流出。「製造業」「企画・管理業務」などに従事する市外勤務者が多い。また、「固定時間制」「休日の曜日が決まっているなど」など働き方の変動性が低い。一方市内勤務者はサービス系業種が多く、働き方の変動性は高い。
- 今後の働き方の意向は「働く時間を減らしたい」30.6%に対し「働く時間・日数を増やしたい（増やせる）」15.7%。現在の働き方に負荷を感じている就業者が多い。現状維持もしくは減らしたい理由は、若い年代ほどプライベートや家庭重視。「家事・育児・介護などに時間をとられている」は30.0%だが、30代以下女性に限ると70.3%に上る。
- 現在の勤務に加え追加で働けそうな曜日・時間帯を聞くと、多くの曜日・時間帯で2～3割が可能ありと回答。1回あたり3～4時間、週あたり1～2日程度を希望。特に9時～15時や土曜日が多い。
- ダブルワークは50代以下で総じて意向は高い。「すでにダブルワークや複業兼業をしている」「働いてみたい」計は2割弱、さらに「条件が良ければ考えても良い」29.3%、「誘われた場合は考えても良い」7.8%と計6割に意向あり。

2) 非就業者

- 「現在仕事を探している」8.2%のほか、「働きたい（働いても良い）」が仕事は探していない20.5%、「働きたい気持ちはないが、友人・知人の誘いなどのきっかけがあれば働くかもしれない」14.5%と4割強で就業可能性あり。希望にあう仕事や働き方をつくるとともに、潜在層にアプローチするための情報発信を続けることも重要。
- 働き方は1日4時間前後、週3日程度の希望が多く、女性でその傾向が強い。仕事内容は「軽作業」「事務・経理・総務」が人気だが、女性は「販売・サービス」、男性60代以上は「ドライバー」希望など多様。

■ 宿泊施設従業員調査

- 従業員のほとんどが月単位で変動する勤務形態（シフト制、月単位で出勤日が決定）。
- 改善が「非常に必要」Top 3は「処遇改善」「有給休暇を取得しやすい環境」「増員による業務負荷軽減」で各5割ほど。
- ダブルワークの意向は約半数がありと回答したが、別設問で「働く時間・日数を増やしたい（増やせる）」が8.8%に留まり、「働く時間・日数を減らしたい」が46.6%。減少希望は市民・在勤者の1.5倍。
- 追加就業の意向は高い。すべての曜日で9:00～18:00まで「働ける／働きたい」が1割前後。「たまにであれば働ける」「条件が良ければ働いても良い」まで含めると日中（9時～15時頃）で3～4割、朝（6時～9時頃）・夜（18時～0時頃）で2～3割に上る。
- 7割弱がダブルワークを受け入れることが人材不足解消につながると回答。未経験でも任せられそうな仕事として「清掃」「洗い場・調理補助」「料飲サービス・ホールスタッフ」などが上位に挙がった。
- 企業・業界の繋がり差を利用した人材シェアリングへの自社従業員の参加は「可能だと思う」「短期や少人数のみであれば可能だと思う」が計36.5%。

■ 宿泊施設事業者調査

- ダブルワークを「すでに受け入れている」82.8%、「受け入れてみたい」10.3%で9割強が意向あり。さらに受け入れを促進するには、市民・在勤者が希望する短時間・少日数の仕事創出とPRがポイント。
- 人材シェアリングは、小・中規模の宿泊施設を中心に7割強が可能・検討したいと回答。
- 職場改善の取り組みでは、宿泊施設従業員調査で上位の「増員による業務負荷軽減」「処遇改善」に取り組んでいる企業が5割強。「デジタルツール、ロボット活用による業務負荷軽減」「スキルアップのための教育・研修の充実」は、必要性を感じているものの着手できていない施設が多い。

ポイント	1
調査概要	3

熱海市民・在勤者調査の主な結果

	回答者プロフィール	4
	仕事探しの重視項目（絶対条件）	5
	宿泊施設での就業意向	5
就業者	勤務地	6
	勤務先の業種	7
	勤務先での仕事内容	7
	勤務時間・休日の形態	8
	休日の曜日	9
	休日日数	9
	勤務時間	10
	今後の働き方の意向	11
	追加で働ける曜日・時間帯	12
	追加で働ける時間数・日数	13
	勤務日数・時間を増やせない理由	13
	ダブルワーク、複業兼業への意向	14
	勤務先への今後の意向	14
非就業者	今後の就業意向	15
	希望する勤務時間数・日数	15
	希望する仕事内容	16
	働かない理由	16

宿泊施設従業員調査の主な結果

回答者プロフィール	17
現在の仕事内容	18
勤務時間・休日の形態	18
休日日数	19
勤務時間	19
今後の働き方の意向	20
追加で働ける曜日・時間帯	21
勤務日数・時間を増やせない理由	22
ダブルワーク、複業兼業への意向	22
勤務先の満足度	23
職場改善の要望	24
ダブルワーク、複業兼業人材の受入可能性	25
ダブルワーク、複業兼業人材に任せたい仕事内容	25
人材シェアリングの意向	26

宿泊施設事業者調査の主な結果

回答者プロフィール	27
従業員の過不足状況	28
人材が不足・余裕がある曜日	29
人材が不足・余裕がある時間帯	29
採用したい職種	30
ダブルワーク、複業兼業人材の受入意向	31
ダブルワーク、複業兼業受入の懸念	31
在宅勤務の可否	32
人材シェアリングの意向	33
人材シェアリングの懸念	33
職場改善の取り組み	34
システム・ツールの導入状況	35

* グラフと数表は集計結果の小点数第2位を四捨五入しているため、構成比の合計が100にならない場合があります。

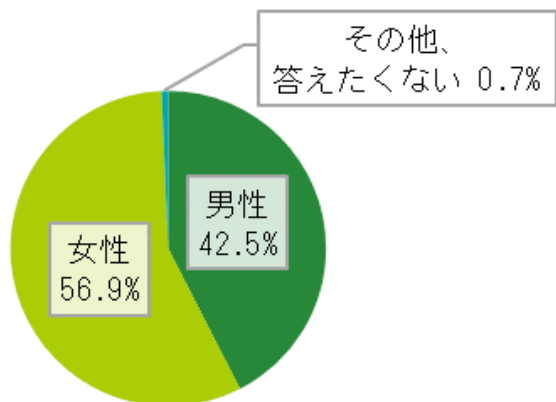
* 宿泊施設従業員に対しては、熱海市民・在勤者調査と宿泊施設従業員調査のどちらか一方のみを回答するよう依頼しています。従業員調査を優先的に答えるよう案内しているため、市民・在勤者調査の回答者に占める宿泊業従業員の割合が熱海市の実態と乖離している可能性があります。

【調査概要】

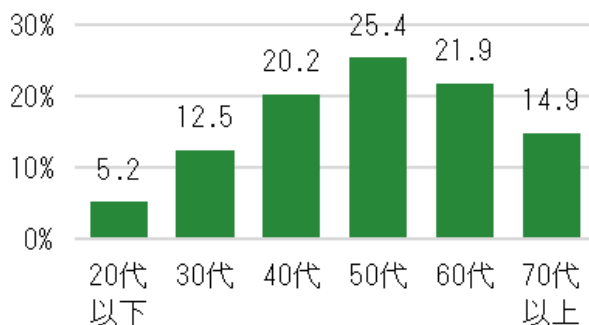
	熱海市民・在勤者調査	宿泊施設従業員調査	宿泊施設事業者調査
調査目的	熱海市民および在勤者の就業実態や意向の把握	熱海市内の宿泊施設に勤務する従業員の就業実態や意向の把握	熱海市内の宿泊施設事業者の雇用実態の把握
対象者	熱海市民および在勤者	熱海市内の宿泊施設に勤務する従業員	熱海市内の宿泊施設事業者
有効回答数	1,057	148	29
調査手法	インターネット調査	インターネット調査	インターネット調査
調査期間	2023年8月10日～10月2日 ※集計は9月19日の結果まで	2023年8月23日～10月6日	2023年8月23日～10月6日

市民 回答者プロフィール (n=1,057)

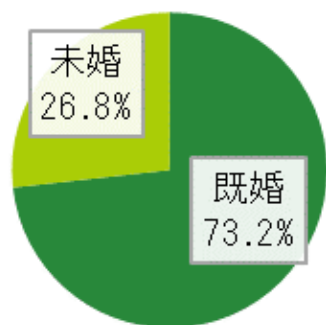
● 性別



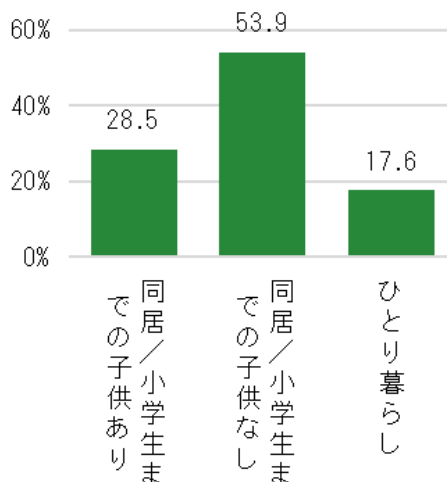
● 年齢



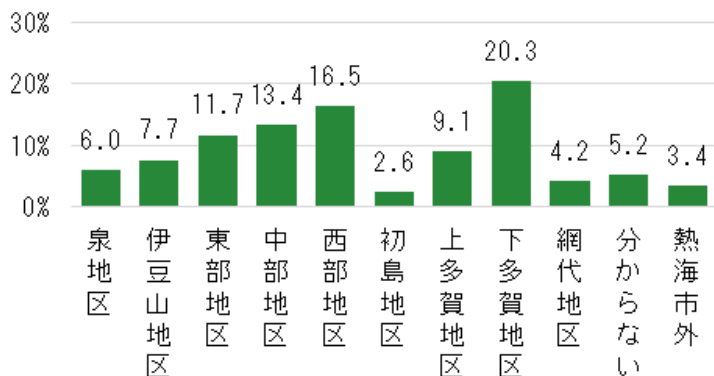
● 婚姻状況



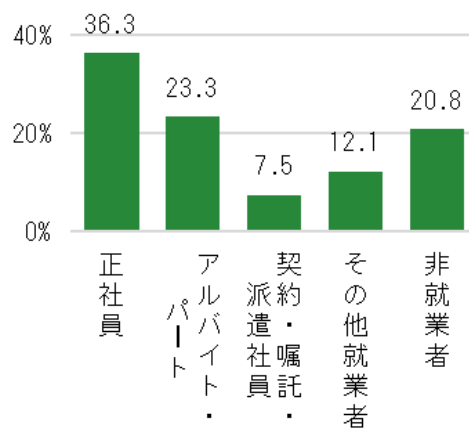
● 同居家族



● 居住地



● 就業状況

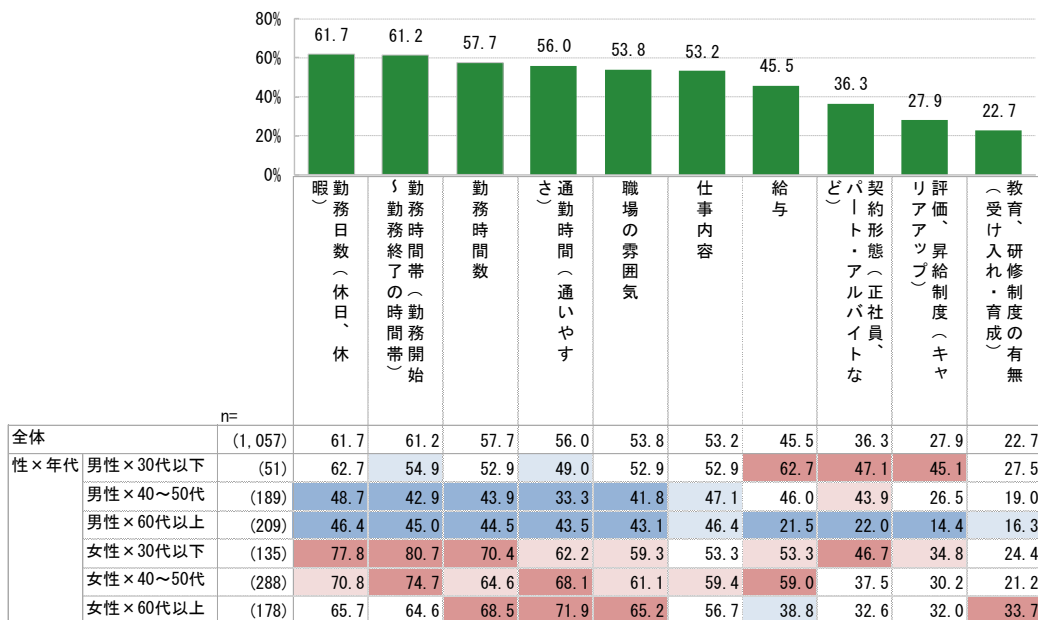


熱海市民・在勤者調査の主な結果

市民

仕事探しの重視項目（絶対条件）（項目ごとに単一回答「絶対条件である」「他の条件が良ければ我慢する」「特に気にしない」のうち「絶対条件である」を選んだ人の割合）【対象：全員】

絶対条件は「勤務日数」「勤務時間帯」「勤務時間数」といった働き方に関する項目が上位。女性は7割を超え、「通勤時間」も年齢比で増加。男性30代以下が他年齢層より働き方関連で1割以上高くギャップが存在。男女30代以下は「評価・昇給」「教育、研修制度の有無」も重視。

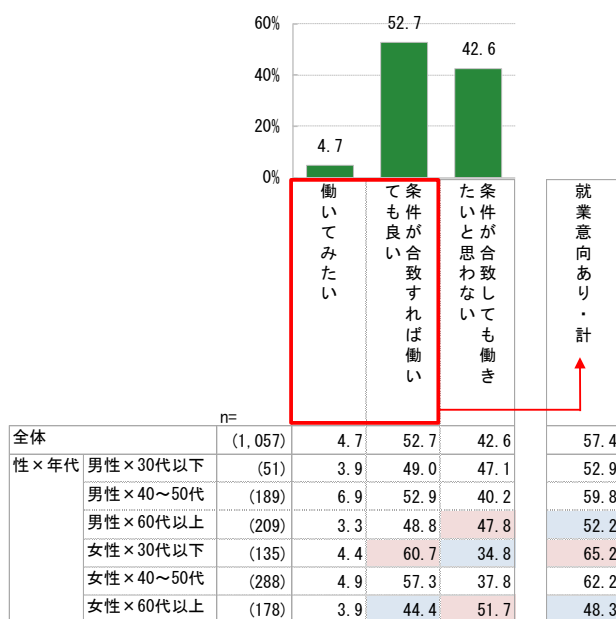


Q. あなたは仕事を探すとき、下記の項目をどのくらい重視しますか。

市民

宿泊施設での就業意向（単一回答）【対象：全員】

宿泊施設で「働いてみたい」4.7%、「条件が合致すれば働いても良い」52.7%となり、6割弱が就業意向あり（ダブルワーク、複業兼業も含む）。特に女性50代以下は「条件が合致すれば働いても良い」のみでも6割と高く、条件のすり合わせが重要。



Q. 宿泊施設で働くことについて、あなたのお気持ちにもっとも近いものを教えてください。現在お仕事をされている方は、転職以外にもダブルワークや複業兼業の可能性もイメージしてお答えください。

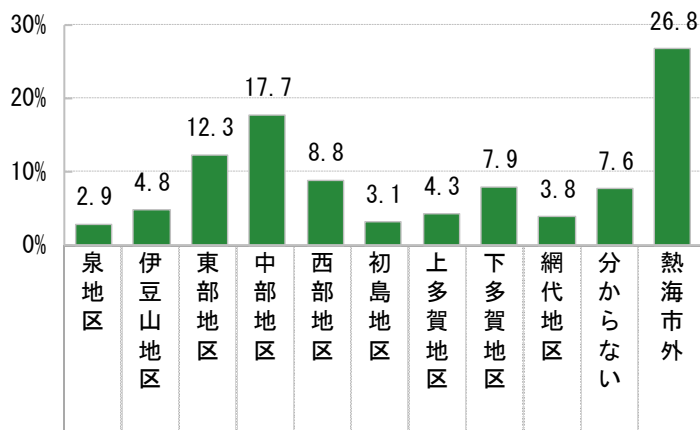
【比率の差（n=30以上の場合）】



熱海市民・在勤者調査の主な結果

就業者 勤務地（単一回答）【対象：就業者】

就業者の26.8%が熱海市外で勤務。市内居住者に限ると27.6%。男性40代以上、泉・伊豆山地区の市外勤務者が多い。
 ※本調査で「就業者」として回答した人の割合であり、住民全体の市外勤務割合ではないことに留意いただきたい



		n=	泉地区	伊豆山地区	東部地区	中部地区	西部地区	初島地区	上多賀地区	下多賀地区	網代地区	分からない	熱海市外
全体		(837)	2.9	4.8	12.3	17.7	8.8	3.1	4.3	7.9	3.8	7.6	26.8
性×年代	男性×30代以下	(48)	0.0	4.2	8.3	10.4	10.4	6.3	6.3	8.3	8.3	10.4	27.1
	男性×40~50代	(181)	2.8	3.3	8.8	18.2	5.0	7.2	6.1	5.5	2.2	3.3	37.6
	男性×60代以上	(118)	4.2	8.5	9.3	13.6	11.9	3.4	2.5	7.6	3.4	3.4	32.2
	女性×30代以下	(123)	0.0	4.1	17.1	17.9	8.1	2.4	4.9	8.9	3.3	16.3	17.1
	女性×40~50代	(263)	4.2	3.8	12.9	16.7	11.4	0.8	4.6	8.4	4.6	8.0	24.7
	女性×60代以上	(99)	3.0	7.1	17.2	24.2	6.1	1.0	1.0	10.1	4.0	8.1	18.2
居住地	熱海市内*	(802)	2.9	4.2	12.2	17.8	8.7	3.2	4.4	7.7	3.7	7.5	27.6
	熱海市外	(35)	2.9	17.1	14.3	14.3	11.4	0.0	2.9	11.4	5.7	11.4	8.6
居住地	泉地区	(43)	23.3	4.7	11.6	0.0	2.3	0.0	0.0	2.3	0.0	0.0	55.8
	伊豆山地区	(57)	3.5	21.1	12.3	17.5	7.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.3	33.3
	東部地区	(96)	1.0	3.1	50.0	8.3	5.2	0.0	2.1	1.0	0.0	2.1	27.1
	中部地区	(111)	0.9	0.9	6.3	45.9	3.6	0.0	3.6	3.6	0.9	2.7	31.5
	西部地区	(142)	3.5	4.9	8.5	24.6	28.9	0.0	1.4	0.7	1.4	3.5	22.5
	初島地区	(26)	0.0	0.0	0.0	3.8	0.0	92.3	0.0	0.0	0.0	3.8	0.0
	上多賀地区	(80)	3.8	3.8	6.3	11.3	6.3	0.0	20.0	13.8	3.8	6.3	25.0
	下多賀地区	(171)	0.0	2.3	5.8	14.0	4.7	1.2	4.1	23.4	9.4	6.4	28.7
	網代地区	(33)	0.0	3.0	9.1	12.1	3.0	0.0	9.1	12.1	24.2	6.1	21.2
	分からない	(43)	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	0.0	2.3	0.0	0.0	65.1	20.9
	熱海市外	(35)	2.9	17.1	14.3	14.3	11.4	0.0	2.9	11.4	5.7	11.4	8.6

*熱海市内は「泉地区」～「分からない」を含む

Q. お勤め先がある地域を教えてください。

【比率の差 (n=30以上の場合)】

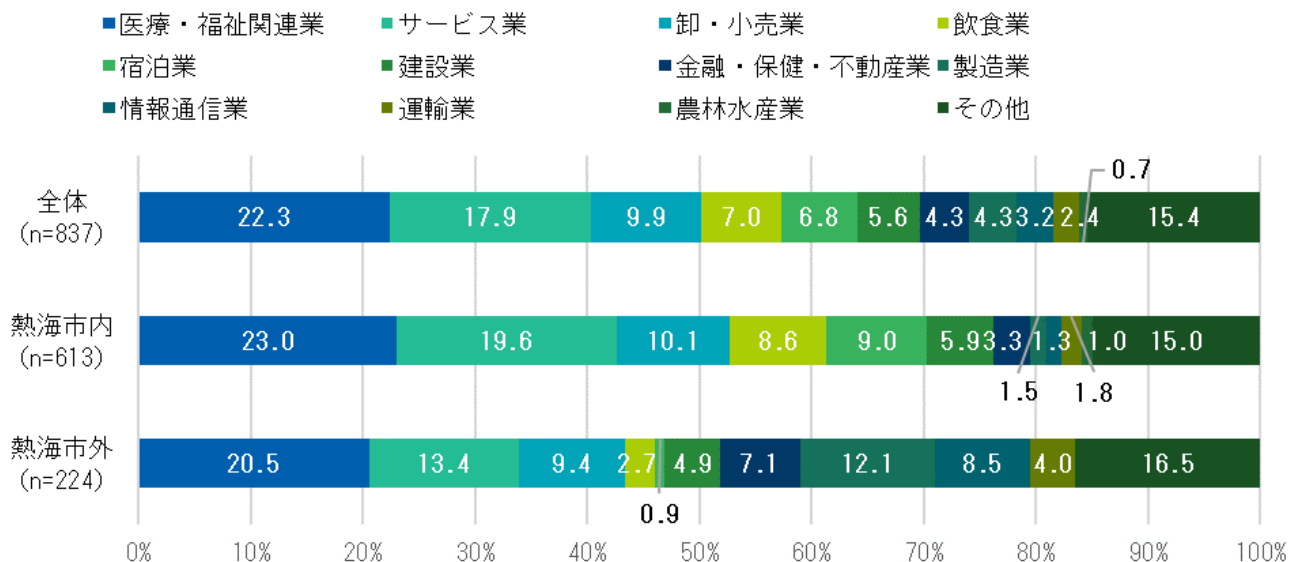


熱海市民・在勤者調査の主な結果

就業者 勤務先の業種 (単一回答)【対象：就業者】

熱海市外で働いている人は、市内に比べ「サービス業」「飲食業」に従事する割合が低く、「製造業」「情報通信業」が高い。
医療・福祉関連業はどちらも2割強。

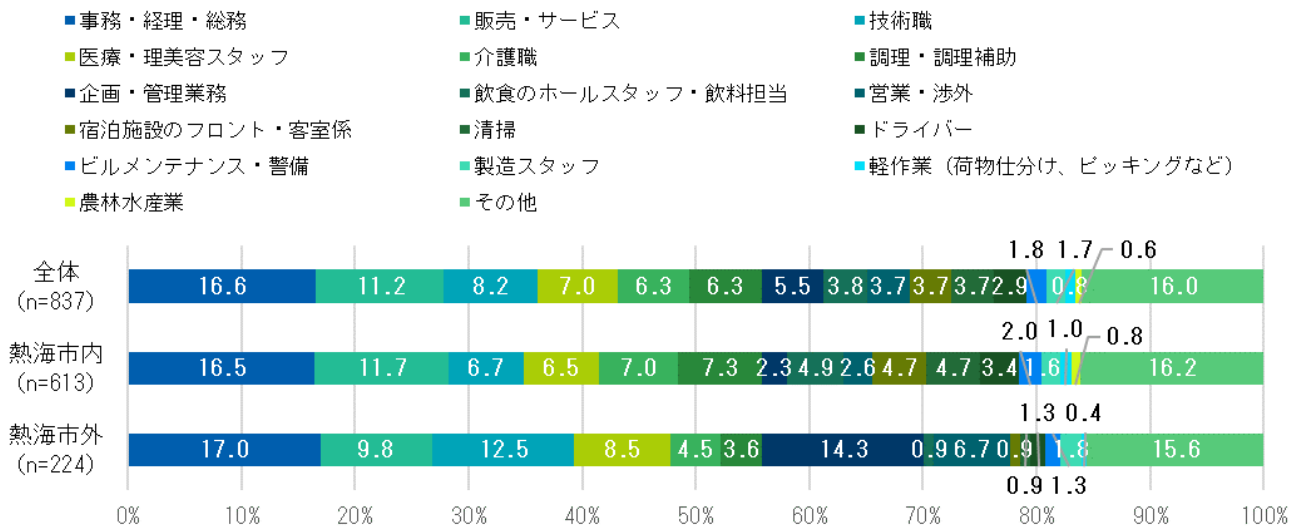
※宿泊業は同時に実施した宿泊施設従業員調査に回答するよう促したため実態より少ない割合となっている



Q. お勤め先の業種を教えてください。

就業者 勤務先での仕事内容 (単一回答)【対象：就業者】

熱海市外で働いている人は、市内に比べ「企画・管理業務」「技術職」に従事している割合が高い。



Q. お勤め先での仕事内容を教えてください。

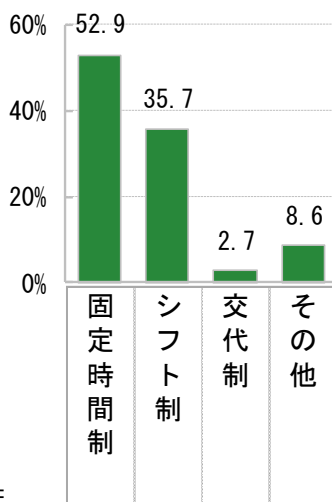
【比率の差 (n = 30以上の場合)】



就業者 勤務時間・休日の形態（単一回答）【対象：就業者】

勤務時間・休日の形態を聞くと、熱海市外で「固定時間制」62.9%、「休日の曜日は決まっている」73.2%となり、市内より出勤日時が確定している割合が高い。市内は変動が特に大きい「**その他働き方 × 休日の曜日は決まっていない（変わる）**」が約4割を占める。

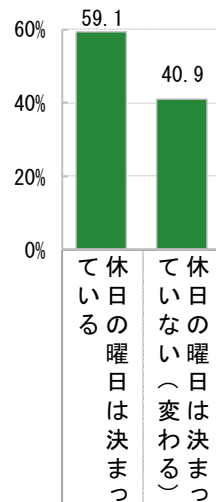
勤務時間の形態



		n=	固定時間制	シフト制	交代制	その他
全体		(837)	52.9	35.7	2.7	8.6
勤務地	熱海市内	(613)	49.3	40.6	3.1	7.0
	熱海市外	(224)	62.9	22.3	1.8	12.9

Q.お勤め先でのあなたの勤務時間の形態を教えてください。

休日の形態



		n=	休日の曜日は決まっている	休日の曜日は決まっていない（変わる）
全体		(837)	59.1	40.9
勤務地	熱海市内	(613)	54.0	46.0
	熱海市外	(224)	73.2	26.8

Q.あなたの仕事の休日について、あてはまるほうを教えてください。



勤務時間の形態 × 休日の形態

		n=	固定時間制 × 休日の曜日は決まっている	固定時間制 × 休日の曜日は決まっていない（変わる）	その他働き方 × 休日の曜日は決まっている	その他働き方 × 休日の曜日は決まっていない（変わる）
全体		(837)	47.0	6.0	12.2	34.9
勤務地	熱海市内	(613)	42.4	6.9	11.6	39.2
	熱海市外	(224)	59.4	3.6	13.8	23.2

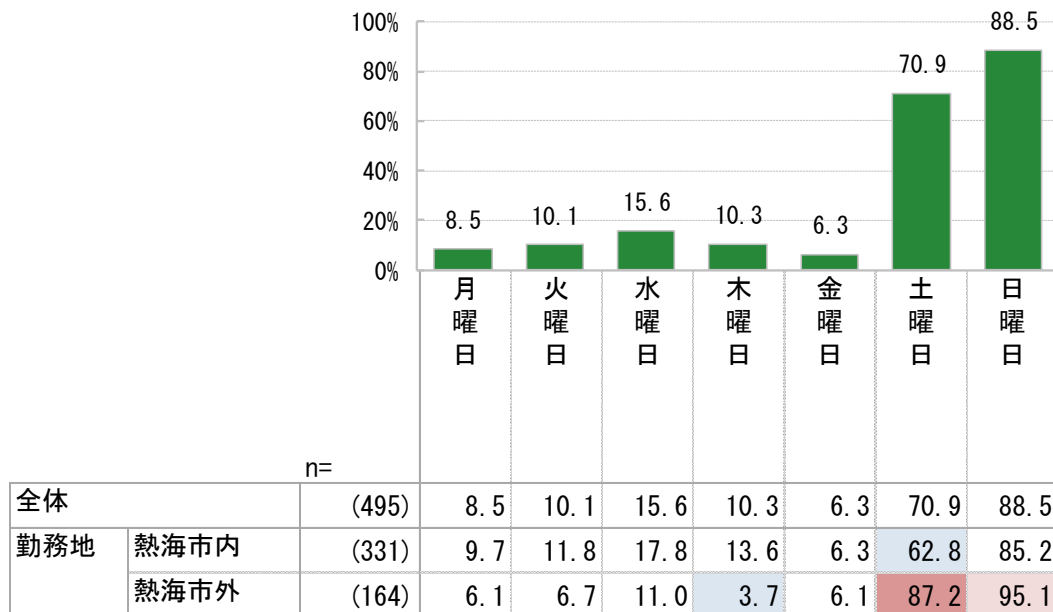
【比率の差（n = 30以上の場合）】



熱海市民・在勤者調査の主な結果

就業者 休日の曜日（複数回答）【対象：「休日の曜日は決まっている」と答えた人】

休日の曜日が決まっている場合、熱海市外では「日曜日」休み95.1%、「土曜日」87.2%が多い。熱海市内も土日が多いが、市外に比べると少なく「火曜日」～「木曜日」が1～2割。曜日が決まっている場合は大きな差はない。

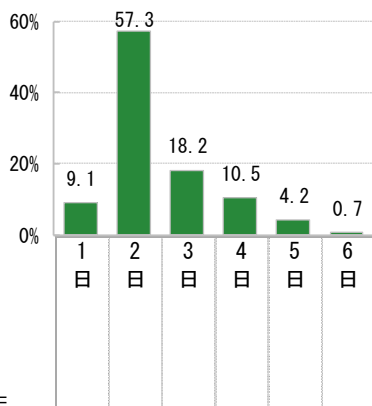


Q. 休日の曜日として、あてはまるものをすべて教えてください。

就業者 休日日数（数値回答）【対象：「休日の曜日は決まっていない（変わる）」と答えた人】

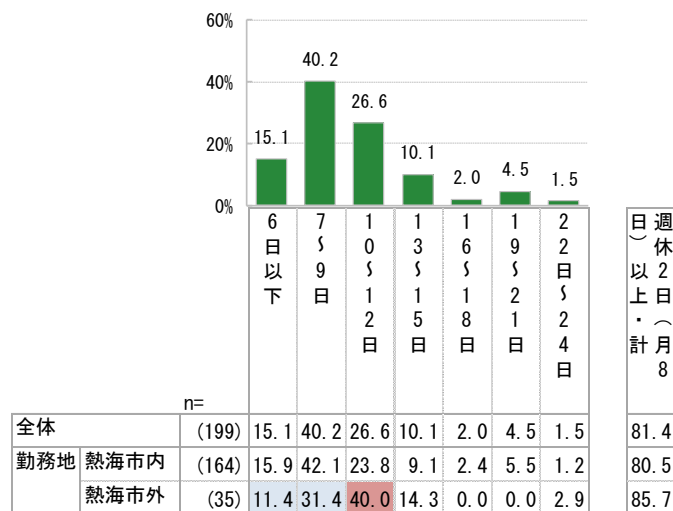
「休日の曜日は決まっていない（変わる）」うち約4割が週単位、6割が月単位で休日日数が決まっている。週単位では「2日」57.3%、月単位では「7～9日」40.2%がもっとも多い。月8日以上が市内外ともに8割を超えるが、市外は「10～12日」が4割で市内より休日日数が多め。

週単位で日数が決まっている場合



Q. 平均的な休日日数をお答えください。／週単位

月単位で日数が決まっている場合



日週休
以上2日
・計
(月8)

81.4
80.5
85.7

Q. 平均的な休日日数をお答えください。／月単位

【比率の差（n=30以上の場合）】

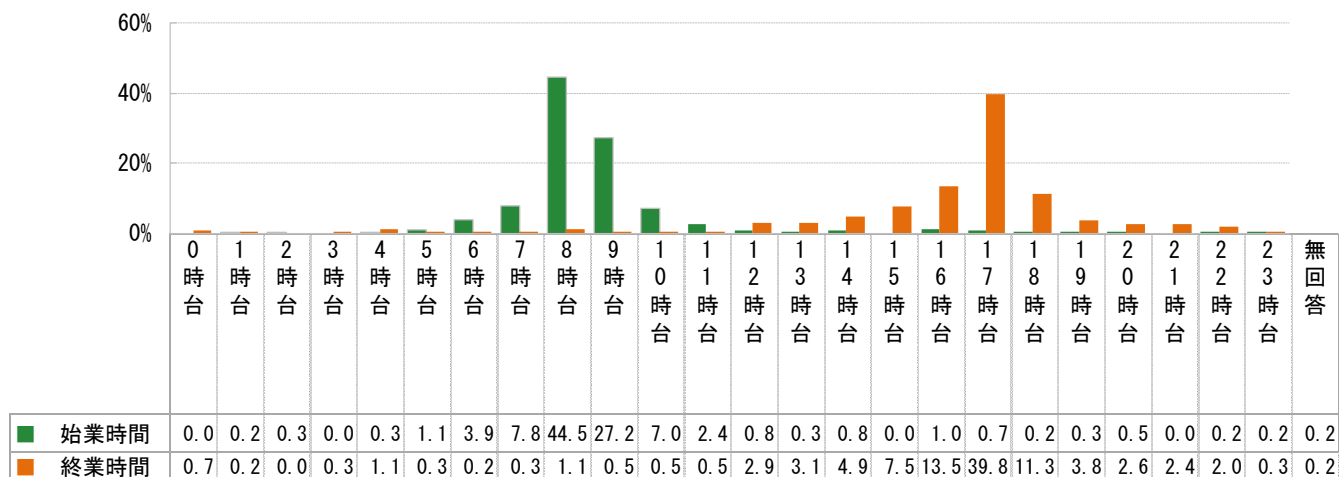
...全体+10% ...全体+5% ...全体-5% ...全体-10%

熱海市民・在勤者調査の主な結果

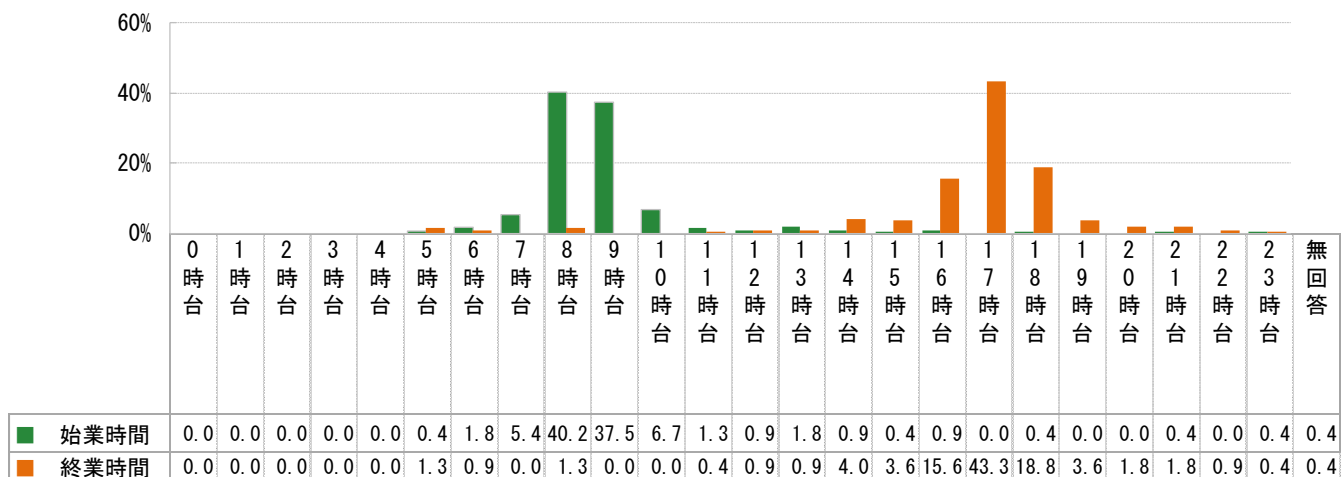
就業者 勤務時間（もっとも多いパターン 始業・終業時間）（数値回答）【対象：就業者】

もっとも多い勤務時間のパターンを見ると、熱海市内・市外ともに始業は「8時台」前後、終業は「17時台」前後に集まっているが、市外は「9時台」始業が1割多く、市内のほうがやや時間が分散している。

熱海市内（n=613）



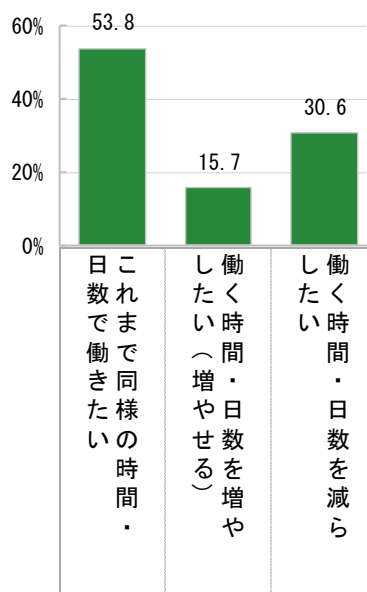
熱海市外（n=224）



Q. 勤務開始・終了時刻と休憩時間数を、多い順に最大3パターンまで記入してください。/もっとも多いパターン 始業・終業時間

就業者 今後の働き方の意向（単一回答）【対象：就業者】

「これまで同様の時間・日数で働きたい」が5割強でもっとも多い。「働く時間・日数を減らしたい」は約3割で、男性は年代が上がるほど減少希望が増え、男女とも60代以上は4割ほど。女性は増加希望が40～50代で22.1%と最多、30代以下も17.9%と高めだが減少希望も22.8%存在。既未婚などの影響が想定される。



		n=	これまで同様の時間・日数で働きたい (%)	働く時間・日数を増やしたい (%)	働く時間・日数を減らしたい (%)
全体		(837)	53.8	15.7	30.6
性×年代	男性×30代以下	(48)	56.3	14.6	29.2
	男性×40～50代	(181)	50.3	12.2	37.6
	男性×60代以上	(118)	47.5	9.3	43.2
	女性×30代以下	(123)	59.3	17.9	22.8
	女性×40～50代	(263)	57.4	22.1	20.5
	女性×60代以上	(99)	50.5	10.1	39.4

Q. 現在の勤務先やダブルワーク、複業兼業にかかわらず、今後の働き方としてお気持ちに近いものを教えてください。

【比率の差 (n = 30以上の場合)】



熱海市民・在勤者調査の主な結果

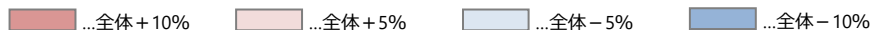
就業者 追加で働ける曜日・時間帯（全体）（各項目について単一回答）【対象：就業者（n=837）】

「働ける／働きたい」は月～木曜日と金曜日の昼前（9時～12時頃）、昼過ぎ（12時～15時頃）で1割弱。「たまにであれば働ける」「条件が良ければ働いても良い」までを含めると、2～3割を占める曜日・時間帯が多い。土曜日が全時間帯でもっとも可能性が高い。



Q. 現在の勤務に加えて追加で働けそうな曜日・時間帯があれば教えてください。勤務先の営業日・時間に関わらずお答えください。

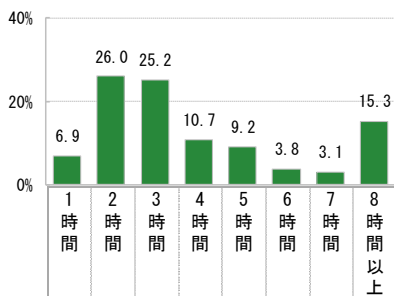
【比率の差（n=30以上の場合）】



就業者 追加で働ける時間数・日数 (数値回答) 【対象: 「働く時間・日数を増やしたい (増やせる)」と答えた人】

「働く時間・日数を増やしたい (増やせる)」人に追加で働ける時間数・日数を聞くと、1日あたり「2時間」「3時間」が多く、3時間までで計6割弱。週あたりは「1日」「2日」で7割を超える。「5時間」以上の希望もあるが、現在の仕事の休日を活用したい意向だと思われる。

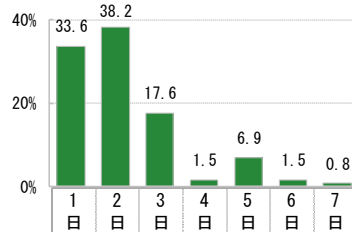
1日あたり追加で働ける時間数



n=		1時間	2時間	3時間	4時間	5時間	6時間	7時間	8時間以上
全体	(131)	6.9	26.0	25.2	10.7	9.2	3.8	3.1	15.3
性×年代	男性×30代以下 (7)	0.0	14.3	14.3	14.3	14.3	14.3	0.0	28.6
	男性×40~50代 (22)	0.0	18.2	45.5	9.1	0.0	0.0	4.5	22.7
	男性×60代以上 (11)	9.1	9.1	9.1	27.3	27.3	0.0	9.1	9.1
	女性×30代以下 (22)	13.6	22.7	22.7	0.0	13.6	9.1	0.0	18.2
	女性×40~50代 (58)	6.9	36.2	22.4	12.1	6.9	3.4	3.4	8.6
	女性×60代以上 (10)	0.0	20.0	30.0	10.0	10.0	0.0	0.0	30.0

Q. 追加で働きたい時間数を教えてください。1回あたり何時間、週あたり何日くらい働けますか。/追加で働ける時間数

週あたり追加で働ける日数

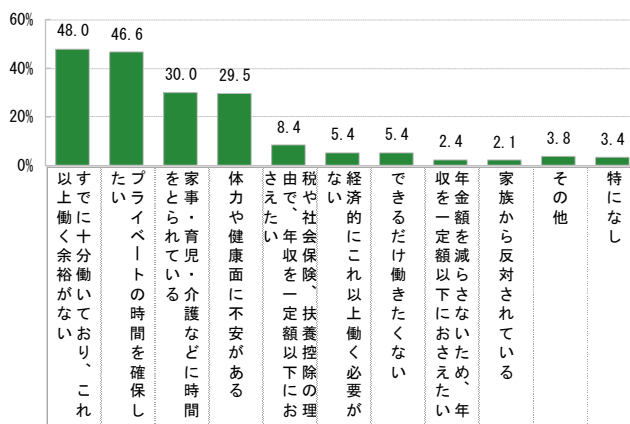


n=		1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日
全体	(131)	33.6	38.2	17.6	1.5	6.9	1.5	0.8
性×年代	男性×30代以下 (7)	57.1	14.3	28.6	0.0	0.0	0.0	0.0
	男性×40~50代 (22)	31.8	45.5	13.6	0.0	4.5	4.5	0.0
	男性×60代以上 (11)	9.1	54.5	36.4	0.0	0.0	0.0	0.0
	女性×30代以下 (22)	36.4	40.9	9.1	4.5	9.1	0.0	0.0
	女性×40~50代 (58)	32.8	34.5	17.2	1.7	10.3	1.7	1.7
	女性×60代以上 (10)	50.0	30.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0

Q. 追加で働きたい時間数を教えてください。1回あたり何時間、週あたり何日くらい働けますか。/追加で働ける日数

就業者 勤務日数・時間を増やせない理由 (複数回答) 【対象: 「これまで同様の時間・日数で働きたい」「働く時間・日数を減らしたい」と答えた人】

「すでに十分働いており、これ以上働く余裕がない」48.0%が最多。男女ともに若い年代ほどプライベートや家庭を重視しており、「家事・育児・介護などに時間をとられている」が男性30代以下41.5%、女性30代以下70.3%で特に高い。「体力や健康面に不安がある」は女性40代以上が高め。



n=		すでに十分働いており、これ以上働く余裕がない	プライベートの時間を確保したい	家事・育児・介護などに時間をとられている	体力や健康面に不安がある	給与や社会保険、扶養控除の理由で、年収を一定額以下におさえたい	税や経済的にこれ以上働く必要がない	できるだけ働きたくない	年金額を減らさないため、年収を一定額以下におさえたい	家族から反対されている	その他	特になし
全体	(706)	48.0	46.6	30.0	29.5	8.4	5.4	5.4	2.4	2.1	3.8	3.4
性×年代	男性×30代以下 (41)	51.2	61.0	41.5	17.1	7.3	4.9	9.8	0.0	0.0	0.0	0.0
	男性×40~50代 (159)	58.5	52.2	15.7	22.6	0.6	8.8	6.9	0.0	0.6	5.7	5.0
	男性×60代以上 (107)	50.5	42.1	3.7	31.8	0.0	10.3	2.8	7.5	2.8	0.9	5.6
	女性×30代以下 (101)	39.6	46.5	70.3	19.8	17.8	0.0	10.9	2.0	4.0	2.0	0.0
	女性×40~50代 (205)	46.3	45.9	40.0	34.6	12.7	2.9	3.4	0.5	2.0	6.3	4.4
	女性×60代以上 (89)	38.2	37.1	13.5	42.7	11.2	5.6	1.1	6.7	2.2	2.2	1.1

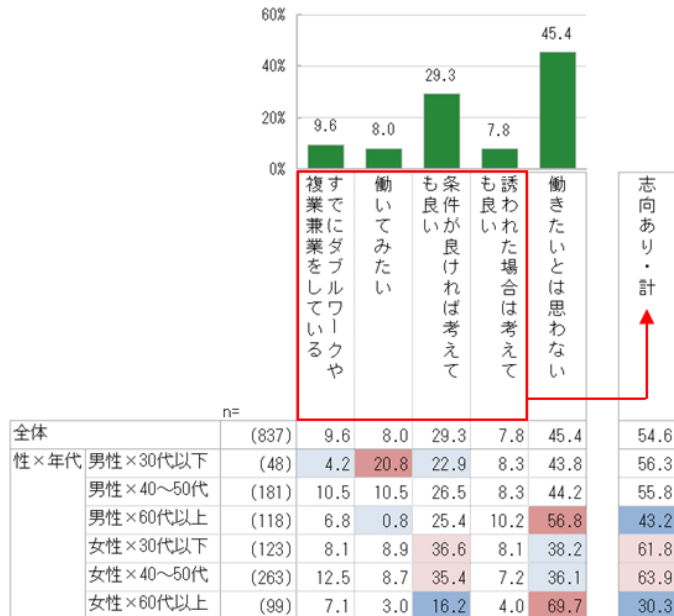
Q. 勤務日数・時間を増やせない理由を教えてください。

【比率の差 (n=30以上の場合)】



就業者 ダブルワーク、複業兼業への意向 (単一回答) 【対象：就業者】

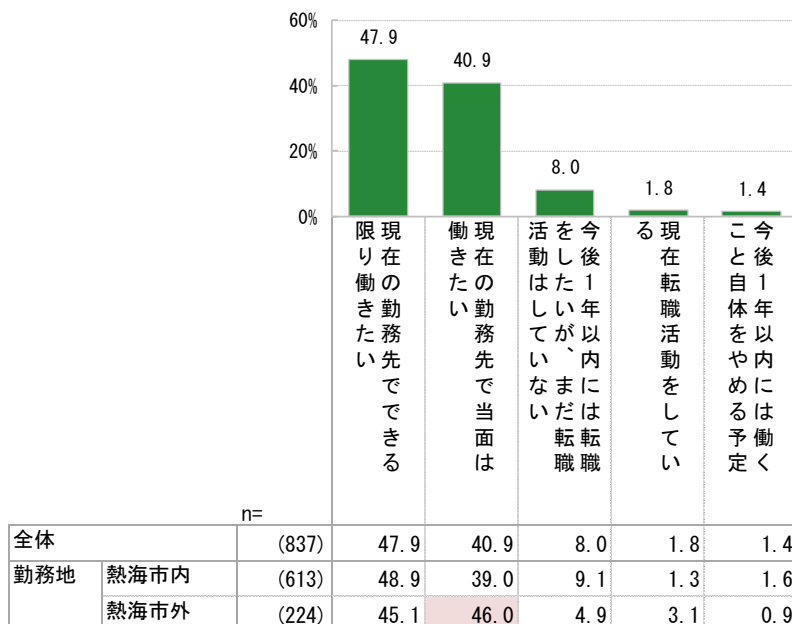
「すでにダブルワークや複業兼業をしている」「働いてみたい」という積極的な層は2割弱、「条件が良ければ考えても良い」29.3%と条件次第で過半数の可能性がある。50代以下で総じて意向が高く、特に女性では6割を超える。



Q. 現在の勤務先で働きながら、ダブルワークや複業兼業のように他の会社でも働いてみたいと思いませんか。

就業者 勤務先への今後の意向 (単一回答) 【対象：就業者】

「現在の勤務先でできる限り働きたい」「現在の勤務先で当面は働きたい」計は熱海市内・市外どちらも9割前後となった。「今後1年以内には転職をしたいが、まだ転職活動はしていない」は熱海市内で1割ほど。



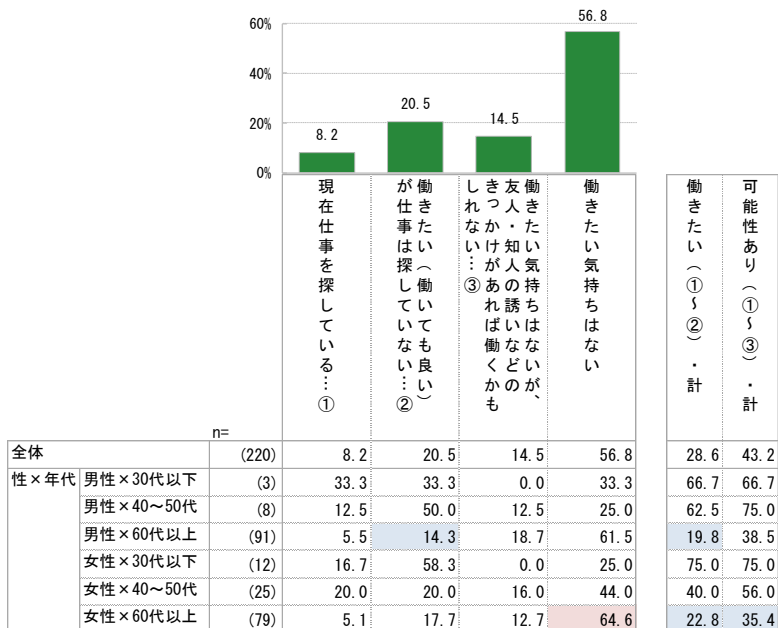
Q. 現在の仕事について、今後も継続して働きたいと思いませんか。

【比率の差 (n=30以上の場合)】



非就業者 今後の就業意向 (単一回答) 【対象：非就業者】

「働きたい・計」28.6%、「可能性あり・計」43.2%となった。ただし実際に探している人は8.2%に過ぎず「働きたいが仕事探しをしていない」20.5%、「働きたい気持ちはないが、友人・知人の誘いなどのきっかけがあれば働くかもしれない」14.5%への訴求がポイント。働きたいと思える仕事・条件をつくるとともに、アプローチできる方法で情報発信を続けることが必要。



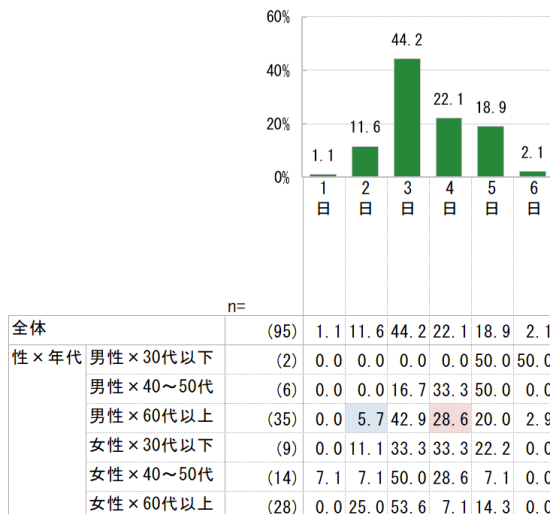
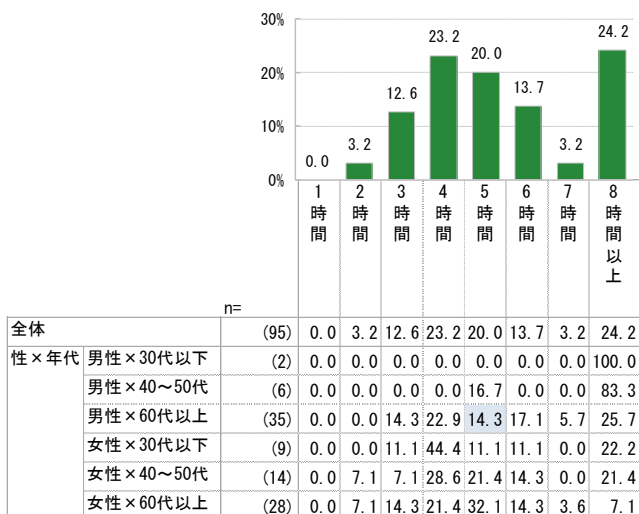
Q. 今後について、お気持ちにもっと近いものを教えてください。

非就業者 希望する勤務時間数・日数 (数値回答) 【対象：「現在仕事を探している」～「きっかけがあれば働くかもしれない」と答えた人】

男性を中心にフルタイム勤務希望も見られるが、女性や男性60代以上で1日「4時間」「5時間」や週「3日」を希望する声も多い。人材確保には1日4時間前後 × 週3日程度の仕事創出がポイント。

希望する1日あたりの勤務時間数

希望する週あたりの勤務日数



Q. 働ける可能性がある時間数を教えてください。1日あたり何時間、週あたり何日くらい働けますか。/働ける時間数

Q. 働ける可能性がある時間数を教えてください。1日あたり何時間、週あたり何日くらい働けますか。/働ける日数

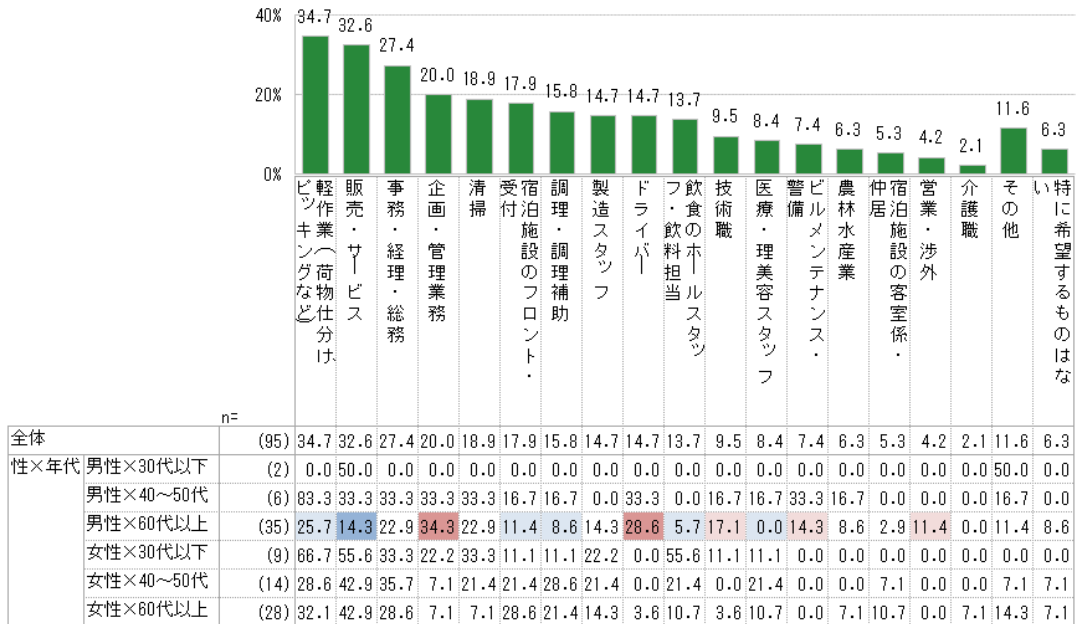
【比率の差 (n = 30以上の場合)】



熱海市民・在勤者調査の主な結果

非就業者 希望する仕事内容（複数回答） 【対象：「現在仕事を探している」～「きっかけがあれば働くかもしれない」と答えた人】

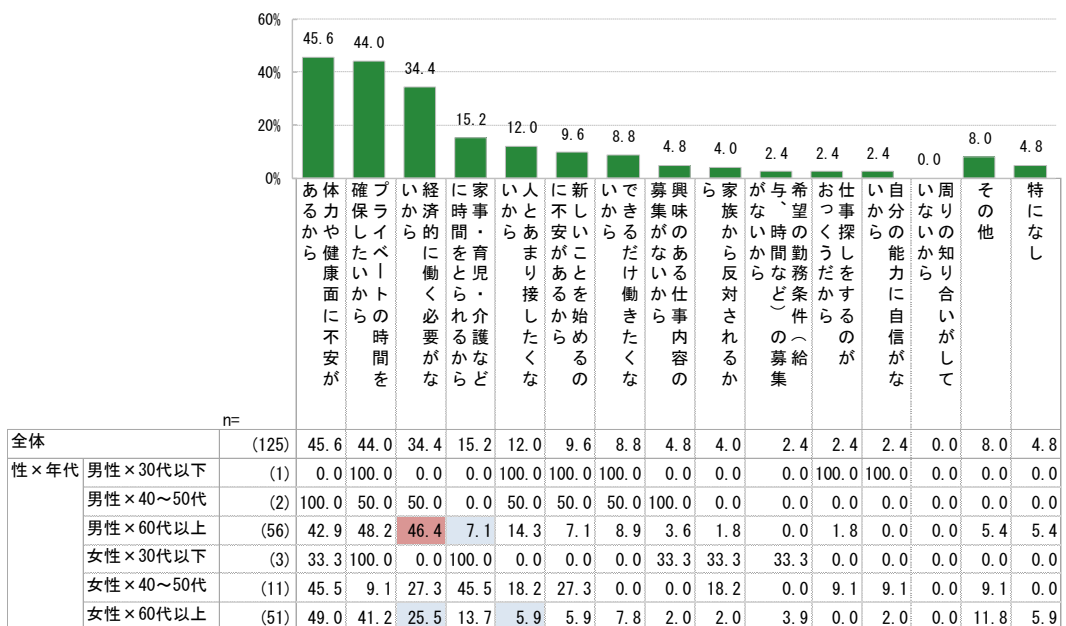
「軽作業」34.7%、「販売・サービス」32.6%、「事務・経理・総務」27.4%が上位。女性は全体的に高い。60代以上を除くと回答数が少ないことに留意が必要だが、時間制約があると想定される女性40代以上はサービス関連の希望が高め。



Q. 希望する仕事内容をすべて教えてください。

非就業者 働かない理由（複数回答）【対象：「働きたいとは思わない」と答えた人】

60代以上の回答者が多い影響もあるが、働かない理由は「体力や健康面に不安があるから」45.6%。「プライベートの時間を確保したいから」44.0%が多い。女性50代以下は「家事・育児・介護などに時間をとられるから」の影響も。体力・健康に配慮した仕事、短時間・少日数の働き方づくりで懸念払しょくを試みたい。



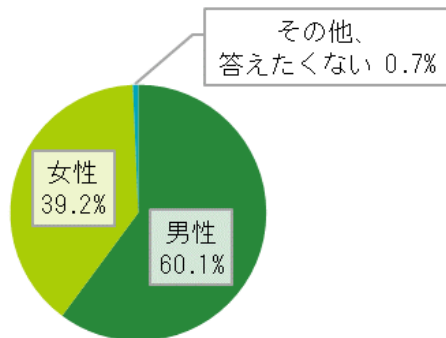
Q. 「働きたい気持ちはない」と答えた人にお尋ねします。その理由をすべて教えてください。

【比率の差 (n=30以上の場合)】

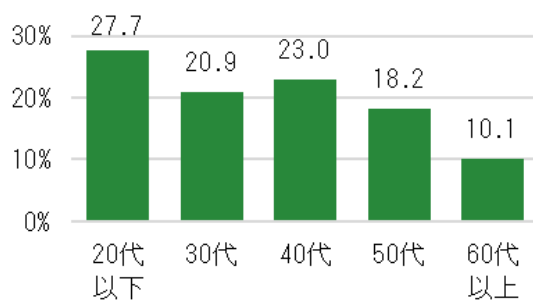


従業員 回答者プロフィール (n=148)

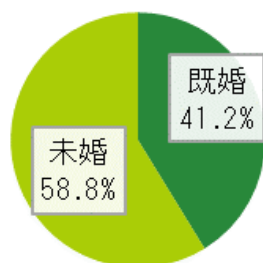
● 性別



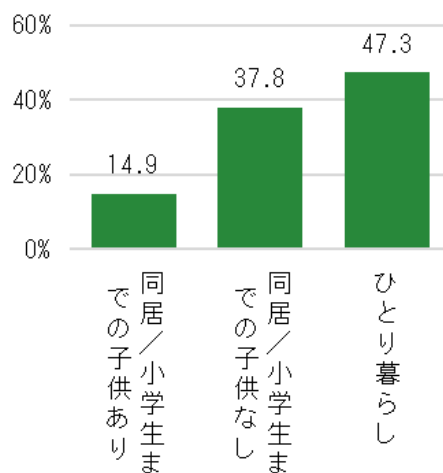
● 年齢



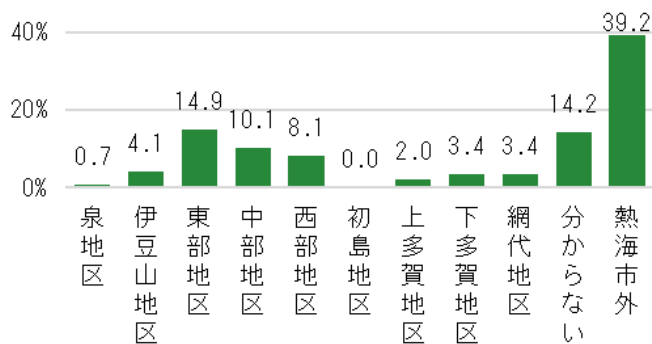
● 婚姻状況



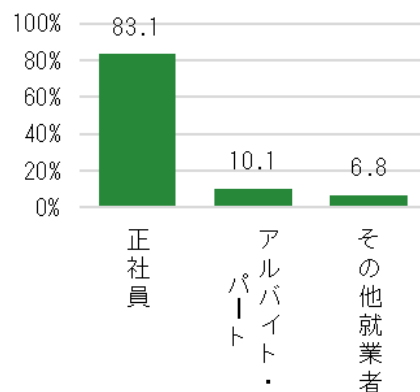
● 同居家族



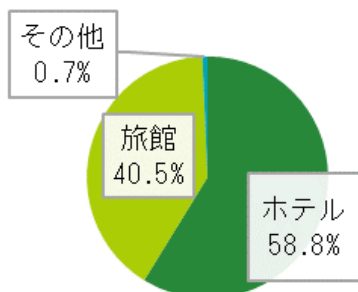
● 居住地



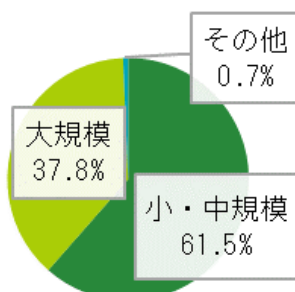
● 就業形態



● 施設の種類



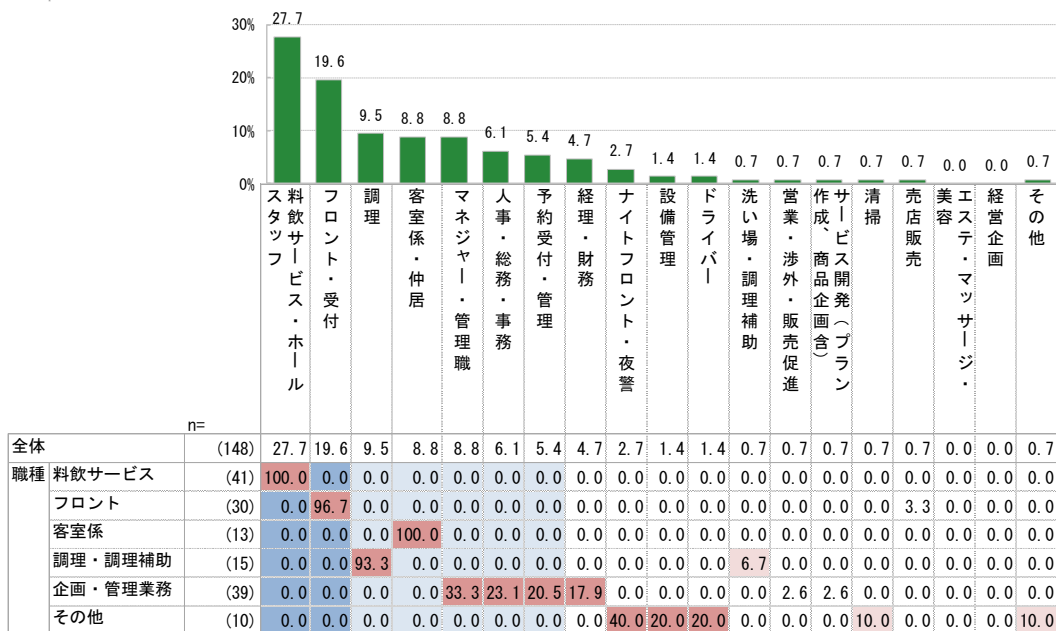
● 施設の規模



宿泊施設従業員調査の主な結果

従業員 現在の仕事内容 (単一回答)【対象：全員】

現在の仕事は「料飲サービス・ホールスタッフ」27.7%がもっとも多く、「フロント・受付」19.6%。「調理」「客室係・仲居」「マネジャー・管理職」が約1割。

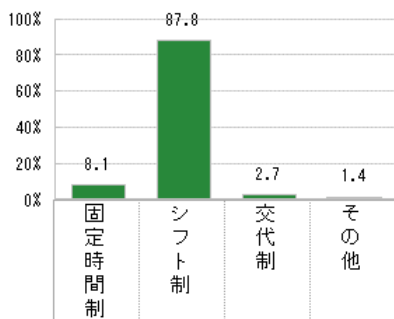


Q. お勤めの宿泊施設での職種を教えてください。

従業員 勤務時間・休日の形態 (単一回答)【対象：全員】

時間は「シフト制」87.8%、「休日の曜日は決まっていない(変わる)」95.9%となり、ほぼ全員が変動する勤務形態。

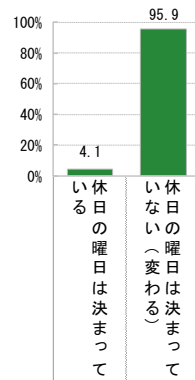
勤務時間の形態



全体	n=	固定時間制	シフト制	交代制	その他
全体	(148)	8.1	87.8	2.7	1.4
料飲サービス	(41)	7.3	90.2	2.4	0.0
フロント	(30)	6.7	90.0	3.3	0.0
客室係	(13)	0.0	100.0	0.0	0.0
調理・調理補助	(15)	20.0	73.3	0.0	6.7
企画・管理業務	(39)	5.1	89.7	2.6	2.6
その他	(10)	20.0	70.0	10.0	0.0

Q. お勤め先でのあなたの勤務時間の形態を教えてください。

(休日の形態)



全体	n=	休日の曜日は決まっています	休日の曜日は決まっていない(変わる)
全体	(148)	4.1	95.9
料飲サービス	(41)	4.9	95.1
フロント	(30)	10.0	90.0
客室係	(13)	0.0	100.0
調理・調理補助	(15)	0.0	100.0
企画・管理業務	(39)	0.0	100.0
その他	(10)	10.0	90.0

Q. あなたの仕事の休日について、あてはまるほうを教えてください。

【比率の差】

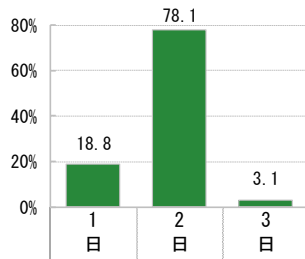


宿泊施設従業員調査の主な結果

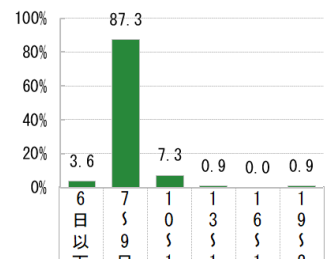
従業員 休日日数 (数値回答) 【対象: 「休日の曜日は決まっていない(変わる)」と答えた人】

「休日の曜日は決まっていない(変わる)」うち約2割が週単位、8割が月単位で休日日数が決まっている。週単位では「2日」78.1%、月単位では「7~9日」87.3%がもっとも多い。ただし完全週休2日+祝日数よりも少なめの可能性が高い。

週単位で日数が決まっている場合



月単位で日数が決まっている場合



全体		n=(32)	18.8	78.1	3.1
職種	料飲サービス	(8)	0.0	100.0	0.0
	フロント	(3)	0.0	100.0	0.0
	客室係	(3)	0.0	100.0	0.0
	調理・調理補助	(9)	55.6	44.4	0.0
	企画・管理業務	(7)	14.3	71.4	14.3
	その他	(2)	0.0	100.0	0.0

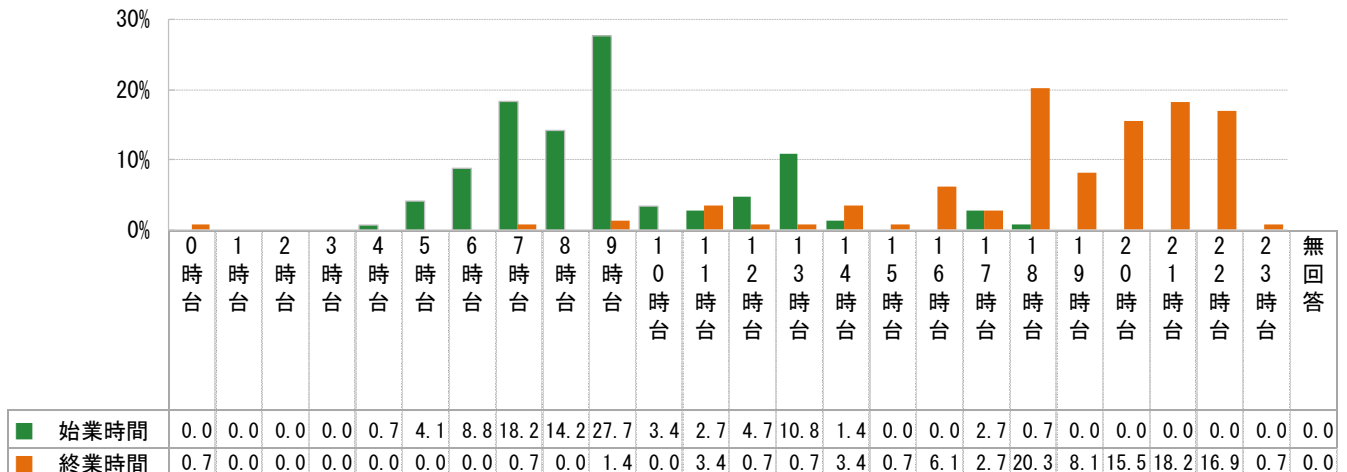
全体		n=(110)	3.6	87.3	7.3	0.9	0.0	0.9
職種	料飲サービス	(31)	3.2	90.3	6.5	0.0	0.0	0.0
	フロント	(24)	4.2	87.5	8.3	0.0	0.0	0.0
	客室係	(10)	0.0	90.0	0.0	10.0	0.0	0.0
	調理・調理補助	(6)	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0
	企画・管理業務	(32)	0.0	87.5	9.4	0.0	0.0	3.1
	その他	(7)	0.0	85.7	14.3	0.0	0.0	0.0

Q. 平均的な休日日数をお答えください。/週単位

Q. 平均的な休日日数をお答えください。/月単位

従業員 勤務時間 (もっとも多いパターン 始業・終業時間) (数値回答) 【対象: 全員 (n=148)】

熱海市民・在勤者と比べて始業・終業時間ともに分散。市民・在勤者調査では「8時台」「9時台」が中心だが、「7時台」までで計3割と早く、午後からの出勤シフトも。また、午後出勤や中抜けの影響か、終業も「20時台」~「22時台」が5割と多い。



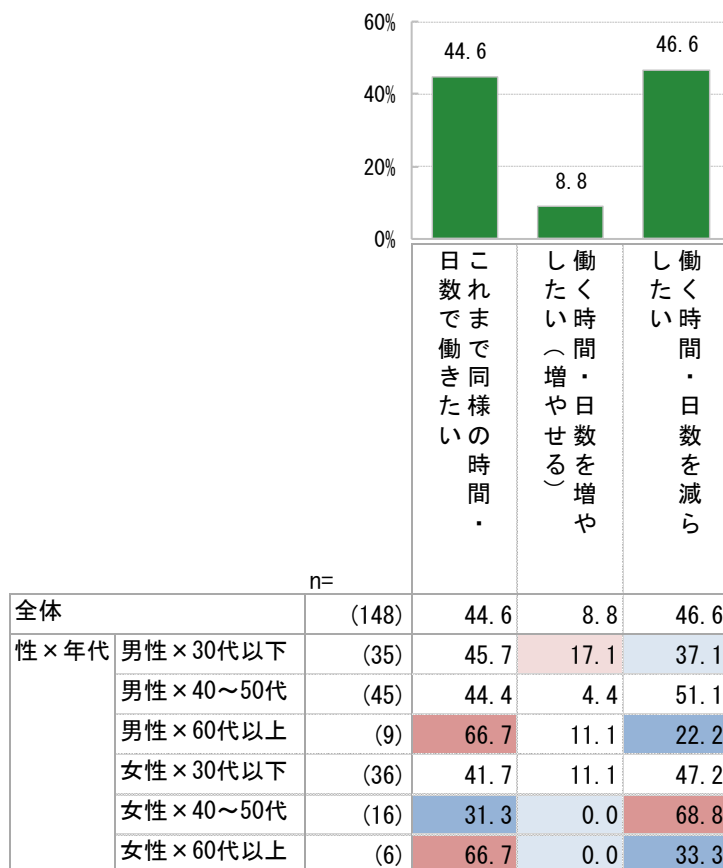
Q. 勤務開始・終了時刻と休憩時間数を、多い順に最大3パターンまで記入してください。/もっとも多いパターン 始業・終業時間

【比率の差】



従業員 今後の働き方の意向 (単一回答)【対象：就業者】

「働く時間・日数を減らしたい」44.6%がもっとも多く、「働く時間・日数を増やしたい（増やせる）」は1割弱。市民・在勤者調査と比べて減らしたい希望が強く、現状負荷を感じている人が他職種より多い可能性がある。



Q. 現在の勤務先やダブルワーク、複業兼業にかかわらず、今後の働き方としてお気持ちに近いものを教えてください。

【比率の差】



宿泊施設従業員調査の主な結果

従業員 追加で働ける曜日・時間帯（全体）（各項目について単一回答）【対象：就業者（n=148）】

市民・在勤者調査より全体的に追加意向が高い。全ての曜日で日中（昼前・昼過ぎ・夕方）それぞれで「働ける／働きたい」1割前後。「たまにであれば働ける」「条件が良ければ働いても良い」までを含めると3～4割。朝（6～9時頃）・夜（18時～0時頃）でも2～3割に上る。前頁の「今後の働き方の意向」での増加希望は1割で本回答「働ける／働きたい」と一致しているが、たまにであればや条件が良ければさらに追加で就労時間を伸ばせる可能性がある。



Q. 現在の勤務に加えて追加で働けそうな曜日・時間帯があれば教えてください。勤務先の営業日・時間に関わらずお答えください。

【比率の差】



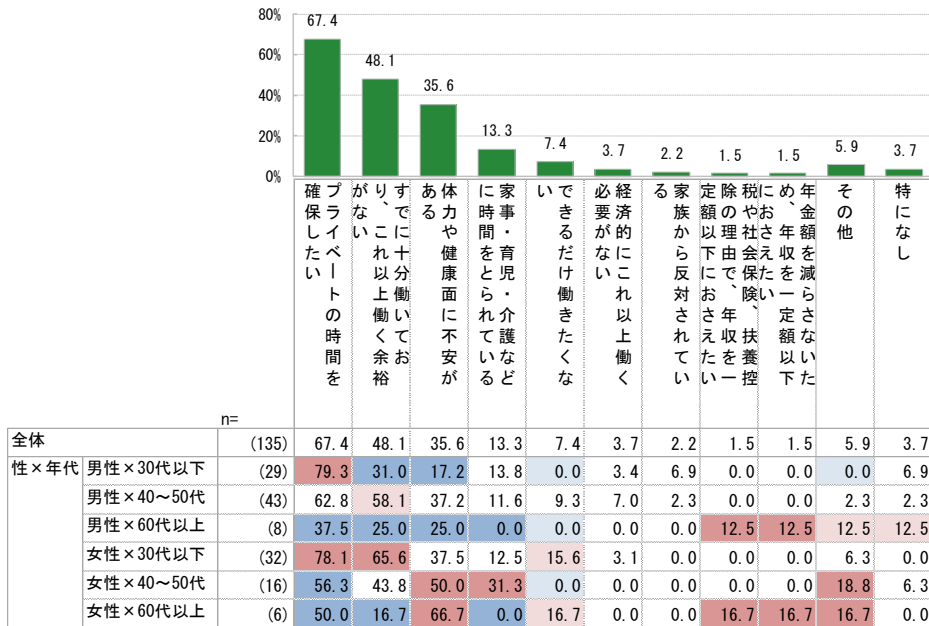
宿泊施設従業員調査の主な結果

従業員

勤務日数・時間を増やせない理由（複数回答）

【対象：「これまで同様の時間・日数で働きたい」「働く時間・日数を減らしたい」と答えた人】

「プライベートの時間を確保したい」67.4%がもっとも多く、30代以下の世代で顕著。市民・在勤者調査よりも高い。「すでに十分働いており、これ以上働く余裕がない」も48.1%と高いこと、40代以上で「体力や健康面に不安がある」も多いことに留意。

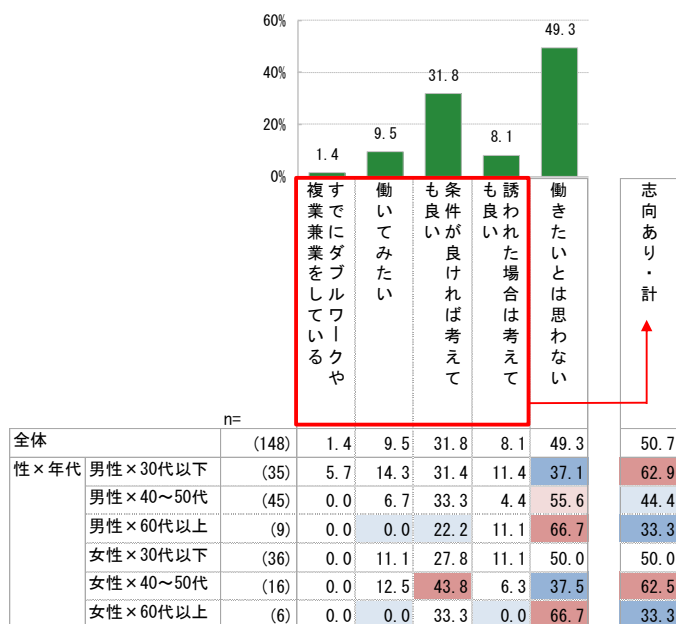


Q. 勤務日数・時間を増やせない理由を教えてください。

従業員

ダブルワーク、複業兼業への意向（単一回答）【対象：就業者】

「すでにダブルワークや複業兼業をしている」1.4%のみだが、「志向あり・計」50.7%で半数は可能性がある。「働いてみたい」は男女ともに若い年代、「条件が良ければ考えても良い」は女性40代以上が多い。



Q. 現在の勤務先で働きながら、ダブルワークや複業兼業のように他の会社でも働いてみたいと思いますか。

【比率の差】

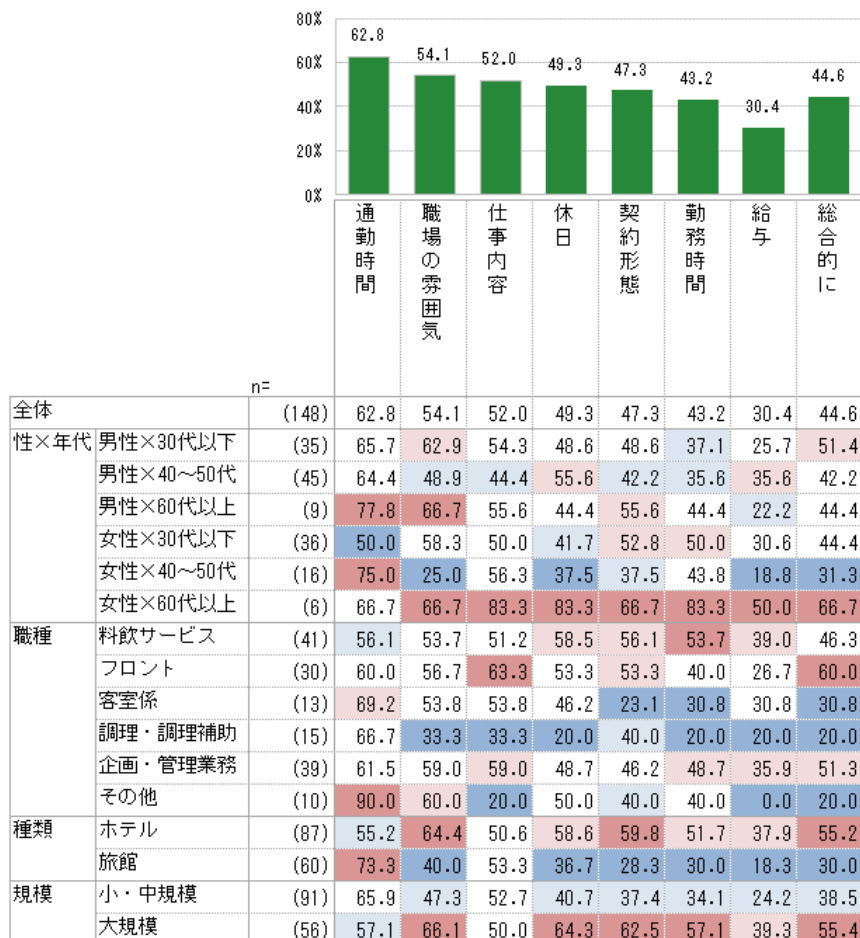
...全体+10% ...全体+5% ...全体-5% ...全体-10%

宿泊施設従業員調査の主な結果

従業員

勤務先の満足度（単一回答「とても満足」「まあ満足」「どちらともいえない」「やや不満」「とても不満」のうち、「とても満足」「まあ満足」を選んだ人の割合）【対象：全員】

満足度は「通勤時間」62.8%がもっとも高く、「職場の雰囲気」「仕事内容」が続く。「勤務時間」「給与」が低く、男女とも40～50代が全体的に低い。宿泊施設の種類では「旅館」、規模では「小・中規模」が総じて満足度が低い。



Q. 勤務先への満足度として、お気持ちに近いものをお答えください。

【比率の差】

...全体+10%

...全体+5%

...全体-5%

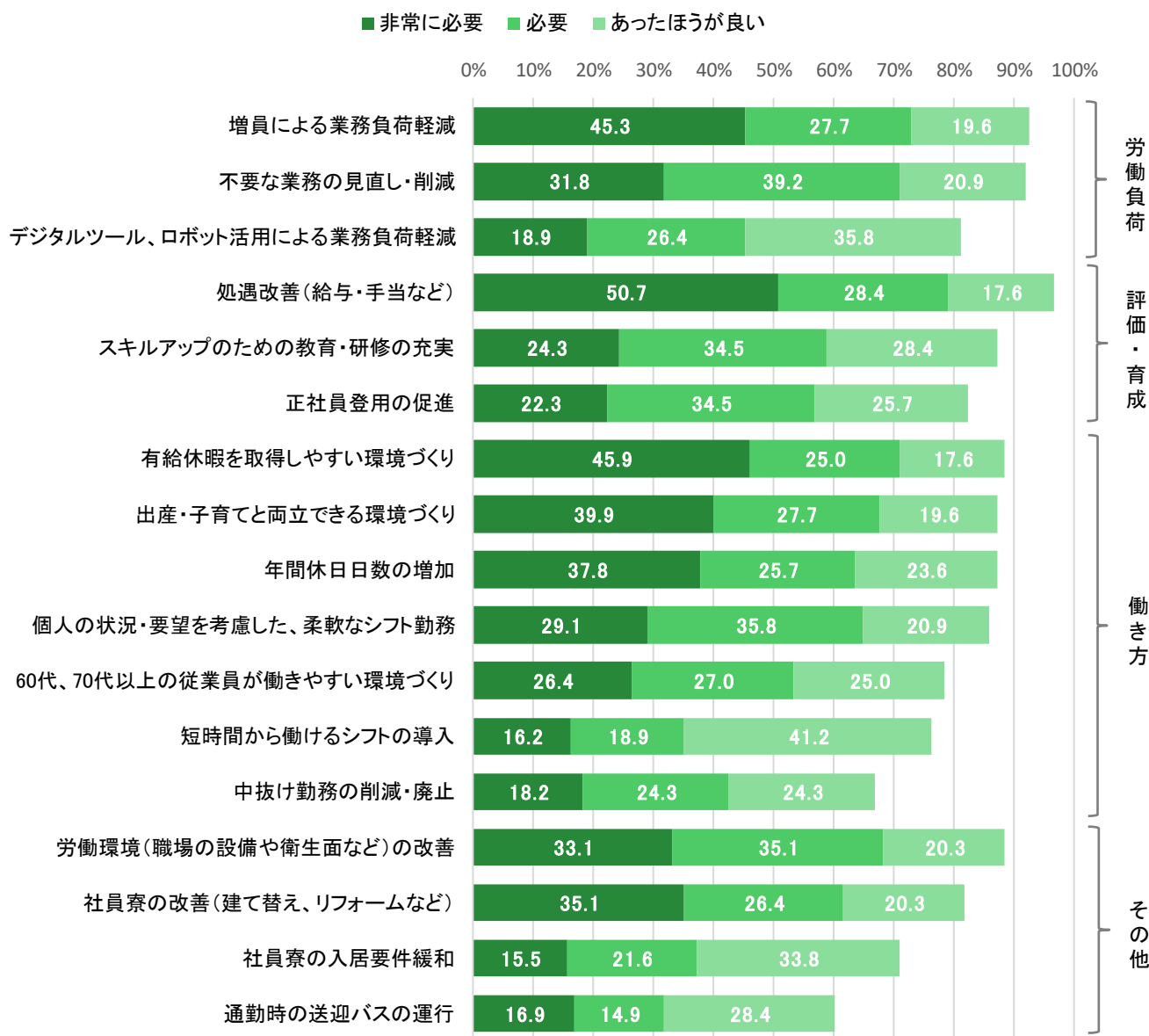
...全体-10%

宿泊施設従業員調査の主な結果

従業員

職場改善の要望（単一回答「非常に必要」「必要」「あったほうが良い」「特に問題なし・不要」のうち「非常に必要」「必要」「あったほうが良い」を選んだ人の割合）【対象：全員（n=148）】

「非常に必要」「必要」「あったほうが良い」計が9割を超えたのは「処遇改善」「増員による業務負荷軽減」「不要な業務の見直し・削減」。改善が「非常に必要」のTop 3は「処遇改善」「有給休暇を取得しやすい環境」「増員による業務負荷軽減」で各5割ほど。



Q. あなたの勤務先は何らかの改善が必要だと思いますか。お気持ちに近いものをお答えください。

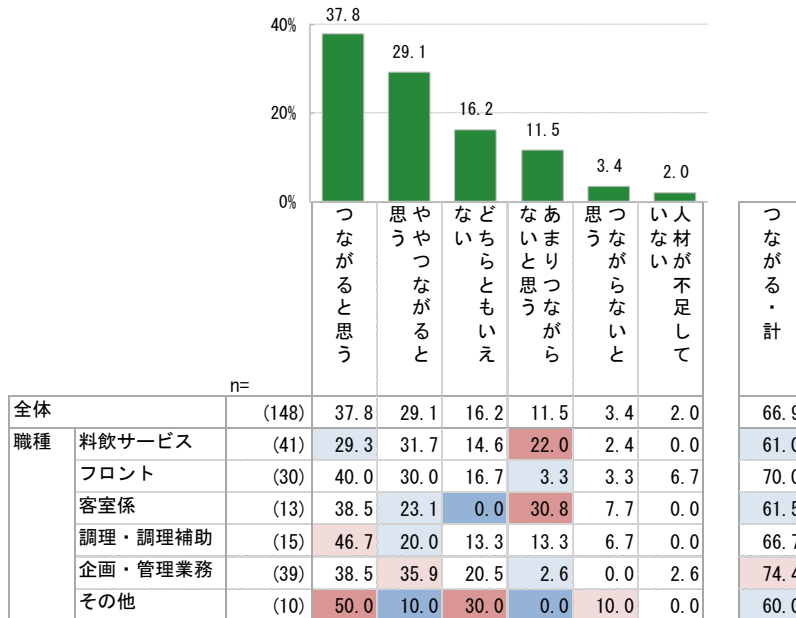
【比率の差】



宿泊施設従業員調査の主な結果

従業員 ダブルワーク、複業兼業人材の受入可能性 (単一回答)【対象：全員】

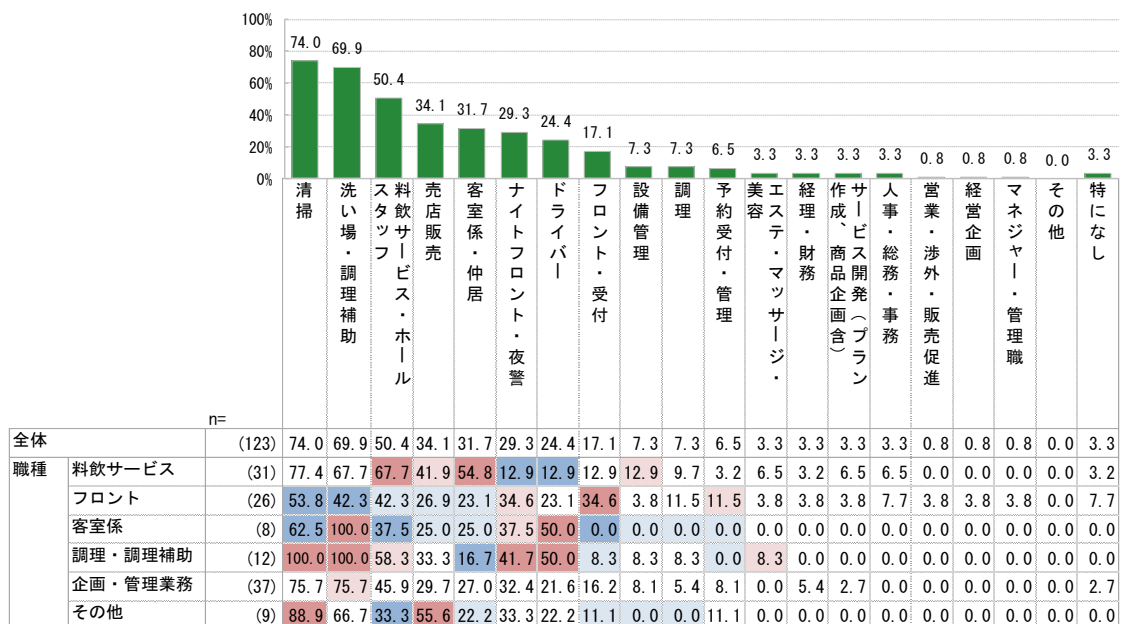
「つながると思う」37.8%、「ややつながると思う」29.1%で計66.9%がダブルワークや複業兼業人材の受け入れが人材不足解消につながると答えた。回答者の職種が企画・管理業務の場合74.4%と高い。



Q. あなたが勤める宿泊施設においてダブルワークや複業兼業人材を受け入れることは、人材が不足している時期や曜日・時間帯の人材不足解消につながると思えますか。

従業員 ダブルワーク、複業兼業人材に任せたい仕事内容 (複数回答)【対象：「つながると思う」～「どちらともいえない」と答えた人】

宿泊施設での仕事経験がない人にも任せられそうな仕事として「清掃」74.0%、「洗い場・調理補助」69.9%、「料飲サービス・ホールスタッフ」50.4%などが上位に挙がった。



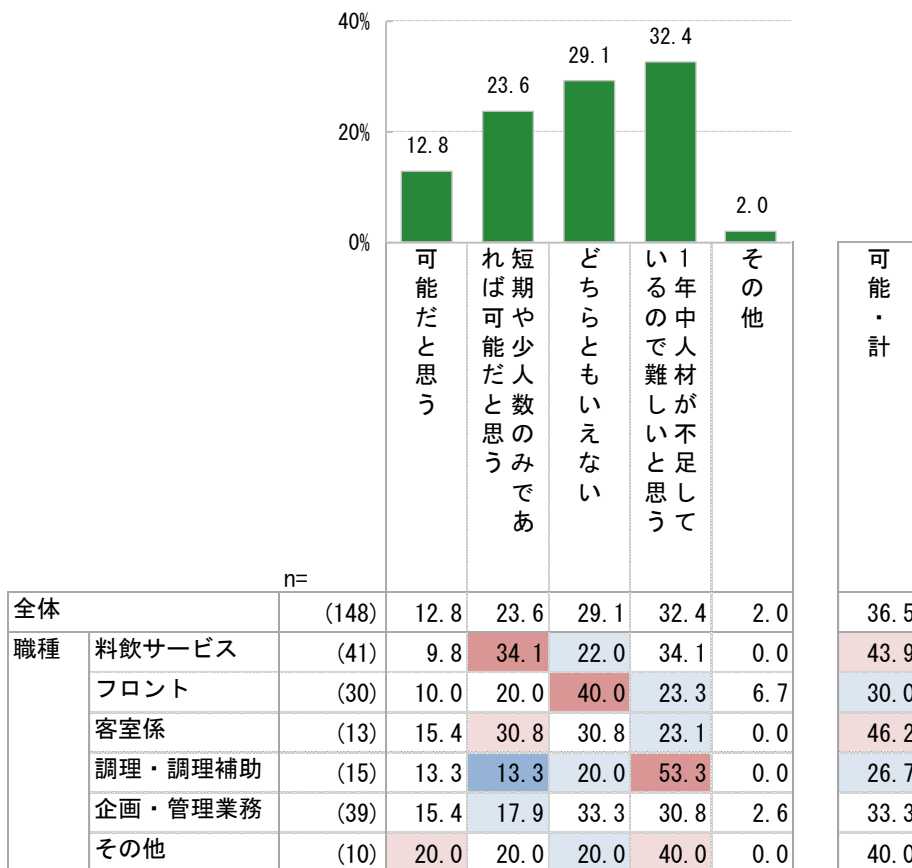
Q. ダブルワーク・複業兼業人材受け入れを想定して、宿泊施設での仕事経験がない人にも任せられそうだと感じる仕事をすべて教えてください。

【比率の差】



従業員 人材シェアリングの意向（単一回答）【対象：全員】

企業・業界ごとの繁閑差を利用した人材シェアリングについて、閑散期や余裕がある曜日・時間帯に自社従業員が他社に行くことは「可能だと思う」12.8%、「短期や少人数のみであれば可能だと思う」23.6%で計36.5%に上った。可能と回答した人は料飲サービスや客室係が多い。



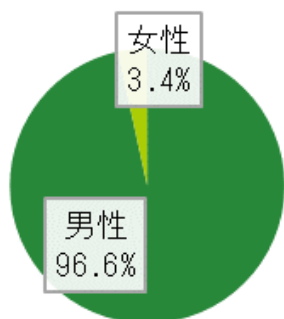
Q. 企業・業界ごとの繁閑差を利用して人材を送り出しあう、助け合う考え方（人材のシェアリング）があります。あなたがお勤めの宿泊施設の承認がある場合、閑散期や人材の余裕がある曜日・時間帯に、貴社の従業員が一時的に他社に働きに行くという事は考えられるでしょうか。

【比率の差】

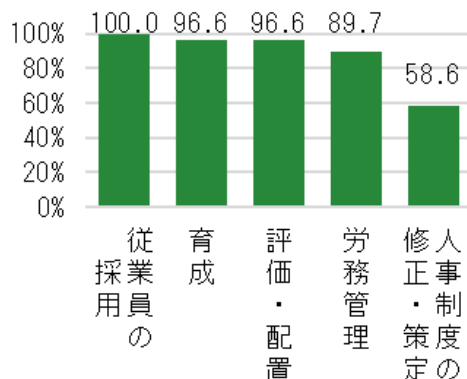


事業者 回答者プロフィール (n=29)

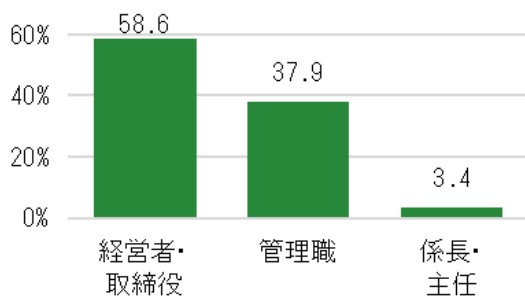
● 性別



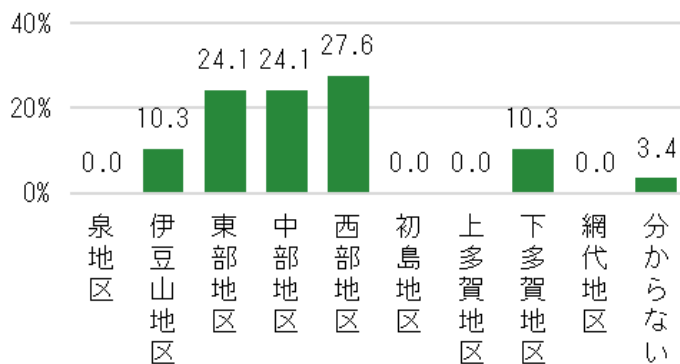
● 担当の人事業務



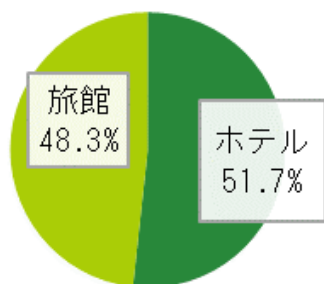
● 役職



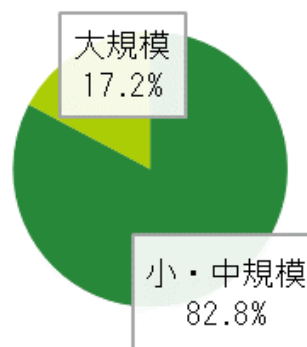
● 施設の所在地



● 施設の種類



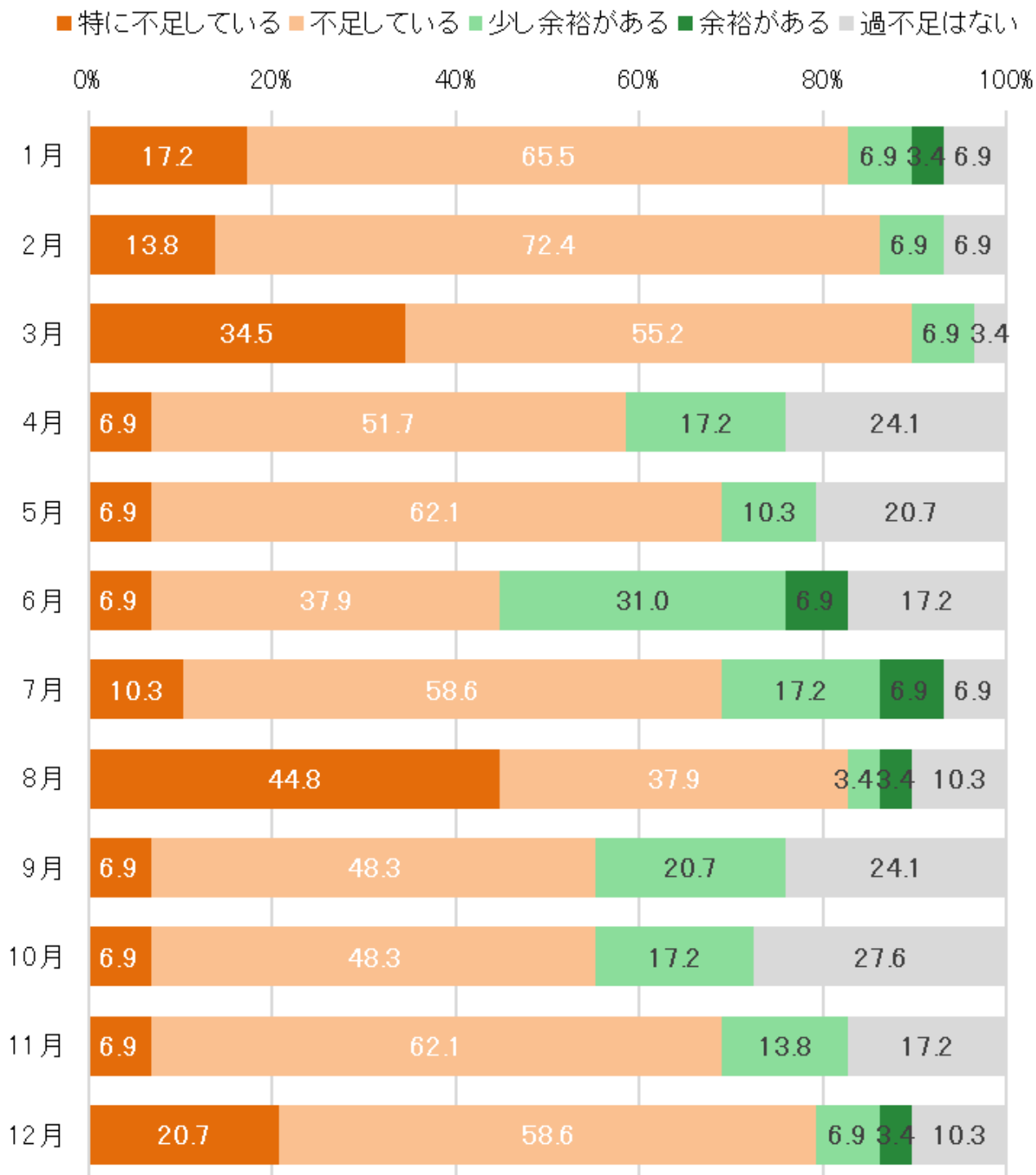
● 施設の規模



宿泊施設事業者調査の主な結果

事業者 従業員の過不足状況（全体）（月ごとに単一回答）【対象：全員（n=29）】

従業員が「特に不足している」のは3・8月。1・2・12月も比較的従業員不足であることが見受けられる。一方、6月は不足感が弱まり、一部の事業者では従業員の余裕も出ている。



Q. 従業員の過不足について、月ごとにあてはまるものをお選びください。

【比率の差】

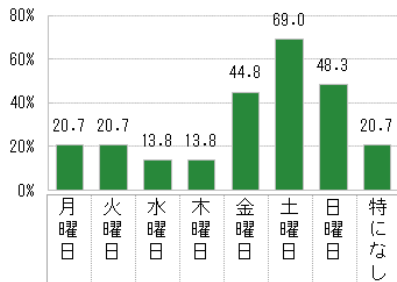


宿泊施設事業者調査の主な結果

事業者 人材が不足・余裕がある曜日（複数回答）【対象：全員】

不足している曜日は「土曜日」69.0%がもっとも多く、「金曜日」「日曜日」も4割を超え、余裕があるとの回答はほぼない。一方余裕がある曜日は「特になし」5割だが、「火曜日」～「木曜日」は各3割以上。「月曜日」～「木曜日」の1～2割の不足を埋められる可能性がある。

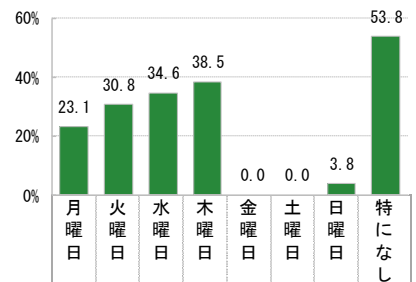
不足している曜日



		n=	月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日	土曜日	日曜日	特になし
全体		(29)	20.7	20.7	13.8	13.8	44.8	69.0	48.3	20.7
種類	ホテル	(15)	20.0	20.0	13.3	13.3	33.3	66.7	40.0	20.0
	旅館	(14)	21.4	21.4	14.3	14.3	57.1	71.4	57.1	21.4
規模	小・中規模	(24)	25.0	25.0	16.7	16.7	50.0	75.0	54.2	12.5
	大規模	(5)	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	40.0	20.0	60.0

Q. 1週間のなかで人材が不足しがちな曜日を教えてください。

余裕がある曜日



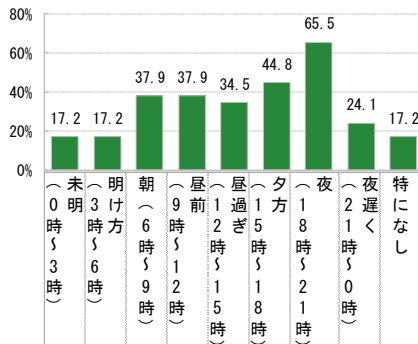
		n=	月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日	土曜日	日曜日	特になし
全体		(26)	23.1	30.8	34.6	38.5	0.0	0.0	3.8	53.8
種類	ホテル	(14)	14.3	28.6	35.7	35.7	0.0	0.0	7.1	57.1
	旅館	(12)	33.3	33.3	33.3	41.7	0.0	0.0	0.0	50.0
規模	小・中規模	(21)	28.6	38.1	42.9	47.6	0.0	0.0	4.8	42.9
	大規模	(5)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0

Q. 1週間のなかで人材の余裕が若干でもある曜日を教えてください。
* 余裕がある曜日は不足曜日で選ばなかったものから選択。不足曜日で月～日曜日すべてを選んだ場合、余裕がある曜日は回答しない。

事業者 人材が不足・余裕がある時間帯（複数回答）【対象：全員】

不足している時間帯では「夜（18時～21時）」65.5%がもっとも多い。「朝（6時～9時）」～「夕方（15時～18時）」でも3割以上の事業者で人材が不足している。余裕がある時間帯は「特になし」が56.0%を占める。

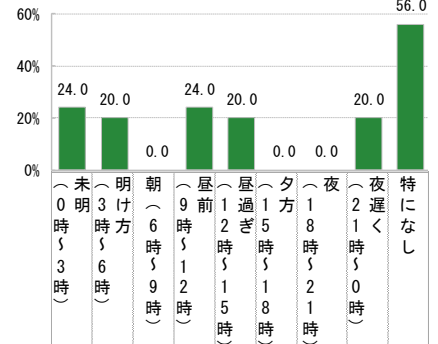
不足している時間帯



		n=	未明 (0時～3時)	明け方 (3時～6時)	朝 (6時～9時)	午前 (9時～12時)	昼過ぎ (12時～15時)	夕方 (15時～18時)	夜 (18時～21時)	夜遅く (21時～0時)	特になし
全体		(29)	17.2	17.2	37.9	37.9	34.5	44.8	65.5	24.1	17.2
種類	ホテル	(15)	13.3	13.3	26.7	20.0	46.7	40.0	60.0	26.7	13.3
	旅館	(14)	21.4	21.4	50.0	57.1	21.4	50.0	71.4	21.4	21.4
規模	小・中規模	(24)	16.7	16.7	41.7	37.5	37.5	45.8	58.3	16.7	20.8
	大規模	(5)	20.0	20.0	20.0	40.0	20.0	40.0	100.0	60.0	0.0

Q. 1日のなかで人材が不足しがちな時間帯を教えてください。

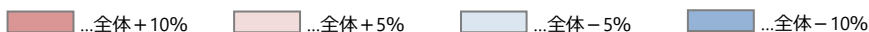
余裕がある時間帯



		n=	未明 (0時～3時)	明け方 (3時～6時)	朝 (6時～9時)	午前 (9時～12時)	昼過ぎ (12時～15時)	夕方 (15時～18時)	夜 (18時～21時)	夜遅く (21時～0時)	特になし
全体		(25)	24.0	20.0	0.0	24.0	20.0	0.0	0.0	20.0	56.0
種類	ホテル	(14)	7.1	7.1	0.0	35.7	14.3	0.0	0.0	7.1	57.1
	旅館	(11)	45.5	36.4	0.0	9.1	27.3	0.0	0.0	36.4	54.5
規模	小・中規模	(21)	28.6	23.8	0.0	23.8	19.0	0.0	0.0	23.8	52.4
	大規模	(4)	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	75.0

Q. 1日のなかで人材の余裕が若干でもある時間帯を教えてください。
* 余裕がある時間帯は不足時間帯で選ばなかったものから選択。不足時間帯で未明～夜遅くすべてを選んだ場合、余裕がある時間帯は回答しない。

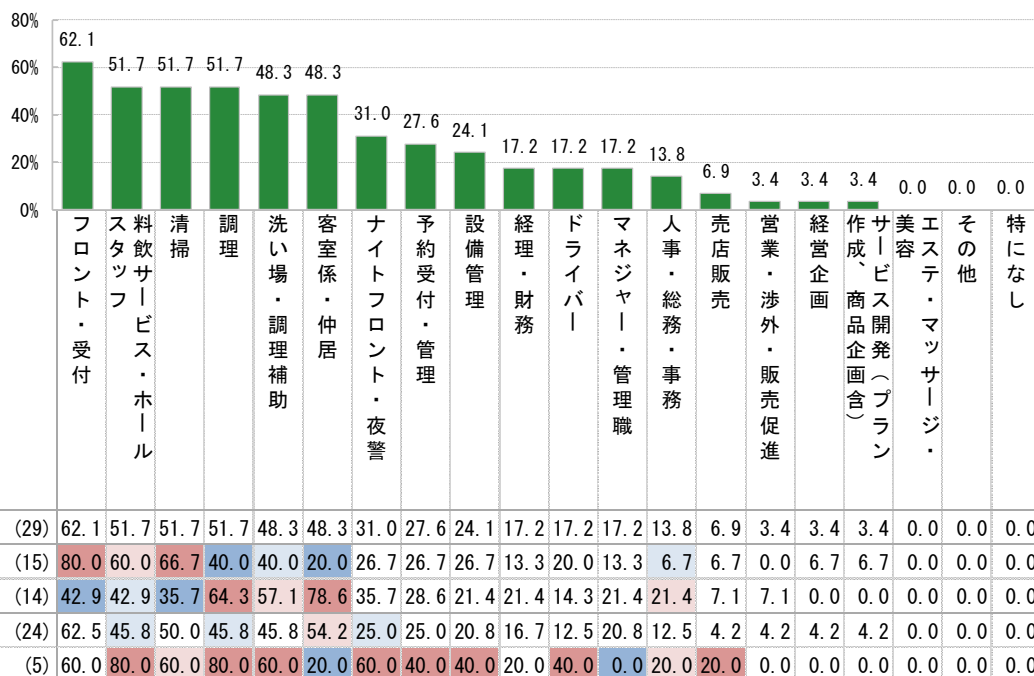
【比率の差】



宿泊施設事業者調査の主な結果

事業者 採用したい職種（複数回答）【対象：全員】

「フロント・受付」「料飲サービス・ホールスタッフ」「清掃」「調理」「洗い場・調理補助」「客室係・仲居」などが多い。他調査と照らし合わせると、特に「料飲サービス・ホールスタッフ」「清掃」はダブルワークにも任せやすいのではないかと。



Q. 従業員を採用したい職種をすべて教えてください。

参考：熱海市民・在勤者調査（非就業者）
希望する仕事内容TOP10（p.16）

1位	軽作業（荷物仕分け、ピッキングなど）	34.7 %
2位	販売・サービス	32.6 %
3位	事務・経理・総務	27.4 %
4位	企画・管理業務	20.0 %
5位	清掃	18.9 %
6位	宿泊施設のフロント・受付	17.9 %
7位	調理・調理補助	15.8 %
8位	製造スタッフ	14.7 %
	ドライバー	
10位	飲食のホールスタッフ・飲料担当	13.7 %

参考：宿泊施設従業員調査 ダブルワーク、複業兼業
人材に任せたい仕事内容TOP10（p.25）

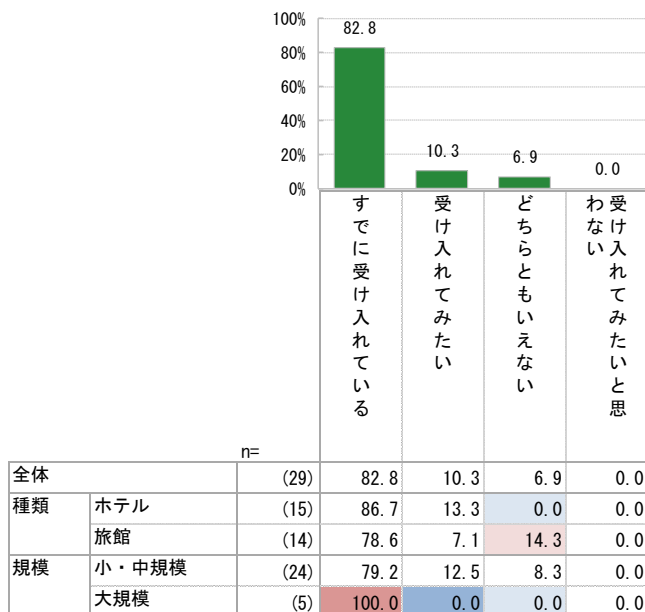
1位	清掃	74.0 %
2位	洗い場・調理補助	69.9 %
3位	料飲サービス・ホールスタッフ	50.4 %
4位	売店販売	34.1 %
5位	客室係・仲居	31.7 %
6位	ナイトフロント・夜警	29.3 %
7位	ドライバー	24.4 %
8位	フロント・受付	17.1 %
9位	設備管理	7.3 %
	調理	

【比率の差】

...全体+10%
 ...全体+5%
 ...全体-5%
 ...全体-10%

事業者 ダブルワーク、複業兼業人材の受入意向 (単一回答) 【対象：全員】

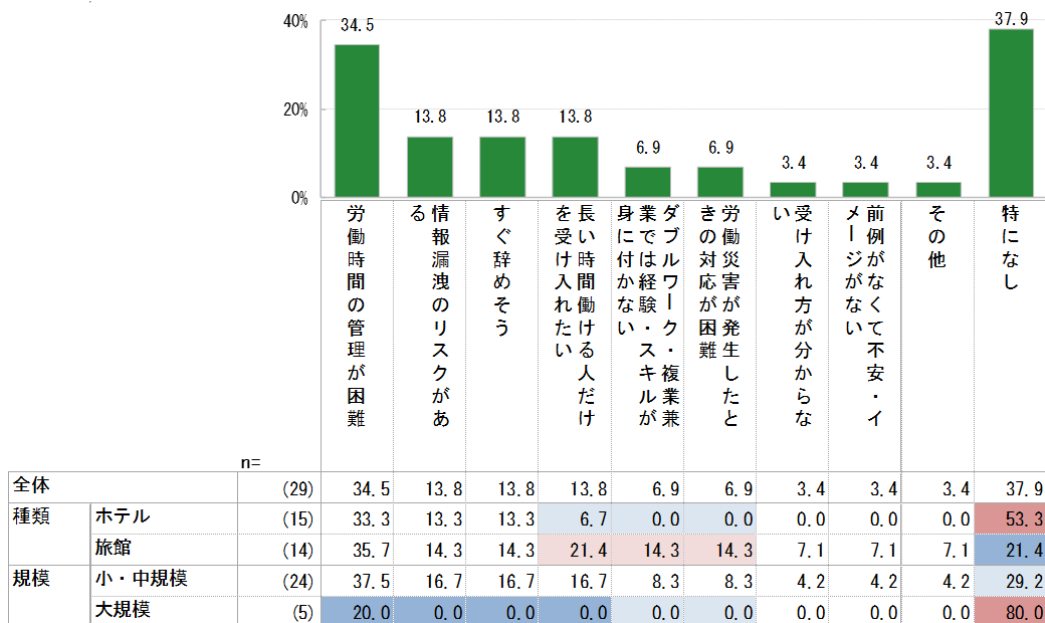
ダブルワーク、複業兼業人材を「すでに受け入れている」82.8%、「受け入れてみたい」10.3%で9割強に意向あり。市民・在勤者調査で判明した「短時間・少日数の働き方」をつくることでさらなる人材確保が期待できる。



Q. 人材不足解消の方法として、ダブルワークや複業兼業人材の受け入れについてご意向をお聞かせください。

事業者 ダブルワーク、複業兼業受入の懸念 (複数回答) 【対象：全員】

「労働時間の管理が困難」34.5%がもっとも多い。旅館に限ると「長い時間働ける人だけを受け入れたい」「ダブルワーク・複業兼業では経験・スキルが身に付かない」という懸念も見られる。



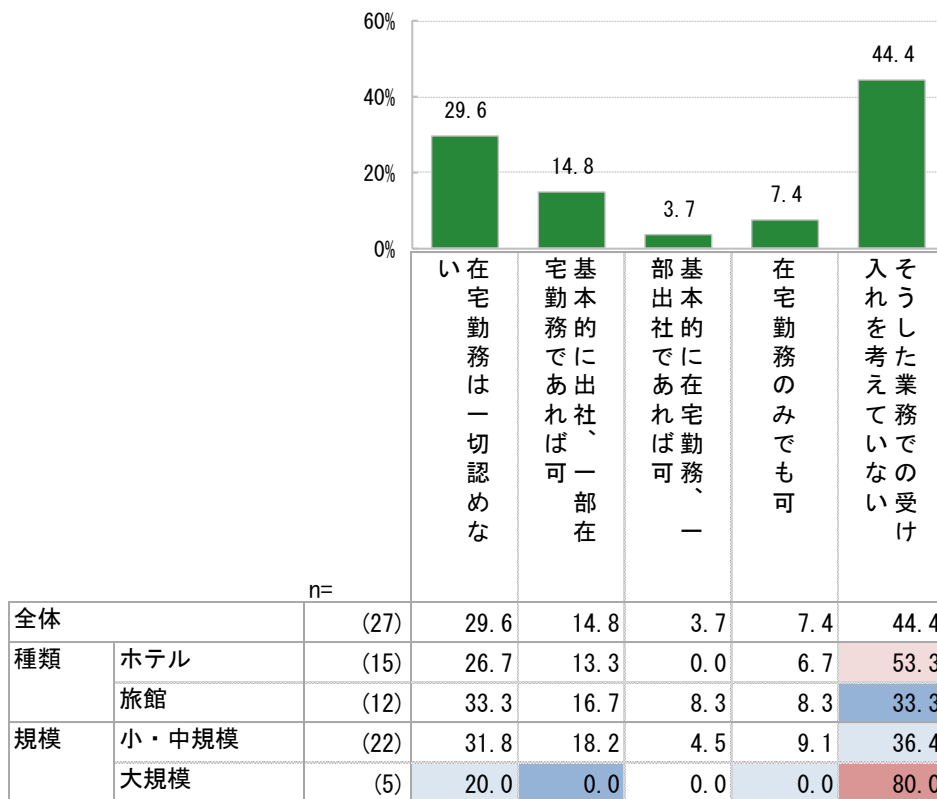
Q. ダブルワークや複業兼業人材の受け入れにあたって、懸念があればすべて教えてください。

【比率の差】



事業者 在宅勤務の可否（複数回答）【対象：「すでに受け入れている」「受け入れてみたい」と答えた人】

WEB関連業務や企画・管理系業務など、PC・電話・WEB会議で可能な業務をダブルワークや複業兼業人材に依頼する際の在宅勤務可否を聞いた。「そうした業務での受け入れを考えていない」が44.4%を占めるが、受け入れを考えている企業では「在宅勤務は一切認めない」もしくは若干でも可能が半々。



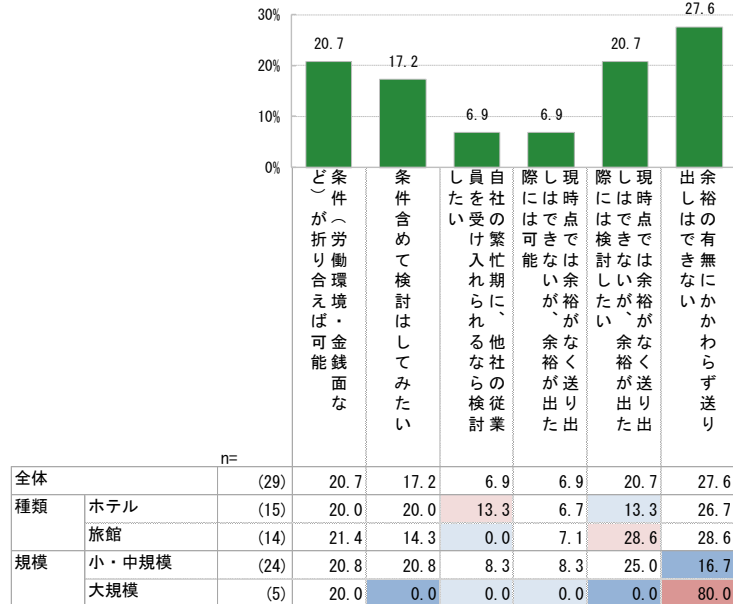
Q. WEB関連業務や企画・管理系の業務など、主にPCや電話、WEB会議などで可能な業務についてダブルワークや複業兼業人材を受け入れる場合、在宅勤務は可能ですか。

【比率の差】

...全体+10%
 ...全体+5%
 ...全体-5%
 ...全体-10%

事業者 人材シェアリングの意向（複数回答）【対象：全員】

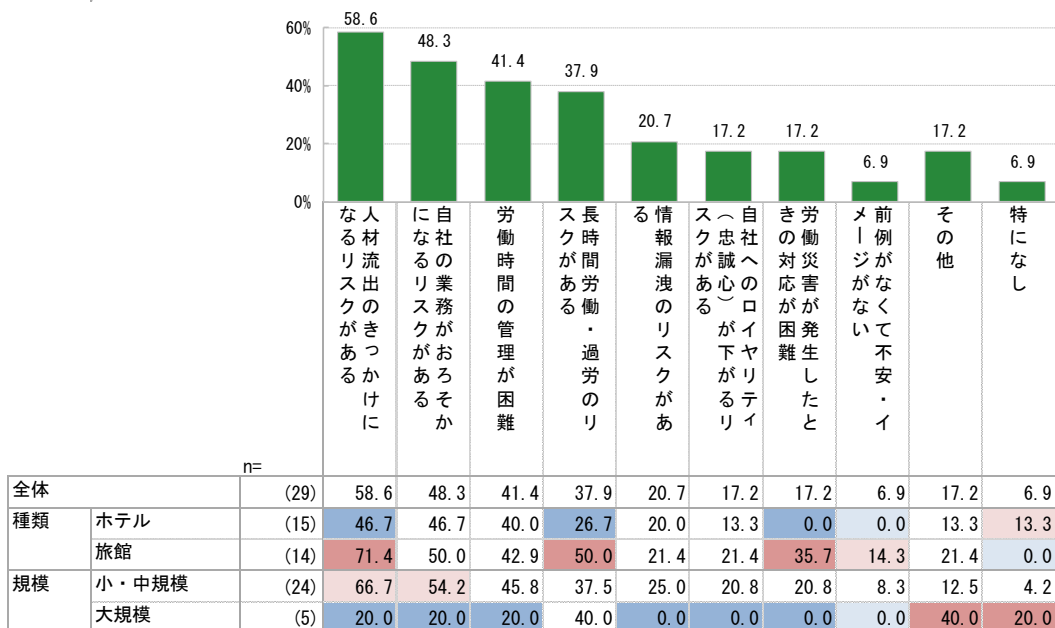
企業・業界の閑閑差を活用した人材シェアリングは、「余裕の有無にかかわらず送り出しはできない」が27.6%だが、他は何らかの条件によっては7割強が可能・検討したいと回答。



Q. 閑散期や人材の余裕がある曜日・時間帯に、あなたの職場の従業員を他社に送り出す（企業間の人材シェアリング）ことへのご意向を教えてください。

事業者 人材シェアリングの懸念（複数回答）【対象：全員】

「人材流出のきっかけになるリスクがある」58.6%、「自社の業務がおろそかになるリスクがある」48.3%となった。制度設計・運用にあたってはこうした懸念への留意が必要。



Q. 従業員を他社に送り出すにあたって、懸念があればすべて教えてください。

【比率の差】

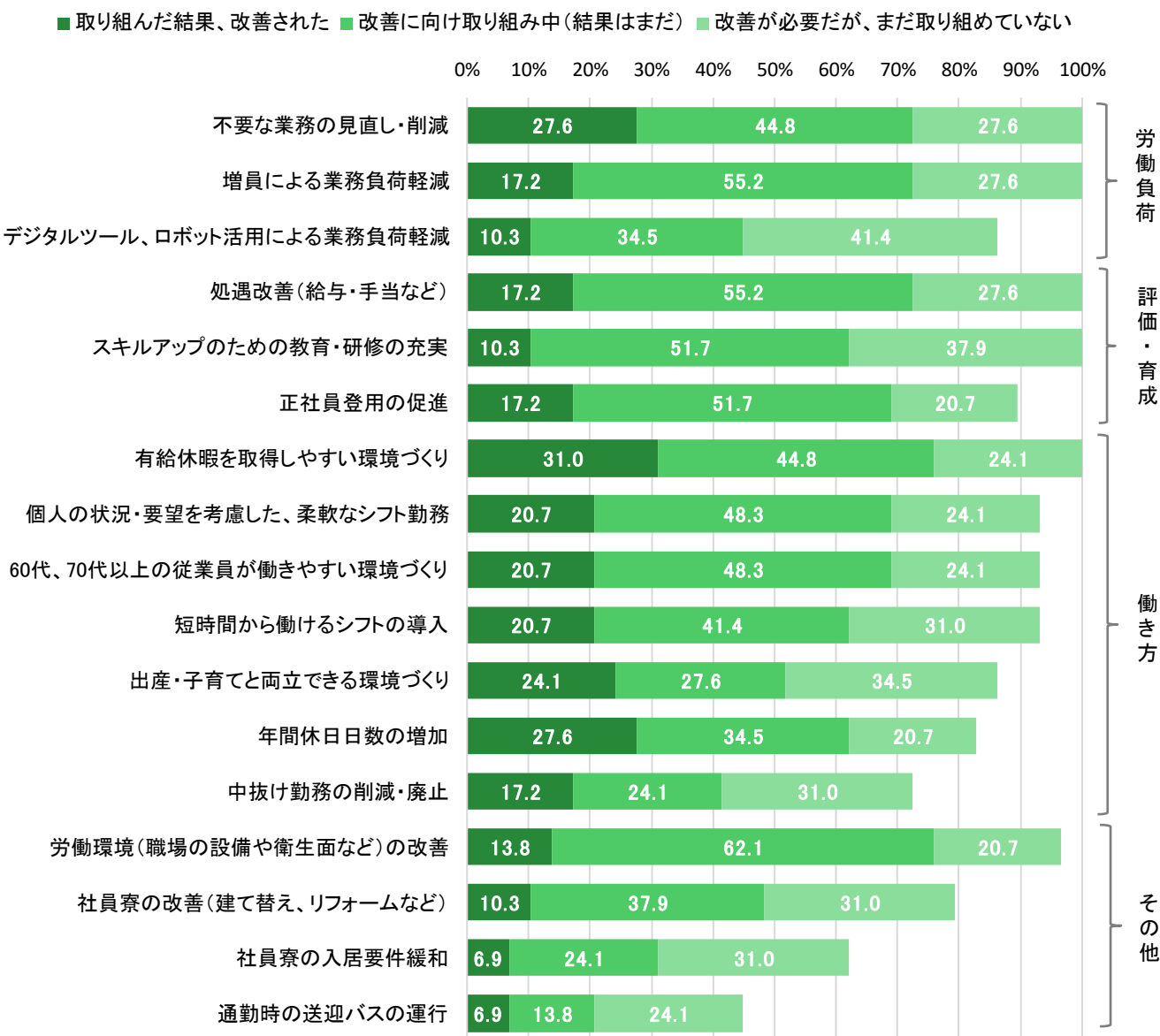


宿泊施設事業者調査の主な結果

事業者

職場改善の取り組み（全体）（単一回答「取り組んだ結果、改善された」「改善に向け取り組み中（結果はまだ）」「改善が必要だが、まだ取り組めていない」のうち「取り組んだ結果、改善された」「改善に向け取り組み中（結果はまだ）」「改善が必要だが、まだ取り組めていない」を選んだ人の割合）【対象：全員（n=29）】

「取り組んだ結果、改善された」Top 3は「有給休暇を取得しやすい環境づくり」「不要な業務の見直し・削減」「年間休日日数の増加」で各3割ほど。「改善に向け取り組み中（結果はまだ）」は「労働環境の改善」「増員による業務負荷軽減」「処遇改善」が5割を超えた。従業員調査の必要上位項目と合致。「改善が必要だが、まだ取り組めていない」では「デジタルツール、ロボット活用による業務負荷軽減」「スキルアップのための教育・研修の充実」が4割前後となった。



Q. あなたの職場の改善の取り組みについて、それぞれあてはまるものを教えてください。

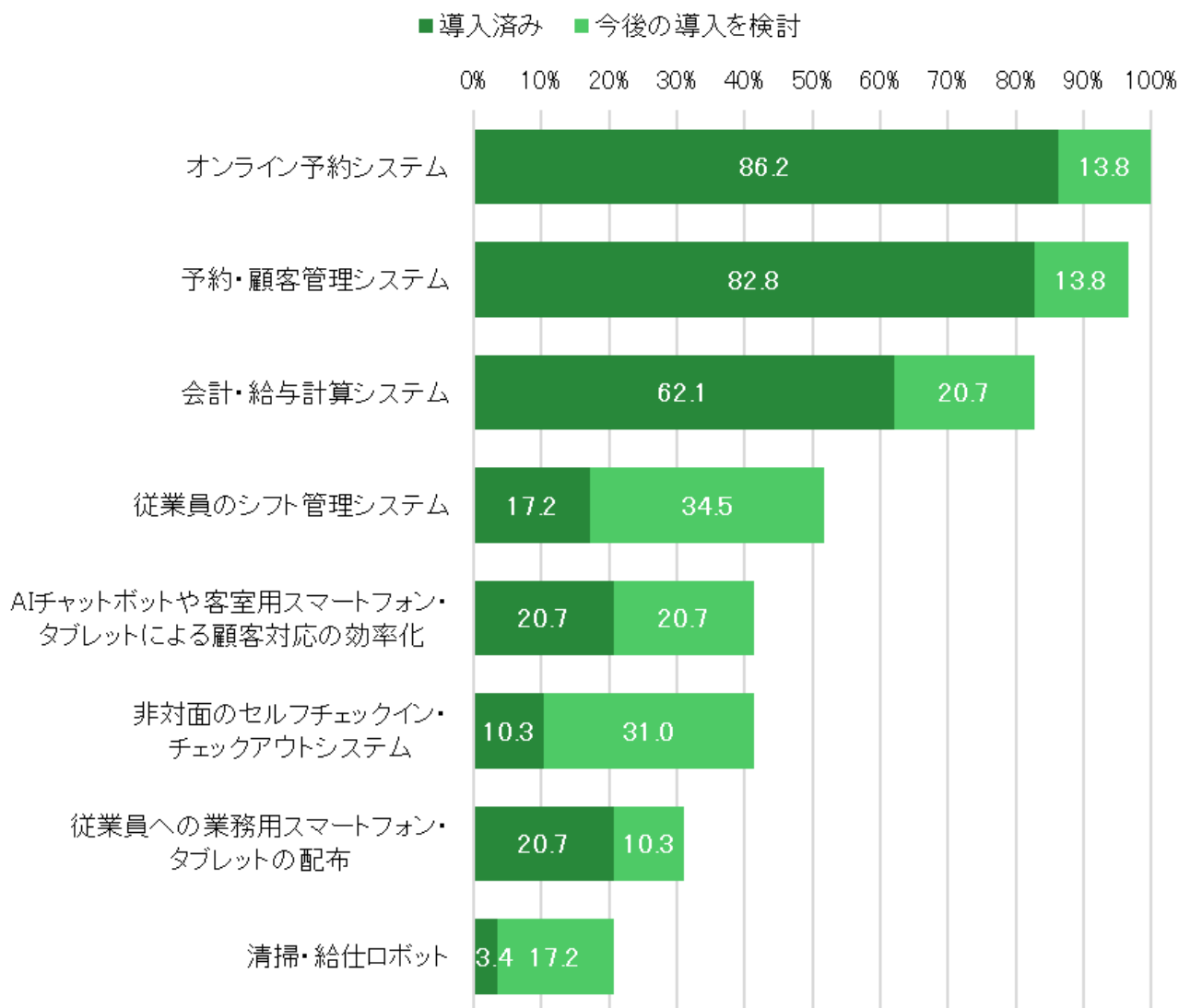
【比率の差】



宿泊施設事業者調査の主な結果

事業者 システム・ツールの導入状況（全体）（単一回答「導入済み」「今後の導入を検討」「導入予定はない」のうち「導入済み」「今後の導入を検討」を選んだ人の割合）【対象：全員（n=29）】

「オンライン予約システム」「予約・顧客管理システム」「会計・給与計算システム」は多くの事業者で導入されているが、それ以外のシステム・ツールは限定的。「今後の導入を検討」では「従業員のシフト管理システム」「非対面のセルフチェックイン・チェックアウトシステム」が3割を超えた。



Q. 以下のツール・システムなどの導入・検討状況をそれぞれ教えてください。

【比率の差】

...全体+10%

...全体+5%

...全体-5%

...全体-10%