

# 令和5年度 胎内市内事業所 雇用状況等調査集計まとめ

■調査票発送数 500社

※市内全事業者を対象に、下記の条件で抽出

①過去1年間に市が実施する商工業者支援制度を活用した事業者

②市発行メルマガ登録者

③株式会社

④外国人労働者を雇用している事業者

⑤航空機関係企業

⑥無作為抽出

⑦今回は男女共同参画施策に関するアンケートも同封するため、同施策の推進委員を委嘱されている事業者は除く。

■回答数 195社 (38.8%)

うち、小規模企業・個人事業者 100社

(常時使用する従業員数20人以下、商業又サービス業が主事業の場合は5人以下)

■廃業等 31社

■未回答(廃業以外) 274社

■従業員採用時期

・年度初め 11社

・3月頃 2社、4月頃 7社、6月頃 1社、9月頃 1社

・必要に応じて随時 142社

・採用なし 33社

## 1 新規雇用・解雇状況 (令和5年4月1日から令和5年12月末日の期間内)

		住 居		合計
		胎内市内	市 外	
新規雇用者数	正社員	89名	230名	319名
	非正社員	88名	119名	207名
解雇者数	正社員	48名	46名	94名
	非正社員	50名	36名	86名

※ 派遣・契約社員については、期間満了による解雇も含めてください。

## 2 調査対象期間の採用状況についてお聞かせください。

採用した人数 469名/80社

採用していない 105社

採用した理由 (複数回答可)

・退職者等の欠員補充 50社

・受注増加に対応するための人員拡充 27社

・新規設備投資や設備の増設などに伴う増員 7社

・上記以外の理由 9社

【具体的な理由】

- ・本社にて一括採用し中条店に配属された
- ・恒常的な人手不足のため
- ・定期的な新卒者採用
- ・季節営業のため
- ・社員の産休・育休のため
- ・現社員の負荷軽減のため
- ・パートから正社員に移行を望んだため

3 採用決定者の雇用形態・業務内容を可能な範囲でお聞かせください。

□雇用形態

- ・正規社員 362名
- ・パート等非正規 215名
- ・派遣 18名
- ・その他、有期契約社員等 1名

□業務内容

- ・総務・経理等事務職 27名
- ・製造等作業員 180名
- ・営業職 134名
- ・その他：現場作業員、研究、設計、ドライバー、接客、施設管理、重機オペレーター、調理員、生産管理、販売員等 209名

4 令和6年度採用に関する求人申込条件等（学歴など）についてお聞かせください。

□希望する学歴（学部等含む）

- ・4年生大学：工学部、理系文系問わず等 9名
- ・高校：土木・建築・電子電気・機械等理工系 51名
- ・高専・専門学校：技術系・建築系等 15名
- ・学歴不問 29名
- ・既卒者可 9名
- ・経験者 18名
- ・その他（条件が特に無い） 235名

□求人なし 94社

5 現在人手不足と感じていますか。

□感じている 107社

□感じていない 83社

6 どのような職種が不足しているか具体的に教えてください。（複数回答可）

□事務 11名

□企画 2名

□ITエンジニア 1名

□化学 3名

- 製造（食品、もの含む） 24名
- 建築 20名
- 土木 17名
- サービス 12名
- 販売 9名
- 電気電子機械設備 5名
- 営業 15名
- 総合職（総務、経理等の事務職） 6名
- 介護 4名
- 看護 2名
- 福祉（事務） 1名
- その他（現場作業員、技師、運転員、施設管理者、薬剤師、設備工等） 29名

7 人材確保のためにどのような支援があると取り組みやすいですか。

また、現在取組んでいることを教えてください。（複数回答可）

- 人材確保に関する経費の支援 49社
- 人材の紹介 66社
- 人的ネットワーク 25社
- 相談窓口 8社
- その他 2社

- ・行政一体となった人材確保、働きやすい会社、働きやすい社会
- ・胎内市の人が胎内市の会社に就職し、6ヶ月以上働いたらその方にお祝い金が出るとか。

- 現在取組んでいる 25社

**【具体的な取組内容】**

- ・HP や SNS で情報発信、企業説明会への参加、職業体験・インターンシップの実施
- ・求人情報サイトへの掲載、ハローワーク利用、人材紹介、求人媒体の利用
- ・産業雇用安定センター
- ・県内4年制大学内で会社説明会
- ・業務の拡大
- ・トライアルの拡充
- ・3交代勤務者の正社員採用、非正規社員の賃金アップ
- ・時給、給料の改善
- ・助成金の検討
- ・民間会社で主催する企業説明会への参加、知名度アップの看板設営
- ・コンサルタント会社からアドバイスをもらっている
- ・移住支援
- ・定期的な求人募集、ホームページへの掲載

- 特に取組んでいない 23社

8 障がい者雇用をしていますか。また、今後雇用する見込みですか。

している 88名（実人数）／34社

していない 119社

【具体的な理由】

- ・雇用していたが自己退社した
- ・経験がない
- ・仕事内容に無理があり不適、危険が伴う作業である
- ・特殊な仕事である、特殊な資格を要する
- ・指導する職員に余裕がない
- ・障害者様向けの安全対策が困難、設備や環境が整っていないから
- ・部署がない、会社の規模が小さい
- ・人員が足りている
- ・以前苦勞したため
- ・応募がない、問い合わせがない
- ・社内全体では雇用している、本社からの指示がなければできない

雇用を検討中 14社

雇用を検討していない 65社

【具体的な理由】

- ・安全確保、感染予防が十分に実施できない可能性があるため
- ・余裕がない、受け入れ体制がない
- ・社長が必要としていない
- ・そもそもの求人をしていないため
- ・障がい者ができる作業が1名分しかない、障がい者に対応する仕事がない
- ・人員が足りている
- ・危険を伴う作業を安全にこなしてもらえそうな環境が整っていないため
- ・家内労働のため
- ・業務遂行上、関係する資格取得が必須であるため

9 外国人労働者の雇用をしていますか。また、今後雇用する見込みですか。

している 63名（実人数）／15社

していない 134社

【具体的な理由】

- ・指導する職員に余裕がない、受入体制ができていない
- ・雇用を必要としていないため
- ・応募無し
- ・日本特有の漢字の読み方の地名や難しいところがあるため、日本語会話の問題
- ・コミュニケーションの問題、継続性、技術を身につければやめちゃうと思う
- ・経験者が少ないため
- ・以前トラブルがあったため
- ・資格等の取得が困難である
- ・私生活に対応できないため
- ・本社からの指示がなければできない

- ・取引先でのお客様との対応を密にするため
- ・問い合わせがない
- ・専門知識と技術を必要とするため、仕事内容に合わない
- ・他社より応援をもらっているため

雇用を検討中 19社

雇用を検討していない 70社

【具体的な理由】

- ・社長が必要としていない
- ・人数が足りている、雇用の予定がない
- ・言葉の問題、コミュニケーションをうまくとる自信がない
- ・継続性、キャリア形成、サポートする人がいないとやめてしまう
- ・雇用の仕方がわからない
- ・私生活に対応できない、宿舍の面等に不安がある
- ・考え方の違いからトラブルあり
- ・海外の受注があれば検討する
- ・文化の違いがあり不安であるため

10 貴社の存続には何が必要ですか。(複数回答可)

後継者 41社

資金 57社

新規販路 54社

人材(新規雇用を含む) 105社

従業員の育成 98社

人的ネットワーク 14社

相談窓口 3社

情報 15社

その他 7社

- ・廃業予定
- ・現在の従業員が退職した後の人材。今は問題ない。
- ・新規事業
- ・建物の老朽化
- ・周囲の人の理解や優しさ。
- ・存続は希望していない。今の代表者の代で終わりとする。
- ・パート従業員のレベルアップ

11 事業承継についてお聞かせください。

親族の中に後継者がいる(承継する予定がある) 69社

従業員の中に後継者がいる(承継する予定がある) 35社

まったくの第三者への事業承継も検討している 25社

事業承継は考えていない(自分の代で廃業する予定など) 40社

事業承継を考えているが、後継者がいなくて困っている 9社

12 市などで事業承継に関する相談会を開催する場合、相談してみたいと思いますか。

相談してみたい 36社

相談したくない（理由） 122社

【具体的な理由】

- ・本社が判断、100%子会社のため検討の余地なし、親会社から次の人を選出または出向あり
- ・継承したばかりで必要がない
- ・時期尚早
- ・廃業予定
- ・後継者、候補者がいるため
- ・まだわからない、現時点で必要性がない、考えていない
- ・黒字化経営の見通しが立たない、経営継続していただくだけの利益が確保できない
- ・事業承継は課題ではないと認識している、不安はない
- ・セミナー等に参加したが、ありきたりのアドバイスしかなかった。具体的な事例など聞いたかった。
- ・行政以外で相談実施
- ・体力的に無理

13 市などで、オンライン企業説明会を開催する場合、求人側の企業として参加を希望しますか。

※オンラインイベントツールを活用して企業説明会の場を創設し、参加者と企業の担当者がビデオ通話や動画配信機能を使って情報交換する方法を、令和5年度から実施しています。

参加する 19社

参加しない（理由） 117社

【具体的な理由】

- ・小規模事業であるため
- ・廃業予定
- ・オンラインでは人物像がわからないから
- ・求人していない、求人できるような状況ではない、幸い求職者が多く必要ない
- ・対応する余裕がない、担当者がいない
- ・オンラインにて説明するのが難しい、オンラインではすべては伝えきれない
- ・オンラインでは話しづらい、社長・社内の雰囲気が十分に伝えられない
- ・今後、余剰人員が出る可能性がある、人材が不足していない
- ・今後募集するとしても年に1名くらいなのでハローワーク等で間に合う
- ・職種別に専門の就職説明会があるため
- ・前回の行政主催のオンライン説明会は来場者ゼロのため
- ・マッチングしない、人材の質が悪い
- ・全て本社で一括してやっている
- ・パソコン操作ができない、オンラインが苦手
- ・仕組みがわからないため
- ・面談方式を希望
- ・季節雇用のため

内容によって参加する（条件等） 46社

**【条件】**

- ・ 本社の管轄なので相談して参加
- ・ 経験者の内容による
- ・ 仕事の状況により
- ・ どのような説明会か詳しく内容を理解して検討
- ・ スタッフ、機材関係がそろえば
- ・ UターンIターン希望者などであれば参加したい
- ・ 募集をかけている状況であれば、必要になった際
- ・ 若者・新卒対象の説明会を希望しています
- ・ PRのため

14 市からの求職者の紹介（情報提供）を希望しますか。

希望する 95社

希望しない 81社

15 市などで企業見学バスツアーを開催した場合、求人側の企業として参加を希望しますか。

参加する 16社

参加しない（理由） 131社

**【具体的な理由】**

- ・ うちの場合は効果はないと思う
- ・ 求人予定がない
- ・ 廃業予定
- ・ 対応できない、余裕がない、受入する体制が整っていないので
- ・ そこまでこちらが対応できない可能性あり、一人一人個別で丁寧に対応していきたいです。
- ・ 内容、現場が多種多様にて説明が難しい
- ・ 人材が不足していない、求人予定がない
- ・ 食品工場内に見学通路などはないため菌を持ち込まれるのが一番怖い、安全性が確保できない
- ・ 業務への負担等
- ・ 同じ業務をしている会社がない
- ・ 一営業所ではそのような受入れはしていない
- ・ 層の違い

内容によって参加する（条件等） 35社

**【条件】**

- ・ 本社判断
- ・ 求人があれば
- ・ 事業所訪問は見学先として面白くない。（現場が請負先にあるため）
- ・ 工場見学は別工場になると思います
- ・ 介護の福祉分野に興味を持ってもらえるのか心配である
- ・ 日程が合えば、会社の状況により、受け入れ体制と人数による、1～2時間程度であれば
- ・ 若者・新卒対象の見学を希望しています

- ・考えたことがなかった。考えても良いかもしれない。
- ・そのような規模の会社ではない、中小企業対象なら参加する
- ・様々な現場での作業となるため

16 胎内市、新発田市、聖籠町合同で、地域内の学校（高校・専門学校・大学）の学生を対象としたインターンシップのマッチング事業を実施しているのをご存知ですか。

- 知っている            66社  
知らない            116社

17 人材確保の取り組みとして、学生などの職場体験（インターンシップ等）がありますが、受け入れは可能ですか。

- 受け入れ可            39社

※受け入れ可能な場合、関係機関（下越サポステ・県・大学など）への情報提供を了承しますか。

- ・する            26社
- ・しない        2社

- 内容によっては受け入れる    38社

【具体的な条件等】

- ・本社判断
- ・会社の状況により、受入れ準備態勢が整い次第
- ・長期でなければできが専門で担当者がいない
- ・現場が遠方なので
- ・看護師、自動車整備工など、特化した職種になりたい人限定であれば
- ・パソコンが足りないので持っている人であれば
- ・別途打合せが必要
- ・時期と人数により
- ・受入れる余裕がない状況ではあるが、内容を理解し、できるようであれば考えても良い。

- 受け入れ不可            110社

※理由をお聞かせください。

- ・人材が不足していない            35社
- ・受け入れる余裕がない            57社
- ・インターンシップの仕組みがわからない    5社

【その他の理由】

- ・専門職なので
- ・廃業予定
- ・若者にむかない仕事だから
- ・職人作業により理解してもらえるか疑問
- ・製造場部外者入室禁止のため
- ・個人情報等センシティブな内容を取り扱っているため
- ・勤務時間が短くパートのため

- ・事前に安全教育や一定の知識が必要

18 5年後の貴社の経営状況を想像した時、一番の問題点は何でしょうか。

- 資金 41社
- 人材・人手 103社
- 後継者・事業継承 19社
- 経営の計画（事業の方向性など） 44社
- 事業廃止の可能性がある 14社
- その他 8社

- ・現在の中核事業が無くなる可能性
- ・少子高齢化による客数の減少
- ・利用者獲得
- ・設備
- ・胎内市の町づくりが心配。県道には街灯は無いし、町が汚い。
- ・人材育成
- ・親会社の業績

19 上記18の問題を解決するために何が必要ですか。

- ・若手の早期の人材育成、確保、過疎化による自動車保有数減少への対応
- ・自己資本の強化
- ・売上の安定化、売上増、事業内容の変化、事業転換、経営基盤の確認
- ・国策、人口減少を止める、労働者人口の確保
- ・女性の多い職場なので結婚、出産、育児、介護、家族の転勤等で、自分の意思以外の理由で休んだり退職になることがあり、急であるとたいへん困ることがあります。（社会全体が労働力不足となりますが）自分の意志で仕事をやめずに済むように意識改革が必要と思います。
- ・材料（土地）の確保
- ・人材確保・求人、育成、新卒・中途（キャリア採用）者の採用、お店にあった人手探し
- ・人材採用の計画と予算組み、継続的な人員の採用、業績の確保
- ・適正な人材配置
- ・商品の開発力の向上、新たな事業や営業力
- ・経営計画のサポート、アドバイス
- ・未経験者の受入れと育成が必要かと思いますが、免許取得にも金額が高いため、会社補助、国の補助等人材にかける資金が必要であります。
- ・融資または助成金、資金繰りの相談窓口、金融機関の理解、設備投資など低金利融資
- ・離職者が出ないように社員間で話し合う場を設ける
- ・人材紹介
- ・営業、メンテナンスの技術者の人材が入り、何年かかけて育てていきたいです。
- ・会社の魅力を発信する力
- ・仕事
- ・社員の高齢化が進んでいる。技能継承、若い社員が必要。
- ・即戦力となる経験豊富な人材がほしい
- ・経済状況の把握、情報収集、時代に対応する先見性

- ・着実な前進（従業員のスキルアップ、就学環境の向上による従業員の確保）、リスク分散（稲作だけでなく畑作への取組、加工品への取組）、地域の方の理解（地域に根ざした仕事であるので、ここに住む皆さんへの情報提供、地域活動への取組）
- ・今後、作業量の増加が見込まれているので、増産に対応できるよう人材教育や設備投資が必要と考えている
- ・ネットやパンフレットでの宣伝などの呼びかけ
- ・安定的かつ高収益体制の確保
- ・様々な求人ツールを活用し、優秀な人材の採用を継続する
- ・雇用条件の見直し
- ・思考中です、考えつかない、市の議員さんに聞きたい
- ・安定して働ける職場作り、就業規則の見直し、賃金 up、休日増、社員の福利厚生充実
- ・不採算部門からの撤退
- ・市場調査と適正な価格検討と万全な経営計画に基づいた資金調達
- ・働きがいのある職場にする
- ・各機関に営業と、知人友人に聞いて願います
- ・採用拡大
- ・後継者の育成
- ・やる気
- ・新しいリソースと既得権の解体
- ・企業・経営者の努力
- ・新規事業、購買促進への助成金
- ・市と企業がタイアップしたイベント（商工会とは別）
- ・利用者が自分で選ぶ権利を保障すること（勝手に訪問看護先を決めないことが必要）
- ・どこまで想像力が続くのか未定
- ・魅力ある会社作り（給与体系、女性活躍など）
- ・技術継承・教育
- ・時間が解決する
- ・内部環境分析に沿ったビジョンでの目標
- ・建設業界における作業員として就労者の圧倒的な不足の解消
- ・経営者の意志決定
- ・新規雇用の継続、定年の延長、賃上げ等の待遇改善
- ・計画 up での個々の行動変化
- ・方針についての話し合い
- ・経営計画するサポート、アドバイス
- ・技術者が必要であるが、実際は採用希望者がいない。どんな者でもできるような仕事内容へ変えていく。または、機械を入れて少人数でもできるようにする。

20 雇用状況や人材確保、市の支援制度等について、ご意見・ご要望（困っていること等）がございましたらお聞かせください。

・会社として魅力ある会社を目指し、人材確保及び既存の従業員数の確保に努めてまいります。市としても魅力ある胎内市、若い人たちが住みたい、もしくは働きたいと思っただけの努めただけると幸いです。

- ・市（地域）全域で人材確保の術をとらないと一企業だけでは無理。
- ・大変お世話になっております。地域インフラとして住民に必要な診療所となれるように努めてはおりますが、まずは患者様が安心安全にゆとりを持って働き、家庭生活を送っていただけることが第一です。これからもこのようなアンケートやメルマガ等で、働く方々の心身共に健康で快適に生きがいを持って働けるための環境作りや支援をお願いいたします。

- ・地元採用を積極的に行いたいと考えます。製造工場経験者など情報等あればほしいと思います。
- ・人材確保のために各社からの情報発信だけではなく、建設業の事や各社のことを知るきっかけづくりの場が増えるとありがたいです。また、そういった取組について知りたいです。

- ・まずは、既にこのような支援があったなら勉強不足ですみません。7番に記載させていただいたように、お隣新発田市、村上市、関川村から胎内市に就職するとお祝い金がもらえる、また胎内市民が（就職を機に胎内市に住む方も対象にする）胎内市に就職するとお祝い金が2倍出るというのもおもしろいと思います。6ヶ月働くとお祝い金が出るとしたのは、最低でも半年は頑張ってもらいたいというところで、そこで定着してもらえるかは雇い主側のがんばりも大きいと思います。

胎内市に住んでもらって働いてもらうのは、胎内市にとっても良いと思います。経済効果も出るのではないかと思います。また、胎内市周辺に住んでいる方が就職してもらえるのも歓迎する意味でお祝い金をお渡しすると良いなと思います。

これから胎内市民になってもらう場合、市は一軒家で借りれる家、買える家を紹介する手伝いをすると喜ばれると思います。（空き家を胎内市に就職する人に貸したい旨、家主と交渉するなど）私個人的にはこのような相談を何度か受けただけで、なかなかマッチするところが見つからないということがありました。子育てしながらだとアパートではなく一軒家の需要があるようです。家と職場の通勤距離が近いのは本当に楽です。特に天気の悪い季節は最高です。胎内市は物価も安く暮らしやすいと思います。たくさん雪が降りますが、うちの子は雪を楽しみに待っています。

- ・ハローワークからの紹介はほぼない。専門業者を使うとかなりの費用が掛かるので手が出せない。

- ・高校生の新卒応募がほとんど無くなり、困っています。

- ・人口が少ないためか？ハローワークでの求人でも同じだが、人材の質が悪い。賃金改定を最低賃金 up にあわせて行っているが、up した時の補助があれば従業員に還元できる。ただし難しい資料を求められたりすると、手間になって対応できない。

- ・（アンケートについて）もっと IT 化してほしい。ホームページがスマホ用で、PC で使いにくい。

- ・中小企業側と学生のマッチング

- ・胎内市の企業だけの会社説明会

- ・新規雇用への助成金

- ・いろいろ企画を考えていますが、やる人を紹介してもらいたい

- ・できるものがあれば市でやってもらいたい

- ・無雪歩道と駐車場の確保

- ・本町商店街の空家に IT 産業の誘致

- ・なんでもかんでも英訳しないでください。わかりやすい言葉で表してください。（コンプライアンス遵守＝広義の常識・規律を遵守する）

- ・大学生のアルバイト希望の方の情報が、市のホームページ等でわかるとありがたいです。

- ・個人事業で雇用していないため、アンケートに協力できず恐縮です。

- ・WEB上での回答ができるよう整備をお願いします
- ・事業資金援助
- ・職業柄、公害（悪臭）について理解がないと続けられない職業ですので、今は良くとも、これから核家族が増え、知らない人が増えてくると苦情などがこないか不安です。
- ・市外から市内への転入者に対する支援をもっと手厚くしてほしい。現在の「はたらく支援事業補助額 35,000 円」では引越費用としても足りないくらいで、転入を検討している人への訴求力が弱い。
- ・中小企業が参加できるような合同企業説明会を設けてほしい。（インターンシップ事業、就職活動ともに）新潟市など別な市町村へ若者が流出していくのを食い止めるための施策にもっと力を入れてほしい。
- ・仕事上のマッチングアプリなどできればうれしいです。