

令和4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 561社

※市内全事業者を対象に、下記①～③の条件で抽出

①令和元年以降に市補助金を活用したことがある事業者

②市発行メルマガ登録者

③株式会社

④無作為抽出

■回答数 231社（41.2%）

うち、小規模企業・個人事業者 142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 30社

■未回答（廃業以外） 300社

■従業員採用時期

・年度初め 14社

・3月頃 4社、4月頃 5社

・必要に応じて随時 154社

・採用なし 54社

1 新規雇用・解雇状況（令和4年4月1日から令和4年10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	94名	94名	188名
	非正社員	90名	86名	176名
解雇者数	正社員	34名	43名	77名
	非正社員	56名	37名	93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 364名／81社

採用していない 138社

採用した理由（複数回答可）

・退職者等の欠員補充 45社

・受注増加に対応するための人員拡充 28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 12社

【具体的な理由】

・受注増加対応ではないが作業負担軽減のため

・4月～10月の契約雇用、季節的営業のため

・常に人員不足

- ・設計部門増強のため、増員体制強化
- ・定期採用
- ・本人の希望と今後の業務拡大にそなえて、将来的な人員補充
- ・在籍社員の紹介で採用を頼まれたから

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 180名
- ・パート等非正規 145名
- ・派遣 23名
- ・その他、有期契約社員等 20名

□業務内容

- ・総務・経理等事務職 26名
- ・製造等作業員 147名
- ・営業職 13名
- ・その他：現場作業員、技術職、研究、設計、運転員、接客、倉庫管理等 135名

4 令和4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：理系文系問わず 22名
- ・高校：土木・建築・理工系等 60名
- ・高専・専門学校：デザイン・建築系等 12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） 134名

□求人なし 125社

5 現在人手不足と感じていますか。

□感じている 106社

□感じていない 108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 14名
- 企画 1名
- ITエンジニア 3名
- 化学 3名
- 製造（食品、もの含む） 18名
- 建築 23名
- 土木 24名
- サービス 10名
- 販売 6名

- 電気電子機械設備 7名
- 営業 12名
- 総合職（総務、経理等の事務職） 13名
- 介護 0名
- 看護 0名
- 福祉（事務） 2名
- その他（現場作業員、技師、運転員、プラント設備設計、調理員等） 36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 48社
- 人材の紹介 69社
- 人的ネットワーク 21社
- 相談窓口 8社
- その他 2社

- ・親会員による人材募集
- ・閑散期の人件費を支援してほしい

- 現在取組んでいる 21社

【具体的な取組内容】

- ・新潟県奨学金返還支援
- ・UIターン学生への交通費及び宿泊費の補助
- ・胎内市はたらく・育てる支援事業や建設労働者確保育成助成金の活用
- ・資格取得の補助
- ・ハローワークから来た人はすぐに辞めてしまうので経験者を知り合いに紹介してもらっている。
- ・関係者からの紹介、口コミ
- ・求人広告をサイトに常時掲載、ハローワークや学校等に掲示、新聞や就職情報誌への掲載
- ・有料求人サイト等民間サービスの活用
- ・インターンシップの実施
- ・3交代勤務制の正社員化
- ・男女の賃金格差是正
- ・地道な学校訪問（新卒）、ハローワーク（中途）
- ・自社PRサイト、ホームページ開設
- ・特定技能外国人の雇用
- ・事業拡大

- 特に取組んでいない 31社

8 就業施策の実施状況についてお聞かせください。（複数回答可）

- 就業時間の短縮 44社
- 休日の増加 73社
- 給与の増額 96社
- 早期退職措置 0社

- ワークライフバランスに対する支援 30社
上記以外 10社

【具体的な施策内容】

- ・有給の取得率の高安定継続
- ・福利厚生充実、働きやすい職場環境
- ・リモートワーク
- ・生産性向上を図るためのDX化、ICT導入、人材育成（教育）の実施

9 現在、男女共にいきいきと働ける社会の実現が求められていますが、そのために実施したことがあればお聞かせください。（複数回答可）

- 新潟県「ハッピーパートナー企業」への登録 17社
新潟県「男性の育児休業取得促進助成金」等、補助金の活用による職場環境整備 16社
施設の改修（キッズルーム、個室トイレ、仕切りのある休憩室など） 15社
就業規則の改正 59社
従業員や役員向けの研修 21社
上記以外 7社

【具体的な内容】

- ・従業員の個々の要望の把握
- ・とにかく話すという機会
- ・「にいがた健康経営宣言」（全国健康保険協会新潟支部）

10 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 47名（実人数）／27社
していない 148社

【具体的な理由】

- ・業務の内容上リスクが高い
- ・専門的知識・技術あるいは国家資格が必要なため
- ・検討したこともあるが、内容的に厳しいものが多く、あっても極わずかで継続雇用は難しい
- ・現場の作業は無理かと
- ・基本的にワンオペレーションだから
- ・コロナで仕事量が減ったときまでは雇用していました。
- ・これ以上は雇用できない（人が足りている）、仕事量が不足しており、人員余剰にあるため
- ・雇用する際の適切な環境（バリアフリー設備、リモートワーク制度等）が整っていないため
- ・法定雇用率以上の雇用義務がないので
- ・応募がないため

- 雇用を検討中 14社
雇用を検討していない 80社

【具体的な理由】

- ・以前雇用していたが、大変だったため
- ・現状では余裕がないので
- ・事務系なら

- ・人手が足りているから
- ・専門性の高い技術職のため、資格を要する業務のため
- ・ハード面での環境が整っていないため”
- ・今まで考えたことがなかった。何でもできる方が良いから。今後、営業をやるような人を考える時、給料の面で補助があるなら考えてみたい。
- ・経済的に大変だから、現在の売上では無理
- ・規模が小さいため

11 貴社の存続には何が必要ですか。(複数回答可)

<input type="checkbox"/> 後継者	49社
<input type="checkbox"/> 資金	66社
<input type="checkbox"/> 新規販路	66社
<input type="checkbox"/> 人材(新規雇用を含む)	118社
<input type="checkbox"/> 従業員の育成	109社
<input type="checkbox"/> 人的ネットワーク	15社
<input type="checkbox"/> 相談窓口	1社
<input type="checkbox"/> 情報	23社
<input type="checkbox"/> その他	12社

- ・将来的には人材を増やしたい
- ・宣伝
- ・健康管理、SNS を使った店の周知
- ・仕事量(受注)
- ・後継者への切替
- ・設備の入替・修繕・販路拡大のための資金、投資金不足
- ・小規模事業者への支援など
- ・e コマースの推進
- ・存続は考えていない

12 事業承継について、第三者(家族以外)への事業承継についてお聞かせください。

※この設問は、家族経営されている事業者のみご回答ください。

<input type="checkbox"/> 第三者への事業承継の可能性は無い	48社
<input type="checkbox"/> 後継者以外にも第三者への事業承継も検討している	43社
<input type="checkbox"/> 事業承継は考えていない(自分の代で廃業する予定など)	34社

13 市などで、オンライン企業説明会を開催する場合、受け入れは可能ですか。

※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検討しています。

<input type="checkbox"/> 可能	48社
-----------------------------	-----

【どのような方法なら可能か】

- ・zoom、Microsoft Teams、Skype、Chatwork
- ・時間のやりくりが難しい。
- ・オンラインのやり方などを指導してもらってから参加したい

・時間があれば可能ですが、現在人員不足で手がまわらない可能性あり

不可能 142社

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 90社

希望しない 112社

15 胎内市等により就職合同説明会を開催した場合、求人側の企業として参加を希望しますか。

新卒者（高専・専門・大学等）向け

・参加する 28社

・参加しない 126社

・内容によって参加する 48社

【条件等】

- ・説明会の内容詳細を聞き判断
- ・高等・専門のみ参加可（大卒以上は本社採用の為）
- ・工業、機械、整備系卒希望
- ・本社と相談のうえ

新卒者（高校）向け

・参加する 29社

・参加しない 122社

・内容によって参加する 42社

【条件等】

- ・準備ができれば。説明会に参加したことがないため。
- ・説明会の内容詳細を聞き判断
- ・工業、機械、整備系卒希望
- ・日時の都合が合えば
- ・本社と相談のうえ

一般（既卒者等）向け

・参加する 30社

・参加しない 111社

・内容によって参加する 53社

【条件等】

- ・弊社に合った人材がいれば
- ・都合あえば参加したい
- ・説明会の内容詳細を聞き判断
- ・工業、機械、整備系卒希望
- ・本社と相談のうえ

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 69社
知らない 137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 36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 23社
- ・しない 10社

- 内容によっては受け入れる 38社

【具体的な条件等】

- ・人材不足の時のみ
- ・就職希望者のみ、人材によります
- ・受入日の指定あり
- ・醸造系に関わる経験（学校内含）のある方（危険を伴うため）、希望する業種による
- ・受入日数や職場体験内容等による
- ・業務が錯綜していなければ
- ・本社からの指示があれば
- ・サポート体制があれば

- 受け入れ不可 132社

※理由をお聞かせください。

- ・人材が不足していない 28社
- ・受け入れる余裕がない 71社
- ・インターンシップの仕組みがわからない 19社

【その他の理由】

- ・近々廃業
- ・受入れるまでの準備・設備等が整っていない
- ・年齢制限や危険作業が多いなどの条件がある
- ・ギリギリの人数なので説明もできない
- ・個人情報、センシティブな内容を取り扱っているため
- ・家内事業のため
- ・仕事場所がお客様宅の為
- ・本社採用の為
- ・専門知識・有資格者を求めており、新卒は募集していない
- ・毎日仕事があるわけではなく、急に注文が入ったりするので対応はできない

18 新型コロナウイルス感染症の影響に関連してお聞かせください。

- ・令和4年度の売り上げは令和3年度同時期と比べて

- 変わらない 102社

□減少している 64社

・前年同時期減少率

割	1	2	3	4	5	6	7	8	9
社数	22	15	4	3	5	0	0	0	0

・最大減収月

月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
社数	0	1	1	4	1	7	2	4	1	3	2	2

・前年比減少率

割	1	2	3	4	5	6	7	8	9
社数	7	4	6	2	4	1	2	1	2

□増加している 45社

・前年比増加率

割	1	2	3	4	5	6	7	8	9
社数	18	10	8	2	2	0	0	0	0

・新型コロナウイルス感染状況に伴う対策及び社内の方針変更等について
感染予防対策 □していない 28社

□している 186社

【具体的な対策内容】

- ・自動体温計、消毒液ディスペンサー、オゾン発生機、空気清浄機等を設置
- ・店舗内や車内の消毒、換気、席を離す、人数制限
- ・手洗い、マスク着用の徹底、飲食会合の中止
- ・必要に応じて抗原検査実施、休暇付与、検査費用負担
- ・健康管理票、来訪者記録
- ・休憩室の消毒・換気、黙食、休憩時間のシフト制
- ・全社員への定期的なマスク配布、サーモカメラ設置
- ・PCR、抗原検査キットの備蓄・配布
- ・ワクチン接種推奨
- ・職場分散・分業、テレワーク・在宅勤務体制等、会議のリモート化
- ・机の上にアクリルパーテーションを設置
- ・対策チームを立ち上げ情報発信・自宅待機指示
- ・「新潟県飲食店コロナ対応認証」の取得に必要な設備を整備し、同認証を取得

社内の方針変更 □していない 121社

□している 49社

【具体的な変更内容】

- ・新型コロナ感染予防対策マニュアル、感染時の対応マニュアル作成
- ・就業規則内でコロナ有給を取り入れた

- ・濃厚接触者の待機を県の基準と同じにしている
- ・家族が濃厚接触者でも休んでもらう（家族が濃厚期間開けるまで）
- ・営業時間変更、時短営業
- ・出社前検温、連絡網、非常時対応の確認
- ・店内飲食より販売を強化
- ・来客制限の緩和、海外出張の条件緩和等
- ・会議・研修をオンライン開催へ変更等
- ・就業規則を変更し、特別有給制度を設置

19 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。

- | | |
|--|------|
| <input type="checkbox"/> 資金 | 47社 |
| <input type="checkbox"/> 人材・人手 | 126社 |
| <input type="checkbox"/> 後継者・事業継承 | 32社 |
| <input type="checkbox"/> 経営の計画（事業の方向性など） | 43社 |
| <input type="checkbox"/> 事業廃止の可能性はある | 20社 |
| <input type="checkbox"/> その他 | 10社 |

- ・現在進めている技術、ノウハウの継承がどこまでできているか、その時の従業員数に対しての仕事の量はどの程度か？
- ・人の育成・個々の能力アップ・コミュニケーション力のアップ
- ・スムーズに人材が確保できるか
- ・コロナ、物価高、不況など、世の中の情勢。アルコールチェックの義務化。
- ・市場の状況
- ・コロナによる旅行動向の変化、団体が減少
- ・健康第一

20 上記19の問題を解決するために何が必要ですか。

- ・人材確保とお客様の入り
- ・副業
- ・事業計画、経営・事業戦略、事業内容の見直し
- ・まとまった事業資金、銀行からの一時的な借入
- ・売上増進
- ・雇用の促進と離職者の低減、計画的な人材確保と世代交代、外国人研修生の雇い入れ
- ・人材に依存しない事業展開の確立
- ・新型コロナウイルスの扱いが諸外国並みになった後の顧客の獲得
- ・営業収入の増加＝宴会等人数制限の解除
- ・人口減少と過疎化
- ・国や自治体の支援、補助金、中小企業・小規模事業者のための経営相談所
- ・社員の定着率を上げるため、社員の処置改善並びに環境整備を進めるための売上、利益確保
- ・景気向上、景気回復
- ・有資格者以外でも受け入れて、資格取得から自社でサポートをして、若い人材を育てていけるような体制を作る
- ・働きやすい職場作り、仕事のやりがいや労働環境の向上

- ・設備の入替が必要になる。機械、電機設備含め。現状の仕事に加え新規販路も必要。
- ・社員教育、社内人材育成プログラムの構築、マネージャーの人材育成能力の向上、技能継承
- ・OJTの強化
- ・新規事業、市場開拓、成長分野への参入等、事業拡大
- ・生産性の向上
- ・設備修繕
- ・パートナー企業
- ・ビジネスモデル変更
- ・福利厚生面の待遇改善、企業情報の周知（各学校への訪問、求人票の送付）
- ・労働環境改善、労務・賃金改善、運賃料金改定、給与体系の整備、正社員化
- ・人材は決まっているので時期とタイミング
- ・eコマースの強化、SPA商品の積極的開発など
- ・心の余裕
- ・本社との話し合い
- ・機械、建物の老朽化に対する資金繰りなど心配すれば限りない
- ・会社のPRが必要
- ・営業力
- ・技術、ノウハウの継承と仕事量と人員のつり合いがとれるようになれば利益の安定化が図れるので、それまでの資金と経費削減
- ・同系他社の情報、業界内の情報

21 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。

- ・人材が確保できない
- ・支援制度すべて知らなかった。
- ・いつも相談にのっていただき、ありがとうございます。
- ・人材確保のため新聞折り込み、インターネット、ハローワークへの登録をしていますが、人材確保が困難な状況です。
- ・その節は大変ご丁寧に対応してくださり、本当にありがとうございました。今後も面白い事業を行っていく予定ですので、1000万を越える補助金をぜひお願いします。（笑）
- ・支援制度や補助金等の情報
- ・本社と兼務しているため採用は本社の方で行っているため、胎内事務所としての採用がなかったので、全部の質問に答えられませんでした。
- ・時期が決まっていない閑散期があるため、雇用調整助成金等の制度が活用しにくい。設備入替をしなければならないが、助成金だけでは足りず、活用できない。販路拡大のために営業活動したいが運転資金不足。
- ・サービス業が求人市場において不人気であること。休日数増加、給与増額等取り組んでいますが、他業種では既に実施済みのことなので、訴求力は低いです。
- ・胎内市の人材が少ない。当社とマッチングする人材が少ない。
- ・商工会の定年制を設け、後継者へのスムーズな事業継承と、若い人の自由な発想など今の時代に合った感覚が必要。どのような会でも長すぎるし、老いた人が多すぎる。
- ・高校生等含めて企業とのつながりがほしい。例えば就職前の2学年時、企業体験等。胎内市の企業

が集まるイベント等。商工会とは別の組織はできないのか？人材の雇用が継続できる補助金。

- ・問題が漠然としているため、どこから手をつけていいかわからない。
- ・当社は事業所が新潟市にあり、事業所の出張所になりますので、管理を行っていません。(当社の工事管理のみです)
- ・引きこもっているけれども才能のある若い人も、胎内市をはじめ周辺にもたくさんいると聞きます。インターンシップを短い時間からどこかでできれば雇用と人材の確保に活かせるのでは・・・とも思っています。
- ・資金が一定しない
- ・事業を拡大したいが、資金が足りない。
- ・特殊な仕事内容、労働時間の為、どのようにして雇用を育成してよいのか悩みます。何か良い方法、意見がありましたら教えてください。
- ・市の支援制度（人材確保以外にも外注先含め）を広く情報公開わかりやすくしてほしい。どんな支援が我々にとって活用できそうなのかわからない。
- ・市外から通勤している人に対して助成制度はどのようなものでしょう。
- ・タイヤ装着に関して、国からの要請で大型車に対してもネジの締め力調整を計るため、トルクセッターを取り付けなければならず、設備しました。これに対し補助はあるのでしょうか。
- ・育てる支援事業は大変ありがたいが、年度内の限度額が低すぎて、すぐ上限額に達してしまう。もっと上限額を上げる、もしくは事業者の規模に合わせて限度額を段階的にするなどしてもらえると、より助かる。
- ・はたらく支援事業を2年連続で利用しているが、限度額が低すぎて引越費用にも満たない程なので、あまり魅力がない。移住者を増やすためにも、もっと大胆な魅力ある制度を望む。(1年分の家賃補助、格安物件の斡旋など)
- ・毎日の仕事でだんだん年もとってくるので、人材確保でハローワークさんなどにいろいろ相談したり、民間の企業さんにも広告をお願いしていますが、建設業なのでなかなか若い方の入社希望が少なく感じています。
- ・若い人材を雇用したいが方法、手段がわからない。
- ・新型コロナに負けない券等の事業を今後も続けてほしい
- ・支援制度等を網羅している冊子を作成し、毎年、各事業所に渡し、制度の内容を広く深く知りやすい状況を作り、「こんな制度あったんだ」という状況を減らしてほしい。そのうえでこの調査票のように、毎年でいいので、使うか使わないかを記入してもらうようにしたら取りこぼしが減るのではないかと思います。制度があっても知らなければ制度を作っている意味はないし、町の活性化につながらないと思います。
- ・市の補助制度がとてもわかりにくい。また、知っている人だけが利用しやすいように感じます。中小零細企業、自営業者は日々の仕事に追われて制度活用に目を向ける余裕もないのではないのでしょうか。市の情報発信と一層の商工会等との連携により、多くの人が恩恵を受けれることを期待します。