

平成29年度

留萌市における雇用動向調査結果

留萌商工会議所
中小企業相談所

目 次

I 調査の概要	1
II 調査結果	2
1. 従業員の雇用状況	2
(1) 回答事業所	2
(2) 従業員数（市内に勤務する従業員）	3
(2) 従業員の年齢（回答日現在）	4
(3) 従業員の勤続年数（回答日現在）	6
2. 今後の雇用見通し	8
(1) 平成29年度の採用状況	8
(2) 今後5年を目処にした採用予定数	9
(3) 質問2) ①「正社員を採用予定」の採用予定者の学歴	11
(4) 質問2) ③「採用予定なし」の理由（業種ごと）	12
(5) 今後の従業員の動向	13
(6) 採用の際に特に求める要件	14
(7) 今後、重要性がより高まるとと思われる人材層	16
(8) 特に求める人材イメージ	18
3. 働き方改革への取組	20
(1) 政府が「働き方改革」を推進する中で、貴社での取組	20
(2) 質問1) ①「取組んでいる」の取組内容	21
(3) 質問1) ①「取組んでいる」の取組効果	22
4. その他	23
・雇用問題について商工会議所へのご要望・ご意見等	23
IV 資料	25
1. 雇用動向に関するアンケート調査票	26

平成29年度 留萌市における雇用実態調査結果

I 調査の概要

1. 調査の目的

留萌地域では依然として人口減少が続き、経済も低迷を続けている中、一部に明るい兆しもあるが依然雇用環境は大変厳しい状況になっている。こういった中、市内企業における現在の雇用状況や今後の採用方針、更には人材育成に関する調査を実施することにより、これからの地元雇用の推進施策の参考資料とすることを目的とする。

2. 調査事項

- (1) 従業員の雇用状況
- (2) 今後の雇用見通し
- (3) 働き方改革への取組

3. 調査時期

平成29年12月27日～平成30年1月26日

4. 調査方法

調査対象事業所へ調査票を郵送し、返信用封筒または直接当所へ持参していただき回収した。

5. 調査対象事業所

留萌市内に所在する留萌商工会議所会員事業所（法人）321社を対象事業所とした。

6. 利用上の留意点

回答の構成比は小数第2位を四捨五入しているため、合計は必ずしも100%にはならない。

7. 回答事業所

対象事業所の35.5%にあたる114事業所から回答があった。

8. 調査結果の概要

平成22年度より8回目となるこの調査は、回答数114件（回答率：35.5%）と年末年始のご多忙の中、各会員企業様には多大なるご協力を頂き感謝するとともに、厚くお礼を申し上げます。

集計結果を見ると、業種別の正社員の割合では、運輸業が93.2%と割合が高く、逆に低迷しているのが卸売業の40.7%となった。従業員の年齢構成比は「40歳以上50歳未満」が24.8%と最も多く、次いで「60歳以上」が23.4%、「50歳以上60歳未満」が23.0%と続き、高齢化率が依然として高い数値で推移している。

今後の雇用の見通しについては、今年度正社員を採用した71名のうち、「高校新卒者」が24名、「大学・専門学校新卒者」が12名、非正規社員を採用した35名のうち、「高校新卒者」が7名、「大学・専門学校新卒者」が4名となり、若年層の地元就職が今後も継続するか地域経済にとって大きな課題となっている。

政府が「働き方改革」を推進している中での、企業での取組は、「特に大きな問題がなく取組んでいない」が35.7%と割合が高く、「取組んでいる」が20.5%となった。取組を行っている企業では、「ノー残業デー」が25.0%、「有給休暇の取得推奨」が22.7%となり、取組効果では、「長時間労働の抑制」や「従業員の満足度向上」の割合が高かった。

Ⅱ 調査結果

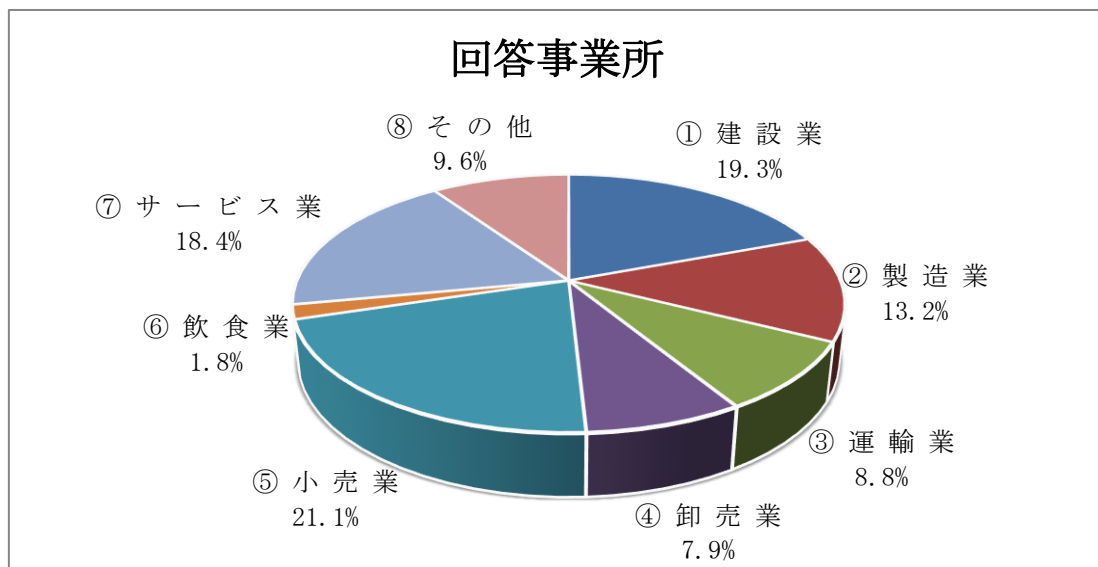
1. 従業員の雇用状況

1) 回答事業所

業種	回答事業所	従業員規模		
		10人以下	11～20人	21～100人以上
① 建設業	22 (19.3%)	13 (59.1%)	4 (18.2%)	5 (22.7%)
② 製造業	15 (13.2%)	9 (60.0%)	2 (13.3%)	4 (26.7%)
③ 運輸業	10 (8.8%)	3 (30.0%)	3 (30.0%)	4 (40.0%)
④ 卸売業	9 (7.9%)	7 (77.8%)	1 (11.1%)	1 (11.1%)
⑤ 小売業	24 (21.1%)	15 (62.5%)	6 (25.0%)	3 (12.5%)
⑥ 飲食業	2 (1.8%)	1 (50.0%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)
⑦ サービス業	21 (18.4%)	7 (33.3%)	8 (38.1%)	6 (28.6%)
⑧ その他	11 (9.6%)	7 (63.6%)	3 (27.3%)	1 (9.1%)
合計	114 (100.0%)	62 (54.4%)	28 (24.6%)	24 (21.1%)

※その他の業種

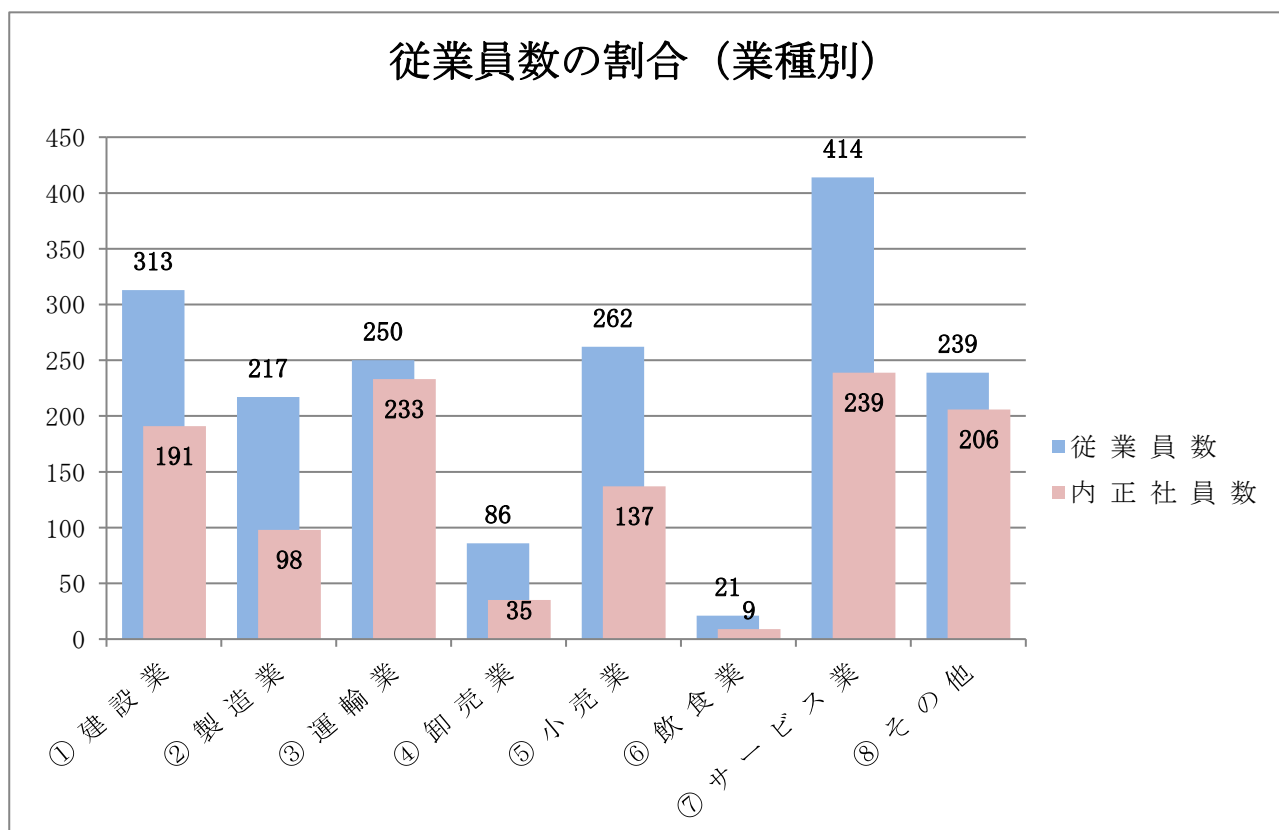
金融業・古物商・自動車整備業・清掃業・鉄工業・電気設備業・不動産業・保険業・保険代理業



2) 従業員数（市内に勤務する従業員）

業 種	従 業 員 数	内 正 社 員 数	割 合
① 建設業	313	191	61.0%
② 製造業	217	98	45.2%
③ 運輸業	250	233	93.2%
④ 卸売業	86	35	40.7%
⑤ 小売業	262	137	52.3%
⑥ 飲食業	21	9	42.9%
⑦ サービス業	414	239	57.7%
⑧ その他	239	206	86.2%
合 計	1,802	1,148	63.7%

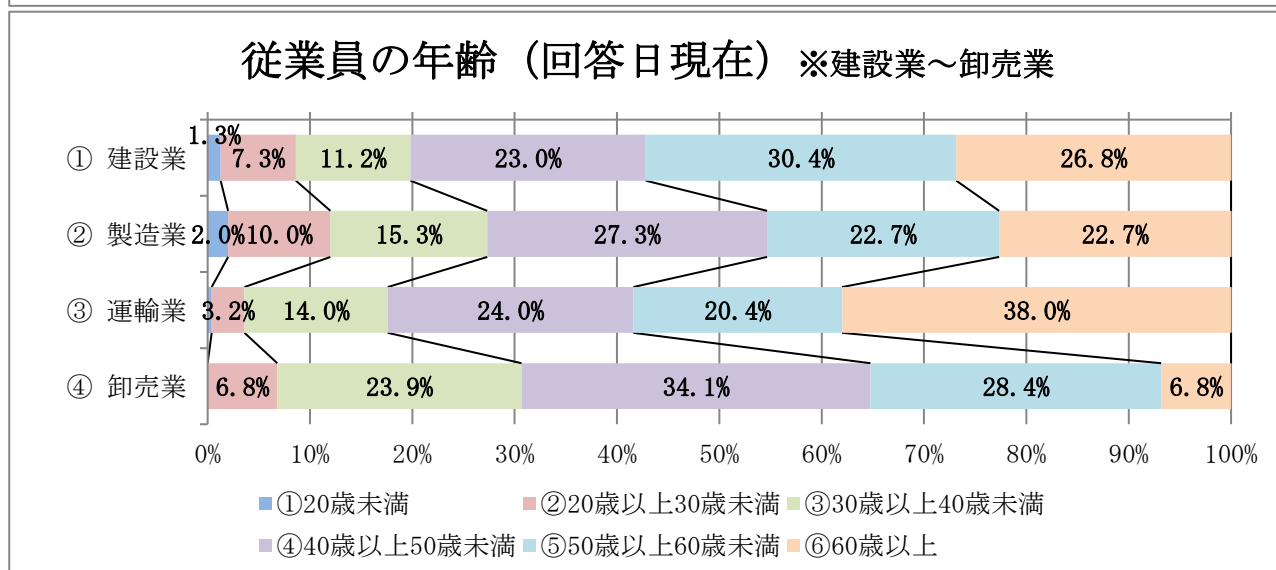
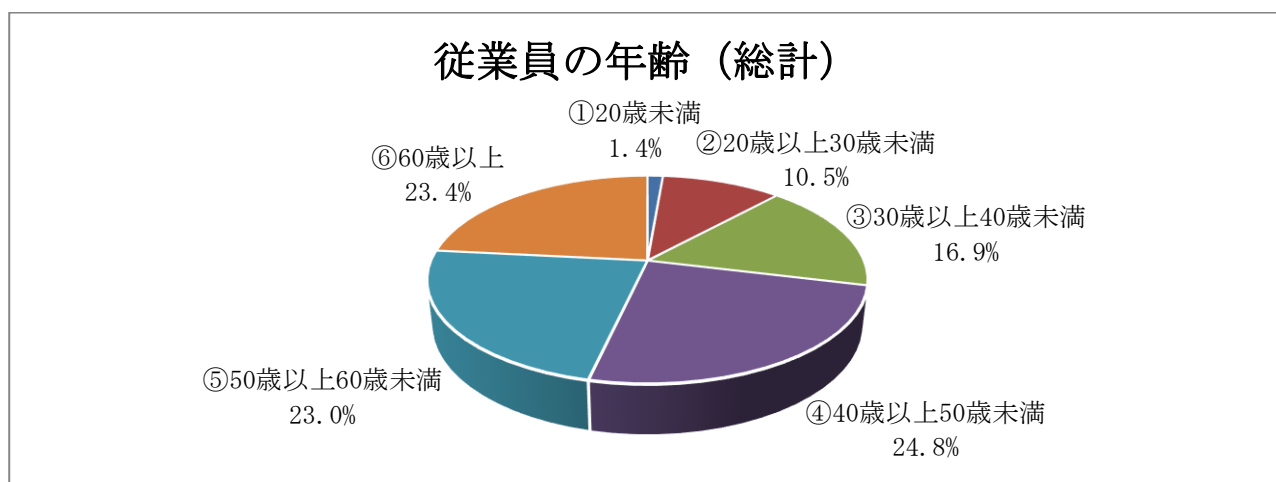
従業員数に対する正社員数については、全業種合計では 63.7%となり、運輸業が 93.2%と多く、次いでその他以 86.2%、建設業が 61.0%となった。



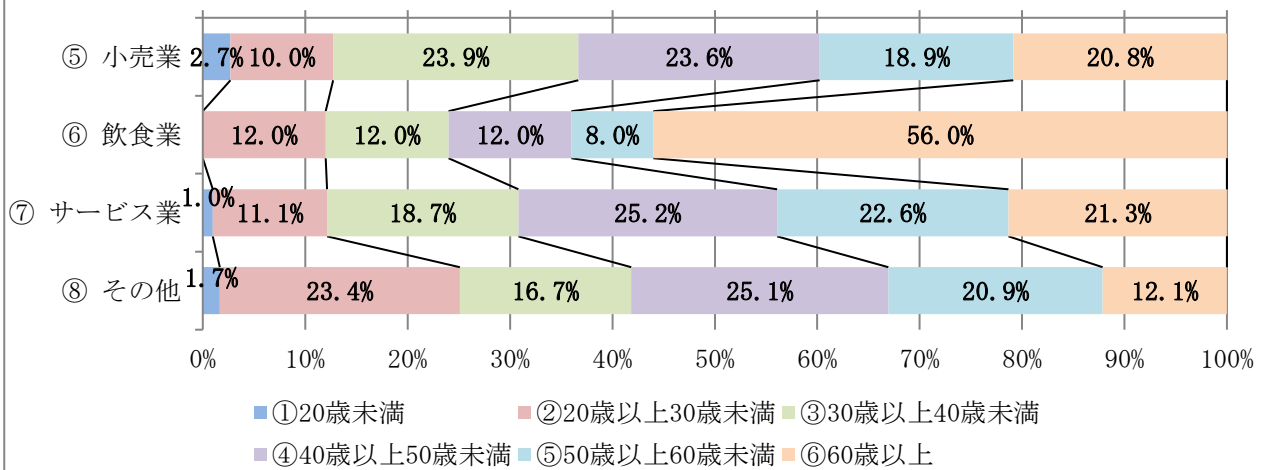
3) 従業員の年齢（回答日現在）

項目 \ 業種	① 建設業	② 製造業	③ 運輸業	④ 卸売業	⑤ 小売業	⑥ 飲食業	⑦ サービス業	⑧ その他	総計
① 20歳未満	4	3	1	0	7	0	3	4	22
② 20歳以上30歳未満	23	15	8	6	26	3	34	56	171
③ 30歳以上40歳未満	35	23	35	21	62	3	57	40	276
④ 40歳以上50歳未満	72	41	60	30	61	3	77	60	404
⑤ 50歳以上60歳未満	95	34	51	25	49	2	69	50	375
⑥ 60歳以上	84	34	95	6	54	14	65	29	381

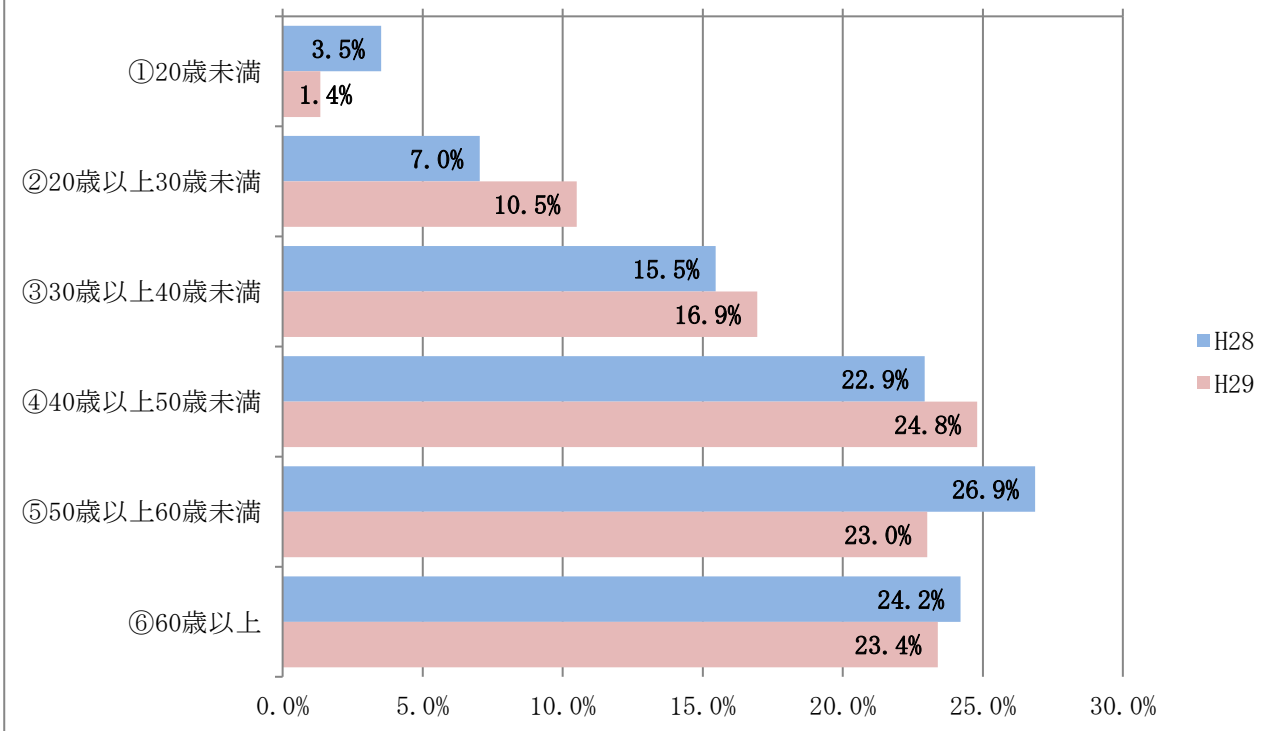
従業員の年齢については、「20歳以上30歳未満」が10.5%と昨年より3.5%増えたが、「20歳未満」が昨年より2.1%減った。これに比べ「40歳以上50歳未満」が24.8%、次いで「60歳以上」が23.4%、次に「50歳以上60歳未満」が23.0%と40歳以上が約70%を締めており、依然として高齢化に歯止めが掛からない結果となった。



従業員の年齢（回答日現在） ※小売業～その他



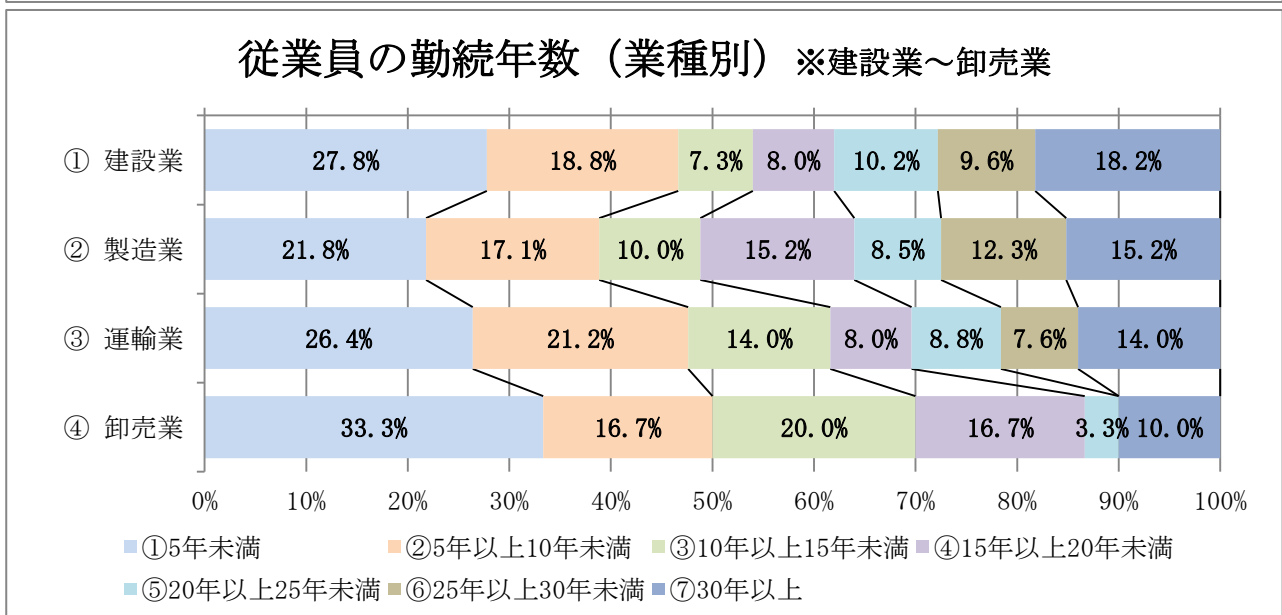
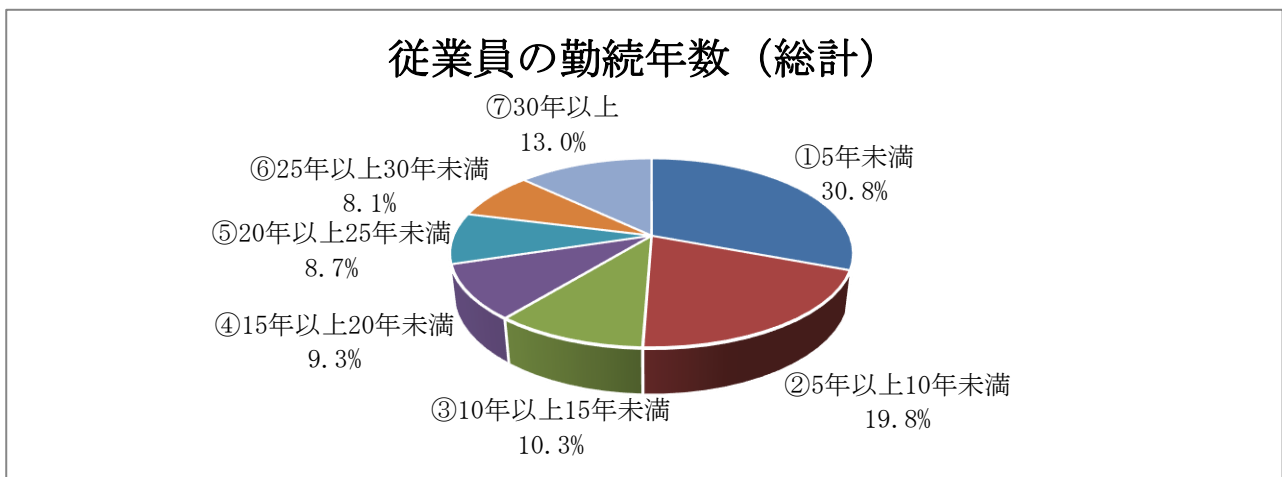
従業員の年齢（H28との比較）



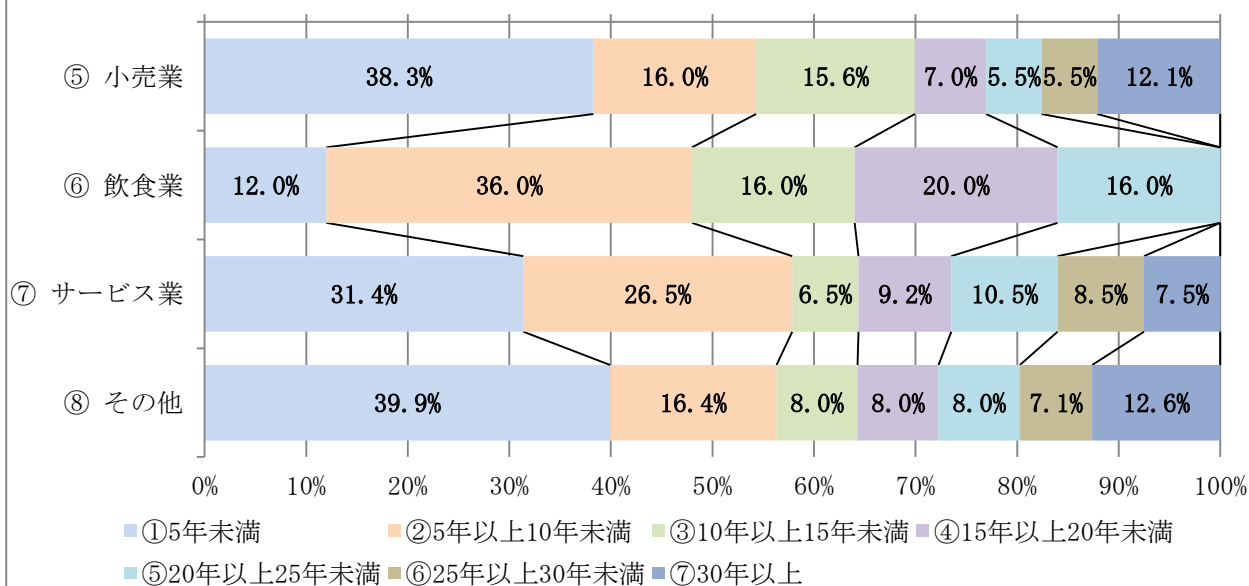
4) 従業員の勤続年数（回答日現在）

項目 \ 業種	① 建設業	② 製造業	③ 運輸業	④ 卸売業	⑤ 小売業	⑥ 飲食業	⑦ サービス業	⑧ その他	総計
① 5年未満	87	46	66	10	98	3	96	95	501
② 5年以上10年未満	59	36	53	5	41	9	81	39	323
③ 10年以上15年未満	23	21	35	6	40	4	20	19	168
④ 15年以上20年未満	25	32	20	5	18	5	28	19	152
⑤ 20年以上25年未満	32	18	22	1	14	4	32	19	142
⑥ 25年以上30年未満	30	26	19	0	14	0	26	17	132
⑦ 30年以上	57	32	35	3	31	0	23	30	211

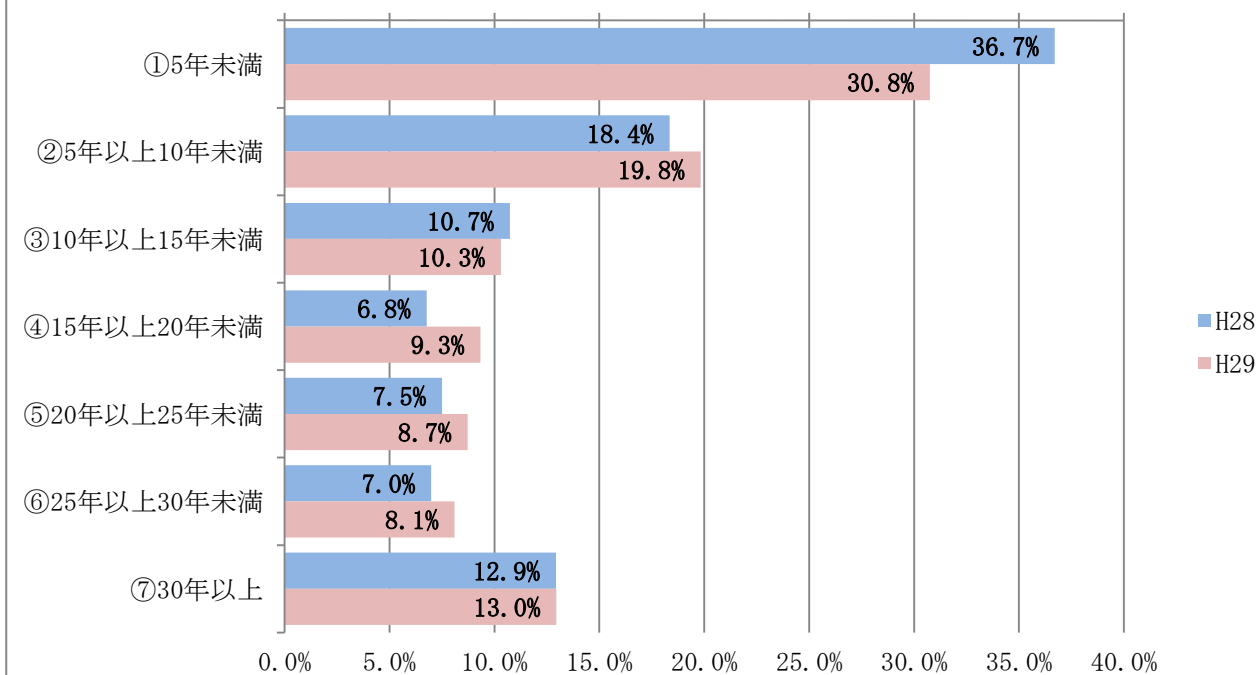
従業員の勤続年数については、最も多いのが「5年未満」で30.8%、次いで多いのが「5年以上10年未満」の19.8%となり、10年未満が約50%と過半数を締めた。



従業員の勤続年数（業種別） ※小売業～その他



従業員の勤続年数（H28との比較）

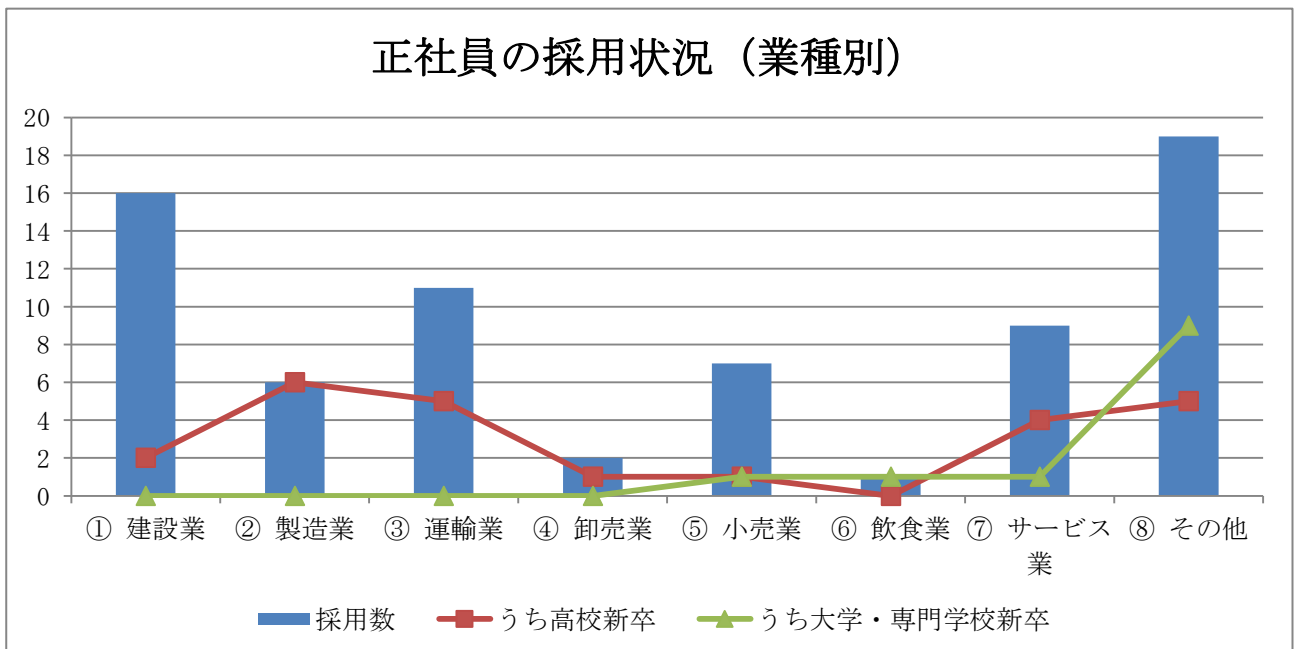


2. 今後の雇用見通し

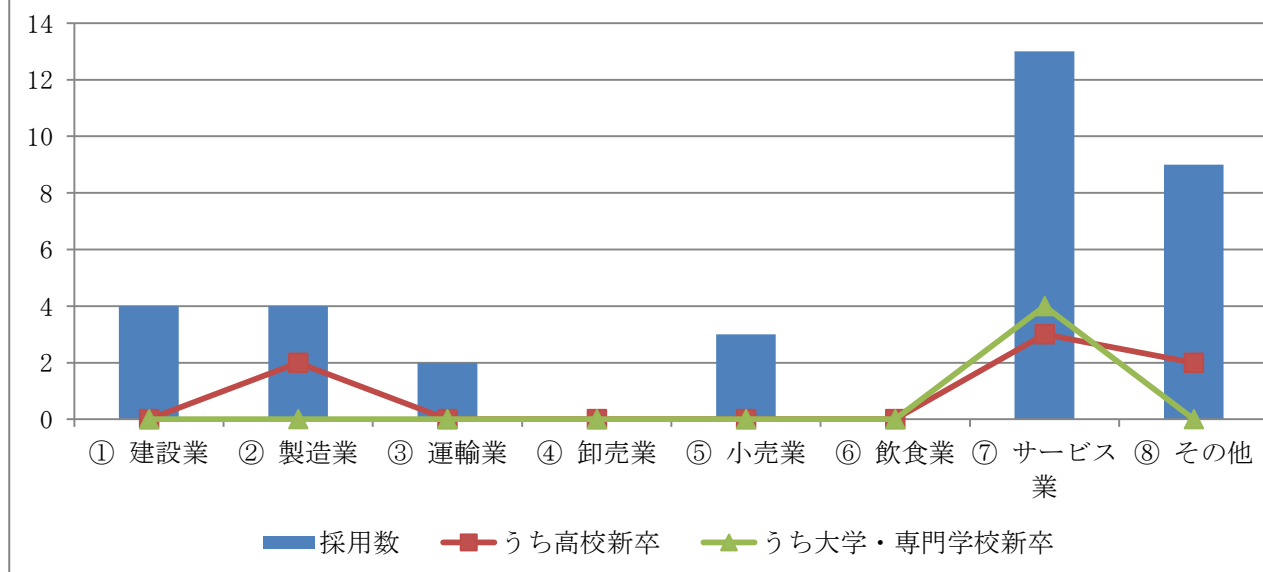
1) 平成29年度の採用状況

項目 \ 業種		業種								総計
		① 建設業	② 製造業	③ 運輸業	④ 卸売業	⑤ 小売業	⑥ 飲食業	⑦ サービス業	⑧ その他	
正社員	採用数	16	6	11	2	7	1	9	19	71
	うち高校新卒	2	6	5	1	1	0	4	5	24
	うち大学・専門学校新卒	0	0	0	0	1	1	1	9	12
非正規社員	採用数	4	4	2	0	3	0	13	9	35
	うち高校新卒	0	2	0	0	0	0	3	2	7
	うち大学・専門学校新卒	0	0	0	0	0	0	4	0	4

今年度の採用状況については、正社員の高校新卒者が24人、大学・専門学校新卒者が12人。非正規社員の採用状況については、高校新卒者が7人、大学・専門学校新卒者が4人となった。



非正規社員の採用状況（業種別）



2) 今後5年を目処にした採用予定

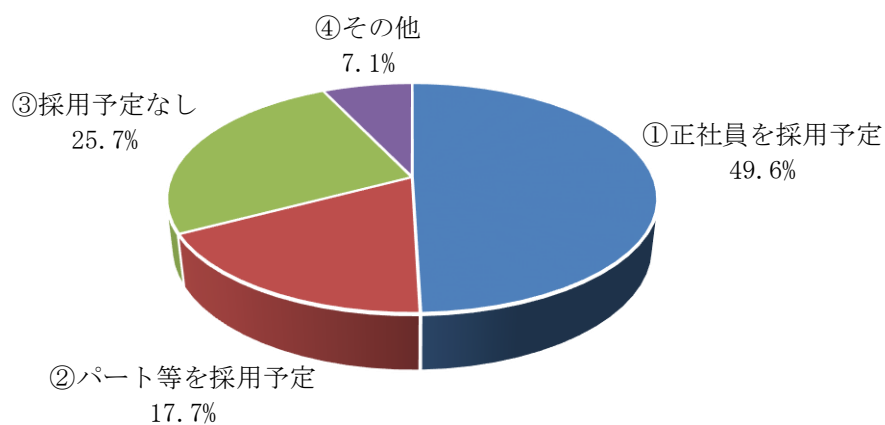
項目 \ 業種	① 建設業	② 製造業	③ 運輸業	④ 卸売業	⑤ 小売業	⑥ 飲食業	⑦ サービス業	⑧ その他	総計
① 正社員を採用予定	14	2	8	5	11	1	10	5	56
② パート等を採用予定	2	5	2	1	2	1	6	1	20
③ 採用予定なし	3	6	0	3	11	0	3	3	29
④ その他	3	2	0	0	0	0	1	2	8
無回答	0	0	0	0	0	0	1	0	1

※その他の回答

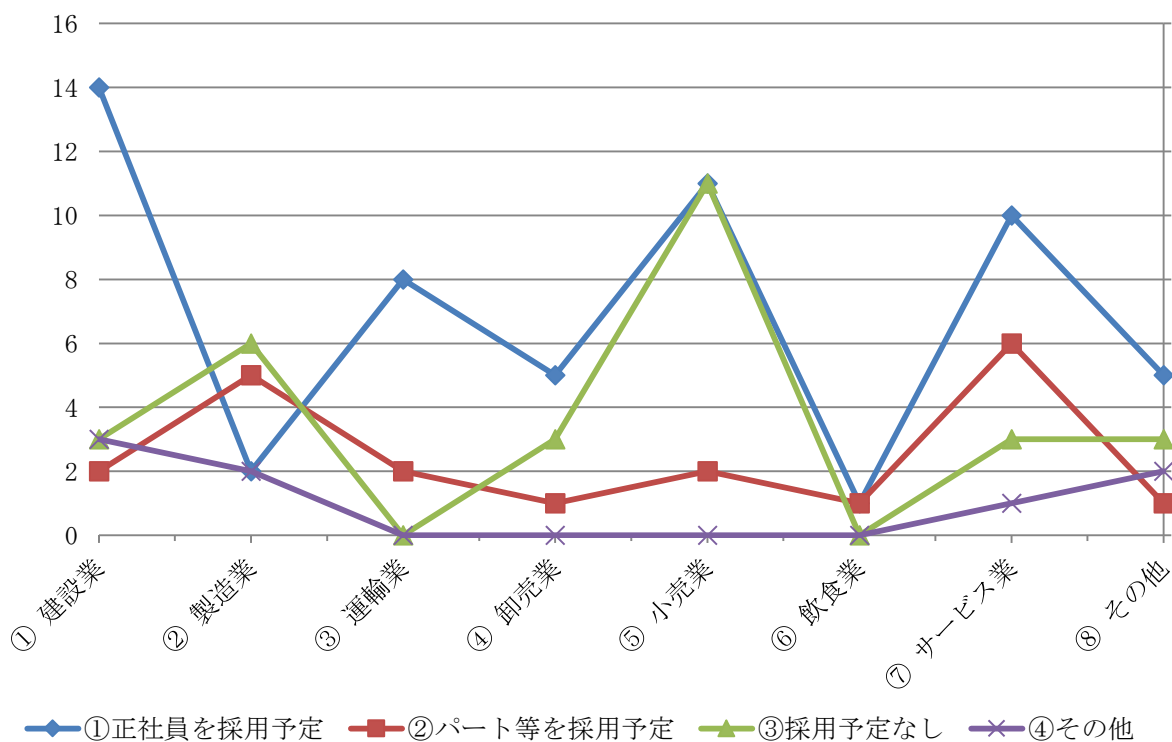
- ・どちらでもない
- ・わからない
- ・季節雇用
- ・欠員が出たら
- ・欠員次第
- ・状況により判断
- ・不明
- ・流動的

今後5年の採用予定数については、「正社員を採用予定」が49.6%、次いで「採用予定なし」が25.7%、「パート等を採用予定」が17.7%となった。

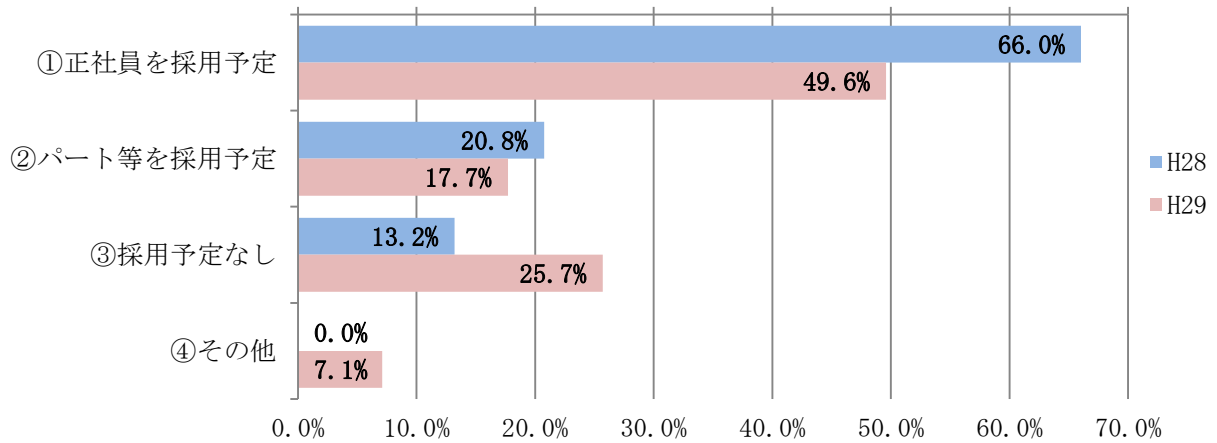
今後5年を目処にした採用予定（総計）



今後5年を目処にした採用予定（業種別）



今後5年を目処にした採用予定（H28との比較）

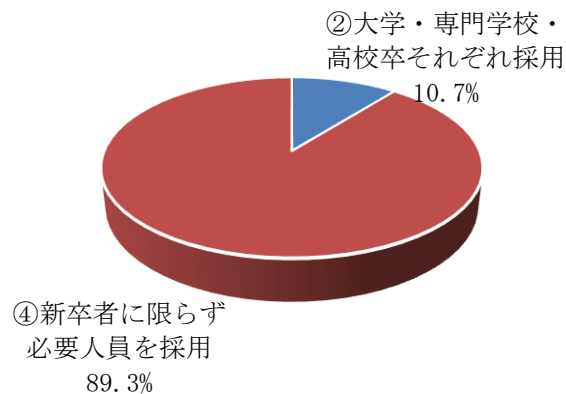


3) 質問2) ①「正社員を採用予定」の採用予定者の学歴

項目	業種								総計
	①建設業	②製造業	③運輸業	④卸売業	⑤小売業	⑥飲食業	⑦サービス業	⑧その他	
①大学・専門学校新卒のみ採用	0	0	0	0	0	0	0	0	0
②大学・専門学校・高校卒それぞれ採用	1	0	0	0	2	0	2	1	6
③高卒新卒者のみ採用	0	0	0	0	0	0	0	0	0
④新卒者に限らず必要人員を採用	13	2	8	5	9	1	8	4	50
⑤その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0

正社員の採用予定と答えた企業で、採用の学歴に関しては「新卒者に限らず必要人員を採用」が89.3%と昨年より15.6%と高くなっており、「大学・専門学校・高校卒それぞれ採用」も10.7%と昨年より2.8%と高くなり、正社員の採用を予定している企業が多くなっている。

「正社員を採用予定」の採用予定者の学歴（総計）



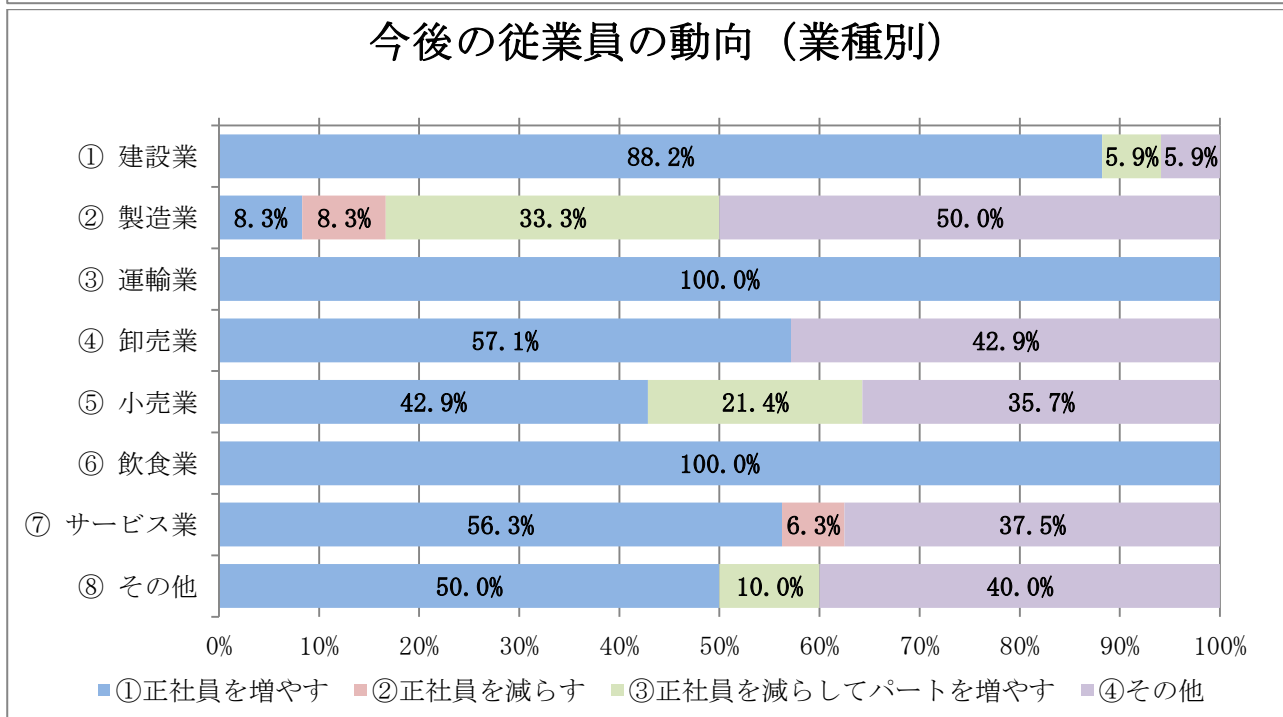
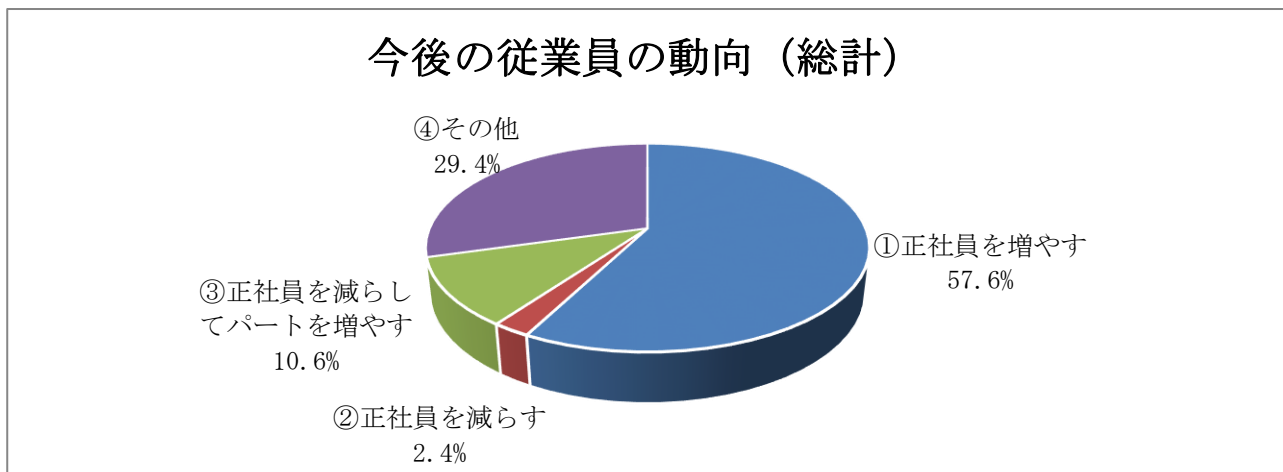
4) 質問2) ③「採用予定なし」の理由（業種ごと）

① 建設業
見通しがたたない
現状で充分
② 製造業
検討中
現在の人数で当面充分
現状でも売上の的には大変
現状で運営できるため
人員が現状で足りているため
売上減少による人員削減のため採用を控える
④ 卸売業
退職時の補充にとどまる
売上が大きく伸びる要素もなく、現状維持もしくは縮小傾向にある為
売上減少のため
⑤ 小売業
景気が悪くなると思われる為
稼げる品物や販売先を探していますが、みつけれられていない為（今のままでは駄目だと解っていますが）
現在の業務では適正人数
現状の人員で充足している為
現状の人員にてしばらく退職予定者もないため
採用を控える（現時点）
仕事量減少、売上減少などの原因により
人口減による売上減少
売上減少のため
⑦ サービス業
技能職者がいない
現在の人員で足りている（2件）
⑧ その他
現在の人員で対応可能なため
現有人数で賄えるため

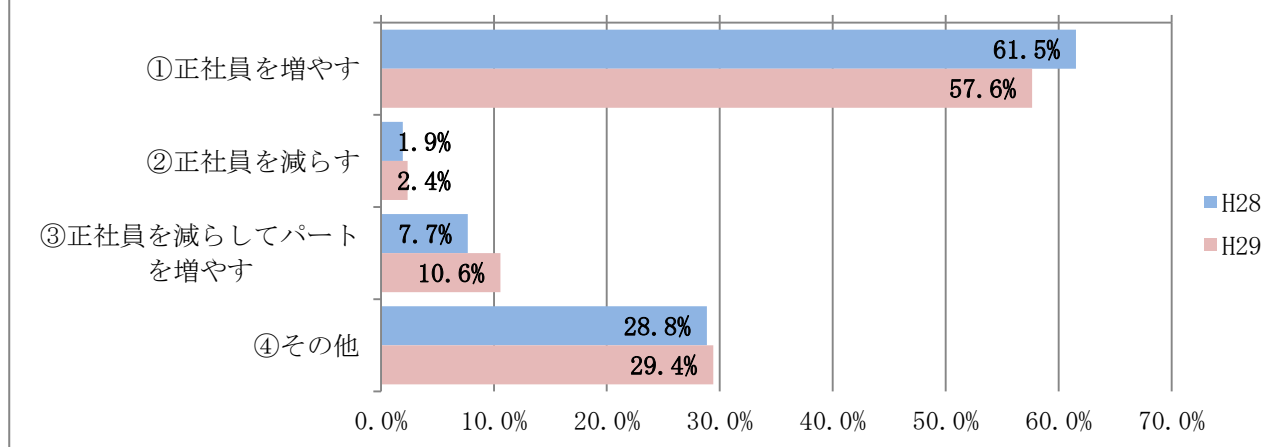
5) 今後の従業員の動向

項目 \ 業種	① 建設業	② 製造業	③ 運輸業	④ 卸売業	⑤ 小売業	⑥ 飲食業	⑦ サービス業	⑧ その他	総計
① 正社員を増やす	15	1	8	4	6	1	9	5	49
② 正社員を減らす	0	1	0	0	0	0	1	0	2
③ 正社員を減らしてパートを増やす	1	4	0	0	3	0	0	1	9
④ その他	1	6	0	3	5	0	6	4	25
無回答	5	3	2	2	10	1	5	1	29

従業員の動向については「正社員を増やす」が最も多く 57.6%と昨年比較して 3.9%の減少、次いで「正社員を減らしパートを増やす」は 10.6%と 2.9%の増加している。



今後の従業員の動向（H28との比較）

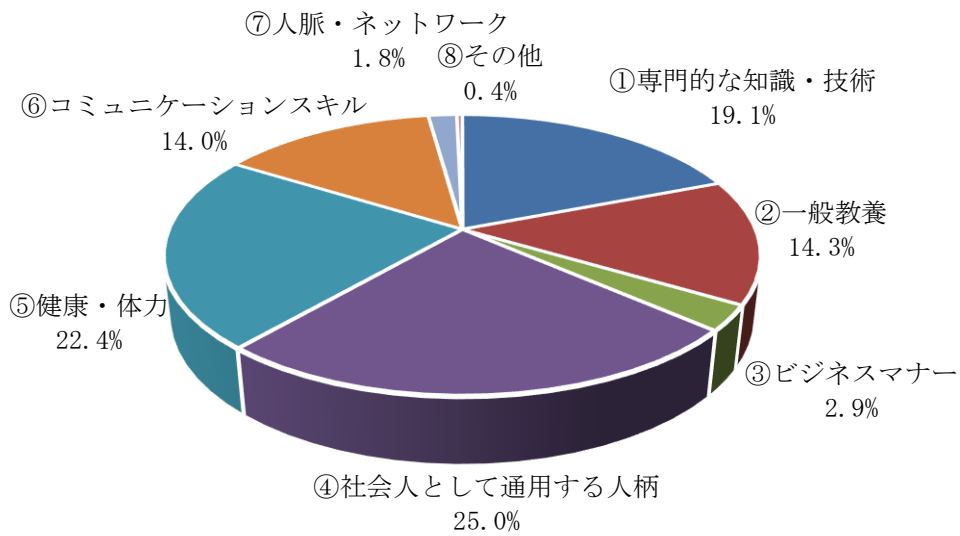


6) 採用の際に特に求める要件（※該当するもの3つまで）

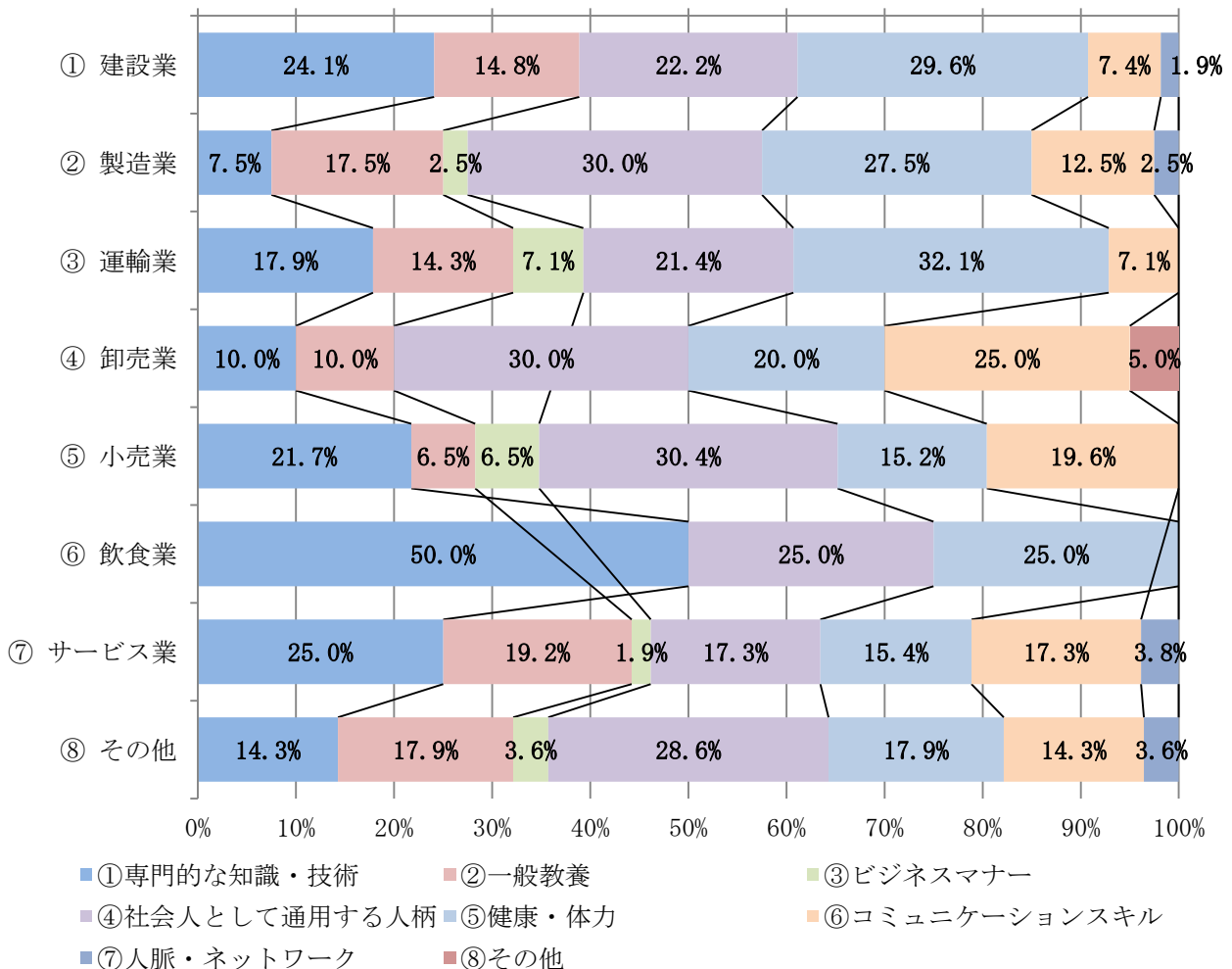
項目 \ 業種	業種								総計
	① 建設業	② 製造業	③ 運輸業	④ 卸売業	⑤ 小売業	⑥ 飲食業	⑦ サービス業	⑧ その他	
①専門的な知識・技術	13	3	5	2	10	2	13	4	52
②一般教養	8	7	4	2	3	0	10	5	39
③ビジネスマナー	0	1	2	0	3	0	1	1	8
④社会人として 通用する人柄	12	12	6	6	14	1	9	8	68
⑤健康・体力	16	11	9	4	7	1	8	5	61
⑥コミュニケーション スキル	4	5	2	5	9	0	9	4	38
⑦人脈・ネットワーク	1	1	0	0	0	0	2	1	5
⑧その他	0	0	0	1	0	0	0	0	1
無回答	2	1	0	0	6	0	0	0	9

採用の際に特に求める要件は、「社会人として通用する人柄」が最も多く 25.0%と昨年と比較して 0.9%の増加、次いで「健康・体力」が 22.4%と昨年と比較して 3.3%の増加、「専門的な知識・技術」が 19.1%と昨年と比較して 1.4%の増加となっており、即戦力となる人材や、長く仕事を続けていける人材を求める傾向がより鮮明となっている。

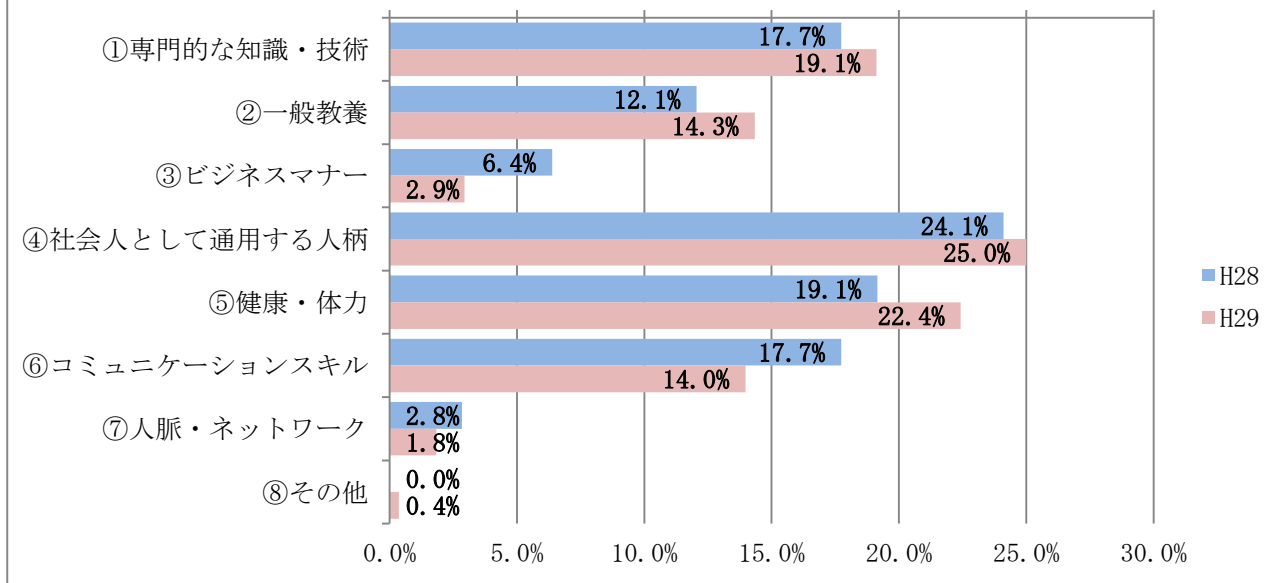
採用の際に特に求める要件（総計）



採用の際に特に求める要件（業種別）



今後の従業員の動向（H28との比較）

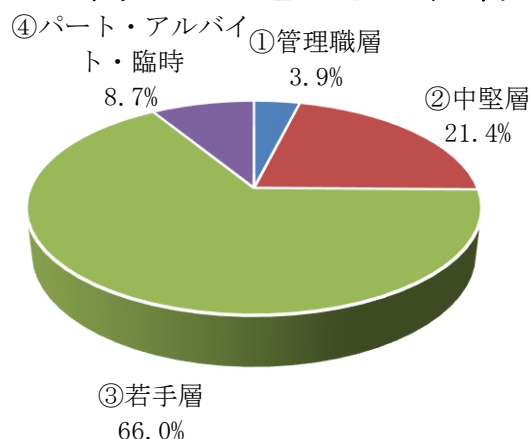


7) 今後、重要性がより高まると思われる人材層

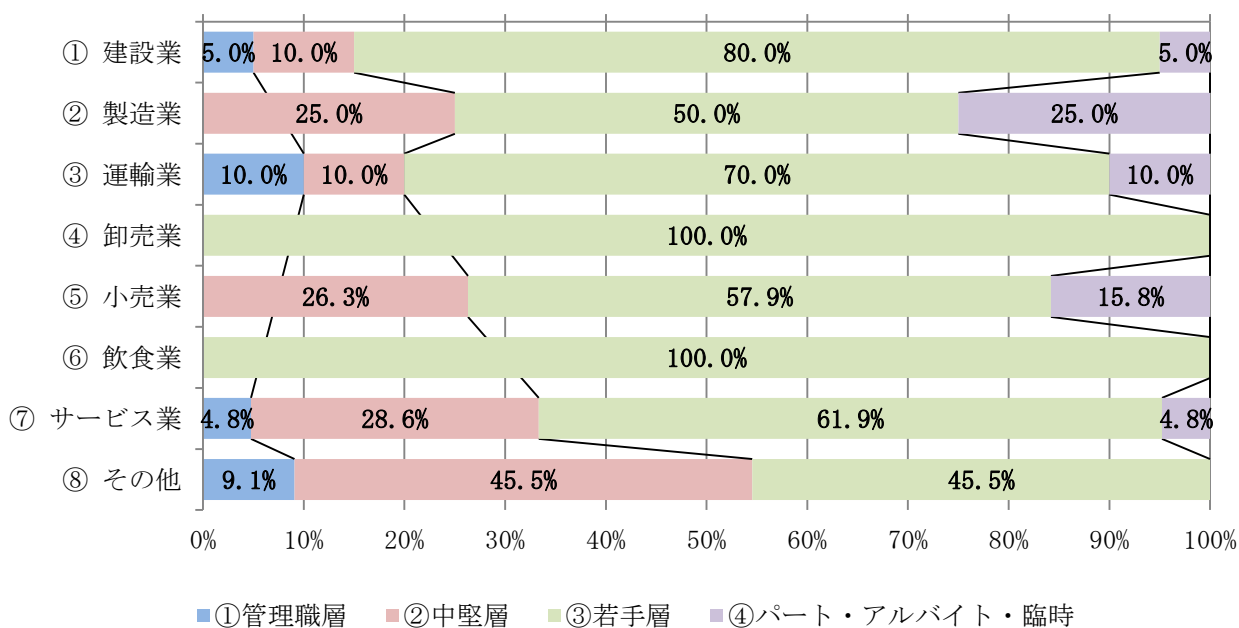
項目	業種								総計
	①建設業	②製造業	③運輸業	④卸売業	⑤小売業	⑥飲食業	⑦サービス業	⑧その他	
①管理職層	1	0	1	0	0	0	1	1	4
②中堅層	2	3	1	0	5	0	6	5	22
③若手層	16	6	7	8	11	2	13	5	68
④パート・アルバイト・臨時	1	3	1	0	3	0	1	0	9
無回答	2	3	0	1	5	0	0	0	11

重要性が高まると思われる人材層は、「若手層」が最も多く66.0%、昨年と比較して12.2%と大きく増加しており、若い人材への期待度が年々高くなってきている。

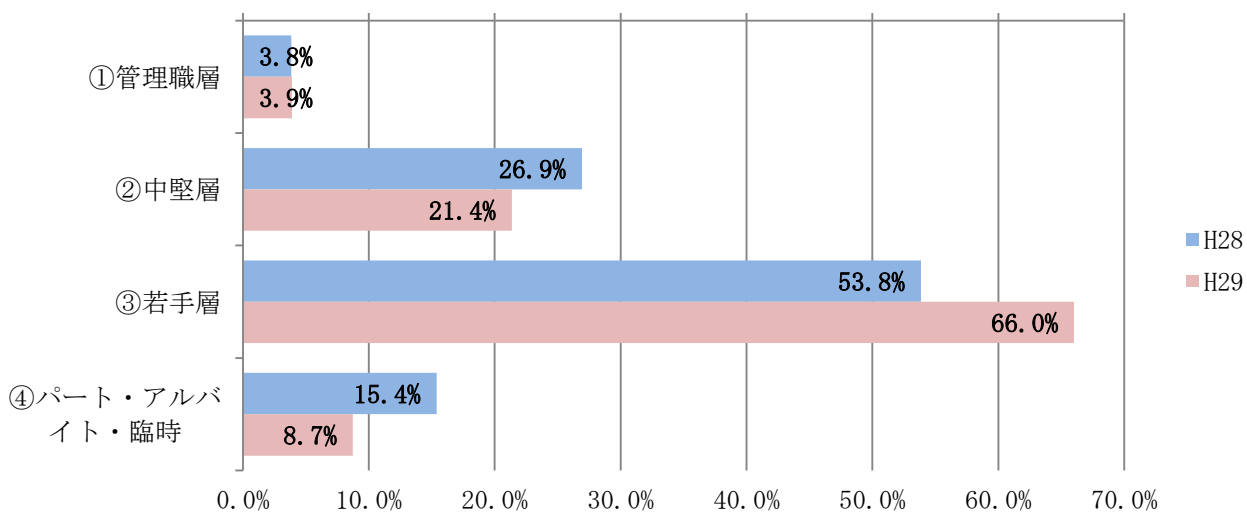
重要性がより高まると思われる人材層（総計）



重要性がより高まると思われる人材層（業種別）



重要性がより高まると思われる人材層（H28との比較）

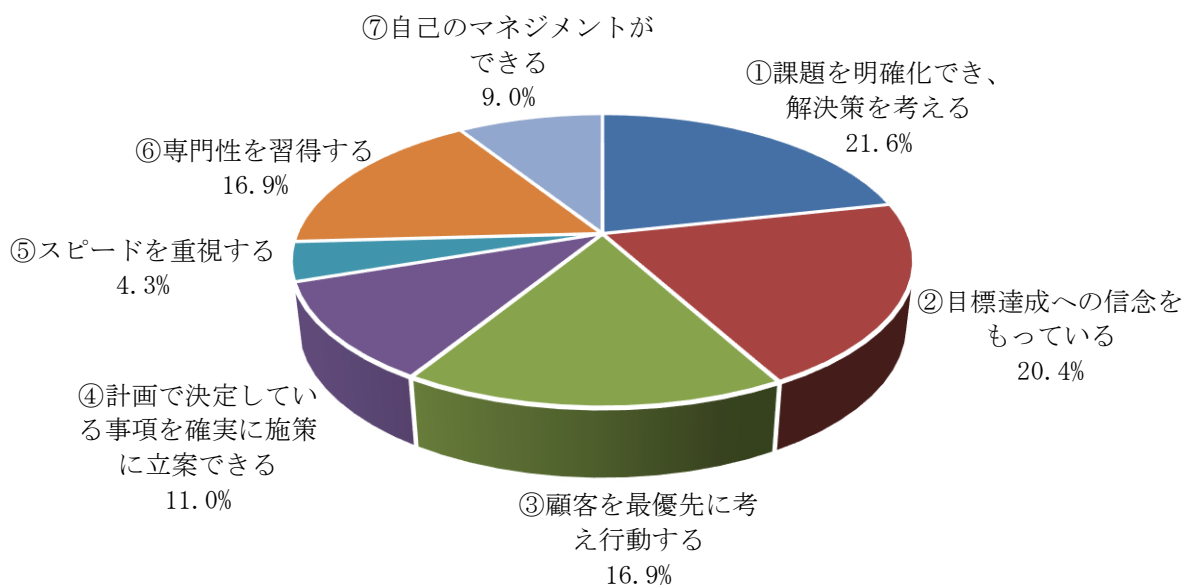


8) 特に求める人材イメージ

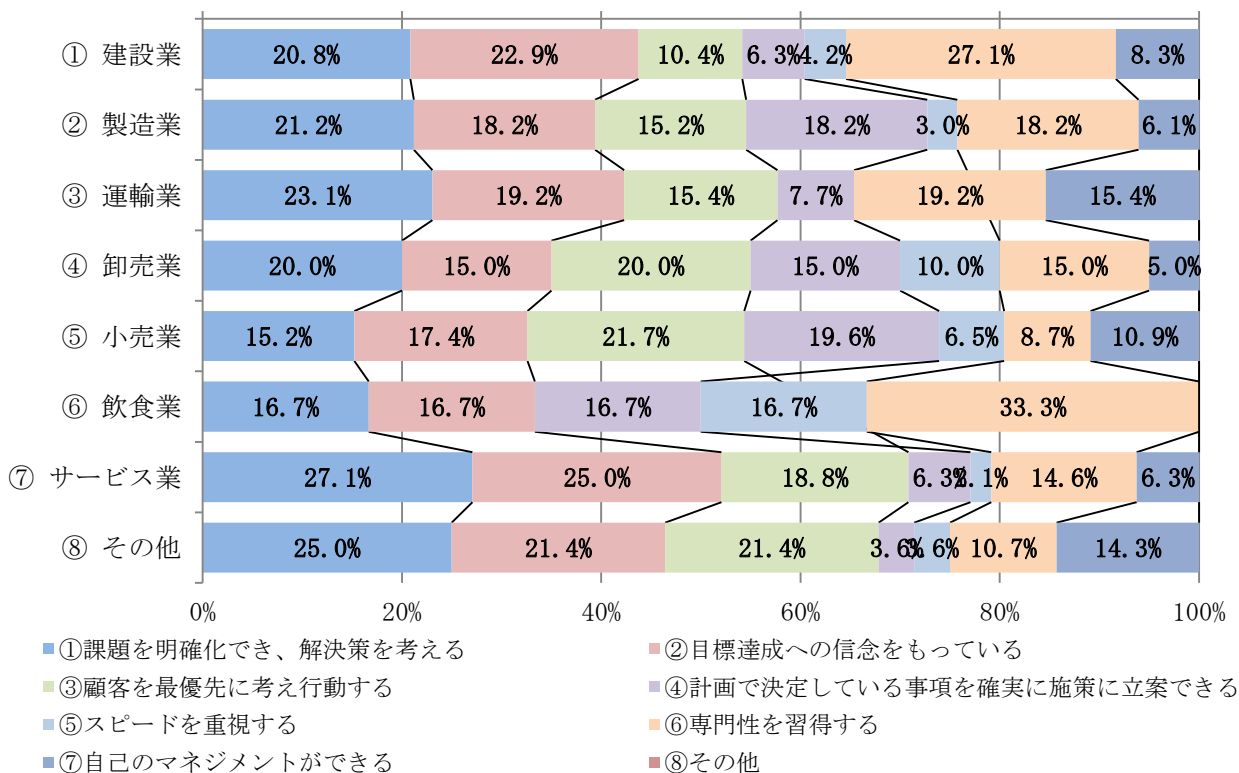
項目 \ 業種	① 建設業	② 製造業	③ 運輸業	④ 卸売業	⑤ 小売業	⑥ 飲食業	⑦ サービス業	⑧ その他	総計
①課題を明確化でき、解決策を考える	10	7	6	4	7	1	13	7	55
②目標達成への信念をもっている	11	6	5	3	8	1	12	6	52
③顧客を最優先に考え行動する	5	5	4	4	10	0	9	6	43
④計画で決定している事項を確実に施策に立案できる	3	6	2	3	9	1	3	1	28
⑤スピードを重視する	2	1	0	2	3	1	1	1	11
⑥専門性を習得する	13	6	5	3	4	2	7	3	43
⑦自己のマネジメントができる	4	2	4	1	5	0	3	4	23
⑧その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0
無回答	3	2	0	1	5	0	1	0	12

特に求める人材イメージとして、「課題を明確化でき、解決策を考える」が21.6%と最も高く、次いで「目標達成への信念をもっている」が20.4%となっている。また、昨年と比較して大きく増加したのは「専門性を習得する」で16.9%と4.1%増加しており、自ら考えて実行し、より専門的な知識をもつ人材を求めている。

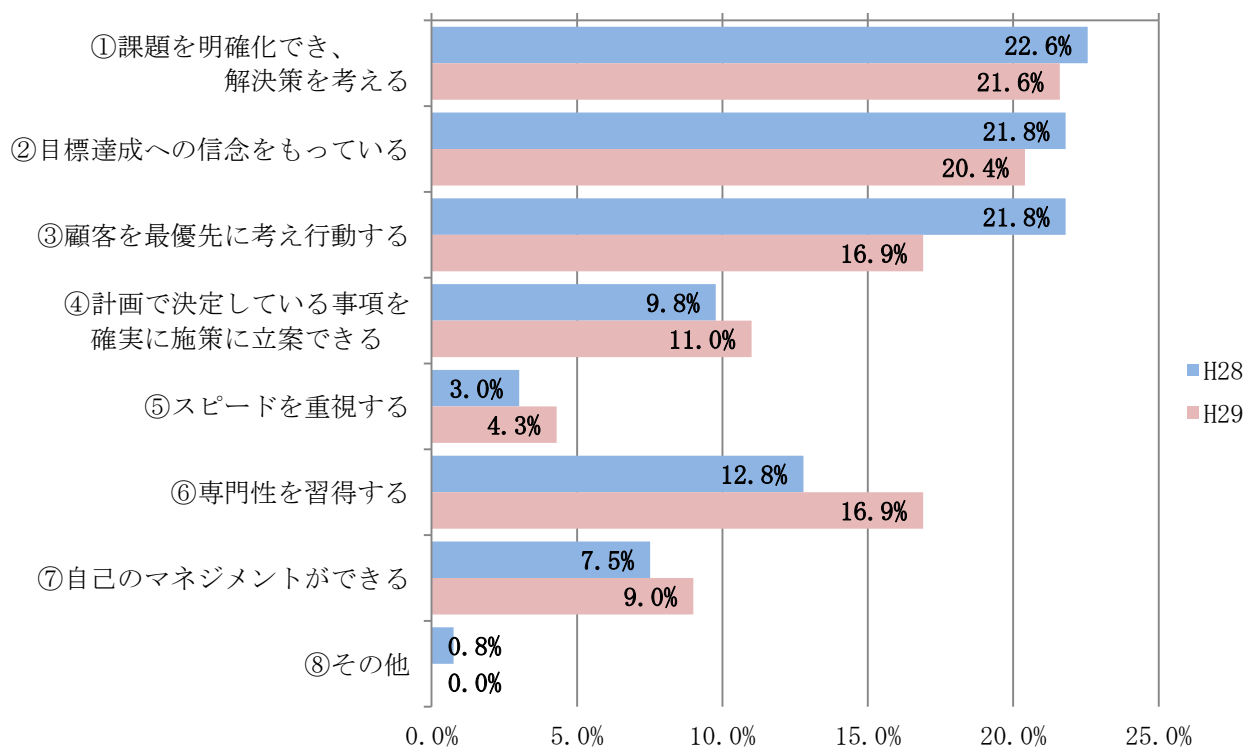
特に求める人材イメージ（総計）



特に求める人材イメージ（業種別）



特に求める人材イメージ（H28との比較）



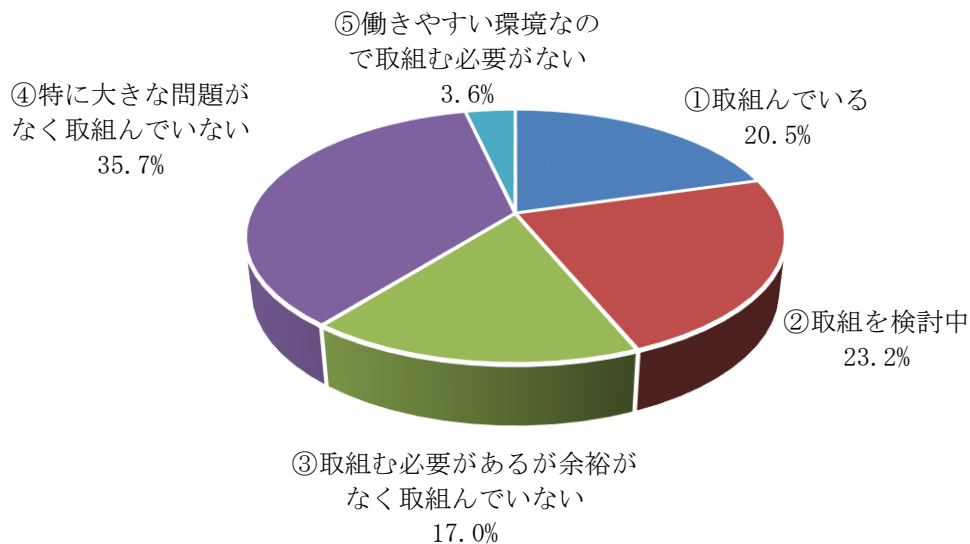
3. 働き方改革への取組

1) 政府が「働き方改革」を推進する中で、貴社での取組

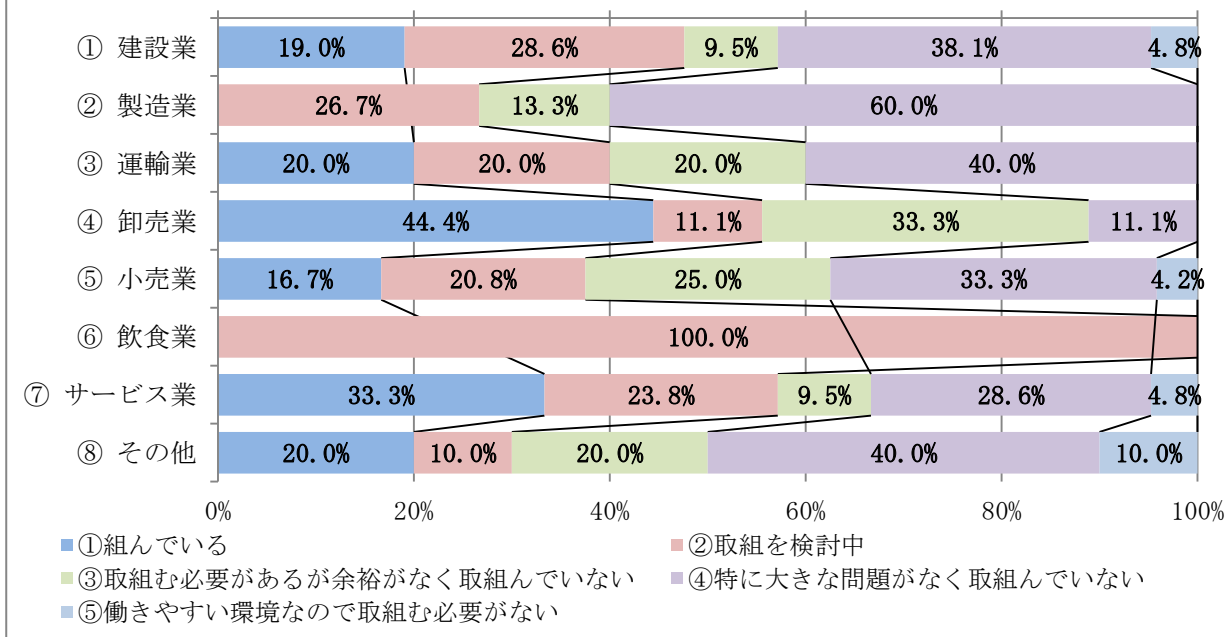
業種 項目	① 建設業	② 製造業	③ 運輸業	④ 卸売業	⑤ 小売業	⑥ 飲食業	⑦ サービス業	⑧ その他	総計
①取組んでいる	4	0	2	4	4	0	7	2	23
②取組を検討中	6	4	2	1	5	2	5	1	26
③取組む必要があるが余裕がなく取組んでいない	2	2	2	3	6	0	2	2	19
④特に大きな問題がなく取組んでいない	8	9	4	1	8	0	6	4	40
⑤働きやすい環境なので取組む必要がない	1	0	0	0	1	0	1	1	4
無回答	1	0	0	0	0	0	0	1	2

働き方改革に関する取組では「特に大きな問題がなく取組んでいない」が最も多く 35.7%、次いで「取組を検討中」が 23.2%、「取組んでいる」が 20.5%となっている。政府が働き方改革を進める中、現状での取組み状況はまだ低い数値となっている。

働き方改革への取組（総計）



「働き方改革」への取組（業種別）



2) 質問1) ①「取組んでいる」の取組内容

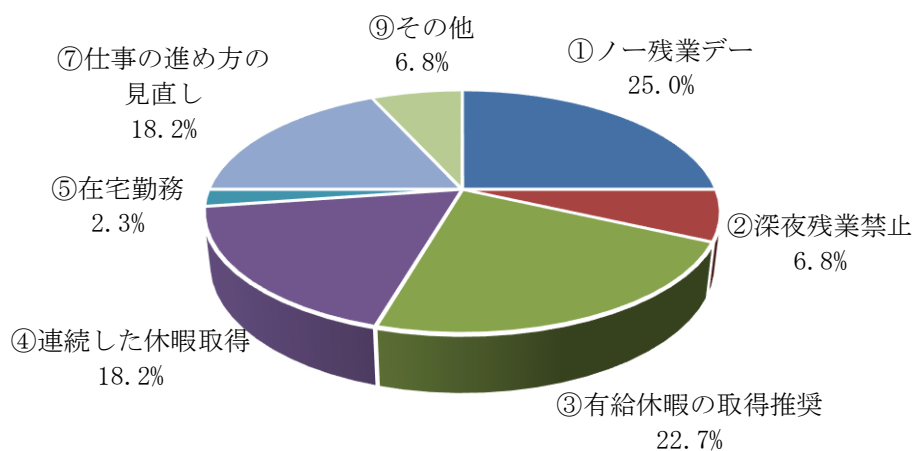
項目	業種								総計
	① 建設業	② 製造業	③ 運輸業	④ 卸売業	⑤ 小売業	⑥ 飲食業	⑦ サービス業	⑧ その他	
①ノー残業デー	0	0	1	3	2	0	5	0	11
②深夜残業禁止	0	0	0	0	2	0	1	0	3
③有給休暇の取得推奨	2	0	1	1	2	0	3	1	10
④連続した休暇取得	1	0	0	0	1	0	4	2	8
⑤在宅勤務	0	0	0	0	0	0	1	0	1
⑥テレワーク	0	0	0	0	0	0	0	0	0
⑦仕事の進め方の見直し	1	0	1	1	1	0	3	1	8
⑧プレミアムフライデー	0	0	0	0	0	0	0	0	0
⑨その他	1	0	0	0	1	0	1	0	3

※その他の回答

・再雇用 ・週休2日制 ・生産性向上

取組内容では「ノー残業デー」が最も多く 25.0%、次いで「有給休暇の取得推奨」が 22.7%、「仕事の進め方の見直し」「連続した休暇取得」が 18.2%となっている。政府が働き方改革を進める中、今後労働者の安定確保・人手不足解消には、労働者がどのような企業で働きたいかという労働環境整備への取組が必要である。

具体的な取組（総計）



3) 質問1) ①「取組んでいる」の取組効果

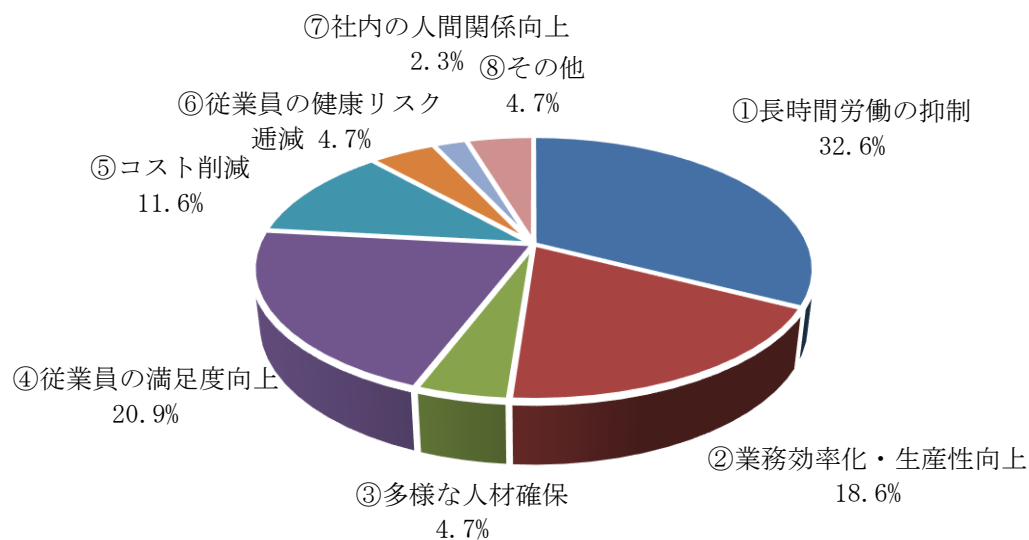
項目	業種								総計
	① 建設業	② 製造業	③ 運輸業	④ 卸売業	⑤ 小売業	⑥ 飲食業	⑦ サービス業	⑧ その他	
①長時間労働の抑制	3	0	2	3	3	0	3	0	14
②業務効率化・生産性向上	2	0	0	1	2	0	3	0	8
③多様な人材確保	1	0	0	1		0	0	0	2
④従業員の満足度向上	2	0	0	1	2	0	2	2	9
⑤コスト削減	0	0	0	2	1	0	2	0	5
⑥従業員の健康リスク通減	0	0	1	0	1	0	0	0	2
⑦社内の人間関係向上	0	0	0	0	0	0	0	1	1
⑧その他	0	0	0	1	0	0	1	0	2

※その他の回答

- ・有給休暇の取得率上昇
- ・あまり効果ない

具体的な取組の効果では「長時間労働の抑制」が最も多く 32.6%、次いで「従業員の満足度向上」が 20.9%、「業務の効率化・生産性向上」が 18.6%となっており、人手不足が続く中、今後の安定的な経営には、従業員の離職率を低下させるための施策や IT を活用した業務効率化による生産性向上を進める必要がある。

具体的な取組の効果（総計）

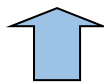


4. その他

雇用問題について商工会議所へのご要望・ご意見等

① 建設業
・働く場を。
⑤ 小売業
・人材不足です。本州から北海道へ来て働いてくれる方を募集する機会を作って頂けたらと思います。
⑦ サービス業
・商工会議所としての労働力不足に対する取組を具体化して実行してほしい。
⑧ その他
・今まではこれで何とか仕事が出来れば良いと思っていました。しかし、このご時世若者は仕事がしたくないのか、したいがきれいな職場へと長続きしない様に。しっかりと手に職を付けて働ける職場へ案内・指導して下さい。

IV 資 料



FAX 43-8322 (留萌商工会議所宛) 又は返信用封筒にてご回答下さい。

雇用動向に関するアンケート調査票

I 貴社の雇用状況について

1) 貴社の業種について、該当するもの1つに○を付けて下さい。

- ①建設業 ②製造業 ③運輸業 ④卸売業 ⑤小売業
⑥飲食業 ⑦サービス業 ⑧その他 ()

2) 貴社の従業員数を教えてください。(市内に勤務する従業員数)

従業員数： _____ 名 (内正社員 _____ 名)

※0名の場合は、II 今後の雇用見通しについて からお答え下さい。

3) 貴社の従業員の年齢(回答日現在)について、該当する項目に人数を記入願います。

- ①20歳未満 _____ 名 ②20歳以上30歳未満 _____ 名 ③30歳以上40歳未満 _____ 名
④40歳以上50歳未満 _____ 名 ⑤50歳以上60歳未満 _____ 名 ⑥60歳以上 _____ 名

4) 貴社の従業員の勤続年数(回答日現在)について、該当する項目に人数を記入願います。

- ①5年未満 _____ 名 ②5年以上10年未満 _____ 名 ③10年以上15年未満 _____ 名
④15年以上20年未満 _____ 名 ⑤20年以上25年未満 _____ 名
⑥25年以上30年未満 _____ 名 ⑦30年以上 _____ 名

II 今後の雇用見通しについて

1) 貴社の今年度採用数についてお尋ねします。該当する項目に人数を記入願います。

(正社員) 平成29年4月以降 _____ 名 (うち高校新卒 _____ 名、大学・専門学校新卒 _____ 名)

(非正規) 平成29年4月以降 _____ 名 (うち高校新卒 _____ 名、大学・専門学校新卒 _____ 名)

2) 貴社の今後5年を目処にした採用予定数について、該当するもの1つに○を付けて下さい。

- ①正社員を採用予定 ②パート等を採用予定 ③採用予定なし ④その他 ()

3) 2)で「①正社員を採用予定」と回答された方にお尋ねします。採用予定者の学歴について記入願います。

- ①大学・専門学校新卒者のみ採用 ②大学・専門学校又は高校新卒者をそれぞれ採用
③高校新卒者のみ採用 ④新卒者に限らず必要人員を採用 ⑤その他 ()

4) 2)で「③採用予定なし」と回答された方にお尋ねします。その理由を記入願います。

例：売上減少による人員削減のため採用を控える

--

5) 貴社の今後の従業員数の動向について該当するもの1つに○を付けて下さい。

- ①正社員を増やす ②正社員を減らす ③正社員を減らしパートを増やす ④その他()

6) 採用の際に特に求める要件(採用するための条件)について、該当するもの(3つまで)に○を付けて下さい。

- ①専門的な知識・技術 ②一般教養 ③ビジネスマナー ④社会人として通用する人柄
⑤健康・体力 ⑥コミュニケーションスキル ⑦人脈・ネットワーク ⑧その他()

7) 今後、重要性がより高まるとされる人材層について、該当するもの1つに○を付けて下さい。

- ①管理職層 ②中堅層 ③若手層 ④パート・アルバイト・臨時

8) 貴社が特に求める人材イメージについて、該当するもの(3つまで)に○を付けて下さい。

- ①課題を明確化でき、解決策を考える ②目標達成への信念を持っている
③顧客を最優先に考え行動する ④計画で決定している事項を確実に施策に立案できる
⑤スピードを重視する ⑥専門性を習得する ⑦自己マネジメントができる
⑧その他()

Ⅲ 働き方改革への取組について

1) 政府が「働き方改革」を推進する中で、貴社では取組を行っていますか？

- ①取組んでいる ②取組みを検討中 ③取込む必要があるが余裕がなく取組んでいない
④特に大きな問題がなく取組んでいない ⑤働きやすい環境なので取り組む必要がない

2) 1)「①取組んでいる」と答えた方にお聞きします。どのような取組を行っていますか？(複数回答可)

- ①ノー残業デー ②深夜残業禁止 ③有給休暇の取得推奨 ④連続した休暇取得 ⑤在宅勤務
⑥テレワーク ⑦仕事の進め方の見直し ⑧プレミアムフライデー ⑨その他()

3) 1)「①取組んでいる」と答えた方にお聞きします。どのような効果がありましたか？(複数回答可)

- ①長時間労働の抑制 ②業務効率化・生産性向上 ③多様な人材確保 ④従業員の満足度向上
⑤コスト削減 ⑥従業員の健康リスク逡減 ⑦社内の人間関係向上 ⑧その他()

Ⅳ その他

1) 雇用問題等について商工会議所へのご要望・ご意見等がありましたらお書き下さい。

アンケート調査にご協力いただきありがとうございました。

※ご回答は 1月26日(金)までにFAX 又は同封の返信封筒にてお願い致します。

【調査実施期間】〒077-0044 留萌市錦町1丁目1-15

留萌商工会議所 留萌中小企業相談所

TEL 42-2058 FAX 43-8322