

令和元年度

# 雇用動向及び外国人材の雇用に関する調査

留 萌 商 工 会 議 所  
中 小 企 業 相 談 所

# 令和元年度「雇用動向及び外国人材の雇用に関する調査」

## 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、更には外国人材の雇用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) 外国人材の雇用

### 3. 調査時期

令和元年10月11日～令和元年11月15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）304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

平成22年度より10回目となるこの調査は、回答数110件（回答率：36.2%）とご多忙の中、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。

## 8. 調査結果の概要

### 【雇用動向】

集計結果を見ると、従業員の年齢では「60歳以上」の割合が最も高く26.7%となっており、これに「50歳以上」の従業員割合を加えると、全体の50.2%を占めている。特に60歳以上の割合が高いのは、製造業35.5%、飲食業32.4%、建設業29.7%となっており、従業員の高年齢化が進んでいる。また、30歳未満の割合では、12.3%、30歳以上40歳未満の割合も、15.3%と低い数値となっており、若手・中堅層において人手不足感が強くなっている。

従業員の勤続年数では、10年未満の割合が高く全体の53.6%を占め、業種別でみると製造業の57.1%が最も高い数値となっている。一方で勤続20年以上の割合は24.5%と低い数値を示し、正社員の勤続3年程度での退職者について増加傾向にあると回答したのは11.4%となっており、従業員の定着化や離職率といった課題も見えてくる。

正社員の採用数では、平成30年度調査と比較すると27.4%減少、高校新卒者の正社員採用数は43.5%の減少、非正規社員の採用数でも40.5%減少している。業種別でみると、建設業では正規社員の採用数が約2倍に増えているが、サービス業では69.6%の大幅な減少となり、採用面でも若い働き手の不足が浮き彫りになっている。

また、今後の採用予定では「正社員を採用予定」が最も高く51.9%、採用予定者の学歴については、「新卒者に限らず必要人員を採用」が78.9%と最も高くなっている。また、「採用予定なし」は25.9%となっており、その理由については、現状の人員で足りているという回答が多かった。

採用の際に特に求める要件については、「社会人として通用する人柄」が最も高く25.3%、今後の従業員の動向では、「正社員を増やす」が最も高く51.0%と昨年度と比較して11.2ポイント増加するなど、人手不足が続く中で、専門知識や技術よりも人柄に期待する傾向や若い正社員を獲得したいという意識が顕著となっている。

### 【外国人材の雇用】

上記の調査結果のとおり、若手・中堅層の人手不足が進む中、「技能実習制度」を活用した外国人材の受入の他、新たな在留資格「特定技能制度」も本年4月から始まり、中小企業においても外国人材の採用が進んでいる。本市においても、水産加工業や建設業で技能実習生の受け入れが進んでおり、今後の人手不足への対応と外国人材の受入に対する企業の意識を把握するため、外国人材の雇用についてアンケート調査を実施した。

調査結果をみると、外国人材の雇用状況は、技能実習制度・その他の制度で雇用していると回答したのは7.0%、国籍でみると、ベトナム、タイ、朝鮮といった回答となっている。

今後、「外国人材を雇用したいか」について、雇用したいと回答したのは6.3%と非常に低い数値となり、外国人材の雇用に対する不安点では、言語・意思疎通が最も多く35.3%、次いで、生活・思考習慣の違いが19.9%、社内の受入体制が15.4%、行政手続きが14.7%といった結果になっている。

前述の調査結果から、雇用管理の煩雑さなどの不安要素により、外国人材の採用を選択肢として考える優先度の低さや、外国人材の雇用についての関心度はあまり高くない結果となっている。

外国人材の雇用にあたって支援してほしい事については、言語・意思疎通、日本語を定期的に教育してくれる学校等といった、日本語教育に関する支援の他、受入企業の現状や課題、受入手続きの方法や国内の管理組合の情報提供などが挙げられた。

## Ⅱ 調査結果

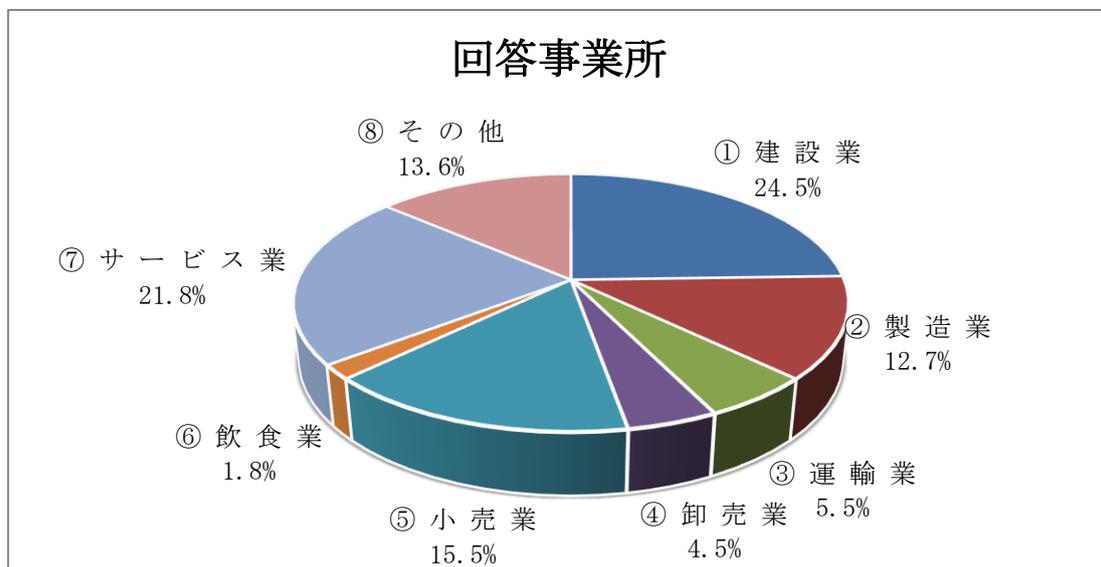
### 1. 従業員の雇用状況

#### 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	27 (24.5%)	15 (55.6%)	5 (18.5%)	7 (25.9%)
② 製造業	14 (12.7%)	10 (71.4%)	0 (0.0%)	4 (28.6%)
③ 運輸業	6 (5.5%)	2 (33.3%)	1 (16.7%)	3 (50.0%)
④ 卸売業	5 (4.5%)	3 (60.0%)	2 (40.0%)	0 (0.0%)
⑤ 小売業	17 (15.5%)	11 (64.7%)	5 (29.4%)	1 (5.9%)
⑥ 飲食業	2 (1.8%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)	1 (50.0%)
⑦ サービス業	24 (21.8%)	10 (41.7%)	9 (37.5%)	5 (20.8%)
⑧ その他	15 (13.6%)	10 (66.7%)	1 (6.7%)	4 (26.7%)
合 計	110 (100.0%)	62 (56.4%)	23 (20.9%)	25 (22.7%)

※その他の業種

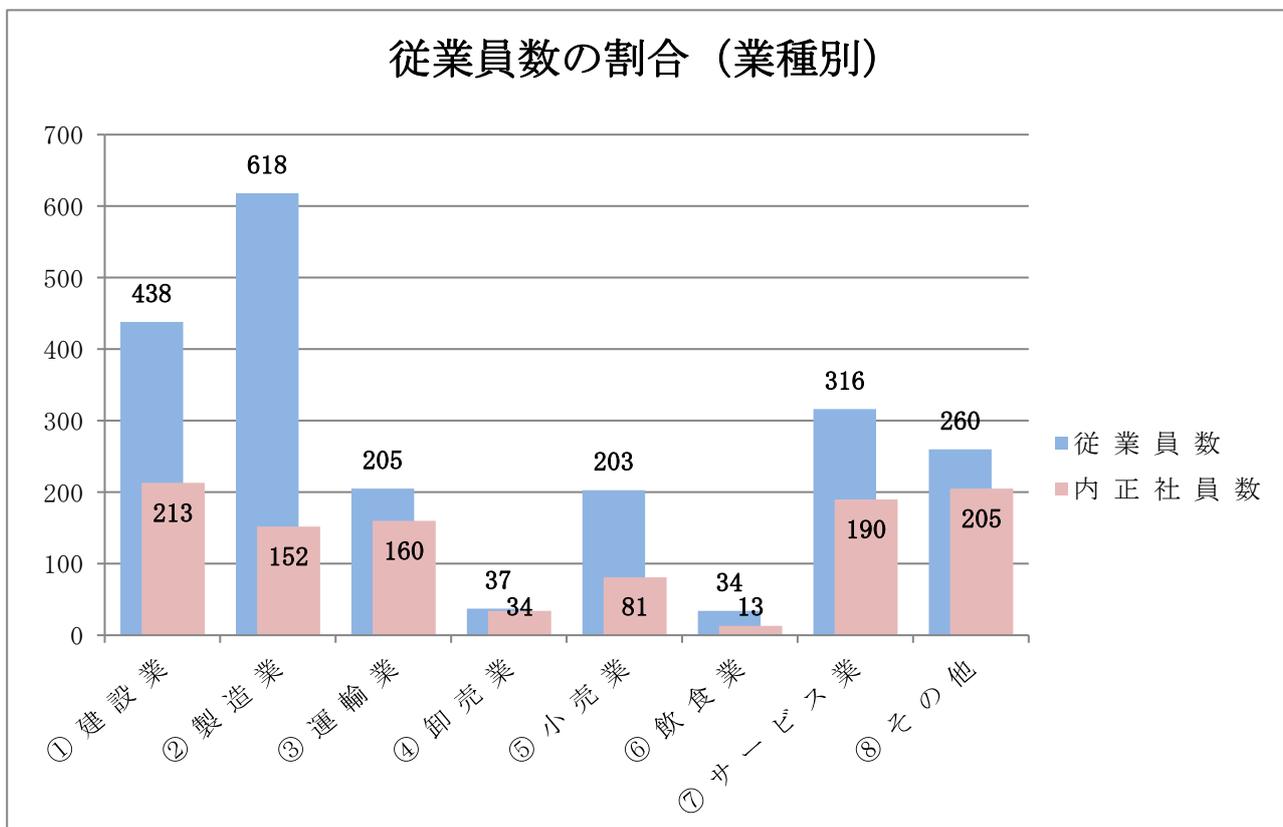
漁業・教育・金融業・自動車整備業・測量コンサルタント・電気業・保険、不動産仲介・保険代理業・放送業・旅行、観光業



## 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	438	213	48.6%
② 製造業	618	152	24.6%
③ 運輸業	205	160	78.0%
④ 卸売業	37	34	91.9%
⑤ 小売業	203	81	39.9%
⑥ 飲食業	34	13	38.2%
⑦ サービス業	316	190	60.1%
⑧ その他	260	205	78.8%
合 計	2,111	1,048	49.6%

従業員数に対する正社員数については、全業種合計では 49.6%となり、運輸業が 91.9%と多く、次いでその他で 78.8%、サービス業が 78.0%となった。

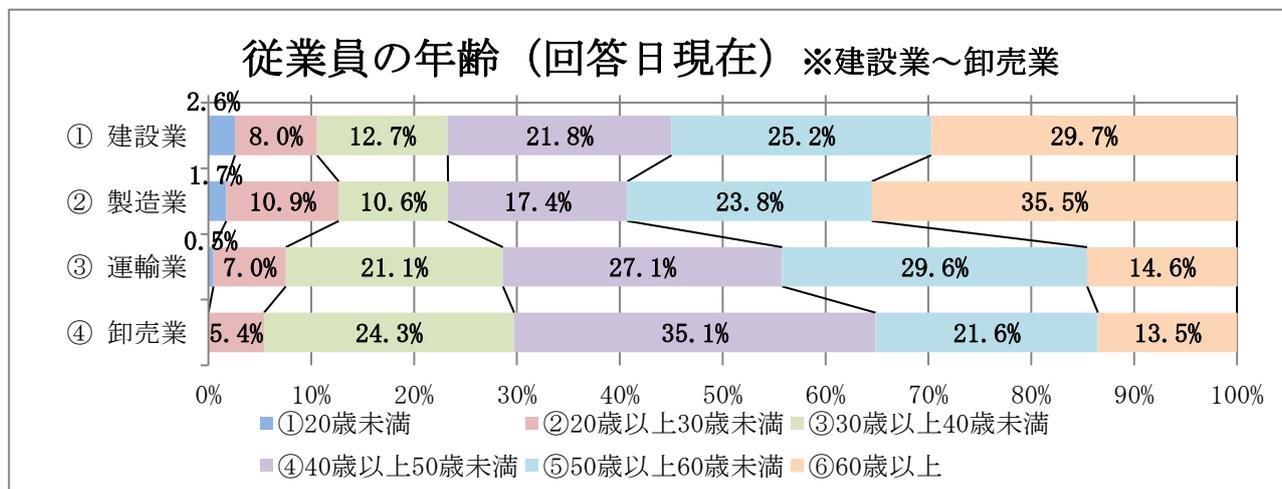
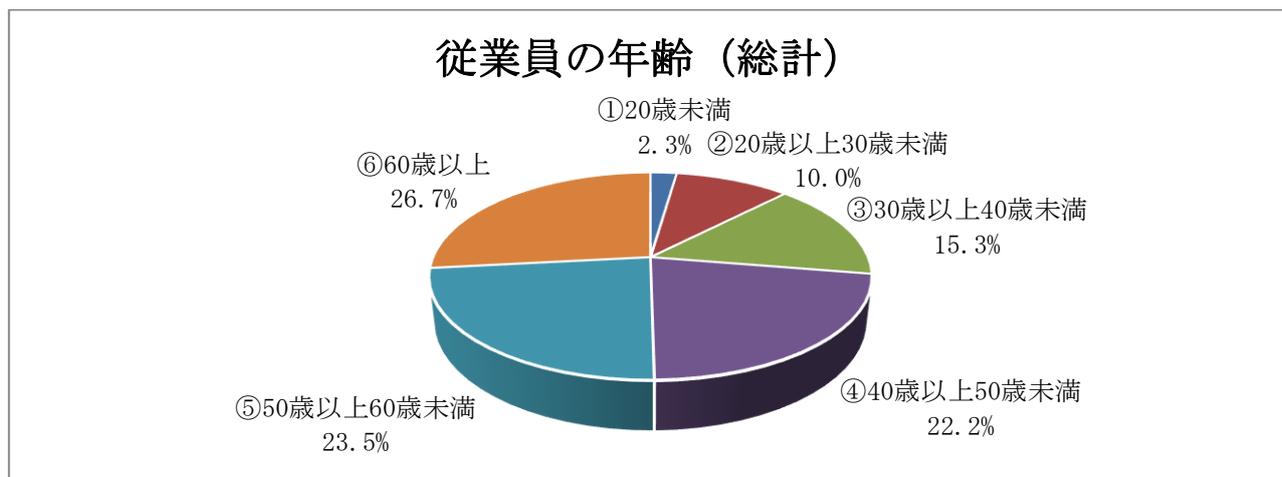


### 3) 従業員の年齢（回答日現在）

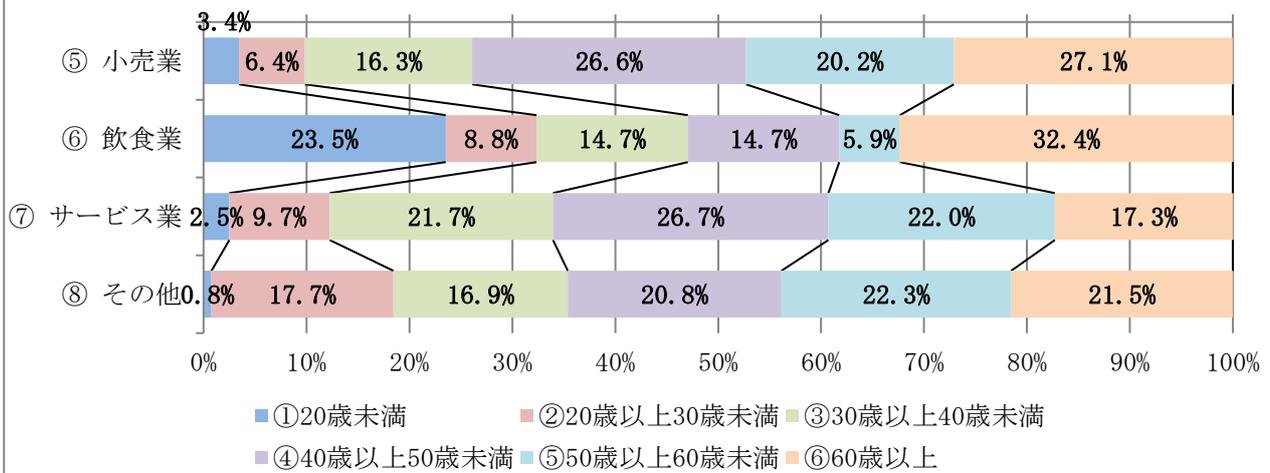
項目 \ 業種	① 建設業	② 製造業	③ 運輸業	④ 卸売業	⑤ 小売業	⑥ 飲食業	⑦ サービス業	⑧ その他	総計
① 20歳未満	12	11	1	0	7	8	8	2	49
② 20歳以上30歳未満	37	69	14	2	13	3	31	46	215
③ 30歳以上40歳未満	59	67	42	9	33	5	69	44	328
④ 40歳以上50歳未満	101	110	54	13	54	5	85	54	476
⑤ 50歳以上60歳未満	117	150	59	8	41	2	70	58	505
⑥ 60歳以上	138	224	29	5	55	11	55	56	573

従業員の年齢については、「20歳未満」が2.3%と昨年より0.7ポイント増え、「30歳以上40歳未満」も昨年より2.2ポイント増えた。これに比べ「60歳以上」が26.7%、次いで「50歳以上60歳未満」が23.5%、次に「40歳以上50歳未満」が22.2%となっている。

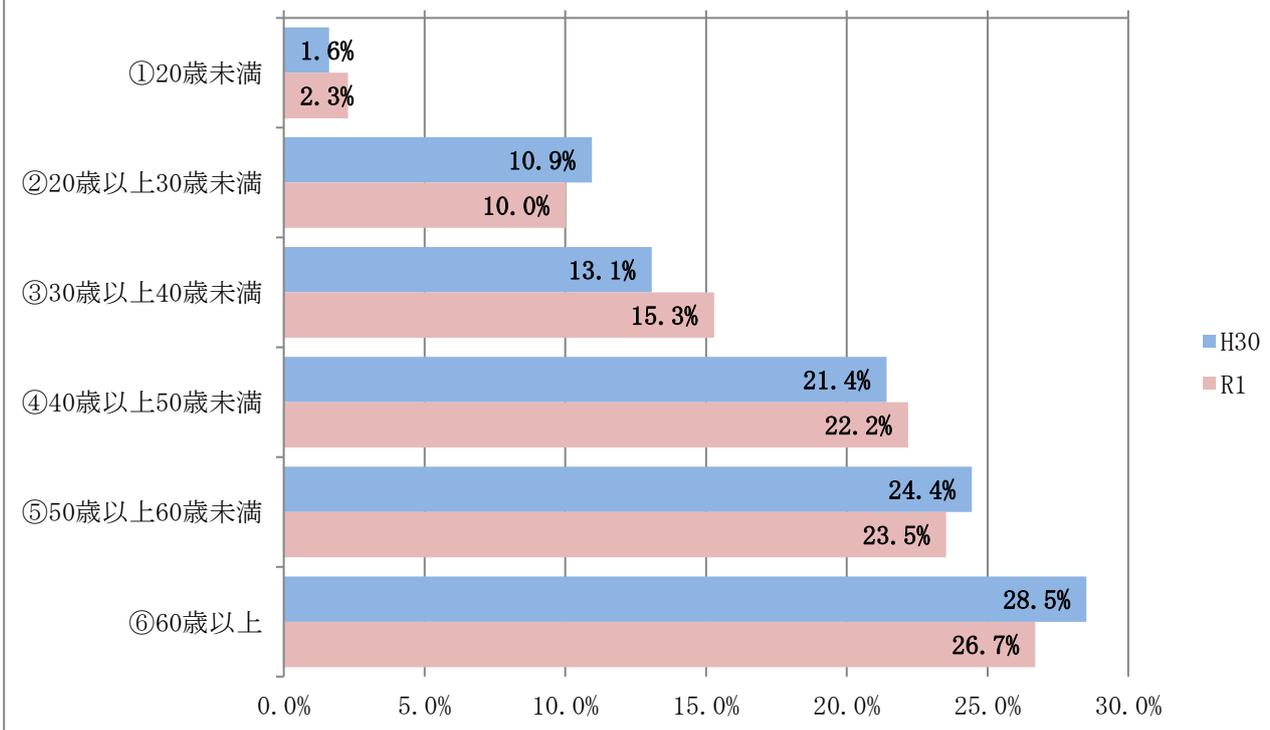
また、業種別で見ると「60歳以上」の割合が最も高いのは製造業で35.5%、次いで飲食業の32.4%、小売業の29.7%となっており、高年齢者の割合が高くなっている。



### 従業員の年齢（回答日現在） ※小売業～その他



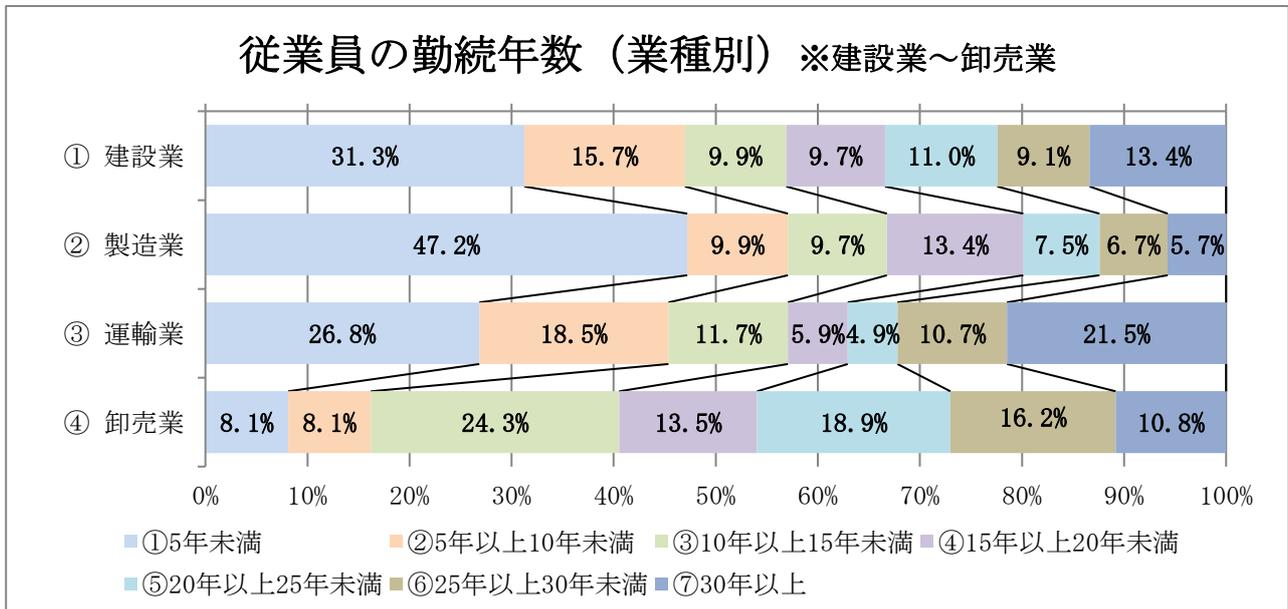
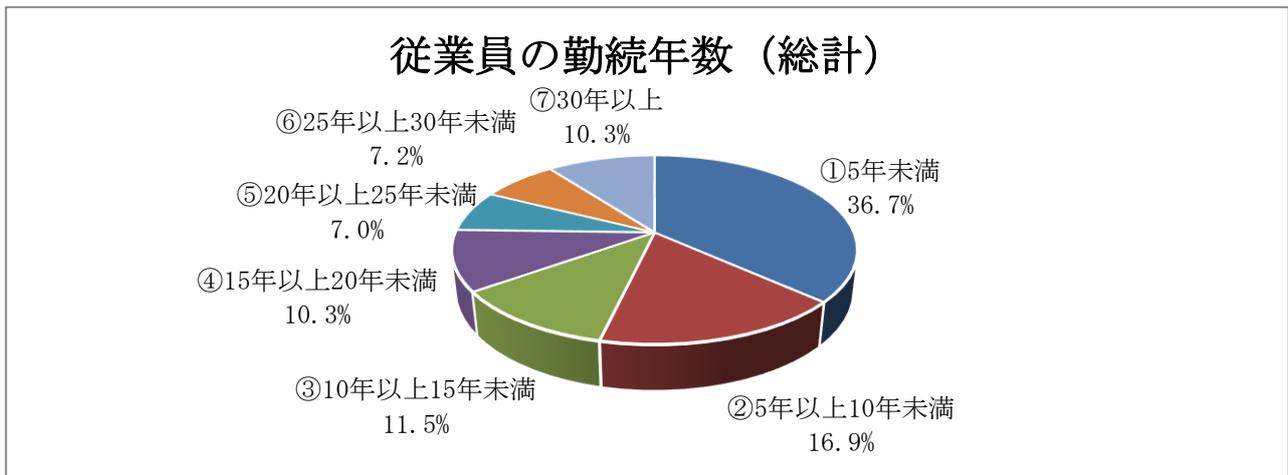
### 従業員の年齢（H30との比較）



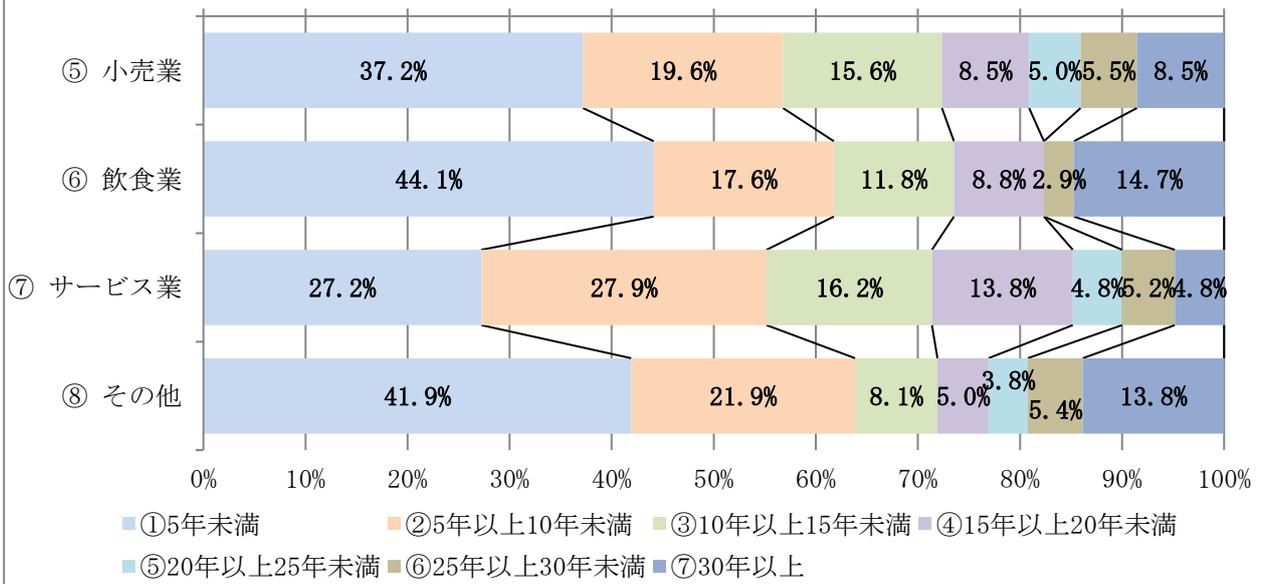
#### 4) 従業員の勤続年数（回答日現在）

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 5年未満	145	297	55	3	74	15	79	109	777
② 5年以上10年未満	73	62	38	3	39	6	81	57	359
③ 10年以上15年未満	46	61	24	9	31	4	47	21	243
④ 15年以上20年未満	45	84	12	5	17	3	40	13	219
⑤ 20年以上25年未満	51	47	10	7	10	0	14	10	149
⑥ 25年以上30年未満	42	42	22	6	11	1	15	14	153
⑦ 30年以上	62	36	44	4	17	5	14	36	218

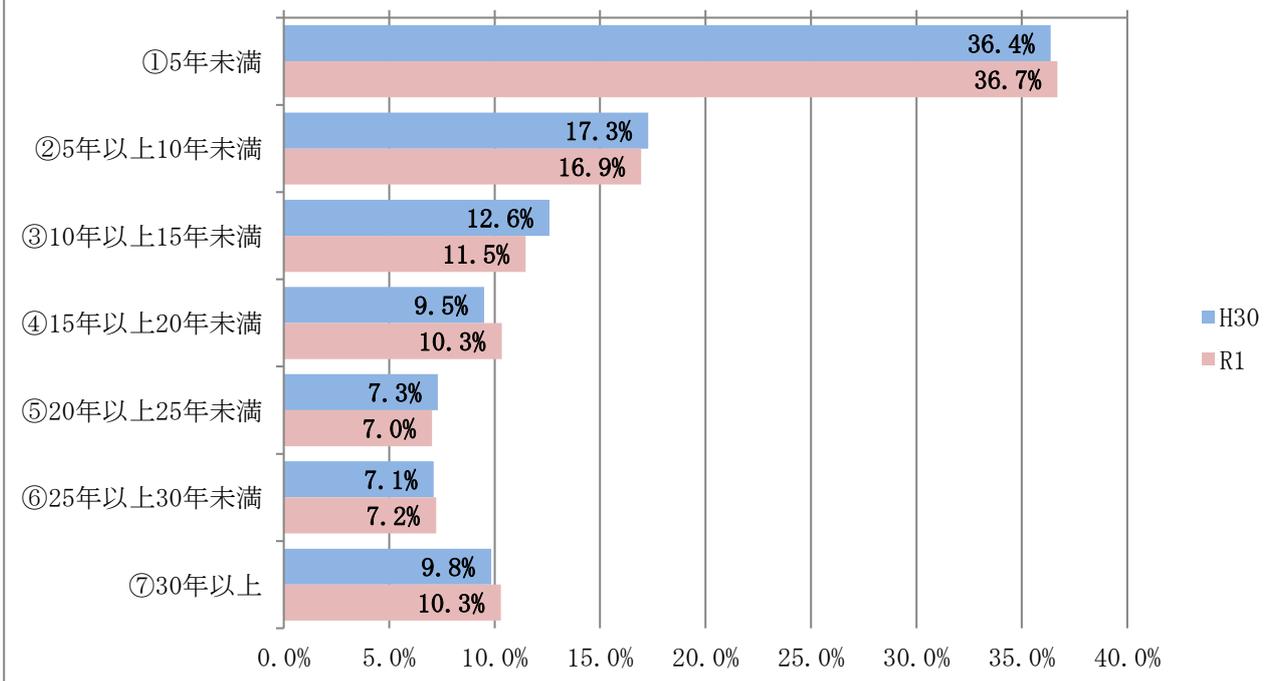
従業員の勤続年数については、最も多いのが「5年未満」で36.7%、次いで多いのが「5年以上10年未満」の16.9%となり、10年未満が約50%と過半数を締めた。



### 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（H30との比較）



## 2. 今後の雇用見通し

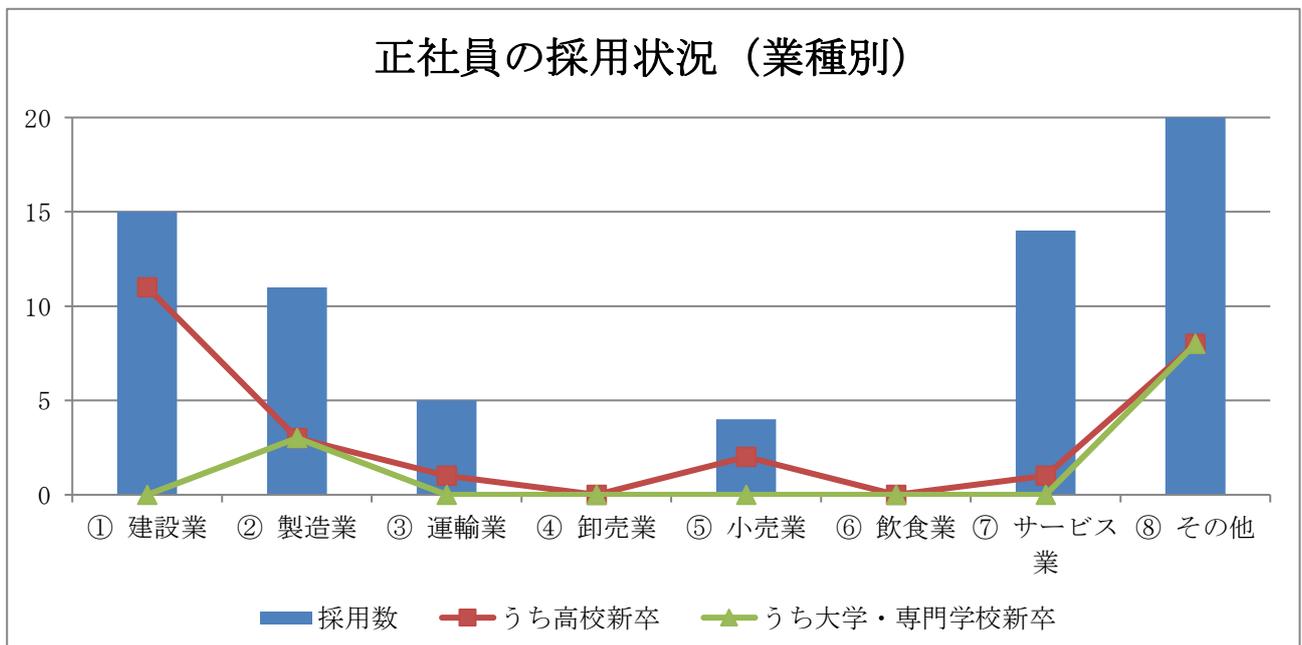
### 1) 令和元年度の採用状況

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	15	11	5	0	4	0	14	20	69
	うち高校新卒	11	3	1	0	2	0	1	8	26
	うち大学・専門学校新卒	0	3	0	0	0	0	0	8	11
非正規社員	採用数	12	11	2	0	6	6	6	7	50
	うち高校新卒	0	2	0	0	2	0	0	2	6
	うち大学・専門学校新卒	0	0	0	0	0	0	0	0	0

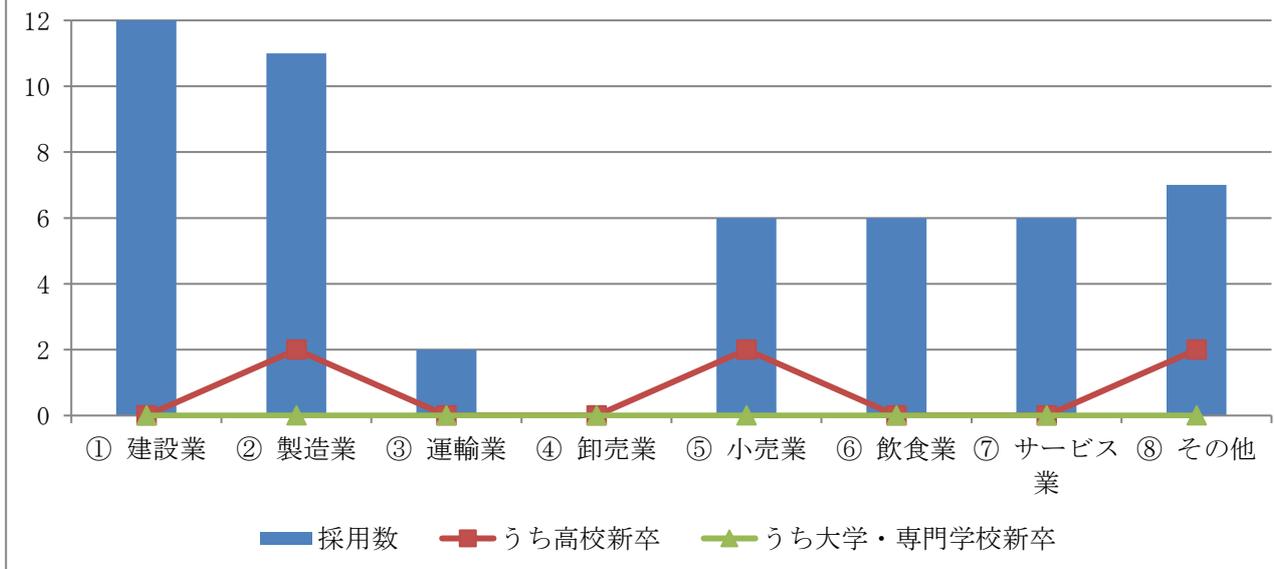
今年度の採用状況については、正社員の高校新卒者が26人、大学・専門学校新卒者が11人。非正規社員の採用状況については、高校新卒者が6人、大学・専門学校新卒者が0人となっており、昨年と比較すると、建設業での採用数が約2倍と大幅に増加し、サービス業では、約70.0%の大幅な減少となっている。

また、正社員の採用数に占める高校新卒者の割合が最も高いのは建設業で73.3%、正社員の採用人数が最も多かったその他では40.0%、非正規社員の採用数に占める高校新卒者の割合が最も高いのは小売業で33.3%、非正規社員の採用数が最も多かった建設業では0.0%となっている。

なお、全体の採用数に占める大学・専門学校新卒の割合は9.2%と非常に低い数字となっている。



## 非正規社員の採用状況（業種別）

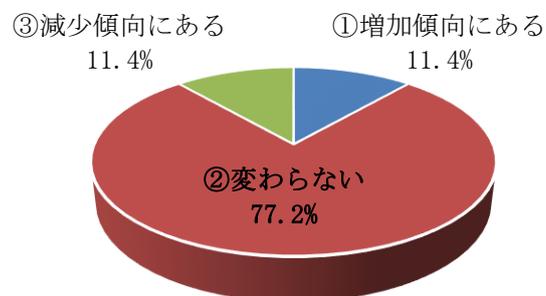


## 2) 正社員採用者の短期（勤続3年程度）での退職状況

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	
① 増加傾向にある	2	2	0	0	1	0	2	2	9
② 変わらない	12	6	3	3	10	1	18	8	61
③ 減少傾向にある	2	1	0	0	1	1	1	3	9
無回答	11	5	3	2	5	0	3	2	31

正社員採用者のうち、短期での退職状況については、「変わらない」が77.2%となり、「増加傾向にある」・「減少傾向にある」が共に11.4%となっている。

## 正社員採用者の短期（勤続3年程度）での退職状況



### 3) 今後5年を目処にした採用予定

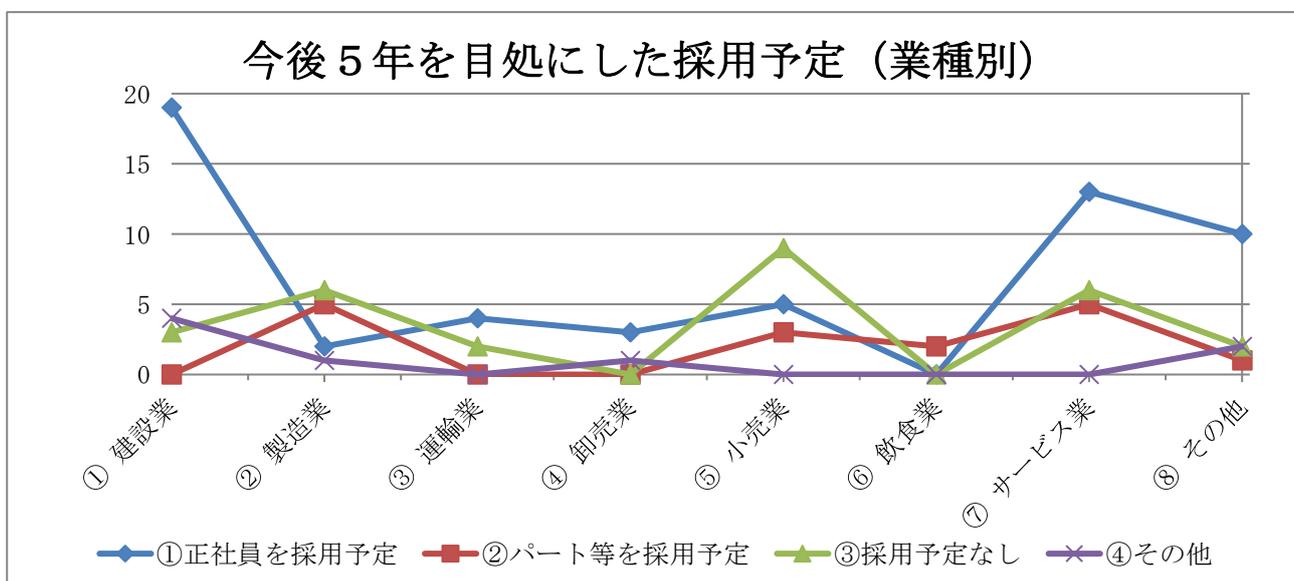
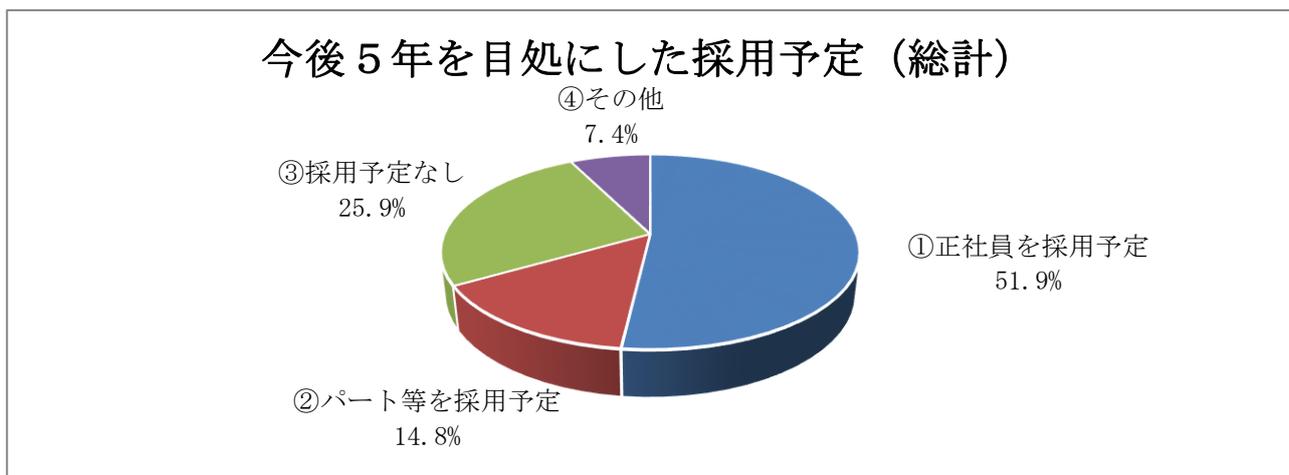
項目 \ 業種	① 建設業	② 製造業	③ 運輸業	④ 卸売業	⑤ 小売業	⑥ 飲食業	⑦ サービス業	⑧ その他	総計
① 正社員を採用予定	19	2	4	3	5	0	13	10	56
② パート等を採用予定	0	5	0	0	3	2	5	1	16
③ 採用予定なし	3	6	2	0	9	0	6	2	28
④ その他	4	1	0	1	0	0	0	2	8
無回答	1	0	0	1	0	0	0	0	2

※その他の回答

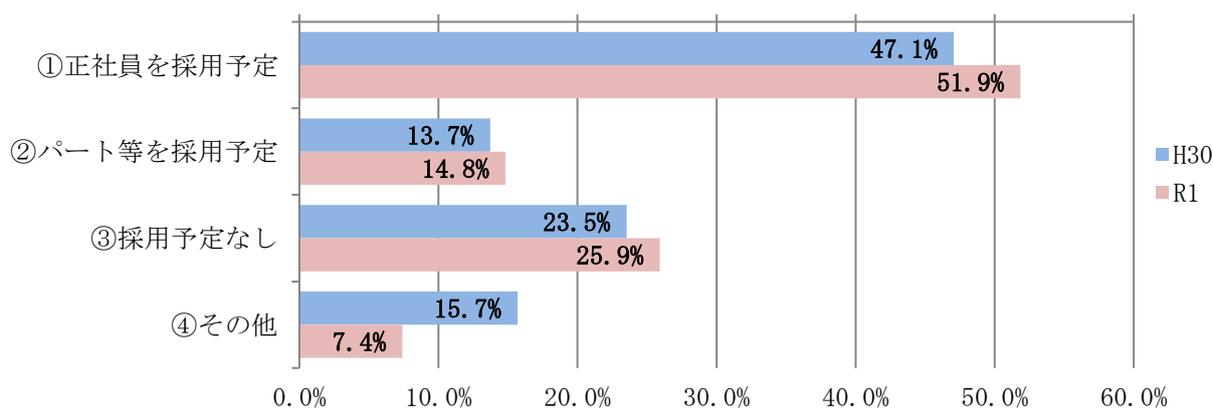
・どちらとも言えない ・季節雇用 ・検討中 ・退職に応じ ・大工職 ・未定

今後5年の採用予定数については、「正社員を採用予定」が51.9%、次いで「採用予定なし」が25.9%、「パート等を採用予定」が14.8%となった。

また、「正社員を採用予定」の割合が最も高いのは建設業で33.9%、次いでサービス業が23.2%、その他で17.9%となっている。



## 今後5年を目処にした採用予定（H30との比較）



### 4) 質問3) ①「正社員を採用予定」の採用予定者の学歴

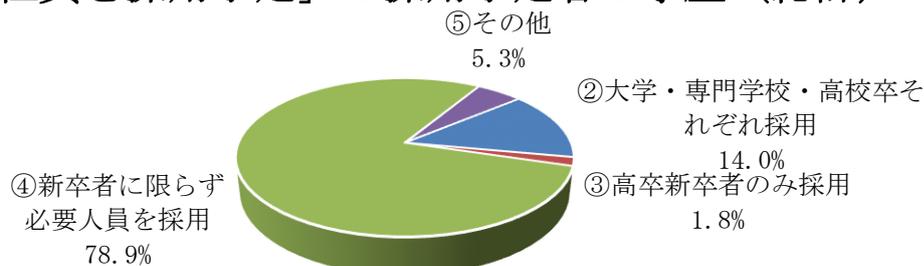
項目	業種								総計
	①建設業	②製造業	③運輸業	④卸売業	⑤小売業	⑥飲食業	⑦サービス業	⑧その他	
①大学・専門学校新卒のみ採用	0	0	0	0	0	0	0	0	0
②大学・専門学校・高校卒それぞれ採用	1	0	1	0	0	0	2	4	8
③高卒新卒者のみ採用	1	0	0	0	0	0	0	0	1
④新卒者に限らず必要人員を採用	16	2	2	3	6	0	10	6	45
⑤その他	1	0	1	0	0	0	1	0	3

※その他の回答

- ・30才ぐらいまでの人
- ・なるべく経験のある方を採用したい

「正社員を採用予定」と答えた企業で、採用する学歴に関しては「新卒者に限らず必要人員を採用」が78.9%と高く、「大学・専門学校・高校卒それぞれ採用」が14.0%、「高卒新卒者のみ採用」は1.8%と低くなっており、新卒者や学歴にこだわらず必要人員を確保したいという企業の傾向が見られる。

### 「正社員を採用予定」の採用予定者の学歴（総計）



5) 質問3) ③「採用予定なし」の理由（業種ごと）

<b>① 建設業</b>
年齢を考えると従業員を使う事は無理
売上減少による為
<b>② 製造業</b>
現在の人員で間に合っている
思う様に採用者なしです
事業減のため
適正な人員の為
廃業を考えている為
売上状況から現人数で充分
<b>③ 運輸業</b>
現状では社員数を増やす余裕なし
<b>⑤ 小売業</b>
会社の規模及び売上に関して人数はBestと判断している
欠員が出た場合のみ採用あり
今後の見通しによる
人員は足りている
定員に達している為
<b>⑦ サービス業</b>
経営効率化のため
人員削減傾向のため
仕事量に現行で間に合う
少人数制で営業している為
人員数は当面維持し、効率化と業績向上をすすめており、自己都合退職者が発生しない限り、採用の予定はありません。
転勤等の異動がなければ増員はしない
<b>⑧ その他</b>
現在の人数で足りているため
今のところ必要なし

## 6) 今後の従業員の動向

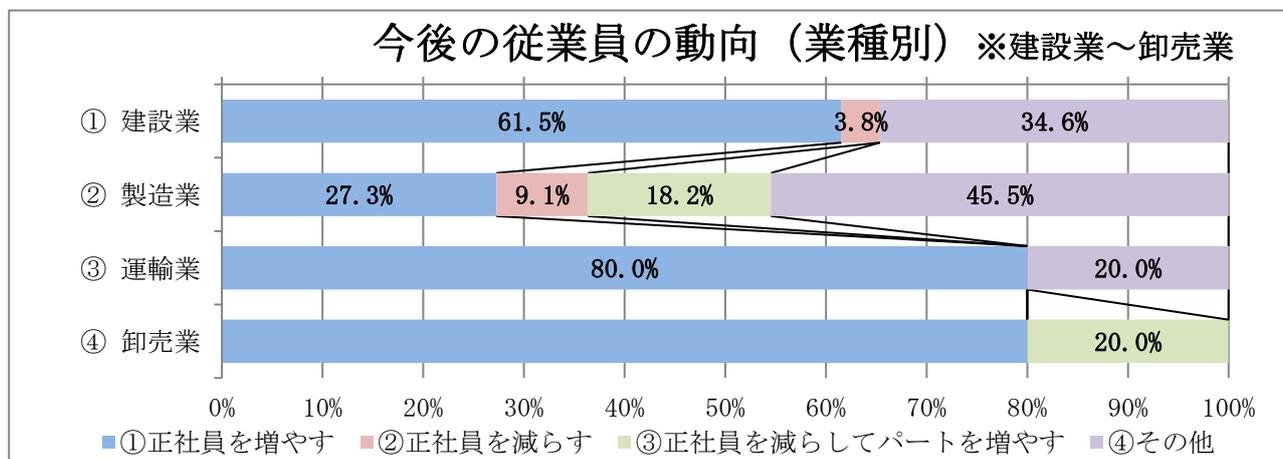
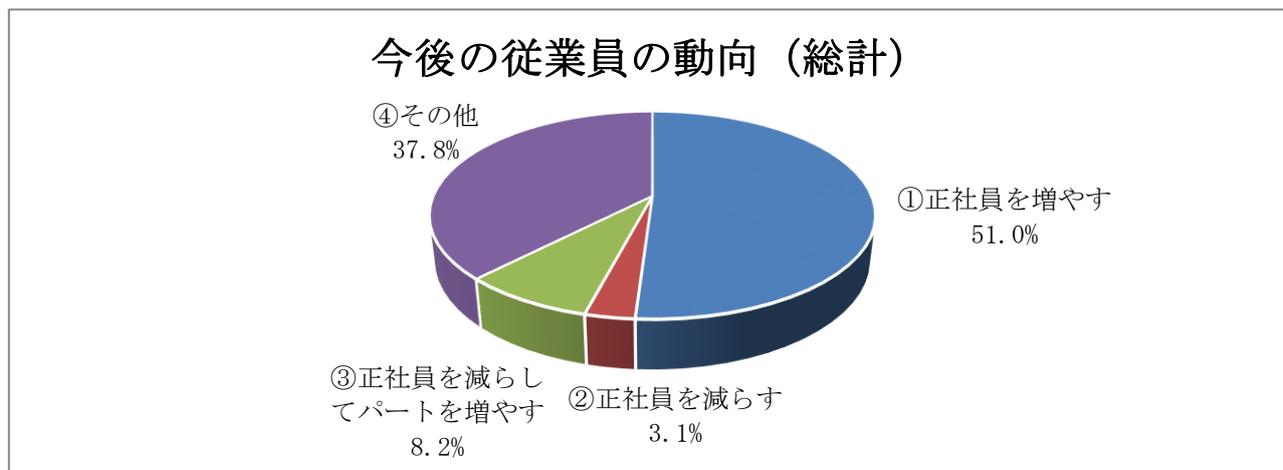
項目 \ 業種	① 建設業	② 製造業	③ 運輸業	④ 卸売業	⑤ 小売業	⑥ 飲食業	⑦ サービス業	⑧ その他	総計
① 正社員を増やす	16	3	4	4	3	2	12	6	50
② 正社員を減らす	1	1	0	0	0	0	0	1	3
③ 正社員を減らしてパートを増やす	0	2	0	1	2	0	2	1	8
④ その他	9	5	1	0	8	0	7	7	37
無回答	1	3	1	0	4	0	3	0	12

### ※その他の回答

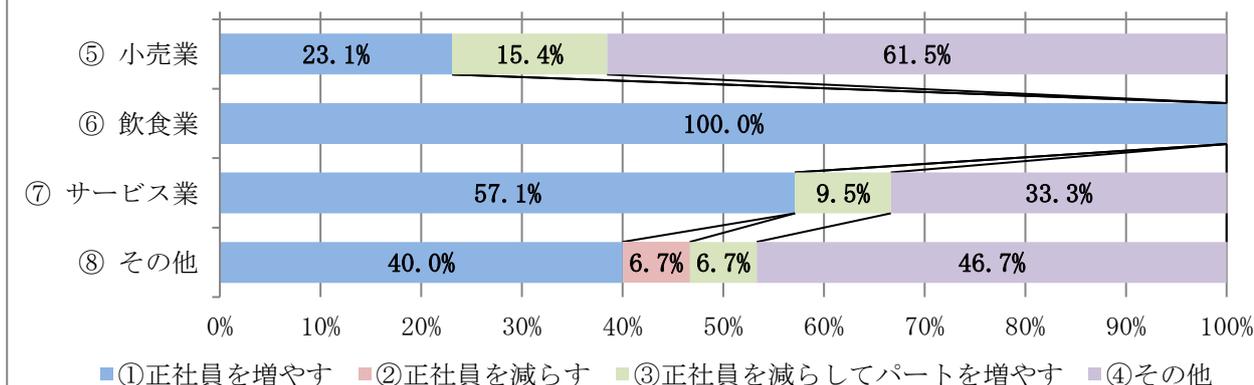
- ・パートを増やす ・外注増 ・該当なし ・検討中 ・元々全正社員 ・現行（3件）
- ・採用を考えていない ・正社員現状維持、パート増員 ・退職者の状況による ・大工職増
- ・未定 ・両方増やす

従業員の動向については「正社員を増やす」の割合が高く 51.9%となっており、昨年と比較すると 11.2 ポイントの増加となっている。「正社員を減らしパートを増やす」は 8.2%と昨年と比較して 3.6 ポイントの減少となっている。

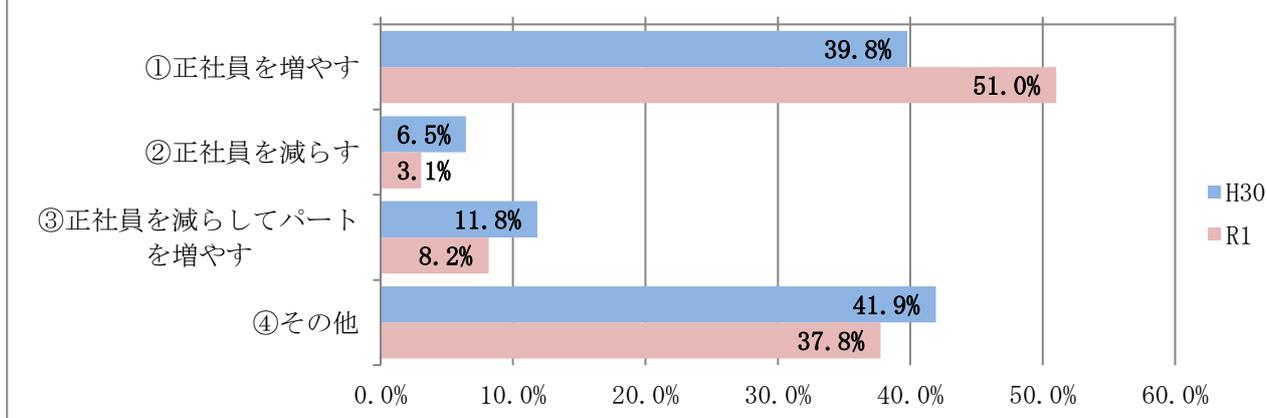
また、「正社員を増やす」と回答した割合が最も高いのは建設業で 32.0%、次いでサービス業が 24.0%となっている。



### 今後の従業員の動向（業種別） ※小売業～その他



### 今後の従業員の動向（H30との比較）

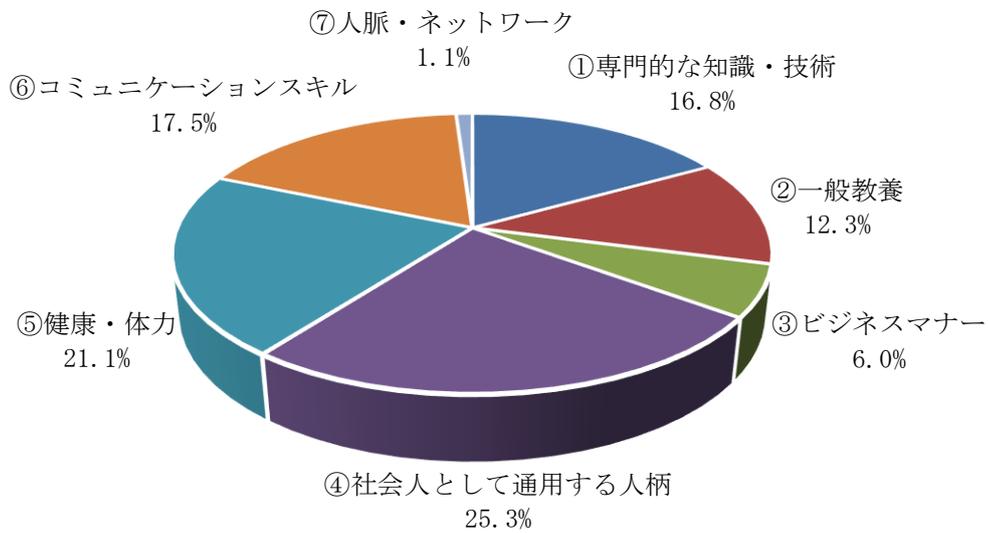


### 7) 採用の際に特に求める要件（※該当するもの3つまで）

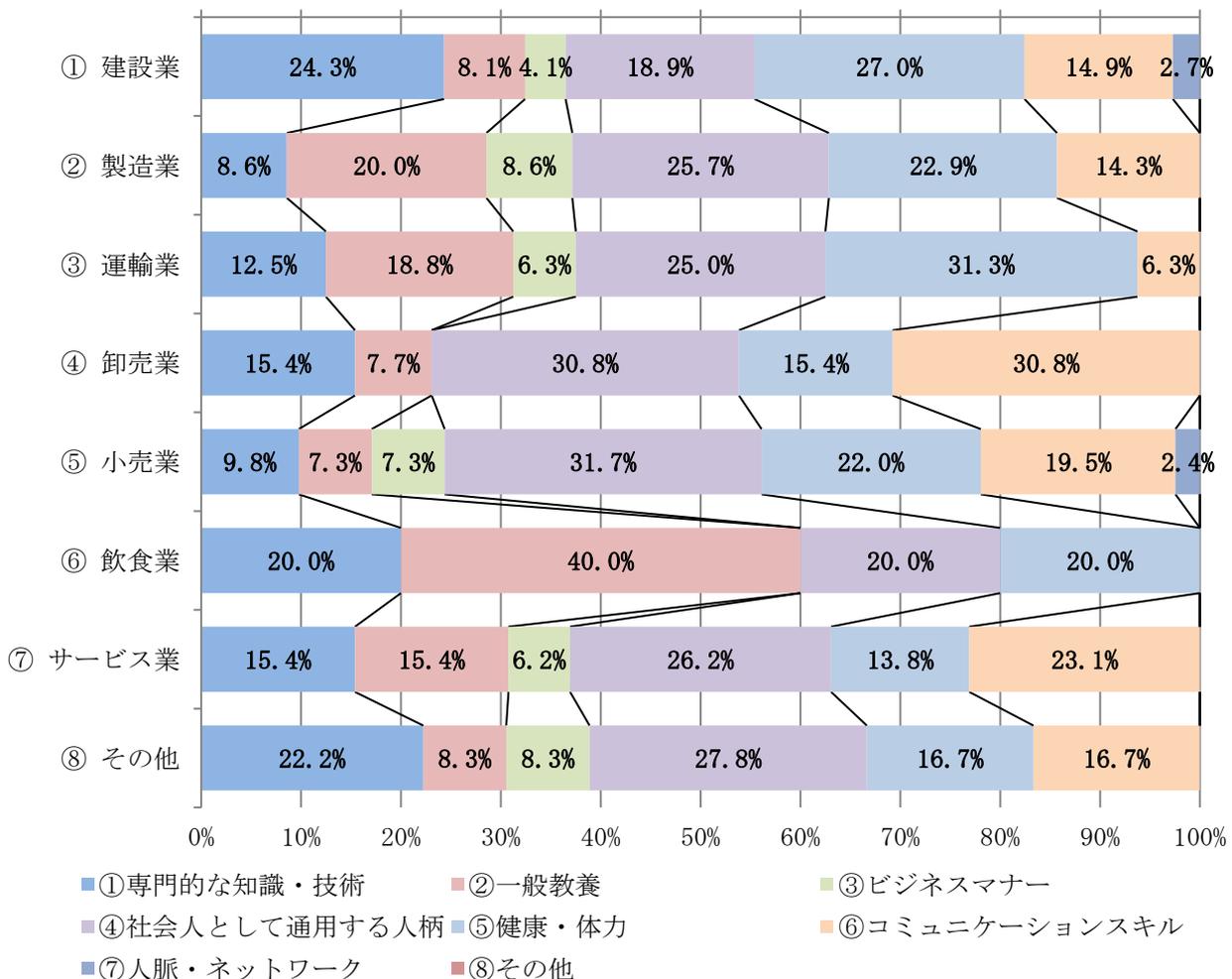
項目 \ 業種	① 建設業	② 製造業	③ 運輸業	④ 卸売業	⑤ 小売業	⑥ 飲食業	⑦ サービス業	⑧ その他	総計
① 専門的な知識・技術	18	3	2	2	4	1	10	8	48
② 一般教養	6	7	3	1	3	2	10	3	35
③ ビジネスマナー	3	3	1	0	3	0	4	3	17
④ 社会人として通用する人柄	14	9	4	4	13	1	17	10	72
⑤ 健康・体力	20	8	5	2	9	1	9	6	60
⑥ コミュニケーションスキル	11	5	1	4	8	0	15	6	50
⑦ 人脈・ネットワーク	2	0	0	0	1	0	0	0	3
⑧ その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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 25.3%、次いで「健康・体力」が 21.1%、「コミュニケーションスキル」が 17.5%となっており、昨年と比較するとほぼ横ばいで推移しており、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続いている。

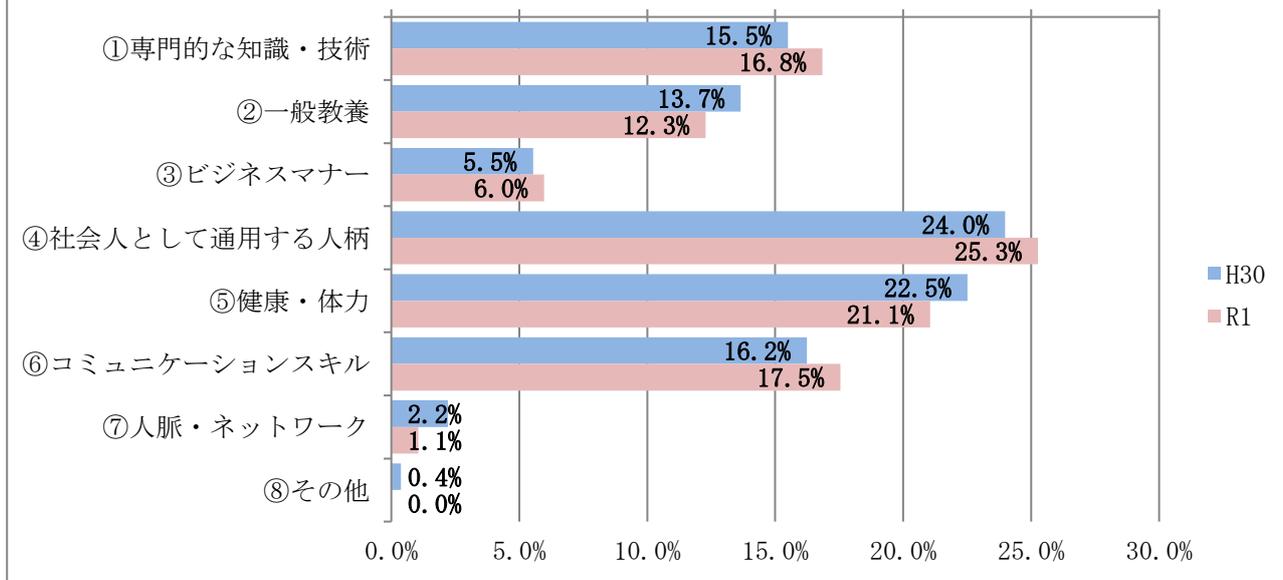
## 採用の際に特に求める要件（総計）



## 採用の際に特に求める要件（業種別）



## 今後の従業員の動向（H30との比較）

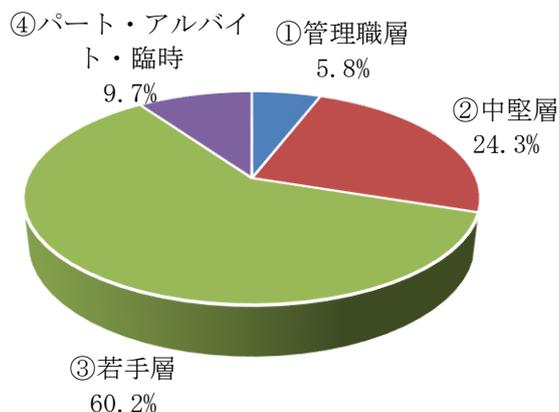


## 8) 今後、重要性がより高まると思われる人材層

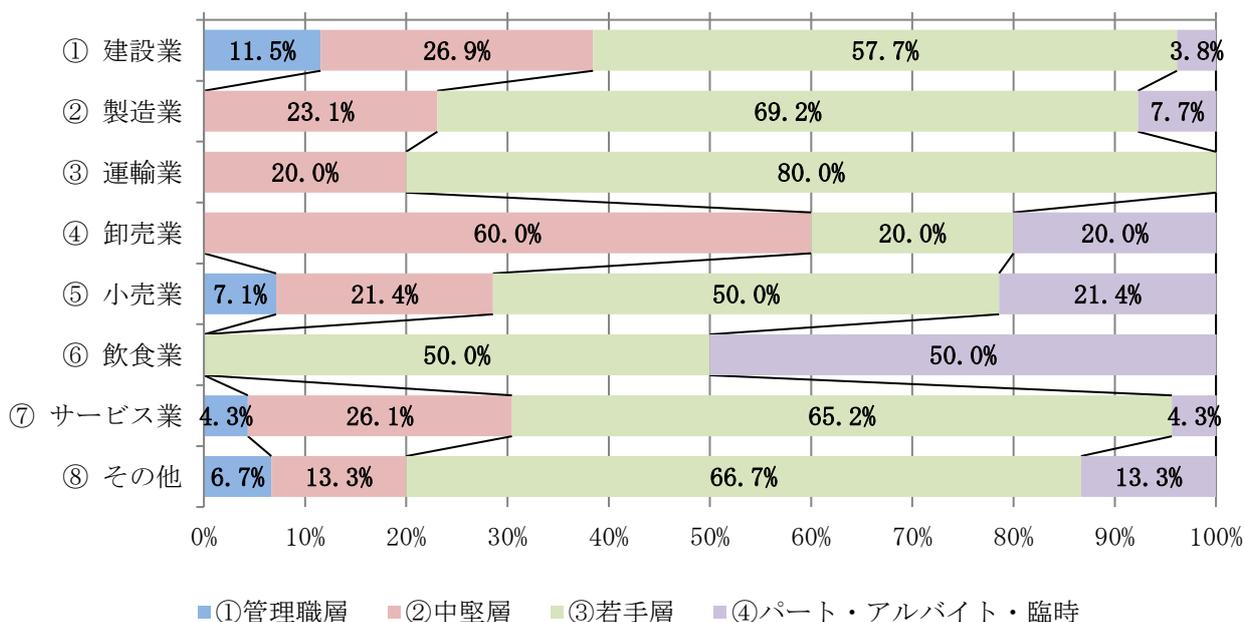
項目	業種								総計
	①建設業	②製造業	③運輸業	④卸売業	⑤小売業	⑥飲食業	⑦サービス業	⑧その他	
①管理職層	3	0	0	0	1	0	1	1	6
②中堅層	7	3	1	3	3	0	6	2	25
③若手層	15	9	4	1	7	1	15	10	62
④パート・アルバイト・臨時	1	1	0	1	3	1	1	2	10
無回答	1	1	1	0	3	0	1	0	7

重要性が高まると思われる人材層は、「若手層」が最も多く60.2%、次いで「中堅層」が24.3%となっており、昨年に続き若手層への期待度が高くなっている。

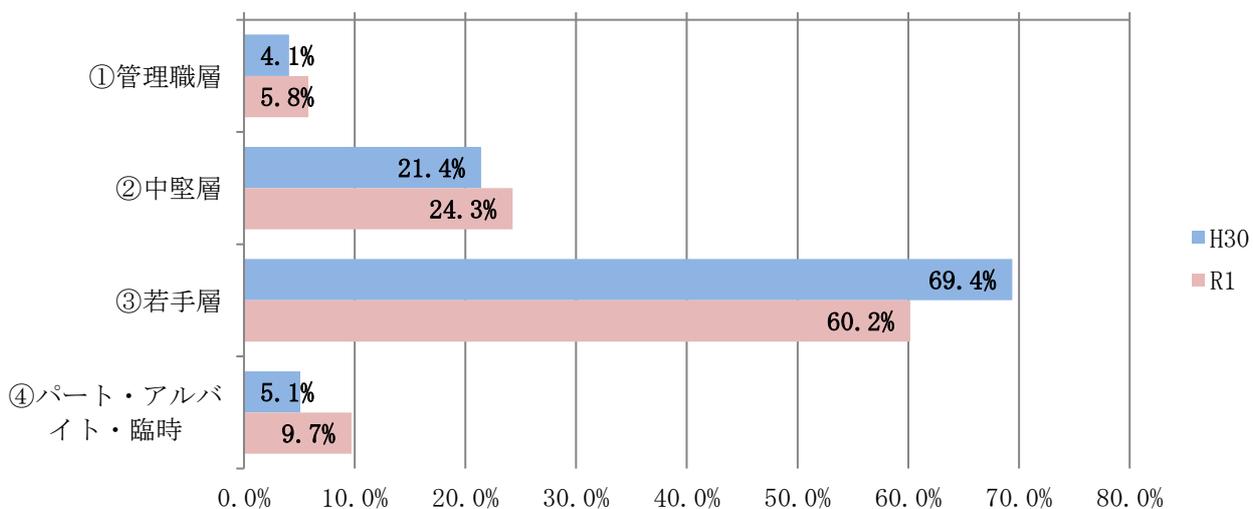
## 重要性がより高まると思われる人材層（総計）



## 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（H30との比較）



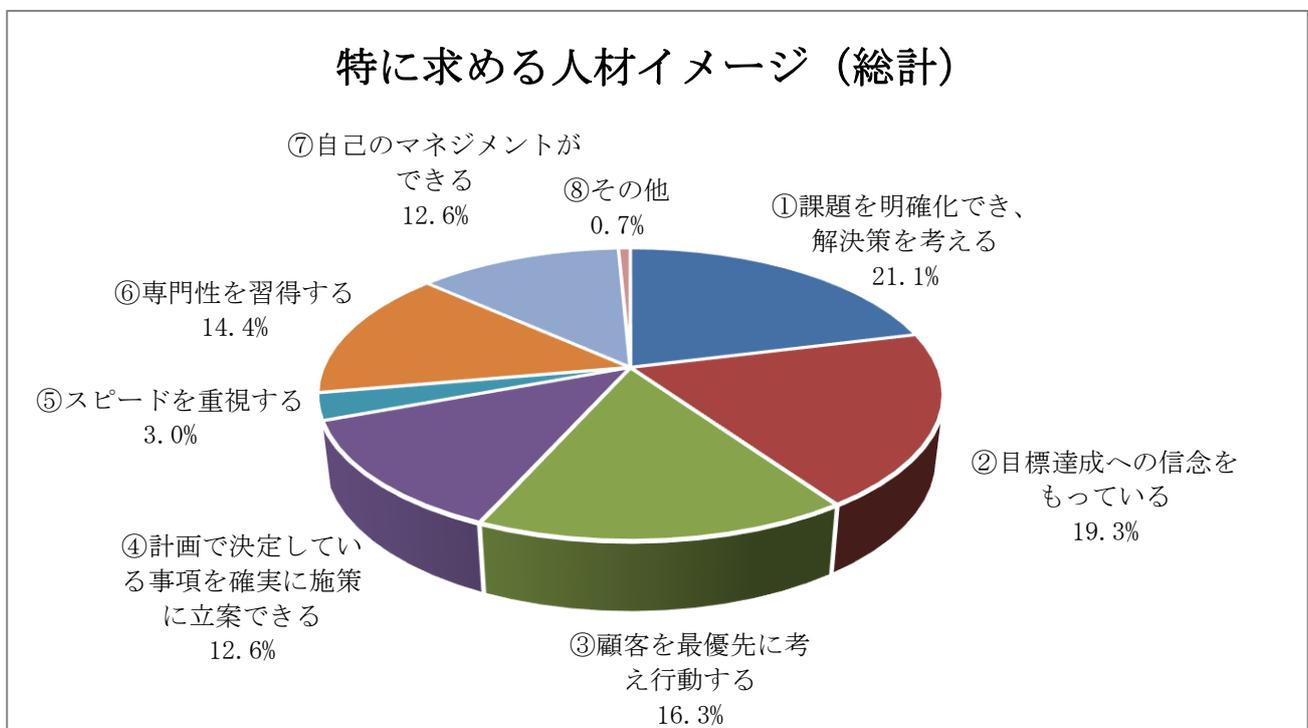
### 9) 特に求める人材イメージ

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課題を明確化でき、解決策を考える	15	7	3	3	6	1	14	8	57
②目標達成への信念をもっている	15	7	2	1	4	1	13	9	52
③顧客を最優先に考え行動する	6	4	3	2	10	1	14	4	44
④計画で決定している事項を確実に施策に立案できる	12	6	1	3	4	1	5	2	34
⑤スピードを重視する	1	1	0	0	2	1	0	3	8
⑥専門性を習得する	12	3	1	1	3	0	11	8	39
⑦自己のマネジメントができる	7	4	1	3	4	1	9	5	34
⑧その他	0	1	0	0	0	0	0	1	2

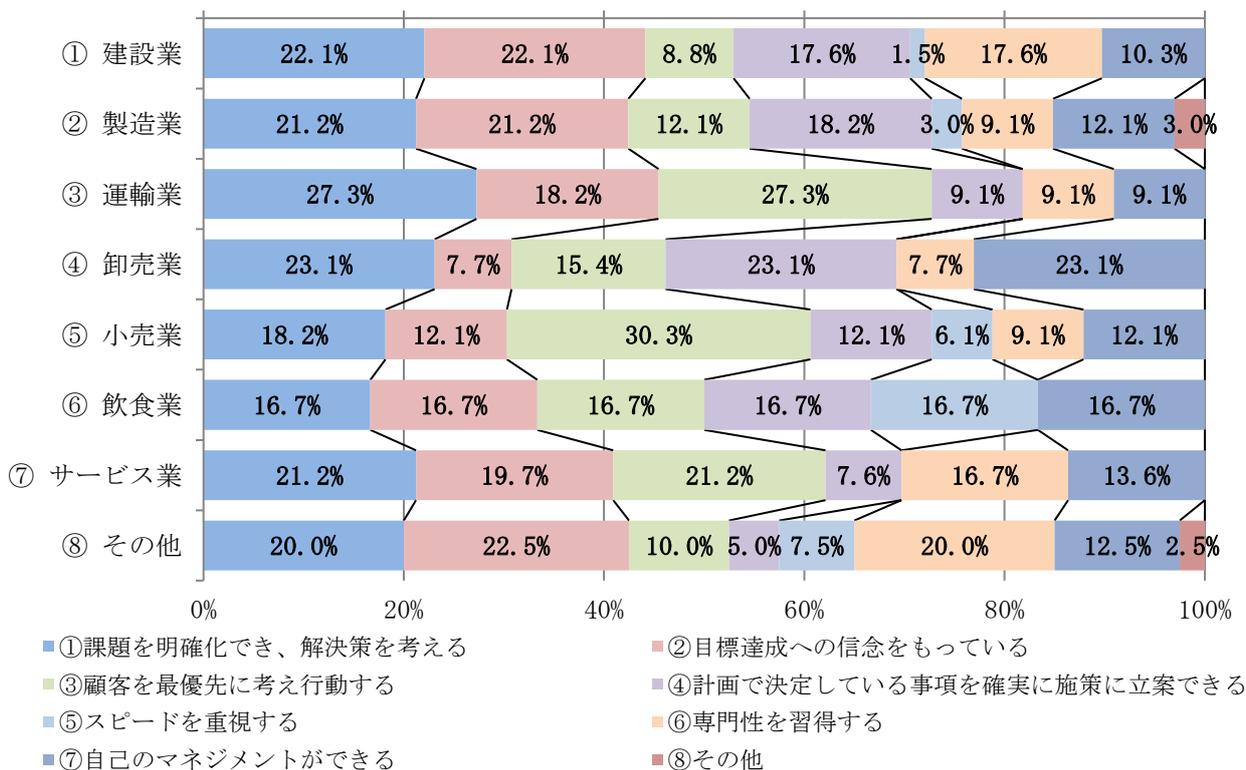
※その他の回答

- ・コンプライアンス遵守
- ・当社に合う人

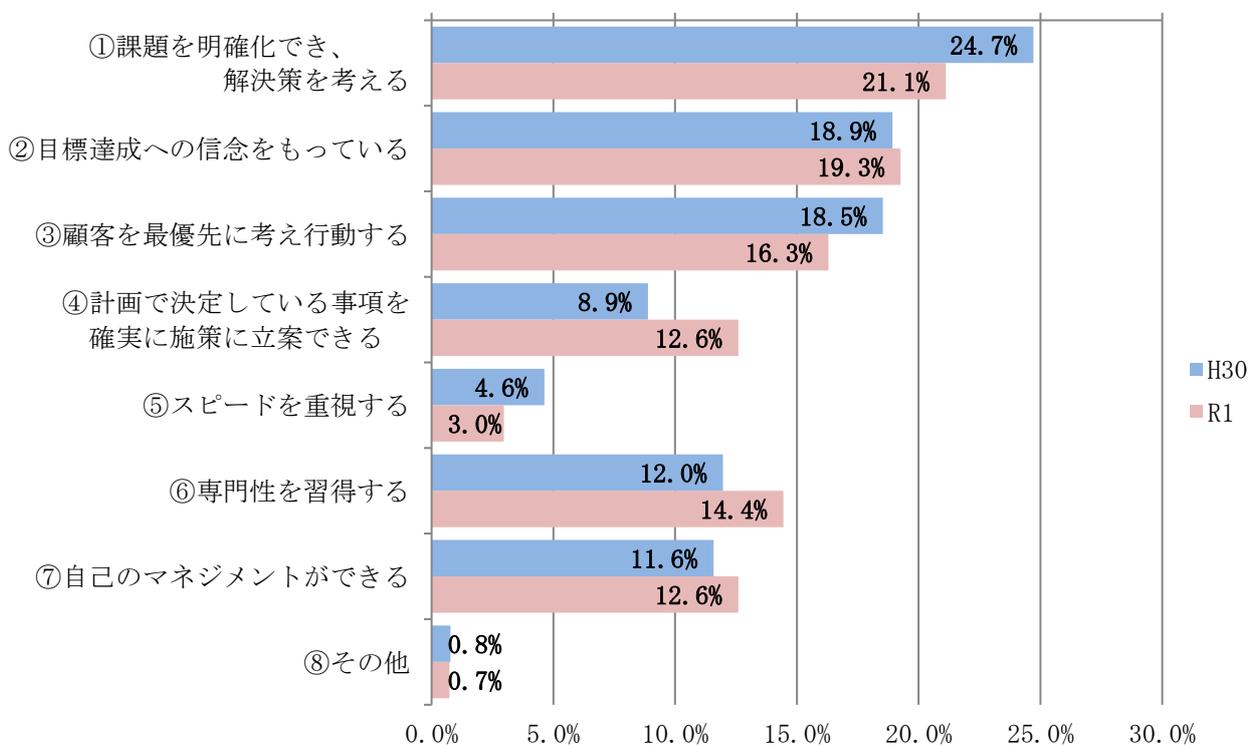
特に求める人材イメージとして、「課題を明確化でき、解決策を考える」が 21.1%と最も高く、次いで「目標達成への信念をもっている」が 19.3%となっており、自ら考えて実行し、解決への信念をもつ人材が求められている。



## 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（H30との比較）

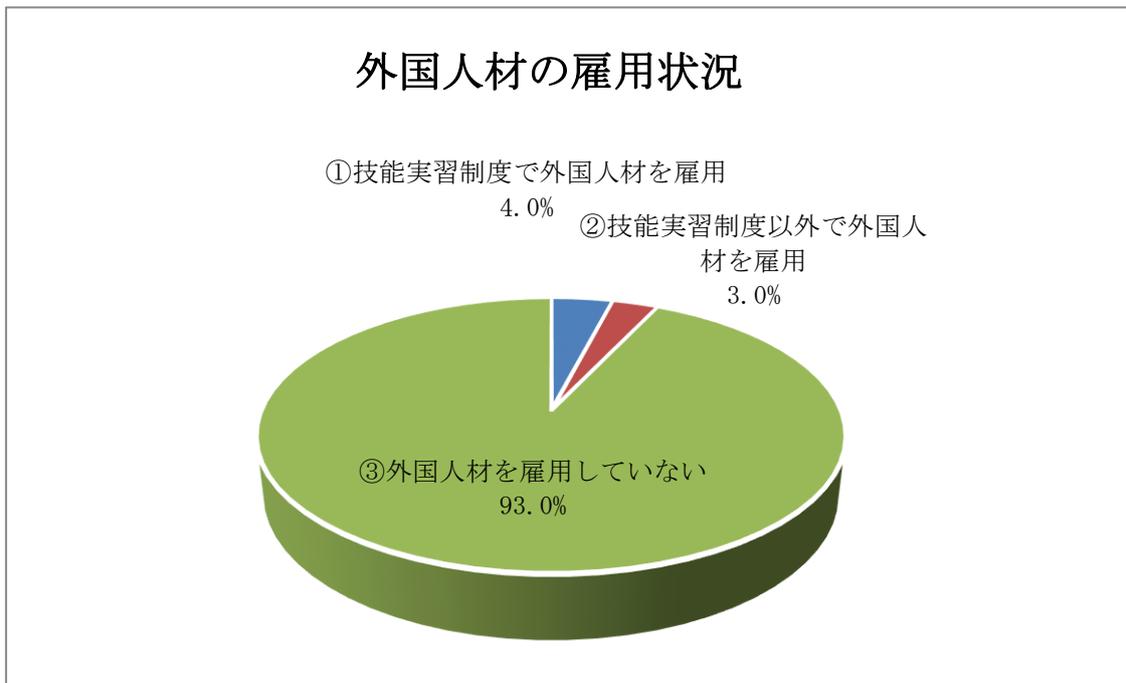


### 3. 外国人材の雇用

#### 1) 外国人材の雇用状況

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技能実習制度で外国人材を雇用	1	2	0	0	0	0	0	1	4
②技能実習制度以外で外国人材を雇用	0	0	0	0	0	2	1	0	3
③外国人材を雇用していない	22	12	4	5	15	0	22	13	93
無回答	4	0	2	0	2	0	1	1	10

「外国人材を雇用していない」が93.0%、次いで「技能実習制度で外国人材を雇用」が4.0%、「技能実習制度以外で外国人材を雇用」が3.0%となった。



#### 1-1) 外国人材の雇用状況（技能実習制度・国籍）

国籍：・ベトナム

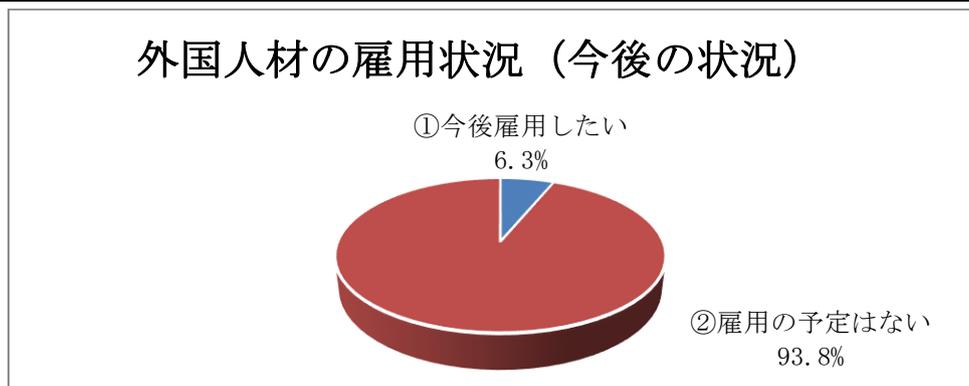
#### 1-2) 外国人材の雇用状況（技能実習制度以外・国籍及び在留資格）

国籍：・ベトナム（2件） ・タイ ・朝鮮

在留資格：・3年 ・永住権

### 1-3) 外国人材の雇用状況（雇用していないと回答・今後の予定）

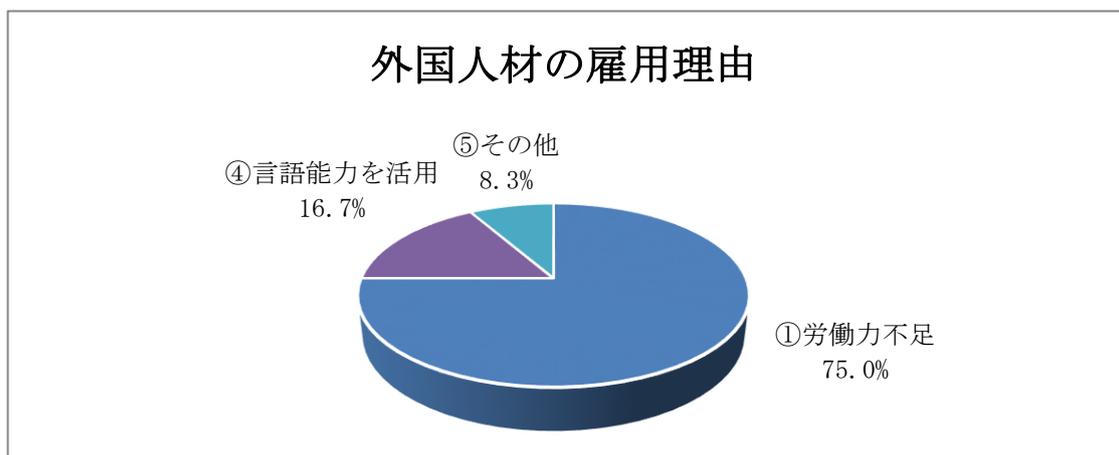
業種 項目	① 建設業	② 製造業	③ 運輸業	④ 卸売業	⑤ 小売業	⑥ 飲食業	⑦ サービス業	⑧ その他	総計
① 今後雇用したい	2	0	0	0	1	0	2	0	5
② 雇用の予定はない	19	11	4	3	11	0	15	12	75
無回答	1	1	0	2	3	0	5	1	13



### 2) 外国人材の雇用理由

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 労働力不足	4	2	0	0	0	0	2	1	9
② 人件費面	0	0	0	0	0	0	0	0	0
③ 海外進出	0	0	0	0	0	0	0	0	0
④ 言語能力を活用	0	0	0	0	1	0	1	0	2
⑤ その他	0	0	0	0	0	1	0	0	1
無回答	0	0	0	0	0	1	0	0	1

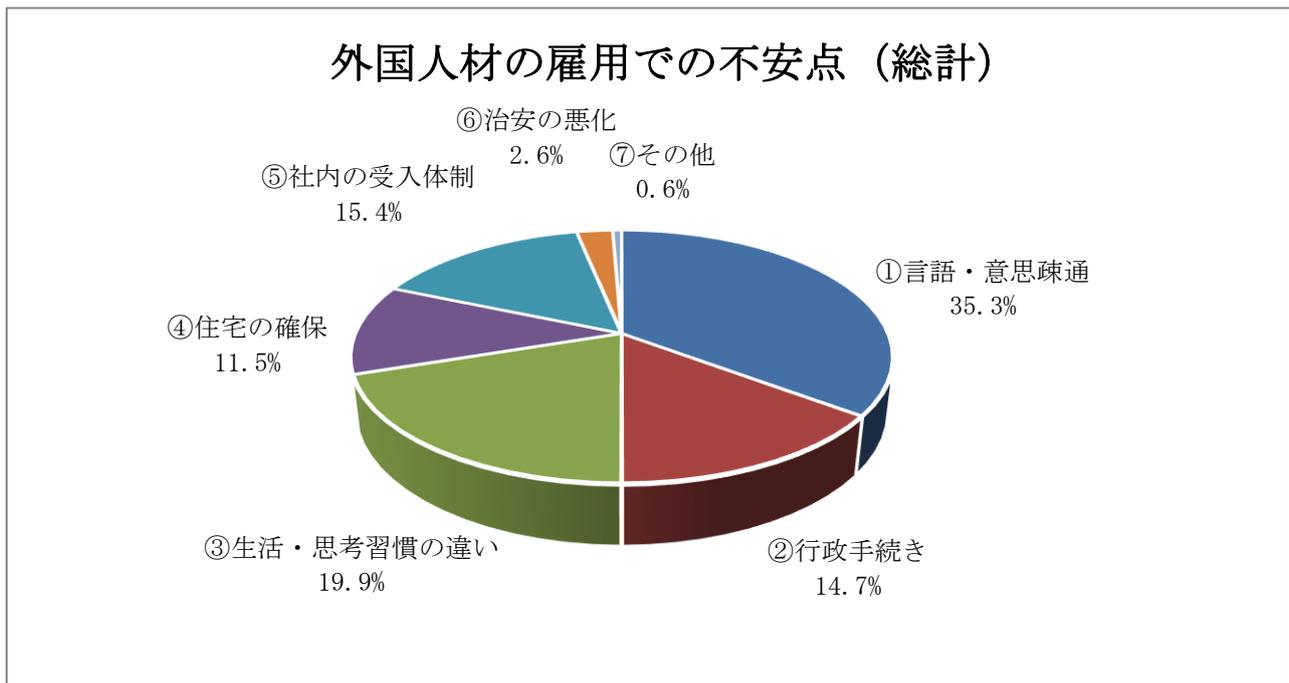
「外国人材を雇用している」・「今後雇用したい」と回答した事業所の雇用理由については、「労働力不足」が75.0%、次いで「言語能力を活用」が16.7%となった。



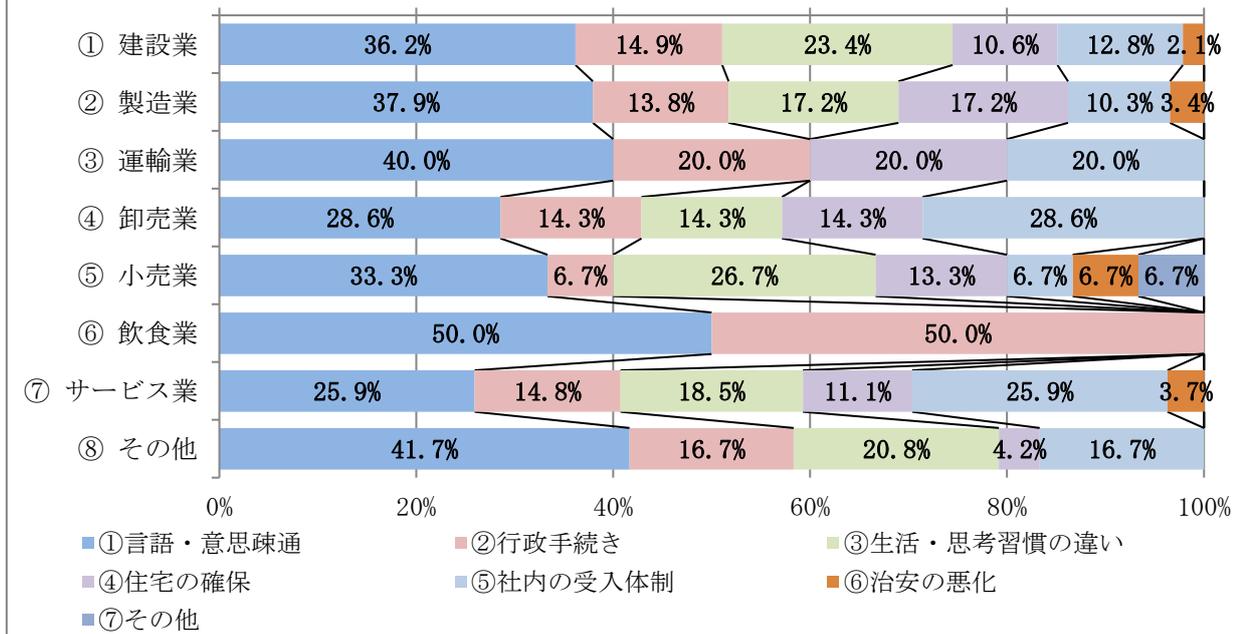
### 3) 外国人材の雇用での不安点

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言語・意思疎通	17	11	2	2	5	1	7	10	55
②行政手続き	7	4	1	1	1	1	4	4	23
③生活・思考習慣の違い	11	5	0	1	4	0	5	5	31
④住宅の確保	5	5	1	1	2	0	3	1	18
⑤社内の受入体制	6	3	1	2	1	0	7	4	24
⑥治安の悪化	1	1	0	0	1	0	1	0	4
⑦その他	0	0	0	0	1	0	0	0	1

外国人材の雇用での不安点については、「言語・意思疎通」が35.3%と最も高く、次いで「生活・思考習慣の違い」が19.9%、「社内の受入体制」が15.4%、「行政手続き」が14.7%となった。



## 外国人材の雇用での不安点（業種別）



### 4) 外国人材の雇用にあたって支援してほしい事

<b>① 建設業</b>
言語・意思疎通
日本語を定期的に教育してくれる学校等
<b>⑦ サービス業</b>
外国人雇用の実績のある企業の現状と課題等を知りたい
外国人受け入れの手続き、方法等
国内の紹介業者が数多く有と思うが、会議所のネットワークで過去のトラブル件数の多い業者等を調べられないか

### 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

<b>① 建設業</b>
社員教育の場（講習など）作ってほしい