

第3次総合計画策定に関する
企業アンケート調査報告書

令和3年3月

糸魚川市

1 調査の概要

(1) 調査の設計

- ①調査地域：糸魚川市全域
- ②調査対象：糸魚川商工会議所、能生商工会及び青海町商工会会員企業並びに市雇用メール登録事業者
- ③対象者数：596社
- ④調査方法：自記式アンケート（調査票の配付、回収とも郵送により実施。インターネットでの回答も可）
- ⑤調査期間：令和2年10月12日～10月30日

(2) 調査項目

回答企業の概要

- ・業種
- ・立地
- ・設立年
- ・従業員数
- ・従業員の平均年齢
- ・経営者の年齢、経営者の代（市内本社企業のみ）

問1 人材確保の状況について

問2 採用状況について

問3 5年前と比較した採用活動について

問4 女性雇用の取組状況について

問5 高齢者（65歳以上）雇用の取組状況について

問6 障害者雇用の取組状況について

問7 外国人雇用の取組状況について

問8 社員の妊娠・出産後の対応について

問9 社員の出産前後における雇用形態について

問10 子育て支援策について

問11 人材確保の課題について

問12 人材確保に関する支援策について

問13～14 事業承継の予定等について（市内本社企業のみ）

問15～18 支援制度の利用状況等について

問19 行政に望む支援策について

問20 新型コロナウイルス感染拡大を受けての影響や見通し等について（自由記述）

問21 市政全般に関する意見、提案について（自由記述）

※なお、自由記述については未掲載

(3) 回収結果（有効回収数）

発送数 596 社

回収数 335 社（うちインターネットでの回答 41 社）

回収率 56.2%

(4) 注意事項

①調査結果の数値は、原則として「%」で表した。%値の分母は、原則としてその質問に対する回答者数である。

②%値は、小数点以下第2位を四捨五入し、小数点第1位までを表示している。したがって、比率の合計は必ずしも100%ではない場合がある。

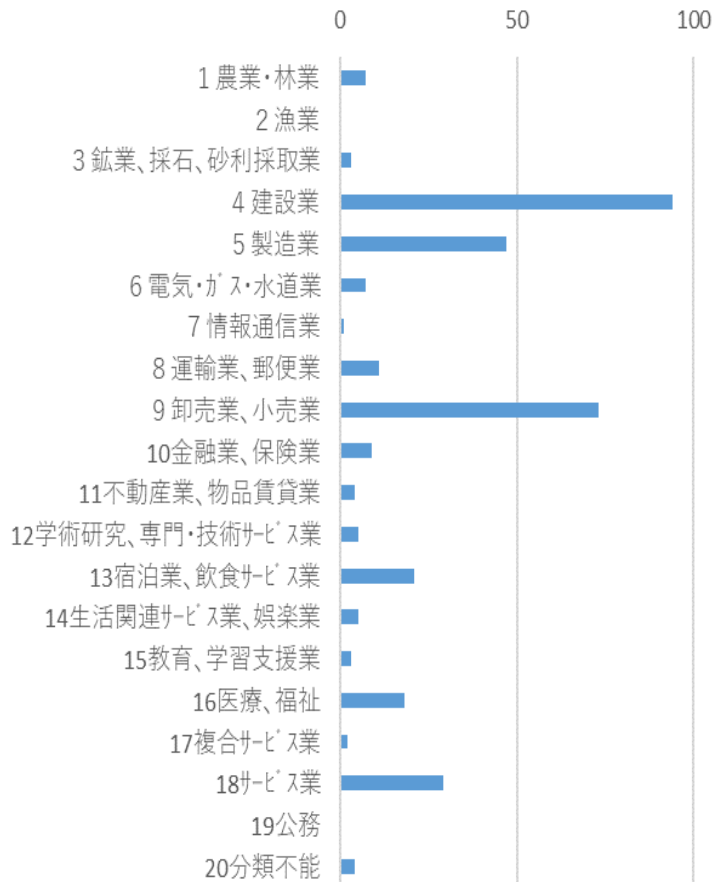
③図の一部において、構成比の少ない項目はその値を省略している場合がある。

2 回答企業概要

・業種

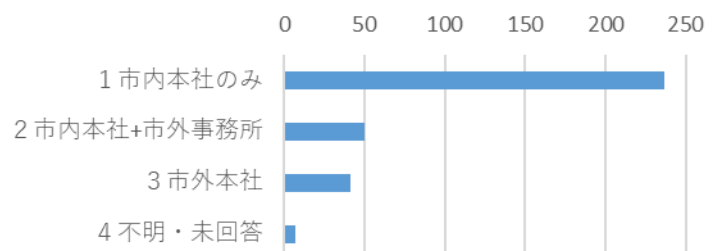
業種	度数
農業・林業	7
漁業	0
鉱業、採石業、砂利採取業	3
建設業	94
製造業	47
電気・ガス・熱供給・水道業	7
情報通信業	1
運輸業、郵便業	11
卸売業、小売業	73
金融業、保険業	9
不動産業、物品賃貸業	4
学術研究、専門・技術サービス業	5
宿泊業、飲食サービス業	21
生活関連サービス業、娯楽業	5
教育、学習支援業	3
医療、福祉	18
複合サービス業	2
サービス業（他に分類されないもの）	29
公務（他に分類されるものを除く）	0
分類不能の産業	4
合計	343

※複数業種回答事業者あり



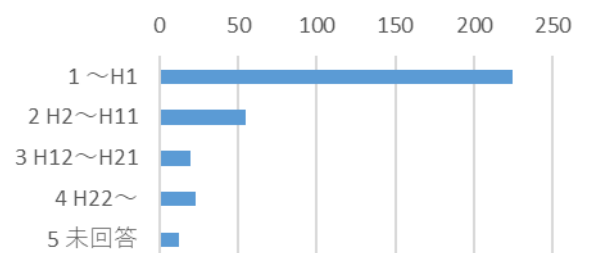
・立地状況

立地	度数
市内の本社のみ	237
市内に本社があり、市外にも事務所がある	50
市外に本社がある	41
不明・未回答	7
合計	335



・設立年

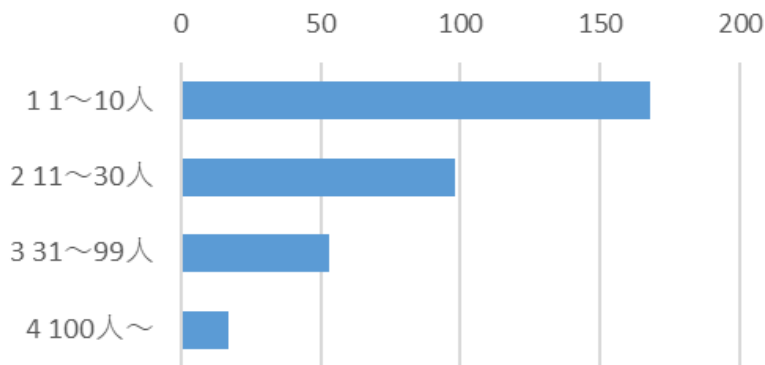
設立年	度数
1989年（H1）以前	225
1990年（H2）～1999年（H11）	55
2000年（H12）～2009年（H21）	20
2010年（H22）～	23
不明・未回答	12
合計	335



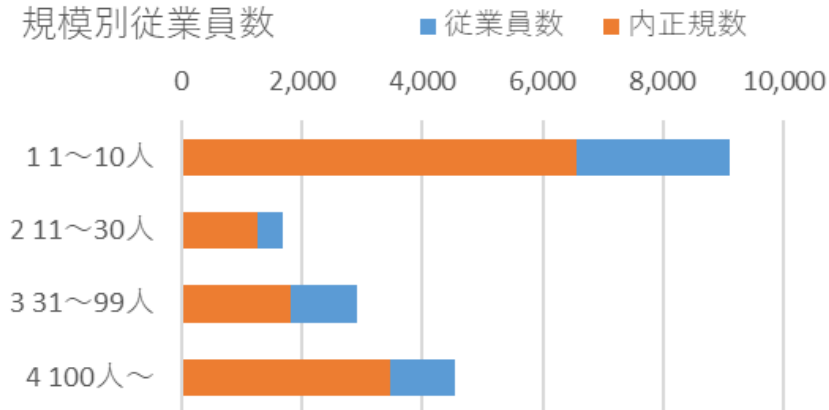
・市内事業所等の従業員数

従業員数	件数	割合	従業員数	うち正規社員	正規社員割合
1～10人	167	49.9%	9,116	6,563	72.0%
11～30人	98	29.3%	1,676	1,274	76.0%
31～99人	53	15.8%	2,906	1,814	62.4%
100人～	17	5.1%	4,534	3,475	76.6%
合計	335	100.0%	18,232	13,126	72.0%

従業員規模企業数

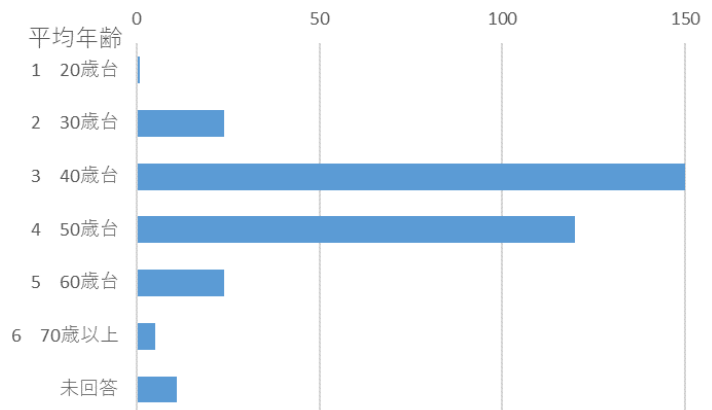


規模別従業員数



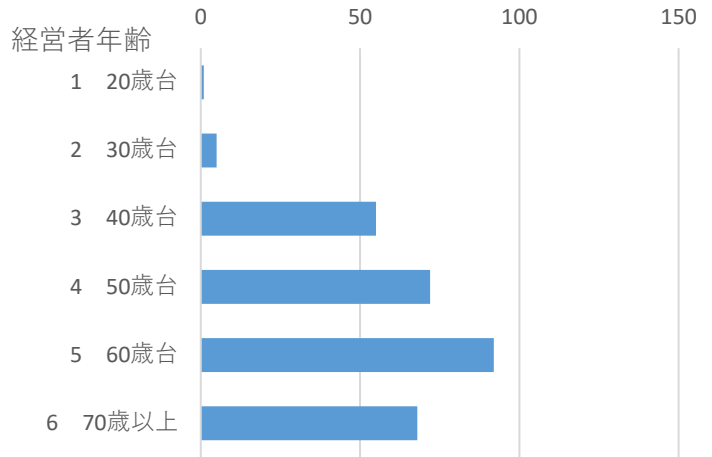
・全従業員の平均年齢

従業員の平均年齢	度数
20歳台	1
30歳台	24
40歳台	150
50歳台	120
60歳台	24
70歳台以上	5
不明・未回答	11
合計	335



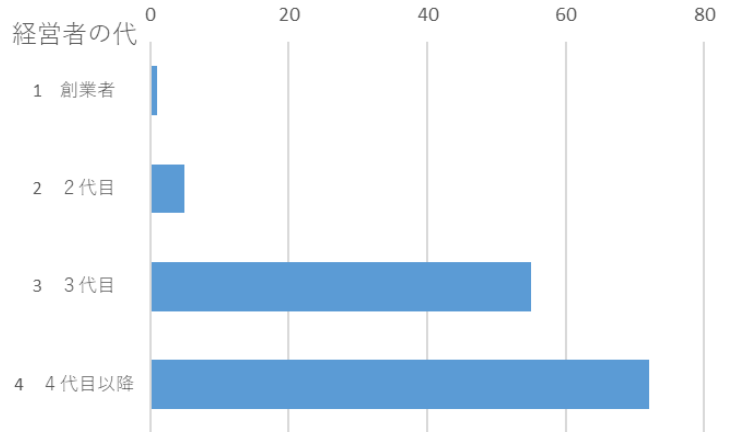
・経営者の年代（市内に本社がある企業のみ）

経営者の年齢	度数
20歳台	1
30歳台	5
40歳台	55
50歳台	72
60歳台	92
70歳台以上	68
合計	293



・経営者の代（市内に本社がある企業のみ）

経営者の代	度数
創業者	1
2代目	5
3代目	55
4代目以降	72
合計	133

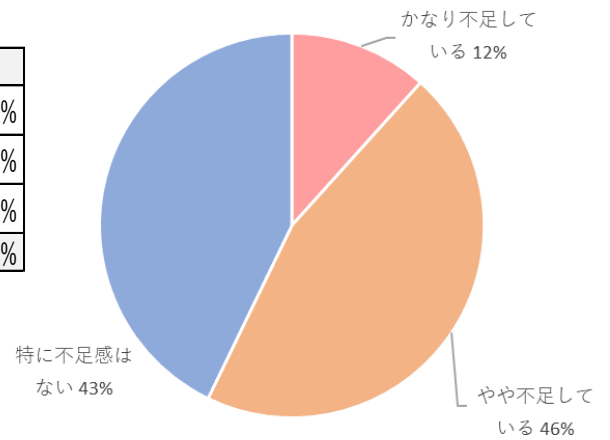


3 調査結果

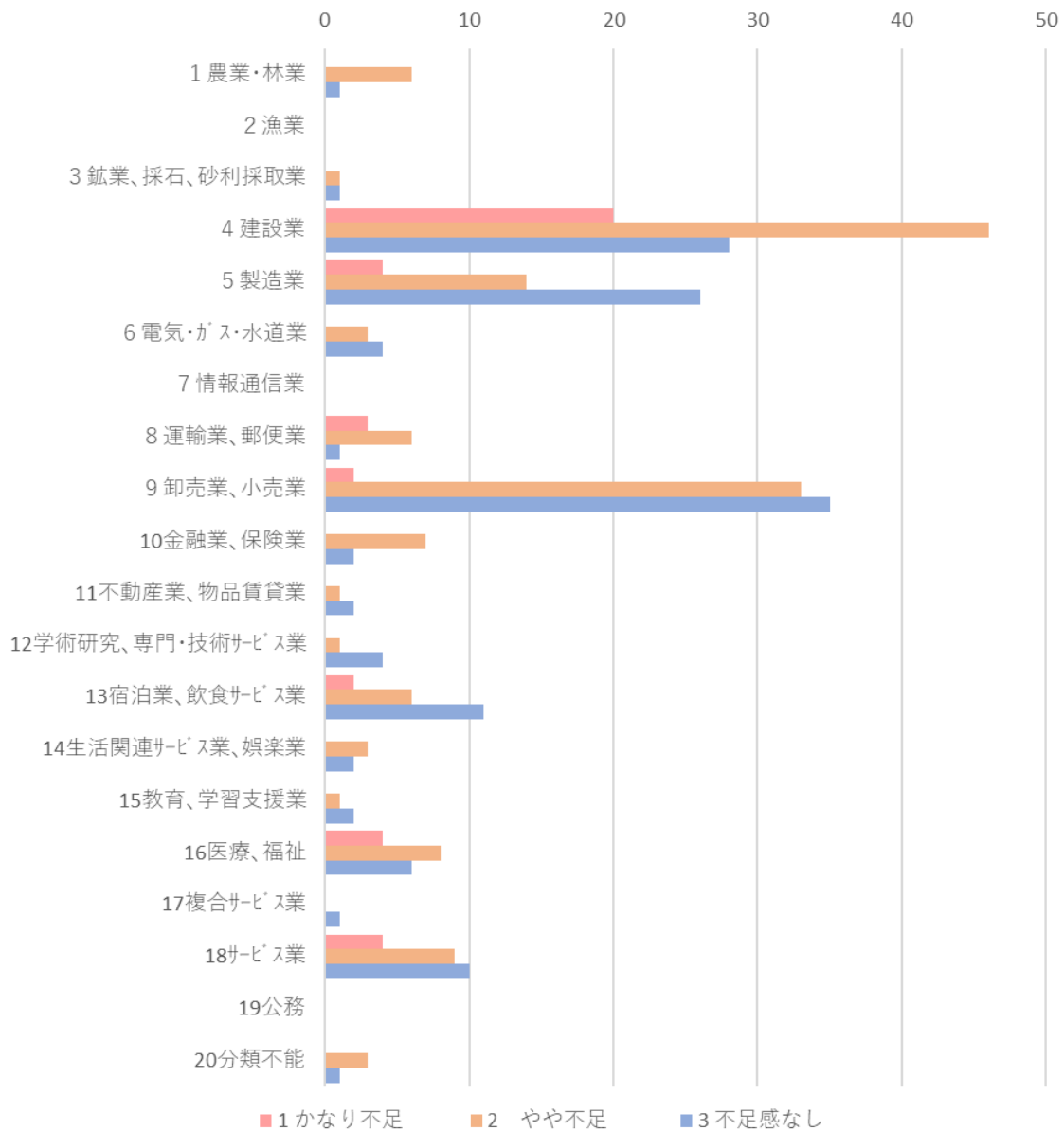
◆問1 人材確保に係る状況について

【正規社員】

人材確保の状況（正規）	度数	%
かなり不足している	39	12%
やや不足している	152	46%
特に不足感はない	143	43%
合計	334	100%

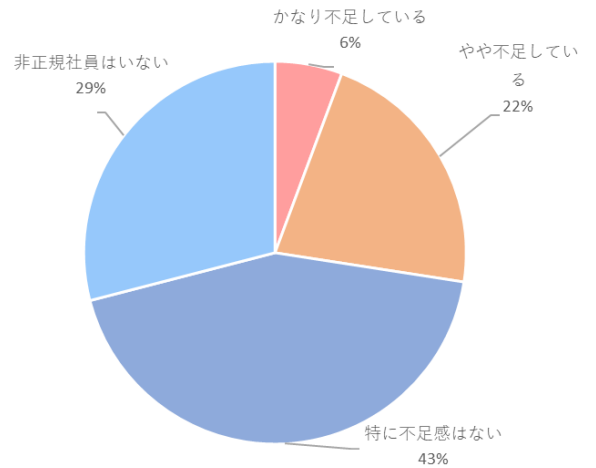


業種別人材確保状況（正規）

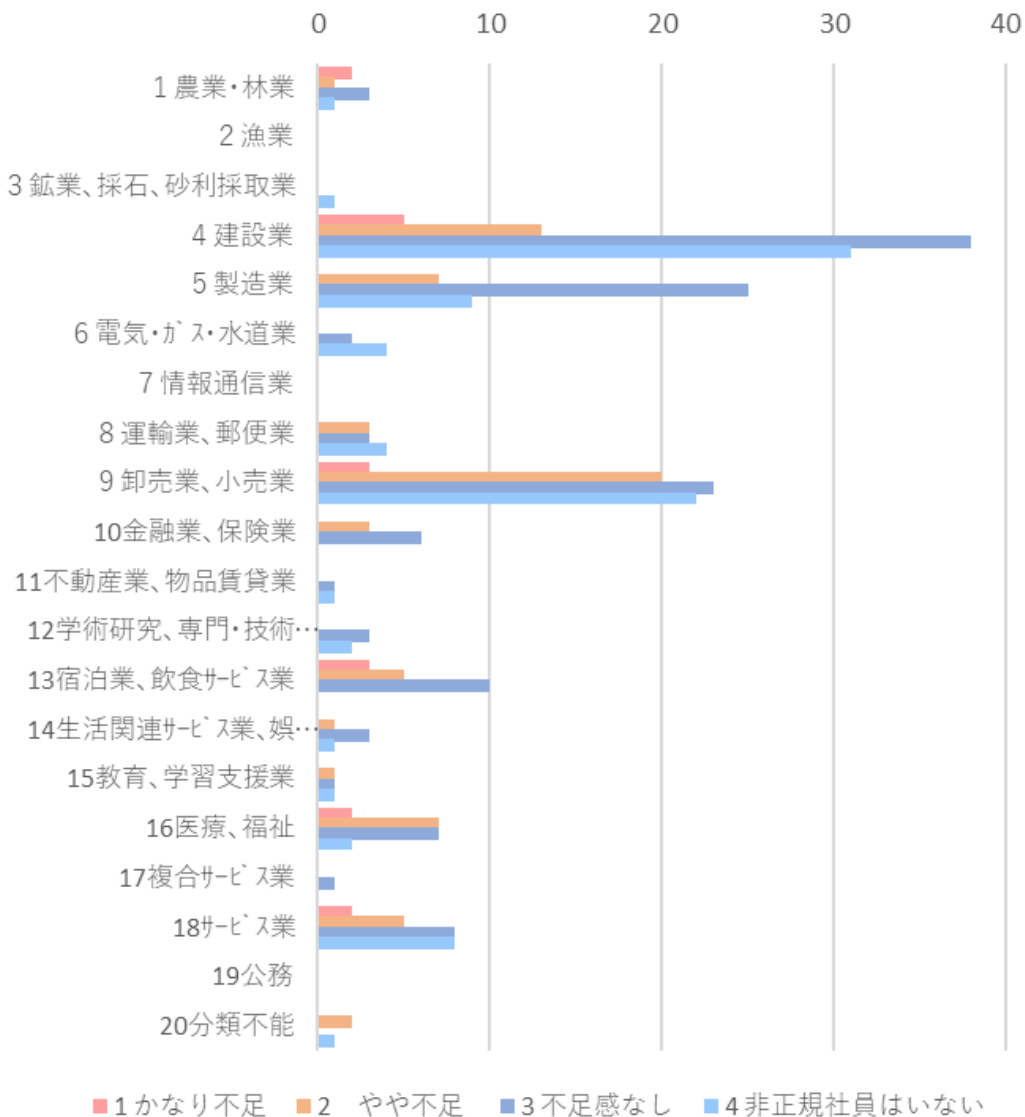


【非正規社員】

人材確保の状況（非正規）	度数	%
かなり不足している	18	5%
やや不足している	69	21%
特に不足感はない	138	41%
非正規社員はいない	92	28%
合計	317	100%

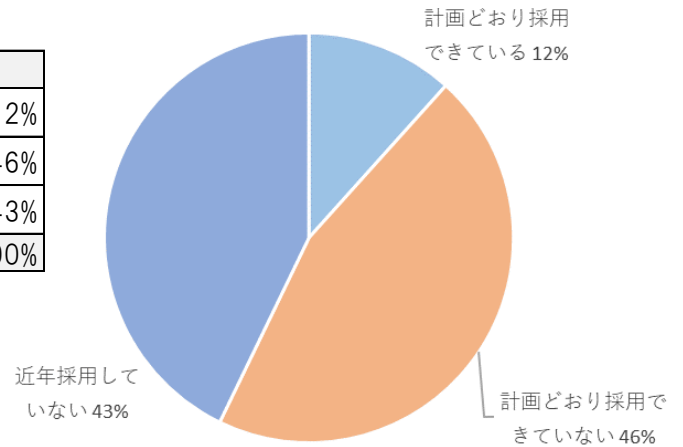


業種別人材確保状況（非正規）

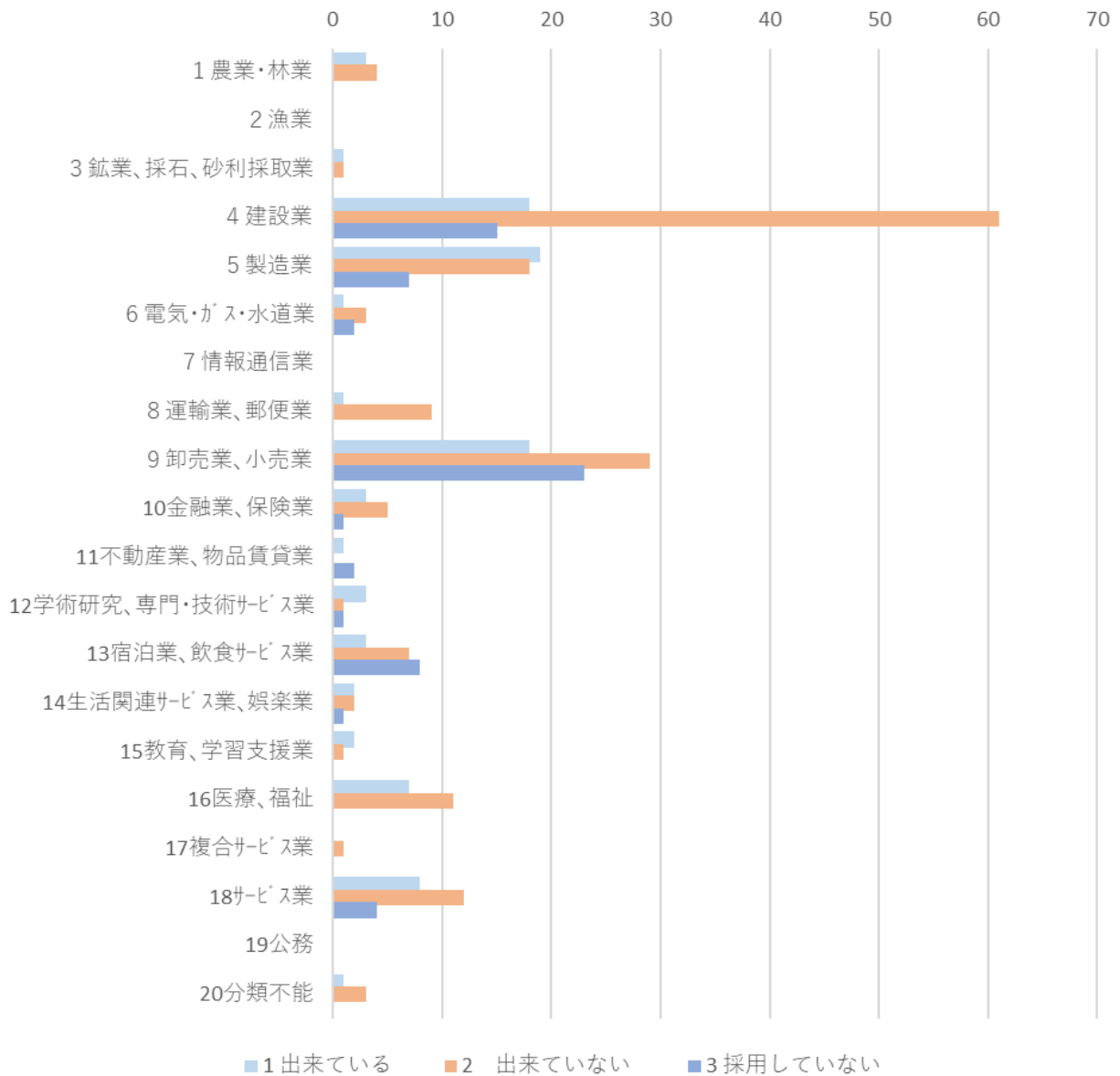


◆問2 人材の採用状況

必要な人材の採用	度数	%
計画どおり採用できている	39	12%
計画どおり採用できていない	152	46%
近年採用していない	143	43%
合計	334	100%



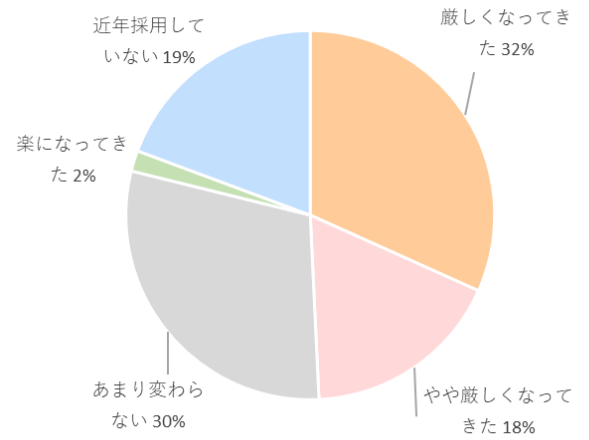
採用状況



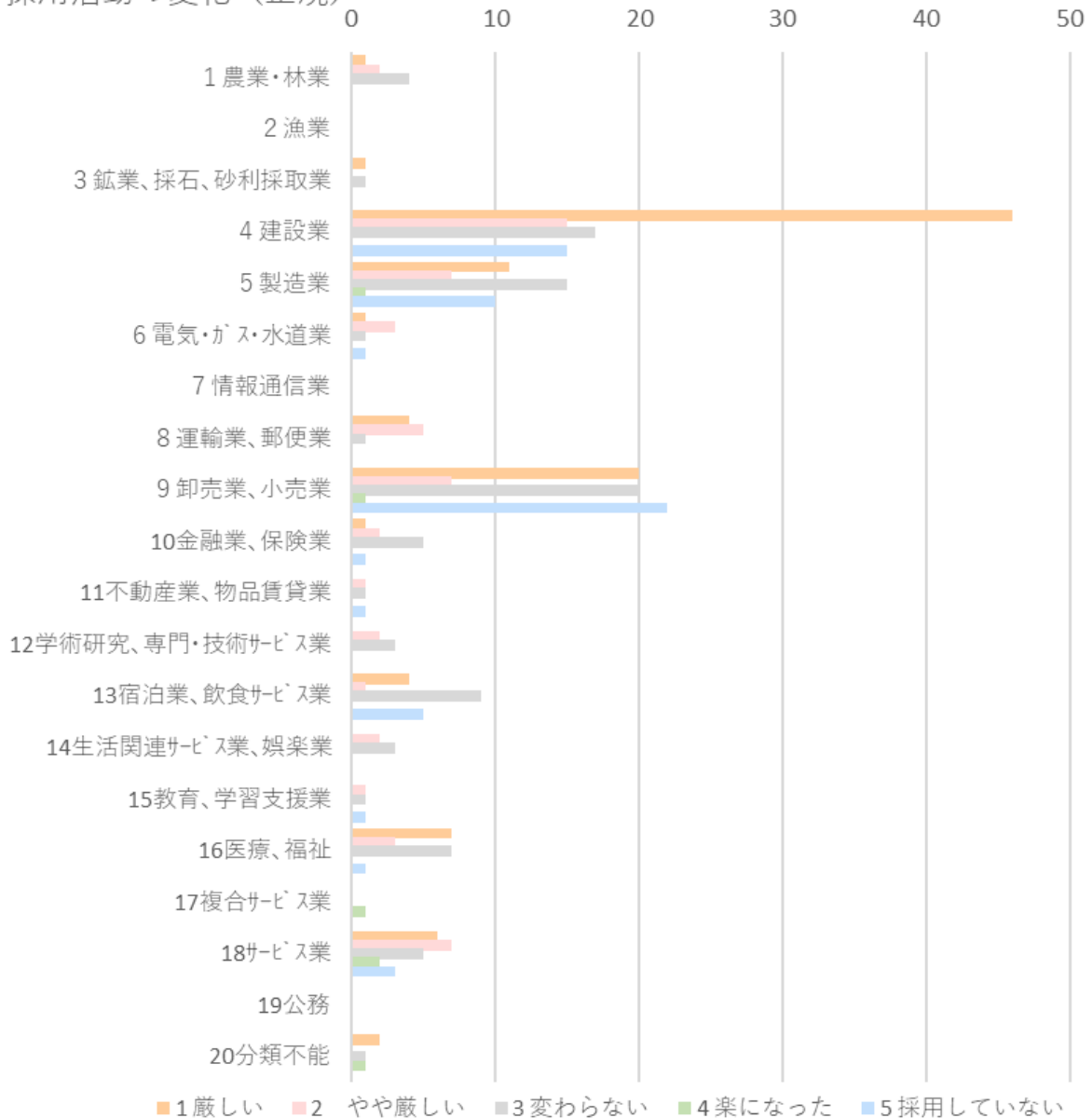
◆問3 5年前と比較した採用活動

【正規社員】

採用活動【正規】	度数	%
厳しくなってきた	105	32%
やや厳しくなってきた	58	18%
あまり変わらない	98	30%
楽になってきた	6	2%
近年採用していない	64	19%
合計	331	100%



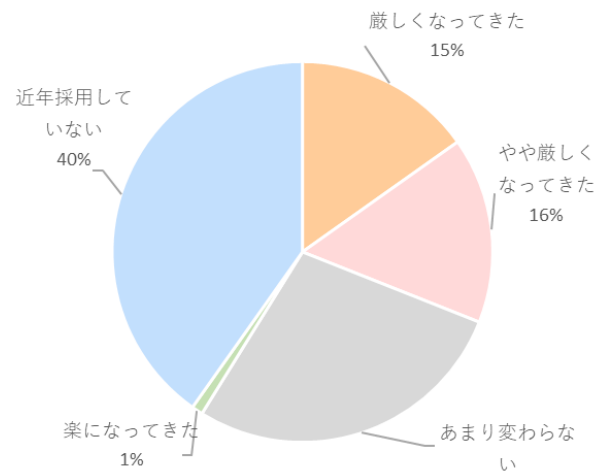
採用活動の変化 (正規)



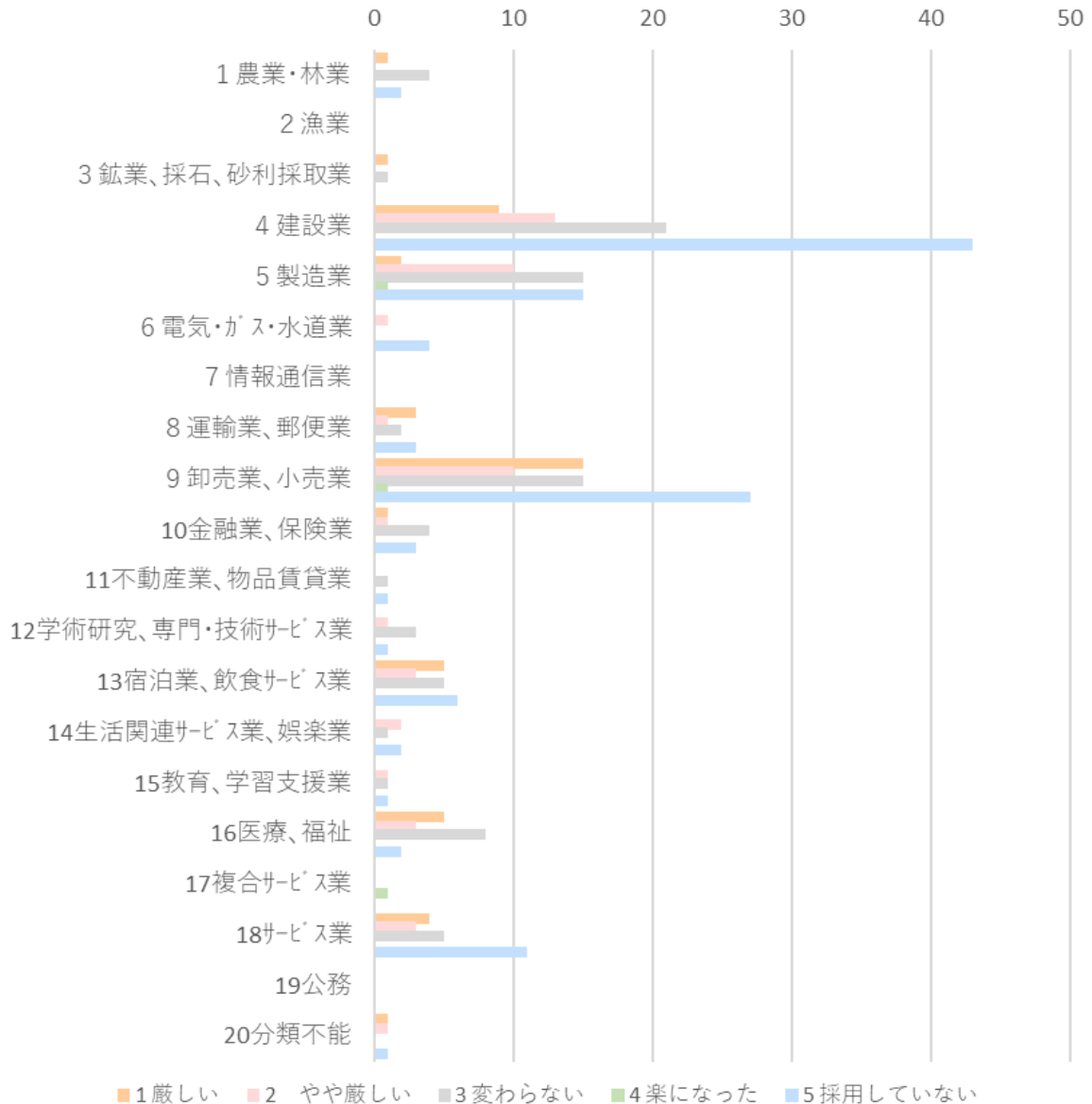
◆問3 5年前と比較した採用活動

【非正規社員】

採用活動【非正規】	度数	%
厳しくなってきた	48	15%
やや厳しくなってきた	50	15%
あまり変わらない	88	27%
楽になってきた	3	1%
近年採用していない	127	38%
合計	316	100%

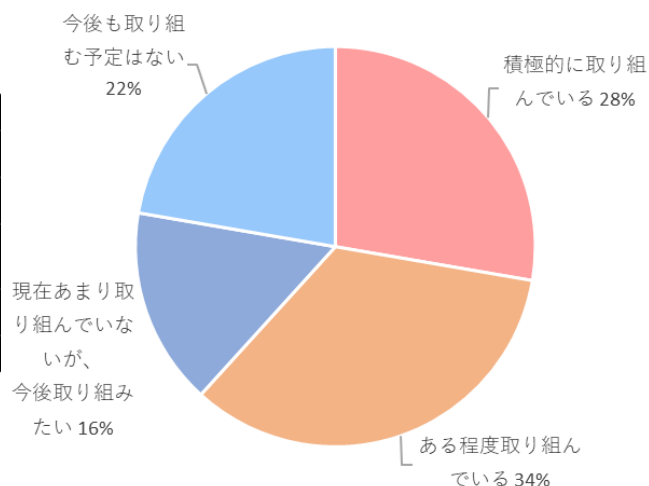


採用活動の変化（非正規）

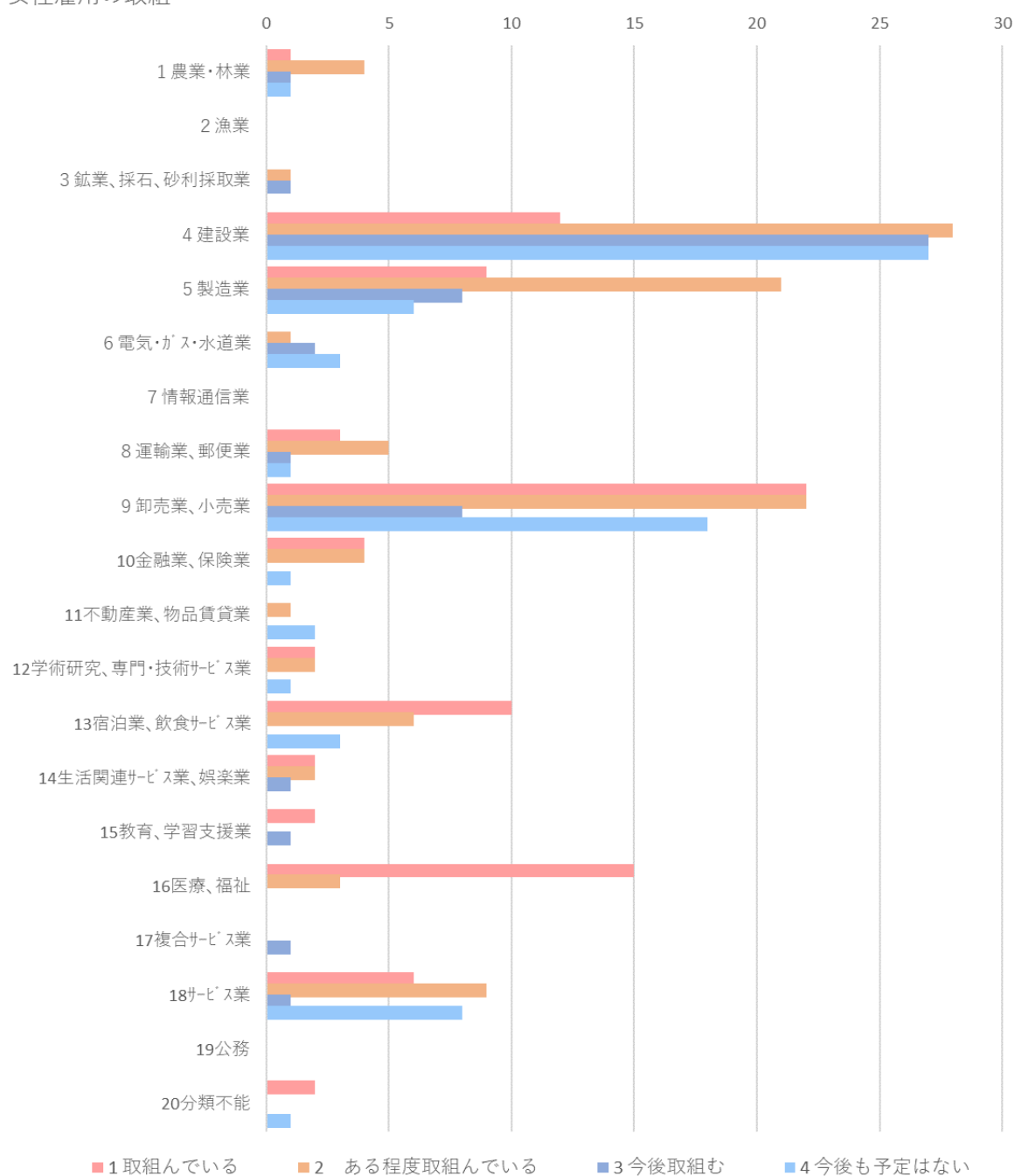


◆問4 女性雇用の取組状況

女性雇用の取組状況	度数	%
積極的に取り組んでいる	92	28%
ある程度取り組んでいる	113	34%
現在あまり取り組んでいないが、今後取り組みたい	53	16%
今後も取り組む予定はない	74	22%
合計	332	100%

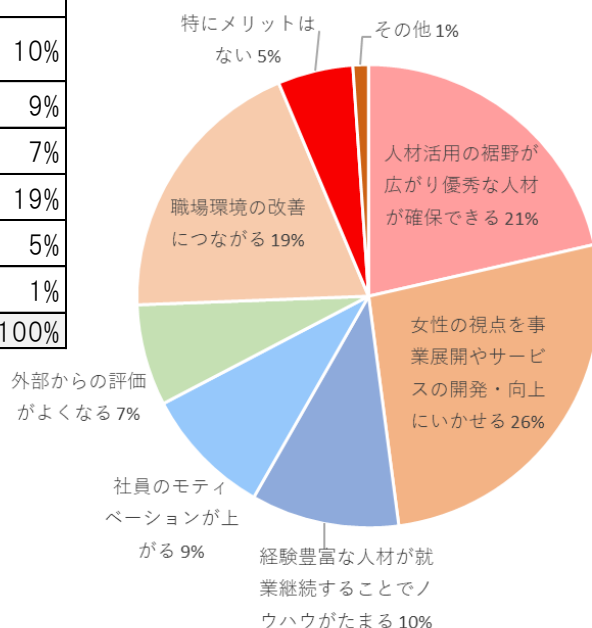


女性雇用の取組



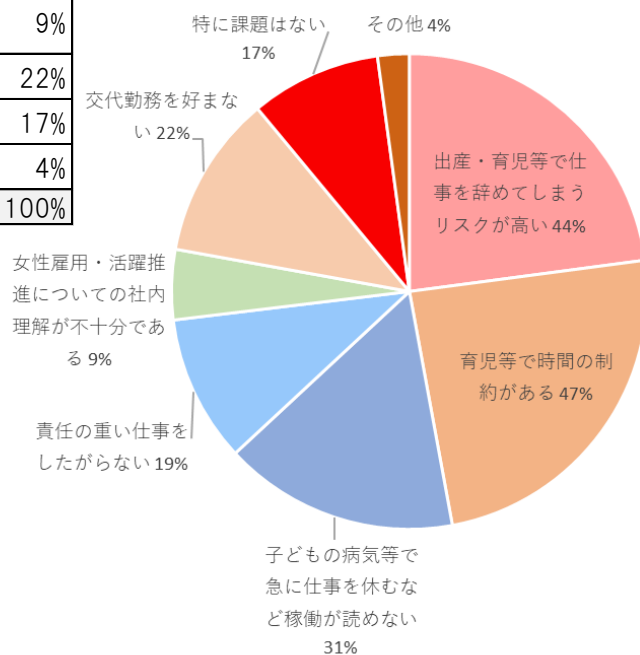
◆問4-1 女性雇用のメリット（複数回答可）

女性雇用のメリット	度数	%
人材活用の裾野が広がり優秀な人材が確保できる	118	21%
女性の視点を事業展開やサービスの開発・向上にいかせる	146	26%
経験豊富な人材が就業継続することでノウハウがたまる	57	10%
社員のモチベーションが上がる	50	9%
外部からの評価がよくなる	39	7%
職場環境の改善につながる	106	19%
特にメリットはない	29	5%
その他	6	1%
合計	551	100%



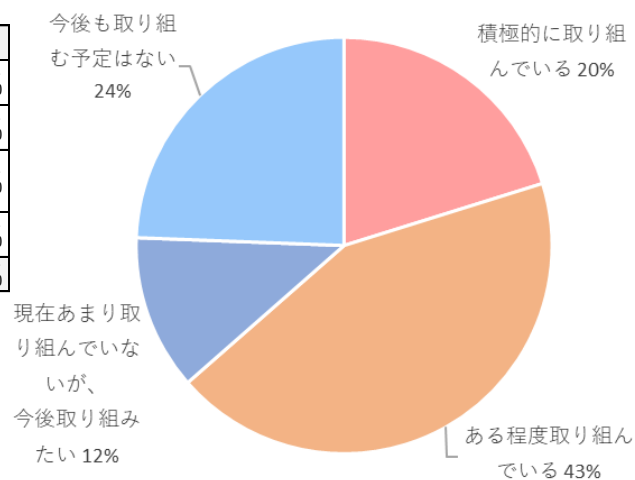
◆問4-2 女性雇用の課題（複数回答可）

女性雇用の課題	度数	%
出産・育児等で仕事を辞めてしまうリスクが高い	245	44%
育児等で時間の制約がある	259	47%
子どもの病気等で急に仕事を休むなど稼働が読めない	171	31%
責任の重い仕事をしたがらない	107	19%
女性雇用・活躍推進についての社内理解が不十分である	51	9%
交代勤務を好まない	119	22%
特に課題はない	95	17%
その他	23	4%
合計	1,070	100%

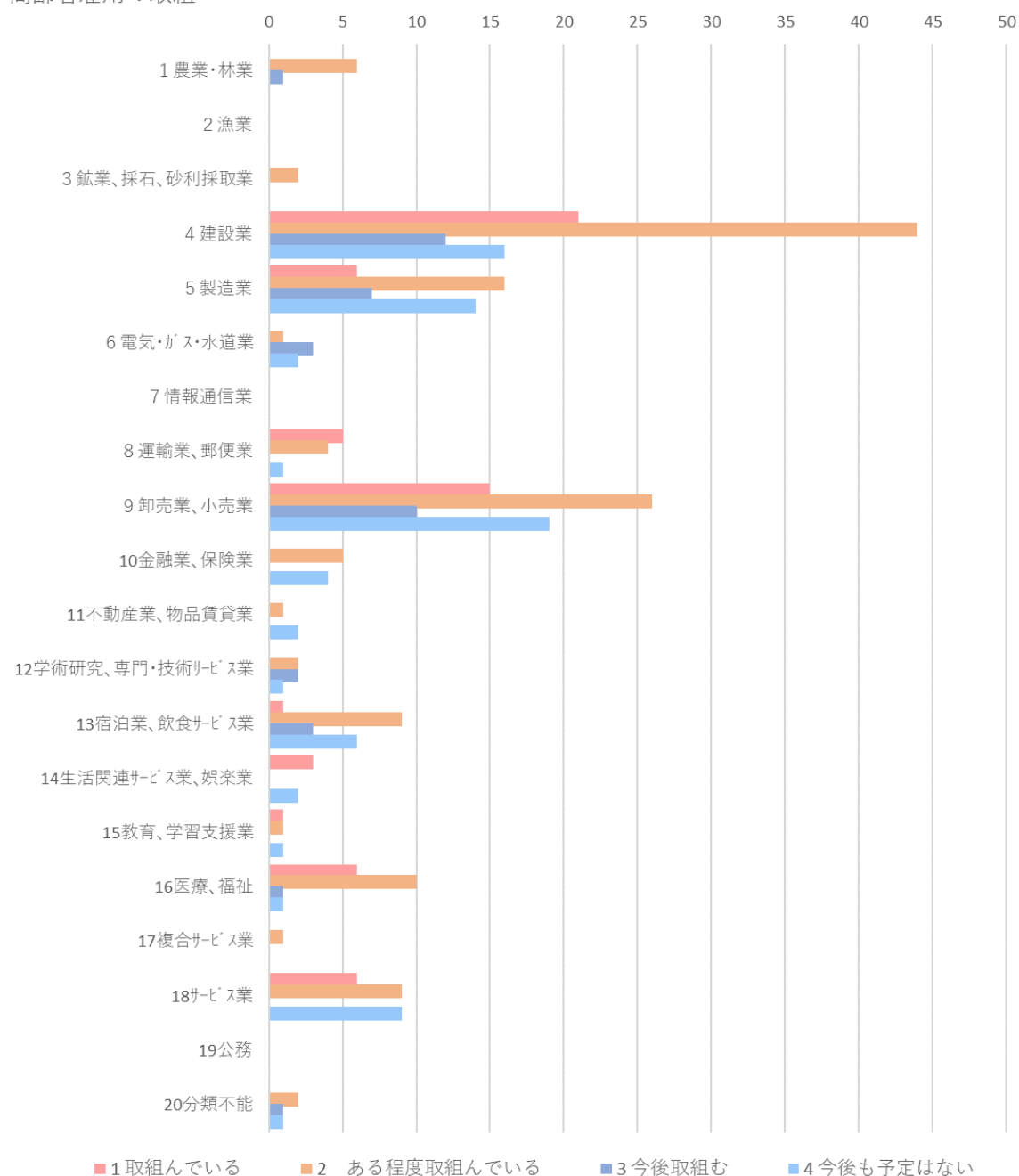


◆問5 高齢者雇用の取組状況

高齢者雇用の取組状況	度数	%
積極的に取り組んでいる	67	20%
ある程度取り組んでいる	144	43%
現在あまり取り組んでいないが、今後取り組みたい	40	12%
今後も取り組む予定はない	81	24%
合計	332	100%

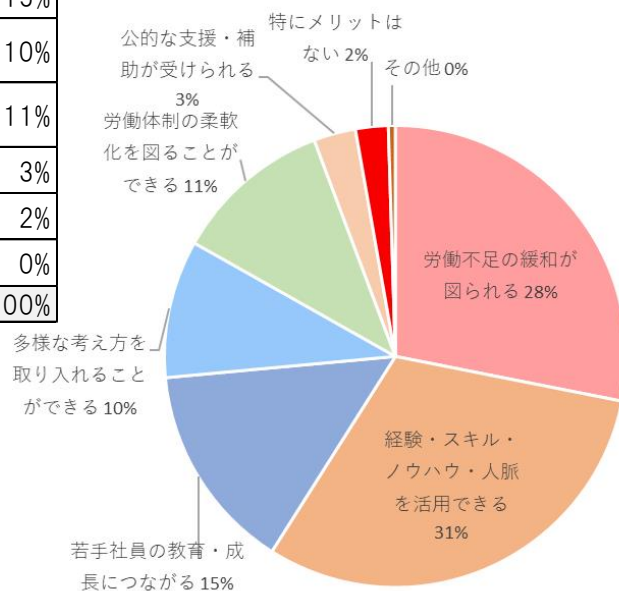


高齢者雇用の取組



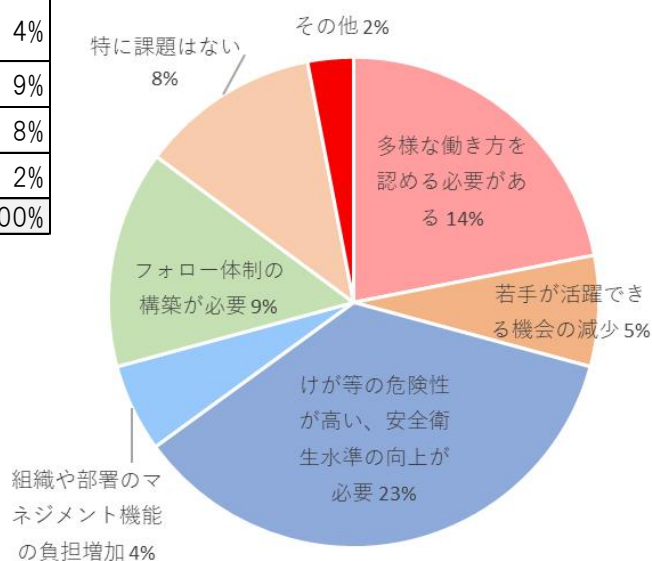
◆問5-1 高齢者雇用のメリット（複数回答可）

高齢者雇用のメリット	度数	%
労働不足の緩和が図られる	172	28%
経験・スキル・ノウハウ・人脈を活用できる	189	31%
若手社員の教育・成長につながる	89	15%
多様な考え方を取り入れることができる	59	10%
労働体制の柔軟化を図ることができる	68	11%
公的な支援・補助が受けられる	18	3%
特にメリットはない	14	2%
その他	3	0%
合計	612	100%



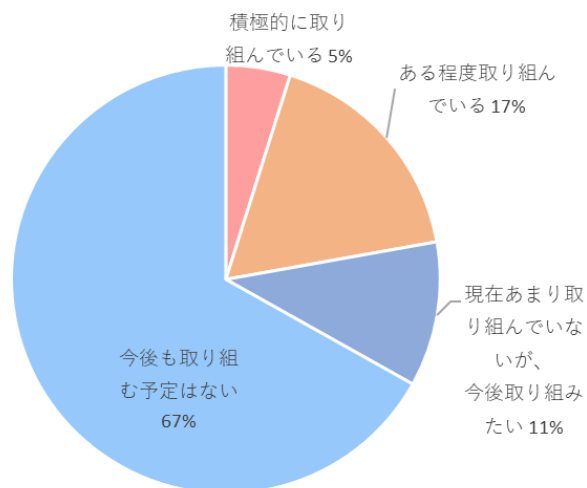
◆問5-2 高齢者雇用の課題（複数回答可）

高齢者雇用の課題	度数	%
多様な働き方を認める必要がある	87	14%
若手が活躍できる機会の減少	29	5%
けが等の危険性が高い、安全衛生水準の向上が必要	142	23%
組織や部署のマネジメント機能の負担増加	23	4%
フォロー体制の構築が必要	57	9%
特に課題はない	47	8%
その他	12	2%
合計	397	100%

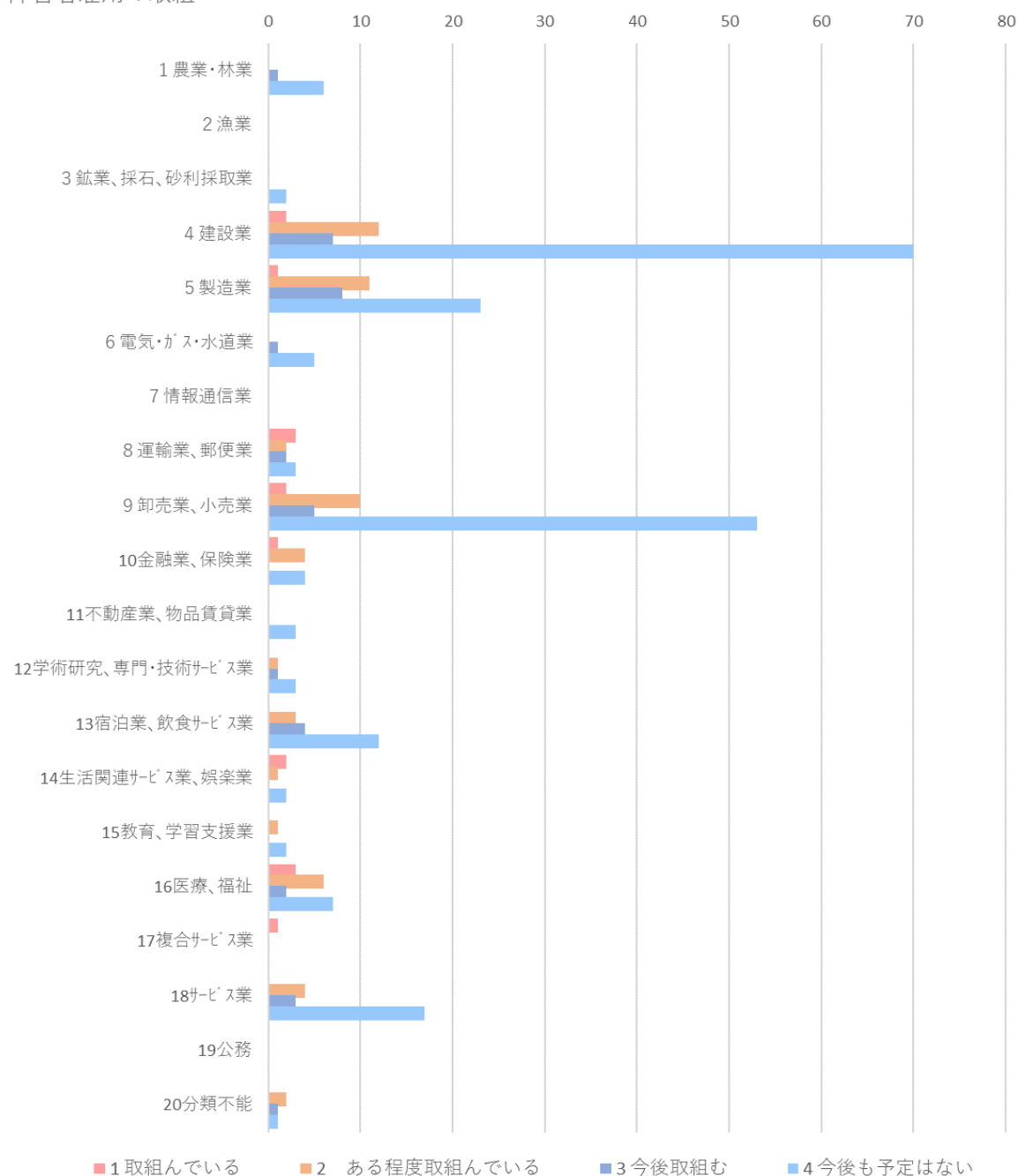


◆問6 障害者雇用の取組状況

障害者雇用の取組状況	度数	%
積極的に取り組んでいる	16	5%
ある程度取り組んでいる	57	17%
現在あまり取り組んでいないが、今後取り組みたい	36	11%
今後も取り組む予定はない	220	67%
合計	329	100%

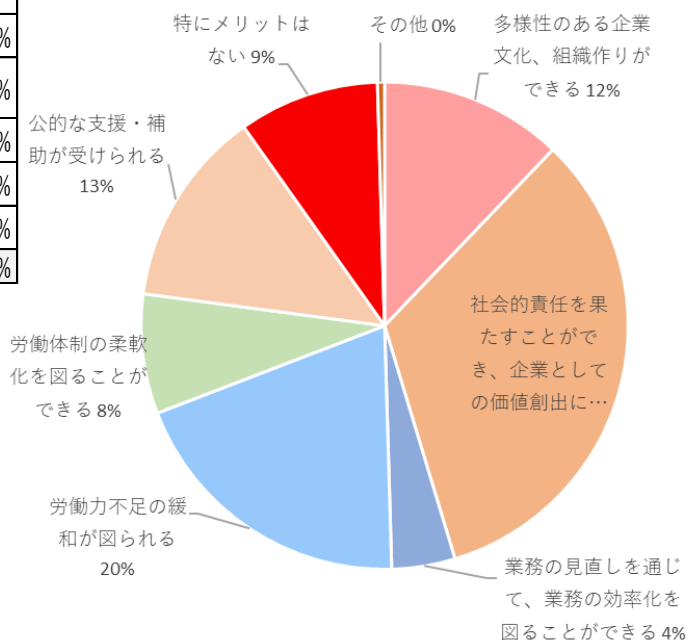


障害者雇用の取組



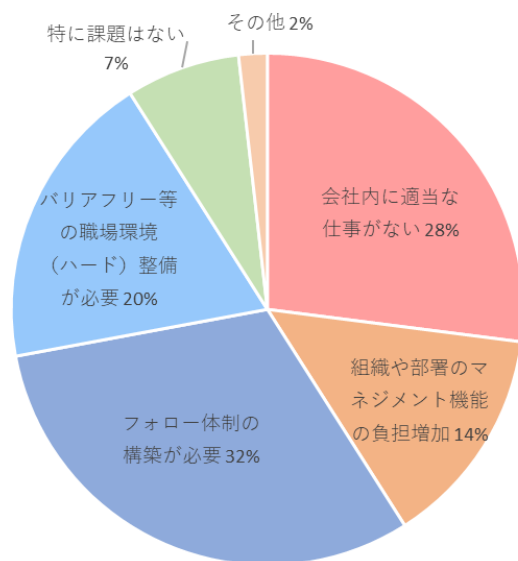
◆問6-1 障害者雇用のメリット（複数回答可）

障害者雇用のメリット	度数	%
多様性のある企業文化、組織作りができる	26	12%
社会的責任を果たすことができ、企業としての価値創出につながる	71	33%
業務の見直しを通じて、業務の効率化を図ることができる	9	4%
労働力不足の緩和が図られる	42	20%
労働体制の柔軟化を図ることができる	17	8%
公的な支援・補助が受けられる	28	13%
特にメリットはない	20	9%
その他	1	0%
合計	214	100%



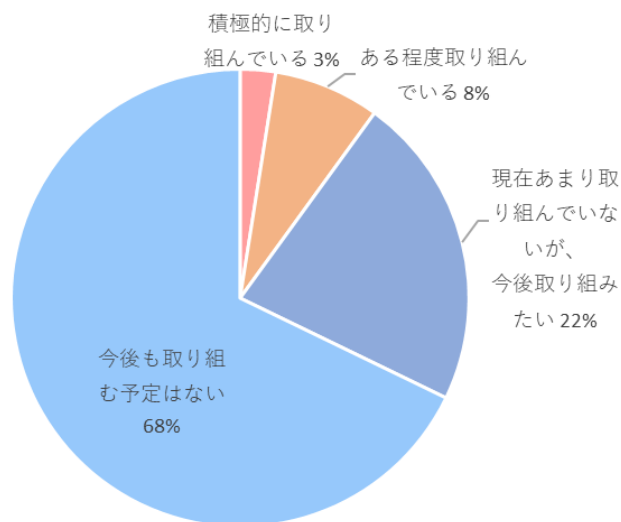
◆問6-2 障害者雇用の課題（複数回答可）

障害者雇用の課題	度数	%
会社内に適当な仕事がない	60	28%
組織や部署のマネジメント機能の負担増加	31	14%
フォロー体制の構築が必要	69	32%
バリアフリー等の職場環境（ハード）整備が必要	42	20%
特に課題はない	16	7%
その他	4	2%
合計	222	100%

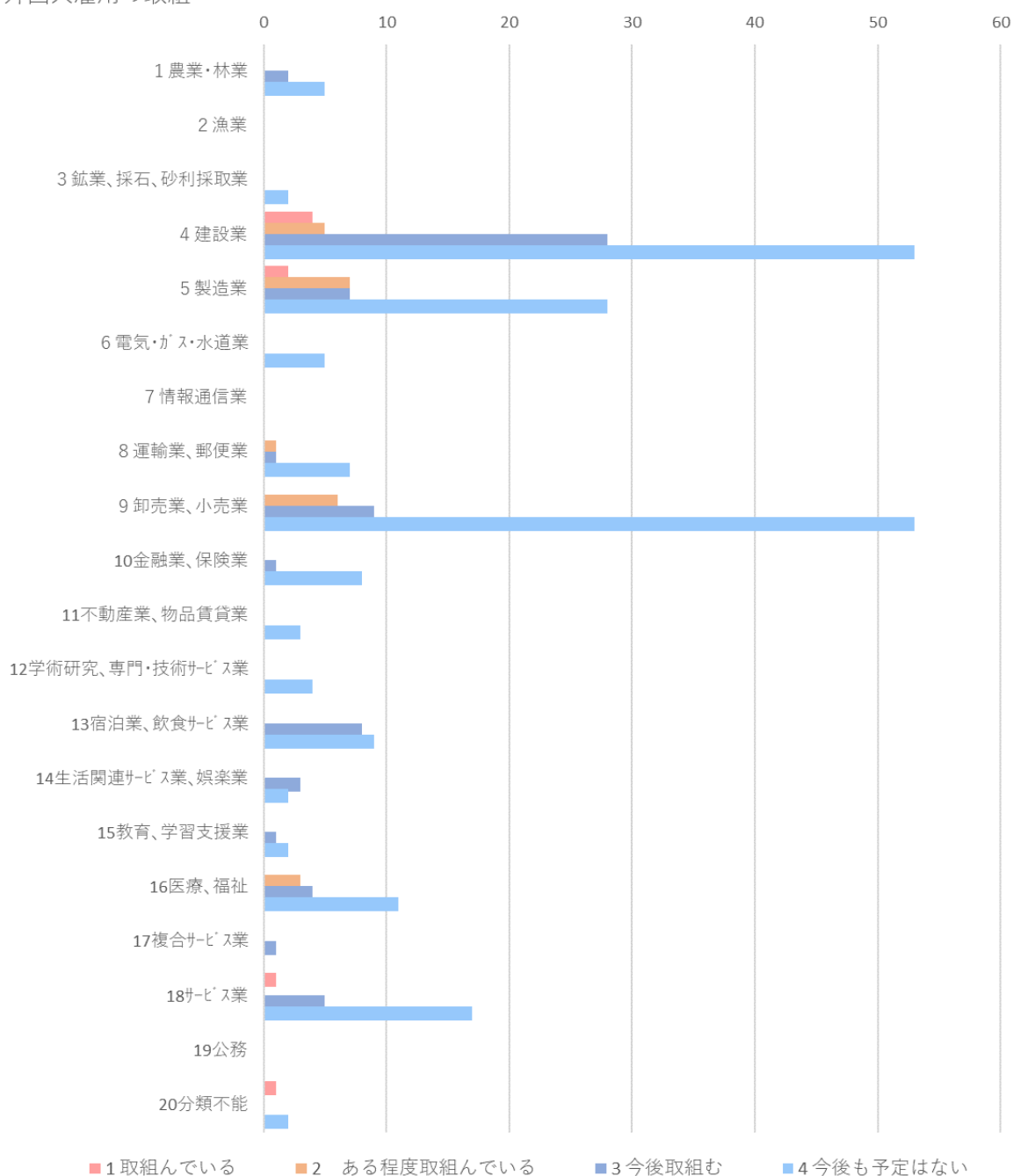


◆問7 外国人雇用の取組状況

外国人雇用の取組状況	度数	%
積極的に取り組んでいる	8	3%
ある程度取り組んでいる	24	8%
現在あまり取り組んでいないが、今後取り組みたい	71	22%
今後もし取り組む予定はない	217	68%
合計	320	100%

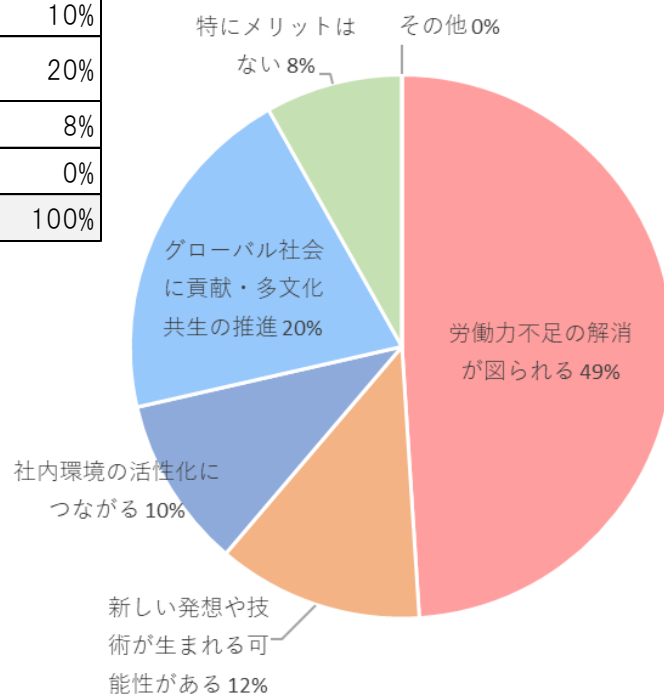


外国人雇用の取組



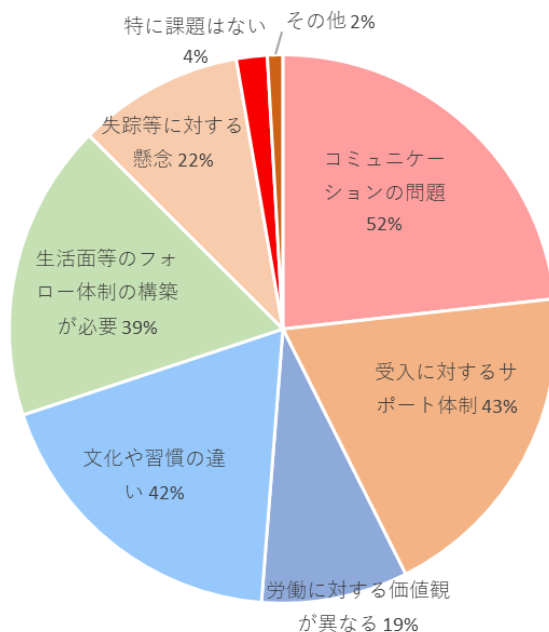
◆問7-1 外国人雇用のメリット（複数回答可）

外国人雇用のメリット	度数	%
労働力不足の解消が図られる	96	49%
新しい発想や技術が生まれる可能性がある	24	12%
社内環境の活性化につながる	20	10%
グローバル社会に貢献・多文化共生の推進	40	20%
特にメリットはない	16	8%
その他	0	0%
合計	196	100%



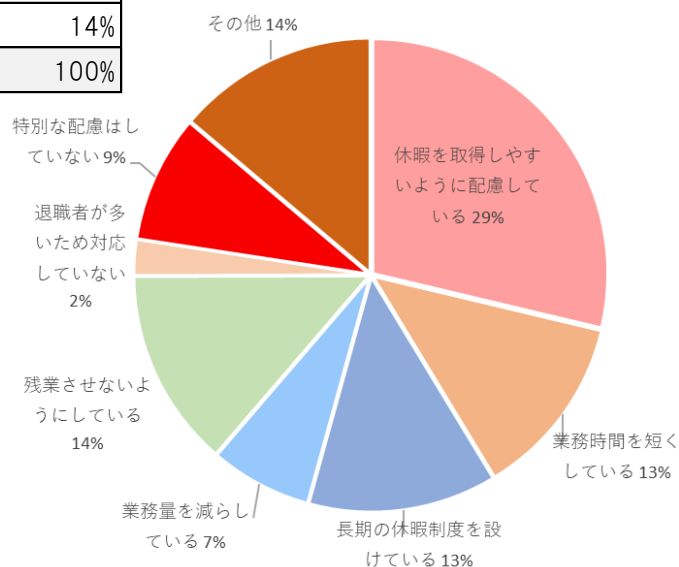
◆問7-2 外国人雇用の課題（複数回答可）

外国人雇用の課題	度数	%
コミュニケーションの問題	102	52%
受入に対するサポート体制	85	43%
労働に対する価値観が異なる	38	19%
文化や習慣の違い	82	42%
生活面等のフォロー体制の構築が必要	77	39%
失踪等に対する懸念	43	22%
特に課題はない	8	4%
その他	4	2%
合計	439	100%



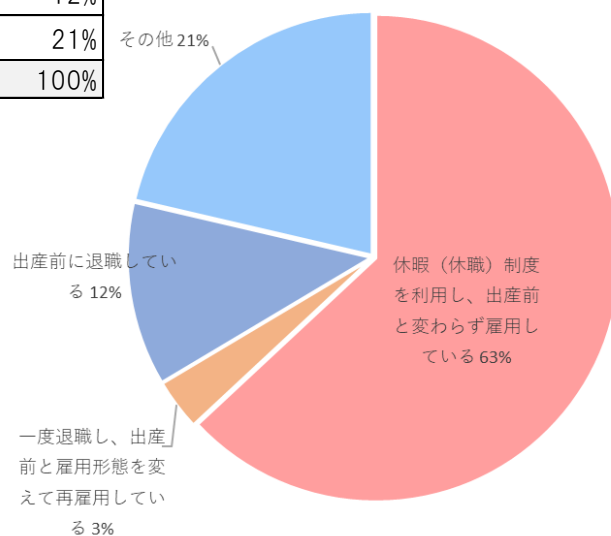
◆問8 社員の妊娠時・出産後の配慮（複数回答可）

妊娠時・出産後の配慮	度数	%
休暇を取得しやすいように配慮している	164	29%
業務時間を短くしている	72	13%
長期の休暇制度を設けている	74	13%
業務量を減らしている	40	7%
残業させないようにしている	78	14%
退職者が多いため対応していない	14	2%
特別な配慮はしていない	50	9%
その他	79	14%
合計	571	100%



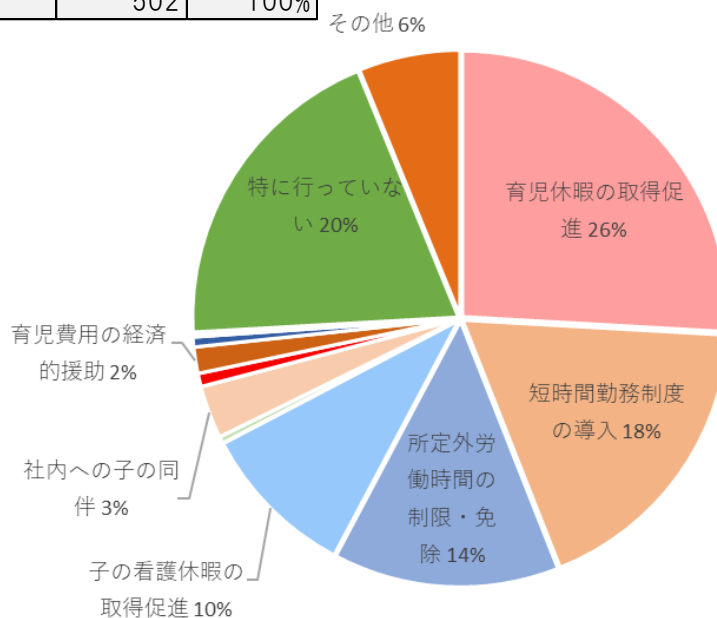
◆問9 社員の出産前後における雇用形態の変化

出産前後の雇用形態の変化	度数	%
休暇（休職）制度を利用し、出産前と変わらず雇用している	186	63%
一度退職し、出産前と雇用形態を変えて再雇用している	10	3%
出産前に退職している	36	12%
その他	63	21%
合計	295	100%



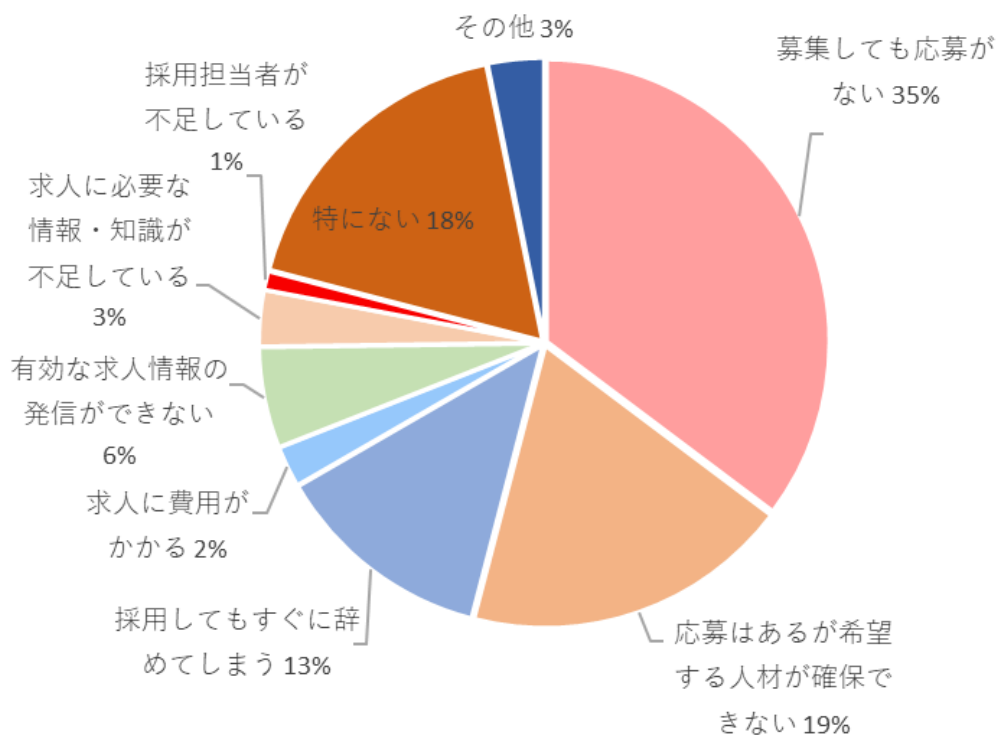
◆問 10 実施している子育て支援策（複数回答可）

実施している子育て支援策	度数	%
育児休暇の取得促進	130	26%
短時間勤務制度の導入	91	18%
所定外労働時間の制限・免除	69	14%
子の看護休暇の取得促進	48	10%
事業所内託児施設の設置	2	0%
社内への子の同伴	16	3%
親子が集うイベントの実施	4	1%
育児費用の経済的援助	8	2%
在宅勤務制度の導入	3	1%
専門部署や相談員による支援	1	0%
特に行っていない	99	20%
その他	31	6%
合計	502	100%



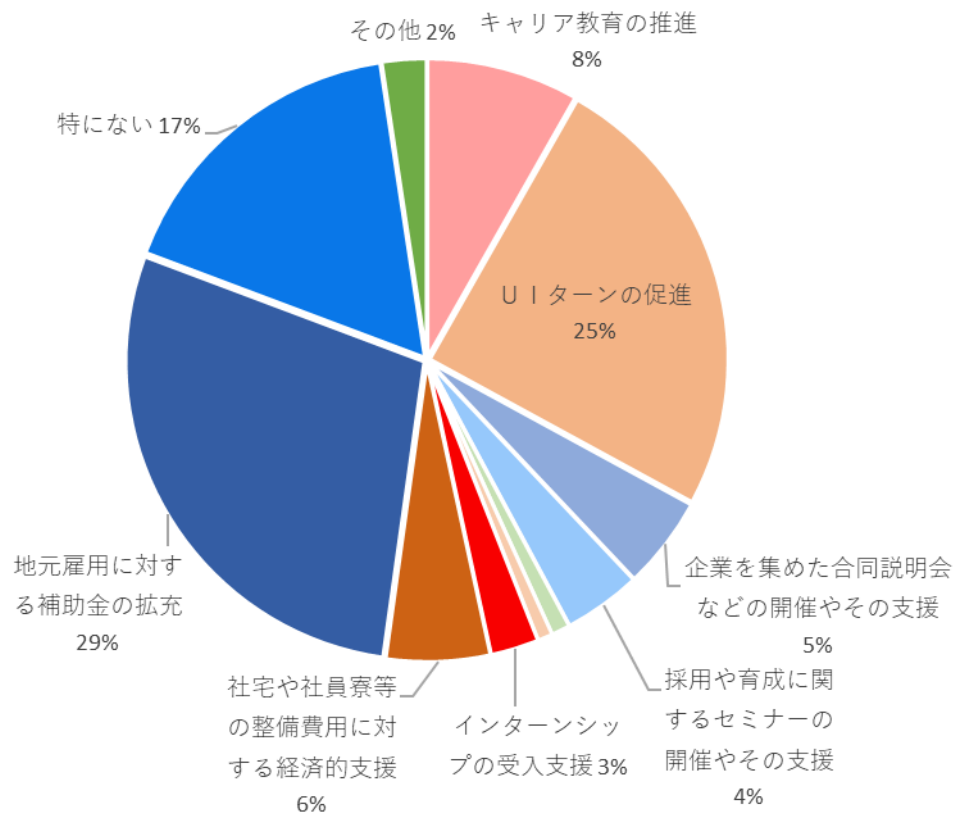
◆問 11 人材確保における課題（複数回答可）

人材確保における課題	度数	%
募集しても応募がない	165	35%
応募はあるが希望する人材が確保できない	88	19%
採用してもすぐに辞めてしまう	59	13%
求人に費用がかかる	11	2%
有効な求人情報の発信ができない	27	6%
求人に必要な情報・知識が不足している	15	3%
採用担当者が不足している	5	1%
特にない	83	18%
その他	15	3%
合計	468	100%



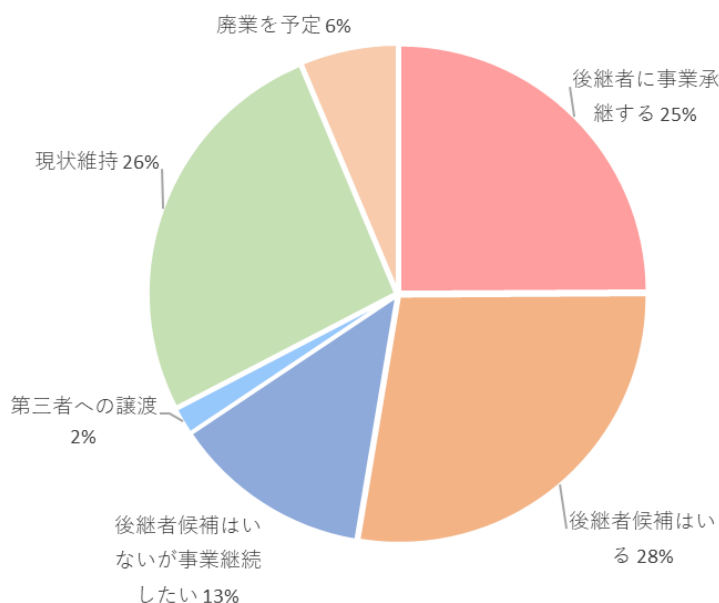
◆問 12 人材確保の上で行政に求める支援策（2つまで選択）

人材確保に対する支援策	度数	%
キャリア教育の推進	41	8%
U I ターンの促進	123	25%
企業を集めた合同説明会などの開催やその支援	25	5%
採用や育成に関するセミナーの開催やその支援	21	4%
企業が自ら行う説明会などへの経済的支援	5	1%
市外で行われる説明会などへの参加費の補助	4	1%
インターンシップの受入支援	13	3%
社宅や社員寮等の整備費用に対する経済的支援	28	6%
地元雇用に対する補助金の拡充	142	29%
特にない	84	17%
その他	12	2%
合計	498	100%



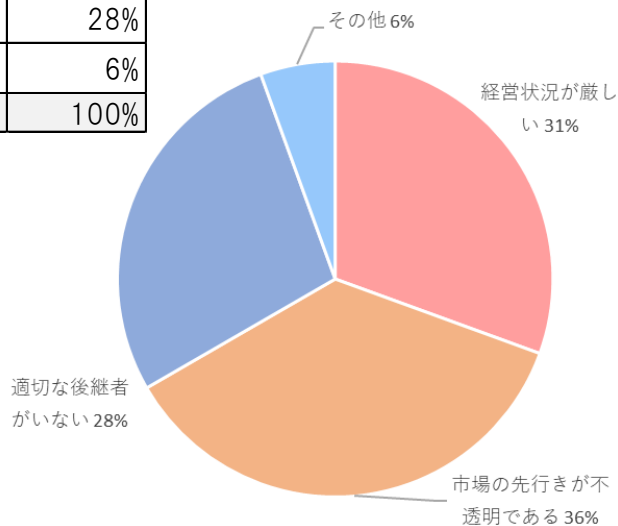
◆問 13 事業承継の予定【糸魚川市に本社がある企業のみ】

事業承継の予定	度数	%
後継者が決まっており、その後継者に事業承継する	71	25%
後継者は決まっていないが、後継者候補はいる	79	28%
後継者は決まっておらず候補もいないが、事業継続したい	37	13%
後継者がいないため、第三者への譲渡を考えている	5	2%
事業承継はまだ必要なく、現状を維持したい	75	26%
事業承継せず、廃業を予定している	18	6%
合計	285	100%



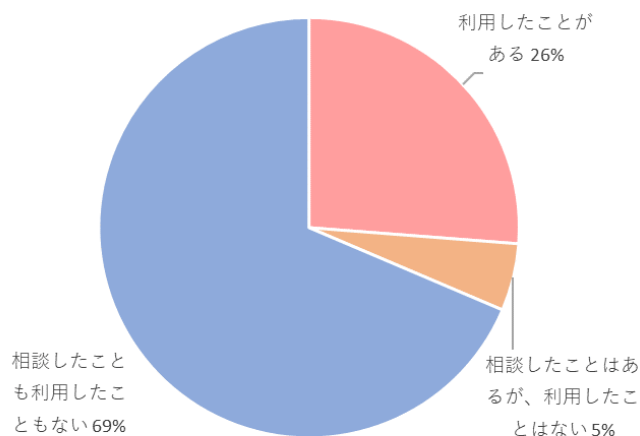
◆問 14 問 13 で廃業予定と回答した企業の廃業検討理由（複数回答可）

廃業の理由	度数	%
経営状況が厳しい	11	31%
市場の先行きが不透明である	13	36%
適切な後継者がいない	10	28%
その他	2	6%
合計	36	100%



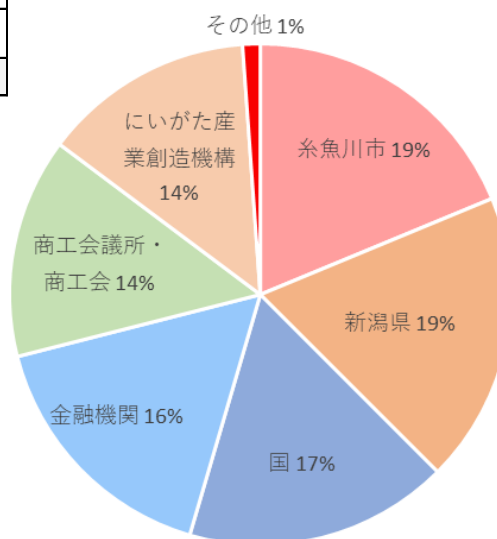
◆問 15 経営や技術面等での支援制度の利用状況

支援制度の利用	度数	%
利用したことがある	86	26%
相談したことはあるが、利用したことはない	17	5%
相談したことも利用したこともない	225	69%
合計	328	100%



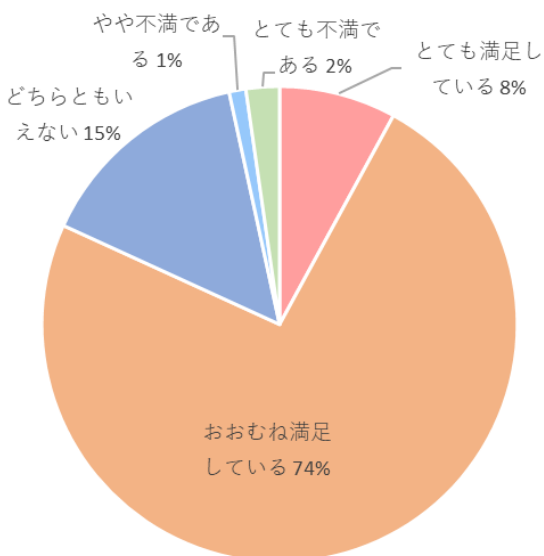
◆問 16 利用した制度の支援団体（複数回答可）

利用した制度の支援団体	度数	%
糸魚川市	33	19%
新潟県	33	19%
国	30	17%
金融機関	29	16%
商工会議所・商工会	25	14%
にいがた産業創造機構	24	14%
その他	2	1%
合計	176	100%



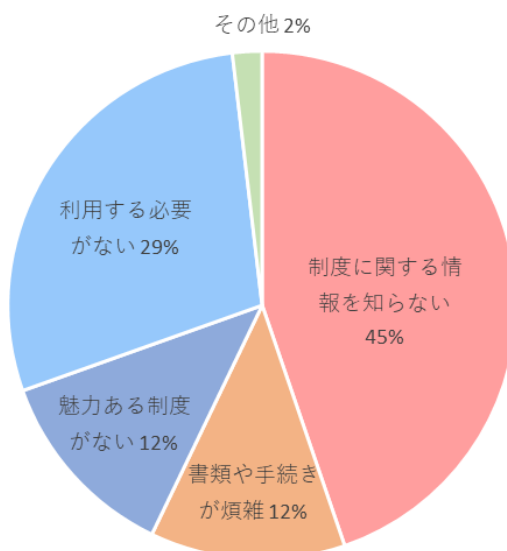
◆問 17 利用した制度の満足度

利用した制度の満足度	度数	%
とても満足している	7	8%
おおむね満足している	65	74%
どちらともいえない	13	15%
やや不満である	1	1%
とても不満である	2	2%
合計	88	100%



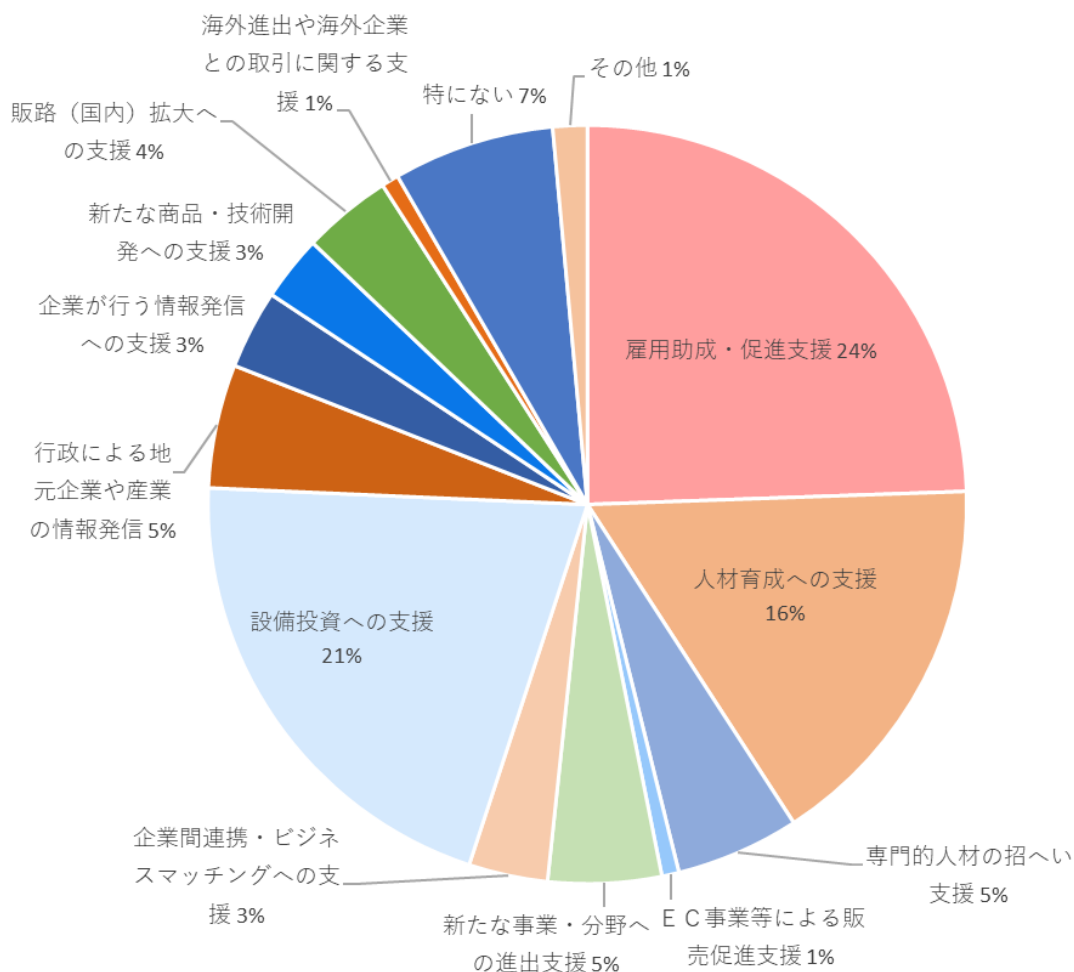
◆問 18 制度を利用したことがない、または利用したが不満という理由

制度を利用したことがない 利用したが不満という理由	度数	%
制度に関する情報を知らない	119	45%
書類や手続きが煩雑	33	12%
魅力ある制度がない	33	12%
利用する必要がある	76	29%
その他	5	2%
合計	266	100%



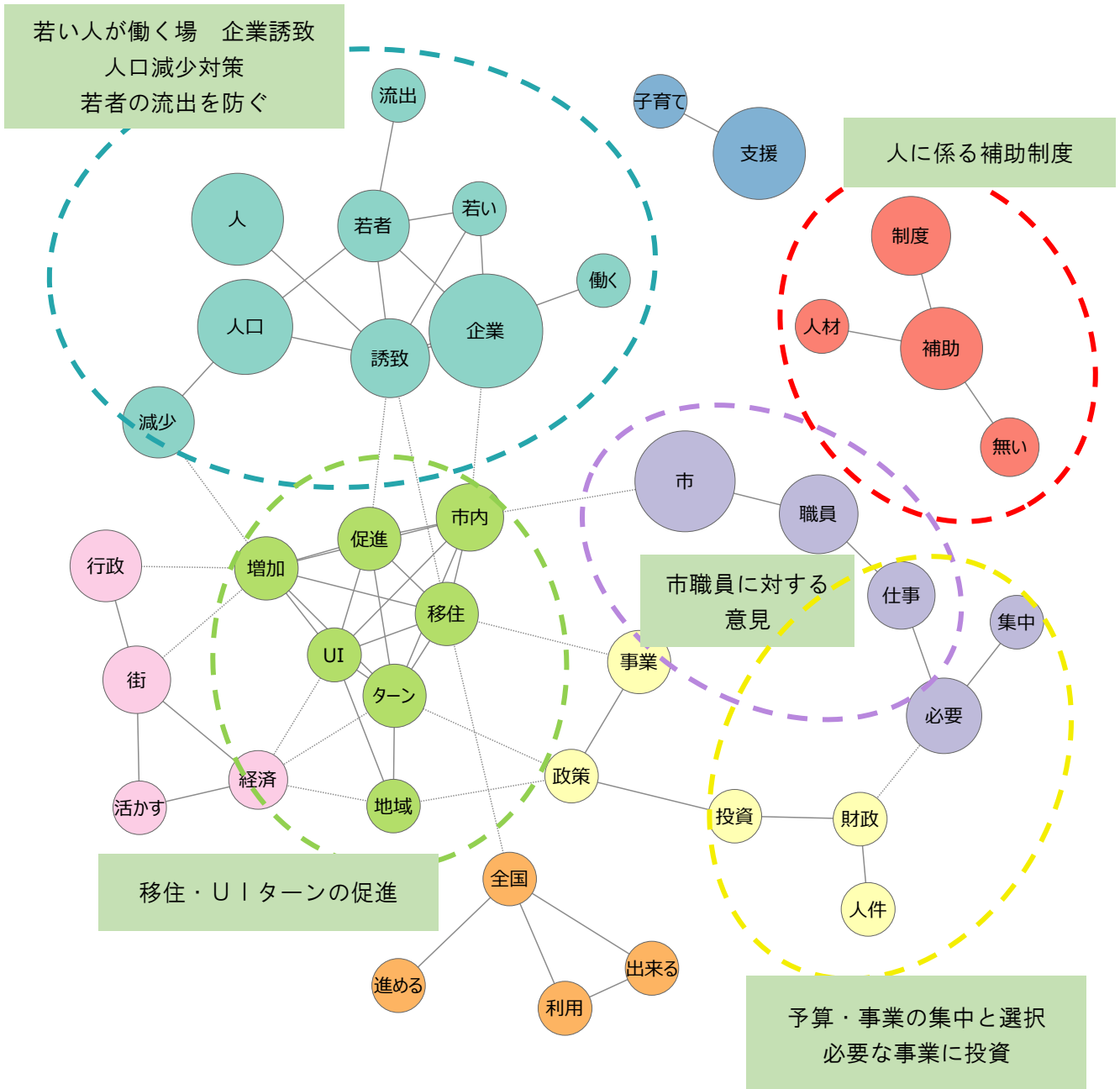
◆問 19 行政に望む支援策

行政に望む支援策	度数	%
雇用助成・促進支援	167	24%
人材育成への支援	112	16%
専門的人材の招へい支援	36	5%
E C 事業等による販売促進支援	5	1%
新たな事業・分野への進出支援	33	5%
企業間連携・ビジネスマッチングへの支援	23	3%
設備投資への支援	141	21%
行政による地元企業や産業の情報発信	36	5%
企業が行う情報発信への支援	23	3%
新たな商品・技術開発への支援	19	3%
販路（国内）拡大への支援	26	4%
海外進出や海外企業との取引に関する支援	5	1%
特にない	47	7%
その他	10	1%
合計	683	100%



集計 企業アンケート
 テキストマイニングによる自由意見の集約

Q 市政全般について



【代表的な意見】

業種	意見
建設業	<ul style="list-style-type: none"> ・人口減少と空き家の増加は、本当に肌身にしみるほど感じるようになりました。行政と市民が一体となって取り組まねばならない問題だと思います。 ・結婚しない人も多い。糸魚川に住んで”皆”が幸せになれる街にできればいいですね。共に頑張りましょう。
建設業	<ul style="list-style-type: none"> ・冬季に施行できる公共投資を実施して地域経済の安定を図って欲しい。 ・25～35歳程度のUターンが進むような政策を進めて欲しい。
製造業	<ul style="list-style-type: none"> ・今、コロナ渦でどの企業も非常に厳しい中、必死に踏ん張っています。糸魚川市内の企業数が減る（倒産）ということは、糸魚川市の衰退を加速させることになるので、企業努力だけでは無理な部分もあるので、飲食店以外にも地元企業に支援してほしいです。
運輸、郵便業	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員の高齢化によるところの、正社員確保にあたり、経費が上乘せされるので、人材確保に対する補助金の助成を望みます。
卸売業、小売業	<ul style="list-style-type: none"> ・コロナを機に一極集中のリスクがクローズアップされています。地方での再就職・転出を考えている方も多くおられます。ネットを通じてマッチングを行うような仕組み作りが必要ではないでしょうか。具体例：糸魚川で食堂を閉めたいと考えている店⇔地方で食堂を始めたいと考えている人をマッチングするような仕組み
卸売業、小売業	<ul style="list-style-type: none"> ・当市は広範囲な森林帯を保有しており、林業に特化した施策を重点的に進めることを提案したい。山林の手入れ、間伐材の利用等の特化事業により山の保護、海への好効果、チップ燃料化、合板建材、火力発電などなど、多岐に亘って活用が考えられる。 ・労働力は失業中や引きこもりの若者に自然の中で汗する仕事の素晴らしさと受け入れ態勢の充実さを広く全国に宣伝して当市へ移住してもらおう。その為に宿舎をはじめ若者を受け入れる体制づくりから将来へ向けた生活設計も提案する必要があるだろう。市民を巻き込んだプロジェクトチームの立ち上げを強く望みます。
卸売業、小売業	<ul style="list-style-type: none"> ・人口減少を見据えて、早期にコンパクトシティ化に取り組んで欲しい。今から徐々に進めていかなければ手遅れになると思う。
卸売業、小売業	<ul style="list-style-type: none"> ・若い人材の流出に関しては、都市部と比較して職業の選択肢が非常に限定されていると思う。若者のやりたい仕事は多種・多様であり、自分のやりたい事を求めて都市に流出していくのだと思う。 ・企業誘致など活発に行い、若者の働く場の選択肢が広がれば少しは人口流出がくい止められるかと思う。
卸売業、小売業	<ul style="list-style-type: none"> ・新幹線の駅がこのように便利な位置にあるのに、いかしきれていないです。大火後の街中は、広場や避難のためのスペースで、街が消えてしまった。事業所など郊外へ移動され、ますます空洞化。経済面で潤って欲しいものです。
生活関連サービス業、娯楽業	<ul style="list-style-type: none"> ・糸魚川市の人口減少に関しては、若い人がずっと糸魚川市で成長できるよう、高等学校以上の大学や専門学校、その後の就職先となる企業の誘致が必要ではないかと思えます。そして安心して生活、成長していける環境を整える一環として、若者（40歳以下）の方が、結婚して家庭を設けることについての大規模な補助金があると良いと思えます。お金が無いことにより、結婚をあきらめている若者もいます。経済的な支援があれば家庭を持てるという方も増えるのではないのでしょうか。
医療、福祉	<ul style="list-style-type: none"> ・こどもに対する支援、妊産婦に対する支援を厚くしてほしいです。若年層の流出に関しても教育機関の設立や経済的な支援を行い首都圏への「Iターン」にならないようにしたいと考えております。魅力ある糸魚川の情報発信を続けていきたいです。
医療、福祉	<ul style="list-style-type: none"> ・介護職は人手不足のため事業を継続していく事が困難。規制緩和を市から国に働きかけてほしい。 ・高卒で介護を経験してみたければ事務所に就職してもらい、同行訪問しながら初任者研修を受けてもらう。会社で資格を取らせてあげたい。