

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
(1次集計結果)

令和2年12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。

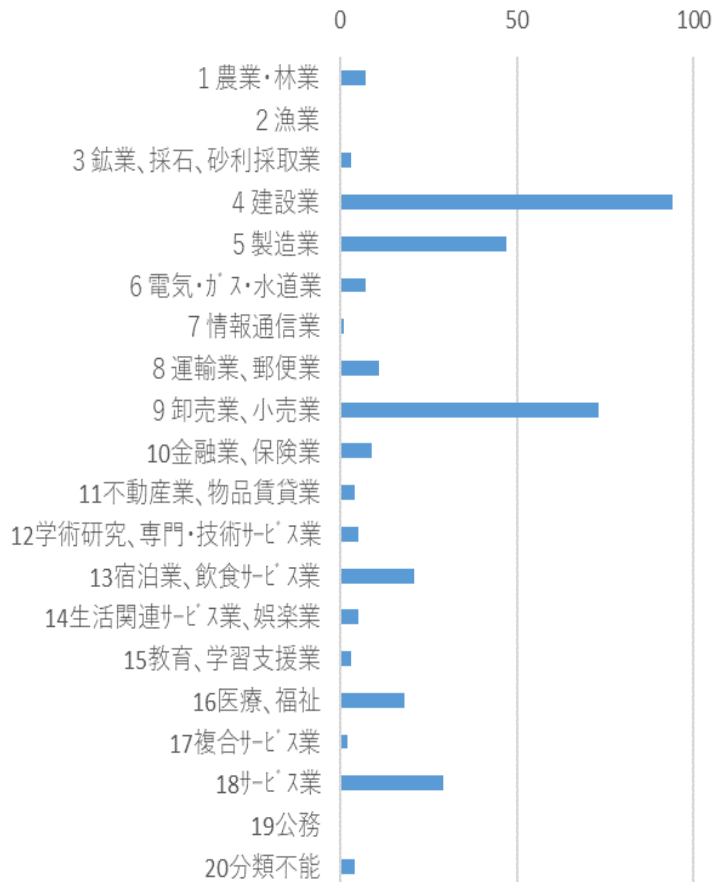
③図の一部において、構成比の少ない項目はその値を省略している場合がある。

2 回答企業概要

・業種

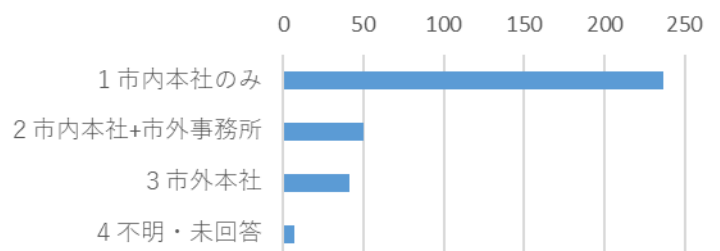
業種	度数
農業・林業	7
漁業	0
鉱業、採石業、砂利採取業	3
建設業	94
製造業	47
電気・ガス・熱供給・水道業	7
情報通信業	1
運輸業、郵便業	11
卸売業、小売業	73
金融業、保険業	9
不動産業、物品賃貸業	4
学術研究、専門・技術サービス業	5
宿泊業、飲食サービス業	21
生活関連サービス業、娯楽業	5
教育、学習支援業	3
医療、福祉	18
複合サービス業	2
サービス業（他に分類されないもの）	29
公務（他に分類されるものを除く）	0
分類不能の産業	4
合計	343

※複数業種回答事業者あり



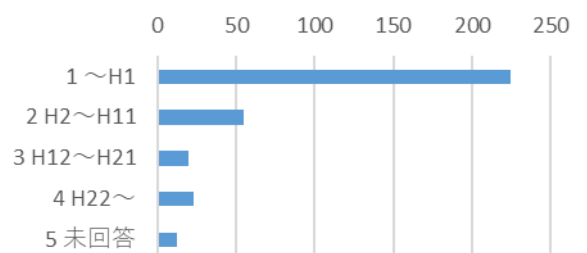
・立地状況

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

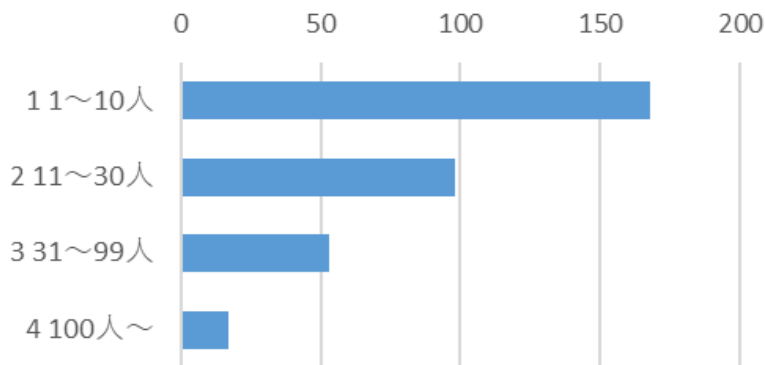
設立年	度数
1989年（H1）以前	225
1990年（H2）～1999年（H11）	55
2000年（H12）～2009年（H21）	20
2010年（H22）～	23
不明・未回答	12
合計	335



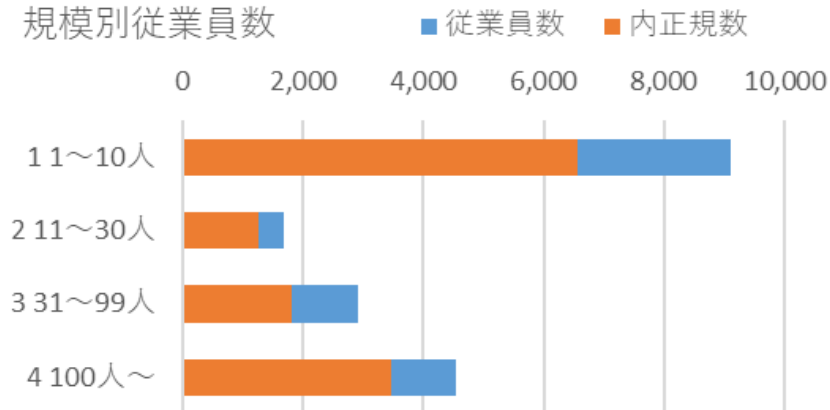
・市内事業所等の従業員数

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

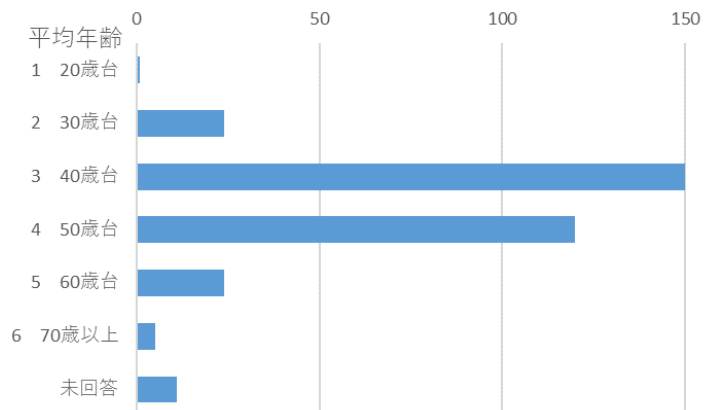


規模別従業員数



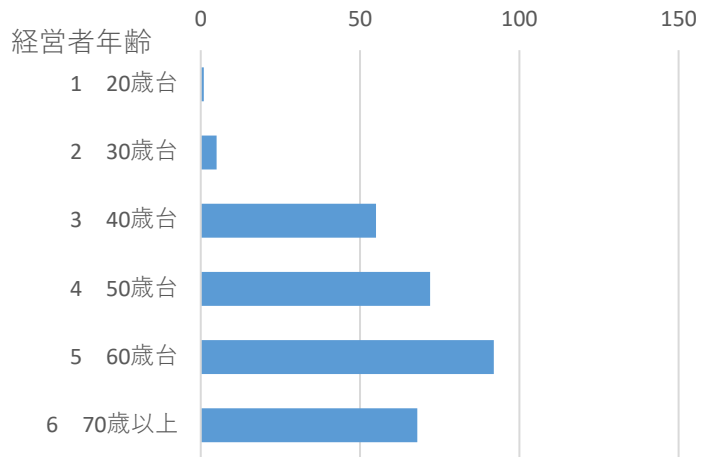
・全従業員の平均年齢

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



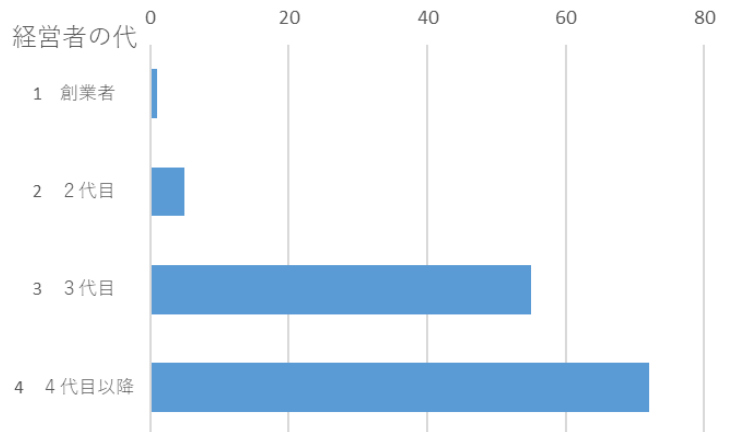
・経営者の年代（市内に本社がある企業のみ）

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

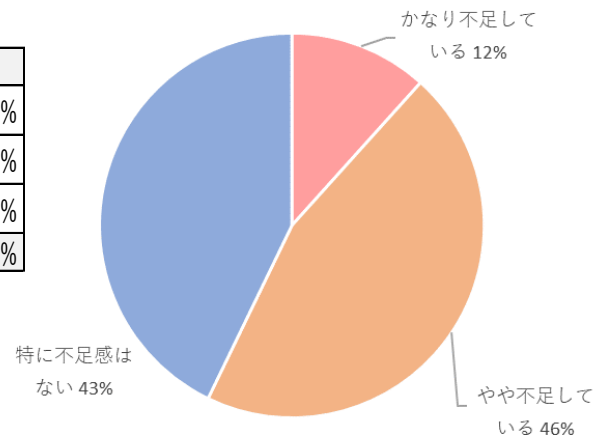


3 調査結果

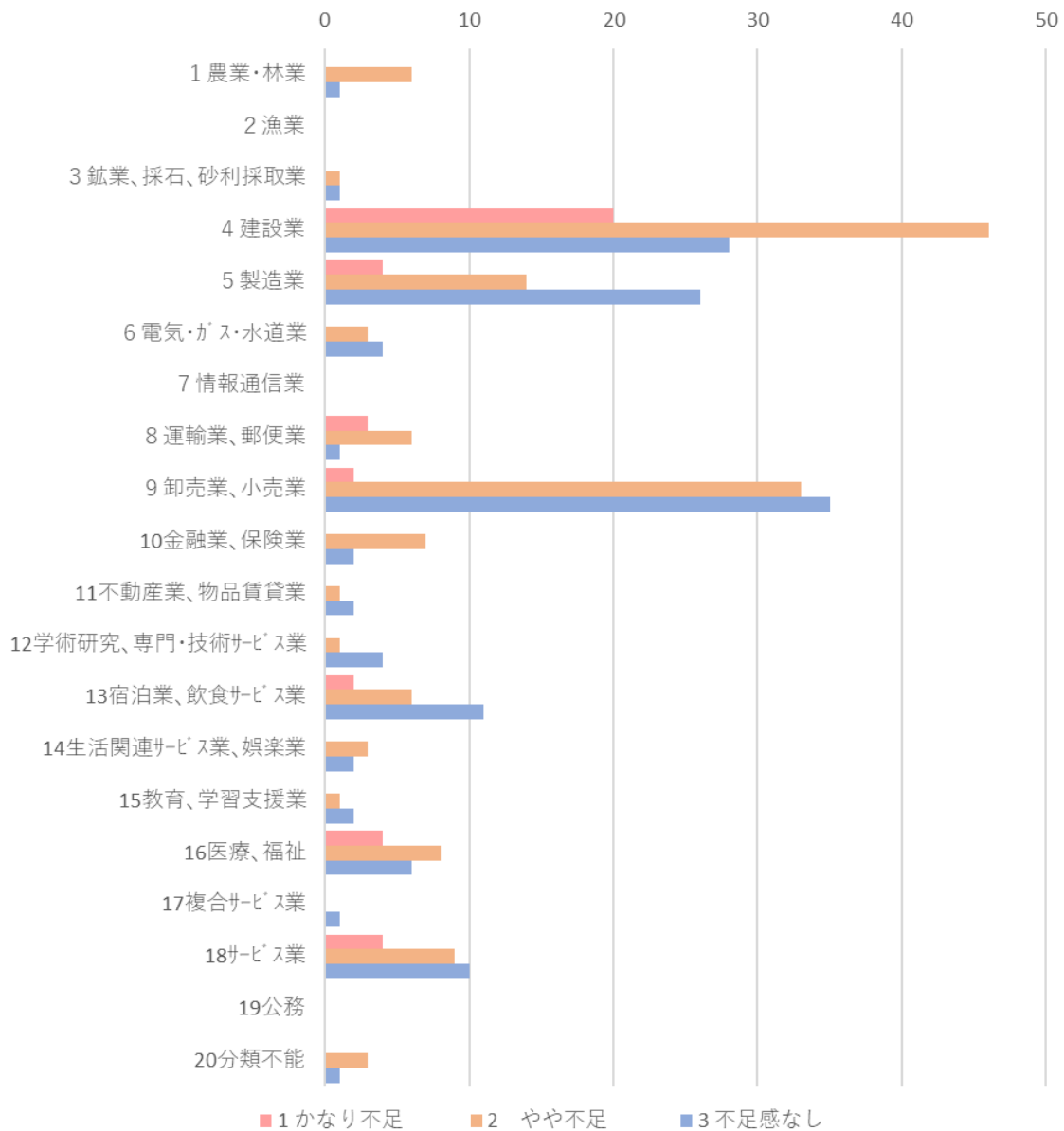
◆問1 人材確保に係る状況について

【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%

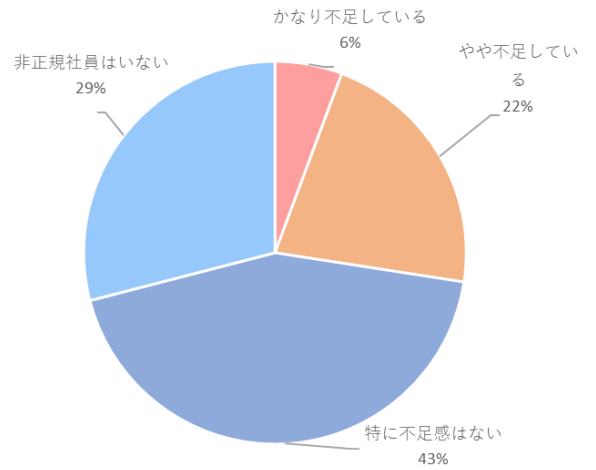


業種別人材確保状況（正規）

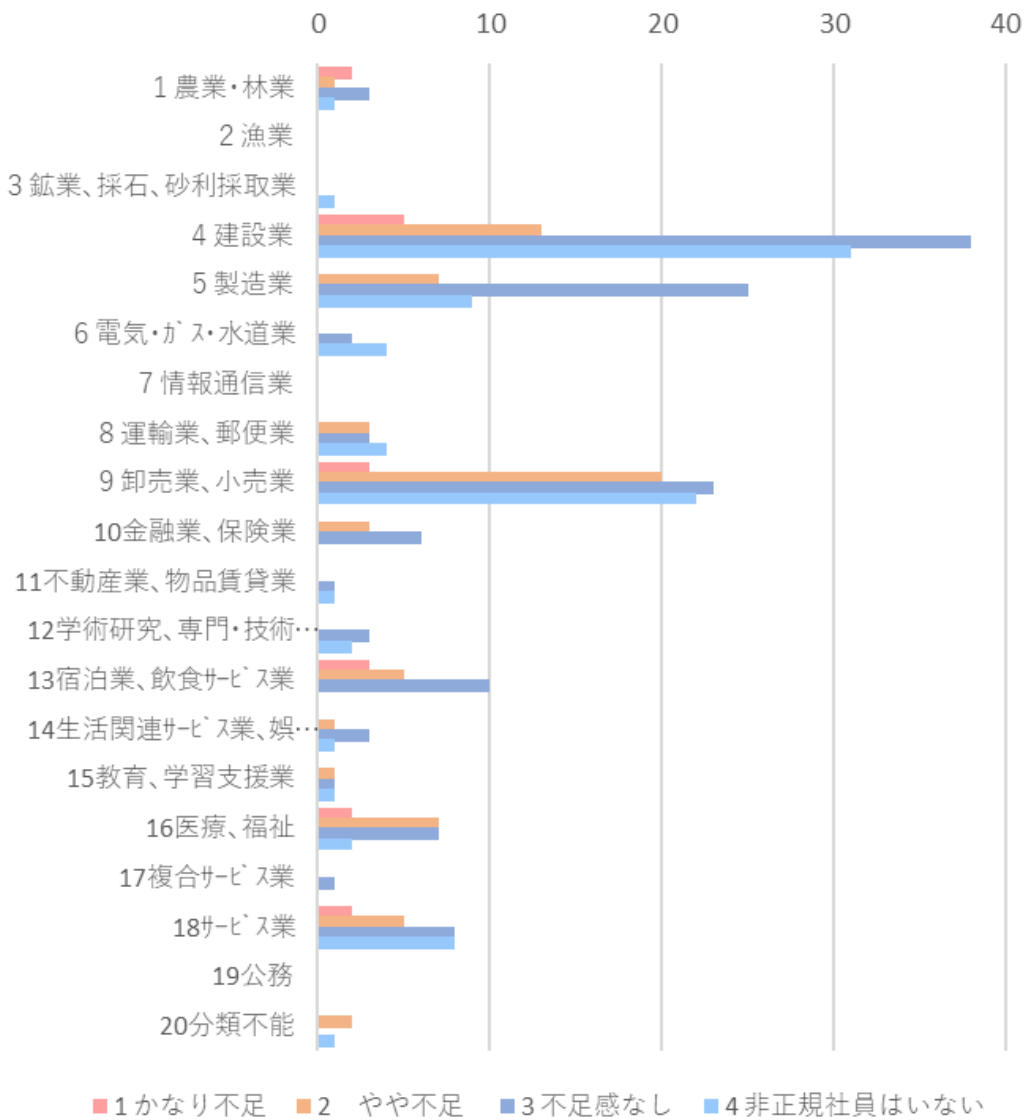


【非正規社員】

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%

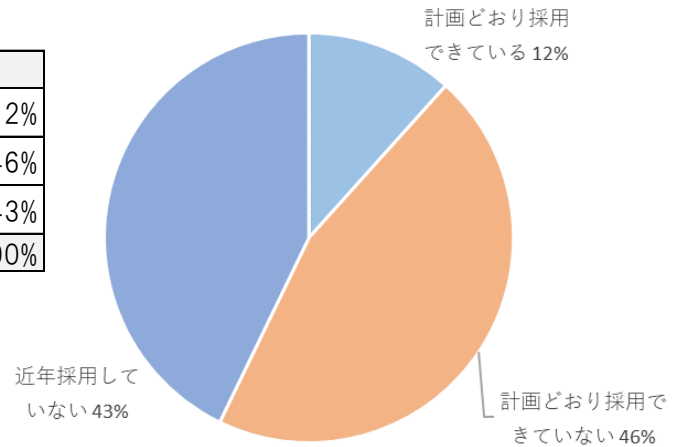


業種別人材確保状況（非正規）

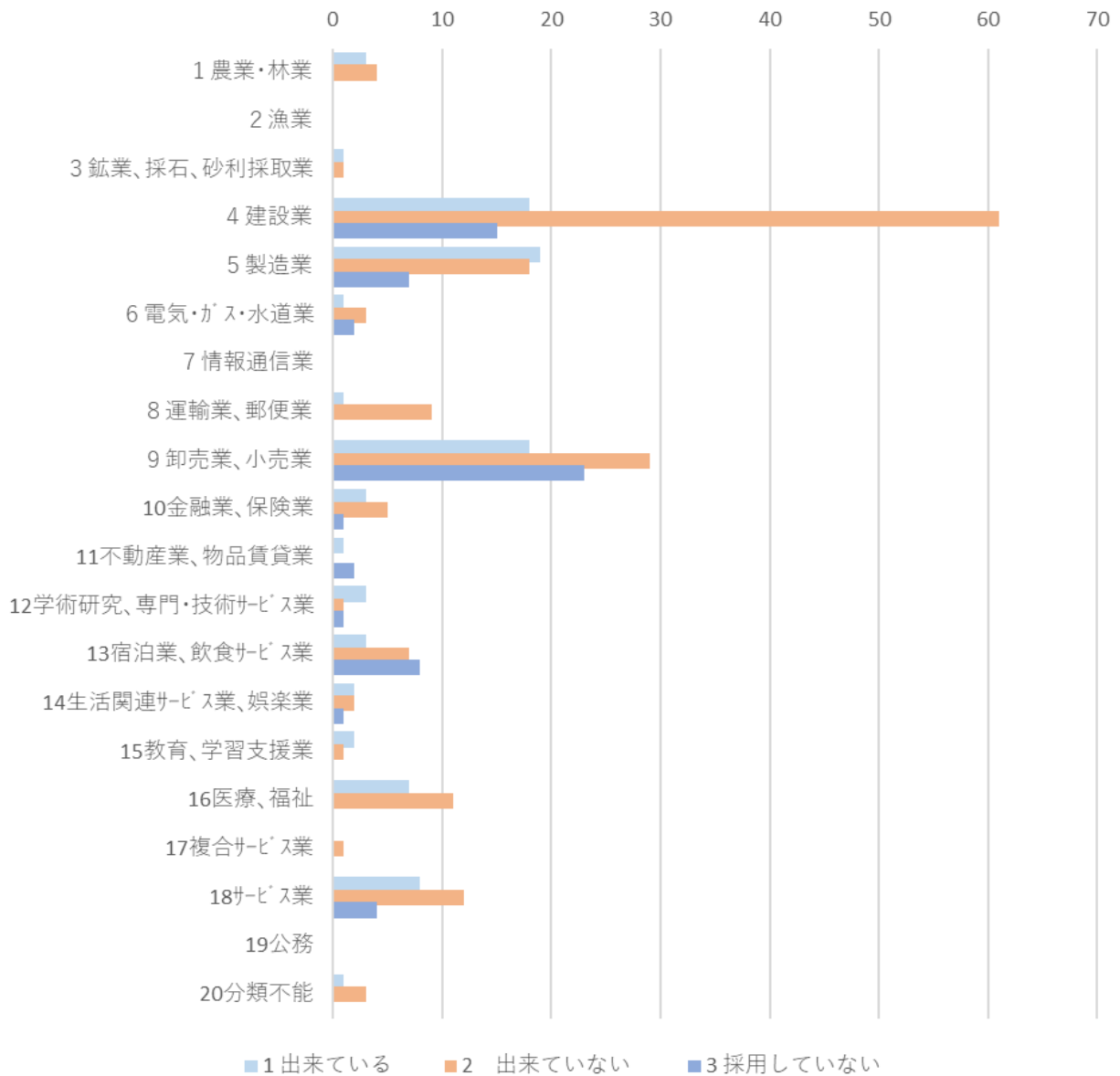


◆問2 人材の採用状況

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%



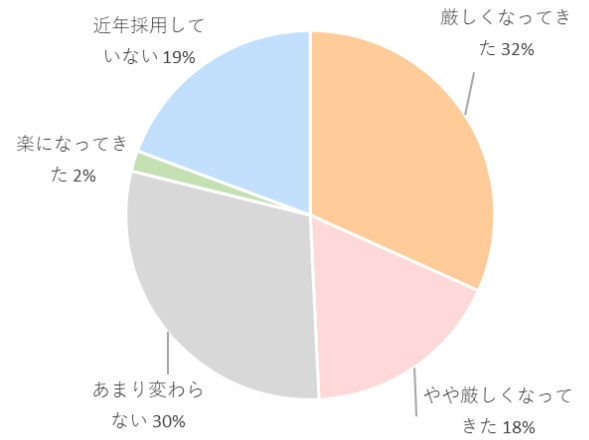
採用状況



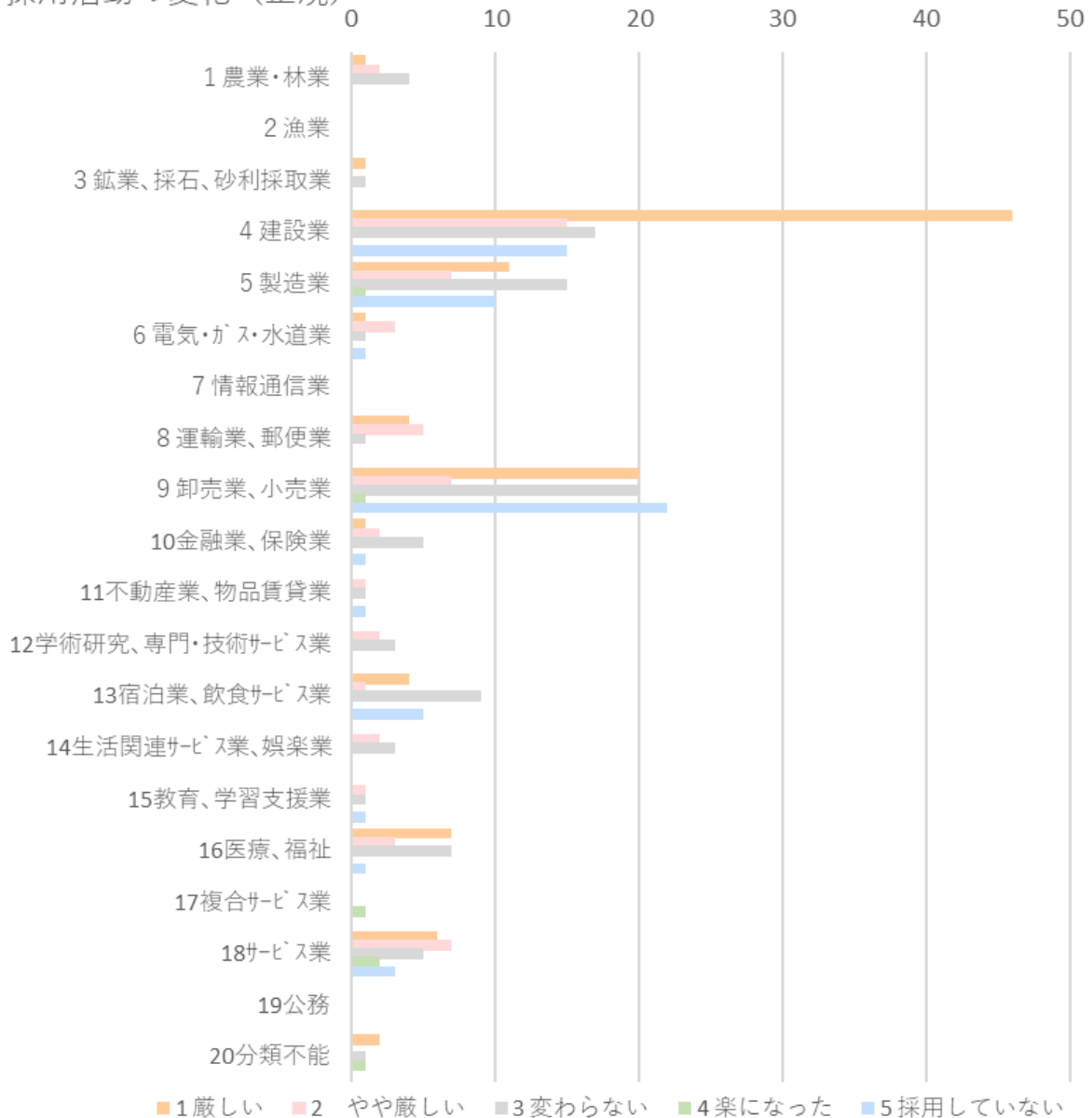
◆問3 5年前と比較した採用活動

【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%



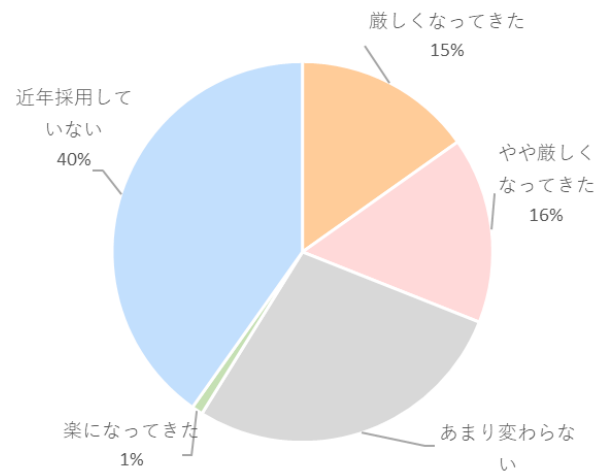
採用活動の変化 (正規)



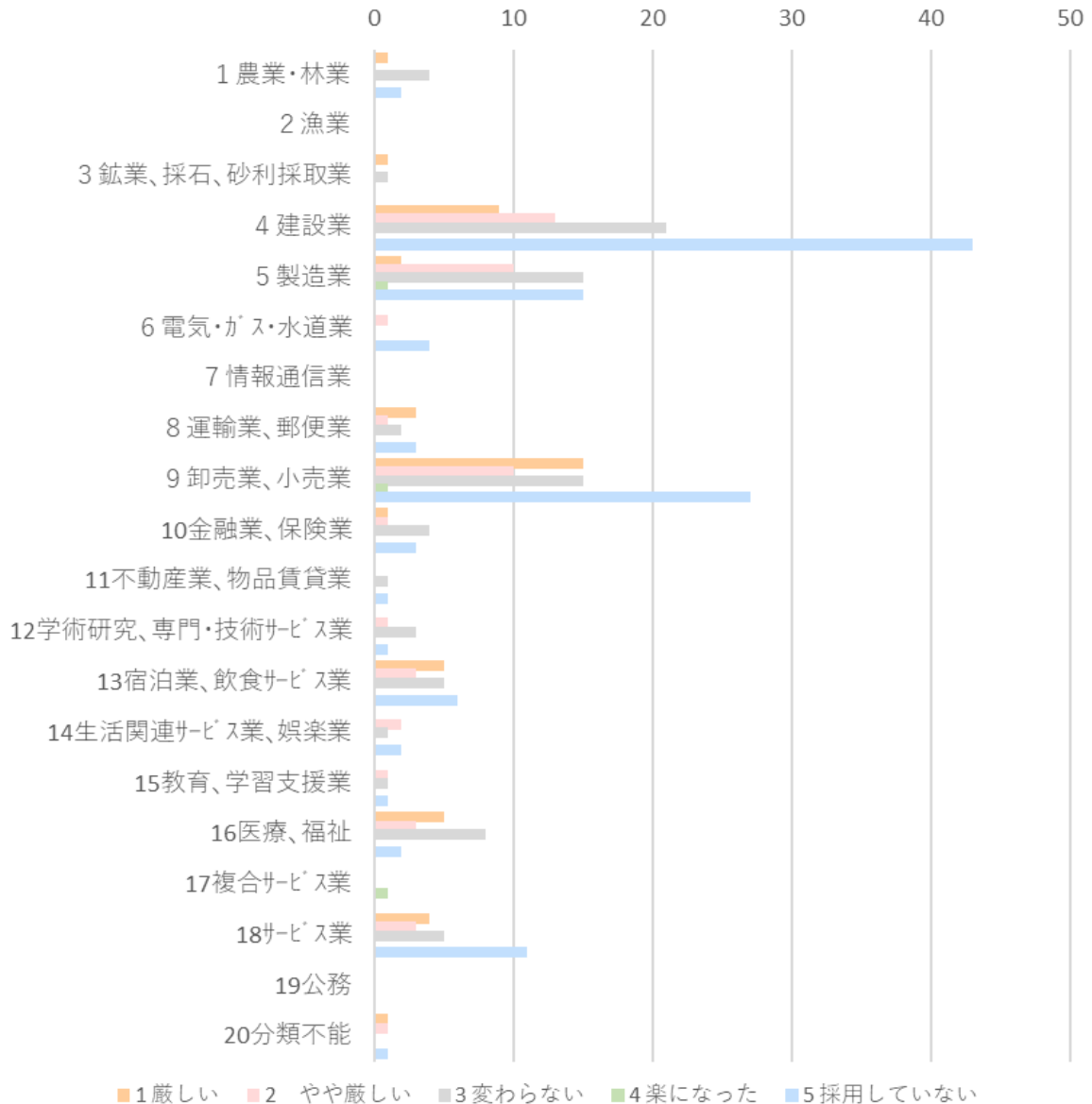
◆問3 5年前と比較した採用活動

【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%

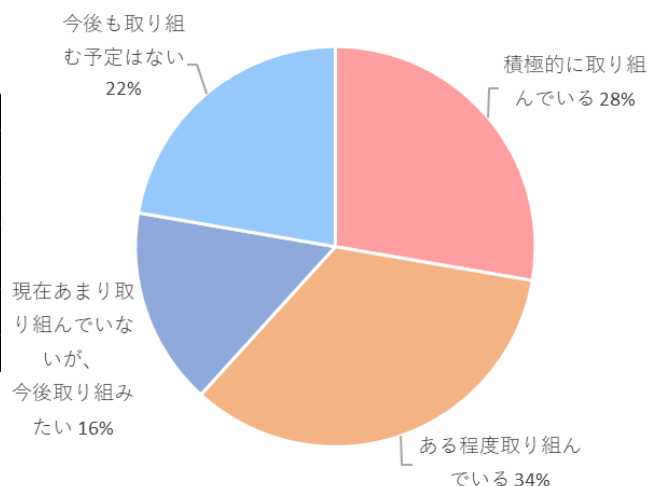


採用活動の変化（非正規）

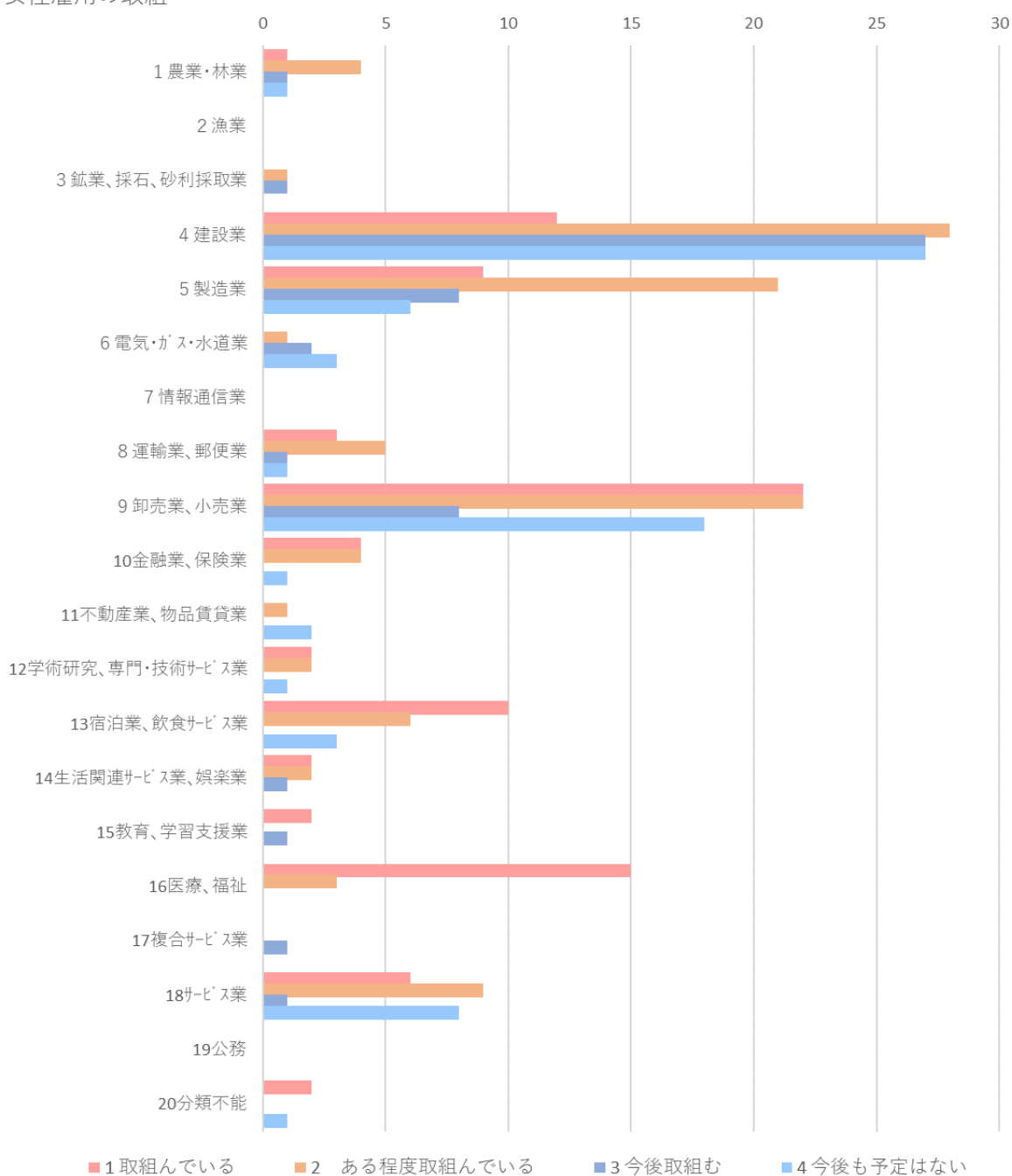


◆問4 女性雇用の取組状況

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%

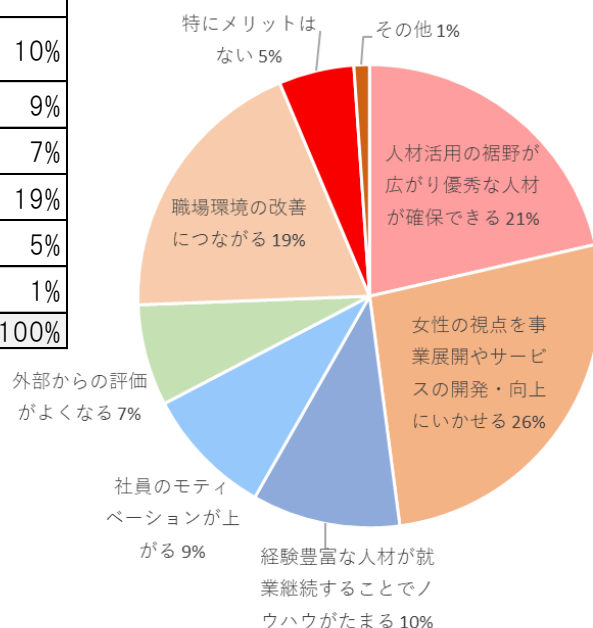


女性雇用の取組



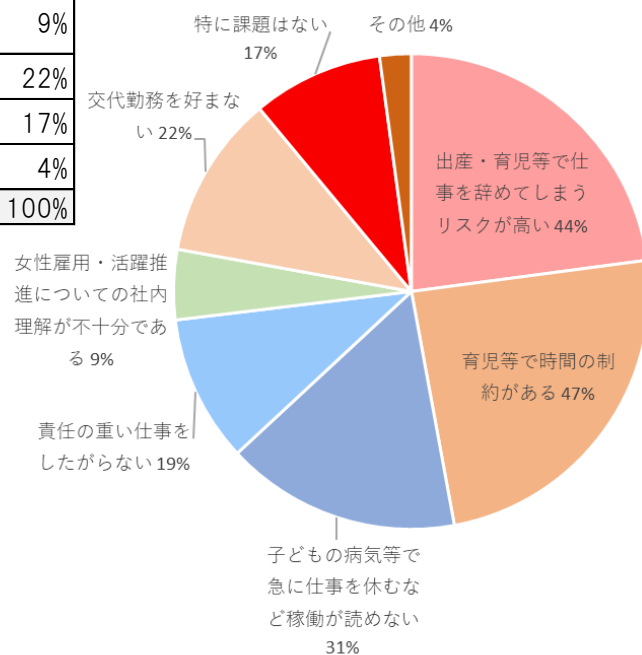
◆問4-1 女性雇用のメリット（複数回答可）

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%



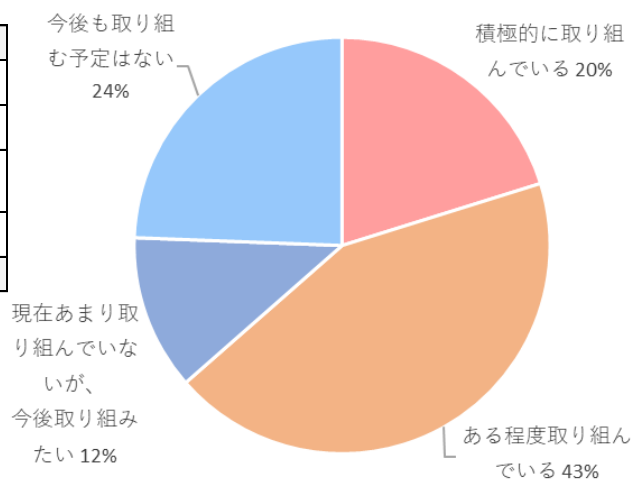
◆問4-2 女性雇用の課題（複数回答可）

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%

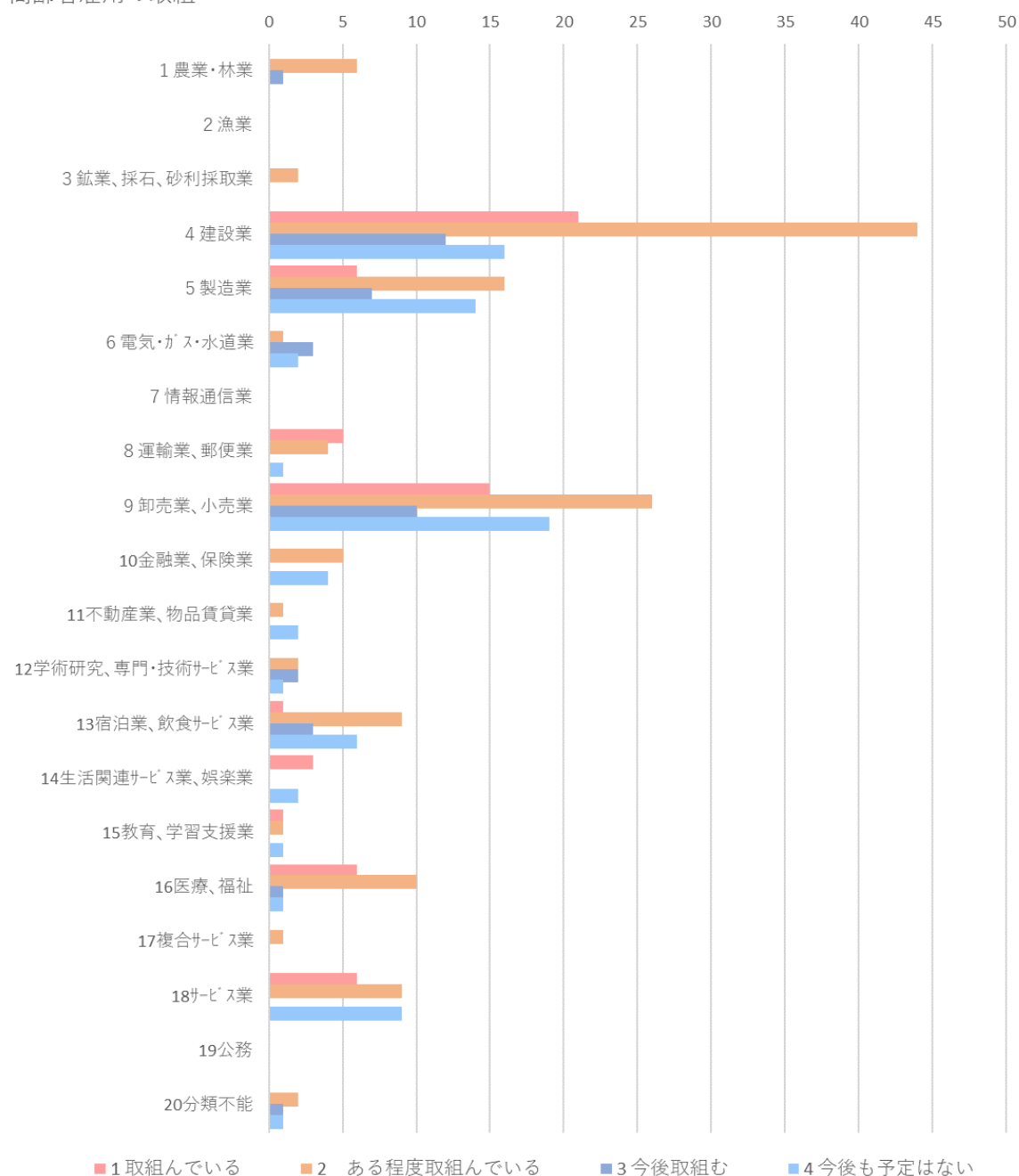


◆問5 高齢者雇用の取組状況

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%

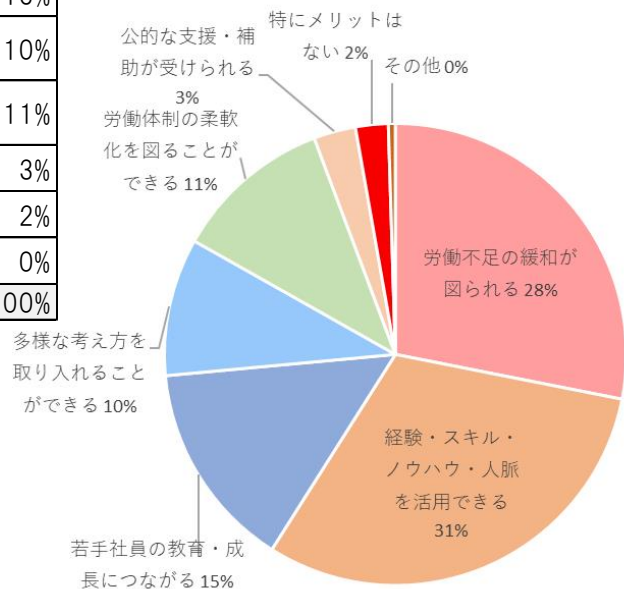


高齢者雇用の取組



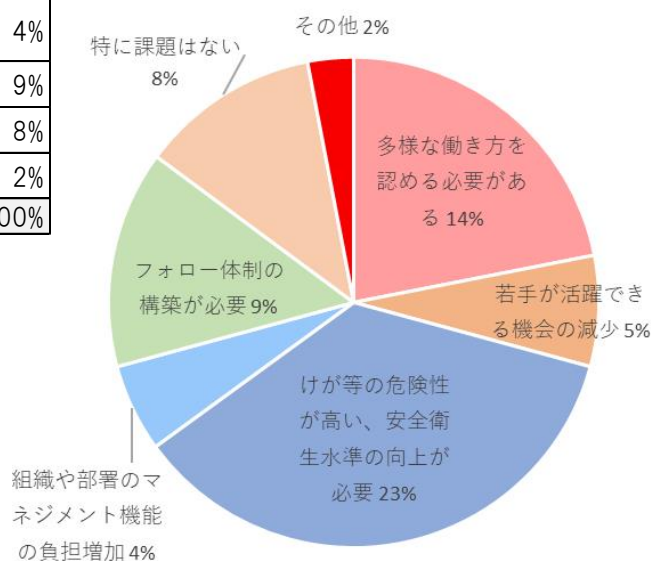
◆問5-1 高齢者雇用のメリット（複数回答可）

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%



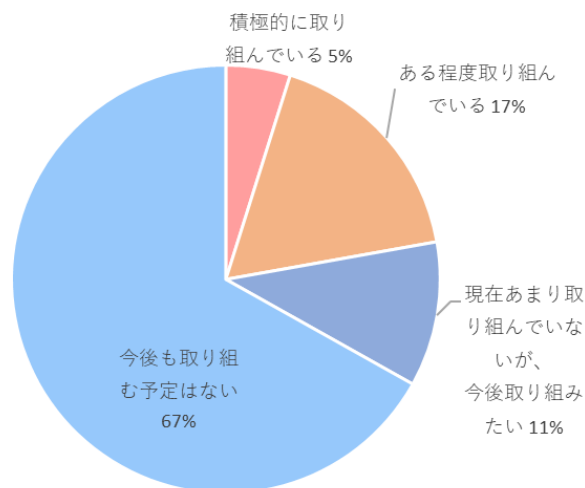
◆問5-2 高齢者雇用の課題（複数回答可）

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%

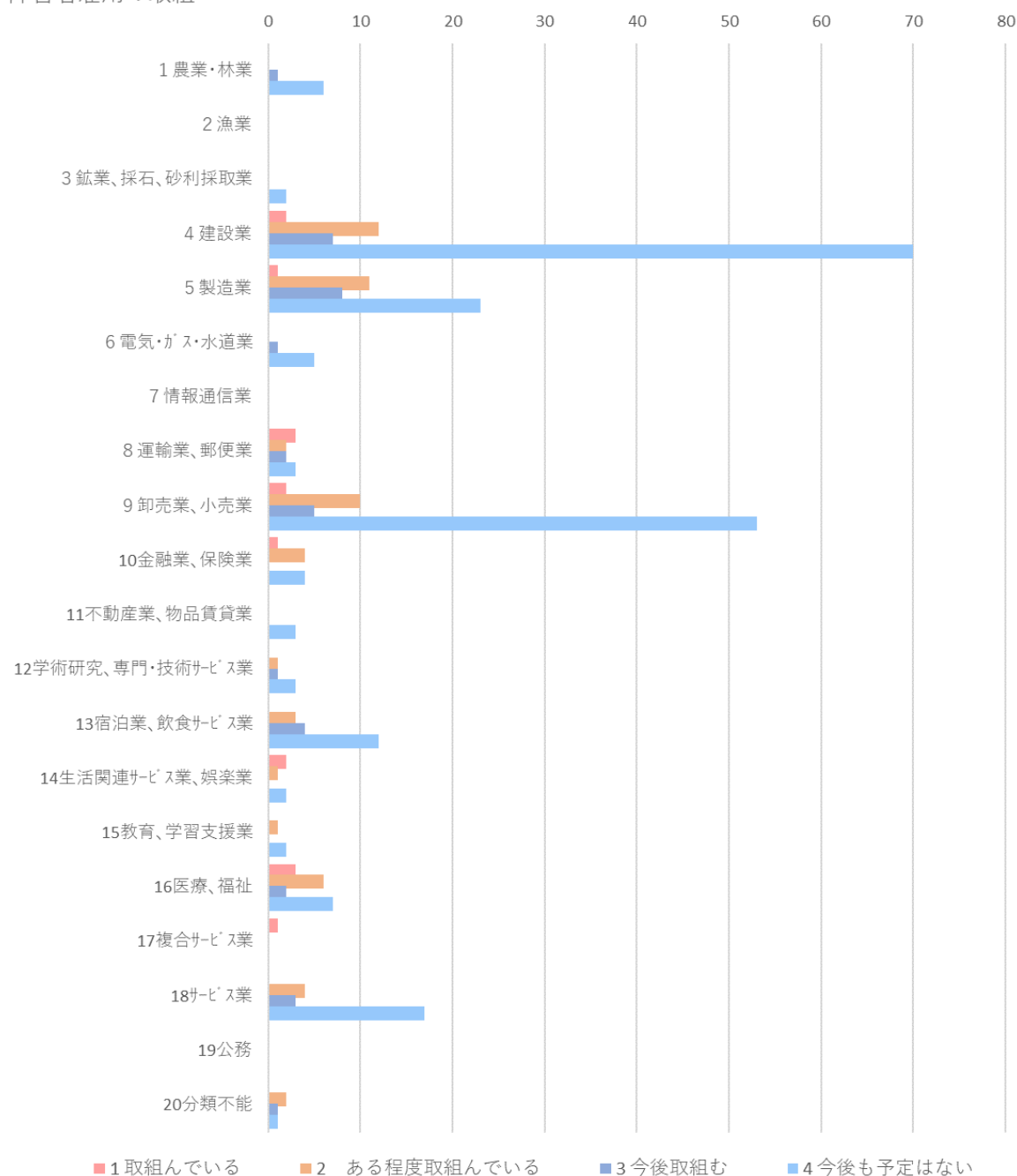


◆問6 障害者雇用の取組状況

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%

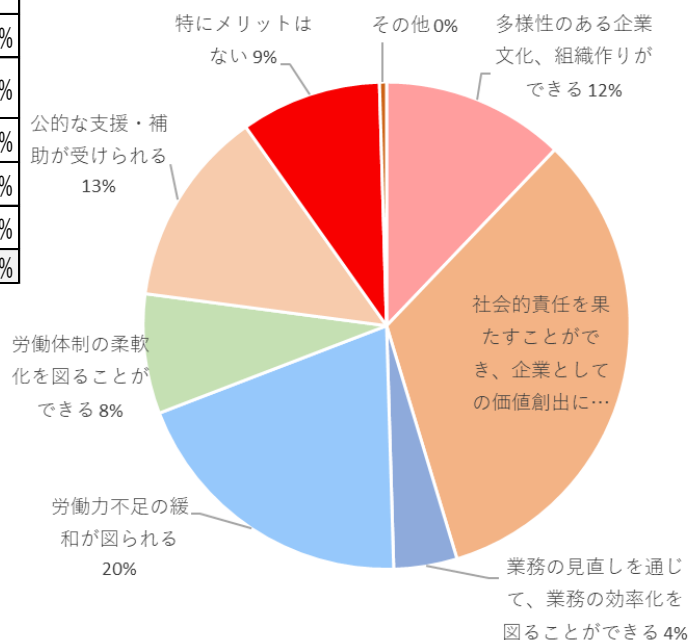


障害者雇用の取組



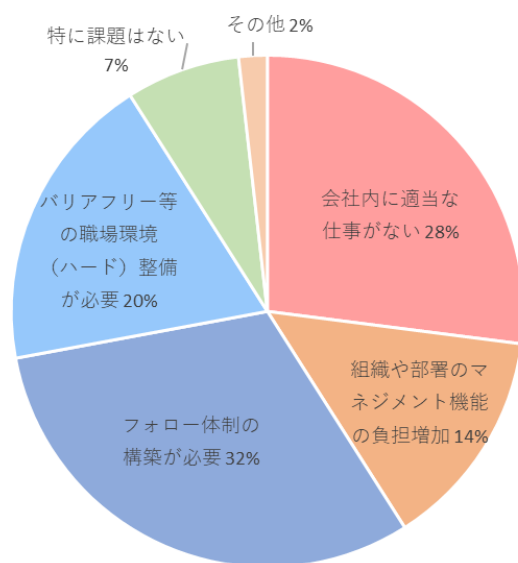
◆問6-1 障害者雇用のメリット（複数回答可）

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%



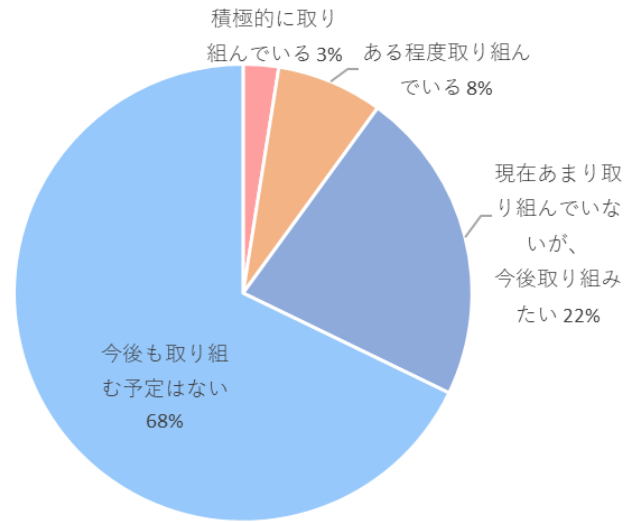
◆問6-2 障害者雇用の課題（複数回答可）

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%

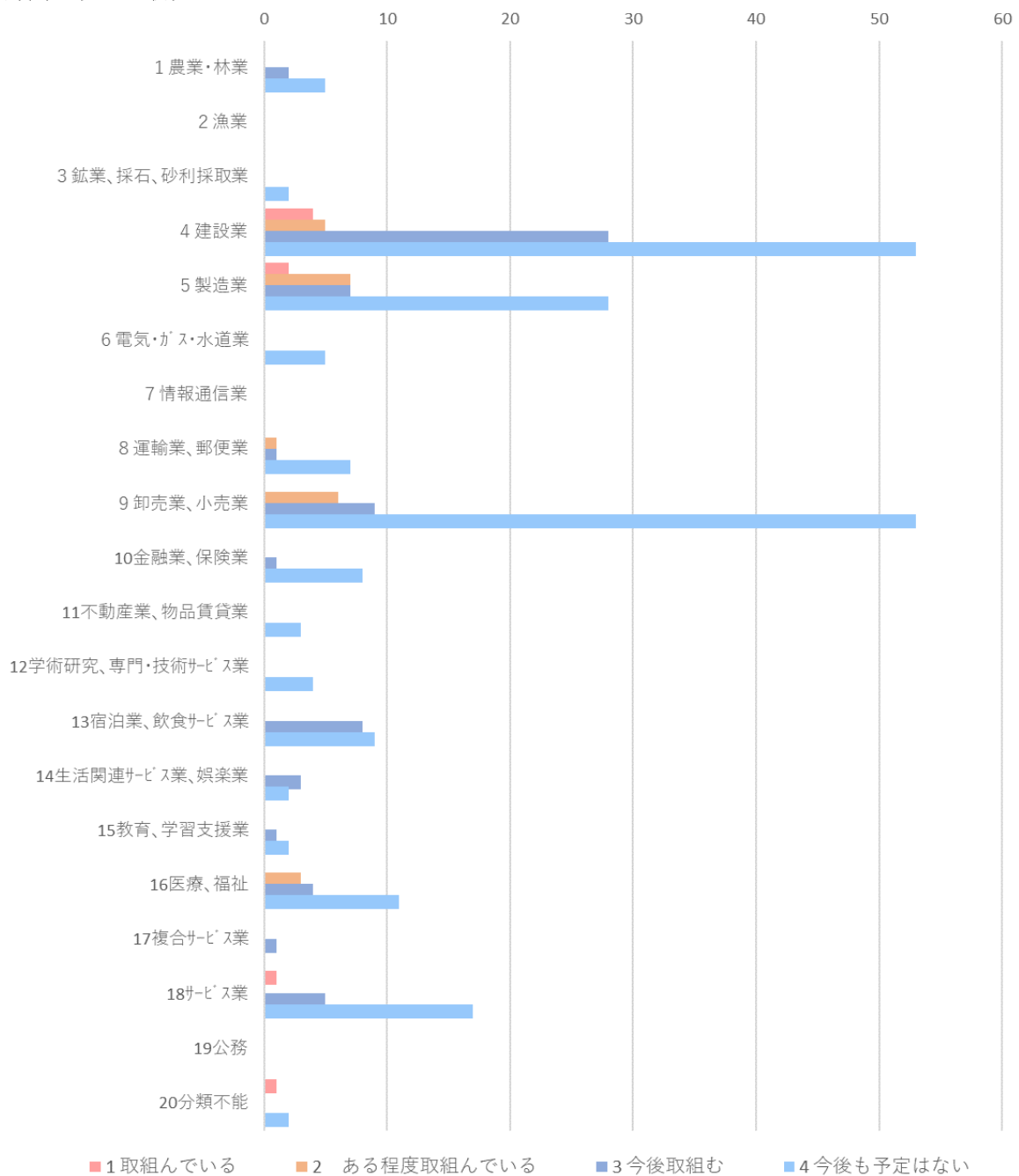


◆問7 外国人雇用の取組状況

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%

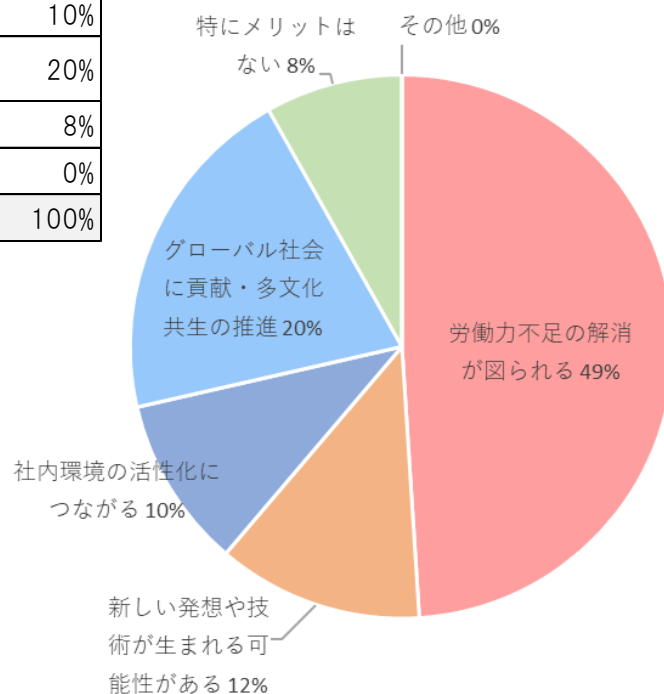


外国人雇用の取組



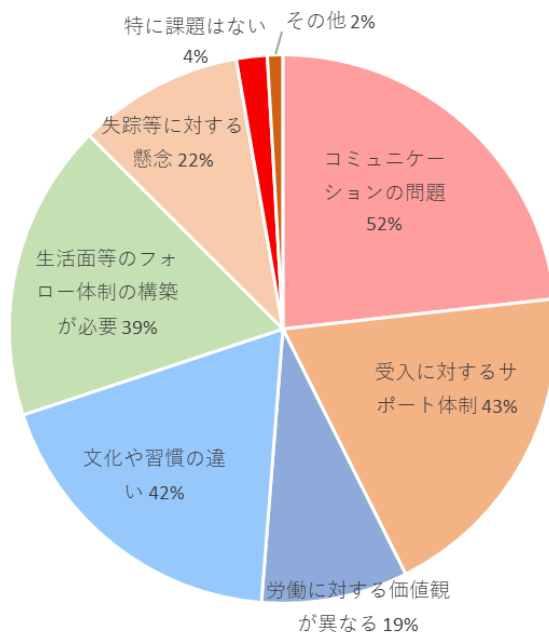
◆問7-1 外国人雇用のメリット（複数回答可）

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%



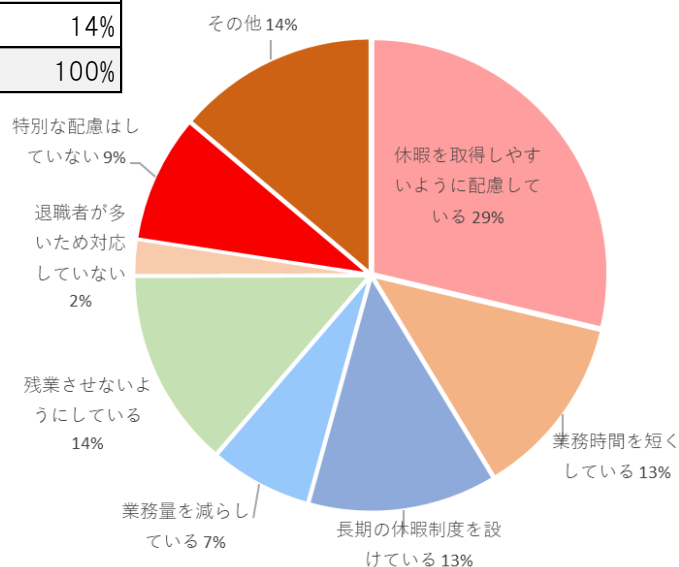
◆問7-2 外国人雇用の課題（複数回答可）

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%



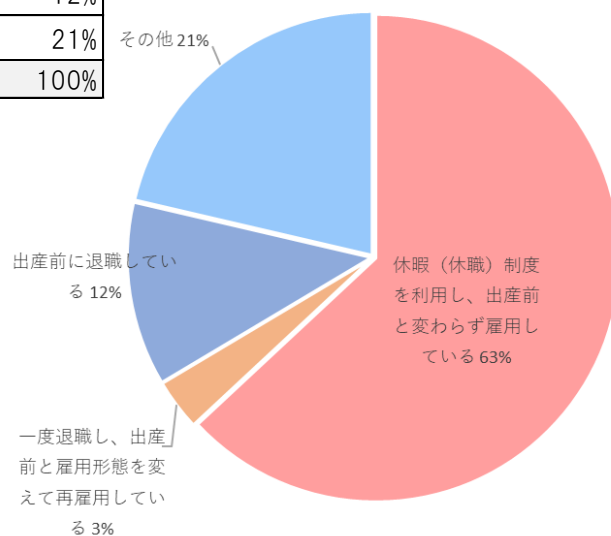
◆問8 社員の妊娠時・出産後の配慮（複数回答可）

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%



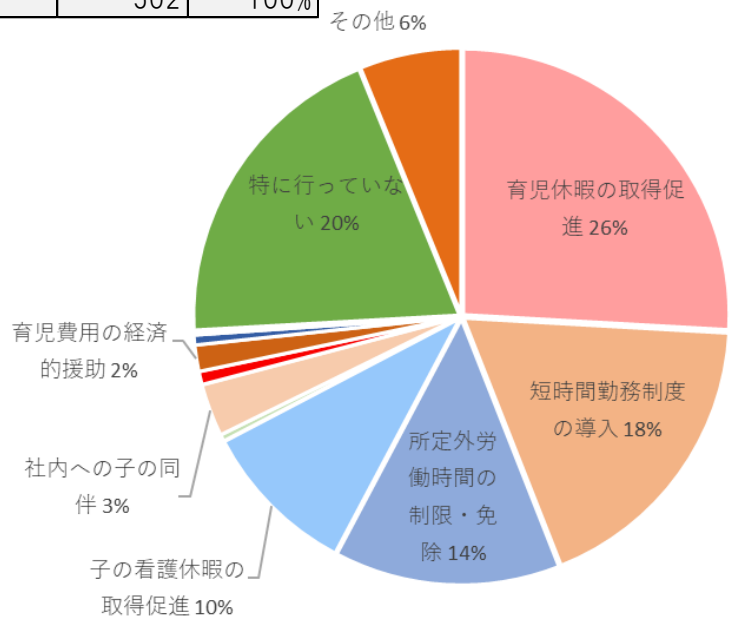
◆問9 社員の出産前後における雇用形態の変化

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%



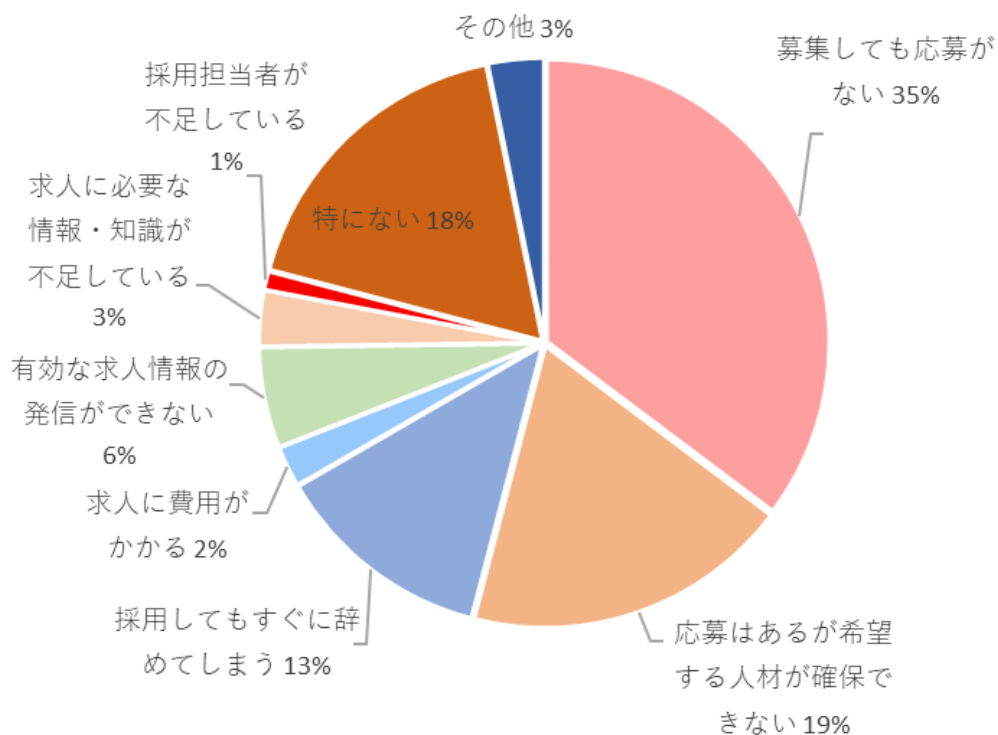
◆問 10 実施している子育て支援策（複数回答可）

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%



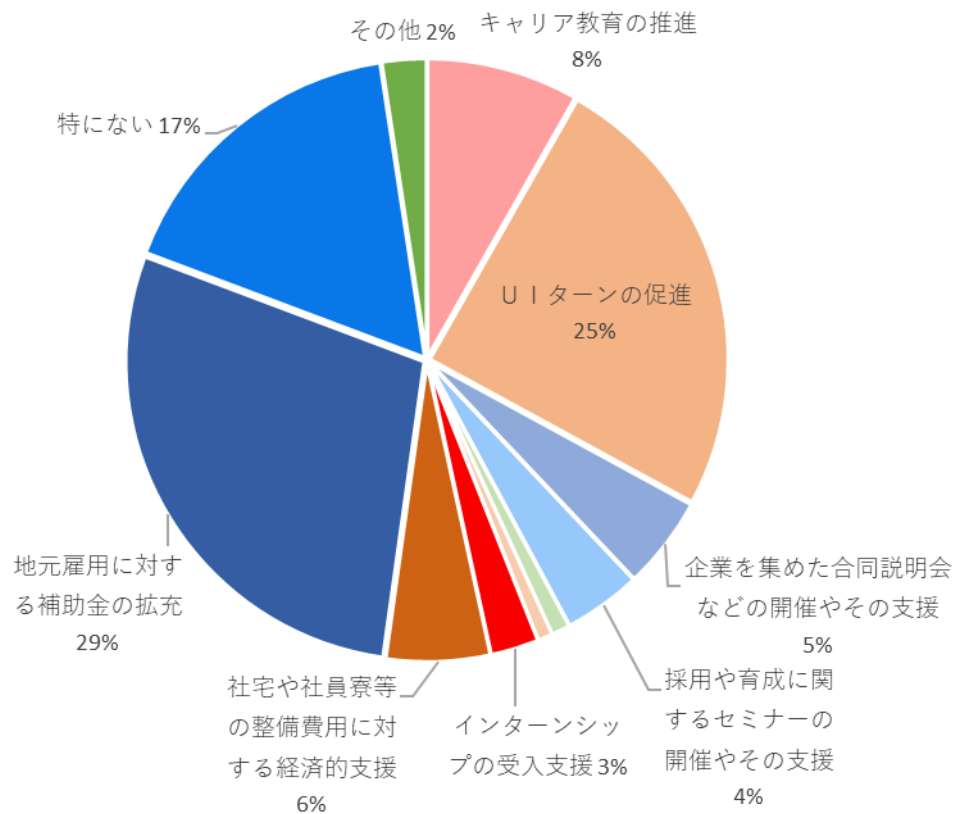
◆問 11 人材確保における課題（複数回答可）

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%



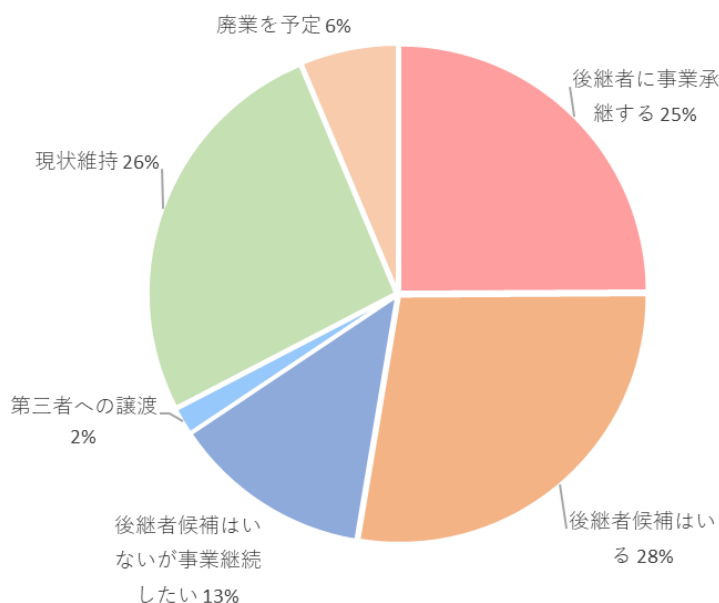
◆問 12 人材確保の上で行政に求める支援策（2つまで選択）

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%



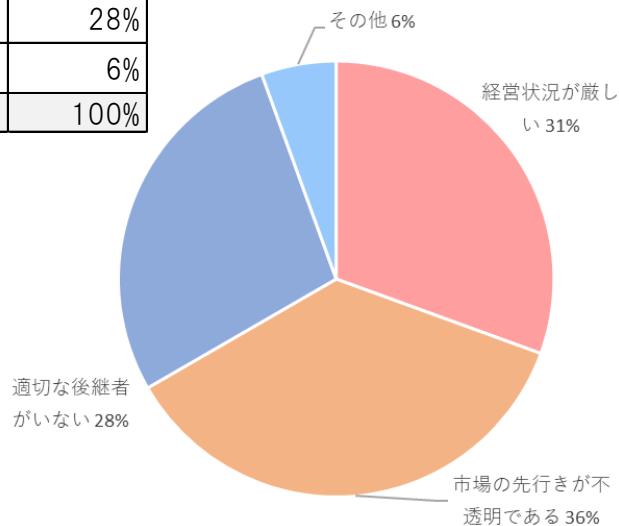
◆問 13 事業承継の予定【糸魚川市に本社がある企業のみ】

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%



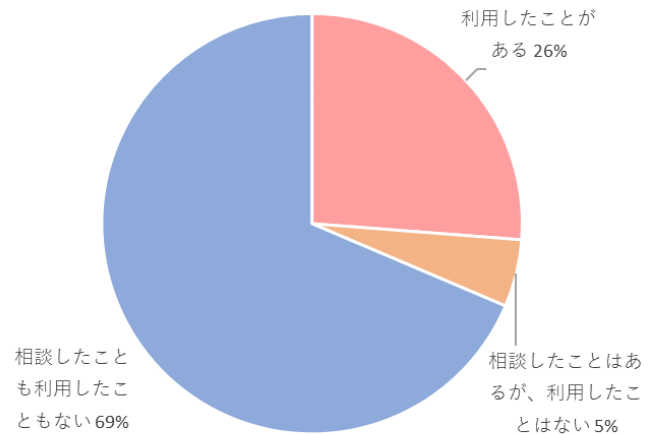
◆問 14 問 13 で廃業予定と回答した企業の廃業検討理由（複数回答可）

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%



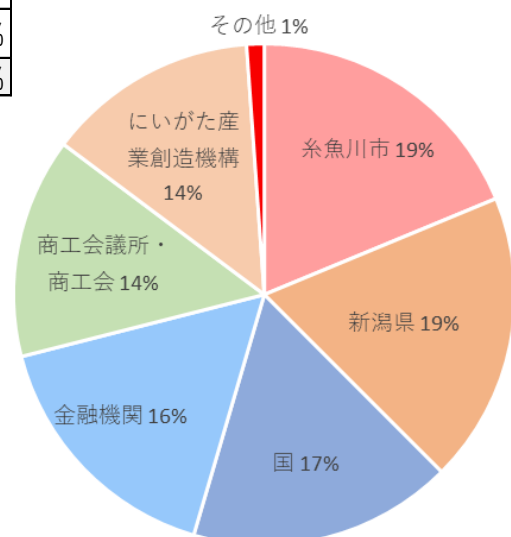
◆問 15 経営や技術面等での支援制度の利用状況

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%



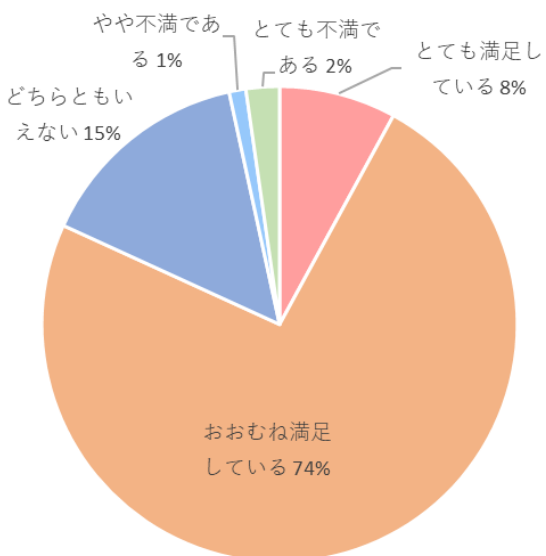
◆問 16 利用した制度の支援団体（複数回答可）

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%



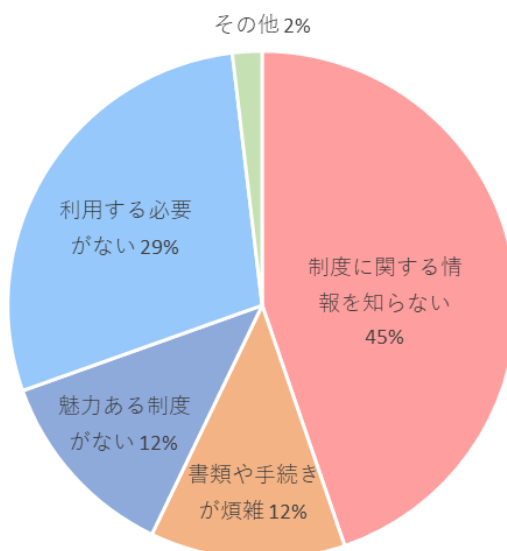
◆問 17 利用した制度の満足度

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%

