



市内企業の 雇用・採用の状況について (企業訪問結果)

令和 5 年11月22日 (水)

産業経済部 工業・雇用振興課

1. 概要

[1] 目的	市内企業の実態及びニーズを把握し、今後の雇用政策の検討・立案に役立てるため
[2] 訪問企業	市内40社
[3] 訪問期間	令和5年8月28日（月）～10月27日（金）
[4] 調査方法	各委員（部長）が企業を訪問し、調査票を元にヒアリングを実施
[5] 調査内容	経営等の状況、雇用・採用の状況、働き方等について

（40社の従業員数規模別の区分）

規模	企業数
100人未満	6
100人以上300人未満	21
300人以上	10
未回答	3
合計	40

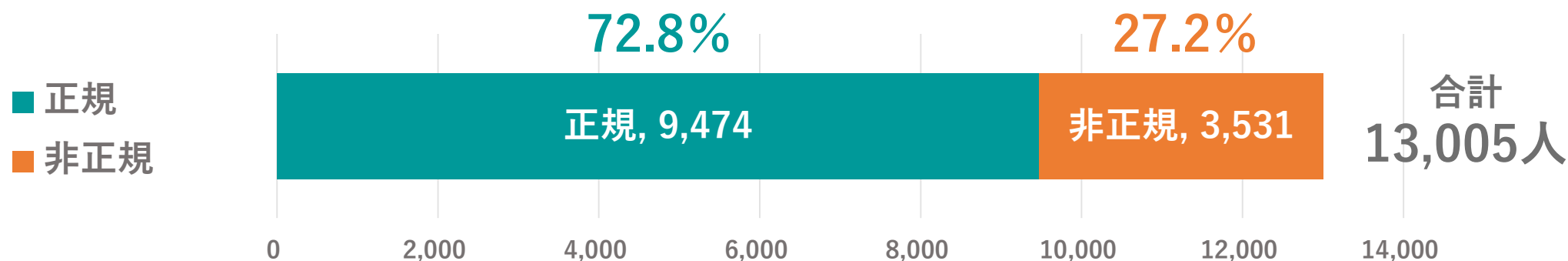
※訪問・聞き取りを実施した40社のうち3社は調査票裏面のアンケート未回答

1

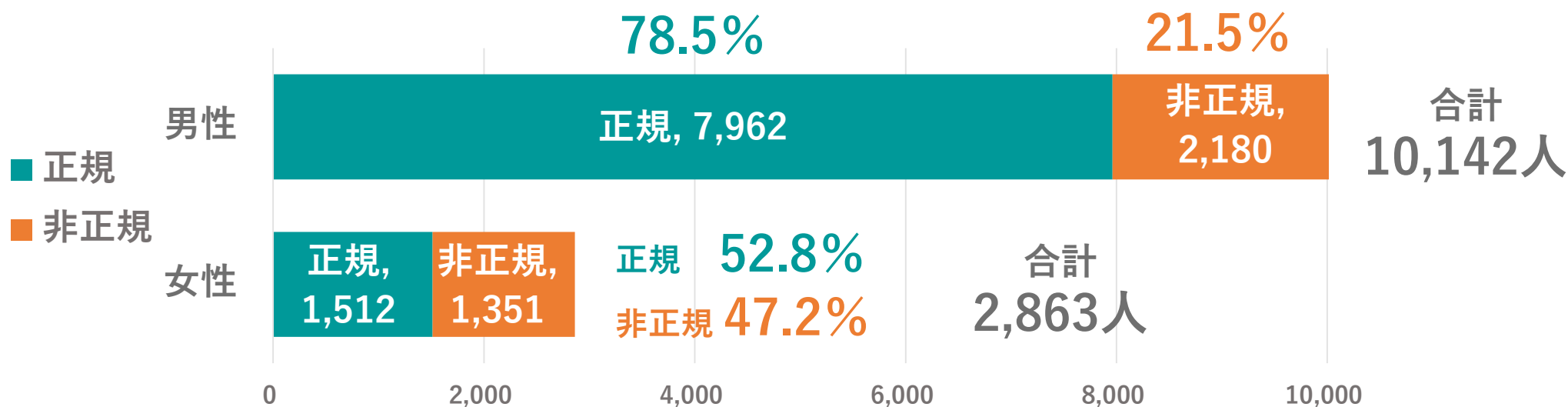
従業員 の 雇用状況 について

1. 従業員の雇用状況について

従業員数（雇用形態別）



従業員数（男女別）



1. 従業員の雇用状況について

従業員数（高齢者・障がい者）



障がい者雇用率ギリギリ。プラス雇用の意志あるが人材不足 [情報通信業]

障がい者雇用は、法定雇用率を下回っている。準備が必要で中々本腰が入らない [建設業]

障がい者雇用に関しては、検討はしているが実施できていない直近の課題でもある [専門技術サービス業]

障がい者採用は不足の状況。ハローワークの促進フェアに参加する予定 [金融業]

障がい者雇用は法定の雇用人数を満たしていないので今後検討が必要 [建設業]

一般職として高等養護学校から下肢障がい者2名を新卒採用 [製造業]

高齢者雇用（再雇用）は増加傾向にある [情報通信業]

定年制の引き上げについても検討課題となっている [建設業]

1. 従業員の雇用状況について

従業員数（外国人）



**本市に居住する技能実習生及び特定技能の人数は531人（2023年10月末）
前年同月（2022年10月末）は327人だったため、この1年で200人以上増加している**

【外国人雇用に関する意見】

外国人労働者は2名いるが、最終的に定着するか分からない。求めるものに食い違いがある [建設業]

苫小牧工場には、外国人や技能実習はいない [製紙業]

同業他社では外国人雇用を始めたと聞いている [医療業]

外国人、高齢者の雇用は積極的に実施している [専門技術サービス業]

外国人の採用の現実的な具体的方向性はない [情報通信業]

外国人（インドネシア人）を2人採用。今後も技能実習生ではなく社員として増やしていく予定 [飲食サービス業]

障がい者、外国人の採用は安全確保ができれば可 [製造業]

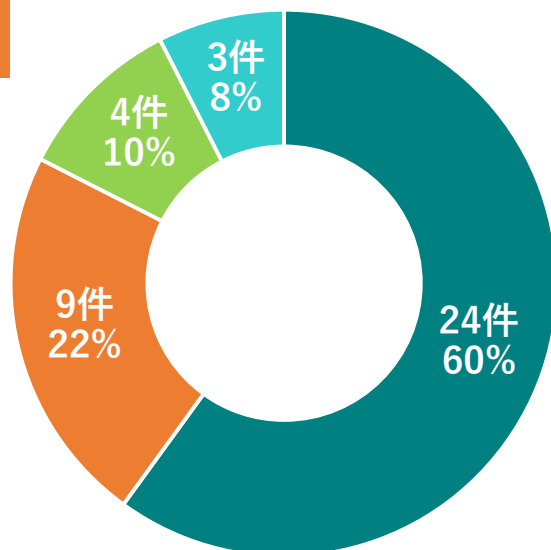
2 採用の状況について

2. 採用の状況について

[Q1] 従業員の過不足感

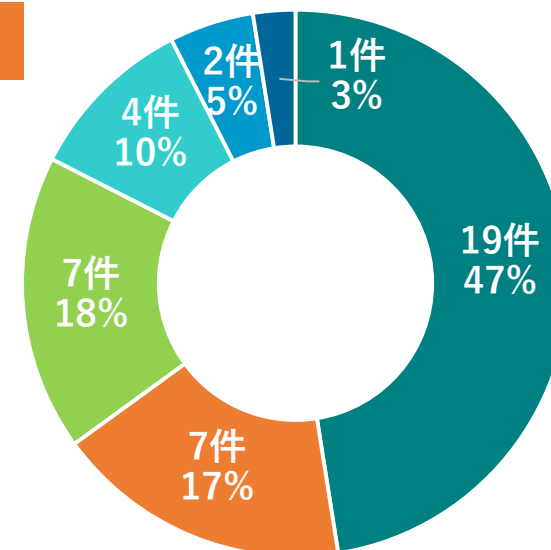
正規

- 2 やや不足
- 1 かなり不足
- 3 過不足なし
- 6 回答なし
- 4 やや過剰
- 5 わからない



非正規

- 3 過不足なし
- 1 かなり不足
- 2 やや不足
- 6 回答なし
- 5 わからない
- 4 やや過剰



【人手不足への対応状況について】

定員は充足しておらず、正規職員の不足をカバーしなければいけない
基幹部分は正規、それ以外は派遣という形とするためには、業務の切り分けをやらなければならない [製紙業]

人手に関しては、これ以上絞れないレベルまで来ているのが実態
SNS (InstagramやTikTok)を使った求人を担当では考えている。ビズリーチなど民間の転職サイトも活用 [医療業]

事務職であれば派遣の活用も可能だが、専門スキル（分析部門）で人手不足となったら対応は難しい [製造業]

生産関係職については、自社採用に加え、人材派遣も活用して要員を確保している
困り事としては、派遣社員の短期入替が多く、職場管理者にとって受入負担あり [製造業]

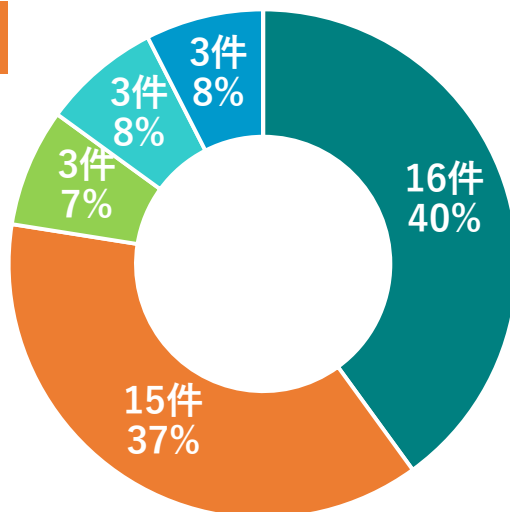
人手が足りない部分は受注をコントロールするしかなく、そのため、当社は宴会を止めると言う噂が流れて困惑している [宿泊業]

2. 採用の状況について

[Q2] 今後の採用見通し

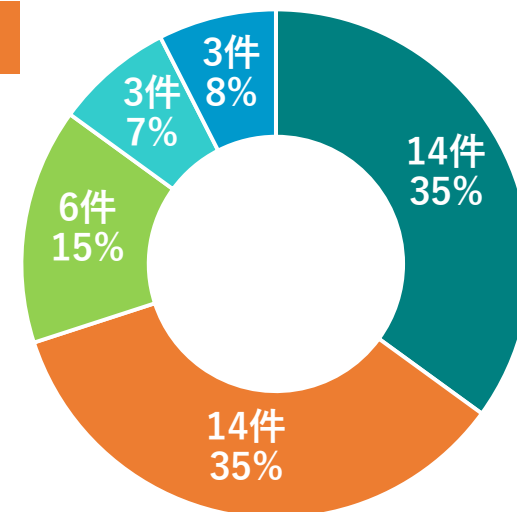
高卒（正規）

- 2 同程度
- 1 増やす
- 4 採用なし
- 5 未定
- 6 回答なし
- 3 減らす



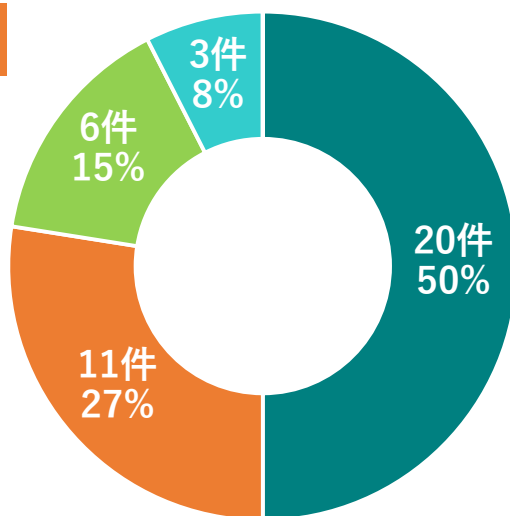
大卒（正規）

- 1 増やす
- 2 同程度
- 5 未定
- 4 採用なし
- 6 回答なし
- 3 減らす



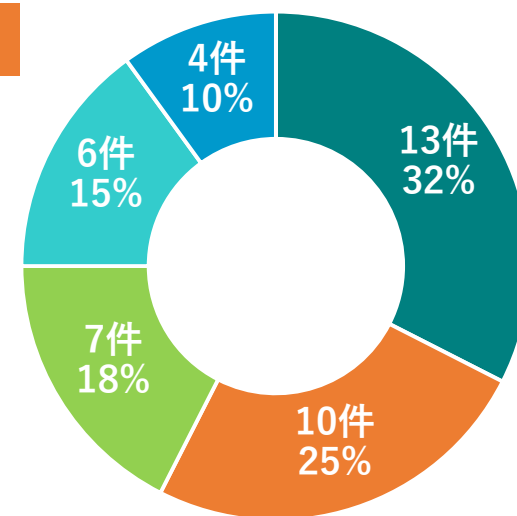
中途（正規）

- 1 増やす
- 2 同程度
- 5 未定
- 6 回答なし
- 3 減らす
- 4 採用なし



非正規

- 2 同程度
- 5 未定
- 1 増やす
- 4 採用なし
- 6 回答なし
- 3 減らす



2. 採用の状況について

[Q2] 今後の採用の見通しについて（企業意見）

新卒は、2024年度マイナビの合同説明会に参加、逆求人型の採用サイトでの採用活動継続をしているが、現状、説明会参加後の歩留まりが悪く、選考までに至っていない状況。直近の内定率から見ても2024年度は厳しい状況、2025年度に向けて改善策など検討中 [製造業]

人材不足感は本年も変わらず。新卒、中途問わず様々な採用チャネルを活用中 [製造業]

求人情報会社による合同説明会に参加。人材紹介・求人媒体の拡大、経費をかけ中途採用に注力。社員による紹介報奨制度増額 [製造業]

従前からの継続となるが、市内高校、高専・大学の採用担当者と情報交換を行いつつ、地元就職を希望する学生をターゲットに適宜採用する方針 [海運業・不動産業]

地元の工業生は採用しているが、大卒が入ってこない（求人出しているが採用に至っていない） [建設業]

大卒は札幌との賃金競争に勝てない、地元から通勤したい高卒をターゲットにしたいが数が少ない [宿泊業]

【インターンシップ・職場体験に関する意見多数あり（17社）】

1 DAY仕事体験の積極開催（年々回数増加）、オープンカンパニーの開催 [情報通信業]

インターンシップ制度は各社かなり活動している。採用活動の一環という理解が進んでいる。 [建設業]

昨年度は5年ぶりに新卒採用を実施。インターンシップや高校訪問などで採用に繋がった（苦工・函工多い。函工は先生との繋がり） [製紙業]

1日のインターンシップ導入（工業高校・中央高校）や大学訪問の実施 [製造業]

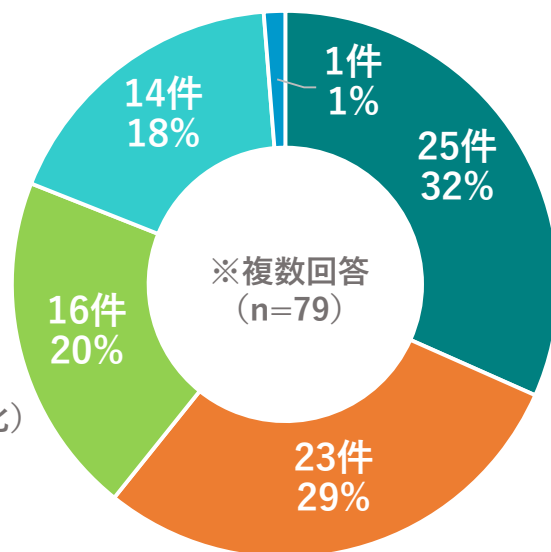
インターンシップの学生を本年8月に初めて受入。マイナビ等の調査でも学生の7~8割は利用しているとのことなので、今後も積極的に受け入れを実行したい。 [製造業]

職業体験、インターンシップを積極的に受け入れている。実際に、職業体験やインターンシップに参加いただいた学生から応募があり、採用につながっている [食品製造業]

2. 採用の状況について

[Q3] 人材を確保するうえで重要なもの

- 2 賃金等の処遇条件
- 1 自社の認知度
- 3 福利厚生制度の充実
- 4 多様な働き方・環境
- 5 その他
(内容：勤務時間の適正化)



【賃金等の処遇条件について】

採用力・働きやすさ向上のため、期間従業員の給与を10月より改定している [製造業]

給与に関しては、定期昇給を実施しており大きく変動もしていない。若い社員が夢と希望を持てるようにと考えている [製造業]

昇給・ベースアップ、各種手当の増額、新たに給付手当の新設、特別手当の支給を実施 [廃棄物処理業]

子育て世帯主への家族手当増額、新卒初任給アップ [情報通信業]

【自社の認知度について】

会社の認知度を上げることと、社員が会社を誇りに思えるようにするため、SNSでの発信を検討している [製造業]

【福利厚生制度の充実について】

福利厚生で、レッドイーグルス試合観戦チケット配布、エスコンフィールドシーズンチケットを購入し、希望者にチケット配布 [廃棄物処理業]

福利厚生施設（体育館、トイレ、休憩室、事務所、駐車場等）の改善を行った [製造業]

【多様な働き方・環境について】

10月からフレックスタイム制度を試験導入 [製造業]

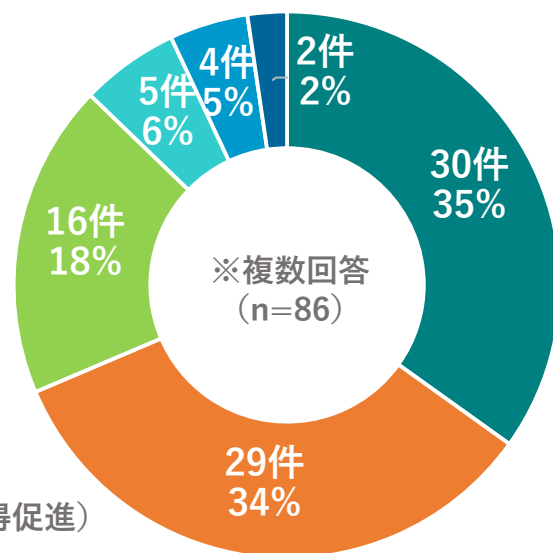
テレワーク環境はほぼ完備。ピーク時は出勤率2割で最近は8割 [情報通信業]

夏季の暑さ対策としてエアコンの設置や扇風機付きジャケットの着用などを実施 [製造業]

2. 採用の状況について

[Q4] 働き方改革への取組

- 1 時間外労働の削減
- 3 有給休暇取得促進
- 5 女性活躍の取り組み
- 2 フレックスタイム制/
テレワーク導入
- 4 新休暇制度導入
- 6 その他



(内容：休暇の増、男性育休取得促進)

【時間外労働の削減】

ノー残業デーの設定、残業時間・有給取得状況の見える化 [製造業]

時間外労働時間のデータ管理を継続中 [運輸業]

勤怠管理、業務一元管理システムの導入～運用、業務の一元管理を進める [廃棄物処理業]

業務プロセスを見直して、デジタル化・効率化に向けたペーパーレス化やRPA等の技術導入を推進し、労働生産性の向上を図る [海運業・不動産業]

【有給休暇取得促進】

年間休日125日の実現、現場含めた週休2日制の導入 [製造業]

有休取得促進については、管理職を休ませる [自動車販売業]

法改正の内容の浸透を図る [建設業]

【女性活躍の取組】

女性従業員への責任ある業務への従事 [製造業]

女性技術者の拡大(増加)に向けた採用 [製造業]

高齢者や女性でもできる機械の導入、女性用トイレの新設 [港湾運送業・倉庫業]

【フレックスタイム制/テレワーク導入】

フレックスタイム制(利用者少数)やテレワーク(web会議)を導入 [製造業]

営業職にはパソコン1台ずつ所持しており、コロナにかかったら在宅テレワーク可能 [自動車販売業]

【新休暇制度導入】

現状の法定休暇について内容を向上(介護休暇) [製造業]

完全週休二日制やリフレッシュ休暇など休日の増加を検討 [製造業]

2. 採用の状況について

[Q5] 市へ期待する人材確保・定着支援

【市の支援策に関する意見】

合同説明会では一方的ではなく、**企業と学生との対話**が促進されるようにしてもらいたい [製造業]

人材確保・定着に向けた具体的な事例や支援を分かり易く事業主側へ [製造業]

建設業界に入職する者を増やす為の取組み [建設業]

若年社員が少ないため、新卒・中途は問わず、若年層の採用・確保の支援 [製造業]

合説の主催、補助金の対象社拡充、**市内近辺学校との求人関係の接点作り** [製造業]

地元就職するメリットの周知 [自動車販売業]

企業説明会に関わる費用を助成、又は人材紹介会社への諸費用を助成 [運輸業]

特に介護職員の採用についてご支援いただきたい [医療業]

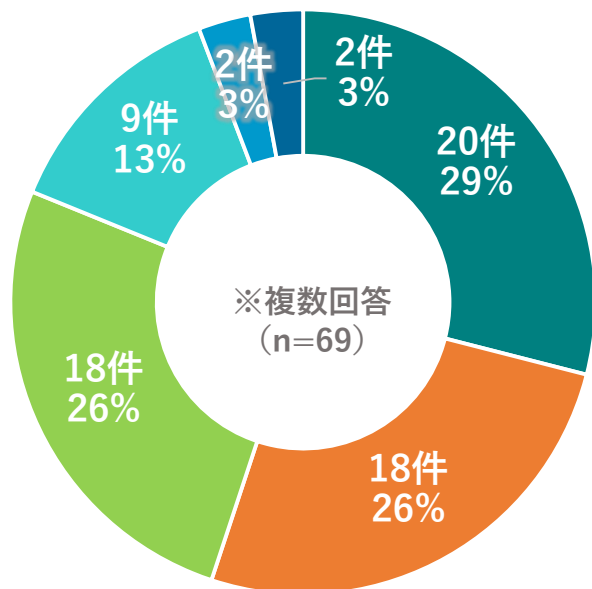
高卒の新卒採用が難しくなっていることから、**地元企業として働き甲斐のある仕事であることを発信**していくこと、苦小牧は働きやすく、住みよい街であることを共有できれば [海運・不動産業]

特に理系学生の人材確保 [製造業]

業種に特化した就職説明会や**UIターン等に対する支援**など。苦小牧で就職を希望するUIターンによる転職者等に対しての助成金など支援を充実させるなどの検討をお願いしたい [建設業]

11月の合同説明会へ参加申し込みしているが、抽選にもれた企業にも何らかのフォローがあると思う [製造業]

合同説明会に今後も参加させてほしい [医療業]



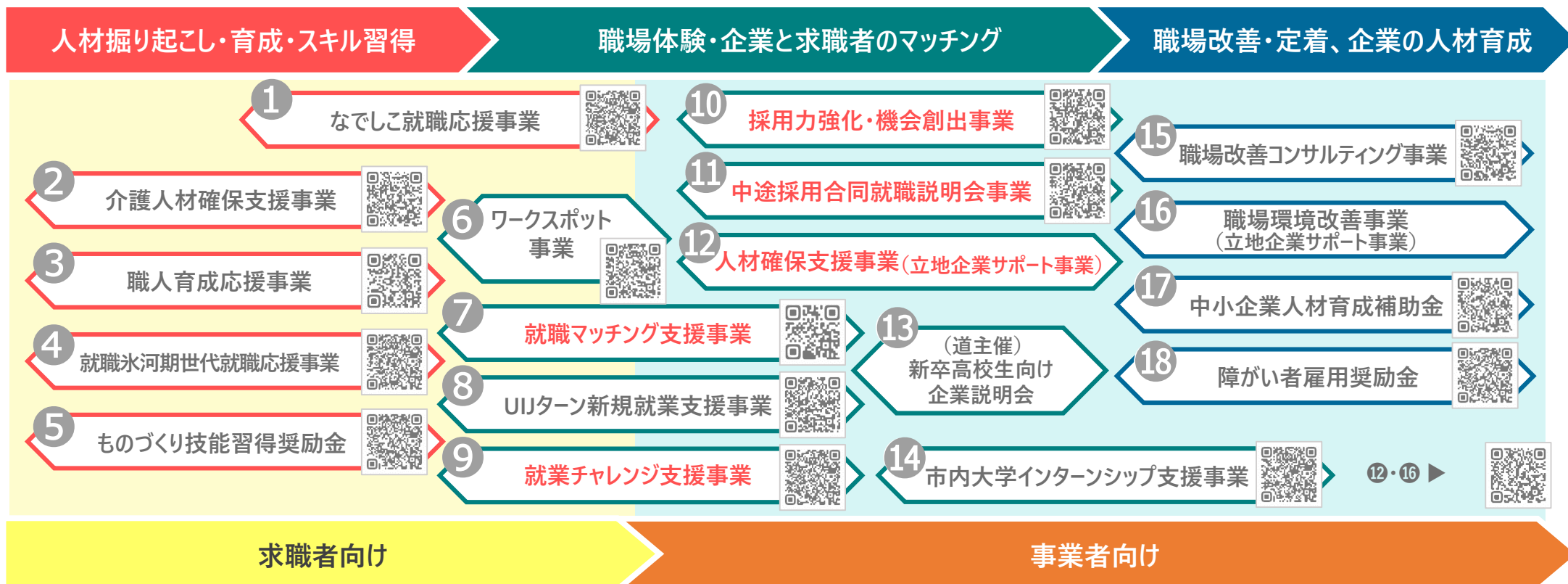
■ 3 学生・学校との接点づくり **増加**

- 1 合同就職説明会の開催
- 2 人材確保・定着に係る補助金の拡充
- 5 補助金等の情報発信
- 4 個別コンサルティング (研修・相談・助言)
- 6 その他

3 採用支援の取組について (現状と課題)

3. 採用支援の取組について（現状と課題）

本市の雇用・人材確保に関する施策の体系



上記の各事業の
中小企業者サポートブックの
掲載ページ

- ⑦ 就職マッチング支援事業 : 31ページ
- ⑨ 就業チャレンジ支援事業 : ※学校向けのため掲載なし
- ⑩ 採用力強化・機会創出事業 : 32ページ
- ⑪ 中途採用合同就職説明会事業 : 37ページ
- ⑫ 立地企業サポート事業 : 19ページ

3. 採用支援の取組について（現状と課題）

就職マッチング支援事業（平成30年度～）

事業内容・目的

登録無料の市独自の就職マッチングサイト「とまジョブ」を運営し、苫小牧市の魅力を発信するとともに市内企業の人財確保を図る。

苫小牧市のお仕事探しは
とまジョブ 苫小牧市 しごと マッチングサイト

正社員 アルバイト 契約社員 パート

エントリー・求職者登録受付中

無料登録はこちらから!

📞 0120-268-134

🔍 とまジョブ 検索

<https://www.toma-job.jp/>

苫小牧市産業経済部企業政策室工業・雇用振興課 〒053-8722 苫小牧市旭町4丁目5番6号 電話:0144-32-6432 FAX:0144-34-7110

[直近の実績]

令和5年10月末時点

■ 登録企業 572社

■ 登録求職者 729人

（登録は随時受付）

※R6年4月にリニューアルオープン予定

3. 採用支援の取組について（現状と課題）

就業チャレンジ支援事業（平成27年度～）

事業内容・目的

市内近郊の学生を対象に、市内企業の見学バスツアーとセミナーを実施し、市内企業の理解促進と職業観の醸成を図る。 ※例年10月～3月に実施



[直近の実績]

実施年度	参加校・参加人数
H30年度	室蘭工業大学・苫小牧工業高等専門学校・苫小牧高等商業学校・駒澤大学附属苫小牧高等学校 289人 12社 参加
R元年度	室蘭工業大学・苫小牧工業高等専門学校・苫小牧高等商業学校 ※1校コロナのため中止 241人 10社 参加
R2年度	室蘭工業大学 37人 2社 参加 ※その他の高校はコロナの影響により中止
R3年度	室蘭工業大学・苫小牧高等商業学校・駒澤大学附属苫小牧高等学校 129人 7社 参加
R4年度	室蘭工業大学・苫小牧高等商業学校・駒澤大学附属苫小牧高等学校・苫小牧工業高等学校 139人 7社 参加

3. 採用支援の取組について（現状と課題）

採用力強化・機会創出事業（平成28年度～） ※旧：合同就職説明会事業

事業内容・目的

新卒（大学生・専門学校生等）採用を目指す市内企業を対象とした事業。厳しい採用市場で勝ち抜くためのコンサルティング支援と併せ、札幌市内で合同就職説明会を開催（出展）し、市内企業の人材確保を図る。

事業の流れ

2024年3月卒業予定者向けの場合



コンサル支援
& ナビサイト掲載
& イベント参加
で採用まで支援



[直近の実績] ※支援企業15社

R3年度（2022年卒） 採用充足率46.6%
採用人数 7人
R4年度（2023年卒） 採用充足率52.2%
採用人数 12人

3. 採用支援の取組について（現状と課題）

中途採用合同就職説明会事業（令和4年度～）

事業内容・目的

中途採用を対象とした合同就職説明会を市内で開催し、市内企業の人材確保と求職者の雇用確保を図る。

苦小牧市主催イベント

苦小牧市 × シゴトガイド

参加無料

正社員 お仕事探しフェア

苦小牧の注目企業が集結！

求人広告だけでは伝えきれない貴社の魅力を直接アピールできる合同説明会を開催します。
対面で直接コミュニケーションを取ることで、求職者の疑問や不安を解消し
応募へのきっかけづくりを目的としたイベントです。

参加企業募集！

11月13日 月

14:30 — 20:00

苦小牧市文化交流センター
(アイビー・プラザ)
①苦小牧駅から市内路線バス
(徒歩15分)で9分
苦小牧市本町1丁目6-1 ②駐車場74台あり

求人メディアにも採用情報を掲載

苦小牧シゴトガイド(WebタイプC+誌面1/4サイズ)
とIndeedに10/30(月)より2週間無料掲載



〔直近の実績〕 ※年2回開催の合計

R4年度：参加企業40社 来場者48人
就職内定者3人

R5年度：参加企業40社 来場者206人
(就職内定者集計中)

3. 採用支援の取組について（現状と課題）

✓ 企業の採用難易度が年々上昇

【考えられる要因】

- ① 学生1人あたりのエントリー社数が年々減少＝企業が接触できる学生数が減少
- ② 就活日程の早期化に企業が対応できていない



- 大学3年生の6月～2月（インターンシップ期）に約8割の学生がオープンカンパニー（職場見学）やインターンシップに参加し、その時点で企業の選定が始まっている
- 就活のグランド期（3月～）に入ってから動き出すのでは遅い

- ・ 採用スケジュールの早期化に対応するための支援（意識づけ）
- ・ インターンシップやオープンカンパニーの受入体制構築支援
- ・ 学校や学生との接点づくり（学校訪問や学内説明会への参加）



令和5年度から大学生等のインターンシップの取扱いが変わります

【参考】令和5年度からインターンシップの取扱い（国資料）

- 令和4年6月、文部科学省・厚生労働省・経済産業省の合意による「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（3省合意）を改正し、大学生等のキャリア形成支援に係る取組を類型化するとともに、**一定の基準を満たしたインターンシップで企業が得た学生情報を、広報活動や採用選考活動に使用できるよう見直しました。**
 （「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」（経団連と大学関係者で構成）が令和4年4月に公表した報告書を踏まえた見直しです。題名も「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」に改めています。）
- この改正は、**令和7年3月に卒業・修了する学生（学部生ならば令和5年度に学部3年生に進学する学生）が、令和5年度に参加するインターンシップから適用されます。中小企業やスタートアップ企業においても、職場での就業体験を組み込んだインターンシップの実施を自社の魅力・良さ・仕事のやりがい等を学生に伝える機会と捉え、前向きにご検討ください。**

改正のポイント

① インターンシップ等の学生のキャリア形成支援に係る取組を4つに類型化



② 一定の基準を満たすインターンシップ（タイプ3）で取得した学生情報を、広報活動・採用選考活動の開始時期以降に限り、それぞれ使用可能



【一定の基準とは】

- ・就業体験要件（実施期間の半分を超える日数を就業体験に充当）
- ・指導要件（職場の社員が学生を指導し、学生にフィードバックを行う）
- ・実施期間要件（汎用能力活用型は5日間以上。専門活用型は2週間以上）
- ・実施時期要件（卒業・修了前年度以降の長期休暇期間中）
- ・情報開示要件（学生情報を活用する旨等を募集要項等に明示）

- **タイプ1～4は学生のキャリア形成支援に係る取組であって、採用活動ではありません。**
 学生は採用選考活動開始時期以降、改めて採用選考のためのエントリーが必要になります。
- **タイプや基準の詳細のほか、インターンシップ実施の際の体制整備、安全、災害補償の確保、ハラスメント対応、労働関係法令の適用、受け入れ時の公正性等の確保等の留意事項は、3省合意をご確認ください。**

3省合意文書 https://www.mhlw.go.jp/content/1180000/000949684.pdf	産学協議会 2021年度報告書 https://www.sangaku-kyogikai.org/activities	産学協議会事務局 解説動画 https://youtu.be/TqfHF0lqtA
---	---	---

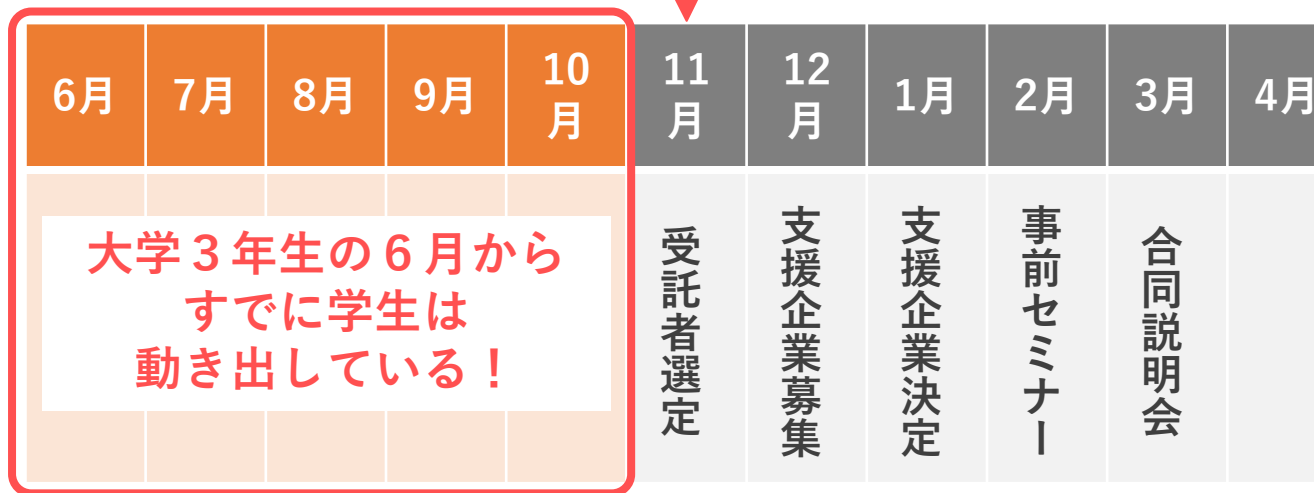
2024年3月卒業予定者向け事業



いまここ

- ✓ 市の事業スケジュールも前倒しが必要
- ✓ 春～秋に開催されるインターンシップのマッチングイベントを見据えた事業構築
- ✓ 企業側の受入体制構築も重要

2025年3月卒業予定者向け事業

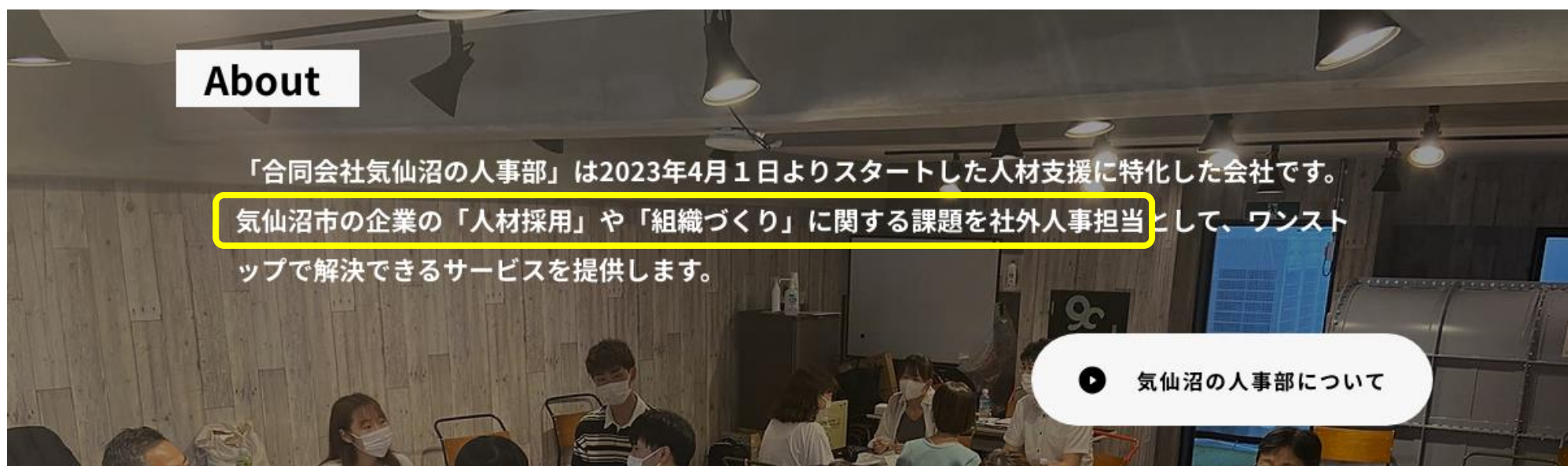


3. 採用支援の取組について（現状と課題）

参考事例 “気仙沼の人事部”（宮城県気仙沼市の民間事業者の取組）

- 気仙沼市内の企業3社（株式会社菅原工業・合同会社colere・アサヤ株式会社）で設立

[概要] ※公式サイトからの抜粋



- [主な事業内容]
- 組織戦略づくり（企業の個別相談）
 - **新卒採用支援（S→KIP、フラッグシップインターン）**
 - 人材育成（新卒合同研修会）

気仙沼市内の企業と出会う
採用イベント

S→KIP ♀

いろんな大人・仕事を知って
自分の視野が広がる！



自分自身の キャリアの選択肢、 広げてみない？



経営者や社員と一緒に
グループワークにチャレンジ！



キャリアを共に考える
仲間ができる！

- ✓ 就職活動をどうしようか悩んでいる
- ✓ ガクチカがほしい
- ✓ 社会人の考え方を知りたい
- ✓ 自分の視野を広げ興味関心を探りたい
- ✓ 普段は会えないおもしろい企業や大人と出会いたい



こんなあなたにピッタリ！

2.10 土
13:00-16:30

2.24 土
13:00-16:30

3.15 金
16:00-19:30

仙台駅周辺で開催！
全学年・全学部対象！
参加費無料！

Presented by
気仙沼の人事部

詳細はこちら →

知っている中からしか、キャリアは選べない

宮城県の最北端に位置する気仙沼市。
人口6万人弱のこのまちには、震災の被害を乗り越えて
多角的な事業展開やグローバル展開など
チャレンジしている企業がたくさんあります。

しかし、そのような企業を知る機会はなかなかありません。
私たちは、「キャリアは知っている中からしか選べない」と思っています。
個性あふれる様々な企業や大人との出会いを通して、
自分自身のワクワクを探し、キャリアの選択肢を広げてみませんか？



Contents

1

知る

—会社プレゼン・気仙沼紹介—



業界や仕事のことについて幅広く知れる企業紹介！気仙沼や地域のこと
も知ることができます！

2

繋がる

—サイコパネルディスカッション—



様々な側面から企業やその人について知れるトークショー。HPにも載っていないここでしか聞けない話がたくさんあります！

3

聞いてみる

—少人数で交流会—



少人数グループに分かれての交流会！キャリア選択のコツや働くリアルをぶっちゃけて聞いてみよう！



気仙沼実践型インターンシップ「フラッグシップインターン」

地域の最前線で挑戦を続ける企業の経営者・リーダーの右腕となり、新規事業や商品開発などにチャレンジするインターンシッププログラムです。

1ヶ月気仙沼に住み込みプロジェクトにより、企業や地域が抱える課題解決を目指します。

就職活動のための会社見学ではなく、期間限定の社員として全力で取り組んでみませんか？

ぜひ、みなさんのご参加をお待ちしております。

【こんなあなたにおすすめ】

- ✓仕事をリアルに体験したい
- ✓地方創生やまちづくりに興味がある
- ✓ガクチ力が欲しい
- ✓自分の力を試してみたい
- ✓スキルを身につけたい

4 新たな労働力確保について (外国人材の活用)

4. 新たな労働力の確保について（外国人材の活用）

☑ 外国人雇用が人手不足解消の選択肢になっていない現状

- 訪問企業の82%（33社）が正社員が「やや不足」または「かなり不足」と回答
- 人手不足への対応策として、外国人材の活用を挙げる企業は少なく、「派遣社員の活用」や「採用活動の強化」に主眼を置いている傾向が強い



- ✓ 製造業や建設業を中心に、**市内108事業所（R3年4月時点）**で外国人を雇用している
- ✓ 令和4年度に市が実施した「労働基本調査」において、「外国人を雇用しておらず、今後
も雇用する予定がない」と回答した企業230社の「**雇用する予定がない**」を選択した理由

【1位】 言語等のコミュニケーションに不安がある（121件）

【2位】 仕事以外の生活面でのサポートが大変そう（77件）

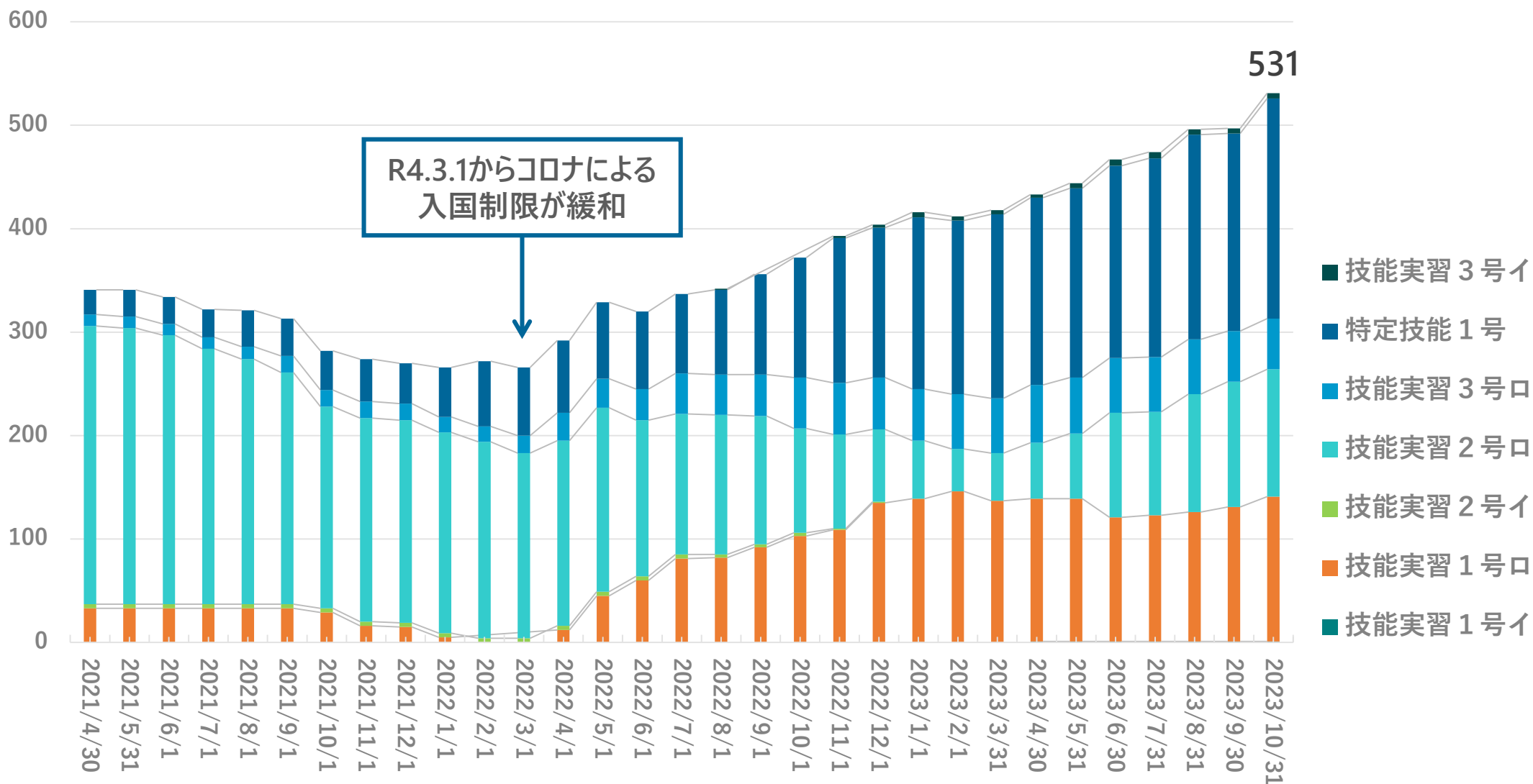
【3位】 研修・教育に時間がかかる（69件）

（※複数回答）

4. 新たな労働力の確保について（外国人材の活用）

苫小牧市内の技能実習生等の推移

※苫小牧市住民基本台帳データより



4. 新たな労働力の確保について（外国人材の活用）

☑ 心理的ハードルを取り除きフラットな視点で検討できる環境が必要

- 「何から取り組んでいいかわからない」「言葉も文化も違うし大変そう」という不安を解消し、自社にとってのメリット・デメリットを冷静に検討するための支援が必要



- 多文化への理解の促進（多文化共生ビジョンの理念浸透）
- 外国人を雇用している企業の実例紹介
- 国の制度や受入スキームの情報発信
- 外国人材受入に向けた社内研修やセミナーの開催
- 外国人材受入後の語学習得（日本語学習）や住居確保など

4. 新たな労働力の確保について（外国人材の活用）

参考事例

株式会社菅原工業の取組（宮城県気仙沼市）

- 従業員数40人の建設会社
- 震災復興の人手不足を解消するため、技能実習生の受入れを開始
- インドネシアから受入
- 現在技能実習生 5 人、特定技能 1 人を雇用

- ✓ 技能実習生たちの寮として一軒家を用意
- ✓ インドネシア料理店と礼拝施設「ムシヨラ」を建設
- ✓ 今では技能実習生が日本人の新人職員に仕事を教えている



代表取締役社長 菅原渉氏



インドネシア料理店



イスラム教の礼拝所「ムシヨラ」

2024年2月7日に菅原社長が来苫 & 講演予定！