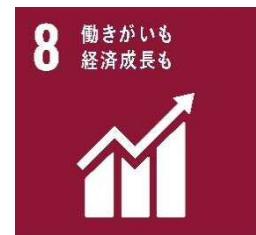


# 市内企業の 雇用・採用の状況について (企業訪問結果)

令和7年11月12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7年8月～10月

[4] 調査方法 各委員（部長）が企業を訪問し、調査票に基づきヒアリングを実施

[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	4
100人以上300人未満	23
300人以上	12
未回答	1
合計	40

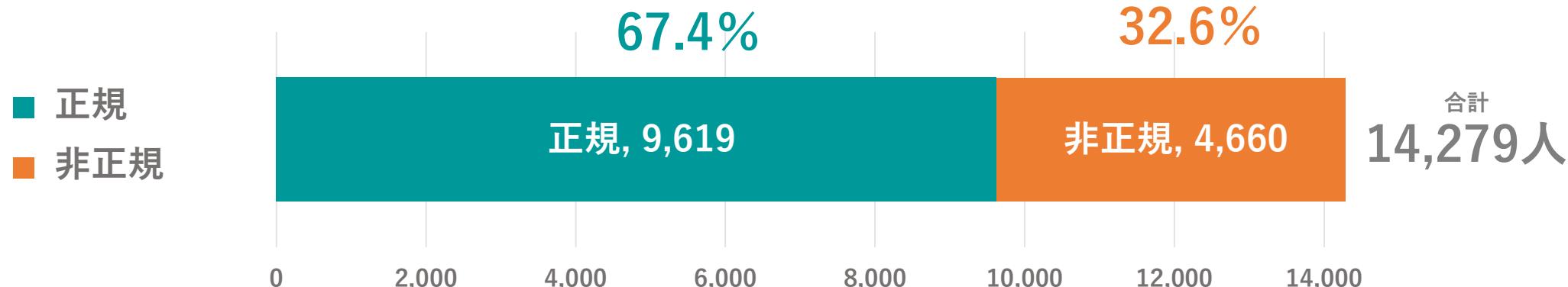
※訪問・聞き取りを実施した40社のうち1社は  
調査票裏面のアンケート未回答

# 1

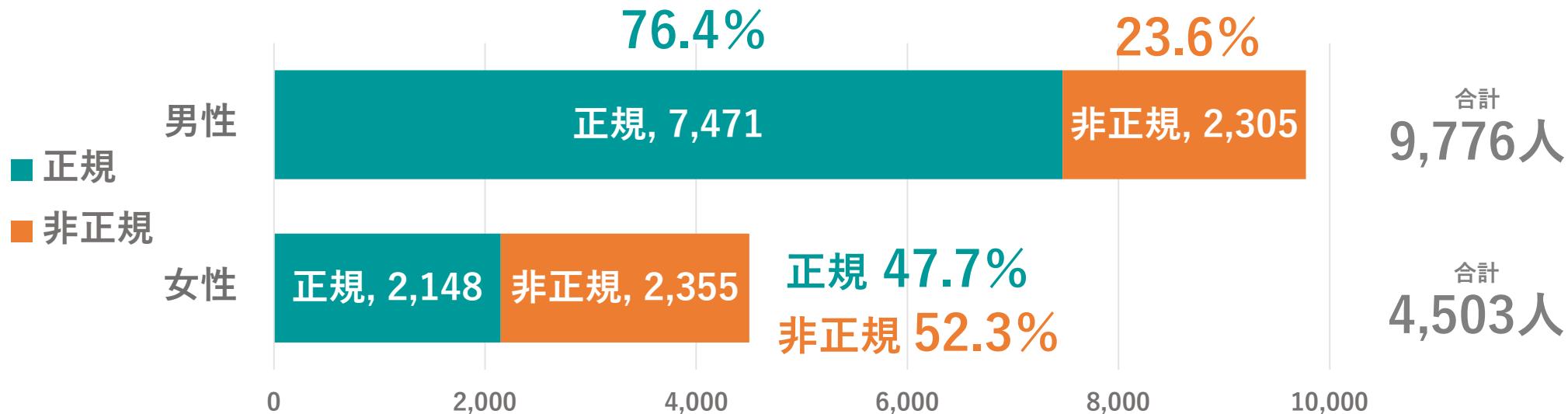
## 従業員の雇用状況について

# 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（障がい者・高齢者）



●障がい者雇用に関しては、私病者で該当になった方が2名いるので、その方を継続して雇用している  
障がい者の新規雇用に向けて営業が来て、テレワークで実施可能とのことなので今後実施したい

[建設業]

●将来的な障がい者法定雇用率の引き上げに向け、募集活動を開始

[製造業]

●障がい者の採用は確保できていない。ハローワーク主催のフェアに参加している

[サービス業]

●障がい者雇用率はクリアしており、昨年知的障がい者を雇用し、教育と当人のフォローを試行錯誤しながら進めているところ

[製造業]

●65歳を超えて再雇用、給与も6割から8割に上げた

[医療業]

●定年は65歳までだが、定年を超えて働く制度がある

[製造業]

●定着率は低くないが、新規の採用が思うようにできていないため、再雇用の継続で繋いでいる。70歳を超えてる社員もいるため、  
健康診断は必ず受診させている

[物流業]

# 1. 従業員の雇用状況について



## 【外国人雇用に関する意見】

- ベトナム人技能実習生を雇用している（9/12 現在、11名）。技能実習を終えて、一旦帰国している。3号で戻る方、新規の受け入れもある。入れ替わり時期で、今後雇用数は増える見込み [サービス業]
- 整備業務はほぼ外国人という企業の実態も把握しているが、採用に向けて一歩踏み出せない。コンサル事業の説明会に参加する人員や時間を割くのも困難な状況 [販売業]
- 外国人を派遣で受け入れ、派遣から雇用に切り替えた。学習能力、適応能力が高い [建設業]
- 外国人留学生の採用と、特定技能（介護）は進めている。北洋大学の留学生を毎年50人受け入れている [医療業]
- 去年の特定技能者は16名だったが、今年は今の段階で22名に増えてきている。（インドネシア、ミャンマー） [販売・サービス業]
- 千歳にある機内食部門では、インドネシアから技能実習生12人を採用し、調理補助に従事している [サービス業]

# 2

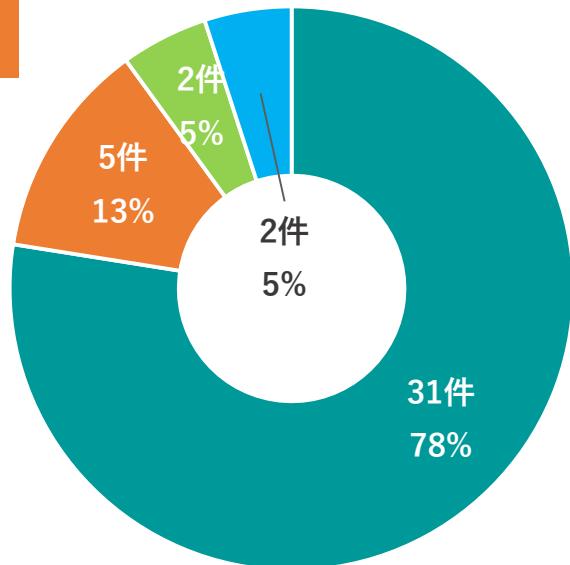
## 採用の状況について

## 2. 採用の状況について

[Q1] 従業員の過不足感

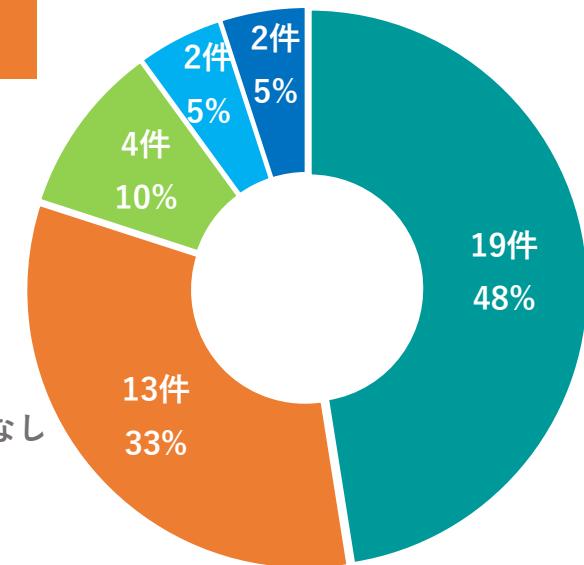
### 正規

- やや不足
- かなり不足
- 過不足なし
- 未回答



### 非正規

- 過不足なし
- やや不足
- かなり不足
- 分からない、非正規なし
- 未回答



### 【人手不足への対応状況について】

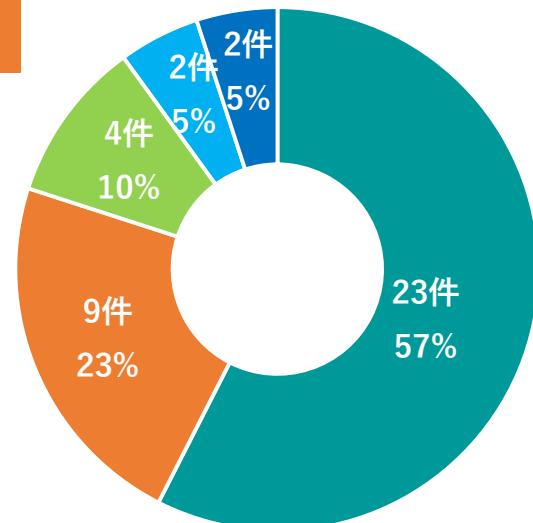
- 高卒の採用は急激に悪化。胆振管内に声かけをしているが、進学率が高くなっているとともに、コロナによる道外進学の縮小が再開してきた感じ。管内のみではなく管外の採用にテコ入れを行う。中途採用は2・3人経験者を財務品質管理等で採用。保全系の人材はいるが、生産系は派遣で賄う [製造業]
- スタンドのスタッフがメインとなるが、新卒の採用は見込めない タイミー活用（アルバイトは応募が意外と多い） [販売業]
- 採用コンサルティング契約を結び、中途採用をターゲットにして無料媒体をメインで対応中。緊急性の高い採用については有料媒体の利用も行う [物流業]
- 社員紹介制度で採用を行う。紹介者には報償等により人材確保を行う [物流業]
- 技能系従業員の資格取得推進、多能工化 [物流業]
- 社員紹介制度を設け、1年間雇用が継続したら1人当たり5万円を支給 [製造業]

## 2. 採用の状況について

[Q2] 今後の採用見通し

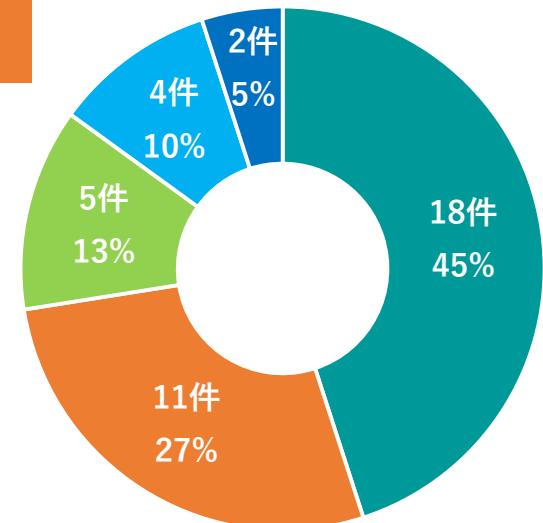
### 高卒（正規）

- 同程度
- 増やす
- 採用なし
- 未定
- 未回答



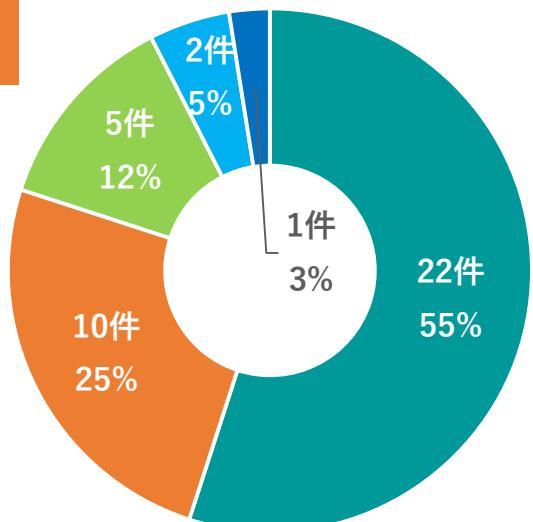
### 大卒（正規）

- 同程度
- 増やす
- 採用なし
- 未定
- 未回答



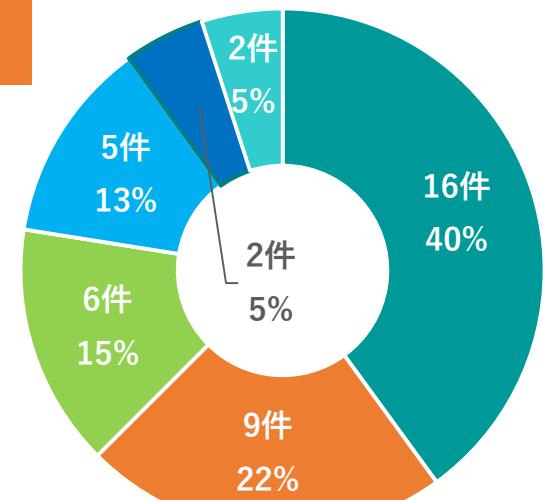
### 中途（正規）

- 同程度
- 増やす
- 未定
- 未回答
- 採用なし



### 非正規

- 同程度
- 未定
- 採用なし
- 増やす
- 未回答
- 減らす



## 2. 採用の状況について

### [Q2] 採用・人材定着について（企業意見）

- 現業職場の離職多い（派遣社員） [製造業]
- 新卒は毎年10名前後、中途は数名採用、希望者が少ない。高校の紹介などで新卒は採用できているが、辞退者が多く年々厳しい。施工管理不可、デスクワーク希望、定時上がりなど学生の希望が多く、希望と採用のミスマッチが生じている [建設業]
- 現場職（特に3交代制などの工場の生産に影響される業種）については、定着率も採用件数も低い位置にある [物流業]
- 技術を学びたい学生が減っているように感じており、今は営業職に加えエンジニア職の採用も難しい [販売業]
- 高卒大卒合わせて毎年10名前後を採用、年々応募者が減り厳しい状況。大手企業に採用を取られている状況。中途退職者が増加、いかに定着させるかが課題 [物流業]
- 地元を採用したいが、技術者、整備士は採用できなかった [販売業]
- 社員・パートに長期間定着してもらうのに苦労している。今の若い子は、すぐに辞める。言われたことしかやらない。自分で少し考えて行動ができる上で、高い報酬を求める [販売・サービス業]

### 【インターンシップ・職場体験に関する意見多数あり】

- インターンシップは年中受付け。学生から希望し自由に調整する形。学生の動きは活発だが厳しい状況にある [建設業]
- 高校へ社のPRをしたいが、学校側から求められるのは授業の一環であり本来の目的が達成できない [物流業]
- 高校生のインターンシップ受け入れ2名事務職、中学生職場体験受け入れ2名 [清掃業]
- 北大・苫小牧高専との共同研究。機械科や土木科の学生とは共同研究等で日頃から接点はある [製造業]
- 中途採用にも力を入れているが、新卒採用確保のため、学校主催の会社説明会にも参加している。室工大、苫小牧工業高校とは連携しており、今年、工業（環境科学科）から3名採用 [製造業]
- 総合経済高校のインターンシップを受け入れている（調理実習の体験等）。応募者のうち2人は市のバスツアーワーク（就業チャレンジ支援事業）での見学がきっかけで応募している。王子グループで学校の先生を対象とした工場見学を開始している（令和7年1月から） [サービス業]

## 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の割合

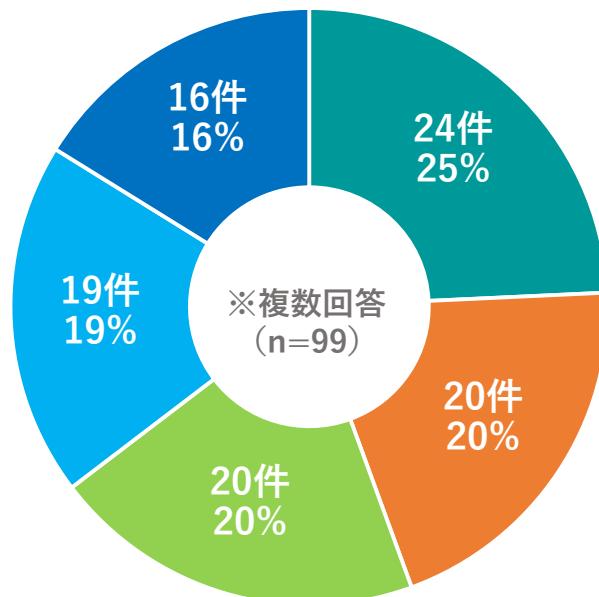
■賃金等の待遇条件

■自社の認知度

■福利厚生の充実

■働きがい・エンゲージメント

■多様な生き方・環境



#### 【賃金等の待遇条件について】

- 社員の平均年収は右肩上がり、3年連続ベースアップを行った  
（直近5年）  
[サービス業]

- 新採用者の給与が大幅に上昇していて、既存の社員と逆転しないよう給与の見直しを行っている  
[建設業]

- ここ3年で給与改定により4万円のベースアップを行い離職防止につながっている。離職率はここ数年は少ない。物価高騰の上昇は組合からの要求根拠になっている  
[サービス業]

- 厳しい環境下でも賃上げは継続して進めており、日常経費の圧縮も困難な状況。また、給与制度改定を改訂した  
[その他]

#### 【自社の認知度について】

- 最近は採用活動にLINE等SNSを活用。学生のトレンドに乗り、距離を詰める取り組みを行う  
[建設業]

#### 【福利厚生制度の充実について】

- R7.3健康経営優良法人（中小規模法人部門）、R7.7ユースエール認定企業に認定。休暇や福利厚生などの健康経営や、社員の要望には積極的に耳を傾けるなどの取り組みを行っていることから、人材定着に関しては良好であり、近年では新卒者の退職者は出ていない  
[建設業]

- 福利厚生面で、レッドイーグルスオフィシャルパートナー継続。エスコンフィールドシーズンシート購入、社員へ観戦チケットを配布継続  
[清掃業]

#### 【人材育成について】

- 資格取得費用の全額会社負担  
[物流業]

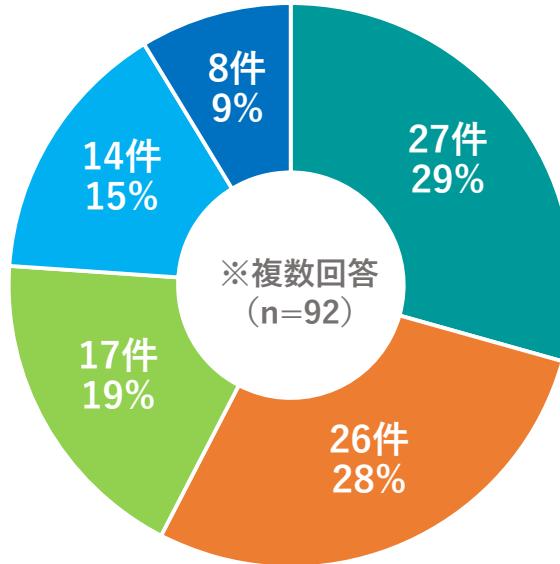
- 360度評価を行っている。給与に反映するが、判定はあいまいで職員の育成が目的である  
[その他]

- エンゲージメントサーベイの実施、キャリアコンサルティング面談の実施  
[製造業]

## 2. 採用の状況について

### [Q4] 働き方改革等への取組

- 時間外労働削減
- 有給休暇取得促進
- 女性活躍への取り組み
- 従業員の健康保持・増進
- フレックスタイム制/テレワーク導入



#### 【時間外労働の削減】

- 平均残業は減少傾向だが、社員によって偏りがある。業務の冗長化に着手 [サービス業]
- 残業削減、休日の取得を促進しているが、人手が不足している [製造業]
- 評価、申請関係のシステム化、事務所管理職がシステムより個人別の残業・欠勤状況を把握できるようにするなど就業上の問題を素早くキャッチできる体制を構築中 [製造業]

#### 【有給休暇取得促進】

- 休日は昨年度に見直しをかけて10日増加 [製造業・建設業]
- 年間休日2日増への取り組み（2年目）～3か年計画目標110日 [清掃業]
- 年間休日の増加や有給休暇の取得率の向上等の環境改善は行っているが、業界の大手企業との格差は大きい [販売業]

#### 【女性活躍の取組・育児等との両立支援】

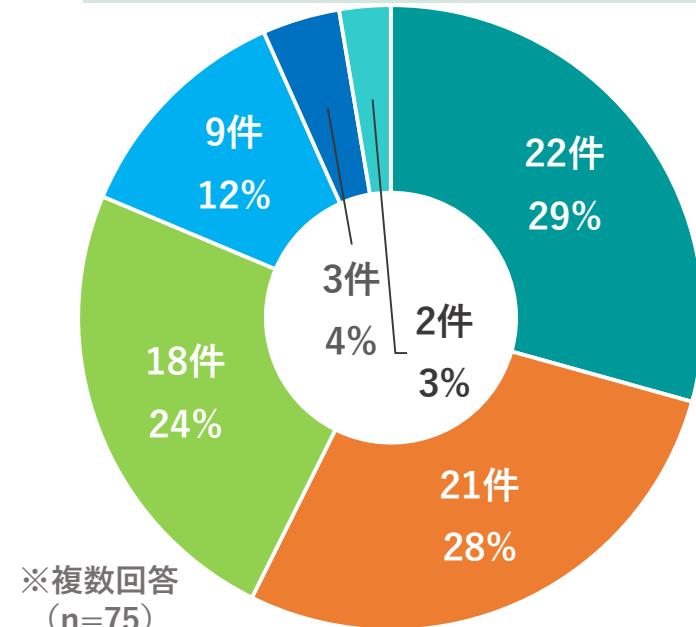
- 女性活躍推進のため育児休業もある。男性の育児休業取得率は100%と高い状況 [製造業]
- 有給取得率は高い。男性の育休も増えている。育休取得職場への応援手当を新設した [医療業]

#### 【奨学金返還支援】

- 奨学金返済制度は道内ゼネコンでは2番目に導入、給料に加算し180万円まで補助。一定の効果あり [建設業]
- 学生奨学金の返済補助制度を新設 [その他]
- 奨学金制度あり、今年高校生1名が制度を利用して日本工学院に通っており、国家資格を取得して2年後に採用する予定。奨学金は2年間で120万円、負担額は60万円 [販売業]

## 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】

- 奨学金の助成制度を継続してほしい（学生にとって大きなメリットになる）  
[サービス業]
- マイナビ等に限らず、「苫小牧市内の」「製造業への」人材確保の機会の創出に向け、今以上に積極的な関与をお願いしたい  
[製造業]
- 苫小牧で就職を希望するU-I-Jターンによる転職者等に対しての助成金等の支援拡充の検討に加えて、施工管理技術職等の職種に特化した就職説明会なども検討してもらいたい  
[建設業]
- 市の魅力を感じ、U-I-Jで苫小牧に住みたいと思えるパンフ等、市を知ることができるものがあると良い。札幌は就職後の生活が想像しやすいが、苫小牧での暮らしを想像できるようなものを望む。市外の人は苫小牧を知らないので、市をよく知ることができる情報提供手段が有ればと考える。合同企業説明会の本州の大学で開催など、市をアピールするような形での開催や、苫小牧の企業のみを集めた説明会の開催を希望  
[物流業]
- 弘前大学との協定が学生の志望増・応募増に結びつくことを期待している  
[製造業]
- 進路指導部担当の先生との合同面談  
[製造業・販売業]
- 学生・学校との接点を増やしてほしい（技術系の学生においては就職先を選ぶ際に先生からのプッシュがかなり影響する。機械科や土木科の学生とは共同研究等で日頃から接点はあるが、接点のない電気科等の学生とも広く接点を持てるよう、市が間に入ることなどできないものか。）  
[製造業]
- 外国人労働者を雇うために必要なプロセスや、就業規則の改定などのアドバイスが欲しい、また経験企業の話を聞く機会などを提供してほしいと思うがどうか  
[販売業]

# 3 現状と課題について

### 3. 現状と課題について

#### ① UIJターンの促進

人材確保のため、UIJターンに期待を寄せる企業もあり、若者をはじめ、移住・定住を視野に入れた施策が必要

#### ② 学校と企業のつながりの構築

市内高校等における進路状況等の実態把握に努め、市内企業の魅力発信や職場体験等を通じて企業と学生をつなぐ施策が必要

#### ③ 人材定着への支援

採用後の早期離職を予防するため、政府における賃上げ支援策の周知とともに、職場改善を支援する施策が必要

#### ④ 外国人材の採用・定着

外国人材の活用を検討する企業が増加する一方で、採用における課題として最も多い「言葉の壁」解消等に向けた施策が必要

#### ⑤ 障がい者雇用の促進

苦小牧管内の法定雇用率の達成割合は50%前後で推移しており、更なる障がい者の雇用機会の拡大が必要

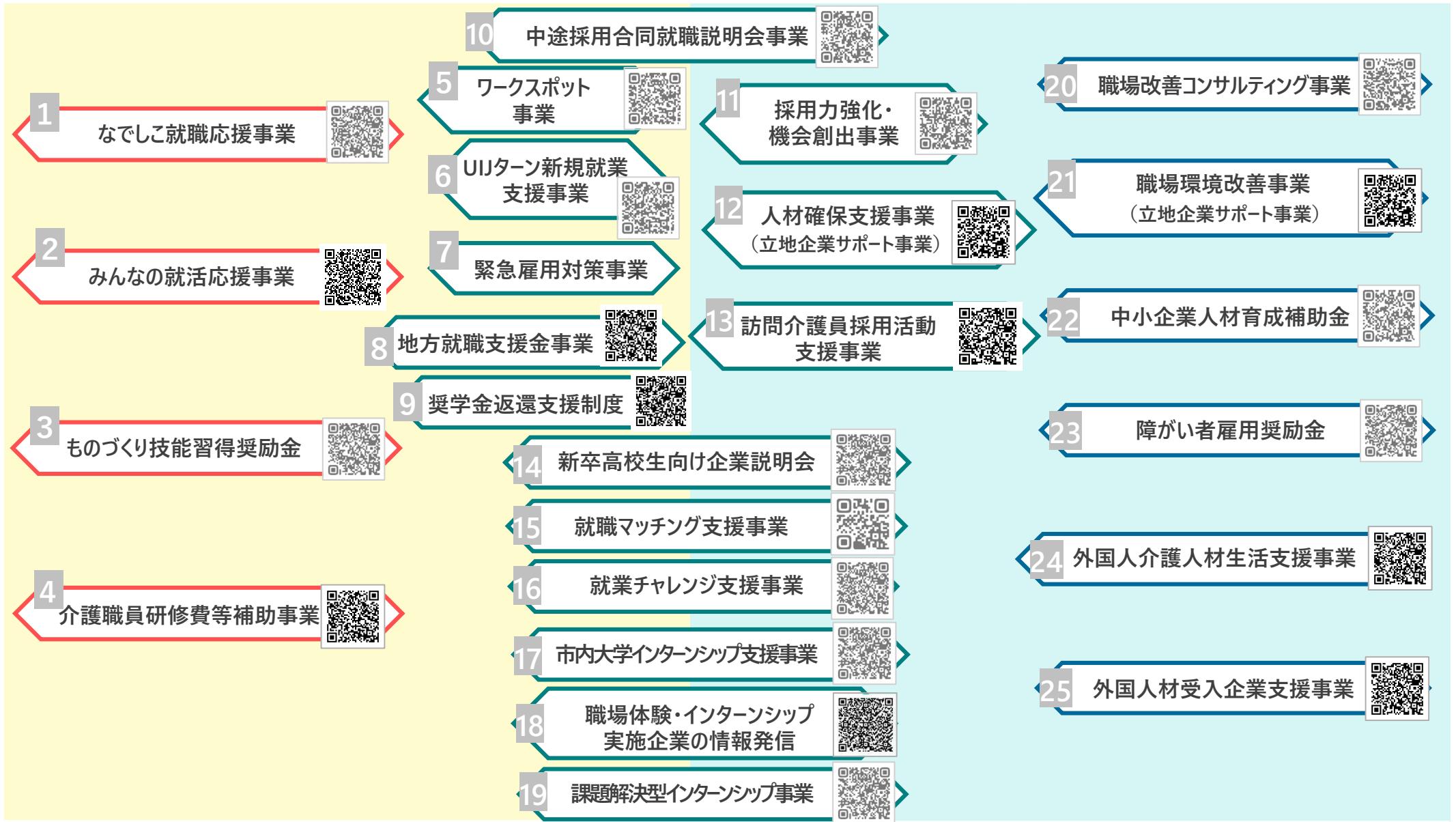
# 4 苫小牧市の雇用施策について

# 本市の雇用・人材確保に関する施策の体系

人材掘り起こし・育成・スキル習得

企業と求職者のマッチング・職場体験

職場改善・定着、企業の人材育成



求職者向け（就職支援）

事業者向け（採用支援・人材定着支援）

# ○企業と求職者のマッチング・職場体験

## ① 地方就職支援金事業（令和6年度～）

### 事業内容・目的

東京圏（東京都・千葉県・埼玉県・神奈川県）の大学を卒業後、北海道内の企業に就職し、苫小牧に移住する場合に、採用面接にかかった交通費と苫小牧市への引っ越し費用を補助することで、若年層のU・I・Jターンを促進する。

### 補助金額

#### [交通費]

かかった交通費の1/2、上限28,000円（1人1回）

#### [移転費]

最低限の実費の額、上限418,500円

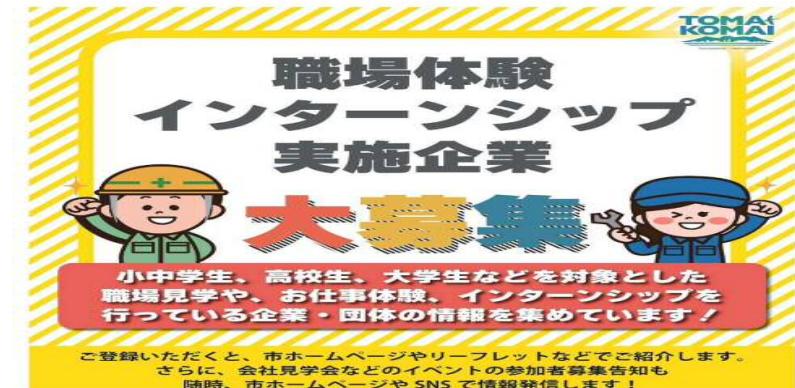


# ○企業と求職者のマッチング・職場体験

## ②職場体験・インターンシップ実施企業の情報発信（令和6年度～）

### 事業内容・目的

- 市内企業の魅力を発信し、雇用促進を図るため、職場体験やインターンシップ等を実施している企業を募集し、市が取りまとめて情報発信を実施
- 職場体験やインターンシップ先を探している学生や学校等に広く周知し、参加促進を図る
- 登録企業から依頼を受け、ホームページに掲載



# ○企業と求職者のマッチング・職場体験

## ③新卒高校生向け企業説明会（胆振総合振興局・苫小牧市・ハローワーク苫小牧の共催）

### 事業内容・目的

- 新規高卒者の就職活動や就職希望先選考にあたり、地元企業からの情報提供の機会を確保するため、対面式の企業説明会を実施。
- 企業活動や仕事に対する理解を深め、職業選択の視野を広げ、地元就職の促進を図る。

### 開催概要

- 開催時期 6月下旬
- 開催場所 苫小牧市と室蘭市で各1回開催
- 参加企業数 約70社



### 直近の実績

#### R6年度

- 参加企業数 77社
- 参加者数 13校256人

#### R7年度

- 参加企業数 106社
- 参加者数 15校274人

# ○企業と求職者のマッチング・職場体験

## ④就業チャレンジ支援事業

### 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



実施年度	参加校・参加人数
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・苫小牧工業高校学校 139人 7社 参加
R5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 111人 7社 参加
R6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 123人 8社 参加

# ○企業と求職者のマッチング・職場体験

## ⑤人材確保支援事業（立地企業サポート事業）

※所管課：港湾・企業振興課

### 事業内容・目的

新たな労働力市場の開拓や有能な人材の確保及び定住促進のため、合同就職説明会等への出展にかかる費用を補助。

### 補助対象経費

#### 会場借上げ費

### 補助金額

【市内開催】上限額10万円 【市外・WEB開催】上限額20万円

※会場借上費の自己負担がない場合はそれぞれ1/2の額

### 直近の実績

#### R5年度

■ 合同就職説明会への参加法人数 29社

#### R6年度

■ 合同就職説明会への参加法人数 30社

苦小牧市内企業様の経営をサポートします  
令和7年度 | 苦小牧市立地企業サポート事業

# 補助金のご案内

職場環境改善事業 人材確保 販路拡大 ゼロカーボン

募集期間 4.1 火 - 5.30 金

職場環境改善事業 事業定め金額により決定  
募集期間 4.1 火 - 5.30 金

従業員の職場定着率向上を目的として福利厚生、労働環境の改善のために行う設備投資の費用を補助します。

上限	200万円
補助率	1/2(大企業は1/3)

■対象事業

1. 女性とも働きやすい環境(休憩・トイレ・更衣室等)整備
2. 障がい者の雇用促進(就業率のリニアリゼーション)
3. その他従業員の福利厚生整備と認められるもの

※対象費用はノース資源料、登記料等を除く「会場借上げ費」のみ

人材確保支援事業 市外・WEB開催 10万円 20万円  
補助率 1/2

就職セミナー等への出展費用を補助します。

事業拡大・販路拡大支援事業 道内・道外開催 20万円  
補助率 1/2

事業者向け展示会への出展費用を補助します。

ゼロカーボン推進事業 募集期間 4.1 火 - 先着順

ゼロカーボン実現のための設備投資を補助します。

■省エネルギー設備

上限	100万円
補助率	1/2

補助要件 ポエネルギー設備を導入し、その結果に基づく設備の導入であること(一般化民営化済みあり)

■対象事業別

1. 省エネ機器(高効率ヒートポンプ等)導入
2. 照明設備 LED照明器具へ更新
3. 緑化用冷凍冷蔵庫 プラスチック包装廃棄物へ更新
4. その他省エネ機器(設備等)導入

※環境省の省エネ基準を満たす(電気料金を算定しており、割定金額がある場合)の機器を活用しており、割定金額がある場合のみ適用する。また、公表している交付要件を確認してください。  
本市では補助金を活用して、事業所の「高効率ヒートポンプ等」導入が完了した場合に、市が補助金を支給する「省エネ装置など」ゼロカーボン支援コールティング事業を行っています。

申請・交付方法はウラ面へ

# ○企業と求職者のマッチング・職場体験

## ⑥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。

### 主な機能

#### [企業]

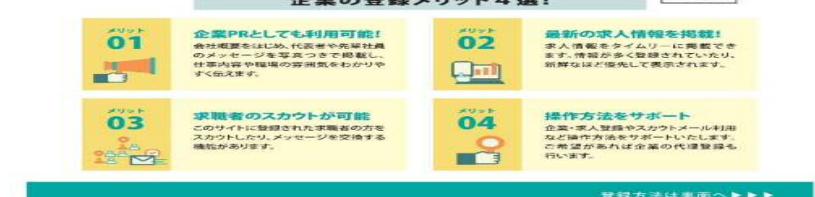
企業情報の掲載、従業員インタビューの掲載、求人情報掲載、求職者へのスカウトメール送信

#### [求職者]

希望条件に応じた求人検索、企業の情報収集、サイトを通じた企業へのメッセージ送信（応募）スカウトメールの受領

### 利用実績

■ 登録企業	596社
■ 登録求職者	840人



# ○企業と求職者のマッチング・職場体験

## ⑦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（新卒・定年後の再就職）の正社員雇用を予定している企業と求職者のマッチング機会を創出する事業。
- ▶ 対面の合同就職説明会を市内で2回開催し、市内企業の人材確保と求職者の雇用確保を図る。

### 支援内容

※1回につき20社

- 求人情報誌や求人サイトへの掲載
- 採用力向上セミナーの開催
- 正社員お仕事探しフェアへの出展

### 直近の実績

※年2回開催の合計

R5年度：参加企業 40社 来場者 206人  
就職内定者 20人

R6年度：参加企業 40社 来場者 95人  
就職内定者 17人



# ○職場改善・定着、企業の人材育成

## ⑧障がい者雇用奨励金事業（平成30年度～）

### 概要・目的

令和7年4月1日以降に対象となる障がい者を新たに雇用開始し、常用雇用労働者として市内事業所で1年以上継続雇用する事業主に対し、奨励金を支給

### 補助金額

【短時間以外の常用雇用労働者の場合】※週30時間以上

- 1期（6ヶ月）につき6万円/人
- 最大2期・12万円を交付

【短時間労働者】※週20時間以上30時間未満

- 1期（6ヶ月）につき5万円/人
- 最大2期・10万円を交付

### 直近の実績

令和5年度：0件

令和6年度：5件



# ○職場改善・定着、企業の人材育成

## ⑨外国人材受入企業支援事業（令和6年度～）

### 概要・目的

外国人材の雇用や就職後の定着を促進するため、市内企業が行う外国人材の日本語能力の向上やコミュニケーションの円滑化に向けた取組に対し、補助金を交付

### 補助対象事業

- ① 日本語研修開催事業（事業所が独自に日本語研修を開催）
- ② 日本語学校就学事業（日本語学校への就学や日本語講座の受講）
- ③ 就業環境整備事業（業務マニュアルや標識の多言語化）
- ④ 言葉の壁解消事業（通訳や翻訳ツールの導入）

### 補助金額

【補助上限額】1事業者につき同一年度内20万円

【補助率】対象経費の3分の2

### 直近の実績

令和6年度：1件

