

令和6年度 名寄市労働実態調査

調査概要

1. 調査対象 名寄市内で従業員が3人以上の民間事業所
2. 調査方法 調査票による回答、ウェブでの回答のハイブリット方式
3. 対象事業所数 451 社
4. 無効数 40 社（廃業・統合・従業員減による対象外）
5. 有効数 411 社
6. 回答数 289 社
7. 回答率 70.3%

業種別・規模別回答状況

業種別	規模別 回答事業所	規模別回答事業所数									
		3～20人		21～50人		51～99人		100人以上		人数未記入	
建設業	43	35	81.4%	6	14.0%	2	4.7%				
電気・ガス ・水道業	7	7	100.0%								
製造業	21	17	81.0%	3	14.3%	1	4.8%				
情報通信業 ・IT関連	5	4	80.0%					1	20.0%		
交通	1			1	100.0%						
運輸業 ・郵便業	18	11	61.1%	5	27.8%	2	11.1%				
卸・小売業	61	52	85.2%	4	6.6%	1	1.6%	3	4.9%	1	1.6%
飲食業	3	3	100.0%								
美容・理容	1	1	100.0%								
宿泊業	2	2	100.0%								
アウトドア	0										
金融業	5	4	80.0%			1	20.0%				
保険業	4	3	75.0%							1	25.0%
不動産業	5	4	80.0%							1	20.0%
医療	17	14	82.4%			1	5.9%	1	5.9%	1	5.9%
介護・福祉	11	8	72.7%	2	18.2%	1	9.1%				
教育・実習支援	10	6	60.0%	4	40.0%						
サービス業	40	30	75.0%	2	5.0%	3	7.5%	1	2.5%	4	10.0%
一次産業 (農業・林業等)	12	11	91.7%	1	8.3%						
その他	23	18	78.3%	3	13.0%	1	4.3%	1	4.3%		
合計	289	230	79.6%	31	10.7%	13	4.5%	7	2.4%	8	2.8%

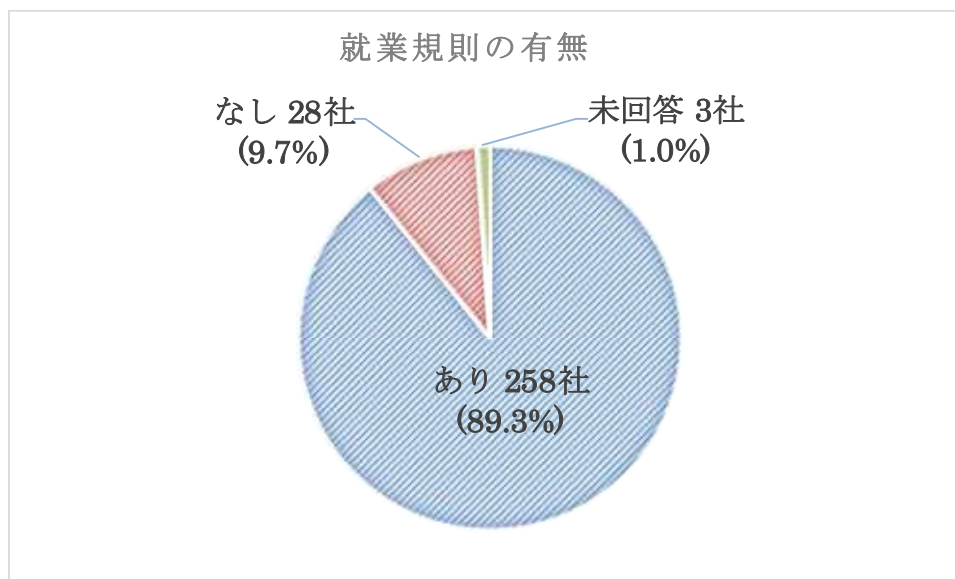
※業種未入力の場合はその他で計上

調査結果

1. 就業規則について

(1) 就業規則の有無

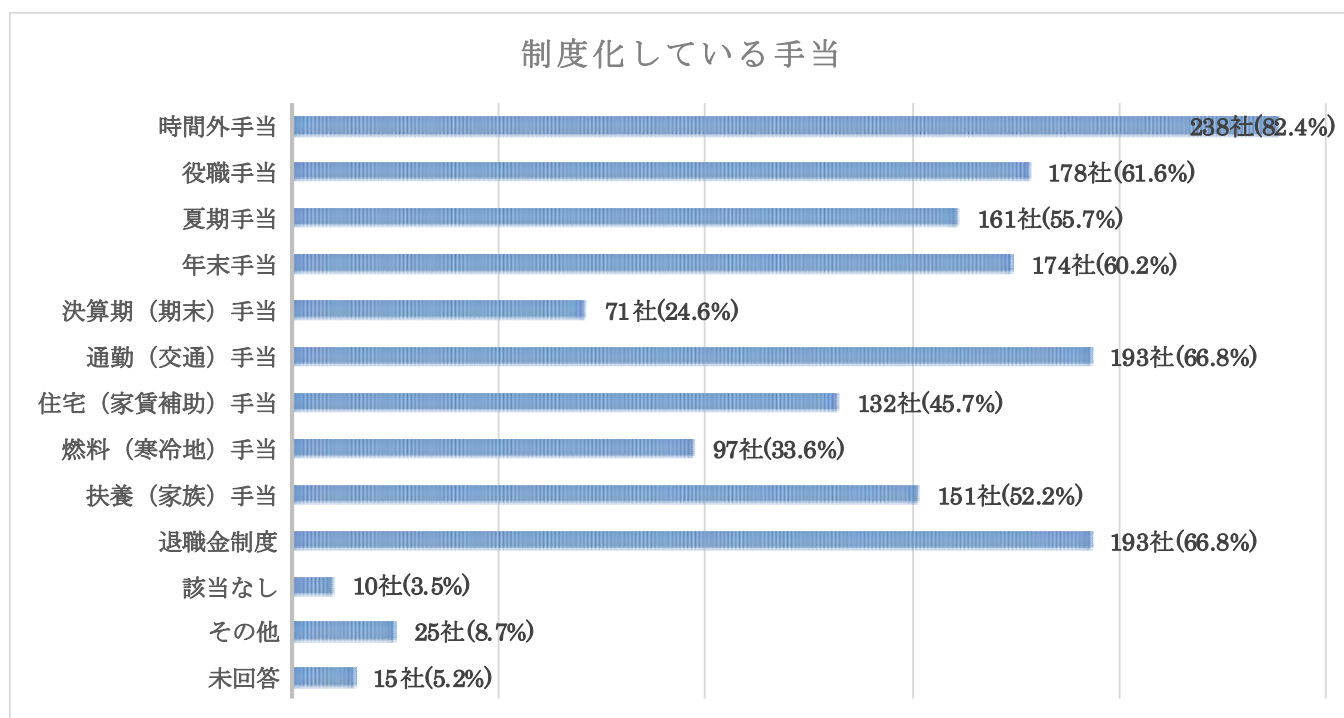
就業規則を作成している事業所は 259 社 (89.3%)



2. 「正規職員」の処遇等について

(1) 正規職員の手当等

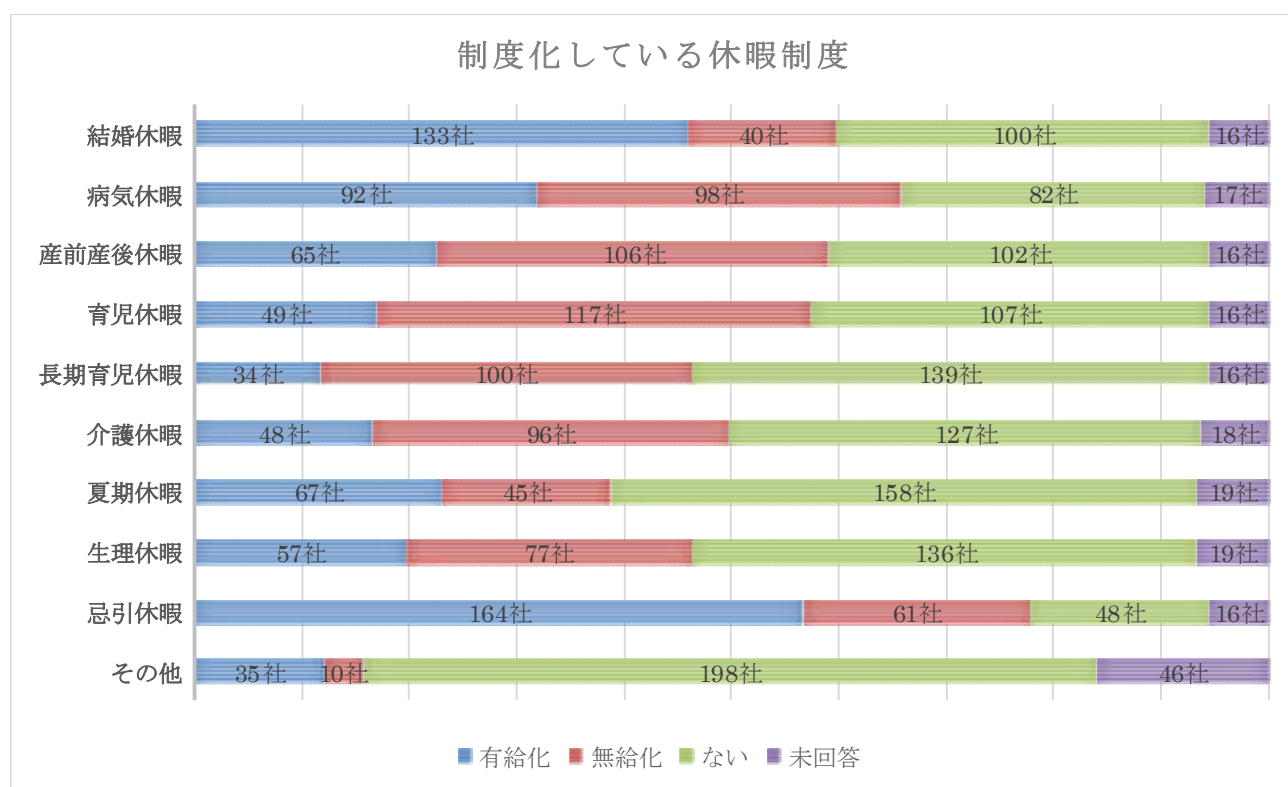
- ・ 時間外手当 238 社 (82.4%)
- ・ 役職手当 178 社 (61.6%)
- ・ 夏期手当 161 社 (55.7%)
- ・ 年末手当 174 社 (60.2%)
- ・ 決算期 (期末) 手当 71 社 (24.6%)
- ・ 通勤 (交通) 手当 193 社 (66.8%)
- ・ 住宅 (家賃補助) 手当 132 社 (45.7%)
- ・ 燃料 (寒冷地) 手当 97 社 (33.6%)
- ・ 扶養 (家族) 手当 151 社 (52.2%)
- ・ 退職金制度 193 社 (66.8%)
- ・ 該当なし 10 社 (3.5%)
- ・ その他 25 社 (8.7%)
- ・ 未回答 15 社 (5.2%)



(2) 正規職員の休暇制度

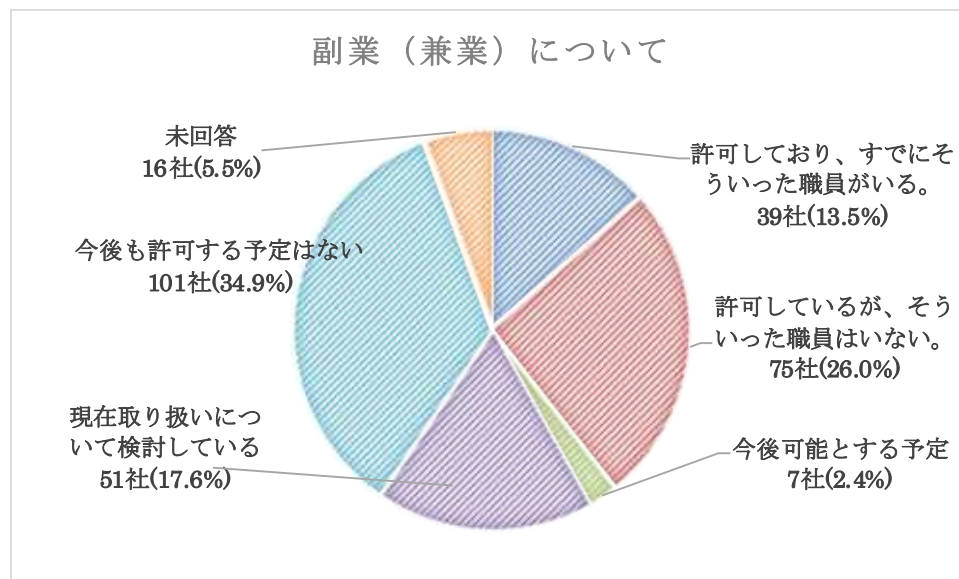
制度化している休暇については「有給で制度あり」「無給で制度あり」「制度なし」の区分で以下のとおり。

- ・結婚休暇 有給であり 133 社 (46.0%) 無給であり 40 社 (13.8%) なし 100 社 (34.6%)
 - ・病気休暇 有給であり 92 社 (31.8%) 無給であり 98 社 (33.9%) なし 82 社 (28.4%)
 - ・産前産後休暇 有給であり 65 社 (22.5%) 無給であり 106 社 (36.7%) なし 102 社 (35.3%)
 - ・育児休暇 有給であり 49 社 (17.0%) 無給であり 117 社 (40.5%) なし 107 社 (37.0%)
 - ・長期育児休暇 有給であり 34 社 (11.8%) 無給であり 100 社 (34.6%) なし 139 社 (48.1%)
- (休業後は復職できるもの)
- ・介護休暇 有給であり 48 社 (16.6%) 無給であり 96 社 (33.2%) なし 127 社 (43.9%)
 - ・夏期休暇 有給であり 67 社 (23.2%) 無給であり 45 社 (15.6%) なし 158 社 (54.7%)
 - ・生理休暇 有給であり 57 社 (19.7%) 無給であり 77 社 (26.6%) なし 136 社 (47.1%)
 - ・忌引休暇 有給であり 164 社 (56.7%) 無給であり 61 社 (21.1%) なし 48 社 (16.6%)
 - ・その他 有給であり 35 社 (12.1%) 無給であり 10 社 (3.5%) なし 198 社 (68.5%)



(3) 正規職員の副業（兼業）についての状況や考え

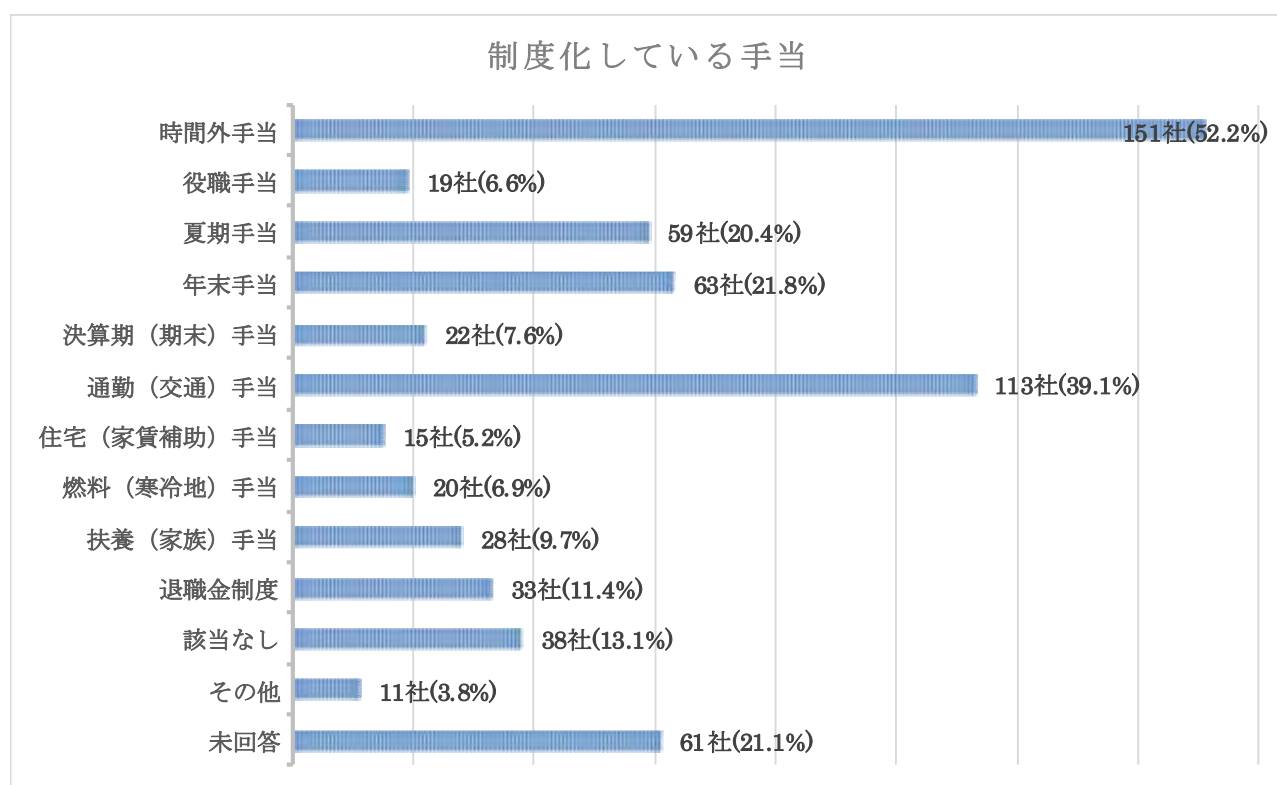
現在副業を許可している・検討している事業所の合計は 172 社（59.9%）



3. 「非正規職員」の処遇等について

(1) 非正規職員の手当等

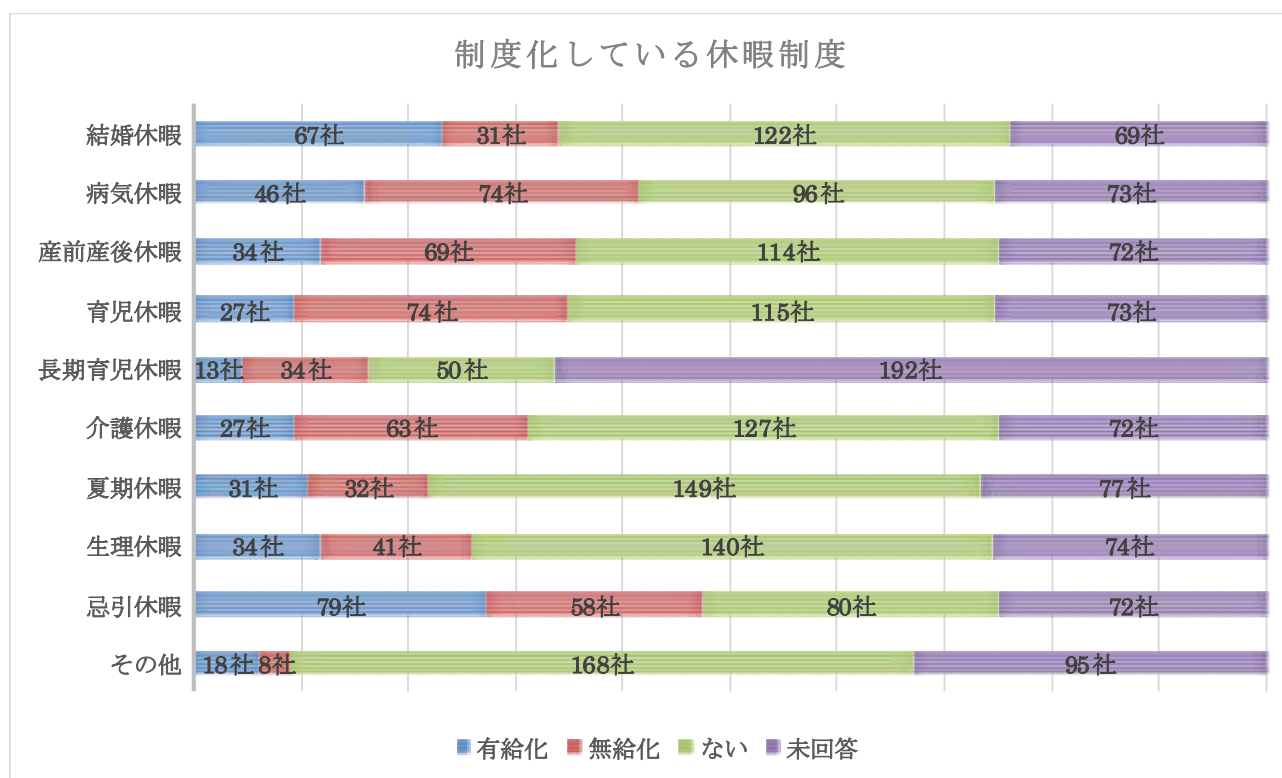
- ・ 時間外手当 151 社（52.2%） ・ 役職手当 19 社（6.6%） ・ 夏期手当 59 社（20.4%）
- ・ 年末手当 63 社（21.8%） ・ 決算期（期末）手当 22 社（7.6%）
- ・ 通勤（交通）手当 113 社（39.1%） ・ 住宅（家賃補助）手当 15 社（5.2%）
- ・ 燃料（寒冷地）手当 20 社（6.9%） ・ 扶養（家族）手当 28 社（9.7%）
- ・ 退職金制度 33 社（11.4%） ・ 該当なし 38 社（13.1%） ・ その他 11 社（3.8%）
- ・ 未回答 60 社（21.1%）



(2) 非正規職員の休暇制度

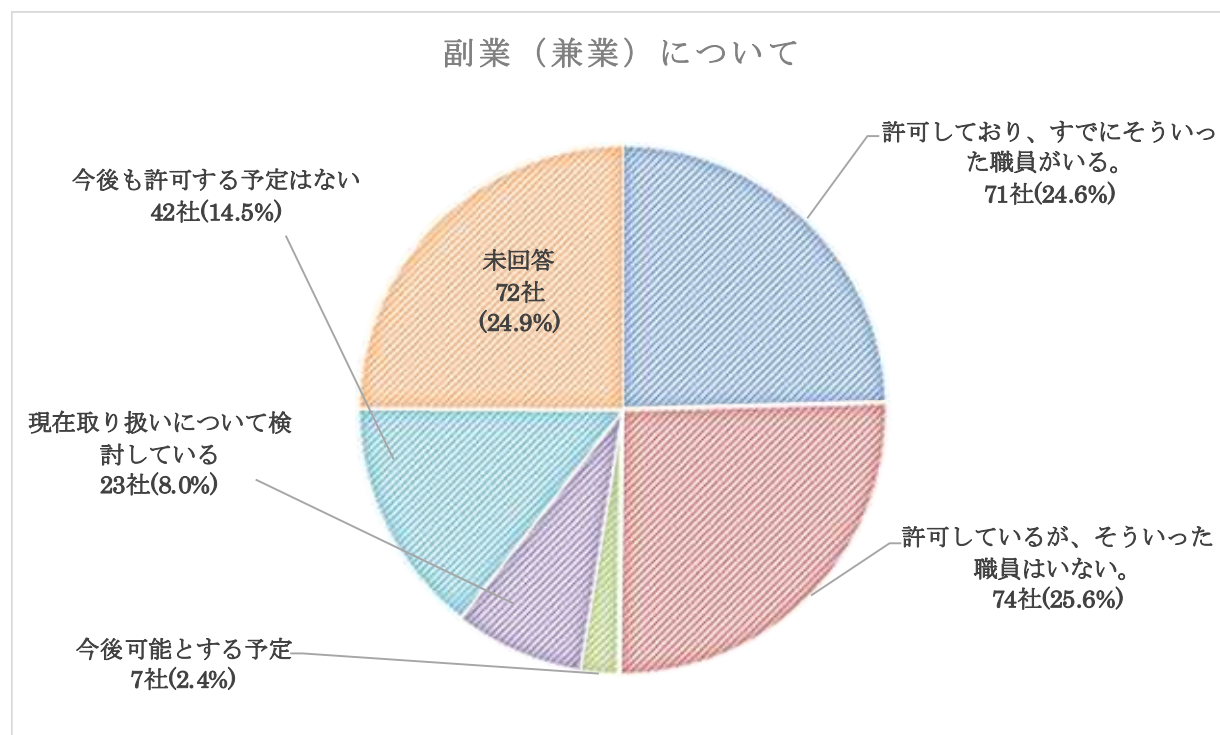
制度化している休暇については「有給で制度あり」「無給で制度あり」「制度なし」の区分で以下のとおり。

- ・結婚休暇 有給であり 67 社 (23.2%) 無給であり 31 社 (10.7%) なし 122 社 (42.2%)
 - ・病気休暇 有給であり 46 社 (15.9%) 無給であり 74 社 (25.6%) なし 96 社 (33.2%)
 - ・産前産後休暇 有給であり 34 社 (11.8%) 無給であり 69 社 (23.9%) なし 114 社 (39.4%)
 - ・育児休暇 有給であり 27 社 (9.3%) 無給であり 74 社 (25.6%) なし 115 社 (39.8%)
 - ・長期育児休暇 有給であり 13 社 (4.5%) 無給であり 34 社 (11.8%) なし 50 社 (17.3%)
- (休業後は復職できるもの)
- ・介護休暇 有給であり 27 社 (9.3%) 無給であり 63 社 (21.8%) なし 127 社 (43.9%)
 - ・夏期休暇 有給であり 31 社 (10.7%) 無給であり 32 社 (11.1%) なし 149 社 (51.6%)
 - ・生理休暇 有給であり 34 社 (11.8%) 無給であり 41 社 (14.2%) なし 140 社 (48.4%)
 - ・忌引休暇 有給であり 79 社 (27.3%) 無給であり 58 社 (20.1%) なし 80 社 (27.7%)
 - ・その他 有給であり 18 社 (6.2%) 無給であり 8 社 (2.8%) なし 168 社 (32.9%)



(3) 非正規職員の副業（兼業）についての状況や考え

現在副業を許可している・検討している事業所の合計は175社（60.6%）



4. 募集・採用・離職状況について

(1) 過去5年間の募集人数、採用人数、離職人数（定年退職・契約期間満了・解雇を除く）

非正規職員については、事業所によってはアルバイトも含むため、一部大学生アルバイトの入れ替わりが影響

	募集した企業	募集したが採用できなかった企業	採用した企業	離職者がいる企業
正規職員	149社	10社	161社	142社
非正規職員	107社	4社	117社	103社

	募集人数	採用人数	離職人数
正規職員	842人	944人	686人
非正規職員	1,263人	1,263人	668人

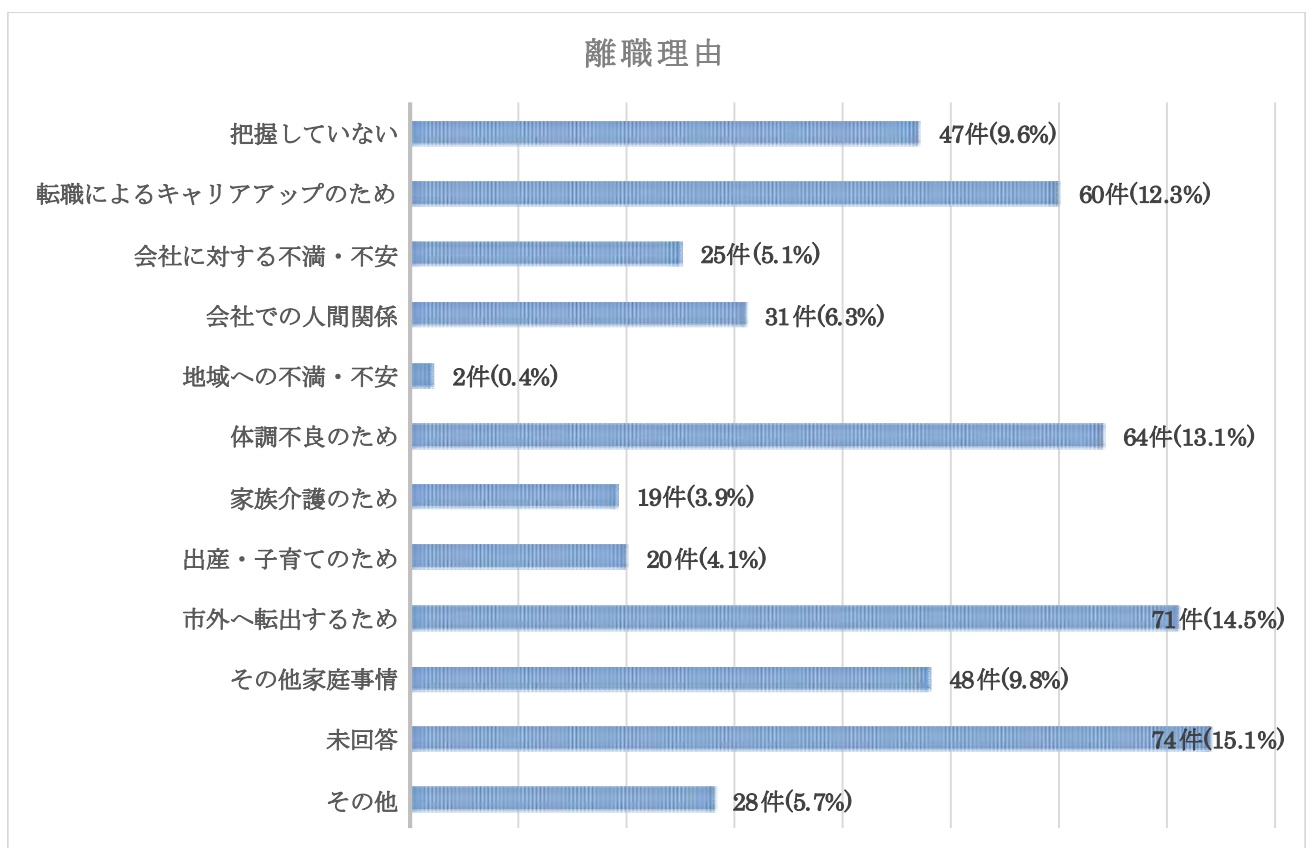
(2) 離職者の年齢層（正規職員・非正規職員の合計）

離職者がいた事業所は 194 社で離職者は 1,303 人。うち、採用後、半年未満に辞めた離職者は 216 人。非正規職員の 20 代のうち、「採用後、3 年未満」「採用後、3 年以上」については大学生アルバイトの入れ替わりが影響

	採用後、半年未満	採用後、1年未満	採用後、3年未満	採用後、3年以上	合計
10代	48人	18人	34人	2人	102人
20代	45人	39人	94人	234人	412人
30代	27人	36人	57人	88人	208人
40代	45人	30人	62人	93人	230人
50代	30人	20人	50人	67人	167人
60代	21人	19人	28人	116人	184人
合計	216人	162人	325人	600人	1,303人

(3) 離職の理由（回答数 489 件）

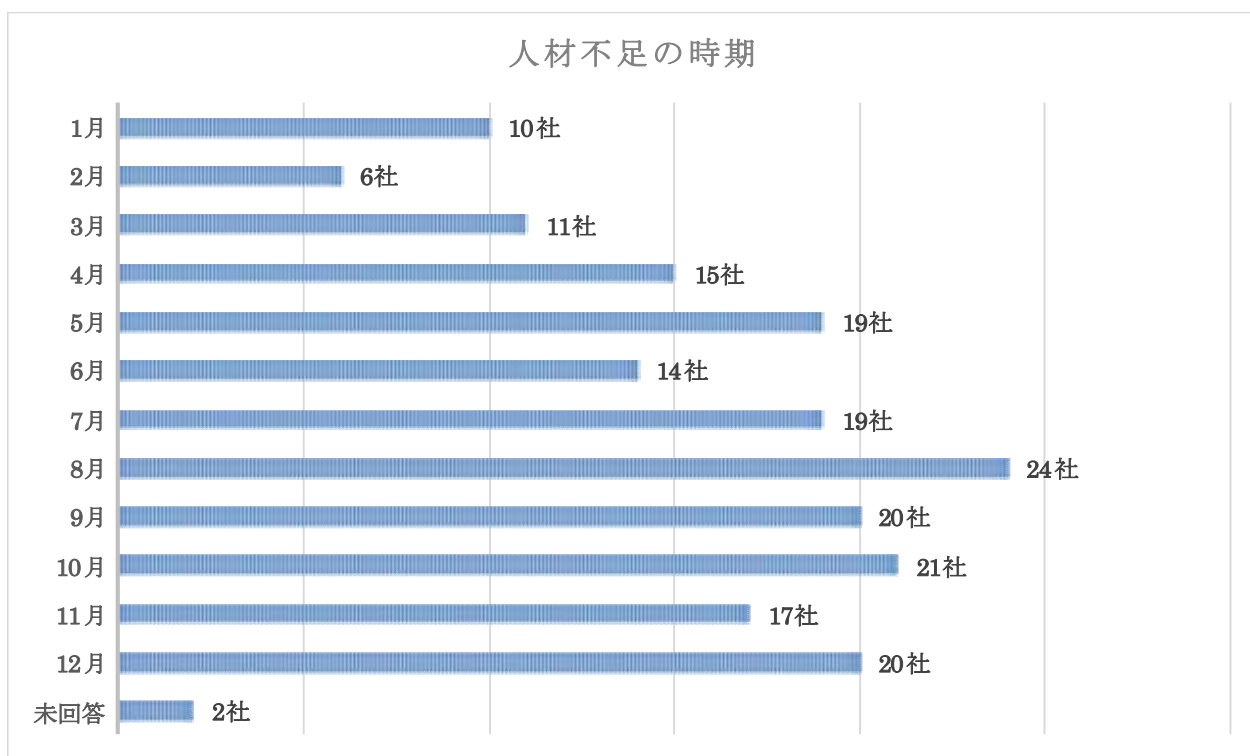
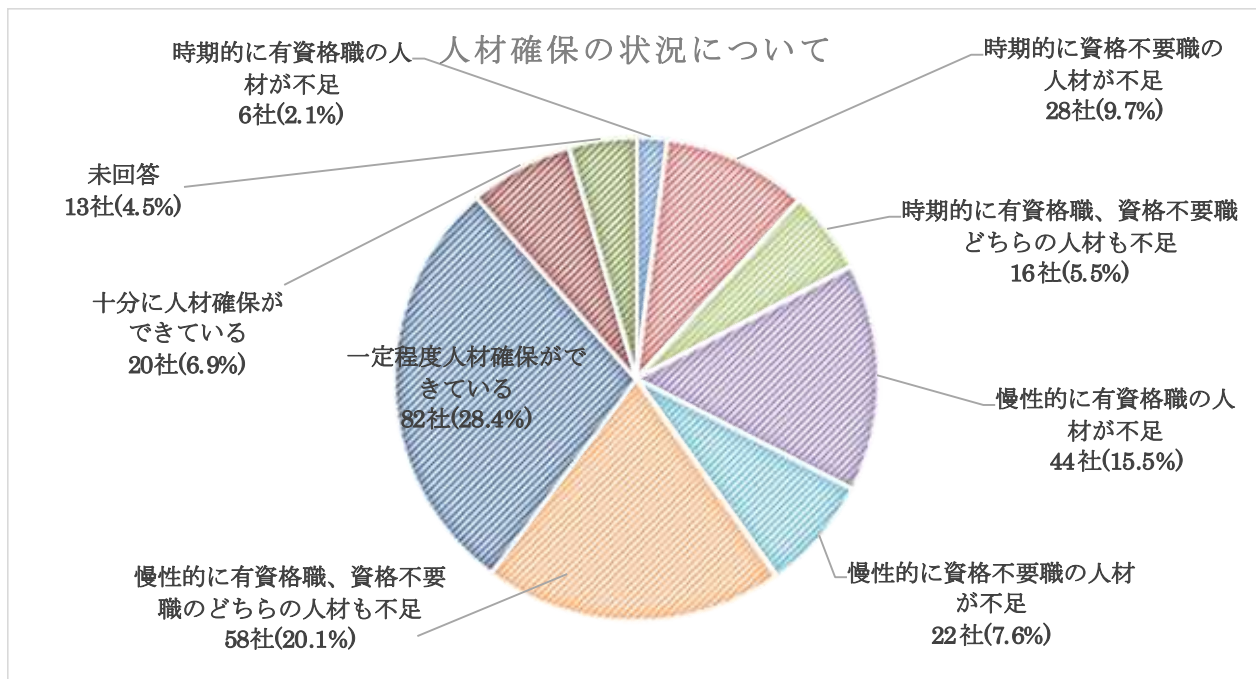
離職理由について最も多いものは「市外への転出」71 件（14.5%）、続いて「体調不良」64 件（13.1%）



5. 人材確保の状況について

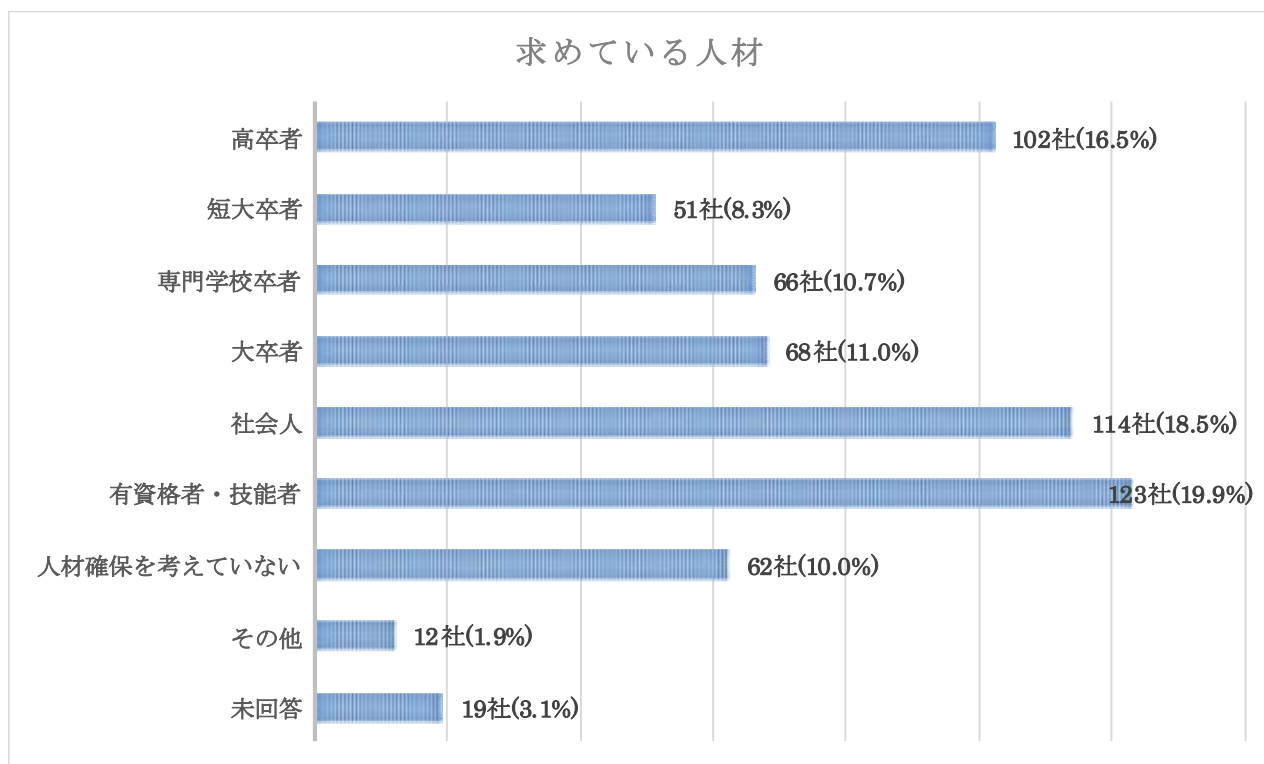
(1) 人材確保の状況、人材不足の時期

一定程度または十分な人材確保ができている会社が 102 社 (35.3%)。慢性的な人材不足は全体で 124 社 (42.9%)、時期的な人材不足は全体で 50 社 (17.3%)。人員不足と回答している事業所は合計で 174 社 (60.2%)



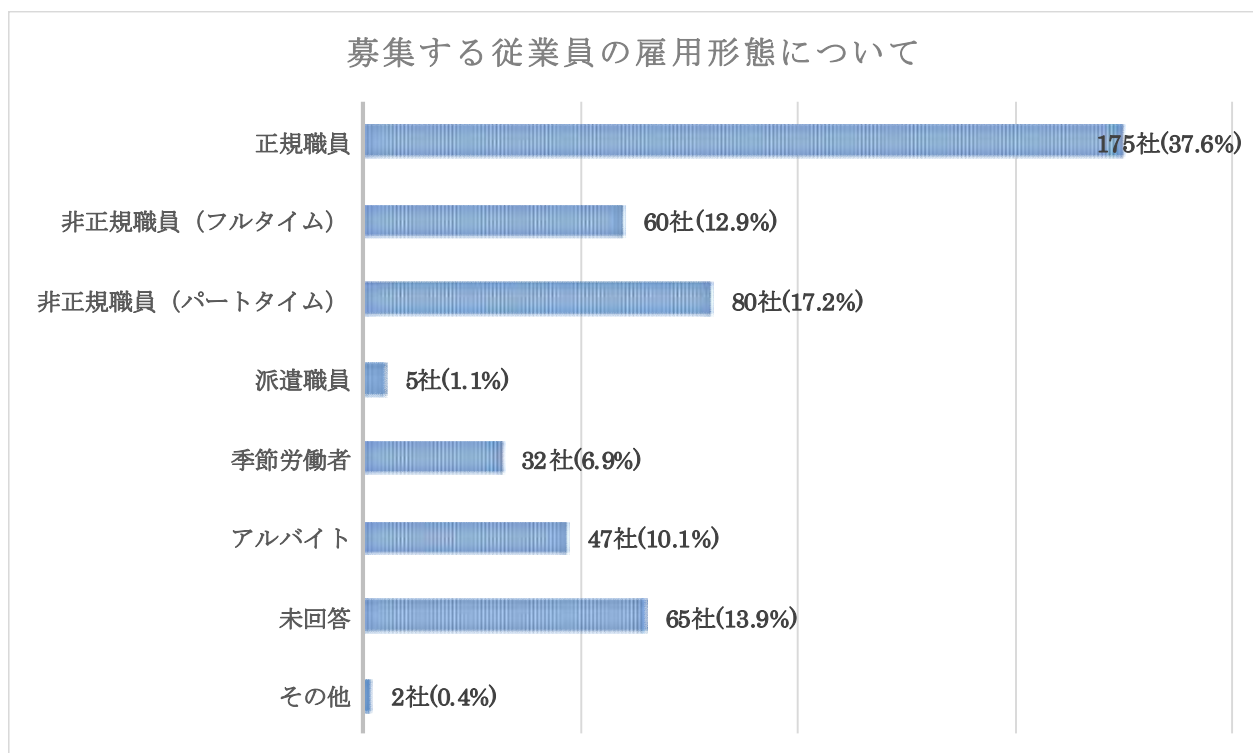
(2) 人材の採用計画（複数回答可・回答数 617 件）

求めている人材について最も多いのは「有資格者・技能者」123 社（19.9%）、続いて「社会人」114 社（18.5%）、「高卒者」102 社（16.5%）



(3) 採用希望する雇用形態（複数回答可・回答数 466 件）

雇用形態について最も多いのは、「正規職員」175 社（37.6%）、続いて「非正規職員（パートタイム）」80 社（17.2%）

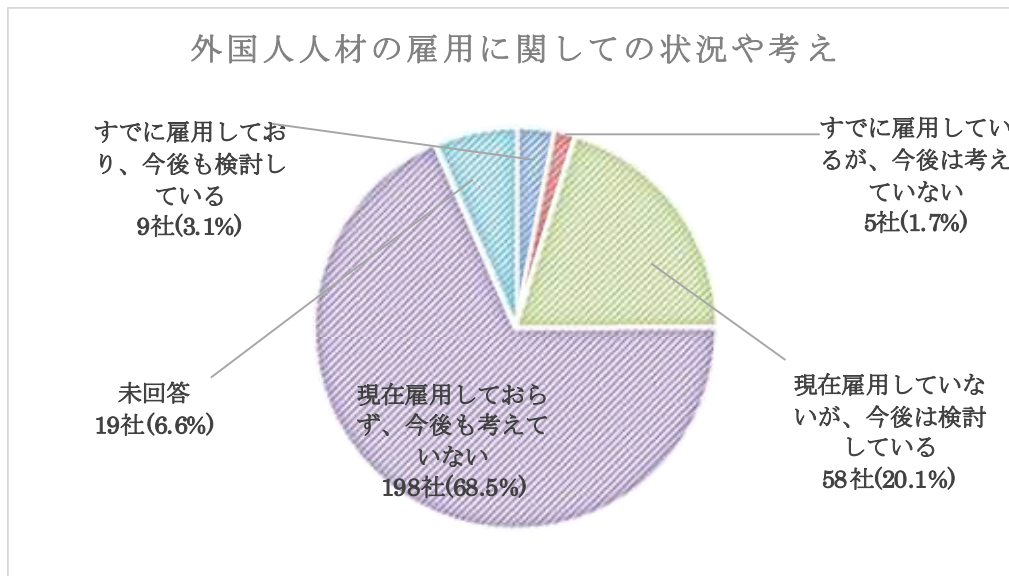


6. 外国人雇用について

(1) 外国人人材の雇用

外国人人材を雇用している事業所は全体で 14 社 (4.8%)、「現在雇用していないが、今後検討している」58 社 (20.1%)、「現在雇用しておらず、今後考えていない」198 社 (68.5%)

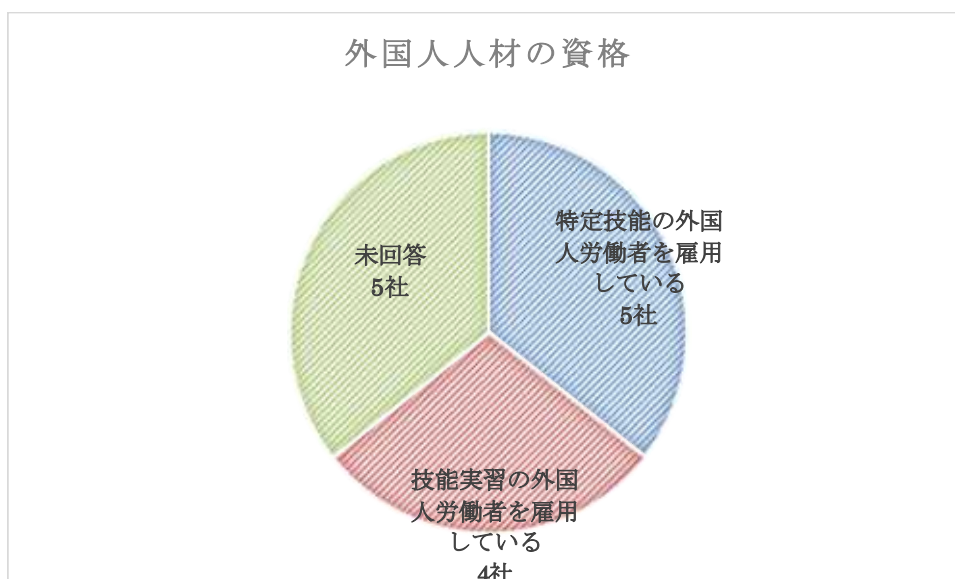
市内の外国人人材の総数は 55 名、製造業 (3 社) や建設 (2 社)、業卸・小売業 (2 社) など



外国人労働者の国籍：フィリピン、インドネシア、ミャンマー、ベトナム、カンボジア
中華人民共和国、カナダ、ニュージーランド、アメリカ、イギリス
ナイジェリア、タイ、オーストラリア、カザフスタン、セルビア

(2) 外国人人材の在留資格の種類及び採用方法

「特定技能の外国人を雇用している」5 社、「技能実習の外国人を雇用している」4 社
採用方法について最も多かったのは、「人材紹介会社や組合等からの紹介」7 件

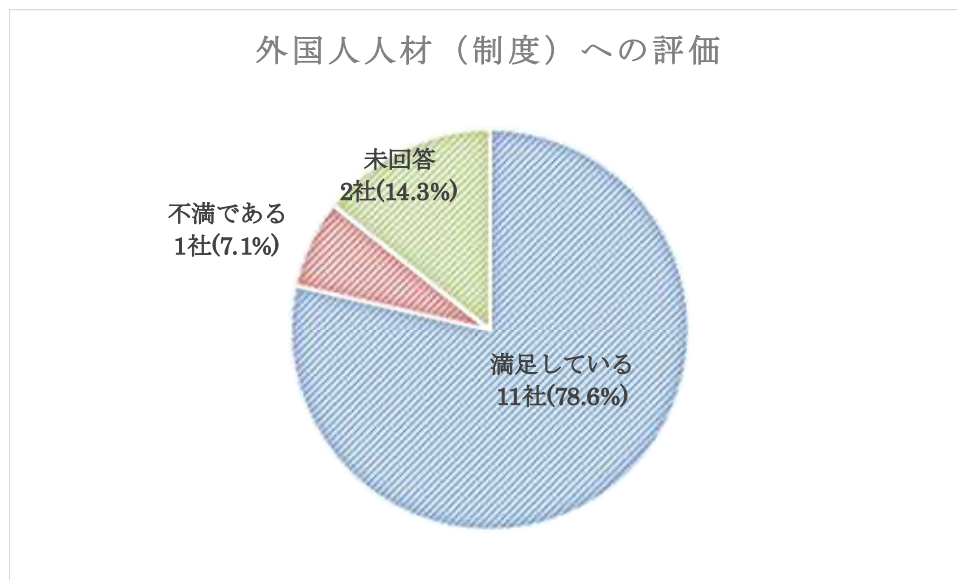


(3) 外国人人材（制度）への評価、外国人人材への不安

外国人人材への評価で最も多いのは「満足している」11件（78.6%）、「不満である」1社（7.1%）

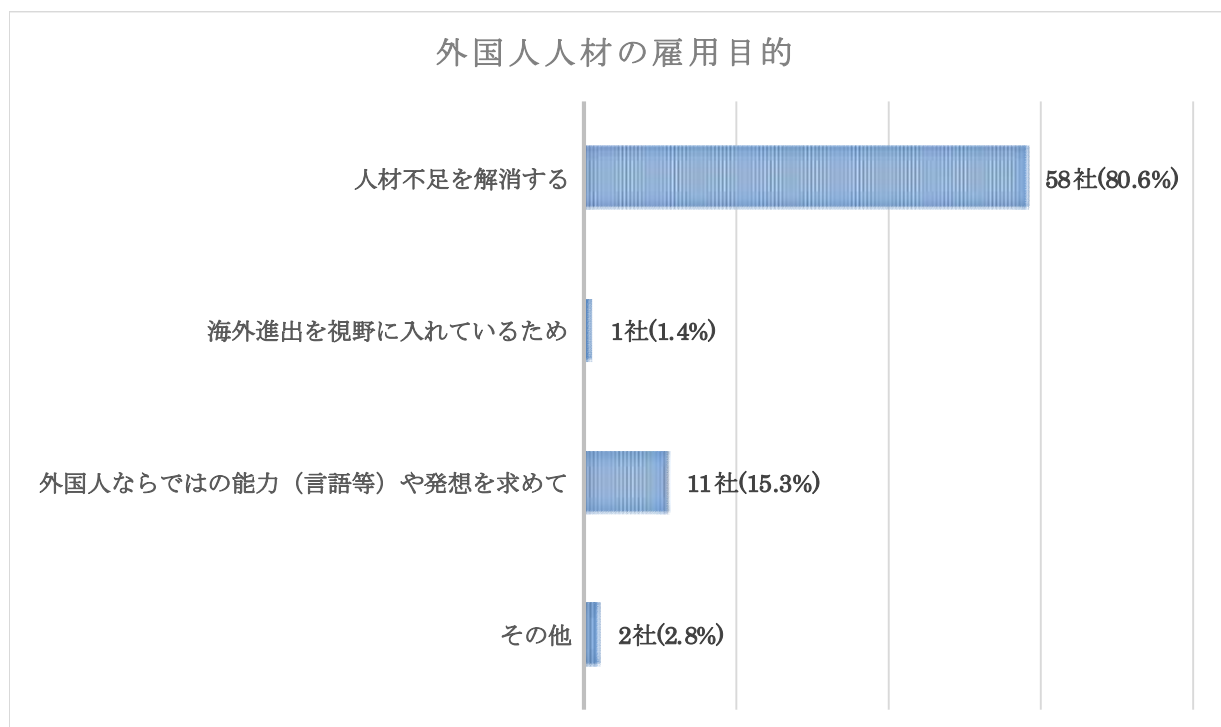
満足の理由としては「まじめに一生懸命仕事をしている」「紹介会社の社内教育制度が確立しているため」など、不満の理由は「日本語力・医学知識・体力の欠如」。

外国人を雇用するにあたり、不安や困っていることについては、「紹介料、支援費が高い」「言葉の壁、文化の壁」「雇用にあたり、会社で準備する内容が多い」



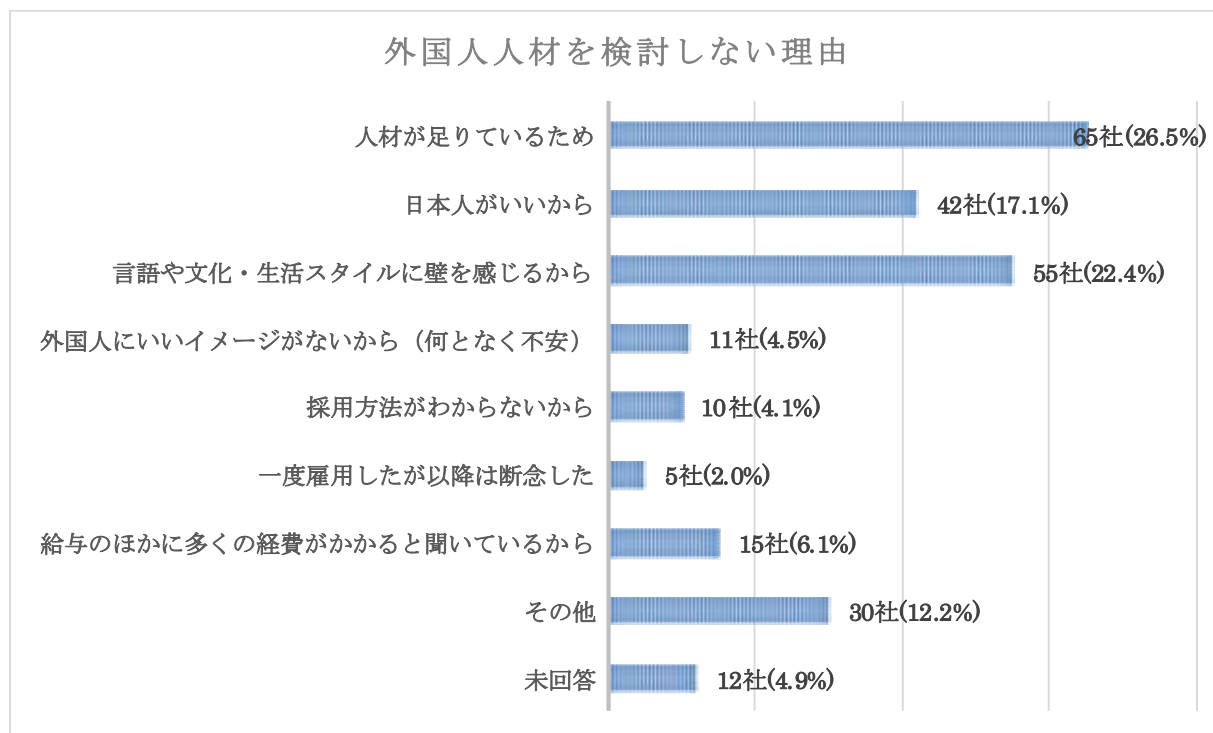
(4) 外国人の雇用目的（複数回答可・回答数 72 件）

外国人の雇用を検討している目的については「人材不足解消のため」58社（80.6%）、「外国人ならではの能力（言語等）や発想を求めて」11社（15.3%）



(5) 外国人材雇用を考えていない理由（複数回答可・回答数 245 件）

外国人材の雇用を検討しない理由で最も多いのは「人材が足りているため」65 社（26.5%）、続いて「言語や文化・生活スタイルに壁を感じるから」55 社（22.4%）

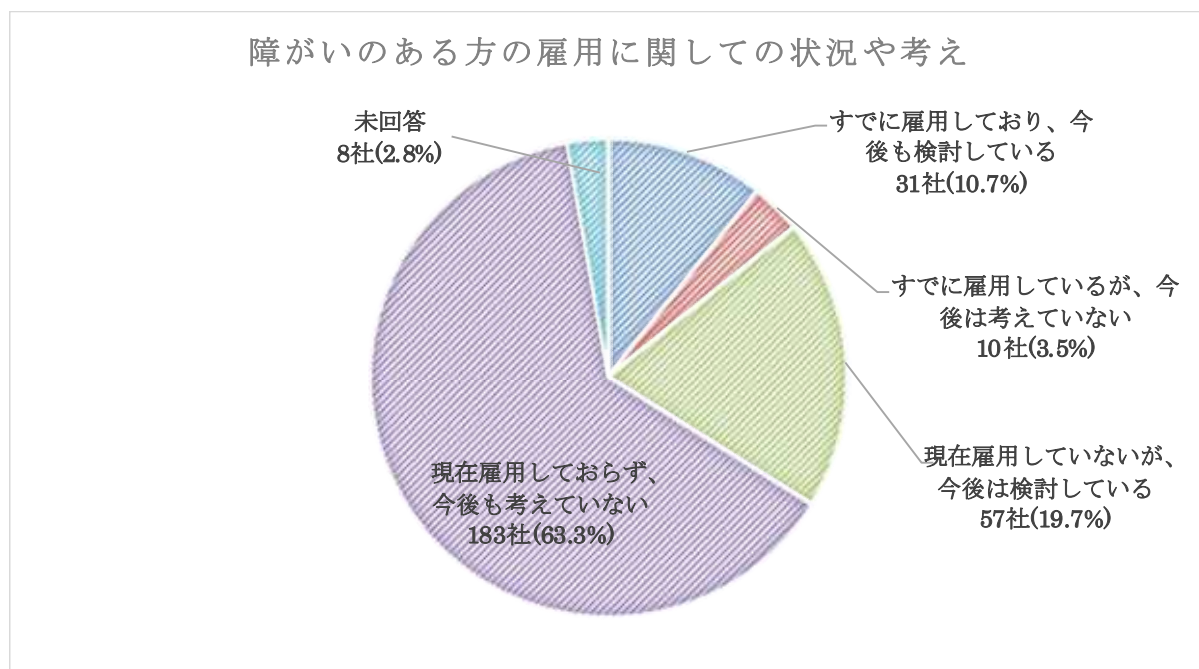


7. 障がいのある方の雇用について

(1) 障がいのある方の雇用

障がいのある方を雇用している事業所は全体で 41 社 (14.2%)、「現在雇用していないが、今後検討している」 57 社 (19.7%)、「現在雇用しておらず、今後考えていない」 183 社 (63.3%)

市内で雇用されている障がいのある方は 123 名、「卸・小売業」(9 社)、「運輸業・郵便業」(7 社) など



[参考：障害者雇用率制度]

「障害者の雇用の促進に関する法律」では、障害者雇用率制度を設けて、障がい者の雇用の場の確保を進めています。この制度は、一定数以上の従業員規模の企業に対して、その従業員に占める身体障がい者、知的障がい者および精神障がい者の割合が下記の表のとおりであるようにしなければならないというものです。

○障害者法定雇用率（令和3年3月1日改定）

事業主	民間企業	国、地方公共団体等	都道府県等の教育
率 (%)	2.3	2.6	2.5
人数	43.5人以上 1人	38.5人以上 1人	40人以上 1人

また、障がいのある方々の雇用を促進するため、次のような各種助成金制度が設けられています。

○特定求職者雇用開発助成金

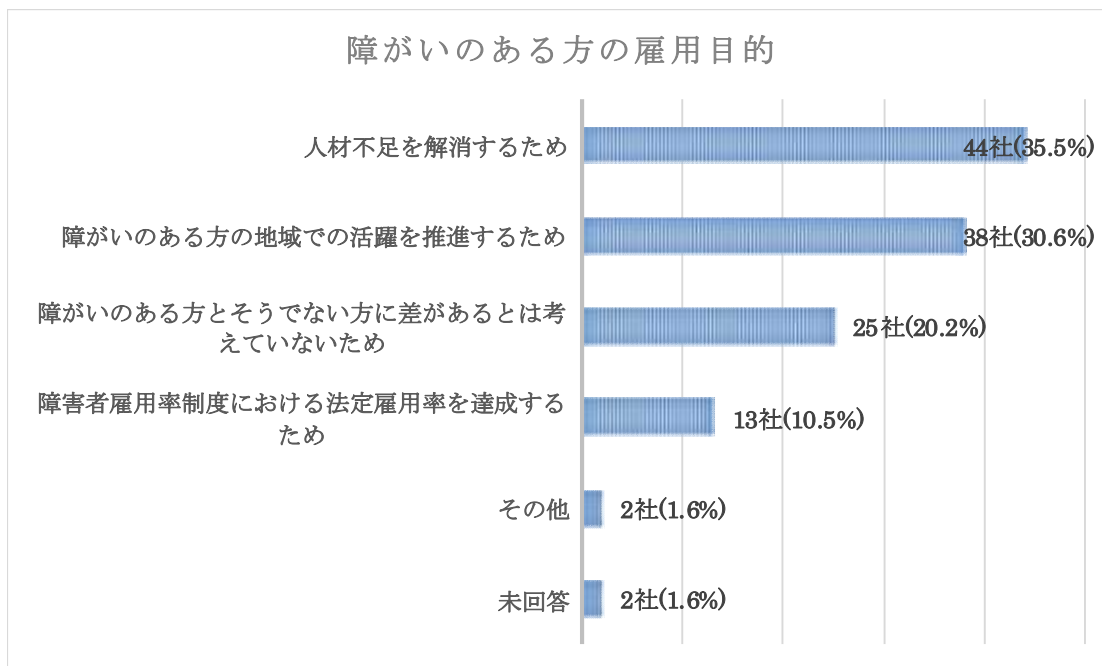
高齢者や障がいのある方、母子家庭の母などを公共職業安定所等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成するものです。

○障害者職場復帰支援助成金

事故や難病の発症等による中途障がいなどで、長期の休職を余儀なくされた労働者に対して、職場復帰のために必要な職場適応の措置をとり、雇用を継続した事業主に対して助成するものです。

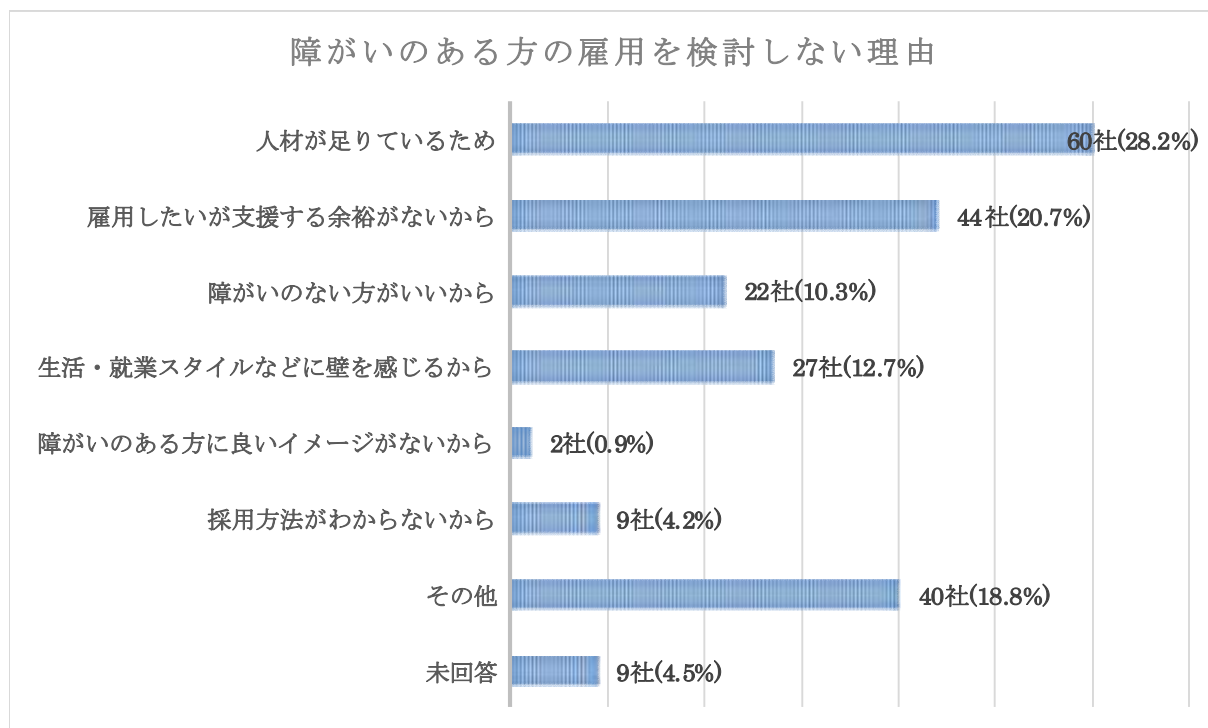
(4) 障がいのある方の雇用目的（複数回答可・回答数 124 件）

障がいのある方の雇用を検討している目的については「人材不足解消のため」44 社（35.5%）、
「障がいのある方の地域での活躍を推進するため」38 社（30.6%）



(5) 障がいのある方の雇用を考えていない理由（複数回答可・回答数 213 件）

障がいのある方の雇用を検討しない理由で最も多いのは「人材が足りているため」60 社（28.2%）、続いて「雇用したいが支援する余裕がないから」44 社（20.7%）

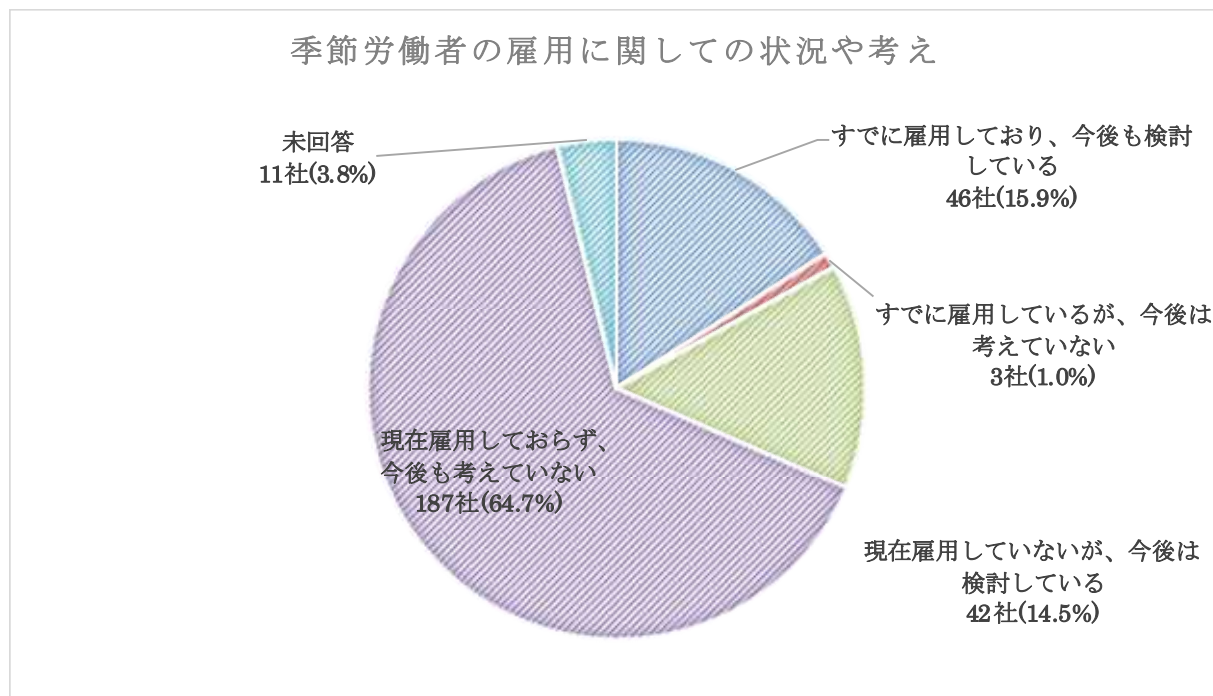


8. 季節労働者の雇用について

(1) 季節労働者の雇用

季節労働者を雇用している事業所は全体で 49 社（17.0%）、「現在雇用していないが、今後検討している」42 社（14.6%）、「現在雇用しておらず、今後考えていない」187 社（64.7%）

市内で雇用されている季節労働者は 346 名、「建設業」（18 社）など



[参考：季節労働者とは？]

「雇用保険法」で、「短期雇用特例被保険者」と定義されている方のこと。雇用保険被保険者証の取得時種類の欄が、2 又は 3 と記されています。

短期雇用特例被保険者とは、「季節的に雇用される人」又「短期間の雇用に就くことを常態としている人」を言います。

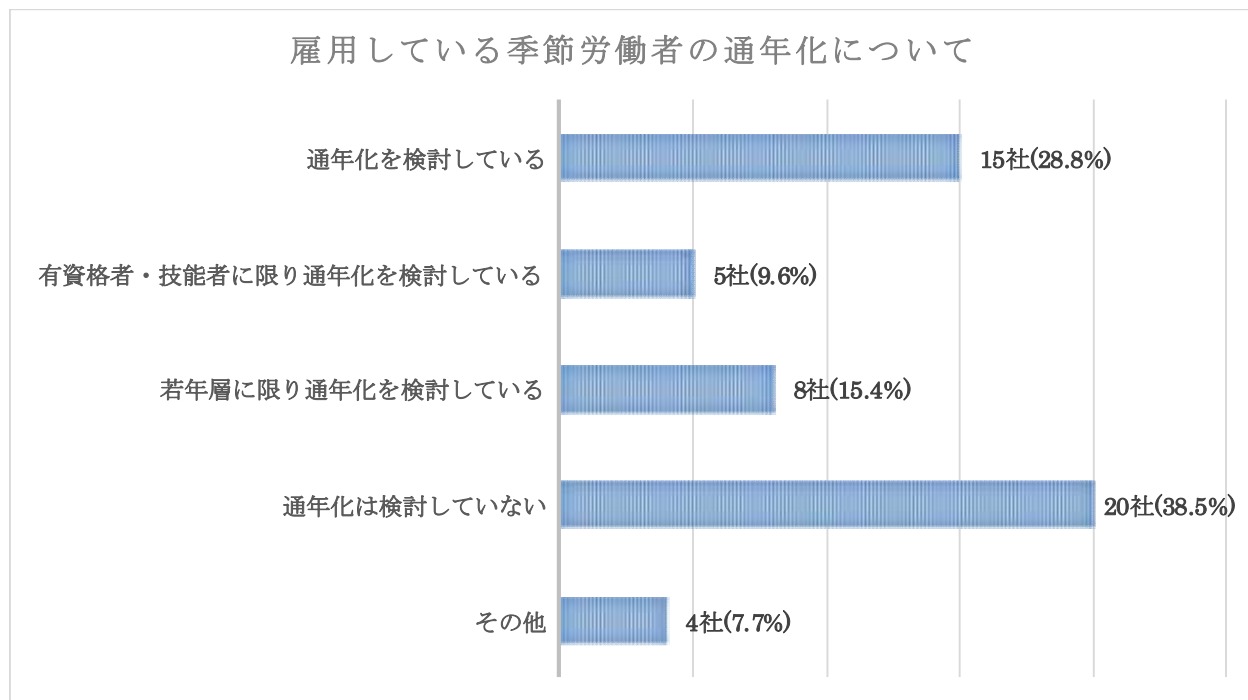
短期間の雇用に就くことを常態としている人とは、以下の 3 つです。

- ・ 1 週間の所定労働時間が 30 時間以上のもの
- ・ 1 ヶ月に賃金の支払われた日数が 11 人以上の勤務
- ・ 4 ヶ月を超え、また、1 年未満の雇用期間の雇用を繰り返すもの

(2) 季節労働者の通年化（複数回答可・回答数 52 件）

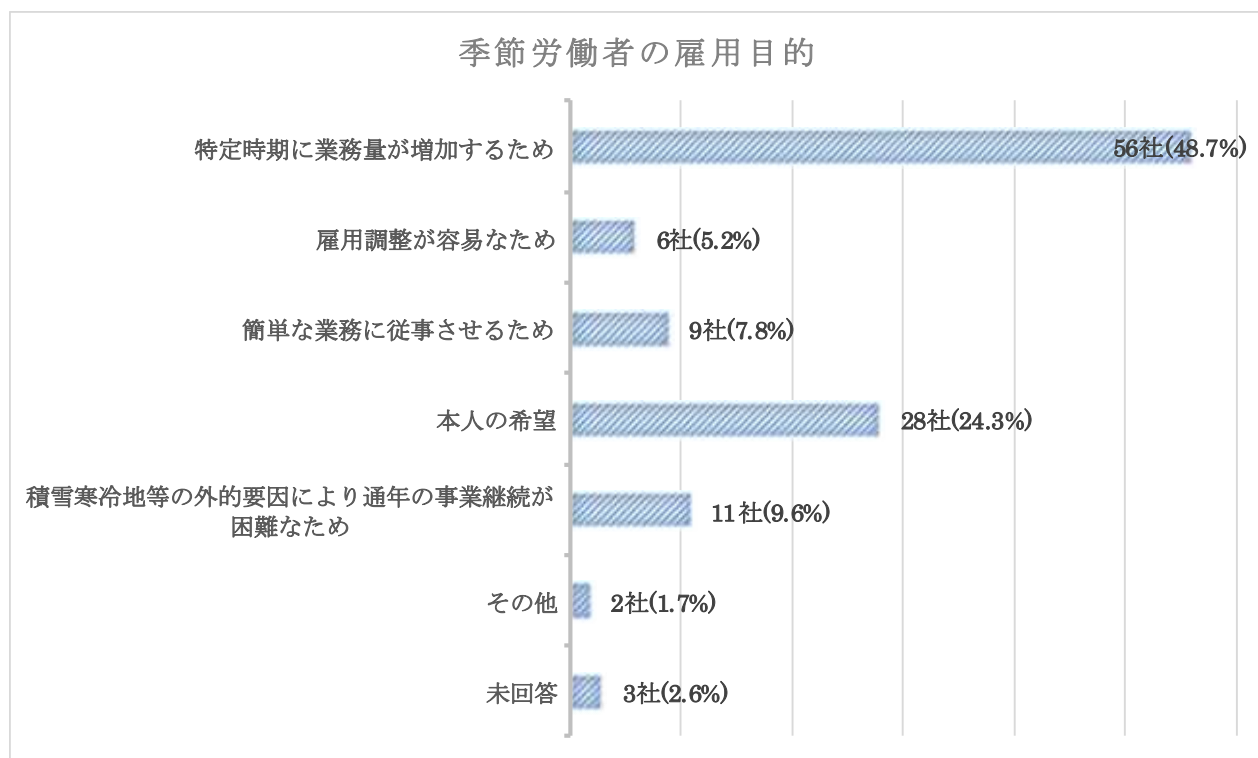
「通年化を検討している」15 社（28.8%）、「通年化は検討していない」20 社（38.5%）

通年化を検討していない理由は、「本人の希望」



(3) 季節労働者の雇用目的（複数回答可・回答数 115 件）

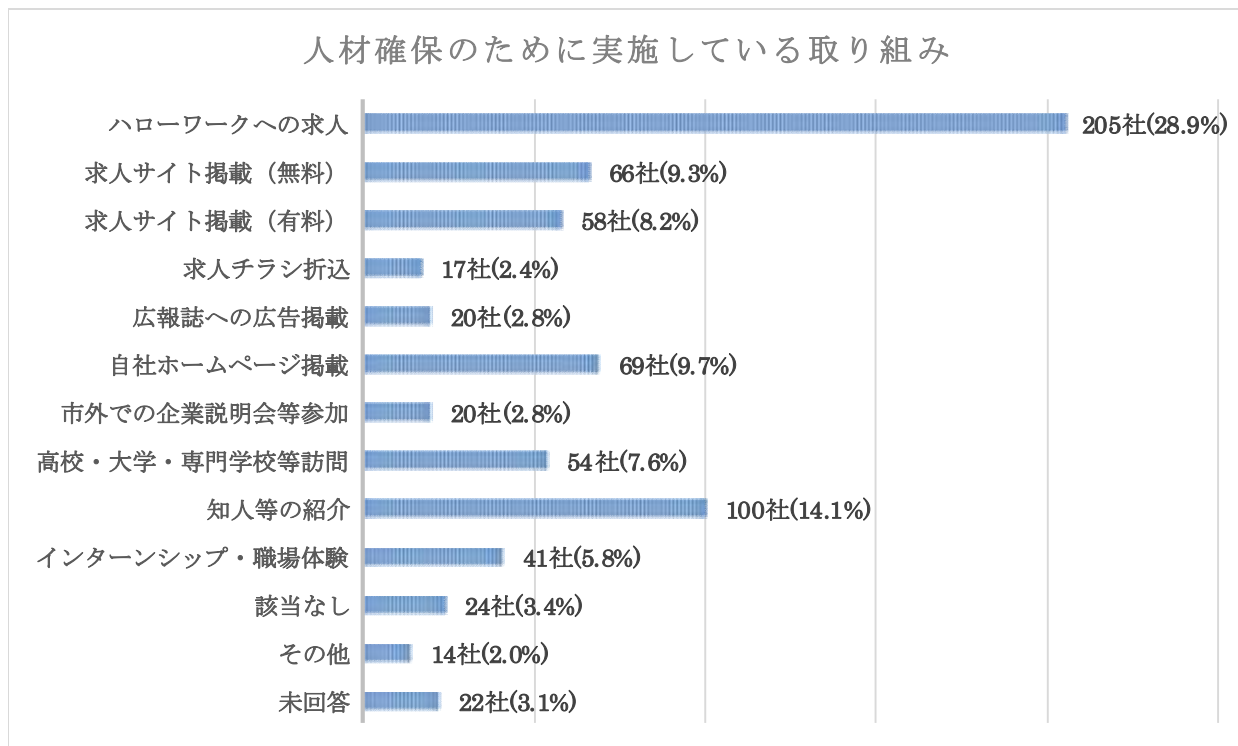
季節労働者の雇用を検討している目的については、「特定時期に業務量が増加するため」56 社（48.7%）、「本人の希望」28 社（24.3%）



9. 人材不足に対する現在の取り組み・課題・対応

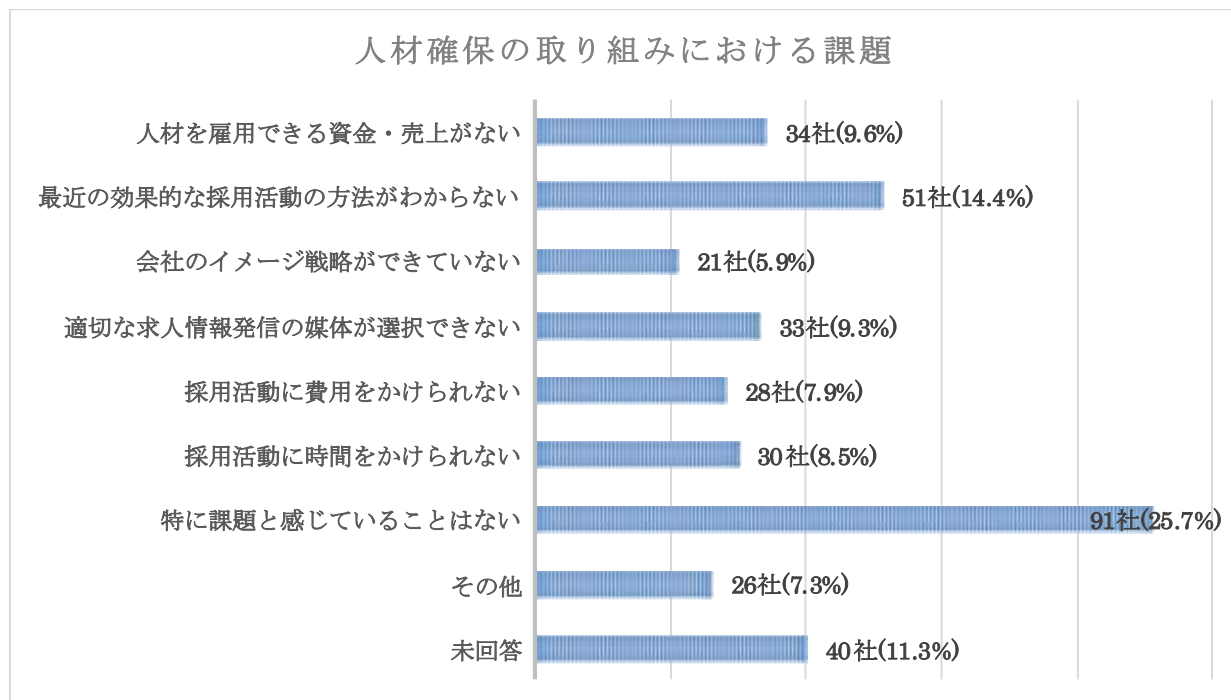
(1) 新規人材確保の取り組み（複数回答可・回答数 710 件）

人材確保に関する取り組みで最も多いのは「ハローワークへの求人」205 社（28.9%）、続いて「知人等の紹介」100 社（14.1%）、「自社ホームページ掲載」69 社（9.7%）



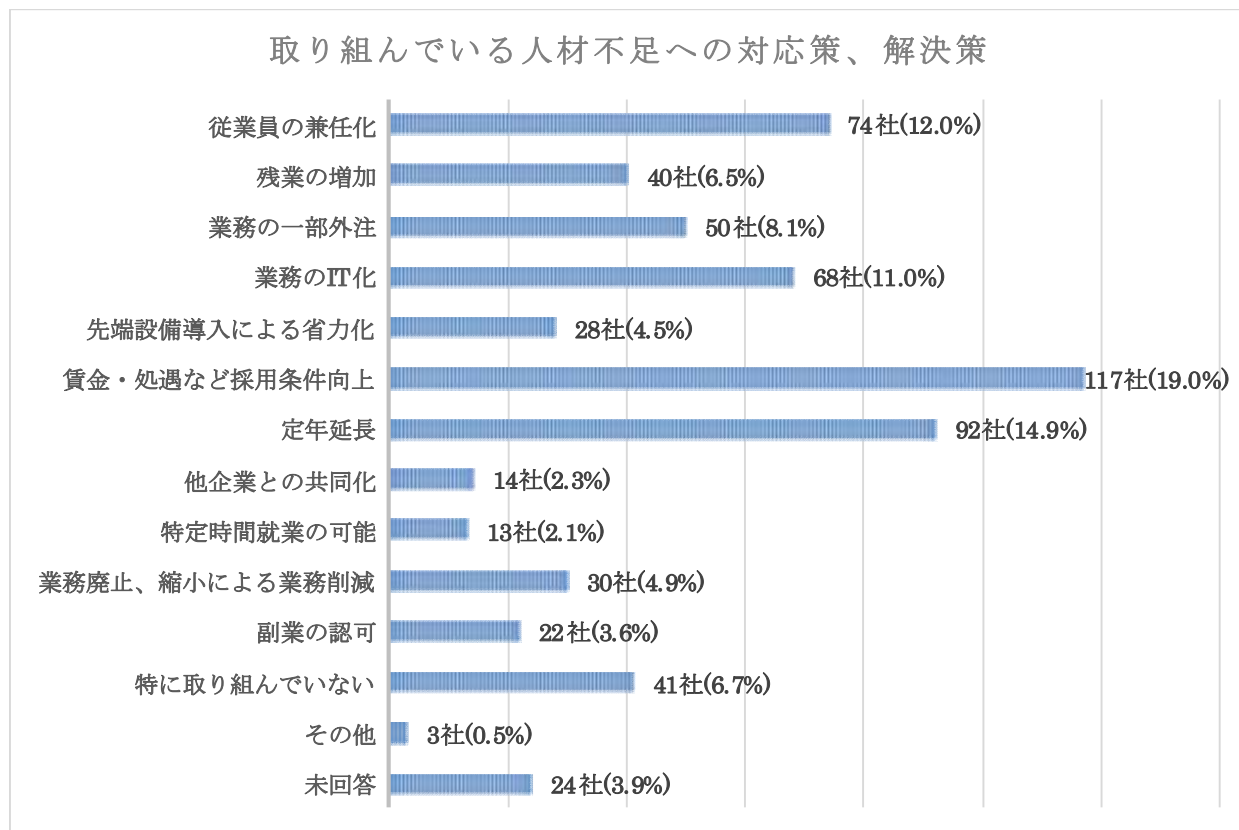
(2) 新規人材確保における課題（複数回答可・回答数 354 件）

人材確保の取り組みにおける課題で最も多いのは「特に課題を感じていることはない」91 社（25.7%）、続いて「最近の効果的な採用活動の方法がわからない」51 社（14.4%）



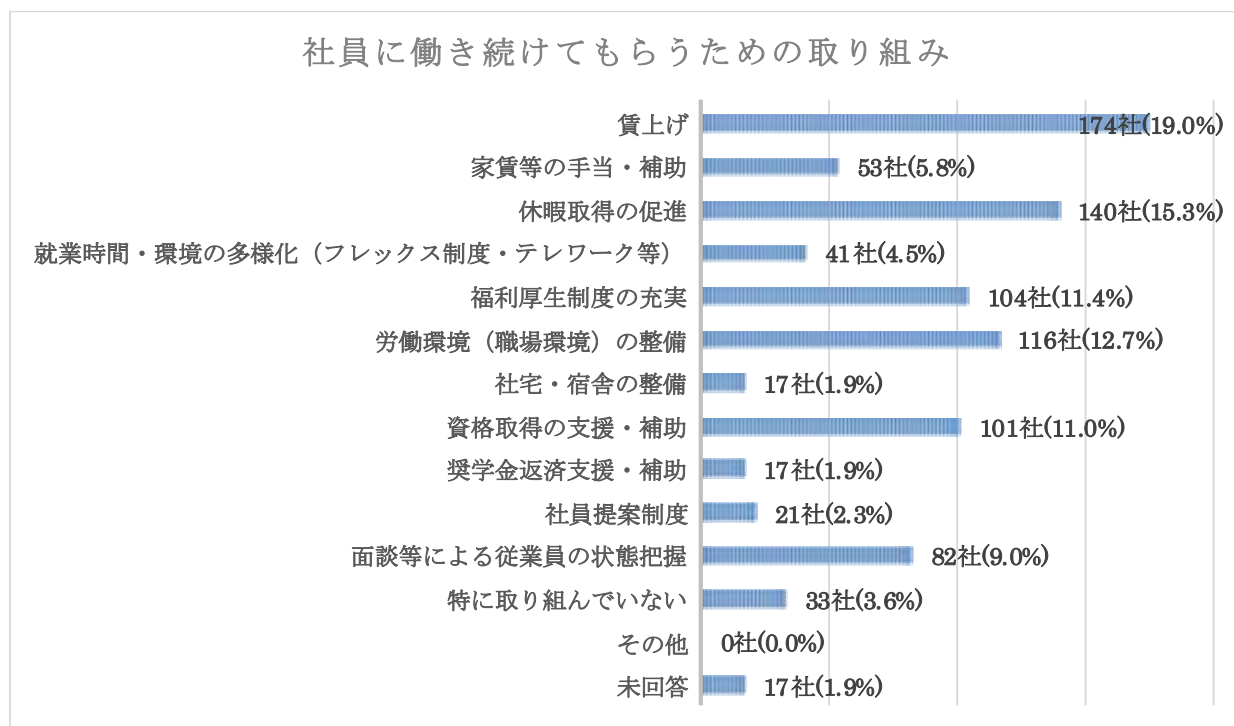
(3) 人材不足への対応策（複数回答可・回答数 616 件）

会社として取り組んでいる人材不足への対策で最も多いのは「賃金・処遇など採用条件向上」117 社（19.0%）、続いて「定年延長」92 社（14.9%）



(4) 人材定着・離職防止に向けた取り組み（複数回答可・回答数 916 件）

社員に働き続けてもらうための取り組みで最も多いのは「賃上げ」174 社（19.0%）、「休暇取得の促進」140 社（15.3%）、「労働環境（職場環境）の整備」116 社（12.7%）



(5) 人材不足への新たな取り組み

人材不足の対策として始めた新たな採用手法やツール、効果があった方法などについての記載

- ホームページ等インターネットの活用
- 人材紹介会社・人材紹介サイト・アルバイトマッチングアプリ等の活用
- SNS の活用
- 新卒採用コンサルティング会社の活用
- 会社説明会、インターンシップ 開催回数の増加
- ハローワークと大手求人紹介サイトの併用
- 大学への訪問、職場体験（実習生の受け入れ）
- 自衛隊退職者の受け入れ
- 正規職員および非正規職員処遇改善（賃金・労働条件・休暇の取りやすさ）
- リファerral（社員紹介採用・自社の社員から友人や知人などを紹介してもらう手法のこと）の活用
- 口コミ
- D X化（システム導入による業務効率化）
- 資格取得の費用の全額支援

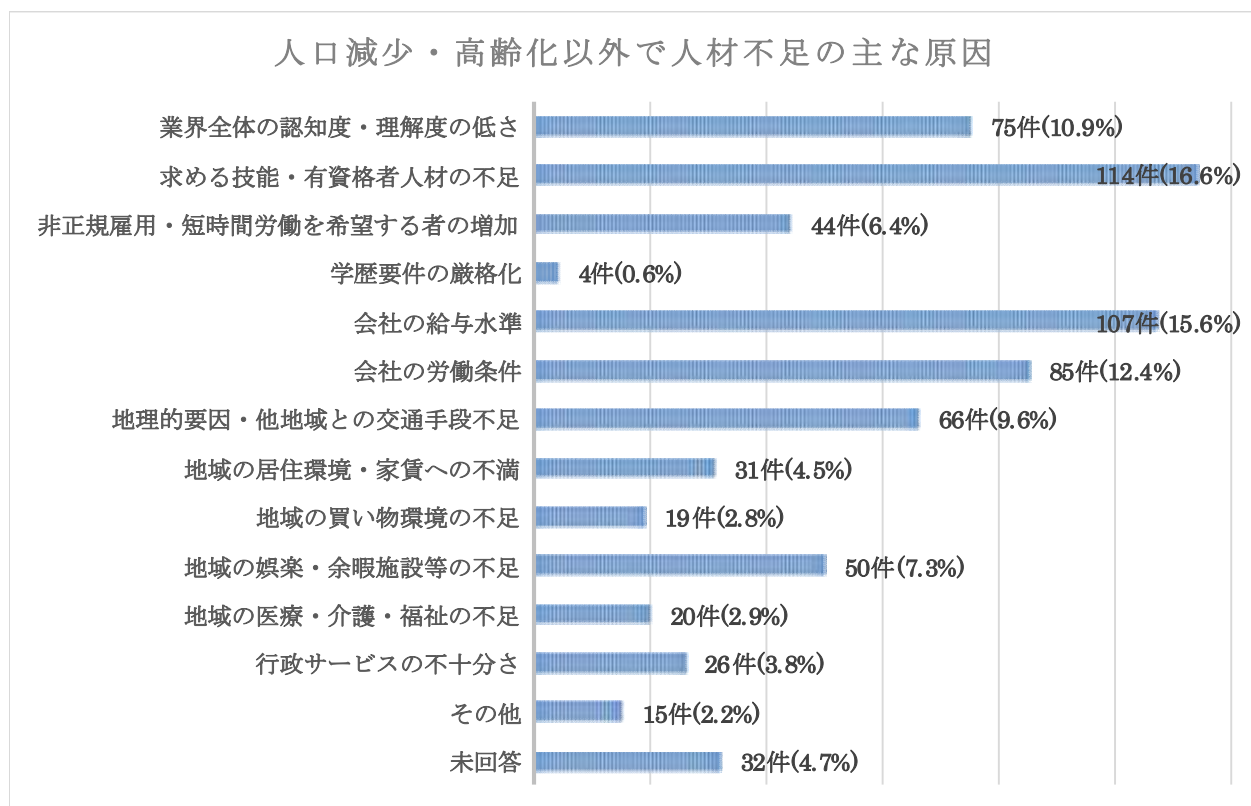
(6) 福利厚生制度

新たな人材確保、離職防止対策として独自に取り組む福利厚生制度の記載

- 独自の休暇制度
- 奨学金返済支援制度
- ワクチン助成
- 業務災害総合保険加入
- 子どもの看護休暇や学校行事参加のための特別休暇など育児関連の拡充
- 業務が早く終わったときは、定時でなくても早退を認めている（有給代替えではない）
- 傷病等で長期で休む場合、一定期間の賃金保障制度の制定
- コロナ明けに社員旅行の代わりとして、旅行支援一時金を支給
- 旅行の際に、旅費の補助
- 有給休暇の積極的な推進
- 退職金制度の導入
- 自社製品の社員割引
- 非正規職員の有給制度・通勤手当を正規職員と同等に引き上げ

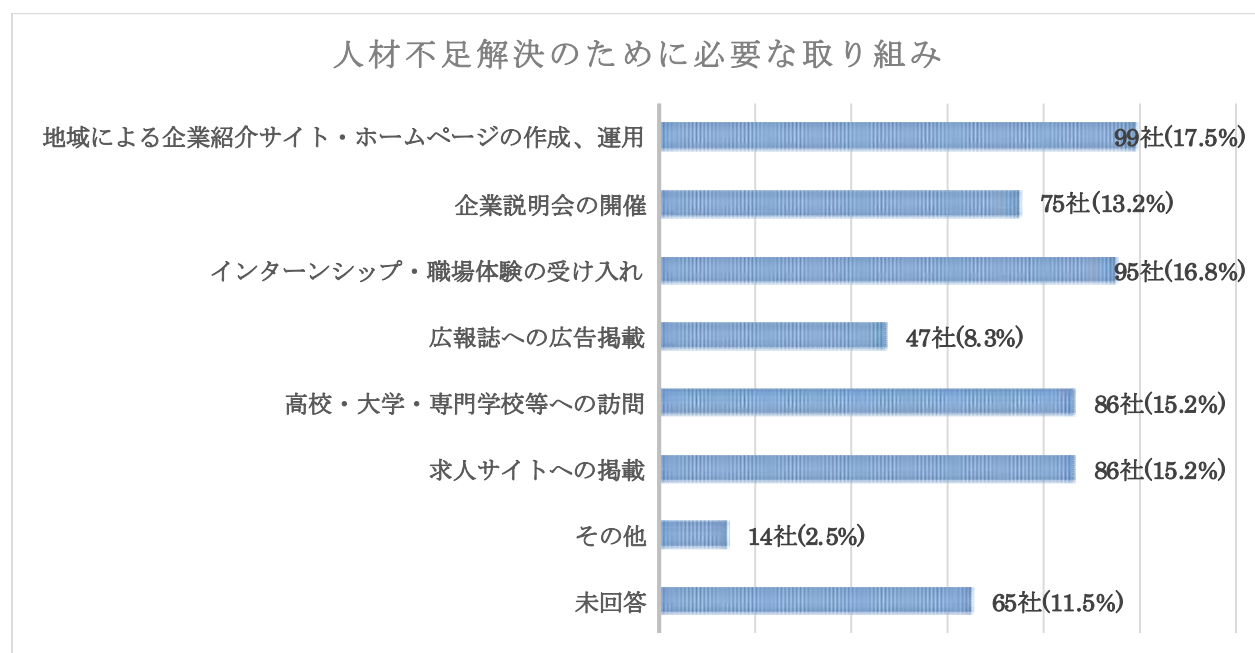
(7) 地域全体における人材不足の原因（複数回答可・回答数 688 件）

人材不足の主な原因として最も多いのは「求める技能・有資格者人材の不足」114 件（16.3%）、続いて「会社の給与水準」107 件（15.6%）、「会社の労働条件」85 件（12.4%）、「業界全体の認知度・理解度の低さ」75 件（10.9%）



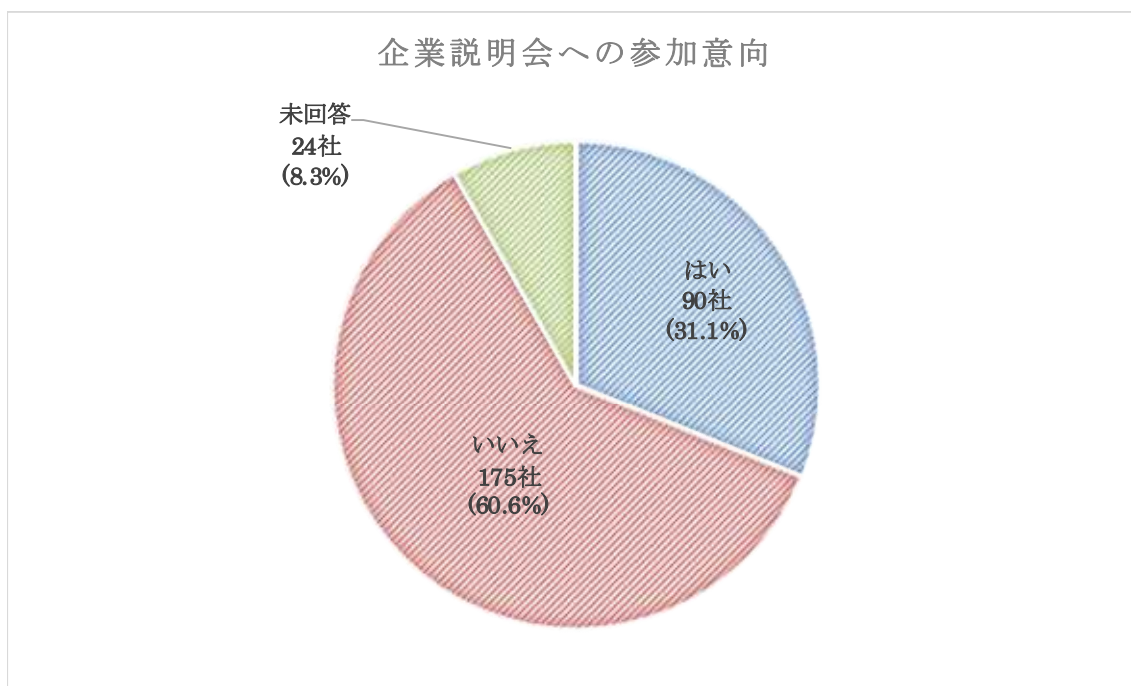
(8) 業界の取り組み（複数回答可・回答数 567 件）

人材不足に関する課題解決のために必要な取り組みで最も多いのは「地域による企業紹介サイト・ホームページの作成、運用」99 社（17.5%）、続いて「インターンシップ・職場体験の受け入れ」95 社（16.8%）、「高校・大学・専門学校等への訪問」86 社（15.2%）、「求人サイトへの掲載」86 社（15.2%）



(9) 企業説明会への参加意向

市内で企業説明会を開催した場合に参加したいと考える企業は 90 社 (31.3%)



10. 事業承継の検討について

(1) 10年後の企業の状況

「事業継続している」208社(72.0%)、「事業承継・事業所の統合を予定している」24社(8.3%)
事業承継・事業所の統合を予定している企業の内訳は、「後継者を決めている」3社(12.5%)、
「後継者候補がいる」3社(12.5%)、「後継者はいないが、将来的に事業承継を行いたい」10社(41.7%)、「会社の売却・事業所の統合をする予定」5社(20.8%)

