

令和元年度通年雇用促進支援事業
事業所向け調査研究事業

令和2年度 通年雇用促進支援事業の 実施に係る企業ニーズ調査 報告書



事業所向け経営支援セミナー 杉村太蔵氏講演会（令和元年10月18日開催）

令和元年11月

恵庭市通年雇用促進協議会

令和2年度通年雇用促進支援事業の実施に係る企業ニーズ調査報告

令和元年11月22日

恵庭市通年雇用促進協議会

令和2年度通年雇用促進支援事業の実施に係る企業のニーズを調査した。
 調査は恵庭市内の小売業、サービス業、飲食業、金融保険業、建設業、製造業、運輸業、農林業、介護福祉業、その他733事業所に調査票を発送して、これまで174事業所から回答があった。
 調査結果を基に、企業経営の安定や季節労働者の通年雇用化に資する、企業ニーズの高い支援事業策定に向けての基礎資料としたい。
 (11月22日現在：回答率23.7%) 調査結果は以下のとおりである。

- 【調査項目】
- 調査1 人材確保に対する取り組みについて
 - 調査2 働き方改革の実践について
 - 調査3 外国人労働者及び技能実習生の受け入れについて
 - 調査4 事業所向けドローン操縦技能講習の参加について
 - 調査5 建設業の2級施工管理技士講習の実施と参加について
 - 調査6 恵庭市通年雇用促進協議会へのご意見、ご要望について

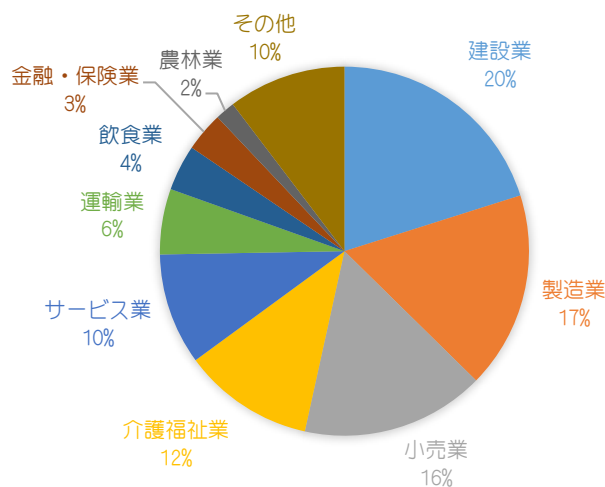
調査発送調べ	
発送数	733社
回答数	174社
回答率	23.7%

貴社の業種をお知らせ下さい

- ① 建設業 35
- ② 製造業 30
- ④ 小売業 28
- ④ 介護福祉業 20
- ⑤ サービス業 17
- ⑥ 運輸業 10
- ⑦ 飲食業 7
- ⑧ 金融・保険業 6
- ⑨ 農林業 3
- ⑩ その他 18

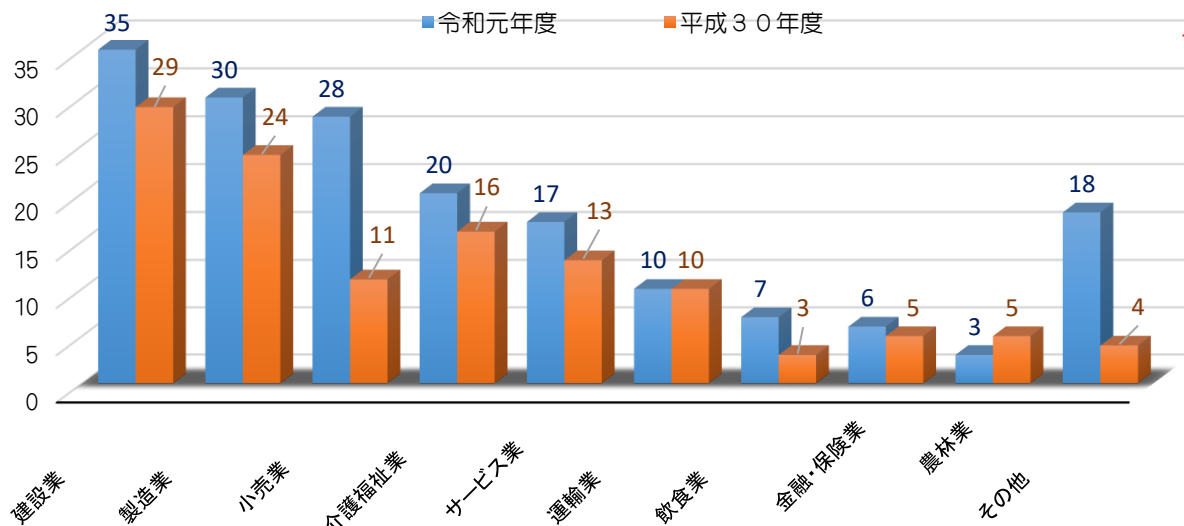
合計174企業

回答企業の業種別分類



グラフ1

平成30年度調査との業種別回答者の比較



グラフ2

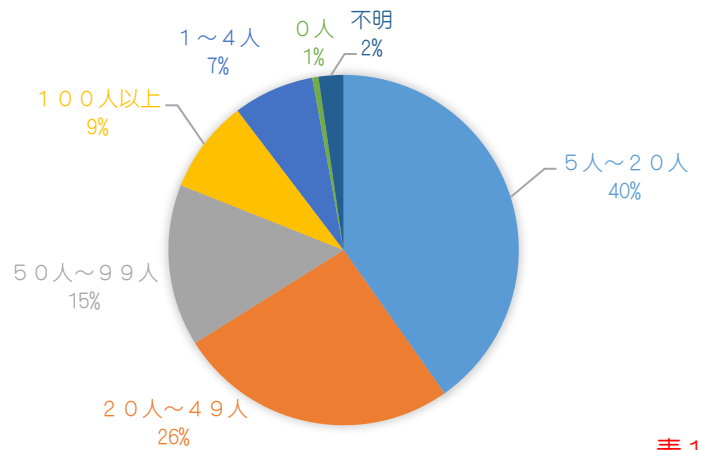
恵庭市内事業所での従業員数をお知らせ下さい（正規社員のみカウント）

グラフ3

- ① 5人～20人 70
- ② 20人～49人 45
- ③ 50人～99人 26
- ④ 100人以上 15
- ⑤ 1人～4人 13
- ⑥ 0人 1
- ⑦ 無回答 4

合計174企業

回答企業の従業員規模



回答企業の業種別従業員規模 ※ 農林業は以後、その他の分類とする

表1

業種/従業員数	なし	1～4名	5～20名	20～49名	50～99名	100名以上	不明	企業数
① 建設業	1	5	14	9	1	2	3	35
② 製造業	0	0	11	6	7	6	0	30
③ 小売業	0	3	13	7	4	1	0	28
④ 介護福祉業	0	0	10	4	2	4	0	20
⑤ サービス業	0	1	7	6	2	1	0	17
⑥ 運輸業	0	1	4	1	3	1	0	10
⑦ 飲食業	0	0	1	4	2	0	0	7
⑧ 金融・保険業	0	1	3	1	0	0	1	6
⑨ その他	0	2	7	7	5	0	0	21
合計	1	13	70	45	26	15	4	174

季節労働者の雇用についてお知らせ下さい

季節労働者雇用の有無

表2

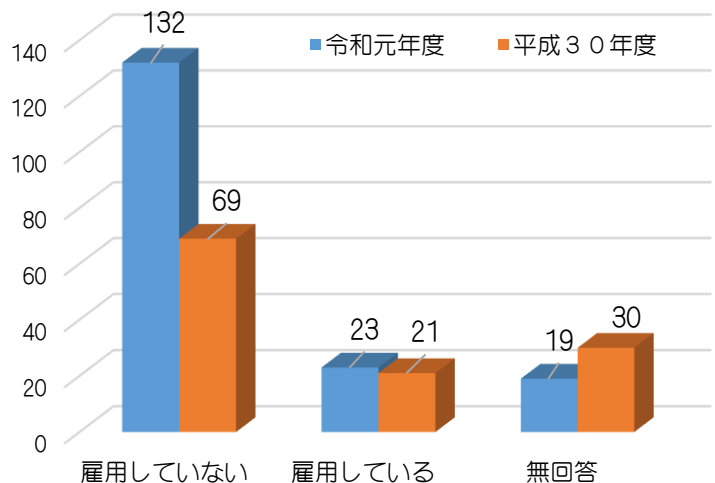
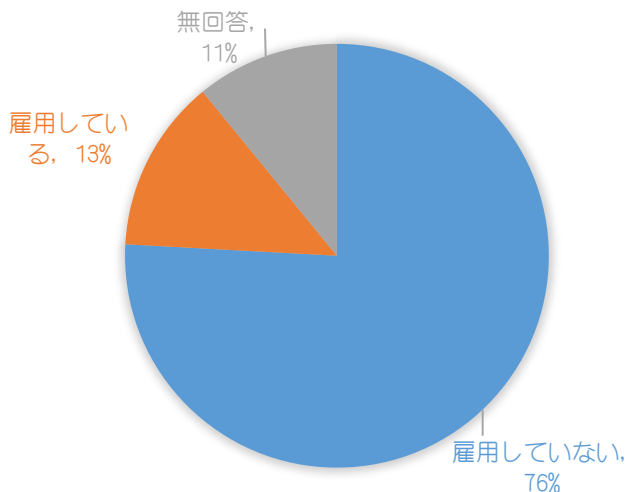
項目	建設業	製造業	介護業	運輸業	サービス業	小売業	飲食業	金融保険業	その他	合計
① 雇用している	9	3	0	2	4	1	1	0	3	23
② 雇用していない	20	24	19	8	11	22	5	6	17	132
③ 無回答	6	3	1	0	2	5	1	0	1	19
合計	35	30	20	10	17	28	7	6	21	174

グラフ4

グラフ5

季節労働者雇用の有無について（令和元年度）

季節労働者雇用の有無（前年度との比較）



調査回答の分析コメント

季節労働者雇用の有無

平成30年度調査対象企業653社に対して、令和元年度は733社に増やしたため、回答数は120社から174社に増加した。そのため季節労働者を雇用しない企業の割合が増加したと考える。(グラフ5参照)

貴社の最近の業況についてお知らせ下さい

昨年同期(10月)との売上高・生産高・完工高の比較

表3

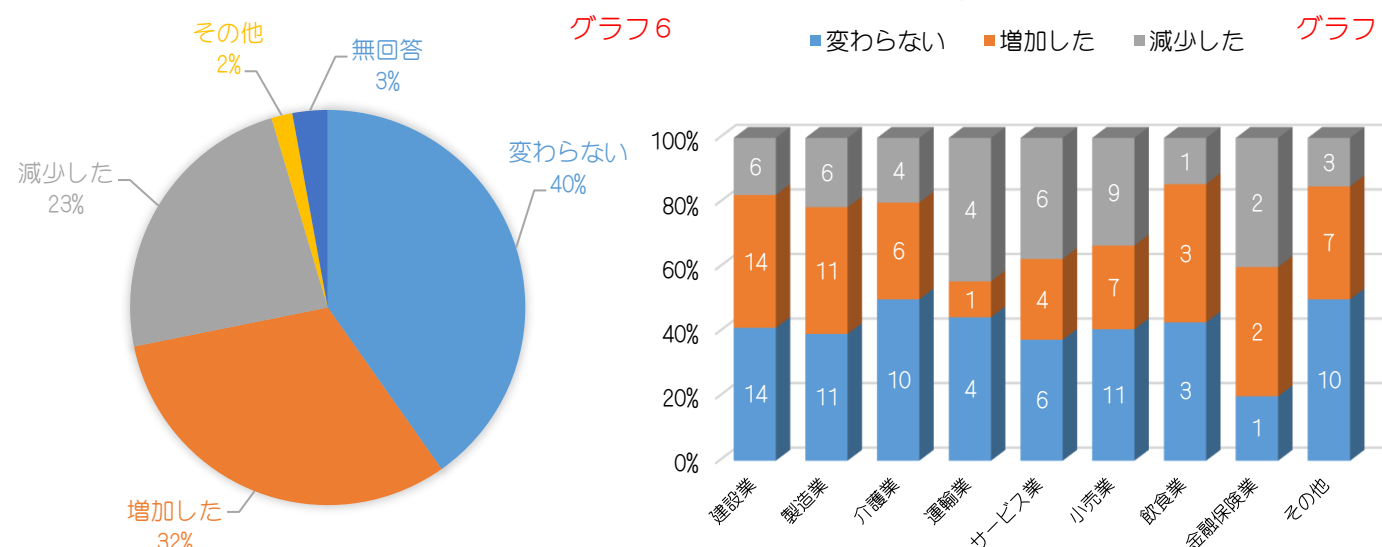
項目	建設業	製造業	介護業	運輸業	サービス業	小売業	飲食業	金融保険業	その他	合計
① 変わらない	14	11	10	4	6	11	3	1	10	70
② 増加した	14	11	6	1	4	7	3	2	7	55
③ 減少した	6	6	4	4	6	9	1	2	3	41
④ その他	0	1	0	0	1	0	0	1	0	3
⑤ 無回答	1	1	0	1	0	1	0	0	1	5
合計	35	30	20	10	17	28	7	6	21	174

最近の業況について(昨年同期と比較)

グラフ6

最近の業況について(業種別)

グラフ7



売上(生産・完工)増、または現状維持と回答した企業の割合(無回答・その他を除く)

表4

建設業	製造業	介護業	運輸業	サービス業	小売業	飲食業	金融保険業	その他	合計
82.4%	78.6%	80.0%	55.5%	62.5%	64.7%	85.7%	60.0%	85.0%	75.3%

調査回答の分析コメント

最近の業況

売上(生産高・完工高)について調査回答企業を業種別に分類したところ、多くの業種が増加、現状維持であることが判明した。(グラフ6~7参照)とりわけ建設業や製造業などの「第2次産業系企業」と飲食業や介護業で好況と回答したが、他方、小売業やサービス業、運輸業の「第3次産業系企業」では若干ポイントが下がった。(表4参照)これら企業の業績好調に比例して、各業種で働き手不足が課題となっていることが読み取れる。

【調査1】人材確保に対する取り組みについて

Q1.現在の貴社における働き手の充足状況をお知らせ下さい

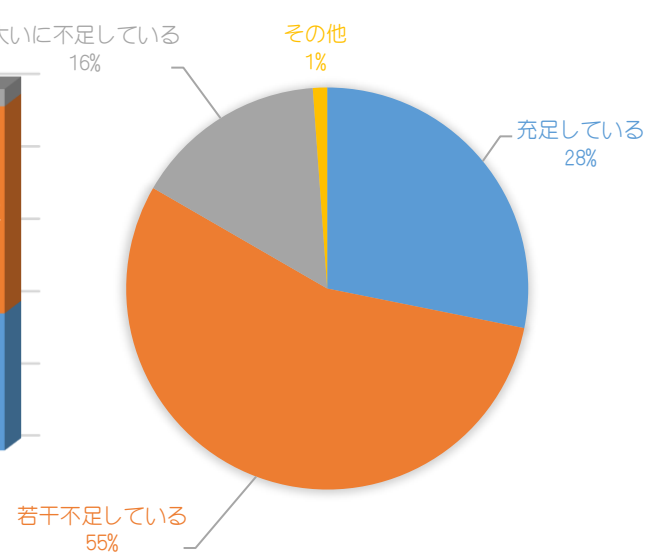
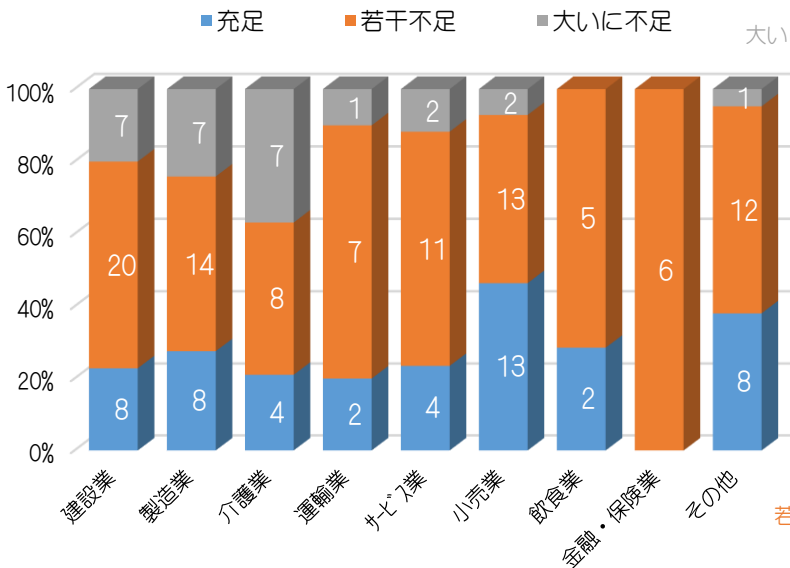
① 若干不足している	96	
② 充足している	49	
③ 大いに不足している	27	
④ その他	2	合計174企業

働き手の充足状況（業種別）

グラフ8

働き手の充足状況

グラフ9



回答業種毎の人材不足の比率

表5

項目	建設業	製造業	介護業	運輸業	サービス業	小売業	飲食業	金融保険業	その他	合計
① 充足している	8	8	4	2	4	13	2	0	8	49
② 大いに不足	7	7	7	1	2	2	0	0	1	27
③ 若干不足気味	20	14	8	7	11	13	5	6	12	96
④ その他	0	1	1	0	0	0	0	0	0	2
⑤ 合計	35	30	20	10	17	28	7	6	21	174
不足率(②+③)/(⑤-④)	77.1%	70.0%	75.0%	80.0%	76.5%	53.6%	71.4%	100%	61.9%	71.5%

調査回答の分析コメント

現在の働き手の充足状況

調査回答企業のうち、「充足している」と回答した企業は28.2%であった。他方「不足している」と回答した企業は71.5%に達した。(グラフ8～9参照) 特に人手不足が深刻であると回答した業種は、主に「介護業」、「建設業」、「製造業」であった。「運輸業」、「サービス業」、「飲食業」も不足率が高いが、サンプル数が少数のため、ここでは割愛する。(表5参照) 「最近の業況」でも述べたとおり、業績好調な業種で売り上げ・生産向上に比例して働き手不足が深刻な問題となっている。

Q2. 現在の貴社における人材確保の課題をお知らせ下さい

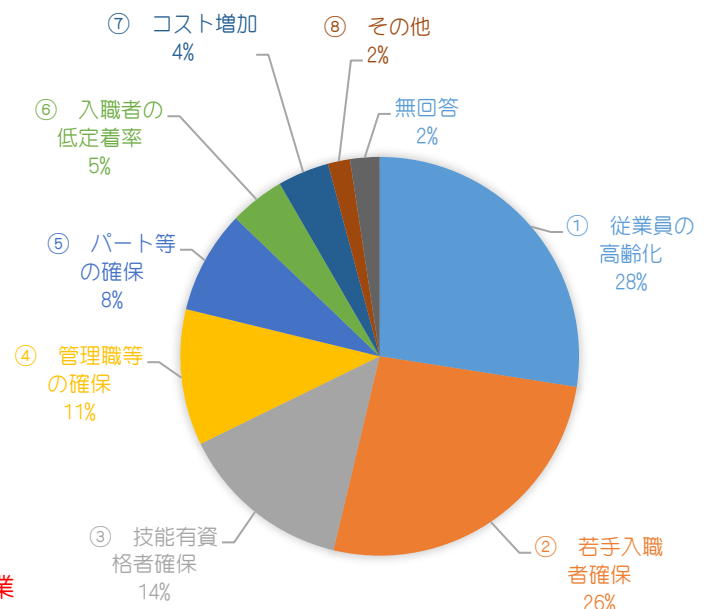
(複数回答)

- ① 従業員の高齢化が進んでいる 9.2
- ② 若年者の入職が少ない。または確保ができていない 8.8
- ③ 有資格者や技能のスキルを持った従業員が確保できない 4.7
- ④ 管理職など中堅従業員を確保できない 3.7
- ⑤ パート、アルバイト等、短期就労者、季節労働者の確保ができない 2.8
- ⑥ 採用した従業員の就業定着率が悪い 1.5
- ⑦ 人件費や社会保険等のコスト増により必要な従業員数を確保できない 1.4
- ⑧ その他 6
- ⑨ 無回答 8

延べ合計335企業

人材確保における課題

グラフ10



項目	建設業	製造業	介護業	運輸業	サービス業	小売業	飲食業	金融保険業	その他	合計
① 従業員の高齢化	21	17	13	8	10	10	3	3	7	92
② 若手入職者確保	17	17	13	5	7	15	2	2	10	88
③ 技能有資格者確保	10	7	7	1	6	6	1	1	8	47
④ 管理職等の確保	8	9	6	1	3	5	3	0	2	37
⑤ パート等の確保	2	5	6	0	3	4	4	1	3	28
⑥ 入職者の低定着率	2	3	2	0	2	3	0	2	1	15
⑦ コスト増加	1	2	3	0	4	2	1	0	1	14
⑧ その他	1	3	0	0	1	1	0	0	0	6
⑨ 無回答	2	1	0	1	1	2	0	0	1	8
合計	64	64	50	16	37	48	14	9	33	335

調査回答の分析コメント

人材確保の課題

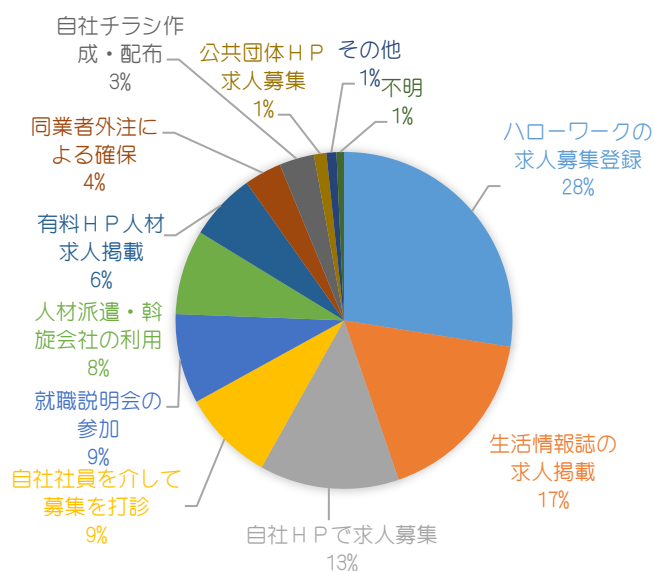
調査回答企業のうち、「従業員の高齢化」と回答した企業は27.5%、「若手入職者の確保」と回答した企業は26.3%に達した。(表6) 上位2項目で53.8%を占めた。ライフスタイルの変化や少子高齢化が進む現代社会を反映している。特に「高齢化」と「若手確保」と回答した企業の業種を分類すると、「建設業」、「運輸業」の割合が高かった。いわゆるドライバーの確保や建設技能の継承が今後の課題になっているものと考えられる。

Q3. 貴社における人材確保の対策・手段についてお知らせ下さい(複数回答)

① ハローワークの求人募集登録	115
② 生活情報誌の求人掲載	72
③ 自社HPで求人募集	56
④ 自社社員を介して募集を打診	37
⑤ 就職説明会の参加	36
⑥ 人材派遣・斡旋会社の利用	34
⑦ 有料HP人材求人掲載	27
⑧ 同業者外注による確保	15
⑨ 自社チラシ作成・配布	14
⑩ 公共団体HP求人募集	5
⑪ その他	4
⑫ 無回答	3

延べ合計418企業

人材確保・対策の手段 グラフ11



調査回答の分析コメント

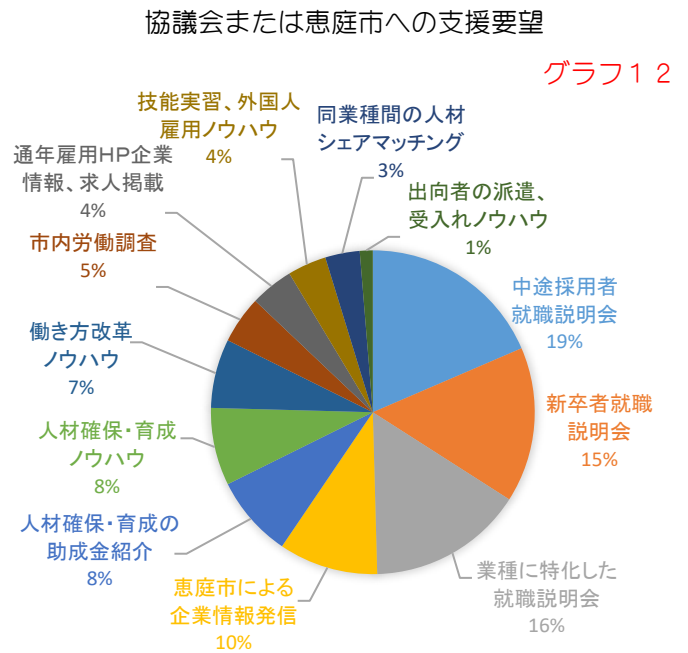
人材確保の対策と手段

回答企業の人材確保手段としては、ハローワークの求人募集登録が27.5%を占め、続いて生活情報誌が17.2%を占めた。双方で44.7%に達し、アナログ媒体での求人が主流を占めている。(グラフ11参照) また、自社社員を介しての紹介募集については37社(8.9%)が回答しており、特に介護業界で多く取り入れられている。

Q 4. 恵庭市通年雇用促進協議会や恵庭市が行う支援、要望についてお知らせ下さい (複数回答)

- ① 中途採用者向け就職説明会 43
- ② 新卒者向け就職説明会 36
- ③ 業種に特化した就職説明会 36
- ④ 恵庭市による企業情報発信 23
- ⑤ 人材確保・育成の公的助成金紹介 19
- ⑥ 人材確保・育成ノウハウ紹介 18
- ⑦ 働き方改革の在り方ノウハウ紹介 16
- ⑧ 市内企業労働調査・就労者の把握 11
- ⑨ 通年雇用HP企業情報、求人掲載 10
- ⑩ 技能実習、外国人雇用のノウハウ紹介 9
- ⑪ 同業種間の人材シェアマッチング 8
- ⑫ 出向者の派遣、受入れノウハウ紹介 3
- ⑬ その他 8
- ⑭ 無回答 40

延べ合計 280 企業



調査回答の分析コメント

通年雇用促進協議会及び恵庭市が行う支援、要望

就職説明会の実施（中途向け・新卒向け・業種特化）が上位1～3位を占め、回答の41.1%を占めた。その他「恵庭市による企業への情報発信」についての要望が高かった。（グラフ 1 2 参照）

【調査 2】働き方改革の実践について

Q 5. 貴社では働き方改革に向けた取り組みを行っていますか？

働き方改革の取り組み（年度別）

表 7

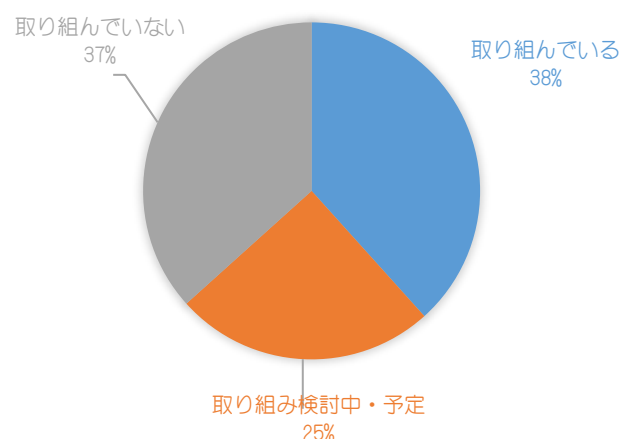
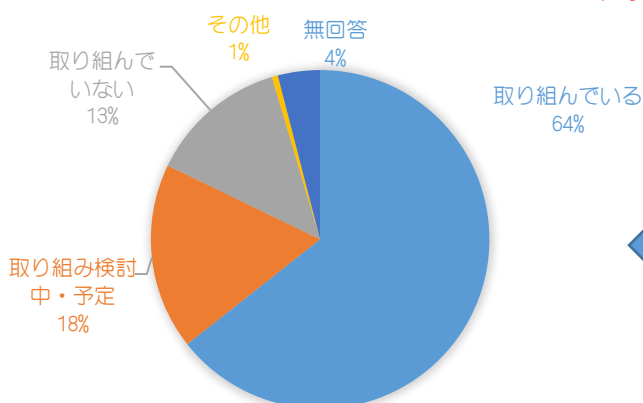
項目	令和元年度	百分率	平成30年度	百分率	備考
① 取り組んでいる	112	64.4%	46	38.3%	26.1ポイント上昇
② 取組検討中・予定	31	17.8%	30	25.0%	7.2ポイント減少
③ 取り組んでいない	23	13.2%	44	36.7%	23.5ポイント減少
④ その他	1	0.6%	0	0%	
⑤ 無回答	7	4.0%	0	0%	
合計	174	100%	120	100%	

働き方改革に向けた取り組みについて (令和元年度)

グラフ 1 3

働き方改革に向けた取り組みについて (平成30年度)

グラフ 1 4



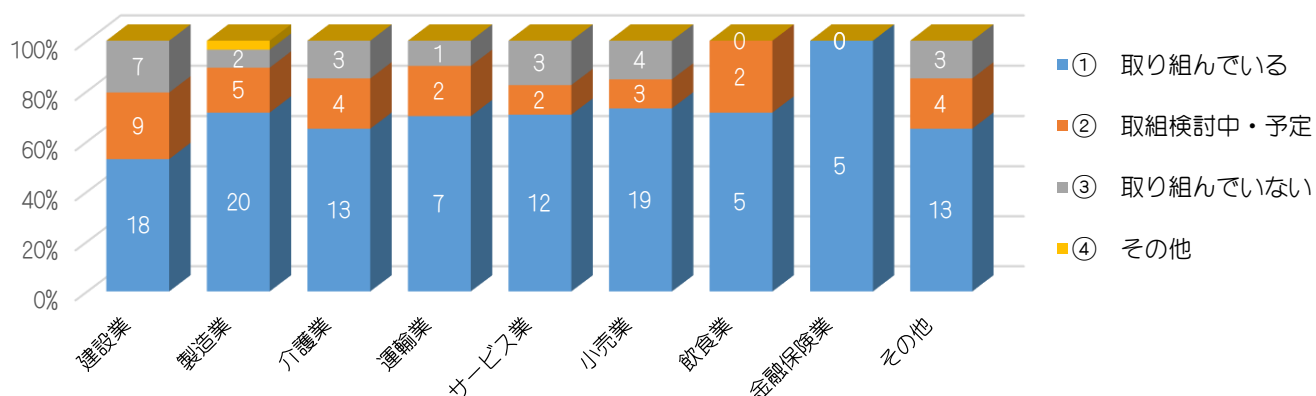
業種別における働き方改革への取り組みの詳細

表 8

項目	建設業	製造業	介護業	運輸業	サービス業	小売業	飲食業	金融保険業	その他	合計
① 取り組んでいる	18	20	13	7	12	19	5	5	13	112
② 取組検討中・予定	9	5	4	2	2	3	2	0	4	31
③ 取り組んでいない	7	2	3	1	3	4	0	0	3	23
④ その他	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
⑤ 無回答	1	2	0	0	0	2	0	1	1	7
合計	35	30	20	10	17	28	7	6	21	174

グラフ 15

働き方改革の取り組みの推移（業種別）



調査回答の分析コメント

企業による働き方改革の取り組み

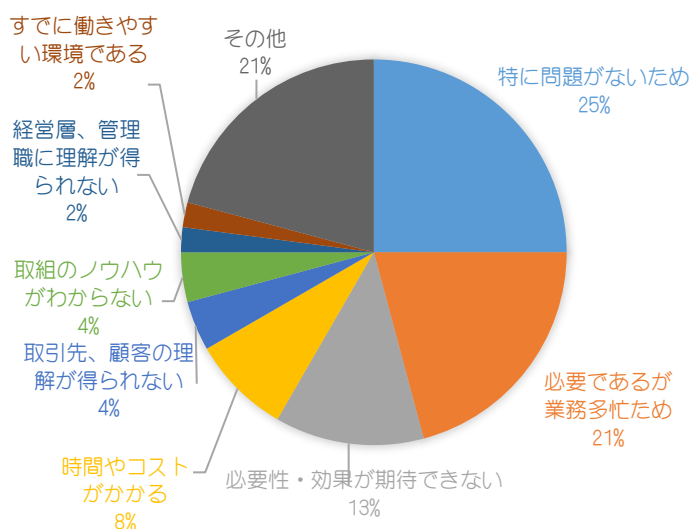
調査回答企業のうち、「現在、取り組んでいる」と回答した企業は64.4%であった。平成30年度よりも26.1ポイント上昇した。他方、「取り組んでいない」と回答した企業は23.5ポイント減少した。企業の働き方改革は年々浸透、実践されているものと思われる。（表7・グラフ13～14参照）業種別に見ると、建設業の取り組みが若干遅れているように思われる。（グラフ15参照）

Q6. 「Q5.で③、④を回答した企業に伺います。取り組んでいない理由についてお知らせ下さい」

① 特に問題がないため	12
② 必要であるが業務多忙ため	10
③ 必要性・効果が期待できない	6
④ 時間やコストがかかる	4
⑤ 取引先、顧客の理解が得られない	2
⑥ 取組のノウハウがわからない	2
⑦ 経営層、管理職に理解が得られない	1
⑧ すでに働きやすい環境である	1
⑨ その他	10
⑩ 無回答	139

延べ合計187企業

働き方改革に取り組まない理由 グラフ 16



※ グラフの数値及び%には「無回答」は含まず

回答者のコメント（抜粋）

- ① 建設業界全体の取り組みが遅すぎる。 (建設業)
- ② 少数で業務を助け合いながら回しているため、実施の困難を感じている。 (建設業)
- ③ 現場での管理が難しい。 (小売業)
- ④ 現場と制度が乖離している。 (介護業)
- ⑤ 負担が大き過ぎる。 (建設業)
- ⑥ 目に見えた成果が出ていない (運輸業)
- ⑦ まだわからない。 (小売業)

調査回答の分析コメント

働き方改革に取り組まない理由

働き方改革に取り組まないと回答した企業のうち、「特に問題がない」と回答した企業が25.0%に及んだ。働き方改革を行わなくても現状では十分に機能しているとの回答である。また必要性を感じながらも、業務多忙を理由に改革が滞っていると回答した企業が20.8%に達した。働き手不足が深刻な業種や小規模企業に多くみられる。(グラフ16参照)

Q7. 「Q5.で①、②」を回答した企業に伺います。働き方改革で取り組んでいる（または予定の）
 具体的内容についてお知らせ下さい (複数回答)

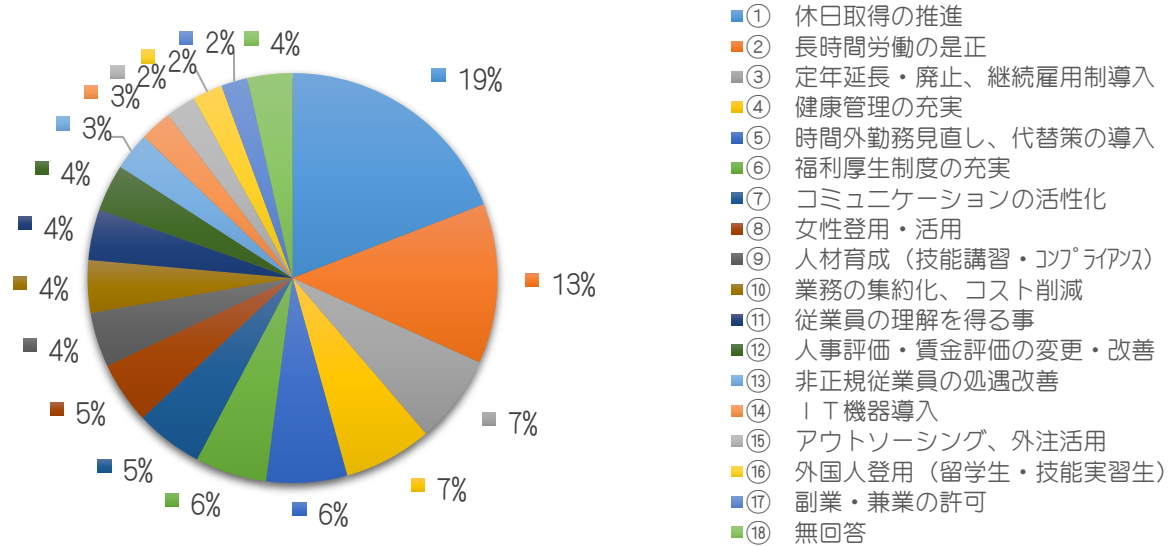
業種別における働き方改革への具体的取り組み内容（予定を含む）

表9

項目	製造業	建設業	小売業	飲食業	金融・ 保険業	サービス業	運輸業	介護業	その他	合計
① 休日取得の推進	24	25	19	3	5	13	8	15	17	129
② 長時間労働の是正	19	16	11	4	4	7	6	7	11	85
③ 定年延長・廃止、継続雇用制導入	10	12	4	1	1	6	5	7	1	47
④ 健康管理の充実	11	12	6	2	1	7	2	2	4	47
⑤ 時間外勤務見直し、代替策の導入	7	4	6	2	4	5	4	5	6	43
⑥ 福利厚生制度の充実	5	10	7	1	0	4	2	7	2	38
⑦ コミュニケーションの活性化	5	6	5	1	3	4	2	7	3	36
⑧ 女性登用・活用	5	7	5	3	2	3	2	4	2	33
⑨ 人材育成（技能講習・コンプライアンス）	9	7	4	0	0	4	0	2	3	29
⑩ 業務の集約化、コスト削減	7	4	4	2	1	1	0	4	5	28
⑪ 従業員の理解を得る事	4	3	1	3	1	3	2	4	6	27
⑫ 人事評価・賃金評価の変更・改善	6	2	6	2	1	0	2	4	2	25
⑬ 非正規従業員の処遇改善	4	2	2	0	1	5	1	2	3	20
⑭ IT機器導入	4	3	2	1	0	1	0	2	4	17
⑮ アウトソーシング、外注活用	3	3	2	0	0	1	0	3	4	16
⑯ 外国人登用（留学生・技能実習生）	6	4	2	0	0	1	0	2	1	16
⑰ 副業・兼業の許可	1	1	2	1	0	2	0	4	3	14
⑱ 無回答	4	7	4	0	0	1	1	2	3	22
全体	134	128	92	26	24	68	37	83	80	672

働き方改革取り組みの成果について

グラフ17



調査回答の分析コメント

働き方改革の具体的取り組み

上位回答1～2位は「休日取得の推進」と「長時間労働の是正」であった。この2項目で31.8%を占めた。（表9参照）平成31年4月に働き方改革関連法が改正となり、特に残業時間の罰則付き上限規制や有給休暇取得義務化の施行を受けて、各企業が積極的に取り組んだ結果と考える。

Q8. 「Q5.で①」を回答した企業に伺います。働き方改革での取り組みの効果はありましたか？

働き方改革の取り組み成果（前年度比較）

表10

項目	大きな効果があった	少し効果が出ている	効果が出ていない	その他	無回答	合計
平成30年度	3	35	6	3	73	120
令和元年度	7	92	6	11	58	174
前年度比較	4	67	0	8	▲15	54

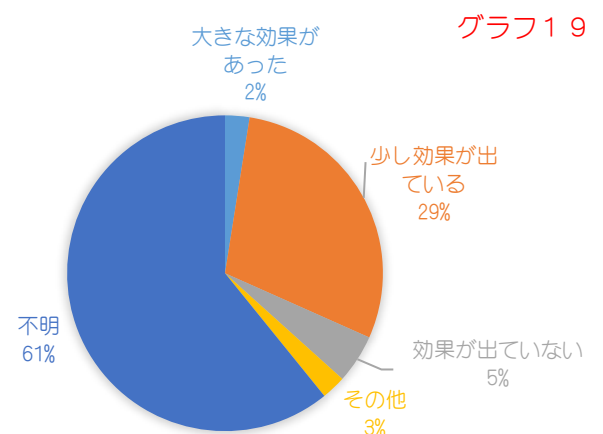
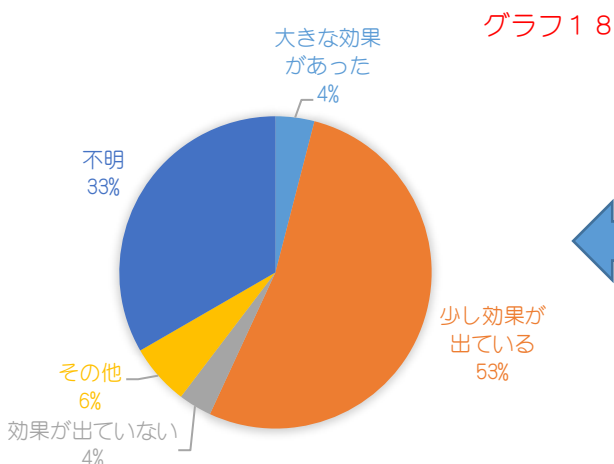
業種別における働き方改革の取り組み成果（令和元年度）

表11

項目	建設業	製造業	介護業	運輸業	サービス業	小売業	飲食業	金融保険業	その他	合計
① 大きな効果があった	2	1	1	1	0	0	0	0	2	7
② 少し効果が出ている	15	17	9	4	9	15	5	6	12	92
③ 効果が出ていない	0	3	0	1	0	2	0	0	0	6
④ その他	2	1	2	1	1	3	1	0	0	11
⑤ 無回答	16	8	8	3	7	8	1	0	7	58
合計	35	30	20	10	17	28	7	6	21	174

働き方改革取り組みの効果（令和元年度）

働き方改革取り組みの効果（平成30年度）



調査回答の分析コメント

働き方改革の取り組み成果

平成30年度調査時の3社に対して、令和元年度調査では7社が「大きな成果があった」と回答した。

(表10参照) 但し無回答企業分を差し引くと共に6%台であり、大きな差はなかった。他方、「少し効果が出ている」と回答した企業は、平成30年度の35社に対して令和元年度は92社と大幅な増加を見せた。建設業や製造業の取り組みが上位を占めた。多くの企業で僅かながら成果が出ており、改革の取り組みは年々広がりを見せているが、全体的にはまだ道半ばの状態にある回答が目立った。(表11・グラフ18～19参照)

Q9. 「Q5.で①、②」を回答した企業に伺います。

働き方改革での取り組みの成果について、具体的にお知らせ下さい

(複数回答)

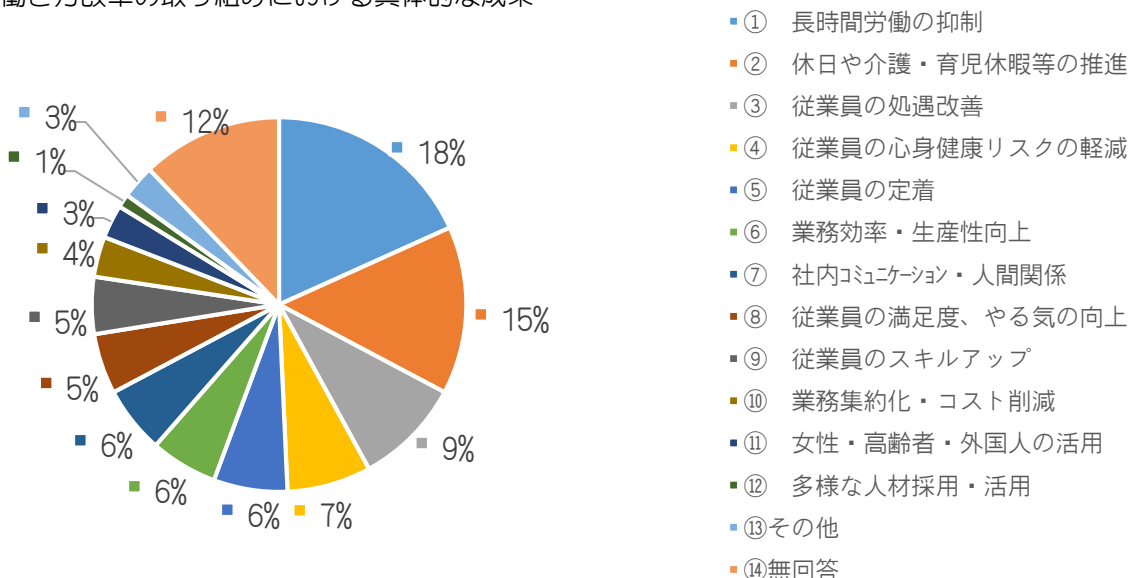
取り組みの具体的成果について

表12

No	設問項目	建設	製造	介護	運輸	サービス	小売	飲食	金融保険業	その他	合計
①	長時間労働の抑制	9	13	4	3	6	9	4	4	11	63
②	休日や介護、育児休暇等の推進	8	12	3	2	3	6	1	4	11	50
③	従業員の処遇改善	4	6	4	0	3	5	3	1	6	32
④	従業員の心身健康リスクの軽減	3	4	1	1	4	4	2	1	5	25
⑤	従業員の定着	6	4	4	2	2	0	2	0	2	22
⑥	業務効率、生産性向上	4	6	2	1	0	1	1	1	4	20
⑦	社内コミュニケーション、人間関係	4	2	3	1	2	2	2	2	2	20
⑧	従業員の満足度、やる気の向上	2	3	4	1	0	2	3	0	3	18
⑨	従業員のスキルアップ	6	4	3	1	0	0	0	1	2	17
⑩	業務集約化、コスト削減	1	1	2	1	0	2	1	0	4	12
⑪	女性、高齢者、外国人の活用	2	3	2	0	0	1	0	1	1	10
⑫	多様な人材採用、活用	0	0	2	0	2	0	0	0	0	4
⑬	その他	3	1	2	3	0	1	0	0	0	10
⑭	無回答	10	7	5	2	5	9	0	0	4	42
合計		62	66	41	18	27	42	19	15	55	345

グラフ20

働き方改革の取り組みにおける具体的な成果



調査回答の分析コメント

働き方改革の取り組みに係る具体的成果

Q 3. の働き方改革の具体的取り組み内容と比例して、「長時間労働の抑制」、「休日等の推進」、「従業員の処遇改善」が上位を占めた。働き方改革の基本的な取り組みであり、従業員の過重労働防止に配慮した取り組みが実ったものと思われる。(グラフ20参照)

Q 10. 貴社の働き方改革に向けた課題や関心事、今後の取り組みをお知らせ下さい? (複数回答)

表 1 3

働き方改革のテーマ	検討課題	回答
非正規雇用の処遇改善	1. 非正規雇用労働者の正社員化等キャリアアップの推進	2 3
① 賃金引き上げと労働生産性向上	2. 賃金制度の改革、見直し	4 9
	3. 職務分析、職務評価制度の構築	2 0
	4. 従業員の勤務態度、勤務成績、モチベーションの管理	4 0
	5. 業務の効率化に向けた業務内容の見直し、削減	4 5
	6. 業務の効率化に向けた産業機械、AI、IoT等の導入	1 2
② 長時間労働の是正	7. 長時間労働の是正、労働時間制度の見直し	6 5
	8. 有給休暇の取得促進	1 0 2
	9. 職場の安全衛生管理体制(メンタルヘルスケアを含む)	4 7
③ 柔軟な働き方ができる環境整備	10. テレワーク(在宅勤務、モバイルワーク、サテライトオフィス)の導入	4
④ 病気の治療、 子育て介護等仕事の両立	11. 病気の治療を受けながらの勤務継続	3 4
	12. うつ病を発症した従業員への対応	2 2
	13. 障害者の雇用拡大	8
	14. 子育て中の従業員への対応	3 5
	15. 家族への看護が必要な従業員への対応	2 6
⑤ 外国人材の受け入れ	16. 外国人の雇用拡大	1 8
	17. 技能実習制度の活用	1 3
⑥ 女性や若者が活躍しやすい環境作り	18. 従業員へのキャリアコンサルティング	1 0
	19. スタッフ同士のコミュニケーション	2 7
	20. ハラスメント対策	3 5
⑦ 人材育成、職業訓練、転職	21. 社員教育(管理者研修、新人教育、その他職業訓練)	7 6
	22. 社員のコンプライアンス教育	4 3
⑧ 高齢者の就業促進	23. 高齢者の雇用管理(定年再雇用、仕事内容や労働時間の設定)	5 5
⑨ その他		4
⑩ 特になし		1 4
合計(延べ回答数)		8 2 7

◎ 最も多い検討課題(回答) 【上位1位~8位】

- | | |
|--------------------------------|-------|
| ① 有給休暇の取得促進 | 1 0 2 |
| ② 社員教育(管理者研修、新人教育、その他職業訓練) | 7 6 |
| ③ 長時間労働の是正、労働時間制度の見直し | 6 5 |
| ④ 高齢者の雇用管理(定年再雇用、仕事内容や労働時間の設定) | 5 5 |
| ⑤ 賃金制度の改革、見直し | 4 9 |

- ⑥ 職場の安全衛生管理体制（メンタルヘルスケアを含む） 4 7
- ⑦ 業務の効率化に向けた業務内容の見直し、削減 4 5
- ⑧ コンプライアンス研修 4 3

調査回答の分析コメント

働き方改革の取り組みに係る課題や関心事、今後の取り組み

回答企業の最も多い検討課題として、①有給休暇の取得促進/102社、②社員教育（管理者研修、新人教育その他職業訓練）/76社、③ 長時間労働の是正、労働時間制度の見直し/65社、④高齢者の雇用管理（定年再雇用、仕事内容や労働時間の設定）/55社、⑤ 賃金制度の改革、見直し/49社、⑥業務の効率化に向けた業務内容の見直し、削減/45社、⑦コンプライアンス研修/43社の順となった。協議会ではこれら企業のニーズに応えたセミナーを企画・実施して、企業の働き方改革を支援したい。（表13参照）

Q11. 働き方改革に向けた恵庭市通年雇用促進協議会への支援の在り方について

支援事業（セミナー）の要望について 表14

項目	希望する	希望しない	その他	無回答	合計
① セミナーの実施	46	108	6	14	174
② 個別相談会の実施	10	114	4	46	174

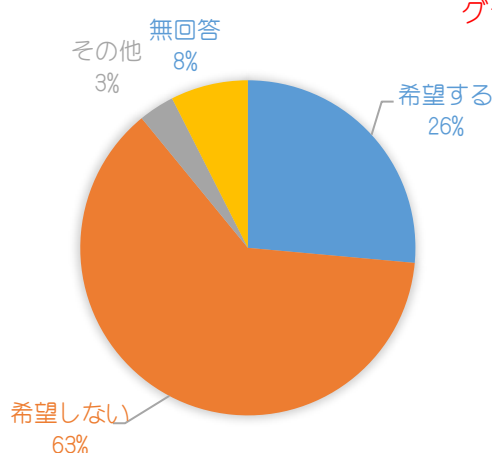
業種別におけるセミナー実施希望数について（抜粋）

表15

項目	建設業	製造業	介護業	運輸業	サービス業	小売業	飲食業	金融保険業	その他	合計
① 希望する	12	8	10	0	5	3	2	3	3	46
② 希望しない	21	17	7	9	11	22	5	3	13	108
③ その他	1	1	1	0	1	0	0	0	2	6
④ 無回答	1	4	2	1	0	3	0	0	3	14
合計	35	30	20	10	17	28	7	6	21	174

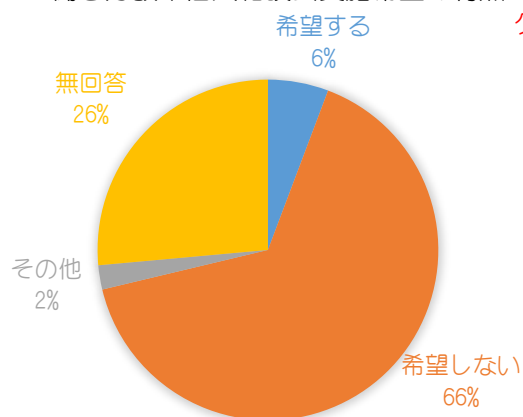
働き方改革セミナー実施希望の有無

グラフ21



働き方改革個人相談会実施希望の有無

グラフ22



調査回答の分析コメント

働き方改革に係るセミナー実施の要望

回答企業のうちセミナーの実施を希望する企業は26.4%であった。建設業、製造業、介護業からの要望が高かった。実数にして46社ありニーズの高さが伺える。（グラフ21～22参照）

テーマについては「具体的な取り組みと成功事例」と「今後の改正法令内容」の要望が高く、企業では情報提供と自社の特徴や体質に合った改善方法を模索しているものと思われる。（グラフ23参照）

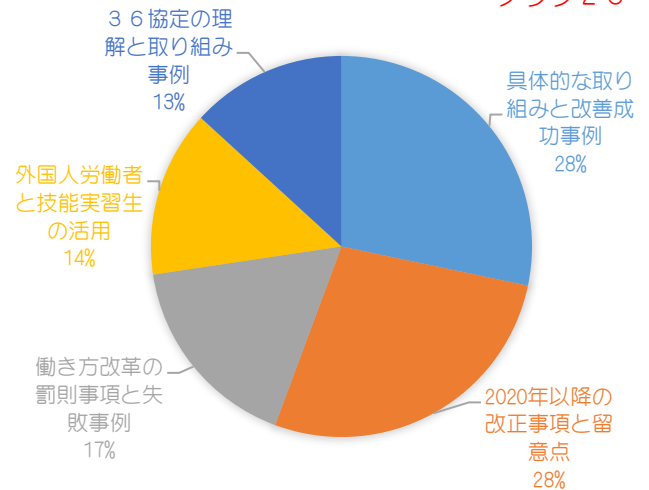
Q12. Q11. で①を回答した企業に伺います。働き方改革に係る希望するセミナーテーマをお知らせ下さい (複数回答)

- ① 具体的な取り組みと改善成功事例 30
- ② 2020年以降の改正事項と留意点 29
- ③ 働き方改革の罰則事項と失敗事例 18
- ④ 外国人労働者と技能実習生の活用 15
- ⑤ 36協定の理解と取り組み事例 14

延べ合計106企業

希望するセミナーテーマ

グラフ23



【調査3】外国人労働者及び技能実習生の受け入れについて

Q13. 貴社では外国人労働者（技能実習生を含む）を雇用していますか？

外国人労働者の雇用について（年度別）

表16

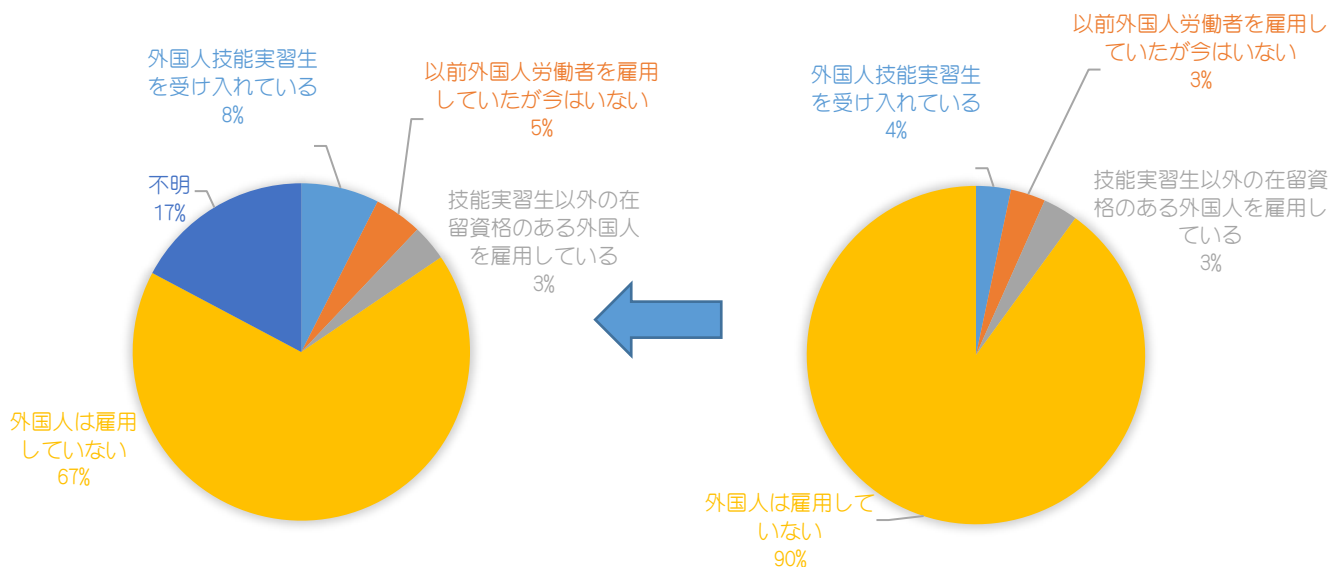
項目	令和元年度	平成31年度	前年度比較
① 現在、外国人技能実習制度を活用して技能実習生を受け入れている	15	4	11
② 現在、技能実習生以外の在留資格を持つ外国人を雇用している	6	4	2
③ 以前、外国人労働者（技能実習生を含む）を雇用していたが今はいない	8	4	4
④ 業務上不必要、または労働者が充足しているので外国人は雇用していない	117	108	9
⑤ 無回答	28	0	28
合計	174	120	54

グラフ24

令和元年度外国人労働者の雇用について

グラフ25

平成30年度外国人労働者の雇用について



項目	建設業	製造業	介護業	運輸業	サービス業	小売業	飲食業	金融保険業	その他	合計
① 技能実習生雇用あり	5	8	0	0	0	2	0	0	0	15
② 在留資格者雇用あり	1	2	1	0	0	1	0	0	1	6
③ 過去に雇用あり	1	3	1	0	0	1	1	0	1	8
④ これまで雇用なし	24	15	14	8	14	16	6	6	14	117
⑤ 無回答	5	3	4	2	3	9	0	0	2	28
合計	36	31	20	10	17	29	7	6	18	174

調査回答の分析コメント

外国人労働者（技能実習を含む）の雇用状況

外国人を雇用する企業は全回答企業の8.6%に満たない。（表16）、中小零細企業の多い市内において現段階では外国人の雇用について関心は低いものと推測できる。しかし平成30年度調査時との比較では、外国人労働者数は7社：97名から19社：197名へと大幅に増加している。そのほとんどが技能実習生であり食品製造業、非食品製造業、建設業を中心に技能実習制度の利用が広まりつつある状況と言える。（グラフ24～25・30参照）

調査回答企業のうち、現在、技能実習生を含む外国人の雇用に携わる企業は、19社197名であった。業種及び在留資格の内訳は技能実習（15社：181名）、その他の在留資格（※5社16名）であった。

（表19～20参照）このうち技能実習生は外国人雇用全体の91.9%を占めており、製造業（食品製造業のみで74.6%に達した。（グラフ26～28参照）資金力があり、大勢の従業者を必要とする食品製造業の利用が高い状況にある。引き続き製造業を中心に技能実習制度の利用は推移していくものと考えられるが、今回の調査結果から建設業や介護事業による技能実習の利用が増加していくことも予想される。

外国人の国籍ではフィリピンは119名、ベトナムは47名と、全体の87.3%を占めた。フィリピン人の受け入れ先は大手食品製造業が中心であり、ベトナム人は建設業に多い。（表19参照）平成30年度との比較では国別の技能実習生数は大幅に増加している。（グラフ30参照）

※ 1社：技能実習とその他資格と重複

Q14. 「Q13.で①、②、③」を回答した企業に伺います。外国人労働者の雇用状況をお知らせ下さい

1. ～2. は非公開

3. 国籍別雇用（実習）人数（2.「現在雇用している」19社 197名を対象）

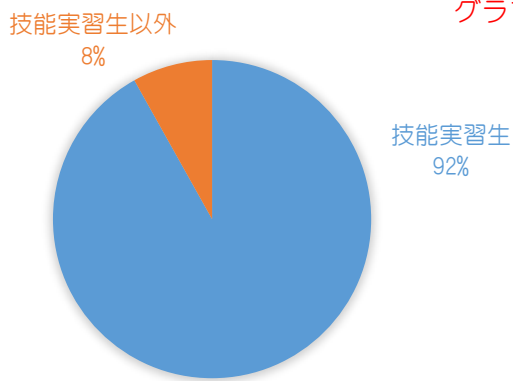
表20

労働者の国籍	在留資格	労働者数	職種	雇用中・計画中・離職
フィリピン	技能実習	119名	食品製造、製造	実習中
ベトナム	技能実習	47名	食品製造、建設業、小売業	実習中
ネパール	家族滞在	5名	介護補助、食品製造	雇用中
	技能実習	5名	食品製造	実習中
ミャンマー	技能実習	1名	製造	実習中
	就労ビザ	4名	製造	雇用中
タイ	家族滞在	1名	食品製造	雇用中
カナダ	就労ビザ	1名	教育機関	雇用中
アメリカ	永住者	1名	教育機関	雇用中
中国	永住者	2名	教育機関	雇用中
	技能実習	9名	食品製造、小売・サービス	実習中
南アフリカ	就労ビザ	1名	教育機関	雇用中
インド	永住者	1名	教育機関	雇用中
合計	技能実習：181名	技能実習以外：16名		

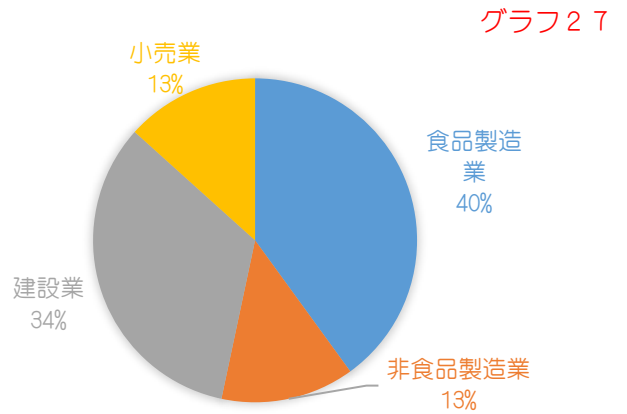
【参考】技能実習生 : 181名
 技能実習生以外 : 16名
 合計197名

【参考】技能実習実施企業 食品製造業 : 6社 非食品製造業 : 2社
 建設業 : 5社 小売業 : 2社
 合計15社

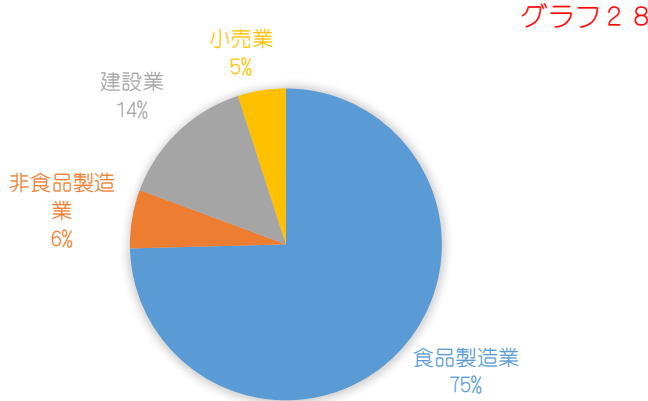
市内外国人労働者の在留資格別比率（名）



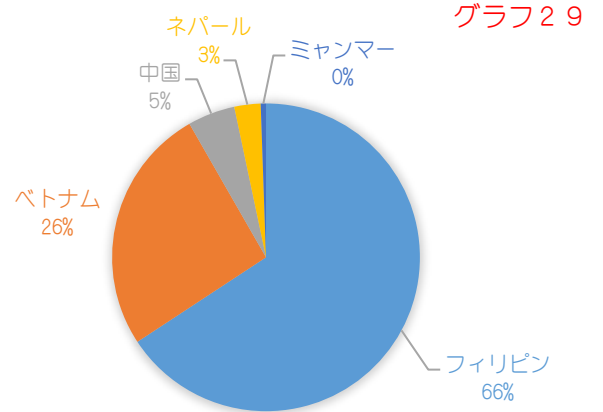
市内技能実習生受入れ企業の業種別比率（社）



市内技能実習生数の業種別比率（名）



市内技能実習生の国籍別人数比率（名）



【参考】技能実習生数
 食品製造業 : 135名
 非食品製造業 : 11名
 建設業 : 26名
 小売業 : 9名
 合計181名

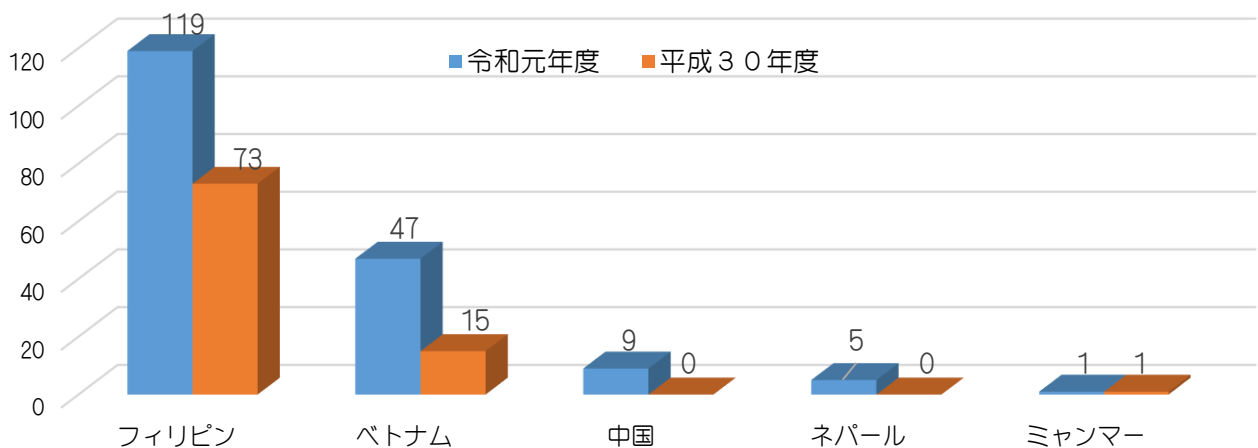
【参考】技能実習生の国籍
 フィリピン : 119名
 ベトナム : 47名
 中国 : 9名
 ネパール : 5名
 ミャンマー : 1名
 合計181名

表 2.1

年度/国	フィリピン	ベトナム	中国	ネパール	ミャンマー	合計
平成30年度	73	15	0	0	1	89
令和元年度	119	47	9	5	1	181

市内技能実習生の国籍別人数の推移
 (令和元年度～平成30年度)

グラフ 3.0



Q15. 「Q13.で①、②、③」を回答した企業に伺います。外国人労働者を雇用したメリット、デメリット（業務や生産、労務管理、入国事務の諸手続き、その他）についてお知らせ下さい

① H30メリット

- ① 技能実習生の勤勉、実直な姿勢は、日本人正社員の手本となる。(製造業)
- ② 一生懸命取り組んでおり、企業の活性化につながっている。(製造業)
- ③ 生産性の向上。(製造業)
- ④ 社内活性化。(製造業)

① R1メリット

- ① 人材が増えたことによって、一人ひとりの労働力の負担が減少した。(建設業)
- ② 人手不足が解消した。(建設業)
- ③ 勤務態度は良好である。(建設業)
- ④ ネイティブな英語を子供たちに伝えることができる。(保育業)
- ⑤ 年齢的に若いため、既存労働者の作業性も上昇している。(刺激になっている)(製造業)
- ⑥ 出勤率向上、勤務態度問題なし。(製造業)
- ⑦ 勤務態度は明るく真面目で、職場の活性化につながっている。(製造業)
- ⑧ 欠勤することなく、きちんと働いてくれる。(製造業)
- ⑨ 生活態度。(小売業)
- ⑩ 勤務態度は真面目。黙々と作業を進めてくれる。(製造業)
- ⑪ 人材確保。(建設業)

② H30デメリット

- ① 労務、生活、健康管理がコミュニケーション不足。国民性の違いで難しい。ミャンマーの比較的裕福な家の出身。国柄、育った環境が大きく影響する。(製造業)
- ② (入国の) 諸手続きがとても大変。実習日誌など。(製造業)
- ③ 管理コスト増、技能実習制度が複雑すぎて、書類の作成、管理が繁雑である。(製造業)
- ④ 契約時(書類へのサイン等)が大変だった。(介護業)
- ⑤ 文化の違いにより摩擦が生じた。(製造業)
- ⑥ 外国人用マニュアルを作成しなければならない。定期的に母国へ帰らなければならない。(製造業)
- ⑦ コミュニケーションの取り方。(製造業)
- ⑧ 生活習慣の違いや言葉の壁があること。(電気工事業)

② R1デメリット

- ① 言葉が伝わらない。職種に限りがある。(建設業)
- ② 生活習慣や言葉の壁。(過去に雇用)(建設業)
- ③ 言語理解。(過去に雇用)(飲食業)
- ④ 細かな日本語が伝わらない。(教育業)
- ⑤ 在留資格の確認など大変であったため、今後の採用はない。(過去に雇用)(製造業)
- ⑥ 外国語マニュアル作成など、教育、生活環境の違い。(過去に雇用)(製造業)
- ⑦ 言葉の壁が想像以上に多い点、また労務管理や書類管理の点で苦労している。(製造業)
- ⑧ 慣れてくると態度が悪くなる人もいる。生活習慣の違いで苦労することがある。(製造業)
- ⑨ 文化の違いが大きく、デメリットしかなかった。今後外国人は採用するつもりはない。(小売業)
- ⑩ 生活習慣、諸手続き、言語。(小売業)
- ⑪ 個人の業務能力にばらつきがある。(小売業)
- ⑫ 生活習慣、管理、世話が大変。(製造業)
- ⑬ 生活習慣。(建設業)
- ⑭ 外国人を1名受け入れていますが現場は大変です。以前のところで5年のキャリアがあっても全く通用しません。いい加減さがありません。(製造業)

調査回答の分析コメント

外国人労働者の雇用に係るメリット・デメリット

外国人労働者を雇用したメリットとして「外国人の勤務態度の良さ」を挙げる回答が多かった。

他方、デメリットとして最も多かったのは、「文化や生活習慣の違い」、「言語やコミュニケーション不足」と、回答した企業が目立った。外国人の言語や文化、生活習慣の違いを知り、企業自ら解消・克服できる手立ての支援事業の実施も有効である。

Q16. 「Q13. で③、④」を回答した企業に伺います。
将来的に外国人労働者（技能実習生を含む）の雇用についてお知らせ下さい

今後の外国人労働者（技能実習生含む）雇用の可能性（年度別）

表22

項目	令和元年度	平成30年度	前年度比較
① 将来的に技能実習生以外の受入れについて検討したい	26	13	13
② 将来的に技能実習生の受入れについて検討したい	21	20	1
③ 今後も採用の予定はない	87	66	21
④ その他	11	13	▲2
合計	145	112	33

表23

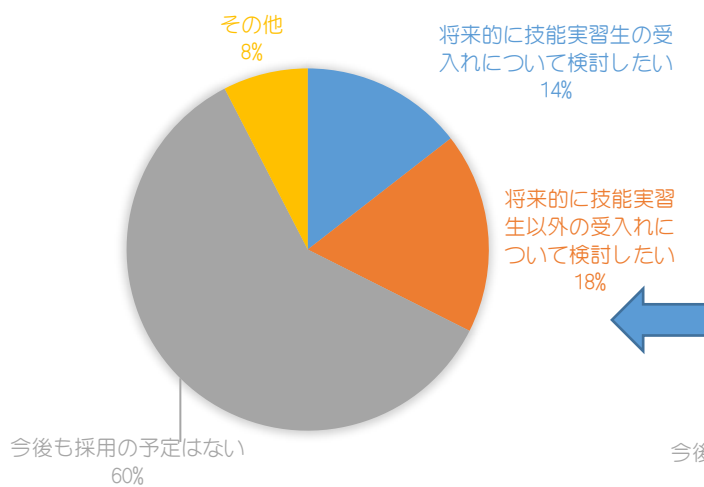
項目	建設業	製造業	介護業	運輸業	サービス業	小売業	飲食業	金融保険業	その他	合計
① 技能実習生以外を検討	3	3	7	1	2	3	3	1	3	26
② 技能実習生を検討	3	5	7	0	1	4	1	0	0	21
③ 採用の予定なし	18	12	6	5	11	15	5	4	11	87
④ その他	2	0	2	1	2	0	0	1	3	11
合計	26	20	22	7	16	22	9	6	17	145

回答者のコメント（抜粋）

- ① 検討事項としています。 （建設業）
- ② 言語、コミュニケーションに壁がないのであれば検討したい。 （建設業）
- ③ 外国語対応が業務に求められる場合、日本人または外国人。 （団体機関）
- ④ 法令が外国人の雇用を禁止（制限）されている。 （サービス業）
- ⑤ 本社、支社の判断に準じるため、現立場では判断不可。 （金融保険業）
- ⑥ スタッフからは「日本人への指導も大変な中、中国人への指導は難しい」と言われているため。 （介護業）

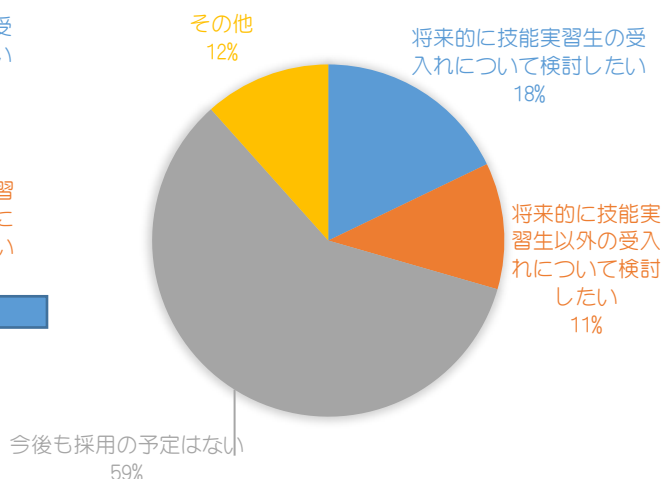
グラフ31

今後の受入れについて（令和元年度）



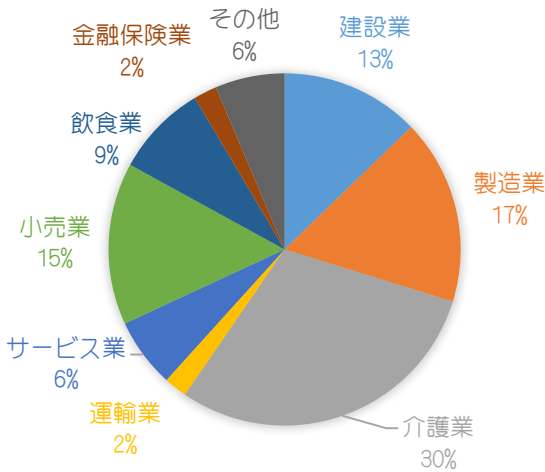
グラフ32

今後の受入れについて（平成30年度）



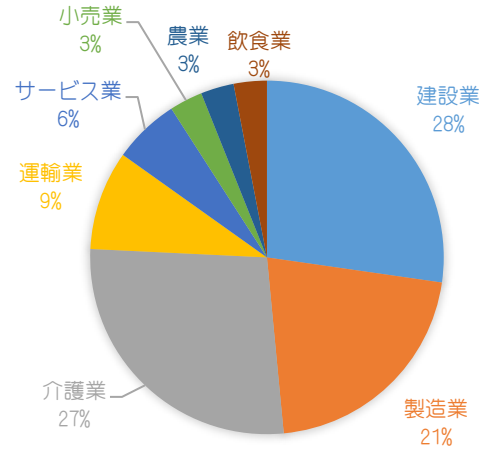
グラフ3 3

令和元年度
外国人労働者の採用を検討（技能実習含む）



グラフ3 4

平成30年度
外国人労働者の採用を検討（技能実習含む）



調査回答の分析コメント

将来的な外国人労働者（技能実習を含む）の受入れ

調査回答企業の32.4%が受け入れを検討している。昨年度の29.5%より2.9ポイント増加している。（表2 1～2 2 グラフ3 1～3 2 参照）

業種別の構成比では介護業が最も高く29.8%を占めた。（グラフ3 4 参照）技能実習以外の外国人労働者の受け入れニーズも多かった。初心者から育てる技能実習は多額のコストを要するため、既に技能を習得した特定技能者の採用を検討する企業が多いものと思われる。（グラフ3 1 参照）

Q 1 7. 外国人労働者（技能実習生を含む）の雇用や受入れについて貴社の課題をお知らせ下さい（複数回答）

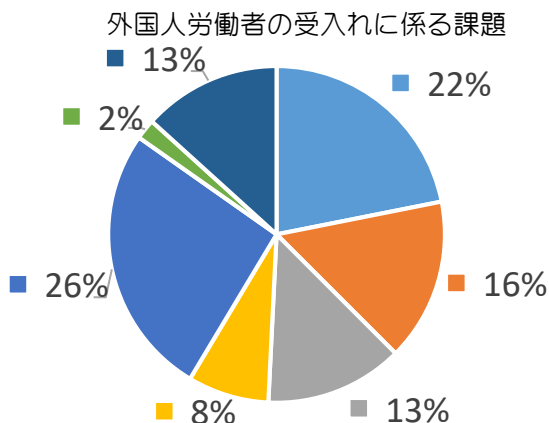
外国人労働者の雇用や受入れについての企業の課題

表 2 4

項目	建設業	製造業	介護業	運輸業	サービス業	小売業	飲食業	金融保険業	その他	合計
① 文化、習慣等のコミュニケーション	10	15	7	2	5	9	1	0	7	56
② 受け入れコスト	7	10	5	3	4	5	3	1	2	40
③ 法令、事務手続きがわからない	6	8	3	1	4	8	2	0	2	34
④ 受入れサポート先がわからない	4	3	4	1	1	5	2	0	0	20
⑤ 業務に必要ながないので課題なし	14	9	3	5	10	11	4	3	8	67
⑥ その他	2	0	1	1	0	0	0	0	1	5
⑦ 無回答	6	5	6	1	2	6	1	2	5	34
合計	49	50	29	14	26	44	13	6	25	256

回答者のコメント（抜粋）

- ① 電気通信工事業界では「特定技能」での就労を推奨しているが、費用（人件費）が高い。（建設業）
- ② 受入れ後の生活サポートに労力が必要であるため、職員の負担が心配。（介護業）
- ③ 他職員の英語（外国語）のスキルアップ。（保育業）



グラフ3 5

- ① 文化、習慣等のコミュニケーション
- ② 受け入れコストの増大
- ③ 法令、事務手続きがわからない
- ④ 受入れサポート先がわからない
- ⑤ 業務に必要ながないので課題なし
- ⑥ その他
- ⑦ 無回答

調査回答の分析コメント

外国人労働者（技能実習を含む）の雇用や受入れについての課題（グラフ35参照）

外国人労働者（技能実習を含む）の雇用や受け入れについての課題を調査（複数回答）したところ、

- ① 「文化、生活習慣、言語の違いや、既存従業者とのコミュニケーション、不法行為、犯罪発生」を心配する企業が、回答企業（未回答企業を除く）の25.2%を占めた。言葉の違いによる技能実習生とのコミュニケーション不足については、既に外国人を雇用している企業から数多く寄せられた意見でもあり、言語や生活習慣の違いが大きな壁となっている。また昨今のニュースで取り上げられている逃亡不法滞在等、技能実習制度に係るマイナスイメージが影響しているものと考えられる。
- ② 「受け入れに係るコスト（宿舍の手配、日本語教育、資格取得等）の解決」と、資金面を心配する企業が18.0%を占めた。資金力の乏しい中小零細企業にとっては大きな壁と言える。
- ③ 「在留資格や入国手続き、受け入れに係る法令や事務手続きがわからない、または煩雑すぎる」と知識や事務処理の煩雑を心配する企業が15.3%を占めた。

Q18. 協議会が外国人労働者（技能実習生を含む）の雇用や受け入れについての支援事業を実施した場合、参加したいとお考えですか？（複数回答）

外国人労働者受け入れ（技能実習制度含む）関連セミナーの実施を希望する企業（実数）

表25

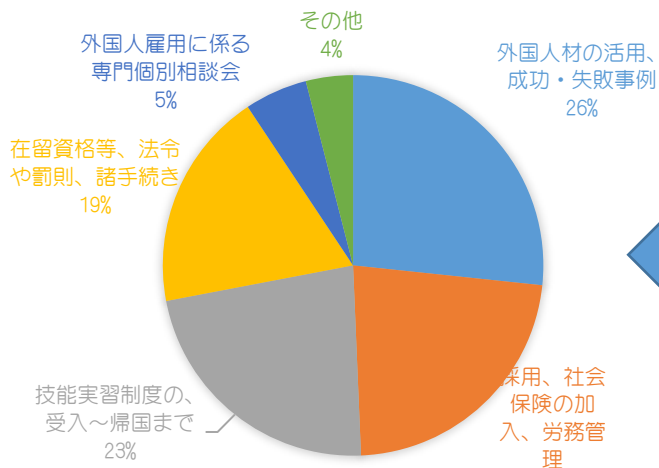
業種	建設業	製造業	介護業	サービス業	小売業	運輸業	金融業	飲食業	その他	合計
実施希望事業所	7	9	9	5	4	1	0	1	5	41
業界の実施希望比率	20.0%	30.0%	45.0%	29.4%	14.3%	10.0%	0.0%	14.3%	23.8%	23.6%

希望するセミナーのテーマと内容（セミナー実施希望企業のみ）

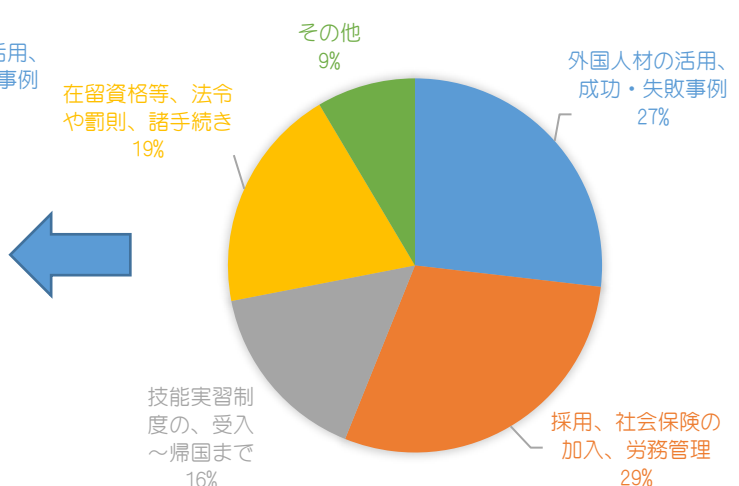
表26

項目	建設業	製造業	介護業	運輸業	サービス業	小売業	飲食業	金融保険業	その他	合計
① 外国人材の活用、成功・失敗事例	3	4	5	1	3	0	1	0	3	20
② 採用、社会保険の加入、労務管理	3	4	6	1	0	2	1	0	0	17
③ 技能実習制度の、受入～帰国まで	3	3	4	1	2	3	0	0	1	17
④ 在留資格等、法令や罰則、諸手続き	3	4	3	1	0	2	0	0	1	14
⑤ 外国人雇用に係る専門個別相談会	1	1	1	0	0	0	0	0	1	4
⑥ その他	0	2	0	0	1	0	0	0	0	3
合計	13	18	19	4	6	7	2	0	6	75

令和元年度セミナーニーズ グラフ36



平成30年度セミナーニーズ グラフ37



調査回答の分析コメント

協議会が実施するセミナーの希望カリキュラム

協議会が外国人労働者（技能実習生を含む）の雇用や、受け入れに係るセミナーを実施した場合、希望するカリキュラムについて調査（複数回答）したところ、延べ数にして75企業（実数41企業）より実施の要望があり、外国人雇用に対する関心の高さがうかがえた。（表25参照）

回答業種別に比較すると、介護業でセミナー実施希望者が多いことがわかった。介護業では回答20企業中9企業（45.0%）がセミナーの実施を希望した。働き手不足を外国人雇用にシフトする気運が高まっているものと考えられる。

具体的なセミナーテーマについては、「外国人材の活用、成功・失敗事例」が26.7%を占めた。他の企業の成功・失敗事例を基に、自社に合った取り組みを模索する狙いがあるものと思われる。（グラフ36参照）

【調査4】事業所向けドローン操縦技能講習の参加について

Q19. 令和2年3月に恵庭市通年雇用促進協議会が事業所向けドローン操縦技能講習を実施しますが、事業主及び自社で働く従業員（無料）に受講させたいとお考えですか？

ドローン操縦技能講習の参加希望企業数

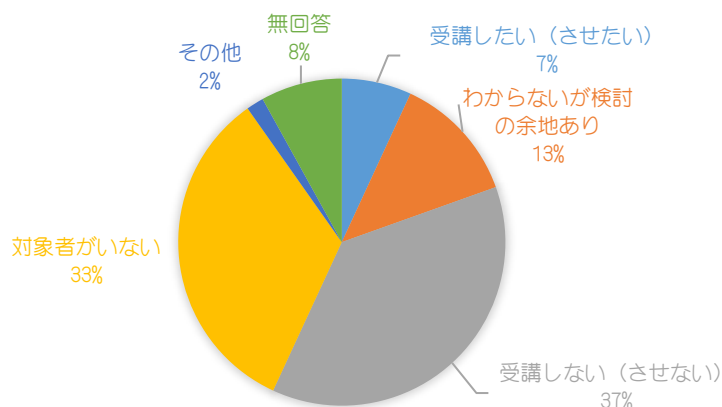
表27

項目	建設業	製造業	介護業	サービス業	小売業	運輸業	金融業	飲食業	その他	総数
① 受講したい（させたい）	8	2	0	1	0	0	0	0	1	12
② わからないが検討の余地あり	8	3	1	6	0	1	0	0	3	22
③ 受講しない（させない）	8	12	11	2	13	6	1	3	9	65
④ 対象者がいない	9	11	5	7	11	2	4	3	6	58
⑤ その他	1	0	0	0	0	0	0	0	2	3
⑥ 無回答	1	2	3	1	4	1	1	1	0	14
合計	35	30	20	17	28	10	6	7	21	174

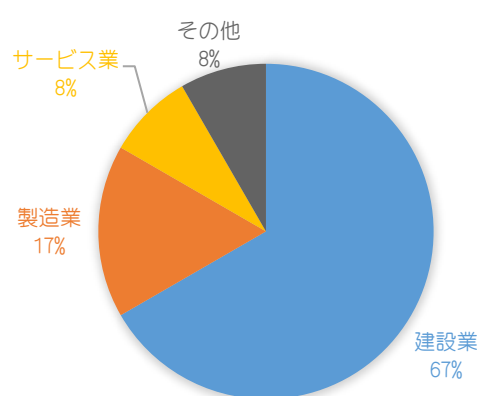
グラフ38

グラフ39

ドローン操縦技能講習のニーズについて



ドローン操縦技能講習参加希望事業所の業種



調査回答の分析コメント

ドローン操縦技能講習（定員15名）の参加

操縦技能講習に参加したいと回答した企業は建設業を中心に12企業であった。建設業が8社、製造業が2社、サービス業が1社、その他業種1社の内訳であった。うち4社（建設業2社、製造業1社、その他業種1社）については企業担当者より事業内容の説明を聞きたい旨の回答があり、ドローン操縦技能講習実施DM発送までに企業訪問にて事業説明を行いたい。（表26・グラフ38～39参照）

Q20. 「Q. 19」で①「受講したい（させたい）」を回答した企業に伺います。
貴社で受講したい（させたい）対象者は何名おりますか？（事業主を含む）

ドローン操縦技能講習の受講を希望する企業名と受講者数（調査時点）

表28

No	業態	業種	企業名	受講希望者数	平成30年度受講の有無
				3	
				3	
				2	
				3	
			非公開	2	
				2	
				1	
				1	
				2	
				1	
				2	
				1	
合計				23	

調査回答の分析コメント

企業が希望するドローン操縦技能講習の自社参加人数

受講希望者人数は12企業で23名にのぼり、実施案内DM発送後にはさらに受講希望者が増えることが予想されるため、昨年度と同様に原則1企業1名の募集受付が望ましいと考える。（表27参照）

【調査5】建設業の2級施工管理技士講習の実施との参加について（建設企業のみ回答）

Q21. 貴社の従業員（季節労働者を含む）で、2級施工管理技士資格を目指す方、または同資格の受験該当者（養成講習を受講可能な方）はおりますか？（複数回答）

① 常用労働者にいる	15	② 季節労働者にいる	2
③ 目指す者、該当者はいない	11	④ 必要ない	13
⑤ わからない	1	⑥ その他	1
⑦ 無回答	131	合計174社	

Q22. 貴社の従業員（季節労働者を含む）で、2級施工管理技士資格を目指す方、または同資格の受験該当者（養成講習受講可能な方）の資格名をお知らせ下さい

① 2級建設機械施工管理技士講習	5名	常用労働者：5名	季節労働者：0名
② 2級土木施工管理技士講習	21名	常用労働者：17名	季節労働者：4名
③ 2級建築施工管理技士講習	6名	常用労働者：6名	季節労働者：0名
④ 2級電気施工管理技士講習	4名	常用労働者：4名	季節労働者：0名
⑤ 2級管施工管理技士講習	6名	常用労働者：6名	季節労働者：0名
	42名	常用雇用者：38名	季節労働者：4名

調査回答の分析コメント

建設業 2 級施工管理技士の受験資格者

令和元年度調査における回答建設企業の 2 級施工管理技士試験受験資格者は 42 名（常用：38 名・季節 4 名）であった。常用雇用者の受験有資格者は前年度よりも増加しているが、季節労働者はほぼ横ばいの状況であった。

Q 2 3. 令和 2 年度に恵庭市通年雇用促進協議会が恵庭市内を会場に、2 級施工管理技士講習を実施する場合、希望する実施時期についてお知らせ下さい

① 令和 2 年 7 月上旬～10 月中旬の毎週日曜日午後のみ開講。修了後に国家試験が施行	5
② 令和 3 年 2 月上旬～3 月下旬の毎週 1～2 回の実施。国家試験は同年 10 月に施行	4
③ 無回答	165
	合計 174 名

調査回答の分析コメント

建設業 2 級施工管理技士講習の実施期間

実施時期については 2 月上旬～3 月下旬の実施を希望する企業が 4 社あり、これまで実施してきた夏期講習（7 月上旬～10 月中旬）を希望した企業は 5 社となった。国家試験直前まで継続的に講習を行い確実に合格することよりも、業務の閑散期である冬期間の実施を希望する企業も約半数を占めた。

また、過去に実施してきた日建学院方式のカリキュラム（7 月～10 月中の毎週日曜日午後のみ開講）では、受講者の精神的、肉体的な負担も大きく、開講直前でキャンセルが相次ぐなどの課題も多いため、全日程 3 日程度の短期集中型講習会の実施も検討する余地がある。2 月～3 月中の短期間で講習を実施する場合、近隣協議会との共催で実施（会場は恵庭市建設業協会）することも可能である。

Q 2 4. 令和 2 年度に恵庭市通年雇用促進協議会が 2 級施工管理技士講習を実施する場合、希望する会場についてお知らせ下さい

① 恵庭市民会館での実施のみ希望する	7
② 札幌市内の研修機関に通学しても構わない	4
③ 参加しない	4
④ その他	1
⑤ 無回答	158
	合計 174 社

調査回答の分析コメント

建設業 2 級施工管理技士講習の実施場所

本調査は日建学院が実施する、完全合格カリキュラムを前提に行った。

協議会が施工管理技士試験対策講習を実施する場合、希望する受講場所について尋ねたところ、恵庭市内を希望する企業は 7 社、札幌までの通学でも構わない、またはどちらでもよいと回答した企業は 4 社であった。講習事業の事業再開に向けて、札幌の研修機関への通学講習導入も選択肢となった。上記 Q 3. でも述べたとおり、3 日程度の短期集中型講習会を実施する場合は、恵庭市内での実施が可能である。

Q 2 5. 令和 2 年度に恵庭市通年雇用促進協議会が恵庭市内を会場に、2 級施工管理技士講習を実施する場合、貴社で働く従業員に受講させたいとお考えですか？

表 2 9

常用雇用者（受講料は有料となります）		市内在住の季節労働者（受講料は無料となります）	
① 2 級建設機械施工管理技士講習	（ 1 名）	① 2 級建設機械施工管理技士講習	（ 0 名）
② 2 級土木施工管理技士講習	（ 7 名）	② 2 級土木施工管理技士講習	（ 4 名）
③ 2 級建築施工管理技士講習	（ 4 名）	③ 2 級建築施工管理技士講習	（ 0 名）
④ 2 級電気工事施工管理技士講習	（ 3 名）	④ 2 級電気工事施工管理技士講習	（ 0 名）
⑤ 2 級管工事施工管理技士講習	（ 4 名）	⑤ 2 級管工事施工管理技士講習	（ 2 名）
合計	19 名	合計	6 名

2級建設施工管理技士講習受講希望企業の内訳

表30

No	企業名	希望講習名	雇用形態 及び人数	希望開催場所	希望実施時期	協議会主催による 講習受講希望人数
1						① 常用1名 ② 常用3名 ② 季節2名 ③ 常用3名
2						④ 常用2名
3						② 常用2名
4						② 常用2名 ② 季節2名 ④ 常用2名 ④ 季節2名
5						⑤ 常用3名
6						参加しない
合計						常用19名・季節6名

うち土木施工管理技士講習の受講希望者

表31

No	企業名	希望講習名	雇用形態 及び人数	希望開催場所	希望実施時期	協議会主催による 講習受講希望人数
						常用3名希望 季節2名希望
						常用2名希望
						常用3名希望 季節2名希望
合計						常用7名・季節4名

調査回答の分析コメント

協議会が実施する建設業2級施工管理技士講習の参加について

協議会が実施する2級施工管理技士講習に参加したいと回答した企業は、施工管理技士種目（建設機械・土木・建築・管・造園）全体で25名（常用19名・季節6名）であった。最も受講希望が多かった種目は「土木」であり、3企業11名（常用7名・季節4名）であった。季節労働者の受講が確約でき、5名前後受講者を確保できれば、市内にて日建学院による、常用雇用者を含めた合同による2級土木施工管理技士講習の実施は可能である。（表28～29～30参照）

Q26.働き方改革、ドローン関連以外でご希望のセミナーについてお知らせ下さい（複数回答）

協議会に要望するセミナーテーマ

表32

項目	建設業	製造業	介護業	サービス業	小売業	運輸業	金融保険業	飲食業	その他	総数
① 人材確保（新規・中途・再雇用）	10	6	5	1	4	2	0	0	1	29
② 労務管理トラブル事例・未然防止	6	6	5	2	3	2	0	2	2	28
③ 就業規則・雇用契約書の整備	8	2	3	3	4	0	0	1	3	24
④ 人材育成（技能・技術・社員教育）	9	3	1	1	1	0	1	0	1	17
⑤ 従業員メンタル・健康管理	3	5	2	2	1	1	1	0	2	17
⑥ 社員のコンプライアンス	3	3	2	3	1	1	1	1	1	16

⑦ 労働施策・各種助成金制度	4	1	5	2	1	0	0	0	2	15
⑧ 労災事故の具体例と再発防止策	3	3	2	2	3	1	0	0	0	14
⑨ 職場環境改善コミュニケーション	0	6	4	0	1	1	1	1	0	14
⑩ 著名人による労働関連講演会	2	2	5	3	0	0	0	0	0	12
⑪ 行政調査の対応	1	4	4	1	1	1	0	0	0	12
⑫ コスト削減・経営基盤強化	2	2	4	0	1	0	0	1	1	11
⑬ 高齢者の人材活用事例	2	0	0	1	1	0	1	2	1	8
⑭ 新分野進出成功事例	2	2	0	0	2	0	0	0	0	6
⑮ 教育担当 接客・接客コーチング	1	0	0	2	1	0	1	0	0	5
⑯ 女性職員登用の環境整備	1	1	0	0	0	0	1	1	0	4
⑰ 外国人観光客向け接客・接客	0	0	1	1	0	0	0	1	0	3
⑱ 人事担当者面談、面接対応	0	1	1	0	0	0	0	0	0	2
⑲ 社員の冬期間の意向・転職	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2
⑳ その他	1	1	1	0	2	0	0	0	0	5
21 無回答	14	14	5	7	16	6	2	3	15	82
合計	72	64	50	31	43	15	9	13	29	326

【調査6】 恵庭市通年雇用促進協議会へのご意見、ご要望について

Q27. 恵庭市通年雇用促進協議会へのご意見、ご要望がありましたらお知らせ下さい

- ① いつもありがとうございます。 (建設業)
- ② 日頃より魅力あふれる取り組みを行っていただき、ありがとうございます。今後もよろしくお願いします。 (介護業)
- ③ 公的助成金の活用について勉強したいです。 (その他)
- ④ 自動車以外の通勤がしやすい、環境の整備を希望します。エコバスの便数増加など。 (製造業)
- ⑤ 新卒正社員を募集しているが、なかなか希望者が来ません。どうすれば良いでしょうか (製造業)

まとめ 令和2年度 通年雇用促進支援事業の在り方について

① 働き方改革関連事業について

市内企業の働き方改革に対する取り組みは年々進んでいた。事業規模が小さい零細企業の多くでは改革を必要なしと考える事業主も少なくない。当協議会では3年間に亘って働き方改革をテーマにしたセミナーを実施して、働き方改革を必要とする企業への経営支援に大きく寄与できたものとする。

今回の企業ニーズから具体的な取り組みの成功事例を望む声が多く、多くの企業が自社に合った取り組み方を模索していると思われる。残業の是正、休日取得に続く、次に取り組まなければならない対処法を見越したセミナー内容の検討が求められる。現在、国では厚生年金の加入適用収入額や、老齢年金給付の所得制限額など多くの改正事項を検討している。いずれも働き方改革と連動しており、季節労働者等の雇用にも大きく影響する問題であることから、令和2年度は6月中にテーマ別にて3回程度のセミナーを実施したい。(セミナー選択式)

② 外国人労働者及び技能実習生の受け入れ事業について

恵庭市内では技能実習生の雇用増が急速に進んでいる。現在は多くの工員を必要とする大手食品製造業の雇用増ばかりが目につくが、その他の業種でも技能実習生受入れに前向きな企業が僅かながら増加している。特に介護業の技能実習受入れの気運は高くなっている。現段階の入管及び難民法で技能実習制度は国際貢献事業として位置づけられており、人材確保の支援を目的とする通年雇用促進支援事業の趣旨とは相反するが、法改正に伴い労働者確保としての法的位置づけが得られれば、技能実習制度についてのセミナー実施はタイムリーかつ有効な事業になると考える。北海道労働局と相談しながら実施を検討したい。

③ ドローン操縦技能講習の継続実施について

令和元年度調査では12社の受講希望を確認できた。受講希望の総数は23名に達し、オフィシャルサイトやDMによる実施案内で、さらに受講希望者が増加することが予想される。技能講習会場のスペースや予算の関係から1社1名の条件付きで実施することが望ましい。複数の受講者を希望する企業は多いものと考えられる。したがって令和2年度については初めてドローンに触れる「初心者向け」及び、操作経験者や技能講習修了者を対象にした「中級者向け」と、2コースのドローン操縦技能講習を実施したい。

④ 建設業の2級施工管理技士講習の実施について

令和元年度調査における講習の受講希望者は25名であった。うち最多だったのは2級土木施工管理技士講習であり、11名（常用：7名・季節4名）の受講希望者を確認できた。季節労働者の受講者数は年々減少しているが、季節労働の受講者を確保することができたら、常用労働者の受講と併せて実施が可能である。

また実施場所についても、多くの企業が「恵庭または札幌実施で良い」と回答していることから、札幌の研修機関への通学講習導入も新たな選択肢となった。

過去に実施してきた日建学院方式のカリキュラム（7月～10月中の毎週日曜午後のみ開講）では、受講者の精神的、肉体的な負担も大きく、開講直前でキャンセルが相次ぐなどの課題も多いため、全日程3日程度の短期集中型講習会の実施を検討する余地がある。2月～3月中の短期間で講習を実施する場合、近隣協議会との共催で実施（会場は恵庭市内）することも検討したい。

⑤ 事業所向け経営支援セミナーの実施について

事業所向け経営支援セミナーについて、アンケートの回答からも高評価を得ていることから、令和元年度も継続して実施したい。実施日は9月、10月、11月、2月のうち2～3回を予定する。企業のニーズに適ったテーマや適任と思える講師招聘を実現するために、実施に係る予算額をあげたい。尚、セミナーは業務再委託事業で実施したい。

以上