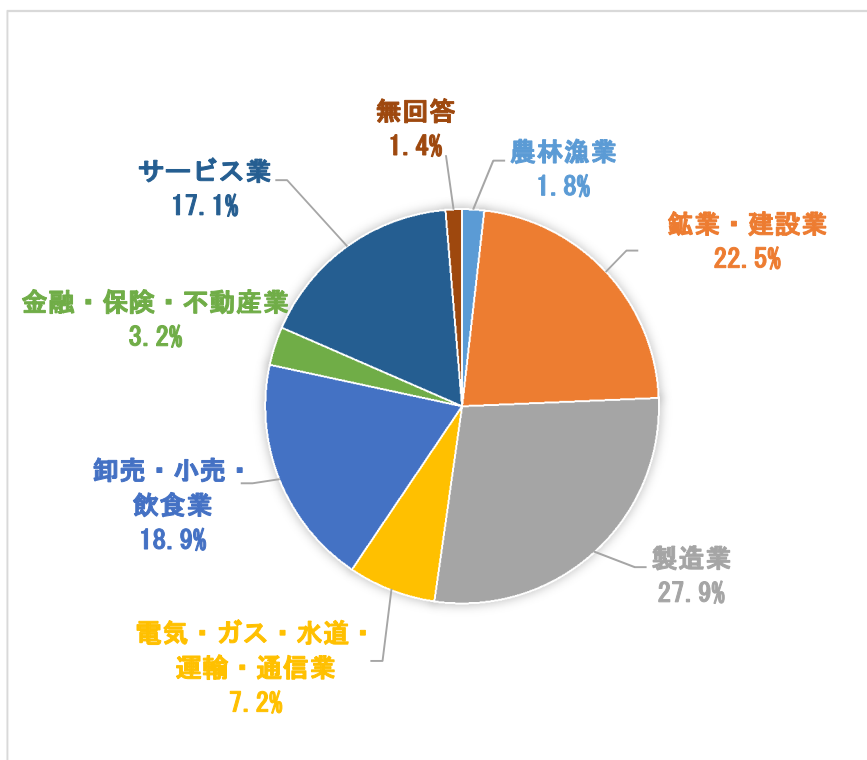


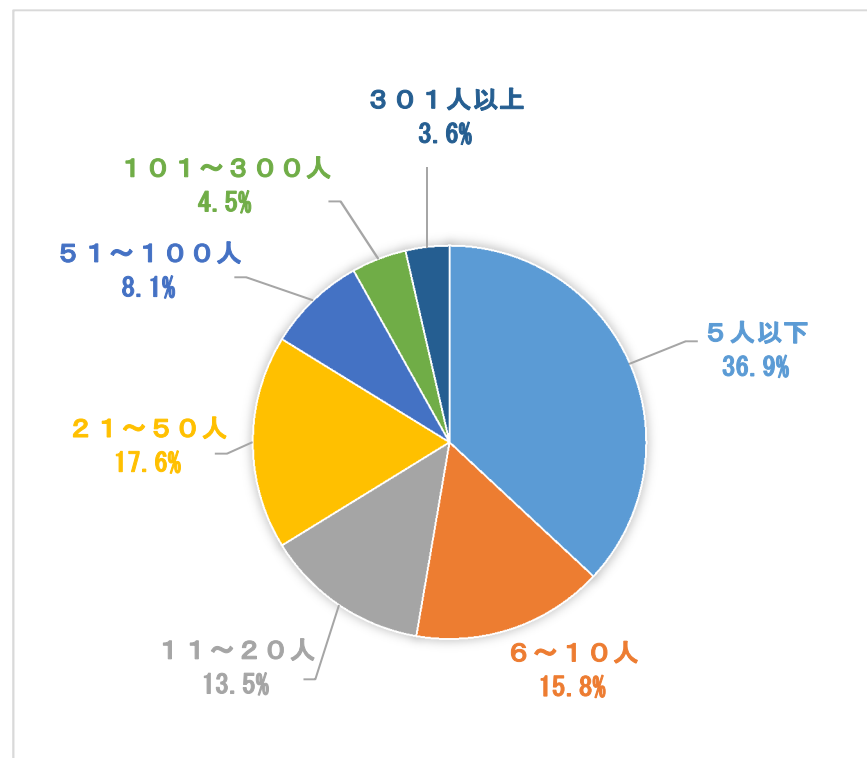
Q 1. 貴社業種に○を付けて下さい。(回答率 25.9%)

農林漁業	4
鉱業・建設業	50
製造業	62
電気・ガス・水道・運輸・通信業	16
卸売・小売・飲食業	42
金融・保険・不動産業	7
サービス業	38
無回答	3
合計	222



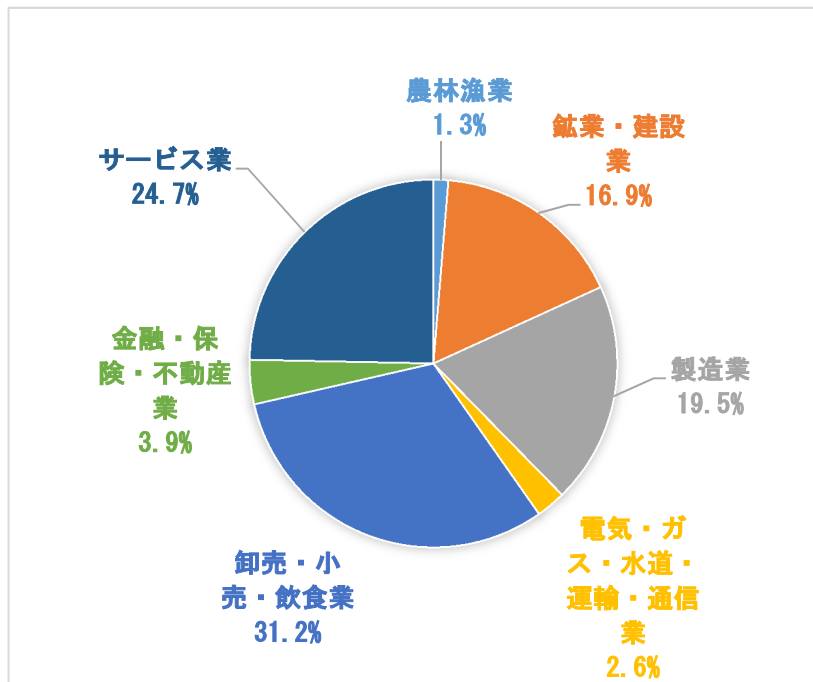
Q 2. 貴社の従業員数にあてはまるものに○を付けて下さい。

5人以下	82
6～10人	35
11～20人	30
21～50人	39
51～100人	18
101～300人	10
301人以上	8
合計	222



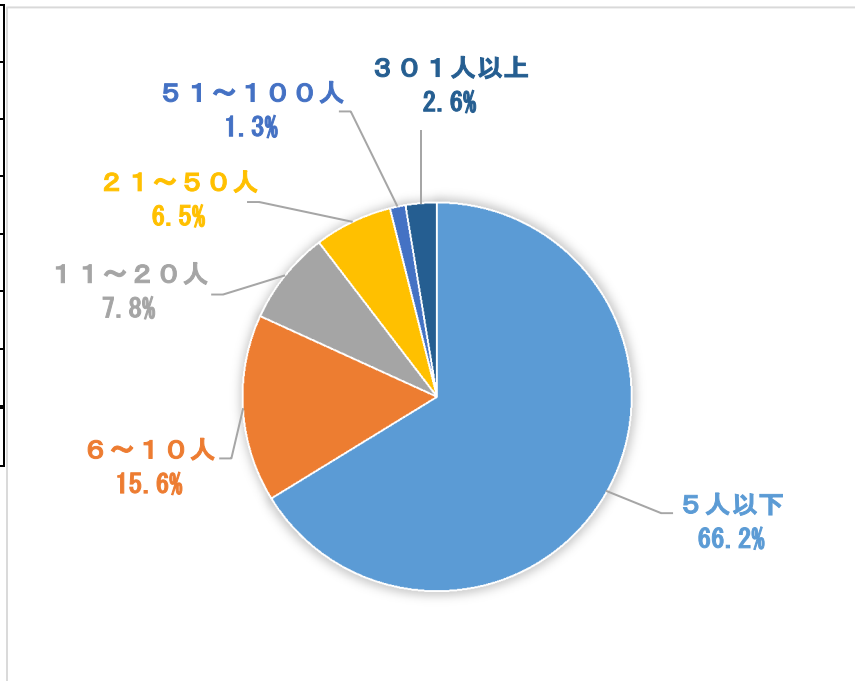
●人手不足を「全く感じない」と答えた事業所業種

農林漁業	1 (25.0%)
鉱業・建設業	13 (26.0%)
製造業	15 (24.1%)
電気・ガス・水道・運輸・通信業	2 (1.2%)
卸売・小売・飲食業	24 (57.1%)
金融・保険・不動産業	3 (42.8%)
サービス業	19 (50.0%)
合計	77 (34.6%)

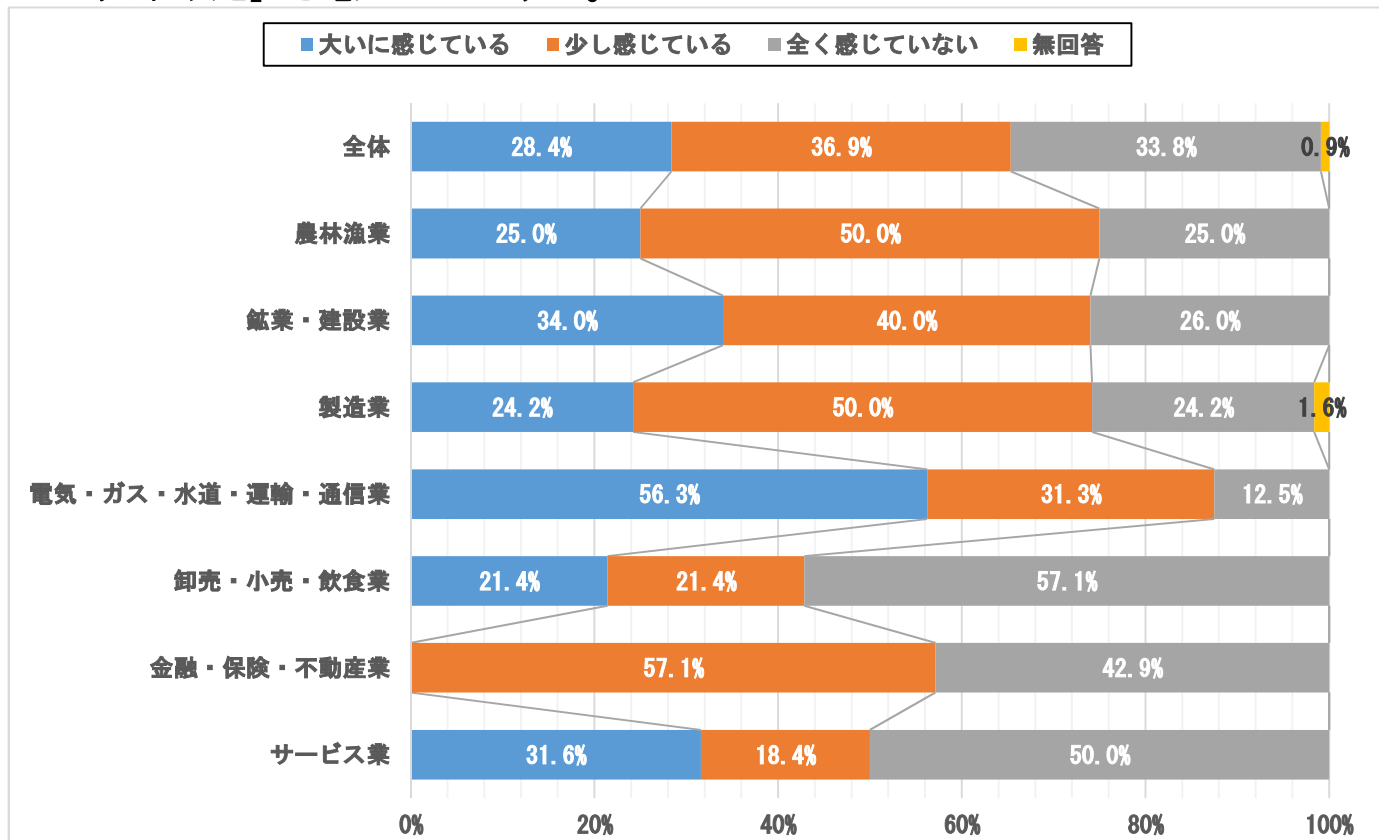


●人手不足を「全く感じない」と答えた事業所従業員数

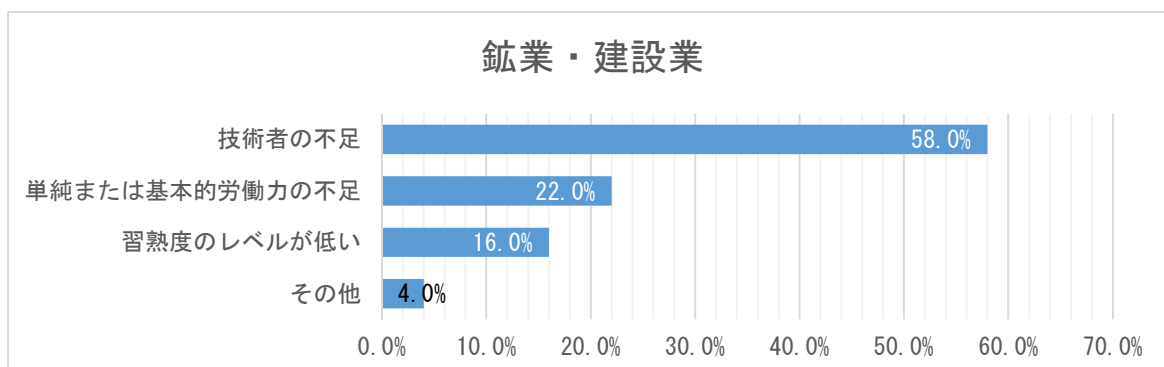
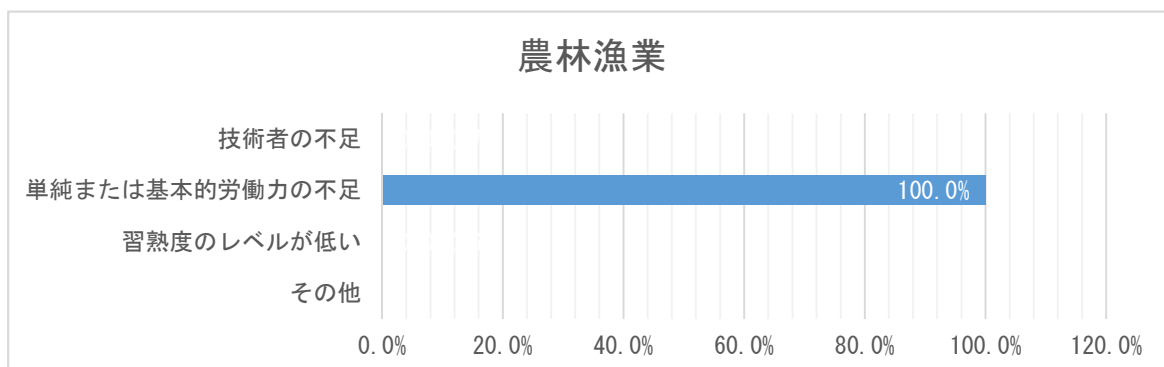
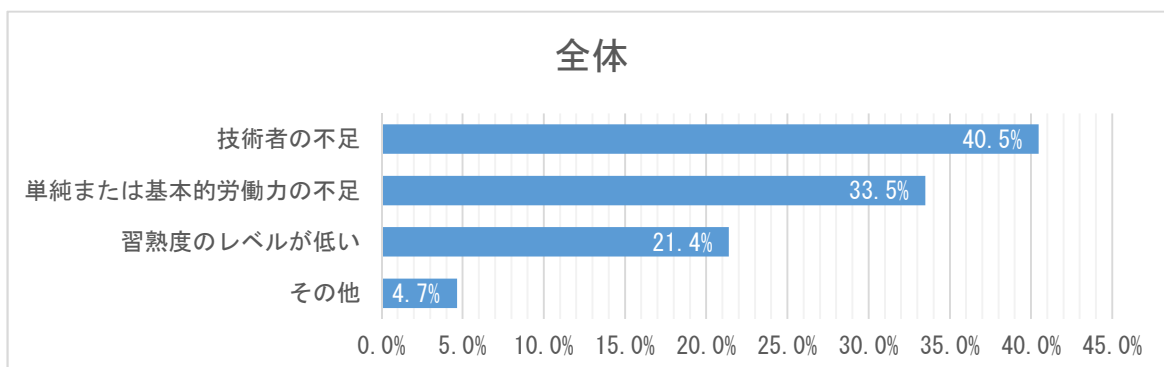
5人以下	51 (62.2%)
6～10人	12 (34.2%)
11～20人	6 (20.0%)
21～50人	5 (12.8%)
51～100人	1 (0.5%)
101～300人	0
301人以上	2 (25.0%)
合計	77 (34.6%)



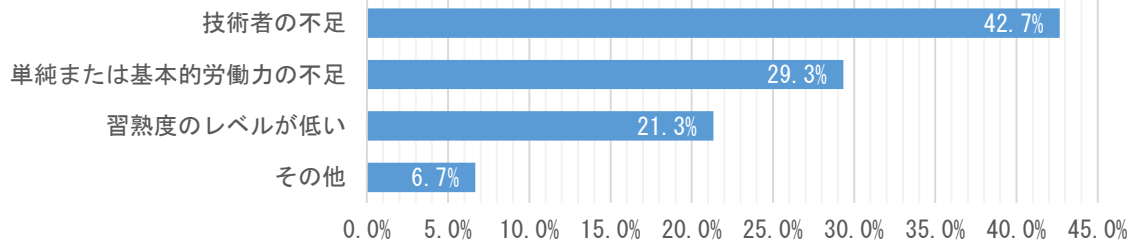
### Q 3. 「人手不足」を感じていますか。



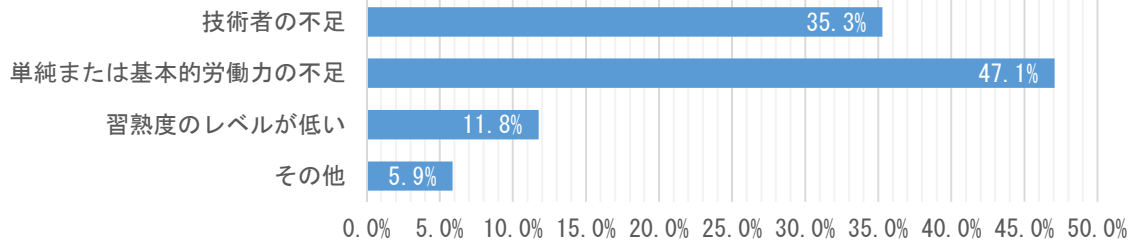
### Q 4. どのような場面で「人手不足」を感じますか。(複数回答)



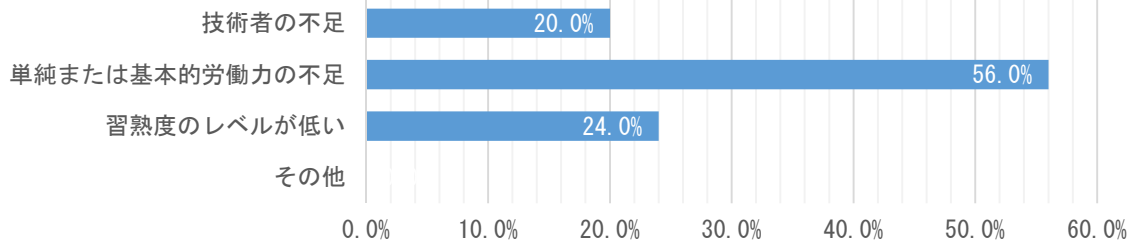
## 製造業



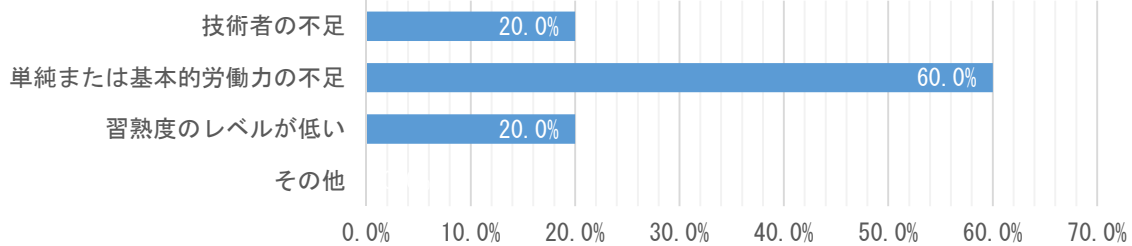
## 電気・ガス・水道・運輸・通信業



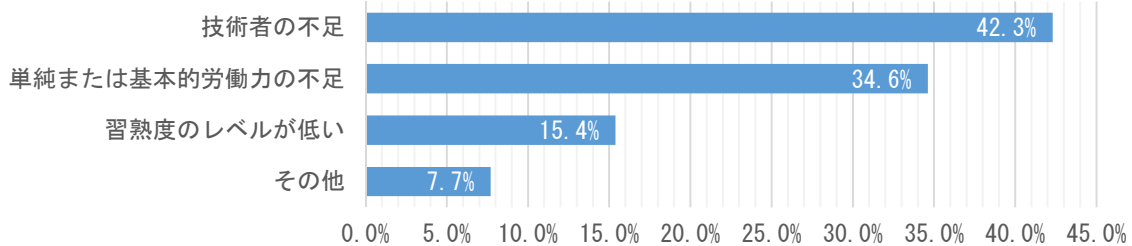
## 卸売・小売・飲食業



## 金融・保険・不動産業



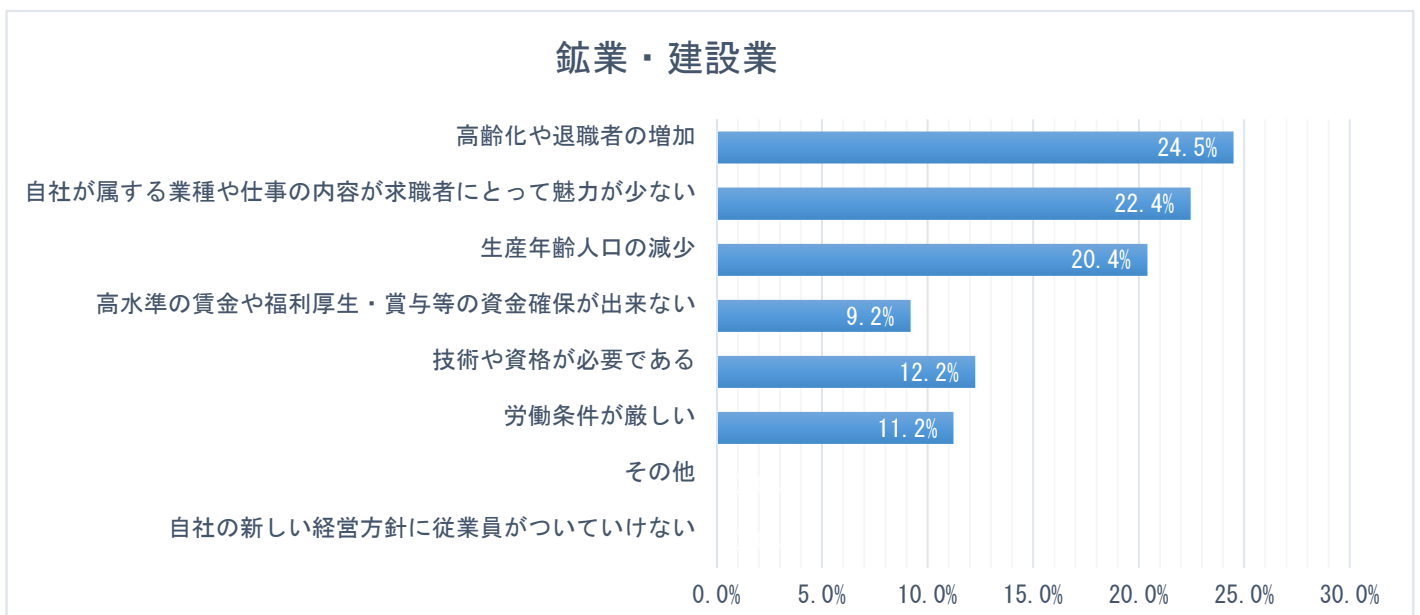
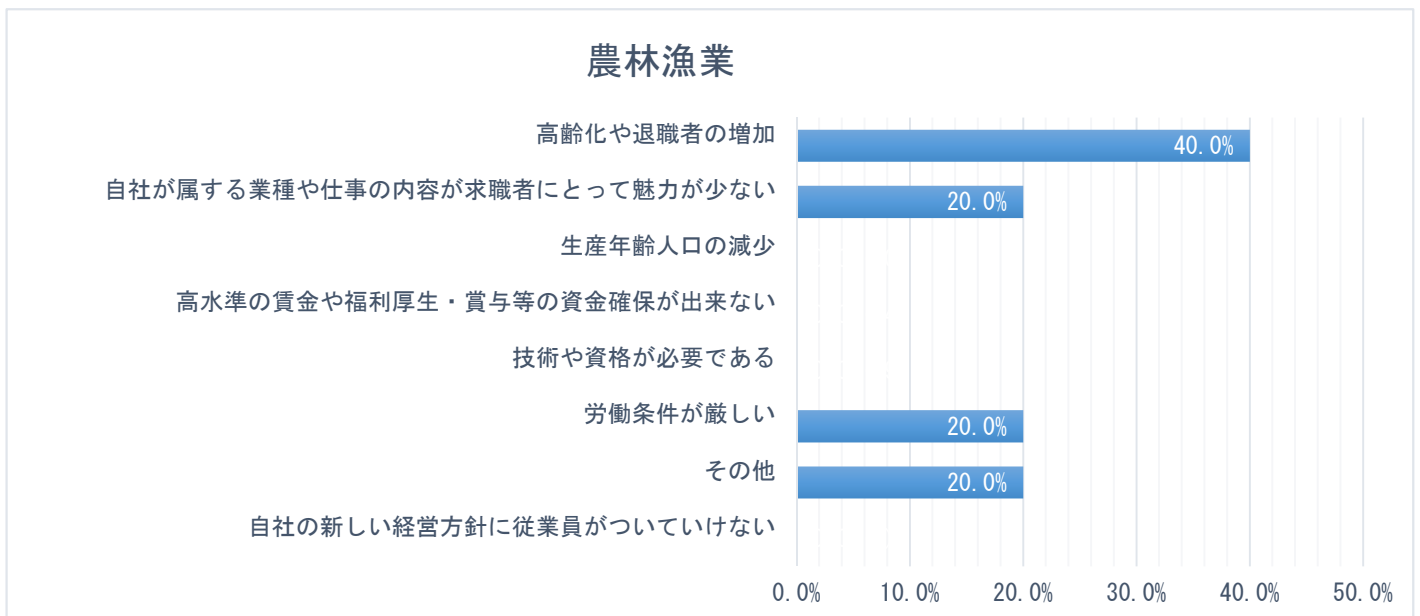
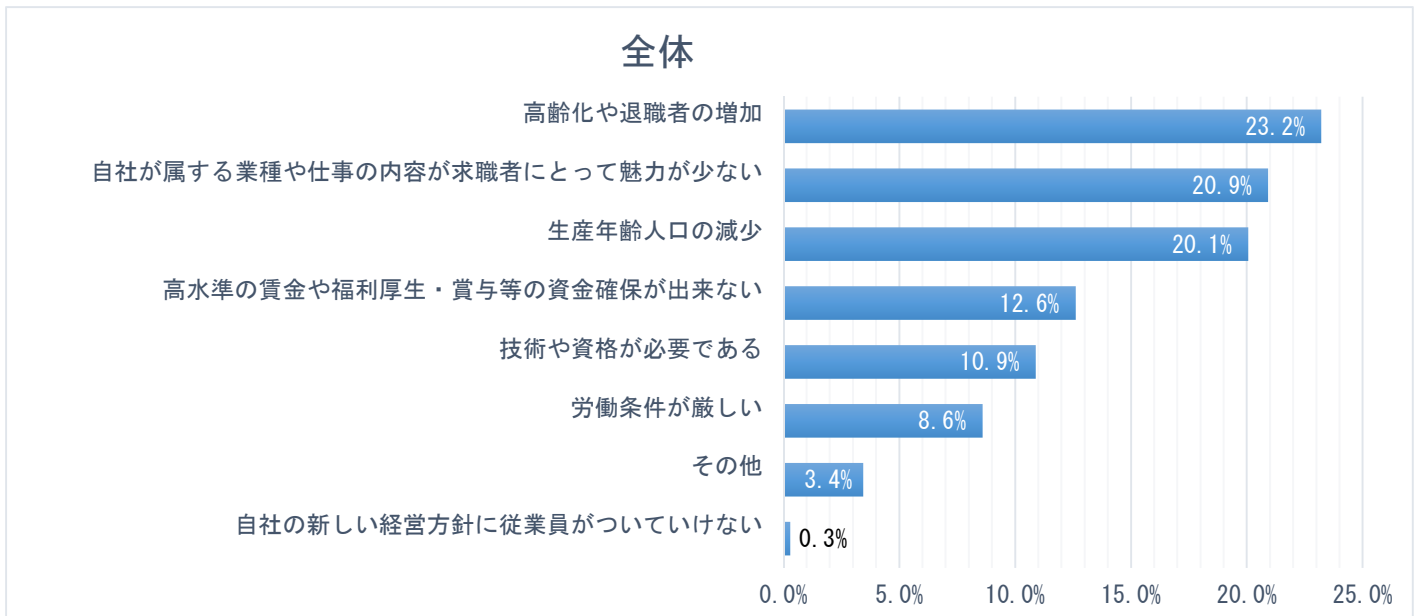
## サービス業



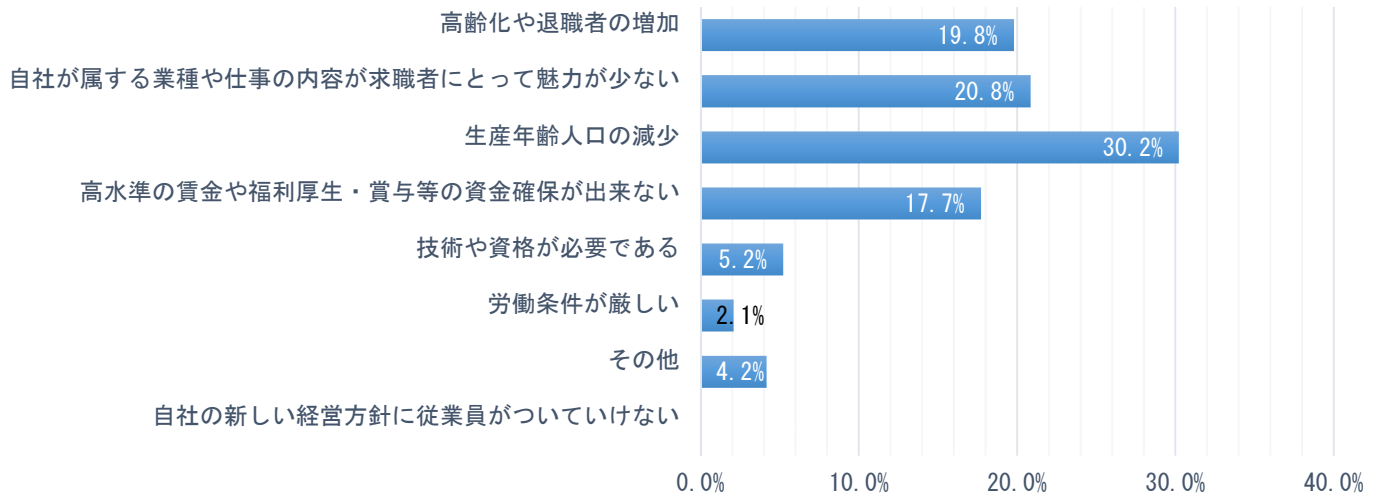
### 「その他」の主な記述

- ・新卒採用が計画通りに進んでいない（製造業）

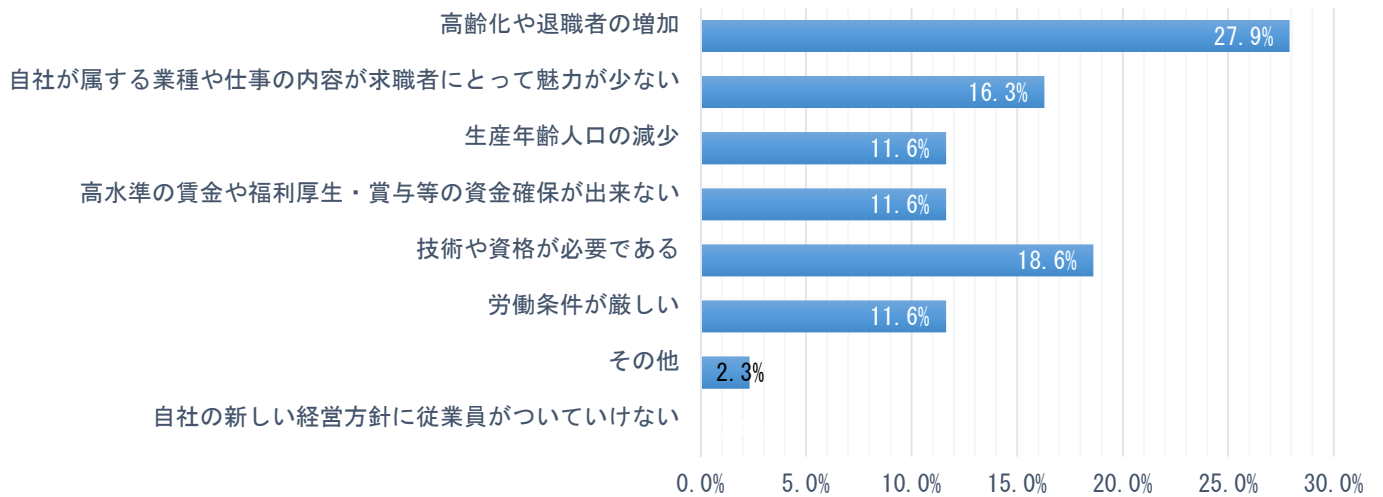
Q 5. 「人手不足」の原因は何にあると考えますか。(複数回答)



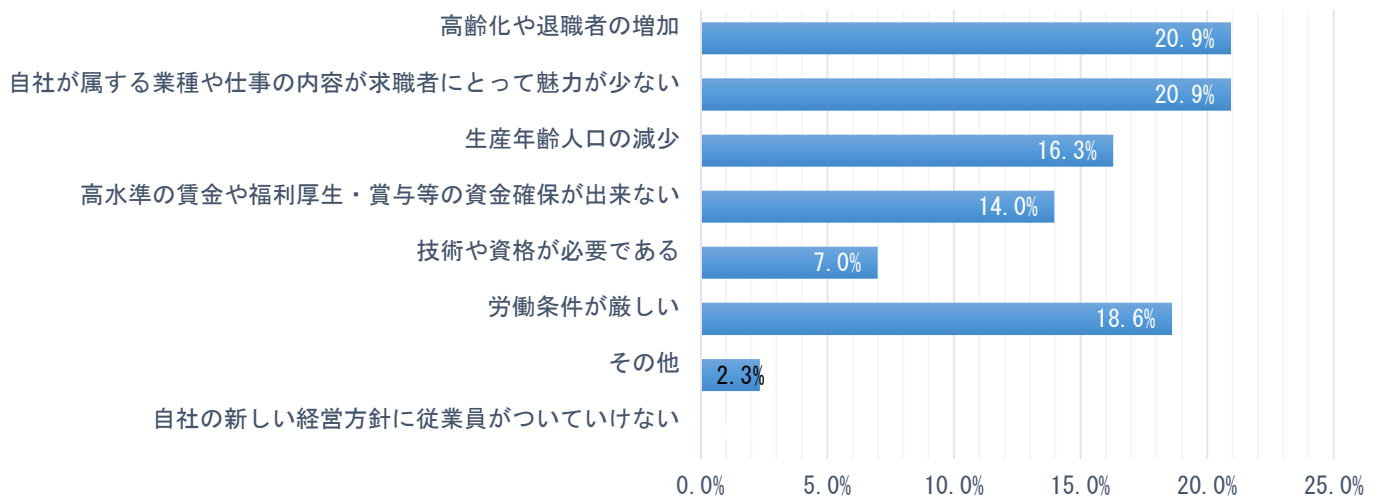
## 製造業



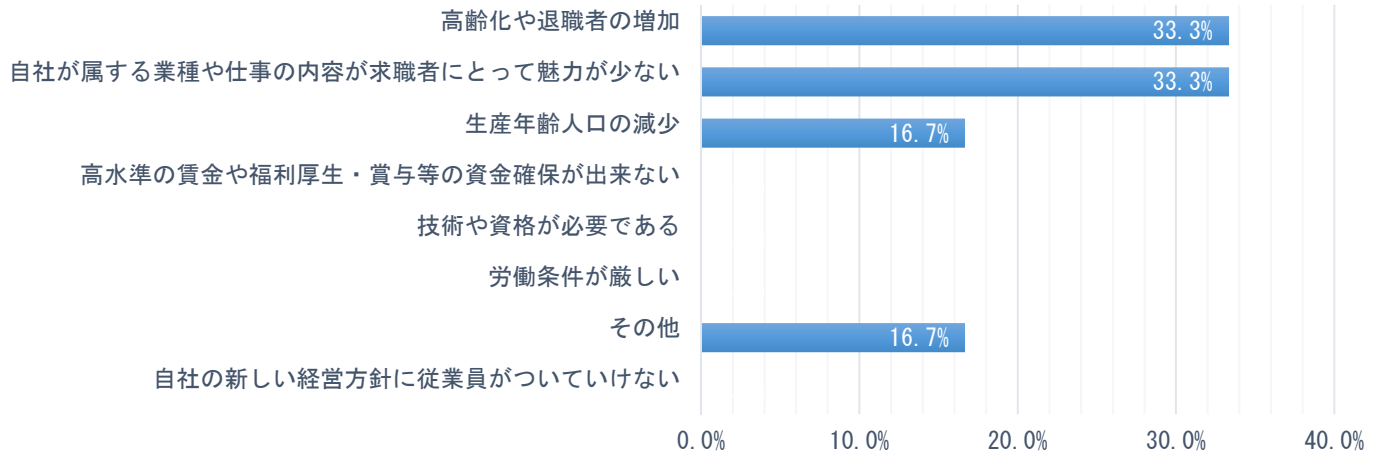
## 電気・ガス・水道・運輸・通信業



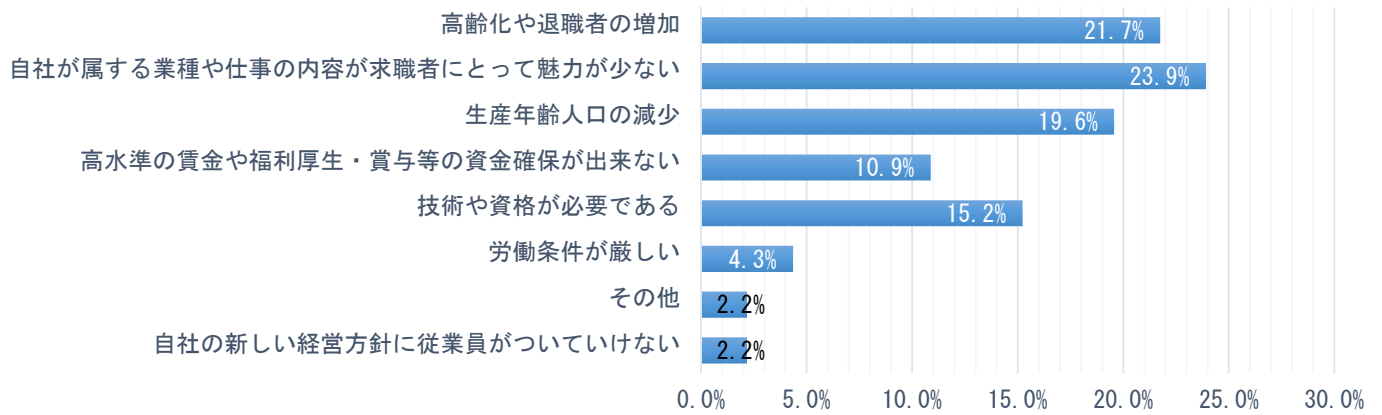
## 卸売・小売・飲食業



## 金融・保険・不動産業



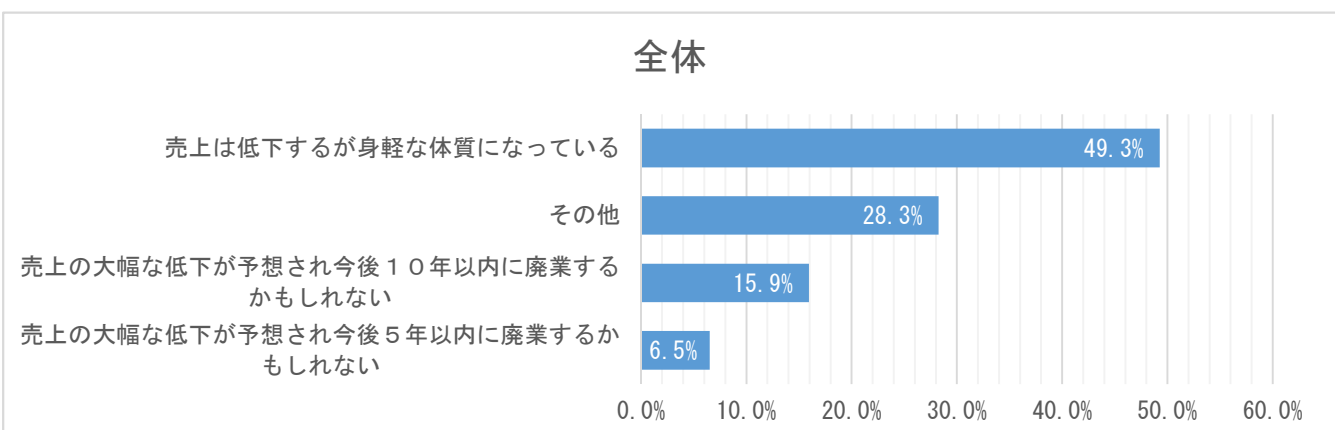
## サービス業



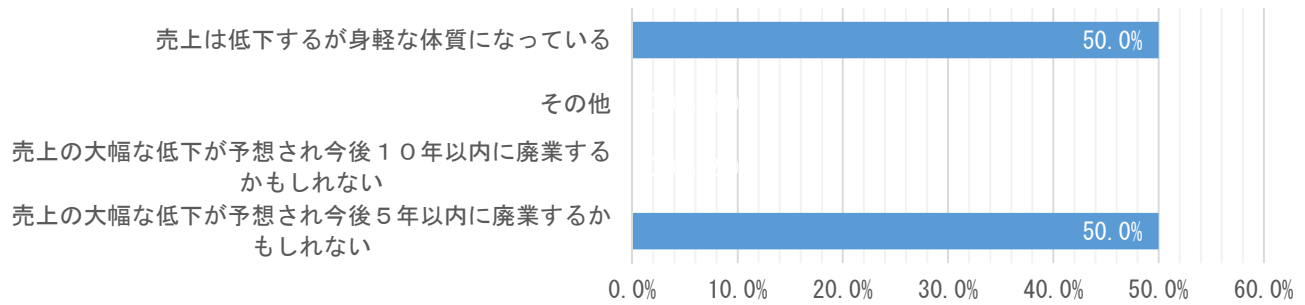
### 「その他」の主な記述

- ・ 需要（仕事）が一定でないために求人できない（建設業）
- ・ 教育、訓練をしても習熟度があがらない（製造業）
- ・ 出張業務が多い（製造業）
- ・ リスクが高いために希望者が少ない（運輸業）
- ・ 主婦の方が多いのでイベントが重なると人手不足になる（飲食業）
- ・ ブラック企業だと思われがちで、本人が希望しても家族の同意が得られない（サービス業）
- ・ 人の命を預かる仕事を負担に思う人が多い 待遇等都会に魅力がある（教育・学習支援業）

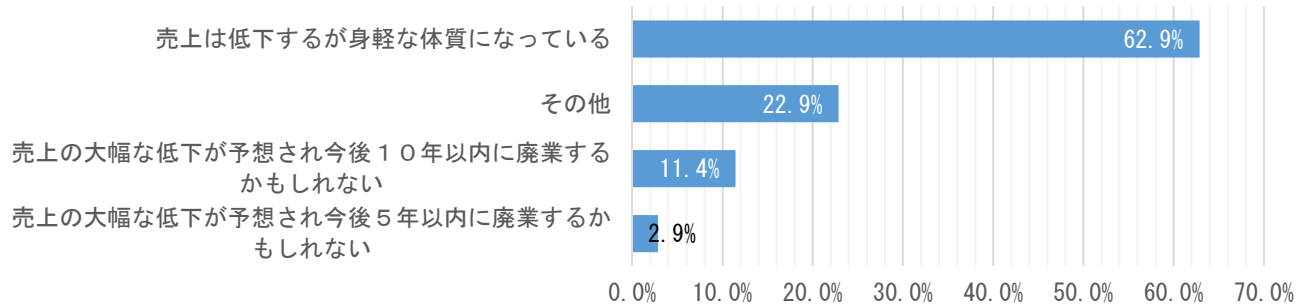
### Q6. 「人手不足」が解消しなかった場合の将来の予測を教えてください。



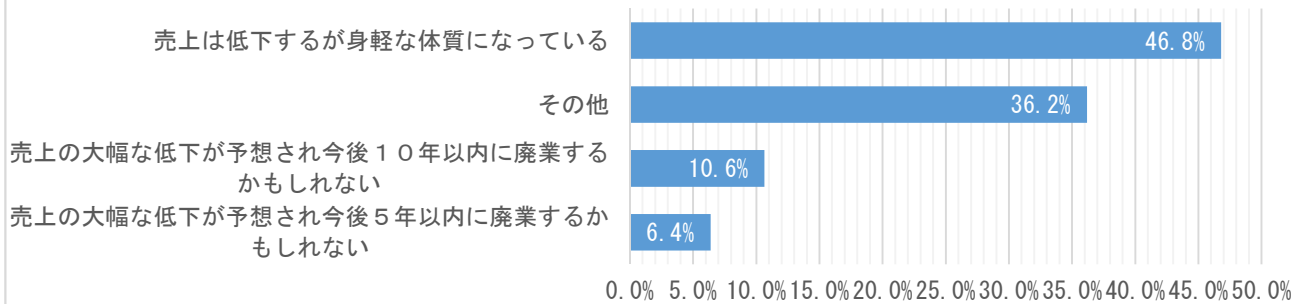
## 農林漁業



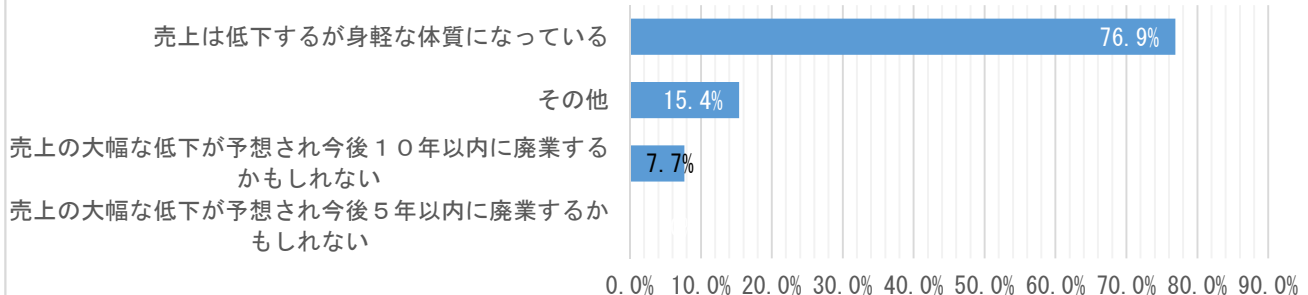
## 鉱業・建築業



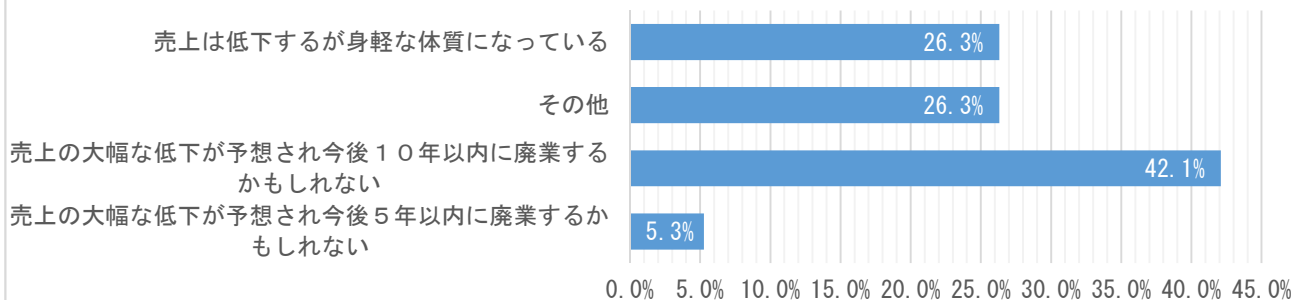
## 製造業



## 電気・ガス・水道・運輸・通信業

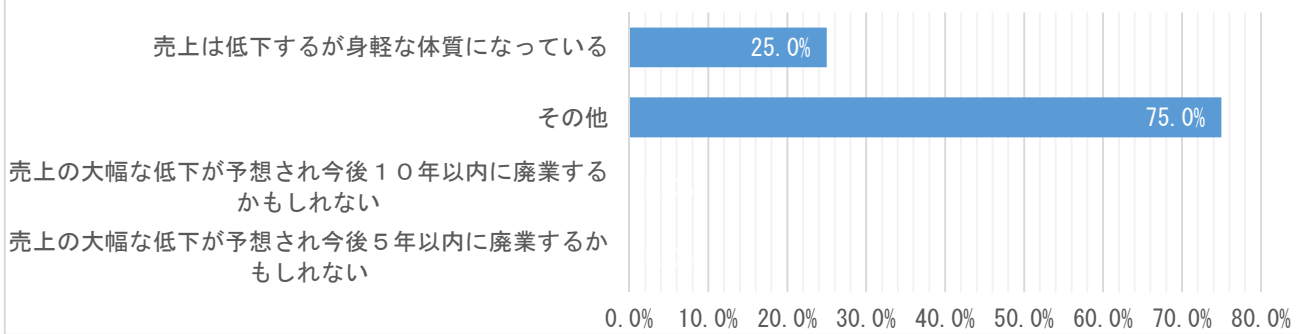


## 卸売・小売・飲食業

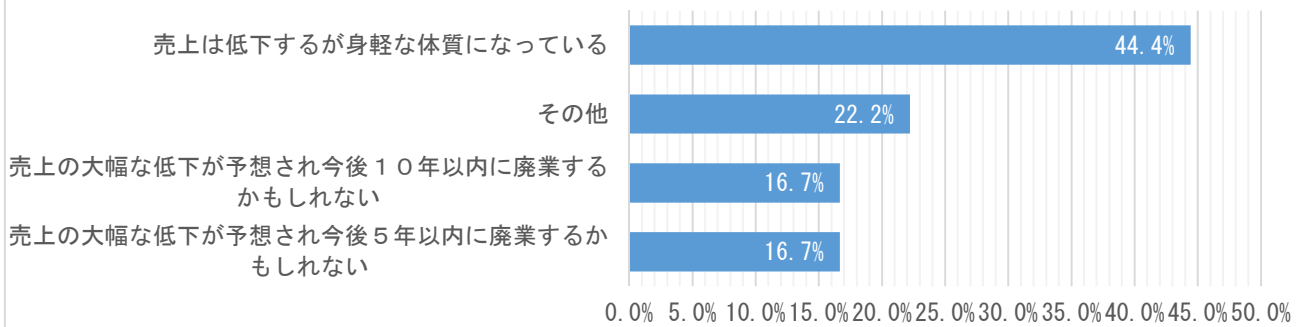




## 金融・保険・不動産業



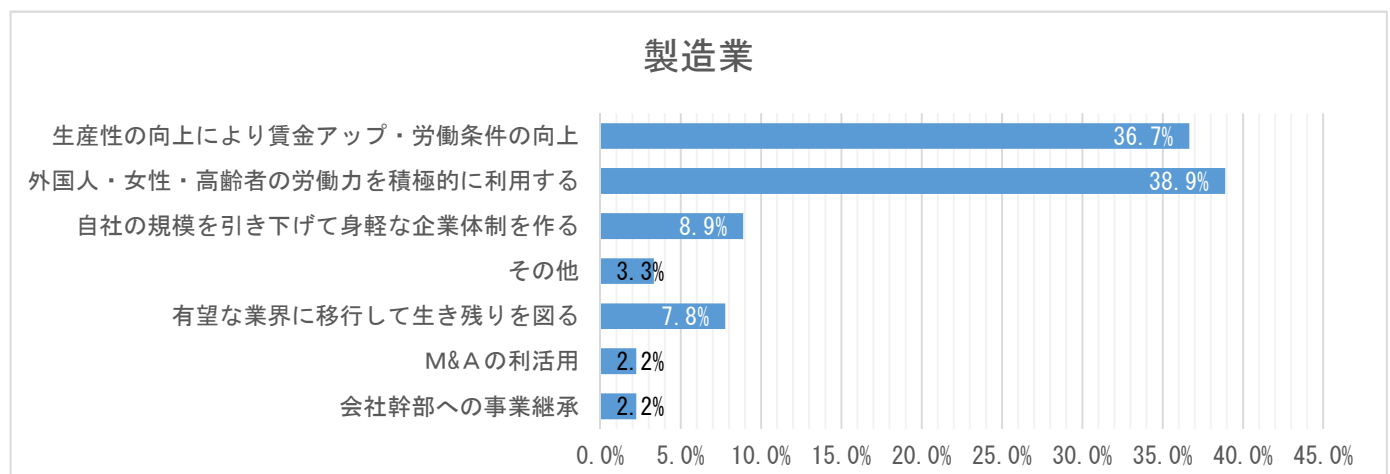
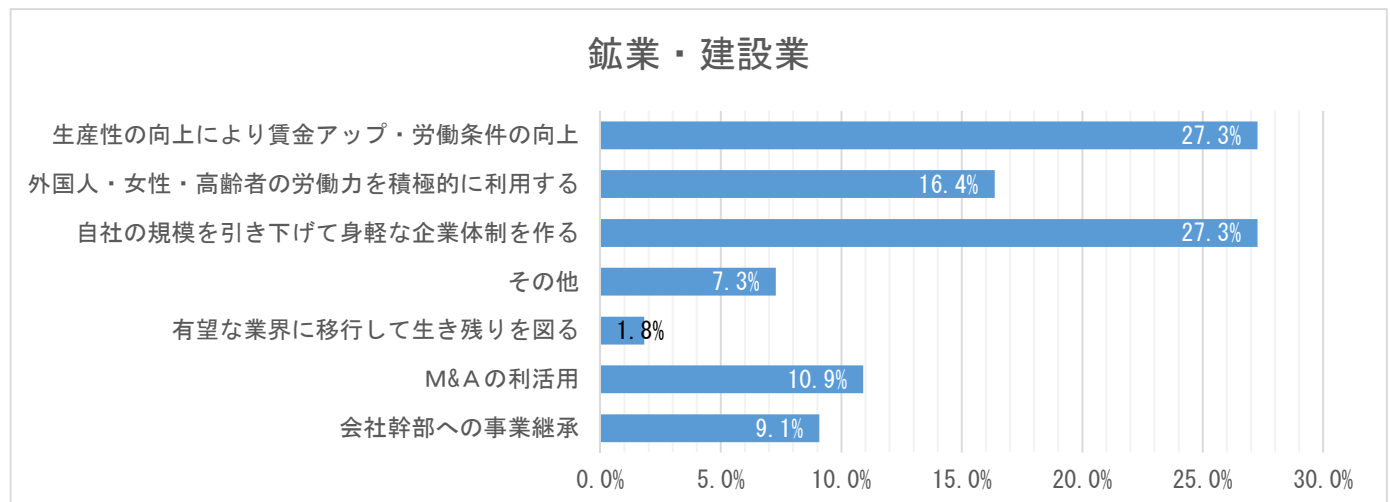
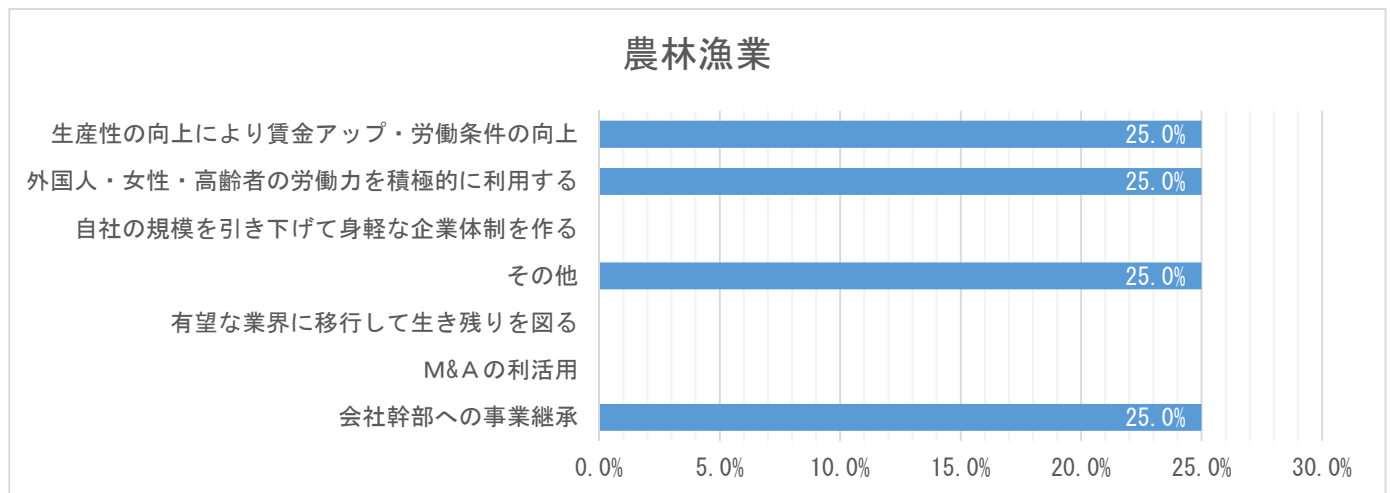
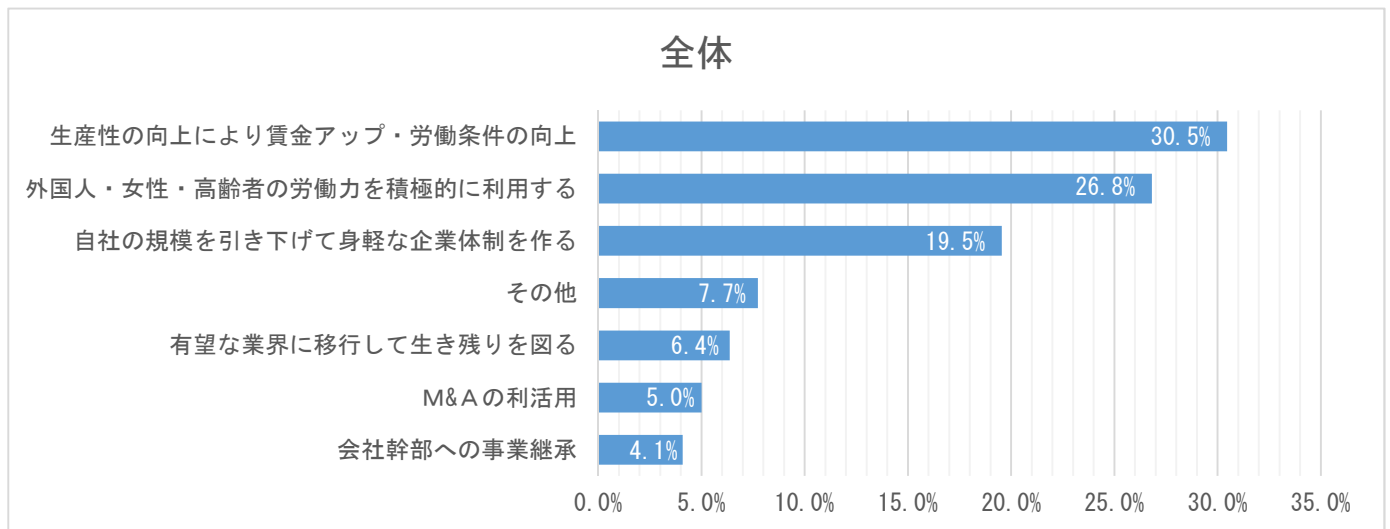
## サービス業



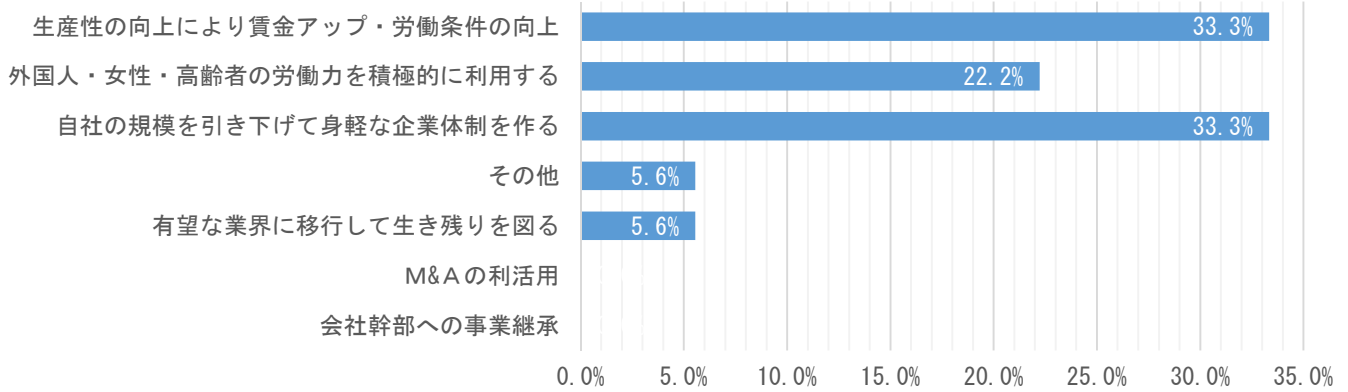
### 「その他」の主な記述

- ・ 大幅な規模縮小（建設業）
- ・ 自社直行に係る売上高の増加等が難しい（建設業）
- ・ 仕事はあっても対応できなくなり売上減（建設業）
- ・ I o T、A Iを導入して生産性UPをはかる（製造業）
- ・ 国の法律の改正を待ち、外国人受入条件の緩和（製造業）
- ・ 社員のスキルアップ、合理化の推進によりフォローする（製造業）
- ・ 海外工場の拡充を推進していく（製造業）
- ・ 売上高は現状を維持するが一人あたりの労働負荷が増加し永続的な発展が見込めない（製造業）
- ・ 設備投資による効率化や業務委託などの対応をとる（製造業）
- ・ 業務自動化推進（製造業）
- ・ システム化、業務委託化が進む（運輸業）
- ・ 現状を維持する（サービス業、運輸業）
- ・ 設備投資をせざるを得ず、さらに借入金がかさむ（飲食業）
- ・ 20年後の見通しが不安（小売業）
- ・ I T、A I化（金融業）
- ・ 人を受け入れられなくなる（教育・学習支援業）
- ・ 売上低下、事業継続が不可能（サービス業）
- ・ 経営母体の交代（サービス業）

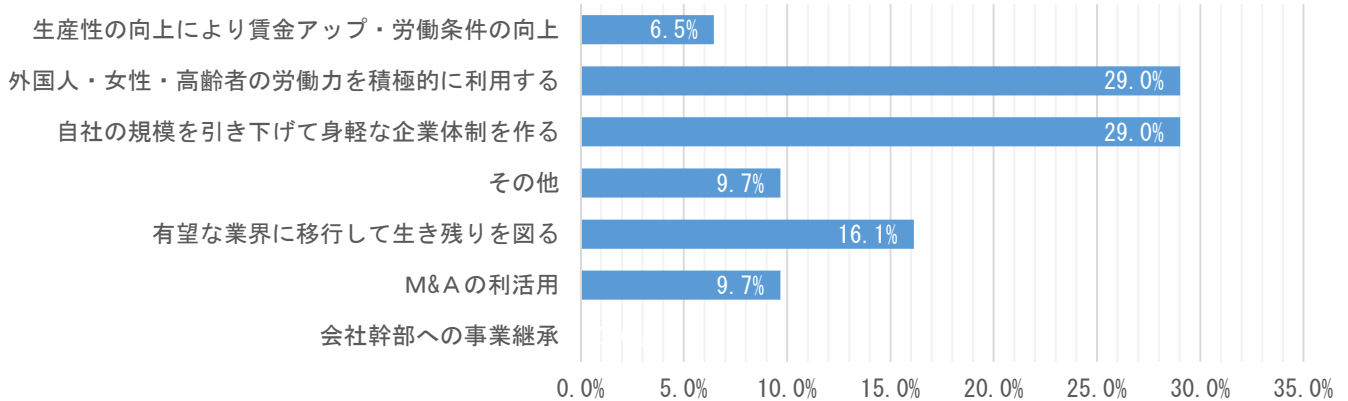
## Q7. 「人手不足」についてどのような対策を考えていますか。(複数回答)



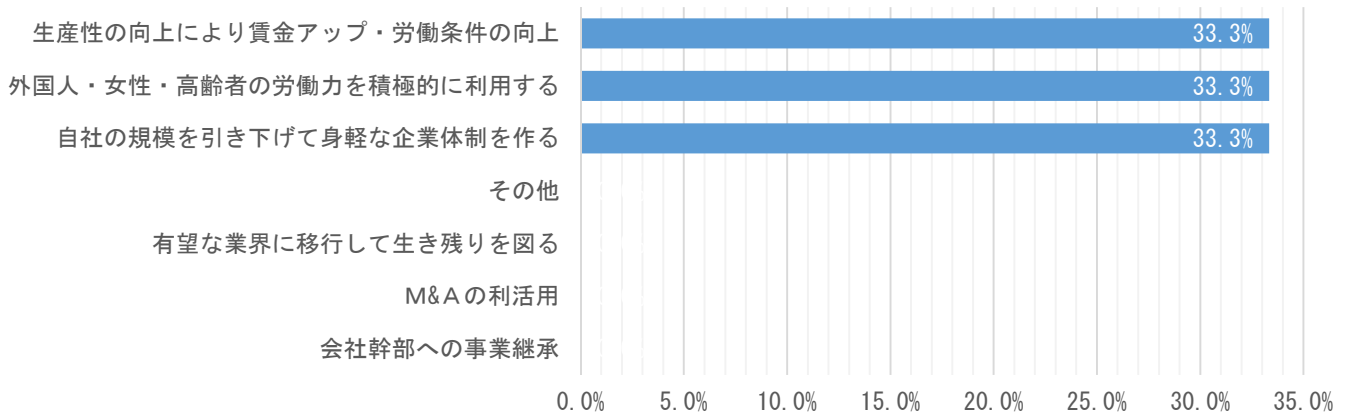
## 電気・ガス・水道・運輸・通信業



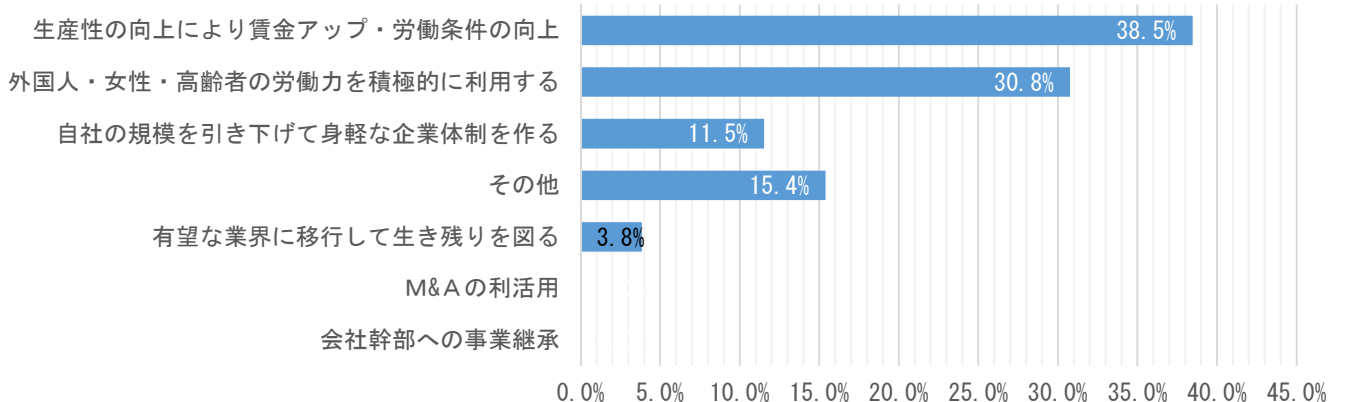
## 卸売・小売・飲食業



## 金融・保険・不動産業



## サービス業



## 「その他」の主な記述

- ・学校や専門学校へお願いする（建設業）
- ・同業他社との差別化で人材を集める（建設業）
- ・新技術、付加価値商品の量産化（製造業）
- ・親会社からの人員配転（運輸業）
- ・障がいのある方の雇用（飲食業）
- ・学校や専門学校へお願いする（教育・学習支援業）
- ・求人活動強化（サービス業）
- ・外注活用、賃金水準見直し（サービス業）
- ・在宅勤務者の募集（サービス業）
- ・福利厚生の充実や働き方改革（サービス業）

## Q 8. 「人手不足」について自由にご記入下さい。

### 【農林漁業】

- ・IT時代ですが、特殊な仕事をしている会社にとって技術の後継者を育てる難しさを感じる。鯉の生産をする池造りはこれからの課題です。

### 【建設業】

- ・人員は減っているが、本来の業務をはじめ組織人員管理等を含めてトータル的に合理化、生産性向上を図ってきたので人手不足は特にありません。
- ・景気動向自体が業界として良い今の内に投資（省力化と賃金アップによる人材確保）で他社より優位に立って乗り切りたい。適正納期、適正価格、生産性向上や働き方改革を意識した発注をお願いしたい。
- ・地域性や求職者の方向性が合致しない。市外からの就職希望する者が現れない。
- ・技能者の処遇改善、待遇のベースアップ（賃金、休暇）が必要と考えます。
- ・人手不足でも仕事量を確保できると限らない。特徴をハッキリ設定し魅力の演出に努力したい。
- ・全体で人を増やすことを考えていかなければならない。
- ・人手不足対策は市、会議所等の各種団体が似たようなことをしていると感ずるので、早急に危機感を共有し連帯して賃金や人手を集中してALL小千谷での取り組みになることを期待します。また、以前あった市外から移り住んだ新卒者の家賃補助の対象者の幅を広げて復活して欲しい。
- ・大手企業に仕事が流れ、地元の小規模企業の受注が減っており新規採用が難しい。建設建築に興味を持つ若者が減っている（少子化の影響もあると思うが）学校教育にも問題があるのでは。

### 【製造業】

- ・人はいるが働く事への我慢が不足しているように感じる。
- ・小千谷市の住宅助成金を復活してもらいたい。通勤圏内の採用だけでは十分な人員を確保するのが難しくなっている。
- ・外国人研修生の受入期間の緩和を期待する。せめて10年（韓国並に）5年では技術職は短すぎて技術取得したら帰国となります。早く法改正して行かないと日本に来たい外国人材が居なくな

る。中国は受入国になった。

- ・海外人材が働き易い街、環境の整備など進めていただければと思います。
- ・第四次産業革命がすでに始まっており、今後は人材不足よりもA Iについてどう考えるかも大事だと考える。変化の時代に対応できる企業が少しでも多く出てくることに期待したい。
- ・経費削減のため人員を減らしたので、注文が多く入るとなかなか対応出来なくなった。かといって増やすことも出来ず、人手不足はすぐには解消しない。
- ・業種柄、設備投資をすれば生産性が上がるわけでもなく、いかに求職者にP Rするかが課題。また、若者の労働意識、フリーターやニートの増加などそちらの改善の必要もあると思う。
- ・人手不足だからと言って、安易に機械化・自動化はやり難い業種です。商品の改廃が多いため、ある程度人力で対応する必要があります。
- ・現状、派遣社員を含め対応できているが生産に対する無人化設備を検討していく必要がある。地元勤務希望者、Uターン就職希望者の積極的な情報展開と交流できる場を提供して頂きたい。

### **【電気・ガス・水道・運輸・通信業】**

- ・技術者不足は深刻である。外国人の受入、機械化等いわれているが、一般家庭にうかがう機会の多い我々にとって外国人で対応になるのか心配である。今従事している年齢層は40～60代がほとんど。きつい、汚い、手作業が多く若者は敬遠しがちです。技術者育成、魅力のある業職にしていかなければライフラインの維持が出来なくなるのが心配である。(ガス水道業)
- ・今現在保有車両に対するドライバーは確保出来ているが、若い年代に注目してもらうため、車両のコーポレートカラーの変更などを行っている。自動車に興味が無ければドライバーとして働く人は少ないと思う。(運輸業)

### **【卸売・小売・飲食業】**

- ・業界が最低賃金でなんとかやっていける状態なので、賃金アップは無理であり、労働者にとっては魅力が無い。年々最低賃金は上昇し尚且つバイトもいないためその分を経営者側が長時間労働で穴埋めしている。この事業のモデルは限界と思われる。(小売業)
- ・小千谷地域の人材流失は深刻な問題と思います。(飲食業)

### **【サービス業】**

- ・労働生産性の上昇が原則であるので、特に早目の対策が必要と考える (I T導入、付加価値化)
- ・若い人は土日祝に休みたいと言う人が多い。面接には来るが労働条件で折り合わないことが多い。繁忙期に人が欲しいサービス業は人手不足が過重労働となり悩みの種である。サービスの低下も懸念しておりそれによる集客も低下。悪循環からの脱却に切磋琢磨中でもある。
- ・新入会員(新卒)の確保が厳しい状況にあり、対策として都市部から小千谷へのUターンする人等の中途採用に力を入れていきたい。会議所としての支援もぜひお願いしたい。
- ・外国人に対する門戸を拡げ規制を緩やかにする。

### **【その他】**

- ・人材派遣や紹介サービスは手数料が必要なので利用を考えてしまう。