

# 令和3年度 人材確保対策等調査 報告書

2021 年9月

青森県 六ヶ所村

# 目 次

|                                      |           |
|--------------------------------------|-----------|
| <b>1 調査概要</b>                        | <b>1</b>  |
| (1) 調査目的                             | 1         |
| (2) 調査期日                             | 1         |
| (3) 調査方法                             | 1         |
| (4) アンケート回収結果                        | 1         |
| (5) 本報告書の活用にあたっての留意事項                | 1         |
| <b>2 回答企業の属性</b>                     | <b>2</b>  |
| (1) 主要事業内容                           | 2         |
| (2) 従業員数                             | 3         |
| (3) 正社員の比率                           | 4         |
| (4) 女性社員の比率                          | 5         |
| (5) 従業員の平均年齢                         | 6         |
| <b>3 人材確保の状況及び求人方法</b>               | <b>7</b>  |
| (1) 人材確保の状況                          | 7         |
| (2) 人材不足（新規採用）の要因                    | 8         |
| (3) 人材不足（退職）の要因                      | 9         |
| (4) 人材募集の方法・媒体                       | 10        |
| (5) 効果が高いと考える人材募集の方法・媒体              | 11        |
| <b>4 インターンシップ制度の状況及び募集方法</b>         | <b>12</b> |
| (1) インターンシップの導入状況                    | 12        |
| (2) 「(1) インターンシップ導入状況」の理由            | 13        |
| (3) インターンシップの募集方法                    | 15        |
| (4) インターンシップ制度導入又はインターン受入に関する懸案事項・課題 | 15        |
| <b>5 外国人の活用</b>                      | <b>17</b> |
| (1) 外国人採用の現状・意向                      | 17        |
| (2) 外国人採用に関する懸案事項・課題                 | 18        |
| <b>6 テレワーク制度の導入状況</b>                | <b>19</b> |
| (1) テレワーク制度の導入状況                     | 19        |
| (2) 「(1) テレワーク制度の導入状況」の理由            | 20        |
| <b>7 人材確保に関する行政への要望等</b>             | <b>21</b> |
| (1) 人材確保について行政に求める支援策                | 21        |
| (2) 人材確保に関する行政へのご意見・ご要望              | 21        |

## 1 調査概要

### (1) 調査目的

本調査は、村内立地企業の人材確保に関する現状を把握し、立地企業の人材確保支援をはじめとする産業振興施策の企画立案に資することを目的に実施した。

### (2) 調査期日

令和3年7月1日（木）

### (3) 調査方法

- ① 調査対象企業：六ヶ所村産業協議会 全会員
- ② 調査規模：115社（賛助会員4社含む）

### (4) アンケート回収結果

| 調査対象      | 発送数 | 回収数 | 回収率   |
|-----------|-----|-----|-------|
| 六ヶ所村産業協議会 | 115 | 56  | 48.7% |

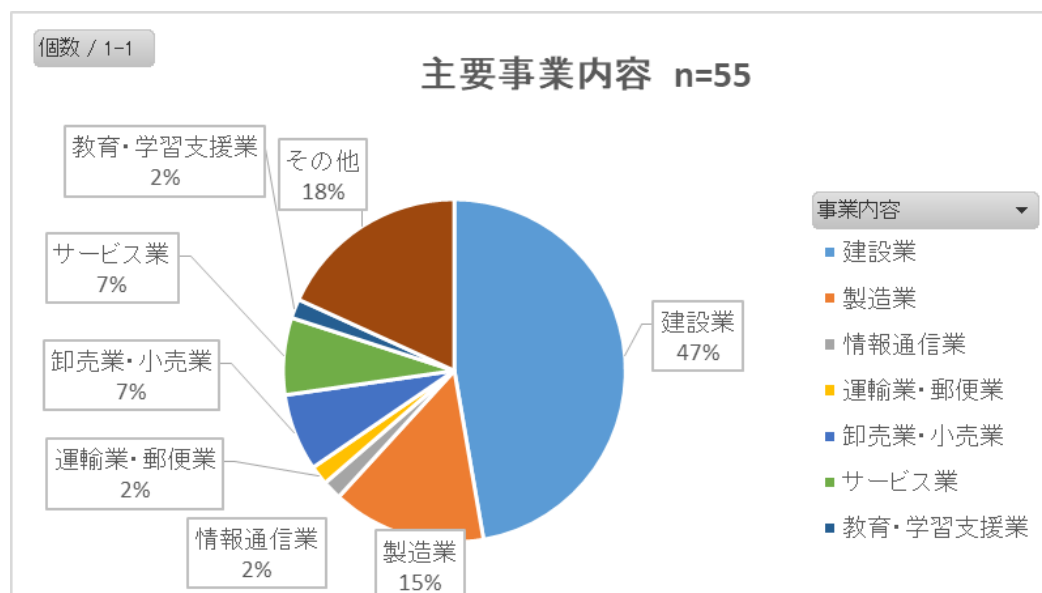
### (5) 本報告書の活用にあたっての留意事項

本報告書の活用にあたっては、サンプル数が少ないことを理由として全ての調査結果を参考値として扱うことに留意が必要である。特に、従業員規模別や回答者を限定した設問では限りなく少数のサンプルとなっている。しかしながら、調査対象である六ヶ所村産業協議会の会員企業は、本村における雇用の受け皿として占める割合が高く、立地企業ニーズの傾向を把握するという点においては十分な数値であると考えられる。

## 2 回答企業の属性

### (1) 主要事業内容

回答企業を事業内容別にみると、「建設業」(47%)が最も多く、次いで「製造業」(15%)となっている。これは、本村の産業構造の特性とおおむね合致している。



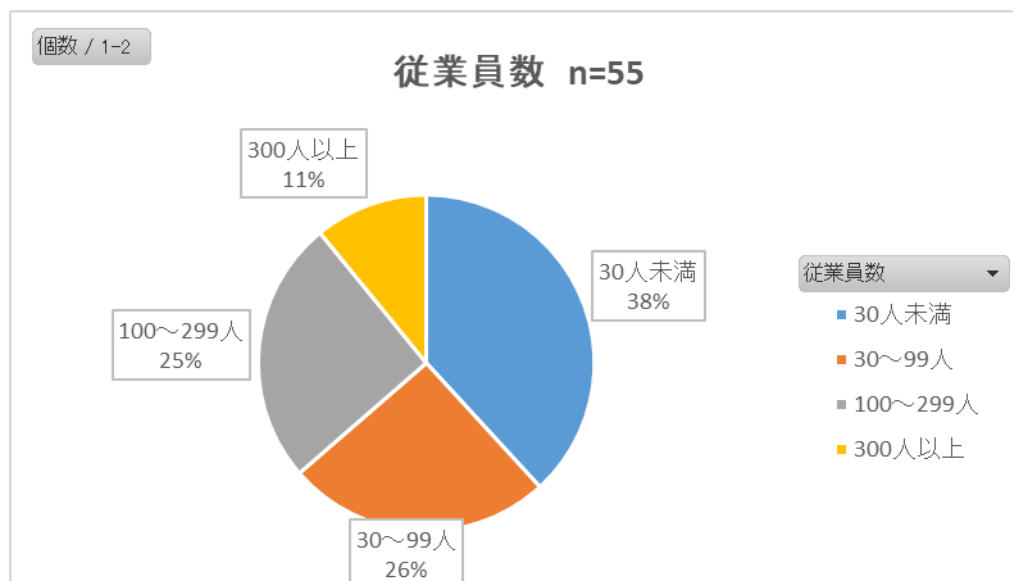
| 事業内容     | 件数 (社) | 構成比 (%) |
|----------|--------|---------|
| 建設業      | 26     | 47.3%   |
| 製造業      | 8      | 14.5%   |
| 卸売業・小売業  | 4      | 7.3%    |
| サービス業    | 4      | 7.3%    |
| 情報通信業    | 1      | 1.8%    |
| 運輸業・郵便業  | 1      | 1.8%    |
| 教育・学習支援業 | 1      | 1.8%    |
| その他      | 10     | 18.2%   |

#### 【その他】

- ・原子燃料サイクル事業附帯業務
- ・プラントエンジニアリング
- ・機器メンテナンス・放射線管理
- ・施設の保守・運営管理、施設維持管理、設備点検等
- ・放射線管理、電気設備管理、機械設備管理、計装設備管理、ラドウエスト管理等
- ・造園業
- ・その他のサービス業

## (2) 従業員数

回答企業を従業員規模別にみると、「30 人未満」（38%）が最も多く、次いで「30-99 人」（26%）となっており、「100 人未満」の企業が 6 割以上を占めている。

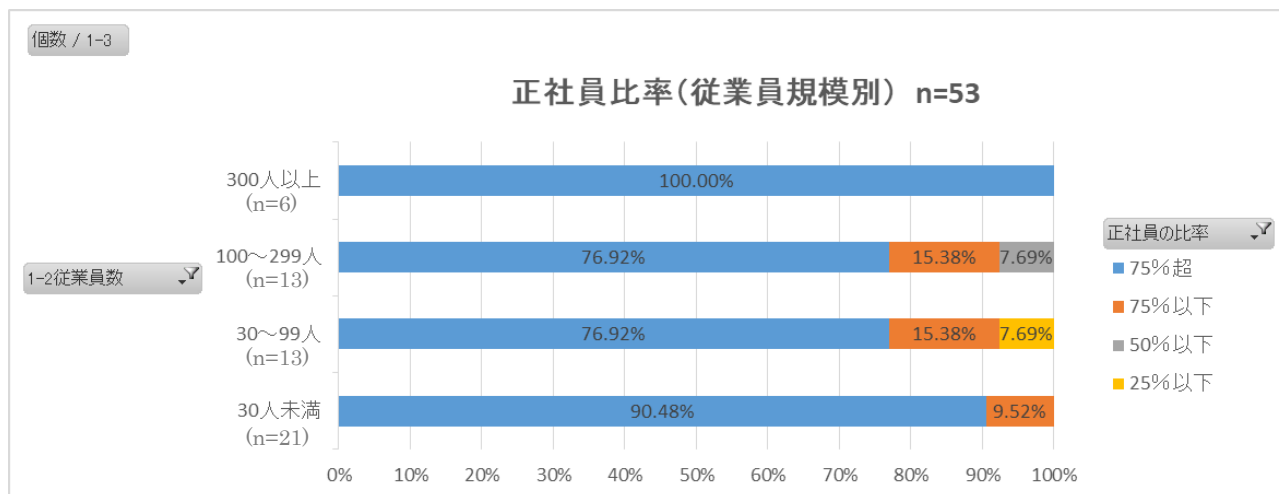
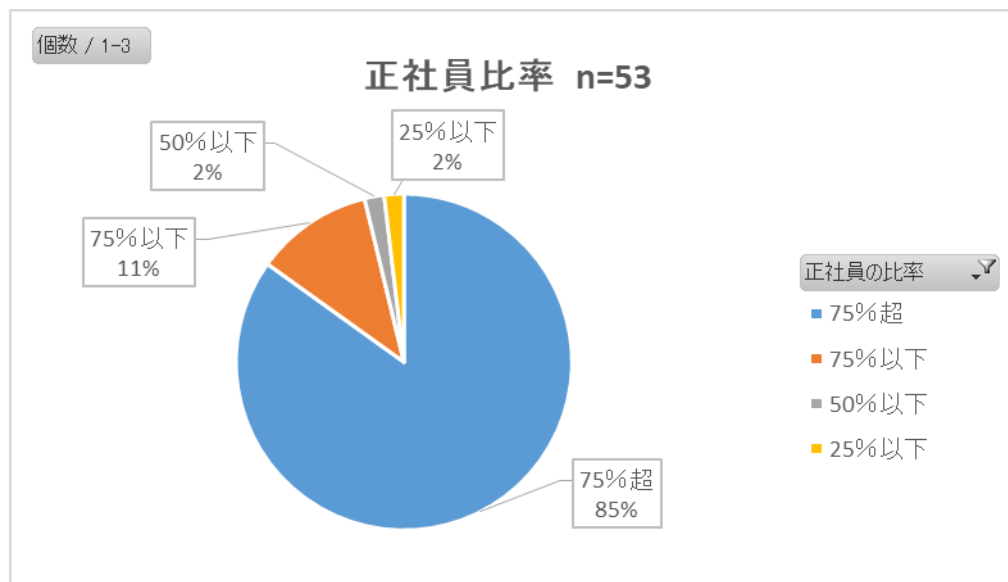


| 従業員数      | 件数（社） | 構成比（%） |
|-----------|-------|--------|
| 30 人未満    | 21    | 38.2%  |
| 30～99 人   | 14    | 25.5%  |
| 100～299 人 | 14    | 25.5%  |
| 300 人以上   | 6     | 10.9%  |

### (3) 正社員の比率

回答企業を正社員比率でみると、「75%超」(85%)が最も多く、次いで「75%以下」(11%)という結果であった。

従業員規模別にみると、「75%超」の割合は《従業員 300 人以上》(100%)の企業で最も高く、《従業員 100～299》《従業員 30～99 人》(76.92%)で最も低かった。

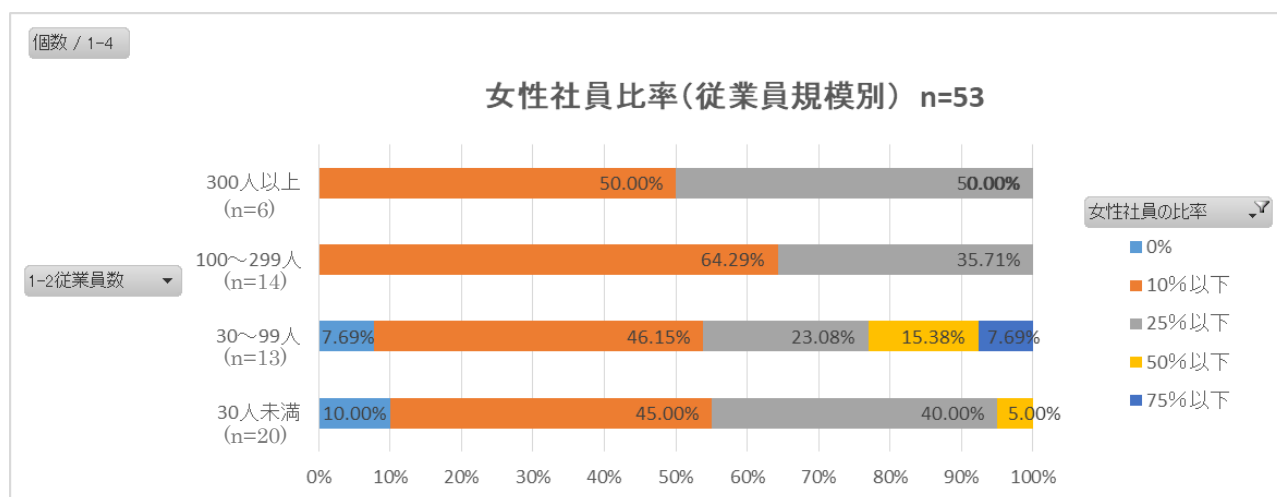
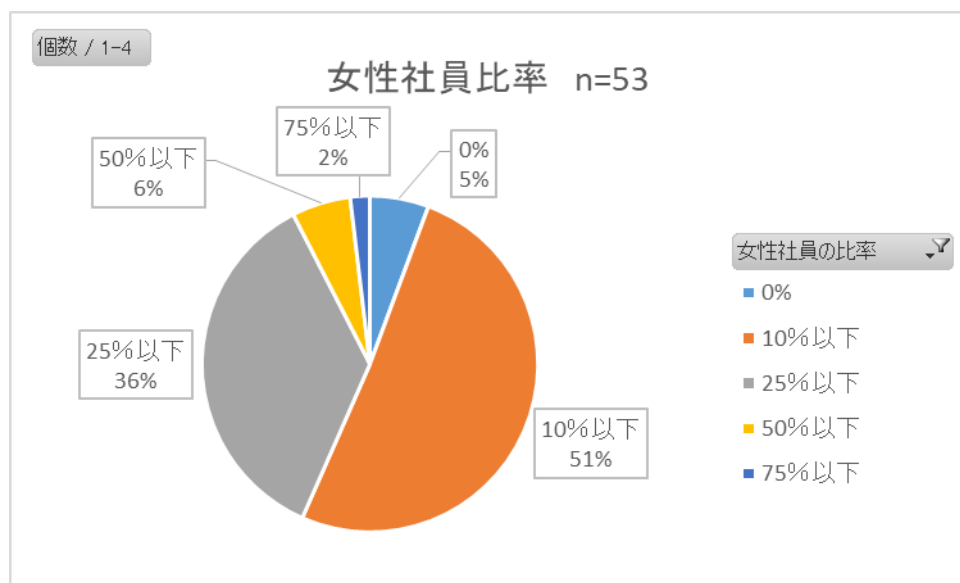


#### (4) 女性社員の比率

回答企業を女性社員比率でみると、「10%以下」(51%)が最も多く、次いで「25%以下」(36%)という結果となった。

従業員規模別にみても「0%」「10%以下」「25%以下」「50%以下」と回答する企業が多数であるが、《従業員 30～99 人》の企業では「75%以下」と回答した企業もあった。

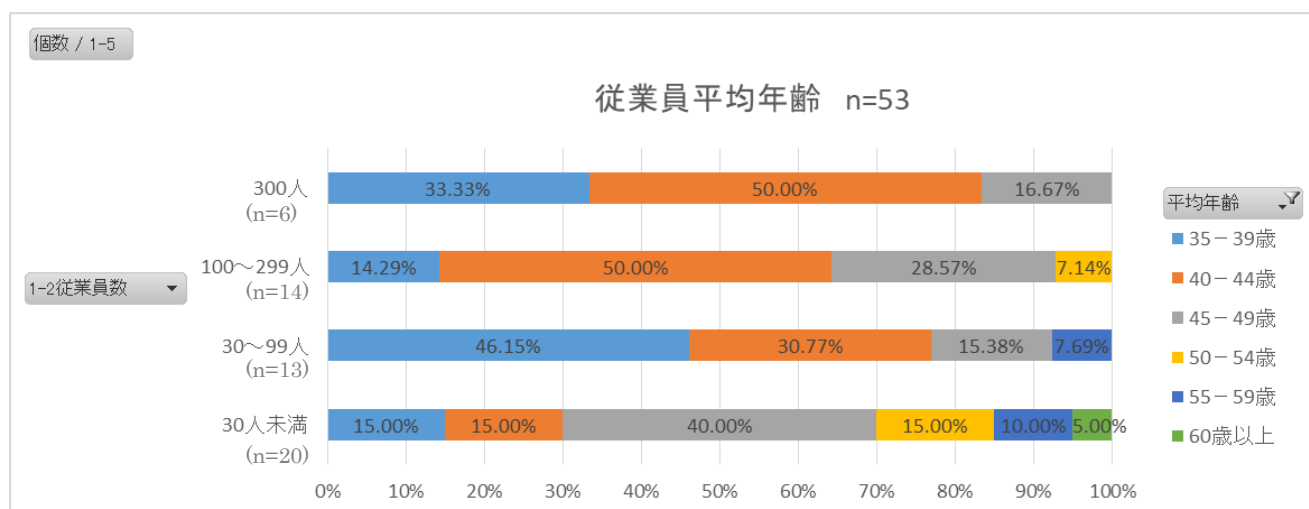
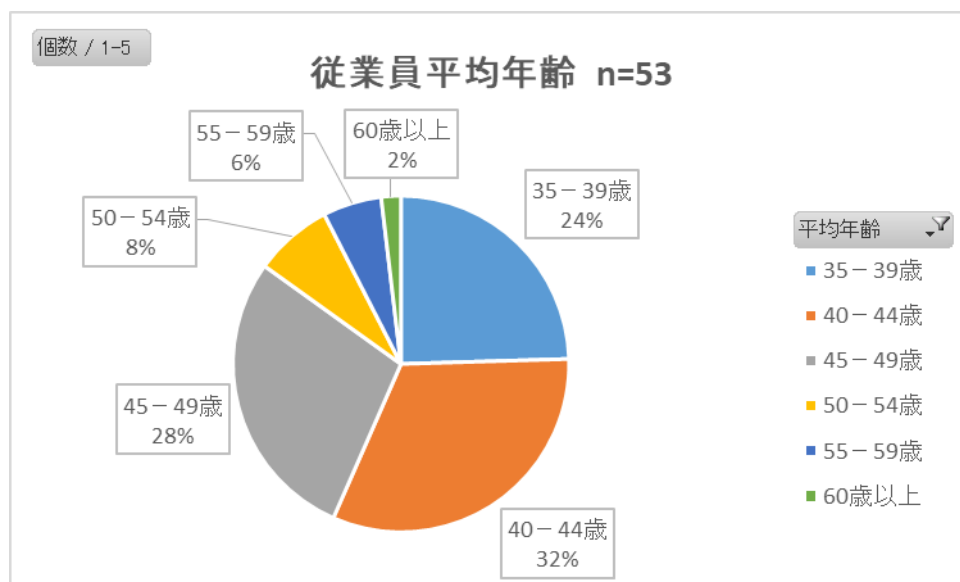
いずれにしても、全体の約 9 割は女性社員比率が「25%以下」となっており、本村の女性社員比率の低さがうかがえる。



## (5) 従業員の平均年齢

回答企業を従業員の平均年齢でみると、「40-44 歳」（32%）が最も多く、次いで「44-49 歳」（28%）、「35-39 歳」（24%）となっている。

従業員規模別でみると、《従業員 300 人以上》の約 8 割が 44 歳以下である一方、《従業員 30～99 人》《30 人未満》では「55-59 歳」「60 歳以上」と回答した企業もあった。





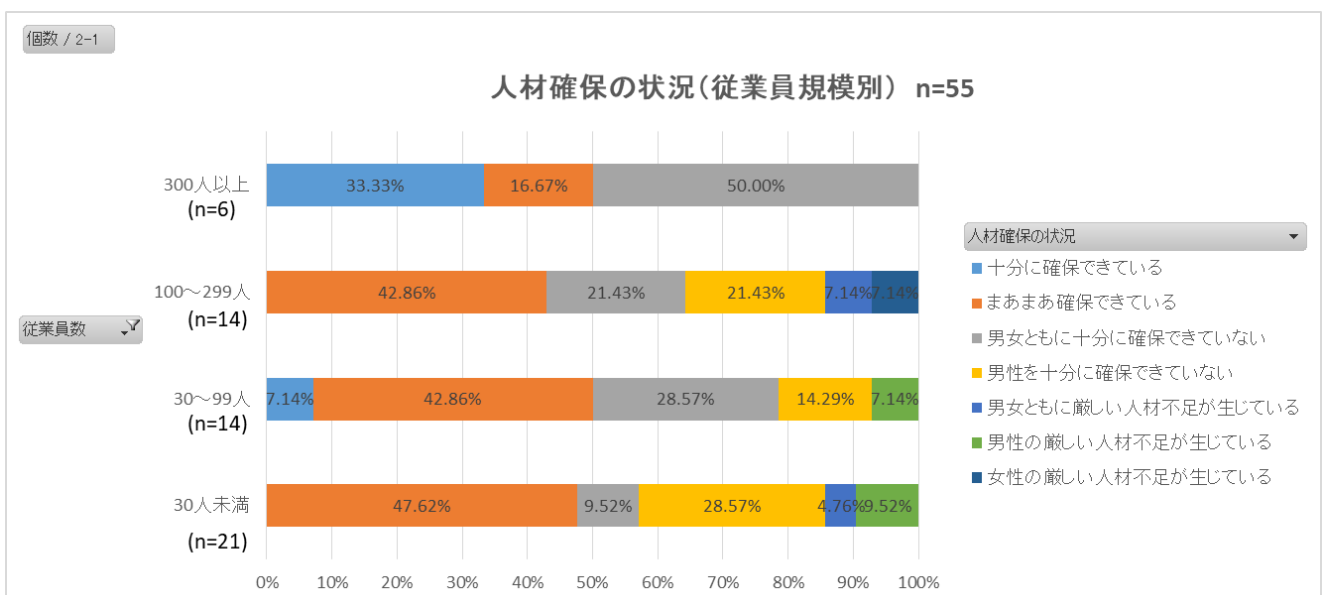
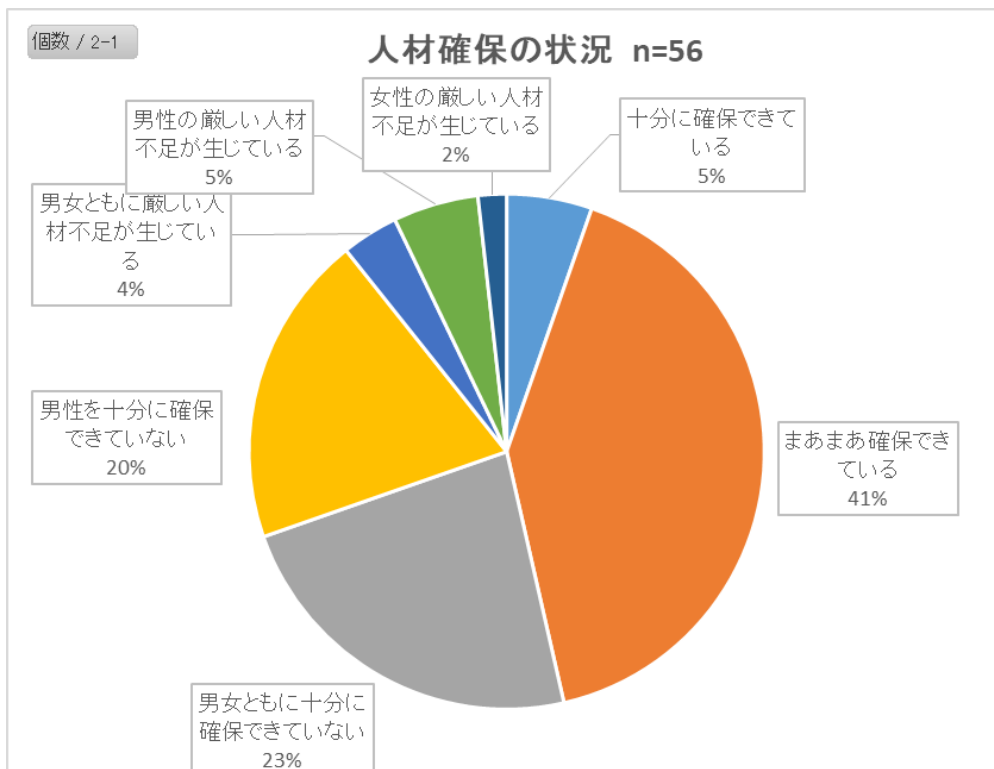
### 3 人材確保の状況及び求人方法

#### (1) 人材確保の状況

人材確保の状況について、「まあまあ確保できている」（41%）が最も多く、次いで「男女ともに十分に確保できていない」（23%）、「男性を十分に確保できていない」（20%）であった。

「確保できている」「十分に確保できていない」「厳しい人材不足」に再分類すると、「確保できている」が46%、「十分に確保できていない」が43%、「厳しい人材不足」が11%と、半数以上の企業で人手不足が生じていることがわかる。

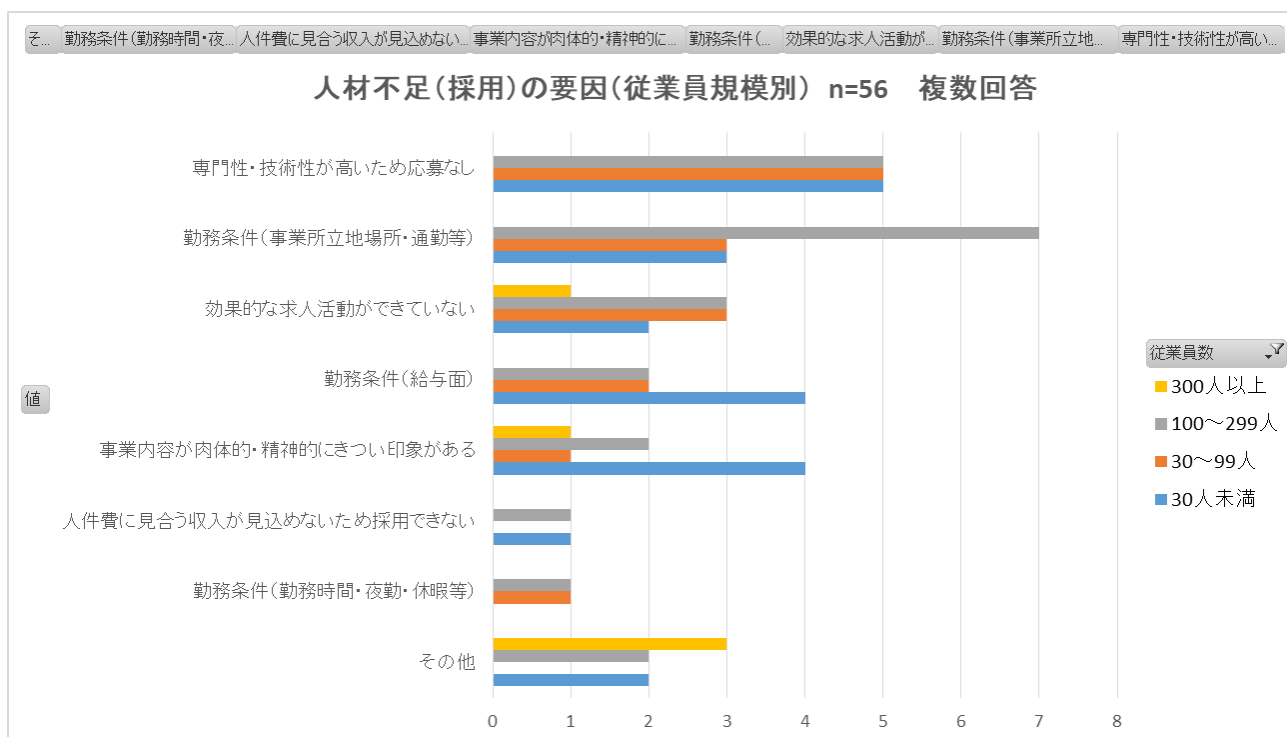
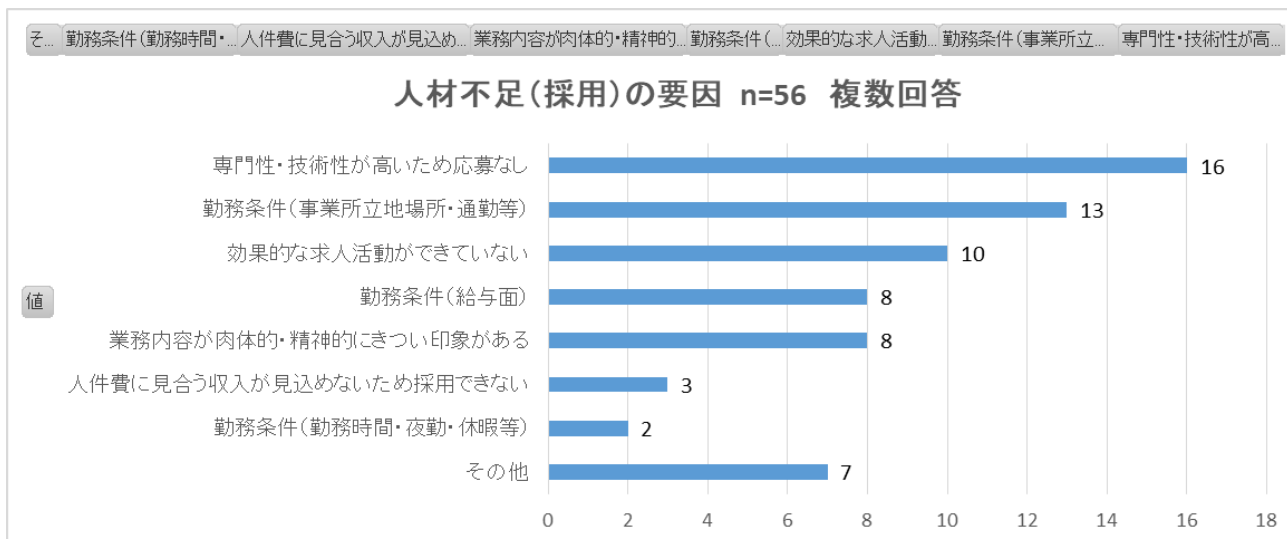
従業員規模別にみると、従業員数の少ない企業ほど人材不足が顕著であることがわかる。



## (2) 人材不足（新規採用）の要因

人材不足（新規採用）の要因について、「専門性・技術性が高いため応募なし」が16件と最も多く、次いで「勤務条件（事業所立地場所・通勤等）」が13件であった。

従業員規模別にみると、要因に多少の差異がみられる。



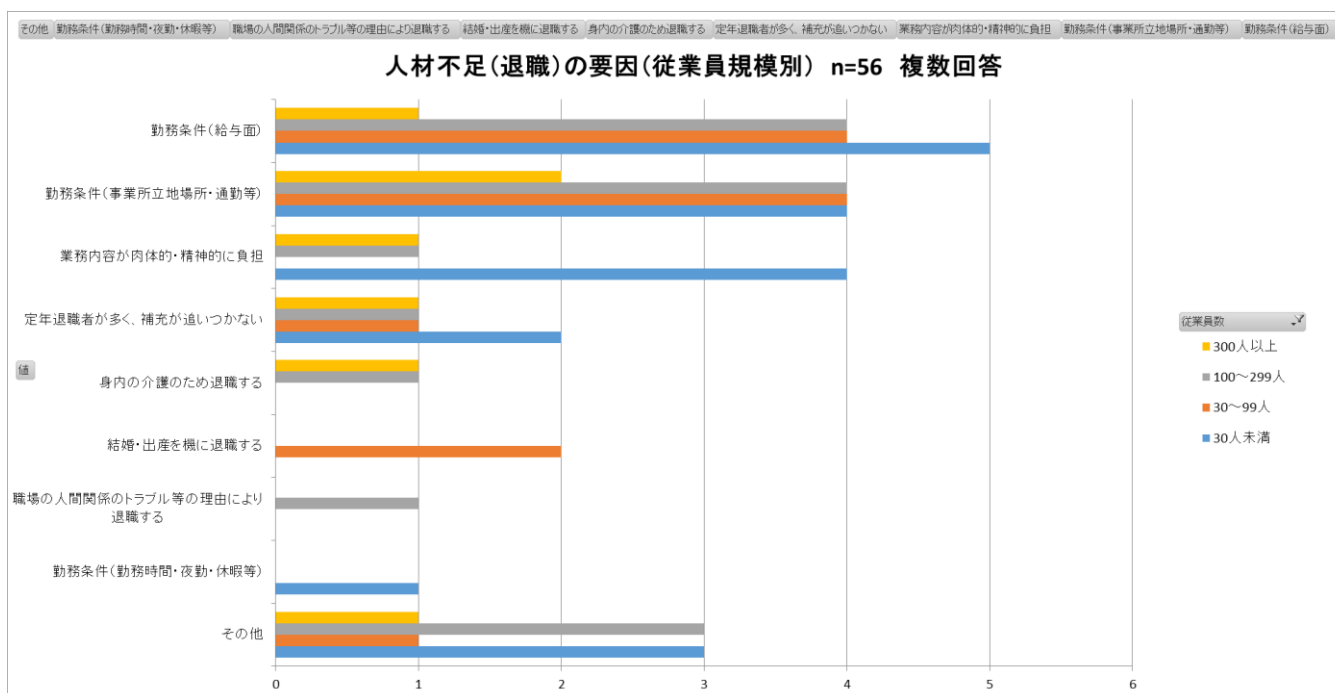
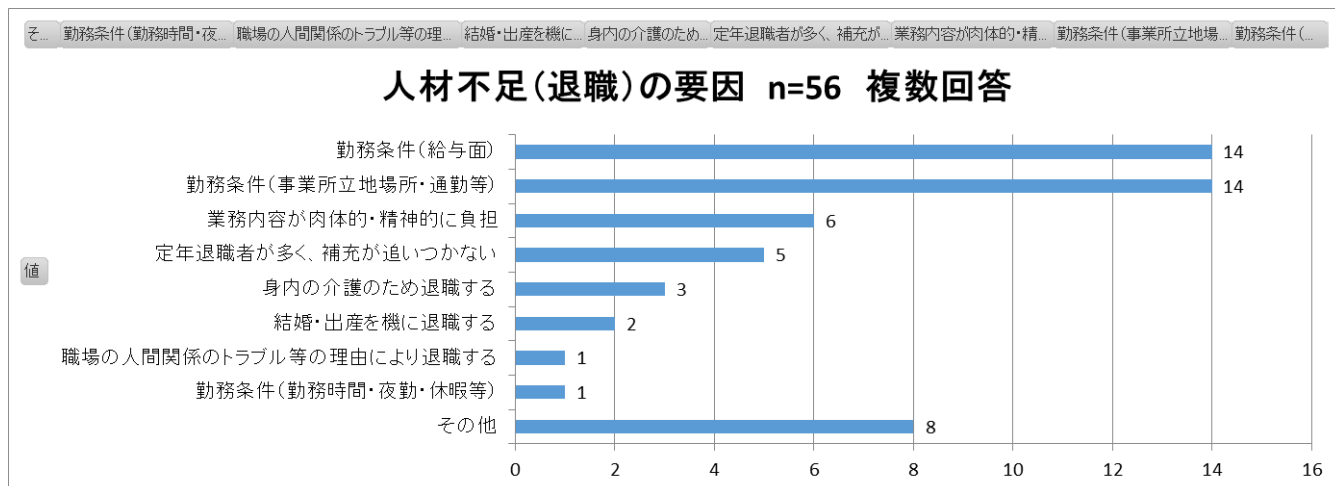
### 【その他】

- ・会社としての認知度が低い。会社の知名度が足りない。
- ・少子化。若い人材がいない。地元で求職者が少なく、求人を出しても応募がない。
- ・新規制基準対策工事の進展に伴い高額な賃金で求人活動をする村外企業が増加傾向にあり、既存の村内企業の安定的な雇用の確保が困難となっている。

### (3) 人材不足（退職）の要因

人材不足（退職）の要因について、「勤務条件（給与）」と「勤務条件（事業所立地場所・通勤等）」がそれぞれ 14 件と最も多く、次いで「肉体的・精神的な負担」が 6 件、「定年退職者が多く補充が追いつかない」が 5 件であった。

従業員規模別にみても、この傾向に大きな差異はみられない。



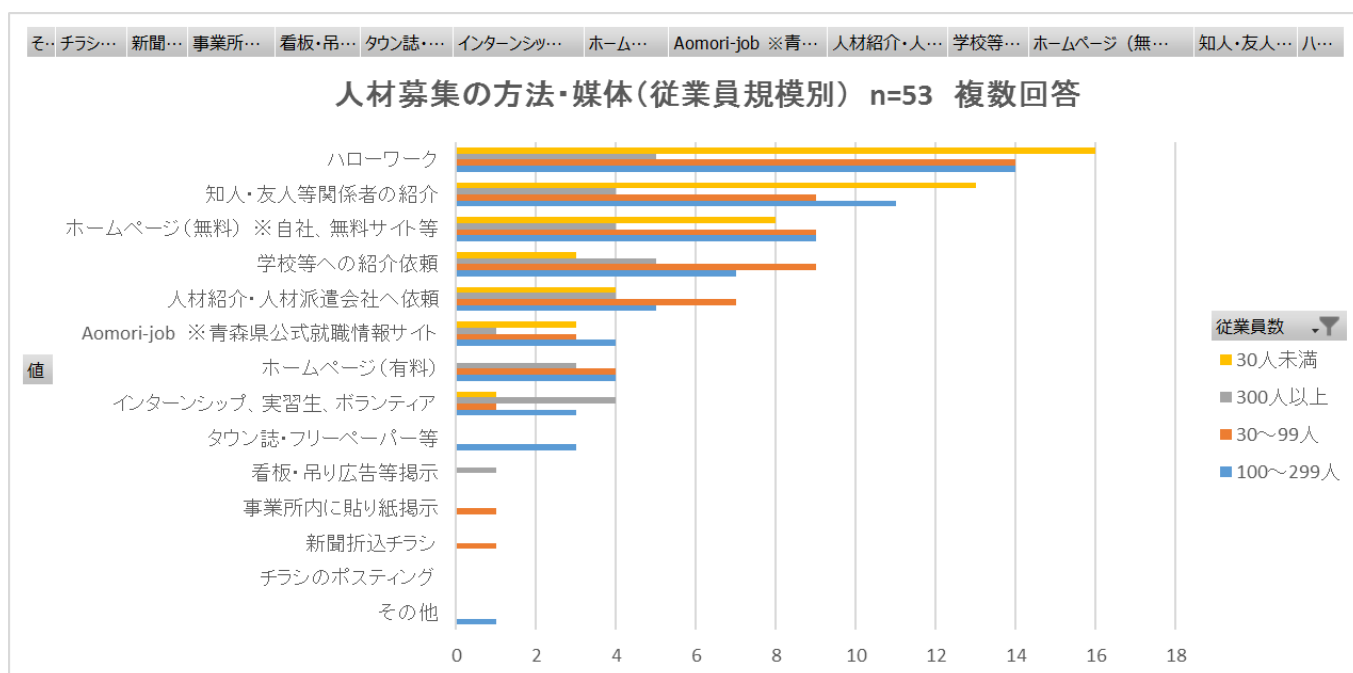
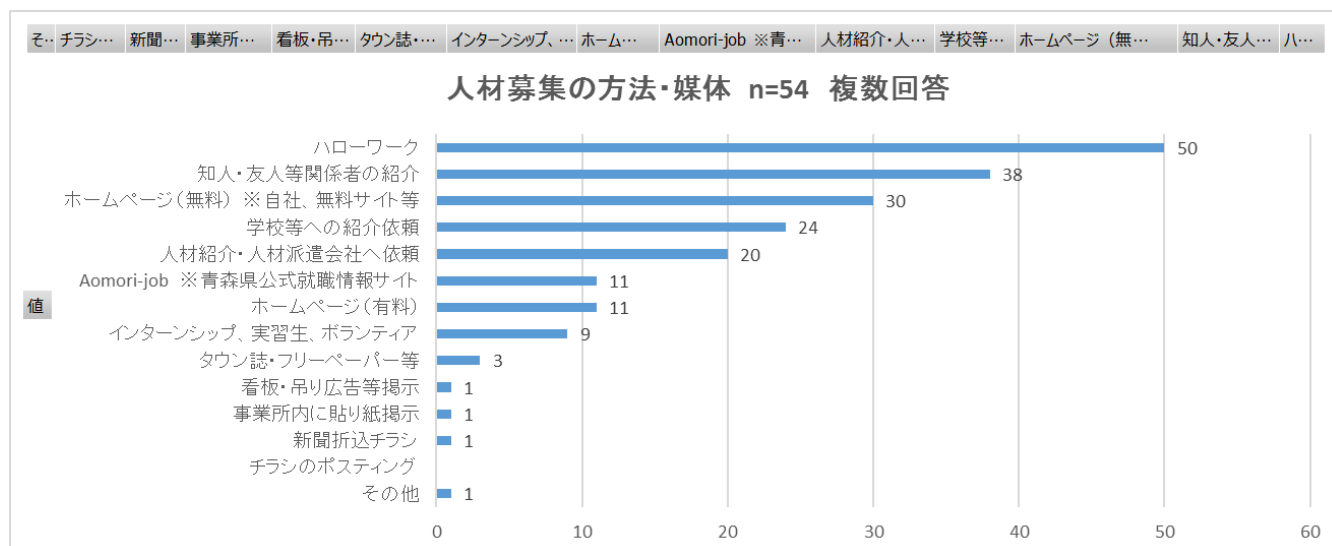
#### 【その他】

- ・高額な賃金を提示され、転職を希望する者が増加している。
- ・村内の別企業に魅力を感じて退職。
- ・建築で技術が必要な職だから。
- ・他にやりたいことがある。
- ・病気のため。
- ・退職が問題ではない。

## (4) 人材募集の方法・媒体

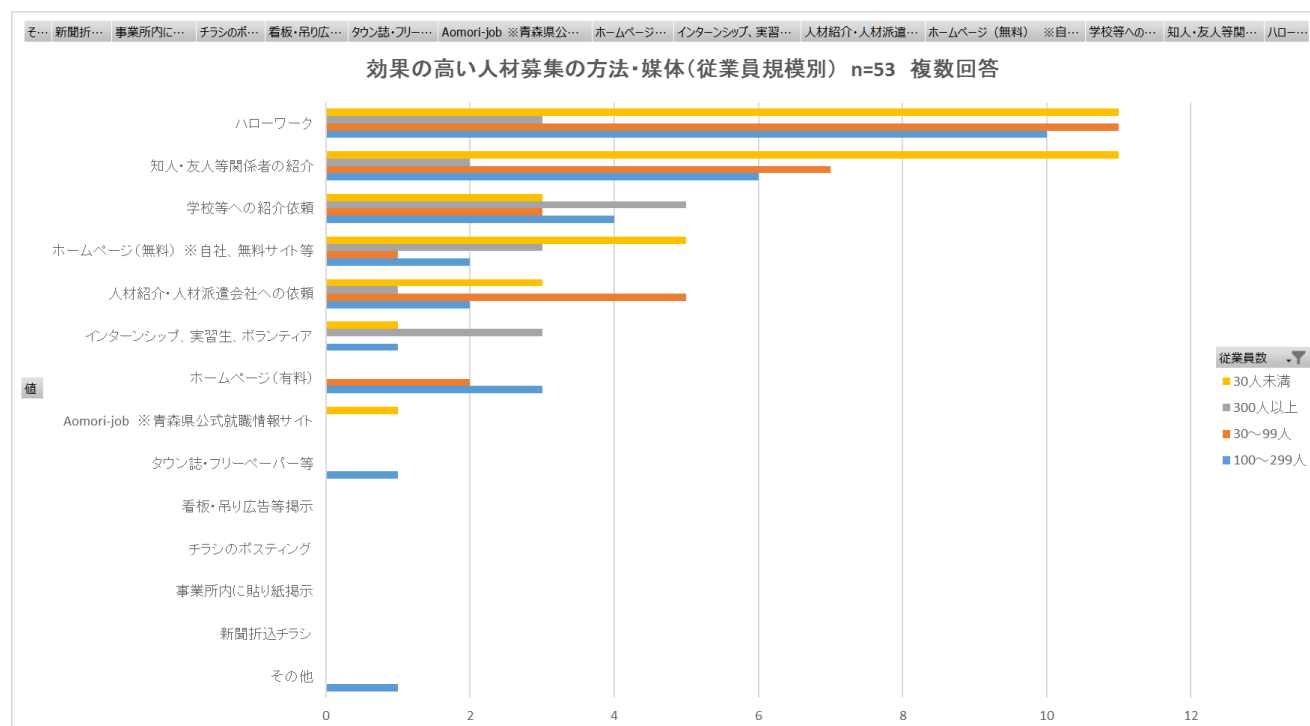
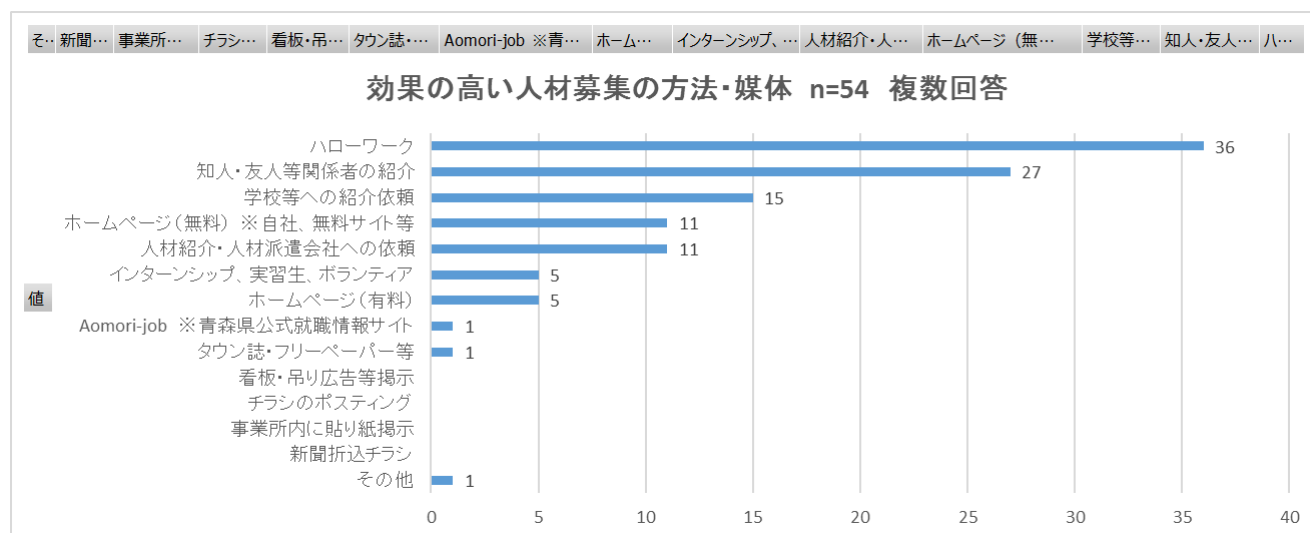
人材募集の方法・媒体について、「ハローワーク」が50件と最も多く、次いで「友人・知人等関係者の紹介」が38件、「ホームページ（無料）」が30件、「学校等への紹介依頼」が24件、「人材紹介・人材派遣会社へ依頼」が20件であった。

従業員規模別にみても、この傾向に大きな差異はみられない。



## (5) 効果が高いと考える人材募集の方法・媒体

効果が高いと考える人材募集の方法・媒体について、「ハローワーク」が36件と最も多く、次いで「友人・知人等関係者の紹介」が27件、「学校等への紹介依頼」が15件、「ホームページ（無料）」が11件、「人材紹介・人材派遣会社へ依頼」が11件であり、「(4) 人材募集の方法・媒体」と同じ項目が上位を占めている。

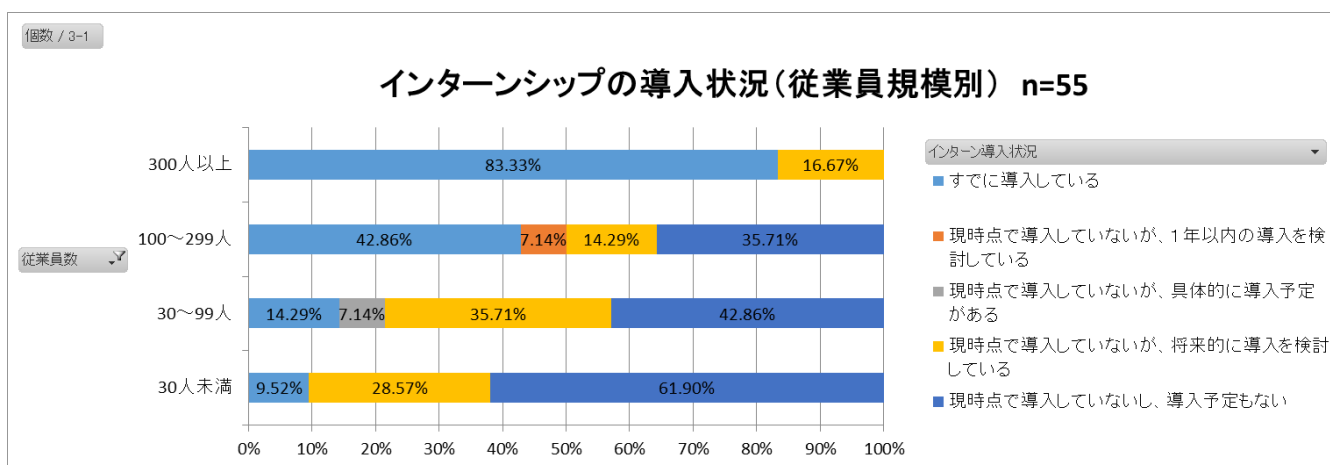
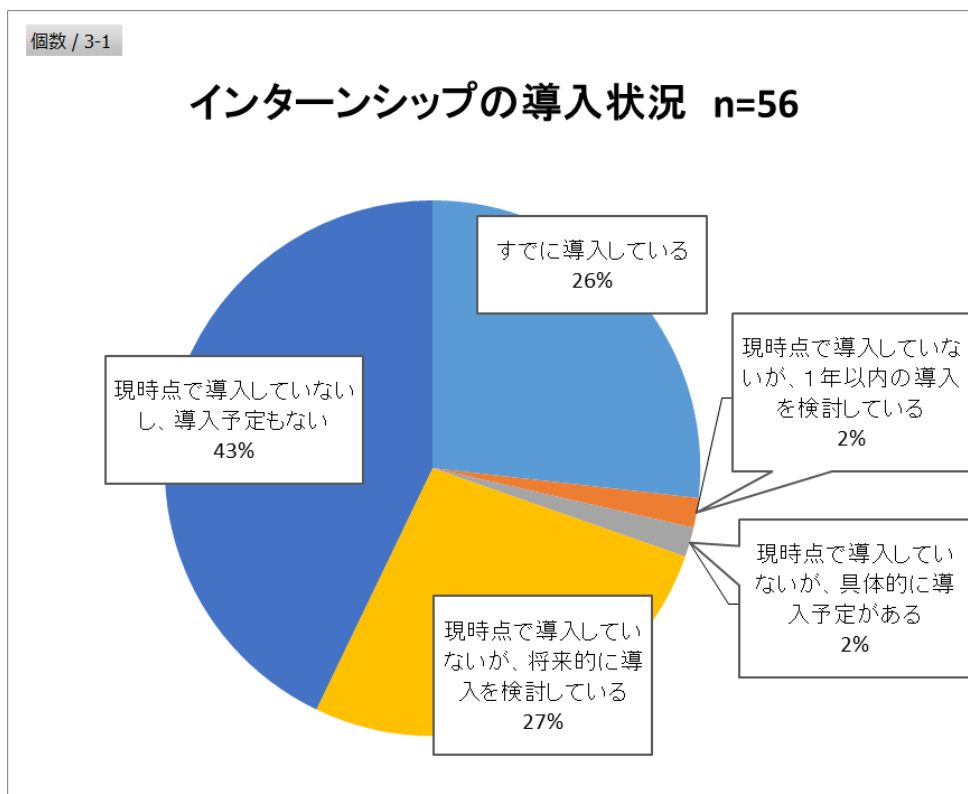


## 4 インターンシップ制度の状況及び募集方法

### (1) インターンシップの導入状況

インターンシップの導入状況について、「すでに導入している」は26%で、「1年以内の導入を検討している」「将来的に導入を検討している」まで含めると全体の約6割となる。

従業員規模別でみると、従業員規模が大きい企業ほど「すでに導入している」と回答した割合が高く、従業員規模が小さいほど「導入予定なし」と回答した割合が高いことがわかる。



## (2) 「(1) インターンシップ導入状況」の理由

### 【導入している（検討中を含む）】

- ・インターンシップ制度を通し、学生に自社の業務についてよく知ってもらうため。また、働くことについて経験してもらうため。
- ・学卒予定者に対して友好的な企業アピールであることに加え、早い段階からマッチングをみることができるため。
- ・就業体験をしてもらうことは自社業務を理解してもらう有効な手段となるため。
- ・従業員候補となる学生との接点の確保と採用選考でのミスマッチ防止のため。
- ・職場での実務経験により、職務内容はもちろん企業理念、文化、雰囲気、また、社員とのコミュニケーションを体験することで、本人にとって具体的な方向性が見いだせるため。入社後の離職の低減につなげている。
- ・自社の仕事内容を理解してもらうため。
- ・新卒採用にはインターンシップが有効であることから実施している。しかし、応募自体がまったく無い場合もある。
- ・新卒採用に必要と考えているため。
- ・大学生等は採用活動の一環として開催している。高校生は職場見学のみで開催していない。
- ・効果が期待できるため。
- ・すでに導入しているが、本社東京の大卒に限る。
- ・親会社から要請があったため。
- ・導入済みではあるが、部署を限定しているので広く受け入れる体制の整備を進めたい。
- ・インターンシップを受け入れるための体制や環境整備等、職場風土づくりに取り組んでいる準備段階である。
- ・業務全体を見直しているため。
- ・原子力発電所や原子燃料サイクル施設内の作業で入構には厳しい制限があるため。就労体験には対応していないが、将来的には自社加工施設でのメンテナンスや技術開発の部分でインターンシップを活用したいと考えている。
- ・原燃構内への立ち入りが困難であるが、構外での職場に限定し受入れを検討中。

### 【導入しない、導入が困難】

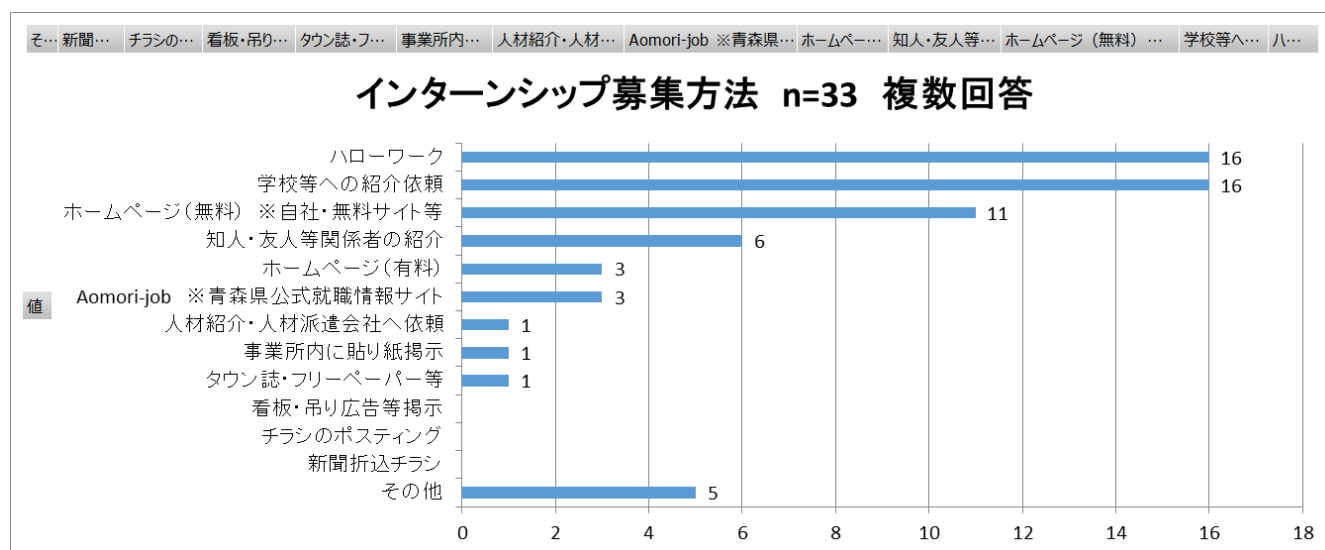
- ・サイト内での業務のみで、セキュリティ上立ち入りが難しいことが最大の難点。社内と呼んで説明会等も実施したいが実現できない。ご協力・ご仲介頂ければ本当に助かります。
- ・事務職以外では、日本原燃(株)構内での業務が主であるため。
- ・弊社は、工場及び加工場を設置しておらず、業務先は再処理構内等の業務先であり、受け入れる設備及び体制がないため。
- ・再処理工場での作業がメインのため、難しい。
- ・主な業務場所が各先企業であるため。
- ・管理区域内作業のため。

- ・機密情報を取り扱っているためインターシップは行えない。
- ・業務上、機微な内容が多く、業務の魅力を伝える部分について考慮が必要。
- ・業種的に難しい。単なる会社説明・宣伝になってしまう。
- ・警備業務を行うには教育を必要とすることからインターシップ制度は導入できない。
- ・顧客業務を請け負っており、現場が顧客の施設である制約があり、自社において計画できないため。
- ・高圧ガスという危険物であること。また、重量物である高圧ガス容器を扱うため、怪我のリスクがある。販売先が主であり、自動車での搬送・営業となり、自動車事故リスクがあること、重量物配送のため、怪我のリスクがある。事務系はできないこともないが、システムになっているので助手的な事務をやらせるのも難しい。(請求書封入、DM 封入、商品の入庫・出庫補助は可能。)
- ・大工の現場で体験させるのは難しいと考えている。
- ・仕事が専門的過ぎて、座っていてももらうだけになってしまう。
- ・インターンシップの日に、入場できる現場がうまく段取りできるかどうか不確定。
- ・インターンシップを行える環境整備が難しいため。
- ・対応できる環境にない。
- ・業務の都合上対応できる時間等が取れないため。
- ・対応できる人材不足。
- ・人手不足で現場での対応ができない状態。
- ・数年に1名程度の採用のため。
- ・会社の方針による。
- ・インターンシップ受入れについては、定期採用対応等、弊社管理本部総務部（東京）が窓口となり対応しており、当六ヶ所センターでは取り扱っていない。
- ・制度に関する取り決めがまだ社内で定まっていない。
- ・制度が当社に適しているかどうか検討したことがない。



### (3) インターンシップの募集方法

インターンシップの募集について、「ハローワーク」「学校等への紹介依頼」がそれぞれ16件と最も多く、次いで「ホームページ（無料）」が11件となっている。



#### 【その他】

- ・応募がある場合のみ対応。
- ・求人広告会社、高校からの依頼。
- ・県工業会からの紹介。
- ・親会社に一任。

### (4) インターンシップ制度導入又はインターン受入に関する懸案事項・課題

- ・インターンシップを行える環境整備が難しいため。
- ・インターン受入体制（インターン中の送迎・宿の確保等）。
- ・会社・工場等までの交通手段の確保。
- ・ただの企業説明、会社案内にならないよう作業体験をさせるためのカリキュラム。本人がどのようなことを経験したいかと会社が経験してほしい事とのギャップ解消。
- ・自社にあったプログラムの作成が難しい。また、自社の現場で就業体験させることができるのが限られている。（原燃構内の現場が多い）
- ・職場との調整が必要で見学中心になってしまう。
- ・学生を現場に入れるのに元請ゼネコンの理解や入門手続きの簡素化が必要だと思う。
- ・サイト内での業務のみで、セキュリティ上立ち入りが難しいことが最大の難点。社内呼んで説明会等も実施したいが実現できない。ご協力・ご仲介頂ければ本当に助かります。
- ・社会保険、労働保険加入必須の工事現場が多いため、弊社社員以外が、現場に入ることができない場合がある。
- ・継続性と職場環境。
- ・高圧ガスという危険物であること。また、重量物である高圧ガス容器を扱うため、怪

我のリスクがある。販売先がしゅであり、自動車での搬送・営業となり、自動車事故リスクがあること、重量物配送のため、怪我のリスクがある。事務系はできないこともないが、システムになっているので助手的な事務をやらせるのも難しい。(請求書封入、DM 封入、商品の入庫・出庫補助は可能。)

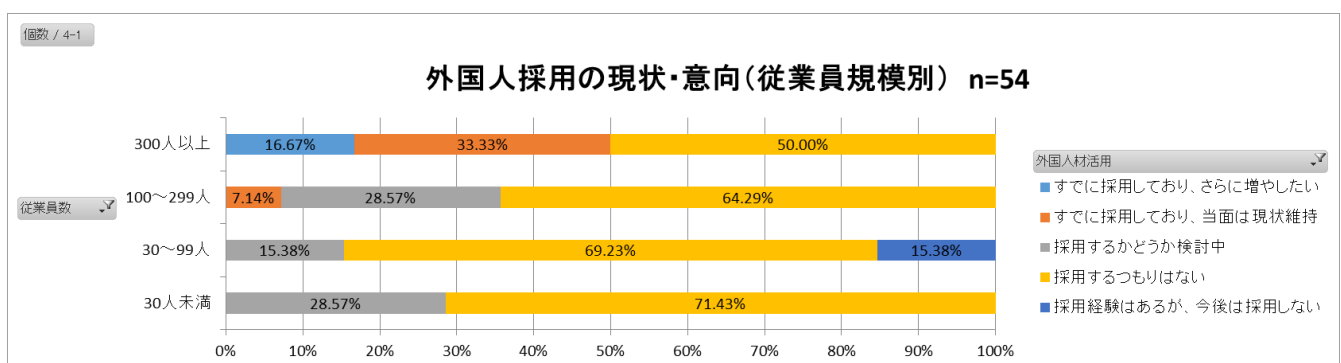
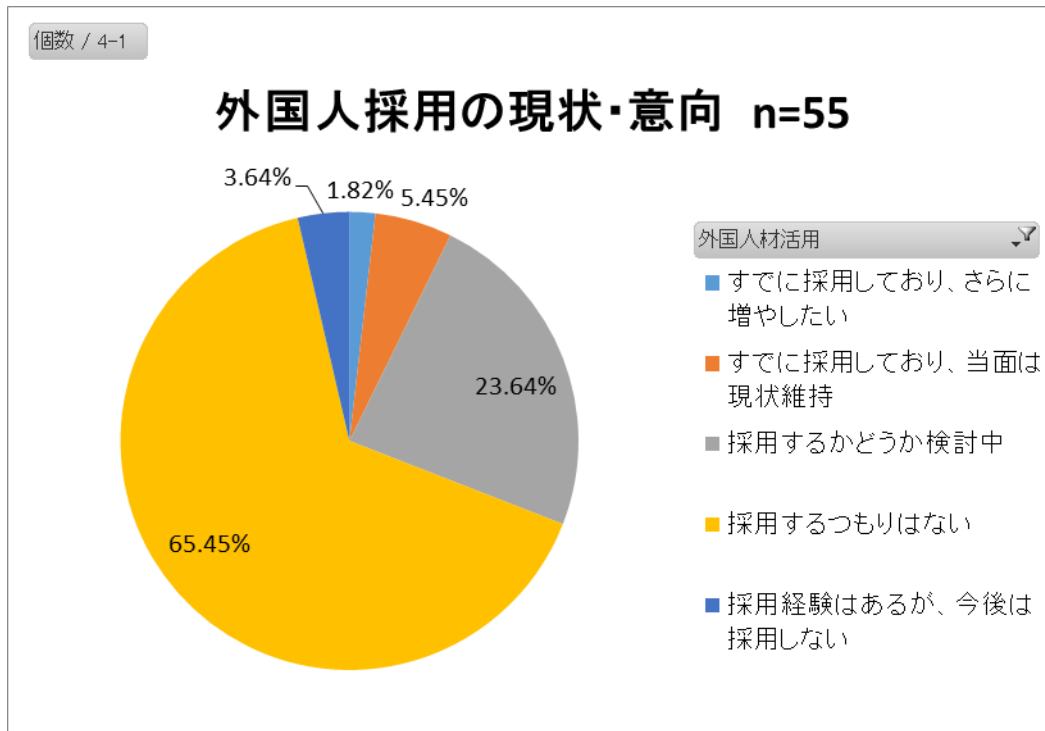
- ・採用に繋がる制度の確立。
- ・受入に伴うコスト増（毎年の有料 HP への掲載、学生の移動費及び宿泊費負担）。
- ・受入者にどう接していったらよいかわからない。
- ・受入側で対応できる人材不足。
- ・受入部門のリソース確保やノウハウの蓄積。
- ・全部署で対応できる体制が現状ない。
- ・新型コロナウイルス対策により、希望するカリキュラムの実施が困難。
- ・長期ができないため、1～2日のインターンシップを開催している。
- ・同業種の企業が職場体験等どのように取り組んでいるのか気になる。参考にしたい。
- ・導入しているが、ここ数年間希望者がいない。

## 5 外国人の活用

### (1) 外国人採用の現状・意向

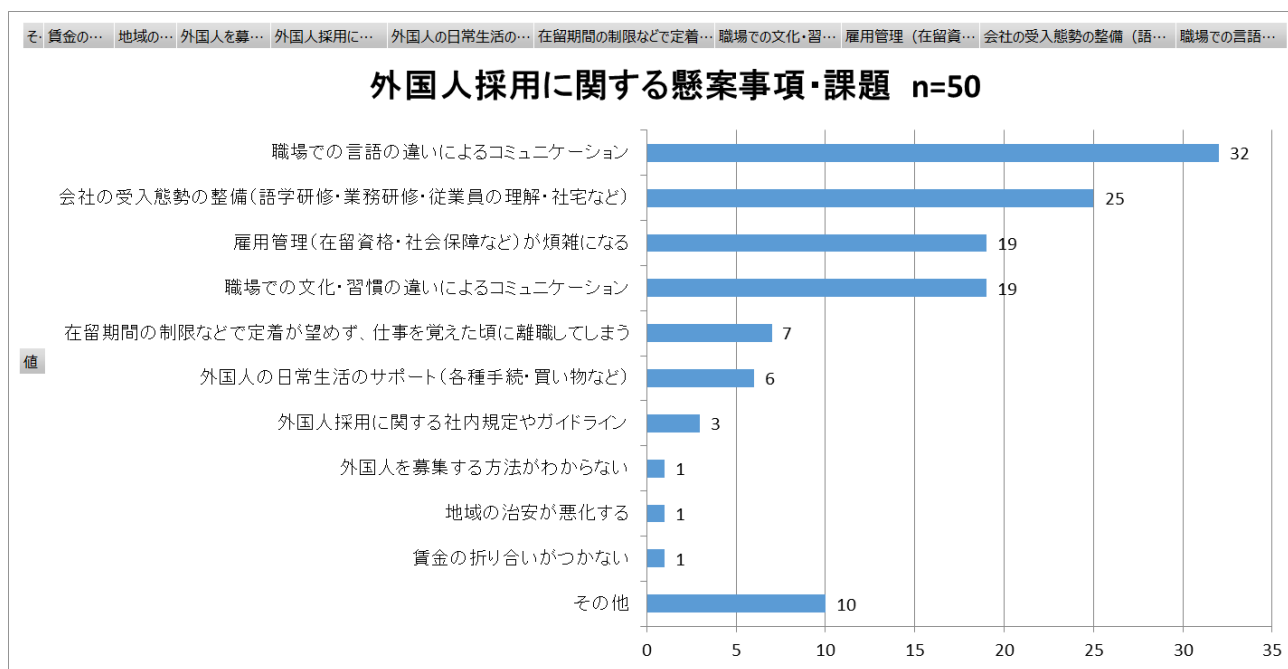
外国人採用の現状・意向について、「採用するつもりはない」が65.45%と最も多く、次いで「採用するかどうか検討中」が23.64%であった。

従業員規模別にみると、《従業員 300 人以上》で「すでに採用しており、さらに増やしたい」と回答した企業があり、従業員 100 人以上の規模の企業では「すでに採用しており、当面は現状維持」と回答した企業がある。



## (2) 外国人採用に関する懸案事項・課題

外国人採用に関する懸案事項・課題では、「職場での言語の違いによるコミュニケーション」が 32 件と最も多く、次いで「会社の受入態勢の整備（語学研修・業務研修・従業員の理解・社宅など）」が 25 件、「雇用管理（在留資格・社会保障など）が煩雑になる」が 19 件、「職場での文化・習慣の違いによるコミュニケーション」が 19 件であった。

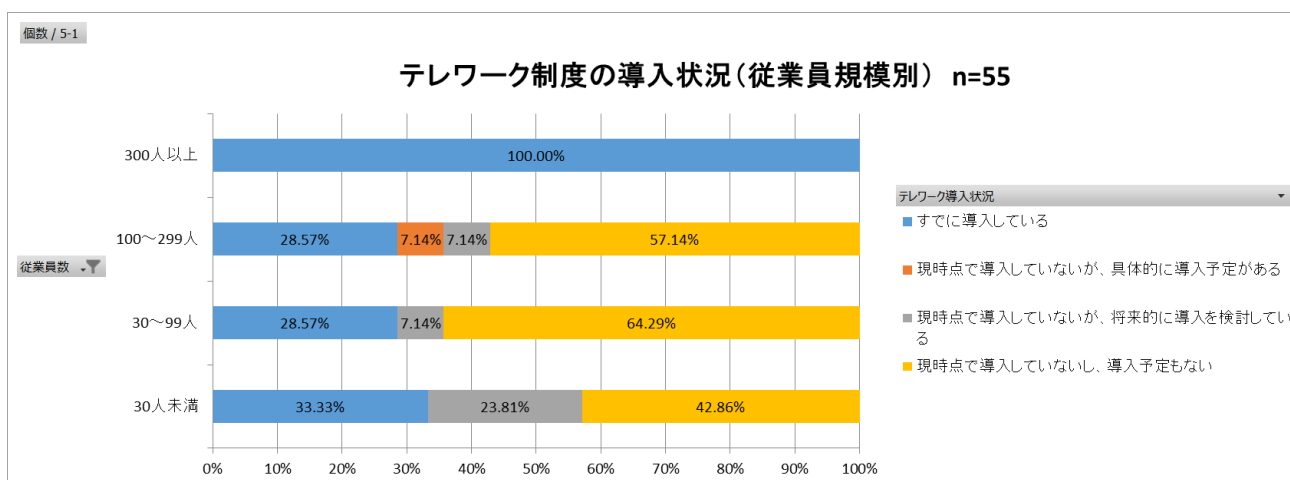
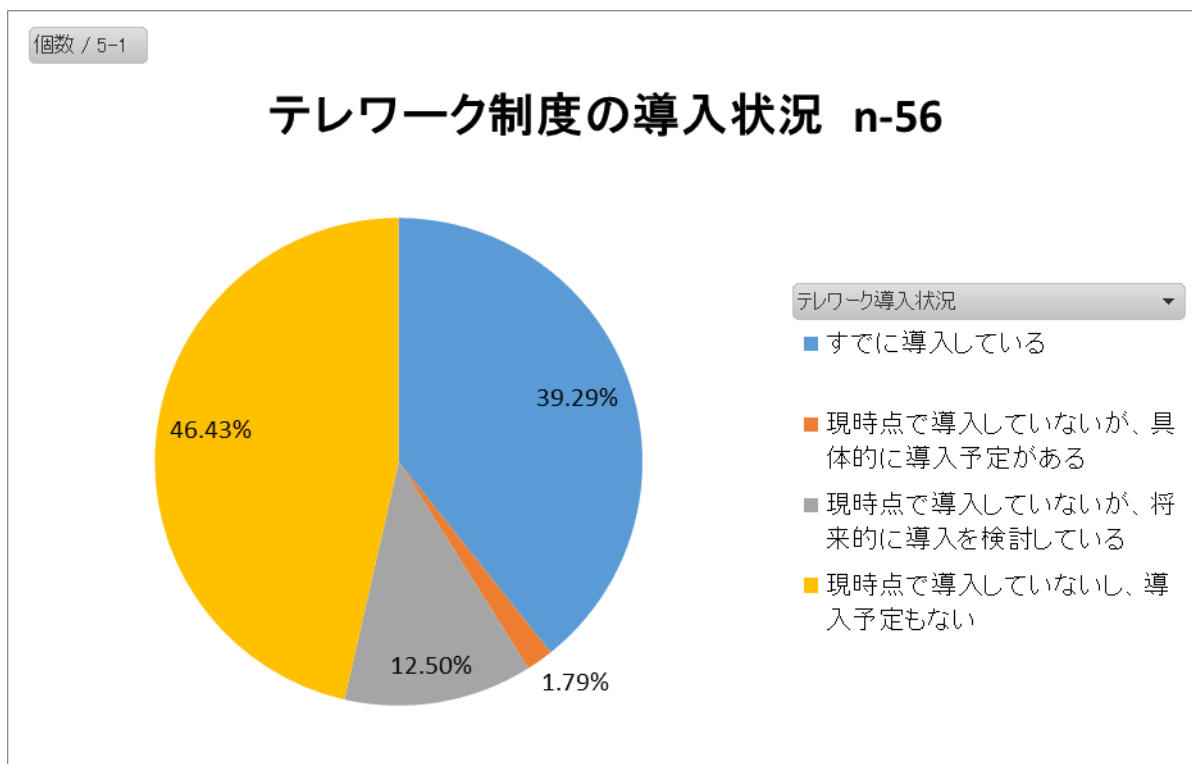


## 6 テレワーク制度の導入状況

### (1) テレワーク制度の導入状況

テレワーク制度の導入状況について、「すでに導入している」が 39.29%で、「具体的に導入予定がある」「将来的に導入を検討している」まで含めると全体の半数以上を占める。

従業員規模別にみると、《従業員 300 人以上》は全ての企業がテレワークを導入済みとなっており、それ以外の企業での導入は約 3 割に留まっている。



## (2) 「(1) テレワーク制度の導入状況」の理由

### 【導入している（検討中を含む）】

- ・新型コロナウイルスに対応した在宅勤務、出勤率減のため。
- ・新型コロナウイルス感染防止の観点から、一部社員に限定して試験的に実施。
- ・コロナ禍における緊急事態宣言での出張、出勤制制限、働き方改革のため。
- ・7月から在宅勤務が制度化された。
- ・顧客との打合せや本来出張で対応する会議等は自宅でのリモート会議で済ませている。
- ・プラントでの現場業務を実施している社員が9割以上であり導入メリットが少ない。  
現在事務従事者を対象に試験運用を実施している。
- ・会社の将来を考えたとき、この業務スタイルにはメリットを感じている。
- ・基本現場作業が主業務のためテレワークは難しい。総務、事務などの業務を主としている従業員に対し試験的に今後実施する予定。
- ・クラウドなどのネットワークの整備や業務上のルール整備を今年度中に策定する予定。
- ・業種的に全従業員への導入は厳しいが、テレワーク可能な従業員・グループについて検討段階。
- ・現場作業が主なので、将来的に事務員に限って導入を検討。
- ・対象業務の選定、対象者の選定、トライ実施後に判断する。
- ・緊急事態宣言による新型コロナウイルス感染症対策のため都市圏にて導入実績あり。
- ・六ヶ所センターでは実施していないが、コロナ対策のため「緊急事態宣言」「まん延防止等重点措置」の地域にて実施している。

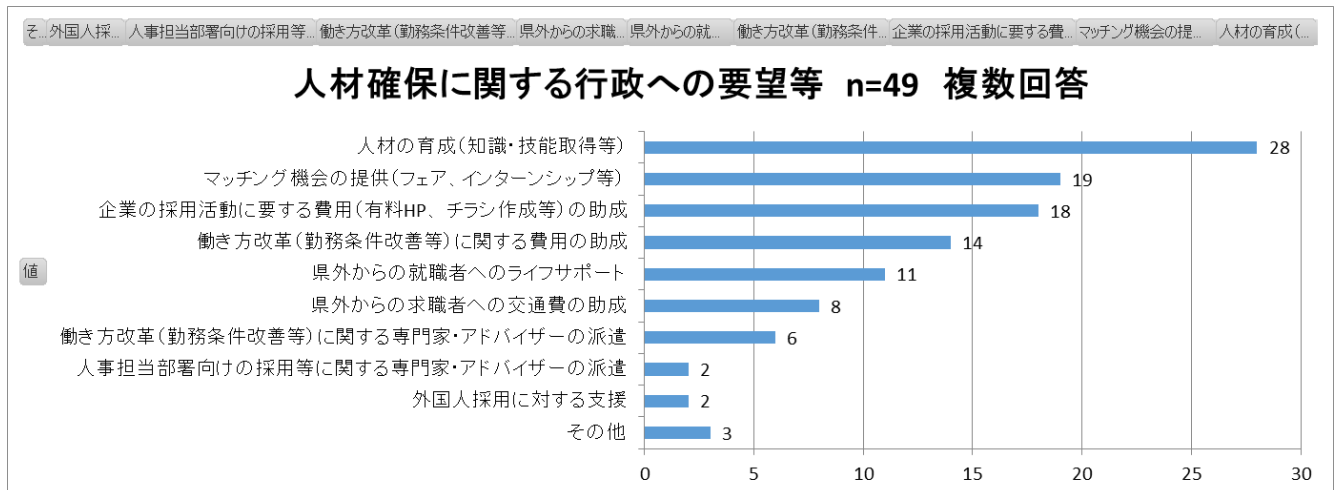
### 【導入しない、導入が困難】

- ・仕事の内容がテレワークでは対応できない。テレワークに適さない。
- ・現場業務が主体であるため。工事現場の仕事は、現地での作業が必要なため。
- ・テレワークでは対応できない業務のため。テレワークができる業務がない。
- ・施設警備業務のためテレワーク制度は、導入出来ない。
- ・労働環境を整えることができないため。
- ・製造販売が主であるため、現場に出ないと仕事にならない。事務系も、電話対応・来客対応が必要となるため難しい。自宅で事務の仕事ができる環境になっていない（パソコンサーバーのクラウド化など）。伝票からの入力が必要なため。
- ・事務系の作業であれば導入も可能ですが、業務自体が現場業務メインであるため、テレワーク制度の導入は難しい。
- ・現時点で必要がない、必要と思わない。
- ・客先企業で業務を行う社員は客先側でテレワークを適用して頂いているが、事務社員については最低人数であるため導入する予定はない。（1、2名の体制）
- ・業務内容のセキュリティ関係の都合のため。情報セキュリティの問題がある。
- ・導入に際してノートPCの新規購入や通信環境の設定等、費用面、技術面、セキュリティ対策の不安材料が多い。

## 7 人材確保に関する行政への要望等

### (1) 人材確保について行政に求める支援策

人材確保に関して行政に求める支援策では、「人材の育成」が28件と最も多く、次いで「マッチング機会の提供」が19件、「企業の採用活動に要する費用の助成」が18件、「働き方改革に関する費用の助成」が14件であった。



#### 【その他】

- ・県外だけでなく、県内の遠方からの就職者へのライフサポート及び交通費助成。
- ・交通インフラの整備。
- ・住まいの紹介・斡旋、補助。

### (2) 人材確保に関する行政へのご意見・ご要望

- ・六ヶ所村で働くためには、ライフサポートが欠かせない。住宅の確保、ライフライン、車などの設備投資等、会社でどこまでサポートできるかは課題の一つです。
- ・交通インフラの整備（通勤時間が長く退社する社員がいるため、三沢・八戸方面からの自動車専用道路又は電車・モノレール等の整備）。
- ・通勤バス運行への助成（公共交通機関が無いことから、八戸・おいらせ・三沢・十和田・七戸・野辺地・むつ方面からの通勤者向けにバスを運行している。）。
- ・賃貸住宅（独身者向け・家族向け）不足の解消（村内に賃貸住宅が少なく、会社からの住宅補助金支給期間が終了すると村外へ転出する社員が約9割）。
- ・村内のアパート家賃が他地域と比較し高すぎる。地域柄、県内就職者でも遠距離通勤となり通勤費コストが非常にかかるため、採用を躊躇してしまうのが現状である。
- ・村内に所得制限のない安価な公共住宅（村営アパート）が整備されていれば、コストも下がり県内全域での採用につながると思う。
- ・会社寮建設への助成（通勤できない社員へは住居貸与が必要であるが、賃貸住宅が不足している。当社ではこれを解消するため、自社で寮を建設し今後も増設予定である。）
- ・六ヶ所村主導での採用イベント開催（リクナビ・マイナビ等の集客力を使い、六ヶ所

村に本社を構える企業と六ヶ所村役場が連携し、新卒者・転職者を対象とした採用イベントの実施。六ヶ所村産業協議会等に予算を配分し、各企業ブースを出展し（村役場も出展）人材確保）。

- ・マッチング機会の提供（学校訪問を広いエリアで実施しましたところ、学生のほとんどが六ヶ所村内の企業がどれだけあって、それぞれどんな仕事をしているか、どんな特徴があるのか等の認識がなく、「原燃」というイメージしか無いというお話を受けてまいりました。そのため、幅広い学生に六ヶ所村内にはたくさんの企業があり、どの企業が自分にマッチするのかをしっかりと考えて頂く機会として、六ヶ所村内企業に限定した企業説明会を開催・企画して頂ければ大変助かります。（六ヶ所村内企業研究会を六ヶ所村外でも実施したい））
- ・県主催のマッチングフェアに出席しているが、来場者が少ない。このようなフェアを今後開催する場合は、事前に求職者側が集まるような仕組みを作っていただけると助かります。
- ・広報面（求人用企業PR）のご協力（サイト内だけの業務を担う企業であれば、写真や動画を広報的に使用することも出来ないために、学生にどんな仕事をしているか全く伝わらないことが多く大変苦戦しております。以前撮影協力をお願いしたこともありましたが断られてしまったので、ご仲介頂ければ幸いです。）
- ・原子力関連事業者にとっては問題ないかもしれないが、他の業態向けの安全・安心に関する広報活動等の必要性。また、原子力関連以外の誘致への行政の本気度が村の将来を左右するのではないかと思料する。
- ・インターンシップなどを行う際、県内外の参加学生に対し、交通費や宿泊費の補助があれば良い。
- ・インターンシップのご協力（サイト内だけの業務を担う企業であれば、インターンシップを実施したくともサイト内に入域出来ない問題があります。見学会だけでもいいので、一次立ち入り許可等を頂けるようご仲介頂ければ大変助かります。）。
- ・求職者が就職先を選べるのと同じく、求人者も求職者を選ぶことができることができれば、より時間短縮になると思う。会社によっては、男女と年齢をどうしても特定したいときがあり、男女雇用機会均等法は理解するが、想定年齢を定めているにもかかわらず、それ以外の年齢の方が応募されても時間のロスになるし、断るほうもつらい（男女別、年齢の幅くらいは容認していただきたい。）
- ・他社様の人材確保について、学生等への企業紹介やインターンシップの支援（単一企業では困難でも複数企業合同で実施等）、入社後の社員教育等、当社にて協力・支援できるものがあると思いますので、ご相談頂ければ幸いです。



