

アンケート調査結果

回答状況

	A	B	C
発送事業者	発送数	回答数	回収率 【B ÷ A】
総数	351	208	59.3%
収集運搬業者	191	95	49.7%
処理事業者	155	108	69.7%
最終処分業者	5	5	100.0%

(参考) 平成 30 年度調査回収率 : 53.8%

【参考・経営者情報】

性別	件数	%	年齢	件数	%
男性	191件	91.8%	30歳未満	0件	0.0%
女性	15件	7.2%	30代	9件	4.3%
無回答	2件	1.0%	40代	50件	24.0%
計	208件	100.0%	50代	59件	28.4%
			60代	55件	26.4%
			70歳以上	27件	13.0%
			無回答	8件	3.8%
			計	208件	100.0%

・回答を得た 208 件中、女性経営者は 7.2%

・前回調査 (H30. 10) : 女性経営者 8.6%

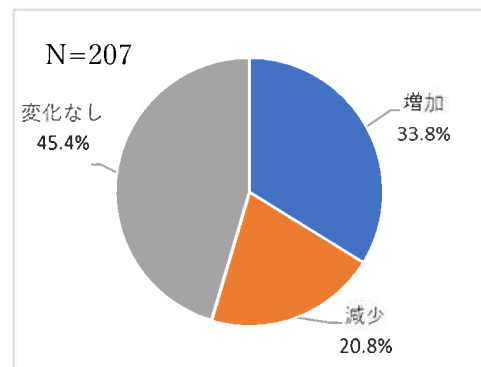
・経営者の年齢は、40 代、50 代、60 代がそれぞれ全体の約 1/4 を占めた。

(参考) 帝国データバンク調査 2020. 4 (個人事業主・非営利・公益法人等除き、合同会社、合名会社、合資会社を含む全国約 116 万社)
女性社長割合 : 8.0%

1. 雇用状況の変化について

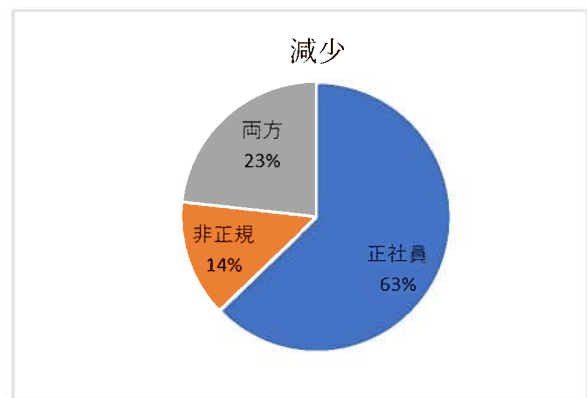
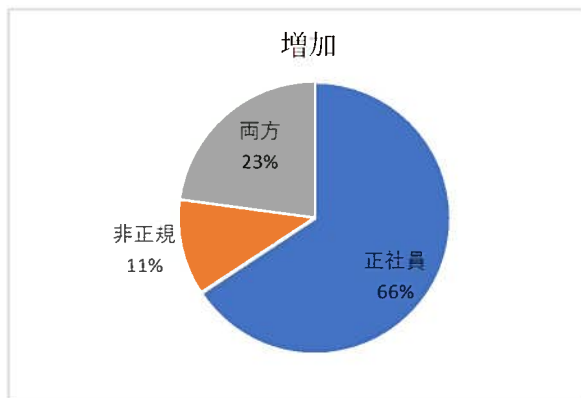
(1) 3年前（平成30年度）と現在（令和2年度）の従業員数の変化

従業員数変化	増加	減少	変化なし
件	70	43	94



(2) <上記で「1. 増えた」「2. 減った」と回答した方のみ> 主に誰が増減したか

内訳	増加	減少
正社員	46	27
非正規	8	6
両方	16	10
計	70	43



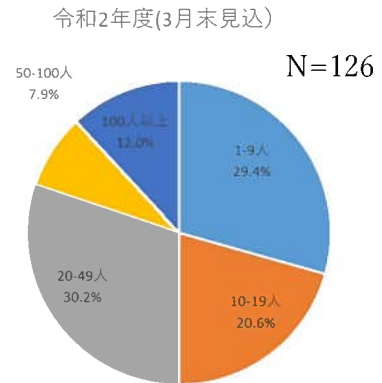
- ・3年前と比べて変化無しが全体の45%。一方、変化の内訳は、「減少」と回答した数に比べて、「増加」の回答が約1.6倍多かった。
- ・「正社員」、「非正規との両方」の和から、増加要因、減少要因共に8割超が正社員の変動によるもの。
⇒従業員構成の問いが無い為、「8割」が多いのか否かは不明。

(3) <回答頂ける方のみ> 過去3年の変動の内訳

○過去3年間の従業員数

	従業員数	平成30年度	令和元年度	令和2年度 (3月末見込)
回 答 件 数	1-9人	39件／31.0%	41件／32.5%	37件／29.4%
	10-19人	23件／18.3%	22件／17.5%	26件／20.6%
	20-49人	40件／31.7%	39件／31.0%	38件／30.2%
	50-100人	10件／7.9%	10件／7.9%	10件／7.9%
	100人超	14件／11.1%	14件／11.1%	15件／11.9%
(人)	合計人数	6108	6163	6264
(人)	平均人数※	48	49	50

※各社の回答人数の合計／回答者数



- ・回答件数は、各事業者から回答を得た従業員数を上記5階位に分割したもの。単純平均では約50人だが、20人未満が約50%存在する
- ・合計人数は、回答のあった従業員数を合計したもの。平成30→令和元年度間で総従業員数は55人増加し、令和元→令和2年度間で同じく101人増加。当該増加人数を、回答のあった126事業者における雇用創出者数とする。

○従業員数の変動内訳

従業員数(人)			平成30年度	令和元年度	令和2年度 (3月末見込)	備考
			6108	6163	6264	N=126 令和2年度末-平成30年度=156人
従業員 数の変 動内訳	採用者	正規	636	633	672	N=110 表上段の各年度の従業員数の差 と、表下段の増減人数が全く一致 していない。
		非正規	238	194	159	
	退職者	正規	249	280	229	
		非正規	155	145	137	
	増減人数 ※	正規	+387	+353	+443	
		非正規	+83	+49	+22	
		合計	+470	+402	+465	

※ 採用者数－退職者数

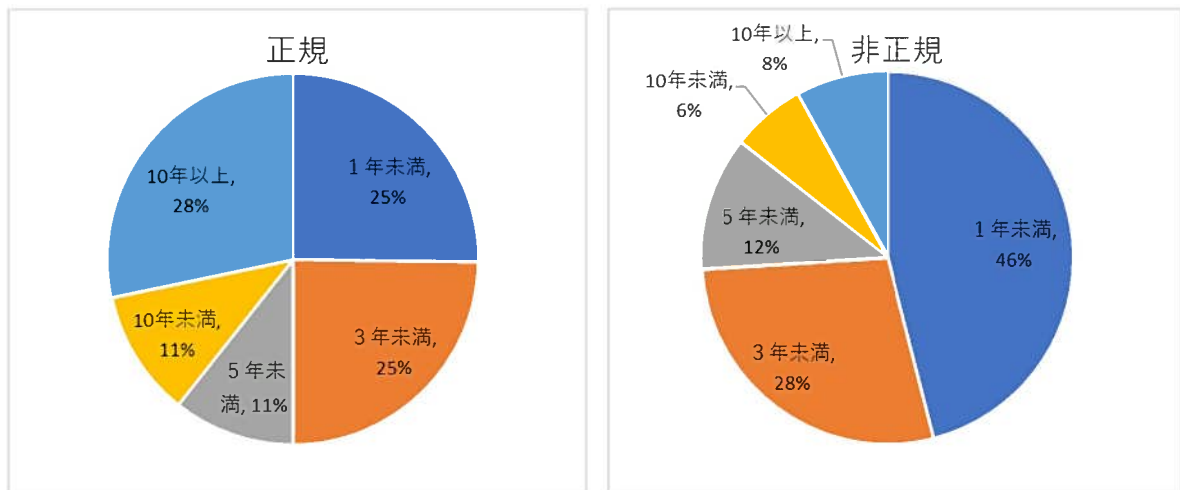
上段は、アンケートに回答(N=126)された従業員数の総計。(上の表と同じ値)
 下段には、従業員数の変動内訳の記載欄を設けていたが、各年度の変動人数ではなく、「従業員数」欄と同値(総従業員数)を記載する回答が多くみられた。
 このため、※に記載の各年度の増減人数(採用者数－退職者数)が、(当該年度従業員数－前年度従業員数)の値と全く一致していない。
 ついては、地方創生事業における成果には、総従業員数の増加(156人)を用いる事とする。

(4) <回答頂ける方のみ> 過去3年間で退職した従業員の勤務年数

(人)

勤務年数	正規	非正規	計
1年未満	180	115	295
3年未満	177	69	246
5年未満	79	29	108
10年未満	79	16	95
10年以上	203	20	223
合計	718	249	967

回答があった100事業者の合計

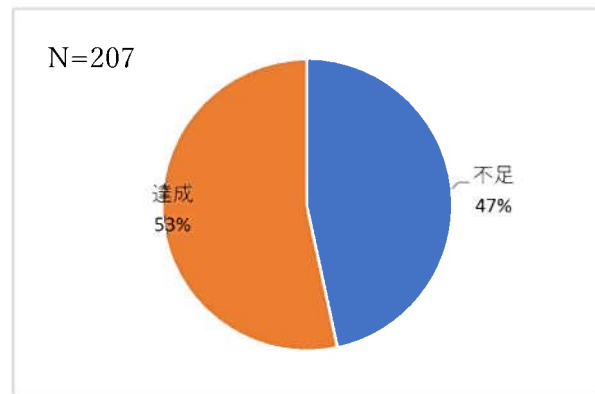


- ・正社員では、退職者の約半数が入職後3年未満で、一方、同10年以上のベテランも約3割。
- ・非正規では、同退職者の約3/4が入職3年未満。
(参考) 新規学卒就職者の就職後3年以内の離職状況 (厚労省発表; H29.3 卒業者)
 - <全体平均> 高校卒: 39.5%、大学卒: 32.8%
 - <事業所規模 30~99人> 高校卒: 46.5%、大学卒: 40.1%
 - <同 5~29人> 高校卒: 55.6%、大学卒: 51.1%
- ・全国的にみると、新卒者の3年以内離職率は高卒で30~60% (事業者規模による。平均39.5%) であり、本調査との直接的な比較はできないものの、定着の課題は産業廃棄物処理業以外でも同様と考えられる。

2. 人材の募集・採用状況について

(1) 雇用者数の現状

不足	97
達成	110



(2) <上記で「1. 不足」と回答した方のみ> (複数回答)

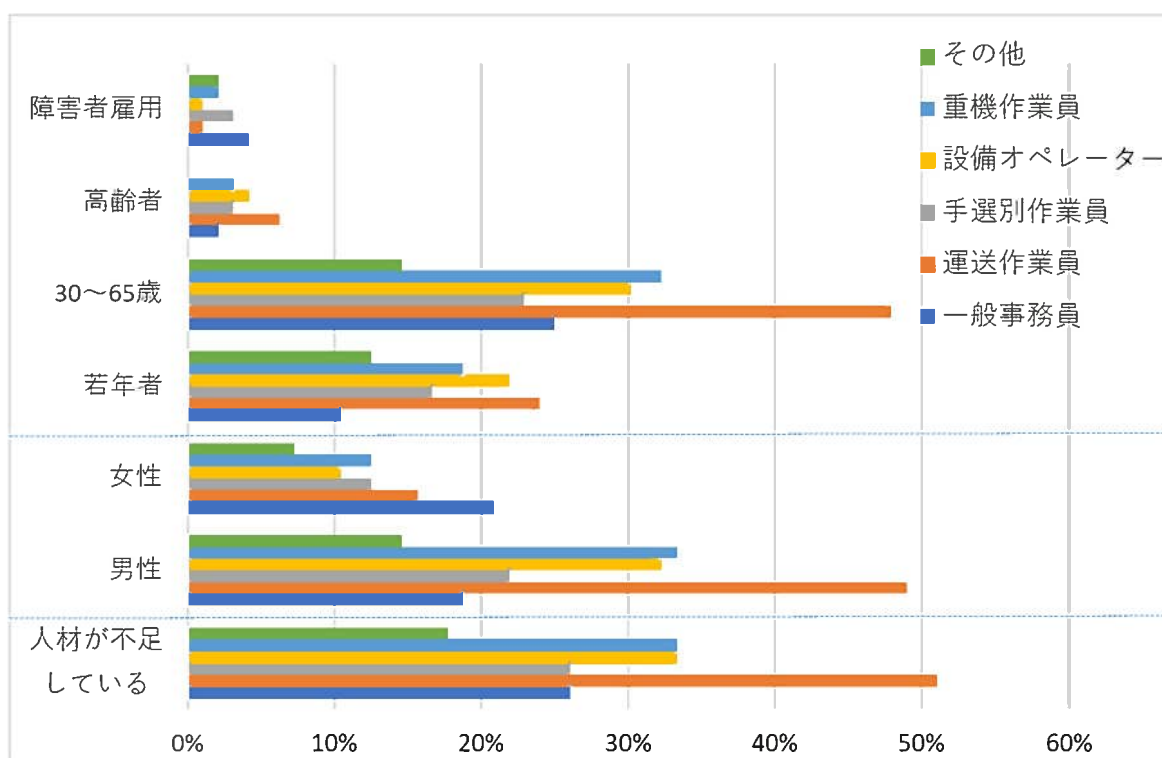
①どのような業務に従事する人材が不足しているか

不足を補うに当たり、②性別、③年齢層、④障害者雇用それぞれ雇用可能人材
(件)

職種	人材が不足している	雇用が可能な人材					
		性別		年齢層			障害者雇用の可
		男性	女性	若年者 (20代以下)	30～65歳	高齢者 (65歳以上)	
一般事務員 (営業・経理・人事等)	25	18	20	10	24	2	5
運送作業員	49	47	15	23	46	6	1
手選別作業員	25	21	12	16	22	3	3
設備オペレーター	32	31	10	21	29	4	1
重機作業員	32	32	12	18	31	3	2
その他	18	14	7	12	14	0	2

(主な「その他」意見)

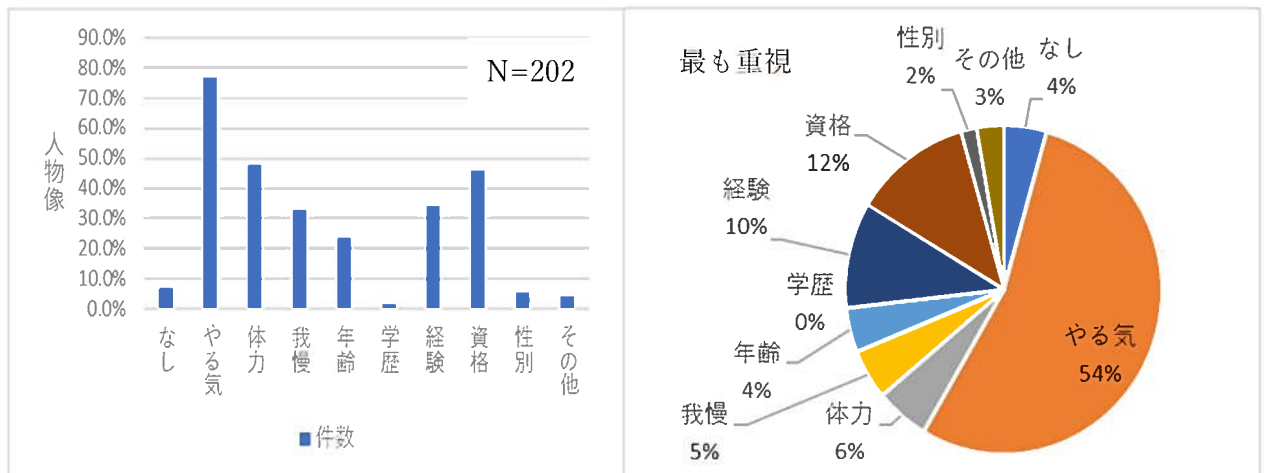
若年層 : 清掃員、現場管理、分析
 30～65歳 : 清掃員、整備士、現場管理、分析
 高齢者 : 清掃員
 障害者雇用 : 清掃員、整備士



- 全体の約半数（47％）が雇用者数不足と回答した。内、運送作業員、次いで重機作業、設備オペレーターを不足とする回答が多い。
- 前回調査（H30.10）：雇用者数不足 57％、内訳上位は今回と同様。
- 一般事務員以外は、可能な雇用を「男性」とする事業者が多い。
- 年齢層別では、全ての項目で「若年層よりも 30～65 歳」を雇用可能とする回答が多く、即戦力（経験者・有資格者等）を希望する事業者が多いものと考えられる。
- 高齢者、障害者雇用については、数は少ないものの幅広い職種で雇用可能の回答を得た。

(3) 人材の採用に当たって重視している人物像 (複数回答)
うち最も重視する項目

重視する人物	なし	やる気	体力	我慢	年齢	学歴	経験	資格	性別	その他
複数回答	14	159	99	68	49	4	71	96	12	9
最も重視	8	100	10	9	8	0	19	22	3	5



<性別・その他を選んだ回答者の意見>

(性別について)

- ・全員女性。制服もピンクカラーなので、男性には向かない(運送作業員が不足)。
- ・女性用トイレ等の清掃時に、男性がいると嫌がる(一般事務員・清掃員が不足)。
- ・選別業務は軽作業、女性の方が細かい作業に向いている傾向がある(手選別作業員が不足)。
- ・力仕事なので女性には難しい(手選別作業員が不足)。
- ・運転管理工で夜勤もある為男性を望む(設備 OP が不足)。
- ・設備 OP か重機運転、休日出勤、残業、早出、一人作業がある(設備 OP が不足)。
- ・更衣室等の雇い入れ準備が出来てない(運送作業員・重機作業員が不足)。

(その他意見)

- ・仕事に対して誠実でルールを守る人物。
- ・仲間としてのコミュニケーションを大事にすること。
- ・意思疎通ができるかどうか。
- ・離職歴が多いかどうか。
- ・必要な技能または技術(例：第2種電気須人技術士以上など)

- ・「やる気」を重視との回答が最も多く、問1(4)の定着率の課題と関連があると考えられる。
- ・次いで「経験」「資格」が多く、問2(2)で雇用可能な人材を「若年層」よりも「30～65歳」とする回答に通じる結果となった。

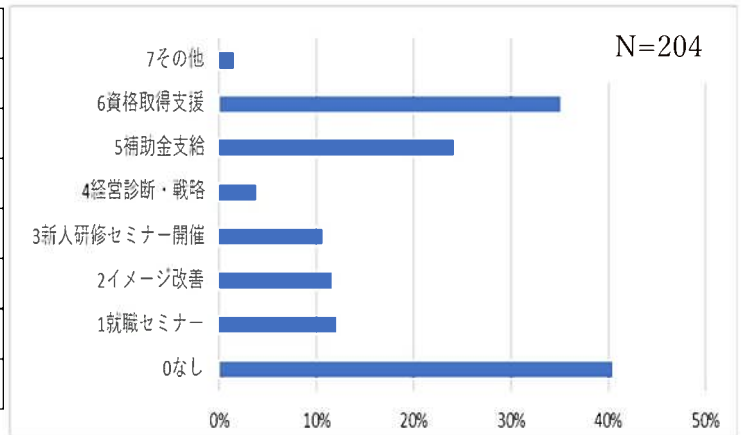
3. 今後の人材確保や人材育成について

人材確保や人材育成のために市や業界団体に求める支援体制等 （複数回答）

（件）

0なし	84
1就職セミナー	25
2イメージ改善	24
3新人研修セミナー開催	22
4経営診断・戦略	8
5補助金支給	50
6資格取得支援	73
7その他	3

計 289



（主なその他意見）

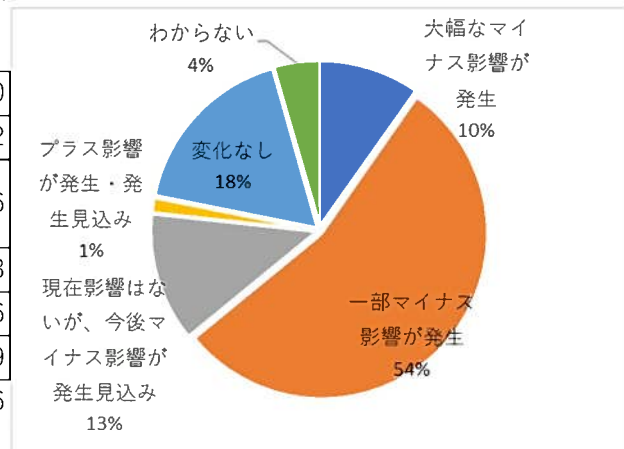
- ・社会人マナー及び作業廃棄業界の安全講習など2か月間程度
- ・廃棄物の基礎知識教育

- ・「資格取得支援」「雇用支援のための補助金支給」の回答が多い一方で、「雇用確保のための経営診断・経営戦略」とする回答は非常に少ない。
- ・雇用に係る補助金等の支援制度を紹介した令和元年度セミナーが、事業者ニーズに沿う内容だった事を改めて確認した半面、経営診断・経営戦略に係るセミナーや専門家の派遣については、経営者の関心が希薄であり、現状では経済的支援を求める声が大い。

4. 新型コロナウイルスの感染拡大による影響

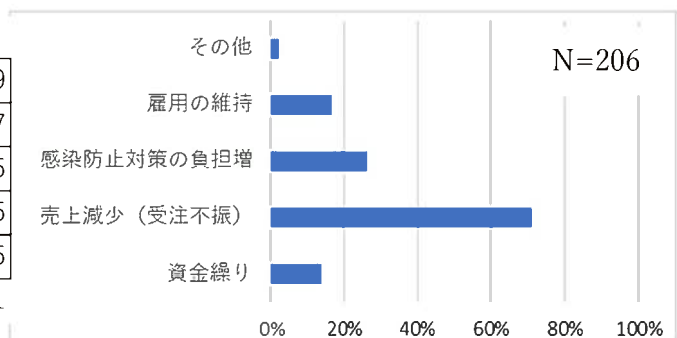
(1) 経営への影響についてどう感じるか

	(件)
大幅なマイナス影響が発生	20
一部マイナス影響が発生	112
現在影響はないが、今後マイナス影響が発生見込み	26
プラス影響が発生・発生見込み	3
変化なし	36
わからない	9
合計	206



(2) 今後の経営にマイナス影響があると考えられる項目 (複数回答)

	(件)
資金繰り	29
売上減少 (受注不振)	147
感染防止対策の負担増	55
雇用の維持	35
その他	5
合計	271



(主なその他意見)

- ・ 終わりが見えない。ワクチンに期待する。
- ・ 県・市発注工事予定に遅れや中止が発生し、見通しがつかない。
- ・ 競合先の増加による収益減。
- ・ 特殊法人特有の事由 (法定処理期限の遵守)

- ・ 経営にマイナス影響 (見込み含む) があるとする回答が全体の約 3/4 を占めた。
(参考) 従業員数 20 名以下の小規模事業者 782 名を対象とした新型コロナウイルス感染症による経営影響実態調査 ((株)フリーウェイジャパン調べ: R2.8)
: 約 72% の事業者が「マイナス影響が出た」と回答。
- ・ 上記 (参考) より、本市の産廃処理業へのコロナの影響は、小規模事業者の平均的な割合に近く、「産業廃棄物処理業がコロナ禍の影響を受けにくい」とは言えない。