

令和2年度 産業人材の育成及び確保に関する調査結果について

【調査概要】

調査時期：令和2年10月13日（火）～11月13日（金）

調査対象企業：中央・城北管内の中小企業 3,000社を総務省データからランダムに抽出

業種：「建設業」、「製造業」、「情報通信業」、「学術研究、専門・技術サービス業（デザイン、広告、設計）」
「医療、福祉」、「サービス業（自動車整備、機械等修理、ビル管理・清掃等）」

有効回答数：494社（有効回答率 19.2%）

調査項目：経営全般（P1-3）…景気業況、強み、経営課題、技能継承上の課題

人材確保（P4-6）…人材の過不足、不足人材、雇用形態、求人ルート

人材育成（P7-10）…従業員に求める能力、人材育成の課題・方法・方策、若者の職場定着

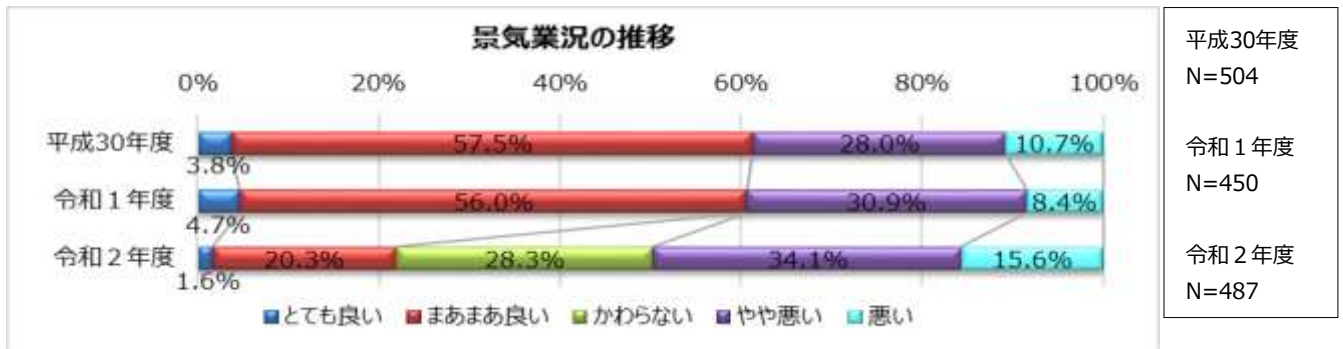
職業能力開発センター事業（P11-13）…認知度、知ったきっかけ、利用・今後利用・興味を持った事業

新型コロナウイルスの影響（P14～18）…人材採用、教育訓練・開催形式、労働生産性、雇用環境

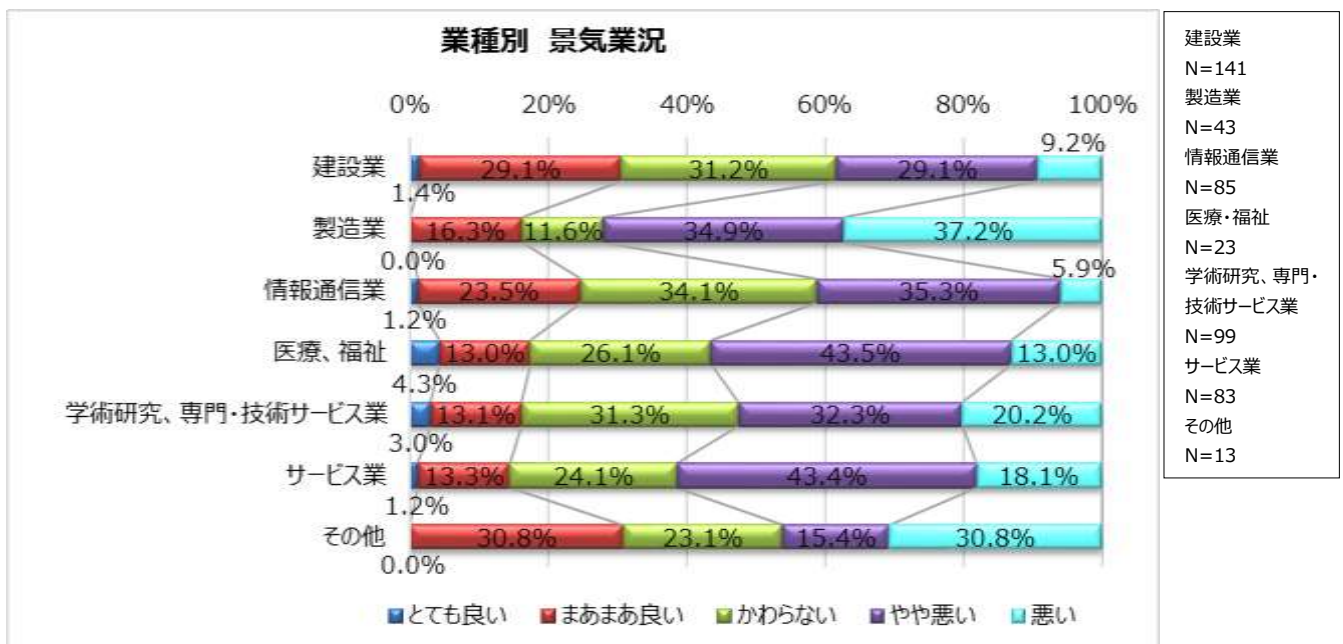
◇ 調査結果の主なポイント ◇

1 経営全般に関すること

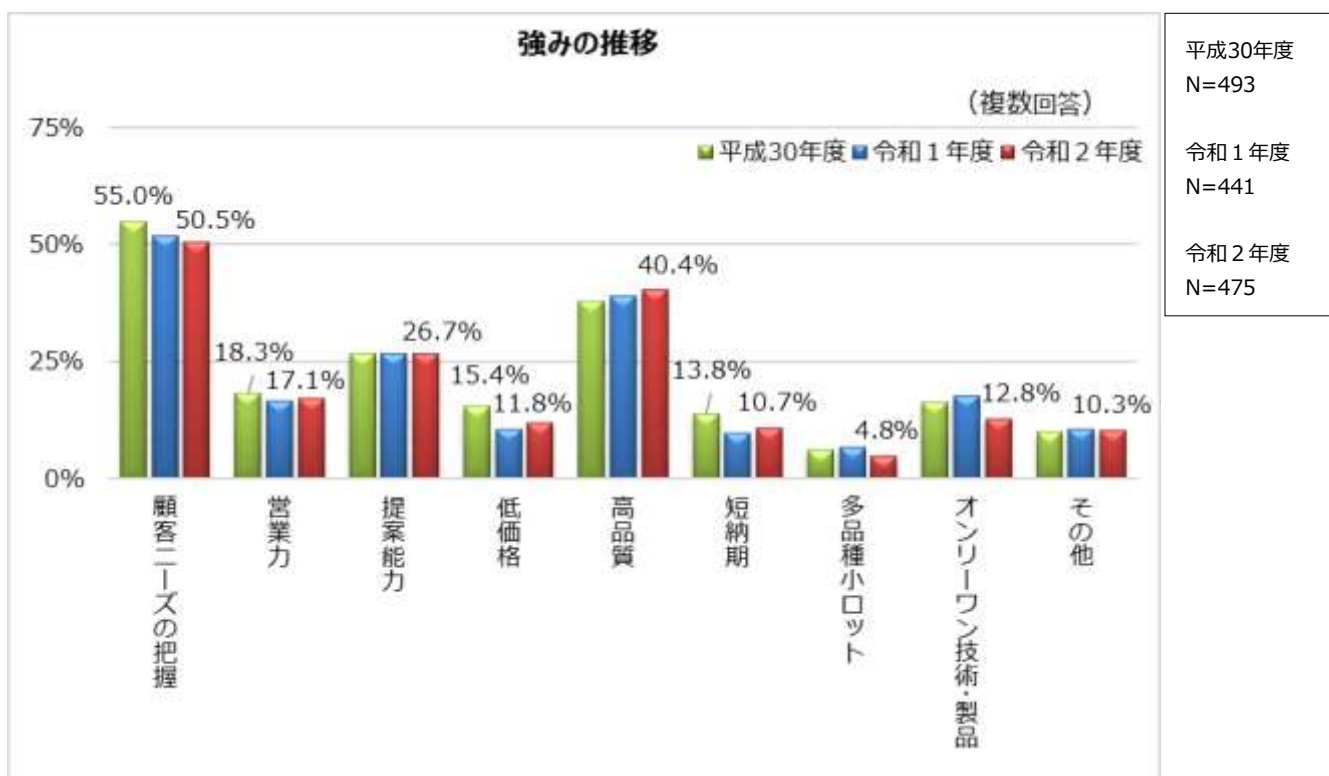
（1）景気が悪い（「やや悪い」＋「悪い」）と答えた企業の割合は49.7%で、昨年度に比べて増加している。



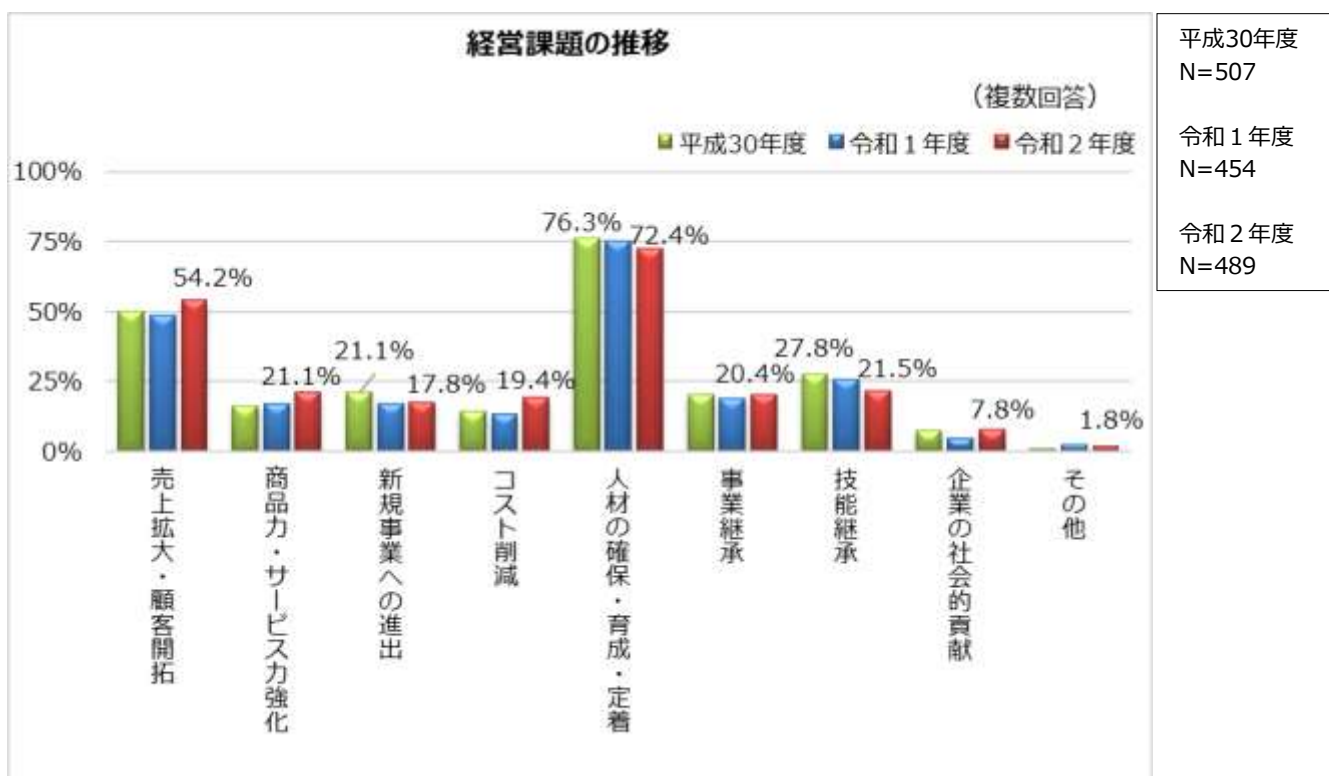
業種別にみると、悪い（「やや悪い」＋「悪い」）が「製造業」で72.1%と高くなっている。



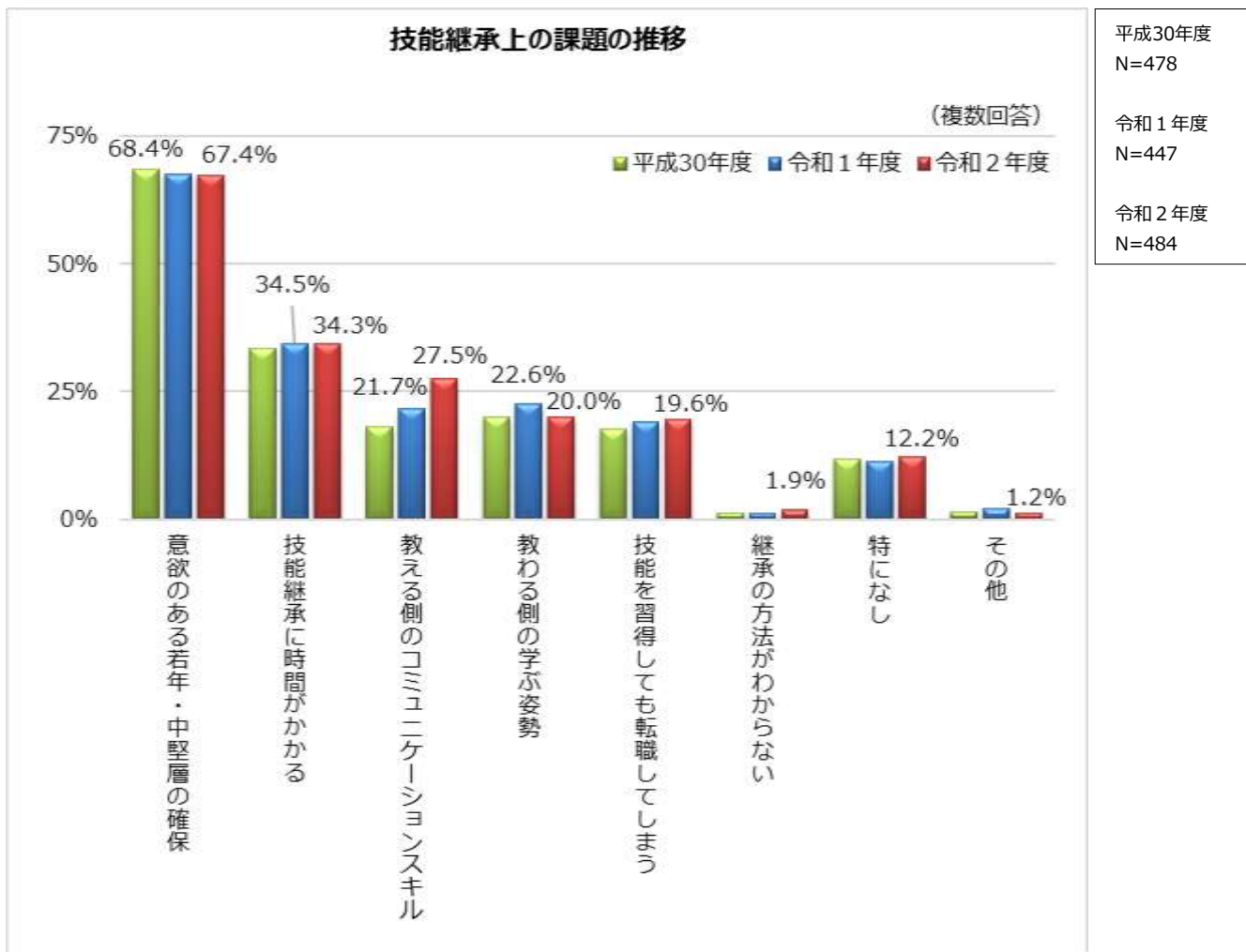
(2) 自社の強みは「顧客ニーズの把握」と答えた企業の割合が50.5%と最も高く、「高品質」が40.4%、「提案能力」が26.7%となっている。



(3) 経営課題は、「人材確保・育成・定着」と答えた企業の割合が72.4%と最も高く、「売上拡大・顧客開拓」が54.2%となっている。

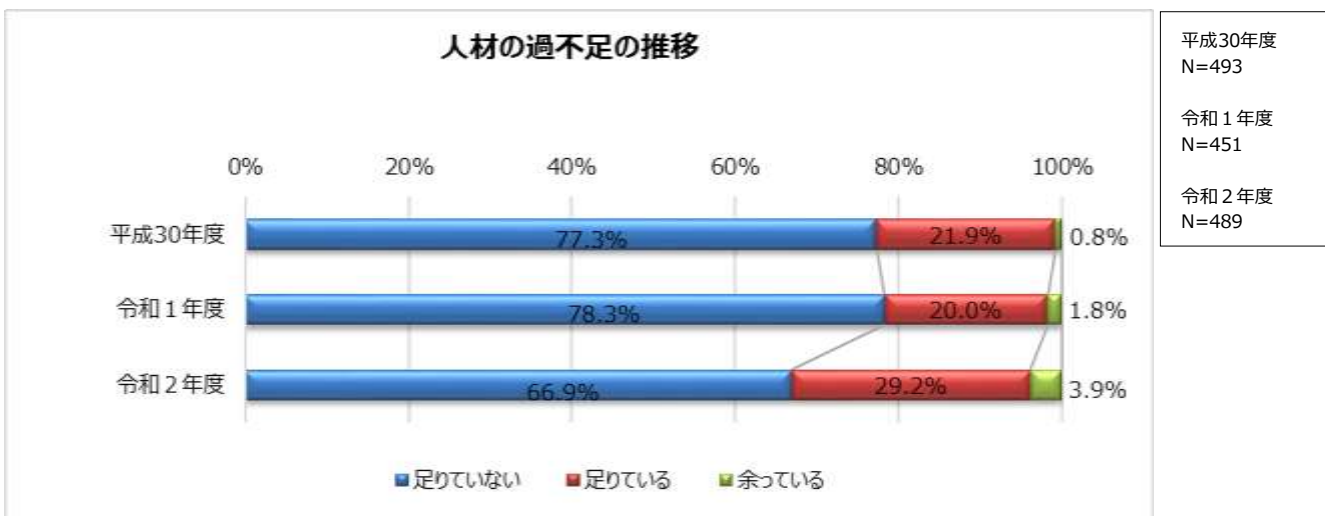


(4) 技能継承上の課題では、「意欲ある若年・中堅層の確保」と答えた企業の割合が 67.4%と最も高く、「技能継承に時間がかかる」(34.3%)、「教える側のコミュニケーションスキル」(27.5%)が続く。「教える側のコミュニケーションスキル」については、昨年度より 5.8 ポイント割合が高くなった。

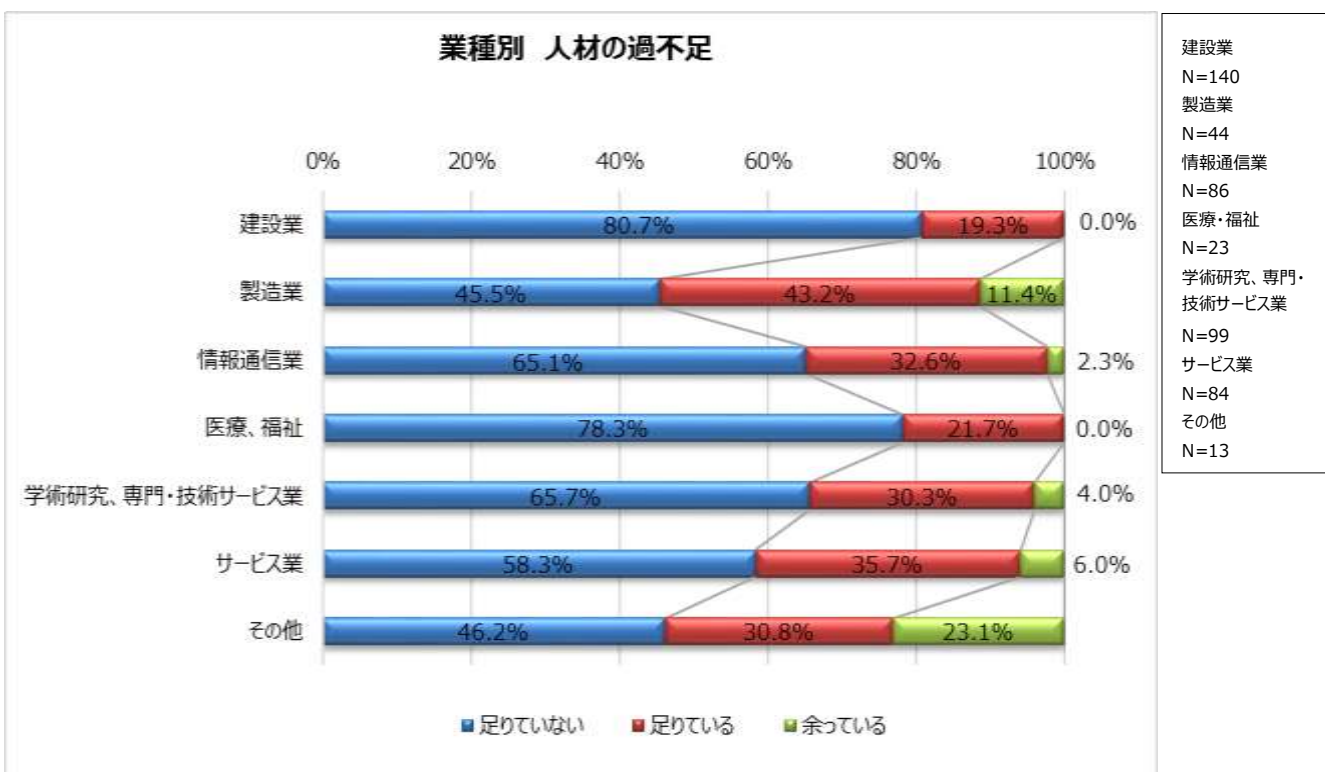


2 人材確保に関すること

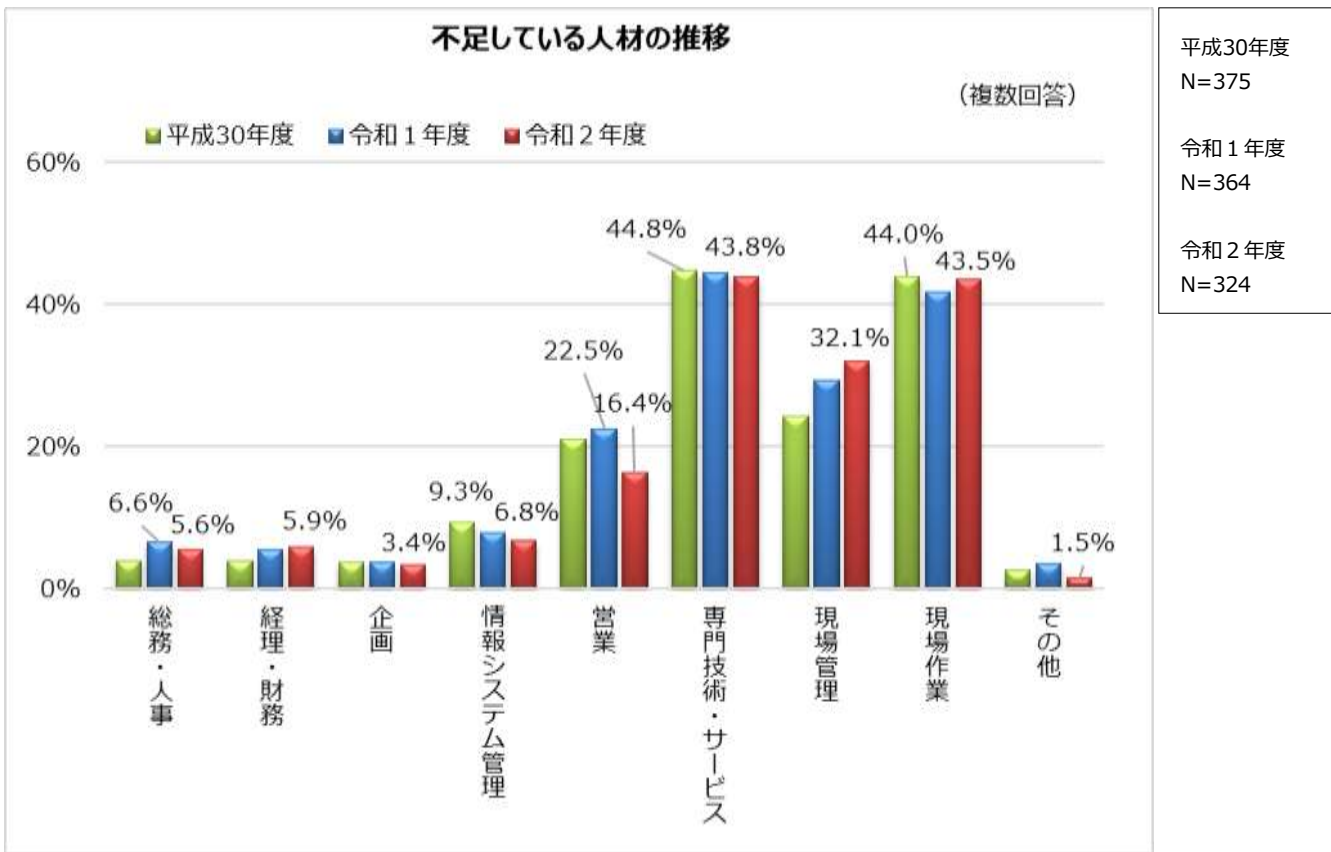
(1) 人材の過不足については、「足りていない」と答えた企業の割合が 66.9%である。昨年度に比べて、11.4 ポイント減少している。



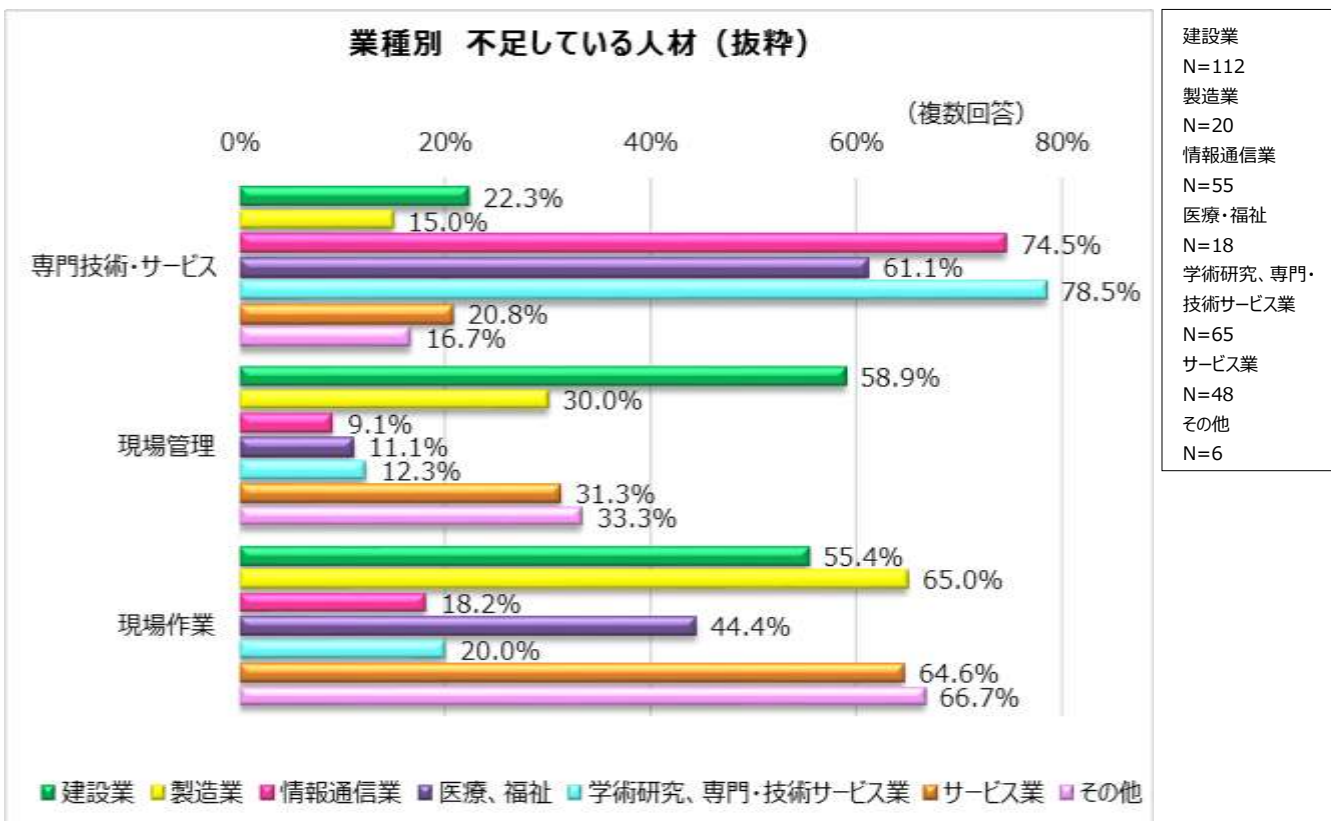
業種別にみると、「足りていない」と答えた企業は、「建設業」で 80.7%、「医療、福祉」で 78.3% と高い。「足りている」では、「製造業」が 43.2% と最も高く、「余っている」も 11.4% と高い。



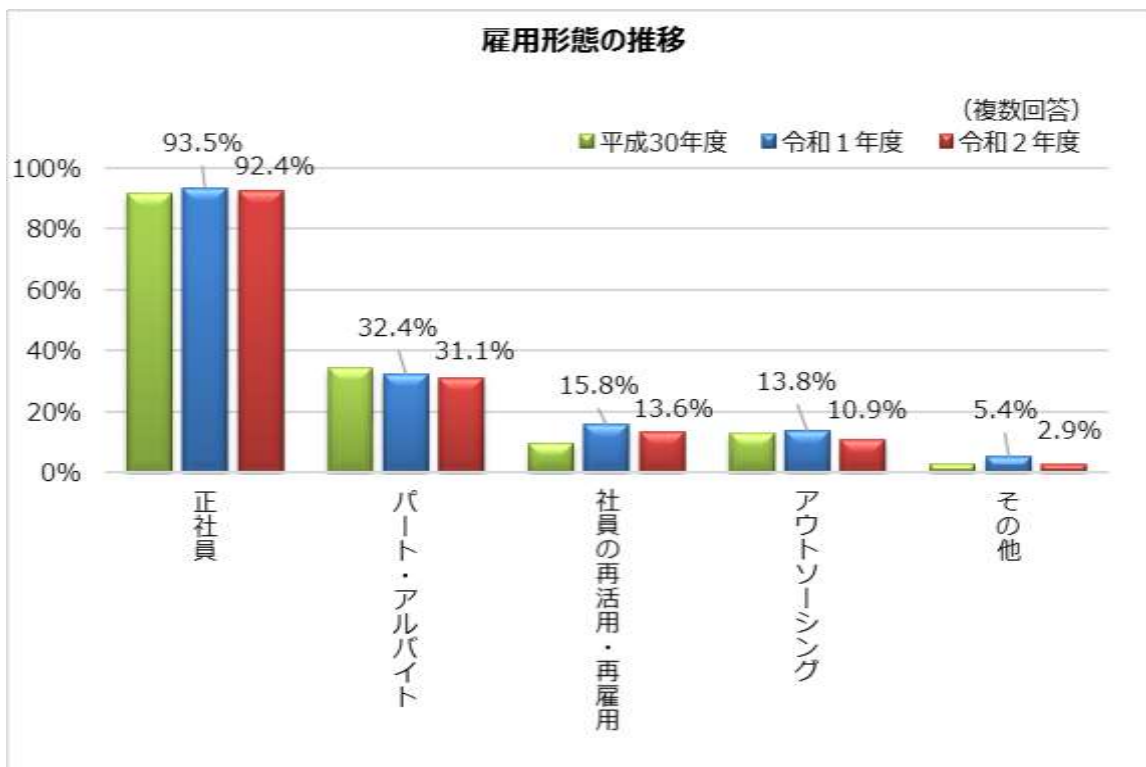
(2) 不足している人材については、「専門技術・サービス」と答えた企業の割合が43.8%、「現場作業」で43.5%、「現場管理」で32.1%と高くなっている。



割合の高い3項目を業種別でみると、「専門技術・サービス」が不足していると答えた企業は、「学術研究、専門・技術サービス業」で78.5%、「情報通信業」で74.5%と高い。「現場管理」では、「建設業」が58.9%と高くなっている。



(3) 人材の雇用形態については、「正社員」と答えた企業の割合が92.4%となっている。

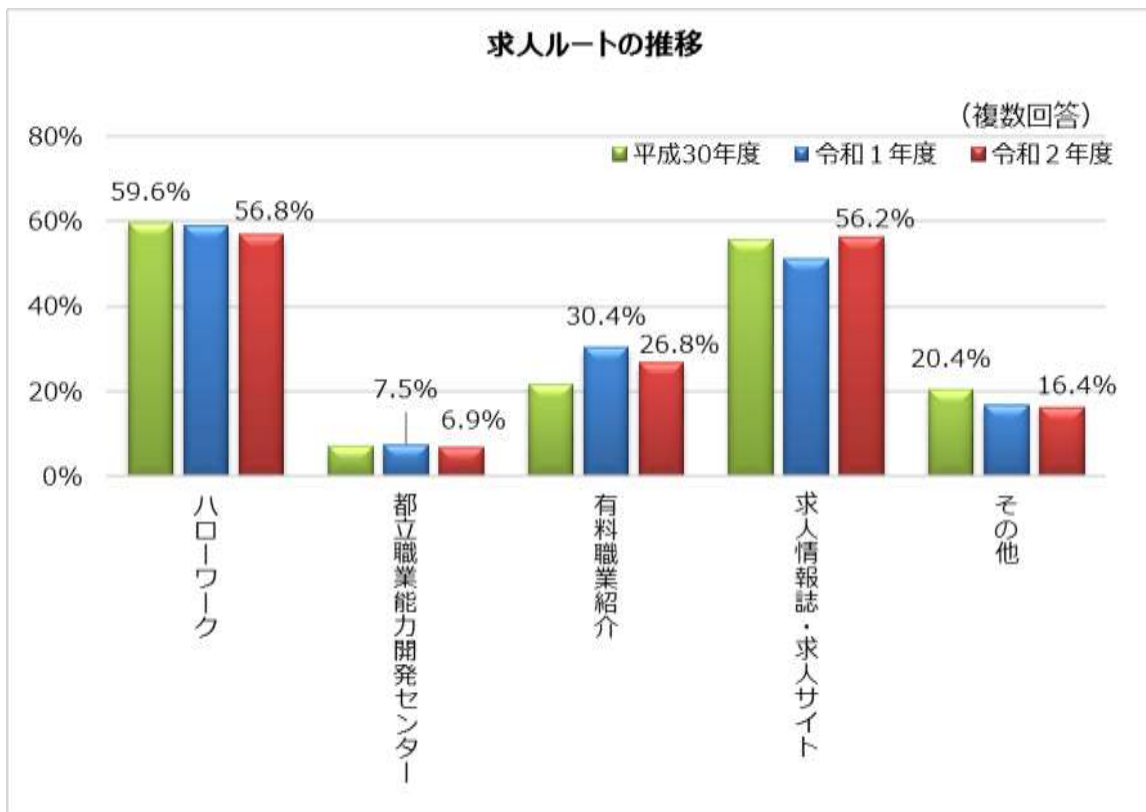


平成30年度
N=487

令和1年度
N=448

令和2年度
N=486

(4) 求人ルートは、「ハローワーク」が56.8%、「求人情報誌・求人サイト」で56.2%の企業が答えており、「都立職業能力開発センター」は6.9%となっている。



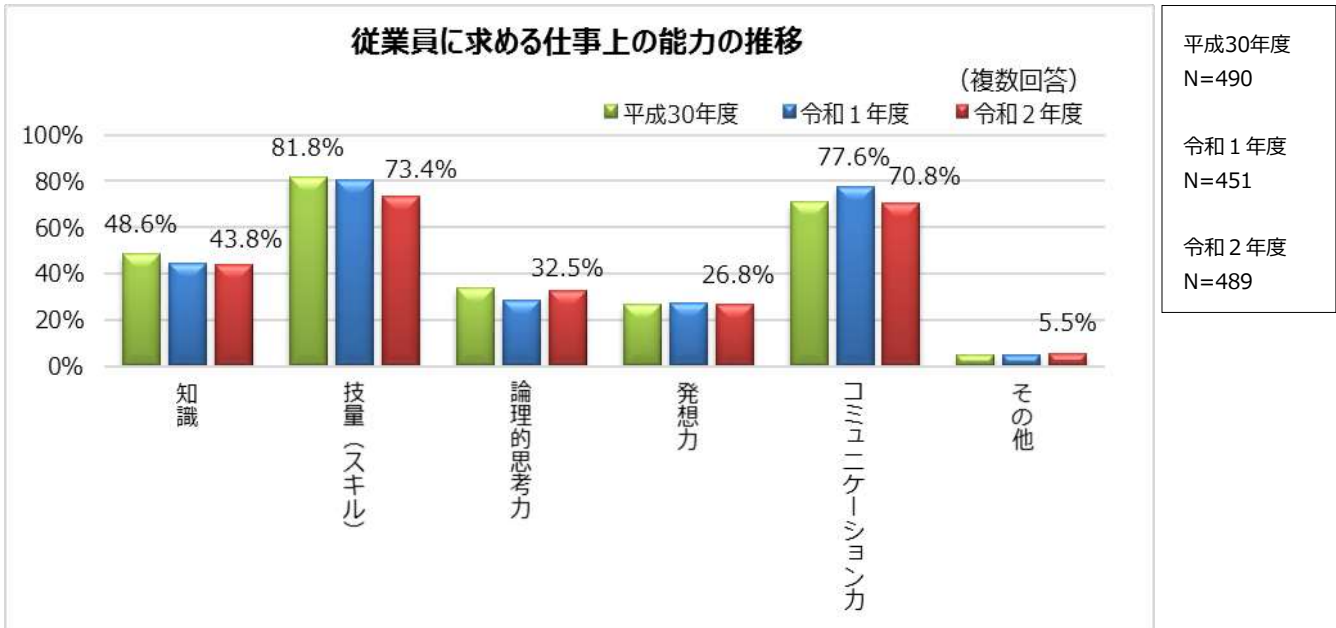
平成30年度
N=475

令和1年度
N=438

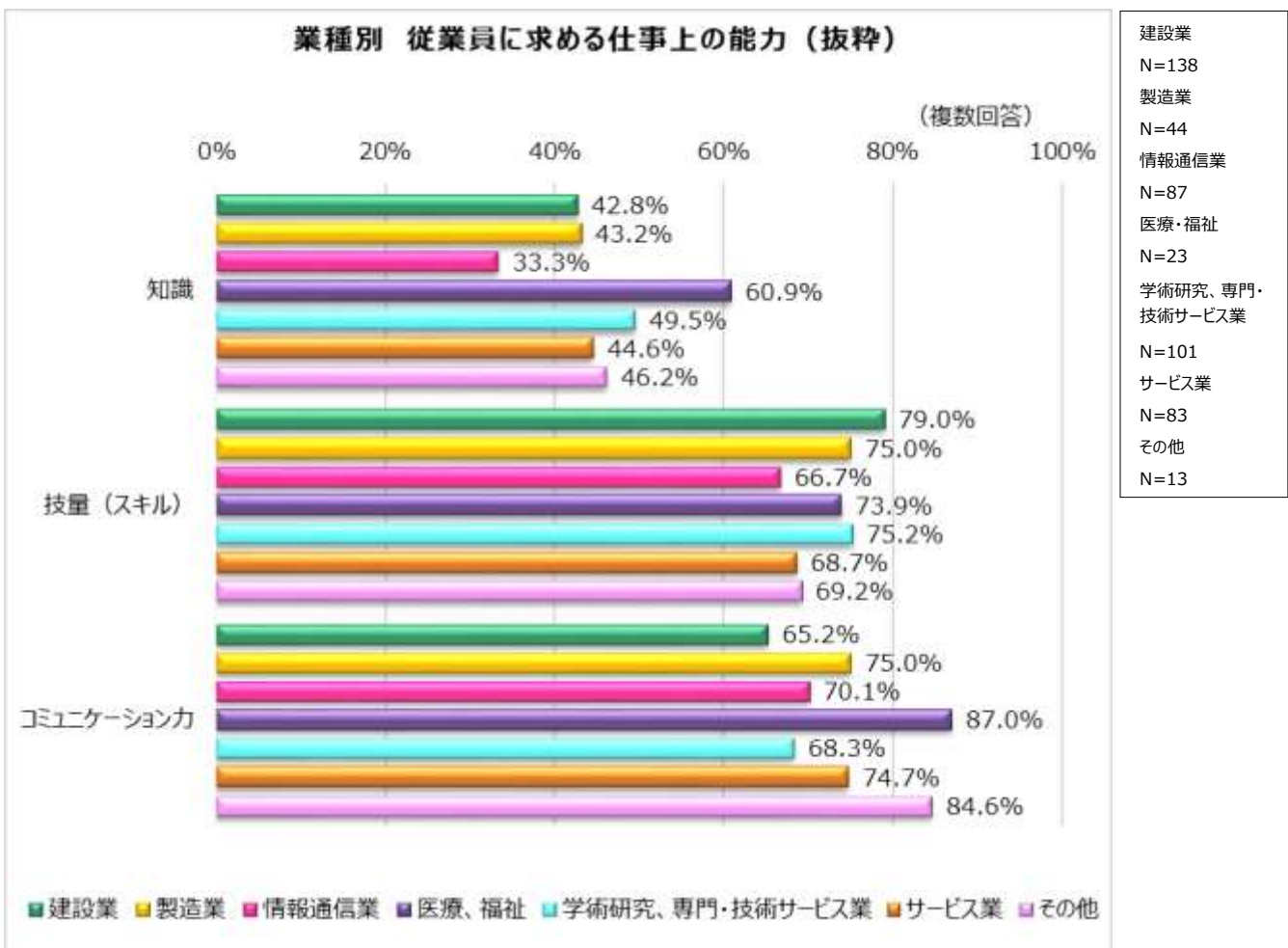
令和2年度
N=477

3 人材育成に関すること

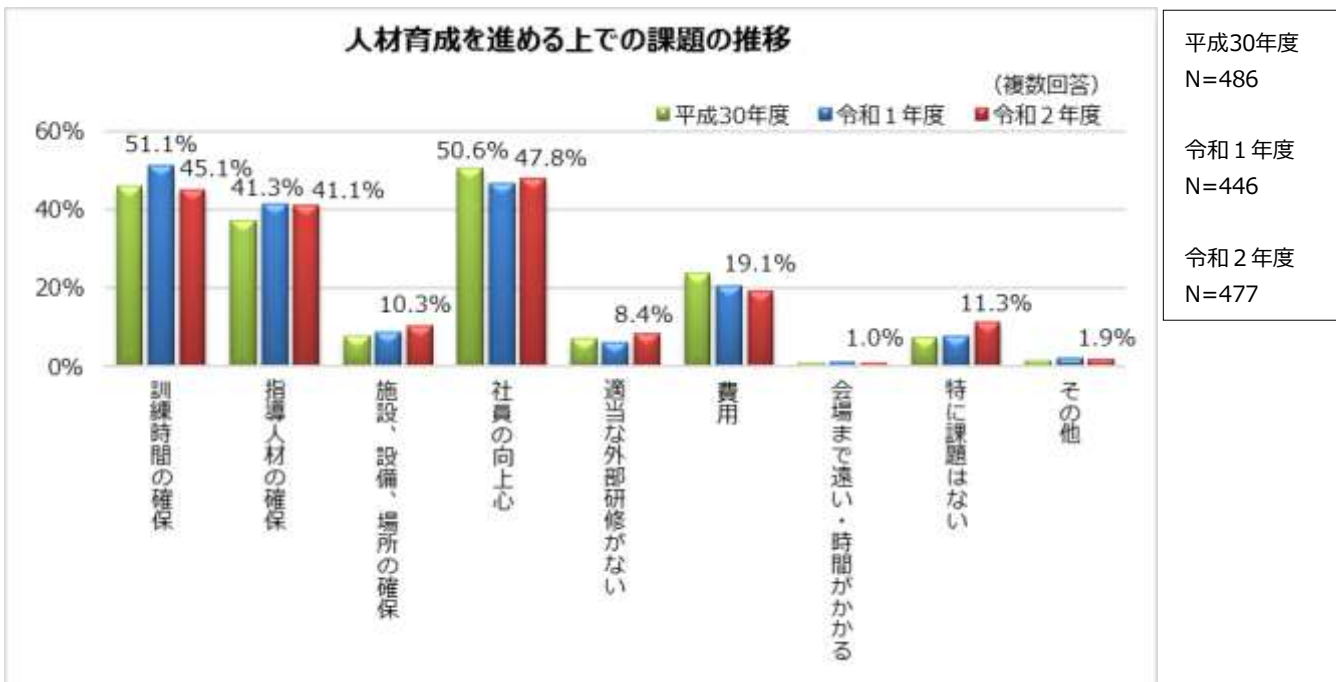
(1) 従業員に求める仕事上の能力は、「技量（スキル）」が73.4%、「コミュニケーション力」で70.8%、「知識」で43.8%と答えた企業の割合が高くなっている。



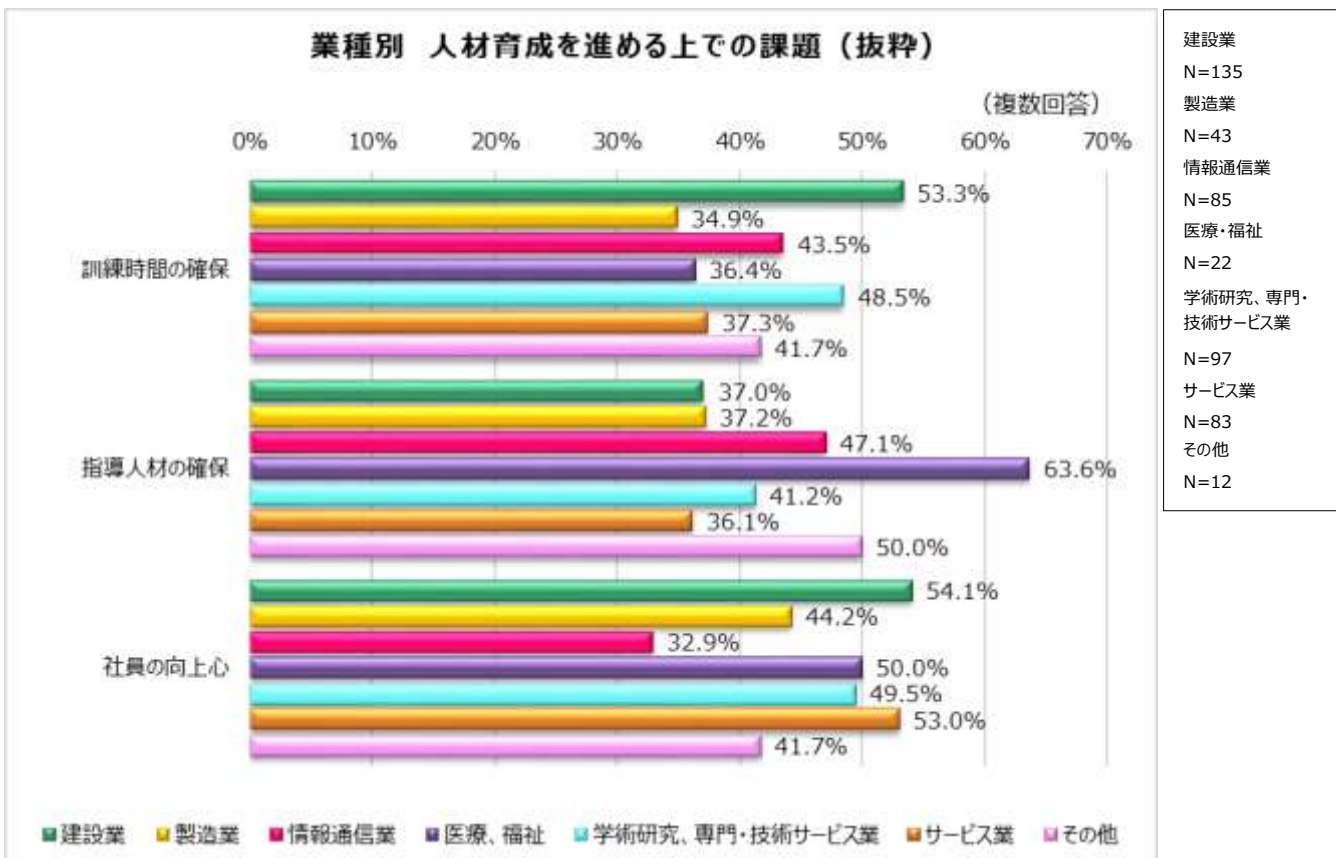
割合の高い3項目を業種別にみると、「コミュニケーション力」では、「医療、福祉」が87.0%、「知識」でも「医療、福祉」が60.9%と高くなっている。



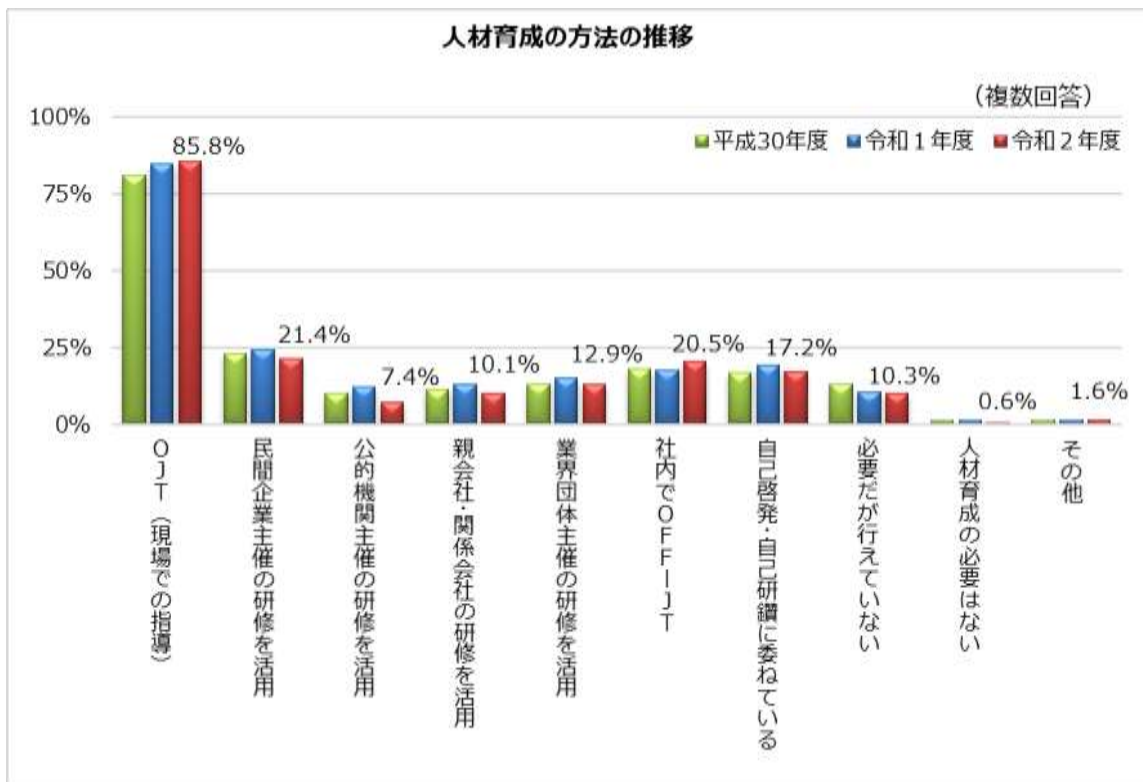
(2) 人材育成を進める上での課題は、「社員の向上心」と答えた企業の割合が47.8%、「訓練時間の確保」が45.1%、「指導人材の確保」が41.1%と続く。



割合の高い3項目を業種別にみると、「指導人材の確保」で「医療、福祉」が63.6%と高くなっている。



(3) 人材育成の方法については、「OJT（現場での指導）」と答えた企業の割合が85.8%と最も高く、増加傾向にある。また、「必要だが行えていない」企業も10.3%いる。

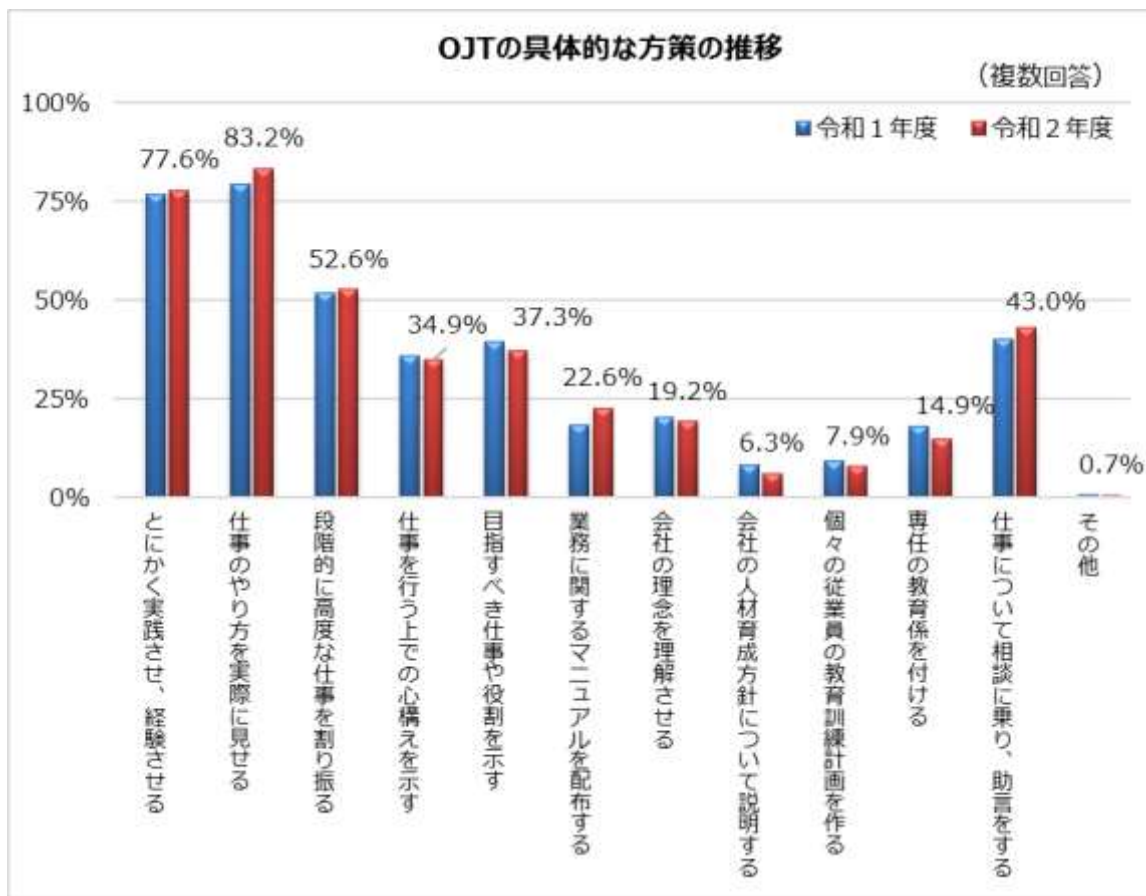


平成30年度
N=489

令和1年度
N=449

令和2年度
N=487

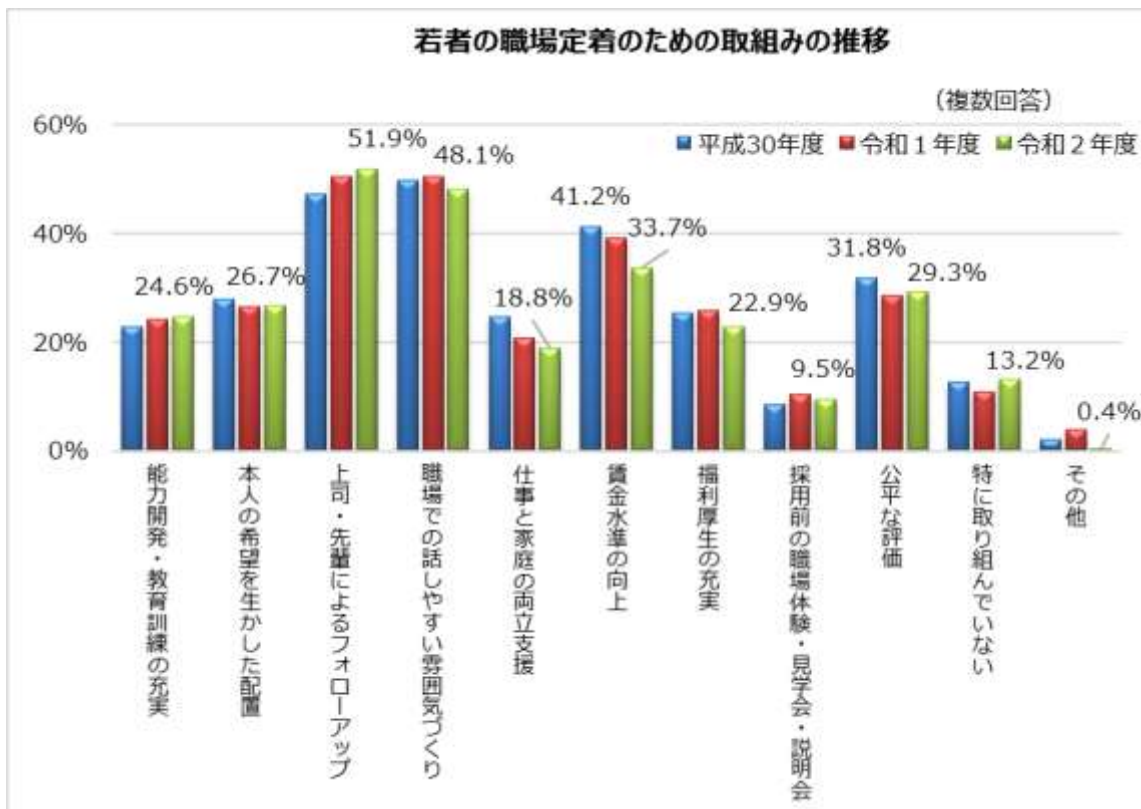
(4) (3) で「OJT（現場での指導）」と回答した企業の具体的な方策は、「仕事のやり方を実際に見せる」が83.2%と割合が高く、「とにかく実践させ、経験させる」(77.6%)、「段階的に高度な仕事を割り振る」(52.6%)が続く。



令和1年度
N=380

令和2年度
N=416

(5) 若者の職場定着のための取組みは、約半数の企業で「上司・先輩によるフォローアップ」(51.9%)、「職場での話しやすい雰囲気づくり」(48.1%)と答えており、「賃金水準の向上」(33.7%)、「公平な評価」(29.3%)が続く。

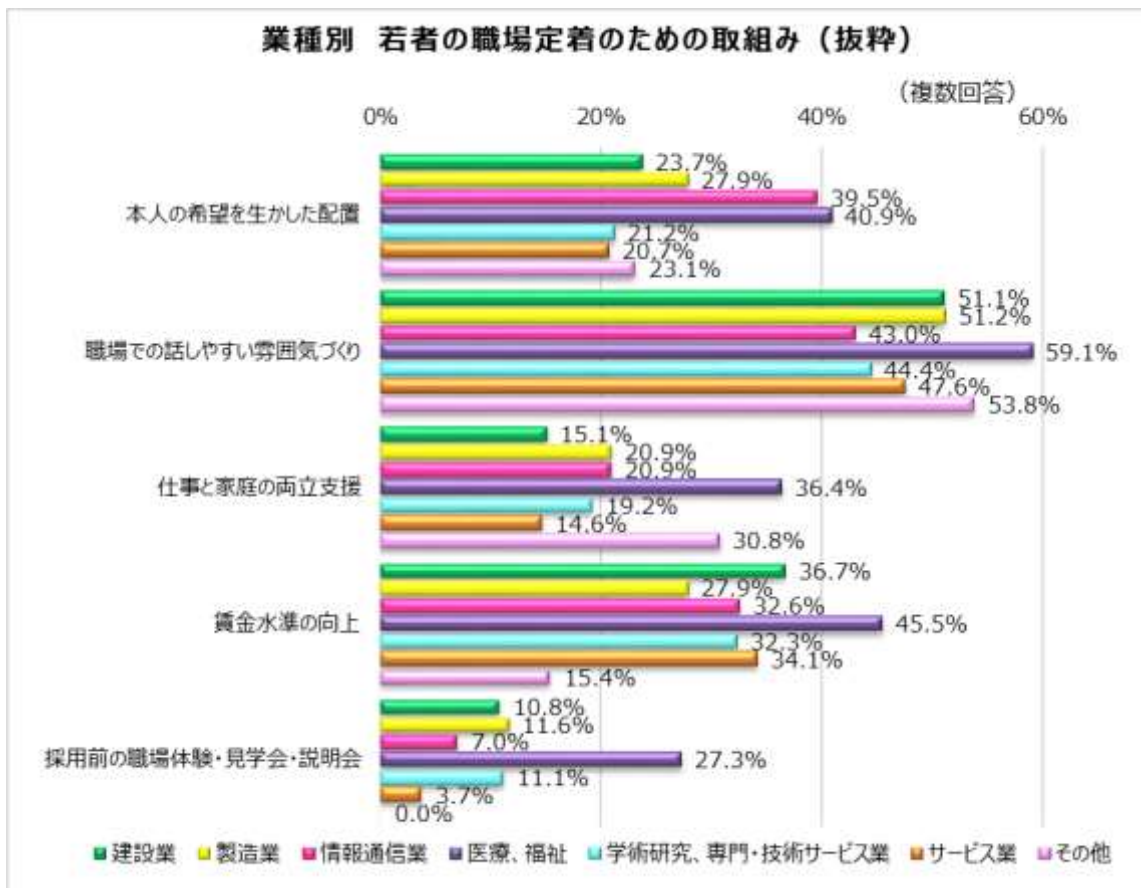


平成30年度
N=490

令和1年度
N=440

令和2年度
N=484

業種別にみると、「医療、福祉」で職場定着に向けた要望が多くなっている。



建設業
N=139

製造業
N=43

情報通信業
N=86

医療・福祉
N=22

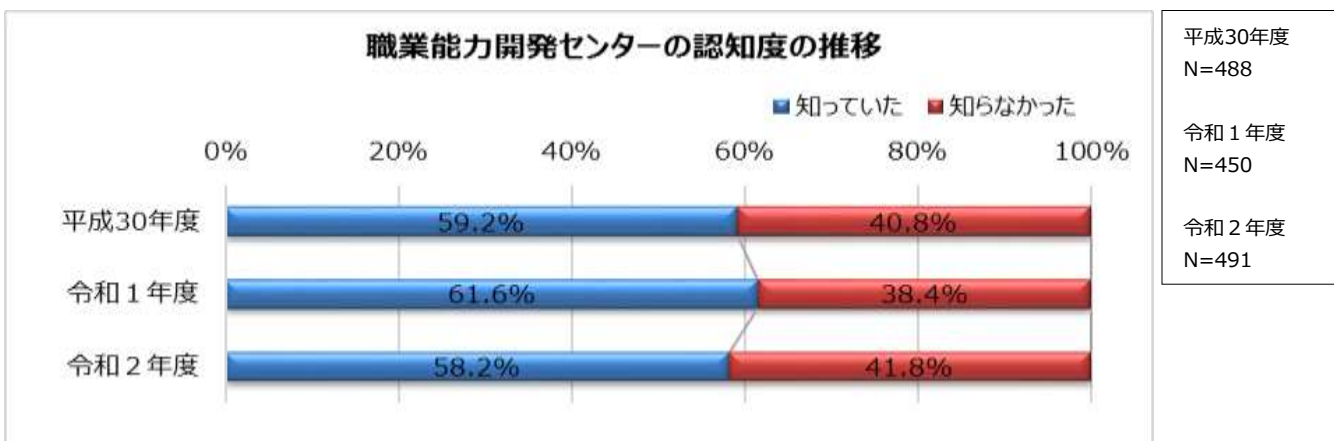
学術研究、専門・技術サービス業
N=99

サービス業
N=82

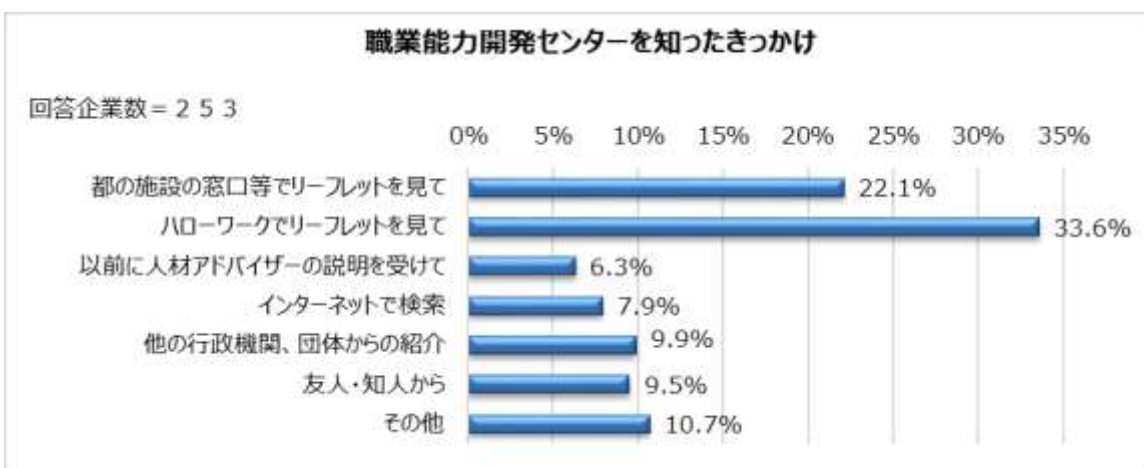
その他
N=13

4 職業能力開発センター事業について

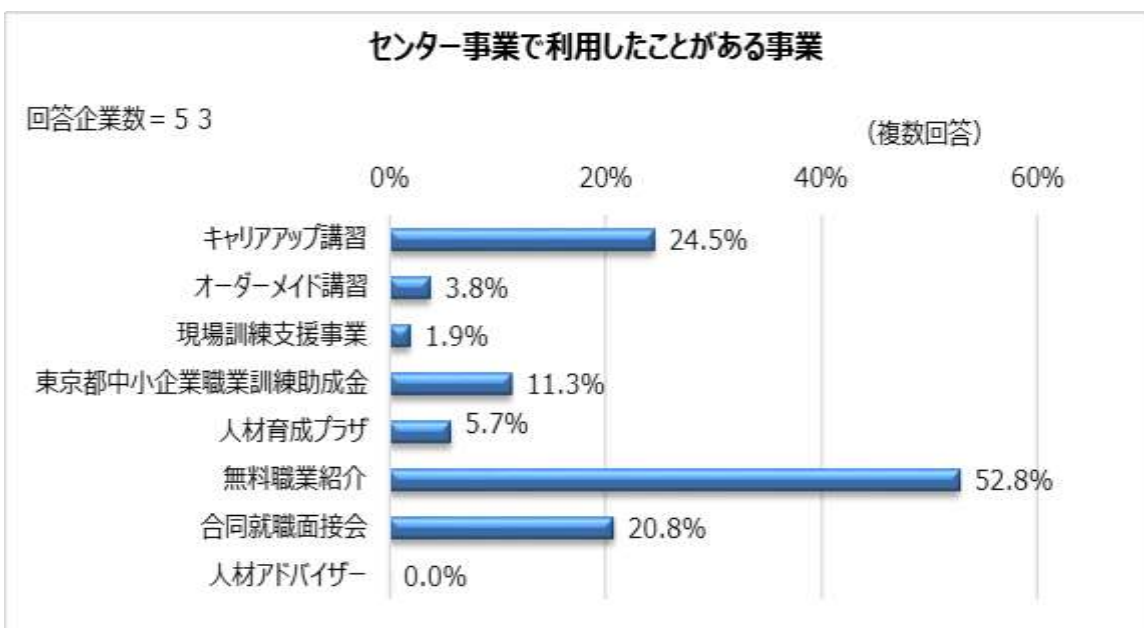
(1) 都立職業能力開発センターの認知度は、58.2%となっている。



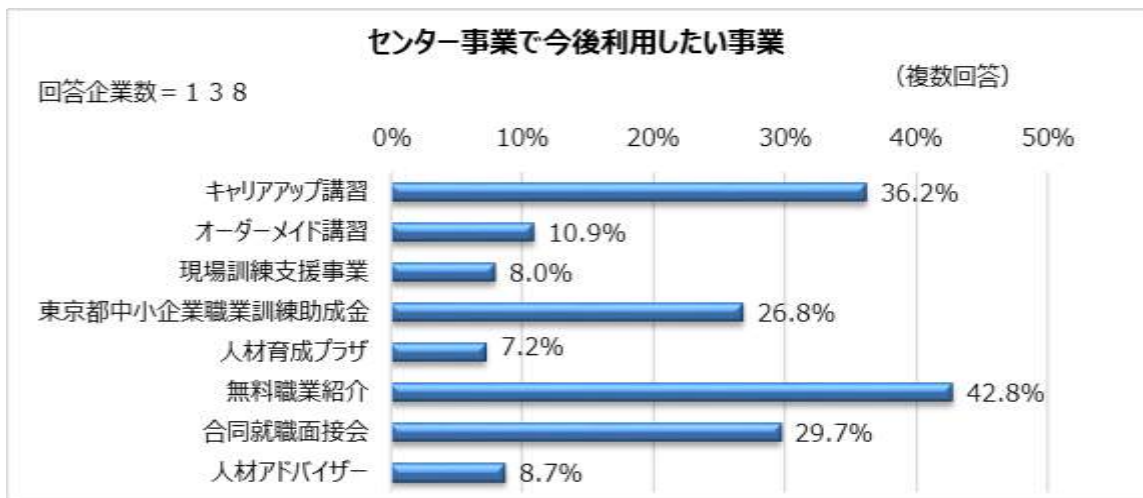
(2) センターを知ったきっかけは、「ハローワークでリーフレットを見て」と答えた企業の割合が33.6%と最も高く、「都の施設の窓口等でリーフレットを見て」は22.1%となっている。



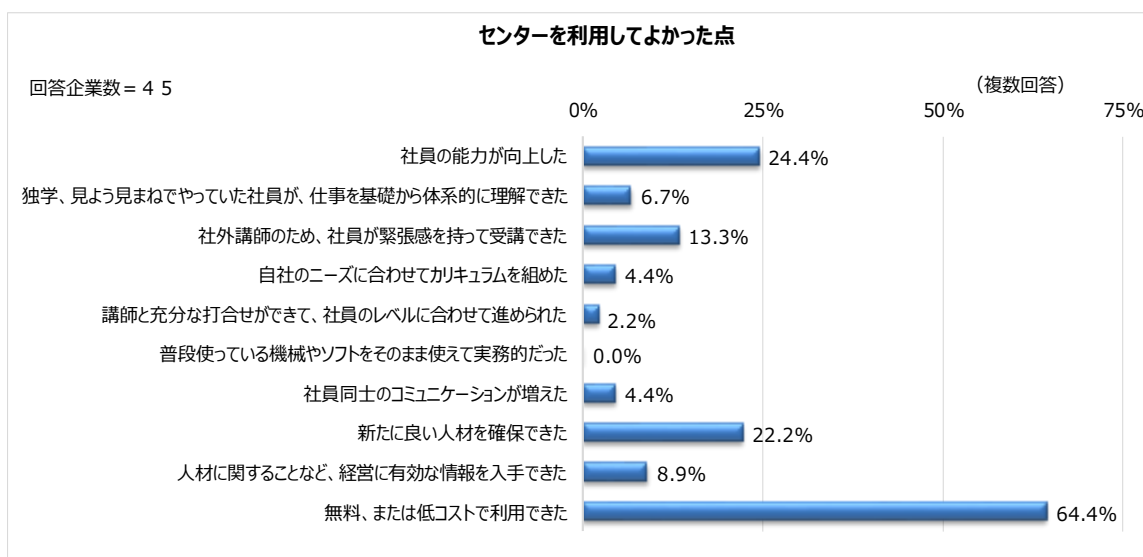
(3) 利用したことのあるセンター事業については、「無料職業紹介」が52.8%と答えた企業が最も多く、「キャリアアップ講習」(24.5%)、「合同就職面接会」(20.8%)が続く。



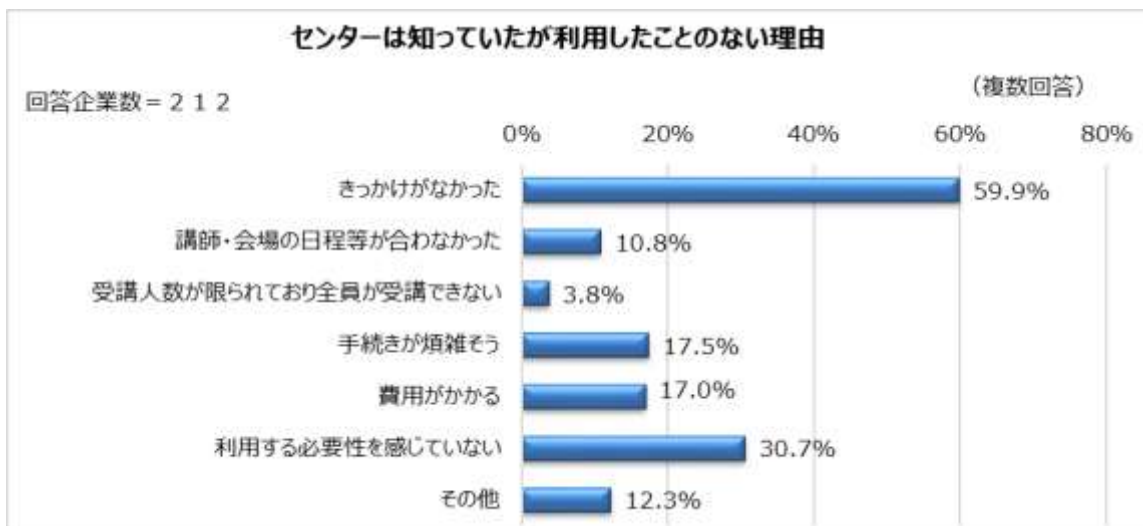
(4) 今後利用したいセンター事業についても利用したことのある事業と同様に、「無料職業紹介」(42.8%)、「キャリアアップ講習」(36.2%)、「合同就職面接会」(29.7%)と答えた企業が多い。今後利用したい事業については、「東京都中小企業職業訓練助成金」(26.8%)と答えた企業が多くなっている。



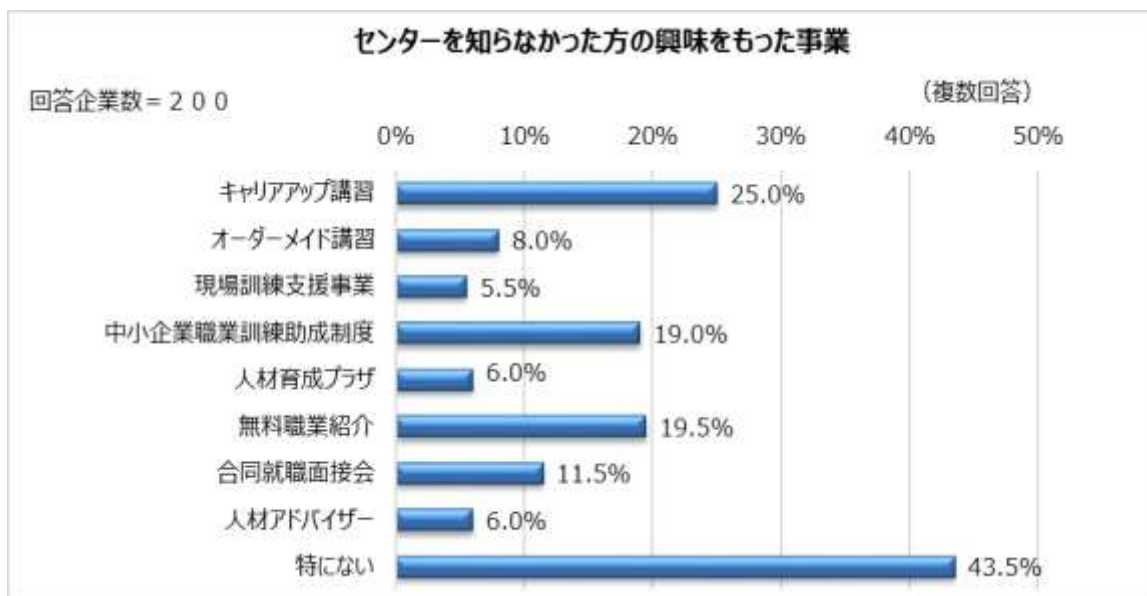
(5) センターを利用してよかった点は、「無料、または低コストで利用できた」が64.4%を占め、「社員の能力が向上した」(24.4%)、「新たに良い人材を確保できた」(22.2%)が続く。



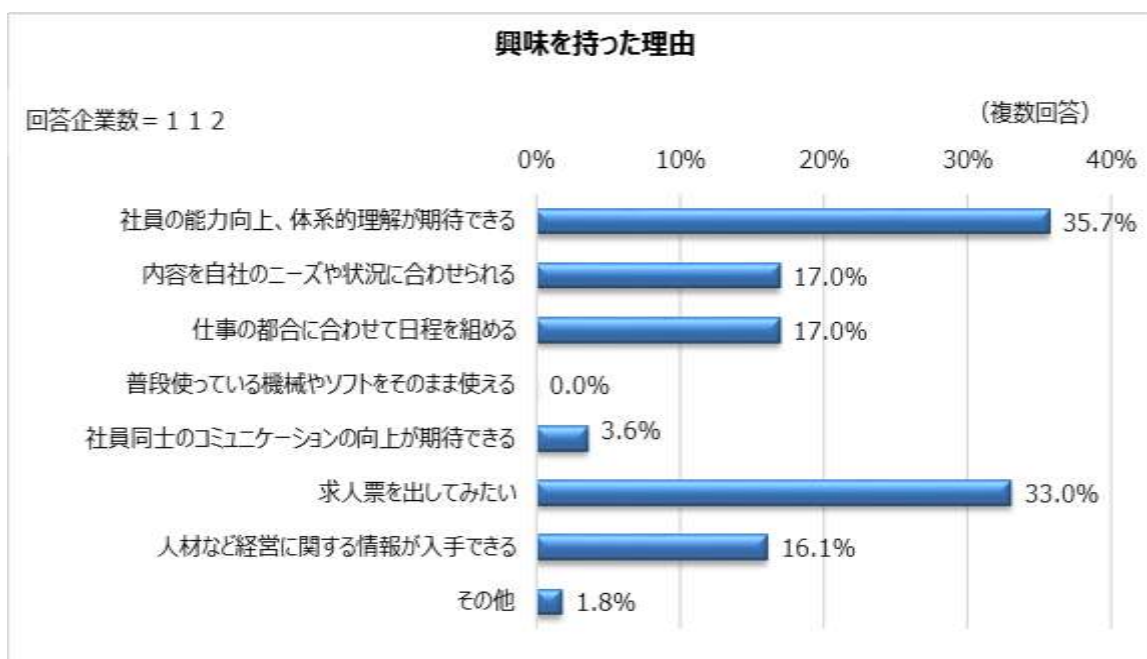
(6) センターを知っていた企業の事業を利用したことのない理由については、「きっかけがなかった」が59.9%と最も割合が高く、「利用する必要性を感じない」が30.7%と続く。



(7) センターを知らなかった企業の興味をもった事業については、「特にない」が43.5%と最も多い。
 興味をもったと回答のあった事業では、「キャリアアップ講習」が25.0%と最も多く、「無料職業紹介」(19.5%)、「中小企業職業訓練助成制度」(19.0%)が続く。

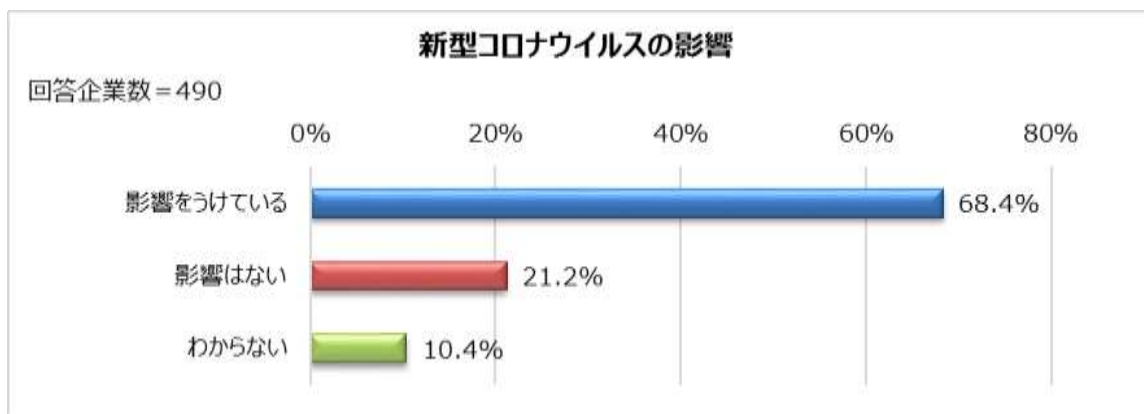


興味を持った理由としては、「社員の能力向上、体系的理解が期待できる」(35.7%)、「求人票を出してみたい」(33.0%)と答えた企業が多かった。

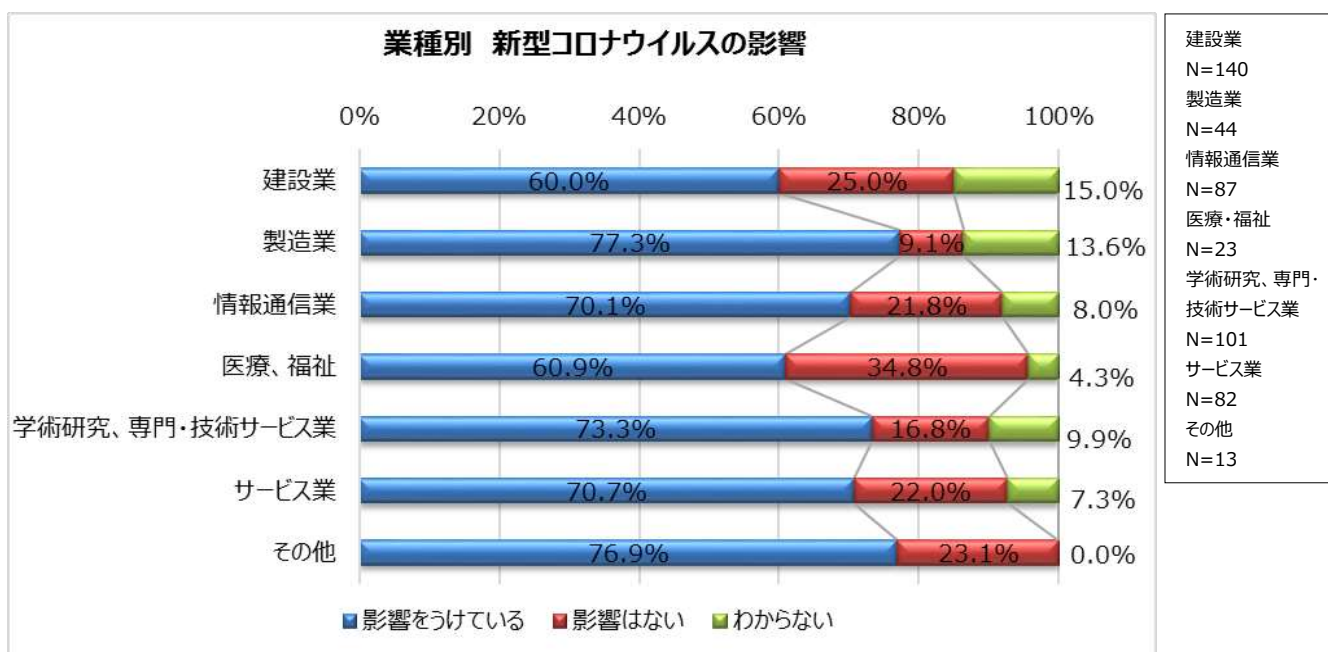


5 新型コロナウイルスの影響

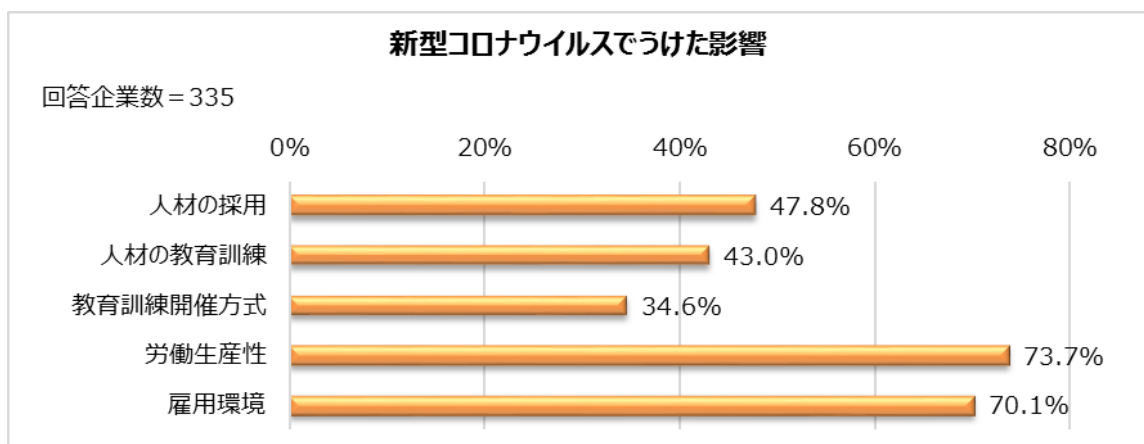
(1) 新型コロナウイルスの影響については、「影響を受けている」と答えた企業の割合が68.4%と最も高く、「影響はない」が21.2%、「わからない」が10.4%となる。



業種別でみると、「影響はない」と答えた企業は、「医療、福祉」で34.8%と高くなっている。

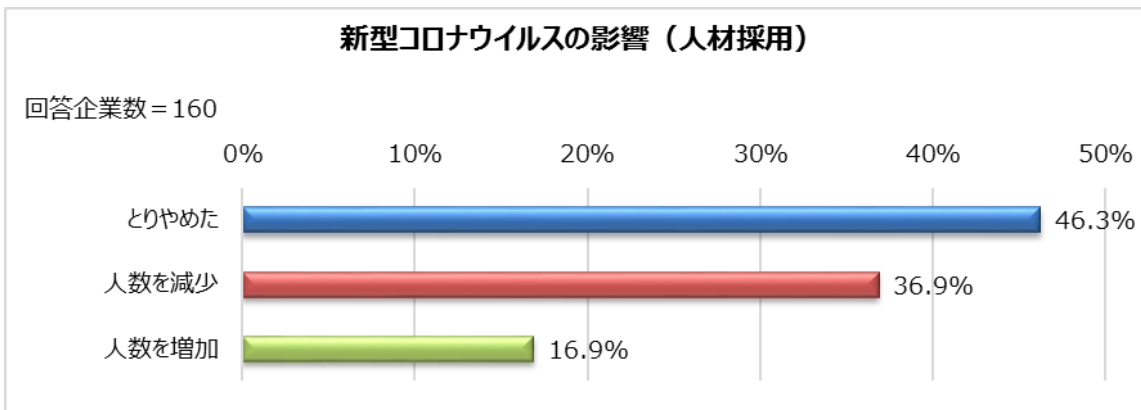


新型コロナウイルスでうけた影響については、「労働生産性」が73.7%、「雇用環境」で70.1%と答えた企業が多い。

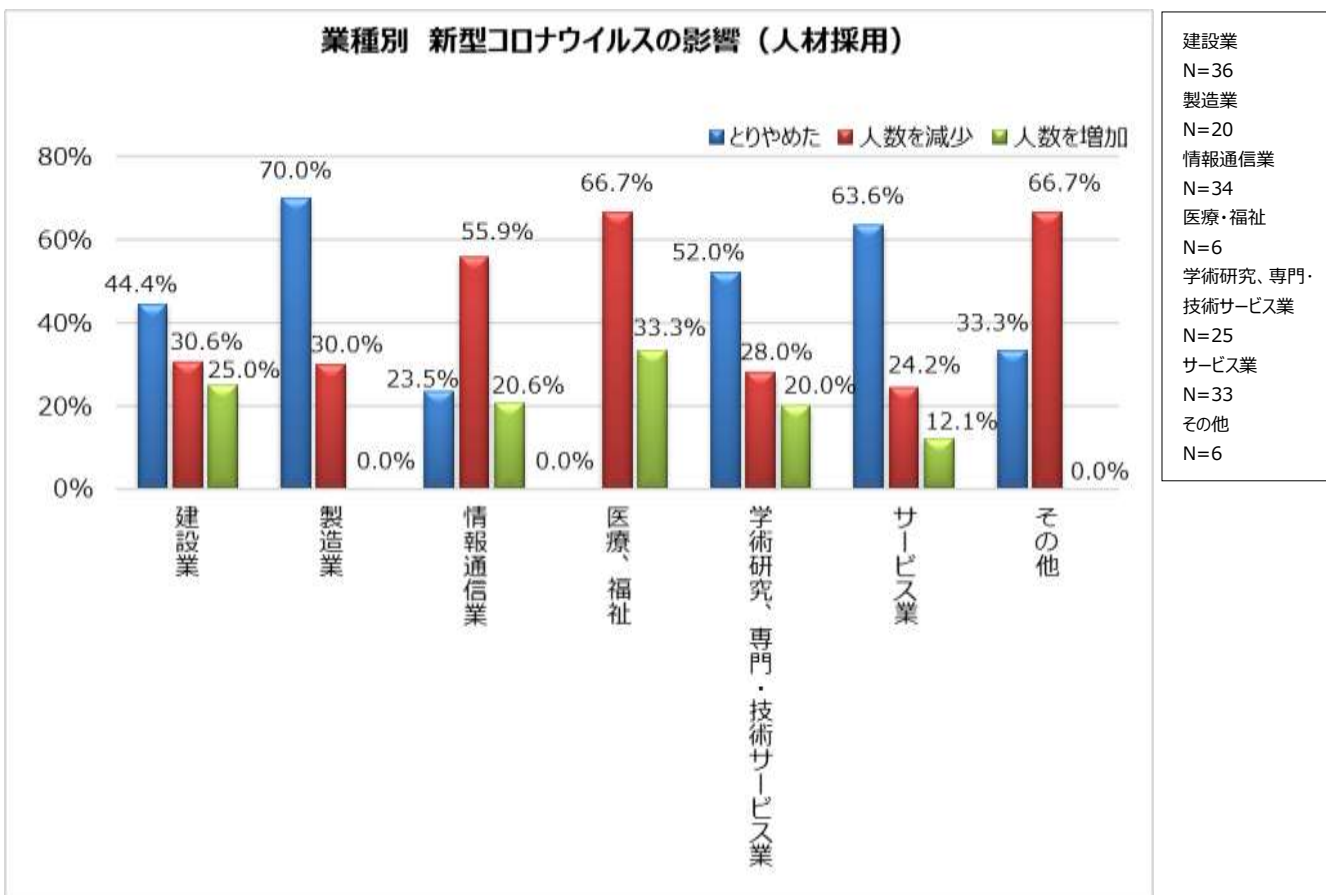


(2) 新型コロナウイルスによる人材採用への影響

新型コロナウイルスにより人材採用へ影響を受けたと回答した企業は 160 社となり、そのうち「とりやめた」とする企業が 46.3%と最も割合が高く、「人数を減少」が 36.9%と続く。「人数を増加」と答えた企業も 16.9%いる。

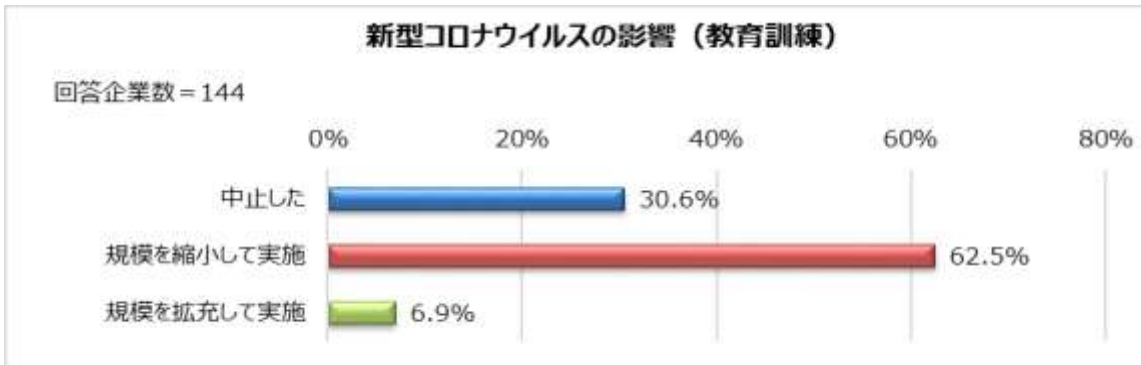


業種別にみると、人材採用を「とりやめた」とする企業の割合は、「製造業」が 70.0%、「サービス業」で 63.6%と高くなっている。

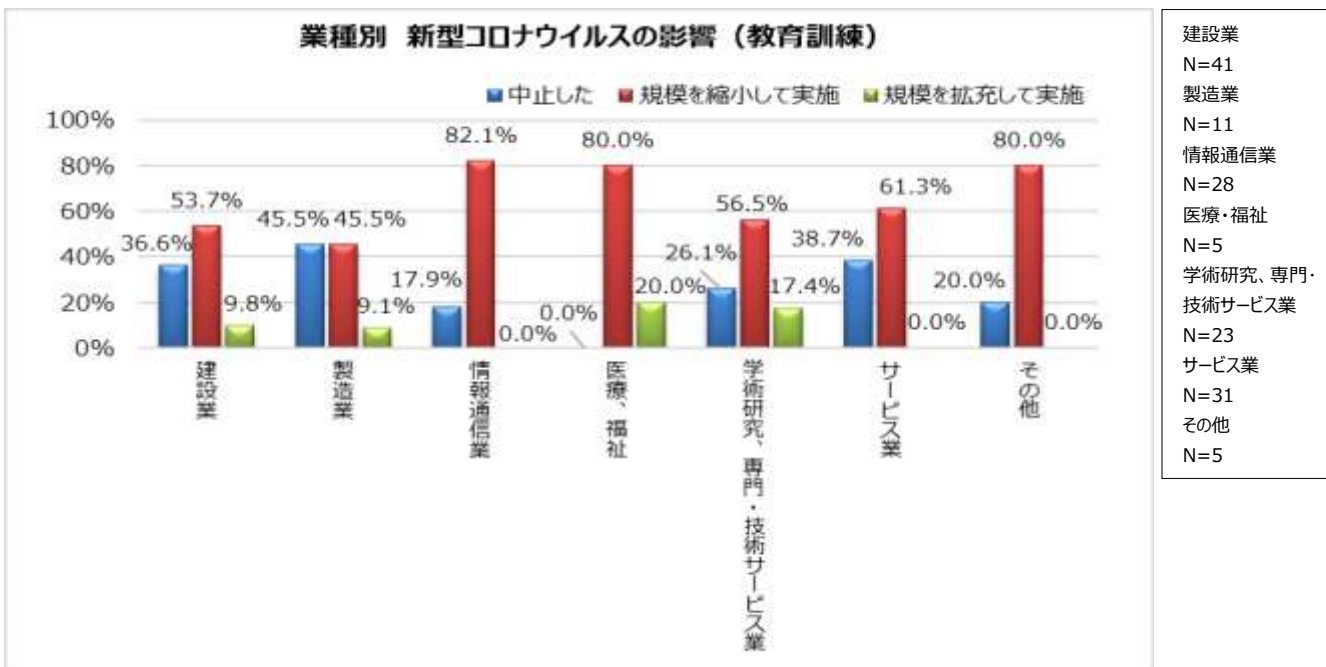


(3) 新型コロナウイルスによる人材の教育訓練への影響

新型コロナウイルスにより人材の教育訓練で影響をうけたと回答した企業は 144 社で、そのうち「規模を縮小して実施」とする企業が 62.5%と最も割合が高く、「中止した」が 30.6%、「規模を拡充して実施」が 6.9%となっている。



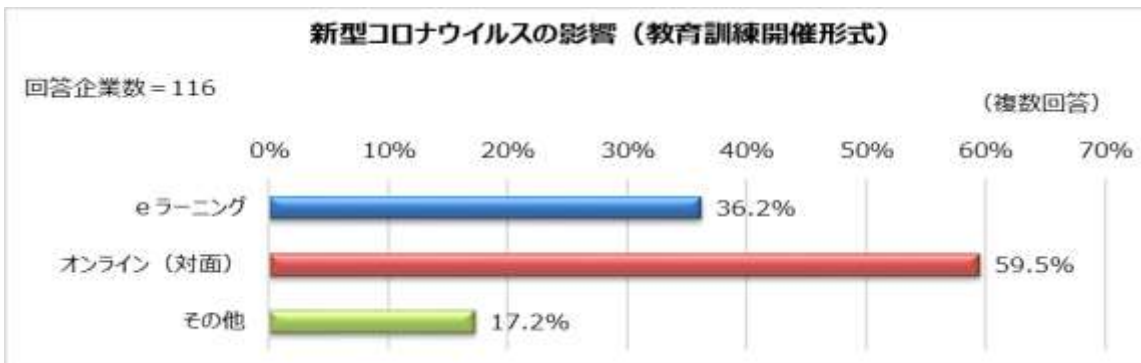
業種別でみると、「規模を縮小して実施」と答えた企業は、「情報通信業」が 82.1%、「医療、福祉」で 80.0%と高くなっている。「中止した」と答えた企業については、「製造業」が 45.5%と高い。



建設業	N=41
製造業	N=11
情報通信業	N=28
医療・福祉	N=5
学術研究・専門・技術サービス業	N=23
サービス業	N=31
その他	N=5

(4) 新型コロナウイルスによる教育訓練開催形式への影響

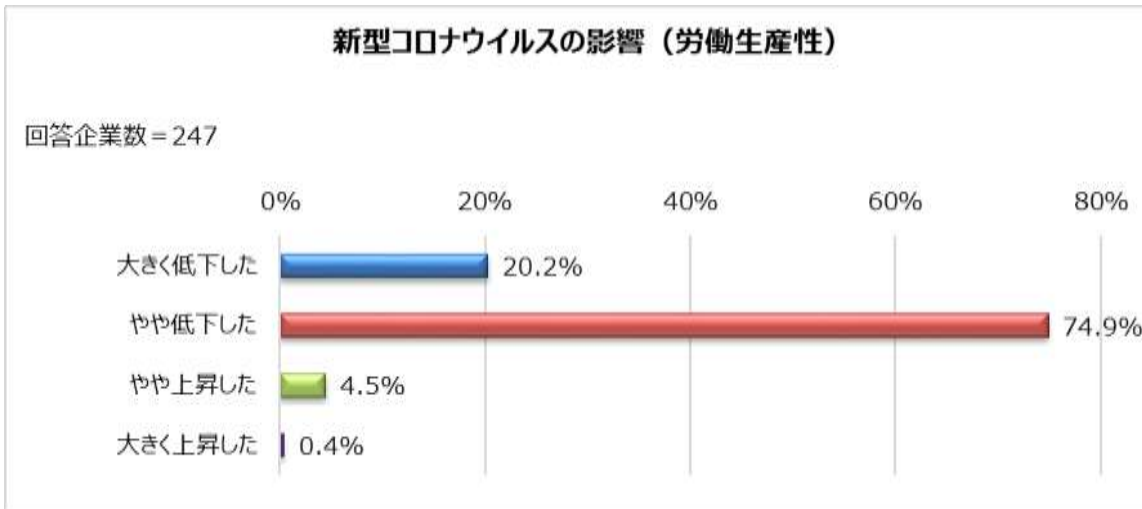
新型コロナウイルスにより人材の教育訓練開催形式で影響をうけたと回答した企業は 116 社で、そのうち「オンライン (対面)」で実施したとする企業が 59.5%と最も割合が高く、「eラーニング」が 36.2%となる。



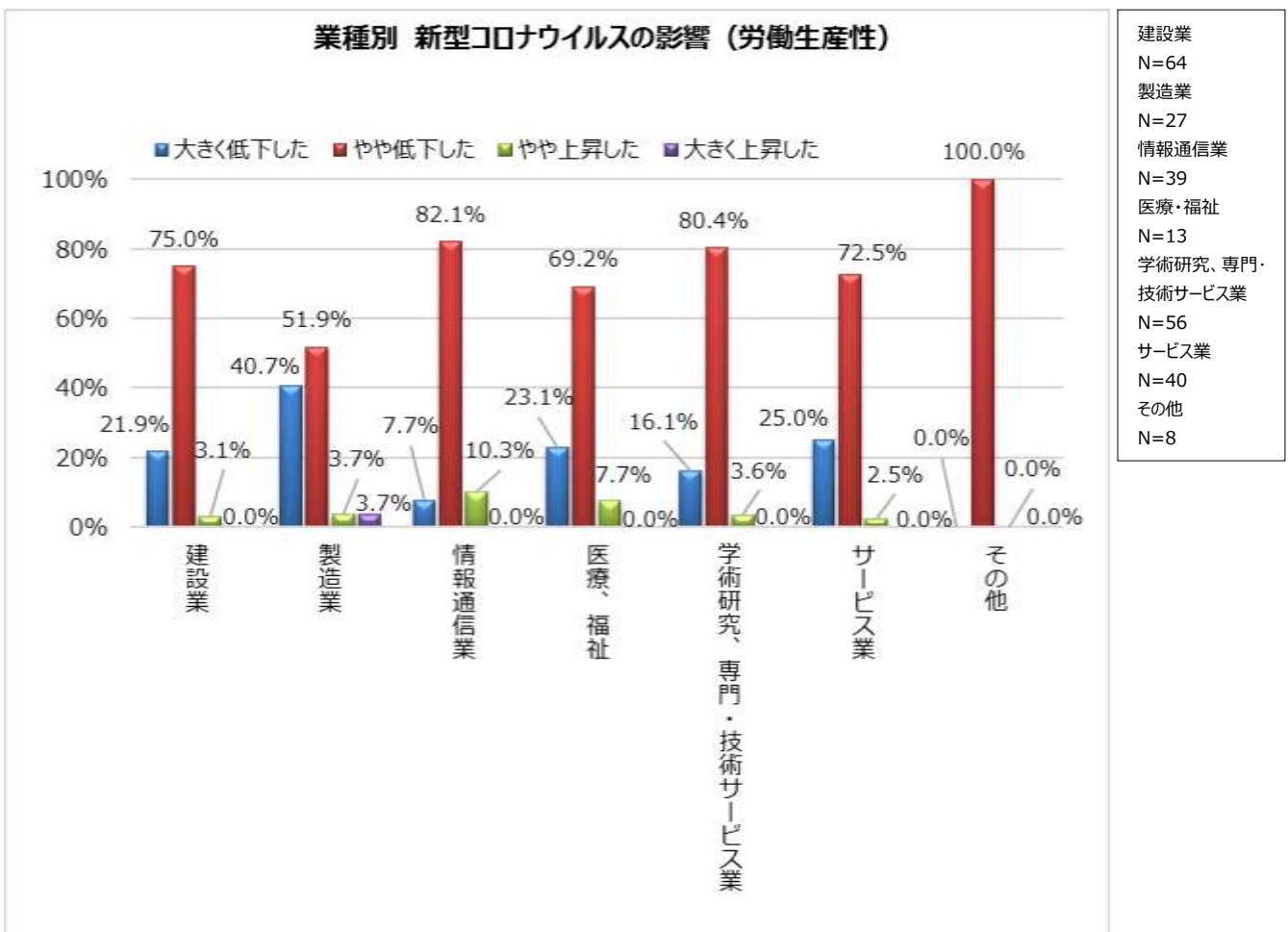
(5) 新型コロナウイルスによる労働生産性への影響

新型コロナウイルスにより労働生産性に影響をうけたと回答した企業は 247 社で、そのうち「やや低下した」とする企業が 74.9%と最も割合が高い。「大きく低下した」とする企業も 20.2%いる。

低下した（「やや低下した」＋「大きく低下した」）と答えた企業は 95.1%となり、ほとんどの企業で低下している。

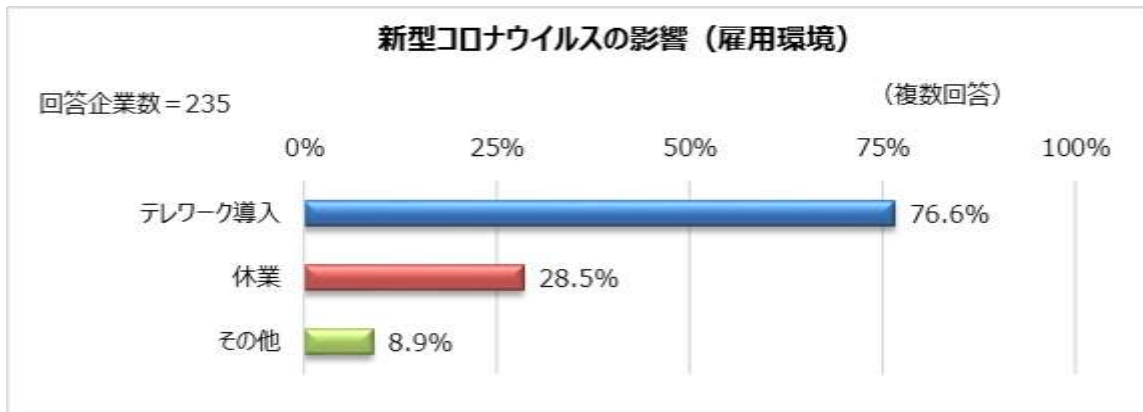


業種別にみると、「大きく低下した」と答えた企業は、「製造業」で 40.7%と最も高く、「情報通信業」では 7.7%と低い。

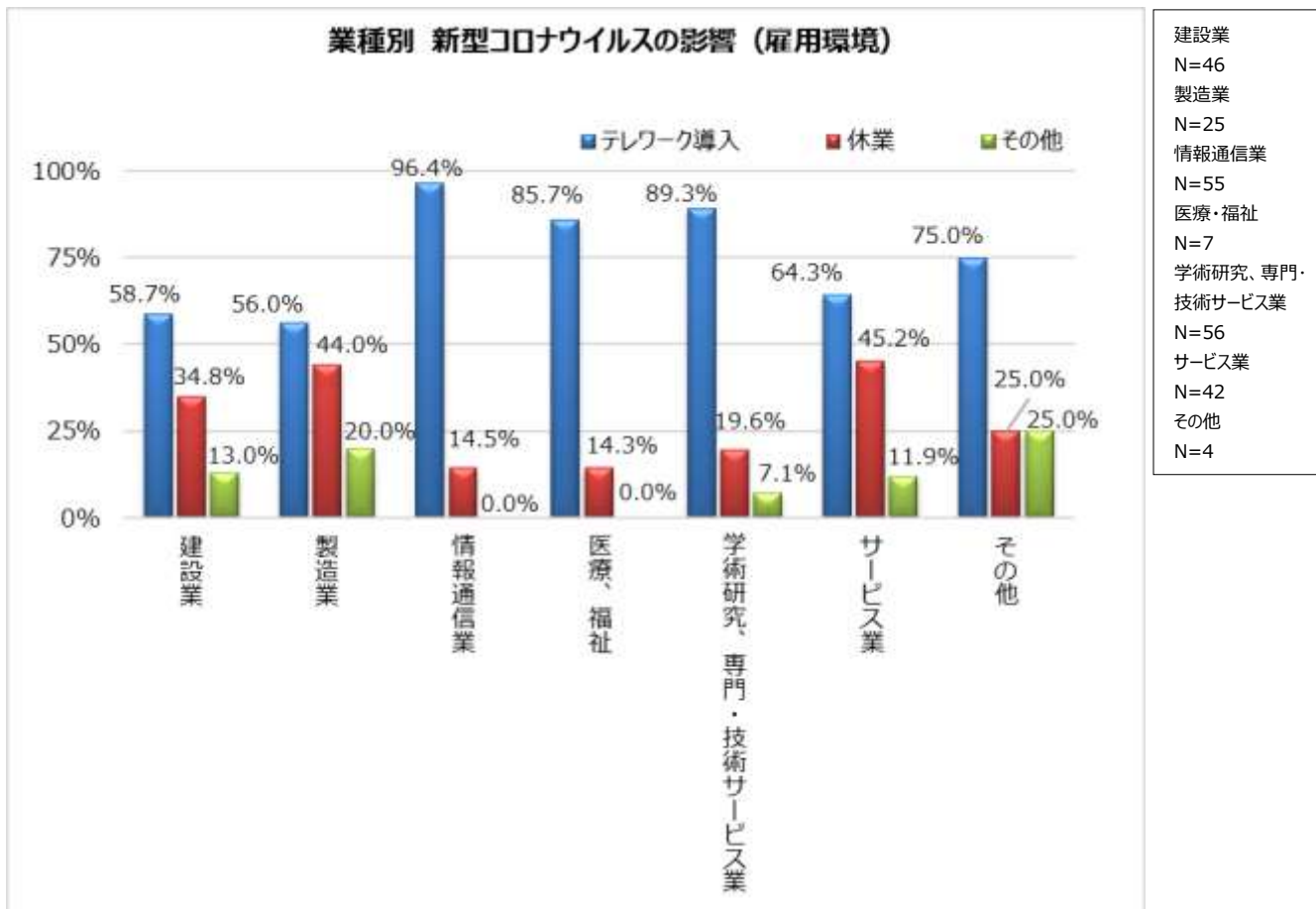


(6) 新型コロナウイルスによる雇用環境への影響

新型コロナウイルスにより雇用環境に影響をうけたと回答した企業は 235 社で、そのうち「テレワーク導入」と答えた企業の割合は 76.6%と最も高く、「休業」が 28.5%となっている。



業種別にみると、「テレワーク導入」では、「情報通信業」が 96.4%と最も高く、「学術研究、専門・技術サービス業」(89.3%)が続く。「休業」については、「サービス業」が 45.2%、「製造業」で 44.0%と高くなっている。



以上