

平成29年度 人材育成・確保に関する企業アンケートの結果について

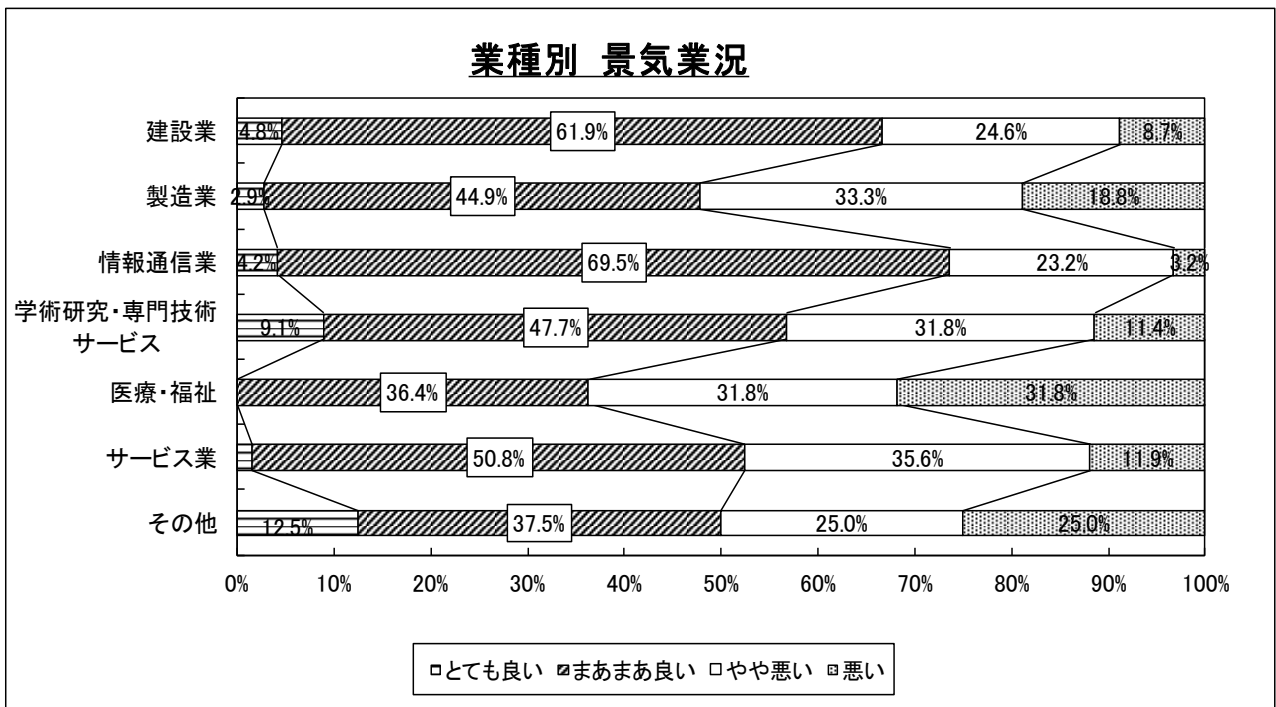
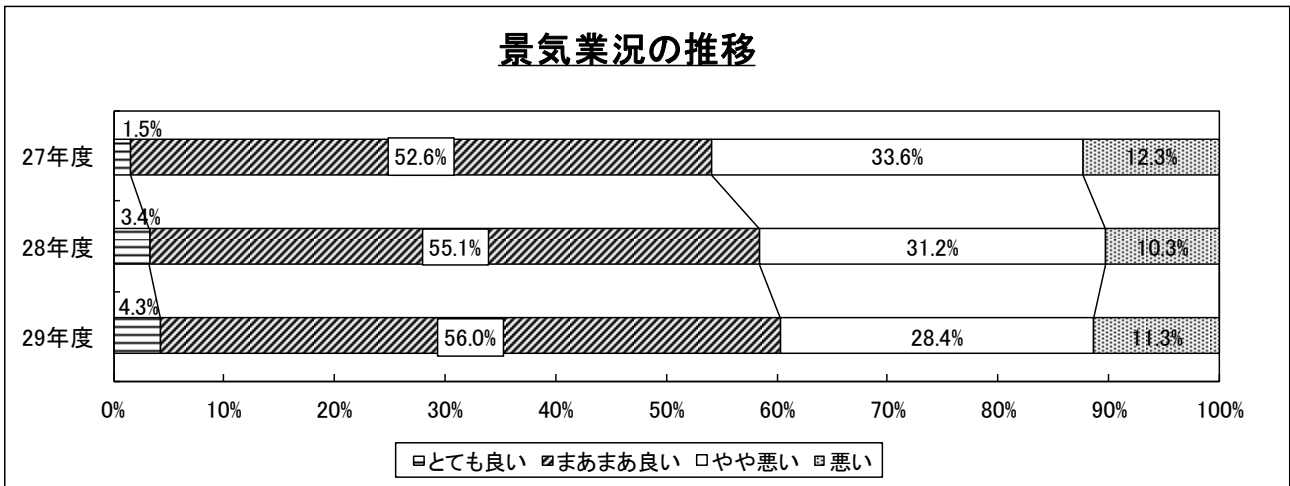
【 調査概要 】

調査時期 平成29年9月19日（火）～平成29年10月20日（金）
 調査対象企業 中央・城北地域の中小企業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（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 430社

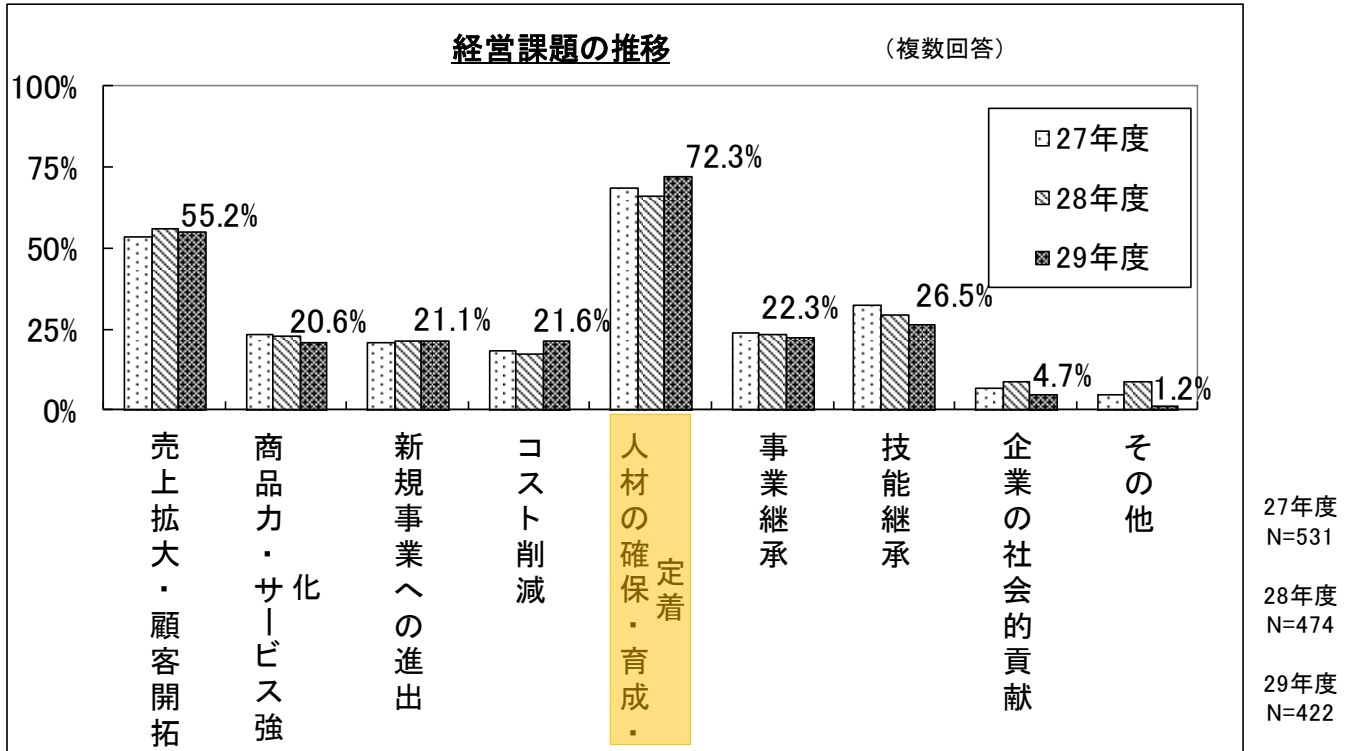
◇ 調査結果の主なポイント ◇

1 経営全般に関すること

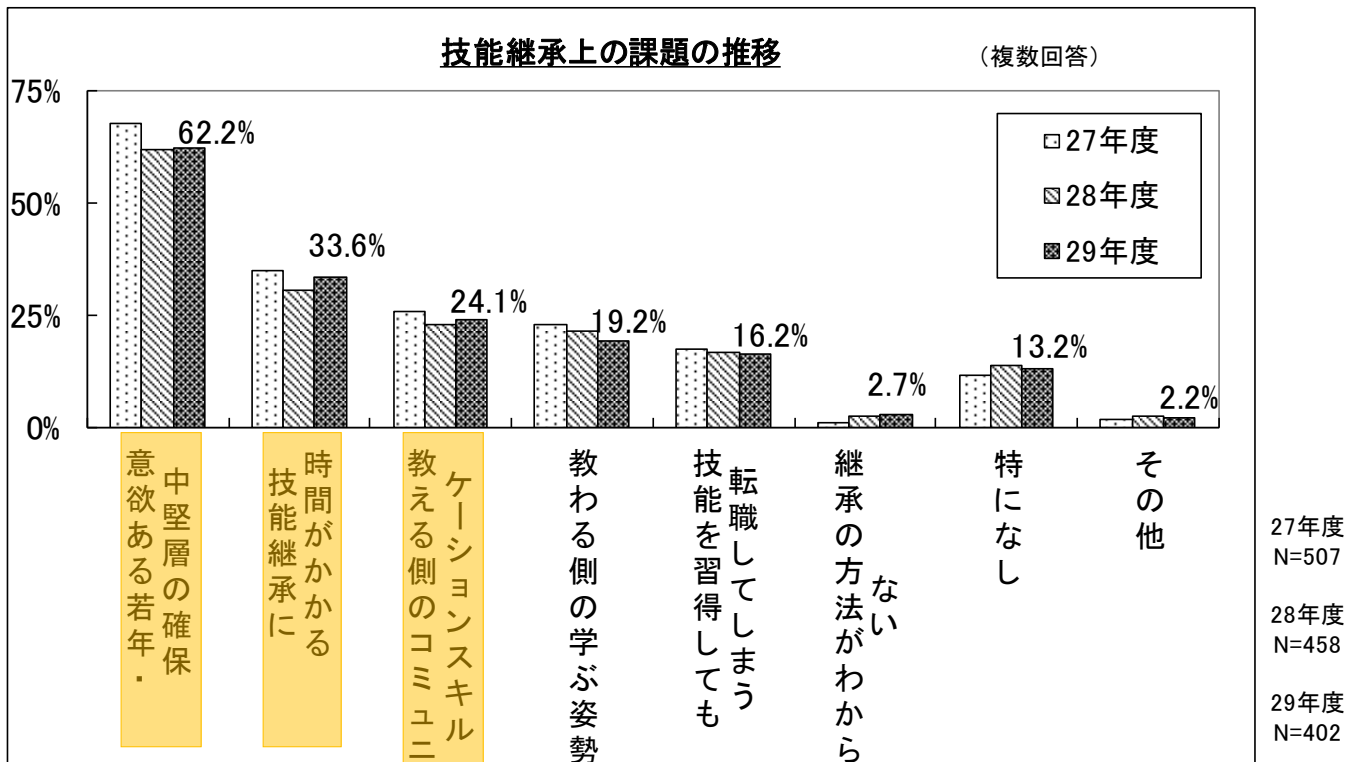
(1) 景気が良いと捉える企業が約6割で、昨年度に比べやや増加した。



(2) 経営課題については、「社員の人材確保・育成・定着」と答えた企業の割合が最も高く約7割。

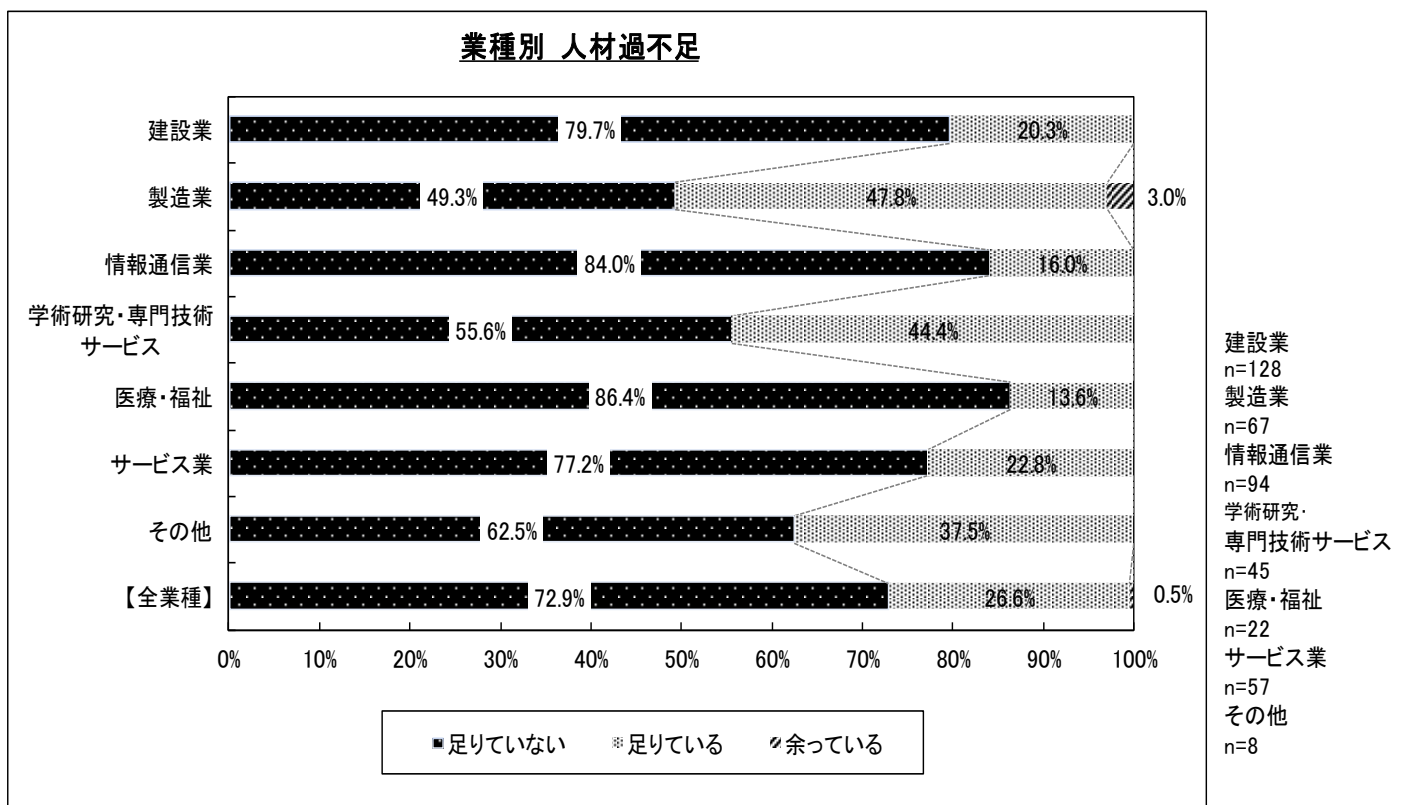
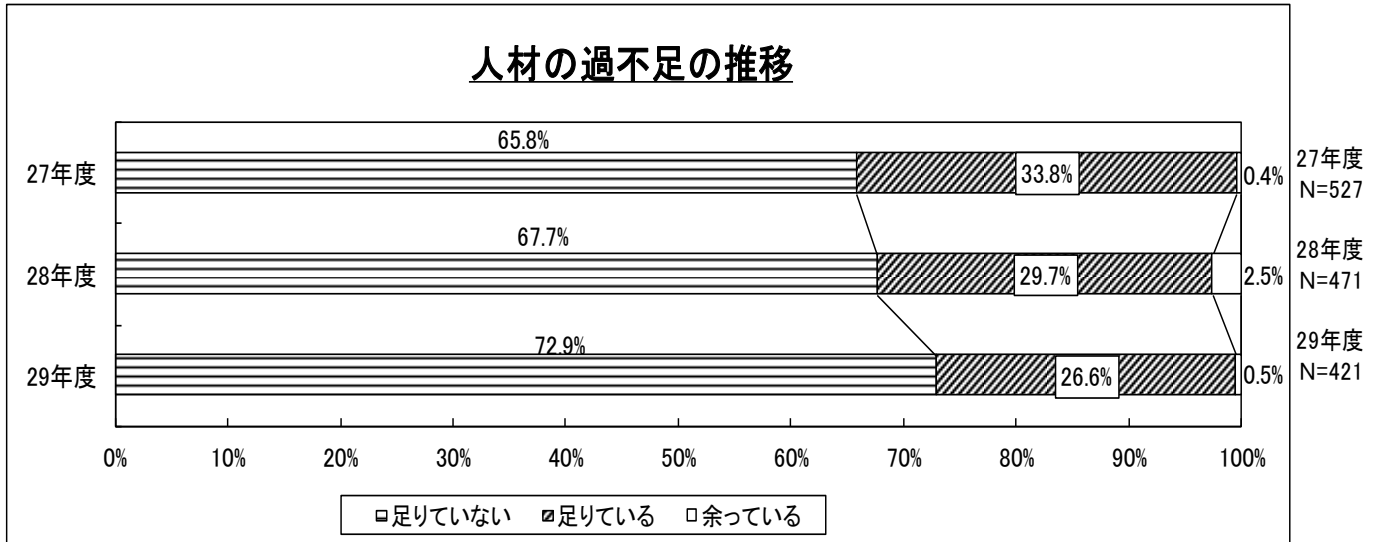


(3) 技能継承上の課題では「意欲ある若年・中年層の確保」と答えた企業が約6割と最も多く、「技能承継に時間がかかる」、「教える側のコミュニケーションスキル」が続く。



2 人材確保に関すること

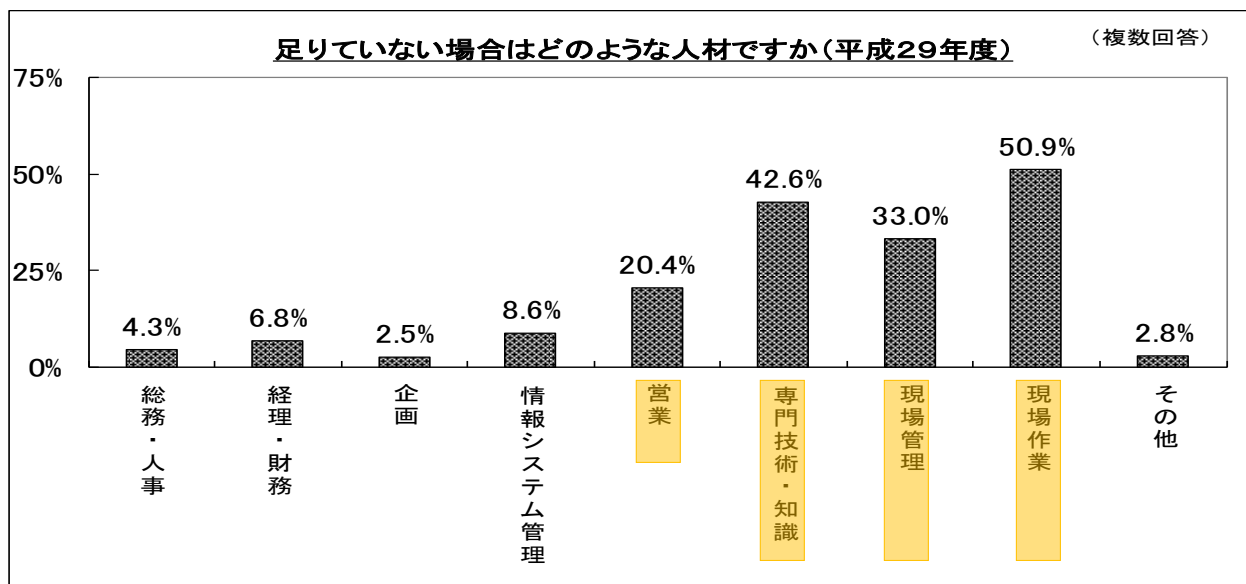
(1) 人材の過不足については、「足りていない」と答えた企業が7割強。業種別にみると、医療・福祉、情報通信業、建設業の順で「足りていない」と回答した企業の割合が高い。一方、製造業では過半数が「足りている・余っている」と回答した。



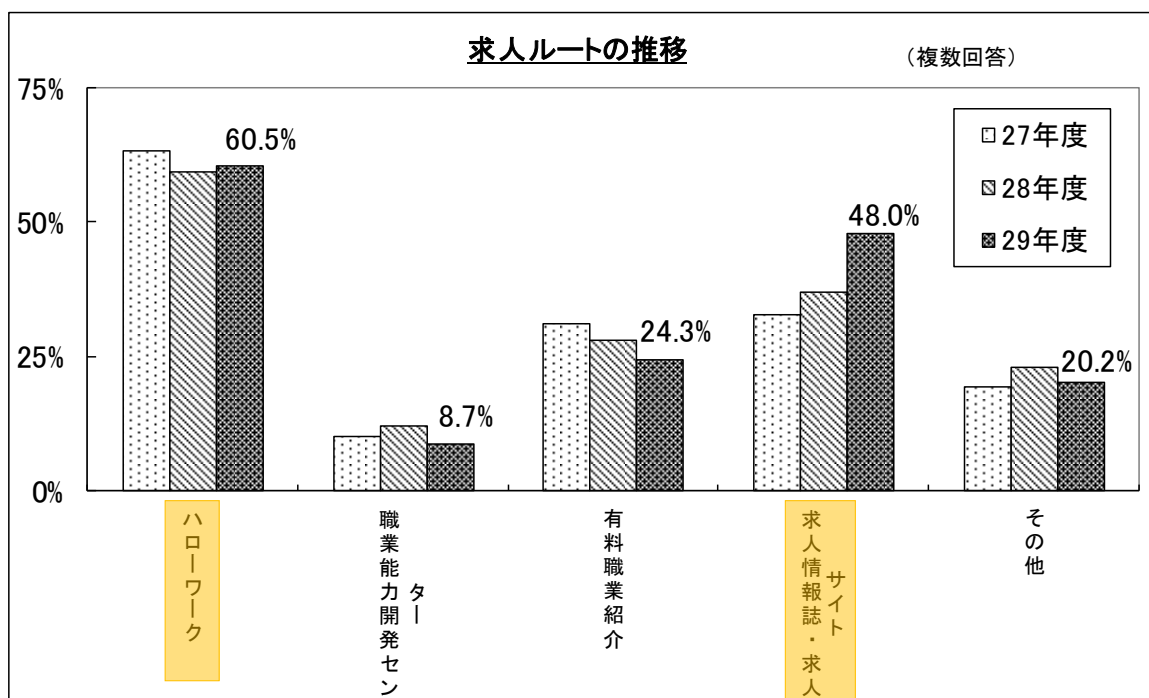
(2) 足りていない人材はどのような人材か聞いたところ、

「現場作業」と答えた企業が約5割で、「専門技術・知識」が約4割、「現場管理」が約3割、「営業」が約2割となっている。

業種別にみると、製造業は「営業」と回答した企業の割合が約3割と平均よりやや高く、情報通信業、学術研究・専門技術サービスでは、「専門技術・知識」と回答した割合が7割強建設業では、「現場管理」と回答した企業の割合が約7割、医療・福祉では「現場作業」と回答した企業が9割半となっている

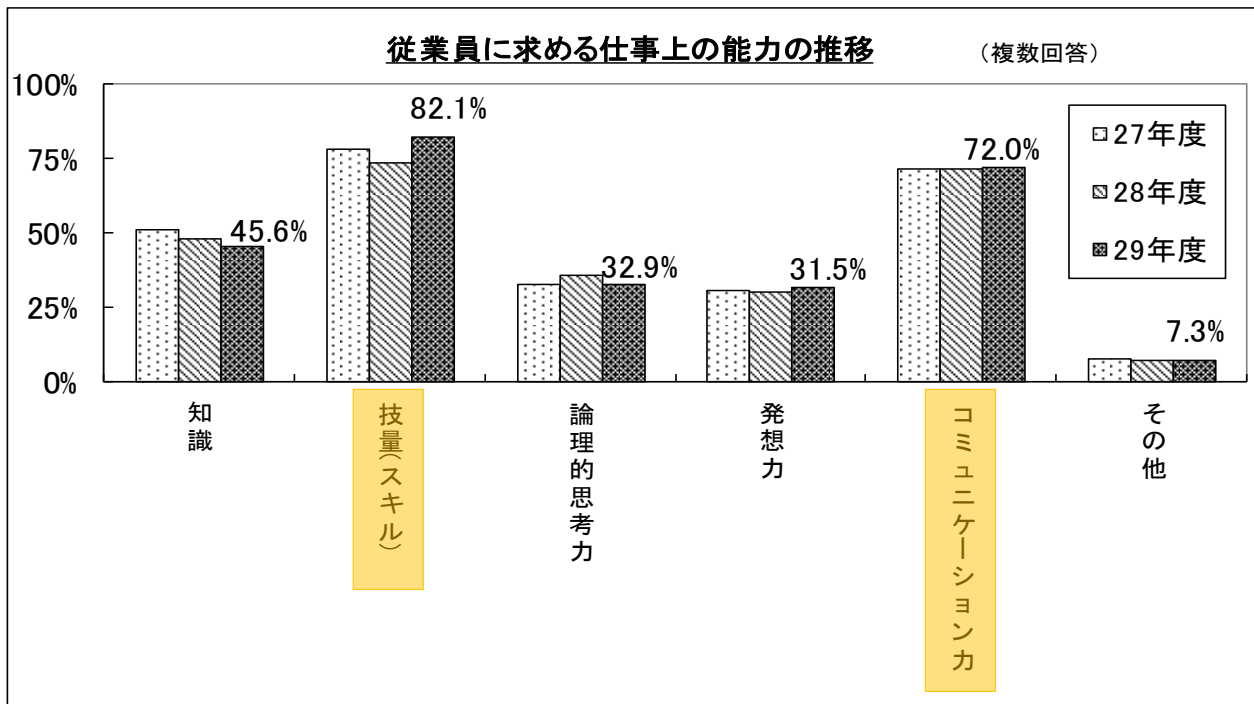


(3) 求人ルートは、「ハローワーク」と回答した企業が約6割で、「求人情報誌・求人サイト」が約5割、「職業能力開発センター」は1割弱となっている。

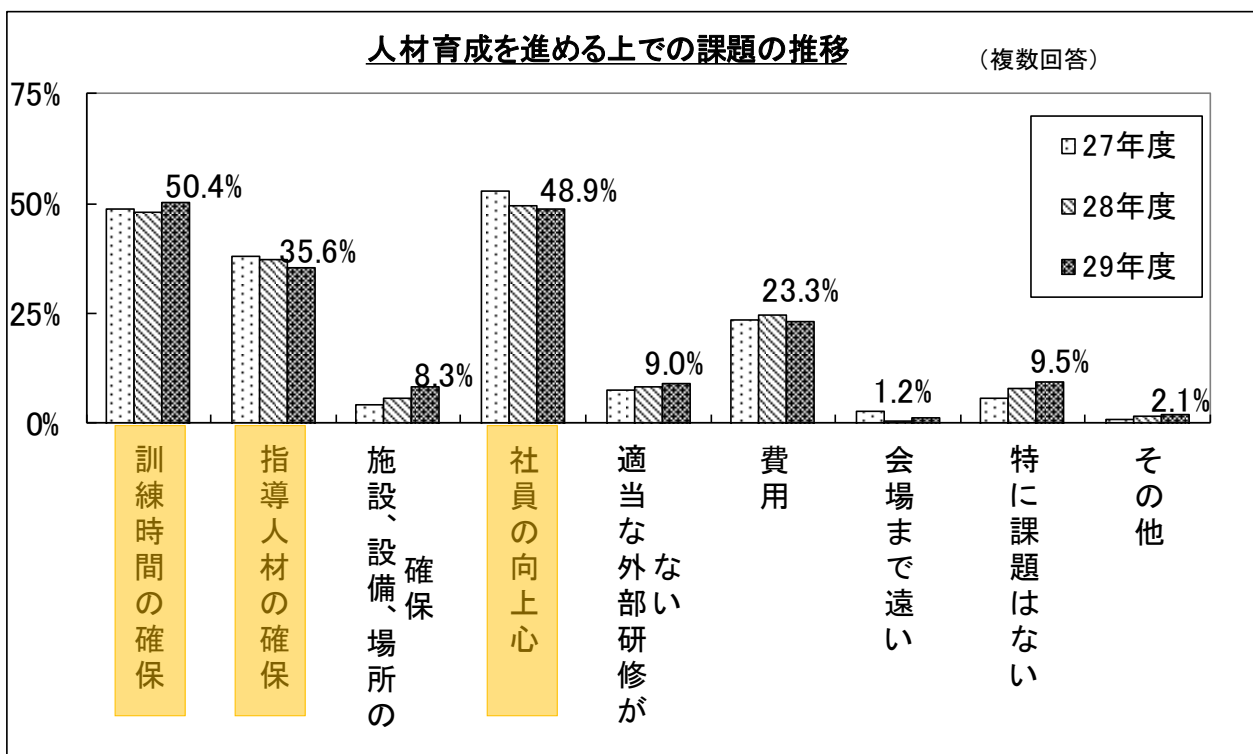


3 人材育成に関すること

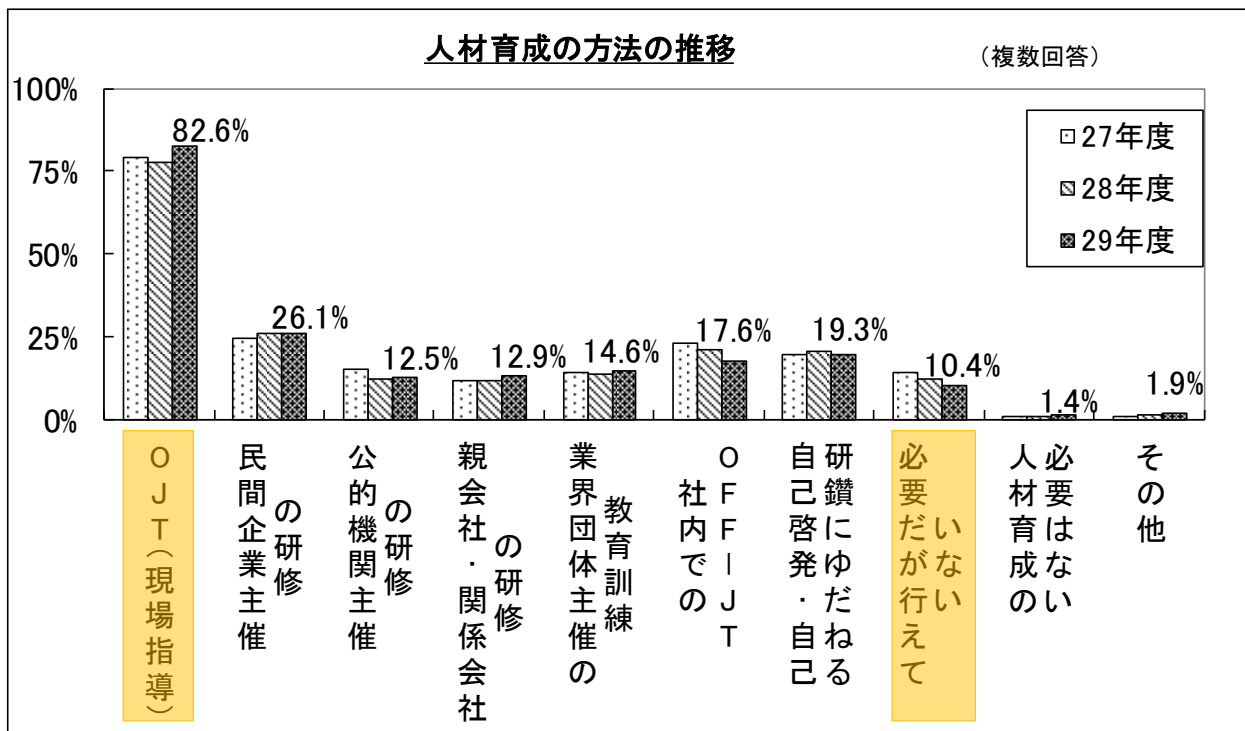
(1) 従業員に求める仕事上の能力は「技量（スキル）」と回答した企業が約8割と最も高く、次いで「コミュニケーション力」も約7割と高い割合となっている。



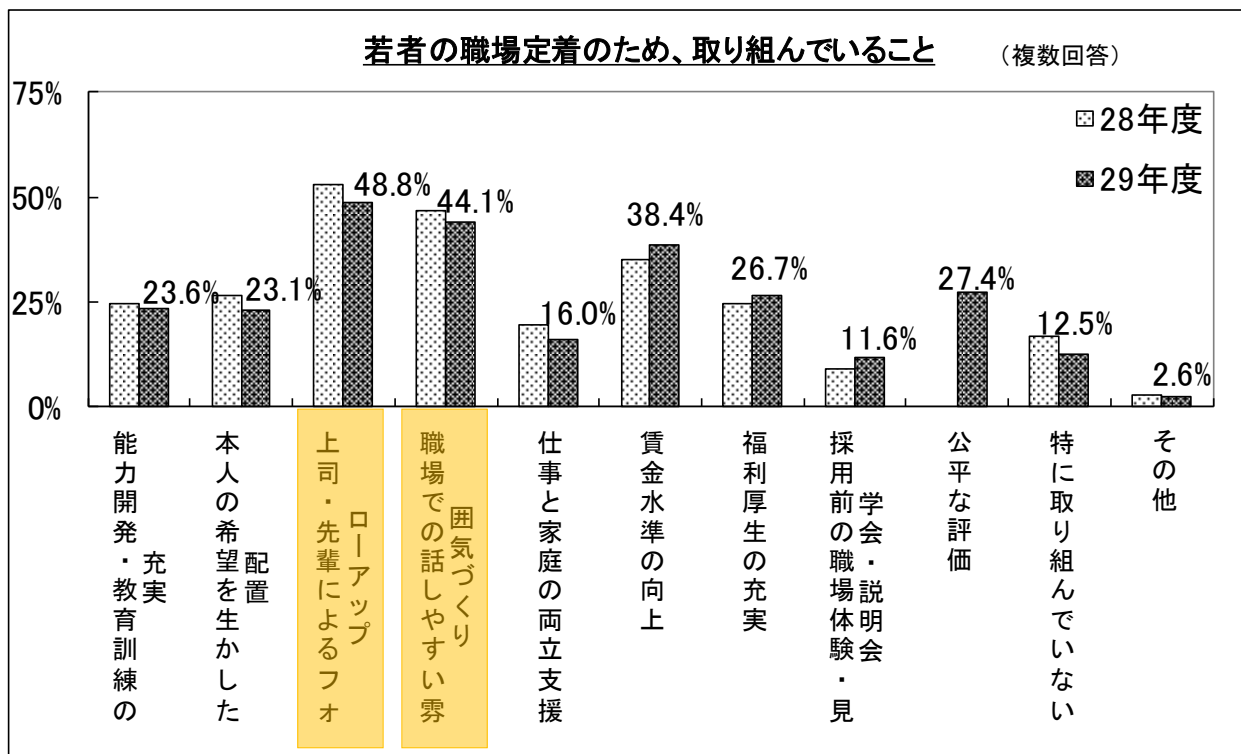
(2) 人材育成を進める上で主な課題は「訓練時間確保」が約5割で、「社員の向上心」、「指導人材の確保」が続く。



(3) 人材育成の方法については「OJT」が中心で。次いで、「民間企業主催の研修活用」、「自己啓発・自己研鑽」、「社内でのOFF-JT」となっている。
また、「必要だが行えていない」企業が約1割となっている。

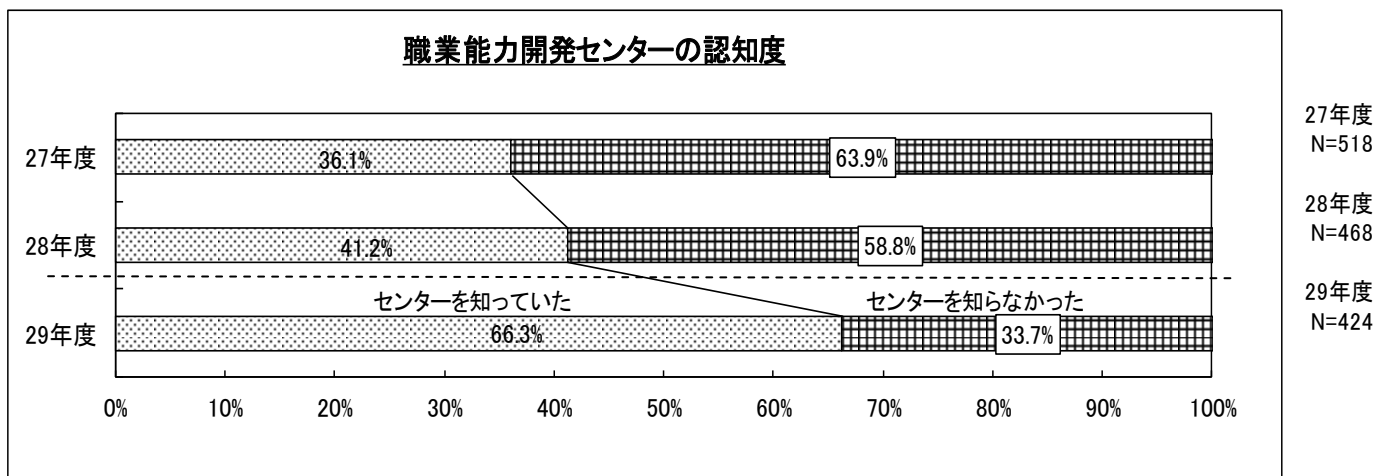


(4) 若者の職場定着のための取組は、約半数の企業が「上司・先輩によるフォローアップ」と答えており、続いて「職場での話しやすい雰囲気づくり」、「賃金水準の向上」となっている。



4 職業能力開発センター事業について

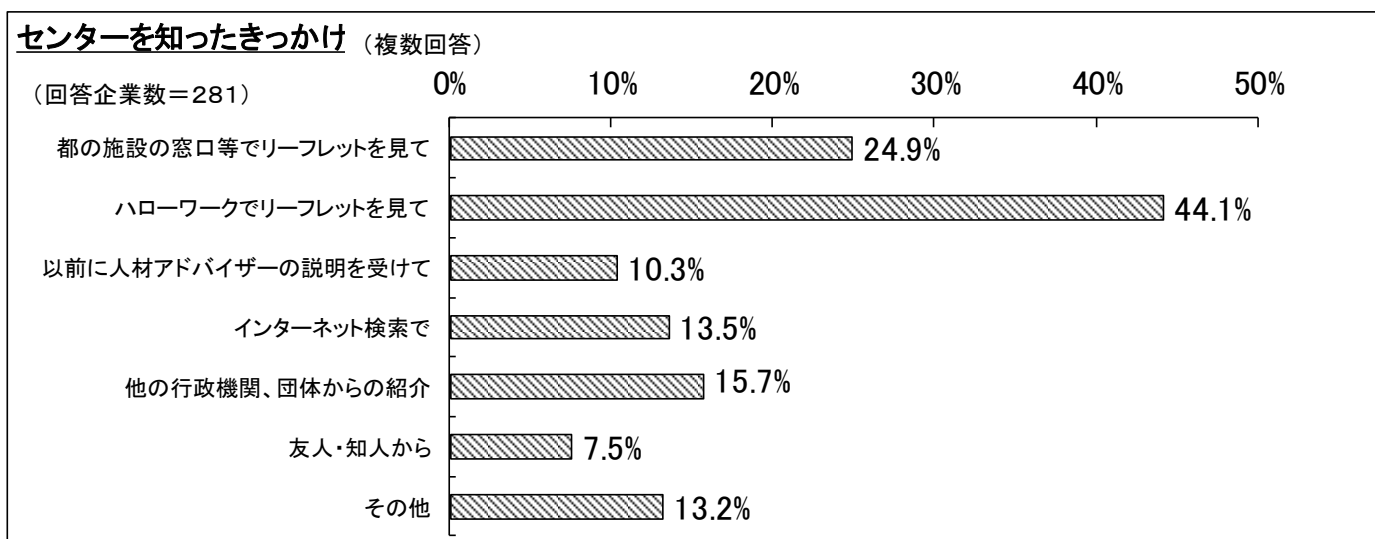
(1) 都立職業能力開発センターの認知度は、66%で約3社に2社が知っていた。



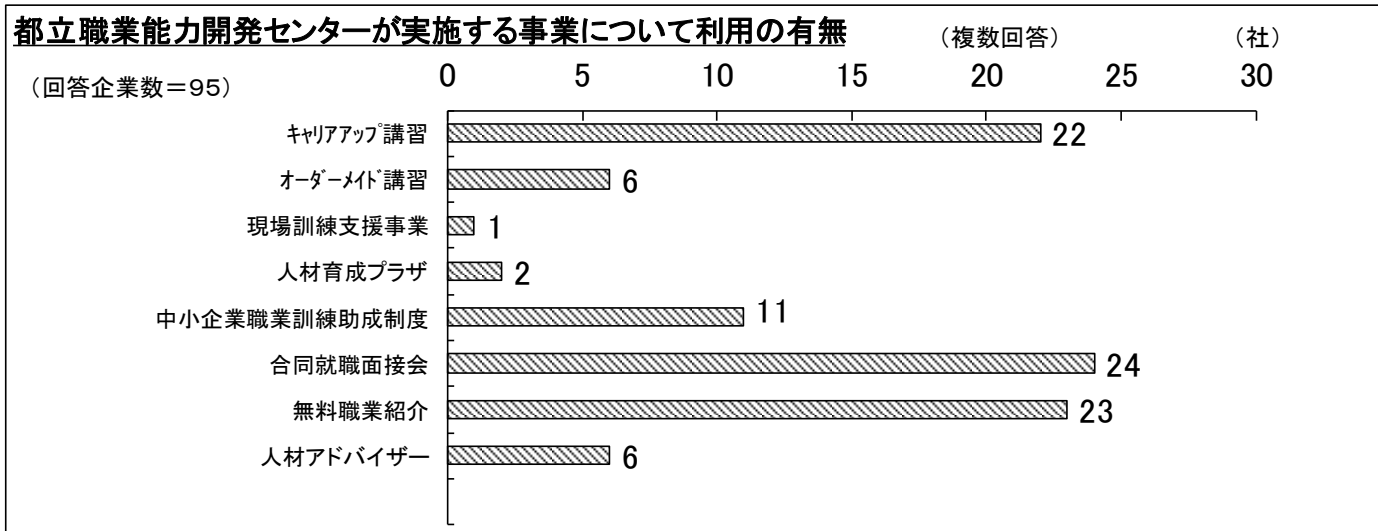
注：28年度までは「センターの事業を利用できることを知っていましたか？」

29年度は「センターを知っていましたか？」と設問を修正したことから単純には比較できない

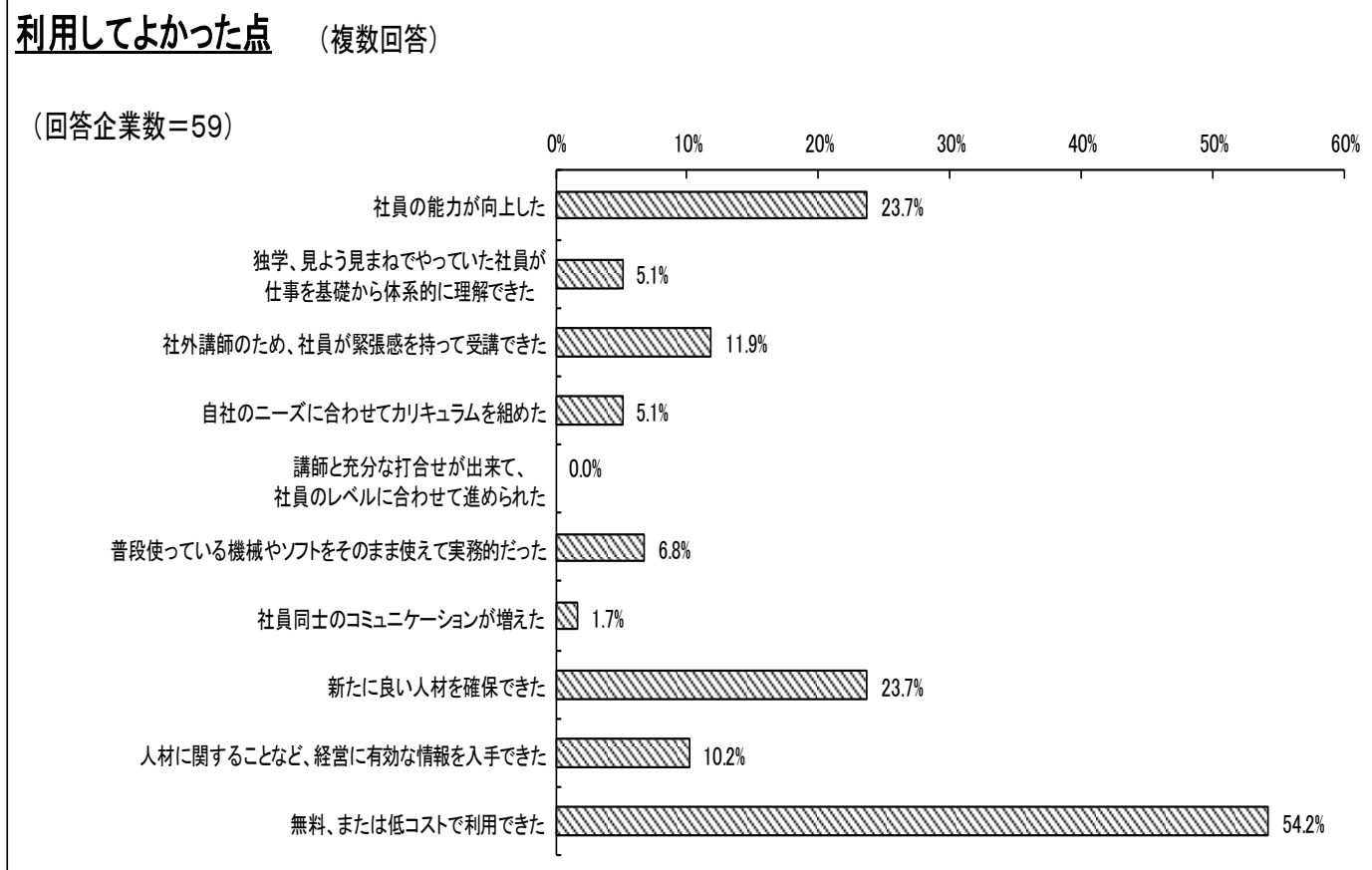
(2) センターを知ったきっかけは、4割半が「ハローワーク」と回答し最も多い。次いで、2割半が「都の施設の窓口でリーフレットを見て」となっている。「インターネット検索で」「人材アドバイザー」は、ともに約1割となっている。



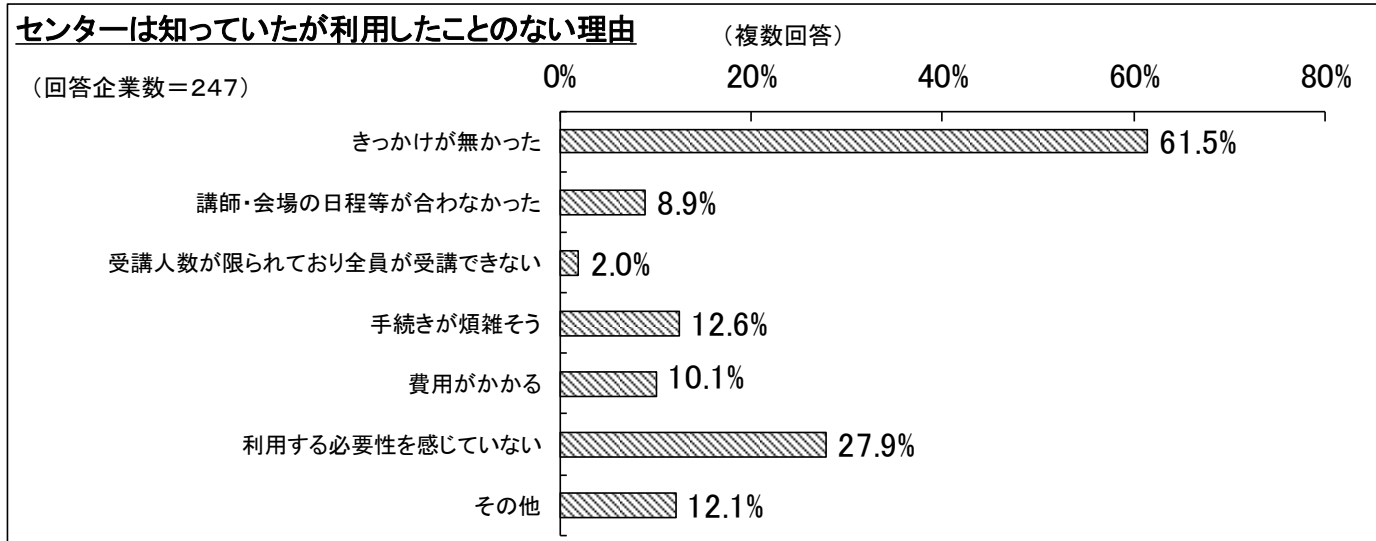
(3) 利用したことのある事業は、「合同就職面接会」が24社で最も多く、「無料職業紹介」。「キャリアアップ講習」が続く。
「合同就職面接会」と回答した企業のうち3分の1が製造業（8社）で、その大半が「印刷関係の企業」（6社）であった。



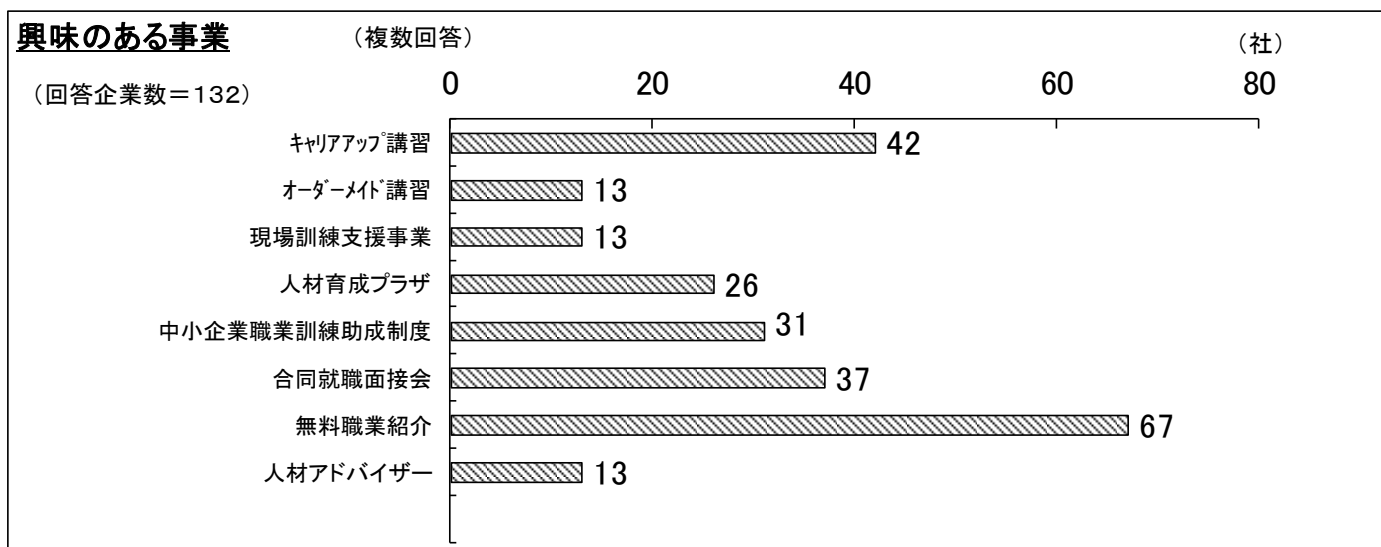
(4) 利用してよかった点は、「無料、または低コスト」が5割半を占め、次に「社員の能力向上」、「新たに良い人材が確保できた」がともに2割半となっている。



(5) センターを知っていたが、利用したことのない理由は、「きっかけがなかった」が約6割で最も多く、「利用する必要性を感じない」が約3割となっている。



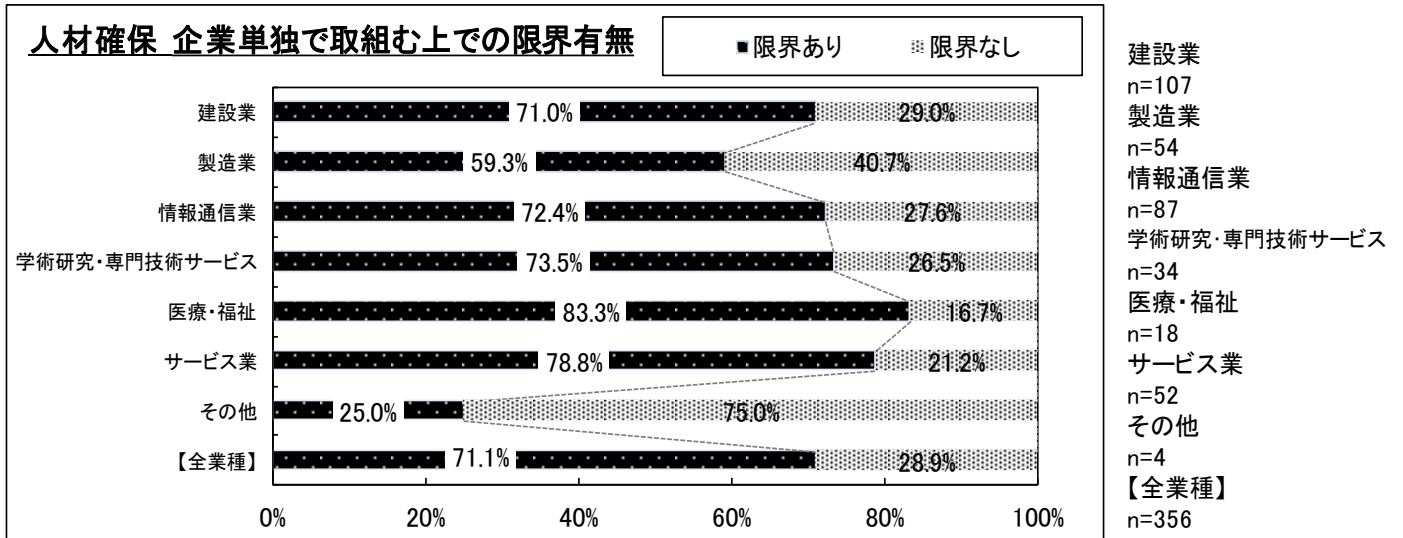
(6) 興味のある事業について、「無料職業紹介」が67社と約半数を占め、次いで「キャリアアップ講習」、「合同就職面接会」、「中小企業職業訓練助成制度」となっている。



5 【特別集計】 貴社単独で次の課題に取り組む上で限界

(1) 企業単独で人材確保に取り組む上での限界

- 企業全体では「限界あり」(71.1%)、「限界なし」(28.9%)となっている。
製造業では、他の業種に比べると、「限界なし」とする企業の割合が高く約4割となっている。
製造業では、人材の過不足【上記2(1)】で、「足りている・余っている」が過半であったことが要因の一つにあるのではないか。

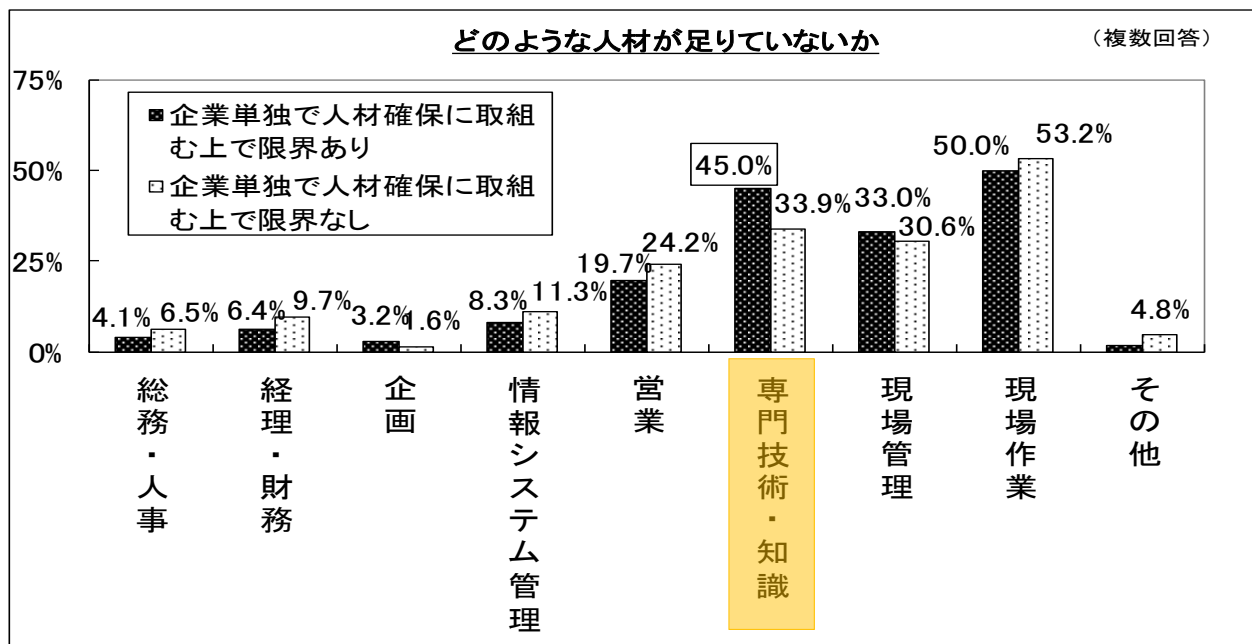


【自由記載欄より主な意見】(企業単独の取組に限界あり)

- 業種に興味を持たれず求人しても来ない
- 若い人が来ない
- 会社の知名度不足を感じる
- 企業規模が小さく大手に採り負ける
- 希望する技能を持った人材、有為な人材が採用できない
- 採用コスト負担と効果のバランスが悪い

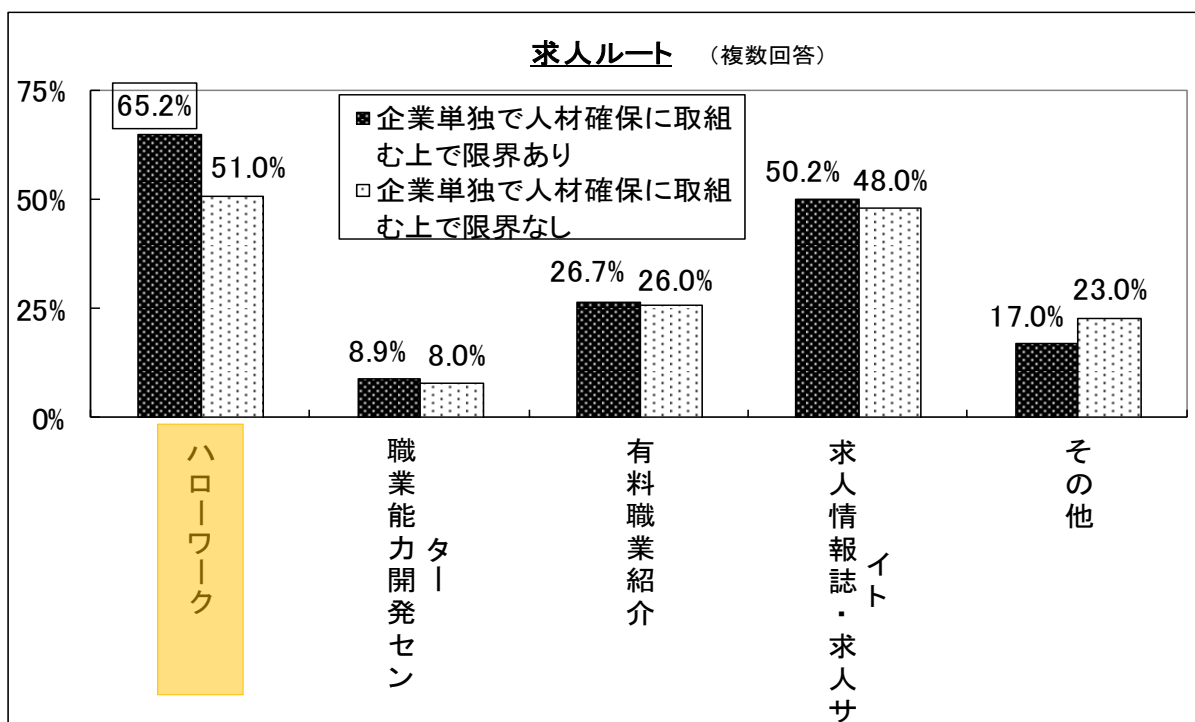
※1 どのような人材が足りていないか（上記2-（2））との関連性【クロス集計】

企業単独で人材確保に取り組む上で「限界あり」、「限界なし」別に集計を行ったところ、「限界あり」とした企業は、「限界なし」の企業に比べ、「専門技術、知識」を持つ人材が不足していると回答した割合が高い。



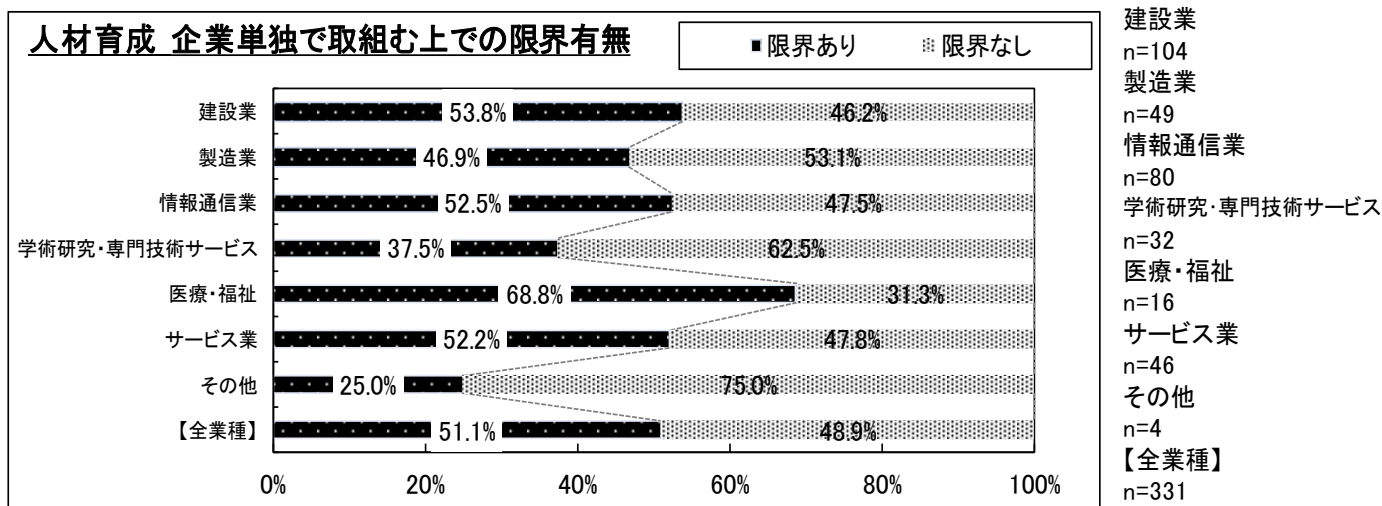
※2 求人ルート（上記2-（3））との関連性【クロス集計】

企業単独で人材確保に取り組む上で「限界あり」、「限界なし」別に集計を行ったところ、「限界あり」とした企業は、「限界なし」の企業に比べ、「ハローワーク」を10ポイント以上高い割合で利用しているほか、他の求人ルートの利用割合もやや高くなっている。



(2) 企業単独で人材育成に取り組む上での限界

- ・企業全体では、「限界あり」(51.1%)、「限界なし」(48.9%)となっている。
- ・医療・福祉では、「限界あり」とする企業の割合が高く約7割と高くなっている。
医療・福祉では人材育成の課題【上記3(2)】で、「訓練時間の確保」、「指導人材の確保」を課題とする企業の割合が高かった。

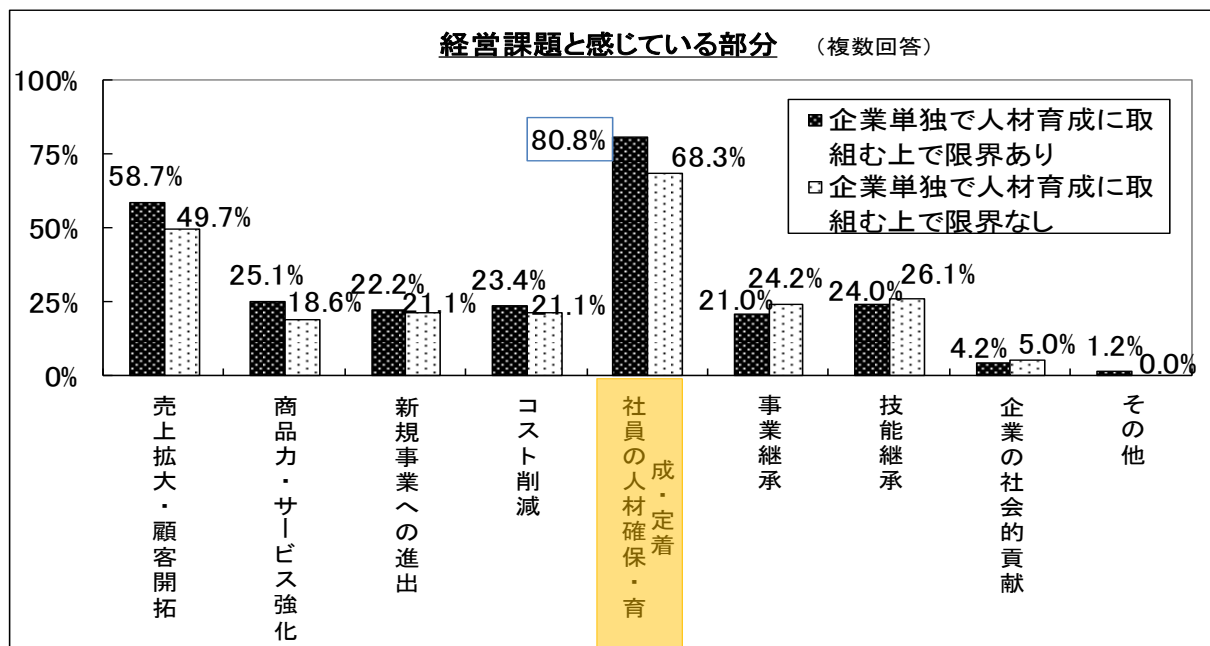


【自由記載欄より主な意見】(企業単独の取組に限界あり)

- ・ベテラン人材、中間人材が不足し、企業内部に教えられる人がいない
- ・業務多忙で教育する時間がとれない
- ・外部研修には費用がかかる
- ・費用対効果が不明
- ・体系的な人材育成が実施できない
- ・専従の人材をたてられないため、OJT以外の育成は難しい
- ・即戦力が必要で育てる時間がとれない
- ・自社のことしか教えられない
- ・社員が現状に満足し、向上心の引き出し方が難しい

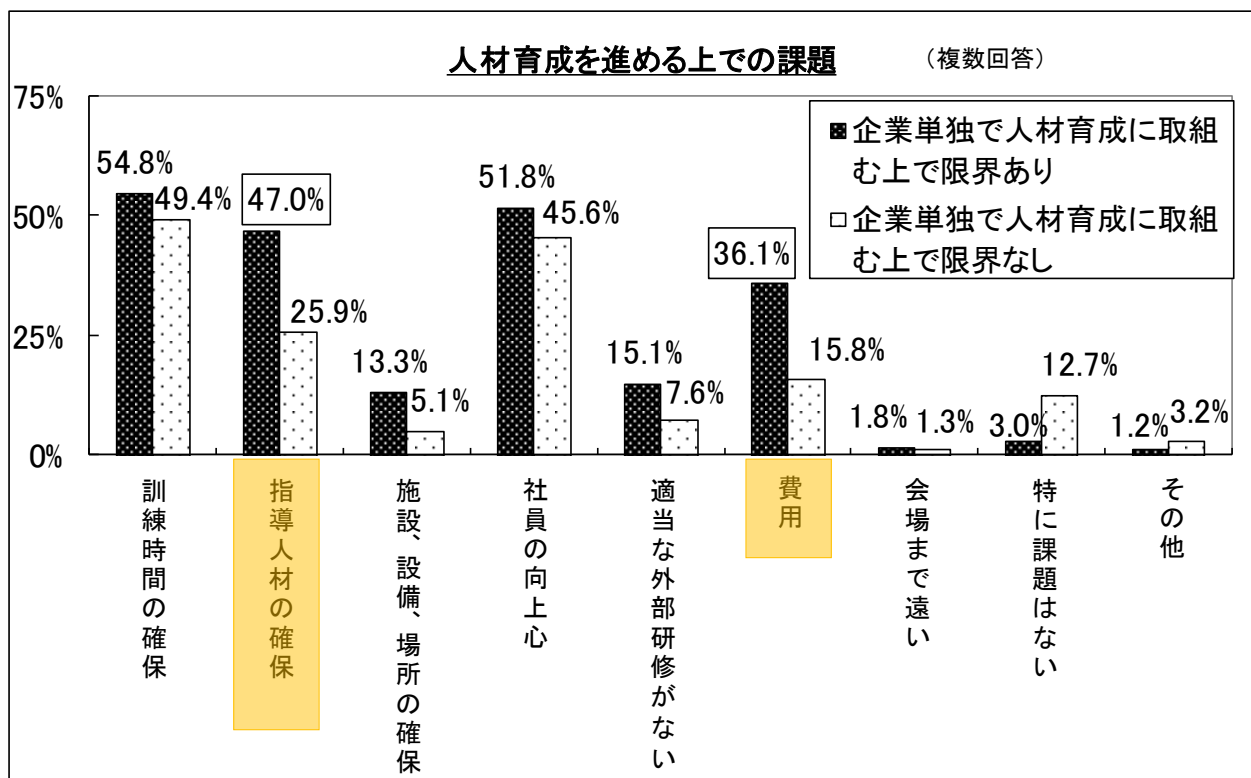
※1 経営課題（上記1－（2））との関連性【クロス集計】

企業単独で人材育成に取り組む上で「限界あり」、「限界なし」別に集計を行ったところ、「限界あり」とした企業の約8割が「社員の人材確保・育成・定着」と回答。



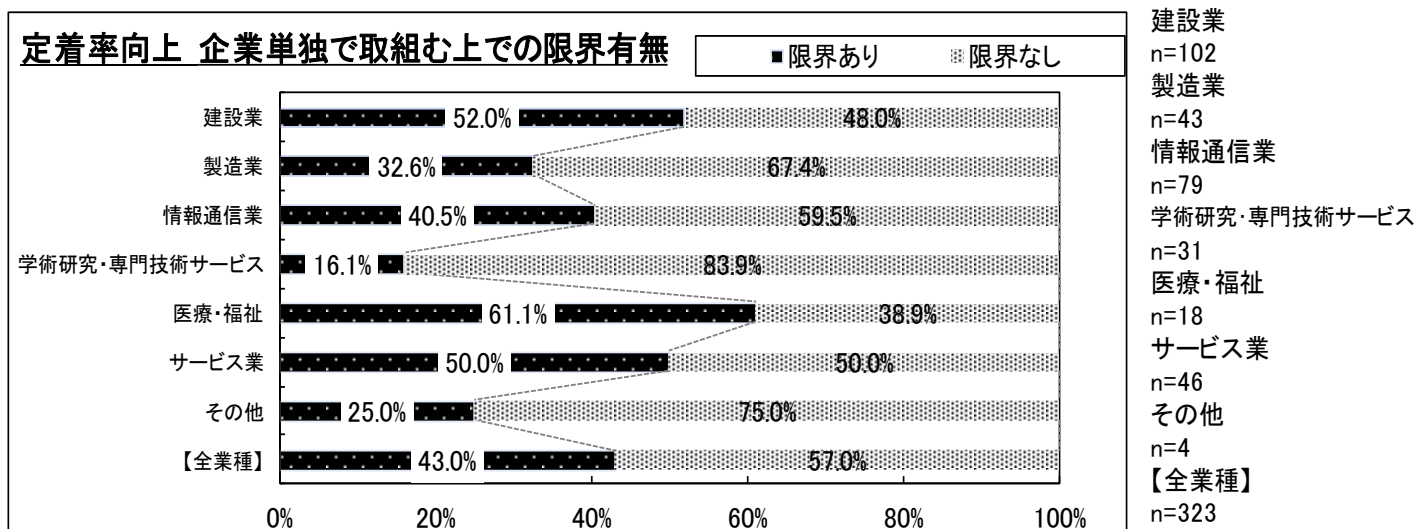
※2 人材育成の課題（上記3－（2））との関連性【クロス集計】

企業単独で人材育成に取り組む上で「限界あり」、「限界なし」別に集計を行ったところ、「限界あり」とした企業は、「限界なし」とした企業よりも、「指導人材の確保」、「費用」と回答する割合が20ポイント以上高く、課題として重視しているとみられる。



(3) 企業単独で人材定着率向上に取り組む上での限界

- ・企業全体では、「限界あり」(43.0%)、「限界なし」(57.0%)となっている。
- ・学術研究・専門技術サービスでは、「限界なし」とする企業の割合が高く約8割となっている。この業種の自由記載欄をみると、「限界なし」と回答する企業には「定着率は悪くない」、「専門で裁量に任せている」といった記載が複数みられた。

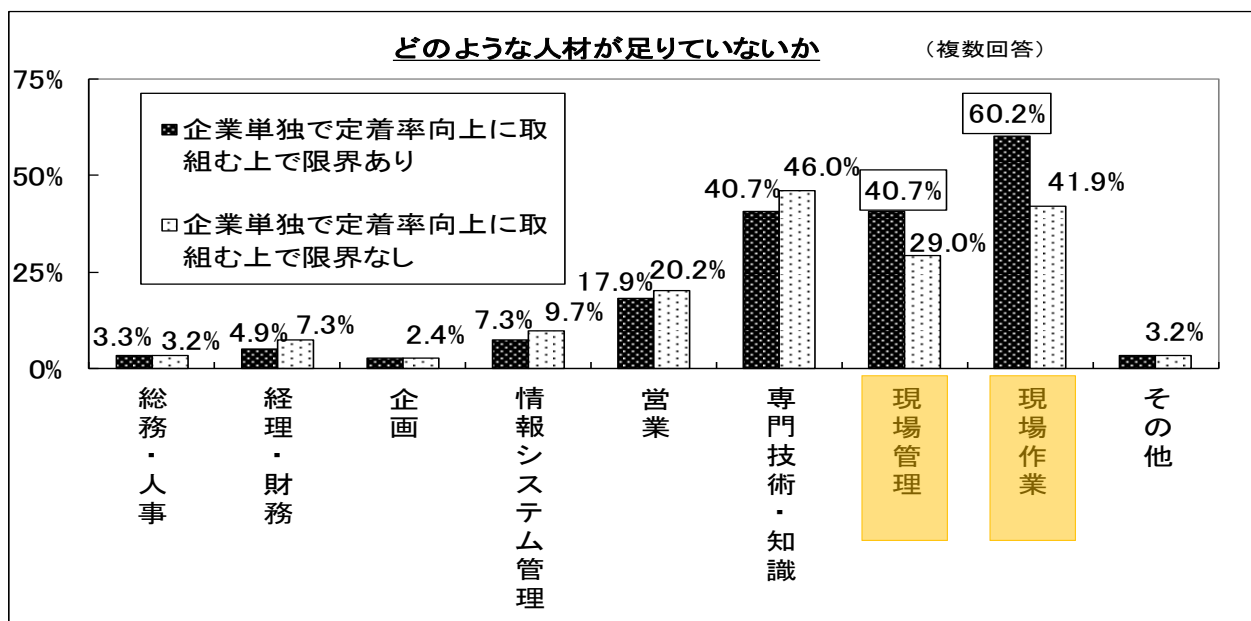


【自由記載欄より主な意見】(企業単独の取組に限界あり)

- ・若い人の定着率低い
- ・賃金、福利厚生等の水準向上が課題
- ・業界全体が人手不足のため転職しやすい。資格を取得すると退職する
- ・入社3～5年後にスキルアップした職員が大手に転職する
- ・景気動向に振り回されて業界全体が不安定
- ・朝早く、休日も出ることが多いため定着しない
- ・本人志望と会社業務のミスマッチ
- ・世代間ギャップで若手とコミュニケーション難しい。和が出来ない
- ・どうしてよいか分からない

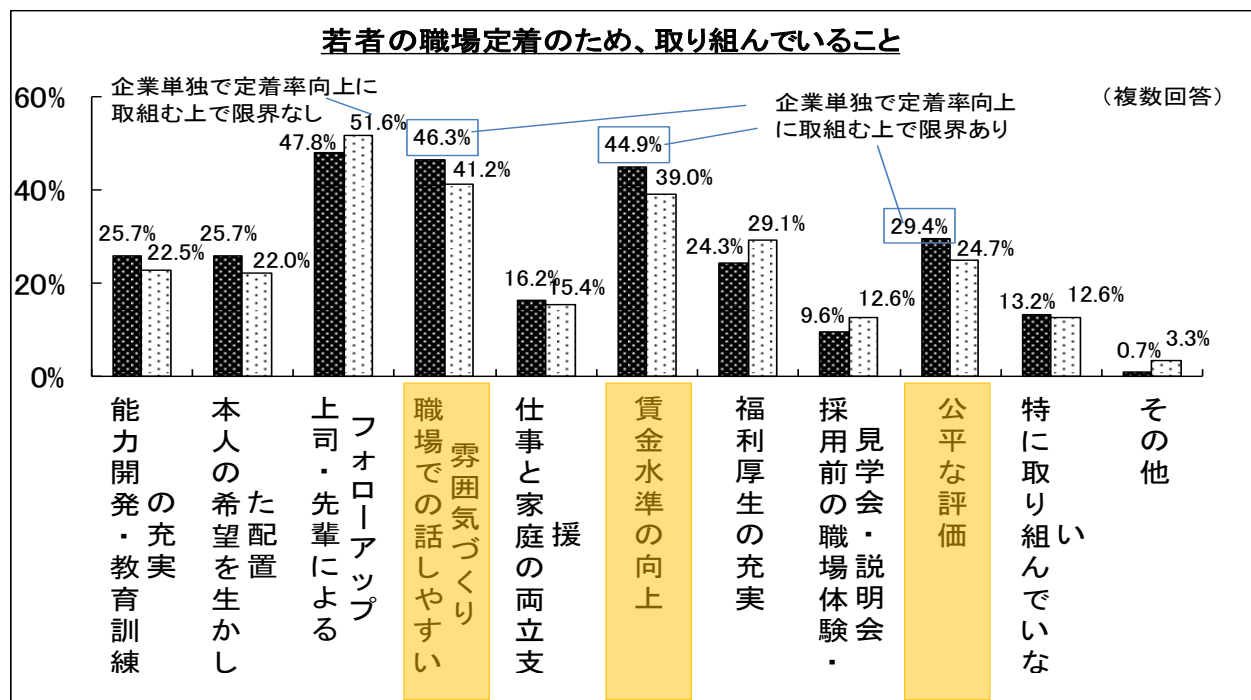
※1 どのような人材が足りていないか（上記2-（2））との関連性【クロス集計】

企業単独で定着率向上に取り組む上で「限界あり」、「限界なし」別に集計を行ったところ、「限界あり」とした企業は、「限界なし」の企業に比べ、「現場作業」、「現場管理」を担う人材が不足していると回答した割合が高い。



※2 若者の職場定着のための取組（上記3-（4））との関連性【クロス集計】

企業単独で定着率向上に取り組む上で「限界あり」、「限界なし」別に集計を行ったところ、「限界あり」とした企業は、「限界なし」とした企業に比べ、取組状況の傾向は似ており、比較的「職場での話しやすい雰囲気づくり」、「賃金水準の向上」、「公平な評価」に取り組みながらも、企業単独では取組に限界があると感じている。



以上