

平成30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

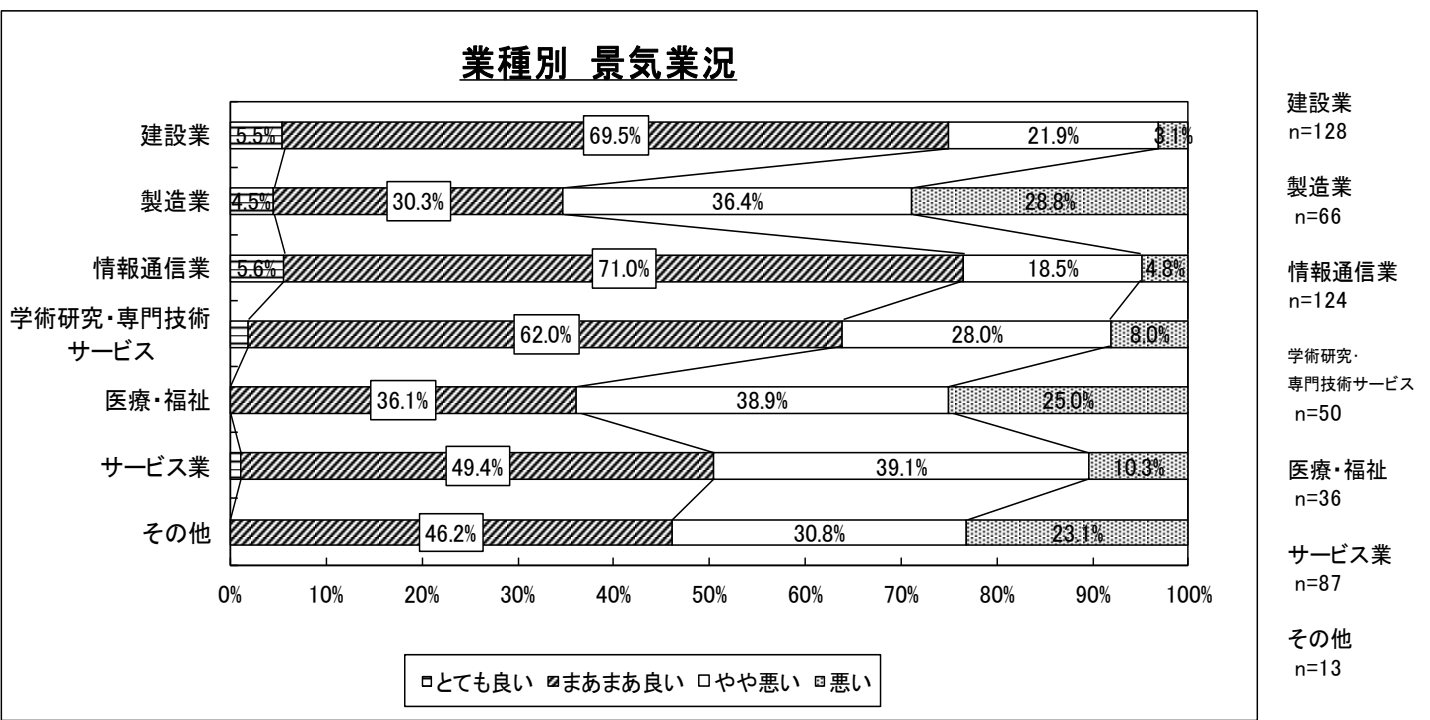
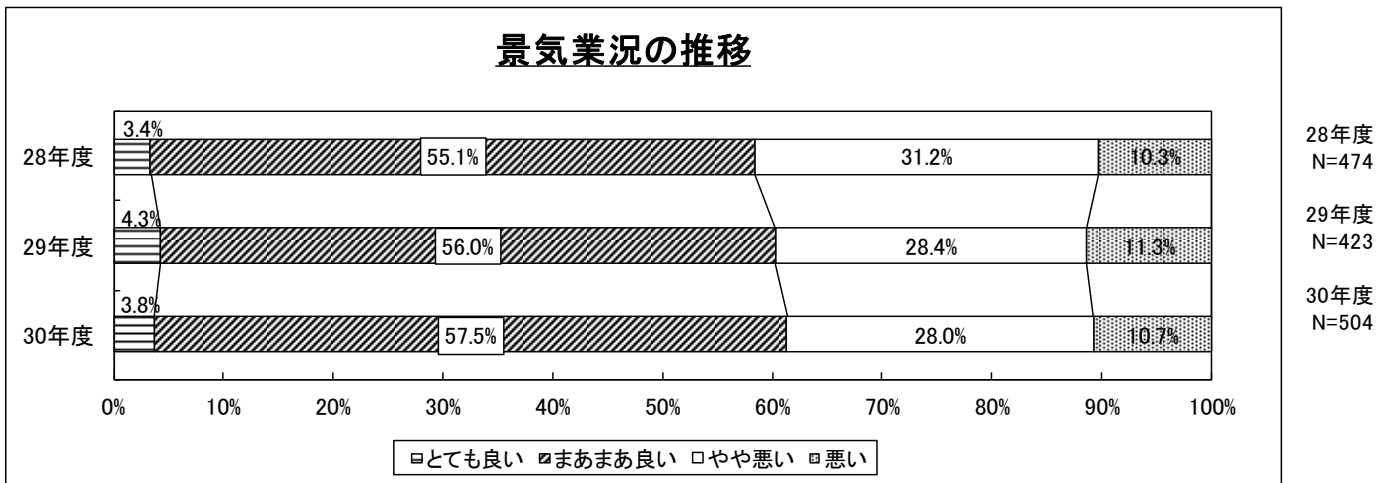
【 調査概要 】

調査時期 平成30年10月15日(月)～平成30年11月15日(木)
 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 507社

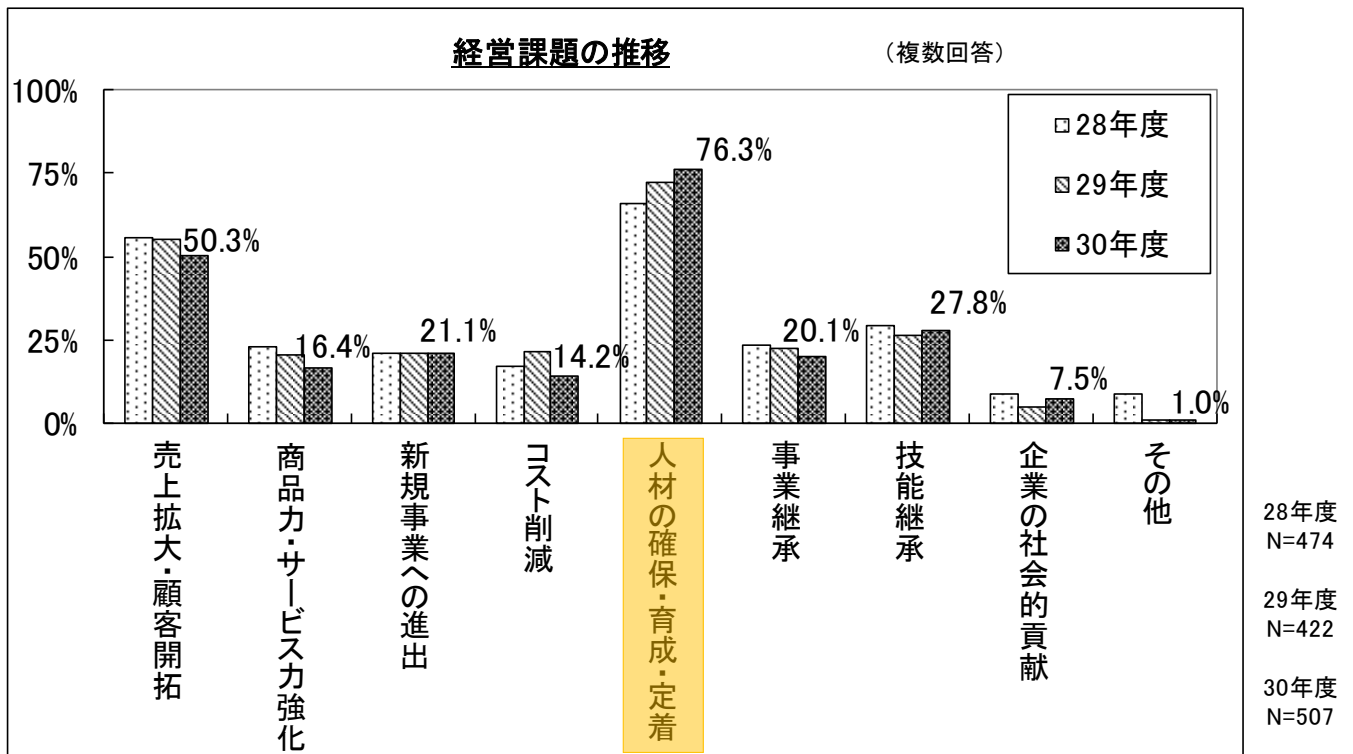
◇ 調査結果の主なポイント ◇

1 経営全般に関すること

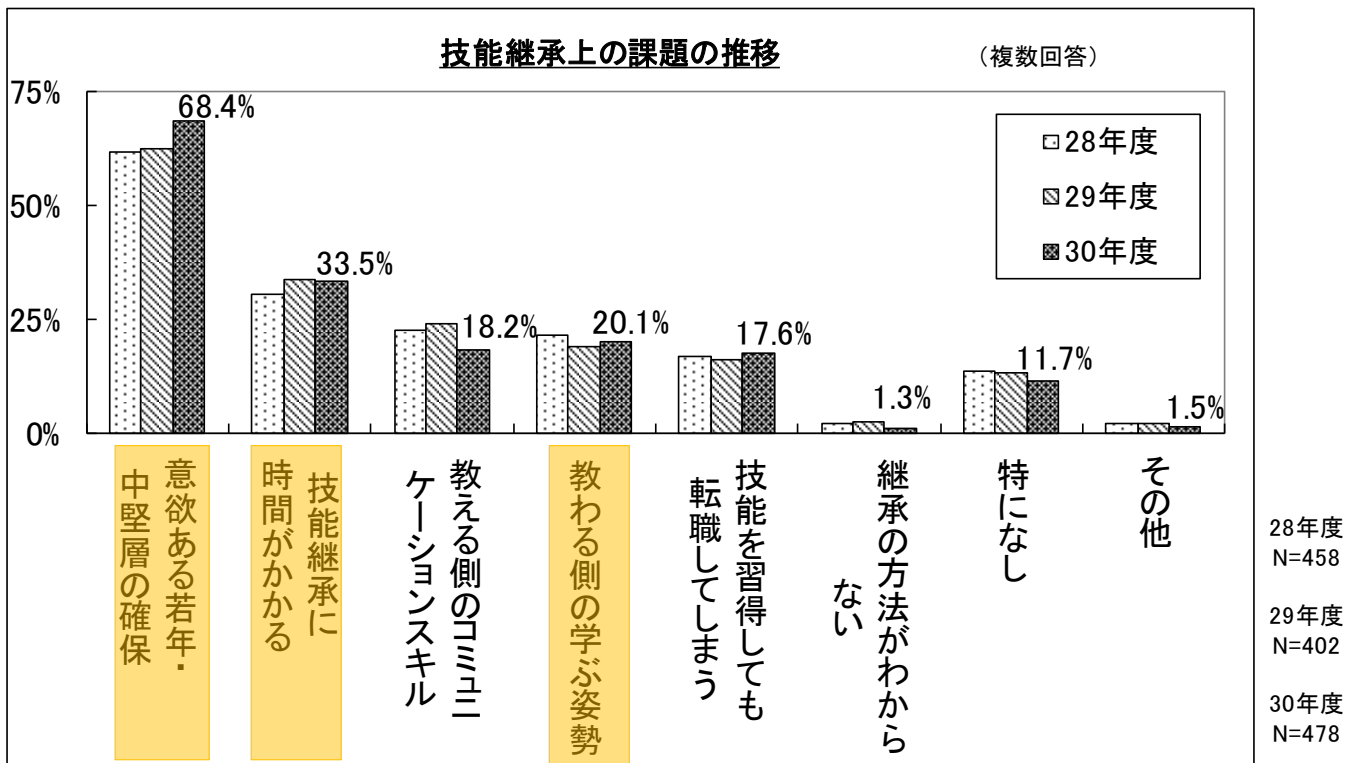
(1) 景気が良いと捉える企業が約6割で、昨年度に比べやや増加した。



(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7割半。

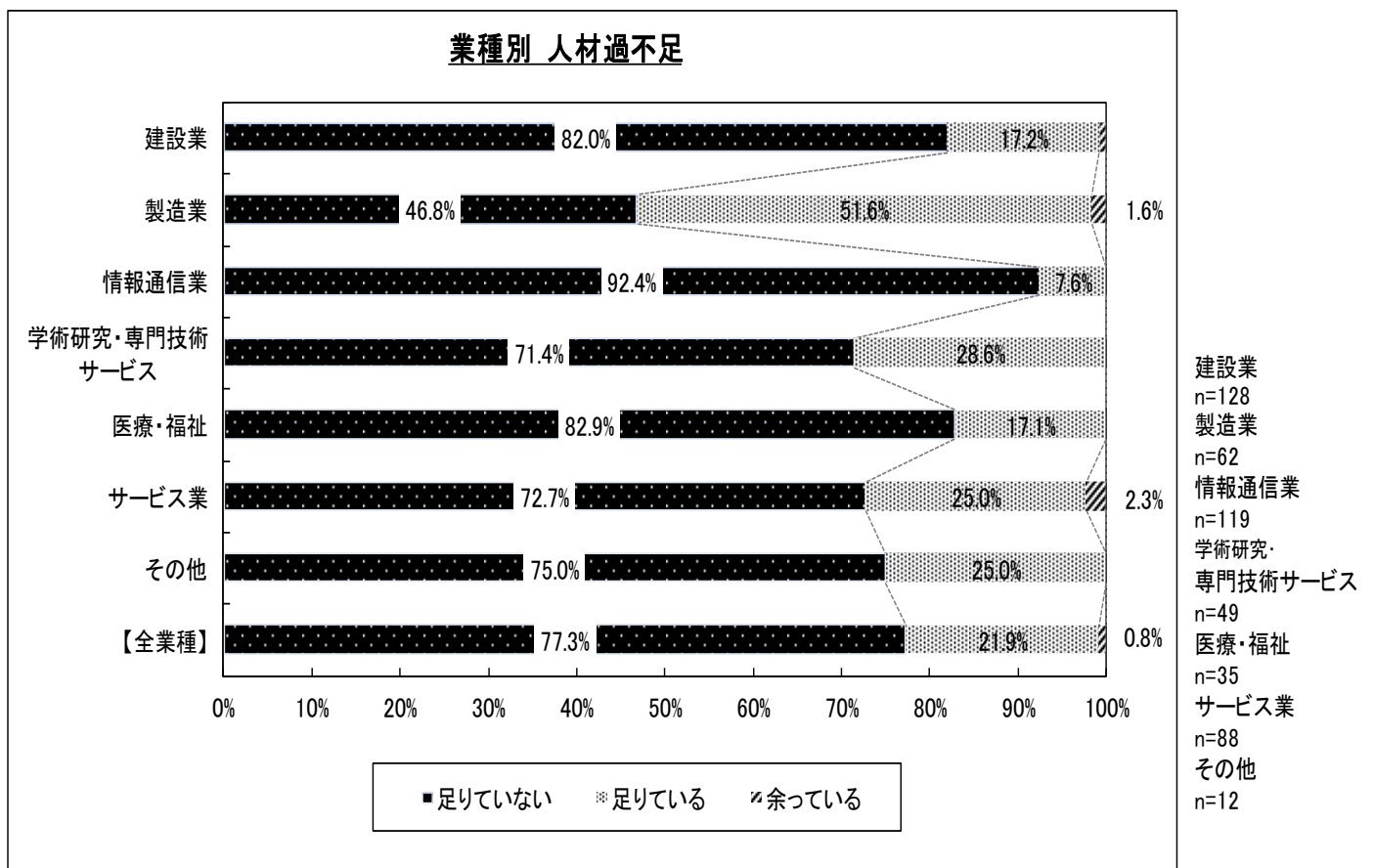
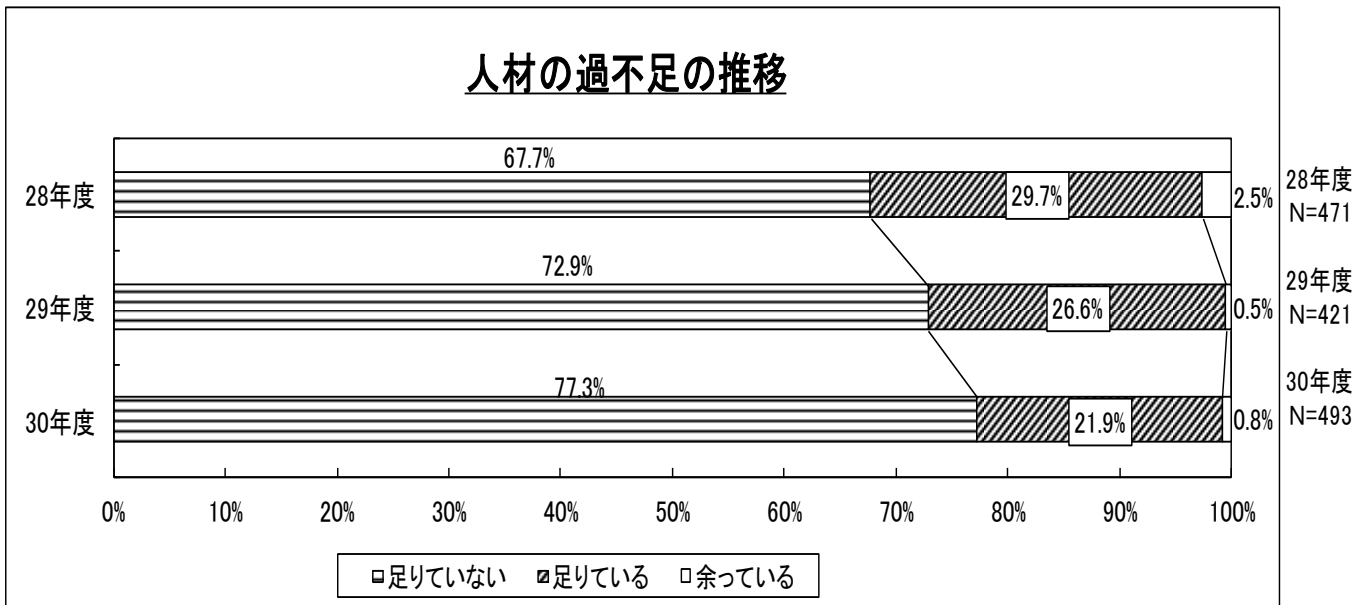


(3) 技能継承上の課題では「意欲ある若年・中堅層の確保」と答えた企業が約7割と最も多く、「技能継承に時間がかかる」、「教わる側の学ぶ姿勢」が続く。



2 人材確保に関すること

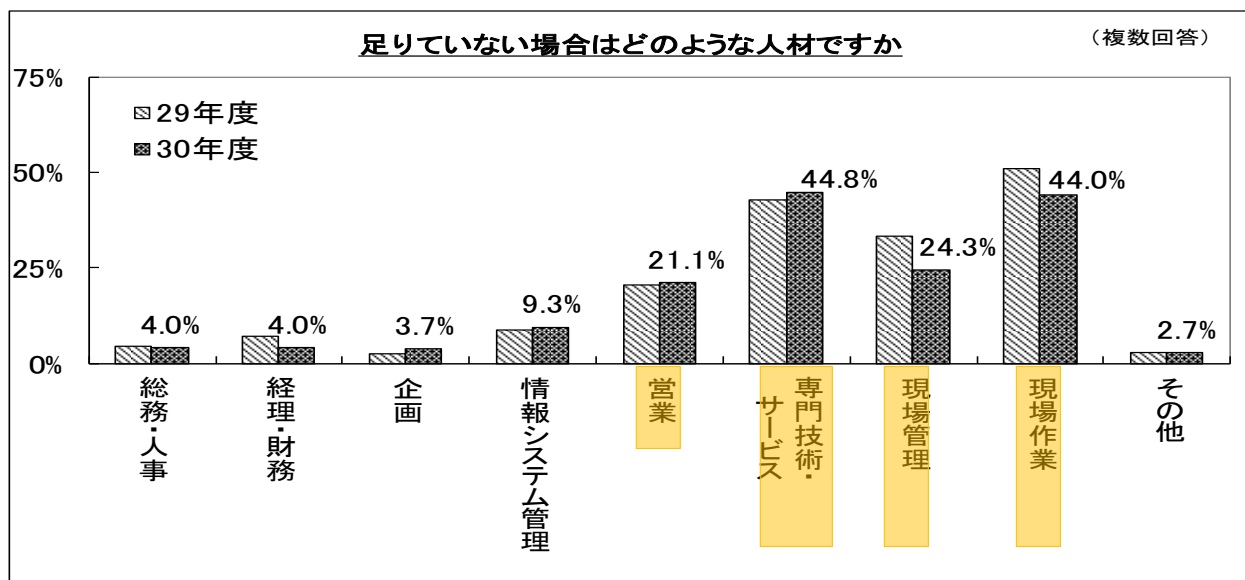
(1) 人材の過不足については、「足りていない」と答えた企業が8割弱。業種別にみると、情報通信業、医療・福祉、建設業の順で「足りていない」と回答した企業の割合が高い。一方、製造業では過半数が「足りている・余っている」と回答した。



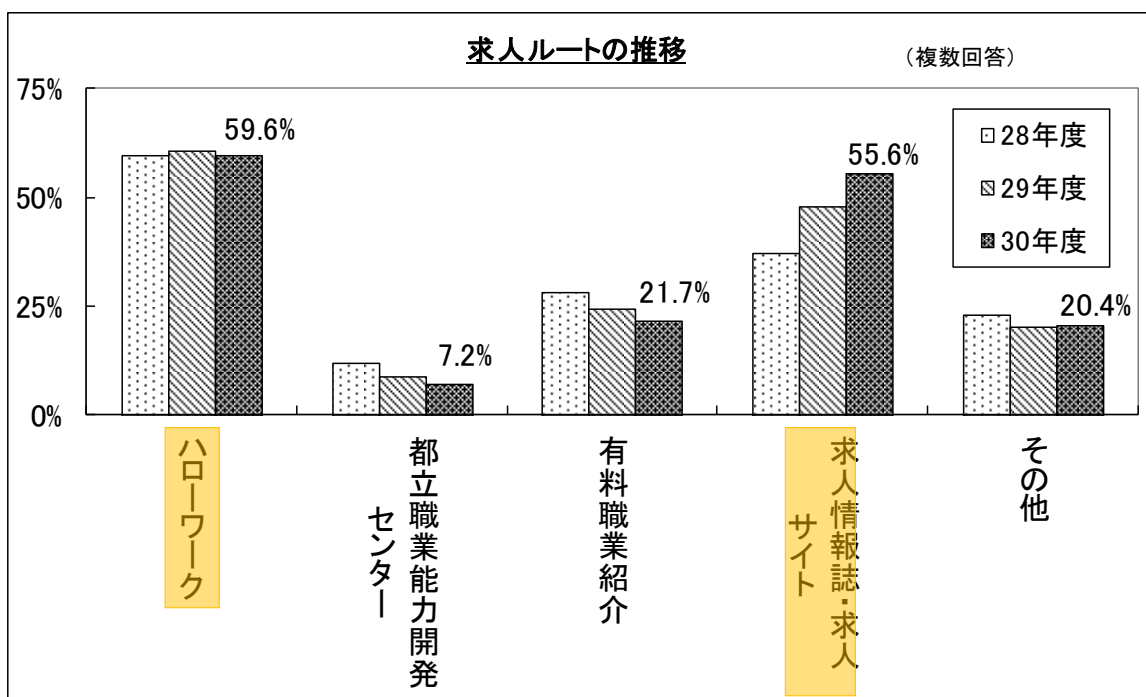
(2) 足りていない人材はどのような人材か聞いたところ、

「専門技術・知識」、「現場作業」と答えた企業が4割半、「現場管理」が2割半、「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5割強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・サービス」と回答した割合が7割超。建設業では、「現場管理」と回答した企業の割合が5割、建設業、サービス業では「現場作業」と回答した企業が約7割となっている

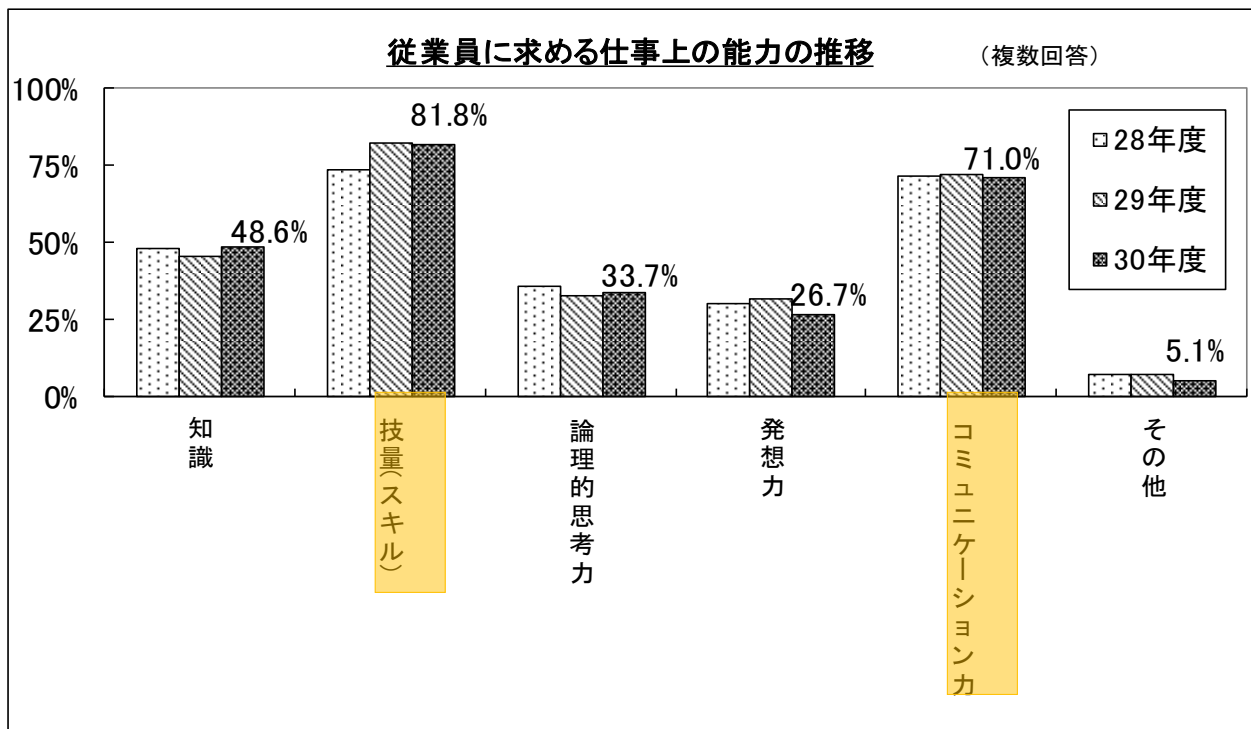


求人ルートは、「ハローワーク」と回答した企業が約6割で、「求人情報誌・求人サイト」が5割半と増加傾向、「都立職業能力開発センター」は1割弱となっている。

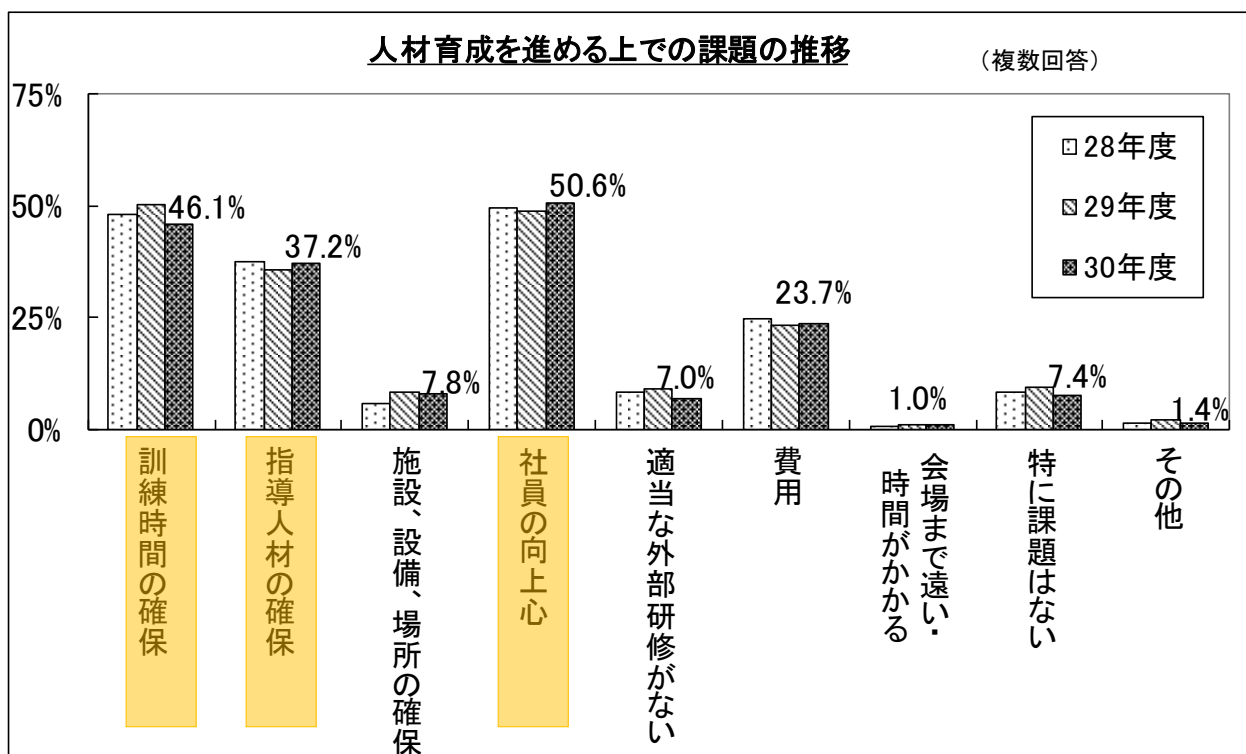


3 人材育成に関すること

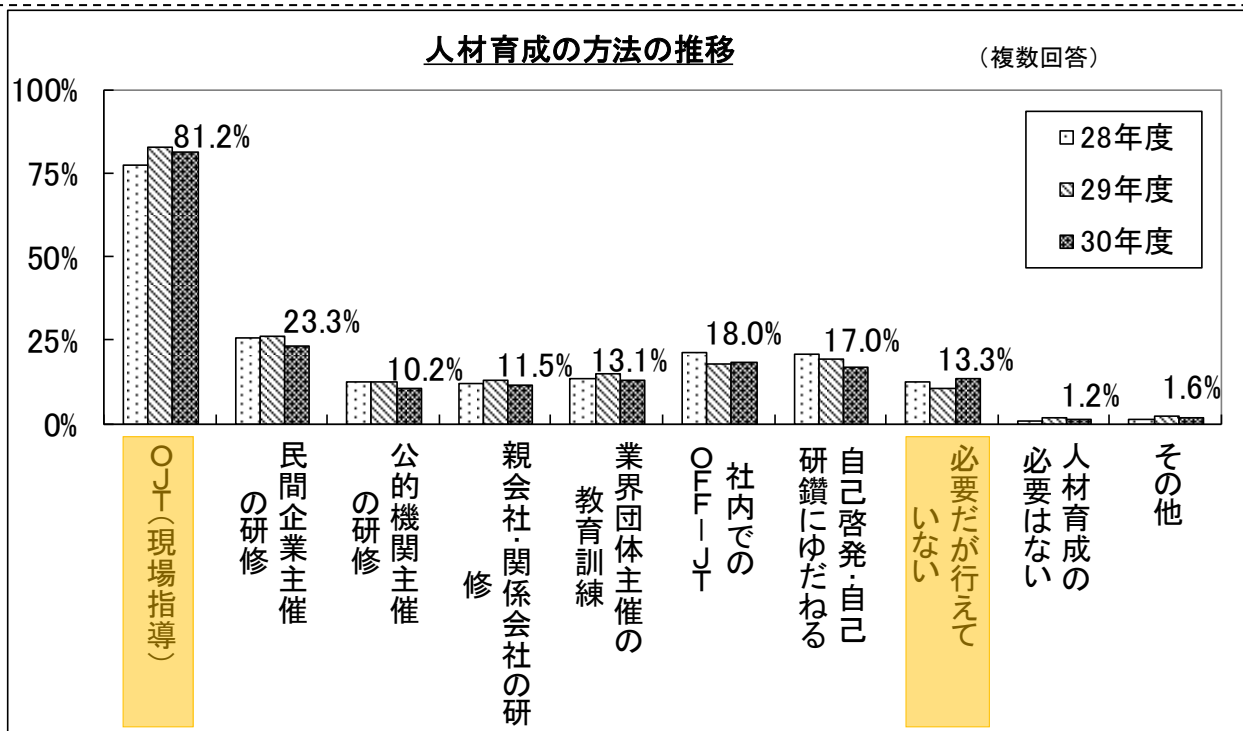
(1) 従業員に求める仕事上の能力は「技量（スキル）」と回答した企業の割合が約8割と最も高く、次いで「コミュニケーション力」も約7割と高い割合となっている。



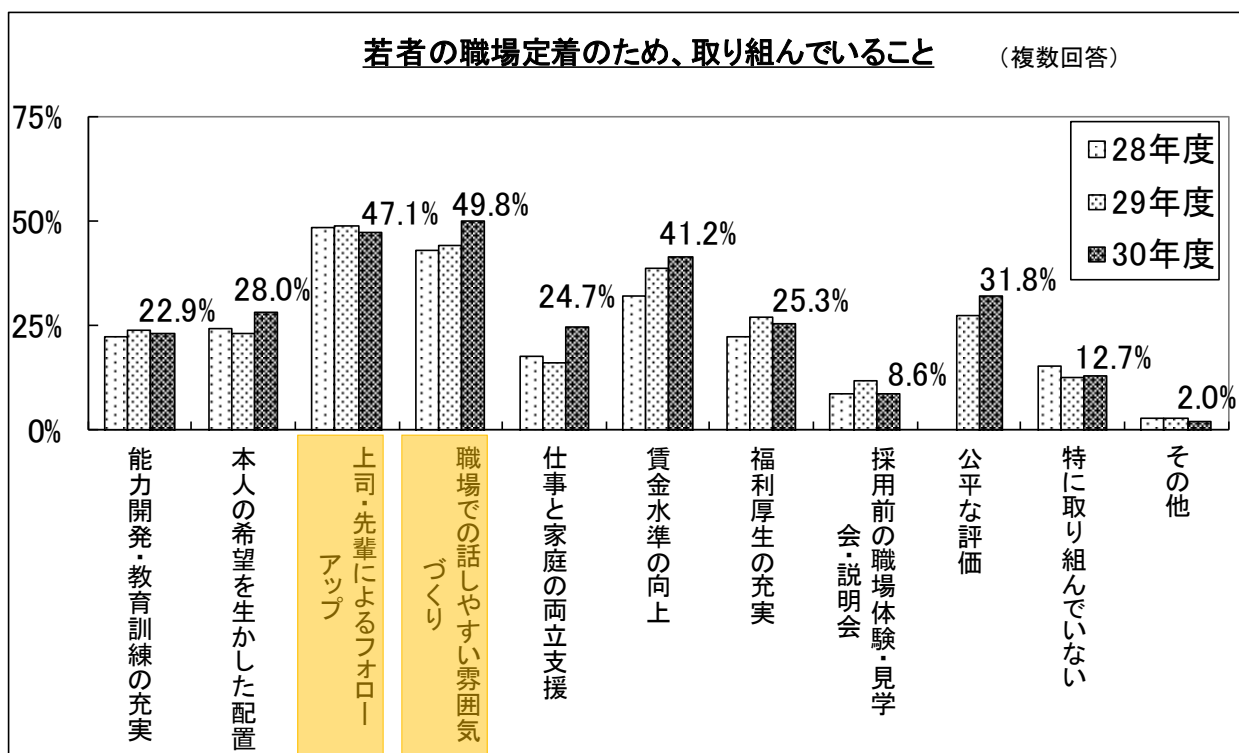
(2) 人材育成を進める上で主な課題は「社員の向上心」が約5割で、「訓練時間確保」、「指導人材の確保」が続く。



(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」、「社内でのOFF-JT」、「自己啓発・自己研鑽」となっている。
また、「必要だが行えていない」企業が1割強となっている。

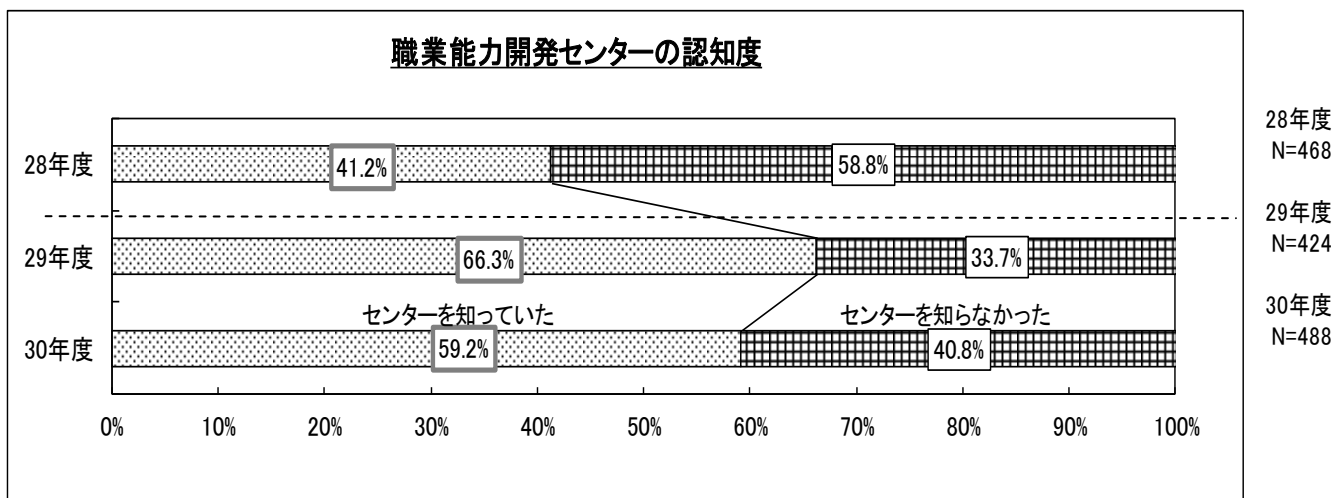


(3) 若者の職場定着のための取組は、約半数の企業が「職場での話しやすい雰囲気づくり」、「上司・先輩によるフォローアップ」と答えており、続いて「賃金水準の向上」となっている。



4 職業能力開発センター事業について

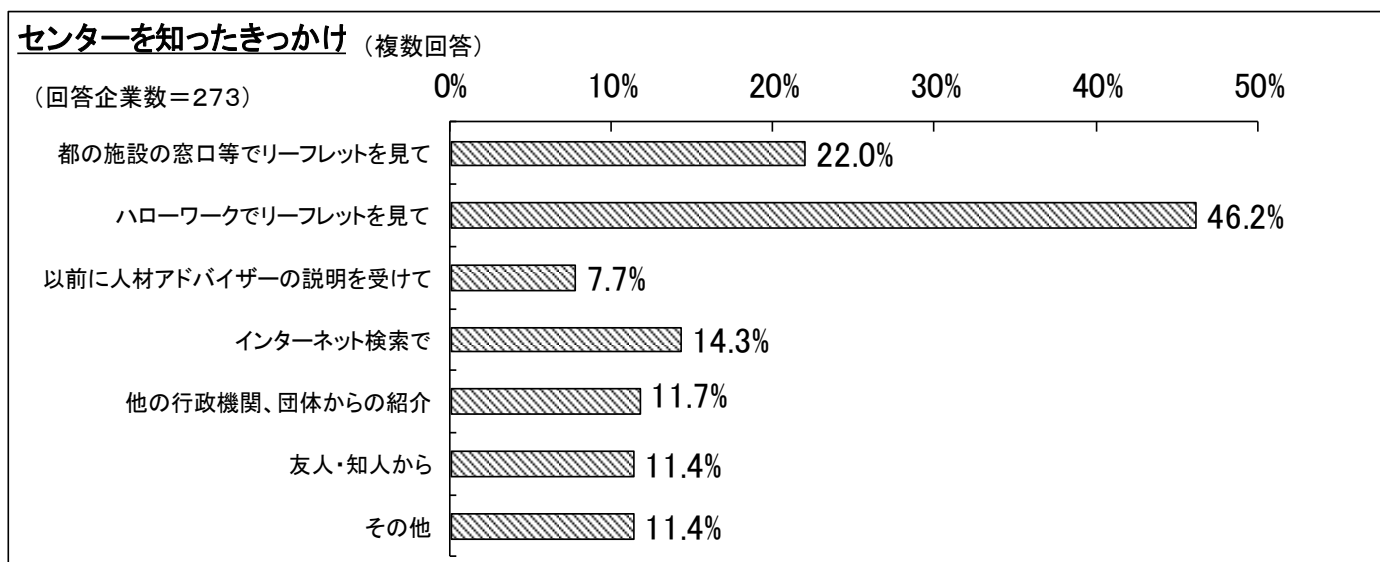
(1) 都立職業能力開発センターの認知度は、約6割となっている。



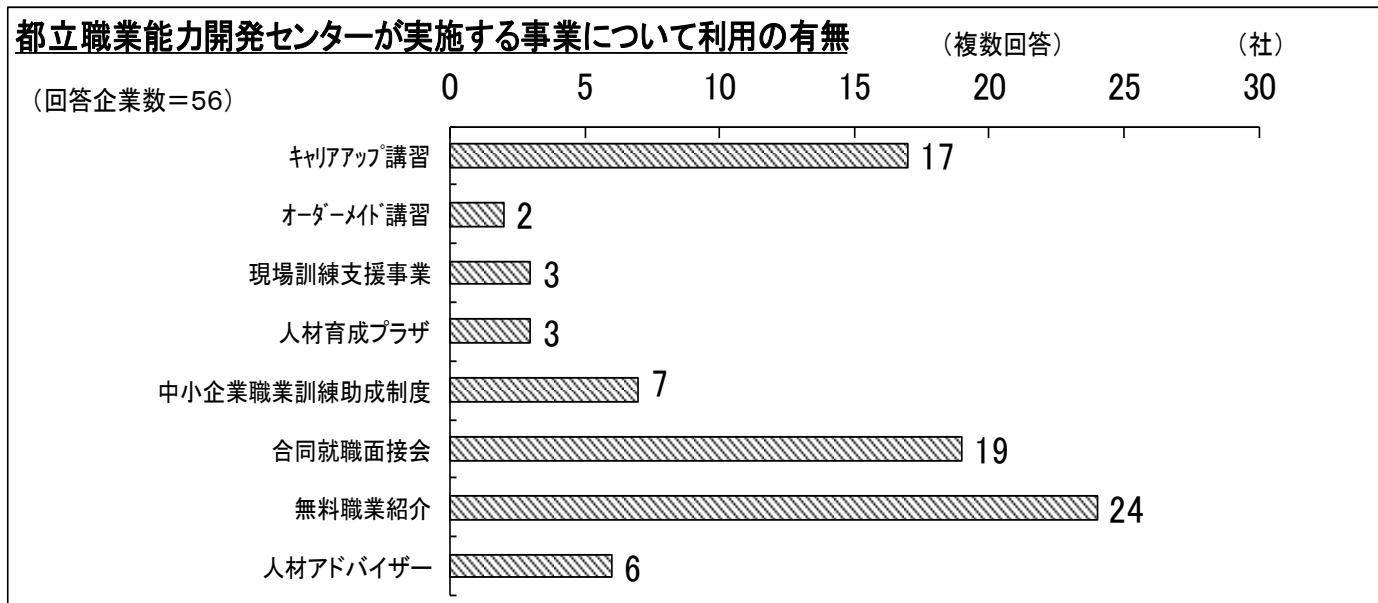
注：28年度までは「センターの事業を利用できることを知っていましたか？」

29年度以降は「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

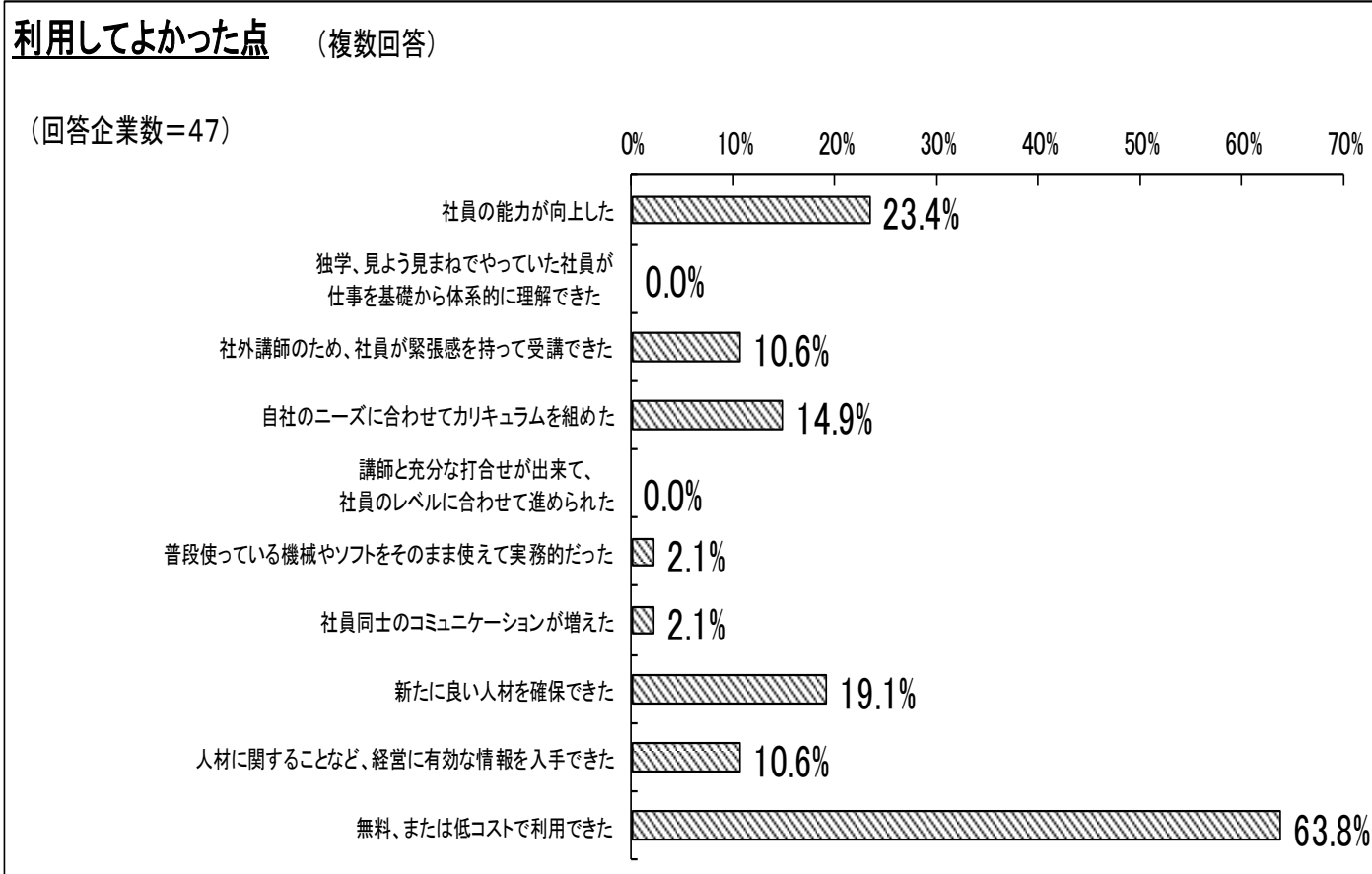
(2) センターを知ったきっかけは、4割半が「ハローワークでリーフレットを見て」と回答し最も多い。次いで、2割強が「都の施設の窓口でリーフレットを見て」となっている。また、「インターネット検索」が1割半となっている。



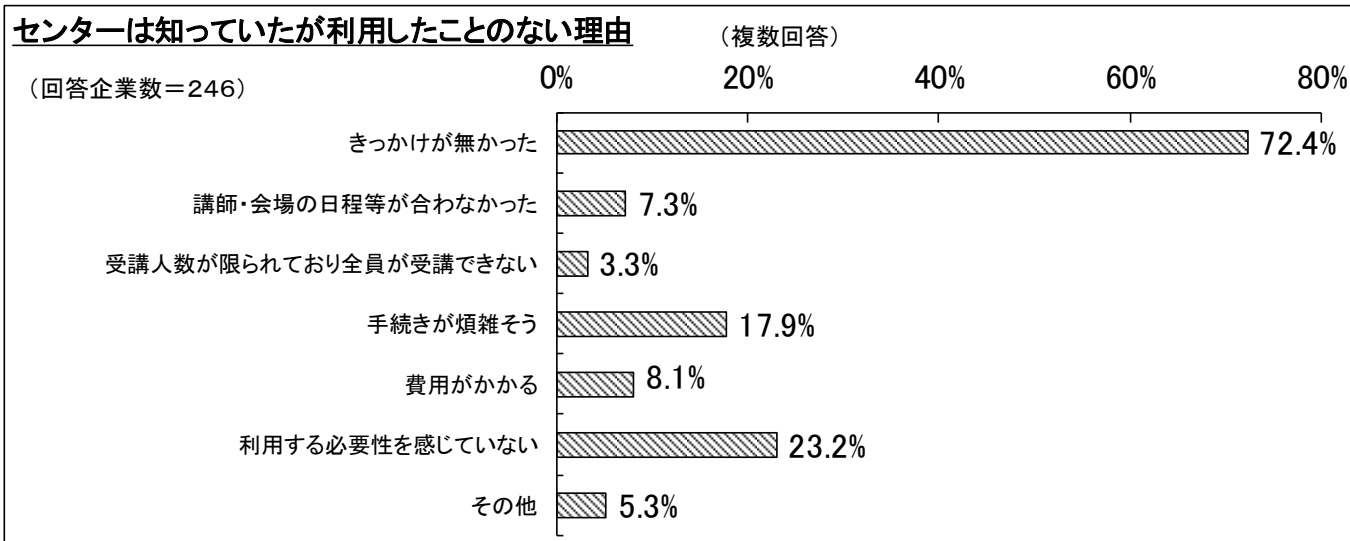
(3) 利用したことのある事業は、「無料職業紹介」が24社で最も多く。
次いで「合同就職面接会」、「キャリアアップ講習」となっている。



利用してよかった点は、「無料、または低コスト」が6割強を占め、次に「社員の能力向上」、
「新たに良い人材が確保できた」がともに約2割となっている。

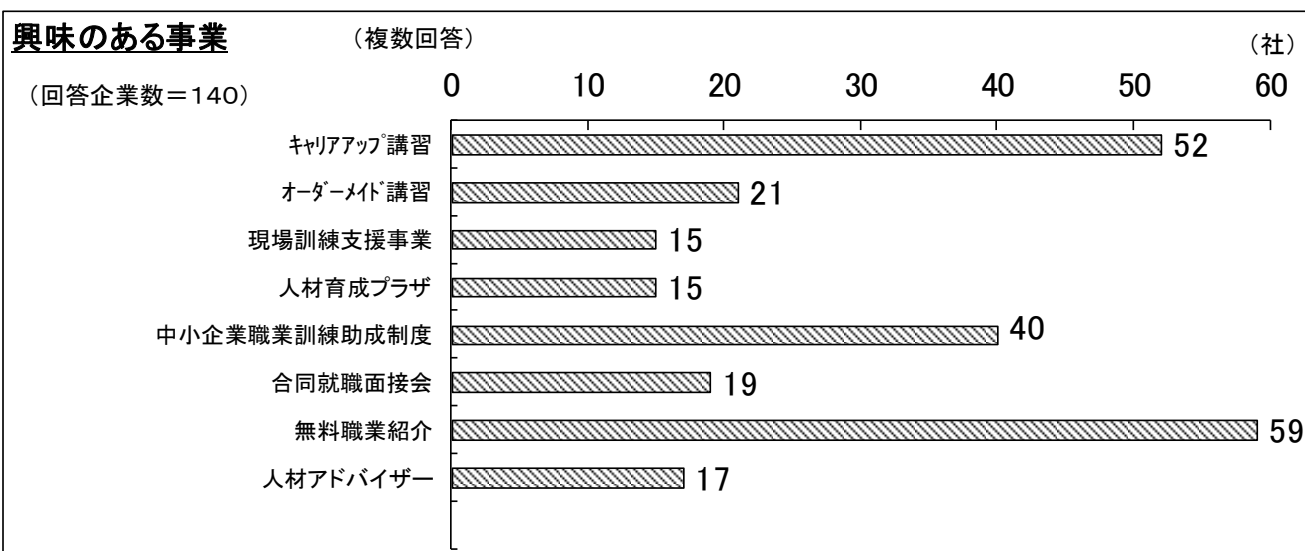


(4) センターを知っていたが、利用したことのない理由は、「きっかけがなかった」が7割強で最も割合が高く、「利用する必要性を感じない」が2割強となっている。



(5) センターを知らなかった企業に対し、興味のある事業をおたずねしたところ、「無料職業紹介」が59社と最も多く、次いで「キャリアアップ講習」、「中小企業職業訓練助成制度」となっている。

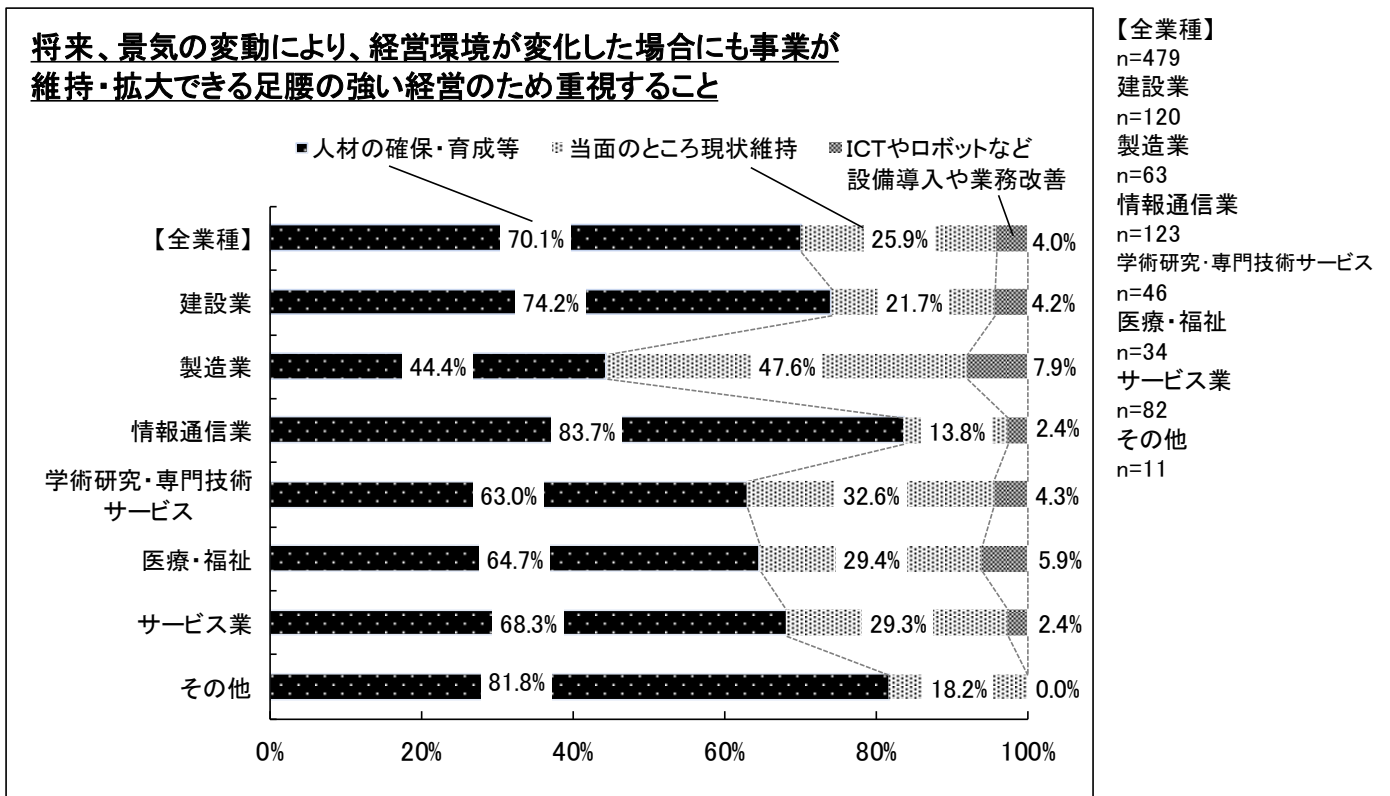
なお、興味を持った点として、「求人票を出してみたい」、「社員の能力向上、体系的理解が期待できる」と回答した企業が多かった。



5 【特別集計】

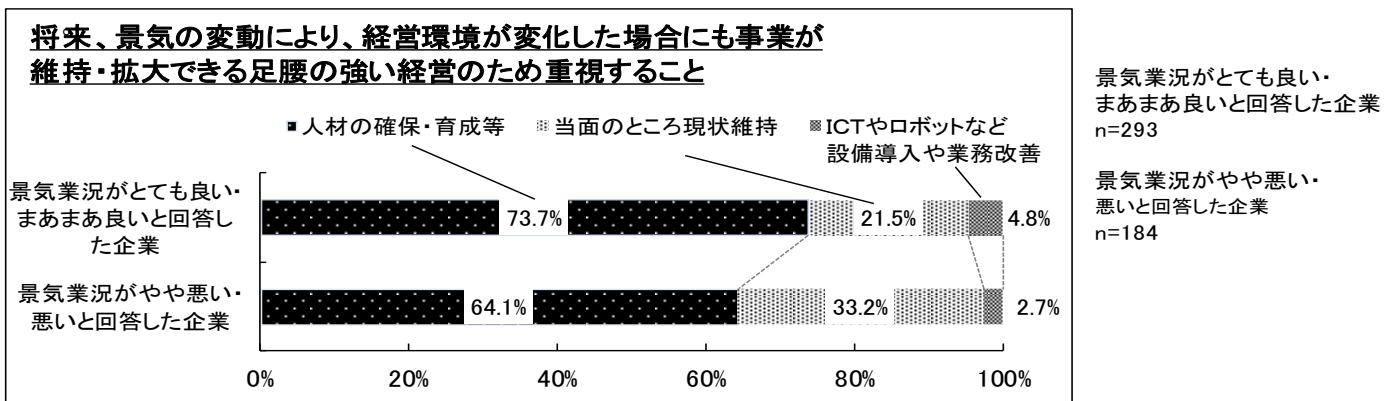
(1) 将来、景気の変動により、経営環境が変化した場合にも事業が維持・拡大できる足腰の強い経営を
 図るうえで、貴社は次のうちどれを重視しますか（1つに○）

・企業全体では「人材の確保・育成等」と回答した企業が最も多く7割となっている。
 「当面のところ現状維持」は2割半となっている。
 製造業では、「当面のところ現状維持」と回答した企業の割合が他の業種に比較して高く5割弱となっている。



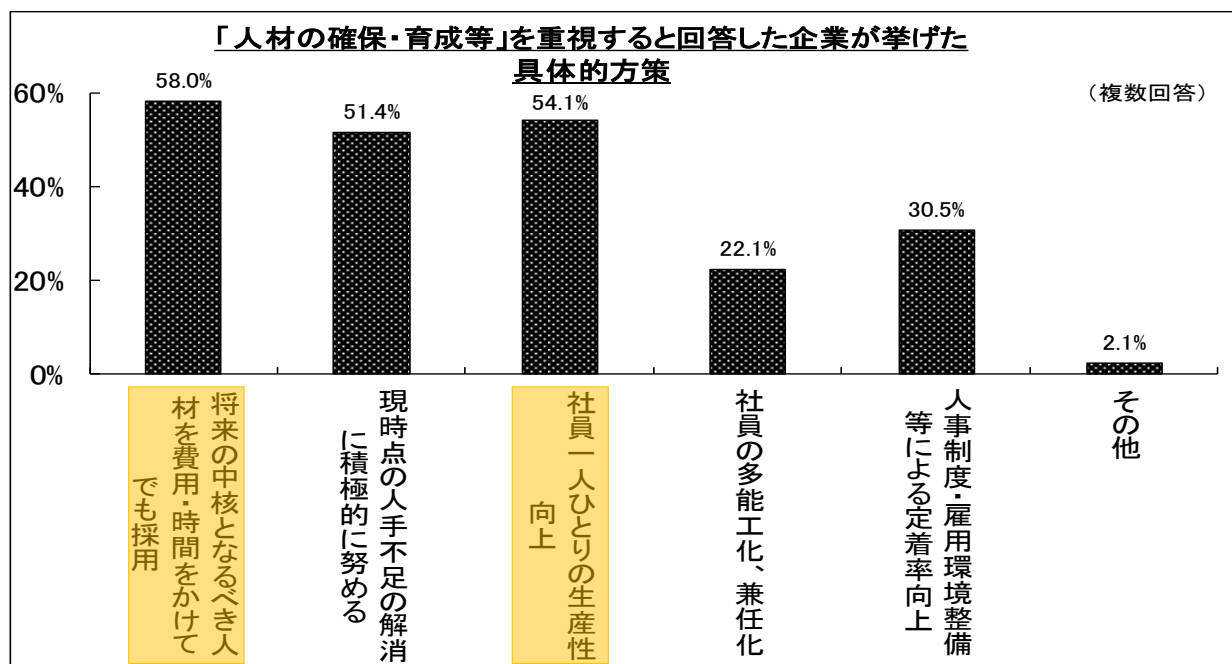
※ 景気業況（上記1-(1)）との関連性【クロス集計】

・景気業況が「とても良い・まあまあ良い」と回答した企業は「人材の確保・育成等」と回答した割合が比較的高い



(2) 人材の確保・育成等の具体的方策（複数回答）

・上記5（1）で、「人材の確保・育成等」と回答した企業に対し、
 具体的な方策をおたずねしたところ、
 企業全体では「将来の中核となるべき人材を費用・時間をかけてでも採用」が約6割と最も割合が高く、
 次いで「社員一人ひとりの生産性向上」が5割半となっている。



N=331

※ 業種別にみると、

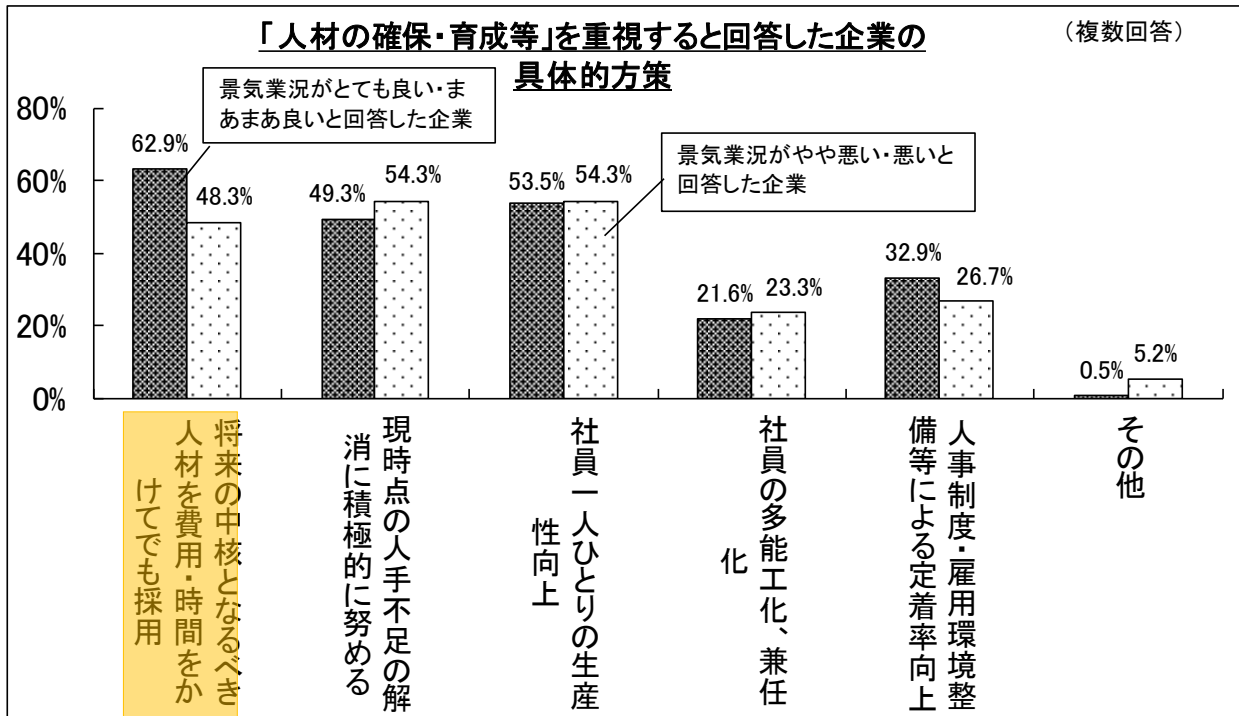
- ・建設業は「将来の中核となるべき人材を費用・時間をかけてでも採用」と回答した企業の割合が7割強と、他の業種に比べ高くなっている。
- ・学術研究・専門技術サービス業は「社員一人ひとりの生産性向上」と回答した割合が約8割と高い。
- ・製造業は他の業種に比べ「社員の多能工化、兼任化」と回答した企業が3割半と高い。
- ・情報通信業は他の業種に比べ「定着率向上」と回答した割合が約4割と高くなっている。

(単位 %)

業種別	将来の中核となるべき人材を費用・時間をかけてでも採用	現時点の人手不足の解消に積極的に努める	社員一人ひとりの生産性向上	社員の多能工化、兼任化	人事制度・雇用環境整備等による定着率向上	その他
建設業	73.6	57.5	50.6	27.6	31.0	
製造業	42.9	35.7	53.6	35.7	10.7	3.6
情報通信業	64.7	54.9	55.9	13.7	41.2	1.0
学術研究・専門技術サービス	64.3	35.7	78.6	32.1	28.6	7.1
医療・福祉	52.4	42.9	61.9	4.8	19.0	
サービス業	33.9	58.9	39.3	19.6	26.8	3.6
その他	22.2	22.2	66.7	44.4	22.2	11.1
回答企業全体	58.0	51.4	54.1	22.1	30.5	2.1

※ 景気業況（上記1－（1））との関連性【クロス集計】

- ・ 景気業況が「とても良い・まあまあ良い」と回答した企業は「将来の中核となるべき人材を費用・時間をかけてでも採用」と回答した割合が6割強となっており、「やや悪い・悪い」と回答した企業に比べ約15ポイント高い。



景気業況がとても良い・まあまあ良いと回答した企業
n=213

景気業況がやや悪い・悪いと回答した企業
n=116

以上