

V 特集アンケート

「人材確保、育成」について

はじめに

少子高齢化社会の中で、また県内の若年者の多くが県外に就労するといった状況の中で、県内事業者の人材確保は難しい状況にある。これまでも、当研究所では、県内中小企業の人材確保の状況について調査を実施し、その状況の厳しさを報告してきた。『景気動向調査』第67号では、特集アンケート「雇用及び人材確保の状況について」を実施し、建設業において正社員確保が容易になっている一方で、製造業、サービス業では確保が難しいとの結果が得られた。今回、県内事業者の人材確保が難しい状況の中で、県内事業者はどのような採用方法を実施しているのか、またその結果として十分な成果は得られているのかについて分析を行った。

また、人材確保が厳しい状況の中では、今いる人材を育て、企業経営に活用していくことも重要である。この点に関して、本調査では、県内事業者がどのような目的で人材育成を進めているのか、そして、その目的を達成するためにはどのような育成方法が良いと考えているのかについて分析を行った。

アンケート内容

人材確保について

過去3年間において、県内事業者は誰を採用してきたか(業種別)

県内事業者における人材確保の目的は何か(業種別)

効果的な人材確保の方法とは

人材育成について

最も重視する人材育成の目標とは何か(業種別)

目標を達成するために効果的な育成方法とは何か(業種別)【複数回答】

調査結果

多くの和歌山県内事業者の人材確保、人材育成では、現在の事業活動に即戦力として活用できる人材を求め、育てようとしている。人材確保においては、求人サイトでの成果が高く、新聞・雑誌等への求人広告では成果は少ない。人材育成においては、日常業務とは離れた形での社外研修会・勉強会や社内研修が有効であるとの回答が得られた。

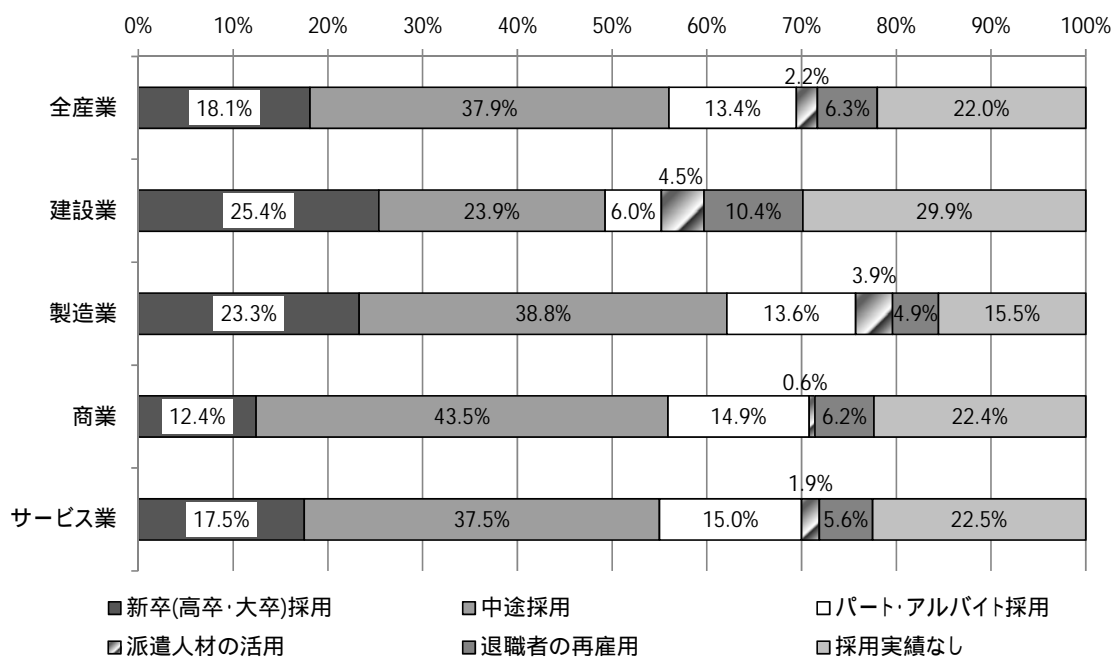
各事業者が現在営んでいる事業を維持・成長させていくためには、人材確保、育成は欠かせない。そのための手段として、効果的なもの、成果の出ているものが本調査では示されている。今後は、その他の成果を得にくいとされた人材確保の手段・育成方法についての改善策、さらには獲得した人材の定着化が今後の課題と思われる。

過去3年間において、県内事業者はどのような人材を採用してきたか(業種別)

県内事業者は、「中途採用」を中心に人材確保を進めており、
中でも商業では43.5%の事業者が「中途採用」を重点的に行っている

全産業においては、「中途採用」の割合がもっとも多く(37.9%)、その次に「新卒(高卒・大卒)採用」が続く(18.1%)。「採用実績なし」は、2割強を占めた。業種別にその割合をみると、「新卒(高卒・大卒)採用」は、建設業で最も多く、商業で最も少なくなっている。「中途採用」は、商業で最も多く、建設業で最も少なくなっている。「採用実績なし」は、建設業が多かった(29.9%)。

	全産業	建設業	製造業	商業	サービス業
新卒(高卒・大卒)採用	89	17	24	20	28
中途採用	186	16	40	70	60
パート・アルバイト採用	66	4	14	24	24
派遣人材の活用	11	3	4	1	3
退職者の再雇用	31	7	5	10	9
採用実績なし	108	20	16	36	36
合計	491	67	103	161	160

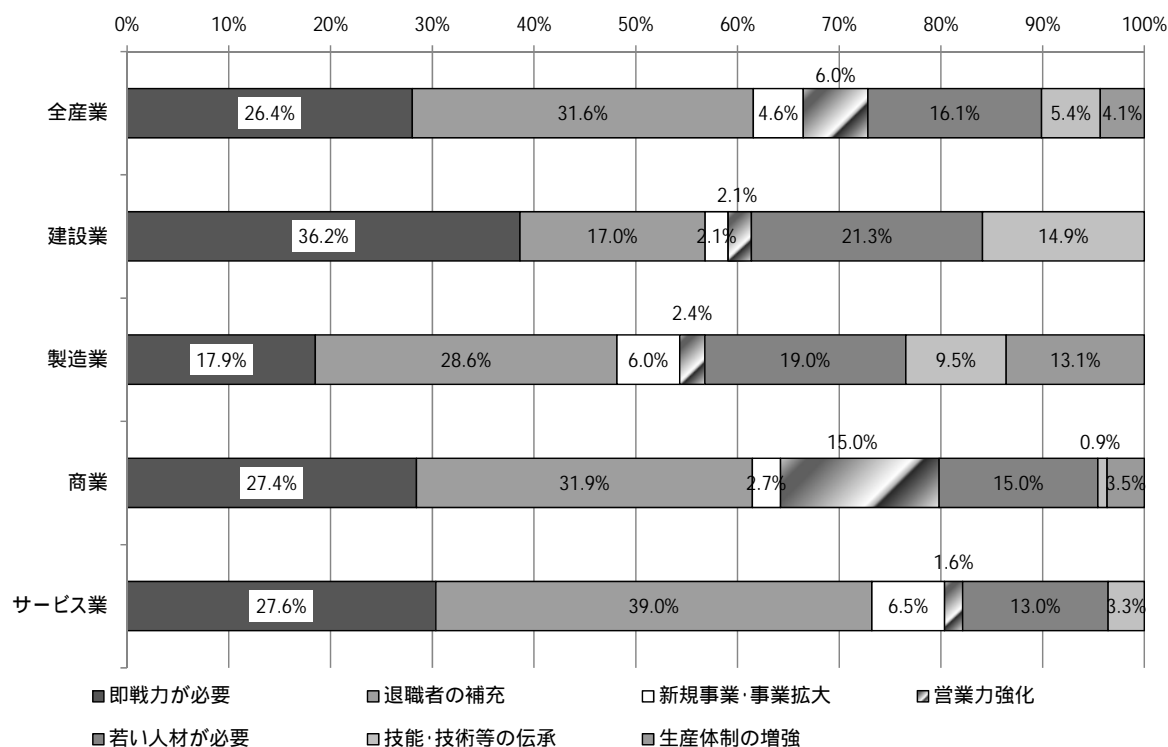


県内事業者における人材確保の目的について(業種別)

「退職者の補充」の割合が多いのは、サービス業で最も多く、
「即戦力が必要」と「若い人材が必要」の割合は、建設業で最も多かった。

全産業においては、「退職者の補充」がもっとも多く(31.6%)、次に「即戦力が必要」(26.4%)、「若い人材が必要」(16.1%)が続く。業種別にその割合をみると、「退職者の補充」は、サービス業でもっとも多く(39.0%)、「即戦力が必要」と「若い人材が必要」は、建設業でもっとも多かった。「新規事業・事業拡大」、「営業力強化」はいずれの業種においても低い比率にとどまったが、「技能・技術等の伝承」に関しては、建設業では14.9%、製造業では9.5%の回答率となった。

	全産業	建設業	製造業	商業	サービス業
即戦力が必要	97	17	15	31	34
退職者の補充	116	8	24	36	48
新規事業・事業拡大	17	1	5	3	8
新商品開発	4	0	1	2	1
営業力強化	22	1	2	17	2
若い人材が必要	59	10	16	17	16
技能・技術等の伝承	20	7	8	1	4
生産体制の増強	15	0	11	4	0
管理者が必要	7	1	1	1	4
専門職の導入	5	1	0	1	3
その他	5	1	1	0	3
合計	367	47	84	113	123

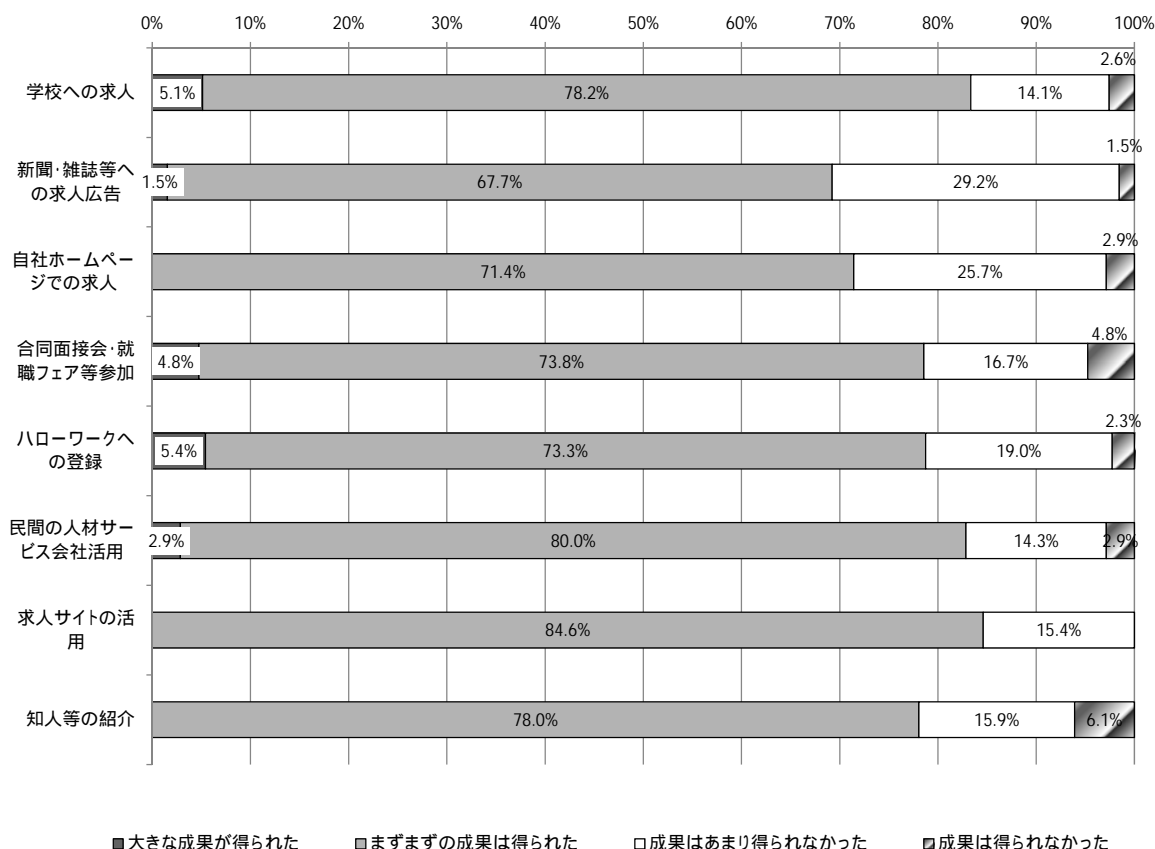


効果的な人材確保の方法とは

成果の得られる人材確保の方法としては、「求人サイトの活用」がもっとも多く、「新聞・雑誌等への求人広告」がもっとも少なかった

「大きな成果が得られた」、「まずまずの成果は得られた」という二つの回答の合計値がもっとも多かったのは、「求人サイトの活用」である(84.6%)。後には、「学校への求人」(83.3%)、「民間の人材サービス会社活用」(82.9%)、「ハローワークへの登録」(78.7%)、「合同面接会・就職フェア等参加」(78.6%)が続く。一方で、「成果はあまり得られなかった」、「成果は得られなかった」という二つの回答の合計値は、「新聞・雑誌等への求人広告」でもっとも高く(32.1%)、「自社ホームページでの求人」が30.5%で続く。

	合計	大きな成果が得られた	まずまずの成果は得られた	成果はあまり得られなかった	成果は得られなかった
学校への求人	78	4	61	11	2
新聞・雑誌等への求人広告	65	1	44	19	1
自社ホームページでの求人	35		25	9	1
合同面接会・就職フェア等参加	42	2	31	7	2
ハローワークへの登録	221	12	162	42	5
民間の人材サービス会社活用	35	1	28	5	1
求人サイトの活用	26		22	4	
知人等の紹介	82		64	13	5
ジョブ・カード制度の活用	6		5	1	
合計	593	23	442	111	17



最も重視する人材育成の目標とは何か(業種別)

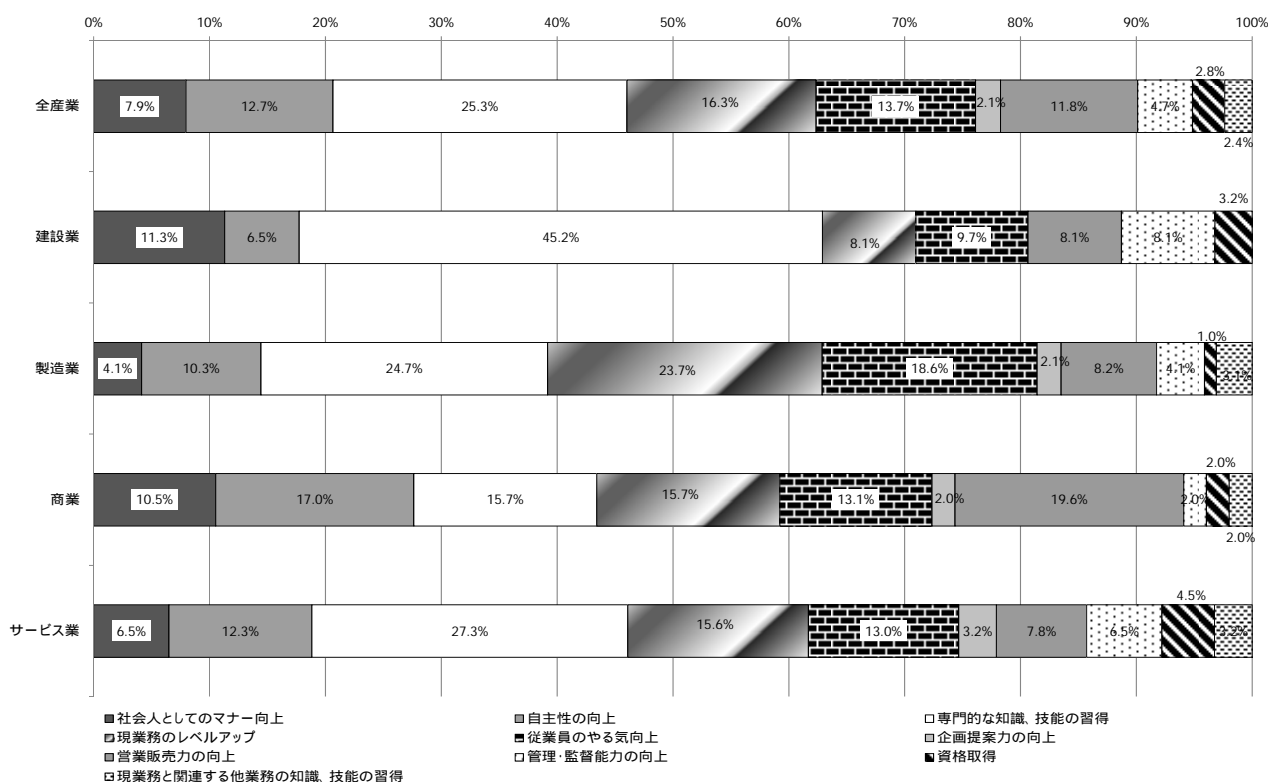
「専門的な知識、技術の習得」や、「現業務のレベルアップなど現場での能力向上」が求められる一方で、「やる気向上」「自主性の向上」などの目標も目立つ

全業種においては、「専門的な知識、技術の習得」がもっとも多い回答となっており、この傾向は商業を除いて、他産業でも同様の結果となっている。ただ、中でも**建設業が圧倒的に「専門的な知識、技術の習得」と回答する企業が多い(45.2%)**。製造業、サービス業では、次に「現業務のレベルアップ」や「従業員のやる気向上」が続く。

県内事業者が新たな製品、商品を提供したり、新たなサービスを提供するために必要と思われる企画提案力に関しては、どの産業においても、育成目標として重視する企業は極めて少ない。実施していると回答した企業からは「朝会議でいろいろなデータ、やる気をおこさせる話、企画などの提案をしています」(化粧品卸)といった回答が得られた。

「その他」には、経営能力の習得といった回答がみられた。

	全産業	建設業	製造業	商業	サービス業
社会人としてのマナー向上	37	7	4	16	10
自主性の向上	59	4	10	26	19
専門的な知識、技術の習得	118	28	24	24	42
現業務のレベルアップ	76	5	23	24	24
従業員のやる気向上	64	6	18	20	20
企画提案力の向上	10	0	2	3	5
営業販売力の向上	55	5	8	30	12
管理・監督能力の向上	22	5	4	3	10
資格取得	13	2	1	3	7
現業務と関連する他業務の知識、技能の習得	11	0	3	3	5
その他	1	0	0	1	0
合計	466	62	97	153	154



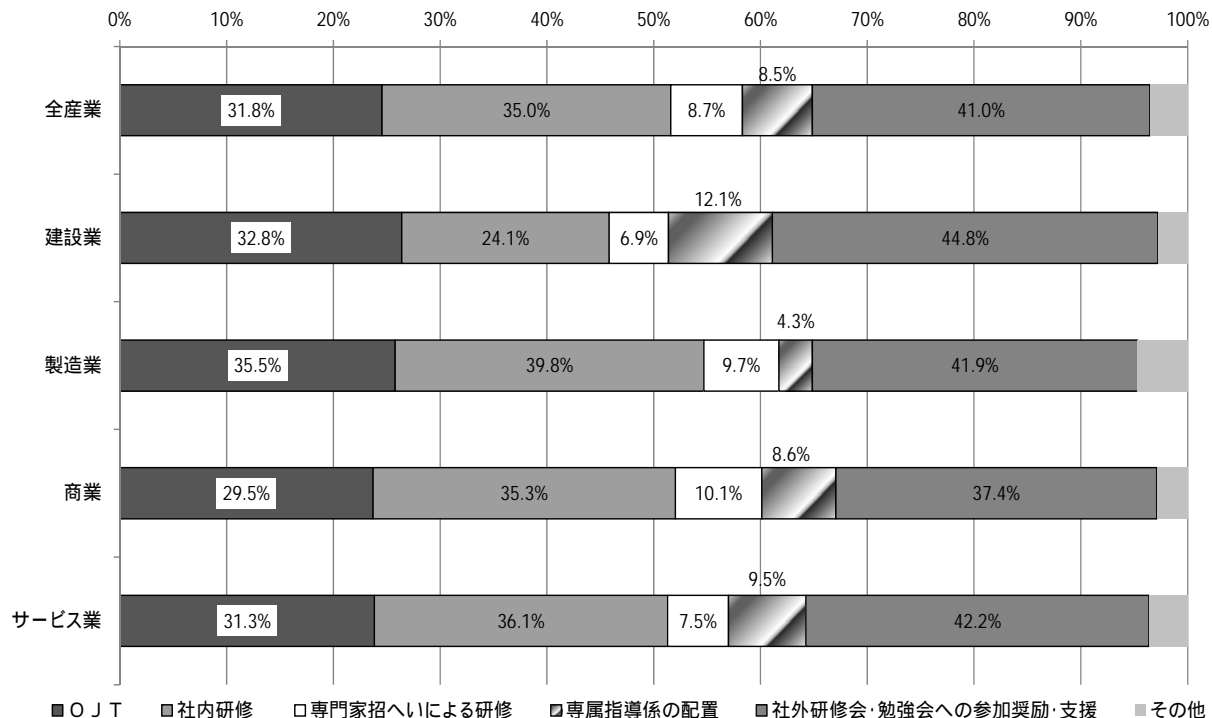
目標を達成するために効果的な育成方法とは何か(業種別)【複数回答】

社外研修会・勉強会あるいは社内研修といった、
日常業務とは離れた形での育成方法が効果的だとの認識がみられる

多様な目的を持つ人材育成において、効果的な育成方法として最も多く挙げられたのは、「社外研修会・勉強会への参加奨励・支援」(41.0%)であった。その後には、「社内研修」、「OJT」が続く。業種による大きな違いはみられず、総じて**社外研修会・勉強会あるいは社内研修**といった、**日常業務とは離れた形での育成方法が効果的だとの認識**がうかがえる。

「その他」では、通信講座といった回答がみられた。

	全産業	建設業	製造業	商業	サービス業
OJT	139	19	33	41	46
社内研修	153	14	37	49	53
専門家招へいによる研修	38	4	9	14	11
専属指導係の配置	37	7	4	12	14
社外研修会・勉強会への参加奨励・支援	179	26	39	52	62
その他	20	2	6	5	7
合計	437	58	93	139	147



アンケート自由回答欄、インタビュー調査より(「人材確保、育成」について)
各産業における人材確保、育成について
業界団体へのインタビューによる人材確保、育成に関する状況は以下のとおり。



和歌山県機械金属工業協同組合

“ 当業界では、地元出身の経営者が多い。ただ、近年では県内工業高校の卒業生の多くが大阪のほうに就職してしまい、採用に苦慮している。”



和歌山化成品工業協同組合

“ 和歌山大学、徳島大学など6～7年前より企業説明会を開催し理系の人材の確保に努めている。又、各所で開催の合同企業説明会にも参加しているが理系の人材はなかなか集まりにくい。

昨年まで実施した人材確保推進事業では各地の優良企業の視察研修を行いその方法を取り入れようとしたが中小企業では採用するのが難しい点が多かった。引き続き、各社の状況を確認しながら人材確保の推進、労務管理セミナーの開催を行うとともに、生産技術の伝承のために講習会等を実施してゆく。”



和歌山ネットワーク輸送協同組合

“ 非常に厳しい業況ではあるが、こういう状況であるからこそ、社員一人一人が配送先で信頼を獲得できるよう努力することが重要となっており、そのための社員教育が必要である。”



和歌山県産業廃棄物協会

“ 当団体と関連する全国組織において、産業廃棄物処理の研修などが実施され、産業廃棄物業界の適正処理確保が推進されている。さらに、当団体では、加盟企業では十分に実施できない法律知識の習得や処理技術の講習を行うことに加えて、各企業が適正処理を行っているかどうかを自主的にパトロールしたり、不法に投棄された産業廃棄物の収集などを行うなど、住民から信頼してもらえる企業、業界を目指して、さまざまな取り組みを行っている。”



和歌山県電気工事工業協同組合

“ 若手人材を採用できない、採用する余裕がないというのが、電気工事業の現状である。経営者には、苦しい思いを若い世代に味わって欲しくないとの思いもある。**業界では、20～30 代の人材が不足**しており、20 年後、30 年後に事業を経営できる人材がいらないのではないかと危惧している。”

OJT について

OJT を実施していると回答した事業者は、具体的にどのような OJT を実施しているのか。アンケート結果からは以下のような意見があった。



信用金庫・同連合会

“ 社内研修、外部研修の効果を発揮するためにも OJT が重要。日々の業務において、方法、考え方、注意点等を教育指導担当者から指導を受けるなかで、1 つ 1 つ疑問点、抱えている悩み等を含め、解決していく。”



丸編ニット生地製造

“ 実際のクレーム品と原因を自分の目でみせる ”



宝石貴金属製品小売

“ 毎日の日報で問題等を確認してもらい、どのようにすればよいかを提案してもらおう。”