

『県内企業の人材採用と定着に関する調査』結果報告

【調査目的】 人材確保に苦慮している企業が増えている中、中小企業の採用・定着に関する課題を抽出し、中小企業の雇用に関する実態を把握することで、今後の人材確保対策の参考とする。

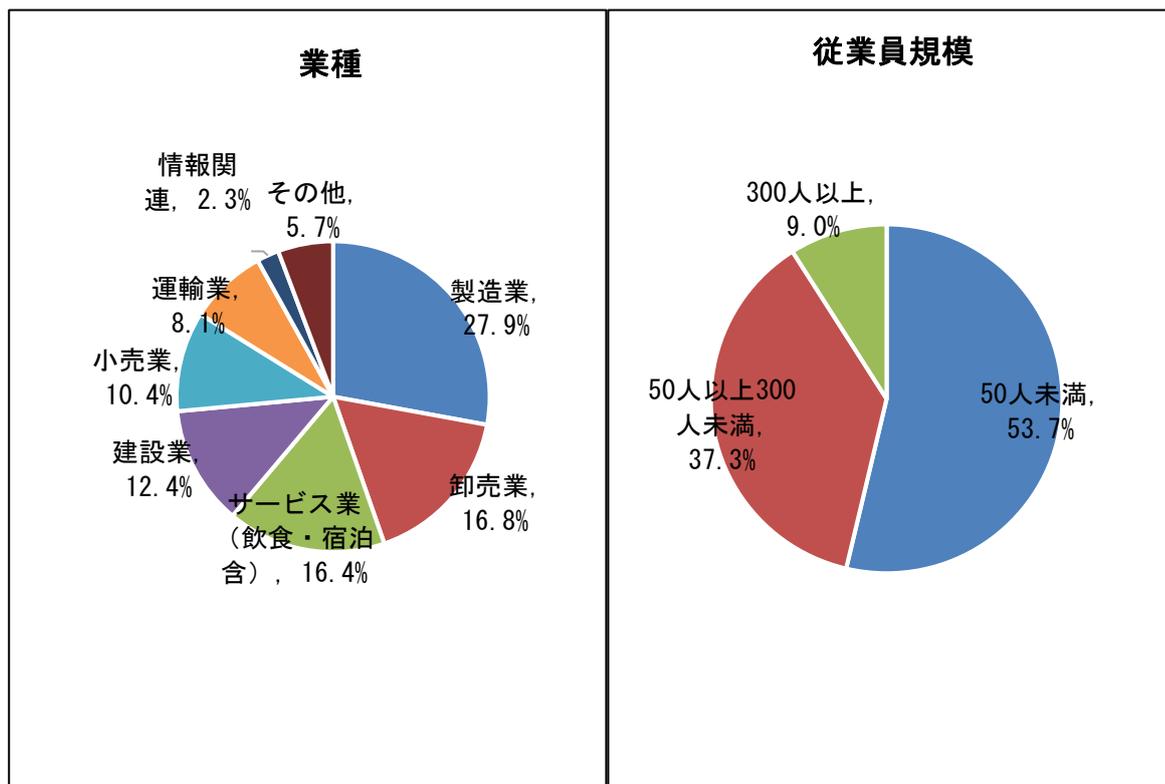
【調査期間】 令和元年7月19日(金)～8月2日(金)

【調査方法】 F A Xによる送付、回収

【調査対象】 1, 0 0 0社 (当所会員企業で従業員15名以上の事業所を抽出)

【回答企業】 2 9 8社 (回答率29.8%)

【回答企業の内訳】



※その他の業種には学校や団体、不動産業、産業廃棄物処理業が含まれる。

【調査結果の概要】

1. 2018年の採用状況について

①昨年度は6割以上の企業が正社員の新卒採用を実施した。正社員の中途採用も半数以上の企業が実施。

2018年度の採用状況について、正社員の新卒採用を実施した企業は61.3%、正社員の中途採用を実施した企業は54.5%であった。また、募集しなかった企業は8.6%であり、9割以上の企業が人材の募集を行っている。

②新卒採用と非正規社員採用で予定数を『確保できなかった』回答数が『確保できた』回答数を上回っている。

採用活動の達成状況を見ると正社員の新卒採用と非正規社員採用で『予定数を確保できた』回答数よりも『予定数を確保できなかった』回答数が上回り、正社員の中途採用では『予定数を確保できた』回答数と『予定数を確保できなかった』回答数がほぼ同数で、企業にとって人材確保に厳しい状況が続いている。

2. 人材採用について

①8割以上の企業が人材採用に課題あり、その内容は『応募者数の少なさ』が7割近くと最も多い。

自社の人材採用面での課題について尋ねたところ、86.4%と8割以上の企業が『課題がある』と回答している。その具体的な課題内容は『応募者数の少なさ』が68.4%と最も多く、『会社知名度の低さ』が32.0%、『賃金で有利な条件を提示できない』が31.6%、『事業内容や魅力の情報発信不足』が27.0%、『休日や労働時間等で有利な条件を提示できない』が24.6%と続いている。

②人材採用面で行政等に求める施策は『第2新卒・中途採用』に関する人材紹介機能と情報提供が、多くなっている。またUターン採用に関する施策を求める声も多い。

行政等支援機関に求める施策は『第二新卒・中途採用のための紹介機能の強化』が37.2%と最も多く、『第二新卒・中途採用市場に関する情報提供』が35.5%、『県外出身学生への県内企業を知る機会の提供』が25.5%、『多様なインターンシップ実施に向けた支援』と『Uターン希望者の人材データベース構築・公開』が同数で25.1%、『大学、高校の先生を対象とした企業見学会』と『Uターン採用に対する助成制度の充実』が同率で20.8%と続いている。

3. 人材定着について

①6割以上の企業が人材定着に課題あり、その内容は『社員教育』4割近くあるが、『勤務体系（交代制や土日勤務）』と『仕事の内容』も3割以上ある。

自社の人材定着（育成等）面の課題について尋ねたところ、65.0%の企業が『課題がある』と回答している。その具体的な内容は『社員教育』が36.3%と最も多く、『勤務体系（交代制や土日勤務）』が34.7%、『仕事の内容』が31.1%、『賃金の低さ』が26.3%、『休日の少なさ』が25.8%と続いている。

②人材定着面で行政等に求める施策は『県内企業の賃金相場に関する情報提供』、『働き方改革に対応するためのサポート体制』の順に多い。

人材定着面で行政等支援機関に求める施策は『県内企業の賃金相場に関する情報提供』が33.3%と最も多く、次に『働き方改革に対応するためのサポート体制』が32.4%、『社外での社員研修カリキュラムの充実』が27.1%、『職場環境改善先進企業事例の情報提供』が21.3%、『定着・育成に向けた経営者向け研修』が18.2%と続いている。

4. 最低賃金について

①国が目標に掲げる最低賃金引上げ目標「時給1,000円」に対しては、54.2%と半数以上の企業が賛成。

国が目標に掲げる最低賃金引上げ目標「時給1,000円」に対するご意見は、『最低賃金1,000円には反対』が45.8%、『最低賃金1,000円でも良い』が54.2%と半数以上の企業が、賛成の回答があった。

②国が目標に掲げる最低賃金引上げ目標「時給1,000円」に反対の企業が具体的に引き上げられる限度額は平均して時給895円。

国が目標に掲げる最低賃金引上げ目標「時給1,000円」に対して『反対』と回答した企業を対象に、『いくらまで引き上げ可能ですか』の問に対しては、回答企業89社の平均は895円であった。

5. 国が提唱する副業・兼業に対しては『既に認めている』企業は15.3%に留まるも、副業を認めていない企業でも20.3%の企業が『今後は認めるつもり』と回答。

国が提唱する副業・兼業に対して、『既に認めている』企業は15.3%となり、8割以上の企業で副業を未だ認めていない。

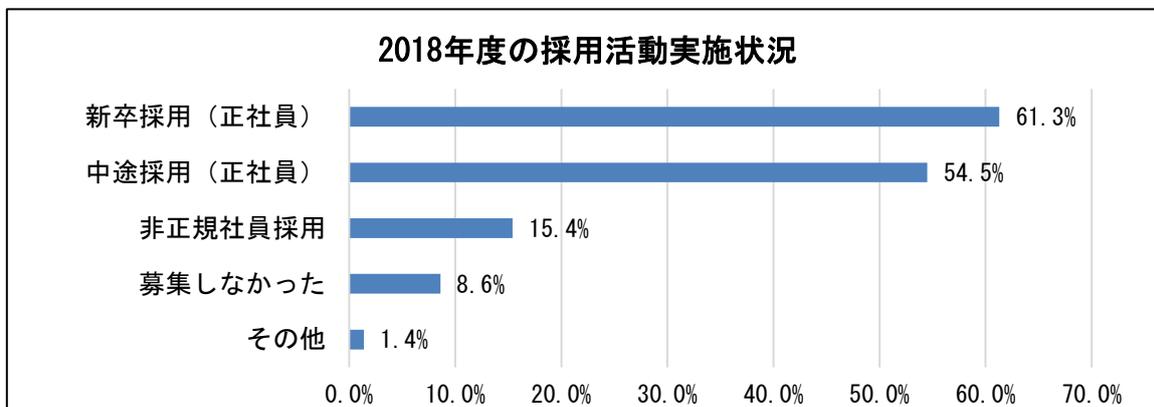
しかし、現在副業を認めていない企業でも、『現在は認めていないが、今後は認めるつもり』が20.3%と、何らかの形で副業を容認する意識が高まっている。

【調査本編】

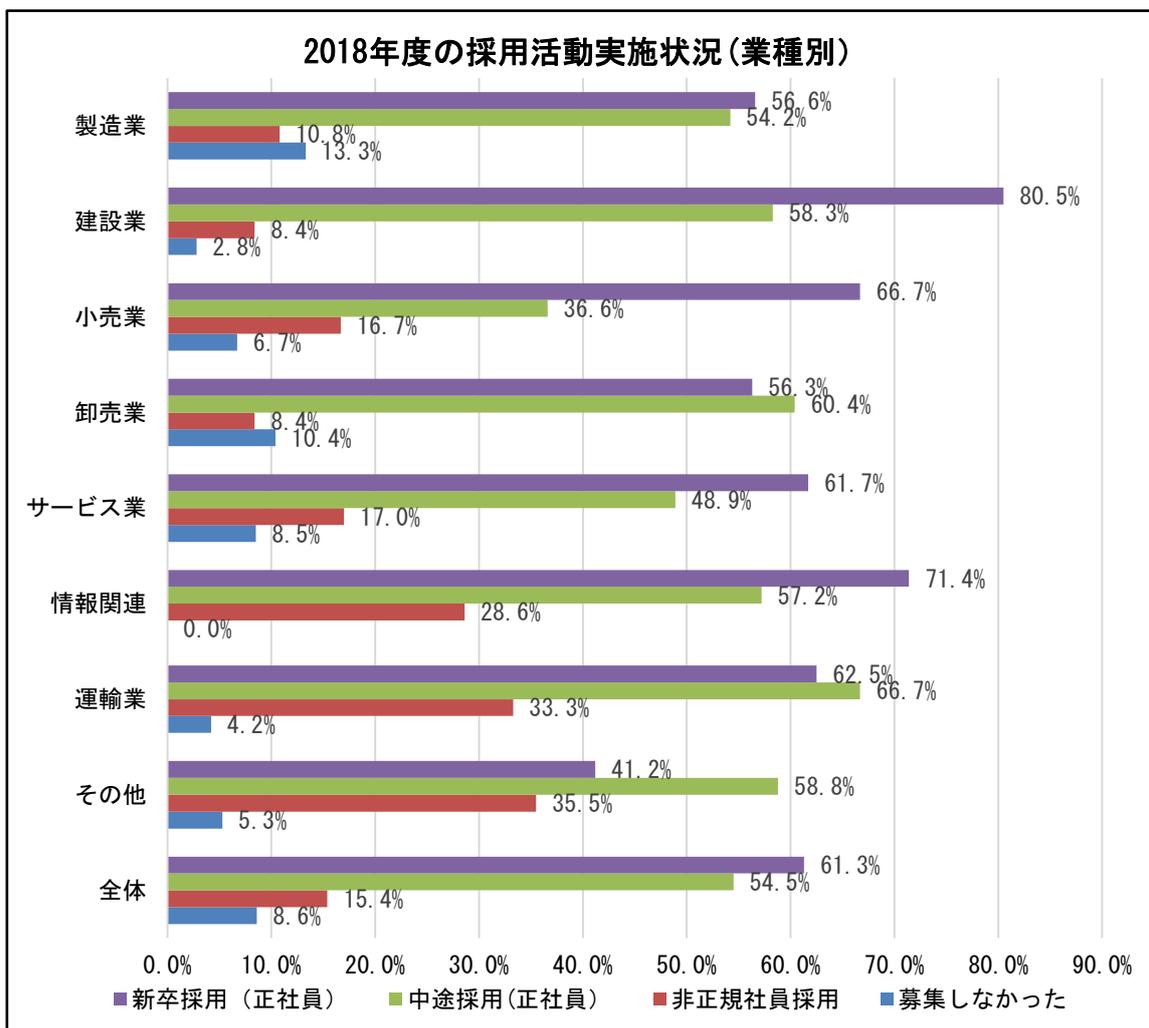
1. 2018年度(2018年4月～2019年3月入社)の採用状況について

(1) 2018年度の採用活動状況

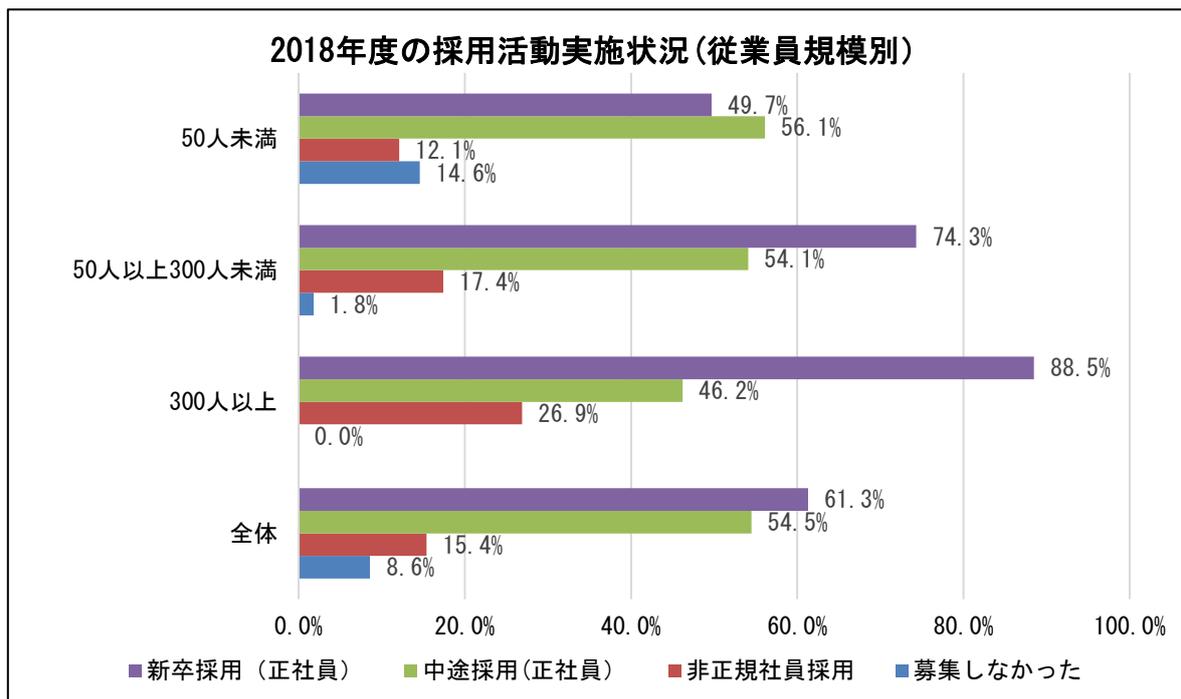
2018年度の採用状況について、正社員の新卒採用を実施した企業は61.3%、正社員の中途採用を実施した企業は54.5%であった。また、募集しなかった企業は8.6%であり、9割以上の企業が人材の募集を行っている。



業種別に見ると建設業と情報関連、小売業で正社員の新卒採用を実施した企業の比率が高くなっている。逆に運輸業と卸売業で正社員の中途採用を実施した企業の比率が高くなっている。

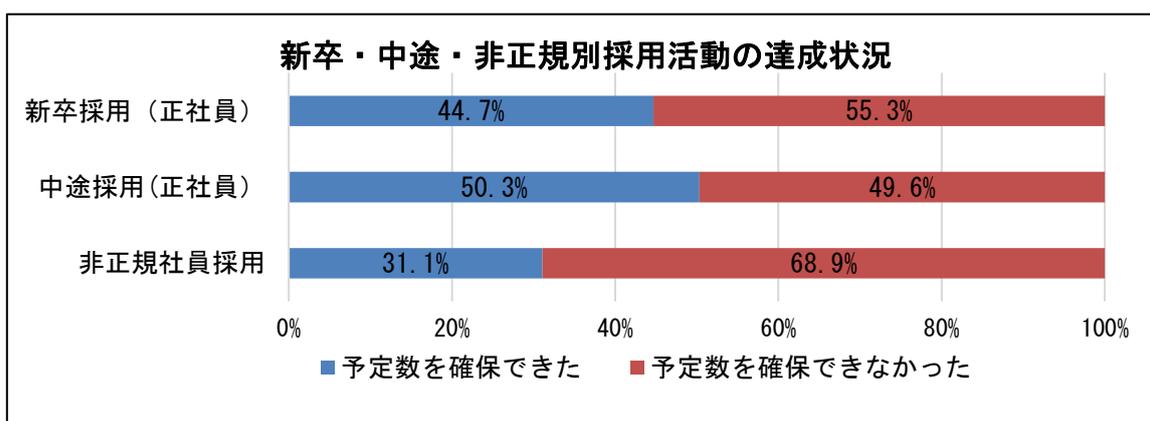


従業員規模別にみると、正社員の新卒採用と非正規社員採用を実施した企業の比率は従業員が多いほど、高くなっているが、逆に正社員の中途採用を実施した企業の比率は、従業員が少ないほど高くなっている。



(2) 2018年度の採用活動達成状況

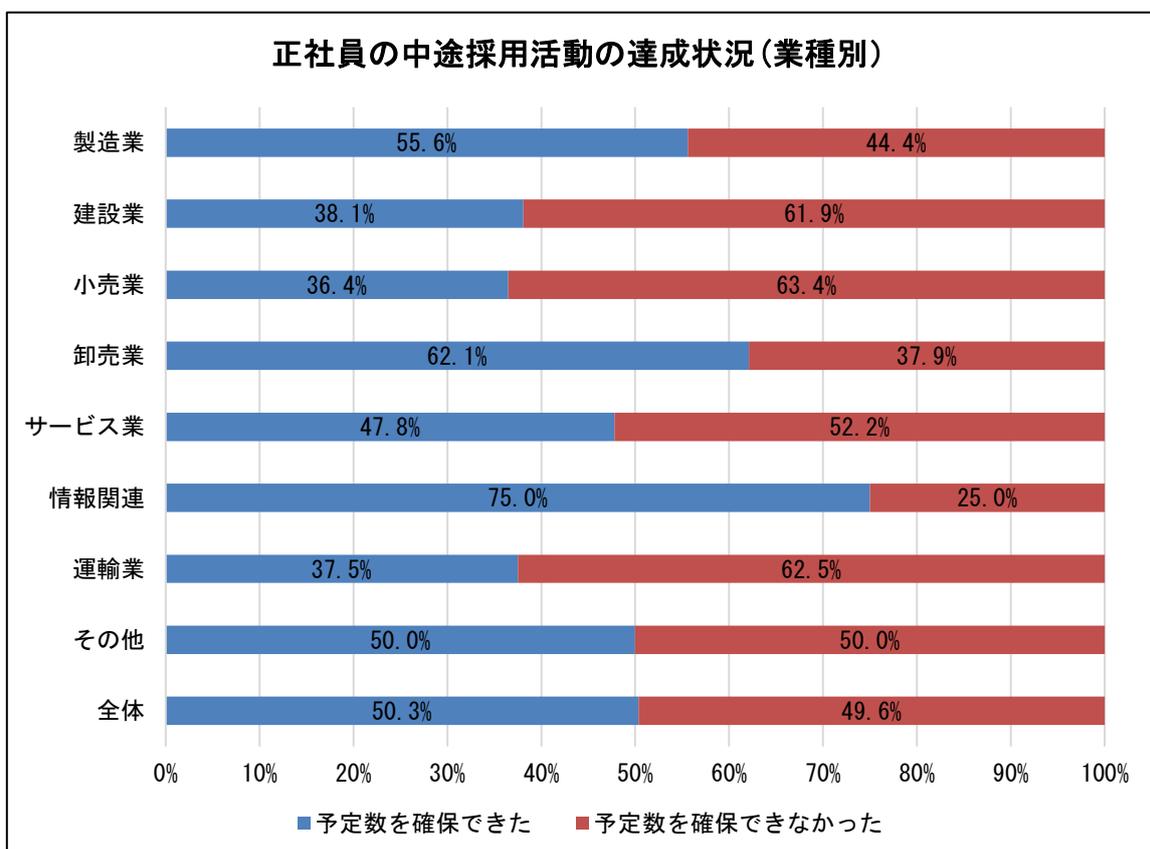
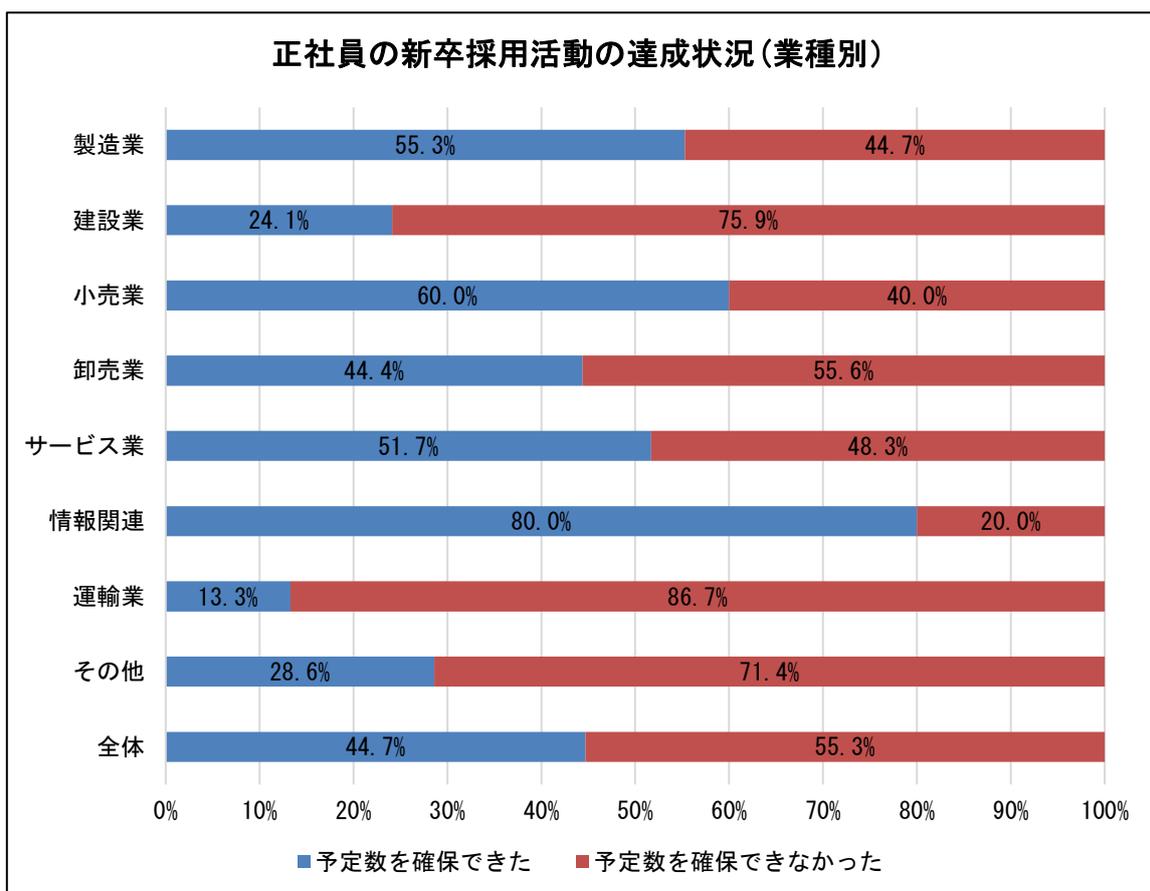
また、採用活動の達成状況を見ると正社員の新卒採用と非正規社員採用で『予定数を確保できた』回答数よりも『予定数を確保できなかった』回答数が上回り、正社員の中途採用では『予定数を確保できた』回答数と『予定数を確保できなかった』回答数がほぼ同数で、企業にとって人材確保に厳しい状況が続いている。



業種別に正社員の新卒採用と中途採用活動の達成状況をみると、建設業と運輸業では、正社員の新卒採用と中途採用共に予定数を『確保できなかった』が『確保できた』を上回り、人材採用面で非常に苦戦している。

また、小売業とサービス業では、正社員の新卒採用で予定数を『確保できた』が『確保できなかった』を上回るが、逆に正社員の中途採用では『確保できなかった』が『確保できた』を上回る。

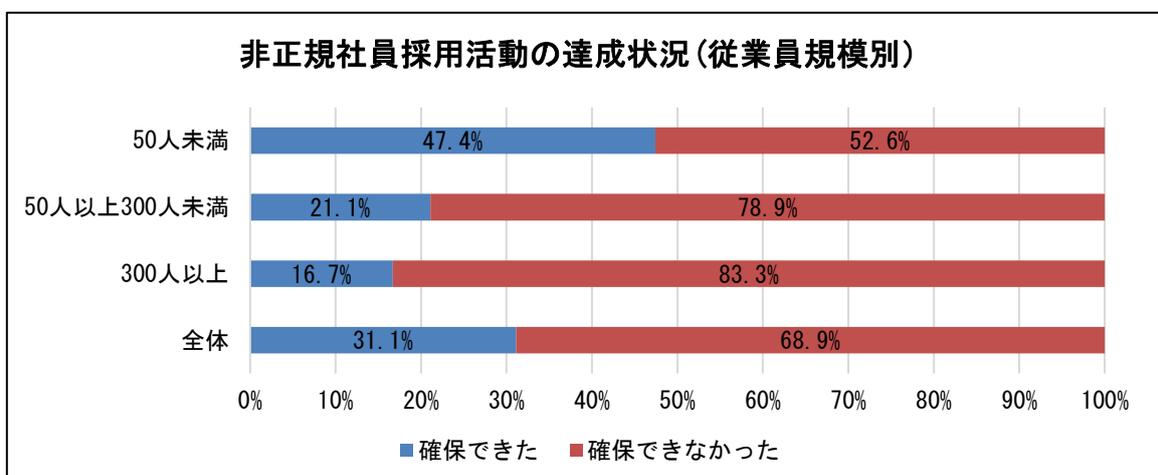
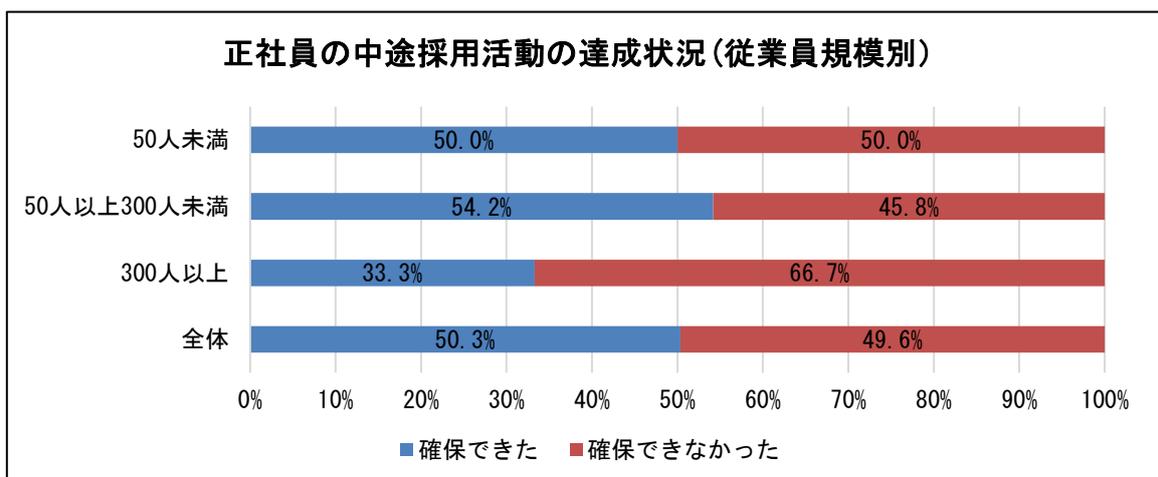
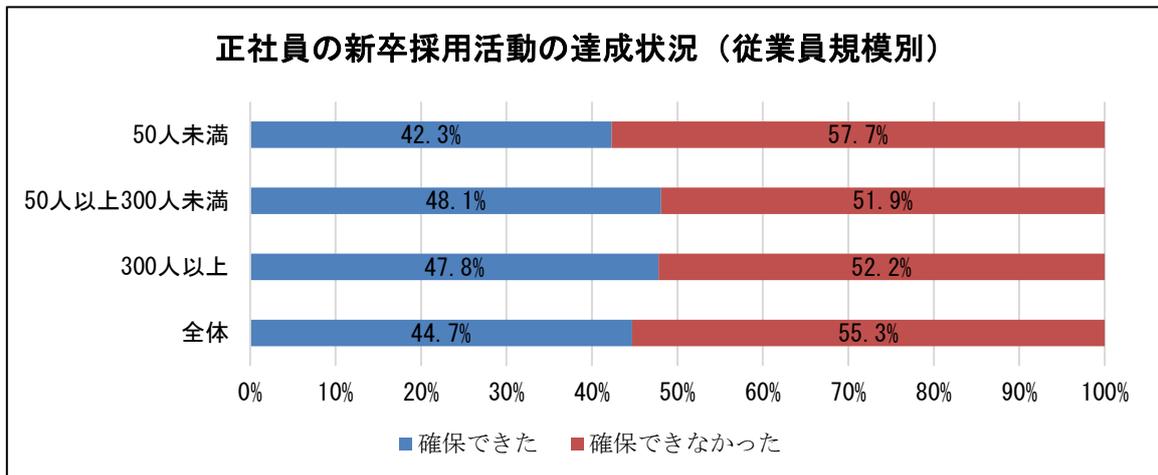
逆に、卸売業では正社員の新卒採用で予定数を『確保できなかった』が、正社員の中途採用では『確保できた』がそれぞれ上回る。



従業員規模別に見ると、正社員の新卒採用はどの従業員規模でも『確保できなかった』が『確保できた』を上回る。

正社員の中途採用達成状況では、従業員 300 人以上の企業で『確保できなかった』が『確保できた』を大きく上回る。

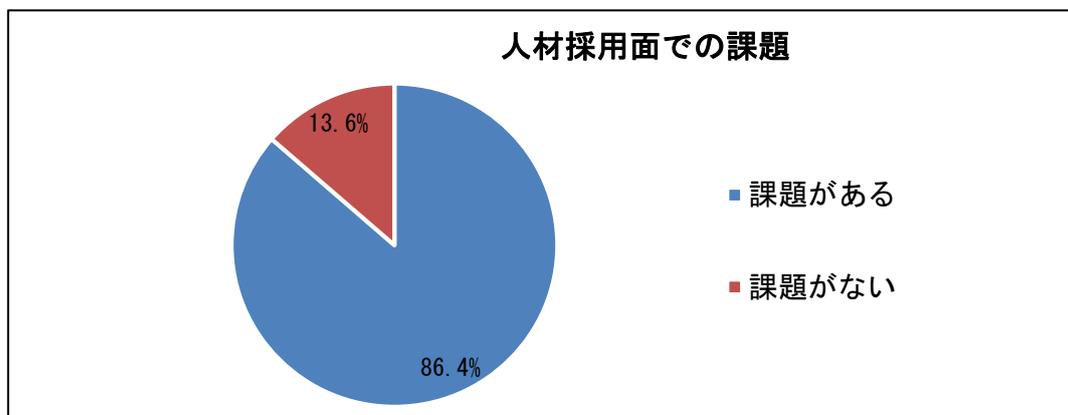
非正規社員採用の達成状況では、従業員規模が大きくなると『確保できなかった』が『確保できた』を上回る幅は大きくなっている。



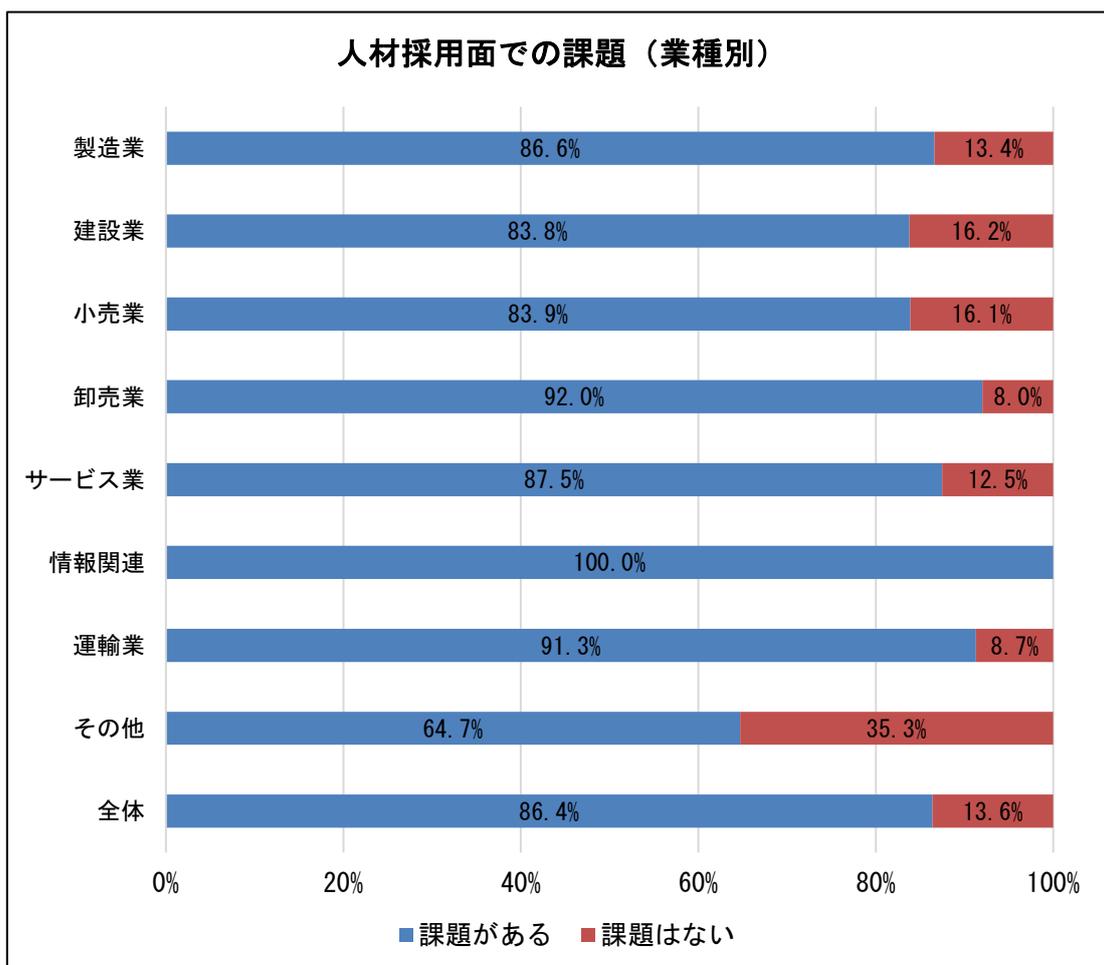
2. 人材採用について

(1) 人材採用の課題について

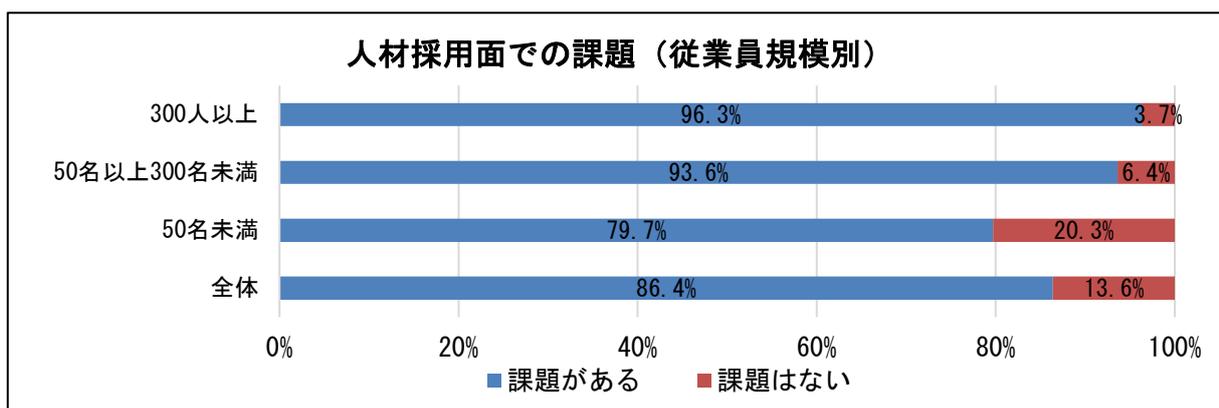
自社の人材採用面での課題について尋ねたところ、86.4%と8割以上の企業が『課題がある』と回答している。



業種別に見ると、卸売業や情報関連、運輸業で『課題がある』と回答している企業が9割超と特に高くなっている。



従業員規模別にみると、従業員数が多くなると、人材採用面で『課題がある』と回答した企業の比率も高くなり、50名以上の企業では9割以上が人材採用面で『課題がある』と回答している。

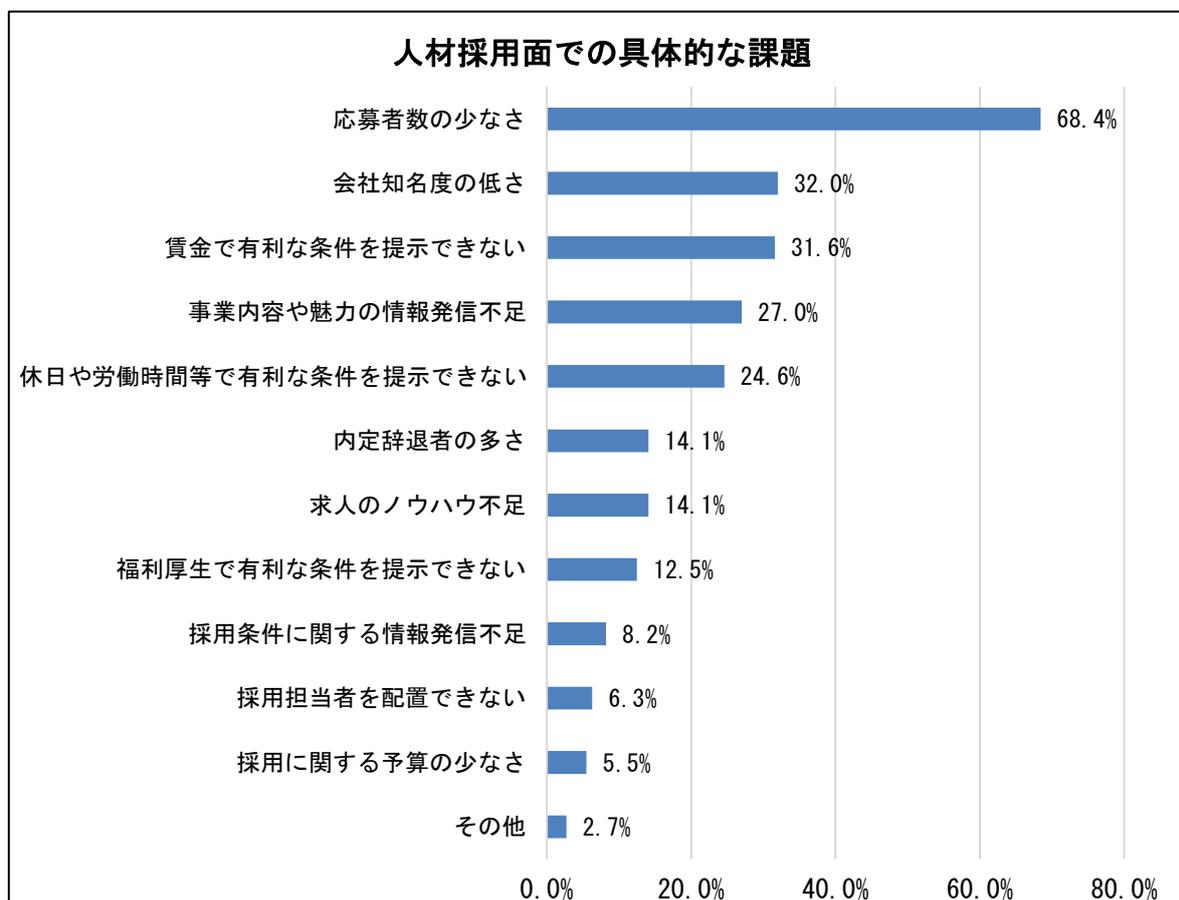


(2) 人材採用面の具体的な課題について

採用面の具体的な課題内容は『応募者数の少なさ』が68.4%と最も多く、次に『会社知名度の低さ』が32.0%、『賃金で有利な条件を提示できない』が31.6%、『事業内容や魅力の情報発信不足』が27.0%、『休日や労働時間等で有利な条件を提示できない』が24.6%と続いている。

全業種で『応募者数の少なさ』が最も多いが、2番目に多い項目を業種別に見ると、製造業や建設業、卸売業、情報関連で『会社知名度の低さ』、小売業やサービス業（宿泊・飲食含）、運輸業で『休日や労働時間等で有利な条件を提示できない』となっている。

従業員規模別で見ても、全ての規模で『応募者数の少なさ』が最も多くなっている。しかし2番目に多い項目をみると、従業員300名以上の企業では『内定辞退者が多い』、従業員300名未満の企業では『会社知名度の低さ』となっている。



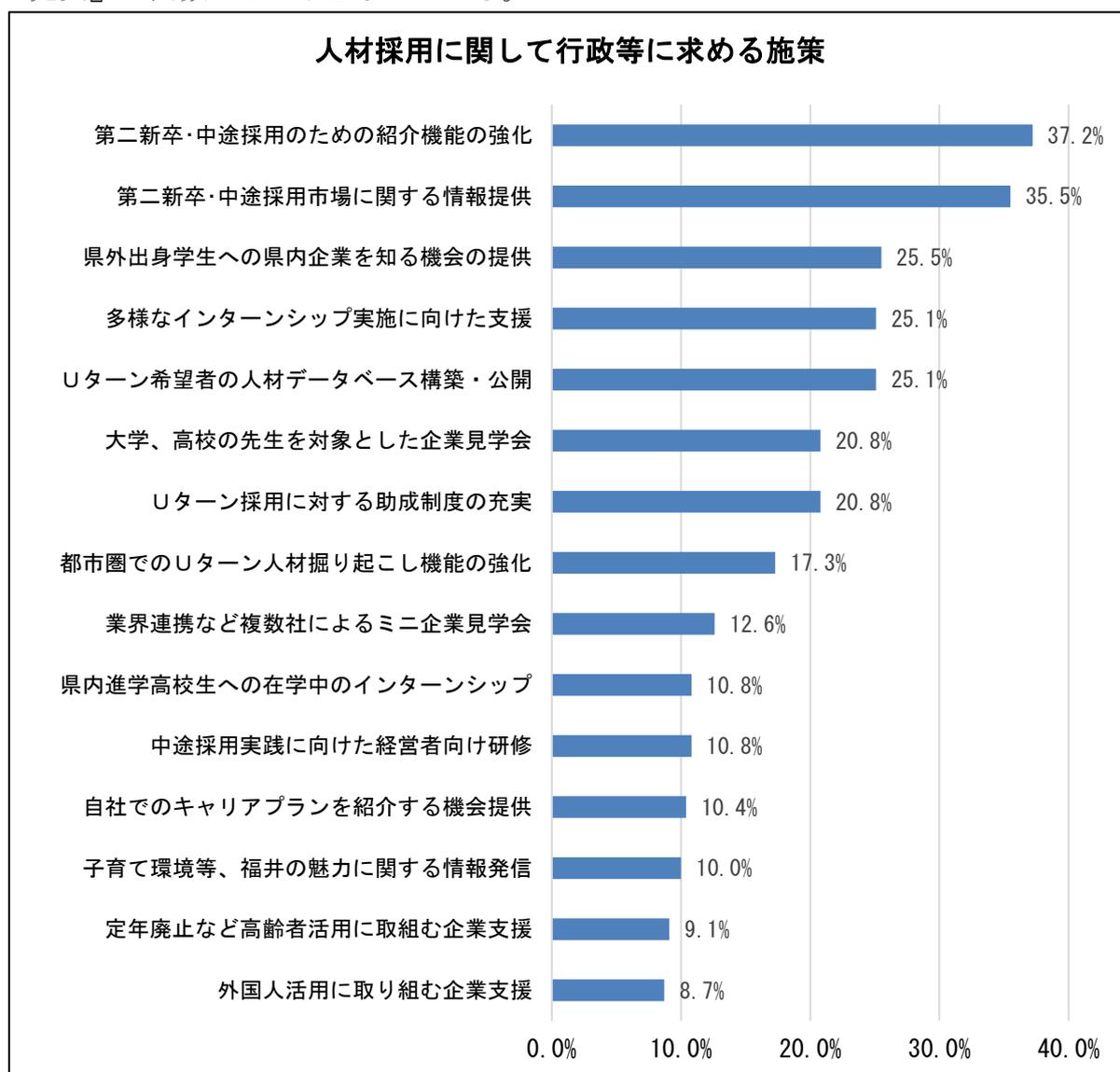
中でも企業が抱える『知名度の低さ』と『事業内容や魅力の情報発信不足』の課題は、求職者だけでなく、親族・知人や学校関係者が知らないと、求職者が企業への応募を躊躇することも考えられるため、HP等による企業概要の情報発信は必要である。しかし採用活動する企業でHPが未だない企業もあり、ITを活用した効率よい採用への支援が求められる。

また『賃金で有利な条件を提示できない』課題は、賃金は求職者の生活基盤となる要素であり、必ず見る条件である。企業の賃金支払能力に差はあるものの、先ずは業界相場となるための情報提供が必要となる。

(3) 人材採用に関して行政等に求める施策

人材採用面で行政等に求める施策で最も多いのは『第二新卒・中途採用のための紹介機能の強化』で37.2%、次に『第二新卒・中途採用市場に関する情報提供』が35.5%となっている。

続いて『県外出身学生への県内企業を知る機会の提供』が25.5%、『多様なインターンシップ実施に向けた支援』と『Uターン希望者の人材データベース構築・公開』が同数で25.1%、『大学、高校の先生を対象とした企業見学会』と『Uターン採用に対する助成制度の充実』が同数で20.8%となっている。



第二新卒・中途採用求職者の人材データベース構築・公開や中途採用求職者と採用企業のマッチング機能、第二新卒・中途採用を強化している企業事例の情報提供等が求められている。またUターン採用に関しても、県外出身学生への県内企業を知る機会の提供、Uターン希望者の人材データベース構築・公開、都市圏でのUターン人材掘り起こし機能の強化等、第二新卒・中途採用と同様に求職者情報等の環境整備が求められている。

中小企業が採用戦略として新卒採用から第2新卒や中途採用（Uターン含む）等通年採用を重視し、シフトしてきている実態が窺えるが、大手企業の場合、中途採用と新卒採用を同時進行させている。そのため、中途採用市場に大手企業のしわ寄せが来ており、中小企業には厳しい状態が続いている。

業種別で見ると、情報関連で『県外出身学生への県内企業を知る機会の提供』、運輸業で『大学、高校の先生を対象とした企業見学会』が最も多い。

その他、行政等に求める施策の具体的内容として、主に以下のものがあげられる。

（人材採用に関して、行政等に求める施策の項目別具体的内容）

○第二新卒・中途採用のための紹介機能の強化

- ・第2新卒専用サイト等の立ち上げにより、企業・応募者が相互に情報を検索できるようなマッチング機能
- ・第2新卒、転職希望者を対象とした合同企業説明会の開催

○第二新卒・中途採用市場に関する情報提供

- ・仕事に不可欠な資格を持っている求職者がどれだけいるのか、職種や給与等何を求めているか等の情報提供、
- ・ハローワーク求職者への第2新卒を強化採用する企業の情報提供

○県外出身学生への県内企業を知る機会提供

- ・大都市圏で福井の中小企業をPRできる機会の提供、例えば学生を集めて、企業ブース開設等
- ・行政でTVの枠を確保して、県内企業のPR番組を都市圏で放送

○多様なインターンシップ実施に向けた支援

- ・自社だけでは集客できないので合同でインターンシップの説明会等の機会を設ける
- ・Uターン学生に対してはインターンシップ帰福の費用の補助（補助があると参加し易くなる）

○Uターン希望者の人材データベース構築・公開

- ・会社の仕事内容をUターン希望者に公開する場
- ・Uターン希望者をネットで紹介できるよう人材データバンクの構築
- ・Uターン希望者とマッチング機会の増加

○大学、高校の先生を対象とした企業見学会

- ・高校や大学の先生、生徒を交えた企業見学や学校単位の企業説明会を開催してほしい
- ・就職支援の担当先生を対象として、自校卒の生徒達の勤務状況を含め、企業の業務内容をもっと良く、理解できる機会を作してほしい
- ・先生が生徒に助言出来るレベルまでの知識を得る見学会を開いて欲しい

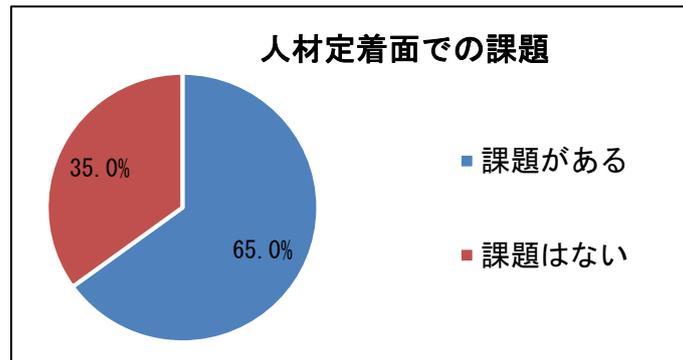
○Uターン採用に対する助成制度の充実

- ・Uターンした学生の奨学金やUターン者に対する助成金制度の充実
- ・県外出身者が県内に移住した場合の助成制度を充実させ、その制度を活用できる企業（選定条件あり）を県が情報発信する

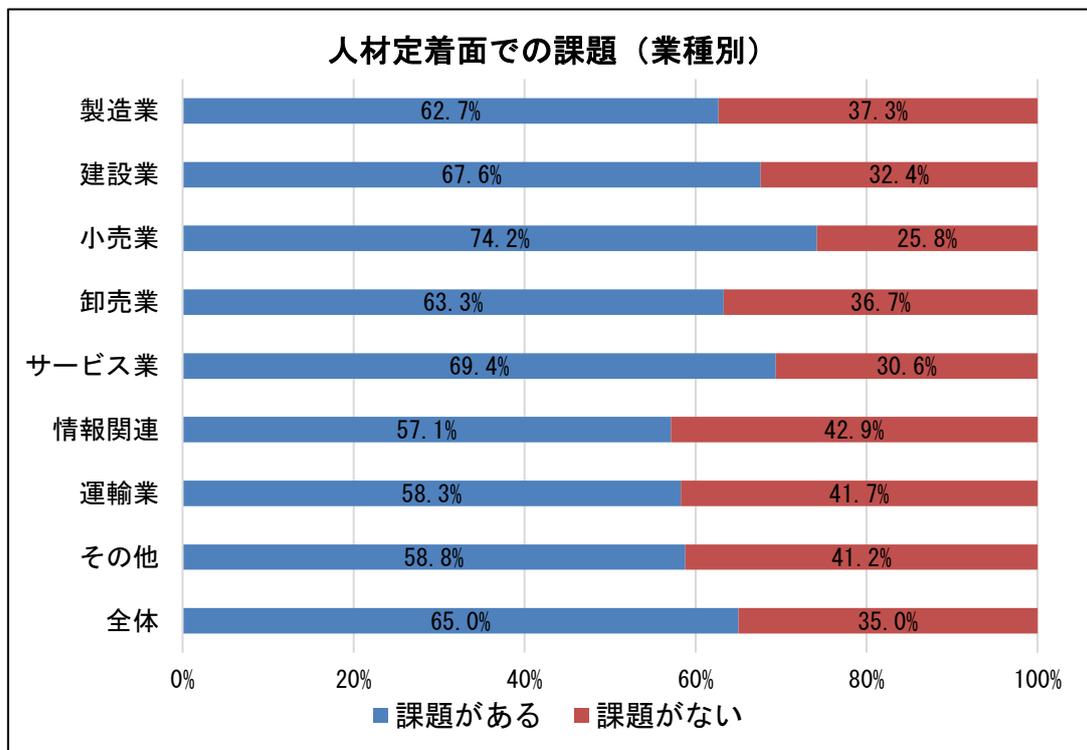
3. 人材定着について

(1) 人材定着の課題について

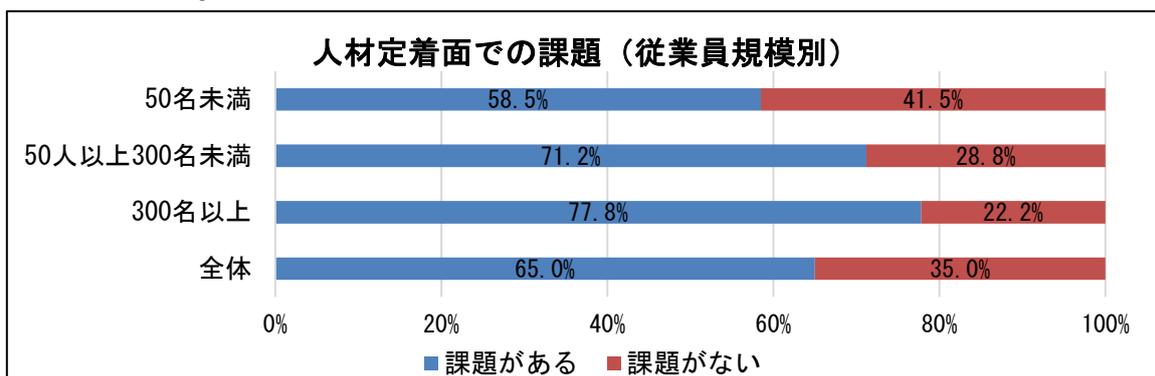
自社の人材定着面の課題について、65.0%の企業が『課題がある』と回答している。



業種別で見ると、特に小売業、サービス業（宿泊・飲食含）、建設業で『課題がある』と回答した企業が多くなっている。



従業員規模別で見ると、従業員が多いほど人材定着面で『課題がある』と回答した企業が多くなっている。

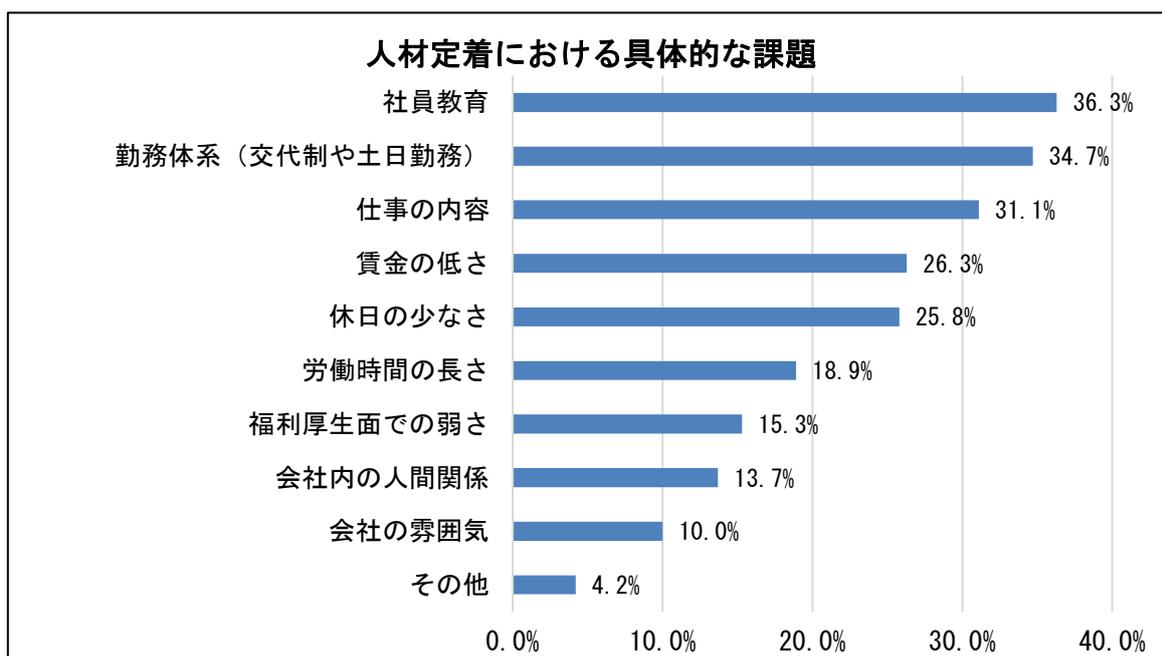


(2) 人材定着の具体的な課題

人材定着の課題の内容としては『社員教育』が36.3%と最も多く、『勤務体系（交代制や土日勤務）』が34.7%、『仕事の内容』が31.1%、『賃金の低さ』が26.3%、『休日の少なさ』が25.8%と続いている。

業種別に見ると製造業と卸売業で『社員教育』、建設業と運輸業で『仕事の内容』、小売業とサービス業で『勤務体系（交代制や土日勤務）』が最も多い。また建設業では『労働時間の長さ』や『休日の少なさ』が『仕事の内容』と同数で最も多かった。

従業員規模別で見ると、従業員50人未満では『仕事の内容』、従業員50人以上では『社員教育』が最も多い。従業員300人以上の企業では『勤務体系（交代制や土日勤務）』も同数で最も多かった。



中小企業の人材定着課題として、『社員教育』が多い要因としては、中小企業の場合、自社での研修開催が困難であるだけでなく、会社が異なる同世代との交流を通じて、社員のモチベーションアップを期待している点も考えられる。特に若い世代にはキャリアプランを作成する研修を通じて、自身の成長をイメージしてもらうことで、定着を図る必要がある。

また、勤務体系や賃金の低さ、休日の少なさ、労働時間の長さは採用面での課題でも多くなっており、人材確保全般において影響を及ぼしている。

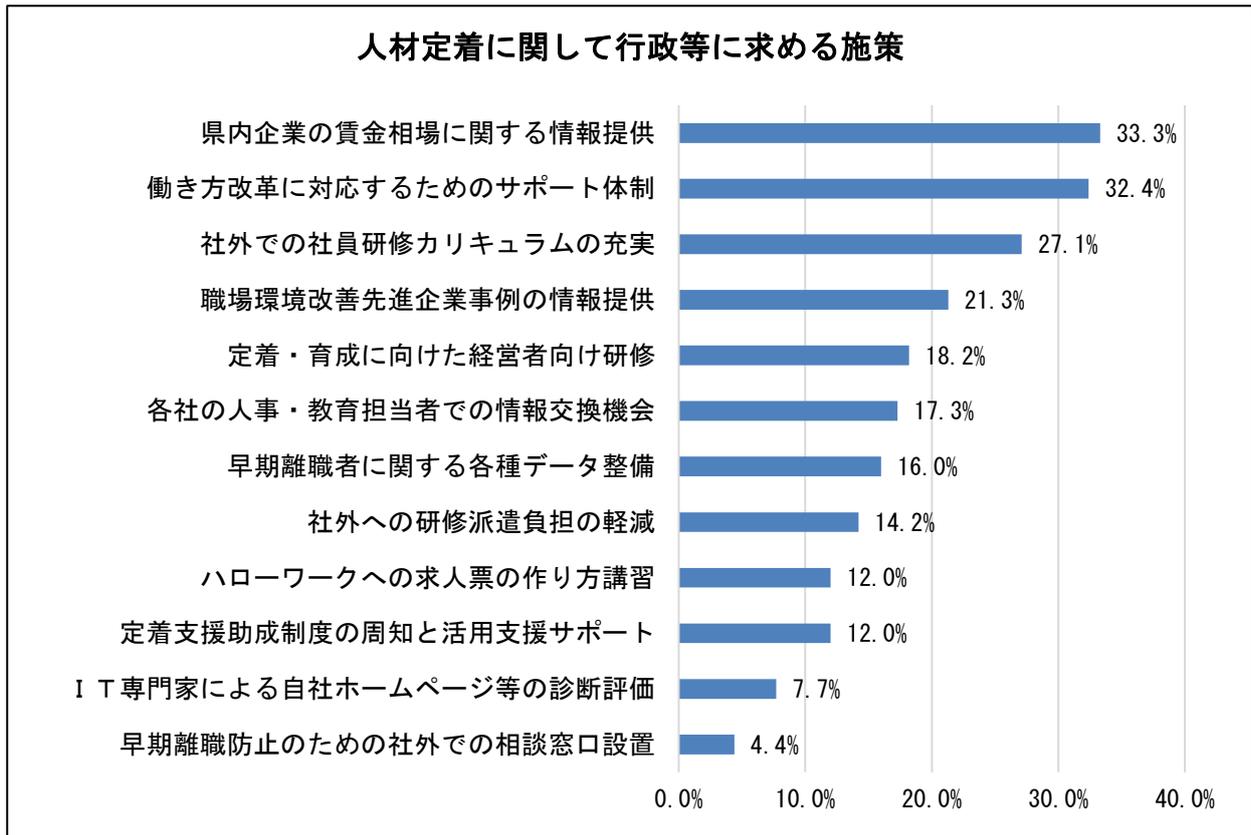
(3) 人材定着の行政等に求める施策

人材定着面で行政等に求める施策は『県内企業の賃金相場に関する情報提供』が33.3%と最も多く、『働き方改革に対応するためのサポート体制』が32.4%、『社外での社員研修カリキュラムの充実』が27.1%、『職場環境改善先進企業事例の情報提供』が21.3%、『定着・育成に向けた経営者向け研修』が18.2%と続いている。

業種別に見ると製造業と建設業、サービス業で『働き方改革に対応するためのサポート体制』、小売業と卸売業、運輸業、その他の業種で『県内企業の賃金相場に関する情報提供』、情報関連では『社外への研修派遣負担』が最も多い。

従業員規模別で見ると『県内企業の賃金相場に関する情報提供』がどの規模でも多い。

人材定着に関して行政等に求める施策



企業が求める施策としては、賃金の平均値や業界相場、職場改善して具体的な成果を上げている企業の事例等、自社でも参考にしたい有効な情報提供を求めている一方で、今年4月施行された働き方改革関連法に伴う、社員の休業日数や同一労働同一賃金等や待遇面での改善に対する支援を求めている。

また中小企業は採用・定着の両面で、社長自身が思いを伝えることが非常に大切であり、その気付きの場として、経営者研修を求める声もある。

その他、行政等に求める施策の具体的内容として、主に以下のものがあげられる。

(人材定着に関して、行政等に求める施策の項目別具体的内容)

○県内企業の賃金相場に関する情報提供

- ・業種毎の大きい括りでなく、更に細かく、具体的な賃金情報を提供してほしい
- ・業種、職種別平均賃金に関するデータや総合職と一般職・事務職との賃金格差を知りたい
- ・県内企業の賃金相場は参考にしたい

○働き方改革に対応するためのサポート体制

- ・社内での具体的な進め方のサポート
- ・働き方改革による税制の優遇等実施して欲しい

○社外での社員研修カリキュラムの充実

- ・仕事に対する取り組み方や勤続年数や等級など各階層別に社員キャリアアップの研修、施策
- ・社員研修がどこでどのように実施されるのか、一覧で見られるサイトがほしい

○職場環境改善先進企業事例の情報提供

- ・人材定着のため、どのような取り組みを行い、どんな成果が得られたのか等具体的な情報提供
- ・中小企業にあった改善方法や先進企業の事例(情報)を提供してほしい
- ・職場環境の改善をどのようにしていけば、人材定着・明るい職場に繋がるのかなどを知りたい

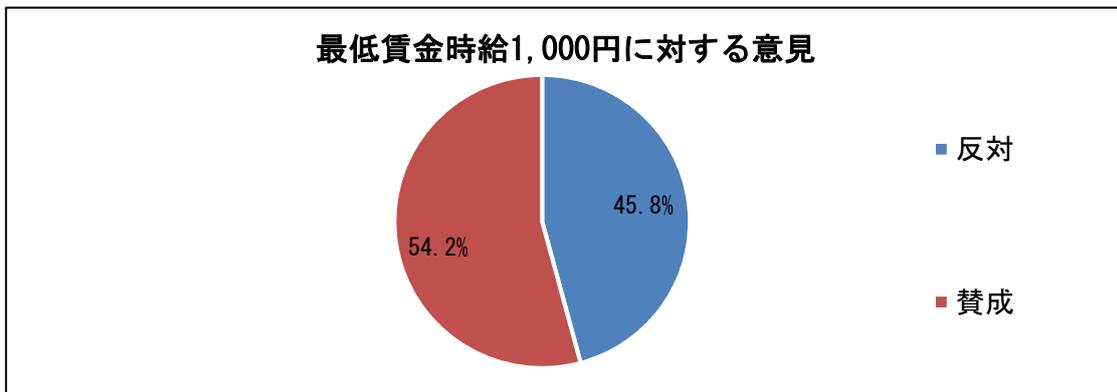
○定着・育成に向けた経営者向け研修

- ・経営者向けの社員へのメンタルヘルス研修を実施してほしい
- ・社員のやる気を起こさせる、社員が成長を実感できる、管理職や経営トップへの教育
- ・公平な評価制度の作り方や長く勤めることのメリット等を示す資料の作り方を教えて欲しい
- ・会社業績と賃金（昇給）を連動させる方法、中小企業での査定の仕方を教えて欲しい

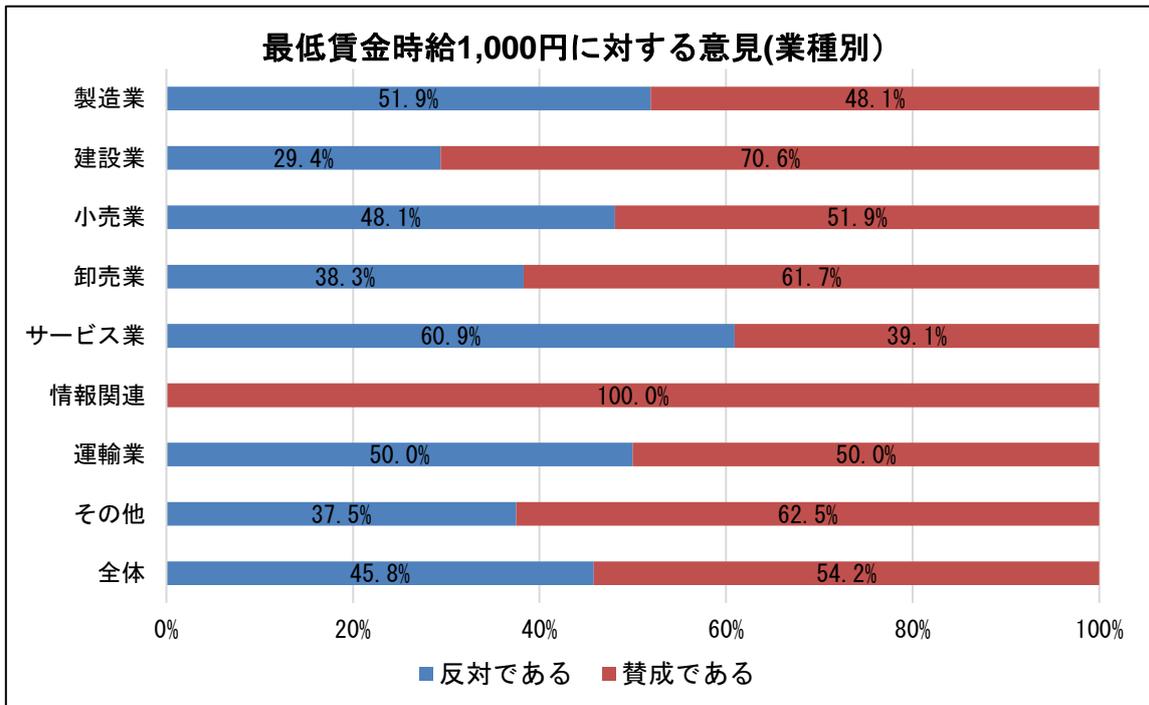
4. 最低賃金について

(1) 最低賃金時給 1,000 円に対する意見

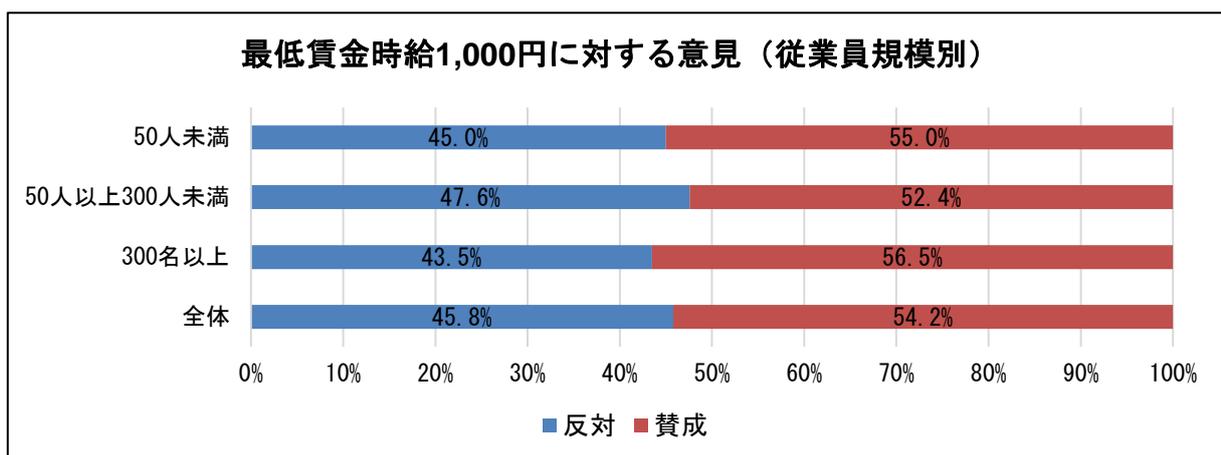
国が掲げる最低賃金引上げ目標「時給 1,000 円」に対する意見として、『最低賃金 1,000 円でも良い』が 54.2%と若干『賛成』の回答が多かった。



業種別に見ると、サービス業（宿泊・飲食含む）では最低賃金時給 1,000 円に『反対』している企業は、約 6 割と多かった。逆に建設業や卸売業、情報関連では最低賃金時給 1,000 円に『賛成』している企業は 6 割以上であった。

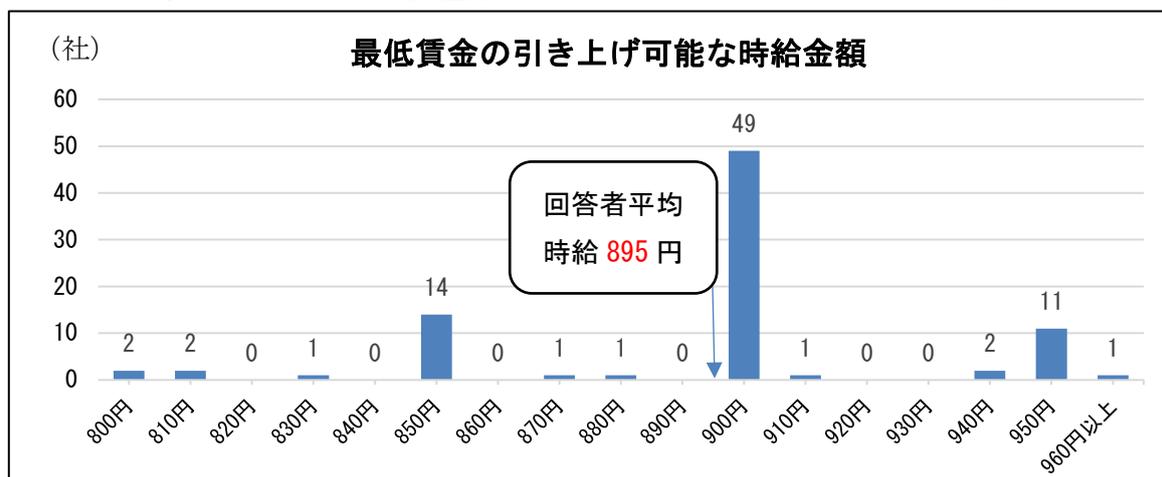


従業員規模別に見ると、どの規模でも半数以上の企業が最低賃金 1,000 円に対して『賛成』が若干多かった。



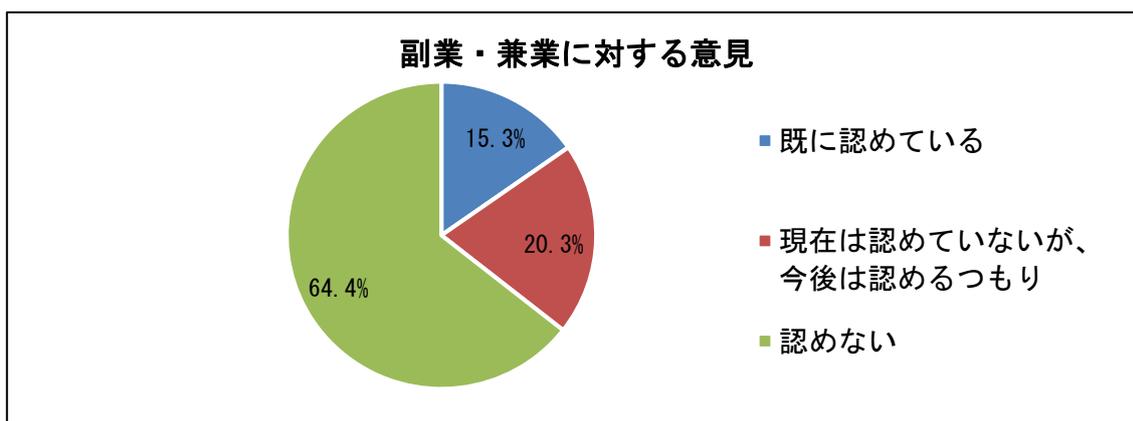
(2) 最低賃金の引き上げ可能な時給金額（最低賃金時給 1,000 円に反対の企業回答）

また、国が目標に掲げる最低賃金引き上げ目標「時給 1,000 円」に対して『反対』と回答した企業を対象に、引き上げ可能額を伺ったところ、回答企業（回答数 89 社）の平均は 895 円であった。（福井県の最低賃金額 803 円、2019 年 10 月 3 日発表予定額 829 円）

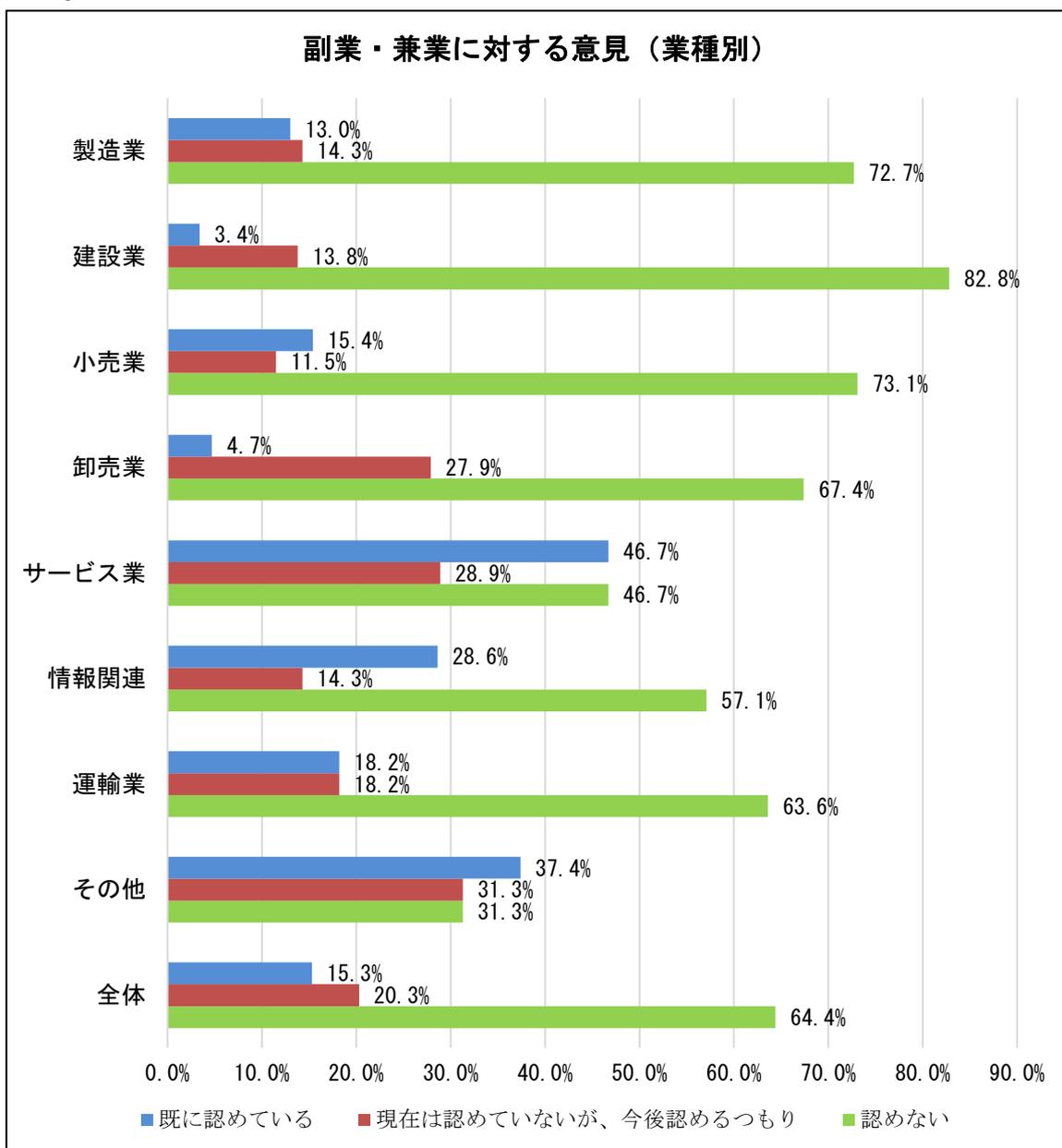


5. 副業・兼業について

国が成長戦略で提唱する副業・兼業に対して、『既に認めている』企業は 15.3%と、8割以上の企業で未だ認めていない。しかし、現在副業・兼業を認めていない企業でも、『現在は認めていないが、今後は認めるつもり』が 20.3%であった。『既に認めている』と『現在は認めていないが、今後は認めるつもり』の合計は 35.6%となり、全体の約 3 分の 1 が副業・兼業を容認している。



業種別に見ると情報関連とサービス業（飲食・宿泊含）で『既に認めている』が高くなっている。



従業員規模別で見ると、300名以上の企業では『既に認めている』回答は皆無であった。

