

『人材・採用に関する意識・実態調査』

香川県中小企業家同友会

香川県中小企業家同友会（以下「香川同友会」）では今般掲題調査を実施し、その結果がまとまりましたので、以下の通りお知らせ致します。

なお、本件につきましてご意見・ご質問等がございましたら、香川県中小企業家同友会事務局（TEL087-869-3770、担当:飯塚）までご一報いただきますよう、宜しくお願い申し上げます。

2018年10月

代表理事 川北 哲

代表理事 明石光喜

【調査要領】

実施期間 : 2018年8月1日より31日まで
調査対象 : 香川県中小企業家同友会員
調査方法 : インターネット経由
回答数 : 会員1579名（7月理事会承認）のうち123名（回答率7.8%）
調査主体 : 香川県中小企業家同友会
政策委員会 委員長 本木康仁
共同求人委員会 委員長 三宅慎二
広報・情報化委員会 委員長 渡辺功一郎

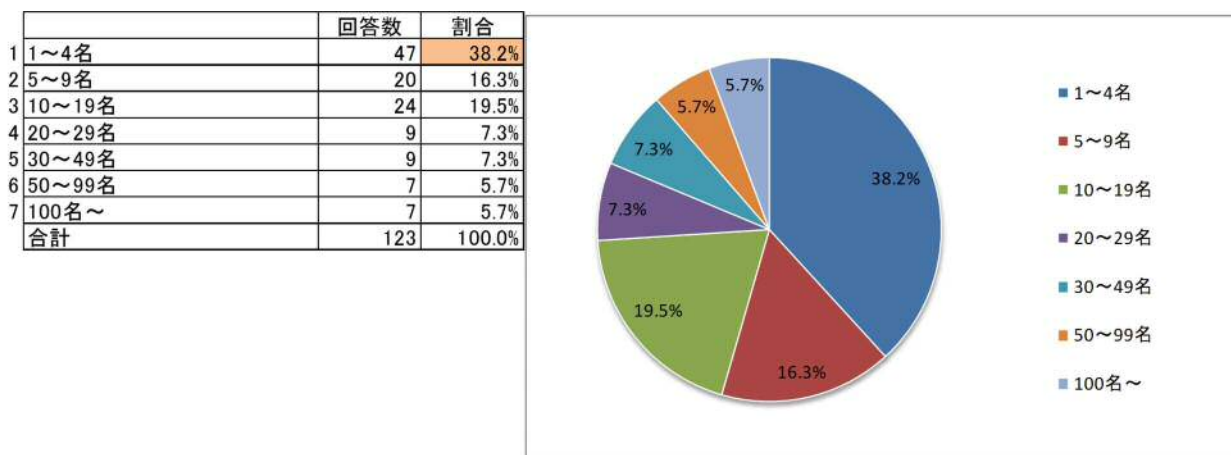
【回答企業の属性】

【1】 貴社の概要についてお聞かせ下さい。

(1) 主要業務をお選び下さい。



(2) 常用従業員数は何人ですか。



【集計結果・分析】

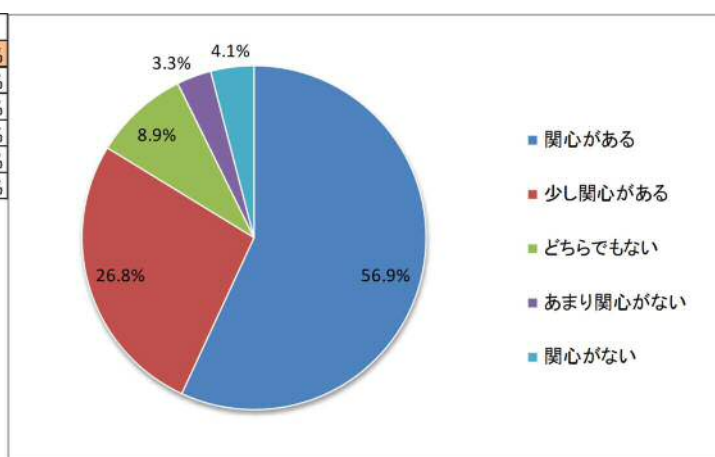
「会員の人手不足感は深刻、個別具体的な対応が目立つ。」

香川労働局が発表した平成30年6月分「労働市場情報」によると、当月分の求人倍率（常用）は1.55倍と前月分（1.50倍）を上回り、高止まりの状況。年齢別にみても39歳以下の各層で1.7倍以上、年齢とともに数値は下降するものの55～59歳で1.38倍、60～64歳でも1.33倍と、全ての年齢層に於いて求人数が求職者数を大幅に上回っており、深刻な人手不足となっていることが伺える。

(<https://jsite.mhlw.go.jp/kagawa-roudoukyoku/content/contents/H30-6-kagawa.pdf>)

【2】 貴方はこのことについて関心はありますか。

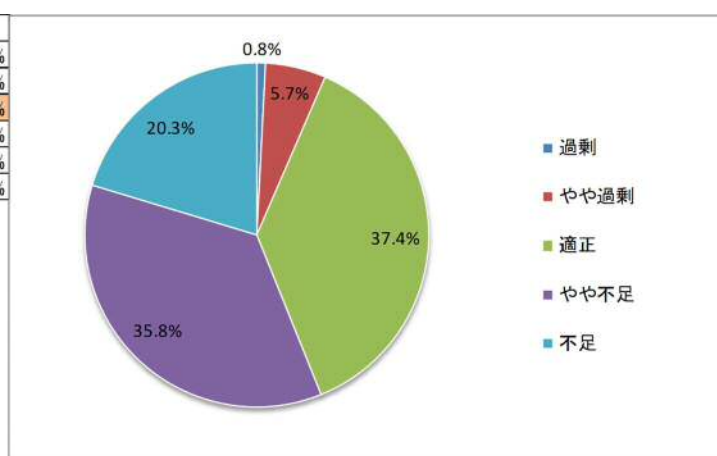
	回答数	割合
1 関心がある	70	56.9%
2 少し関心がある	33	26.8%
3 どちらでもない	11	8.9%
4 あまり関心がない	4	3.3%
5 関心がない	5	4.1%
合計	123	100.0%



昨年及び今年の景況調査に於いても人材の問題は最重要経営課題として挙げられており、本調査の回答者中でも「関心がある」「少し関心がある」の合計で83.7%と高い数値を示している。但し、本調査の回答率は全会員の7.8%となっており、もともと関心の高い層が調査母体となっていることには留意する必要がある。

【3】 貴社・貴事業に於ける現在の人材の過不足感について教えてください。

	回答数	割合
1 過剰	1	0.8%
2 やや過剰	7	5.7%
3 適正	46	37.4%
4 やや不足	44	35.8%
5 不足	25	20.3%
合計	123	100.0%



「過剰」「やや過剰」の6.5%に対して「適正」が37.4%、「やや不足」「不足」が56.1%と高い割合になっており、回答者企業の人手不足感は強い。

「4. やや不足」「5. 不足」の方へ 人材不足による事業への影響及び対応について教えてください（複数回答可）。

	回答数	
1 従業員の残業や休日出勤が増えている	28	28
2 仕事を減らしたり断ったりしている	23	23
3 業務改善や省力化投資を行った	11	11
4 特に影響/対応はない	9	9
5 その他	11	11
合計	82	

既存従業員の労働時間延長により対応しているケースが多い他、仕事量を調整せざるをえなくなる等の好ましくない影響も出ている。具体的な対応については以下の通り。

[外注に出す]

- ・ 出来るだけ外注に出すことで、社員の省力化を図るようにしている。全休の休業日を増やしていきたい。
- ・ 自社施工工事を出来るだけ外注に。
- ・ 外部委託やアウトソーシング、IT導入等を実施した。

[IT化や新設備導入等による省力化]

- ・ IT導入した。
- ・ 案件管理システムの構築。
- ・ PCのシステムを開発し、省力化をはかった。
- ・ IT化や予約制の導入で業務効率が上がるようにした。
- ・ システムを入れ替えて省力化を図っているところ。
- ・ 補助金の活用により、新設備導入。
- ・ 社内業務のオートマチック化、及びペーパーレス化。

[取引先との協議]

- ・ 作業内容を見直しし、無駄な部分を削除。（納品書；手書きで作成・納品後、パソコンで打ち直し ⇒ 先方と話しをして、手書きをなくす。 製造；割り込み製造をなくす。 配送；メーカー直送できるものは直送へ変更。）
- ・ 納品業務に関して、仕入先と協力に関する協議を行った。

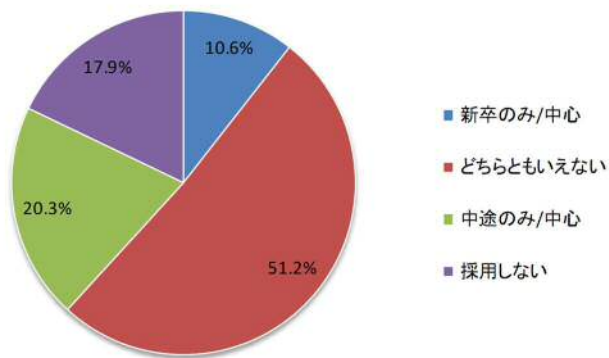
[業務、社内体制の見直し]

- ・ 業務の見直しをはかり、不要と思われる業務を削除した。定休日を設定した。
- ・ 勤務体制をシフト制にしていたましたが、人材不足のため、定休日を増やしたり、シフト制は出来なくなりました。
- ・ 事務所の引っ越し。

【4】貴社・貴事業に於ける現在の人材採用についての方針・方法・状況について教えてください。

(1) 新卒採用・中途採用の別について。

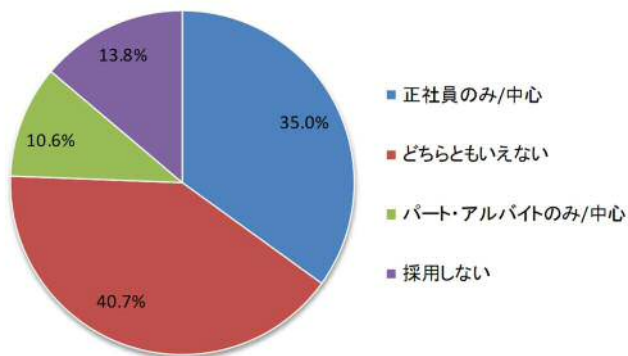
	回答数	割合
1 新卒のみ/中心	13	10.6%
2 どちらともいえない	63	51.2%
3 中途のみ/中心	25	20.3%
4 採用しない	22	17.9%
合計	123	100.0%



回答者の過半数が新卒、中途のどちらかとは決めず、臨機応変の採用方針を採っている。

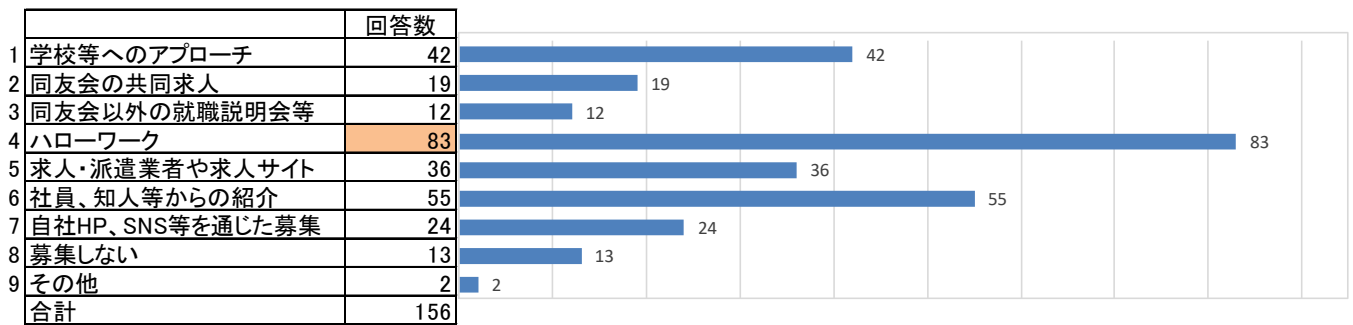
(2) 正社員、パート・アルバイトの別について。

	回答数	割合
1 正社員のみ/中心	43	35.0%
2 どちらともいえない	50	40.7%
3 パート・アルバイトのみ/中心	13	10.6%
4 採用しない	17	13.8%
合計	123	100.0%



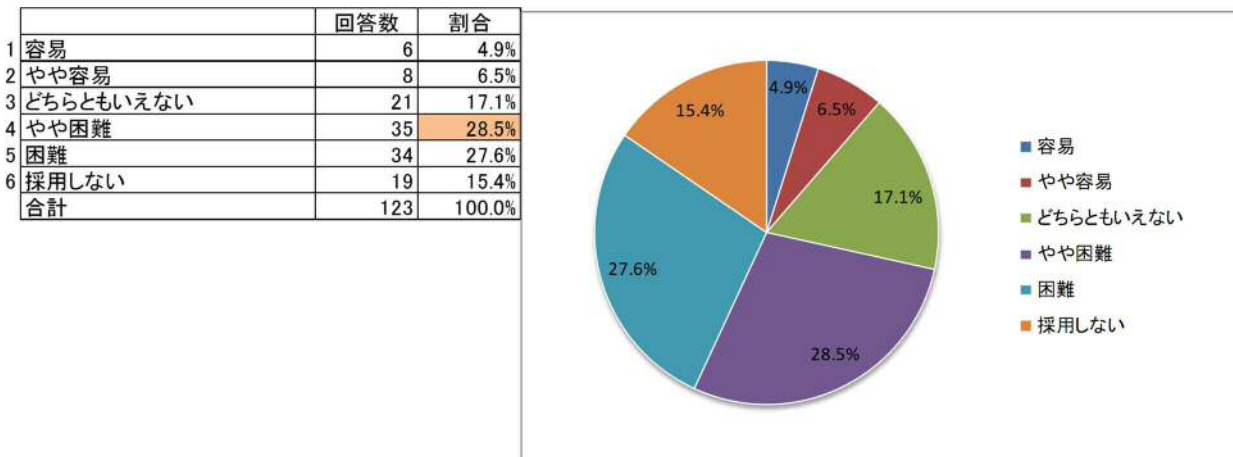
どちらか一方に偏らない採用方針を採っているところが40.7%と多いが、「正社員のみ/中心」が35.0%と、「パート・アルバイトのみ/中心」の10.6%を大きく上回っている。

(3) 募集を行う場合の方法について（複数回答可）。



ハローワークを利用している層が83件と最大数だが、これは他の方法との掛け持ちになっているケースが多いものと思われる。他に、中途採用以外にも、高校新卒についてもハローワークへの求人登録が必須になっていることもあるかもしれない。「社員、知人等からの紹介」は人の繋がり、顔の見える関係を通じての採用であり、中小企業ならではの採用方法と言える。

(4) 採用の難易度について



「採用しない」を除いた104名中「やや困難」「困難」の回答が合わせて69件、66.3%となっており、会員企業の採用は難しい状況になっている。

(5) (採用・募集をしない方へ) その理由を教えてください (複数回答可)。

	回答数	割合	
1 人材不足ではないから	14	70.0%	14
2 募集をしても応募がないから	0	0.0%	0
3 経済的理由	4	20.0%	4
4 その他	2	10.0%	2
合計	20	100.0%	

「その他」の内容は以下の通り。

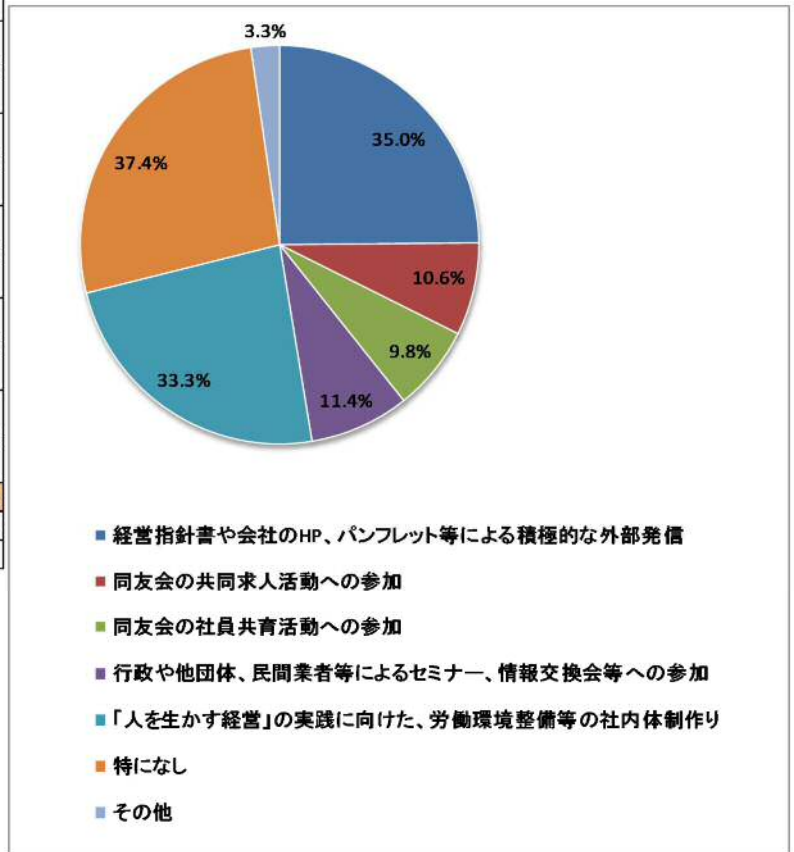
- ・ 育成の準備ができていない
- ・ 受注工事量が大きく変動することから、正社員の雇用は困難。

「人材不足ではない」を除いた回答の中では、経済的理由を含めた自社内の理由が挙がっており、「応募がない」との外部要因によるものはない。

【5】人材採用や雇用維持の為に、現在行っている/心掛けていることについて教えてください（複数回答可）。

	回答数	割合
1 経営指針書や会社のHP、パンフレット等による積極的な外部発信	43	35.0%
2 同友会の共同求人活動への参加	13	10.6%
3 同友会の社員共育活動への参加	12	9.8%
4 行政や他団体、民間業者等によるセミナー、情報交換会等への参加	14	11.4%
5 「人を生かす経営」の実践に向けた、労働環境整備等の社内体制作り	41	33.3%
6 特になし	46	37.4%
7 その他	4	3.3%
合計	173	

・回答企業123社の割合



「その他」の内容は以下の通り。

- ・ 離職率を抑える為の職場環境の改善。
- ・ インターンシップ等で学校との交流接点を作っている。
- ・ ライフワークバランスを重視する現代人に対し労働条件(処遇・待遇・休日)の見直し。
- ・ 常時受付、常時採用。前職の待遇を参考・考慮する。研修期間を十分に設ける。

全回答者を対象とした複数回答可の設問のため、割合を出すための分母は回答者数の123に設定。特に何もしていない/出来ていない層が3分の1を超えているが、「経営指針書」や「人を生かす経営の実践」といった同友会ならではの学びを通じて努力しているとの回答も同程度ある。共同求人や社員教育のプログラムへの参加をもう少し増やすことも含めて、会内での実践による将来的な課題の克服に期待したい。

【6】本件対応についての政治・行政への要望、同友会への希望等も含めて、この件についてご意見があればお聞かせ下さい。

[求人企業への支援を]

- ・ 求職する人に選ばれる企業づくりができるような行政からの支援を望む。社員教育の費用支援など。
- ・ 雇用維持や賃上げには原資（収益確保）が必要で、その為には脱下請けや第二創業へ向けた強力な支援策（お金ではなく情報やノウハウの提供等）が欲しい。
- ・ 人材確保に向けての経費、給与等に対する補助金や助成金の制度があれば活用したい。またはそれらの情報が欲しい。

[求人の仕組み/事業者への希望・要望]

- ・ いろいろなところが同じように求人事業をしています。情報交換の中で、連携や共同であればいいと思います。少なくともその方が、事業の認知度が広がると思います。事業をしている方は一生懸命されていますが、受ける側はどうなのでしょう？プロダクトアウト的になってないか再確認してみても良いかもしれないと思います。
- ・ 中途採用に関しては、人材バンク的な登録制度を行い求職者と企業のマッチングができるような取組みをして欲しい。

[ハローワークについて]

- ・ ハローワークの職業紹介事業は求職者・事業者の両面からみてもまったく機能していないと思います。
- ・ 雇用保険適用事業所でなければ、ハローワークの求人を利用できないのか？

[同友会への希望]

- ・ スピード感がない。計画しても色々問題は出てくるので、まずはチャレンジしてからPDCAを回せばよいと思う。
- ・ 雇用問題への認識が全体的にまだまだ前時代的で、これから迎える未曾有の人手不足への時代分析などが会全体で遅れていると考えられる。

[就業時間規制、抑制について]

- ・ 人がとれないなかで、残業時間規制は現実と乖離している。各人の事情と体力・能力差及び、会社の閑散期と繁忙期の差がある業種もあるのに十把一絡げの時間規制はおかしい。

[将来への不安、対策]

- ・ 地元の新卒採用について将来の不安を感じている。学生も減っていくため。
- ・ 少子化問題対策。

【まとめ】

「今後さらに厳しさを増す未曾有の人手不足社会に対して、

調査・分析・チャレンジを進めていきたい。」

今回の調査を通して、香川同友会員の意識・実態として以下の点が明らかになりました。

1. 回答した会員の中では本件に対する関心度は高い。
2. 回答者中 56.1%の会員が自社の人材について「やや不足」「不足」と回答、人手不足感は強い。
3. 人手不足が自社に与える影響については、「残業や休日出勤の増加」「仕事を減らしたり断ったりしている」との回答が多く、長時間労働により何とか受注分をこなしているものの、仕事量そのものを調整せざるを得ないケースも出てきている様子が見て取れる。
4. 前述の影響に対して、具体的には以下に挙げるような対応が行われている。
 - ① 外注に出す。
 - ② IT化、新設備や新システムの導入による仕事の効率化。
 - ③ 取引先との協議による調整、効率化。
 - ④ 社内体制や業務の見直し、引っ越し等による効率化。
5. 回答者中半数が人材採用については新卒・中途のいずれかに偏らない臨機応変の方針を採っている。
6. 正社員、パート・アルバイトの別については、「正社員のみ／中心」が 35.0%、「どちらともいえない」が 40.7%と高い割合を示している。
7. 募集方法については、他の方法によるよらないに関わらず、ハローワークを利用するケースは多い。他には「学校へのアプローチ」も目立つ他、「社員、知人等からの紹介」という中小企業ならではの回答も多い。
8. 採用の難易度については、「採用しない」を除いた回答数のうち「困難」「やや困難」が 66.3%を占めており、会員の採用活動は厳しいものになっている。
9. 人材採用や雇用維持の為の会員の日頃からの取り組み内容では「経営指針書やHP、パンフレット等による積極的な外部発信」及び「人を生かす経営の実践に向けた労働環境整備」が多く挙げられる一方、同友会の「共同求人活動」「社員共育活動」への参加割合は今一つであり、この点については更なる実践強化が必要。
10. 政治や行政、同友会への要望・希望及び、本件についての意見は以下の通り。
 - ① 求職者から選ばれる企業になる為の自助努力について理解・支援をいただきたい。
 - ② 労働時間規制の問題については、企業規模や業界の特性等に着目したきめ細やかな議論をしてほしい。
 - ③ （同友会に対して）更に分析・調査を進め。未曾有の人手不足時代に対するチャレンジを。

つきましては、この結果について関連する委員会にて整理・議論した上で、更なる調査や同友会内に於ける学習、政策提言等に活かしていきたいと思いをします。

以上をもって、本調査のまとめとします。実施にあたりご参加いただいた会員の皆さん、入力や集計にご尽力いただいた事務局、その他関係各位に深く感謝いたします。

(担当 副代表理事 井本康裕)