

大阪産業創造館ネットモニター調査 -No.24 '14年7月期-

(ご協力いただいたモニター数: 164社、調査時期: 2014年8月12日~22日)

公益財団法人 大阪市都市型産業振興センター 経済調査室
8/27 <http://www.sansokan.jp/tyousa/> tel:06-6264-9816

《7月の景況判断に関する要点》

「消費増税の影響を乗り越え、回復軌道へ」

- 7月の景況(前月比)をみると、「上昇・好転」とする回答の割合が6.1ポイント増加、「下降・悪化」が2.3ポイント減少し、DI*は8.4ポイント上昇し+9.1となった(図1)。消費増税による反動減/低迷期を4~6月の3カ月で乗り切った模様。
- 「上昇・好転」した主な理由は、「内需が増大したから」が4割台半ばで最多、次いで「時期的、季節的な要因」が4割強。他方、「下降・悪化」した理由は「内需が減少したから」が4割台半ばで最多、「時期的、季節的な要因」が4割弱、「他社との競合の状況で」が2割台半ば(図なし)。
- 3ヵ月後(10月)の見通しは、今月(7月)と比べて「上昇・好転」が増加、「下降・悪化」は横ばいで、9月のDIは今月よりも12.2ポイント高い+21.3の見通し(図1)。
- 7月の前年同月比をみると、「上昇・好転」が3.2ポイント増加するも、「下降・悪化」も3.1ポイント増となり、DIはほぼ横ばいだが+11.6と2桁のプラス水準を継続して堅調(図1)。
DI(Diffusion Index)「上昇・好転」の割合から、「下降・悪化」の割合を引いた数字。景気動向を表す指標のひとつ。

《人材確保や育成に関わる変化について》

- 金融危機以前の好況期と比較して、「採用したい人材を確保しにくくなった」、「若手人材の育成に時間がかかるようになった」という認識に対して、「大変そう思う」と回答した企業の割合は4分の1を占め、「まったくそう思わない」割合を1割前後上回った。「労働生産性が高まっていない」や「人材の専門性が高まっていない」についても肯定的な傾向が見られる一方、「離職率が高くなった」は否定的な認識が強い(図2)。

図1 景況判断

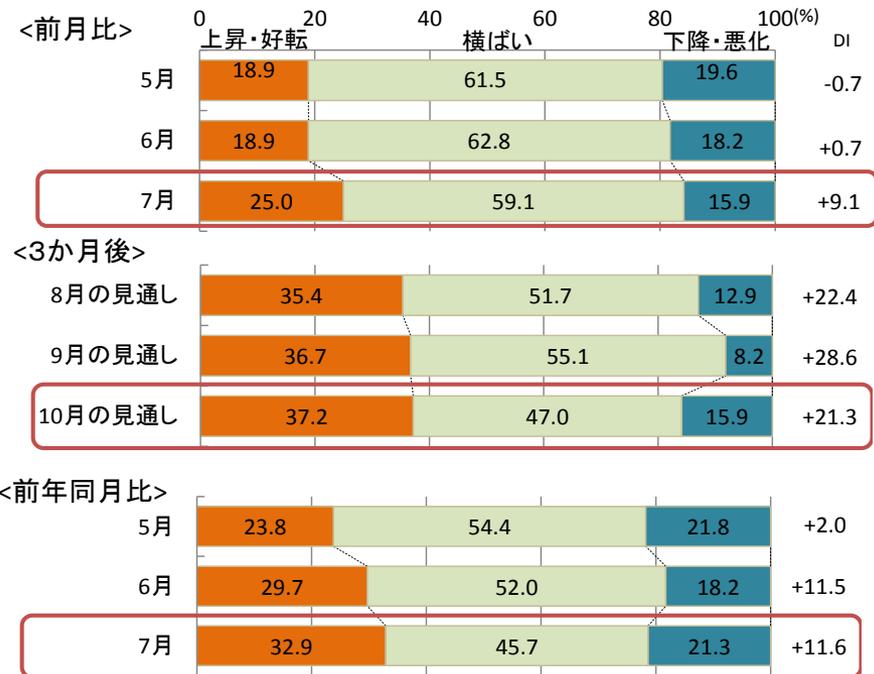
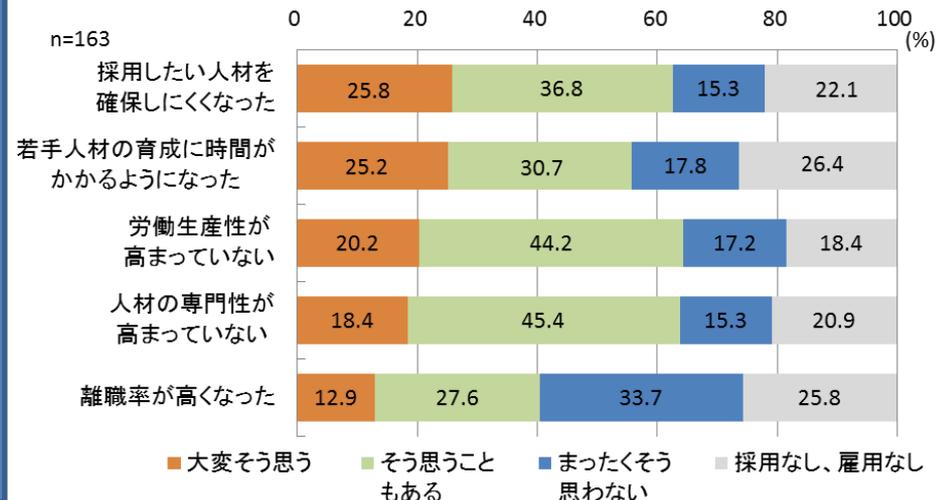


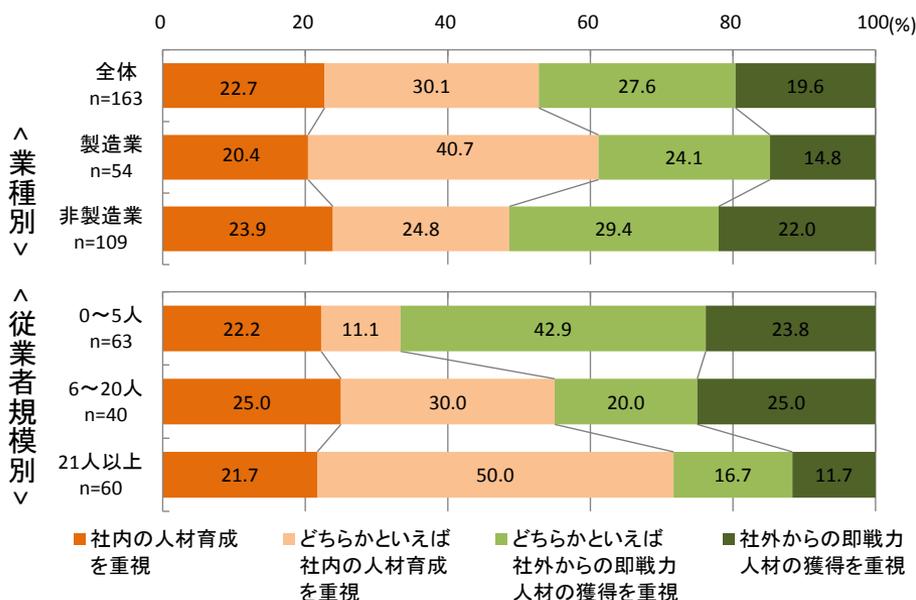
図2 人材の確保・育成に関わる変化(直近と金融危機以前の比較)



《人材育成に対する考え方》

- 「社内の人材育成」と、「社外からの即戦力人材の獲得」のどちらを重視するかについてたずねた結果、業種別では総じて非製造業ではほぼ半数なのに対して、製造業では「社内」重視の傾向がやや強い。より詳細に見ると、製造業よりも非製造業の方が多様な考え方をしていることがわかる(図3上)。
- 従業員規模別では、従業員規模が大きくなるにつれて、「どちらかといえば社内」が増加し、逆に「どちらかといえば社外から」が減少するなど、総じて規模が大きい企業ほど、社内での人材育成を重視しており、逆に規模が小さい企業では社内で人材を育成する費用的余裕がないなどもあって、社外からの即戦力人材獲得を重視する傾向にあることがわかる(図3下)。

図3 人材育成に対する考え方



《人材育成の手法》

- 手法のうち最も多いのは、正規社員、非正規社員とも「先輩が後輩に対して業務中に指導(OJT)」で、ともに全体で8割台半ばとなった(図4)。
- 正規社員への人材育成の状況を従業員規模別で見ると、規模が大きい企業ほどOJTを行なっている割合が高くなっている。また、規模が5人以下の企業では、「特に行っていない」とする割合が1/4もあり、6人以上の企業との格差は大きい(図4上)。
- 非正規社員に対しても、OJTについては正規社員とほぼ同様の傾向が見られるが、「通常業務を一時的に離れての、外部講師などによる研修(OFF-JT)」や、「資格取得や大学、専門学校への再入学などの奨励」は正規社員ほど実施割合は多くない(図4下)。

図4 人材育成の手法[複数回答]*「雇用なし(該当なし)」を除いた集計

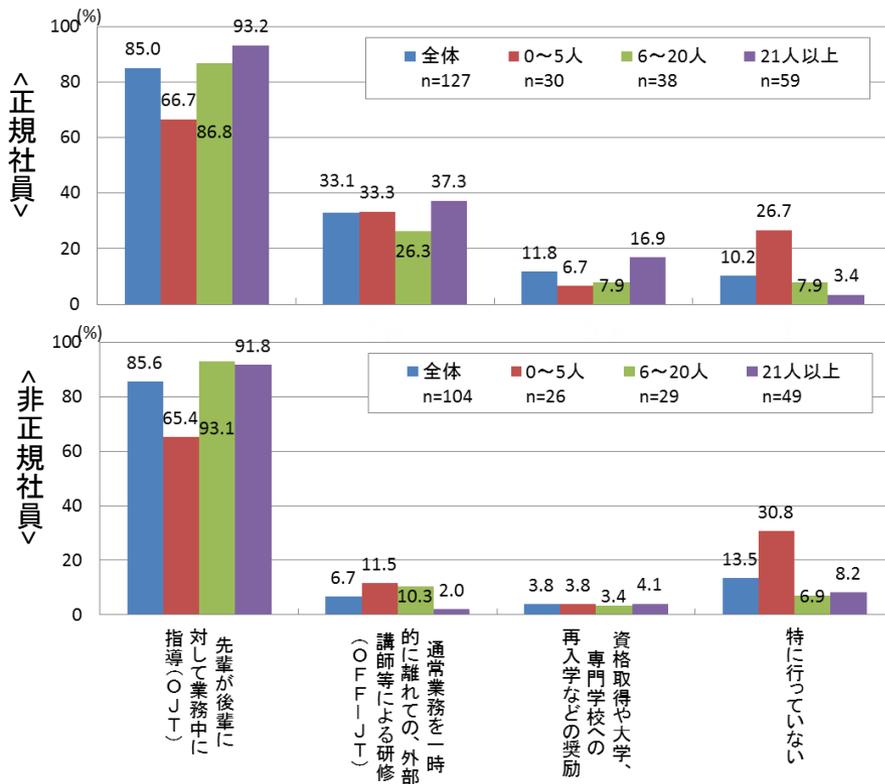
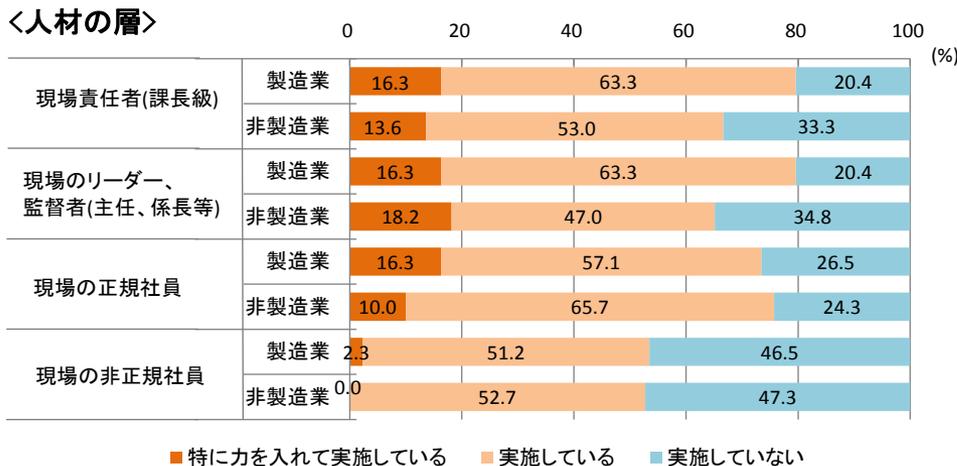
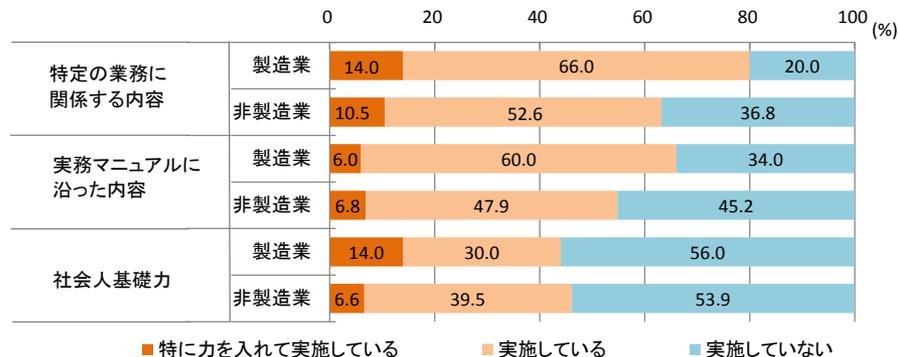


図5 貴社の人材育成で注力している層と内容 *「雇用なし(該当なし)」を除いた集計



＜人材育成の内容＞



《貴社の人材育成で注力している人材の層と内容》

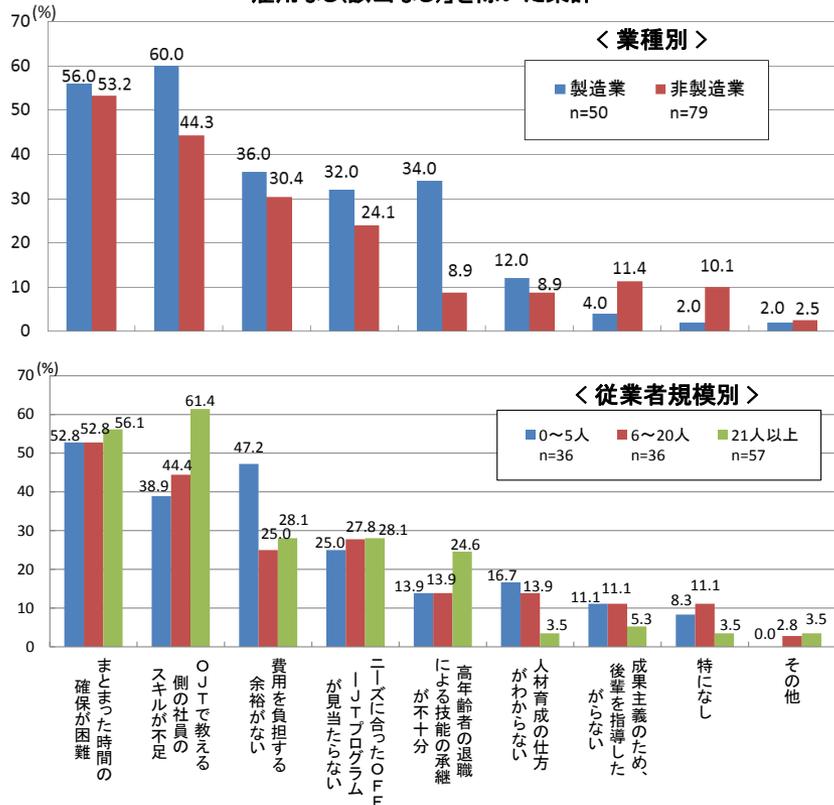
- ・特に注力している人材の層に着目して業種別でみると、製造業では「現場責任者(課長級)」、「現場のリーダー、監督者(主任、係長等)」、「現場の正規社員」とともに1割台半ばで差がないのに対して、非製造業では「現場のリーダー、監督者」が他よりも若干高い(図5左)。
- ・人材育成の内容については、総じて製造業の方が非製造業よりも熱心度が高い。内容別で実施割合が高い順は「特定の業務に関する内容」、「実務マニュアルに沿った内容」、「社会人基礎力」となる(図5右)。

《人材育成における課題》

- ・全体では「まとまった時間の確保が困難」が5割台半ばで最多で、「OJTで教える側の社員のスキルが不足」が続くが、製造業ではこれが6割で最多。「費用負担する余裕がない」が製造業、非製造業とも3割台で続くが、製造業では「高齢者の退職による技能承継」や「ニーズに合ったOFF-JTがない」も3割以上で同水準(図6上)。
- ・従業員規模別では、「OJTで教える側の社員のスキルが不足」は規模が大きくなるほど高い。他方、規模が小さい企業では「費用を負担する余裕がない」や「人材育成の仕方がわからない」が高くなっており、小規模事業では人材教育における課題を様々に抱えていることがうかがわれる(図6下)。

図6 人材育成における課題[複数回答]

*「雇用なし(該当なし)」を除いた集計



《人材不足への対応策に関する自由意見》

- ・自由意見は、約4割(63社)の企業から頂いた。意見を大別すると、多い順に「雇用する人材の多角化／多様化」、「募集、採用方法の工夫」、「人材育成」、「離職防止」となった。
- ・「A. 雇用する人材の多角化／多様化」では、定年延長などにより、高齢者を雇用するとする回答が7件と最も多い。
- ・「B. 募集、採用方法の工夫」では、新卒採用の多チャンネル化や、その募集の仕方に関する工夫が多い。
- ・「C. 人材育成」では、各社独自に工夫した改善手法等が見られる。
- ・「D. 離職防止」では、従業者の定着を促進する取組みを工夫して実施している。

主な自由意見(要約)

A. 雇用する人材の多角化／多様化(20件)

- ◇高齢者を雇用、定年を延長(7件)
 - ・離職率を下げることで、定年退職年齢を引き上げることで定着率を上げていくことをまず行うべきと考える。等
- ◇即戦力人材の中途採用(4件)
 - ・スキルを持った人材を中途採用することを検討している。等
- ◇派遣社員制度を利用(3件)
 - ・常に人を抱える余裕はないので、必要な時にスキルを持った人のマンパワーをスポットで調達している。等
- ◇女性社員を活用(2件)
- ◇外国人を活用(1件)
- ◇バイト、パートを活用(1件)
- ◇非正規を正規社員へ登用(1件)
- ◇親族で補充(1件)

B. 募集、採用方法の工夫(15件)

- ◇新卒採用の多チャンネル化(3件)
 - ・インターンシップ制度を活用。また、産学連携プロジェクトを通じて学生と接触。等

- ◇定期的新卒採用(2件)
 - ・多少の業績の推移に左右されず新規採用を継続。等
- ◇職安やポータルサイトでの公募(2件)
 - ・数年前よりハローワーク、就職ポータルサイト等と契約(登録)して、新人を採用。等
- ◇公募でのPRコンテンツの工夫(2件)
 - ・会社の魅力をいかに伝えるか(求人ツールの充実)。等
- ◇ヘッドハンティングの推進(2件)
 - ・人脈を通じてのスカウトを行っていく。等
- ◇若返り対策(2件)
 - ・将来的には新しい社員を入れて高齢化対策をしないとけない。等
- ◇他社とのアライアンスによる人材確保(1件)
- ◇地方の人材を採用する方法を検討(1件)

C. 人材育成(13件)

- ◇人材育成／強化(10件)
 - ・人事に頼らない専門的な教育の実施。
 - ・5年など複数年計画で人材育成を強化している。そのため課長などの職長クラスの強化を進めている。
 - ・他社を誘って4社で合同新人研修を企画・実施。大変だったが、成果はあった。等
- ◇制度の構築、見直し(3件)
 - ・(業務の)マニュアル化とOJTの充実、人事評価制度の構築。等

D. 離職防止(7件)

- ◇離職防止、人材が定着する会社づくり(7件)
 - ・今後、必要な人材を確保できるかが企業としての生存を左右する最大のポイント。これまでの“人が辞めない会社”をいかに継続して行けるかが課題
 - ・離職率が上昇傾向にあるので、新卒採用を隔年にして、ある程度まとまった人材を確保し、同期意識の向上に努める事により離職率を抑える。等

E. その他(8件)

- ◇国内外の外注先の確保、増加。等