



資料 No. 169

平成 30 年 3 月

人材の採用と確保に関する調査

— 製造業・運輸業・建設業の現状に関する報告書 —

大阪府商工労働部

orcie 大阪産業経済リサーチセンター
Osaka Research Center for Industry and the Economy

まえがき

人材不足の状態が近年で最も進み、企業の多くは、人材の採用と確保の困難性に直面しています。経営や職場に及ぼす影響として、事業機会の喪失、人材の募集や処遇改善及び時間外労働の増大等に伴う人件費の増加、休暇取得数の減少、従業員間の人間関係や職場の雰囲気悪化などがみられ、人手不足関連の倒産も増えています。なかでも、製造、運輸、建設の各業界は、人材の確保に取り組む余地が大きく、若者や女性の採用・活躍に積極的に取り組む企業がみられる一方、業界や仕事の内容・魅力を十分に伝えられていない現状もみられます。

大阪府は、こうした現状の改善に向けて、2016年12月に「大阪人材確保推進会議」（地方創生推進交付金を活用）を設置し、業界団体、行政機関、協力企業及び団体等の構成メンバーと一丸となり、業界のイメージアップ（働く環境整備・魅力発信）と雇用の促進に向けて、相互に連携・協力して取り組んでいます。

本調査報告書は、「大阪人材確保推進会議」および「大阪働き方改革推進会議」と連携した事業の一環として実施した調査結果に基づいて作成しました。この調査は、大阪府内の製造、運輸、建設の各業界の企業を対象に、主にアンケート調査の方法により、企業の人材の採用と確保の実態および課題を明らかにするために実施しました。本報告書が、製造、運輸、建設の各業界において、人材の採用と確保に向けて、職場環境の整備や魅力発信に取り組む企業の経営者や管理者の方々、また、就業の支援等に携わる方々や働く方々などにとって参考になれば幸いです。

最後になりましたが、調査に際しまして、共同で調査を実施し、ご指導およびご助言を賜りました、大阪大学大学院国際公共政策研究科の小原美紀教授、同研究室の大学院生である山並千佳さんと納田泰成氏、また、ご多用の中、調査の実施や回答にご協力を賜りました、多くの企業の皆様方、有識者の皆様方に対しまして、厚く御礼を申し上げます。

本調査の実施と分析は大阪府と大阪大学が共同で行い、本報告書の執筆は、大阪産業経済リサーチセンター 主任研究員 天野敏昭 が担当しました。なお、「第2章第3節【人材の採用・確保に関する事項の情報発信とジョブマッチングの関係】76～77頁」の内容は、大阪大学大学院経済学研究科の納田泰成氏の分析結果に基づいて執筆しています。

平成30年3月

大阪産業経済リサーチセンター
センター長 小林 伸生

目 次

要 約	1
第 1 章 調査の背景	8
1. 人材不足の現状	8
2. 人材不足の背景	12
3. 人材不足への対応および施策	25
4. 小括	31
第 2 章 製造業・運輸業・建設業における人材の採用と確保の現状（調査結果）	32
1. 調査の概要	32
2. アンケート調査結果	33
(1) 主な企業属性	33
(2) 人材不足の現状	39
(3) 採用や確保に関する事項と情報発信の状況	55
(4) 求める人材の要件	78
3. 小括	86
第 3 章 まとめ	89
参考文献・論文・資料	90
資料	91
企業アンケート調査票	93

要 約

第 1 章 調査の背景

- (人材不足の現状) 人材の不足感は、バブル期で最も高い 1991 年 3 月時点を上回る。2009 年を境に業況判断が好転するのに対し、2017 年 6 月以降、特に、中堅・中小企業の不足感が進んでいる (日銀短観)。大企業の人材確保が進む一方、中小企業の人材の不足感がさらに高まる可能性も懸念される。人材不足は、企業経営や職場にとって、事業機会の喪失、事業継続の困難化、倒産などのマイナスの影響が大きいと考えられ、人材不足と求人難の状況が続き深刻化すれば、企業の存続に関わる要因にもなり得る。
- (人材不足の背景) 人材不足の主な背景は、(1) 生産年齢人口の減少と年齢構成の変化、(2) 企業と求職者の間に存在するミスマッチ、(3) 無業者などの未就業の人材の労働市場への参入を進める余地があることが考えられる。企業の多くが、人口減少は、日本全体、自社が属する業界、自社のいずれにもマイナスの影響があり、自社の経営課題だと認識しており、人材確保が事業の阻害要因である企業が多い (帝国データバンク)。有効求人数はバブル期よりも多く、有効求人数と有効求職者数の差が広がる量的なミスマッチに加えて、求人内容 (産業や職種あるいは労働条件や職場環境) に対する求職者の志向と企業の実態との乖離、企業と求職者を結びつける採用手段や採用に際しての情報の受発信における乖離といった質的なミスマッチが、人材の確保を一層困難化させている。
- (人材不足への対応および施策) 取組みの方向性として、第一に、企業と求職者および入職者のミスマッチを減らし、採用と定着に向けた人材活用や職場環境整備の工夫、第二に、労働参加率が低かった人材の働き方の許容と整備および多様な人材の受け入れ、第三に、一定の省力化投資 (IT やロボット等の設備導入) や外部リソースの活用などによる、業務改善や生産性向上が考えられる。施策例として、「地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業」(近畿経済産業局)、「人手不足対応に取り組むための 3 つのステップ」(中小企業庁)、「OSAKA しごとフィールド」におけるキャリアコンサルティング技能士等の資格を有するカウンセラーの配置、「大阪人材確保推進会議」の構成メンバーの相互連携・協力に基づく取組み、職場環境改善 (ハード、ソフト) と魅力発信に向けた広報力強化のための「職場環境改善のためのプログラム (パッションプログラム I、II)」(以上、大阪府) などがある。また、「青少年の雇用の促進等に関する法律」(若者雇用推進法) や「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法) を背景に、今後の活躍が期待される人材層の雇用促進や能力の発揮に向けた取組みが進められている。今後、人材不足が企業の成長や発展を制約するという視点だけにとらわれず、従業員の労働生産性を高めるとともに、効果的に省力化などの投資にも取り組む必要がある。人材不足への対応では、働き方の見直し、自動化・機械化および省力化、将来を見据えた人材の再教育の充実が求められる。人材が活躍し、企業経営や事業運営の活性化や変革に関与できる環境の整備が重要になると考えられる。

第2章 製造業・運輸業・建設業における人材の採用と確保の現状（1）

○（調査概要）大阪府内の製造、運輸、建設の各業種の国内常用雇用者数が20人以上の会社2,000社を対象に、「人材の採用と確保に関する企業アンケート調査」を実施し、各業界の企業における人材の採用と確保の現状および課題、人材の採用と確保に向けて企業に求められる職場環境の整備や魅力発信の取組みの方向性、また、求職者の応募を促進するために求められる情報や必要となる取組みの方向性などを明らかにする。2017年7-8月に実施し、443社が回答（有効発送数1,992/有効回答率22.2%）。

○（調査結果）

・（業種別回答率）建設業の回答率が高く（建設27.5%、製造21.0%、運輸18.2%）、建設業は、人材の採用・確保に対する関心が高いとも考えられる。

・（同業種・同規模の他社と比較した自社の状況）「製品やサービスの質」が良いと考える割合が高く、建設業の割合が高い。「正社員の定着率」は業種間の差が小さいが、「組織への帰属意識」は、建設業に比べると運輸業や製造業は良いと考える割合がやや低い。

同業種・同規模の他社と比較した自社の状況 (良いと考える割合：良い+やや良い)	製造業	運輸業	建設業	全業種
正社員の定着率	54.0%	59.5%	57.2%	56.9%
組織への帰属意識	43.1%	39.0%	51.4%	45.4%
製品やサービスの質	59.5%	53.9%	72.6%	63.3%

・（従業員採用率）正社員の現在の主な採用率は、「中途採用中心」（61.6%）と「新規学卒と中途採用の両方」（27.2%）で約9割を占めるが、理想的な状況では、「中途採用中心」ではなく、「新規学卒と中途採用の両方」（66.3%）が最も多くなる。

従業員（正社員・非正規社員）の主な採用率（現状と理想）	製造業	運輸業	建設業	全業種
正社員の現在の主な採用率（中途採用中心の割合）	65.5%	85.6%	42.8%	61.6%
正社員の理想的な採用率（新規学卒と中途採用の両方の割合）	66.2%	62.2%	69.1%	66.3%
非正規社員の現在の主な採用率（中途採用中心の割合）	93.4%	92.7%	91.5%	92.4%
非正規社員の理想的な採用率（中途採用中心の割合）	82.2%	75.0%	78.3%	78.2%

・（3年前と比較した自社の現状）人材の確保が困難化しており（製造業の74.1%、運輸業と建設業の84.5%で困難化）、約2割の企業では定着率が下がっている。人材不足に対し、製造業は、外注・機械化・省力化を重視する割合がやや高い。従業員の就労意欲の低下（運輸業と製造業で低下した割合がやや高い）、労働災害や心身面の不調の顕在化、人事労務上のトラブルの増加（運輸業で低下した割合がやや高い）は、一部の企業にみられる。

3年前と比較した自社の現状（よくあてはまる+ややあてはまる）	製造業	運輸業	建設業	全業種
人材確保が難しくなった	74.1%	84.5%	84.5%	81.2%
定着率が下がった	18.9%	22.2%	20.0%	20.2%
人材確保より外注・機械化・省力化を重視するようになった	28.2%	15.1%	15.0%	19.3%
従業員の就労意欲が低下した	14.4%	17.1%	8.3%	12.6%
労働災害や心身面の不調が顕在化した	9.5%	8.6%	10.6%	9.7%
人事労務上のトラブルが増加した	7.3%	10.3%	6.2%	7.6%

第2章 製造業・運輸業・建設業における人材の採用と確保の現状（2）

- （人材不足の全般的傾向）業務別では、「専門的・技術的業務」「現業業務」の人材の不足割合が高く（それぞれ 68.5%、62.1%）、「営業・販売業務」「管理企画業務」の人材の不足割合もやや高い（それぞれ 49.4%、42.4%）。全業務で、過剰である割合は極めて小さい。雇用形態と属性の別では、正社員は、3年前から総数が増加した割合（43%）が減少した割合（23.6%）を上回るものの、67.3%の企業で人材が不足している。特に、「34歳以下」「新規学卒採用者」の不足割合が高い（それぞれ 75.8%、56.8%）。企業は、正社員の採用と定着に努力しているが、必要人数を確保できていない。一方、非正規社員は、3年前から総数が変化なしの割合が高いが（45%）、「60歳以上」が増加した割合が 38.3%とやや高い。非正規社員の人材が不足する割合は、正社員よりも低い 23.3%であるが、「34歳以下」の人材が不足する割合は 32.9%とやや高い。
- （人材不足と企業属性の関係）
- ・（業種別）建設業は、業務全般で人材が不足する割合が高い。製造業と建設業は「専門的技術的業務」、運輸業は「現業業務」の人材が不足する割合が最も高い。正社員総数が増加した割合は、建設業が高く（49.7%）、他の業種に比べて「新規学卒者」の正社員が増加した割合が高い。しかし、正社員が不足する割合は建設業が最も高い（80.3%）。建設業は新規学卒を含む若年者を、運輸業は中途採用の若年者を求める傾向がある。
 - ・（業況別）売上高の変化および今後の見通しが増加傾向であるほど、「現業業務」の人材が不足する割合がやや高い（売上高が増加した企業の 70.3%で人材が不足）。経常利益や売上高が増加した企業ほど、正社員および非正規社員とも増加した割合が高く、新規学卒採用者は、売上高が増加した企業ほど不足する割合が高い。業況が良好であるほど、人材の必要性が高まり、その不足感が大きくなる。
 - ・（同業種・同規模の他社と比較した自社の状況別）正社員の定着率や組織への帰属意識が良いほど正社員総数が増加するが、「管理・企画業務」「34歳以下」「新規学卒採用者」「女性」の人材が不足する割合はやや高い。一方、正社員の定着率が悪いほど、60歳以上の正社員の不足割合が高いほか、多様な属性の非正規社員（女性、新規学卒採用者、34歳以下、60歳以上、障がい者）が不足する割合が高く、幅広い属性の人材を求める傾向がみられる。また、定着率や組織への帰属意識が悪いほど、非正規社員総数が増加する傾向がみられる。
 - ・（主な採用枠別）正社員の理想的な採用枠が「新規学卒中心」および「新規学卒と中途採用の両方」である企業で、現業業務の人材が不足する割合が高い。正社員および非正規社員の採用枠が理想的な状況では、中途採用中心の企業で人材の不足割合が低下する一方、新規学卒中心の企業では、「管理企画」「営業・販売事務」「現業業務」の各業務の人材が不足する割合が高くなり、若年人材の不足感が依然として強い。雇用形態および属性の別では、正社員の主な採用枠が「新規学卒中心」の企業は、正社員総数が増加した割合が高い。また、「新規学卒と中途採用の両方」が主な採用枠である企業は、正社員総数と新規学卒採用者が

第2章 製造業・運輸業・建設業における人材の採用と確保の現状（3）

不足する割合が高い一方で、非正規社員総数が増加した割合は高い。

・（3年前と比較した自社の人材をめぐる現状別；該当する企業と非該当の企業を比較）

→人材確保が難しくなった企業は、「専門的・技術的」「現業」の人材不足割合が高い。「女性、新規学卒採用者、34歳以下、60歳以上、障がい者」の確保が困難化する傾向がみられる。

→定着率が下がった企業は、「管理・企画」「専門的・技術的」「現業」の人材不足割合が高い。正社員が不足する企業は定着率が下がる傾向がみられ、業務密度が高いことも想定される。

→外注・機械化・省力化を重視する企業は、「管理・企画」「現業」の人材不足割合が高い。

→従業員の就労意欲が低下した企業は、「管理・企画」の人材不足割合が高い。

→労働災害や心身の不調が顕在化した企業は、「専門的・技術的」の人材不足割合が高い。

一方、「営業・販売」の人材不足割合は低い、業種や職種の特徴があることも想定される。

→人事労務上のトラブルが増加した企業では、「管理・企画」「現業」の人材不足割合が高い。

→非正規社員総数が不足する企業は、非不足企業に比べて、上記の現状が顕在化している。

業務別の人材不足割合（非常に不足する割合＋不足する割合）		製造業	運輸業	建設業	全業種
管理企画業務		40.9%	42.6%	43.5%	42.4%
専門的・技術的業務		67.2%	43.0%	83.8%	68.5%
事務業務		14.6%	20.9%	19.6%	18.3%
営業・販売業務		50.8%	45.3%	50.6%	49.4%
現業業務		55.2%	58.5%	70.1%	62.1%
正社員の人材の変化と人材不足割合（該当する割合の内容）		製造業	運輸業	建設業	全業種
総数	3年前からの変化（増加した－減少した）	11.3%	15.0%	28.7%	19.4%
	不足する割合（非常に不足＋不足）	54.4%	63.1%	80.3%	67.3%
女性	3年前から増加した割合（増加した）	31.5%	29.5%	34.6%	32.3%
	不足する割合（非常に不足＋不足）	23.0%	21.1%	20.9%	21.6%
新規学卒採用者	3年前から増加した割合（増加した）	18.5%	12.2%	31.6%	22.6%
	不足する割合（非常に不足＋不足）	52.8%	42.9%	67.1%	56.7%
34歳以下	3年前から増加した割合（増加した）	39.7%	32.6%	41.5%	38.6%
	不足する割合（非常に不足＋不足）	63.2%	77.3%	84.4%	75.8%
60歳以上	不足する割合（非常に不足＋不足）	6.3%	13.3%	4.1%	7.2%
障がい者	不足する割合（非常に不足＋不足）	14.0%	16.9%	11.7%	13.7%
外国人	不足する割合（非常に不足＋不足）	2.5%	9.7%	3.8%	4.9%
非正規社員の人材の変化と人材不足割合（該当する割合の内容）		製造業	運輸業	建設業	全業種
総数	3年前からの変化（増加した－減少した）	13.6%	25.6%	13.0%	16.6%
	不足する割合（非常に不足＋不足）	23.1%	32.5%	16.5%	23.2%
女性	3年前から増加した割合（増加した）	22.9%	26.7%	24.5%	24.5%
	不足する割合（非常に不足＋不足）	20.6%	15.1%	9.8%	15.1%
新規学卒採用者	3年前から増加した割合（増加した）	4.1%	0.0%	4.3%	3.0%
	不足する割合（非常に不足＋不足）	10.0%	21.8%	9.9%	13.3%
34歳以下	3年前から増加した割合（増加した）	20.3%	23.7%	18.4%	20.6%
	不足する割合（非常に不足＋不足）	27.3%	49.1%	26.6%	32.9%
60歳以上	不足する割合（非常に不足＋不足）	4.5%	15.1%	3.1%	7.0%
障がい者	不足する割合（非常に不足＋不足）	4.4%	16.7%	8.7%	9.4%
外国人	不足する割合（非常に不足＋不足）	5.8%	7.8%	0.0%	4.3%

第2章 製造業・運輸業・建設業における人材の採用と確保の現状（4）

○（人材の採用や確保に関する事項と情報発信の状況）

「企業概要」「採用・雇用」「労働環境」「教育・処遇」の4項目群28の各事項が、自社の特徴に該当するかどうか、また、そうした情報（27項目）を求職者等に発信しているかどうかを明らかにする。

- ・（自社の特徴の認識とその情報掲載の全般的傾向）自社の特徴に該当する項目数は、「採用・雇用」「労働環境」を除いて建設業が多く、情報を掲載する項目数も、4項目群、全項目とも建設業が他の業種よりも多い。建設業は、情報の認識と発信に積極的に取り組んでいる。

自社の特徴の認識とその情報掲載の全般的傾向		製造業	運輸業	建設業	全業種
全項目（28項目） ※情報掲載は27項目	自社の特徴に該当する項目数の平均値	14.76	15.00	16.22	15.44
	情報を掲載している項目数の平均値	6.68	6.16	10.58	8.15
企業概要（5項目） ※情報掲載は4項目	自社の特徴に該当する項目数の平均値	2.86	2.94	3.41	3.11
	情報を掲載している項目数の平均値	1.82	1.45	2.44	1.97
採用・雇用（5項目）	自社の特徴に該当する項目数の平均値	3.20	2.76	2.97	2.98
	情報を掲載している項目数の平均値	1.96	1.82	2.55	2.17
労働環境（13項目）	自社の特徴に該当する項目数の平均値	6.21	6.40	6.18	6.25
	情報を掲載している項目数の平均値	3.16	3.09	4.79	3.83
教育・処遇（5項目）	自社の特徴に該当する項目数の平均値	2.42	2.88	3.66	3.06
	情報を掲載している項目数の平均値	1.24	1.65	2.62	1.94

- ・（特徴の認識と情報の掲載）製造業や運輸業は、情報掲載を拡充できる余地が大きい。

※自社の特徴の認識状況と情報掲載の有無の両方に回答した企業	自社の特徴と認識する割合			⇒認識するが情報非掲載の割合		
	製造業	運輸業	建設業	製造業	運輸業	建設業
事業の社会的意義を実感できる	67.2%	73.8%	91.9%	21.8%	35.0%	20.0%
経営が比較的安定している	91.1%	86.7%	92.9%	42.3%	51.0%	30.3%
将来の見通しや方針を策定している	63.6%	66.4%	78.3%	33.1%	38.8%	27.0%
立地が比較的良い	47.0%	50.5%	59.8%	22.2%	26.8%	16.9%
入社時に資格や経験がなくてもよい	89.3%	66.7%	82.0%	31.4%	19.4%	19.2%
若手社員が活躍できる	93.2%	79.5%	89.8%	44.5%	33.3%	24.4%
女性社員が活躍できる	64.1%	52.8%	43.1%	31.6%	22.0%	12.6%
管理職に就いている女性社員がいる	24.5%	34.1%	32.0%	14.0%	21.3%	16.7%
勤務地に本人の希望が通りやすい	58.8%	51.6%	56.4%	34.2%	30.3%	24.2%
労働時間が、同業他社より短い	39.6%	36.0%	29.6%	21.6%	19.1%	12.8%
労働時間が、同業他社より長い	20.9%	28.9%	27.4%	11.8%	20.0%	13.7%
給与水準が、同業他社より高い	32.4%	42.0%	53.4%	18.0%	26.1%	17.6%
給与水準が、同業他社より低い	24.2%	27.5%	8.7%	17.9%	19.5%	3.6%
離職率が、同業他社より低い	61.6%	62.5%	57.9%	44.6%	47.7%	31.0%
休日や有給休暇を規定通り取得できる	85.9%	70.8%	63.4%	52.6%	47.2%	28.7%
福利厚生が、同業他社より充実している	42.7%	38.8%	63.5%	22.7%	14.4%	18.9%
作業負担や事故等が少ない	78.6%	74.5%	72.8%	60.7%	55.6%	44.2%
夜間/休日勤務に本人の希望が通りやすい	64.3%	75.3%	57.3%	48.2%	47.2%	33.3%
メンタルケアが充実している	33.7%	37.1%	33.8%	26.4%	28.1%	20.0%
職場の雰囲気や人間関係が良い	82.6%	84.6%	90.1%	49.6%	50.5%	37.5%
生活と仕事を両立しやすい	81.8%	70.7%	67.6%	57.3%	49.4%	37.2%
正社員に兼業や副業を認めている	10.8%	12.2%	6.3%	9.0%	11.1%	4.9%
教育研修が充実している	42.3%	54.3%	62.1%	20.7%	23.9%	12.8%
入社後に資格を取得できる	66.1%	83.7%	97.5%	42.9%	47.8%	31.0%
キャリアアップや昇進をしやすい	41.4%	44.5%	71.5%	28.8%	22.8%	28.5%
非正規社員から正社員への登用がある	76.8%	74.5%	70.6%	50.0%	38.9%	37.0%
技能や資格取得への報奨金制度がある	33.0%	38.1%	76.7%	22.3%	18.5%	24.0%

（注）ゴシック体は、割合の高い項目および、業種間で差がみられる項目のうち高い割合を示すもの。

第2章 製造業・運輸業・建設業における人材の採用と確保の現状（5）

- （人材の採用や確保に関する情報の掲載の有無別による企業の変化と掲載する項目）
- ・（社員総数の変化）「経営が比較的安定している」「将来の見通しや方針を策定している」「入社時に資格や経験がなくてもよい」「女性社員が活躍できる」「生活と仕事を両立しやすい」情報を掲載する企業は、正社員総数が増加する傾向がみられ、「女性社員が活躍できる」「労働時間が、同業他社より短い」「非正規社員から正社員への登用がある」といった情報を掲載する企業は、非正規社員総数が増加する傾向がみられる。経営の安定性、経営方針、働き方の多様性などが影響すると考えられる。
 - ・（収益の変化）「経営が比較的安定している」「若手社員が活躍できる」「入社後に資格を取得できる」といった情報を掲載する企業は、経常利益が増加する傾向がみられる。また、情報を掲載する企業の多くで、売上高が増加する傾向がみられる。特に、非掲載の企業と差がみられるのは、採用・雇用や教育・処遇に関する情報（「若手社員が活躍できる」「女性社員が活躍できる」「管理職に就いている女性社員がいる」「職場の雰囲気や人間関係が良い」「教育研修が充実している」「入社後に資格を取得できる」「キャリアアップや昇進をしやすい」「非正規社員から正社員への登用がある」「技能や資格取得への報奨金制度がある」など）である。
 - ・（人材確保）人材確保が困難化した企業は、幅広く情報掲載している。特に、非掲載の企業と差がみられるのは、採用・雇用や教育・処遇に関する情報（「入社時に資格や経験がなくてもよい」「若手社員が活躍できる」「職場の雰囲気や人間関係が良い」「教育研修が充実している」「入社後に資格を取得できる」「技能や資格取得への報奨金制度がある」など）である。
 - ・（定着率）定着率が低下した企業は、「入社後に資格を取得できる」ことを情報掲載し、一方、「生活と仕事を両立しやすい」ことを情報掲載していない傾向がみられる。また、従業員の就労意欲が低下した企業は、「労働時間が同業他社より短い」「労働時間が同業他社より長い」「メンタルケアが充実している」「職場の雰囲気や人間関係が良い」「生活と仕事を両立しやすい」といった、従業員にとって関心の高い情報を掲載していない傾向がみられる。
 - ・（外注・機械化・省力化）外注・機械化・省力化を重視する企業は、「将来の見通しや方針を策定している」情報を掲載する傾向がみられる。一方、重視しない企業は、「労働時間が同業他社より短い」「教育研修が充実している」「入社後に資格を取得できる」「技能や資格取得への報奨金制度がある」情報を掲載する傾向がみられる。中長期的な経営方針の有無、労働時間の問題の多寡、人材育成の重視の程度などによって、人材に依拠する傾向が強いか、あるいは、外注・機械化・省力化などに期待をつなぐ傾向が強くなるかの違いが生じると考えられる。
- （情報の発信がジョブマッチングに与える影響）情報の発信がジョブマッチングに影響する。「女性社員が活躍できる」「管理職に就いている女性社員がいる」という情報は、求職者の確保や定着率の改善に影響する。「労働時間が、同業他社より長い」という情報は、求職者（新規学卒採用者）の確保を難しくするが、従業員の定着率を改善させる。「教育研修が充実していない」という情報は、求職者の確保を難しくする。

第2章 製造業・運輸業・建設業における人材の採用と確保の現状（6）

- （中途採用枠の現業業務正社員として募集したい職種と応募者にたずねたい事項）
- ・（製造業）生産・製造・品質および工程管理などの人材を募集したいと考える企業が多いが、複数の職種に従事できる人材（例：生産技術と営業、営業と現場管理、営業と総務などの組み合わせ）を求める企業がみられる。人材不足を背景に、今後、複数の職種に従事できる人材が求められるようになると考えられる。
 - ・（運輸業）短中距離運送・配達配送を中心とする運転職種を募集したいと考える企業が多いほか、倉庫内の作業や事務系の職種を募集したいと考える企業も比較的多い。製造業ほど、複数職種に従事できる人材を求めるケースは多くない。
 - ・（建設業）施工管理系の職種が多く、施工、サービスエンジニア、重機オペレーター、営業などの複数の業務を担えることが期待されるケースがみられる。施工管理系の職種では多能工化を志向する企業が多いと考えられるが、作業系の職種では、特定の職種に専属的に従事することが想定されている。建設業の幅広い職種を反映して、技術系、通信・電気系、土木系、営業系などの職種を募集したい企業もみられる。
 - ・（応募者にたずねたい事項）適性と能力に基づく公正採用選考の実施が前提になると考えられる事項もあるが、男女にかかわらず、職歴・経験年数、資格の有無、意欲、時間（通勤時間、勤務可能な時間、時間外勤務の可否、勤務可能日など）、子どもに関すること、長期勤務の可否（転勤の可否を含む）、希望する待遇などの事項である。さらに、男性の応募者に対しては、業務遂行に直結する事項（業務に対する関心の有無や業務に関係する経験の有無など）をたずねたいケースが多いが、女性の応募者に対しては、働き方に関する事項（家庭環境などの働き続けられる環境が整っているかどうか）をあげる企業が少なからず見受けられる。

第3章 まとめ

- ・企業は、人材の確保・定着に向けて、生産年齢人口の減少と年齢構成の変化、企業と求職者の間に存在するミスマッチ、人材の活躍の多様化といった点をふまえて、人材の教育や訓練を通じた労働生産性の向上や働き方の見直し、機械化・省力化などの多様な取組みに主体的に関わっていくことがますます求められる。人材不足を危機と同時に好機ともとらえ、人材不足に対応する過程を事業の革新につなげることが重要になる。企業の関わり方次第で、人材の確保・定着の状況は変わり、企業や事業に変革をもたらす可能性も高まる。中長期的な観点に基づいて、多面的な取組みを継続する必要がある。
- ・多面的な取組みを継続するためには、自社を客観視し、自社や事業をめぐる中長期的な観点や多面的な発想を持つことがポイントになると考えられ、《人材の採用と確保に関する現状や情報を精査→企業外部に情報発信→企業と求職者および入職者間のコミュニケーション》のサイクルを確立することが一つの方策だと考えられる。現在、求人と求職の間には、業種や職業によって大きな差がみられる。今後は、既存および新たな取組みともに、PDCAサイクルに基づいて、その効果の検証と改善に取り組むことが求められる。

第1章 調査の背景

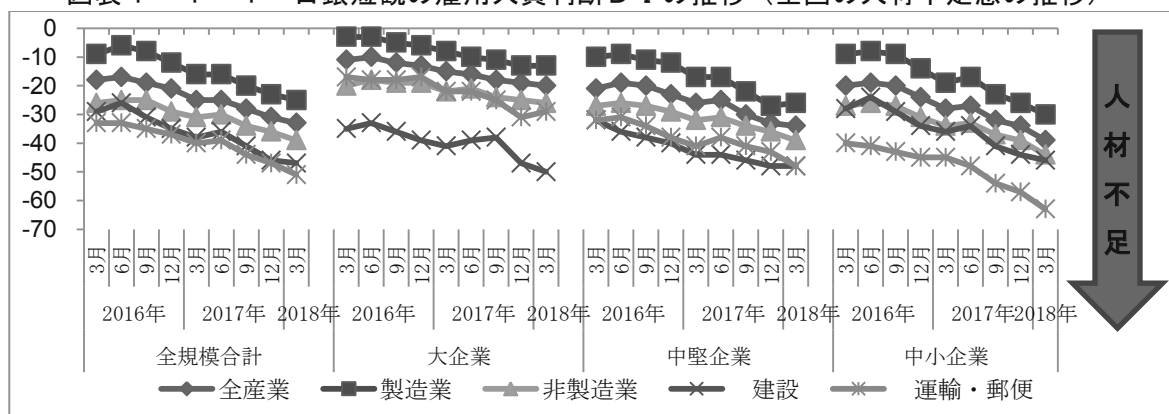
1. 人材不足の現状

近年、企業の人材不足感が高まり、人材の採用と確保が困難化している（図表1-1-1）。日本銀行の短観（全国企業短期経済観測調査）の雇用人員判断D I（雇用人員について、「過剰」と回答した社数構成比－「不足」と回答した社数構成比／%ポイント）から全国の傾向をみると、全規模合計で「不足」が「過剰」を上回って多く、2017年12月の全産業計のD I（実績）は－31を示し、バブル期で最も不足感の高かった1991年3月の－25を上回っている。規模別では、大企業よりも中堅企業、さらに中小企業というように、規模が小さくなるほど人材の不足感は強い。また、大企業に比べると、2017年6月以降、特に、中堅企業と中小企業の不足感が進み、2018年3月の予測でも、製造業の中堅企業を除いて、改善は見込まれていない。特に、中堅企業や中小企業の人材不足は、その企業だけでなく、今後、大企業を含む取引先の経営にも影響を及ぼす可能性が高まると考えられる。

業種別でみると、「製造業」より「非製造業」の方が人材不足感は強い。2018年3月の予測をみると、製造業の各業種のうち、製造業全体の不足感（－25）を上回るか同等の予測値を示しているのは、不足感の高い業種から、「鉄鋼（－43）」「食料品（－33）」「金属製品（－33）」「非鉄金属（－27）」「生産用機械（－27）」「はん用機械（－26）」「業務用機械（－25）」などである。また、非製造業の各業種のうち、非製造業全体の不足感（－39）を上回るか同等の予測値を示しているのは、本報告書で主にみていく「運輸・郵便（－51）」と「建設（－47）」のほか、「宿泊・飲食サービス（－66）」が全業種で最も高い不足感を示しているほか、「対個人サービス（－48）」「対事業所サービス（－43）」「物品賃貸（－42）」「情報サービス（－40）」「小売（－39）」の各業種である。

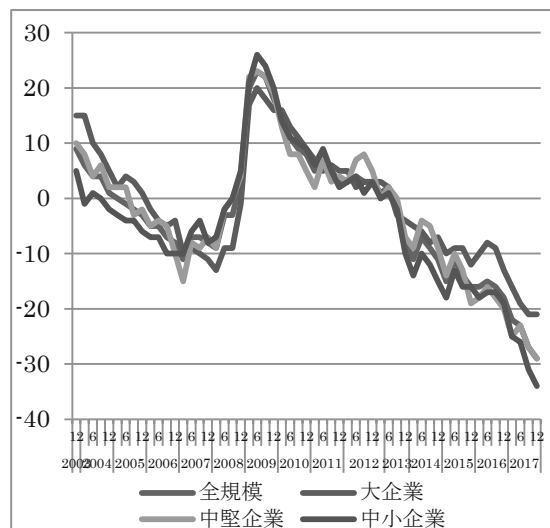
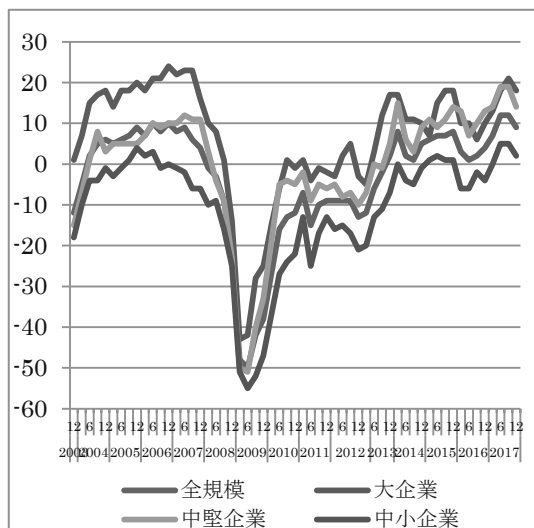
近畿地区でも、規模別・業種別とも全国と同様の傾向を示し、やや長期的にみると、2009年を境にして、業況判断が好転するのに対し、人材の不足感は一貫して進んでいる（図表1-1-2）。当面、人材不足の解消の目処がたちにくい状況にあるといえる。

図表1-1-1 日銀短観の雇用人員判断D Iの推移（全国の人材不足感の推移）

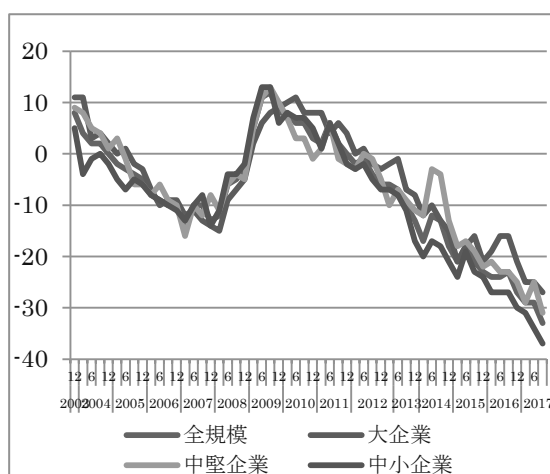
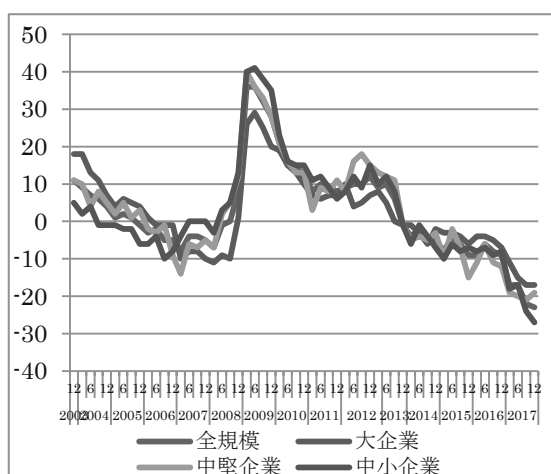


出所：日本銀行短観（2018年3月は予測）。

図表 1-1-2 日銀短観(近畿地区)の業況判断DIと雇用人員判断DIの推移
 業況判断DIの推移(「良い」-「悪い」)
 (近畿地区・全産業・企業規模別) 雇用人員判断DIの推移①(「過剰」-「不足」)
 (人材不足感の時系列推移)
 (近畿地区・全産業・企業規模別)



雇用人員判断DIの推移②(「過剰」-「不足」)
 (人材不足感の時系列推移)
 (近畿地区・製造業・企業規模別) 雇用人員判断DIの推移③(「過剰」-「不足」)
 (人材不足感の時系列推移)
 (近畿地区・非製造業・企業規模別)



次に、中小企業・小規模事業者の人材不足の実態を、『2017年版 中小企業白書』の第2部第4章の内容からみていく¹。同白書は、人材を「中核人材」と「労働人材」に区分し²、

¹ 中小企業庁の委託により、みずほ情報総研(株)が実施した調査(2016年11月に25,000社の中小企業、同年12月にインターネットモニターの有業者4,200人のそれぞれを対象にアンケート調査が実施された)の結果をみていく。

² 「中核人材」は、「各部門の中核として、高度な業務・難易度の高い業務を担う人材」「組織の管理・運営の責任者となっている人材」「複数の人員を指揮・管理する人材」「高い専門性や技能レベル、習熟度を有している人材」と定義されている。「労働人材」は、「各部門において、比較的定型的な業務を担う人材」「組織の管理・運営の責任者となっていない人材」「中核人材の指揮・管理のもと、各業務を行う人材」「中核人材の補助的な業務を行う人材」「その他、高い専門性や技能レベル、習熟度を有していないが、

事業展開の方針や業務領域などの別に、人材の不足感、その背景、今後の対応などを分析している。2016年11月に実施された調査によると、約半数の中小企業で人材が不足し、人材の不足の影響が特にないと考える企業は極めて少ない。経営や職場にはマイナスの影響が多くみられ、成長・拡大を妨げ、業績に及ぼす影響が生じる可能性があると考えられていることが明らかになっている（図表1-1-3）。

図表1-1-3 『2017年版 中小企業白書』にみる人材不足の実態

- * ≪全体≫約半数の中小企業で人材が不足している（中核人材 48.2%、労働人材 52.6%）
- * ≪事業展開方針別≫「安定・維持志向企業」よりも「成長・拡大志向企業」の方が、人材不足感が大きい（「成長・拡大志向企業」の不足感：中核人材 59.7%、労働人材 62.8%）
- * ≪業種別・事業展開方針別≫製造業、非製造業とも「安定・維持志向企業」より「成長・拡大志向企業」の方が人材不足感は強く、中核人材よりも労働人材の不足感がやや高い。業務領域では、「営業・販売サービス」「生産・運搬」「研究開発・設計」などの領域で不足する割合が高い。

製造業（業種、事業展開方針、人材別の不足感）				非製造業（業種、事業展開方針、人材別の不足感）			
成長・拡大志向企業		安定・維持志向企業		成長・拡大志向企業		安定・維持志向企業	
中核人材	労働人材	中核人材	労働人材	中核人材	労働人材	中核人材	労働人材
57.8%	60.1%	47.4%	42.6%	60.4%	63.6%	42.5%	50.4%

- * ≪人材確保の必要事情≫第1位の事情は、「仕事量の増加」22.1%、「従業員の高齢化」20.6%、「慢性的な人手不足」18.8%、「多様化する顧客ニーズへの対応」11.1%、「新事業・新分野への展開」8.6%など。「成長・拡大志向企業」では「仕事量の増加」が最も多く、「新事業・新分野への展開」では中核人材を必要とする割合が高い。「安定・維持志向企業」では、中核人材・労働人材ともに「従業員の高齢化」「慢性的な人手不足」「仕事量の増加」などが主な事情。中核人材の確保を必要とする事情では「多様化する顧客ニーズへの対応」「将来的な後継者確保」の割合も高い。
- * ≪人材不足の経営への主な影響≫事業展開の方針にかかわらず、中核人材では「新事業・新分野への展開が停滞」「需要増加に対応できず機会損失が発生」「現在の事業規模の維持が困難」「技術・ノウハウの承継が困難」など、労働人材では「需要増加に対応できず機会損失が発生」「現在の事業規模の維持が困難」などの影響がみられる。
- * ≪人材不足の職場への主な影響≫中核人材では、「能力開発・育成の時間が減少」「時間外労働が増加・休暇取得数が減少」「メンタルヘルスが悪化」「人間関係・職場の雰囲気が悪化」など、労働人材では、上記のほか「労働意欲が低下」などの影響がみられる。

出所：中小企業庁編[2017]「第2部第4章 人材不足の克服」『2017年版 中小企業白書』409-488頁。

また、帝国データバンクが2017年9月下旬に公表した「人手不足に対する大阪府企業

事業の運営に不可欠たる労働力を提供する人材」と定義されている。

の動向調査」³によると、42.1%の企業で正社員が不足し（非常に不足 1.2%、不足 6.7%、やや不足 34.2%/適正 47.2%）、前回（半年前）と前々回（1年前）の調査と比較すると、不足感が強まり、2006年5月の調査開始以降、過去最高を更新した。この調査では、大企業の不足の割合（49.8%）が高いが（中小企業 40.1%、小規模企業 33.3%）、大企業の人材確保の動きが進むのに伴い、中小企業や小規模企業の人材不足感がさらに高まる可能性のあることを指摘している。業種別では、運輸・倉庫（65.8%）、建設（55.8%）、金融（55.6%）、小売（48.0%）、サービス（46.8%）、不動産（43.3%）、製造（37.8%）の各業種の不足割合が高い。なお、非正社員の不足割合は、正社員に比べると 25.5%とやや低いものの（非常に不足 1.2%、不足 5.0%、やや不足 19.3%/適正 65.6%）、前回と前々回の調査から不足感が強まっている（大企業 27.6%、中小企業 24.8%、小規模企業 26.5%）。業種別では、小売 52.2%、運輸・倉庫 40.0%、建設 38.9%、サービス 36.1%などの不足割合が高い。

人材の不足感が高まり、採用と確保が困難化するのに伴い、企業経営や職場には様々な影響が生じている。例えば、独立行政法人労働政策研究・研修機構が 2016 年 1 月から 2 月に実施した調査の結果によると、企業経営では、4 割前後の企業が、「需要の増加に対応できない（受注を見送り・先送りせざるを得ない）」といった事業機会の喪失、「技術・ノウハウの着実な伝承が困難になっている（後継者の確保・育成が覚束ない）」といった事業継続の困難化、「事業運営上に支障を来している（遅れやミスの発生、クレームの増加等）」
「募集賃金の上昇や既存人材の処遇賃金、時間外労働の増大等で人件費が増加している」といったコスト増に直結する影響がみられることを指摘している。また、割合はやや小さいが、新規事業や事業拡大に取り組めない企業や事業縮小を余儀なくされる企業もみられる。職場では、「時間外労働の増加や休暇取得数の減少」の影響が極めて大きく、約 7 割の企業が指摘している。このほか、3 割程度の企業で「従業員間の人間関係や職場の雰囲気悪化」「教育訓練や能力開発機会の減少」「従業員の労働意欲の低下」「離職の増加」などの影響がみられる[JILPT,2016a]。財務局が 2016 年 10 月から 11 月に実施したヒアリング調査でも、約 6 割の企業が、人材不足感があると回答し、募集しても人材が集まらず、従業員の負担やコスト（時間外手当の増加など）の増加、事業機会の喪失などの弊害があることが明らかになっている（財務省[2016]『財務局調査による「人手不足の現状及びその対応策」について』）。このような現状を背景に、人手不足による倒産が増えており、東京商工リサーチの調査によれば、2017 年 1 月から 12 月の「人手不足」関連倒産 315 件（前年同期 326 件）の内訳は、「後継者難」型 248 件（前年同期比 7.8%減、前年同期 269 件）、

³ 調査は、景気動向調査とあわせて、2017 年 7 月に行われ、調査対象 2,133 社に対する有効回答は 1,001 社である（有効回答率 46.9%）。http://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/s170902_58.pdf

⁴ 独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）の調査『（JILPT 調査シリーズ No.162）「人材（人手）不足の現状等に関する調査（企業調査）結果及び「働き方のあり方等に関する調査」（労働者調査）結果』でも同様の結果が出ている（<http://www.jil.go.jp/institute/research/2016/162.html>）。民間信用調査機関が所有する企業データベースから層化無作為抽出した企業 12,000 社を対象に実施された調査では、人材（人手）が不足する企業は 43.1%あり、特に、正社員が不足している割合が高く（正社員 44.7%、非正社員 23.3%）、正社員と非正社員とも不足している企業は 17.1%であることが明らかになっている。

「求人難」型 35 件（同 105.8%増、同 17 件）、「従業員退職」型 18 件（同 5.8%増、同 17 件）、「人件費高騰」型 14 件（同 39.1%減、同 23 件）に分類され、「後継者難」による倒産件数が最も多いほか、「求人難」による倒産件数の前年同期比の増加幅が極めて大きい。そして、業種別では、建設業の「人手不足」倒産件数が 77 件と最も多かった。

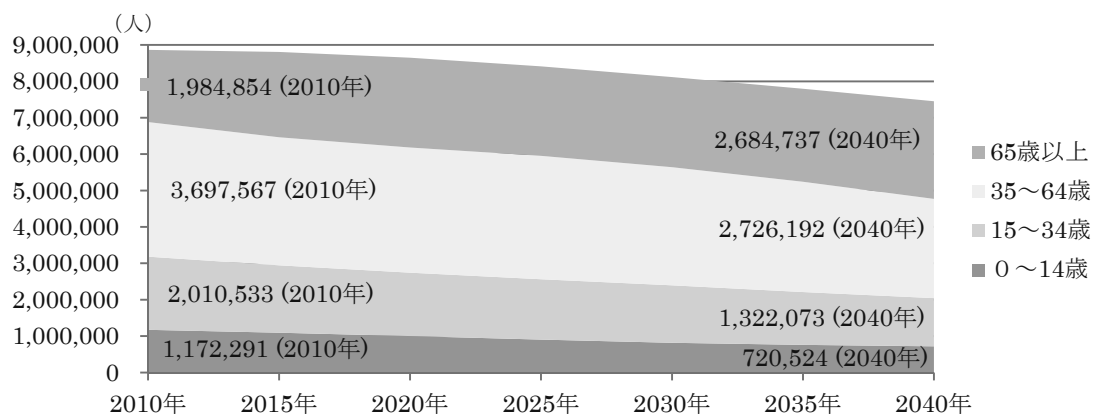
人材不足は、企業経営や職場にマイナスの影響を及ぼす側面が大きいと認識されており、「求人難」による倒産が全倒産件数に占める割合は小さいものの、今後、人材不足と求人難の状況が続き深刻化すれば、企業の存続を左右する一要因になり得るとも考えられる。

2. 人材不足の背景

人材不足の背景として、主に 3 つの事象が考えられる。第一に、生産年齢人口の減少と年齢構成比の変化、第二に、企業と求職者の間に存在するミスマッチ、第三に、無業者などの未就業の人材の労働市場への参入を進める余地があることである。本節では、主に、第一と第二の背景についてみていく。

第一に、生産年齢人口の減少と年齢構成比の変化は、構造的な変化として回避できない（図表 1-2-1）。2011 年を人口減少社会元年として、企業において、人口減少によってもたらされる影響は、プラスよりもマイナスの側面が大きいという認識が主流化している。帝国データバンクの調査によれば、企業が、人口減少は、日本全体、自社が属する業界、自社のいずれにもマイナスの影響があると考える割合が高く（日本全体 88.7%、自社が属する業界 84.8%、自社 78.7%）、人口減少を自社の経営課題だと考える割合も高い（74.0%：重要な経営課題 45.7%、経営課題だがそれほど重要ではない 28.3%）。このような認識を背景に、人口減少に対する現在と今後の対応策として、「高齢化に対応した商品・サービスの開発・拡充」「労働力人口の減少に対応した商品・サービスの開発・拡充」「異分野事業への進出」などを考える企業が多いが、人材確保が事業の阻害要因だと考える企業の割合も高く（75.0%）、運輸・倉庫業や建設業がそのように考える割合が高い（それぞれ 87.0%、82.6%）[帝国データバンク,2017b]。

図表 1-2-1 大阪府の将来推計人口（男女計）



出所：国立社会保障・人口問題研究所『日本の地域別将来推計人口（平成 25 年 3 月推計）』。

第二に、企業と求職者の間に存在するミスマッチでは、前提あるいは誘発要因となるのは、大阪府の失業率が、全国や近畿よりも高いとはいえ、2002年をピークにして改善に向かい、求人数の増加と有効求人率(2016年の年平均1.38倍)が上昇していることがある。有効求人数に対して求職者数は少なく(2016年の年平均有効求人数199,108人に対し、有効求職者数は144,801人)、さらに、求人数そのものがバブル期よりも多く、有効求人
数と有効求職者数の差がより大きく広がっている。また、現在の状態は、バブル期以降、
人材ニーズが最も大きい求人難の状況に加えて、採用手段、採用に際しての情報の受発信、
求人内容や労働条件と求職希望の実態の乖離、人材の育成と活躍が十分に機能しないこと
や実態に則していないなどの課題、採用後の定着の困難性、求職者の職種志向など、企業
と求職者の間で解決を必要とする様々な質的な課題が顕在化している状態だと考えられる。

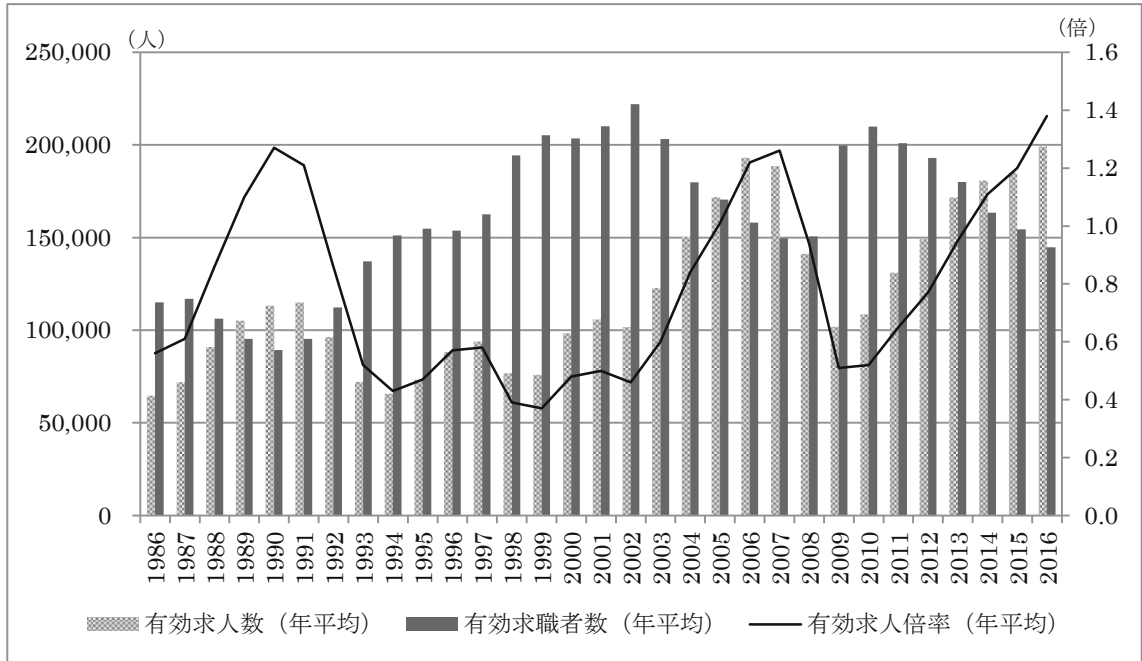
図表1-2-2 大阪府・近畿・全国の完全失業率の推移

(年) ※四半期	総数 (%)			男 (%)			女 (%)		
	大阪府	近畿	全国	大阪府	近畿	全国	大阪府	近畿	全国
1997	4.7	4.0	3.4	4.6	3.9	3.4	5.0	3.9	3.4
98	5.5	4.9	4.1	5.5	4.9	4.2	5.6	4.9	4.0
99	6.2	5.6	4.7	6.4	5.8	4.8	6.0	5.6	4.5
2000	6.7	5.9	4.7	6.8	6.0	4.9	6.6	5.8	4.5
01	7.2	6.3	5.0	7.5	6.7	5.2	6.7	5.6	4.7
02	7.7	6.7	5.4	7.9	6.9	5.5	7.4	6.3	5.1
03	7.6	6.6	5.3	7.8	6.7	5.5	7.4	6.1	4.9
04	6.4	5.6	4.7	6.6	5.8	4.9	6.1	5.2	4.4
05	6.0	5.2	4.4	6.2	5.4	4.6	5.7	5.2	4.2
06	5.7	5.0	4.1	5.9	5.0	4.3	5.5	4.7	3.9
07	5.3	4.4	3.9	5.5	4.6	3.9	5.1	4.4	3.7
08	5.3	4.5	4.0	5.2	4.6	4.1	5.4	4.4	3.8
09	6.6	5.7	5.1	6.7	6.0	5.3	6.5	5.3	4.8
10	6.9	5.9	5.1	7.5	6.4	5.4	6.1	5.4	4.6
11	5.1	5.0	4.5	5.7	5.4	4.8	4.3	4.5	4.1
12	5.4	5.1	4.3	5.7	5.4	4.6	5.1	4.6	4.0
13	4.8	4.4	4.0	5.2	4.8	4.3	4.3	3.8	3.7
14	4.6	4.1	3.6	5.0	4.4	3.7	3.9	3.7	3.4
15	4.2	3.8	3.4	4.4	4.1	3.6	4.0	3.5	3.1
16	4.0	3.5	3.1	4.5	3.9	3.3	3.3	3.0	2.8
※17-I	3.4	3.1	2.9	3.4	3.3	3.1	3.5	2.9	2.6
※17-II	3.3	3.0	3.0	3.4	2.9	3.0	3.3	3.2	3.0
※17-III	3.6	3.1	2.8	3.9	3.3	3.0	3.2	2.8	2.6
※17-III (大阪府)		総数	15-24歳	25-34歳	35-44歳	45-54歳	55-64歳	65歳-	
完全失業率(男女計)		3.6	5.4	4.7	3.5	2.9	3.6	1.3	
完全失業率(男)		3.9	5.3	3.9	4.7	3.6	3.0	1.9	
完全失業率(女)		3.2	5.1	5.7	2.0	2.0	4.4	0.6	
就業率(男)		64.7	42.9	89.1	90.1	90.8	80.9	25.1	
就業率(女)		48.6	50.2	71.7	71.2	75.8	57.0	13.1	

出所：大阪府総務部統計課「労働力調査地方集計結果(年平均)」。

(注) 近畿：滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山。2011年の全国は、岩手県、宮城県及び福島県を除く。

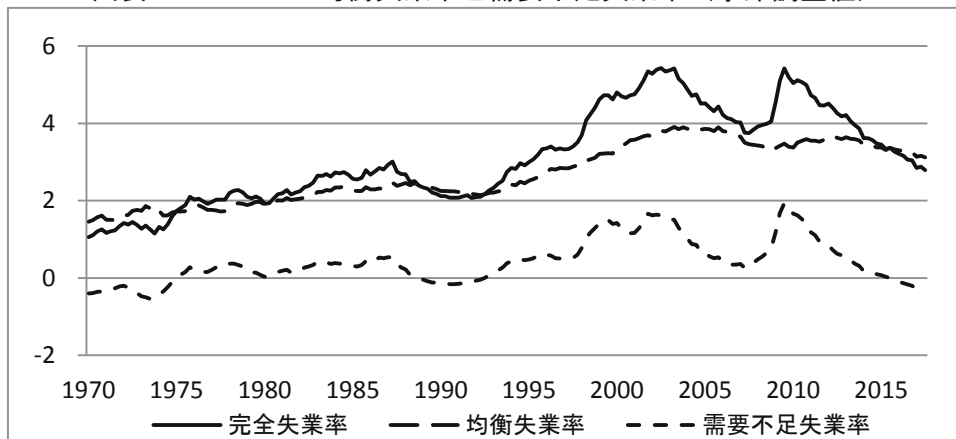
図表 1-2-3 大阪府の有効求人人数・有効求職者数・有効求人倍率の推移



出所：厚生労働省「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）」。

人材不足状態がより強くなっていることは、全国の最近の完全失業率が、2017年の第II四半期 2.88%から第III四半期には 2.79%に改善し、企業の欠員率（充足されない求人）と関係のある均衡失業率（ミスマッチ失業、摩擦的失業）が 3.16%から 3.12%に低下したのに対し、需要不足失業率が-0.28%から-0.33%へと変化したことから確認できる。

図表 1-2-4 均衡失業率と需要不足失業率（季節調整値）



出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）[2017]『ユースフル労働統計－労働統計加工指標集－（2017年版）』110頁。

注：ミスマッチ失業は、企業が求める人材と求職者の持っている特性（職業能力や年齢）などが異なることにより生じる失業。摩擦的失業は、企業と求職者の互いの情報が不完全であるため、両者が相手を探すのに時間がかかることによる失業。需要不足失業は、景気後退期に労働需要（雇用の受け皿）が減少することにより生じる失業（総務省統計局）。

求人総数と求職者総数の乖離に加えて、質的なミスマッチも重要である。一つは、求人の内容（産業や職種）に対する求職者の志向の問題である。2016年12月度の有効求人倍率（大阪労働局／常用＋常用パート）は、職業計は1.65倍だが、職業差は極めて大きい。有効求人数は、サービスの職業が最も大きく、有効求人倍率も高いが、保安、建設・採掘、輸送・機械運転、専門的・技術的等の各職業も、職業計を上回って高い。細かい職業で見ると、有効求人数は一般事務員が最も多いが、有効求人倍率は0.48倍と小さい。有効求人倍率が高いのは、建設躯体工事が12.70倍で突出して高いほか、土木、建設、建築・土木技術者等、情報処理・通信技術者、機械検査、包装、製品検査（金属除く）、電気工事、自動車運転、販売類似、機械整備・修理、運輸・郵便、外勤事務員の各職業が、3倍を超えて高い。さらに、産業大分類別の就業者の構成比は、男性と女性で異なる現状がみられる。

このほか、リクルートワークス研究所の「中途採用実態調査（2016年度実績）」によれば、中途採用で人材を確保できなかった割合は、過去4年の同時期と比べて最も高い44.3%で、建設業および運輸業は、それぞれ59.7%、52.2%と高い。

図表1-2-5 2017年12月度の有効求人・有効求職（大阪労働局）

（常用＋常用パート）	有効求人数	有効求職者数	有効求人倍率	希望収入（月給）
Eサービスの職業	58,604	11,853	4.94	200,902
B専門的・技術的職業	44,649	15,613	2.86	240,598
D販売の職業	21,272	10,213	2.08	239,147
K運搬・清掃等の職業	20,751	23,430	0.89	201,937
C事務的職業	20,747	35,414	0.59	205,451
H生産工程の職業	12,965	6,025	2.15	219,207
I輸送・機械運転の職業	9,925	3,071	3.23	239,373
J建設・採掘の職業	6,719	1,018	6.60	237,933
F保安の職業	5,857	723	8.10	176,857
A管理的職業	829	450	1.84	305,385
G農林漁業の職業	307	295	1.04	217,234
分類不能の職業	—	14,935	—	233,086
職業計	202,625	123,040	1.65	218,841

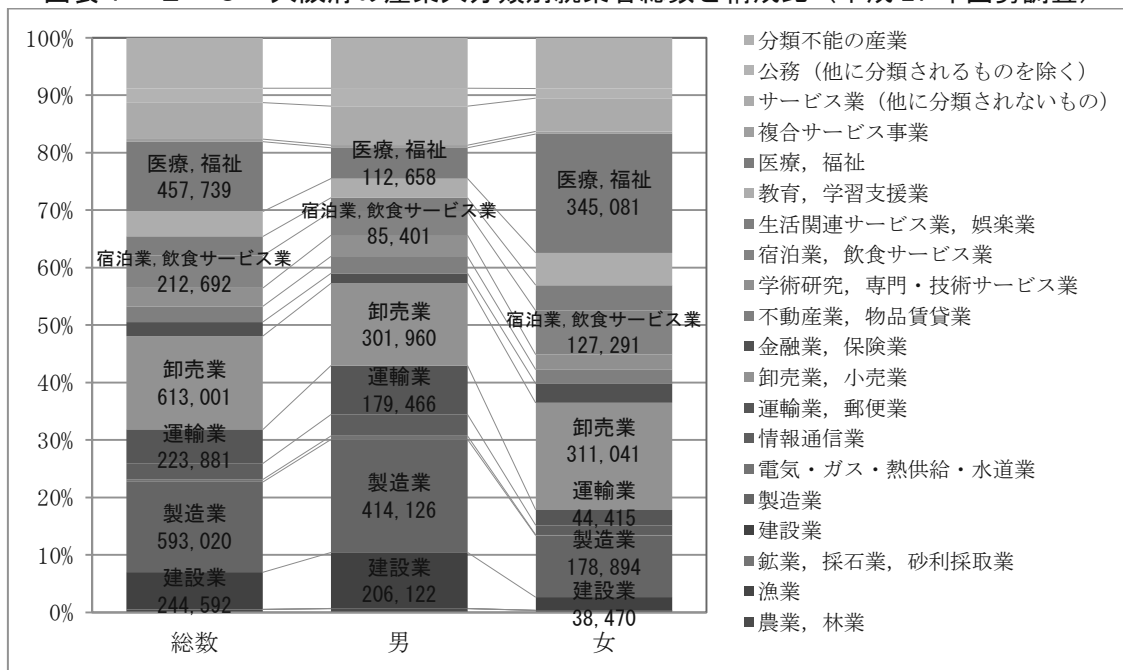


（常用＋常用パート）	有効求人数	有効求職者数	有効求人倍率	希望収入（月給）
C25一般事務員	13,703	28,824	0.48	200,650
D32商品販売の職業	12,167	4,937	2.46	208,571
D34営業の職業	8,467	5,111	1.66	256,867
I66自動車運転の職業	8,196	2,111	3.88	245,660
J76清掃の職業	8,191	3,344	2.45	172,056
B10情報処理・通信技術者	7,418	1,540	4.82	257,718
J78その他の運搬等の職業	6,078	17,122	0.35	198,760
J75運搬の職業	5,870	2,826	2.08	217,076
H54製品製造・加工処理	4,304	2,023	2.13	205,965
B09建築・土木技術者等	4,164	730	5.70	285,538
H52金属材料製造等	3,254	1,364	2.39	223,199
C28営業・販売関連事務員	2,604	2,602	1.00	230,505

J 71 建設の職業	2,282	369	6.18	247,763
H60 機械整備・修理の職業	2,029	526	3.86	236,477
C 26 会計事務員	1,993	2,626	0.76	213,144
B 07 開発技術者	1,599	573	2.79	261,170
J 73 土木の職業	1,599	201	7.96	210,952
J 70 建設躯体工事の職業	1,448	114	12.70	265,500
C 27 生産関連事務員	1,413	763	1.85	243,554
J 72 電気工事の職業	1,390	333	4.17	235,571
H57 機械組立の職業	1,191	762	1.56	226,519
H64 生産関連・生産類似	1,079	873	1.24	217,623
I 69 定置・建設機械運転	959	579	1.66	232,696
B 08 製造技術者	906	1,301	0.70	234,391
I 68 その他の輸送の職業	761	365	2.08	211,429
D 33 販売類似の職業	638	165	3.87	256,800
K 77 包装の職業	612	138	4.43	166,250
C 30 運輸・郵便事務	539	142	3.80	245,882
C 31 事務用機器操作の職業	441	442	1.00	181,429
H62 製品検査（金属除く）	321	76	4.22	216,000
H50 生産設備（金属除く）	227	111	2.05	223,889
H63 機械検査の職業	201	42	4.79	202,000
B 11 その他の技術者	164	70	2.34	243,333
H61 製品検査（金属）	162	75	2.16	208,182
H49 生産設備（金属）	137	81	1.69	254,444
H51 生産設備（機械）	60	92	0.65	232,500
C 29 外勤事務員	54	15	3.60	166,667
I 67 船舶・航空機運転	9	9	1.00	—

出所：大阪労働局「大阪労働市場ニュース（平成 29 年 12 月分）」。

図表 1-2-6 大阪府の産業大分類別就業者総数と構成比（平成 27 年国勢調査）



出所：総務省統計局『平成 27 年国勢調査』。

二つは、企業と求職者を結びつける採用手段や採用に際しての情報の受発信における認識の乖離である。例えば、人材の採用手段として、企業と求職者のそれぞれが有効だと考える手段には、認識の違いがみられる。有効だと考えられている主な手段は、「ハローワーク」「親族・知人・友人の紹介」「就職ポータルサイト」などであるが、18-34 歳の若年求職者は、企業が考えている以上に「就職ポータルサイト」や「企業のホームページ」を有効だと考える割合が高く[中小企業庁編,2017]、若者に企業の情報を発信し採用を促進するためには、窓口や人的な仲介等の手段の充実を図ることに加えて、情報技術を有効に活用して採用活動に取り組むことが求められている⁵。

図表 1-2-7 人材の採用に当たって、企業と求職者が有効だと考える手段

中核人材（企業と 18-34 歳の求職者の認識）			労働人材（企業と 18-34 歳の求職者の認識）		
※企業の選択割合の高い情報順	企業	中核人材	※企業の選択割合の高い情報順	企業	労働人材
ハローワーク	55.6	36.9	ハローワーク	64.8	40.7
親族・知人・友人の紹介	37.3	25.6	親族・知人・友人の紹介	37.1	21.7
新聞・雑誌等の紙媒体の求人広告	17.5	11.9	新聞・雑誌等の紙媒体の求人広告	27.1	8.0
就職ポータルサイト	15.6	30.0	就職ポータルサイト	17.9	28.4
退職者の再雇用	13.2	1.9	教育機関からの推薦・紹介	16.1	7.3
企業のホームページ	12.8	11.9	退職者の再雇用	15.0	3.1
民間人材紹介会社からの斡旋	12.5	6.3	企業のホームページ	13.7	7.1

出所：中小企業庁編[2017]「第 2 部第 4 章 人材不足の克服」『2017 年版 中小企業白書』。

三つは、労働条件を含む求人内容と求職希望の実態の乖離である。例えば、大阪府の実質賃金（現金給与総額）指数の推移をみると、2014 年以降にみられる求人数が求職者数を上回る状況や景況感が上昇する中で、賃金水準がそれほど上昇しているとはいえない状況がみられる。2005 年以降の推移は、建設業を除き、調査産業計、製造業、運輸業、郵便業は、2005 年よりも低い賃金水準にとどまっている（図表 1-2-8）。実質賃金額の 2011 年以降の推移を業種別にみると、調査産業計がやや減少し、人材不足が顕著にみられる建設業や運輸業では、微増か微減での推移にとどまり、人材確保に向けて実質賃金を大きく上昇させる動きはみられない。製造業は、大分類では微増となっているが、中分類でみると、現金給与総額が減少している業種も少なくない。全般的に、企業は賃金水準を上方に設定することには慎重な姿勢をみせている（図表 1-2-8 および 11）。

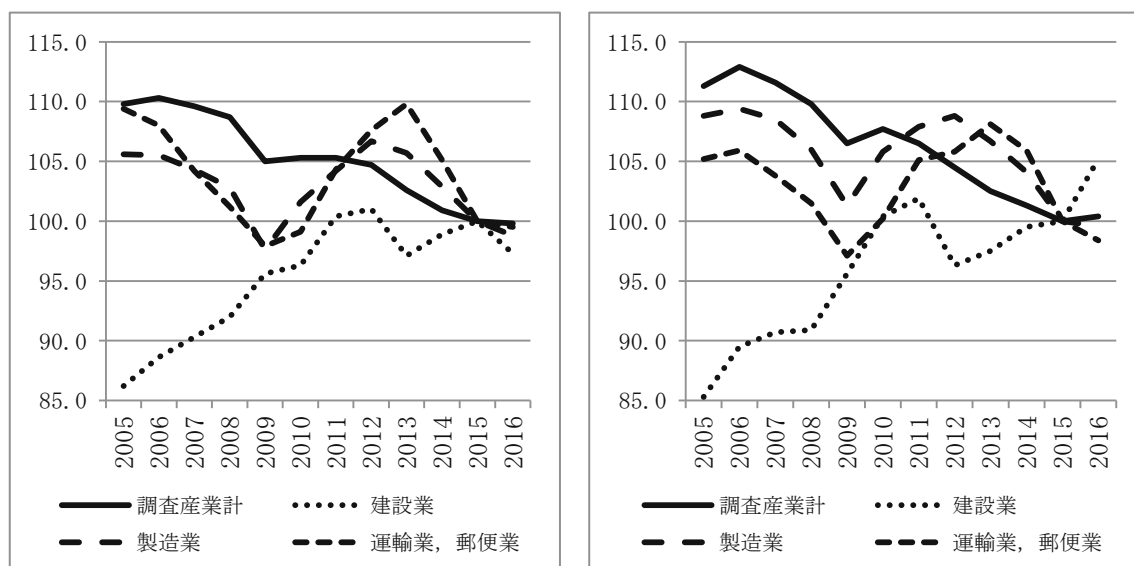
⁵ 大阪府が、高校生・大学生、34 歳以下の若年求職者、女性求職者を対象に、2017 年 1 月 30 日から 3 月 13 日にかけて実施した「製造・運輸・建設業界に対するイメージ調査－就職に関するアンケート」（有効回答数 228 名）では、「就職活動に関する情報収集方法」として、「就職サイト」、「ハローワークなどの就職支援機関」が主な方法であるが、25 歳未満の若年層ほど「就職サイト」を選択する割合が高く、30 歳以上では「ハローワークなどの就職支援機関」を選択する割合が高く、若年層の年齢区分によっても主たる方法が異なることが明らかになっている。

この一つの背景として、近年の消費者物価指数をみると、2011年を底にして上昇基調で推移しているものの、2015年を100として2016年はやや下降している。企業の景況感が高まる一方、物価水準は十分に上昇しているとはいえ、こうした状況を、企業が収益性を制約する要因と考えた場合には、賃金水準が伸び悩むことも考えられる（図表1-2-9）。

また、実質労働時間指数の2005年以降の推移をみると、調査産業計では下降の傾向がみられるものの、運輸業や建設業では上昇の傾向をみせて高止まりする動きで推移している。運輸業や建設業は、総実労働時間、所定外労働時間のいずれについても、時間数が多く、全産業の中でも上位に位置している（図表1-2-10および12）。

大阪府の製造業、運輸業、建設業という産業大分類では、実質賃金は調査産業計を上回る水準に位置しているが、総実労働時間と所定外労働時間は、建設業と運輸業の時間数が最も多く、製造業も調査産業計を上回る水準である。このように、賃金水準が十分に上昇しない一方、労働時間数が増加または高止まりする現状がみられ、労働条件のマッチングを困難化させる一つの要因になっていると考えられる。

図表1-2-8 大阪府の実質賃金（現金給与総額）指数の推移（2015年=100）
（事業所規模5人以上） （事業所規模30人以上）



出所：大阪府総務部統計課『大阪の賃金、労働時間及び雇用の動き（年報）』。

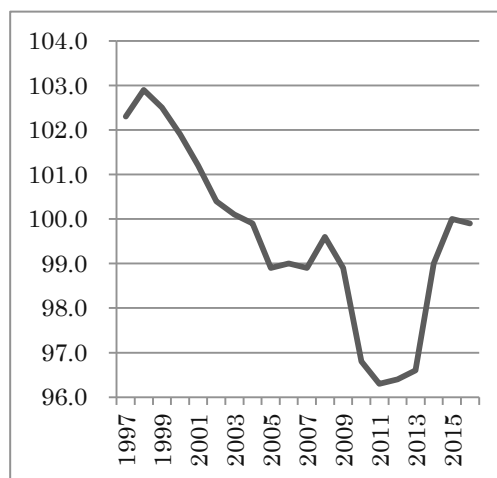
図表 1-2-9 消費者物価指数の推移 (2015年=100)

(中分類の費目別の近年の動き)

費目 (中分類)	平成 29 年平均 (速報値)	平成 28 年 平均
総合	99.8	99.9
食料	102.0	101.8
住居	99.7	99.9
光熱・水道	94.4	93.1
家具・家事用品	98.1	99.1
被服及び履物	102.0	102.1
保健医療	101.8	101.1
交通・通信	97.8	98.9
教育	96.3	99.2
教養娯楽	101.1	100.7
諸雑費	98.5	98.9

出所：大阪府総務部統計課『大阪市消費者物価指数 月別データ』。

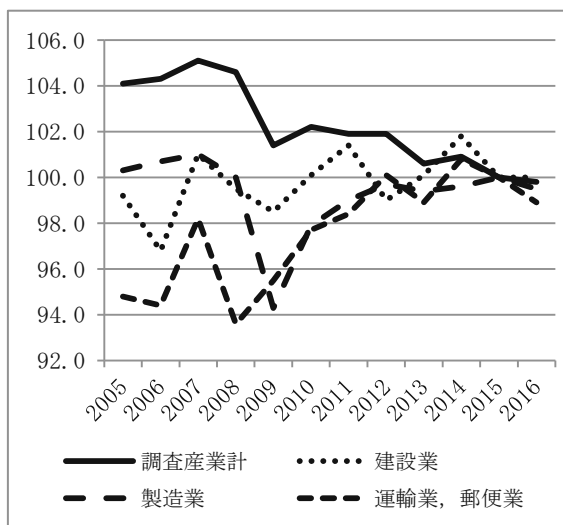
(1997年以降の指数(総合)の推移)



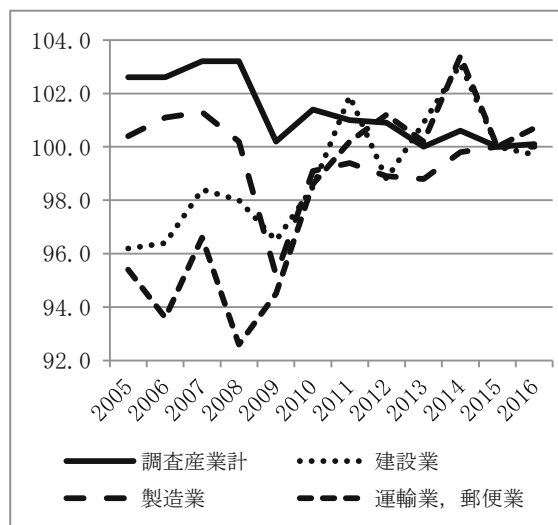
出所：総務省統計局『大阪市消費者物価指数(年平均)』。

図表 1-2-10 大阪府の総実労働時間指数の推移 (2015年=100)

(事業所規模 5人以上)



(事業所規模 30人以上)



出所：大阪府総務部統計課『大阪の賃金、労働時間及び雇用の動き(年報)』。

図表 1-2-11 大阪府の実質賃金（常用労働者 1 人平均月間現金給与総額・規模 5 人以上）

（単位：円）

産業大分類 （産業中分類）	2011	2012	2013	2014	2015	2016	増減（2016 －2011）
（情報通信機械器具）	454,153	513,739	529,300	581,783	596,120	630,997	176,844
電気・ガス・熱供給・水道業	646,856	660,271	562,682	585,128	581,316	598,390	-48,466
（化学、石油・石炭）	507,209	566,917	584,112	571,354	596,468	572,608	65,399
情報通信業	471,332	475,132	470,635	491,714	468,656	475,711	4,379
学術研究，専門・技術サービス業	414,748	432,892	424,670	410,016	468,272	471,074	56,326
建設業	450,415	459,012	434,341	448,408	479,663	465,305	14,890
金融業，保険業	490,025	464,310	462,796	468,222	460,779	461,537	-28,488
（はん用機械器具）	426,656	423,498	428,607	441,678	454,163	457,196	30,540
（輸送用機械器具）	394,300	478,691	487,377	487,007	459,564	453,411	59,111
（卸売業）	406,780	456,115	455,601	458,678	454,633	452,032	45,252
（生産用機械器具）	385,379	416,777	421,316	443,642	455,641	447,026	61,647
複合サービス事業	522,908	416,484	416,193	424,101	443,287	441,824	-81,084
教育，学習支援業	387,999	344,150	335,154	354,509	427,784	419,403	31,404
（家具・装備品）	293,576	349,676	337,652	333,307	419,834	412,908	119,332
（電子・デバイス）	444,953	438,799	405,236	414,102	403,505	410,302	-34,651
（電気機械器具）	452,416	414,822	409,774	439,337	418,284	407,619	-44,797
（非鉄金属製造業）	388,957	419,387	425,675	472,423	398,781	400,002	11,045
（鉄鋼業）	379,211	421,779	422,035	419,989	388,558	392,653	13,442
製造業	372,260	403,109	403,905	408,734	392,957	386,935	14,675
不動産業，物品賃貸業	430,104	394,692	351,375	329,184	346,616	377,294	-52,810
（プラスチック製品）	308,393	346,005	357,766	366,427	353,915	373,174	64,781
運輸業，郵便業	377,976	374,241	370,792	356,691	368,245	366,093	-11,883
（窯業・土石製品）	297,511	361,937	365,383	341,054	377,994	355,437	57,926
（印刷・同関連業）	337,457	322,524	322,299	315,160	334,093	337,444	-13
調査産業計	341,255	336,238	330,953	335,304	335,196	334,322	-6,933
（医療業）	335,576	357,535	351,215	345,044	327,665	331,534	-4,042
（金属製品製造業）	382,239	390,378	405,439	402,241	341,905	326,488	-55,751
（宿泊業）	286,818	242,338	220,192	228,953	293,223	320,333	33,515
（パルプ・紙）	278,295	302,289	319,480	324,661	333,416	318,198	39,903
卸売業，小売業	303,270	319,349	322,464	327,632	317,671	312,187	8,917
（業務用機械器具）	391,473	439,418	455,938	458,793	313,836	312,061	-79,412
（繊維工業）	346,026	349,465	329,140	325,670	287,501	310,637	-35,389
（その他の製造業）	265,149	335,618	316,859	331,022	311,836	305,978	40,829
医療，福祉	303,160	300,136	292,976	291,735	276,474	276,848	-26,312
（木材・木製品）	—	392,504	349,439	298,688	267,362	274,962	—
その他のサービス業	279,143	264,125	256,749	259,800	268,701	265,701	-13,442
（ゴム製品）	309,568	307,513	316,291	332,390	290,769	263,109	-46,459
（職業紹介・派遣業）	230,506	215,860	231,150	245,019	261,926	242,793	12,287
（その他の事業サービス）	258,960	235,225	217,411	218,464	225,646	230,212	-28,748
（食料品・たばこ）	255,811	268,044	256,483	269,167	234,237	228,208	-27,603
生活関連サービス業，娯楽業	198,731	227,264	215,984	256,492	206,299	214,355	15,624
（小売業）	168,867	197,007	203,728	209,805	195,096	187,730	18,863
宿泊業，飲食サービス業	121,766	125,393	123,149	125,402	117,736	136,407	14,641

出所：大阪府総務部統計課『大阪の賃金、労働時間及び雇用の動き（年報）』。

図表 1-2-12 大阪府の実労働時間（常用労働者 1 人平均月間実労働時間・規模 5 人以上）
（単位：時間）

【総実労働時間】 産業大分類 (産業中分類)	2016 降順	増減 (2016- 2011)	【所定外労働時間】 産業大分類 (産業中分類)	2016 降順	増減(2016 -2011)
(輸送用機械器具)	173.8	15.8	運輸業，郵便業	22.9	2.7
建設業	173.5	1.7	(輸送用機械器具)	21.6	9.8
運輸業，郵便業	172.7	3.2	(非鉄金属製造業)	20.3	7.1
(金属製品製造業)	172.5	18.7	(印刷・同関連業)	19.1	-0.6
(印刷・同関連業)	172.3	0.0	学術研究，専門・技術サービス業	17.8	3.7
(はん用機械器具)	169.9	11.6	建設業	17.2	2.4
(鉄鋼業)	168.7	1.9	(金属製品製造業)	16.2	5.7
(非鉄金属製造業)	167.3	4.1	情報通信業	16.2	1.0
(生産用機械器具)	167.2	7.7	(家具・装備品)	16.1	8.1
(家具・装備品)	166.1	4.3	(生産用機械器具)	16.1	5.5
(木材・木製品)	164.1	-	(はん用機械器具)	15.5	3.2
(プラスチック製品)	162.6	-0.8	電気・ガス・熱供給・水道業	15.4	-2.9
情報通信業	161.6	1.2	(プラスチック製品)	14.7	1.9
製造業	160.8	2.5	(木材・木製品)	14.5	-
(その他の製造業)	160.6	11.2	(鉄鋼業)	14.5	1.9
(パルプ・紙)	157.5	-5.4	製造業	13.7	3.0
学術研究，専門・技術サービス業	156.8	2.7	(情報通信機械器具)	12.9	2.3
(窯業・土石製品)	156.3	8.4	金融業，保険業	12.8	-1.9
(卸売業)	155.4	-1.7	(食料品・たばこ)	12.7	-1.1
(繊維工業)	153.9	-0.7	(その他の事業サービス)	12.3	0.9
(情報通信機械器具)	153.0	0.7	その他のサービス業	11.6	0.1
電気・ガス・熱供給・水道業	152.9	-3.9	(化学、石油・石炭)	10.7	4.5
(化学、石油・石炭)	152.5	-0.3	調査産業計	10.6	1.0
(電気機械器具)	152.5	-6.7	不動産業，物品賃貸業	10.5	-1.8
(ゴム製品)	151.9	-0.1	(ゴム製品)	10.2	5.1
(電子・デバイス)	151.9	-10.1	(窯業・土石製品)	10.2	5.1
(業務用機械器具)	150.5	-16.5	(電気機械器具)	10.0	-3.1
不動産業，物品賃貸業	148.7	-11.9	(電子・デバイス)	9.6	-0.5
(食料品・たばこ)	147.5	-11.4	(業務用機械器具)	9.5	-1.8
複合サービス事業	147.0	-8.3	教育，学習支援業	8.7	5.7
金融業，保険業	146.3	-7.3	(繊維工業)	8.5	3.3
(宿泊業)	145.6	-3.7	(その他の製造業)	8.2	1.3
調査産業計	141.8	-3.4	(宿泊業)	8.1	1.2
その他のサービス業	139.1	-5.3	(職業紹介・派遣業)	8.0	-4.0
(職業紹介・派遣業)	138.2	1.3	(パルプ・紙)	7.9	-0.6
卸売業，小売業	136.1	-2.3	(卸売業)	7.8	0.3
(その他の事業サービス)	134.0	-10.4	(医療業)	6.9	2.8
(医療業)	133.1	1.1	生活関連サービス業，娯楽業	6.9	1.3
生活関連サービス業，娯楽業	128.2	-7.5	複合サービス事業	6.9	-3.7
医療，福祉	127.3	-2.4	卸売業，小売業	6.5	0.5
教育，学習支援業	125.0	8.2	(小売業)	5.3	1.3
(小売業)	118.9	4.9	医療，福祉	5.0	1.4
宿泊業，飲食サービス業	99.3	2.1	宿泊業，飲食サービス業	4.3	-0.2

出所：大阪府総務部統計課『大阪の賃金、労働時間及び雇用の動き（年報）』。

さらに、賃金や労働時間の条件だけでなく、働く場所の環境のほか心理的な負荷や労働

に伴う災害など、心身面でのリスクの問題は離職の一要因ともなり得る。例えば、JILPTの調査によると、15歳以上35歳未満の若手正社員の心理的負荷は、業種によって高低差があり、サービス業関連の業種で高く、本調査が対象とする製造業、運輸業、建設業の心理的負荷はやや低い、業種間で極端な差があるわけではない(図表1-2-13)。また、労働災害の動向は、災害発生の頻度では運輸業はやや高い水準にあり、災害の重さの程度(死傷者1人平均労働損失日数)では、総合工事業がやや大きい水準にある(図表1-2-14)。参考として、平成28年の雇用動向調査結果における大阪府の製造業、運輸業、建設業の入職者率と離職率をみると、運輸業の男性を除いて、入職者数を離職者数が上回る離職超過の状況がみられ、離職が人材不足をもたらしているといえる。

また、大阪府が2016年1月に若年求職者を主な対象に実施した調査では、多くの求職者が、運輸業と建設業の社会的な意義の大きさを認識する一方で、労働条件が不利であることや危険な仕事であるとの印象を有していることなどが明らかになった(次頁：参考)。

企業は、人材の採用が困難な中、求職者の意識や志向をふまえ、自社の労働条件、職場環境、仕事の内容など幅広い分野を客観視し、その維持や必要に応じてその改善に取り組むことにより、新たな人材の確保と従業員への定着に取り組む必要があるといえる。

図表1-2-13 若手正社員における心理的負荷の程度(業種別の平均点数)

若手正社員の心理的負荷 (非常に感じる4点～感じない1点)		参考：平成28年雇用動向調査結果(厚生労働省)					
		入職者率% (大阪府)		離職率% (大阪府)		入職者率－離職率 (マイナスは離職超過)	
		男	女	男	女	男	女
宿泊業、飲食サービス業	2.58	25.0	38.9	32.4	34.7	-7.4	4.2
教育、学習支援業	2.57	13.8	16.5	8.9	11.5	4.9	5
金融業、保険業	2.53	2.8	9.1	2.1	11.7	0.7	-2.6
生活関連サービス業、娯楽業	2.51	20.3	25.8	27.9	28.2	-7.6	-2.4
医療、福祉	2.50	10.7	15.2	15.0	15.5	-4.3	-0.3
情報通信業	2.46	20.7	45.7	10.0	15.5	10.7	30.2
運輸業、郵便業	2.46	8.8	10.4	8.0	23.8	0.8	-13.4
その他のサービス業	2.46	32.6	37.8	26.5	39.3	6.1	-1.5
学術研究、専門・技術サービス業	2.43	20.8	10.6	5.3	35.8	15.5	-25.2
小売業	2.42	7.2	21.2	7.4	15.5	-0.2	5.7
建設業	2.36	4.7	3.5	7.5	9.2	-2.8	-5.7
電気・ガス・熱供給・水道業	2.35	2.9	6.8	4.7	5.1	-1.8	1.7
製造業	2.35	9.3	5.2	19.9	21.1	-10.6	-15.9
卸売業	2.35	7.2	21.2	7.4	15.5	-0.2	5.7
不動産業、物品賃貸業	2.30	16.6	10.6	21.5	17.8	-4.9	-7.2

出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構(JILPT) [2016b] 「(JILPT 調査)若手正社員の仕事における心理的負荷－業種による問題の相違－」『Business Labor Trend 2016年12月号』3-16頁。

<http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2016/12/002-016.pdf>

注：入職率は「年初の常用労働者数に対する入職者数の割合」、離職率は「年初の常用労働者数に対する離職者数の割合」。

図表 1-2-14 労働災害の動向（災害発生の頻度および災害の重さの程度）

平成 28 年労働災害動向調査 (事業所調査：事業所規模 100 人以上)	度数率	強度率	死傷者 1 人平均 労働損失日数
農業, 林業	4.31	0.13	30.0
生活関連サービス業, 娯楽業 (一部の業種に限る)	3.90	0.09	23.7
宿泊業, 飲食サービス業 (旅館, ホテルに限る)	3.28	0.07	20.9
運輸業, 郵便業	2.97	0.14	48.3
サービス業 (他に分類されないもの) (一部の業種に限る)	2.72	0.66	242.8
卸売業, 小売業	1.74	0.03	19.1
調査産業計	1.63	0.10	60.0
医療, 福祉 (一部の業種に限る)	1.39	0.04	31.4
製造業	1.15	0.07	63.9
建設業 (総合工事業を除く)	0.75	0.17	234.4
(参考) 総合工事業	0.64	0.11	168.2
鉱業, 採石業, 砂利採取業	0.64	0.00	5.70
電気・ガス・熱供給・水道業	0.41	0.01	21.2
情報通信業 (通信業, 新聞業及び出版業に限る)	0.39	0.03	77.6

注：「度数率」とは、100 万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生の頻度を表す。

注：「強度率」とは、1,000 延べ実労働時間当たりの延べ労働損失日数で、災害の重さの程度を表す。

(参考)「製造・運輸・建設業界に対するイメージ調査—就職に関するアンケート」調査結果

- * 大阪府（商工労働部）が、女性・若者の就職や 3 業界（製造・運輸・建設）に対する考え方を明らかにするため、高校生・大学生、34 歳以下の若年求職者、女性求職者を対象に、2017 年 1 月 30 日～3 月 13 日に実施（回答者数 228 名：男性 115 名、女性 113 名）。
- * ≪就職したい、興味のある業界≫第一希望は「製造業」（男 50.5%、女 28.6%）が多く、女性は第一希望が「特になし」も多く（21.9%/男性 11.0%）、業界に対する明確な志向のないケースもみられる。第一希望が「特になし」と回答した人の平均年齢は男女ともで 30.4 歳とやや高い。女性は男性より非製造業を中心に複数の業界に希望や興味が分散し、多様な志向を持っているとも考えられる。製造、運輸、建設の各業界を希望する割合は 47.2%、第一希望で希望する割合は 26.6%。建設は 30 歳以上が選択する割合が高く、製造と運輸・郵便は 25 歳未満が選択する割合がやや高い。
- * ≪第一希望の業界を選んだ理由≫男性はイメージの良さや親しみやすさを重視し、女性は複合的な理由が存在。25 歳未満はイメージの良さを重視。親や知人の影響は極めて少ない。
- * ≪就職したい・興味のある職種≫男性は「製造・生産、工程管理等」と「一般事務」が多く、女性は「一般事務」が多く、この 2 職種への志向は男女間で差がある。「輸送・運転、物流等」「警備」「建設・作業、現場の管理・監督等」「清掃」などの現業系を志向する割合は、0～5%台で低い。25 歳未満は、「総務、人事・労務等」や「販売・接客サービス等」の割合が高く、「営業」は年齢が高いほど、志向が低くなる。
- * ≪第一希望の職種を選んだ理由≫男性は「イメージの良さ」や「自分にもできそう」を重視し、女性は「自分にもできそう」を重視する割合が高い。未知の仕事に挑戦する志向は、男性の方が高い印象もみられる。25 歳未満の層は、「イメージの良さ」を重視する傾向がみられ、「自分にもできそう」は、「25 歳未満」と「30 歳以上」でやや高く、「25 歳以上 30 歳未満」では、「学校で学んだ分野」の割合がやや

高い。「30歳以上」は複合的な理由が存在する。

- * ≪第一希望の業界と職種≫男性は、現業に近い職種を志向する割合が高く、女性は、製造業の一部を除き、事務を志向する割合が高い。第一希望で製造、運輸、建設を選んだ回答者（54人）は、「研究、技術、開発、設計等」「製造・生産、工程管理等」「建設・作業、現場の管理・監督等」を志向する割合が高い。運輸は、第一希望の回答者が少ない。
- * ≪業界・職種・就職先を選ぶ際に重視すること≫「やりたい仕事（職種）ができる」「安定している」などを最も重視し、ワーク・ライフ・バランスや福利厚生に関する項目を2番目に重視。約4割の回答者が「休日・休暇が多い」を選択。男性は、休日・休暇、安定、福利厚生、転勤のないこと、社会貢献、社風などを女性よりも重視。女性は、一生働ける、能力や専門の活用、ワーク・ライフ・バランス、給与などを男性よりも重視。若年層ほど、安定性や休日・休暇や福利厚生などを重視。30歳以上の層は、やりたい仕事（職種）、自分の能力・専門を活かせる、働きがい、一生働けるなど、仕事そのものの質を問う姿勢が強くなる。
- * ≪就職活動に関する情報収集方法≫「就職サイト」や「ハローワーク」が多く、ウェブサイトの情報とリアルな相談窓口の利用が主で、ソーシャルメディアや社会人の先輩などの口コミ等は非主流。若年層ほど、就職サイトを活用する一方、30歳以上の層は、企業等のHPや就職支援機関や人材紹介・派遣会社など多様な方法を活用。
- * ≪働くことに対する若年者・女性の意識や行動≫公式の場での発言に対する苦手意識が顕著にみられ、考えていることを言葉で表現したり、面識のない他者とのコミュニケーションも苦手。30歳以上に比べて25歳未満の方が、「一人で仕事をするよりチームで仕事に取り組みたい」意識が高い。製造、運輸、建設の各業界の希望を有する者は、「どんなことでも、粘り強くあきらめない」にあてはまる傾向が強いが、「わからないことは人に聞くほうだ」に「やや当てはまらない」に近い傾向がみられる。
- * ≪製造業・運輸業・建設業≫全般的に具体的なイメージを持っておらず、良いイメージ（かなり良い＋やや良い）を持つ割合は、製造業で約3割、運輸業で約1割、建設業で約2割。年齢区分が低いほど、3業界に対して相対的に良いイメージを有している。男女で同様の傾向を示し、運輸業では、年齢が高いほど悪いイメージを持つ割合が高い。
- * ≪製造業のイメージ≫良いイメージと悪いイメージの両方がみられるが、「やりがい、社会貢献、ものづくりの魅力」といった良いイメージは主流で安定している。全産業の中で安定した産業という印象を持っている一方、体力、仕事の質、仕事場の環境などで悪いイメージを持つ面もみられる。
- * ≪運輸業のイメージ≫良いイメージと悪いイメージの両方がみられ、「仕事の魅力、やりがい、社会貢献」といった良いイメージは少なくないが、体力、労働時間、仕事場の環境、事故、人間関係などで悪いイメージを持っている。
- * ≪建設業のイメージ≫良いイメージと悪いイメージの両方がみられ、「やりがい、社会貢献」といった良いイメージは少なくないが、体力、人間関係、事故、資格・技術などで悪いイメージを持っている。求職者と業界および企業の間には、資格・技術などでギャップがある。

第三に、無業者などの未就業の人材の労働市場への参入を進める余地についても看過で

きない。「平成 24 年就業構造基本調査」から、5 歳階級毎に無業者に占める就業希望者の割合をみると、男性では、15～24 歳の若年層と 60～64 歳の中高年齢層が 2 桁台とやや高く、有業につなげていく余地が大きい。また、女性は、男性よりも無業者に占める就業希望者の割合が高く、その人数も男性の 1.8 倍程度と多く（459,800 人）、特に、有配偶女性（死別・離別含む）は、就業を希望する割合が高く、実数も未婚女性の 3 倍程度に大きい（337,800 人）。これらから、若年層および中高年齢層の男性、女性全般の就業を促進する必要性が高い。

図表 1-2-15 大阪府の無業者（15-64 歳）のうち就業希望者の実数総数と年齢階級別の割合

15-64 歳の人口総数 (5,601,800 人)	15-19 歳	20- 24	25- 29	30- 34	35- 39	40- 44	45- 49	50- 54	55- 59	60- 64
男性 (251,000 人)	18.7	18.9	9.3	6.0	5.3	6.5	6.2	5.8	7.2	11.0
女性全体 (459,800 人)	17.1	15.4	14.3	20.8	20.2	20.0	16.8	11.9	13.2	11.1
未婚女性 (116,300 人)	17.0	13.3	9.2	7.7	10.6	11.0	8.8	9.8	15.8	16.6
有配偶女性（死別・離 別含む）(337,800 人)	—	34.6	26.5	28.8	23.9	22.0	18.2	12.0	12.8	10.8
男女全体 (710,700 人)	18.0	17.2	11.9	13.5	12.9	13.3	11.6	8.8	10.2	11.0

出所：総務省統計局「平成 24 年就業構造基本調査」。

3. 人材不足への対応および施策

人材不足に対し、業界や企業は、人材育成への注力、正社員への登用、高年齢者採用・定年延長、省力化・自動化、事業の縮小、多様な人材の活用、資格取得の支援、障がい者の雇用、企業内保育所などの整備、長時間労働の抑制、社員の多能化、残業時間の平準化などの様々な取組みを検討・実践している。『2017 年版 中小企業白書』（「第 2 部第 4 章 人材不足の克服」）では、人材不足への対応として 3 つの取組みの必要性に言及している。

第一に、人材獲得競争が激化する中で、企業と求職者および入職者のミスマッチを減らし、採用を成功させ、定着に向けた人材活用や職場環境整備の工夫が必要であること。第二に、これまで労働参加率が低かった人材に着目し、働き方の許容と整備を進め、多様な人材を受け入れていく必要があること。第三に、構造的な問題である生産年齢人口の減少を回避することが困難である中、一定の省力化投資（IT やロボット等の設備導入）や外部リソースの活用などによる、業務改善や生産性向上の必要性が認められることである。これらの 3 つの取組みは、それぞれが独立して成立するものではなく、それぞれを関係づけて相乗効果を創出することが求められる。

企業と求職者および入職者のミスマッチの解消という点では、情報伝達のミスマッチがあげられる。『2017 年版 中小企業白書』によると、企業が、人材の採用にあたって各情報を重点的に伝えたと考える割合は、18-34 歳の求職者が企業情報として重視したと考える割合を上回り、企業は、求職者が求める以上に情報の伝達に積極的に取り組んでいるといえる。しかし、企業が重点的に伝えていると考える割合の高さに対し、求職者が重視したと考える割合が低い情報が少なからずみられる。例えば、「沿革・経営理念・社風」は、中

核人材および労働人材とも、4割の企業が重点的に伝えていると考えているが、求職者が重視したと考える割合は1割に満たない。また、「仕事内容・やりがい」を重点的に伝えたと考える企業が約6割ある一方、求職者が重視したと考える割合は3割前後にとどまる。18-34歳の若年求職者の主な関心は、「仕事内容・やりがい」「給与・賞与の水準」「就業時間・休暇制度」に向けられていると考えられる。しかし、上記のほか、2割以上の企業が重点的に伝えたと考えている「沿革・経営理念・社風」「業績・経営の安定度」「技術力・サービス力・社会的意義」「職場の雰囲気」などは、採用後の就業継続や定着を左右する重要な情報だと考えられる（図表1-3-1）。

図表1-3-1 人材の採用にあたって重点的に伝えた情報と求職者が重視した企業情報

企業と求職者（18-34歳の中核人材）の認識			企業と求職者（18-34歳の労働人材）の認識		
※企業の選択割合の降順	企業	求職者	※企業の選択割合の降順	企業	求職者
仕事内容・やりがい	57.0	36.7	仕事内容・やりがい	57.2	27.0
給与・賞与の水準	47.9	41.4	給与・賞与の水準	50.6	36.6
沿革・経営理念・社風	46.4	9.5	就業時間・休暇制度	41.4	32.7
就業時間・休暇制度	32.3	25.4	沿革・経営理念・社風	37.1	5.4
業績・経営の安定度	31.5	11.8	職場の雰囲気	34.5	15.6
技術力・サービス力・社会的意義	30.1	9.5	技術力・サービス力・社会的意義	25.8	3.1
職場の雰囲気	27.5	20.5	業績・経営の安定度	25.0	9.3
研修・能力開発支援	17.9	4.7	研修・能力開発支援	18.3	3.3
昇給・昇進制度	13.0	11.8	仕事と生活の両立への配慮	15.8	11.3
仕事と生活の両立への配慮	12.0	14.8	昇給・昇進制度	12.5	6.6
業界シェア・知名度	9.8	8.3	福利厚生	11.0	11.1
福利厚生	9.7	8.9	業界シェア・知名度	8.4	4.5

出所：中小企業庁編[2017]「第2部第4章 人材不足の克服」『2017年版 中小企業白書』。

企業は、求職者の関心を拡充喚起できるよう、伝達する情報の選択とその内容とあわせて、効果的な伝達方法を検討する余地がある。既に、業界では様々な取組みがみられる。例えば、トラック業界では、大学や高校の進路相談担当者向けのセミナーなどを開催している。建設業界では、複数の建設会社で働く若手社員を集めたセミナーと交流会の開催や施工体験などを実施している。製造業では、職場環境改善の相談会およびセミナーの開催、また、工場見学会などを実施している。企業単独の取組みの効果には限界がある。企業独自の取組みを進化させるとともに、業界の取組みを効果的に組み合わせることが期待される。

施策の例として、近畿経済産業局は、「地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業」を実施している。この事業では、人材確保の課題を有する中小企業等を支援し、主に、企業の採用力向上等に向けた意識改革および魅力発信に資する目的に向けて様々な取組みが進められている⁶。例えば、調査・コンサルティング、ダイバーシティ経営シンポジ

⁶ ①アンケート調査及びコンサルティング。②中小企業の採用力向上等に向けた意識改革【ダイバーシテ

ウム、採用力向上や意識改革を目的とするセミナー、社員の定着や内定者向けの研修会、学生と企業が交流する「しごとリサーチ交流会」、若者と中小企業が共同で魅力を発信する「インタビューシップ」、外国人留学生を対象とする日本企業を理解する交流会、広域的な開催を含む合同企業説明会の開催、学生のインターンシップ体験の取材記事の発信等による企業の魅力発信などが行われている。

また、大阪府は、府の総合就業支援拠点「OSAKAしごとフィールド」を2017年5月にリニューアルし、社会構造や雇用環境の変化に柔軟に対応できる支援体制の強化を図っている。例えば、求職者の就職支援を強化するため、キャリアコンサルティング技能士等の資格を有するカウンセラーを配置し、社会的な背景を俯瞰したうえで、求職者および産業界や企業の双方のニーズへの対応や調整を戦略的に行っている。人材を確保し定着を図ろうとする企業に対しては、求職者の就職支援と一体的に取り組み、人材確保に課題を抱える業界（製造・運輸・建設の各業界）を中心に2016年12月8日に発足した「大阪人材確保推進会議」（地方創生推進交付金を活用）と連携して、業界のイメージアップと雇用促進に向けて、業界団体、行政機関、協力企業及び団体等の構成メンバーが相互に連携・協力して取り組んでいる。

そうした取組みの一つが、「職場環境改善のためのプログラム（パッションプログラムⅠ、Ⅱ）」である。このプログラムは、女性・若者が「魅力を感じる」職場づくりを推進するため、職場環境改善（ハード、ソフト）だけでなく、魅力を伝えるための広報力強化も含み、STEP1からSTEP3により構成される。具体的には業界団体⁷から推薦を受けた企業に対して、「職場環境充実ワークアップ計画（パッションプログラムⅠ）：STEP1および2」⁸と「魅力発信力向上ワークアップ計画（パッションプログラムⅡ）：STEP3」を実施する。

STEP1では、採用・定着をテーマとしたセミナーを通して、人材確保における自社の

イ経営シンポジウム／人事・経営者向け採用力向上等のためのセミナー&相談会（採用力向上セミナー、意識改革セミナー）／若手・中堅社員向け戦力化研修会（社員定着研修会、内定者向け研修会）。③地域中小企業等の魅力を伝えるための大学生等の若者、海外人材向け交流会等【近畿圏実践型課題解決プロジェクト「Ai-SPEC（アイスペック）」／学生と企業の交流会「しごとリサーチ交流会」／若者と中小企業の共同魅力発信「インタビューシップ」／外国人留学生のための日本企業を理解する交流会／地域中小企業等と多様な人材とのマッチング（合同企業説明会）／広域版ジョブフェア（天下一合説、KYOTO ジョブフェア）、マッチング会（大阪、奈良、和歌山）】、④地域中小企業等の魅力等調査及びウェブサイト等での発信【ウェブサイト「働くなら近畿」による企業の魅力発信：学生のインターンシップ体験を通じた取材記事の発信等】など。

⁷ 関係する団体は、公益財団法人大阪府工業協会、大阪府ものづくり振興協会、一般社団法人大阪府トラック協会、一般社団法人大阪建設業協会、大阪住宅安全衛生協議会、一般社団法人大阪府建団連など。参加企業数は、STEP1が78、STEP2が35、ポスターセッションが28、合同企業説明会が23。

⁸ STEP1（2017年8～9月に実施）では、『採用』『定着』をテーマにした計6回の講義型のセミナーが行われた。STEP2（2017年9月～）では、「女性、若者採用に向けた『自社の魅力発見ワークショップ』決起会」、「自社の魅力を再発見するワークショップ（魅力発掘&ポスター制作に向けたワークショップ①②）」、「自社の環境整備を推進するセミナー（環境整備ソフト編セミナーおよび環境整備ハード編セミナー）」、「魅力発信ポスターセッション」（28社）、「合同企業説明会」（72社参加／来場者総数266人、総訪問数1265、1人あたり4.8社 1社あたり17.6人／出展企業に対しては、事前に採用力向上セミナーを実施。来場者に対しては、合同企業説明会当日に特性診断とカウンセリングを実施）が行われた。

課題に気づき、職場環境改善の必要性を強く認識していただく。STEP 2では、経営層を対象にした職場環境改善セミナーに加え、社員向けのワークショップを実施する。ワークショップでは、自社の魅力の洗い出しと、他社との比較により、自社の魅力を再発見し、それらをベースとして自社広報ポスターを制作する。制作されたポスターは、求職者等に人気投票を行い、ポスター発表会で結果報告、講評を行った後、合同企業説明会において自社PR資料として使用いただいた⁹。STEP 3では、コンサルタントによる現場指導と、広報に特化したワークにより本プログラム（STEP 1、2）を活用した職場環境の充実と、女性・若者に自社の魅力を伝える力の養成を図る。

なお、本プログラム（STEP 1～3）をすべて受講した企業には、「大阪人材確保推進会議」で取り組む業界のイメージアップに協力いただくとともに、「大阪版エクセレントカンパニー（仮称）」に認定する構想なども検討されている。

このプログラムは、製造、運輸、建設の3業界のイメージアップや女性・若者の採用拡大に向けて、企業の経営者、管理者、従業員などの各層の人材の主体的な問題意識を引き出し、多様な創意工夫を活かし、外部の経営資源とも連携しながら、自社ならではの人材確保と定着に向けた内容を創出する一つの契機になり得ると考えられる。

第二の、これまで労働参加率が低かった人材に着目し、働き方の許容と整備を進め、人材の活躍を多様化させていく余地がある点は、前節の人材不足の背景にも関係するが、国の重要政策課題である「働き方改革」と大いに関係がある事項である。成長戦略と関係づけられる「働き方改革」では、「労働力不足」において、1人当たりの付加価値の向上や効率的な働き方の追求が求められること、「グローバル化」において、外国人を含む多様な人材の活躍に向けて年功的な人事・賃金システムから成果主義的な人事・処遇制度が求められること、「人工知能（AI）などの第4次産業革命の進展」に伴う、AIやロボットと人間の仕事のすみ分けの進展が求められることなどにより、正社員のあり方が変わっていくと考えられている。政府が2017年3月末に公表した「働き方改革実行計画」には、「罰則付きの時間外労働時間の上限規制の導入（時間当たりの生産性向上が主な目的）」、「同一労働同一賃金等の非正規の処遇改善（有期雇用者等の就労意欲の向上、女性や高齢者等の活躍が主な目的）」、「テレワーク」¹⁰、「衰退分野から成長分野へといった高付加価値産業への労働者の移動」などの方針が盛り込まれた（図表1-3-3）。こうした方針のもとでは、労働人材と中核人材の区分は明確ではなく、産業構造の変化をふまえた中長期的な人材育

⁹ ポスターセッション参加企業28社のなかから、WEB投票と当日参加企業による投票により、ポスターを通じた自社の魅力発信に対し、第1位から5位まで、植田基工株式会社、旭興株式会社、株式会社カシックス、株式会社つばめ急便、株式会社樋口物流サービスの各社のポスターが高く評価された。

¹⁰ JILPT[2015]の「情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査」によると、テレワークの従業員は、通勤の負担軽減や、育児・介護や家事の時間増の影響よりも、仕事の生産性や効率性の向上を指摘する回答が多い。一方、仕事と仕事以外の切り分けの難しさや長時間労働になりやすいデメリットもある（見かけの生産性向上の中に、労働時間増も含まれている可能性あり）。単調な作業よりも創造性を要する仕事の方が、生産性が増加することを示す研究もある。単調作業では、ピア効果（集団の中でお互いが刺激される効果）が働くといった指摘もみられる（日本経済新聞2017年5月15日）。

成策を検討することが求められる。技能のあり方も変わることが想定され、これまでの技能検定やものづくりマイスター制度などの新たな展開なども検討される必要がある。このほか、非正規で働く人々の基幹化も求められると考えられる。

図表 1-3-2 「働き方改革」の主な動き

2016年	1月	・安倍首相が施政方針演説で「同一労働同一賃金の実現」を打ち出す
	9月	・政府が「働き方改革実現会議」（私的諮問機関）を発足
2017年	はじめ	・外食産業で24時間営業の見直しが広がる
	3月	・ヤマト運輸が宅配便の総量規制など働き方改革で労使合意 ・働き方改革実現会議が実行計画をまとめる→非正規の処遇改善（同一労働同一賃金等）／賃金引き上げ／長時間労働の是正／転職および再就職の支援／柔軟な働き方／女性・若者の活躍／高齢者の就業促進／子育て・介護と仕事の両立／外国人材受け入れ
	6月	・労働基準法改正案が継続審議に
	秋	・労働基準法改正案（継続）と働き方改革関連法案を臨時国会に提出へ→残業上限時間を年720時間に規制／繁忙月は100時間未満まで容認／高年収の専門職に「脱時間給」制度／裁量労働制の対象拡大／フレックスタイム制の拡大

また、「青少年の雇用の促進等に関する法律」（若者雇用推進法／平成27年9月18日公布、同年10月1日から順次施行）や「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法／平成27年8月28日成立、同年9月4日施行）を背景に、今後の活躍が期待される層の雇用促進や能力の発揮に向けた、社会的な取組みが進められている。しかし、先述したように、業界によっては、業種や職種の特性或労働条件などの環境面で求職者と折り合いがつかず、人材が応募してこないケースもみられ、産業や職業によって、若年者や女性の入職が少ない実態がみられる。

「働き方改革」に関連して、鶴光太郎は『人材覚醒経済』を提起し、潜在労働力の労働市場への参入・誘導が求められることを指摘する。ここでは、職務限定のジョブ型正社員や夫婦共働きの標準化、テレワークなどICT（情報通信技術）の活用を通じた新たな働き方の普及などにより、労働参加や生産性の向上に取り組むことが必要だと指摘されている。

国（中小企業庁経営支援課・経済産業政策局産業人材政策室）の「中小企業・小規模事業者の人手不足対応研究会」の議論では、100超の好事例から「人手不足対応に取り組むための3つのステップ」を抽出し、3つのステップ《ステップ1「経営課題や業務を見つめ直す」：人手不足の背景にある経営課題や事業戦略を再確認し、業務を見つめ直す（業務の細分化等）→ステップ2「求人像や生産性を見つめ直す」：業務について、求人像を見つめ直し（広げる等）、生産性向上を検討（省力化等）→ステップ3「働き手の目線で、人材募集や職場環境を見つめ直す」：働き手の立場にたって、職場環境（時短勤務、在宅勤務等）や自社PR・採用手段を改善》が提示されている¹¹。このステップでは、自社の経営課題、

¹¹ 「中小企業・小規模事業者人手不足対応ガイドライン」

<http://www.chusho.meti.go.jp/keiei/koyou/2017/170703hitodebusokugl.html>

業務（事業戦略）、求人像、生産性、人材募集、自社 PR・採用手段などを見つめ直すことが主な内容になっているが、働き方の許容と整備や人材の活躍の多様化とも密接に関係するステップが想定されている。

第三の省力化投資（IT やロボット等の設備導入）や外部リソースの活用などは、3 業界の中では、製造業の取組みがやや先行していると考えられるが、運輸業や建設業でも一部で検討や実践の取組みが進められている。

運輸業では、主に大手企業が、運賃を 1 割程度引き上げることにより従業員の待遇を改善し、採用を拡大する意向を示しているが、同時に、荷主企業側も、「コンビニエンスストアなどの店頭での受け取り」「駅などの宅配ロッカーでの受け取り」「物流倉庫の自動化」「梱包の小型化」「複数の注文をまとめて配送」などを検討しており、既に、「梱包の小型化」「配送状況の追跡システム」「物流倉庫の自動化」などを導入する企業もある（日本経済新聞 2017 年 5 月 19 日／日本経済新聞社の物流アンケート調査：物流企業 52 社中 27 社、個人向け通信販売荷主企業 62 社中 22 社が回答）。

生産年齢人口の減少は避けられないことから、働き方を見直し生産性を高めることと並行して、省力化や外部リソースの活用に取り組むことが重要である。例えば、岩本・波多野 [2017] の論考では、10-20 年以内に労働人口の 47% が消滅のリスクに晒されるという推計値（2013 年 9 月にフレイ&オズボーン（オックスフォード大学）が米国で発表）に信憑性はあるのかという問いに対し、インダストリー 4.0（ドイツが推進している、ものづくりをデジタル化し生産システムを高度化する国家戦略。経済産業省は、2016 年 4 月にドイツ経済エネルギー省と IoT/インダストリー 4.0 協力に係る共同声明への署名を行っている）や労働の自動化と雇用の関係を扱った研究を概観し、大半の研究が、自動化・機械化により雇用が減少する職種もあれば増加する職種もあるため、全体として増加の方向に変化することを示唆していると総括している。また、自動化の影響が広がる一方、現実社会に適用する際に技術的・倫理的なハードルが存在することも指摘しており、自動化によって機械に置き換わりやすいのは、ルーティン作業や事務の補助業務に代表される中程度のスキルを要する仕事であるという見方が一般的で、厳密にどの職業が置き換わり、また置き換わらないかという共通理解は得られていないことも示している。そのうえで、自動化に向けた労働者の再教育や、新たな技術を使いこなすための対策を用意する方が現実的だと締め括っている。

上記でみてきたことから、今後、人材不足への対応では、生産年齢人口の労働参加率を高めていく必要があるが、そのためには、働き方の見直し、自動化・機械化、将来を見据えた労働者の教育のいずれもが重要となり、それぞれにバランスよく取り組んでいく必要が高まると考えられる。そして、その内容はいずれも高度化すると考えられ、創造性が求められるようになると考えられる。例えば、運輸業界では、正社員のトラック運転手において、週休 3 日制を導入し兼業も容認することを検討する企業もみられ、この例は、働き方の検討が一つの会社内で完結する問題ではなくなることを示唆している。また、若者が

過重な労働環境を敬遠する動きは、時間給主義から成果主義にシフトすることの必要性を、そして、CS（顧客満足）を高める上でES（従業員満足）を高める必要があることを示唆している。若者や女性の活躍では、ワーク・ライフ・バランスを推進するための諸制度の整備や意識風土改革（役員のコミットメントやトップダウンでメッセージを発信）とあわせて、中長期的な視点に基づいて能力開発の仕組みを充実させていくことも求められる。

4. 小括

本章では、人材不足の現状、その背景、そして業界・企業・行政の対応および施策のそれぞれについてみてきた。現状は、ほぼすべての産業で人材が不足しており、その不足感が高まり、解消される見通しはたっていない。企業では、経営や職場環境において、どちらかというとなマイナスの影響が多いことが懸念されており、企業や事業の成長および拡大を阻害する要因となり、さらには倒産に至るケースもあり得ると考えられている。企業は、喫緊の経営課題となっている人材の採用・確保に取り組む必要があるが、この取り組みは、短期的な取り組みに終始することでは十分とはいえない。当面の人材の採用・確保に取り組む必要があるとともに、生産年齢人口の減少と年齢構成比の変化を与件として、中長期的な観点をもって、生産やサービス提供における新たな実施体制や働き方の検討および実践に取り組むことが、企業や事業の成長および拡大にとって大切になると考えられる。

人材の需給関係では、企業求人数と求職数のギャップや数合わせの問題ではなく、双方の認識のギャップと対策の遅れの解消に着手する必要性が高まっている。人材を確保する観点では、労働環境を改善し、賃金を上昇することも一つの有効策と考えられる。しかし、コストアップや減益の課題に対峙する必要性が生じ、収益確保に取り組む必要性も高くなる。企業は、製品、商品、サービスの販売価格の上昇可能性を模索し、賃金や物価の上昇を所得の支出につなげ、経済の好循環をもたらすことが期待されるほか、省力化への投資あるいは生産体制や販売体制の見直しを通じて、物価上昇や労働生産性の向上に主体的に取り組むことが求められる。

本報告書で主にみていく製造業、運輸業、建設業の各業界は、労働集約的な部分もあるが、効率化を図れる余地もあると考えられる。人材不足に対応していく上で、企業は、人材の不足が企業成長の制約になるという視点のみにとらわれず、人材の数という問題を超えて、この大きな課題に対して多様な視点をもってアプローチする必要がある。従業員の生産性を高めるとともに、省力化などの投資に取り組む必要性もある。人的な資本と機械等の設備資本を組み合わせた対応は、生産性の向上、制約がある中での模索や試行錯誤、創意工夫、技術革新などをもたらす契機にもなり得る。そのためには、今後の生産年齢人口の減少をふまえて、人材の再教育のあり方に着目し、その充実に取り組んでいくことが求められる。人材との出会いから採用に至るまでの、企業と求職者のコミュニケーションを活発化し、さらに、採用した人材が活躍でき、新しい企業経営や事業運営に積極的に関与できる環境を整備していくことが重要になると考えられる。

第2章 製造業・運輸業・建設業における人材の採用と確保の現状（調査結果）

1. 調査の概要

本章では、大阪府商工労働部が、「大阪人材確保推進会議」および「大阪働き方改革推進会議」と連携し、主に、大阪大学と共同で実施した「人材の採用と確保に関する企業アンケート調査」の結果をみていき、大阪府内の製造・運輸・建設の各業界の企業における人材の採用と確保の現状および課題、人材の採用と確保に向けて、企業に求められる職場環境の整備や魅力発信の取組みの現状、また、求職者の応募を促進するために求められる情報や必要となる取組みの方向性などを明らかにする。また、製造・運輸・建設の各業界の企業が潜在的に求める人材要件などもみていき、企業および求職者が、採用の過程で開示すべき情報などを明らかにする。

本調査での着目点は、図表2-1-1に示す通りである。

図表2-1-1 企業アンケート調査の主な着目点

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">○人材が不足しているのはどのような企業か○人材の不足は、企業経営や職場環境とどのように関係しているか○企業は、人材の採用や確保に向けて、どのような情報を認識し、開示しているのか○情報の開示は、企業経営や人材の採用・確保とどのように関係しているか○現業業務の中途採用枠の正社員を募集する際の、人材要件と必要な情報は何か |
|--|

調査対象は、総務省統計局「事業所母集団データベース[平成28年次フレーム]」から無作為に抽出した2,000事業所（企業）である。大阪府内に立地する民営事業所のうち、製造、運輸、建設の各業種の会社（経営組織が株式会社、有限会社、合名会社、合資会社、合同会社、相互会社）に該当する法人の事業所で、国内の常用雇用者規模が20人以上の単一事業所企業または本所・本社・本店のある複数事業所企業である。常用雇用者規模の下限を20人に設定した理由は、一定の規模を有し、人材の採用と確保に組織的かつ継続的に取り組んでいると考えられる企業の実態を調査するためである。

2017年7月下旬から8月上旬にかけて調査を実施し、調査対象企業にアンケート調査票（本報告書の資料編93-96頁に所収）を郵送し、同封の返信用封筒で回収した。

2 アンケート調査結果

(1) 主な企業属性

調査対象企業 2,000 社（製造 666 社、運輸 667 社、建設 667 社）のうち、宛先不明を除く有効発送企業数は 1,992 社（製造 661 社、運輸 666 社、建設 665 社）で、回答率は 22.2%（443 社）である。

回答企業の業種構成比（図表 2-2-1-1）は、建設業が 183 社（41.3%/総合工事 16.0%、職別工事 9.5%、設備工事 15.3%、その他建設業 0.5%）、製造業 139 社（31.4%）と運輸業 121 社（27.3%）である。3 業界への発送数はほぼ同数であるが、業種別でみた回答率は、製造業と運輸業がほぼ同数であったのに対し、建設業は、回答率が 27.5%と高く、調査結果の送付を希望する割合も 52.3%と他の業界よりも高いことから（ $p<.03$ /全業種では 44.3%）、人材の採用・確保に対する関心がやや高いとも考えられる。

回答企業（極大値の 2 社を除く）の資本金は、全体の平均値は 136.77 百万円である。業種別では、製造業が 146.83 百万円、運輸業が 117.25 百万円、建設業 141.96 百万円となり、やや規模の大きい企業から回答が多かったと考えられる（図表 2-2-1-2）。

回答を依頼したのは、経営者（事業主）もしくは人事・労務担当者であったが、回答のあった 328（回答者の役職の記載あり）のうち、経営者（事業主）の回答は 99（製造業 31、運輸業 33、建設業 35/男性 93、女性 6）であった。また、回答者の性別は、男性 345（77.9%）、女性 80（18.1%）、性別の回答なし 18（4.1%）で、男性の割合が約 8 割と多かった。業種別では、建設業で女性回答者の割合が 23.9%とやや高かった（ $p<.07$ ）。

図表 2-2-1-1 回答企業の業種

業種 (有効発送数)	回答数	構成比	業種別 回答率	業種の内訳と企業数（回答数の多いもの順）
製造業（661）	139 社	31.4%	21.0%	金属製品 30/その他製造業 17/鉄鋼・非鉄金属 14/はん用・生産用・業務用機械器具 12/印刷・印刷関連 11/化学 11/食料品・飲料 9/電気・情報通信機械器具・電子部品 8/窯業・土石製品 7/輸送機械器具 7/繊維工業 6/パルプ・紙・紙加工品 6/家具・装備品 1
運輸業（666）	121 社	27.3%	18.2%	道路貨物運送 69/運輸附帯サービス 20/道路旅客運送 18/倉庫 7/水運 5/鉄道業 1/航空運輸 1
建設業（665）	183 社	41.3%	27.5%	総合工事 71/設備工事 68/職別工事 42/その他建設業 2
合計（1,992）	443 社	100.0%		

回答企業の業況（運輸業と建設業に含まれる極大データの各 1 社を除く）（図表 2-2-1-2）は、年間総売上高の全体の平均値は 36 億 6,607 万円である。業種別では、製造業 44 億 5,515 万円、運輸業 32 億 385 万円、建設業 33 億 7,897 円となり、製造業の平均値がやや大きい。経常利益の全体の平均値は 1 億 1,285 万円である。業種別では、製造業は 9,470 万円で、122 社のうち経常損失であるのは 14 社、運輸業は 4,174 万円で、110 社

のうち経常損失であるのは13社、建設業は1億6,861万円で、180社のうち経常損失であるのは7社である。3業種のうち、運輸業の経常利益の水準がやや低い。また、建設業は経常利益の平均値が大きく、損失を計上している企業数も少ないことから、建設業の利益水準がやや高いと考えられる。

図表2-2-1-2 資本金・経常利益・年間売上高の記述統計

		資本金 (社、百万円)	年間総売上高 (社、百万円)	経常利益 (社、百万円)
製造業	度数	139	133	122
	最小値	3	36	-634
	最大値	7200	289000	3053
	平均値	146.83	4455.15	94.70
	標準偏差	712.797	25503.002	344.746
運輸業	度数	120	114	110
	最小値	3	100	-26
	最大値	4800	200000	972
	平均値	117.25	3203.85	41.74
	標準偏差	560.274	18855.260	108.736
建設業	度数	182	182	180
	最小値	1	62	-250
	最大値	4800	42359	2754
	平均値	141.96	3378.97	168.61
	標準偏差	544.132	6099.637	388.310
合計	度数	441	429	412
	最小値	1	36	-634
	最大値	7200	289000	3053
	平均値	136.77	3666.07	112.85
	標準偏差	605.139	17620.310	326.510

注：運輸業と建設業に大企業が各1社含まれるため、この2社のデータを除いた数値。

3年前と比較した業況（経常利益・売上高）の変化（図表2-2-1-3）は、「減少傾向」（「減少」および「大幅減少」）の企業は約2割とやや少なく、「横ばい」（約3割）よりもむしろ、「増加傾向」（「増加」および「大幅増加」）の企業が4割台と最も多い。「増加傾向」は、経常利益と売上高ともに、「大幅増加」の割合が「増加」の割合を10ポイント程度上回り、全般的に、過去3年間、業況全般はプラスで推移してきたといえる。売上高よりも経常利益の増加変化の割合が高く、収益状況の良い企業の回答割合が高いことも想定される。一方、3年後の売上高は、「横ばい」と見通す企業が最も多いが、「増加」と見通す企業も少なくない。これに対し、「減少」と見通す割合は14.5%と低い。

業種別では、現状と将来見通しのいずれも、建設業において増加傾向の割合がやや高くなっている。ただし、3年後の売上高の見通しについては、建設業や運輸業よりもむしろ、製造業が減少と見通す割合が低い。

図表 2-2-1-3 3年前からの業況の変化と3年後の売上高の見通し

	3年前と比較		3年後
	経常利益変化	売上高変化	売上高見通し
大幅増加(15%以上) + 増加(5-15%未満)①	46.7%	42.1%	37.9%
横ばい(5%未満増減)	30.7%	34.2%	47.5%
減少(5-15%未満) + 大幅減少(15%以上)②	22.6%	23.7%	14.5%
合計	430	430	427

(業種別)

	大幅増加 (15%以上)	増加 (5-15%未満)	横ばい (5%未満増減)	減少 (5-15%未満)	大幅減少 (15%以上)	合計
3年前と比較した経常利益の変化/p<.07						
製造業	25.2%	14.1%	38.5%	11.1%	11.1%	100.0%
運輸業	20.9%	20.9%	32.2%	11.3%	14.8%	100.0%
建設業	35.6%	20.0%	23.9%	8.9%	11.7%	100.0%
合計	122	79	132	44	53	430
	28.4%	18.4%	30.7%	10.2%	12.3%	100.0%
3年前と比較した売上高の変化/N.S.						
製造業	15.3%	21.9%	36.5%	19.7%	6.6%	100.0%
運輸業	11.4%	28.1%	31.6%	22.8%	6.1%	100.0%
建設業	20.7%	26.8%	34.1%	12.3%	6.1%	100.0%
合計	71	110	147	75	27	430
	16.5%	25.6%	34.2%	17.4%	6.3%	100.0%
売上高の3年後の見通し/p<.06						
製造業	8.8%	28.7%	52.9%	7.4%	2.2%	100.0%
運輸業	1.8%	31.6%	50.0%	15.8%	0.9%	100.0%
建設業	6.2%	35.0%	41.8%	13.0%	4.0%	100.0%
合計	25	137	203	51	11	427
	5.9%	32.1%	47.5%	11.9%	2.6%	100.0%

自社の状況に関する3つの項目（正社員の定着率、組織への帰属意識、製品やサービスの質）について、同業種・同規模の他社と比較した結果（図表2-2-1-4）として、「良い（良い+やや良い）」と考える割合は、「製品やサービスの質」が63.3%と最も高く、自社の製品やサービスの質を高く評価する企業が多い。次に、「正社員の定着率」が良いと考える企業が56.9%と半数を超えて多く、定着率が悪いと考える割合は9.5%と少ない。「組織への帰属意識」が良いと考える割合(48.4%)も少なくはないが、「同程度」(44.9%)と「悪い（やや悪い+悪い）」(9.7%)の合計で半数を超える。

業種別にみると、3項目のいずれも、業種による有意な差はみられないが、建設業は、「組織への帰属意識」や「製品やサービスの質」について、製造業や運輸業よりも良いと考える割合がやや高い（建設業の割合は、それぞれ51.4%、72.6%）。

図表 2-2-1-4 同業種・同規模の他社と比較しての自社の状況（全体・単純集計）

同業種・同業他社より	正社員の定着率	組織への帰属意識	製品やサービスの質
良い	24.0%	12.9%	24.4%
やや良い	32.9%	32.5%	38.9%
同程度	34.5%	44.9%	34.3%
やや悪い	8.0%	8.5%	1.6%
悪い	0.7%	1.2%	0.7%
合計	438	434	434
	100.0%	100.0%	100.0%

（業種別）

	良い	やや良い	同程度	やや悪い	悪い	合計
正社員の定着率（同業他社と比較）／N. S.						
製造業	24.8%	29.2%	36.5%	9.5%	0.0%	100.0%
運輸業	27.3%	32.2%	32.2%	6.6%	1.7%	100.0%
建設業	21.1%	36.1%	34.4%	7.8%	0.6%	100.0%
合計	105	144	151	35	3	438
	24.0%	32.9%	34.5%	8.0%	0.7%	100.0%
組織への帰属意識（同業他社と比較）／N. S.						
製造業	8.8%	34.3%	47.4%	9.5%	0.0%	100.0%
運輸業	11.0%	28.0%	50.8%	7.6%	2.5%	100.0%
建設業	17.3%	34.1%	39.1%	8.4%	1.1%	100.0%
合計	56	141	195	37	5	434
	12.9%	32.5%	44.9%	8.5%	1.2%	100.0%
製品やサービスの質（同業他社と比較）／N. S.						
製造業	22.5%	37.0%	39.1%	1.4%	0.0%	100.0%
運輸業	17.1%	36.8%	43.6%	1.7%	0.9%	100.0%
建設業	30.7%	41.9%	24.6%	1.7%	1.1%	100.0%
合計	106	169	149	7	3	434
	24.4%	38.9%	34.3%	1.6%	0.7%	100.0%

従業員の主な採用枠（図表 2-2-1-5）は、正社員では「中途採用中心」が約 6 割と多く、「新規学卒（学卒後 3 年程度まで）と中途採用の両方」が 3 割弱、「新規学卒中心」が約 1 割である。現状は、中途採用主体の採用活動を行っている企業が多いが、理想的な状況として、約 7 割の企業が「新規学卒と中途採用の両方」としており、全般的に、新規学卒と中途採用のいずれかよりむしろ、両方の採用枠で採用する意向が強い。非正規社員は「中途採用中心」が 9 割を超えて多く、「新規学卒中心」は 1 % と極めて少ない。理想的な状況でも、「中途採用中心」が約 8 割と多いが、約 2 割の企業は「新規学卒と中途採用の両方」であると回答している。

業種別にみると、正社員採用の現状は、運輸業や製造業で中途採用主体の割合が 7～8 割前後であるのに対し、建設業では約 4 割と低く、「新規学卒中心」の割合が約 2 割とやや高い実態がみられる。理想的な状況では、どの業界も「新規学卒と中途採用の両方」の割合が最も高い。非正規社員の採用は、現在の状況と理想的な状況のそれぞれで業種別に有意差はみられないが、建設業で、新規学卒中心である割合が他の業種よりもやや高い。

図表 2-2-1-5 従業員（正社員・非正規社員）の主な採用枠

	正社員の主な採用枠		非正規社員の主な採用枠	
	現在の状況	理想的な状況	現在の状況	理想的な状況
新規学卒中心	11.2%	18.9%	1.0%	2.4%
中途採用中心	61.6%	14.8%	92.4%	78.2%
新規学卒と中途採用の両方	27.2%	66.3%	6.6%	19.4%
合計	437	433	289	289
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(業種別)

	主な採用枠 (現在の状況)				主な採用枠 (理想的な状況)			
	新規学卒中心	中途採用中心	新規学卒と中途採用の両方	合計	新規学卒中心	中途採用中心	新規学卒と中途採用の両方	合計
	正社員 / p<.0001				正社員 / p<.04			
製造業	7.9%	65.5%	26.6%	100.0%	18.8%	15.0%	66.2%	100.0%
運輸業	4.2%	85.6%	10.2%	100.0%	15.1%	22.7%	62.2%	100.0%
建設業	18.3%	42.8%	38.9%	100.0%	21.5%	9.4%	69.1%	100.0%
合計	49	269	119	437	82	64	287	433
	11.2%	61.6%	27.2%	100.0%	18.9%	14.8%	66.3%	100.0%
非正規社員 / N.S.				非正規社員 / N.S.				
製造業	1.3%	93.4%	5.3%	100.0%	1.4%	82.2%	16.4%	100.0%
運輸業	0.0%	92.7%	7.3%	100.0%	0.0%	75.0%	25.0%	100.0%
建設業	1.7%	91.5%	6.8%	100.0%	5.0%	78.3%	16.7%	100.0%
合計	3	267	19	289	7	226	56	289
	1.0%	92.4%	6.6%	100.0%	2.4%	78.2%	19.4%	100.0%

3年前と比較した自社の人材をめぐる現状(図表2-2-1-6)として、「人材確保が難しくなった」企業の割合は、全体で81.2%と高く、運輸業と建設業はさらに84.5%と高く、製造業(74.1%)より1割程度高い。業種にかかわらず、企業にとって人材確保は困難化している(N.S./該当と非該当の2項でみた場合、 $p<.04$)。一方、「定着率が下がった」企業の割合はおおむね2割にとどまり、「どちらともいえない」割合が3~4割程度あるが、むしろ下がっていない企業の割合が、同程度かそれ以上に高く、人材が定着しない課題は、本調査の回答企業の中では、現在のところ限定的にみられる事象だと考えられる(N.S.)。人材確保が困難化するなかで、回答企業の多くが人材の定着に取り組み、一定の成果をあげているとも考えられる。

「人材確保より外注・機械化・省力化を重視するようになった」企業の割合は、全体で19.3%である。企業が、外注・機械化・省力化の可能性について、潜在的にどの程度評価し期待しているのか明らかではないが、「どちらともいえない」割合が4割弱あるため、今後の社会動向によって、考え方が変化する余地もあると考えられる。業種別では有意差がみられ、製造業が重視するようになった割合は28.2%と高く、あてはまらないと考える割合が他の業種よりも低い($p<.005$)。運輸業や建設業は、重視する割合が15%程度で製造業よりも低く、業務の性質上、あるいは企業規模の性質上、省力化や自動化に企業単独で取り組みにくい現状があることも想定される。

「従業員の就労意欲が低下した」企業の割合は、全体で12.6%である。業種別では有意差がみられ、運輸業では17.1%、製造業では14.4%とやや高いが、建設業では8.3%と低い。また、運輸業は、「どちらともいえない」割合が他の業種よりもやや高い (p<.02)。

さらに、定着率や就労意欲とも関係性があると考えられる事象として、「労働災害や心身面の不調が顕在化した」企業の割合は、全体で約1割 (9.7%) あり、業種による違いはみられない。さらに「人事労務上のトラブルが増加した」企業の割合は、全体は7.6%で有意差はみられないものの、運輸業の割合がやや高い。

図表 2-2-1-6 3年前と比較した人材をめぐる変化

		3年前と比較して					
		①よくあてはまる	②ややあてはまる	①+②：該当割合	どちらともいえない	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない
人材確保が難しくなった (※該当と非該当の2項でみた場合、p<.04)	製造業	46.0%	28.1%	74.1%	20.9%	4.3%	0.7%
	運輸業	50.9%	33.6%	84.5%	12.1%	2.6%	0.9%
	建設業	52.5%	32.0%	84.5%	11.0%	3.9%	0.6%
	全体	50.0%	31.2%	81.2%	14.4%	3.7%	0.7%
定着率が下がった (N.S.)	製造業	5.1%	13.8%	18.9%	37.7%	32.6%	10.9%
	運輸業	5.1%	17.1%	22.2%	34.2%	31.6%	12.0%
	建設業	6.1%	13.9%	20.0%	48.9%	23.3%	7.8%
	全体	5.5%	14.7%	20.2%	41.4%	28.5%	9.9%
人材確保より外注・機械化・省力化を重視するようになった (p<.005)	製造業	4.3%	23.9%	28.2%	39.1%	24.6%	8.0%
	運輸業	1.8%	13.3%	15.1%	33.6%	27.4%	23.9%
	建設業	2.2%	12.8%	15.0%	36.3%	34.1%	14.5%
	全体	2.8%	16.5%	19.3%	36.5%	29.3%	14.9%
従業員の就労意欲が低下した (p<.02)	製造業	1.4%	13.0%	14.4%	40.6%	35.5%	9.4%
	運輸業	5.1%	12.0%	17.1%	48.7%	25.6%	8.5%
	建設業	3.3%	5.0%	8.3%	36.1%	41.1%	14.4%
	全体	3.2%	9.4%	12.6%	40.9%	35.2%	11.3%
労働災害や心身面の不調が顕在化した (N.S.)	製造業	0.0%	9.5%	9.5%	26.3%	43.1%	21.2%
	運輸業	0.9%	7.7%	8.6%	30.8%	45.3%	15.4%
	建設業	0.6%	10.0%	10.6%	25.0%	42.8%	21.7%
	全体	0.5%	9.2%	9.7%	27.0%	43.5%	19.8%
人事労務上のトラブルが増加した (N.S.)	製造業	0.7%	6.6%	7.3%	24.8%	40.9%	27.0%
	運輸業	0.0%	10.3%	10.3%	21.4%	47.0%	21.4%
	建設業	0.6%	5.6%	6.2%	22.8%	45.6%	25.6%
	全体	0.5%	7.1%	7.6%	23.0%	44.5%	24.9%

(2) 人材不足の現状

【全般的傾向】

最初に、全般的な傾向として、業務別の従業員の過不足の状況（該当しないを除く）（図表2-2-2-1）をみていくと、すべての業務で、従業員が過剰（「過剰」＋「非常に過剰」）である割合は極めて低く、過剰の割合が最も高いのは「事務業務」の5.4%である。「適正」である割合は、事務業務の7割超、管理企画業務の5割超で高い。

一方、不足（「非常に不足」＋「不足」）する割合が最も高いのは「専門的・技術的業務」で、68.5%の企業が不足と回答し（非常に不足15.4%＋不足53.1%）、次に不足している割合が高いのは「現業業務」である（62.1%：非常に不足12.9%＋不足49.2%）。ついで、「営業・販売業務」と「管理企画業務」の不足割合が、それぞれ49.4%、42.4%で高い。

図表2-2-2-1 業務別にみた従業員の過不足の状況（全体）

	従業員の過不足状況（%）						※ 該当しない
	非常に不足	不足	⇒不足の割合 (非常に不足＋不足)	適正	過剰	非常に過剰	
管理企画業務（410）	5.9	36.6	42.4	55.4	2.2	0.0	17社
専門的・技術的業務（416）	15.4	53.1	68.5	30.5	1.0	0.0	14社
事務業務（426）	1.4	16.9	18.3	76.3	5.4	0.0	5社
営業・販売業務（399）	5.8	43.6	49.4	49.9	0.8	0.0	28社
現業業務（419）	12.9	49.2	62.1	35.6	2.4	0.0	16社
その他業務（99）	5.1	18.2	23.2	74.7	2.0	0.0	63社

次に、雇用形態と属性の別にみた従業員（正社員、非正規社員）の過不足の状況（図表2-2-2-2）をみていく。正社員の従業員数の3年前からの変化と過不足感は、増加した企業の割合が43%と最も高く、減少した企業の割合は23.6%である。しかし、現状の従業員数について、67.3%の企業が不足していると回答しており、適正水準にあると考える企業は3割にとどまる。「増加した」割合が「減少した」割合を上回り、回答企業の多くは、正社員の従業員の採用と定着に努力しているものの、必要とする人数を確保できていない。

正社員の属性別にみると、「60歳以上」や「34歳以下」の正社員が増えた割合がそれぞれ約4割と高いが、「34歳以下」は減少した割合も26.4%と高く、増減の傾向が二分する傾向がみられ、定着が難しいこともうかがわれる。また、「新規学卒採用者」は、増加した割合がやや低く、採用自体がやや難しいことがうかがえる。障がい者や外国人労働者（技能実習生を含まない）の採用は一部にとどまるが、わずかではあるが増加が減少を上回っている。属性の全体でみると、正社員の現状の不足割合が高いのは、「34歳以下」（75.8%）と「新規学卒採用者」（56.8%）である。一方、「女性」が不足する割合は21.6%とやや低いですが、「34歳以下」や「新規学卒採用者」に、若年男性だけでなく若年女性も含まれていると考えれば、女性の実質的な不足割合はもっと高い割合になることも考えられる。さらに、「過剰」の割合は全体で2.1%と低いですが、「60歳以上」では13.4%と他の属性よりも高

く、中高年層よりも若年層を求める企業が多いといえる。

図表 2-2-2-2 正社員数の3年前からの変化と現在の従業員の過不足感

	3年前からの変化			正社員の過不足感					
	増加した	変化なし	減少した	①非常に不足	②不足	不足感①+②	適正	過剰	非常に過剰
正社員総数	164	127	90	33	226	259	118	8	—
	43.0%	33.3%	23.6%	8.6%	58.7%	67.3%	30.6%	2.1%	—
女性	122	218	38	7	73	80	282	7	1
	32.3%	57.7%	10.1%	1.9%	19.7%	21.6%	76.2%	1.9%	0.3%
新規学卒採用者	72	198	48	39	146	185	140	1	—
	22.6%	62.3%	15.1%	12.0%	44.8%	56.8%	42.9%	0.3%	—
34歳以下	139	126	95	57	215	272	87	—	—
	38.6%	35.0%	26.4%	15.9%	59.9%	75.8%	24.2%	—	—
60歳以上	143	166	53	5	20	25	277	42	5
	39.5%	45.9%	14.6%	1.4%	5.7%	7.1%	79.4%	12.0%	1.4%
障がい者	16	253	7	8	28	36	226	—	—
	5.8%	91.7%	2.5%	3.1%	10.7%	13.8%	86.3%	—	—
外国人労働者	23	227	11	4	8	12	233	2	—
	8.8%	87.0%	4.2%	1.6%	3.2%	4.8%	94.3%	0.8%	—

非正規社員総数の3年前からの変化(図表2-2-2-3)は、正社員では「増加した」割合が最も高かったのに対し、非正規社員では「変化なし」の割合が45%で最も高く、「減少した」割合は正社員の減少した割合よりも低い19.2%である。現状の従業員数が不足する割合は、正社員では約7割の企業が不足すると回答したのに対し、非正規社員では23.3%と低く、「適正」である割合が72%と高い。非正規社員の採用意欲や人材の不足感は正社員ほど高くはない。

属性別にみると、3年前からの変化として「60歳以上」の非正規社員が増加した企業の割合が38.3%と最も大きく、次に増加した割合が高いのは、「女性」(24.5%)と「34歳以下」(20.6%)である。上記の各属性の「減少した」企業の割合は、それぞれ「増加した」割合を下回る約1割程度で、非正規社員も全般的に増加傾向にあるが、「34歳以下」については、現状の不足する割合(32.9%)が他の属性よりも高く、採用・確保がやや難しいことがうかがえる。また「新規学卒採用者」は、増加した割合がやや低く、採用がやや難しいことがうかがえる。非正規社員でも「過剰」の割合は全体で4.8%と低いが、「60歳以上」では「過剰」の割合が13.2%と他の属性よりも高く、非正規社員についても、中高年層よりも若年層を求める企業が多いことがうかがえる。

また、正社員および非正規社員の不足状況(不足と不足以外の2区分)を基準にした検定(図表2-2-2-4)では、すべての業務内容の従業員について、正社員の総数および各属性別の従業員が不足する企業は、不足する傾向がより強くみられる。専門的・技術的業務の従業員は、すべての属性の従業員において、不足企業と非不足企業の平均値に有

意差が認められ、営業・販売業務、現業業務などの従業員の不足も、幅広い属性の従業員の不足が影響していると考えられる。管理・企画業務および事務業務の人材の不足感は、女性や34歳以下の従業員の不足と関係があると考えられる。

非正規社員については、従業員の属性別による不足企業と非不足企業の間、業務別の従業員の不足状況の平均値に有意な差はみられない。非正規社員の総数について、管理・企画業務、事務業務、現業業務のそれぞれの従業員の不足感の平均値に有意差が認められるが、これらの業務に非正規社員が従事していることも関係していると考えられる。

図表 2-2-2-3 非正規社員数の3年前からの変化と現在の従業員の過不足感

	3年前からの変化			非正規社員の過不足感					
	増加した	変化なし	減少した	①非常に不足	②不足	不足感①+②	適正	過剰	非常に過剰
非正規社員総数	110	138	59	11	57	68	211	14	—
	35.8%	45.0%	19.2%	3.8%	19.5%	23.3%	72.0%	4.8%	—
女性	70	179	37	6	35	41	226	5	—
	24.5%	62.6%	12.9%	2.2%	12.9%	15.1%	83.1%	1.8%	—
新規学卒採用者	6	191	2	4	22	26	170	—	—
	3.0%	96.0%	1.0%	2.0%	11.2%	13.2%	86.7%	—	—
34歳以下	44	141	29	10	60	70	143	—	—
	20.6%	65.9%	13.6%	4.7%	28.2%	32.9%	67.1%	—	—
60歳以上	100	131	30	4	14	18	206	33	1
	38.3%	50.2%	11.5%	1.6%	5.4%	7.0%	79.8%	12.8%	0.4%
障がい者	13	176	5	4	14	18	172	1	—
	6.7%	90.7%	2.6%	2.1%	7.3%	9.4%	90.1%	0.5%	—
外国人労働者	16	171	5	2	6	8	179	1	—
	8.3%	89.1%	2.6%	1.1%	3.2%	4.3%	95.2%	0.5%	—

図表 2-2-2-4 人材不足状況を基準とする業務別従業員の人材不足状況の平均値の比較

	正社員の不足状況と業務別の従業員の過不足状況の平均値							
		総数	女性	新規学卒採用者	34歳以下	60歳以上	障がい者	外国人労働者
管理・企画業務の従業員の過不足状況	不足	2.46***	2.38**	2.50	2.51**	2.58	2.53	2.25*
	不足以外	2.73***	2.59**	2.61	2.69**	2.56	2.58	2.58*
専門的・技術的業務の従業員の過不足状況	不足	2.03***	1.88***	1.98***	2.05***	1.92*	1.75***	1.75**
	不足以外	2.50***	2.23***	2.35***	2.44***	2.18*	2.23***	2.19**
事務業務の従業員の過不足状況	不足	2.78***	2.64***	2.87	2.83**	2.79	2.83	2.73
	不足以外	3.01***	2.93***	2.90	2.94**	2.87	2.90	2.91
営業・販売業務の従業員の過不足状況	不足	2.40***	2.29***	2.37***	2.42**	2.50	2.31*	2.25
	不足以外	2.63***	2.51***	2.61***	2.58**	2.47	2.52*	2.49
現業業務の従業員の過不足状況	不足	2.04***	2.05***	2.06***	2.15***	2.00*	2.09	1.73**
	不足以外	2.72***	2.35***	2.47***	2.60***	2.29*	2.31	2.30**
その他業務の従業員の過不足状況	不足	2.68	2.74	2.79	2.82	2.67	2.67	
	不足以外	2.83	2.78	2.91	2.74	2.81	2.87	2.83

(注1) 業務別の従業員の過不足状況：非常に不足=1、不足=2、適性=3、非常に過剰=4、過剰=5

(注2) *p<.1、**p<.05、***p<.01

(図表 2-2-2-4 の続き)

		非正規社員の不足状況と業務別の従業員の過不足状況の平均値						
		総数	女性	新規学卒採用者	34歳以下	60歳以上	障がい者	外国人労働者
管理・企画業務の従業員の過不足状況	不足	2.45*	2.27	2.30	2.42	2.65	2.71	2.43
	不足以外	2.62*	2.55	2.57	2.59	2.54	2.55	2.57
専門的・技術的業務の従業員の過不足状況	不足	2.11	1.89	1.84	2.02	2.13	1.88	1.86
	不足以外	2.21	2.22	2.26	2.24	2.20	2.27	2.24
事務業務の従業員の過不足状況	不足	2.76**	2.72	2.88	2.84	2.82	2.94	2.86
	不足以外	2.92**	2.89	2.91	2.93	2.89	2.91	2.93
営業・販売業務の従業員の過不足状況	不足	2.38	2.35	2.36	2.28	2.40	2.24	2.13
	不足以外	2.50	2.49	2.52	2.56	2.48	2.52	2.53
現業業務の従業員の過不足状況	不足	2.09***	2.08	2.00	2.09	2.11	1.88	2.13
	不足以外	2.40***	2.32	2.39	2.44	2.36	2.38	2.33
その他業務の従業員の過不足状況	不足	2.71	2.64	2.40	2.58	2.75	2.60	2.33
	不足以外	2.90	2.80	2.90	2.97	2.90	2.88	2.88

(注1) 業務別の従業員の過不足状況：非常に不足=1、不足=2、適性=3、非常に過剰=4、過剰=5

(注2) *p<.1、**p<.05、***p<.01

【業種別】

業種別に業務別の従業員の過不足の状況(図表2-2-2-5)をみると、有意差は認められないが、業務全般では、建設業で不足する割合が高い。製造業と建設業では「専門的・技術的業務」の人材が不足する割合が最も高く、「現業業務」の不足割合も高い。運輸業では「現業業務」の人材が不足する割合が、他の業務よりも高い。ついで、「営業・販売業務」の人材は、概ね半数の企業が不足しており、「管理・企画業務」の人材は、約4割の企業で不足している。

図表 2-2-2-5 業務別にみた従業員の過不足の状況(業種別)

	不足(「非常に不足」+「不足」)の割合と不足している企業数					
	管理・企画業務(N.S.)	専門的・技術的業務(N.S.)	事務業務(N.S.)	営業・販売業務(N.S.)	現業業務(N.S.)	その他業務(N.S.)
製造業	40.9%	67.2%	14.6%	50.8%	55.2%	23.7%
運輸業	42.6%	43.0%	20.9%	45.3%	58.5%	28.6%
建設業	43.5%	83.8%	19.6%	50.6%	70.1%	18.2%
合計	174	285	78	197	260	23
	42.4%	68.5%	18.3%	49.4%	62.1%	23.2%

業種と人材の数の変化および過不足の関係(図表2-2-2-6)をみると、正社員総数の3年前からの変化は、業種間の有意差はみられないが、建設業で増加した割合がやや高い(49.7%)。さらに属性別で有意差が認められたのは、新規学卒採用者と60歳以上である(図表2-2-2-7)。建設業では新規学卒者の正社員が3年前から増加した割合が31.6%と他の業種より高く(p<.0001)、運輸業と建設業では60歳以上の正社員および非正規社員が3年前から増加した割合が製造業よりも高い(正社員:p<.008、非正規社員:p<.08)。しかし、正社員の総数は建設業で不足する割合が80.3%と最も高く、人材の不足

感が強い (p<.0001)。建設業は、平成 29 年度の建設投資が前年度比 4.7%増の 54 兆 9,600 億円になると見通されており、労働者数の減少に加えて高齢化や若年者の離職率の高さなども課題で、人材の確保が困難化しているが[厚生労働省,2017]、大阪でも同様の状況であるといえる。属性別にみると、女性では製造業で不足する割合が 23%と最も高い (N.S.)。新規学卒採用者では、建設業で不足する割合が 67.1%と高く、運輸業は 42.9%とやや低い (p<.003)。34 歳以下では、建設業の 8 割超が不足しており、運輸業も約 8 割が不足している (p<.0001)。建設業は、新規学卒採用者を含む若年者全般を広く求めており、運輸業は新規学卒採用者よりもむしろ中途採用の若年者を求めているといえる。

非正規社員についても、3 年前からの総数の変化では減少よりも増加した企業が多く、運輸業で増加した割合が大きい。総数の過不足感は、運輸業で不足する割合がやや高い (p<.04)、製造業では女性が不足する割合がやや高く (N.S.)、運輸業では新規学卒採用者と 34 歳以下の若年者が不足する割合が高い (p<.09、p<.01)。建設業は全般的に不足する割合が他の業種よりも低く、非正規社員よりも正社員を求めていることがうかがえる。

図表 2-2-2-6 人材の数の変化と過不足感 (業種別)

業種	総数の変化 (3 年前からの変化) ①増加-減少の割合 ②増加した割合	従業員の過不足感 (非常に不足の割合+不足の割合)						
		総数	女性	新規学卒 採用者	34 歳 以下	60 歳 以上	障がい者	外国人 労働者
正社員 (総数の 3 年前からの変化と現状の不足感)								
有意差	N. S.	p<.0001	N. S.	p<.003	p<.0001	P<.03	N. S.	N. S.
製造業	①11.3% ②39.5%	54.4%	23.0%	52.8%	63.2%	6.3%	14.0%	2.5%
運輸業	①15.0% ②37.0%	63.1%	21.1%	42.9%	77.3%	13.3%	16.9%	9.7%
建設業	①28.7% ② 49.7%	80.3%	20.9%	67.1%	84.4%	4.1%	11.7%	3.8%
合計	①19.4% ②43.0%	67.3%	21.6%	56.7%	75.8%	7.2%	13.7%	4.9%
非正規社員 (総数の 3 年前からの変化と現状の不足感)								
有意差	N. S.	p<.04	N. S.	p<.09	p<.01	p<.006	P<.07	N. S.
製造業	①13.6% ②32.7%	23.1%	20.6%	10.0%	27.3%	4.5%	4.4%	5.8%
運輸業	①25.6% ②42.7%	32.5%	15.1%	21.8%	49.1%	15.1%	16.7%	7.8%
建設業	③13.0% ②33.9%	16.5%	9.8%	9.9%	26.6%	3.1%	8.7%	0.0%
合計	①16.6% ②35.8%	23.2%	15.1%	13.3%	32.9%	7.0%	9.4%	4.3%

図表 2-2-2-7 正社員数の属性別にみた 3 年前からの変化 (有意差のある属性のみ)

		正社員数			非正規社員数		
		増加した	変化なし	減少した	増加した	変化なし	減少した
新規学卒採用者 p<.0001	製造業	18.5%	74.1%	7.4%	X		
	運輸業	12.2%	74.3%	13.5%			
	建設業	31.6%	46.3%	22.1%			
	合計	22.6%	62.3%	15.1%			
60 歳以上 正社員数 : p<.008 非正規社員数 : p<.08	製造業	25.9%	55.2%	19.0%	30.1%	58.1%	11.8%
	運輸業	47.9%	41.5%	10.6%	50.7%	37.0%	12.3%
	建設業	44.7%	41.4%	13.8%	36.8%	52.6%	10.5%
	合計	39.5%	45.9%	14.6%	38.3%	50.2%	11.5%

【業況別】

業務別の従業員の過不足の状況を業況別にみると、有意差が認められないため、業況によらず人材の不足感は同じ傾向にあるといえるが、「現業業務」は、売上高の変化および今後の見通しが増加傾向であるほど、従業員が不足する割合がやや高い（「増加」「増加以外」の2項でみた場合、売上高の変化： $p<.03$ 、3年後の売上高の見通し： $p<.06$ ）（図表2-2-2-8）。

図表2-2-2-8 業務別にみた従業員の過不足の状況（業況別）

	不足（「非常に不足」＋「不足」）の割合					
	管理・ 企画業務	専門的・ 技術的業務	事務業務	営業・ 販売業務	現業業務	その他 業務
	経常利益の変化別（3年前と比較）					
有意差	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.
大幅増加＋増加	43.7%	72.0%	18.7%	50.3%	65.8%	26.7%
横ばい	40.5%	63.7%	17.5%	48.7%	60.2%	18.8%
減少＋大幅減少	43.2%	70.1%	18.9%	46.9%	58.2%	23.8%
合計	42.6%	69.1%	18.4%	49.1%	62.3%	23.5%
	売上高の変化別（3年前と比較） ※現業業務は「増加」「増加以外」の2項でみた場合、 $p<.03$					
有意差	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.
大幅増加＋増加	45.6%	76.3%	18.4%	52.9%	70.3%	30.6%
横ばい	36.8%	62.1%	19.3%	44.7%	61.4%	16.2%
減少＋大幅減少	44.6%	65.9%	15.8%	48.2%	49.5%	24.0%
合計	42.4%	69.1%	18.1%	49.1%	62.4%	23.5%
	3年後の売上高の見通し別 ※現業業務は「増加」「増加以外」2項でみた場合、 $p<.06$					
有意差	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.
大幅増加＋増加	42.4%	69.0%	19.6%	55.5%	71.2%	27.0%
横ばい	38.4%	66.8%	17.0%	45.8%	55.0%	17.0%
減少＋大幅減少	55.4%	73.3%	20.0%	41.2%	66.1%	35.7%
合計	42.3%	68.7%	18.4%	49.1%	62.8%	23.5%

業況と人材の関係（図表2-2-2-9）をみると、3年前と比較して、経常利益が増加（大幅増加および増加）している企業ほど、正社員および非正規社員とも3年前から総数が増加した割合が高い傾向がみられるが（正社員： $p<.005$ 、非正規社員： $p<.05$ ）、従業員の過不足感には有意差はみられない。3年前と比較した売上高の変化では、売上高が増加している企業ほど、正社員および非正規社員とも、3年前から総数が増加した割合が高いことに加えて、正社員の総数と新規学卒採用者については、売上高が増加した企業ほど不足する割合が高い状況がみられる（正社員総数： $p<.02$ 、新規学卒採用者： $p<.09$ ）。

また、3年後の売上高の見通しでは、増加すると見通す企業ほど、正社員の総数が3年前から増加した割合が高い。このほか、増加または減少と見通す企業は、横ばいと見通す企業よりも、34歳以下の正社員数が不足する割合がやや高い（ $p<.03$ ）。

収益力が高まると、雇用形態にかかわらず従業員総数が増加することは、企業成長と関

連付けて考えることができる。しかし、従業員の過不足感は、収益の状況にかかわらず、企業全般にみられる状況だといえる。また、売上高に増加傾向がみられる企業では、新規学卒採用者や34歳以下の正社員といった、若年者を求める傾向がみられる。

図表 2-2-2-9 業況と従業員数の変化および過不足感
(経常利益の変化)

	総数の3年前からの変化 増加-減少	従業員の過不足感 (非常に不足の割合+不足の割合)						
		総数	女性	新規学卒 採用者	34歳 以下	60歳 以上	障がい者	外国人 労働者
正社員 (総数の3年前からの変化と現状の不足感)								
有意差	p<.005	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.
大幅増加	35.9%	70.5%	22.9%	61.1%	77.1%	6.9%	21.9%	2.8%
増加	36.5%	74.0%	24.6%	58.3%	78.5%	5.0%	6.7%	0.0%
横ばい	4.4%	64.3%	21.1%	55.1%	71.6%	7.5%	10.0%	6.6%
減少	5.1%	70.0%	19.4%	44.8%	74.3%	8.3%	11.5%	4.3%
大幅減少	11.9%	53.5%	17.1%	61.1%	78.4%	8.1%	13.3%	9.7%
合計	20.4%	67.3%	21.6%	57.2%	75.5%	7.0%	13.4%	4.6%
非正規社員 (総数の3年前からの変化と現状の不足感)								
有意差	p<.05	N. S.	N. S. (注)	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.
大幅増加	25.0%	21.7%	12.5%	11.9%	26.2%	7.8%	12.1%	1.8%
増加	26.0%	22.4%	15.6%	15.6%	45.9%	7.1%	3.7%	3.4%
横ばい	16.8%	25.0%	21.4%	18.6%	38.1%	5.3%	9.8%	8.6%
減少	0.0%	29.4%	7.1%	0.0%	33.3%	10.3%	5.6%	5.6%
大幅減少	0.0%	17.6%	9.4%	11.1%	19.2%	6.2%	11.5%	0.0%
合計	16.7%	23.3%	14.9%	13.3%	33.0%	7.0%	9.5%	4.3%

(注) 女性非正規社員は、3区分 (大幅増加+増加/横ばい/減少+大幅減少) では、p<.09で有意。

(3年前と比較した売上高の変化)

	総数の3年前からの変化 増加-減少	従業員の過不足感 (非常に不足の割合+不足の割合)						
		総数	女性	新規学卒 採用者	34歳 以下	60歳 以上	障がい者	外国人 労働者
正社員 (総数の3年前からの変化と現状の不足感)								
有意差	p<.0001	p<.02	N. S.	p<.09	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.
大幅増加	59.0%	73.7%	29.3%	66.1%	83.1%	5.4%	24.3%	2.7%
増加	40.8%	73.7%	21.5%	57.5%	76.7%	5.7%	10.7%	2.9%
横ばい	12.8%	68.1%	23.0%	54.7%	72.6%	6.8%	10.6%	6.1%
減少	-15.8%	59.0%	11.7%	43.8%	71.4%	11.7%	10.5%	8.3%
大幅減少	-40.9%	40.9%	21.7%	75.0%	76.2%	5.0%	16.7%	0.0%
合計	20.2%	67.4%	21.7%	57.1%	75.4%	7.0%	13.0%	4.6%
非正規社員 (総数の3年前からの変化と現状の不足感)								
有意差	p<.0001	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.
大幅増加	32.6%	25.5%	14.3%	9.7%	27.8%	7.5%	16.7%	0.0%
増加	37.5%	23.9%	13.2%	11.1%	36.8%	1.6%	3.9%	1.9%
横ばい	12.6%	20.0%	17.0%	17.5%	34.3%	7.1%	9.4%	8.1%
減少	-1.7%	29.6%	17.8%	9.7%	31.3%	14.3%	6.9%	7.1%
大幅減少	-21.1%	11.1%	5.3%	18.8%	31.3%	5.9%	20.0%	0.0%
合計	16.8%	23.1%	14.9%	13.3%	33.2%	7.1%	9.5%	4.3%

(3年後の売上高の見通し)

正社員 (総数の3年前からの変化と現状の不足感)								
	総数の3年前からの変化 増加-減少	従業員の過不足感 (非常に不足の割合+不足の割合)						
		総数	女性	新規学卒 採用者	34歳 以下	60歳 以上	障がい 者	外国人 労働者
有意差	p<.01	N.S.	N.S.	N.S.	p<.03	N.S.	N.S.	N.S.
大幅増加	63.6%	80.0%	31.8%	65.0%	85.7%	9.5%	35.7%	7.1%
増加	31.3%	69.2%	27.1%	56.0%	77.1%	6.0%	12.2%	5.2%
横ばい	11.6%	63.0%	18.3%	55.8%	69.5%	5.9%	9.4%	4.1%
減少	9.5%	70.5%	16.7%	62.2%	92.7%	9.8%	18.5%	4.0%
大幅減少	-20.0%	75.0%	30.0%	57.1%	77.8%	22.2%	40.0%	0.0%
合計	19.6%	67.0%	21.9%	57.2%	75.7%	7.1%	13.3%	4.6%
非正規社員 (総数の3年前からの変化と現状の不足感)								
有意差	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.
大幅増加	52.6%	33.3%	23.5%	8.3%	42.9%	15.4%	36.4%	0.0%
増加	18.6%	20.7%	11.5%	8.2%	33.8%	3.9%	6.6%	1.7%
横ばい	16.3%	22.4%	12.1%	16.1%	28.3%	6.4%	7.7%	6.7%
減少	0.0%	29.0%	26.5%	13.0%	40.0%	13.9%	13.0%	4.2%
大幅減少	-50.0%	14.3%	22.2%	16.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%
合計	16.4%	22.9%	14.8%	12.8%	32.5%	7.0%	9.4%	4.3%

さらに、正社員および非正規社員の不足状況（不足と不足以外の2区分）を基準にした検定では、正社員総数、女性正社員、外国人正社員の属性で平均に差が認められた。正社員総数に不足状況がみられる企業では経常利益と売上高が増加寄りの傾向、女性正社員に不足状況がみられる企業では売上高が増加寄りの傾向がみられる。反対に、外国人正社員が不足する企業では、経常利益が横ばいもしくは減少寄りの傾向を示している。

図表2-2-2-10 人材不足の状況を基準とする業況の平均値の比較

		総数	女性	新規学卒 採用者	34歳以下	60歳以上	障がい者	外国人 労働者
正社員の不足状況と業況の平均値								
3年前と比較した 経常利益の変化	不足	2.49*	2.45	2.48	2.51	2.67	2.29	3.27*
	不足以外	2.76*	2.60	2.60	2.57	2.55	2.63	2.57*
3年前と比較した 売上高の変化	不足	2.59**	2.53*	2.60	2.64	2.92	2.52	2.91
	不足以外	2.96**	2.77*	2.72	2.83	2.69	2.73	2.69
3年後の売上高の 見通し	不足	2.72	2.62	2.72	2.75	2.92	2.68	2.55
	不足以外	2.78	2.79	2.72	2.73	2.74	2.72	2.71
非正規社員の不足状況と業況の平均値								
3年前と比較した 経常利益の変化	不足	2.63	2.53	2.50	2.51	2.56	2.56	2.75
	不足以外	2.60	2.59	2.62	2.58	2.60	2.62	2.61
3年前と比較した 売上高の変化	不足	2.70	2.73	2.88	2.70	3.11	2.78	3.13
	不足以外	2.77	2.75	2.70	2.69	2.73	2.72	2.70
3年後の売上高の 見通し	不足	2.73	2.90	2.92	2.70	2.89	2.50	3.00
	不足以外	2.73	2.76	2.72	2.73	2.79	2.76	2.75

(注1) 業況：大幅増加=1、増加=2、横ばい=3、減少=4、大幅減少=5

(注2) 正社員・非正規社員の不足状況：不足=非常に不足+不足、不足以外=適正+過剰+非常に過剰

(注3) *p<.1、**p<.05、***p<.01

【同業種・同規模の他社と比較した自社の状況別】

業務別の従業員の過不足の状況を他社と比較した自社の状況別にみると、有意差は認められないが、これは、自社の状況が「悪い」（やや悪い+悪い）と回答する割合が低いことなどが影響しているとも考えられる。「悪い」を除くと、正社員の定着率では、定着率が良い場合でも、「管理・企画業務」「営業・販売業務」「現業業務」の人材が不足する傾向がみられ、組織の帰属意識では、帰属意識が良くても「管理・企画業務」や「現業業務」の人材の不足割合がやや高い傾向がみられる。また、帰属意識の状況や製品やサービスの質については、これらの状況にかかわらず、「専門的・技術的業務」の人材が不足しており、現業業務よりもむしろ、不足感が高いことがうかがえる（図表2-2-2-11）。

図表2-2-2-11 他社と比較した自社の状況別にみた従業員の過不足の状況

	不足（「非常に不足」＋「不足」）の割合					
	管理・ 企画業務	専門的・ 技術的業務	事務業務	営業・ 販売業務	現業業務	その他 業務
	正社員の定着率別					
有意差	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.
良い	47.0%	60.4%	13.9%	49.5%	56.1%	21.4%
やや良い	42.1%	65.9%	18.8%	53.5%	65.7%	28.6%
同程度	37.7%	74.5%	17.9%	47.8%	58.5%	17.1%
やや悪い	50.0%	78.1%	26.5%	36.7%	73.5%	28.6%
悪い	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
合計	42.1%	68.4%	17.8%	49.0%	61.8%	22.4%
	組織への帰属意識別					
有意差	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.
良い	47.3%	58.2%	16.4%	46.3%	50.9%	31.3%
やや良い	32.8%	67.9%	15.3%	45.8%	66.4%	20.7%
同程度	46.6%	70.6%	20.9%	53.5%	61.4%	18.2%
やや悪い	42.4%	71.4%	14.3%	43.3%	58.8%	37.5%
悪い	60.0%	80.0%	40.0%	40.0%	100.0%	0.0%
合計	41.9%	68.2%	18.1%	49.0%	62.0%	22.7%
	製品やサービスの質別					
有意差	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.
良い	39.2%	66.0%	18.4%	47.5%	62.1%	26.1%
やや良い	36.9%	69.4%	14.7%	49.4%	62.9%	16.7%
同程度	50.0%	67.2%	20.1%	49.6%	59.9%	23.3%
やや悪い	16.7%	85.7%	33.3%	20.0%	50.0%	100.0%
悪い	66.7%	100.0%	33.3%	66.7%	100.0%	0.0%
合計	41.8%	68.3%	17.9%	48.7%	61.7%	22.7%

自社の状況（同業種・同規模の他社と比較）と雇用形態および属性の別に人材の関係をみると、全般的に、状況の違いによる有意差は認められないが、この背景として、全般的な状況として「やや悪い」および「悪い」を選択する割合が低いことが考えられる。

上記のような状況をふまえたうえで、正社員の定着率との関係をみると、定着率が良い

ほど3年前より正社員数は増加している（N.S.）。しかし、非正規社員では正社員の定着率が悪いほど、3年前より社員数が増加する傾向がみられ（N.S.）、正社員を確保できないなかで、非正規社員を増やしている可能性が想定される。過不足感は、正社員では、34歳以下および新規学卒採用者について、定着率が良い企業でも不足感が強く、定着率が悪い企業では、60歳以上の人材が不足する割合がやや高い（N.S.）。これは、人材の定着が良好でない場合、若年者だけでなく、中高年者などの多様な属性の人材を求める状況になる可能性があるとも考えられる。

非正規社員では、正社員の定着率が悪いほど、女性、新規学卒採用者、34歳以下、60歳以上、障がい者などが不足する割合が高く（N.S.）、正社員にとどまらない、幅広い属性の社員に期待をつないでいる可能性がうかがえる。

次に、組織への帰属意識との関係では、雇用形態にかかわらず、帰属意識が良いほど、3年前から社員数は増加している。正社員の総数では、帰属意識が悪いほど、不足する割合がやや高いが、女性、新規学卒採用者、34歳以下の属性では、帰属意識があまり悪くない場合でも、不足する割合がやや高い面もみられる。このことから、企業が、若年者や女性を積極的に採用する意向があることがうかがえる。

非正規社員の総数では、帰属意識が悪いほど不足する割合が高いが、属性別にみると、明確な傾向は見出せない。

また、製品やサービスの質との関係では、有意な差は見出せない。

図表 2-2-2-12 自社の状況と従業員数の変化および過不足感
(正社員の定着率別)

	総数の3年前からの変化 増加-減少	従業員の過不足感（非常に不足の割合+不足の割合）						
		総数	女性	新規学卒 採用者	34歳 以下	60歳 以上	障がい 者	外国人 労働者
正社員（総数の3年前からの変化と現状の不足感）								
有意差	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.
良い	38.6%	59.6%	25.8%	58.4%	73.8%	11.1%	11.3%	7.0%
やや良い	18.0%	69.0%	24.4%	60.6%	75.6%	3.6%	11.4%	6.5%
同程度	13.5%	67.7%	16.9%	52.2%	76.2%	8.0%	17.2%	2.3%
やや悪い	0.0%	74.2%	18.5%	50.0%	78.6%	3.8%	4.3%	0.0%
悪い	-66.7%	100.0%	0.0%	100.0%	50.0%	33.3%	50.0%	50.0%
合計	19.1%	67.0%	21.5%	56.5%	75.5%	7.2%	13.1%	4.9%
非正規社員（総数の3年前からの変化と現状の不足感）								
有意差	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.
良い	22.9%	25.4%	15.0%	12.2%	34.0%	8.8%	8.5%	0.0%
やや良い	16.5%	19.4%	9.7%	14.8%	32.4%	4.7%	6.7%	5.0%
同程度	9.2%	20.6%	18.9%	10.9%	31.9%	9.1%	12.9%	6.9%
やや悪い	21.7%	36.0%	20.8%	16.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%
悪い	33.3%	66.7%	50.0%	50.0%	50.0%	33.3%	50.0%	50.0%
合計	15.9%	23.1%	15.2%	13.4%	32.9%	7.1%	9.0%	4.3%

(組織への帰属意識別)

	総数の3年前からの変化増加-減少	従業員の過不足感 (非常に不足の割合+不足の割合)						
		総数	女性	新規学卒採用者	34歳以下	60歳以上	障がい者	外国人労働者
正社員 (総数の3年前からの変化と現状の不足感)								
有意差	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.
良い	25.5%	61.4%	32.6%	61.5%	72.1%	7.3%	12.5%	9.7%
やや良い	28.5%	64.1%	17.7%	60.0%	79.8%	7.6%	4.9%	6.3%
同程度	12.6%	69.8%	22.1%	53.1%	74.2%	6.0%	19.7%	1.8%
やや悪い	3.1%	68.6%	20.0%	46.2%	72.4%	13.3%	8.3%	4.3%
悪い	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	50.0%	0.0%	33.3%	33.3%
合計	18.5%	67.1%	21.4%	56.5%	75.5%	7.3%	13.2%	4.9%
非正規社員 (総数の3年前からの変化と現状の不足感)								
有意差	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.
良い	21.6%	14.7%	3.3%	12.0%	28.6%	7.4%	4.3%	0.0%
やや良い	20.4%	22.6%	14.4%	7.6%	30.0%	5.9%	3.1%	0.0%
同程度	13.3%	22.1%	13.4%	15.4%	36.5%	6.3%	17.1%	8.8%
やや悪い	3.4%	36.7%	33.3%	21.7%	32.0%	13.8%	0.0%	9.1%
悪い	100.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	0.0%	50.0%	50.0%
合計	16.3%	23.1%	14.9%	13.4%	32.9%	7.1%	9.0%	4.3%

(製品やサービスの質別)

	総数の3年前からの変化増加-減少	従業員の過不足感 (非常に不足の割合+不足の割合)						
		正社員総数	女性	新規学卒採用者	34歳以下	60歳以上	障がい者	外国人労働者
正社員 (総数の3年前からの変化と現状の不足感)								
有意差	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.
良い	25.6%	69.7%	28.2%	61.3%	78.8%	14.6%	13.3%	9.3%
やや良い	27.3%	65.6%	18.2%	55.1%	71.3%	2.9%	7.1%	2.1%
同程度	4.8%	66.7%	20.3%	54.5%	77.1%	7.0%	17.9%	4.5%
やや悪い	-16.7%	50.0%	33.3%	50.0%	80.0%	20.0%	25.0%	0.0%
悪い	50.0%	100.0%	33.3%	100.0%	100.0%	0.0%	50.0%	50.0%
合計	18.7%	66.8%	21.6%	56.7%	75.4%	7.3%	13.1%	4.9%
非正規社員 (総数の3年前からの変化と現状の不足感)								
有意差	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.
良い	20.9%	20.0%	15.0%	12.5%	27.9%	10.0%	5.1%	0.0%
やや良い	20.3%	23.3%	8.9%	12.3%	31.8%	4.6%	5.1%	0.0%
同程度	10.3%	25.2%	21.1%	13.2%	36.5%	9.0%	13.4%	9.4%
やや悪い	-100.0%	0.0%	25.0%	33.3%	33.3%	0.0%	33.3%	33.3%
悪い	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	100.0%
合計	15.9%	23.2%	15.3%	13.5%	33.0%	7.1%	9.0%	4.3%

さらに、正社員および非正規社員の不足状況（不足と不足以外の2区分）を基準にした検定では、正社員の定着率では、正社員の総数と女性正社員の属性で平均に差が認められた。正社員総数が不足している企業は、正社員の定着率が、良いよりも同程度に近い方に寄っているが、女性正社員が不足する企業ではむしろ良い方に寄っている。組織への帰属意識では、非正規社員の総数と女性非正規社員の属性で平均に差が認められた。非正規社

員総数および女性非正規社員が不足する企業は、そうでない企業にくらべて組織への帰属意識が、良いよりも他社と同程度に近い傾向を示している。製品やサービスの質では、女性非正規社員の属性で平均に差がみられた。女性非正規社員が不足する企業は、そうでない企業にくらべると、製品やサービスの質を他社と同程度に近い方に評価する傾向がみられる（図表 2-2-2-13）。

図表 2-2-2-13 人材不足の状況を基準とする自社の状況の平均値の比較

		総数	女性	新規学卒 採用者	34歳以下	60歳以上	障がい者	外国人 労働者
正社員の不足状況別にみた、他社と比較した自社の状況の平均値								
正社員の定着率	不足	2.36*	2.11*	2.25	2.29	2.24	2.41	2.08
	不足以外	2.18*	2.32*	2.34	2.25	2.31	2.31	2.34
組織への帰属意識	不足	2.59	2.44	2.48	2.49	2.56	2.76	2.33
	不足以外	2.45	2.55	2.57	2.57	2.53	2.52	2.55
製品やサービスの質	不足	2.14	2.11	2.15	2.15	1.92	2.41	2.17
	不足以外	2.17	2.19	2.19	2.13	2.17	2.16	2.20
非正規社員の不足状況別にみた、他社と比較した自社の状況の平均値								
正社員の定着率	不足	2.42	2.51	2.38	2.28	2.33	2.41	2.88
	不足以外	2.30	2.28	2.28	2.28	2.32	2.28	2.24
組織への帰属意識	不足	2.73*	2.90***	2.85	2.61	2.72	2.88	3.50
	不足以外	2.51*	2.50***	2.49	2.50	2.58	2.53	2.50
製品やサービスの質	不足	2.24	2.44*	2.35	2.29	2.17	2.71	3.38
	不足以外	2.15	2.11*	2.17	2.14	2.22	2.15	2.13

（注 1）同業種・同規模の他社と比較した自社の状況：良い=1、やや良い=2、同程度=3、やや悪い=4、悪い=5

（注 2）正社員・非正規社員の不足状況：不足=非常に不足+不足、不足以外=適正+過剰+非常に過剰

（注 3）*p<.1、**p<.05、***p<.01

【従業員の主な採用枠別】

業務別の従業員の過不足の状況を従業員の主な採用枠別にみると、正社員および非正規社員とも、現在の状況と理想的な状況の間で従業員の不足割合は同じ傾向を示している。有意差が認められたのは、正社員の理想的な状況と現業業務の関係で、現業業務では、中途採用中心の企業にくらべると、新規学卒中心および新規学卒と中途採用の両方を採用枠とする企業で不足する割合が高い（ $p>.1$ ）。また、正社員および非正規社員とも、採用枠が理想的な状況となった場合、中途採用中心の企業の不足割合が低下する一方、新規学卒中心の企業では、「管理・企画業務」、「営業・販売業務」、「現業業務」の各業務の人材が不足する割合が高くなり、若年層の不足感は依然として強い（図表 2-2-2-15）。

次に、従業員の主な採用枠と人材の関係について、正社員の採用枠別にみると、新規学卒中心である企業は正社員総数が3年前より増加している割合が高い（N.S.）。従業員の過不足感は、有意差が認められるものでは、新規学卒と中途採用の両方を採用枠とする企業で、正社員総数と新規学卒採用者が不足する割合が高い。非正規社員との関係では、正社

員の採用枠が新規学卒と中途採用の両方とする企業で、非正規社員総数が3年前より増加した割合が高い (p<.08)。

正社員の採用枠の理想的な状況別では、正社員では新規学卒中心である企業は、正社員総数、女性、新規学卒採用者、34歳以下の従業員の不足感が強い (正社員総数 : p<.006、女性 : p<.09、新規学卒採用者 : p<.0001、34歳以下 : p<.004)。また、非正規社員との関係では、正社員の採用枠が、新規学卒中心が理想的な状況である企業が、3年前より非正規社員総数が増加した割合が高い (p<.08)。

なお、非正規社員の採用枠別と人材の関係では、有意差はみられない。

図表 2-2-2-14 業務別にみた従業員の過不足の状況 (従業員の主な採用枠別)

	不足 (「非常に不足」 + 「不足」) の割合					
	管理・ 企画業務	専門的・ 技術的業務	事務 業務	営業・ 販売業務	現業 業務	その他 業務
正社員の現在の状況						
有意差	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.
新規学卒中心	39.6%	82.2%	21.3%	43.2%	59.6%	27.3%
中途採用中心	42.1%	64.0%	17.7%	49.2%	59.2%	27.7%
新規学卒と中途採用中心	42.7%	72.6%	19.3%	51.4%	71.2%	9.5%
合計	42.0%	68.4%	18.5%	49.1%	62.2%	23.7%
正社員の理想的な状況						
有意差	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.	p<.1	N. S.
新規学卒中心	49.4%	72.2%	22.5%	56.0%	64.5%	30.8%
中途採用中心	37.5%	50.9%	11.5%	41.1%	49.2%	30.0%
新規学卒と中途採用中心	42.2%	71.8%	18.4%	50.0%	64.7%	17.0%
合計	42.9%	69.0%	18.2%	49.9%	62.3%	23.2%
(正社員) 理想的な状況での不足割合 - 現在の不足割合						
新規学卒中心	9.8%	-10.0%	1.2%	12.8%	4.9%	3.5%
中途採用中心	-4.6%	-13.1%	-6.2%	-8.1%	-10.0%	2.3%
新規学卒と中途採用中心	-0.5%	-0.8%	-0.9%	-1.4%	-6.5%	7.5%
非正規社員の現在の状況						
有意差	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.
新規学卒中心	33.3%	66.7%	0.0%	100.0%	66.7%	100.0%
中途採用中心	44.2%	67.7%	19.5%	47.3%	59.4%	23.3%
新規学卒と中途採用中心	35.3%	61.1%	22.2%	50.0%	61.1%	0.0%
合計	43.5%	67.3%	19.5%	48.1%	59.6%	22.4%
非正規社員の理想的な状況						
有意差	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.
新規学卒中心	40.0%	57.1%	14.3%	66.7%	83.3%	50.0%
中途採用中心	43.7%	69.3%	19.8%	45.0%	57.7%	21.2%
新規学卒と中途採用中心	45.3%	62.3%	16.7%	58.8%	67.3%	26.7%
合計	44.0%	67.6%	19.1%	48.3%	60.2%	23.2%
(非正規社員) 理想的な状況の場合の不足割合 - 現在の不足割合						
新規学卒中心	6.7%	-9.6%	14.3%	-33.3%	16.6%	-50.0%
中途採用中心	-0.5%	1.6%	0.3%	-2.3%	-1.7%	-2.1%
新規学卒と中途採用中心	10.0%	1.2%	-5.5%	8.8%	6.2%	26.7%

図表 2-2-2-15 正社員の現在の主な採用枠と従業員総数の変化および過不足感

	総数の3年前からの変化 増加-減少	従業員の過不足感 (非常に不足の割合+不足の割合)						
		正社員 総数	女性	新規学卒 採用者	34歳 以下	60歳 以上	障がい 者	外国人 労働者
正社員 (総数の3年前からの変化と現状の不足感)								
有意差	N. S.	p<.09	N. S.	p<.0001	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.
新規学卒	36.4%	68.2%	26.2%	52.4%	73.8%	0.0%	12.5%	3.4%
中途採用	19.8%	63.6%	20.9%	49.5%	74.9%	8.9%	14.0%	5.9%
新規学卒と 中途採用	9.0%	76.0%	22.2%	74.5%	77.6%	6.7%	14.5%	3.2%
合計	18.9%	67.4%	21.9%	57.1%	75.5%	7.2%	14.0%	4.9%
非正規社員 (総数の3年前からの変化と現状の不足感)								
有意差	p<.08	N. S.	N. S.	p<.09	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.
新規学卒	17.9%	15.8%	6.1%	0.0%	19.2%	3.2%	4.5%	0.0%
中途採用	10.6%	26.2%	17.7%	16.7%	37.0%	9.6%	10.6%	6.6%
新規学卒と 中途採用	30.7%	20.3%	13.1%	11.4%	26.1%	1.7%	9.3%	0.0%
合計	16.5%	23.4%	15.2%	13.5%	32.4%	7.1%	9.6%	4.3%

図表 2-2-2-16 正社員の採用枠の理想的な状況と社員総数の変化および過不足感

	総数の3年前からの変化 増加-減少	従業員の過不足感 (非常に不足の割合+不足の割合)						
		正社員 総数	女性	新規学卒 採用者	34歳 以下	60歳 以上	障がい 者	外国人 労働者
正社員 (総数の3年前からの変化と現状の不足感)								
有意差	N. S.	p<.006	p<.09	p<.0001	p<.004	N. S.	N. S.	N. S.
新規学卒	4.0%	76.4%	26.5%	73.4%	78.3%	3.1%	14.6%	2.2%
中途採用	20.0%	50.8%	10.9%	7.5%	56.3%	7.7%	4.9%	0.0%
新規学卒と 中途採用	24.3%	68.7%	22.7%	60.6%	79.0%	8.3%	15.8%	6.8%
合計	19.5%	67.3%	21.6%	56.5%	75.8%	7.2%	13.8%	4.9%
非正規社員 (総数の3年前からの変化と現状の不足感)								
有意差	p<.08	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.	N. S.
新規学卒	27.4%	24.6%	12.3%	10.0%	39.5%	2.0%	5.6%	0.0%
中途採用	-9.3%	22.2%	7.3%	6.2%	31.4%	11.9%	5.9%	0.0%
新規学卒と 中途採用	18.4%	23.4%	17.6%	16.1%	31.1%	7.4%	11.6%	6.6%
合計	16.3%	23.4%	14.9%	13.3%	32.9%	7.1%	9.4%	4.3%

【3年前と比較した自社の人材をめぐる現状別】

3年前と比較した自社の人材をめぐる現状別に業務別の従業員の過不足の状況をみると、雇用にとってマイナスと考えられる現状の有無別のクロス集計では有意差のみられるものは少ないが、現状認識の違いによって人材が不足する割合は異なる。また、自社の変化を基準とする業務別の人材不足の平均値を比較すると、差の認められるものがみられる。

管理・企画業務の人材は、定着率の低下、外注・機械化・省力化の重視、従業員の就労意欲の低下、人事労務上のトラブルの増加がみられる企業で不足する割合が高い。専門的・技術的業務の人材は、人材確保の困難化、定着率の低下、労働災害や心身面の不調の顕在

化がみられる企業で不足する割合が高い。営業・販売業務の人材は、労働災害や心身面の不調の顕在化がみられる企業で不足する割合が高い。現業業務の人材は、人材確保の困難化 (p<.007)、定着率の低下 (p<.002)、外注・機械化・省力化の重視、人事労務上のトラブルが増加した企業で不足する割合が高い (図表 2-2-2-17 および 18)。

図表 2-2-2-17 3年前からの自社の変化と業務別の人材不足割合

業務 (有意差)	右記の各 事項の3 年前から の変化 (注2)	従業員が不足する割合 (非常に不足+不足)					
		①人材確保 が難しくな った	②定着率が 下がった	③人材確保 より外注・機 械化・省力化 を重視	④従業員の 就労意欲が 低下した	⑤労働災害 や心身面の 不調が顕在 化した	⑥人事労務 上のトラブル が増加した
管理・企画 (N.S.)	該当	43.2%	49.4%	50.6%	55.6%	48.6%	56.3%
	非該当	41.3%	41.1%	40.9%	41.1%	42.0%	41.7%
専門的・技術的 (N.S.)	該当	71.8%	76.3%	72.5%	63.8%	75.0%	72.7%
	非該当	56.3%	66.9%	67.9%	69.3%	67.9%	68.5%
事務 (N.S.)	該当	19.4%	21.2%	18.8%	24.5%	22.5%	21.2%
	非該当	14.8%	17.9%	18.6%	17.7%	18.2%	18.3%
営業・販売 (N.S.)	該当	49.7%	44.9%	53.9%	48.9%	36.8%	43.8%
	非該当	48.6%	50.8%	48.6%	49.7%	50.8%	50.3%
現業 ① (p<.007) ② (p<.002)	該当	65.6%	70.9%	68.8%	65.4%	65.8%	75.8%
	非該当	49.4%	60.4%	61.0%	62.2%	62.2%	61.4%
その他 (N.S.)	該当	27.4%	36.4%	55.0%	35.3%	70.0%	54.5%
	非該当	0.0%	18.7%	13.2%	20.0%	17.2%	18.6%

図表 2-2-2-18 自社の変化を基準とする業務別の人材不足の平均値の比較

業務	右記の各 事項の3 年前から の変化 (注2)	①人材確保 が難しくな った	②定着率が 下がった	③人材確保 より外注・機 械化・省力化 を重視	④従業員の 就労意欲が 低下した	⑤労働災害 や心身面の 不調が顕在 化した	⑥人事労務 上のトラブル が増加した
		上記の各現状の該当の有無別にみた人材不足の状況 (注1, 2)					
管理企画	該当	2.53	2.41**	2.45	2.33**	2.49	2.34*
	非該当	2.53	2.57**	2.55	2.56**	2.54	2.55*
専門的・ 技術的	該当	2.11***	2.01**	2.18	2.23	2.10	2.12
	非該当	2.41***	2.20**	2.16	2.16	2.18	2.17
事務	該当	2.83**	2.80	2.85	2.78	2.80	2.79
	非該当	2.98**	2.87	2.86	2.87	2.86	2.86
営業・販売	該当	2.45	2.50	2.42	2.40	2.61	2.50
	非該当	2.47	2.44	2.46	2.46	2.44	2.45
現業	該当	2.21***	2.05***	2.16	2.13	2.13	2.00**
	非該当	2.52***	2.33***	2.30	2.29	2.28	2.29**
その他	該当	2.68***	2.55*	2.30***	2.65	2.30***	2.36**
	非該当	3.08***	2.81*	2.88***	2.78	2.80***	2.80**

(注1) 人材不足の状況：非常に不足=1、不足=2、適正=3、過剰=4、非常に過剰=5

(注2) 自社の現状の該当状況：該当=よくあてはまる+ややあてはまる、非該当=どちらともいえない+あまりあてはまらない+まったくあてはまらない

(注3) *p<.1、**p<.05、***p<.01

正社員および非正規社員の不足状況 (不足と不足以外の2区分) を基準にした検定では、正社員では、総数および外国人労働者を除くすべての属性について、不足する企業の方が、

「人材確保が難しくなった」傾向がみられ、従業員のすべての属性で人材の確保が困難化していることがうかがえる。また、正社員の総数では、不足する企業の方が、定着率が下がった傾向がみられるが、反対に、外国人労働者では、不足していない企業の方が、定着率が下がる傾向がみられ、外国人労働者は、現在のところ、人材として主流に位置づけられていないとも考えられる。従業員の就労意欲の低下や人事労務上のトラブルの増加については、新規学卒採用者が不足していない企業の方が、あてはまる傾向がみられた。これには、新規学卒者の採用を志向していない企業があることのほか、新規学卒者の採用に向けて就業環境の整備などに取り組み、その効果が現れている可能性なども考えられる。

非正規社員の総数では、不足する企業の方が、人材確保の困難化、定着率の低下、人材確保より外注・機械化・省力化の重視、従業員の就労意欲の低下、労働災害や心身面の不調の顕在化、人事労務上のトラブルの増加といった課題が、不足しない企業よりも多くみられる。

図表 2-2-2-19 人材不足の状況を基準とする自社の現状の平均値の比較

		総数	女性	新規学卒 採用者	34歳以下	60歳以上	障がい者	外国人 労働者
正社員の不足状況と3年前と比較した自社の現状の平均値								
人材確保が難しくな った	不足	1.53***	1.58*	1.63***	1.64***	1.32***	1.31***	1.33
	不足以外	2.15***	1.77*	1.90***	2.00***	1.76***	1.75***	1.71
定着率が下がった	不足	3.10***	3.29	3.29	3.19	2.84	3.03	3.75*
	不足以外	3.47***	3.20	3.18	3.28	3.23	3.28	3.24*
人材確保より外注・機 械化・省力化を重視す るようになった	不足	3.31	3.37	3.33	3.38	3.35	3.33	3.42
	不足以外	3.46	3.36	3.46	3.36	3.38	3.40	3.40
従業員の就労意欲が 低下した	不足	3.38	3.43	3.56**	3.48	3.32	3.28	3.83
	不足以外	3.51	3.45	3.35**	3.37	3.44	3.46	3.44
労働災害や心身面の 不調が顕在化した	不足	3.71	3.73	3.77	3.75	3.80	3.64	3.83
	不足以外	3.78	3.76	3.74	3.78	3.73	3.71	3.70
人事労務上のトラブ ルが増加した	不足	3.86	3.86	3.95*	3.89	3.96	3.61	4.08
	不足以外	3.89	3.88	3.77*	3.85	3.86	3.84	3.82
非正規社員の不足状況と3年前と比較した自社の現状の平均値								
人材確保が難しくな った	不足	1.34***	1.24	1.69	1.44	1.17	1.17	1.25
	不足以外	1.84***	1.78	1.76	1.88	1.82	1.79	1.77
定着率が下がった	不足	2.94**	2.80	2.77	3.04	2.89	3.17	2.88
	不足以外	3.29**	3.27	3.30	3.33	3.28	3.25	3.28
人材確保より外注・機 械化・省力化を重視す るようになった	不足	3.14**	2.95	3.19	3.30	3.25	3.28	2.63
	不足以外	3.42**	3.39	3.37	3.38	3.39	3.35	3.39
従業員の就労意欲が 低下した	不足	3.24*	3.08	3.00	3.20	3.06	3.11	2.38
	不足以外	3.47*	3.43	3.42	3.48	3.42	3.38	3.42
労働災害や心身面の 不調が顕在化した	不足	3.49**	3.53	3.32	3.41	3.50	3.44	3.13
	不足以外	3.78**	3.73	3.69	3.77	3.68	3.65	3.69
人事労務上のトラブ ルが増加した	不足	3.59**	3.55	3.31	3.50	3.67	3.39	3.13
	不足以外	3.90**	3.84	3.79	3.85	3.80	3.76	3.76

(注1) 3年前と比較した自社の現状：よくあてはまる=1、ややあてはまる=2、どちらともいえない=3、あまりあてはまらない=4、まったくあてはまらない=5

(注2) 正社員・非正規社員の不足状況：不足=非常に不足+不足、不足以外=適正+過剰+非常に過剰

(注3) *p<.1、**p<.05、***p<.01

(3) 採用や確保に関する事項と情報発信の状況

以下では、人材の採用や確保に関する「企業概要」「採用・雇用」「労働環境」「教育・処遇」の4項目群の28の事項が、自社の特徴に該当するかどうか、また、そうした情報を、仕事を探している人に発信(会社のWEBページや求人票などへの掲載などの方法により)しているかどうかといった現状を、全般的な傾向および業種と主な企業属性別にみていく。

【全般的傾向】

まず、事項の全体と4項目群について、業種を基準にした分散分析の結果をみると、1つの項目群(自社の特徴に該当する労働環境の項目群)を除いて、全体の平均と各項目群の平均に有意差が認められた。自社の特徴に該当する項目数と情報を掲載している項目数の平均値は、全体的に建設業が高い(図表2-2-3-1)。その中で、建設業は、労働環境に関する事項について自社の特徴に該当する項目数の平均値が、製造業や運輸業を下回る一方で、情報を掲載している項目数の平均値は3業種で最も大きく、自社の特徴と認識する如何にかかわらず、人材の確保に積極的に取り組もうとしていることがうかがえる。

図表2-2-3-1 採用と確保に関する事項への該当と情報掲載の状況の業種間比較

		自社の特徴に該当する項目数			情報を掲載している項目数		
		平均値	標準偏差	F値 (有意確率)	平均値	標準偏差	F値 (有意確率)
全体 (28項目 /情報掲載 は27項目)	製造業	14.76	4.289	5.379*** (.005) 製造業と建設業***	6.68	8.408	11.156*** (.000) 製造業と建設業*** 運輸業と建設業***
	運輸業	15.00	4.538		6.16	7.952	
	建設業	16.22	4.044		10.58	9.800	
	合計	15.44	4.302		8.15	9.111	
企業概要 (5項目/ 情報掲載は 4項目)	製造業	2.86	1.166	10.643*** (.000) 製造業と建設業*** 運輸業と建設業***	1.82	1.699	12.755*** (.000) 製造業と建設業*** 運輸業と建設業***
	運輸業	2.94	1.266		1.45	1.605	
	建設業	3.41	1.040		2.44	1.545	
	合計	3.11	1.170		1.97	1.660	
採用・雇用 (5項目)	製造業	3.20	1.125	3.837** (.023) 製造業と運輸業**	1.96	1.815	6.129*** (.002) 製造業と建設業** 運輸業と建設業***
	運輸業	2.76	1.455		1.82	1.763	
	建設業	2.97	1.151		2.55	1.856	
	合計	2.98	1.243		2.17	1.844	
労働環境 (13項目)	製造業	6.21	2.414	.334(.716) 業種間の有意差N.S.	3.16	4.416	5.775*** (.004) 製造業と建設業*** 運輸業と建設業**
	運輸業	6.40	2.384		3.09	3.974	
	建設業	6.18	2.356		4.79	4.988	
	合計	6.25	2.378		3.83	4.625	
教育・処遇 (5項目)	製造業	2.42	1.406	39.157*** (.000) 製造業と建設業*** 運輸業と建設業***	1.24	1.824	11.156*** (.000) 製造業と建設業*** 運輸業と建設業***
	運輸業	2.88	1.355		1.65	1.926	
	建設業	3.66	1.122		2.62	2.064	
	合計	3.06	1.385		1.94	2.045	

注：*p<.1、**p<.05、***p<.01

次に、全項目を全業種でみると、「経営が比較的安定している」「若手社員が活躍できる」「職場の雰囲気や人間関係が良い」「入社後に資格を取得できる」「入社時に資格や経験がなくてもよい」「事業の社会的意義を実感できる」は、該当または情報発信している割合が高い一方、「給与水準が、同業他社より高い」「労働時間が、同業他社より短い」「メンタルケアが充実している」「管理職に就いている女性社員がいる」「労働時間が、同業他社より長い」「企業名が知られている」「給与水準が、同業他社より低い」「正社員に兼業や副業を認めている」「離職率が、同業他社より低い」「夜間/休日勤務に本人の希望が通りやすい」「作業負担や事故等が少ない」などといった、労働条件等に関するやや具体的あるいは現実的な事項は、該当または情報発信している割合が低い（図表2-2-3-2および3）。

図表2-2-3-2 人材の採用や確保に関する事項の自社の特徴としての認識状況

人材の採用や確保に関する事項	全体	製造業	運輸業	建設業	業種間有意差
経営が比較的安定している	89.9%	91.1%	83.3%	93.3%	p<.05
若手社員が活躍できる	87.6%	92.5%	79.3%	89.4%	p<.005
職場の雰囲気や人間関係が良い	85.2%	78.6%	85.3%	89.9%	p<.05
入社後に資格を取得できる	83.9%	65.4%	84.5%	97.2%	p<.0001
入社時に資格や経験がなくてもよい	79.8%	89.6%	68.1%	80.2%	p<.0001
事業の社会的意義を実感できる	78.3%	67.2%	71.8%	90.6%	p<.0001
作業負担や事故等が少ない	75.7%	80.6%	76.3%	71.8%	N.S.
生活と仕事を両立しやすい	74.5%	82.9%	73.2%	69.1%	p<.05
休日や有給休暇を規定通り取得できる	73.1%	85.6%	70.7%	65.6%	p<.0001
非正規社員から正社員への登用がある	72.7%	75.4%	73.3%	70.3%	N.S.
将来の見通しや方針を策定している	69.7%	62.3%	65.3%	78.1%	p<.01
夜間/休日勤務に本人の希望が通りやすい	63.7%	63.8%	73.7%	57.1%	p<.05
離職率が、同業他社より低い	59.3%	57.4%	62.3%	58.9%	N.S.
勤務地に本人の希望が通りやすい	56.1%	59.2%	54.1%	55.1%	N.S.
キャリアアップや昇進をしやすい	54.9%	38.5%	47.0%	72.2%	p<.0001
立地が比較的良い	54.4%	49.2%	53.4%	58.7%	N.S.
教育研修が充実している	52.5%	39.2%	55.3%	60.6%	p<.005
技能や資格取得への報奨金制度がある	52.0%	31.1%	39.7%	75.7%	p<.0001
福利厚生が、同業他社より充実している	51.8%	40.9%	43.9%	64.9%	p<.0001
女性社員が活躍できる	51.7%	62.6%	52.2%	43.3%	p<.005
給与水準が、同業他社より高い	44.6%	32.8%	43.6%	54.1%	p<.005
労働時間が、同業他社より短い	34.4%	39.4%	38.1%	28.4%	p<.01
メンタルケアが充実している	34.4%	30.0%	37.2%	35.8%	N.S.
管理職に就いている女性社員がいる	30.0%	22.9%	33.0%	33.1%	N.S.
労働時間が、同業他社より長い	25.2%	21.1%	26.8%	27.2%	N.S.
企業名が知られている	25.0%	24.2%	25.7%	25.1%	N.S.
給与水準が、同業他社より低い	17.6%	24.0%	25.0%	7.8%	p<.0001
正社員に兼業や副業を認めている	9.2%	10.5%	13.9%	5.1%	p<.05

図表 2-2-3-3 人材の採用や確保に関する事項の情報発信の状況

人材の採用や確保に関する事項	全業種	製造業	運輸業	建設業	業種間有意差
入社時に資格や経験がなくてもよい	67.3%	62.8%	60.2%	75.0%	p<.03
事業の社会的意義を実感できる	58.2%	52.9%	41.3%	73.1%	p<.0001
若手社員が活躍できる	56.9%	49.6%	47.9%	67.9%	p<.002
経営が比較的安定している	53.2%	51.2%	37.8%	64.5%	p<.0001
立地が比較的良い	48.3%	45.5%	40.2%	55.5%	p<.05
入社後に資格を取得できる	46.8%	28.3%	35.9%	66.7%	p<.0001
将来の見通しや方針を策定している	44.6%	38.3%	33.7%	56.5%	p<.0001
職場の雰囲気や人間関係が良い	43.7%	36.5%	35.6%	53.9%	p<.004
教育研修が充実している	43.4%	28.6%	36.6%	58.6%	p<.0001
福利厚生が、同業他社より充実している	40.1%	30.4%	28.9%	53.9%	p<.0001
給与水準が、同業他社より高い	39.4%	30.7%	31.9%	50.3%	p<.002
女性社員が活躍できる	38.8%	36.4%	33.3%	44.1%	N.S.
休日や有給休暇を規定通り取得できる	37.4%	34.5%	29.7%	44.4%	p<.06
非正規社員から正社員への登用がある	36.6%	28.6%	40.7%	40.3%	p<.1
技能や資格取得への報奨金制度がある	36.5%	20.5%	25.0%	55.3%	p<.0001
勤務地に本人の希望が通りやすい	36.4%	32.5%	33.0%	41.6%	N.S.
キャリアアップや昇進をしやすい	35.1%	21.4%	28.3%	49.3%	p<.0001
労働時間が、同業他社より短い	34.3%	30.7%	32.6%	38.0%	N.S.
労働時間が、同業他社より長い	30.6%	24.3%	28.6%	36.5%	p<.1
生活と仕事を両立しやすい	30.0%	26.1%	23.1%	37.1%	p<.04
給与水準が、同業他社より低い	28.7%	24.8%	22.7%	35.4%	p<.07
離職率が、同業他社より低い	28.4%	23.9%	20.0%	36.9%	p<.009
夜間/休日勤務に本人の希望が通りやすい	28.4%	21.4%	30.3%	32.5%	N.S.
作業負担や事故等が少ない	25.9%	19.5%	20.0%	34.2%	p<.01
管理職に就いている女性社員がいる	25.8%	21.1%	18.8%	33.8%	p<.02
メンタルケアが充実している	21.3%	16.2%	14.4%	29.5%	p<.008
正社員に兼業や副業を認めている	16.7%	10.8%	15.2%	22.2%	p<.05

また、自社の特徴として該当する割合と情報発信している割合の差は、自社の特徴だと認識しているにもかかわらず、外部への情報発信が十分に行われていない可能性があることを示していると考えられる。差が大きいのは、「作業負担や事故等が少ない」「生活と仕事を両立しやすい」「職場の雰囲気や人間関係が良い」「入社後に資格を取得できる」「経営が比較的安定している」「非正規社員から正社員への登用がある」「休日や有給休暇を規定通り取得できる」「夜間/休日勤務に本人の希望が通りやすい」「離職率が、同業他社より低い」「若手社員が活躍できる」などが3割以上に大きく、これらの特徴は、求職者が知りたいと思う事項も多く、情報発信する必要性や余地があると考えられる。業種別でみると、建設業では全般的に差が小さく、情報発信に積極的に取り組んでいる面がみられる。

図表 2-2-3-4 人材の採用や確保に関する事項の自社の特徴として認識する割合と情報発信している割合の差〈特徴の認識割合－情報発信している割合〉

人材の採用や確保に関する事項	全業種	製造業	運輸業	建設業
作業負担や事故等が少ない	49.8%	61.1%	56.3%	37.6%
生活と仕事を両立しやすい	44.5%	56.8%	50.1%	32.0%
職場の雰囲気や人間関係が良い	41.5%	42.1%	49.7%	36.0%
入社後に資格を取得できる	37.1%	37.1%	48.6%	30.5%
経営が比較的安定している	36.7%	39.9%	45.5%	28.8%
非正規社員から正社員への登用がある	36.1%	46.8%	32.6%	30.0%
休日や有給休暇を規定通り取得できる	35.7%	51.1%	41.0%	21.2%
夜間/休日勤務に本人の希望が通りやすい	35.3%	42.4%	43.4%	24.6%
離職率が、同業他社より低い	30.9%	33.5%	42.3%	22.0%
若手社員が活躍できる	30.7%	42.9%	31.4%	21.5%
将来の見通しや方針を策定している	25.1%	24.0%	31.6%	21.6%
企業名が知られている	25.0%	24.2%	25.7%	25.1%
事業の社会的意義を実感できる	20.1%	14.3%	30.5%	17.5%
キャリアアップや昇進をしやすい	19.8%	17.1%	18.7%	22.9%
勤務地に本人の希望が通りやすい	19.7%	26.7%	21.1%	13.5%
技能や資格取得への報奨金制度がある	15.5%	10.6%	14.7%	20.4%
メンタルケアが充実している	13.1%	13.8%	22.8%	6.3%
女性社員が活躍できる	12.9%	26.2%	18.9%	-0.8%
入社時に資格や経験がなくてもよい	12.5%	26.8%	7.9%	5.2%
福利厚生が、同業他社より充実している	11.7%	10.5%	15.0%	11.0%
教育研修が充実している	9.1%	10.6%	18.7%	2.0%
立地が比較的良い	6.1%	3.7%	13.2%	3.2%
給与水準が、同業他社より高い	5.2%	2.1%	11.7%	3.8%
管理職に就いている女性社員がいる	4.2%	1.8%	14.2%	-0.7%
労働時間が、同業他社より短い	0.1%	8.7%	5.5%	-9.6%
労働時間が、同業他社より長い	-5.4%	-3.2%	-1.8%	-9.3%
正社員に兼業や副業を認めている	-7.5%	-0.3%	-1.3%	-17.1%
給与水準が、同業他社より低い	-11.1%	-0.8%	2.3%	-27.6%

さらに、図表 2-2-3-5 は、自社の特徴としての認識状況と情報掲載の状況の両方に回答した企業に限定してみた結果である。自社の特徴だと認識し情報を掲載する割合が 4 割を超えて高い項目は、「入社時に資格や経験がなくてもよい」「若手社員が活躍できる」「事業の社会的意義を実感できる」「経営が比較的安定している」「入社後に資格を取得できる」「職場の雰囲気や人間関係が良い」である。一方、自社の特徴だと認識しているもの

の情報を掲載していない割合が高い項目は、「作業負担や事故等が少ない」「生活と仕事を両立しやすい」「職場の雰囲気や人間関係が良い」「非正規社員から正社員への登用がある」「夜間/休日勤務に本人の希望が通りやすい」「休日や有給休暇を規定通り取得できる」「離職率が、同業他社より低い」「経営が比較的安定している」「入社後に資格を取得できる」「若手社員が活躍できる」「将来の見通しや方針を策定している」といった、求職者にとって働く上で重要かつ具体的な情報も多く、情報を発信する余地が大きいといえる。

また、自社の特徴だと認識しておらず情報も掲載していない割合が高いのは、「正社員に兼業や副業を認めている」「給与水準が、同業他社より低い」「管理職に就いている女性社員がいる」「労働時間が、同業他社より長い」「メンタルケアが充実している」「労働時間が、同業他社より短い」「技能や資格取得への報奨金制度がある」「給与水準が、同業他社より高い」「福利厚生が、同業他社より充実している」「女性社員が活躍できる」「教育研修が充実している」「キャリアアップや昇進をしやすい」などが4割程度に高く、項目によっては企業全般の取組みが進んでいないものもあり、先進的に取り組む余地があるといえる。

図表 2-2-3-5 自社の特徴としての認識と情報掲載の組み合わせ状況（全業種）

	自社の特徴と認識し、情報を掲載	自社の特徴と認識しているが、情報は非掲載	自社の特徴と認識していないが、情報を掲載	自社の特徴と認識しておらず、情報も非掲載
事業の社会的意義を実感できる	54.7%	24.6%	3.7%	17.0%
経営が比較的安定している	51.1%	39.6%	2.1%	7.2%
将来の見通しや方針を策定している	38.3%	32.1%	6.3%	23.4%
立地が比較的良い	32.1%	21.2%	16.3%	30.4%
入社時に資格や経験がなくてもよい	57.3%	23.2%	10.0%	9.5%
若手社員が活躍できる	55.2%	33.2%	1.9%	9.8%
女性社員が活躍できる	31.2%	21.2%	7.2%	40.4%
管理職に就いている女性社員がいる	13.1%	17.0%	12.3%	57.5%
勤務地に本人の希望が通りやすい	27.0%	29.0%	8.2%	35.8%
労働時間が、同業他社より短い	17.2%	17.2%	16.9%	48.7%
労働時間が、同業他社より長い	11.0%	14.7%	19.4%	54.9%
給与水準が、同業他社より高い	23.9%	19.9%	15.3%	40.9%
給与水準が、同業他社より低い	6.3%	12.5%	22.3%	58.9%
離職率が、同業他社より低い	20.6%	39.7%	7.8%	31.9%
休日や有給休暇を規定通り取得できる	31.4%	41.1%	5.7%	21.8%
福利厚生が、同業他社より充実している	31.6%	19.0%	8.9%	40.5%
作業負担や事故等が少ない	22.6%	52.4%	3.4%	21.5%
夜間/休日勤務に本人の希望が通りやすい	22.5%	41.6%	5.7%	30.2%
メンタルケアが充実している	10.5%	24.1%	10.8%	54.7%
職場の雰囲気や人間関係が良い	41.6%	44.7%	2.2%	11.5%
生活と仕事を両立しやすい	26.2%	46.7%	4.0%	23.1%
正社員に兼業や副業を認めている	1.5%	7.9%	15.2%	75.5%
教育研修が充実している	35.6%	18.2%	7.7%	38.5%
入社後に資格を取得できる	45.1%	39.0%	1.9%	13.9%
キャリアアップや昇進をしやすい	28.0%	27.1%	7.3%	37.6%
非正規社員から正社員への登用がある	31.9%	41.7%	4.6%	21.8%
技能や資格取得への報奨金制度がある	30.8%	22.0%	5.9%	41.2%

さらに、業種別でみると、多くの項目で、建設業が自社の特徴と認識する割合が高く、情報を掲載する割合が高く、建設業が、人材確保に積極的に取り組んでいるといえる。また、自社の特徴と認識しつつも、情報を掲載していない割合の高い項目を業種別にみると、全業種で「作業負担や事故等が少ない」「職場の雰囲気や人間関係が良い」が共通するほか、製造業では、「生活と仕事を両立しやすい」「休日や有給休暇を規定通り取得できる」「非正規社員から正社員への登用がある」「夜間/休日勤務に本人の希望が通りやすい」などである。運輸業では、「経営が比較的安定している」「生活と仕事を両立しやすい」「入社後に資格を取得できる」「離職率が、同業他社より低い」「休日や有給休暇を規定通り取得できる」「夜間/休日勤務に本人の希望が通りやすい」などである。建設業では、他の業種よりも情報掲載に着手する割合が高いが、「生活と仕事を両立しやすい」「非正規社員から正社員への登用がある」などで情報掲載に取り組む余地がある。

図表 2-2-3-6 自社の特徴としての認識と情報掲載の組み合わせ状況（業種別）

	自社の特徴と認識する割合			左記のうち、情報非掲載割合		
	製造業	運輸業	建設業	製造業	運輸業	建設業
事業の社会的意義を実感できる	67.2%	73.8%	91.9%	21.8%	35.0%	20.0%
経営が比較的安定している	91.1%	86.7%	92.9%	42.3%	51.0%	30.3%
将来の見通しや方針を策定している	63.6%	66.4%	78.3%	33.1%	38.8%	27.0%
立地が比較的良い	47.0%	50.5%	59.8%	22.2%	26.8%	16.9%
入社時に資格や経験がなくてもよい	89.3%	66.7%	82.0%	31.4%	19.4%	19.2%
若手社員が活躍できる	93.2%	79.5%	89.8%	44.5%	33.3%	24.4%
女性社員が活躍できる	64.1%	52.8%	43.1%	31.6%	22.0%	12.6%
管理職に就いている女性社員がいる	24.5%	34.1%	32.0%	14.0%	21.3%	16.7%
勤務地に本人の希望が通りやすい	58.8%	51.6%	56.4%	34.2%	30.3%	24.2%
労働時間が、同業他社より短い	39.6%	36.0%	29.6%	21.6%	19.1%	12.8%
労働時間が、同業他社より長い	20.9%	28.9%	27.4%	11.8%	20.0%	13.7%
給与水準が、同業他社より高い	32.4%	42.0%	53.4%	18.0%	26.1%	17.6%
給与水準が、同業他社より低い	24.2%	27.5%	8.7%	17.9%	19.5%	3.6%
離職率が、同業他社より低い	61.6%	62.5%	57.9%	44.6%	47.7%	31.0%
休日や有給休暇を規定通り取得できる	85.9%	70.8%	63.4%	52.6%	47.2%	28.7%
福利厚生が、同業他社より充実している	42.7%	38.8%	63.5%	22.7%	14.4%	18.9%
作業負担や事故等が少ない	78.6%	74.5%	72.8%	60.7%	55.6%	44.2%
夜間/休日勤務に本人の希望が通りやすい	64.3%	75.3%	57.3%	48.2%	47.2%	33.3%
メンタルケアが充実している	33.7%	37.1%	33.8%	26.4%	28.1%	20.0%
職場の雰囲気や人間関係が良い	82.6%	84.6%	90.1%	49.6%	50.5%	37.5%
生活と仕事を両立しやすい	81.8%	70.7%	67.6%	57.3%	49.4%	37.2%
正社員に兼業や副業を認めている	10.8%	12.2%	6.3%	9.0%	11.1%	4.9%
教育研修が充実している	42.3%	54.3%	62.1%	20.7%	23.9%	12.8%
入社後に資格を取得できる	66.1%	83.7%	97.5%	42.9%	47.8%	31.0%
キャリアアップや昇進をしやすい	41.4%	44.5%	71.5%	28.8%	22.8%	28.5%
非正規社員から正社員への登用がある	76.8%	74.5%	70.6%	50.0%	38.9%	37.0%
技能や資格取得への報奨金制度がある	33.0%	38.1%	76.7%	22.3%	18.5%	24.0%

図表 2-2-3-7 および 8 は、人材の採用や確保に関する事項の情報掲載の有無の別に、従業員数の変化、業況の変化、人材をめぐる企業の現状との関係を示している。

正社員総数が増加する傾向がみられるのは、「経営が比較的安定している」「将来の見通しや方針を策定している」「入社時に資格や経験がなくてもよい」「女性社員が活躍できる」「生活と仕事を両立しやすい」といった情報を掲載する企業である。有意差は認められないが、「労働時間が、同業他社より長い」「給与水準が、同業他社より低い」といった情報は、掲載しない企業の方が、総数が増加する傾向がみられる。また、非正規社員総数が増加する傾向がみられるのは、「女性社員が活躍できる」「労働時間が、同業他社より短い」「非正規社員から正社員への登用がある」といった情報を掲載する企業である。経営の安定性、経営方針、働き方の多様性などが、従業員総数の変化に影響すると考えられる。

経常利益が増加する傾向がみられるのは、「経営が比較的安定している」「若手社員が活躍できる」「入社後に資格を取得できる」といった情報を掲載する企業である。また、売上高が増加する傾向は、情報を掲載する企業の多くでみられる。特に、非掲載の企業と 1%水準で有意差が認められるのは、採用・雇用、労働環境、教育・処遇に関する幅広い情報（「若手社員が活躍できる」「女性社員が活躍できる」「管理職に就いている女性社員がいる」「職場の雰囲気や人間関係が良い」「教育研修が充実している」「入社後に資格を取得できる」「キャリアアップや昇進をしやすい」「非正規社員から正社員への登用がある」「技能や資格取得への報奨金制度がある」）のほか、5%水準で有意差が認められるのは、企業概要や労働環境に関する情報（「事業の社会的意義を実感できる」「経営が比較的安定している」「将来尾の見通しや方針を策定している」「労働時間が、同業他社より長い」「離職率が、同業他社より低い」「福利厚生が、同業他社より充実している」）である。

人材確保が困難化した企業は、困難化を背景に幅広く情報掲載しているとも考えられ、採用・雇用や教育・処遇に関する情報（「入社時に資格や経験がなくてもよい」「若手社員が活躍できる」「職場の雰囲気や人間関係が良い」「生活と仕事を両立しやすい」「教育研修が充実している」「入社後に資格を取得できる」「技能や資格取得への報奨金制度がある」など）を掲載している。定着率が低下する傾向がみられるのは、「入社後に資格を取得できる」ことを情報掲載している企業、また、「生活と仕事を両立しやすい」ことを情報掲載していない企業である。従業員の就労意欲が低下する傾向がみられるのは、「労働時間が同業他社より短い」「労働時間が同業他社より長い」「メンタルケアが充実している」「職場の雰囲気や人間関係が良い」「生活と仕事を両立しやすい」といった、従業員にとって関心の高いと考えられる情報を掲載していない企業である。人材確保より外注・機械化・省力化を重視する傾向がみられるのは、「将来の見通しや方針を策定している」を情報掲載している企業である。また、「労働時間が同業他社より短い」「教育研修が充実している」「入社後に資格を取得できる」「技能や資格取得への報奨金制度がある」といったことを情報掲載していない企業である。これは、労働時間の問題が少なく、人材育成を重視する企業では、人材に依拠する傾向が強く、外注・機械化・省力化を二義的に考えていることがうかがえる。

図表 2-2-3-7 情報掲載の有無別にみた人材および業況の変化

	正社員総数が増加した企業		非正規社員総数が増加した企業		経常利益が増加した企業（3年前と比較）		売上高が増加した企業（3年前と比較）		3年後の売上高の見通しが増加の企業	
	情報掲載企業のうち (%)	情報非掲載企業のうち (%)	情報掲載企業のうち (%)	情報非掲載企業のうち (%)	情報掲載企業のうち (%)	情報非掲載企業のうち (%)	情報掲載企業のうち (%)	情報非掲載企業のうち (%)	情報掲載企業のうち (%)	情報非掲載企業のうち (%)
事業の社会的意義を実感できる	45.3	41.4	39.8	32.8	50.5	43.7	45.8**	36.1**	39.4	36.1
経営が比較的安定している	47.7*	39.6*	39.0	34.6	52.3**	42.2**	47.4**	35.8**	42.5**	33.9**
将来の見通しや方針を策定している	50.7**	39.0**	40.4	33.5	50.6	46.3	47.8**	38.1**	45.0**	33.8**
立地が比較的良い	44.7	42.6	39.7	33.3	49.4	46.0	42.9	41.3	37.8	39.3
入社時に資格や経験がなくてもよい	46.8*	36.4*	38.9	31.8	50.4	42.9	44.6*	36.1*	40.1	35.0
若手社員が活躍できる	46.5	39.0	38.2	34.5	53.0**	42.0**	48.3***	34.4***	43.3**	33.1**
女性社員が活躍できる	50.8**	39.6**	42.6*	32.5*	50.0	47.0	52.6***	36.3***	50.0***	32.6***
管理職に就いている女性社員がいる	43.2	44.3	39.7	35.2	52.3	47.1	56.2***	38.8***	49.4**	36.0**
勤務地に本人の希望が通りやすい	47.4	42.1	35.9	35.9	50.8	45.9	43.5	39.2	44.3*	36.2*
労働時間が、同業他社より短い	45.0	43.9	44.1*	32.9*	54.2	46.7	47.1	39.4	41.9	38.2
労働時間が、同業他社より長い	40.8	45.4	40.0	35.4	53.3	45.8	49.5**	38.0**	40.0	38.1
給与水準が、同業他社より高い	42.4	45.5	40.8	34.0	50.7	45.7	45.7*	38.1*	37.1	40.3
給与水準が、同業他社より低い	41.6	45.0	42.5	35.0	53.1	46.0	44.9	40.2	37.8	39.6
離職率が、同業他社より低い	44.1	45.1	32.4	38.9	53.1	46.7	50.0**	39.0**	41.2	38.1
休日や有給休暇を規定通り取得できる	45.4	43.2	37.2	36.9	49.2	47.9	45.8	40.6	38.5	38.6
福利厚生が、同業他社より充実している	44.0	44.5	39.4	35.4	50.7	47.1	48.6**	37.0**	39.6	38.5
作業負担や事故等が少ない	44.6	44.4	32.8	38.5	48.9	48.2	45.6	40.2	36.7	40.2
夜間/休日勤務に本人の希望が通りやすい	48.9	43.1	37.3	36.8	48.0	48.4	45.9	40.2	37.8	39.7
メンタルケアが充実している	47.8	44.1	37.8	37.3	52.8	47.2	51.4*	39.7*	41.1	38.6
職場の雰囲気や人間関係が良い	47.4	41.4	38.9	35.7	52.0	45.7	52.3***	34.7***	41.4	37.7
生活と仕事を両立しやすい	55.4**	40.4**	33.8	37.8	48.5	48.3	45.2	40.7	38.8	38.7
正社員に兼業や副業を認めている	48.1	43.7	38.9	35.9	54.4	46.3	54.4**	39.7**	40.4	38.5
教育研修が充実している	44.2	43.3	40.4	35.1	49.7	46.2	52.7***	35.2***	42.7	36.7
入社後に資格を取得できる	46.4	42.3	37.5	37.3	53.7**	43.9**	51.2***	34.4***	41.5	37.6
キャリアアップや昇進をしやすい	46.8	42.4	40.0	35.8	52.9	46.1	57.0***	34.8***	47.5**	35.1**
非正規社員から正社員への登用がある	47.8	42.7	44.8*	33.9*	51.2	47.0	52.8***	36.9***	44.4*	36.7*
技能や資格取得への報奨金制度がある	46.6	42.4	42.0	34.7	52.4	45.7	55.2***	35.9***	39.7	38.7

注：*p<.1、**p<.05、***p<.01

図表 2-2-3-8 情報掲載の有無別にみた人材をめぐる現状の変化

	人材確保が困難化した企業		定着率が低下した企業		従業員の就労意欲が低下した企業		労働災害や心身面の不調が顕在した企業		外注・機械化・省力化を重視する企業	
	情報掲載企業のうち (%)	情報非掲載企業のうち (%)	情報掲載企業のうち (%)	情報非掲載企業のうち (%)	情報掲載企業のうち (%)	情報非掲載企業のうち (%)	情報掲載企業のうち (%)	情報非掲載企業のうち (%)	情報掲載企業のうち (%)	情報非掲載企業のうち (%)
事業の社会的意義を実感できる	86.0**	76.6**	19.8	23.4	11.7	13.9	10.4	10.1	19.1	21.8
経営が比較的安定している	85.9**	78.2**	21.6	19.0	13.1	10.9	10.6	9.2	19.8	19.8
将来の見通しや方針を策定している	83.6	80.4	20.6	20.1	10.9	12.3	10.3	9.3	23.9**	15.8**
立地が比較的良い	85.5*	79.1*	20.7	19.9	10.1	13.1	7.8	11.5	21.0	18.5
入社時に資格や経験がなくてもよい	86.3***	73.3***	22.3	16.7	11.7	12.5	10.5	7.5	20.4	20.2
若手社員が活躍できる	88.5***	74.7***	21.1	20.3	12.4	12.0	11.0	8.2	20.2	20.5
女性社員が活躍できる	82.9	81.4	20.0	20.4	10.7	13.1	8.6	10.0	22.3	19.2
管理職に就いている女性社員がいる	83.9	82.0	19.4	21.1	10.8	13.2	10.8	9.8	17.2	20.8
勤務地に本人の希望が通りやすい	84.5	80.7	19.4	21.1	10.9	12.6	8.5	9.4	21.1	19.9
労働時間が、同業他社より短い	86.9*	79.6*	19.0	21.7	7.4*	13.5*	5.8	10.4	14.9*	22.8*
労働時間が、同業他社より長い	85.0	80.9	19.6	21.2	7.5*	14.1*	7.5	10.8	15.9	21.8
給与水準が、同業他社より高い	86.4*	79.5*	20.0	21.4	8.6	13.5	8.6	9.8	16.5	21.6
給与水準が、同業他社より低い	84.8	81.1	19.2	21.7	10.1	12.3	8.1	9.8	17.2	20.7
離職率が、同業他社より低い	81.0	82.8	16.0	22.8	8.0	12.8	8.0	9.6	16.0	20.2
休日や有給休暇を規定通り取得できる	85.8*	79.3*	17.9	22.5	9.0	13.5	9.7	9.5	16.5	20.8
福利厚生が、同業他社より充実している	88.0**	79.0**	21.3	21.0	10.6	12.4	9.9	9.0	17.7	20.7
作業負担や事故等が少ない	85.7	81.1	19.8	20.8	11.0	12.0	7.7	9.7	17.8	20.5
夜間/休日勤務に本人の希望が通りやすい	85.0	81.2	23.0	20.4	13.0	10.8	11.0	8.8	16.2	20.9
メンタルケアが充実している	82.4	82.7	17.6	21.8	5.4**	12.9**	6.8	10.0	14.9	19.7
職場の雰囲気や人間関係が良い	88.5***	77.5***	19.1	22.0	7.6**	14.0**	12.1	8.0	18.7	19.6
生活と仕事を両立しやすい	86.8*	80.4*	17.0*	22.9*	6.6*	13.5*	10.4	9.0	14.2	21.4
正社員に兼業や副業を認めている	75.9	82.9	19.0	21.3	8.6	12.9	5.2	10.5	14.0	19.6
教育研修が充実している	88.4***	77.0***	21.9	20.0	9.7	14.0	11.6	8.5	15.0*	21.6*
入社後に資格を取得できる	88.2***	76.8***	24.4*	17.9*	11.9	11.6	10.1	8.4	14.5**	23.3**
キャリアアップや昇進をしやすい	86.4*	80.3*	23.2	20.1	9.6	13.3	8.8	10.0	16.1	20.3
非正規社員から正社員への登用がある	87.6**	79.2**	23.3	19.5	11.6	12.2	10.9	8.6	18.6	19.6
技能や資格取得への報奨金制度がある	89.2***	78.7***	19.2	22.2	10.0	12.9	9.2	10.2	13.1**	22.4**

注：*p<.1、**p<.05、***p<.01

【企業概要に関する事項】

企業概要に関する5項目では、全業種では、「経営が比較的安定している」と「事業の社会的意義を実感できる」と考える割合が8割ないし9割と高く、「将来の見通しや方針を策定している」企業も約7割ある。一方、「立地が比較的良い」や「企業名が知られている」を自社の特徴だと考える割合はやや低く、業種間の有意差も認められない。業種別では、「企業名が知られている」を除いて、建設業が自社の特徴だと考える割合が全般的に高い。

企業概要に関する情報をWEBページや求人票に掲載している割合は、自社の特徴と考える割合よりも低く、全般的に5割前後にとどまる。特に、「将来の見通しや方針」を掲載する企業は44.6%にとどまる。また、事業の社会的意義については、建設業の7割超が情報掲載する一方、運輸業では約4割と低く、製造業でも半数程度にとどまる。業種別では、すべての項目について建設業で掲載する割合が高いのに対し、運輸業では掲載する割合が3業界の中で最も低い。また、5つの項目について、3年前は情報を掲載していたが、現在は情報を掲載していない企業の割合は、3業種全体では1～2%程度である。

図表2-2-3-9 企業概要に関する特徴とその情報としての発信の状況

企業概要に関する項目	自社の特徴に該当すると考える割合				
	全業種	製造業	運輸業	建設業	有意差
事業の社会的意義を実感できる	78.3%	67.2%	71.8%	90.6%	p<.0001
経営が比較的安定している	89.9%	91.1%	83.3%	93.3%	p<.05
将来の見通しや方針を策定している	69.7%	62.3%	65.3%	78.1%	p<.01
立地が比較的良い	54.4%	49.2%	53.4%	58.7%	N.S.
企業名が知られている	25.0%	24.2%	25.7%	25.1%	N.S.



上：企業概要に関する項目	上：WEBページや求人票等に情報掲載している割合				
下：3年前は掲載、現在は非掲載の割合 3業種全体/製造業/運輸業/建設業	全業種	製造業	運輸業	建設業	有意差
事業の社会的意義を実感できる	58.2%	52.9%	41.3%	73.1%	p<.0001
1.6% / 0.8% / 1.0% / 2.5%	8.3%	7.4%	8.7%	8.8%	—
経営が比較的安定している	53.2%	51.2%	37.8%	64.5%	p<.0001
2.1% / 0.8% / 3.1% / 2.6%	9.6%	8.1%	12.2%	9.0%	—
将来の見通しや方針を策定している	44.6%	38.3%	33.7%	56.5%	p<.0001
1.3% / 2.5% / 1.0% / 0.6%	11.3%	11.7%	11.2%	11.0%	
立地が比較的良い	48.3%	45.5%	40.2%	55.5%	p<.05
2.1% / 3.3% / 2.1% / 1.3%	7.8%	7.4%	10.3%	6.5%	—

【採用・雇用に関する事項】

採用・雇用に関する各項目では、「若手社員が活躍できる」と考える企業が87.6%と多く、特に、製造業では92.5%の企業、建設業では89.4%の企業が、若手社員の活躍に期待している。ついで、「入社時に資格や経験がなくてもよい」と考える企業が79.8%と多く、製造業では89.6%の企業が資格や経験を求めている。女性社員の活躍については、若手社員ほどではないが、約半数の企業が女性の活躍に期待していると考えられ、建設業では

割合が低い一方、製造業では約6割の企業が、女性社員が活躍できると考えている。

また、5つの項目について、3年前は情報を掲載していたが、現在は情報を掲載していない企業の割合は、3業種全体では1～2%程度である。

図表 2-2-3-10 採用・雇用に関する特徴とその情報としての発信の状況

採用・雇用に関する項目	自社の特徴に該当すると考える割合				
	全業種	製造業	運輸業	建設業	有意差
入社時に資格や経験がなくてもよい	79.8%	89.6%	68.1%	80.2%	p<.0001
若手社員が活躍できる	87.6%	92.5%	79.3%	89.4%	p<.005
女性社員が活躍できる	51.7%	62.6%	52.2%	43.3%	p<.005
管理職に就いている女性社員がいる (管理職は一般従業員から報告を受けたり、昇進などの決定に関与する人)	30.0%	22.9%	33.0%	33.1%	N.S.
勤務地に本人の希望が通りやすい	56.1%	59.2%	54.1%	55.1%	N.S.



上：採用・雇用に関する項目 下：3年前は掲載、現在は非掲載の割合 3業種全体/製造業/運輸業/建設業	上：WEB ページや求人票等に情報掲載している割合 下：上記のうち、3年前は非掲載だった割合				
	全業種	製造業	運輸業	建設業	有意差
入社時に資格や経験がなくてもよい	67.3%	62.8%	60.2%	75.0%	p<.03
1.4% / 1.7% / 3.2% / 0.0%	8.4%	6.6%	8.6%	9.6%	—
若手社員が活躍できる	56.9%	49.6%	47.9%	67.9%	p<.002
1.1% / 0.8% / 3.2% / 0.0%	10.0%	9.2%	10.6%	10.3%	—
女性社員が活躍できる	38.8%	36.4%	33.3%	44.1%	N.S.
0.8% / 0.8% / 1.1% / 0.7%	14.0%	9.3%	11.8%	19.1%	—
管理職に就いている女性社員がいる	25.8%	21.1%	18.8%	33.8%	p<.02
0.6% / 0.9% / 1.0% / 0.0%	15.0%	12.3%	10.4%	19.9%	—
勤務地に本人の希望が通りやすい	36.4%	32.5%	33.0%	41.6%	N.S.
1.1% / 1.8% / 2.2% / 0.0%	11.3%	9.6%	11.0%	12.8%	—

【労働環境に関する事項】

労働環境に関する13項目では、全業種では、「職場の雰囲気や人間関係が良い」「作業負担や事故等が少ない」「生活と仕事を両立しやすい」「休日や有給休暇を規定通り取得できる」と考える割合が7割を超えて高い。一方、「正社員に兼業や副業を認めている」「給与水準が同業他社より低い」「労働時間が、同業他社より長い」を自社の特徴だと考える割合はやや低い。業種別では、労働時間は、建設業が製造業にくらべて長い(運輸業は二極的)、給与水準は建設業が他の業種よりも高いと考えられる。また、休日や有給休暇(夜間/休日勤務の希望の通りやすさを含む)は、建設業で規定通り取得しにくい面があると考えられるが、福利厚生の実施には注力していることがうかがえる。

労働環境に関する情報をWEB ページや求人票に掲載している割合では、自社の特徴と考える割合が7～8割台で高いものの、情報掲載する割合の低い項目があり、例えば、「作業負担や事故等が少ない」「職場の雰囲気や人間関係が良い」「生活と仕事を両立しやすい」などは3割前後から4割程度の掲載にとどまる。しかし、建設業の例では、3年前までは非掲載だった割合の高い項目も多く、今後、情報掲載が進展する可能性も想定される。

図表 2-2-3-11 労働環境に関する特徴とその情報としての発信の状況

労働環境に関する項目	自社の特徴に該当すると考える割合				
	全業種	製造業	運輸業	建設業	有意差
労働時間が、同業他社より短い	34.4%	39.4%	38.1%	28.4%	p<.01
労働時間が、同業他社より長い	25.2%	21.1%	26.8%	27.2%	N.S.
給与水準が、同業他社より高い	44.6%	32.8%	43.6%	54.1%	p<.005
給与水準が、同業他社より低い	17.6%	24.0%	25.0%	7.8%	p<.0001
離職率が、同業他社より低い	59.3%	57.4%	62.3%	58.9%	N.S.
休日や有給休暇を規定通り取得できる	73.1%	85.6%	70.7%	65.6%	p<.0001
福利厚生が、同業他社より充実している	51.8%	40.9%	43.9%	64.9%	p<.0001
作業負担や事故等が少ない	75.7%	80.6%	76.3%	71.8%	N.S.
夜間/休日勤務に本人の希望が通りやすい	63.7%	63.8%	73.7%	57.1%	p<.05
メンタルケアが充実している	34.4%	30.0%	37.2%	35.8%	N.S.
職場の雰囲気や人間関係が良い	85.2%	78.6%	85.3%	89.9%	p<.05
生活と仕事を両立しやすい	74.5%	82.9%	73.2%	69.1%	p<.05
正社員に兼業や副業を認めている	9.2%	10.5%	13.9%	5.1%	p<.05



上：労働環境に関する項目 下：3年前は掲載、現在は非掲載の割合 3業種全体/製造業/運輸業/建設業	上：WEB ページや求人票等に情報掲載している割合 下：上記のうち、3年前は非掲載だった割合				
	全業種	製造業	運輸業	建設業	有意差
労働時間が、同業他社より短い	34.3%	30.7%	32.6%	38.0%	N.S.
0.3% / 0.9% / 0.0% / 0.0%	11.6%	6.1%	9.0%	17.3%	—
労働時間が、同業他社より長い	30.6%	24.3%	28.6%	36.5%	p<.1
0.3% / 0.9% / 0.0% / 0.0%	10.9%	6.3%	7.7%	16.2%	—
給与水準が、同業他社より高い	39.4%	30.7%	31.9%	50.3%	p<.002
0.6% / 0.9% / 1.1% / 0.0%	10.1%	4.4%	8.8%	15.0%	—
給与水準が、同業他社より低い	28.7%	24.8%	22.7%	35.4%	p<.07
0.3% / 0.9% / 0.0% / 0.0%	11.6%	5.3%	8.0%	18.8%	—
離職率が、同業他社より低い	28.4%	23.9%	20.0%	36.9%	p<.009
0.3% / 0.9% / 0.0% / 0.0%	11.1%	7.1%	8.9%	15.4%	—
休日や有給休暇を規定通り取得できる	37.4%	34.5%	29.7%	44.4%	p<.06
1.1% / 2.6% / 1.1% / 0.0%	8.4%	5.2%	6.6%	11.9%	—
福利厚生が、同業他社より充実している	40.1%	30.4%	28.9%	53.9%	p<.0001
0.6% / 1.8% / 0.0% / 0.0%	11.9%	8.0%	7.8%	17.1%	—
作業負担や事故等が少ない	25.9%	19.5%	20.0%	34.2%	p<.01
0.6% / 1.8% / 0.0% / 0.0%	11.4%	8.8%	8.9%	14.8%	—
夜間/休日勤務に本人の希望が通りやすい	28.4%	21.4%	30.3%	32.5%	N.S.
0.9% / 1.8% / 1.1% / 0.0%	10.8%	8.0%	6.7%	15.2%	—
メンタルケアが充実している	21.3%	16.2%	14.4%	29.5%	p<.008
0.6% / 1.8% / 0.0% / 0.0%	13.3%	8.1%	10.0%	19.2%	—
職場の雰囲気や人間関係が良い	43.7%	36.5%	35.6%	53.9%	p<.004
0.6% / 0.9% / 1.1% / 0.0%	9.5%	5.2%	8.9%	13.0%	—
生活と仕事を両立しやすい	30.0%	26.1%	23.1%	37.1%	p<.04
0.3% / 0.9% / 0.0% / 0.0%	10.8%	7.2%	8.8%	14.6%	—
正社員に兼業や副業を認めている	16.7%	10.8%	15.2%	22.2%	p<.05
0.3% / 0.9% / 0.0% / 0.0%	12.4%	8.1%	12.0%	16.0%	—

【教育・処遇に関する項目】

教育・処遇に関する5項目では、全業種では、「入社後に資格を取得できる」「非正規社員から正社員への登用がある」が7割を超えて多く、約半数の企業が「キャリアアップや昇進をしやすい」「教育研修が充実している」「技能や資格取得への報奨金制度がある」ことが自社の特徴だと認識している。業種別では、3業種とも、約7割の企業が、非正規社員から正社員に登用しているが(N.S.)、入社後の資格取得は、業種の特性上、建設業(97.2%)や運輸業(84.5%)に比べると、製造業は65.4%とやや低い。業種によって差の大きい事項は、教育研修、キャリアアップや昇進、技能や資格取得への報奨金制度で、これらは、建設業で自社の特徴と認識する割合が高く、製造業で認識する割合が相対的に低い。

教育・処遇に関する情報をWEBページや求人票に掲載している割合は、自社の特徴と考える割合よりも低く、乖離が大きいのは、「入社後に資格を取得できる」「非正規社員から正社員への登用がある」は、特徴と認識する割合が高いものの、掲載する割合が他の項目並みの掲載状況である。業種別でみると、建設業が掲載する割合が相対的に高い。

図表2-2-3-12 教育・処遇に関する特徴とその情報としての発信の状況

教育・処遇に関する項目	自社の特徴に該当すると考える割合				
	全業種	製造業	運輸業	建設業	有意差
教育研修が充実している	52.5%	39.2%	55.3%	60.6%	p<.005
入社後に資格を取得できる	83.9%	65.4%	84.5%	97.2%	p<.0001
キャリアアップや昇進をしやすい	54.9%	38.5%	47.0%	72.2%	p<.0001
非正規社員から正社員への登用がある	72.7%	75.4%	73.3%	70.3%	N.S.
技能や資格取得への報奨金制度がある	52.0%	31.1%	39.7%	75.7%	p<.0001



上：教育・処遇に関する項目 下：3年前は掲載、現在は非掲載の割合 3業種全体/製造業/運輸業/建設業	上：WEBページや求人票等に情報掲載している割合 下：上記のうち、3年前は非掲載だった割合				
	全業種	製造業	運輸業	建設業	有意差
教育研修が充実している	43.4%	28.6%	36.6%	58.6%	p<.0001
0.6% / 0.9% / 0.0% / 0.7%	10.9%	8.0%	9.7%	13.8%	—
入社後に資格を取得できる	46.8%	28.3%	35.9%	66.7%	p<.0001
0.8% / 0.9% / 1/1% / 0.6%	7.8%	9.7%	6.5%	7.1%	—
キャリアアップや昇進をしやすい	35.1%	21.4%	28.3%	49.3%	p<.0001
0.8% / 0.9% / 1.1% / 0.7%	12.1%	9.8%	15.2%	11.8%	—
非正規社員から正社員への登用がある	36.6%	28.6%	40.7%	40.3%	p<.1
1.1% / 0.9% / 2.2% / 0.7%	9.7%	6.3%	7.7%	13.4%	—
技能や資格取得への報奨金制度がある	36.5%	20.5%	25.0%	55.3%	p<.0001
0.6% / 0.9% / 0.0% / 0.7%	9.3%	9.8%	6.5%	10.5%	—

【人材の採用・確保に関する事項および情報掲載と人材不足の状況】

正社員の総数および属性別の不足状況（不足と不足以外の2区分）を基準にして、人材の採用・確保に関する各事項の自社の特徴として認識する項目数の平均値と情報掲載している項目数の平均値を比較すると、つぎのような属性と項目の区分で差がみられる（図表2-2-3-13）。属性別にみると、それぞれ以下の項目を自社の特徴と認識し、情報掲載する傾向がみられる。正社員総数が不足する企業は、教育処遇に関する項目を自社の特徴として認識し、情報掲載する傾向がみられる。新規学卒採用者が不足する企業は、企業概要および労働環境に関する項目を情報掲載する傾向がみられる。34歳以下が不足する企業は、教育・処遇に関する項目を情報掲載する傾向がみられる。60歳以上が不足する企業は、労働環境に関する項目を自社の特徴として認識する傾向がみられる。障がい者が不足する企業は、採用・雇用に関する項目を自社の特徴として認識し、企業概要に関する項目を情報掲載する傾向がみられる。これらから、人材不足に直面している企業が、自社の特徴を十分に認識していないわけではなく、また、情報掲載に消極的であるともいえない。人材不足に対応するため、既に、自社の現状や特徴を認識し、人材確保に向けて、情報を選択し、その掲載に取り組んでいるといえる。

図表2-2-3-15~18は、人材の不足状況を基準にして各項目の平均値を整理している。属性によって、人材不足企業と人材非不足企業間に有意差のみられる項目やその数は異なる。例えば、正社員総数の不足状況をみると、不足している企業では、「事業の社会的意義を実感できる」「経営が比較的安定している」「労働時間が、同業他社より長い」「入社後に資格を取得できる」「技能や資格取得への報奨金制度がある」といった点は、非不足企業より有意に自社の特徴だと認識する傾向がみられるが、「生活と仕事を両立しやすい」点は逆の傾向（非不足企業の方が自社の特徴だと認識する傾向）がみられる。

同様に、非正規社員についてみると、正社員ほどに人材不足の有無によって平均値に差がみられるわけではない。差がみられたのは、一つは、女性非正規社員が不足する企業が、採用・雇用に関する項目について、自社の特徴として該当すると考える項目数の平均値が大きく、これは「女性社員が活躍できる」点が影響している。反対に、外国人の非正規社員（技能実習生を含む）が不足する企業は、企業概要に関する項目について、自社の特徴として該当すると考える項目数の平均値が小さい。これは、日本人従業員が不足する場合と反対の結果を示しており、外国人の非正規社員を求めている企業が一部にとどまり、自社の特徴や情報の掲載に対する認識が限定的であることが考えられる。

図表 2-2-3-13 正社員の不足の有無を基準とする
自社の特徴と考える項目数および情報を掲載している項目数の平均値の比較

	従業員の 不足の有無	正社員 総数	女性	新規学卒 採用者	34歳 以下	60歳 以上	障がい者	外国人 労働者
該当項目総数 (28項目)	不足	15.61	16.14	15.84	15.56	16.88	16.11	16.58
	不足以外	15.19	15.28	15.13	15.59	15.49	15.53	15.54
掲載項目総数 (27項目)	不足	8.85	8.59	9.74	9.08	10.76	11.03	12.92
	不足以外	7.51	8.55	8.28	7.77	8.68	9.12	9.34
企業概要該当項目数 (5項目)	不足	3.14	3.15	3.15	3.09	3.08	2.97	3.00
	不足以外	3.06	3.08	3.06	3.15	3.13	3.16	3.14
企業概要掲載項目数 (4項目)	不足	2.07	2.05	2.29**	2.09	1.92	2.66**	2.33
	不足以外	1.79	2.01	1.85**	1.84	2.05	2.07**	2.11
採用・雇用該当項目数 (5項目)	不足	3.04	3.23	3.12	3.06	3.04	3.44**	3.50
	不足以外	2.89	2.98	2.96	3.03	3.04	3.02**	3.06
採用・雇用掲載項目数 (5項目)	不足	2.22	2.35	2.34	2.26	2.43	2.51	2.83
	不足以外	2.05	2.13	2.10	2.04	2.20	2.25	2.27
労働環境該当項目数 (13項目)	不足	6.26	6.57	6.36	6.24	7.33**	6.22	6.67
	不足以外	6.34	6.14	6.03	6.34	6.21**	6.22	6.21
労働環境掲載項目数 (13項目)	不足	3.87	3.62	4.33*	4.02	5.09	3.86	5.08
	不足以外	3.82	3.91	3.34*	3.51	3.90	4.13	4.12
教育・処遇該当項目数 (5項目)	不足	3.17*	3.19	3.22	3.17	3.42	3.47	3.42
	不足以外	2.89*	3.07	3.08	3.06	3.11	3.13	3.12
教育・処遇掲載項目数 (5項目)	不足	2.12**	1.94	2.19	2.14**	2.76*	2.31	2.67
	不足以外	1.55**	1.96	1.84	1.55**	1.95*	2.08	2.09

注：*p<.1、**p<.05、***p<.01

図表 2-2-3-14 非正規社員の不足の有無を基準とする
自社の特徴と考える項目数および情報を掲載している項目数の平均値の比較

	従業員の 不足の有無	正社員 総数	女性	新規学卒 採用者	34歳 以下	60歳 以上	障がい者	外国人 労働者
該当項目総数 (28項目)	不足	15.59	15.58	14.96	15.78	15.18	15.94	13.75
	不足以外	15.51	15.36	15.37	15.35	15.30	15.23	15.40
掲載項目総数 (27項目)	不足	7.60	8.29	7.65	7.54	6.39	9.11	5.13
	不足以外	8.53	8.63	8.72	9.36	8.31	8.57	9.01
企業概要該当項目数 (5項目)	不足	3.15	3.25	2.81	3.07	2.88	2.89	2.25**
	不足以外	3.08	3.03	3.07	3.08	3.05	3.06	3.08**
企業概要掲載項目数 (4項目)	不足	1.92	1.89	1.87	1.84	1.71	2.22	2.25
	不足以外	1.96	1.99	2.01	2.12	1.98	2.01	2.02
採用・雇用該当項目数 (5項目)	不足	3.18	3.38*	3.24	3.17	2.76	3.39	2.88
	不足以外	3.02	3.00*	3.04	3.03	3.00	3.03	3.07
採用・雇用掲載項目数 (5項目)	不足	2.11	2.60	2.29	2.11	1.82	2.06	1.63
	不足以外	2.12	2.08	2.19	2.27	2.11	2.21	2.23
労働環境該当項目数 (13項目)	不足	6.20	6.15	5.96	6.42	6.76	6.44	6.00
	不足以外	6.30	6.21	6.20	6.14	6.16	6.11	6.20
労働環境掲載項目数 (13項目)	不足	3.39	4.21	3.38	3.40	3.38	3.00	2.63
	不足以外	3.76	3.71	3.81	4.10	3.70	3.93	4.01
教育・処遇該当項目数 (5項目)	不足	3.06	2.80	2.92	3.12	2.76	3.22	2.63
	不足以外	3.10	3.12	3.05	3.09	3.08	3.02	3.04
教育・処遇掲載項目数 (5項目)	不足	1.57	1.85	1.81	1.63	1.33	1.83	0.86
	不足以外	1.87	1.83	1.83	2.00	1.82	1.85	1.94

注：*p<.1、**p<.05、***p<.01

図表 2-2-3-15 正社員の不足状況と自社の特徴と認識している状況の平均値の比較

正社員⇒	不足状況	総数	女性	新規学卒	34歳以下	60歳以上	障がい者	外国人労働者
事業の社会的意義を実感できる	不足	1.19	1.18	1.17	1.19	1.17	1.14	1.08
	不足以外	1.26	1.22	1.25	1.26	1.21	1.20	1.19
経営が比較的安定している	不足	1.08*	1.06	1.06*	1.09	1.04	1.11	1.17
	不足以外	1.15*	1.11	1.12*	1.13	1.10	1.08	1.08
将来の見通しや方針を策定している	不足	1.31	1.25*	1.33	1.33	1.33	1.47*	1.33
	不足以外	1.32	1.34*	1.32	1.29	1.32	1.29*	1.32
立地が比較的良い	不足	1.47	1.50	1.44	1.48	1.50	1.42	1.58
	不足以外	1.47	1.45	1.49	1.42	1.46	1.47	1.44
企業名が知られている	不足	1.77	1.76	1.79	1.78	1.88*	1.89*	1.82
	不足以外	1.72	1.76	1.75	1.72	1.75*	1.76*	1.80
入社時に資格や経験がなくてもよい	不足	1.19	1.19	1.14	1.17	1.21	1.22	1.17
	不足以外	1.21	1.19	1.20	1.21	1.19	1.19	1.19
若手社員が活躍できる	不足	1.11	1.10	1.09	1.10	1.08	1.08	1.25
	不足以外	1.15	1.12	1.12	1.12	1.11	1.10	1.09
女性社員が活躍できる	不足	1.48	1.31***	1.50	1.49	1.36	1.33*	1.17**
	不足以外	1.50	1.53***	1.49	1.48	1.50	1.48*	1.49**
管理職に就いている女性社員がいる	不足	1.71	1.68	1.69	1.71	1.74	1.61	1.58
	不足以外	1.72	1.72	1.75	1.71	1.71	1.73	1.71
勤務地に本人の希望が通りやすい	不足	1.43	1.45	1.43	1.43	1.48	1.29*	1.33
	不足以外	1.50	1.43	1.46	1.44	1.43	1.45*	1.44
労働時間が、同業他社より短い	不足	1.68	1.64	1.67	1.68	1.50*	1.69	1.58
	不足以外	1.60	1.67	1.71	1.64	1.68*	1.69	1.68
労働時間が、同業他社より長い	不足	1.70**	1.78	1.75	1.73	1.75	1.69	1.83
	不足以外	1.82**	1.74	1.71	1.76	1.73	1.74	1.73
給与水準が、同業他社より高い	不足	1.54	1.43**	1.53	1.53**	1.38*	1.72**	1.50
	不足以外	1.58	1.60**	1.60	1.67**	1.57*	1.53**	1.56
給与水準が、同業他社より低い	不足	1.85	1.88	1.82	1.85**	1.92	1.75	1.83
	不足以外	1.79	1.81	1.85	1.75**	1.82	1.85	1.83
離職率が、同業他社より低い	不足	1.38	1.34	1.39	1.38	1.25*	1.44	1.33
	不足以外	1.45	1.44	1.44	1.46	1.42*	1.42	1.43
休日や有給休暇を規定通り取得できる	不足	1.29	1.26	1.29	1.28	1.13**	1.39	1.17
	不足以外	1.24	1.28	1.29	1.26	1.29**	1.28	1.30
福利厚生が、同業他社より充実している	不足	1.47	1.45	1.45	1.48	1.38	1.53	1.50
	不足以外	1.53	1.51	1.49	1.50	1.50	1.44	1.47
作業負担や事故等が少ない	不足	1.25	1.24	1.25	1.28	1.25	1.31	1.25
	不足以外	1.25	1.27	1.30	1.21	1.26	1.26	1.25
夜間/休日勤務に本人の希望が通りやすい	不足	1.35	1.32	1.39	1.37	1.35	1.39	1.25
	不足以外	1.41	1.38	1.35	1.38	1.37	1.39	1.39
メンタルケアが充実している	不足	1.65	1.60	1.64	1.67	1.58	1.58	1.67
	不足以外	1.68	1.68	1.71	1.65	1.68	1.67	1.67
職場の雰囲気や人間関係が良い	不足	1.15	1.16	1.13*	1.16	1.08	1.11	1.17
	不足以外	1.18	1.16	1.20*	1.16	1.16	1.19	1.18
生活と仕事を両立しやすい	不足	1.29**	1.24	1.28	1.27	1.21	1.25	1.33
	不足以外	1.20**	1.29	1.32	1.27	1.27	1.31	1.29
正社員に兼業や副業を認めている	不足	1.92	1.87	1.90	1.92	1.88	1.91	1.91
	不足以外	1.89	1.91	1.92	1.91	1.92	1.91	1.91
教育研修が充実している	不足	1.47	1.53	1.51	1.49	1.30*	1.44	1.58
	不足以外	1.48	1.47	1.42	1.43	1.48*	1.47	1.47
入社後に資格を取得できる	不足	1.13***	1.15	1.11**	1.13	1.13	1.08	1.25
	不足以外	1.26***	1.16	1.21**	1.21	1.17	1.17	1.17
キャリアアップや昇進しやすい	不足	1.44	1.42	1.44	1.45	1.50	1.44	1.25
	不足以外	1.49	1.47	1.49	1.48	1.46	1.47	1.47
非正規社員から正社員への登用がある	不足	1.27	1.16***	1.27	1.26	1.13*	1.17	1.08**
	不足以外	1.26	1.29***	1.23	1.27	1.27*	1.28	1.28**
技能や資格取得への報奨金制度がある	不足	1.44***	1.46	1.40***	1.45	1.46	1.39	1.42
	不足以外	1.59***	1.49	1.56***	1.55	1.49	1.46	1.46

注1：*p<.1、**p<.05、***p<.01。網掛けした部分は、クロス集計で有意差がみられた属性および項目。

注2：自社の特徴として認識している状況：1=自社の特徴に該当する、2=自社の特徴に該当しない

図表 2-2-3-16 正社員の不足状況と情報を掲載している状況の平均値の比較

正社員⇒	不足状況	総数	女性	新規学卒	34歳以下	60歳以上	障がい者	外国人労働者
事業の社会的意義を 実感できる	不足	1.38	1.35	1.33**	1.38	1.35	1.26	1.42
	不足以外	1.47	1.42	1.46**	1.48	1.41	1.39	1.39
経営が比較的安定し ている	不足	1.44	1.43	1.39**	1.42*	1.43	1.20***	1.33
	不足以外	1.52	1.46	1.50**	1.54*	1.45	1.44***	1.43
将来の見通しや方針 を策定している	不足	1.54	1.53	1.51	1.53	1.59	1.49	1.50
	不足以外	1.58	1.55	1.58	1.60	1.54	1.53	1.53
立地が比較的良い	不足	1.50	1.57	1.46	1.51	1.55	1.40	1.36
	不足以外	1.55	1.49	1.54	1.49	1.50	1.50	1.50
入社時に資格や経験 がなくてもよい	不足	1.29*	1.30	1.25**	1.29	1.17*	1.29	1.25
	不足以外	1.41*	1.33	1.39**	1.40	1.33*	1.32	1.33
若手社員が活躍でき る	不足	1.40	1.34	1.40	1.39**	1.29	1.34	1.42
	不足以外	1.50	1.45	1.43	1.53**	1.43	1.41	1.40
女性社員が活躍でき る	不足	1.62	1.56	1.61	1.61	1.60	1.56	1.42
	不足以外	1.64	1.64	1.63	1.68	1.63	1.62	1.62
管理職に就いている 女性社員がいる	不足	1.75	1.76	1.73	1.73	1.70	1.71	1.67
	不足以外	1.75	1.75	1.76	1.77	1.74	1.73	1.73
勤務地に本人の希望 が通りやすい	不足	1.64	1.63	1.61	1.65	1.62	1.53	1.42
	不足以外	1.62	1.64	1.64	1.57	1.63	1.63	1.62
労働時間が、同業他社 より短い	不足	1.66	1.63	1.62	1.67	1.58	1.62	1.58
	不足以外	1.64	1.67	1.71	1.64	1.66	1.65	1.64
労働時間が、同業他社 より長い	不足	1.70	1.70	1.66	1.69	1.58	1.75	1.75
	不足以外	1.68	1.69	1.73	1.68	1.69	1.66	1.67
給与水準が、同業他社 より高い	不足	1.60	1.65	1.55**	1.60	1.55	1.73	1.67
	不足以外	1.63	1.61	1.67**	1.65	1.61	1.58	1.58
給与水準が、同業他社 より低い	不足	1.71	1.77	1.68	1.72	1.67	1.76	1.55
	不足以外	1.73	1.70	1.75	1.70	1.71	1.68	1.70
離職率が、同業他社よ り低い	不足	1.71	1.72	1.65***	1.69*	1.63	1.81*	1.67
	不足以外	1.73	1.71	1.79***	1.79*	1.71	1.68*	1.68
休日や有給休暇を規 定通り取得できる	不足	1.62	1.68	1.59	1.61	1.52	1.55	1.33
	不足以外	1.64	1.61	1.68	1.66	1.62	1.65	1.64
福利厚生が、同業他社 より充実している	不足	1.57	1.62	1.55	1.57	1.55	1.53	1.58
	不足以外	1.66	1.58	1.63	1.66	1.59	1.57	1.56
作業負担や事故等が 少ない	不足	1.74	1.78	1.69*	1.72	1.55	1.74	1.67
	不足以外	1.75	1.73	1.79*	1.79	1.74	1.73	1.73
夜間/休日勤務に本人 の希望が通りやすい	不足	1.71	1.74	1.68	1.69	1.40***	1.65	1.50
	不足以外	1.74	1.71	1.75	1.76	1.72***	1.71	1.71
メンタルケアが充実 している	不足	1.79	1.80	1.75	1.77	1.67	1.82	1.75
	不足以外	1.77	1.78	1.83	1.80	1.79	1.78	1.78
職場の雰囲気や人間 関係が良い	不足	1.55	1.59	1.52	1.53**	1.35*	1.53	1.50
	不足以外	1.59	1.56	1.60	1.67**	1.57*	1.55	1.55
生活と仕事を両立し やすい	不足	1.71	1.72	1.67	1.68	1.47**	1.62	1.50
	不足以外	1.69	1.69	1.75	1.76	1.71**	1.70	1.69
正社員に兼業や副業 を認めている	不足	1.86	1.90*	1.84	1.84	1.72	1.88	1.83
	不足以外	1.80	1.82*	1.84	1.83	1.84	1.81	1.82
教育研修が充実して いる	不足	1.52**	1.57	1.51	1.53**	1.35*	1.47	1.42
	不足以外	1.67**	1.57	1.59	1.66**	1.57*	1.54	1.54
入社後に資格を取得 できる	不足	1.47***	1.55	1.45**	1.49**	1.33*	1.46	1.42
	不足以外	1.67***	1.52	1.59**	1.64**	1.54*	1.51	1.51
キャリアアップや昇 進をしやすい	不足	1.63*	1.66	1.62	1.63	1.57	1.63	1.58
	不足以外	1.73*	1.66	1.68	1.72	1.66	1.64	1.64
非正規社員から正社 員への登用がある	不足	1.62	1.60	1.62	1.60	1.45*	1.57	1.33*
	不足以外	1.67	1.64	1.61	1.70	1.64*	1.62	1.62*
技能や資格取得への 報奨金制度がある	不足	1.59**	1.65	1.56*	1.58**	1.48	1.54	1.58
	不足以外	1.72**	1.62	1.66*	1.72**	1.62	1.59	1.59

注1：*p<.1、**p<.05、***p<.01。網掛けした部分は、クロス集計で有意差がみられた属性および項目。

注2：WEBページや求人票などへの情報掲載の状況：1=掲載している、2=掲載していない

図表 2-2-3-17 非正規社員の不足状況と自社の特徴と認識している状況の平均値

非正規社員⇒	不足状況	総数	女性	新規学卒	34歳以下	60歳以上	障がい者	外国人労働者
事業の社会的意義を実感できる	不足	1.17	1.18	1.15	1.21	1.12	1.11	1.25
	不足以外	1.24	1.23	1.23	1.22	1.25	1.23	1.23
経営が比較的安定している	不足	1.12	1.08	1.23	1.13	1.29	1.17	1.38
	不足以外	1.10	1.10	1.09	1.08	1.09	1.09	1.09
将来の見通しや方針を策定している	不足	1.24	1.24	1.40	1.29	1.35	1.39	1.63*
	不足以外	1.32	1.32	1.32	1.31	1.32	1.33	1.31*
立地が比較的良い	不足	1.48	1.36*	1.52	1.46	1.47	1.50	1.63
	不足以外	1.47	1.51*	1.45	1.48	1.47	1.46	1.44
企業名が知られている	不足	1.81	1.82	1.85	1.82	1.88	1.94**	1.88
	不足以外	1.75	1.77	1.79	1.77	1.77	1.78**	1.79
入社時に資格や経験がなくてもよい	不足	1.18	1.18	1.16	1.17	1.29	1.28	1.25
	不足以外	1.19	1.18	1.21	1.21	1.21	1.21	1.22
若手社員が活躍できる	不足	1.15	1.10	1.16	1.12	1.24	1.11	1.38
	不足以外	1.11	1.11	1.10	1.10	1.13	1.11	1.09
女性社員が活躍できる	不足	1.32**	1.24***	1.40	1.40	1.41	1.39	1.38
	不足以外	1.48**	1.49***	1.42	1.42	1.47	1.41	1.41
管理職に就いている女性社員がいる	不足	1.64	1.67	1.63	1.71	1.76	1.61	1.88
	不足以外	1.74	1.74	1.74	1.75	1.73	1.74	1.72
勤務地に本人の希望が通りやすい	不足	1.51	1.34	1.38	1.41	1.53	1.22**	1.25
	不足以外	1.42	1.45	1.46	1.46	1.44	1.48**	1.47
労働時間が、同業他社より短い	不足	1.69	1.67	1.67	1.62	1.59	1.61	1.88
	不足以外	1.63	1.67	1.65	1.66	1.66	1.66	1.64
労働時間が、同業他社より長い	不足	1.72	1.74	1.71	1.74	1.76	1.67	1.63
	不足以外	1.78	1.76	1.76	1.76	1.76	1.78	1.76
給与水準が、同業他社より高い	不足	1.69	1.64	1.68	1.62	1.76	1.72	1.88*
	不足以外	1.58	1.61	1.60	1.62	1.62	1.58	1.59*
給与水準が、同業他社より低い	不足	1.82	1.82	1.68	1.77	1.76	1.56**	1.63
	不足以外	1.80	1.79	1.78	1.79	1.78	1.82**	1.79
離職率が、同業他社より低い	不足	1.35	1.47	1.46	1.37	1.35	1.28	1.38
	不足以外	1.45	1.41	1.41	1.41	1.44	1.45	1.43
休日や有給休暇を規定通り取得できる	不足	1.25	1.20	1.24	1.24	1.12*	1.33	1.13
	不足以外	1.25	1.28	1.28	1.30	1.27*	1.28	1.29
福利厚生が、同業他社より充実している	不足	1.63**	1.59	1.73**	1.60*	1.59	1.50	1.63
	不足以外	1.48**	1.50	1.50**	1.47*	1.50	1.51	1.49
作業負担や事故等が少ない	不足	1.27	1.26	1.29	1.25	1.24	1.28	1.38
	不足以外	1.23	1.25	1.24	1.25	1.27	1.26	1.24
夜間/休日勤務に本人の希望が通りやすい	不足	1.35	1.26*	1.25	1.24***	1.41	1.39	1.25
	不足以外	1.40	1.40*	1.40	1.44***	1.41	1.38	1.39
メンタルケアが充実している	不足	1.65	1.74	1.83	1.66	1.71	1.78	1.88
	不足以外	1.65	1.67	1.69	1.70	1.66	1.69	1.69
職場の雰囲気や人間関係が良い	不足	1.15	1.18	1.20	1.16	1.06	1.22	1.38
	不足以外	1.14	1.14	1.15	1.15	1.17	1.16	1.16
生活と仕事を両立しやすい	不足	1.22	1.23	1.20	1.24	1.06***	1.28	1.13
	不足以外	1.28	1.28	1.29	1.29	1.28***	1.28	1.29
正社員に兼業や副業を認めている	不足	1.91	1.88	1.88	1.87*	1.82	1.94	1.86
	不足以外	1.92	1.92	1.93	1.95*	1.93	1.92	1.93
教育研修が充実している	不足	1.60*	1.63	1.67	1.58	1.53	1.50	1.75
	不足以外	1.46*	1.50	1.50	1.48	1.51	1.51	1.50
入社後に資格を取得できる	不足	1.17	1.23	1.24	1.19	1.24	1.11	1.25
	不足以外	1.19	1.18	1.20	1.20	1.19	1.22	1.21
キャリアアップや昇進しやすい	不足	1.45	1.56	1.58	1.46	1.71*	1.44	1.75
	不足以外	1.46	1.47	1.51	1.51	1.48*	1.52	1.51
非正規社員から正社員への登用がある	不足	1.18	1.18	1.12	1.13*	1.18	1.11	1.00***
	不足以外	1.26	1.23	1.22	1.24*	1.24	1.22	1.24***
技能や資格取得への報奨金制度がある	不足	1.52	1.54	1.44	1.48	1.59	1.61	1.63
	不足以外	1.50	1.48	1.50	1.48	1.48	1.48	1.47

注1：*p<.1, **p<.05, ***p<.01。網掛けした部分は、クロス集計で有意差がみられた属性および項目。

注2：自社の特徴として認識している状況：1=自社の特徴に該当する、2=自社の特徴に該当しない

図表 2-2-3-18 非正規社員の不足状況と情報を掲載している状況の平均値

非正規社員⇒	不足状況	総数	女性	新規卒卒	34歳以下	60歳以上	障がい者	外国人労働者
事業の社会的意義を実感できる	不足	1.37	1.45	1.48	1.45	1.35	1.44	1.38
	不足以外	1.43	1.41	1.42	1.39	1.43	1.41	1.42
経営が比較的安定している	不足	1.51	1.49	1.48	1.54	1.56	1.22**	1.25
	不足以外	1.48	1.48	1.46	1.42	1.48	1.47**	1.46
将来の見通しや方針を策定している	不足	1.58	1.59	1.52	1.56	1.69	1.56	1.63
	不足以外	1.56	1.56	1.56	1.53	1.56	1.55	1.55
立地が比較的良い	不足	1.57	1.54	1.50	1.56	1.63	1.56	1.50
	不足以外	1.52	1.52	1.52	1.48	1.51	1.50	1.50
入社時に資格や経験がなくてもよい	不足	1.30	1.23	1.33	1.34	1.24	1.41	1.50
	不足以外	1.34	1.35	1.33	1.32	1.35	1.33	1.33
若手社員が活躍できる	不足	1.45	1.34	1.52*	1.45	1.50	1.44	1.75**
	不足以外	1.44	1.43	1.39*	1.37	1.43	1.40	1.38**
女性社員が活躍できる	不足	1.59	1.49*	1.50	1.58	1.69	1.65	1.63
	不足以外	1.65	1.66*	1.61	1.62	1.65	1.59	1.60
管理職に就いている女性社員がいる	不足	1.81	1.73	1.75	1.78	1.93**	1.89	2.00***
	不足以外	1.76	1.77	1.77	1.75	1.76**	1.75	1.75***
勤務地に本人の希望が通りやすい	不足	1.68	1.56	1.53	1.67	1.75	1.50	1.50
	不足以外	1.66	1.66	1.66	1.65	1.66	1.67	1.66
労働時間が、同業他社より短い	不足	1.67	1.58	1.71	1.63	1.63	1.59	1.75
	不足以外	1.65	1.67	1.65	1.65	1.67	1.65	1.64
労働時間が、同業他社より長い	不足	1.74	1.63	1.84	1.72	1.73	1.82	1.88
	不足以外	1.69	1.71	1.67	1.67	1.70	1.67	1.67
給与水準が、同業他社より高い	不足	1.66	1.58	1.75	1.68	1.75	1.78	1.88*
	不足以外	1.61	1.61	1.61	1.61	1.63	1.60	1.60*
給与水準が、同業他社より低い	不足	1.72	1.63	1.74	1.74	1.80	1.76	1.75
	不足以外	1.72	1.71	1.68	1.65	1.70	1.67	1.66
離職率が、同業他社より低い	不足	1.82*	1.78	1.85	1.80	1.87	2.00***	1.88
	不足以外	1.72*	1.75	1.75	1.72	1.75	1.73***	1.74
休日や有給休暇を規定通り取得できる	不足	1.62	1.61	1.62	1.72	1.63	1.59	1.50
	不足以外	1.65	1.66	1.70	1.66	1.67	1.70	1.69
福利厚生が、同業他社より充実している	不足	1.72	1.56	1.75	1.73**	1.75	1.61	1.75
	不足以外	1.61	1.62	1.60	1.56**	1.62	1.60	1.58
作業負担や事故等が少ない	不足	1.78	1.76	1.75	1.76	1.75	1.89*	1.88
	不足以外	1.76	1.76	1.75	1.74	1.77	1.73*	1.74
夜間/休日勤務に本人の希望が通りやすい	不足	1.70	1.66	1.55*	1.67	1.56*	1.72	1.63
	不足以外	1.74	1.75	1.74*	1.73	1.75*	1.72	1.72
メンタルケアが充実している	不足	1.91**	1.83	1.84	1.86	1.93	2.00***	2.00***
	不足以外	1.81**	1.81	1.82	1.78	1.81	1.80***	1.80***
職場の雰囲気や人間関係が良い	不足	1.60	1.50	1.60	1.62	1.60	1.56	1.71
	不足以外	1.58	1.59	1.57	1.53	1.58	1.57	1.55
生活と仕事を両立しやすい	不足	1.68	1.63	1.60	1.70	1.60	1.61	1.71
	不足以外	1.74	1.73	1.73	1.70	1.73	1.72	1.70
正社員に兼業や副業を認めている	不足	1.89	1.83	1.84	1.88	1.93	2.00***	2.00***
	不足以外	1.85	1.86	1.85	1.82	1.85	1.83***	1.83***
教育研修が充実している	不足	1.67	1.59	1.75	1.67	1.71	1.53	1.86
	不足以外	1.58	1.61	1.59	1.57	1.60	1.60	1.58
入社後に資格を取得できる	不足	1.63	1.59	1.57	1.63	1.53	1.61	1.86*
	不足以外	1.55	1.57	1.59	1.56	1.59	1.58	1.56*
キャリアアップや昇進をしやすい	不足	1.74	1.69	1.71	1.76	1.87	1.78	2.00***
	不足以外	1.67	1.69	1.70	1.65	1.70	1.68	1.67***
非正規社員から正社員への登用がある	不足	1.65	1.56	1.52	1.61	1.73	1.56	1.57
	不足以外	1.67	1.67	1.65	1.63	1.65	1.64	1.62
技能や資格取得への報奨金制度がある	不足	1.72	1.66	1.62	1.69	1.80	1.67	1.86
	不足以外	1.64	1.64	1.64	1.59	1.64	1.63	1.62

注1：*p<.1、**p<.05、***p<.01。網掛けした部分は、クロス集計で有意差がみられた属性および項目。

注2：WEBページや求人票などへの情報掲載の状況：1=掲載している、2=掲載していない

【人材の採用・確保に関する事項および情報発信と業況との関係】

人材の採用・確保に関する事項および情報発信と業況との関係を見ると、利益や売上高の増減の違いによって、平均値に差がみられた。

3年前より経常利益が増加した企業は、自社の特徴と考える項目については、総数、企業概要に関する項目、教育・処遇に関する項目のそれぞれの平均値が、そうでない企業に比べると大きい。また、情報の掲載については、総数、採用・雇用に関する項目のそれぞれの平均値が、そうでない企業よりも大きい。

3年前より売上高が増加した企業は、自社の特徴と考える項目については、総数および企業概要、採用・雇用、教育・処遇のそれぞれの項目の平均値が、そうでない企業に比べると大きい。また、情報の掲載については、総数および企業概要、採用・雇用、労働環境、教育・処遇のそれぞれの項目の平均値が、そうでない企業よりも大きい。また、経常利益の変化別よりも、より明確な差がみられる。

上記から、増収増益の企業ほど、自社の特徴と考える項目数は多く、より積極的に情報を掲載していると考えられる。情報の掲載は、経常利益の変化では採用・雇用に関する項目にとどまるが、売上高の変化は、より幅広い情報の掲載に関係すると考えられる（各項目の情報掲載の有無と景況の変化の関係については、図表2-2-3-7を参照）。

図表2-2-3-19 業況の変化を基準とする
自社の特徴と考える項目数および情報を掲載している項目数の平均値の比較

	増減の有無	経常利益の変化 (3年前と比較)	売上高の変化 (3年前と比較)	売上高の見通し (3年後)
該当項目総数	増加	15.91**	16.07***	16.59***
	増加以外	14.96**	14.95***	14.68***
掲載項目総数	増加	9.00*	9.57***	9.17*
	増加以外	7.41*	7.17***	7.64*
企業概要該当項目数	増加	3.28***	3.23*	3.35***
	増加以外	2.96***	3.03*	2.95***
企業概要掲載項目数	増加	2.11	2.17**	2.11
	増加以外	1.83	1.82**	1.87
採用・雇用該当項目数	増加	2.98	3.15**	3.41***
	増加以外	2.95	2.84**	2.71***
採用・雇用掲載項目数	増加	2.32*	2.46***	2.49***
	増加以外	1.99*	1.92***	1.93***
労働環境該当項目数	増加	6.39	6.27	6.51*
	増加以外	6.15	6.26	6.10*
労働環境掲載項目数	増加	4.14	4.36*	3.94
	増加以外	3.58	3.47*	3.79
教育・処遇該当項目数	増加	3.23**	3.40***	3.29***
	増加以外	2.90**	2.81***	2.91***
教育・処遇掲載項目数	増加	2.08	2.42***	2.11
	増加以外	1.78	1.56***	1.80

注：*p<.1、**p<.05、***p<.01

【人材の採用・確保に関する事項および情報発信と3年前からの自社の変化との関係】

人材の採用・確保に関する事項および情報発信と3年前からの自社の変化との関係をみると、「労働災害や心身面の不調の顕在化」と「人事労務上のトラブルの増加」を除いて、自社の変化の有無の違いによって、平均値に差がみられた。

人材確保が難しくなった企業は、どちらかという、自社の特徴としての認識の面よりもむしろ、企業概要、採用・雇用、教育処遇情報を掲載する項目数の平均値が大きく、人材確保に向けて、情報発信をより積極的に行っていることがうかがえる。反対に、定着率が下がった企業は、自社の特徴として認識する項目数および労働環境に関する項目のそれぞれの平均値が、定着率が低下していない企業に比べると小さく、自社の労働条件や労働環境を、やや消極的に評価しているとも考えられる。従業員の就労意欲が低下した企業も同様の結果がみられ、全項目および企業概要、採用・雇用、労働環境のそれぞれに関する項目を自社の特徴だと認識する平均値は小さい。

上記から、両者の因果関係は明らかではないが、自社の採用・雇用に関する事項を客観視することで適切に認識・評価し、その上で、情報を掲載（発信）することによって、定着率を高めることや従業員の就労意欲を高められる余地があると考えられる（各項目の情報掲載の有無と自社の変化の関係については、図表2-2-3-8を参照）。

図表2-2-3-20 3年前からの自社の変化を基準とする
自社の特徴と考える項目数および情報を掲載している項目数の平均値の比較

	3年前からの変化	人材確保が難しくなった	定着率が下がった	人材確保より外注・機械化・省力化を重視	従業員の就労意欲が低下した	労働災害や心身面の不調が顕在化した	人事労務上のトラブルが増加した
該当項目 総数	該当	15.46	14.35***	15.75	14.00***	15.59	15.58
	非該当	15.40	15.84***	15.56	15.76***	15.54	15.54
掲載項目 総数	該当	8.75**	8.55	7.34	6.04**	8.29	9.27
	非該当	6.15**	8.20	8.55	8.59**	8.29	8.21
企業概要 該当項目数	該当	3.09	2.97	3.17	2.84**	3.12	3.12
	非該当	3.24	3.18	3.13	3.18**	3.14	3.14
企業概要 掲載項目数	該当	2.07**	1.95	2.07	1.83	1.92	2.00
	非該当	1.60**	2.00	1.97	2.01	1.99	1.99
採用・雇用 該当項目数	該当	3.01	2.98	3.16	2.69**	3.00	3.33
	非該当	2.85	3.01	3.00	3.05**	3.01	2.98
採用・雇用 掲載項目数	該当	2.28**	2.21	2.21	2.00	2.22	2.66
	非該当	1.70**	2.17	2.18	2.20	2.17	2.14
労働環境 該当項目数	該当	6.22	5.28***	6.37	5.53**	6.17	5.94
	非該当	6.35	6.53***	6.28	6.39**	6.30	6.30
労働環境 掲載項目数	該当	4.03	3.65	3.33	2.84*	3.50	3.89
	非該当	3.10	3.91	4.00	4.00*	3.90	3.87
教育処遇 該当項目数	該当	3.13*	3.12	3.05	2.91	3.27	3.18
	非該当	2.84*	3.08	3.12	3.11	3.07	3.08
教育処遇 掲載項目数	該当	2.09***	2.12	1.57*	1.74	2.06	2.29
	非該当	1.31***	1.91	2.05*	1.98	1.94	1.93

注：*p<.1、**p<.05、***p<.01

【人材の採用・確保に関する事項の情報発信とジョブマッチングの関係】

ここでは、企業が、求職者（新規学卒採用者）および従業員に人材の採用・確保に関する事項を情報発信することとジョブマッチングの関係をみていく。

求職者の確保との関係では、第一に、「労働時間が同業他社より長い」という情報を発信する企業（係数-0.0427）は、情報非発信企業（係数 0.1312）に比べ、採用段階で数多くの求職者を引き付けることが困難となり（10%で有意）、その困難性は、労働時間の長さによって異なる。ちなみに、「労働時間が同業他社より短い」という情報を発信する企業（係数 0.0919）は、求職者を確保しやすくなる（15%で有意）。第二に、「管理職に就いている女性社員がいる」という情報を発信する企業（係数 0.0958）は、情報非発信企業（係数-0.0503）に比べ、求職者を確保しやすくなる（10%で有意）。第三に、「教育研修が充実していない」という情報を発信した企業（係数-0.2588）は、情報非発信企業に比べ、求職者を確保しにくくなる（5%で有意）。これらから、求職者にとって好ましくない情報の発信が求職者の確保を困難にすること、職場の多様性や教育研修の充実度に関する情報が求職者の関心を引くことなどが示唆される。

図表 2-2-3-21 情報発信が新規学卒採用者の確保に与える影響（対数線形モデル）

被説明変数：新規学卒採用者の確保度合い（対数値）

労働時間		賃金水準		女性社員の活躍		女性の管理職の存在		教育研修の充実度	
情報発信	(1)	情報発信	(2)	情報発信	(3)	情報発信	(4)	情報発信	(5)
労働時間 長い・発信	-0.0427 (0.0863)	賃金水準 低い・発信	-0.0695 (0.1282)	女性社員 活躍・発信	0.0754 (0.0596)	女性管理職 存在・発信	0.0958 (0.0785)	教育研修 充実・発信	0.0424 (0.0640)
労働時間 長い・非発信	0.1312*** (0.0487)	賃金水準 低い・非発信	-0.0244 (0.0548)	女性社員 活躍・非発信	0.0056 (0.0500)	女性管理職 存在・非発信	-0.0503 (0.0541)	教育研修 充実・非発信	0.0605 (0.0525)
労働時間 短い・発信	0.0919 (0.0603)	賃金水準 高い・発信	-0.0110 (0.0601)	女性社員 非活躍・発信	0.0964 (0.0820)	女性管理職 非存在・発信	-0.0822 (0.1128)	教育研修 非充実・発信	-0.2588 (0.1092)
コントロール変数									
賃金水準が同業 他社より低い	-0.0098 (0.0540)				-0.0330 (0.0562)		-0.0195 (0.0563)		-0.0125 (0.0529)
労働時間が同業 他社より長い			0.0663 (0.0437)		0.0561 (0.0470)		0.0581 (0.0456)		0.0634 (0.0490)
3年前の経常利 益（百万円）	0.0022** (0.0010)		0.0021** (0.0010)		0.0019* (0.0010)		0.0018* (0.0010)		0.0021** (0.0010)
直近3年間経常 利益成長率（%）	-0.0009 (0.0016)		-0.0012 (0.0016)		-0.0013 (0.0017)		-0.0012 (0.0016)		-0.0013 (0.0017)
資本金 （対数値）	-0.0159 (0.0255)		-0.0138 (0.0262)		-0.0165 (0.0261)		-0.0199 (0.0262)		-0.0133 (0.0260)
企業規模	0.0076 (0.0055)		0.0069 (0.0056)		0.0074 (0.0057)		0.0071 (0.0057)		0.0054 (0.0055)
知名度が高い	0.0614 (0.0517)		0.0725 (0.0526)		0.0574 (0.0527)		0.0671 (0.0535)		0.0560 (0.0492)
運輸業ダミー	-0.0009 (0.0491)		0.0108 (0.0485)		0.0140 (0.0495)		0.0122 (0.0499)		-0.0056 (0.0481)
建設業ダミー	-0.1467*** (0.0494)		-0.1498*** (0.0500)		-0.1470*** (0.0501)		-0.1458*** (0.0505)		-0.1381** (0.0533)
定数項	0.8503*** (0.0745)		0.8622*** (0.0746)		0.8516*** (0.0738)		0.8845*** (0.0740)		0.8504*** (0.0734)
観測数	235		235		235		235		235
決定係数	0.0999		0.0796		0.0873		0.0897		0.1126
F統計量（全バ ラメータが0）	14.40		14.52		13.32		13.31		14.66

（注）*、**、***はそれぞれ10%、5%、1%で有意であることを示す。

次に、従業員の定着率との関係を推計した結果から、第一に、「労働時間が同業他社より長い」という情報を発信する企業（係数 0.7015）は、情報非発信企業（-1.0384）に比べ、定着率が改善しやすいことが示唆され（1%で有意）、労働時間が長いという情報の発信は、定着率を改善させるといえる。第二に、「女性社員が活躍できる」という情報を発信する企業（-0.0156）は、情報非発信企業（-0.9291）よりも定着率が改善しやすくなることが示唆された（5%で有意）。これらから、職場の多様性が定着率の改善に影響すること、「労働時間が同業他社より長い」という情報が、求職者（新卒採用者）の確保を困難にする一方、長時間労働を厭わない求職者を引き付けることができ、定着率の向上につながる可能性があることが示唆される。

図表 2-2-3-22 情報発信が従業員の定着に与える影響（ロジットモデル）

被説明変数：3年間で定着率が上昇していれば1となるダミー変数

労働時間		賃金水準		女性社員の活躍		女性の管理職の存在		教育研修の充実度	
情報発信	(1)	情報発信	(2)	情報発信	(3)	情報発信	(4)	情報発信	(5)
労働時間 長い・発信	0.7015 (0.0863)	賃金水準 低い・発信	-0.3815 (0.1282)	女性社員 活躍・発信	-0.0156 (0.3576)	女性管理職 存在・発信	-0.2023 (0.5506)	教育研修 充実・発信	0.3132 (0.3554)
労働時間 長い・非発信	-1.0384*** (0.0487)	賃金水準 低い・非発信	-0.8914** (0.0548)	女性社員 活躍・非発信	-0.9291*** (0.3395)	女性管理職 存在・非発信	-0.7711** (0.3555)	教育研修 充実・非発信	-0.1270 (0.3391)
労働時間 短い・発信	0.0919 (0.0603)	賃金水準 高い・発信	-0.0681 (0.0601)	女性社員 非活躍・発信	0.6737 (0.8843)	女性管理職 非存在・発信	0.1481 (0.7840)	教育研修 非充実・発信	0.7007 (0.7011)
コントロール変数									
賃金水準が同業 他社より低い	-0.9485** (0.3882)				-0.8171** (0.3836)		-0.7120* (0.3809)		-0.7523** (0.3770)
労働時間が同業 他社より長い			-0.3452 (0.3173)		-0.5199 (0.3246)		-0.3551 (0.3164)		-0.3950 (0.3218)
作業負担や事故 等が少ない	0.7184** (0.3321)		0.6108* (0.3235)		0.6578** (0.3289)		0.6587** (0.3259)		0.6003* (0.3259)
勤務地に希望が 通りやすい	0.3370 (0.2729)		0.2902 (0.2687)		0.3455 (0.2777)		0.3450 (0.2743)		0.2954 (0.2697)
福利厚生が充実	0.2447 (0.2826)		0.2652 (0.2792)		0.3605 (0.2852)		0.3205 (0.2836)		0.2378 (0.2882)
生活と仕事が両 立しやすい	0.4063 (0.3213)		0.4356 (0.3140)		0.5937* (0.3268)		0.4700 (0.3186)		0.4679 (0.3185)
3年前の経常利 益（百万円）	-0.0220 (0.0752)		-0.0235 (0.0880)		-0.0241 (0.0813)		-0.0262 (0.1121)		-0.0241 (0.0922)
直近3年間経常 利益成長率（%）	-0.0057 (0.0101)		-0.0030 (0.0099)		-0.0050 (0.0101)		-0.0009 (0.0099)		-0.0019 (0.0099)
資本金（対数値）	-0.0768 (0.1534)		-0.0898 (0.1502)		-0.1051 (0.1528)		-0.1058 (0.1533)		-0.1120 (0.1525)
企業規模	-0.0068 (0.0371)		-0.0041 (0.0366)		0.0112 (0.0367)		0.0070 (0.0367)		-0.0015 (0.0366)
知名度が高い	-0.0192 (0.3216)		-0.0101 (0.3184)		-0.0604 (0.3200)		-0.0361 (0.3179)		-0.0464 (0.3153)
運輸業ダミー	0.4493 (0.3548)		0.3062 (0.3431)		0.2896 (0.3506)		0.3914 (0.3493)		0.3081 (0.3488)
建設業ダミー	-0.5330* (0.3239)		-0.5519* (0.3187)		-0.7366** (0.3333)		-0.5358* (0.3211)		-0.6270* (0.3253)
定数項	-0.8974 (0.5995)		-0.8584 (0.5910)		-0.7213 (0.5987)		-0.8834 (0.6010)		-0.8453 (0.5891)
観測数	283		283		283		283		283
カイ2乗統計量 (全パラメータが 0)	37.39		26.78		36.59		31.43		28.71

(注) *, **, ***はそれぞれ 10%, 5%, 1%で有意であることを示す。

(4) 求める人材の要件

ここでは、現業業務の人材の採用に対する求人意向や条件を明らかにするため、各企業に、具体的な現業業務を想定してもらい、以下の3つの事項をたずねた結果をみていく。

<p>①中途採用枠で現業業務の正社員として最も募集したいと思う職種</p> <p>②3つの応募のケースにおける採用したい人物（各ケースの応募者はそれぞれ2名）</p> <p>③上記の各ケースで採用したい人物（応募者）に、あと1つたずねたいと思う情報※</p> <p>【※80-84頁の本文および各表中の斜体時および下線で示した項目は、応募者の持つ適性・能力を基準とした採用選考を行う必要がある中で、就職差別等につながるおそれがないよう、面接担当者全員で事前に十分検討しておく必要のある内容である。不適切な質問内容にならないよう、職務遂行のための応募者の適性・能力の判定に必要な項目に限定することが求められる（大阪府商工労働部雇用推進室[2017]「採用と人権－従業員採用の手引－」。）】</p>
--

①中途採用枠で現業業務の正社員として最も募集したいと思う職種

最初に、募集したい職種を業種別にみていく。製造業は、半数以上の企業が、生産・製造・品質および工程管理系、そして現業系の人材を募集したいと考えている。このほか、営業、技術・研究系、オペレーター・エンジニア系。配送系などの職種に従事する人材を求めている。単一の職種の中で、複数の職種に従事できる人材を求めるケースがみられ、生産技術と営業、営業と現場管理、営業と総務などの組み合わせで従事できる人材を求めている企業も見受けられる。人材不足を背景に、今後、複数の職種に従事できる人材が求められるようになるとも考えられる。

図表2-2-4-1 中途採用枠で現業業務の正社員として募集したい職種（製造業）

製造業が募集したい主な職種（129件）
【生産・製造・品質および工程管理系 60件】 生産／生産管理業務（購買）／品質管理／生産技術者・営業／製品管理者・営業／生産現業業務（溶接工、組立工）／コンパウンド業務／生産工程管理／基幹業務システムの管理／生産工程の工夫／加工・仕上げ／製造技術者／製造工程管理／印刷技術者（経験3年以上）／印刷業務／印刷製本業務 など
【現業系 19件】 現業／金型仕上げ／現業の「結束」の仕事／現場管理／工事（工場）作業員／プレス作業員／木材梱包業務／組立／射出成形／伸線作業員／縫製／製品検査業務／溶接加工／溶接配管工 など
【営業系 14件】 営業／営業・現場管理／営業・総務／営業・技術／営業・業務／営業・販売業務／提案型営業 など
【技術・研究系 13件】 機械設計／技術（設計業務）／技術・開発／技術加工者／工場の技術開発職（工場技術者）／工場資材の管理／工程管理／製品組立の生産技術者／専門・技術者・CAD／専門的技術的職種／編立の技術者／研究職 など
【オペレーター・エンジニア系 9件】 NC 旋盤のプログラミング／サービスエンジニア／マシン（機械）オペレーター／製造加工オペレーター／CAD オペレーター など
【配送系 7件】 短距離の配送業務／配達業務／工場内の軽作業と短距離の配送の兼務／出荷の為の調製業務 など
【事務・管理系 5件】 経理部門／総務、経理／内勤スタッフ など
【全職種 2件】

運輸業では、短距離運送・配達配送系や中距離運送系を中心とする運転職種を募集したいと考える企業が多いほか、倉庫内の作業や事務系の職種を募集したいと考える企業も比較的多い。運輸業は、製造業ほど、複数職種に従事できる人材を求めるケースは多くない。

図表 2-2-4-2 中途採用枠で現業業務の正社員として募集したい職種（運輸業）

運輸業が募集したい主な職種（109件）
【短距離運送・配達配送系 25件】短距離配達業務／短距離の運転業務／配達業務（専属的に従事）／近畿圏内の配送業務（ドライバー）／ルート配送業務
【中距離運送系 18件】長距離トラック乗務員／中長距離の運転手／短中距離の乗務員／ドライバー・営業
【事務系 12件】事務（手配）・配送／営業販売／営業／一般事務・整備士／案内業務の責任者
【作業系 11件】倉庫内作業員（特に深夜業務の時間帯）／倉庫管理を中心とした事務／鋼材の梱包・出荷業務／港湾荷役作業員／構内荷役作業の管理／荷受け業務
【運転系 10件】運転手及び作業員／運転手・運行管理者補助者／運転業務／運送・運転手／バス運転士／パイロット・整備員
【現場作業系 6件】現場作業管理者／現場管理・監督／現場の生産工程の管理／現業部門の管理者、現業作業員（倉庫の沿岸荷役）／現業業務スタッフ
【タクシー乗務 6件】タクシー乗務員
【重機・荷役機械系 5件】重機オペレーター／荷役運搬機械のオペレーター／フォークリフト運転業務／フォークリフトオペレーター／4tユニック車（クレーン搭載車）ドライバー
【管理系 5件】商品管理／管理業務／交通管理業務／全般的な管理
【配車系 3件】配車業務、配車・積荷作業員／専門技術を持つ運行管理者
【鉄道・船舶系 3件】鉄道技術員／船員
【大型 3件】大型自動車運転手（タンクローリー）／大型2種運転免許証所持者
【通関系 1件】通関業務
【管理職 1件】中間管理職

回答数の多い建設業では、施工管理系の職種を募集したい企業が半数近くを占め、施工、サービスエンジニア、重機オペレーター、営業などの複数の業務を担うことが期待されているケースが多くみられる。一方、作業系の職種では、一定の職種に専属的に従事することが想定されていることがうかがえる。このほか、建設業の幅広い職種を反映して、技術系職種、通信・電気系職種、土木系、営業系などを募集したい企業もみられる。建設業の幅広い職種の中で、施工管理系の職種では、多能工化を志向する企業が多いと考えられる。

図表 2-2-4-3 中途採用枠で現業業務の正社員として募集したい職種（建設業）

建設業が募集したい主な職種（171件）
【施工管理系 81件】施工管理・施工スタッフ・サービスエンジニア／一般土木施工管理技士・重機オペレーター／基礎工事施工・施工管理／技術職（施工管理）／建設現場主任者／建築現場監督／建築現場監理（管理）／建築工事現場での多能工／建築施工管理または積算補助／建築施工管理業務／管理・現場監督（1級建築施工管理技士）／現場管理（番頭）業務・職人／現場工程管理／現場施工管理経験者／工事管理・提案・営業／工事实行管理・電気工事士／施工管理・設計業務／資材センターの管理
【作業系 25件】とび工の作業員（職長）／とび職／鉄筋工／仮設足場工／仮設足場組立作業員・場内整備作業員／型枠解体工／機械工／設備工事／現業業務（専門・技術）／現場工事職人／現場作業員（清掃・維持管理など）／現場従事技能者／工場内加工業務／重量とび工／場内作業員／据付工／多能工／大工／溶接工／排水管洗浄スタッフ／配管工・とび工

【技術系 18 件】技術職（資格者）／建設関係の資格者／建築系技術職／現業技術者／現場技術職／現場対応の技術者／情報通信・ネットワーク設定工事者／設備ガス工事の管理・監督／設備調査点検、データ整備／専門技術者
【通信・電気系 12 件】通信関連工事業務設計技術者／鉄道電気技術職／電気・通信・管工事技術及び事務／電気・電気通信設備工事の技能電工職／電気技術者・電気技術営業／電気工／電気工事技術者／電気工事士／電気制御技術者／電気通信工／電工・現場代理人／電柱での接続・配線作業
【営業系 8 件】営業・施工管理／営業・販売業務／営業技術職／技術営業／現場営業（内装工事の現場管理、見積もりなど）／不動産の営業職
【メンテナンス系 6 件】ガス管のメンテナンス業務・回転機械等の整備業務／機械整備／消防用設備点検業務（消防設備士） など
【業務管理系 6 件】生産・事務管理／積算管理（比較）CAD 類／倉庫管理・整備／総合職・業務進行管理／生産工程の管理
【土木系 6 件】土木、建築、施工管理／土木工事技術者／土木施工管理／土木施工管理技士 1 級取得者／土木施工管理技術者／土木配管技能員
【運転系 4 件】ダンプ・重機の運転手／車両管理業務／大型運転手／短距離の配達業務
【設計系 2 件】設計・現場監理者・営業／設計技術者
【製作系 1 件】ダクト・製缶製作

② 3つの応募のケースにおける採用したい人物

次に、あらかじめ提示した3つの応募のケースのそれぞれについて、属性の異なる2名の応募者（Aさん、Bさん）のうちどちらを採用したいかたずねた回答結果から、企業が求める人材像をみていく。

ケース1の2名の応募者は、「既婚で子どもが2人」という点は共通しているが、「性別」「年齢」「同業他社での正社員の経験の有無」の点で違いがある。このケースでは、約8割の企業が、Bさん（男性 35歳）を採用したいと回答し、製造業でAさん（女性 45歳）を選択する割合がやや高いものの、業種による有意差はみられない。Bさんには同業他社で正社員経験がなく（他業種では経験あり）、Aさんの方が採用される可能性があるとも考えられるが、「男性」「年齢が30歳代」という属性を選択する企業が多く、女性よりも男性、また若い人物を採用したいと考える企業が多いことがうかがえる（図表2-2-4-4）。

なお、女性活躍推進法のもとで、女性の採用や定着に取り組む企業も少なくないが、Aさん（女性）を採用したいと回答した企業が求める現業職種は、次頁に示す通りである。業種によって求める職種はやや異なるが、特に製造業では、単一の職種だけでなく、「営業・技術」「営業・販売業務」「営業、設計、現場管理」「生産技術者・営業」といったように、複数の職種を担えることが求められる面がみられる。建設業では、施工管理などの現場管理職種などの専門的・技術的業務とも考えられる職種で女性を採用する意向があることがうかがえる（図表2-2-4-5）。

また、採用に至るためにあと1つ知りたい事項を業種別にみると、時間（通勤時間、勤務可能な時間、時間外勤務の可否、勤務可能日など）、子ども（年齢、病気の時にどのように対応できるか）、長期勤務の可否（転勤の可否を含む）、希望する待遇、健康状態などの事項が共通してみられ、これに加えて、Bさん（男性・同業他社で正社員経験なし）を選

択した企業では、業務に対する関心の有無や業務に関係する経験の有無など、業務遂行に直結する事項が多くあげられた。一方、Aさん（女性）を選択した企業は、業務内容に関することよりも、働き方に関する事項をあげる企業が多くみられる（図表2-2-4-6）。

図表2-2-4-4 中途採用枠で現業業務の正社員として採用したい人物（ケース1）

	Aさん	Bさん	合計
	・女性 ・45歳 ・同業他社で正社員経験あり ・既婚、子ども2人	・男性 ・35歳 ・同業他社で正社員経験なし (他業種以外では経験あり) ・既婚、子ども2人	
製造業	28 21.2%	104 78.8%	132 100.0%
運輸業	18 16.1%	94 83.9%	112 100.0%
建設業	27 16.3%	139 83.7%	166 100.0%
合計 (N.S.)	73 17.8%	337 82.2%	410 100.0%

図表2-2-4-5 Aさん（女性）を採用したい企業が求める現業職種

製造業	運輸業	建設業
<ul style="list-style-type: none"> ・NC旋盤のプログラミング ・オペレーター、営業 ・営業・技術 ・営業・販売業務 ・営業・設計・現場管理 ・研究職 ・工場資材の管理 ・工場内の軽作業と短距離の配送の兼務 ・出荷の為の調製業務 ・生産管理業務（購買） ・生産技術者・営業 ・生産工程の管理 ・生産工程の管理・基幹業務システムの管理 ・生産工程の技術 ・製造技術者 ・製造工程作業員 ・製品の検査業務 ・製品組立の生産技術者 ・専門的技術的職種 ・総務 ・提案型営業 ・縫製 	<ul style="list-style-type: none"> ・タクシー乗務員 ・ドライバー ・運転手及び作業員 ・営業 ・管理業務 ・近畿圏内の配送業務 ・倉庫管理を中心とした事務 ・倉庫作業員 ・大型2種運転免許証所持者 ・大型自動車運転手（タンクローリー） ・中間管理職 	<ul style="list-style-type: none"> ・ダンプ・重機の運転手 ・営業技術職 ・技術職 ・建設関係の資格者 ・建設現場主任者 ・建築系技術職 ・建築施工管理または積算補助 ・現場監理 ・施工管理、設計業務 ・施工管理（技術職） ・情報通信・ネットワーク設定工事者 ・生産、事務管理 ・生産工程の管理 ・設計技術者 ・専門的技術的業務 ・短距離の配達業務 ・通信関連工事業務設計技術者 ・電気、通信、管工事技術及び事務 ・電気、電気通信設備工事の技能電気職 ・電工、現場代理人 ・土木工事技術者 ・土木配管技能員

図表 2-2-4-6 採用に至るためにあと1つ知りたい主な事項（ケース1）

Aさん（女性 45 歳）を選択した企業	Bさん（男性 35 歳）を選択した企業
製造業	
<ul style="list-style-type: none"> ・NC 旋盤のプログラミングができるか ・フルタイムで働くことができるか ・営業経験 ・会社への通勤時間 ・希望待遇・希望賃金 ・勤務可能な時間、どのくらい残業が可能か ・<u>子どもの年齢</u> ・<u>子どもが病気の時にみてくれる人がいるかどうか</u> ・住所 ・職務内容・職歴 ・人間性（性格） ・長期勤務の意志があるか否か ・長期就労は可能か ・年齢に応じた経験、マネジメント力など ・保有資格 ・<u>理念に共感できるか</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>居住地</u>、通勤時間、転勤の可否、長期勤務の可否 ・意欲（やる気）、向上心、<u>健康状態</u>、人柄 ・残業が可能かどうか（月 30-50 時間） ・資格の有無（運転免許、フォークリフト） ・ものづくりを業務として継続できるか ・業務内容への関心度、業務に対する取組み・意欲 ・応募の理由 ・<u>過去の離職または転職の理由</u> ・職歴（業務内容、年数、就業状況、年収、転職回数） ・希望給与額、希望年収 ・技術的知識・経験 ・求めている職種の経験、同業での経験 ・職種への適性 ・工場技術者としてできるか ・人材掌握力、対人交渉力への自信 ・他業種での経験内容、他業種で培ってきた経験
運輸業	
<ul style="list-style-type: none"> ・職歴 ・応募の理由 ・運転歴 ・管理能力 ・希望する業務時間帯 ・<u>子どもの年齢</u> ・実務経験、乗務経歴 ・人柄 ・大型二種免許の有無 ・転勤が可能かどうか、土日の出勤は可能か 	<ul style="list-style-type: none"> ・居住地（交通費）、通勤時間、健康状態 ・資格の有無（フォークリフト、船員、大型） ・<u>前職の退職理由</u>、年収、<u>転職歴とその理由</u>、経験年数、職務経歴、経験してきた仕事内容 ・運転歴、運転免許違反履歴、運転免許証の内容 ・<u>子どもの年齢</u> ・24 時間勤務、シフト勤務残業が可能かどうか ・仕事に対してのやる気、応募の動機 ・外見、体格、人柄、担当業務に対する意欲、積極性 ・希望賃金、希望年収、必要月収、休日の希望曜日 ・協調性、業界でしっかり定着したいかどうか ・正社員経験がない理由 ・他社でトラブルを起こしていないかどうか
建設業	
<ul style="list-style-type: none"> ・いつまで勤務できるか ・意欲 ・技術歴 ・給与の希望額 ・居住地 ・業界経験、職歴、前職の仕事内容・離職理由 ・勤務時間帯 ・経験（現場体験） ・厚生年金、扶養控除の有無 ・残業が可能かどうか ・<u>子どもの年齢</u> ・保有資格 ・時間外勤務の可否 ・全国での転勤の可否 ・長短所 ・転職回数 	<ul style="list-style-type: none"> ・資格保有状況（運転免許、一般土木施工管理） ・資格取得の意欲、健康状態、人間性・人柄、居住地 ・職歴、転職回数、<u>転職理由</u>、運転の職歴、実務経験 ・学歴、技能・技量、電気の知識、意欲 ・<u>子どもの年齢</u>、通勤時間と経路、出張、長期出張、早朝出勤、残業の可否、休日制限 ・素直さ、やる気、仕事に興味があるかどうか ・<u>前職の退職理由</u> ・グループでの仕事で仲間と上手くやっていけるか ・正社員経験がない理由 ・なぜ当社を選んだのか（志望理由） ・パソコンスキル（エクセル他） ・屋外の作業および屋外の夜間勤務は大丈夫か ・希望する年収、希望給与額、給料 ・建設業（現場）や仕事に対する関心・興味 ・<u>刺青やタトゥーをいれていないか</u> ・自分のありたい未来の姿、趣味

(注) 80-84 頁の本文および各表中の斜体時および下線で示した項目は、応募者の持つ適性・能力を基準とした採用選考を行う必要がある中で、就職差別等につながるおそれがないよう、面接担当者全員で事前に十分検討しておく必要のある内容と考えられる。不適切な質問内容にならないよう、職務遂行のための応募者の適性・能力の判定に必要な項目に限定することが求められる（大阪府商工労働部雇用推進室 [2017]「採用と人権－従業員採用の手引－」）。

ケース2の応募者2名は、「30歳の男性」という点は共通しているが、「業務に必要な資格の有無」と「正社員経験の有無」の点で違いがある。このケースでは、製造業は、業務に必要な資格はないが、同業他社で正社員経験のあるAさんを採用したい企業が66.9%と多いのに対し、運輸業は、正社員経験はないが（短期のアルバイト経験あり）、業務に必要な資格を有するBさんを採用したい企業が62.8%と多い。建設業でもBさんを採用したい企業が57.1%とやや多い。製造業では、資格よりも同業他社での経験が評価されるのに対し、運輸業や建設業では、業務に際して資格保有を求められることが多いことが考えられる。しかし、運輸業と建設業の約4割が資格保有を要件としていないことも看過できない。

採用に至るためにあと1つ知りたい事項を業種別にみると、全体では、ケース1のBさん（男性）と共通する事項が多くみられる（図表2-2-4-6参照）。全体では、健康状態、職歴・経験年数、通勤時間、資格の有無（運転免許ほか）、やる気・意欲、学歴、子どもの年齢、希望賃金・希望年収・給与条件、居住地（交通費・通勤時間）、前職の退職理由、人柄などをあげる企業が複数みられる。

図表2-2-4-7 中途採用枠で現業業務の正社員として採用したい人物(ケース2)

	A	B	合計
	<ul style="list-style-type: none"> ・男性 ・30歳 ・業務に必要な資格なし ・同業他社で正社員経験あり 	<ul style="list-style-type: none"> ・男性 ・30歳 ・業務に必要な資格あり ・正社員経験なし (短期のアルバイト経験あり) 	
製造業	87 66.9%	43 33.1%	130 100.0%
運輸業	42 37.2%	71 62.8%	113 100.0%
建設業	75 42.9%	100 57.1%	175 100.0%
合計 (p<.001)	204 48.8%	214 51.2%	418 100.0%

ケース3の2名の応募者は、「女性」である点は共通しているが、「年齢(28歳と35歳)」「既婚で子ども1人ありと未婚」「直近2年間の就業の有無」「同業他社で正社員経験の有無」の点で違いがある。このケースでは、業種間の有意差は認められないが、全体では約6割の企業がAさんを採用したいと考え、3業種の中では製造業の62.7%の企業がAさんを選択している。製造業は、既婚で子ども1人あり、年齢が高く2年間の就業上のブランクがあるが、同業他社で正社員経験がある人物を志向することがうかがえる。運輸業や建設業も同じ傾向ながら、約45%の企業は、28歳、未婚、同業他社で正社員経験のない人物を採用したいと考えており、必ずしも同業他社での経験を求めているとも考えられる。なお、Bさんを選択した企業の中には、定着を期待できるという意見もみられた。

また、女性の採用に至るためにあと1つ知りたい事項では、AさんとBさんともに、スキル面では、一定の資格保有やパソコン操作の能力が求められ、健康状態、志望動機、勤務時間の詳細、長期就労の可能性などは共通している。Aさんでは、子育てと仕事、あるいは家族の協力を得られるかなど、働き続けられる環境が整っているかどうかをたずねる事項が多く、2年間のブランクの内容をたずねる点も特徴となっている。Bさんでは、正社員で働いた経験がない理由、今後の結婚の予定や結婚・出産後の勤務の意向をたずねる点が特徴としてみられる。いずれも、長く働いてほしい意向があることは共通している。

図表 2-2-4-8 中途採用枠で現業業務の正社員として採用したい人物（ケース3）

	Aさん	Bさん	合計
	<ul style="list-style-type: none"> ・女性 ・35歳 ・直近2年間は働いていない ・既婚、子ども1人 ・同業他社で正社員経験あり 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性 ・28歳 ・未婚 ・同業他社で正社員経験なし 	
製造業	79	47	126
	62.7%	37.3%	100.0%
運輸業	58	47	105
	55.2%	44.8%	100.0%
建設業	92	74	166
	55.4%	44.6%	100.0%
合計 (N.S.)	229	168	397
	57.7%	42.3%	100.0%

図表 2-2-4-9 採用に至るためにあと1つ知りたい主な事項（ケース3）

Aさん（女性 35歳・既婚・直近2年間は未就業・同業他社で正社員経験あり）を選択した企業
【子どもについて】 <u>子ども2人目が生まれた場合の考え方</u> / <u>子どもが病気等の時はどうするか</u> （託児の有無） / <u>子どもの年齢や状況</u> / <u>育児休暇の取得</u> ・ <u>学校行事等で会社を休むことがあるか</u>
【2年間のブランクについて】 <u>退職理由</u> / <u>転職回数</u> / <u>働けるようになった理由</u> （2年間何をしていたか）
【家族について】 <u>家族構成</u> ・ <u>父母の有無および同居等</u> （ <u>家族の理解</u> や <u>家庭環境</u> 、他に <u>子どもの面倒をみる人の有無</u> ） / <u>収入制限（被扶養）の有無</u> （ <u>扶養控除をどうしたいか</u> ） / <u>夫の転勤の有無</u>
Bさん（女性 28歳・未婚・同業他社で正社員経験なし）を選択した企業
【今後のライフコース】 <u>結婚の予定</u> / <u>結婚後の立場</u> / <u>結婚後の就労希望</u> / <u>結婚・出産しても勤めるかどうか</u>
AさんとBさんを選択した企業に共通
【スキル】 <u>パソコンのスキル</u> / <u>保有資格</u> / <u>普通運転免許</u> / <u>能力</u> / <u>専門知識の保有状況</u> / <u>資格が必要であることを認識しているかどうか</u> / <u>化学知識</u> / <u>パソコンの処理能力</u>
【勤務時間・年数】 <u>継続勤務の可否</u> （ <u>長期就労は可能か</u> ） / <u>勤務可能な時間帯や曜日</u> / <u>月 30-50 時間の残業が可能かどうか</u> / <u>居住地・通勤経路（通勤時間）</u> / <u>正社員かパートのどちらを希望しているか</u> / <u>正社員が可能かどうか</u> / <u>転勤が可能かどうか</u> / <u>全国での転勤の可否</u>
【待遇】 <u>希望給与額</u>
【経験等】 <u>職歴（業務内容や勤怠状況）</u> / <u>運転経歴</u> ・ <u>営業経験</u> / <u>経理経験</u> ・ <u>パソコン活用</u> / <u>事務経験</u>
【前職について】 <u>離職理由</u> 、 <u>転職歴</u> 、 <u>転職理由</u> 、 <u>前職の経験年数</u> 、 <u>前職の年収</u> / <u>正社員経験がない理由</u>
【意識】 <u>仕事に対するやる気（考え方）</u> ・ <u>意欲</u> ・ <u>姿勢</u> / <u>仕事に対する将来像（将来のビジョン）</u> / <u>現場作業に興味があるかどうか</u> / <u>工場技術者としてできるか</u> / <u>理念に共感できるか</u> / <u>志望動機</u> / <u>入社意欲</u> ・ <u>働く意欲</u> / <u>将来への考え</u> / <u>仕事観</u> / <u>雑務も可能かどうか</u> / <u>ものづくりを業務として続けられるか</u> （ <u>好きかどうか</u> ）
【その他】 <u>健康状態</u> / <u>人間性（性格・人柄）</u> / <u>適性</u> / <u>容姿（外見・体格）</u> / <u>長短所</u> / <u>真面目さ</u> ・ <u>素直さ</u> / <u>趣味</u> / <u>手際の良さ</u> / <u>向上心</u>

(3つのケース選択の組み合わせ)

3つのケースの組み合わせでは、「BAA」の組み合わせが最も多く、つぎに、「BBB」と「BBA」の組み合わせが多かった。「BAA」の組み合わせは製造業に多く、「BBB」の組み合わせは、運輸業と建設業に多い。製造業と運輸業および建設業とで選択の組み合わせが異なるのは、運輸業および建設業では、正社員で働いた経験よりもむしろ資格の保有状況がポイントになることがうかがえる。また、運輸業は「BBA」の組み合わせが「BBB」とほぼ同率で多い。また、ケース3の選択にみられるように、製造業は、運輸業や建設業にくらべると、やや年齢層が30歳代半ばと高く、子育て期間中で就業上のブランクのある女性を採用する意向が相対的に大きいといえる。

また、選択の組み合わせ別に従業員の不足状況をみると、正社員、非正規社員とも不足する割合が高いのは、「BAA」の組み合わせを選択した企業である。

図表2-2-4-10 3つのケースの選択の組み合わせ

ケースの選択の組み合わせ			度数	全業種	製造業	運輸業	建設業	正社員が不足する割合	非正規社員が不足する割合
ケース1	ケース2	ケース3			有意差：N.S.				
B	A	A	90	23.1%	31.2%	15.4%	21.7%	27.0%	26.6%
B	B	B	84	21.5%	12.8%	26.0%	25.5%	21.0%	10.9%
B	B	A	83	21.3%	16.0%	26.9%	21.7%	21.5%	18.8%
B	A	B	63	16.2%	19.2%	14.4%	14.9%	14.6%	21.9%
A	A	A	27	6.9%	11.2%	4.8%	5.0%	5.2%	9.4%
A	B	A	25	6.4%	4.8%	8.7%	6.2%	5.6%	10.9%
A	B	B	10	2.6%	0.8%	1.9%	4.3%	2.6%	0.0%
A	A	B	8	2.1%	4.0%	1.9%	0.6%	2.6%	1.6%



	Aさん	Bさん
ケース1	<ul style="list-style-type: none"> ・女性 ・45歳 ・同業他社で正社員経験あり ・既婚、子ども2人 	<ul style="list-style-type: none"> ・男性 ・35歳 ・同業他社で正社員経験なし (他業種以外では経験あり) ・既婚、子ども2人
ケース2	<ul style="list-style-type: none"> ・男性 ・30歳 ・業務に必要な資格なし ・同業他社で正社員経験あり 	<ul style="list-style-type: none"> ・男性 ・30歳 ・業務に必要な資格あり ・正社員経験なし (短期のアルバイト経験あり)
ケース3	<ul style="list-style-type: none"> ・女性 ・35歳 ・直近2年間は働いていない ・既婚、子ども1人 ・同業他社で正社員経験あり 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性 ・28歳 ・未婚 ・同業他社で正社員経験なし

3. 小括

本章の最後に、アンケート調査結果から明らかになったことをまとめる。

本調査では、多くの企業が人材の採用・確保に積極的であることがうかがえたが、全産業で人材の確保は困難化し、約2割の企業で定着率が下がっている。製造業は、外注・機械化・省力化を重視する割合がやや高いが、人材に置き換わる方策とはいえない。

まず、人材の状況は、多くの企業にとって、正社員の理想的な主な採用枠は「新規学卒と中途採用の両方」だが、現状は「中途採用中心」である。業務別の人材不足割合は、「専門的・技術的業務」「現業業務」の人材が高く（それぞれ 68.5%、62.1%）、「営業・販売業務」「管理企画業務」の人材もやや高い（それぞれ 49.4%、42.4%）。正社員は、3年前から総数が増加した割合（43%）が減少した割合（23.6%）を上回るものの、67.3%の企業で人材が不足している。特に、「34歳以下」「新規学卒採用者」の不足割合が高い（それぞれ 75.8%、56.8%）。企業は、正社員の採用と定着に努力しているが、必要人数を確保できていない。

業種別でみると、建設業は、業務全般で人材が不足する割合が高く、製造業と建設業では「専門的・技術的業務」、運輸業では「現業業務」の人材が不足する割合が最も高い。正社員総数が増加した割合は、建設業が高く（49.7%）、他の業種に比べ「新規学卒者」の正社員が増加した割合が高い。しかし、正社員が不足する割合は建設業が最も高い（80.3%）。建設業は新規学卒を含む若年者を求める傾向、運輸業は中途採用の若年者を求める傾向がある。

業況別でみると、売上高の変化および今後の見通しが増加傾向であるほど「現業業務」の人材が不足する割合がやや高い（売上高増加企業の70.3%で人材不足）。経常利益や売上高が増加した企業ほど、正社員および非正規社員とも増加した割合が高く、新規学卒採用者は、売上高が増加した企業ほど不足する割合が高い。業況は、人材不足に直結している。

同業種・同規模の他社と比較した自社の状況別でみると、正社員の定着率や組織への帰属意識が良いほど正社員総数が増加するが、「管理・企画業務」「34歳以下」「新規学卒採用者」「女性」の人材が不足する割合はやや高い。一方、正社員の定着率が悪いほど、60歳以上の正社員の不足割合が高いほか、多様な属性（女性、新規学卒採用者、34歳以下、60歳以上、障がい者）の非正規社員が不足する割合が高く、幅広い属性の人材を求める傾向がみられる。また、定着率や組織への帰属意識が悪いほど、非正規社員総数が増加する傾向がみられる。

主な採用枠別でみると、正社員の理想的な採用枠が「新規学卒中心」および「新規学卒と中途採用の両方」である企業で、現業業務の人材が不足する割合が高い。正社員および非正規社員の採用枠が理想的な状況では、中途採用中心の企業の人材の不足割合が低下する一方、新規学卒中心の企業では、「管理企画」「営業・販売事務」「現業業務」の各業務の人材が不足する割合が高くなり、若年人材の不足感が依然として強い。雇用形態および属性の別では、正社員の主な採用枠が「新規学卒中心」の企業は、正社員総数が増加した割合が高い。また、「新規学卒と中途採用の両方」が採用枠である企業は、正社員総数と新規学卒採用者が不足する割合が高い一方で、非正規社員総数が増加した割合は高い。

3年前と比較した自社の人材をめぐる現状別（現状への該当および非該当で比較）でみ

ると、「人材確保が難しくなった企業」では、専門的・技術的、現業の人材が不足し、すべての属性（女性、新規学卒採用者、34歳以下、60歳以上、障がい者）の人材の確保が困難化している。「定着率が下がった企業」では、管理・企画、専門的・技術的、現業の人材が不足し、正社員総数が不足する企業では定着率が下がる傾向がみられる。「外注・機械化・省力化を重視する企業」では、管理・企画、現業の人材が不足している。「従業員の就労意欲が低下した企業」では、管理・企画の人材が不足している。「労働災害や心身面の不調が顕在化した企業」では、専門的・技術的、営業・販売の人材が不足している。「人事労務上のトラブルが増加した企業」では、管理・企画、現業の人材が不足している。「非正規社員総数が不足する企業」では、上記のすべての現状が顕在化し、正社員の確保が難しいため、非正規社員に依存する傾向が強くなる可能性のあることが想定される。

次に、人材の採用や確保に関する事項（「企業概要」「採用・雇用」「労働環境」「教育・処遇」の4項目群で、特徴の該当は28項目、情報の発信は27項目）について、自社の特徴に該当するかどうか、また、そうした情報を求職者等に発信しているかどうかについて整理する。

自社の特徴に該当する項目数（平均値）は、「採用・雇用」と「労働環境」を除いて、建設業が大きく、情報を掲載している項目数（平均値）は、4項目群および全項目で建設業が他の業種を大きく上回る。製造業や運輸業は、自社の特徴に該当するかどうかについて、改めて考える必要性があることや、情報掲載を拡充できる余地が大きいといえる。

さらに、情報の掲載の有無と企業にもたらされる変化の関係として、情報を掲載している企業は、非掲載の企業と以下のような有意差がみられた。(1) 社員総数の変化では、「経営が比較的安定している」「将来の見通しや方針を策定している」「入社時に資格や経験がなくてもよい」「女性社員が活躍できる」「生活と仕事を両立しやすい」情報を掲載する企業は、正社員総数が増加する傾向がみられ、「女性社員が活躍できる」「労働時間が、同業他社より短い」「非正規社員から正社員への登用がある」情報を掲載する企業は、非正規社員総数が増加する傾向がみられる。経営の安定性、経営方針、働き方の多様性などが影響すると考えられる。(2) 収益の変化では、「経営が比較的安定している」「若手社員が活躍できる」「入社後に資格を取得できる」情報を掲載する企業は、経常利益が増加する傾向がみられ、また、掲載される多数の情報において、売上高が増加する傾向がみられる。特に、非掲載の企業と差がみられるのは、採用・雇用や教育・処遇に関する情報（「若手社員が活躍できる」「女性社員が活躍できる」「管理職に就いている女性社員がいる」「職場の雰囲気や人間関係が良い」「教育研修が充実している」「入社後に資格を取得できる」「キャリアアップや昇進をしやすい」「非正規社員から正社員への登用がある」「技能や資格取得への報奨金制度がある」など）である。(3) 人材確保では、人材確保が困難化した企業は、幅広く情報掲載している。特に、非掲載の企業と差がみられるのは、採用・雇用や教育・処遇に関する情報（「入社時に資格や経験がなくてもよい」「若手社員が活躍できる」「職場の雰囲気や人間関係が良い」「教育研修が充実している」「入社後に資格を取得できる」「技能や資格取得への報奨金制度がある」など）である。(4) 従業員の定着率や就労意欲では、定

着率が低下した企業は、「入社後に資格を取得できる」ことを情報掲載し、反対に、「生活と仕事を両立しやすい」ことを情報掲載していない傾向がみられる。また、従業員の就労意欲が低下した企業は、「労働時間が同業他社より短い（長い）」「メンタルケアが充実している」「職場の雰囲気や人間関係が良い」「生活と仕事を両立しやすい」といった、従業員にとって関心の高い情報を掲載していない傾向がみられる。(5) 外注・機械化・省力化では、外注・機械化・省力化を重視する企業は、「将来の見通しや方針を策定している」情報を掲載する傾向がみられる。一方、重視しない企業は、「労働時間が同業他社より短い」「教育研修が充実している」「入社後に資格を取得できる」「技能や資格取得への報奨金制度がある」情報を掲載する傾向がみられる。中長期的な経営方針の有無、労働時間の問題の多寡、人材育成の重視の程度などによって、人材に依拠する傾向が強いか、あるいは、外注・機械化・省力化などに期待をつなぐ傾向が強くなるかの違いが生じると考えられる。

また、情報の発信がジョブマッチングに影響することが明らかになった。具体的には、「女性社員が活躍できる」「管理職に就いている女性社員がいる」という情報は、求職者の確保や定着率の改善に影響し、「労働時間が、同業他社より長い」という情報は、求職者（新規学卒採用者）の確保を難しくする一方で、従業員の定着率を改善させる。また、「教育研修が充実していない」という情報は、求職者の確保を難しくする。

最後に、中途採用の現業業務正社員での募集職種と応募者にたずねたい事項を整理する。

製造業は、生産・製造・品質および工程管理などの人材を募集したいと考える企業が多いが、複数の職種に従事できる人材（例：生産技術と営業、営業と現場管理、営業と総務などの組み合わせ）を求める企業がみられ、人材不足を背景に、今後、複数の職種に従事できる人材が求められるようになると考えられる。運輸業は、短中距離運送・配達配送を中心とする運転職種を募集したいと考える企業が多いほか、倉庫内の作業や事務系の職種を募集したいと考える企業も比較的多いが、製造業ほど複数職種に従事できる人材を求めるケースは多くない。建設業は、多くの企業が施工管理系の職種の人材を求め、施工、サービスエンジニア、重機オペレーター、営業などの複数の業務を担えることも期待するケースがみられ、施工管理系の職種では多能工化を志向する企業が多いと考えられる。しかし、作業系の職種では、特定の職種に専属的に従事することが想定されている。また、建設業の幅広い職種を反映して、技術系、通信・電気系、土木系、営業系などの職種を募集したい企業もみられる。

応募者にたずねたい事項は、性別にかかわらず、職歴・経験年数、資格の有無、意欲、時間（通勤時間、勤務可能な時間、時間外勤務の可否、勤務可能日など）、子どもに関する事項、長期勤務の可否（転勤の可否を含む）、希望する待遇などの事項が共通してみられる。さらに、男性の応募者には、業務遂行に直結する事項（業務に対する関心の有無や業務に関係する経験の有無など）をたずねたいケースが多いが、女性の応募者には、働き方に関する事項（家庭環境などの働き続けられる環境が整っているかどうか）をあげる企業が少なからず見受けられる。

第3章 まとめ

本調査は、大阪府内の製造、運輸、建設の各業界の企業を対象に、人材不足の実態・課題を把握するために実施した。人材の不足感と有効求人数は、バブル期の状況を上回るが、本調査では、業務別では「専門的・技術的業務」(68.5%)、「現業業務」(62.1%)、「営業・販売業務」(49.4%)、「管理企画業務」(42.4%)の人材が不足し、正社員の総数は、43%の企業で3年前から増加しており、企業は採用と定着に努力しているものの、67.3%の企業で正社員が不足していることが明らかになった。特に、「34歳以下」と「新規学卒採用者」の不足割合が高い(それぞれ75.8%、56.8%)。そして、業況が好調であるほど、人材の不足感が高まり、事業を阻害する可能性が高まることが想定された。人材不足は、構造的な問題として、生産年齢人口減少下での労働力確保のあり方を社会全体で考える必要がある。企業は、人材の教育や訓練を通じた労働生産性の向上や働き方の見直し、必要に応じた機械化・省力化などの多様な取組みに主体的に関わっていくことがますます求められる。

企業は、生産年齢人口の減少と年齢構成の変化、企業と求職者の間に存在するミスマッチ、人材の活躍の多様化といった点をふまえて、具体的な対応策の検討と取組みに深く関わっていかなければならないが、人材不足を危機と同時に好機ともとらえ、人材不足に対応する過程を事業の革新につなげていくことが重要になる。企業の関わり方次第で、人材の確保・定着の状況は変わり得るし、企業や事業に変革をもたらす可能性も高まる。そのためには、現在直面している人材不足に短期的に対応するだけでなく、中長期的な観点に基づいて将来の見通しと方針を打ち立て、多面的な取組みを継続する必要がある。

そのためには、自社を客観視し、自社や事業をめぐる中長期的な観点や多面的な発想を持つことがポイントになると考えられ、《人材の採用と確保に関する現状や情報を精査→企業外部に情報発信→企業と求職者および入職者の間のコミュニケーション》のサイクルを確立することが一つの方策だと考えられる。現在、求人と求職の間には、業種や職業によって大きな差がみられる。本調査では、人材の採用や確保に関する事項(「企業概要」「採用・雇用」「労働環境」「教育・処遇」の4項目群28項目)は、全般的に、建設業が、自社の特徴に該当すると認識し情報を掲載する項目数が多く、人材不足感が高い中で様々な検討と取組みを行っている。また、項目によっては、情報を掲載している企業に、良い影響(従業員数の増加、経常利益や売上高の増加)をもたらす可能性のある項目もみられた。しかし、自社の特徴だと認識する割合が高いにもかかわらず情報を掲載していない割合が高い項目もいくつかみられる。例えば、30%以上の乖離がみられる項目(作業負担や事故等が少ない/生活と仕事を両立しやすい/職場の雰囲気や人間関係が良い/非正規社員から正社員への登用がある/夜間/休日勤務に本人の希望が通りやすい/休日や有給休暇を規定通り取得できる/離職率が、同業他社より低い/経営が比較的安定している/入社後に資格を取得できる/若手社員が活躍できる/将来の見通しや方針を策定している)は、求職者が入社し働く上で重要な情報だといえる。今後は、既存および新たな取組みともに、PDCAサイクルに基づいて、その効果の検証と改善に取り組むことが求められる。

【参考文献・論文・資料】

中小企業庁編[2017]「第2部第4章 人材不足の克服」『2017年版 中小企業白書 中小企業のライフサイクル—次世代への継承—』409-488頁。

岩本晃一・波多野文[2017]「IoT/AI が雇用に与える影響と社会政策 in 第4次産業革命 (RIETI Policy Discussion Paper Series 17-P-029)」。 <http://www.rieti.go.jp/publications/summary/17080012.html>

厚生労働省[2017]「(労働市場分析レポート第81号) 建設業における若年労働者確保の課題について」。

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000182816.pdf>

みずほ情報総研[2017]「(平成28年度中小企業庁委託事業) 平成28年度 中小企業・小規模事業者の人材確保・定着等に関する調査作業報告書」。

http://www.meti.go.jp/meti_lib/report/H28FY/000222.pdf

大阪府商工労働部雇用推進室就業促進課女性就業推進グループ (実施運営：一般財団法人大阪労働協会)

「OSAKA しごとフィールド女性・若者働き方改革推進事業 職場環境改善のためのプログラム「パッションプログラム」中間報告書 (STEP1・STEP2 ポスターセッション・合同企業説明会)」。

独立行政法人労働政策研究・研修機構 (JILPT) [2017]『ユースフル労働統計 (労働統計加工指標集) 2017』。

<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/kako/2017/index.html>

同上[2016a]「(調査シリーズ No.162) 「人材 (人手) 不足の現状等に関する調査」 (企業調査) 結果及び「働き方のあり方等に関する調査」 (労働者調査) 結果」。

<http://www.jil.go.jp/institute/research/2016/162.html>

同上[2016b]「(JILPT 調査)若手正社員の仕事における心理的負荷—業種による問題の相違—」『Business Labor Trend 2016年12月号』3-16頁。

<http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2016/12/002-016.pdf>

同上[2015]「(調査シリーズ No.140) 情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査」。

<http://www.jil.go.jp/institute/research/2015/140.html>

帝国データバンク [2017a]「人手不足に対する大阪府企業の動向調査」(2017年7月調査、調査対象2,133社、有効回答1,001社、有効回答率46.9%)。

http://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/s170902_58.pdf

同上[2017b]「特別企画：人口減少に対する企業の意識調査」(2017年8月調査、調査対象全国2万3,621社、有効回答1万265社、有効回答率43.5%)。

<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p170903.pdf>

資料

--	--	--	--

(秘) 人材の採用と確保に関するアンケート調査票

問1 業種について、貴社の総売上高に占める割合が最も高い業種の番号を1つ〇で囲んでください。

製造業→	1. 食料品・飲料	2. 繊維工業	3. 木材・木製品
	4. 家具・装備品	5. パルプ・紙・紙加工品	6. 印刷・印刷関連
	7. 化学	8. 窯業・土石製品	9. 鉄鋼・非鉄金属
	10. 金属製品	11. はん用・生産用・業務用機械器具	12. 輸送用機械器具
	13. 電気・情報通信機械器具・電子部品	14. その他製造業()	
運輸業→	15. 鉄道業	16. 道路旅客運送	17. 道路貨物運送
	18. 水運	19. 航空運輸	
	20. 倉庫	21. 運輸付帯サービス	22. 郵便業
	23. その他運輸業()		
建設業→	24. 総合工事	25. 職別工事	26. 設備工事
	27. その他建設業()		
その他※ (上記以外)	※上記の各業界に該当しない場合、最もあてはまる業種と事業内容を下記にお書きください。 業種： _____ 事業内容： _____		

問2 資本金と直近期の年間総売上高および経常利益の実績をお書きください。

資本金										百万円
-----	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-----

年間総売上高																百万円																
																	経常利益															百万円

問3 業況（経常利益・売上高）について、それぞれあてはまる番号を1つ〇で囲んでください。

	大幅増加 15%以上	増加 5-15%未満	横ばい 5%未満増減	減少 5-15%未満	大幅減少 15%以上
経常利益（3年前と比較）	1	2	3	4	5
売上高（3年前と比較）	1	2	3	4	5
売上高（3年後の見通し）	1	2	3	4	5

問4 同業種・同規模の他社と比較して、貴社はどのような状況にあるといえますか。それぞれあてはまる番号を1つ〇で囲んでください。

	同業他社と比較して				
	良い	やや良い	同程度	やや悪い	悪い
正社員の定着率	1	2	3	4	5
組織への帰属意識	1	2	3	4	5
製品やサービスの質	1	2	3	4	5

問5 従業員の採用についてお伺いします。正社員と非正規社員の主な採用枠について、それぞれあてはまる番号を1つ〇で囲んで下さい。

※新規学卒者は、学卒後3年程度までの若者を含みます。

	現在の状況	理想的な状況
正社員	1. 新規学卒中心 2. 中途採用中心 3. 新規学卒と中途採用の両方	1. 新規学卒中心 2. 中途採用中心 3. 新規学卒と中途採用の両方
非正規社員	1. 新規学卒中心 2. 中途採用中心 3. 新規学卒と中途採用の両方	1. 新規学卒中心 2. 中途採用中心 3. 新規学卒と中途採用の両方

問6 以下の業務別に見たとき、貴社において従業員は不足していると感じますか、過剰であると感じますか。それぞれあてはまる番号を1つ○で囲んで下さい。

	非常に不足	不足	適正	過剰	非常に過剰	該当しない
管理・企画業務	1	2	3	4	5	6
専門的・技術的業務	1	2	3	4	5	6
事務業務	1	2	3	4	5	6
営業・販売業務	1	2	3	4	5	6
現業業務	1	2	3	4	5	6
その他業務()	1	2	3	4	5	6

問7 現業業務に従事する人員を「中途採用枠」で「正社員」として募集することになったとします。

(1) 上記の設定で貴社がいま一番募集したいと思う職種はどのようなものですか。記入例を参考にして記載してください。

採用したいと思う職種？

【記入例】

生産工程の管理
短距離の配達業務
内装の整備 など

(2) 上記の中途採用枠に以下のAさんとBさんが応募してきました。以下のそれぞれのケースについて、貴社に採用される可能性が高いのはどちらですか。また、採用に至るためにあと1つ知りたい条件を挙げるとすれば何かをお答えください。

	Aさん	Bさん	
ケース1	<ul style="list-style-type: none"> ✓女性 ✓45歳 ✓同業他社で正社員経験あり ✓既婚、子ども2人 	<ul style="list-style-type: none"> ✓男性 ✓35歳 ✓同業他社で正社員経験なし(他業種以外では経験あり) ✓既婚、子ども2人 	<p>どちらを採用する？(1つに○)</p> <p style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 5px;">Aさん・Bさん</p> <p>採用するためにあと1つ知りたい条件は？</p> <div style="border: 1px solid black; height: 30px; width: 100%;"></div>
ケース2	<ul style="list-style-type: none"> ✓男性 ✓30歳 ✓業務に必要な資格なし ✓同業他社で正社員経験あり 	<ul style="list-style-type: none"> ✓男性 ✓30歳 ✓業務に必要な資格あり ✓正社員経験なし(短期のアルバイト経験あり) 	<p>どちらを採用する？(1つに○)</p> <p style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 5px;">Aさん・Bさん</p> <p>採用するためにあと1つ知りたい条件は？</p> <div style="border: 1px solid black; height: 30px; width: 100%;"></div>
ケース3	<ul style="list-style-type: none"> ✓女性 ✓35歳 ✓直近2年間は働いていない ✓既婚、子ども1人 ✓同業他社で正社員経験あり 	<ul style="list-style-type: none"> ✓女性 ✓28歳 ✓未婚 ✓同業他社で正社員経験なし 	<p>どちらを採用する？(1つに○)</p> <p style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 5px;">Aさん・Bさん</p> <p>採用するためにあと1つ知りたい条件は？</p> <div style="border: 1px solid black; height: 30px; width: 100%;"></div>

問8 人材の採用や確保に関する以下の項目は、(1) 貴社の特徴としてあてはまりますか？
 (2) その特徴を、貴社のWEB ページや求人票に掲載して、仕事を探している人に発信していますか？3年前にも掲載していましたか？(1) (2)のそれぞれについて、あてはまる番号を1つ選んで下さい。

		(1) 貴社の特徴として		(2) 職探し中の人に、 情報として企業のWEB ページ、または求人票に情報を掲載しているか？			
		どちらかといえば		掲載している ↓		掲載していない ↓	
		該当する	該当しない	3年前も掲載	3年前は非掲載	3年前は掲載	3年前も非掲載
【企業概要】	事業の社会的意義を実感できる	1	2	1	2	3	4
	経営が比較的安定している	1	2	1	2	3	4
	将来の見通しや方針を策定している	1	2	1	2	3	4
	立地が比較的良い	1	2	1	2	3	4
	企業名が知られている	1	2				
【採用・雇用】	入社時に資格や経験がなくてもよい	1	2	1	2	3	4
	若手社員が活躍できる	1	2	1	2	3	4
	女性社員が活躍できる	1	2	1	2	3	4
	管理職に就いている女性社員がいる (※管理職は一般従業員から報告を受けたり、昇進などの決定に関与する人を指す。)	1	2	1	2	3	4
	勤務地に本人の希望が通りやすい	1	2	1	2	3	4
【労働環境】	労働時間が、同業他社より短い	1	2	1	2	3	4
	労働時間が、同業他社より長い	1	2	1	2	3	4
	給与水準が、同業他社より高い	1	2	1	2	3	4
	給与水準が、同業他社より低い	1	2	1	2	3	4
	離職率が、同業他社より低い	1	2	1	2	3	4
	休日や有給休暇を規定通り取得できる	1	2	1	2	3	4
	福利厚生が、同業他社より充実している	1	2	1	2	3	4
	作業負担や事故等が少ない	1	2	1	2	3	4
	夜間/休日勤務に本人の希望が通りやすい	1	2	1	2	3	4
	メンタルケアが充実している	1	2	1	2	3	4
	職場の雰囲気や人間関係が良い	1	2	1	2	3	4
	生活と仕事を両立しやすい	1	2	1	2	3	4
	正社員に兼業や副業を認めている	1	2	1	2	3	4
【教育・処遇】	教育研修が充実している	1	2	1	2	3	4
	入社後に資格を取得できる	1	2	1	2	3	4
	キャリアアップや昇進をしやすい	1	2	1	2	3	4
	非正規社員から正社員への登用がある	1	2	1	2	3	4
	技能や資格取得への報奨金制度がある	1	2	1	2	3	4

問9 貴社の現在の従業員について、「正社員」「非正規社員」の別にお答えください。

(1) 正社員：雇用期間の定めなし、一般正社員と同じ給与規則の役員を含む。

	現在	3年前からの変化			従業員の過不足感 (現在)					
		増加した	変化なし	減少した	非常に不足	不足	適正	過剰	非常に過剰	
正社員総数	人	1	2	3	1	2	3	4	5	
正社員	女性	人	1	2	3	1	2	3	4	5
	新規学卒採用者	人	1	2	3	1	2	3	4	5
	34歳以下	人	1	2	3	1	2	3	4	5
	60歳以上	人	1	2	3	1	2	3	4	5
	障がい者	人	1	2	3	1	2	3	4	5
	外国人労働者※	人	1	2	3	1	2	3	4	5

※外国人労働者：技能実習生を含まない。

(2) 非正規社員等：雇用期間の定めあり、パート、アルバイト、嘱託、契約、派遣など。

	現在	3年前からの変化			従業員の過不足感 (現在)					
		増加した	変化なし	減少した	非常に不足	不足	適正	過剰	非常に過剰	
非正規社員等総数	人	1	2	3	1	2	3	4	5	
非正規社員等	女性	人	1	2	3	1	2	3	4	5
	新規学卒採用者	人	1	2	3	1	2	3	4	5
	34歳以下	人	1	2	3	1	2	3	4	5
	60歳以上	人	1	2	3	1	2	3	4	5
	障がい者	人	1	2	3	1	2	3	4	5
	外国人労働者※	人	1	2	3	1	2	3	4	5

※外国人労働者：技能実習生を含む。

問10 貴社の3年前からの変化として、それぞれあてはまる番号を1つ○で囲んでください。

		よくあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない
		1	2	3	4	5
3年前と比較して	人材確保が難しくなった	1	2	3	4	5
	定着率が下がった	1	2	3	4	5
	人材確保より外注・機械化・省力化を重視するようになった	1	2	3	4	5
	従業員の就労意欲が低下した	1	2	3	4	5
	労働災害や心身面の不調が顕在化した	1	2	3	4	5
	人事労務上のトラブルが増加した	1	2	3	4	5

問11 ご回答された方についてご記入ください。

貴社名					
ご担当者	役職：		部署		
	1. 男 2. 女	年齢	歳	勤続	年
ご連絡先	電話 (- -)				
	電子メールアドレス： @				
調査結果の送信希望	1. 調査結果(概要)の送信を希望 2. 調査結果(概要)の送信を希望しない				

質問は以上です。お忙しいところ最後までご協力いただきまして誠に有難うございました。



大阪産業経済リサーチセンター 平成30年3月発行

〒559-8555 大阪市住之江区南港北1-14-16

咲洲庁舎（さきしまコスモタワー）24階／電話 06(6210)9937