

# 大阪の成長を支える37業種の中堅・中小企業における若者・女性の正社員採用・登用

大阪産業経済リサーチ&デザインセンター 研究員 須永 努

## はじめに

大阪では若者・女性の有業率や正社員比率が低いことから、若者・女性が正社員、中核人材として定着・活躍できる良質で安定的な雇用環境を形成していくことが一層重要となっています。そこで、正社員雇用への最初のステップである採用・登用に焦点を絞り、製造、建設、運輸、インバウンド関連の37業種（図表1）を対象に、府内中堅・中小企業での採用・登用の状況を調査しました。

図表1 調査対象の37業種

分野	業種
製造	食料品製造業、繊維工業、家具・装備品製造業、パルプ・紙・紙加工品製造業、印刷・同関連業、化学工業、プラスチック製品製造業、鉄鋼業、金属製品製造業、はん用機械器具製造業、生産用機械器具製造業、電気機械器具製造業、輸送用機械器具製造業、その他の製造業（14業種）
建設	総合工事業、職別工事業、設備工事業（3業種）
運輸	道路旅客運送業、道路貨物運送業、運輸に付帯するサービス業、自動車整備業（4業種）
インバウンド	情報サービス業、映像・音声・文字情報制作業、繊維・衣服等卸売業、飲食料品卸売業、建築材料・鉱物の卸売業、織物・衣服・身の回り品小売業、飲食料品小売業、その他の小売業、宿泊業、飲食店、持ち帰り・配達飲食サービス業、洗濯・理容・美容・浴場業、その他の生活関連サービス業、娯楽業（16業種）

調査対象の37業種は、大阪府の総合戦略である「大阪の成長戦略（2018年3月改訂版）」の「重点化を図る3分野（Ⅰ：健康・医療関連産業の世界的なクラスター形成、Ⅱ：インバウンドの増加を契機としたアジア市場の取り込み強化、Ⅲ：第4次産業革命に対応したイノベーションの促進と生産性の向上）」の関連業種の中から、内閣官房（まち・ひと・しごと創生本部）及び経済産業省が提供する地域経済分析システム（RESAS）に基づいたローカルベンチマークでB以上、かつ府内事業所数が1,000以上という基準で選定されたものです。

## 大阪経済で重要な役割を果たす37業種

これら37業種は、大阪産業の全業種（公務を除く）中、事業所数で63.6%、従業者数で57.9%、付加価値額で56.7%のシェアを占めています。また、37業種総計の都道府県順位にお

いても、事業所数で東京都に次ぐ第2位（全国シェア7.3%）、従業者数も東京都に次ぐ第2位（7.7%）、付加価値額で東京都、愛知県に次ぐ第3位（8.5%）である（総務省『平成28年経済センサス活動調査』）など、大阪経済を支える重要な役割を果たしている業種群です。

## 調査データ

以下の調査データは、大阪府商工労働部が令和元年度より活用している厚生労働省の地域活性化雇用創造プロジェクトの一環として行った企業診断と人材確保確認調査（図表2）の回答（令和元年12月末までの回答分）を集計・分析したものです。

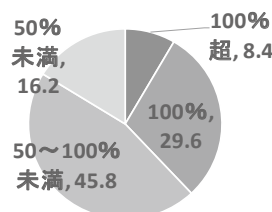
図表2 企業診断と人材確保確認調査

企業診断	OSAKAしごとフィールド 中小企業人材支援センターのオリジナルコンテンツ。令和元年6月に運用を開始し、企業の人材に関する課題を可視化し、課題解決に向けて必要な支援メニューにつなげるもの。
人材確保確認調査	上記の企業診断を受診した企業に対し、その後の採用等への取組の成果や、経営・労働・職場環境、社風などについて回答を求めたもの。

## 求人募集人数を確保できない企業が多い

一昨年度の採用活動では、約6割の企業で内定辞退者があるなど、採用者数が求人募集人数以上（採用充足率100%以上）の企業は4割以下にとどまっています（図表3）。

図表3 採用充足率（%）（N：142）



（注）1人以上の求人募集をした企業からの回答  
 採用充足率=採用者数÷求人募集人数×100  
 N=有効回答企業数。以下、同じ  
 （出所）企業診断

## 若者・女性の登用・採用状況に違い

44歳以下の若者の男女間、女性の未婚・既婚間で、非正規社員を正社員登用した企業の比率に大

きな開きはないが、正社員を採用した企業の比率には大きな開きがあります（図表4）。

図表4 若者・女性を登用・採用した企業の比率

登用者、採用者の属性	登用した企業		採用した企業	
	N	回答率(%)	N	回答率(%)
44歳以下の未婚男性	14	46.7	49	67.1
44歳以下の未婚女性	10	33.3	27	37.0
49歳以下の既婚女性	8	26.7	6	8.2
有効回答企業数	30		73	

（注）登用者、採用者があった企業からの複数回答  
（出所）人材確保確認調査

## 企業規模により採用手段・採用実績に違い

企業が利用した採用手段とその採用実績との関係を、採用手段ごとに企業規模別で見ると、次のように異なります。

・就職ポータルサイトや大学、高校等教育機関の紹介は、社員19人以下の企業では採用につながりにくい。

・ハローワーク、人材紹介会社の仲介は、企業規模間格差はあるが、19人以下の企業でも半数以上の企業で採用実績がある。

・知人・友人の紹介や、アルバイトからの登用は、企業規模を問わず、正社員確保の有力なルートとなっている（図表5）。

図表5 企業規模別、採用手段別にみた利用して採用につながった企業の比率（%）

採用手段	企業規模			19人以下(N:32)			20～49人(N:36)			50～99人(N:51)			100人以上(N:52)		
	A	B	B/A×100	A	B	B/A×100	A	B	B/A×100	A	B	B/A×100	A	B	B/A×100
ハローワーク	24	13	54.2	30	21	70.0	44	38	86.4	43	35	81.4			
就職ポータルサイト	16	5	31.3	22	14	63.6	34	30	88.2	40	31	77.5			
合同企業説明会	11	5	45.5	21	15	71.4	30	18	60.0	43	30	69.8			
知人・友人の紹介	15	12	80.0	21	18	85.7	26	22	84.6	35	29	82.9			
大学、高校等教育機関の紹介	3	1	33.3	15	12	80.0	26	23	88.5	34	31	91.2			
人材紹介会社の仲介	7	4	57.1	13	9	69.2	26	20	76.9	28	23	82.1			
インターンシップの実施	11	5	45.5	11	4	36.4	23	12	52.2	26	12	46.2			
就職情報誌や新聞・雑誌等の求人広告	5	1	20.0	13	10	76.9	14	10	71.4	22	14	63.6			
アルバイトからの登用	6	5	83.3	6	6	100.0	12	10	83.3	25	23	92.0			

（注）A = 利用企業数、B = 利用して採用につながった企業数、複数回答  
（出所）企業診断

## 施策を活用して採用力を向上させている企業も

大阪府の施策を活用して自社の採用力を向上させている企業もみられます。

金属加工を行うA社（従業員数：50名弱）は、採用手法など採用に関するノウハウの不足を感じていたところ、OSAKAしごとフィールド 中小企業人材支援センターのタレントシェアリングを知りました。そして、この施策を活用して、求人サービス業務に精通した大企業勤務の人材（タレント）を月一回の副業の契約で受け入れています。タレントから、採用に関するノウハウや情報を獲得しつつ、社員を巻き込んで中期的採用目標に向かって着実に歩みを進めています。

## 今後の正社員採用・登用のポイント

上記のような調査データなどから、企業が若者・女性を中心とする正社員採用・登用の取組を進めていくポイントとしては、下記のようにまとめられます。

### ○採用のための広報力強化

採用活動に当たって企業は、自社の強みなどの魅力を効果的に対外発信し、求職者を惹きつけるため、広報力を強化することが必要である。

### ○正社員確保の手段の適切な選択

小規模な企業も様々な採用手段を利用しているが、規模の大きな企業に比べると全般的に採用に

結びついた企業の比率が低い。しかし、知人・友人の紹介、アルバイトからの登用などは企業規模を問わず、正社員確保の有力な手段となっている。こうした状況を踏まえ、正社員確保の適切なルート構築が必要である。

### ○採用・登用のための社内体制の整備・拡充

アセスメントツールを導入している企業、採用選考の評価項目や基準を決めている企業は多くはないことなどから、採用や登用にに向けた社内体制を整備・拡充していくことが必要である。

### ○働き方改革の一層の推進

採用した社員の戦力化には、何より自社への定着が不可欠である。そのためにも、働き方改革を一層推進していくことが求められる。

### ○安定した経営基盤の形成

企業の労働条件や将来性は、求職者にとって求人応募先選択のポイントであり、また入社後の定着率を左右するポイントでもある。そこで企業は生産性向上や人材育成への取組をより一層推進して競争力を高め、安定した経営基盤を形成していくことが必要である。

※本調査については、報告書『大阪の成長を支える37業種の中堅・中小企業における若者・女性の正社員採用・登用』に取りまとめています。大阪府の下記URLをご参照ください。

<http://www.pref.osaka.lg.jp/attach/1949/00051733/181wakamono.pdf>