



資料 No. 181

令和2年3月

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

大阪府商工労働部

(大阪産業経済リサーチ&デザインセンター)

ま え が き

大阪経済の成長・発展のためには、競争力の高い中堅・中小企業が府内に多数集積することが不可欠です。

グローバル化の進展による国内外の企業との競争の激化、情報通信・処理技術の急速な進歩など企業を取り巻く環境が変化する中で、府内の中堅・中小企業が存続・発展していくためには、より高度で困難な経営課題へ迅速かつ的確に対応しつつ、自社の事業基盤の強化を図り、競争力をさらに向上させていかなければなりません。

この企業の競争力向上を左右する大きなポイントのひとつが、高い能力・就業意欲を有する社員の確保であることは言うまでもありません。そしてそのためには、企業において、求職者が魅力を感じ、従業員が定着・活躍する良質で安定的な雇用の創出が必要であると考えられます。

少子高齢化が進行する中で、大阪では若者・女性の有業率や正社員比率が依然低い状況にあり、若者・女性を、大阪の成長を支える分野において良質で安定的な雇用環境のもとで正社員、中核人材として活躍できるようにしていくことが、大阪経済の発展にとって一層重要となっています。

企業は、社員を採用し、定着させ、育成することにより、社員の能力を高めていきます。本調査では、その最初のステップである採用・登用に焦点を絞り、大阪の成長を支える製造、建設、運輸、インバウンド関連の37業種の府内中堅・中小企業を対象として、データを収集・分析し、若者・女性を中心とする採用・登用の現状と課題を明らかにしました。

本調査報告書が、中堅・中小企業での採用・登用活動について検討する際の参考資料となりましたら幸いです。

本調査実施に当たりましては、府内企業の皆様に多大なご協力をいただきました。厚く御礼申し上げます。

なお、本調査報告書は、当センター研究員 須永 努が本文を、主事 松永有生がタレントシェアリングの活用企業事例を執筆しました。また調査には、主任研究員 天野敏昭、主任研究員 田中宏昌も参画しました。

令和2年3月

大阪産業経済リサーチ&デザインセンター

目 次

要 約	1
第1章 調査のねらいと使用データ	5
1. 調査のねらい	5
2. 使用データと回答企業の概要	6
(1) 使用データの出所	6
(2) 調査回答企業の概要	6
第2章 大阪の成長を支える37業種の現状と課題	10
1. 37業種の現状	10
2. 大阪の就業構造からみた若者・女性を取り巻く課題	15
第3章 企業における正社員採用への取組と成果	20
1. 採用に向けた社内体制	20
(1) 自社の魅力の整理・発信	20
(2) 自社の求める人物像の明確さ	21
(3) 採用選考の評価項目と基準の明確さ	22
(4) アセスメントツールの導入状況	23
(5) 採用の主たる業務の担当者	23
2. 採用活動の実績	24
(1) 求人募集人数	24
(2) 求人募集人数に対する応募者数（競争倍率）	26
(3) 求人募集人数に対する内定者数（実質競争倍率）	27
(4) 内定辞退の状況（内定辞退率）	29
(5) 求人募集人数に対する採用者数（採用充足率）	32
3. 不足職種と採用者を確保できた職種	34
4. 利用した採用手段	36
(1) 利用した採用手段と採用実績	36
(2) 採用手段ごとにみた採用実績のある企業の特性	41
5. 採用コスト	47
6. 採用の成果に対する満足度	48
(1) 採用した正社員の人数確保面の満足度	48
(2) 採用した正社員の専門的知識・技能面の満足度	49

7. 多様な人材の採用	5 2
8. 若者・女性を正社員採用した企業の特性	5 5
第4章 企業における正社員登用への取組	5 8
1. 登用の状況	5 8
2. 登用の実績	5 8
3. 若者・女性を正社員登用した企業の特性	6 0
第5章 就業をめぐる社内の状況	6 2
1. 働きやすい環境づくりへの取組	6 2
2. 企業競争力向上への取組	6 4
3. 就業条件	6 7
4. 入社3年後の離職率	6 9
第6章 若者・女性正社員の比率の高い企業の特性	7 2
1. 正社員に占める44歳以下の正社員の比率の高い企業の特性	7 2
2. 正社員に占める女性正社員の比率の高い企業の特性	7 3
3. 女性社員全体に占める女性正社員の比率の高い企業の特性	7 5
第7章 採用支援機関の活用状況	7 7
※ タレントシェアリングを活用した企業の事例	7 9
第8章 若者・女性の正社員採用・登用活動の強化に向けて	8 1
資料編	8 5
資料1：企業診断の設問（調査において利用した設問のみ）	8 6
資料2：人材確保確認調査 調査票	9 0

要 約

第1章 調査のねらいと使用データ

- 少子高齢化が進む中で、大阪では若者や女性の有業率や正社員比率が依然低い状況にあることから、こうした若者・女性を、大阪の成長を支える分野において良質で安定的な雇用環境のもとで正社員、中核人材として活躍できるようにしていくことが一層重要となっている。
- そこで本調査は、大阪の成長を支える 37 業種の府内に本社を置く中堅・中小企業を対象として、未婚の若者（44 歳以下の男女）や既婚の女性（49 歳以下）など若者・女性を中心とする正社員採用・登用活動の現状と課題を明らかにすることを目的として実施した。
- 大阪府商工労働部では、今年度より厚生労働省の地域活性化雇用創造プロジェクトを活用しており、その一環として行われた企業診断及び人材確保確認調査の回答データを集計・分析した。回答企業数は、企業診断 173、人材確保確認調査 132。
- 回答企業の多くは、経営業績は悪くないものの、同業者との厳しい競争環境に置かれている。

第2章 大阪の成長を支える 37 業種の現状と課題

- 大阪府の 37 業種総計の全国順位は、従業者数と事業所数はともに東京都に次ぐ第 2 位（全国シェアはそれぞれ、7.7%、7.3%）、付加価値額は東京都、愛知県に次ぐ第 3 位（8.5%）。
- 女性や男性未婚者の有業率や正社員比率は、若年層では男性既婚者と比べて低い。
- 35 歳以上の男性非正規社員を中心に、不本意ながら非正規で働く社員の比率が高い。
- 若者の人口減少が見込まれる中で、37 業種においても 55 歳以上の雇用者の比率の高い業種もみられる（道路旅客運送業 61.9%、繊維工業 38.4%）。こうした中で、有業率や正社員比率の低い未婚の若者や既婚の女性の正規雇用の拡大の重要性が高まっている。〔※本調査では、未婚者とは結婚したことのない者、既婚者とは有配偶者（現在、妻または夫のある者）及び死別・離別者（妻または夫と死別または離別して、現在独身でいる者）を指す〕。

第3章 企業における正社員採用への取組と成果

- 「公式ホームページ」や「会社概要・会社案内」をもつ企業は多いが、自社の魅力の把握、発信は不十分。自社の求める人物像もあいまいな企業が少なくない。採用選考の評価項目と基準も半数の企業では決められていない。アセスメントツールも、半分以上の企業は導入していないばかりか、検討さえしていない。規模が小さい企業では、経営者が採用の主たる業務の担当者となっているなど、採用に向けた社内体制が未整備である。
- 6 割近い企業で内定辞退者が出ている。昨年度の採用充足率〔求人募集人数に対する入社者（以下、採用者）数の割合〕の平均は全体で 77.3%、採用充足率 100%以上の企業は

38.0%。

- 事務従事者や自動車・建設機械運転従事者は比較的確保できているが、販売・営業従事者、サービス従事者、専門技術者、製造・建設・土木・電気工事従事者の確保は困難。
- ハローワークのほか、就職ポータルサイト、合同企業説明会、知人・友人の紹介、大学・高校等教育機関の紹介を利用して採用につなげる企業が多い。「自社ホームページでの告知」を利用する企業は多いが、採用につながったケースは少ない。実施した企業は多くはないが、「アルバイトからの登用」は、大学・高校等教育機関の紹介、知人・友人の紹介とともに、正社員確保の確実性の高い採用手段となっている。
- 就職ポータルサイトで採用実績のあった企業は、なかった企業に比べて、採用コスト（総額）がかかったものの、採用者数が多く、競争倍率も高かった。また、正社員総数、44歳以下の正社員数が多く、44歳以下の正社員比率が高い。合同企業説明会で採用実績のあった企業もなかった企業に比べて、採用コスト（総額）がかかったものの、採用者数が多かった。また、社員総数、正社員総数、44歳以下の正社員数が多く、44歳以下の正社員比率も高い。そのほか、採用に当たって学校との関係づくりを重視している一方、社員の定着率が同規模の同業他社に比べて高くないと感じている。
- 広告代、紹介料等の昨年度の各社の採用コスト（自社の人件費を除く）の総額は、規模が大きいほど、採用コストも大きくなる。平均 207 万円（標準偏差 3,335,496）で、中央値 100 万円。採用者 1 人当たりの平均採用コストは、49 万円（標準偏差 794,616）で、中央値 25 万円。50 万円以上の企業が約 3 割ある一方、20 万円未満の企業も約 4 割ある。
- 採用した正社員の人数確保面の満足度は、「満足」とする企業こそ 16.5%にとどまるものの、「どちらかといえば満足」とする企業が 39.2%で、不満感より満足感を感じている企業の方が若干多くなっている。採用した正社員の専門的知識・技能面の満足度も、「満足」とする企業こそ 8.0%であったが、「どちらかといえば満足」とする企業が 49.3%で、不満感より満足感を感じている企業の方が若干多くなっている。
- 海外人材（技能実習生を含まない）と障がい者（法定雇用率対象の障害者手帳の被交付者）はともに、全体では約 3 分の 1 の企業で採用されており、規模が大きくなるほど、採用している企業の比率が高い。60 歳以上のシニア人材は、全体では 7 割近い企業で採用されているものの、社員数 19 人以下の企業での採用比率が低い。
- 若者・女性の正社員採用を行った企業は、社員数 50 人以上の企業が全体の 7 割前後を占めており、若者・女性の正社員は比較的規模の大きな企業で多く採用されている。44 歳以下の未婚男性は情報通信業、44 歳以下の未婚女性は卸売・小売業、情報通信業、建設業で多く採用されており、49 歳以下の既婚女性は回答数が少ないが、製造業や卸売・小売業などで採用されている。

第 4 章 企業における正社員登用への取組

- 全体の約 3 分の 1 の企業が非正規社員の正社員登用に取り組んでおり、規模が大きくな

るほど取組を行っている企業の比率が高い。社員数 100 人以上の企業では過半数の企業が正社員登用に取り組んでいるものの、19 人以下の企業では 2 割弱にとどまっている。

- こうした中で、登用者があった企業の比率は社員数 100 人以上の企業で高く、産業別では製造業の企業が最も高い。
- アルバイトからの登用は、企業規模に関わらず、正社員を確保する有力な手段のひとつとなっている。アルバイトからの登用のあった企業は登用のなかった企業に比べて、正社員総数も、正社員総数に非正規社員総数を加えた社員総数も多い。また、44 歳以下の正社員数が多く、44 歳以下の正社員比率が高い。全社員女性比率（社員総数に占める女性社員の比率）と非正規社員比率も高い一方、男性正社員比率（男性社員総数に占める男性正社員の比率）、女性正社員比率（女性社員総数に占める女性正社員の比率）とも低い。そのほか、正社員の定着率が同規模の同業他社に比べて高いと感じていない。
- 若者・女性の非正規社員から正社員への登用を行った企業の規模をみると、社員数 50 人以上の企業で多く登用されており、逆に 19 人以下の企業では少ない。登用した企業の産業では、44 歳以下の未婚男性は情報通信業、44 歳以下の未婚女性は建設業、49 歳以下の既婚女性は製造業が最も多い。

第 5 章 就業をめぐる社内の状況

- 働きやすい環境づくりへの取組としては、全体の約 7 割の企業が「休暇取得の促進」、6 割近い企業が「残業の削減」に取り組んでいる。一方、「時間や場所に制約されない働き方を制度として実施している」企業は 2 割弱にとどまっている。ストレスチェックを実施している企業は全体の 4 割ほどにとどまる。しかし全体として、性別や年齢にかかわらず助け合って働ける雰囲気や、休暇を取りやすい雰囲気があるという企業が多い。
- 企業は、働きやすい職場づくりに努めるとともに、自社の存続・発展のために、企業競争力を高めていくことが求められる。しかし、生産性向上に取り組んでいるのは、全体の半数強にとどまっている。また、「計画的 OJT を実施している」企業の割合は全体の 32.9%、「マニュアルや作業手順書等の整備がされている」企業の割合も 27.7%、「会社の流れの見える化（全部署の役割が明確に分かる）をしている」企業の割合も 24.3%にとどまる。しかし全体としては、「会社の経営方針や目標を社員に周知している」、「社員の能力開発に積極的である」「社員間に学び合い教え合う雰囲気がある」という企業が多い。
- 求職者にとって、求人応募先を選考する際、応募先の就業条件は大きな選考ポイントのひとつになると考えられる。「正社員の定着率が同規模の同業他社に比べて高い」「職場の立地（通勤の便など）が良い」という企業が多いが、同規模の同業他社に比べた正社員の賃金や福利厚生面の充実度については、「高い」という企業、「低い」という企業がほぼ半々である。
- 2016（平成 28）年度に採用した社員について、昨年度までに退職した社員の数から各社の離職率を求めると、平均 39.9%（標準偏差 32.042、中央値 35.40）。退職者が全くなか

った0%の企業も23.6%ある一方、採用者の半分以上が退職した企業（離職率50%以上の企業）も42.4%にのぼる。離職率の低いグループ（35.0%未満）の企業は、高いグループ（35.0%以上）の企業に比べて、休暇を取りやすい雰囲気があると認識している。

第6章 若者・女性正社員の比率の高い企業の特徴

- 正社員に占める44歳以下の正社員の比率が高いグループ（比率が60%以上）の企業は低いグループ（60%未満）の企業に比べて、採用活動において応募者数が多く、社員の能力開発に積極的で、福利厚生面の充実度が同規模の同業他社に比べて高いと認識している。
- 正社員に占める女性正社員の比率が高いグループ（比率が20%以上）の企業は、低いグループ（20%未満）の企業に比べて、採用活動において応募者数が多く、競争倍率、実質競争倍率が高い。また全社員女性比率も高く、正社員の賃金と定着率が同規模の同業他社に比べて低いと認識している。
- 女性社員全体に占める女性正社員の比率が高いグループ（比率が85%以上）の企業は、低いグループ（85%未満）の企業に比べて、社員の能力開発に積極的であり、休暇を取りやすい雰囲気であり、職場の立地（通勤の便など）も良いと認識している。

第7章 採用支援機関の活用状況

- 大阪府が設置する企業の人材確保支援拠点である OSAKA しごとフィールド 中小企業人材支援センターの支援メニューを、正社員の採用活動において3割近くの企業が利用したことがある。支援センターの支援メニューは、規模を問わず、一定利用されているが、特に49人以下の比較的規模の小さな企業での利用率が高い。また、支援メニューを利用した企業は、利用しなかった企業に比べて、経営状況が良好に推移している。
- 支援メニューの「マッチングイベントへの参加」「各種セミナーの受講」を利用した企業が多いものの、「タレントシェアリング」で社外の専門人材を活用して、社長が中心となって自社の採用上の課題解決に社員を巻き込みながら効果的に取り組んでいる企業もある（タレントシェアリングの活用企業事例は、79ページ）。

第8章 若者・女性の正社員採用・登用活動の強化に向けて

- これまでの検討を踏まえて、企業が自社での若者・女性を中心とする正社員採用・登用活動を強化していくための取組のポイントとしては、「採用のための広報力の強化」「採用手段の適切な選択」「採用・登用のための社内体制の整備・拡充」「働き方改革の一層の推進」「安定した事業・経営基盤の形成・強化」があげられる。
- 行政の支援機関には、規模や業種の特徴などを踏まえつつ、企業における上記の取組を的確に支援し、企業の採用活動の課題解決力、正社員雇用力を強化していくことが求められる。

第1章 調査のねらいと使用データ

本章では、本調査のねらいと、調査において使用したデータについて述べる。

1. 調査のねらい

グローバル化の進展や、A I、I o Tなど情報処理・通信技術の急速な発展により、国内外の地域との競合関係が深化する中で、大阪経済を成長・発展させていくには、府内中堅・中小企業の果たす役割が非常に大きいことは言うまでもない。今後これらの企業が高度な経営課題に迅速かつ的確に対応しつつ、生産性を向上させ、より多くの付加価値を創出し、自社の強固な事業基盤・競争力基盤を形成し、府内に多数集積するようしていくことが必要である。

そしてそのためには、何より競争力を担う中核人材の確保が不可欠であり、特に今後の大阪の成長を支える重要な分野の業種において、求職者・従業員が魅力を感じる良質で安定的な雇用を創出していく必要がある。しかし、少子高齢化が進む中で、大阪では若者・女性の有業率や正社員比率が依然低い状況にある。そこで、若者・女性が、大阪の成長を支える業種で良質で安定的な雇用環境のもとで正社員、中核人材として活躍できるようにしていくことが一層重要となっている。

こうした中で大阪府商工労働部では、今年度（2019年度）より3年間にわたり、今後の大阪の成長を支える分野として期待される製造、建設、運輸、インバウンド関連の37業種を選定し、これらの業種を対象に、未婚の若者（44歳以下の男女）や、既婚の女性（49歳以下）の良質で安定的な雇用の創造力を高め、雇用の質の向上を図るため、厚生労働省の地域活性化雇用創造プロジェクトを活用している〔※未婚者とは結婚したことの無い者、既婚者とは有配偶者（現在、妻または夫のある者）及び死別・離別者（妻または夫と死別または離別して、現在独身でいる者）を指す〕。

これら37業種は、図表1-1のとおりであり、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ある。

企業は、社員を採用し、定着させ、育成し、雇用する社員の能力を高めていくが、本調査は、その最初のステップである正社員採用及び非正規社員の正社員登用に焦点を絞り、大阪府内に本社を置く37業種の中堅・中小企業を対象として、関連するデータを収集・分析し、若者・女性を中心とする正社員採用・登用活動の現状と課題を明らかにし、正社員雇用の拡大に向けた効果的支援施策の検討に活かすことを目的として実施した。

図表 1-1 本調査の対象とした製造、建設、運輸、インバウンド関連の 37 業種

	業種名
製造関連 (14 業種)	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
建設関連 (3 業種)	総合工事業、職別工事業、設備工事業
運輸関連 (4 業種)	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
インバウンド関連 (16 業種)	繊維・衣服等卸売業、飲食料品卸売業、建築材料・鉱物・金属材料等卸売業、機械器具卸売業、その他の卸売業、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、情報サービス業、映像・音声・文字情報制作業、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

2. 使用データと回答企業の概要

ここでは、本調査で使用したデータと、回答企業の概要について述べる。

(1) 使用データの出所

大阪府商工労働部では、前述したように、今年度より厚生労働省の地域活性化雇用創造プロジェクトを活用しており、その一環として OSAKA しごとフィールド 中小企業人材支援センターにおいて、企業診断及び人材確保確認調査を行っている。

企業診断は、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である。2019 年 6 月から運用が始まり、企業の人材に関する課題を可視化し、課題の解決に向けて必要な支援メニューにつなげるもので、パソコンから受診することができる。この企業診断への回答項目の中から、企業の業種や規模（社員数）、採用・登用や就業等に関するデータを使用した。

人材確保確認調査は、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である。

本調査においては、こうした企業診断、人材確保確認調査の回答データのうち、2019 年 12 月末までに回答を得られた、大阪府内に本社があり、37 業種に属する企業のデータを使用した。回答企業数は企業診断 173、人材確保確認調査 132 である。

(2) 調査回答企業の概要

企業診断、人材確保確認調査、それぞれの回答企業を産業別、業種別に分類すると、図表 1-2-1 のとおりである。

図表 1-2-1 企業診断受診企業、人材確保確認調査回答企業の産業別、業種別分類

産業大分類	企業診断		人材確保確認調査		37業種	企業診断		人材確保確認調査	
	企業数	構成比 (%)	企業数	構成比 (%)		企業数	構成比 (%)	企業数	構成比 (%)
建設業	27	15.6	22	16.7	総合工事業	8	4.6	8	6.1
					職別工事業	5	2.9	3	2.3
					設備工事業	14	8.1	11	8.3
製造業	52	30.1	41	31.1	食料品製造業	1	0.6	1	0.8
					繊維工業	0	0.0	0	0.0
					家具・装備品製造業	0	0.0	0	0.0
					パルプ・紙・紙加工品製造業	3	1.7	2	1.5
					印刷・同関連業	4	2.3	4	3.0
					化学工業	6	3.5	5	3.8
					プラスチック製品製造業	4	2.3	3	2.3
					鉄鋼業	2	1.2	1	0.8
					金属製品製造業	15	8.7	13	9.8
					はん用機械器具製造業	5	2.9	3	2.3
					生産用機械器具製造業	5	2.9	4	3.0
					電気機械器具製造業	6	3.5	4	3.0
					輸送用機械器具製造業	1	0.6	1	0.8
					その他の製造業	0	0.0	0	0.0
情報通信業	29	16.8	24	18.2	情報サービス業	27	15.6	23	17.4
					映像・音声・文字情報制作業	2	1.2	1	0.8
運輸業	22	12.7	18	13.6	道路旅客運送業	2	1.2	2	1.5
					道路貨物運送業	15	8.7	13	9.8
					運輸に附帯するサービス業	4	2.3	3	2.3
					自動車整備業	1	0.6	0	0.0
卸売・小売業	34	19.7	21	15.9	繊維・衣服等卸売業	3	1.7	2	1.5
					飲食料品卸売業	3	1.7	2	1.5
					建築材料、鉱物・金属材料等卸売業	7	4.0	2	1.5
					機械器具卸売業	8	4.6	4	3.0
					その他の卸売業	10	5.8	9	6.8
					繊維・衣服・身の回り品小売業	0	0.0	0	0.0
					飲食料品小売業	1	0.6	1	0.8
					その他の小売業	2	1.2	1	0.8
飲食・宿泊業	6	3.5	4	3.0	宿泊業	2	1.2	1	0.8
					飲食店	4	2.3	3	2.3
					持ち帰り・配達飲食サービス業	0	0.0	0	0.0
生活関連サービス業・ 娯楽業	3	1.7	2	1.5	洗濯・理容・美容・浴場業	0	0.0	0	0.0
					その他の生活関連サービス業（旅行業他）	1	0.6	1	0.8
					娯楽業	2	1.2	1	0.8
合計	173	100.0	132	100.0	合計	173	100.0	132	100.0

(注) 自動車整備業は、本来、産業大分類の「サービス業（他に分類されないもの）」に分類されるが、本調査では、運輸業の「道路旅客運送業」「道路貨物運送業」を支える業種として、運輸業に分類している

企業診断受診企業の産業大分類別内訳をみると、製造業が全体の 30.1%を占めて最も多く、次いで卸売・小売業 (19.7%)、情報通信業 (16.8%) の順となっている。37 業種では、「情報サービス業」が全体の 15.6%を占めて最も多く、次いで「金属製品製造業」「道路貨物運送業」(ともに 8.7%) となっている。

人材確保確認調査回答企業の産業大分類別内訳でも、製造業が全体の 31.1%を占めて最も多く、次いで情報通信業 (18.2%)、建設業 (16.7%) の順となっている。37 業種でも、

「情報サービス業」が全体の17.4%を占めて最も多く、次いで「金属製品製造業」「道路貨物運送業」（ともに9.8%）となっている。

産業大分類別に社員規模をみると、図表1-2-2のように、企業診断受診企業では、情報通信業で19人以下の企業が27.6%と最も高い。また、建設業も、49人以下の企業が約6割を占める。100人以上の企業の比率は、卸売・小売業、運輸業で高い。また回答数が少ないが、飲食・宿泊業、生活関連サービス業・娯楽業の企業の社員数は、全社100人以上である。

人材確保確認調査回答企業でも、情報通信業で19人以下の規模の小さな企業の比率が高く、卸売・小売業では規模の大きな企業の比率が高い。

図表1-2-2 回答企業の産業大分類別の社員数区分（構成比、%）

		N	19人以下	20～49人	50～99人	100人以上	合計
企業 診 断	製造業	52	19.2	19.2	32.7	28.8	100.0
	卸売・小売業	34	20.6	14.7	29.4	35.3	100.0
	情報通信業	29	27.6	17.2	48.3	6.9	100.0
	建設業	27	14.8	44.4	14.8	25.9	100.0
	運輸業	22	13.6	18.2	27.3	40.9	100.0
	飲食・宿泊業	5	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0
	生活関連サービス業・娯楽業	2	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0
	全体	171	18.7	21.1	29.8	30.4	100.0
人 材 確 保 確 認 調 査	製造業	41	22.0	22.0	34.1	22.0	100.0
	卸売・小売業	21	14.3	14.3	33.3	38.1	100.0
	情報通信業	24	25.0	16.7	50.0	8.3	100.0
	建設業	22	13.6	40.9	18.2	27.3	100.0
	運輸業	18	11.1	22.2	33.3	33.3	100.0
	飲食・宿泊業	3	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0
	生活関連サービス業・娯楽業	1	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0
	全体	130	17.7	22.3	33.1	26.9	100.0

（注）社員数は、正社員数と非正規社員数の合計。

N＝有効回答数。以下、同じ

（出所）企業診断、人材確保確認調査

回答企業の最近3年間の経常利益の推移についてみると、図表1-2-3のように、全体では、半数近くの企業が増益基調、4割近くの企業が横ばいであり、減益基調の企業は少ない。

企業規模別では、20～49人の企業で、他の人数区分に比べて増益基調の企業の比率がやや高く、減益基調の企業の比率がやや低い。

産業別では、運輸業、建設業で増益基調の企業の比率が高く、製造業で減益基調の企業の比率が高い。

全体としては、経営業績の悪くない企業からの回答が多いが、図表1-2-4のとおり、同業者との厳しい競争環境に置かれている企業が多い。

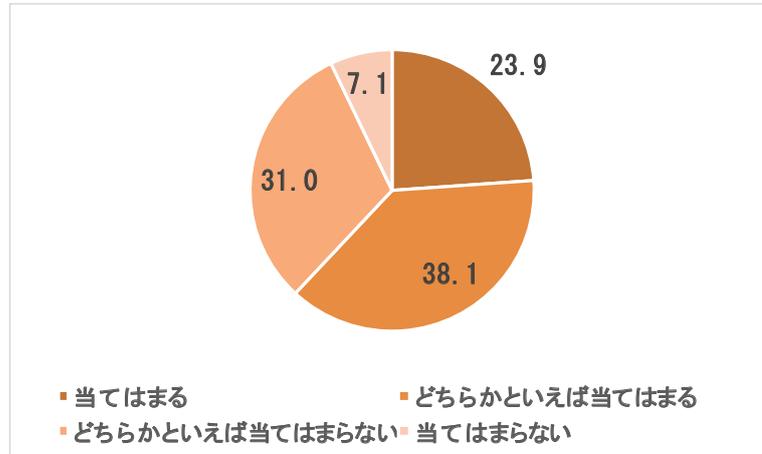
図表 1-2-3 最近3年間の経常利益の推移（構成比、%）

		N	減益基調	横ばい	増益基調	合計
社員数	100人以上	32	12.5	40.6	46.9	100.0
	50～99人	37	18.9	35.1	45.9	100.0
	20～49人	23	8.7	34.8	56.5	100.0
	19人以下	19	10.5	36.8	52.6	100.0
産業	製造業	35	25.7	40.0	34.3	100.0
	卸売・小売業	17	11.8	58.8	29.4	100.0
	情報通信業	22	4.5	40.9	54.5	100.0
	建設業	18	11.1	27.8	61.1	100.0
	運輸業	15	6.7	20.0	73.3	100.0
	その他の産業	6	16.7	16.7	66.7	100.0
全体		113	14.2	37.2	48.7	100.0

(注)「全体」には、社員数不詳の企業を含む。以下、同じ。

「その他の産業」は、飲食・宿泊業、生活関連サービス業・娯楽業。以下、同じ
(出所) 人材確保確認調査

図表 1-2-4 同業他社との競争の厳しさ（%）（N：113）



(注)「同業他社との競争が厳しいか」という設問への回答。

構成比は、小数点第2位を四捨五入しているため、合計が100にならないケースもある。以下、同じ

(出所) 人材確保確認調査

第2章 大阪の成長を支える37業種の現状と課題

本章では、本調査の対象である37業種の現状と課題について、総務省の『平成28年経済センサス活動調査』、『平成29年就業構造基本調査』などの既存の統計調査のデータをもとに検討する。

1. 37業種の現状

最初に37業種の民営事業所の従業者についてみると、業種ごとの大阪府の都道府県順位、従業者数、全国シェアは、図表2-1-1のとおりである。

家具・装備品製造業、金属製品製造業、はん用機械器具製造業の3業種で大阪府は、全国トップに立っている。また、設備工事業、繊維工業など21業種が第2位、印刷・同関連業、鉄鋼業など6業種が第3位、総合工事業、電気機械器具製造業の2業種が第4位、職別工事業、宿泊業など3業種が第5位、そして食料品製造業が第6位、輸送用機械器具製造業が第12位となっている。

37業種の総計では、従業者数は2,543,090人、都道府県順位は東京都に次ぐ第2位、国内シェアは7.7%となっている。

図表2-1-1 大阪府の37業種の民営事業所の従業者数、都道府県順位、全国シェア

総合工事業				職別工事業				設備工事業			
順位	都道府県名	人	国内シェア(%)	順位	都道府県名	人	国内シェア(%)	順位	都道府県名	人	国内シェア(%)
1	東京都	190,490	10.5	1	東京都	104,103	12.6	1	東京都	162,127	15.3
2	愛知県	97,111	5.4	2	愛知県	50,593	6.1	2	大阪府	79,395	7.5
3	北海道	96,828	5.4	3	神奈川県	49,954	6.1	3	愛知県	69,158	6.5
4	大阪府	96,104	5.3	4	埼玉県	47,527	5.8	4	神奈川県	64,631	6.1
5	神奈川県	84,616	4.7	5	大阪府	46,746	5.7	5	福岡県	48,322	4.6
食料品製造業				繊維工業				家具・装備品製造業			
順位	都道府県名	人	国内シェア(%)	順位	都道府県名	人	国内シェア(%)	順位	都道府県名	人	国内シェア(%)
1	北海道	87,248	6.8	1	愛知県	29,769	8.1	1	大阪府	13,791	9.8
2	埼玉県	70,927	5.5	2	大阪府	28,075	7.7	2	愛知県	10,340	7.3
3	愛知県	67,894	5.3	3	京都府	19,327	5.3	3	東京都	8,141	5.8
4	兵庫県	64,436	5.0	4	福井県	18,143	4.9	4	埼玉県	7,830	5.6
6	大阪府	61,077	4.7	5	東京都	17,998	4.9	5	岐阜県	7,621	5.4
パルプ・紙・紙加工品製造業				印刷・同関連業				化学工業			
順位	都道府県名	人	国内シェア(%)	順位	都道府県名	人	国内シェア(%)	順位	都道府県名	人	国内シェア(%)
1	静岡県	18,662	8.7	1	東京都	81,534	23.0	1	東京都	51,193	11.9
2	大阪府	18,262	8.5	2	埼玉県	39,295	11.1	2	大阪府	45,570	10.6
3	埼玉県	16,742	7.8	3	大阪府	35,983	10.1	3	神奈川県	25,926	6.0
4	愛知県	14,241	6.6	4	愛知県	19,625	5.5	4	埼玉県	24,321	5.6
5	東京都	13,068	6.1	5	神奈川県	11,767	3.3	5	兵庫県	24,095	5.6

(注) 食料品製造業の第5位は東京都(国内シェア4.8%)。

図表2-1-1 大阪府の37業種の民営事業所の従業者数、都道府県順位、全国シェア【続き】

プラスチック製品製造業				鉄鋼業				金属製品製造業			
順位	都道府県名	人	国内シェア(%)	順位	都道府県名	人	国内シェア(%)	順位	都道府県名	人	国内シェア(%)
1	愛知県	55,114	11.7	1	愛知県	29,729	12.3	1	大阪府	84,004	11.8
2	大阪府	39,873	8.5	2	兵庫県	22,865	9.5	2	愛知県	63,890	9.0
3	埼玉県	28,856	6.1	3	大阪府	22,620	9.4	3	埼玉県	42,182	5.9
4	静岡県	25,713	5.5	4	千葉県	17,620	7.3	4	東京都	40,175	5.7
5	茨城県	21,174	4.5	5	福岡県	12,479	5.2	5	兵庫県	35,127	4.9
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			
順位	都道府県名	人	国内シェア(%)	順位	都道府県名	人	国内シェア(%)	順位	都道府県名	人	国内シェア(%)
1	大阪府	39,427	10.9	1	愛知県	72,655	11.1	1	愛知県	57,012	10.6
2	兵庫県	32,249	8.9	2	大阪府	59,171	9.0	2	静岡県	43,093	8.0
3	愛知県	30,860	8.6	3	神奈川県	38,249	5.8	3	東京都	41,782	7.8
4	神奈川県	26,625	7.4	4	東京都	33,755	5.1	4	大阪府	36,112	6.7
5	東京都	18,832	5.2	5	静岡県	33,534	5.1	5	兵庫県	35,167	6.5
輸送用機械器具製造業				その他の製造業				情報サービス業			
順位	都道府県名	人	国内シェア(%)	順位	都道府県名	人	国内シェア(%)	順位	都道府県名	人	国内シェア(%)
1	愛知県	319,067	28.9	1	東京都	27,405	11.5	1	東京都	545,183	50.6
2	静岡県	94,261	8.5	2	埼玉県	17,945	7.6	2	神奈川県	109,512	10.2
3	神奈川県	72,597	6.6	3	大阪府	17,781	7.5	3	大阪府	93,475	8.7
4	埼玉県	57,067	5.2	4	愛知県	15,252	6.4	4	愛知県	54,559	5.1
12	大阪府	29,385	2.7	5	静岡県	12,018	5.1	5	福岡県	32,875	3.1
映像・音声・文字情報制作業				道路旅客運送業				道路貨物運送業			
順位	都道府県名	人	国内シェア(%)	順位	都道府県名	人	国内シェア(%)	順位	都道府県名	人	国内シェア(%)
1	東京都	143,108	58.7	1	東京都	96,775	18.8	1	東京都	152,043	9.2
2	大阪府	18,792	7.7	2	大阪府	33,553	6.5	2	大阪府	124,543	7.5
3	愛知県	8,585	3.5	3	神奈川県	33,417	6.5	3	埼玉県	120,112	7.3
4	北海道	6,725	2.8	4	北海道	30,418	5.9	4	愛知県	119,579	7.2
5	福岡県	6,081	2.5	5	福岡県	26,843	5.2	5	神奈川県	102,502	6.2
運輸に附帯するサービス業				繊維・衣服等卸売業				飲食料品卸売業			
順位	都道府県名	人	国内シェア(%)	順位	都道府県名	人	国内シェア(%)	順位	都道府県名	人	国内シェア(%)
1	東京都	61,669	15.7	1	東京都	93,033	37.4	1	東京都	142,342	18.0
2	神奈川県	35,883	9.1	2	大阪府	50,547	20.3	2	大阪府	62,110	7.9
3	大阪府	35,848	9.1	3	愛知県	15,837	6.4	3	愛知県	46,675	5.9
4	千葉県	31,155	7.9	4	京都府	11,772	4.7	4	北海道	36,372	4.6
5	愛知県	30,448	7.7	5	福岡県	10,055	4.0	5	福岡県	36,094	4.6
建築材料、鉱物・金属材料等卸売業				機械器具卸売業				その他の卸売業			
順位	都道府県名	人	国内シェア(%)	順位	都道府県名	人	国内シェア(%)	順位	都道府県名	人	国内シェア(%)
1	東京都	179,312	23.4	1	東京都	365,999	29.9	1	東京都	260,875	28.0
2	大阪府	86,669	11.3	2	大阪府	139,704	11.4	2	大阪府	113,403	12.2
3	愛知県	54,600	7.1	3	愛知県	103,923	8.5	3	愛知県	61,072	6.5
4	福岡県	31,935	4.2	4	神奈川県	70,098	5.7	4	福岡県	43,214	4.6
5	埼玉県	30,449	4.0	5	福岡県	47,331	3.9	5	神奈川県	37,155	4.0
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			
順位	都道府県名	人	国内シェア(%)	順位	都道府県名	人	国内シェア(%)	順位	都道府県名	人	国内シェア(%)
1	東京都	121,372	17.1	1	東京都	362,462	11.7	1	東京都	245,423	10.1
2	大阪府	57,757	8.1	2	大阪府	221,566	7.1	2	大阪府	154,109	6.4
3	神奈川県	46,434	6.5	3	神奈川県	218,736	7.1	3	愛知県	147,217	6.1
4	愛知県	42,599	6.0	4	埼玉県	167,685	5.4	4	神奈川県	145,707	6.0
5	兵庫県	33,832	4.8	5	愛知県	163,084	5.3	5	北海道	117,743	4.9

(注) 輸送用機械器具製造業の第5位は広島県(国内シェア4.9%)、以下、第6位群馬県(4.4%)、第7位三重県(3.5%)、第8位東京都(3.4%)、第9位栃木県(3.0%)、第10位兵庫県(2.9%)、第11位岐阜県(2.7%)

図表 2-1-1 大阪府の 37 業種の民営事業所の従業者数、都道府県順位、全国シェア【続き】

宿泊業				飲食店				持ち帰り・配達飲食サービス業			
順位	都道府県名	人	国内シェア(%)	順位	都道府県名	人	国内シェア(%)	順位	都道府県名	人	国内シェア(%)
1	東京都	68,642	10.1	1	東京都	718040	17.4	1	東京都	78,513	14.1
2	北海道	39,878	5.9	2	大阪府	342991	8.3	2	大阪府	42,787	7.7
3	静岡県	32,533	4.8	3	神奈川県	287874	7.0	3	神奈川県	41,690	7.5
4	長野県	29,806	4.4	4	愛知県	285476	6.9	4	愛知県	32,866	5.9
5	大阪府	29,447	4.3	5	埼玉県	191700	4.7	5	埼玉県	29,570	5.3
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			
順位	都道府県名	人	国内シェア(%)	順位	都道府県名	人	国内シェア(%)	順位	都道府県名	人	国内シェア(%)
1	東京都	135,372	11.9	1	東京都	75,237	18.5	1	東京都	121,529	13.9
2	大阪府	76,007	6.7	2	大阪府	32,664	8.0	2	千葉県	67,412	7.7
3	神奈川県	74,104	6.5	3	愛知県	26,348	6.5	3	大阪府	60,617	7.0
4	愛知県	66,510	5.8	4	神奈川県	21,948	5.4	4	神奈川県	54,080	6.2
5	埼玉県	57,469	5.0	5	福岡県	18,043	4.4	5	愛知県	52,999	6.1
自動車整備業				37業種総計							
順位	都道府県名	人	国内シェア(%)	順位	都道府県名	人	国内シェア(%)				
1	愛知県	15,670	6.4	1	東京都	4,899,032	14.9				
2	北海道	14,181	5.8	2	大阪府	2,543,090	7.7				
3	東京都	13,837	5.7	3	愛知県	2,389,626	7.3				
4	埼玉県	13,373	5.5	4	神奈川県	1,935,118	5.9				
5	大阪府	13,125	5.4	5	埼玉県	1,555,005	4.7				

(出所) 総務省『平成 28 年経済センサス 活動調査』

次に、大阪府の 37 業種別の民営事業所数とその都道府県順位、全国シェアは、図表 2-1-2 のとおりである。

大阪府は民営事業所数では、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の 5 業種が都道府県順位第 1 位、設備工事業、繊維工業など 26 業種が第 2 位、自動車整備業が第 3 位、総合工事業、職別工事業など 3 業種が第 5 位、食品製造業が第 6 位、宿泊業が第 13 位となっている。

37 業種の総計では、事業所数は 249,880、都道府県順位は東京都に次ぐ第 2 位、全国シェア 7.3%となっている。

図表 2-1-2 大阪府の 37 業種の民営事業所数、都道府県順位、全国シェア

業種名	大阪府			大阪府より上位の都道府県。丸数字は順位、()内は全国シェア(%)
	事業所数	順位	全国シェア(%)	
総合工事業	10,120	5	4.7	①東京(6.6)、②神奈川(5.1)、③愛知(5.0)、④埼玉(4.7)
職別工事業	7,036	5	4.6	①東京(9.2)、②神奈川(6.0)、③埼玉(6.0)、④愛知(5.7)
設備工事業	7,917	2	6.4	①東京(9.3)
食料品製造業	1,793	6	3.7	①北海道(6.0)、②兵庫(4.6)、③東京(4.5)、④愛知(4.2)、⑤静岡(4.1)
繊維工業	3,820	2	9.5	①京都(11.0)
家具・装備品製造業	1,349	2	6.3	①愛知(7.8)
パルプ・紙・紙加工品製造業	1,459	2	13.1	①東京(13.8)
印刷・同関連業	3,403	2	11.6	①東京(23.4)
化学工業	1,145	1	13.0	
プラスチック製品製造業	3,042	1	13.0	
鉄鋼業	1,314	1	14.9	
金属製品製造業	8,709	1	14.6	
はん用機械器具製造業	2,174	1	14.8	
生産用機械器具製造業	4,484	2	11.1	①愛知(11.6)
電気機械器具製造業	1,830	2	10.8	①東京(11.5)
輸送用機械器具製造業	1,090	5	5.5	①愛知(15.7)、②静岡(9.3)、③神奈川(6.1)、④埼玉(5.8)
その他の製造業	2,277	2	7.6	①東京(12.2)
情報サービス業	3,380	2	9.8	①東京(32.0)
映像・音声・文字情報制作業	1,511	2	8.3	①東京(42.3)
道路旅客運送業	2,029	2	8.8	①東京(20.4)
道路貨物運送業	5,129	2	7.3	①東京(8.9)
運輸に附帯するサービス業	1,662	2	9.1	①東京(11.2)
繊維・衣服等卸売業	4,343	2	19.0	①東京(26.2)
飲食料品卸売業	4,832	2	6.8	①東京(12.4)
建築材料、鉱物・金属材料等卸売業	8,165	2	9.6	①東京(12.6)
機械器具卸売業	9,576	2	9.7	①東京(14.3)
その他の卸売業	9,015	2	10.6	①東京(16.5)
織物・衣服・身の回り品小売業	11,020	2	7.8	①東京(12.4)
飲食料品小売業	18,557	2	6.2	①東京(10.0)
その他の小売業	22,782	2	6.2	①東京(9.5)
宿泊業	1,147	13	2.3	①長野(7.8)、②東京(6.3)、③北海道(6.0)、④静岡(5.1)、⑤神奈川(3.7)、⑥新潟(3.5)、⑦兵庫(3.2)、⑧千葉(3.1)、⑨福島(3.0)、⑩愛知(2.9)、⑪山梨(2.5)、⑫群馬(2.4)
飲食店	47,739	2	8.1	①東京(13.5)
持ち帰り・配達飲食サービス業	4,009	2	7.2	①東京(11.5)
洗濯・理容・美容・浴場業	21,241	2	5.9	①東京(9.0)
その他の生活関連サービス業	4,442	2	7.8	①東京(12.3)
娯楽業	3,672	2	6.6	①東京(13.1)
自動車整備業	2,667	3	4.9	①埼玉(5.4)、②愛知(5.3)
37業種総計	249,880	2	7.3	①東京(11.2)

(出所) 総務省『平成 28 年経済センサス 活動調査』

さらに、大阪府の 37 業種の民営事業所（外国の会社及び法人でない団体を除く）の付加価値額とその都道府県順位、全国シェアは、図表 2-1-3 のとおりである。

大阪府は付加価値額では、家具・装備品製造業、金属製品製造業、はん用機械器具製造業の 3 業種が都道府県順位第 1 位、総合工事業、職別工事業など 23 業種が第 2 位、印刷・同関連業、情報サービス業など 6 業種が第 3 位、その他の製造業、自動車整備業が第 5 位、電

気機械器具製造業が第6位、食料品製造業が第9位、輸送用機械器具製造業が第12位となっている。

37業種総計の付加価値額は13兆5,617億2千8百万円で、都道府県順位は東京都、愛知県に次ぐ第3位、全国シェア8.5%となっている。

図表2-1-3 大阪府の37業種の民営事業所の付加価値額、都道府県順位、全国シェア

業種名	大阪府			大阪府より上位の都道府県。 丸数字は順位、()内は全国シェア (%)
	付加価値額 (百万円)	順位	全国シェア (%)	
総合工事業	818,206	2	7.3	①東京(17.8)
職別工事業	237,831	2	6.8	①東京(15.4)
設備工事業	507,316	2	8.3	①東京(18.3)
食料品製造業	270,217	9	3.7	①北海道(6.5)、②愛知(6.0)、③兵庫(5.7)、④埼玉(5.6)、⑤静岡(5.3)、⑥東京(5.3)、⑦茨城(4.9)、⑧千葉(4.8)
繊維工業	117,349	2	8.9	①愛知(9.8)
家具・装備品製造業	83,727	1	13.3	
パルプ・紙・紙加工品製造業	94,905	2	7.6	①静岡(10.4)
印刷・同関連業	174,020	3	10.3	①東京(24.8)、②埼玉(11.9)
化学工業	521,861	2	10.0	①東京(16.5)
プラスチック製品製造業	240,134	2	8.6	①愛知(11.9)
鉄鋼業	206,508	2	10.8	①愛知(14.2)
金属製品製造業	461,673	1	11.7	
はん用機械器具製造業	264,940	1	10.3	
生産用機械器具製造業	496,170	2	10.3	①愛知(11.2)
電気機械器具製造業	203,526	6	5.8	①愛知(11.5)、②静岡(8.6)、③兵庫(7.3)、④東京(6.5)、⑤山梨(6.0)
輸送用機械器具製造業	238,283	12	2.2	①愛知(36.5)、②静岡(7.3)、③神奈川(6.7)、④群馬(5.1)、⑤広島(4.6)、⑥埼玉(4.5)、⑦栃木(3.4)、⑧東京(3.1)、⑨三重(3.1)、⑩兵庫(2.5)、⑪福岡(2.4)
その他の製造業	76,523	5	6.5	①東京(12.9)、②静岡(7.2)、③愛知(6.9)、④埼玉(6.5)
情報サービス業	640,718	3	8.0	①東京(56.2)、②神奈川(10.9)
映像・音声・文字情報制作業	132,430	2	7.4	①東京(64.3)
道路旅客運送業	114,199	3	6.8	①東京(22.0)、②神奈川(7.9)
道路貨物運送業	556,298	3	7.9	①東京(9.8)、②愛知(8.0)
運輸に附帯するサービス業	314,982	3	10.9	①神奈川(23.9)、②東京(14.1)
繊維・衣服等卸売業	347,614	2	23.4	①東京(40.3)
飲食料品卸売業	491,279	2	8.7	①東京(23.3)
建築材料、鉱物・金属材料等卸売業	828,691	2	13.1	①東京(32.4)
機械器具卸売業	1,324,185	2	12.3	①東京(35.1)
その他の卸売業	970,300	2	12.1	①東京(32.8)
織物・衣服・身の回り品小売業	242,269	2	8.6	①東京(21.6)
飲食料品小売業	568,889	2	6.9	①東京(13.1)
その他の小売業	539,283	2	6.2	①東京(12.1)
宿泊業	126,241	2	5.9	①東京(16.6)
飲食店	512,504	2	7.4	①東京(20.0)
持ち帰り・配達飲食サービス業	81,934	2	7.5	①東京(14.1)
洗濯・理容・美容・浴場業	144,840	3	7.0	①東京(14.4)、②神奈川(7.4)
その他の生活関連サービス業	193,625	2	11.5	①東京(26.7)
娯楽業	362,385	2	8.9	①東京(16.2)
自動車整備業	55,873	5	5.6	①愛知(7.5)、②東京(6.8)、③埼玉(6.3)、④北海道(6.0)
37業種総計	13,561,728	3	8.5	①東京(19.0)、②愛知(8.9)

(注) 外国の会社及び法人でない団体を除く民営事業所のデータ

(出所) 総務省『平成28年経済センサス活動調査』

このように 37 業種は、ほとんどが都道府県順位で上位にあり、大阪産業の競争力、発展・成長を支えるうえで重要な役割を担っている。

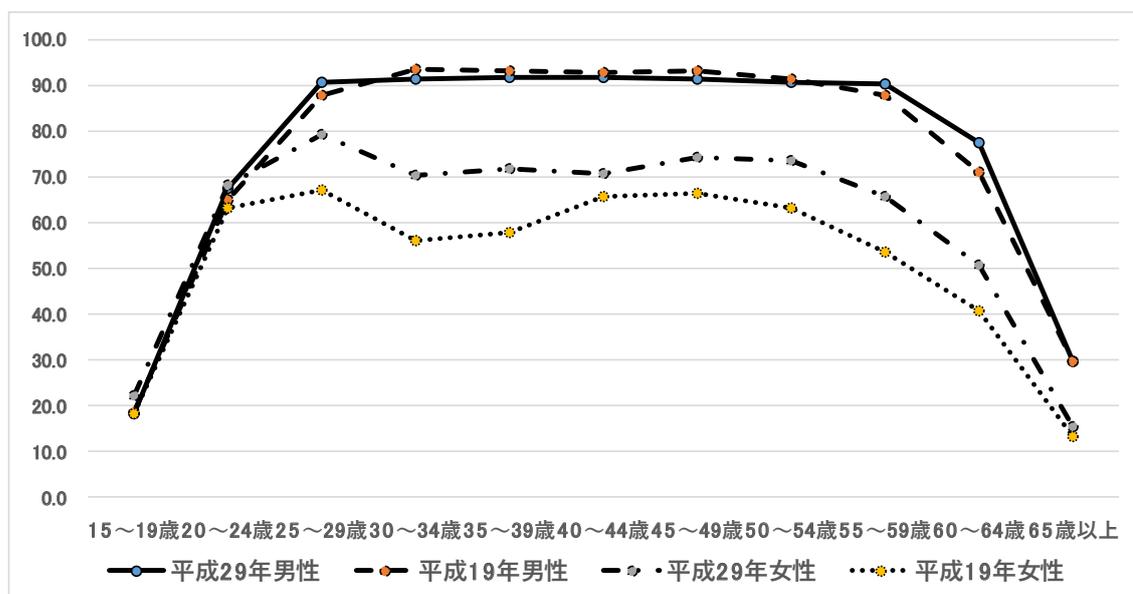
2. 大阪の就業構造からみた若者・女性を取り巻く課題

そしてこれら 37 業種が今後も競争力を維持・強化していくためには、各業種の企業が人材を円滑に確保し、社員の就業意欲や能力を高めていくことが必要である。

こうした中で、ここでは、大阪の就業構造からみた若者・女性を取り巻く課題について検討する。

最初に、2007（平成 19）年から 2017（平成 29）年にかけての大阪府における年齢層別の有業率の変化を男女別にみると、図表 2-2-1 のように、男性の有業率は 60～64 歳層で高まっているが、それ以外の年齢層では大きな変化はみられない。一方、女性の有業率は、25 歳から 64 歳までの広い年齢層で高まっており、特に M 字カーブの M 字の谷を形成している 25～39 歳層での高まりが顕著である。

図表 2-2-1 大阪府の男女別年齢層別有業率（%）



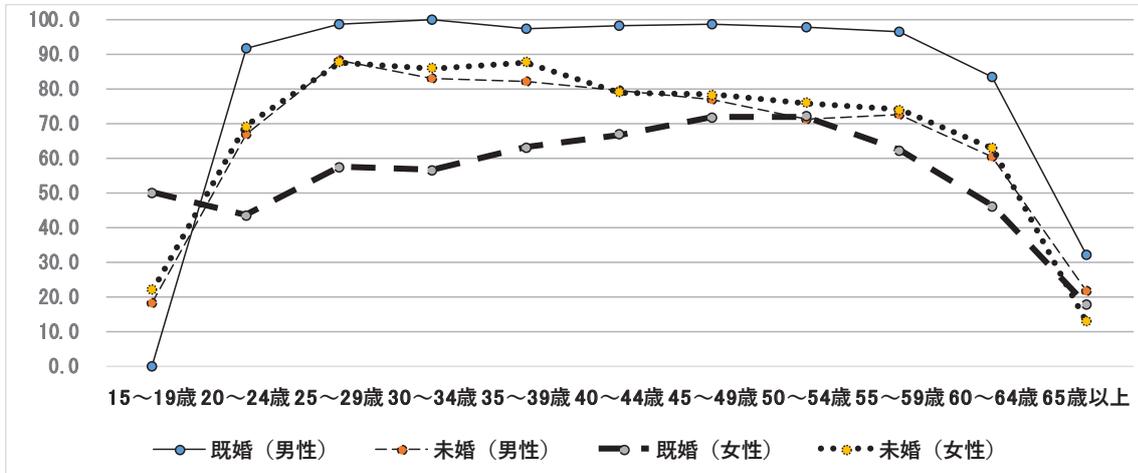
（出所）総務省『平成 19 年就業構造基本調査』『平成 29 年就業構造基本調査』

次に、2017（平成 29）年の大阪府の男女別年齢層別の有業率を、未婚者と既婚者に区分してみると、図表 2-2-2 のように、20 歳以上では既婚男性の有業率が最も高い。

未婚男性と未婚女性は 20 歳以上のすべての年齢層の有業率で、既婚男性を下回りつつ、各年齢層においてほぼ同じ比率となっている。

既婚女性の有業率は、20 歳以上の各年齢層で低く、特に 20 歳代、30 歳代で他の属性との有業率の開きが大きい。

図表 2-2-2 大阪府の男女別配偶関係、年齢層別有業率 (%)

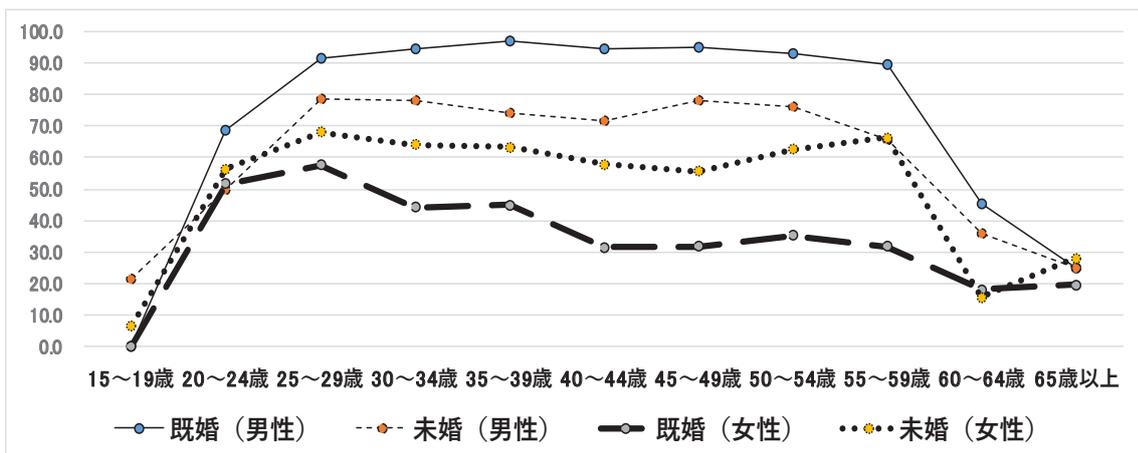


(出所) 総務省『平成 29 年就業構造基本調査』

さらに、2017 (平成 29) 年の大阪府の男女別年齢層別の正規の職員・従業員比率 (以下、正社員比率) を、同じく配偶関係別にみると、図表 2-2-3 のように、20 歳以上では、64 歳までのすべての年齢層において既婚男性が最も高い。また、25 歳以上ではほとんどの年齢層で未婚男性が次いで高く、有業率と異なり、未婚女性を上回っている。

そして未婚女性は 20 歳以上では 60~64 歳層を除くすべての年齢層で既婚女性を上回っている。既婚女性の正社員比率は最も高い 25~29 歳層でも 60% 程度であり、30 歳代では 40% 台、40 歳代では 30% 台であり、多くの人が非正規雇用で働いている。

図表 2-2-3 大阪府の男女別配偶関係、年齢層別正規の職員・従業員比率 (%)



(注) 正規の職員・従業員比率 = 正規の職員・従業員数 ÷ (正規の職員・従業員数 + 非正規の職員・従業員数)

(出所) 総務省『平成 29 年就業構造基本調査』

非正規雇用で働く職員・従業員が「非正規雇用で働いている主な理由」についてみると、図表 2-2-4 のように、男性の 30 歳代後半～50 歳代までは、「正規の職員・従業員の仕事がないから」がその理由として最も多くなっている。

女性については、「正規の職員・従業員の仕事がないから」という理由によって非正規雇用で働く職員・従業員の比率は、男性よりも低いものの、25 歳から 54 歳にかけてのほとんどの年齢層において 1 割を超えている。

良質で安定的な雇用実現のためには、正規雇用の拡大が必要である。こうした中で、このような不本意ながら非正規雇用で働く社員の正規の社員への円滑な移行が課題となっている。

図表 2-2-4 大阪府の非正規の職員・従業員が現職の雇用形態についている主な理由
(構成比、%)

		自分の都合のよい時間に働きたいから	家計の補助・学費等を得たいから	家事・育児・介護等と両立しやすいから	通勤時間が短いから	専門的な技能等を生かせるから	正規の職員・従業員の仕事がないから	その他	合計
男性	15～19歳(N:27,700)	63.5	20.9	0.0	2.2	1.1	1.1	11.2	100.0
	20～24歳(N:73,700)	49.3	12.6	0.0	4.9	5.6	14.9	12.8	100.0
	25～29歳(N:33,100)	25.7	4.2	0.9	4.5	11.8	25.7	27.2	100.0
	30～34歳(N:26,400)	26.9	10.2	0.8	1.1	13.6	24.6	22.7	100.0
	35～39歳(N:20,200)	26.2	5.9	0.0	5.4	11.4	28.7	22.3	100.0
	40～44歳(N:27,300)	17.2	2.9	0.0	5.1	15.0	33.7	26.0	100.0
	45～49歳(N:23,300)	22.7	3.4	6.0	2.1	13.7	38.6	13.3	100.0
	50～54歳(N:18,400)	17.4	1.1	7.6	4.9	10.9	34.8	23.4	100.0
	55～59歳(N:21,700)	11.5	6.5	7.4	4.6	20.3	30.4	19.4	100.0
	60～64歳(N:71,200)	11.8	9.3	0.7	3.2	20.8	20.8	33.4	100.0
	65歳以上(N:115,400)	27.6	18.4	0.6	5.3	18.5	14.8	14.8	100.0
総数(N:458,400)	28.5	11.2	1.3	4.2	14.0	20.8	20.0	100.0	
女性	15～19歳(N:41,100)	58.4	20.7	1.5	8.3	1.2	0.0	10.0	100.0
	20～24歳(N:68,300)	48.6	23.4	1.8	5.7	2.8	6.7	11.0	100.0
	25～29歳(N:61,300)	30.8	10.1	15.2	4.1	9.3	14.4	16.2	100.0
	30～34歳(N:73,200)	30.1	13.8	21.3	6.3	4.4	14.8	9.4	100.0
	35～39歳(N:88,000)	26.9	20.7	27.5	2.2	5.2	11.5	6.0	100.0
	40～44歳(N:136,500)	24.5	26.3	21.6	4.8	6.2	8.4	8.2	100.0
	45～49歳(N:148,800)	27.4	29.5	17.3	5.5	2.8	10.2	7.4	100.0
	50～54歳(N:120,400)	26.5	26.3	16.9	7.7	4.2	12.0	6.2	100.0
	55～59歳(N:89,000)	29.6	29.0	12.6	5.1	6.2	9.2	8.4	100.0
	60～64歳(N:81,300)	36.0	23.5	6.9	7.4	7.1	6.5	12.5	100.0
	65歳以上(N:106,800)	35.9	22.6	4.9	9.8	6.2	4.2	16.5	100.0
総数(N:1,014,700)	31.7	23.6	14.6	6.0	5.1	9.2	9.7	100.0	

(注) 本図表中のN＝非正規の職員・従業員数

(出所) 総務省『平成 29 年就業構造基本調査』

さらに今後の人材確保において懸念されるのは、少子高齢化の進展である。図表 2-2-5 は、国立社会保障・人口問題研究所が 2018 年に推計した大阪府の将来推計人口であり、これによれば、2015 年から 2025 年にかけて男女とも総人口でも微減となる。その要因は 44 歳以下の人口減にある。特に 35～44 歳層では、男女とも 27.5% 減と大きな減少が見込まれている。

図表 2-2-5 大阪府の将来推計人口

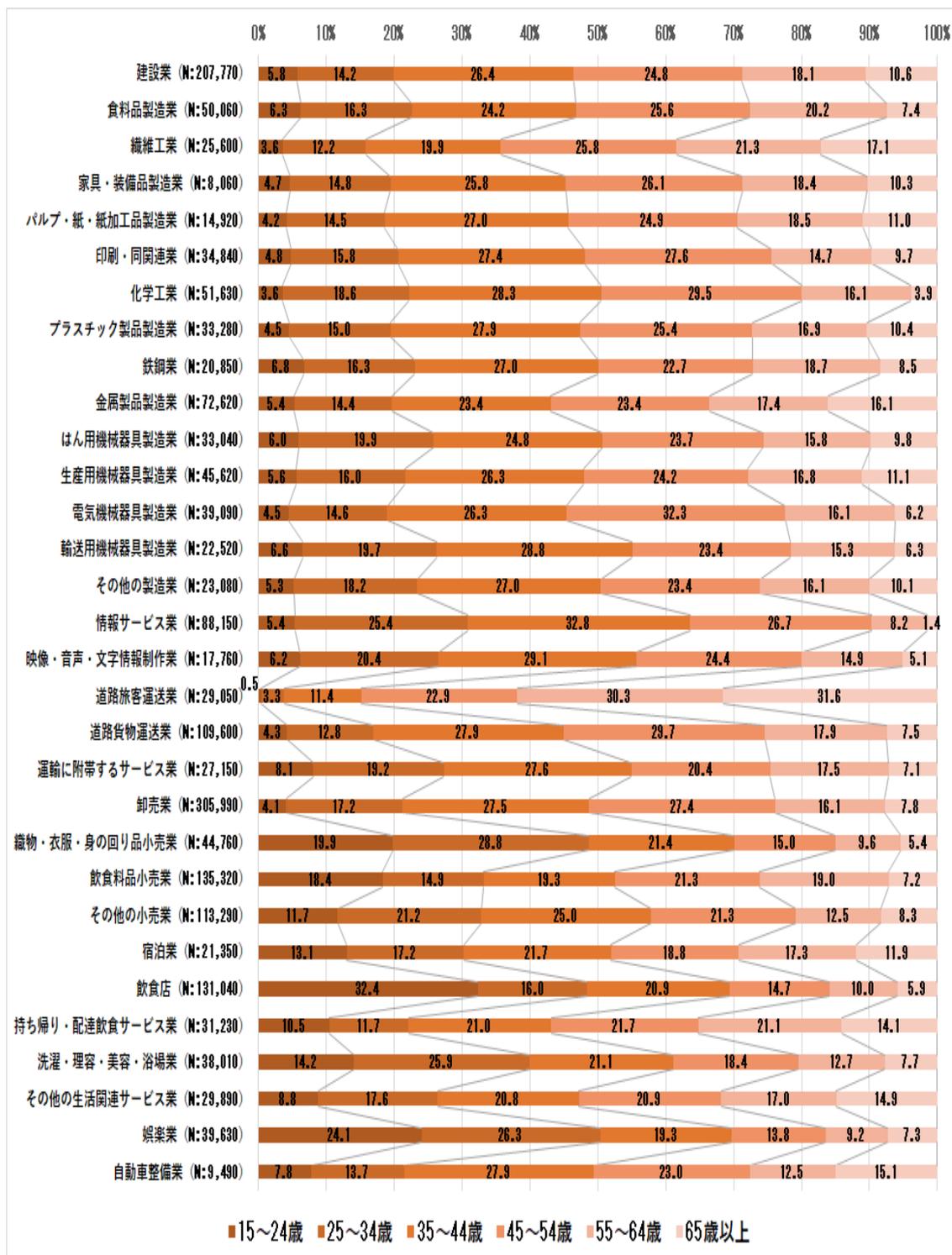
		男女			男性			女性		
		2015年	2020年	2025年	2015年	2020年	2025年	2015年	2020年	2025年
14歳以下	(人)	1,097,862	1,026,896	950,018	561,354	525,787	486,799	536,508	501,109	463,219
	対2015年増減比(%)		△ 6.5	△ 13.5		△ 6.3	△ 13.3		△ 6.6	△ 13.7
15～24歳	(人)	891,413	880,011	813,966	450,931	443,987	410,437	440,482	436,024	403,529
	対2015年増減比(%)		△ 1.3	△ 8.7		△ 1.5	△ 9.0		△ 1.0	△ 8.4
25～34歳	(人)	989,617	921,062	925,753	488,366	455,727	457,284	501,251	465,335	468,469
	対2015年増減比(%)		△ 6.9	△ 6.5		△ 6.7	△ 6.4		△ 7.2	△ 6.5
35～44歳	(人)	1,314,760	1,085,776	952,603	649,517	534,452	470,603	665,243	551,324	482,000
	対2015年増減比(%)		△ 17.4	△ 27.5		△ 17.7	△ 27.5		△ 17.1	△ 27.5
45～54歳	(人)	1,211,858	1,369,747	1,289,475	600,806	677,078	633,554	611,052	692,669	655,921
	対2015年増減比(%)		13.0	6.4		12.7	5.5		13.4	7.3
55～64歳	(人)	1,015,077	1,007,619	1,166,652	496,511	495,477	573,980	518,566	512,142	592,672
	対2015年増減比(%)		△ 0.7	14.9		△ 0.2	15.6		△ 1.2	14.3
65歳以上	(人)	2,318,882	2,441,178	2,427,735	1,008,564	1,052,200	1,033,273	1,310,318	1,388,978	1,394,462
	対2015年増減比(%)		5.3	4.7		4.3	2.4		6.0	6.4
総数	(人)	8,839,469	8,732,289	8,526,202	4,256,049	4,184,708	4,065,930	4,583,420	4,547,581	4,460,272
	対2015年増減比(%)		△ 1.2	△ 3.5		△ 1.7	△ 4.5		△ 0.8	△ 2.7

(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』(2018年推計)

このように若者の人口減少が見込まれる中で、37業種で従業する府内の男女雇用者の年齢構成をみると、図表2-2-6のように、現時点でも55歳以上の雇用者の比率の高い業種がみられる。比率が突出して高い道路旅客運送業では、雇用者全体の61.9%もが55歳以上である。次いで繊維工業38.4%、持ち帰り・配達飲食サービス業35.2%、金属製品製造業33.5%と続く。前述したように、金属製品製造業は従業者数、事業所数、付加価値額で都道府県順位首位であるが、雇用者全体の3分の1を55歳以上が占めている。

こうした中で、有業率や正社員比率の低い未婚の若者や既婚の女性の有業者の増加と、正規雇用の拡大の重要性が高まっている。

図表 2-2-6 大阪府内で従業する 37 業種の男女雇用者の年齢構成 (%)



(注) 雇用者には役員を含む。本図表中の N=雇用者数 (人)

「建設業」は、「総合工事業」「職別工事業」「設備工事業」の合計値

「卸売業」には、37 業種には含まれていない「各種商品卸売業」を含む

(出所) 総務省『平成 27 年国勢調査』従業地・通学地集計 従業地・通学地による抽出詳細集計

第3章 企業における正社員採用への取組と成果

本章では、37 業種の企業での採用への取組状況と成果について、企業からの回答データをもとに、採用に向けた社内体制の構築状況、採用活動の実績、不足職種と採用者を確保できた職種、採用コスト、利用した採用手段とその成果、採用の成果に対する満足度、多様な人材の採用、若者・女性の正社員採用を行った企業の実績といった観点から検討する。

1. 採用に向けた社内体制

ここでは、企業診断受診企業のデータをもとに、採用に向けた社内体制の構築状況について、自社の魅力の整理・発信の状況、自社の求める人物像の明確さ、採用選考の評価項目・基準の明確さ、アセスメントツールの導入状況、採用業務の主たる担当者といった点からみていく。

(1) 自社の魅力の整理・発信

最初に、自社の魅力が整理され、社外に発信されているかどうかを、5つの設問への回答からみてみると、図表3-1-1のように、全体では、約9割の企業が「公式ホームページ」「会社概要・会社案内」を有している。しかし、「Facebook など SNS で魅力を発信している」のは全体の2割ほどの企業にとどまっており、また、自社の魅力の把握が不十分な企業が多い。

企業規模別にみると、「公式ホームページ」「会社概要・会社案内」は企業規模が大きくなるほど「ある」とする比率が高まるが、特に社員数19人以下の企業と20人以上の企業との間で比率の開きがみられる。自社の魅力が把握、明文化されているのは、100人以上の企業でも4分の1にすぎず、あまり行われていない。

図表3-1-1 自社の魅力の整理・発信の状況（回答率、％）

		N	公式ホームページ がある	会社概要・会社案内 がある	Facebookなど SNSで魅力を発信 している	社内や社外で、ア ンケートやヒアリン グ等で自社の魅 力を確認している	自社の魅力は明 確で、明文化され ている
社員 数	100人以上	52	94.2	94.2	17.3	15.4	25.0
	50～99人	51	94.1	92.2	27.5	11.8	11.8
	20～49人	36	91.7	86.1	22.2	25.0	11.1
	19人以下	32	75.0	71.9	25.0	15.6	12.5
産 業	製造業	52	90.4	92.3	19.2	7.7	9.6
	卸売・小売業	34	97.1	82.4	32.4	14.7	20.6
	情報通信業	29	93.1	100.0	20.7	24.1	17.2
	建設業	27	85.2	85.2	18.5	25.9	33.3
	運輸業	22	81.8	72.7	18.2	18.2	4.5
	その他の産業	9	88.9	77.8	44.4	11.1	0.0
全体		173	90.2	87.3	23.1	16.2	15.6

(注) 複数回答

(出所) 企業診断

産業別にみると、建設業では、「自社の魅力は明確で、明文化されている」という企業の比率がやや高い。

(2) 自社の求める人物像の明確さ

自社の求める人物像の明確さについて、スペック・能力（スキル・経歴など）面、人柄・特性面の2つを検討する。

① 求める人物のスペック・能力面の明確さ

自社の求める人物のスペック・能力が明確と回答したのは、図表3-1-2のように、全体の約6割強であり、企業規模別では大きな差はない。

産業別では、建設業と情報通信業では、「明確である」という企業が全体の4分の3を超えるが、製造業では半数以下にとどまっている。

図表3-1-2 自社の求める人物のスペック・能力（構成比、%）

		N	自社の求める人物のスペック・能力が明確である	スペック・能力があいまいである	合計
社員数	100人以上	52	57.7	42.3	100.0
	50～99人	51	64.7	35.3	100.0
	20～49人	36	61.1	38.9	100.0
	19人以下	32	68.8	31.3	100.0
産業	製造業	52	46.2	53.8	100.0
	卸売・小売業	34	58.8	41.2	100.0
	情報通信業	29	75.9	24.1	100.0
	建設業	27	77.8	22.2	100.0
	運輸業	22	68.2	31.8	100.0
	その他の産業	9	66.7	33.3	100.0
全体		173	62.4	37.6	100.0

(出所) 企業診断

② 求める人物の人柄・特性面の明確さ

自社の求める人物の人柄・特性が明確と回答したのは図表3-1-3のように、66.5%であり、全体の約3分の2の企業は、自社の求める人物の人柄や特性を明確にして採用活動に臨んでいる。

企業規模別では、50～99人規模で「明確である」と回答した企業の比率がやや低い。

産業別では、建設業で8割を超える企業が「明確である」と回答しているが、卸売・小売業では半数をやや上回る程度である。

図表 3-1-3 自社の求める人物の人柄・特性（構成比、%）

		N	自社の求める 人柄・特性が 明確である	人柄・特性が あいまいであ る	合計
社員数	100人以上	52	71.2	28.8	100.0
	50～99人	51	56.9	43.1	100.0
	20～49人	36	69.4	30.6	100.0
	19人以下	32	71.9	28.1	100.0
産業	製造業	52	65.4	34.6	100.0
	卸売・小売業	34	52.9	47.1	100.0
	情報通信業	29	72.4	27.6	100.0
	建設業	27	81.5	18.5	100.0
	運輸業	22	59.1	40.9	100.0
	その他の産業	9	77.8	22.2	100.0
全体		173	66.5	33.5	100.0

（出所）企業診断

（3）採用選考の評価項目と基準の明確さ

採用選考について、採用選考の評価項目と基準が「決められている企業」と「決められていない企業」は、図表 3-1-4 のように、全体ではほぼ半々である。

企業規模別では、19 人以下の企業で 34.4%と低い。規模が大きくなるほど、「採用選考の評価項目と基準が決められている」企業の比率が高まる。しかし、最も比率が高い 100 人以上の企業でも、「決められていない」企業が 4 割以上ある。

産業別では、「決められている」企業の割合は、卸売・小売業で高く、運輸業で低い。

図表 3-1-4 採用選考の評価項目と基準の決定状況（構成比、%）

		N	採用選考の評価項目と 基準が決められている	決められていない	合計
社員数	100人以上	52	57.7	42.3	100.0
	50～99人	51	49.0	51.0	100.0
	20～49人	36	44.4	55.6	100.0
	19人以下	32	34.4	65.6	100.0
産業	製造業	52	42.3	57.7	100.0
	卸売・小売業	34	55.9	44.1	100.0
	情報通信業	29	44.8	55.2	100.0
	建設業	27	51.9	48.1	100.0
	運輸業	22	40.9	59.1	100.0
	その他の産業	9	66.7	33.3	100.0
全体		173	48.0	52.0	100.0

（出所）企業診断

(4) アセスメントツールの導入状況

適性検査等のアセスメントツールを導入している企業は、図表3-1-5のように、全体の約4割にとどまり、半分以上の企業は導入していないばかりか、導入の検討さえしていない。

企業規模別では、19人以下の企業で21.9%と低い。規模が大きくなるほど、アセスメントツールを導入している企業の比率が高まるが、100人以上の企業でも半数は導入していない。

産業別では、情報通信業で半数以上の企業がアセスメントツールを導入しており、導入していない企業でも、導入を検討している企業の比率が他の産業に比べて高い。一方、運輸業、製造業、建設業では、導入している企業は全体の3分の1程度にとどまっている。

図表3-1-5 アセスメントツールの導入状況（構成比、%）

		N	アセスメント ツールを導入し ている	アセスメント ツールを導入し ていない	アセスメント ツールを導入し ていないが、 検討している	合計
社員数	100人以上	52	50.0	48.1	1.9	100.0
	50～99人	51	41.2	51.0	7.8	100.0
	20～49人	36	38.9	52.8	8.3	100.0
	19人以下	32	21.9	65.6	12.5	100.0
産業	製造業	52	32.7	61.5	5.8	100.0
	卸売・小売業	34	47.1	52.9	0.0	100.0
	情報通信業	29	51.7	34.5	13.8	100.0
	建設業	27	33.3	55.6	11.1	100.0
	運輸業	22	31.8	59.1	9.1	100.0
	その他の産業	9	55.6	44.4	0.0	100.0
全体		173	39.9	53.2	6.9	100.0

(出所) 企業診断

(5) 採用の主たる業務の担当者

採用の主たる業務の担当者は、図表3-1-6のように、全体では、「他業務と兼任する社員」が41.6%で最も多く、次いで「人事全般を担当する社員」(31.2%)、「経営者」(27.2%)の順となっている。

企業規模別にみると、社員数19人以下の企業では「経営者」、20人～99人の企業では「他業務と兼任する社員」、100人以上では「人事全般を担当する社員」が最も多い。

産業別にみると、採用の主たる業務を運輸業と製造業では、経営者が担っているケースが最も多い。逆に情報通信業では、経営者が担うケースが少なく、他業務と兼任する社員が担っているケースが多い。同様に、建設業も経営者が担うケースが少ないが、人事全般を担当する社員が担っているケースが多い。

図表 3-1-6 採用の主たる業務の担当者（構成比、％）

		N	経営者	他業務と兼任する社員	人事全般を担当する社員	合計
社員数	100人以上	52	7.7	36.5	55.8	100.0
	50～99人	51	25.5	47.1	27.5	100.0
	20～49人	36	33.3	44.4	22.2	100.0
	19人以下	32	56.3	37.5	6.3	100.0
産業	製造業	52	38.5	34.6	26.9	100.0
	卸売・小売業	34	26.5	47.1	26.5	100.0
	情報通信業	29	13.8	69.0	17.2	100.0
	建設業	27	18.5	33.3	48.1	100.0
	運輸業	22	40.9	27.3	31.8	100.0
	その他の産業	9	0.0	33.3	66.7	100.0
全体		173	27.2	41.6	31.2	100.0

（出所）企業診断

2. 採用活動の実績

ここでは、「求人募集⇒求職者による応募⇒選考して採用内定⇒入社」に至る採用活動の実績について、企業診断受診企業のデータから昨年度の採用活動実績、また人材確保確認調査のデータから企業診断受診後の今年度の採用活動実績についてみていくことにする。

なお、今年度の採用活動実績については、昨年度より競争倍率等が大きく低下している場合がある。この大きな要因として、今年度のデータは、企業診断受診後の採用活動の実績であることから、採用活動の期間がかなり短いケースもあり、まだ募集活動の途中の段階にあたり、選考中で採用内定を出す前の段階にあたり、採用内定を出してもまだ入社に至っていない段階にあたりする企業などからの回答が含まれざるをえなかったことが考えられる。したがって、今年度の採用活動の実績に関する解釈（評価）については、こうした点に対する留意が必要である。

（1）求人募集人数

まず、求人の際の募集人数からみていく。

ア 昨年度

昨年度の採用活動における求人募集人数は、図表 3-2-1 のように、全体では 5 人以下の企業が多いが、企業規模が大きくなるほど、求人募集人数も増える傾向にある。

産業別では、運輸業で求人募集人数の多い企業の比率が高く、卸売・小売業で募集人数 5 人以下の企業の比率が高い。

図表 3-2-1 昨年度の採用活動における求人募集人数（構成比、%）

		N	5人以下	6～10人	11～20人	20人以上	合計
社員数	100人以上	45	31.1	35.6	24.4	8.9	100.0
	50～99人	49	57.1	24.5	14.3	4.1	100.0
	20～49人	34	85.3	11.8	2.9	0.0	100.0
	19人以下	28	92.9	7.1	0.0	0.0	100.0
産業	製造業	48	64.6	27.1	6.3	2.1	100.0
	卸売・小売業	29	72.4	13.8	13.8	0.0	100.0
	情報通信業	29	58.6	31.0	6.9	3.4	100.0
	建設業	24	66.7	12.5	20.8	0.0	100.0
	運輸業	20	50.0	15.0	20.0	15.0	100.0
	その他の産業	8	50.0	25.0	12.5	12.5	100.0
全体		158	62.7	21.5	12.0	3.8	100.0

(注) 1人以上の求人募集を行った企業からの回答
(出所) 企業診断

イ 今年度

企業診断受診後の今年度の正社員採用活動についてみると、図表 3-2-2 のように、企業規模に関わらず、またいずれの業種においても、回答企業のほとんどが、新卒、中途を問わず、正社員の採用活動に取り組んでいる。

図表 3-2-2 企業診断受診後の今年度の正社員採用への取組（構成比、%）

		N	正社員採用に 取り組んだ	正社員採用に 取り組まなかった	合計
社員数	100人以上	35	100.0	0.0	100.0
	50～99人	42	95.2	4.8	100.0
	20～49人	29	100.0	0.0	100.0
	19人以下	22	95.5	4.5	100.0
産業	製造業	41	97.6	2.4	100.0
	卸売・小売業	21	90.5	9.5	100.0
	情報通信業	22	100.0	0.0	100.0
	建設業	22	100.0	0.0	100.0
	運輸業	18	100.0	0.0	100.0
	その他の産業	6	100.0	0.0	100.0
全体		130	97.7	2.3	100.0

(注) 正社員の採用は新卒採用か、中途採用かを問わない
(出所) 人材確保確認調査

その際の求人募集人数は、図表 3-2-3 のとおりであり、全体では5人以下が6割強、10人以下が86.6%を占める。

企業規模が大きくなるほど、募集人数も増える傾向にある。

産業別では、回答企業数は少ないが、「その他の産業」で募集人数の多い企業の比率が高

い。募集人数5人以下の企業の比率は昨年度においては卸売・小売業で最も高かったが、今年度は製造業で最も高くなっている。

図表3-2-3 企業診断受診後の今年度の採用活動における求人募集人数（構成比、%）

		N	5人以下	6～10人	11～20人	20人以上	合計
社員数	100人以上	31	35.5	35.5	12.9	16.1	100.0
	50～99人	38	65.8	21.1	10.5	2.6	100.0
	20～49人	28	78.6	21.4	0.0	0.0	100.0
	19人以下	20	90.0	5.0	5.0	0.0	100.0
産業	製造業	37	78.4	16.2	2.7	2.7	100.0
	卸売・小売業	17	64.7	29.4	5.9	0.0	100.0
	情報通信業	22	54.5	27.3	9.1	9.1	100.0
	建設業	20	65.0	30.0	5.0	0.0	100.0
	運輸業	17	64.7	17.6	11.8	5.9	100.0
	その他の産業	6	0.0	16.7	50.0	33.3	100.0
全体		119	63.9	22.7	8.4	5.0	100.0

（注）1人以上の求人募集を行った企業からの回答

（出所）人材確保確認調査

（2）求人募集人数に対する応募者数（競争倍率）

次に、求人募集への応募の状況について、求人募集人数に対する応募者数の倍率を示す競争倍率をみていく。

ア 昨年度

昨年度の競争倍率は、図表3-2-4のとおりである。

図表3-2-4 昨年度の採用活動における競争倍率（構成比、%）

		N	1.0未満	1.0～2.0未満	2.0～5.0未満	5.0～10.0未満	10.0以上	合計
社員数	100人以上	44	15.9	18.2	25.0	20.5	20.5	100.0
	50～99人	46	2.2	19.6	32.6	15.2	30.4	100.0
	20～49人	32	15.6	12.5	31.3	21.9	18.8	100.0
	19人以下	25	16.0	12.0	44.0	12.0	16.0	100.0
産業	製造業	44	9.1	20.5	34.1	18.2	18.2	100.0
	卸売・小売業	26	3.8	3.8	34.6	19.2	38.5	100.0
	情報通信業	29	6.9	10.3	24.1	20.7	37.9	100.0
	建設業	23	21.7	13.0	43.5	13.0	8.7	100.0
	運輸業	19	21.1	31.6	26.3	21.1	0.0	100.0
	その他の産業	8	12.5	25.0	25.0	12.5	25.0	100.0
全体		149	11.4	16.1	32.2	18.1	22.1	100.0

（注）1人以上の求人募集を行った企業からの回答。

競争倍率＝応募者数÷求人募集人数

（出所）企業診断

全体では、応募者数が求人募集人数に満たなかった企業は約1割に過ぎず、ほとんどの企業では、求人募集人数を上回る応募者数があった。各社の競争倍率（応募者数÷求人募集人数）の平均は9.66倍であるが、バラツキが大きい（標準偏差27.254、中央値3.0）。応募者数が求人募集人数の10倍以上という企業も2割を超えている。

50～99人規模の企業は、競争率10倍以上の企業の比率が30.4%と最も高く、求人募集人数よりも応募者数が下回った1倍未満の企業の比率が2.2%と最も低い。

卸売・小売業、情報通信業では10倍以上の企業の比率が高く、逆に、建設業、運輸業では、応募者数が求人募集人員に満たなかった1倍未満の企業が2割以上ある。

イ 今年度

企業診断受診後の今年度の求人募集人数に対する応募者数の倍率を示す競争倍率は、図表3-2-5のとおりである。全体では、応募者数が求人募集人数の10倍以上という企業が15.0%ある一方、応募者数が求人募集人数に満たなかった企業が全体の4分の1ある。全体での競争倍率の平均は8.5倍であるが、バラツキが大きい（標準偏差29.844、中央値2.0）。

企業規模別では、49人以下の企業の競争倍率が50人以上の競争倍率より低い傾向がみられる。

産業別では、昨年度同様、卸売・小売業、情報通信業では10倍以上の企業の比率が高く、今年度は製造業で1倍未満の企業が4割強と高くなっている。

図表3-2-5 企業診断受診後の今年度の採用活動における競争倍率（構成比、%）

		N	1.0未満	1.0～2.0 未満	2.0～5.0 未満	5.0～10.0 未満	10.0以上	合計
社員数	100人以上	27	18.5	11.1	40.7	7.4	22.2	100.0
	50～99人	37	18.9	24.3	27.0	13.5	16.2	100.0
	20～49人	27	37.0	18.5	7.4	25.9	11.1	100.0
	19人以下	20	35.0	30.0	20.0	5.0	10.0	100.0
産業	製造業	34	41.2	23.5	17.6	5.9	11.8	100.0
	卸売・小売業	16	12.5	31.3	12.5	12.5	31.3	100.0
	情報通信業	22	13.6	4.5	31.8	22.7	27.3	100.0
	建設業	18	22.2	22.2	33.3	22.2	0.0	100.0
	運輸業	17	35.3	23.5	29.4	11.8	0.0	100.0
	その他の産業	6	0.0	33.3	16.7	16.7	33.3	100.0
全体		113	25.7	21.2	23.9	14.2	15.0	100.0

（注）1人以上の求人募集を行った企業からの回答。

競争倍率＝応募者数÷求人募集人数

（出所）人材確保確認調査

（3）求人募集人数に対する内定者数（実質競争倍率）

次に、採用選考が行われ、内定者が決定する。内定者数は当初の求人募集人数と同数とは限らない。そこで、内定者数に対する応募者数の倍率を示す実質競争倍率をみていく。

ア 昨年度

昨年度の実質競争倍率の各社の平均は 8.8 倍であるが、競争倍率と同様、バラツキが大きい（標準偏差 26.445、中央値 3.2）。

図表 3-2-6 のとおり、企業規模別では、100 人以上の企業は、実質競争率 2 倍未満の企業の比率が最も高く、36.4%であるが、一方で 10 倍以上の企業の比率も 22.7%と高い。

産業別では、卸売・小売業で 10 倍以上の企業が 48.1%と高い。情報通信業でも、5 倍以上の企業が半数を上回る。一方で、運輸業では 2 倍未満の企業が半数近く、また建設業でも 4 割を超える企業が 2 倍未満となっている。

図表 3-2-6 昨年度の採用活動における実質競争倍率（構成比、%）

		N	2倍未満	2倍～5倍 未満	5倍～10倍 未満	10倍以上	合計
社員数	100人以上	44	36.4	29.5	11.4	22.7	100.0
	50～99人	47	25.5	31.9	23.4	19.1	100.0
	20～49人	30	26.7	33.3	23.3	16.7	100.0
	19人以下	24	29.2	41.7	12.5	16.7	100.0
産業	製造業	43	32.6	34.9	18.6	14.0	100.0
	卸売・小売業	27	3.7	33.3	14.8	48.1	100.0
	情報通信業	27	22.2	25.9	33.3	18.5	100.0
	建設業	23	43.5	39.1	8.7	8.7	100.0
	運輸業	19	47.4	36.8	15.8	0.0	100.0
	その他の産業	8	50.0	12.5	12.5	25.0	100.0
全体		147	29.9	32.7	18.4	19.0	100.0

（注）1 人以上の求人募集を行った企業からの回答。

実質競争倍率＝応募者数÷内定者数

（出所）企業診断

イ 今年度

今年度の企業診断受診後の採用活動における各社の実質競争倍率の平均は 12.7 倍であるが、競争倍率と同様、バラツキが大きい（標準偏差 35.675、中央値 4.0）。

図表 3-2-7 のとおり、企業規模別にみても、いずれの社員数区分も倍率のバラツキが大きい。

産業別では、卸売・小売業で昨年度と同様、10 倍以上の企業が 45.5%と高い。情報通信業でも、5 倍以上の企業が 7 割近い。一方で、2 倍未満の企業が、運輸業で 46.2%、建設業で 35.7%と高くなっている。

図表 3-2-7 今年度の採用活動における実質競争倍率（構成比、％）

		N	2倍未満	2倍～5倍 未満	5倍～10倍 未満	10倍以上	合計
社員数	100人以上	22	22.7	36.4	9.1	31.8	100.0
	50～99人	30	26.7	26.7	23.3	23.3	100.0
	20～49人	15	13.3	26.7	33.3	26.7	100.0
	19人以下	13	30.8	38.5	0.0	30.8	100.0
産業	製造業	19	21.1	31.6	21.1	26.3	100.0
	卸売・小売業	11	18.2	27.3	9.1	45.5	100.0
	情報通信業	19	5.3	26.3	26.3	42.1	100.0
	建設業	14	35.7	50.0	7.1	7.1	100.0
	運輸業	13	46.2	23.1	23.1	7.7	100.0
	その他の産業	6	16.7	33.3	16.7	33.3	100.0
全体		82	23.2	31.7	18.3	26.8	100.0

(注) 1人以上の求人募集を行った企業からの回答。

実質競争倍率＝応募者数÷内定者数

(出所) 人材確保確認調査

(4) 内定辞退の状況（内定辞退率）

企業が採用選考を経て採用内定を出しても、内定者が入社を辞退する可能性もある。そこで、採用内定後の内定辞退者の有無、内定者数に対する内定辞退者数の割合を示す内定辞退率についてみることにする。

ア 昨年度

まず、昨年度の採用活動における内定辞退者の有無については、図表 3-2-8 のように、全体では、採用の内定を行っても、約 6 割の企業で内定辞退者が出ている。

図表 3-2-8 昨年度の採用活動における内定辞退者の有無（構成比、％）

		N	内定辞退者 なし	内定辞退者 あり	合計
社員数	100人以上	44	25.0	75.0	100.0
	50～99人	48	33.3	66.7	100.0
	20～49人	31	61.3	38.7	100.0
	19人以下	24	54.2	45.8	100.0
産業	製造業	43	51.2	48.8	100.0
	卸売・小売業	28	39.3	60.7	100.0
	情報通信業	27	29.6	70.4	100.0
	建設業	24	41.7	58.3	100.0
	運輸業	19	36.8	63.2	100.0
	その他の産業	8	12.5	87.5	100.0
全体		149	39.6	60.4	100.0

(注) 内定者が 1人以上あった企業からの回答

(出所) 企業診断

産業別では、内定辞退者があった企業の比率は、情報通信業では7割に達しているが、製造業では5割を下回る。

企業規模別では、規模の大きな企業で、内定辞退者があった企業の比率が高い。内定辞退者の有無と社員総数との間には有意差があり、図表3-2-9のように、内定辞退者があった企業は、なかった企業に比べて社員総数が多い。この背景には、規模の大きい企業は内定者数が多いこともあると考えられる。

図表3-2-9 内定辞退者の有無と社員数との関係

	内定辞退者の有無	N	平均値	標準偏差	有意差
社員総数	内定辞退者がなかった	68	63.2	69.545	***
	内定辞退者があった	95	169.3	265.460	

(注) ***<0.001

(出所) 企業診断

次に、内定者数に対する内定辞退者数の割合を示す内定辞退率についてみる。

昨年度の各社の内定辞退率の平均は25.5%であり（標準偏差26.871、中央値20.0）、内定者の4人に1人が辞退している。

図表3-2-10のように、企業規模別では、49人以下の企業で低く、特に20~49人規模の企業で低い。

産業別では、製造業で低く、逆に情報通信業では内定辞退率が50%以上の企業が3割を超えるなど、高くなっている。

図表3-2-10 昨年度の採用活動における内定辞退率（構成比、%）

		N	0%	0%超~ 25%未満	25%~ 50%未満	50%~ 75%未満	75%~ 100%未満	100%	合計
社員数	100人以上	43	25.6	18.6	27.9	23.3	4.7	0.0	100.0
	50~99人	48	33.3	10.4	35.4	10.4	8.3	2.1	100.0
	20~49人	29	65.5	6.9	17.2	6.9	0.0	3.4	100.0
	19人以下	23	56.5	0.0	13.0	21.7	4.3	4.3	100.0
産業	製造業	43	51.2	7.0	20.9	14.0	2.3	4.7	100.0
	卸売・小売業	26	42.3	15.4	26.9	3.8	11.5	0.0	100.0
	情報通信業	27	29.6	3.7	33.3	29.6	3.7	0.0	100.0
	建設業	22	45.5	4.5	31.8	13.6	0.0	4.5	100.0
	運輸業	19	36.8	21.1	21.1	10.5	10.5	0.0	100.0
	その他の産業	8	12.5	37.5	12.5	37.5	0.0	0.0	100.0
	全体	145	40.7	11.0	25.5	15.9	4.8	2.1	100.0

(注) 内定辞退率=内定辞退者数÷内定者数×100。内定辞退者数=内定者数-採用者数

(出所) 企業診断

イ 今年度

次に今年度の内定辞退の状況を検討する。

まず今年度の採用活動における内定辞退者の有無については、図表3-2-11のように、全体では、採用の内定を行っても、昨年度と同様、約6割の企業で内定辞退者が出ている。

昨年度は、規模の大きな企業で、内定辞退者があった企業の比率が高かったが、今年度も100人以上の企業では昨年度同様高い。また、今年度は20～49人の企業で内定辞退者があった企業の比率が最も高くなっている。

産業別にみると、昨年度同様、情報通信業で内定辞退者があった企業の比率が高いが、今年度は、建設業でも内定辞退者のあった企業の比率が73.3%と高くなっている。

図表3-2-11 今年度の採用活動における内定辞退者の有無（構成比、%）

		N	内定辞退者 なし	内定辞退者 あり	合計
社員数	100人以上	23	30.4	69.6	100.0
	50～99人	31	45.2	54.8	100.0
	20～49人	15	26.7	73.3	100.0
	19人以下	13	61.5	38.5	100.0
産業	製造業	22	36.4	63.6	100.0
	卸売・小売業	11	63.6	36.4	100.0
	情報通信業	18	33.3	66.7	100.0
	建設業	15	26.7	73.3	100.0
	運輸業	13	61.5	38.5	100.0
	その他の産業	5	20.0	80.0	100.0
全体		84	40.5	59.5	100.0

(注) 内定者が1人以上あった企業からの回答

(出所) 人材確保確認調査

今年度の各社の内定辞退率の平均は37.8%となっている（標準偏差38.707、中央値31.7）。

図表3-2-12のように、企業規模別では、回答企業数が少ないが、19人以下の企業で低く、20～49人規模の企業で高い。

図表3-2-12 今年度の採用活動における内定辞退率（構成比、%）

		N	0%	0%超～ 25%未満	25%～ 50%未満	50%～ 75%未満	75%～ 100%未満	100%	合計
社員数	100人以上	23	30.4	13.0	8.7	21.7	8.7	17.4	100.0
	50～99人	31	45.2	6.5	9.7	16.1	9.7	12.9	100.0
	20～49人	15	26.7	6.7	13.3	33.3	6.7	13.3	100.0
	19人以下	13	61.5	0.0	7.7	7.7	0.0	23.1	100.0
産業	製造業	22	36.4	4.5	4.5	13.6	9.1	31.8	100.0
	卸売・小売業	11	63.6	0.0	0.0	27.9	0.0	9.1	100.0
	情報通信業	18	33.3	0.0	27.8	16.7	11.1	11.1	100.0
	建設業	15	26.7	20.0	0.0	40.0	6.7	6.7	100.0
	運輸業	13	61.5	7.7	15.4	0.0	7.7	7.7	100.0
	その他の産業	5	20.0	20.0	0.0	20.0	0.0	40.0	100.0
全体		82	40.5	7.1	9.5	19.0	7.1	16.7	100.0

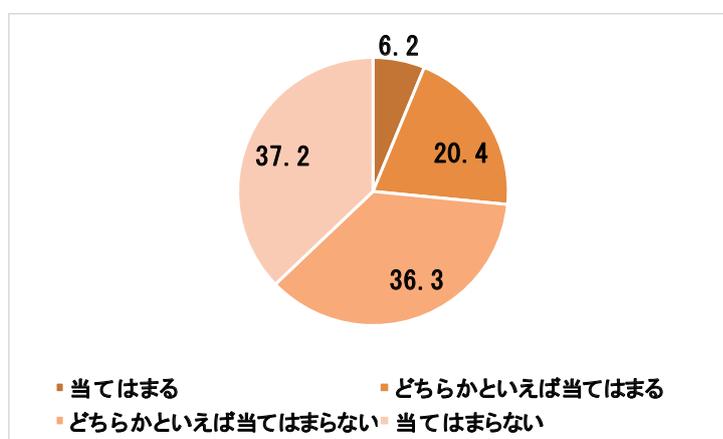
(注) 内定辞退率＝内定辞退者数÷内定者数×100。内定辞退者数＝内定者数－採用者数

(出所) 人材確保確認調査

産業別では、同じく回答企業数が少ないが、卸売・小売業、運輸業で低い。製造業は内定者全員が辞退した内定辞退率 100%の企業が 3 割強ある一方、一人も内定辞退者が出なかった内定辞退率 0%の企業も 36.4%みられる。

なお、内定者だけでなく、その保護者にまでアプローチしているケースは少ない。図表 3-2-13 は、「採用内定者の保護者に対して自社への就職を理解してもらうことを重視しているか」という設問への回答であり、一定のアプローチをしている企業は、全体の 4 分の 1 ほどにとどまっている。

図表 3-2-13 採用内定者の保護者に対するアプローチ (%) (N : 113)



(注) 「採用内定者の保護者に対して自社への就職を理解してもらうことを重視しているか」という設問への回答
(出所) 人材確保確認調査

(5) 求人募集人数に対する採用者数 (採用充足率)

採用活動は求人募集人数の確保を目指して行われる。そこで、求人募集人数に対する採用者数の比率を示す採用充足率をみることにする。

ア 昨年度

昨年度の各社の採用充足率の平均は 77.3%であり (標準偏差 38.673、中央値 80.0)、図表 3-2-14 のように、50~100%未満の企業が 45.8%と最も多い。求人募集人数と同数の採用者数を確保できた企業 (採用充足率 100%の企業) は 29.6%であり、求人募集人数を上回る採用者数を確保した企業も 8.5%ある。

企業規模別にみると、求人募集人数未満の採用者数しか確保できなかった企業 (採用充足率 100%未満の企業) の比率は、100 人以上の企業が最も高いが、採用者数が求人募集人数の半数にも達しなかった採用充足率 50%未満の企業は、19 人以下の企業で 26.1%と最も高くなっている。

産業別にみると、最も採用充足率の高い製造業でさえ、採用充足率 100%以上の企業は 46.5%であり、建設業に至っては 25.0%にとどまる。そして、採用充足率が 50%にも満たない企業が、運輸業では 27.8%もある。

図表 3-2-14 昨年度の採用活動における採用充足率（構成比、%）

		N	50%未満	50%～ 100%未満	100%	100%超	合計
社員数	100人以上	41	17.1	58.5	17.1	7.3	100.0
	50～99人	47	12.8	40.4	34.0	12.8	100.0
	20～49人	29	13.8	48.3	31.0	6.9	100.0
	19人以下	23	26.1	34.8	34.8	4.2	100.0
産業	製造業	43	11.6	41.9	39.5	7.0	100.0
	卸売・小売業	26	11.5	46.2	38.5	3.8	100.0
	情報通信業	27	14.8	48.1	29.6	7.4	100.0
	建設業	20	20.0	55.0	10.0	15.0	100.0
	運輸業	18	27.8	38.9	16.7	16.7	100.0
	その他の産業	8	25.0	50.0	25.0	0.0	100.0
全体		142	16.2	45.8	29.6	8.5	100.0

(注) 1人以上の求人募集を行った企業からの回答。

採用充足率＝採用者数÷求人募集人数×100

(出所) 企業診断

イ 今年度

今年度の各社の採用充足率の平均は 40.2%であり（標準偏差 39.201、中央値 33.3）、図表 3-2-15 のように、50%未満の企業が 63.4%と最も多い。求人募集人数を上回る採用

図表 3-2-15 今年度の採用活動における採用充足率（構成比、%）

		N	50%未満	50%～ 100%未満	100%	100%超	合計
社員数	100人以上	27	63.0	25.9	11.1	0.0	100.0
	50～99人	32	59.4	18.8	18.8	3.1	100.0
	20～49人	23	69.6	21.7	0.0	8.7	100.0
	19人以下	17	64.7	11.8	23.5	0.0	100.0
産業	製造業	29	79.3	10.3	10.3	0.0	100.0
	卸売・小売業	15	46.7	26.7	20.0	6.7	100.0
	情報通信業	20	60.0	25.0	10.0	5.0	100.0
	建設業	17	58.8	23.5	11.8	5.9	100.0
	運輸業	15	60.0	20.0	20.0	0.0	100.0
	その他の産業	5	60.0	40.0	0.0	0.0	100.0
全体		101	63.4	20.8	12.9	3.0	100.0

(注) 1人以上の求人募集を行った企業からの回答。

充足率＝採用者数÷求人募集人数×100

(出所) 人材確保確認調査

者数を確保した企業は3.0%、求人募集人数と同数の採用者数を確保できた企業（採用充足率100%の企業）は12.9%にとどまる。

このように、昨年度の採用充足率に比べて、企業診断受診後の今年度の状況についての回答に基づく採用充足率は相当低い結果となっている。しかし、前述したように、採用内定を出してもまだ入社には至っていないケースもあることなどから、ここでの結果の解釈については、特に留意が必要である。

3. 不足職種と採用者を確保できた職種

ここでは、企業診断受診後の今年度の採用活動について回答のあった人材確保確認調査のデータから、企業診断受診時に不足していた正社員の職種、その後の採用活動の結果、確保できた正社員の職種について検討する。

まず、企業診断受診時に不足していた職種の有無についてみると、図表3-3-1のように、企業規模を問わず、ほとんどの企業で正社員の不足職種があった。ただ、産業別では、卸売・小売業で、2割近くの企業が「不足していた職種はなかった」と回答している。

図表3-3-1 企業診断受診時における不足していた職種の有無（構成比、%）

		N	不足していた職種があった	不足していた職種はなかった	合計
社員数	100人以上	35	97.1	2.9	100.0
	50～99人	43	93.0	7.0	100.0
	20～49人	29	96.6	3.4	100.0
	19人以下	23	95.7	4.3	100.0
産業	製造業	41	95.1	4.9	100.0
	卸売・小売業	21	81.0	19.0	100.0
	情報通信業	24	100.0	0.0	100.0
	建設業	22	100.0	0.0	100.0
	運輸業	18	100.0	0.0	100.0
	その他の産業	6	100.0	0.0	100.0
全体		132	95.5	4.5	100.0

（出所）人材確保確認調査

こうした中で、前述したように、ほとんどの企業が正社員の採用に取り組んでいる。そこで、企業診断受診時に不足していた職種と、その後の正社員採用活動の結果、採用できた正社員の職種とを対比してみると、図表3-3-2のように、事務従事者の確保率が最も高く、次いで自動車・建設機械運転従事者となっている。一方、販売・営業従事者、サービス従事者、専門技術者、製造・建設・土木・電気工事従事者を確保できた企業は半数以下にとどまっている。

図表 3-3-2 不足していた正社員の職種と採用できた正社員の職種

	不足していた正社員の職種(A)	採用できた正社員の職種(B)	確保率: (B)/(A) ×100
	企業数	企業数	(%)
専門技術者	55	23	41.8
製造・建設・土木・電気工事従事者	35	15	42.9
販売・営業従事者	40	15	37.5
事務従事者	25	23	92.0
管理・監督者	18	8	44.4
自動車・建設機械運転従事者	14	11	78.6
サービス従事者	11	4	36.4
その他	6	4	66.7
有効回答企業数	126	72	57.1

(出所) 人材確保確認調査

これを企業規模別にみると、図表 3-3-3 のように、19 人以下では、事務従事者以外の職種の確保が困難な状況である。また、20~49 人でも、専門技術者、製造・建設・土木・電気工事従事者、管理・監督者が確保できていない。さらに、企業規模を問わず、販売・営業従事者の確保ができていない。

図表 3-3-3 企業規模別にみた不足していた正社員の職種と採用できた正社員の職種

	専門技術者			販売・営業従事者			製造・建設・土木・電気工事従事者			事務従事者		
	不足していた企業数(A)	採用できた企業数(B)	確保率(%): (B)/(A)×100	不足していた企業数(A)	採用できた企業数(B)	確保率(%): (B)/(A)×100	不足していた企業数(A)	採用できた企業数(B)	確保率(%): (B)/(A)×100	不足していた企業数(A)	採用できた企業数(B)	確保率(%): (B)/(A)×100
100人以上	14	4	28.6	14	6	42.9	7	5	71.4	6	8	133.3
50~99人	17	10	58.8	11	4	36.4	7	5	71.4	9	7	77.8
20~49人	14	3	21.4	10	4	40.0	12	3	25.0	6	4	66.7
19人以下	9	5	55.6	4	1	25.0	8	2	25.0	3	3	100.0
全体	55	23	41.8	40	15	37.5	35	15	42.9	25	23	92.0
	管理・監督者			自動車・建設機械運転従事者			サービス従事者			その他の職種の従事者		
	不足していた企業数(A)	採用できた企業数(B)	確保率(%): (B)/(A)×100	不足していた企業数(A)	採用できた企業数(B)	確保率(%): (B)/(A)×100	不足していた企業数(A)	採用できた企業数(B)	確保率(%): (B)/(A)×100	不足していた企業数(A)	採用できた企業数(B)	確保率(%): (B)/(A)×100
100人以上	6	3	50.0	3	1	33.3	4	3	75.0	3	2	66.7
50~99人	2	4	200.0	6	7	116.7	3	1	33.3	0	2	—
20~49人	8	0	0.0	3	2	66.7	2	0	0.0	1	0	0.0
19人以下	2	1	50.0	2	1	50.0	0	0	0.0	1	0	0.0
全体	18	8	44.4	14	11	78.6	11	4	36.4	6	4	66.7

(出所) 人材確保確認調査

これを同様に、産業別にみると、図表 3-3-4 のように、事務従事者の採用は、いずれの業種もほぼスムーズに行われている。不足している企業が最も多かった専門技術者は、情報通信業を除き、採用者を確保できていない企業が多い。また、専門技術者に次いで不足し

ている販売、・営業従事者、製造・建設・土木・電気工事従事者は、いずれの産業も、採用者を確保できていない企業が多い。

図表 3-3-4 産業別にみた不足していた正社員の職種と採用できた正社員の職種

	専門技術者			販売・営業従事者			製造・建設・土木・電気工事従事者			事務従事者		
	不足していた企業数(A)	採用できた企業数(B)	確保率(%): (B)/(A) × 100	不足していた企業数(A)	採用できた企業数(B)	確保率(%): (B)/(A) × 100	不足していた企業数(A)	採用できた企業数(B)	確保率(%): (B)/(A) × 100	不足していた企業数(A)	採用できた企業数(B)	確保率(%): (B)/(A) × 100
製造業	19	4	21.1	11	1	9.1	16	7	43.8	7	5	71.4
情報通信業	17	12	70.6	4	2	50.0	2	1	50.0	2	3	150.0
建設業	8	3	37.5	6	3	50.0	12	6	50.0	3	6	200.0
卸売・小売業	7	2	28.6	15	7	46.7	1	0	0.0	8	6	75.0
運輸業	2	1	50.0	2	1	50.0	3	1	33.3	3	1	33.3
その他の産業	2	1	50.0	2	1	50.0	1	0	0.0	2	2	100.0
全体	55	23	41.8	40	15	37.5	35	15	42.9	25	23	92.0
	管理・監督者			自動車・建設機械運転従事者			サービス従事者			その他の職種の従事者		
	不足していた企業数(A)	採用できた企業数(B)	確保率(%): (B)/(A) × 100	不足していた企業数(A)	採用できた企業数(B)	確保率(%): (B)/(A) × 100	不足していた企業数(A)	採用できた企業数(B)	確保率(%): (B)/(A) × 100	不足していた企業数(A)	採用できた企業数(B)	確保率(%): (B)/(A) × 100
製造業	4	2	50.0	1	2	200.0	2	0	0.0	1	1	100.0
情報通信業	1	1	100.0	0	0	0.0	2	1	50.0	1	0	0.0
建設業	7	5	71.4	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
卸売・小売業	3	0	0.0	0	0	0.0	1	0	0.0	0	0	0.0
運輸業	3	0	0.0	13	9	69.2	0	0	0.0	2	2	100.0
その他の産業	0	0	0.0	0	0	0.0	6	3	50.0	2	1	50.0
全体	18	8	44.4	14	11	78.6	11	4	36.4	6	4	66.7

(出所) 人材確保確認調査

4. 利用した採用手段

ここでは、採用活動において利用した採用手段について、昨年度、企業診断受診後の今年度における利用状況について、採用実績との関連から検討する。

(1) 利用した採用手段と採用実績

ア 昨年度

まず、昨年度の採用活動において利用した採用手段、利用して採用につながった採用手段をそれぞれ回答数の多い順に並べると、図表 3-4-1 のようになる。またこの図表には、企業が利用した採用手段のうち採用につながった採用手段の割合についても、採用手段ごとに記載している。

採用手段として最も利用度が高いのは「ハローワーク」であり、8割を超える企業が利用しており、そのうちの4分の3の企業が「ハローワーク」を通じて採用につなげた実績を有している。「自社ホームページでの告知」は4分の3の企業が利用しているものの、この「告知」によって採用した実績のある企業は、利用した企業全体の4分の1程度にとどまっている。一方、利用した企業は多くはないが、「アルバイトからの登用」を利用した企業では9割、また、「大学・高校等教育機関の紹介」「知人・友人の紹介」を利用した企業では8割以上が採用につながっている。

図表3-4-1 昨年度の採用手段ごとの利用実績と採用実績、採用につながった割合

	利用した採用手段			利用して採用につながった採用手段		企業が利用した採用手段のうち採用につながった採用手段の割合(%) $[B/A \times 100]$
	企業数(A)	回答率(%)		企業数(B)	回答率(%)	
ハローワーク	143	82.7	ハローワーク	108	62.4	75.5
自社ホームページでの告知	132	76.9	就職ポータルサイト	82	47.4	73.2
就職ポータルサイト(リクナビ、マイナビ等)	112	64.7	知人・友人の紹介	82	47.4	83.7
合同企業説明会	107	61.8	合同企業説明会	70	40.5	65.4
知人・友人(親族含む)の紹介	98	56.6	大学、高校等教育機関の紹介	68	39.3	86.1
大学、高校等教育機関の紹介	79	45.7	人材紹介会社の仲介	57	32.9	76.0
人材紹介会社の仲介	75	43.4	アルバイトからの登用	45	26.0	90.0
インターンシップの実施	71	41.0	就職情報誌や新聞・雑誌等の求人広告	35	20.2	64.8
就職情報誌や新聞・雑誌等の求人広告	54	31.2	自社ホームページでの告知	34	19.7	25.8
アルバイトからの登用	50	28.9	インターンシップの実施	33	19.1	46.5
ジョブカフェ等公共の採用支援施設	43	24.9	取引先・銀行の紹介	13	7.5	52.0
取引先・銀行の紹介	25	14.5	ジョブカフェ等公共の採用支援施設	9	5.2	20.9
Wantedly, LinkedIn, facebook含むSNS等	22	12.7	SNS等の利用	3	1.7	13.6
有効回答企業数	173		有効回答企業数	173		

(注) 複数回答

(出所) 企業診断

次に、利用した採用手段と、利用して採用実績のあった採用手段について、採用手段ごとの採用につながった企業の割合を、さらに企業規模別にみると、図表3-4-2のとおりである。

19人以下の規模の小さな企業も、様々な採用手段を利用しているが、ハローワーク、就職ポータルサイト、合同企業説明会などでは、規模の大きな企業に比べて採用につながった企業の比率が低い。自社ホームページでの告知は、企業規模を問わず多く利用されているものの、採用につながった企業の比率は低い水準にとどまっている。こうした中で、知人・友

図表3-4-2 企業規模別にみた昨年度利用した採用手段と採用実績のあった採用手段、及び採用につながった割合

	19人以下(N:32)			20~49人(N:36)			50~99人(N:51)			100人以上(N:52)		
	利用あり(A)	採用実績あり(B)	B/A×100	利用あり(A)	採用実績あり(B)	B/A×100	利用あり(A)	採用実績あり(B)	B/A×100	利用あり(A)	採用実績あり(B)	B/A×100
ハローワーク	24	13	52.2	30	21	69.0	44	38	91.7	43	35	80.5
自社ホームページでの告知	17	1	6.3	26	4	15.4	42	9	23.5	45	20	46.5
就職ポータルサイト(リクナビ、マイナビ等)	16	5	31.3	22	14	63.6	34	30	89.7	40	31	81.6
合同企業説明会	11	5	50.0	21	15	71.4	30	18	60.0	43	30	73.2
知人・友人(親族含む)の紹介	15	12	78.6	21	18	85.7	26	22	81.8	35	29	82.4
大学、高校等教育機関の紹介	3	1	33.3	15	12	80.0	26	23	90.5	34	31	93.8
人材紹介会社の仲介	7	4	57.1	13	9	69.2	26	20	79.2	28	23	81.5
インターンシップの実施	11	5	40.0	11	4	36.4	23	12	57.9	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	80.0	22	14	61.9
アルバイトからの登用	6	5	80.0	6	6	100.0	12	10	83.3	25	23	91.7
ジョブカフェ等公共の採用支援施設	8	2	25.0	10	2	22.2	14	4	27.3	11	1	9.1
取引先・銀行の紹介	2	0	0.0	4	1	25.0	6	4	60.0	13	8	61.5
Wantedly, LinkedIn, facebook含むSNS等	5	1	20.0	2	0	0.0	8	1	16.7	7	1	14.3

(注) 複数回答。(A) (B) は回答数。B/A×100は、利用企業に対する採用につながった企業の割合(%)

(出所) 企業診断

人の紹介、アルバイトからの登用は企業規模を問わず、また、大学、高校等教育機関の紹介は20人以上の規模の企業において、採用につながる確度の高い有力な採用手段となっている。

これを同様に産業別にみると、図表3-4-3のとおりである。

製造業では、ハローワークが最も多く利用され、利用した8割近い企業が採用につながっている。また、大学、高校等教育機関の紹介、就職ポータルサイト、知人・友人の紹介ルートを利用した企業では、それぞれ8割以上の企業が採用につながっている。

図表3-4-3 産業別にみた昨年度利用した採用手段と採用実績のあった採用手段、及び採用につながった割合

	製造業(N:52)			卸売・小売業(N:34)			情報通信業(N:29)		
	利用あり (A)	採用実績 あり(B)	B/A× 100	利用あり (A)	採用実績 あり(B)	B/A× 100	利用あり (A)	採用実績 あり(B)	B/A× 100
ハローワーク	44	35	79.5	25	20	80.0	22	16	72.7
自社ホームページでの告知	35	9	25.7	24	5	20.8	24	2	8.3
就職ポータルサイト(リクナビ、マイナビ等)	28	23	82.1	22	16	72.7	20	13	65.0
合同企業説明会	34	24	70.6	18	11	61.1	19	10	52.6
知人・友人(親族含む)の紹介	24	20	83.3	10	9	90.0	20	14	70.0
大学、高校等教育機関の紹介	30	26	86.7	13	10	76.9	9	9	100.0
人材紹介会社の仲介	24	19	79.2	14	12	85.7	13	8	61.5
インターンシップの実施	25	7	28.0	10	4	40.0	15	12	80.0
就職情報誌や新聞・雑誌等の求人広告	15	11	73.3	8	6	75.0	3	1	33.3
アルバイトからの登用	13	12	92.3	8	6	75.0	9	8	88.9
ジョブカフェ等公共の採用支援施設	11	2	18.2	9	3	33.3	12	2	16.7
取引先・銀行の紹介	8	4	50.0	2	2	100.0	3	1	33.3
Wantedly、Linkedin、facebook含むSNS等	4	0	0.0	3	1	33.3	7	1	14.3
	建設業(N:27)			運輸業(N:22)			その他の産業(N:9)		
	利用あり (A)	採用実績 あり(B)	B/A× 100	利用あり (A)	採用実績 あり(B)	B/A× 100	利用あり (A)	採用実績 あり(B)	B/A× 100
ハローワーク	24	15	62.5	19	16	84.2	9	6	66.7
自社ホームページでの告知	24	4	16.7	16	10	62.5	9	4	44.4
就職ポータルサイト(リクナビ、マイナビ等)	22	14	63.6	13	11	84.6	7	5	71.4
合同企業説明会	20	11	55.0	8	6	75.0	8	8	100.0
知人・友人(親族含む)の紹介	18	16	88.9	20	18	90.0	6	5	83.3
大学、高校等教育機関の紹介	16	14	87.5	7	6	85.7	4	3	75.0
人材紹介会社の仲介	14	9	64.3	4	4	100.0	6	5	83.3
インターンシップの実施	12	6	50.0	5	1	20.0	4	3	75.0
就職情報誌や新聞・雑誌等の求人広告	10	5	50.0	14	10	71.4	4	2	50.0
アルバイトからの登用	5	5	100.0	7	7	100.0	8	7	87.5
ジョブカフェ等公共の採用支援施設	6	1	16.7	4	1	25.0	1	0	0.0
取引先・銀行の紹介	6	3	50.0	4	2	50.0	2	1	50.0
Wantedly、Linkedin、facebook含むSNS等	4	0	0.0	2	0	0.0	2	1	50.0

(注) 複数回答。(A) (B) は回答数。B/A×100 は、利用企業に対する採用につながった企業の割合(%) (出所) 企業診断

卸売・小売業でも、ハローワークが最も多く利用され、利用した企業の8割が採用につながっている。また、人材紹介会社の仲介を利用した企業の85.7%、知人・友人の紹介を利用した企業の9割が採用につながっている。

情報通信業では、インターンシップの実施によって採用につながった企業の比率が高い。また数は少ないが、大学、高校等教育機関の紹介を利用した企業では全社が採用につながっている。

建設業では、知人・友人の紹介、大学、高校等教育機関の紹介によって採用につながった企業の比率が高い。

運輸業では、知人・友人の紹介、就職ポータルサイト、ハローワーク、大学、高校等教育機関の紹介、「その他の産業」では、回答企業数は少ないが、合同企業説明会を利用した全社が採用につながっている。

また、製造業では、アルバイトからの登用により社員を確保した企業が10社以上あった。

一方で、自社ホームページでの告知はいずれの産業でも多く利用されているものの、採用につながった企業の比率は、運輸業では62.5%あったが、それ以外の産業では低い。

イ 今年度

今年度の正社員採用活動についても、上記の昨年度の採用実績と同様に、企業診断受診後に利用した採用手段、利用して正社員の採用につながった採用手段をそれぞれ回答数の多い順に並べるとともに、採用につながった割合をみてみたのが、図表3-4-4である。

採用手段として最も利用度が高いのはハローワークであり、昨年度と同様、今年度も最も

図表3-4-4 今年度の採用手段ごとの利用実績と採用実績、採用につながった割合

	利用した採用手段			利用して正社員採用につながった採用手段		企業が利用した採用手段のうち採用につながった採用手段の割合(%) [B/A × 100]
	企業数(A)	回答率(%)		企業数(B)	回答率(%)	
ハローワーク	86	67.2	就職ポータルサイト	27	21.1	37.0
就職ポータルサイト	73	57.0	ハローワーク	16	12.5	18.6
合同企業説明会	58	45.3	合同企業説明会	16	12.5	27.6
自社ホームページでの告知	57	44.5	社員・知人・友人の紹介	15	11.7	38.5
人材紹介会社の仲介	45	35.2	大学・高校等教育機関の紹介	15	11.7	53.6
社員・知人・友人の紹介	39	30.5	人材紹介会社の仲介	14	10.9	31.1
OSAKAしごとフィールド	34	26.6	自社ホームページでの告知	3	2.3	5.3
大学・高校等教育機関の紹介	28	21.9	インターンシップ	3	2.3	13.0
インターンシップ	23	18.0	OSAKAしごとフィールド	1	0.8	2.9
就職情報誌や新聞・雑誌等の求人広告	12	9.4	就職情報誌や新聞・雑誌等の求人広告	1	0.8	8.3
facebook等のSNS	10	7.8	取引先や金融機関の紹介	1	0.8	12.5
取引先や金融機関の紹介	8	6.3	OSAKAしごとフィールド、ハローワーク以外の公共の採用支援施設	1	0.8	10.0
OSAKAしごとフィールド、ハローワーク以外の公共の採用支援施設	5	3.9	facebook等のSNS	0	0.0	0.0
その他の採用手段	2	1.6	その他の採用手段	1	0.8	50.0
有効回答企業数	128		有効回答企業数	128		

(注) 複数回答

(出所) 人材確保確認調査

多くの企業が利用しているものの、ハローワークを通じて採用した実績を有するのは、2割程度にとどまっている。就職ポータルサイトがハローワークに次いで利用されており、利用して採用につながった採用手段としては、ハローワークを抜いて最も多く、利用した企業の37.0%が採用につなげている。そのほか、合同企業説明会、自社ホームページでの告知、人材紹介会社の仲介などが利用されている。また昨年度と同様、利用している企業が大変多いとは言えないが、「大学・高校等教育機関の紹介」「社員・知人・友人の紹介」は他の多くの採用手段に比べて、利用して採用につながった企業の比率が高い。

次に、企業診断受診後に今年度利用した採用手段と、利用して採用実績のあった採用手段について、採用手段ごとの採用につながった企業の割合を、企業規模別にみると、図表3-4-5のとおりである。

「社員・知人・友人の紹介」は企業規模を問わず、一定採用実績につながっている。「就職ポータルサイト」は企業規模が大きくなるほど、採用につながった企業の比率が高まっている。「人材紹介会社の仲介」「大学・高校等教育機関の紹介」は社員数50人以上の企業で採用実績のある企業が一定みられる。

図表3-4-5 企業規模別にみた今年度利用した採用手段と採用実績のあった採用手段、及び採用につながった割合

	19人以下(N:21)			20~49人(N:29)			50~99人(N:41)			100人以上(N:35)		
	利用した 企業数 (A)	利用し、正 社員採用 につなが った企業 数(B)	採用につ ながった 採用手 段の割合 (%) $[B/A \times 100]$	利用した 企業数 (A)	利用し、正 社員採用 につなが った企業 数(B)	採用につ ながった 採用手 段の割合 (%) $[B/A \times 100]$	利用した 企業数 (A)	利用し、正 社員採用 につなが った企業 数(B)	採用につ ながった 採用手 段の割合 (%) $[B/A \times 100]$	利用した 企業数 (A)	利用し、正 社員採用 につなが った企業 数(B)	採用につ ながった 採用手 段の割合 (%) $[B/A \times 100]$
ハローワーク	13	0	0.0	20	4	20.0	26	7	26.9	26	4	15.4
就職ポータルサイト	10	2	20.0	15	4	26.7	23	9	39.1	24	11	45.8
合同企業説明会	9	2	22.2	12	4	33.3	17	3	17.6	18	5	27.8
自社ホームページでの告知	9	0	0.0	14	2	14.3	17	1	5.9	16	0	0.0
人材紹介会社の仲介	6	1	16.7	6	0	0.0	16	7	43.8	17	6	35.3
社員・知人・友人の紹介	5	2	40.0	10	3	30.0	10	5	50.0	14	5	35.7
OSAKAしごとフィールド	5	0	0.0	9	1	11.1	9	0	0.0	10	0	0.0
大学・高校等教育機関の紹介	2	1	50.0	6	2	33.3	9	5	55.6	10	6	60.0
インターンシップ	4	0	0.0	3	0	0.0	4	1	25.0	12	2	16.7
就職情報誌や新聞・雑誌等の求人 広告	2	0	0.0	2	0	0.0	4	1	25.0	4	0	0.0
facebook等のSNS	2	0	0.0	3	0	0.0	4	0	0.0	1	0	0.0
取引先や金融機関の紹介	2	0	0.0	3	0	0.0	2	1	50.0	1	0	0.0
OSAKAしごとフィールド、ハロー ワーク以外の公共の採用支援施設	1	0	0.0	2	0	0.0	0	0	0.0	2	1	50.0
その他の採用手段	1	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	1	1	100.0

(注) 複数回答。(A) (B) は回答数。 $B/A \times 100$ は、利用企業に対する採用につながった企業の割合(%)
(出所) 人材確保確認調査

これを同様に産業別にみると、図表3-4-6のとおりである。

「合同企業説明会」は情報通信業で利用して採用につながった企業の比率が高い。「社員・

知人・友人の紹介」は製造業、情報通信業、建設業で、一定採用実績につながっている。また、「大学・高校等教育機関の紹介」は、利用した企業数こそ少ないが、製造業で採用につながった企業の比率が高い。

図表3-4-6 産業別にみた今年度利用した採用手段と採用実績のあった採用手段、及び採用につながった割合（％）

	製造業(N:39)			卸売・小売業(N:18)			情報通信業(N:23)		
	利用した企業数(A)	利用し、正社員採用につながった企業数(B)	採用につながった採用手段の割合(%) [B/A×100]	利用した企業数(A)	利用し、正社員採用につながった企業数(B)	採用につながった採用手段の割合(%) [B/A×100]	利用した企業数(A)	利用し、正社員採用につながった企業数(B)	採用につながった採用手段の割合(%) [B/A×100]
ハローワーク	26	3	11.5	13	3	23.1	16	5	31.3
就職ポータルサイト	19	5	26.3	11	5	45.5	14	6	42.9
合同企業説明会	22	2	9.1	6	0	0.0	9	5	55.6
自社ホームページでの告知	16	0	0.0	9	0	0.0	11	0	0.0
人材紹介会社の仲介	15	5	33.3	7	3	42.9	10	4	40.0
社員・知人・友人の紹介	11	5	45.5	4	1	25.0	4	3	75.0
OSAKAしごとフィールド	13	0	0.0	4	0	0.0	6	0	0.0
大学・高校等教育機関の紹介	9	5	55.6	5	1	20.0	2	1	50.0
インターンシップ	6	0	0.0	4	0	0.0	6	2	33.3
就職情報誌や新聞・雑誌等の求人広告	3	1	33.3	2	0	0.0	0	-	-
facebook等のSNS	2	0	0.0	1	0	0.0	3	0	0.0
取引先や金融機関の紹介	5	0	0.0	0	-	-	1	1	100.0
OSAKAしごとフィールド、ハローワーク以外の公共の採用支援施設	1	0	0.0	0	-	-	3	0	0.0
その他の採用手段	1	0	0.0	0	-	-	0	-	-
	建設業(N:21)			運輸業(N:18)			その他の産業(N:6)		
	利用した企業数(A)	利用し、正社員採用につながった企業数(B)	採用につながった採用手段の割合(%) [B/A×100]	利用した企業数(A)	利用し、正社員採用につながった企業数(B)	採用につながった採用手段の割合(%) [B/A×100]	利用した企業数(A)	利用し、正社員採用につながった企業数(B)	採用につながった採用手段の割合(%) [B/A×100]
ハローワーク	18	3	16.7	9	0	0.0	4	2	50.0
就職ポータルサイト	12	4	33.3	12	3	25.0	5	4	80.0
合同企業説明会	14	5	35.7	4	1	25.0	3	3	100.0
自社ホームページでの告知	11	3	27.3	7	0	0.0	3	0	0.0
人材紹介会社の仲介	9	2	22.2	2	0	0.0	2	0	0.0
社員・知人・友人の紹介	11	5	45.5	6	1	16.7	3	0	0.0
OSAKAしごとフィールド	6	1	16.7	3	0	0.0	2	0	0.0
大学・高校等教育機関の紹介	7	4	57.1	4	3	75.0	1	1	100.0
インターンシップ	3	1	33.3	2	0	0.0	2	0	0.0
就職情報誌や新聞・雑誌等の求人広告	2	0	0.0	4	0	0.0	1	0	0.0
facebook等のSNS	3	0	0.0	1	0	0.0	0	-	-
取引先や金融機関の紹介	2	0	0.0	0	-	-	0	-	-
OSAKAしごとフィールド、ハローワーク以外の公共の採用支援施設	1	1	100.0	0	-	-	0	-	-
その他の採用手段	0	-	-	1	1	100.0	0	-	-

(注) 複数回答。(A) (B) は回答数。B/A×100 は、利用企業に対する採用につながった企業の割合(%) (出所) 人材確保確認調査

(2) 採用手段ごとにみた採用実績のある企業の特徴

ここでは、図表3-4-1に示されているとおり、昨年度の採用活動において企業が利用して採用につながった採用手段として、多く回答のあった上位6位までの採用手段(ハローワーク、就職ポータルサイト、知人・友人の紹介、合同企業説明会、大学・高校等教育機関

の紹介、人材紹介会社の仲介) について、採用手段ごとに採用実績のあった企業の特徴を分析した結果を述べる。

ア ハローワーク

ハローワークについては、採用実績のあった企業となかった企業との間で、図表 3-4-7 のように、2つの項目において有意差があった。

ハローワークで採用実績のあった企業はなかった企業に比べて、全社員女性比率(全社員に占める女性の比率)が高く、福利厚生面の充実度について同規模の同業他社に比べて高いと認識していない。

図表 3-4-7 ハローワークでの採用実績の有無による有意差のある項目

	採用実績有無	N	平均値	標準偏差	有意差
①全社員女性比率	採用実績あり	107	29.80	20.374	※※
	採用実績なし	64	23.03	12.748	
②福利厚生面の充実度が同規模の同業他社に比べて高い	採用実績あり	71	2.44	0.751	※※
	採用実績なし	41	2.88	0.678	

(注) ②は、当てはまらない=1、どちらかといえば当てはまらない=2、どちらかといえば当てはまる=3、当てはまる=4として算出。

※※<.01

(出所) 企業診断、人材確保確認調査

イ 就職ポータルサイト

就職ポータルサイトについては、採用実績のあった企業となかった企業との間で、図表 3-4-8 のように、16の項目において有意差があった。

就職ポータルサイトで採用実績のあった企業はなかった企業に比べて、採用コスト(総額)が高く、内定辞退者数は多かったものの、求人応募者数、内定者数、採用者数が多く、競争倍率も、実質競争倍率も高かった。

また、企業の特徴として、男女とも正社員数が多く、したがって正社員総数も多く、さらに男性社員総数も多い。そのほか、35歳以下の正社員数、36~44歳の正社員数が多く、したがって、44歳以下の正社員数が多いため、45~55歳の正社員数も多い中でも、44歳以下の正社員比率が高い。

図表 3-4-8 就職ポータルサイトでの採用実績の有無による有意差のある項目

	採用実績有無	N	平均値	標準偏差	有意差
①応募者数	採用実績あり	76	79.62	100.324	***
	採用実績なし	76	16.78	18.263	
②競争倍率(応募者数÷求人募集人数)	採用実績あり	74	14.59	37.341	*
	採用実績なし	75	4.80	7.861	
③内定者数	採用実績あり	76	10.22	10.401	**
	採用実績なし	74	5.41	5.625	
④実質競争倍率(応募者数÷内定者数)	採用実績あり	75	13.01	36.210	*
	採用実績なし	72	4.41	5.771	
⑤採用者数	採用実績あり	77	6.94	6.616	**
	採用実績なし	70	3.89	4.034	
⑥内定辞退者数	採用実績あり	76	3.66	6.523	*
	採用実績なし	69	1.61	3.304	
⑦採用コスト(総額)	採用実績あり	70	2,546,371.43	4,037,844.030	*
	採用実績なし	51	1,419,568.63	1,858,034.932	
⑧正社員総数	採用実績あり	82	102.29	88.087	***
	採用実績なし	89	52.53	48.530	
⑨男性正社員数	採用実績あり	82	78.84	72.423	***
	採用実績なし	89	42.22	42.361	
⑩女性正社員数	採用実績あり	82	23.45	24.335	***
	採用実績なし	89	10.30	11.597	
⑪35歳以下の正社員数	採用実績あり	82	40.74	36.076	***
	採用実績なし	89	16.78	19.336	
⑫36～44歳の正社員数	採用実績あり	82	24.51	23.697	***
	採用実績なし	89	12.98	14.270	
⑬45～55歳の正社員数	採用実績あり	82	24.91	28.436	***
	採用実績なし	89	14.97	16.346	
⑭44歳以下の正社員数	採用実績あり	82	65.26	53.814	***
	採用実績なし	89	29.75	31.673	
⑮44歳以下の正社員比率	採用実績あり	82	65.96	17.230	**
	採用実績なし	89	56.27	22.370	
⑯男性社員総数	採用実績あり	82	95.16	98.122	*
	採用実績なし	89	61.04	102.387	

(注) ⑦採用コスト(総額)の単位は円。以下、同じ

***<.001、**<.01、*<.05

(出所) 企業診断

ウ 知人・友人の紹介

知人・友人の紹介については、採用実績のあった企業となかった企業との間で、図表 3-4-9のように、3つの項目において有意差があった。

知人・友人の紹介で採用実績のあった企業はなかった企業に比べて、競争倍率が低く、採用に当たって学校との関係づくりを重視しておらず、採用内定者の保護者に対して自社への就職を理解してもらうことも重視していない。

図表 3-4-9 知人・友人の紹介での採用実績の有無による有意差のある項目

	採用実績有無	N	平均値	標準偏差	有意差
①競争倍率(応募者数÷求人募集人数)	採用実績あり	72	4.69	5.589	※
	採用実績なし	77	14.31	37.041	
②採用に当たって学校との関係づくりを重視している	採用実績あり	56	2.20	1.017	※
	採用実績なし	58	2.59	1.077	
③採用内定者の保護者に対して自社への就職を理解してもらうことを重視している	採用実績あり	56	1.75	0.858	※
	採用実績なし	57	2.16	0.922	

(注) ②、③は、当てはまらない=1、どちらかといえば当てはまらない=2、どちらかといえば当てはまる=3、当てはまる=4として算出。

※<.05

(出所) 企業診断、人材確保確認調査

エ 合同企業説明会

合同企業説明会については、採用実績のあった企業となかった企業との間で、図表 3-4-10 のように、16 の項目において有意差があった。

合同企業説明会で採用実績のあった企業はなかった企業に比べて、採用コスト(総額)が高く、内定辞退者数は多かったものの、内定者数と採用者数は多かった。

また、企業の実績として、男女とも正社員数が多く、したがって正社員総数も多い。そのほか、35歳以下の正社員数、36～44歳の正社員数が多く、したがって、44歳以下の正社員数が多いため、44歳以下の正社員比率も高い。さらに、社員総数、男性社員総数も多い。

そのほか、採用実績のあった企業はなかった企業に比べて、性別や年齢などにかかわらず助け合って働ける雰囲気があると感じられており、採用に当たって学校との関係づくりを重視している一方、社員の定着率が同規模の同業他社に比べて高くないと感じられている。

図表 3-4-10 合同企業説明会での採用実績の有無による有意差のある項目

	採用実績有無	N	平均値	標準偏差	有意差
①内定者数	採用実績あり	61	11.03	11.403	**
	採用実績なし	89	5.66	5.274	
②採用者数	採用実績あり	62	7.23	7.065	**
	採用実績なし	85	4.21	4.112	
③内定辞退者数	採用実績あり	60	4.30	7.475	**
	採用実績なし	85	1.54	2.491	
④採用コスト(総額)	採用実績あり	54	2,853,648.15	4,606,234.656	*
	採用実績なし	67	1,441,000.00	1,511,937.058	
⑤正社員総数	採用実績あり	68	99.66	86.911	**
	採用実績なし	103	61.03	60.572	
⑥男性正社員数	採用実績あり	68	78.16	74.580	**
	採用実績なし	103	47.65	47.402	
⑦女性正社員数	採用実績あり	68	21.50	21.030	**
	採用実績なし	103	13.38	18.484	
⑧35歳以下の正社員数	採用実績あり	68	41.18	38.426	***
	採用実績なし	103	19.75	21.028	
⑨36～44歳の正社員数	採用実績あり	68	23.50	25.466	*
	採用実績なし	103	15.21	14.958	
⑩44歳以下の正社員数	採用実績あり	68	64.68	57.932	***
	採用実績なし	103	34.96	33.667	
⑪44歳以下の正社員比率	採用実績あり	68	65.95	19.490	**
	採用実績なし	103	57.59	20.718	
⑫社員総数	採用実績あり	68	173.63	287.389	*
	採用実績なし	103	87.83	125.917	
⑬男性社員総数	採用実績あり	68	103.85	127.279	*
	採用実績なし	103	59.94	75.904	
⑭性別や年齢などにかかわらず 助け合って働ける雰囲気がある	採用実績あり	46	3.30	0.756	*
	採用実績なし	68	2.96	0.656	
⑮社員の定着率が同規模の同業 他社に比べて高い	採用実績あり	45	2.62	0.747	*
	採用実績なし	66	2.98	0.754	
⑯採用に当たって学校との関係 づくりを重視している	採用実績あり	46	2.70	1.008	*
	採用実績なし	68	2.19	1.055	

(注) ⑭、⑮、⑯は、当てはまらない=1、どちらかといえば当てはまらない=2、どちらかといえば当てはまる=3、当てはまる=4として算出。

***<0.01、**<.01、*<.05

(出所) 企業診断、人材確保確認調査

オ 大学、高校等教育機関の紹介

大学、高校等教育機関については、採用実績のあった企業となかった企業との間で、図表 3-4-11 のように、14 の項目において有意差があった。

大学、高校等教育機関の紹介で採用実績のあった企業はなかった企業に比べて、昨年度の採用活動において、内定辞退者数は多かったものの、内定者数と採用者数は多かった。

また、企業の特性として、男女とも正社員数が多く、したがって正社員総数も多く、さらに男性社員総数も多い。そのほか、35歳以下の正社員数、36～44歳の正社員数、45～55歳の正社員数、56歳以上の正社員数と、すべての年齢層において正社員数が多い。

そのほか、採用実績のあった企業はなかった企業に比べて、会社の経営方針や目標を社員に周知していると認識しており、当然ともいえるが、採用に当たって学校との関係づくりを重視している。

図表 3-4-11 大学、高校等教育機関の紹介での採用実績の有無による有意差のある項目

	採用実績有無	N	平均値	標準偏差	有意差
①内定者数	採用実績あり	61	11.02	10.742	**
	採用実績なし	89	5.67	6.158	
②採用者数	採用実績あり	62	7.55	6.427	***
	採用実績なし	85	3.98	4.647	
③内定辞退者数	採用実績あり	60	3.95	7.148	*
	採用実績なし	85	1.79	3.285	
④正社員総数	採用実績あり	67	114.90	92.635	***
	採用実績なし	104	51.59	45.343	
⑤男性正社員数	採用実績あり	67	89.27	76.501	***
	採用実績なし	104	40.79	39.161	
⑥女性正社員数	採用実績あり	67	25.63	25.630	***
	採用実績なし	104	10.80	12.014	
⑦35歳以下の正社員数	採用実績あり	67	45.30	37.350	***
	採用実績なし	104	17.30	19.414	
⑧36～44歳の正社員数	採用実績あり	67	26.04	25.319	***
	採用実績なし	104	13.65	14.114	
⑨45～55歳の正社員数	採用実績あり	67	29.03	30.443	***
	採用実績なし	104	13.75	14.798	
⑩56歳以上の正社員数	採用実績あり	67	14.52	19.103	**
	採用実績なし	104	6.88	9.882	
⑪44歳以下の正社員数	採用実績あり	67	71.34	56.448	***
	採用実績なし	104	30.95	31.137	
⑫男性社員総数	採用実績あり	67	103.8	97.927	**
	採用実績なし	104	60.4	100.592	
⑬会社の経営方針や目標を社員に周知している	採用実績あり	47	3.38	0.677	**
	採用実績なし	67	2.93	0.958	
⑭採用に当たって学校との関係づくりを重視している	採用実績あり	47	3.04	0.833	***
	採用実績なし	67	1.94	0.967	

(注) ⑬、⑭は、当てはまらない=1、どちらかといえば当てはまらない=2、どちらかといえば当てはまる=3、当てはまる=4として算出。

***<0.01、**<.01、*<.05

(出所) 企業診断、人材確保確認調査

カ 人材紹介会社の仲介

人材紹介会社の仲介については、採用実績のあった企業となかった企業との間で、図表 3-4-12 のように、4つの項目において有意差があった。

人材紹介会社の仲介で採用実績のあった企業はなかった企業に比べて、昨年度の採用活動において、採用者数が多かった。

また、企業の特性として、採用実績のなかった企業に比べて、36～44歳の正社員数が多い一方、最近3年間の経常利益の推移が良好ではない。さらに、社員の能力開発への積極性が高いと認識されていない。

図表 3-4-12 人材紹介会社の仲介での採用実績の有無による有意差のある項目

	採用実績有無	N	平均値	標準偏差	有意差
①採用者数	採用実績あり	49	7.22	7.195	※
	採用実績なし	98	4.61	4.634	
②36～44歳の正社員数	採用実績あり	56	24.07	25.443	※
	採用実績なし	115	15.80	16.465	
③最近3年間の経常利益が増益基調	採用実績あり	38	2.13	0.741	※
	採用実績なし	75	2.45	0.684	
④社員の能力開発に積極的である	採用実績あり	38	2.66	0.669	※
	採用実績なし	76	3.01	0.841	

(注) ③は、減益基調=1、横ばい=2、増益基調=3として算出。

④は、当てはまらない=1、どちらかといえば当てはまらない=2、どちらかといえば当てはまる=3、当てはまる=4として算出。

※<.05

(出所) 企業診断、人材確保確認調査

5. 採用コスト

広告代、紹介料等の昨年度の各社の採用コスト（自社の人件費を除く）の総額は、平均2,071,438円（標準偏差3,335,496）で、中央値100万円となっている。

このコストを区分してみると、図表3-5-1のように、全体では、50万円未満の企業が29.8%、50万円～100万円未満の企業が18.2%と、100万円未満の企業が半数近くを占める。

企業規模別では、規模が大きいほど、採用コストも大きくなっている。

産業別にみると、卸売・小売業では200万円以上の企業の比率が低い。100万円未満の企業の比率は、運輸業で全体の3分の2、製造業で5割を占める。

図表 3-5-1 昨年度の採用コストの総額（構成比、%）

		N	50万円未満	50万円～ 100万円未満	100万円～ 200万円未満	200万円～ 300万円未満	300万円以上	合計
社員数	100人以上	42	21.4	19.0	21.4	2.4	35.7	100.0
	50～99人	39	28.2	10.3	28.2	5.1	28.2	100.0
	20～49人	23	30.4	34.8	30.4	4.3	0.0	100.0
	19人以下	15	53.3	13.3	26.7	0.0	6.7	100.0
産業	製造業	36	30.6	19.4	25.0	2.8	22.2	100.0
	卸売・小売業	25	32.0	8.0	44.0	8.0	8.0	100.0
	情報通信業	17	17.6	29.4	23.5	0.0	29.4	100.0
	建設業	17	23.5	17.6	23.5	5.9	29.4	100.0
	運輸業	18	44.4	22.2	11.1	0.0	22.2	100.0
	その他の産業	8	25.0	12.5	25.0	0.0	37.5	100.0
全体		121	29.8	18.2	26.4	3.3	22.3	100.0

(注) 採用コストは、広告代、紹介料等で、自社の人件費を除いた金額

(出所) 企業診断

また、昨年度に採用者が1人以上あった企業について、各社ごとに採用コストの総額を採用者数で割って求めた採用者1人当たりの平均採用コストをみると、平均492,053円（標

準偏差 794,616) で、中央値 25 万円となっている。

全体では、図表 3-5-2 のように、50 万円以上の企業が約 3 割ある一方、20 万円未満の企業も約 4 割ある。

企業規模別にみても、企業規模を問わず、1 人当たり採用コストが高い企業と低い企業の双方がともに一定存在する。

産業別にみると、情報通信業では、50 万円以上の企業が全体の 4 割にのぼる。一方で、運輸業と建設業では、10 万円未満で採用できた企業が全体の約 3 分の 1 ある。

図表 3-5-2 昨年度の採用者 1 人当たり採用コスト（構成比、%）

		N	10万円未満	10万円～ 20万円未満	20万円～ 30万円未満	30万円～ 40万円未満	40万円～ 50万円未満	50万円以上	合計
社員数	100人以上	40	22.5	22.5	12.5	5.0	2.5	35.0	100.0
	50～99人	37	24.3	10.8	13.5	13.5	5.4	32.4	100.0
	20～49人	21	14.3	38.1	9.5	9.5	9.5	19.0	100.0
	19人以下	12	16.7	16.7	25.0	8.3	0.0	33.3	100.0
産業	製造業	33	21.2	18.2	18.2	3.0	6.1	33.3	100.0
	卸売・小売業	23	4.3	17.4	21.7	26.1	4.3	26.1	100.0
	情報通信業	17	17.6	23.5	11.8	5.9	0.0	41.2	100.0
	建設業	15	33.3	13.3	6.7	13.3	13.3	20.0	100.0
	運輸業	16	37.5	43.8	0.0	0.0	0.0	18.8	100.0
	その他の産業	8	25.0	0.0	12.5	12.5	0.0	50.0	100.0
全体		112	21.4	20.5	13.4	9.8	4.5	30.4	100.0

(注) 採用者が 1 人以上あった企業からの回答

(出所) 企業診断

6. 採用の成果に対する満足度

次に、企業診断受診後の今年度の採用活動の結果として採用した正社員に対する人数確保面の満足度、専門的知識・技能面の満足度について述べる。

(1) 採用した正社員の人数確保面の満足度

まず、採用した正社員の人数確保面の満足度をみると、図表 3-6-1 のように、全体では、「満足」とする企業こそ 16.5% であるが、「どちらかといえば満足」とする企業は 39.2% あり、不満感より満足感を感じている企業の方が若干多い。

しかし、企業規模別では、規模が小さい企業ほど、不満感を感じている企業の比率が高い。

産業別にみると、卸売・小売業や情報通信業では満足という企業の比率が、逆に、運輸業や建設業では不満という企業の比率が高い。

図表 3-6-1 採用した正社員の人数確保面の満足度（構成比、％）

		N	不満	どちらかといえ ば不満	どちらかといえ ば満足	満足	合計
社員数	100人以上	23	4.3	21.7	52.2	21.7	100.0
	50～99人	29	20.7	27.6	34.5	17.2	100.0
	20～49人	14	21.4	28.6	42.9	7.1	100.0
	19人以下	12	33.3	25.0	25.0	16.7	100.0
産業	製造業	18	11.1	33.3	33.3	22.2	100.0
	卸売・小売業	11	18.2	9.1	54.5	18.2	100.0
	情報通信業	17	17.6	17.6	47.1	17.6	100.0
	建設業	16	12.5	43.8	31.3	12.5	100.0
	運輸業	13	38.5	23.1	23.1	15.4	100.0
	その他の産業	4	0.0	25.0	75.0	0.0	100.0
全体		79	17.7	26.6	39.2	16.5	100.0

（出所）企業診断、人材確保確認調査

また、採用の主たる業務の担当者別に、採用人数の確保面の満足度をみると、図表 3-6-2 のように、人事全般を担当する社員が担当者である企業で、満足とする企業の比率が最も高く、経営者が担当者である企業で、満足とする企業の比率が最も低くなっている。

図表 3-6-2 採用の主たる業務の担当者別にみた、採用人数の確保面の満足度（構成比、％）

採用の主たる業務の担当者	N	不満	どちらかといえ ば不満	どちらかといえ ば満足	満足	合計
経営者	21	28.6	33.3	28.6	9.5	100.0
他業務と兼任する社員	31	16.1	29.0	41.9	12.9	100.0
人事全般を担当する社員	27	11.1	18.5	44.4	25.9	100.0
全体	79	17.7	26.6	39.2	16.5	100.0

（出所）企業診断、人材確保確認調査

（2）採用した正社員の専門的知識・技能面の満足度

次に、採用した正社員の専門的知識・技能面の満足度についてみていく。

企業診断受診後の今年度の採用活動の結果、求人募集人数以上の採用者数を確保できた企業（採用充足率 100%以上の企業）と、求人募集人数未満の採用者数しか確保できなかった企業（採用充足率 100%未満の企業）の満足度についてみると、図表 3-6-3 のように、採用充足率 100%以上の企業は、100%未満の企業に比べて採用人数の確保面の満足度は高いが、採用した正社員の専門的知識・技能面の満足度については高いとは言えず、むしろ、満足度の平均点では、100%未満の企業を下回っている。このように、採用を予定した社員数の確保ができた企業でも、専門的知識・技能面で満足のいく採用ができたとは限らないと

いう結果となっている。

図表 3-6-3 採用充足率 100%以上の企業と 100%未満の企業の満足度

	採用充足率	N	平均値	標準偏差	有意差
①採用人数の確保面の満足度	100%未満	54	2.37	0.958	※
	100%以上	16	3.06	0.998	
②採用した正社員の専門的知識・技能面の満足度	100%未満	51	2.57	0.781	N.S.
	100%以上	15	2.47	0.834	

(注) 満足度に対する回答を、不満=1、どちらかといえば不満=2、どちらかといえば満足=3、満足=4として算出。

※<.05、N.S.は有意差なし

(出所) 人材確保確認調査

そこで、採用した正社員の専門的知識・技能面の満足度をみると、図表 3-6-4 のように、人数確保面の満足度と同様、「満足」とする企業こそ少ないものの、「どちらかといえば満足」とする企業が半数近い。

産業別では、いずれの産業も、「どちらかといえば満足」という企業が最も多い。こうした中で情報通信業は、人数確保面の満足度が高いにも関わらず、専門的知識・技能面の満足度では、産業の中で唯一、不満という企業の方が満足という企業より多くなっている。

また、規模が小さい企業ほど、人数確保面の場合と同様、不満とする比率が高い。

図表 3-6-4 採用した正社員の専門的知識・技能面の満足度（構成比、%）

		N	不満	どちらかといえば不満	どちらかといえば満足	満足	合計
社員数	100人以上	23	8.7	21.7	56.5	13.0	100.0
	50～99人	26	3.8	34.6	57.7	3.8	100.0
	20～49人	13	15.4	30.8	46.2	7.7	100.0
	19人以下	12	33.3	33.3	25.0	8.3	100.0
産業	製造業	15	6.7	26.7	60.0	6.7	100.0
	卸売・小売業	11	0.0	36.4	45.5	18.2	100.0
	情報通信業	17	17.6	35.3	47.1	0.0	100.0
	建設業	16	18.8	31.3	43.8	6.3	100.0
	運輸業	12	16.7	25.0	41.7	16.7	100.0
	その他の産業	4	0.0	25.0	75.0	0.0	100.0
全体		75	12.0	30.7	49.3	8.0	100.0

(出所) 企業診断、人材確保確認調査

統計的検定からも、社員数 50 人以上の企業は、49 人以下の企業よりも、図表 3-6-5 のように、採用した正社員の専門的知識・技能面の満足度が高くなっている。

図表 3-6-5 社員数 50 人以上と 49 人以下の企業における採用した正社員の専門的知識・技能面の満足度

	社員数	N	平均値	標準偏差	有意差
採用した正社員の専門的知識・技能面の満足度	49人以下	25	2.28	0.936	※
	50人以上	49	2.67	0.718	

(注) 満足度に対する回答を、不満=1、どちらかといえば不満=2、どちらかといえば満足=3、満足=4として算出。

※<.05

(出所) 企業診断、人材確保確認調査

また、採用の主たる業務の担当者別に、採用した正社員の専門的知識・技能面の満足度をみると、図表 3-6-6 のように、経営者が担当者である企業では、採用人数の確保面の満足度と同様に、他業務と兼任する社員や人事全般を担当する社員が担当者である企業よりも、満足という比率が低い。

図表 3-6-6 採用の主たる業務の担当者別にみた、採用した正社員の専門的知識・技能面の満足度（構成比、%）

採用の主たる業務の担当者	N	不満	どちらかといえば不満	どちらかといえば満足	満足	合計
経営者	19	10.5	47.4	36.8	5.3	100.0
他業務と兼任する社員	30	13.3	26.7	53.3	6.7	100.0
人事全般を担当する社員	26	11.5	23.1	53.8	11.5	100.0
全体	75	12.0	30.7	49.3	8.0	100.0

(出所) 企業診断、人材確保確認調査

また、この採用した正社員の専門的知識・技能面の満足度については、図表 3-6-7 のように、アセスメントツールを導入している企業の方が導入していない企業よりも、満足度が高くなっている。

図表 3-6-7 アセスメントツール導入状況と採用した正社員の専門的知識・技能面の満足度との関係

	アセスメントツール導入状況	N	平均値	標準偏差	有意差
採用した正社員の専門的知識・技能面の満足度	アセスメントツール導入済み	39	2.79	0.801	※※
	アセスメントツール未導入	36	2.25	0.732	

(注) 満足度に対する回答を、不満=1、どちらかといえば不満=2、どちらかといえば満足=3、満足=4として算出。

※※<.01

(出所) 企業診断、人材確保確認調査

7. 多様な人材の採用

採用に関して、海外人材（技能実習生を含まない）、シニア人材（60歳以上）、障がい者（法定雇用率対象の障害者手帳の被交付者）といった多様な人材の採用状況についてもみておく。

ア 海外人材

まず、海外人材の採用状況をみると、図表3-7-1のように、全体では3分の1の企業が海外人材を採用している。

産業別にみると、運輸業、情報通信業でやや比率が低い。こうした中で、回答数は非常に少ないが、飲食・宿泊業で採用している企業の比率が高い。

企業規模別にみると、規模が大きくなるほど、採用している企業の比率が高まり、社員数100人以上の企業では半数の企業が採用しているのに対し、19人以下の企業では6.3%にとどまっている。

図表3-7-1 海外人材の採用状況（構成比、%）

		N	海外人材を 採用している	海外人材を 採用していない	合計
社員数	100人以上	52	50.0	50.0	100.0
	50～99人	51	39.2	60.8	100.0
	20～49人	36	27.8	72.2	100.0
	19人以下	32	6.3	93.7	100.0
産業	製造業	52	36.5	63.5	100.0
	卸売・小売業	34	35.3	64.7	100.0
	情報通信業	29	27.6	72.4	100.0
	建設業	27	37.0	63.0	100.0
	運輸業	22	18.2	81.8	100.0
	飲食・宿泊業	6	83.3	16.7	100.0
	生活関連サービス業・娯楽業	3	33.3	66.7	100.0
全体		173	34.1	65.9	100.0

（出所）企業診断

統計的検定からも、海外人材を採用している企業は、採用していない企業に比べて、図表3-7-2のように、社員総数や正社員総数が多い。

図表3-7-2 海外人材の採用の有無と社員数との関係

		海外人材採用の有無	N	平均値	標準偏差	有意差
社員総数	海外人材を採用している		58	167.34	255.04	※
	海外人材を採用していない		113	98.65	178.38	
正社員総数	海外人材を採用している		58	99.19	78.75	※※
	海外人材を採用していない		113	64.69	69.59	

（注）※※<.01、 ※<.05

（出所）企業診断

イ シニア人材

次に、60歳以上のシニア人材の採用状況をみると、図表3-7-3のように、全体では、7割近い企業が採用を行っている。

企業規模別にみると、19人以下の企業で、採用している企業の比率が低い。

産業別では、運輸業で採用している企業の比率が高く、逆に情報通信業では採用している企業の比率は半数ほどにとどまっている。また、回答数は非常に少ないが、飲食・宿泊業でも採用している企業の比率が高い。

図表3-7-3 シニア人材の採用状況（構成比、%）

		N	シニア人材を 採用している	シニア人材を 採用していない	合計
社員数	100人以上	52	75.0	25.0	100.0
	50～99人	51	72.5	27.5	100.0
	20～49人	36	72.2	27.8	100.0
	19人以下	32	43.8	56.2	100.0
産業	製造業	52	75.0	25.0	100.0
	卸売・小売業	51	61.8	38.2	100.0
	情報通信業	29	51.7	48.3	100.0
	建設業	27	66.7	33.3	100.0
	運輸業	22	81.8	18.2	100.0
	飲食・宿泊業	6	83.3	16.7	100.0
	生活関連サービス業・娯楽業	3	66.7	33.3	100.0
	全体	173	68.2	31.8	100.0

（出所）企業診断

また、シニア人材を採用している企業は、採用していない企業に比べて、図表3-7-4のように、44歳以下の正社員比率が低い。

図表3-7-4 シニア人材の採用の有無と44歳以下の正社員比率との関係

	シニア人材採用の有無	N	平均値	標準偏差	有意差
正社員総数に占める44歳以下の正社員の比率	シニア人材を採用している	116	58.34	20.17	※
	シニア人材を採用していない	55	66.35	20.61	

（注）※<.05

（出所）企業診断

ウ 障がい者

さらに、障がい者の採用状況をみると、図表3-7-5のように、全体の約3分の1の企業が障がい者を採用している。

企業規模別にみると、規模が大きくなるほど採用している企業の比率が高まっており、

100人以上の企業と19人以下の企業との間で比率に大きな開きがみられる。

産業別にみると、情報通信業で採用している企業の比率が低い。また、回答数は非常に少ないが、飲食・宿泊業で採用している企業の比率が高い。

図表3-7-5 障がい者の採用状況（構成比、%）

		N	障がい者を採用している	障がい者を採用していない	合計
社員数	100人以上	52	67.3	32.7	100.0
	50～99人	51	33.3	66.7	100.0
	20～49人	36	13.9	86.1	100.0
	19人以下	32	6.3	93.8	100.0
産業	製造業	52	38.5	61.5	100.0
	卸売・小売業	34	29.4	70.6	100.0
	情報通信業	29	17.2	82.8	100.0
	建設業	27	37.0	63.0	100.0
	運輸業	22	40.9	59.1	100.0
	飲食・宿泊業	6	66.7	33.3	100.0
	生活関連サービス業・娯楽業	3	33.3	66.7	100.0
全体		173	34.1	65.9	100.0

（出所）企業診断

障がい者を採用している企業は、海外人材を採用している企業と同様、採用していない企業に比べて、図表3-7-6のように、社員総数や正社員総数が多い。さらに、非正規社員比率（社員総数に占める非正規社員の割合）が高い。

図表3-7-6 障がい者の採用の有無と社員数、非正規社員比率との関係

	障がい者採用の有無	N	平均値	標準偏差	有意差
社員総数	障がい者を採用している	59	195.15	239.98	**
	障がい者を採用していない	112	83.39	180.83	
正社員総数	障がい者を採用している	59	118.51	83.68	***
	障がい者を採用していない	112	54.21	58.16	
非正規社員比率	障がい者を採用している	59	22.27	24.33	*
	障がい者を採用していない	112	13.38	18.39	

（注）***<.001、**<.01、*<.05

（出所）企業診断

また、障がい者を採用している企業は、採用していない企業に比べて、図表3-7-7のように、採用に当たって学校との関係づくりを重視している。

図表 3-7-7 障がい者の採用の有無と採用に当たっての学校との関係づくりとの関係

	障がい者採用の有無	N	平均値	標準偏差	有意差
採用に当たって学校との関係づくりを重視している	障がい者を採用している	42	2.71	0.995	※
	障がい者を採用していない	72	2.21	1.061	

(注) 当てはまらない=1、どちらかといえば当てはまらない=2、どちらかといえば当てはまる=3、当てはまる=4として算出。

※<.05

(出所) 企業診断、人材確保確認調査

8. 若者・女性を正社員採用した企業の特性

ここでは、企業診断受診後の今年度の正社員採用活動において、44歳以下の未婚男女、49歳以下の既婚女性を採用した企業の特性について述べる。

企業診断受診後の今年度の採用活動の結果、1人以上の採用者があった企業は73社あり、そのうち、上記の属性の若者・女性を正社員として採用した企業の比率は、図表3-8-1のとおりである。44歳以下の未婚男性を採用した企業が最も多く、全体の3分の2で採用者があった。次いで、全体の37.0%の企業で44歳以下の未婚女性の採用者があった。しかし、49歳以下の既婚女性の採用者のあった企業の比率は、8.2%にとどまっている。

図表 3-8-1 44歳以下の未婚男女、49歳以下の既婚女性を正社員採用した企業の比率

採用者の属性	N	回答率(%)
44歳以下の未婚男性	49	67.1
44歳以下の未婚女性	27	37.0
49歳以下の既婚女性	6	8.2
有効回答企業総数	73	

(注) 正社員採用者が1人以上あった企業からの複数回答。

(出所) 人材確保確認調査

また、これら3つの属性の採用者数をみると、44歳以下の未婚男性を採用した企業49社における当該男性の採用者数の平均は2.9人(標準偏差2.867、中央値2.0)、44歳以下の未婚女性を採用した企業27社における当該女性の採用者数の平均は2.3人(標準偏差2.740、中央値1.0)、49歳以下の既婚女性を採用した企業6社における当該女性の採用者数は全社1人ずつであった。

またこれらの属性の男女を採用した企業の規模をみると、図表3-8-2のように、いずれの属性についても、社員数50人以上の企業が全体の7割前後を占めており、比較的規模の大きな企業で多く採用されている。

図表 3-8-2 44 歳以下の未婚男女、49 歳以下の既婚女性を採用した企業の規模
(構成比、%)

	N	19人以下	20~49人	50~99人	100人以上	合計
44歳以下の未婚男性を採用した企業	49	14.3	18.4	34.7	32.7	100.0
44歳以下の未婚女性を採用した企業	26	0.0	26.9	34.6	38.5	100.0
49歳以下の既婚女性を採用した企業	6	16.7	16.7	16.7	50.0	100.0

(出所) 人材確保確認調査

またこれらの属性の男女を採用した企業を産業別にみると、図表 3-8-3 のように、44 歳以下の未婚男性は情報通信業、44 歳以下の未婚女性は情報通信業、建設業、卸売・小売業で多く採用されており、49 歳以下の既婚女性は回答数が少ないが、製造業や卸売・小売業などで採用されている。

図表 3-8-3 44 歳以下の未婚男女、49 歳以下の既婚女性を採用した企業の産業
(構成比、%)

	N	製造業	情報通信業	建設業	卸売・小売業	運輸業	その他の産業	合計
44歳以下の未婚男性を採用した企業	49	18.4	30.6	14.3	16.3	16.3	4.1	100.0
44歳以下の未婚女性を採用した企業	27	7.4	25.9	25.9	25.9	3.7	11.1	100.0
49歳以下の既婚女性を採用した企業	6	50.0	16.7	0.0	33.3	0.0	0.0	100.0

(出所) 人材確保確認調査

次に、これらの属性の男女を採用した企業が、どのような採用手段を使って正社員採用に至ったのか、属性ごとにまとめると、図表 3-8-4 のとおりである。

44 歳以下の未婚男性を採用した企業では、就職ポータルサイトが 41.7% と最も高く、次いでハローワーク (25.0%)、社員・知人・友人の紹介 (20.8%) となっており、44 歳以下の未婚女性を採用した企業では、未婚男性と同じく、就職ポータルサイトが 44.4% と最も高く、次いでハローワーク (40.7%) も多い。49 歳以下の既婚女性を採用した企業では、回答数が少ないが、社員・知人・友人の紹介、人材紹介会社の仲介と回答した企業が複数社ある。

図表 3-8-4 利用して正社員採用につながった採用手段

	44歳以下の未婚男性が入社		44歳以下の未婚女性が入社		49歳以下の既婚女性が入社	
	企業数	回答率(%)	企業数	回答率(%)	企業数	回答率(%)
就職ポータルサイト	20	41.7	12	44.4	1	16.7
ハローワーク	12	25.0	11	40.7	1	16.7
合同企業説明会	8	16.7	5	18.5	1	16.7
社員・知人・友人の紹介	10	20.8	5	18.5	2	33.3
大学・高校等教育機関の紹介	9	18.8	5	18.5	0	0.0
人材紹介会社の仲介	8	16.7	5	18.5	2	33.3
自社ホームページでの告知	2	4.2	2	7.4	0	0.0
インターンシップ	2	4.2	2	7.4	0	0.0
OSAKAしごとフィールド	1	2.1	1	3.7	0	0.0
就職情報誌や新聞・雑誌等の求人広告	1	2.1	0	0.0	0	0.0
取引先や金融機関の紹介	1	2.1	0	0.0	0	0.0
OSAKAしごとフィールド、ハローワーク以外の公共の採用支援施設	0	0.0	1	3.7	0	0.0
facebook等のSNS	0	0.0	0	0.0	0	0.0
その他の採用手段	1	2.1	1	3.7	0	0.0
有効回答企業数	48		27		6	

(注) 複数回答。企業は当該属性の男女以外にも、既婚男性や45歳以上の未婚男女など他の属性の正社員もともに採用した可能性がある。したがって、当該属性以外の属性の正社員の採用につながった採用手段も含まれているかもしれないことに留意が必要である。

(出所) 人材確保確認調査

また、44歳以下の未婚男女を採用した企業は、図表3-8-5のように、適性検査などのアセスメントツールを導入している企業の比率が他の企業に比べて高い。また、導入していない場合でも、導入を検討している企業の比率も高い。

図表 3-8-5 44歳以下の未婚男女、49歳以下の既婚女性を採用した企業でのアセスメントツール導入状況（構成比、%）

	N	アセスメントツールを導入している	アセスメントツールを導入していない	アセスメントツールを導入していないが、検討している	合計
44歳以下の未婚男性を採用した企業	49	49.0	38.8	12.2	100.0
44歳以下の未婚女性を採用した企業	27	51.9	33.3	14.8	100.0
49歳以下の既婚女性を採用した企業	9	16.7	83.3	0.0	100.0
企業診断受診企業全体	173	39.9	53.2	6.9	100.0

(出所) 企業診断、人材確保確認調査

第4章 企業における正社員登用への取組

本章では、企業診断受診後の企業の今年度における非正規社員の正社員登用への取組状況を中心に、また、昨年度アルバイトからの登用実績のあった企業の特性についても述べる。

1. 登用の状況

最初に、企業診断受診後に非正規社員の正社員登用に取り組んだかどうかをみると、図表4-1のように、全体の約3分の1の企業が正社員登用に取り組んでいる。

企業規模別では、100人以上の企業では過半数の企業が正社員登用に取り組んだが、19人以下の企業では2割弱にとどまった。

産業別では、回答数の少ない「その他の産業」以外では、取り組んだ企業の比率に大きな差はみられない。

図表4-1 非正規社員の正社員登用への取組（構成比、％）

		N	正社員登用に 取り組んだ	正社員登用には 取り組まなかった	合計
社員数	100人以上	35	54.3	45.7	100.0
	50～99人	41	26.8	73.2	100.0
	20～49人	29	31.0	69.0	100.0
	19人以下	21	19.0	81.0	100.0
産業	製造業	39	28.2	71.8	100.0
	卸売・小売業	21	38.1	61.9	100.0
	情報通信業	24	33.3	66.7	100.0
	建設業	21	38.1	61.9	100.0
	運輸業	17	29.4	70.6	100.0
	その他の産業	6	50.0	50.0	100.0
全体		128	33.6	66.4	100.0

(注) 非正規社員には、パート・アルバイト、嘱託・契約社員のほか、自社に派遣されてきている派遣社員を含む。

(出所) 人材確保確認調査

2. 登用の実績

企業診断受診後に今年度、非正規社員の正社員登用に取り組み、登用実績のあった企業（1人以上の登用者があった企業）は30社であり、登用者の人数は、1人が9社、2人が11社、3人が4社、4人が4社、5人が1社、15人が1社であり、登用者があった企業での平均登用者数は2.6人であった。

登用者があった企業の規模と業種は、図表4-2-1のとおりであり、企業規模別では100人以上の企業、産業別では製造業の企業が最も多い。

図表4-2-1 登用者があった企業の規模と業種

企業規模別			産業別		
社員数	企業数	構成比(%)	産業	企業数	構成比(%)
100人以上	11	36.7	製造業	9	30.0
50～99人	9	30.0	情報通信業	7	23.3
20～49人	7	23.3	建設業	6	20.0
19人以下	3	10.0	卸売・小売業	4	13.3
全体	30	100.0	運輸業	2	6.7
			その他の産業	2	6.7
			全体	30	100.0

(出所) 人材確保確認調査

昨年度利用した採用手段について第3章4. で述べたが、アルバイトからの登用は、利用している企業こそ多くはないが、利用した企業では9割が採用につながっており、企業規模に関わらず、正社員を確保する有力な手段のひとつとなっている。

アルバイトからの登用実績のあった企業となかった企業との間には、図表4-2-2のように、14の項目において有意差があった。

図表4-2-2 アルバイトからの登用実績の有無による有意差のある項目

	登用実績有無	N	平均値	標準偏差	有意差
①正社員総数	登用実績あり	44	96.02	76.506	※
	登用実績なし	127	69.59	72.754	
②女性正社員数	登用実績あり	44	21.77	21.655	※
	登用実績なし	127	14.82	18.990	
③35歳以下の正社員数	登用実績あり	44	37.11	37.350	※
	登用実績なし	127	25.20	19.414	
④36～44歳の正社員数	登用実績あり	44	24.77	22.324	※
	登用実績なし	127	16.34	18.967	
⑤44歳以下の正社員数	登用実績あり	44	61.89	49.597	※
	登用実績なし	127	41.54	45.193	
⑥44歳以下の正社員比率	登用実績あり	44	66.20	18.865	※
	登用実績なし	127	59.09	20.919	
⑦社員総数	登用実績あり	44	214.11	345.667	※
	登用実績なし	127	90.02	119.899	
⑧男性社員総数	登用実績あり	44	115.66	140.437	※
	登用実績なし	127	64.15	80.537	
⑨女性社員総数	登用実績あり	44	98.45	227.611	※
	登用実績なし	127	25.87	53.283	
⑩非正規社員比率	登用実績あり	44	27.98	26.810	※※
	登用実績なし	127	12.45	16.936	
⑪全社員女性比率	登用実績あり	44	35.25	18.022	※※
	登用実績なし	127	24.50	17.442	
⑫男性正社員比率	登用実績あり	44	81.18	21.478	※
	登用実績なし	127	90.49	15.527	
⑬女性正社員比率	登用実績あり	44	61.74	34.176	※※
	登用実績なし	123	82.00	24.898	
⑭正社員の定着率が同規模の同業他社に比べて高い	登用実績あり	29	2.59	0.568	※
	登用実績なし	82	2.93	0.813	

(注) ⑭は、当てはまらない=1、どちらかといえば当てはまらない=2、どちらかといえば当てはまる=3、当てはまる=4として算出。

※※<.01、※<.05

(出所) 企業診断、人材確保確認調査

アルバイトからの登用のあった企業の特性として、アルバイトからの登用のあった企業は登用のなかった企業に比べて、女性正社員数、正社員総数が多い。また、35歳以下の正社員数、36～44歳の正社員数、したがって44歳以下の正社員数、44歳以下の正社員比率が高い。

正社員に非正規社員を加えた社員総数、男性社員総数、女性社員総数、いずれも多い。また、全社員女性比率と非正規社員比率が高い一方、男性正社員比率、女性正社員比率ともに低い。

そのほか、登用実績のあった企業はなかった企業に比べて、正社員の定着率が同規模の同業他社に比べて高いと認識していない。

3. 若者・女性を正社員登用した企業の特性

ここでは、前述した企業診断受診後に今年度、正社員登用の実績のあった企業のうち、44歳以下の未婚男女、49歳以下の既婚女性の登用者のあった企業の特性について述べる。

企業診断受診後の今年度の登用活動の結果、1人以上の登用者があった企業は30社あり、そのうち、上記の属性の若者・女性を正社員として登用した企業の比率は、図表4-3-1のとおりである。44歳以下の未婚男性を登用した企業が最も多く、登用者のあった企業全体の46.7%で登用者があった。44歳以下の未婚女性を登用した企業は、登用者のあった企業全体の33.3%、49歳以下の既婚女性を登用した企業は26.7%であった。

図表4-3-1 44歳以下の未婚男女、49歳以下の既婚女性を正社員登用した企業の比率

登用者の属性	N	回答率(%)
44歳以下の未婚男性	14	46.7
44歳以下の未婚女性	10	33.3
49歳以下の既婚女性	8	26.7
有効回答企業数	30	

(注) 正社員登用者が1人以上あった企業からの複数回答
(出所) 人材確保確認調査

また、これら3つの属性の登用者数をみると、44歳以下の未婚男性を登用した企業14社における当該男性の登用者数の内訳は、1人8社、2人4社、5人1社、10人1社であり、平均は2.2人、44歳以下の未婚女性を登用した企業10社における当該女性の登用者数の内訳は、1人6社、2人3社、3人1社であり、平均は1.5人、49歳以下の既婚女性を登用した企業8社における当該女性の登用者数の内訳は、1人3社、2人5社であり、平均1.6人であった。

また、これらの属性の男女を登用した企業の規模をみると、図表4-3-2のように、いずれの属性とも、50人以上の企業で多く登用されており、逆に19人以下の企業では少ない。

図表 4-3-2 44 歳以下の未婚男女、49 歳以下の既婚女性を登用した企業の規模
(構成比、%)

	N	19人以下	20~49人	50~99人	100人以上	合計
44歳以下の未婚男性を登用した企業	14	7.1	7.1	42.9	42.9	100.0
44歳以下の未婚女性を登用した企業	10	10.0	20.0	20.0	50.0	100.0
49歳以下の既婚女性を登用した企業	8	0.0	25.0	37.5	37.5	100.0

(注) 各属性の正社員登用実績があった企業からの回答。

(出所) 人材確保確認調査

またこれらの属性の男女を登用した企業を産業別にみると、図表 4-3-3 のように、44 歳以下の未婚男性では情報通信業、44 歳以下の未婚女性では建設業、49 歳以下の既婚女性では製造業が最も多い。

図表 4-3-3 44 歳以下の未婚男女、49 歳以下の既婚女性を登用した企業の産業
(構成比、%)

	N	製造業	情報通信業	建設業	卸売・小売業	運輸業	その他の産業	合計
44歳以下の未婚男性を登用した企業	14	28.6	35.7	7.1	7.1	14.3	7.1	100.0
44歳以下の未婚女性を登用した企業	10	20.0	20.0	30.0	20.0	10.0	0.0	100.0
49歳以下の既婚女性を登用した企業	8	37.5	25.0	25.0	0.0	0.0	12.5	100.0

(注) 各属性の正社員登用実績があった企業からの回答。

(出所) 人材確保確認調査

第5章 就業をめぐる社内の状況

企業は採用・登用活動を行うが、本章では、こうした活動の背景にある、就業をめぐる社内の状況について、働きやすい環境づくりへの取組、企業競争力向上への取組、就業条件、入社3年後の離職率という4つの面から検討する。

1. 働きやすい環境づくりへの取組

まず、働きやすい環境づくりへの取組として、休暇取得促進、残業削減への取組、時間や場所に制約されない働き方（時短、テレワーク、フレックスタイムなど）の制度としての実施といった働き方改革への取組状況をみると、図表5-1-1のように、全体のほぼ7割の企業が「休暇取得の促進」、6割近い企業が「残業の削減」に取り組んでいる。一方、「時間や場所に制約されない働き方を制度として実施している」企業は2割弱にとどまっている。

企業規模別では、休暇取得の促進は、規模の小さな企業でも、一定の取組がみられる。残業削減の取組は、100人以上の企業では全体の4分の3の企業で行われている一方、49人以下の企業では半数以下にとどまっている。

産業別では、休暇取得の促進は、情報通信業と建設業で取り組んでいる企業の比率が高く、逆に卸売・小売業で低い。残業を減らす取組は、回答企業数は少ないが、「その他の産業」で取り組んでいる企業の比率が高く、逆に情報通信業、建設業でやや低い。時間や場所に制約されない働き方の制度としての実施には、情報通信業で、約3分の1の企業が取り組んでいる。

図表5-1-1 働き方改革への取組状況（回答率、％）

		N	休暇取得を促進している	残業を減らすための取組をしている	時間や場所に制約されない働き方を制度として実施している
社員数	100人以上	52	76.9	76.9	32.7
	50～99人	51	70.6	56.9	9.8
	20～49人	36	63.9	44.4	13.9
	19人以下	32	62.5	46.9	18.8
産業	製造業	52	73.1	61.5	5.8
	卸売・小売業	34	52.9	55.9	17.6
	情報通信業	29	82.8	51.7	34.5
	建設業	27	81.5	51.9	22.2
	運輸業	22	54.5	63.6	18.2
	その他の産業	9	77.8	77.8	44.4
全体		173	69.9	58.4	19.1

(注) 複数回答

(出所) 企業診断

また、ストレスチェックの実施状況をみると、図表5-1-2のように、ストレスチェッ

クを実施している企業は全体の4割ほどにとどまる。実施している企業は、自社内で行うよりも、外部に委託して行っているケースの方が多く、さらに、実施している場合は、集団分析まで行っている比率が高い。

企業規模別では、100人以上の規模では4分の3の企業が実施しているが、50～99人では3分の1になり、49人以下では実施している企業の比率は1～2割にとどまる。

産業別では、情報通信業では半数近くの企業が実施しているが、逆に卸売・小売業での実施率は2割弱に過ぎない。

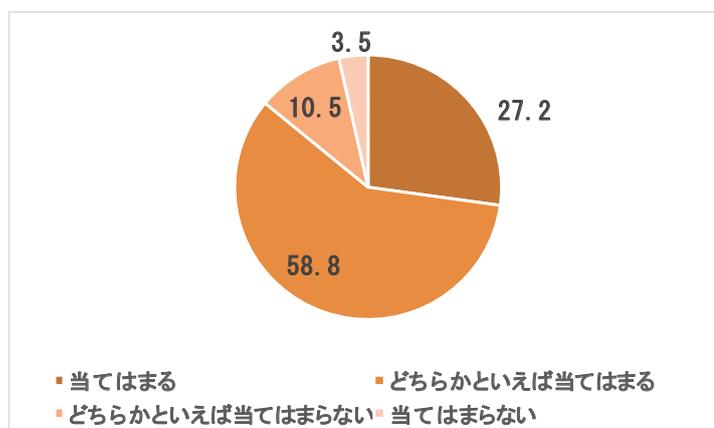
図表5-1-2 ストレスチェックの実施状況（構成比、%）

		N	社内でストレスチェックを実施し、集団分析も行っている	外部に委託してストレスチェックを実施し、集団分析も行っている	社内でストレスチェックを実施しているが、集団分析は行っていない	外部に委託してストレスチェックを実施しているが、集団分析は行っていない	ストレスチェックを実施していない	合計
社員数	100人以上	52	23.1	28.8	7.7	13.5	26.9	100.0
	50～99人	51	5.9	23.5	0.0	3.9	66.7	100.0
	20～49人	36	0.0	0.0	11.1	0.0	88.9	100.0
	19人以下	32	3.1	3.1	9.4	3.1	81.3	100.0
産業	製造業	52	7.7	21.2	5.8	5.8	59.6	100.0
	卸売・小売業	34	8.8	2.9	2.9	2.9	82.4	100.0
	情報通信業	29	10.3	24.1	6.9	6.9	51.7	100.0
	建設業	27	7.4	7.4	14.8	7.4	63.0	100.0
	運輸業	22	13.6	22.7	4.5	4.5	54.5	100.0
	その他の産業	9	22.2	22.2	0.0	11.1	44.4	100.0
全体		173	9.8	16.2	6.4	5.8	61.8	100.0

（出所）企業診断

しかし、図表5-1-3のとおり、性別や年齢にかかわらず助け合って働ける雰囲気があるという企業がほとんどである。

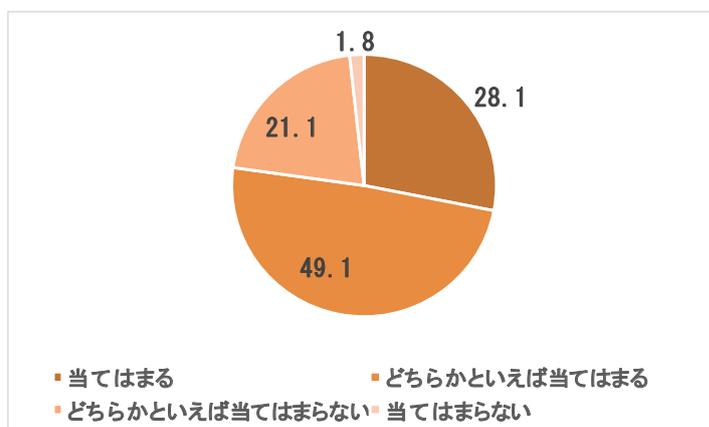
図表5-1-3 助け合って働ける雰囲気の有無（%）（N：114）



（注）「性別や年齢にかかわらず助け合って働ける雰囲気があるか」という設問への回答
（出所）人材確保確認調査

また、前述したように、休暇取得を促進している企業が多いが、図表5-1-4のとおり、休暇を取りやすい雰囲気があるという企業が全体の8割近い。

図表5-1-4 休暇を取りやすい雰囲気の有無（%）（N：114）



(注)「休暇を取りやすい雰囲気であるか」という設問への回答
(出所) 人材確保確認調査

2. 企業競争力向上への取組

2020（令和2）年4月から中小企業を対象に時間外労働の上限規制について適用が始まるなど、働き方改革関連法が順次施行されている。こうした中で、企業は、働き方改革などにより、働きやすい職場づくりに努めるとともに、自社の存続・発展のためには、企業競争力を向上させていくことが求められる。ここでは、そのための取組として、生産性向上、教育訓練、業務効率向上への取組状況についてみていく。

まず、生産性向上への取組については、図表5-2-1のように、取り組んでいる企業は全体の半数強にとどまっている。

図表5-2-1 生産性向上のための取組をしている企業の比率（回答率、%）

		N	生産性を高めるための取組みをしている
社員数	100人以上	52	59.6
	50～99人	51	49.0
	20～49人	36	47.2
	19人以下	32	50.0
産業	製造業	52	59.6
	卸売・小売業	34	52.9
	情報通信業	29	31.0
	建設業	27	44.4
	運輸業	22	59.1
	その他の産業	9	77.8
全体		173	52.0

(出所) 企業診断

企業規模別では、100人以上の企業で取り組んでいる企業の比率がやや高い。

産業別では、回答数は少ないが、「その他の産業」で取り組んでいる企業の比率が高く、逆に情報通信業で低い。

次に、教育訓練、業務効率向上のための取組についてみると、図表5-2-2のように、「計画的OJTを実施している」企業の割合は全体の32.9%にとどまる。企業規模が大きくなるほど、実施率は高まるが、100人以上の規模の企業でさえ、約4割である。産業別では、情報通信業で実施している企業の割合が41.4%と最も高い。

「マニュアルや作業手順書等の整備がされている」企業の割合も全体の27.7%である。19人以下の企業では15.6%と特に低い。産業別では製造業で36.5%と比較的高い一方、情報通信業や運輸業では低い。

「会社の流れの見える化（全部署の役割が明確に分かる）をしている」企業の割合も、全体の24.3%にとどまる。企業規模間の差はないが、産業別では、「その他の産業」と情報通信業でやや低い。

図表5-2-2 教育訓練、業務効率向上のための取組（回答率、%）

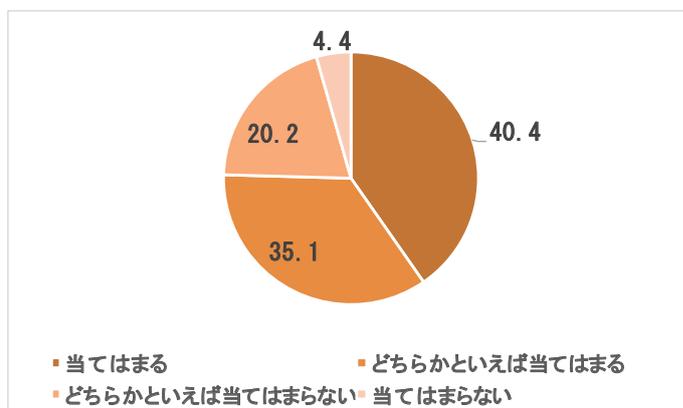
		N	計画的OJTを実施している(未計画なものは含まず)	マニュアルや作業手順書等の整備がされている	会社の流れの見える化(全部署の役割が明確に分かる)をしている
社員数	100人以上	52	40.4	32.7	23.1
	50～99人	51	35.3	27.5	23.5
	20～49人	36	33.3	33.3	27.8
	19人以下	32	18.8	15.6	25.0
産業	製造業	52	30.8	36.5	25.0
	卸売・小売業	34	29.4	20.6	29.4
	情報通信業	29	41.4	17.2	20.7
	建設業	27	33.3	33.3	25.9
	運輸業	22	27.3	18.2	22.7
	その他の産業	9	44.4	44.4	11.1
全体		173	32.9	27.7	24.3

(注) 複数回答

(出所) 企業診断

企業の競争力向上のためには、自社の社員の協力を得ながら、経営方針のもとに目標を達成していく必要があるが、図表5-2-3のとおり、全体の4分の3ほどが会社の経営方針や目標を社員に周知している。

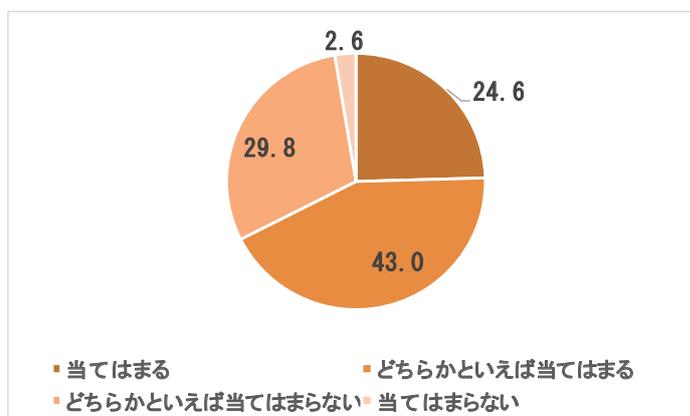
図表 5-2-3 会社の経営方針や目標の社員への周知 (%) (N: 114)



(注) 「会社の経営方針や目標を社員に周知しているか」という設問への回答
(出所) 人材確保確認調査

さらに、競争力向上のためには、社員の能力を高めていくことが必要である。そこで、社員の育成に対する姿勢についてみると、図表 5-2-4 のとおりであり、7 割近い企業が社員の能力開発に前向きに取り組んでいる。

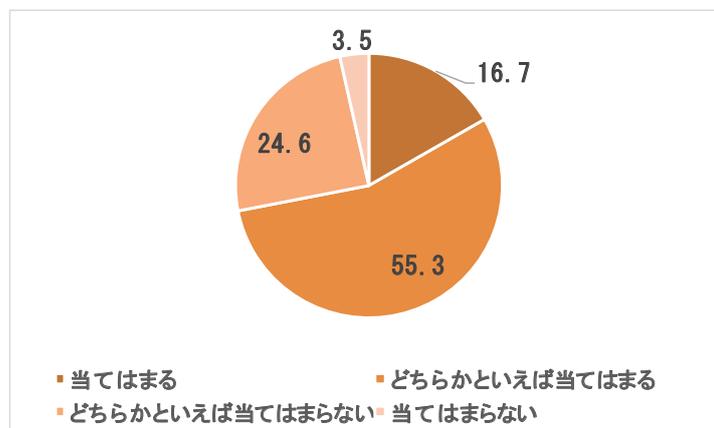
図表 5-2-4 社員の能力開発への積極性 (%) (N: 114)



(注) 「社員の能力開発に積極的であるか」という設問への回答
(出所) 人材確保確認調査

また、社員の能力向上の重要なポイントのひとつとして、一緒に働く社員同士が学び合い教え合う雰囲気があることがあげられるが、図表 5-2-5 のとおり、全体の約 4 分の 3 の企業においては、そうした雰囲気が感じられている。

図表 5-2-5 社員間での学び合い教え合う雰囲気 (%) (N : 114)



(注) 「社員間に学び合い教え合う雰囲気があるか」という設問への回答
(出所) 人材確保確認調査

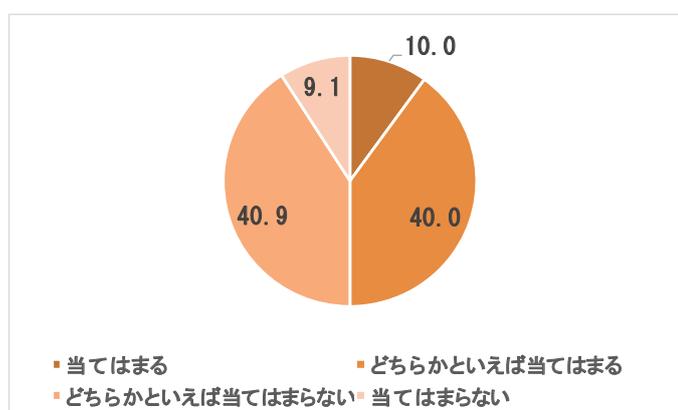
3. 就業条件

求職者にとって、就職候補先の企業を選ぶ際、その企業の就業条件は大きな選考ポイントのひとつであると考えられる。

そこで、人材確保確認調査から、同規模の同業他社と比べた正社員の賃金の高さ、正社員の定着率の高さ、福利厚生面の充実度の高さについて、また職場の立地（通勤の便など）の良さについて検討する。

まず、正社員の賃金について、「正社員の賃金が同規模の同業他社に比べて高いか」という設問に対する回答をみると、図表 5-3-1 のとおりであり、「当てはまる」または「どちらかといえば当てはまる」と回答した企業の比率と、「どちらかといえば当てはまらない」または「当てはまらない」と回答した企業の比率とが同率となっている。

図表 5-3-1 同規模の同業他社に比べた正社員の賃金の高さ (%) (N : 110)



(注) 「正社員の賃金が同規模の同業他社に比べて高いか」という設問への回答
(出所) 人材確保確認調査

こうした中で、昨年度の採用活動で、求人募集人数以上の人数を採用できた企業（採用充足率 100%以上の企業）は、求人募集人数を下回る人数しか採用できなかった企業（採用充足率 100%未満の企業）に比べて、図表 5-3-2 のように、「正社員の賃金が同規模の同業他社に比べて高い」と回答する傾向がみられた。

図表 5-3-2 採用充足率と正社員の賃金水準との関係

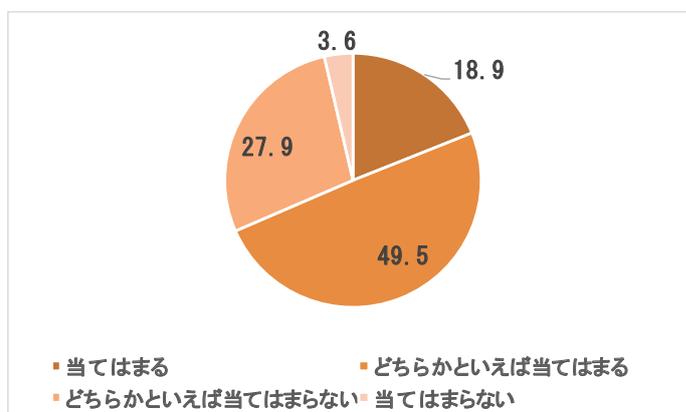
	採用充足率	N	平均値	標準偏差	有意差
正社員の賃金が同規模の同業他社に比べて高い	100%未満	55	2.33	0.771	※
	100%以上	36	2.75	0.806	

(注) 当てはまらない=1、どちらかといえば当てはまらない=2、どちらかといえば当てはまる=3、当てはまる=4として算出。 ※<.05

(出所) 企業診断、人材確保確認調査

次に、正社員の定着率について、「正社員の定着率が同規模の同業他社に比べて高いか」という設問に対する回答をみると、図表 5-3-3 のとおりであり、全体の 7 割近い企業では「高い方である」と考えている。

図表 5-3-3 同規模の同業他社に比べた正社員の定着率の高さ (%) (N: 111)

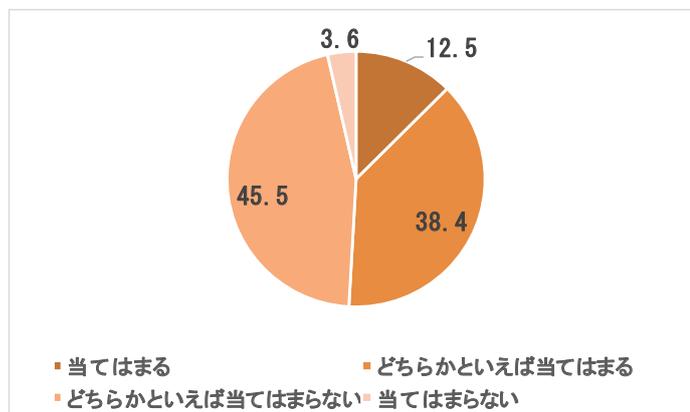


(注) 「正社員の定着率が同規模の同業他社に比べて高いか」という設問への回答

(出所) 人材確保確認調査

福利厚生面について、「福利厚生面の充実度が同規模の同業他社に比べて高いか」という設問に対する回答をみると、図表 5-3-4 のとおりであり、「当てはまる」または「どちらかといえば当てはまる」と回答した企業数が、「どちらかといえば当てはまらない」または「当てはまらない」と回答した企業数をわずかに上回っているが、前述の賃金水準と同様、ほぼ同数となっている。

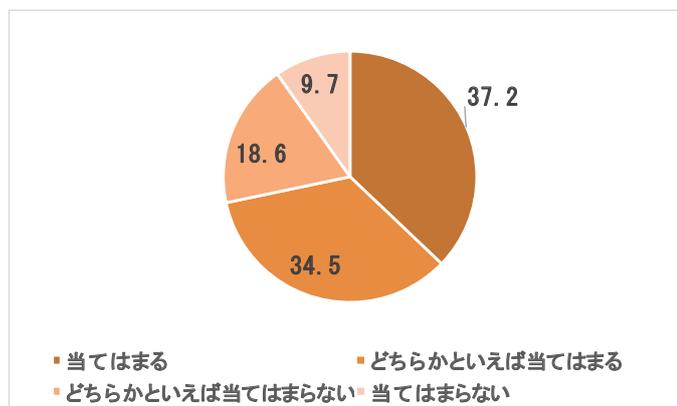
図表 5-3-4 同規模の同業他社に比べた福利厚生面の充実度 (%) (N : 112)



(注) 「福利厚生面の充実度が同規模の同業他社に比べて高いか」という設問への回答
(出所) 人材確保確認調査

また、職場の立地（通勤の便など）については、図表 5-3-5 のとおり、全体の 7 割強の企業が「良い方である」と考えている。

図表 5-3-5 職場の立地の良さ (%) (N : 113)



(注) 「職場の立地（通勤の便など）が良いか」という設問への回答
(出所) 人材確保確認調査

このように、全体的には定着率や職場の立地については良いと認識している企業が多い。しかし、賃金や福利厚生面では同規模の同業他社に比べて自社のレベルが劣っていると考える企業が半数あり、採用者の円滑な確保のためにも、さらには採用後の定着のためにも、企業にはこれら就業条件改善のための取組が一層求められる。

4. 入社 3 年後の離職率

2016（平成 28）年度に入社（採用）した社員のうち、昨年度までに退職した社員の数から各社の入社 3 年後の離職率を算出すると、平均 39.9%（標準偏差 32.042、中央値 35.40）

であり、図表5-4-1のように、50～75%未満の企業が26.4%と最も多い。退職者が全くなかった0%の企業も23.6%ある一方、採用者の半分以上が退職した企業（離職率50%以上の企業）も42.4%にのぼる。

企業規模別では、社員数19人以下の企業では離職率75%以上という企業の比率が特に高い。

産業別では、建設業で離職率の高い企業が多く、全体の6割以上の企業で離職率が50%を超えている。一方で、製造業と情報通信業はともに、全体の4分の1超の企業が離職率0%であるなど、離職率が低い。

図表5-4-1 入社3年後の離職率（構成比、%）

		N	75%以上	50～75% 未満	25～50% 未満	0%超～ 25%未満	0%	合計
社員数	100人以上	46	8.7	32.6	17.4	21.7	19.6	100.0
	50～99人	47	8.5	25.5	34.0	10.6	21.3	100.0
	20～49人	26	15.4	26.9	23.1	3.8	30.8	100.0
	19人以下	24	45.8	16.7	12.5	0.0	25.0	100.0
産業	製造業	45	17.8	17.8	26.7	11.1	26.7	100.0
	卸売・小売業	27	18.5	22.2	29.6	7.4	22.2	100.0
	情報通信業	24	8.3	25.0	20.8	16.7	29.2	100.0
	建設業	22	27.3	36.4	13.6	4.5	18.2	100.0
	運輸業	19	10.5	26.3	26.3	15.8	21.1	100.0
	その他の産業	7	0.0	71.4	0.0	14.3	14.3	100.0
全体		144	16.0	26.4	22.9	11.1	23.6	100.0

（注）2016（平成28）年度に採用者があった企業からの回答。

離職率＝昨年度までの退職者数÷2016（平成28）年度の採用者数×100

（出所）企業診断

また、離職率が高いグループ（比率が35%以上）と低いグループ（35%未満）に企業を区分して、休暇を取りやすい雰囲気について両グループの違いを分析すると、図表5-4-2のように、低いグループの方が高いグループよりも、休暇を取りやすい雰囲気がある。

図表5-4-2 離職率と休暇を取りやすい雰囲気との関係

	離職率	N	平均値	標準偏差	有意差
休暇を取りやすい雰囲気である	35%以上	44	2.75	0.686	※※
	35%未満	53	3.19	0.761	

（注）当てはまらない＝1、どちらかといえば当てはまらない＝2、どちらかといえば当てはまる＝3、当てはまる＝4として算出。

※※＜.01

（出所）企業診断、人材確保確認調査

さらに、昨年度の採用活動における内定辞退者の有無と離職率との関係を見ると、図表5-4-3のように、内定辞退者がなかった企業は、あった企業に比べて離職率が低い結果となっている。こうしたことから、離職率の低下は、採用活動にも、何らかのプラスの影響を及ぼすものと考えられる。

図表5-4-3 内定辞退者の有無と離職率との関係

	内定辞退者の有無	N	平均値	標準偏差	有意差
離職率	内定辞退者がなかった	52	30.89	31.676	※
	内定辞退者があった	77	44.08	32.268	

(注) ※<.05

(出所) 企業診断

第6章 若者・女性正社員の比率の高い企業の特性

本章では、若者・女性の正社員比率の高い企業として、正社員に占める44歳以下の正社員の比率の高い企業、正社員に占める女性正社員の比率の高い企業、女性社員全体に占める女性正社員の比率の高い企業という3つのタイプの企業のそれぞれの特性について述べる。

1. 正社員に占める44歳以下の正社員の比率の高い企業の特性

まず、正社員に占める44歳以下の正社員の比率の高い企業の特性をみる。正社員に占める44歳以下の正社員の比率は、全体では平均60.9%（標準偏差20.593、中央値61.5）であり、図表6-1-1のように、50～75%未満が全体の47.4%で最も多い。

企業規模別では、20～49人の企業で高く、19人以下の企業で比率が低くなっている。

産業別では、情報通信業の企業で高く、運輸業の企業で低くなっている。

図表6-1-1 正社員に占める44歳以下の正社員の比率（構成比、%）

		N	25%未満	25～50%未満	50～75%未満	75%以上	合計
社員数	100人以上	52	1.9	26.9	46.2	25.0	100.0
	50～99人	51	3.9	23.5	47.1	25.5	100.0
	20～49人	36	5.6	11.1	58.3	25.0	100.0
	19人以下	32	12.5	25.0	37.5	25.0	100.0
産業	製造業	52	3.8	21.2	55.8	19.2	100.0
	卸売・小売業	34	2.9	29.4	55.9	11.8	100.0
	情報通信業	29	0.0	10.3	34.5	55.2	100.0
	建設業	27	3.7	29.6	44.4	22.2	100.0
	運輸業	22	22.7	22.7	45.5	9.1	100.0
	飲食・宿泊業	5	0.0	20.0	20.0	60.0	100.0
	生活関連サービス業・娯楽業	2	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0
全体		171	5.3	22.2	47.4	25.1	100.0

（注）44歳以下の正社員比率＝44歳以下の正社員数÷正社員総数×100

（出所）企業診断

次に、正社員に占める44歳以下の正社員の比率が高いグループ（比率が60%以上）と低いグループ（60%未満）に企業を区分し、両グループの違いをみると、図表6-1-2のように、7項目で有意差があった。

比率が高いグループの企業は低いグループの企業に比べて、35歳以下の正社員数、44歳以下の正社員数が多く、45～55歳の正社員数、56歳以上の正社員数が少ない傾向にあるのは当然ともいえるが、そのほか、昨年度の採用活動における応募者数が多く、社員の能力開発に積極的で、福利厚生面の充実度が同規模の同業他社に比べて高いと認識する傾向がみられる。

図表6-1-2 44歳以下の正社員比率60%以上の企業グループと60%未満の企業グループ間で有意差のある項目

	比率	N	平均値	標準偏差	有意差
①応募者数	60%未満	65	33.43	58.639	※
	60%以上	85	60.11	90.116	
②35歳以下の正社員数	60%未満	80	20.45	24.204	※※
	60%以上	91	35.14	34.540	
③45～55歳の正社員数	60%未満	80	27.43	28.650	※※※
	60%以上	91	12.98	14.721	
④56歳以上の正社員数	60%未満	80	16.23	18.744	※※※
	60%以上	91	4.30	5.484	
⑤44歳以下の正社員数	60%未満	80	38.64	40.980	※
	60%以上	91	53.93	50.992	
⑥社員の能力開発に積極的である	60%未満	51	2.73	0.750	※
	60%以上	61	3.07	0.814	
⑦福利厚生面の充実度が同規模の同業他社に比べて高い	60%未満	51	2.45	0.702	※
	60%以上	59	2.75	0.756	

(注) ⑥、⑦は、当てはまらない=1、どちらかといえば当てはまらない=2、どちらかといえば当てはまる=3、当てはまる=4として算出。

※※※<.001、※※<.01、※<.05

(出所) 企業診断、人材確保確認調査

2. 正社員に占める女性正社員の比率の高い企業の特性

次に、正社員に占める女性正社員の比率の高い企業の特性についてみる。正社員に占める女性正社員の比率は、全体では平均22.5%（標準偏差15.753、中央値18.7）であり、図表6-2-1のように、10～29%未満の企業が全体の55.6%と過半数を占め、最も多い。

企業規模別では、20～49人の企業で低い。

産業別では、卸売・小売業の企業で高く、運輸業では比率の高い企業もみられるが、半数が10%未満と、比率の低い企業が多い。

図表6-2-1 正社員に占める女性正社員の比率（構成比、%）

		N	10%未満	10～29%未満	30～49%未満	50～75%未満	75%以上	合計
社員数	100人以上	52	15.4	61.5	17.3	1.9	3.8	100.0
	50～99人	51	15.7	56.9	23.5	3.9	0.0	100.0
	20～49人	36	25.0	55.6	16.7	2.8	0.0	100.0
	19人以下	32	21.9	43.8	28.1	6.3	0.0	100.0
産業	製造業	52	13.5	59.6	29.1	3.8	0.0	100.0
	卸売・小売業	34	5.9	47.1	38.2	5.9	2.9	100.0
	情報通信業	29	13.8	65.5	17.2	3.4	0.0	100.0
	建設業	27	18.5	70.4	11.1	0.0	0.0	100.0
	運輸業	22	50.0	31.8	9.1	4.5	4.5	100.0
	飲食・宿泊業	5	40.0	40.0	20.0	0.0	0.0	100.0
	生活関連サービス業・娯楽業	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	100.0
全体	171	18.7	55.6	21.1	3.5	1.2	100.0	

(注) 正社員に占める女性正社員の比率=女性正社員数÷正社員総数×100

(出所) 企業診断

次に、正社員に占める女性正社員の比率が高いグループ（比率が20%以上）と低いグループ（20%未満）に企業を区分し、両グループの違いを分析すると、図表6-2-2のように、9項目で有意差があった。

比率が高いグループの企業は低いグループの企業に比べて、昨年度の採用活動における応募者数が多く、競争倍率、実質競争倍率が高い傾向がみられた。

また、男性正社員数、男性社員総数が少なく、女性正社員数が多いのは当然ともいえるが、そのほか、全社員女性比率も高く、そして、正社員の賃金と定着率が同規模の同業他社に比べて低いと認識する傾向がある。

図表6-2-2 正社員に占める女性正社員の比率が20%以上の企業グループと20%未満の企業グループ間で有意差のある項目

	比率	N	平均値	標準偏差	有意差
①応募者数	20%未満	81	35.16	62.283	※
	20%以上	69	64.26	92.874	
②競争倍率(応募者数÷求人募集人数)	20%未満	80	4.67	5.649	※
	20%以上	67	15.77	39.478	
③実質競争倍率(応募者数÷内定者数)	20%未満	79	4.21	5.011	※
	20%以上	66	14.47	38.490	
④男性正社員数	20%未満	89	72.34	67.491	※※
	20%以上	82	46.16	50.905	
⑤女性正社員数	20%未満	89	10.12	11.301	※※※
	20%以上	82	23.65	24.378	
⑥男性社員総数	20%未満	89	95.20	116.454	※
	20%以上	82	58.09	78.554	
⑦全社員女性比率	20%未満	89	18.15	15.951	※※※
	20%以上	82	37.16	15.016	
⑧正社員の賃金が同規模の同業他社に比べて高い	20%未満	56	2.68	0.789	※
	20%以上	52	2.35	0.764	
⑨正社員の定着率が同規模の同業他社に比べて高い	20%未満	57	3.02	0.719	※
	20%以上	52	2.67	0.785	

(注) ⑧、⑨は、当てはまらない=1、どちらかといえば当てはまらない=2、どちらかといえば当てはまる=3、当てはまる=4として算出。

※※※<.001、※※<.01、※<.05

(出所) 企業診断、人材確保確認調査

ただし、定着率に関しては、2016（平成28）年度に採用した社員のうち、昨年度までに退職した社員の数から算出した、入社3年後の離職率についてみると、図表6-2-3のように、正社員に占める女性正社員の比率が高いグループの企業が平均42.1%、低いグループの企業の平均が38.3%となっており、高いグループの方が離職率は高いが、その差は数ポイントであり、統計的な有意差はない。

図表6-2-3 正社員に占める女性正社員の比率が20%以上の企業グループと20%未満の企業グループの入社3年後の離職率

	比率	N	平均値	標準偏差	有意差
離職率	20%未満	73	38.31	30.231	N.S.
	20%以上	70	42.05	33.819	

(注) N.S.は、有意差なし。

(出所) 企業診断

3. 女性社員全体に占める女性正社員の比率の高い企業の特徴

さらに、女性社員全体に占める女性正社員の比率（女性正社員比率）の高い企業の特徴についてみる。女性社員全体に占める女性正社員の比率は、全体では平均 76.7%（標準偏差 28.953、中央値 88.2）であり、図表6-3-1のように、75%以上の企業が全体のほぼ3分の2の66.5%で最も多く、次いで50~75%未満の企業が18.0%となっている。

企業規模別では、100人以上の企業に比率の低い企業が多い。

産業別では、建設業と情報通信業で高い。一方、運輸業や卸売・小売業で低い。また回答数が非常に少ないが、飲食・宿泊業では、高い企業と低い企業とに2分されている。

図表6-3-1 女性社員全体に占める女性正社員の比率（構成比、%）

		N	25%未満	25~50% 未満	50~75% 未満	75%以上	合計
社員数	100人以上	52	21.2	7.7	19.2	51.9	100.0
	50~99人	51	2.0	9.8	17.6	70.6	100.0
	20~49人	36	2.8	5.6	13.9	77.8	100.0
	19人以下	28	3.6	3.6	21.4	71.4	100.0
産業	製造業	51	7.8	5.9	15.7	70.6	100.0
	卸売・小売業	33	6.1	18.2	21.2	54.5	100.0
	情報通信業	28	3.6	0.0	21.4	75.0	100.0
	建設業	27	0.0	3.7	11.1	85.2	100.0
	運輸業	21	14.3	9.5	23.8	52.4	100.0
	飲食・宿泊業	5	60.0	0.0	0.0	40.0	100.0
	生活関連サービス業・娯楽業	2	50.0	0.0	50.0	0.0	100.0
全体		167	8.4	7.2	18.0	66.5	100.0

(注) 社内に女性社員が1人以上いる企業からの回答

女性正社員比率 = 女性正社員数 ÷ 女性社員総数 × 100

(出所) 企業診断

次に、女性社員全体に占める女性正社員の比率が高いグループ（比率が85%以上）と低いグループ（85%未満）に企業を区分し、両グループの違いを分析すると、図表6-3-2のように、13項目で有意差があった。

比率が高いグループの企業は低いグループの企業に比べて、男性社員全体に占める男性正社員の比率も高い。女性の非正規社員数が少ないのは当然ともいえるが、男性の非正規社

員数も少なく、したがって、非正規社員総数が少なく、非正規社員比率が低い。また、36～44歳の正社員数が少なく、男性社員総数も、女性社員総数も少なく、したがって社員総数も少ない中で、全社員に占める女性の比率が低い。

そして、社員の能力開発に積極的であり、休暇を取りやすい雰囲気であり、職場の立地（通勤の便など）も良いと認識している。

図表6-3-2 女性社員全体に占める女性正社員の比率85%以上の企業グループと85%未満の企業グループ間で有意差のある項目

	比率	N	平均値	標準偏差	有意差
①36～44歳の正社員数	85%未満	77	23.30	23.992	※
	85%以上	90	15.10	15.564	
②非正規社員総数	85%未満	77	96.23	249.941	※※
	85%以上	47	8.09	11.334	
③男性非正規社員数	85%未満	77	34.95	86.212	※※
	85%以上	47	6.83	10.907	
④女性非正規社員数	85%未満	77	61.29	180.562	※※
	85%以上	47	1.26	1.700	
⑤社員総数	85%未満	77	183.44	290.467	※※
	85%以上	90	74.34	74.529	
⑥男性社員総数	85%未満	77	103.83	130.214	※※
	85%以上	90	57.81	63.287	
⑦女性社員総数	85%未満	77	79.61	183.267	※※
	85%以上	90	16.53	18.885	
⑧非正規社員比率	85%未満	77	29.56	23.790	※※※
	85%以上	90	5.87	9.313	
⑨全社員女性比率	85%未満	77	33.75	18.556	※※※
	85%以上	90	22.93	15.722	
⑩男性正社員比率	85%未満	77	81.15	21.496	※※※
	85%以上	90	93.60	11.139	
⑪社員の能力開発に積極的である	85%未満	51	2.71	0.782	※※
	85%以上	59	3.12	0.768	
⑫休暇を取りやすい雰囲気である	85%未満	51	2.84	0.758	※
	85%以上	59	3.14	0.706	
⑬職場の立地(通勤の便など)が良い	85%未満	51	2.75	1.017	※
	85%以上	58	3.19	0.907	

(注) ⑪～⑬は、当てはまらない=1、どちらかといえば当てはまらない=2、どちらかといえば当てはまる=3、当てはまる=4として算出。

※※※<.001、※※<.01、※<.05

(出所) 企業診断、人材確保確認調査

第7章 採用支援機関の活用状況

有業率や正社員比率が低い若者・女性を長期安定的で良質な雇用（正社員雇用）に円滑につなげていくうえで、行政の支援機関の果たす役割は非常に重要であると考えられる。

本章では、OSAKA しごとフィールド 中小企業人材支援センターにおける中小企業への採用支援をめぐる状況を中心にみていく。

OSAKA しごとフィールドは、2013（平成25）年度より、大阪東ハローワークと連携し、大阪府の実施する求職者に対する就職支援とハローワークの職業相談・職業紹介業務を一体的に実施し、就業を希望する求職者をワンストップで支援している。

また、OSAKA しごとフィールド 中小企業人材支援センターは、OSAKA しごとフィールドと一体的運営の下、企業と求職者とのマッチングイベント、各種セミナーを開催するなどして企業の採用活動を支援している。

企業によるこうした行政支援機関の利用については、「第3章4. 利用した採用手段」の項で述べたように、昨年度の採用活動においては「ジョブカフェ等公共の採用支援施設」、企業診断受診後の今年度の採用活動においては「OSAKA しごとフィールド」を採用手段として利用した企業も少なくない。

さらにここでは、企業診断受診後の今年度の採用活動における OSAKA しごとフィールド 中小企業人材支援センターの支援メニューの企業による利用状況について検討する。まず、支援メニューの利用の有無についてみると、図表7-1のように、全体では、正社員の採用活動において、3割近くの企業が支援センターの支援メニューを利用した。

図表7-1 OSAKAしごとフィールド 中小企業人材支援センターの支援メニューの利用の有無（構成比、%）

		N	支援メニューを利用した	支援メニューを利用しなかった	合計
社員数	100人以上	34	26.5	73.5	100.0
	50～99人	40	22.5	77.5	100.0
	20～49人	28	35.7	64.3	100.0
	19人以下	21	38.1	61.9	100.0
産業	製造業	38	31.6	68.4	100.0
	卸売・小売業	19	21.1	78.9	100.0
	情報通信業	23	34.8	65.2	100.0
	建設業	22	27.3	72.7	100.0
	運輸業	17	29.4	70.6	100.0
	その他の産業	6	16.7	83.3	100.0
	全体	125	28.8	71.2	100.0

（出所）人材確保確認調査

支援センターの支援メニューは、規模を問わず、一定利用されているが、特に49人以下の比較的規模の小さな企業での利用率が高い。

産業別でも、産業を問わず、一定利用されているが、特に情報通信業では、約3分の1の企業が支援センターの支援メニューを利用した。

また「第3章8. 若者・女性を正社員採用した企業の特性」で述べた男女の若者を採用した企業では、図表7-2のように、支援センターの支援メニューを利用した比率が回答企業全体の平均よりも高い。

図表7-2 若者・女性を採用した企業の支援センターの支援メニューの利用実績

	N	支援メニューを利用した	支援メニューを利用しなかった	合計
44歳以下の未婚男性の入社者のあった企業	48	37.5	62.5	100.0
44歳以下の未婚女性の入社者のあった企業	26	34.6	65.4	100.0
49歳以下の既婚女性の入社者のあった企業	5	0.0	100.0	100.0
人材確保確認調査回答企業全体	125	28.8	71.2	100.0

(出所) 人材確保確認調査

なお、正社員の採用活動において、OSAKA しごとフィールド 中小企業人材支援センターの支援メニューを利用した企業は、図表7-3のように、利用しなかった企業に比べて、経営状況が良好に推移する傾向がみられる。

図表7-3 支援センターの支援メニューの利用実績と経常利益の推移との関係

	利用実績	N	平均値	標準偏差	有意差
最近3年間の経常利益が 増益基調	利用した	33	2.64	0.60	**
	利用しなかった	74	2.24	0.74	

(注) 減益基調=1、横ばい=2、増益基調=3として算出。

**<.01

(出所) 人材確保確認調査

次に、同支援センターで利用した支援メニューをみると、図表7-4のように、全体では、利用した企業の約6割が「マッチングイベントへの参加」、4割を超える企業が「各種セミナーの受講」を利用した。

企業規模別では、「マッチングイベントへの参加」は20人以上の企業、「各種セミナーの受講」は99人以下の企業、「窓口での相談」は19人以下の企業での利用率が高い。

産業別では、製造業で「マッチングイベントへの参加」を利用した企業の比率が高い。

「マッチングイベントへの参加」は製造業のほか、建設業、卸売・小売業、「各種セミナーの受講」は建設業で多く利用されている。

図表7-2で示した44歳以下の未婚男女を正社員採用した企業のうち、支援センターの支援メニューを利用した企業については、未婚男性を採用した18社のうち11社が「マッチングイベントへの参加」、9社が「各種セミナーの受講」、未婚女性を採用した9社のうち6社が「マッチングイベントへの参加」、5社が「各種セミナーの受講」を行っていた。

図表7-4 利用した中小企業人材支援センターの支援メニュー（回答率、%）

		N	マッチングイベントへの参加	各種セミナーの受講	窓口での相談	タレントシェアリング	企業主導型保育	高校サポートデスク	その他の支援メニュー
社員数	100人以上	9	66.7	33.3	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0
	50～99人	9	66.7	44.4	0.0	0.0	11.1	0.0	0.0
	20～49人	10	70.0	50.0	10.0	10.0	0.0	0.0	0.0
	19人以下	8	37.5	50.0	37.5	12.5	0.0	0.0	12.5
産業	製造業	12	58.3	16.7	8.3	8.3	8.3	0.0	8.3
	卸売・小売業	4	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	情報通信業	8	50.0	50.0	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0
	建設業	6	66.7	66.7	33.3	16.7	0.0	0.0	0.0
	運輸業	5	60.0	40.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	その他の産業	1	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
全体		36	61.1	44.4	13.9	5.6	2.8	0.0	2.8

(注) 支援メニューを利用した企業からの複数回答

(出所) 人材確保確認調査

このように、中小企業人材支援センターでは、マッチングイベント、各種セミナーの開催、窓口相談、タレントシェアリング、企業主導型保育などの支援事業を展開し、企業の採用活動を支援している。こうした中で、利用した企業こそまだ多くはないが、タレントシェアリングを活用して、自社の採用力を着実に向上させている企業の事例を紹介する。

タレントシェアリングを活用した企業の事例

◆副業・兼業をとりまく状況◆

総務省「就業構造基本調査」によると、副業を希望する雇用者は、2007年から2017年にかけて85.7万人増加しており、2018年1月には厚生労働省のモデル就業規則が副業・兼業を容認する形で改定されたこともあり、副業・兼業の動きが今後活発化していくと考えられる。

大阪府では、大手企業等に在籍する採用や人事等に専門性を有する人材を、中小企業が兼業や副業、出向のかたちで受け入れ、自社の抱える人材確保等の課題の解決にともに取り組んでいくことで、中小企業における採用ノウハウ構築を図る「タレントシェアリング」という支援を実施しており、活用事例を以下に記載する。

◆人材採用でのタレントシェアリング活用事例◆

【背景と経緯】

府内で金属加工を行うA社（従業員数：50名弱）では、長年正社員の採用は、複数の特定の高校から新卒者を採用する方法で行い、採用人数は年平均1.5名であった。しかし、2008年のリーマンショック後には平均採用人数が1名となり、高卒だけでは人員の充足ができなくなった。そこで、新卒の大卒・院卒も採用してみたが、3～5年で離職してしまい、業務を引き継ぐ後者が見つからないまま、ベテランが定年で退職してしまうなど、業務に係るノウハウが継承できなくなるリスクが高まっていた。

A社では、代表取締役であるB社長と総務社員1名が兼務で採用を担っていたが、採用手法など採用に関するノウハウが不足していた。B社長は、この現状を解決すべく一般的な方策も検討したが、求人サイトやコンサルタントの活用はコストが高いと考え、他の解決手段を探していた。そして、メールマガジンでタレントシェアリングを知り、大企業で求人サービス業務に従事していた年齢30歳代のC氏に月一回の契約で採用のトータルプランニングを依頼することとなった。

【取組内容】

A社では、5年で10人採用という目標を立て、C氏がA社用にカスタマイズしたツールを活用し、採用ターゲット像の決定や面接のトレーニングに取り組んだ。また、本取組を社員の成長や交流の機会とするねらいや、社員の希望を取り入れることで、職場に馴染みやすく定着が見込める人材を採用できる可能性への期待感もあり、B社長は意欲のある社員に協力を仰いだ。

C氏は、情報やツールを提供するだけでなく、面接のトレーニングで社員が苦勞したポイントの解決策を提示し、合同企業説明会では求職者対応を実践してみせた。これにより、社員は新たなノウハウを学ぶことができたほか、B社長が感じていた「社内で使用している日本語や教え方が若い世代に通じない」という、若い世代とのギャップに気づき、社員自身が試行錯誤して取り組むようになるという、相乗効果ももたらされた。

【成果】

B社長は、タレントシェアリングの活用により、低コストで大企業のノウハウや情報を獲得し、中期的採用目標に向かって着実に歩みを進めることができていると、現状を認識している。また、ノウハウを社内に共有でき、基本業務を社員のみで担えるようになれば、採用専門の社員を配置し、自分は社長として担うべき他の業務に割く時間を増やすことができると想定している。一方で、C氏自身もA社での副業を通して、中小企業の採用課題に関する実態の理解や、経営者目線による広い視野での思考といった、本業や自身のキャリアに役立つ経験ができたと考えている。

外部の専門人材は副業の従事時間に制限はあるが、企業側が柔軟に受け入れ、工夫して活用することで、課題解決に役立つ成果を出せることをA社の事例は示している。

第8章 若者・女性の正社員採用・登用活動の強化に向けて

企業は、正社員を採用・登用し、定着させ、育成することにより、正社員となった人材の能力を高め、企業の中核となって活躍できる人材にしていくが、本調査では、その最初のステップである採用に焦点を絞り、大阪の成長を支える製造、建設、運輸、インバウンド関連の37業種の府内中堅・中小企業における採用・登用活動を対象として、若者・女性を中心とする採用・登用の現状と課題について検討してきた。

本章では、前章までの検討を踏まえて、企業が自社での若者・女性を中心とする正社員採用・登用の取組の実効性を高めていくためのポイントと支援機関の役割についてまとめる。

○採用のための広報力の強化

多くの企業は自社の「公式ホームページ」や「会社概要・会社案内」を有しているが、自社の魅力の把握、明文化はあまり行われていない。採用活動を行うに当たって企業は、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。

大阪府では、2016年度（平成28年度）から、OSAKA しごとフィールドを中心に、人材確保に課題を抱える業界団体等と連携し、製造・建設・運輸の3業界の人材確保支援を行っている。具体的には、若者や女性の求職者に対する就職支援として、これら3業界の魅力を伝えて職種志向の拡大を図るカウンセリングを行うとともに、企業に対する人材確保支援として、魅力の発信・職場環境の整備に取り組んできた。今後インバウンド分野も含めて、こうした支援を継続していくことが必要である。

○正社員確保のための手段の適切な選択

企業は採用手段を選択し、利用して、正社員の採用活動に取り組んでいるが、規模の小さな企業での採用が困難な状況にある。19人以下の規模の小さな企業も、様々な採用手段を利用しているが、ハローワーク、就職ポータルサイト、合同企業説明会などでは、規模の大きな企業に比べて採用に結びついた企業の比率が低く、事務従事者以外の職種の確保が困難な状況である。また、20～49人規模の企業でも、専門技術者、製造・建設・土木・電気工事従事者、管理・監督者の確保、さらに、企業規模を問わず、販売・営業従事者の確保ができていない。

こうした中で、企業は上記の採用のための広報力を強化するとともに、社員・知人・友人の紹介、非正規社員の正社員登用なども検討するなどして、正社員確保の適切なルートを構築する必要がある。

支援機関は、最近の採用事情に関する情報提供、適切なマッチングイベントの開催等、採用ルートを効果的に提供していくことが重要である。

○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は、導入していない企業に比べて採用した正社員の専門的知識・技能面の満足度が高い。企業の規模が大きくなるほど、アセスメントツールが導入されているが、社員数100人以上の企業でも半数は導入していない。同様に、採用選考の評価項目と基準も、企業の規模が大きくなるほど、「決められている企業」の比率は高まるものの、社員数100人以上の企業でも約6割にとどまる。

また採用の主たる業務は、社員数の少ない企業では経営者が担っているケースが多い。しかし、経営者が担っている企業は、他業務と兼任する社員、人事全般を担当する社員が担っている企業に比べ、正社員の採用人数面の満足度、採用した正社員の専門的知識・技能面の満足度が低い。こうしたことから、経営者が求人活動や内定者へのフォロー等の採用実務を任せることのできる社員を確保、育成していくことが重要である。

このような中で支援機関は、採用や登用に向けた企業の社内体制の整備・拡充のためのセミナー開催、相談対応、タレントシェアリングなどにより、企業における採用力向上を図っていくことが必要である。

また、本調査において活用した企業診断には、採用や定着に使用できるツールも備えているため、企業診断のさらなる活用促進も重要である。

○働き方改革の一層の推進

企業は、コストと時間をかけて採用した社員を、戦力化していくには、自社に定着させることが必要である。離職率が低い企業は、高い企業に比べて休暇が取りやすい雰囲気があることなどから、働きやすい環境づくりに向けた取組を行っていくことが必要である。

しかし、現実には休暇取得を促進している企業は全体の約7割、残業削減の取組を行っている企業は約6割、ストレスチェックを行っている企業は約4割にとどまり、企業規模が小さくなるほど、これらの取組を行っている企業の比率は低下する。したがって、企業には働き方改革を一層推進していくことが求められる。

こうした中で、大阪働き方改革推進支援・賃金相談センターでは社会保険労務士などの労務管理の専門家による無料の個別相談、セミナーなどが実施され、「働き方改革」に取り組む中小企業を支援している。支援機関がこのようなサービスを有効に提供することにより、企業の働き方改革の推進を円滑に支援していくことが重要である。

○安定した事業・経営基盤の形成・強化

企業の賃金の額、福利厚生面の水準など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重要なポイントであり、また入社後の定着率を左右する重要なポイントでもある。

企業がこうした労働条件や将来ビジョンを求職者に提示するには、売上げや利益を安定的に確保していける事業・経営基盤の形成が不可欠である。そして、そのためには、上記の働き方改革を進めると同時に、生産性向上や人材育成、業務の効率化に取り組んでいく必要

がある。しかし、現実には生産性を高めるための取組をしている企業は全体の約半数、計画的な OJT を実施している企業は約 3 分の 1、マニュアルや作業手順書等の整備がされている企業は約 3 割にとどまっている。

企業の存続・発展のためには、競争力向上が必要であり、企業は生産性向上や人材育成、業務の効率化への取組をより一層推進し、安定した事業・経営基盤を形成・強化していくことが必要である。

こうした中で、公益財団法人大阪産業局が運営する大阪府よろず支援拠点では無料の窓口相談対応、セミナー開催などにより、中小企業の経営上の課題解決を支援している。また、大阪府などが運営する、ものづくり企業の総合支援拠点である MOBIO（ものづくりビジネスセンター大阪）では、ビジネスマッチング、販路開拓や人材育成の支援などを行っている。支援機関がこのようなサービスを有効に提供することにより、企業の事業・経営基盤強化を支援していくことが重要である。

このように、企業は、行政の支援施策を効果的に活用しつつ、採用における広報力や実践力などの採用ノウハウの着実な蓄積、働き方改革の一層の推進、安定した事業・経営基盤の形成・強化により、採用活動力を高めていくことが必要である。そして行政の支援機関には、支援事業の効果的 PR による認知度向上に努めるとともに、規模や業種の特徴などを踏まえつつ、企業における採用活動の課題解決力、正社員雇用力強化に向けた取組支援を的確に実施していくことが求められる。

資料編

資料 1 : 企業診断の設問（調査において利用した設問のみ）

資料 2 : 人材確保確認調査 調査票

資料 1：企業診断の設問（調査において利用した設問のみ）

Q 2 自社の魅力は整理され、実際に発信されていますか

（複数選択可）

※該当するものがない場合は、すべてチェック無しにしてください。

- 自社の魅力は明確で、明文化されている
- 社外や社内で、アンケートやヒアリング等で自社の魅力を確認している
- 公式ホームページがある
- 会社概要・会社案内がある
- Facebook など SNS で魅力を発信している

Q 4 貴社の「求める人物像」は明確ですか

4-1 求めるスペック・能力（スキル・経歴など）について（1つ選択）

- 明確である
- あいまいである

4-2 求める人物像（人柄・特性）について（1つ選択）

- 明確である
- あいまいである

Q 6 次の採用手段ごとに、昨年度の「利用の有無」と「採用実績の有無」を回答してください（※それぞれ、有無のいずれか選択）

	利用		採用	
ハローワーク	<input type="radio"/> 有	<input type="radio"/> 無	<input type="radio"/> 有	<input type="radio"/> 無
合同企業説明会	<input type="radio"/> 有	<input type="radio"/> 無	<input type="radio"/> 有	<input type="radio"/> 無
大学、高校等教育機関の紹介	<input type="radio"/> 有	<input type="radio"/> 無	<input type="radio"/> 有	<input type="radio"/> 無
就職ポータルサイト（リクナビ、マイナビ等）	<input type="radio"/> 有	<input type="radio"/> 無	<input type="radio"/> 有	<input type="radio"/> 無
人材紹介会社の仲介	<input type="radio"/> 有	<input type="radio"/> 無	<input type="radio"/> 有	<input type="radio"/> 無
就職情報誌や新聞・雑誌等の求人広告	<input type="radio"/> 有	<input type="radio"/> 無	<input type="radio"/> 有	<input type="radio"/> 無
自社ホームページでの告知	<input type="radio"/> 有	<input type="radio"/> 無	<input type="radio"/> 有	<input type="radio"/> 無
インターンシップの実施	<input type="radio"/> 有	<input type="radio"/> 無	<input type="radio"/> 有	<input type="radio"/> 無
知人・友人（親族含む）の紹介	<input type="radio"/> 有	<input type="radio"/> 無	<input type="radio"/> 有	<input type="radio"/> 無
ジョブカフェ等公共の採用支援施設	<input type="radio"/> 有	<input type="radio"/> 無	<input type="radio"/> 有	<input type="radio"/> 無
取引先・銀行の紹介	<input type="radio"/> 有	<input type="radio"/> 無	<input type="radio"/> 有	<input type="radio"/> 無
Wantedly, LinkedIn, facebook 含む SNS 等	<input type="radio"/> 有	<input type="radio"/> 無	<input type="radio"/> 有	<input type="radio"/> 無
アルバイトからの登用	<input type="radio"/> 有	<input type="radio"/> 無	<input type="radio"/> 有	<input type="radio"/> 無

Q 7 次の項目について、「昨年度の実績」を入力してください

募集人数 人
応募者数 人
内定者数 人
採用数 人
内定辞退者 無し 有り
採用コスト（総額） 円

※広告代、紹介料等で、自社の人件費を除いた金額

Q 8 「採用の主たる業務」は、どなたが担当されていますか

(1つ選択)

- 経営者
- 他業務と兼任する社員
- 人事全般を担当する社員

Q 9 「選考の基準」は明確ですか

(1つ選択)

- 採用選考の評価項目と基準が決められている
- 決められていない

Q11 「仕事の見える化」について、あてはまるものを選んでください

(複数選択可)

※該当するものがない場合は、すべてチェック無しにしてください。

- 会社の流れの見える化（全部署の役割が明確に分かる）をしている
- 計画的 OJT を実施している（未計画なものは含みません）
- マニュアルや作業手順書等の整備がされている

Q12 適性検査などの「アセスメントツール」を導入していますか

(1つ選択)

- 導入している
- 導入していない
- 導入していないが、検討している

Q13 「入社3年後離職率」について下記数値を入力してください

平成 28 年度（2016 年度）採用人数 人
上記のうち昨年度までに退職した人数 人

Q20 従業員数およびその構成人数を入力してください

(※経営者、役員を除く)

正社員	総数	<input type="text"/>	人
	男性	<input type="text"/>	人
	女性	<input type="text"/>	人
	~35歳	<input type="text"/>	人
	36歳~44歳	<input type="text"/>	人
	45歳~55歳	<input type="text"/>	人
	56歳以上	<input type="text"/>	人
非正規社員	総数	<input type="text"/>	人
	男性	<input type="text"/>	人
	女性	<input type="text"/>	人

Q21 海外人材（技能実習生を含まない）・シニア人材（60歳以上）について回答してください

21-1 海外人材（技能実習生を含まない）を（1つ選択）

- 採用している
- していない

21-2 シニア人材（60歳以上）を（1つ選択）

- 採用している
- していない

21-3 障がい者（法定雇用率対象の障害者手帳の被交付者）を（1つ選択）

- 採用している
- していない

Q23 働き方改革における貴社での取り組みについて実施しているものにチェックしてください

(複数選択可)

※該当するものがない場合は、すべてチェック無しにしてください。

- 残業を減らすための取り組みをしている
- 生産性を高めるための取り組みをしている
- 時間や場所に制約されない働き方を制度として実施している
(時短、テレワーク、フレックスタイムなど)
- 休暇取得を促進している

Q24 ストレスチェックについて、貴社での取り組みについて回答してください

(1つ選択)

- 社内でストレスチェックを実施し、集団（部・課等）分析も行っている
- 外部に委託してストレスチェックを実施し、集団（部・課等）分析も行っている
- 社内でストレスチェックを実施しているが、集団（部・課等）分析は行っていない
- 外部に委託してストレスチェックを実施しているが、集団（部・課等）分析は行っていない
- ストレスチェックを実施していない

資料 2 : 人材確保確認調査 調査票

⑧ 大阪府 地域活性化雇用創造プロジェクトに関する企業調査票

I 正社員採用への取組

企業診断を受診されて以降の状況についてお答えください

**問 1 企業診断を受診された時点で、不足していた正社員の職種をお答えください
(当てはまるものすべてに○)**

1. 管理・監督者
2. 専門技術者
3. 事務従事者
4. 販売・営業従事者
5. サービス従事者
6. 製造・建設・土木・電気工事従事者
7. 自動車・建設機械運転従事者
8. その他 ()
9. 不足していた職種はなかった

問 2 新卒、中途を問わず正社員の採用に取り組みましたか (1つに○)

1. 取り組んだ ⇒ 問 3 へ
2. 取り組まなかった ⇒ 問 7 へ

問 3 (1) 正社員採用活動の状況、成果についてお答えください

①求人(採用予定者)数	人
②求人応募者数	人
③採用内定者数	人
④入社者数(現在試用期間中の方を含む)	人(うち中途採用 人)

⇒ ④入社者数が 0 人の方は問 5 へ、それ以外の方は下の(2)へ

**(2) 正社員として採用され、入社された方々についてうかがいます
上の(1)の④入社者数のうち、下記の方々は何人ですか**

ア 44歳以下の未婚男性	人	※年齢は 採用時の 年齢
イ 44歳以下の未婚女性	人	
ウ 49歳以下の既婚女性(配偶者との離別、死別者を含む)	人	

**(3) 正社員として採用され、入社された方々の職種をお答えください
(当てはまるものすべてに○)**

1. 管理・監督者
2. 専門技術者
3. 事務従事者
4. 販売・営業従事者
5. サービス従事者
6. 製造・建設・土木・電気工事従事者
7. 自動車・建設機械運転従事者
8. その他 ()

**問 4 採用され、入社された正社員の方々について、人数の確保面、保有する能力・
素養面の満足度をお答えください(項目ごとに1つに○)**

	不満	どちらかと いえば不満	どちらかと いえば満足	満足
① 採用人数の確保面の満足度	1	2	3	4
② 採用した正社員の専門的知識・技能面の 満足度	1	2	3	4

問5 どのような採用手段を利用しましたか。利用した採用手段に○、そのうち正社員採用につながった採用手段には◎を回答欄にご記入ください
(当てはまるものすべてに○または◎)

採用手段		採用手段	
	回答欄		回答欄
1. OSAKA しごとフィールド		2. ハローワーク	
3. 合同企業説明会		4. 大学・高校等教育機関の紹介	
5. 就職ポータルサイト（リクナビ、マイナビ等）		6. 人材紹介会社の仲介	
7. 就職情報誌や新聞・雑誌等の求人広告		8. 自社ホームページでの告知	
9. Wantedly, LinkedIn, facebook等のSNS		10. インターンシップ	
11. 社員・知人・友人（親族含む）の紹介		12. 上記1、2以外の公共の採用支援施設（例：地域若者サポートステーション）	
13. 取引先や金融機関の紹介			
14. その他（			

問6 (1) 正社員の採用活動において、OSAKAしごとフィールドの中小企業人材支援センターの支援メニューを利用しましたか

1. 利用した ⇒ (2)へ 2. 利用しなかった ⇒ 問7へ

(2) どのような採用支援メニューを利用しましたか。利用した支援メニューに○、そのうち正社員採用に有効だった支援メニューには◎を回答欄にご記入ください (当てはまるものすべてに○または◎)

採用支援メニュー		採用支援メニュー	
	回答欄		回答欄
1. 窓口での相談		2. 各種セミナーの受講	
3. マッチングイベント（求職者との交流会）への参加		4. 高校サポートデスク	
5. タレントシェアリング（外部人材とのマッチング）		6. 企業主導型保育	
7. その他（			

II 非正規社員の正社員登用への取組

企業診断を受診されて以降の状況について
お答えください

問7 非正規社員の正社員登用に取り組みましたか（1つに○）

[非正規社員とは、パート・アルバイト、嘱託・契約社員、貴社に派遣されて来ていた派遣社員をいいます]

1. 取り組んだ ⇒ 問8へ 2. 取り組まなかった ⇒ 問9へ

問 8 (1) 非正規社員の正社員登用者数についてお答えください

() 人

⇒ 登用者数が0人の方は問9へ。それ以外の方は下の(2)へ

(2) 非正規社員から正社員に登用された方々についてうかがいます。(1)の登用者数のうち、下記の方々は何人ですか

ア 44歳以下の未婚男性	人
イ 44歳以下の未婚女性	人
ウ 49歳以下の既婚女性(配偶者との離別、死別者を含む)	人

※年齢は登用時の年齢

Ⅲ 経営状況と経営施策

問 9 最近3年間の経常利益の推移についてお答えください(1つに○)

1. 減益基調 2. 横ばい 3. 増益基調

問 10 貴社の経営・労働・職場環境、社風、方針等についてお答えください(項目ごとに1つに○)

	当てはまらない	どちらかといえば当てはまらない	どちらかといえば当てはまる	当てはまる
(1) 同業他社との競争が厳しい	1	2	3	4
(2) 会社の経営方針や目標を社員に周知している	1	2	3	4
(3) 性別や年齢などにかかわらず助け合って働ける雰囲気がある	1	2	3	4
(4) 社員間に学び合い教え合う雰囲気がある	1	2	3	4
(5) 社員の能力開発に積極的である	1	2	3	4
(6) 休暇を取りやすい雰囲気である	1	2	3	4
(7) 正社員の賃金が同規模の同業他社に比べて高い	1	2	3	4
(8) 正社員の定着率が同規模の同業他社に比べて高い	1	2	3	4
(9) 福利厚生面の充実度が同規模の同業他社に比べて高い	1	2	3	4
(10) 職場の立地(通勤の便など)が良い	1	2	3	4
(11) 採用に当たって学校との関係づくりを重視している	1	2	3	4
(12) 採用内定者の保護者に対して自社への就職を理解してもらうことを重視している	1	2	3	4

質問は以上です。ご回答ありがとうございました。



大阪府

大阪産業経済リサーチ&デザインセンター 令和2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)9938