

横浜市景況・経営動向調査 第 35 回

特別調査 - 市内企業の人材確保・育成について -

横浜市経済局 2000年12月
(財)横浜・神奈川総合情報センター

ホームページ <http://zaidan.iris.or.jp/research>

特別調査 結果の概要

－市内企業の人材確保・育成について－

特別調査回収数 374 社 (回収率: 42.5%)

	市内本社企業			市外本社企業	合計
	大企業	中堅企業	中小企業		
製造業	20 (40)	23 (46)	116 (244)	25 (56)	184 (386)
非製造業	36 (66)	81 (185)	43 (150)	30 (92)	190 (493)
合計	56 (106)	104 (231)	159 (394)	55 (148)	374 (879)

注 下段の () 内は発送企業数

I 人材の過不足感について

(1) 雇用形態別

雇用形態別の人材の過不足感についてみると(表1)、どの雇用形態も「不足」と回答した企業の割合が「過剰」と回答した企業の割合を上回っており、全体的に人材はやや不足気味である。「不足」と回答した企業は、「正社員」が19.1%、「アルバイト・パート」が18.6%と「契約社員」や「派遣社員」に比べて不足感が強い。「過剰」は「正社員」が14.4%と他の雇用形態に比べて高い。「正社員」については、「適正」とする企業は66.5%にとどまり、不足している企業がある一方で過剰な企業もある状態である。

表 1 雇用形態別の過不足感 (%)

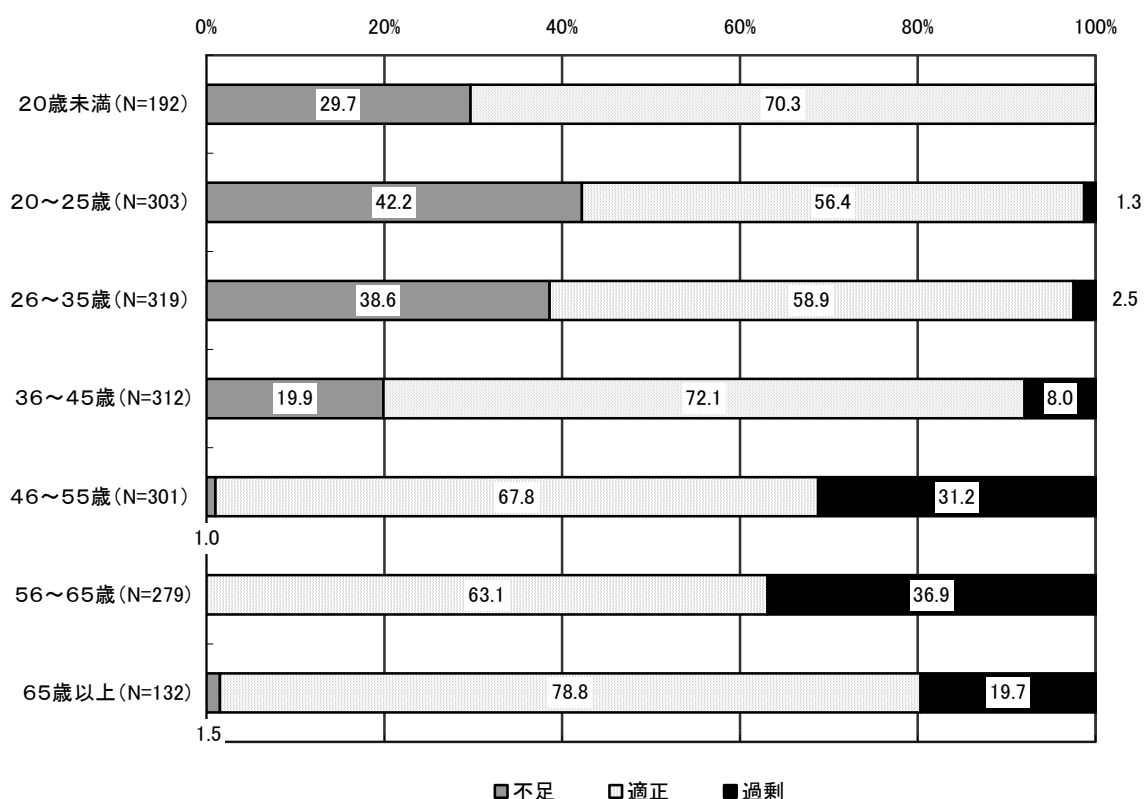
	回答 企業数 (社)	不足	適正	過剰	「不足 - 過剰」
正社員	367	19.1	66.5	14.4	4.7
製造業	180	19.4	66.1	14.4	5.0
食料品等	11	9.1	72.7	18.2	-9.1
石油・化学等	11	18.2	45.5	36.4	-18.2
鉄鋼・金属等	32	46.9	40.6	12.5	34.4
一般機械	33	18.2	66.7	15.2	3.0
電機・精密等	54	11.1	81.5	7.4	3.7
輸送用機械	21	14.3	61.9	23.8	-9.5
その他製造業	13	15.4	69.2	15.4	0.0
非製造業	187	18.7	66.8	14.4	4.3
建設業	30	13.3	63.3	23.3	-10.0
運輸・倉庫業	23	17.4	73.9	8.7	8.7
卸売業	30	16.7	70.0	13.3	3.4
小売業	40	15.0	60.0	25.0	-10.0
情報サービス業	17	29.4	58.8	11.8	17.6
その他非製造業	34	23.5	70.6	5.9	17.6
大企業	56	14.3	66.1	19.6	-5.3
中堅企業	104	21.2	65.4	13.5	7.7
中小企業	153	20.9	66.7	12.4	8.5
市外本社企業	54	14.8	68.5	16.7	-1.9
契約社員	188	7.4	89.4	3.2	4.2
アルバイト・パート	264	18.6	75.8	5.7	12.9
派遣社員	167	6.6	90.4	3.0	3.6

「正社員」の人材の過不足感を個別業種についてみると、「不足－過剰」がプラスになっている業種は、鉄鋼・金属等，一般機械，電機・精密等，運輸・倉庫業，卸売業，情報サービス業，その他非製造業である。規模別では，中堅企業，中小企業で不足感が目立っている。

(2) 年齢別

年齢別にみると(図1)、「36～45歳」までは「不足」が「過剰」を上回っているが、それより上の年齢層では「過剰」が「不足」を上回っている。「20～25歳」と「26～35歳」は「不足」が約40%と高く、「過剰」はほとんどないが、「46歳～55歳」と「56歳～65歳」では、「過剰」が30%を超え、「不足」はほとんどない状態である。総務省の労働力調査(平成12年12月分)をみると、15歳～24歳の完全失業率が高いが、企業側の若年層に対する不足感も強く、雇用のミスマッチがみられる。

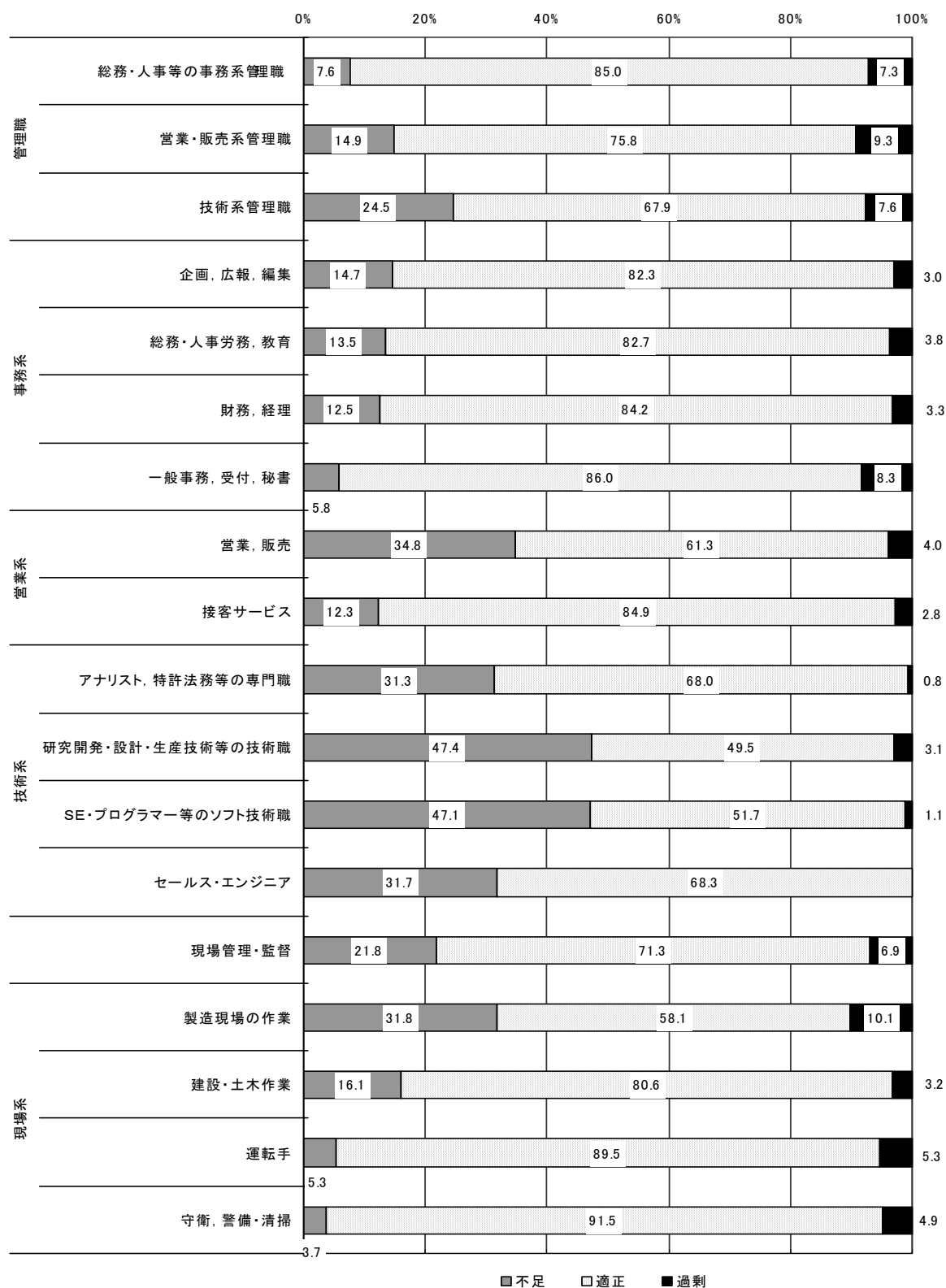
図 1 人材の過不足感(年齢別)



(3) 職種別

職種別にみると(図2)、「一般事務，受付，秘書」，「守衛，警備・清掃」を除いて「不足」が「過剰」を上回っている。ただし、「一般事務，受付，秘書」の「過剰」と回答した企業の割合は8.3%，「守衛，警備・清掃」のそれは4.9%とそれほど大きな値ではない。「不足」感は，技術系が強く，特に「研究開発・設計・生産技術等の技術職」(47.4%)，「SE・プログラマー等のソフト技術職」(47.1%)が強い。技術系以外では，営業系の「営業，販売」(34.8%)，現場系の「製造現場の作業」(31.8%)の「不足」が多くなっている。

図 2 人材の過不足感（職種別）



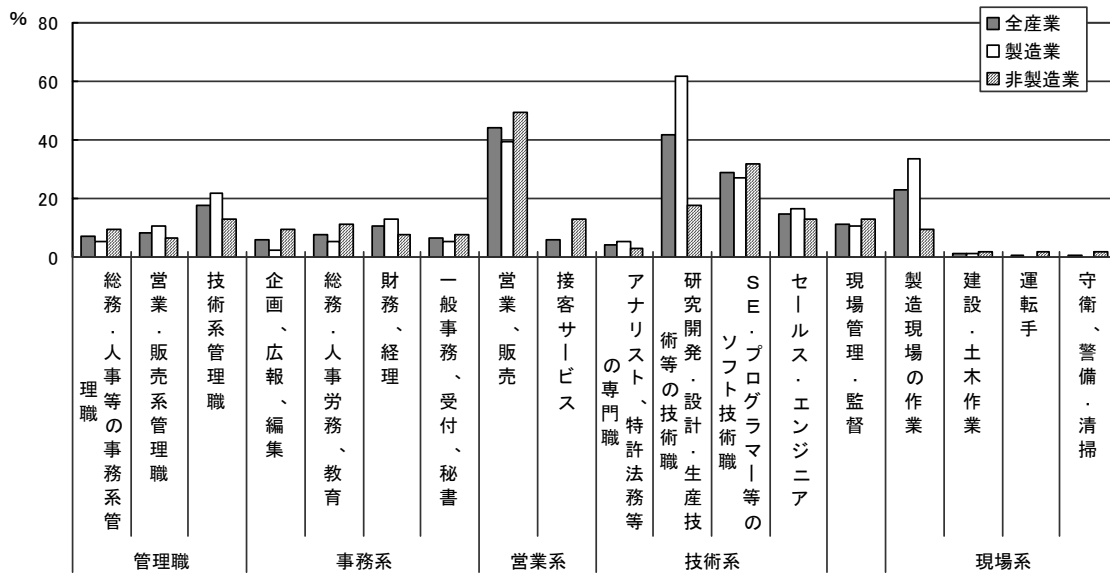
(4) 今後採用を増やす職種

今後採用を増やす職種については（図3，回答企業数141社，複数回答），「営業，販売」が44.0%と最も多く，次いで技術系の「研究開発・設計・生産技術等の技術職」（41.8%），「SE・プログラマー等のソフト技術職」（29.1%）となっており，設問I（3）の不足感の強い職種に対して採用意欲が高いことがうか

がえる。「管理職」、「事務系」、「現場系」は、「技術系管理職」、「製造現場の作業」を除き、全般的に採用意欲は低い。このように、採用意欲が高い職種は技術系の一部と営業系の一部に限定されている様子がかがえる。

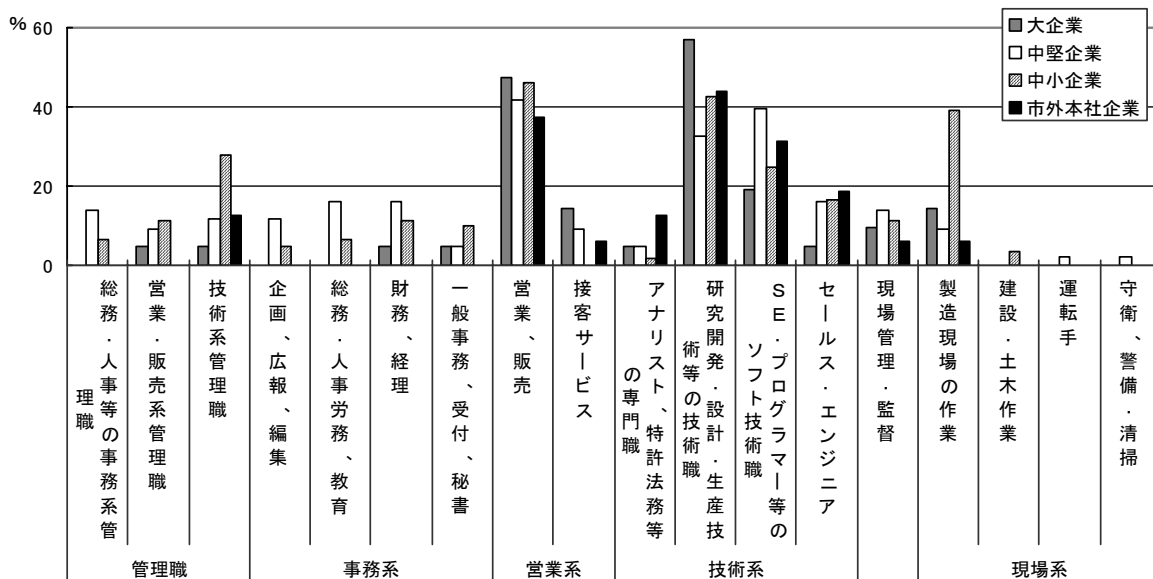
業種別では、製造業は「研究開発・設計・生産技術等の技術職」が61.5%と突出している。ただし、「営業、販売」も39.7%と多く、営業、販売面の人材補強もうかがえる。その他に、「製造現場の作業」(33.3%)も多い。非製造業は「営業、販売」が49.2%と多く、次いで「SE・プログラマー等のソフト技術職」(31.7%)となっている。

図 3 今後採用を増やす職種（全産業、規模別）



規模別には（図4）、どの規模も「研究開発・設計・生産技術等の技術職」、「営業、販売」の採用意欲が高い。特に、大企業では「研究開発・設計・生産技術等の技術職」が57.1%と多くなっている。中堅企業と中小企業は管理職や事務系全般に採用意欲が高い。また、中堅企業は他の規模に比べ「SE・プログラマー等のソフト技術職」(39.5%)が多く、中小企業は「製造現場の作業」(39.3%)、「技術系管理職」(27.9%)が多い。

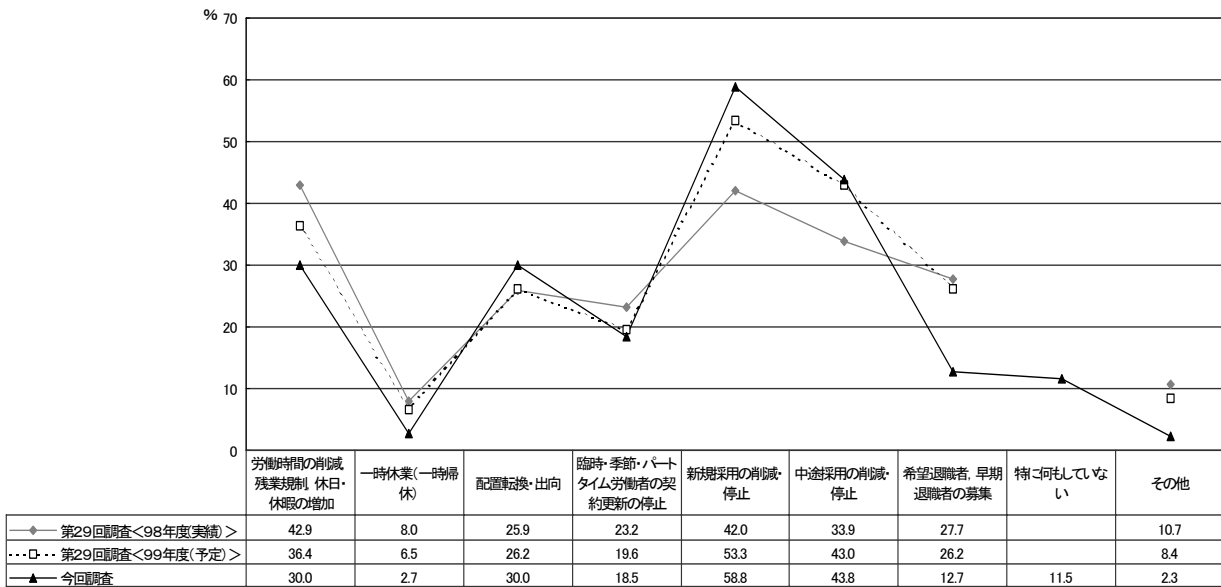
図 4 今後採用を増やす職種（規模別）



II 雇用調整方法

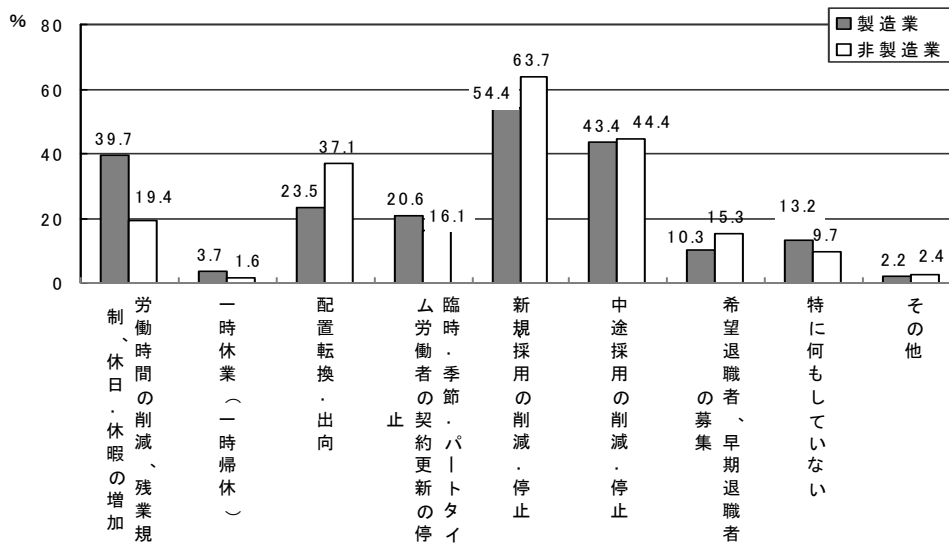
今回調査の雇用調整方法（図5，回答企業260社，複数回答）を，第29回（1999年6月）と比較すると，99年度（予定）同様に，「新規採用の削減・停止」（58.8%），「中途採用の削減・停止」（43.8%）といった採用抑制が依然高いことがうかがえる。特に，「新規採用の削減・停止」の動きが一層強まっている。一方，「労働時間の削減，残業規制，休日・休暇の増加」，「一時休業（一時帰休）」，「希望退職者，早期退職者の募集」といった既存社員に対する雇用調整の動きは以前より落ち着いてきている。

図5 雇用調整方法（全産業，第29回調査との比較）



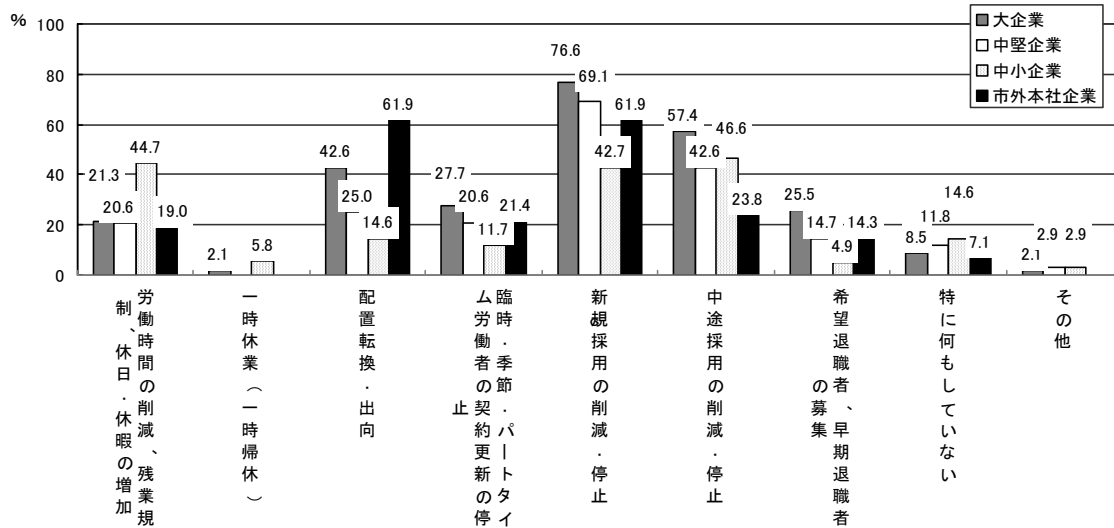
今回調査の雇用調整方法について業種別にみると（図6），どちらも「新規採用の削減・停止」が最も多いが，非製造業のほうが特にその傾向が強い。業種別の違いに注目すると，「労働時間の削減，残業規制，休日・休暇の増加」は製造業が多く，「配置転換・出向」は非製造業が多くなっている。

図6 雇用調整方法（業種別）



規模別では（図7）、どの規模も採用の抑制が目立つが、市外本社企業の「中途採用の削減・停止」は23.8%と他の規模に比べ低くなっている。中小企業では「労働時間の削減、残業規制、休日・休暇の増加」（44.7%）といった既存社員に対する雇用調整の動きが他の規模に比べ目立っている。

図 7 雇用調整方法（規模別）

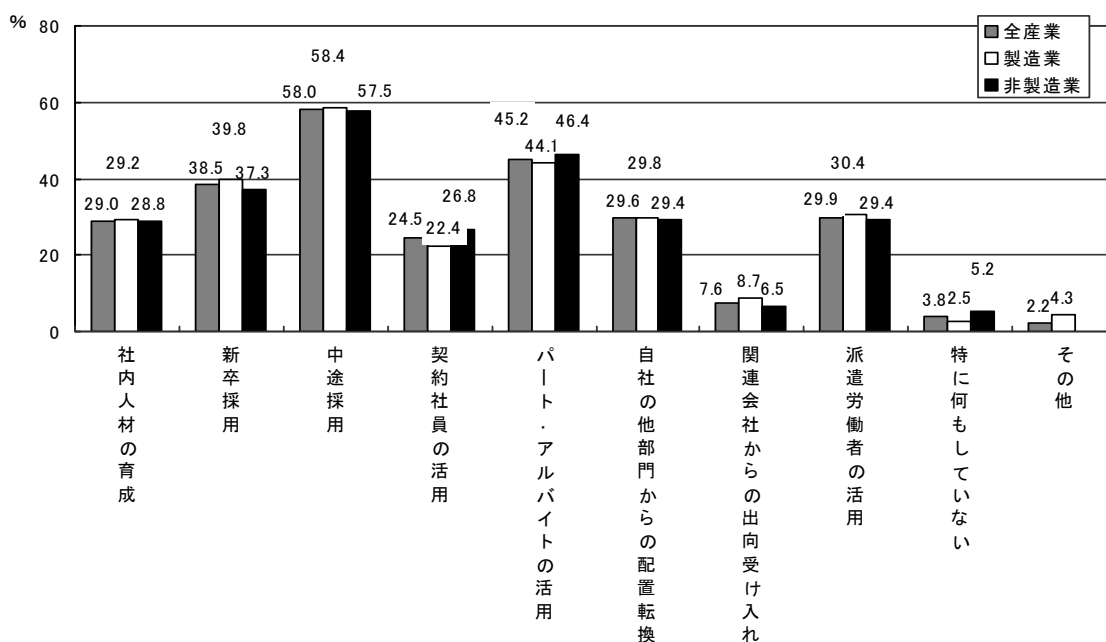


III 不足人材の確保方法について

不足人材の確保方法について（図8、回答企業314社、複数回答）は、「中途採用」が58.0%と最も多く、次いで「パート・アルバイトの活用」（45.2%）となっている。業種別でも同様の傾向にある。

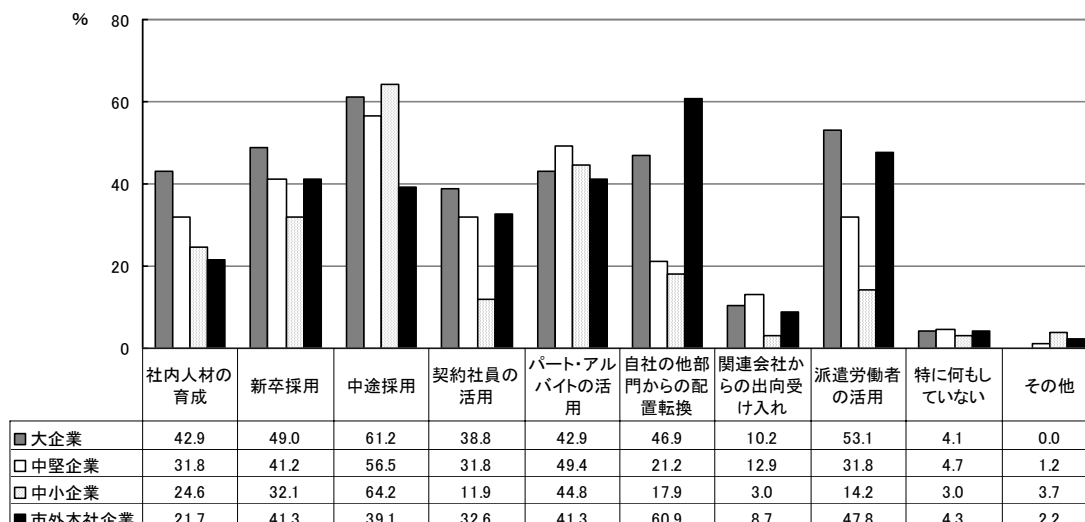
正社員に限ってみると、「新卒採用」より「中途採用」が多く、「社内人材の育成」や「新卒採用」より「中途採用」によって人材を確保していることがうかがえる。

図 8 不足人材の確保方法（全産業、業種別）



規模別では（図9）、大企業、中堅企業、中小企業では「中途採用」が最も多く、市外本社企業は「自社の他部門からの配置転換」が最も多い。契約社員や派遣労働者による不足人材の確保については、規模が大きいほど回答割合が高くなっている。また、大企業では「社内人材の育成」（42.9%）が他の規模に比べて多いのが目立つ。

図 9 不足人材の確保方法（規模別）



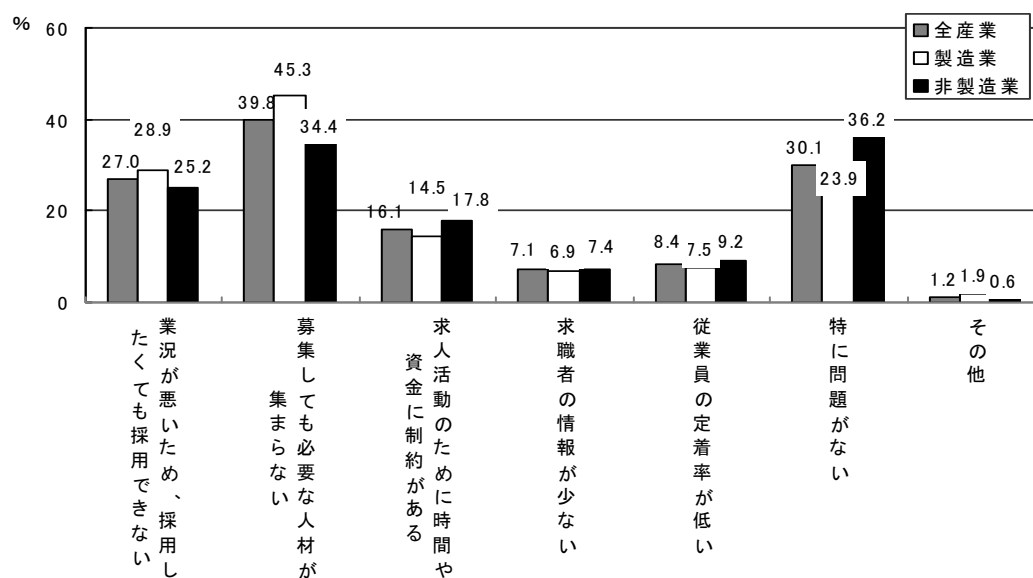
IV 人材採用上の課題

(1) 人材採用を行う上での課題

人材採用を行う上での課題についてみると（図10、回答企業322社、2つまで回答）、「募集しても必要な人材が集まらない」が39.8%と「業況が悪いため、採用したくても採用できない」（27.0%）を上回り、全体として雇用の過剰感がある中で、雇用のミスマッチが最も大きな課題としてあげられている。また「特に問題がない」とした企業も30.1%に達している。

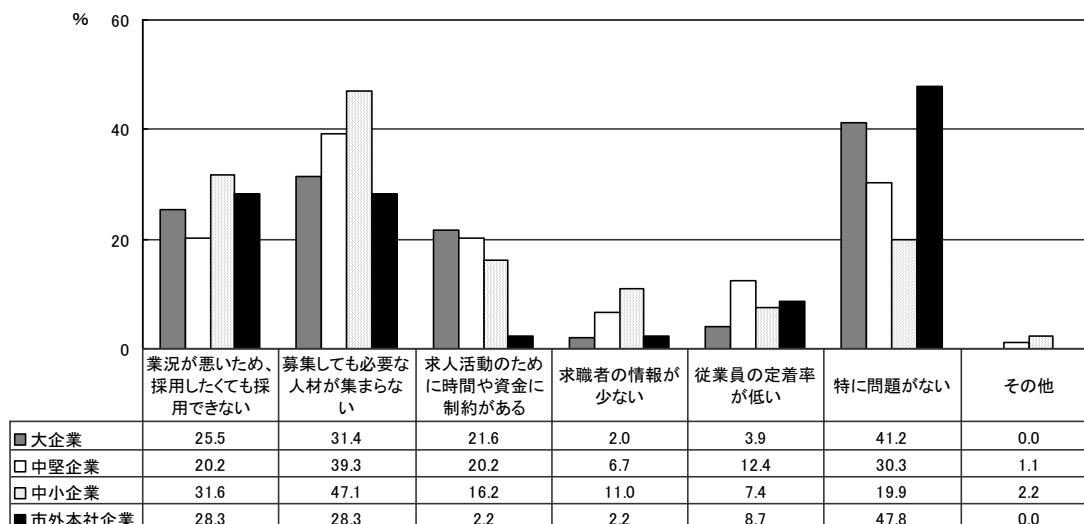
業種別でも、製造業、非製造業どちらもミスマッチの問題が業況後退による問題を上回っている。

図 10 人材採用を行う上での課題（全産業、業種別）



規模別の特徴についてみると（図 11）、中小企業で「募集しても必要な人材が集まらない」が 47.1%と他の規模に比べ多くなっており、また、「求職者の情報が少ない」が 11.0%と 1 割以上の企業が情報不足を課題としてあげている。中堅企業では、12.4%が「従業員の定着率が低い」ことを課題としてあげている。

図 11 人材採用を行う上での課題（規模別）

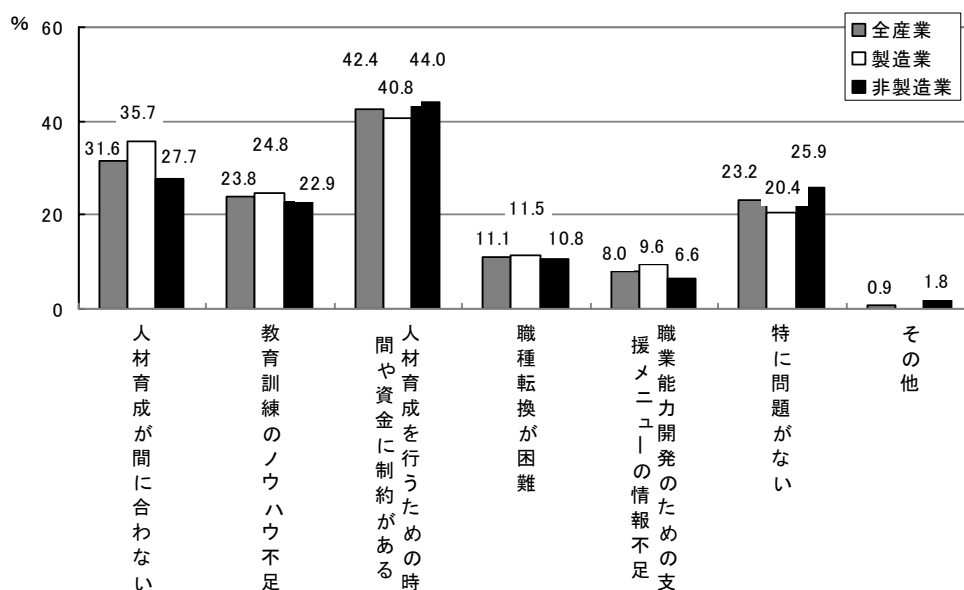


（2）人材育成、能力開発を行う上での課題

人材育成、能力開発を行う上での課題についてみると（図 12、回答企業 323 社、2 つまで回答）、「人材育成を行うための時間や資金に制約がある」が 42.4%と最も多い。次いで「人材育成が間に合わない」（31.6%）となっている。人材育成の時間や資金制約のため、人材育成を十分行えないことを企業は課題としてあげていることがうかがえる。

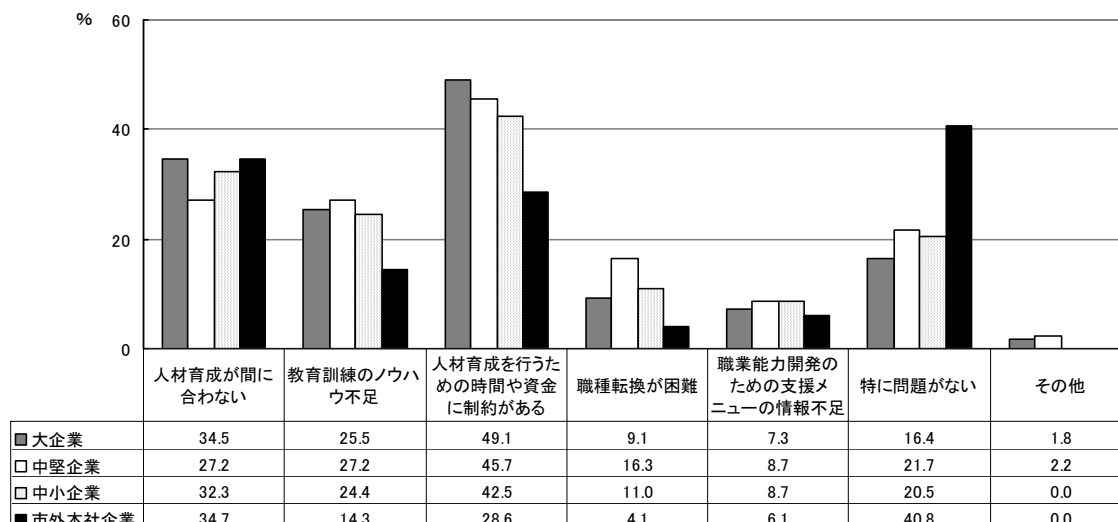
業種別でも全産業同様の傾向がうかがえる。

図 12 人材育成、能力開発を行う上での課題（全産業、業種別）



規模別では（図 13）、規模が大きいほど「人材育成を行うための時間や資金に制約がある」を課題としてあげている。中堅企業では「職種転換が困難」が 16.3%と他の規模より多くなっている。

図 13 人材育成、能力開発を行う上での課題（規模別）

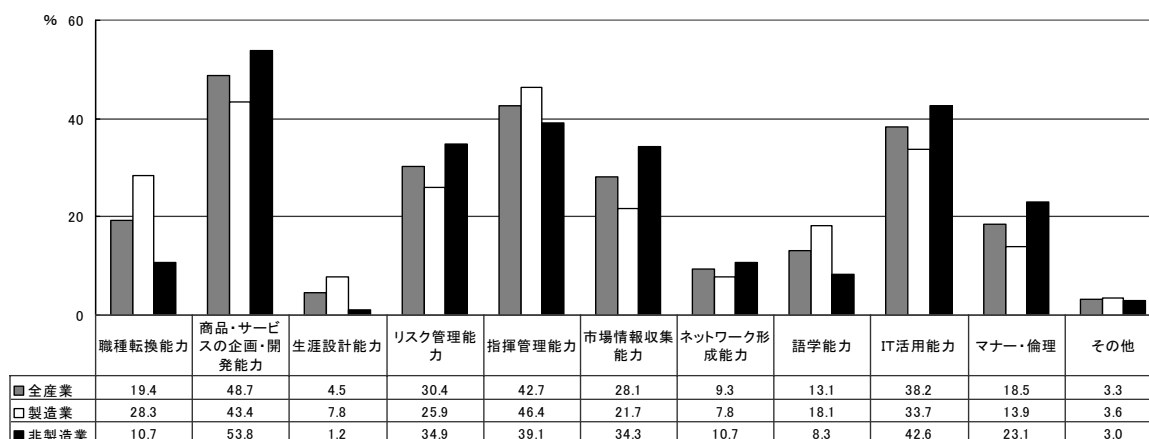


V 従業員に特に身に付けてほしい能力・知識

今後能力開発、人材育成にあたり従業員に身に付けてほしい能力や知識についてみると（図 14、回答企業 323 社、3 つまで回答）、「商品・サービスの企画・開発能力」が 48.7%と最も多く、次いで「指揮管理能力」（42.7%）、「IT 活用能力」（38.2%）となっている。

業種別では、製造業は「指揮管理能力」が、非製造業では「商品・サービスの企画・開発能力」がそれぞれ最も求められている。また、製造業では「職種転換能力」、「語学能力」、「生涯設計能力」が非製造業より多く、非製造業では「IT 活用能力」、「リスク管理能力」、「市場情報収集能力」、「マナー・倫理」が製造業より多い。このように、業種により求められている能力に差があることがうかがえる。

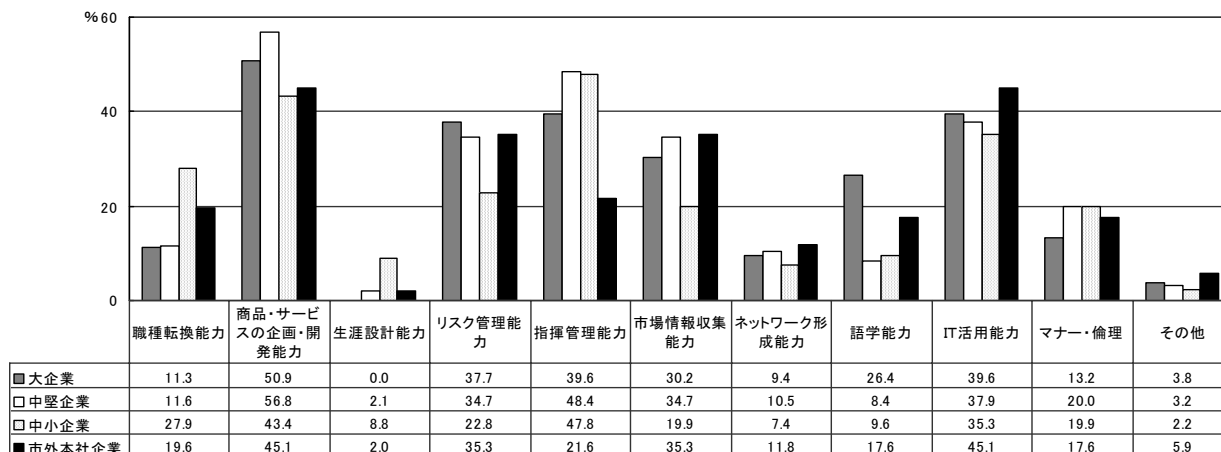
図 14 従業員に特に身に付けてほしい能力・知識（全産業、業種別）



規模別にみると（図 15）、中小企業では「指揮管理能力」（47.8%）が最も多く、次いで「商品・サービ

スの企画・開発能力」(43.4%)となっている。市外本社企業は、「商品・サービスの企画・開発能力」と「IT活用能力」が45.1%と同率である。また、中小企業以外では中小企業に比べ「リスク管理能力」や「市場情報収集能力」が重視されているが、中小企業は他の規模に比べ「職種転換能力」、「生涯設計能力」が求められている。さらに、大企業は他の規模に比べ「語学能力」が求められている。

図 15 従業員に特に身に付けてほしい能力・知識（規模別）

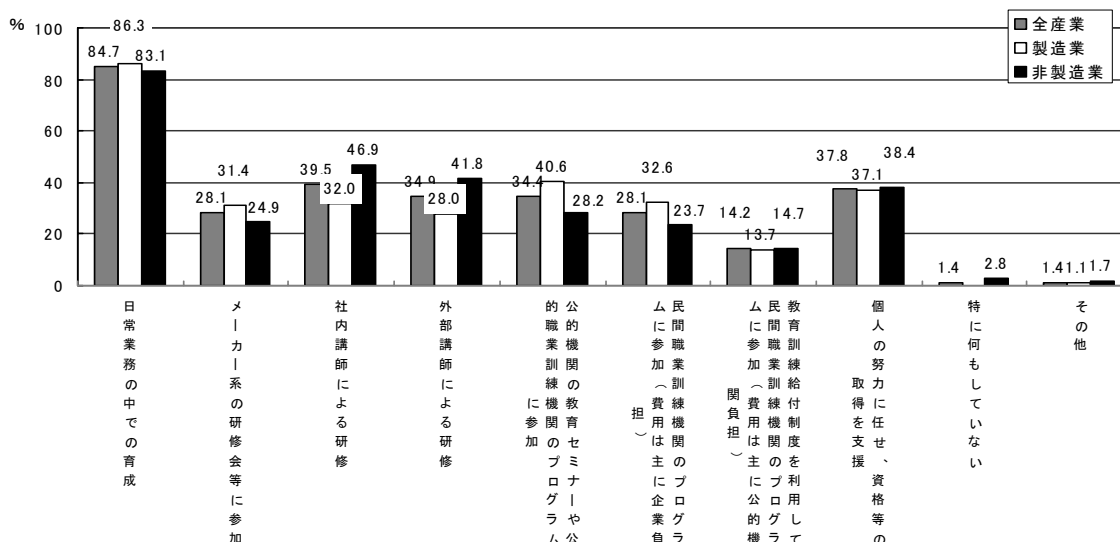


VI 能力開発、人材育成方法

従業員の能力開発や人材育成の方法については（図 16、回答企業 352 社、複数回答）、「日常業務の中での育成」が 84.7%と最も多く、「社内講師による研修」（39.5%）、「個人の努力に任せ、資格等の取得を支援」（37.8%）が続いている。能力開発や人材育成は企業内でのOJTや研修を中心に行われているが、個人努力によってまかなわれている部分もあることがうかがえる。「外部講師による研修」と「公的機関の教育セミナーや公的訓練機関のプログラムに参加」は30%強になっているが、それに比べ民間職業訓練機関のプログラム利用はやや低調である。

業種別にみると、製造業は非製造業に比べ「メーカー系の研修会等に参加」、「公的機関の教育セミナーや公的職業訓練機関のプログラムに参加」、「民間職業訓練機関のプログラムに参加（費用は主に企業負担）」の割合が高い。一方、非製造業は製造業に比べ「社内講師による研修」、「外部講師による研修」の割合が高い。製造業は外部機関を利用することが多いのに対し、非製造業は内部に講師を招いて研修している様子が見える。

図 16 能力開発・人材育成方法（全産業、業種別）



規模別にみると（図 17）、大企業、市外本社企業は中堅企業、中小企業に比べ「社内講師による研修」、
「外部講師による研修」、「民間職業訓練機関のプログラムに参加（費用は主に企業負担）」、「教育訓練給付
制度を利用して民間職業訓練機関のプログラムに参加（費用は主に公的機関負担）」の割合が高い。大企業、
市外本社企業の従業員は中堅企業、中小企業の従業員に比べO J Tや個人努力以外の能力開発機会に恵ま
れていることがうかがえる。一方、中堅企業、中小企業は大企業、市外本社企業に比べ「公的機関の教育
セミナーや公的職業訓練機関のプログラムに参加」の割合が高い。また、中小企業では、「メーカー系の研
修会等に参加」の割合が他の規模に比べ高くなっている。

図 17 能力開発、人材育成方法（規模別）

