

# 県内企業の人材確保・育成に関する調査 (アンケート調査)

(岐阜県成長・雇用戦略「産業人材確保・育成ワーキンググループ」)

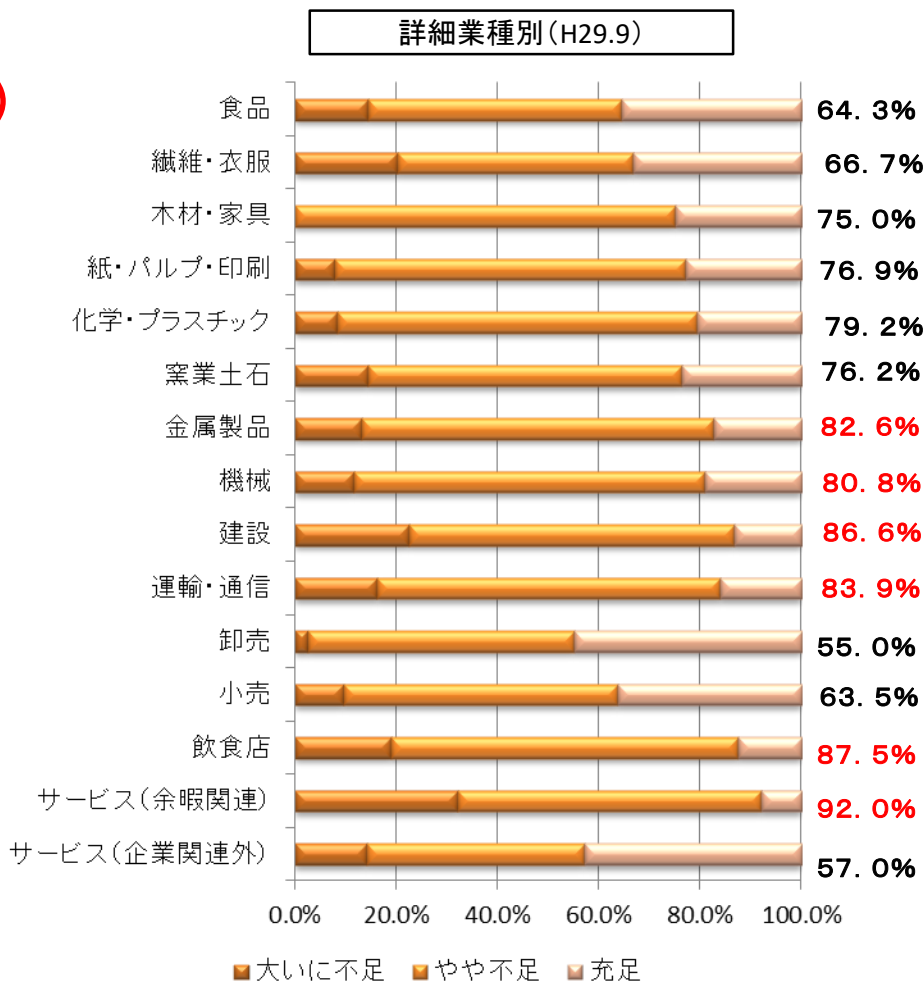
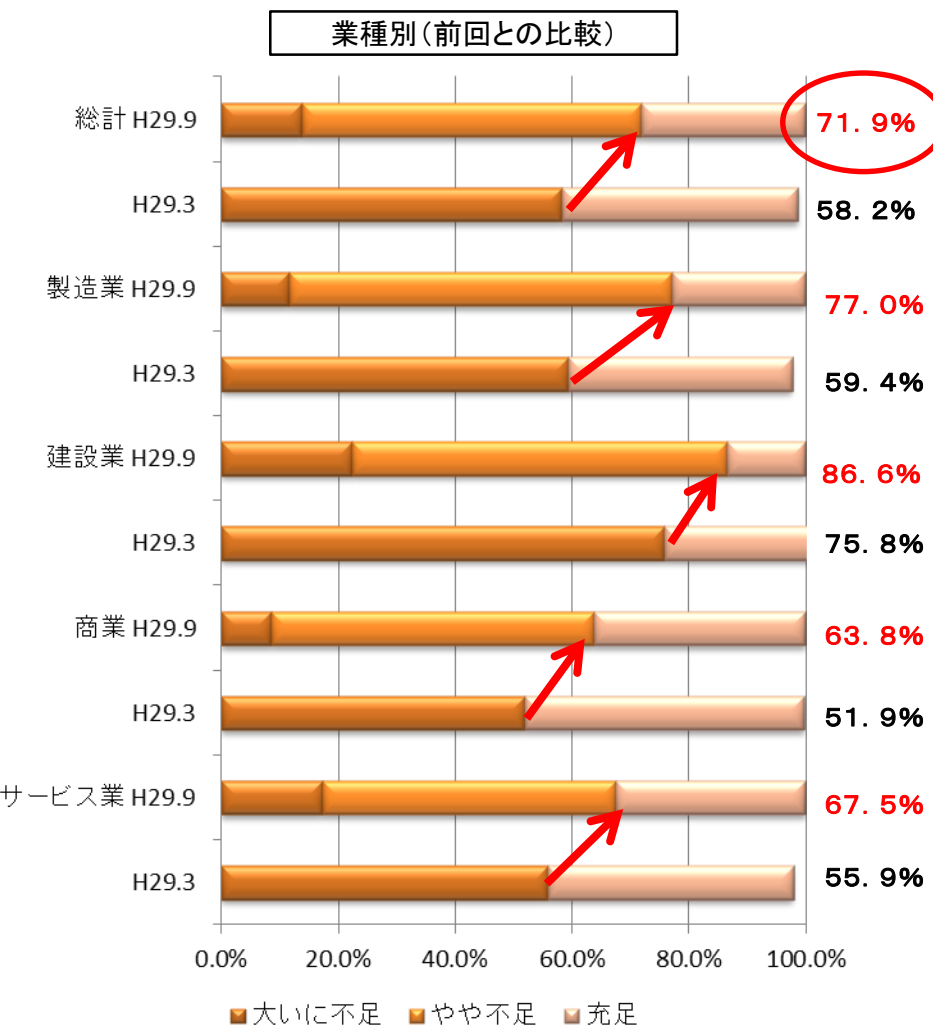
## 【調査要領】

- ・ 調査対象：県内企業 994社（有効回答数 553社、有効回答率 55.6%）  
〔 内訳 製造業 177社（32%）、建設業 68社（12%）  
商業 144社（26%）、サービス 164社（30%） 〕
- ・ 調査方法：郵送によるアンケート調査
- ・ 調査期間：平成29年8月18日～9月8日（基準日：9月1日）

# 1. 人材不足の状況(1) ～深刻化する人材不足～

○人材が不足している企業は約7割（前回調査(H29. 3)では約6割）。

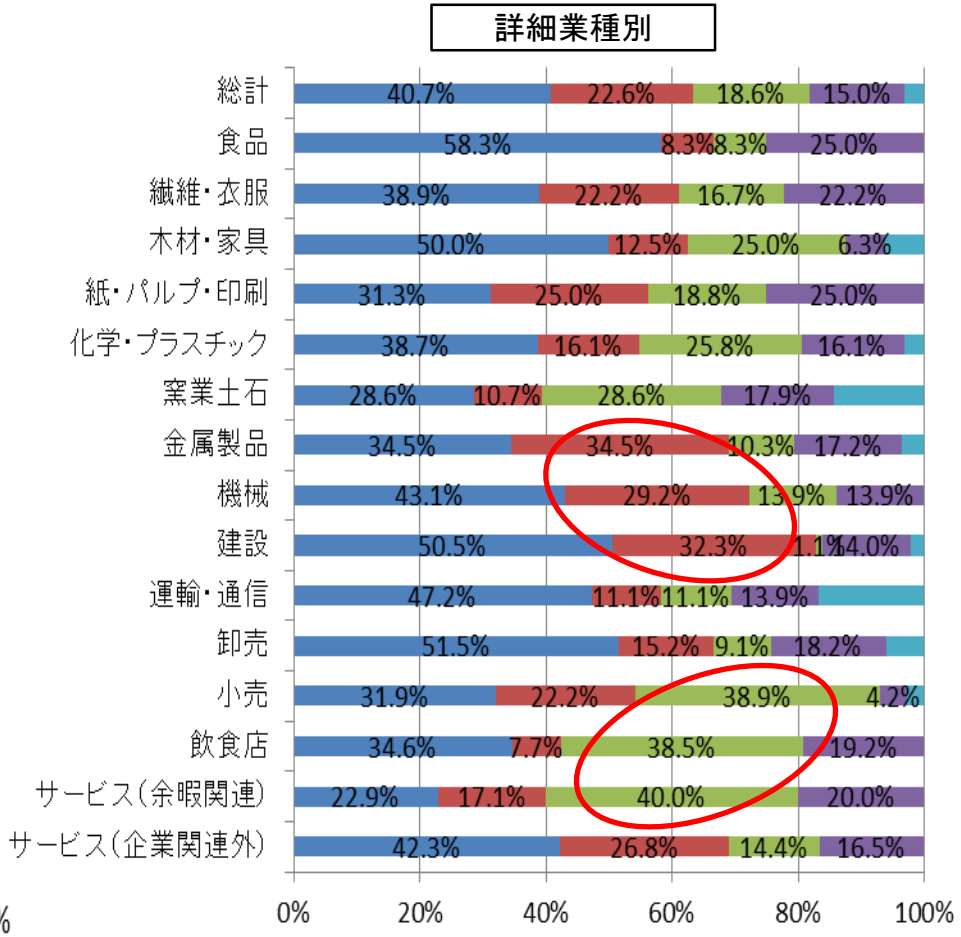
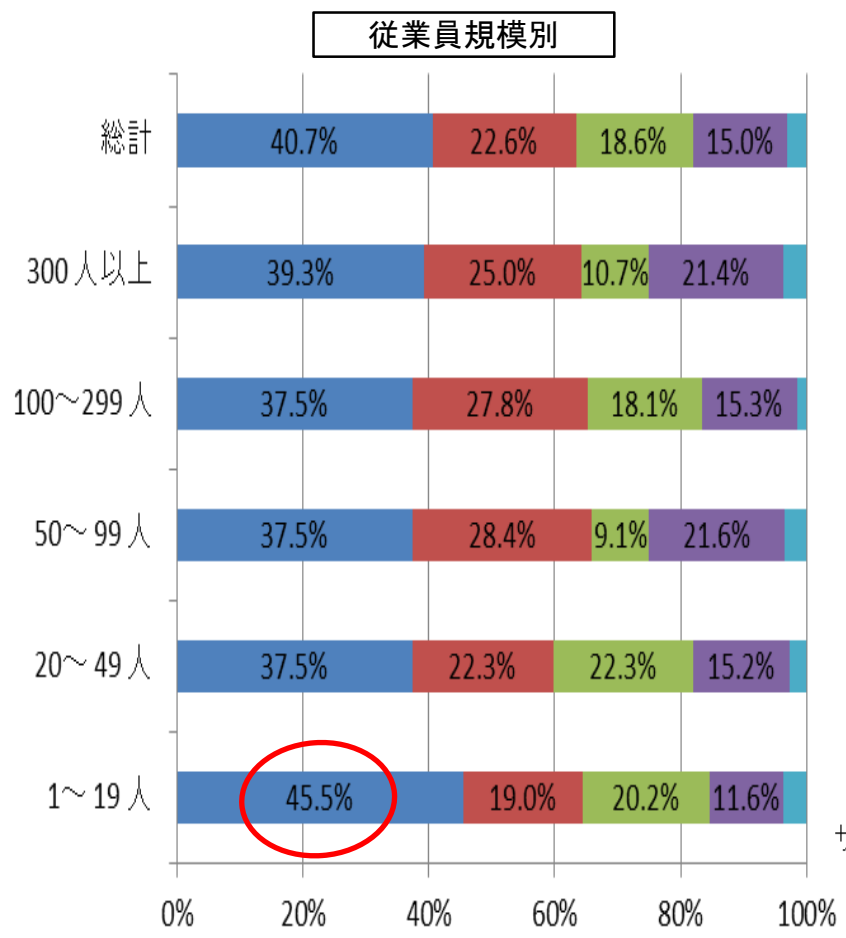
○特に、サービス(余暇関連)、飲食、建設、運輸・通信、金属製品、機械が高い。



# 1. 人材不足の状況(2) ～不足している人材～

○人材不足の企業では「中堅人材」が最も不足。

- ・従業員規模が小さな企業(20人未満)では、「中堅人材」のニーズが高い。
- ・金属製品・機械、建設業では「新卒正社員」、小売、飲食店、サービス余暇関連では「パート・アルバイト」のニーズが高い。

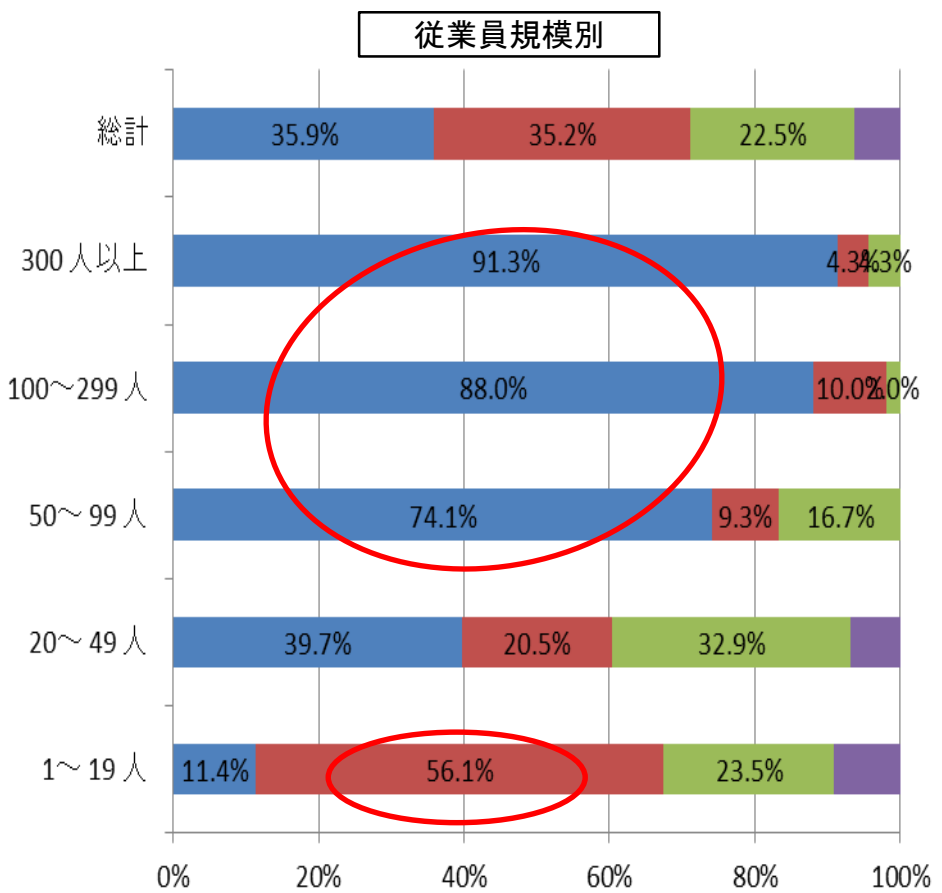
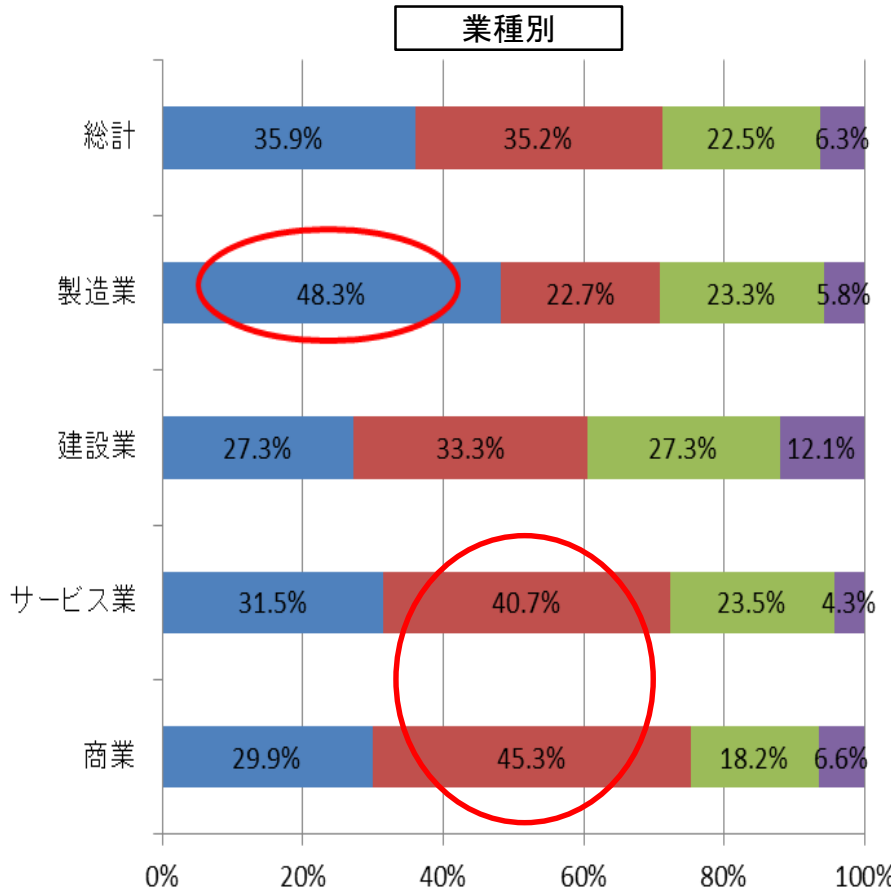


■ 中堅人材 ■ 新卒正社員 ■ パート、アルバイト ■ 幹部人材 ■ その他

## 2. 人材確保(1) ～正社員の採用頻度～

○製造業の2社に1社が正社員を「毎年採用」。その一方、商業、サービス業では、4割超が「最近採用なし」。

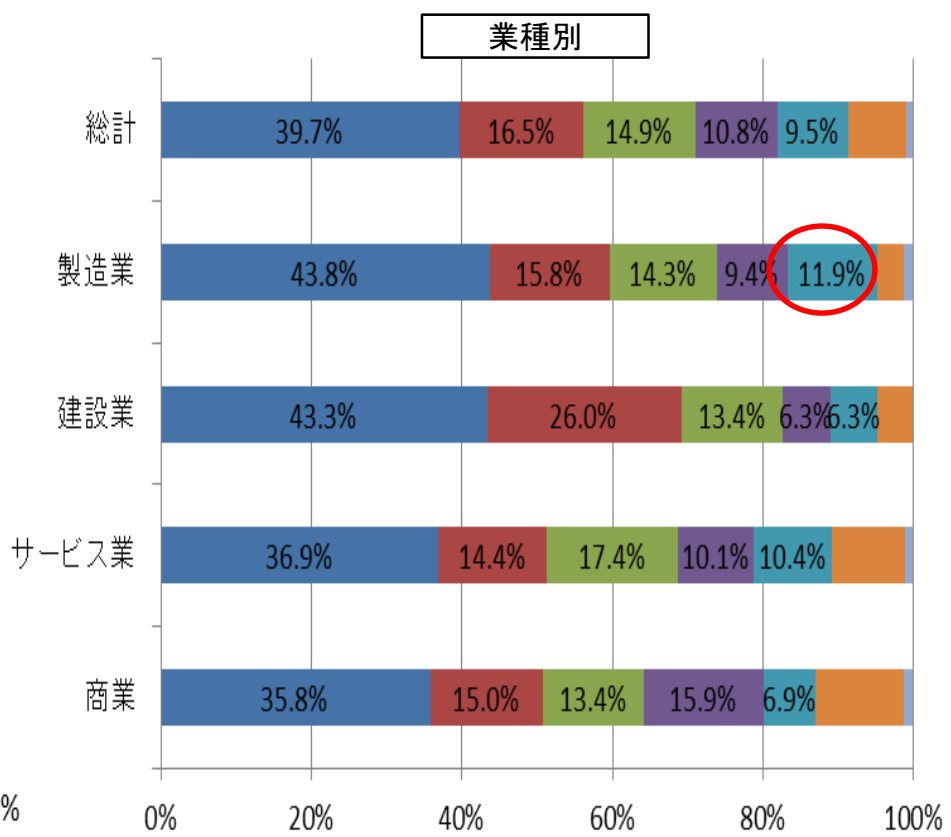
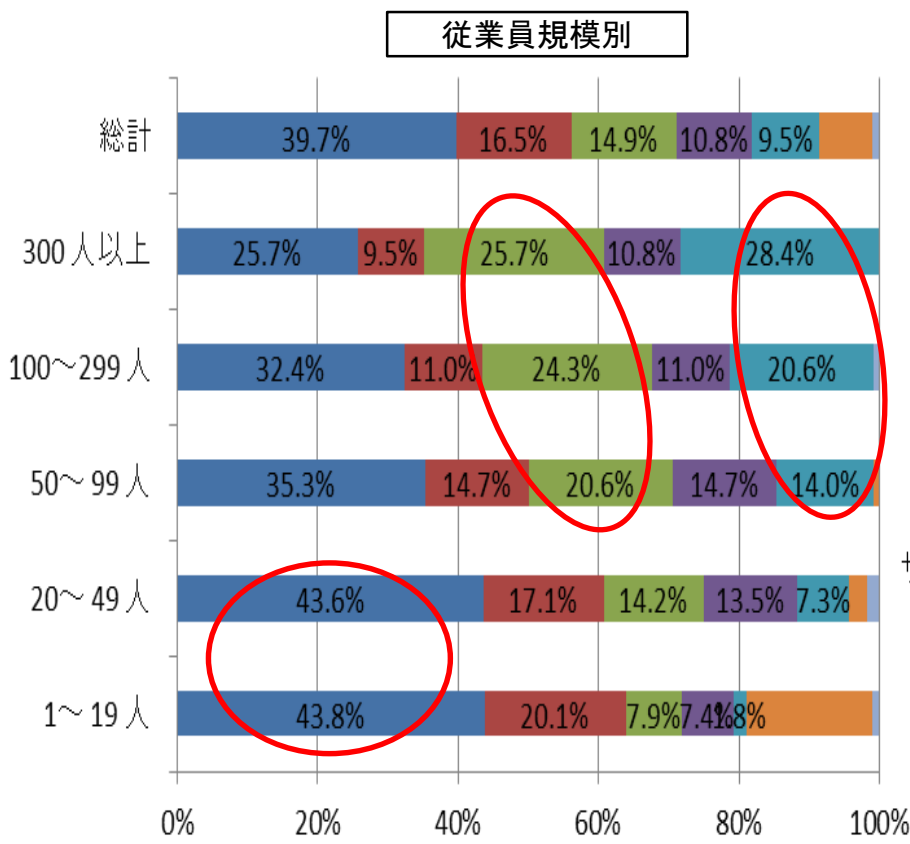
・従業員規模が50人以上の企業では大多数が正社員を「毎年採用」しているが、従業員規模が小さな企業(20人未満)では、過半数が「最近採用なし」。



■ 毎年採用 ■ 最近採用なし ■ 2、3年毎に採用 ■ 5年毎に採用

## 2. 人材確保(2) ～採用活動～

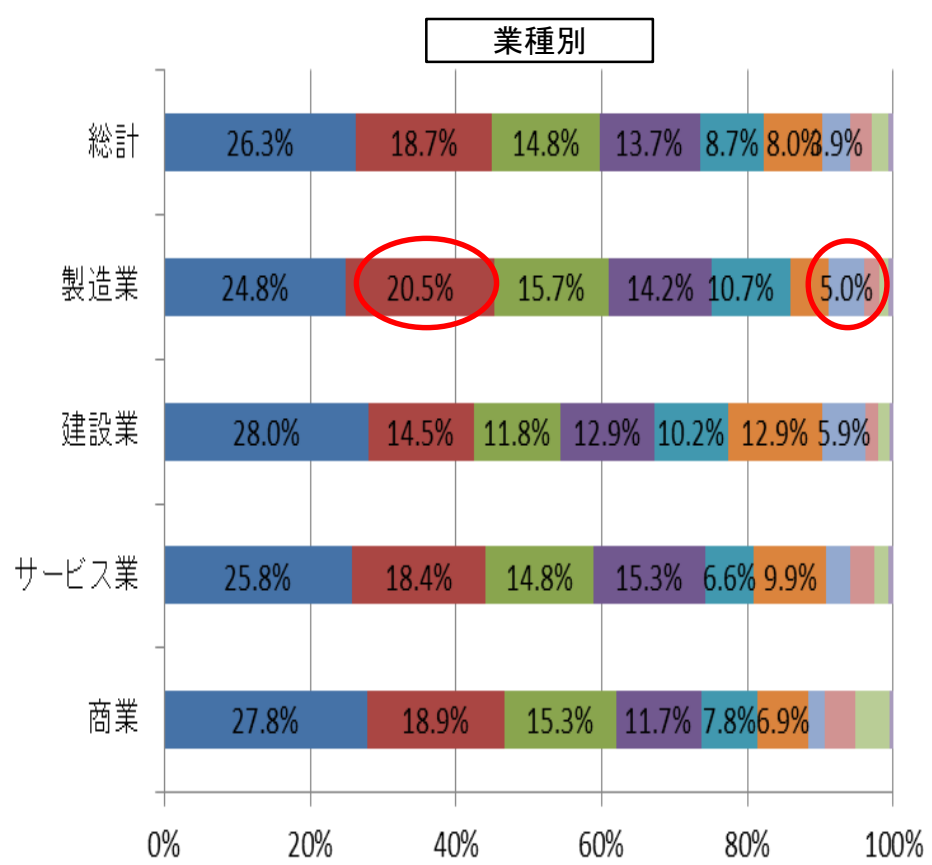
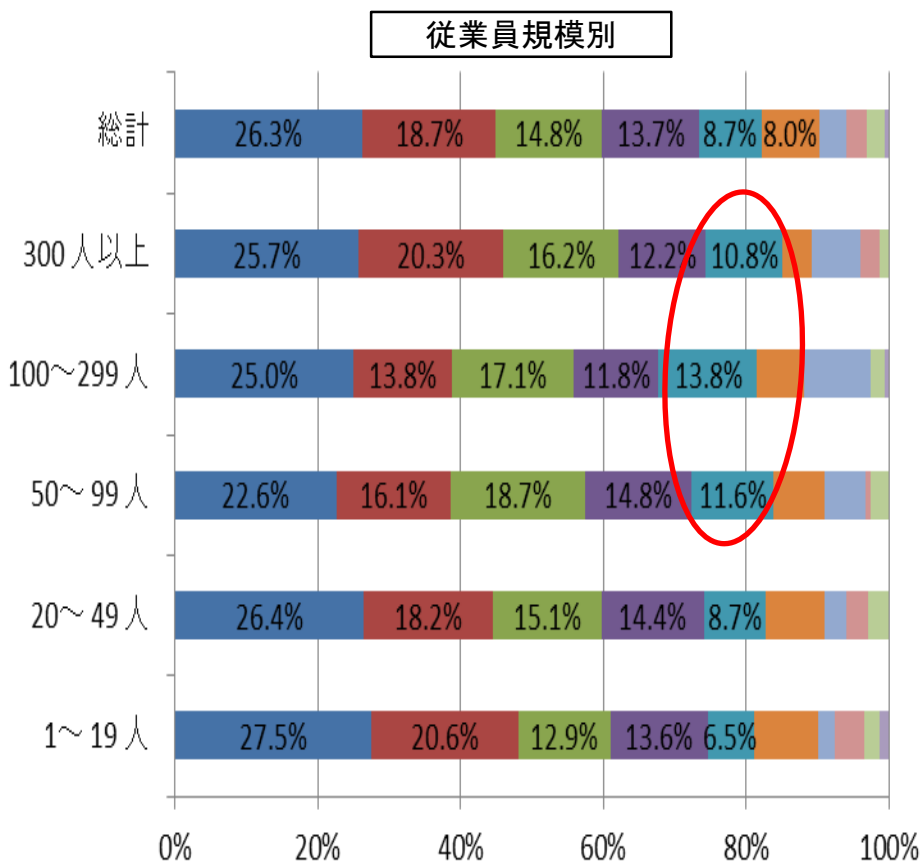
○正社員採用に積極的な従業員規模が大きな企業(50人以上)では「ホームページ利用」や「企業説明会」が多く、従業員規模が小さな企業(50人未満)では「ハローワーク・人材紹介事業者の利用」が多い。  
 ・正社員採用に積極的な製造業では、他業種に比べ「企業説明会」に参加している企業の割合が高い。



■ ハローワーク・人材紹介事業者 ■ 縁故・紹介 ■ ホームページ ■ 新聞・チラシ等 ■ 企業説明会 ■ 特に行っていない ■ その他

## 2. 人材確保(3) ～採用に当たり重要な事項～

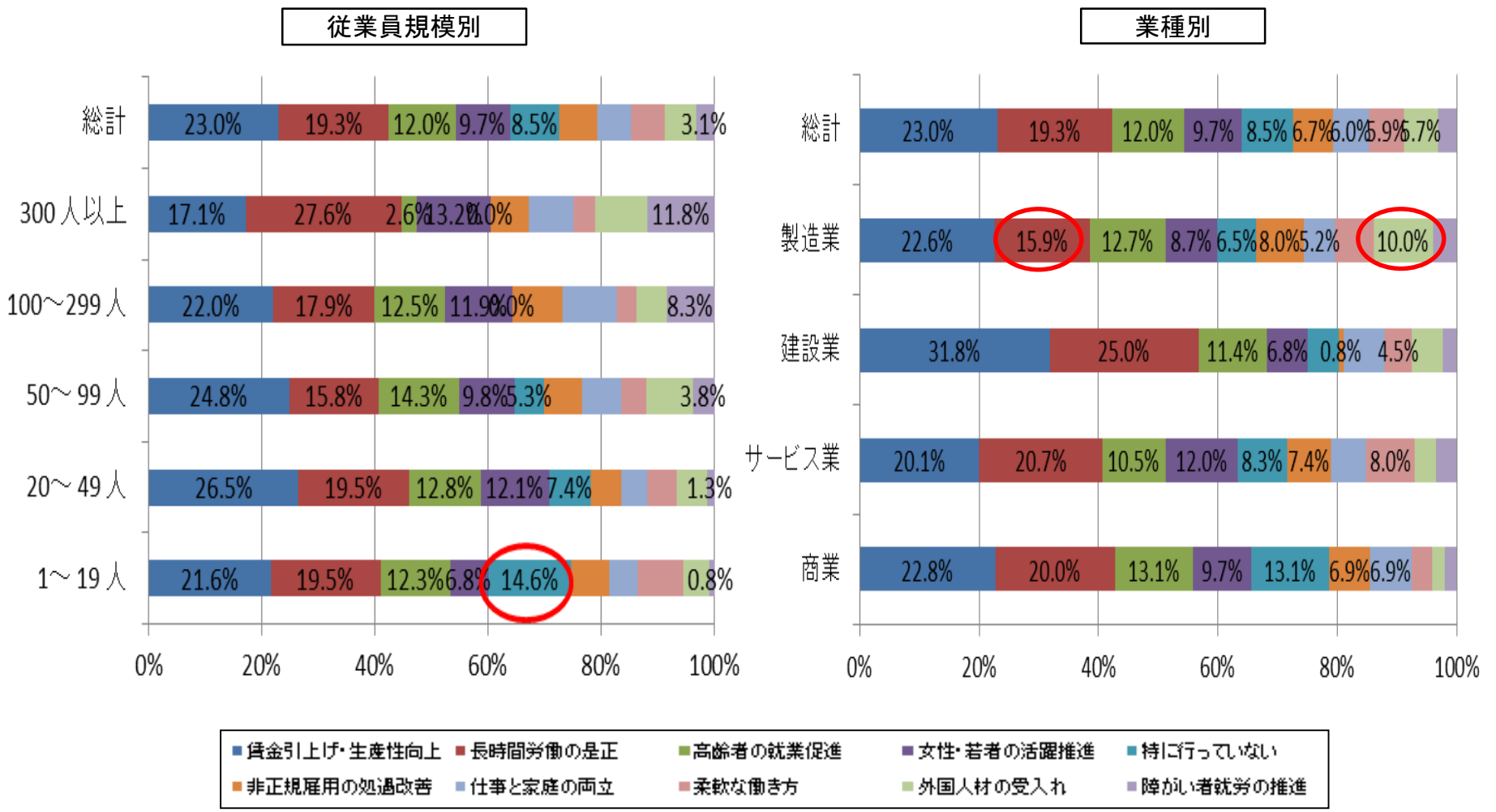
○正社員採用に積極的な従業員規模が大きな企業(50人以上)ほど「企業の規模・知名度」が重要と考える割合が高い。  
 ・製造業は、他業種に比べ「職務内容」や「学校とのネットワーク」が重要と考える割合が高い。



■ 待遇面      ■ 職務内容      ■ 社風、やりがい      ■ 自社の事業内容      ■ 企業の規模・知名度  
■ 業界のイメージ      ■ 学校等とのネットワーク      ■ 採用資金      ■ 採用のノウハウ      ■ その他

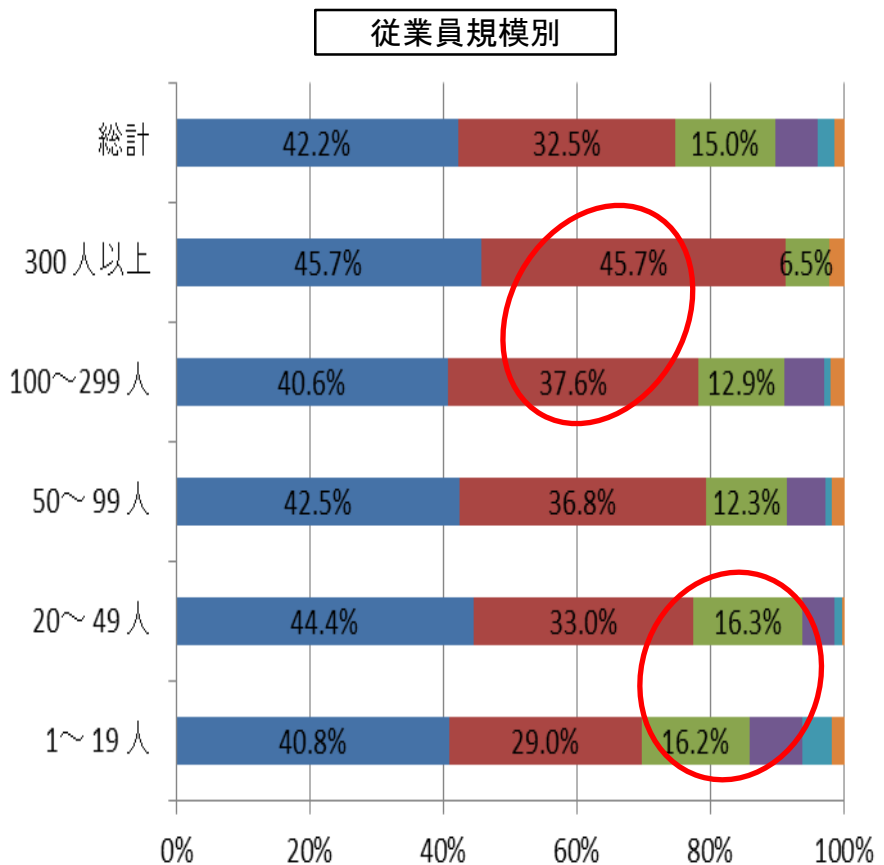
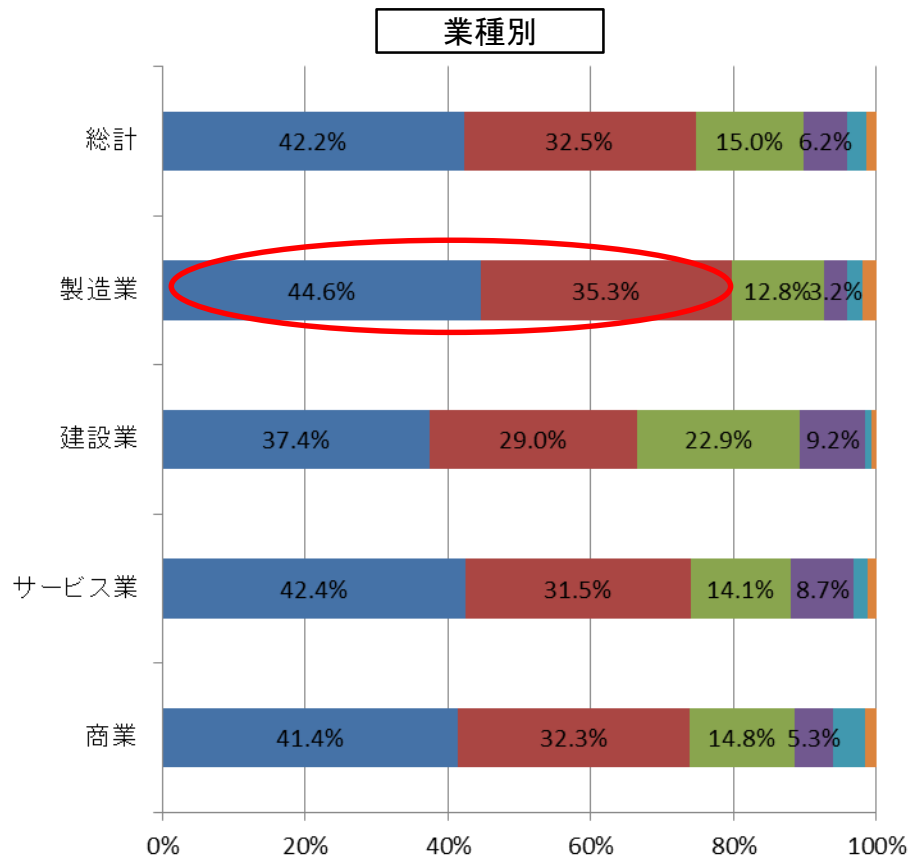
## 2. 人材確保(4) ～働き方改革の取組～

○従業員規模が小さな企業ほど「働き方改革」の取組が進んでいない。  
 ・製造業は、他業種に比べ「長時間労働の是正」が少なく、「外国人材の受入れ」が多い。



### 3. 人材育成(1) ～企業が求める人材～

○採用に当たっては、「基本的なマナー・一般常識」や「基礎能力(コミュニケーション能力、積極性、協調性等)」を重視。特に製造業でその割合が高い。  
 ・従業員規模が大きな企業ほど「基礎能力」を重視。従業員規模が小さな企業(50人未満)は「業務専門知識」を重視。

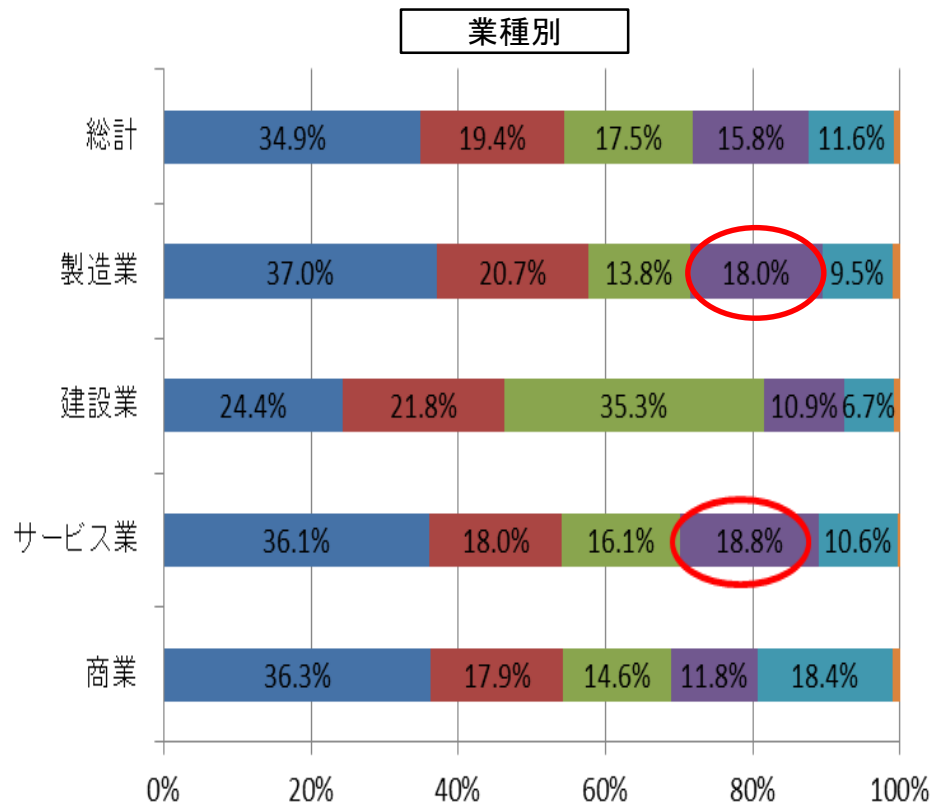
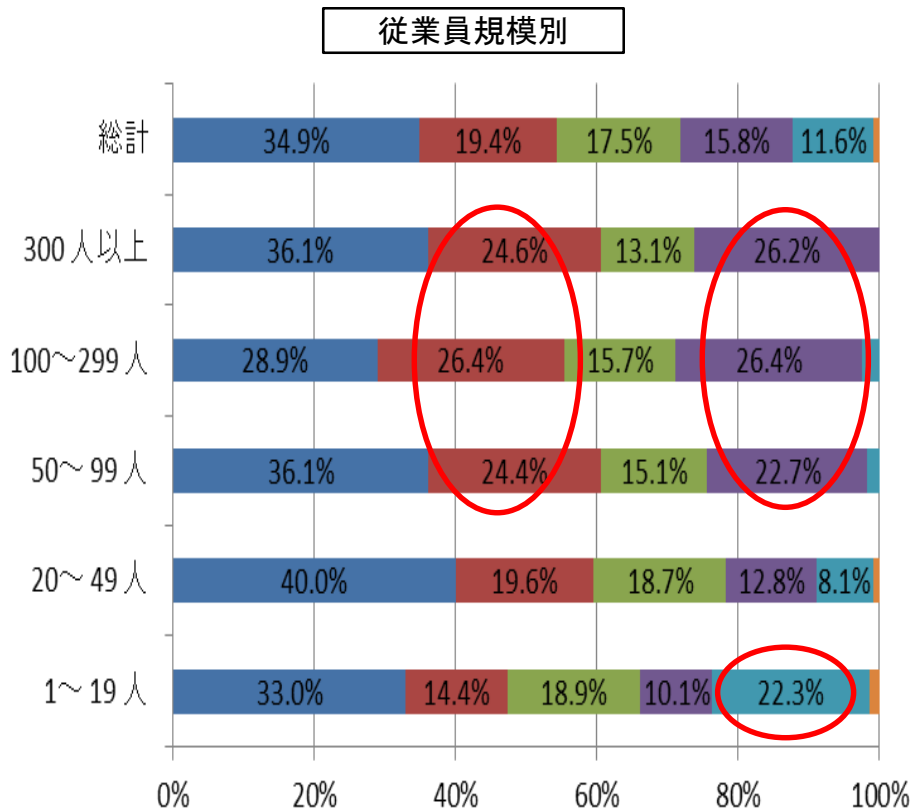


■ 基本的なマナー・一般常識 ■ 基礎能力 ■ 業務専門知識 ■ 資格(I Tスキル、会計、法律、語学等) ■ 持っていない ■ その他



### 3. 人材育成(2) ～人材育成・研修制度～

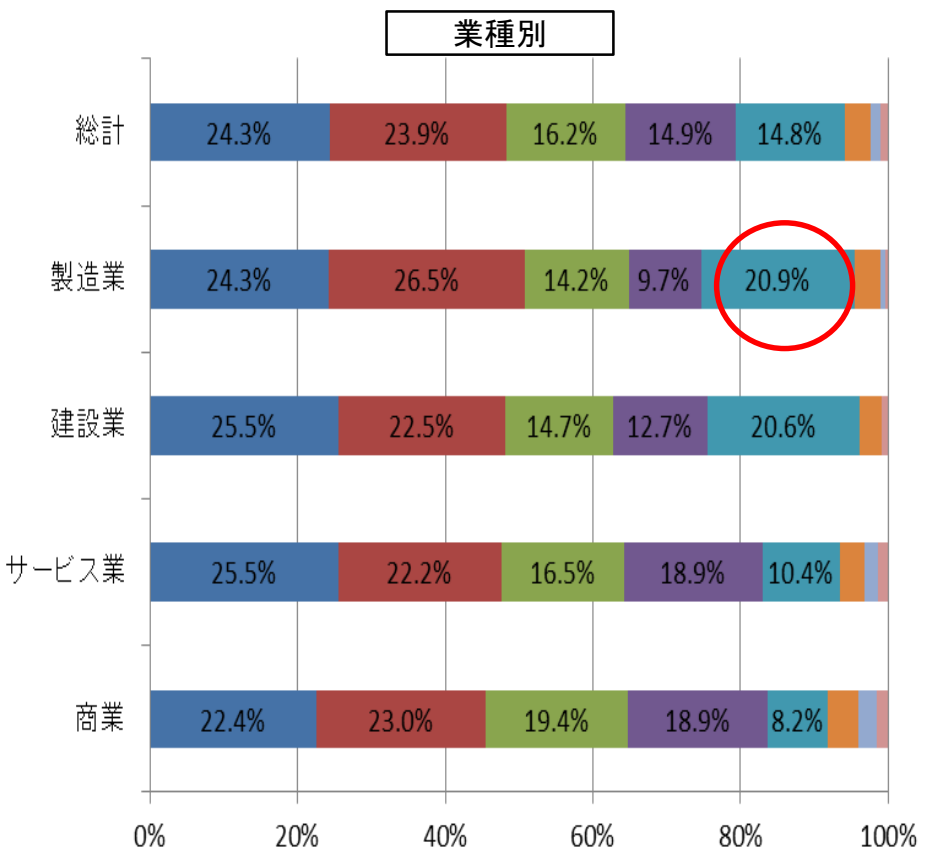
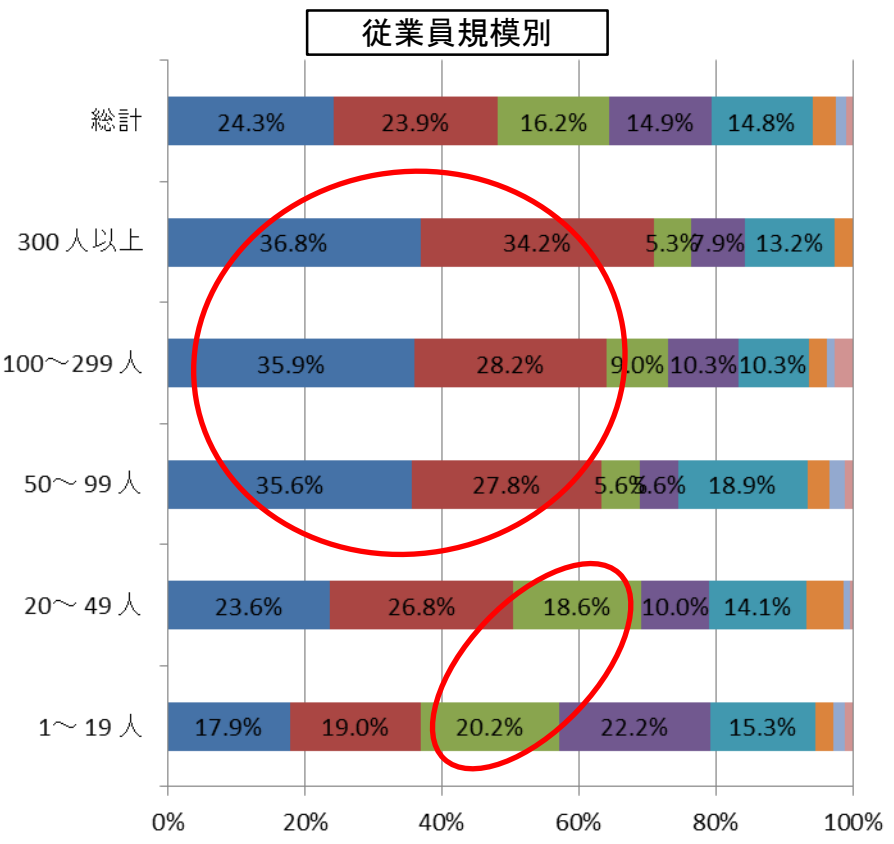
○従業員規模が大きな企業(50人以上)では「社内研修」や「社外研修」に取り組む企業が多い。  
 その一方、従業員規模が小さな企業(20人未満)では「取組なし」の企業が2割強。  
 ・製造業やサービス業は、他業種に比べ「社内研修」に取り組む企業の割合が高い。



■ ○J T   
 ■ 社外研修   
 ■ 自己啓発支援   
 ■ 社内研修   
 ■ 特に行っていない   
 ■ その他

### 3. 人材育成(3) ～人材育成の課題～

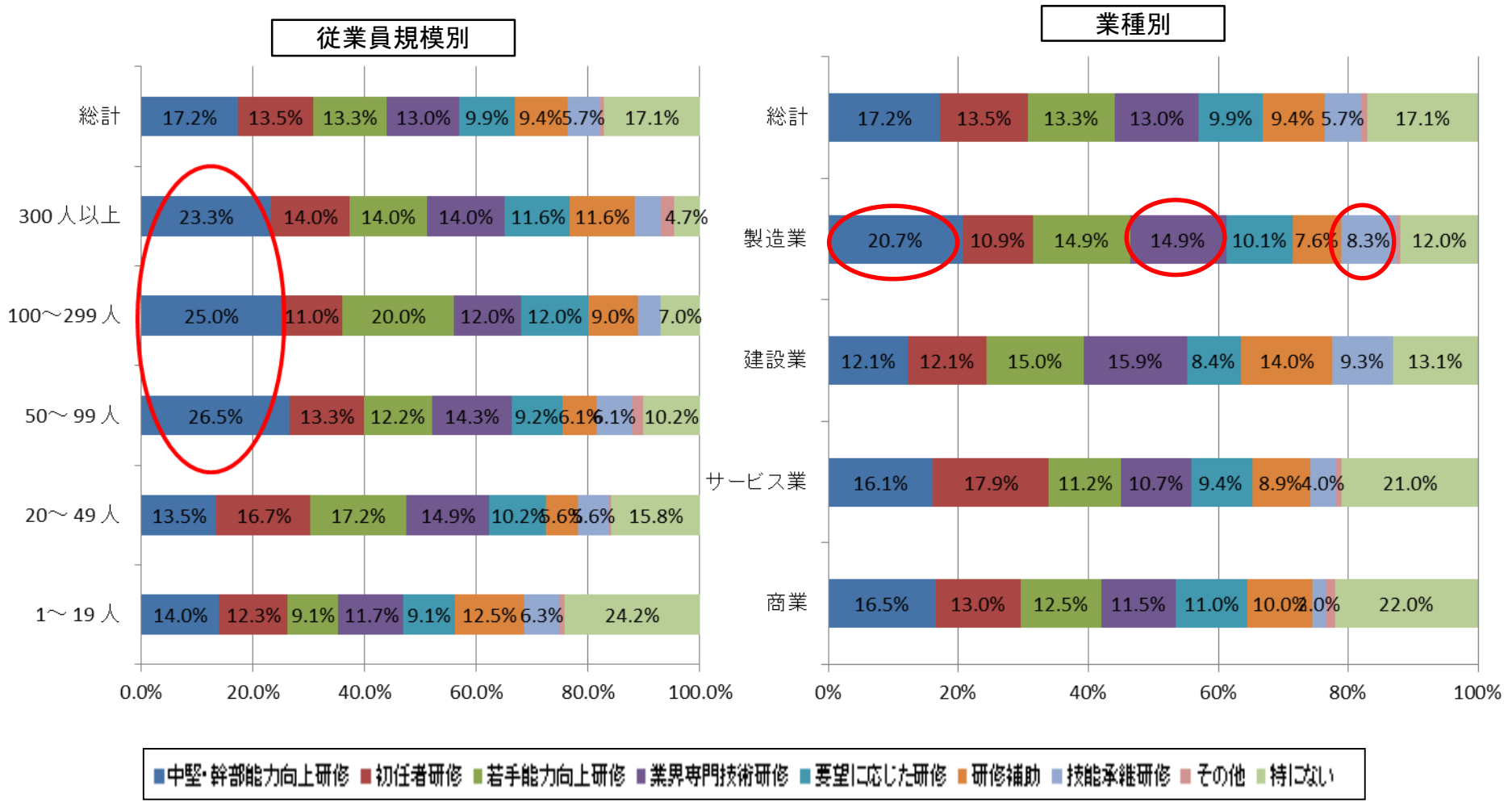
○社内研修に取り組む企業が多い従業員規模が大きな企業(50人以上)では「ノウハウ不足」や「指導人材不足」が課題。その一方、従業員規模が小さな企業(50人未満)では「資金不足」が課題。  
 ・製造業は、他業種に比べ「技能継承」に課題を抱える企業の割合が高い。



■指導人材不足 ■ノウハウ不足 ■資金不足 ■特になし ■技能継承に問題 ■ニーズに合う社外研修なし ■研修情報不足 ■その他

### 3. 人材育成(4) ～公的機関に実施してほしい研修・支援～

○「中堅・幹部候補生向けの能力向上研修」のニーズが高い。特に、従業員規模が大きな企業（50人以上）で高い。  
 ・製造業は、他業種に比べ「業界専門技術」や「技能継承」の研修ニーズが高い。



### 3. 人材育成(5) ～社外研修に参加しやすい日時～

○約6割の企業が「平日昼間」の開催を希望。  
 ・製造業では「土曜日」、従業員規模が小さな企業(20人未満)では「平日夜間」や「日曜日」の開催を希望する割合が高い。

