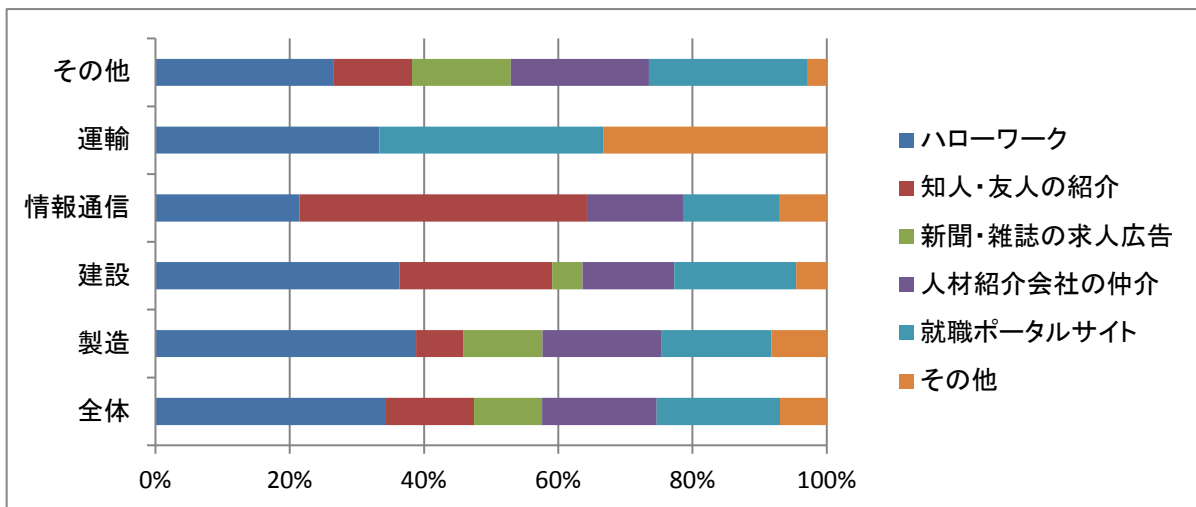


(1) 中小企業の人材確保について

Q1. 現在行っている正社員(※)の採用方法についてお聞かせください。(複数回答)

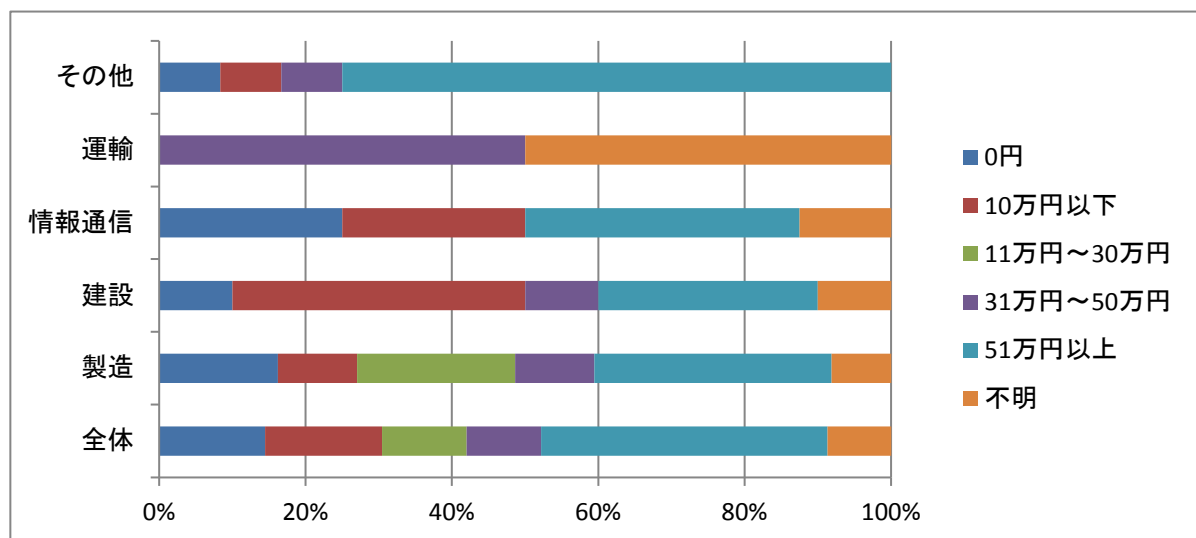
	全体	製造	建設	情報通信	運輸	その他
ハローワーク	34%	39%	36%	21%	33%	26%
知人・友人の紹介	13%	7%	23%	43%	0%	12%
新聞・雑誌の求人広告	10%	12%	5%	0%	0%	15%
人材紹介会社の仲介	17%	18%	14%	14%	0%	21%
就職ポータルサイト	18%	16%	18%	14%	33%	24%
その他	7%	8%	5%	7%	33%	3%



○現在行っている正社員の採用方法について、ハローワークを活用している割合が34%と最も高く、次いで就職ポータルサイト活用が18%である。

Q2. 現在の正社員向け採用活動の費用(年間)についてお聞かせください。(選択は1つ)

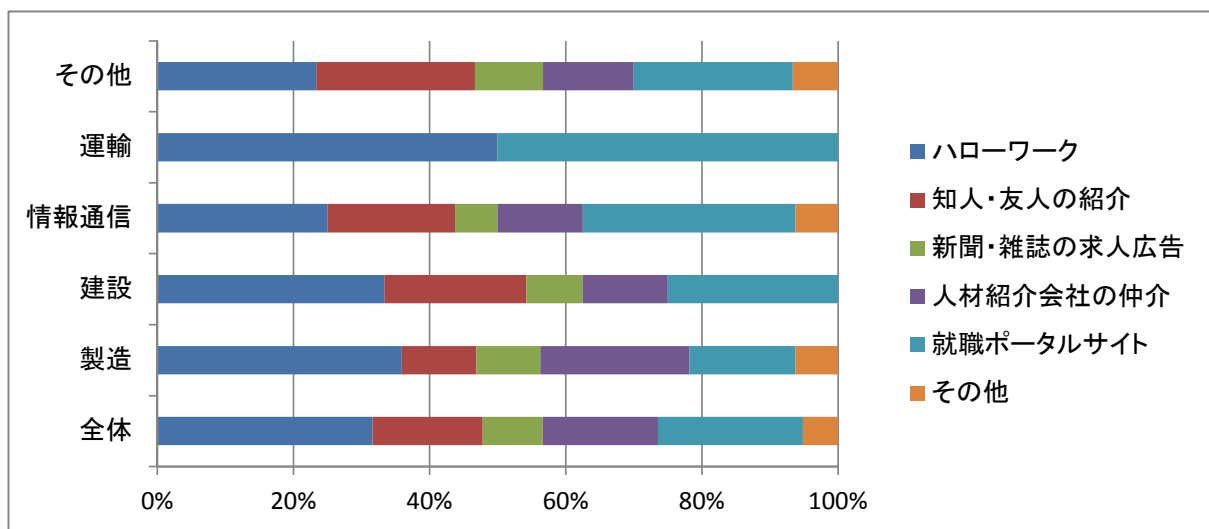
	全体	製造	建設	情報通信	運輸	その他
0円	14%	16%	10%	25%	0%	8%
10万円以下	16%	11%	40%	25%	0%	8%
11万円～30万円	11%	22%	0%	0%	0%	0%
31万円～50万円	10%	11%	10%	0%	50%	8%
51万円以上	39%	32%	30%	38%	0%	69%
不明	9%	8%	10%	13%	50%	0%



○正社員向け採用活動の費用(年間)について、39%の企業が51万円以上を投入している。次いで、30%の企業が10万円以下と回答しており、採用活動に係る費用については、大きく2つの層に分かれている。

Q3.今後、正社員の採用活動に取り入れたい方法についてお聞かせください。(複数回答)

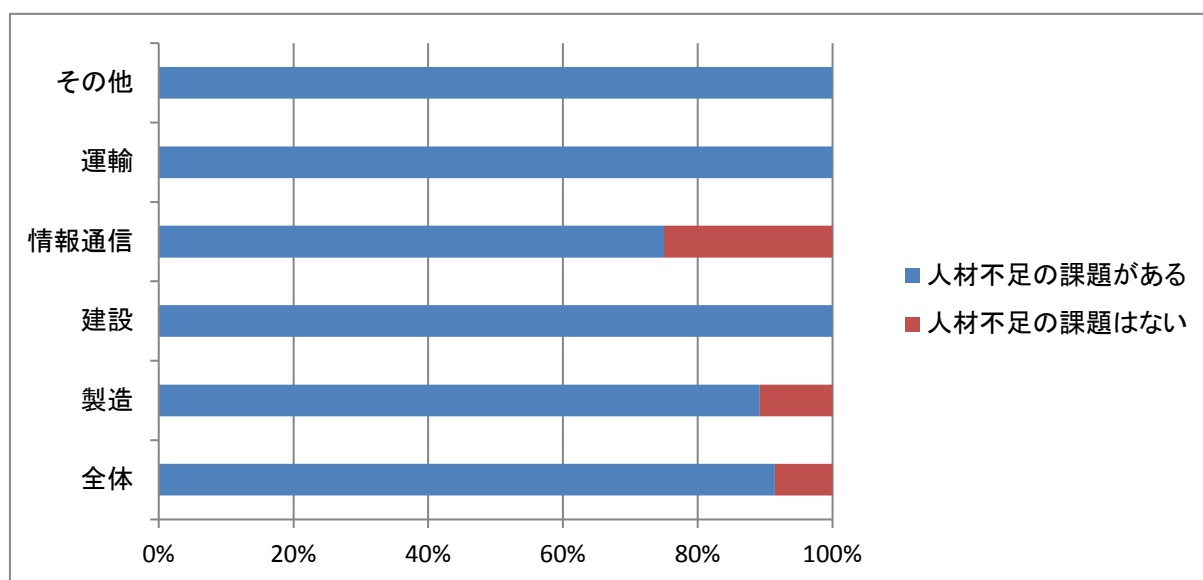
	全体	製造	建設	情報通信	運輸	その他
ハローワーク	32%	36%	33%	25%	50%	23%
知人・友人の紹介	16%	11%	21%	19%	0%	23%
新聞・雑誌の求人広告	9%	9%	8%	6%	0%	10%
人材紹介会社の仲介	17%	22%	13%	13%	0%	13%
就職ポータルサイト	21%	16%	25%	31%	50%	23%
その他	5%	6%	0%	6%	0%	7%



○今後、正社員の採用活動に取り入れたい方法について、32%がハローワークと回答。また、就職情報サイトの活用は21%。(Q3)

Q4.横浜市景況・経営動向調査では、5割の市内中小企業が「労働力不足を感じている」という結果となっています。そこで皆様の御状況についてお伺いします。(選択は1つ)

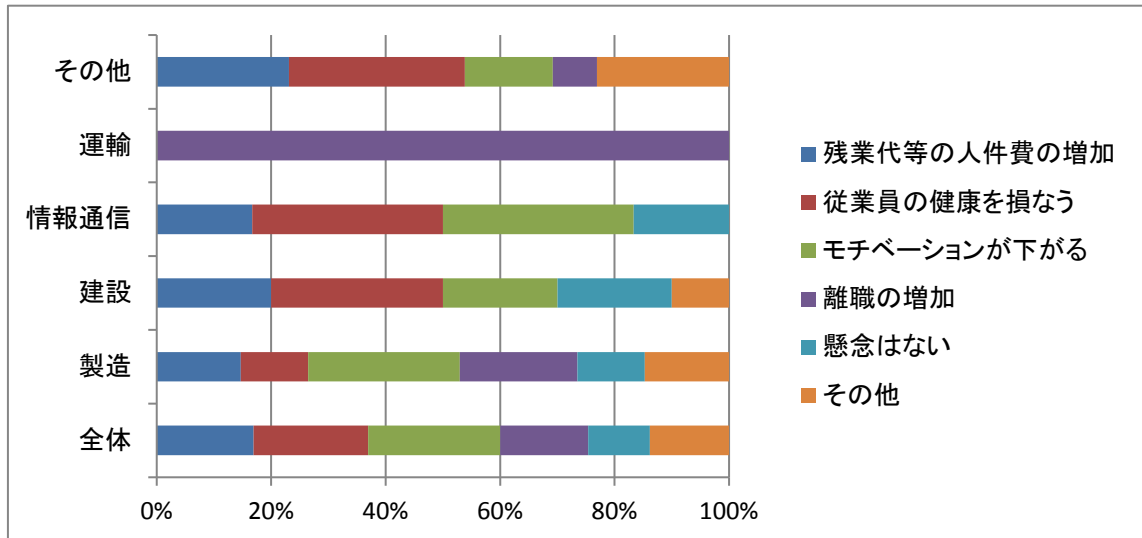
	全体	製造	建設	情報通信	運輸	その他
人材不足の課題がある	91%	89%	100%	75%	100%	100%
人材不足の課題はない	9%	11%	0%	25%	0%	0%



○回答企業のうち、91%が人材不足の課題があると回答。

Q5.人材不足による影響について、上記調査では「時間外勤務の増加や休暇取得数の減少」が指摘されていますが、これについて貴社で最も懸念される項目をお選びください。(選択は1つ)

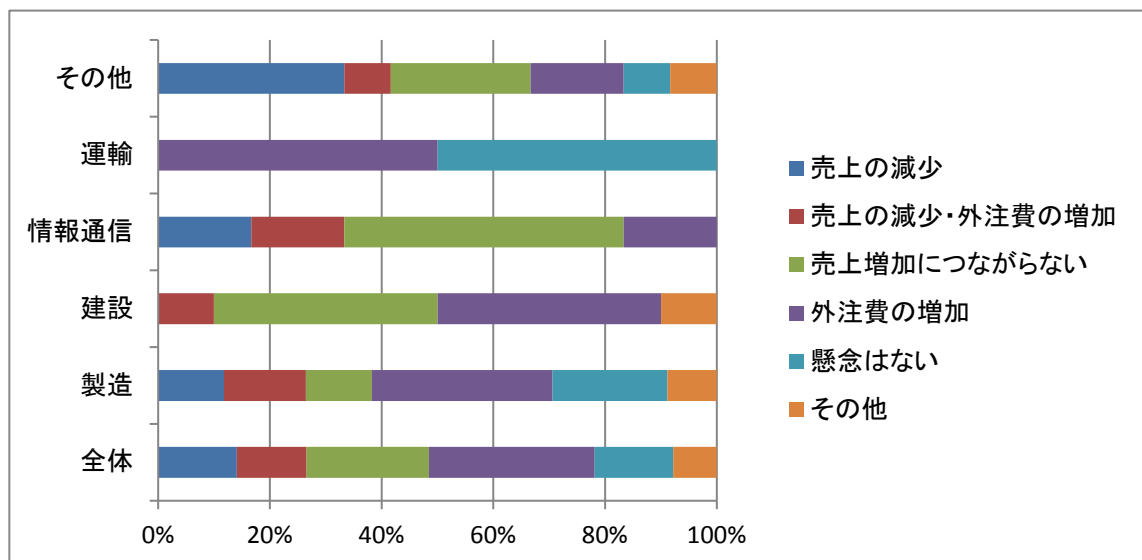
	全体	製造	建設	情報通信	運輸	その他
残業代等の人件費の増加	17%	15%	20%	17%	0%	23%
従業員の健康を損なう	20%	12%	30%	33%	0%	31%
モチベーションが下がる	23%	26%	20%	33%	0%	15%
離職の増加	15%	21%	0%	0%	100%	8%
懸念はない	11%	12%	20%	17%	0%	0%
その他	14%	15%	10%	0%	0%	23%



○このうち、75%の企業が「時間外勤務の増加や休暇取得数の減少」の影響があると答えており、この影響により、残業代等人件費の増加や従業員の健康を損なうこと、職場の雰囲気が悪くなることが懸念されている。

Q6.人材不足による影響について、上記調査では「受注の見送り・先送りを迫られる」という課題が指摘されていますが、これについて貴社で懸念される項目をお選びください。(選択は1つ)

	全体	製造	建設	情報通信	運輸	その他
売上の減少	14%	12%	0%	17%	0%	33%
売上の減少・外注費の増加	13%	15%	10%	17%	0%	8%
売上増加につながらない	22%	12%	40%	50%	0%	25%
外注費の増加	30%	32%	40%	17%	50%	17%
懸念はない	14%	21%	0%	0%	50%	8%
その他	8%	9%	10%	0%	0%	8%



○また、人材不足の課題のある企業のうち、79%が「受注の見送り・先送りを迫られる」という影響を受けており、特に新たな受注へ対応するための外注費の増加を懸念する企業の割合は43%で、売上増につながらない・売上が減少する企業の割合は36%。

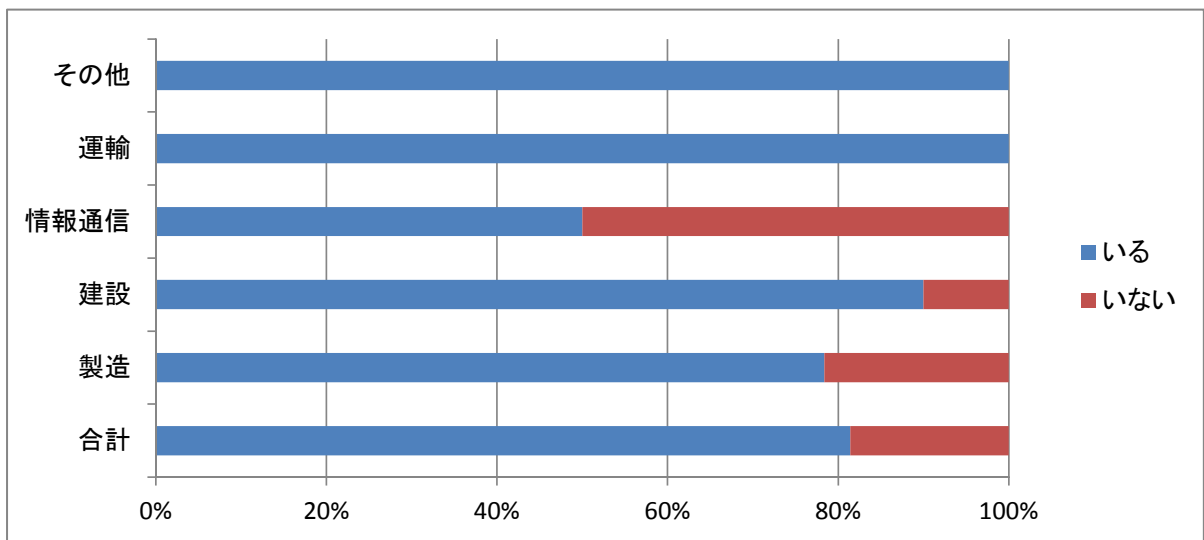
Q7.(Q4で「人材不足の課題はない」とお答えの方)、人材不足を防ぐために、工夫されていることをお聞かせください。

○一方、「人材不足の課題がない」と答えた企業は、人材不足を防ぐために離職防止に向けた取組や早期の採用対策、定期採用の継続、学校の就職担当との関係性の構築、社員のスキルの多様化などに取り組んでいる。中には、雇える余裕のないと答えた企業もみられる。

(2) 人材の定着・離職防止について

Q8. 貴社では、過去3年間で採用3年未満で退職した社員はいますか。

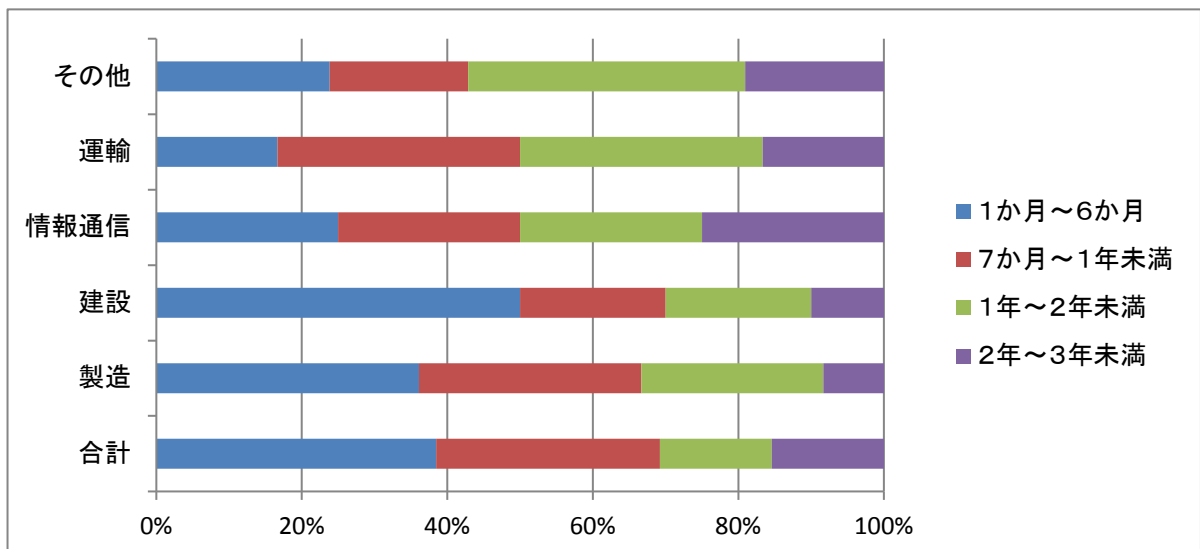
	合計	製造	建設	情報通信	運輸	その他
いる	81%	78%	90%	50%	100%	100%
いない	19%	22%	10%	50%	0%	0%



○「過去3年間に採用3年未満で退職した社員がいる」とした企業は、81%と高い率を示している。

Q9.(Q8で「いる」とお答えの方)、何か月くらいで退職しましたか。(複数回答)

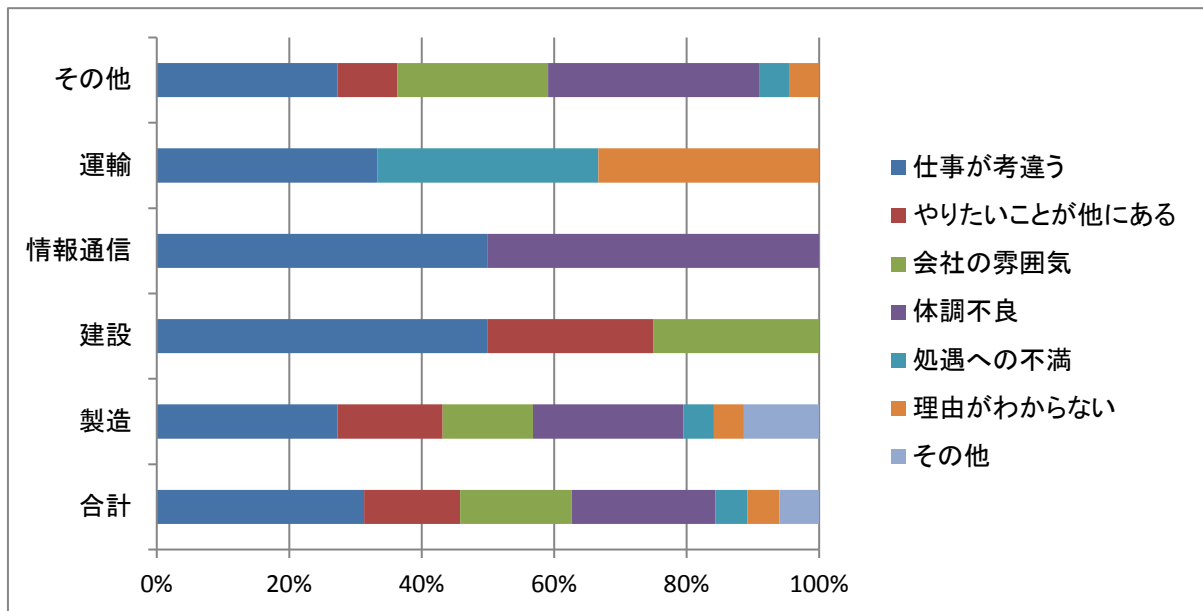
	合計	製造	建設	情報通信	運輸	その他
1か月～6か月	38%	36%	50%	25%	17%	24%
7か月～1年未満	31%	31%	20%	25%	33%	19%
1年～2年未満	15%	25%	20%	25%	33%	38%
2年～3年未満	15%	8%	10%	25%	17%	19%



○入社後どれくらい勤めたのちに退職したのかについては、38%が6か月までで退職、7か月以上1年未満(31%)と合わせると69%が1年未満で辞めたとの回答であった。

Q10. (Q8で「いる」とお答えの方)、退職した理由は何ですか。わかる範囲(又は想像する範囲)でお答えください。(複数回答)

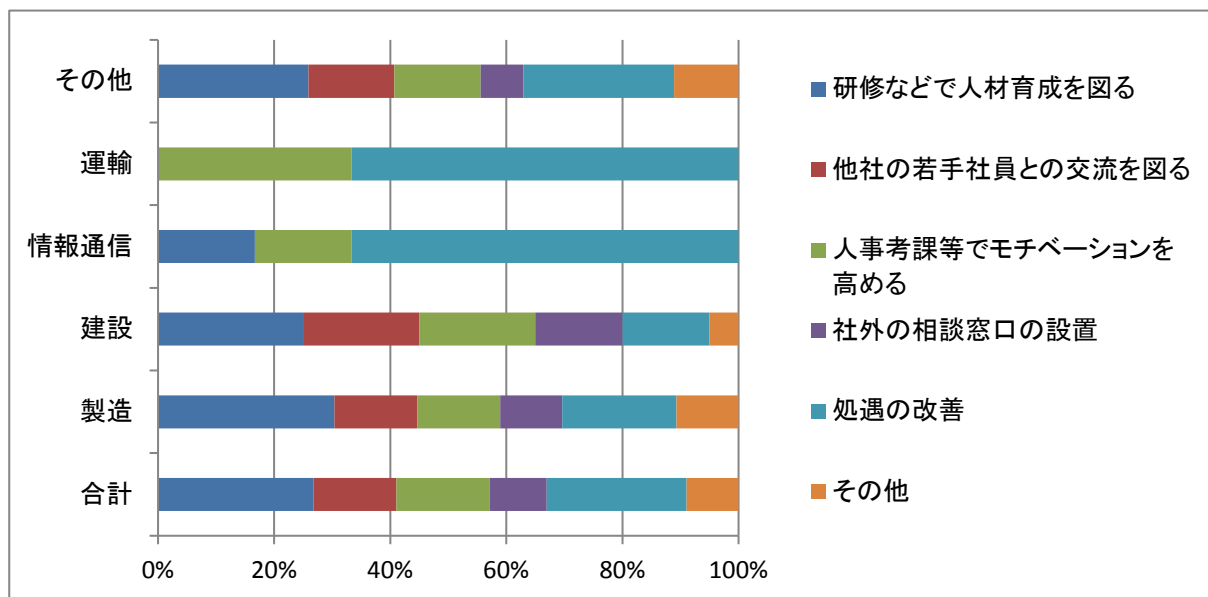
	合計	製造	建設	情報通信	運輸	その他
仕事が考違う	31%	27%	50%	50%	33%	27%
やりたいことが他にある	14%	16%	25%	0%	0%	9%
会社の雰囲気	17%	14%	25%	0%	0%	23%
体調不良	22%	23%	0%	50%	0%	32%
処遇への不満	5%	5%	0%	0%	33%	5%
理由がわからない	5%	5%	0%	0%	33%	5%
その他	6%	11%	0%	0%	0%	0%



○退職した理由については、「仕事が考えていたものと違う」(31%)が最も多く、「体調不良」(22%)、「会社の雰囲気」(17%)、「やりたいことが他にある」(14%)と続いている。「その他」(6%)としては、家庭の事情、人間関係、人手不足から手厚い指導ができずに仕事の内容を高度に感じさせてしまったなどが挙げられている。

Q11.(Q8で「いる」とお答えの方)、退職しないためには、どのようなことが必要だと考えますか。(複数回答)

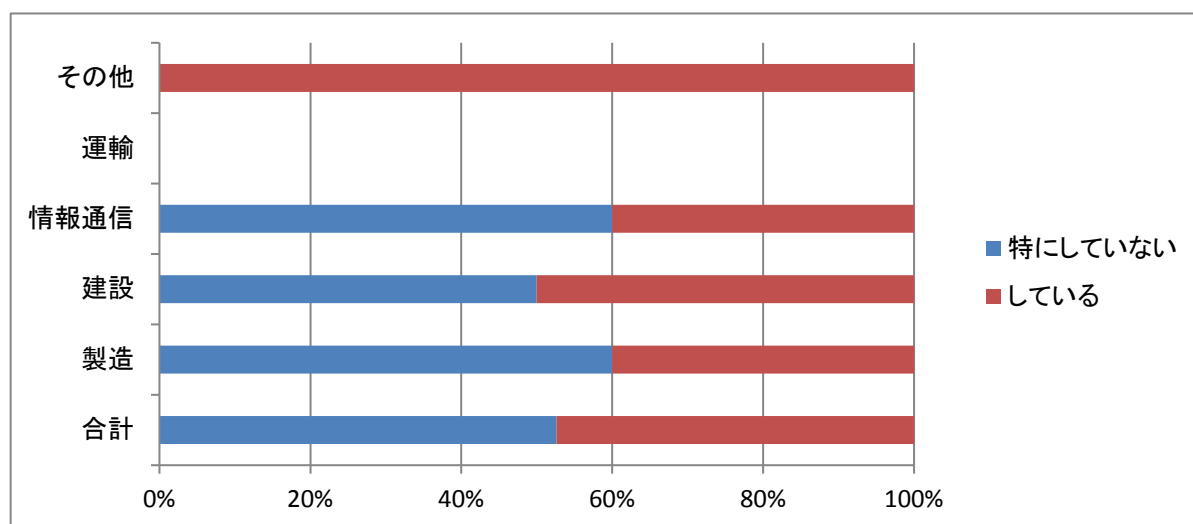
	合計	製造	建設	情報通信	運輸	その他
研修などで人材育成を図る	27%	30%	25%	17%	0%	26%
他社の若手社員との交流を図る	14%	14%	20%	0%	0%	15%
人事考課等でモチベーションを高める	16%	14%	20%	17%	33%	15%
社外の相談窓口の設置	10%	11%	15%	0%	0%	7%
処遇の改善	24%	20%	15%	67%	67%	26%
その他	9%	11%	5%	0%	0%	11%



○退職しないためにどのようなことが必要かについては、「研修などの人材育成」(27%)に続いて「処遇の改善」(24%)、「人事考課等でモチベーションを高める」(16%)となった。「その他」(9%)として、コミュニケーションの充実、相互理解、事業内容の周知徹底や産業医の有効活用、適性検査の導入などが挙げられている。

Q12.(Q8で「いない」とお答えの方)、社員の定着を図るために、工夫していることがありますか。

	合計	製造	建設	情報通信	運輸	その他
特にしていない	53%	60%	50%	60%	0%	0%
している	47%	40%	50%	40%	0%	100%



○退職者が「いない」と答えた企業では、53%の企業は、退職しないための工夫を特にしていない。「している」と答えた企業では、教育の充実、給与等の待遇改善、従業員とのコミュニケーションの実施、社外のコンサルタントへの相談窓口の設置のほか、入社前の段階でミスマッチがないよう業務内容や処遇面などを十分に説明していることなどが挙げられた。

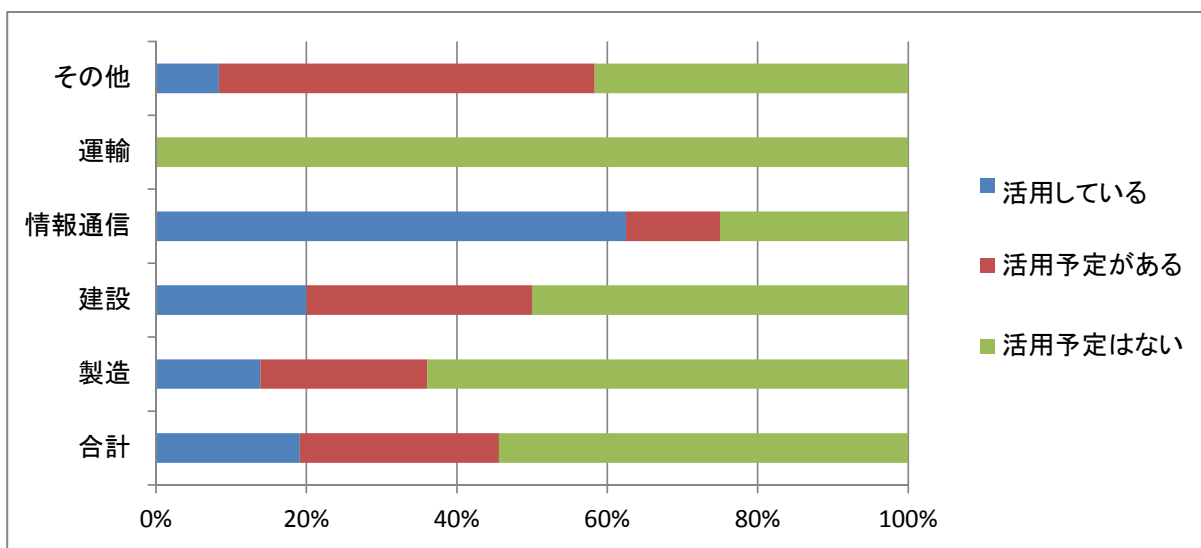
Q13その他、人材の定着・離職防止について感じていらっしゃることを自由にお書きください。

○人材の定着・離職防止に関する自由記載では、入社前の段階でのミスマッチを防ぐ対策や入社後の対策として、人材育成が能力の向上、評価の向上、処遇の向上へと繋がる人事制度づくりなどが挙げられている。

(3)IoTの活用について

Q14.IoTは人材不足を解消するための手段の一つとも考えられますが、IoTの活用等について、あてはまるものをお選びください。

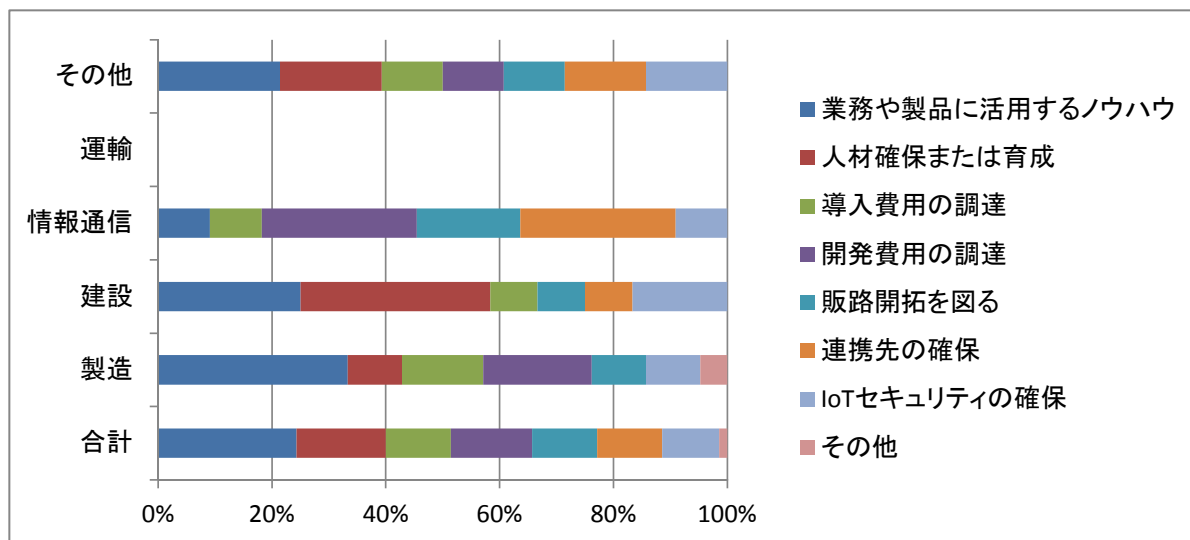
	合計	製造	建設	情報通信	運輸	その他
活用している	19%	14%	20%	63%	0%	8%
活用予定がある	26%	22%	30%	13%	0%	50%
活用予定はない	54%	64%	50%	25%	100%	42%



○IoTの活用状況についてみると、「活用予定はない」(54%)が最も高く、「活用している」(19%)と「活用予定がある」(26%)をあわせると45%となる。

Q15.(Q14で「活用している」と「活用予定がある」とお答えの方)、IoTを活用した(活用する)際に課題となることはどのようなことですか。(複数回答)

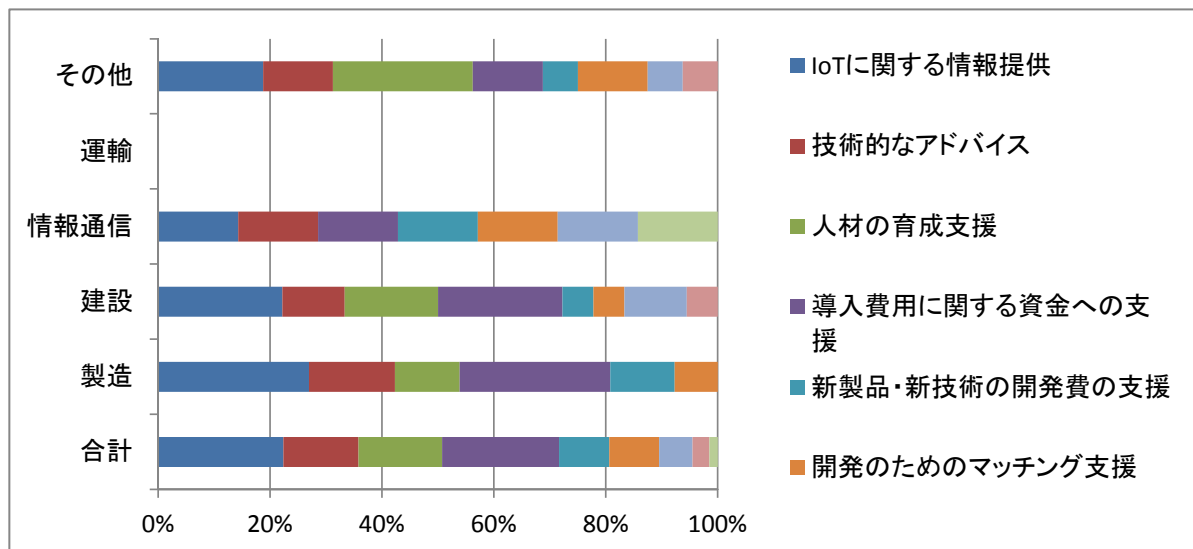
	合計	製造	建設	情報通信	運輸	その他
業務や製品に活用するノウハウ	24%	33%	25%	9%	0%	21%
人材確保または育成	16%	10%	33%	0%	0%	18%
導入費用の調達	11%	14%	8%	9%	0%	11%
開発費用の調達	14%	19%	0%	27%	0%	11%
販路開拓を図る	11%	10%	8%	18%	0%	11%
連携先の確保	11%	0%	8%	27%	0%	14%
IoTセキュリティの確保	10%	10%	17%	9%	0%	14%
その他	1%	5%	0%	0%	0%	0%



○IoTを活用している(活用予定がある)際の課題(複数回答)についてみると、「業務や製品・サービスに活用するノウハウを得ること」が55%と最も高く、次いで「活用する業務を行う人材確保または育成すること」(36%)、「活用した新製品・新技術の開発費用を調達すること」(32%)となっている。

Q16.Q15でお答えいただいた「IoTを活用する際の課題」の解決への支援として、行政又は関係機関等に望むことはどのようなことですか。(複数回答)

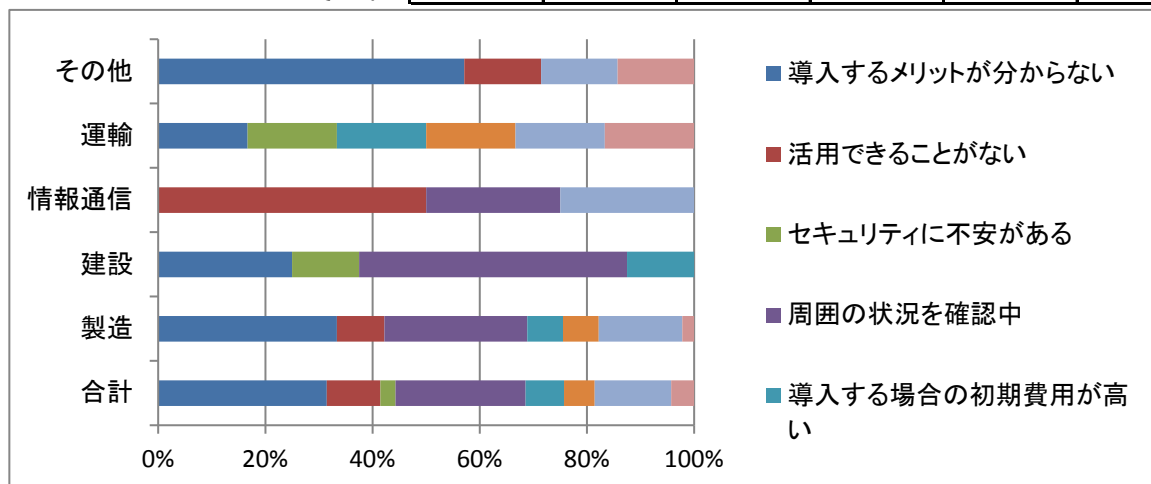
	合計	製造	建設	情報通信	運輸	その他
IoTに関する情報提供	22%	27%	22%	14%	0%	19%
技術的なアドバイス	13%	15%	11%	14%	0%	13%
人材の育成支援	15%	12%	17%	0%	0%	25%
導入費用に関する資金への支援	21%	27%	22%	14%	0%	13%
新製品・新技術の開発費の支援	9%	12%	6%	14%	0%	6%
開発のためのマッチング支援	9%	8%	6%	14%	0%	13%
製品・サービスの販路開拓支援	6%	0%	11%	14%	0%	6%
IoTに関する専門家派遣	3%	0%	6%	0%	0%	6%
その他	1%	0%	0%	14%	0%	0%



○活用に前向きな企業の48%が、「IoTに関する情報提供」、45%が、「導入費用に関する資金への支援」、32%が「活用のための人材の育成支援」、30%が「活用に関する技術的なアドバイス」を望んでいる。

Q17. (Q14で「活用予定はない」とお答えの方)、IoTを活用する予定がない理由はどのようなことですか。(複数回答)

	合計	製造	建設	情報通信	運輸	その他
導入するメリットが分からない	31%	33%	25%	0%	17%	57%
活用できないことがない	10%	9%	0%	50%	0%	14%
セキュリティに不安がある	3%	0%	13%	0%	17%	0%
周囲の状況を確認中	24%	27%	50%	25%	0%	0%
導入する場合の初期費用が高い	7%	7%	13%	0%	17%	0%
ランニングコストが高い	6%	7%	0%	0%	17%	0%
活用できる人材が不足している	14%	16%	0%	25%	17%	14%
その他	4%	2%	0%	0%	17%	14%



○「IoTを活用する予定はない」理由についてみると、「自社に導入するメリットが分からない」が59%と最も高く、次いで「今後どのようになるのか周囲の状況を確認中」(46%)、「活用できる人材が不足している」(46%)となっている。