

特別企画 : 2019 年度の雇用動向に関する企業の意識調査

正社員採用予定の企業は 64.2% で高水準続く

～ 生産性向上につながる人材育成、短期は OJT が 60.1% で突出 ～

はじめに

人手不足が深刻化するなか、2018 年の有効求人倍率は 1.61 倍と、1973 年以来 45 年ぶりの高水準となった。また、新規学卒者の就職内定率は 2018 年 12 月時点で 87.9%（大卒）と 8 年連続で上昇し、1996 年に調査を開始して以来最高となっている。さらに、政府・企業をはじめとして「働き方改革」が進められるなかで、生産性と人材育成の関連に対する注目が高まっている。

そこで、帝国データバンクは、2019 年度の雇用動向に関する企業の意識について調査を実施した。本調査は、TDB 景気動向調査 2019 年 2 月調査とともに行った。

※調査期間は 2019 年 2 月 15 日～28 日、調査対象は全国 2 万 3,031 社、有効回答企業数は 9,701 社（回答率 42.1%）。なお、雇用に関する調査は 2005 年 2 月以降、毎年実施し、今回で 15 回目
※本調査における詳細データは景気動向調査専用 HP（<http://www.tdb-di.com>）に掲載している

調査結果（要旨）

1. 2019 年度に正社員の採用予定があると回答した企業の割合は 64.2% と、5 年連続で 6 割を超えたものの、3 年ぶりの減少に転じた。特に「大企業」（84.8%）の採用意欲は高く、調査開始以降で最高を更新した。しかし「中小企業」（59.1%）は前回調査（2018 年 2 月実施）を下回った。正社員採用は、大企業の積極性が続く一方、中小企業の採用姿勢は高水準ながら一服した
2. 非正社員の採用予定があると回答した企業の割合は 50.3% となり、2 年連続で半数を超えたものの、前回調査を 2.1 ポイント下回り、採用意欲がやや一服した。非正社員が人手不足の状態にある「飲食店」は 9 割、「飲食料品小売」「医薬品・日用雑貨品小売」は 8 割を超える企業で採用を予定している
3. 2019 年度の正社員比率は企業の 18.3% が 2018 年度より上昇すると見込む。その要因では、「業容拡大への対応」（45.8%）をあげる割合が最も高く、「退職による欠員の補充」「技術承継などを目的とした正社員雇用の増加」が 3 割台で続く
4. 自社において生産性向上に最も効果がある人材育成方法について、短期間（1 年以内）の生産性向上に効果がある方法では「職場内における教育訓練（OJT）」が 60.1% で突出して高かった。他方、長期間（1 年超）の効果では、「職場内における教育訓練（OJT）」（26.8%）、「職場外での教育訓練（Off-JT）」（22.7%）、「職場内における能力開発（OJD）」（22.4%）がいずれも 2 割台となり、効果的な人材育成方法が分散する傾向が表れた

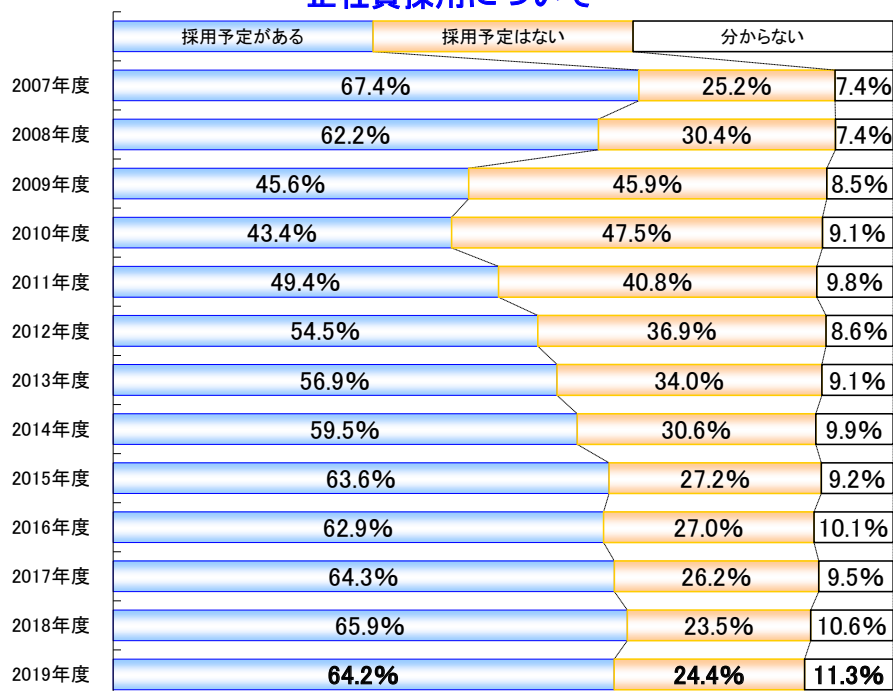
1. 2019年度正社員採用、「採用予定あり」は64.2%、3年ぶりに前年を下回る

2019年度（2019年4月～2020年3月入社）の正社員（新卒・中途入社）の採用状況について尋ねたところ、「採用予定がある」（「増加する」「変わらない」「減少する」の合計）と回答した企業は64.2%となり、2016年度調査（2016年2月実施）以来3年ぶりに減少した。しかし、採用予定のある企業は5年連続で6割を超えており、リーマン・ショック前（2008年3月）に調査を実施した2008年度（62.2%）を上回る水準が続いている。他方、「採用予定はない」は24.4%と2010年度以来9年ぶりに増加した。

2019年度に正社員の「採用予定がある」と回答した企業を規模別にみると、「大企業」は84.8%にのぼり、調査を開始した2005年度以降で最高を更新した。大企業の採用予定は2002年2月から2008年2月まで続いたいざなぎ景気当を上回る水準となり、積極的な採用姿勢の継続が浮き彫りとなった。「中小企業」は59.1%となり、前回調査（2018年2月実施）から2.2ポイント減少した。大企業の積極性が続く一方、中小企業の採用姿勢は高水準ながら一服した。

採用予定のある企業からは、「人手不足もあるが、平均年齢の若返りも重要」（野菜果実缶詰等製造、北海道）や「4月から新卒新入社員が入社することにもない、ベテランのパート社員が定年退職する」（紙・文房具小売、山形県）など、人手不足が深刻化するなか若手従業員の採用で、年齢構成をバランス化するという意見が多くみられた。また、「随時求人活動を行っており、特に中途採用を積極化する」（電気機械器具卸売、神奈川県）といった、中途採用の強化を進める企業や、「過去の業績低迷により人員が減少した反動で、人員は不足している。採用は増加させる見込み」（窯業・土石製品製造、静岡県）などの声が聞かれた。

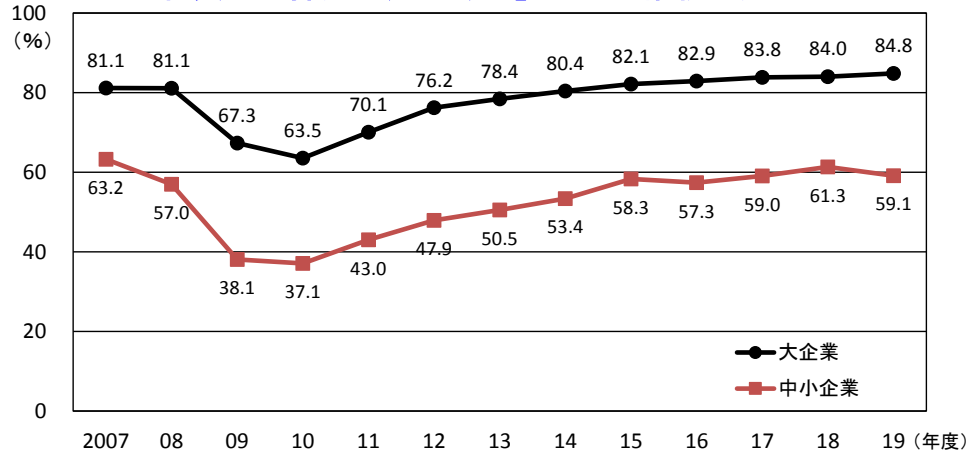
正社員採用について



注：「採用予定がある」は、「増加する（見込み含む）」「変わらない（見込み含む）」「減少する（見込み含む）」の合計

他方、採用予定のない企業からは、「会社の現況を踏まえ、まずは業務の効率化を目指す。その上で、必要とあれば人員を増やすことを検討する」（蒸留酒・混成酒製造、沖縄県）や「新卒者・中途社員の応募がなく採用できない」（一般貨物自動車運送、香川県）、「適正であり、退職者もいない」（自動車部品・付属品卸売、兵庫県）といった声があがった。

正社員の「採用予定がある」割合の推移～規模別～



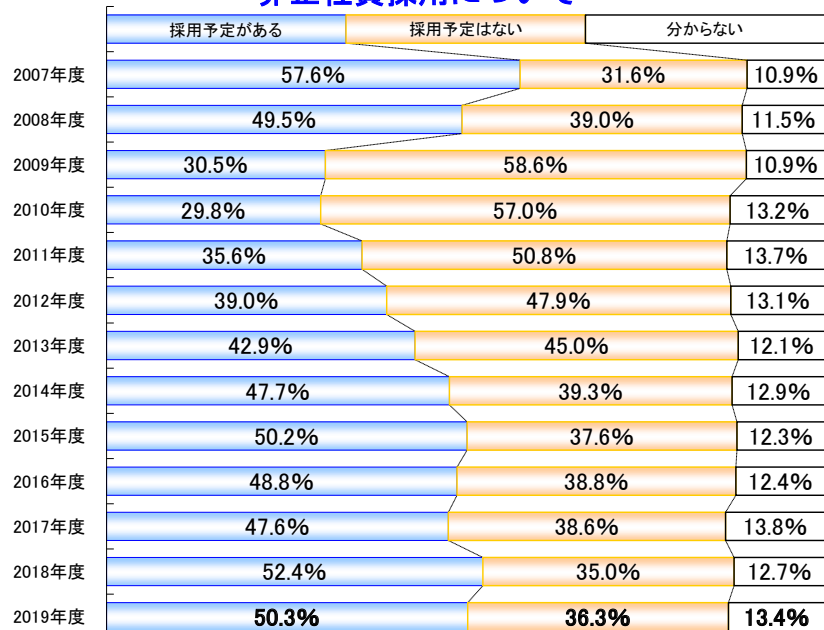
2. 非正社員の採用予定企業は50.3%、2年連続で半数を超えるが、採用意欲はやや一服

2019年度（2019年4月～2020年3月入社）の非正社員（新卒・中途入社）の採用状況について尋ねたところ、「採用予定がある」（「増加する」「変わらない」「減少する」の合計）と回答した企業は50.3%となった。非正社員の採用予定は2年連続で半数を超えているものの、前回調査を2.1ポイント下回り、採用意欲がやや一服した。

ただし、非正社員が人手不足の状態にある業種（帝国データバンク「人手不足に対する企業の動向調査（2019年1月）」）の採用意欲は高く、とりわけ「飲食店」で9割、「食料品小売」「医薬品・日用雑貨品小売」は8割を超える企業で採用を予定している。

企業からは、「働き方改革関連法に含まれる有給休暇の義務化により、余剰人員を抱えておかないと、現在ぎりぎりの人員で稼働している機械が止まってしまう」（ニ

非正社員採用について



注：「採用予定がある」は、「増加する（見込み含む）」「変わらない（見込み含む）」「減少する（見込み含む）」の合計

ット等染色整理、福井県）といった、働き方改革関連法の施行にともなう対応として非正社員の採用をあげる企業がみられた。また、「店舗出店によりアルバイトやパート雇用を増加させる」（がん具・娯楽用品小売、愛知県）といった意見もあった。

他方、「採用予定はない」（36.3%）と回答した企業は前回調査（35.0%）を1.3ポイント上回り、3年ぶりに増加する結果となった。企業からは、「当社のシステムでは、非正社員の雇用は考えていない」（土木工事、山梨県）や「現在は充足しており、非正社員よりも社員として将来の管理職候補予備軍を採用していきたい」（溶融メッキ、広島県）などの声があがった。

3. 正社員比率、「上昇する」企業は18.3%、要因は「業容拡大への対応」がトップ

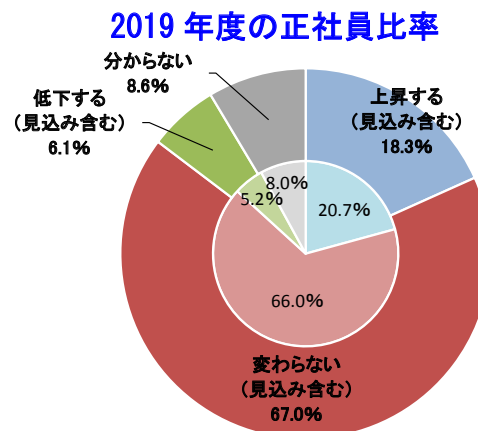
2019年度の正社員比率について尋ねたところ、2018年度と比較して「上昇する（見込み含む）」と回答した企業は18.3%で、「低下する（見込み含む）」（6.1%）を12.2ポイント上回った。2019年度は雇用形態の正社員化で一段の進展が見込まれるものの、正社員比率が「上昇する」割合は前回調査から2.4ポイント低下しており、その勢いはやや鈍化するとみられる。

2019年度の正社員比率が「上昇する（見込み含む）」と回答した企業に対して、その要因を尋ねたところ、「業容拡大への対応」が45.8%で最も高かったものの、2018年度（51.5%）と比較して5.7ポイント減少した。業容拡大が正社員比率の上昇に与える影響が薄らいでいる様子がうかがえる。次いで、「退職による欠員の補充」（37.8%）と「技術承継などを目的とした正社員雇用の増加」（30.5%）が3割台で続いたほか、「非正社員から正社員への雇用形態の転換」（28.0%）も3割近くの企業が要因にあげていた。

正社員比率の上昇要因（複数回答）

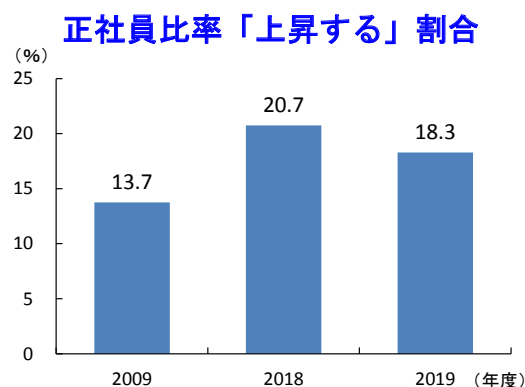
		（%）	
		2019年度	2018年度
1	業容拡大への対応	45.8	51.5
2	退職による欠員の補充	37.8	37.3
3	技術承継などを目的とした正社員雇用の増加	30.5	31.3
4	非正社員から正社員への雇用形態の転換	28.0	28.3
5	人手不足による非正社員の減少で相対的に上昇	16.5	18.0
6	内製化の推進	14.7	13.0
7	新規事業への参入	13.4	14.4
8	法改正への対応（労働契約法、労働者派遣法など）	10.4	8.0
9	効率化（機械化、システム化）による非正社員の削減で相対的に上昇	3.3	3.4
10	業績低迷による非正社員の削減で相対的に上昇	2.2	1.3
	その他	3.7	4.3

注：2019年度の母数は正社員比率が「上昇する」と回答した企業1,774社。2018年度は2,089社



注1：外円は2019年度、内円は2018年度

注2：2019年度の母数は有効回答企業9,701社。2018年度は1万707社



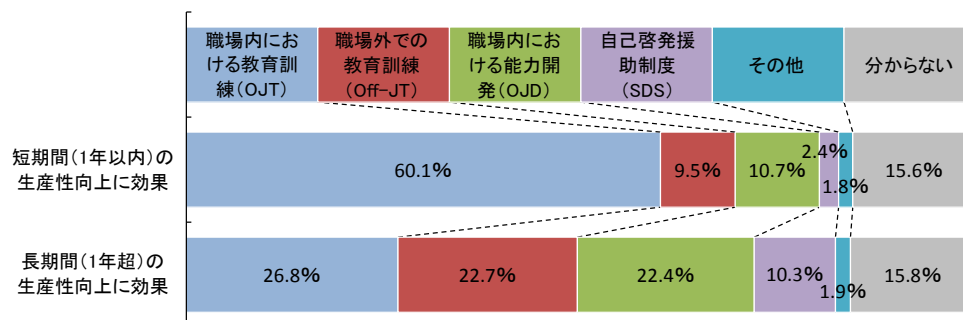
4. 生産性向上に効果的な人材育成、短期ではOJTが突出、長期では複数の方法に分散

自社において、生産性向上に最も効果がある人材育成方法について、期間別に尋ねたところ、短期間（1年以内）の生産性向上に効果がある方法では「職場内における教育訓練（OJT）」が60.1%となり、突出して高かった。以下、「職場内における能力開発（OJD）」（10.7%）、「職場外での教育訓練（Off-JT）」（9.5%）、「自己啓発援助制度（SDS）」（2.4%）が続いた。

他方、長期間（1年超）の生産性向上に効果がある方法では、「職場内における教育訓練（OJT）」（26.8%）、「職場外での教育訓練（Off-JT）」（22.7%）、「職場内における能力開発（OJD）」（22.4%）がいずれも2割台、「自己啓発援助（SDS）」（10.3%）が1割台となった。長期的な生産性向上に効果的な人材育成方法は分散する傾向が表れた。

企業からは、「人材育成は急務と考えており、OJTとOJDの併用が望ましい。ただし、現実的にはOJTが中心となっており、OJDまで手が回っていない状況。Off-JTやSDSも活用はしているが短期的な面が強く、時間を掛けて育てるのがベストと考える」（ソフト受託開発、大阪府）や「入管法の改正で技術者を含む外国人労働者の雇用を考えたとき、言語の指導セッションや技術のOJTを充実させる必要がある」（建築工事、埼玉県）、「人材育成について外部の研修に派遣し、育てている。費用がかかるので年間二名ほど送り込んでいる」（金型・同部品等製造、福岡県）といった意見が聞かれた。

生産性向上と人材育成～短期効果・長期効果別～



注：母数は有効回答企業9,701社

【人材育成方法】

※職場内における教育訓練(OJT, On the Job Training)

日常の業務に就きながら行われる教育訓練のこと。直接の上司や先輩社員が、業務のなかで作業方法等について部下などに指導する。実践的な能力を向上できることが特徴

※職場外での教育訓練(Off-JT, Off the Job Training)

業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練(研修)のこと。社内で実施する教育訓練(研修)や、社外で実施する教育訓練(業界団体や民間の教育訓練機関など社外の教育訓練機関が実施するセミナーや研修など)に労働者を派遣することを含む。仕事の進め方や基礎的なスキル、ビジネスマナーなど仕事のベースを身に付けられることが特徴

※職場内における能力開発(OJD, On the Job Development)

自社の経営戦略から将来的にその人に必要になるであろう能力の開発を実施すること。より長期的な視野に立ってキャリアパスを明確にし、上司と共有する。マネジメント能力の習得や知識の取得、人が自律的に育つ職場を構築することを目指しているのが特徴

※自己啓発援助制度(SDS, Self Development System)

自己啓発や資格取得など、社員の自発的な学習や自主研修の取り組みを支援すること。学習スペースの提供や資格取得の奨励制度などの方法がある。業務に役立つ資格の取得などを促進できることが特徴

まとめ

2019年度の雇用動向について、正社員の「採用予定がある」企業の割合は5年連続で6割を超えているものの、3年ぶりに減少した。特に「大企業」は本調査開始以降の最高を更新するなど、積極的な採用姿勢が継続していたが、「中小企業」の採用姿勢は高水準ながら一服した。また、非正社員の「採用予定がある」企業は2年連続で5割を超え高水準が続いているが、やや頭打ちの傾向もみられてきた。正社員比率の上昇を見込む企業は2割近くにのぼるものの、昨年より2.4ポイント低下した。

また、生産性向上として効果が高い人材育成に関しては、短期間（1年以内）ではOJTが突出して高かった。しかし、長期的（1年超）な生産性向上の効果についてみると、OJTだけでなく、Off-JTやOJDなど、複数の人材育成方法に分散する傾向が表れた。

2019年度の採用意欲は高水準で推移すると見込まれるが、その勢いはやや鈍化するとみられる。

【参考表】正社員および非正社員の採用について（時系列）

	正社員採用						有効回答数 (N)	調査年月
	採用予定が ある	増加する (見込み含む)	変わらない (見込み含む)	減少する (見込み含む)	採用予定は ない	分からない		
2005年度	72.4	28.2	36.9	7.2	21.2	6.4	9,424	2005年2月調査
2006年度	65.7	27.0	32.6	6.1	25.5	8.8	9,762	2006年2月調査
2007年度	67.4	25.6	33.7	8.2	25.2	7.4	9,849	2007年2月調査
2008年度	62.2	21.3	31.6	9.3	30.4	7.4	10,189	2008年3月調査
2009年度	45.6	11.2	20.9	13.5	45.9	8.5	10,658	2009年2月調査
2010年度	43.4	14.3	18.0	11.1	47.5	9.1	10,624	2010年2月調査
2011年度	49.4	19.5	22.0	7.9	40.8	9.8	10,990	2011年2月調査
2012年度	54.5	21.9	24.5	8.0	36.9	8.6	10,711	2012年3月調査
2013年度	56.9	22.8	26.9	7.2	34.0	9.1	10,338	2013年2月調査
2014年度	59.5	24.2	28.8	6.5	30.6	9.9	10,544	2014年2月調査
2015年度	63.6	25.3	30.3	8.0	27.2	9.2	10,593	2015年2月調査
2016年度	62.9	24.0	30.1	8.8	27.0	10.1	10,497	2016年2月調査
2017年度	64.3	26.8	29.3	8.2	26.2	9.5	10,082	2017年2月調査
2018年度	65.9	26.9	30.4	8.6	23.5	10.6	10,070	2018年2月調査
2019年度	64.2	23.4	31.0	9.8	24.4	11.3	9,701	2019年2月調査

	非正社員採用						有効回答数 (N)	調査年月
	採用予定が ある	増加する (見込み含む)	変わらない (見込み含む)	減少する (見込み含む)	採用予定は ない	分からない		
2005年度	65.0	15.2	43.0	6.8	23.2	11.8	9,424	2005年2月調査
2006年度	56.2	14.2	36.3	5.7	30.7	13.1	9,762	2006年2月調査
2007年度	57.6	13.6	36.9	7.0	31.6	10.9	9,849	2007年2月調査
2008年度	49.5	9.9	31.0	8.6	39.0	11.5	10,189	2008年3月調査
2009年度	30.5	3.9	14.8	11.8	58.6	10.9	10,658	2009年2月調査
2010年度	29.8	6.2	15.2	8.4	57.0	13.2	10,624	2010年2月調査
2011年度	35.6	8.8	19.7	7.1	50.8	13.7	10,990	2011年2月調査
2012年度	39.0	9.2	22.7	7.1	47.9	13.1	10,711	2012年3月調査
2013年度	42.9	10.1	25.8	7.1	45.0	12.1	10,338	2013年2月調査
2014年度	47.7	12.9	28.6	6.3	39.3	12.9	10,544	2014年2月調査
2015年度	50.2	12.7	30.8	6.7	37.6	12.3	10,593	2015年2月調査
2016年度	48.8	12.1	29.9	6.8	38.8	12.4	10,497	2016年2月調査
2017年度	47.6	14.7	26.7	6.2	38.6	13.8	10,082	2017年2月調査
2018年度	52.4	14.9	30.8	6.7	35.0	12.7	10,070	2018年2月調査
2019年度	50.3	13.0	30.2	7.0	36.3	13.4	9,701	2019年2月調査

調査先企業の属性

1. 調査対象(2万3,031社、有効回答企業9,701社、回答率42.1%)

(1) 地域

北海道	494	東海(岐阜 静岡 愛知 三重)	1,071
東北(青森 岩手 宮城 秋田 山形 福島)	619	近畿(滋賀 京都 大阪 兵庫 奈良 和歌山)	1,631
北関東(茨城 栃木 群馬 山梨 長野)	712	中国(鳥取 島根 岡山 広島 山口)	537
南関東(埼玉 千葉 東京 神奈川)	3,127	四国(徳島 香川 愛媛 高知)	281
北陸(新潟 富山 石川 福井)	548	九州(福岡 佐賀 長崎 熊本 大分 宮崎 鹿児島 沖縄)	681
		合計	9,701

(2) 業界(10業界51業種)

農・林・水産	50							
金融	121			小売	飲食料品小売業	65		
建設	1,450				繊維・繊維製品・服飾品小売業	27		
不動産	293				医薬品・日用雑貨品小売業	21		
					家具類小売業	8		
製造	飲食料品・飼料製造業	299		(395)	家電・情報機器小売業	34		
	繊維・繊維製品・服飾品製造業	104			自動車・同部品小売業	70		
	建材・家具・塗業・土石製品製造業	213			専門商品小売業	121		
	パルプ・紙・紙加工品製造業	97			各種商品小売業	41		
	出版・印刷	169			その他の小売業	8		
	化学品製造業	389	運輸・倉庫		415			
	鉄鋼・非鉄・鉱業	474				サービス	飲食店	37
	機械製造業	424					電気通信業	11
	電気機械製造業	312					電気・ガス・水道・熱供給業	9
	輸送用機械・器具製造業	97					リース・貸貸業	101
精密機械・医療機械・器具製造業	71				旅館・ホテル	23		
その他製造業	91				娯楽サービス	52		
卸売	飲食料品卸売業	333		(1,485)	放送業	15		
	繊維・繊維製品・服飾品卸売業	179			メンテナンス・警備・検査業	149		
	建材・家具・塗業・土石製品卸売業	321			広告関連業	96		
	紙類・文具・書籍卸売業	89			情報サービス業	417		
	化学品卸売業	267			人材派遣・紹介業	54		
	再生資源卸売業	34			専門サービス業	244		
	鉄鋼・非鉄・鉱業製品卸売業	291			医療・福祉・保健衛生業	94		
	機械・器具卸売業	873			教育サービス業	25		
	その他の卸売業	326			その他サービス業	158		
						その他	39	
				合計	9,701			

(3) 規模

大企業	1,930	19.9%
中小企業	7,771	80.1%
(うち小規模企業)	(2,587)	(26.7%)
合計	9,701	100.0%
(うち上場企業)	(265)	(2.7%)

2. 企業規模区分

中小企業基本法に準拠するとともに、全国売上高ランキングデータを加え、下記のとおり区分。

業界	大企業	中小企業(小規模企業を含む)	小規模企業
製造業その他の業界	「資本金3億円を超える」かつ「従業員数300人を超える」	「資本金3億円以下」または「従業員300人以下」	「従業員20人以下」
卸売業	「資本金1億円を超える」かつ「従業員数100人を超える」	「資本金1億円以下」または「従業員数100人以下」	「従業員5人以下」
小売業	「資本金5千万円を超える」かつ「従業員50人を超える」	「資本金5千万円以下」または「従業員50人以下」	「従業員5人以下」
サービス業	「資本金5千万円を超える」かつ「従業員100人を超える」	「資本金5千万円以下」または「従業員100人以下」	「従業員5人以下」

注1: 中小企業基本法で小規模企業を除く中小企業に分類される企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが上位3%の企業を大企業として区分

注2: 中小企業基本法で中小企業に分類されない企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが下位50%の企業を中小企業として区分

注3: 上記の業種別の全国売上高ランキングは、TDB産業分類(1,359業種)によるランキング

【 内容に関する問い合わせ先 】

(株) 帝国データバンク データソリューション企画部 産業データ分析課

担当：窪田剛士

TEL 03-5775-3163 e-mail keiki@mail.tdb.co.jp

当リリース資料の詳細なデータは景気動向調査専用 HP(<http://www.tdb-di.com>)をご参照下さい。

リリース資料以外の集計・分析については、お問い合わせ下さい(一部有料の場合もございます)。

当レポートの著作権は株式会社帝国データバンクに帰属します。

当レポートはプレスリリース用資料として作成しております。報道目的以外の利用につきましては、著作権法の範囲内でご利用いただき、私的利用を超えた複製および転載を固く禁じます。