

特別企画：人材確保に関する長野県内企業の意識調査

求めるのは意欲的で、コミュニケーション能力の高い人材 人材確保のため新たな取り組みを実施している企業は 75.3%

はじめに

3月1日、2018年卒業予定者の新卒採用活動が解禁され、大手企業を中心に各社のエントリー受付や企業説明会の開催がスタートした。1980年代後半のバブル期、2000年代半ばの好況期に続く「超・売り手市場」とされる現在の就職／採用活動。短期的な求人状況の好転だけでなく、少子化に伴う若年層の減少も重なり、一部では「採用氷河期」が到来しているとも言われている。

特に中小企業や地方企業では人材確保が大きな経営課題に浮上。先にまとめた「2017年度の雇用動向に関する長野県内企業の意識調査」では、今年度正社員の採用予定が「ある」と回答した企業は69.1%と約7割に達し、リーマン・ショック後最高を記録したが、「必要な人材が確保できない」とする声も強くなっている。

帝国データバンクでは今回、企業の人材採用に関する取り組み状況や求める人材像に関する調査を実施した。調査期間は2月15日～28日。本調査はTDB景気動向調査2017年2月調査とともにやっている。調査対象は全国2万3804社、長野県506社、有効回答企業数は全国1万82社（回答率42.4%）、長野県223社（同44.1%）。

調査結果（要旨）

■県内企業の4分の3が人材確保のため新たな取り組みを実施

より良い人材を採用するために、2016年4月以降新たな取り組みを「実施している」企業が75.3%と4分の3を超え、「何もしていない」の23.3%を大きく上回った。「実施している」と回答した企業の構成比は、企業規模が大きくなるに連れ高くなっている。

■新たに始めた取り組み、「賃金体系の見直し」が最多

新たに始めた取り組み内容（複数回答）のうち、選択率が最も高かったのは「賃金体系の見直し」（43.5%）。以下、「就業制度の充実（時短勤務やフレックスタイム制、有給休暇時間取得など）」（25.6%）、「採用情報の発信（人材紹介会社の活用、求人広告への出稿など）」（21.4%）の順。人材確保のための取り組みは多岐にわたっている。

■求める人材像、「意欲的である」を選択した企業が約半数

求める人材像を複数回答で尋ねたところ、「意欲的である」を選択した企業が49.8%とほぼ半数に達した。「コミュニケーション能力が高い」（40.8%）、「素直である」（35.0%）を選択した企業も多かった。

1. 「大企業」の82.1%、「中小企業」の73.9%が新たな取り組みを実施

帝国データバンクが先頃まとめた「2017年度の雇用動向に関する長野県内企業の意識調査」において、今年度「採用予定がある」と回答した企業の構成比は2年連続で増加して69.1%となり、リーマン・ショック後の最高水準を更新した。一方、「採用予定はない」は22.9%にとどまり、5年連続で減少。現実的な人手不足に加え、将来にわたる事業の安定的な継続も視野に入れ、企業は採用意欲を徐々に高めている。

今回の調査で企業に対し、より良い人材を採用するために2016年4月以降で新たに取り組み始めたことがあるかどうかを尋ねたところ、「何もしていない」は23.3%（52社）にとどまり、「実施している」が75.3%（168社）と4分の3を超えた。全国の調査結果は、「実施している」が72.2%、「何もしていない」が26.2%。「実施している」は長野県が全国を3.1ポイント上回っている。

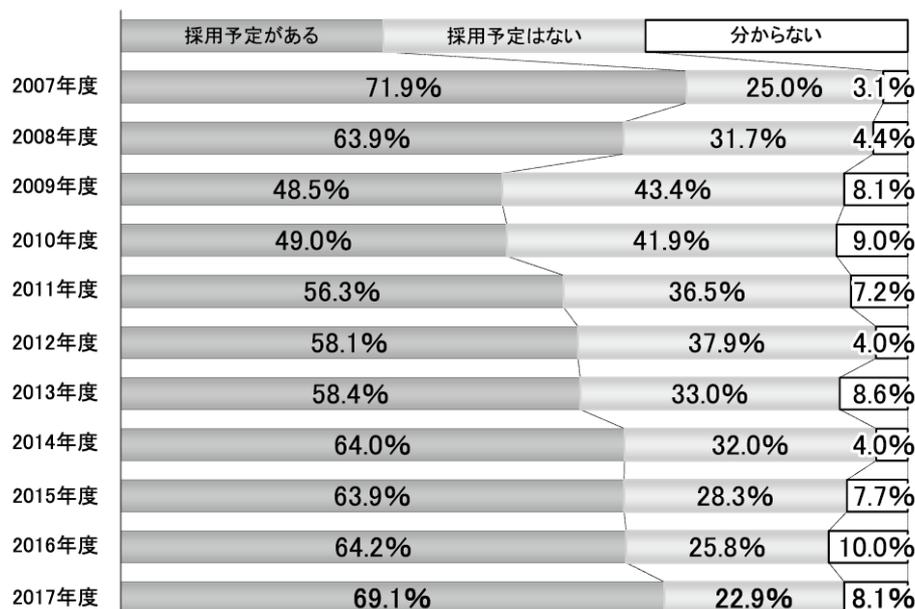
「実施している」県内企業を規模別にみると、「大企業」が82.1%、中小企業が73.9%、「（中小企業のうち）小規模企業」が62.5%。規模が小さいほど構成比は低くなり、「大企業」と「小規模企業」の間には19.6ポイントと20ポイント近い差が生じている。主要業界別では、「サービス」の86.4%、「製造」の78.4%、「建設」の74.1%、「卸売」の67.3%が「実施している」と回答。昨今、特に人手不足感が強いとされる「サービス」が最も高く、最も低い「卸売」を19.1ポイント上回った。

より良い人材を採用するための取り組みの有無

より良い人材を 採用するための取り組み (2016年4月以降)	全体	大企業	中小企業	
			小規模企業	
実施している	75.3	82.1	73.9	62.5
何もしていない	23.3	15.4	25.0	37.5
無回答	1.3	2.6	1.1	0.0
合計	100.0	100.0	100.0	100.0

注：母数は有効回答企業223社

〈参考〉今年度の正社員の採用状況（「2017年度の雇用動向に関する長野県内企業の意識調査」より）



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

2. 新たな取り組みとして「賃金体系の見直し」を選択した企業が約半数

前段で、「新たな取り組みを始めた」と回答した企業 168 社が具体的に行っている内容として、最も多かったのは「賃金体系の見直し」で 43.5% (73 社)。以下、「就業制度の充実 (時短勤務やフレックスタイム制、有給休暇時間取得など)」(25.6%、43 社)、「採用情報の発信 (人材紹介会社の活用、求人広告への出稿など)」(21.4%、36 社)と続いている (複数回答)。構成比が 10%以上となったのが 9 項目に達するなど、人材確保のために各社が様々な取り組みを行っていることが窺える。なお、全国調査でも上位 3 項目は長野県と同じく「賃金体系の見直し」(46.6%)、「就業制度の充実」(23.5%)、「採用情報の発信」(21.3%) だった。

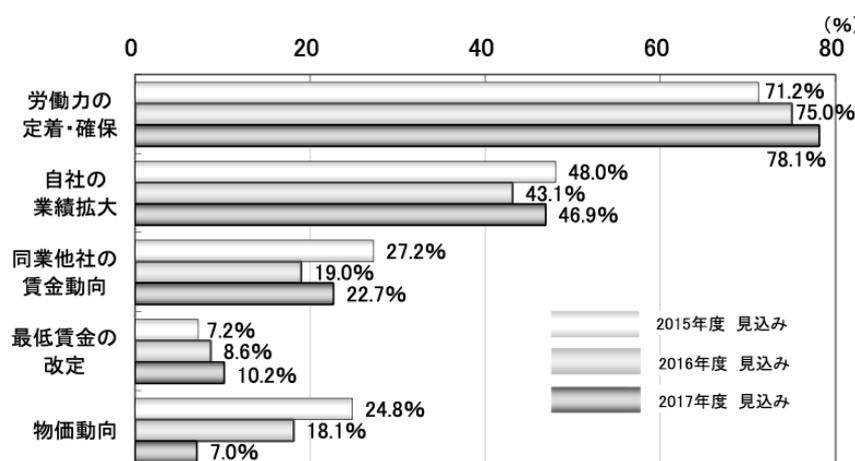
なお、弊社が 3 月にリリースした「2017 年度の賃金改善に関する長野県内企業の意識調査」によると、今年度正社員の賃金改善を見込む企業が 60.1%と調査開始以来最高を記録。また、賃金を改善する理由としては「労働力の定着・確保」が 78.1%と突出して高くなっていたが、こうした状況は今回の調査結果とも共通している。

■人材確保のために新たに始めた取り組み内容(複数回答)

順位	取り組み内容	%
1	賃金体系の見直し	43.5
2	就業制度の充実(時短勤務やフレックスタイム制、有給休暇時間取得など)	25.6
3	採用情報の発信(人材紹介会社の活用、求人広告への出稿など)	21.4
4	公共機関の積極的活用(マザーズハローワークなど)	19.6
5	福利厚生制度の充実(特別休暇:産前産後、育児、介護、リフレッシュなど)	18.5
6	自社採用ホームページの公開、リニューアル	17.9
7	中途採用基準の緩和(採用年齢の引き上げ、業界経験年数の緩和など)	17.3
8	インターンシップの実施	16.1
9	自社セミナー・学内セミナー・説明会の実施	14.9
10	人的リソースを活用した採用制度の導入(復職制度や社員紹介採用など)	5.4
10	SNSなど新しいメディアの活用を含む募集方法・内容の多様化	5.4
12	福利厚生施設・設備の充実(事業所内託児所、仮眠室など)	4.2
13	新卒一括採用方式の見直し(第2新卒採用、新卒の通年採用など)	3.6
14	転勤制度の見直し	2.4
14	(学校)推薦制度の実施	2.4
14	テレワーク(在宅勤務)制度の導入	2.4
17	交通の便の良いところに事業所を移転	1.8
	その他	2.4

注：母数は新たな取り組みを始めたと回答した企業168社

〈参考〉賃金を改善する理由(「2017年度の賃金動向に関する長野県内企業の意識調査」より)



注：2015年度見込みは2015年1月調査、2016年度見込みは2016年1月調査、2017年度見込みは2017年1月調査。
母数は賃金改善が「ある」と回答した企業、2015年度125社、2016年度116社、2017年度128社

3. 必要なのはやる気があって、意思疎通が円滑にできる人材

人材採用を積極化している企業だが、具体的にどのような人材を求めているのだろうか。3つまでの複数回答で尋ねたところ、「意欲的である」(49.8%、111社)が半数近くに達し最多、「コミュニケーション能力が高い」(40.8%、91社)も4割超えた。求める人材像は広範囲に及んでいるが、総じて企業はやる気があって、周囲との意思疎通が円滑にできる人材を求めている。全国でも「意欲的である」(49.0%)が最も多く、上位の項目は長野県とほぼ共通している。

なお、求める人材像を「意欲的である」などの『能動型人材』、「コミュニケーション能力が高い」などの『協働型人材』、「専門的なスキルを持っている」などの『地力型人材』、「創造性がある」などの『変革型人材』の4類型に区分すると、『能動型人材』が75.8%、『協働型人材』が74.0%と突出して高く、『地力型人材』は37.7%、『変革型人材』は27.8%だった。

まとめ

弊社が今年行った賃金動向や雇用動向などに関する調査で、人手不足が深刻化している状況が明らかとなっていたが、今回の調査でもそれは裏付けられた。より良い人材を採用するために新たな取り組みを「実施している」と回答した県内企業は75.3%。4分の3を超える企業が、人材確保に向け具体的に動き始めており、その内容は「賃金体系の見直し」が最も多く、選択した企業は43.5%に達した。一方、求める人材像は「意欲的である」(49.8%)、「コミュニケーション能力が高い」(40.8%)が特に高く、専門的なスキルなどよりもやる気があり、周囲と意思疎通できる点を重視している。

今後も強くなることが予想される労働需給の逼迫感。人材育成に要する時間や費用に対する負担感を訴える企業、派遣社員の活用や省力化投資の必要性が高まると指摘する企業もある。一方、受注機会の逸失を避けるためだけでなく、働き方改革の進展によっては余裕のある人員体制が必要となる可能性も否定できず、すべての企業にとって人材確保が長期的に重要課題であり続けるのは間違いなからう。

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。

【内容に関する問い合わせ先】

株式会社帝国データバンク 松本支店 担当：奥原
TEL 0263-33-2180 FAX 0263-35-7763

■求める人材像(複数回答、3つまで)

順位	人物像	全体
1	意欲的である	49.8
2	コミュニケーション能力が高い	40.8
3	素直である	35.0
4	真面目、または誠実な人柄である	17.5
5	明るい性格である	16.6
6	前向きな考え方ができる	14.3
7	専門的なスキルを持っている	12.6
8	行動力がある	12.1
9	創造性がある	11.7
10	精神的にたくましい	11.2
11	忍耐力がある	9.9
12	主体性がある	9.0
13	問題意識が高い	7.6
13	情熱をもっている	7.6
15	好奇心が強い	5.4
15	リーダーシップがとれる	5.4
17	成長志向が強い	4.5
18	はっきりとした個性がある	2.7
19	国際感覚を持ち合わせている	2.2
20	型にはまらない考え方ができる	1.8
21	バイタリティがある	1.3
22	勇気がある	0.9
22	革新力がある	0.9