

2021年3月

滋賀県内企業動向調査 [特別項目] ～雇用や人材確保・育成について～
**20年度の正社員採用、約4分の1で新型コロナの「マイナス影響あり」
 採用予定数の達成度、「50%未満」が約3割**

(株)滋賀銀行のシンクタンクである(株)しがぎん経済文化センター(大津市、取締役社長 北川正義)は、「滋賀県内企業動向調査」(2021年1-3月期)のなかで「特別項目：雇用や人材確保・育成について」を実施し、結果がまとまりましたので公表いたします。

【調査概要】

- ・調査名：滋賀県内企業動向調査(2021年1-3月期)
[特別項目：雇用や人材確保・育成について]
- ・調査時期：2021年2月3日～22日
- ・調査方法：郵送またはFAXによる配布、回収
- ・調査対象先：滋賀県内に本社を置く企業および県外からの進出企業 897社
- ・有効回答数：348社(有効回答率39%)うち製造業147社、非製造業201社

【調査結果の要旨】

1. 正社員の採用活動を行った(行っている)企業、約4分の1(26.4%)で新型コロナの「マイナス影響があった」(図表2)

- ・2020年度(2020年4月～21年3月)の[正社員(新卒・中途採用含む)]の採用活動について、新型コロナウイルス感染症(以下、新型コロナ)による影響をたずねた。回答から「もともと採用活動を行っていない」を除き、**採用活動を行った行っている企業のみで集計**したところ、全体では「特に影響はなかった」が約6割(59.5%)となったものの、「マイナスの影響があった」は約4分の1(26.4%)を占めた。

2. 20年度採用予定数の達成、非製造業ならびに企業規模が小さいほど厳しい(図表4)

- ・2020年度の採用予定人数(正社員・非正社員とも)に対して、3月末までにどの程度の達成を見込んでいるかをたずねた。全体では、「75%～100%未満」が34.5%と最も高く、次いで「100%または100%以上」(23.0%)となった。50%未満を合計すると約3割(28.1%)だった。
- ・業種別では、非製造業は50%未満の合計が30.5%と、製造業(24.6%)を上回っており、採用達成度は非製造業のほうがやや厳しい。
- ・従業員数別では、企業規模が小さいほど厳しい結果となった。

3. 21年度の正社員採用、企業規模大きいほど「採用予定あり」高く、企業規模小さいほど「採用数増やす」高い(図表6・7)

- ・2021年度(2021年4月～22年3月)の[正社員(新卒・中途採用含む)]の採用計画についてたずねた。全体では、「採用予定あり」が60.2%と最も高くなった。
- ・従業員数別では、企業規模が大きいほど「採用予定あり」が高くなった。
- ・「採用予定あり」と回答した企業に、2020年度と比較した採用数の増減(見込み含む)をたずねた。全体では、「増やす」は41.8%となった。従業員数別では、企業規模が小さいほど「増やす」の割合が高くなった。

(次ページに続く)

4. 中期的に「正社員雇用を増やす」は44.4%。要因は「技術・技能の承継」「業容拡大への対応」(図表8・9)

- ・今後の中期的(3年程度)な[正社員]の雇用方針(見込み含む)についてたずねた。全体では、「雇用を増やす」(44.4%)と「現在と同程度を維持する」(43.2%)がほぼ拮抗した。「雇用を減らす」は1.8%にとどまった。
- ・「雇用を増やす」と回答した企業に、その要因をたずねた(複数回答)。全体では、「技術・技能の承継への対応」(61.3%)が最も高く、次いで「業容拡大への対応」(54.0%)と、この二項目が突出して高くなった。

5. 不足している人材は「専門職・技術職」「営業・販売職」(図表10)

- ・自社で不足している人材の職種についてたずねた(複数回答)。全体では、「専門職・技術職」(39.1%)が最も高く、次いで「営業・販売職」(25.9%)、「生産・製造工程の職種」(24.1%)となった。

6. 人材確保・育成の課題は「中堅社員のレベルアップ」「働きがい、やりがいの向上」(図表11)

- ・人材の確保・育成における課題をたずねた(複数回答)。全体では、「中堅社員のレベルアップ」(50.7%)が最も高く、次いで「従業員の働きがい、やりがいの向上」(49.0%)、「管理職層のマネジメント能力の向上」(37.8%)となった。

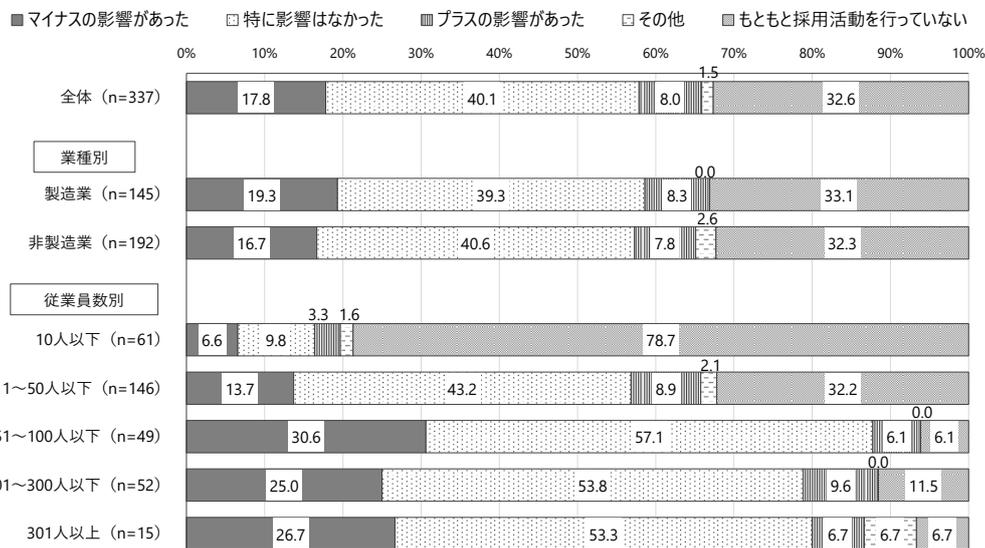
以上

【調査結果の詳細】

1. 正社員の採用活動を行った(行っている)企業、約4分の1(26.4%)で新型コロナの「マイナス影響があった」(図表2)

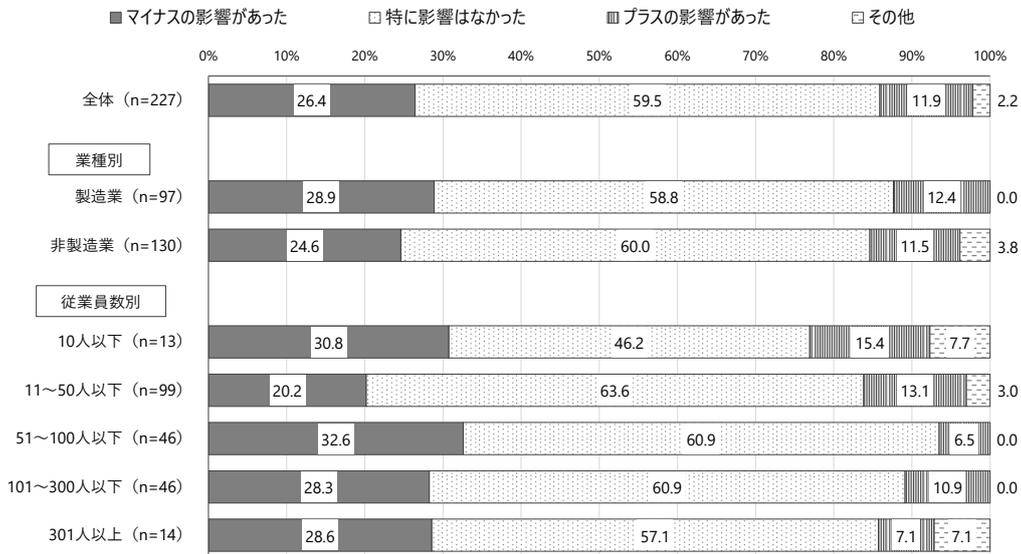
- ・2020年度(2020年4月～21年3月)の[正社員(新卒・中途採用含む)]の採用活動について、新型コロナウイルス感染症(以下、新型コロナ)による影響をたずねた。全体では「特に影響はなかった」(40.1%)が最も高く、「マイナスの影響があった」は17.8%となった。「もともと採用活動を行っていない」は約3割(32.6%)。製造業、非製造業で大きな差はなかった(図表1)。
- ・従業員数別では、「マイナスの影響があった」は51人以上の企業で3割前後(25.0%～30.6%)を占めて高くなった。「10人以下」の企業は78.7%が採用活動を行っていない。

図表1 新型コロナの採用活動への影響 [正社員] (業種別、従業員数別)



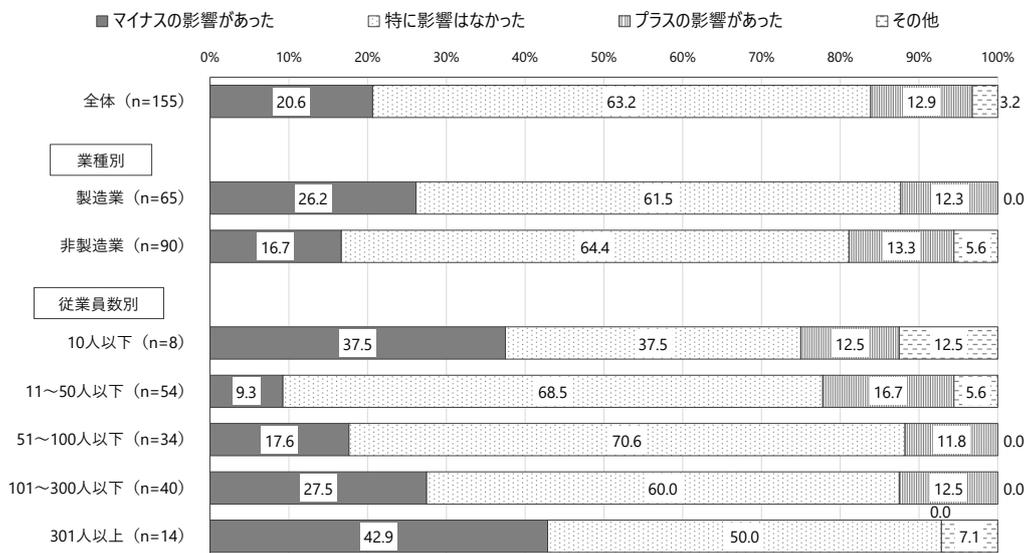
- ・ 回答から「もともと採用活動を行っていない」を除き、**採用活動を行った(行っている)企業のみで集計**したところ、全体では「特に影響はなかった」が約6割 (59.5%) となったものの、「マイナスの影響があった」は約4分の1 (26.4%) を占めた (図表2)。
- ・ 従業員数別では、「マイナスの影響があった」は「11～51人以下」を除いたすべての区分で3割前後 (28.3%～32.6%) を占めた。「プラスの影響があった」は「10人以下」(15.4%)、「11～50人以下」(13.1%) で高くなった。

図表2 新型コロナの採用活動への影響 [正社員] (業種別、従業員数別)
* 「もともと採用活動を行っていない」を除いて集計



- ・ 20年度の「非正社員」の採用活動についても同様に、新型コロナの影響をたずねた。**採用活動を行った(行っている)企業のみで集計**したところ、全体では「特に影響はなかった」(63.2%) が最も高く、「マイナスの影響があった」は20.6%となった。「正社員」採用(26.4%)に比べ、マイナスの影響はやや小さい。(図表3)。
- ・ 業種別では、「マイナスの影響があった」は製造業(26.2%)が非製造業(16.7%)を上回った。
- ・ 従業員数別では、「マイナスの影響があった」は301人以上(42.9%)と10人以下(37.5%)の企業で突出して高くなった。「正社員」採用とは異なり、企業規模で大きな差が出た。

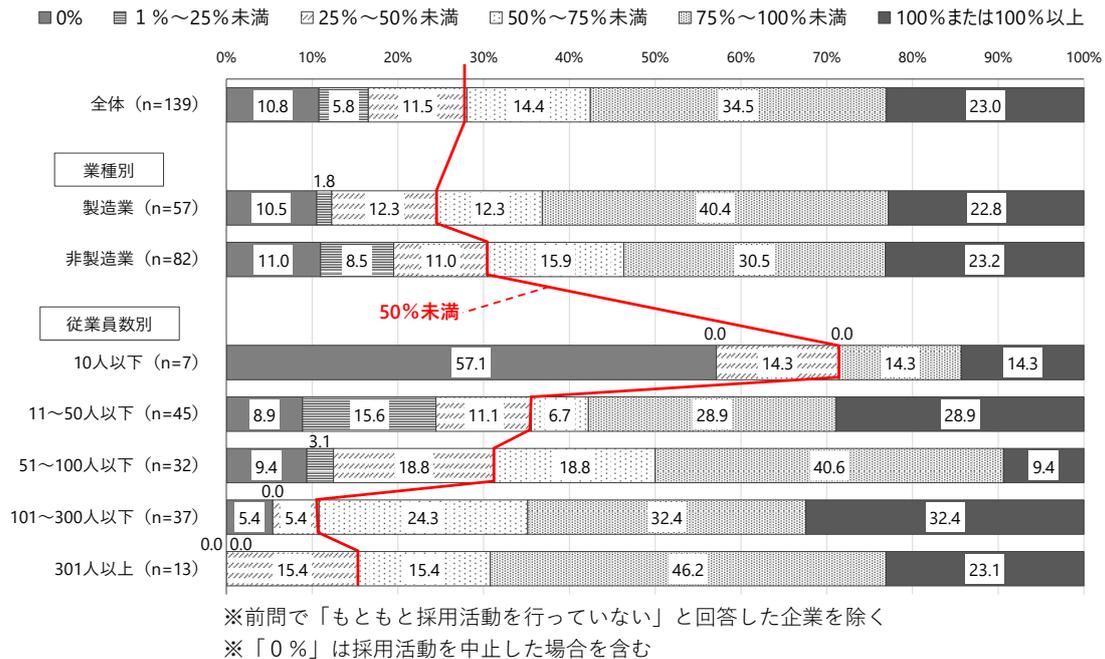
図表3 新型コロナの採用活動への影響 [非正社員] (業種別、従業員数別)
* 「もともと採用活動を行っていない」を除いて集計



2. 20年度採用予定数の達成、非製造業ならびに企業規模が小さいほど厳しい (図表4)

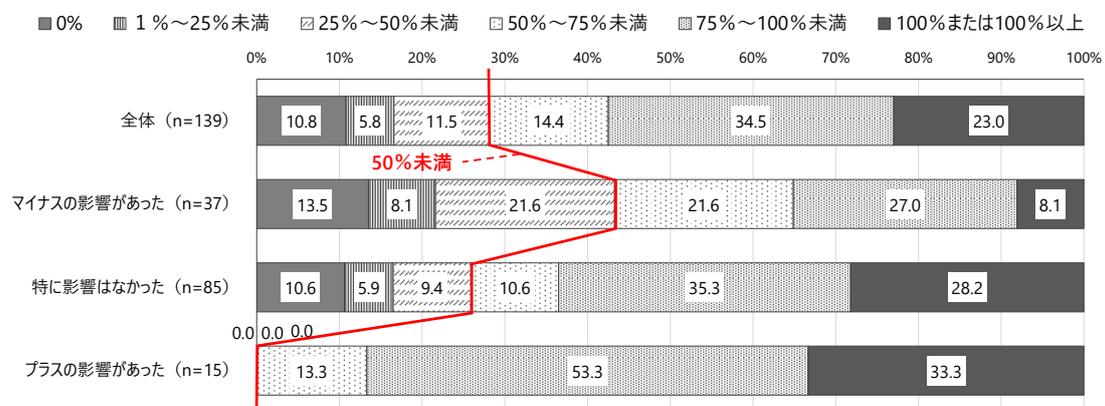
- ・2020年度の採用予定人数(正社員、非正社員とも)に対して、3月末までにどの程度の達成を見込んでいるかをたずねた。全体では、「75%～100%未満」が34.5%と最も高く、次いで「100%または100%以上」(23.0%)となった。50%未満を合計すると約3割(28.1%)だった(図表4)。
- ・業種別では、非製造業は50%未満の合計が30.5%と、製造業(24.6%)を上回っており、採用達成度は非製造業のほうがやや厳しい。
- ・従業員数別では、企業規模が小さいほど厳しい結果となった。10人以下では「0%(採用活動を中止した場合を含む)」が57.1%と突出して高く、50%未満の合計は71.4%を占めた。

図表4 2020年度の採用予定人数に対する達成度(業種別、従業員規模別)



- ・[新型コロナによる採用活動への影響]別で分析すると、「マイナスの影響があった」企業では、50%未満が43.2%を占めた。全体平均(28.1%)や「特に影響はなかった」(25.9%)に比べ高い。「プラスの影響があった」企業では、50%未満はゼロ、75%以上が86.6%を占めた(図表5)。

図表5 2020年度の採用予定人数に対する達成度
([新型コロナによる採用活動への影響]別)

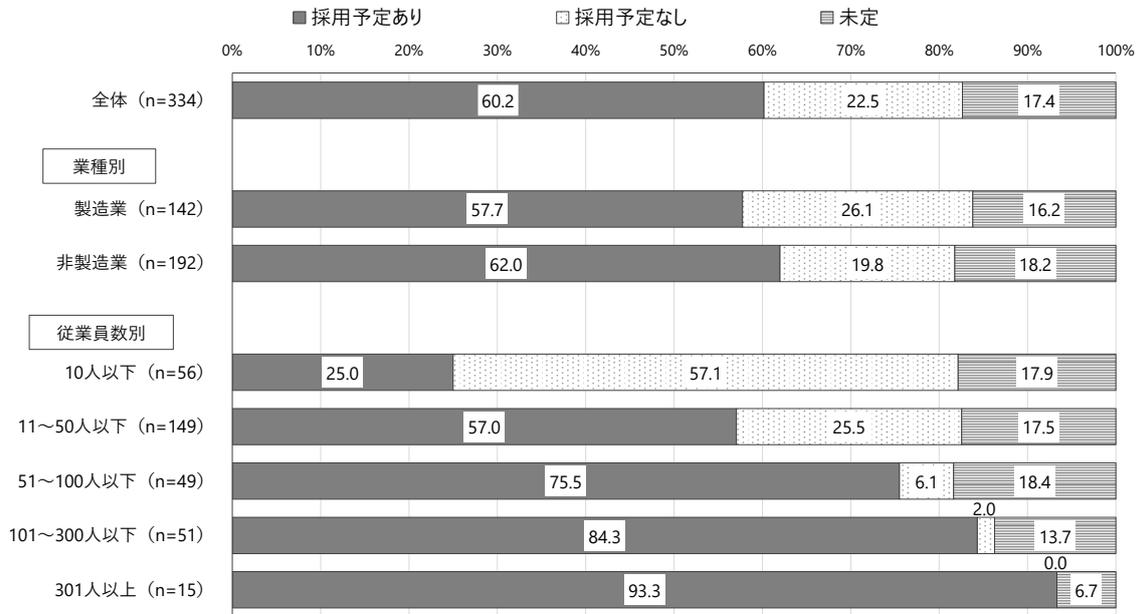


※新型コロナの影響は[正社員]採用に対する回答を使用。「その他」は回答数が少ないため割愛した

3. 21年度の正社員採用、企業規模大きいほど「採用予定あり」高く、企業規模小さいほど「採用数増やす」高い (図表6・7)

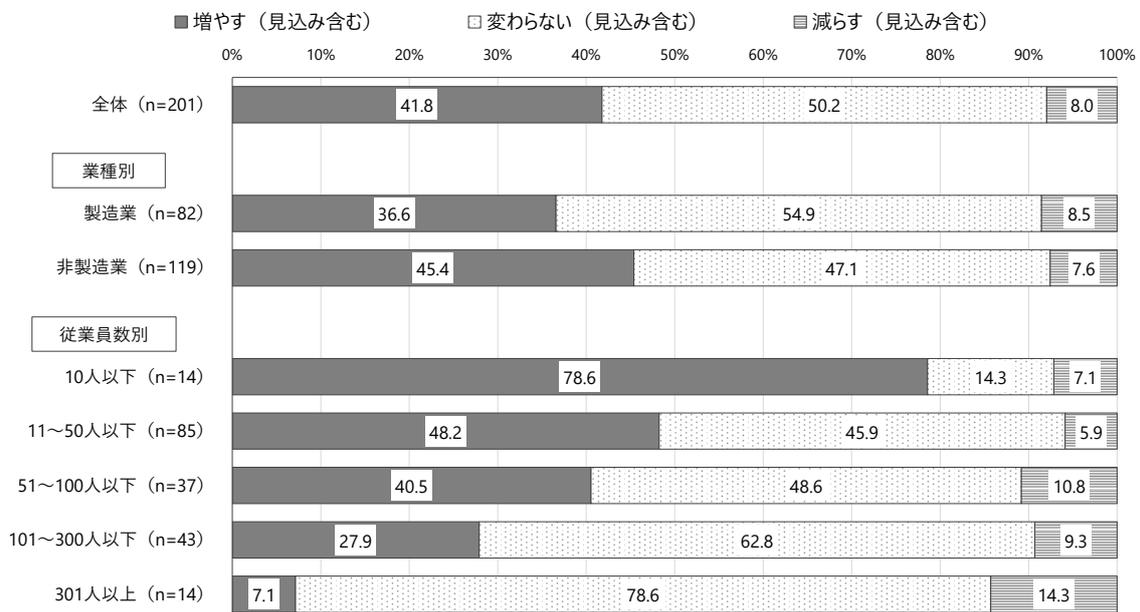
- ・2021年度(2021年4月～22年3月)の[正社員(新卒・中途採用含む)]の採用計画についてたずねた。全体では、「採用予定あり」が60.2%と最も高くなった(図表6)。
- ・業種別では、「採用予定あり」で非製造業(62.0%)が製造業(57.7%)をやや上回った。
- ・従業員数別では、企業規模が大きいほど「採用予定あり」が高くなった。「301人以上」(93.3%)、「101～300人以下」(84.3%)のほとんどは採用予定がある一方、「10人以下」は25.0%と低い。

図表6 2021年度の採用計画の有無 [正社員] (業種別、従業員数別)



- ・前問で「採用予定あり」と回答した企業に、2020年度と比較した採用数の増減(見込み含む)をたずねた。全体では、「変わらない」が50.2%と半数を占めて最も高く、「増やす」は41.8%となった(図表7)。
- ・業種別では、「増やす」で非製造業(45.4%)が製造業(36.6%)を上回った。
- ・従業員数別では、企業規模が小さいほど「増やす」の割合が高くなった。特に「10人以下」は78.6%と突出して高い。

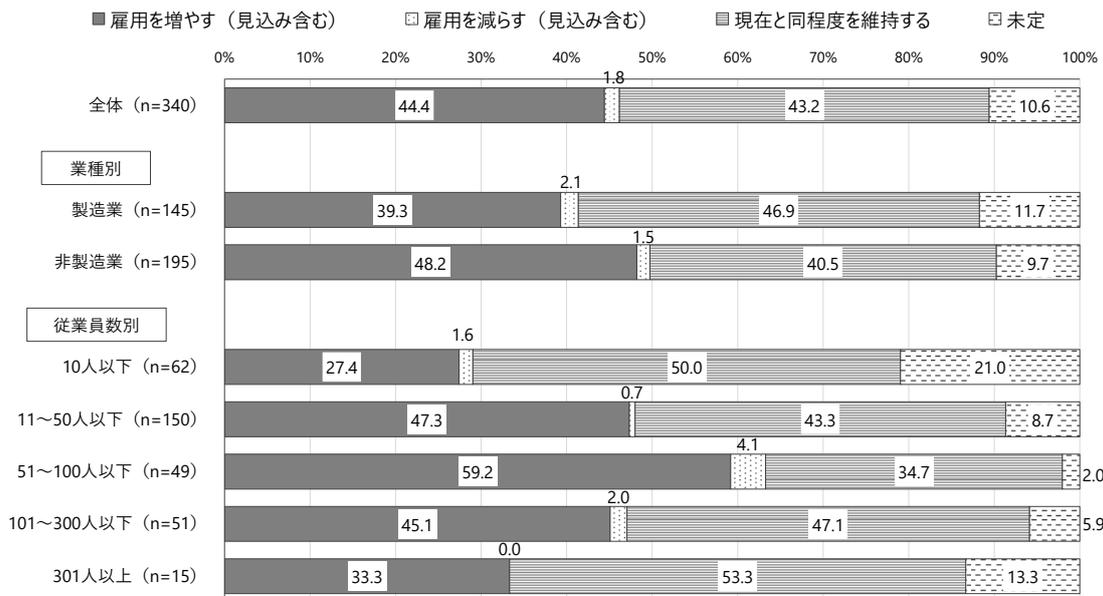
図表7 2020年度と比較した採用数の増減 [正社員] (業種別、従業員数別)



4. 中期的に「正社員雇用を増やす」は44.4%。要因は「技術・技能の承継」「業容拡大への対応」(図表8・9)

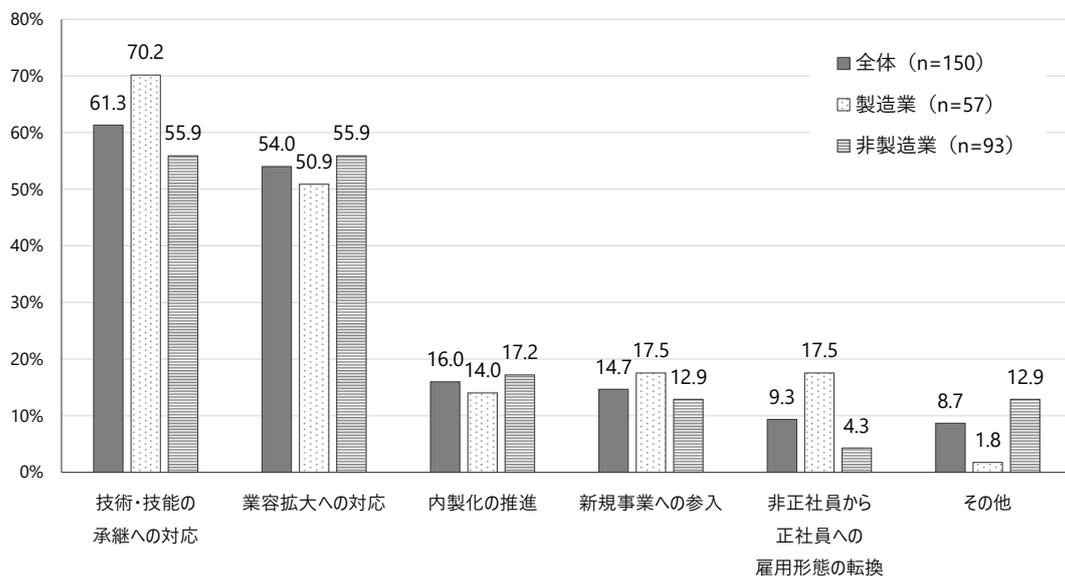
- ・今後の中期的(3年程度)な「正社員」の雇用方針(見込み含む)についてたずねた。全体では、「雇用を増やす」(44.4%)と「現在と同程度を維持する」(43.2%)がほぼ拮抗した。「雇用を減らす」は1.8%にとどまった(図表8)。
- ・業種別では、「雇用を増やす」で非製造業(48.2%)が製造業(39.3%)を上回った。
- ・従業員数別では、「雇用を増やす」で中規模の「51～100人以下」が59.2%と最も高い。

図表8 中期的な雇用方針 [正社員] (業種別、従業員数別)



- ・前問で「雇用を増やす」と回答した企業に、その要因をたずねた(複数回答)。全体では、「技術・技能の承継への対応」(61.3%)が最も高く、次いで「業容拡大への対応」(54.0%)と、この二項目が突出して高くなった(図表9)。
- ・業種別では、製造業では「技術・技能の承継への対応」(70.2%)が7割を占めて高く、また割合は高くないものの、「非正社員から正社員への雇用形態の転換」(17.5%)では非製造業を大きく上回った。

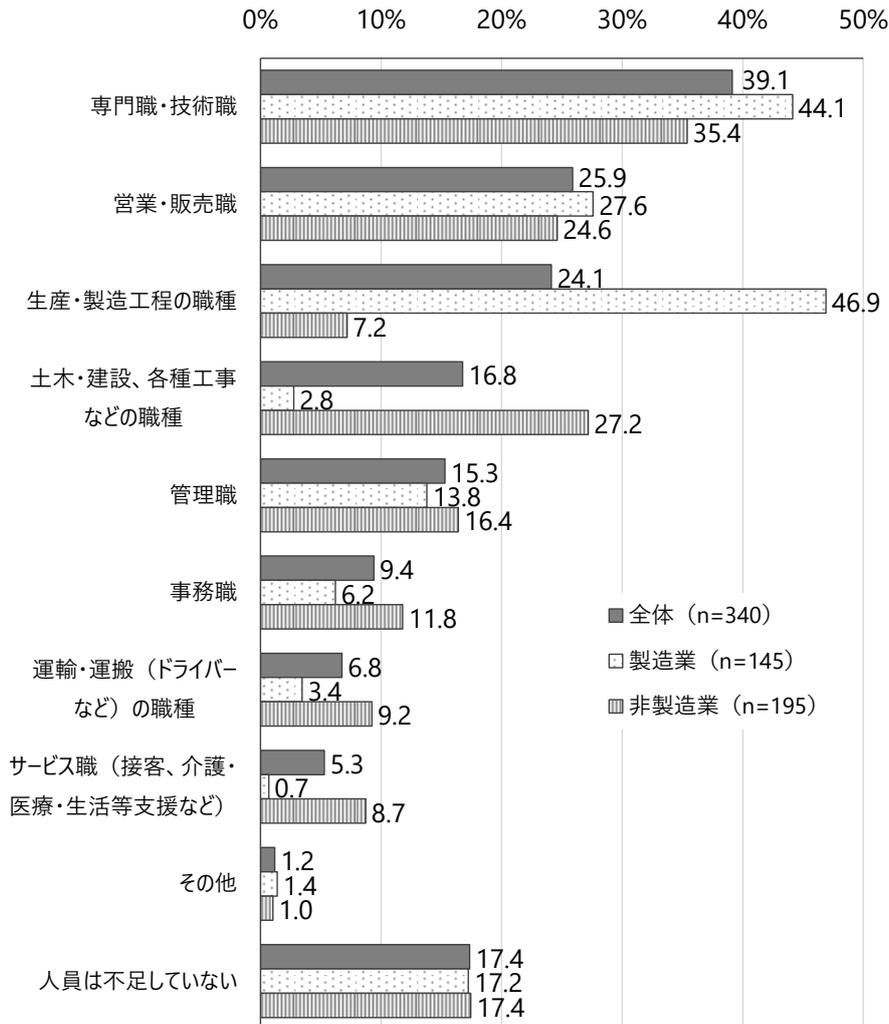
図表9 中期的な雇用を増やす要因 [正社員] (業種別) [複数回答]



5. 不足している人材は「専門職・技術職」「営業・販売職」(図表 10)

- ・自社で不足している人材の職種についてたずねた(複数回答)。全体では、「専門職・技術職」(39.1%)が最も高く、次いで「営業・販売職」(25.9%)、「生産・製造工程の職種」(24.1%)となった(図表 10)。
- ・業種別では、製造業は「生産・製造工程の職種」(46.9%)、「専門職・技術職」(44.1%)が突出して高く、非製造業は「専門職・技術職」(35.4%)が最も高く、次いで「土木・建設、各種工事などの職種」(27.2%)となった。また、「事務職」「運輸・運搬の職種」「サービス職」などでも製造業を上回った。

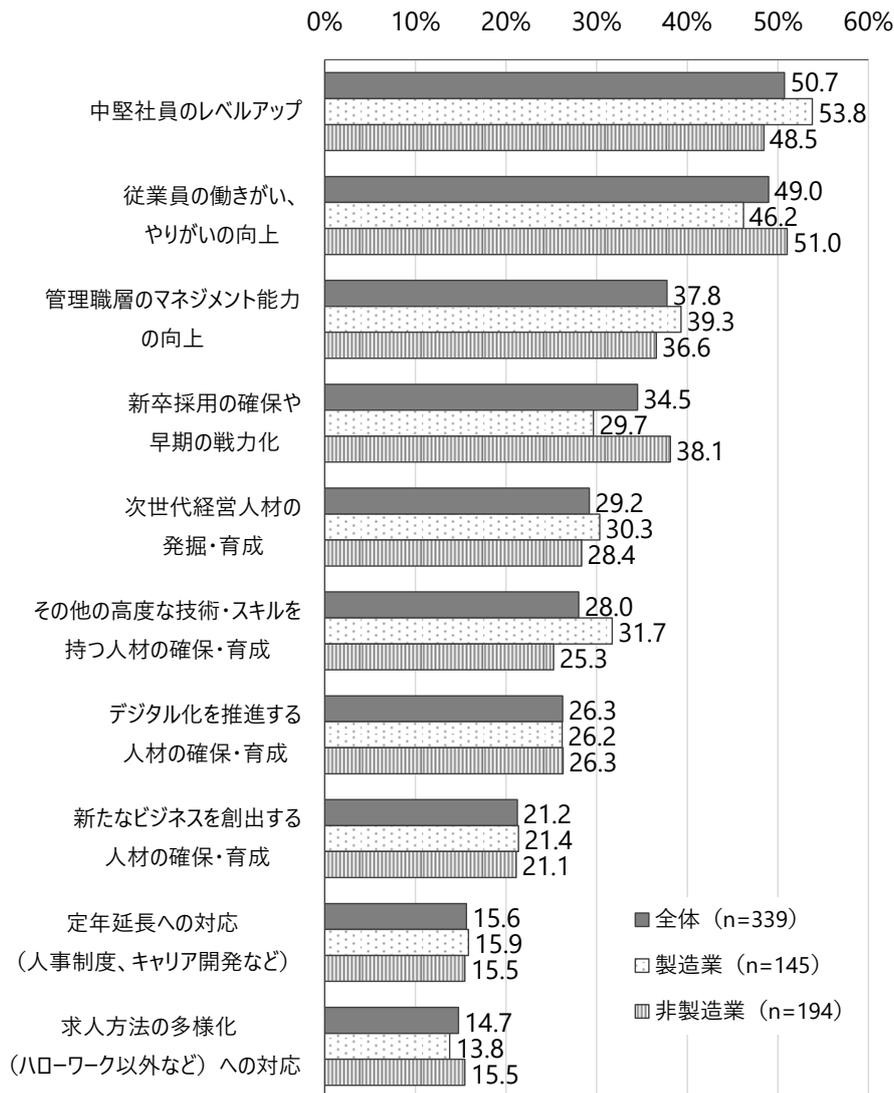
図表 10 不足している人材の職種(業種別)〔複数回答〕



6. 人材確保・育成の課題は「中堅社員のレベルアップ」「働きがい、やりがいの向上」(図表 11)

- ・人材の確保・育成における課題をたずねた(複数回答)。全体では、「中堅社員のレベルアップ」(50.7%)が最も高く、次いで「従業員の働きがい、やりがいの向上」(49.0%)、「管理職層のマネジメント能力の向上」(37.8%)となった(図表 11)。
- ・業種別では、製造業は「中堅社員のレベルアップ」(53.8%)が5割を超えて最も高く、「その他の高度な技術・スキルを持つ人材の確保・育成」(31.7%)が4番目に高くなった。非製造業は「従業員の働きがい、やりがいの向上」(51.0%)が最も高く、「新卒採用の確保や早期の戦力化」(38.1%)が3番目に高くなった。

図表 11 人材の確保・育成における課題 上位 10 位 (業種別)〔複数回答〕



7. 雇用や人材確保・育成について、具体的な課題や特に取り組んでいること（フリーアンサー）

▶製造業

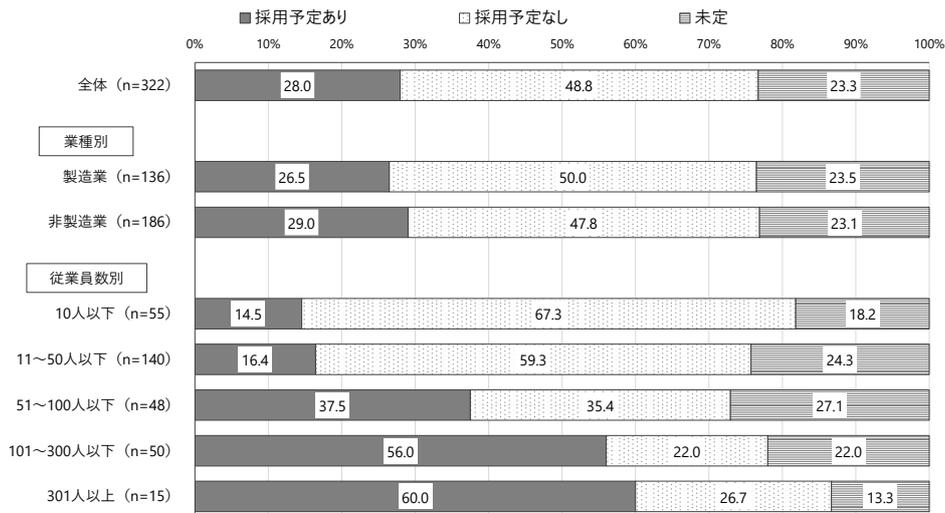
業種	取り組みの内容（フリー）	(参考) 従業員数
繊維	高度な技術、スキルアップのため、専門家に指導をお願いしている。	10人以下
	次世代リーダーの育成。管理職研修、部下育成、定着支援の特化。	101～300人以下
化学	個人の能力、スキルに合った適材適所への配置、必要な教育を行っている。	51～100人以下
窯業・土石	人材育成について（主に営業職）はコンサルタント（年契約）を導入している。	11～50人以下
食料品	人材育成室を設置し、研修ならびにフォローアップを行っている。	301人以上
金属製品	募集してもすぐ応募がなく、採用になるまで時間がかかる。	11～50人以下
	外国人実習生の受け入れを検討。 外国人労働者の採用（現在、ベトナム実習生10名、ベトナムエンジニア9名）	11～50人以下 101～300人以下
一般機械	人材確保のため学校向けの見学会を定期的実施している。ただし今期はコロナ禍のため、実施できていない。	301人以上
その他の 製造業	創業以来初となる、高卒の新卒を2名採用（2021年4月入社）。コロナで厳しい中だが、新事業を立ち上げ、社内の意欲を高めている。	10人以下
	人材確保には給与の見直しが必要と思われる。給与規定を見直し、職種によりベースを設定する方法を考え中。	11～50人以下
	新人（3年未満）に対する安全教育実施（災害発生率高いため）。定着率アップ。	101～300人以下
	4月より新人事評価制度を導入し、社員の成長を促す仕組みを考えている。	101～300人以下

▶非製造業

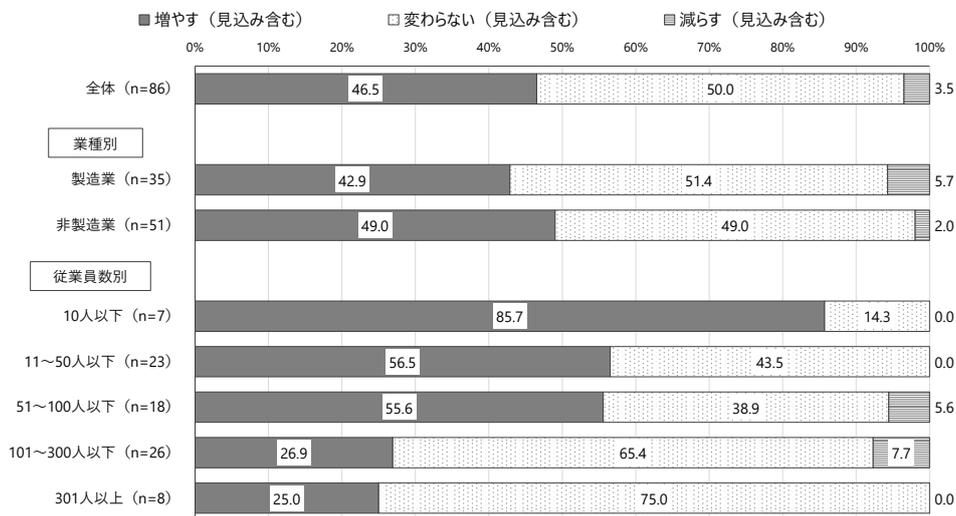
業種	取り組みの内容（フリー）	(参考) 従業員数
建設	昨年よりハローワークへ申し込みしているが、今のところ申し込みなし。	10人以下
	通常、人材確保が難しいため、求人倍率が低くなっている今をチャンスと思っている。	11～50人以下
	若手社員の早期戦力化、教育システムの確立。	11～50人以下
	技術力向上にリンクした人事考課。資格取得を奨励するために給与でインセンティブ。	11～50人以下
	各種資格取得の推奨。人材育成を主眼とした人事評価制度への移行。	101～300人以下
	木造建築に携わる職人の高齢化が進み、伝統工法や民家改修などの技術や技能の継承ができていない。木造住宅の修繕、街並み保全など、若い人材の育成が必要。	10人以下
	今期よりマイナビの採用。 マイナビへ出展し、新規求人に取り組んでいる。	11～50人以下 11～50人以下
不動産	ハローワーク、採用会社との情報交換。	10人以下
	採用担当者を窓口として、新卒採用確保に努めている。 中途採用時にエージェントを通すことによって失敗を極力減らすこと、社外研修を中心に人材育成を図ること。	51～100人以下 101～300人以下
卸売	マイナビなどネットを使って人材確保にあっているが、学生の労働意欲が薄れているのか？育成についてはコンサルにお願いしようと思っている。	11～50人以下
	新卒者の採用はマイナビ、中途採用はインディード。コロナの感染拡大により十分な教育、研修ができない。 人事制度改革、営業体制変更。	101～300人以下 301人以上
小売	新卒1名が入社予定。若手の力を借りたく、1名ずつ新入社員を入れて会社の若さを保っていききたい。	11～50人以下
	自動車整備振興会を通じての海外実習生の確保（現在2名を増やしたいが）	11～50人以下
運輸・通信	健康管理、無事故対策、報酬の向上、職場の環境。	11～50人以下
サービス	人事評価制度の整備、活用。	10人以下
	DX（デジタルトランスフォーメーション）推進を実施。	301人以上
その他の 非製造業	シニア層の雇用増を実践中。	11～50人以下
	中堅～幹部の教育の充実。	11～50人以下
	就労希望者の減少、若手の定着率の低さが課題。「個々の経験と勘だけに頼らない養殖技術の継承」を目標に、就労しやすい環境づくりを模索中。 求人会社と契約したネット上で求人を出している。	11～50人以下 11～50人以下

参考：非正社員のデータ

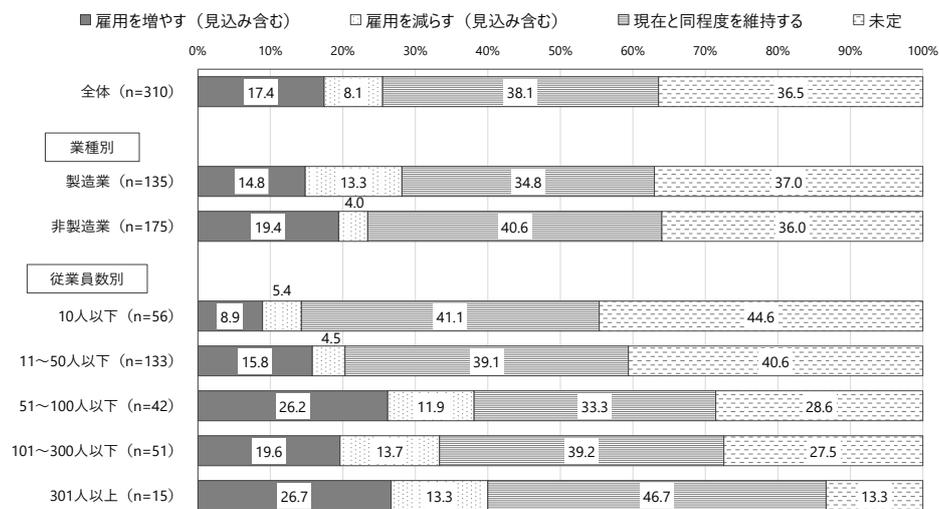
(参考1) 2021年度の採用計画の有無 [非正社員] (業種別、従業員数別)



(参考2) 2020年度と比較した採用数の増減 [非正社員] (業種別、従業員数別)



(参考3) 中期的な雇用方針 [非正社員] (業種別、従業員数別)



以上

本調査結果についてのお問い合わせ先：(株)しがぎん経済文化センター
産業・市場調査部 長山 (077-526-0005)