

# ～関西企業フロントライン～

## 第5回

# 人手不足下における関西中小企業の人材確保の実態

平成30年2月21日

近畿経済産業局  
中小企業政策調査課

## はじめに

景気回復と生産年齢人口の減少が同時並行で進む中、国内経済は深刻な人手不足に直面しており、人材確保は恒常化する問題となっています。とりわけ中小企業を巡る状況はより一層厳しいものとなっており、企業活動に支障を及ぼしているとの声も聞かれます。

しかしながら、人手不足の今こそ「良い人材が採れない、定着しない」との固定概念を払拭し、「人材確保力・人材定着力」を向上することで、企業が変革し成長するためのチャンスと前向きに考えることも出来るのではないかと思います。

第5回の関西企業フロントラインでは、人手不足の環境下において、関西中小企業の経営者がどういった意識を持ち、如何に人材の発掘から確保・定着まで取り組んでいるのかに着目し、求職者側の意識とのギャップやその解決に向けた取組みを検証しております。

人材を確保するためには、「人」を重視した企業経営が必要で、経営者が「人」を重要な経営課題として考えている中小企業では、「発掘」「確保」「定着」の好循環のサイクルが生じています。人材の好循環のサイクルは生産性向上にも大きく寄与するものであり、中小企業の持続的成長の観点からも、「人」を採用の視点だけに捉われず、最大の経営資源として考えることの必要性が浮き彫りになっております。

## 構成

1. 関西の人材確保における構造的課題
2. 関西中小企業の高校新卒採用の実態
3. 関西中小企業の大学・高専新卒採用の実態
4. 関西中小企業の第二新卒・既卒採用の実態
5. 関西中小企業の女性の就労と採用の実態
6. 関西中小企業のシニアの就労と採用の実態
7. 関西中小企業の人材定着の実態
8. 人材確保に成功している企業の特徴

～人材不足下において関西中小企業が「求めている良い人材」を確保するための5つのポイント～

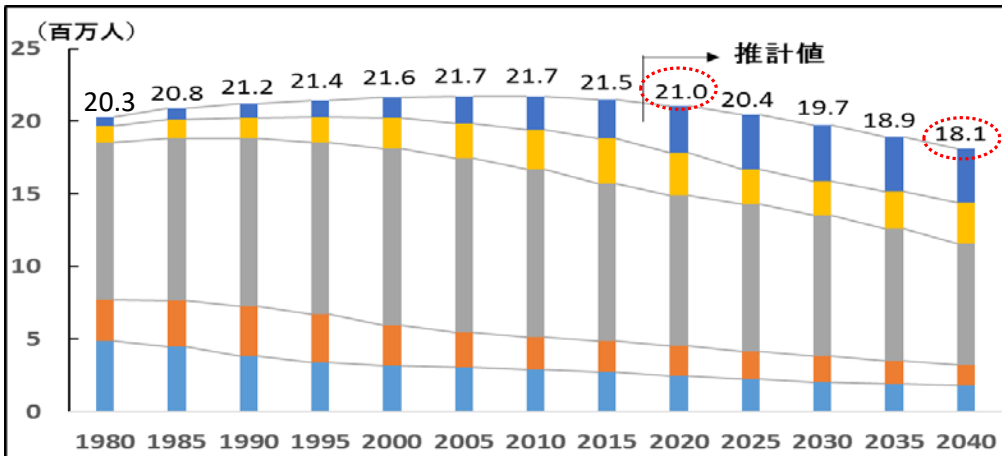
### <本レポートのヒアリング対象>

- 大企業 : 1社  
中堅企業 : 3社  
中小企業 : 17社  
小規模事業者 : 5社 計26社
- 金融機関 : 3社
- 教育機関 : 3校
- 公的支援機関 : 7機関
- 民間人材紹介会社 : 4社

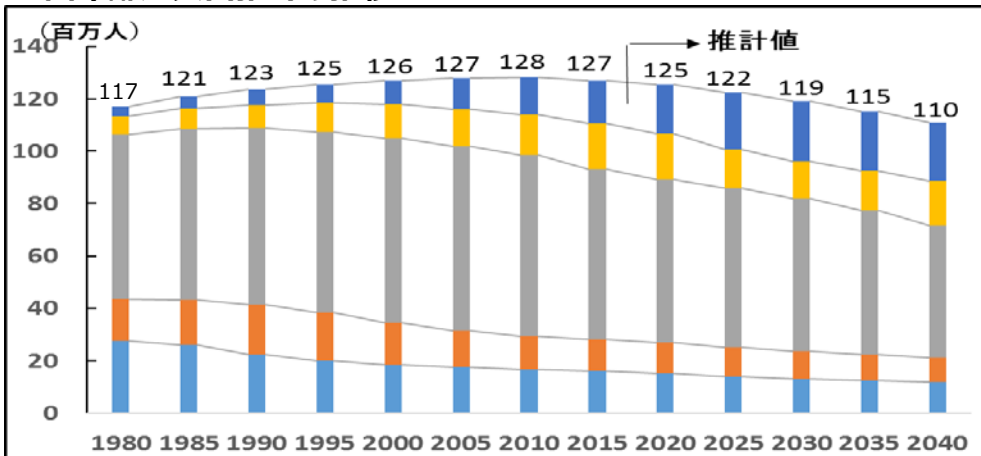
# 1. 関西の人材確保における構造的課題（年齢別人口の推移）

・関西の総人口は2040年には約1810万となり、2015年と比較して約340万人減少。増減率は2015年を100とした場合、約84%に減少（全国は約87%に減少）。特に年少人口（0～14歳）及び青年人口（15～24歳）の増減率は約66%まで減少（全国は約75%、約76%に減少）。一方、高齢者人口（75歳以上）は2040年には138%まで増加することが予想される。

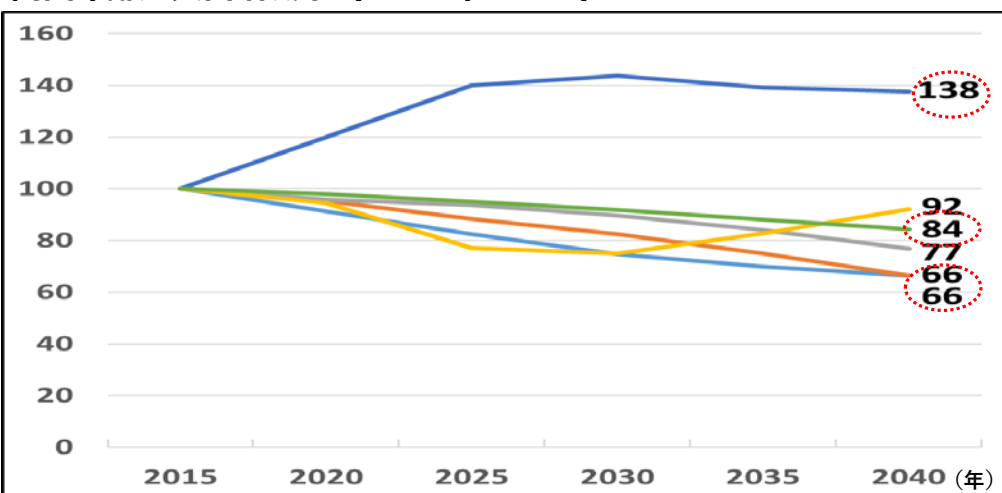
関西年齢別人口推計の推移



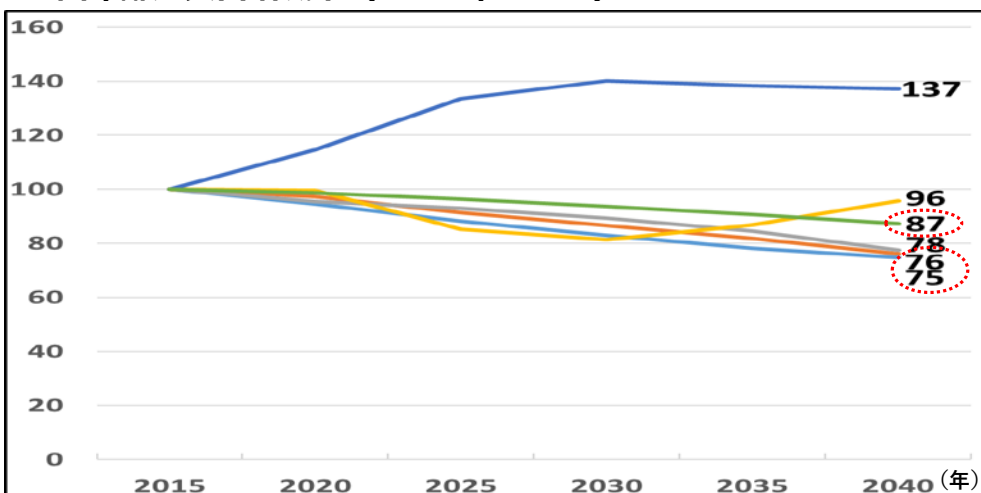
全国年齢別人口推計の推移



関西年齢別人口増減率（2015年 = 100）



全国年齢別人口増減率（2015年 = 100）

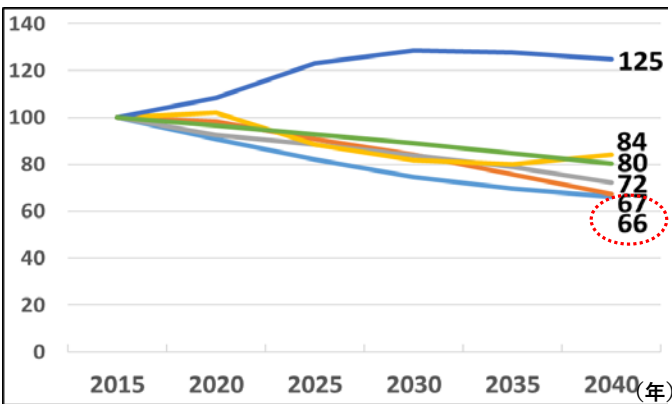


■ 0～14歳 ■ 15～24歳 ■ 25～64歳 ■ 65～74歳 ■ 75歳以上 ■ 総数

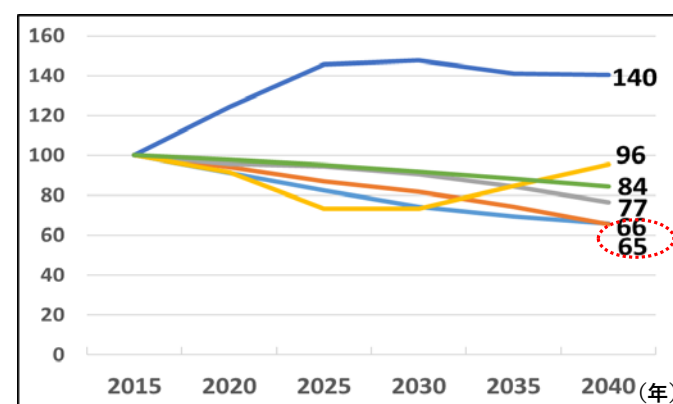
・総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（平成25年3月推計）」、「日本の将来推計人口（平成29年推計）」再編加工  
 ・関西は福井県・滋賀県・京都府・大阪府・兵庫県・奈良県・和歌山県の合計

# 1. 関西の人材確保における構造的課題（関西各府県年齢別人口増減率（2015年 = 100））

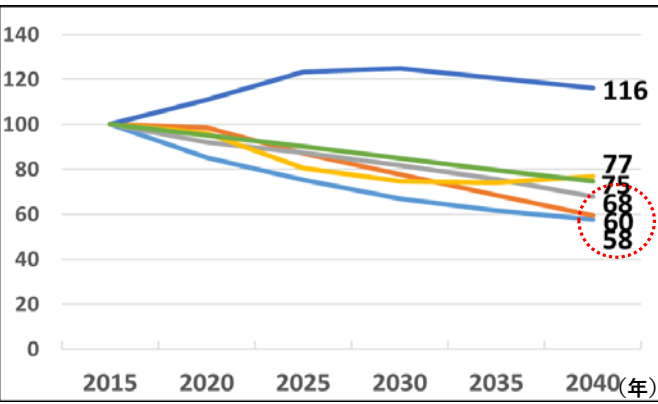
福井県



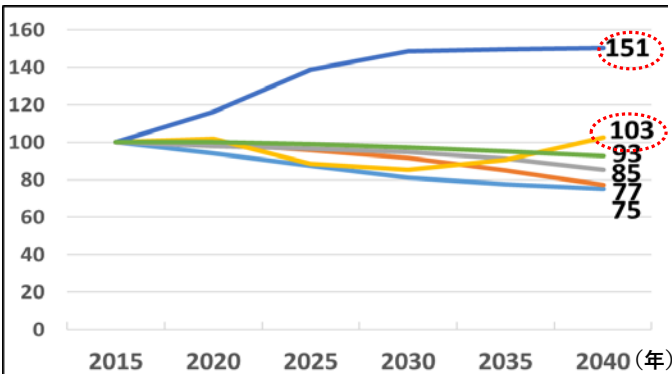
大阪府



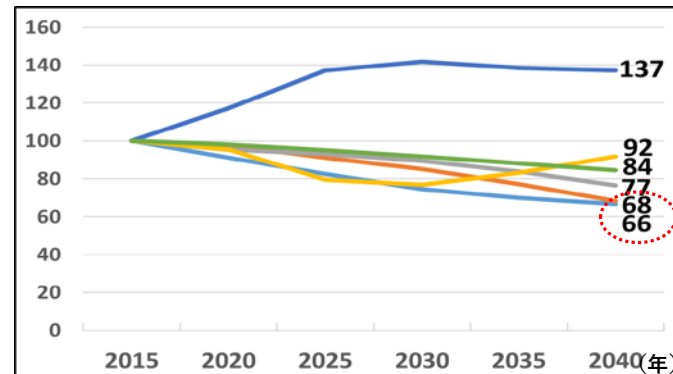
和歌山県



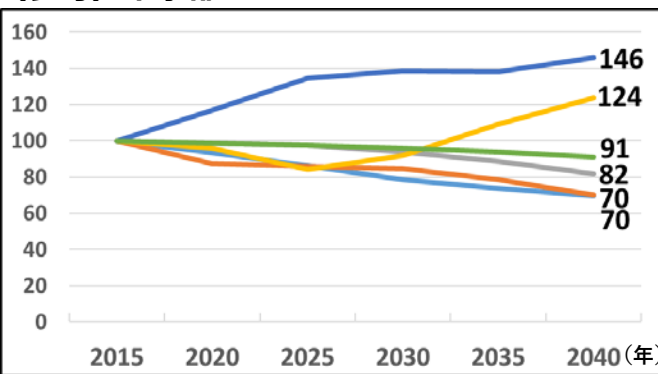
滋賀県



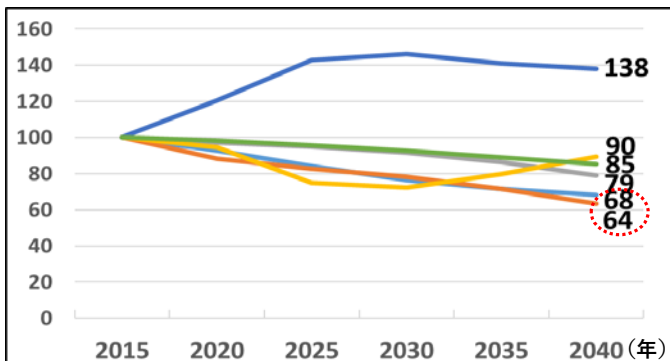
兵庫県



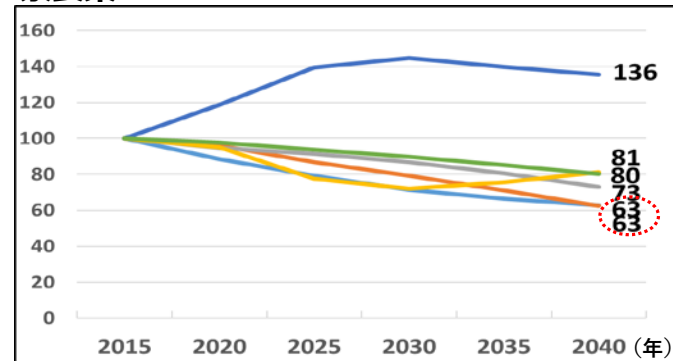
(参考) 東京都



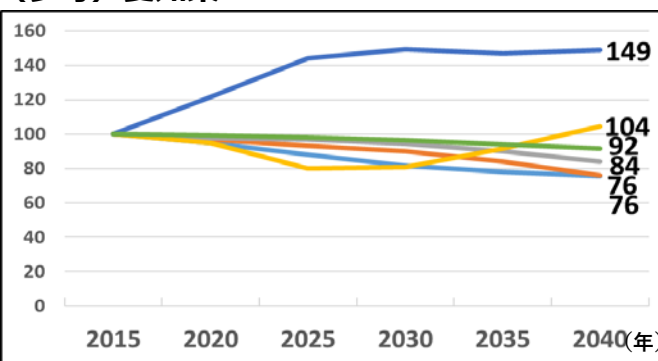
京都府



奈良県



(参考) 愛知県



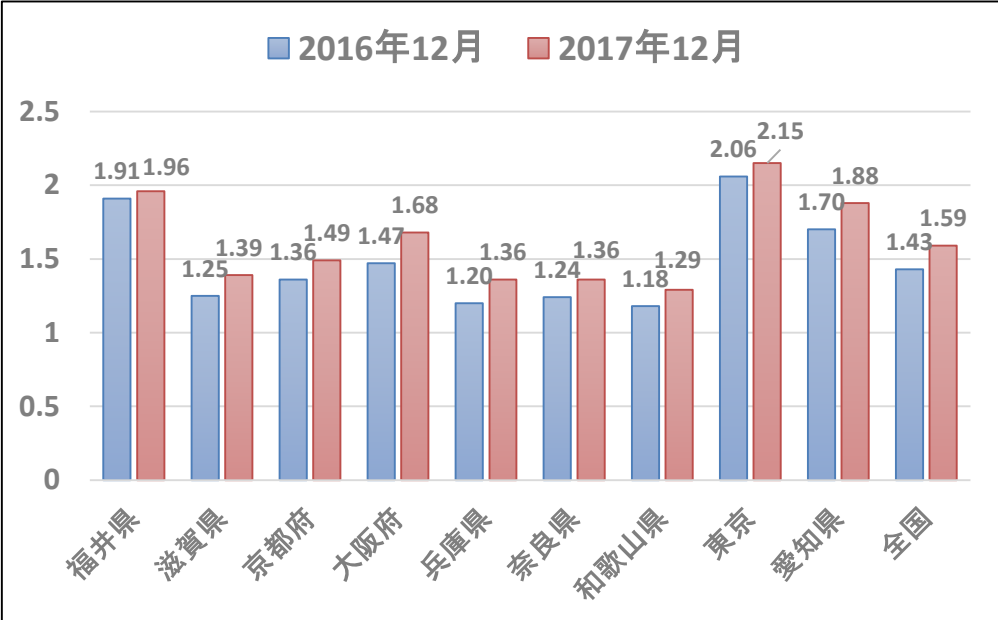
— 0～14歳 — 15～24歳 — 25～64歳 — 65～74歳 — 75歳以上 — 総数

# 1. 関西の人材確保における構造的課題（採用環境）

・関西の有効求人倍率は全国平均と比べて、福井県と大阪府が高く、その他の府県は低い。また、直近、福井県は東京都と比べて0.19ポイント、大阪府は愛知県と比べて0.2ポイント低くなっている。

・職業別では、保安（警備等）、建設・採掘（建設、土木等）、サービス（飲食、介護等）の新規求人倍率が5倍を超える。

都道府県別有効求人倍率



厚生労働省：「一般職業紹介状況」再編加工

都道府県別・職業別新規求人人数・新規求職申込件数・新規求人倍率（2016年度）

職業	新規求人人数	新規求職申込件数	新規求人倍率	新規求人人数	新規求職申込件数	新規求人倍率	新規求人人数	新規求職申込件数	新規求人倍率
管理	166	58	2.86	269	202	1.33	961	344	2.79
専門・技術	11907	3496	3.41	18264	8134	2.25	41151	15351	2.68
事務	7833	8461	0.93	11049	18387	0.60	24465	32920	0.74
販売	13936	2533	5.50	9618	4726	2.04	27176	10457	2.60
サービス	16202	3657	4.43	23720	6924	3.43	56807	13507	4.21
保安	1229	207	5.94	1944	390	4.98	5682	782	7.27
農林漁業	498	198	2.52	503	353	1.42	1147	514	2.23
生産工程	10791	4628	2.33	16155	11737	1.38	20757	9778	2.12
輸送・機械運転	3613	1126	3.21	5180	2486	2.08	12841	3322	3.87
建設・採掘	3141	546	5.75	2506	845	2.97	8505	1273	6.68
運搬・清掃等	9095	4845	1.88	11453	9261	1.24	22819	13358	1.71
管理	3818	1511	2.53	1135	822	1.38	281	183	1.54
専門・技術	169551	55119	3.08	70135	29976	2.34	18611	7465	2.49
事務	88304	115574	0.76	36235	64643	0.56	9453	14659	0.64
販売	86793	36665	2.37	38024	19859	1.91	7593	4428	1.71
サービス	217747	42884	5.08	80132	26063	3.07	27807	6467	4.30
保安	23395	3025	7.73	10290	1786	5.76	2485	381	6.52
農林漁業	1369	1031	1.33	1733	914	1.90	793	398	1.99
生産工程	50890	22657	2.25	33474	18049	1.85	7313	3973	1.84
輸送・機械運転	38391	11780	3.26	17538	7999	2.19	5243	1733	3.03
建設・採掘	23960	4457	5.38	12540	2659	4.72	2979	668	4.46
運搬・清掃等	88126	61436	1.43	32640	30696	1.06	8942	8378	1.07
管理	136	68	2.00	7951	4407	1.80	2414	694	3.48
専門・技術	12752	4567	2.79	297796	76919	3.87	110670	30586	3.62
事務	6084	10612	0.57	158118	164385	0.96	57086	69703	0.82
販売	8075	3589	2.25	190375	42942	4.43	56034	18429	3.04
サービス	18041	5885	3.07	369530	47767	7.74	144095	23035	6.26
保安	1082	310	3.49	62924	3582	17.57	17030	1461	11.66
農林漁業	768	475	1.62	1563	1317	1.19	1953	1269	1.54
生産工程	6001	3057	1.96	43546	19010	2.29	65511	32676	2.00
輸送・機械運転	2794	1573	1.78	48454	12482	3.88	35841	10113	3.54
建設・採掘	2401	727	3.30	27137	4533	5.99	21846	3127	6.99
運搬・清掃等	7746	8132	0.95	105429	53496	1.97	53181	36486	1.46
管理	40592	19259	2.11						
専門・技術	1905890	698373	2.73						
事務	1012592	1468713	0.69						
販売	1186042	443134	2.68						
サービス	2448021	620100	3.95						
保安	281805	36341	7.75						
農林漁業	71550	37359	1.92						
生産工程	945997	488074	1.94						
輸送・機械運転	503623	194459	2.59						
建設・採掘	403414	91221	4.42						
運搬・清掃等	934759	758297	1.23						

厚生労働省：「一般職業紹介状況」再編加工

# 1. 関西の人材確保における構造的課題（中小企業従業者数）

・東京都をはじめ全国的に中小企業従業者数の中でも、小規模事業者の減少率が高くなっているが、その傾向は関西においても大阪府や京都府、福井県で顕著なものとなっている。一方で、東京都及びその周辺、愛知県では中小企業者従業者数が増加しているが、それら地域と比べて、関西の遅れが目立つ。

中小企業従業者数増減率  
(2009年→2014年)

	都道府県	増減数(千人)	増減率
1	徳島県	-13	-7.15%
2	山口県	-22	-6.27%
3	福島県	-27	-5.34%
4	福井県	-12	-4.74%
5	愛媛県	-17	-4.60%
22	京都府	-16	-2.34%
23	奈良県	-6	-2.32%
26	兵庫県	-26	-2.01%
	関西	-33	-0.56%
35	和歌山県	-1	-0.35%
39	滋賀県	1	0.21%
41	大阪府	27	0.95%
	全国	465	1.40%
43	千葉県	20	2.04%
44	神奈川県	57	3.27%
45	愛知県	105	4.88%
46	埼玉県	72	5.41%
47	東京都	633	12.35%

うち小規模事業者従業者数減少率  
(2009年→2014年)

	都道府県	増減数(千人)	増減率
1	宮城県	-33	-15.14%
2	福島県	-33	-14.79%
3	青森県	-20	-14.60%
4	秋田県	-17	-14.49%
5	大阪府	-142	-13.98%
6	京都府	-39	-13.70%
7	福井県	-15	-13.37%
	関西	-299	-13.14%
15	東京都	-183	-12.39%
18	兵庫県	-63	-12.28%
	全国	-1,548	-12.08%
21	和歌山県	-14	-12.07%
27	奈良県	-13	-11.63%
43	滋賀県	-13	-10.53%
44	熊本県	-17	-10.00%
45	埼玉県	-58	-9.87%
46	鹿児島県	-16	-9.50%
47	沖縄県	-12	-8.38%

小規模事業者は企業数・従業者数ともに大きく減少している一方で、中小企業は企業数が減少しているにも関わらず従業者数は横這いとなっている。

⇒小規模事業者が淘汰され、中小企業者へ人材が移動していると思われる。

中小企業数減少率  
(2009年→2014年)

	都道府県	中小企業数(2014年)	中小企業数(2009年)	増減率
1	宮城県	61,685	71,928	-14.24%
2	福島県	61,566	71,625	-14.04%
3	岩手県	38,665	44,388	-12.89%
4	青森県	41,863	47,954	-12.70%
5	秋田県	35,098	39,925	-12.09%
6	山口県	40,991	46,307	-11.48%
7	富山県	36,686	41,351	-11.28%
8	山梨県	32,485	36,555	-11.13%
9	群馬県	68,792	77,225	-10.92%
10	和歌山県	36,270	40,708	-10.90%
11	京都府	84,702	94,994	-10.83%
15	福井県	30,626	34,167	-10.36%
16	大阪府	292,993	326,793	-10.34%
	関西	669,053	740,955	-9.70%
	全国	3,809,228	4,201,264	-9.33%
35	兵庫県	154,646	169,036	-8.51%
38	東京都	447,659	487,729	-8.22%
42	奈良県	33,296	36,092	-7.75%
47	滋賀県	36,520	39,165	-6.75%

うち小規模企業数減少率  
(2009年→2014年)

	都道府県	小規模企業数(2014年)	小規模企業数(2009年)	増減率
1	宮城県	52,151	62,968	-17.18%
2	福島県	53,545	63,603	-15.81%
3	岩手県	33,263	39,125	-14.98%
4	青森県	36,319	42,458	-14.46%
5	秋田県	30,666	35,612	-13.89%
6	山口県	35,091	40,315	-12.96%
7	富山県	31,505	36,176	-12.91%
8	京都府	73,047	83,700	-12.73%
9	群馬県	60,220	68,904	-12.60%
10	大阪府	246,927	282,486	-12.59%
11	和歌山県	32,099	36,693	-12.52%
14	福井県	26,711	30,404	-12.15%
	関西	570,764	646,748	-11.75%
	全国	3,252,254	3,665,361	-11.27%
31	東京都	364,265	408,714	-10.88%
35	兵庫県	132,006	147,417	-10.45%
43	奈良県	28,749	31,810	-9.62%
47	滋賀県	31,225	34,238	-8.80%

総務省「平成21年、平成26年経済センサス-基礎調査」再編加工

総務省「平成21年、平成26年経済センサス-基礎調査」再編加工

※小規模事業者 … 製造業その他：従業員20人以下 商業・サービス業：従業員5人以下



## 2. 関西中小企業の高卒採用の実態①

- ・大手・中堅企業も高卒採用を増やしており、中小企業にとって人材の確保は極めて厳しい状況。
- ・一方で、売り手市場とはいえ教育機関も必死。将来を見据えて学生が「働きがい」を感じられる企業をマッチングしている。

### ◎ 関西中小企業の高卒採用の現状（生声）

- ・人手不足はここ3年で特にひどくなっている。特に建設業者や製造業者、運送業者、食品業者等では応募がない状態。求人のおほとんどが中途であり、小規模事業者では新卒採用は先ずない。（公的支援機関）
- ・今まで採用出来ていた高卒（特に工業高校）を大企業に採られるケースが増えており、中小企業では人材が集まらなくなっている。（地域金融機関）
- ・職工は常に不足。高卒文系でも社内で教育出来るようにしたが、それでも入社してもらえない。（金属加工業）
- ・毎年高卒新卒2名を採用していたが、昨年・今年と応募がなく、他社に取られてしまっている。（鍛造加工業）

### ◎ 関西中小企業への支援機関等からの声（生声）

- ・人材確保がうまくいっている企業はトップが先頭に立って採用に力を入れており、学校廻りも自ら熱意を持ってやっている。逆にうまくいっていない企業は、社長が会社で座って考えている。（民間人材紹介会社）
- ・求人票の作り方が分かっていない場合が多く、重要な事項を記載していない場合が多い。自社の主張が目的で無く採用が目的であることを理解し、誰に向けて何を訴えたいのかを考えて作成する必要がある。（公立職業技術専門学校）
- ・生徒には職業感に対する教育に力を入れており、生徒自身が主体的に就職先を選択している。仕事の内容を詳細まで理解し、「働きがい」や「働きがい」を感じられる企業を選べるよう職員が現場を確認し企業情報を詳細まで収集している。（公立高校）

### ◎ 中小企業経営者の意識の実態（生声）

- ・中小企業経営者は学校との窓口が欲しいと思っているが、何処に行ったら良いか分からず、行動を起こさない場合が多い。（地域金融機関）
- ・高校に求人を出すのが、FAXや郵送だけの場合も多く、後は待っているだけという経営者も少なくない。（公立高校）
- ・中小企業経営者は仕事最優先で、求人票の作成に時間・手間をかけたくないという意識が強い場合が多い。（公的支援機関）

### ◎ 高校生のニーズの実態（生声）

- ・今の若者（新卒）は、概して仕事内容・取扱商品に対する興味が薄く、若手社員の生き生きと働く姿や、プライベートの充実に重きを置く傾向にある。特に高校生は賃金への関心も低く、仕事の将来像より生活の将来像をイメージしている場合が多い。（公的支援機関）
- ・関西は地元志向が強い地域も多く、高校生では通える範囲で企業を探す場合が多い。（公立高校）

ギャップ



## 2. 関西中小企業の高卒採用の実態②

### 高校新卒採用のスケジュール

時期	内容	
高校3年生	6月上旬	求人申込説明会
	受付6/20 受理7/1	ハローワークによる求人申込受付開始 ➢ 求人申込書（ハローワークで配付したもの）、青少年雇用情報シートを作成。提出後、確認印を受けたものを正式な求人票として学校へ提出
	7/1以降	企業による学校への求人申込
	7月下旬	会社見学、職場見学の実施
	9/5以降	生徒の応募書類提出開始 ➢ 学校経由で企業へ応募書類を提出
	9/16以降	企業の選考、内定開始
	10/1~1/1以降	複数応募開始（府県により時期は異なる）
	入社まで	内定者交流
4/1	入社	

BizHint HR参照

#### 《高校新卒採用の特徴・ルール》

- ・学校経由の就活
- ・1人1社の原則
- ・全国共通の履歴書・調査書の使用

#### 中小企業が応募してもらうには…

高校生の場合、先生や親の影響が大きい場合が多く、また、大学生と比べて大企業志向より地元志向が強い場合が多い。  
学生との接点を持つためには、学校（先生）とのネットワーク作りが必要。

- ・先生とコミュニケーションを取り、自社を学生に勧めてもらえるようにする。
- ・求人票を、自社のことが分かり、関心を持ってもらえる内容にする。
- ・自社のホームページを、見た学生が働きたいと感じてもらえる内容にする。
- ・ハローワークとの繋がりを深めておくことが有効となる場合もある。

### 都道府県別高校卒業者の就職割合（2017年3月）

	卒業生数	大学等進学率 (%)	専修学校(専門課程)進学率 (%)	就職者	卒業者に占める就職者割合 (%)
福井県	7,564	55.9	14.8	1,737	23.0
滋賀県	12,884	55.9	16.9	2,247	17.4
京都府	23,480	66.2	13.7	2,047	8.7
大阪府	75,858	59.7	15.0	8,932	11.8
兵庫県	47,201	60.7	14.0	6,539	13.9
奈良県	12,061	58.7	14.3	1,402	11.6
和歌山県	8,986	48.8	16.7	2,048	22.8
関西	188,034	59.8	14.8	24,952	13.3
東京都	102,326	65.9	11.8	6,840	6.7
愛知県	65,204	57.9	12.6	12,655	19.5
全国	1,069,568	54.7	16.2	189,619	17.8

※就職者：正規の職員（1年以上の非正規の職員として就職した者を含む）として最終的に就職した者（企業等から採用通知などが出された者）をいう。

文部科学省：「学校基本調査」再編加工

### 【参考】関西の工業高校における就職の実態

都道府県	学校数	ブロック別就職内定状況調査 (2017年12月末調査)		
		課程数	就職内定者数	
福井県	7	関東	113	9007
滋賀県	8			
京都府	8	東海	69	8536
大阪府	29			
兵庫県	20	近畿	68	6176
奈良県	4			
和歌山県	6	全国	604	51577
関西	82			
東京都	33	【関東】茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、山梨県【東海】静岡県、愛知県、岐阜県、三重県【近畿】滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県		
愛知県	30			
全国	598			

公益社団法人全国工業高等学校長協会 HP参照

## 2. 関西中小企業の高卒採用の実態③

### ◎ 学校（先生）との繋がりから採用に成功（生声）

- ・日頃よりコミュニケーションを取っている先生にお願いし、工業高校で説明会を実施。興味を持ってくれた学生については、アルバイトインターンシップで実際に働いてもらっており、そのまま応募、採用となるケースも多くある。（板金加工業）
- ・毎年、決まった高校からインターンシップを受け入れており、日常的に先生と情報交換を行ってる。継続的に繋がりを持っていることから、売り手市場の現状においても先生から学生の紹介があり、人材の確保が出来ている。（産業用機械製造業）
- ・毎年、特定の高校数校から採用している。新規採用した社員の定着率は高く、先生からも安心してもらえるので継続して学生の紹介があり、人材は確保出来ている。（建機設計業）

### ◎ ハローワークとの繋がりから採用に成功（生声）

- ・ハローワークは学校の先生とのパイプが強く、説明会をする際に場所の提供のみならず、学生を集めてくれている。常にコミュニケーションを取っていることから企業側と学校側の双方の要望や特徴を理解しているので、効果的なマッチングをしてもらっている。（エンジン製造業）
- ・求人広告や学校の説明会の参加等、様々な手法で採用活動を行っているが、最近2年間はハローワークを通じて高校新卒を採用出来ている。ハローワークとは常に接点を持つよう心掛けており、求人票の見直しや自社の情報提供等、紹介してもらいやすくするための努力をしている。（化学薬品卸売業）

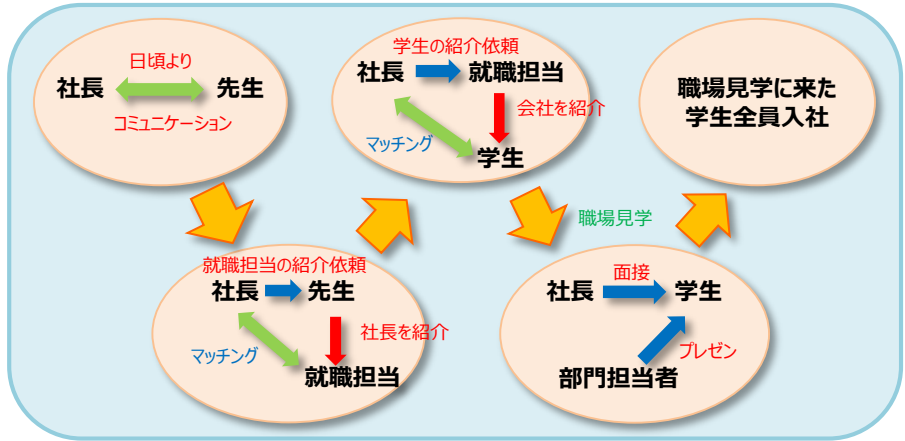
### A社（土木工事業）

- 平成5年創業の土木工事業者。従業員26名。

従前は中途や縁故中心の採用であったが、業容拡大に伴い5～6名の新卒採用を検討。実際に新卒6名（大卒1名、高卒5名）の採用となった。

採用手法は、大卒は知人からの紹介だが、高卒については日頃からコミュニケーションを取っている複数の先生を通じて就職担当の先生を紹介してもらい、社長自ら工業高校中心に6校を廻って求人活動を実施。その際には、自社について詳細まで説明して理解を深めてもらったことに加えて、関心を持った生徒に職場見学に来てもらうことも依頼した。

実際に会社に来てくれた学生には部門毎の担当者がプレゼンを行い、土木業の「きつい」「汚い」といったイメージを払拭して、やりがいのある職場を説明。また、若手社員が生き生きと働く姿を見てもらった。結果、職場見学に来た高校生5人全員が採用となった。



### 3. 関西中小企業の大学・高専新卒採用の実態①

- ・人手不足が進行する環境下において、大学・高専新卒の採用には「あきらめ感」を持つ中小企業経営者も少なくない。
- ・中小企業経営者は、変化する求職者のニーズを掴むことが必要で、自社アピールの手段としてはホームページの活用も有効。

#### ◎ 関西中小企業の大学・高専新卒採用の現状（生声）

- ・常に求人の募集を行っているが、今年度の採用はゼロ。非常に厳しい状況で、これまでは学歴重視で採用してきたが、うまくいかなかった。（リネン製造業）
- ・新規雇用は今年になって特に困難。自治体主催の合同説明会に出展したが、応募は無かった。（蠟石採掘業）
- ・中堅企業でも高専は門前払い。一部の大手メーカーが大量採用しており、採用は困難。（エンジン製造業）
- ・大手・中堅企業も人材開発には必死で、新卒を確保するために大学のコミュニティに入っていく、学生に講義したりすることで接点を持つとともに自社のアピールを行っている。中小企業にとってはかなり厳しい状況。（民間人材紹介会社）

#### ◎ 関西中小企業への支援機関等からの声（生声）

- ・求職者のニーズの変化のスピードは速いことから、求職者の声を聞き、時代の変化に対応することが必要。（公的支援機関）
- ・最近リクルートを重視したHPも増えてきているが、BtoBの町工場ではまだまだホームページが活用出来ていない場合が多い。応募してもらうためには、まず良い印象を持ってもらうことが必要。社長だけでなく、社員の声を写真付きで紹介するのが、雰囲気も伝わって良い。また、若年層に見てもらうためにはスマホ対応にすることも必要。特に学生はホームページの綺麗な会社を優先的に選ぶ。（公的支援機関）
- ・高専生は人気が高いが、大手に就職した場合、良くて工場部門のリーダー位にしかねない。大手で使われるよりも中小企業でプロセス全てに携われることを望む生徒もいるので、アピールしてほしい。（公立工業高等専門学校）

#### ◎ 中小企業経営者の意識の実態（生声）

- ・中小企業経営者の中でも小規模事業者では合同説明会を知らない（関係ないと思っている）場合も多い。小規模事業者がよく言うコメントは「うちは無理」。（公的支援機関）
- ・中小企業は名前を知られておらず、HPや求人サイトで募集しても、合同説明会に出展しても、関心を持ってもらえることはないと「あきらめ感」を持つ経営者も少なくない。（地域金融機関）

#### ◎ 大学生・高専生のニーズの実態（生声）

- ・有名大卒の大企業志向は依然強いものがあるが、その傾向は薄れつつあり、自身のやりがいを感じる仕事や、自身のライフスタイルに合った労働環境といったことが重視されるケースが増えてきている。（公的支援機関）
- ・企業情報はSNSで収集したり、ホームページで検索して「自身が働くことがイメージが出来る」「職場環境が分かり雰囲気の良さが伝わってくる」企業を選択している。（私立大学学生）

ギャップ

### 3. 関西中小企業の大学・高専新卒採用の実態②

#### 大学新卒採用のスケジュール

時期	大学3年・修士1年生		大学4年・修士2年生		
	6月～2月	3月～5月	6月～9月	10月～3月	4月
項目	インターンシップの広報・実施	3/1広報活動開始	選考開始	内定出し	入社
内容	インターンシップ	プレエントリー 会社説明会 (選考要素除)	主となる選考活動の開始 ・面談 ・試験		
	広報活動（一部） ・ホームページ上の情報発信	選考活動（一部） ・ウェブテスト ・テストセンターの受験 ・エントリーシートの提出			

BizHint HR参照

中小企業が応募してもらうには…

採用手法は数多くあるが、学生へ幅広くアプローチすることは困難。欲しい人材を明確化しターゲットを定めてアプローチすることが必要

- ・日頃より先生とコミュニケーションを取り、自社を学生に勧めてもらえるようにする。  
併せて、大学のキャリアセンターとの関係を強化したり、学内企業説明会へ参加したりして大学との結び付きを深める。
- ・インターンシップの活用・合同説明会の出展等学生との接点を作る。
- ・自社のホームページを、見た学生が働きたいと感じてもらえる内容にする

#### ※高専卒採用の仕組み（ヒアリングによる）

- ・2月～3月 企業が学校を訪問し、就職担当教員と面談
- ・学校に届いた求人票をもとに、学生が応募先を選び、保護者・先生と面談
- ・学校推薦で1社のみ応募する学生が多いが、自由応募で内定を得ている学生もいる



高専新卒の採用も就職担当の先生との関係を深めることが有効

### 3. 関西中小企業の大学・高専新卒採用の実態③

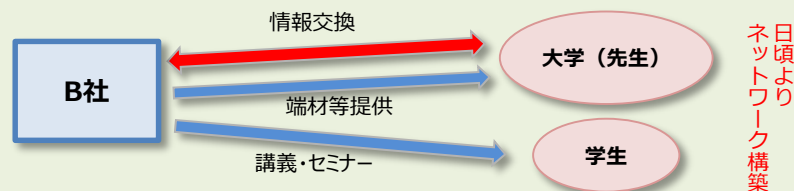
#### B社（試作品製造業）

- 試作品の製造販売、プロダクトデザイン、企画を業とする従業員6名の小規模事業者。

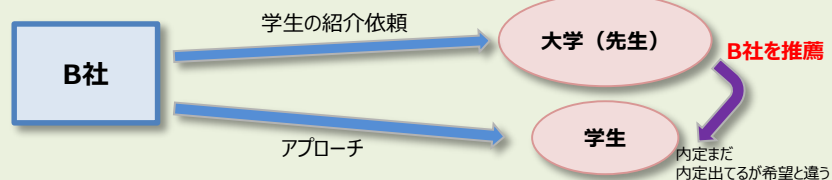
日頃より自社と関わりの深い学科の大学の先生とコミュニケーションをとり、端材があれば教材用として提供したり、講義を行ったり等関係の構築に尽力。

新卒の採用活動は他社とは時期をずらして4回生を対象に11月にスタート。内定が出なかった学生や内定は出たが希望の職種でなかった学生を対象にアプローチし、特に社長が日頃からコミュニケーションをとっている自社と関連性の高い学科の先生から、学生に対して同社を勧めてもらうことにより、小規模ながら2年連続で大学新卒の採用が出来る。

#### 【日常】



#### 【11月以降】



#### 株式会社大阪ケイオス

- 社会のニーズに応える技術やサービスを絶えず生み出し、ビジネスチャンス拡大するためには、自社の枠を超えて連携し技術の高度化と事業領域の拡大に共同して取り組むことで相乗効果を上げることが効率的との考えのもと、平成22年に大阪のものづくり中小企業経営者ら19名が出資して設立。共に受注や開発を行うとともに、人材の採用や広報、CSR活動を行っている。  
求人・採用・研修については以下の支援を行っている。

#### 大阪ものづくり企業17社が連携して採用活動

##### Film就活Forum

学生と会員企業の経営者が出会う場の提供。採用がミスマッチとならないよう、Film（映像）を通して企業の本質に触れ、さらに学生と経営者が直に出会うことで、お互いが理解しあえるマッチングを行っている。

##### 工場萌えツアー

会員企業複数社を体験出来るインターンシップ。通常のインターンシップと違い、経営者とともに行動。中小企業経営者の会社や社員への思い、経営への情熱に触れ、企業の本質を見るきっかけや「働くことの意味」を考える機会を学生に提供している。

##### 内定者ミーティング

採用した新卒学生の扱いがわからない中小企業経営者が多い中、合同で内定者ミーティングを実施。内定者の不安や緊張を和らげ、経営者と接することで信頼関係を構築する機会をつくっている。

##### 新入社員研修

中小企業では、入社後の研修のノウハウを持っていない場合が多いことから、今後前向きに働いてくれる社員にするため、会員企業の経営者が共同で、自らがこれから働いていく糧となる様々な知識を教える機会をつくっている。



# (参考) 関西の大学・高専の卒業生数と就職率

## 都道府県別大学生就職率

	卒業生数	就職者	就職率
福井	2,057	1,468	71.4%
滋賀	6,303	4,627	73.4%
京都	31,540	23,266	73.8%
大阪	46,614	35,892	77.0%
兵庫	25,022	19,972	79.8%
奈良	4,436	3,396	76.6%
和歌山	1,556	1,117	71.8%
関西	117,528	89,738	76.4%
東京	152,640	116,410	76.3%
愛知	39,335	32,081	81.6%
全国	567,763	432,263	76.1%

※都道府県別は、卒業した学部所在地による。

文部科学省「平成29年度学校基本調査」再編加工

## 関西の大学の学校数と学生数

	学校数	学生数
福井	5	10,646
滋賀	8	32,480
京都	34	162,975
大阪	55	236,922
兵庫	37	123,775
奈良	11	22,443
和歌山	3	8,568
関西	153	597,809
東京	137	746,397
愛知	50	191,712
全国	777	2,873,624

文部科学省「平成29年度学校基本調査」再編加工

## 関西の高専の卒業生と就職率

	卒業生数	就職者数	就職率	備考
福井	218	139	63.8%	27年度
舞鶴	154	86	55.8%	28年度
大阪府立大学	148	93	62.8%	28年度(就職者数の数字は内定数、卒業生数の数字は内定数+進学数)
明石	199	54	27.1%	28年度
神戸市立	271	144	53.1%	28年度
奈良	177	70	39.5%	28年度
和歌山	158	105	66.5%	28年度

各高専HP参照

※全国の高専卒業生の就職率は57.9%

## 関西の高専の学校数と学生数

	学校数	学生数
福井	1	1,072
滋賀	-	-
京都	1	858
大阪	1	849
兵庫	2	2,189
奈良	1	1,115
和歌山	1	851
関西	7	6,934
東京	3	3,609
愛知	1	1,161
全国	57	57,601

文部科学省「平成29年度学校基本調査」再編加工

# (参考) 関西の大学における地元・地元外への就職の実態

## 大学キャンパス所在地から見た地域別の就職先分布(大学生・就職先確定者/単一回答)

	n	就職地												
		北海道	東北	北関東	首都圏	北陸・甲信越	東海	京阪神	近畿	中国	四国	九州	海外	
大学 キャン パス 所在地	北海道	(148)	60.8	2.0	0.7	30.4	0.7	2.0	1.4	-	1.4	-	0.7	-
	東北	(274)	6.2	47.4	2.6	33.6	3.3	2.6	3.3	-	0.7	0.4	-	-
	北関東	(129)	0.8	10.1	33.3	41.1	6.2	3.1	3.1	-	0.8	0.8	0.8	-
	首都圏	(1,943)	0.2	1.1	2.3	86.8	2.0	2.9	3.0	0.1	0.5	0.3	0.6	0.2
	北陸・甲信越	(241)	-	0.8	2.5	17.4	57.7	13.3	4.6	1.2	0.8	0.8	0.4	0.4
	東海	(510)	0.6	0.4	0.2	17.3	2.0	75.1	3.1	0.8	0.6	-	-	-
	京阪神	(800)	0.4	0.5	0.5	29.8	1.8	7.3	53.1	3.0	1.3	1.3	1.3	-
	近畿	(107)	-	-	0.9	27.1	1.9	8.4	49.5	10.3	0.9	-	0.9	-
	中国	(223)	0.4	1.3	0.4	23.3	3.1	3.6	10.8	0.4	45.3	4.9	5.8	0.4
	四国	(131)	0.8	1.5	1.5	11.5	-	1.5	13.7	-	10.7	56.5	2.3	-
九州	(401)	0.5	0.5	0.2	26.4	-	1.2	3.7	0.2	4.7	1.0	60.6	0.7	

京阪神・近畿地域の大学生は、首都圏・東海と比べて地域内に就職する割合が低く、首都圏に就職する卒業生が多い。また、地方からの流入も少ない。

特に京都では地域以外からの就学が多いが、地域内に就職する学生は少ない。

### 【京阪神(京都府、大阪府、兵庫県)】

#### ■ 出身地・就職先分布(大学生・就職先確定者/単一回答)

所在地	n	就職先			
		①地域出身・地域内就職者	②地域出身・地域以外就職者	③地域以外出身・地域内就職者	④地域以外出身・地域以外就職者
所在地全体	(800)	39.8	23.6	13.4	23.3
所在地					
京都府	(285)	7.4	12.6	7.4	72.6
大阪府	(379)	26.1	15.3	19.8	38.8
兵庫県	(136)	20.6	27.9	5.1	46.3

「所在地」: 大学キャンパス所在地

### 【近畿(滋賀県、奈良県、和歌山県)】

#### ■ 出身地・就職先分布(大学生・就職先確定者/単一回答)

所在地	n	就職先			
		①地域出身・地域内就職者	②地域出身・地域以外就職者	③地域以外出身・地域内就職者	④地域以外出身・地域以外就職者
所在地全体	(107)	6.5	16.8	3.7	72.9
所在地					
滋賀県	(68)	7.4	20.6	1.5	70.6
奈良県	*(30)	3.3	10.0		86.7
和歌山県	*(9)	11.1	11.1		77.8

「\*」: n数が50未満の場合は参考値として掲載

「所在地」: 大学キャンパス所在地

### 【首都圏(埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県)】

#### ■ 出身地・就職先分布(大学生・就職先確定者/単一回答)

所在地	n	就職先			
		①地域出身・地域内就職者	②地域出身・地域以外就職者	③地域以外出身・地域内就職者	④地域以外出身・地域以外就職者
所在地全体	(1,943)	67.9	6.5	18.9	6.7
所在地					
埼玉県	(161)	8.7	32.9	7.5	50.9
千葉県	(144)	17.4	27.8	2.1	52.8
東京都	(1,374)	27.9	4.0	48.3	19.9
神奈川県	(264)	20.1	27.7	5.7	46.6

「所在地」: 大学キャンパス所在地

### 【東海(岐阜県、静岡県、愛知県、三重県)】

#### ■ 出身地・就職先分布(大学生・就職先確定者/単一回答)

所在地	n	就職先			
		①地域出身・地域内就職者	②地域出身・地域以外就職者	③地域以外出身・地域内就職者	④地域以外出身・地域以外就職者
所在地全体	(510)	72.5	17.8	2.5	7.1
所在地					
岐阜県	*(32)	18.8	25.0	6.3	50.0
静岡県	(74)	41.9	14.9	4.1	39.2
愛知県	(371)	53.6	12.7	12.9	20.8
三重県	*(33)	24.2	30.3		45.5

「\*」: n数が50未満の場合は参考値として掲載

「所在地」: 大学キャンパス所在地



## 4. 関西中小企業の第二新卒・既卒採用の実態①

- ・新規学卒者の就職後3年以内の離職率は高く、いわゆる第二新卒の若年層の求職者は、毎年新たに数多く出現している。
- ・ミスマッチにより離職した若年層は、「やりがい」を感じられる職場を探している場合が多い。

### ◎ 関西中小企業の第二新卒・既卒採用の現状（生声）

- ・経費が限られた中で新卒給与を確保することは難しく、若年層の中途採用を募集しているが、ハローワークでは人が来ず、ネットでも面接までたどり着かない。（空圧機器製造業）
- ・新卒で就職したものの3年以内に離職する若年層は多く、大卒で3割以上、高卒で4割以上となっている。そういった第二新卒を取りまとめる支援機関はあるが、まだまだ認知度は高くない。（公的支援機関）
- ・常時求人を出して若手の採用活動を行っているが、なかなか人材が集まらずに苦労している。5年程前から急に人材の確保が難しくなってきた。（段ボール製造業）

### ◎ 関西中小企業への支援機関等からの声（生声）

- ・経営者は新卒に拘りがちだが、一旦就職して離職した若年層等と比べた場合の差はなく、人で判断すべき。（公立高等職業技術専門学校）
- ・求人慣れている企業は現実的で高望みをせず若手人材を自社で育成していくが、求人慣れていない企業は理想が高く求めるものが大きいため、採用がうまくいかない場合が多い。（公立高等職業技術専門学校）
- ・ハローワークで応募が多いのは賃金が高い企業より、求人票が分かりやすく記載されており、労働条件が良好な企業。（公的支援機関）
- ・第二新卒・既卒に研修をし、スクリーニングした上で企業に紹介している。採用後のフォローも行っており、人材が定着して活躍出来るよう支援している。（民間人材紹介会社）

### ◎ 中小企業経営者の意識の実態（生声）

- ・中小企業経営者は「人に困ったらハローワーク」といった考えで、求人を出してただ待っているだけという傾向が強い。良い取組をしている企業についても、「それは儲かっているところの話」「うちは儲かってからする」と言ってみせたくない。（公的支援機関）
- ・新卒に拘る経営者が多く、若年層であっても離職者に対する評価は厳しい場合が多い。（公立高等職業技術専門学校）
- ・人材紹介会社は成功報酬が高いと感じており、その効果を考える以前に選肢から排除している場合も多い。（民間人材紹介会社）

### ◎ 第二新卒のニーズの実態（生声）

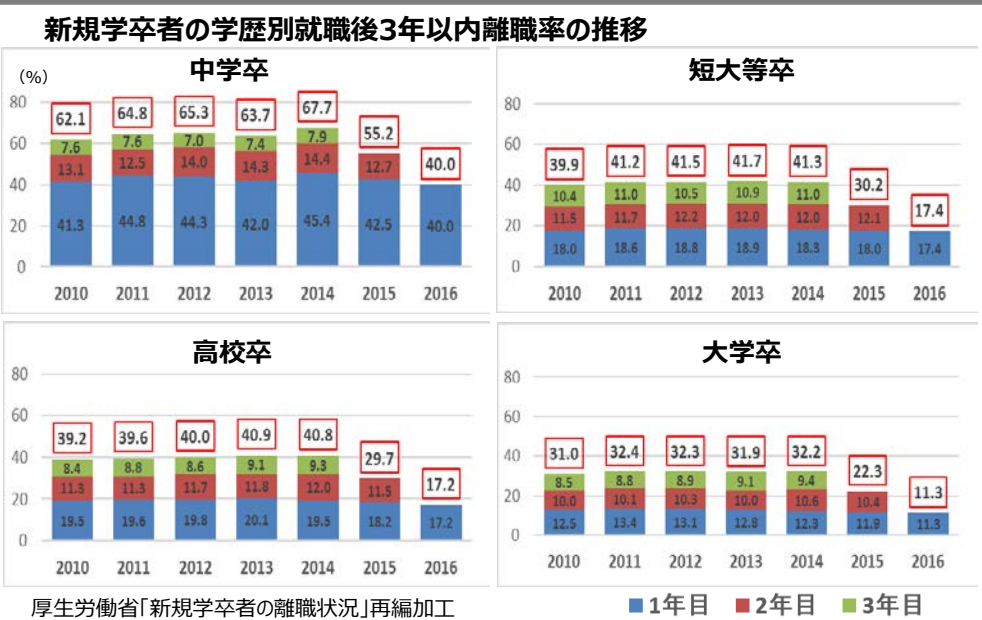
- ・新卒で就職した企業をミスマッチを理由に離職した第二新卒は自身に合う企業を探している。（公的支援機関）
- ・大企業でノルマに追われて働くことに嫌気がさして離職しているケースでは、「やりがい」のある仕事出来る企業を探している場合が多い。（金型製造業／第二新卒積極採用企業）
- ・「名前を知っているから」「親が勧めたから」といった理由で大手企業に就職したがギャップが大きく離職するケースも少なからずあり、そういった第二新卒は中小企業への就職を望む場合が多い。（民間人材紹介会社）

ギャップ

# 4. 関西中小企業の第二新卒・既卒採用の実態②

## 第二新卒・既卒の採用

※第二新卒を活用する企業のメリットは、若手が採用可能であること、新人を一から育てる教育コストがかからないこと等。  
 ※第二新卒に特化した人材紹介を行う事業者も存在。  
 →成功報酬等が必要だが、自社にマッチした定着する人材を紹介してもらえる。



厚生労働省「新規学卒者の離職状況」再編加工

**新規学卒者の学歴別離職率では、中学卒で6割以上、高校・短大等卒で4割以上、大学卒で3割以上が就職後3年以内に離職している。**

## 若年層の新規求職申込動向 (2016年度)

総務省「国勢調査」  
 厚生労働省「一般職業紹介状況」再編加工

**若年層の新規求職申込件数の人口対比では、東京都・愛知県と比べ、大阪の求職件数比率が高くなっている。**

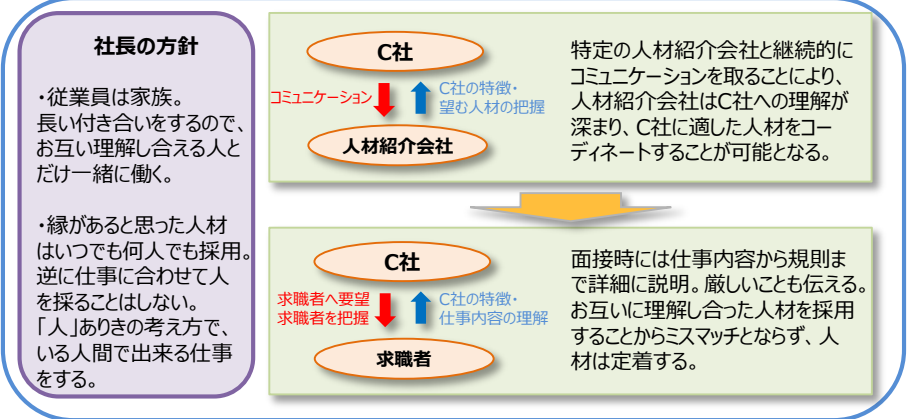
	20~24歳		25~29歳	
	新規求職申込件数	人口対比	新規求職申込件数	人口対比
福井県	3,625	11.1%	4,426	12.2%
滋賀県	6,903	9.7%	8,987	12.1%
京都府	11,698	7.9%	16,289	12.3%
大阪府	42,034	9.4%	55,467	12.0%
兵庫県	20,736	8.3%	28,562	10.9%
奈良県	5,198	7.9%	6,993	11.3%
和歌山県	4,707	12.4%	5,396	12.8%
関西	94,901	9.0%	126,120	11.8%
東京都	40,135	5.3%	66,812	7.7%
愛知県	25,043	6.5%	34,166	8.1%
全国	531,176	8.9%	702,349	11.0%

## C社 (機械加工業)

●昭和35年創業の機械加工業者。NC旋盤、マシニングセンターによる加工を行う。従業員約50名。

特定の民間人材紹介会社を活用し、中途の若手中心に6年間で16名採用。成功報酬は一人108万円だが、継続して活用していることから欲しい人材像も分かちもらっており、ミスマッチが起こらないことから定着率も高く、報酬の支払いを高いとは感じていない。

社長自ら面接を行い、細かな条件等詳細まで説明し、また、厳しいことや守らなければならないことも予め伝えており、全てに納得した求職者しか採用していないため、離職はほとんどない。  
 社長は「出来る範囲の仕事をする」という考え方で、仕事のために要らない人は採らず、逆に縁があると感じた人はいつでも何人でも採用している。  
 採用時も採用後も男女・新卒・第二新卒・ニート等分け隔てなく「人」で判断。面接では厳しいことを言うが実際の現場はそれほどではなく、コミュニケーションを重視した風通しの良い職場となっている。



# 5. 関西中小企業の女性の就労と採用の実態①

・全国の女性雇用者数は7年連続で増加しており雇用者総数に占める比率も上昇しているが、関西における女性の労働率は福井県を除き低水準となっている。特に奈良県、兵庫県、大阪府は全国ワースト3となっている。

女性の労働力率(15～64歳) 女性の非正規雇用の割合

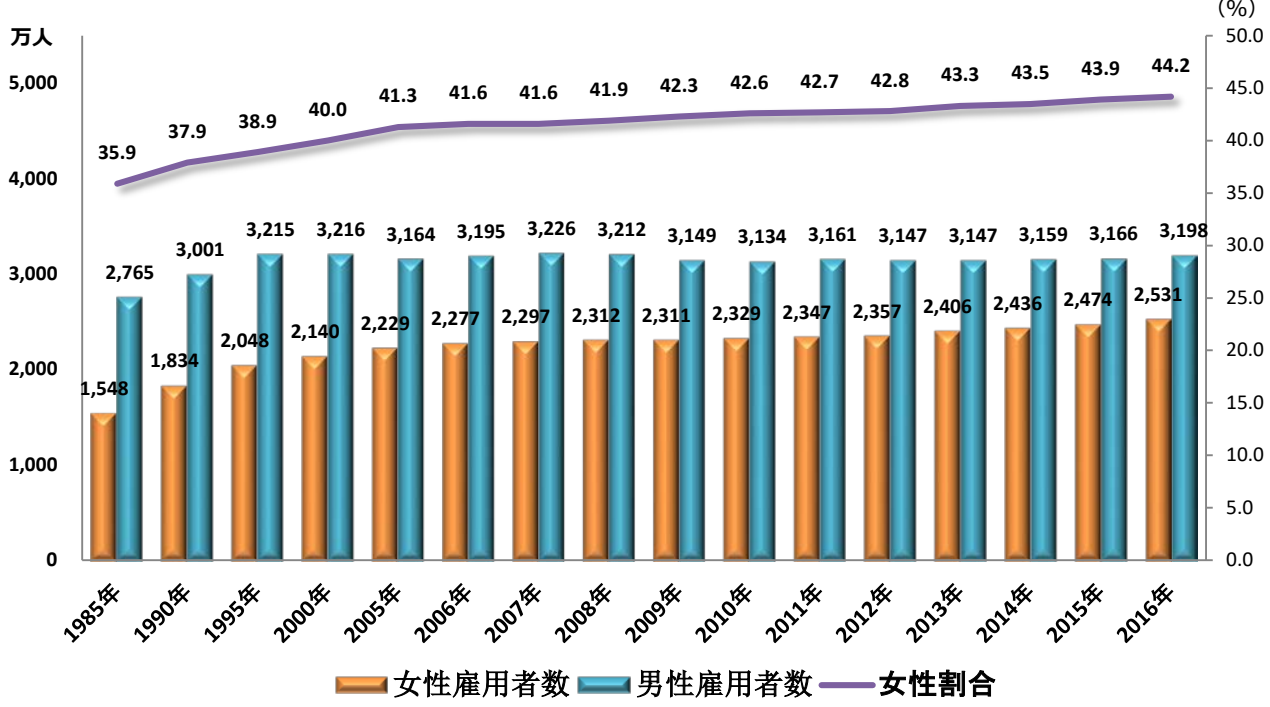
都道府県	労働力率
1 島根県	74.6%
2 <b>福井県</b>	<b>74.2%</b>
3 富山県	73.9%
4 山形県	73.5%
5 鳥取県	73.4%
26 東京	68.3%
<b>全国</b>	<b>67.3%</b>
34 愛知県	66.9%
35 <b>滋賀県</b>	<b>66.7%</b>
36 <b>京都府</b>	<b>66.4%</b>
40 <b>和歌山県</b>	<b>66.0%</b>
43 埼玉県	65.6%
44 神奈川県	64.5%
44 <b>大阪府</b>	<b>64.5%</b>
46 <b>兵庫県</b>	<b>63.9%</b>
47 <b>奈良県</b>	<b>61.1%</b>

総務省「国勢調査」(平成27年)再編加工

都道府県	非正規の割合
1 北海道	63.0%
2 埼玉県	62.7%
3 千葉県	61.3%
4 三重県	60.8%
5 茨城県	60.7%
6 <b>大阪府</b>	<b>60.6%</b>
7 <b>京都府</b>	<b>60.5%</b>
8 <b>滋賀県</b>	<b>60.4%</b>
12 <b>兵庫県</b>	<b>59.9%</b>
13 愛知県	59.7%
14 <b>奈良県</b>	<b>59.6%</b>
15 <b>和歌山県</b>	<b>59.6%</b>
<b>全国</b>	<b>57.5%</b>
37 東京	51.9%
43 山形県	50.7%
44 佐賀県	50.4%
45 徳島県	49.3%
46 <b>福井県</b>	<b>48.7%</b>
47 富山県	48.1%

総務省「就業構造基本調査」(平成24年)再編加工

雇用者数及び雇用者数総数に占める女性割合の推移



総務省「労働力調査」再編加工

景気回復と生産年齢人口の減少が同時進行する現状において、多様な人材活用の気運の高まりから全国的に女性の雇用が年々増加しているが、関西においてはまだまだ十分に女性が活用されているとは言えない状況。本来であれば中小企業がその柔軟性を活かして積極的に多様な人材を活用し、成長に繋げていくべきではあるが、関西においてその取組は不十分ではなかろうか。

## 5. 関西中小企業の女性の就労と採用の実態②

- ・福井県、滋賀県を除き、関西各府県の有業率は全国平均以下となっている。
- ・大阪府、兵庫県、奈良県では、概して30歳以降の有業率が低くなっている。

都道府県別年齢階級別有業率（女性）

都道府県	総数	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75歳以上
福井県	53.0%	13.3%	79.4%	82.8%	79.0%	79.2%	81.7%	87.5%	82.2%	73.8%	53.6%	38.2%	22.6%	7.3%
滋賀県	49.5%	18.9%	71.2%	72.6%	63.0%	65.2%	73.8%	78.1%	75.6%	67.0%	42.9%	30.0%	21.4%	4.6%
京都府	47.0%	15.9%	60.5%	77.7%	67.5%	67.8%	66.5%	73.6%	72.3%	63.3%	46.1%	27.9%	15.2%	7.3%
大阪府	46.1%	18.7%	64.1%	75.7%	64.0%	64.1%	66.1%	69.8%	68.8%	56.0%	43.6%	26.3%	15.0%	5.1%
兵庫県	43.8%	15.1%	62.5%	71.4%	63.8%	58.0%	66.6%	67.7%	67.5%	60.1%	40.6%	24.6%	15.2%	4.3%
奈良県	42.5%	16.5%	64.5%	76.1%	61.9%	58.6%	63.7%	71.5%	67.1%	56.3%	36.2%	21.4%	13.5%	4.4%
和歌山県	44.8%	13.8%	63.7%	73.8%	64.6%	66.7%	69.7%	74.3%	72.0%	63.3%	46.4%	32.2%	19.3%	7.6%
東京都	52.2%	18.7%	66.8%	80.4%	74.5%	65.2%	67.1%	72.0%	71.3%	61.9%	50.4%	32.3%	21.4%	8.6%
愛知県	50.7%	20.7%	71.8%	75.1%	64.7%	66.4%	69.1%	75.4%	73.3%	66.3%	49.2%	30.1%	18.3%	7.8%
全国	48.2%	16.5%	66.6%	75.3%	68.2%	67.1%	70.7%	74.6%	73.2%	65.0%	47.3%	29.8%	18.0%	6.3%

全国平均より5%以上低い
  全国平均より3%以上低い

総務省「就業構造基本調査」（平成24年）再編加工

府県	特徴
福井県	有業率は全国1位。全年代で高い有業率となっているが、30～40代においては他地域と比べて突出したものとなっている。
滋賀県	30代前半の落ち込みが大きい。40代の有業率は高く、復職率が高い。60歳前半には離職する人が多い。
京都府	20代前半の有業率は低い。20代後半にかけての伸びが大きい。その他の年代は平均的な動きとなっている。
大阪府	30代前半の落ち込みが大きく、そのまま平均より低い有業率で推移。50代後半の離職率も大きい。
兵庫県	20代の若年層から有業率低く、他地域では比率の高まる40～50代でも伸びが小さい。有業率は全国ワースト2位。
奈良県	30代前半の落ち込みが極めて大きく、50～60代前半にかけての減少幅も大きいものがある。総数では有業率全国ワースト1位。
和歌山県	特徴的な推移はないが、60代前半までの全世代で全国平均以下の有業率となっている。



# 5. 関西中小企業の女性の就労と採用の実態③

- ・関西は女性の有業率が低い府県が多く、女性が十分に活用されているとは言い難い。
- ・やる気のある女性は多く、「仕事を任せたい」「評価してほしい」と考えている女性が働ける環境を整えることが必要。

## ◎ 関西中小企業の女性の就労と採用の現状

- ・関西における女性の労働力率は福井県を除き全国平均以下となっている。特に奈良県、兵庫県、大阪府は全国ワースト3となっている。（総務省「国勢調査」より）
- ・関西における女性の雇用形態は福井県を除き非正規の割合が全国平均以上となっている。（総務省「就業構造基本調査」より）

## ◎ 関西中小企業への支援機関等からの声（生声）

- ・時間的な余裕から、仕事と子育ての両立が出来ないやる気のある女性は多く、そういった女性に合わせた労働環境・労働条件の整備も必要であり、そのことにより職場環境も活気のあるものと改善される場合が多い。（公的支援機関）
- ・出産・育児・介護等の様々な事情で仕事を続けられなかった人も多く、仕事のキャリアだけで判断することは優良な人材を見逃すこととなりかねない。（塗装業／女性積極採用企業）

## ◎ 中小企業経営者の意識の実態（生声）

- ・「いつ離職するか分からない女性のために労働環境や労働条件を変えることはしない」といった考えの経営者も未だ少なくない。（公的支援機関）
- ・「結婚や出産の後は、家事や育児に専念することが女性にとって幸せ」「結婚した女性は、夫に十分な収入があれば仕事を持たない方がいい」「結婚した女性は、自分の仕事を持つよりも、夫の仕事の手助けをする方が大切」といった固定概念を持っている経営者もいる。（公的支援機関）
- ・「出産を経て職場復帰した女性は、大変そうだから責任のある仕事はさせない方がいい」「体力的・精神的にきつい仕事を、女性が担うことは酷である」「家庭を持つ女性が、夜遅くまで残業することは気の毒」といった女性への気遣いを必要以上に考える経営者もいる。（公的支援機関）

## ◎ 女性のニーズの実態（生声）

- ・何よりも「認めてほしい」「自信をつけたい」と感じている女性が多い。（塗装業／女性積極採用企業）
- ・ライフサイクルに応じた環境が整っていれば継続して働きたいと思っている女性が多い。（公的支援機関）
- ・出産・育児休暇で長く休んだ後、復帰しても仕事についていけるかを不安に感じる女性が多い。（公的支援機関）
- ・時間的な余裕からも、仕事と子育ての両立は困難と考える女性が多い。（公的支援機関）
- ・奈良の女性は親元を離れたくないという意識が強い。（公立高校）



# 5. 関西中小企業の女性の就労と採用の実態④

## D社（塗装業）

●平成25年設立の塗装工事業者。建設業者では類を見ない人材育成システムの構築によりダイバーシティ経営に成功。従業員32名。

業種柄、新卒採用が難しかったことから、働きたくても働けないやる気のある女性に注目。業界の慣習を振り払い、新たな人材育成と老若男女問わず働ける職場づくりを行った。その斬新な取り組みはメディアに取り上げられる機会も多く、ホームページを充実した内容としていることも相まって30名の募集に対して200名近い応募があった。うち、採用となったのは15名。ミスマッチが起こらないように求職者本人の意欲だけでなく、夫婦同席面接も実施して家族の理解を得た上で採用していることから、定着率も高いものとなっている。

**業界の慣習**

- ・一流の職人になるには10年以上かかる。
- ・女性のする仕事ではない。
- ・職人の技は目で盗むもの。
- ・力仕事は当たり前。
- ・機械に頼らず手作業こそが職人の技。

**払拭**

- ・塗装の業務を分解し、やる気があれば短期間で身につく業務について3年間でエキスパートを育成。各業務のエキスパートがチームを組んで効率よく仕上がりの良い仕事を実現。
- ・育成は高齢で体力的に現場に出られないベテラン職人が詳細まで徹底して指導する。

- ・有機溶剤から安全な水性塗料へ切替。
- ・容器を一斗缶から段ボールに切替。
- ・電動アシスト付きの台車を開発して活用。
- ・ローラーや刷毛をスプレーに変更。

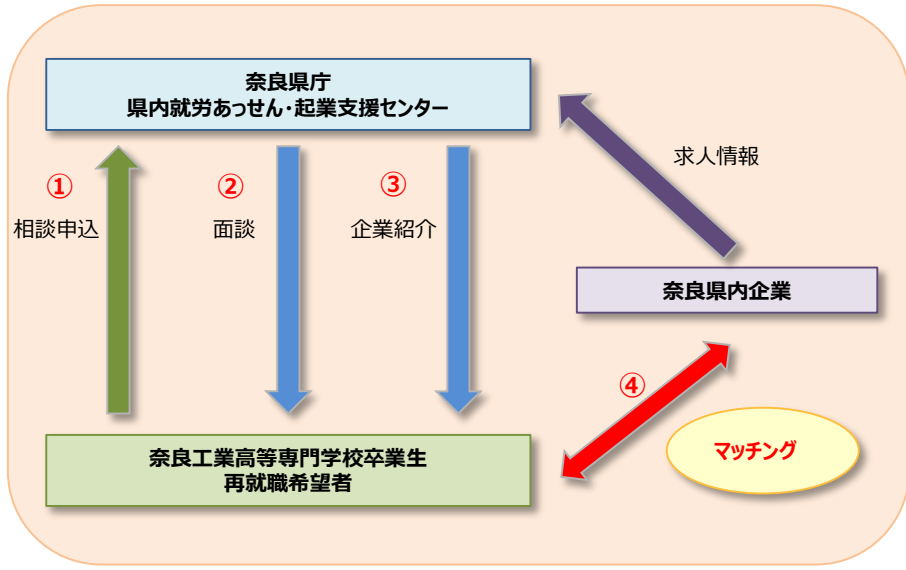
取組が目目され、女性を中心にやる気のある人材からの応募が急増

能力主義に応じた弾力的な給与体系 → モチベーションアップ → 定着

## 国立奈良工業高等専門学校

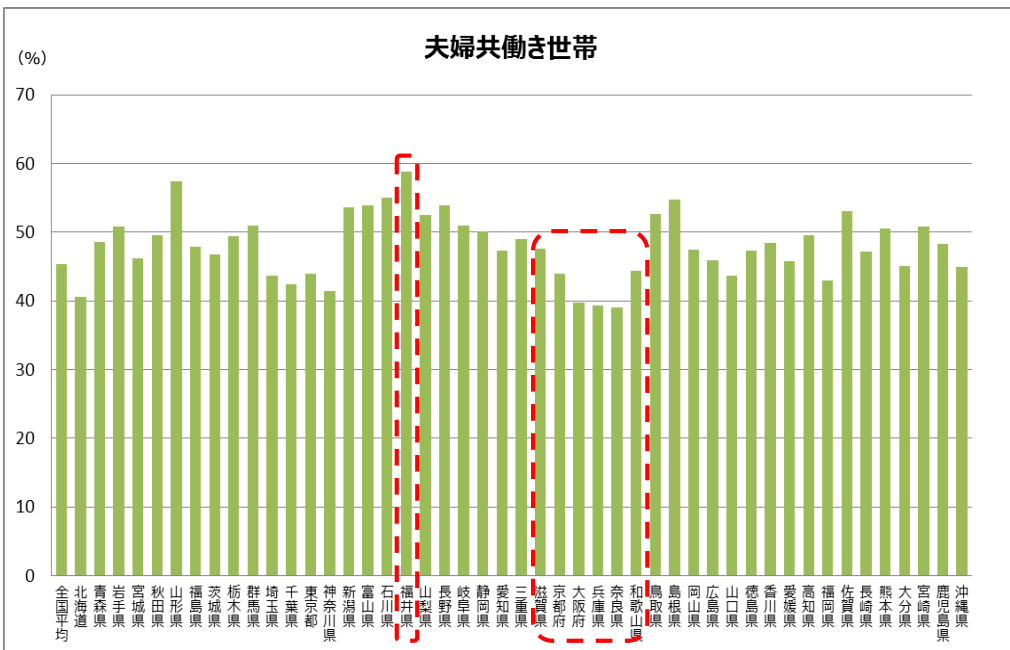
●奈良工業高等専門学校では、地域創生事業の一環として、奈良県内への再就職や、子育てが一段落し奈良県内での就労復帰を希望している同校卒業生を対象に、奈良県の「県内就労あっせん・起業支援センター」を窓口として、奈良県内企業とのマッチングを行う再就職支援の取組を行っている。

介護等を理由に地元で働くことが必要となった高度専門人材や、育児が一段落し可能な時間帯に地元での勤務を望む知識・技能を保有する主婦に奈良県内の中小企業を紹介している。特に奈良県の女性の就労率の低さを問題視し、同校卒業生のうち結婚・育児を理由に離職した主婦の再就職を、地元中小企業の人材不足の対応策としても位置付けしている。



# (参考) 関西の共働き世帯の夫の家事・育児

- ・都道府県別の共働き世帯の割合は低い方から奈良県、兵庫県、大阪府の順となっている。
- ・最も共働き世帯の割合が高いのは福井県。



※「夫婦のみの世帯」、「夫婦と親から成る世帯」、「夫婦と子供から成る世帯」、「夫婦、子供と親から成る世帯」の合計のうち、夫婦共に有業の世帯の割合

総務省「就業構造基本調査」(平成24年) 再編加工

- 総務省の調査に基づく共働き家庭の夫の特徴**
- ・福井県 … 家事に積極的で育児もこなす
  - ・滋賀県 … 家事に消極的
  - ・京都府 … 家事にも育児にも消極的
  - ・大阪府 … 育児はするが、家事には消極的
  - ・兵庫県 … 家事に積極的で育児もこなす
  - ・奈良県 … 家事も育児も普通にこなす
  - ・和歌山県 … 家事にも育児にも消極的



夫の家事負担率 (都道府県別)

順位	都道府県	負担率
1	佐賀県	22.16%
2	大分県	20.10%
3	東京都	18.67%
4	福井県	17.44%
9	兵庫県	14.21%
	全国平均	11.48%
19	奈良県	11.18%
34	京都府	8.94%
36	滋賀県	7.81%
43	大阪府	6.67%
45	熊本県	5.36%
46	和歌山県	5.03%
47	長崎県	4.61%

夫の育児負担率 (都道府県別)

順位	都道府県	負担率
1	宮城県	32.14%
2	新潟県	32.09%
3	秋田県	32.04%
4	東京都	30.04%
13	奈良県	24.35%
18	福井県	23.31%
20	大阪府	23.14%
21	兵庫県	22.65%
	全国平均	22.12%
29	滋賀県	20.71%
38	和歌山県	17.50%
42	京都府	15.09%
45	福岡県	13.95%
46	広島県	13.86%
47	神奈川県	12.90%

(1)共働き家庭であり、6歳未満の子あり、夫婦と子供の世帯に限る  
 (2)夫の家事負担率 = 夫の家事時間 / (夫の家事時間 + 妻の家事時間) 【育児負担率も同様】  
 ※家事時間は、週全体の総平均時間

総務省「社会生活基本調査」(平成28年) 再編加工



## (参考) 関西の共働きに対する意識

・関西では、「夫は外で働き、妻は家を守るべきである」という考え方に賛成する割合が地域ブロック別で最も高くなっており、女性の就労を消極的に考えているケースも少なくない。

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対する意識（平成28年）

	地域ブロック	「賛成」「どちらかと言えば賛成」合計割合
1	近畿	43.4%
2	東海	42.8%
3	関東	42.1%
4	九州	41.8%
5	東北	39.4%
6	北陸	37.9%
7	北海道	36.8%
8	中国	34.3%
9	東山	34.1%
10	四国	33.0%

※地域ブロックの定義：本調査で用いた地域ブロックの定義は次のとおり

北海道：北海道

東北：青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県

関東：茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県

北陸：新潟県、富山県、石川県、福井県

東山：山梨県、長野県、岐阜県

東海：静岡県、愛知県、三重県

近畿：滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県

中国：鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県

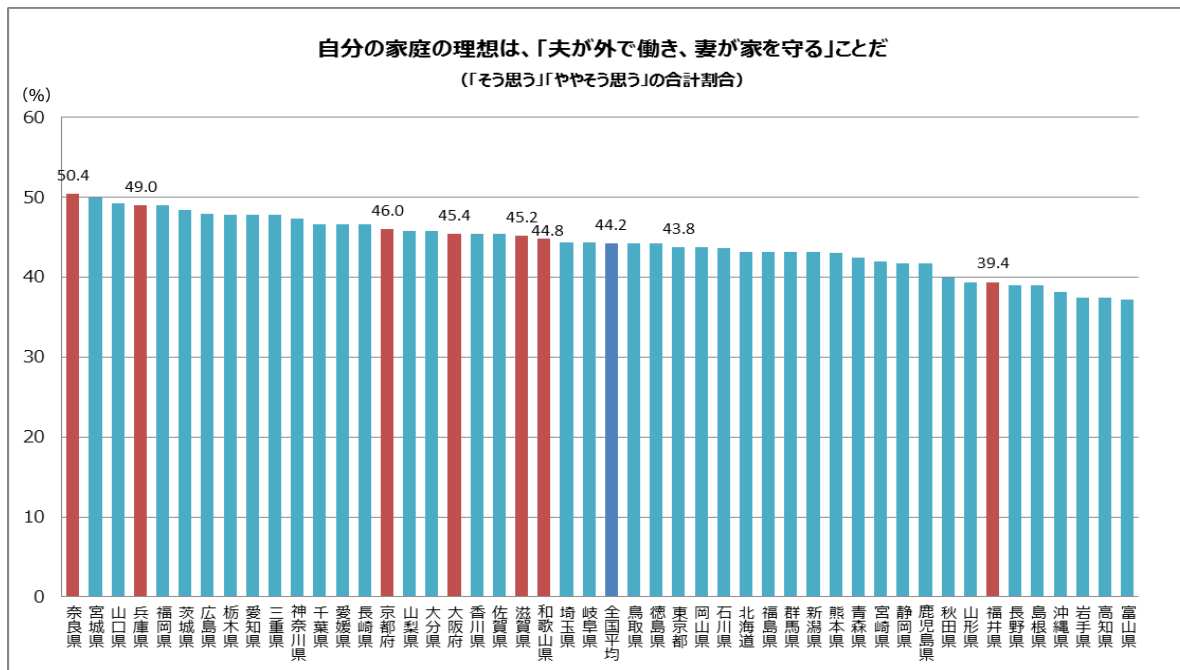
四国：徳島県、香川県、愛媛県、高知県

九州：福岡県、佐賀県、長崎県、大分県、熊本県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県

内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」

（平成28年）再編加工

【参考】内閣府による都道府県別の意識調査結果（平成27年）



内閣府「地域における女性の活躍に関する意識調査」（平成27年）再編加工

自分の家庭の理想は、「夫が外で働き、妻が家を守る」という考え方について、福井県を除く関西各府県では、全国平均より高い割合で「そう思う」「ややそう思う」と回答している。特に奈良県、兵庫県はそういった意識が強いという調査結果となっている。

# 6. 関西中小企業のシニアの就労と採用の実態①

- ・シニアの活用では「扱いづらい」「賃金が高い」といった先入観を捨てる必要がある。
- ・シニアは自身のライフプランによって望む働き方が異なるが、培ってきた技術・知識を生かしたいと考えている場合は多い。

## ◎ 関西中小企業のシニアの就労と採用の現状（生声）

- ・大変な人手不足で中小企業は採用・育成でとても困っている。新卒は高卒を含めて大企業に行き、中途でも即戦力となる人材は中小企業ではなかなか採ることができない。60歳超の定年となった従業員も大企業が手放さない。（公的支援機関）
- ・関西では定年後の有業率が低い府県が多く、退職後には就業しない場合が多いことが想定される。（公的支援機関）

## ◎ 関西中小企業への支援機関等からの声（生声）

- ・中小企業経営者は、シニアは扱いづらく高額な給与が必要というイメージが強いが、プロフェッショナル人材戦略拠点ではニーズや社風に適した人材のアドバイスをした上で、人材紹介会社を紹介している。（公的支援機関）
- ・家庭の事情や仕事のやりがい、定年等様々な事情で離職したシニアは、その事情に適った労働条件・労働環境であれば、貴重な中核人材・専門人材となる。（公的支援機関）

## ◎ 中小企業経営者の意識の実態（生声）

- ・シニアは「扱いづらい」「賃金が高い」といったイメージを持つ経営者が多い。（公的支援機関）
- ・中核人材や高度技術者を採用するには多額のコストがかかり、「儲かってから」と考えている経営者が多い。（公的支援機関）
- ・「大手企業と中小企業では全く違う。OB人材を採用してもミスマッチとなるだけ」と考えている経営者が多い。（電子機器製造業）
- ・長く働いてくれる人材が欲しいのでシニアは採用しない。（金型製造業）

## ◎ シニアのニーズの実態（生声）

- ・定年後も、週2～3回は働きたいと考えるシニア人材は多い。（公的支援機関）
- ・培ってきた知識・技術・ノウハウを活用出来る職場で、引続き仕事をしたいと考える定年退職者は多い。（公的支援機関）
- ・「高齢の両親の近くに住める職場で働きたい」「最後は故郷で働き少しでも貢献したい」という思いで地元企業への転職を望むシニア人材も少なくない。（公的支援機関）
- ・大手企業では、仕事に意欲があっても定年が近づくと任される業務が限られてくることから、得意分野でもう一花咲かせたいと思っている人材も多い。（公的支援機関）



# 6. 関西中小企業のシニア就労と採用の実態②

**シニアの採用**

※シニアを活用する企業のメリットは、シニア人材が大手企業等で培ってきた知識・技術・ノウハウを取得出来ること等。

※人材紹介会社を通じた中核人材・専門人材の紹介は、成功報酬として、通常は紹介した人材の年収の30~40%が必要となる。

都道府県別年齢階級別有業率（男性50歳以上）  
総務省「就業構造基本調査」（平成24年）再編加工

都道府県	50~54歳	55~59歳	60~64歳	下落幅	65~69歳	70~74歳	75歳以上
福井県	96.8%	93.3%	76.4%	▲16.9%	52.7%	43.6%	19.1%
滋賀県	95.0%	91.8%	73.8%	▲18.0%	49.4%	33.1%	18.2%
京都府	92.6%	89.6%	71.6%	▲18.0%	50.8%	30.4%	19.0%
大阪府	91.0%	88.2%	69.3%	▲18.9%	48.0%	27.8%	13.3%
兵庫県	90.5%	88.9%	69.9%	▲19.0%	45.1%	28.8%	12.4%
奈良県	94.0%	92.6%	69.5%	▲23.1%	45.6%	26.3%	15.1%
和歌山県	93.1%	90.0%	70.7%	▲19.3%	47.2%	36.0%	19.3%
東京都	93.1%	89.8%	75.9%	▲13.9%	52.7%	38.0%	19.6%
愛知県	94.7%	90.4%	73.9%	▲16.5%	49.1%	30.1%	15.8%
全国	92.8%	89.7%	72.7%	▲17.0%	49.0%	32.4%	16.1%

■ 全国平均より5%以上低い    □ 全国平均より3%以上低い

関西の男性の有業率では、60歳を迎えた際の下落幅が大きい府県が多く、定年退職し、そのまま就労しないケースが多いことが想定される。

今後、「人生100年時代」の到来を見据えると、そういった60歳以上の年代やそれに向かう50歳代が、蓄積した知識・ノウハウを生かせ、かつライフプランに合致した新たな職場を2度目の就職として探すケースも増えてくるはず。

【参考】都道府県別60歳以上の『きまって支給する現金給与月額』（単位：千円）

	福井県	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県	東京都	愛知県	全国
全年齢	294.3	329.1	335.1	358.5	332.1	317.1	303.3	412.4	354.9	333.3
60~64歳	264.7	272.6	306.8	311.2	283.8	282.9	269.5	361.0	288.5	287.0
65~69歳	260.6	249.4	257.7	283.2	270.8	262.6	244.5	338.0	261.5	264.9
70歳~	226.5	247.8	308.8	259.1	238.5	273.4	265.4	313.4	273.8	266.0

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」再編加工

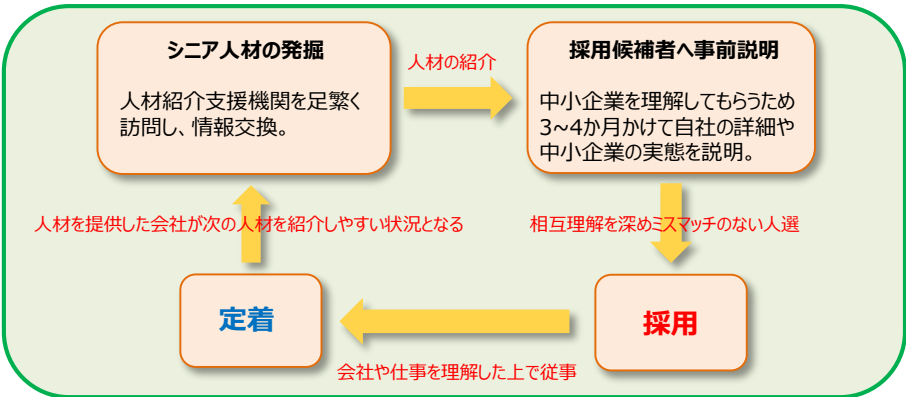
## E社（電子機器製造業）

- システム・電気機器設計・開発業。幅広い知識と技術力でニッチな分野で新たな製品を開発することに強みを持つ。従業員70名。

大手電機メーカーよりシニア人材を8名受け入れ。過去に人材銀行に足繫く通っていた際のネットワークとプロフェッショナル人材戦略拠点（※）との繋がりで見事な紹介を受けており、採用にはお金をかけていない。採用の基準は人柄と中小企業にない技術力・企画力で、大手メーカーを60歳定年となった人材にも来てもらっており、元気なうちは年齢に関係なく勤務してもらっている。

社長は「大手企業のスキルは中小企業ではそのまま使えない」という考えをベースに持ち、採用候補者には自ら3~4か月かけて中小企業とはどういったものかを継続して説明した上で、適正の判断と意識の植え付けを行っていることから、入社したシニア人材はミスマッチが起らず、定着している。

※プロフェッショナル人材戦略拠点  
 内閣府の人材事業として、各都道府県に設置。コーディネーターを配置し、民間人材ビジネス事業者へ取り次いでいる。



## (参考) 中小企業のカテゴリー別人材採用手法

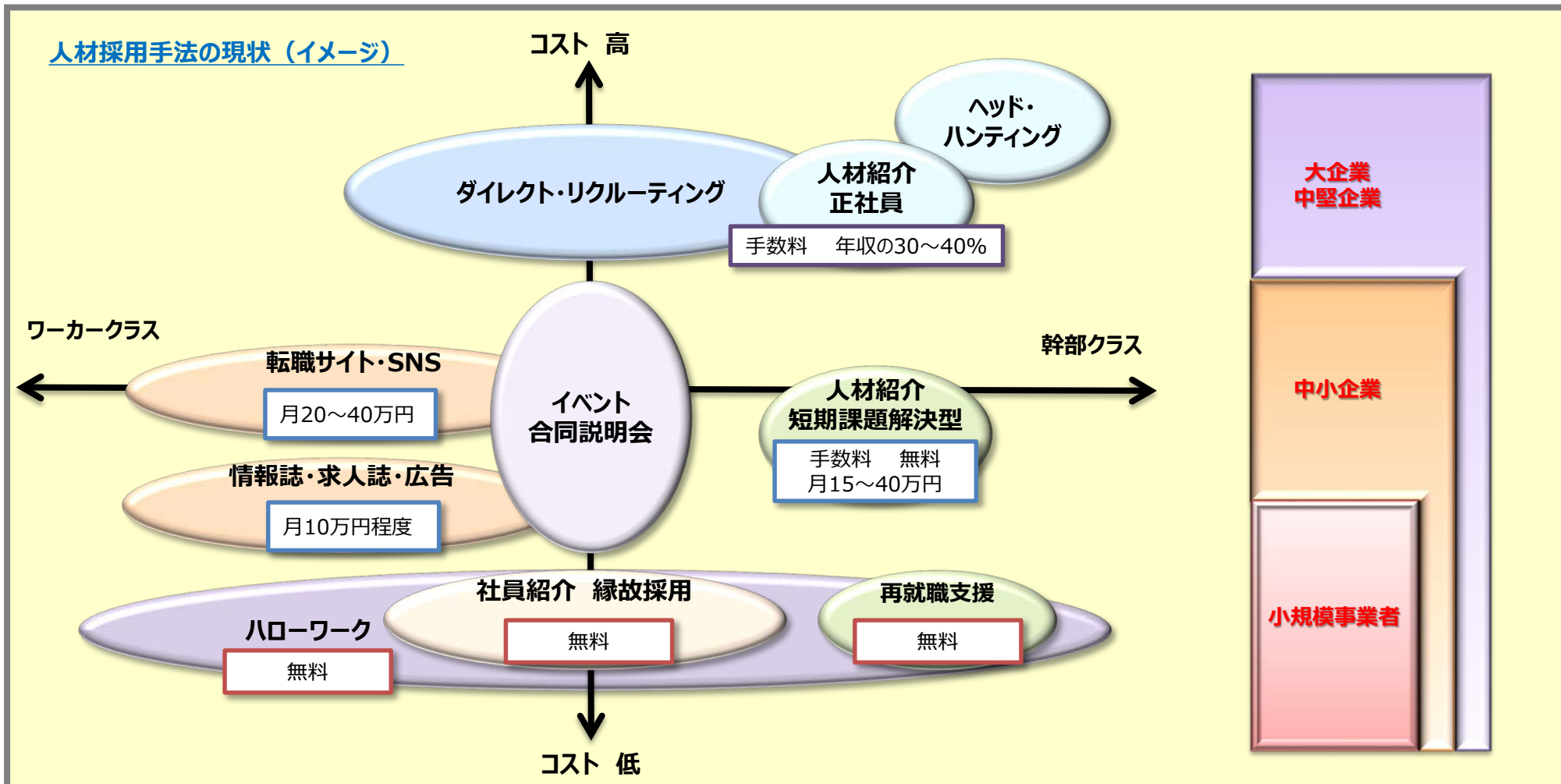
・人材を確保するための手法はカテゴリーによって有効な手法は異なる。欲しい人材の明確化が必要。

	特徴	主な採用手法	ポイント	関西の特徴（声）
高校新卒	・自社で育成 ・大企業・中堅企業との競合が激しくなっている	・学校への求人 ・ハローワーク	・日頃より学校(先生)とコミュニケーションを取り、自社を理解してもらうとともに、先生との繋がりを深めることが効果的	関西の学生(特に京都・奈良)は地元志向が強いといった教育機関からの声が聞かれる
大学新卒	・自社で育成 ・大企業・中堅企業に就職する学生が多く採用の難易度は高い	・学校への求人 ・合同説明会 ・ホームページ ・求人サイト・求人誌 ・ハローワーク	・ターゲットを絞り込み、自社と関連の深い学科の先生とのネットワーク作りや自社の特徴・独自性を前面に出したホームページ・求人サイトの作成を行う	
第二新卒・既卒	・自社で育成 ・高校・大学新卒より採用しやすく、人材としても差がない場合が多い	・ハローワーク ・求人サイト・求人誌 ・ホームページ ・人材紹介会社	・コストはかかるが、人材紹介会社の活用も効果的な手法。定着する人材を確保出来る場合も多く、選択肢の一つとして検討することも必要	・関西はコスト意識が高く、効果検証をせずに、報酬が必要となる人材紹介会社の活用を選択肢から排除している場合が多い
女性	・意欲のある人材を自社で育成 ・結婚・出産を機に離職した女性を中核人材・専門人材として採用	・求人サイト・求人誌 ・ホームページ ・人材紹介会社 ・ハローワーク	・女性に働きやすい労働環境・労働条件を整備する ・女性が活躍出来る職場作りをし、それが求職者に伝わる求人活動をする	関西の女性の有業率が低い府県が多く、経営者の女性に対する固定観念が根強いといった声も支援機関や経営者自身から聞かれる
シニア	・大企業等で培ってきた知識・技術・ノウハウが活用できる中核人材・専門人材として採用	・人材紹介会社 ・求人サイト・求人誌 ・ホームページ ・ハローワーク	・プロフェッショナル人材戦略拠点の活用等により自社に必要な人材を把握し、ミスマッチとならない人材を採用する ・採用するまでに、求職者に自社の理解を深めてもらうことも必要	関西では若年層の男性への拘りが強い経営者が多いとの支援機関の声が聞かれる

・いずれの手法についても、窓口となる機関（学校・ハローワーク等）や支援機関（人材紹介会社等）とのコミュニケーションを密にすることが必要  
・求職者は必ずホームページで企業の確認をする。「この会社で働きたい」と思ってもらえる内容にし、更新を怠らないことが必要

## (参考) 人材採用手法の現状

- ・大企業・中堅企業は資金的に余裕がある場合が多く、また、人事部門を有していることが多いことから、様々な手法を用いた採用活動を行っている。
- ・中小企業、とりわけ小規模事業者は人的・資金的余裕がないことから、ハローワークを中心とした「待ち」の採用活動となる場合が多い。





## 7. 関西中小企業の人材定着の実態①

- ・人材の採用が出来ても、定着しないがために人材不足に陥っていることも少なくない。
- ・人材を定着させるためには、ミスマッチを防ぐことや風通しの良い職場環境を整備することが必要。

### ◎ 関西中小企業の人材定着の現状（生声）

- ・定着率が悪く、若手が少ない。工場の稼働コストを考えると労働環境を改善することも出来ず、採用も数年出来ていない。（瓦製造業）
- ・ハローワークで募集しているが、なかなか集まらない。また、入社しても定着しない場合が多くある。（ランドセル卸売業）
- ・昨今の売り手市場の中、人材の確保が難しくなっている。一人前の仕事が出来ようになるにはある程度の経験や知識が必要となるが、若者の定着が悪く、高齢化が進んでいる。（リサイクル業）
- ・従業員の平均年齢は40歳半ばであり若手を採用したいが、求人を出しても人が集まらずに苦勞している。また、若い従業員を採用出来ても定着せずにすぐに辞めてしまう。（土木工事業）

### ◎ 関西中小企業への支援機関等からの声（生声）

- ・中小企業経営者は、求職者と本当にマッチするかの検討が必要。ミスマッチであれば生産性の低下を招いてしまう。（地域金融機関）
- ・「人」を重要な経営課題と認識することが必要。優先順位を上げることで、定着率を上げていくことが不可欠。人手不足と言っている企業ほど定着率が低い。（民間人材紹介会社）
- ・女性に働きやすい職場は男性にとっても働きやすい職場環境であり、業務のフラット化やダイバーシティが進んでいる企業は人材の定着率も高い。（公的支援機関）
- ・中小企業ではそもそも採用自体が少ないことから同期がいなかったり、年が近い人が少なかったりで相談相手がいない場合も多い。経営者自ら積極的にコミュニケーションを取り、風通しの良い職場環境を作ることは人材の定着のためには重要。（民間人材紹介会社）

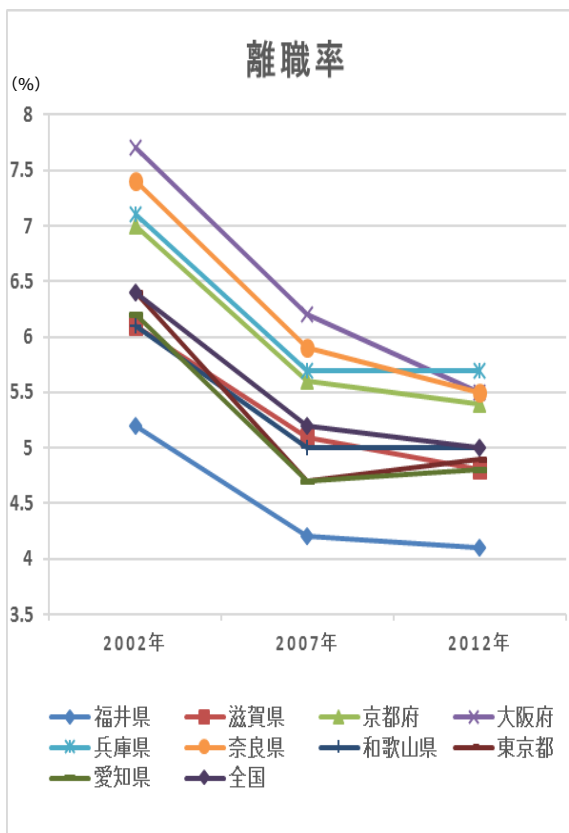
### ◎ 人材が定着している事業者の声（生声）

- ・人材確保については、求人活動→採用活動→雇用活動→社員教(共)育活動のサイクルをうまく循環させるように心掛けている。求人活動を就業規則の制定・見直し、メンタルヘルス対策や人事評価制度等の労働環境の整備により企業の魅力を高める活動と定義付け、従業員が定着する環境作りを重視している。（板金加工業）
- ・採用時に社長の考え方をしっかりと伝えて、ミスマッチが起こらないようにしている。定着に向けては、①採用時に入社後の姿・3年後の姿を見せる②3年以内に面白いと思ってもらえるようにする③現状をフィードバックするといったことで将来や現状を「見える化」している。労働環境の見直しにも注力した結果、やる気のある人材の入社希望が増え、応募者のクオリティも上がった。（塗装業）
- ・若手にも役を持たせて発言しやすくし、風通しの良い環境づくりに気を配っている。全従業員がコミュニケーションを取り合う体制が出来ており、少人数ながら新入社員にはベテランが張り付いて指導している。（土木工事業）
- ・特定の人材紹介会社を通じて採用を行っている。常にコミュニケーションをとり、自社の仕事内容や社風、欲しい人材を理解してもらえていることから、スクリーニングをかけて人材の紹介してもらえるので、採用となる場合が多く、定着率も高い。また、実績を重ねることで人材を紹介してもらいやすくなる。（機械加工業）
- ・労働環境を整え、社員育成に注力し、定着率を上げることを重点課題としている。離職率が低いと高校の先生も安心して生徒に勧めてくれる。（エンジン製造業）

## 7. 関西中小企業の人材定着の実態②

関西の中でも兵庫県・大阪府・奈良県・京都府は全国的にみても離職率が高いことから、学卒後就職はしたものの、仕事の内容や企業風土とのミスマッチにより離職するケースが多くあるのではなかろうか。

### 都道府県別離職率の推移



### 都道府県別離職率ランキング (順位)

	2002年	2007年	2012年
福井県	44	41	46
滋賀県	23	19	30
京都府	6	9	9
大阪府	1	4	6
兵庫県	5	7	3
奈良県	2	6	6
和歌山県	23	24	20
東京都	15	33	26
愛知県	19	33	30

※小数点i第1位単位のランキング

※離職率：離職者数／1月1日現在の常労働者数×100 (%)

※離職者：常用雇用者のうち、調査対象期間中に事務所を退職したり、解雇された者をいい、他企業への出向者・出向復帰者を含み、同一企業内の他事業所への転出者を除く。

総務省統計局「社会生活統計指標—都道府県の指標—2017」再編加工

### F社 (金型製造業)

- 昭和61年創業の金型製造加工業者。鏡面加工に強みを持つものづくり企業。従業員135名（海外工場含む）。

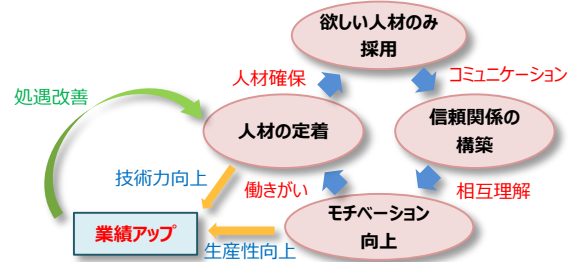
社長は「人材不足」は「採用出来ない」ことではなく「定着しない」という考え方。同社は離職する人材がおらず、人材に困っていない。

採用については、自治体の人材紹介制度を活用しており、コーディネーターとのコミュニケーションを密に行うことにより、同社の欲しい人材を理解した上でマッチングしてもらっている。第2新卒の割合が高いが、採用後は定着している。また、併せて自治体のインターンシップ制度の活用や夜間学校生の日中のアルバイト採用等も行っており、卒業時には正社員として入社するケースが多い。人材の確保にお金はかけていないが、男女やキャリアを問わずいい人がいればいつでも採用するという方針で、若い人材は多数確保出来ている。

同社の特徴は、社員にノルマを与えないこと。日頃から社長自身が従業員とコミュニケーションを取り、お互いの気持ちを分かり合うことにより信頼関係を構築することで従業員のモチベーションを上げている。結果的に業績は向上、儲かった分は従業員に還元するという好循環が生まれ、人材の定着やミスマッチのない採用に繋がっている。

#### 社長の考え

人材確保  
||  
定着  
||  
技術力





# 8.人材確保に成功している企業の特徴①

・人手不足環境下においても、人材を確保出来ている中小企業は存在する。そういった人材確保が出来ている企業とそうでない企業では、『人』に対する意識が大きく異なっている。

## 人材確保出来ない企業

ハローワークにだけ登録するか、併せて求人誌に載せる程度。女性やシニア等の活用に対する意識も低く、従来と変わらない採用手法を取っている。

ハローワーク登録、求人誌による募集後は、ハローワークや人材紹介会社とコミュニケーションを取ることがせず、「待ち」の姿勢で自らすすんでフォローをしない。

仮に採用出来ても、人材育成に注力することはなく、コミュニケーションも不足していることから、定着率も低い。

## 人材確保出来ている企業

ハローワークのみならず、HPやSNSを通じて自社をアピール。教育機関や支援機関（公的・民間問わず）は欲しい人材のカテゴリーに適したアプローチ手法をフルに活用する。

教育機関やハローワーク等の支援機関と継続的にコミュニケーションを取り、情報交換をする。求人票は魅力あるものを作成する。HPも若年層のニーズの変化に応じて更新する。

採用者は大事に教育する。風通しが良く、コミュニケーションが取れており、職場環境が良好であることから従業員のモチベーションも高く、人材の定着率は高い。

# 8.人材確保に成功している企業の特徴②

・人手不足環境下においても、人材を確保出来ている中小企業の共通した特徴は、とりわけ『人』を経営の優先課題として捉え、社長自ら率先して発掘→確保→定着まで一貫して関わっていることである。

## 人材確保出来ている企業の特徴

### 発掘

- ◎ターゲットの明確化
  - ・可能性のある人…若年層（男女、新卒・既卒は問わず）
  - ・やる気のある人…何らかの事情で離職した人（男女、年齢は問わず）
- ◎手法
  - ・支援機関（公的・民間問わず）や教育機関と日頃よりコミュニケーションを取り、情報共有をすることにより相互理解を深めている。
  - ・社長自身が支援機関や教育機関を廻り、自社の特徴や欲しい人材を理解してもらい、スクリーニングをかけた人材を優先的に紹介してもらっている。
  - ・ターゲットの 카테고리 に応じたアプローチ手法を選択している。

### 『動く』

- ・支援機関・教育機関等とのネットワークを構築する
- ・良い手法は直ぐに取り入れ、改善すべき点は直ぐに見直す

### 『話す』

- ・求職者には自社のことを理解してもらう
- ・従業員とのコミュニケーションを大事にして風通しの良い職場環境を作る

### 『学ぶ』

- ・従業員と共に学び、より良い商品・サービスを作り上げる
- ・外部環境の変化に敏感になる

### 社長の考え方

- ・『人』は会社経営の最優先事項。
- ・『人』に関わることは社長自ら重点課題として取り組む。

### 定着

- ◎『人』ありきの経営（モチベーションの向上）
  - ・仕事に『人』を合わせるのではなく、『人』に合わせた仕事をする体制を整え、一人一人の生産性向上に注力している。
- ◎手法
  - ・社長自らコミュニケーションのとれた風通しの良い職場環境となるよう配慮し、相互の信頼関係の構築に向けた働きかけを行っている。
  - ・従業員の働きやすい職場づくりを常に考え、『人』に合わせて職場環境・労働条件を整備している。
  - ・人材育成に注力し、『人』の成長には労を惜しまない。また、社長自身も環境の変化を受け止め共に学んでいる。

### 確保

- ◎『人』ありきの採用（ミスマッチの排除）
  - ・数合わせの採用はせず、欲しい人材のみ採用している。
  - ・採用の時期は問わず、いつでも『人』次第で採用している。
- ◎手法
  - ・求職者には、社長自らが熱意を持って自社の詳細まで伝えている。
  - ・職場見学やインターンシップ等を活用し、現場を見てもらったり、経験してもらったりしている。
  - ・大手企業と採用時期をずらす等の工夫をしている。
  - ・ホームページを充実させ、自社に関心を持ってもらえる内容にしている。

～人材不足下において関西中小企業が「求めている良い人材」を確保するための5つのポイント～

1. 経営者自らが先頭に立って、「人」を重要な経営課題として取り組むこと！特に小規模事業者は、片手間にハローワークに求人票を提出するだけの「待ちの姿勢」を改め、また、「良い人材は採れない、定着しない」、「新卒はどうせ採れない」、「シニアは扱いづらい」、「女性には現場仕事は無理」などの固定観念を払拭すること！
2. 目先の「確保」に拘らず、求めている人材の「発掘」→「確保」→「定着」まで一貫して取り組むこと！特に小規模事業者は、苦勞して確保した人材を定着させるためにも採用のミスマッチを無くすことが重要。このため、求めている人材像を明確化し、社長自らが面談に十分な時間を掛け、「知らなかった」を無くすこと！
3. 外部支援機関（公的・民間を問わず）や教育機関の担当者とは、継続的なコミュニケーション・情報交換を図り、経営者の理念・ビジョン、企業の強み・持ち味、社内の雰囲気などを十分に理解してもらうこと！特に小規模事業者は、経営者自らの熱意を十分に伝えること！
4. 人材確保におけるホームページの効果を認識すること！若者に限らず、求職者はホームページから企業情報を入手する。特に小規模事業者は、製品・サービスの紹介だけでなく、生き生きと働いている社員の掲載など、実際の社内の雰囲気を更新発信すること！
5. 人材の定着を重視すること！離職をなくすことが人材不足の解消に繋がる。日頃から経営者自らが社員とコミュニケーションを取り、風通しの良い職場環境とすること！

～これまでの「関西企業フロントライン」の調査項目～

第1回：大手家電・電機メーカーの構造変化を受けた関西中小企業の  
事業転換の実態

(公表日：平成29年6月30日)

第2回：関西長寿企業に学ぶ中小企業の持続的成長

(公表日：平成29年9月13日)

第3回：関西中小企業の事業承継時におけるM&Aの活用の実態

(公表日：平成29年10月19日)

第4回：関西ベンチャー企業の創業・成長環境における資金調達の実態

(公表日：平成30年1月17日)

※各レポートは、当局ホームページからご覧頂けます。

平成30年2月

近畿経済産業局 総務企画部 中小企業政策調査課

TEL.06-6966-6057