

県内企業の人材確保・育成に関する調査 (ヒアリング調査)

(岐阜県成長・雇用戦略「産業人材確保・育成ワーキンググループ」)

【調査要領】

・調査対象：県内企業104社

〔 内訳 航空宇宙18社、金型製造11社、機械金属26社
プラスチック13社、食品12社、その他製造業5社
情報10社、サービス4社、観光5社 〕

・調査方法：訪問によるヒアリング調査

・調査期間：平成29年7～9月

1. 人材不足の状況(1) ～人材不足の現状～

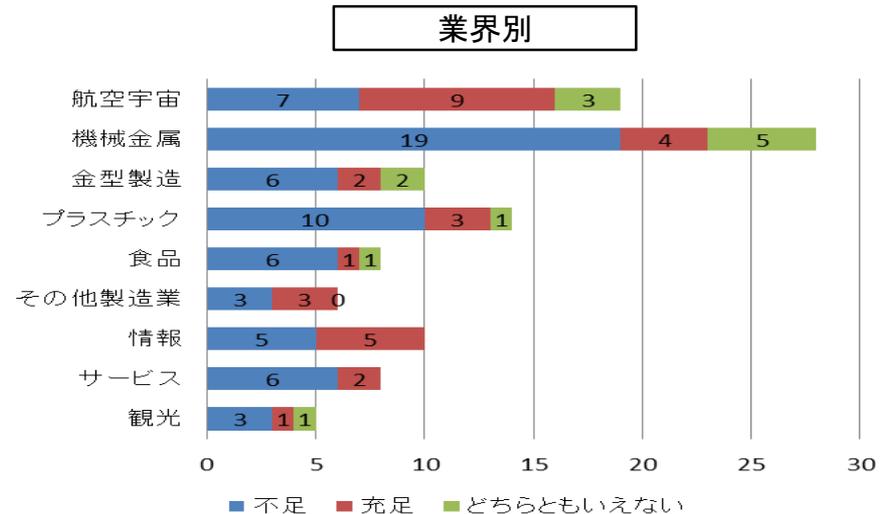
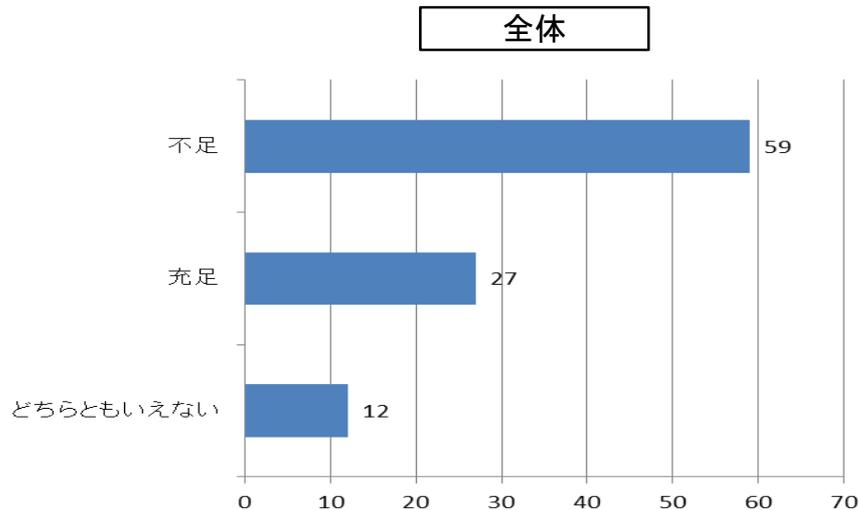
○「サービス」、「食品」、「プラスチック」、「機械金属」、「金型製造」、「観光」で不足感が強い。

<不足感>

- ・ハローワークへ行っても求職者が減っている。(サービス)
- ・定期採用だけでは追いつかないため、中途採用を随時募集している。(食品)
- ・自動車のモデルチェンジを控え、受注増が続いており、人手が足りない。(金型)。
- ・大手の採用活動に負けて、人が確保出来ない。(その他製造業)

<充足感>

- ・航空機の減産傾向のため、人材は充足。ただし、必要なスキルを持った人材は不足。(航空宇宙)
- ・第4次産業革命、IoT、AIといった言葉が取り沙汰されていることもあり、SE希望の応募が増えている。(情報)
- ・全国各地の大学・大学院の学生から応募があり、特に人材不足を感じていない。(医療機器)



1. 人材不足の状況(2) ～不足している人材～

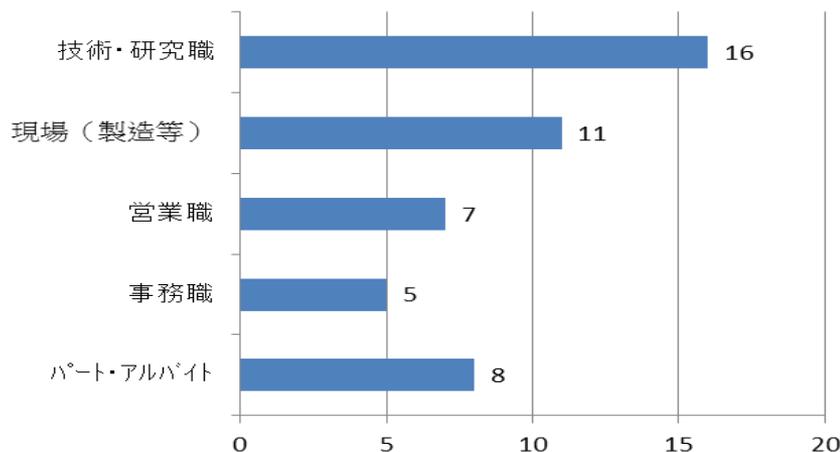
○人材不足の企業では、「技術・研究職」が不足しているとの声が多い。

- ・製造職、設計職が不足。(機械金属、金型)
- ・製造部門は年中欠員状態。ハローワークに求人しても集まらない。外国人実習生や派遣社員で補充。(プラスチック)。
- ・部門間でやりくりしているものの、対応できない場合は派遣会社に頼っている状態。(その他製造業)
- ・調理師と仲居が特に不足。(観光)
- ・パートの時給が高騰し、募集してもなかなか集まらない。(航空宇宙、機械金属、食品)

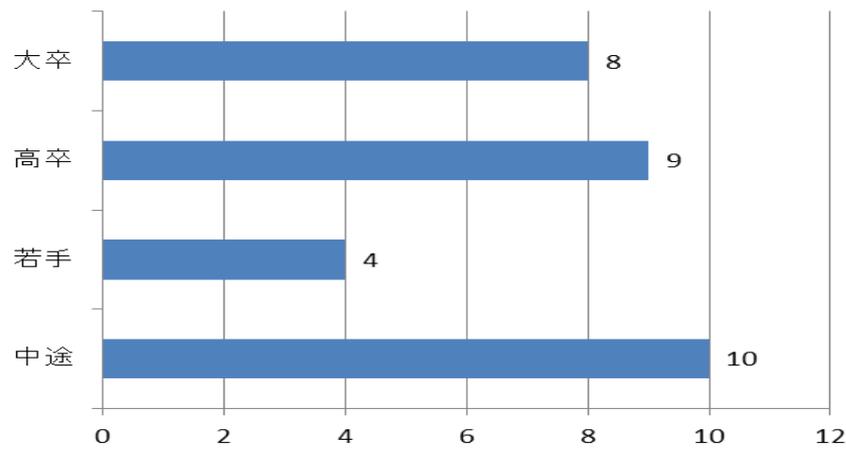
○「大卒」、「高卒」などの新卒者に加え、人材育成の余裕がない企業では、経験のある「中途」を採用したいとの声も多い。

- ・人材育成の余裕がないため、即戦力(経験者)が欲しい。(プラスチック、食品、情報)
- ・大卒の技術職がなかなか採用出来ない。(航空宇宙、機械金属)
- ・高校に求人しても応募者がいない。(金型)
- ・応募はあっても年齢層が高い。(機械金属)

不足している職種



欲しい人材



1. 人材不足の状況(3) ～経営に及ぼす影響～

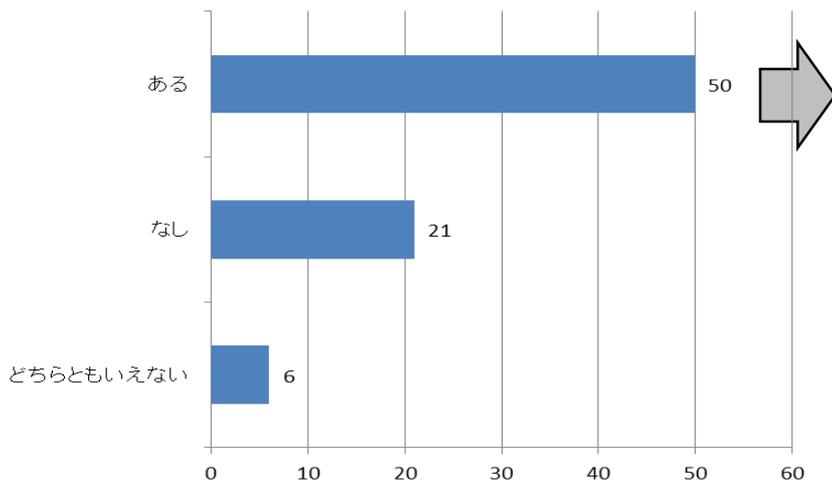
○人材不足が経営に影響しているとの意見が多く、具体的な影響として、「技術・ノウハウの継承」や「受注増への対応」が困難となることをあげる企業が多い。

- ・会社の技術力の維持、社員教育ができない。(航空宇宙、機械金属、金型、プラスチック、食品)
- ・受注増加に対応できない。残業が増え、既存社員に負担、企業収益も圧迫。(機械金属、金型、プラスチック、情報、食品)
- ・人員確保が難しいため、事業拡大ができない。新規出店の余力がない。(機械金属、情報、食品)
- ・ギリギリの人数で店舗を運営しているため、接客サービスが行き届かない。(食品)

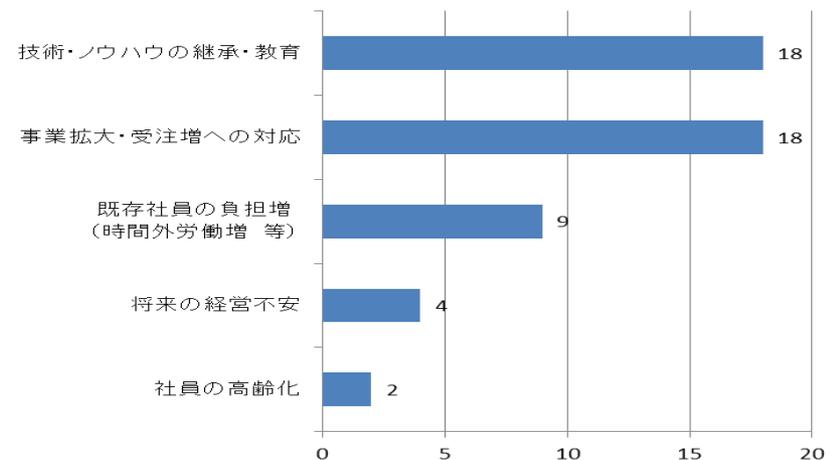
<その他の意見>

- ・先を見据えた会社経営ができない。(航空宇宙)
- ・従業員の高齢化も課題。(航空宇宙)

影響の有無



具体的な影響



1. 人材不足の状況(4) ～求める人材の要件～

○性格や仕事への興味があるなどの「人間性」を挙げる企業が多く、次に「技術・スキル」、コミュニケーション能力などの「基礎能力」が続く。

＜人間性＞

- ・協調性や真面目な性格など人間性が重要。(航空宇宙、機械金属)
- ・手作業が多いため、我慢強く、コツコツと仕事に取り組める人が良い。(航空宇宙)
- ・モノづくりが好きであること。(機械金属、プラスチック)
- ・文系理系は問わない。専門的な知識やスキルはある程度あれば良い。やる気がある人。(情報)
- ・理想を言えば理工系の高校・大学卒だが、現実には経験不問。意欲さえあれば、高校中退者でもどんどん育つ。(金型)

＜技術・スキル＞

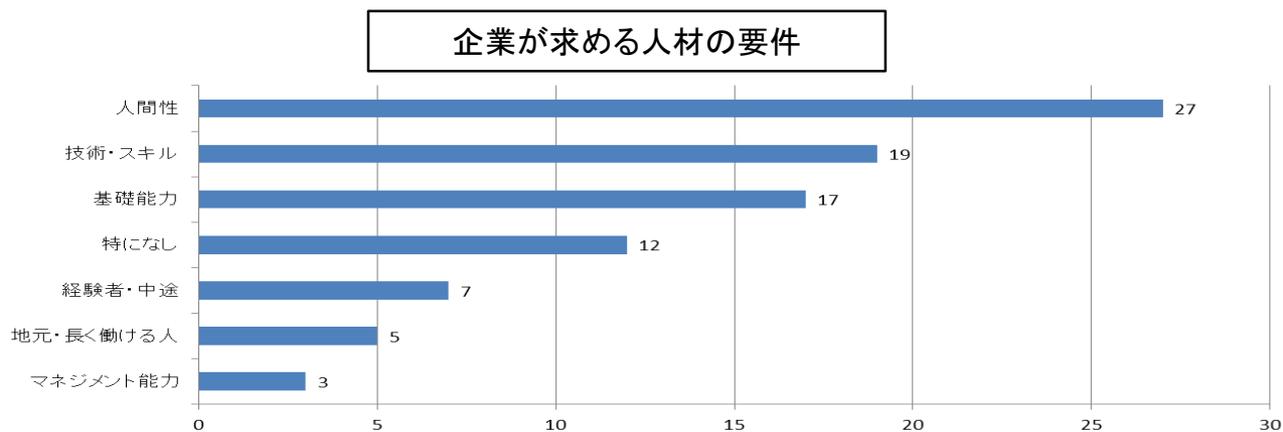
- ・理工系の人材が欲しい。図面が読めないと見積・提案ができず仕事にならない。(機械金属)

＜基礎能力＞

- ・マナー、協調性、元気でコミュニケーション能力がある人材が欲しい。(機械金属、プラスチック、食品、サービス)

＜その他の意見＞

- ・小規模企業では人材育成の余裕がないため即戦力(経験者)が欲しい。(プラスチック、情報、食品)
- ・長く働いてもらえる地元の人材(特に高校卒)が良い。(航空宇宙、機械金属、金型、食品)
- ・中途採用なら将来のことを考えると35歳位まででないコストに合わない。(食品)



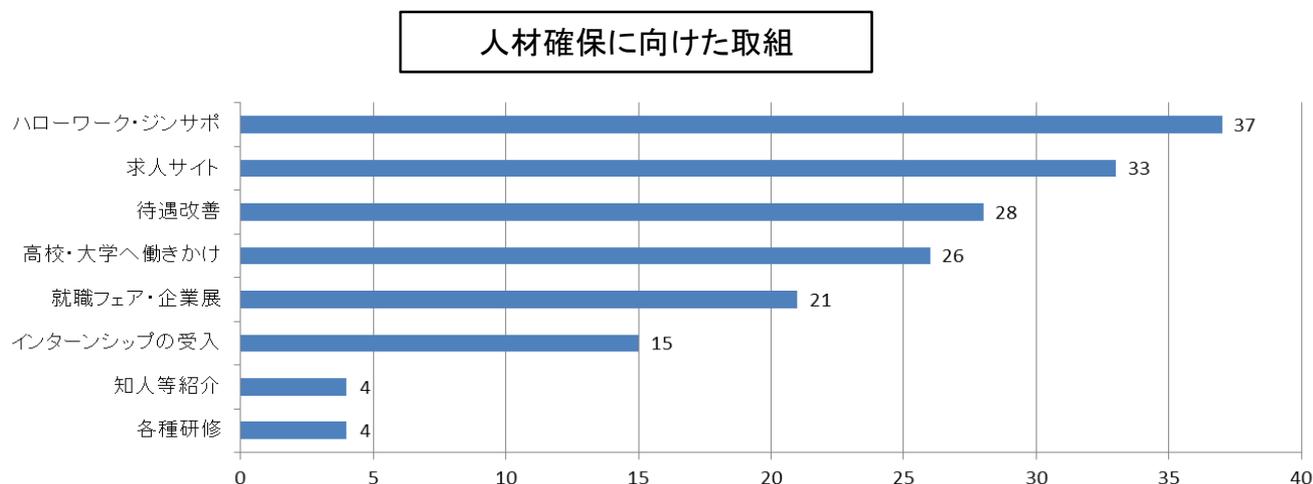
2. 人材確保・定着(1) ～人材確保・定着に向けた取組～

○人材確保に向けた取組では「ハローワーク・ジンサポ」「求人サイト」の利用や「待遇改善」を行う企業が多い。

- ・主にハローワークを利用。(全般)
- ・ハローワークを利用しているが、良い人材が来ない。(プラスチック、食品)
- ・今の学生はマイナビやリクナビに登録してから就職活動を行うので、求人サイトは有効。(サービス、エネルギー)
- ・職場環境の改善に力を入れている。(全般)

<その他の意見>

- ・地元の工業高校にピンポイントでお願いし、来てもらえるときに来てもらっている。(機械金属)
- ・地元工業高校生を定期的に採用しているが、近年は求人を出す高校を増やしたり、女性を採用。(機械金属)
- ・企業展に出展したが、学生が集まるのは大企業ばかり。有料の企業展もコストに合わない。(食品)
- ・インターンシップで先生にも会社を見てもらうと生徒を紹介してもらいやすくなる。(プラスチック)
- ・求人サイトは費用対効果の観点から少人数の採用には適さない。(航空宇宙、プラスチック、観光)



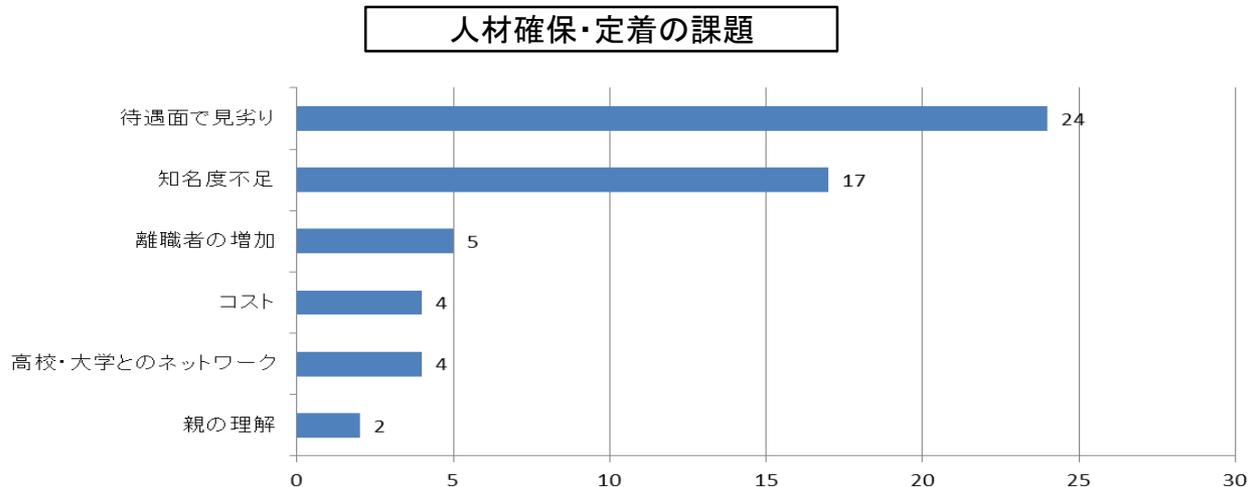
2. 人材確保・定着(2) ～人材確保・定着の課題～

○都市部の大企業と比べた「待遇面の見劣り」や、企業の「知名度不足」を課題にあげる企業が多い。

- ・賃金、福利厚生で愛知県等の企業に見劣り。(航空宇宙、機械金属、金型、情報)
- ・新卒者はきつくない(休日が充実、汚くない)イメージの会社を選ぶ。(機械金属、金型、プラスチック、観光、サービス)
- ・BtoB、小規模企業のため知名度が低い。学生や先生に知ってもらうことが必要。(航空宇宙、機械金属、金型、プラスチック)
- ・東京ではネームバリューがないと企業説明会を開催しても人が集まらない。(情報、木工)
- ・応募はあるが、採用したい人は都会の企業へ行ってしまう。(情報)
- ・岐阜工高(モノづくり教育プラザ)で学んだ人材が大手に流れてしまうのではないかと懸念。(航空宇宙)

<その他の意見>

- ・中小企業では採用活動に人も金もかけられない(設備投資や賃金アップに比べ優先順位が低い)。(航空宇宙、食品)
- ・学校とのネットワークが必要。不況下で一時採用を凍結したら高校からの紹介がなくなった。(機械金属)
- ・今では親の意見が強いので、親の理解が必要。(航空宇宙)



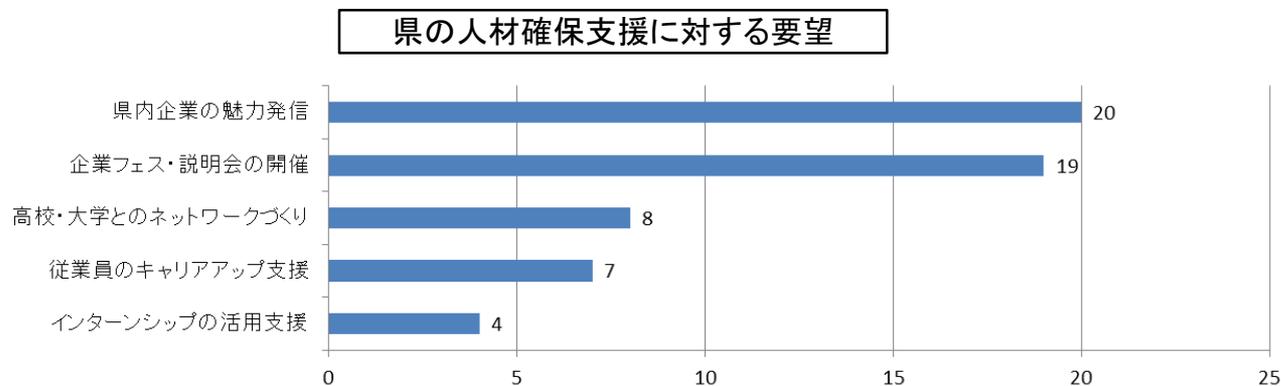
2. 人材確保・定着(3) ～県の支援に対する要望～

○「県内企業の魅力発信」、「企業フェス・説明会の開催」など、企業の魅力を直接学生に伝えるための支援に対する要望が多い。

- ・県内企業の魅力を発信してほしい(都市圏での企業展開催、企業紹介サイト・動画の作成支援等)。(全般)
- ・求人サイト利用等に係る費用助成があると良い。(航空宇宙、金型)
- ・専用スタッフがおらず、求人情報がスマホ対応になっていないので何か支援があると有難い。(プラスチック、サービス)
- ・中途採用者に特化したUターン合同企業展や県内企業の情報提供があると良い。(情報)
- ・産学金官プロジェクト(企業フェス、企業実習)を継続・拡大してほしい。(機械金属、金型、プラスチック、情報)

<その他の意見>

- ・高校、大学、高専、職業能力開発施設とのパイプ作り(学内説明会、企業見学、交流会等)を支援してほしい。(製造業)
- ・県外等からの就職者用の宿舎を確保し、企業が必要な折に契約できるようにしてもらえると有難い。(観光、航空宇宙)
- ・製造業同士で従業員のトレードやレンタル移籍ができる仕組みがあると良い。(機械金属)
- ・県内企業に就職した学生に対する奨学金免除があると良い。(情報)
- ・金型コンテストは県内定着に結びつくモデルケース。是非、県の事業として取り組むべき。(金型)
- ・小学生のころから地元へ愛着を持って残ってもらえるような教育を行ってほしい。(食品)
- ・自社に使える情報(補助金情報等)を適宜提供してくれる仕組みがあると良い。(航空宇宙、機械金属、金型、情報)



3. 人材育成(1) ～社内での人材育成の現状～

○日常的な業務を通じた訓練・指導(OJT)が中心。

- ・基本的にはOJTによる人材育成。(全般)
- ・モノづくり企業は現場を知ることが一番重要。営業も1か月間現場で研修。(機械金属)
- ・現場に余裕がなく、若手の指導に手が回らない。(機械金属)
- ・当社規模(40人程度)では階層別研修は必要なく、OJTで十分。(情報)
- ・3～4カ月のOJTによる現場研修を実施している。(航空宇宙)

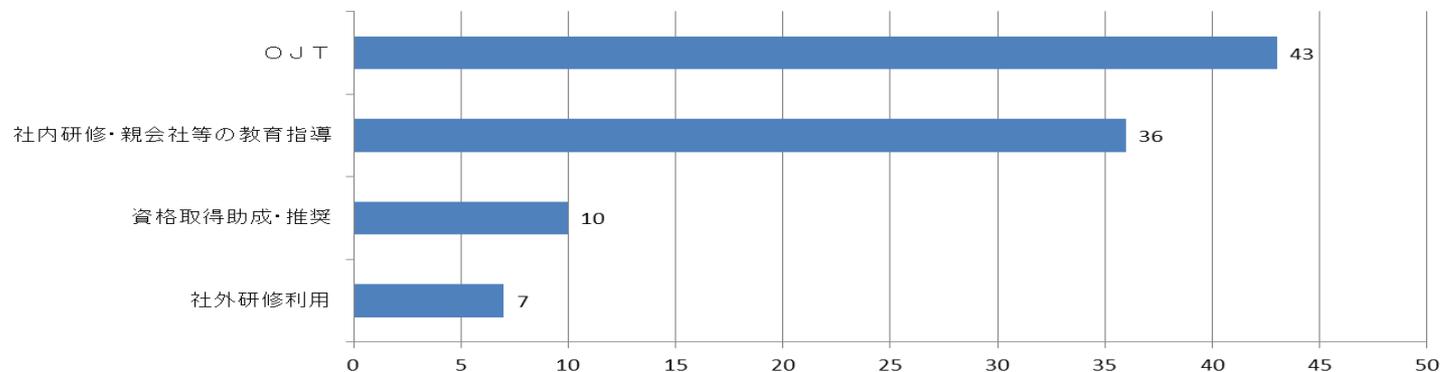
○親会社等からの指導を受けて社内研修を行っている企業も多い。

- ・親会社で研修体制を整備。(航空宇宙、機械金属)
- ・組合の合同研修に参加している。(機械金属)

<その他の意見>

- ・人材育成に時間がかかる。(航空宇宙、機械金属、金型、プラスチック)
- ・中小企業では十分な教育体制を整えるのは困難。(金型)
- ・研修や受検のための費用を助成している。(航空宇宙)

社内での人材育成の現状



3. 人材育成(2) ～社外研修の現状と課題～

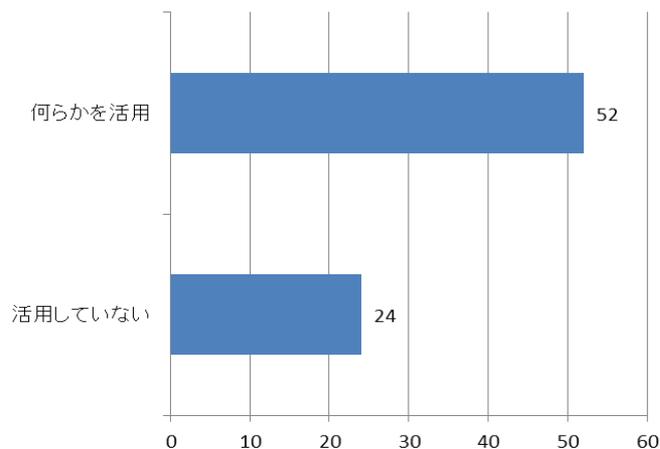
○多くの企業が何らかの社外研修を活用。

- ・自治体、商工会議所、取引先メーカー等の研修を利用。(全般)
- ・組合等が実施する初任者研修や資格取得のための研修を受講。(航空宇宙、機械金属)
- ・社外研修の必要性をあまり感じておらず、社内研修で十分。(食品)
- ・研修情報は業界団体、商工会議所、取引先から入手。(全般)

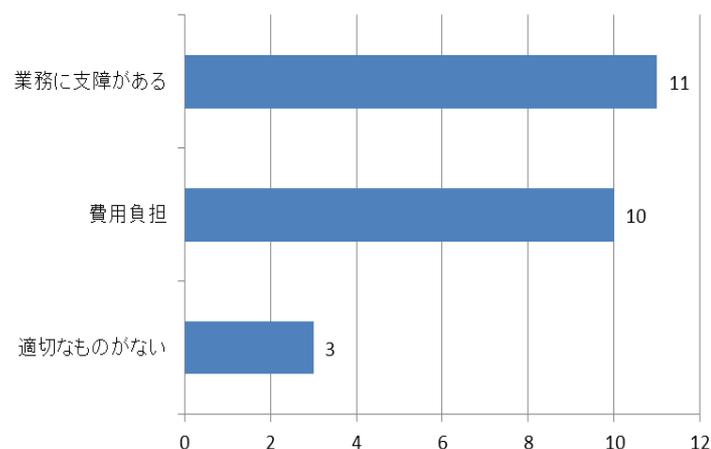
○社外研修の課題として、「業務に支障がある」や「費用負担」との意見がある

- ・業務に支障が出るため、特に現場の社員の研修参加は困難。(航空宇宙、機械金属、金型、プラスチック、食品、観光)
- ・社外研修を受けさせたいが受講料が高い。(金型、情報)
- ・製造業は各社特殊な技術を持っているため、一斉研修は困難。(航空宇宙、プラスチック)
- ・数多くの研修があり適切な研修が見つげにくい。(航空宇宙、金型)

社外研修の活用状況



社外研修の課題



3. 人材育成(3) ～県の支援に対する要望～

○「新人研修」や工場長、中堅社員向け等「階層別研修」の要望が多数。

＜新人研修、階層別研修＞

- ・新人マナー研修(機械金属、情報、食品)
- ・新入社員を集めた研修があると、地域で相談できる「同期」で出来て良いのでは。(機械金属、その他製造業、食品)
- ・中小企業向けの新人合同研修や階層別研修は、県内定着のために有効な手段。(製造業)
- ・業界内で個別のセミナー等を実施しているので、部門長塾のような取組を進めてもらいたい。(機械金属)
- ・工業団地、組合、県等がタッグを組んでリーズナブルな研修制度を整えてほしい。(航空宇宙)

＜その他の意見＞

- ・業界固有のニーズに対応した人材育成を行うための支援をしてほしい。(金型)
- ・ドローン技術やカメラ(画像)解析など目的別の研修があると良い。(情報)
- ・業務効率化や機械化導入など「カイゼン」に教務があり、事例紹介の研修があれば有難い。(観光)
- ・製品の品質調査やクレーム対応、モチベーションアップの研修があると良い。(食品)
- ・医療機器はニッチな分野であるため、県単独ではなく中部地域全体で連携して事業展開すべき。(医療機器)
- ・企業への出前講座があると良い。(プラスチック)
- ・研修内容は企業それぞれであるため、助成金による支援が望ましい。(航空宇宙、機械金属、金型、プラスチック、情報)
- ・費用は負担するので、各分野に精通した専門家をリスト化して提供してほしい。(食品)
- ・工業高校はモノづくり産業にとって重要な育成拠点。最新の實習設備を導入するなど力を入れてほしい。(金型)
- ・研修情報をもっと分かりやすくタイムリーに提供してほしい。(金型、サービス)

