

# 調査レポート

## 県内における生産性向上及び人材採用・育成の状況 ～生産性向上及び人材採用・育成に関するアンケート調査より～

### <要 旨>

#### 1. 生産性向上への取組みについて

- 生産性向上について、今後の取組みを含め必要性を認めている企業の割合は約9割に上っており、売上規模が大きい企業ほど取組み割合が高い傾向がみられる。
- 取組みまたは検討している項目は新規顧客の開拓や人材育成、業務の効率化が上位となっている。
- 生産・サービスの維持・向上対策としては、IT導入・設備投資よりも人手を増やすことで生産・サービスの維持・向上に努める割合が高い結果となった。
- 優秀な人材を十分に確保することが困難な現状を踏まえるとIT導入等、企業側が新たな方策を検討する必要があるとみられる。

#### 2. 人材採用・育成について

- 採用における課題としては、新卒・中途ともにそもそも希望者が集まらず、求める人材からの応募もないことが大きな課題となっている。
- 人材育成はOJTが中心であるが、時間の余裕がないことや計画的・体系的に実施されていないことなどが課題として挙げられる。

現在の企業経営を取り巻く環境をみると、①少子高齢化による人口減少②コロナ禍、デジタル化、脱炭素などの環境変化による需要変容③原材料価格上昇等によるコストの増大④デジタル技術の発達・普及に加え、副業・兼業など企業の枠を越えた経営資源の活用、などに対する対応が課題となっており、これらの課題解決にあたり企業には労働生産性の向上が求められている。

そこで本稿では、県内企業に対し実施したアンケート調査結果から、県内における生産性向上や人材採用・育成の状況を確認してみる。

### <調査要領>

- 調査方法 郵送による配布・回収
- 調査対象 県内企業2,000社
- 回答企業 742社（有効回答率37.1%）
- 調査時期 2023年10月～11月

構成比は小数点第2位以下を四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。

業 種	回答企業数 (社)	構 成 比 (%)
製 造	93	12.5
建 設	125	16.8
電気・ガス・熱供給・水道	13	1.8
情 報 通 信	15	2.0
運 輸	45	6.1
卸 売	60	8.1
小 売	104	14.0
宿 泊	31	4.2
飲 食	43	5.8
不 動 産	17	2.3
物 品 賃 貸	6	0.8
医 療 ・ 福 祉	35	4.7
金 融 ・ 保 険	9	1.2
サ ー ビ ス	99	13.3
そ の 他	46	6.2
不 明	1	0.1
合 計	742	100.0

## 1. 生産性向上について

### (1) 生産性向上への取組み状況

生産性向上への取組み状況については、全体で「既実施済み」「現在、取組んでいる」の合計が5割超、「今後、取組みを検討している」を含めると、取組みの必要性を認めている企業の割合は約9割に上っている。業種別にみると、既に取り組んでいる割合は「製造」「宿泊」「飲食」「金融・保険」が3分の2に達する一方、「不動産」「物品賃貸」は30%台とやや差がみられた。売上高別にみると、既に取り組んでいるのは「50億円以上」が77.8%、「10億円以上50億円未満」が75.8%と突出し、売上高規模が大きくなるほど割合も高まる傾向がみられる。一方、「取組む予定はない」は「5千万円未満」が17.2%、「5千万円以上1億円未満」が11.5%と1割を超えている（図表1）。

図表1 生産性向上への取組み状況

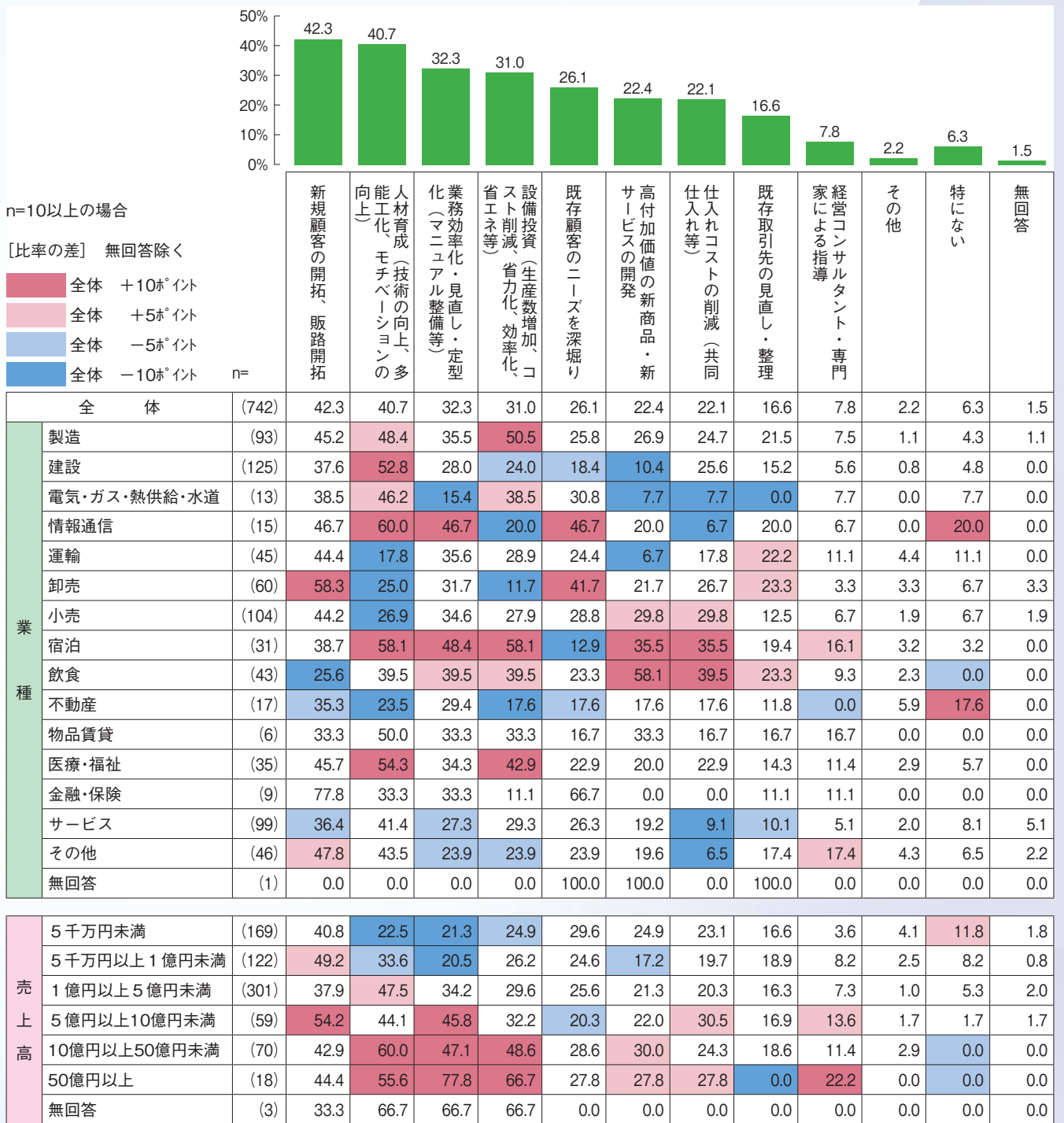
		n=	既実施済み	現在、 取組んでいる	今後、取組みを 検討している	取組む予定は ない	無回答
全 体		(742)	8.2	46.0	34.6	8.1	3.1
業 種	製造	(93)	10.8	58.1	25.8	5.4	
	建設	(125)	8.0	40.8	42.4	6.4	2.4
	電気・ガス・熱供給・水道	(13)	7.7	38.5	38.5	15.4	
	情報通信	(15)	26.7	33.3	26.7	13.3	
	運輸	(45)		62.2	26.7	6.7	4.4
	卸売	(60)	8.3	45.0	35.0	10.0	1.7
	小売	(104)	7.7	38.5	38.5	10.6	4.8
	宿泊	(31)	12.9	54.8	25.8	3.2	3.2
	飲食	(43)	11.6	55.8	30.2	2.3	
	不動産	(17)	11.8	23.5	35.3	11.8	17.6
	物品賃貸	(6)	16.7	16.7	66.7		
	医療・福祉	(35)	5.7	48.6	40.0	2.9	2.9
	金融・保険	(9)		66.7	22.2	11.1	
	サービス	(99)	4.0	45.5	32.3	13.1	5.1
	その他	(46)	10.9	37.0	39.1	8.7	4.3
	無回答	(1)			100.0		
	売 上 高	5千万円未満	(169)	9.5	32.5	37.9	17.2
5千万円以上1億円未満		(122)	4.9	36.9	42.6	11.5	4.1
1億円以上5億円未満		(301)	7.6	51.2	34.2	4.7	2.3
5億円以上10億円未満		(59)	8.5	50.8	30.5	5.1	5.1
10億円以上50億円未満		(70)	12.9	62.9	22.9	1.4	
50億円以上		(18)	11.1	66.7	16.7	5.6	
無回答		(3)		33.3	33.3	33.3	

1%未満のデータラベルは非表示(%)

### (2) 生産性向上に向け実施または検討していること

生産性向上に向け具体的に実施または検討していることは、全体で「新規顧客の開拓、販路開拓」が42.3%と最も多く、次いで「人材育成（技術の向上、多能工化、モチベーションの向上）」が40.7%、「業務効率化・見直し・定型化（マニュアル整備等）」が32.3%と続いた。業種別に最も回答が多かった項目をみると、「製造業」は「設備投資」、「建設」「情報通信」「医療・福祉」「サービス」は「人材育成」、「宿泊」は「人材育成」「設備投資」、「飲食」は「高付加価値の新商品・新サービスの開発」などとなっている。売上高別にみると、売上高規模が大きい階層では「人材育成」「業務効率化・見直し・定型化」「設備投資」など多くの項目に回答がみられた。取組んでいない割合が高い「5千万円未満」では「特になし」が11.8%と1割を超えている（図表2）。

図表2 生産性向上に向け実施または検討していること（複数回答）

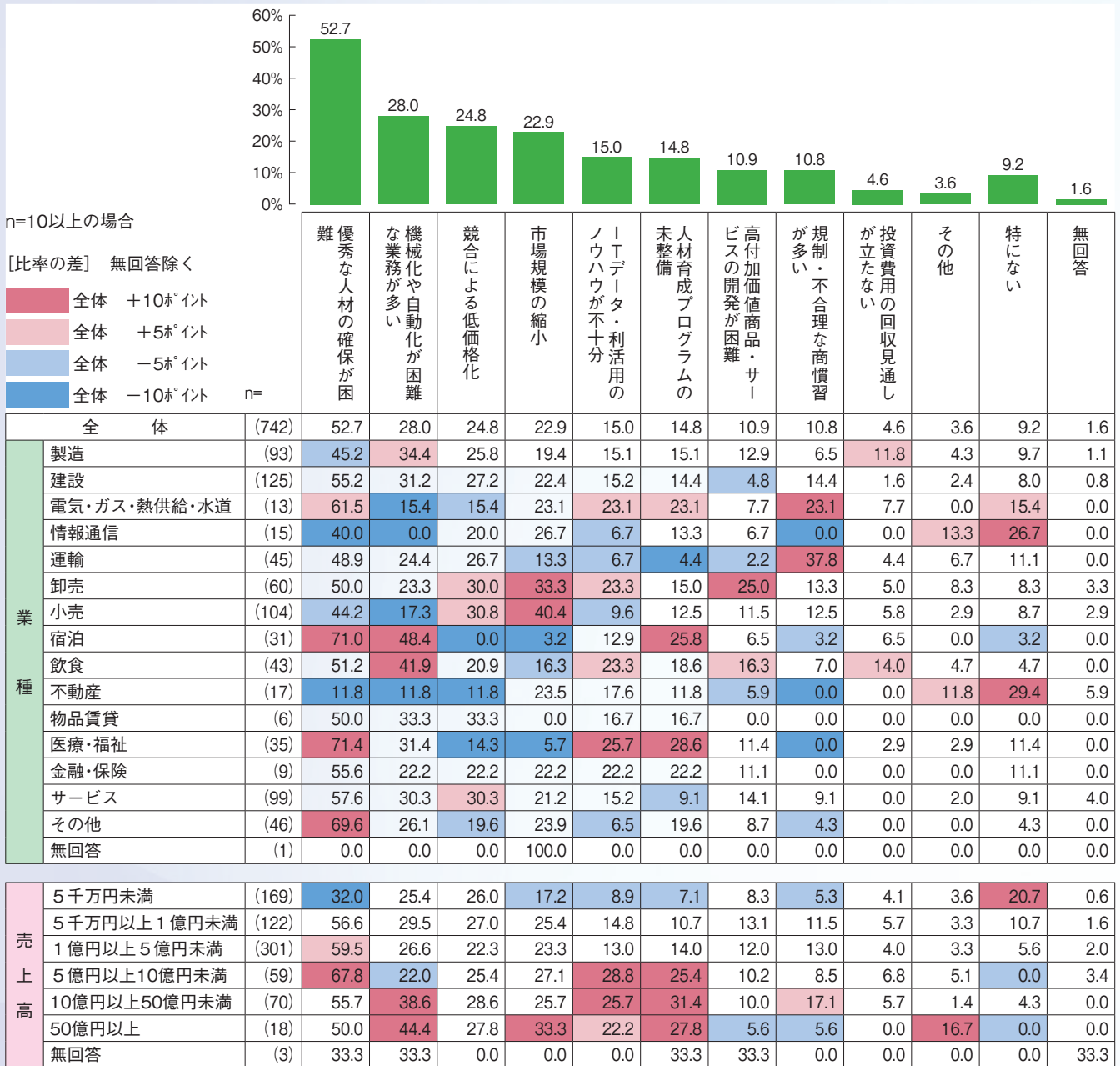


(%)

### (3) 生産性向上を進めるにあたっての課題

生産性向上を進めるにあたっての課題は、全体で、「優秀な人材の確保が困難」が52.7%と突出しており、人材不足に拍車がかかっている現状を反映する結果となった。次いで「機械化や自動化が困難な業務が多い」「競合による低価格化」「市場規模の縮小」などと続いている。また「ITデータ・利用のノウハウが不十分」も15.0%に上り、県内における進捗の遅れが窺える。業種別にみると、「優秀な人材の確保が困難」は「医療・福祉」「宿泊」で7割に達している。また、「機械化や自動化が困難な業務が多い」は「宿泊」「飲食」、「市場規模の縮小」は「卸売」「小売」の回答割合が高くなっている。売上高別にみると、「5千万円未満」は「特にな」が20.7%と最も高く、生産性向上の取組みを行っておらず、必要性を感じないとする企業が多いものとみられる。「優秀な人材の確保が困難」が最も高いのはすべての階層で同様だが、売上高規模による差が各項目で目立っている（図表3）。

図表3 生産性向上を進めるにあたっての課題（複数回答）



(%)

(4) 現在の生産・サービスを維持・拡大するための対策

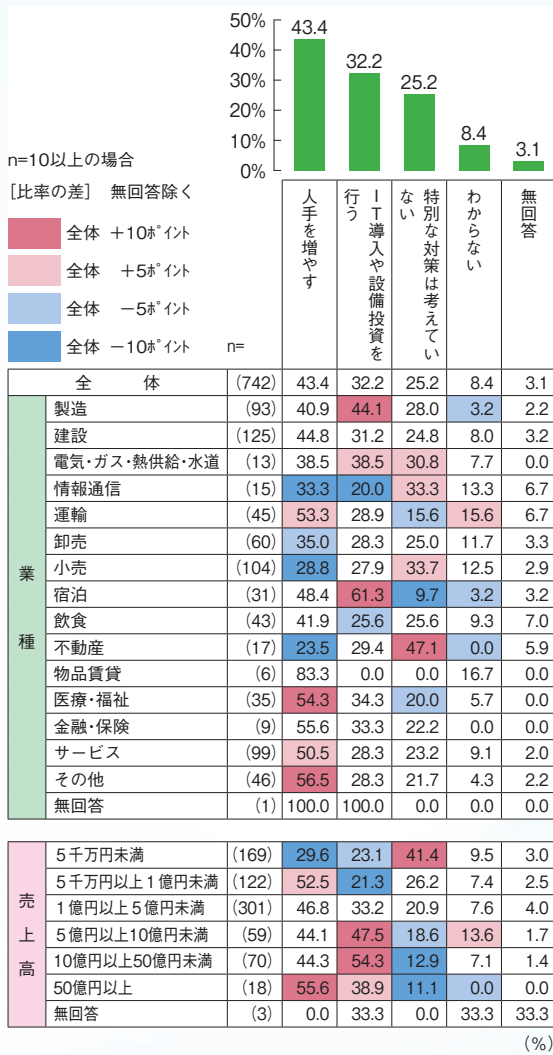
現在の生産・サービスを維持・拡大するための対策は、全体で、「人手を増やす」が43.4%と最も多く、次いで「IT導入や設備投資を行う」が32.2%と、ITよりも人手が必要と考える企業が多く、「特別な対策は考えていない」が25.2%と4分の1に上っている。「人手を増やす」は、「医療・福祉」「運輸」「サービス」「宿泊」など人出に頼る場面が多い業種で回答割合が高かった。売上高別にみると、売上高が「50億円以上」の企業で「人手を増やす」が最も多く、やや意外な結果となっている（図表4）。

(5) 中小企業のIT導入が進まない理由

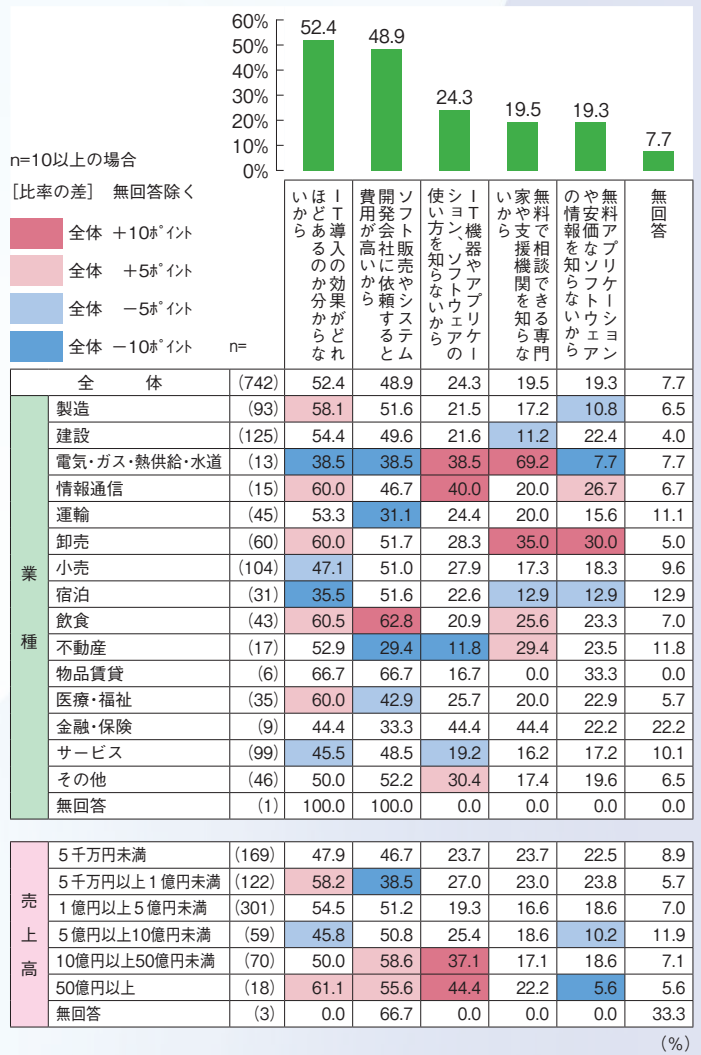
中小企業のIT導入が進まない理由については、全体で、「IT導入の効果がどれほどあるのか分からないから」が52.4%と最も多く、「ソフト販売やシステム開発会社に依頼すると費用が高いから」が48.9%と5割近くに上っている。業種別にみると、「飲食」は「ソフト販売やシステム開発会社に依頼すると費用が高いから」が62.8%と高い。売上高別にみると、売上高規模が大きい階層では「IT機器やアプリケーション、ソフトウェアの使い方を知らないから」にも多くの回答があるなど、企業の取組み意識向上も求められる結果となっている（図表5）。



図表4 現在の生産・サービスを維持・拡大するための対策（複数回答）



図表5 中小企業のIT導入が進まない理由（複数回答）



## 2. 人材採用・育成について

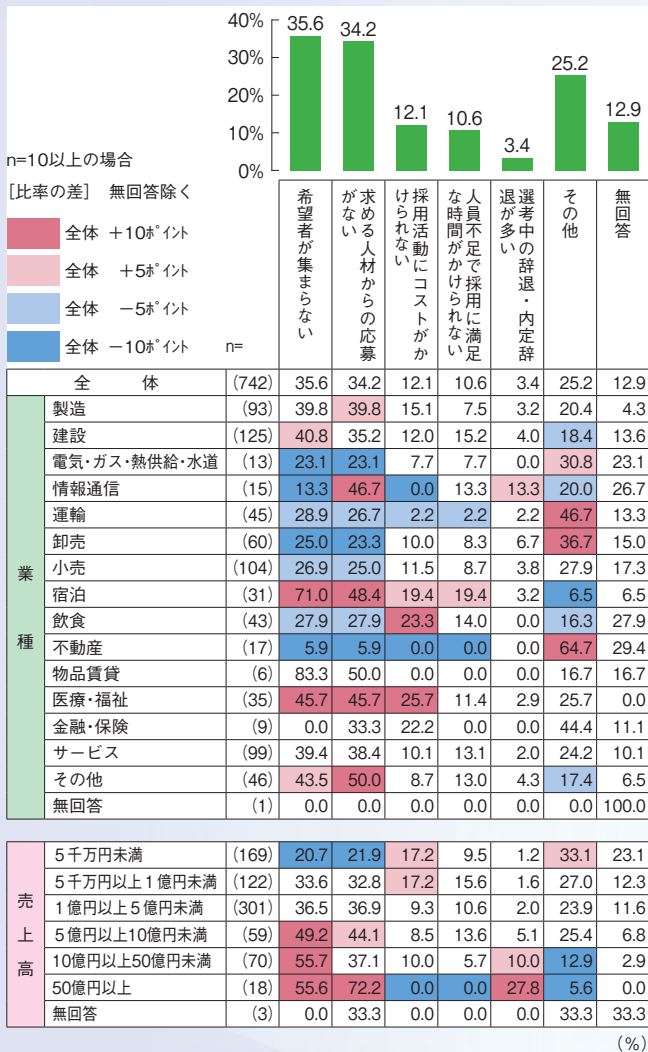
### (1) 新規採用における課題

新規採用における課題については、全体で「希望者が集まらない」が35.6%と最も多く、次いで「求める人材からの応募がない」が34.2%となり、そもそも採用したくても人が集まらないことが最大の課題となっている。業種別にみると、「宿泊」は「希望者が集まらない」が71.0%、「求める人材からの応募がない」が48.4%と多くの回答があり、「医療・福祉」も上位項目への回答が目立っている。売上高別にみると、「1億円未満」の企業では「採用活動にコストがかけられない」が17.2%と高く、コスト面で不安を抱えている企業が多いとみられる。一方、「50億円以上」の企業は「求める人材からの応募がない」が72.2%と突出しており、高度専門人材などの採用・定着に苦心している様子が窺える（図表6）。

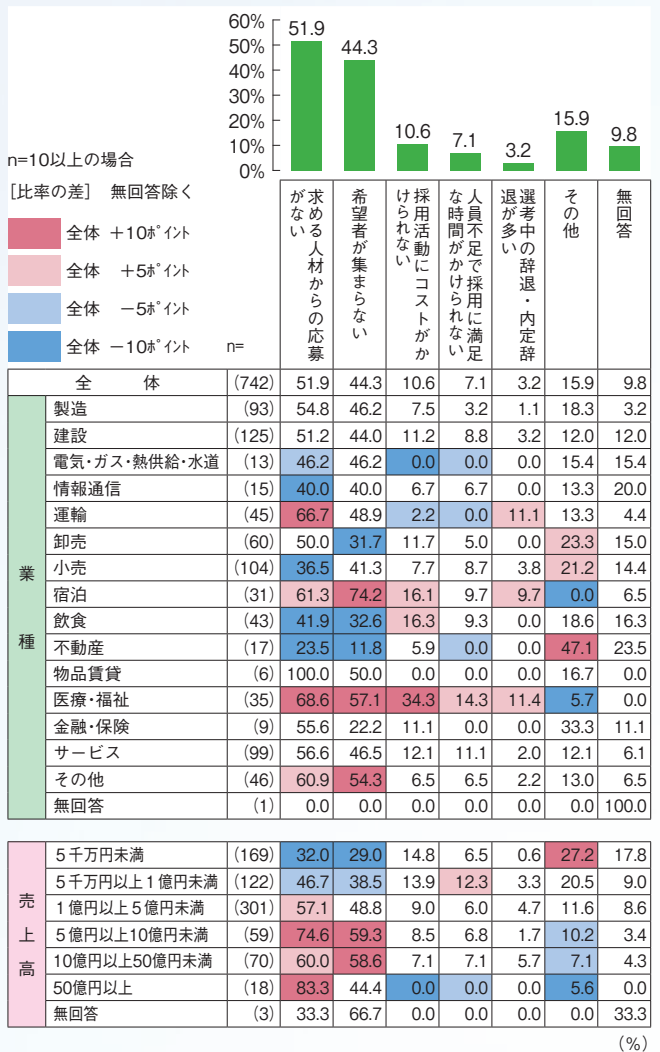
### (2) 中途採用における課題

中途採用における課題については、全体で「求める人材からの応募がない」が51.9%と最も多く、次いで「希望者が集まらない」が44.3%と、この2項目が突出して高く、即戦力を求めることが多い中途採用において新規採用よりも回答割合が高くなっている。業種別にみると、「求める人材からの応募がない」は専門的な知識・技能が必要とされる「医療・福祉」「運輸」で高い割合となっている。売上高別にみると、「求める人材からの応募がない」は「50億円以上」が83.3%、「5億円以上10億円未満」が74.6%、「10億円以上50億円未満」が60.0%と、売上高規模が大きい階層で回答割合が高い。一方、「採用活動にコストがかけられない」は売上高規模が小さい階層ほど回答割合が高くなっている（図表7）。

図表6 新規採用における課題（複数回答）



図表7 中途採用における課題（複数回答）



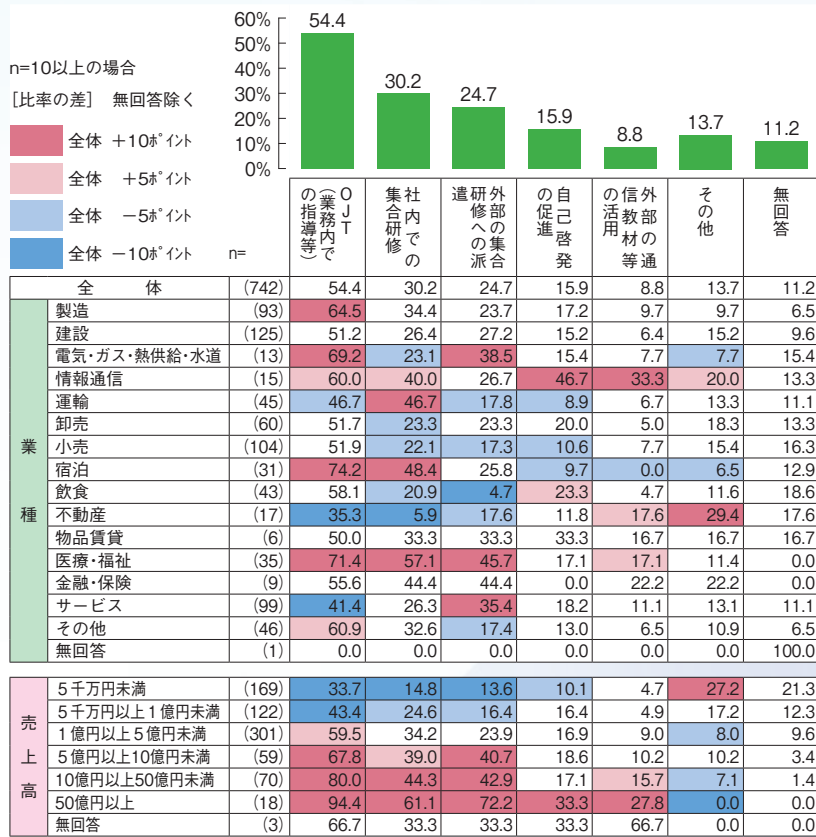
(3) 人材育成の取組み状況

人材育成の取組み状況については、全体で、「OJT（業務内での指導等）」が54.4%と最も多く、次いで「社内での集合研修」が30.2%、「外部の集合研修への派遣」が24.7%などとなっている。業種別にみると、「OJT」は「宿泊」「医療・福祉」で7割を超え、「集合研修」に関しては「運輸」「サービス」なども割合が高くなっている。売上高別にみると、「50億円以上」は「OJT（業務内での指導等）」が94.4%のほか、すべての項目で実施割合が高い。一方、「5千万円未満」は「集合研修」が1割台にとどまるなど、売上高規模により取組み状況に大きな差がみられる（図表8）。

(4) 人材育成の取組みにおける課題

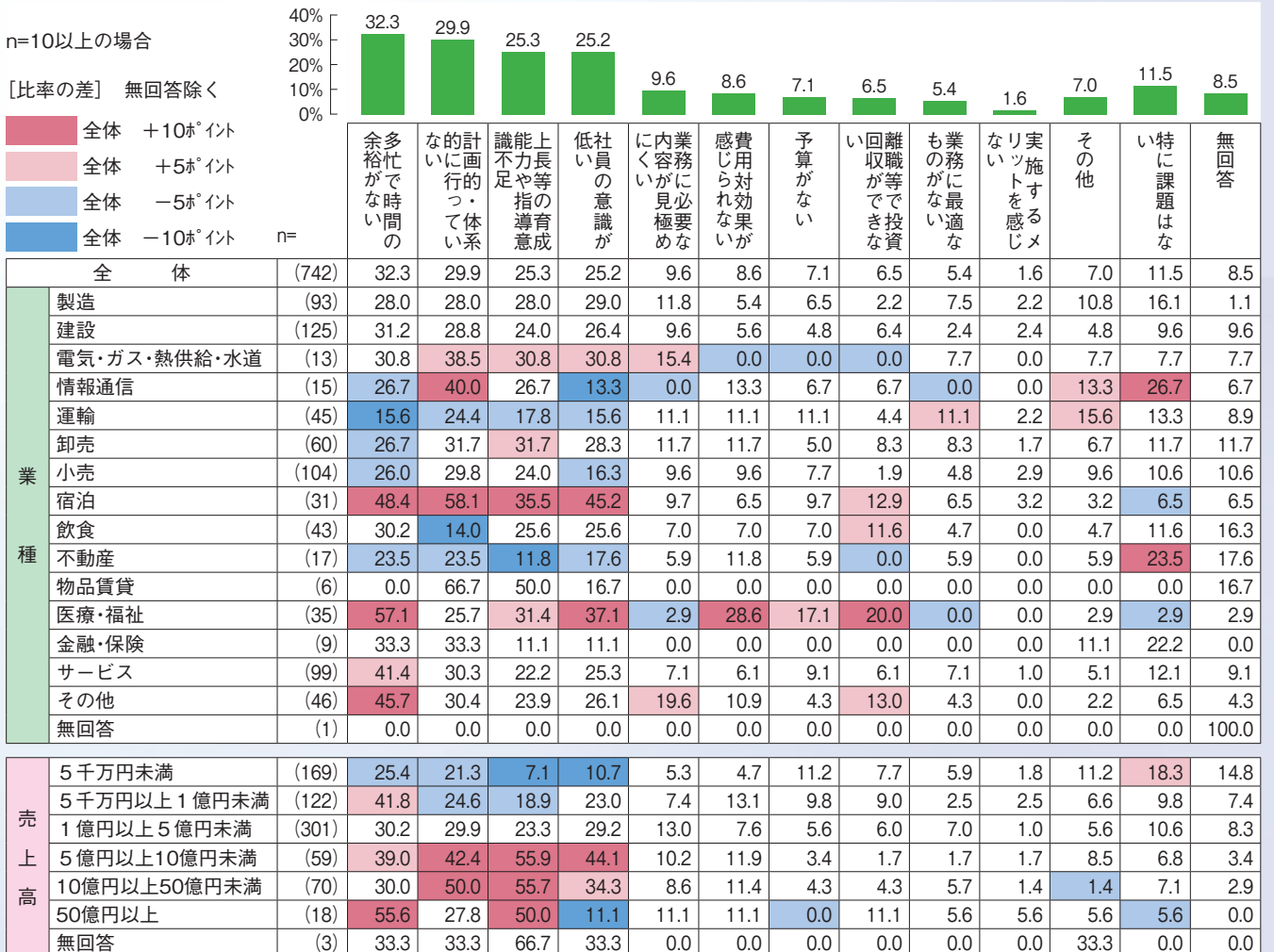
人材育成の取組みにおける課題については、全体で、「多忙で時間の余裕がない」が32.3%、「計画的・体系的に行っていない」が29.9%、「上長等の育成能力や指導意識不足」が25.3%、「社員の意識が低い」が25.2%と、上位4項目に多くの回答があった。業種別にみると、「宿泊」「医療・福祉」で上位項目に多くの回答がみられた。「運輸」では「業務に最適なものがない」が11.1%とやや高くなっている。売上高別にみると、「上長等の育成能力や指導意識不足」は、売上高規模が大きい階層ほど求められる項目と考えられ、「5億円以上」では5割に達している。「5千万円未満」では、「特に課題はない」が18.3%となり、人員が固定化し人材育成の取組みそのものが不要と考える企業が一定割合いるものとみられる（図表9）。

図表8 人材育成の取組み状況（複数回答）



(%)

図表9 人材育成の取組みにおける課題（複数回答）



(%)

### 3. アンケート調査結果まとめ

今回のアンケート調査より、県内では人材・人手不足が深刻ながら IT 導入等が進んでいない現状が浮き彫りとなっている。アンケート全体の項目別概要は以下の通り。

図表10 アンケート結果概要

取組み内容	項目	アンケート調査結果
生産性向上	取組み状況	今後の検討を含め、取組みの必要性を認めている企業は約9割に上る。
		売上高規模が大きいほど取組み割合が高くなる傾向にある。
	取組み項目	取組みまたは検討していることは新規顧客の開拓や人材育成、業務の効率化が上位。
	課題	優秀な人材の確保が最大の課題で、深刻な人材・人手不足からその傾向に拍車がかかっているとみられる。
	ITの活用	会計ソフトの活用などは一定程度進む一方、殆ど活用していない割合も相応に高い。
	生産・サービスの維持・向上対策	IT導入・設備投資よりも人手を増やすことで生産・サービスの維持・向上に努める割合が高い。
	AI・ロボット等の導入	導入は考えていない割合が約6割で、消極的な傾向が強い。
人材採用・育成	2024年新卒採用計画	増やすのは全体の3分の1で、人手不足が深刻な業種で高い割合。
	採用活動	ハローワーク・求人サイトが中心で、小規模な企業では人のつながりによる採用が多い。
	新卒採用の課題	そもそも希望者が集まらず、求める人材からの応募もないことが大きな課題。
	中途採用	人材・人手不足が深刻な業種では新卒採用と同様に高い割合となっている。
	中途採用の課題	新卒採用と同様、そもそも希望者が集まらず、求める人材からの応募もないことが大きな課題。
	人材育成の取組み	OJTが中心で、売上高規模により取組み状況に大きな差がみられる。
	人材育成の課題	時間の余裕がないことや計画的・体系的に実施されていないことが上位となっている。

### 4. まとめ

今回のアンケート調査結果をみると、県内は人材・人手不足が深刻である一方、IT導入等も進んでいないというアンバランスな状況にあることが窺える結果となっている。求める人材を十分に確保することが困難な現状を踏まえるとIT導入等、企業側が新たな方策を検討する必要性が今後さらに高まるものとみられる。

一方で、IT導入が進まない理由として「効果がどれほどあるのかわからない」が費用面を上回り最も多く、企業側からみると生産性向上の意識醸成を促す支援も不足しているとみられる。県内企業における生産性向上の取組みを加速させるためには、①自社も関係あること②今からやる必要があること③自ら取組む必要があること、の認識を高める必要があると考えられ、企業間をつなぐことによる共同での課題解決や人材紹介などの今後のサービス拡大の動きに期待したい。

(担当：木村正昭)