

調査レポート



とうほう地域総合研究所
エコノミスト
嵐 俊勝

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

- ・回答企業の8割が生産性向上に取組む必要性を認識している。
- ・生産性向上を進める上で実施していることは「人材育成」が最も多く、現状では人への投資を重視している。
- ・生産性向上のためには人材育成に加え、業務効率化、IT導入も進める必要がある。

2. 人材採用・育成について

- ・回答企業の約7割が新卒採用人数は前年と変わらず、中途採用人数は6割弱が前年と変わっていない。
- ・新卒、中途採用も希望者が集まらず、求めている人材の応募がないことが大きな課題となっている。
- ・採用のチャネルとしてはハローワークの利用が最も多いが、売上高が多くなるほど様々なチャネルを活用している。
- ・多くの企業でOJTによる人材育成を行っているが、計画的・体系的な取組みができておらず、育成する余裕もないことが人材育成の大きな課題となっている。

県内では少子高齢化を背景とする人口減少が続いており、特に生産年齢人口の減少により、今後の人手不足がますます深刻になることが懸念されている。

企業は外部環境の変化もある中で、限られた資源、労働力で競争力のあるモノ・サービスを生み出さなければならない。

【外部環境変化の一例】

- ・コロナ禍後の生活様式の変化、デジタル化、脱炭素などの環境変化による需要変容
- ・原材料価格上昇等によるコストの増大、人件費の増加

このような状況において、アンケート調査の結果を中心に県内の生産性向上の取組みや人材の採用・育成状況などについて考察した。

* 令和5年11月に同様のアンケート調査を行ったことから、前回結果と比較できるものについても考察した。

業 種	回答企業数 (社)	構成比 (%)
製 造	78	17.0
建 設	120	26.1
卸 売	43	9.4
小 売	43	9.4
不 動 産	22	4.8
医 療・ 福 祉	30	6.5
サ ー ビ ス	54	11.8
その他非製造	66	14.4
無 回 答	3	0.7
合 計	459	100.0

< 調査要領 >

1. 調査方法 郵送による配布・回収
2. 調査対象 県内企業1,412社
3. 回答企業 459社（有効回答率32.5%）
4. 調査時期 2024年12月～2025年1月

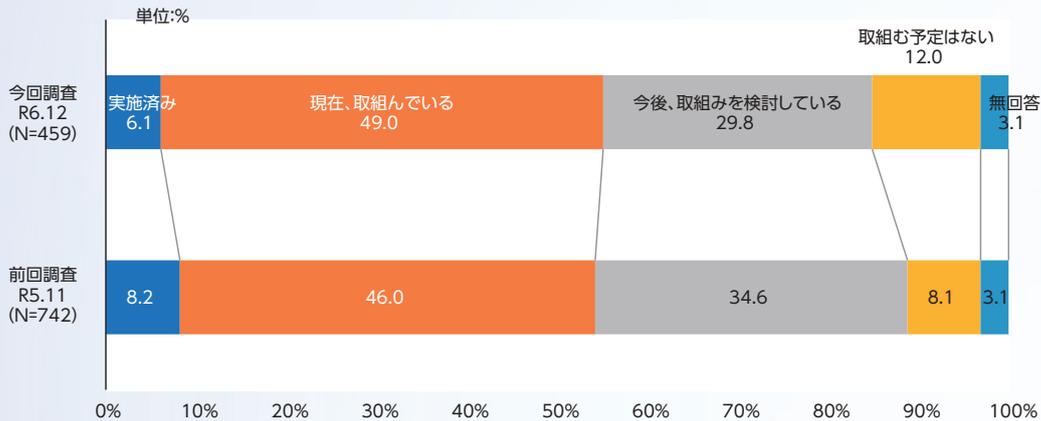
1. 生産性向上について

(1) 生産性向上への取組み状況

「実施済み」「現在、取組んでいる」を合わせると55.1%となり、半数以上の企業で生産性向上のために何らかの取組みを行っている。「今後、取組を検討している」企業も含めると、8割以上の企業が取組みの必要性を認めている。

一方前回調査との比較では、「今後、取組みを検討している」が4.8ポイント下降し「取組む予定はない」が3.9ポイント上昇している。業況が厳しい中で費用をかけられず取組みを断念している企業もあるとみられる（図表1）。

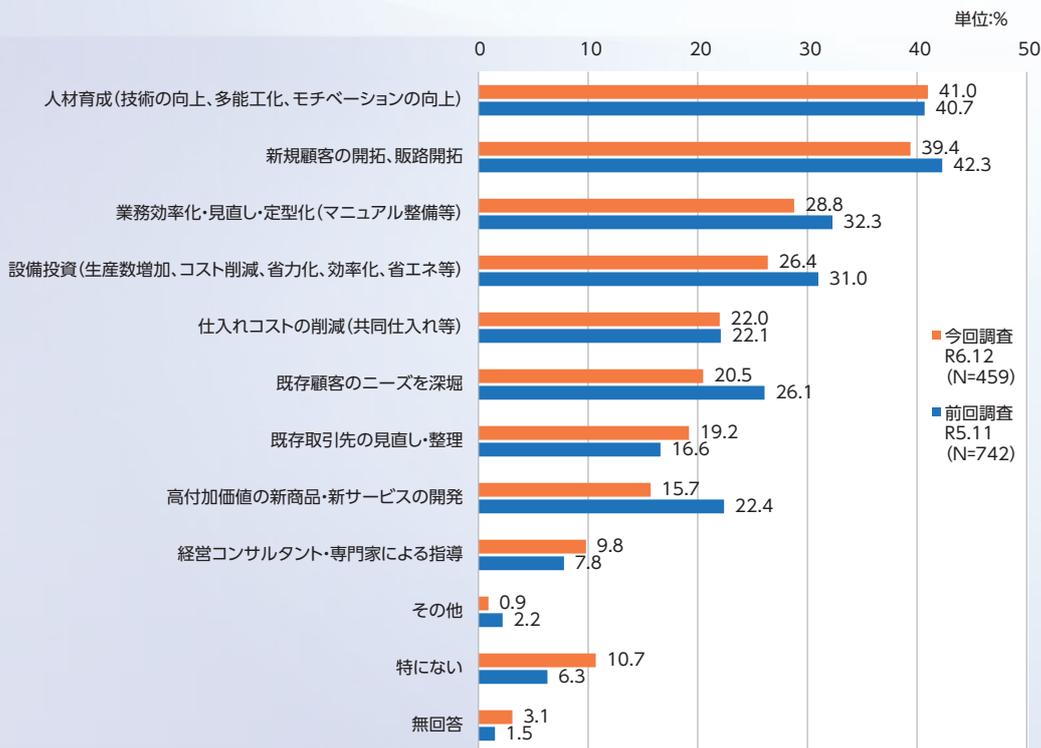
図表1 生産性向上への取組み状況



(2) 生産性向上に向け実施または検討していること

生産性向上に向けて実施していることは「人材育成（技術の向上、多能工化、モチベーションの向上）」が41.0%で最も多く、次いで「新規顧客の開拓、販路開拓」が39.4%、「業務効率化・見直し・定型化（マニュアル整備等）」が28.8%と続いている。まずは、人への投資が重視されている（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・サービスを維持・拡大するための対策

全体で見ると「人手を増やす」が33.3%で最も多く、次いで「特別な対策は考えていない」が32.7%、「IT 導入や設備投資を行う」が26.4%となっている。

業種別にみると「人手を増やす」は「運輸」が約7割となっており、「特別な対策は考えていない」は「電気・ガス・熱供給・水道」が5割となっている。「IT 導入や設備投資を行う」は「卸売」「医療・福祉」などで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「特別な対策は考えていない」が5割となっている。「IT 導入や設備投資を行う」は売上高が10億円以上の階層では4割に達している（図表3）。

図表3 生産・サービスを維持・拡大するための対策（複数回答）



(%)

2. 人材採用・育成について

(1) 新卒、中途採用状況

2025年卒の新卒採用計画（前年比）は「変わらない（採用予定なし含む）」が約7割で、「増やす」が約3割となっている。中途採用実施状況（前年比）は「変わらない（採用予定なし含む）」が約6割で、「増やす」が3割を超えている（図表4）。

図表4 新卒、中途採用状況

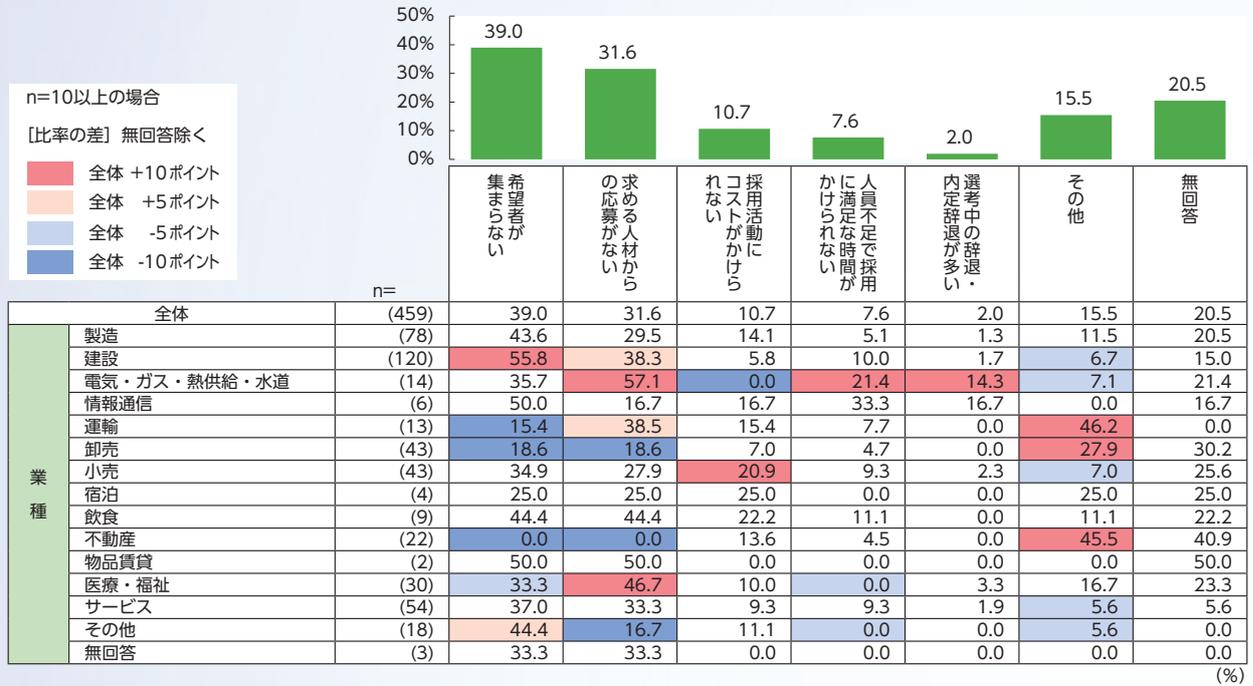
	増やす	変わらない (採用予定なし含む)	減らす	無回答
2025年卒の新卒採用計画（前年比）	29.0	68.0	1.3	1.7
中途採用実施状況（前年比）	33.1	58.8	1.1	7.0

1%未満のデータラベルは非表示 (%)

(2) 新規採用における課題

新卒採用における課題をみると「希望者が集まらない」39.0%、「求める人材からの応募がない」31.6%と、新卒の採用難が大きな課題となっている。業種別にみると、「建設」は「希望者が集まらない」が5割を超えている。業務で資格を必要とする人材の割合が多い業種「電気・ガス・熱供給・水道」「医療・福祉」などは、「求める人材からの応募がない」の回答割合が他の業種に比べて高かった（図表5）。

図表5 新規採用における課題（複数回答）

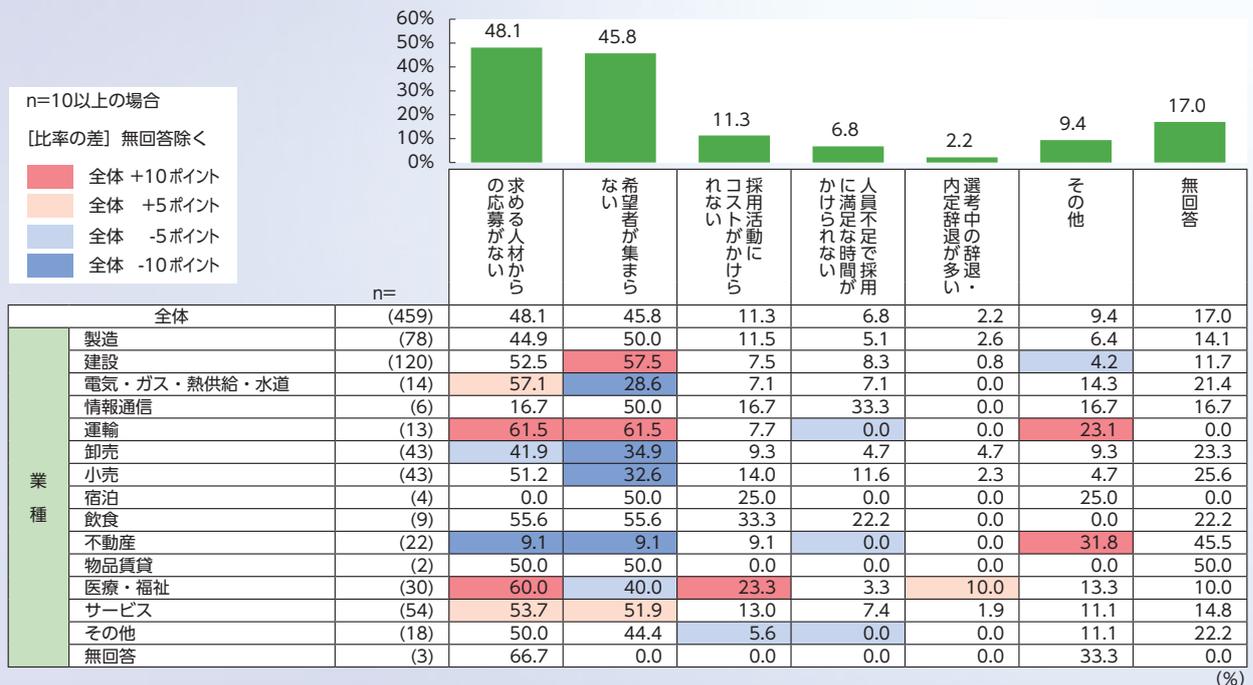


(%)

(3) 中途採用における課題

中途採用における課題をみると「求める人材からの応募がない」48.1%、「希望者が集まらない」45.8%と、企業が即戦力として求めている人材の採用が難しいことがあげられている。業種別にみると、特に「運輸」は人が集まらず中途採用が難しい状況がうかがえる。「飲食」「医療・福祉」は、採用活動にコストがかかけられない割合が他に比べて高い（図表6）。

図表6 中途採用における課題（複数回答）

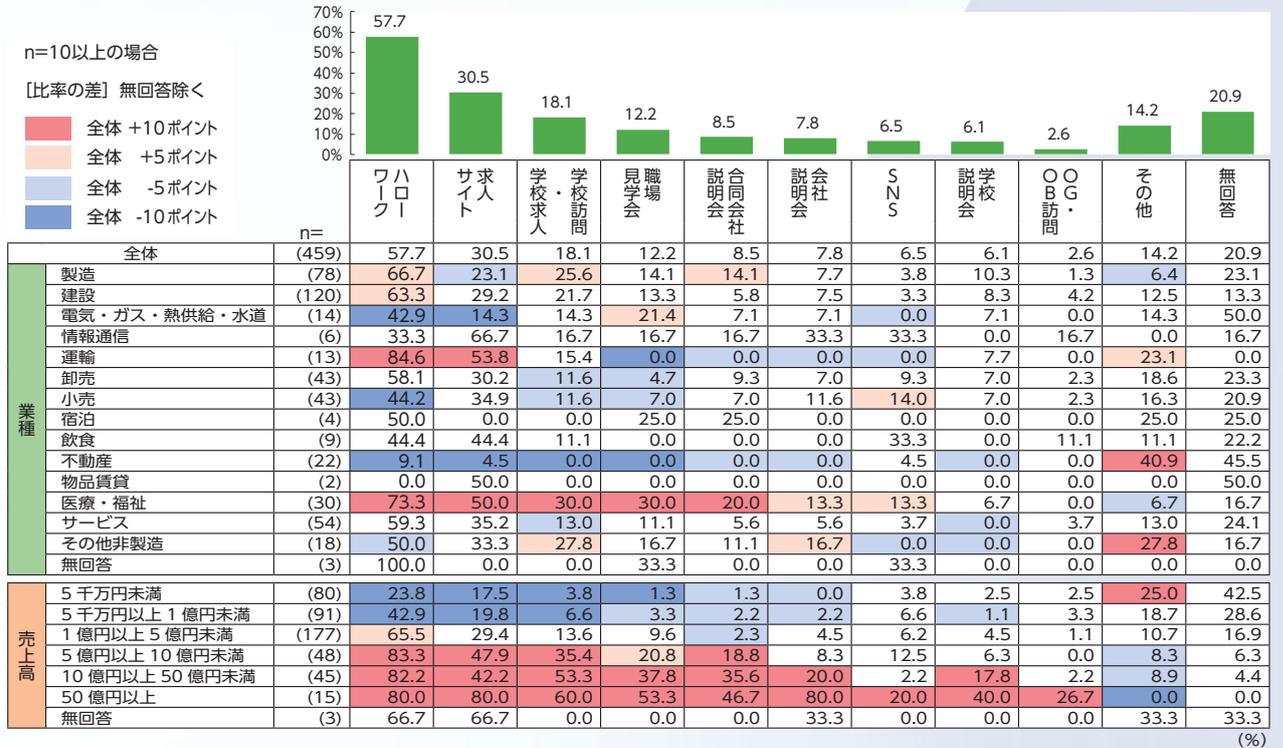


(%)

(4) 実施している採用活動状況

実施している採用活動状況は「ハローワーク」が57.7%と最も多く、次いで「求人サイト」が30.5%、「学校訪問・学校求人」が18.1%と続いている。業種別にみると、「ハローワーク」は「運輸」「医療・福祉」などで割合が高くなっている。売上高別にみると「5億円以上」の階層では約8割が「ハローワーク」になっており「50億円以上」では「求人サイト」も8割になっている。売上高が大きくなるほど、様々な人材採用を行っている（図表7）。

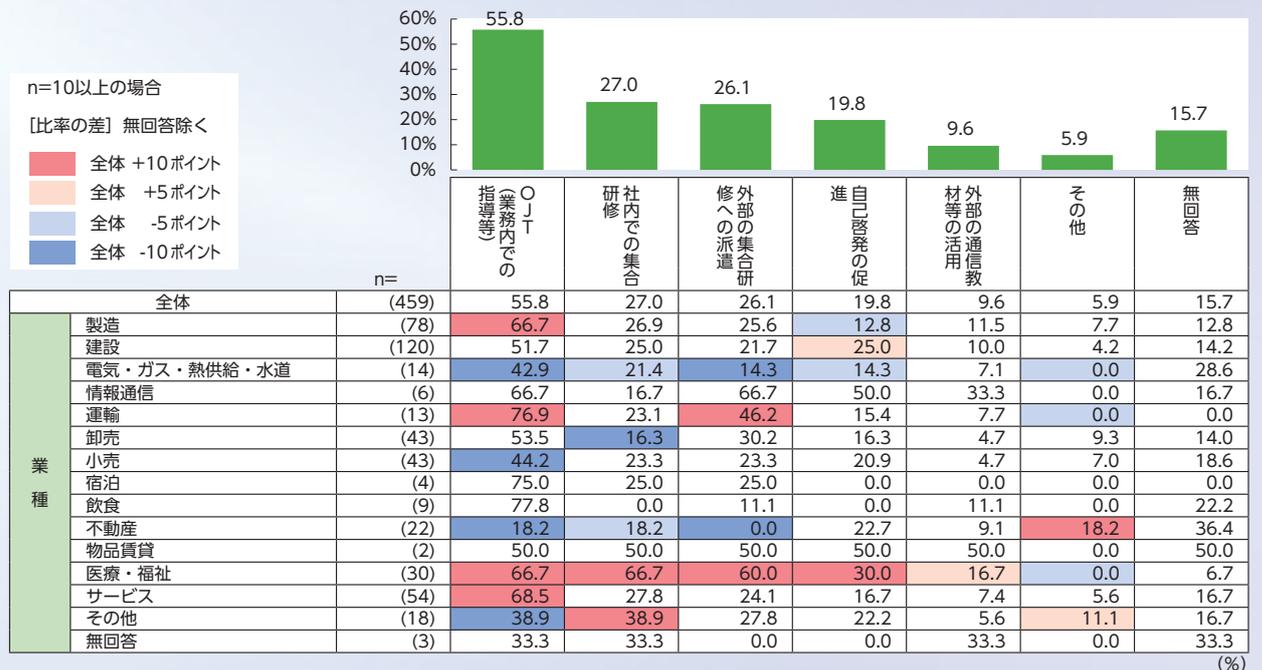
図表7 実施している採用活動状況



(5) 人材育成の取組み状況

人材育成の取組み状況をみると多くの業種で「OJT（業務内での指導等）」が多く、「飲食」「運輸」は7割を超えている。専門分野の知識が必要な「医療・福祉」などは幅広い取組みで人材育成を行っている事がうかがえる（図表8）。

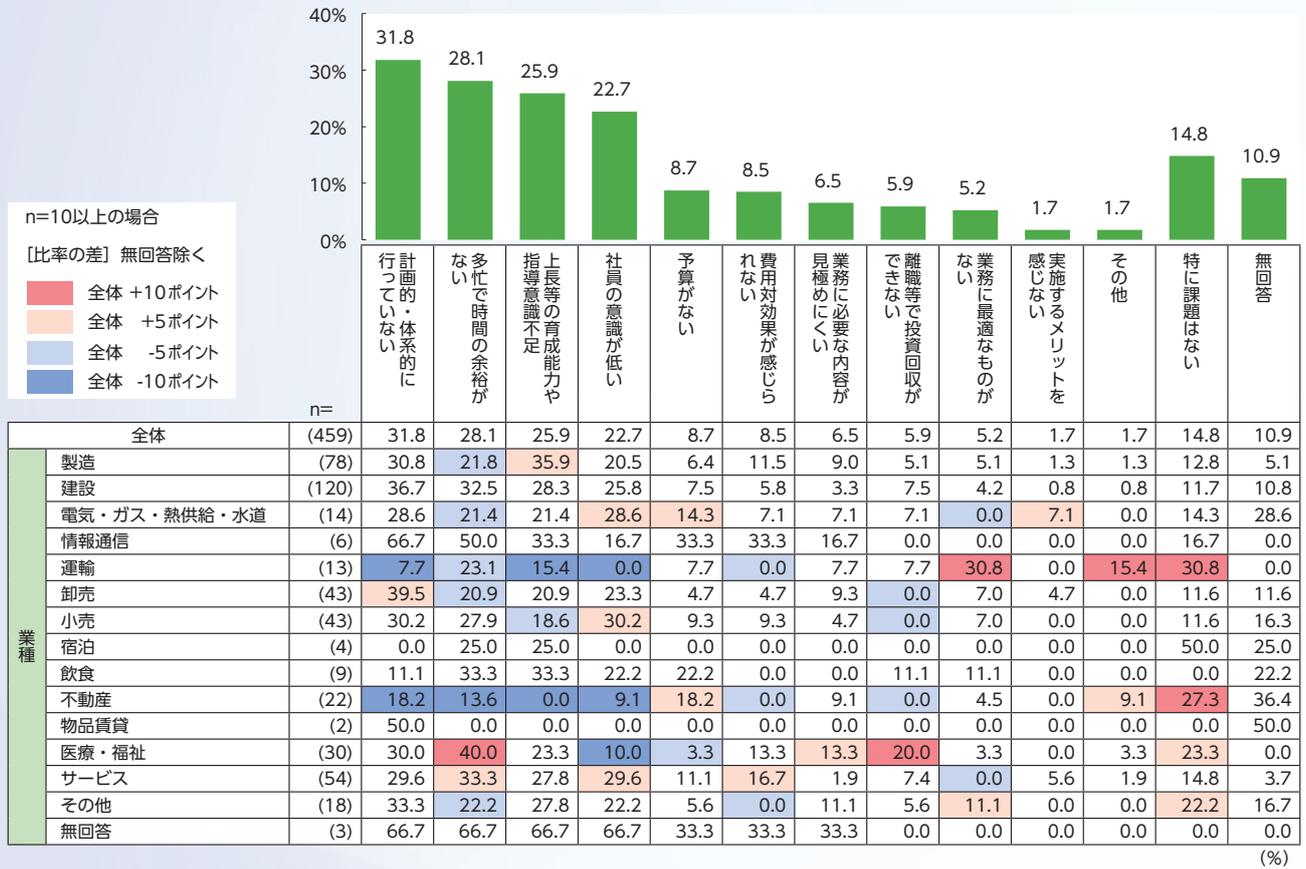
図表8 人材育成の取組み状況（複数回答）



(6) 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は「計画的・体系的に行っていない」が31.8%、「多忙で時間の余裕がない」が28.1%、「上長等の育成能力や指導意識不足」25.9%、「社員の意識が低い」22.7%と続いている。業種別にみると、「運輸」は「業務に最適なものがない」の割合が高く、「医療・福祉」は「多忙で時間の余裕がない」「離職等で投資回収ができない」の割合が高い（図表9）。

図表9 人材育成の取組みにおける課題（複数回答）



3. まとめ

今回のアンケート調査結果をみると、回答企業の8割が何らかの生産性向上に取り組む必要性を認識している。企業の生産性向上と人材採用・育成には相互に密接な関係が認められるが、今後はデジタル化による省人化・業務効率化が必要な状況にある。

また人材育成の面では半数以上の企業が、計画的・体系的な取組みが実施されておらず、育成する余裕がないことが大きな課題となっている。

今後県内企業の生産性向上、人手不足対策が更に進展するには、これまで以上に国、地方公共団体、民間企業が連携しながら県内企業のデジタル化、DX化、人材育成支援に取り組んでいくことが求められる。