

ちょっと気になるデータ

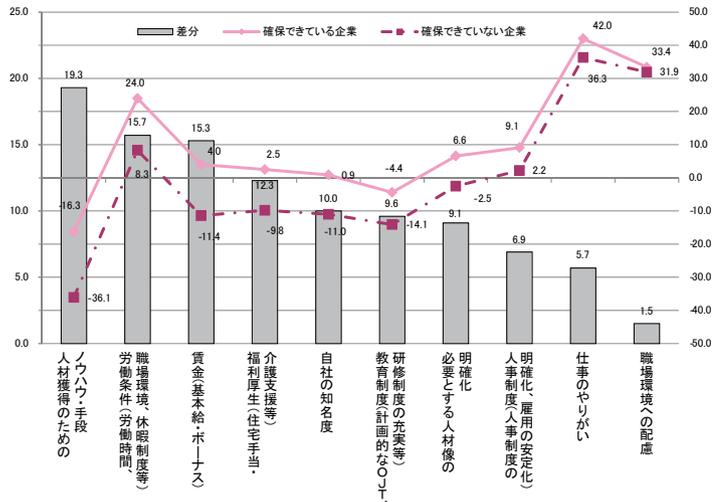
# 中小企業の人材確保と定着のための取組み

人材確保と定着のために中小企業がどのような取組みを行っているか。「中小企業・小規模事業者における人材の確保・育成」を特集課題のひとつとしている「2015年版中小企業白書」(中小企業庁、2015年4月)では、23,000企業(回収率15.2%)とインターネットモニター5,144人を対象としたアンケート調査を行って分析している(注)。以下、その一部を紹介したい。

## 人材確保のための取組み

この調査は、「賃金」「福利厚生」「自社の知名度」「教育制度」など10項目について、自社が強みとするか、弱みとするかを企業に尋ねており、白書では、人材確保ができていない企業とできていない企業で、回答状況に違いがあるかみている(図)。それによると、「仕事のやりがい」や「職場環境への配慮」は両者同じように強みとする企業割合が高く、弱みとする企業割合との差に違いはないが(図の右側軸)、「人材確保のためのノウハウ・手段」、「労働条件」、「賃金」などは、人材確保ができていない企業の方が、相対的に強みとする企業が多い結果となっている(図の左側軸)。

図 強みとする企業割合と弱みとする企業割合の差  
(人材確保ができていない企業、できていない企業)



注 差分は、確保できている企業の数値と確保できていない企業の数値の差(資料出所)「2015年版中小企業白書」(p262)

## 人材の定着のための取組み

中小企業は、労働者の離職が大企業に比較して頻繁である(厚生労働省「雇用動向調査」)。先のアンケート調査を使った同白書によると、中小企業の人材定着の取組みは「賃金の向上」(70.8%)、「職場環境の美化・安全の確保」(65.2%)、「雇用の安定」(63.7%)、「資格取得支援」(60.0%)などの諸施策が上位を占める(表)。

さらに、各施策の有効性の認識も調べている。有効性の認識は、モニター(就業者)調査の方でも調べており、結果の比較ができる(表)。企業と就業者では、若干のギャップが存在する。

企業が有効と認識する取組みは「賃金の向上」(63.8%)が最も高く、次いで「興味にあった仕事・責任のある仕事の割当」(68.8%)の割合が最も高く、ついで「休暇制度の徹底」(67.1%)、「資格取得支援」(66.7%)の順である。また、

表 人材定着のための中小企業の取組みとその有効性の認識 (単位: %)

	中小企業の取組み <sup>注1</sup>	有効性の認識(企業) <sup>注2</sup>	有効性の認識(従業員) <sup>注3</sup>
賃金の向上(基本給・ボーナス)	70.8	63.8	59.2
職場環境の美化・安全性の確保	65.2	54.8	55.7
雇用の安定化	63.7	60.4	65.9
資格取得支援	60.0	58.7	66.7
興味にあった仕事・責任のある仕事の割当	59.5	63.5	68.8
休暇制度の徹底(週休2日・長期休暇)	57.0	63.1	67.1
社外セミナー	48.1	38.7	49.3
研修制度の充実	45.8	50.2	56.6
労働時間の見直し	44.1	58.9	58.0
サークル活動・社員旅行	42.1	44.1	46.8
ハラスメント対策(セクハラ・パワハラ・マタハラ等)	39.2	45.9	65.7
子育て支援	37.0	50.1	60.7
介護休暇	34.7	31.3	50.0
技術やノウハウの見える化(文書化・動画化)	33.2	49.7	61.7
社外との人材交流	33.0	44.0	59.6
計画的なOJT・メンター制度の実施	31.7	50.8	56.7
人事制度の明確化(キャリアプランの明確化など)	28.5	44.2	57.3
住宅補助	27.5	45.0	56.3
在宅勤務・テレワークの導入	9.2	28.4	65.1

注1 有効回答の内、取組みが「ある」と回答した割合。複数回答。  
注2 各項目について取組みが「ある」という有効回答の内「有効である」と回答した割合。複数回答。  
注3 3個人モニターの有効回答の内、「有効である」と回答した割合。複数回答。  
(資料出所)「2015年版中小企業白書」pp273-275から筆者作成。

「技術やノウハウの見える化」や「子育て支援」施策の有効性を企業よりも高く認識している傾向がある。  
(注) 2014年12月に実施。(「2015年版中小企業白書」p261)

(調査解析部主任調査員 野村かすみ)