

2019年度 事業計画書

I. 調査研究事業

下記により調査・分析し、調査研究報告書を発刊する。

調査研究テーマ

「人手不足下における中小企業の採用活動に関する研究」

1. 調査の背景・目的

2012年の政権交代後、政府の経済政策や堅調な海外経済を背景として、日本経済は緩やかな回復基調を維持している。景気回復に伴い雇用情勢も改善しており、リーマンショック後一次5%にまで上昇した失業率は2018年9月現在では2.3%にまで減少し、ほぼ完全雇用が達成されている。

雇用情勢が改善する一方で、労働力供給は景気回復に伴う労働力需要の高まりに追いついておらず、特に中小企業を中心に人手不足感はバブル期と同程度の水準に達している。さらに、少子高齢化の進行に伴う生産年齢人口の減少により、今後も人手不足は続いていくことが見込まれている。人手不足の企業経営に与える影響は小さくなく、労働政策研究・研修機構の調査によれば、人手不足に直面する多くの企業が、「需要の増加に対応できない」、「技術・ノウハウの継承が覚束ない」、「事業運営に支障をきたしている」等の問題を抱えている。

こうした中で、中小企業は労働力の不足を社員の労働時間を増加させることによって補完している可能性が指摘されている。しかし、2019年施行予定の「働き方改革関連法」では、罰則付きの時間外労働規制が設けられており、今後このような対応策をとることは難しくなる。また、人手不足への対応策としては、省力化投資も挙げられるが、営業等の対人業務や専門的業務への実装が難しい。人手不足への対応策は様々存在するが、採用を通じた労働力の確保は企業の持続的な経営において避けられないと考えられる。

現在、政府は深刻な人手不足を受けて女性や高齢者の労働市場への供給を政策的に後押ししており、出入国管理法改正による外国人労働力の受入も検討されている。企業規模の別なく労働力需要が逼迫する中で、経営資源の限られる中小企業が上述のような労働市場の変化に対応し、人材獲得競争を制するためのポイントを明らかにすることが求められる。

以上のような問題意識の下、本研究では、今後ますます深刻化することが見込まれる人手不足への対応策として、採用を通じた労働力の確保に注目し、経営資源の限られる中小企業がとるべき採用活動についてその方向性を提示する。

2. 調査の内容

(1) 人手不足に直面する中小企業の実態把握

中小企業の直面する人手不足の実態を、マクロ経済指標等を概観することで把握し、人手不足が中小企業経営において深刻な問題となっていることを示す。また、採用に関する制度上の制約や、採用活動に活用できる補助事業等について整理する。

(2) 中小企業の採用活動の成功のポイントの検討

採用活動は、採用のターゲットを絞り込み、アプローチをし、選抜する一連の活動であるが、ターゲットの選定の際は、その人材の属性（女性、学生、高齢者等）を考慮したうえで、事業戦略に沿った人材を選びとる必要がある。また、アプローチ及び選抜手法についてもターゲットのニーズを考慮したうえで適切な手法を選択する必要がある。

また、人手不足への対応策として企業の採用活動を位置づけると、採用活動における成功とは採用した人材の定着である。採用活動の各取組だけに注力するのではなく、受け入れた人材の属性・ニーズに見合った環境整備にも注力する必要がある。さらに、環境整備は採用活動においても重要であると考えられる。例えば、ターゲットにアプローチする際は、適切なメディア（SNS、ポータルサイト等）を選び取り採用情報を掲載するが、その際アピールできるような材料がなければ採用に結びつかない。

以上を踏まえ、採用活動から人材定着に至るまでの各取組について、中小企業が行うべき取組の方向性を提示する。

3. 調査の方法

(1) 企業の採用活動における先行研究等の検討

中小企業の採用活動に関する先行研究、関連するデータ等を整理・検討し、現在明らかになっている採用活動のポイント等について整理する。

(2) アンケート調査

中小企業に対してアンケート調査を実施し、採用活動や人材定着を目的とした環境整備等の取組状況や取組上の課題についてその実態を把握する。また、働き手に対してもアンケートを実施し、中小企業の採用に求めるニーズについても把握する。

(3) 中小企業・支援機関・学校へのインタビュー調査（事例研究）

先進的な取組を行う中小企業に対してインタビュー調査を実施し、採用活動から人材定着に至るプロセスについて取組のポイントを明らかにする。

また、必要に応じて大学や専門学校等の教育機関に対してインタビュー調査を実施し、人材を供給する側から見た中小企業の人材確保の動向や課題等を明らかにする。

Ⅱ. 表彰事業

1. 第53回(2019年度)「グッドカンパニー大賞」顕彰制度の実施

(1) 表彰の対象

表彰企業は、資本金または出資総額3億円以下かつ創業あるいは設立後3年以上の法人企業及び個人企業（共同事業体を含む）。ただし、株式公開企業又は資本金3億円を超える会社の子会社・関連会社は除く。

(2) 表彰の種別と基準

グランプリ（全国で2社以内）

経営の刷新、技術開発、市場開拓、流通改革の分野において、特に顕著な成果をあげ、優れた内容を有する企業であって、最近3年間の業績推移が相当のものであり、今後も伸展が期待される、全国水準において優れた企業。

優秀企業賞（原則として各地区1社、全国で9社以内）

経営の刷新、技術開発、市場開拓、流通改革の分野において、特に顕著な成果をあげ、優れた内容を有する企業であって、最近3年間の業績推移が相当なものであり、今後も伸展が期待される、全国7地区においてグランプリに準ずる優れた企業。

特別賞（全国で2社程度）

省資源、環境保全、内需開拓、雇用福祉、地域振興など現代社会の緊要な要請に対して特に貢献度が高い企業であって、最近3年間の業績推移が相当なものであり、将来性があると認められる企業。

新技術事業化推進賞（全国で5社以内）

技術、ソフト、システム等新技術の開発・考案に独創性を発揮し、事業として売上成果をあげており、将来性があると認められる企業。新技術等に基づく製品等は過去5年以内に売上開始したもので、かつ売上高・利益等が相当の割合を占めるものとする。

(3) 賞の内容

表彰企業に対し、表彰状、純銀メダル及び奨励金を贈呈する。

奨励金

グランプリ	1社	100万円
優秀企業賞	1社	50万円
特別賞	1社	30万円
新技術事業化推進賞	1社	30万円

(4) 候補企業の推薦

文部科学省、各経済産業局・沖縄総合事務局経済産業部、商工会議所（連合会）、商工会（連合会）及び東京・名古屋・大阪中小企業投資育成㈱に推薦を依頼する。

(5) 審査委員会

表彰企業の選考及び表彰事業の運営方針・計画等について、審査委員会は、補佐機関である審査専門委員会並びに技術評価専門委員会の審査・検討結果の上申を基に審議・決定する。

(6) 表彰企業の決定・発表

2019年12月上旬

(7) 表彰式

2020年2月3日に第53回(2019年度)「グッドカンパニー大賞」表彰式を開催する。

2. 表彰企業パブリシティー支援

既往も含めた受賞企業のパブリシティー支援を積極的に行うとともに、広報の充実を図り、引続き「グッドカンパニー大賞」の浸透と強化に努める。