

2019年度 事業報告書

I. 調査研究事業

1. 調査研究報告書の刊行

2019年12月10日の研究委員会において、下記の研究内容が承認され、同月に調査研究報告書(No133)として刊行しました。

調査研究テーマ

「中小製造業の採用活動に関する調査研究」
～技能人材の確保にむけて～

(1) 調査の背景・目的

- 人手不足が今後も持続することが見込まれる中で、中小製造業は、単純な労働力ではなく、自社の事業に関連する特定の技能・スキル・専門性を有する、または今後習得することが見込まれる人材（以下、技能人材という。）の確保を必要とするため、大企業や先進企業に劣らない採用活動上の工夫を行う必要がある。
- 本調査研究の目的は、経営資源に制約のある中小製造業の技能人材の確保におけるポイントを明らかにし、人手不足に対応するための取組の方向性を示すことである。

(2) 調査方法

- 既存の文献や統計を用いて、中小製造業の人手不足の実態について確認するとともに、政府の政策について整理した。さらに、先行研究についても整理を行い、分析の方針を設定した。
- 中小製造業の採用担当者と就職を希望する学生・転職を希望する就業者向けのアンケート調査、中小製造業11社と公的支援機関2機関に対してインタビュー調査を実施した。

(3) 調査結果

第1章 我が国の人手不足の行方と中小製造業の現状

- 人口構造の変化を背景として、我が国の人手不足は今後も持続することが見込まれる。中でも、中小製造業は、技能人材の確保において課題を抱えていること、人手不足の対応策の方向性として、IT等の活用による省力化投資よりも、人材の採用を重要視していることが分かった。

第2章 中小企業の人手不足に対する政府の認識・関連施策

- 政府は、「生産性の向上」、「多様な人材の活躍」を推進するとともに、様々な公的な支援機関が人手不足の対応支援に当たっている。中小企業は、採用目的・採用ターゲットに応じて支援機関を活用することで、目的に合った人材を確保する可能性が高まると考えられる。

第3章 先行研究の検討と本研究の方針

- 本研究では、先行研究の検討を踏まえつつ、特に中小製造業の採用活動に注目して、①採用ターゲットの設定、②ターゲットへのアプローチ、③人材の選抜（絞り込み）、④労働環境・制度の整備という4つの取組に採用活動のプロセスを分割した。その上で、人材の確保・定着に資する有効な取組の方向性の検討を行った。

第4章 中小製造業の採用活動の実態・ポイントの計量分析

- 以下の4つのリサーチ・クエスチョンについて企業向け及び学生・就業者向けアンケート調査を実施し検討を行った。スキルを有する人材が不足していること、工場見学やリファラル採用が有効であること、働きやすい環境の整備の有効性を示した。

RQ1	中小製造業はどのような職種で人が不足しているのか
RQ2	中小製造業はどのような採用活動を行っているのか
RQ3	中小製造業にとって人材を確保するための効果的な採用活動・環境整備は何か
RQ4	労働需要側と労働供給側の採用に関する認識にギャップはあるのか

第5章 インタビュー調査結果

- 以下の企業・団体に対してインタビュー調査実施した。

企業・支援機関名	本業等	概要
株式会社シノテスト	業務用機械器具製造業	<ul style="list-style-type: none"> 多様な採用手法を取り入れ 社員が経営層に社内環境の改善を提案する制度を設ける
しのはらプレスサービス株式会社	生産用機械器具製造業	<ul style="list-style-type: none"> オーダーメイド型の採用活動を実施 マニュアル化・データベース化による生産性向上
タカハ機工株式会社	電気機械器具製造業	<ul style="list-style-type: none"> 学生のキャラを把握するための「自由」なインターンシップ 福利厚生充実、企業内託児所の設置、トイレ改修等の環境整備
根上工業株式会社	プラスチック製品製造業	<ul style="list-style-type: none"> 学校訪問等に力を入れており、地元の大学出身者が多い 残業時間の削減や福利厚生に充実に取り組む
HILLTOP 株式会社	金属製品製造業	<ul style="list-style-type: none"> 研究室訪問やインターンシップ、現場の社員が作る試験等を実施 休暇制度等の福利厚生は、社員による提案を受けて整備
兵庫ベンダ工業株式会社	金属製品製造業	<ul style="list-style-type: none"> SNS や社員がパーソナリティを務めるラジオ番組で情報発信 テレワーク制度や育児手当、教育手当等、制度の充実をアピール
株式会社 マルイチ横浜	食料品製造業	<ul style="list-style-type: none"> ポータルサイトへの企業情報の掲載、工場見学、高校への訪問、個別説明会、合同説明会を実施
株式会社三宅本店	食料品製造業	<ul style="list-style-type: none"> 学内ガイダンス、合説等を実施 休暇取得のしやすさや、残業の少なさをアピール
有限会社 ヤマカワ電機産業	電気機械器具製造業	<ul style="list-style-type: none"> 現在はハローワークが主だが、様々な採用方法を検討中 制度の改革を行うために、人事制度に明るい外部人材を雇用
A 社	—	<ul style="list-style-type: none"> 大学訪問、大学研究室の紹介、工場見学等を実施 地域内では高水準な給与設定、評価制度の整備等を実施
B 社	—	<ul style="list-style-type: none"> 転職情報サイトへの掲載とハローワークでの募集が中心
石川県産業創出支援機構	—	<ul style="list-style-type: none"> 人材アドバイザーによる相談、人材マネジメントや最新技術に関するセミナーを実施
ジョブカフェちば	—	<ul style="list-style-type: none"> 求職者向け相談サービスやセミナーの開催、求人情報の収集及び掲載、社内勉強会等への講師派遣サービス等を提供

第6章 中小製造業の採用活動の成功のポイント

中小製造業の採用活動の成功のポイントは以下のようにまとめることができる。

採用活動上の各取組における成功のポイント

ターゲットの設定	<ul style="list-style-type: none"> 理念・ビジョンや自社の社風に照らし合わせて具体的に欲しい「人物像」のイメージを定義 欲しい人材が固まったら、経営計画や事業戦略と照らし合わせて、求めるスキルや資格、経歴等を決定
ターゲットへのアプローチ	<ul style="list-style-type: none"> 【新卒】合同説明会では、一方的な情報提供ではなく、学生一人一人との密な対話を心がける インターンシップ、研究室訪問は技能人材の確保において重要

	<ul style="list-style-type: none"> •【新卒・中途】工場見学、地縁を活かしたりファラル採用を積極的に実施することが有効
人材の選抜	<ul style="list-style-type: none"> •面接を行う際は、何を見極めるのか事前に明確化し、本番では双方向的な対話を心掛ける •現場の社員の面接への参加によって「現場」に馴染める人物かどうか見極める
労働環境や人事労務制度の整備	<ul style="list-style-type: none"> •労働環境や労務環境の整備は中小製造業のネガティブなイメージの払拭につながる •技能人材の安定的な確保には女性活躍促進に取り組む必要がある

中長期的視点で実施する必要がある取組

① 採用活動を通して、「学生のニーズ」を汲み上げ採用活動の質を改善	<ul style="list-style-type: none"> •新卒採用においては、学生の価値観は時代を追うごとに変化し多様化するため、説明会や面接の場では、一方的な情報提供に徹するのではなく、学生との双方向のコミュニケーションを通して「学生のニーズ」を汲み上げることが重要
② 経営層と社員が採用戦略・労働環境整備を「共創」していくことが重要	<ul style="list-style-type: none"> •価値観の変化に合わせて柔軟な制度設計をするためには、経営者自らのリーダーシップにおいて、管理職階ではない現場の社員と経営層が制度を「共創」するような仕組みを導入することが有効
③ 重要であるのは経営者と管理職階のマインドシフト	<ul style="list-style-type: none"> •①、②のような取組を行うためには、経営者や管理職階が価値観の多様化や少子高齢化といったマクロな変化が自社に及ぼす影響について、当事者意識をもって捉えること、従業員と経営層が事業を「共創」するような組織改革を受け入れられるようマインドシフトを行うことが重要

2. 調査研究報告書の配布

- 官公庁、中小企業団体等に以下のとおり無償配布しました。

配布先	部数
官公庁	192
中小企業団体	702
中小企業診断士協会	47
中小企業学会	38
マスコミ	124
大学図書館	14
センター会員・委員等	119
合計	1,236

- 調査研究報告書の全文を当センターホームページに掲載しました。

Ⅱ. 表彰事業

1. 第53回(2019年度)グッドカンパニー大賞の実施

(1) 候補企業の推薦

2019年4月1日～6月20日に、グランプリ、優秀企業賞、特別賞、新技術事業化推進賞の候補として48社の推薦を得ました。

(2) 専門委員会による審議

①8月2日及び8月6日に審査専門委員会を開催し、グランプリ、優秀企業賞、特別賞候補につき書類を中心とした個別審査を行い、現地調査企業を選定し、8月～10月に経営者との面談等現地調査を実施しました。

②8月5日に技術評価専門委員会を開催し、新技術事業化推進賞候補について書類審査を中心とした個別審査を行い、技術評価及び現地調査企業を選定し、9月～10月に技術評価及び経営者との面談等現地調査を実施しました。

③11月11日に審査専門委員会を開催、現地調査結果をも踏まえた審議を行い、グランプリ、優秀企業賞、特別賞の表彰候補企業を選定し、審査委員会に上申しました。

④11月12日に技術評価専門委員会を開催し、技術評価結果及び現地調査結果をも踏まえた審議を行い、新技術事業化推進賞の表彰候補企業を選定し、審査委員会に上申しました。

(3) 審査委員会による審議

2019年12月2日開催の審査委員会において、専門委員会の上申に基づいた最終審査を行い、第53回(2019年度)の表彰企業として、グランプリ2社、優秀企業賞8社、特別賞5社、新技術事業化推進賞1社、合計16社を決定しました。

(4) 表彰式

2020年2月3日に経団連会館において、来賓等103名出席のもと表彰式を開催しました。

2. 第53回(2019年度)グッドカンパニー大賞 表彰企業

<p>【グランプリ】</p> <p>オリオン機械株式会社 兵神装備株式会社</p>
<p>【優秀企業賞】</p> <p>(関東地区) 株式会社ボルテックスセイゲン</p> <p>(北陸・甲信越地区) 株式会社SHINDO</p> <p>(東海地区) 株式会社岩田製作所</p> <p>(近畿地区) 株式会社アーテック 伊東電機株式会社 サラヤ株式会社</p> <p>(中国・四国地区) オーエヌ工業株式会社</p> <p>(九州・沖縄地区) 協和機電工業株式会社</p>
<p>【特別賞】</p> <p>株式会社共栄鍛工所 築野食品工業株式会社 株式会社ミクロ発條 株式会社モトックス 株式会社ヤマサキ</p>
<p>【新技術事業化推進賞】</p> <p>株式会社芝技研</p>