

# 長野県内製造業の人材の確保と育成についてのアンケート調査結果

企業の持続的な成長や、さらなる発展に向けて最も重要となるのが有能な人材の確保であり、間断なき人材育成の強化といえる。そのため、県内製造業を対象に人材の確保と育成における取り組みや課題、今後の方向性などについてアンケート調査を実施した。

## 調査結果のポイント

- 足元2012年度の業績の水準を尋ねると、売上高はリーマン・ショック前の2007年度と比べ、70.0%の企業が「減収」となっている（P3図表1）。また、2009年度と比べた場合の売上高も4割の企業が「減収」のまま。
- こうした激動の直近5年間の経営環境の変化に対応するための取り組みをみると、「人材育成の強化」が53.2%と最も高く、次いで「人件費以外のコスト削減」(47.1%)、「既存事業の高付加価値化」(45.4%)、「営業・マーケティングの強化」(43.2%)、「有能な人材の確保」(41.4%)となっている（P4図表2）。
- 対応を最も強化している人材育成の現状についてみると、「かなり注力している」が10.8%、「ある程度注力している」が48.4%となり、約6割の企業が人材育成に注力している（P6図表7）。さらに今後の方針では「かなり注力していく」が32.5%、「ある程度注力していく」が58.6%と、今後さらに人材育成の強化を図っていこうとしている企業は9割以上となっている。
- 人材育成を進める上で従業員に求める職業能力や技能水準を明確にすることが必要だが、「明確にしている」企業は16.7%にとどまっている（P7図表8）。

新たな経営戦略や競争力の強化を担う人材を育成することが持続的な成長には欠かせない。それには自社の技術力や、競争力の基盤となる職業能力、技能水準を分析し、明確にすることが必要といえる。そのため、部下、後輩を育成できる人材の養成や、計画的なジョブローテーションなど人材育成の仕組みづくりが取り組むべき課題といえる。

### <お問い合わせ先>

一般財団法人長野経済研究所 電話026-224-0501  
担当：調査部 上席研究員 宮前 肇  
主任研究員 岩崎寧之

## 【 調 査 の 概 要 】

### < 調 査 目 的 >

人口減少高齢化やグローバル経済の進展に伴い、企業規模を問わず取り巻く経営環境は厳しさが増している。こうした中で企業の持続的な成長や、さらなる発展に向けて最も重要となるのが有能な人材の確保であり、間断なき人材育成の強化といえる。

そのため、長野県内製造業の今後の経営戦略における人材の位置付け、さらにはその確保や育成を図る取り組み状況や課題などについてアンケート調査を実施した。

### < 調 査 実 施 内 容 >

調 査 対 象	: 長野県内製造業1,000社
実 施 時 期	: 2012年10月12日～2012年10月31日
実 施 方 法	: 郵送方式
有 効 回 答 率	: 28.1% (281社)

### < 調 査 内 容 >

- ◆ 足元の業績について
- ◆ 今後の経営戦略とそれに向けた取り組みについて
- ◆ 人材の確保や育成の取り組みや課題について

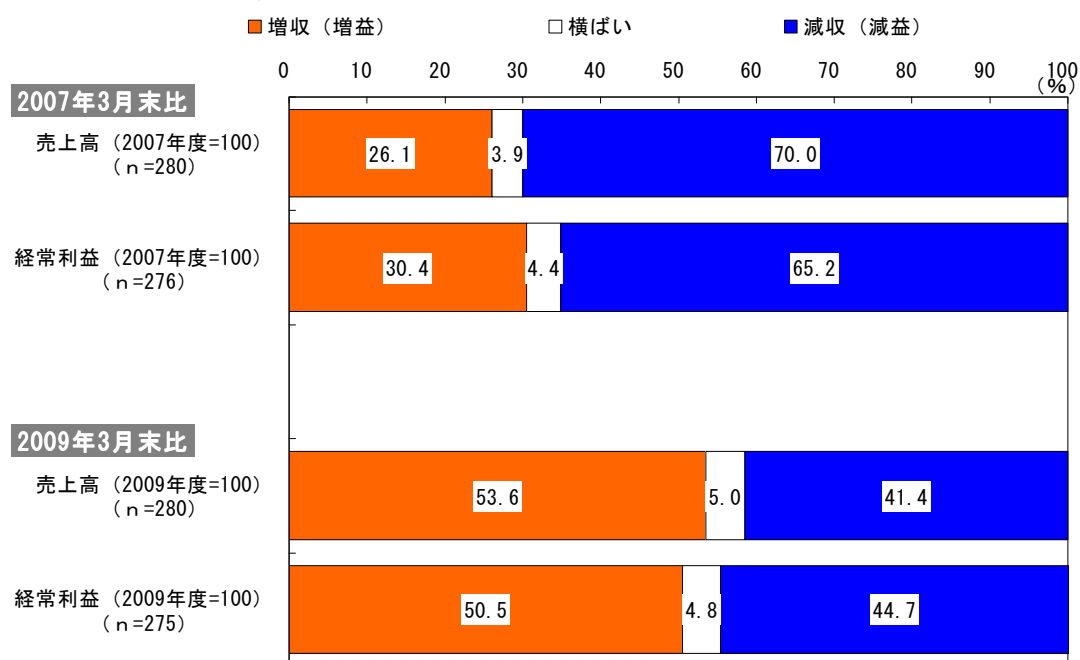
## <要 旨>

- 足元2012年度の業績の水準を尋ねると、売上高は2007年度と比べ、70.0%の企業が「減収」となっている（P3図表1）。同様に経常利益をみると、65.2%の企業が「減益」となっている。一方、2009年度と比べた場合、売上高は「増収」が53.6%、経常利益は「増益」が50.5%となった。
- 世界的な景気後退のあった2008年のリーマン・ショックによって落ち込んだ売上高および経常利益は半数以上の企業で持ち直している。しかし、多くの企業ではリーマン・ショック前の水準までは回復していない結果となった。
- 直近5年間の経営環境の変化に対応するための取り組みをみると、「人材育成の強化」が53.2%と最も高く、次いで「人件費以外のコスト削減」(47.1%)、「既存事業の高付加価値化」(45.4%)、「営業・マーケティングの強化」(43.2%)、「有能な人材の確保」(41.4%)となった（P4図表2）。
- 今後の経営戦略に向けた事業展開としては「生産性の向上」が70.4%と最も高くなり、次いで「製品・サービスの高付加価値化」(53.9%)、「販路開拓の強化」(45.4%)となった（P5図表4）。さらに、この事業展開を実現する手段としては「社内人材の育成および高度化」が82.1%と最も高い割合となり、次いで「自社業務の改革」(57.0%)、「生産機械の高度化」(48.7%)となった（P5図表5）。
- 直近5年間の経営環境の変化への対応と同様に、今後も社内人材の育成や高度化を図り、経営戦略やそれに向けた事業展開を担っていくとする県内企業が多い結果となった。加えて、人材育成も含めた自社業務の改革や生産機械の高度化によって、生産性の向上や、付加価値の向上を図ろうとする動きがみられる。
- しかし、求める人材の確保状況を尋ねると、「十分に確保できている」は新卒採用が8.8%、中途採用が8.1%と、ともに1割未満となっている（P6図表6）。「ある程度確保できている」をあわせても、新卒採用では61.8%、中途採用では58.1%と、人材を確保できている企業は6割程度にとどまった。県内製造業における人材確保が難しい状況がうかがえるため、企業の持続的な成長を果たしていくには現状の従業員の育成を図っていくことが重要な取り組みといえる。
- 対応を最も強化するとしている人材育成の現状についてみると、「かなり注力している」が10.8%、「ある程度注力している」が48.4%となり、約6割の企業が人材育成に注力している（P6図表7）。さらに今後の方針では「かなり注力していく」が32.5%と20ポイント以上増加し、「ある程度注力していく」が58.6%と10ポイント以上増加している。この結果、今後さらに人材育成の強化を図っていくとしている企業は9割以上となっている。
- 人材育成を重視する一方で従業員に求める職業能力や技能水準について尋ねると、「明確にしている」は16.7%にとどまっている（P7図表8）。「やや明確にしている」(32.7%)をあわせても49.4%と、目指すべき姿について明確に定めている企業は半数未満にとどまった。

# 1. 足元の業績について

- 足元2012年度の業績の水準を尋ねると、売上高は2007年度と比べ、70.0%の企業が「減収」となっている（図表1）。同様に経常利益をみると、65.2%の企業が「減益」となっている。一方、2009年度と比べた場合、売上高は「増収」が53.6%、経常利益は「増益」が50.5%となった。
- 世界的な景気後退のあった2008年のリーマン・ショックによって落ち込んだ売上高および経常利益は半数以上の企業で持ち直している。しかし、多くの企業ではリーマン・ショック前の水準までは回復していない結果となった。

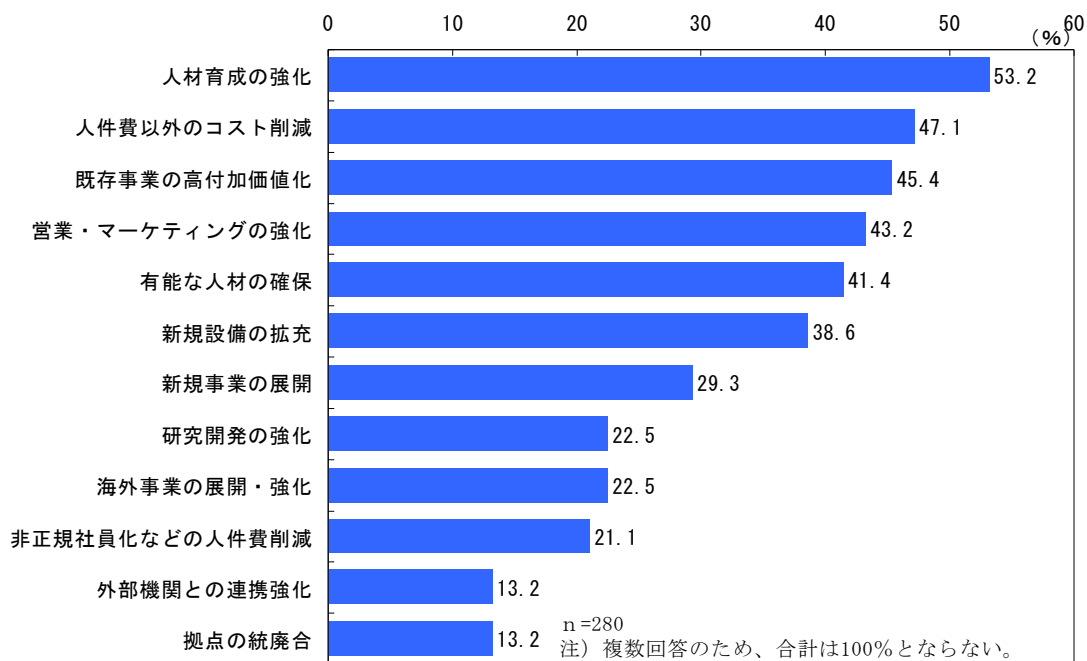
図表1 2012年度の業績（売上高、経常利益）



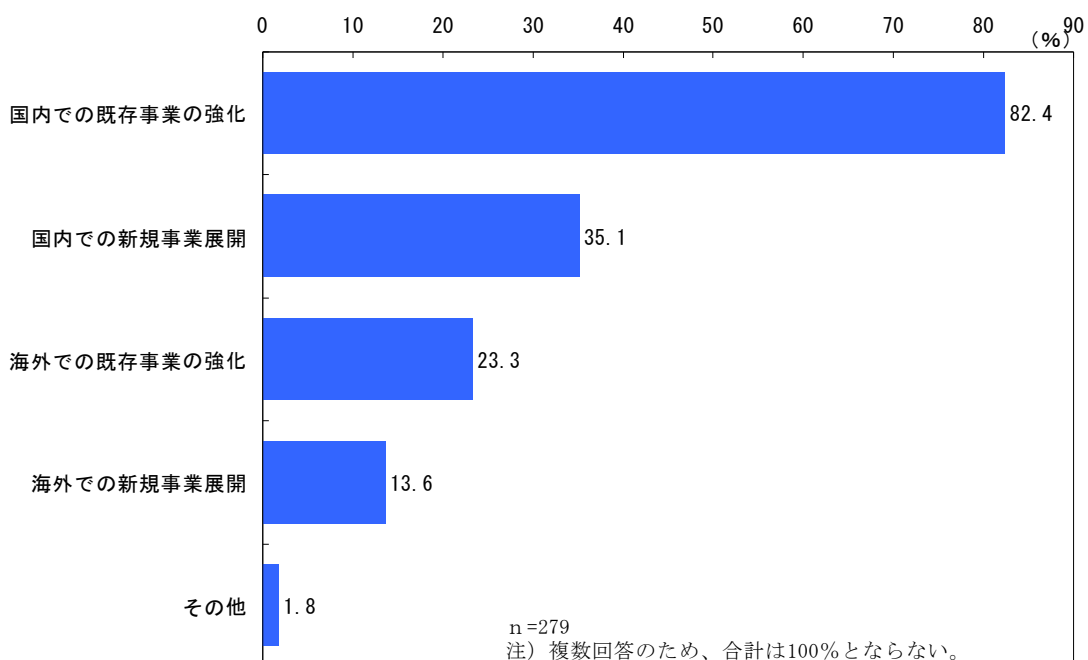
## 2. 今後の経営戦略とそれに向けた取り組みについて

- ▶ 直近5年間の経営環境の変化に対応するための取り組みをみると、「人材育成の強化」が53.2%と最も高く、次いで「人件費以外のコスト削減」(47.1%)、「既存事業の高付加価値化」(45.4%)、「営業・マーケティングの強化」(43.2%)、「有能な人材の確保」(41.4%)となった(図表2)。多くの県内製造業では不況期において人材育成の強化を図り、既存事業の高付加価値化や営業・マーケティングの強化を押し進めてきたことがうかがえる。
- ▶ 今後の経営戦略としては「国内での既存事業の強化」が82.4%と圧倒的に高い割合となった(図表3)。

図表2 直近5年間の経営環境の変化に対応するための取り組み

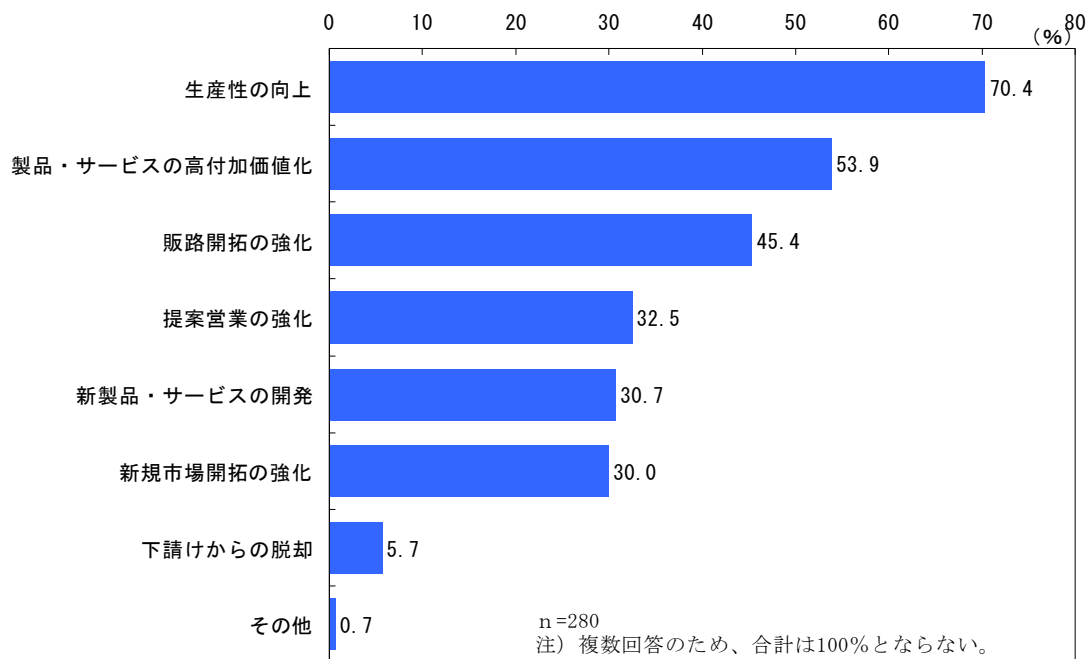


図表3 今後の経営戦略

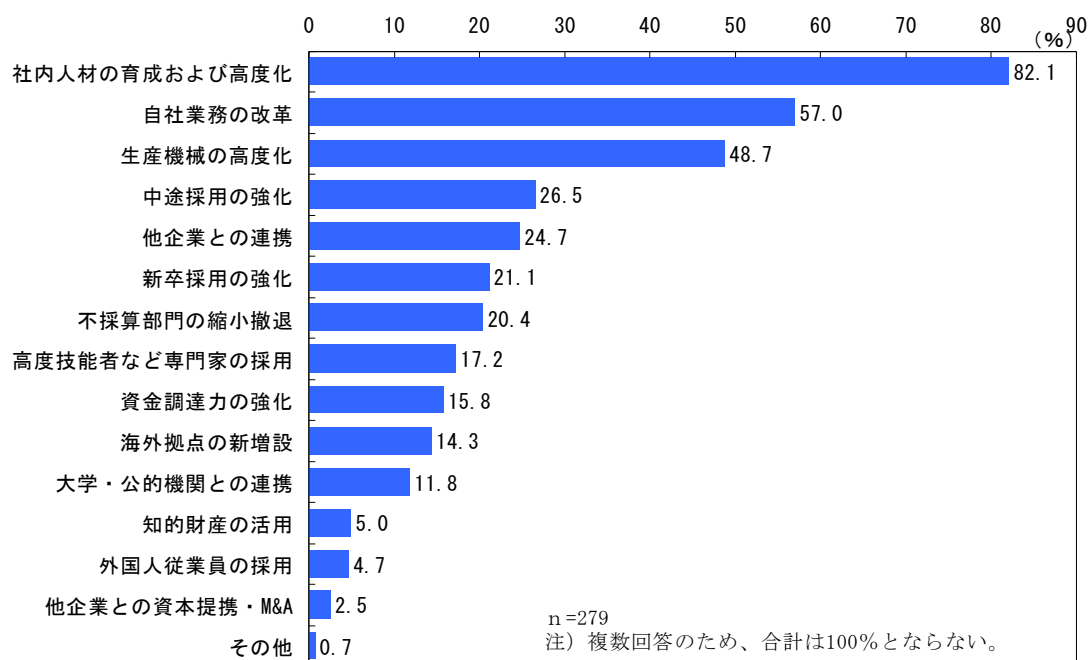


- 今後の経営戦略に向けた事業展開としては「生産性の向上」が70.4%と最も高くなり、次いで「製品・サービスの高付加価値化」(53.9%)、「販路開拓の強化」(45.4%)となった(図表4)。
- さらに、この事業展開を実現する手段としては「社内人材の育成および高度化」が82.1%と最も高い割合となり、次いで「自社業務の改革」(57.0%)、「生産機械の高度化」(48.7%)となった(図表5)。
- 直近5年間の経営環境の変化への対応と同様に、今後も社内人材の育成や高度化を図り、経営戦略やそれに向けた事業展開を担っていこうとする県内企業が多い結果となった。加えて、人材育成も含めた自社業務の改革や生産機械の高度化によって、生産性の向上や、付加価値の向上を図ろうとする動きがみられる。

図表4 経営戦略に向けた事業展開



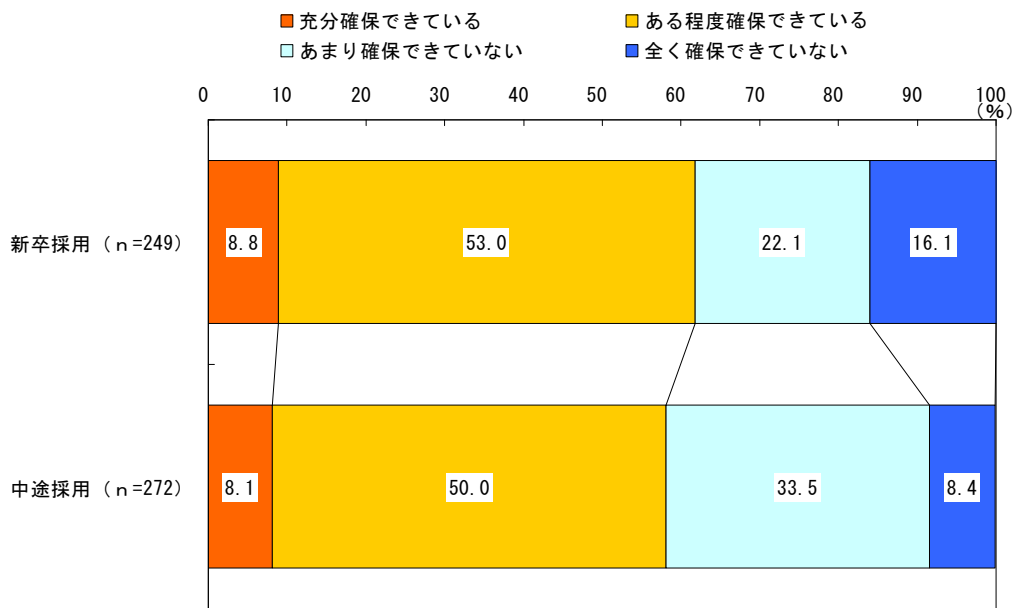
図表5 事業展開を実現するための手段



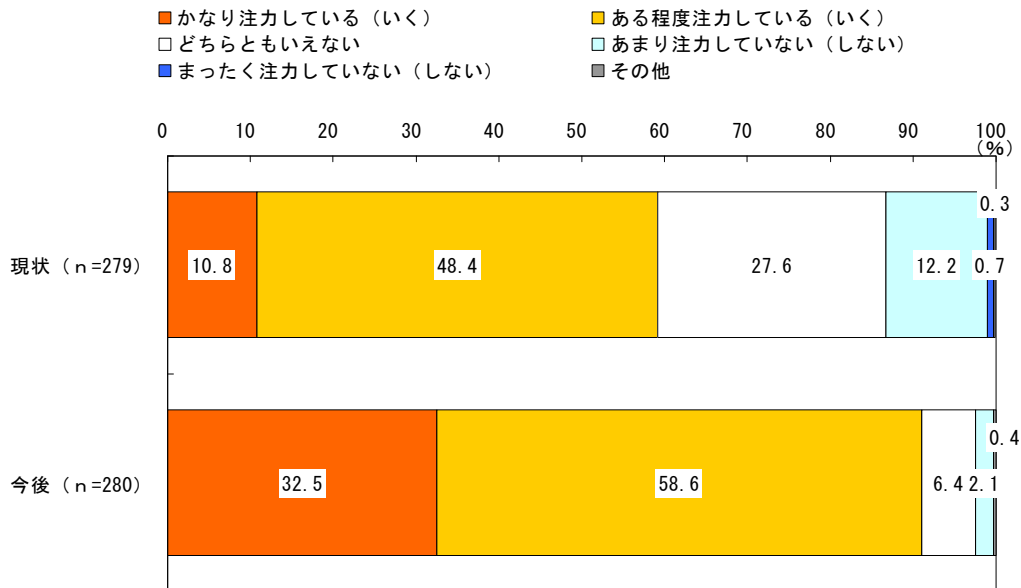
### 3. 人材の確保と育成の取り組みや課題について

- しかし、求める人材の確保状況を尋ねると、「十分に確保できている」は新卒採用が8.8%、中途採用が8.1%と、ともに1割未満となっている（図表6）。「ある程度確保できている」をあわせても、新卒採用では61.8%、中途採用では58.1%と、人材を確保できている企業は6割程度にとどまった。
- この結果から実際には県内製造業における人材確保が難しい状況がうかがえる。そのため、企業の持続的な成長を果たしていくには現状の従業員の育成を図っていくことが重要な取り組みといえる。
- 人材育成の現状についてみると、「かなり注力している」が10.8%、「ある程度注力している」が48.4%となり、約6割の企業が人材育成に注力している結果となった（図表7）。
- さらに今後の方針では「かなり注力していく」が32.5%と20ポイント以上増加し、「ある程度注力していく」が58.6%と10ポイント以上増加している。この結果、今後人材育成の強化を図っていこうとしている企業は9割以上となっている。

図表6 直近5年間の人材確保の状況

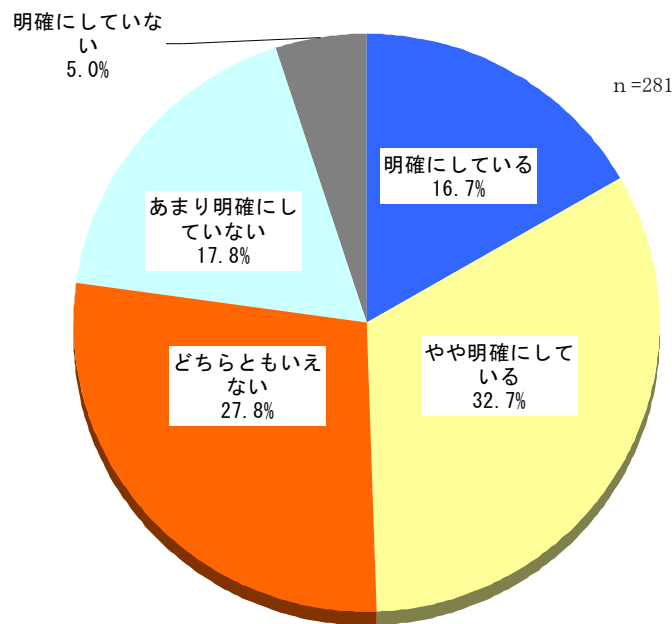


図表7 人材育成の取り組み状況と今後の方針

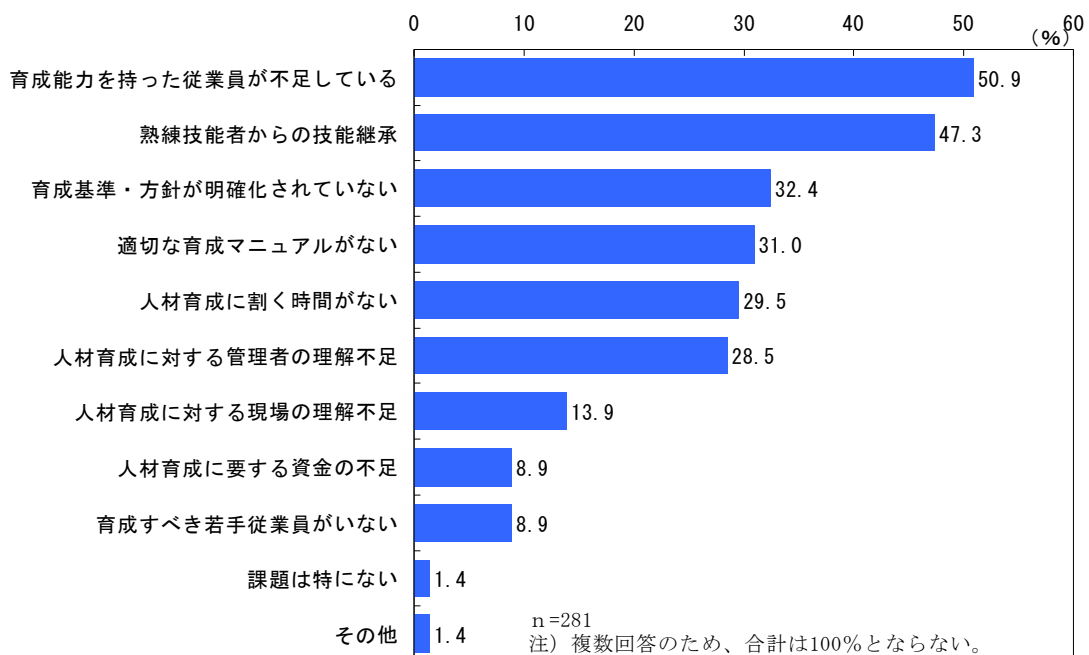


- ▶ 人材育成を進める上で従業員に求める職業能力や技能水準を明確にすることが必要だが、これについて尋ねると「明確にしている」は16.7%にとどまっている（図表8）。「やや明確にしている」（32.7%）をあわせても49.4%と、目指すべき姿について明確に定めている企業は半数未満にとどまった。
- ▶ 人材育成における課題では「育成能力を持った従業員が不足している」が50.9%と最も多く、次いで「熟練技能者からの技能継承」（47.3%）、「育成基準・方針が明確化されていない」（32.4%）、「適切な育成マニュアルがない」（31.0%）となった（図表9）。

図表8 必要な能力や技能水準について



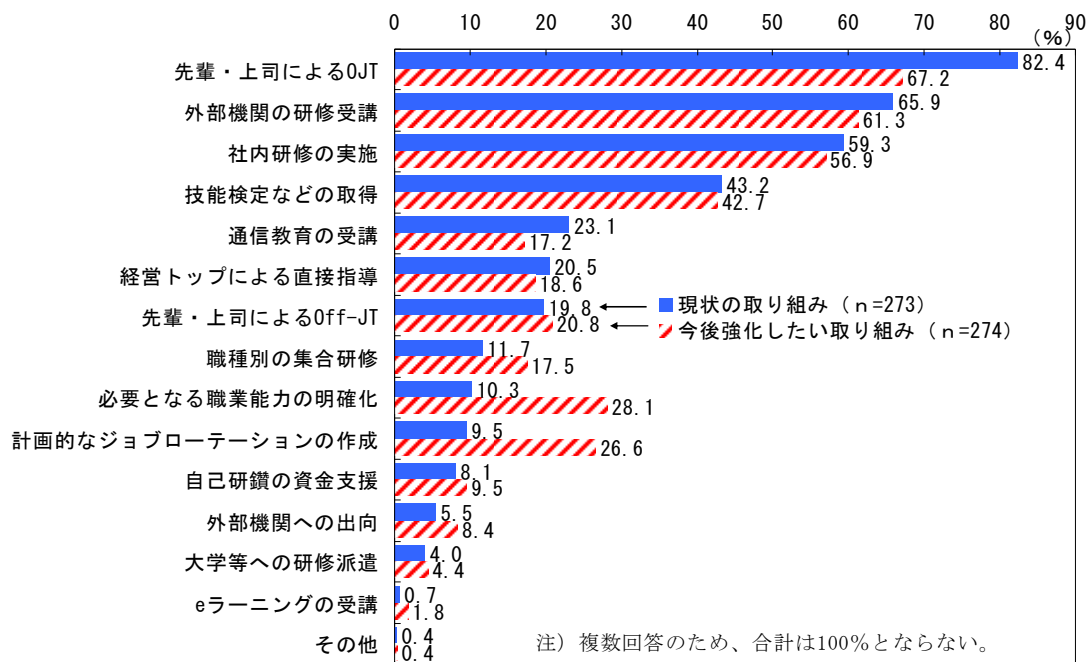
図表9 人材育成における課題





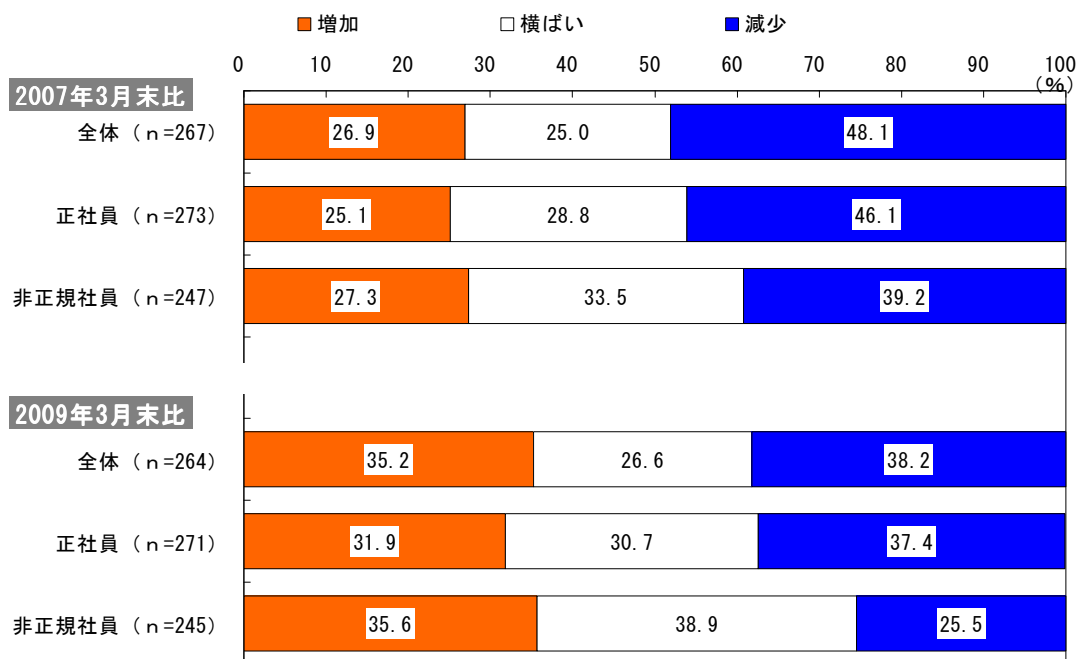
- ▶ また、新たな経営戦略や競争力の強化を担う人材を育成することが持続的な成長には欠かせない。それには自社の技術力や、競争力の基盤となる職業能力、技能水準を分析し、明確にすることが必要といえる。そのため、今後強化したい取り組みとしては、「必要となる職業能力の明確化」、「計画的なジョブローテーションの作成」が現状の取り組みと比べて高い割合となっている（図表10）。
- ▶ そのため、今後強化したい取り組みにもあるように部下、後輩を育成できる人材の養成や、計画的なジョブローテーションなど人材育成の仕組みづくりが取り組むべき課題といえる。

図表10 人材育成における現状の取り組みと今後強化したい取り組み

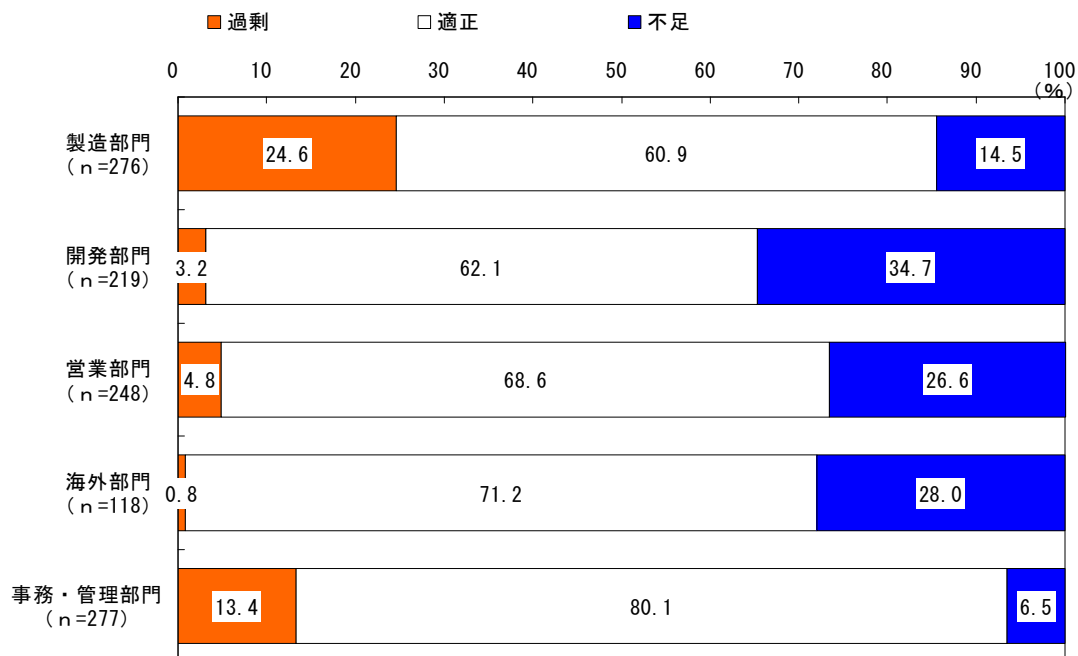


# 参考資料

## 参考図表1 従業員数の水準

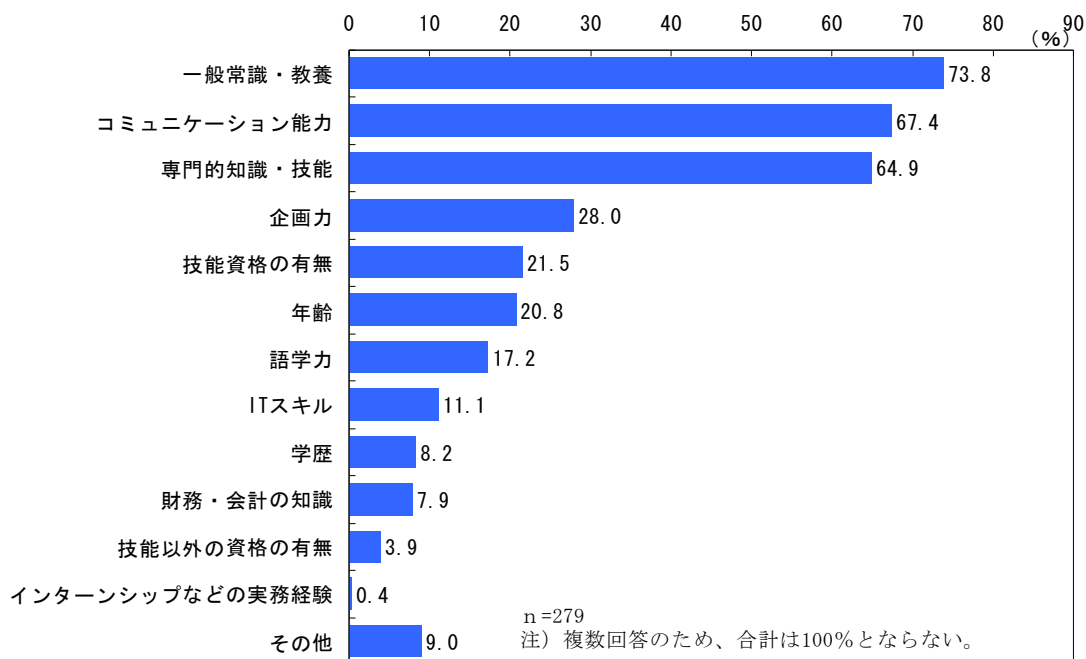


## 参考図表2 職種別の過不足状況

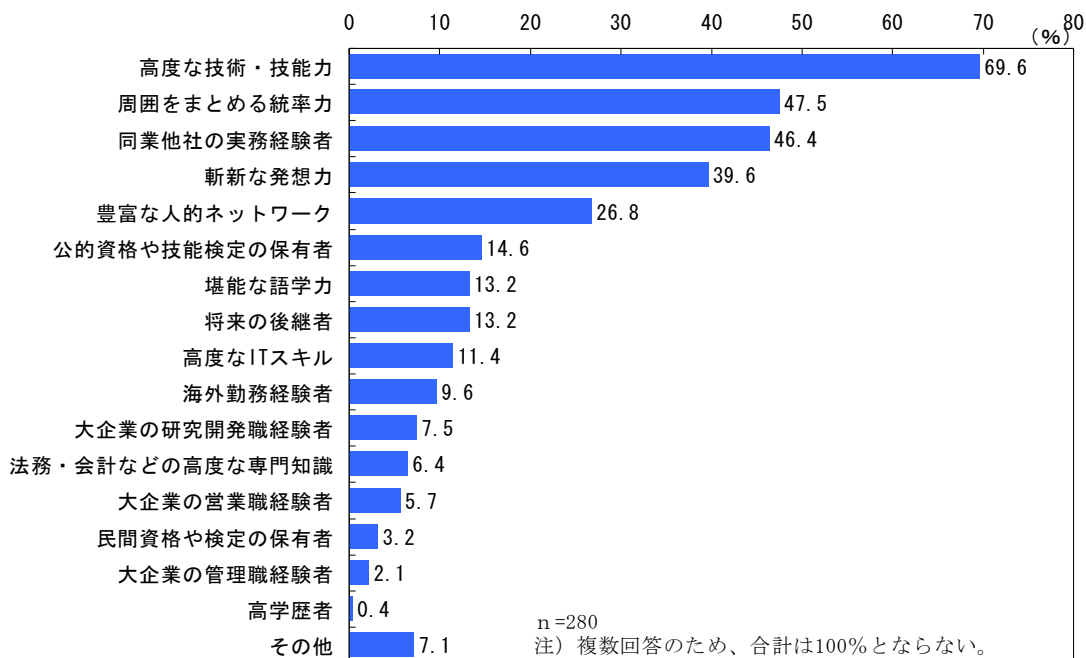


# 参考資料

参考図表3 新卒採用で重視する知識や能力

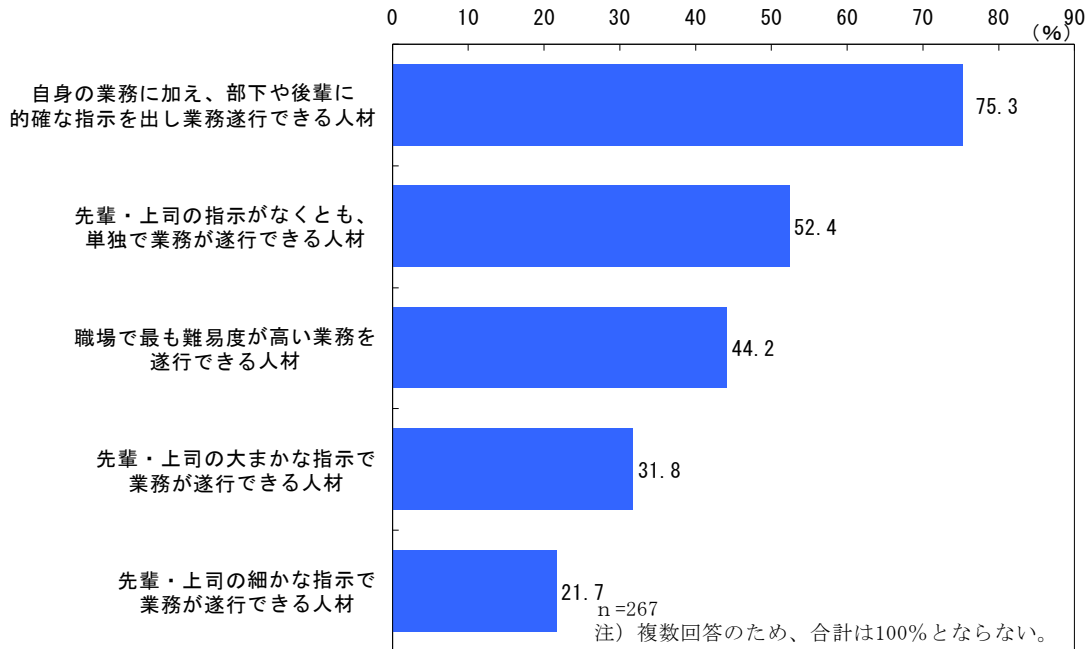


参考図表4 中途採用で重視する人材や能力

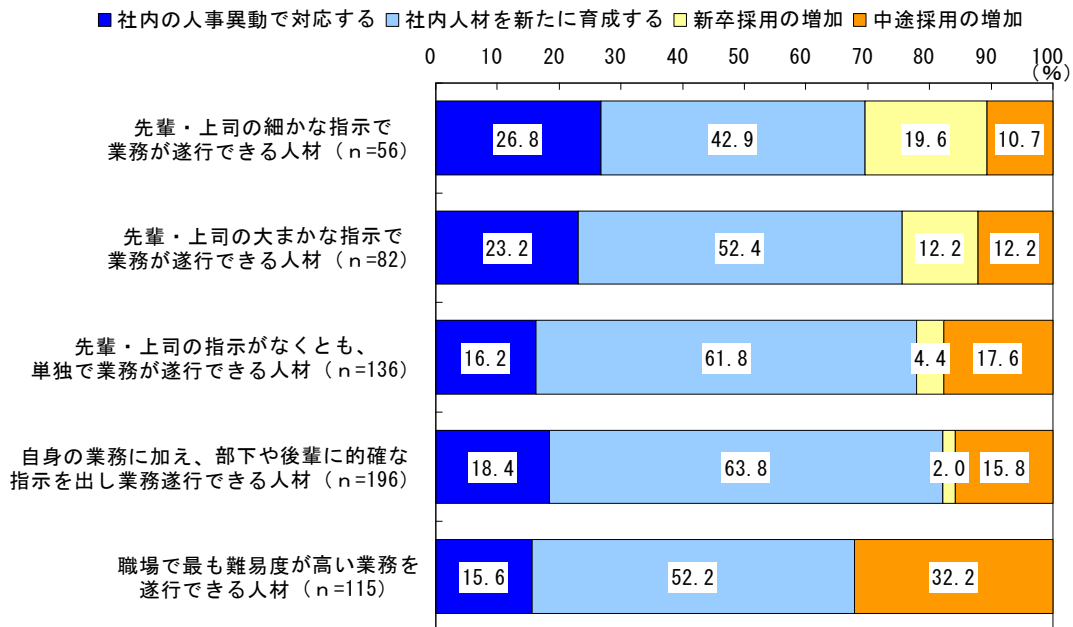


# 参考資料

参考図表5 社内で不足している人材

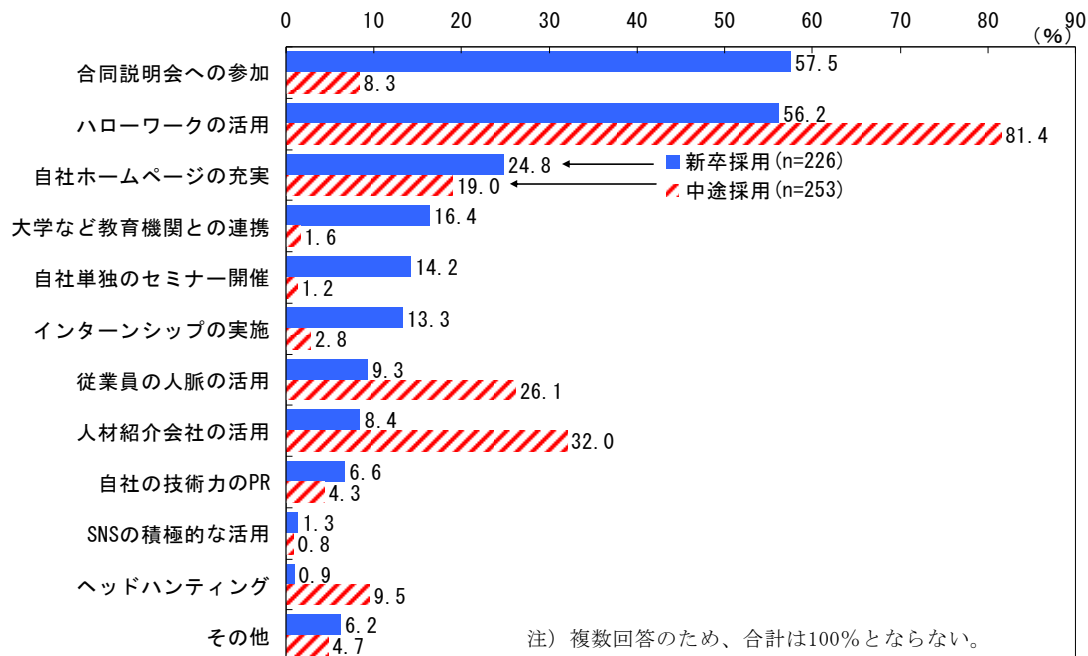


参考図表6 不足する人材の確保への対応

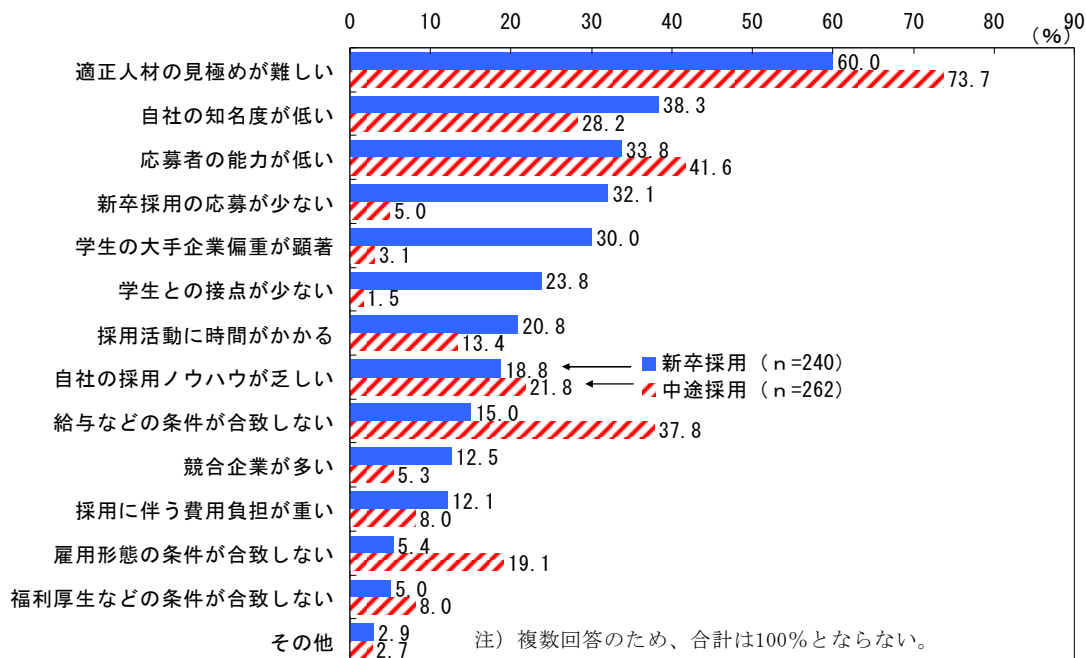


# 参考資料

参考図表7 人材確保に向けた現状の取り組み

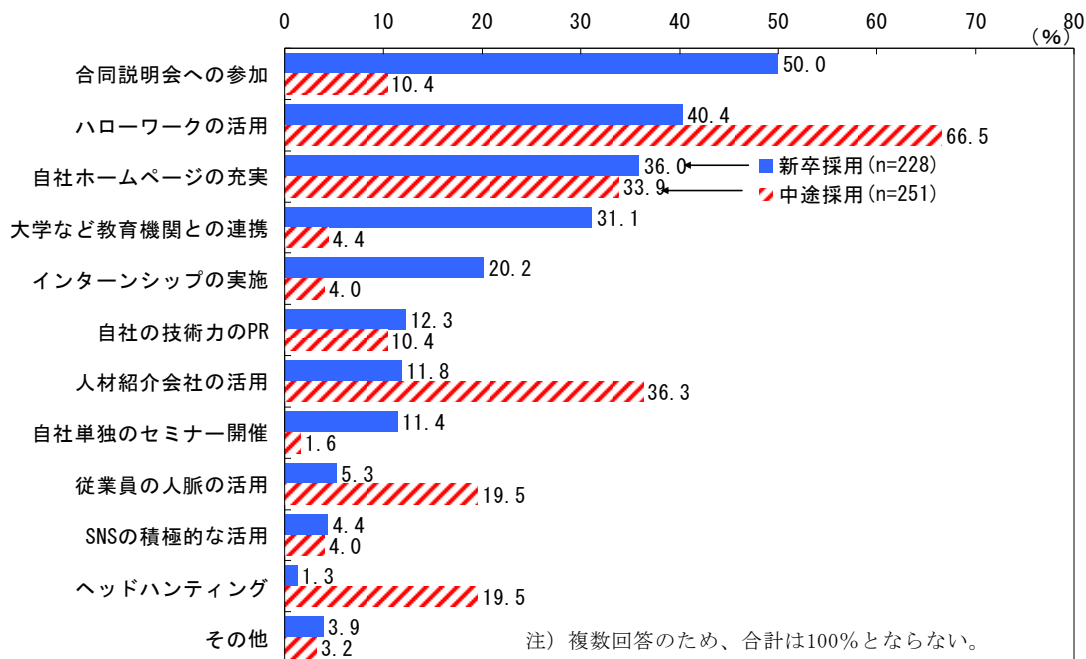


参考図表8 求める人材を確保する上での課題

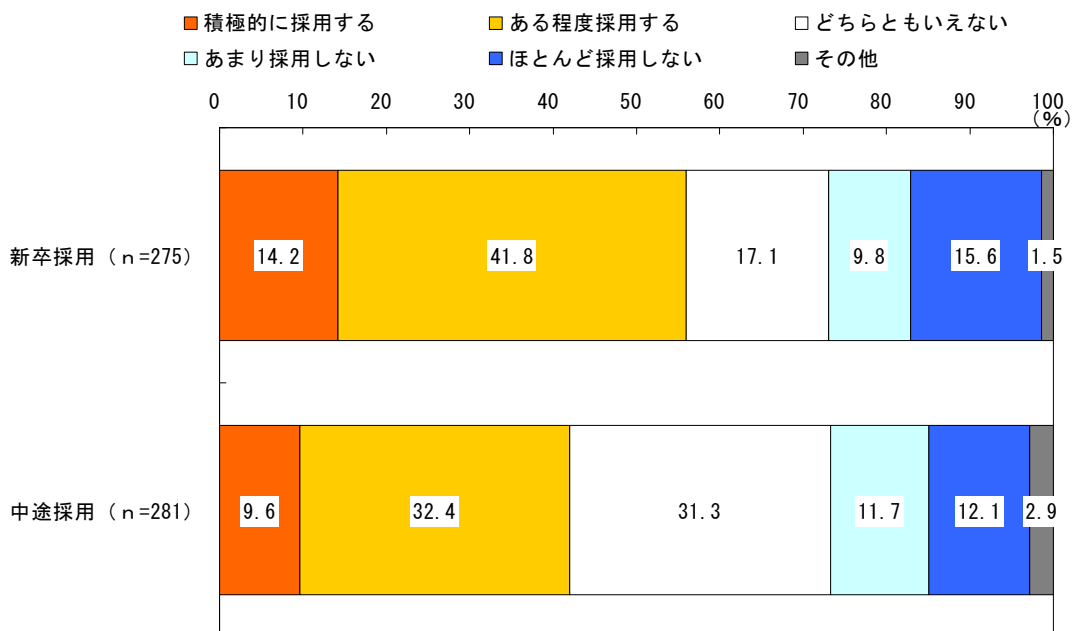


# 参考資料

参考図表9 人材確保に向けて今後強化したい取り組み

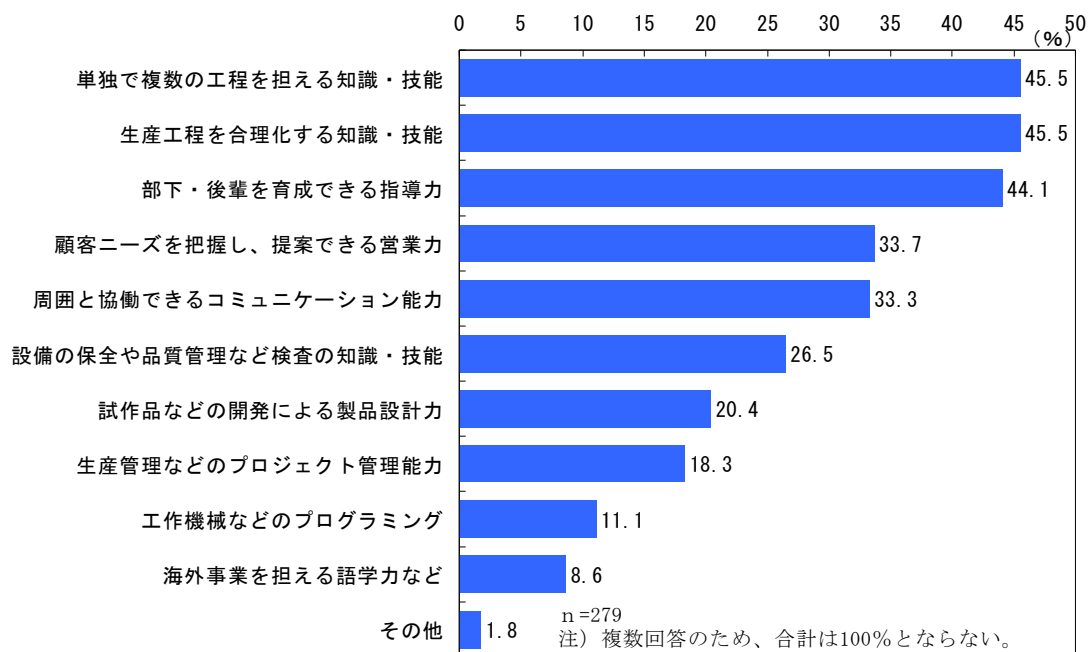


参考図表10 今後の採用方針



# 参考資料

参考図表11 従業員に習得してもらいたい技術、能力



参考図表12 人材育成体制の機能状況

