

中小企業庁「地域中小企業人材確保支援等事業」
中小企業の魅力発信に関する意識調査 結果概要(速報)

平成31年1月28日

1. 調査概要 – 調査の目的

- リクルートジョブズ社が実施した「企業規模に関する意識調査」などの既存調査から、一般の求職者意向は明らかになっているため、本調査では、中核人材(管理人材、専門人材)に焦点を当てたものを行うこととする。

【前提】

「企業規模に関する意識調査」(リクルートジョブズ)等の既存調査から、以下の点については明らかになっている。

- (1) 求職者にとって、「企業規模」自体は重視項目でないこと
- (2) 正社員の6割弱は中小企業を希望していること
- (3) 求職者全体が就職先を決める際に重視している項目(勤務日数/時間、勤務地、給与、福利厚生など)

既存調査と棲み分けを明確にするため…

【明らかにしたいこと】

中核人材のタイプそれぞれについて、以下の点を明らかにすることが本調査の目的である。

1. 中核人材の特徴(中核人材のタイプと、ポータブルスキルの関係性など)
2. 中核人材が企業規模に対してどのような考えを持っているか
3. 中核人材が就職先を決める際の重視項目のうち、中小企業の自助努力で工夫/改善できることは何か

1. 調査概要 – 調査対象

- 現在就業中の管理職以上の方を対象として、アンケート調査を実施した。
- なお、専門人材については、業種が「医療・福祉」に大きく偏ってしまったため、改めてサンプルを集め、別途報告する。

年齢	18～69歳(18-34歳/35-54歳/55-69歳に分けて抽出 ※ただし不足分は他年代から補填)
性別	男女
現住所	全国 47都道府県
就労状況	現在就業中
職種	現職または直近3年の職業で管理職、経営者・役員(但し、自営業は除く)
求職状況	現在求職中(「検討のみで活動してない」を含む)、直近3年以内に求職経験あり
調査方法	インターネット調査(クロス・マーケティング社モニター利用)
調査期間	2019年1月21日～1月24日
回収数	有効回答数：1,085

(ご参考)本調査における中核人材

- 中核人材として、管理人材、専門人材を以下の定義に基づき、サンプル抽出し、集計・分析を実施する。

中核人材のタイプ

本調査における定義

管理人材

「管理職・経営者・役員」と回答した者のうち、
部下無し、かつ、等級が「一般社員Ⅰ～Ⅳ」のサンプルを除く

専門人材

「専門職」と回答した者のうち、
等級が「一般社員Ⅱ～Ⅳ」のサンプルを除く

本日の
報告対象

※ なお、専門人材については、大きな偏りがあったため、改めてサンプルを集め、別途報告予定

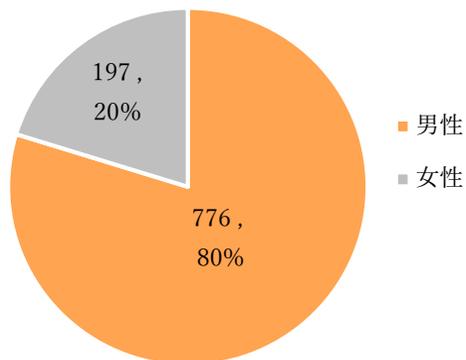
■ 実際の回答者の構成

部下の有無	等級(想定されるグレード)	管理人材	
		人数(人)	割合(%)
	全体	1,085	100%
有	部長相当・それ以上	435	40.1%
	次長相当	66	6.1%
	課長相当	377	34.7%
	係長・主任相当	95	8.8%
	一般社員Ⅰ(周囲を指導できるレベル)	0	0.0%
	一般社員Ⅱ(ひとりで仕事をこなせるレベル)	0	0.0%
	一般社員Ⅲ(大卒の新任レベル)	0	0.0%
	一般社員Ⅳ(高卒・短大の新任レベル)	0	0.0%
無	部長相当・それ以上	46	4.2%
	次長相当	6	0.6%
	課長相当	54	5.0%
	係長・主任相当	6	0.6%
	一般社員Ⅰ(周囲を指導できるレベル)	0	0.0%
	一般社員Ⅱ(ひとりで仕事をこなせるレベル)	0	0.0%
	一般社員Ⅲ(大卒の新任レベル)	0	0.0%
	一般社員Ⅳ(高卒・短大の新任レベル)	0	0.0%

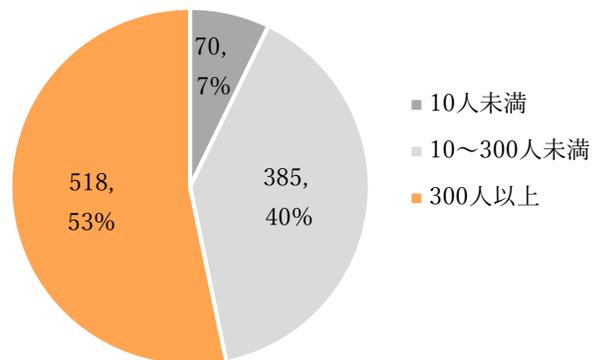
2. 回答者属性：管理人材(n=973)

- 管理人材の回答者は男性・ミドル世代の割合が高く、さらに、大企業に勤め、年収400万円以上の者が過半数を占めている。
- 業種別には、製造業、卸売業・小売業が順に多くなっている。

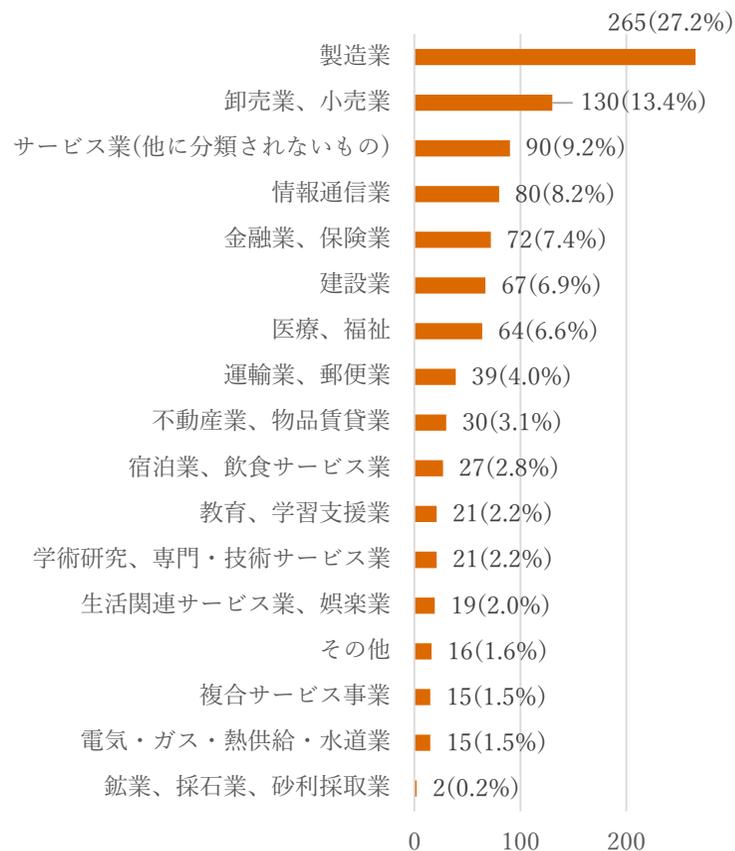
【性別】



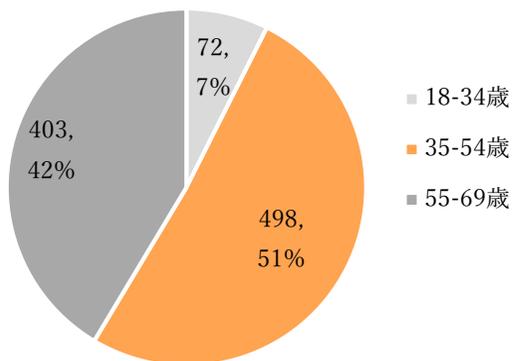
【現在の勤務先の企業規模】



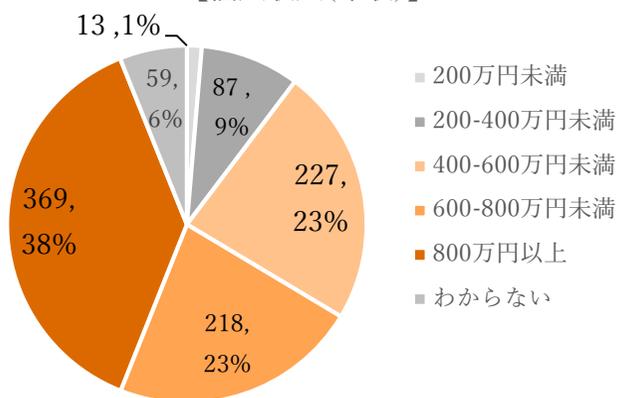
【現在の勤務先の業種】



【年代】



【個人収入(年収)】



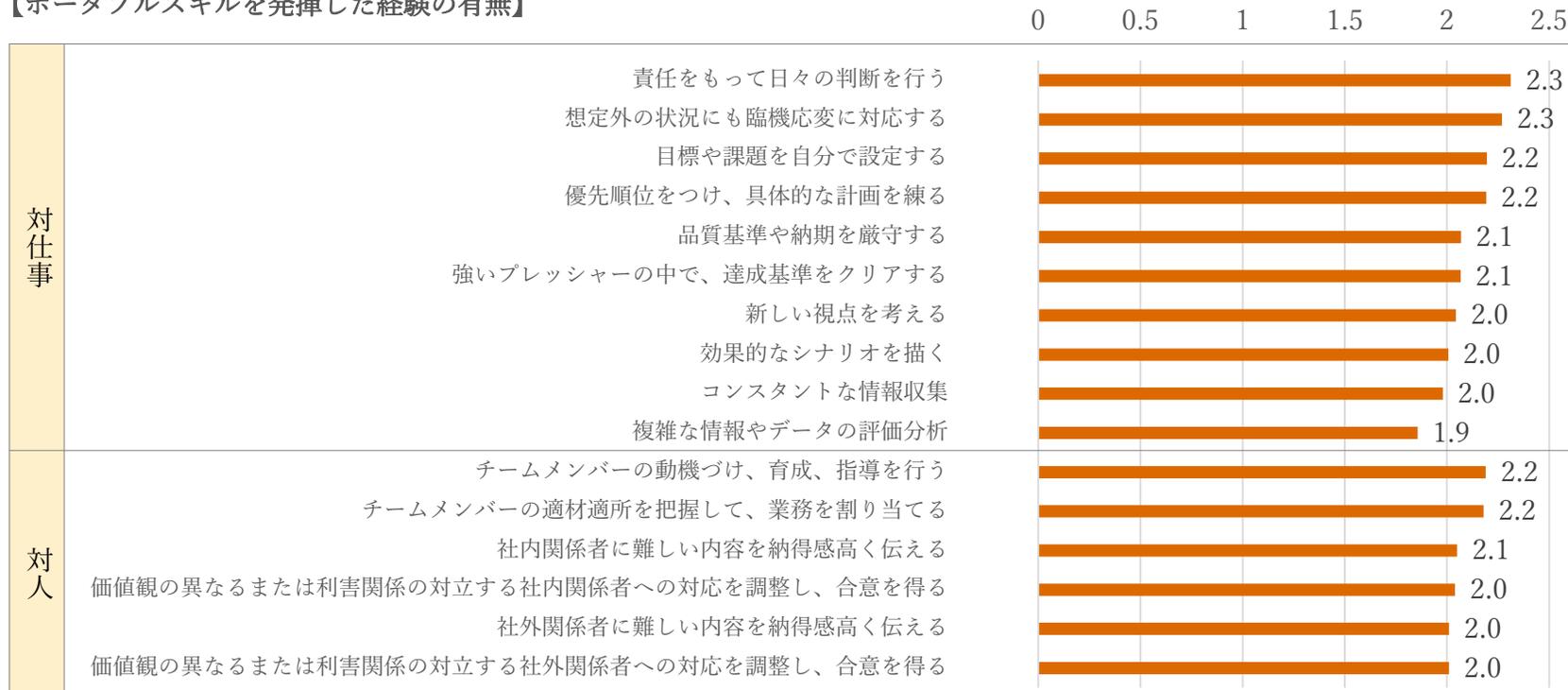
3. 結果(速報値)－ ①管理人材の能力特性

- 管理人材は総じて、ポータブルスキルの発揮経験を豊富に有しており、項目ごとの差も大きくない。

【集計方法】 回答を以下の通り点数化し、加重平均値を算出。

「豊富に経験がある」・・・ 3点
 「経験がある」・・・ 2点
 「あまり経験がない」・・・ 1点
 「全く経験がない」・・・ 0点

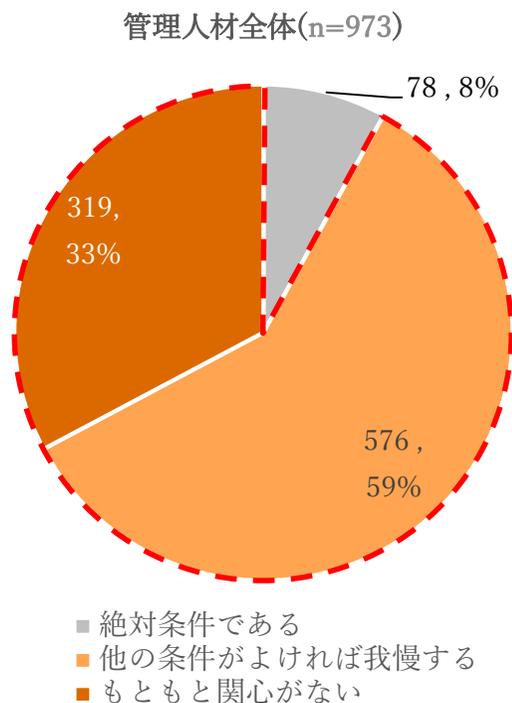
【ポータブルスキルを発揮した経験の有無】



3. 結果(速報値)－ ②管理人材の企業規模に関する志向

- 「絶対条件である」と回答した割合はわずか1割未満であり、「他の条件がよければ我慢する」「もともと関心がない」が各々6割、3割となっている。
- 「他の条件がよければ我慢する」と回答したものの内、希望する企業規模は、「10～300人未満」がもっとも多い。

【就業先を選ぶ際に「企業規模」が条件か】



【就業先を選ぶ際の「企業規模」に対する考え方】

企業規模の重視度合	希望する企業規模			合計
	10人未満	10～300人未満	300人以上	
絶対条件である	3 (3.8%)	29 (37.2%)	46 (59.0%)	78 (100.0%)
他の条件がよければ我慢する	16 (2.8%)	335 (58.2%)	225 (39.1%)	576 (100.0%)
もともと関心がない	-	-	-	319 (100.0%)
管理人材合計				973

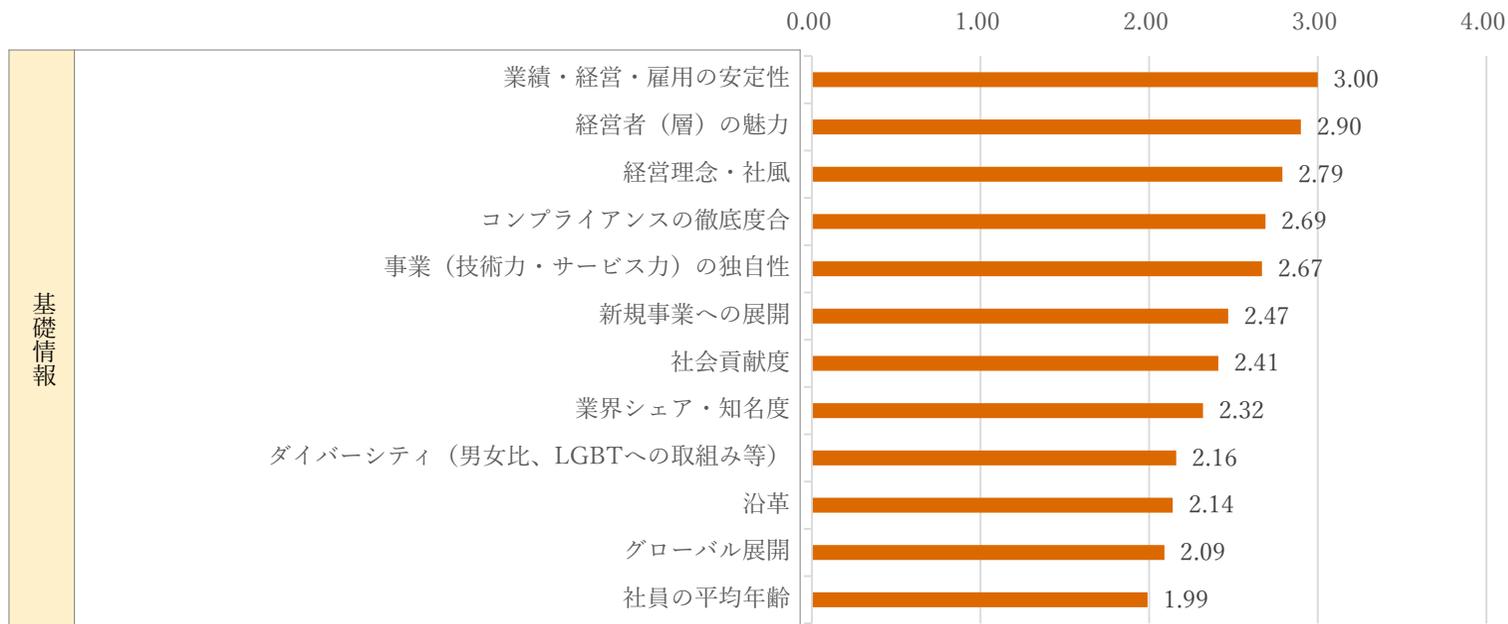
3. 結果(速報値)－ ③管理人材の就職先選びでの重視項目(1/3)

- 基礎情報のうち、「業績・経営・雇用の安定性」「経営者(層)の魅力」「経営理念・社風」などが高くなっている。

【集計方法】回答を以下の通り点数化し、加重平均値を算出。

「非常に重視する」・・・4点
「重視する」・・・3点
「どちらでもない」・・・2点
「あまり重視しない」・・・1点
「全く重視しない」・・・0点

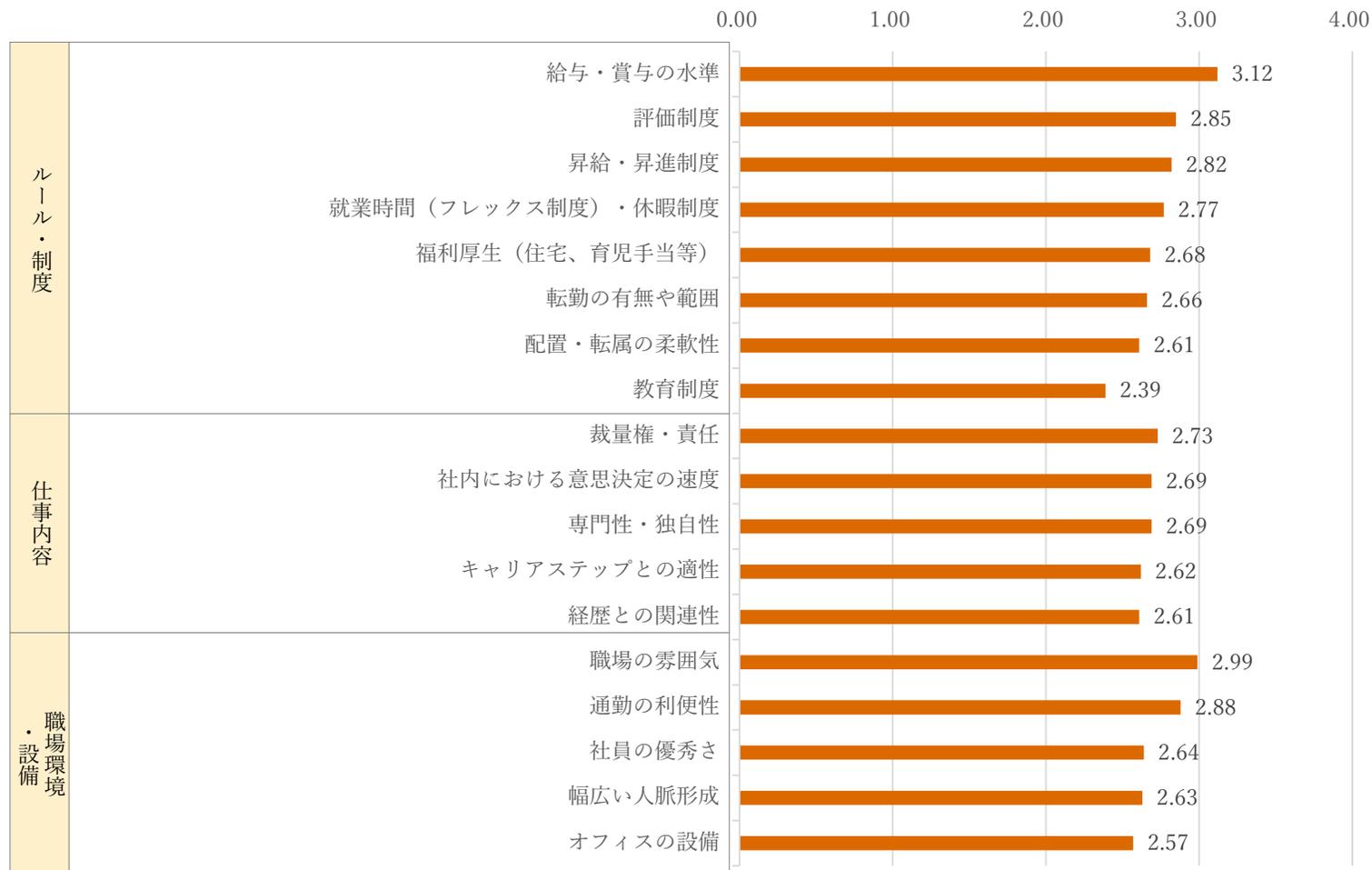
【就職先を選ぶ際に各項目をどの程度重視するか】



3. 結果(速報値)－ ③管理人材の就職先選びでの重視項目(2/3)

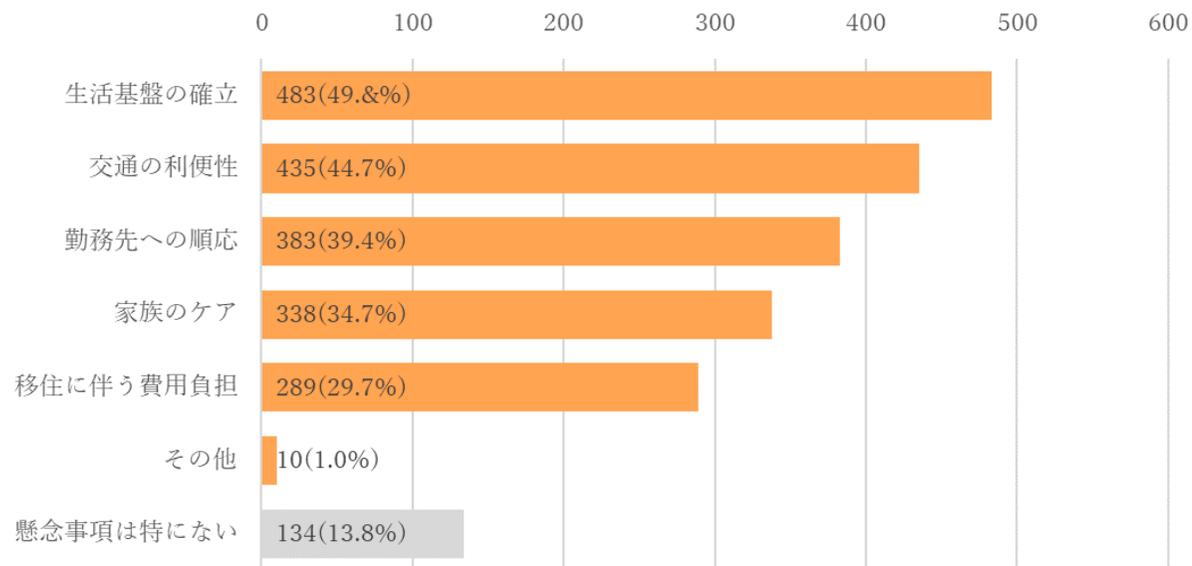
- ルール・制度のうち、「給与・賞与の水準」以外にも、「評価制度」「昇給・昇進制度」などが高くなっている。
- 仕事内容のうち、「裁量権・責任」がもっとも高い。
- 職場環境・設備のうち、「職場の雰囲気」「通勤の利便性」などが高くなっている。

【就職先を選ぶ際に各項目をどの程度重視するか】



4. 結果(速報値)－ ④管理人材の転居に係る懸念事項

- 懸念事項でもっとも多いのは、「生活基盤の確立」。
- また、「懸念事項は特にない」と回答した者が、1割以上いた。



【「その他」で挙げた回答】

< 転居不可 >

- 転居を伴う就転職はしない

< 家族関係 >

- 実家への帰省距離
- 家族の勤務先との兼ね合い
- 子どもの生活環境
- パートナーとの相談

< 金銭関係 >

- 給料(収入減)

< 身体関係 >

- 身体
- かかりつけ医との距離

4. 結果(速報値)－ ⑤その他懸念事項

- 中核人材に対して、中小企業に就業する障壁を質問したところ、以下のような回答が多く集まった。
- 「特になし、分からない」という回答が7割以上を占めている一方で、経営の安定さや制度・職場環境については、一部ネガティブな固定概念があることが読み取れる。

【中小企業に就職する際に障害となる事項】(n=973)

特に回答数の多かった項目を掲載

【経営者(層)関連】

- ワンマン経営者による独裁的な経営
- 同族会社(家族経営)による不公平な扱い

【経営・事業関連】

- 経営の不安定さ
- 事業の将来性に対する不安感
- コンプライアンス対応に関する不安感

【ルール・制度関連】

- 福利厚生の手薄さ
(企業年金や退職金制度の不足、も含む)
- 評価制度の不透明さ
- 給与・賞与の水準が低くなること
- 休暇が取得しにくそうであること

【仕事内容】

- 自身の専門性やキャリアステップとの適合性
- 仕事量・範囲が広いことによる負担
(人手不足に対する懸念、も含む)

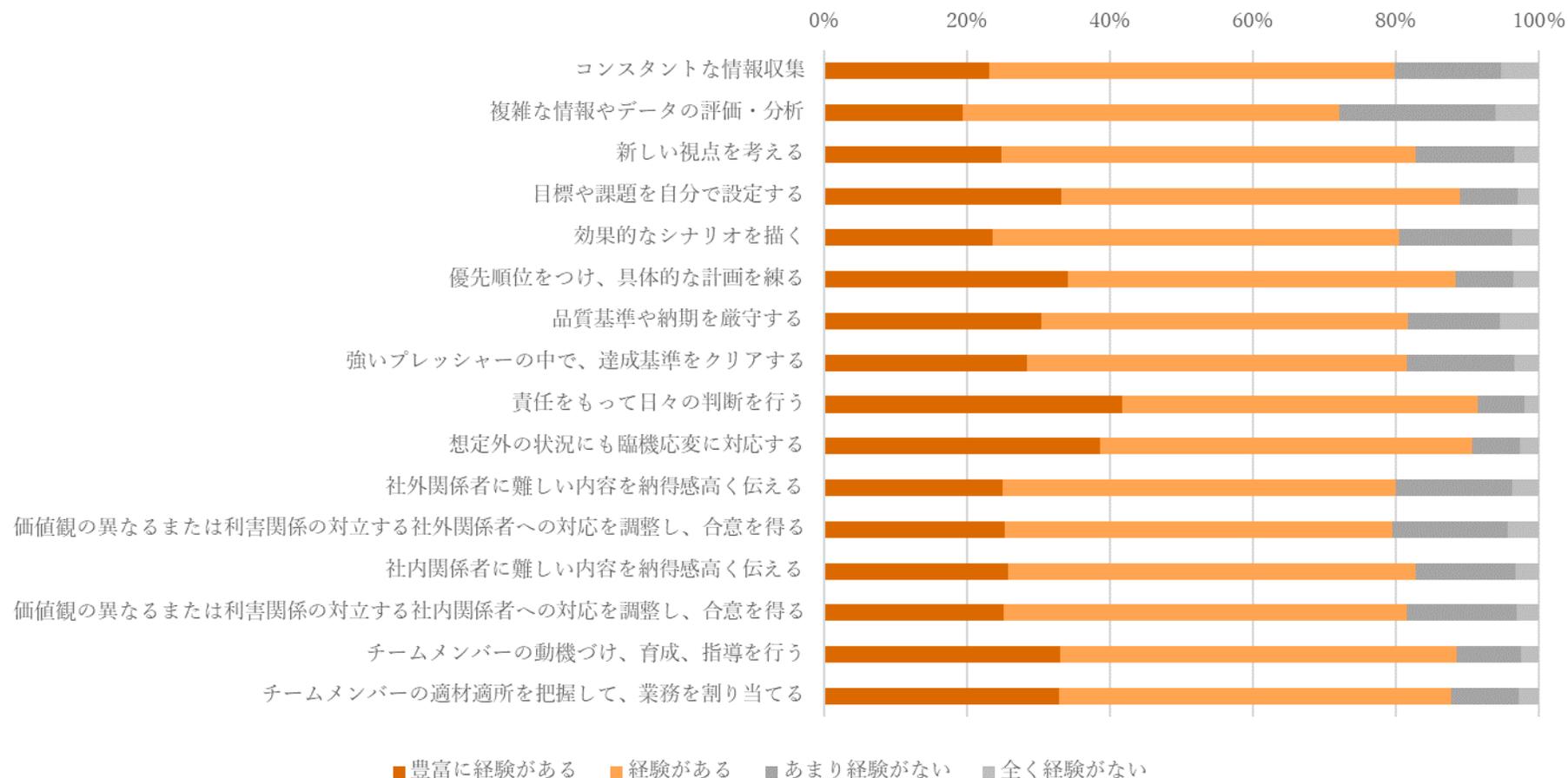
【職場環境・設備】

- 人間関係の難しさ

【その他】

- 特になし、分からない(760名, 78.1%)

(参考)①管理人材の能力特性 内訳



(参考)③管理人材の就職先選びでの重視項目 内訳

