



三重県内の企業における 生産性向上に向けた取組 について

平成30年 8月

東海財務局津財務事務所

人手不足に関する諸課題

現 状

諸 課 題

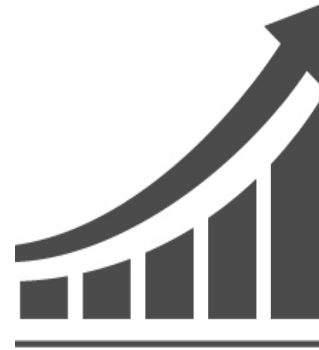
制 約

深刻な人手不足

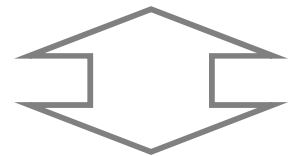
1. 採用に向けた
具体的な取組

2. 業務環境改善による
生産性向上の取組

3. 既存従業員に対する
生産性向上の取組



コストの上昇



企業収益



深刻な人手不足の現状(ヒアリングより)

- 介護職員は募集をかけても集まらない。看護師・保育士も同様な状況。
- 土日・祝日が勤務或いは拘束時間が長い等の旅館、ホテルにおける人手不足は深刻。
- 水産業及び水産加工業では、人手不足は深刻。(特に南勢地域)
- 建設業は仕事はあるが集まらない。特に、型枠工、とび職、溶接工等の技能工が厳しい。
- 運輸・物流業の中でドライバーの確保が深刻。
- パート従業員の賃金相場が上昇する中、扶養の範囲内での雇用条件を選好する者が多く、労働時間を短縮しないと採用に至らない。労働時間短縮分は正社員の残業で対応。
- 技術系の大卒者・中途採用者の確保が厳しい。
- 本社採用と同等な待遇であっても集まらない。(大企業現地工場)
- 好立地な居ぬきの物件があり、積極的に出店するチャンスがあるが、人が集まらないため、チャンスを逃している。(製造業でも同様な事例多)
- 新卒者が地元企業へ就職しない要因、①進路指導教諭が賃金等の条件面で都市部に劣るとして推薦してくれない、②親の意識も地元企業を考えていない。(特に中南勢地域)
- 若者が正社員になりたがらないと感じる。他の職場で給与等条件の良いところがあれば、すぐ辞めてしまう。嫌なことは辛抱せず辞めてしまう(親も無理しないでよいと言っている)。就職した者のうち、3年で3割の者が離職するという話を聞く。(他の世代と比べ特に定着率が悪い)
- 愛知県の自動車関連企業、名古屋駅周辺の新たな商業施設等に人が取られている。
- 給与や福利厚生で見劣りする小規模事業者が人材を確保することは厳しい。

1. 採用に向けた具体的な取組

- 通年採用、中途採用、第2新卒等による人材確保に取り組む。
- 働きやすい職場をアピール。（育児休業・時短勤務・在宅勤務等）
- 高待遇であることをPR。（例：物流業）
- キャリア採用は、対象者が自動車メーカーに目を向いていること、勤務地が三重県内（四日市市・鈴鹿市等）であることで敬遠しているため、研究開発機関を名古屋市内に設置。
- 採用社員に支度金制度、社内紹介制度により人材確保に取り組む。
- パート職員の働ける時間に会社が合わせている。（働く時間帯によっては求職者はいる）
- バス運転士の場合、高卒者を採用し、大型二種免許取得可能年齢になれば、会社負担で免許を取得させている。
- 地元就職したい人材をターゲットとして地域限定社員制度を導入。
- 外国人実習生の採用。（例：加工現場ではなくてはならない存在になっている。）
- 求職者の多くがハローワークや紙媒体の求人ではなく、ネットから求人情報を得ていることから求人サイト等を活用。（求人求職環境の変化）
- ハローワークと連携し、地元企業に関する学生向けパンフレットを作成・配付。地元企業見学会の実施。中高生にインターンシップを実施。（国・自治体・経済団体・企業）

2. 業務環境改善による生産性向上の取組

【設備投資】

- 産業用ロボット・機械導入による省人化・省力化・自動化。（例：時間外対応の工程が無人化。2年前と比べ生産レベルは同じでも従業員が410名から350名で対応。）
- セルフレジ・セミセルフレジ・自動発注システム等の導入。
- 生産効率化に向けた既存ソフトウェアの改修・更新。
- 工場内における粉塵等が発生しない環境整備のための設備投資。

【業務プロセスの見直し】

- 各種カイゼン活動（作業手順の見直し等）、事業・事務の見直し・合理化。
- 結婚により退職した女性運転士を再雇用するため、勤務しやすいシフト（見直し）を実施。

【アウトソーシング】

- 技能工が不足しているため、外注対応。
- 総務・経理部門を一括して外注することで、製造部門に特化した環境を整備。

【その他】

- 外注していた製造・設計業務を内製化し、生産効率を高めた。

3. 既存従業員に対する生産性向上の取組

- 定年退職者の再雇用。（～65歳まで、意欲ある者はそれ以上）
- 勤務時間の短縮。（例：4勤2休から3勤2休にシフト変更、勤務時間が軽減したことによる収入減とならないよう調整給を出している。）
- 非正規従業員・派遣社員の正規職員化。
- 育児休業・時短勤務・在宅勤務といった子育て支援に柔軟に対応。
- 整備場を冷暖房完備。（自動車販売）
- 従業員の士気を上げるため家族手当の増額。
- 海外研修の実施や、休日出勤に対する確実な代休取得によるモチベーションの維持向上。
- 従業員教育。（例：トラブルでプラントの稼働が止まらないよう事前補修で対応できる体制づくり。生産現場では、各従業員の能力レベルと目標を示したスキルマップを備え付け、個々の状況に応じた教育訓練計画を作成。）