

## 中小企業における人材の確保及び育成について (第 84 回京都市中小企業経営動向実態調査付帯調査)

市内中小企業の経営実態、経営動向などを把握するため、四半期ごとに郵送によるアンケート調査として実施しています「京都市中小企業経営動向実態調査」の「付帯調査」の結果がまとまりましたので報告します。

### 京都市中小企業経営動向実態調査の概要

- ・ 調査目的 京都市域中小企業の経営実態を把握し、経済行政に反映させる。
- ・ 調査時点 平成 19 年 9 月
- ・ 調査方法 郵送アンケート
- ・ 回収状況 製造業 369 社, 非製造業 431 社, 計 800 社に対しアンケートを送付。514 社が回答 (回収率 64.3%)。

#### 業種別回答企業数 (%)

項 目	企業数 (構成比)	項 目	企業数 (構成比)
製造業	238 ( 46.3 )	非製造業	276 ( 53.7 )
西陣	28 ( 5.4 )	卸売	67 ( 13.0 )
染色	31 ( 6.0 )	小売	66 ( 12.8 )
印刷	28 ( 5.4 )	情報通信	22 ( 4.3 )
窯業	17 ( 3.3 )	飲食・宿泊	28 ( 5.4 )
化学	15 ( 2.9 )	サービス	52 ( 10.1 )
金属	18 ( 3.5 )	建設	41 ( 8.0 )
機械	29 ( 5.6 )	不明	0 ( 0.0 )
その他の製造	72 ( 14.0 )	合 計	514 ( 100.0 )

- 中小企業の定義  
中小企業基本法に基づき、業種別に以下のとおりに設定している。

業種	従業員規模/資本金規模
製造業, その他の業種	300 人以下 又は 3 億円以下
卸売	100 人以下 又は 1 億円以下
小売	50 人以下 又は 5,000 万円以下
サービス (情報通信, 飲食・宿泊を含む)	100 人以下 又は 5,000 万円以下

★この広報資料については、インターネットホームページでも御覧いただけます。

URL <http://www.city.kyoto.jp/sankan/keiki/keikyo/keikyo.htm>

1 必要としている人材について.....	3
2 人材の確保に向けて行っている取組.....	6
3 人材の育成に向けて行っている取組.....	9
4 人材の確保及び育成を行う上での課題.....	11

**注記：各項の表について**

- ・ 網掛けは、各選択肢の中で最も比率が高い選択肢を示す。
- ・ 「観光関連企業」とは、観光関係の売上げが25%以上の企業群を示す。
- ・ 各表の回答比率は、業種ごと又は従業員規模ごとにそれぞれの回答企業数を母数として算出している。
- ・ すべての設問は複数回答で回答されているため、個々の項目の回答比率合計は100%を超える。

## 1 必要としている人材について

●半数以上が「販売、営業」に携わる人材を必要としている。

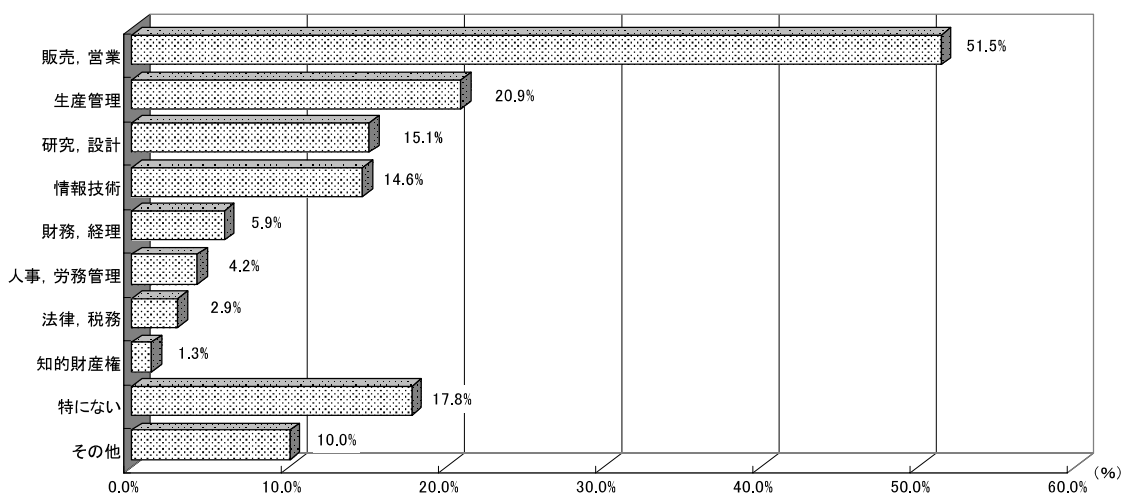
### (1) 全体

各企業が必要としている（不足している）人材について複数回答可で尋ねたところ、「販売、営業」とした企業が最も多く、246社（51.5%）と半数以上の結果となった。以下、「生産管理」100社（20.9%）、「特にない」85社（17.8%）、「研究、設計」72社（15.1%）、「情報技術」70社（14.6%）と続いている。

企業において、直接利益に結びつく営業に携わる人材の必要性が最も高く、「財務、経理」や「法律、税務」又は「知的財産権」の法務系などの内勤職の人材の必要性は低くなっている。

「その他」（48社）の意見の中では、約半数が技術職・専門職を必要と回答しており、また、支店責任者や現場監督などの管理職を望む企業も4社あった。

・図1. 必要としている人材について



### (2) 業種別

業種別に見ると、製造業では4業種で「販売、営業」の回答比率が高く、印刷の70.4%を筆頭に、その他の製造で51.5%、染色で41.4%、西陣で37.0%となっている。「研究、設計」では2業種で回答比率が高くなり、化学で80.0%、機械で64.3%となっている。「生産管理」では金属（44.4%）の回答比率が高く、窯業は「特にない」の回答比率が高くなっている。

非製造業では、情報通信を除く5業種で「販売、営業」の回答比率が高く、情報通信では業種柄、「情報技術」系の人材が86.4%と最も高くなっている。

全体としては業種ごとに特徴が出ており、全般的に「販売、営業」を望む企業が多いが、特に同業者間の競争激化に悩まされている印刷では、約7割の企業がその人材を求めている。自社で製品開発を行って

いる化学、金属、機械は「研究、設計」のできる人材と、それらの「生産管理」を行える人材を望んでいる。情報通信では、システム構築に携わるエンジニア、プログラマーなどの「情報技術」系の人材を求めている。

・表 1. 必要としている人材について (業種別)

	全体	製 造 業										非 製 造 業							観 光
		西陣	染色	印刷	窯業	化学	金属	機械	その他の製造	計	卸売	小売	情報通信	飲食・宿泊	サービス	建設	計		
研究、設計	72 15.1%	4 14.8%	3 10.3%	1 3.7%	1 7.1%	12 80.0%	5 27.8%	18 64.3%	14 21.2%	58 25.9%	3 5.0%	2 3.3%	5 22.7%	1 3.8%	3 6.4%	0 0.0%	14 5.5%	2 5.1%	
生産管理	100 20.9%	6 22.2%	9 31.0%	4 14.8%	1 7.1%	5 33.3%	8 44.4%	13 46.4%	20 30.3%	66 29.5%	6 10.0%	4 6.6%	0 0.0%	5 19.2%	4 8.5%	15 39.5%	34 13.4%	11 28.2%	
販売、営業	246 51.5%	10 37.0%	12 41.4%	19 70.4%	5 35.7%	5 33.3%	7 38.9%	13 46.4%	34 51.5%	105 46.9%	43 71.7%	37 60.7%	6 27.3%	14 53.8%	21 44.7%	20 52.6%	141 55.5%	21 53.8%	
情報技術	70 14.6%	4 14.8%	4 13.8%	4 14.8%	0 0.0%	0 0.0%	1 5.6%	4 14.3%	9 13.6%	26 11.6%	7 11.7%	4 6.6%	19 86.4%	0 0.0%	10 21.3%	4 10.5%	44 17.3%	0 0.0%	
人事、労務管理	20 4.2%	0 0.0%	1 3.4%	3 11.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 5.6%	1 3.6%	3 4.5%	9 4.0%	2 3.3%	1 1.6%	0 0.0%	2 7.7%	4 8.5%	2 5.3%	11 4.3%	3 7.7%	
財務、経理	28 5.9%	1 3.7%	1 3.4%	2 7.4%	1 7.1%	1 6.7%	1 5.6%	0 0.0%	3 4.5%	10 4.5%	8 13.3%	4 6.6%	1 4.5%	2 7.7%	3 6.4%	0 0.0%	18 7.1%	5 12.8%	
法律、税務	14 2.9%	2 7.4%	1 3.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 5.6%	0 0.0%	1 1.5%	5 2.2%	5 8.3%	2 3.3%	0 0.0%	0 4.3%	2 0.0%	0 0.0%	9 3.5%	1 2.6%	
知的財産権	6 1.3%	0 0.0%	1 3.4%	0 0.0%	0 0.0%	1 6.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 0.9%	0 0.0%	2 3.3%	1 4.5%	0 0.0%	0 2.6%	1 1.6%	4 2.6%	1 2.6%	
特にない	85 17.8%	7 25.9%	9 31.0%	3 11.1%	6 42.9%	1 6.7%	4 22.2%	1 3.6%	11 16.7%	42 18.8%	9 15.0%	16 26.2%	0 0.0%	5 19.2%	10 21.3%	3 7.9%	43 16.9%	4 10.3%	
その他	48 10.0%	2 7.4%	1 3.4%	1 3.7%	1 7.1%	0 0.0%	1 5.6%	2 7.1%	9 13.6%	17 7.6%	4 6.7%	5 8.2%	0 0.0%	5 19.2%	11 23.4%	6 15.8%	31 12.2%	7 17.9%	
(回答企業数)	478	27	29	27	14	15	18	28	66	224	60	61	22	26	47	38	254	39	
無回答	36	1	2	1	3	0	0	1	6	14	7	5	0	2	5	3	22	2	

### (3) 従業員規模別

従業員規模別に見ると、すべての従業員数規模で「販売、営業」の回答比率が最も高くなるという結果となった。従業員数0~4人規模においては、「販売、営業」と「特にない」が同数である。

「特にない」について見てみると、規模が小さいほど回答比率は高く、規模が大きくなるに従ってその回答比率は低くなっている。従業員の規模が大きくなればそれだけ企業も組織化され、様々な業務を担当する人員が必要になってくる。逆に規模が小さく従業員数も限られていれば、1人で複数の業務を担当することが常でもあり、専門職的に「この業務に従事する人材が必要」という回答ができないためではないかと思われる。

・表2. 必要としている人材について (従業員規模別)

	全 体	0~4 人	5~9 人	10~19 人	20~29 人	30~49 人	50~99 人	100人 以上	不明
研究, 設計	72 15.1%	3 4.6%	7 8.0%	10 11.5%	11 16.2%	12 19.0%	16 21.6%	12 37.5%	1 100.0%
生産管理	100 20.9%	5 7.7%	9 10.2%	12 13.8%	22 32.4%	21 33.3%	22 29.7%	8 25.0%	1 100.0%
販売, 営業	246 51.5%	29 44.6%	41 46.6%	46 52.9%	35 51.5%	32 50.8%	42 56.8%	20 62.5%	1 100.0%
情報技術	70 14.6%	3 4.6%	12 13.6%	12 13.8%	14 20.6%	7 11.1%	17 23.0%	5 15.6%	0 0.0%
人事, 労務管理	20 4.2%	0 0.0%	1 1.1%	3 3.4%	2 2.9%	4 6.3%	8 10.8%	2 6.3%	0 0.0%
財務, 経理	28 5.9%	0 0.0%	7 8.0%	5 5.7%	3 4.4%	5 7.9%	5 6.8%	3 9.4%	0 0.0%
法律, 税務	14 2.9%	0 0.0%	0 0.0%	3 3.4%	5 7.4%	3 4.8%	2 2.7%	1 3.1%	0 0.0%
知的財産権	6 1.3%	2 3.1%	1 1.1%	0 0.0%	1 1.5%	0 0.0%	2 2.7%	0 0.0%	0 0.0%
特にない	85 17.8%	29 44.6%	27 30.7%	11 12.6%	7 10.3%	8 12.7%	2 2.7%	1 3.1%	0 0.0%
その他	48 10.0%	5 7.7%	6 6.8%	13 14.9%	5 7.4%	6 9.5%	13 17.6%	0 0.0%	0 0.0%
(回答企業数)	478	65	88	87	68	63	74	32	1
無回答	36	12	8	9	4	1	1	1	0

## 2 人材の確保に向けて行っている取組

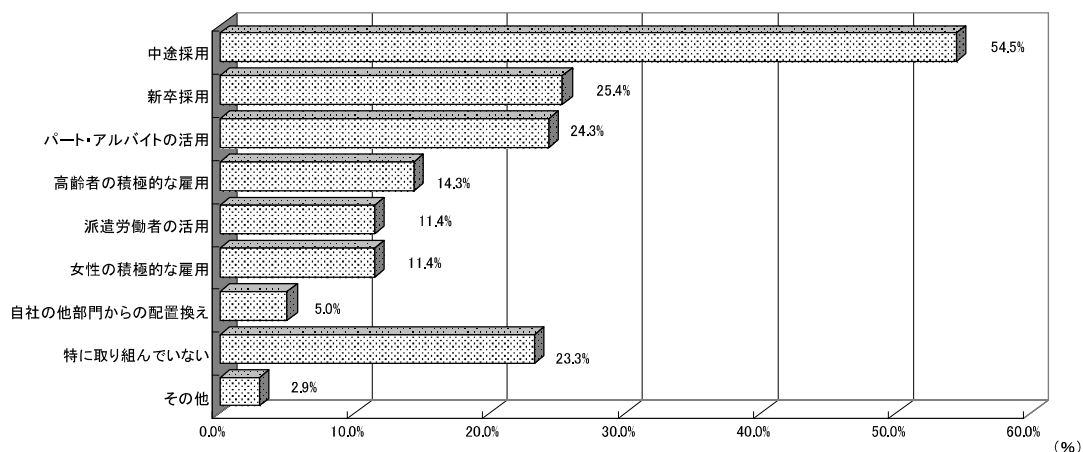
● 「中途採用」は半数以上、「新卒採用」は約 1/4 の企業が取り組んでいる。

### (1) 全体

人材の確保に向けてどのような取組を行っているか複数回答可で尋ねたところ、「中途採用」が 262 社 (54.5%) と半数以上で最も高く、以下、「新卒採用」が 122 社 (25.4%)、「パート・アルバイトの活用」が 117 社 (24.3%) と続いている。

人材確保の取組としては、「中途採用」と「新卒採用」の正社員としての雇用に企業は取り組んでおり、「パート・アルバイトの活用」についても約 1/4 の企業が取り組んでいる結果となった。

・図 2. 人材の確保に向けて行っている取組



### (2) 業種別

業種別に見ると、14 業種中 11 業種で「中途採用」の比率が最も高くなっている。西陣、窯業では「特に取り組んでいない」が最も比率が高く、飲食・宿泊では「パート・アルバイトの活用」で最も比率が高くなっている。飲食・宿泊について見ると、業務の性質上、簡易な作業で大量に人員が必要であることや、日や時間帯によって人員が必要となる業務であることから、パートやアルバイトの活用が多くなっていると思われる。

・表 3. 人材の確保に向けて行っている取組 (業種別)

	全体	製造業										非製造業							観光
		西陣	染色	印刷	窯業	化学	金風	機械	その他の製造	計	卸売	小売	情報通信	飲食・宿泊	サービス	建設	計		
中途採用	262 54.5%	5 20.0%	13 43.3%	18 66.7%	3 23.1%	10 66.7%	15 88.2%	20 74.1%	35 51.5%	119 53.6%	35 60.3%	29 45.3%	13 59.1%	19 70.4%	26 52.0%	21 55.3%	143 55.2%	26 63.4%	
新卒採用	122 25.4%	3 12.0%	1 3.3%	7 25.9%	1 7.7%	6 40.0%	5 29.4%	16 59.3%	16 23.5%	55 24.8%	14 24.1%	11 17.2%	10 45.5%	6 22.2%	11 22.0%	15 39.5%	67 25.9%	9 22.0%	
高齢者の積極的な雇用	69 14.3%	3 12.0%	8 26.7%	3 11.1%	0 0.0%	1 6.7%	3 17.6%	7 25.9%	7 10.3%	32 14.4%	10 17.2%	4 6.3%	1 4.5%	7 25.9%	6 12.0%	9 23.7%	37 14.3%	10 24.4%	
女性の積極的な雇用	55 11.4%	2 8.0%	1 3.3%	2 7.4%	2 15.4%	0 0.0%	2 11.8%	5 18.5%	6 8.8%	20 9.0%	10 17.2%	4 6.3%	1 4.5%	7 25.9%	10 20.0%	3 7.9%	35 13.5%	9 22.0%	
派遣労働者の活用	55 11.4%	2 8.0%	1 3.3%	6 22.2%	0 0.0%	2 13.3%	5 29.4%	5 18.5%	11 16.2%	32 14.4%	4 6.9%	2 3.1%	4 18.2%	3 11.1%	6 12.0%	4 10.5%	23 8.9%	5 12.2%	
パート・アルバイトの活用	117 24.3%	2 8.0%	7 23.3%	3 11.1%	2 15.4%	2 13.3%	4 23.5%	5 18.5%	20 29.4%	45 20.3%	12 20.7%	17 26.6%	1 4.5%	20 74.1%	18 36.0%	4 10.5%	72 27.8%	22 53.7%	
自社の他部門からの配置換え	24 5.0%	2 8.0%	2 6.7%	5 18.5%	0 0.0%	0 0.0%	1 5.9%	1 3.7%	5 7.4%	16 7.2%	2 3.4%	4 6.3%	1 4.5%	0 0.0%	1 2.0%	0 0.0%	8 3.1%	2 4.9%	
特に取り組んでいない	112 23.3%	12 48.0%	12 40.0%	4 14.8%	8 61.5%	3 20.0%	2 11.8%	1 3.7%	17 25.0%	59 26.6%	10 17.2%	18 28.1%	5 22.7%	2 7.4%	13 26.0%	5 13.2%	53 20.5%	4 9.8%	
その他	14 2.9%	2 8.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 2.9%	4 1.8%	4 6.9%	4 6.3%	1 4.5%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.6%	10 3.9%	3 7.3%	
(回答企業数)	481	25	30	27	13	15	17	27	68	222	58	64	22	27	50	38	259	41	
無回答	33	3	1	1	4	0	1	2	4	16	9	2	0	1	2	3	17	0	

### (3) 従業員規模別

従業員規模別に見ると、10人以上の規模で「中途採用」の比率が最も高くなっており、9人以下の規模では「特に取り組んでいない」の比率が最も高くなっている。

「中途採用」、「新卒採用」の新規正社員雇用において、従業員規模が大きくなるほどその割合は高くなる傾向にある。逆に、「特に取り組んでいない」においては、従業員規模が小さくなるほどその割合は高くなっている。

表4. 人材の確保に向けて行っている取組 (従業員規模別)

	全 体	0～4 人	5～9 人	10～19 人	20～29 人	30～49 人	50～99 人	100人 以上	不明
中途採用	262 54.5%	9 13.4%	23 27.4%	52 57.1%	43 63.2%	46 73.0%	59 79.7%	29 87.9%	1 100.0%
新卒採用	122 25.4%	0 0.0%	5 6.0%	16 17.6%	15 22.1%	23 36.5%	37 50.0%	25 75.8%	1 100.0%
高齢者の積極的な雇用	69 14.3%	4 6.0%	5 6.0%	14 15.4%	9 13.2%	13 20.6%	18 24.3%	5 15.2%	1 100.0%
女性の積極的な雇用	55 11.4%	3 4.5%	10 11.9%	15 16.5%	6 8.8%	7 11.1%	10 13.5%	4 12.1%	0 0.0%
派遣労働者の活用	55 11.4%	0 0.0%	5 6.0%	7 7.7%	7 10.3%	10 15.9%	18 24.3%	8 24.2%	0 0.0%
パート・アルバイトの活用	117 24.3%	9 13.4%	16 19.0%	25 27.5%	19 27.9%	16 25.4%	26 35.1%	6 18.2%	0 0.0%
自社の他部門からの配置換え	24 5.0%	0 0.0%	1 1.2%	3 3.3%	3 4.4%	7 11.1%	6 8.1%	4 12.1%	0 0.0%
特に取り組んでいない	112 23.3%	47 70.1%	39 46.4%	11 12.1%	9 13.2%	2 3.2%	3 4.1%	1 3.0%	0 0.0%
その他	14 2.9%	4 6.0%	7 8.3%	2 2.2%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.4%	0 0.0%	0 0.0%
(回答企業数)	481	67	84	91	68	63	74	33	1
無回答	33	10	12	5	4	1	1	0	0



### 3 人材の育成に向けて行っている取組

● 「特に行っていない」企業が4割強を占める。

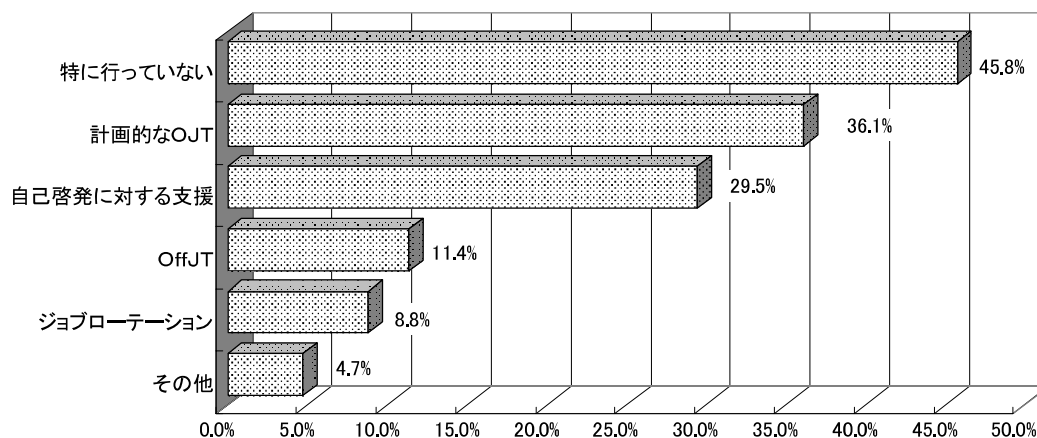
#### (1) 全体

企業が既に雇用している人材に対する育成について、どのような取組を行っているか複数回答可で尋ねたところ、「特に行っていない」が213社(45.8%)で最も多く、以下、「計画的なOJT」が168社(36.1%)、「自己啓発に対する支援」が137社(29.5%)と続いている。

4割を超える企業が、人材育成については「特に行っていない」としているが、これは会社組織として人材育成を計画的には行っていないという意味合いにとらえることができる。企業としては従業員の育成は必要不可欠であり、中小企業では会社として全体で取り組むのではなく、個々の現場で業務に携わりながら育成していく方法を探ることが多いため、結果的に会社として「特に行っていない」と回答したものと思われる。

「その他」を選択した企業の中でも、「現場教育を重視」という意見が2社あったほか、外部の講師や研修制度への参加などの意見も数社あった。

・図3. 人材の育成に向けて行っている取組



#### (2) 業種別

業種別に見ると、「特に行っていない」の比率が高かったのは、14業種中8業種で、比率の高い順に見ると、西陣(81.8%)が最も高く、以下、染色(67.7%)、小売(58.6%)、窯業(53.8%)と続いている。

「計画的なOJT」の比率が高かったのは、機械(63.0%)で、以下、金属(52.9%)、建設(45.9%)の順となった。情報通信では、「自己啓発に対する支援」が50.0%で最も高くなっている。

・表5. 人材の育成に向けて行っている取組（業種別）

	全体	製造業										非製造業						観光
		西陣	染色	印刷	窯業	化学	金属	機械	その他の製造	計	卸売	小売	情報通信	飲食・宿泊	サービス	建設	計	
計画的なOJT	168 36.1%	3 13.6%	7 22.6%	12 44.4%	4 30.8%	6 40.0%	9 52.9%	17 63.0%	19 29.7%	77 35.6%	20 33.3%	19 32.8%	9 40.9%	8 32.0%	18 38.3%	17 45.9%	91 36.5%	10 27.8%
自己啓発に対する支援	137 29.5%	1 4.5%	3 9.7%	7 25.9%	5 38.5%	6 40.0%	7 41.2%	14 51.9%	17 26.6%	60 27.8%	20 33.3%	9 15.5%	11 50.0%	7 28.0%	13 27.7%	17 45.9%	77 30.9%	9 25.0%
OffJT	53 11.4%	0 0.0%	1 3.2%	3 11.1%	1 7.7%	1 6.7%	3 17.6%	7 25.9%	9 14.1%	25 11.6%	3 5.0%	5 8.6%	5 22.7%	0 0.0%	10 21.3%	5 13.5%	28 11.2%	4 11.1%
ジョブローテーション	41 8.8%	0 0.0%	1 3.2%	2 7.4%	1 7.7%	3 20.0%	3 17.6%	2 7.4%	9 14.1%	21 9.7%	4 6.7%	4 6.9%	2 9.1%	1 4.0%	4 8.5%	5 13.5%	20 8.0%	2 5.6%
特に行っていない	213 45.8%	18 81.8%	21 67.7%	10 37.0%	7 53.8%	4 26.7%	5 29.4%	30 18.5%	30 46.9%	100 46.3%	29 48.3%	34 58.6%	5 22.7%	13 52.0%	20 42.6%	12 32.4%	113 45.4%	18 50.0%
その他	22 4.7%	0 0.0%	3 9.7%	1 3.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 7.4%	2 3.1%	8 3.7%	4 6.7%	4 6.9%	2 9.1%	2 8.0%	1 2.1%	1 2.7%	14 5.6%	2 5.6%
(回答企業数)	465	22	31	27	13	15	17	27	64	216	60	58	22	25	47	37	249	36
無回答	49	6	0	1	4	0	1	2	8	22	7	8	0	3	5	4	27	5

(3) 従業員規模別

従業員規模別に見ると、「計画的なOJT」、「自己啓発に対する支援」、「OffJT」、「ジョブローテーション」など、組織的な取組においては、従業員規模が大きくなればその割合も高くなる傾向にある。従業員が増えれば、それだけ組織立った動きが必要となり、企業としても従業員の育成に注力するためだと考えられる。

・表6. 人材の育成に向けて行っている取組（従業員規模別）

	全体	0~4人	5~9人	10~19人	20~29人	30~49人	50~99人	100人以上	不明
計画的なOJT	168 36.1%	7 10.6%	13 16.3%	32 39.0%	18 26.5%	31 49.2%	44 59.5%	23 74.2%	0 0.0%
自己啓発に対する支援	137 29.5%	5 7.6%	11 13.8%	33 40.2%	16 23.5%	19 30.2%	37 50.0%	15 48.4%	1 100.0%
OffJT	53 11.4%	0 0.0%	3 3.8%	9 11.0%	8 11.8%	6 9.5%	15 20.3%	12 38.7%	0 0.0%
ジョブローテーション	41 8.8%	1 1.5%	3 3.8%	2 2.4%	5 7.4%	10 15.9%	14 18.9%	5 16.1%	1 100.0%
特に行っていない	213 45.8%	55 83.3%	58 72.5%	30 36.6%	33 48.5%	24 38.1%	12 16.2%	1 3.2%	0 0.0%
その他	22 4.7%	3 4.5%	5 6.3%	5 6.1%	2 2.9%	4 6.3%	1 1.4%	2 6.5%	0 0.0%
(回答企業数)	465	66	80	82	68	63	74	31	1
無回答	49	11	16	14	4	1	1	2	0

## 4 人材の確保及び育成を行う上での課題

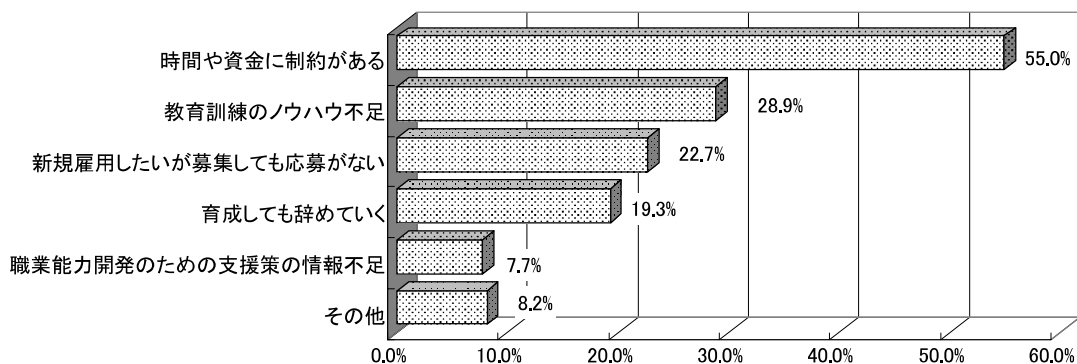
●半数以上の企業が、課題として「時間や資金に制約がある」と認識。

### (1) 全体

企業が人材の確保や育成を行う上で、どのような課題を持っているか複数回答可で尋ねたところ、「時間や資金に制約がある」との回答が242社（55.0%）で最も高く、半数以上の企業が雇用や従業員育成のための時間・資金の捻出に苦慮している結果となっている。以下、「教育訓練のノウハウ不足」が127社（28.9%）、「新規雇用したいが募集しても応募がない」が100社（22.7%）、「育成しても辞めていく」が85社（19.3%）、「職業能力開発のための支援策の情報不足」が34社（7.7%）、「その他」が36社（8.2%）の順となった。

「その他」を選択した企業のうち、「業界全体の不況」など外部環境を課題とする回答が5社、「本人の意欲不足」など従業員の意欲に課題があるとした回答が4社あった。

・図4. 人材の確保及び育成を行う上での課題



### (2) 業種別

業種別に見ると、すべての業種で、「時間や資金に制約がある」の比率が高くなっている。比率が最も高いのは機械（75.0%）で、以下、印刷（62.5%）、染色（62.1%）、小売（60.3%）の順となっている。窯業と化学においては、比率の高い項目が2項目で同数となっており、窯業は「育成しても辞めていく」の比率が33.3%、化学では「教育訓練のノウハウ不足」の比率が40.0%と、「時間や資金に制約がある」の比率と並んでいる。

・表7. 人材の確保及び育成を行う上での課題（業種別）

	全体	製造業										非製造業							観光
		西陣	染色	印刷	窯業	化学	金属	機械	その他の製造	計	卸売	小売	情報通信	飲食・宿泊	サービス	建設	計		
時間や資金に制約がある	242 55.0%	9 45.0%	18 62.1%	15 62.5%	4 33.3%	6 40.0%	9 56.3%	21 75.0%	33 56.9%	115 56.9%	28 51.9%	35 60.3%	12 57.1%	14 53.8%	23 52.3%	15 42.9%	127 53.4%	22 56.4%	
教育訓練のノウハウ不足	127 28.9%	8 40.0%	7 24.1%	10 41.7%	1 8.3%	6 40.0%	6 37.5%	8 28.6%	23 39.7%	69 34.2%	13 24.1%	8 13.8%	5 23.8%	4 15.4%	17 38.6%	11 31.4%	58 24.4%	7 17.9%	
職業能力開発のための支援策の情報不足	34 7.7%	2 10.0%	2 6.9%	1 4.2%	0 0.0%	1 6.7%	2 12.5%	5 17.9%	3 5.2%	16 7.9%	8 14.8%	2 3.4%	1 4.8%	0 0.0%	4 9.1%	3 8.6%	18 7.6%	0 0.0%	
新規雇用したいが募集しても応募がない	100 22.7%	5 25.0%	5 17.2%	3 12.5%	2 16.7%	5 33.3%	3 18.8%	9 32.1%	13 22.4%	45 22.3%	11 20.4%	7 12.1%	5 23.8%	11 42.3%	10 22.7%	11 31.4%	55 23.1%	10 25.6%	
育成しても辞めていく	85 19.3%	4 20.0%	2 6.9%	6 25.0%	4 33.3%	0 0.0%	3 18.8%	4 14.3%	9 15.5%	32 15.8%	13 24.1%	13 22.4%	4 19.0%	6 23.1%	9 20.5%	8 22.9%	53 22.3%	9 23.1%	
その他	36 8.2%	0 0.0%	4 13.8%	1 4.2%	3 25.0%	1 6.7%	3 18.8%	2 7.1%	5 8.6%	19 9.4%	3 5.6%	9 15.5%	1 4.8%	0 0.0%	3 6.8%	1 2.9%	17 7.1%	1 2.6%	
(回答企業数)	440	20	29	24	12	15	16	28	58	202	54	58	21	26	44	35	238	39	
無回答	74	8	2	4	5	0	2	1	14	36	13	8	1	2	8	6	38	2	

(3) 従業員規模別

従業員規模別に見ると、「時間や資金に制約がある」の比率が最も高かったのは、100人以上（65.6%）で、以下、5～9人（64.5%）、20～29人（58.5%）の順となった。50～99人で「時間や資金に制約がある」と「教育訓練のノウハウ不足」の比率がともに46.5%で並んでいる。

全般的に人材の確保及び育成については、従業員数の規模にかかわらず、時間と資金の対応が課題としている。

・表8. 人材の確保及び育成を行う上での課題（従業員規模別）

	全体	0～4人	5～9人	10～19人	20～29人	30～49人	50～99人	100人以上	不明
時間や資金に制約がある	242 55.0%	29 55.8%	49 64.5%	40 48.8%	38 58.5%	32 52.5%	33 46.5%	21 65.6%	0 0.0%
教育訓練のノウハウ不足	127 28.9%	7 13.5%	10 13.2%	27 32.9%	14 21.5%	26 42.6%	33 46.5%	10 31.3%	0 0.0%
職業能力開発のための支援策の情報不足	34 7.7%	0 0.0%	6 7.9%	3 3.7%	6 9.2%	6 9.8%	10 14.1%	3 9.4%	0 0.0%
新規雇用したいが募集しても応募がない	100 22.7%	7 13.5%	17 22.4%	17 20.7%	15 23.1%	14 23.0%	22 31.0%	8 25.0%	0 0.0%
育成しても辞めていく	85 19.3%	4 7.7%	16 21.1%	17 20.7%	13 20.0%	8 13.1%	18 25.4%	9 28.1%	0 0.0%
その他	36 8.2%	13 25.0%	3 3.9%	6 7.3%	5 7.7%	4 6.6%	3 4.2%	1 3.1%	1 100.0%
(回答企業数)	440	52	76	82	65	61	71	32	1
無回答	74	25	20	14	7	3	4	1	0