

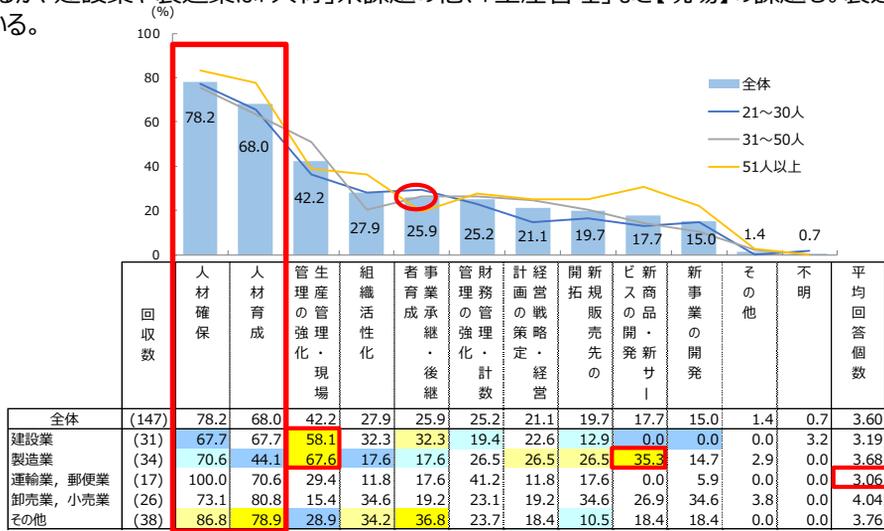
【徳島県トピックス】◆県内の中小企業にとって「人材系」の課題は非常に深刻。企業からは、人的確保の法的整理や、過疎地域における人材の定着支援など様々な要望が寄せられている。

◆一方、県内企業は従業員規模の大小を問わず人材育成実施率が高い。また、人材育成に課題のない企業は人材育成実施率が高く、人材育成の効果がうかがえる結果となっている。

◆また、「現場リーダーの指導力強化」を検討する企業も多く、「人を育てる」ことに注力する企業が多いようである。

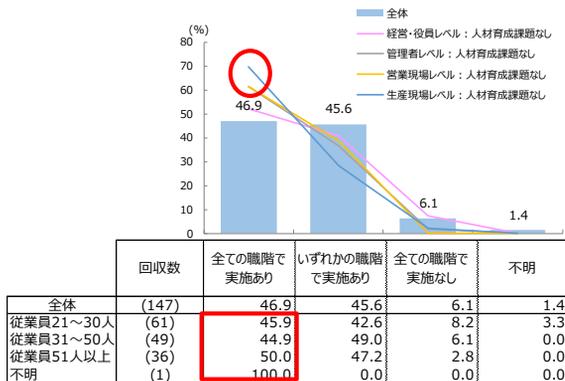
＜優先順位の高い経営課題＞

- ・「人材確保」は8割近くの企業が課題として認識。「人材育成」も含め、「人材系」の課題が中心。
- ・従業員規模が大きい(51名以上)と課題も多い傾向。また、従業員規模が小さい(21~31名)と、「事業継承・後継者育成」が課題としてあがる。
- ・業種別で課題は異なるが、建設業や製造業は「人材」系課題の他、「生産管理」など【現場】の課題も。製造業は「新商品開発」など課題が多岐に渡っている。



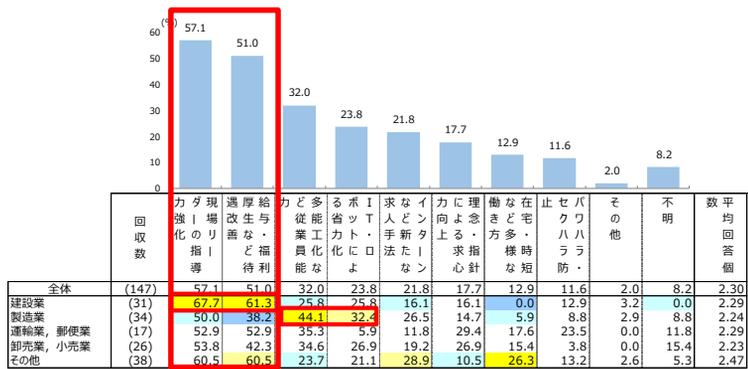
＜人材育成の有無＞

- ・従業員規模を問わず、半数程度の企業が全職階でまんべんなく実施している。
- ・「人材育成課題なし」と回答した企業では、全職階での人材育成実施率が高い。



＜働き方改革・人手不足への対策として検討したいもの＞

- ・「現場リーダーの指導力強化」がトップ。「給与・福利厚生」にも重きが置かれ、建設業で顕著。
- 【現場】が課題の製造業は、「多能工化」「省力化」といった、現場に根ざした「人材育成」施策が検討されている。



＜経営に関する悩み・国の支援に関する要望＞

【人手不足に対する支援の要望】

- ・人口が減少する過疎地域において、若者及び中堅者が定着できる住環境の支援、地域の魅力を紹介する情報の提供 (建設業。21-30人。3億円以上10億円未満)
- ・人材不足のため海外からの人材確保の法的整備を望む (その他。21-30人。3億円未満)
- ・新卒採用が非常に困難となっている。人材確保・人材育成の支援を要望します (その他。51人以上。3億円以上10億円未満)

【支援・補助金について】

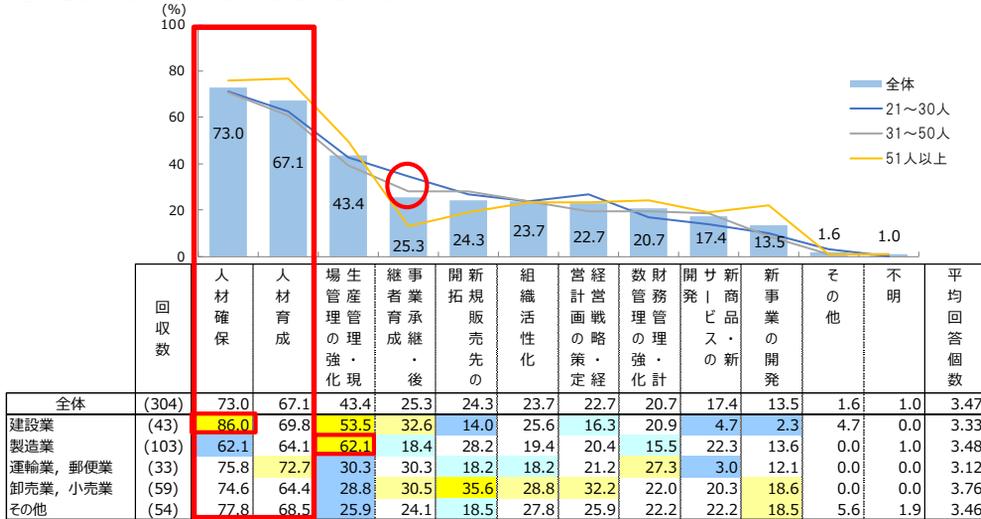
- ・企業の活性化なくして、国の繁栄なし。制度がたくさん変わる中、適応の為の支援や免税、補助金など少しでもご協力頂きたい (その他。31-50人。3億円以上10億円未満)

【香川県トピックス】

- ◆県内の中小企業にとって「人材系」の課題は深刻。働き方改革が逆に企業の首を絞めているという痛切な声も聞かれ、Uターン問題など、企業は昨今の社会情勢にどうにか対応すべく、手探りな状態である。
- ◆その対策としては、「現場リーダーの指導力強化」といった、【現場】レベルからの施策が重んじられている。とりわけ現場における課題が深刻な製造業では、現場に根ざした「人材育成」（多能工化、省力化）といった施策も検討。

＜優先順位の高い経営課題＞

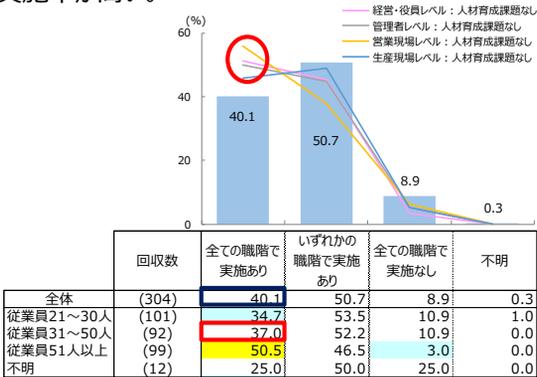
- ・「人材確保」「人材育成」が課題の中心。「事業継承・後継者育成」は従業員規模の大小で差があり、50名以下の企業で課題視。
- ・業種別で課題は異なるが、建設業の「人材確保」はとりわけ切実で、9割近くの企業が課題としている。
- ・製造業は「生産管理」など【現場】における課題もみられる。



＜人材育成の有無＞

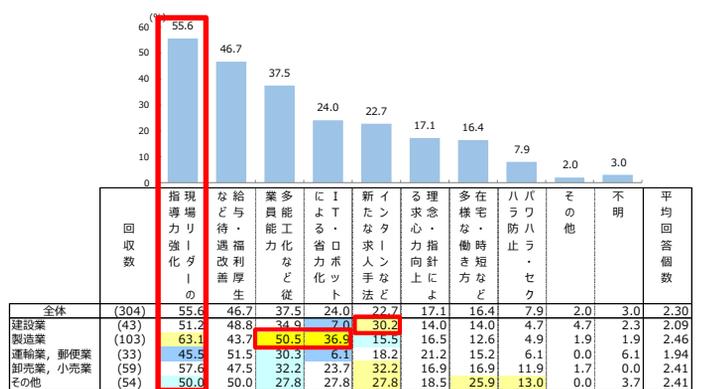
- ・従業員規模が大きい企業でも、全職階でまんべんなく実施されているのは半数程度にとどまる。規模が小さい企業は更に下回り、その余力がないのが現状。

- ・「人材育成課題なし」と回答した企業では、全職階での人材育成実施率が高い。



＜働き方改革・人手不足への対策として検討したいもの＞

- ・「現場リーダーの指導力強化」に重きが置かれている。「人材確保」問題が深刻な建設業では、「インターンなど新たな求人手法」も重視。【現場】が課題の製造業は、「多能工化」「省力化」といった、現場に根ざした「人材育成」施策も検討。



＜経営に関する悩み・国の支援に関する要望＞

【人材確保の難しさ】

- ・県内人材不足が顕著。首都圏での人材確保も給与水準高騰の為、難しい。Uターン県内移住推進補助等施策の充実を希望（その他、21-30人、3億円以上10億円未満）

【支援・補助金について】

- ・人材育成に必要な経費の助成金の充実（建設業、31-50人、3億円以上10億円未満）
- ・補助金の制約が多くて使いにくい。研修の補助金が欲しい（卸売業、小売業、21-30人、3億円以上10億円未満）

【働き方改革に伴う問題】

- ・やはり働き方改革の負担がひしひしと感じられます。人手不足に働き方改革、地方の中小企業はこのままでは負担が大きい（その他、21-30人、3億円以上10億円未満）

【具体的アドバイス・コンサルティング希望】

- ・人材確保と後継者の不在に対して具体的なアドバイスが欲しい（製造業、21-30人、3億円以上10億円未満）

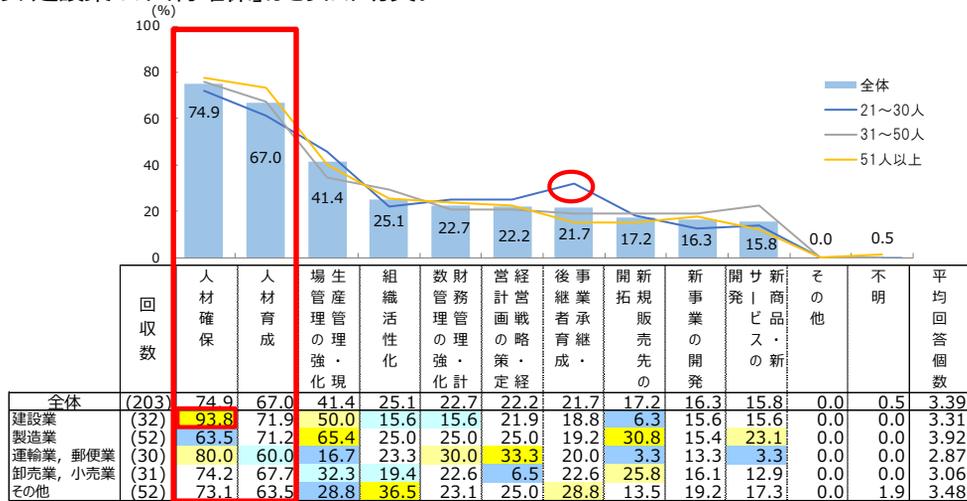
【愛媛県トピックス】◆県内の中小企業にとって「人材系」の課題は深刻。昨今の労働力の都市流出や、働き方改革に伴う問題などに直面し、企業が暗中模索する姿が浮き彫りに。人材育成が全ての職階で実施されている企業はまだまだ少ないのが現状である。また、人材育成に課題のない企業は人材育成実施率が高く、人材育成の効果が見てとれる。

◆その打開策としては【従業員ファースト】対策（給与・福利厚生）が最重視されており、現場の対策よりもとにかく「人」、どうかして人を繋ぎ止めたいという企業側の胸の内がかがえる結果となっている。

◆なお、県内でとりわけ「人材確保」が切実な建設業は、「人材育成」を意識した対策も検討しており、本気度が高い。

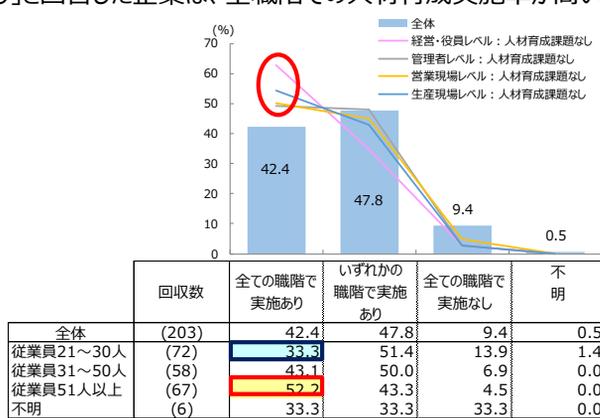
＜優先順位の高い経営課題＞

- ・「人材確保」は最も課題視されている。次いで「人材育成」と、「人材系」の課題が中心。
- ・また、従業員規模が小さい（21～30人）企業は、「事業継承・後継者育成」が課題としてあがる。
- ・業種別で課題は異なり、建設業の「人材確保」はとりわけ切実。



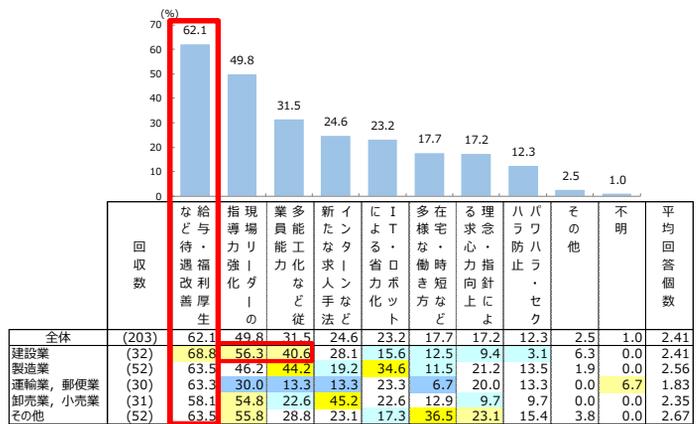
＜人材育成の有無＞

- ・従業員多い企業でも、全職階で実施されているのは半数程度。規模が小さい企業はその余力がない。「人材育成課題なし」と回答した企業は、全職階での人材育成実施率が高い。



＜働き方改革・人手不足への対策として検討したいもの＞

- ・「給与・福利厚生」が突出。製造業では、省力化・従業員・スキルアップ対策といった「人材育成」を意識したのもも重要視。



＜経営に関する悩み・国の支援に関する要望＞

【人材確保の難しさ】

・新卒者がほとんど大都市（東京・大阪）を希望する為、確保がむずかしい（建設業。21-30人。3億円以上10億円未満）

【支援・補助金について】

・働き方改革等、従業員の為の制度が整うばかりで、大元である企業の支援制度がない。中小企業が苦しくなる一方なので、一時的や一回限りの助成金だけでなく、継続的、根本的解決となる支援や制度が整って欲しい（製造業。31-50人。3億円以上10億円未満）

【働き方改革に伴う問題】

・働き手が減少している中、労働時間の制限等規制が厳しくなっている。どのように対策していけばよいか悩んでいる。根本的な部分を変えてもらわなければ自社努力だけでは困難（運輸業、郵便業。51人以上。10億円以上）

【人材育成方法の情報不足】

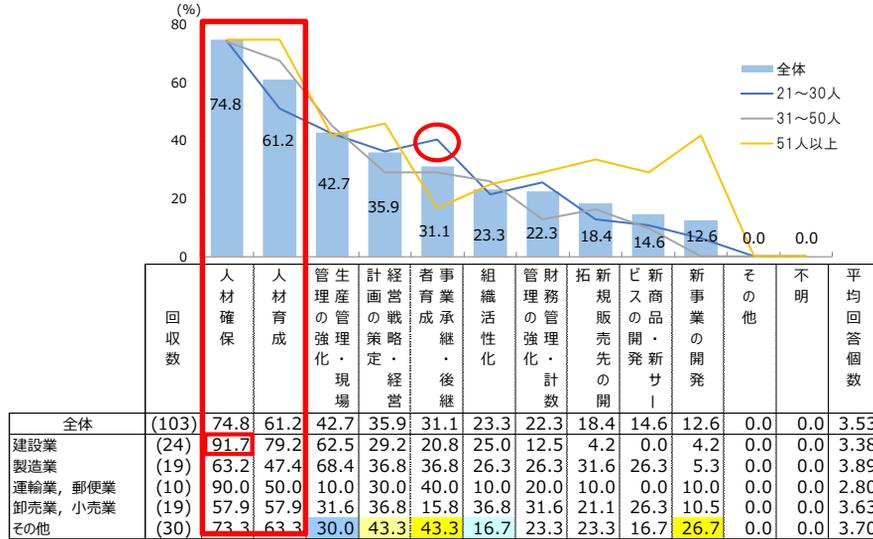
・社員の育成方法に関する情報がほしい（製造業。51人以上。10億円以上）

【高知県トピックス】

- ◆ 県内の中小企業にとって「人材確保」は由々しき問題。それに加えて、新たに昨今の「働き方改革」に伴う問題なども発生し、課題は山積みの様相。
- ◆ その打開策としては【従業員ファースト】対策（給与・福利厚生）が最重視されており、どうにかして人を繋ぎ止めたいという企業側の切実な想いがうかがえる結果となっている。
- ◆ 「現場」対策を検討している企業は半数に満たず、人材育成が充実している企業もまだ少ないのが現状である。

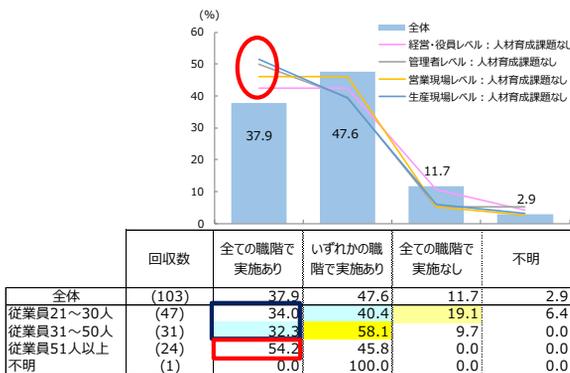
＜優先順位の高い経営課題＞

- ・「人材確保」が突出。次いで「人材育成」と、「人材系」の課題が中心。
- ・また、従業員規模が小さい（21～31名）企業は、「事業継承・後継者育成」が課題とする企業も多い。
- ・建設業の「人材確保」はとりわけ切実で、9割超の企業が課題としてあげている（N数僅少のため参考値）。



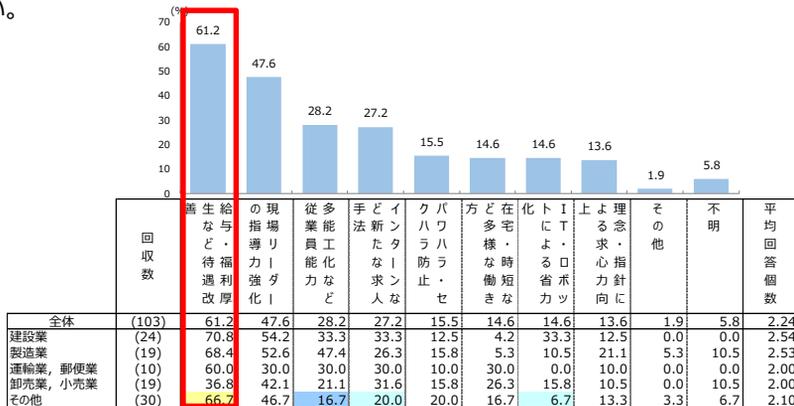
＜人材育成の有無＞

- ・従業員多い企業でも、全職階で実施されているのは半数程度。規模が小さい企業はその余力がない。「人材育成課題なし」と回答した企業は、全職階での人材育成実施率が高い。



＜働き方改革・人手不足への対策として検討したいもの＞

- ・「給与・福利厚生」が突出。いずれの業種も同様の傾向。「現場リーダーの指導力強化」を検討している企業は半数弱



＜経営に関する悩み・国の支援に関する要望＞

【人材確保の難しさ】

・弊社のような地方の中小企業では、大学生の採用活動に様々な費用・時間をかけているが、最終的に内定辞退者が多すぎて、採用計画が成り立たず、経費が全くの無駄になっている。この状況を何とかできないか（卸売業、小売業。51人以上。10億円以上）

【支援・補助金について】

・人材育成、スキルアップに対しての助成金（その他。21-30人。3億円未満）

【働き方改革に伴う問題】

・働き方改革の使い方を間違っている。中小企業にしわ寄せが来ているのが現状。日本で働く人口が多い中小企業の社員が働きやすい環境に出来るかをまず考えるべき。このまま中小企業が働き方改革で残業の上限を決めると倒産する企業が増える。働き方改革とは何かをもう一度見直して欲しい（製造業。31-50人。3億円以上10億円未満）