

News Release

No. 54-50

平成29年5月23日

8割以上の企業で人手不足の影響を受ける

———人手不足の対応に関するアンケート調査———

県内企業に対して人手不足の対応に関するアンケート調査を実施したところ、人手不足の影響があるとした企業は80.8%と8割以上となった。(4月中旬実施。対象企業979社、回答企業229社、回答率23.4%)。

○人手不足の影響については、「大きな影響がある」としたところが25.8%、「ある程度影響がある」が55.0%、「影響はない」が19.2%となった。約1/4の企業で大きな影響があるとし、「ある程度影響がある」を加えると80.8%と8割以上の企業で影響があるとしている。

業種別にみると、非製造業で影響があるとするところが多かった。

○人手不足について、どのような影響があるのかを聞いたところ(複数回答)、「新規の採用が難しい」とするところが75.7%、「現場などで人手が足りず、事業に支障が出ている」が56.8%、「賃金が上昇している」が25.9%となった。採用が難しくなったところが多く、事業に支障が出ているところも、半数以上となった。

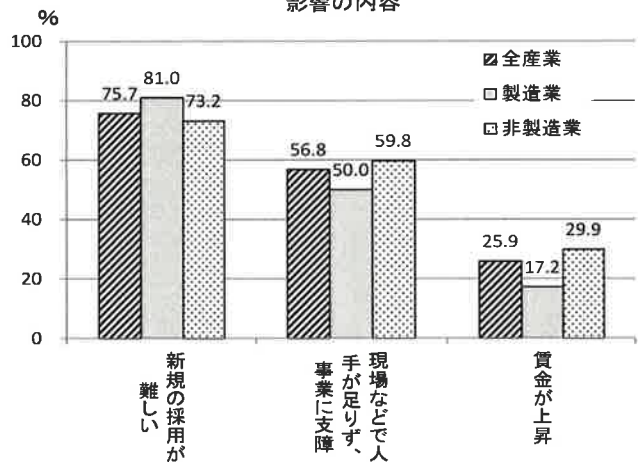
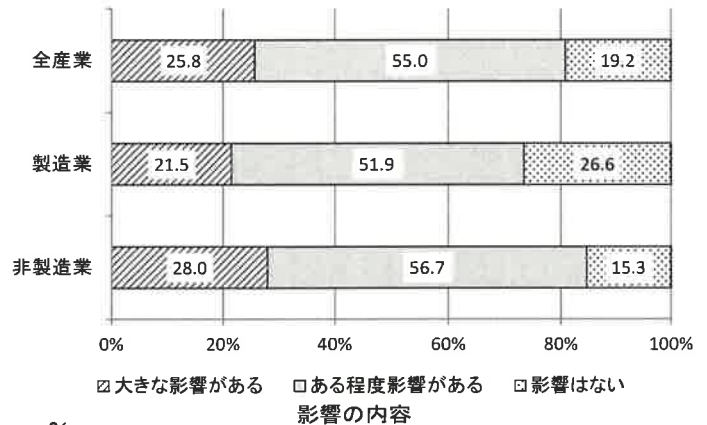
業種別にみると、「賃金が上昇している」が非製造業で製造業より多いのが目立っている。

○人手が不足となった場合の対応としては(複数回答)、「主に正社員の採用」が最も多く54.8%、次いで「人材派遣や外注の活用」36.8%、「主にパート・アルバイトの採用」35.1%、「給与など待遇や職場環境の改善」19.7%、「人員に合わせた事業の見直し」13.6%、「省力化、効率化への投資」12.3%、「非正規から正社員への転換」9.6%「人件費の上昇に合わせた価格の引き上げ」0.9%となった。

人手不足の対応としては、正社員、人材派遣、パート・アルバイトなど人手の確保で対応するところが多く、「省力化、効率化などの投資」は少なく、「人件費の上昇に合わせた価格の引き上げ」は1%に満たなかった。(照会先 吉嶺)

人手不足の影響

単位：%



人手不足の対応

単位：%

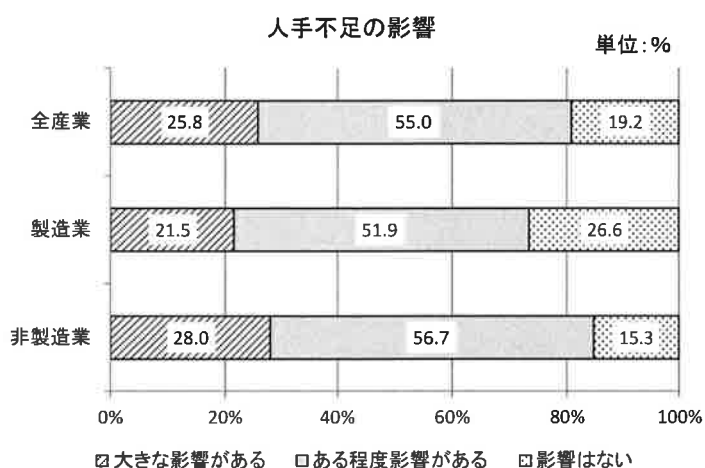
	全産業	製造業	非製造業
主に正社員の採用	54.8	60.8	51.7
人材派遣や外注の活用	36.8	46.8	31.5
主にパート・アルバイトの採用	35.1	31.6	36.9
給与など待遇や職場環境の改善	19.7	12.7	23.5
人員に合わせた事業の見直し	13.6	6.3	17.4
省力化、効率化などの投資	12.3	16.5	10.1
非正規から正社員への転換	9.6	10.1	9.4
人件費の上昇に合わせた価格の引き上げ	0.9	1.3	0.7

県内企業に対して人手不足の対応に関するアンケート調査を実施した（対象企業979社、回答企業数229社、回答率23.4%）。

（1）人手不足の影響

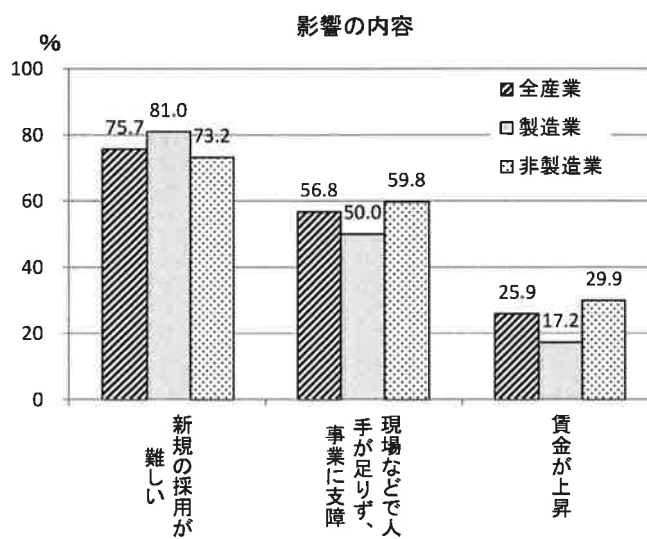
人手不足の影響については、「大きな影響がある」としたところが25.8%、「ある程度影響がある」が55.0%、「影響はない」が19.2%となった。約1/4の企業で大きな影響があるとし、「ある程度影響がある」を加えると80.8%と8割以上の企業で影響があるとしている。

業種別にみると、製造業では「大きな影響がある」21.5%、「ある程度影響がある」51.9%、「影響はない」26.6%、非製造業では「大きな影響がある」28.0%、「ある程度影響がある」56.7%、「影響はない」15.3%と、非製造業で影響があるところが多い。



（2）影響の内容（複数回答）

人手不足について、どのような影響があるのかを聞いたところ（複数回答）、「新規の採用が難しい」とするところが75.7%、「現場などで人手が足りず、事業に支障が出ている」が56.8%、「賃金が上昇している」が25.9%となった。採用が難しくなったところが多く、事業に支障が出ているところも、半数以上となった。



業種別にみると、「新規の採用が難しい」は製造業81.0%、非製造業73.2%、「現場などで人手が足りず、事業に支障が出ている」は製造業50.0%、非製造業59.8%、「賃金が上昇している」は製造業17.2%、非製造業29.9%と、「賃金が上昇している」で非製造業が製造業より多いのが目立っている。

(3) 人手不足への対応（複数回答）

人手が不足となった場合の対応としては（複数回答）、「主に正社員の採用」が最も多く54.8%、次いで「人材派遣や外注の活用」36.8%、「主にパート・アルバイトの採用」35.1%、「給与など待遇や職場環境の改善」19.7%、「人員に合わせた事業の見直し」13.6%、「省力化、効率化への投資」12.3%、「非正規から正社員への転換」9.6%「人件費の上昇に合わせた価格の引き上げ」0.9%となった。

人手不足の対応としては、正社員、人材派遣、パート・アルバイトなど人手の確保で対応するところが多く、「省力化、効率化などの投資」は少なく、「人件費の上昇に合わせた価格の引き上げ」は1%に満たなかった。

	人手不足の対応			単位：%
	全産業	製造業	非製造業	
主に正社員の採用	54.8	60.8	51.7	
人材派遣や外注の活用	36.8	46.8	31.5	
主にパート・アルバイトの採用	35.1	31.6	36.9	
給与など待遇や職場環境の改善	19.7	12.7	23.5	
人員に合わせた事業の見直し	13.6	6.3	17.4	
省力化、効率化などの投資	12.3	16.5	10.1	
非正規から正社員への転換	9.6	10.1	9.4	
人件費の上昇に合わせた価格の引き上げ	0.9	1.3	0.7	

業種別にみると、「主に正社員の採用」、「人材派遣や外注の活用」が製造業で非製造業に比べ多く、「給与など待遇や職場環境の改善」、「人員に合わせた事業の見直し」が非製造業で製造業に比べ多かった。

(4) 雇用に関する課題（複数回答）

雇用に関する課題については（複数回答）、「人材・人員の確保」が最も多く68.0%、次いで「人材育成、教育」46.5%、「従業員の高齢化」38.2%、「従業員の定着」26.3%、「人件費の上昇・高止まり」11.4%となった。「人材・人員の確保」、「人材育成、教育」をあげる企業が多く、「人件費の上昇・高止まり」は比較的少なかった。

業種別では、「人材・人員の確保」が非製造業で製造業に比べ多く、「人材育成、教育」が製造業で非製造業に比べ多かった。なお、「人件費の上昇・高止まり」は製造業、非製造業とも同じ11.4%で業種による差はみられなかった。

雇用に関する課題

単位：%

	全産業	製造業	非製造業
人材・人員の確保	68.0	59.5	72.5
人材育成、教育	46.5	51.9	43.6
従業員の高齢化	38.2	41.8	36.2
従業員の定着	26.3	21.5	28.9
人件費の上昇・高止まり	11.4	11.4	11.4

(5)人材確保・定着のため重視すること（複数回答）

人材確保・定着のため重視することとしては（複数回答）、「社内コミュニケーションを活性化させる」が最も多く42.0%となった。次いで、「評価を賃金や職位へ反映させる」41.1%、「人事評価の適正性を確保する」37.1%、「教育や研修を充実させる」35.7%、「やりがいのある仕事を持たせる」33.5%、「賃金を上げる」31.3%、「残業等所定外労働時間の削減に努める」27.2%、「職種など本人の希望を考慮する」22.8%、「相談やカウンセリング機能を充実させる」4.0%となった。「社内コミュニケーションを活性化させる」が最も多く、働きやすい職場環境づくりを重視する企業が多いようだ。

業種別にみると、「評価を賃金や職位へ反映させる」、「人事評価の適正性を確保する」が製造業で非製造業に比べ多く、「社内コミュニケーションを活性化させる」、「教育や研修を充実させる」が非製造業で製造業に比べ多かった。

人材確保・定着のため重視すること

単位：%

	全産業	製造業	非製造業
社内コミュニケーションを活性化させる	42.0	31.2	47.6
評価を賃金や職位へ反映させる	41.1	45.5	38.8
人事評価の適正性を確保する	37.1	42.9	34.0
教育や研修を充実させる	35.7	19.5	44.2
やりがいのある仕事を持たせる	33.5	39.0	30.6
賃金を上げる	31.3	37.7	27.9
残業等所定外労働時間の削減に努める	27.2	26.0	27.9
職種など本人の希望を考慮する	22.8	23.4	22.4
相談やカウンセリング機能を充実させる	4.0	3.9	4.1

(6) 政府の「働き方改革」について（複数回答）

政府の「働き方改革実現会議」においてあげられている各テーマについて、県内企業に「期待する政策」および「対応が難しい項目」について聞いた。

i) 「期待する政策」としては（複数回答）、「社会保障制度、税制など女性、若者が活躍しやすい環境整備」が最も多く 54.5%、「人材育成、転職、再就職支援」50.2%、「高齢者の就業促進」40.3%、「賃金引上げと労働生産性の向上」35.5%、「時間外労働の上限規制、長時間労働の是正」22.7%、「病気の治療、子育て・介護と仕事の両立」17.1%、「外国人材の受け入れ」13.3%、「同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善」10.0%、「テレワーク、副業・兼業など柔軟な働き方」8.5%となった。社会保障制度や税制など制度的な改革により、働きやすい雇用環境を整備することが望まれている。

業種別にみると、「時間外労働の上限規制、長時間労働の是正」が製造業で非製造業に比べ多く、「人材育成、転職、再就職支援」が非製造業で製造業に比べ多かった。

ii) 「対応が難しい項目」としては（複数回答）、「同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善」が最も多く 48.6%、次いで「テレワーク、副業・兼業など柔軟な働き方」46.3%、「外国人材の受け入れ」39.8%、「賃金引上げと労働生産性の向上」32.4%、「時間外労働の上限規制、長時間労働の是正」28.2%、「病気の治療、子育て・介護と仕事の両立」24.1%、「高齢者の就業促進」16.2%、「人材育成、転職、再就職支援」9.3%、「社会保障制度、税制など女性、若者が活躍し

期待する政策

単位：%

	全産業	製造業	非製造業
社会保障制度、税制など女性、若者が活躍しやすい環境整備	54.5	57.5	52.9
人材育成、転職、再就職支援	50.2	43.8	53.6
高齢者の就業促進	40.3	37.0	42.0
賃金引上げと労働生産性の向上	35.5	38.4	34.1
時間外労働の上限規制、長時間労働の是正	22.7	28.8	19.6
病気の治療、子育て・介護と仕事の両立	17.1	17.8	16.7
外国人材の受け入れ	13.3	13.7	13.0
同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善	10.0	4.1	13.0
テレワーク、副業・兼業など柔軟な働き方	8.5	2.7	11.6

対応が難しい項目

単位：%

	全産業	製造業	非製造業
同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善	48.6	51.3	47.1
テレワーク、副業・兼業など柔軟な働き方	46.3	50.0	44.3
外国人材の受け入れ	39.8	43.4	37.9
賃金引上げと労働生産性の向上	32.4	27.6	35.0
時間外労働の上限規制、長時間労働の是正	28.2	22.4	31.4
病気の治療、子育て・介護と仕事の両立	24.1	23.7	24.3
高齢者の就業促進	16.2	14.5	17.1
人材育成、転職、再就職支援	9.3	7.9	10.0
社会保障制度、税制など女性、若者が活躍しやすい環境整備	7.9	6.6	8.6

やすい環境整備」7.9%となった。「同一賃金同一労働」については、政府がガイドライン案により法整備中なこともあり、企業にとって分かりにくい面もあるようだ。

業種別にみると、「テレワーク、副業・兼業など柔軟な働き方」、「外国人材の受け入れ」が製造業で非製造業に比べ多く、「賃金引上げと労働生産性の向上」、「時間外労働の上限規制、長時間労働の是正」が非製造業で製造業に比べ多かった。

別 表

業種別対象・回答企業数

	対象企業数	回答企業数	業種別構成比 (%)	うち中小企業 の占める比率 (%)
全 産 業	979	229	100.0	90.0
製 造 業	321	79	34.5	93.7
食 料 品	40	3	1.3	100.0
織 維	12	2	0.9	100.0
化 学	30	5	2.2	100.0
窯 業 ・ 土 石	9	3	1.3	100.0
鉄 鋼	9	1	0.4	100.0
非 鉄 金 属	9	4	1.7	100.0
金 属 製 品	20	5	2.2	100.0
一 般 機 械	35	6	2.6	100.0
電 気 機 械	37	11	4.8	72.7
輸 送 機 械	33	8	3.5	75.0
精 密 機 械	14	5	2.2	100.0
木 材 ・ 木 製 品	9	2	0.9	100.0
紙 ・ 紙 加 工 品	12	5	2.2	100.0
印 刷	27	6	2.6	100.0
そ の 他 製 造	25	13	5.7	100.0
非 製 造 業	658	150	65.5	88.0
卸 売	99	24	10.5	91.7
小 売	91	21	9.2	47.6
建 設	72	23	10.0	100.0
不 動 産	64	14	6.1	92.9
運 輸 ・ 倉 庫	87	10	4.4	100.0
電 気 ・ ガ ス	14	7	3.1	100.0
情 報 通 信	53	6	2.6	100.0
飲 食 店 ・ 宿 泊	44	7	3.1	100.0
サ ー ビ ス	134	38	16.6	89.5