

平成26年7月

「労働力不足の影響と対応に関する調査」集計結果

日本商工会議所
産業政策第二部

調査概要

- 調査地域：全国47都道府県
- 調査対象：中小企業 4,118社
- 調査期間：平成26年6月6日～23日
- 調査方法：各地商工会議所職員による訪問調査
- 回収商工会議所数：358商工会議所（回収率：69.6%）
- 回答企業数：2,491社（回答率：60.5%）

<回答企業の属性>

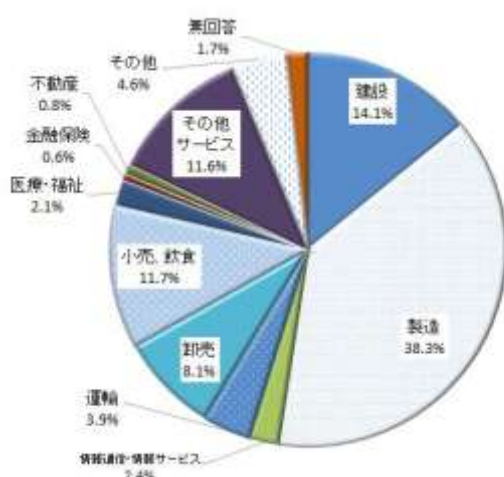
（業種）

建設業 351社（14.1%） 製造業 954社（38.3%） 情報通信・情報サービス業 60社（2.4%）
 運輸業 98社（3.9%） 卸売業 203社（8.1%） 小売業、飲食店 292社（11.7%）
 医療・福祉業 52社（2.1%） 金融・保険業 15社（0.6%） 不動産業 21社（0.8%）
 その他サービス業 288社（11.6%） その他 114社（4.6%） 無回答 43社（1.7%）

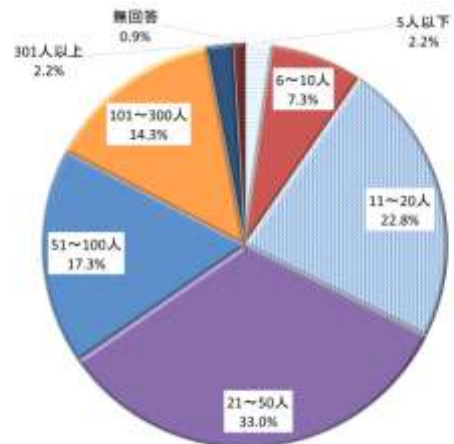
（従業員規模）

5人以下 56社（2.2%） 6～10人 183社（7.3%） 11～20人 568社（22.8%）
 21～50人 822社（33.0%） 51～100人 430社（17.3%） 101～300人 356社（14.3%）
 301人以上 54社（2.2%） 無回答 22社（0.9%）

<業 種>



<従業員規模>



結果概要

1. 人員の充足状況について

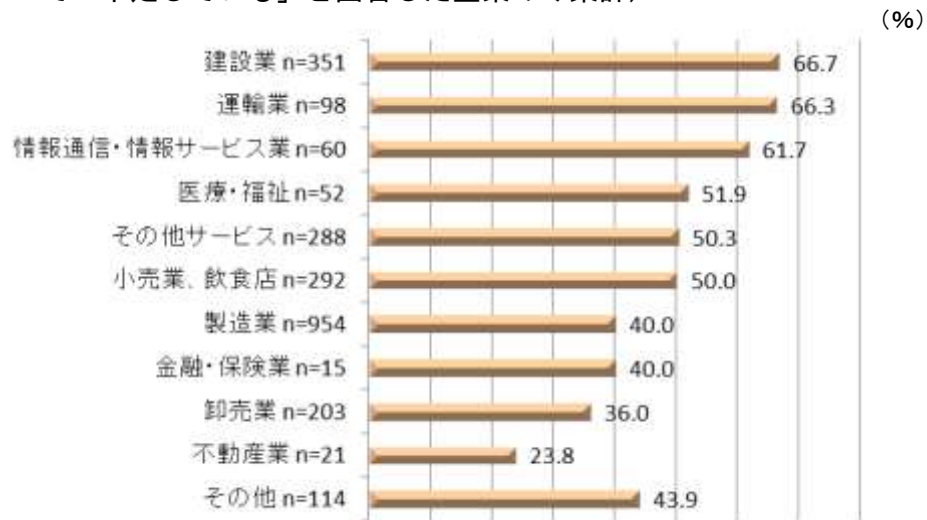
n=2,491

	社	(%)
不足している	1,191	(47.8)
過不足はない	1,182	(47.5)
過剰となっている	100	(4.0)
無回答	18	(0.7)
合 計	2,491	(100.0)

➤ 全体では、約半数の企業が「不足している」と回答。

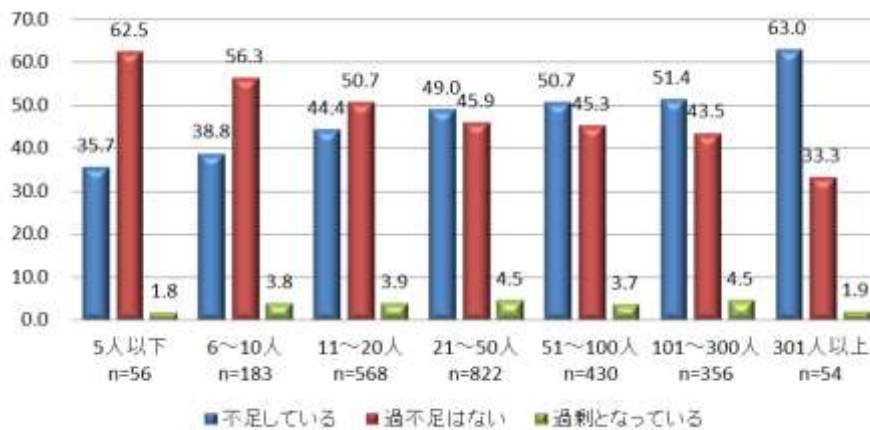
<業種別集計>

(1. で「不足している」と回答した企業のみ集計)



➤ 業種別では、建設業、運輸業、情報通信・情報サービス業で「不足している」と回答した企業が6割を超えており、その他の業種においても人手不足の状況がみられる。

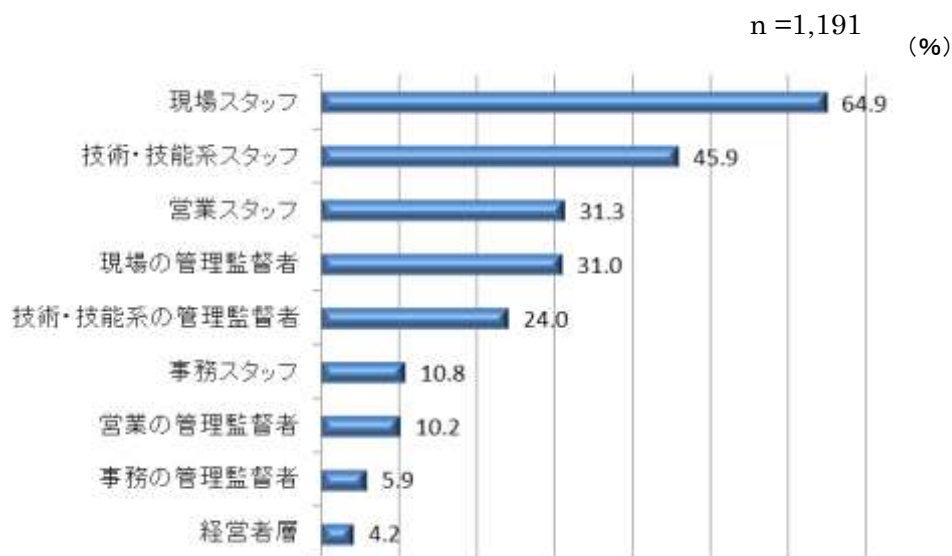
<従業員規模別集計>



➤ 従業員規模が大きい企業ほど、「不足している」と回答した割合が高くなっている。

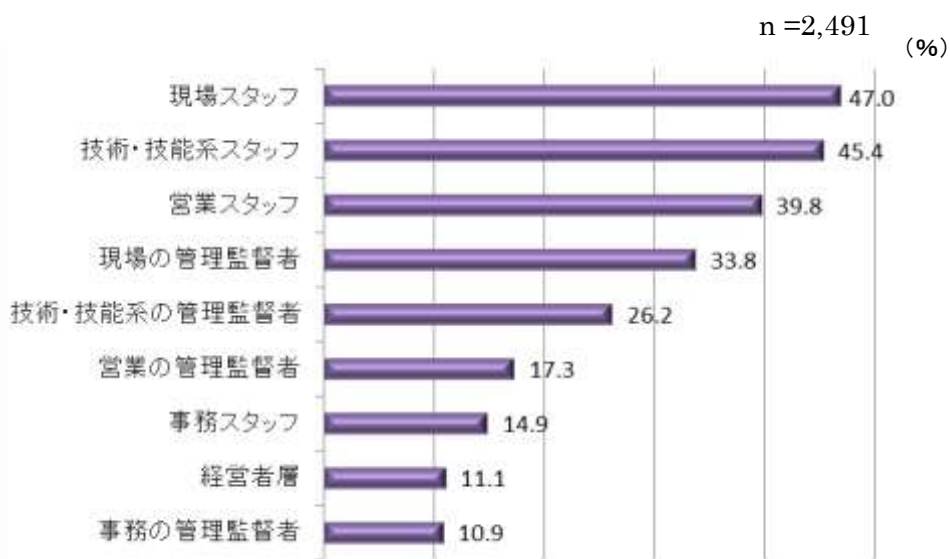
2. 不足している人材について【複数回答】

(1. で「不足している」と回答した企業のみ集計)



➤ 不足している人材としては、事務を除く「スタッフ層」が上位回答となっている。

3. 中期的（概ね3年以内）に確保・育成したい人材について【複数回答】



➤ 中期的（概ね3年以内）に確保・育成したい人材についても、前設問の「不足している人材」と同様、事務を除く「スタッフ層」が上位回答となっている。

4. 昨年以降行った対応について【複数回答】

n = 2,230

	社	(%)
業務の効率化を図った	1,068	(47.9)
高卒、専門卒の新規学卒者の求人を積極的に行った	984	(44.1)
人材育成に力を入れた	848	(38.0)
女性の応募を増やすための取り組みを実施した	693	(31.1)
大卒、大学院卒の新規学卒者の求人を積極的に行った(既卒3年以内を含む)	637	(28.6)
非正規従業員を正社員に登用した	446	(20.0)
省力化投資を行った	414	(18.6)
正社員を確保しにくいため、非正規従業員を採用した	409	(18.3)
非正規従業員の定着のため、処遇を改善した	289	(13.0)
インターンシップの受け入れを行った	149	(6.7)
人事制度の見直しなど高齢者の活用を進めるための取り組みを実施した	141	(6.3)
事業を縮小した	91	(4.1)
他社で定年退職したOB人材を採用した	76	(3.4)
学校(教員・職員等)とのつながりを強化した	66	(3.0)
合同会社説明会などに参加した	58	(2.6)
出産・育児等を機に退職する女性を減らすための取り組みを実施した	50	(2.2)
結婚、出産、育児等を理由に退職した女性を採用した	22	(1.0)

- 労働力不足への対応としては、「業務の効率化を図った」「高卒、専門卒の新規学卒者の求人を積極的に行った」「人材育成に力を入れた」が上位回答となっている。
- 「女性の応募を促すための取り組みを実施した」と回答した企業も3割を超えている。
- 非正規従業員については、正社員への登用や処遇の改善などにより、人材確保に取り組んでいる企業が1～2割程度存在している。

5. 外国人材の活用について【①②は回答重複あり】

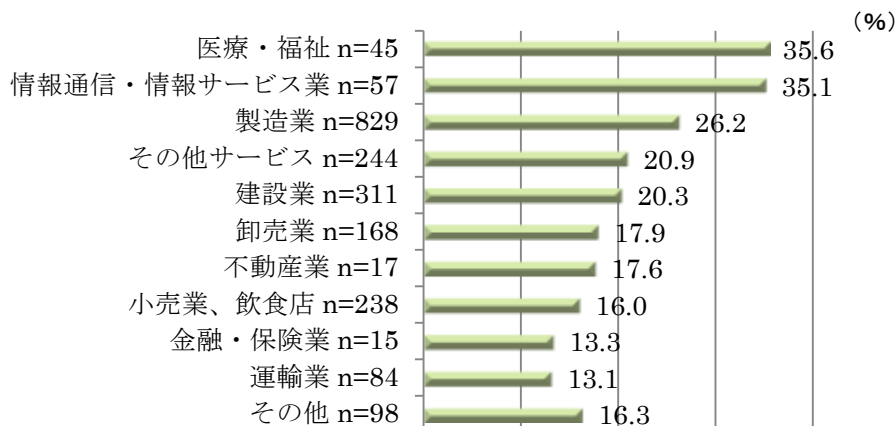
n = 2,135

	社	(%)
①専門知識や技術・技能を有する外国人材であれば活用したい	475	(22.2)
②現場作業員などとして、外国人材を活用できる仕組みがあれば活用したい	448	(21.0)
③外国人材の活用は考えていない(①②とも該当しない)	1,365	(63.9)

- 「外国人材の活用は考えていない」と回答した企業は6割を超えている。
- 「専門知識や技術・技能を有する外国人材であれば活用したい」及び「現場作業員などとして、外国人材を活用できる仕組みがあれば活用したい」と回答した企業は、いずれも2割程度に留まる。

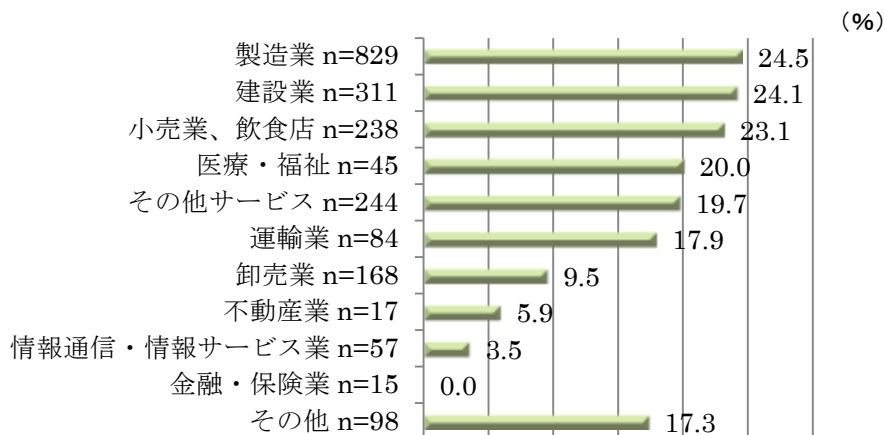
<業種別集計>

①専門知識や技術・技能を有する外国人材であれば活用したい



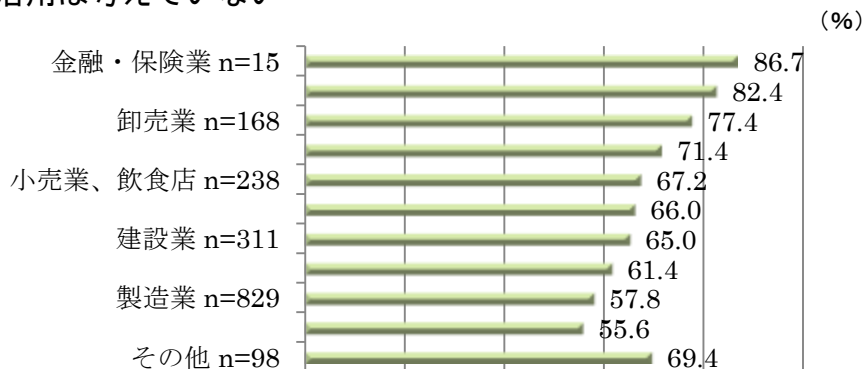
➤ 医療・福祉業、情報通信・情報サービス業、製造業を中心にニーズが高い。

②現場作業員などとして、外国人材を活用できる仕組みがあれば活用したい



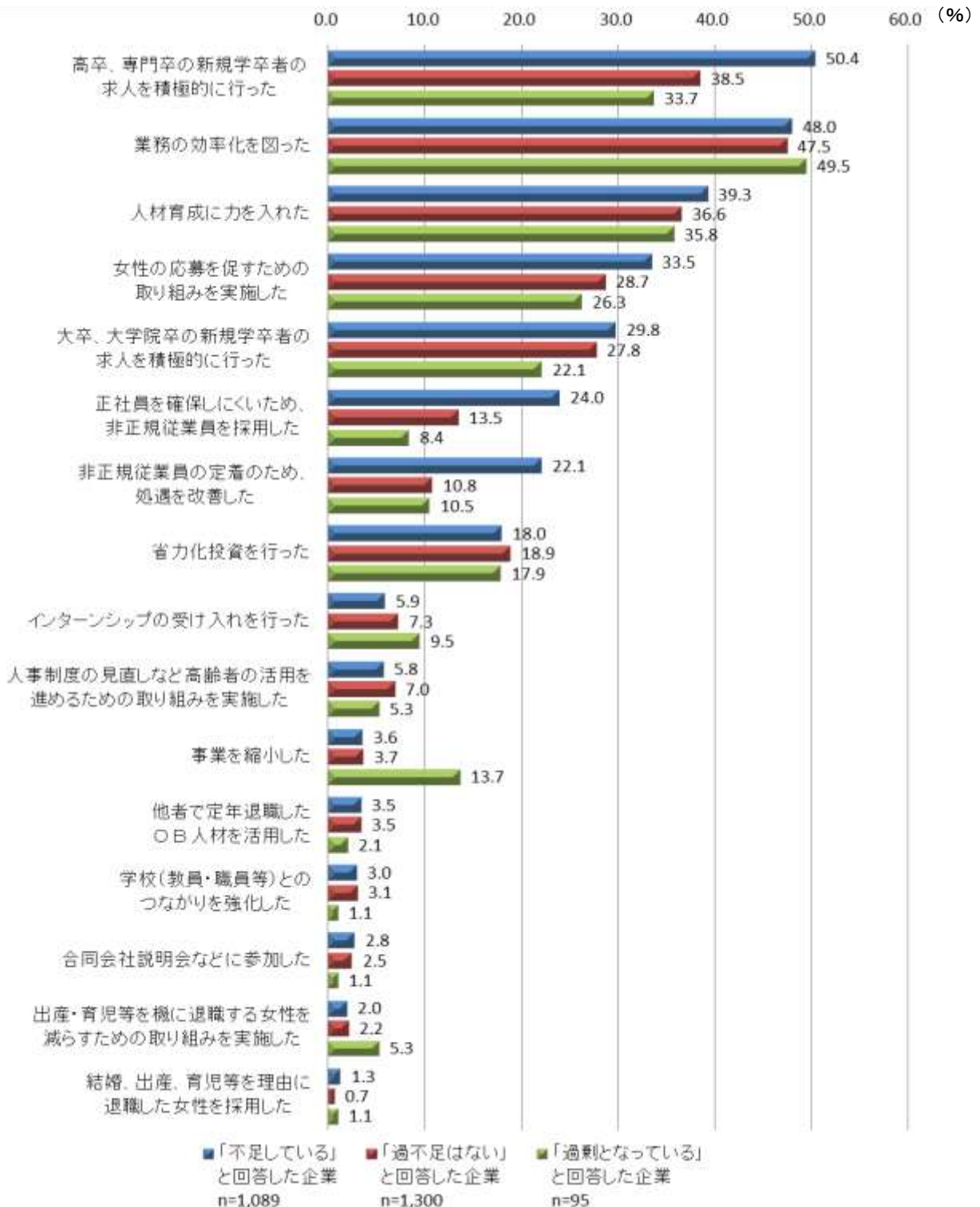
➤ 製造業、建設業、小売業・飲食店を中心にニーズが高い。

③外国人材の活用は考えていない



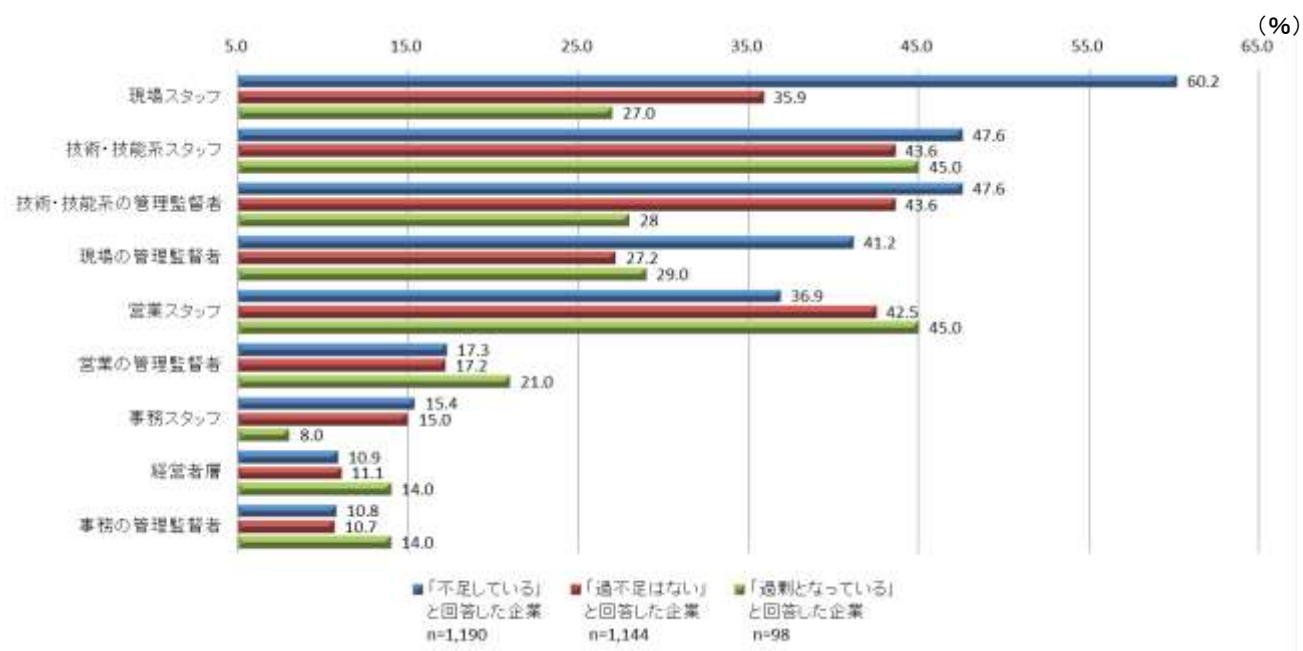
➤ 全業種とも5割を超えており、特に金融・保険業、不動産業では8割を超えている。

■ 昨年以降行った対応について（人員の充足状況とのクロス集計）【複数回答】



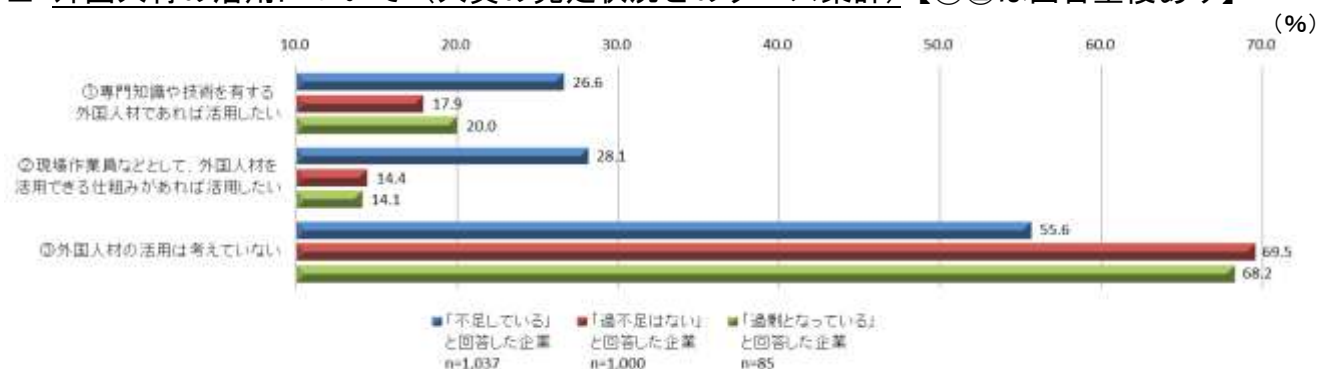
- 「不足している」と回答した企業では、「過不足はない」「過剰となっている」と回答した企業と比べ、「高卒、専門卒の新規学卒者の求人を積極的に行った」や「正社員を確保しにくいいため非正規従業員を採用した」「非正規従業員の定着のため、処遇を改善した」を挙げた割合が、いずれも10ポイント以上高くなっている。

■ 中期的（概ね3年以内）に確保・育成したい人材について（人員の充足状況とのクロス集計）【複数回答】



- 「不足している」と回答した企業では、「現場スタッフ」を挙げた企業の割合が突出して高く、「技術・技能系スタッフ」や「技術・技能系の管理監督者」「現場の管理監督者」も4割を超えて高い。
- 「過不足はない」と回答した企業でも、「技術・技能系スタッフ」「技術・技能系の管理監督者」「営業スタッフ」を挙げた企業の割合が4割を超えている。

■ 外国人材の活用について（人員の充足状況とのクロス集計）【①②は回答重複あり】



- 「不足している」と回答した企業のほうが、外国人材の活用を前向きに考えている。

■ 中小企業の声（自由記載欄）

- ・新規学卒者など若年層の県外流出により、人材の確保が困難（福島県 卸売業）
- ・仕事の上ではコミュニケーション能力が重要であり、外国人の活用はまったく考えていない。働いていないニートや高齢者の雇用をもっと促進すべき（新潟県 建設業）
- ・外国人技能実習生の受け入れ期間延長の早期実現と、既存の技能実習生にも適用されることを望む（富山県 製造業）
- ・一度人材が流出してしまうと、次に条件を良くしてもなかなか採用できない（東京都 運輸業）
- ・日本人が築いてきた技術を継承できない、安易な労働力としての外国人の活用には反対（東京都 製造業）
- ・正規雇用の割合が多い企業の税負担の軽減など、企業にメリットのある施策を打ち出して欲しい（静岡県 卸売業）
- ・新規学卒者を採用してもすぐに退職してしまうので、定着率の良い中途採用者を増やしている（岐阜県 卸売業）
- ・社員に期待するためには、まずは社員が満足して働ける労働条件を整えることが最低限必要（三重県 製造業）
- ・新卒の入職希望者が極端に少なく、計画どおり採用できない。特に大卒の技能工が少ないため、技能工不足がますます深刻化する（兵庫県 建設業）
- ・下請けの製造業にとって、人件費の高騰は経営に大きく影響。現在の時間チャージでは受注が困難となり、海外でのものづくりが加速する（和歌山県 製造業）
- ・人材育成への支援策の更なる充実と、助成金の申請書類や手続きの簡素化を望む（広島県 建設業）
- ・高卒の現業職希望者が減少傾向にあり、交代勤務の職場は特に不人気。工業高校を対象とした現業職場の見学会を、行政主導でより強化して欲しい（香川県 製造業）
- ・健康保険や厚生年金、雇用保険料など、社員や会社の負担は増大する一方。極力雇用を抑制し、セルフ化へと営業形態を変えていくことが必要（愛媛県 小売業、飲食店）

以 上