

「人手不足等への対応に関する調査」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 4,072社
- 調査期間：平成29年3月24日～4月28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：392商工会議所（回収率：76.1%）
- 回答企業数：2,776社（回答率：68.2%）

<回答企業の属性>

(業種)

建設業 433社 (15.6%) 製造業 992社 (35.7%) 情報通信・情報サービス業 69社 (2.5%)
 運輸業 147社 (5.3%) 卸売・小売業 574社 (20.7%) 介護・看護 50社 (1.8%)
 金融・保険・不動産業 60社 (2.2%) 宿泊・飲食業 160社 (5.8%)
 その他サービス業 312社 (11.2%) その他 126社 (4.5%) 無回答 29社 (1.0%)

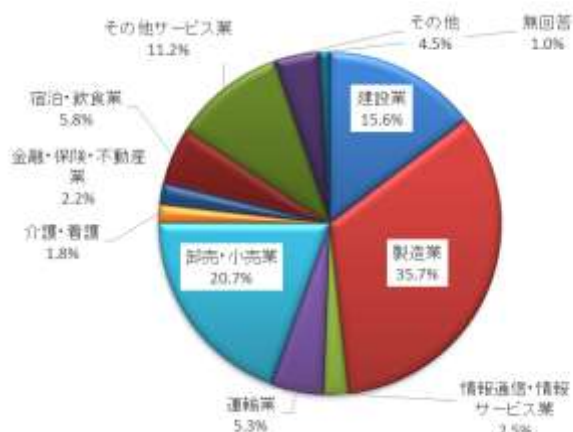
※重複を含むため、割合は100を超える。

(従業員規模)

5人以下 71社 (2.6%) 6～10人 185社 (6.7%) 11～20人 643社 (23.2%)
 21～50人 875社 (31.5%) 51～100人 485社 (17.5%) 101～300人 413社 (14.9%)
 301人以上 73社 (2.6%) 無回答 31社 (1.1%)

※小数点以下第2を四捨五入のため、割合は100を超える。

<業種>



<従業員規模>



結果概要

I 人手不足への対応について

内々円：平成 27 年度調査
内 円：平成 28 年度調査
外 円：平成 29 年度調査

1. 人員の過不足状況について（前年調査比較）

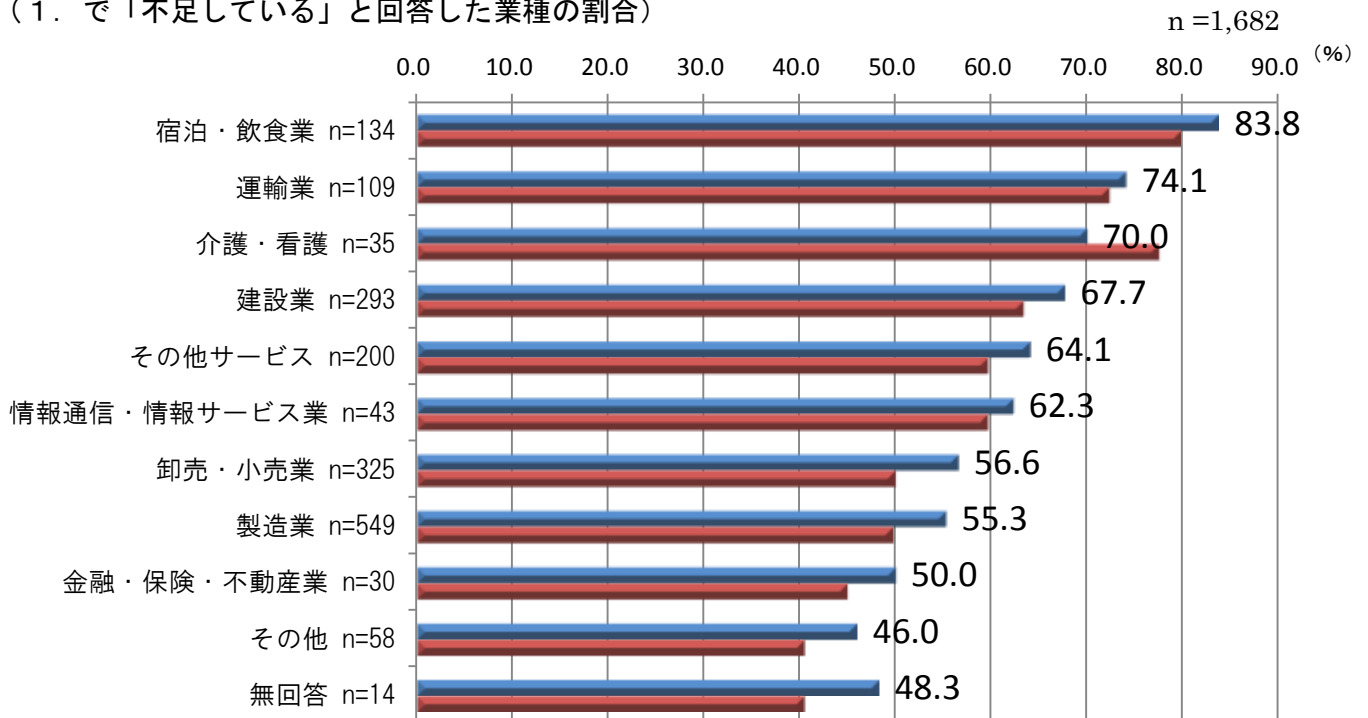
	社	%
不足している	1,682(1,336)	60.6 (55.6)
過不足はない	995(955)	35.8 (39.7)
過剰である	63(91)	2.3 (3.8)
無回答	36(23)	1.3 (1.0)
合計	2,776(2,405)	100.0

※括弧内の数値は、平成 28 年度調査での数値結果

- 全体では、6 割以上の企業が「不足している」と回答。
- 昨年度調査よりも「不足している」と回答した割合が上昇（5 ポイント）。調査を開始してから 3 ヶ年連続で人手不足感が強まっている。

<業種別集計>

（1. で「不足している」と回答した業種の割合）



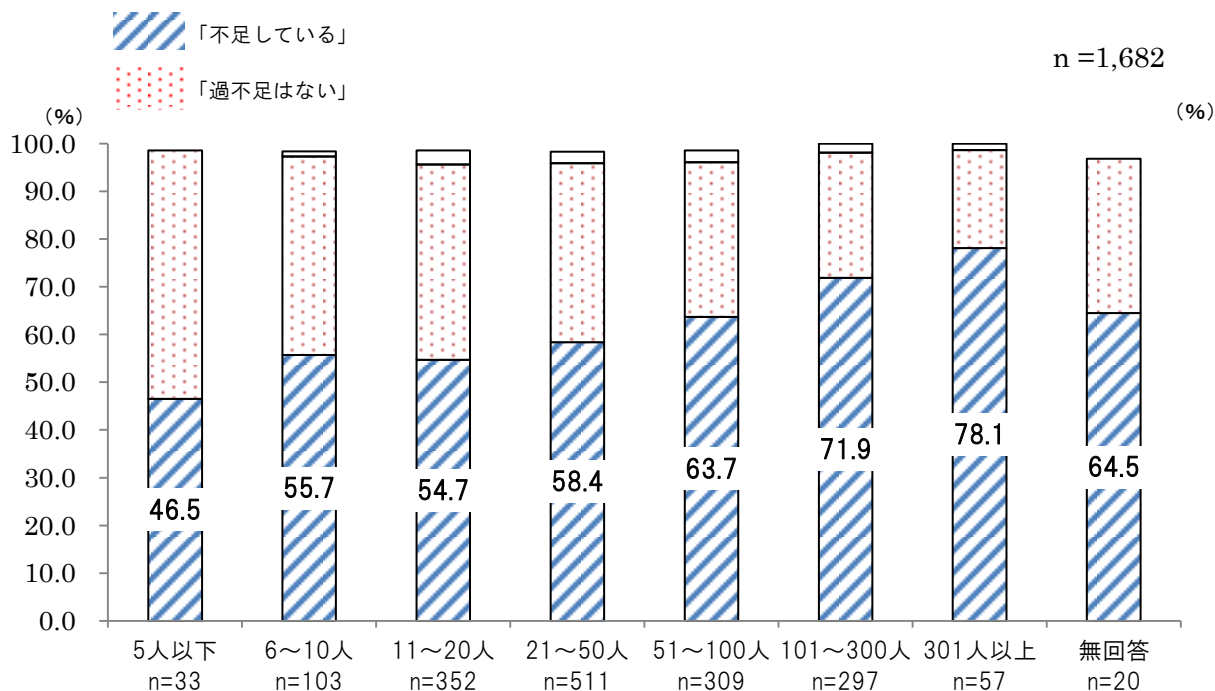
※青軸（上段）は 29 年度調査、赤軸（下段）は 28 年度調査の数値

※業種の母数は複数回答を含む

- 業種別では、宿泊・飲食業の不足感が昨年度調査同様最も高く、8 割以上の企業が「不足している」と回答。
- 他の業種においても昨年度調査を超える人手不足となっており、人手不足は深刻化している。
- 一方、「介護・看護」については、昨年度調査と比較し人手不足感が若干和らいだ。

<従業員規模別集計>

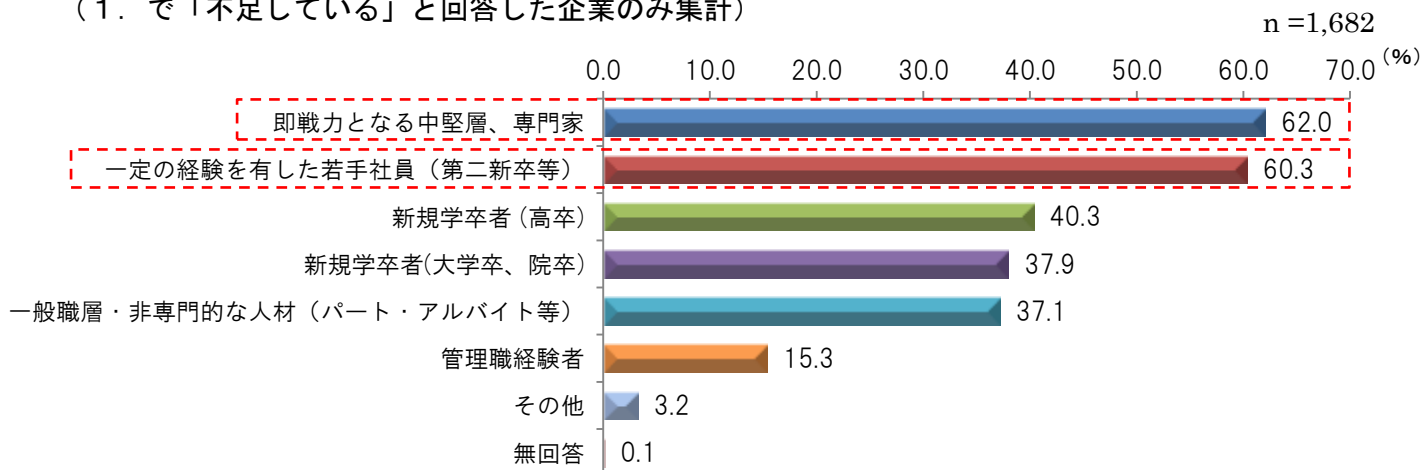
(1. で「不足している」と回答した企業の割合)



- ▶ 従業員規模101人以上の企業では「不足している」と回答した割合が7割を超える。
- ▶ 一方、従業員規模5人以下の企業では、「過不足はない」と回答した割合の方が高く、従業員規模によって、過不足感に差が大きく出ている。

2. 求める人材について【複数回答】

(1. で「不足している」と回答した企業のみ集計)

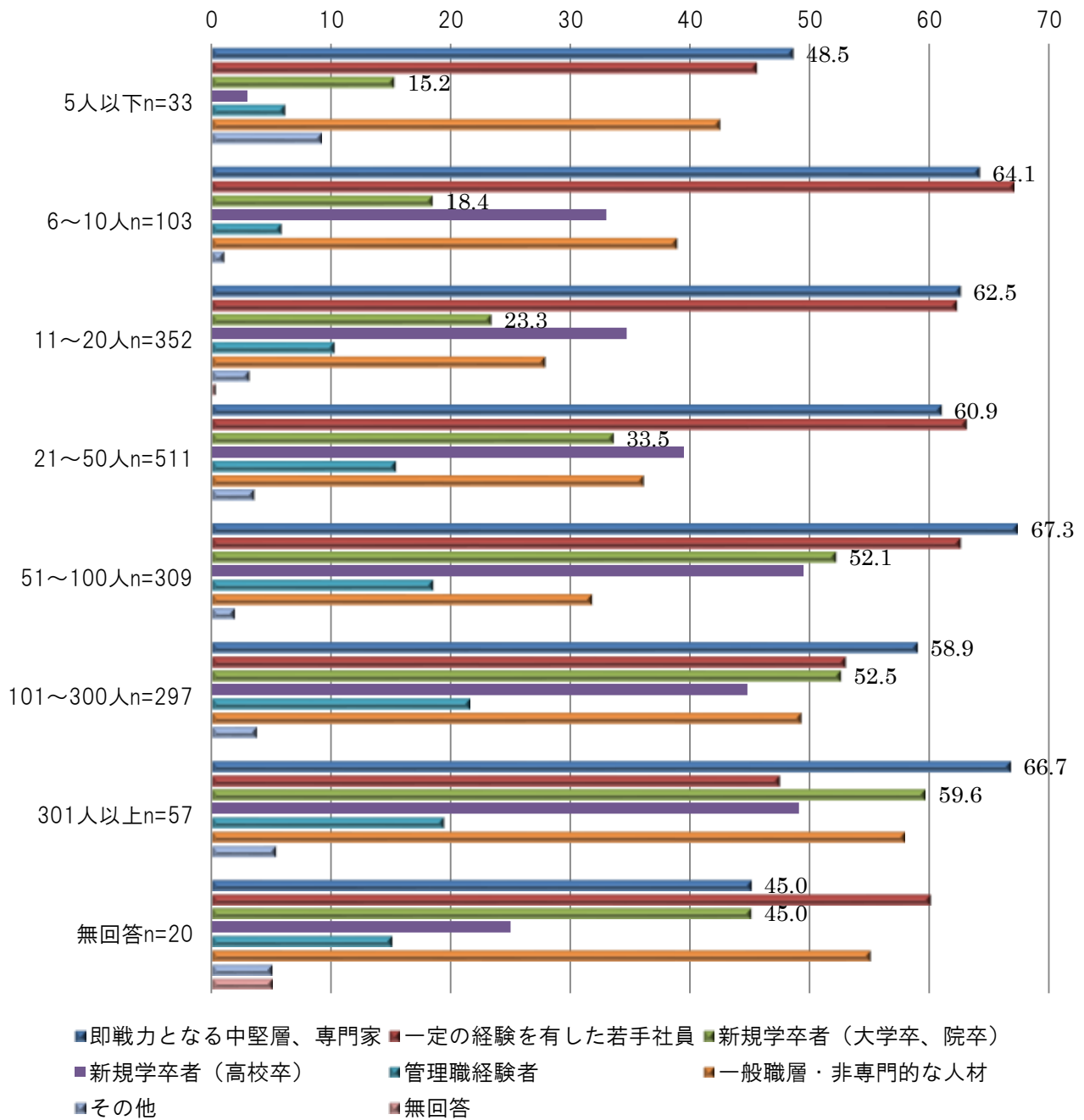


- ▶ 求める人材は「即戦力となる中堅層、専門家」が最も多く、次いで「一定の経験を有した若手社員 (第二新卒等)」となり、社内教育を必要とする新卒社員よりも経験を有する者を求める傾向となった。
- ▶ 新規学卒者については、大学卒、院卒よりも高卒を求める割合が高い。
- ▶ 管理職経験者を求める割合は2割に満たず、即戦力となる者および将来を担う新卒社員を求める結果となった。

<従業員規模別集計>

(1. で「不足している」と回答した企業のみ集計)

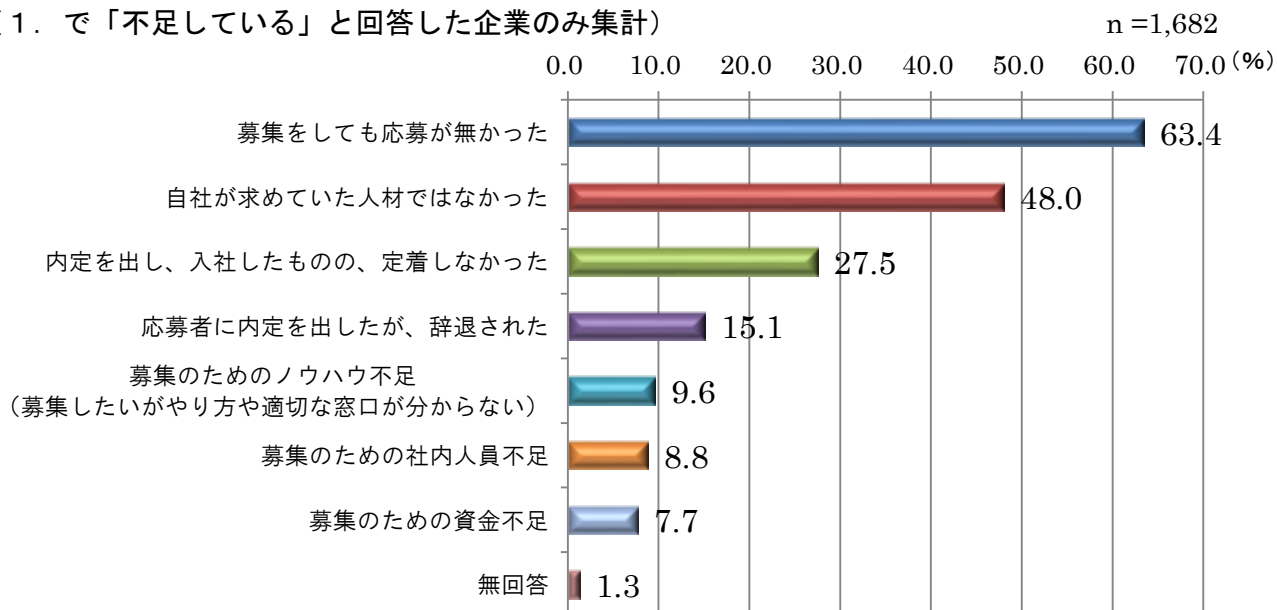
n = 1,682 (%)



- 求める人材を従業員規模別にみると全ての規模において「即戦力となる中堅層、専門家」「一定の経験を有した若手社員 (第二新卒等)」が上位を占める。
- 51人以上の企業では、「新規学卒者 (大学卒、院卒)」の割合が50%を超え、一定の従業員規模の企業では、即戦力となる社員の他、新規学卒者へのニーズも高い結果となった。

3. 人員が充足できない理由について【複数回答】

(1. で「不足している」と回答した企業のみ集計)



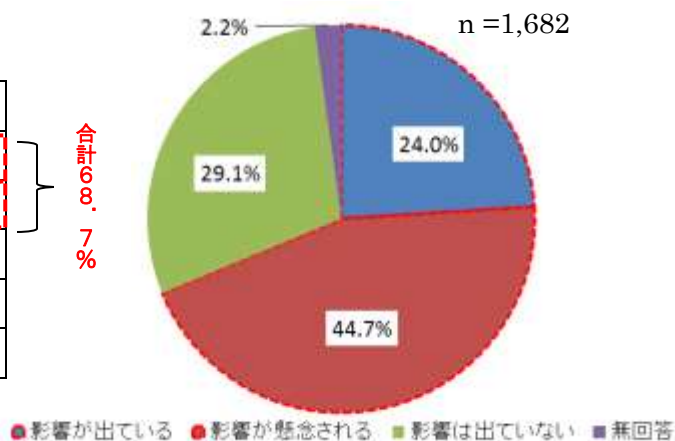
- 人手が不足している企業において、人員が充足できない理由を聞いたところ「募集をしても応募が無かった」が6割を超え、最も多い結果となった。
- 次いで「自社が求めていた人材ではなかった」、「内定を出し、入社したものの、定着しなかった」が続き、募集段階の課題もさることながら、入社後の定着に関する課題も明らかになった。

4. 人員不足が企業経営に与える影響について

(1. で「不足している」と回答した企業のみ集計)

	社	%
影響が出ている※1	404	24.0
影響が懸念される※2	752	44.7
影響は出ていない※3	489	29.1
無回答	37	2.2
合計	1,682	100.0

※1 既に現実に受注を逃したり営業時間を短縮したりといった状況
 ※2 今後、受注を逃す懸念や営業時間の短縮などの影響が出る可能性有り
 ※3 不足しているが、事業活動への影響は今のところ無し

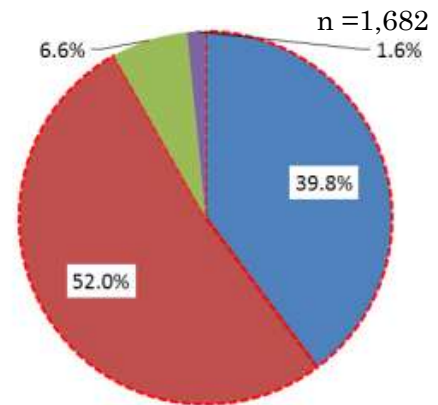


- 人員不足が企業経営に与える影響については、「影響が懸念される（今後、受注を逃したり営業時間の短縮などの影響が出る可能性有り）」が最も多く、次いで「影響が出ている（既に現実に受注を逃したり営業時間を短縮したりといった状況）」となった。
- 4社に1社が「既に影響が出ている」状況で、今後の懸念も含めると約7割となり、引き続き注視が必要と考えられる。

5. 数年後（3年程度）の人員の充足感の見通しについて

（1. で「不足している」と回答した企業のみ集計）

	(社)	(%)
不足感が増す	670	39.8
現在と同程度の不足感が続く	874	52.0
不足感が和らぐ	111	6.6
無回答	27	1.6
合計	1,682	100.0

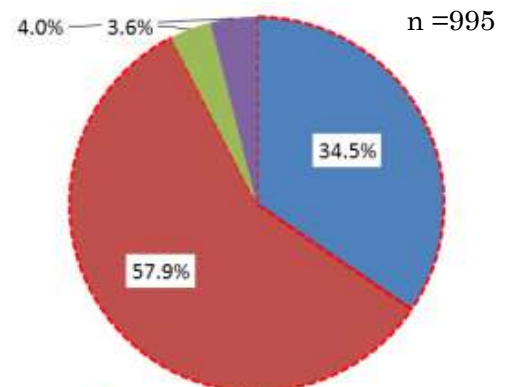


■ 不足感が増す ■ 現在と同程度の不足感が続く ■ 不足感が和らぐ ■ 無回答

- 人手が不足している企業において、数年後（3年程度）の人員の充足感の見通しについて調査した結果、「現在と同程度の不足感が続く」が最も多くなった。
- 一方、「不足感が増す」と回答した企業も約4割あることから、人手不足は今後、更に深刻化する可能性を示唆している。

（1. で「過不足はない」と回答した企業のみ集計）

	(社)	(%)
不足感が増す	343	34.5
現在と同程度の状況	576	57.9
過剰感が増す	36	3.6
無回答	40	4.0
合計	995	100.0



■ 不足感が増す ■ 現在と同程度の状況 ■ 過剰感が増す ■ 無回答

- 人手の「過不足はない」企業において、数年後（3年程度）の人員の充足感の見通しについて調査した結果、「現在と同程度の状況」が最も多く、人手が不足している企業の回答結果と同様、しばらくは現状が続くと予想する企業が多い。
- しかし、人員の過不足はない（人手不足ではない）と感じている企業においても、今後は「不足感が増す」と回答した企業が3割以上存在しており、現状は人手不足ではないものの、今後については、人手不足になると予測している企業が一定数存在する。

6. 介護との両立支援について

	(社)	(%)
退職または休職した社員がいる	325	11.7
時短勤務を取得した社員がいる	180	6.5
該当なし	2,213	79.7
無回答	58	2.1
合計	2,776	100.0



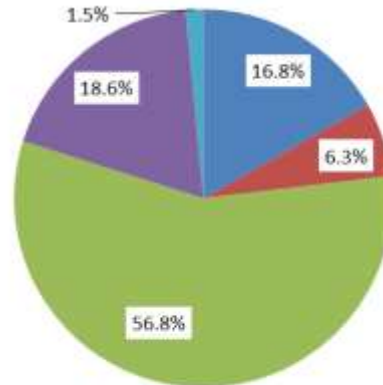
- 介護を理由とした休職、時短勤務等に関しては「該当なし」が約8割と最も多かった。
- また、「時短勤務を取得した社員がいる」と回答した割合（6.5%）よりも「退職または休職した社員がいる」と回答した割合（11.7%）の方が高い。

7. 外国人材の受け入れについて

①外国人材受け入れのニーズについて

n = 2,776

	(社)	(%)
ある(既に雇用している)	466	16.8
ある(今後雇用する予定)	176	6.3
ない	1,576	56.8
検討中	516	18.6
無回答	42	1.5
合計	2,776	100.0



■ある(既に雇用している) ■ある(今後雇用する予定) ■ない ■検討中 ■無回答

- 外国人材の受け入れのニーズに関しては、「ない」と回答した割合が半数を超え、最も多かった。
- 「ある（既に雇用している、今後雇用する予定）」と回答した割合は合計で約2割（23.1%）であり、中小企業における外国人材のニーズは高いとは言えないが、一方で、「検討中」（18.6%）と回答した割合を合計すると4割以上となることから、今後、人手不足がより深刻化する場合、外国人材のニーズが高まると予測できる。

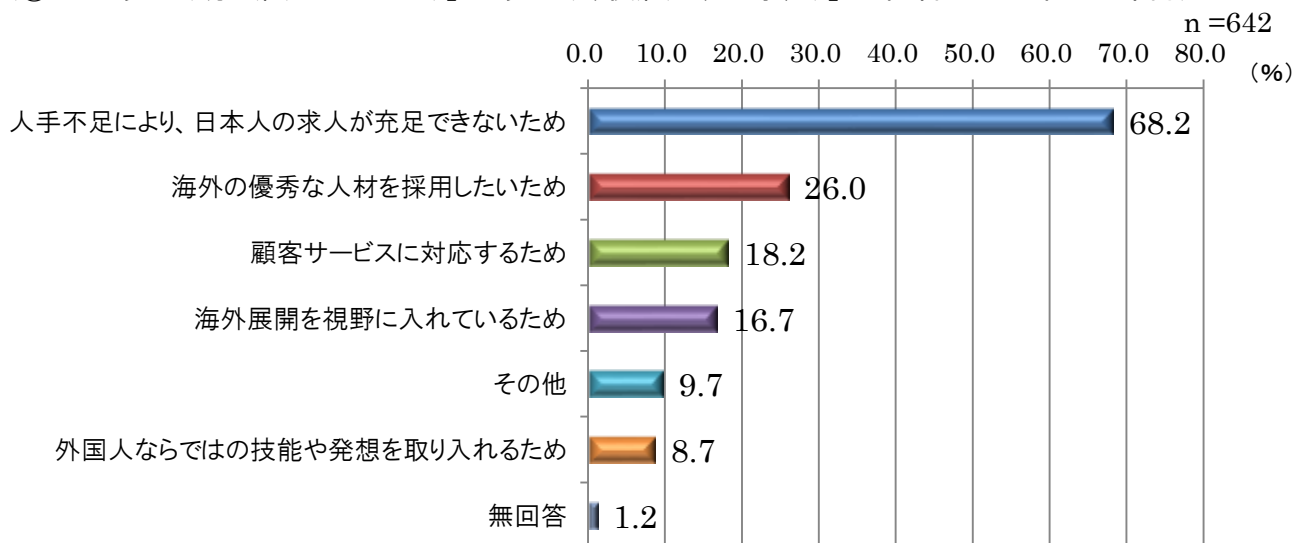
<参考：クロス集計（人手不足×外国人材の受け入れ）>

現在の人員の充足状況	外国人材受け入れのニーズ					
	合計	ある(既に雇用している)	ある(今後雇用する予定)	ない	検討中	無回答
合計	2,776 100.0	466 16.8	176 6.3	1,576 56.8	516 18.6	42 1.5
不足している	1,682 100.0	333 19.8	148 8.8	820 48.8	370 22.0	11 0.6
過不足はない	995 100.0	124 12.5	26 2.6	700 70.3	138 13.9	7 0.7
過剰である	63 100.0	8 12.7	1 1.6	48 76.2	5 7.9	1 1.6
無回答	36 100.0	1 2.8	1 2.8	8 22.2	3 8.3	23 63.9

- 外国人材のニーズを人手不足との関係で検証すると、人手が不足している企業ほど、外国人材へのニーズが高く、相関関係があると判断できる。

②外国人材を受け入れる、受け入れたい理由について【複数回答】

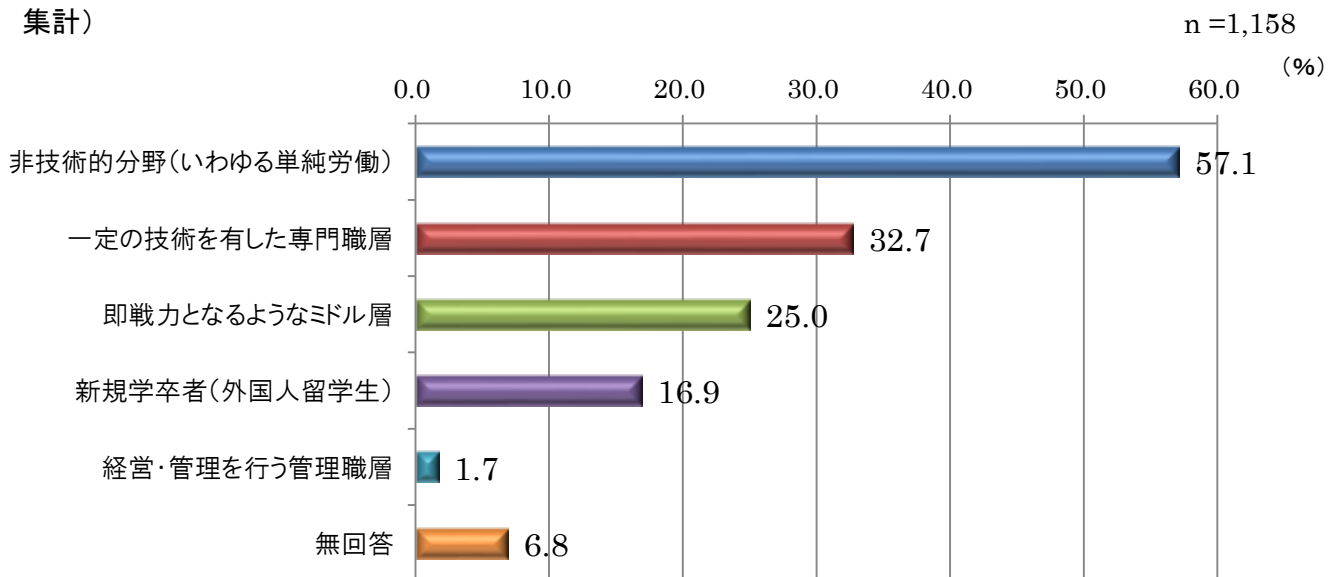
(①で「ある（既に雇用している）」「ある（今後雇用する予定）」と回答した企業のみ集計)



- 外国人材を受け入れる、受け入れたい理由については、「人手不足により、日本人の求人が充足できないため」と回答した割合が最も高く、翻ってみると、可能であれば日本人を雇用したいということが明らかになった。

③外国人材を受け入れたい分野・層について【複数回答】

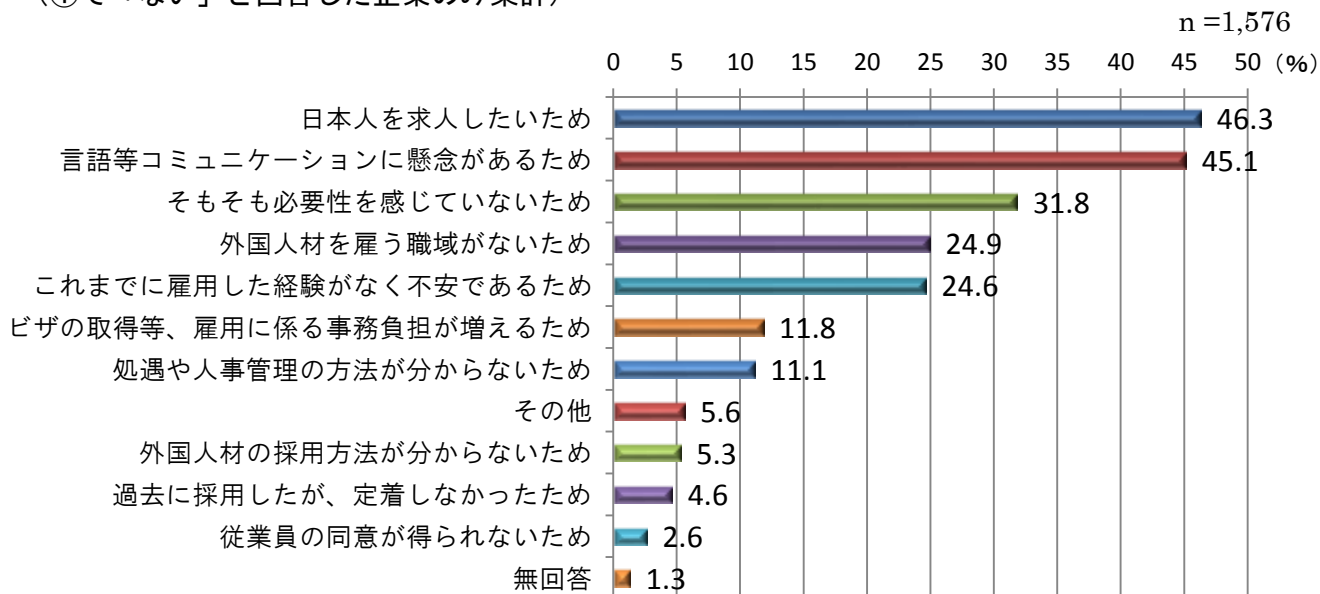
(①で「ある（既に雇用している）」「ある（今後雇用する予定）」「検討中」と回答した企業のみ集計)



- 外国人材を受け入れたい分野・層については、「非技術的分野（いわゆる単純労働）」が最も多く、次いで「一定の技術を有した専門職層」、「即戦力となるようなミドル層」と続いた。
- 一方、「新規学卒者（外国人留学生）」については、他と比べてニーズは低く、非技術的分野（いわゆる単純労働）を除いた場合、本調査「2. 求める人材」の結果と同じく、一定の経験を有する者を求める傾向となった。

④外国人材へのニーズがない理由について【複数回答】

(①で「ない」と回答した企業のみ集計)

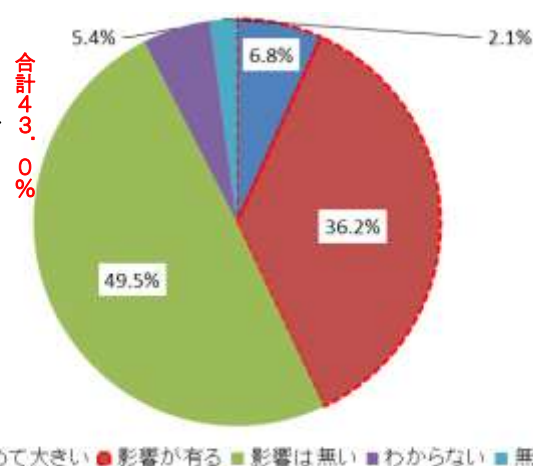


- 外国人材のニーズがない理由については、「日本人を求人したいため」、「言語等コミュニケーションに懸念があるため」が上位の項目となった。
- 「ビザの取得等、雇用に係る事務負担が増えるため」、「処遇や人事管理の方法が分からないため」といった事務手続き等に関する理由は1割程度であり、外国人材へのニーズがない理由の多くは、そもそも必要性を感じていないことに起因するものと分析できる。

II 長時間労働是正に向けた取り組みについて

1. 時間外労働の上限規制が与える影響について

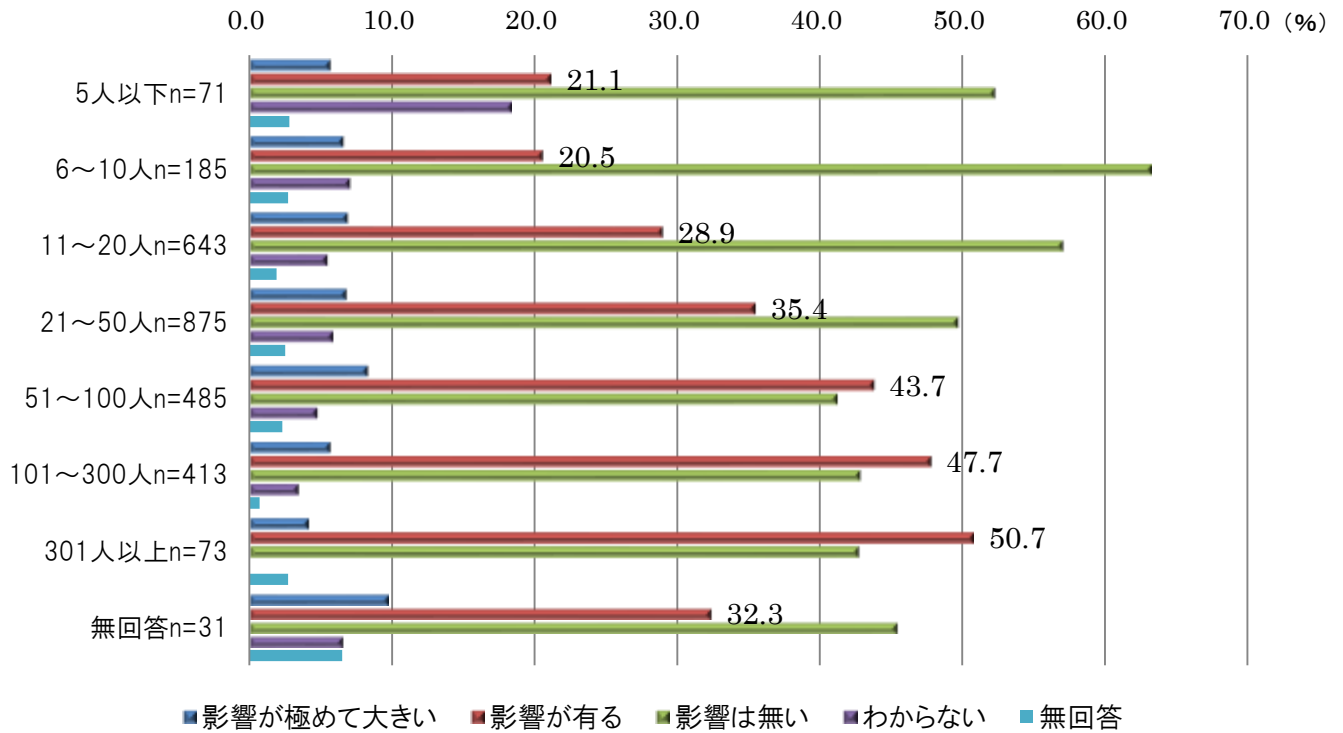
	社	%
影響が極めて大きい (事業継続が難しいレベル)	188	6.8
影響が有る (課題はあるが対応可能)	1,005	36.2
影響は無い (現行のまま、特に何も対応しなくてもよい)	1,373	49.5
わからない	151	5.4
無回答	59	2.1
合計	2,776	100.0



- 時間外労働の上限規制が企業経営に与える影響については、「影響はない（現行のまま、特に何も対応しなくてもよい）」と回答した割合が約半数（49.5%）と最も多かった。
- 反面、「影響が極めて大きい（事業継続が難しいレベル）」、「影響が有る（課題はあるが対応可能）」と回答した割合の合計も約4割（43.0%）であり、2～3社に1社は影響があると推測される。

<従業員規模別集計>

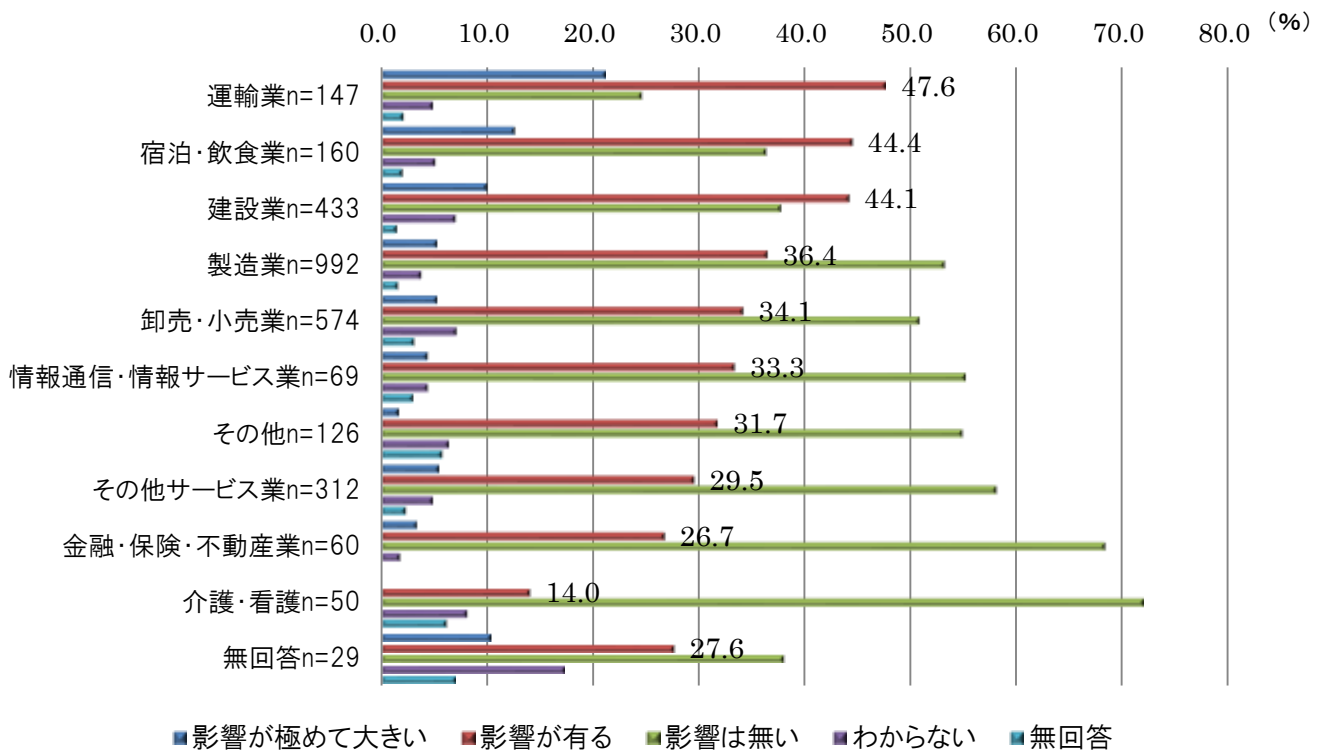
n = 2,776



➤ 従業員規模別に時間外労働の上限規制が与える影響をみると、51人以上の企業では、「影響はない」と回答した割合よりも、「影響がある」と回答した割合の方が高くなる。

<業種別集計>

n = 2,776

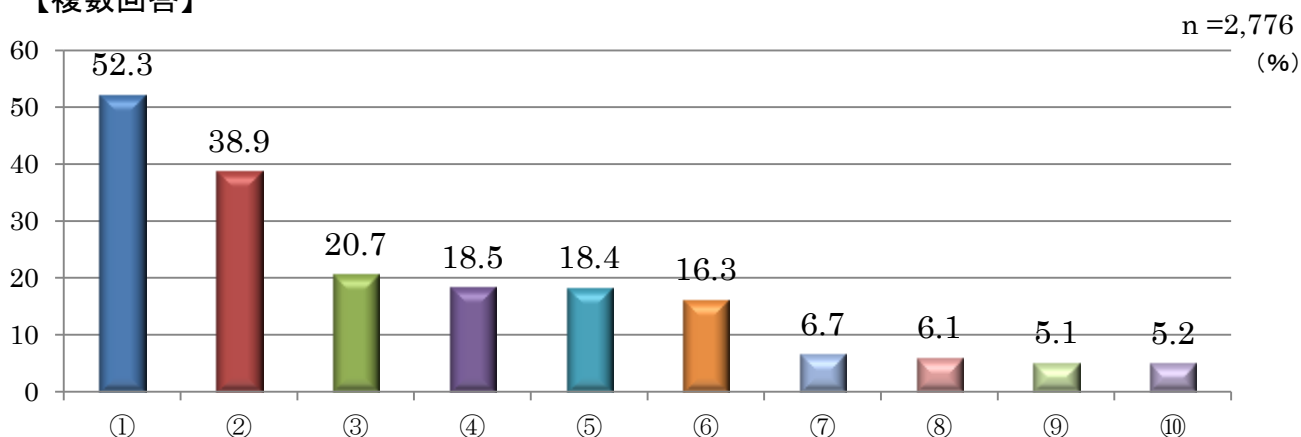


※業種の母数は複数回答を含む

➤ 業種別に時間外労働の上限規制が与える影響をみると、「運輸業」、「宿泊・飲食業」、「建設業」で「影響がある」と回答した割合が4割を超える。

2. 長時間労働是正に向けて、国が取り組むべき、国に支援してほしいことについて

【複数回答】



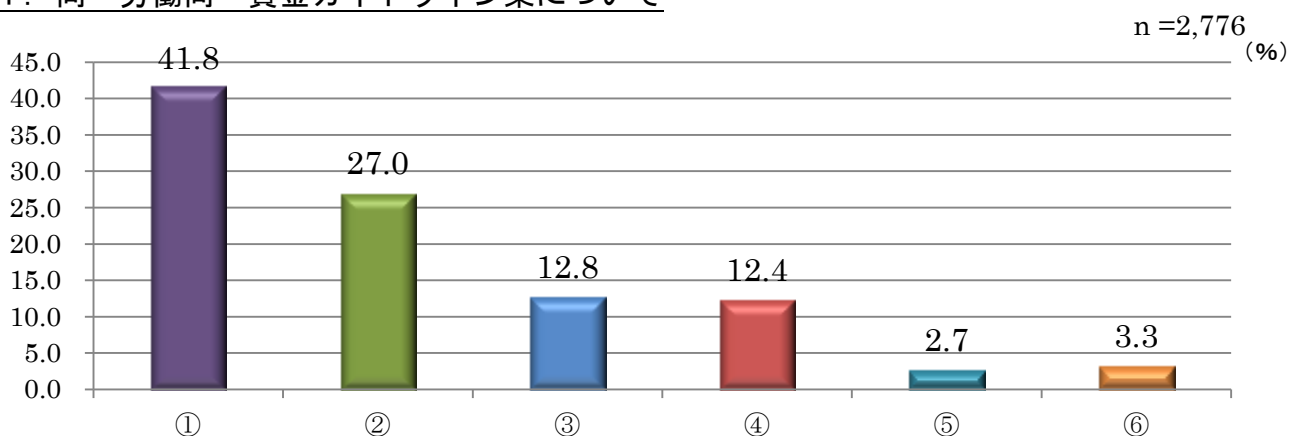
《回答項目》

- ①人手不足の解消
- ②長時間労働を生みかねない民間の商慣習・取引条件の是正
- ③長時間労働の是正に向けた取り組みに対する助成の拡大（IT化、テレワーク導入やコンサル費用の助成等）
- ④長時間労働を削減するという強いメッセージの発信
- ⑤労働法・制度の規制緩和（高度プロフェッショナル制度の導入、裁量労働制の対象者拡大等）
- ⑥民間企業の成功事例（ICT化、業務の見直し、能力開発、人事制度改革で効果のあった事例）の蓄積・共有
- ⑦労働法・制度の規制強化（勤務間インターバル規制の一律導入などの厳格な規制導入、罰則・監督指導の強化等）
- ⑧その他
- ⑨公務員の長時間労働の削減
- ⑩無回答

- 長時間労働是正に向けて、国が取り組むべき、国に支援してほしいことについては、「人手不足の解消」が最も多く、次いで「長時間労働を生みかねない民間の商慣習・取引条件の是正」となった。
- 「労働法・制度の規制強化（勤務間インターバル規制の一律導入などの厳格な規制導入、罰則・監督指導の強化等）」については、約7%と少なく、長時間労働是正に向けて、一律に法規制等を導入することについて、希望する社は少ない。

Ⅲ 同一労働同一賃金制度導入の影響について

1. 同一労働同一賃金ガイドライン案について

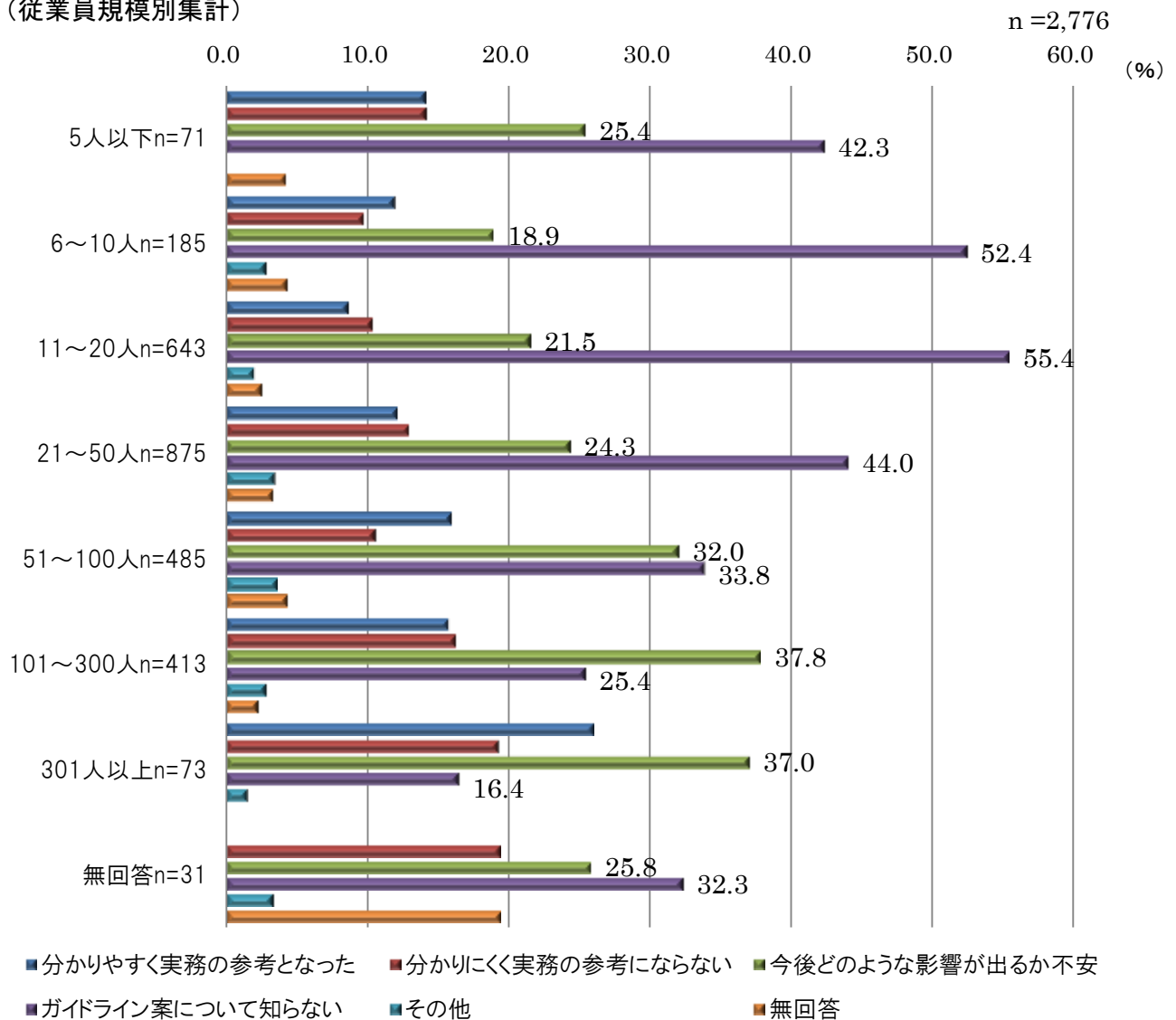


《回答項目》

- ①ガイドライン案について知らなかった（知っていたが、内容は未確認を含む）
- ②今後どのような影響が出るか不安（将来、自社の労務管理の改善を検討するうえで参考とならない）
- ③分かりやすく実務の参考となった（現在の自社の労務管理が適切かどうか、判断できる）
- ④分かりにくく実務の参考とならなかった（現在の自社の労務管理が適切かどうか、判断できない）
- ⑤その他
- ⑥無回答

- 同一労働同一賃金のガイドライン案については、「ガイドライン案について知らなかった（知っていたが、内容は未確認を含む）」が最も多く、より一層の周知が必要であると考えられる。
- また、内容に関しては、「分かりやすく実務の参考となった（現在の自社の労務管理が適切かどうか、判断できる）」と「分かりにくく実務の参考とならなかった（現在の自社の労務管理が適切かどうか、判断できない）」がほぼ同割合であり、ガイドライン案の内容を把握していても、参考になったか否かについて判断が分かれた。

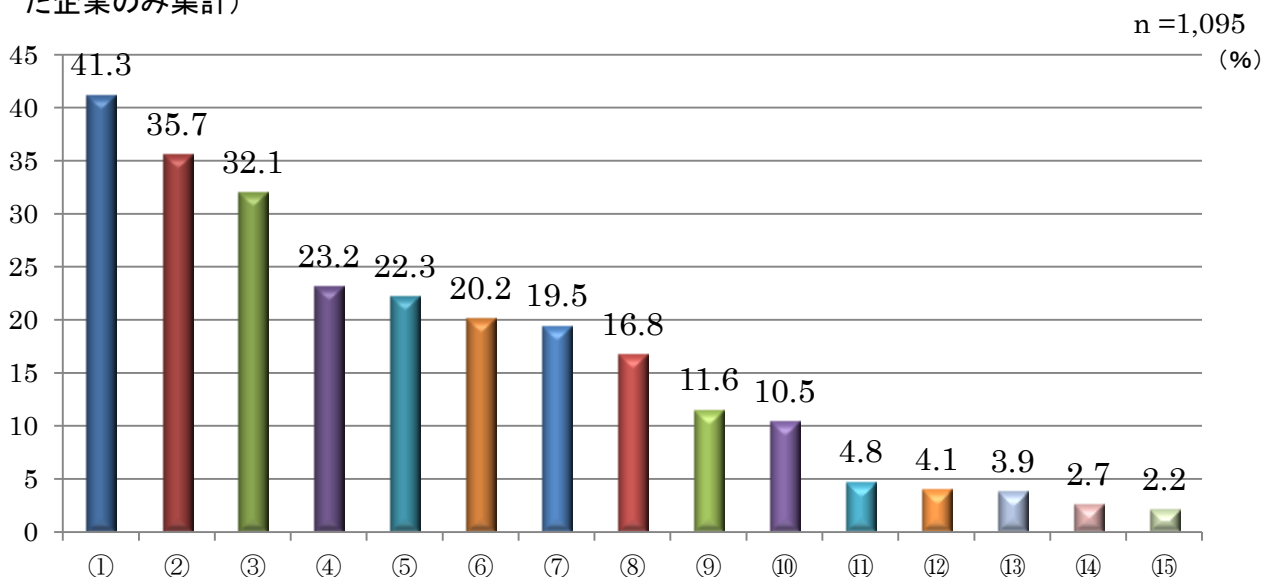
(従業員規模別集計)



- 同一労働同一賃金のガイドライン案について、従業員規模別に見ると、従業員100人以下の企業では「ガイドライン案について知らない」と回答した割合が最も高いが、従業員101人以上の企業では、「今後どのような影響が出るか不安」と回答した割合が最も高くなる。

2. ガイドライン案が参考にならなかった、今後不安に感じる理由について【複数回答】

(1で「分かりにくく実務の参考とならなかった」「今後どのような影響が出るか不安」と回答した企業のみ集計)



《回答項目》

- ①自社の賃金制度や就業規則をいつまでに、どのように変えていけばよいか分からない
- ②グレーゾーン（裁判でしか判断できない部分）が広すぎる
- ③人件費が極めて大きく増加し、事業継続が難しくなる（現在の利益水準では到底コスト増に耐えられないので、正社員の処遇引き下げに踏み込むなど、かなり抜本的なコスト削減策を取らなければならない）
- ④示されている事例の内容が限定的過ぎる
- ⑤現行の法律を超えた解釈があることに違和感を覚える（派遣労働者の待遇改善など）
- ⑥自社の賃金決定ルールを明確化できない
- ⑦法改正の方向性やスケジュールが分からない
- ⑧自社の労使関係、正規・非正規関係が悪化する
- ⑨内容が専門的過ぎて理解できない（専門家の助言が必要）
- ⑩現場での問い合わせ・労使紛争（訴訟含む）が頻発する
- ⑪手当の例が少ない
- ⑫その他
- ⑬福利厚生・教育訓練の例が少ない
- ⑭人件費は増加するが、コスト削減で何とか凌げる（正社員の処遇引き下げなど抜本的なコスト削減策の必要はない）
- ⑮無回答

- ガイドライン案が参考にならなかった、今後不安に感じる理由について、「自社の賃金制度や就業規則をいつまでに、どのように変えていけばよいか分からない」、「グレーゾーン（裁判でしか判断できない部分）が広すぎる」が上位に挙がり、ガイドライン案のみでは、判断がつかないといった理由が主であった。
- また、「人件費が極めて大きく増加し、事業継続が難しくなる（現在の利益水準では到底コスト増に耐えられないので、正社員の処遇引き下げに踏み込むなど、かなり抜本的なコスト削減策を取らなければならない）」といった項目も次いで上位に挙がり、仮にガイドライン案のまま法規制が制定された場合、事業継続に深刻な影響が生じるといった理由も多い項目であった。

■中小企業の声（自由記述欄）

《人手不足について》

- ・仕事に慣れた頃、辞めてしまう社員が多い。（青森県 製造業）
- ・募集しても全然応募がなく、費用のみが嵩んでいる。（神奈川県 卸売・小売業）
- ・若者が地方で就職したくなるような環境整備が必要。（兵庫県 製造業）

《外国人材の受け入れについて》

- ・特に国籍には拘らず、応募があった場合には選考対象とする。（群馬県 その他）
- ・日本のものづくり精神を必要としている国に伝えたい。（埼玉県 建設業）
- ・外国人材を雇う際のハードルを低くしてほしい。（山口県 製造業）

《長時間是正に向けた取り組みについて》

- ・労働側のみならず、企業側にも配慮したバランスのとれた規制が必要。（長野県 建設業）
- ・公共事業等に係る書類を簡素化してくれれば、時間外労働を削減できる。（山梨県 建設業）
- ・業種の特殊性を考慮した規制を取り入れてほしい。（静岡県 運輸業）
- ・生産性向上に向けた機械・設備の導入のための補助を望む。（兵庫県 その他）

《同一労働同一賃金制度導入の影響》

- ・内容は理解しているが、具体的なイメージがわからない。（岩手県 建設業）
- ・（ガイドライン案について）ある程度の参考にはなるが、今後の判断材料には足りないように感じる。（神奈川県 その他）
- ・考え方には共感でき、自社でも同じ方向で昇給等に対応している。（岐阜県 製造業）
- ・中小企業が目線で考えてもらいたい。（広島県 卸売・小売業）

以 上