

平成27年8月

## 「人手不足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27年6月1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：405商工会議所（回収率：78.8%）
- 回答企業数：2,625社（回答率：64.5%）

#### <回答企業の属性>

##### （業種）

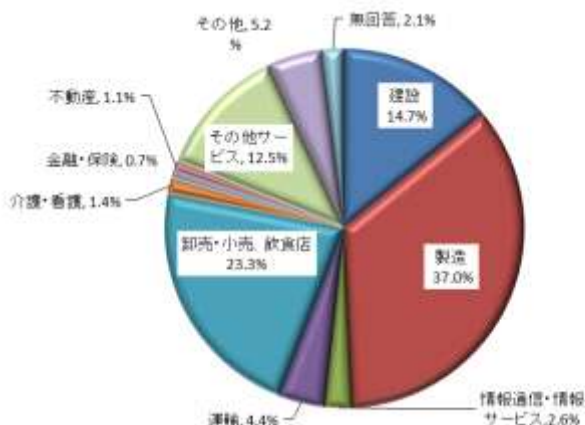
建設業 387社（14.7%） 製造業 970社（37.0%） 情報通信・情報サービス業 67社（2.6%）  
 運輸業 115社（4.4%） 卸・小売・飲食店 612社（23.3%） 介護・看護 36社（1.4%）  
 金融・保険業 18社（0.7%） 不動産業 28社（1.1%） その他サービス業 327社（12.5%）  
 その他 136社（5.2%） 無回答 55社（2.1%）

※重複含むため、回答数の合計は100%にはならない

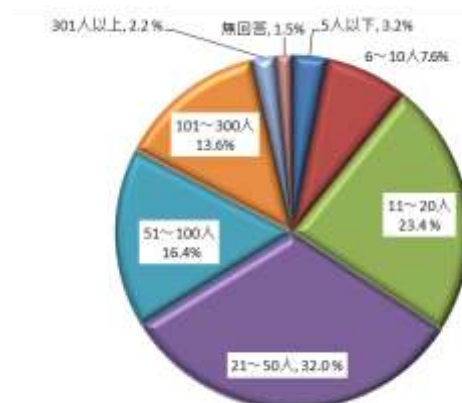
##### （従業員規模）

5人以下 84社（3.2%） 6～10人 199社（7.6%） 11～20人 614社（23.4%）  
 21～50人 841社（32.0%） 51～100人 431社（16.4%） 101～300人 357社（13.6%）  
 301人以上 59社（2.2%） 無回答 40社（1.5%）

#### <業 種>



#### <従業員規模>

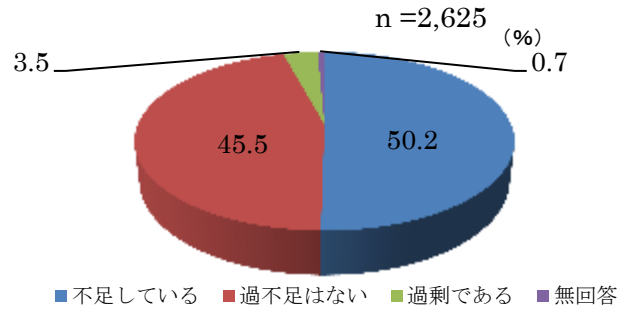


## 結果概要

### I 人手不足への対応について

#### 1. 人員の過不足状況について

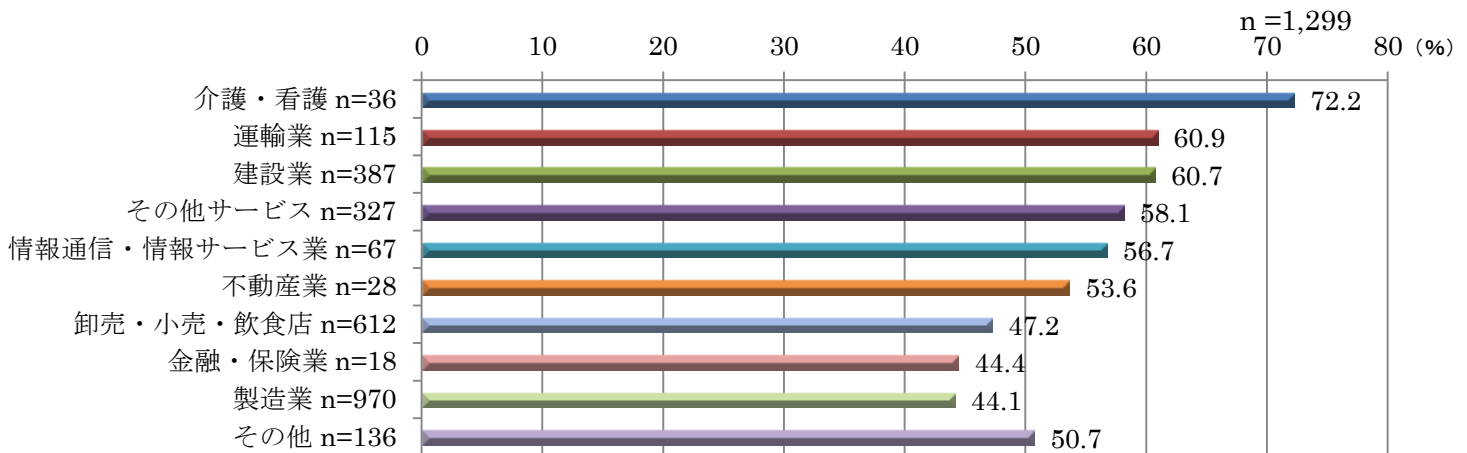
	社	%
不足している	1,319	50.2
過不足はない	1,195	45.5
過剰である	93	3.5
無回答	18	0.7
合計	2,625	100.0



➤ 全体では、半数以上の企業が「不足している」と回答。

#### <業種別集計>

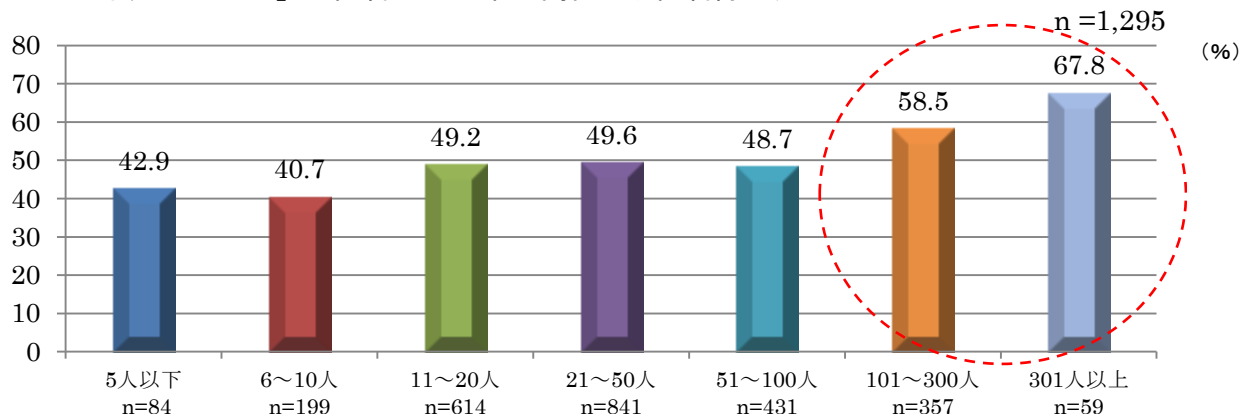
(1. で「不足している」と回答した企業の割合※無回答除く)



➤ 業種別では、介護・看護、運輸業、建設業で「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>

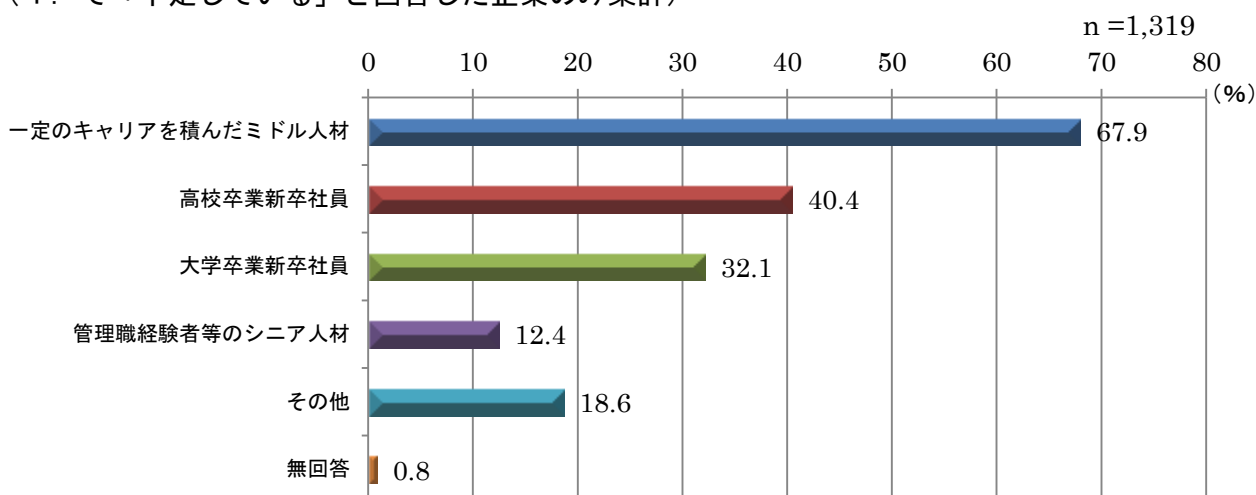
(1. で「不足している」と回答した企業の割合※無回答除く)



➤ 従業員規模101人を超える企業群から「不足している」と回答した割合が50%を超える。

## 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)

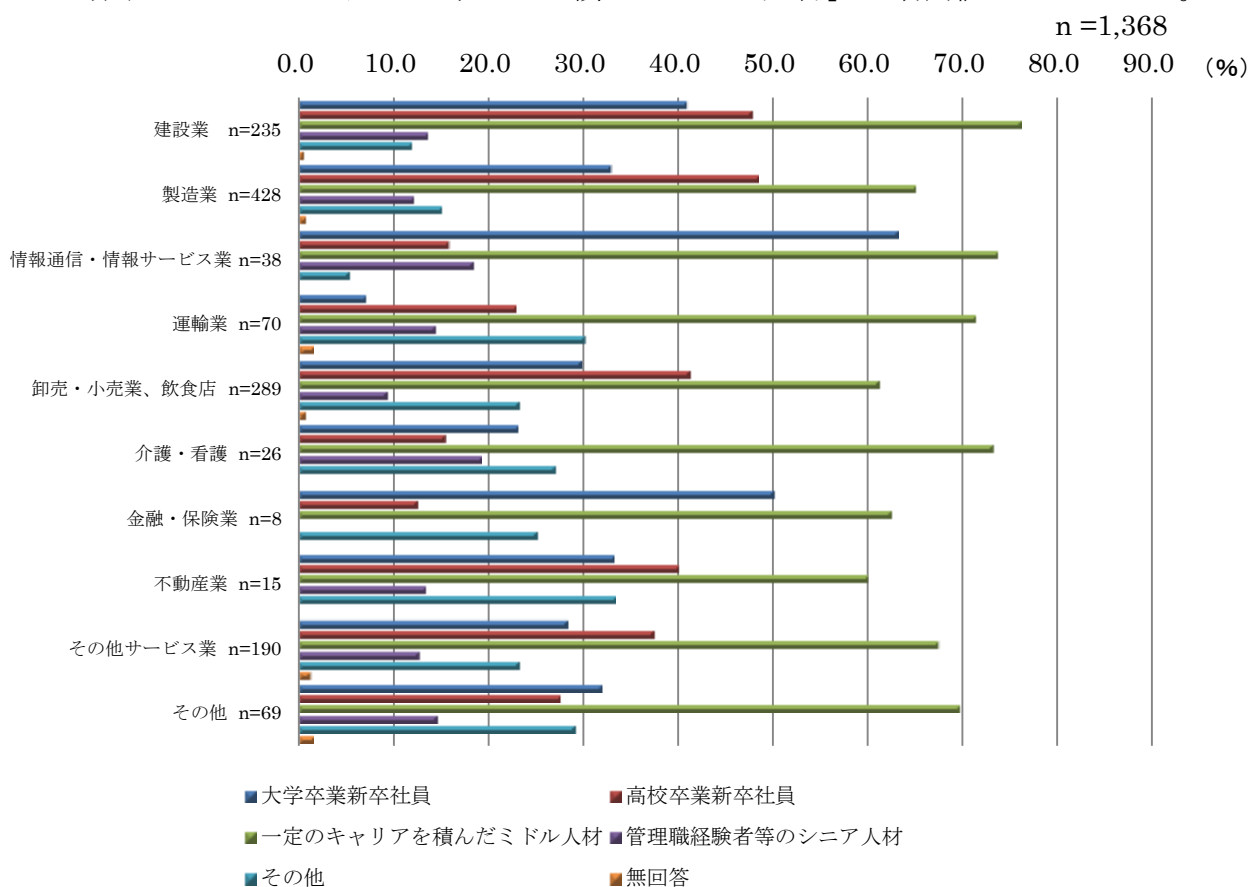


- 求める人材としては、「一定のキャリアを積んだミドル人材」が最も高く、「管理職経験者等のシニア人材」は低い割合であった。

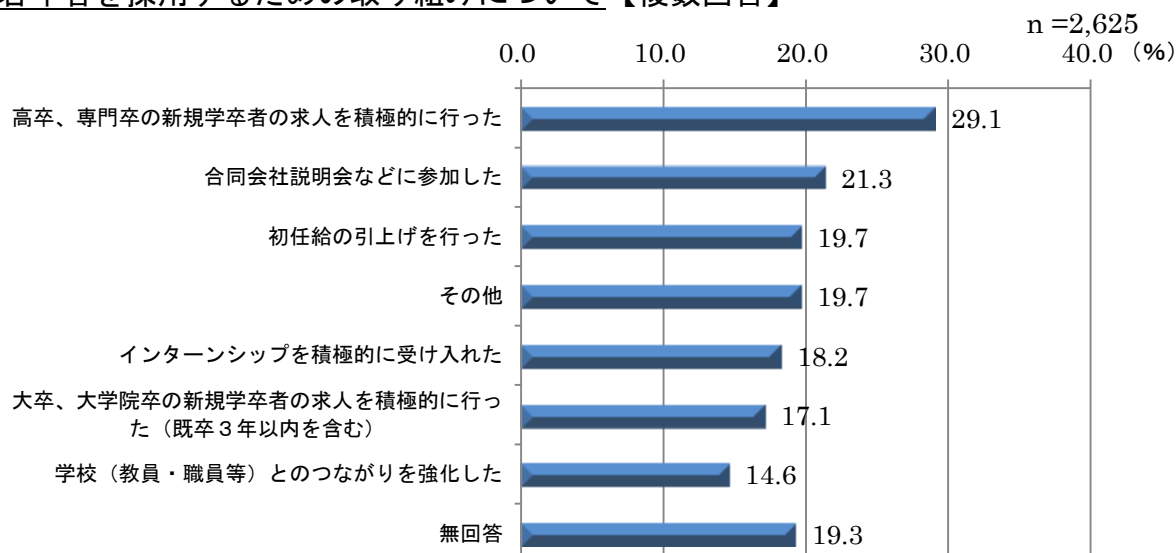
### <業種別集計>

(1. で「不足している」と回答した企業のみ集計)

- 全ての業種において「一定のキャリアを積んだミドル人材」が最高値となっている。



### 3. 若年者を採用するための取り組みについて【複数回答】



- 若年者を採用するための取り組みは、全ての項目が近い割合となった。
- 反面、「無回答」が約2割となっており、特段、取り組みを講じていない企業も一定割合存在する結果となった。

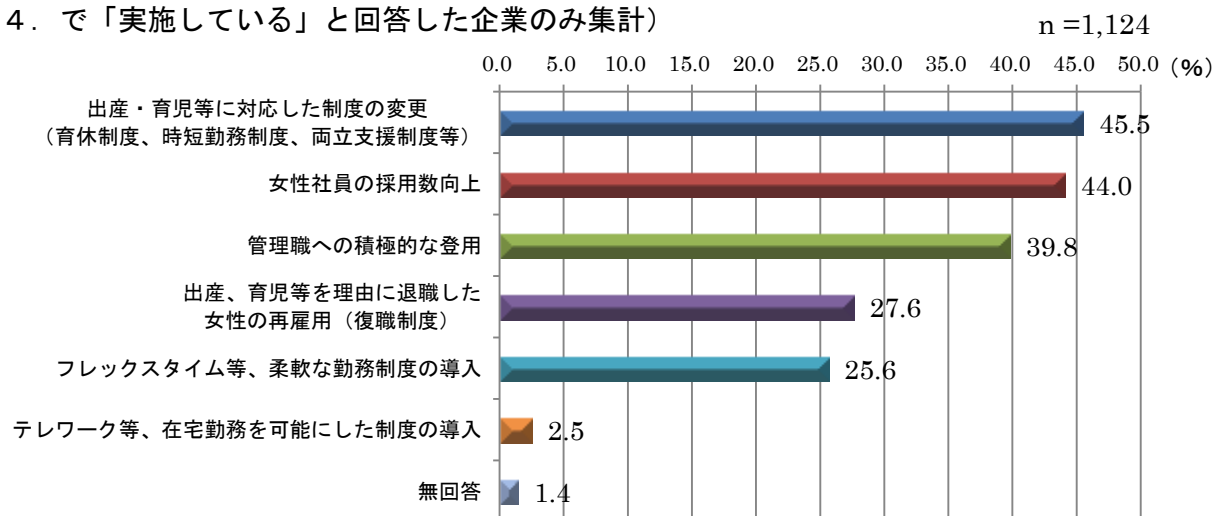
### 4. 女性の活躍推進について

	(社)	(%)
実施している	1,124	( 42.8)
実施していない	921	( 35.1)
実施を検討している	552	( 21.0)
無回答	28	( 1.1)
合計	2,625	(100.0)

- 「実施している（42.8%）」「実施を検討している（21.0%）」を合計すると6割を超える割合で女性の活躍推進について対応を講じている。

#### 4-②. 実施している取り組みについて【複数回答】

（4. で「実施している」と回答した企業のみ集計）



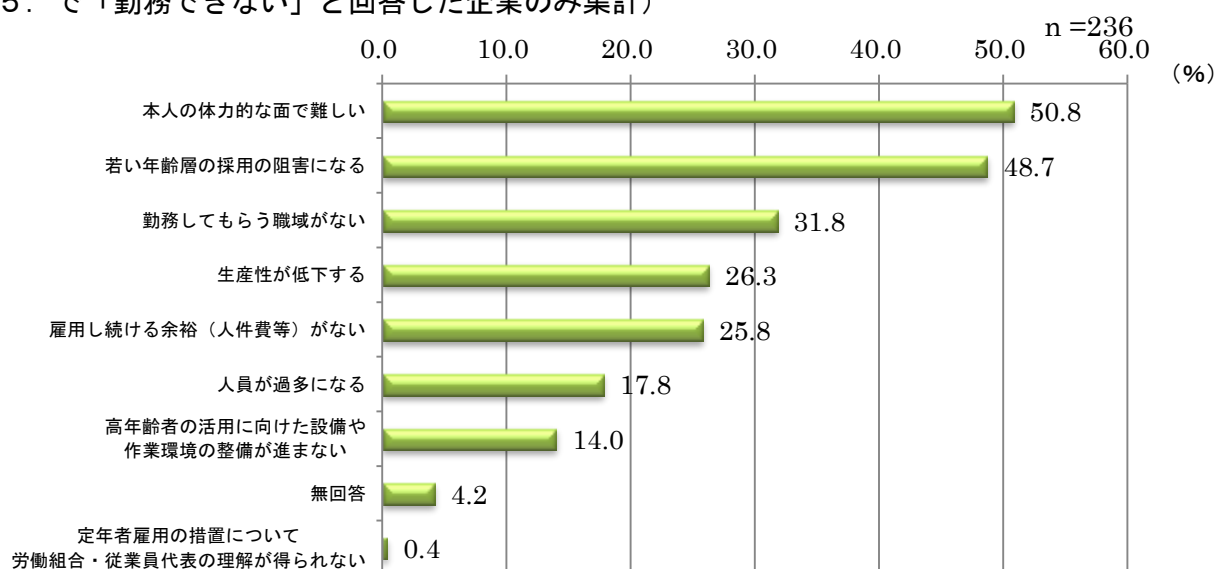
## 5. 65歳以降まで働ける仕組みの構築について

	(社)	(%)
勤務できる	1,872	( 71.3)
勤務できない	236	( 9.0)
検討中	482	( 18.4)
無回答	35	( 1.3)
合計	2,625	(100.0)

- 7割を超える企業で65歳以降まで働けると回答している。
- 「勤務できる(71.3%)」と「検討中(18.4%)」の合計は約9割(89.7%)となり、「勤務できない」と回答した割合は1割以下(9%)となった。

### 5-②. 65歳以降まで雇用できない理由【複数回答】について

(5. で「勤務できない」と回答した企業のみ集計)



- 65歳以降まで勤務できない理由としては「本人の体力的な面で難しい(50.8%)」が半数を超え最多となった。また、「若い年齢層の採用の阻害になる」も約5割となった。
- 反面、「生産性が低下する(26.3%)」といった、本人の能力等による理由も一定数あがった。

## 6. 外国人の採用について

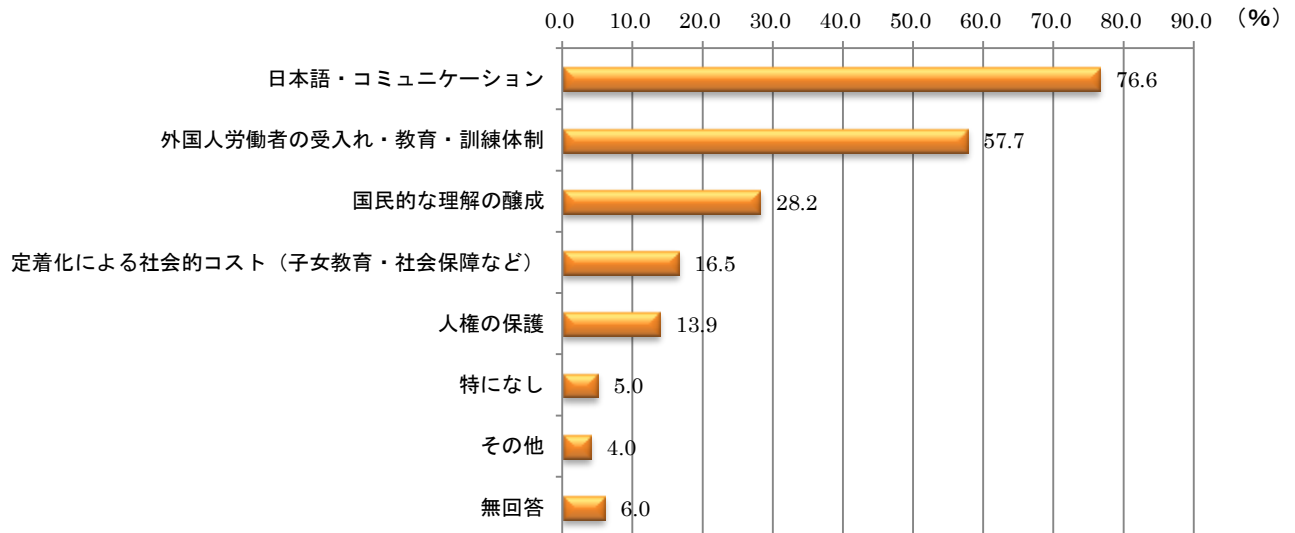
(1) 非技術的・非技能的分野の外国人労働者の受け入れについて

	(社)	(%)
自社に受け入れたい	385	( 14.7)
自社には必要ないが、産業界として受け入れるべき	967	( 36.8)
推進すべきではない	181	( 6.9)
分からない	921	( 35.1)
その他	113	( 4.3)
無回答	58	( 2.2)
合計	2,625	(100.0)

- 「自社に受け入れたい(14.7%)」「自社には必要ないが、産業界として受け入れるべき(36.8%)」と回答した割合の合計は5割を超える(51.5%)。

➤ (2) 受け入れを検討する際に重視すべき課題について【複数回答】

n = 2,625



➤ 受け入れを検討する際に重視すべき課題については「日本語・コミュニケーション（76.6%）」が最も高く、次いで「外国人労働者の受入れ・教育・訓練体制（57.7%）」となった。

## II 労働生産性向上に向けた取り組みについて

### (1) 労働生産性向上に向けた取り組み状況について

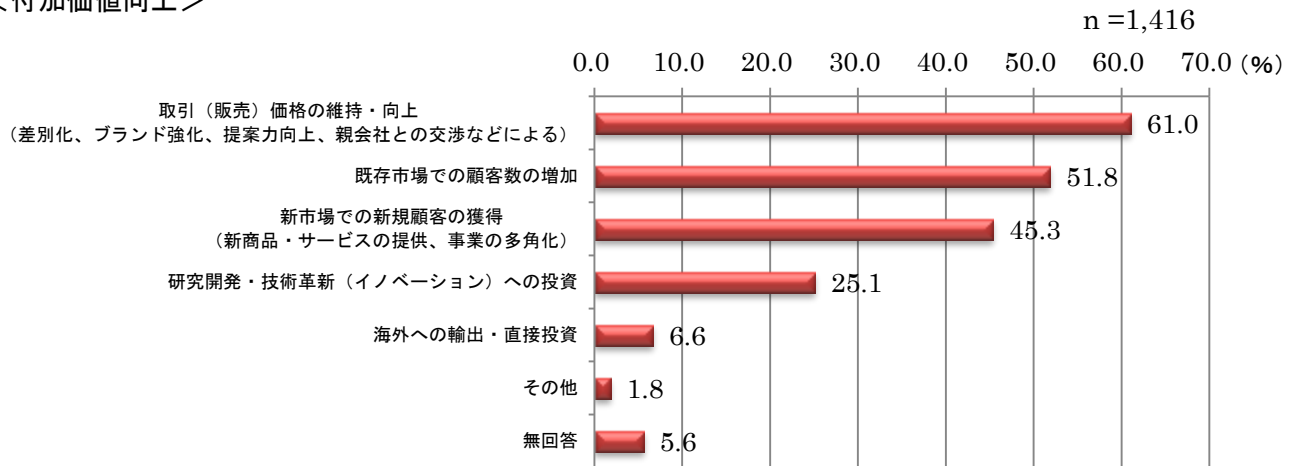
	(社)	(%)
実施している	1,416	( 53.9)
実施していない	1,169	( 44.5)
無回答	40	( 1.5)
合 計	2,625	(100.0)

- 労働生産性向上に向けた取り組みについて、回答した企業の半数以上の割合（53.9%）が取り組みを実施している結果となった。

### (2) 実施している取り組みについて

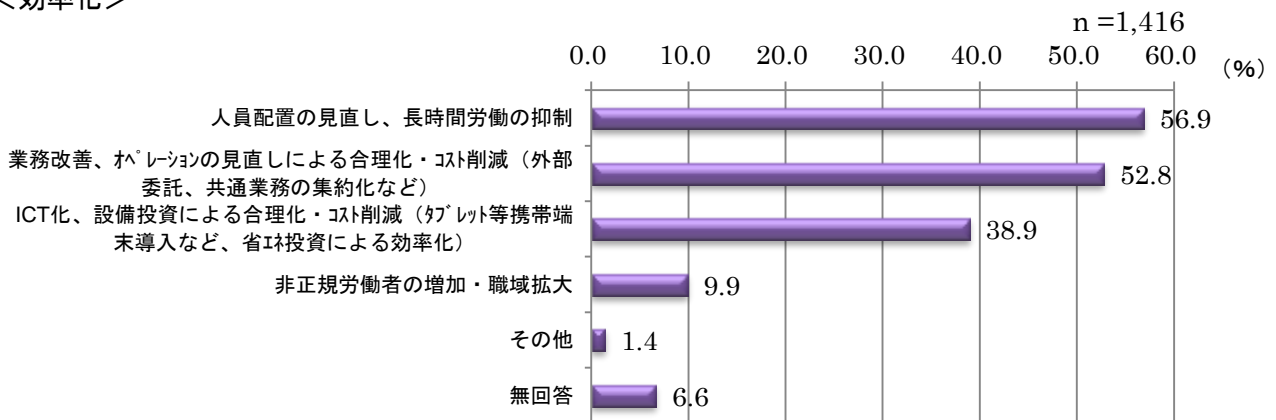
#### (1. で「実施している」と回答した企業のみ集計)

#### <付加価値向上>



- 付加価値向上に向けて取り組んでいる内容として、「取引（販売）価格の維持・向上」、「既存市場での顧客数の増加」が高い割合となり、現状の取引形態を生かした付加価値向上への取り組みが多い結果となった。

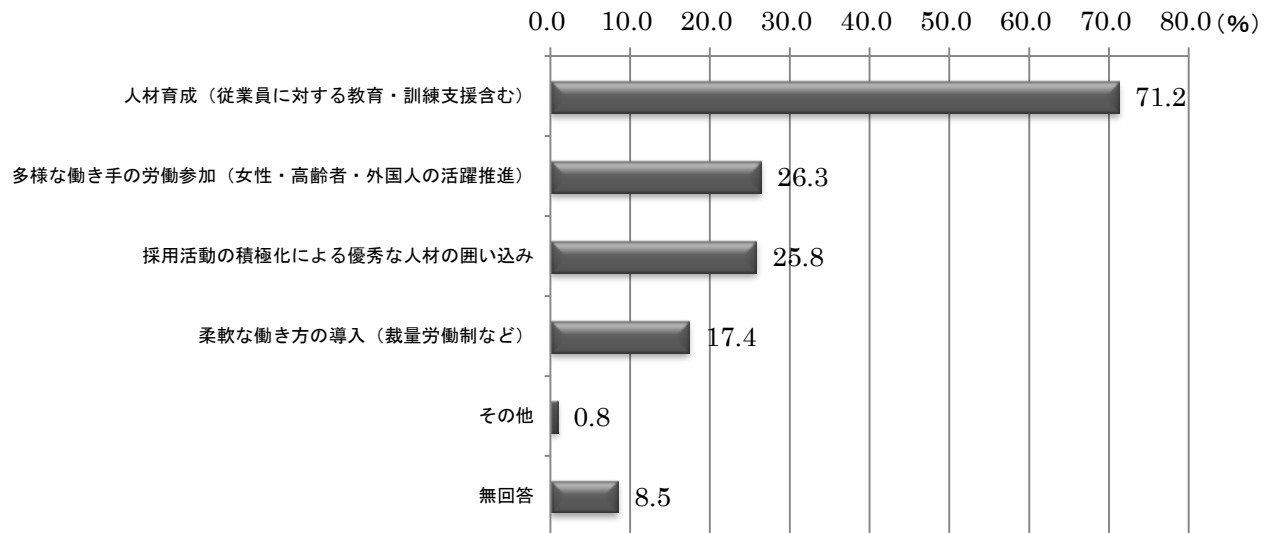
#### <効率化>



- 効率化の観点からは、「人員配置の見直し、長時間労働の抑制」、「業務改善、オペレーションの見直しによる合理化・コスト削減」が5割を超える結果となった。

<人材マネジメント>

n=1,416



- 人材マネジメントにおいては、「人材育成 (71.2%)」が最も高く、その他の項目については3割以下であった。



## ■ 中小企業の声（自由記載欄）

- ・週休二日制が当り前の昨今では、環境整備をしないと若手が集まらない（北海道 建設業）
- ・地方都市において若年労働者を地元に着させ、一般的な教育を受けるためのシステム作りが必要。（秋田県 卸売・小売業、飲食店）
- ・女性社員が産休・育休を取得した場合、臨時雇用の雇用を考える必要があるが、経費負担が大きい。助成金があれば臨時雇用の負担も減り、女性社員にも育休・産休をもっと活用してもらえ（新潟県 製造業）
- ・新卒者の採用が難しくなっている。採用、選考時ルールがわかりにくい。（長野県 卸売・小売業、飲食店）
- ・出産後の女性が働きやすく、かつ企業側にも受け入れやすい制度の導入、支援を検討して頂きたい。（埼玉県 その他サービス）
- ・何歳まで働いていいという規則は設けることはできないと思う。需要のバランスの中で決まり、後は働く本人の意欲の問題（東京都 製造業）
- ・慢性的に労働力が不足しており、今後も改善が見込まれない業界に対しては外国人技能研修も含め早急に規制緩和すべきである。（静岡県 製造業）
- ・新卒者を採用したいが学生の多くが大企業に集中する。中小企業の人材獲得についてご支援願いたい（大阪府 建設業）
- ・人口減少は避けられない状況なので高齢者でも出来る産業を増やすべき（鳥取県 その他サービス）
- ・地方で優秀な人材が労働できる環境がなく、流出しているように感じます（佐賀県 製造業）
- ・新卒採用に関して、会社見学やインターンシップをもっと実施するために企業と学校の連携がより必要だと思う。（宮崎県 情報通信・情報サービス業）

以 上