

IV 特別調査事項

県内中小企業の雇用者数の過不足感及び人材確保・育成上の課題について調査を実施した。

■雇用者数の過不足感について

- 雇用者数の過不足感は、過剰感よりも不足感が上回る状況が続いており、「不足」と回答した企業の割合は2年連続で増加し、3割を超えた。
- 業種別に不足感をみると、製造業では、「プラスチック製品」、「鉄鋼業・非鉄金属」、「一般機械器具」の順で、非製造業では、「飲食店」、「運輸業」、「情報サービス業」の順で高い割合となった。
- 正規・非正規社員別にみると、非正規社員よりも、正規社員の不足感が高くなっている。

■人材確保・育成上の課題について

- 人材確保の課題としては、「欲しい人材が見つからない」が48.4%と最も回答割合が高く、「募集しても応募がない」「求人募集のコストがかかる」「新卒・若手社員の確保」の順で高かった。
- 人材育成の課題としては、「熟練技能者から若手社員への指導・育成」「社内での研修制度の充実」「上司・先輩職員によるフォロー体制」「資格の取得などスキルアップの支援」の順で回答割合が高かった。

■雇用者数の過不足感について

(1) 現在の雇用者数の過不足感			
「過剰」	5.9%	「適正」	62.7%
		「不足」	31.4%
(2) 正規社員・非正規社員の過不足感			
「正規社員」	「過剰」6.3%	「適正」66.4%	「不足」27.3%
「非正規社員」	「過剰」3.5%	「適正」71.1%	「不足」25.4%
(3) 今後、人員不足が生じた場合の対応 ※複数回答			
「新卒の正規社員採用」18.7%	「中途の正規社員採用」47.2%	「パート・アルバイト・契約社員の採用」40.3%	
「派遣社員の活用」11.9%	「非正規社員の正社員への転換」3.7%	「定年延長・退職者再雇用」17.3%	
「時間外労働での対応」13.7%	「従業員のスキルアップ」13.3%	「業務の見直しによる効率化」16.3%	
「給与水準の引上げ」6.8%	「職場環境、労働条件等の改善」5.9%	「仕事量（受注量）の調整」10.9%	
「外注の活用」25.7%	「その他」2.8%		

■人材確保・育成上の課題について

(1) 人材確保（従業員の雇用）の課題 ※複数回答			
「求人募集のコストがかかる」21.5%	「募集しても応募がない」35.8%		
「欲しい人材が見つからない」48.4%	「効果的な募集方法が分からない」8.4%		
「新卒・若手社員の確保」17.1%	「高齢者の雇用・活用」14.2%	「女性の積極的な登用・採用」13.4%	
「昇進体系の整備」3.1%	「賃金の引上げ」14.7%		
「労働環境の改善(施設、設備の改善・充実などハード面)」10.1%	「研修・教育体制の充実」11.3%		
「労働環境の改善(休暇制度や福利厚生などのソフト面)」9.8%	「その他」5.3%		
(2) 人材育成を行う上での課題 ※複数回答			
「社内での研修制度の充実」26.9%	「社外の研修制度の活用」17.7%		
「資格の取得などスキルアップの支援」24.1%			
「研修の講師ができる技能・経験を持った社員がいない」8.7%			
「熟練技能者から若手社員への指導・育成」29.3%	「上司・先輩職員によるフォロー体制」24.7%		
「効果的な育成方法が分からない」8.9%	「研修時間が確保しづらい」16.8%		
「研修効果が測定しにくい」5.4%	「人材育成のコスト」11.4%		
「昇進体系の整備」5.0%	「業績・能力評価方法の整備」12.5%	「その他」5.3%	

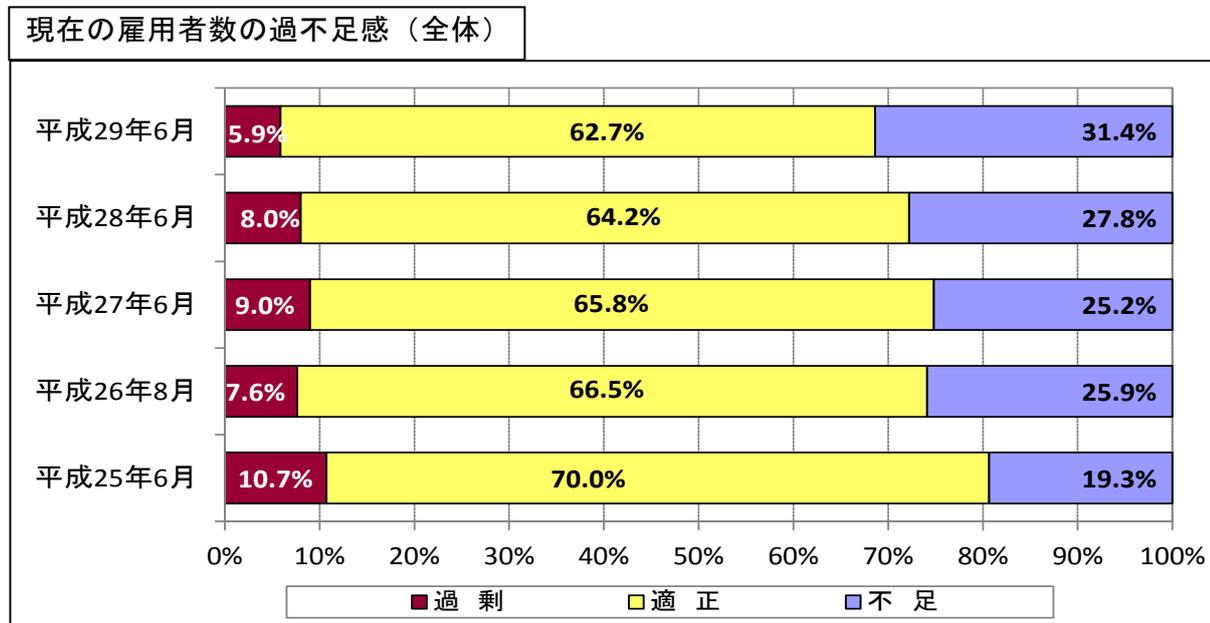
※本文中の数値については、グラフの他、アンケート調査集計表（P40以下）を参照してください。

■雇用者数の過不足感について

(1) 現在の雇用者数の過不足感（集計表P40参照）

○雇用者数の過不足感は、過剰感よりも不足感が上回る状況が続いており、「不足」と回答した企業の割合は2年連続で増加し、3割を超えた。

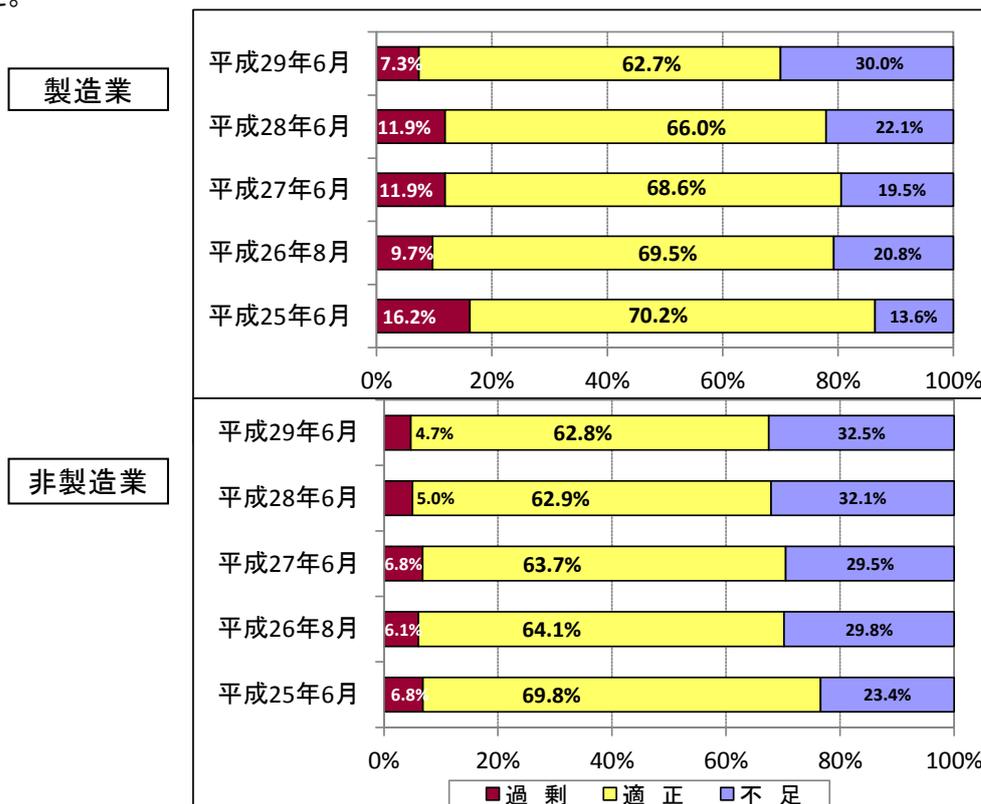
昨年の調査と比べると、「適正」は1.5ポイント減少、「過剰」は2.1ポイント減少した。「不足」は、27.8%から31.4%へと3.6ポイント増加し、3割を超えた。



※平成26年のみ7～9月期調査（8月実施）

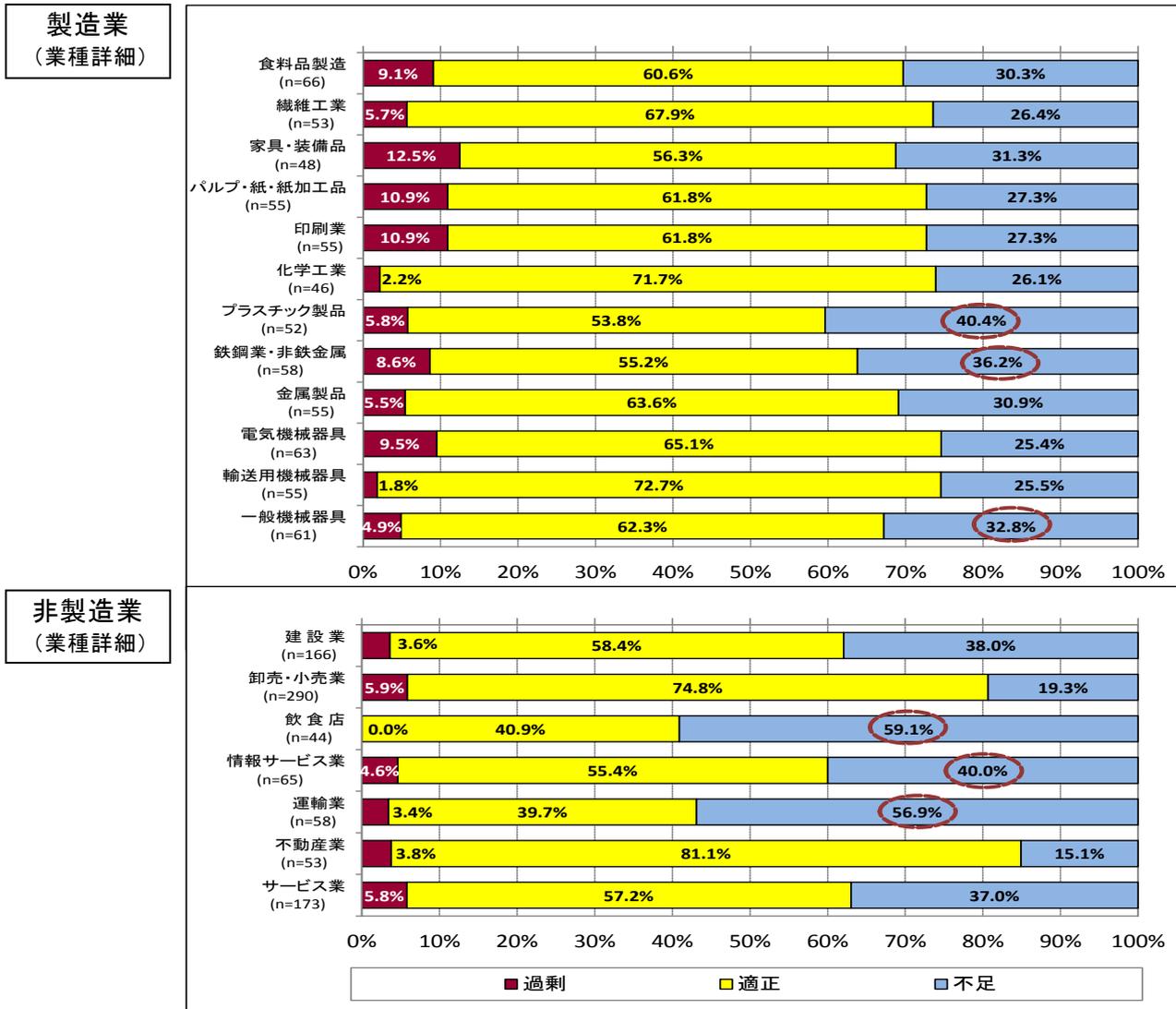
○業種別でも、製造業、非製造業ともに3割以上が人員不足であると回答している。

製造業では、平成26年以降、「不足」が20%前後で推移していたが、今回は30.0%となった。非製造業では、2年連続で3割以上の企業が人員不足であると回答した。



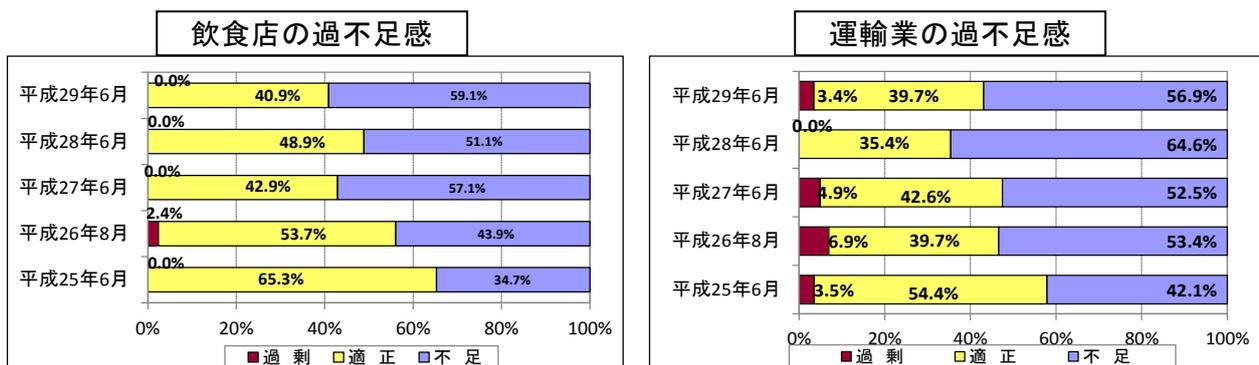
○業種別に不足感をみると、製造業では、「プラスチック製品」（40.4%）、「鉄鋼業・非鉄金属」（36.2%）、「一般機械器具」（32.8%）の順で高い割合となった。非製造業では、「飲食店」（59.1%）、「運輸業」（56.9%）、「情報サービス業」（40.0%）の順で高い割合となった。

「製造業」は、どの業種も1/4以上の企業が「不足」と回答している。「非製造業」は、業種により差があり、「飲食店」「運輸業」は5割以上が「不足」と回答しているが、「卸売・小売業」「不動産業」は2割以下となっている。



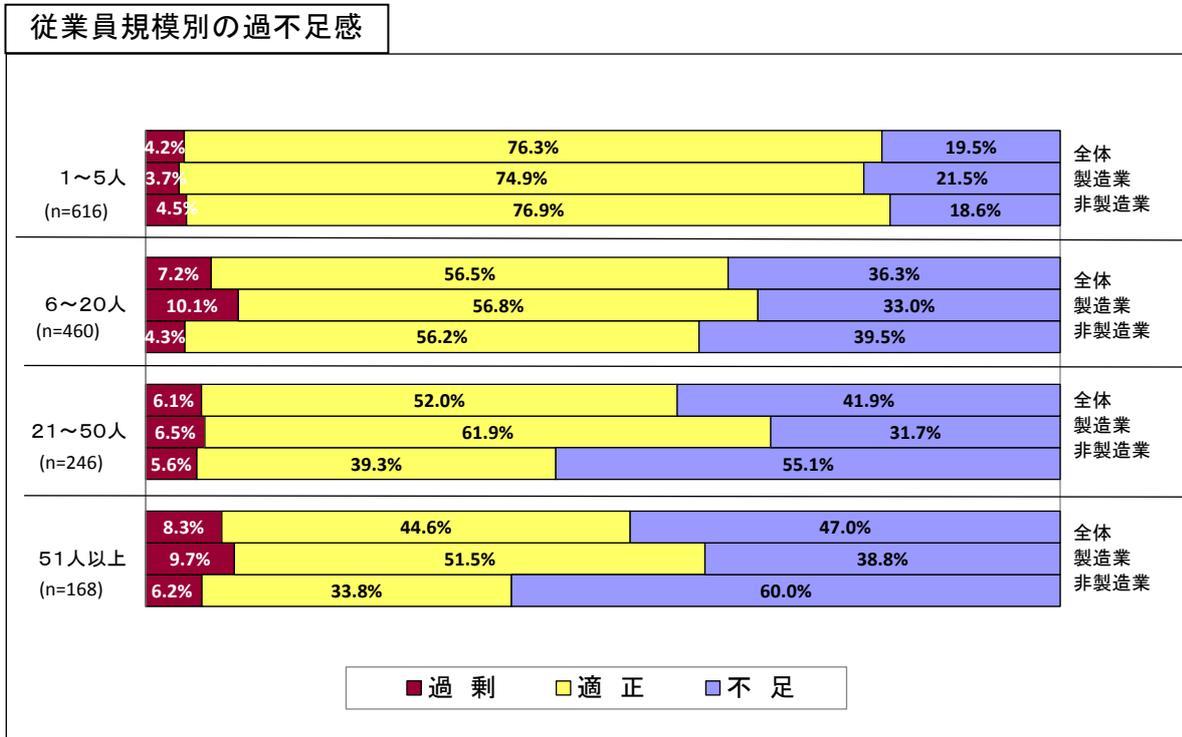
○「不足」が5割を超える「飲食店」「運輸業」では、人員不足が慢性化している様子がうかがえる。

「飲食店」は平成27年以降3年連続、「運輸業」は平成26年以降4年連続で、「不足」と回答した企業が5割を超えている。



○従業員規模別にみると、規模が大きいほど、不足感が高い傾向にある。

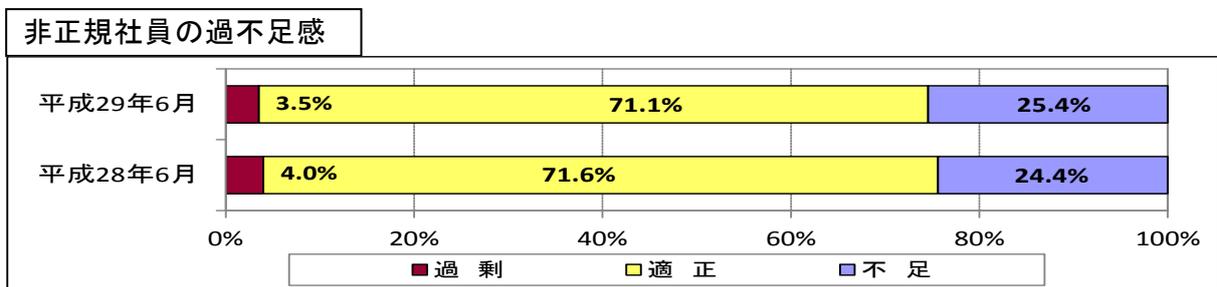
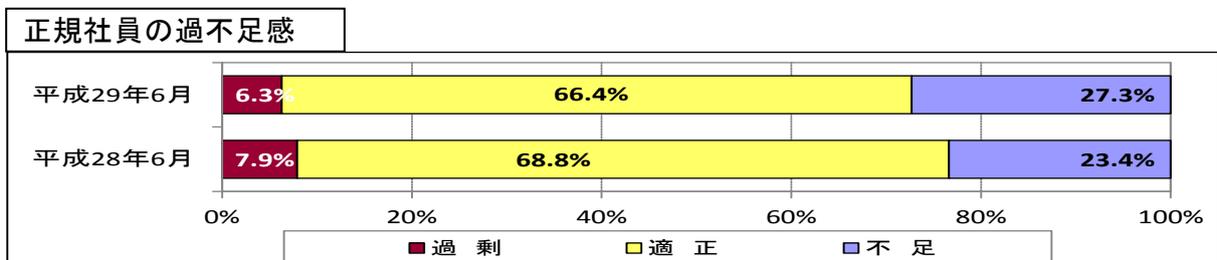
製造業・非製造業を合わせた全体でみると、「不足」と回答した企業は、従業員「1～5人」規模では2割だが、規模が大きいほど割合が高くなり、「51人以上」では約半数の企業が「不足」と回答している。非製造業だけでみると、「51人以上」規模で6割の企業が「不足」と回答している。



(2) 正規社員・非正規社員の過不足感 (集計表P 41・42参照)※

○正規・非正規社員別にみると、非正規社員よりも、正規社員の不足感が高くなっている。

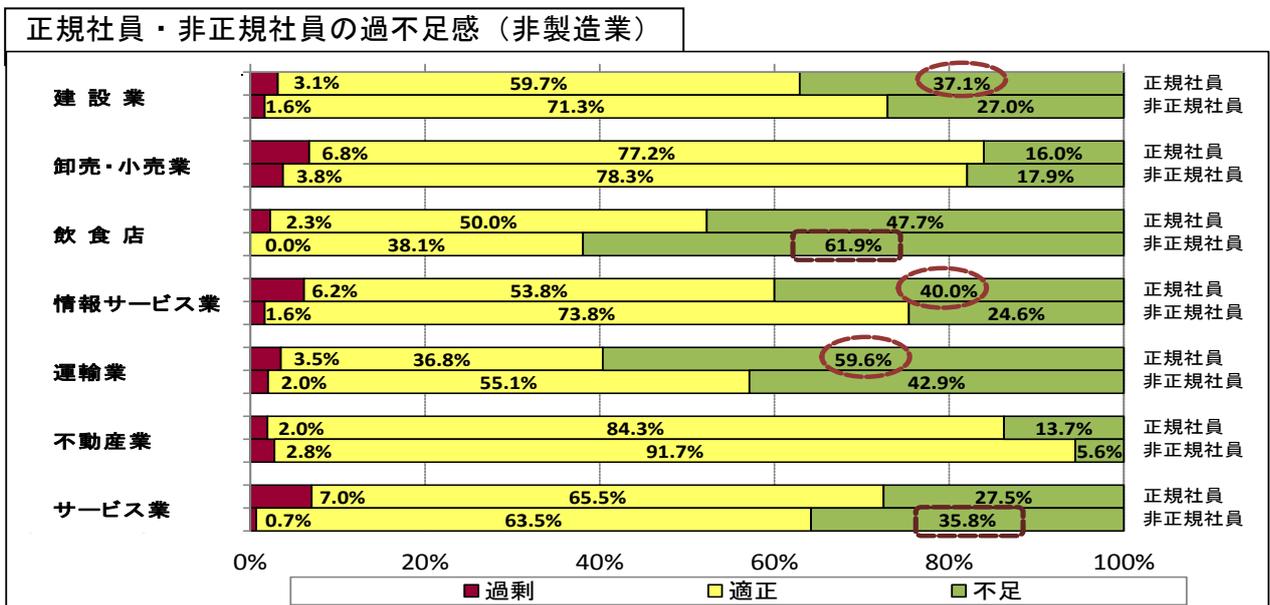
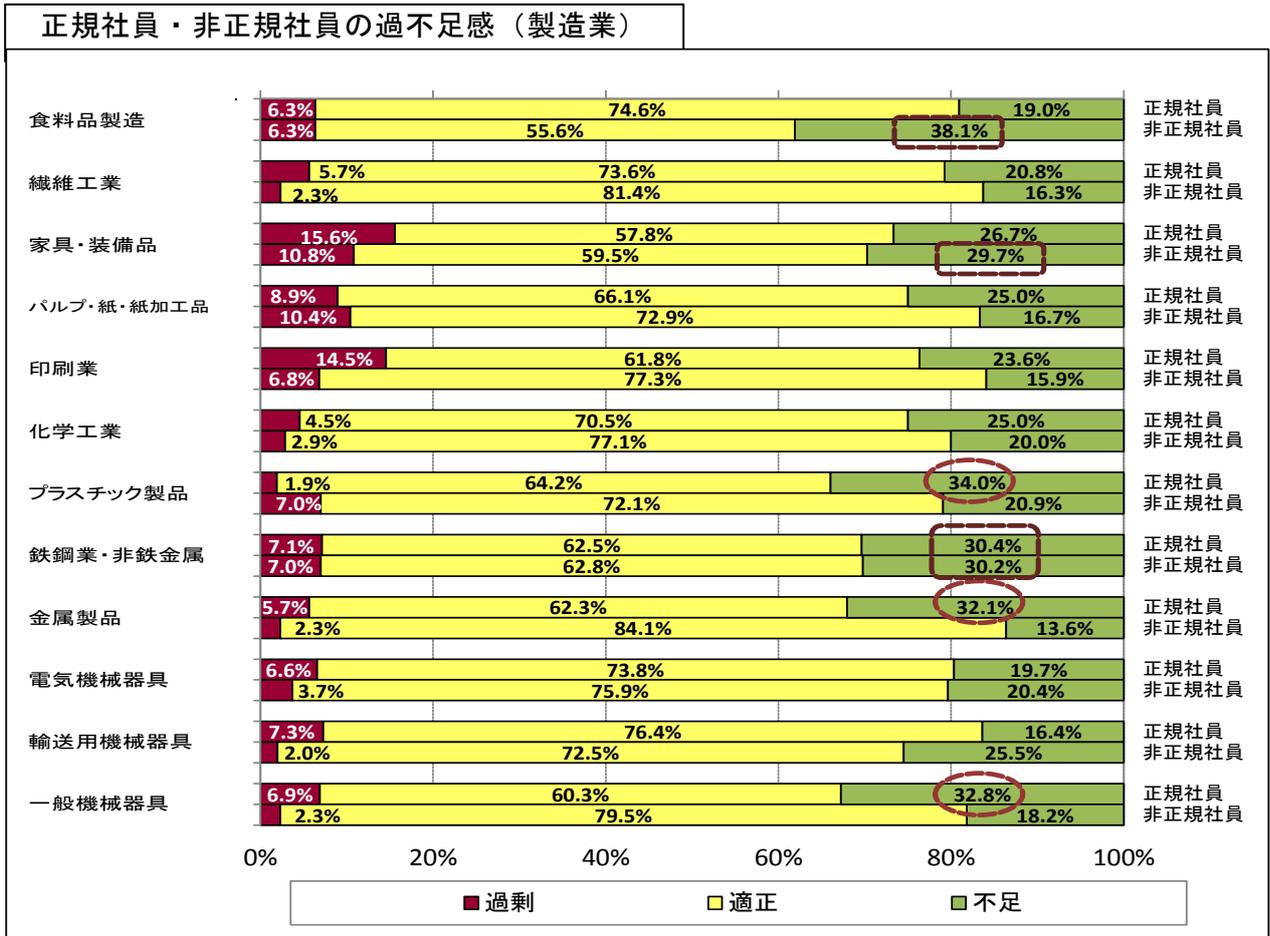
正規社員が「不足」していると回答した企業は、27.3%となっており、昨年と比べ3.9ポイント増加した。非正規社員が「不足」していると回答した企業は、25.4%となっており、昨年と比べ1.0ポイント増加した。「適正」であるとする割合は、非正規社員では2年連続で7割を超えているのに対し、正規社員では、昨年より2.4ポイント減少して66.4%と低下した。一方、「過剰」については、正規社員の方が非正規社員よりも2.8ポイント高くなっている。



○業種別に正規・非正規社員の過不足感をみると、正規社員の不足感が非正規社員の不足感よりも高い業種が、製造業では12業種中8業種、非製造業では7業種中4業種であった。

製造業では、「プラスチック製品」「一般機械器具」「金属製品」で正規社員の方が「不足」の割合が高く、「食料品製造」「家具・装備品」では非正規社員の方が「不足」の割合が高い。「鉄鋼業・非鉄金属」では、ほぼ同率である。

非製造業では、特に不足感の高い「飲食店」「運輸業」をみると、「飲食店」では非正規社員の方が、「運輸業」では正規社員の方が「不足」の割合が高かった。他の業種をみると、「情報サービス業」「建設業」では正規社員、「サービス業」では非正規社員の方が「不足」の割合が高い。

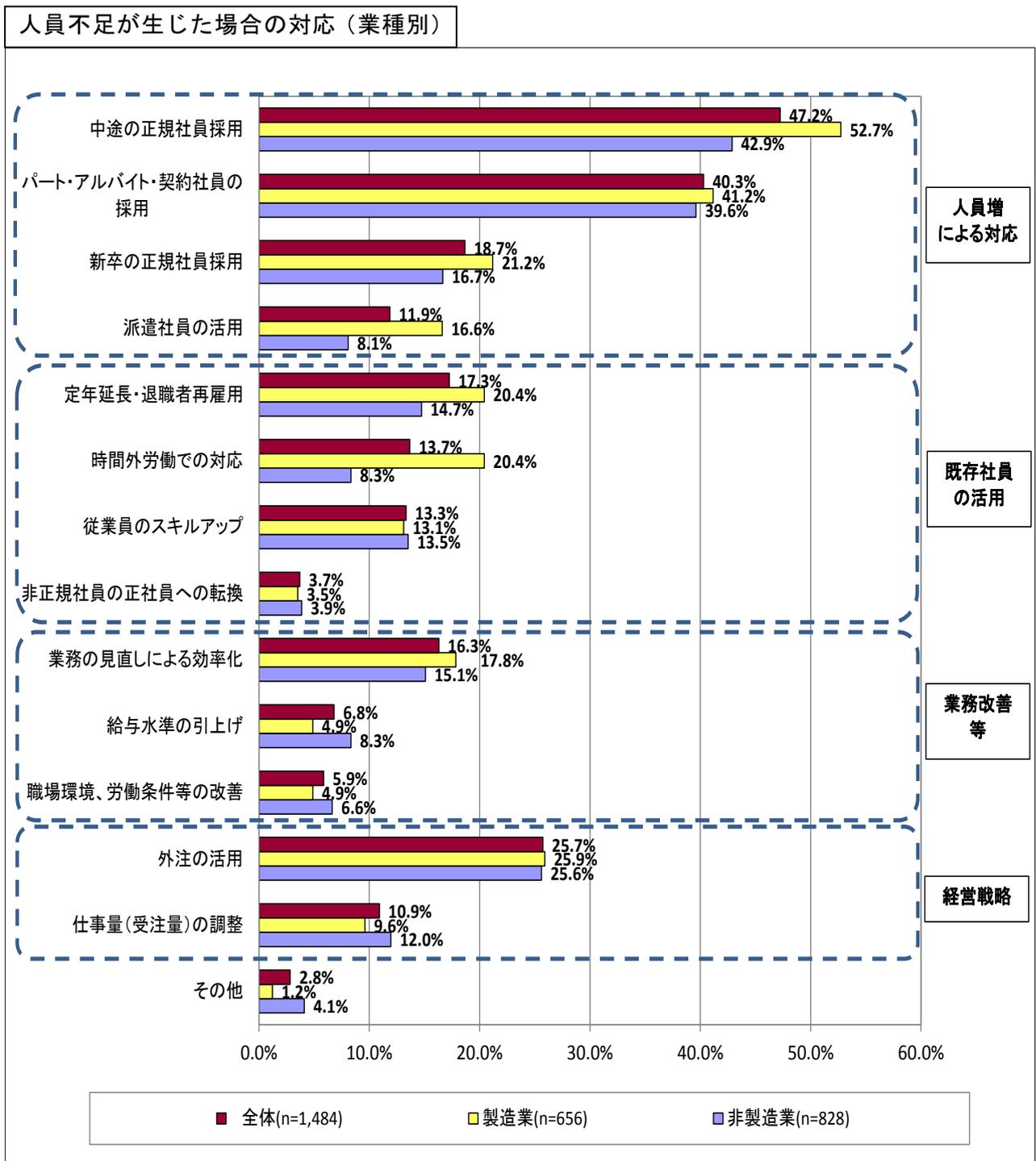


※設問（1）と（2）は、それぞれ回答してもらっているため、（1）の数値と（2）の正規社員・非正規社員の平均値とは一致しない。

(3) 今後、人員不足が生じた場合の対応 ※複数回答 (集計表P43参照)

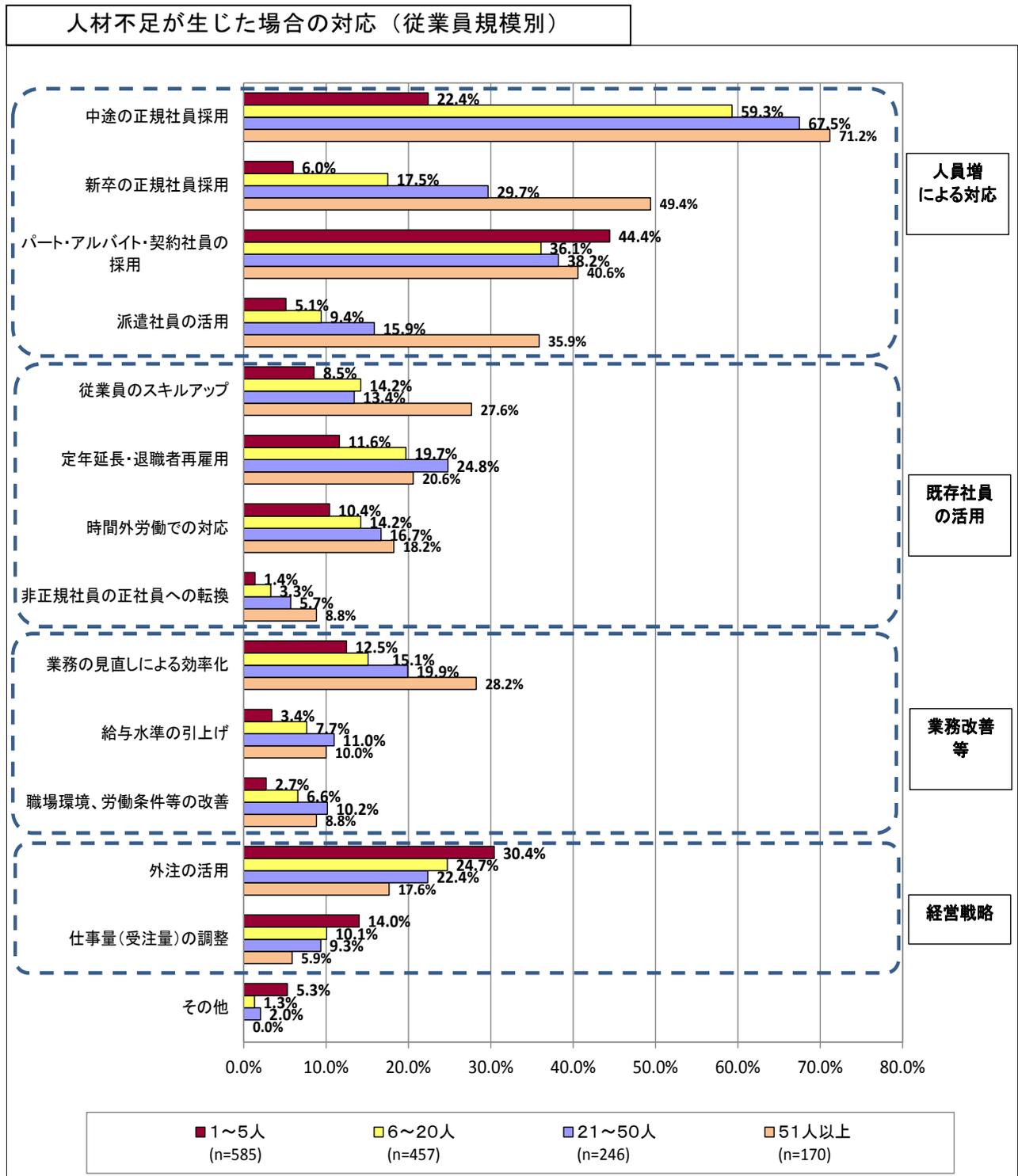
○製造業、非製造業を合わせた全体でみると、人員不足が生じた場合の対応としては、「中途の正規社員採用」「パート・アルバイト・契約社員の採用」「外注の活用」「新卒の正規社員採用」「定年延長・退職者再雇用」「業務の見直しによる効率化」の順で回答割合が高かった。

製造業と非製造業を比べると、「中途の正規社員採用」で9.8ポイント、「派遣社員の活用」で8.5ポイント、「時間外労働での対応」で12.1ポイント、それぞれ製造業が高くなっているのが特徴的である。



○従業員規模別にみると、多くの選択肢では、規模が大きいほど回答割合が高い傾向にあるが、「外注の活用」「仕事量（受注量）の調整」では規模が小さいほど回答割合が高くなっている。

採用など人員増による対応をみると、「1～5人」規模以外では、「中途の正規社員採用」を挙げる企業が5割以上あった。また51人以上の規模では、「新卒の正規社員採用」が、49.4%と高い割合であった。一方、5人以下の規模では、「パート・アルバイト・契約社員の採用」が44.4%と高かった。

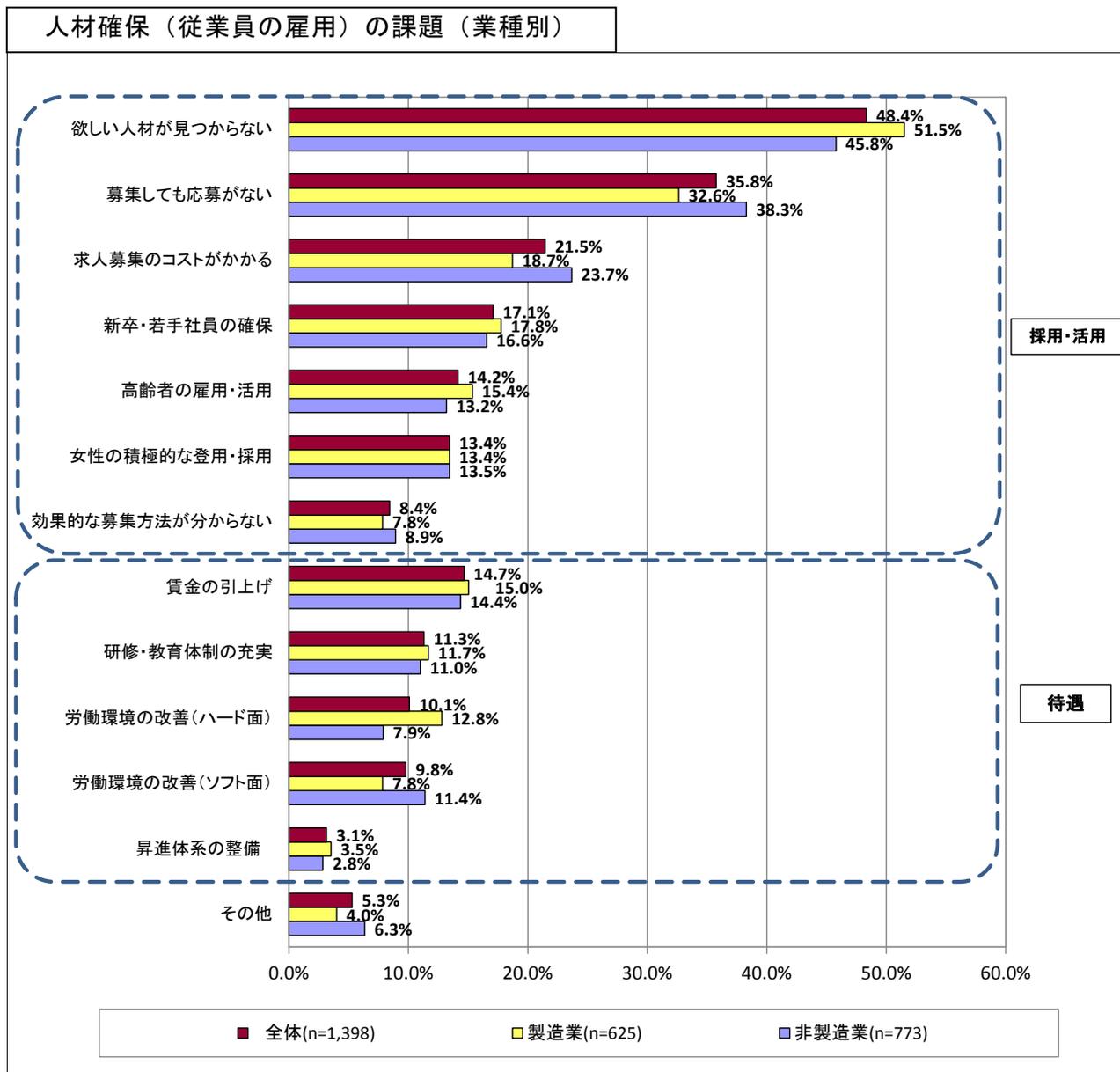


■人材確保・育成上の課題について

(1) 人材確保（従業員の雇用）の課題 ※複数回答（集計表P44参照）

○製造業、非製造業を合わせた全体でみると、人材確保（雇用）の課題としては、「欲しい人材が見つからない」が48.4%と最も回答割合が高く、次いで「募集しても応募がない」「求人募集のコストがかかる」「新卒・若手社員の確保」の順に高かった。

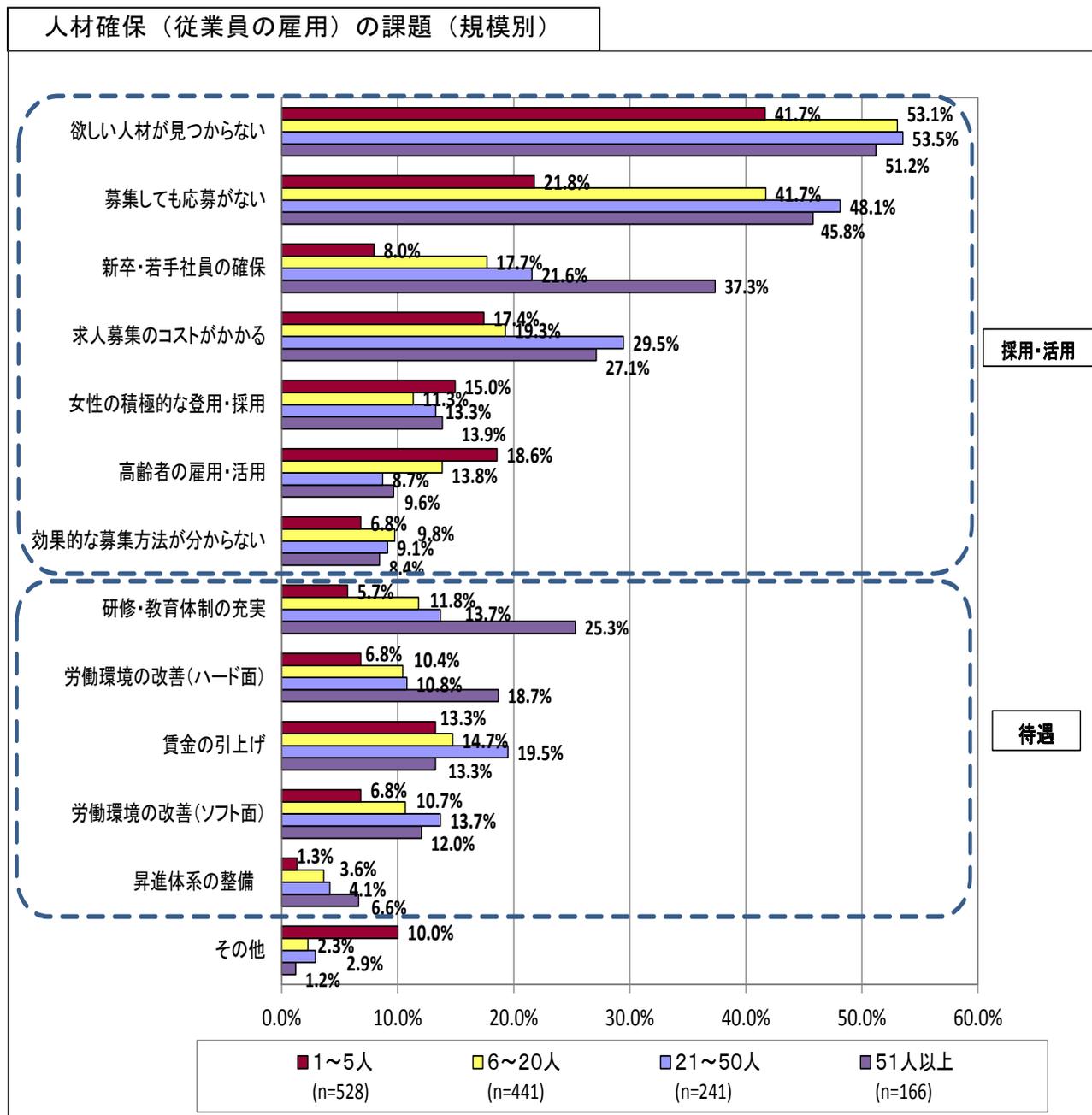
待遇に関する課題をみると、「賃金の引上げ」が14.7%と最も回答割合が高く、また「労働環境の改善」については、「ハード面」では製造業、「ソフト面」では非製造業で高かった。



○従業員規模別にみると「欲しい人材が見つからない」が、どの規模においても回答割合が4割以上と高かった。また、「募集しても応募がない」も、「1～5人」規模以外では、4割以上の回答割合であった。「求人募集のコストがかかる」は、21人以上の規模で約3割の回答割合であった。

その他の選択肢をみると、「高齢者の雇用・活用」と「女性の積極的な登用・採用」では、「1～5人」規模がそれぞれ18.6%、15.0%と最も高い割合だった。

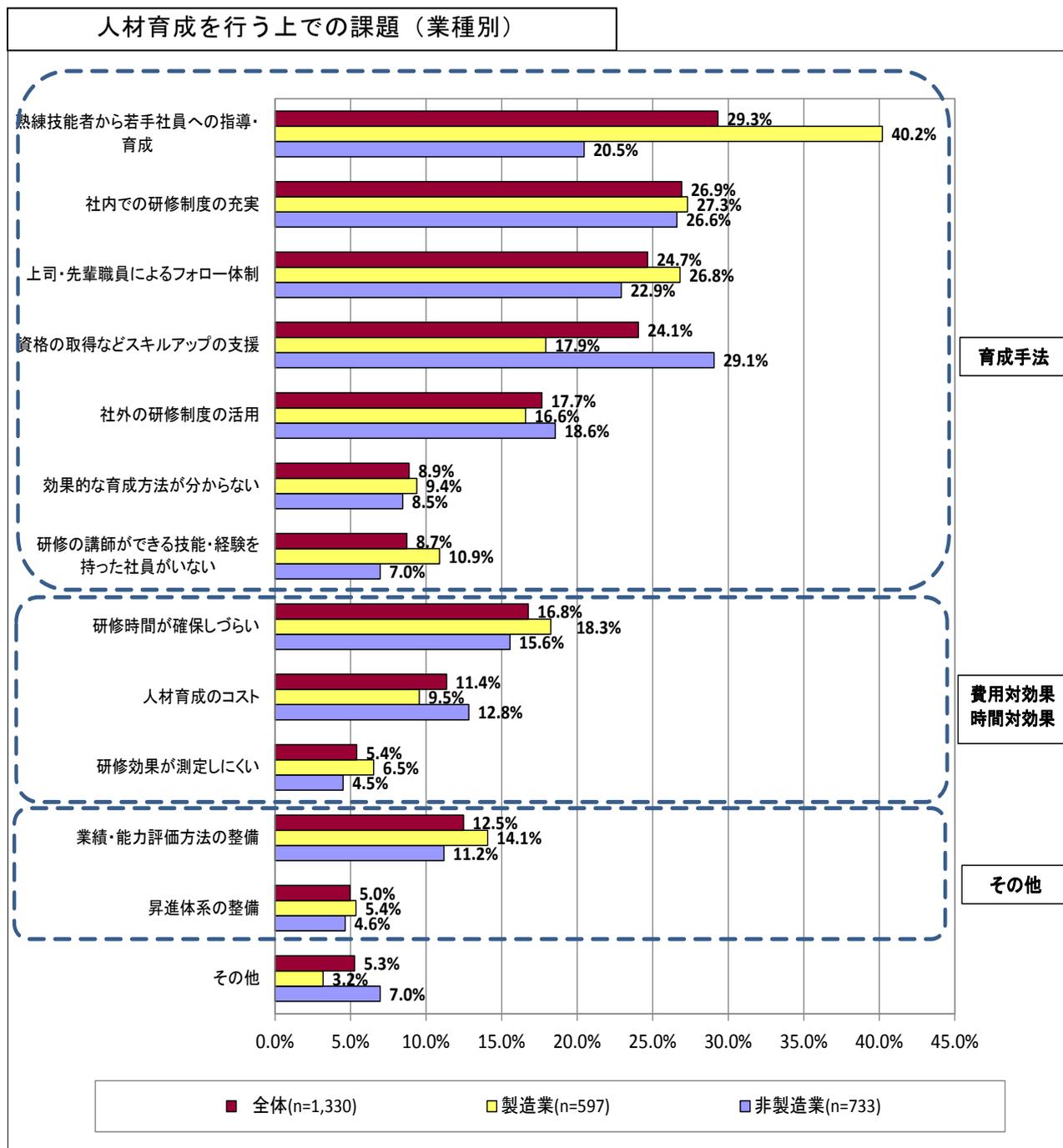
また、「新卒・若手社員の確保」「研修・教育体制の充実」「労働環境の改善（ハード面）」では、「51人以上」の規模がそれぞれ37.3%、25.3%、18.7%と最も高い割合だった。



(2) 人材育成を行う上での課題 ※複数回答 (集計表P45参照)

○製造業、非製造業を合わせた全体でみると、人材育成の課題としては、「熟練技能者から若手社員への指導・育成」「社内での研修制度の充実」「上司・先輩職員によるフォロー体制」「資格の取得などスキルアップの支援」の順で回答割合が高かった。

業種別にみると、製造業では、とくに「熟練技能者から若手社員への指導・育成」が40.2%で最も回答割合が高かった。非製造業では、「資格の取得などスキルアップの支援」が29.1%で最も高かった。



○従業員規模別にみると、21人以上の規模では「社内での研修制度の充実」が最も高い回答割合となったが、20人以下の規模では「熟練技能者から若手社員への指導・育成」が最も高かった。

育成手法に関する他の選択肢では、「上司・先輩職員によるフォロー体制」「社外の研修制度の活用」については、規模が大きくなるほど回答割合が高かった。「資格の取得などスキルアップの支援」は規模に関わらず2割以上の回答があった。

費用対効果・時間対効果やその他の選択肢をみると、「1～5人」規模以外では、「研修時間が確保しづらい」を挙げる企業も2割あった。

