

I 特別調査

【調査項目】

1 雇用者数の過不足感について

「不足」と回答した企業が36.4%と昨年の調査よりも5ポイント増加
生産性や受注量に影響が出ている企業もみられる

2 新規学卒者の採用状況について

「従業員51人以上」の企業の41.7%が、来年度「採用を増やす」としている

3 賃上げについて

回答企業の46.5%が賃上げ等を実施、賃上げ率は1.5%未満が最も多い
売上高の増加やコスト削減により、採算を維持している

今回の特別調査は、経年調査事項である①雇用者数の過不足感と、昨今の就職活動における売り手市場の背景を踏まえて②新規学卒者の採用状況、また、人手不足対策として賃上げを行う企業も増加している中③賃上げ率や人件費増加の採算維持方法について調査した。

【調査結果概要】

1 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」よりも「不足」が上回る状況が続いており、「不足」と回答した企業は36.4%と、3年連続で増加した。
- 業種別では、製造業で「一般機械器具」、「金属製品」、「パルプ・紙・紙加工品」の順となり、非製造業で「運輸業」、「飲食店」、「サービス業」の順で不足感が高かった。
- 人員不足が経営に与える影響については、「生産性の低下」、「受注量の減少」、「賃上げによる人件費増加」の順で回答が多かった。

2 新規学卒者の採用状況について

- 新規学卒者の採用状況については、86.1%の企業が「採用しなかった」と回答し、「必要な人員を採用」と回答したのは、9.1%であった。
- 来年度の採用計画については、従業員規模により差がでており、「従業員51人以上」の企業では、41.7%が採用を増やすと回答している。
- 若手社員定着のための対策については、55.0%の企業が「職場での円滑なコミュニケーション」と回答し、次いで「成果に見合った給与」、「能力・適性にあった配置」の順であった。

3 賃上げについて

- 賃上げ等については、全体で46.5%の企業が実施していた。
業種別では、製造業で実施した企業は57.5%、非製造業で37.6%であり、製造業が19.9ポイント上回っていた。
- 賃上げ率については、「1.5%未満」が製造業、非製造業ともに40%を超えており、次いで、「1.5%以上」、「2%以上」の順となった。
- 人件費増加分の採算の維持について聞いたところ、「売上高の増加で吸収」が全体で42.4%と最も高く、次いで「コスト削減で吸収」(31.1%)となった。

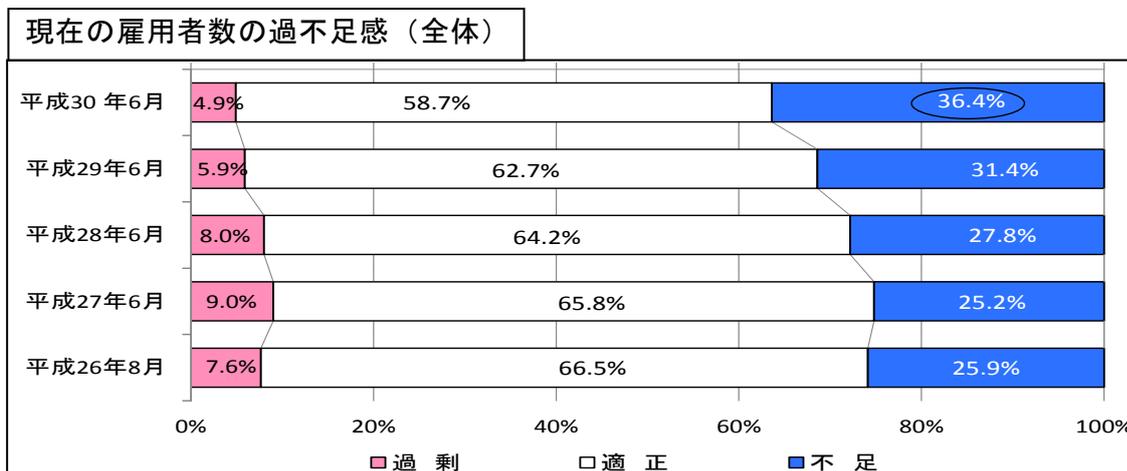
1. 雇用者数の過不足感について

(1) 現在の雇用者数の過不足感

○雇用者数の過不足感は、「過剰」よりも「不足」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3年連続で増加している。

昨年の調査と比べると、「不足」は、31.4%から36.4%へと5.0ポイント増加し、過去5年間では、不足感が一番高まっている。

「適正」は4.0ポイント減少、「過剰」は1.0ポイント減少した。

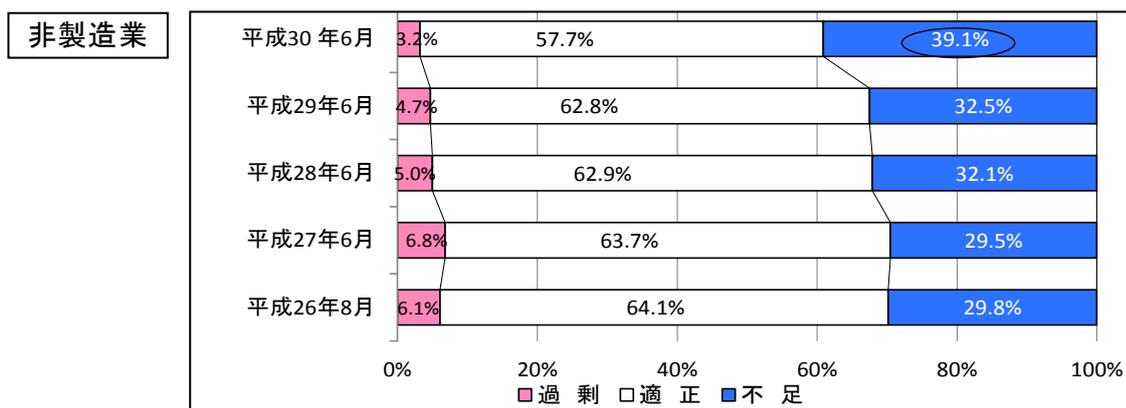
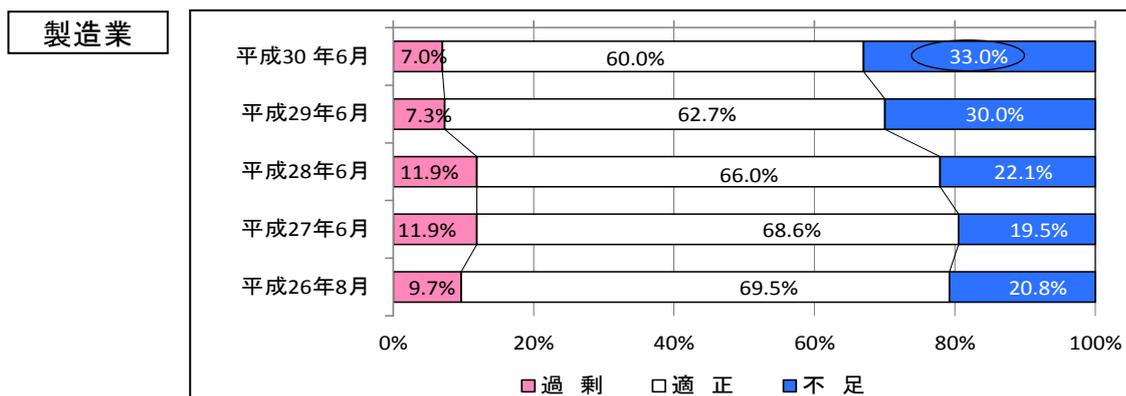


※平成26年のみ7～9月期調査（8月実施）

○業種別でも、製造業、非製造業ともに30%以上の企業が「不足」と回答しているが、非製造業でより不足感が進んでいる。

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、昨年の調査から30%を超えている。

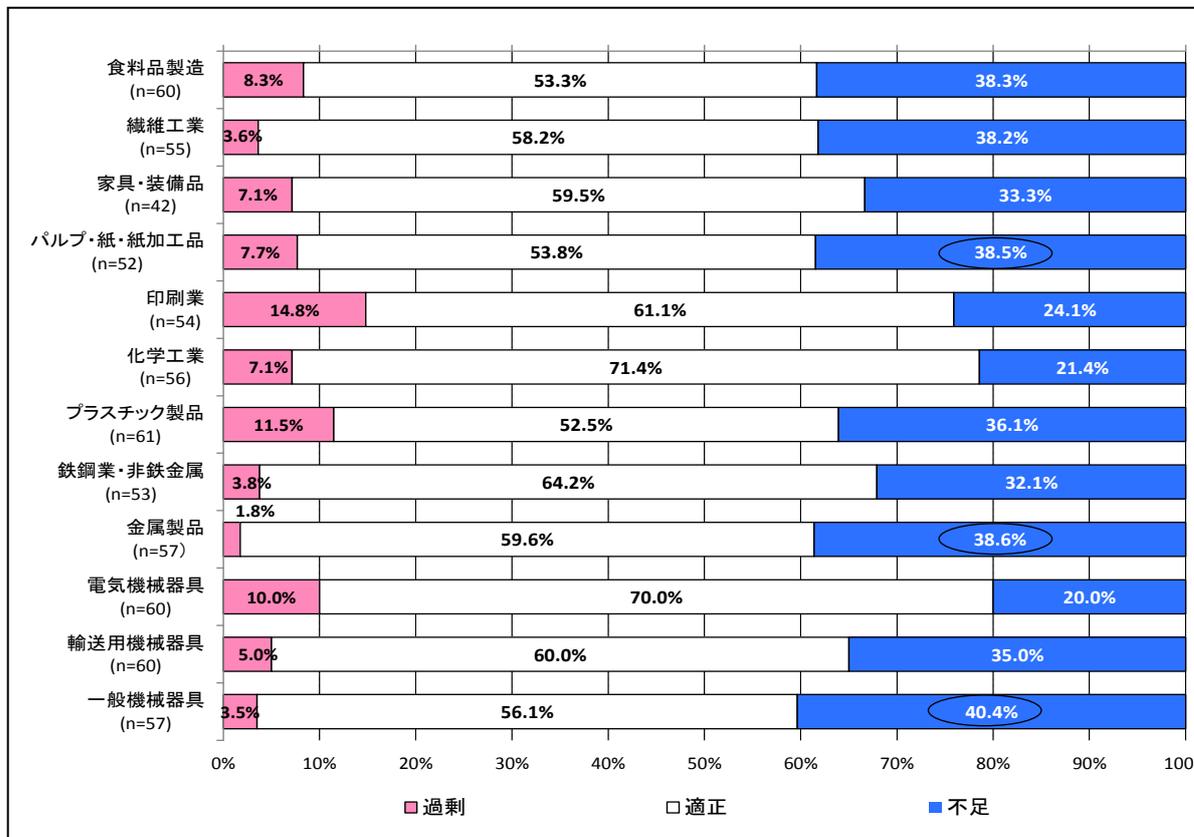
非製造業では、さらに人手不足感が強まり、昨年の調査から6.6ポイント増加した。



○不足感が高い業種をみると、製造業では、「一般機械器具」（40.4%）、「金属製品」（38.6%）、「パルプ・紙・紙加工品」（38.5%）と続いた。

「製造業」は、業種により差が出ており、人手不足が進んでいる業種がある一方で、「電気機械器具（昨年調査比▲5.4ポイント）」や「化学工業（昨年調査比▲4.7ポイント）」では人手不足が若干和らいでいる。

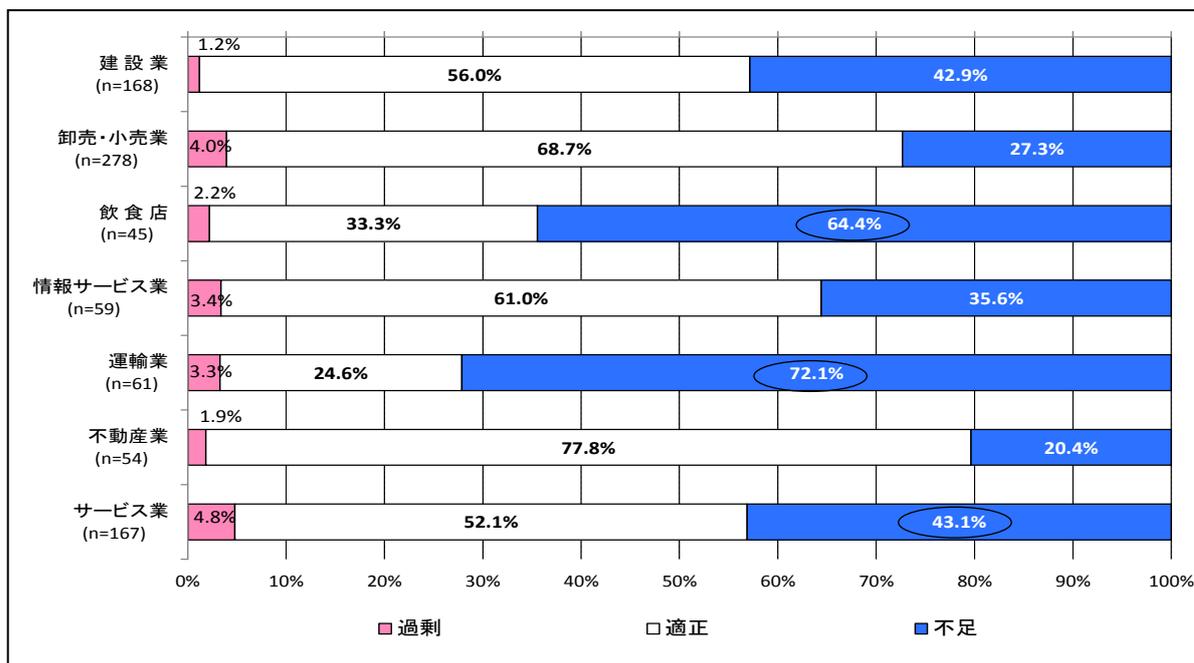
製造業
(業種詳細)



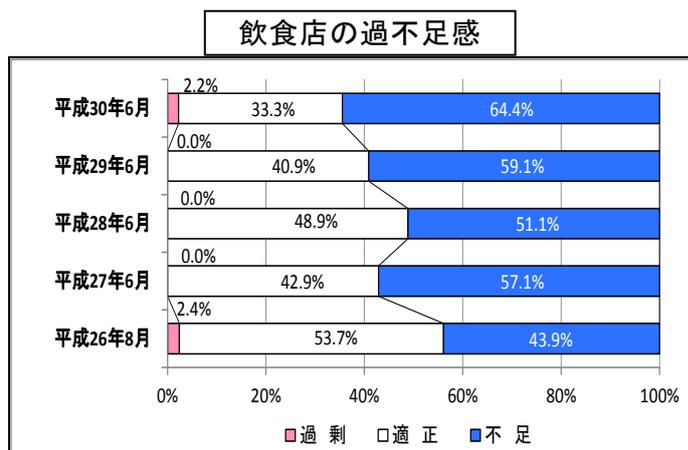
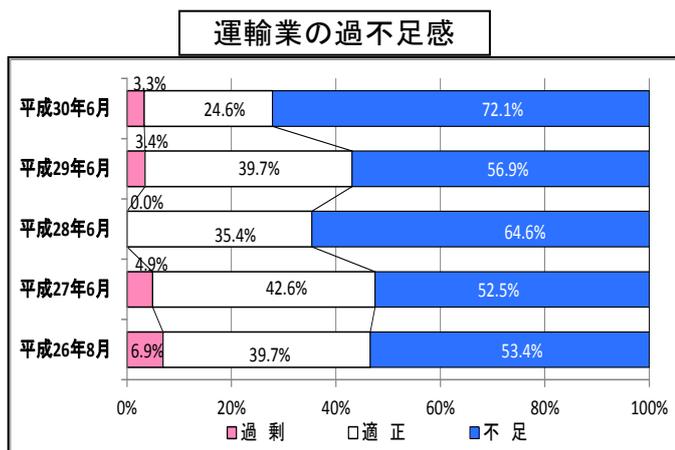
○非製造業では、「運輸業」（72.1%）、「飲食店」（64.4%）、「サービス業」（43.1%）の順となった。

「非製造業」では、「運輸業」、「飲食店」で人手不足が進んでおり、特に運輸業では昨年調査から15.2ポイント増加し、72.1%が「不足」と回答している。

非製造業
(業種詳細)



○「不足」の回答割合が高い「運輸業」、「飲食店」では、人員不足が慢性化している様子が伺える。



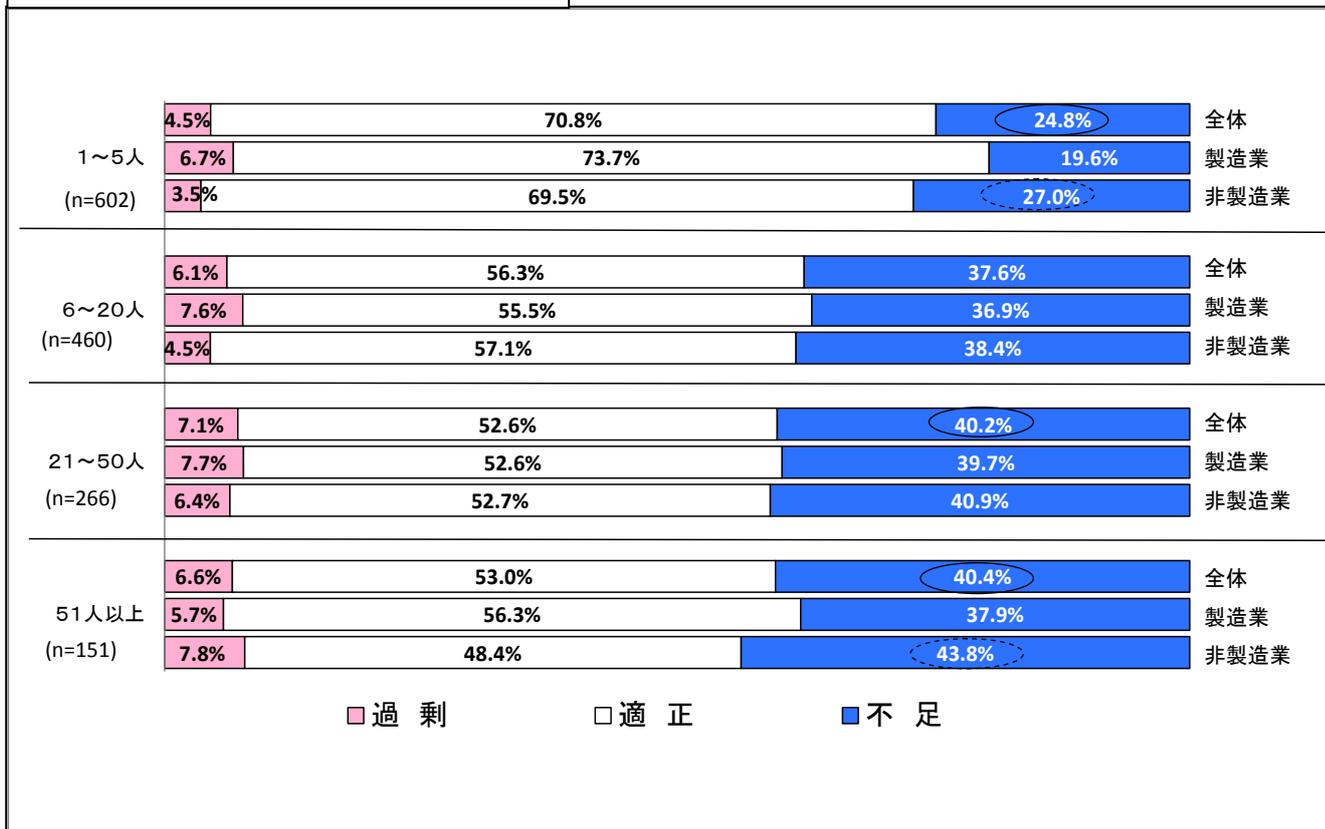
○従業員規模別にみると、規模が大きいほど、不足感が高い傾向にある。

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24.8%だが、規模が大きいほど割合が高くなり、「21～50人」「51人以上」の規模では、40%以上の企業が「不足」と回答している。

昨年の調査において、「51人以上」の非製造業で60%の企業が「不足」と回答していたが、今回の調査では43.8%と16.2ポイント減少し、人手不足感が少し改善している。

一方、「1～5人」の非製造業においては、昨年の調査から8.4ポイント増加した。

現在の雇用者数の過不足感（規模別）

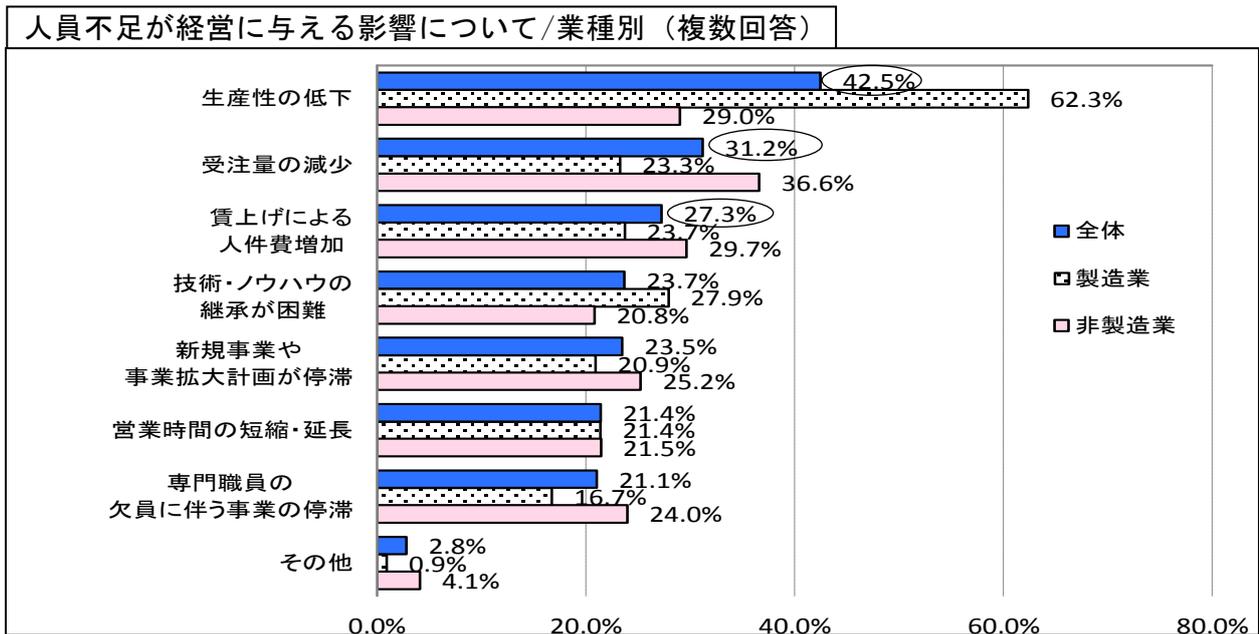


(2) 人員不足が経営に与える影響について

○過不足感において、「不足」と回答した企業に対し、人員不足が経営に与える影響について聞いたところ、「生産性の低下」(42.5%)、「受注量の減少」(31.2%)、「賃上げによる人件費増加」(27.3%)の順で回答割合が高かった。

「生産性の低下」は、製造業が非製造業より33.3ポイント高くなっている一方、「受注量の減少」「賃上げによる人件費増加」については、製造業より非製造業の方が回答割合が高かった。

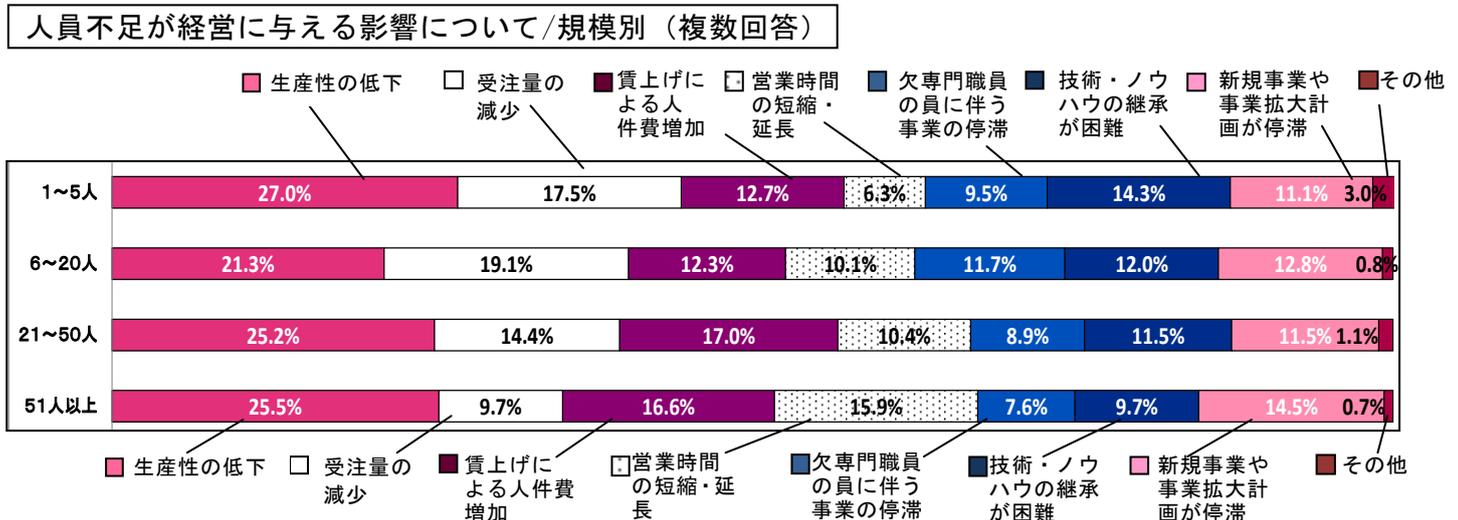
「技術・ノウハウの継承が困難」、「新規事業や事業拡大計画が停滞」、「営業時間の短縮・延長」、「専門職員の欠員に伴う事業の停滞」、については、製造業、非製造業全体で、20%以上が影響があると回答している。



○企業規模にかかわらず、「生産性の低下」が最も回答割合が高い。

「受注量の減少」は従業員規模「1~5人」「6~20人」で回答割合が高かった。

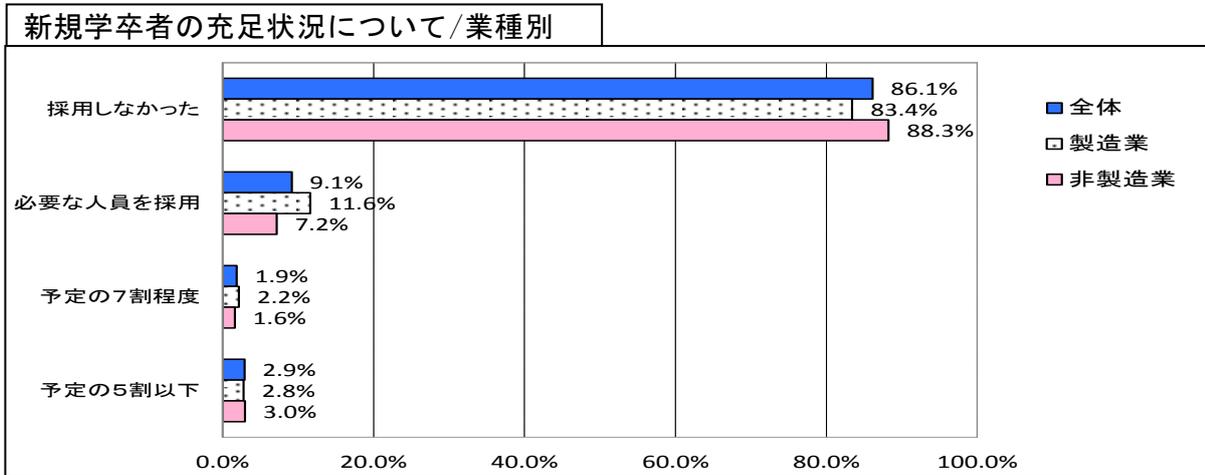
「営業時間の短縮・延長」は、「1~5人」は6.3%だが、「51人以上」は15.9%、と回答割合が高くなった。



2. 新規学卒者の採用状況について

(1) 新規学卒者の充足状況

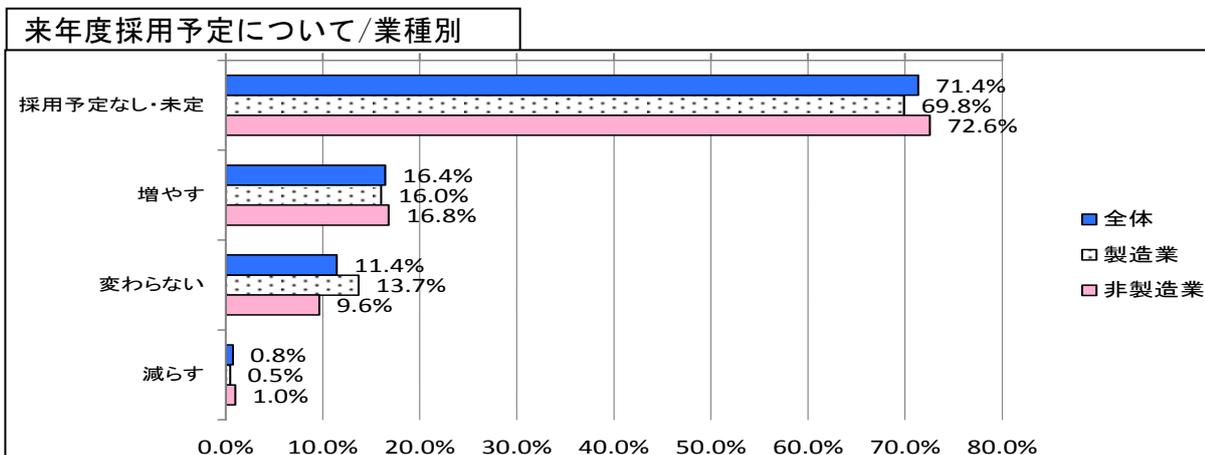
○製造業、非製造業を合わせた全体でみると、「採用しなかった」との回答が86.1%と最も多く、「必要な人員を採用」と回答したのは、9.1%、「予定の7割程度」が1.9%、「予定の5割以下」が2.9%となった。



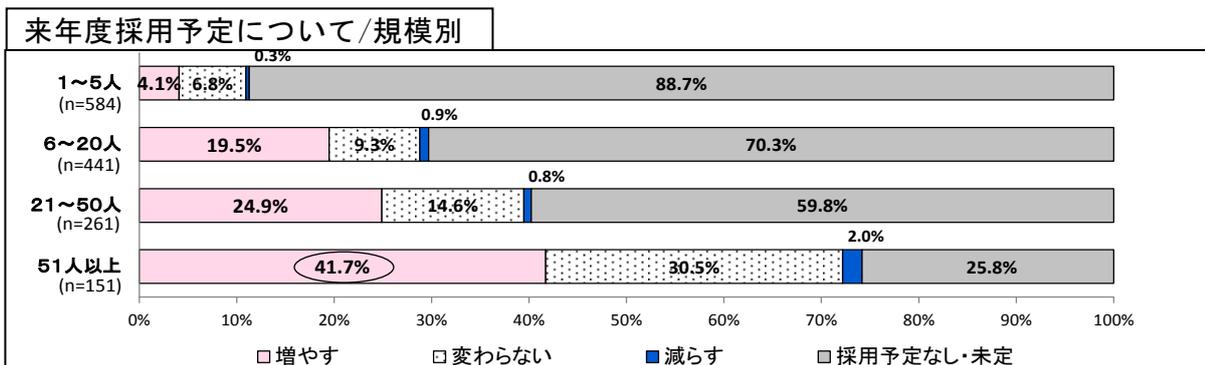
(2) 来年度に向けた採用計画

○来年度の採用計画では、製造業、非製造業全体で「採用予定なし・未定」が71.4%と最も多く、次いで「増やす」（16.4%）、「変わらない」（11.4%）であった。

「増やす」と回答した企業を業種別でみると、人手不足感の強い「飲食店（29.5%）」や「運輸業（25.9%）」が上位を占めた。



○来年度の採用計画については、従業員規模により差がでており、「従業員51人以上」の企業においては、41.7%が採用を増やすと回答している。

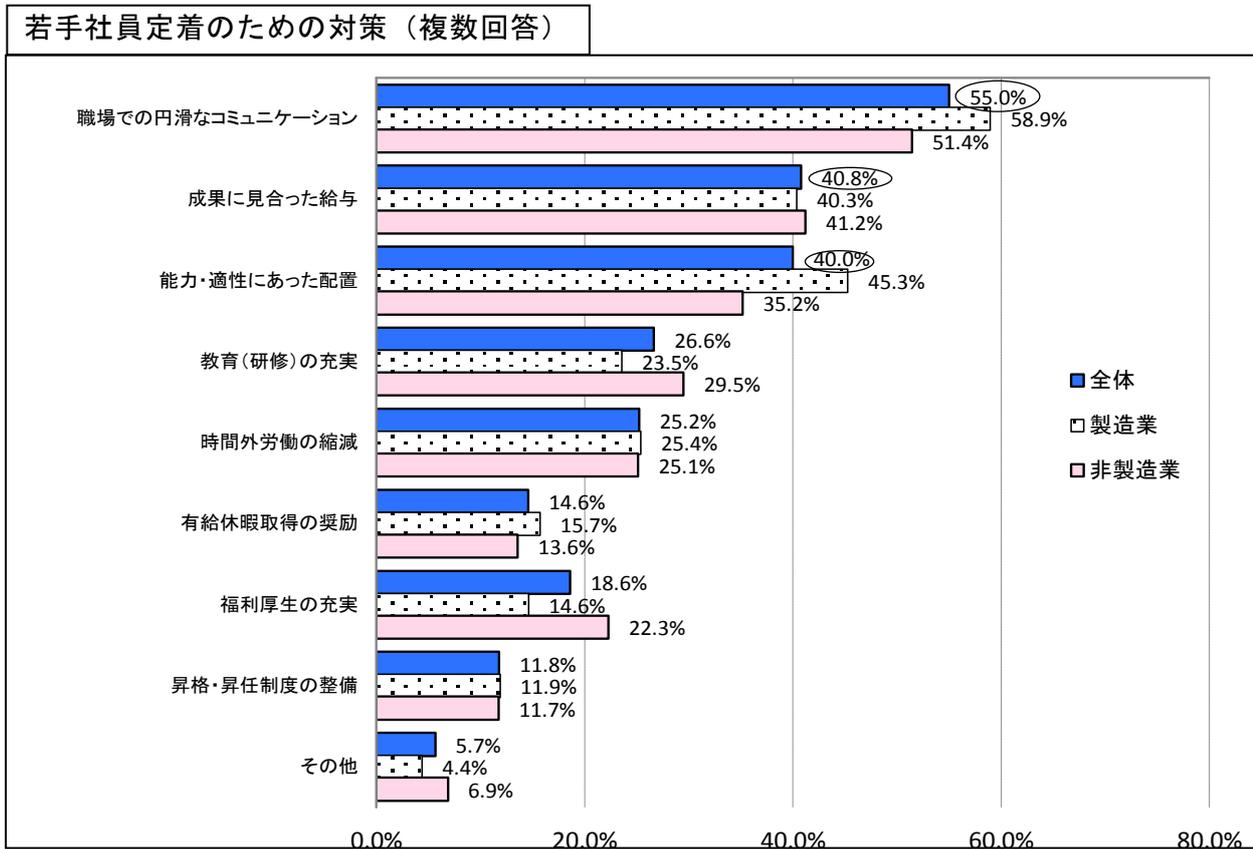


(3) 若手社員定着のための対策

○「職場での円滑なコミュニケーション」が、製造業、非製造業全体で、55.0%と最も多く、次いで「成果に見合った給与」(40.8%)、「能力・適性にあった配置」(40.0%)であった。

「能力・適性にあった配置」については、製造業(45.3%)が非製造業よりも、10.1ポイント高かった。

一方、非製造業では、「教育(研修)の充実」や「福利厚生の充実」と回答した割合が製造業よりも高かった。

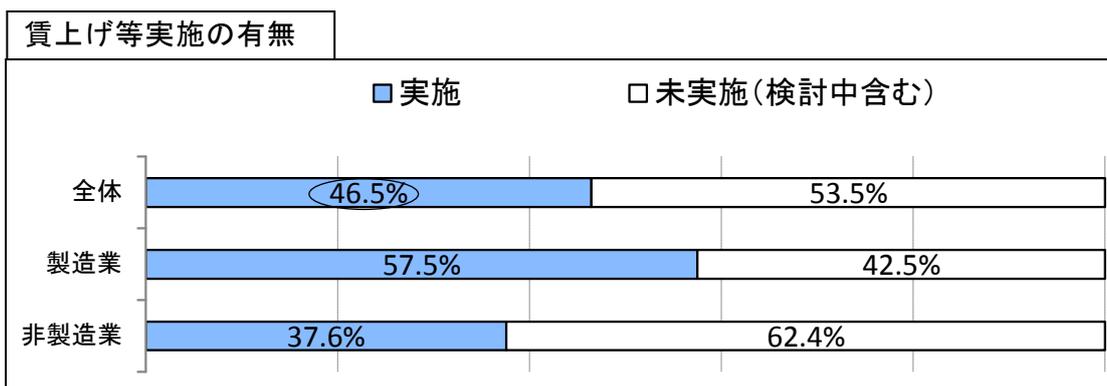


3. 賃上げについて

(1) 賃上げ等(賞与・一時金の支給も含む)の実施

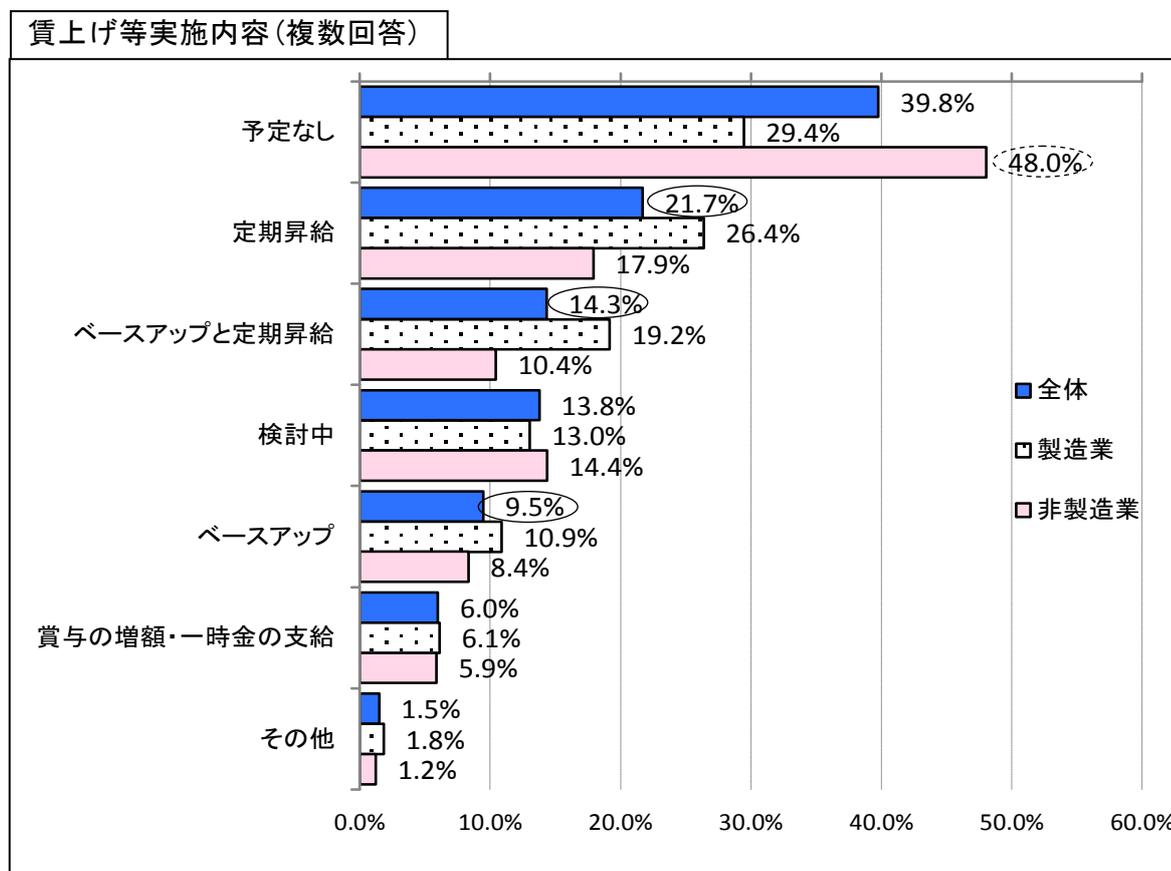
○賃上げ等を実施した企業は、46.5%であった。

業種別でみると、製造業で実施した企業は57.5%、非製造業で37.6%であり製造業が19.9ポイント上回っている。



○賃上げ等の実施内容を製造業、非製造業全体でみると、「定期昇給」が21.7%と最も多く、次いで「ベースアップと定期昇給」が14.3%、「ベースアップ」が9.5%であった。

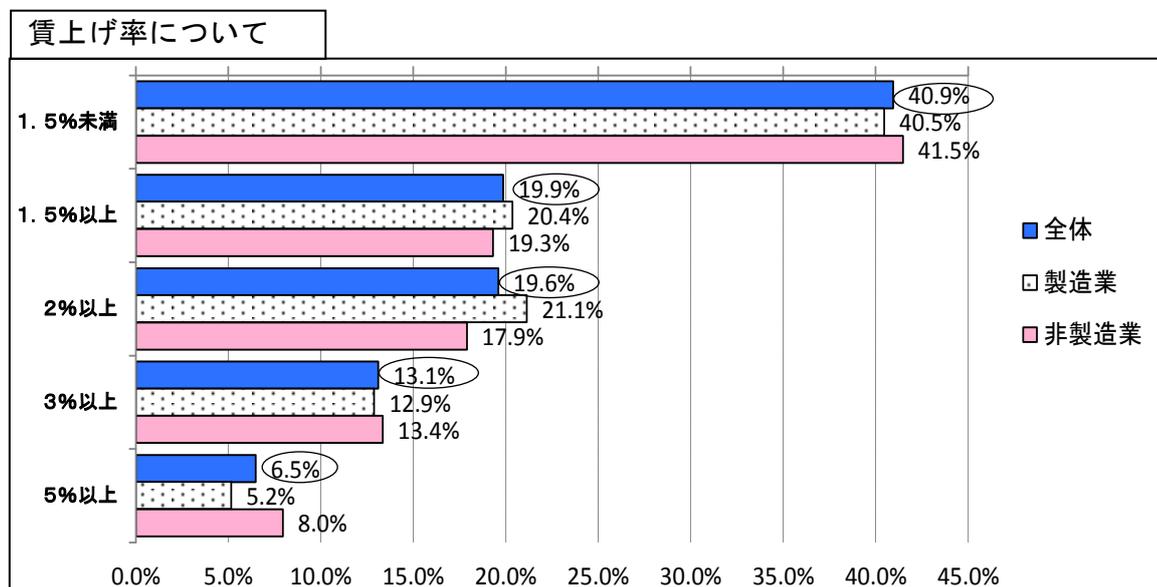
一方、「予定なし」と回答した割合は、非製造業で48.0%と製造業を18.6ポイントも上回った。



(2) 賃上げ率

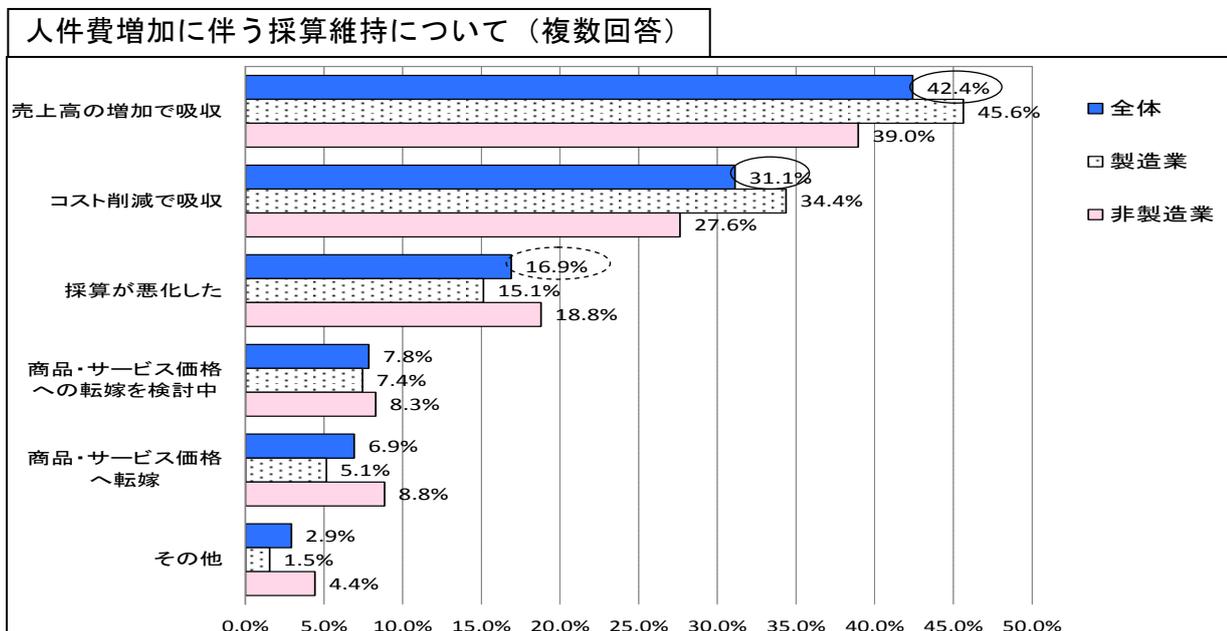
○賃上げ実施企業における、賃上げ率は、「1.5%未満」が製造業、非製造業ともに40%を超え、最も回答割合が高かった。

次いで、「1.5%以上」、「2%以上」となったが、政府目標とされていた「3%以上」は13.1%、「5%以上」の企業は6.5%であった。



(3) 賃上げ等による人件費増加に伴う採算維持について

○賃上げ等に伴う採算維持の方法については、「売上高の増加で吸収」が製造業、非製造業全体で42.4%と最も高く、次いで「コスト削減で吸収」が31.1%だった。
一方で、16.9%の企業が「採算が悪化した」と回答している。



【調査結果一覧】

1 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」	4.9%	「適正」	58.7%
		「不足」	36.4%
(2) 人員不足が経営に与える影響 ※複数回答			
「受注量の減少」	31.2%	「営業時間の短縮・延長」	21.4%
		「賃上げによる人件費増加」	27.3%
「生産性の低下」	42.5%	「専門職員の欠員に伴う事業の停滞」	21.1%
		「技術・ノウハウの継承が困難」	23.7%
「新規事業や事業拡大計画が停滞」	23.5%	「その他」	2.8%

2 新規学卒者の採用状況について

(1) 新規学卒者の充足状況について			
「必要な人員を採用」	9.1%	「予定の7割程度」	1.9%
		「予定の5割以下」	2.9%
		「採用しなかった」	86.1%
(2) 来年度の採用予定について			
「増やす」	16.4%	「変わらない」	11.4%
		「減らす」	0.8%
		「採用予定なし・未定」	71.4%
(3) 若手社員定着のための対策 ※複数回答			
「能力・適性にあった配置」	40.0%	「職場での円滑なコミュニケーション」	55.0%
		「成果に見合った給与」	40.8%
「昇格・昇任制度の整備」	11.8%	「教育（研修）の充実」	26.6%
		「有給休暇取得の奨励」	14.6%
「福利厚生充実」	18.6%	「時間外労働の縮減」	25.2%
		「その他」	5.7%

3 賃上げについて

(1) 賃上げ等の実施について ※複数回答			
「ベースアップと定期昇給」	14.3%	「ベースアップ」	9.5%
		「定期昇給」	21.7%
「賞与の増額・一時金の支給」	6.0%	「検討中」	13.8%
		「予定なし」	39.8%
		「その他」	1.5%
(2) 賃上げ率について			
「1.5%未満」	40.9%	「1.5%以上」	19.9%
		「2%以上」	19.6%
		「3%以上」	13.1%
		「5%以上」	6.5%
(3) 賃上げに伴う採算維持の方法について ※複数回答			
「コスト削減で吸収」	31.1%	「売上高の増加で吸収」	42.4%
		「商品・サービス価格への転嫁を検討中」	7.8%
「商品・サービス価格へ転嫁」	6.9%	「採算が悪化した」	16.9%
		「その他」	2.9%