

News Release

公益財団法人 埼玉りそな産業経済振興財団

理事長 渡辺 拓治

〒330-0063 さいたま市浦和区高砂2-9-15
TEL:048-824-1475 FAX:048-824-7821

No. 51-195

平成26年11月27日

6割以上の企業で人手不足の影響あり

———人手不足の影響等についてのアンケート調査———

人手不足の影響等について、県内企業へのアンケート調査を実施した（10月中旬実施。対象企業1,010社、回答企業317社、回答率31.4%）。

人手不足の影響

人手不足の影響についてたずねたところ、「大きな影響がある」とするところは19.4%、「ある程度影響がある」が45.4%、合わせて64.8%で人手不足の「影響がある」としている。一方、「影響はない」は35.2%であった。

業種別にみると、「大きな影響がある」とするところは、製造業で6.7%、非製造業で27.2%となり、非製造業で大きな影響があるとするところが多い。一方、「影響がない」とするところは製造業で44.2%、非製造業で29.7%となっている。現状では非製造業で人手不足の影響を受けているところが多い。

個別業種についてみると、「大きな影響がある」とするところが多いのは、「建設業」37.9%、「情報通信業」37.5%、「サービス業」35.7%、「食料品製造業」30.3%、「飲食店」28.6%、「運輸・倉庫業」23.8%などとなっている。

「大きな影響がある」、「ある程度影響がある」とするところに対して、どのような影響があるのかについてたずねたところ（複数回答）、「新規の採用が難しくなっている」とするところが65.7%、「現場などで人手が足りず、事業に支障が出ている」が61.7%、「賃金が上昇している」が29.4%となった。

影響があるとするところでは、6割以上で事業に支障が出ているとしている。

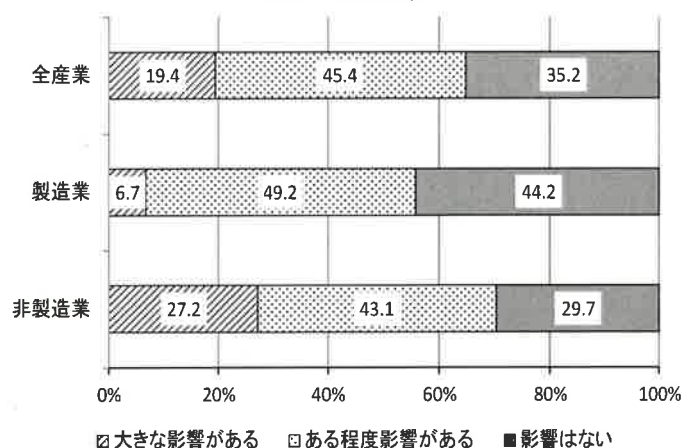
今後の雇用の方針

今後の雇用の方針について（1～3年程度）たずねたところ、正社員（新規採用）については、「増加予定」36.1%、「現状維持」58.5%、「減少予定」5.4%と3割以上が「増加予定」とし「減少予定」を大きく上回った。

正社員以外については、「増加予定」21.9%、「現状維持」71.2%、「減少予定」7.0%となった。「増加予定」が「減少予定」を上回っているが、正社員に比べると、「増加予定」が少なく、企業の雇用は正社員に重点が置かれているようだ。

（照会先 吉嶺）

人手不足の影響

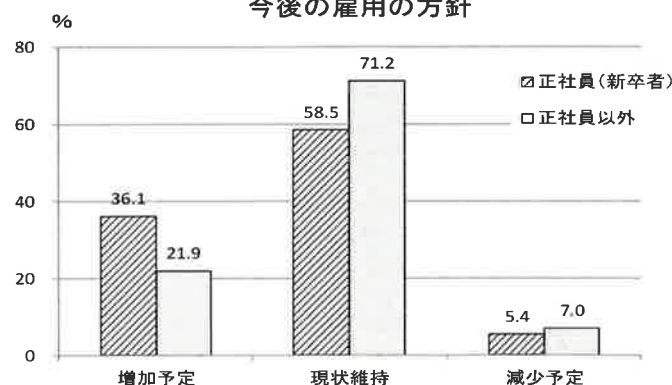


どのような影響があるか（複数回答）

単位：%

	全産業	製造業	非製造業
新規の採用が難しくなっている	65.7	58.2	69.4
現場などで人手が足りず、事業に支障がでている	61.7	55.2	64.9
賃金が上昇している	29.4	32.8	27.6
その他	4.5	3.0	5.2

今後の雇用の方針



人手不足の影響等について

人手不足の影響等について、県内企業へのアンケート調査を実施した(対象企業1,010社、回答企業数317社、回答率31.4%)。

(1) 人手不足の影響

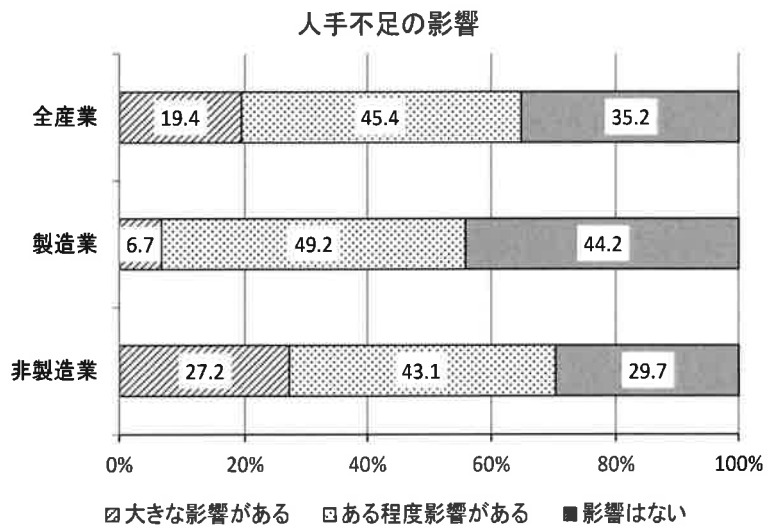
人手不足の影響についてたずねたところ、「大きな影響がある」とするところは19.4%、「ある程度影響がある」が45.4%、合わせて64.8%で人手不足の「影響がある」として

いる。一方、「影響はない」は35.2%であった。
業種別にみると、「大きな影響がある」とするところは、製造業で6.7%、非製造業で27.2%となり、非製造業で大きな影響があるとするところが多い。一方、「影響がない」とするところは製造業で44.2%、非製造業で29.7%となっている。現状では非製造業で人手不足の影響を受けているところが多い。

個別業種についてみると、「大きな影響がある」とするところが多いのは、「建設業」37.9%、「情報通信業」37.5%、「サービス業」35.7%、「食料品製造業」30.3%、「飲食店」28.6%、「運輸・倉庫業」23.8%などとなっている。

「大きな影響がある」、「ある程度影響がある」とするところに対して、どのような影響があるのかについてたずねたところ(複数回答)、「新

規の採用が難しくなっている」とするところが65.7%、「現場などで人手が足りず、事業に支障が出ている」が61.7%、「賃金が上昇している」が29.4%となった。



どのような影響があるか(複数回答)

単位: %

	全産業	製造業	非製造業
新規の採用が難しくなっている	65.7	58.2	69.4
現場などで人手が足りず、事業に支障が出ている	61.7	55.2	64.9
賃金が上昇している	29.4	32.8	27.6
その他	4.5	3.0	5.2

影響があるとするところでは、6割以上で事業に支障が出ているとしている。

業種別にみると、「新規の採用が難しくなっている」とするところは製造業で58.2%、非製造業で69.4%、「現場などで人手が足りず、事業に支障が出ている」は製造業で55.2%、非製造業で64.9%といずれも非製造業で高い比率となっている。

(2) 人手不足となった場合の対応

すべての企業に対して、人手不足となった場合の対応についてたずねてところ（複数回答）、「正社員の採用」が最も多く53.6%、以下「パート・アルバイトの採用」41.2%、「人材派遣や外注の増加」35.1%、「機械化、効率化の推進」14.6%、「給与など待遇改善、職場環境改善」14.3%、「事業の見直し」7.8%、「非正規から正社員への転換」6.5%などとなった。「正社員の採用」が「パート・アルバイトの採用」を上回り多く、人手不足の対応としては、雇用者の定着の目的もあって「正社員の採用」とするところが多い。

業種別にみると、いずれも「正社員の採用」が最も多いが、製造業で「人材派遣や外注の増加」、「機械化、効率化の推進」が非製造業に比べて多く、非製造業では「給与など待遇改善、職場環境改善」、「事業の見直し」が製造業に比べ多いのが目立っている。

人手不足となった場合の対応(複数回答)

単位:%

	全産業	製造業	非製造業
正社員の採用	53.6	50.0	55.8
パート・アルバイトの採用	41.2	44.1	39.5
人材派遣や外注の増加	35.1	44.1	29.5
機械化、効率化の推進	14.6	24.6	8.4
給与など待遇改善、職場環境改善	14.3	5.9	19.5
事業の見直し	7.8	1.7	11.6
非正規から正社員への転換	6.5	7.6	5.8
雇用を確保できる海外へ進出	1.0	1.7	0.5
その他	1.3	2.5	0.5

(3) 雇用に関する課題

雇用に関する課題についてたずねたところ、「人材・人員の確保」が最も多く60.6%、次いで「人材育成、教育」58.4%、「従業員の高齢化」36.5%、「人件費の上昇、高止まり」14.9%、「従業員の定着」14.6%となった。

業種別にみると、「人材・人員の確保」は製造業で50.0%、非製造業で67.2%と非製

造業が多い。非製造業で現状、人手不足感が強いことを反映している。一方、「人材育成・教育」とするところは

製造業で66.7%、非製造業で53.3%と製造業で多かった。また、「従業員の高齢化」とするところは、製造業で40.8%、非製造業で33.8%と製造業で多かった。

雇用に関する課題(複数回答)

単位: %

	全産業	製造業	非製造業
人材・人員の確保	60.6	50.0	67.2
人材育成、教育	58.4	66.7	53.3
従業員の高齢化	36.5	40.8	33.8
人件費の上昇、高止まり	14.9	15.8	14.4
従業員の定着	14.6	10.8	16.9
その他	1.0	0.8	1.0

(4) 今後の雇用の方針(1~3年程度)

今後の雇用の方針について(1~3年程度)たずねたところ、正社員(新規採用)については、「増加予定」36.1%、「現状維持」58.5%、「減少予定」5.4%と3割以上が「増加予定」とし「減少予定」を大きく上回った。

業種別にみると、「増加予定」とするところは製造業で29.4%、非製造業で40.2%と非製造業で多かった。

正社員(中途採用)については、「増加予定」36.1%、「現状維持」58.1%、「減少予定」5.8%となり、正社員(新規採用)とほぼ同じ結果となった。業種別にみても、正社員(新規採用)同様、「増加予定」とするところは製造業で24.4%、非製造業で43.3%と非製造業で多かった。

正社員以外については、「増加予定」21.9%、「現状維持」71.2%、「減少予定」7.0%となった。「増加予定」が「減少予定」を

今後の雇用の方針(正社員 新卒者)

単位: %

	全産業	製造業	非製造業
増加予定	36.1	29.4	40.2
現状維持	58.5	66.4	53.6
減少予定	5.4	4.2	6.2

今後の雇用の方針(正社員 中途採用)

単位: %

	全産業	製造業	非製造業
増加予定	36.1	24.4	43.3
現状維持	58.1	68.9	51.5
減少予定	5.8	6.7	5.2

今後の雇用の方針(正社員以外)

単位: %

	全産業	製造業	非製造業
増加予定	21.9	19.0	23.7
現状維持	71.2	70.7	71.5
減少予定	7.0	10.3	4.8

上回っているが、正社員に比べると、「増加予定」が少なく、企業の雇用は正社員に重点が置かれているようだ。

(5) 採用方法、採用ルート

採用方法、採用ルートについては(複数回答)、「公共職業安定所(ハローワーク)」が79.6%、「新聞、雑誌広告、ホームページ」が48.2%、「大学・高校など学校を通じた求人」が40.3%、「民間人材紹介会社、転職支援会社」が37.4%、「人的つながり」が23.6%、「関連会社、取引上のつながり」が10.9%となった。

業種別にみると、いずれも「公共職業安定所(ハローワーク)」が最も多いが、「新聞、雑誌広告、ホームページ」とするところは、非製造業で多く、「大学・高校など学校を通じた求人」とするところは、製造業で多いのが目立っている。

	全産業	製造業	非製造業
公共職業安定所(ハローワーク)	79.6	85.7	75.8
新聞、雑誌広告、ホームページ	48.2	41.2	52.6
大学・高校など学校を通じた求人	40.3	46.2	36.6
民間人材紹介会社、転職支援会社	37.4	37.0	37.6
人的つながり	23.6	21.8	24.7
関連会社、取引上のつながり	10.9	9.2	11.9
その他	1.0	0.8	1.0

(6) 人材の確保、定着のため重視していること

人材の確保、定着のため重視していることとしては(複数回答)、「やりがいのある仕事を持たせる」が最も多く42.7%、次いで「社内コミュニケーションを活性化させる」39.4%、「教育や研修を充実させる」36.5%、「職種など本人の希望を考慮する」31.9%、「人事評価の適正性を確保する」28.7%、「評価

	全産業	製造業	非製造業
やりがいのある仕事を持たせる	42.7	40.2	44.2
社内コミュニケーションを活性化させる	39.4	30.8	44.7
教育や研修を充実させる	36.5	29.9	40.5
職種など本人の希望を考慮する	31.9	36.8	28.9
人事評価の適正性を確保する	28.7	32.5	26.3
評価を賃金や職位へ反映させる	28.0	28.2	27.9
残業等所定外労働時間の削減に努める	19.5	23.1	17.4
採用時のミスマッチを防止する	18.9	22.2	16.8
賃金を上げる	17.3	17.1	17.4
相談やカウンセリング機能を充実させる	2.0	2.6	1.6
その他	0.3	0.0	0.5

を賃金や職位へ反映させる」28.0%などとなった。どちらかというとな社の体制などの改革などを重視し、「賃金を上げる」17.3%とするところは比較的少なかった。

業種別にみると、いずれの業種とも「やりがいのある仕事を持たせる」が多いが、「社内コミュニケーションを活性化させる」、「教育や研修を充実させる」は非製造業で多く、「人事評価の適正性を確保する」、「残業等所定外労働時間の削減に努める」は製造業で多かった。

別 表

業種別対象・回答企業数

	対象企業数	回答企業数	業種別構成比	
			(%)	うち中小企業の占める比率 (%)
全 産 業	1,010	317	100.0	92.4
製 造 業	332	120	37.9	95.8
食 料 品	42	10	3.2	100.0
織 維	12	4	1.3	100.0
化 学	30	12	3.8	100.0
窯 業・土 石	9	3	0.9	100.0
鉄 鋼	10	2	0.6	100.0
非 鉄 金 属	10	7	2.2	100.0
金 属 製 品	24	12	3.8	100.0
一 般 機 械	36	6	1.9	100.0
電 気 機 械	37	14	4.4	100.0
輸 送 機 械	33	10	3.2	80.0
精 密 機 械	15	9	2.8	88.9
木 材・木 製 品	10	3	0.9	100.0
紙・紙加工品	12	4	1.3	100.0
印 刷	27	7	2.2	100.0
そ の 他 製 造	25	17	5.4	88.2
非 製 造 業	678	197	62.1	90.4
卸 売	100	34	10.7	97.1
小 売	96	28	8.8	67.9
建 設	75	29	9.1	100.0
不 動 産	64	19	6.0	94.7
運 輸・倉 庫	90	22	6.9	95.5
電 気・ガ ス	16	7	2.2	100.0
情 報 通 信	54	8	2.5	100.0
飲 食 店・宿 泊	45	8	2.5	100.0
サ ー ビ ス	138	42	13.2	83.3