

人手不足に関する調査

—結果概要報告書—

平成30年6月



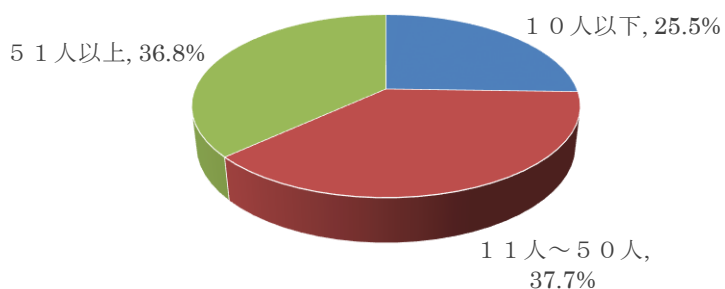
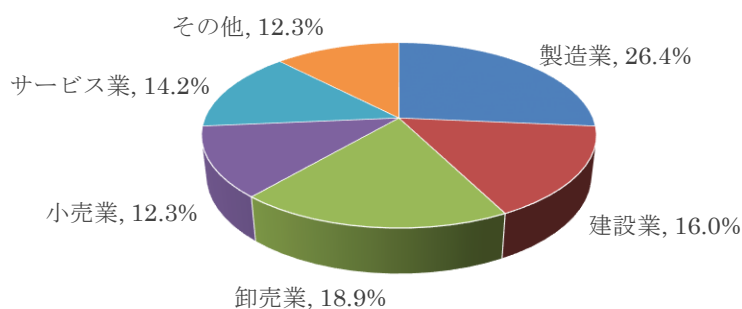
甲府商工会議所

◆調査要領

1. 調査の目的：本県における有効求人倍率は平成21年度の0.43倍からゆるやかに回復し、平成30年4月には1.46倍まで上昇している。求職者にとっては明るい材料である一方、企業にとっては人手不足が深刻な問題となりつつある。そこで、当所会員企業における人手不足に関する調査を実施する。
2. 調査実施機関： 甲府商工会議所
3. 調査実施時期： 平成30年6月11日(月)～15日(金)
4. 調査対象： 当所会員276事業所
5. 調査方法： FAX調査
6. 有効回答数： 106
7. 有効回答率： 38.4%
8. 特記事項： 原則、小数点以下第2位で四捨五入。

<業種別回答数>

	10人以下	11人～50人	51人以上	合計
製造業	6	10	12	28
建設業	7	8	2	17
卸売業	5	9	6	20
小売業	3	3	7	13
サービス業	4	5	6	15
その他	2	5	6	13
合計	27	40	39	106



◆結果概要

本県における有効求人倍率は平成 21 年度の 0.43 倍からゆるやかに回復し、平成 30 年 4 月には 1.46 倍まで上昇している。求職者にとっては明るい材料である一方、企業にとっては人手不足が深刻な問題となりつつある。そこで、当所会員企業における人手不足に関する調査を実施した。

従業員の充足状況については 6 割超の事業所が『不足している (60.4%)』と回答し、次いで『適正である (35.8%)』、『過剰である (3.8%)』となった。業種別でみると、サービス業が 80.0%で最多。建設業、卸売業においても、『不足している』という回答割合が 7 割を超えるなど、不足感は強まっている。一方で、従業員数別でみると、51 人以上の事業所が 79.5%で最多。一方で 10 人以下の事業所では 48.1%にとどまり、『不足している』という回答は半数に満たなかった。

人手不足の理由に関しては、『人材獲得競争の激化 (求人応募者減、応募者の質の低下)』が 5 割を超え、『慢性的な人手不足産業』、『業務拡大、仕事量の増加』と続いた。特に建設業では『人材獲得競争の激化』が 7 割超となった。一方で、サービス業の 66.7%が『慢性的な人手不足産業』と回答した。

人手不足の緩和に関する取り組み状況に関しては、『中途採用の強化』が 6 割を超え、次いで『採用対象の拡大』、『定年の延長や再雇用の推進』となった。特にサービス業では『中途採用の強化』が 7 割超となった。

一方で、従業員の充足状況について『過剰である』と回答した事業所に対して、その理由について尋ねたところ、『定着率の上昇』と『事業所の縮小 (受注減等)』、『過去の採用過剰の影響』で回答が別れた。

また、『従業員より 65 歳以降も働きたい意向があった場合、継続勤務は可能か』という設問に関しては、6 割超の事業所が『勤務できる』と回答した。業種別・従業員数別では、サービス業が 73.3%、51 人以上が 68.4%でそれぞれ最多となった。

以上から、当所会員事業所においても、人材獲得競争の激化などの理由から 6 割の事業所が人手不足を感じており、中途採用の強化や採用対象の拡大、定年の延長や再雇用の推進などの取り組みを行っていることがわかった。今後、労働者人口の減少と緩やかな景気回復が続けば、人手不足の状況は一段と高まっていくものと予想される。

◆結果詳細

Q1. 『従業員の充足状況について』 [択一回答]

◆6割の事業所が「従業員が不足している」と回答

従業員の充足状況について尋ねたところ、60.4%が『不足している』が最も多く、次いで『適正である（35.8%）』、『過剰である（3.8%）』と回答した。

業種別では、建設業、卸売業、サービス業において『不足している』という回答が7割を超えた。なお、最も『不足している』という回答割合が多いのはサービス業である。一方、製造業、その他については『適正である』という回答が最も多い。

従業員数別では、51人以上の事業所の79.5%が『不足している』と回答している。

図1

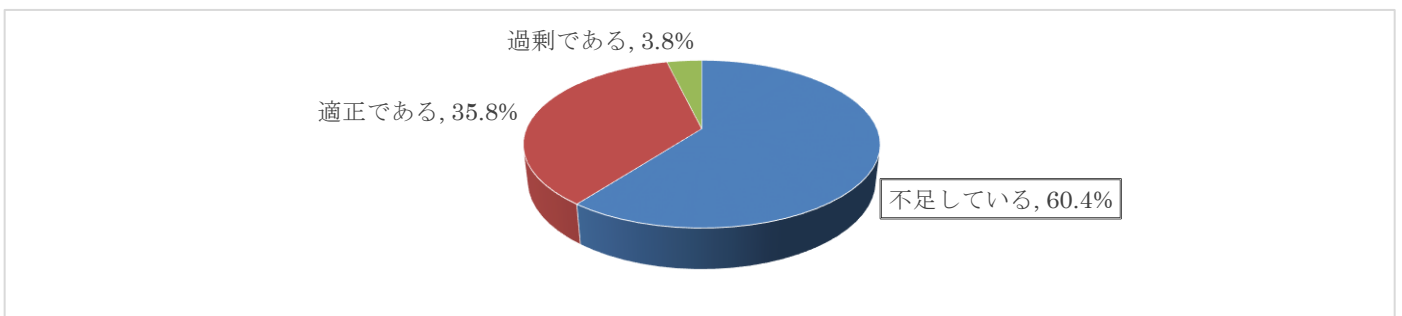


図2

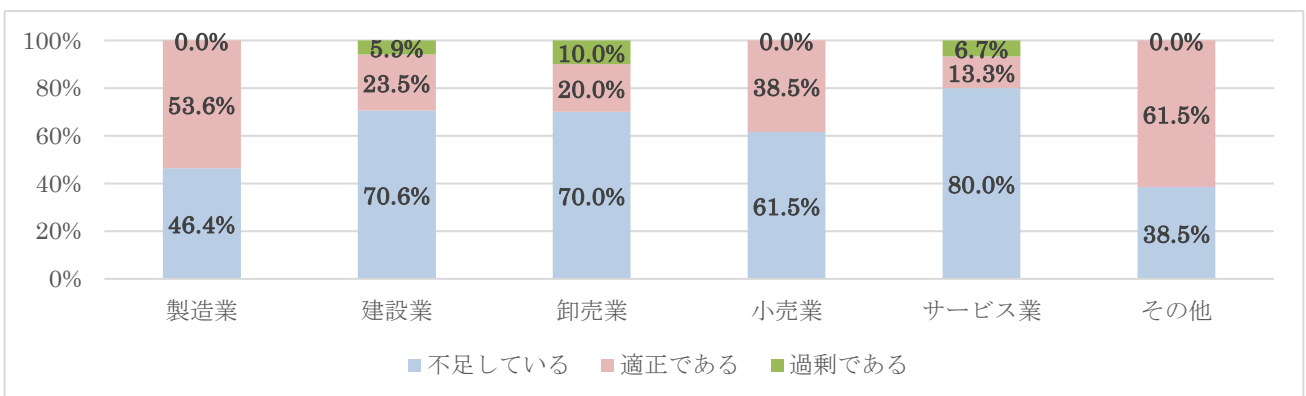
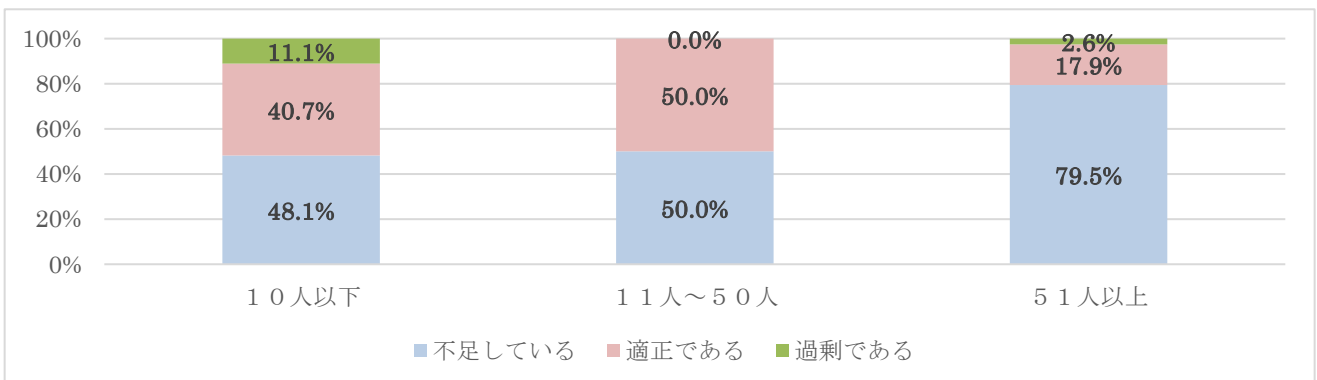


図3



Q2-1. Q1で“不足している”と回答した方に伺います。

『人手不足の主な理由は何ですか？』 [主な理由3つ回答]

◆『人材獲得競争の激化』が最も多く、次いで『慢性的な人手不足産業』

『人手不足である』と回答した事業所に、その理由について尋ねたところ、『人材獲得競争の激化（求人応募者減、応募者の質の低下）』が56.5%で最も多く、次いで『慢性的な人手不足産業（48.4%）』、『業務拡大、仕事量の増加（40.3%）』という結果になった。

業種別では、建設業・その他で『人材獲得競争の激化』が7割を超えており、サービス業では『慢性的な人手不足産業』が66.7%で最多となった。

従業員数別では、全ての規模で『人材獲得競争の激化』が最も多い回答となった。

図4

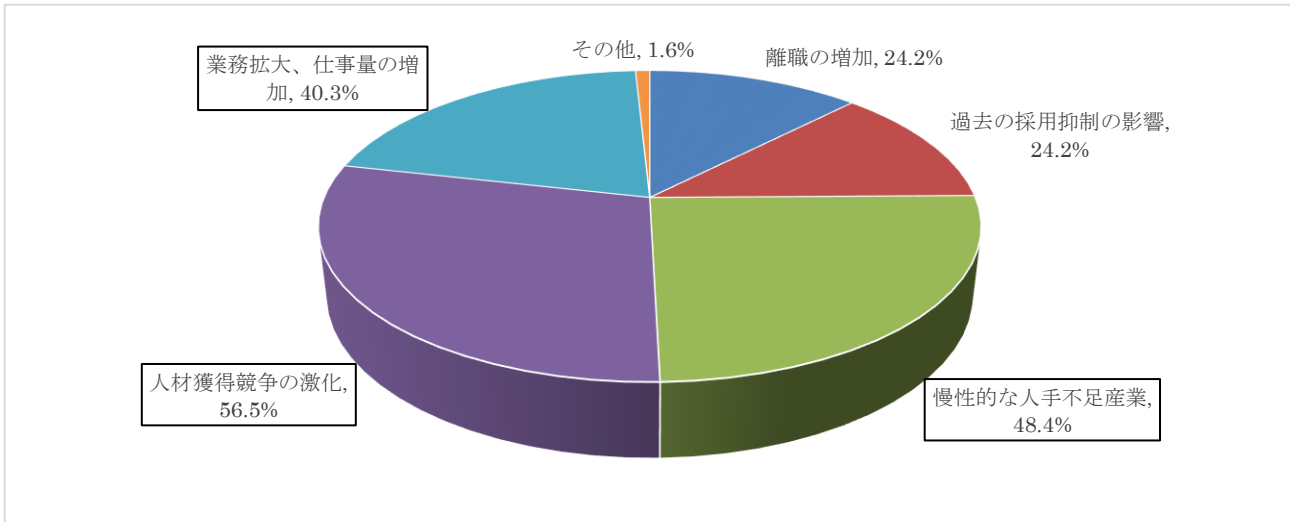


表1

(上位2回答を網掛け)

	製造業	建設業	卸売業	小売業	サービス業	その他
離職の増加	23.1%	8.3%	30.8%	37.5%	33.3%	0.0%
過去の採用抑制の影響	30.8%	33.3%	30.8%	0.0%	8.3%	50.0%
慢性的な人手不足産業	38.5%	58.3%	38.5%	50.0%	66.7%	25.0%
人材獲得競争の激化	46.2%	75.0%	53.8%	50.0%	50.0%	75.0%
業務拡大、仕事量の増加	53.8%	25.0%	38.5%	50.0%	41.7%	25.0%
その他	0.0%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%

表2

(上位2回答を網掛け)

	10人以下	11人~50人	51人以上
離職の増加	23.1%	15.8%	30.0%
過去の採用抑制の影響	23.1%	36.8%	16.7%
慢性的な人手不足産業	46.2%	42.1%	53.3%
人材獲得競争の激化	46.2%	57.9%	60.0%
業務拡大、仕事量の増加	30.8%	42.1%	43.3%
その他	0.0%	5.3%	0.0%

Q2-2. Q1で“不足している”と回答した方に伺います。

『人手不足の緩和に関する取り組み状況について』 【複数回答可】

◆6割超が『中途採用の強化』と回答

『人手不足である』と回答した事業所に、人手不足の緩和に関する取り組み状況について尋ねたところ、『中途採用の強化』が64.5%で最も多く、次いで『採用対象の拡大(48.4%)』、『定年の延長や再雇用の推進(37.1%)』となった。

業種別では、全ての業種で『中途採用の強化』が最も多く、特にサービス業において、その傾向が強いことがわかった。

従業員数別でも、全ての規模で『中途採用の強化』が最も多い。

図5

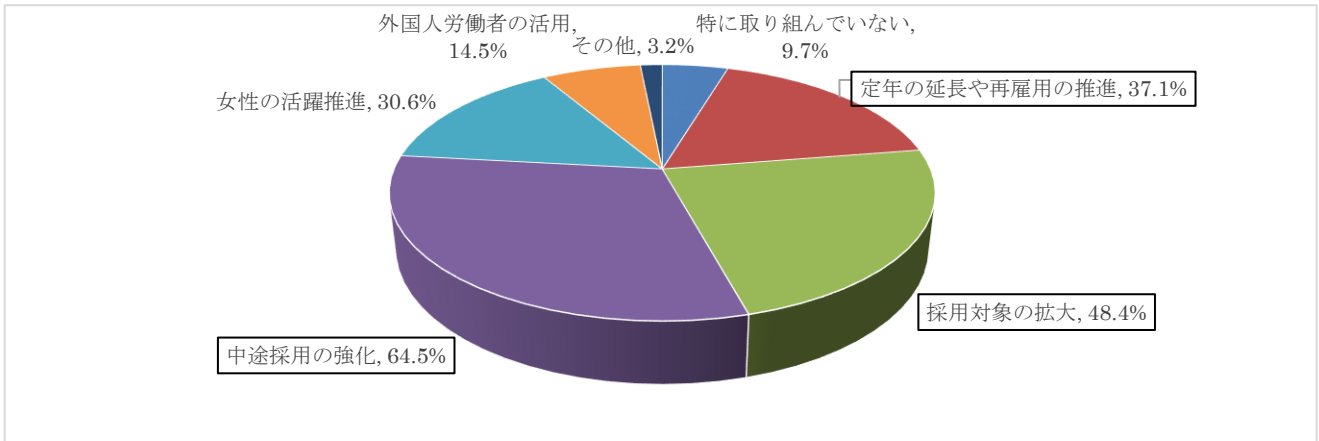


表3

(上位2回答を網掛け)

	製造業	建設業	卸売業	小売業	サービス業	その他
特に取り組んでいない	16.7%	0.0%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%
定年の延長や再雇用の推進	50.0%	45.5%	28.6%	37.5%	25.0%	40.0%
採用対象の拡大	50.0%	63.6%	35.7%	37.5%	66.7%	20.0%
中途採用の強化	66.7%	63.6%	57.1%	62.5%	75.0%	60.0%
女性の活躍推進	16.7%	36.4%	14.3%	37.5%	41.7%	60.0%
外国人労働者の活用	16.7%	9.1%	14.3%	25.0%	16.7%	0.0%
その他	8.3%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%

表4

(上位2回答を網掛け)

	10人以下	11人~50人	51人以上
特に取り組んでいない	15.4%	16.7%	3.2%
定年の延長や再雇用の推進	38.5%	16.7%	48.4%
採用対象の拡大	30.8%	50.0%	54.8%
中途採用の強化	61.5%	61.1%	67.7%
女性の活躍推進	30.8%	22.2%	35.5%
外国人労働者の活用	7.7%	11.1%	19.4%
その他	0.0%	5.6%	3.2%

その他の回答

(製造業) 多能工化、有期雇用の無期雇用へ転換

(小売業) 新卒採用の強化

Q3. Q1で“過剰である”と回答した方に伺います。

『人材（人手）が過剰である主な理由は何ですか？』[主な理由3つ回答]

◆『定着率の上昇』と『事業の縮小（受注減等）』が最多。

『人手が過剰である』と回答した事業所に、その理由について尋ねたところ、『定着率の上昇』と『事業所の縮小（受注減等）』、『過去の採用過剰の影響』で回答が別れた。

表5

	回答数	構成比 (%)
定着率の上昇	2	50.0%
過去の採用過剰の影響	1	25.0%
事業の縮小（受注減等）	2	50.0%
省力化の影響（機械化等）	0	0.0%
その他（自由回答）	0	0.0%
回答社数	4	100.0%

Q4.（高齢者の活用について）

従業員より65歳以降も働きたい意向があった場合、継続勤務は可能か？【択一回答】

◆『勤務できる』が62.9%で最多。

『従業員より65歳以降も働きたい意向があった場合、継続勤務は可能か否か』について尋ねたところ、『勤務できる』が62.9%で最も多く、次いで『検討中・未定(24.8%)』、『勤務できない(12.4%)』となった。

業種別では、全ての業種において『勤務できる』という回答が最も多くなった。なお、サービス業においては、同回答の割合が73.3%となった。

従業員数別で『勤務できる』という回答を比較すると、51人以上が68.4%で最も多く、次いで11人～50人が67.5%、10人以下が48.1%となった。

図6

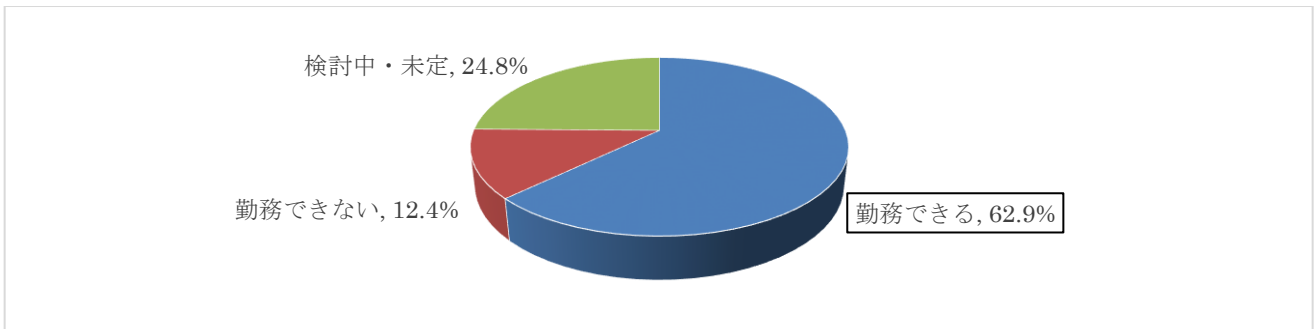


図7

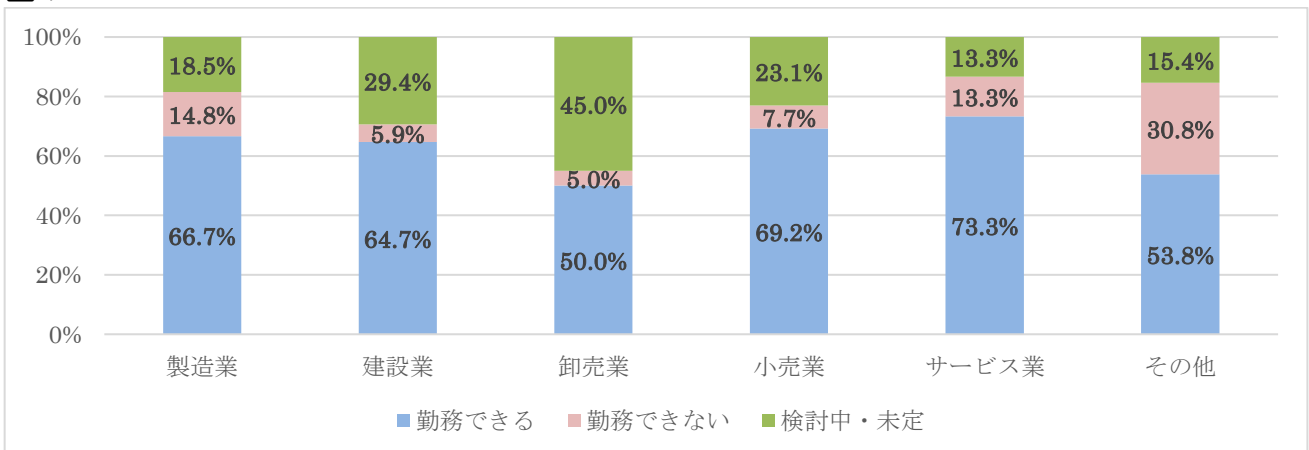
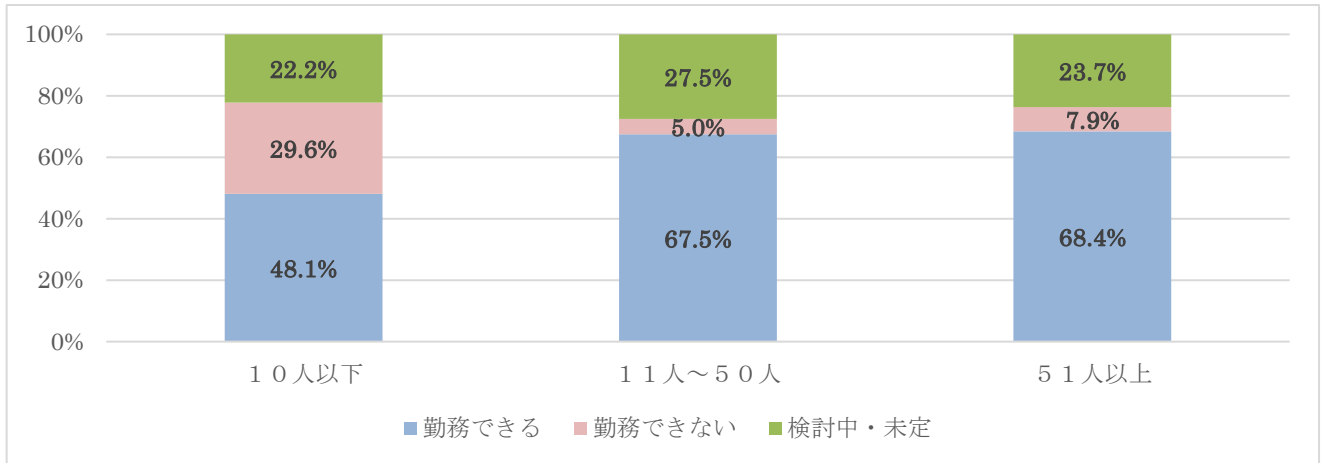


図8



Q6. 『その他、人手不足に関してご意見をお聞かせください。』 [自由回答]

- (製造業) 定年後の嘱託社員の後継の若手社員が採用できていない
- (卸売業) 売上増加に伴い仕事量は増加でも人件費は限度の状態
- (サービス業) 求人募集方法等を検討中

以上