

人材不足が企業経営に与えている影響に関する調査

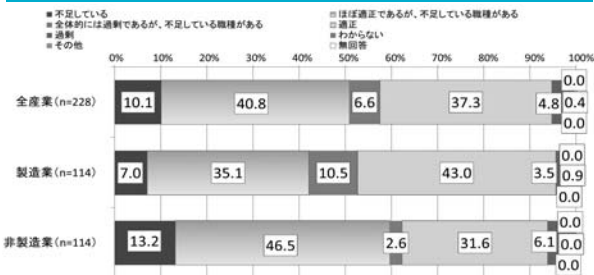
(第160回地元企業動向調査付帯調査)

【有効回答数：個人事業を含む奈良県内228社
(有効回答率24.8%)】

1. 従業員(正社員・非正社員)の過不足状況について

現在の従業員の過不足状況を尋ねた(図表1、2)。正社員について『不足している』と回答した企業は、57.5%(「不足している」10.1%+「ほぼ適正であるが、不足している職種がある」40.8%+「全体的には過剰であるが、不足している職種がある」6.6%の合計)と6割弱に達した。業種別でみると製造業は、機械工業で7割を超え、非製造業では、建設業、観光(宿泊)・レジャー、医療・福祉で7割を超えた。

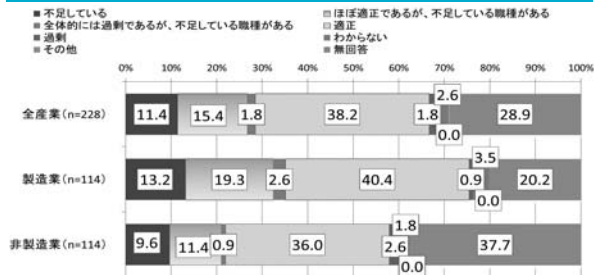
図表1：正社員の過不足状況について



一方、非正社員の過不足状況について『不足している』と回答した企業は、28.6%(「不足している」11.4%+「ほぼ適正であるが、不足している職種がある」15.4%+「全体的には過剰であるが、不足している職種がある」1.8%の合計)と3割弱にとどまった。

業種別にみると、『不足している』と回答した企業は、製造業では食料品で7割を超え、非製造業では、観光(宿泊)・レジャー、医療・福祉でそれぞれ8割だった。

図表2：非正社員の過不足状況について



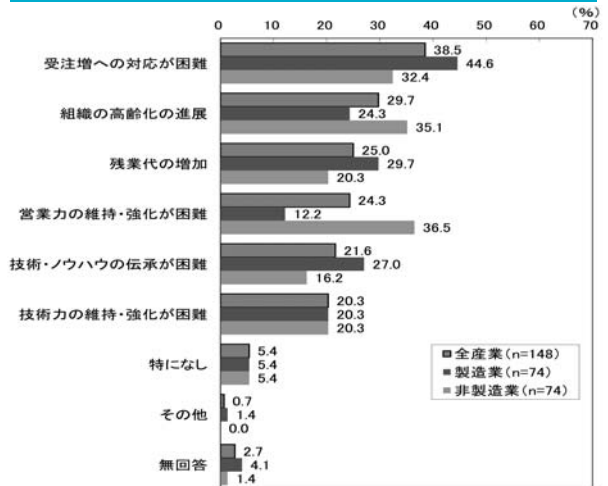
2. 従業員(正社員・非正社員)の不足が経営に与える影響(複数回答)

従業員が『不足している』と回答した企業に、

人材不足が経営に与える影響について尋ねたところ「受注増への対応が困難」(38.5%)が最も多く、次いで「組織の高齢化の進展」(29.7%)、「残業代の増加」(25.0%)と続いている(図表3)。

業種別でみると製造業では、「受注増への対応が困難」(44.6%)が最も多く、次いで「残業代の増加」(29.7%)と続く。非製造業は、「営業力の維持・強化が困難」(36.5%)、「組織の高齢化の進展」(35.1%)が続いた。また化学・医薬品では「技術・ノウハウの伝承が困難」との回答が100%であった。

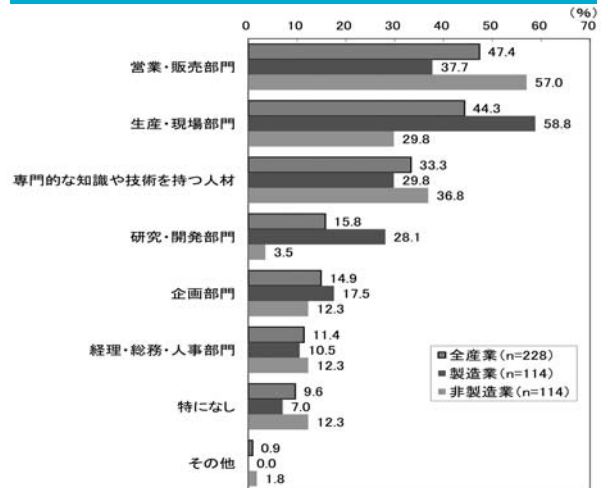
図表3：従業員の不足が経営に与える影響(複数回答)



3. 今後必要な人材(従業員)について(複数回答)

今後必要とする人材を尋ねた(図表4)ところ、「営業・販売部門」(47.4%)が最も多く、「生産・

図表4：今後必要とする人材(複数回答)

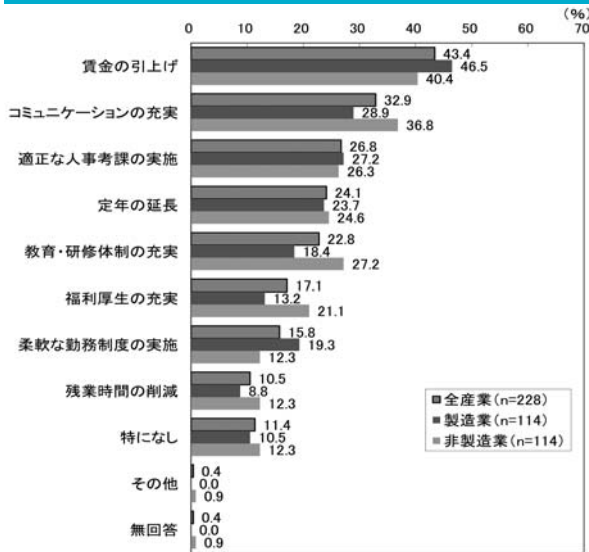


現場部門」(44.3%)、「専門的な知識や技術を持つ人材」(33.3%)などが続く。特に「営業・販売部門」の人材を必要とするのは、非製造業の不動産業(75.0%)、その他の非製造業(88.3%)で、それぞれ7割を超えた。また製造業の食料品(81.8%)、木材・木製品(76.5%)で「生産・現場部門」での人材が必要と回答する企業が多かった。

4. 人材(従業員)を定着させるために実施している施策について(複数回答)

人材を定着させるために実施している施策について尋ねたところ、228社中99社、構成比43.4%の企業が「賃金の引上げ」と回答し、最多であった。次いで、「コミュニケーションの充実」(32.9%)、「適正な人事考課の実施」(26.8%)、「定年の延長」(24.1%)などが続く。賃金制度や人事評価制度、また円滑なコミュニケーションなどを上位にあげる企業が多かった(図表5)。

図表5: 人材を定着させるために実施している施策(複数回答)



5. 人材(従業員)の確保又は定着させるために国・自治体に期待する施策について(複数回答)

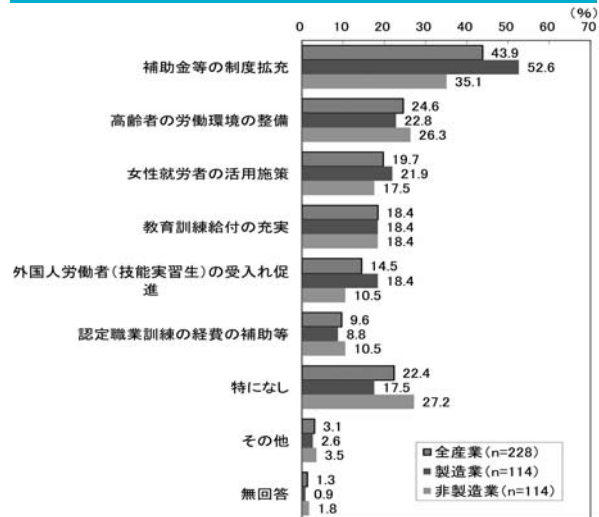
人材を確保する又は定着させるために国・自治体に期待する施策について尋ねたところ、「補助金等の制度拡充」(43.9%)が最も多かった。次いで「高齢者の労働環境の整備」(24.6%)、「女性就労者の活用施策」(19.7%)などが続いた(図表6)。

その他の自由意見では、補助金制度の拡充による設備投資の充実や、朝に強いが長時間は厳しい

高齢者や就労意識の高い女性の活用など、柔軟な労働環境の整備を望む声が多い。

他に「技能実習制度という枠組みを外し、自由に外国人労働力を確保したい」といった声もあった。

図表6: 人材を確保するために国・自治体に期待する施策(複数回答)



6. まとめ

今回の調査では、現時点で正社員が「不足している」(「不足している職種がある」を除く。以下同じ)と回答した企業は10.1%で、一見、不足感を持つ企業は少ないように見えるが、「ほぼ適正である又は全体的に過剰であるが、不足している職種がある」(小計47.4%)という回答を含めると、6割弱の企業が不足していると回答し、多くの県内企業が人材不足を懸念していることがうかがえる。

一方、非正社員は「不足している」(11.4%)と「ほぼ適正である又は全体的に過剰であるが、不足している職種がある」(小計17.2%)との合計が28.6%で不足感を持っているのは3割弱にとどまる。受注の増減に応じて非正社員で雇用を調整する傾向が表れているようである。

しかし、建設業や外食産業など全国的に人材不足が顕著になっている業種もあり、今後は人材不足が経営の足かせとなる前に、非正社員の正社員化など計画的に人材を確保・育成し、県内の雇用創出に経営者が目を向けることが望まれる。

(橋本公秀)