

人材不足が企業経営に与えている影響に関する調査

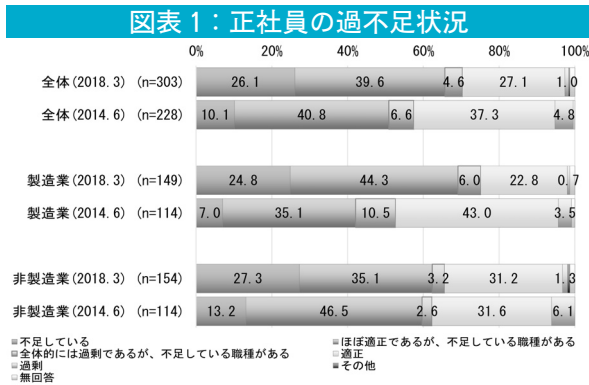
(第175回地元企業動向調査付帯調査)

【有効回答数：個人事業を含む奈良県内303社
(有効回答率35.4%)】

1. 正社員の過不足状況について

正社員の過不足状況を尋ねたところ、全303社では「不足している」は26.1%で、2014年6月実施の調査結果と比較すると+16.0ポイントと大幅に上昇している。また、『不足している職種がある*』は70.3%（前回比+12.8ポイント）となっている（図表1）。

※「不足している」+「ほぼ適正であるが、不足している職種がある」+「全体的には過剰であるが、不足している職種がある」の合計



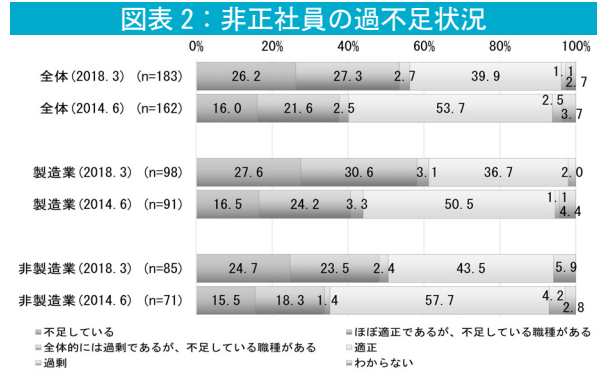
業種別にみると、製造業は「不足している」が24.8%（同+17.8ポイント）で、『不足している職種がある』は75.2%（同+22.5ポイント）と大幅に上昇。一方、非製造業も「不足している」は27.3%（同+14.1ポイント）と大きく上昇しているが、『不足している職種がある』は65.6%（同+3.3ポイント）とわずかな上昇に留まり、人手不足は製造業でより厳しさが増していることがわかる。

2. 非正社員の過不足状況*について

※非正社員を雇用している企業のみを現状をみるため、無回答（非正社員を雇用していない企業が含まれる）を除いて分析している。

非正社員の過不足状況をみると、回答があった183社のうち、「不足している」は26.2%（同+10.2ポイント）、『不足している職種がある』は56.3%（同+16.2ポイント）で、正社員と同様に2014

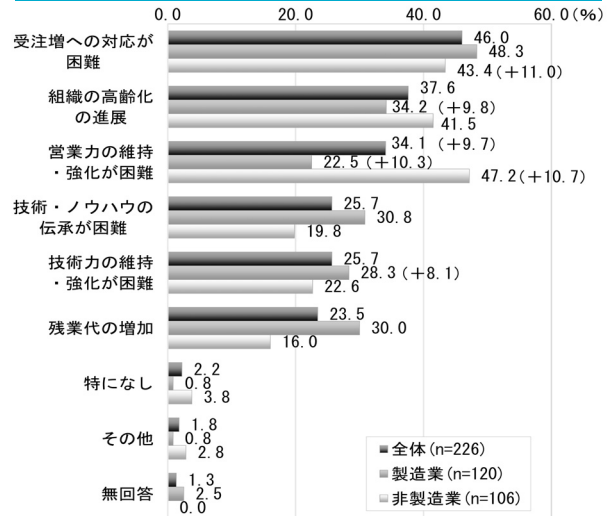
年対比で上昇している。一方で「適正」は39.9%と正社員（27.1%）より高い（図表2）。



3. 従業員（非正社員を含む）の不足が経営に与えている影響（複数回答）

従業員（非正社員を含む）について『不足している職種がある』と回答した企業（226社）に、人材不足が経営に与えている影響を尋ねると、製造業では「受注増への対応が困難」が48.3%、非製造業では「営業力の維持・強化が困難」が47.2%で最多（図表3）。2014年対比では製造業は「営業力の維持・強化が困難」「組織の高齢化の進展」などが、非製造業では「受注増への対応が困難」「営業力の維持・強化が困難」などが大きく上昇している。

図表3：従業員の不足が経営に与えている影響（複数回答）

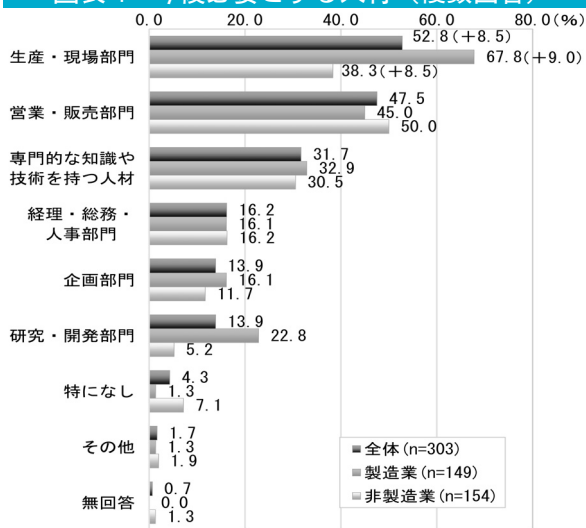


※（ ）内は2014年対比で8ポイント以上変動した項目の変動量（以下、同じ）。

4. 今後必要とする人材について（複数回答）

今後必要とする人材を尋ねたところ、製造業は「生産・現場部門」が67.8%（同+9.0ポイント）だった。非製造業は「営業・販売部門」が50.0%と最多だが、2014年対比では「生産・現場部門」（38.3%）が+8.5ポイント上昇している（図表4）。

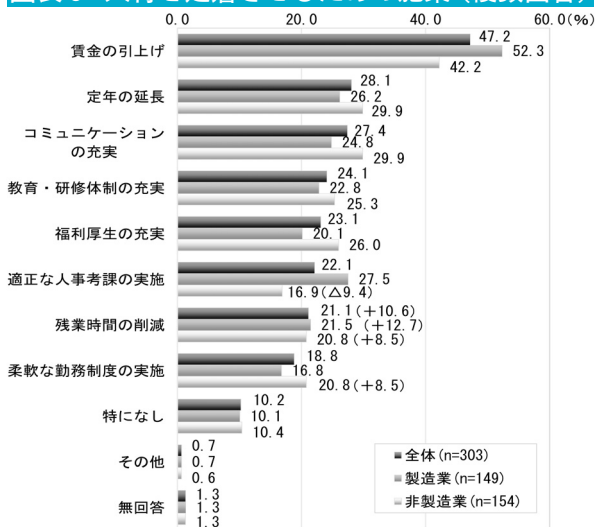
図表4：今後必要とする人材（複数回答）



5. 人材を定着させるための施策（複数回答）

人材を定着させるために実施している施策を尋ねたところ、「賃金の引上げ」が製造業で52.3%、非製造業で42.2%と、ともに最多だった（図表5）。

図表5：人材を定着させるための施策（複数回答）

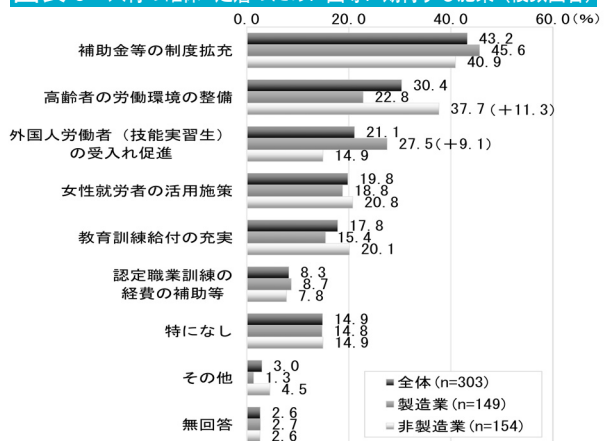


また、2014年対比では、「残業時間の削減」が大幅に上昇し、非製造業では「柔軟な勤務制度の実施」も上昇している。

6. 人材の確保・定着のために国・自治体に期待する施策（複数回答）

人材を確保または定着させるために国や自治体に期待する施策を尋ねたところ、「補助金等の制度拡充」が製造業で45.6%、非製造業で40.9%と、ともに最多だった（図表6）。2014年対比では、製造業では「外国人労働者（技能実習生）の受入れ促進」が、非製造業では「高齢者の労働環境の整備」が大きく上昇している。

図表6：人材の確保・定着のために国等に期待する施策（複数回答）



7. まとめ

正社員が不足している職種のある企業は全体の7割に及び、製造業では2014年の調査時より2割以上高まるなど急激に人材不足の厳しさが増している。既に「受注増への対応が困難」「営業力の維持・強化が困難」といった影響が顕在化する中、人材定着のために「賃金の引上げ」を実施している企業は半数に及んでいる。生産年齢人口の減少が進む中、企業間の人材争奪戦の激化は避けられない。経営層と従業員との距離の近さを活かし、従業員の自社事業・組織への参画意欲や働き甲斐を高めるなど、大手企業とは異なる人材確保施策が求められる。（前田 徹）