

特別企画 : 人手不足の解消に向けた埼玉県企業の意識調査

人手不足の解消法、「職場内コミュニケーションの活性化」 「賃金水準の引き上げ」がトップ

～ 積極的な人材活用、「女性」が3割を超える ～

はじめに

現在、就業者の増加傾向が続く一方で、2018年度の有効求人倍率は45年ぶりの高水準となるなど、労働需給のひっ迫度は増している。また、限られた人材の獲得に向けて企業間の競争が激化するなか、求職者にとっては就業機会の拡大や賃金の上昇など明るい材料としてとらえられる。人手不足による人件費の上昇が企業の収益環境に大きく影響する状況下、人材の確保や生産性の向上など、人手不足の解消に向けた取り組みは企業の喫緊の課題となっている。

帝国データバンク大宮支店は、人手不足の解消に関する埼玉県企業の見解について調査を実施した。

※調査期間は2019年8月19日～31日、調査対象は埼玉県内企業967社で、有効回答企業数は387社（回答率40.0%）。

調査結果（要旨）

1. 従業員が「不足」している企業が半数超にのぼるなか、不足している部門・役割は、「生産現場に携わる従業員」（63.4%）が最も高く、「営業部門の従業員」（40.3%）や「高度な技術を持つ従業員」（36.1%）が続いた。
2. 人手不足による影響は、「需要増加への対応が困難」が53.4%で半数を超えトップとなり、五輪関連などによる旺盛な需要が続く『建設』や、荷動きが活発な『運輸・倉庫』などで高水準となった。次いで、「時間外労働の増加」（30.4%）、「新事業・新分野への展開が困難」（29.8%）などが続いた。
3. 企業において多様な人材を活用することが注目されているなか、今後最も積極的に活用したい人材は「女性」が31.8%で最も高く、「シニア」も27.9%と近い水準で続き、「外国人」は13.7%、「障がい者」は1.3%となった。
4. 人手不足の解消に向けての取り組みでは、「職場内コミュニケーションの活性化」と「賃金水準の引き上げ」が38.2%でトップとなった。特に雇用で人手不足企業の数値が高く、人材の確保や定着に向けた方法として賃上げが重要視されている様子がうかがえる。次いで、「残業等の時間外労働の削減」（34.6%）が続いた。
5. 人手不足の解消に向けて社会全体が取り組むべきことは、「職業教育・訓練制度の充実」と「通年採用の拡大」が38.2%でトップとなった。他方、「規制緩和の推進」は8.3%、「最低賃金の引き上げ」は5.7%と1ケタ台にとどまった。

1. 人手が不足している部門・役割は「生産現場に携わる従業員」が63.4%でトップ

現在の従業員の過不足状況について、正社員または非正社員のいずれかが「不足」している企業は半数超にのぼる（帝国データバンク「TDB 景気動向調査」）。そこで、従業員が「不足」していると回答した県内企業 191 社に対して、どのような部門・役割で人手が不足しているか尋ねたところ、「生産現場に携わる従業員」（63.4%）がトップとなり、6割超の企業で不足していた（複数回答、以下同）。次いで、「営業部門の従業員」（40.3%）、「高度な技術を持つ従業員」（36.1%）などが上位を占めた。同様の質問を行った2013年12月時点と比較すると順位の変動はみられなかったが、複数の部門・役割で不足割合が高まる結果となった。

「生産現場に携わる従業員」と回答した企業は『製造』『運輸・倉庫』『建設』で高く、「現場監督・現場作業員が極端に不足している」（大企業・建設）や「ドライバーが不足している」（中小企業・運輸）といった意見がみられた。

人手が不足している部門・役割(複数回答)

		(%)	
		全体	2013年12月
1	生産現場に携わる従業員	↓ 63.4	66.7 (1)
2	営業部門の従業員	↑ 40.3	36.6 (2)
3	高度な技術を持つ従業員	↑ 36.1	28.8 (3)
4	経理・総務・人事部門の従業員	↑ 16.8	14.4 (4)
5	経営・企画部門の従業員	↓ 9.9	12.4 (5)
6	研究・開発部門の従業員	↑ 9.4	6.5 (6)
7	海外との橋渡し役の従業員	↓ 4.2	4.6 (7)
その他		6.3	3.9

注1: 矢印は、2013年12月より回答割合が高い(低い)ことを示す

注2: カッコ内は2013年12月時の順位

注3: 母数は、従業員が「非常に不足」「不足」「やや不足」と回答した企業191社。2013年12月は153社

2. 人手不足による影響、「需要増加への対応が困難」が半数を超える

現在の従業員の過不足感について「不足」していると回答した県内企業 191 社に対して、人手が不足することによりどのような影響があるか尋ねたところ、「需要増加への対応が困難」が53.4%と半数を超え、最も高い結果となった（複数回答、以下同）。なかでも、五輪関連などによる旺盛な需要が続く『建設』や、荷動きが活発な『運輸・倉庫』などで高水準となった。次いで、「時間外労働の増加」（30.4%）、「新事業・新分野への展開が困難」（29.8%）なども高い。また、「需要増加への対応が困難」「納期の遅延」「現状の事業規模の維持が困難」など営業活動に関する影響は企業規模によりばらつく傾向がみられた。一方で、「時間外労働の増加」「休暇取得数の減少」など労働環境への影響では規模が大きいほど人手不足による影響が大きく表れていた。

企業からは、「工事の受注増大に影響がある」（小規模企業・建設）や「従業員全体の負荷が高まっている」（中小企業・製造）などの声が聞かれた。

人手不足による影響 ～ 規模・業界別 ～ (複数回答)

	需要増加への対応が困難	納期の遅延	現状の事業規模の維持が困難	新事業・新分野への展開が困難	技能・ノウハウの継承が困難	新規採用のためのコストが増加	賃金の上昇	時間外労働の増加	休暇取得数の減少	能力開発・育成の時間が減少	退職者・離職者の増加	その他	影響はない・特になし	(N)
全体	53.4	22.0	26.7	29.8	26.7	17.3	19.9	30.4	17.3	12.6	11.5	2.6	2.1	(191)
大企業	48.6	13.5	32.4	43.2	29.7	16.2	16.2	37.8	24.3	16.2	13.5	0.0	2.7	(37)
中小企業	54.5	24.0	25.3	26.6	26.0	17.5	20.8	28.6	15.6	11.7	11.0	3.2	1.9	(154)
うち小規模	49.3	27.5	24.6	30.4	30.4	15.9	20.3	21.7	11.6	10.1	11.6	2.9	0.0	(69)
建設	60.8	23.5	33.3	27.5	41.2	11.8	19.6	25.5	15.7	11.8	7.8	3.9	0.0	(51)
不動産	50.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	(2)
製造	48.4	32.3	25.8	32.3	22.6	11.3	25.8	32.3	11.3	12.9	12.9	1.6	1.6	(62)
卸売	51.7	13.8	24.1	27.6	13.8	13.8	6.9	34.5	20.7	13.8	3.4	3.4	6.9	(29)
小売	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0	33.3	33.3	33.3	16.7	0.0	16.7	16.7	0.0	(6)
運輸・倉庫	66.7	16.7	27.8	27.8	11.1	38.9	22.2	38.9	44.4	11.1	22.2	0.0	0.0	(18)
サービス	54.5	13.6	18.2	27.3	40.9	27.3	13.6	22.7	13.6	13.6	18.2	0.0	4.5	(22)
その他	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	(1)

注1: 網掛けは、全体以上を表す

注2: 母数は、正社員、非正社員いずれかに「非常に不足」「不足」「やや不足」と回答した企業191社

3. 多様な人材の活用、「女性」が3割を超える

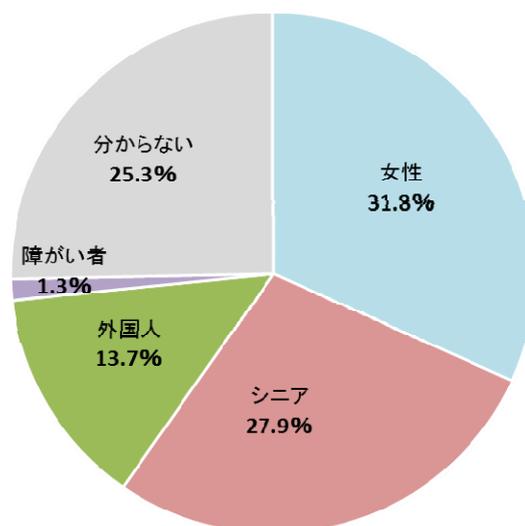
生産年齢人口（15～64歳）は今後も減少することが予想され、政府は女性の活躍推進や外国人材の活用を目的とした出入国管理法の改正を進めるなど、企業において多様な人材を活用することが注目されている。

そこで、自社において今後どのような人材を最も積極的に活用したいか尋ねたところ、「女性」が31.8%で最も高く、「シニア」（27.9%）、「外国人」（13.7%）と続いた。一方で「障がい者」は1.3%にとどまった。

企業からは、「定年後の継続雇用制度の上限年齢を廃止して、経験者を戦力にしていく」（中小企業・卸売）や「給与以外の魅力ある環境を整えたい」（小規模企業・建設）といった積極的な声があがった。

一方で、「人手不足から採用合否ラインを下げて対応しているが、会社レベルも低下しないかと心配している」（大企業・サービス）や「人手不足の問題は人口減少が原因、解決には企業の対策よりも社会全体で認識し解決策を考えなければならない」（小規模企業・製造）などの課題をあげる企業も多くみられた。

積極的に活用したい人材



注: 母数は有効回答企業387社

4. 人手不足の解消法、「職場内コミュニケーションの活性化」「賃金水準の引き上げ」がトップ

自社において、人手不足の解消に向けてどのようなことに取り組んでいるのか尋ねたところ、「職場内コミュニケーションの活性化」と「賃金水準の引き上げ」が38.2%でトップとなった（複数回答、以下同）。次いで、「残業等の時間外労働の削減」（34.6%）、「設備投資による省力化」（30.5%）が続いた。ちなみに、全国では「賃金水準の引き上げ」が38.1%でトップとなった。

規模別では、最も高かった「賃金水準の引き上げ」に関しては「小規模企業」で特に数値が高く、人材の確保や定着に向けた方法として賃上げが重要視されている様子がうかがえる。また、「残業等の時間外労働の削減」「休暇取得の徹底」のような労働環境に関する取り組みでは、「大企業」で高い数値を示した。

また、雇用過不足別にみると、従業員が不足している企業では「賃金水準の引き上げ」「職場内コミュニケーションの活性化」「賃金体系の整備」などが高い。他方、「やりがいのある仕事を任せる」「休暇取得の徹底」などでは、総じて人手不足感に関わらずさまざまな企業で取り組んでいる様子が見られる。

人手不足の解消に向けて取り組んでいること ～規模・雇用過不足別、上位10項目～（複数回答）

	全体	規模別			雇用過不足別			
		大企業	中小企業	小規模企業	不足	適正	過剰	
		（%）						
1	職場内コミュニケーションの活性化	38.2	37.3	38.4	36.4	41.9	36.8	31.3
2	賃金水準の引き上げ	38.2	35.6	38.7	40.2	47.1	28.0	34.3
3	残業等の時間外労働の削減	34.6	42.4	33.2	31.1	31.9	38.4	37.3
4	設備投資による省力化	30.5	37.3	29.3	20.5	35.1	29.6	20.9
5	やりがいのある仕事を任せる	29.2	15.3	31.7	36.4	27.2	35.2	22.4
6	賃金体系の整備	29.2	28.8	29.3	25.0	36.6	22.4	22.4
7	業務プロセスの改善や工夫	28.9	32.2	28.4	20.5	26.2	27.2	40.3
8	教育・訓練体制の整備・充実	27.4	39.0	25.3	25.0	28.3	26.4	28.4
9	休暇取得の徹底	22.7	33.9	20.7	21.2	22.5	23.2	23.9
10	勤務時間の柔軟化	21.4	18.6	22.0	25.0	19.4	26.4	19.4
	その他	2.1	0.0	2.4	4.5	2.6	2.4	0.0
	特になし・対策は必要ない	7.2	8.5	7.0	9.8	4.2	10.4	7.5

注1：雇用過不足別は、従業員が「不足」「適正」「過剰」と回答した企業

注2：網掛け太字は、各項目、規模・雇用過不足間で最大の値を示す

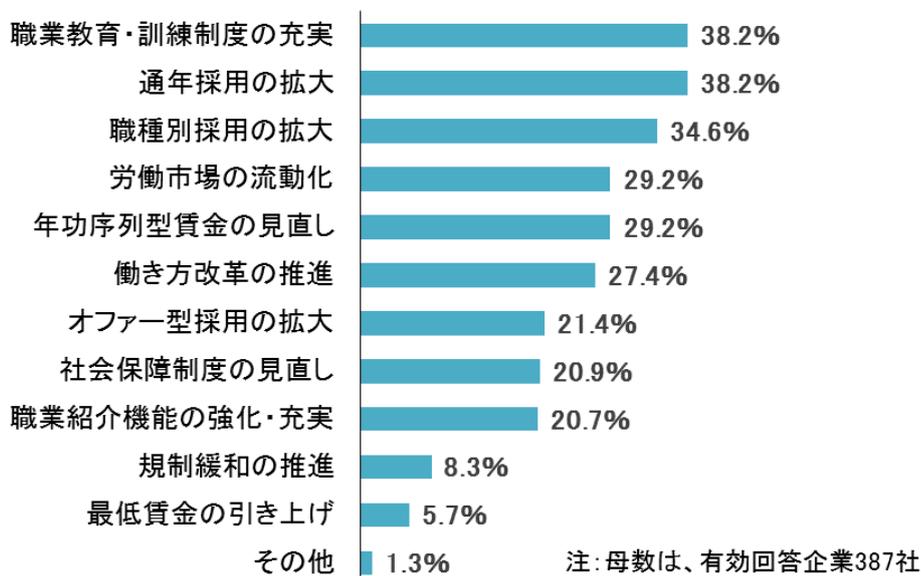
注3：母数は有効回答企業387社

5. 社会全体の取り組み、「職業教育・訓練制度の充実」などが38.2%でトップ

人手不足の解消に向けて、社会全体としてどのようなことに取り組むべきか尋ねたところ、「職業教育・訓練制度の充実」と「通年採用の拡大」が38.2%で最も高かった（複数回答、以下同）。

次いで、「職種別採用の拡大」（34.6%）、「労働市場の流動化」と「年功序列型賃金の見直し」（29.2%）、「働き方改革の推進」（27.4%）などが続いた。他方、「規制緩和の推進」（8.3%）や「最低賃金の引き上げ」（5.7%）は1ケタ台にとどまった。

人手不足の解消に向けて社会全体が取り組むべきこと（複数回答）



企業の意見（全国版）
・ 中小、零細企業に当てはまるような現実的な働き方改革の提案、促進が必要（圧縮ガス・液体ガス卸売、神奈川県）
・ セーフティネットを設けて雇用の流動性を高めつつ、人材側のスキルアップを促す施策に期待したい（理化学機械器具製造、東京都）
・ 賃金の引き上げばかりだと中小企業の負担が増すだけで、経営がひっ迫してしまう（印刷、埼玉県）
・ 外国人を雇用するなかで、もっと求人や雇用などの手続きを簡略化すべき（建設用金属製品製造、福井県）
・ 既存の労働力の有効な活用や、AIなどを利用して自動化を図るなど、人手が必要な職種に人材を供給できるような仕組みにしていく必要がある（土木建築サービス、茨城県）
・ 同一労働同一賃金に向けた準備を始めているが、さらなる人件費アップがとても心配（旅館、大阪府）
・ 公共事業などで要求される書類の必要性、それに要する無駄な労力を減らしてほしい（内装工事、北海道）
・ 働き方改革を進めることにより不利になる業種があるので、特性を見極めたうえで推進すべき（一般貨物自動車運送、群馬県）
・ 扶養家族の社員などが、働きたいのに103万円の壁に阻まれて働けない。最低賃金だけどんどん上げるので、労働時間が減ることになり人手不足の解消にならない（段ボール箱製造、愛知県）
・ 従業員の能力を活かせる働く場の紹介をハローワークなどで推進してほしい（電気機械器具卸売、神奈川県）

まとめ

企業の半数超で従業員の不足を感じているなか、本調査によると、人手不足による影響として5割を超える企業が「需要増加への対応が困難」をあげた。さらに、「時間外労働の増加」「新事業・新分野への展開が困難」などが上位を占めた。

多様な人材の活用が注目されるなか、女性やシニアを積極的に活用する企業が多い一方で、外国人や障がい者は相対的に少数派にとどまった。人手不足の解消に向けた取り組みでは、人材の確保や定着に向けて企業の魅力を向上させる方法として賃上げが重要視されているほか、コミュニケーションの活性化など働きやすさの向上も上位となった。さらに社会全体が取り組むべきこととして、職業教育・訓練制度の充実や通年採用の拡大などが求められている。

企業がさまざまな人手不足の解消に向けた取り組みを講じるなかで、賃金引き上げだけに偏らない多様な解決方法が今必要である。各企業の自助努力とともに、政府や行政機関には、きめ細やかな制度の構築と詳細な説明が求められよう。

調査先企業の属性

・ 企業規模区分

中小企業基本法に準拠するとともに、全国売上高ランキングデータを加え、下記のとおり区分。

業界	大企業	中小企業(小規模企業を含む)	小規模企業
製造業その他の業界	「資本金3億円を超える」かつ「従業員数300人を超える」	「資本金3億円以下」または「従業員300人以下」	「従業員20人以下」
卸売業	「資本金1億円を超える」かつ「従業員数100人を超える」	「資本金1億円以下」または「従業員数100人以下」	「従業員5人以下」
小売業	「資本金5千万円を超える」かつ「従業員50人を超える」	「資本金5千万円以下」または「従業員50人以下」	「従業員5人以下」
サービス業	「資本金5千万円を超える」かつ「従業員100人を超える」	「資本金5千万円以下」または「従業員100人以下」	「従業員5人以下」

注1: 中小企業基本法で小規模企業を除く中小企業に分類される企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが上位3%の企業を大企業として区分

注2: 中小企業基本法で中小企業に分類されない企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが下位50%の企業を中小企業として区分

注3: 上記の業種別の全国売上高ランキングは、TDB産業分類(1,359業種)によるランキング

【内容に関する問い合わせ先】

株式会社帝国データバンク 大宮支店 情報部
TEL 048-643-2146 FAX 048-645-7578

当レポートの著作権は株式会社帝国データバンクに帰属します。

当レポートはプレスリリース用資料として作成しております。報道目的以外の利用につきましては、著作権法の範囲内でご利用いただき、私的利用を超えた複製および転載を固く禁じます。