

人手不足の状況について

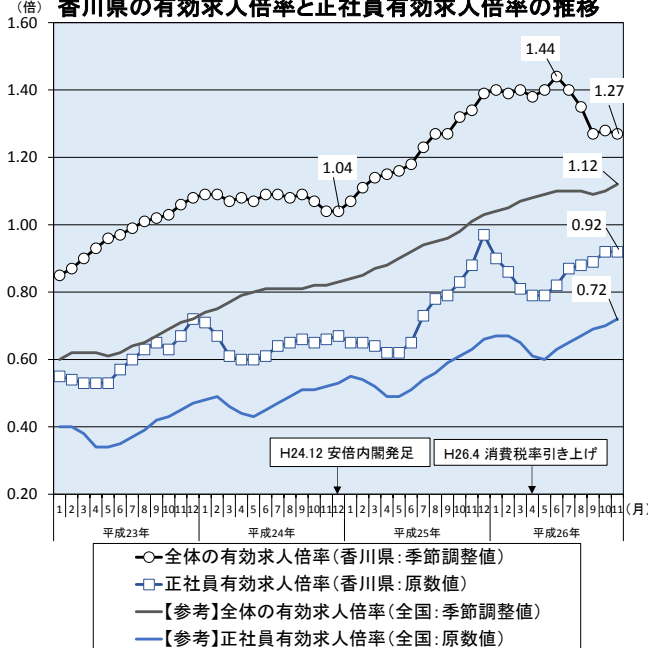
～ 香川県内企業へのアンケート調査から ～

■人手不足の悪影響が出ていると回答した県内企業の割合は 41.5%

少子高齢化で長期的に働き手が減少していくなか、緩やかな景気回復の影響も加わり、企業の人手不足感が高まっている。香川県の有効求人倍率（除く新規学卒者、含むパートタイム）は、平成 24 年 12 月の 1.04 倍からその後上昇傾向となり、平成 26 年 7 月には 1.44 倍となった。その後はやや低下したものの、平成 26 年 11 月現在、1.27 倍と 1.2 倍台を維持して推移している。有効求人倍率を雇用形態別にみると、正社員の有効求人倍率は 1 倍を割り込んで推移しているものの、これも改善傾向にあり、平成 26 年 11 月現在、0.92 倍となっている（図表-1 参照）。有効求人倍率は、景気動向と一致して動く経済指標であることからすると、香川県内の景気は概ね改善傾向にあるといえる。

しかし、香川県の有効求人倍率には、職業別にみると大きな偏りがある（図表-2 参照）。例えば、平成 26 年 11 月の状況を見ると、「建設・採掘の職業」の有効求人倍率 4.06 倍に対して「事務的職業」は 0.41 倍と、3.65 ポイントもの大きな差がある。細区分で特に倍率の高い（人手が足りない）ものをみると、「建設・採掘の職業」のうち「建設躯体工事の職業」が 11.76 倍、「土木の職業」が 4.78 倍、「建設の職業」が 4.59 倍、「専門的・技術的職業」のうち「医師、薬剤師等」が 6.18 倍、「建築土木技術者」が 4.28 倍とその倍率の高さが目立っている。

図表-1
香川県の有効求人倍率と正社員有効求人倍率の推移



資料: 香川労働局「労働市場の動向」、厚生労働省「職業安定業務統計」

図表-2
香川県の職業別有効求人倍率(平成26年11月)

職業別有効求人倍率 (単位: 倍)	
管理的職業	1.05
専門的・技術的職業	2.00
開発技術者	1.55
製造技術者	0.40
建築土木技術者	4.28
医師、薬剤師等	6.18
保健師、助産師、看護師	3.51
医療技術者	3.16
その他の保健医療	1.67
社会福祉の専門的職業	1.53
美術家、デザイナー等	0.72
その他の専門的職業	0.79
事務的職業	0.41
一般事務員	0.28
会計事務員	0.68
営業・販売関連事務員	0.94
販売の職業	1.27
商品販売の職業	1.43
営業の職業	1.05
サービスの職業	2.50
介護サービスの職業	2.78
保健医療サービス	2.17
生活衛生サービス	3.50
飲食物調理の職業	2.53
接客・給仕の職業	2.57
居住施設・ビルの管理	1.55
その他のサービス	1.19
保安の職業	2.68
農林漁業の職業	1.34
生産工程の職業	1.55
生産設備(金属)	0.39
生産設備(金属除く)	1.12
金属材料製造等	3.32
製品製造・加工処理	1.24
機械組立の職業	1.75
機械整備・修理の職業	1.69
製品検査(金属除く)	1.48
機械検査の職業	1.73
生産関連・生産類似	0.80
輸送・機械運転の職業	1.97
自動車運転の職業	2.34
定置・建設機械運転	1.34
建設・採掘の職業	4.06
建設躯体工事の職業	11.76
建設の職業	4.59
電気工事の職業	1.40
土木の職業	4.78
運搬・清掃等の職業	0.76
運搬の職業	1.16
清掃の職業	1.82
包装の職業	1.72
職業計	1.23

(注) 雇用期間4か月未満の臨時を除きパートを含む。常用的フルタイムと常用的パートタイムの計。

資料: 香川労働局「労働市場情報」

こうした状況下、香川県内企業が人手の過不足状況をどのように見ているのか把握するため平成26年12月にアンケート調査を行った。

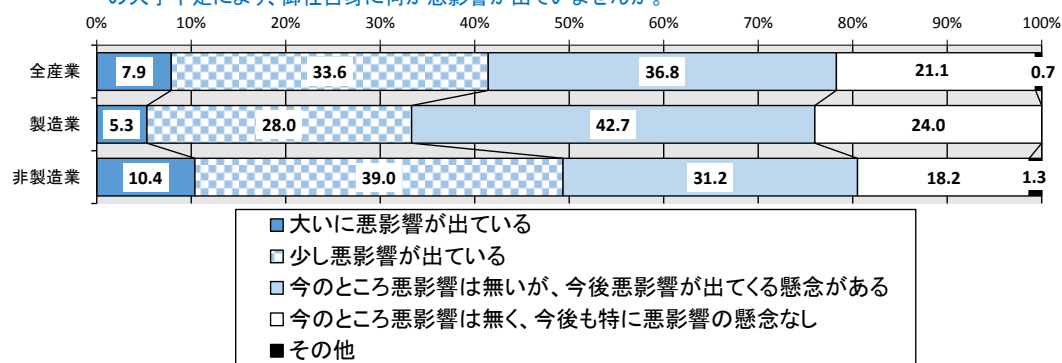
まず、自社の人手不足や取引先等の人手不足により、何らかの悪影響が出ているか尋ねたところ、「大いに悪影響が出ている（7.9%）」、「少し悪影響が出ている（33.6%）」と答えた企業の割合は合計41.5%であった。また、「今のところ悪影響は無いが、今後悪影響が出てくる懸念がある」と答えた企業も36.8%あり、人手不足に対する県内企業の不安が大きいことが分かる調査結果となった（図表-3 参照）。

次に、現在、自社の人手が足りているかどうか尋ねたところ、「不足（8.3%）」「やや不足（52.6%）」と答えた企業の割合は合計60.9%、「適正」が34.0%、「やや過剰」が5.1%で、「過剰」と答えた企業は無かった（図表-4 参照）。

なお、アンケートで寄せられた主な自由意見は図表-5の通りである。企業が求める能力を持った人材の確保が難しくなっていることや賃金アップによる対応にも限界があること、大手企業の求人増で中小企業の人員確保が難しくなっていること、従業員のスキルアップやシルバー人材、外国人研修生の活用により、人手不足や人材確保への対応を行っていることなど、多くの意見が寄せられた。

図表-3 人手不足による悪影響の状況(回答割合)

Q. 景気回復等を背景に幅広い業種で人手不足がいわれております。御社自身の人手不足や、お取引先等の人手不足により、御社自身に何か悪影響が出ていませんか。

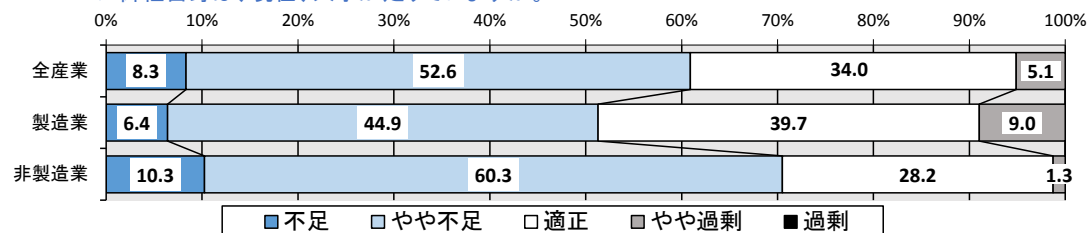


※四捨五入の関係で内訳と合計が一致しない場合がある。

(注) 調査時期は平成26年12月5日～12月29日、調査対象は香川県内に本社または主工場を持つ主要企業257社、有効回答率は59.1%(有効回答152社、うち製造業75社、非製造業77社)。

図表-4 人手の過不足の状況(回答割合)

Q. 御社自身は、現在、人手が足りていますか。



※四捨五入の関係で内訳と合計が一致しない場合がある。

(注) 調査時期、調査対象は図表-3に同じ。有効回答率は60.7%(有効回答156社、うち製造業78社、非製造業78社)。

図表-5

直面している人手不足の悪影響の内容や人材確保のための取り組みなどについての主な自由意見(要約)	
作業員の多能工化教育を通じ、人手過剰部門から不足部門へ柔軟に配置転換できるようにして、人手不足の解消に取り組んでいる。また、有能な技術職の中途採用のための取り組みも行っている。【製造業】	出店要請もあるが、販売員が集まらず、拡大できない状況。対策としては、給与の見直しなど、雇用条件の待遇改善を行っている。【卸小売業】
当面は派遣労働者で対応しているが、高齢化による技術者不足もここ数年の中で大きな課題であると考えている。【製造業】	現状は特に新規採用計画はない。【卸小売業】
常に女性パートが不足しており、今後人手の確保が必要。【製造業】	派遣、外注などに頼るだけでなく、育成も必要。【卸小売業】
パートタイマー等の時給アップに影響している。【製造業】	パートの採用が不調の為、賃金アップを検討中。【卸小売業】
食料品製造業は従前より主婦パートタイマーの労働力に依存して成り立つ。従って、組織及びシステムに未だアナログ的な側面がぬぐえないが、家庭の事情、学校の行事などを優先できるシフトや体制を構築することや、従業員が過度に流出しない環境づくりをすることで、人手不足はかなり解消できる。PTAなどで話題になるのか、主婦のパートタイマーの繋がりのおかげで待機者さえ存在している。中小零細企業において、待遇を語る場合、給与だけではないということを教えられている。【製造業】	人件費の抑制が現在のところはプラスとなっているかもしれないが、今後の成長市場開拓を考えた場合、人材の確保、育成は大きな課題といえる。「マイナビ」を使った求人活動を行っている。【卸小売業】
正社員は人手不足の影響なし。10~12月に必要な短期のアルバイトを集めるのには苦労している。【製造業】	産休・育休を取得する社員が増え、その人員の補充について新規雇用すると在籍人数が増えてしまうため、派遣社員にて対応しているが、派遣社員のスキル不足及び人材派遣会社も人手不足になっている為、スタッフの確保が難しい。【卸小売業】
効率的な生産で人手不足に対応。【製造業】	新卒者の就職活動が12月から3月解禁に変更となったことが直面している問題である。【卸小売業】
外国人研修生(中国)にて補充を図っている。【製造業】	物流業務の外部委託で対応。【卸小売業】
製造経費の上昇の一方で加工賃は下落。このような状況のなかで、やれることは限られている。【製造業】	賃金アップ、待遇改善で対応。【卸小売業】
海外に生産拠点をかまえるが、現地での労働力不足、賃金上昇の波は抑えきれず、これにプラスして円安による利益低下の問題もある。【製造業】	販売職を希望する人が減っている印象がある。学生の企業訪問も競合しているのは販売職ではなく事務職になっている。人材確保のために、出産による再雇用制度を設けており、その利用者は増えている。【卸小売業】
多能工化を推進している。【製造業】	アルバイトが入って来ない為に生産性が下落した。その改善の為に人材派遣会社に依頼して何とか店は回しているがコスト高になっている。来年の新卒者の確保の為に初めて「リクナビ」で大学生の募集活動をした。4月に数名の新人が入ってくる。コストが高いが来年もリクナビを使用する予定。高校生の募集もしているが、新卒者採用はゼロである。【卸小売業】
外国人研修生(ベトナム)の人材を補うことによりバランスを保っている。労使関係も上手くいっている。【製造業】	店舗運営に支障が出る程ではないが、スケジュール管理が難しくなってきた。求人広告への露出を増やしているが、反応は薄い。【卸小売業】
適時、ハローワーク等を利用している。【製造業】	修理技術社員がやや不足している。【卸小売業】
現時点では許容範囲ではあるものの、職人単価の上昇が利益を圧迫しているため、かかった原価を売値に転嫁できるよう交渉をするようにしている。また、採用の点においては、全体の景気好転の流れもあり、昨年ほどの新卒者は確保できておらず難航している状況となっている。その為、高卒者採用に力を入れて早期に動いたり、外国人労働者(ベトナム)を受け入れる予定を立てたりと、主に工場作業員確保に重点をおいて行動している。【製造業】	職員の採用が困難な状況が続いており、作業シフトが組み辛くなっている。外部の意見を取り入れながら、対策について検討を始めた。【卸小売業】
パートや派遣労働者で生産変動に対応。【製造業】	人手不足による時間外労働の増加や離職者の増加が問題。対応として非正規雇用から正規雇用への登用などを実施。【卸小売業】
一部の技術者が不足しているが、一定のレベル以上の人材を求めているので確保が困難である。現在は、企業の知名度とイメージアップの為、テレビCMを流している。又大学生のスポーツ選手権大会のスポンサーとして支援を行っている。【製造業】	自衛隊員の任期制退職者の雇用やシルバー人材の活用を検討。【卸小売業】
外国人研修生、OBの採用は実施済、パート、障害者雇用に取り組んでいる。新卒者若干名の採用は世代交代要員である。【製造業】	人材確保に努めているが、運転職のなり手がおらず、益々高齢化の傾向にある。【運輸業】
人材の質の低下により、品質の低下が懸念される。【製造業】	現在は募集してもなかなか人が集まらない状況であり、一時的に派遣会社にて人材確保をしている。【運輸業】
現状では人手不足の影響は受けていないが、将来については多少影響が出るものと判断し、自動無人化設備等の設備を着工し、来年度より稼働する。来年度採用についても例年通りの採用計画が出来ている。【製造業】	業界誌などへ求人広告を掲載するなど、会社の採用基準を満たす人材確保に努めている。【サービス業】
求人募集しても製造業に対する反応は少ないので、定期的に募集を行っている。【製造業】	今まで採用実績のある学校との関係を保っていく。【サービス業】
営業職および施工管理技術職が不足している。特に営業職の不足は受注の減少につながるので問題である。人員の不足は仕事の効率化によりしのいでいる。【建設業】	在職者の負担が増加してしまう。ハローワークや人材斡旋会社への紹介依頼をしている。【サービス業】
自社ホームページで中途採用を継続して募集するとともに、ハローワーク、人材Uターンセンター等へ求人登録するなどし、即戦力の採用を図る。【建設業】	アルバイトが集まらず、求人情報誌に大きな支払いをしている。時給も早い段階から900円に上げたが、最近では当たり前になりつつある。これ以上のアップは厳しい。日によってはスタッフの人員がそろわず、お客様に十分な対応ができない時がある。ただ、秋口から少し落ち着いてきたようにも思う。【サービス業】
特定の学校及びハローワークなどから継続的な採用に向け取り組んでいる。【建設業】	原材料よりも労務費の高騰の影響が出てきており、将来的な品薄も懸念される。他業界が新卒者採用に積極化したため、対抗上、初任給を上げる予定。【サービス業】
例年通り、高卒新人を求人したが応募はゼロ。主な要因として、地元の上場会社および大手ゼネコンの出先が大幅に募集人員を増加させたこと、新卒者の専門学校等への進学が増加したことが考えられる。【建設業】	人手不足については、パート社員によるカバーで対応。【サービス業】
	ハローワーク、求人情報誌等で求人募集をするも、反応が極端に悪化している。又、応募してくる人材についても適性を満たさない人材が多い。【サービス業】