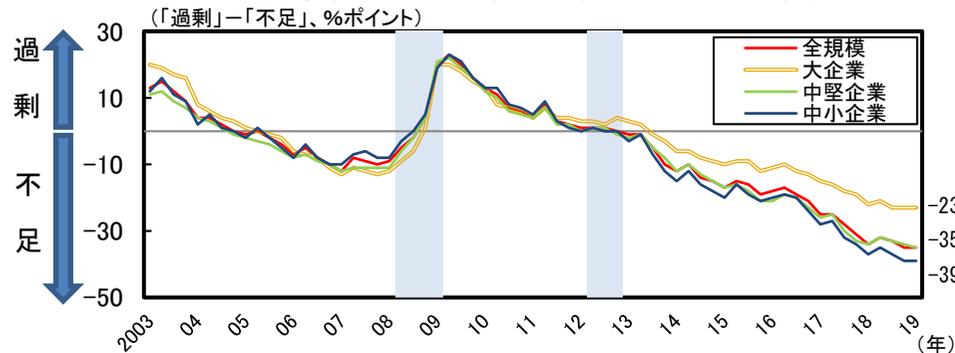


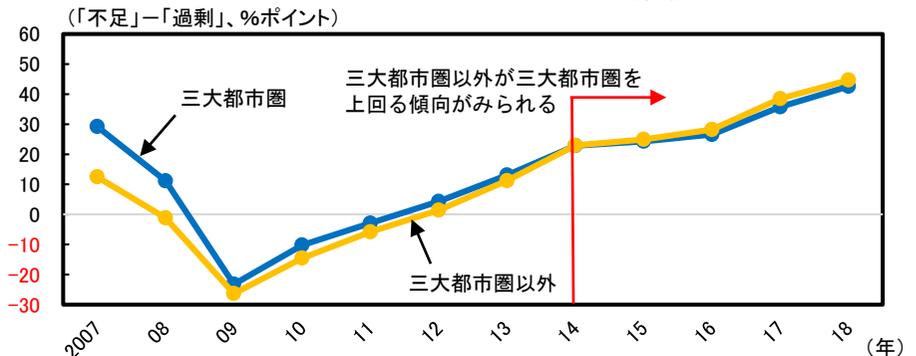
第Ⅱ部第1章 我が国を取り巻く人手不足等の現状 — 人手不足の現状 —

➤ 人手不足感が高まっており、特に中小企業で顕著。三大都市圏以外も三大都市圏と同様に高まっている。産業別にみると、正社員では製造業・建設業、パートタイムでは生活関連サービス業等で特に強くなっている。

企業規模別にみた雇用人員判断D.I.の推移

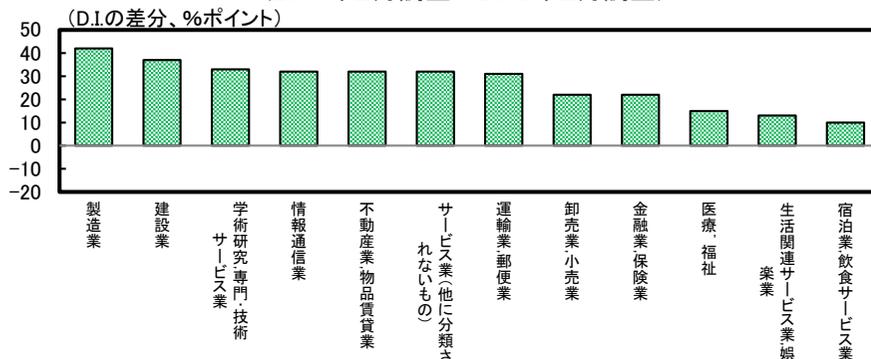


地域別にみた人手不足感の推移

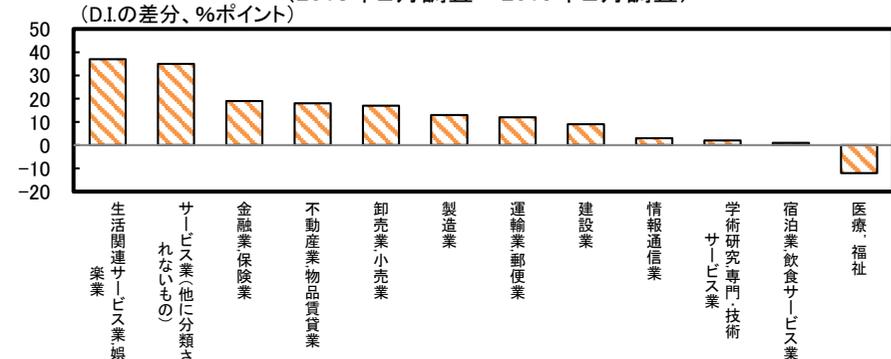


雇用形態別、産業別にみた労働者過不足判断D.I.

正社員等の過不足感の変化
(2013年2月調査→2019年2月調査)



パートタイムの過不足感の変化
(2013年2月調査→2019年2月調査)



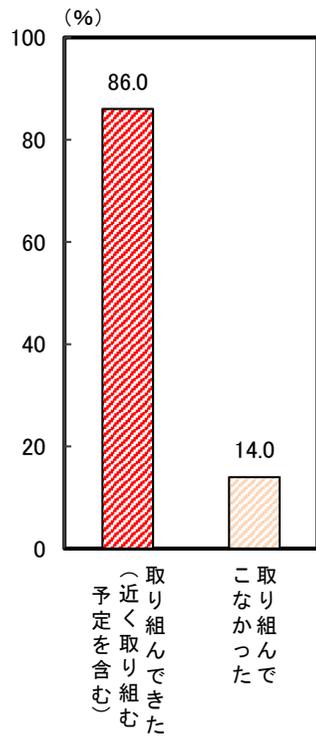
資料出所 左上図は日本銀行「全国企業短期経済観測調査」、右上図は(株)帝国データバンク「人手不足に対する企業の動向調査」、下図は厚生労働省「労働経済動向調査」より作成

- (注) 1) 左上図は、回答企業の人手状況を「過剰」と回答した企業から、「不足」と回答した企業のD.I.を算出。グラフのシャドー部分は景気後退期。集計対象は、企業規模計。
 2) 右上図の各年の数値は各月回答者の合計値から算出。各数値は人手過不足感に対し、「不足」「適当」「過剰」と回答した企業のうち、「不足」と回答した企業の割合と「過剰」と回答した企業の割合の差分を集計しており、三大都市圏以外が三大都市圏を上回る年とは、「不足」-「過剰」のD.I.における差分について、三大都市圏以外が三大都市圏を初めて上回った年としている。「三大都市圏」とは、「埼玉県」「千葉県」「東京都」「神奈川県」「岐阜県」「愛知県」「三重県」「京都府」「大阪府」「兵庫県」「奈良県」を指している。なお、本社所在地を各企業所在地としている。
 3) 下図は、「正社員等」及び「パートタイム」に関し、労働者の過不足感を「おおいに過剰」「やや過剰」「適当」「やや不足」「おおいに不足」にて調査。「不足(過剰)」は、「おおいに不足(過剰)」又は「やや不足(過剰)」と回答している事業所で、過不足感のD.I.は、「不足」-「過剰」で算出している。「正社員等」とは、雇用期間を定めないで雇用されている者又は1年以上の期間の雇用契約を結んで雇用されている者をいい、「パートタイム」は除く。「パートタイム」とは、1日の所定労働時間又は1週間の所定労働日数が当該事業所の正社員のそれより短い者をいう。「労働経済動向調査」は、2015年2月調査から、会社以外の法人(信用金庫、一般財団法人、病院等)も調査対象となっている。特に「医療、福祉」において会社以外の法人が調査対象事業所に占める割合(2015年2月調査時)は91.0%であり、2014年11月以前の調査結果と比較する際には注意を要する。

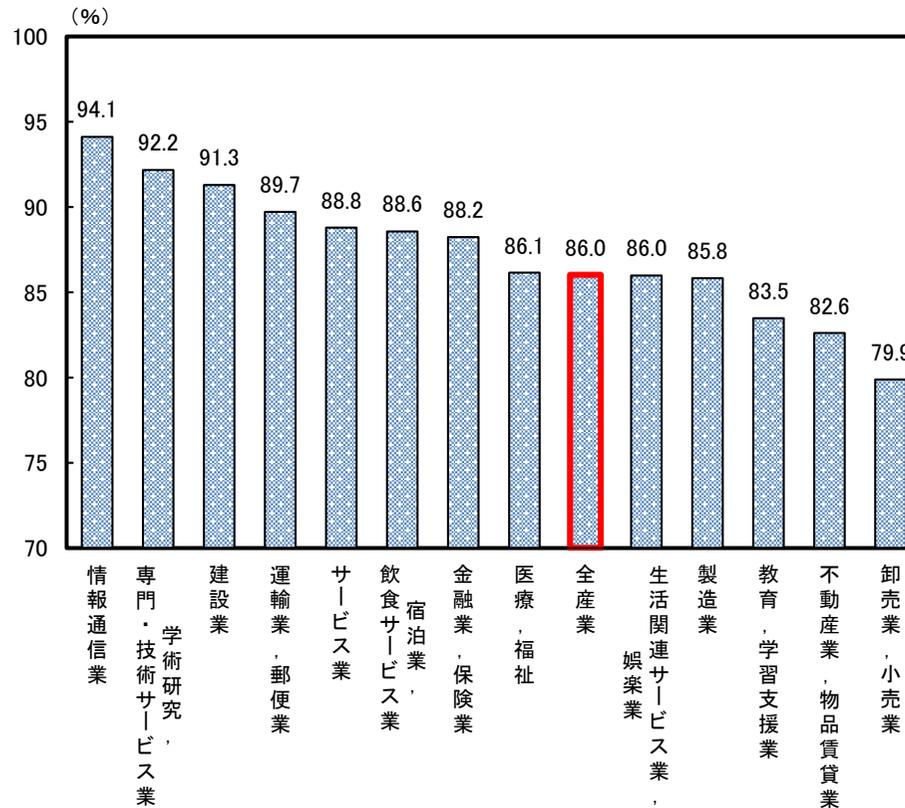
－人手不足緩和策の取組状況－

- 3年前から現在までに、人手不足を緩和するための対策に取り組んできた(近く取り組む予定を含む)企業は、全体の86.0%を占めている中、「製造業」「教育・学習支援業」「卸売業・小売業」等は、全産業の平均取組割合を下回っている。
- 企業規模別に取り組状況をみると、相対的に小規模の企業の方が取組割合が低いものの、「従業員300人以下の企業」「従業員50人以下の企業」ともに8割を超える企業が対策に取り組んでいる。

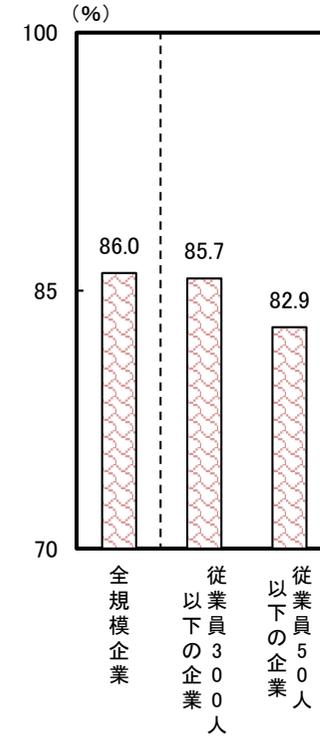
人手不足緩和策の取組状況



産業別にみた人手不足緩和策への取組状況



企業規模別にみた人手不足緩和策への取組状況

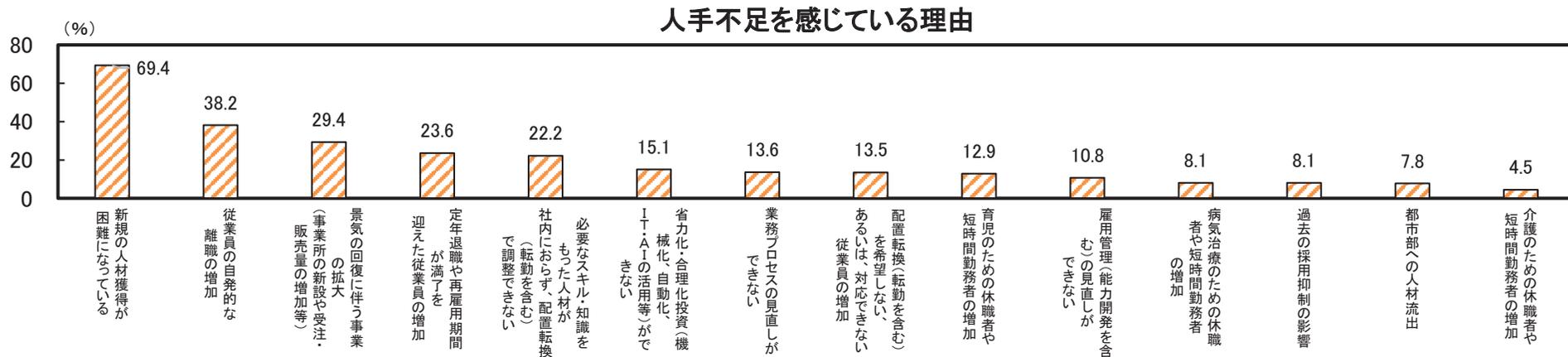
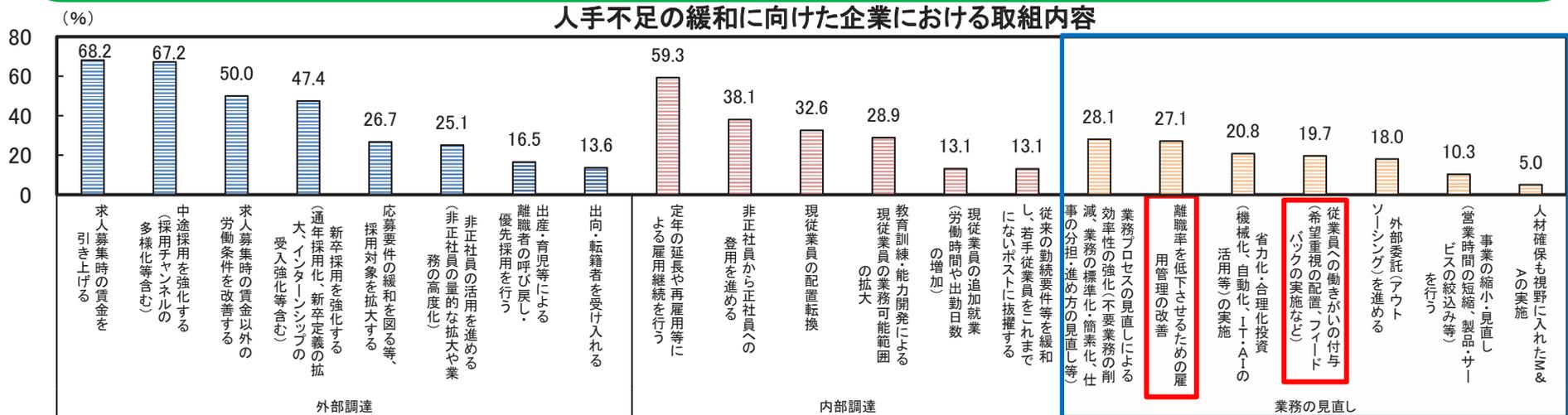


資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査(企業調査票)」(2019年)の個票より作成

- (注) 1) 各図では、事業の成長意欲について「現状維持が困難になる中、衰退・撤退を遅延させることを重視」と回答した企業と、人手不足が会社経営又は職場環境に「現在のところ影響はなく、今後3年以内に影響が生じることも懸念されない」と回答した企業は、集計対象から除外している。
 2) 調査時点から3年以内の状況に関して得た回答結果をまとめている。
 3) 中図では、サンプル数が僅少であったことから、「鉱業、採石業、砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「複合型サービス業」は除いている。

－人手不足の緩和に向けた企業の取組と人手不足を感じる理由－

- 企業の人手不足の緩和に向けた取組内容を見ると、新規求人や中途採用などの労働市場からの「外部調達」、雇用継続や正社員登用などの企業内における「内部調達」等の実施率が比較的高い。一方で、「雇用管理の改善」や「従業員への働きがいの付与」といった、職場環境の改善に着目した取組はまだ十分に浸透していない。
- 企業が人手不足を感じている理由については、「新規の人材獲得が困難になっている」や「従業員の自発的な離職の増加」を挙げる企業が多い。

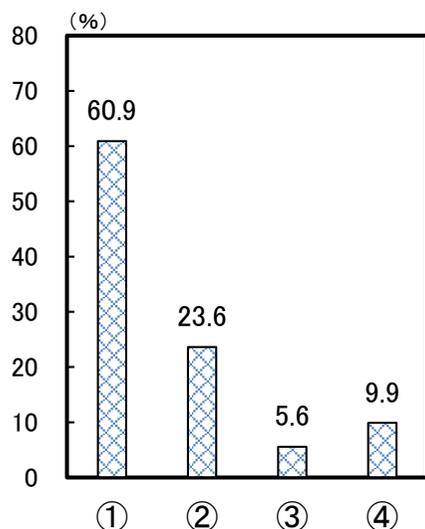


資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「人手不足等をめぐる現状と働き方に関する調査(企業調査票)」(2019年)の個票より作成
 (注) 1) 従業員全体について「大いに不足」「やや不足」と回答した企業を対象に、雇用人員が不足している理由としてあてはまるものを複数回答できた結果を集計した。
 2) 人手不足が自社の企業経営又は職場環境に「現在のところ影響はなく、今後3年以内に影響が生じることも懸念されない」と回答した企業は集計対象外とした。

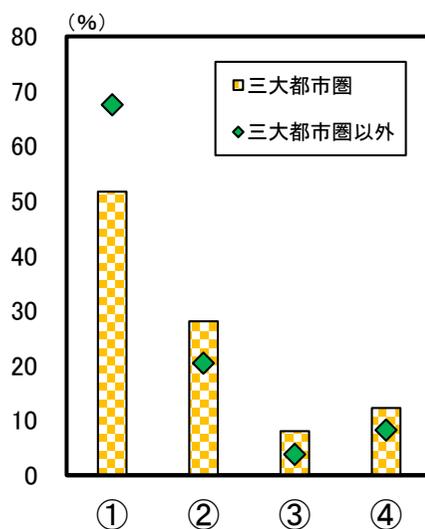
－新規人材確保が困難な企業における求人募集の状況－

- 人手不足企業のうち、新規人材の確保が困難な企業における、求人募集をした際の状況をみると、「募集しても、応募がない」企業が最も多く、特に、「三大都市圏以外」の企業でその傾向が強い。
- 産業別に「募集しても、応募がない」と回答する企業をみると、「宿泊業・飲食サービス業」「建設業」「医療、福祉」等における回答割合が高い。

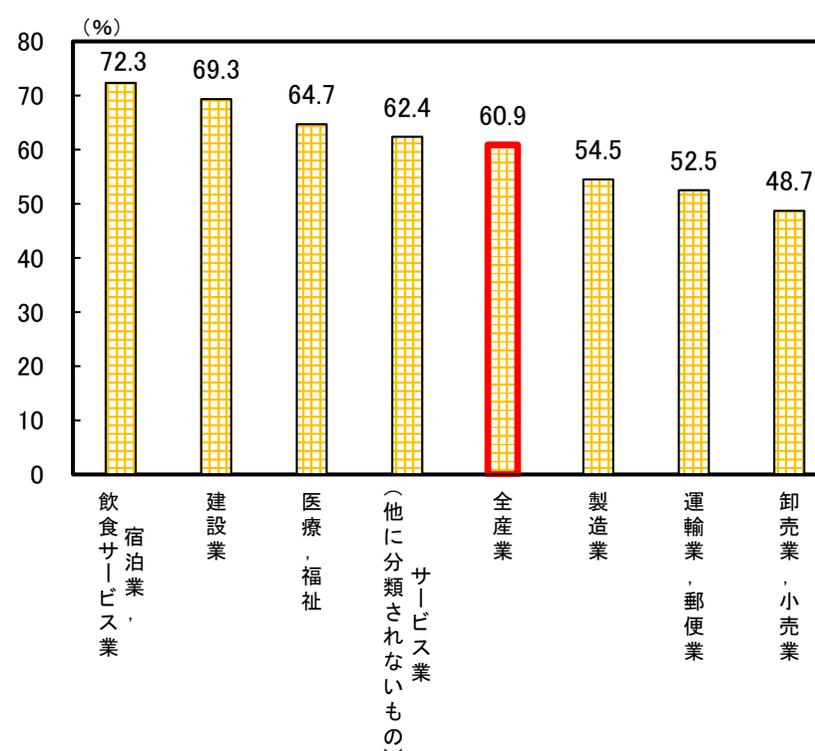
人手不足を契機に
求人募集した際の状況



地域圏別にみた
求人募集した際の状況



産業別の「募集しても、応募がない」と回答した企業割合



- ① 募集しても、応募がない
- ② 応募はあるが、応募者の資質が自社の求める水準に満たなかった
- ③ 応募があり、応募者の資質は自社の求める水準であったが、求職者が求める処遇・労働条件等と自社の提示内容が折り合わなかった
- ④ 採用に至ったが、早期に離職してしまい、定着しなかった

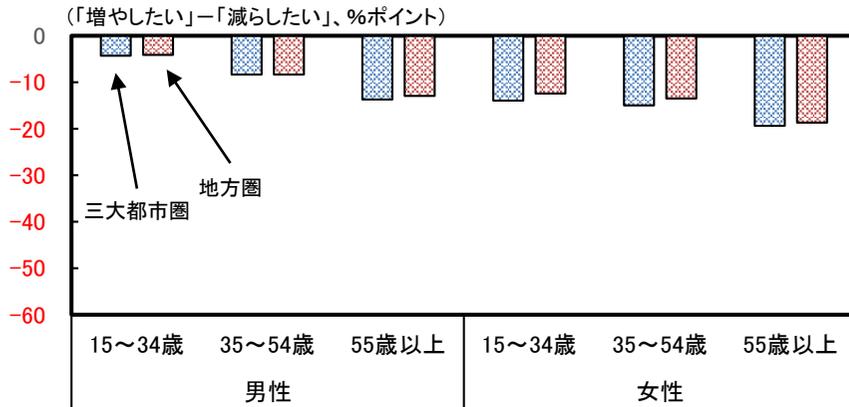
資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「人手不足等をめぐる現状と働き方に関する調査(企業調査票)」(2019年)の個票より作成

- (注) 1) 従業員全体の認識について「大いに不足」「やや不足」と回答した企業であって、人手が不足している理由として「新規の人材獲得が困難」をあげた企業を対象としている。
 2) 「三大都市圏」とは、「埼玉県」「千葉県」「東京都」「神奈川県」「岐阜県」「愛知県」「三重県」「京都府」「大阪府」「兵庫県」「奈良県」を指している。
 3) 事業の成長意欲について「現状維持が困難になる中、衰退・撤退を遅延させることを重視」と回答した企業は、集計対象から除外している。
 4) 人手不足が会社経営又は職場環境に「現在のところ影響はなく、今後3年以内に影響が生じることも懸念されない」と回答した企業は集計対象から除外している。
 5) 右図において、回答企業数が僅少の産業については割愛。

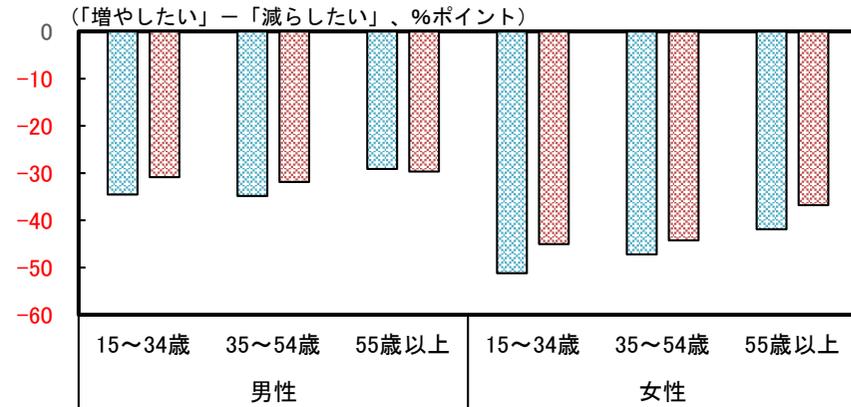
— 就業時間の増減希望 —

➤ 正規雇用労働者では、「週就業時間35～42時間」の者であっても、就業時間の増加より、減少を希望している者の方が多い。

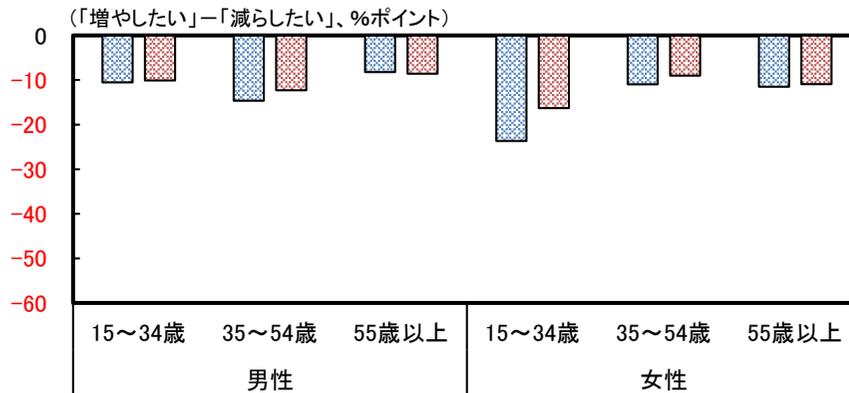
正規雇用労働者・週就業時間35～42時間



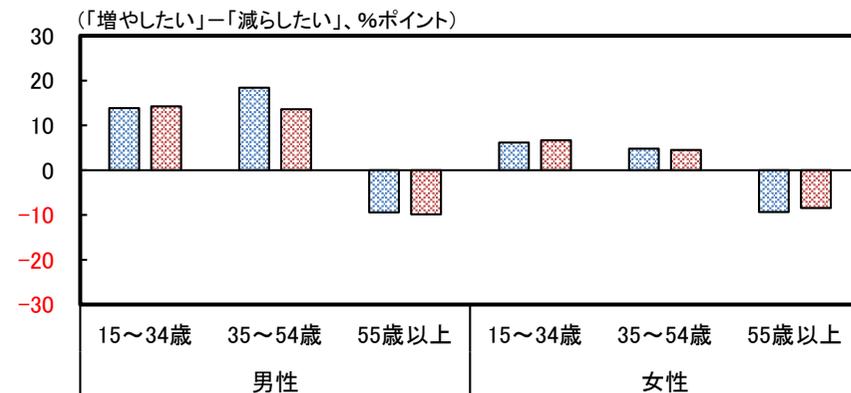
正規雇用労働者・週就業時間49～59時間



非正規雇用労働者・週就業時間35時間未満



非正規雇用労働者・週就業時間35～42時間



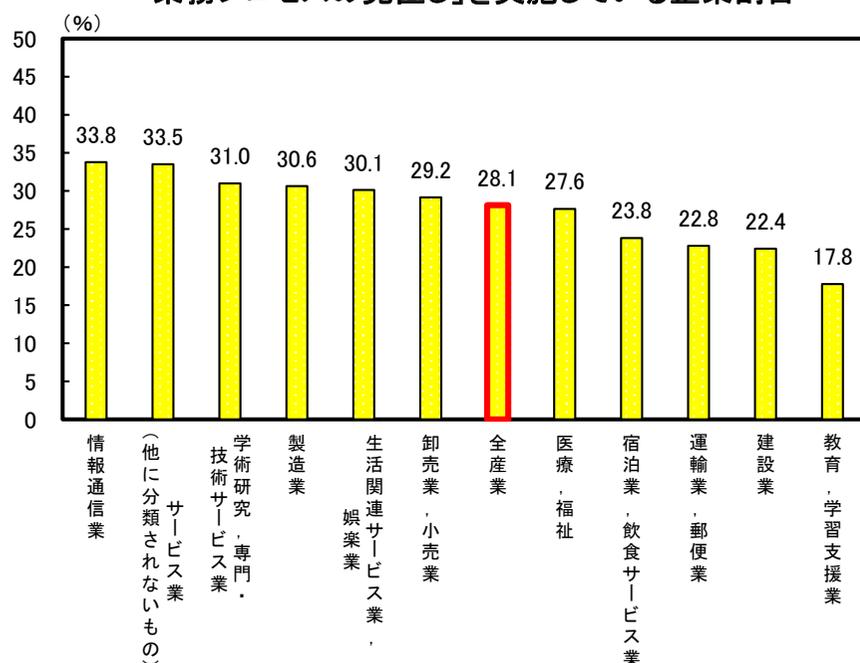
資料出所 総務省統計局「平成29年就業構造基本調査」の個票より作成

- (注) 1) 「主に通学をしながら仕事をしている」と回答している者は集計対象から除いている。
 2) 育児又は介護をしていると回答している者は集計対象から除いている。
 3) 勤め先における呼称について、「正規の職員・従業員」と回答した者を正規雇用労働者、「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」と回答した者を非正規雇用労働者とする。
 4) 「三大都市圏」とは、「埼玉県」「千葉県」「東京都」「神奈川県」「岐阜県」「愛知県」「三重県」「京都府」「大阪府」「兵庫県」「奈良県」を指している。
 5) 各図では、「週就業時間数」について、「今より増やしたい者」の割合と「今より減らしたい者」の割合の差分を示している。

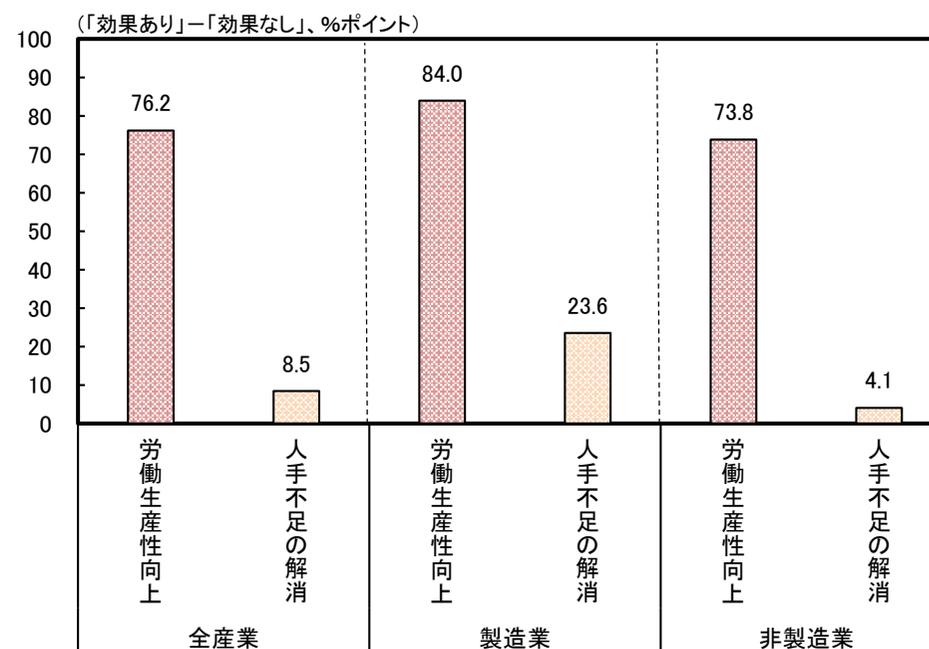
－「業務プロセス見直しによる効率化」の実施状況－

- 人手不足を緩和するために、「業務プロセスの見直しによる効率化の強化」に取り組んできた企業は、「情報通信業」「サービス業(他に分類されないもの)」「学術研究, 専門・技術サービス業」「製造業」等で相対的に多い。
- 人手不足感が相対的に高まっている製造業を中心に、「労働生産性の向上」「人手不足の解消」に効果があったとする企業が多い。

産業別にみた人手不足を緩和するために「業務プロセスの見直し」を実施している企業割合



業務プロセスの見直しによる効果



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査(企業調査票)」(2019年)の個票より作成

(注) 1) 各図では、3年前から現在まで、人手不足を緩和するための対策に「取り組んできた」「未だ取り組んでいないが、近く取り組む予定」「取り組んでこなかった」の回答の中から、「取り組んできた」と回答した企業を対象とし、そのうち、「業務プロセスの見直しによる効率性の強化」を実施したと回答した企業を対象としている。(未回答は集計対象から除外) また、事業の成長意欲について「現状維持が困難になる中、衰退・撤退を遅延させることを重視」と回答した企業と、人手不足が会社経営又は職場環境に「現在のところ影響はなく、今後3年以内に影響が生じることも懸念されない」と回答した企業は集計対象から除外している。

2) 左図では、人手不足を緩和するための対策を実施した企業のうち、「業務プロセスの見直しによる効率性の強化」を実施したと回答した企業の割合を算出している。

なお、サンプル数が僅かのため、「鉱業, 採石業, 砂利採取業」、「複合サービス事業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融業, 保険業」「不動産業, 物品賃貸業」を除いている。

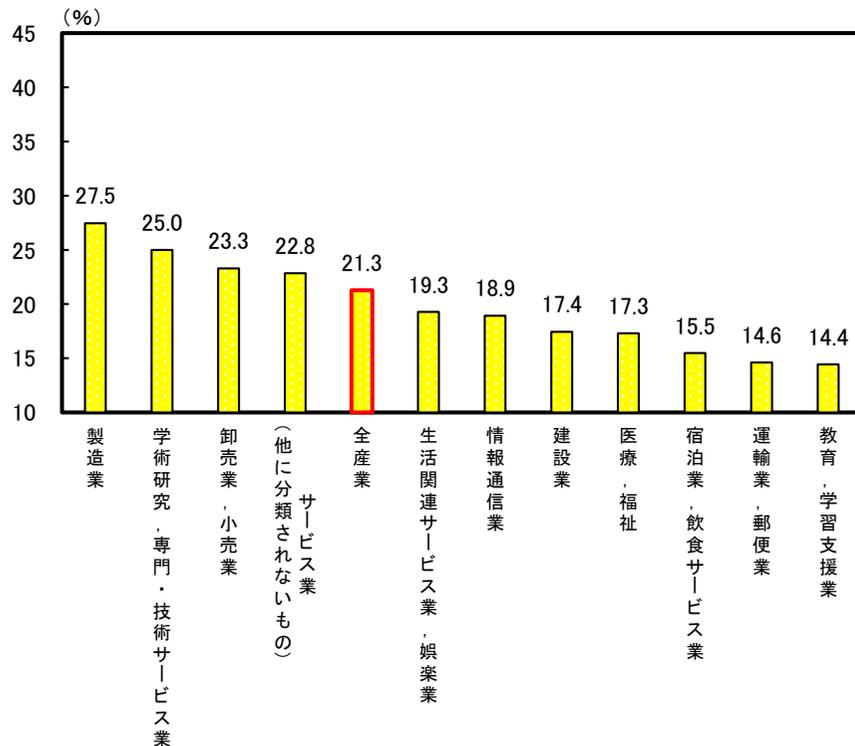
3) 右図の効果については、「大きな効果があった」「ある程度効果があった」を「効果あり」、「ほとんど効果がなかった」「全く効果がなかった」を「効果なし」としている。

また、同図、「労働生産性の向上」「人手不足の解消」の観点から、「大きな効果があった」「ある程度効果があった」と回答した企業の割合と、「ほとんど効果がなかった」「全く効果がなかった」と回答した企業の割合の差分を示している。

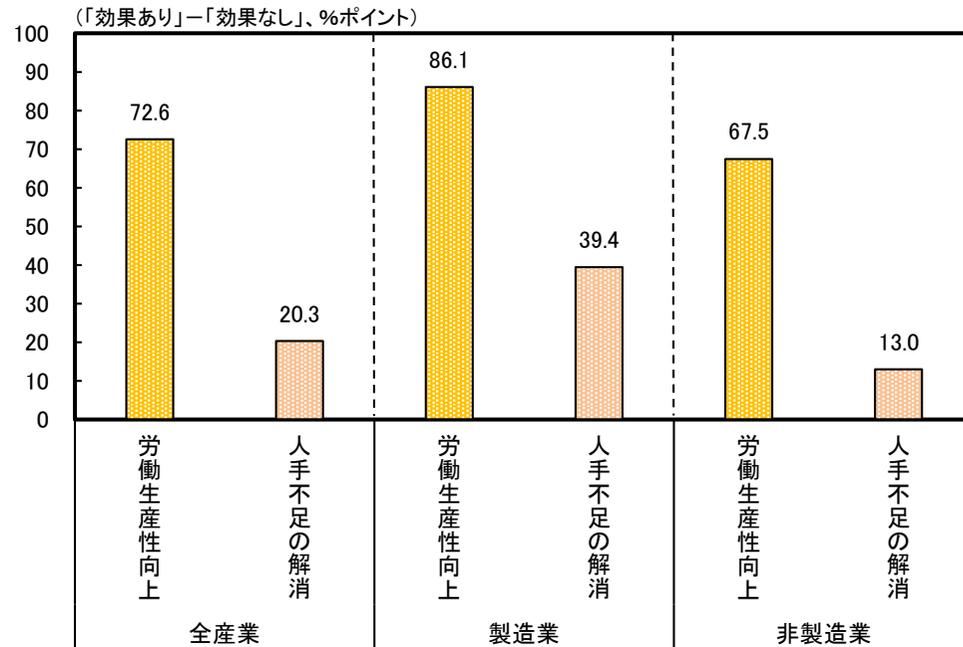
－「省力化・合理化投資」の実施状況－

- 人手不足を緩和するために「省力化・合理化投資」に取り組んできた企業は、「製造業」「卸売業、小売業」等で相対的に多い。
- 人手不足感が相対的に高まっている製造業を中心に、「労働生産性の向上」「人手不足の解消」に効果があったとする企業が多い。

産業別にみた人手不足を緩和するために「省力化・合理化投資」に取り組んできた企業割合



業務プロセスの見直しによる効果



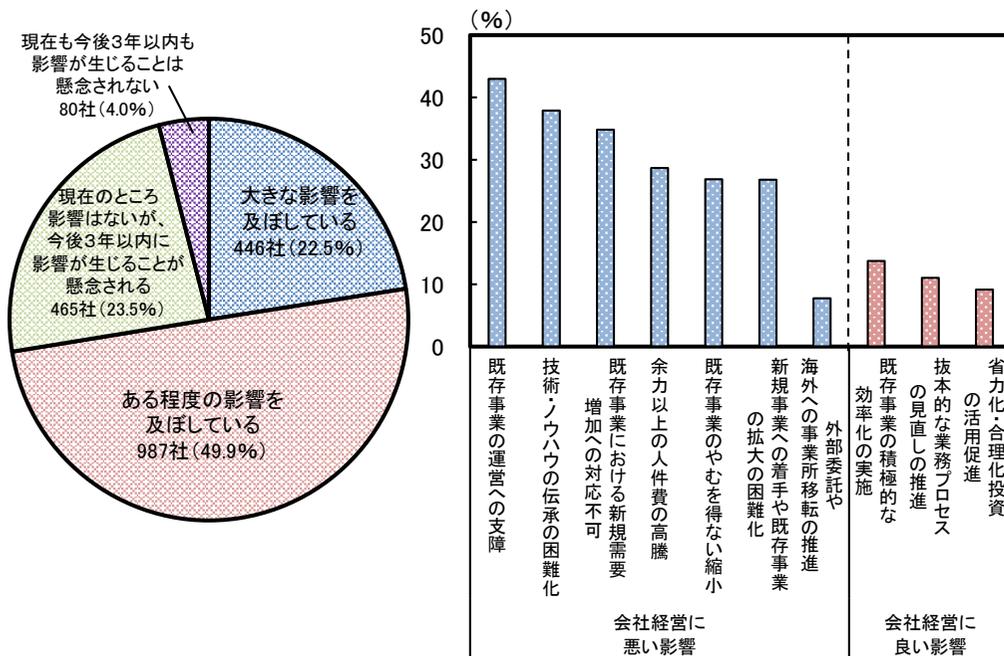
資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査(企業調査票)」(2019年)の個票より作成

- (注)
- 1) 各図では、事業の成長意欲について「現状維持が困難になる中、衰退・撤退を遅延させることを重視」と回答した企業と、人手不足が会社経営又は職場環境に「現在のところ影響はなく、今後3年以内に影響が生じることも懸念されない」と回答した企業は、集計対象から除外している。
 - 2) 左図は3年前から現在まで人手不足を緩和するための対策に取り組んだ企業のうち「省力化・合理化投資」を実施した企業の割合を示したものである。
 - 3) 左図はサンプル数が僅かのため、「鉱業、採石業、砂利採取業」「複合サービス事業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」を除外している。
 - 4) 右図の効果については、「大きな効果があった」「ある程度効果があった」を「効果あり」、「ほとんど効果がなかった」「全く効果がなかった」を「効果なし」としている。また、同図では、「労働生産性の向上」「人手不足の解消」の観点から、「大きな効果があった」「ある程度効果があった」と回答した企業の割合と、「ほとんど効果がなかった」「全く効果がなかった」と回答した企業の割合の差分を示している。

－人手不足が会社経営・職場環境に及ぼす影響－

- 人手不足は、多くの企業の経営に影響を及ぼしている可能性がある。具体的な影響としては、「既存事業の運営への支障」「技術・ノウハウの伝承の困難化」などが指摘される。
- 人手不足は、多くの企業の職場環境にも影響を及ぼしている可能性がある。具体的な影響としては、「残業時間の増加、休暇取得数の減少」「従業員の働きがいや意欲の低下」などが指摘されており、労働者・企業ともに「働きやすさ」や「働きがい」の低下を実感している可能性が示唆される。

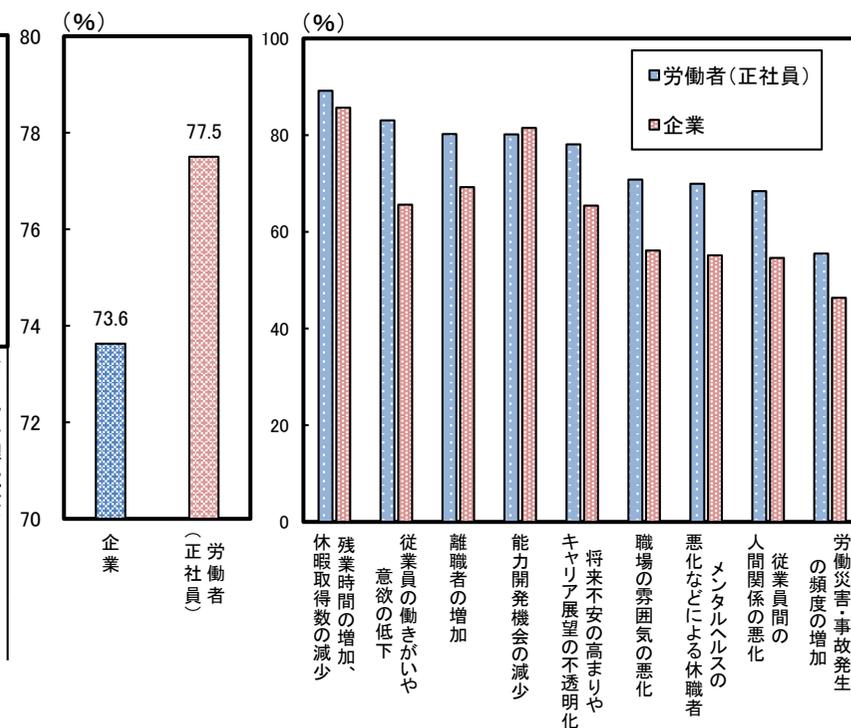
人手不足が会社経営に及ぼす影響について



人手不足が職場環境に及ぼす影響について

人手不足が職場環境へ影響を及ぼしていると感じる割合

人手不足による職場環境への具体的な影響



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「人手不足等をめぐる現状と働き方に関する調査(企業調査票)」(2019年)の個票より作成
 (注) 1) 左から2図目は、各影響について回答(複数回答)のあった企業数を人手不足であると回答している企業で除いた数値を示している。不詳は除く。
 2) 左から3図目は、人手不足が自社の職場環境に影響を及ぼしているかどうかについて回答のあった者のうち、人手不足が自社の職場環境に「大きな影響を及ぼしている」「ある程度の影響を及ぼしている」と回答した者の割合を表している。
 3) 左から4図目は、企業は「従業員全体」について、正社員は「職場全体」について、それぞれ「大いに不足」「やや不足」と回答した企業・正社員が対象。各影響に対して回答のあった企業数・正社員数の割合を表している。不詳は除く。