

「人手不足等への対応に関する調査結果」について

日本商工会議所(三村明夫会頭)は、このたび、「人手不足等への対応に関する調査結果」を取りまとめましたのでお知らせします。

本調査は、全国の中小企業 4,072 社を対象に、人手不足についての影響を把握するために、ヒアリング調査を行ったものです。(調査期間:28 年 4 月 4 日～5 月 9 日、回答数:2,405 事業者、回答率:59.1%)

人員の過不足状況については、**全体の半数以上の企業が「不足」と回答**しています(下記図1参照)。昨年調査よりも「不足」の割合が約5ポイント上昇しており、人手不足感が強まっています。

また、同一労働同一賃金については、企業が賃金を決定する際に、考慮する項目として「**合理性がある**」と考えるものでは、「**責任**」、「**本人の生産性**」の割合が高かった一方、賃金差の理由を求められた場合に「**立証が難しい**」と考えられる項目については、「**本人の生産性**」、「**将来の役割への期待**」、「**責任**」が続きました。「**合理性がある**」と考えられる項目と「**立証が難しい**」と思われる項目が重なる結果となっています(下記図 2 参照)。詳細につきましては別添資料をご覧ください。

<調査内容>

I 人手不足等への対応について 1. 人員の過不足状況について……………P2 2. 求める人材について……………P3 3. 女性の活躍推進について……………P5 4. 65歳以降の雇用延長について……………P6 II ICT(情報通信技術)を活用した業務の効率化に向けた取り組みについて 1. ICT化に向けた取り組みについて……………P8	III 長時間労働の削減に向けた取り組みについて 1. 長時間労働削減に向けた取り組みについて…P10 IV 「同一労働同一賃金」について 1. 賃金を決定する際に考慮する項目として「合理性がある」と考えるものおよび労使紛争で賃金差の理由の立証を求められた場合「立証が難しい」と思われるもの……………P12
--	--

<主な調査結果(抜粋)>

図1：人員の過不足状況について(添付資料 P2 参照)

	社	%
不足している	1,336(1,319)	55.6(50.3)
過不足はない	955(1,195)	39.7(45.5)
過剰である	91(93)	3.8(3.5)
無回答	23(18)	1.0(0.7)
合計	2,405(2,625)	100.0

〔内円：平成 27 年 8 月調査〕
〔外円：平成 28 年 7 月調査〕

※括弧内の数値は、平成 27 年調査での数値結果

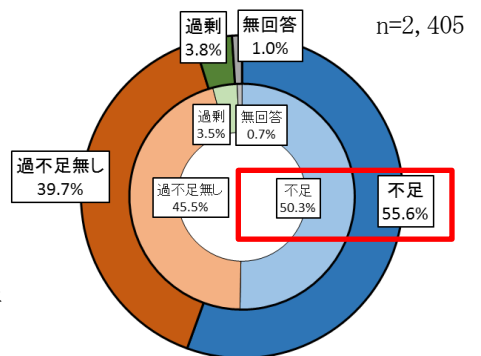
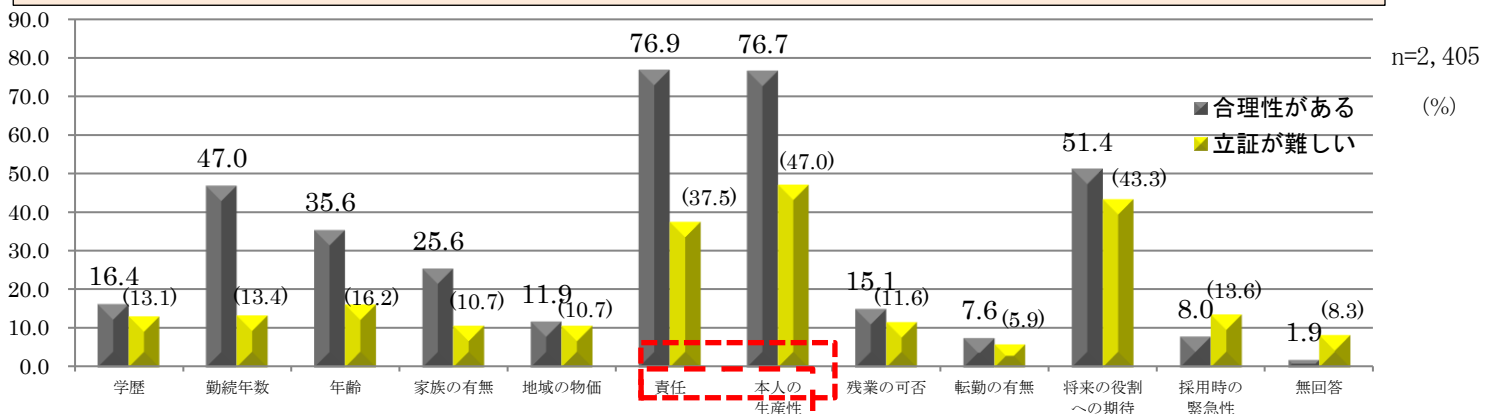


図2：賃金を決定する際に考慮する項目として「合理性がある」と考えるものおよび労使紛争で賃金差の理由の立証を求められた場合「立証が難しい」と思われるもの【複数回答】(添付資料 P12 参照)



平成28年6月29日

「人手不足等への対応に関する調査」集計結果

日本商工会議所
産業政策第二部

調査概要

- 調査地域：全国47都道府県
- 調査対象：中小企業 4,072社
- 調査期間：平成28年4月4日～5月9日
- 調査方法：各地商工会議所職員による訪問調査
- 回収商工会議所数：375商工会議所（回収率：72.8%）
- 回答企業数：2,405社（回答率：59.1%）

<回答企業の属性>

（業種）

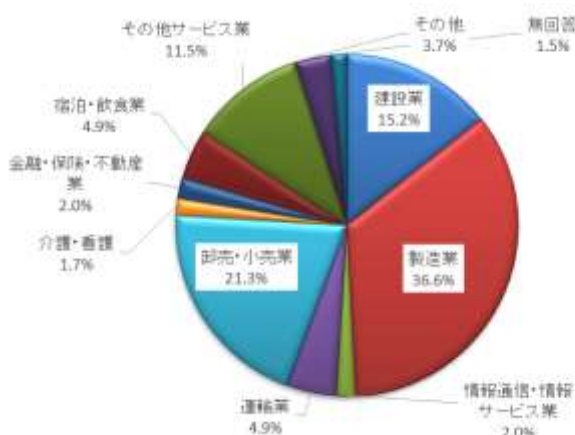
建設業 365社（15.2%） 製造業 881社（36.6%） 情報通信・情報サービス業 47社（2.0%）
 運輸業 119社（4.9%） 卸・小売業 513社（21.3%） 宿泊・飲食業 119社（4.9%）
 介護・看護 40社（1.7%） 金融・保険・不動産業 49社（2.0%）
 その他サービス業 277社（11.5%） その他 89社（3.7%） 無回答 36社（1.5%）

※重複含む

（従業員規模）

5人以下 55社（2.3%） 6～10人 183社（7.6%） 11～20人 571社（23.7%）
 21～50人 760社（31.6%） 51～100人 396社（16.5%） 101～300人 348社（14.5%）
 301人以上 60社（2.5%） 無回答 32社（1.3%）

<業 種>



<従業員規模>

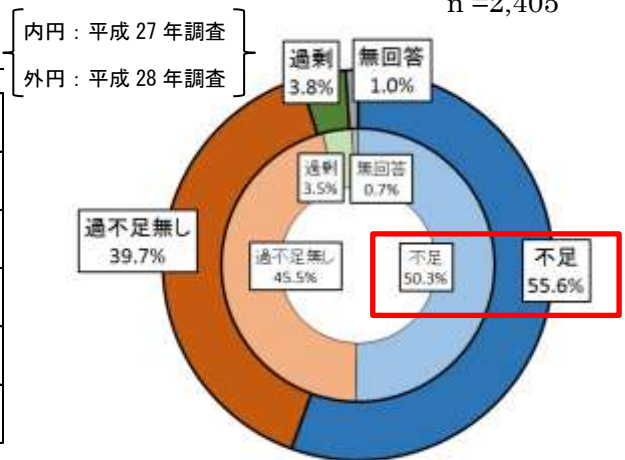


結果概要

I 人手不足への対応について

1. 人員の過不足状況について（前年調査比較）

	社	%
不足している	1,336(1,319)	55.6 (50.3)
過不足はない	955(1,195)	39.7 (45.5)
過剰である	91(93)	3.8 (3.5)
無回答	23(18)	1.0 (0.7)
合計	2,405(2,625)	100.0

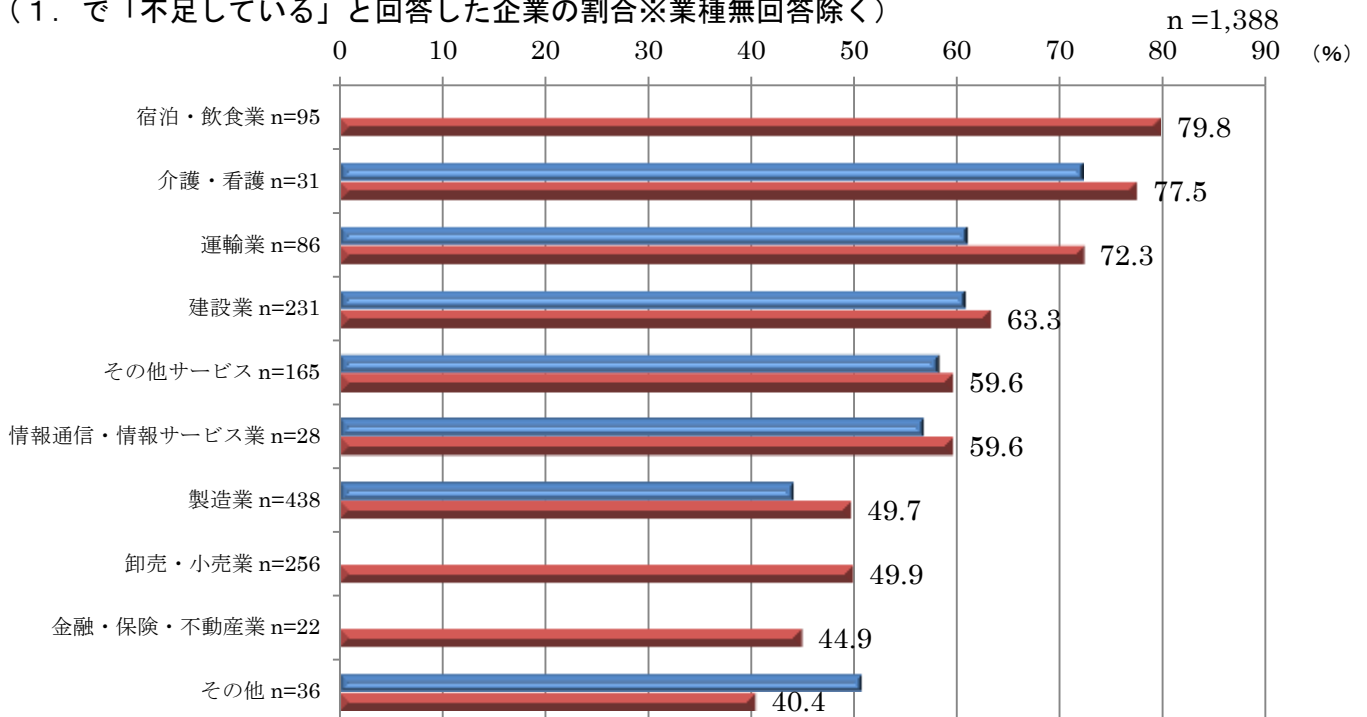


※括弧内の数値は、平成27年調査での数値結果

- 全体では、半数以上の企業が「不足している」と回答。
- 昨年調査よりも「不足している」と回答した割合が上昇（約5ポイント）しており、人手不足感が強まっている。

<業種別集計>

（1. で「不足している」と回答した企業の割合※業種無回答除く）



※赤軸（下段）は28年度調査、青軸（上段）は27年度調査の数値

※「宿泊・飲食業」「卸売・小売業」「金融・保険・不動産業」は今年度新規項目のため前年度比較はない

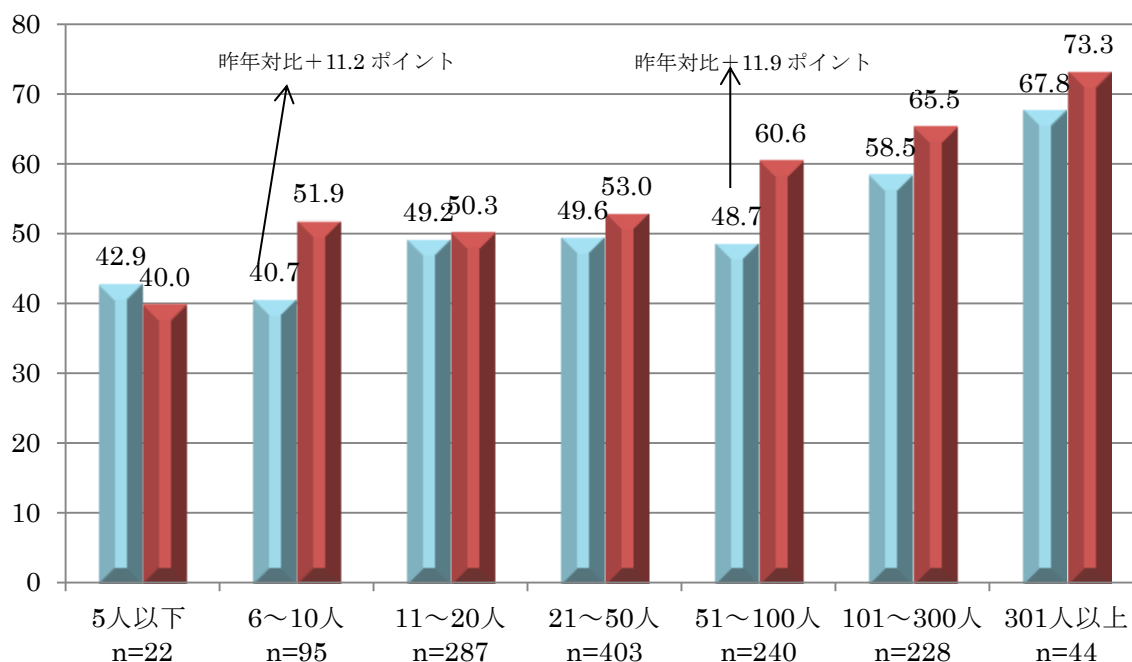
※母数は業種複数回答を含む

- 業種別では、宿泊・飲食業の不足感が最も高く、約8割の企業が「不足している」と回答。
- 介護・看護、運輸業、建設業で「不足している」と回答した企業が6割を超えており、その他の業種においても人手不足の状況が高まっている。

<従業員規模別集計>

(1. で「不足している」と回答した企業の割合※従業員数無回答除く)

n = 1,319 (%)



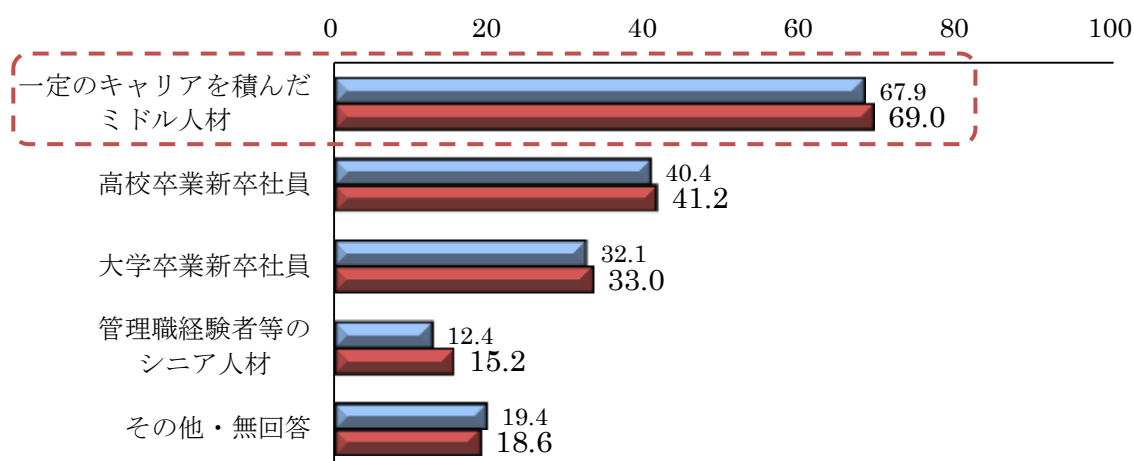
※赤軸は 28 年調査、青軸は 27 年調査の数値

- 従業員規模 301 人以上の企業では「不足している」と回答した割合が 70% を超える。
- 従業員「6~10 人」「51~100 人」規模では、昨年調査と比較し 10 ポイント以上不足感が高まっている。

2. 求める人材について【複数回答】

(1. で「不足している」と回答した企業のみ集計)

n = 1,336 (%)



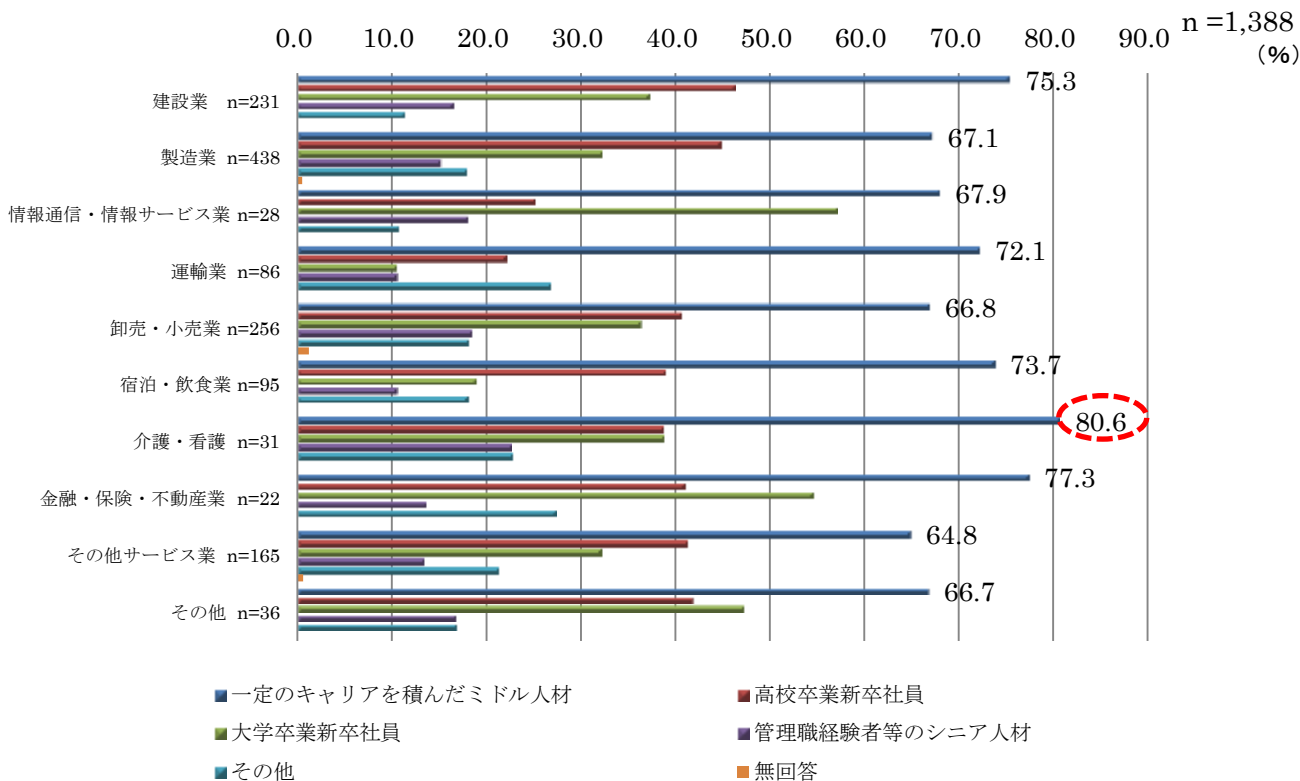
※赤軸 (下段) は 28 年調査、青軸 (上段) は 27 年調査の数値

- 求める人材としては、「一定のキャリアを積んだミドル人材」が最も高く、前年調査よりも高い数値となった。
- その他の項目においても対前年調査と比較して高い数値であり、幅広い層で人手不足が拡大している。

<業種別集計>

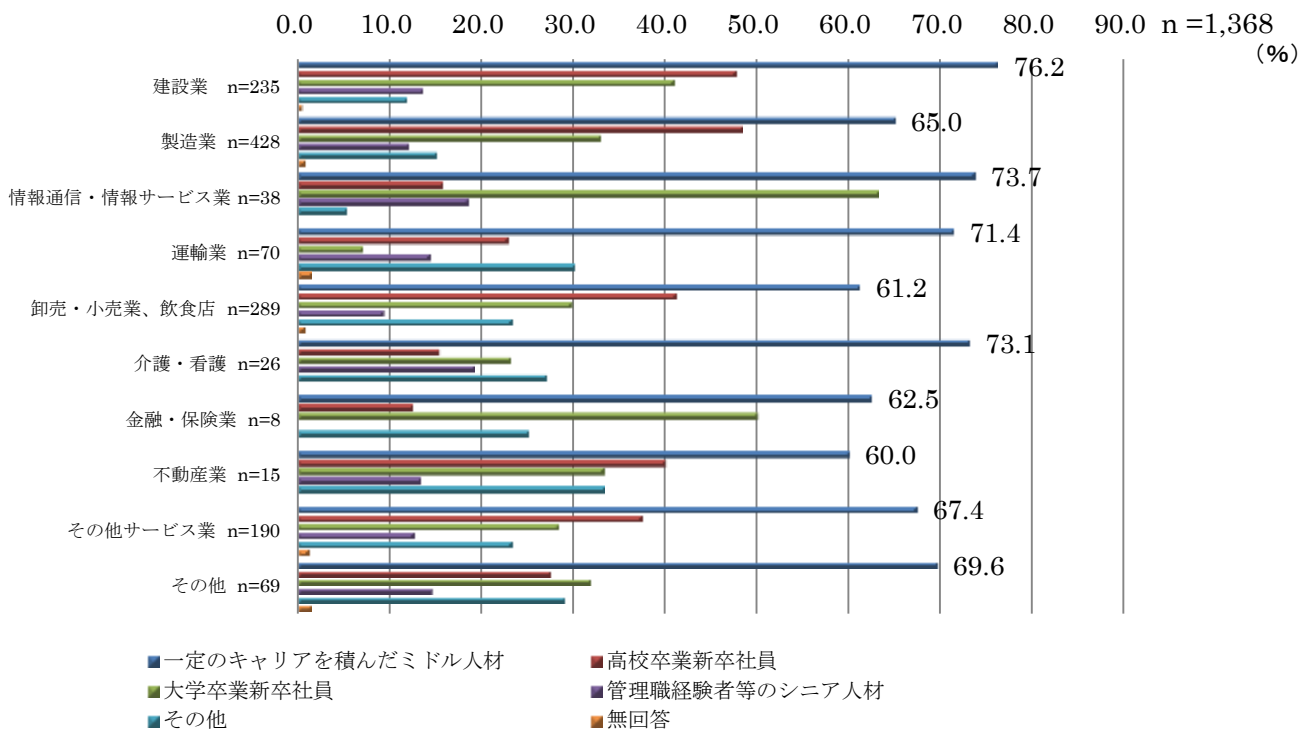
(1. で「不足している」と回答した企業のみ集計 (業種無回答除く))

➤ 全ての業種において「一定のキャリアを積んだミドル人材」が最高値となっている。



※母数は業種複数回答を含む

(参考：昨年同調査結果)



➤ 求める人材の傾向は昨年調査と変わらないが、「一定のキャリアを積んだミドル人材」が不足しているといった割合について、「介護・看護」では80%を超えるなど、ニーズが高まっている。

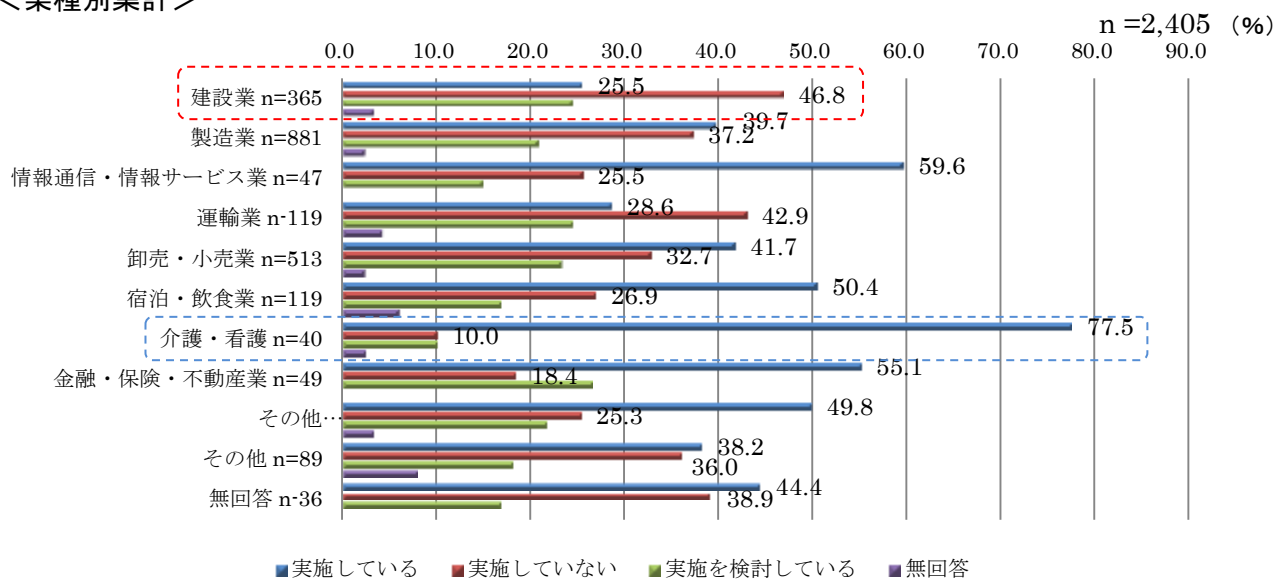
3. 女性の活躍推進について

	(社)	(%)	
実施している	963(1,124)	40.0(42.8)	合計 61.5%
実施していない	853(921)	35.5(35.1)	
実施を検討している	517(552)	21.5(21.0)	
無回答	72(28)	3.0(1.1)	
合計	2,405	100.0	

※括弧内の数値は、平成27年調査での数値結果

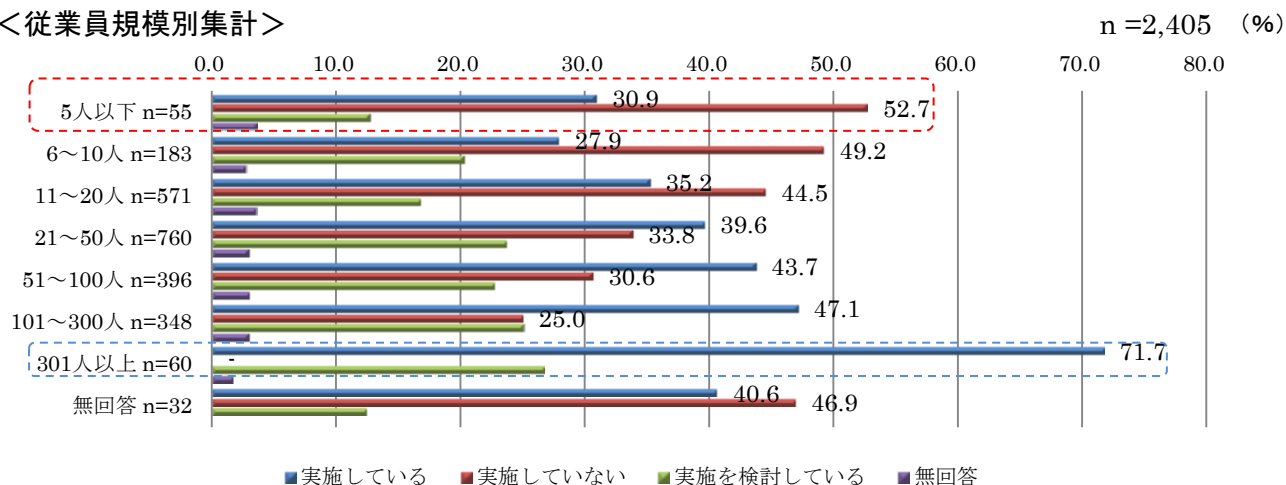
- 「実施している（40.0%）」「実施を検討している（21.5%）」を合計すると6割を超える企業で女性の活躍推進について対応を講じている。

<業種別集計>



- 女性の活躍推進について、業種別に見ると「介護・看護」で最も「実施している」といった割合が高い（77.5%）。
- 反面、「実施していない」と回答した割合は「建設業」が最も多い（46.8%）。

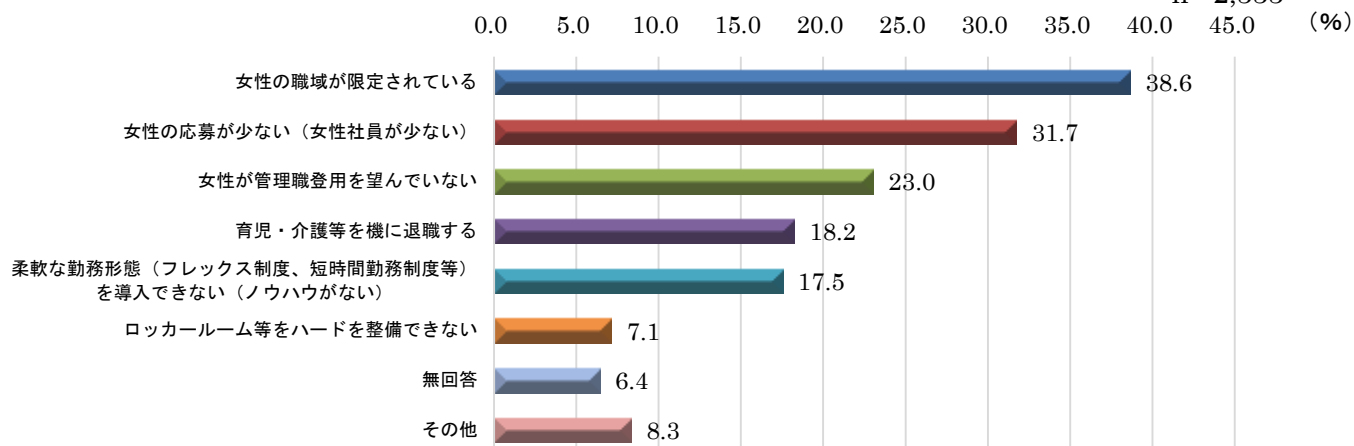
<従業員規模別集計>



- 女性の活躍推進について、業種別に見ると従業員「301人以上」の企業で「実施している」といった割合が最も高い（71.7%）。
- 「実施していない」と回答した企業は、従業員「5人以下」の企業が最も高く（52.7%）、従業員規模に比例して、「実施していない」と回答した割合は減少する。

3-②. 女性の活躍を推進する上での課題について【複数回答】

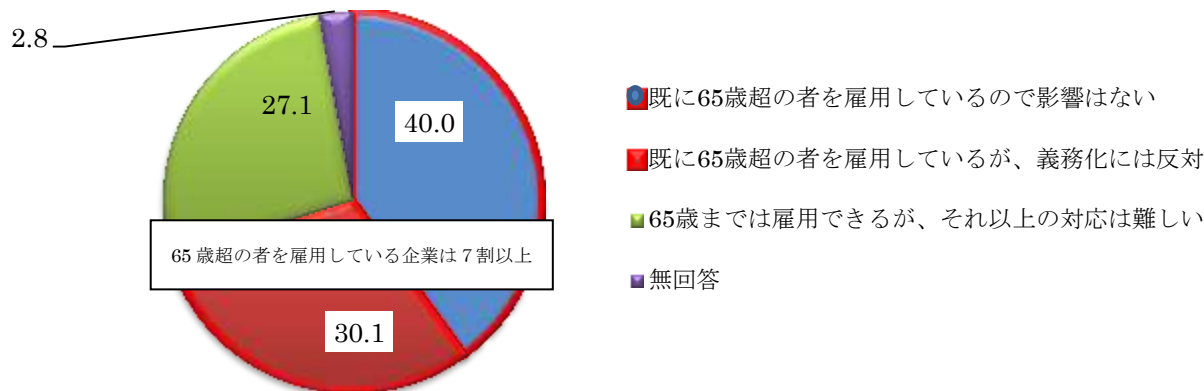
n=2,333



- 女性の活躍を推進する上での課題は「女性の職域が限定されている (38.6%)」が最も多く、次いで「女性の応募が少ない (女性社員が少ない) (31.7%)」と続く。
- 一方、「女性が管理職登用を望んでいない (23.0%)」といった項目も一定数存在し、女性社員の意識も課題となっている。

4. 65歳以降の雇用延長について

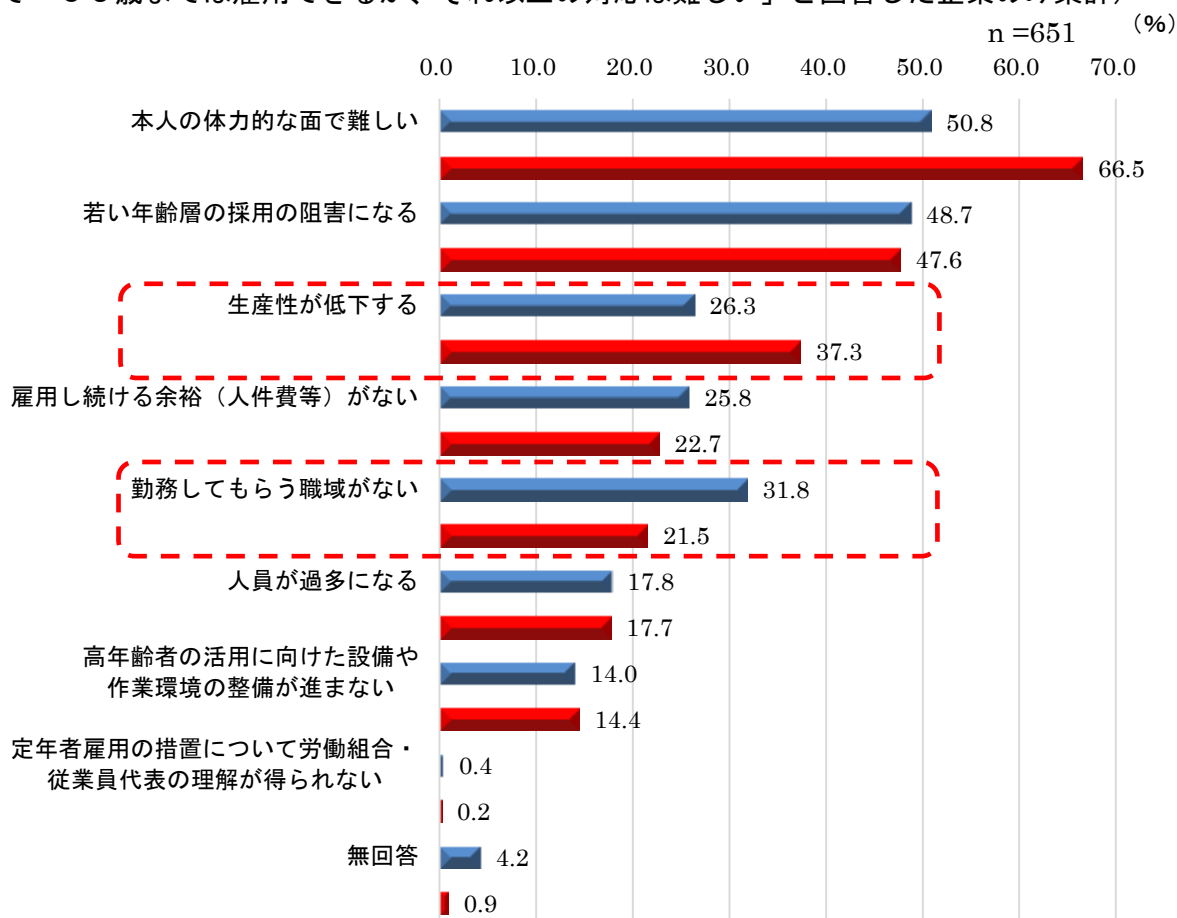
	(社)	(%)
既に65歳超の者を雇用しているので影響はない	963	40.0
既に65歳超の者を雇用しているが、義務化は反対	723	30.1
65歳までは雇用できるが、それ以上の対応は難しい	651	27.1
無回答	68	2.8
合計	2,405	100.0



- 現在、65歳超を雇用している企業は回答企業の約7割となっている。
- 一方、「既に65歳超の者を雇用しているが、義務化は反対 (30.1%)」、「65歳までは雇用できるが、それ以上の対応は難しい (27.1%)」といった意見の合計は約6割 (57.2%) となり、一律の雇用延長には慎重な対応が求められる結果となった。

4-②. 65歳超まで雇用できない理由について【複数回答】

(4. で「65歳までは雇用できるが、それ以上の対応は難しい」と回答した企業のみ集計)



※赤軸（下段）は28年調査、青軸（上段）は27年調査の数値

- 65歳超まで雇用できない理由としては「本人の体力的な面で難しい（66.5%）」が6割を超え最多となった。また、「若い年齢層の採用の阻害になる」も約5割となり、上位は昨年の調査結果と同様の傾向であった。
- 「勤務してもらふ職域がない（21.5%）」については、昨年調査と比較して10ポイント以上減少（昨年は31.8%）しており、高齢者の雇用に向け職域を拡大している傾向が伺える。
- 一方、「生産性が低下する（37.3%）」については、昨年調査と比較して10ポイント以上増加（昨年は26.3%）しており、職域を拡大しつつも生産性にはマイナスの影響を示唆する結果となっている。

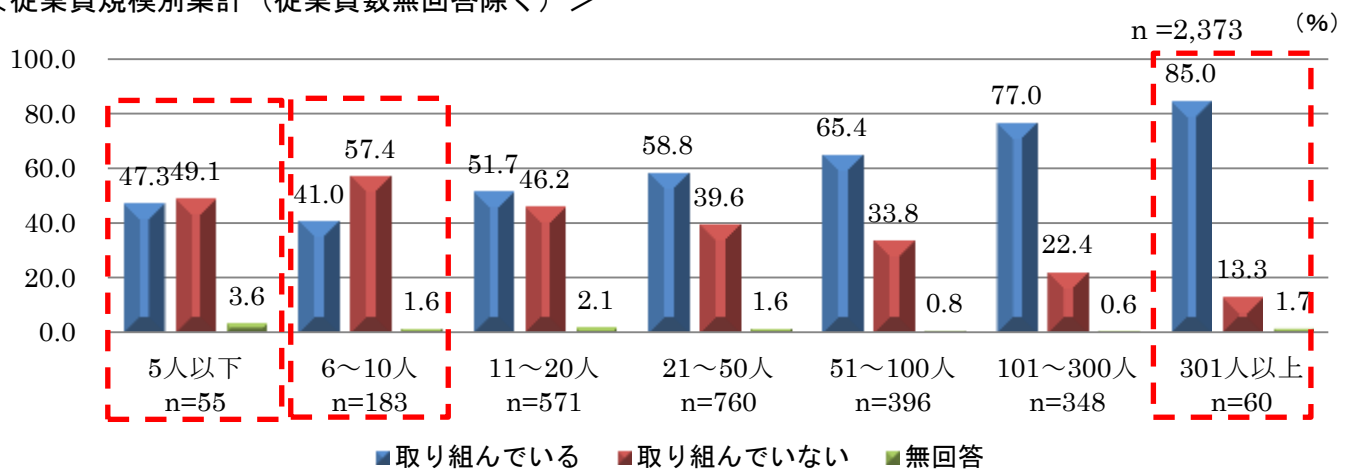
Ⅱ ICT（情報通信技術）を活用した業務の効率化に向けた取り組みについて

1. ICT化に向けた取り組みについて

	(社)	(%)
取り組んでいる	1,436	59.7
取り組んでいない	930	38.7
無回答	39	1.6
合計	2,405	100.0

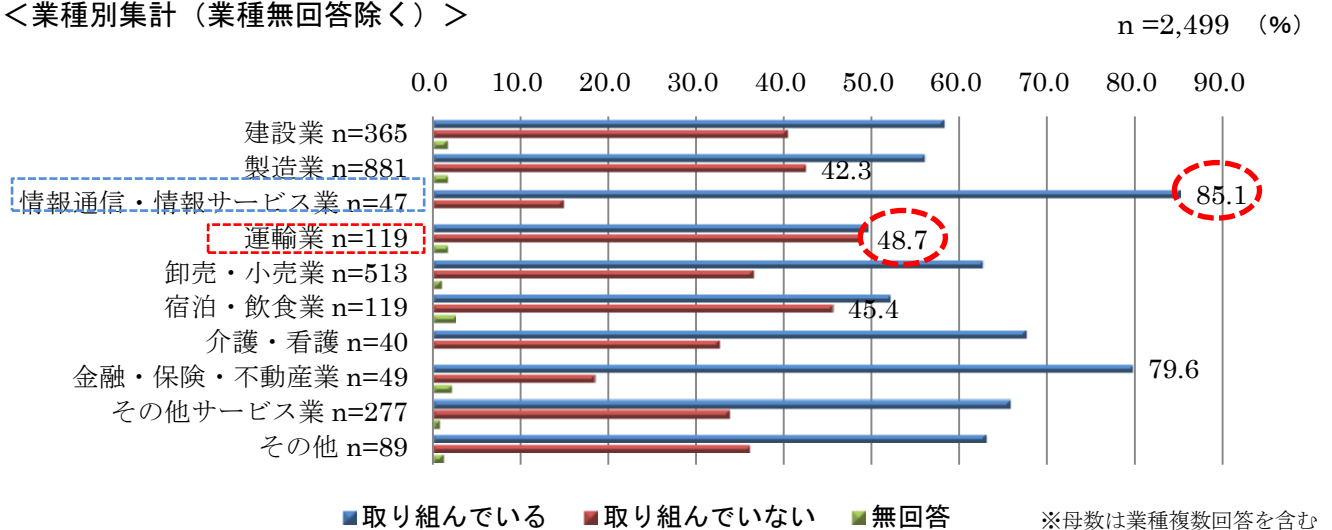
- ICT化に向けた取り組みについて、回答した企業の約6割が（59.7%）が取り組みを実施している結果となった。

<従業員規模別集計（従業員数無回答除く）>



- ICT化への取り組みを企業規模別にみると、従業員規模が少なくなるにつれ取り組みが進んでおらず、従業員「5人以下」、「6～10人」では、取り組んでいないと回答した割合の方が高くなる。

<業種別集計（業種無回答除く）>



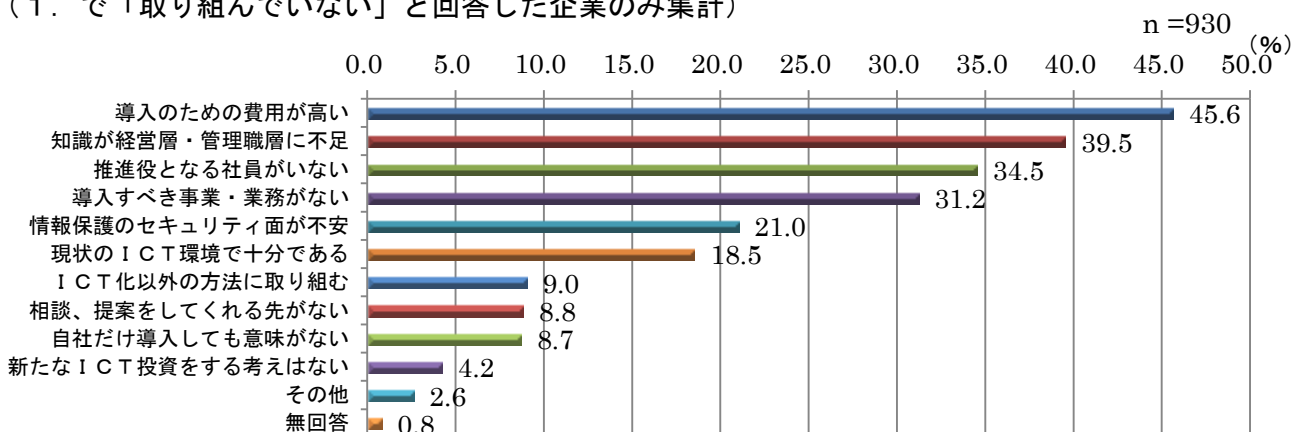
- ICT化への取り組みを業種別にみると、「情報通信・情報サービス業」で最も取り組みが進んでいる。一方、取り組みが進んでいない割合は「運輸業」、「宿泊・飲食業」「製造業」が高い結果となった。

(ICT の例)

- 販売面：顧客情報をデータベースで管理し、顧客ニーズに応じた品揃えを実施
営業係が外出先でも簡単な業務対応ができるようタブレット端末を導入
- 在庫管理面：ペーパーレス化と同時に受発注業務・倉庫受け出し業務を効率化
- 人事労務面：シフト管理、出退勤管理、給与自動計算のシステムを一元化
- 財務経理面：e-Tax の利用による申告手続きの効率化、経理システム導入…等

2. 取り組みが進まない理由・背景について【複数回答】

(1. で「取り組んでいない」と回答した企業のみ集計)



- ICT 化に向けた取り組みが進まない理由としては、「導入のための費用が高い (45.6%)」が最も高い結果となった。
- また、「知識が経営層・管理職層に不足 (39.5%)」、「推進役となる社員がいない (34.5%)」といった、人的な要因も高い割合を示した。

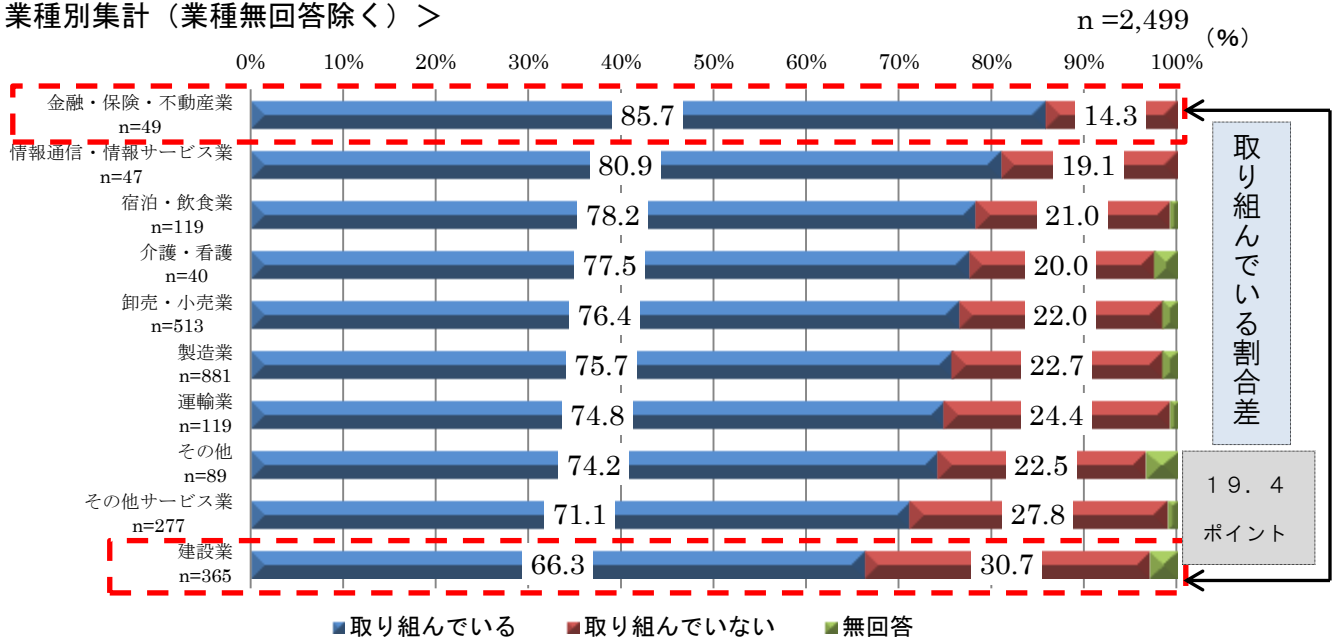
Ⅲ長時間労働の削減に向けた取り組みについて

1. 長時間労働削減に向けた取り組みについて

	(社)	(%)
取り組んでいる	1,776	73.8
取り組んでいない(検討中含む)	582	24.2
無回答	47	2.0
合計	2,405	100.0

➤ 長時間労働削減に向けた取り組みは、回答企業の7割超（73.8%）が実施していると回答している。

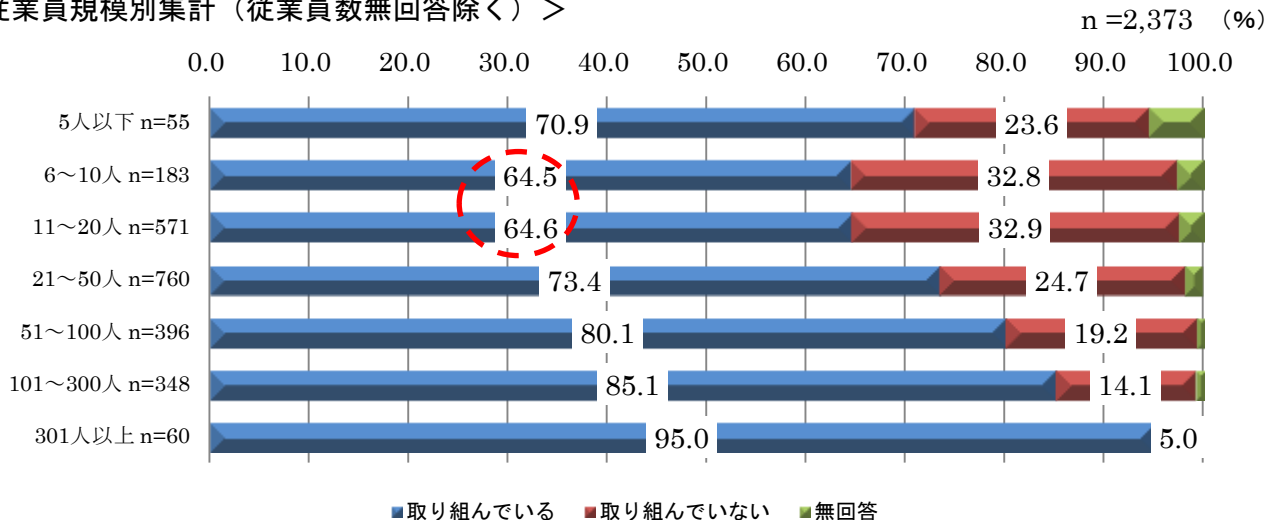
<業種別集計（業種無回答除く）>



➤ 時間労働削減に向けた取り組みを業種別に見ると、「金融・保険・不動産業」では、8割以上（85.7%）の企業が取り組んでいるのに対し、「建設業」では、6割強（66.7%）となっており、業種の違いによって差が顕著である。

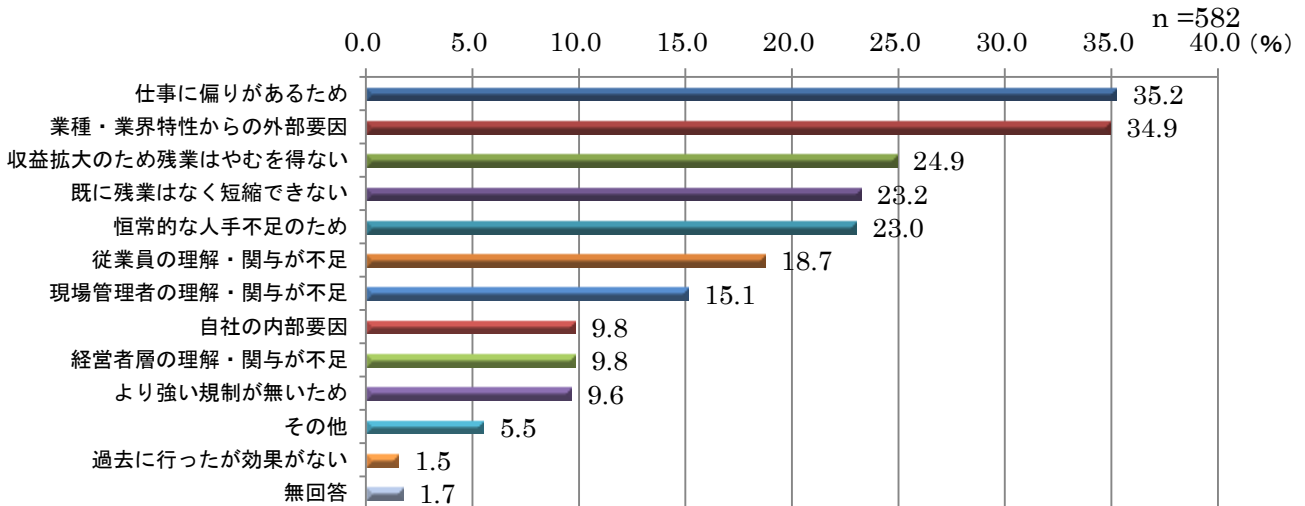
※母数は業種複数回答を含む

<従業員規模別集計（従業員数無回答除く）>



- ▶ 長時間労働削減に向けた取り組みを従業員規模別に見ると、従業員規模「301人以上」の企業では9割以上で取り組んでいるのに対し、従業員「6～10人」、「11人～20人」の企業では6割超に留まっている。

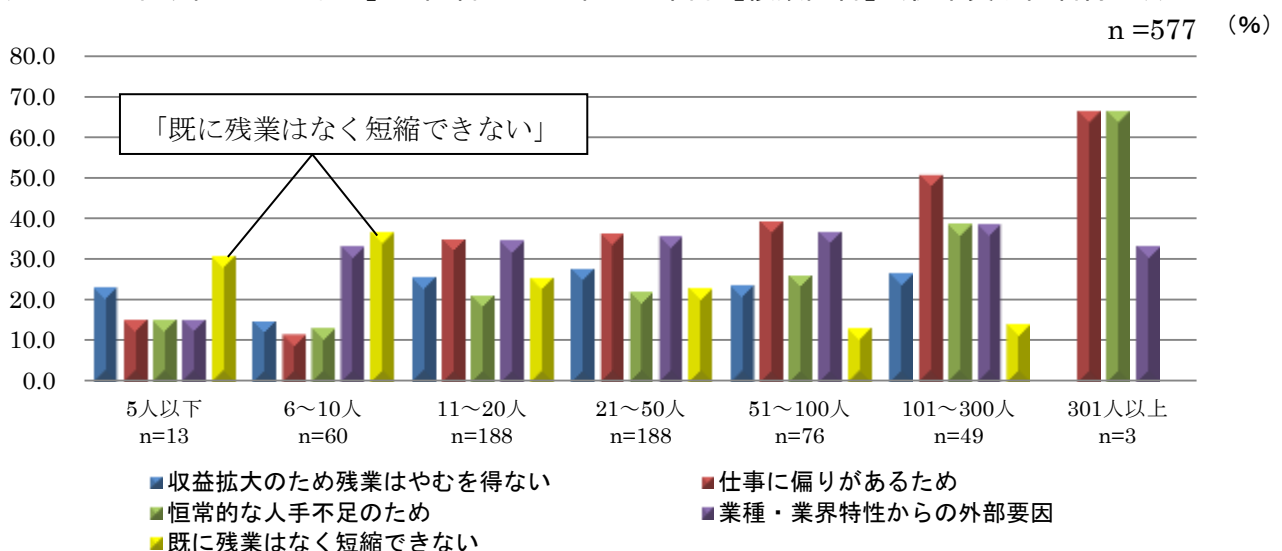
2. 取り組みが進まない理由・背景について【複数回答】



- ▶ 長時間労働削減に向けた取り組みが進まない理由としては、「仕事に偏りがあるため（35.2%）」、「業種・業界特性からの外部要因（34.9%）」が高い結果となった。

<従業員規模別集計（上位5項目）>

（1. で「取り組んでいない」と回答した企業のみ集計【複数回答】（従業員無回答除く）



- ▶ 長時間労働削減に向けた取り組みが進まない理由を従業員規模別に見ると、従業員「5人以下」、「6～10人」規模の企業では、「既に残業はなく短縮できない」が最も高いが、従業員「11～20人」以降では「仕事に偏りがあるため」が最も高くなる。
- ▶ また、「業種・業界特性からの外部要因」についても、6人以上規模の企業では、一定数（3割超）の割合がある。

<参考：クロス集計（ICT化に向けた取り組み×長時間労働削減に向けた取り組み）>

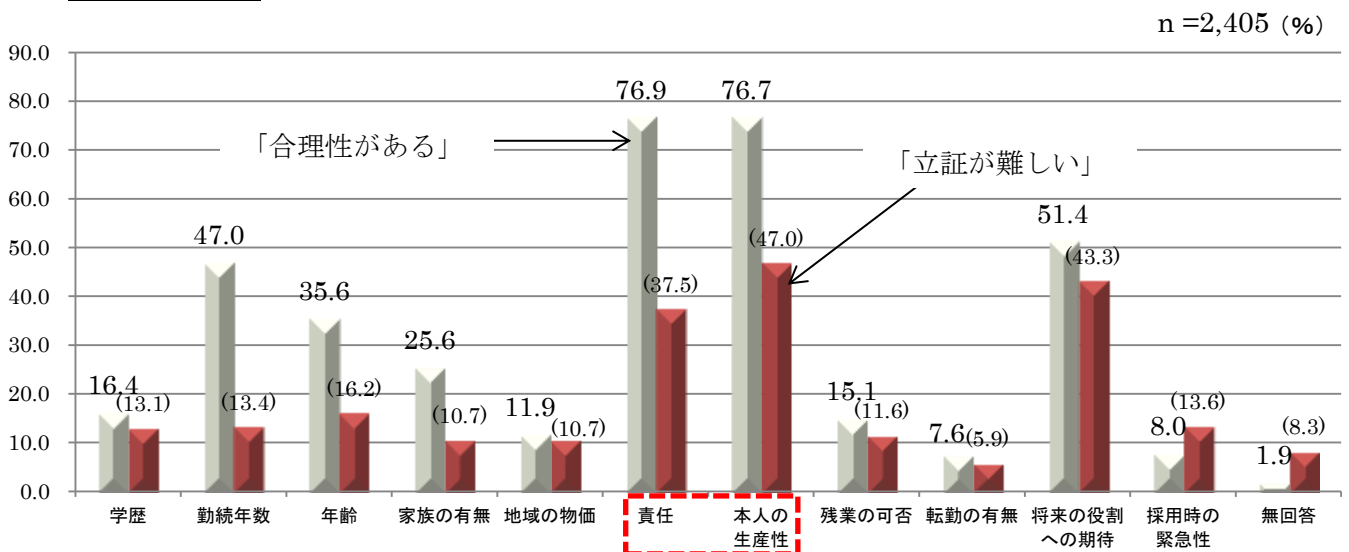
貴社におけるICT化に向けた取り組み	長時間労働削減に向けた取り組みについて			
	合計	取り組んでいる	取り組んでいない	無回答
合計	2,405 100.0	1,776 73.8	582 24.2	47 2.0
取り組んでいる	1,436 100.0	1,186 82.6	236 16.4	14 1.0
取り組んでいない	930 100.0	572 61.5	339 36.5	19 2.0
無回答	39 100.0	18 46.2	7 17.9	14 35.9

※上段は企業数、下段は割合（%）

- ICT化に取り組んでいる企業では、長時間労働削減に向けて、8割以上の企業で取り組みを講じている結果となった。

IV 「同一労働同一賃金」について

1. 賃金を決定する際に考慮する項目として「合理性がある」と考えるものおよび
労使紛争で賃金差の理由の立証を求められた場合「立証が難しい」と思われるもの
【複数回答】



- 賃金を決定する際に考慮する項目として「合理性がある」と考えられるものとしては、「責任（76.9%）」、「本人の生産性（76.7%）」が高い結果となった。
- 一方、賃金差の理由を求められた場合「立証が難しい」と考えられる項目については、「本人の生産性（47.0%）」が最も高く、次いで「将来の役割への期待（43.3%）」、「責任（37.5%）」と続く。
- 「合理性がある」と考えるものの「立証が難しい」と思われる項目が重なっている。
- 特に、数値化が難しい「将来の役割への期待」については、長期雇用と社内育成を前提とした賃金制度が広く普及している。
- 「同一労働同一賃金」を制度として導入する際には、これまで中小企業が積み重ねてきた雇用慣行の在り方を十分踏まえた慎重な検討が必要である。

■ 中小企業の声（自由記載欄）

- ・体力的や能力も、若い方に引けをとらない方もいるが、誰しもがそういう訳にはいかない。そのような中で高齢者雇用がこれ以上義務化となれば、会社の負担が増えるだけである。（青森 卸売・小売業）
- ・障害者雇用に関するガイドラインの周知、情報が不足している。（宮城県 製造業）
- ・一定の条件のもとに、海外からの人材受入れを容易にしてほしい。（栃木県 宿泊・飲食業）
- ・運輸業界においては、長時間労働を削減するため努力しているが、その分乗務員の年収が少なくなり、人手不足が加速してしまう。荷主の運賃の値上げが長時間労働、人手不足の解決になるかと思う。（群馬県 運輸業）
- ・同一労働同一賃金の基準について、机上の空論で明確にすることは無理だと思う。（千葉県 その他サービス業）
- ・「103万円、130万円の壁」を意識して働く社員が多いため、賃金を上げたら就労調整されてしまう。まずは働けば働くほど報われる制度を構築すべきである。（東京都 その他サービス業）
- ・社員に育休を取得してほしいと思うが、一方、その間他の人材を雇う必要があり、理想ばかりを追えない現実に苦しんでいる。（東京都 製造業）
- ・保育園の整備に対し、消費税（税負担）を使用してほしい。（岐阜県 製造業）
- ・同一労働同一賃金は、競争の原理の観点から、資本主義においては無理だと思う。（静岡県 その他）
- ・近年は、求人募集に対して正社員はおろか、パートタイマーも集まらない。（愛知県 製造業）
- ・貨物運送業では、荷主従属の関係上、長時間労働の削減が少しも進まない現状である。（滋賀県 運輸業）
- ・女性のパート社員が保育に絡んで退職してしまう。保育施設の充実を望む。（大阪市 卸売・小売業）
- ・高齢者の雇用については、労災の多さが問題になっている。高齢者の活躍は業種、業態によって異なるものであるので、雇用延長の義務化は問題であると思う（鹿児島県 製造業）

以上