

2014年10月

滋賀県内企業動向調査 特別アンケート

～現在の雇用人員について～

5割以上の企業で不足感

【調査趣旨】

大企業を中心に企業業績の回復がすすむなか、全国的に「人手不足」が大きな経営課題となっている。当社では滋賀県内経済の動きをよりの確に把握するため、「滋賀県内企業動向調査（2014年7-9月期）」の中で、現在の雇用人員についての調査を実施した。

【調査概要】

- ・調査名：「滋賀県内企業動向調査（特別アンケート）」
- ・調査対象：滋賀県内に本社を置く企業または県外からの進出企業
- ・調査時期：2014年8月11日～29日
- ・調査方法：郵送による配布、回収
- ・調査対象先：940社
- ・有効回答数：471社（有効回答率50.1%）
うち製造業206社、建設業77社、非製造業188社

【調査結果の要旨】

◆人手不足を感じている企業は5割を超える

「現状で人手不足を感じているか」をたずねたところ、「かなり感じている」は14.2%で、「ある程度感じている」(38.0%)と合計した「人手不足を感じている」企業は52.2%と、5割を超えた。

◆欠員の補充に苦戦する企業が約7割

「人手不足を感じている」と答えた企業に「人手不足で事業にどのような影響が出ているか」をたずねたところ、「欠員の補充に時間がかかる」が69.0%となり、7割近くにのぼった。

◆人材確保の対策として中途・正社員採用を拡充

「人材確保のための対策」についてたずねたところ、「中途採用の拡充」が44.7%、「正社員採用の拡充」が40.0%となった。

◆大半が公共職業安定所を利用

「求人を行う際に、何を活用されていますか」とたずねたところ、「公共職業安定所（ハローワーク）」が80.7%と8割を超えた。

◆女性・シニアが働きやすい環境整備を望む声が多数

「労働力不足を解消するために、どのような政策を期待するか」とたずねたところ、「女性が働きやすい環境整備」が50.9%、「シニアが働きやすい環境整備」が46.2%と、女性・シニアの労働力に期待する声が多数見受けられた。

◆「指導的地位」に女性が占める割合は「1割未満」が8割を超える

「女性の割合」についてたずねたところ、指導的地位（管理職）に女性が占める割合が、2020年の政府目標である「3割以上」と回答した企業は全体の7.9%留まった。「1割未満」とする企業は81.5%と、8割を超える結果となった。

本調査に関するお問い合わせ先：(株)しがぎん経済文化センター

産業・市場調査部 吉川 (077-523-2245)



(株)しがぎん経済文化センター 産業・市場調査部

〒520-0806 滋賀県大津市打出浜2番1号 コラボしが21 4階

<http://www.keibun.co.jp/>

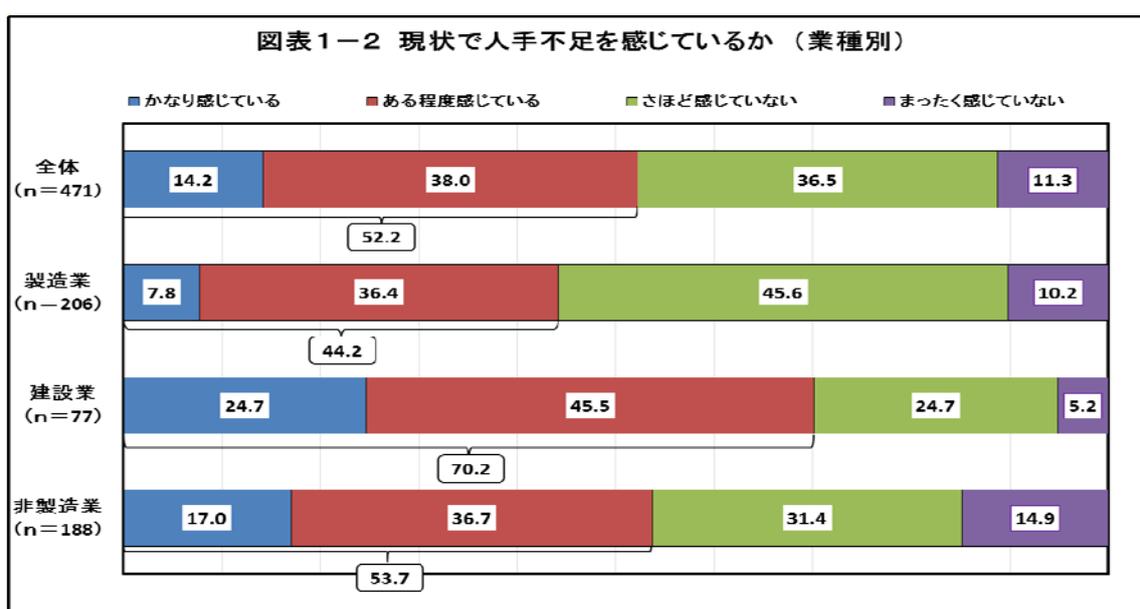
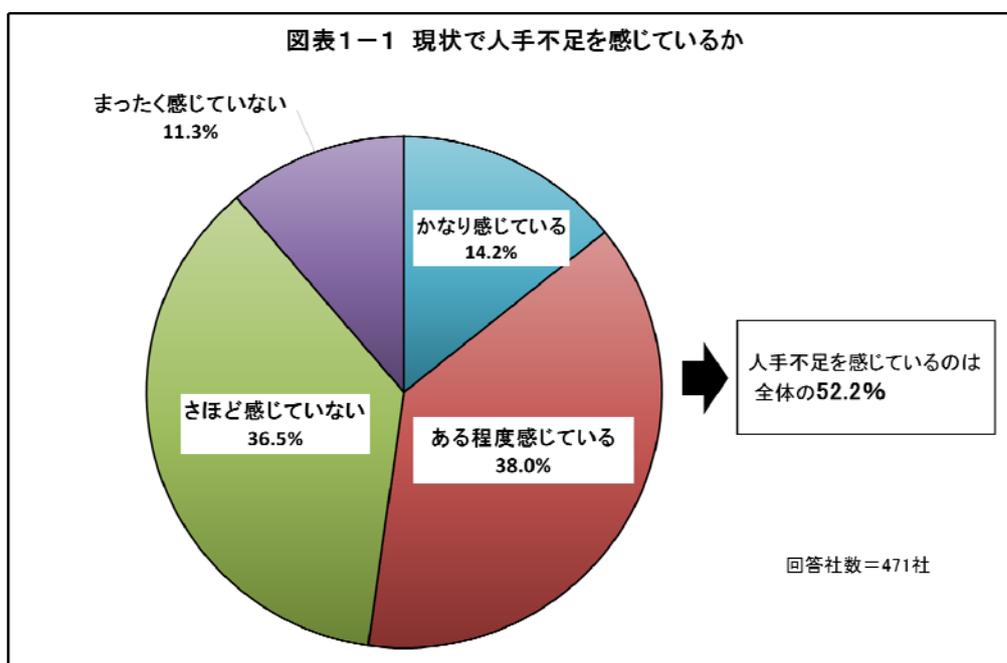
1. 人手不足を感じている企業は5割を超える

① 全体の動向（図表1-1）

「現状で人手不足を感じているか」をたずねたところ、「かなり感じている」は14.2%で、「ある程度感じている」(38.0%)と合計した「人手不足を感じている」企業は52.2%と、5割を超えた。「さほど感じていない」は36.5%、「まったく感じていない」は11.3%となった。

② 業種別の動向（大分類、図表1-2）

「人手不足を感じている」割合は、製造業で44.2%、建設業で70.2%、非製造業で53.7%となった。建設業では7割を超える結果となった。



③ 業種別の動向（小分類、図表1-3）

詳しくみると、製造業では食料品（63.6%）、一般機械（57.1%）、精密機械（60.0%）で全体（52.2%）を超えた。非製造業では小売（57.2%）、運輸・通信（68.8%）、サービス（67.9%）、その他非製造（60.0%）の4業種で全体を上回る結果となった。

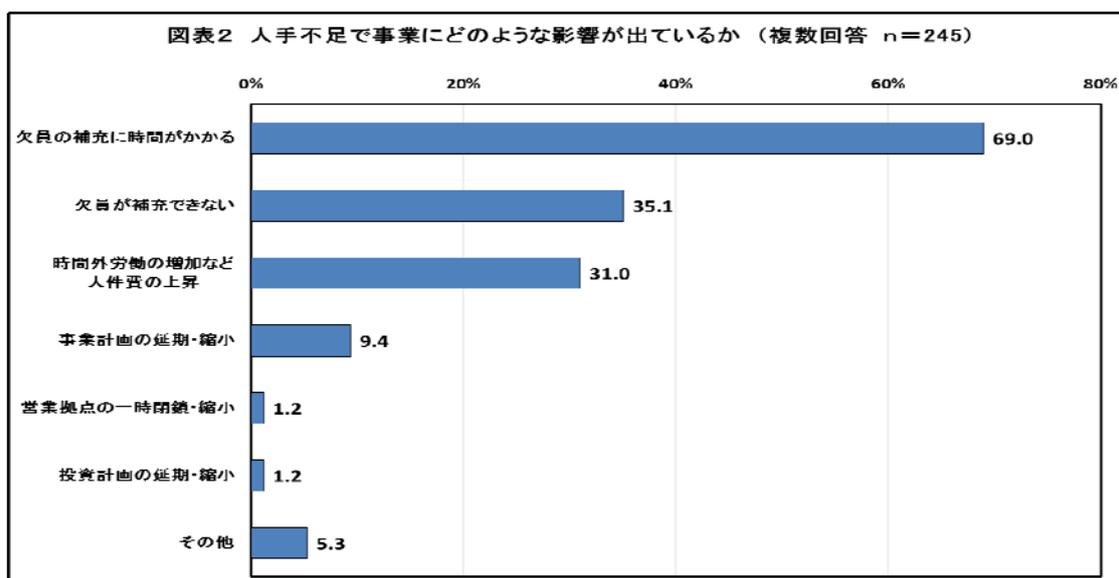
図表1-3 現状で人手不足を感じているか（業種別詳細）

業種	回答数	人手不足を感じている			さほど感じていない	まったく感じていない
		かなり感じている (①)	ある程度感じている (②)	合計 (①+②)		
全体	471	14.2	38.0	52.2	36.5	11.3
製造業	206	7.8	36.4	44.2	45.6	10.2
繊維	26	15.4	15.4	30.8	61.5	7.7
木材・木製品	8	-	37.5	37.5	50.0	12.5
紙・パルプ	4	※	※	※	※	※
化学	12	-	41.7	41.7	41.7	16.7
石油・石炭	1	※	※	※	※	※
窯業・土石	14	7.1	28.6	35.7	57.1	7.1
鉄鋼	6	-	16.7	16.7	66.7	16.7
非鉄金属	2	※	※	※	※	※
食料品	11	-	63.6	63.6	27.3	9.1
金属製品	24	4.2	45.8	50.0	33.3	16.7
一般機械	21	9.5	47.6	57.1	38.1	4.8
電気機械	13	-	46.2	46.2	30.8	23.1
輸送用機械	7	14.3	28.6	42.9	57.1	-
精密機械	5	40.0	20.0	60.0	20.0	20.0
その他の製造	52	9.6	36.5	46.2	48.1	5.8
建設	77	24.7	45.5	70.2	24.7	5.2
非製造業	188	17.0	36.7	53.7	31.4	14.9
不動産	11	-	18.2	18.2	54.6	27.3
卸売	50	4.0	32.0	36.0	48.0	16.0
小売	42	19.1	38.1	57.2	31.0	11.9
運輸・通信	16	12.5	56.3	68.8	12.5	18.8
電気・ガス	3	※	※	※	※	※
サービス	56	30.4	37.5	67.9	19.6	12.5
リース	-	※	※	※	※	※
その他非製造	10	30.0	30.0	60.0	20.0	20.0

※回答数が5社未満の業種は非表示

2. 欠員の補充に苦戦する企業が約7割

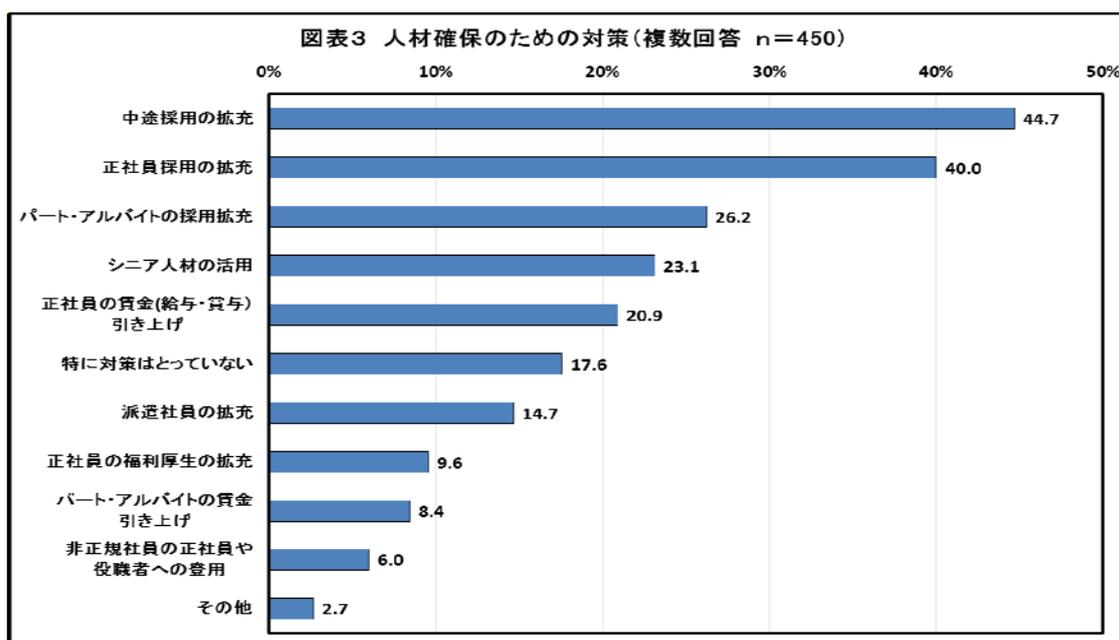
「人手不足を感じている」と答えた企業に「人手不足で事業にどのような影響が出ているか」をたずねたところ、「欠員の補充に時間がかかる」が69.0%となり、7割近くにのぼった。次いで「欠員が補充できない」(35.1%)、「時間外労働の増加など人件費の上昇」(31.0%)が続いた。



3. 人材確保の対策として中途・正社員採用を拡充

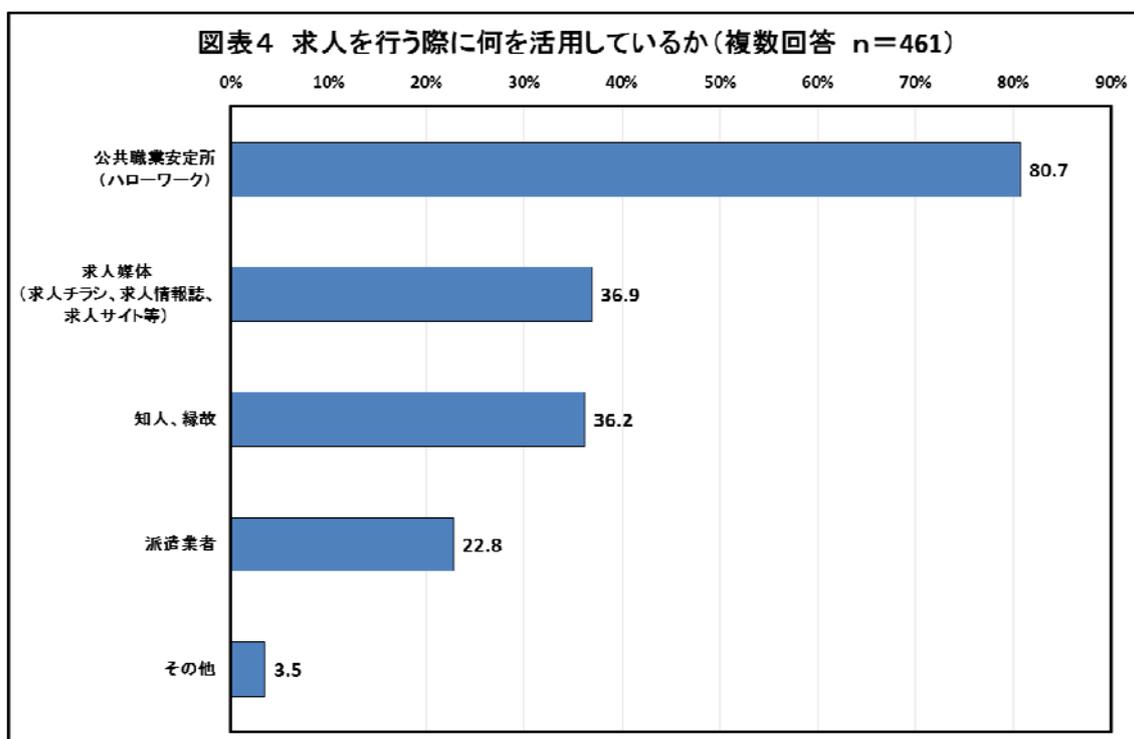
「人材確保のための対策」についてたずねたところ、「中途採用の拡充」が44.7%、「正社員採用の拡充」が40.0%となった。次いで「パート・アルバイトの採用拡充」(26.2%)、「シニア人材の活用」(23.1%)、「正社員の賃金引き上げ」(20.9%)が続いた。

「その他」(2.7%)としては、「企業イメージの向上」「海外実習生の活用」(製造業)との意見が見受けられた。



4. 大半が公共職業安定所を利用

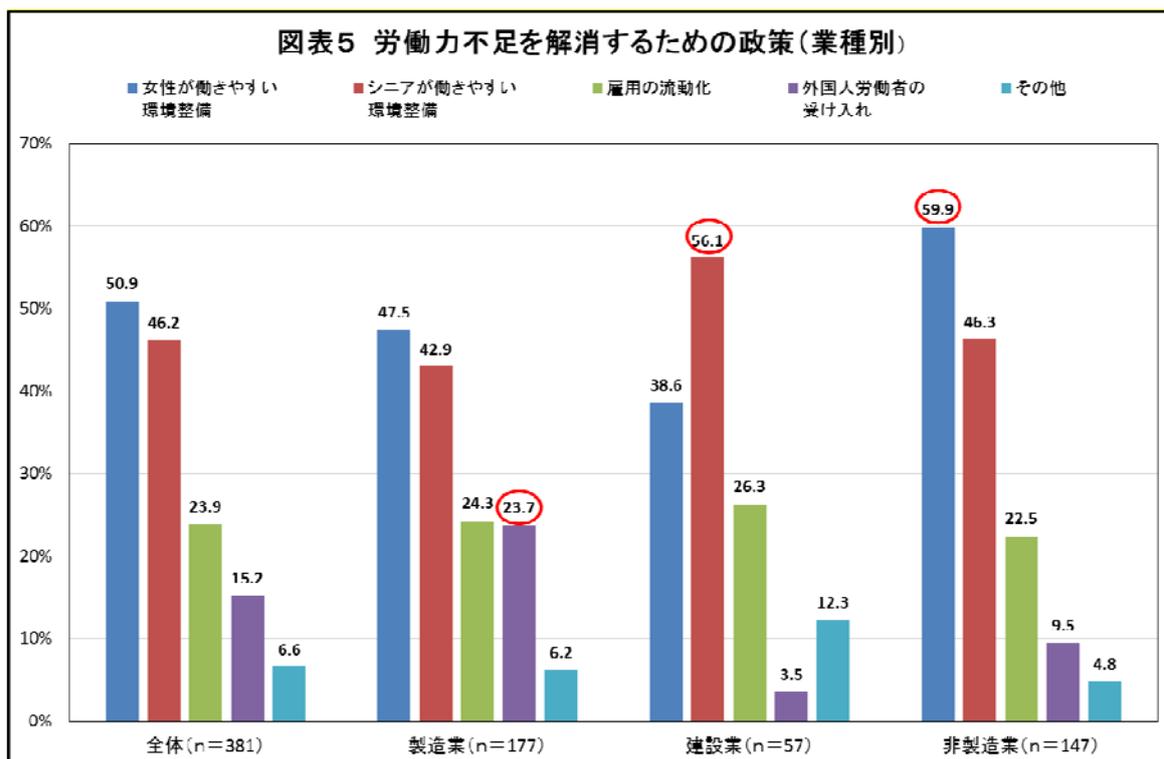
「求人を行う際に、何を活用されていますか」とたずねたところ、「公共職業安定所（ハローワーク）」が80.7%と8割を超えた。次いで、「求人媒体」（36.9%）、「知人・縁故」（36.2%）が続いた。その他（3.5%）としては自社ホームページ上、店頭ポスター等の意見が見受けられた。



5. 女性・シニアが働きやすい環境整備を望む声が多数

「労働力不足を解消するために、どのような政策を期待するか」とたずねたところ、「女性が働きやすい環境整備」が50.9%、「シニアが働きやすい環境整備」が46.2%と、女性・シニアの労働力に期待する声が多数見受けられた。

業種別に全体と比較すると、製造業では「外国人労働者の受け入れ」(23.7%)とする回答が多く、建設業では「シニアが働きやすい環境整備」(56.1%)、非製造業では「女性が働きやすい環境整備」(59.9%)を望む声が多かった。



6. 「指導的地位」に女性が占める割合は「1割未満」が8割を超える

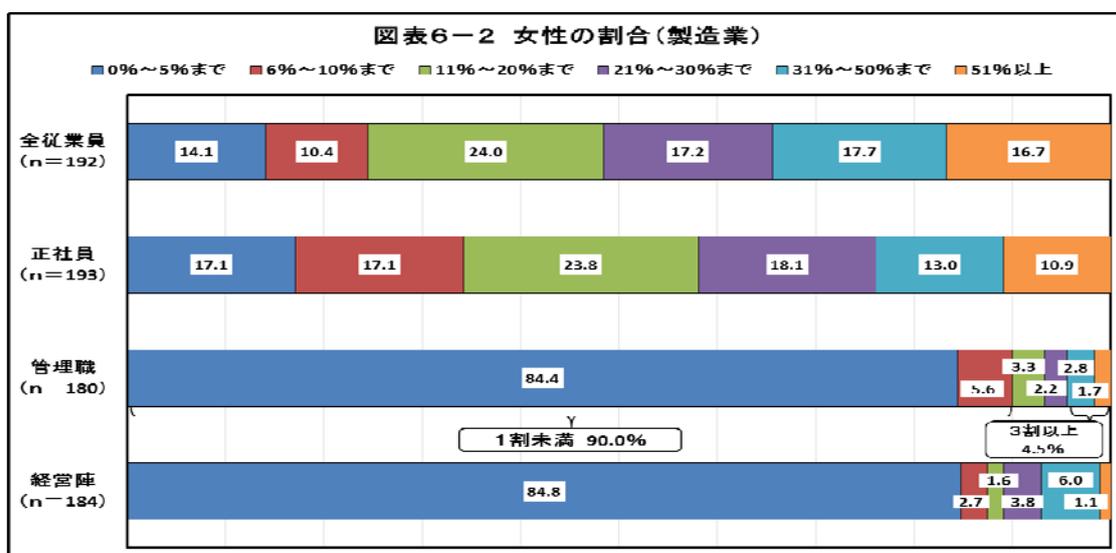
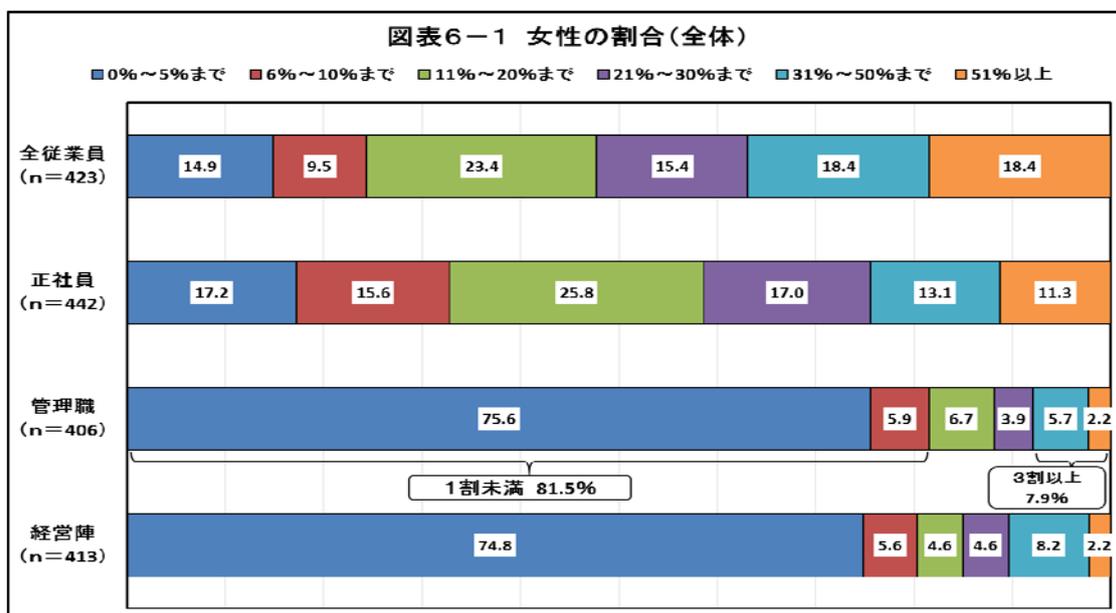
①全体 (図表6-1)

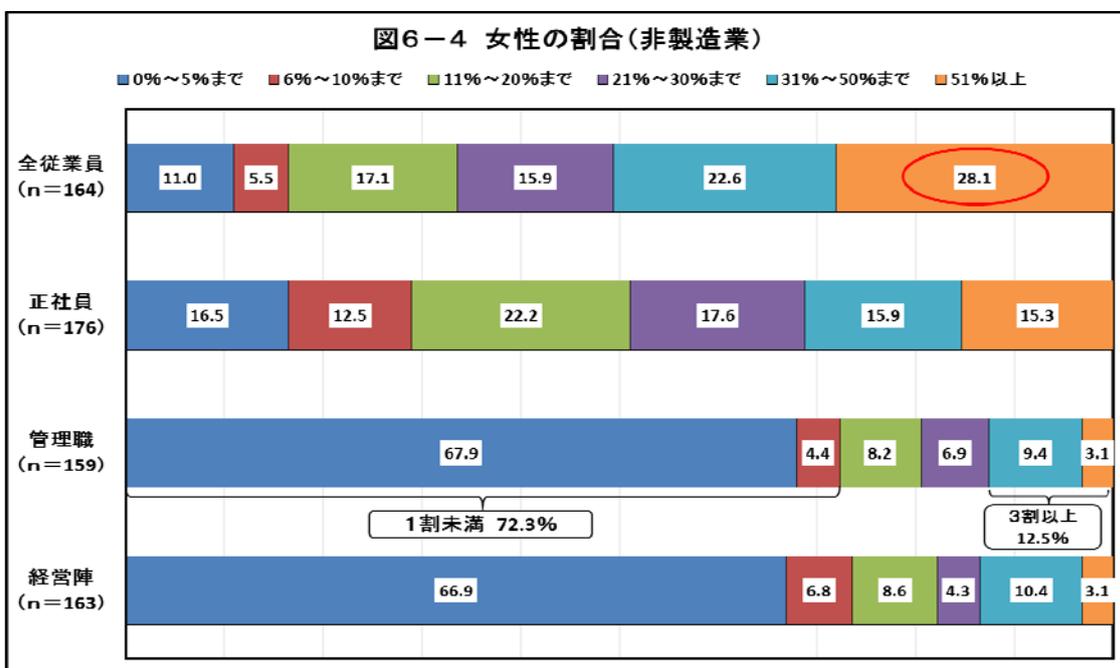
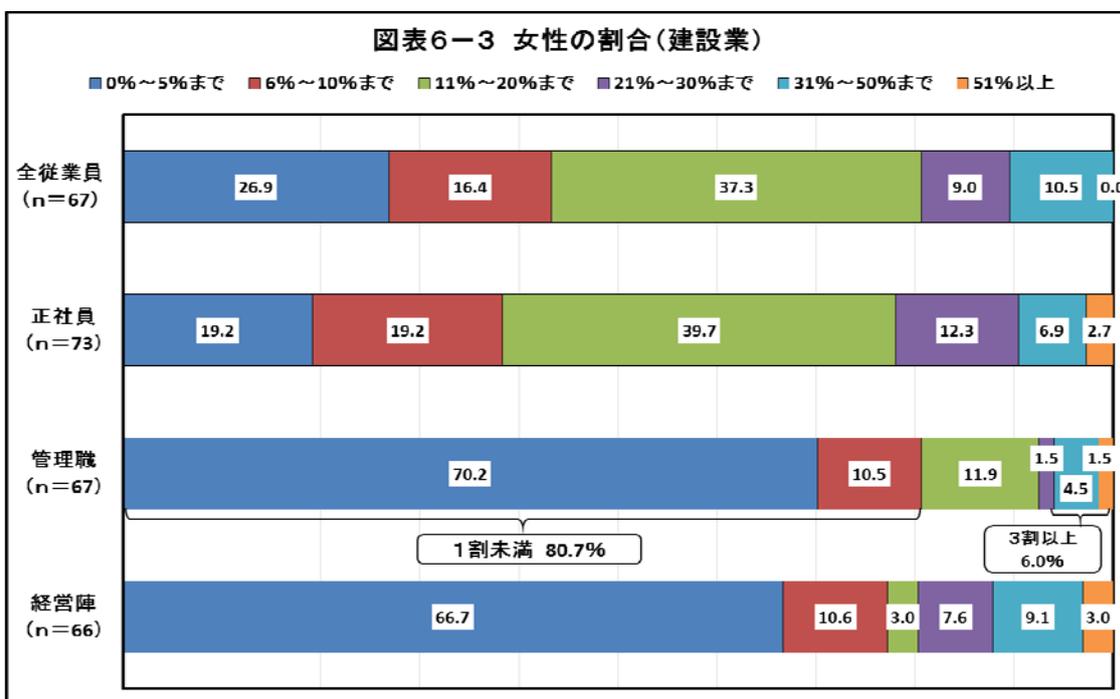
「女性の割合」についてたずねたところ、指導的地位(管理職)に女性が占める割合が、2020年の政府目標である「3割以上」と回答した企業は全体の7.9%に留まった。「1割未満」とする企業は81.5%と、8割を超える結果となった。

②業種別 (図表6-2、6-3、6-4)

指導的地位(管理職)に女性が占める割合が「1割未満」とする企業は、製造業で90.0%、建設業で80.7%、非製造業72.3%と、特に製造業で女性の管理職の割合が低い結果となった。

全体との比較では、製造業では管理職以上の女性の割合が低く、建設業では全従業員、正社員での割合が低い。非製造業では全区分で割合が高く、全従業員では「5割以上」とする回答が28.1%と、全体を大きく上回った。





7. 雇用に関する意見（抜粋）

大分類	小分類	記載内容
製造業	その他の製造	女性活用に尽きる。保育所等の整備をして女性が働きやすい環境を作るだけでも人手不足は解消出来ると思う。
	輸送用機械	工事現場、組立型工場を含む現場型の企業であり、これまで女性社員比率は低かったが、少しずつでも女性の新卒採用を増やしていきたいと考えている。
	木材・木製品	女性活用は今後、積極的に実践していきたい。全従業員の一部割合は外国人実習生で対応していく。
	その他の製造	企業体力と密接であり、制度政策は補助的なもの。
	窯業・土石	中小企業に対する補助があれば雇用が促進できる。
	電気機械	設計、電気技術者の不足が課題。
	繊維	外国人労働者の受け入れを早期に実施しないと、中小零細企業の製造業は成り立たなくなると考える。
	金属製品	賃金、労働環境を改善し、辞めたくない会社をつくる必要がある。
	木材・木製品	大手取引先の加工費チャージ単価が上がらず、賃金ベースが低いいため人材の確保が難しい。
建設業		技術者において、新卒であれば女性を採用している。 女性のコストパフォーマンスが著しく高いと思う。さまざまな分野で女性活用を考えていきたい。 一般職、単純労働者の雇用の希望枠は満たしているが、国家資格を必要とする技術者不足は業界にとって死活問題である。技術者の要件の緩和が必要。 外国人労働者に関して、現在は研修生として3年しか滞在できない。技能を要する作業については覚えたころに辞めてしまう。規制緩和をしてももう少し長く滞在できるようする必要がある。 種々の助成金の手続きの簡素化が望まれる。 女性の積極的な雇用を行いたい、今まで女性がなかった職種においては、人材を育てる環境が整っていないため、採用しても長続きしない。社内環境を整えることに難しさを感じている。 運転者の不足(高齢化)より人材確保ができない
	不動産	女性活用と外国人研修制度による労働者活用についてはすでに実施済。貴重な戦力と考えている。
	その他非製造	メーカーは手間のかかるものを外注とする傾向があるので、女性をうまく活用していきたい。
	サービス	女性の働きやすい環境整備が必要。
	サービス	少子高齢化社会で労働力を確保するには年代別の対策が必要。ワークライフバランスを念頭に置いた人材育成制度の拡充が必要。
非製造業	小売	年間103万円の枠をなくさなければ、能力のある人材が働く時間を抑制しなければならない。女性パートが働く時間を抑制しなければならないのが現状である。
	小売	サービス業であるが故の休日の少なさが、求人確保や定着に影響している。
	卸売	外国人労働者雇用に関して、中小企業の長期雇用に関する法整備が不十分である。
	卸売	女性を活用したいが、扶養控除があり長時間勤務ができない、したくない女性が多く、正社員・パートともに採用が難しくなっている。
	卸売	中小企業では女性の出産育児に対応できる人員確保能力に厳しい面がある。
	小売	業界全体として人材不足になっている。特に整備士は難しい。
	卸売	企業に有用な人員を安定して確保するためには、賃金や休日等の労働条件を改善することが強く求められているが、経費削減のバランスを取ることが必要であり、具体的に進めることへの社内の抵抗が大きい。

以上