

5割以上の企業で不足感

Text by ししがん経済文化センター 吉川 友

大企業を中心に企業業績の回復が進むなか、全国的に「人手不足」が大きな経営課題となっている。当社では県内企業の人員の過不足感を把握するため、「滋賀県内企業動向調査(2014年7-9月期)」の特別項目として調査を行った。この結果、5割以上の企業で人員の不足感があることが分かった。

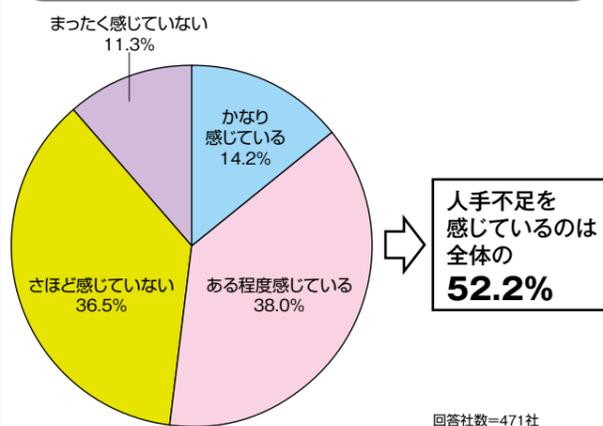
【調査の概要】

- 調査名:「滋賀県内企業動向調査(特別項目)」
- 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:滋賀県内に本社を置く企業
または県外からの進出企業 940社
- 有効回答数:471社(有効回答率50.1%)
うち製造業: 206社(有効回答数の構成比 43.7%)
うち建設業: 77社(有効回答数の構成比 16.3%)
うち非製造業:188社(有効回答数の構成比 39.9%)

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。「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(図1)。

図1 現状で人手不足を感じているか

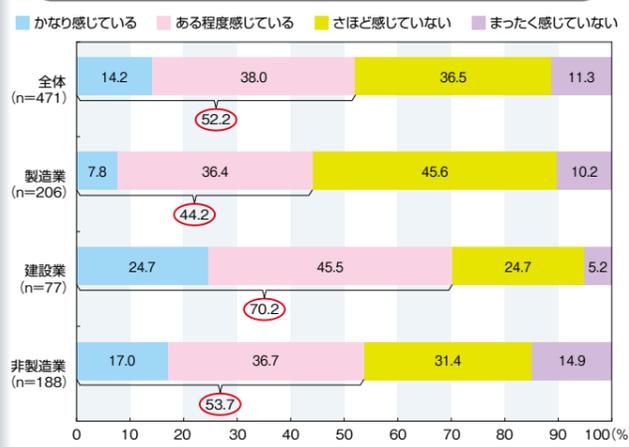


業種別では建設業でもっとも不足感

「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(図2)。

業種別に詳しくみると、「人手不足を感じている」企業は、建設で70.2%、運輸通信で68.8%、サービスで67.9%、食料品で63.6%、精密機械で60.0%、その他非製造で60.0%と、21業種中

図2 現状で人手不足を感じているか(業種別)



6業種で6割を超える結果となった。また5割を超えた企業は21業種中10業種となった。

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。

業種別に特徴をみると、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(図3)。

「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

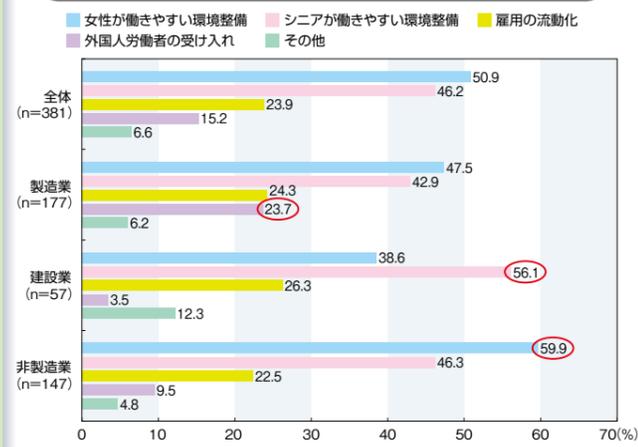
「女性の割合」についてたずねたところ、指導的地位(管理職)に女性が占める割合が、2020年の政府目標である「3割以上」と回答した企業は全体の7.9%に留まった。「1割未満」とする企業は81.5%と、8割を超える結果となった(図4)。

業種別にみると、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。

人材不足解消の鍵は女性・シニア・外国人労働者

「現在の雇用人員」について自由に意見を求めたところ、女性・シニア・外国人労働者の活用について多くの意見があり、労働力不足解消の鍵と考えているようだ。一方で、寄せられた意見の多

図3 労働力不足を解消するための政策(業種別)



数は、女性・シニア・外国人労働者の活用に関する弊害についてであり、本格的な活用にはまだ時間がかかりそうだ。

雇用人員に関する意見(業種別、抜粋)

【製造業】

- ・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。(輸送機械)
- ・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。(繊維)
- ・大手取引先の加工費単価が上がらず、賃金ベースが低い人材の確保が難しい。(木材・木製品)
- ・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できると思う。(その他の製造)

【建設業】

- ・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率は満たしているが、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年間しか滞在できない。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、もう少し長く滞在できるようにする必要がある。
- ・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。

【非製造業】

- ・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。(不動産)
- ・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(仕事と生活の調和)を念頭に置いた人材育成制度の拡充が必要。(サービス)
- ・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。(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。(卸売)

本調査結果の詳細を、当社ホームページ「滋賀ビジネスレポート」にて掲載予定。
URL: <http://www.keibun.co.jp>

図4 女性の割合(全体)

