2022 年 9 月

滋賀県内企業動向調査［特別項目］～雇用人員について～

５割超の企業で「正社員」が不足。「若い世代」と「専門人材」が獲得難 ３割が「積極的に人への投資を増やす」方針

県内企業の雇用人員に対する不足感が強まっている。少子高齢化により今後も生産年齢人口の減少が続く中、企業にとって人材確保は大きな課題だ。当社では、四半期ごとに実施している県内企業動向調査内の特別項目として、従業員の過不足の現状や雇用に関する課題、今後の対策についてアンケート調査を行った。

県内企業の５割超で正社員が不足しており、今後の人材難には採用活動の強化や高齢者雇用などで対応しようとしている。また、３割の企業が「積極的に人的投資を増やす」方針と回答した。

【調査概要】

・調　査　名：滋賀県内企業動向調査（2022 年 7－9 月期）
　　［特別項目：雇用人員について］
・調 査 時 期：2022 年 8 月 1 日～25 日
・調 査 方 法：郵送または FAX による配布、回収
・調査対象先：滋賀県内に本社を置く企業および県外からの進出企業 888 社
・有効回答数：291 社（有効回答率 33%）うち製造業 123 社、非製造業 168 社

【調査結果の要旨】

１．５割超で「正社員」が不足（図１）

・現在の雇用状況について、雇用形態別に人員の過不足感をたずねたところ、正社員は、全体では「大幅に不足」（7.5%）と「やや不足」（47.3%）を合計した［不足］が 54.8%で５割を超えた。業種別では、非製造業の「大幅に不足」が 10.6%で、製造業（3.3%）を大きく上回った。

２．人員不足の理由は「若い世代」と「専門性の高い人材」の獲得難（図２）

・前問で４つの雇用形態のいずれかで「大幅に不足」か「やや不足」と回答した先に、人員不足の理由をたずねた（複数回答）。全体では、「若い世代の人材獲得が困難」（73.9%）が突出して高く、次いで「専門性の高い人材の獲得が困難」（49.1%）となった。

３．採用活動チャネルは８割が「ハローワーク」、次いで「求人・転職サイト」（図３）

・採用活動を行う際に利用するチャネルについてたずねた（複数回答）。全体では、「ハローワーク（公共職業安定所）」（84.6%）が８割超と突出して高く、次いで「求人・転職サイト（Web 媒体）」（48.7%）、「自社のホームページ（採用フォームを設置など）」（39.1%）となった。

４．労働力不足への対策は「中途採用の強化」が６割（図４）

・人口減少などによる将来的な労働力不足に対して、どのような対策を取っているかたずねた（複数回答）。全体では、「中途採用の強化」（61.6%）が最も高く、次いで「新卒採用の強化」（46.7%）、「高齢者雇用の実施、定年延長」（40.8%）となった。

５．人材確保のための環境づくりは「有給休暇の取得促進」や「時間外労働の削減」（図５）

・多様な働き方や人材が定着しやすい環境づくりに関して行っている取り組みについてたずねた（複数回答）。全体では、「有給休暇の取得促進」（62.5%）が最も高く、次いで「時間外労働（残業）の削減」（49.8%）、「職場環境の改善・整備」（42.8%）となった。

６．３割の企業が「積極的に人的投資を増やす」方針（図６）

・人への投資（人的投資）※ の方針についてたずねた。全体では「積極的に人的投資を増やす」（32.3%）が３割を占め、「現在と同程度に人的投資を行う」（37.6%）と合わせると、約７割（69.9%）が人的投資を行う方針と回答した。

※人への投資（人的投資）… 個人がもつ知識やスキル、特性などを、新たな価値を生み出す「資本」と捉え、その価値を最大限に引き出すために費用や時間を投じること。具体的には、従業員のスキルアップや多様な人材が活躍できる環境の整備など。人材の確保や生産性の向上等の効果が期待できる。

以上

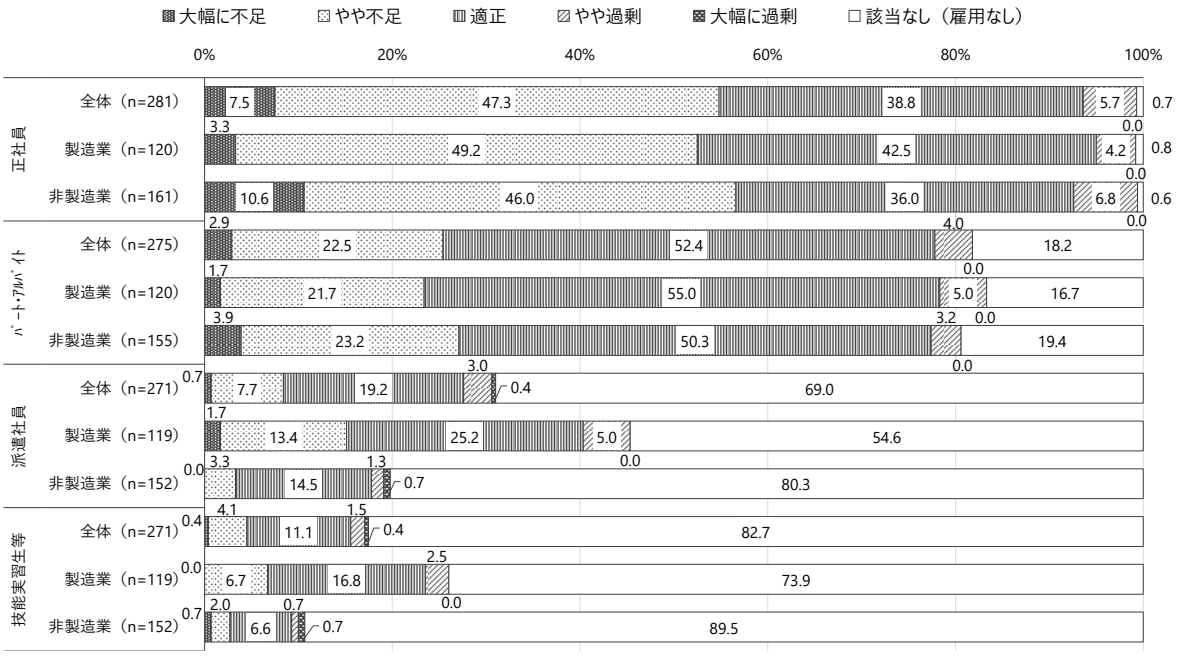
【結果の詳細】

1．５割超で「正社員」が不足（図１）

・現在の雇用状況について、雇用形態別に人員の過不足感をたずねたところ、正社員は、全体では「大幅に不足」（7.5%）と「やや不足」（47.3%）を合計した［不足］が 54.8%で５割を超えた。業種別では、非製造業の「大幅に不足」が 10.6%で、製造業（3.3%）を大きく上回った。

・他の雇用形態で全体の［不足］をみると、パート・アルバイトは 25.4%、派遣社員は 8.4%、技能実習生等は 4.5%となった。派遣社員、技能実習生等は「該当なし（雇用なし）」が高いものの（それぞれ 69.0%、82.7%）、製造業は非製造業より雇用している企業の割合が高いため、その分［不足］の割合も高い。

図1 雇用人員の過不足感（雇用形態別、業種別）

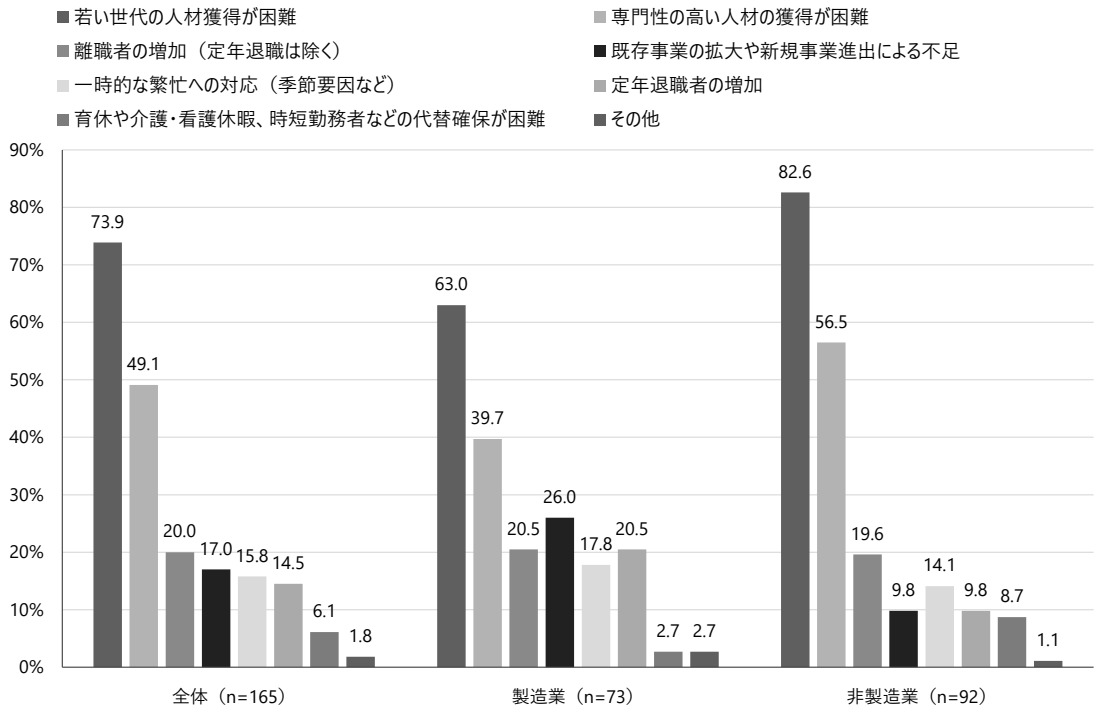


2．人員不足の理由は「若い世代」と「専門性の高い人材」の獲得難（図２）

・前問で４つの雇用形態のいずれかで「大幅に不足」か「やや不足」と回答した先に、人員不足の理由をたずねた（複数回答）。全体では、「若い世代の人材獲得が困難」（73.9%）が突出して高く、次いで「専門性の高い人材の獲得が困難」（49.1%）となった。

・業種別でみると、製造業、非製造業とも「若い世代～」「専門性の高い人材～」の順で高いものの、非製造業はそれぞれ 82.6%、56.5%で製造業（それぞれ 63.0%、39.7%）を大きく上回った。製造業は「既存事業の拡大や新規事業進出による不足」（26.0%）と「定年退職者の増加」（20.5%）が非製造業（ともに 9.8%）を大きく上回った。

図2　人員不足の理由（業種別、複数回答）

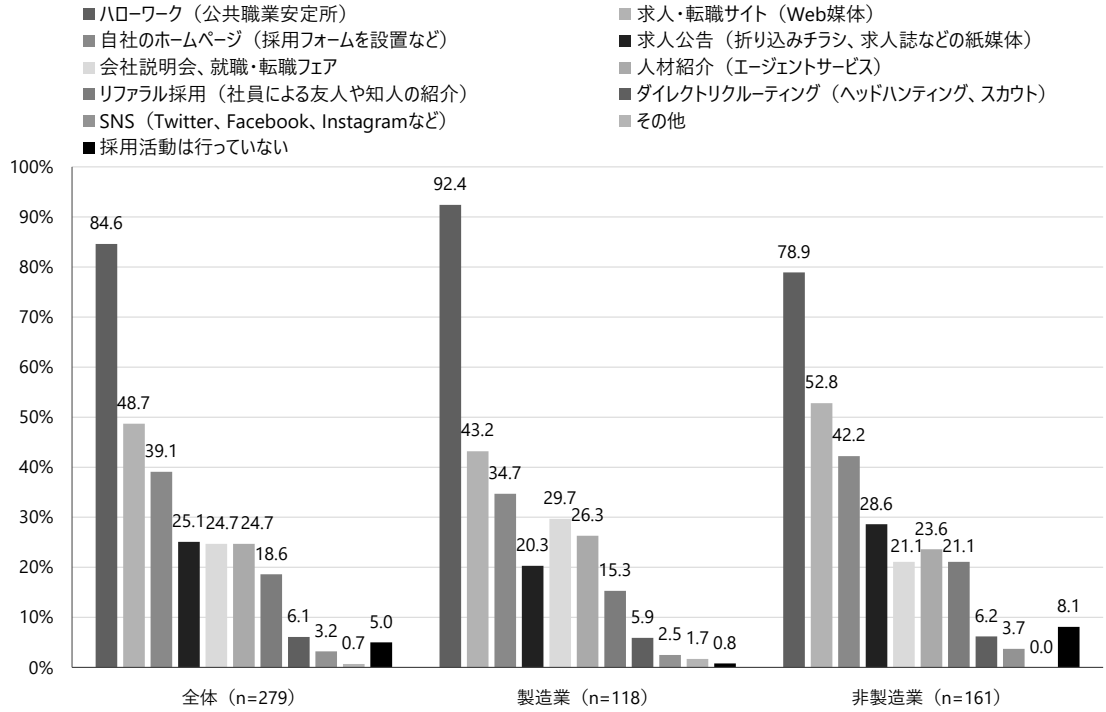


3．採用活動チャネルは８割が「ハローワーク」、次いで「求人・転職サイト」（図３）

・採用活動を行う際に利用するチャネルについてたずねた（複数回答）。全体では、「ハローワーク（公共職業安定所）」（84.6%）が８割超と突出して高く、次いで「求人・転職サイト（Web媒体）」（48.7%）、「自社のホームページ（採用フォームを設置など）」（39.1%）となった。

・業種別でみると、製造業は「ハローワーク」（92.4%）が９割超と突出している。非製造業も「ハローワーク」（78.9%）が最も高いものの、次いで高い「求人・転職サイト」（52.8%）や「自社のホームページ」（42.2%）は製造業を上回った。

図3　採用活動で利用するチャネル（業種別、複数回答）

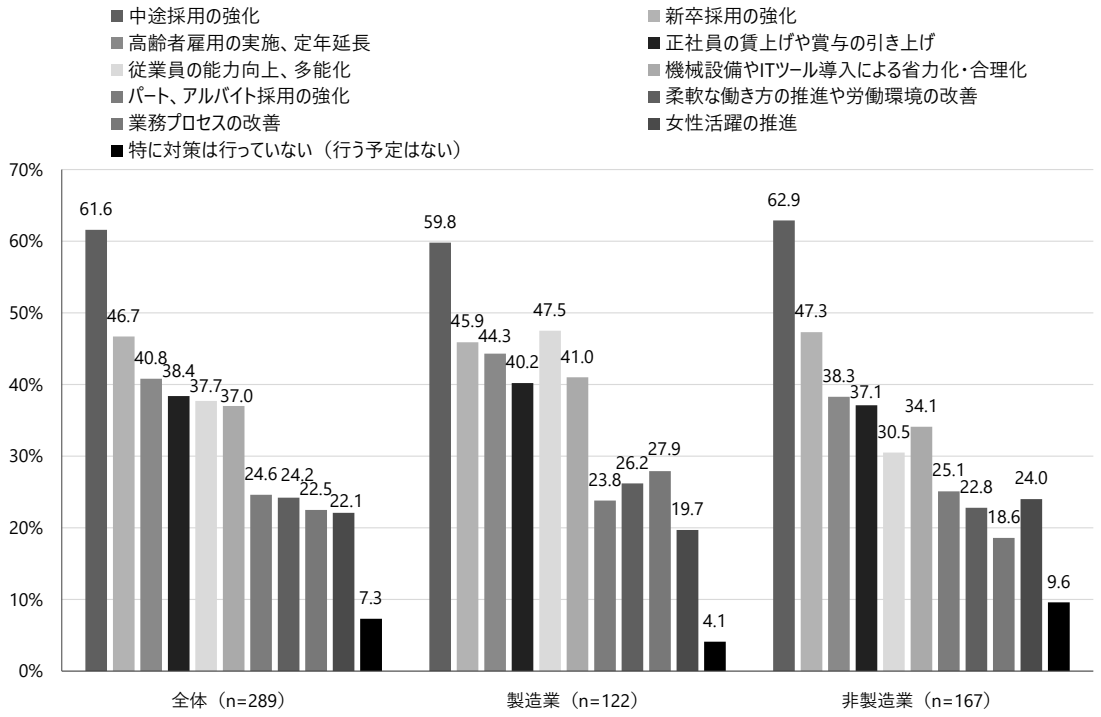


４．労働力不足への対策は「中途採用の強化」が６割（図４）

・人口減少などによる将来的な労働力不足に対して、どのような対策を取っているかたずねた（複数回答）。全体では、「中途採用の強化」（61.6%）が最も高く、次いで「新卒採用の強化」（46.7%）、「高齢者雇用の実施、定年延長」（40.8%）となった。

・業種別でみると、製造業、非製造業とも「中途採用の強化」（それぞれ 59.8%、62.9%）が６割前後を占めて最も高くなった。製造業は、次いで高い「従業員の能力向上、多能化」（47.5%）など５項目で４割を超え、多様な対策を取っている企業が多い。

図4　将来的な労働力不足に対する対策（業種別、複数回答）
〈全体の上位 10 位を掲載〉

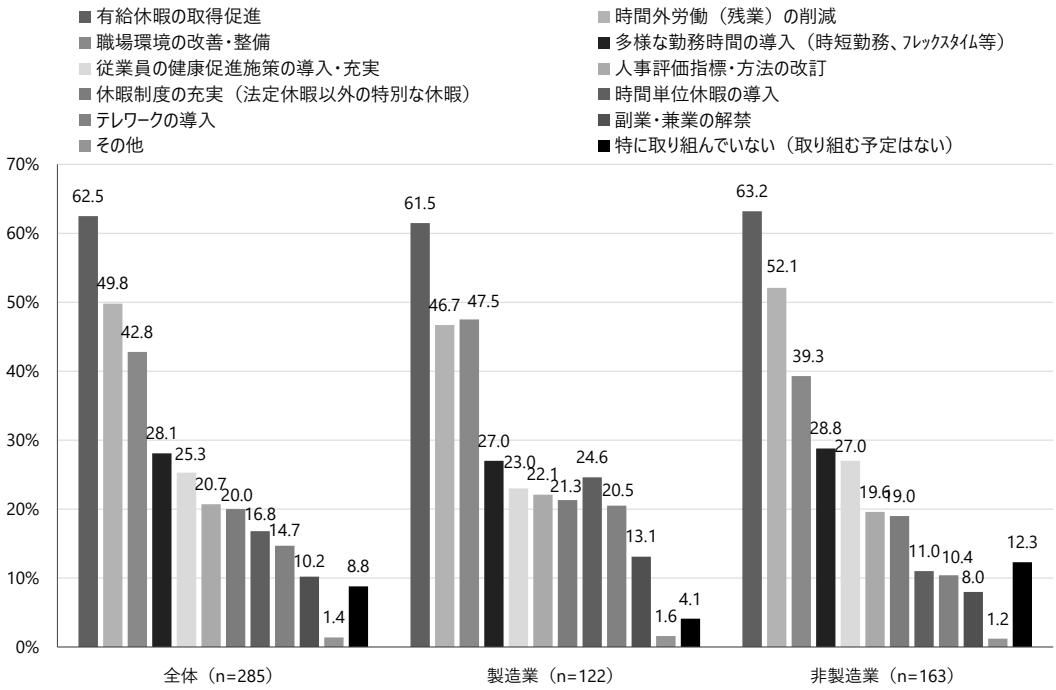


５．人材確保のための環境づくりは「有給休暇の取得促進」や「時間外労働の削減」（図５）

・多様な働き方や人材が定着しやすい環境づくりに関して行っている取り組みについてたずねた（複数回答）。全体では、「有給休暇の取得促進」（62.5%）が最も高く、次いで「時間外労働（残業）の削減」（49.8%）、「職場環境の改善・整備」（42.8%）となった。

・業種別でみると、製造業、非製造業とも「有給休暇の取得促進」（それぞれ 61.5%、63.2%）が６割を占めて最も高くなった。次いで、製造業は「職場環境の改善・整備」（47.5%）と「時間外労働の削減」（46.7%）が高く、「時間単位休暇の導入」（24.6%）と「テレワークの導入」（20.5%）は非製造業（それぞれ 11.0%、10.4%）を大きく上回った。

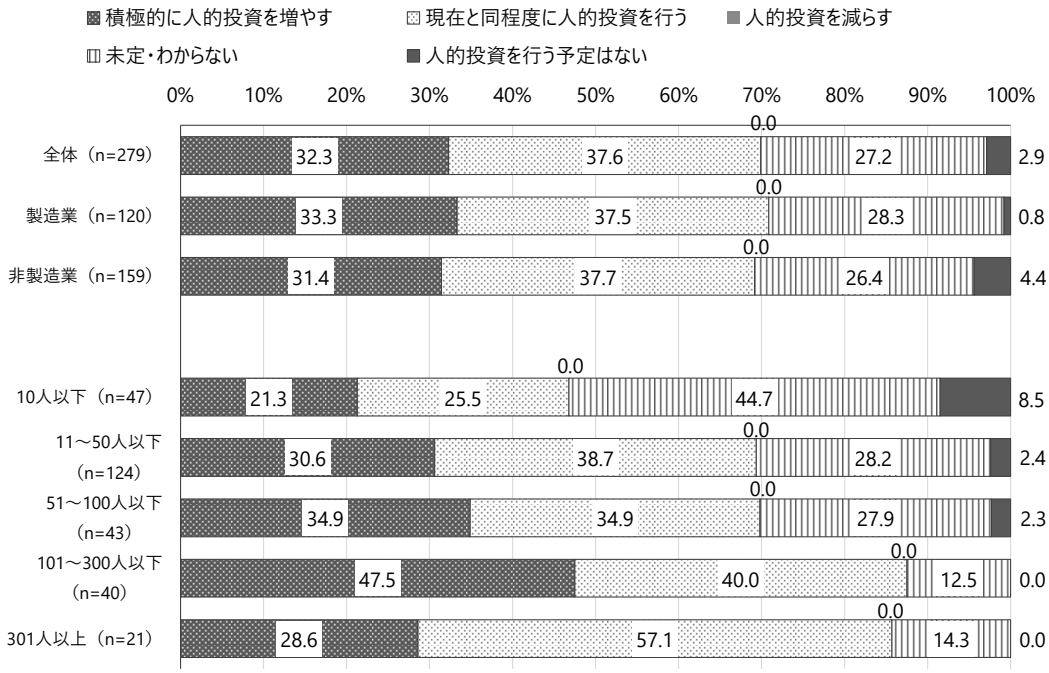
図5　人材確保のための環境づくりへの取り組み（業種別、複数回答）



6．３割の企業が「積極的に人的投資を増やす」方針（図６）

・人への投資（人的投資）※ の方針についてたずねた。全体では「積極的に人的投資を増やす」（32.3%）が３割を占め、「現在と同程度に人的投資を行う」（37.6%）と合わせると、約７割（69.9%）が人的投資を行う方針と回答した。
・業種別では大きな差はなかった。
・企業規模別（従業員数別）でみると、「積極的に人的投資を増やす」は「101～300 人以下」の企業が最も高く（47.5%）、「51～100 人以下」（34.9%）も全体平均（32.3%）を上回った。「現在と同程度に～」との合計では、「101～300 人以下」(87.5%) と「301 人以上」(85.7%) が８割超と突出して高い。

図6　人への投資（人的投資）の方針（業種別、従業員数別）



7．人材確保のために行った取り組みの好事例（自由回答）

製造業	繊維	シルバー人材センターへ問い合わせ。
		技能実習生の活用拡大とそれに伴う外国人の正社員採用。
	化学	教育制度を見直して体系的に行うようにした。e-ラーニングを積極的に取り入れている。
		「健康経営優良法人」認定の取得（調整中）。
	食料品	これまであまり行ってこなかった求人サイト（Web媒体）での募集を行い、数名採用できた。
	一般機械	ホームページの更新。ハローワーク主催、しがジョブ主催などの会社説明会への積極参加や、他企業との情報共有など。
		外部研修の利用、資格取得。
		臨時賞与、部内懇親補助、キッチンカーのサービス。
		内定者とのリモート食事会。
	その他の製造業	「くるみん」取得、法定外休暇制度の導入。
		商業高校や大学生のインターンシップを積極的に受け入れている。会社を知ってもらうことが大切。
		残業ゼロ。毎週金曜日に15～17時の２時間の有給（1～8月）。
非製造業	建設	雇用条件向上のため、人間ドック補助項目の拡充、保養施設利用時の会社補助金の充実。人事研修への取り組み（社長との対話会拡大）。業務改革による効率化。
		教育によるスキルアップ。
		スキルアップのため人材教育を強化・整備。福利厚生面での待遇改善にも取り組む。
	卸売	マイナビ新卒や転職の運用等と、年間休日を増やすための調査研究。
		65歳以上の雇用継続。
	小売	外国人採用を積極的に実施。
		各種資格取得を指導（費用は会社負担）。ガソリンスタンド部門の社員にも建築部門の資格を推進など。
	運輸・通信	離職を防ぐため、若年層や勤務歴の浅い従業員に昇給や賞与の分配を厚くしている。
		賃金の改定、労務改革。
		パート労働者の正社員登用。
	その他の非製造業	求人サイトの利用。

以上

本調査結果についてのお問い合わせ先：㈱しがぎん経済文化センター
産業・市場調査部　長山（077-526-0005）