

# 人手不足への対応状況

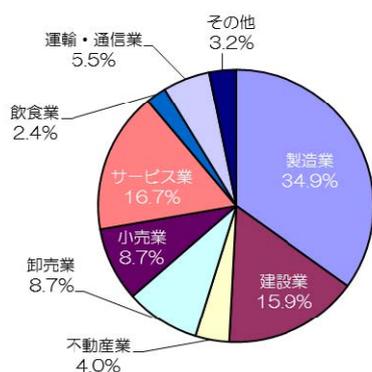
●はじめに

「せいしんビジネスクラブ」新春講演会開催時に、当地区企業の雇用状況調査を目的としたアンケートを実施した。概要は以下の通り。

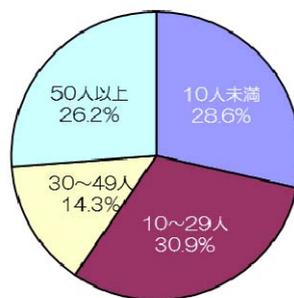
●調査概要

調査時期 : 平成30年1月23日(火)「せいしんビジネスクラブ 新春講演会」開催時  
 調査対象 : 静清信用金庫取引先企業の経営者および後継者で構成する異業種交流会組織「せいしんビジネスクラブ」会員  
 調査対象企業数 : 193社 有効回答企業数 : 126社 有効回答率 : 65.3%

《業種内訳 (n=126)》



《従業員規模内訳 (n=126)》



●要旨

～ 中小企業の6割超が「人手不足」の状態。その内、約8割が「深刻」な状態。～

～ 人手不足企業の約4割で「商品・サービスの質」が低下。～

～ 人手充実企業は、「業務の見直し・改善」に積極的で、「ポリテクセンター静岡」も活用。～

◆ 現在の雇用状況と人手不足の深刻度

- ・現在の雇用状況を尋ねたところ、人手不足企業は64.3%（不足12.7%、やや不足51.6%の合計）、人手充実企業は35.7%（過剰1.6%、やや過剰6.3%、適正27.8%の合計）となった。
- ・人手不足企業に、その深刻度を尋ねたところ、「かなり深刻」が11.5%、「深刻」が65.4%と約8割が深刻な状況にあることが窺えた。

◆ 人手不足の影響と対応

- ・人手不足企業に、その影響を尋ねたところ、「商品・サービスの質の低下」が41.0%で最多となり、次いで「販売・受注機会の損失」(38.5%)となるなど、業績にも大きく影響している様子が窺えた。
- ・人手不足企業に、その対応を尋ねたところ、「採用・雇用条件の改善」が43.6%で最多となった。次いで「業務の見直し・改善」(39.7%)となり、業務改善による「生産性向上」に取組む動きも見られた。

◆ 人手不足への対応における課題

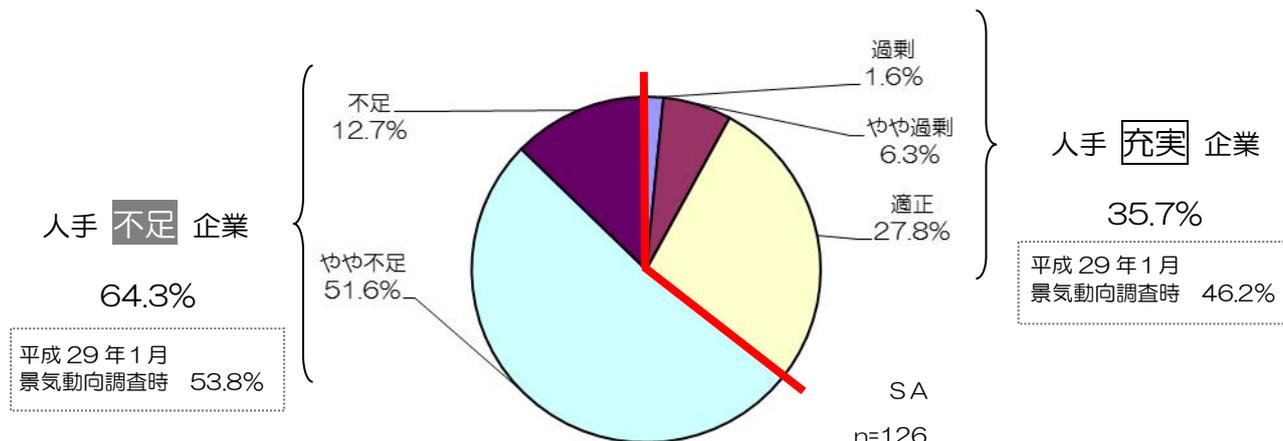
- ・人手不足企業に、対応における課題を尋ねたところ、「人事・労務に関する対応力が不足」が25.6%で最多となり、次いで「予算確保」「業務プロセスの改善等を推進できる人材がない」がともに21.8%となった。

◆ 人手充実企業の取組みと外部機関の活用

- ・人手充実企業に、人手の確保・補完のために実施した対策を尋ねたところ、「業務の見直し・改善」が43.6%で最多となり、次いで「採用・雇用条件の改善」(28.2%)となった。
- ・人手充実企業に、外部機関の活用状況を尋ねたところ、「ポリテクセンター静岡」が48.7%で最多となった。

※本アンケートの数値は小数点第二位を四捨五入しております。

### 1. 現在の雇用状況について



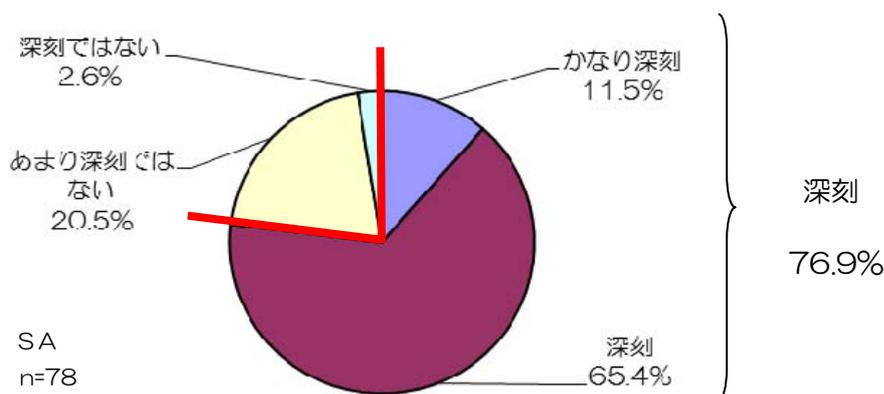
現在の雇用状況について尋ねたところ、人手不足企業が64.3%（不足12.7%、やや不足51.6%の合計）となり、人手充実企業が35.7%（過剰1.6%、やや過剰6.3%、適正27.8%の合計）となった。

昨年1月の企業景況・動向調査では、人手不足企業は53.8%と、この1年間で約1割増加している。

このように、人手不足感が年々高まる中、今回のレポートでは、現時点でどのような影響があるのか、どのような対策を実施しているのかを調査し、その結果を取りまとめた。加え、人手充実企業は、人材の確保・補充をどのように進めてきたのかを調査し、その結果も取りまとめた。

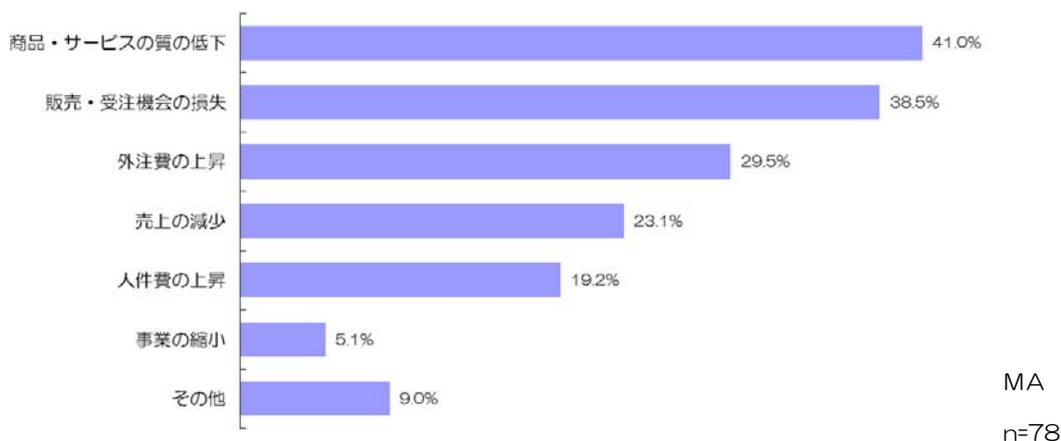
今後も、労働人口減少が叫ばれており、更なる人材獲得競争は更に厳しいものとなることが予想される。本レポートが少しでも役立てば幸いである。

### 2. 人手不足の深刻度（人材不足企業）



人手不足企業を対象に、その深刻度を尋ねたところ、「かなり深刻」が11.5%、「深刻」が65.4%となり、人手不足の状態にある企業では、8割弱が深刻な状態にあることが窺えた。「1. 現在の雇用状況について」では、人手不足企業の大半が現在の雇用状況を「やや不足」と回答していたものの、その深刻度は高く、経営に大きな悪影響を与えている様子が窺える。

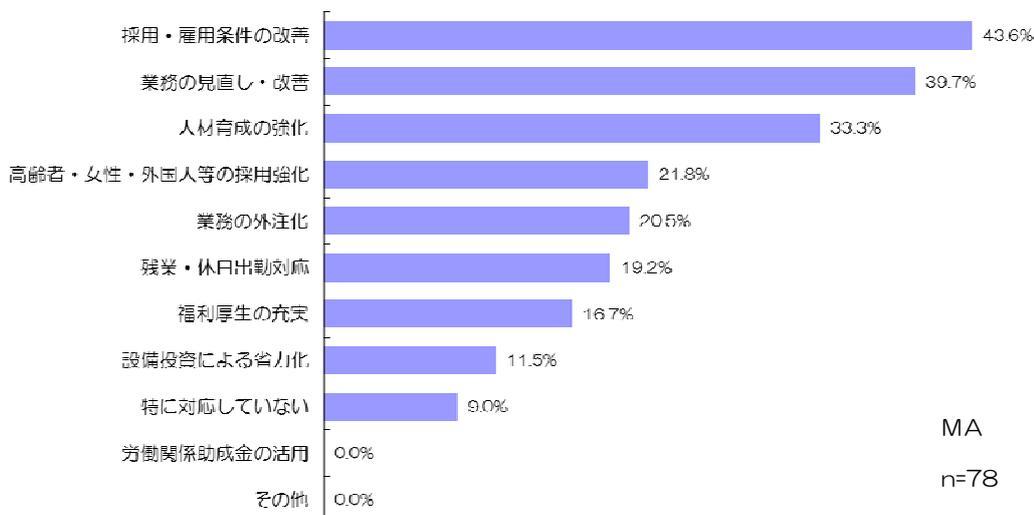
### 3. 人手不足の影響（人材不足企業）



人手不足企業を対象に、その影響を尋ねたところ、「商品・サービスの質の低下」が41.0%で最多となり、次いで「販売・受注機会の損失」(38.5%)、「外注費の上昇」(29.5%)、「売上の減少」(23.1%)となった。また、一部では「事業の縮小」(5.1%)に追い込まれた企業もあった。

人手不足により売上が減少した企業は約2割に止まっているものの、約4割の企業で品質低下・機会損失が発生しており、更なる売上減少・事業縮小が懸念される。

### 4. 人手不足への対応（人材不足企業）



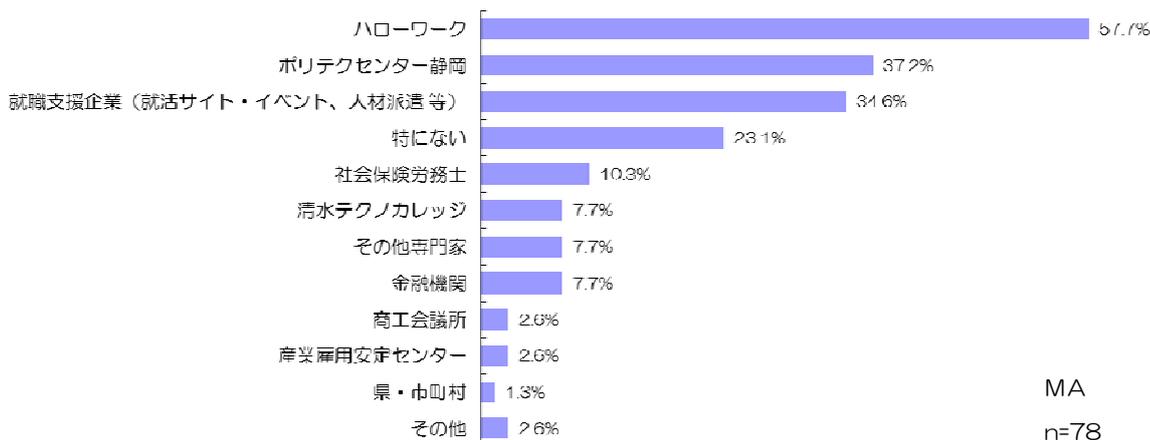
人手不足企業を対象に、その対応を尋ねたところ、「採用・雇用条件の改善」が43.6%で最多となり、次いで「業務の見直し・改善」(39.7%)、「人材育成の強化」(33.3%)となった。

4割強が採用・雇用条件を変更することで人材確保を図っており、今後の人件費上昇が懸念される。

一方、約4割が業務改善に、3割強が人材育成によるスキルアップに取り組むなど、少人数でも対応できるよう、業務改善による「生産性向上」に取り組む動きも見られた。

しかし、採用・雇用条件の改善や業務改善、人材育成等については、関連する労働関係助成金が活用できるものの、その活用は進んでいない状況が窺えた。

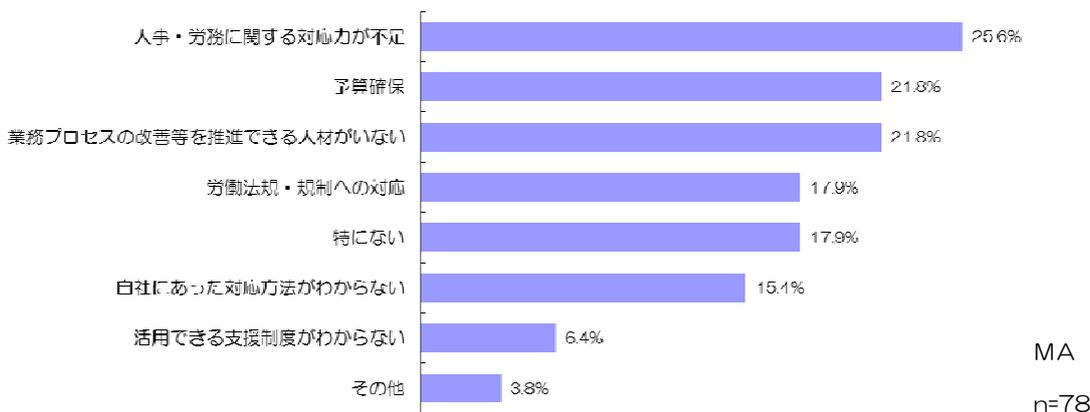
## 5. 外部機関の活用（人材不足企業）



人手不足企業を対象に、外部機関の活用状況を尋ねたところ、「ハローワーク」が57.7%で最多となり、次いで「ポリテクセンター静岡」（37.2%）、「就職支援企業」（34.6%）となった。

人手不足の対応として、約6割がハローワークを活用しているものの、自社に適した人材が確保できていない様子が窺えた。

## 6. 人手不足への対応における課題（人材不足企業）



人手不足企業を対象に、対応における課題を尋ねたところ、「人事・労務に関する対応力が不足」が25.6%で最多となり、次いで「予算確保」「業務プロセスの改善等を推進できる人材がない」がともに21.8%となった。人事労務の対応力強化や業務プロセス改善の為の人材確保・育成が課題となっているものの、そのための予算確保すら難しい状況が窺える。

今後、人件費負担増も懸念される中、費用負担が軽微な外部機関を有効活用することが重要となる。

### <参考>

#### 「ポリテクセンター静岡」

退職者を対象に「ものづくり系」の職業訓練を実施し、再就職を支援する。また、従業員の技能・技術を高めるための「能力開発セミナー」を実施。企業が抱える問題を解決するためのオーダーメイドのセミナーも実施している。

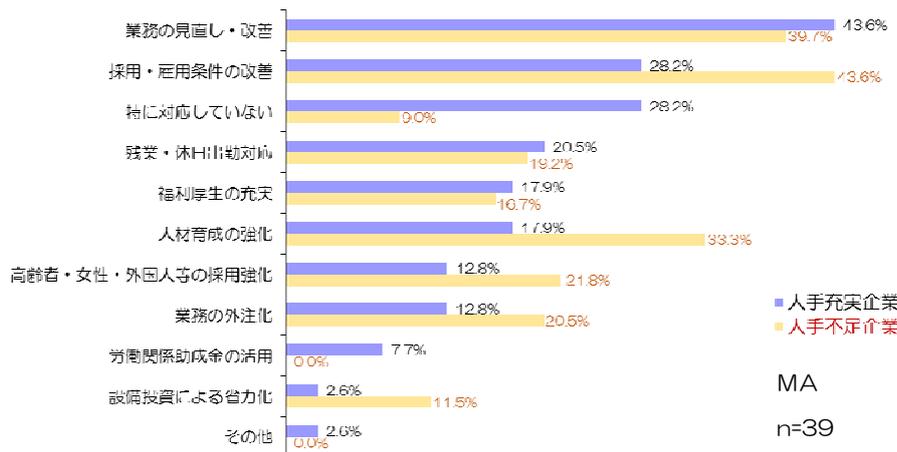
#### 「清水テクノカレッジ」

各種職業訓練を終えた訓練生を採用できるだけでなく、企業の従業員向け研修会も低額で開催している。

#### 「社会保険労務士等専門家の活用」

労働者の処遇・職場環境の改善を図ることで、労働関係助成金を申請できる場合もある。専門的知識や多くの対応が必要となるため、社会保険労務士等の専門家を活用することで、対応力を補完しつつも、予算確保および人材確保・育成に繋げることができる。

### 7. 人手の確保・補完のために実施した対策（人材 **充実** 企業）

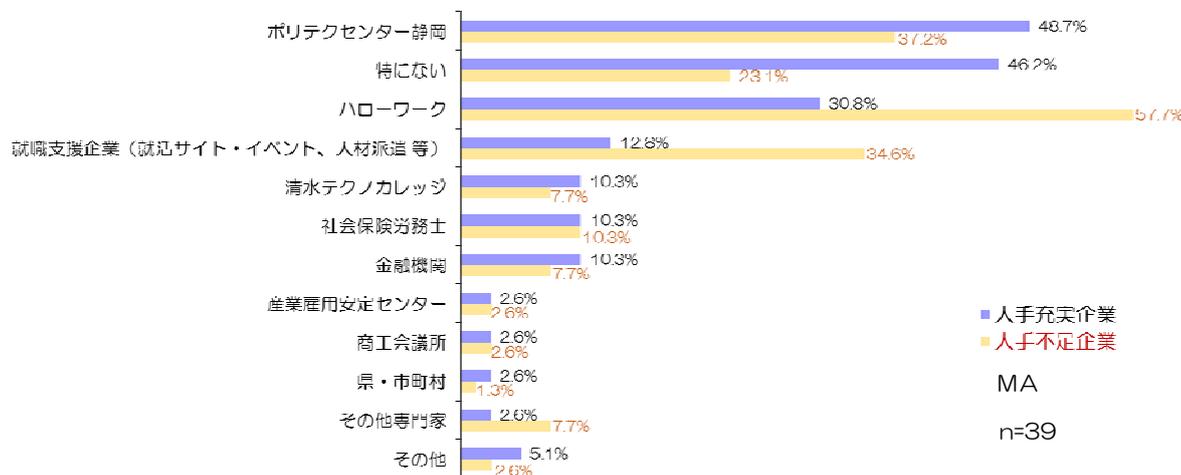


人手 **充実** 企業を対象に、人手の確保・補完のために実施した対策を尋ねたところ、「業務の見直し・改善」が 43.6%で最多となり、次いで「採用・雇用条件の改善」「特に対応していない」がともに 28.2%となった。

人手 **不足** 企業と比較すると、「業務の見直し・改善」は+3.9ポイントと上回り、「採用・雇用条件の改善」「人材育成の強化」はともに▲15.4ポイントと下回っており、人手 **充実** 企業では、人材確保・育成よりも、業務改善による生産性向上にて人手不足を補完している様子が窺えた。

また、人手 **不足** 企業では全く活用されていなかった「労働関係助成金の活用」は、7.7%と一部で活用されている様子も窺えた。

### 8. 外部機関の活用（人材 **充実** 企業）



人手 **充実** 企業を対象に、外部機関の活用状況を尋ねたところ、「ポリテクセンター静岡」が 48.7%で最多となり、次いで「特にない」（46.2%）、「ハローワーク」（30.8%）となった。

人手を確保できている企業では、ハローワークや就職支援企業よりも、ポリテクセンター静岡を活用している割合が高い様子が窺えた。

（静岡信用金庫 経営相談部 平成 30 年 2 月作成）