

2018年7月26日

No.18 - 204

株式会社 いよぎん地域経済研究センター

県内法人企業の人員過不足に関する調査結果

半数の企業で人員が不足、今後さらに深刻化する見通し

株式会社 いよぎん地域経済研究センター（略称 I R C、社長 重松 栄治）では、このたび標記の調査結果を取りまとめましたので、その概要をお知らせします。

なお、詳細は2018年8月1日発行の「IRC Monthly」2018年8月号に掲載の予定です。

記

【調査要旨】

1. 現在の人員の過不足について尋ねたところ、「不足」および「やや不足」と回答した企業は、2018年調査で49.5%であった。I R Cが過去に実施した同様の調査では、「不足・やや不足」と回答した企業は、2014年で29.9%、2016年で43.3%となっており、人員不足が続いていることが分かる。
2. 現在の人員の過不足を雇用形態別に見ると、「不足・やや不足」と回答した割合は、正社員で52.9%、非正社員で40.2%となった。
3. 人員不足が企業経営に与える影響については、「受注・需要増への対応が困難」が48.2%と最も多く、次いで「営業の強化ができない」(34.8%)となった。また、職場環境に与える影響は、「時間外労働の増加や休暇取得日数の減少」が55.7%と最も多かった。
4. 今後3年程度の人員の過不足については、「不足・やや不足」と回答した企業の割合は65.8%となった。
5. 人員不足に関する取り組みは、「業務の効率化」が53.9%と最も多く、次いで「正社員の採用拡大」(44.8%)、「賃金の引き上げ」(44.8%)、「高齢者の雇用延長や再雇用」(43.3%)となった。また、「特に対策は講じていない」は3.1%とわずかであることから、現在人員が不足していない企業でも、将来の人員不足への備えや離職防止などのため、何らかの取り組みを行っていることがうかがえる。

以 上

はじめに

県内企業の人員の過不足状況を把握するため、下記のとおりアンケートを実施した。なお、人員の過不足状況については、2014年、2016年と2年毎に調査している。

調査概要	
対象	愛媛県内に事業所をおく法人 820先
調査方法	郵送によるアンケート方式
調査時期	2018年5月
回答状況	有効回答数 423先（有効回答率51.6%）

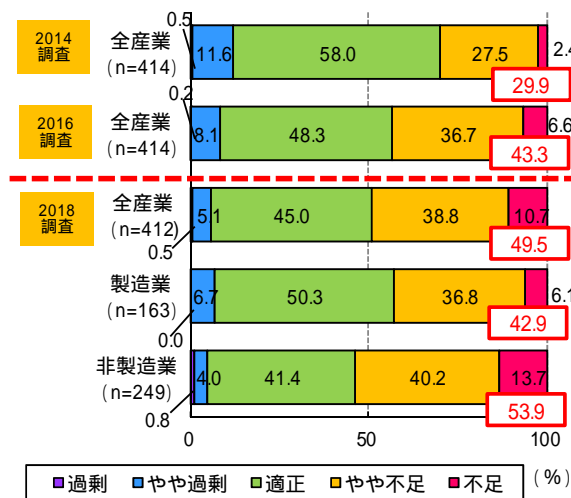
1. 現在の人員の過不足

(1) 半数の企業で人員が不足

現在の人員の過不足について尋ねた。「不足」および「やや不足」と回答した企業は、2018年調査(本調査)で49.5%であった。I R Cが過去に実施した同様の調査では、「不足・やや不足」と回答した企業は、2014年で29.9%、2016年で43.3%となっており、人員不足が続いていることが分かる。

業種別にみると、製造業では「木材・木製品」や「金属・造船・機械」、非製造業では「旅館・ホテル業」や「建設業」などで「不足・やや不足」の回答が多かった。

図表 - 1. 現在の人員の過不足

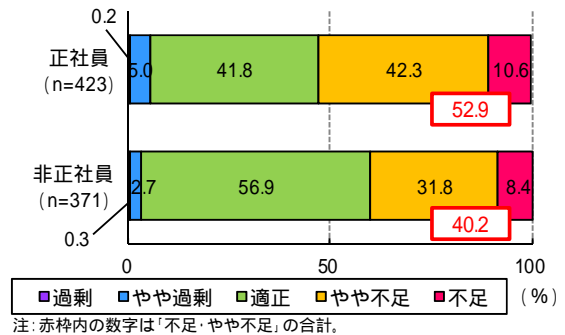


注：小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある(以下同様)。赤枠内の数字は「不足・やや不足」の合計。

(2) 正社員でより不足感が強い

雇用形態別にみると、「不足・やや不足」と回答した割合は、正社員で52.9%、非正社員で40.2%となった。正社員では、「旅館・ホテル業」や「運輸業」で「不足・やや不足」と回答した企業が多かった。非正社員でも、「旅館・ホテル業」や「木材・木製品」のほか、「小売業」などで不足感が強かった。

図表 - 2. 雇用形態別の人員の過不足状況

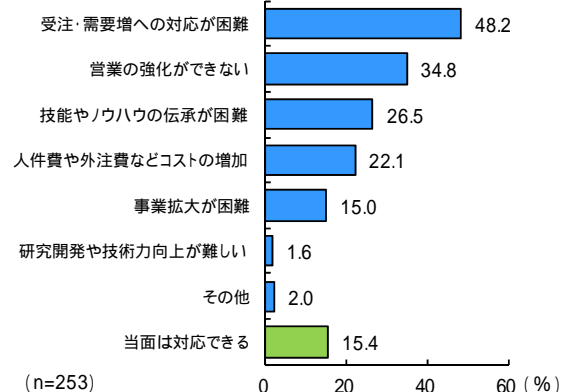


2. 人員不足による影響

(1) 人員不足が企業経営に及ぼす影響

図表 - 2で正社員・非正社員のいずれかの人員が不足している(不足・やや不足)と回答した企業に対し、人員不足が企業経営に及ぼしている影響を尋ねた(図表 - 4も同様)。「受注・需要増への対応が困難」が48.2%と最も多く、次いで「営業の強化ができない」(34.8%)となった。人員は不足しているものの「当面は対応できる」と回答したのは15.4%で、多くの企業で何らかのマイナスの影響が出ていることが明らかとなった。

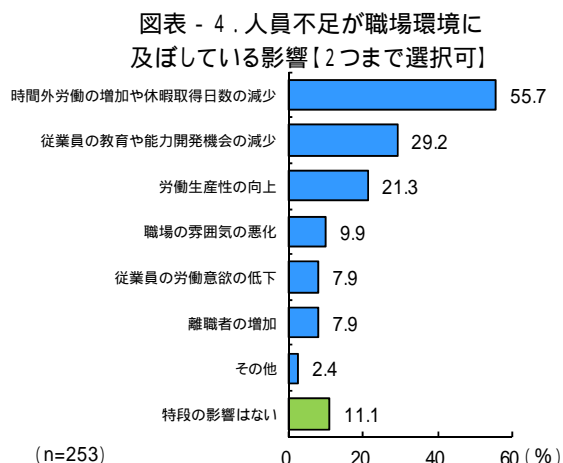
図表 - 3. 人員不足が企業経営に及ぼしている影響【2つまで選択可】



(n=253)

（2）人員不足が職場環境に及ぼす影響

人員が不足している企業に対し、人員不足が職場環境に及ぼしている影響を尋ねた。「時間外労働の増加や休暇取得日数の減少」が55.7%と最も多く、次いで「従業員の教育や能力開発機会の減少」(29.2%)、「労働生産性の向上」(21.3%)となった。人員は不足しているが「特段の影響はない」と回答した企業は11.1%であった。

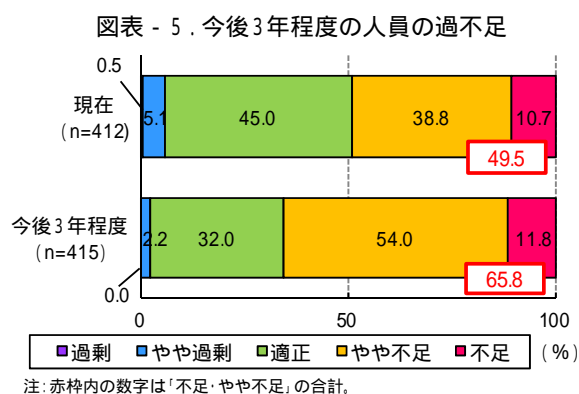


3 . 今後3年程度の人員過不足の見通し

6割程度の企業で人員が不足する見通し

今後3年程度の人員の過不足について尋ねたところ、「不足・やや不足」と回答した企業は65.8%となった。現在の人員が「不足・やや不足」と回答した企業の割合は49.5%だったので、今後も人員不足が解消できず、さらに深刻化する見通しである。

業種別では、「旅館・ホテル業」や「建設業」、「運輸業」などで今後3年程度の見通しについて「不足・やや不足」と回答した企業が多かった。

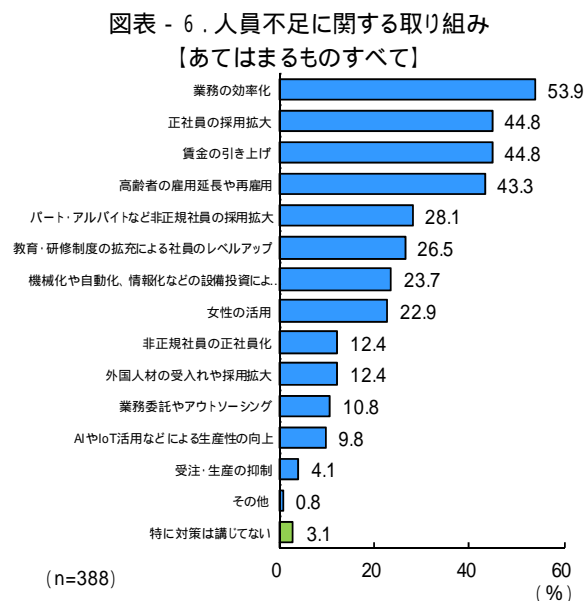


4 . 人員不足に関する取り組み

「業務の効率化」が最も多い

人員不足に関する取り組みを尋ねた。「業務の効率化」が53.9%と最も多く、次いで「正社員の採用拡大」(44.8%)、「賃金の引き上げ」(44.8%)、「高齢者の雇用延長や再雇用」(43.3%)となった。また、「特に対策は講じていない」は3.1%とわずかであることから、現在人員が不足していない企業でも、将来の人員不足への備えや離職防止などのため、何らかの取り組みを行っていることがうかがえる。

具体的な取り組みとして、人員の獲得については「友人、知人、縁故者からの紹介」や「エージェントの活用」などの声があった。また従業員の定着化のために待遇改善に取り組んだり、定年年齢の引き上げにより人員を確保したりするなどの声もあった。



おわりに

今回のアンケート結果では、県内の半数の企業で人員が不足しており、先行きも不足感が強まる見通しとなった。人員獲得のためにも、既存社員の定着のためにも、待遇改善や働き方の多様化など、従業員を大切にする経営姿勢がより重要になるのではないだろうか。

(菊地 麻紀)