

長野県内企業の人手不足の現状と影響に関する調査結果

本調査は、県内企業経営者に対し四半期ごとに行なっている「四半期別業況アンケート調査（2017年4-6月）」の付帯調査として実施したものです。調査実施内容については次頁をご覧ください。



調査結果のポイント

1. 従業員が不足していると回答した企業は 48.3%

➤ 従業員の過不足状況を尋ねると、「不足」と回答した企業は 48.3%となった。（図表 1）。

2. 人材を確保できていないと回答した企業は 48.5%

➤ 不足感が見られる中、2017 年度の新卒採用や過去半年間における中途採用等による人材の確保状況をみると、「できていない」が 48.5%となった（図表 3）。

3. 人手不足により事業に影響が出ていると回答した企業は 36.2%

➤ 現在の人手不足が事業に及ぼしている影響を尋ねると、「影響が出ている」が 32.5%、「深刻な影響が出ている」が 3.7%と、影響が出ている企業割合は 36.2%となっている。（図表 5）

4. 影響を最も及ぼしている事柄は「需要増加に対応できない」

➤ 人手不足が現在影響を及ぼしている最も大きな事柄は、「需要増加に対応できない」で 56.9%となっている（図表 7）。

5. 今後影響が出てくる事柄は「需要増加に対応できない」、「新事業・新分野への展開が停滞」、「技術・ノウハウの承継が困難」、「現在の事業規模の維持が困難」

➤ 今後、影響が出てくる事柄は、「需要増加に対応できない」が 44.0%と最も多い。次いで、「新事業・新分野への展開が停滞」が 31.3%、「技術・ノウハウの承継が困難」が 30.6%、「現在の事業規模の維持が困難」が 29.6%となっており、事業の根幹への影響が深刻化していく見通しである（図表 7）。

6. 人材不足が継続すると回答した企業は 59.0%

➤ 今後の人材の充足見通しを尋ねると、「慢性的に人手不足が継続」が 45.1%、「人手不足の一層の深刻化」が 13.9%と、59.0%の企業が人材不足が継続すると回答している（図表 8）。

7. 人材の確保・定着に向けた対応策は「業務の効率性を高める」

➤ 人材確保・定着への対応策で最も多い回答は、「業務の効率性を高める」が 57.0%であった（図表 9）。

人手・人材不足への対応方法は、事業内容等により異なるが「業務の効率化（労働者間の調整含む）」「受注・サービスの調整（縮小）」などが考えられる。今後、人手不足が強まる中、企業は人材確保・定着のために、業務の効率化を進め、労働条件を改善し採用対象を拡大するなどの対応を考えている。しかし、人手不足が継続すれば「技術・ノウハウの承継」や「事業の規模の維持」が困難となる懸念も大きい。その中で、事業の「選択と集中」など、思い切った経営戦略の見直しを迫られる可能性もあり、中長期を見据えた対応や戦略が必要となろう。

【 調 査 の 概 要 】

実施時期 : 2017年6月中旬～2017年7月上旬

実施方法 : 四半期別業況アンケート調査（2017年4～6月期）
の付帯調査として実施（郵送・記名方式）

対象企業 : 県内企業、事業所 688 社

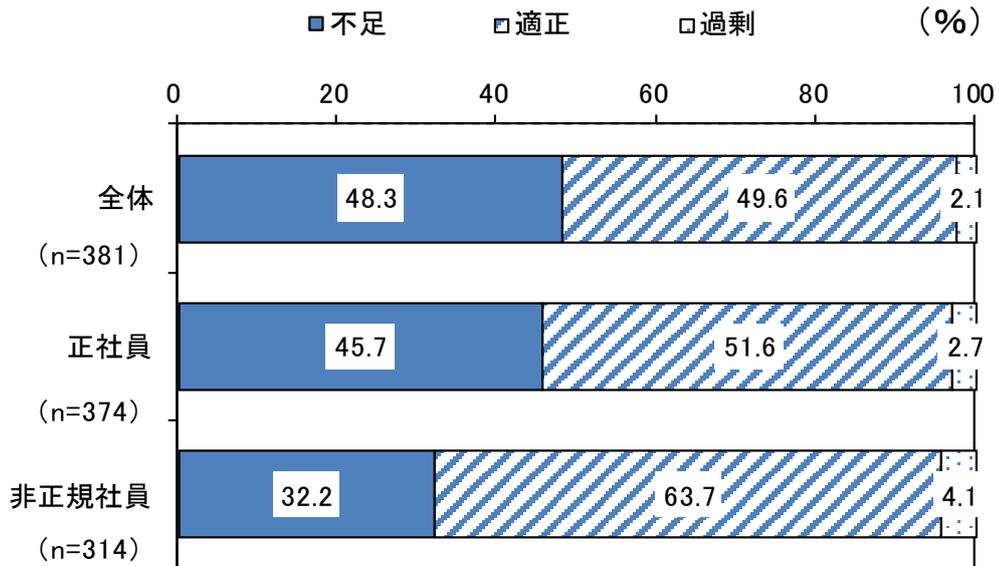
回答企業数 : 381 社（回答率 55.4%）
うち製造業 177 社、非製造業 204 社

※ グラフ等の回答割合については四捨五入して表記したため、合計が100%にならないことがある

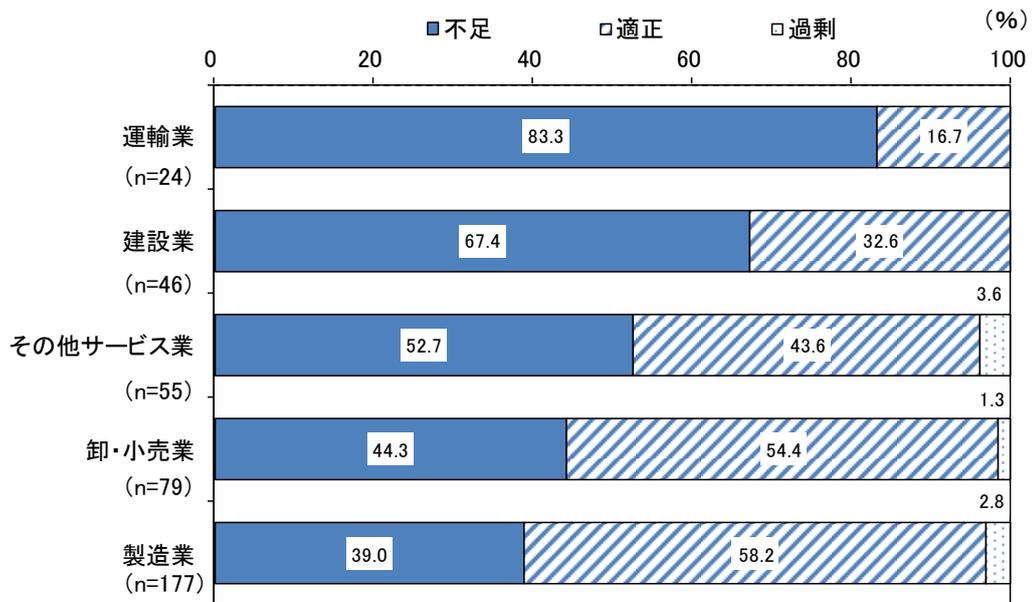
1. 従業員の過不足状況

- ▶ 従業員の過不足状況について尋ねると、「不足」と回答した企業は48.3%となった。(図表1)。
- ▶ 業種別にみると、「運輸業」は83.3%、次いで「建設業」で67.4%が「不足」と回答しており、他業種と比較し不足感が強くなっている(図表2)。

図表1 従業員の過不足状況



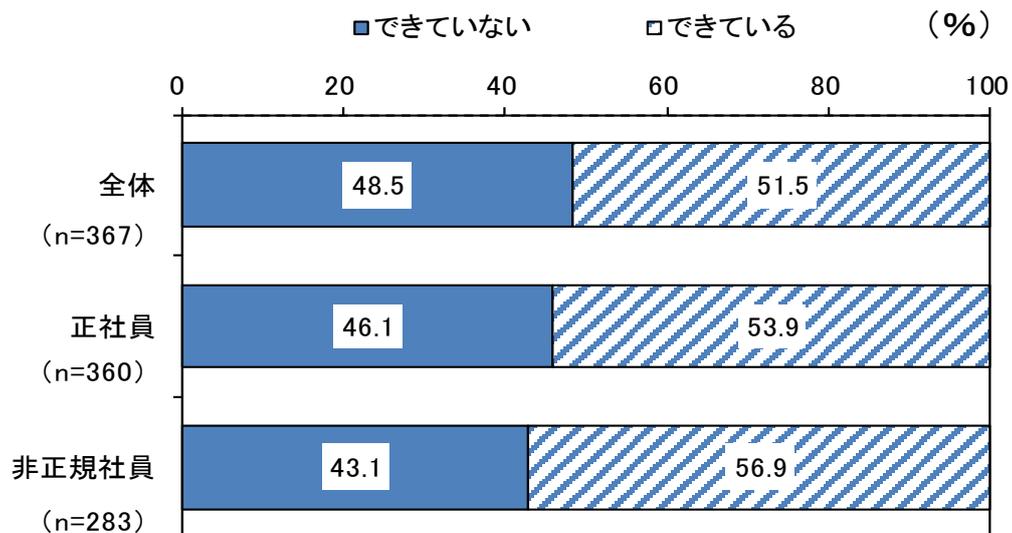
図表2 業種別にみた従業員の過不足状況



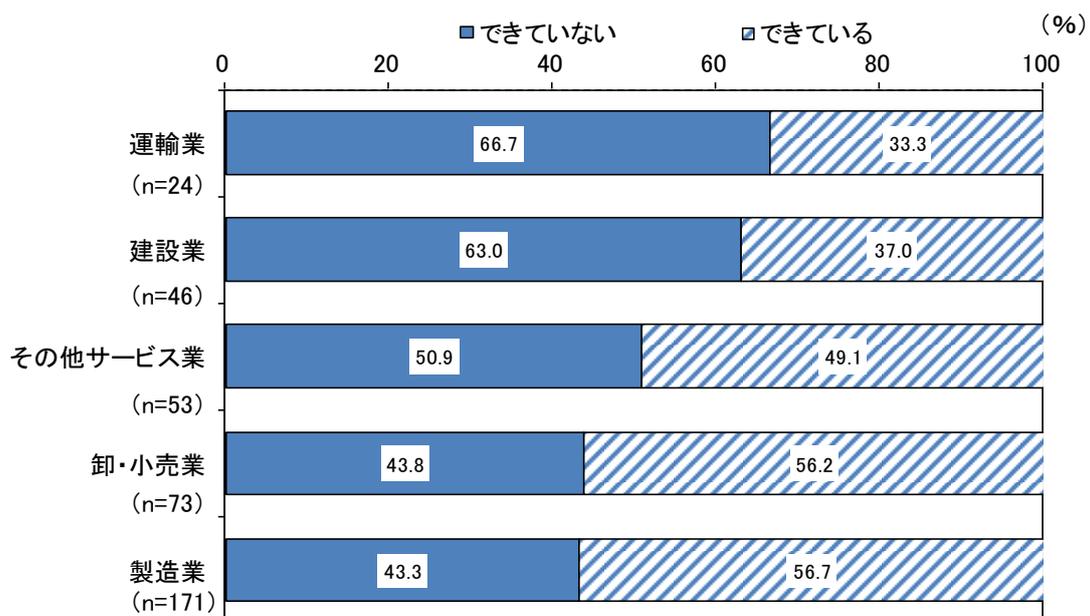
2. 人材の確保状況

- ▶ 不足感が見られる中、2017 年度の新卒採用や過去半年間における中途採用等による、人材の確保状況をみると、「できている」が 51.5%、「できていない」が 48.5%と、ほぼ半数の企業が「できていない」結果となった（図表 3）。
- ▶ 業種別にみると、「運輸業」は 66.7%、次いで「建設業」は 63.0%が「できていない」と回答しており、他業種と比較し厳しい状況がうかがえる（図表 4）。

図表 3 人材の確保状況



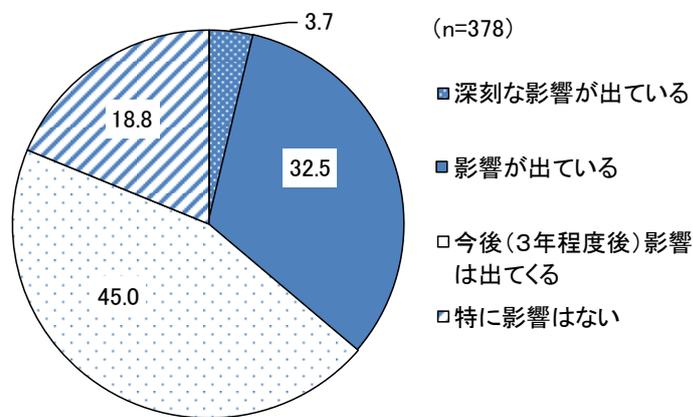
図表 4 業種別にみた人材の確保状況



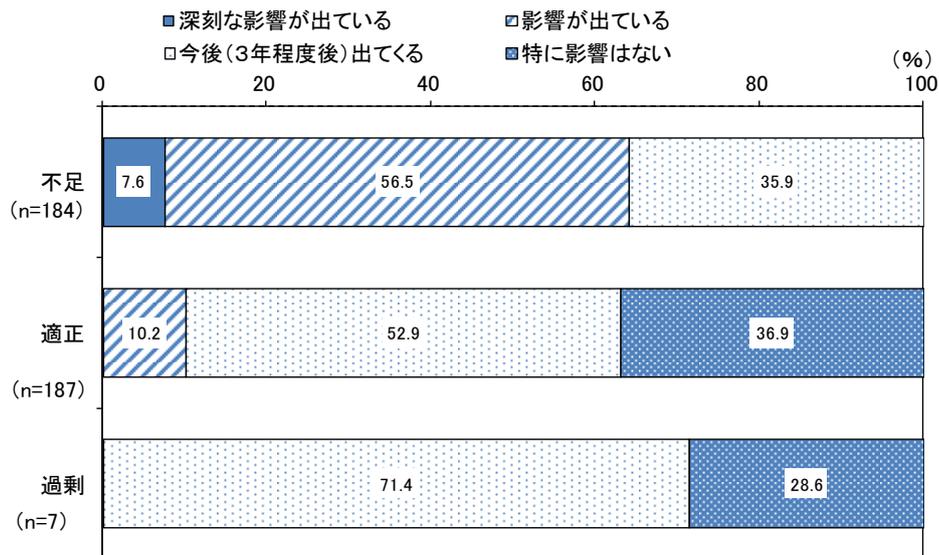
3. 人手不足が事業に及ぼす影響

- ▶ 現在の人手不足が事業に及ぼしている影響を尋ねると、「影響が出ている」は 32.5%、「深刻な影響が出ている」は 3.7%と、事業に影響が出ている企業割合は 36.2%となっている。また、「今後（3年程度後）影響は出てくる」とした企業は 45.0%となっており、ほぼ5割の企業が、これから影響が出てくるとみている（図表5）。
- ▶ 人手が「不足」と回答した企業は、すべての企業が既に影響が出ている、あるいは、今後影響が出てくると回答している。人手が「適正」と回答した企業のうち 63.1%の企業が、既に影響が出ている、あるいは、今後影響が出てくると回答しており、人手不足が事業に及ぼす影響は大きいとみられる（図表6）。

図表5 人手不足が事業に及ぼす影響



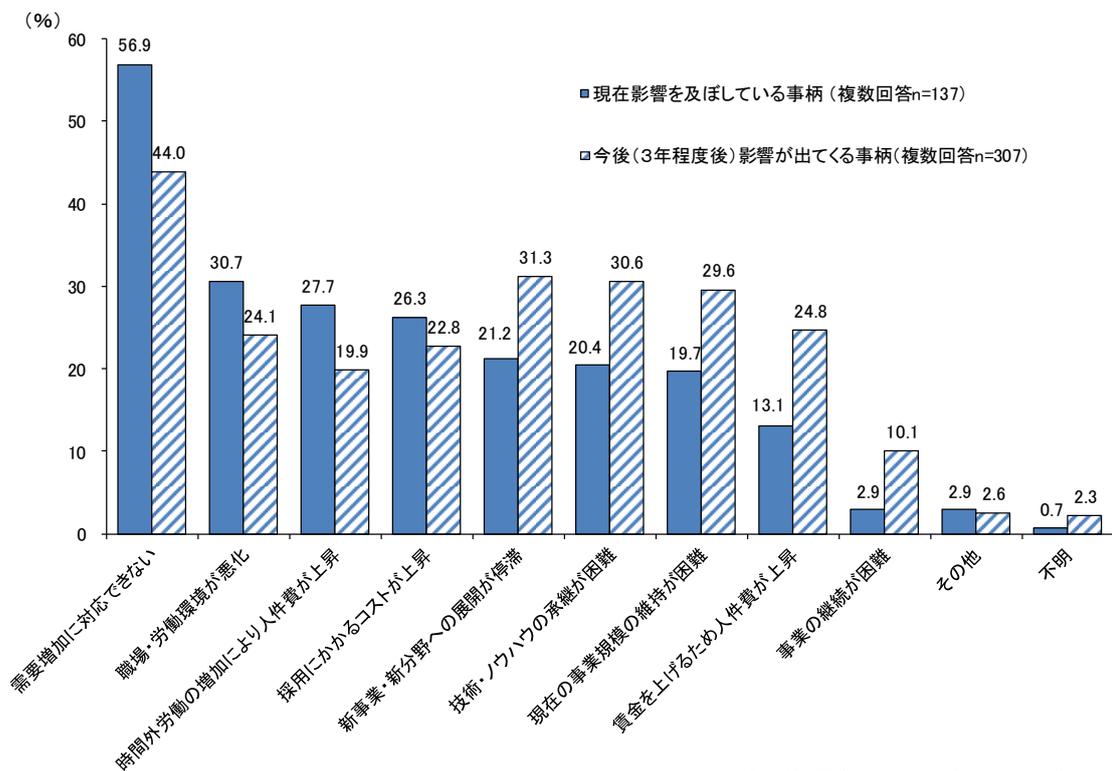
図表6 従業員過不足別にみた人手不足が事業に及ぼす影響



4. 現在影響を及ぼしている事柄と今後影響が出てくる事柄

- ▶ 人手不足が事業に「深刻な影響が出ている」、「影響が出ている」と回答した 137 社のうち、現在影響を及ぼしている事柄は、「需要増加に対応できない」が 56.9%と最も多くなっている。次いで、「職場・労働環境が悪化」が 30.7%、「時間外労働の増加により人件費が上昇」が 27.7%、「採用にかかるコストが上昇」が 26.3%など、職場環境の悪化やコスト上昇などの影響が出ている。（図表 7）。
- ▶ 人手不足が事業に「深刻な影響が出ている」、「影響が出ている」、「今後（3年程度後）影響が出てくる」と回答した 307 社のうち、今後影響が出てくる事柄は「需要の増加に対応できない」が 44.0%と最も多く、次いで「新事業・新分野への展開が停滞」が 31.3%、「技術・ノウハウの承継が困難」が 30.6%、「現在の事業規模の維持が困難」が 29.6%など、事業の根幹への影響を懸念する回答が多かった。さらに、「事業の継続が困難」との回答も 10.1%あり、人手不足の影響は深刻さを増していくものと考えられる。

図表 7 現在影響を及ぼしている事柄と今後（3年程度後）影響が出てくる事柄

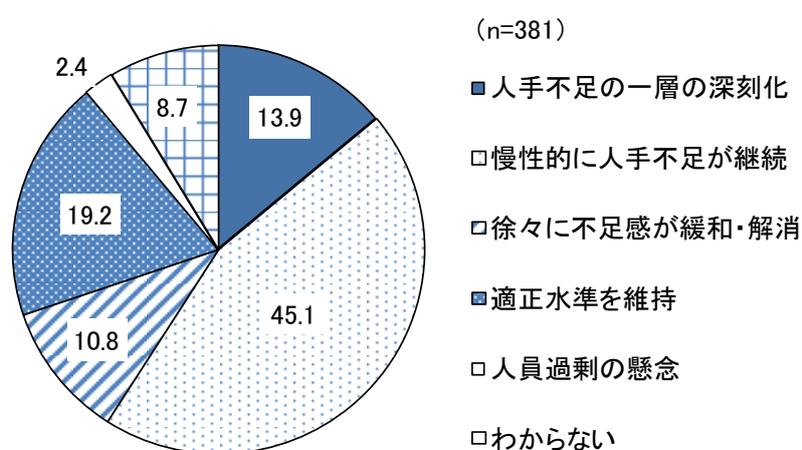


(注) 複数回答のため合計は100%とならない

5. 人材の今後の充足見通し

- ▶ 人材の今後（3年程度後）の充足見通しは、「慢性的に人手不足が継続」が45.1%、「人手不足の一層の深刻化」が13.9%と、59.0%の企業が人材不足が継続するとの見通しを持っている（図表8）。

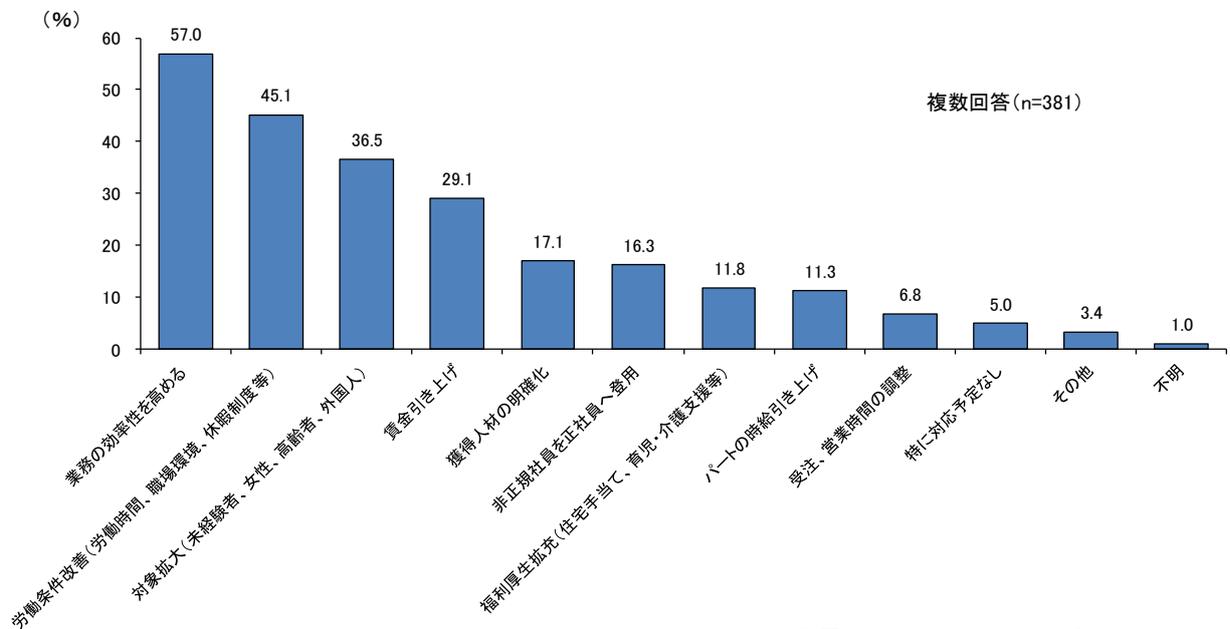
図表8 人材の今後（3年程度後）の充足見通し



6. 人材の確保・定着に向けた対応策

- ▶ 企業で人材確保・定着をどのように進めようと考えているのか尋ねたところ、「業務の効率性を高める」が57.0%最も多く、次いで「労働条件改善」が45.1%、「対象拡大」が36.5%、「賃金引き上げ」が29.1%となった。企業は、業務の効率化を進め、働きやすい職場環境にすることや採用対象を広げることで人材確保・定着に対応しようとしている（図表9）。

図表9 人材の確保・定着に向けた対応策

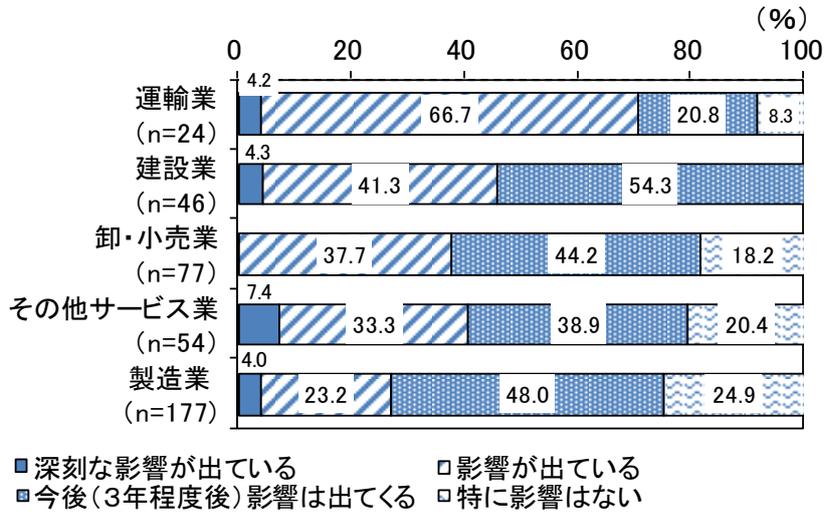


(注) 複数回答のため合計は100%とまらない

<参考資料>

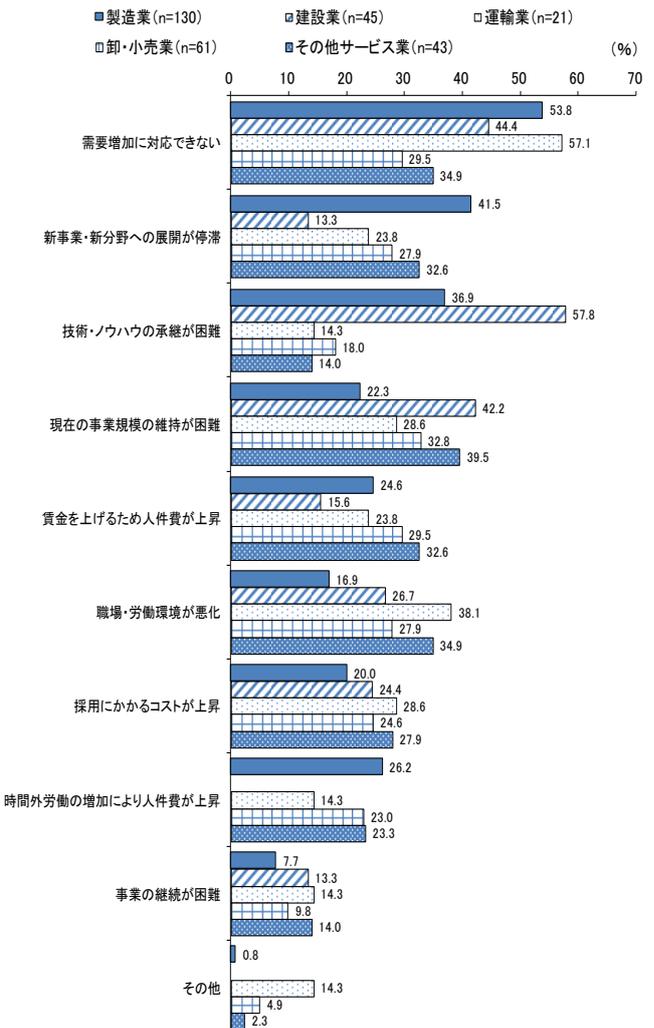
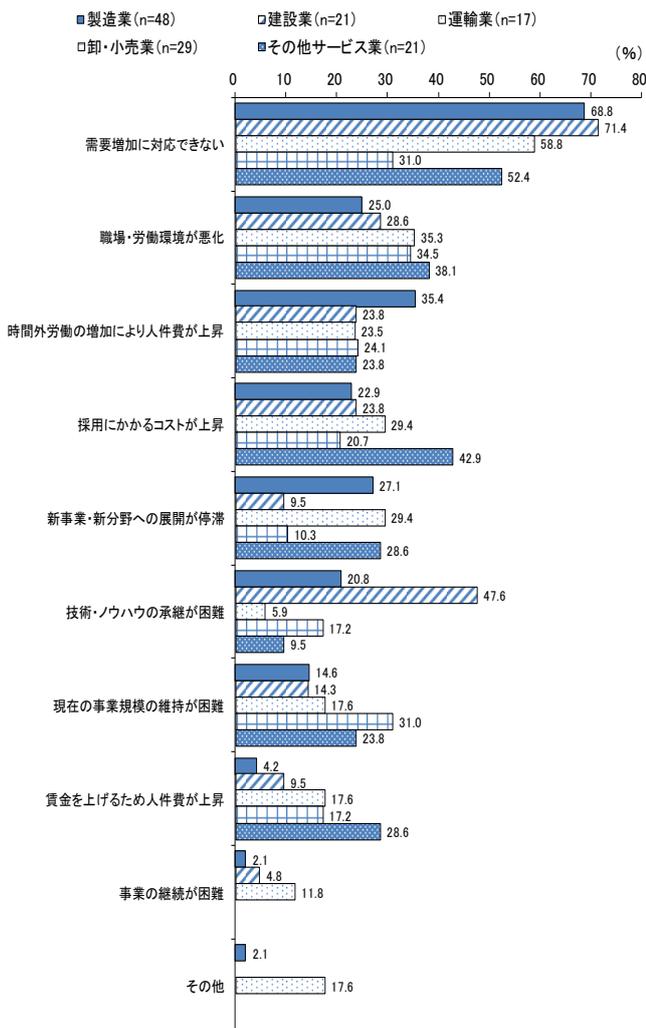
(1) 業種別

参考図表1 人手不足が事業に及ぼす影響

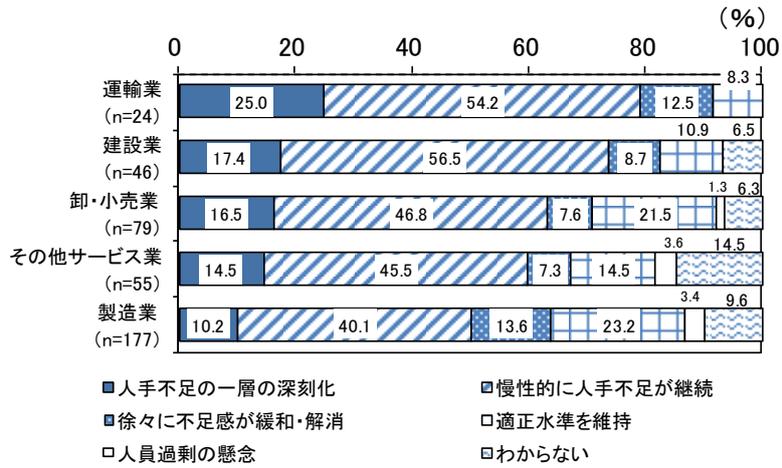


参考図表2 現在影響を及ぼしている事柄

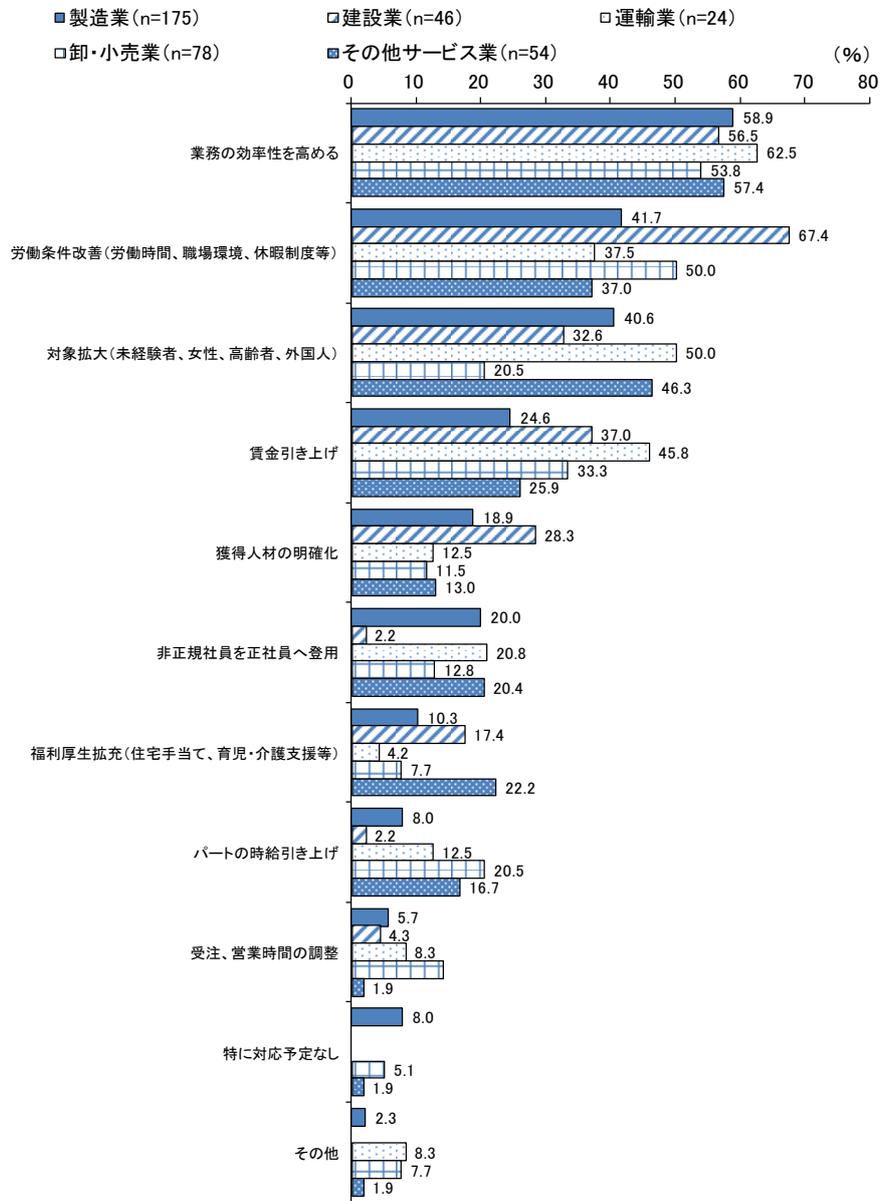
参考図表3 今後(3年程度後)影響が出てくる事柄



参考図表4 人材の今後（3年程度後）の充足見通し



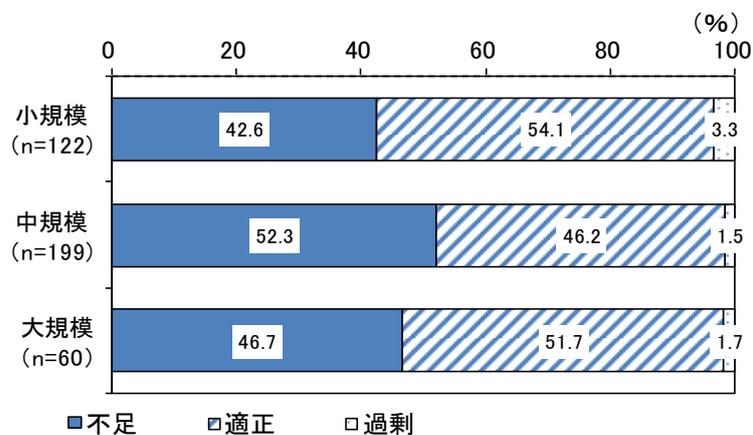
参考図表5 人材の確保・定着に向けた対応策



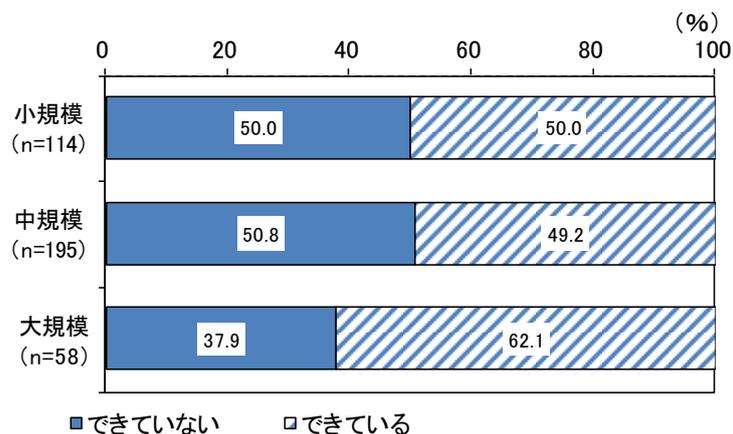
(2) 規模別

<小規模（50人以下）、中規模（51人以上300人以下）、大規模（301人以上）で分類>

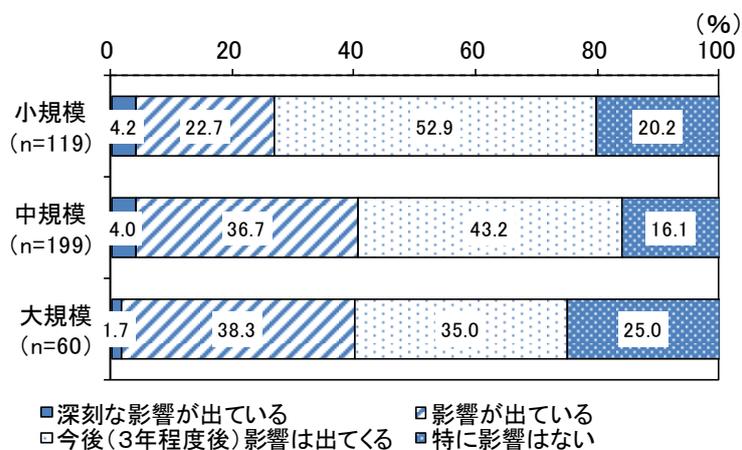
参考図表6 従業員の過不足状況



参考図表7 人材の確保状況

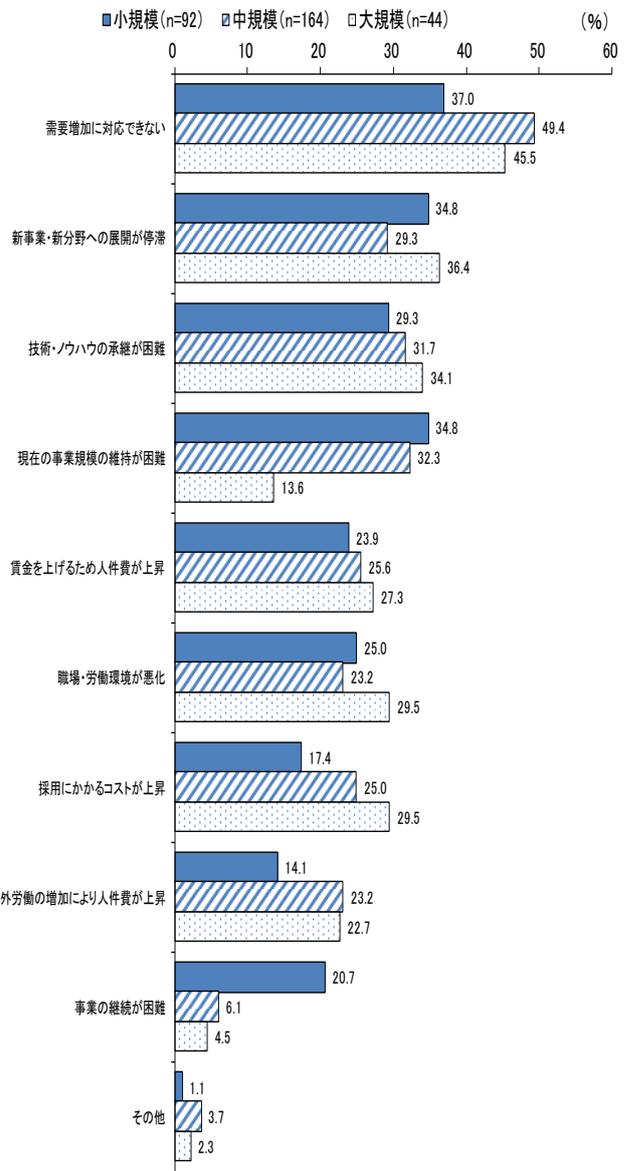
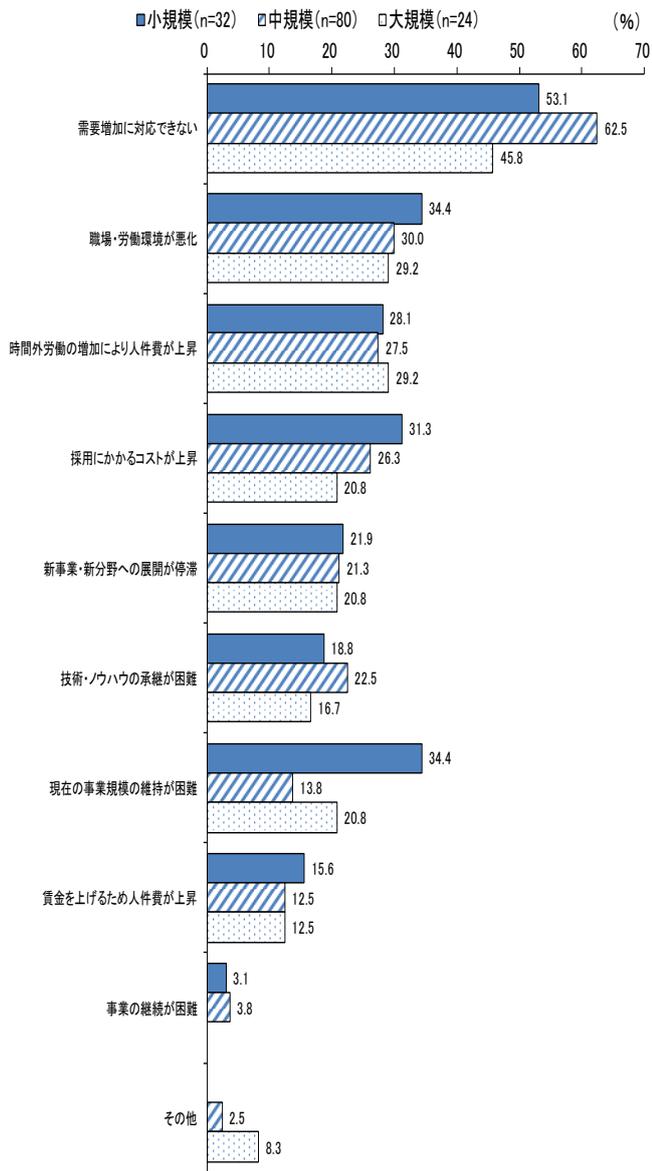


参考図表8 人手不足が事業に及ぼす影響

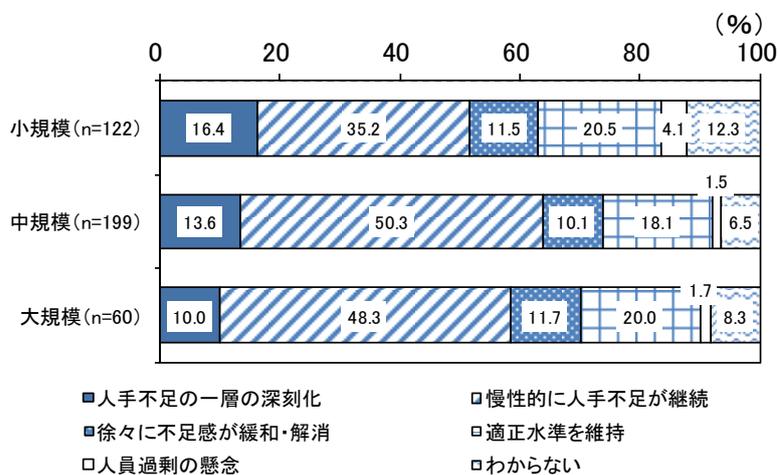


参考図表 9 現在影響を及ぼしている事柄

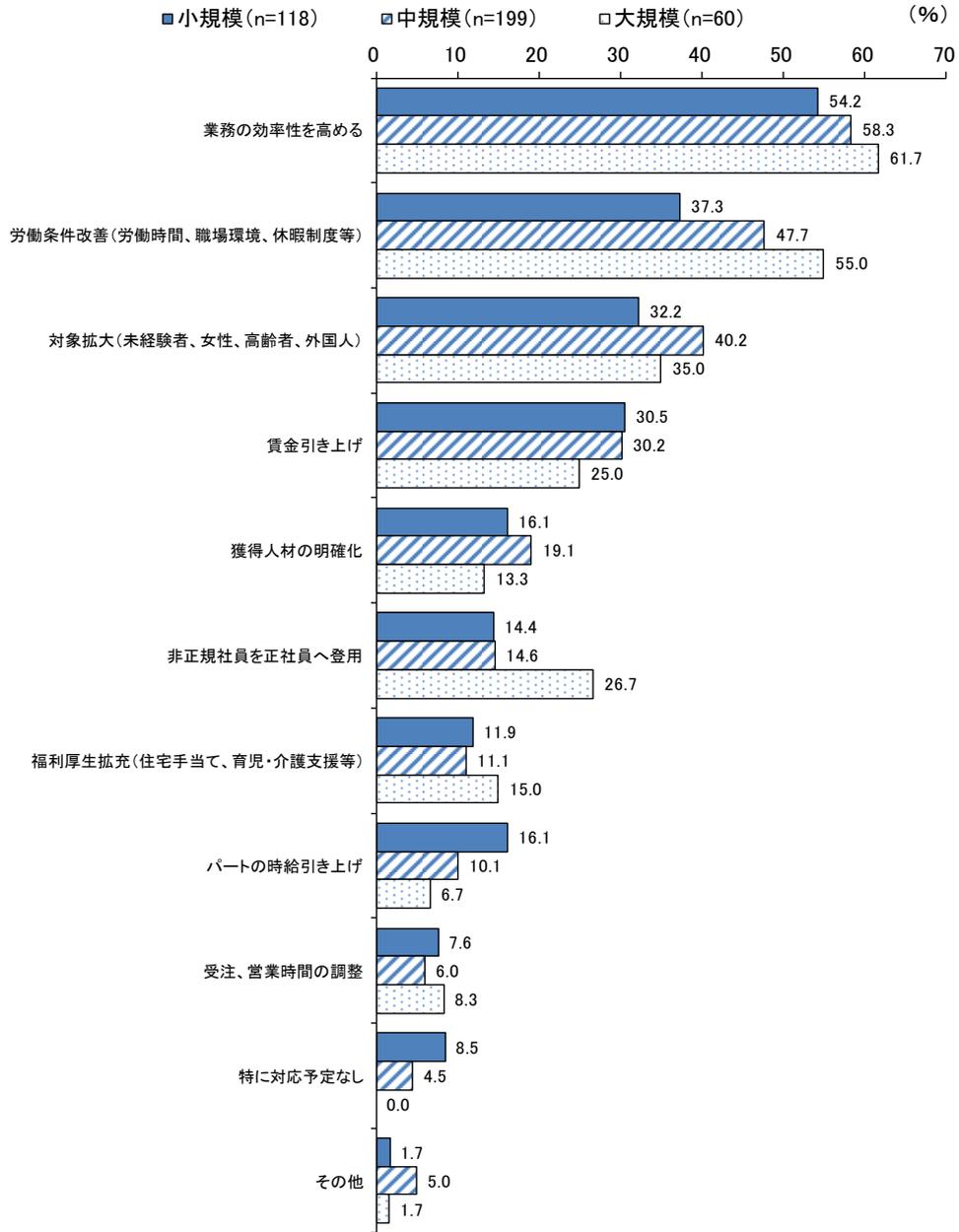
参考図表 10 今後（3年程度後）影響が出てくる事柄



参考図表 11 人材の今後（3年程度後）の充足見通し



参考図表 12 人材の確保・定着に向けた対応策



以上