

日本・東京商工会議所

「人手不足等への対応に関する調査」

結果概要

「人手不足への対応に関する調査」

「働き方改革関連法の認知度・準備状況に関する調査」

「外国人材の受入れニーズに関する調査」

2019年6月6日

日本・東京商工会議所 産業政策第二部

目次

調査概要	1ページ
調査結果のポイント	2ページ

【1. 人手不足への対応に関する調査】

人員の過不足状況	3ページ
数年後(3年程度)の人員充足の見通し	7ページ
人手不足下において求める人材	8ページ
人手が充足できない理由	9ページ
人手不足下において事業活動を維持するための方策	10ページ

【2. 働き方改革関連法の認知度・準備状況に関する調査】

働き方改革関連法の認知度	11ページ
「時間外労働の上限規制」の準備状況	15ページ
「年次有給休暇の取得義務化」の準備状況	16ページ
「同一労働同一賃金」の準備状況	17ページ
「時間外労働の上限規制」への対応にあたっての課題	18ページ
「年次有給休暇の取得義務化」への対応にあたっての課題	19ページ
「同一労働同一賃金」への対応にあたっての課題	20ページ

【3. 外国人材の受入れニーズに関する調査】

外国人材の受入れニーズについて	21ページ
「特定技能」外国人材の受入れへの関心について	22ページ

調査概要

1. 調査地域: 全国47都道府県
2. 調査対象: 中小企業 4,125社
3. 調査期間: 2019年3月25日～4月25日
4. 調査方法: 各地商工会議所職員による訪問調査
5. 回収商工会議所数: 407商工会議所
6. 回答企業数: 2,775社(回答率: 67.3%)
7. 調査の目的

中小企業における人手不足の実態、働き方改革関連法への認知度・準備状況、外国人材の受入れニーズを把握することで、今後の要望活動に活かすため。

<回答企業の属性>

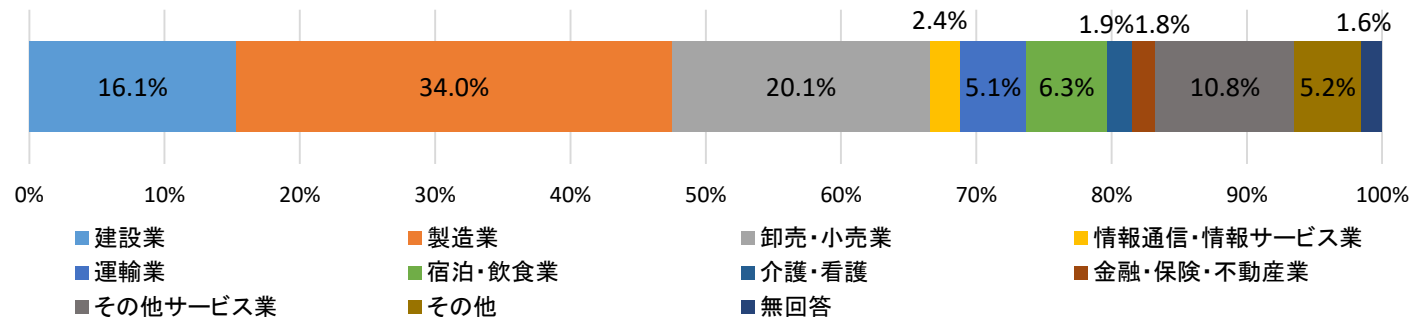
【業種】

建設業: 447社(16.1%) 製造業: 943社(34.0%) 卸売・小売業: 557社(20.1%) 情報通信・情報サービス業: 66社(2.4%)
 運輸業: 142社(5.1%) 宿泊・飲食業: 176社(6.3%) 介護・看護: 53社(1.9%) 金融・保険・不動産業: 51社(1.8%)
 その他サービス業: 300社(10.8%) その他: 145社(5.2%) 無回答: 45社(1.6%) ※重複を含むため、割合は100を超える。

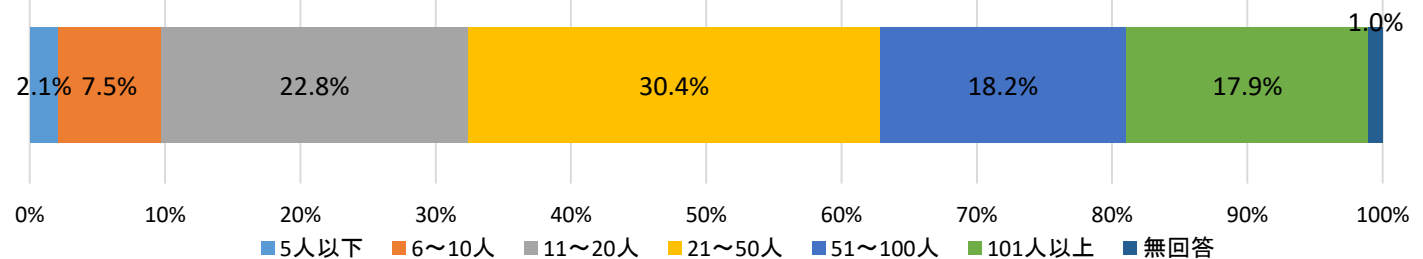
【従業員規模】

5人以下: 59社(2.1%) 6～10人: 209社(7.5%) 11～20人: 632社(22.8%) 21～50人: 843社(30.4%)
 51～100人: 506社(18.2%) 101人以上: 497社(17.9%) 無回答: 29社(1.0%)

<業種別割合>



<従業員規模別割合>



調査結果のポイント

ポイント①: 人手不足への対応に関する調査(3~10ページ)

- 人員が「不足している」と回答した企業は、2018年度調査結果(65.0%)と比べて1.4ポイント上昇の66.4%となり、深刻な人手不足の状況が続いている。
- 数年度(3年程度)の人員充足の見通しについては、半数以上の企業(52.1%)が「不足感が増す」と回答した。

ポイント②: 働き方改革関連法の認知度・準備状況に関する調査(11~20ページ)

- 法律の名称・内容を「知っている」と回答した企業の割合は、「時間外労働の上限規制」が79.5%、「年次有給休暇の取得義務化」が89.9%、「同一労働同一賃金」は68.1%と、認知度は前回調査から上昇した。
- 施行時期を「知っている」と回答した企業の割合は、「時間外労働の上限規制」が76.5%、「年次有給休暇の取得義務化」が84.4%、「同一労働同一賃金」は62.4%と、認知度は前回調査から上昇した。
- 準備状況について、「対応済・対応の目途が付いている」と回答した企業の割合は、「時間外労働の上限規制」が63.1%、「年次有給休暇の取得義務化」が77.3%と、前回調査から上昇した。一方、「同一労働同一賃金」は36.0%にとどまっている。

※前回調査：調査期間2018年10月22日~12月3日

ポイント③: 外国人材の受入れニーズに関する調査(21~22ページ)

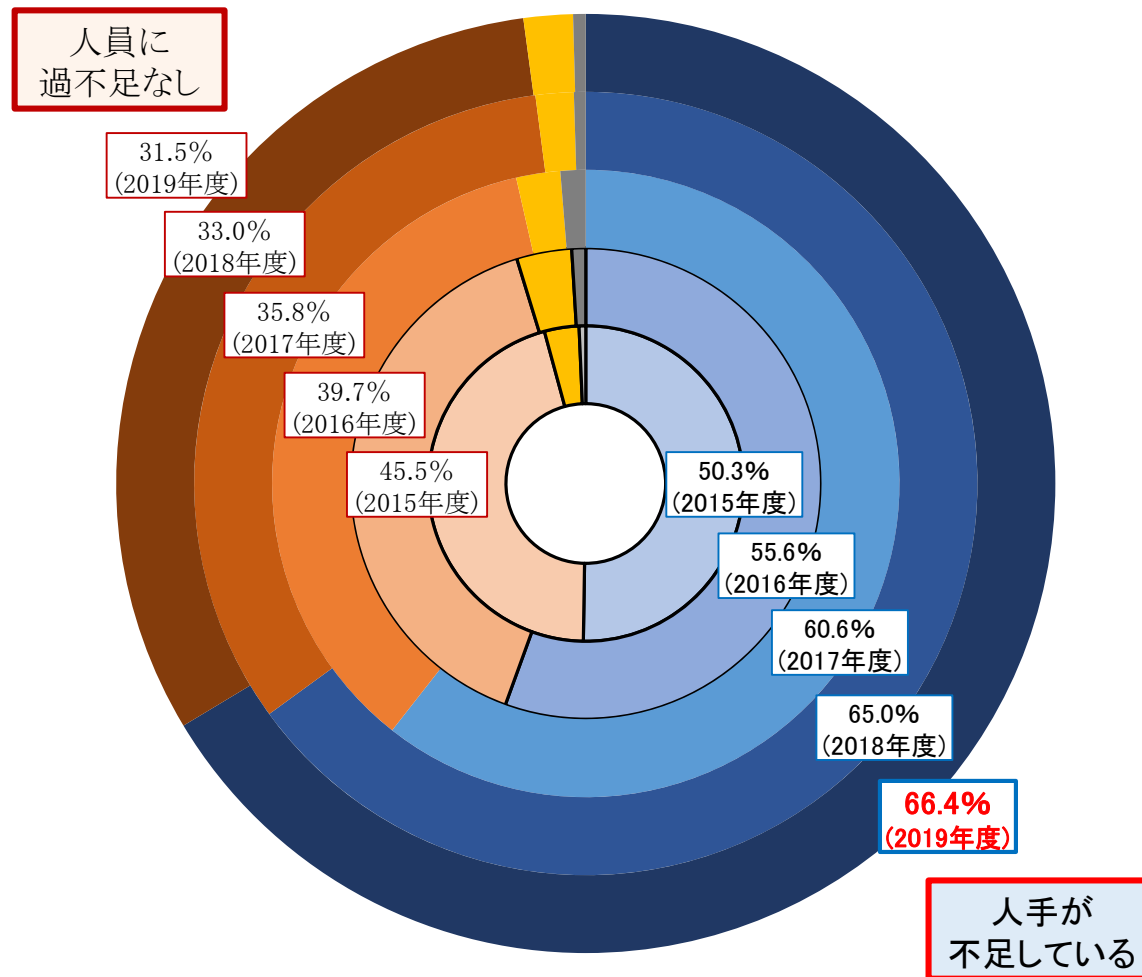
- 外国人材の受入れニーズがある(「ある(既に雇用している)」、「ある(今後雇用する予定)」、「雇用するか検討中」と回答した割合の合計)と回答した企業は50.8%と、2018年度調査結果(42.7%)と比べて上昇している。
- 外国人材の受入れニーズがあると回答した企業のうち、「特定技能」外国人材の受入れに関心がある(「ある(現在、受入れを検討中)」、「ある(今後、受入れを検討する可能性あり)」)と回答した企業は83.6%に達する。

人員の過不足状況①(全体集計)

○人員が「不足している」と回答した企業は、2018年度調査結果(65.0%)と比べて1.4ポイント上昇の66.4%と、深刻な人手不足の状況が続いている。

n= 2,775

※円グラフの内側2015年度～外側2019年度

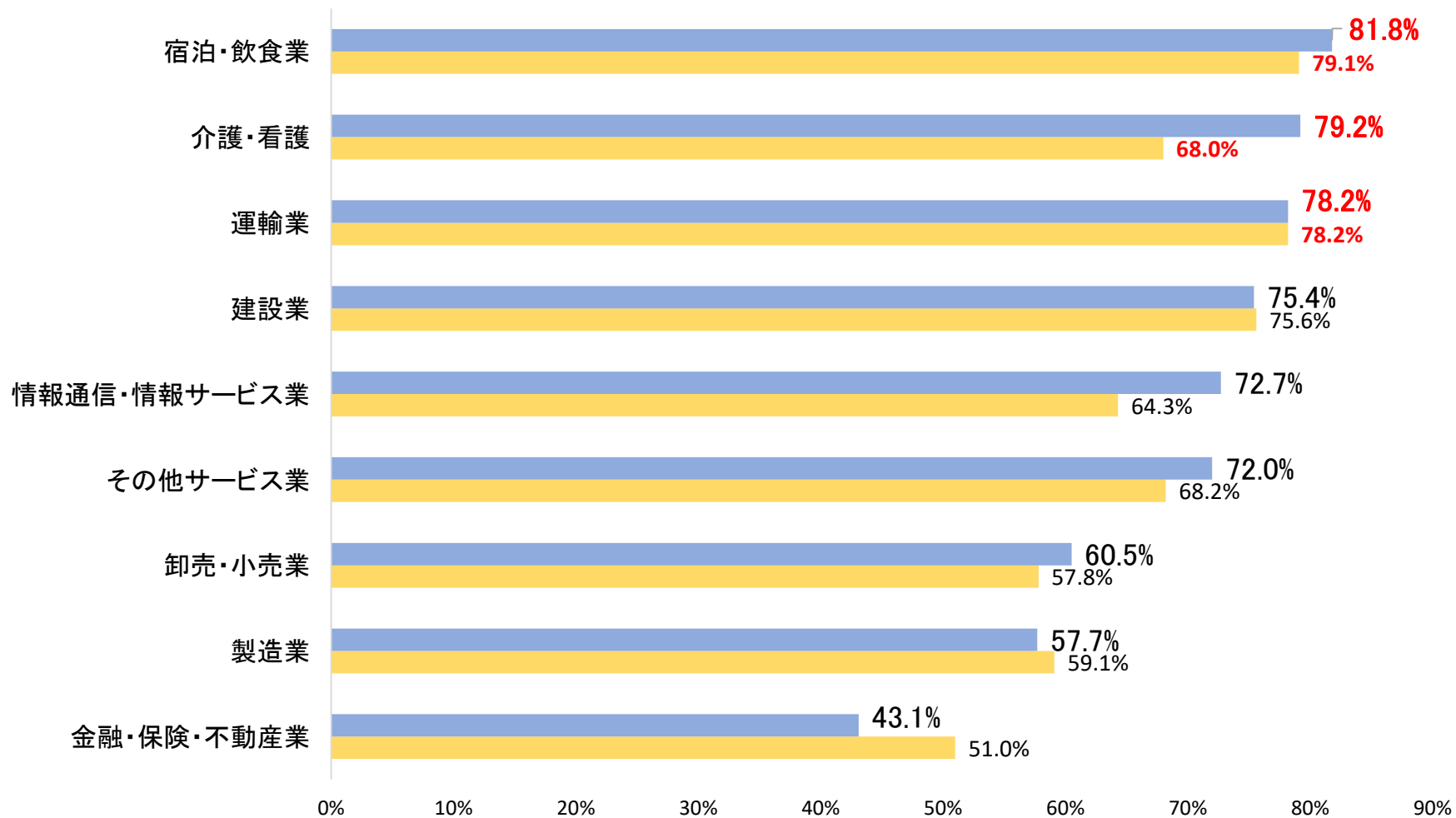


人員の過不足状況②(業種別集計)

○業種別で見ると、「介護・看護」が、68.0%(2018年度)→79.2%(2019年度)と、人手不足感が急激に高まっている。また、「宿泊・飲食業」および「運輸業」における人手不足企業の割合が8割程度で高止まりしており、深刻な状況。

n= 2,775

※グラフ上段は2019年度調査、下段は2018年度調査

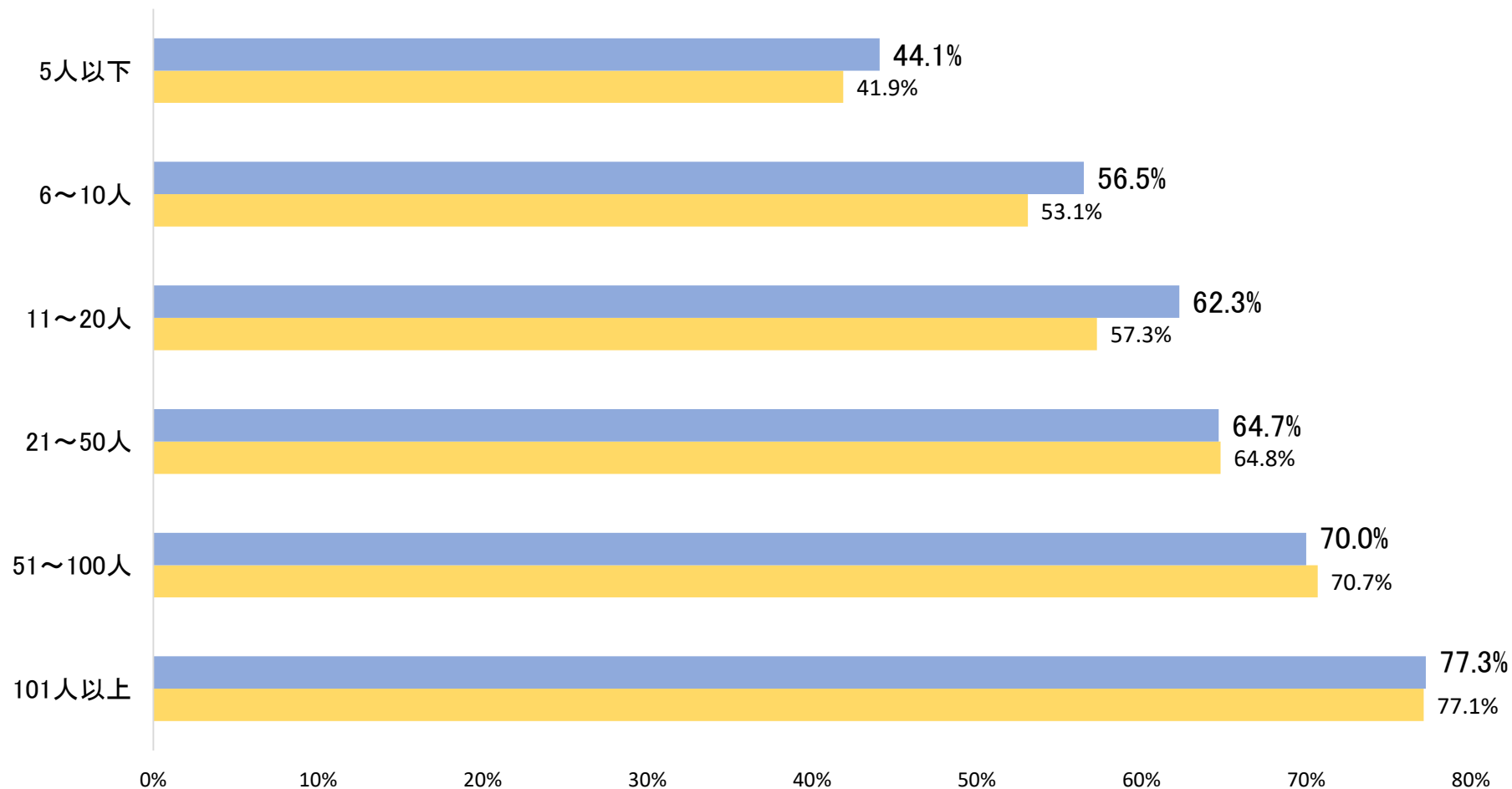


人員の過不足状況③(従業員規模別集計)

○従業員規模別で見ると、従業員規模が大きいほど、人員が「不足している」と回答した企業の割合が高くなっている。

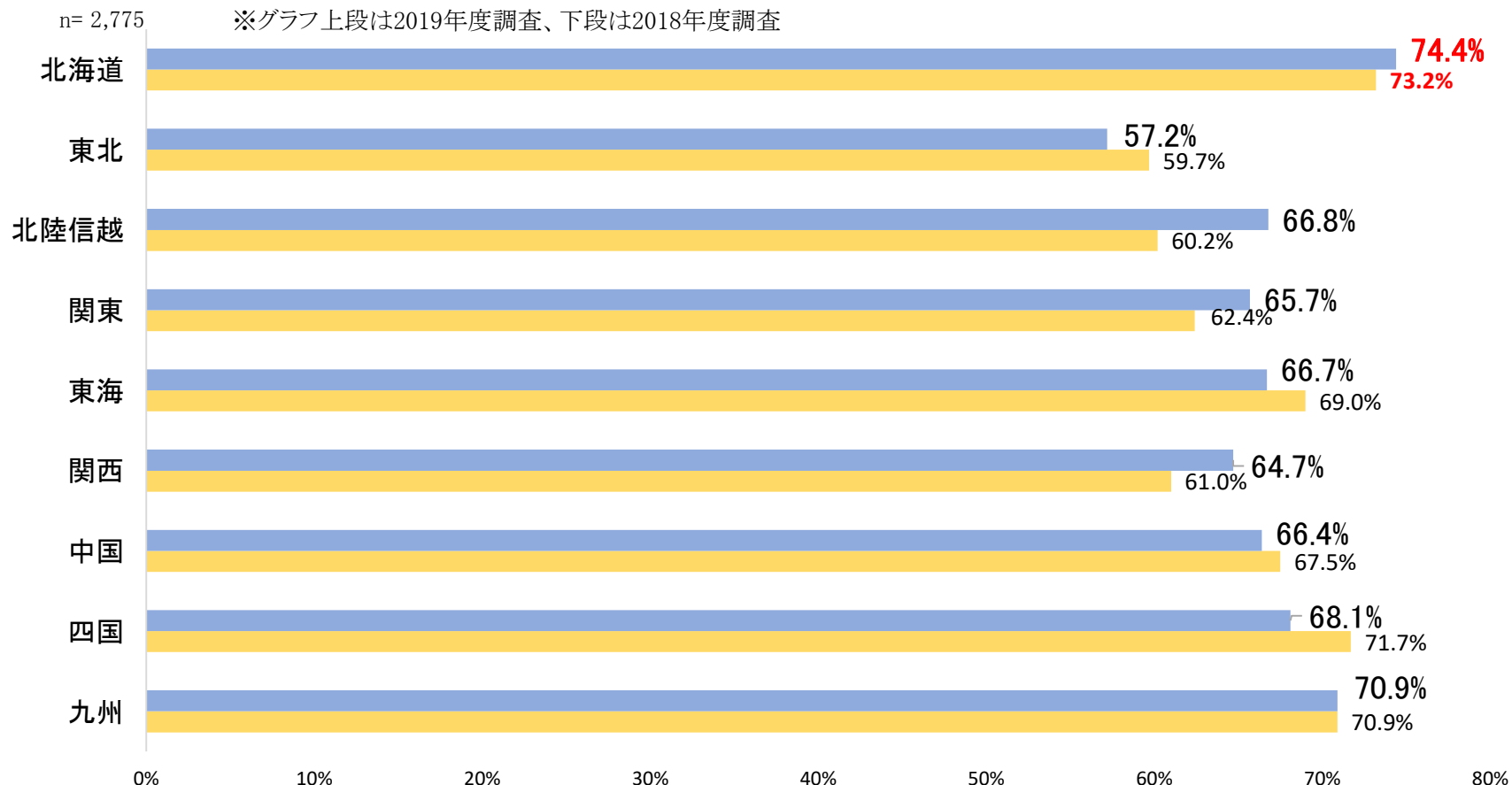
n= 2,775

※グラフ上段は2019年度調査、下段は2018年度調査



1. 日本・東京商工会議所「人手不足への対応に関する調査」 人員の過不足状況④(全国9ブロック別集計)

○全国9ブロック別で見ると、2年連続で北海道の人手不足企業の割合が最も高い(2018年:73.2%→2019年:74.4%)。



【9ブロック内訳】

■北海道:北海道

■北陸信越:新潟県、富山県、石川県、長野県

■東海:岐阜県、愛知県、三重県

■中国:鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県

■九州:福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県

■東北:青森県、秋田県、岩手県、宮城県、山形県、福島県

■関東:茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、山梨県、静岡県

■関西:福井県、滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県

■四国:徳島県、香川県、愛媛県、高知県

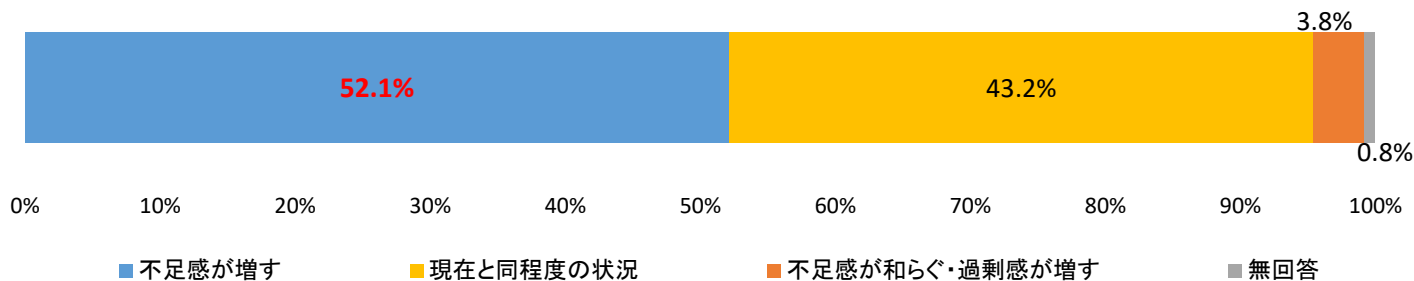
1. 日本・東京商工会議所「人手不足への対応に関する調査」

数年後(3年程度)の人員充足の見通し

- 数年後(3年程度)の人員充足の見通しについては、半数以上の企業(52.1%)が「不足感が増す」と回答した。
- 現在、人員が「不足している」と回答した企業に限ると、人員充足の見通しについて、62.4%の企業が「不足感が増す」と回答しており、人手不足のさらなる深刻化が懸念される。

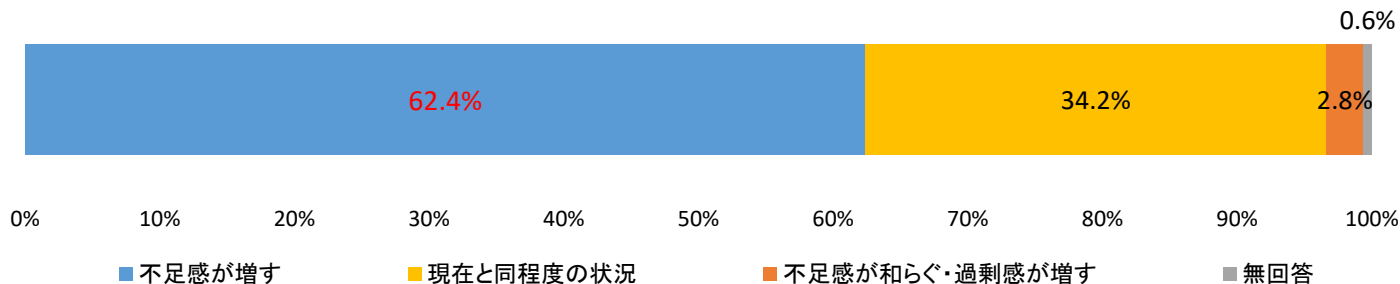
■全体集計

n= 2,775



■現在、人員が「不足している」企業に限定した集計結果

n= 1,842



1. 日本・東京商工会議所「人手不足への対応に関する調査」

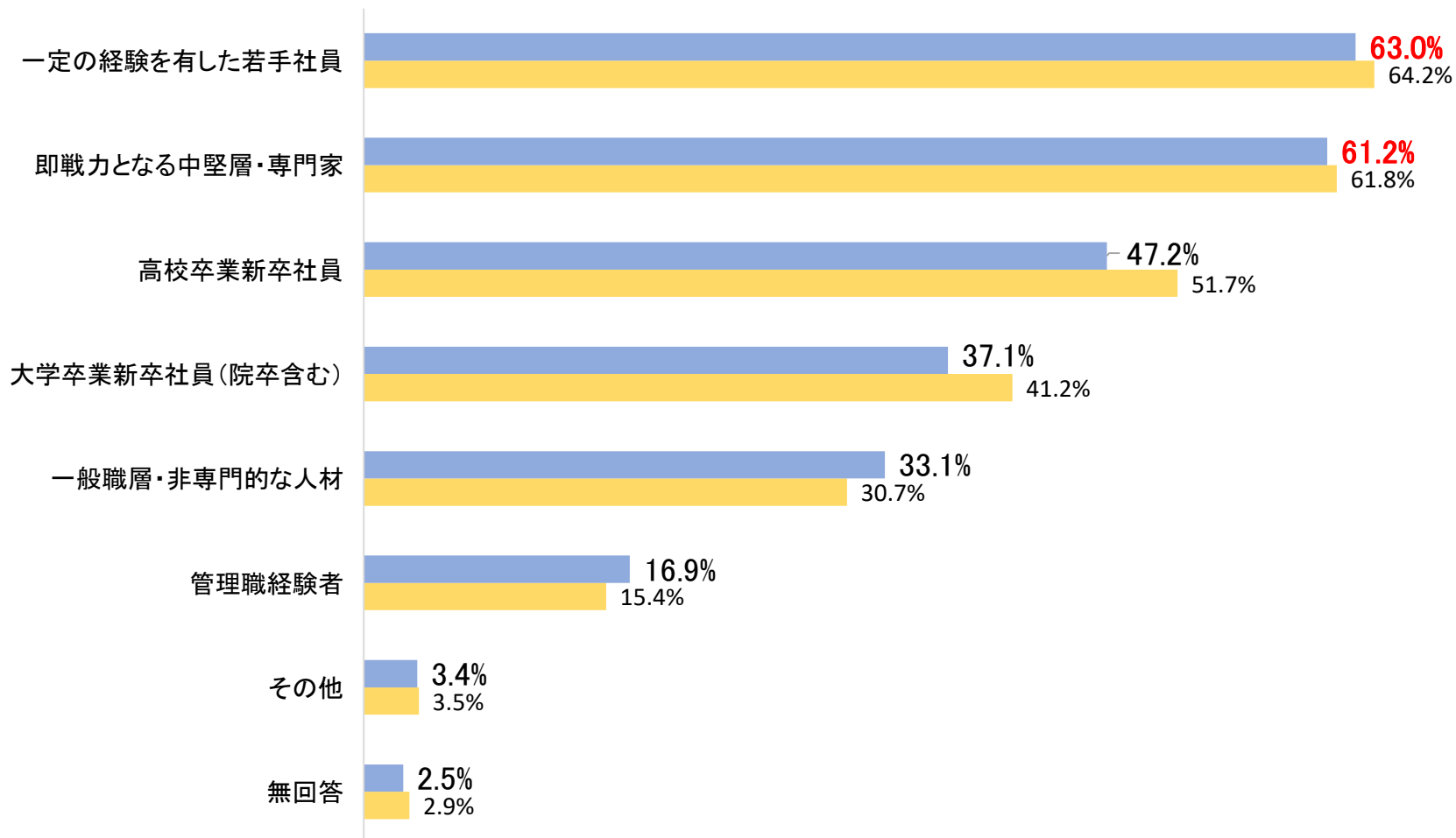
人手不足下において求める人材【複数回答】

○求める人材としては、「一定の経験を有した若手社員」が63.0%と最も多く、次いで「即戦力となる中堅層・専門家」の61.2%が続いている。

n= 1,842

※対象: 人員が「不足している」と回答した企業。

※グラフ上段は2019年度調査、下段は2018年度調査



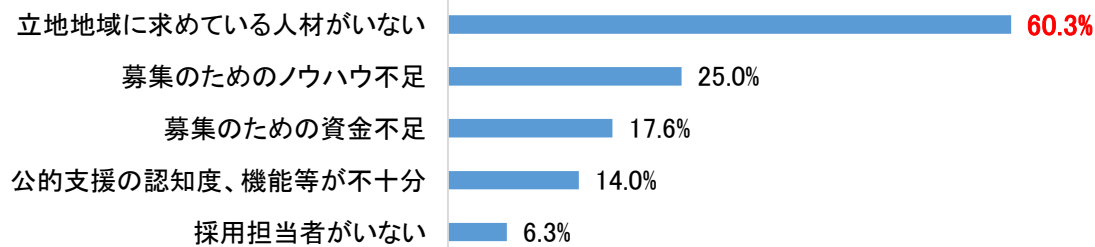
1. 日本・東京商工会議所「人手不足への対応に関する調査」

人手が充足できない理由【複数回答】

- 人員が充足できない理由をカテゴリ別に聞いたところ、「①:そもそも採用できない」では、自社の「立地地域に求めている人材がない(人口減少や大都市圏への流出等でそもそも人がいない)」が60.3%で最も多い。
- 「②:自社の処遇や制度、魅力」では、自社が属する「産業・職種に魅力がない(業界の将来見通しに不安がある等)」が44.6%で最も多い。
- 「③:ミスマッチ、定着しない等」では、入社した人材が「ミスマッチを感じて退職してしまう」が39.4%で最も多い。

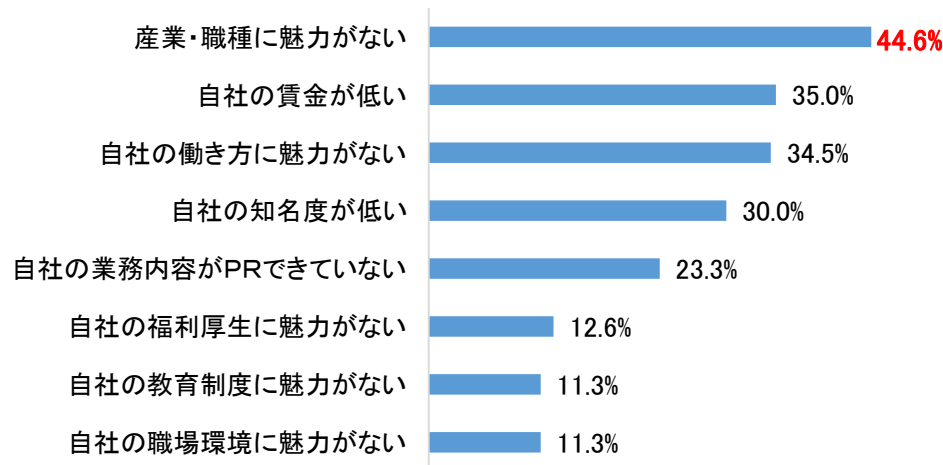
【①:そもそも採用できない】

n= 1,842 ※対象:人員が「不足している」と回答した企業



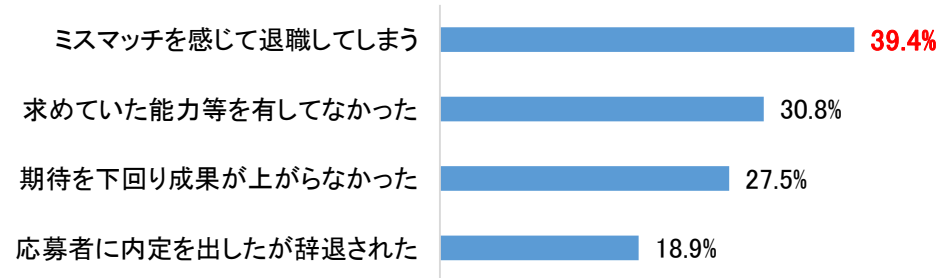
【②:自社の処遇や制度、魅力】

n= 1,842 ※対象:人員が「不足している」と回答した企業



【③:ミスマッチ、定着しない等】

n= 1,842 ※対象:人員が「不足している」と回答した企業



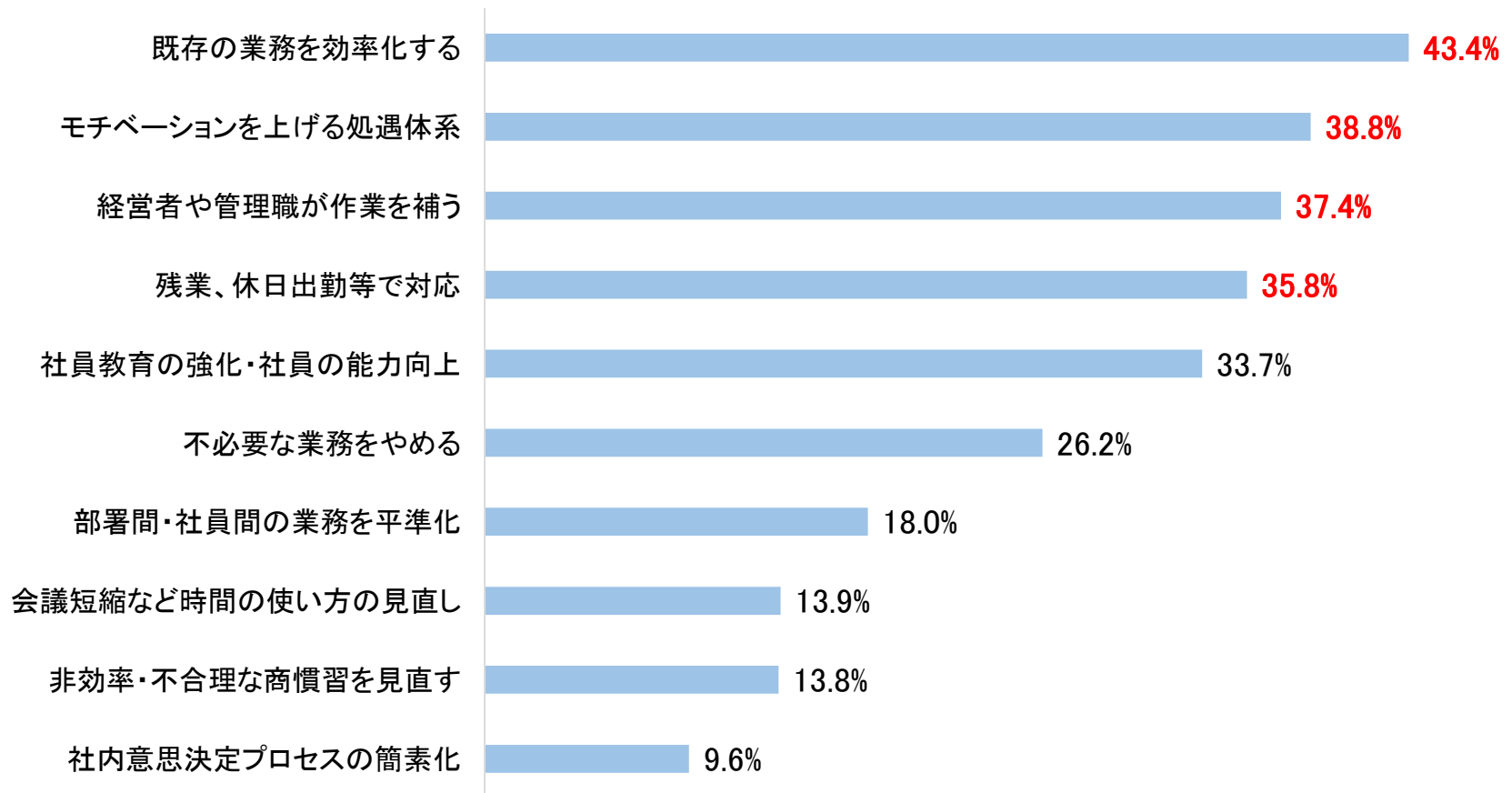
人手不足下において事業活動を維持するための方策

- 人手不足により人員の充足が難しい中、事業活動を維持するために講じている取り組みは、「既存の業務を効率化する」が43.4%と最も多く、「モチベーションを上げる処遇体系」が38.8%と続いている。
- 一方で、「経営者や管理職が作業を補う」が37.4%、「残業や休日出勤等に対応」が35.8%である状況を踏まえると、深刻な人手不足の中で、限られた人員で何とかやり繰りして事業活動を維持している状況がうかがえる。

■ 上位10項目【複数回答】

n = 1,842

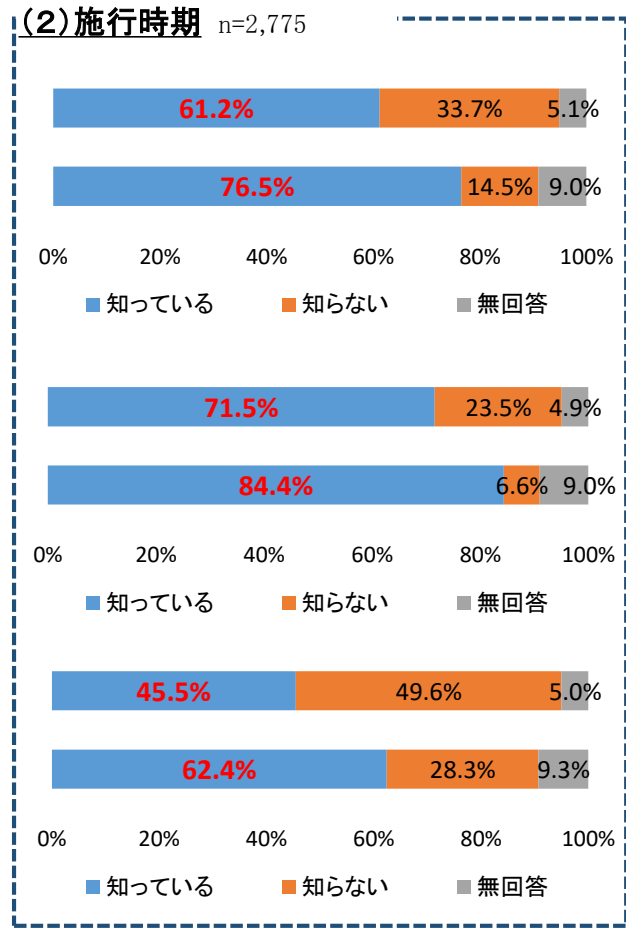
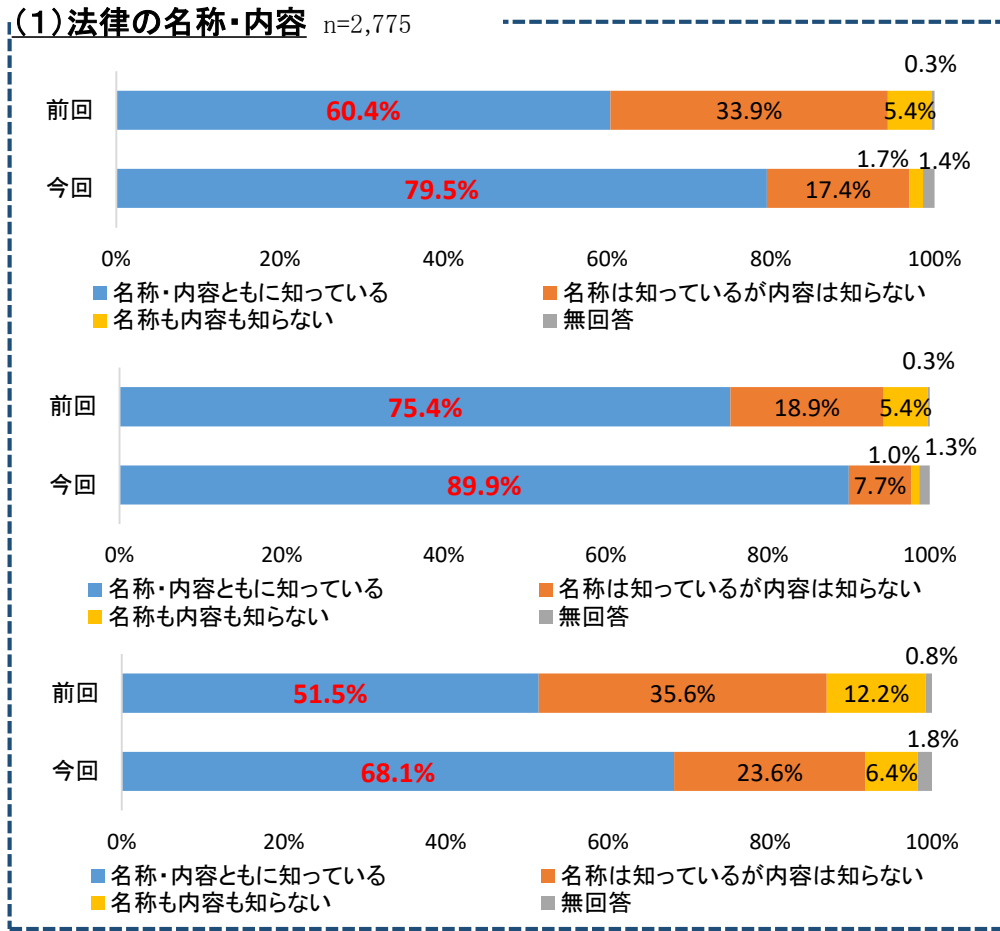
※対象: 人員が「不足している」と回答した企業



2. 日本・東京商工会議所「働き方改革関連法の認知度・準備状況に関する調査」

働き方改革関連法の認知度①(時間外労働の上限規制、年次有給休暇の取得義務化、同一労働同一賃金)

- (1)法律の名称・内容を「知っている」と回答した企業の割合は、「時間外労働の上限規制」が60.4%→79.5%、「年次有給休暇の取得義務化」が75.4%→89.9%、「同一労働同一賃金」が51.5%→68.1%と、認知度は前回調査から上昇した。
- (2)施行時期を「知っている」と回答した企業の割合は、「時間外労働の上限規制」が61.2%→76.5%、「年次有給休暇の取得義務化」が71.5%→84.4%、「同一労働同一賃金」が45.5%→62.4%と、前回調査から上昇した。



※前回調査：調査期間2018年10月22日～12月3日

時間外労働の
上限規制
※施行
大企業 2019年4月
中小企業2020年4月

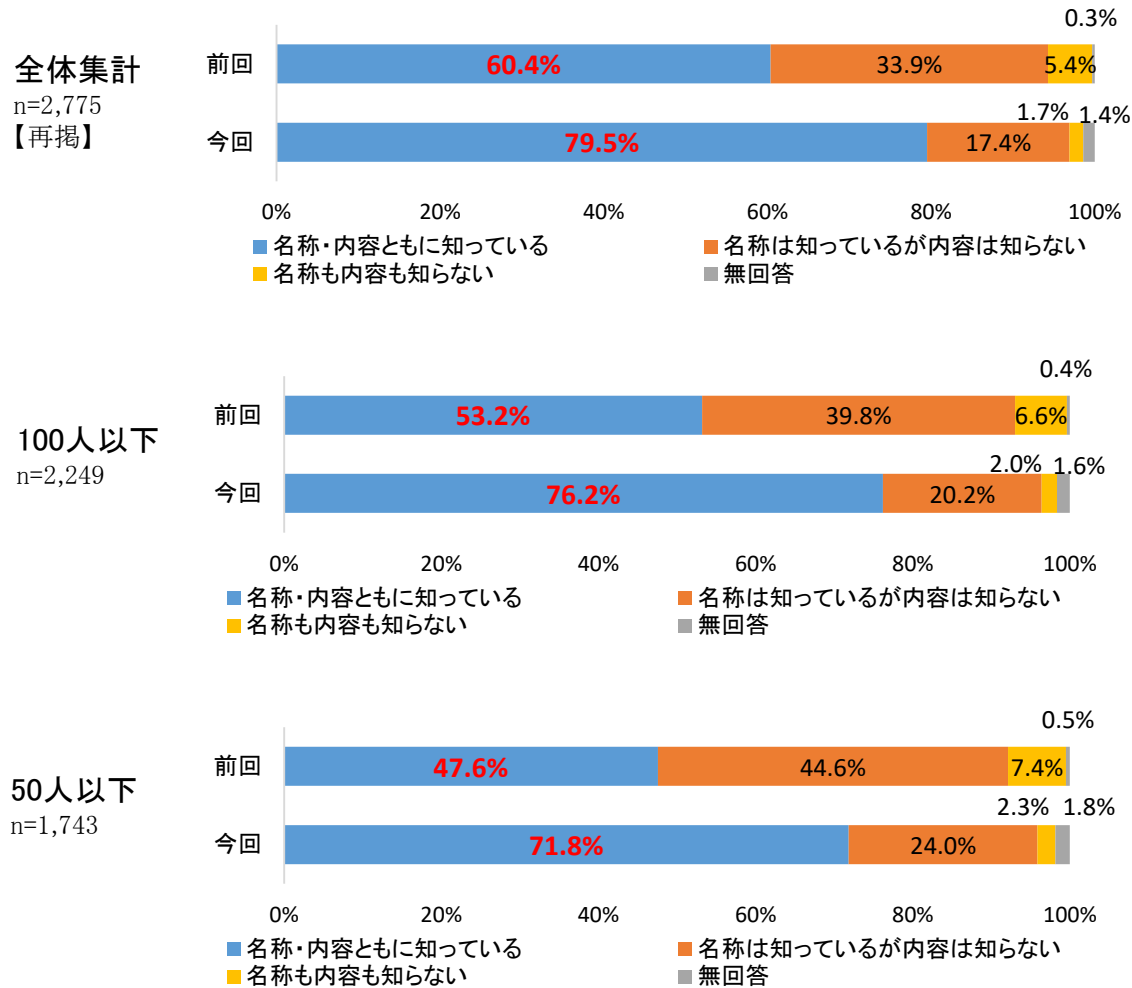
年次有給休暇
の取得義務化
※施行
大企業・中小企業
ともに2019年4月

同一労働
同一賃金
※施行
大企業 2020年4月
中小企業2021年4月

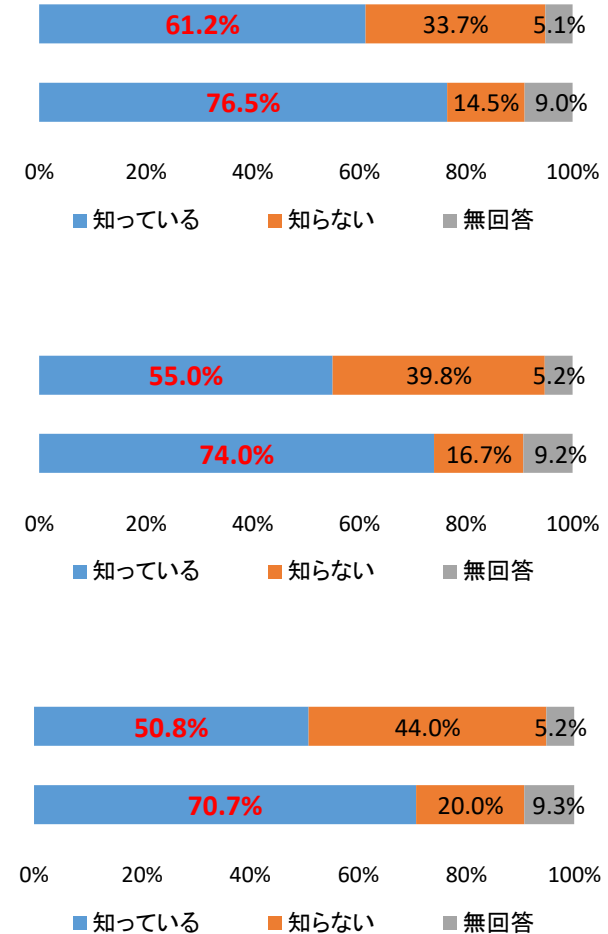
2. 日本・東京商工会議所「働き方改革関連法の認知度・準備状況に関する調査」 働き方改革関連法の認知度②(時間外労働の上限規制、従業員規模別)

○従業員規模が小さくなるほど認知度が低くなるものの、認知度は前回調査から大幅に上昇した。

(1) 法律の名称・内容：時間外労働の上限規制



(2) 施行時期：時間外労働の上限規制

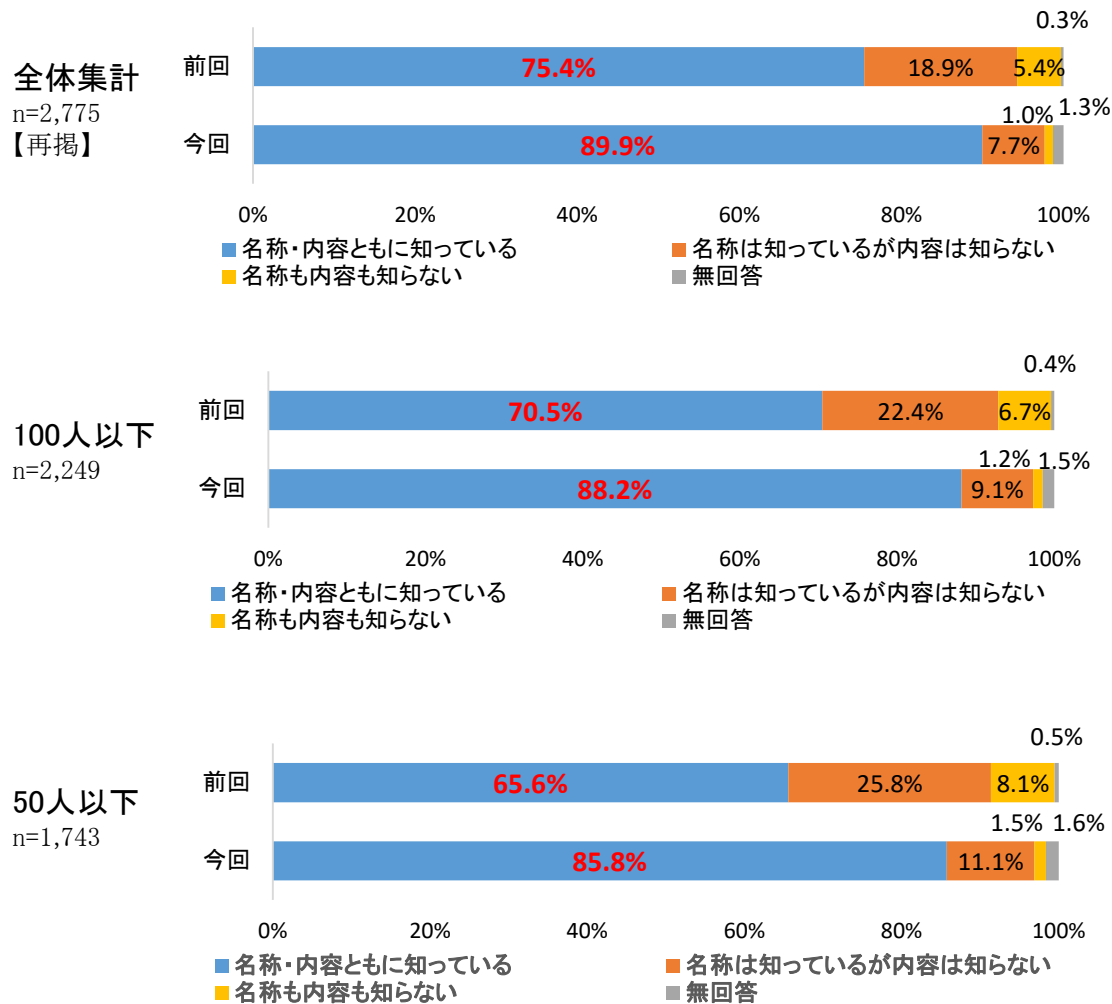


※前回調査：調査期間2018年10月22日～12月3日

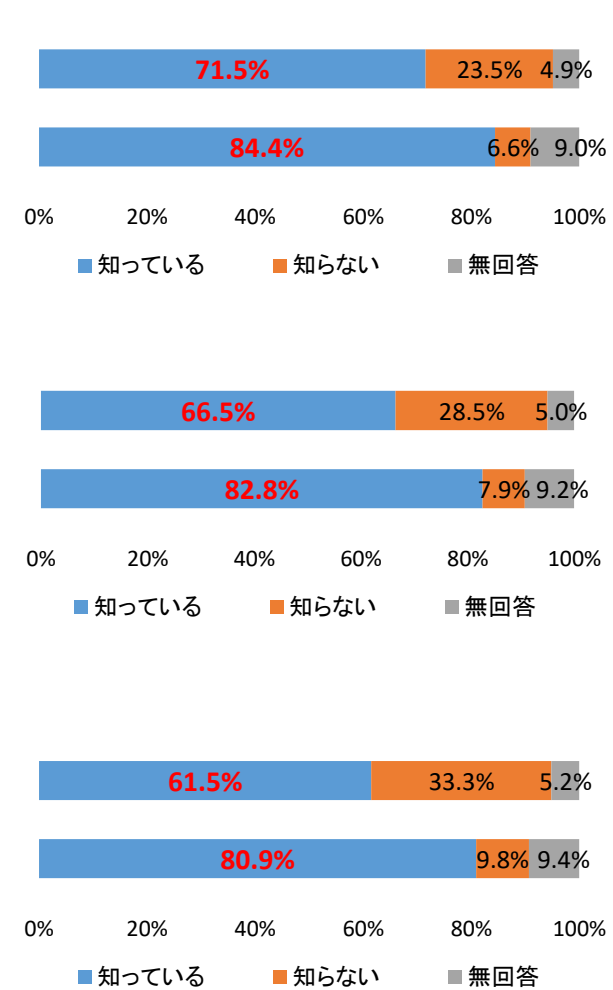
働き方改革関連法の認知度③(年次有給休暇の取得義務化、従業員規模別)

○従業員規模が小さくなるほど認知度が低くなるものの、認知度は前回調査から大幅に上昇した。

(1) 法律の名称・内容: 年次有給休暇の取得義務化



(2) 施行時期: 年次有給休暇の取得義務化

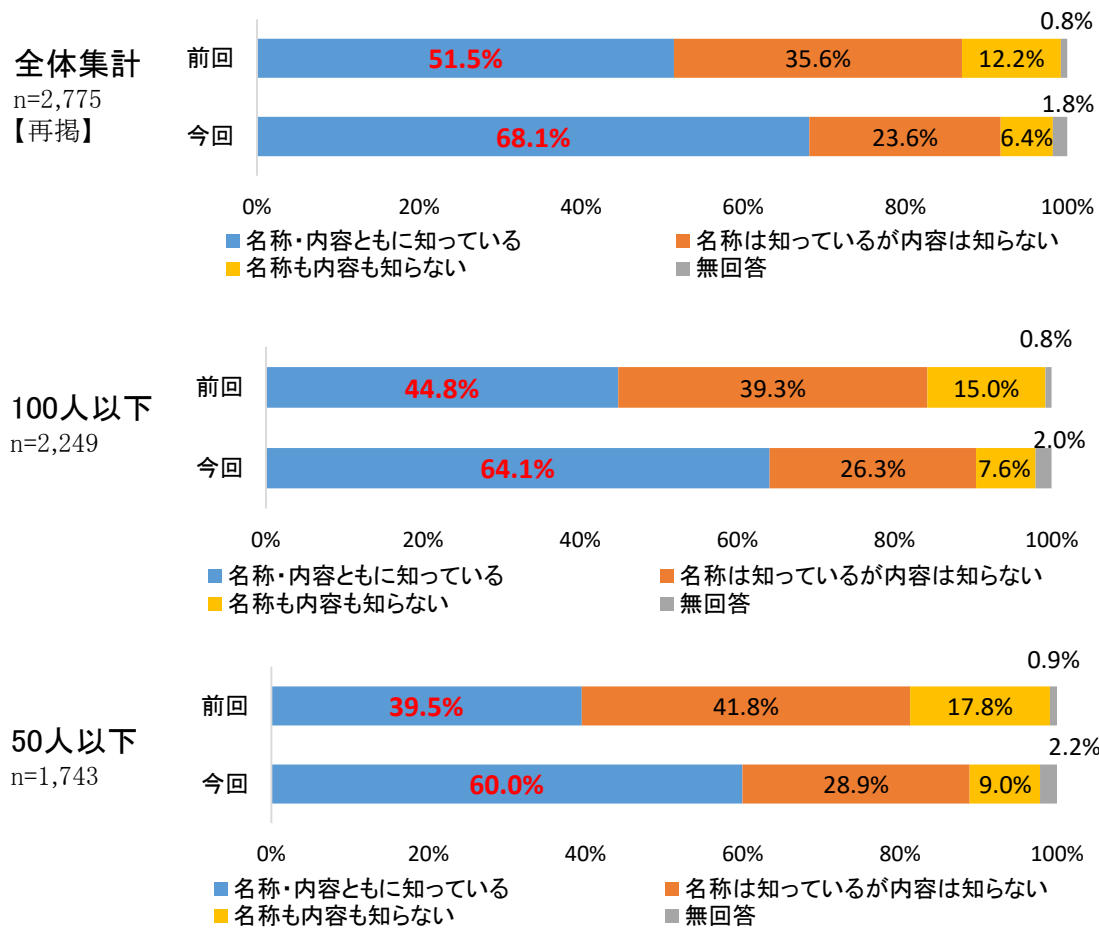


※前回調査：調査期間2018年10月22日～12月3日

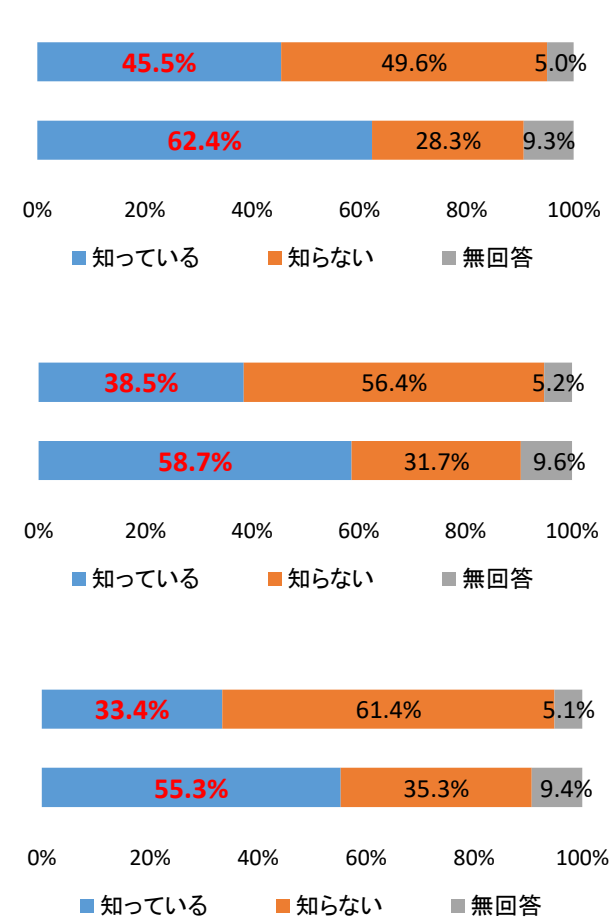
働き方改革関連法の認知度④(同一労働同一賃金、従業員規模別)

○「同一労働同一賃金」は前回調査から認知度は上昇したが、「時間外労働の上限規制」(12ページ)や「年次有給休暇の取得義務化」(13ページ)に比べて低い。

(1) 法律の名称・内容: 同一労働同一賃金



(2) 施行時期: 同一労働同一賃金

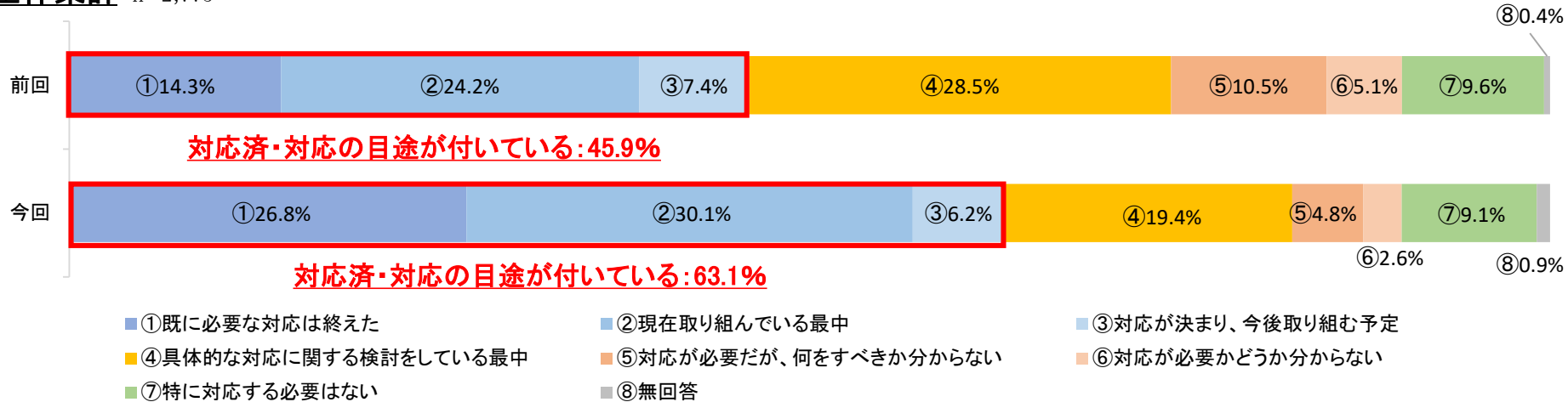


※前回調査：調査期間2018年10月22日～12月3日

2. 日本・東京商工会議所「働き方改革関連法の認知度・準備状況に関する調査」 「時間外労働の上限規制」の準備状況

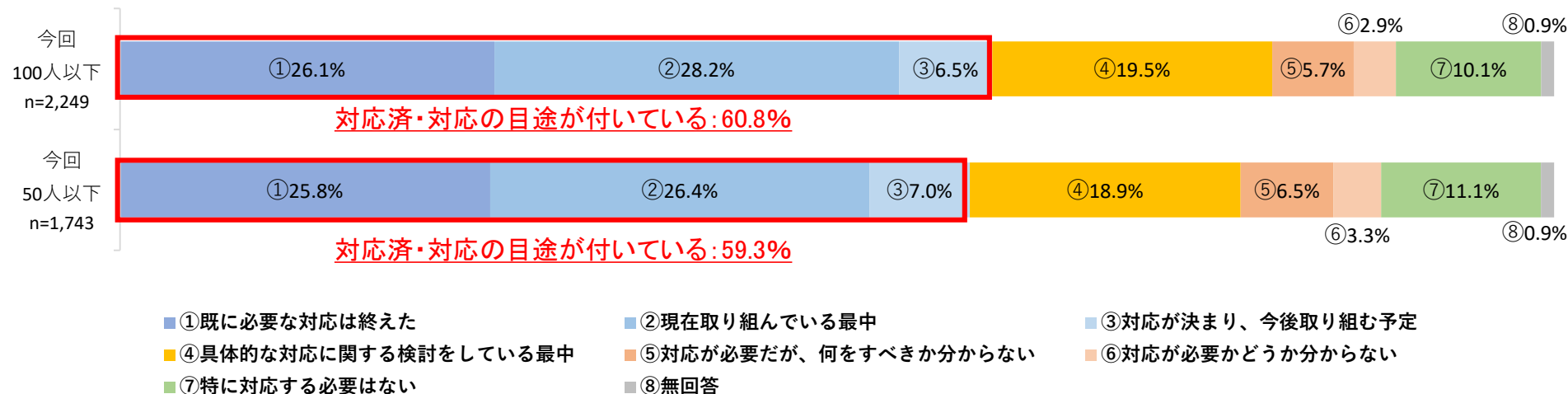
○全体集計では、「時間外労働の上限規制」について「対応済・対応の目途が付いている」と回答した企業の割合は、前回調査(45.9%)から上昇し、63.1%となった。

■全体集計 n=2,775



※前回調査：調査期間2018年10月22日～12月3日

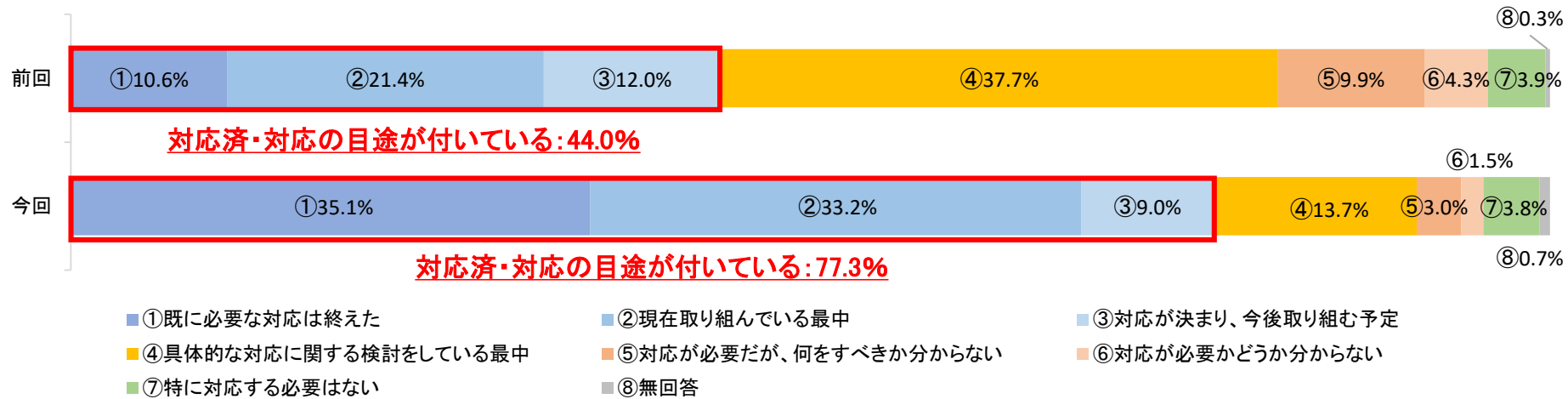
■従業員規模別集計



2. 日本・東京商工会議所「働き方改革関連法の認知度・準備状況に関する調査」 「年次有給休暇の取得義務化」の準備状況

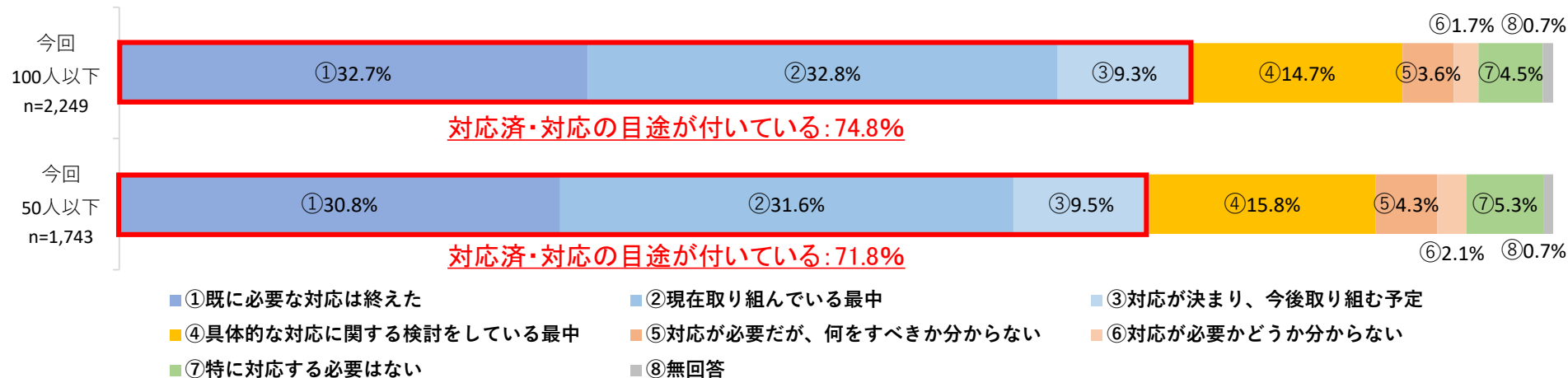
○全体集計では、「年次有給休暇の取得義務化」について「対応済・対応の目途が付いている」と回答した企業の割合は、前回調査(44.0%)から上昇し、77.3%となった。

■全体集計 n=2,775



※前回調査：調査期間2018年10月22日～12月3日

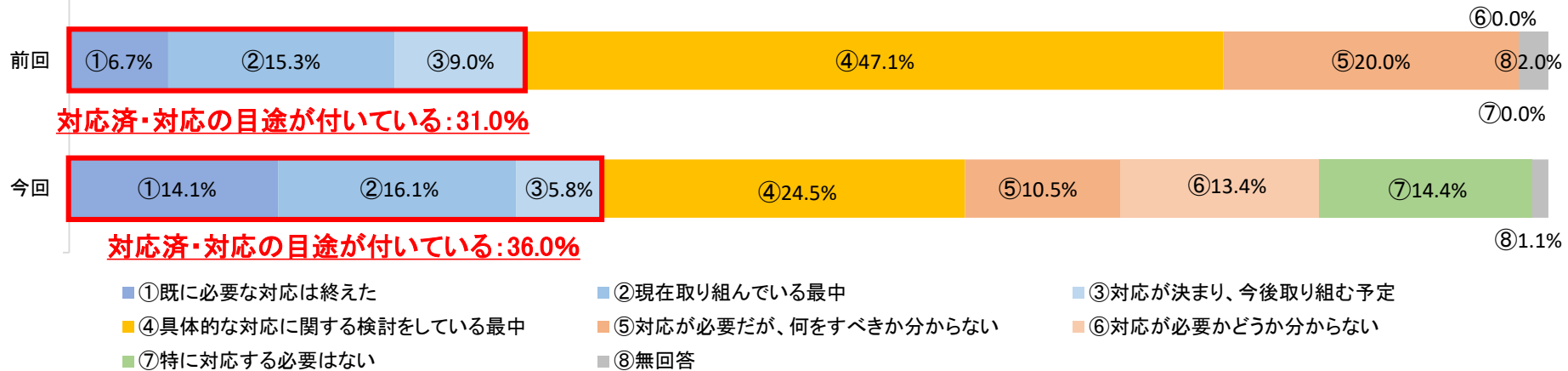
■従業員規模別集計



2. 日本・東京商工会議所「働き方改革関連法の認知度・準備状況に関する調査」 「同一労働同一賃金」の準備状況

○全体集計では、「同一労働同一賃金」について「対応済・対応の目途が付いている」と回答した企業の割合は36.0%と、前回調査(31.0%)と比べて、あまり準備が進んでいない状況がうかがえる。

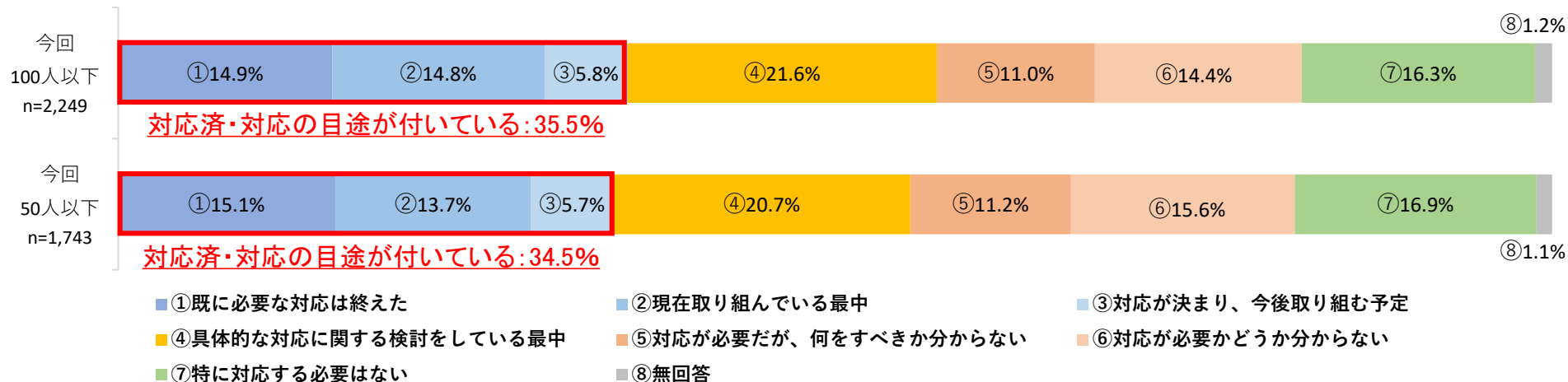
■全体集計 n=2,775



※前回調査：調査期間2018年10月22日～12月3日

※選択肢⑥、⑦は2019年度調査から新規

■従業員規模別集計

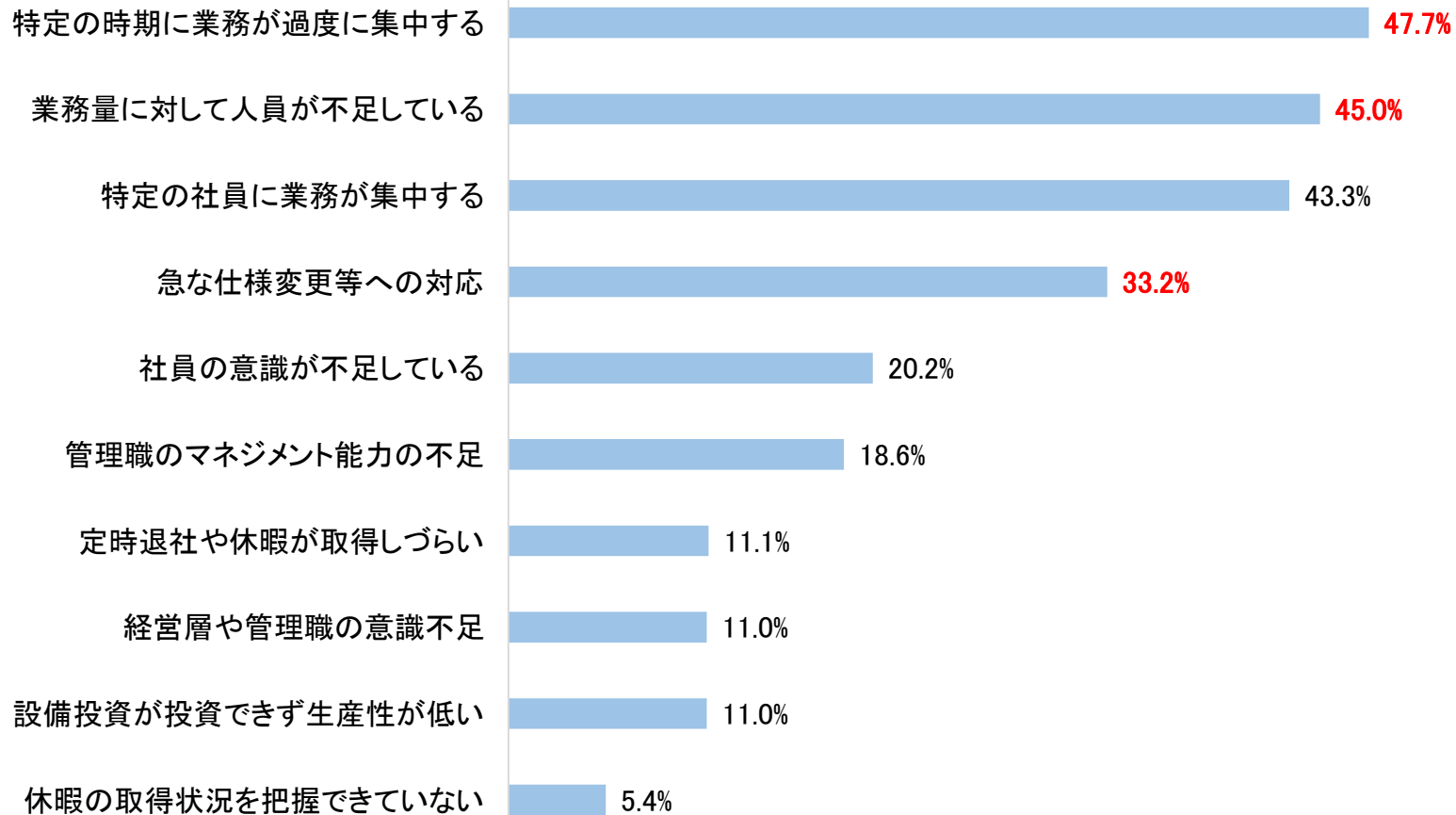


「時間外労働の上限規制」への対応にあたっての課題

- 「時間外労働の上限規制」への対応にあたっての課題は、「特定の時期に業務が過度に集中する」や「業務量に対して人員が不足している」といった「人手不足」や「業務の繁忙」に関する項目が上位を占める。
- 取引先からの「急な仕様変更等への対応」も多く挙げられていることから、下請取引適正化対策の強化が求められる。

■上位10項目【複数回答】

n= 2,775

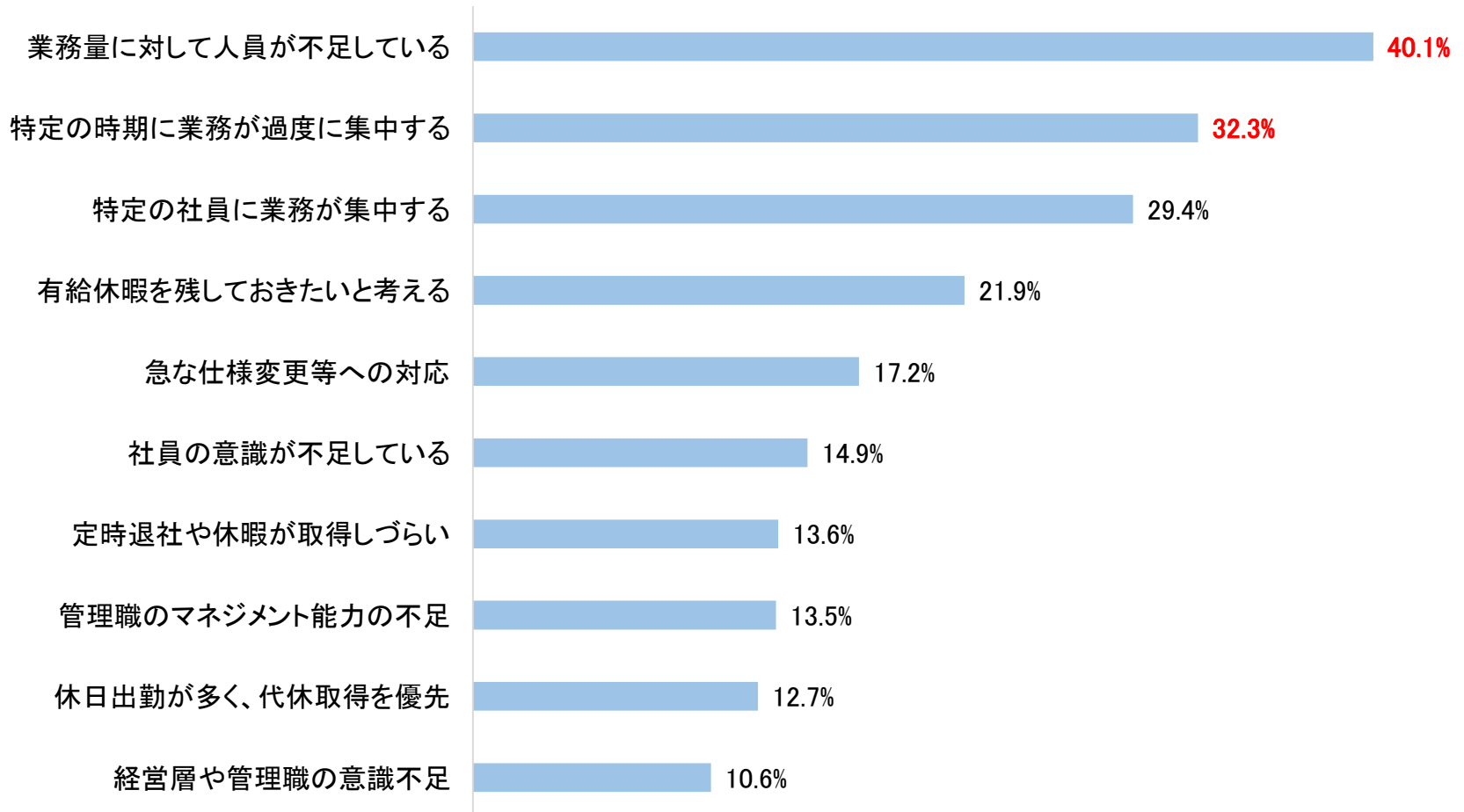


2. 日本・東京商工会議所「働き方改革関連法の認知度・準備状況に関する調査」 「年次有給休暇の取得義務化」への対応にあたっての課題

○「年次有給休暇の取得義務化」への対応にあたっての課題は、「業務量に対して人員が不足している」が40.1%で最も多く、次いで「特定の時期に業務が過度に集中する」が32.3%挙げられている。

■上位10項目【複数回答】

n= 2,775



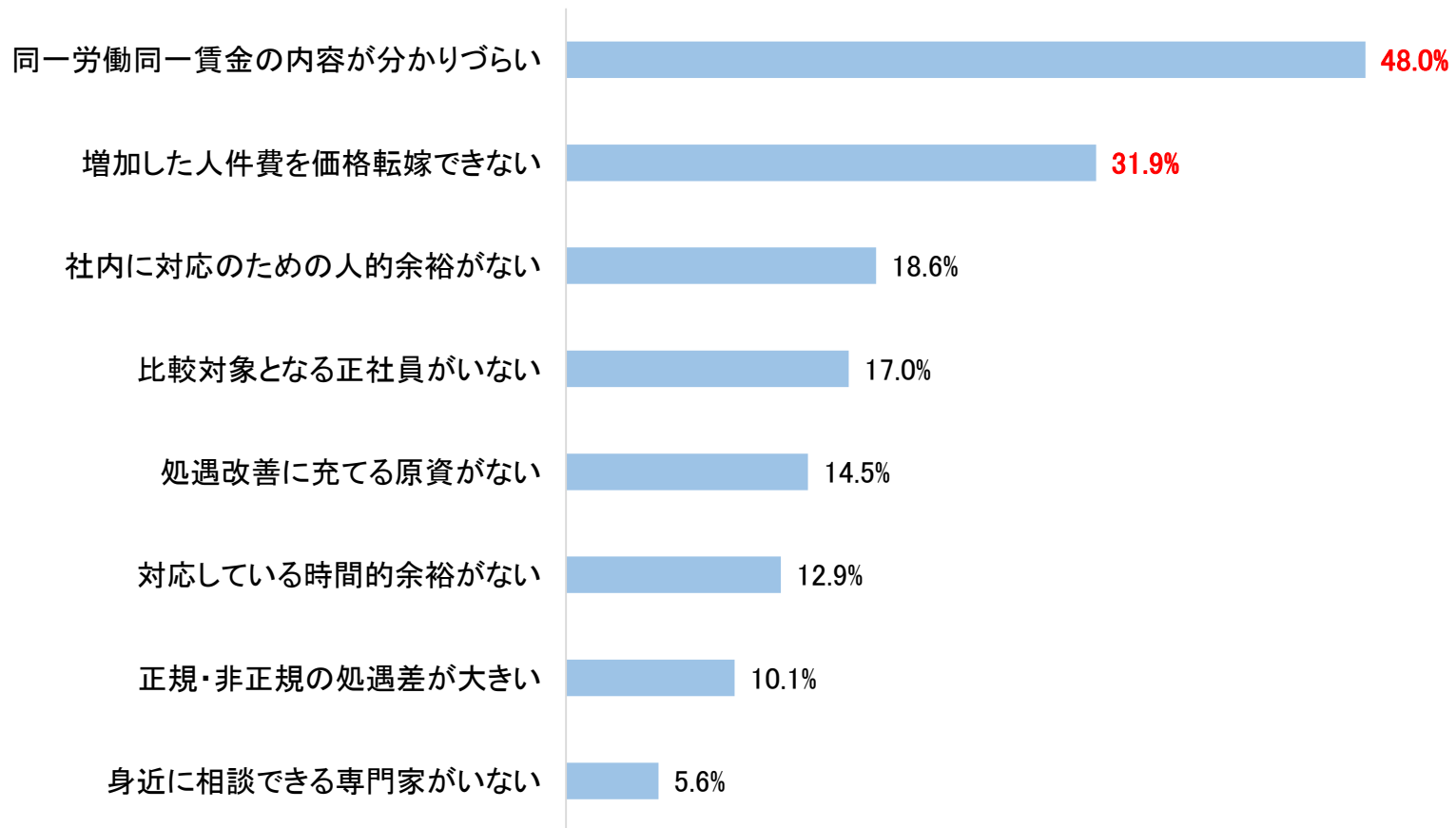
「同一労働同一賃金」への対応にあたっての課題

- 「同一労働同一賃金」への対応にあたっての課題は、「同一労働同一賃金の内容が分かりづらい」が48.0%で最も多く、次いで「増加した人件費を価格転嫁できない」が31.9%挙げられている。

■上位8項目【複数回答】

n= 1,697

※対象:「同一労働同一賃金」について「対象になりそうな非正規社員がいる」かつ「対応済、対応している最中、対応を検討中」と回答した企業

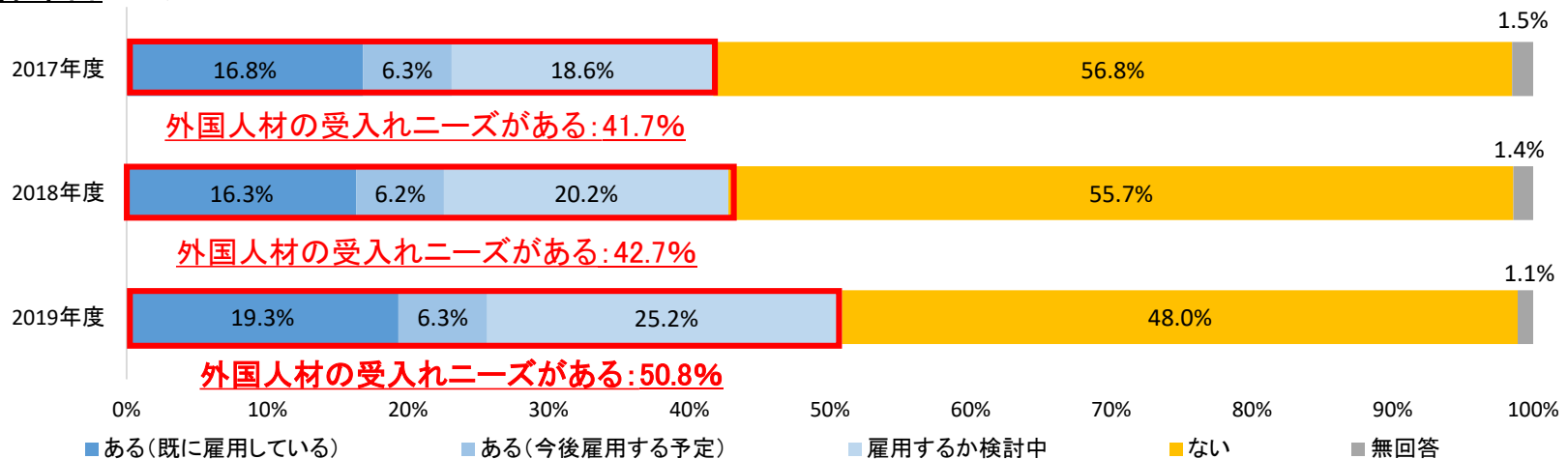


3. 日本・東京商工会議所「外国人材の受入れニーズに関する調査」

外国人材の受入れニーズについて

- 外国人材の受入れニーズがある（「ある(既に雇用している)」、「ある(今後雇用する予定)」、「雇用するか検討中」と回答した割合の合計）と回答した企業は50.8%と、前回の2018年度調査(42.7%)から上昇している。
- 人手不足の企業に限ると、外国人材の受入れニーズは57.8%と、深刻な人手不足の中で外国人材に対する期待と関心の高さがうかがえる。

■全体集計 n=2,775

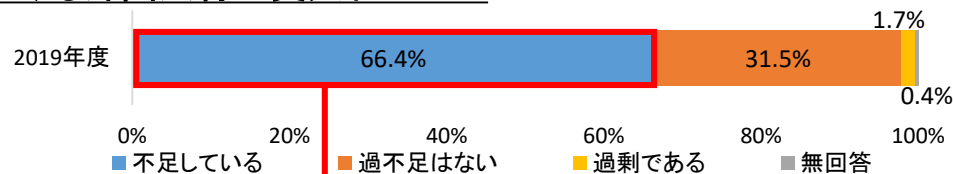


※前回調査：調査期間2018年3月19日～4月27日 / 前々回調査：調査期間2017年3月24日～4月28日

(参考)人手不足の企業における外国人材の受入れニーズ

<人員の過不足状況>

n=2,775



<外国人材の受入れのニーズ>

n=1,842

ある(既に雇用している)	ある(今後雇用する予定)	雇用するか検討中	ない	無回答
400 (21.7%)	142 (7.7%)	523 (28.4%)	761 (41.3%)	16 (0.9%)

外国人材の受入れニーズがある: 57.8%

3. 日本・東京商工会議所「外国人材の受入れニーズに関する調査」

「特定技能」外国人材の受入れへの関心について

- 外国人材の受入れニーズがあると回答した企業のうち、「特定技能」外国人材の受入れに関心がある（「現在、受入れを検討中」、「今後、受入れを検討する可能性あり」）と回答した企業は、83.6%に達する。
- 政府が実施すべき取り組みは、「外国人材に対する日本語教育の充実（70.3%）」、「日本で暮らしやすくするための社会の構築（56.4%）」が上位に挙がっている。
- 政府が実施すべき受入れ企業向け支援策は、「雇用等に関する手続きの簡素化」が65.3%で最も多く、「制度概要や要件、手続きの情報提供（46.0%）」、「受入れに関する相談機能の創設（44.2%）」が続いている。

■「特定技能」外国人材の受入れへの関心

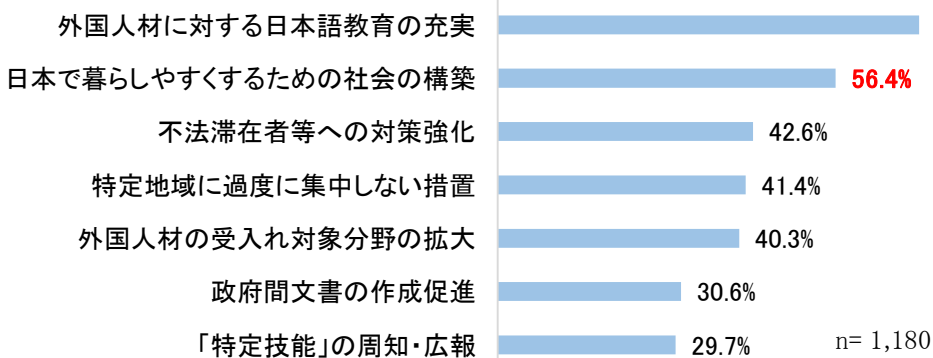
n = 1,411

※対象:「外国人材の受入れニーズがある」と回答した企業



■政府が実施すべき取り組み【複数回答】

※対象:「特定技能外国人材の受入れに関心がある」と回答した企業



■政府が実施すべき受入れ企業向け支援策【複数回答】

※対象:「特定技能外国人材の受入れに関心がある」と回答した企業

