

# 『人手不足への対応に関する調査結果』 概要(1)

—(2015年8月26日公表)—

2015年10月29日

## 調査概要

▶日本商工会議所（三村明夫会頭）はこのたび、「人手不足への対応に関する調査結果」を取りまとめた。本調査は、全国の中小企業4,072社を対象に、人手不足についての影響を把握するために、ヒアリング調査を行ったもの。  
(調査期間：27年6月1～23日 回答数：2,625 事業者、回答率：64.5%)

図1：回答企業の内訳：業種別(%)

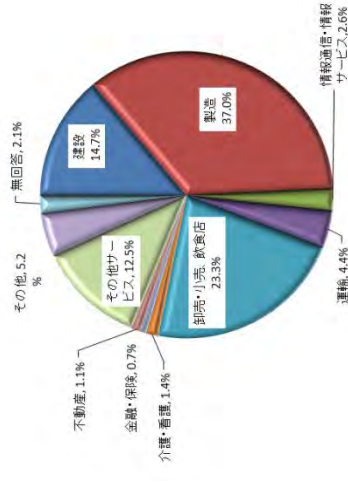
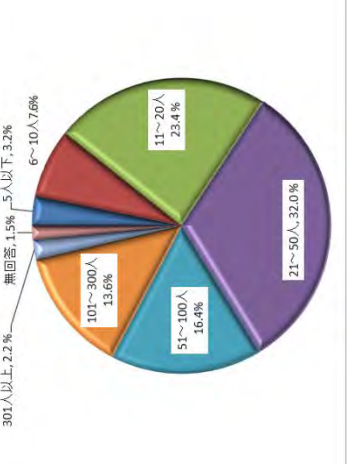


図2：回答企業の内訳：従業員数規模別(%)



## 求める人材について

▶**人手不足企業が求める人材としては、「一定のキャリアを積んだミドル人材」(67.9%)が最も高く、「管理職経験者等のシニア人材」は低い割合であった**(図5)。企業が、教育が必要な大学や高校の新卒よりも、現場においてすぐに仕事を任せられる即戦力としてのミドル人材に期待を寄せていることがうかがえる。

▶業種別に見ても、すべての業種で「ミドル人材」の割合が最も高い(図6)。

図5：求める人材について(図3の設問で「不足」と回答した企業のみ)【複数回答】<全産業>

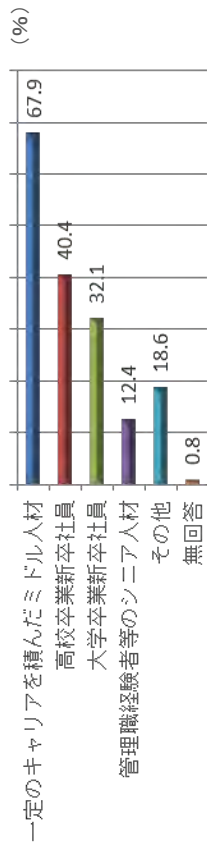
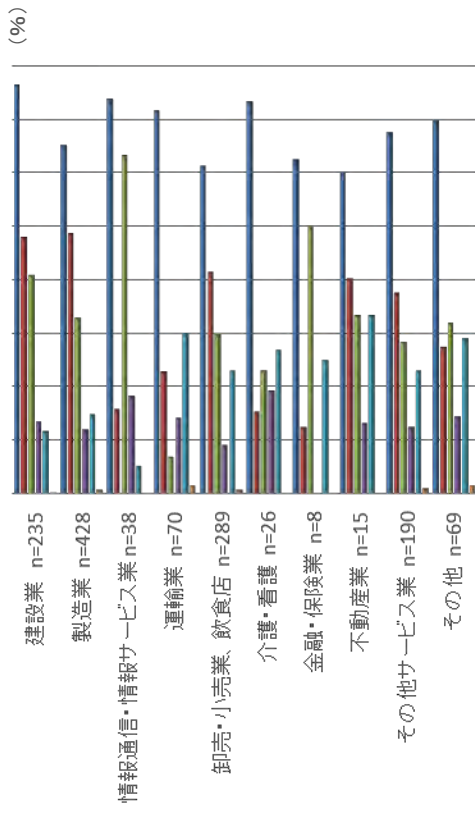


図6：求める人材について(図3の設問で「不足」と回答した企業のみ)【複数回答】<業種別集計>



■一定のキャリアを積んだミドル人材 ■高校卒業新卒社員  
■大学卒業新卒社員 ■管理職経験者等のシニア人材  
■その他 ■無回答

## 深刻化する人手不足

▶ 人員の過不足状況については、**全体の半数以上の企業で「不足している」と回答(図3)があり、人手不足が深刻。業種別に見ると「介護・看護」「建設業」で人手不足感が強い**(図4)。

図3：人員の過不足状況について(%)

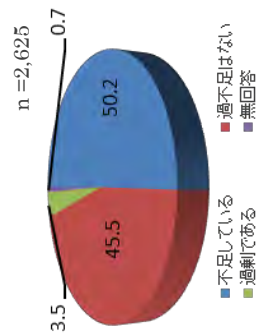
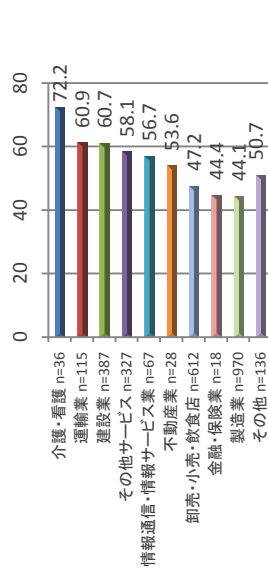


図4：図1の設問で、人員が「不足」と回答した企業の割合(業種別・%)



# 『人手不足への対応に関する調査結果』 概要(2)

—(2015年8月26日公表)—

2015年10月29日

## 人手不足解消に向けた若者・女性・高齢者の活躍、外国人の受入れについて

- ▶ 人手不足解消には、意欲と能力のある多様な人材が活躍できる環境の整備が不可欠。
- ▶ 女性の活躍促進について「実施している(42.8%)」、「実施を検討している(21.0%)」を合計すると、6割を超える企業で女性の活躍推進について対応を講じている(図7・図8)。
- ▶ 高齢者の活躍促進については、既に65歳以降まで働ける仕組みを構築済みの企業が71.3%で、中小企業におけるより一層の高齢者の活躍が期待される(図9)。
- ▶ 非技術的分野の外国人の受入れについては、企業の見方は分かれている(図10)。

図7：女性の活躍促進について(%)

n = 2,625

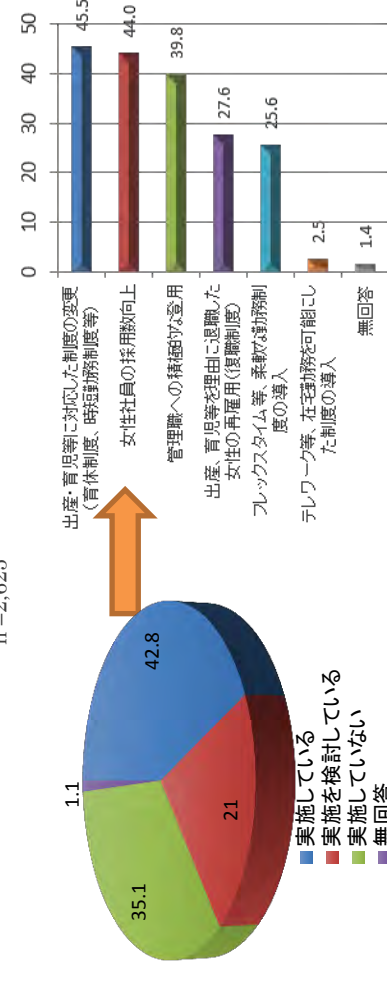


図8：実施している取り組みについて(%)【複数回答】  
(図7の設問で「実施している」と回答した企業のみ)

n = 2,625

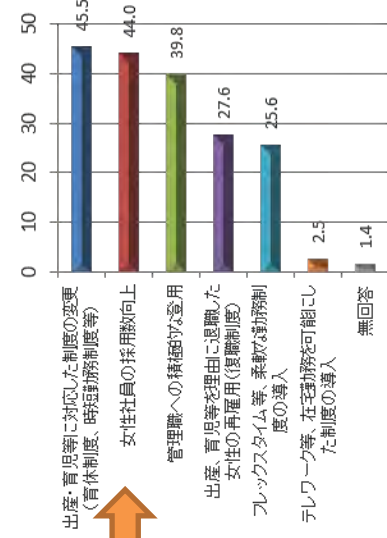


図9：65歳以降まで勤務ができる社内体制(%)

n = 2,625

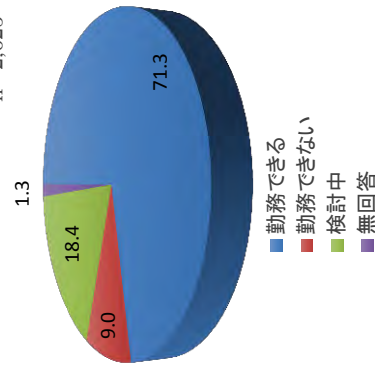
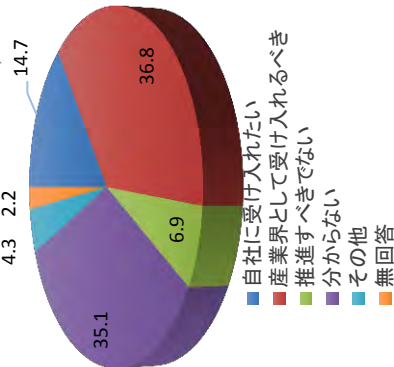


図10：非技術的分野の外国人労働者の受入れ(%)

n = 2,625



## 人手不足解消に向けた労働生産性向上への取り組みについて

- ▶ 少子化による労働力人口の減少という構造的な課題の中でわが国が成長を維持するためには労働生産性の向上が不可欠。労働生産性向上に向けた取り組みについては、回答した企業の半数以上が取り組みを実施している結果となった(図11)。
- ▶ 従業員数規模の小さな企業ほど生産性向上に取り組めていない傾向にあり(図12)、商工会議所は今後も様々な支援をおして企業の取り組みを支援していく。
- ▶ 実施している企業に対し取り組み内容を尋ねたところ、「人材育成」が71.2%となった(図13)。

図11：労働生産性向上への取り組み実施状況(%)

n = 2,625

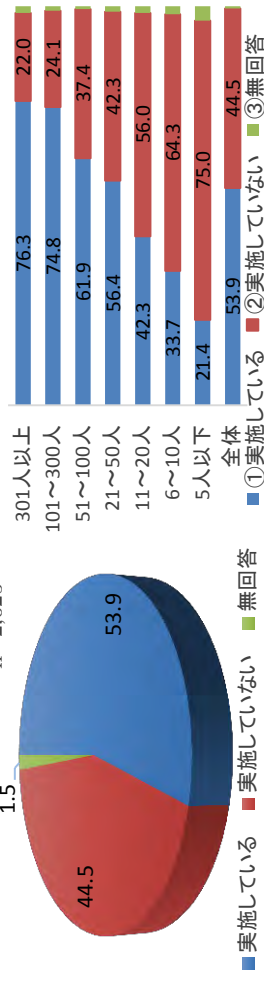


図12：労働生産性向上への取り組み状況  
<従業員数規模別>(%)

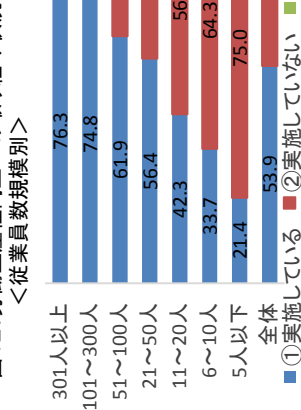


図13：実施している取り組み内容(図11の設問で「実施している」と回答した企業のみ)(%)

※回答の多かった上位5項目

n = 1,416

