

香川県内企業の人手不足の現状及び影響等に関する実態調査 (2018年1月実施)

～約7割の県内企業が人手不足に直面～

緩やかな景気回復に伴って全国的に人手不足が広がっており、労働需給は引き締まってきている。香川県内における雇用状況を概観すると、有効求人倍率（1.75 [2017年12月]）は全国平均（1.59 [同]）を上回って推移し、雇用環境は改善を続けている。

一方、当研究所で定期的の実施している香川県内企業経営動向調査において、「求人難」は最も優先順位の高い経営上の問題点として企業に認識されている。そこで、調査を通じて県内企業の人手不足の実態を明らかにし、事業活動への影響や人手不足への対応状況を把握することとした。

【調査の概要】

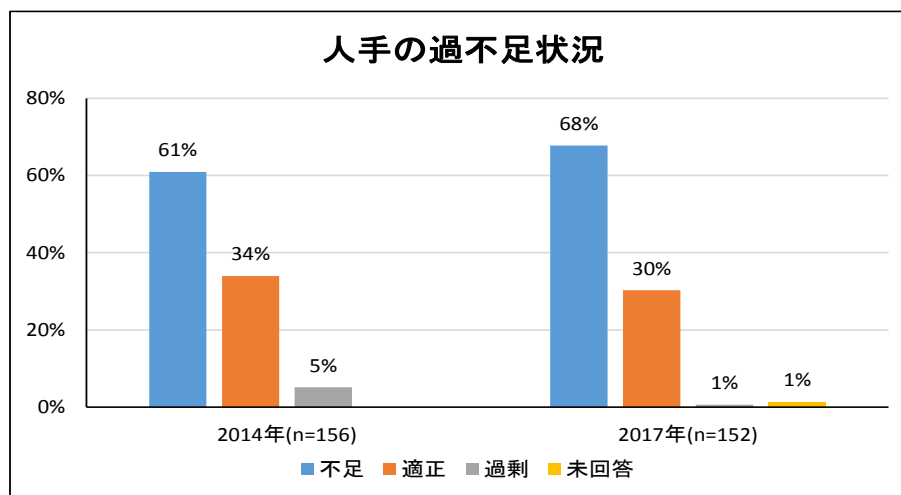
- 調査時期：2017年12月～2018年1月
- 調査方法：郵送によるアンケート調査
- 調査対象：香川県内に本社または事業所を持つ253社
- 回答企業数：152社（有効回答率60%）

【集計結果は、小数点以下第1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】

1. 人材不足の現状

(1) 人手不足に対する企業の認識

アンケートにより現在（2017年12月）の人手の過不足状況を県内企業に尋ねたところ、「不足」と回答した企業は全体で68%、「適正」と回答した企業は30%であり、約7割の企業が人手不足に直面している。



当研究所でデータが確認できる過去の調査（2014年12月実施）では、「不足」と回答した企業が61%である一方、「適正」が34%、「過剰」も5%あった。今回と前回を比較すると、「人手不足」が61%から68%へ増加している。また、前回は「適正」34%及び「過剰」5%と合計で39%あったが、今回は合計で31%へと低下しており、人手を確保できている企業が8%も減少している。

(2) 業種別の状況

製造業・非製造業の人手不足の状況をみると、非製造業は前回同様、今回も約7割の企業が人手不足であり、不足状況は変わりなし。また、「適正」と回答した企業の割合も30%と変わりがなかった。

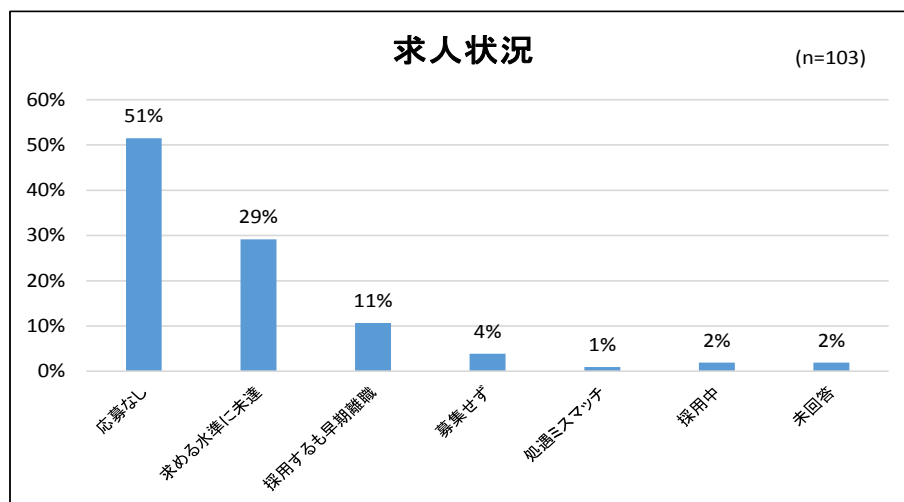
製造業においては、前回「不足」と回答した企業の割合が53%であったのに対し、今回は66%へ増加しており、製造業で人手不足が強まっている。加えて、「適正」とする企業も38%から30%に減少している。製造業は前回以降、人手不足を認識している企業が13%も増加していることになる。

		社数	不足	適正	過剰	未回答
製造業	2014年	76	53%	38%	9%	-
	2017年	73	66%	30%	1%	3%
非製造業	2014年	80	69%	30%	1%	-
	2017年	79	70%	30%	-	-

2. 不足企業の求人状況

人手の過不足状況に対して、「不足」と回答した企業が現在行っている求人の状況を尋ねており、その結果は次のとおり。

求人状況「応募なし（募集しているが、応募がない）」が51%と最も多く、人手不足解消に向け募集しても応募者が集まらない窮状が顕在化していると考えられる。各企業の声としては、「求人募集しても、応募者がいない（製造業）」、「ハローワークで募集をしているが、応募が無い状況（製造業）」というコメントが目立つ。



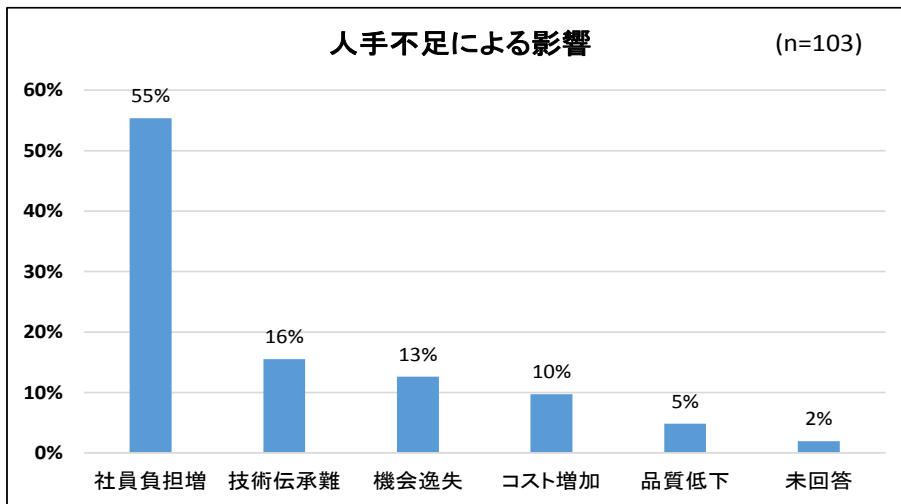
求人状況	内容
応募なし	募集しているが、応募がない
求める水準に未達	応募はあるが、求職者の能力が自社の求める水準に満たない
採用するも早期離職	応募があり、採用しているが、早期離職してしまう
処遇ミスマッチ	応募はあるが、求職者の求める処遇と自社の提示内容がマッチしない
採用中	募集し、採用している
募集せず	募集していない
未回答	回答なし

次いで「求める水準に未達（応募はあるが、求職者の能力が自社の求める水準に満たない）」が29%、「採用するも早期離職（応募があり、採用しているが、早期離職してしまう）」が11%占めており、「良い人材の確保が非常に厳しい（製造業）」との声がある。

3. 人手不足による経営上の影響

人手不足の影響を把握するため、人手の過不足状況について、「不足」と回答した企業に対し、経営に対してどのような影響があるかを尋ねた。

回答した企業の中で、全体として最も多いのが「社員負担増」で、55%の企業が選択している。次いで、「技術伝承難（技術・ノウハウの伝承が困難）」が16%、「機会逸失（受注逸失などの機会損失）」が13%、「コスト増加（人件費などコストの増加）」が10%、「品質低下（製品・サービスなどの質の低下）」が5%となっている。一部の企業では、「不足に対して人員確保できなければ、業務の縮小となってしまう（製造業）」と危機感を露にしている。



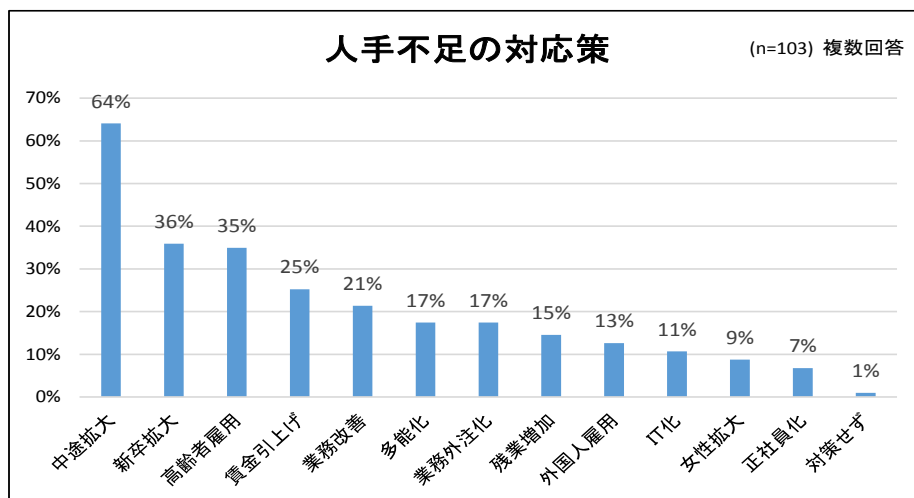
回答	内容
社員負担増	社員の負担増
技術伝承難	技術・ノウハウの伝承が困難
機会逸失	受注逸失などの機会損失
コスト増加	人件費などコストの増加
品質低下	製品・サービスなどの質の低下

4. 人手不足への対応

次いで、人手不足に直面している県内企業に、どのような対応策に取り組んでいるかを複数回答で尋ねている。最も多い回答は、「中途拡大（中途採用の雇用拡大）」を64%の企業が選択している。次いで、「新卒拡大（新卒採用の雇用拡大）」も36%と多く、人材確保策として「採用強化」に動いている状況を反映している。また、「高齢者雇用（雇用延長を含む高齢者の雇用）」も35%と多く、「外国人雇用（外国人の雇用）」13%、「女性拡大（女性の雇用拡大）」9%と合わせると、雇用における「対象範囲の拡大」が進んでいることが見て取れる。

そして、「賃金引上げ（募集時の賃上げなど処遇の改善）」25%は「正社員化（非正規社員の正社員化）」7%と合わせて、「労働条件の改善」として認識されるが、多くの企業で取り組まれている。

将来的な生産年齢人口の減少への対応として最も重要なものは、生産性の向上策である。具体的には、県内企業は「業務改善（業務プロセスの改善・工夫）」21%、「多能化（多能化・兼任化）」17%、「IT化（IT等による省力化）」11%に取り組んでいる。



対応策	内容
中途拡大	中途採用の雇用拡大
新卒拡大	新卒採用の雇用拡大
高齢者雇用	雇用延長を含む高齢者の雇用
賃金引上げ	募集時の賃上げなど処遇の改善
業務改善	業務プロセスの改善・工夫
多能化	多能化・兼任化
業務外注化	業務を外注
外国人雇用	外国人の雇用
IT化	IT等による省力化
残業増加	残業時間の増加・延長
女性拡大	女性の雇用拡大
正社員化	非正規社員の正社員化
対策せず	特に対策はとっていない

なお、人手不足の影響として最も多かったのが「社員負担増」であったことから、「残業増加（残業時間の増加・延長）」の回答が高い比率と想定されたが、実際は15%であった。高い比率とならなかった背景としては、「働き方改革」が叫ばれている昨今、社員の負担増となる対応策では益々応募者が集まりにくくなるため、「業務改善」や「多能化」などによる対応に取り組んでいるのではないかと推測される。実際、「在職者の働きがいや待遇の改善が人手不足の解決の糸口になる（製造業）」、人手不足への対応策として「社員のスキルアップと職場環境の改善に取り組んでいる（非製造業）」とのコメントは多い。

5. おわりに

香川県内の企業に対する人手不足に関する調査結果から、アンケート回答企業の約7割が「不足」に直面している実態があらためて明確になった。

回答企業では人手不足による経営への影響が懸念されるため、政府の「働き方改革」を参考に働き手の対象範囲を拡大し、人手不足の軽減と人員定着化等を進めるとともに、生産性向上に向けた中長期の対応が期待される。

（百十四経済研究所 山口）