

2020年1月28日

### アンケート調査／「雇用・人材活用および事業承継の実態調査」

## 経営に深刻な影響をおよぼす「人手不足」

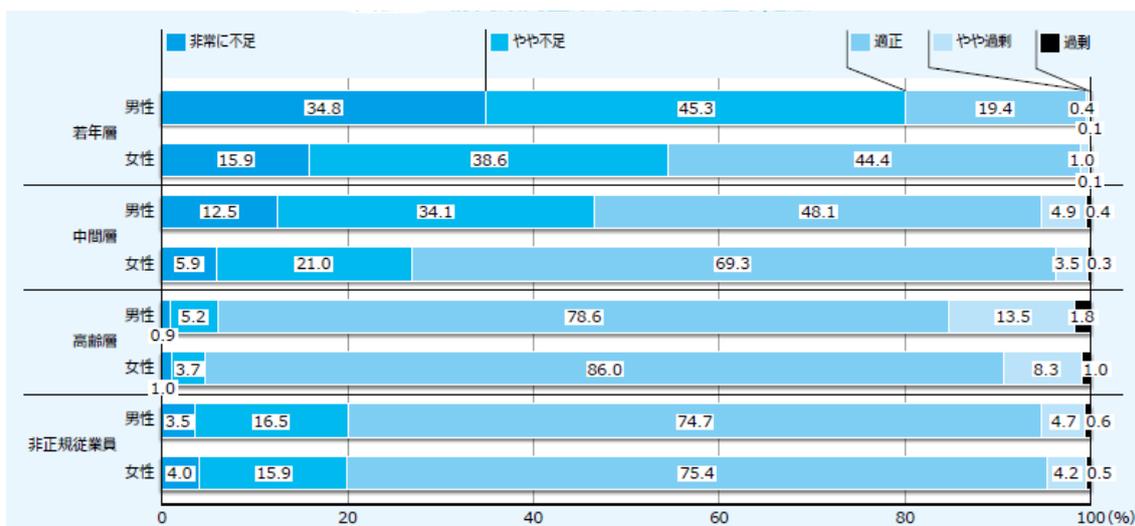
静岡経済研究所（理事長 一杉逸朗）では、静岡銀行と当所が共同で実施した「雇用・人材活用および事業承継の実態調査」（有効回答数：3,135社）の結果をもとに、静岡県内企業の人手不足の状況や人手不足による経営への影響、人手不足への対応状況などについてレポートをまとめましたので、ご案内します。

#### 1 人手不足の状況

#### 県内企業の8割で、“若年男性従業員が不足”

- 「若年層の正規従業員」が不足している（「非常に不足」と「やや不足の合計」）企業の割合は、男性については80.1%、女性については54.5%に上った。
- 「若年男性従業員」が特に不足している業種は「一般機械器具」（90.7%）や「建設業」（90.6%）、「パルプ・紙・紙加工品」（88.4%）、「運輸業、郵便業」（88.1%）など。
- 「若年女性従業員」が特に不足している業種は、「宿泊業」（84.8%）や「医療・福祉・介護」（76.2%）、「飲食サービス」（73.8%）など。

図表1 静岡県内企業の従業員の過不足感



#### 【調査概要】 ◆名 称：「雇用・人材活用および事業承継の実態調査」（静岡銀行・静岡経済研究所 共同アンケート調査）

◆調査対象：主に静岡県内に本社・事業所を有する企業15,159社

◆有効回答数：3,135社（有効回答率20.7%） ◆実施時期：2019年8月

#### ◆回答企業属性

規模／従業員数10人以下35.4%、11人～30人33.8%、31人～50人11.4%、51人～100人10.3%、  
101人～300人6.4%、301人以上2.7%

業種／製造業33.2%、建設業18.5%、卸・小売業16.0%、その他サービス業28.4%、農林水産業他3.9%

地域／東部29.4%、中部33.0%、西部34.9%、県外2.7%

（集計結果は小数点以下第2位を四捨五入して表記しているため、合計が100%にならない場合がある）

## 2 人手不足による経営への影響

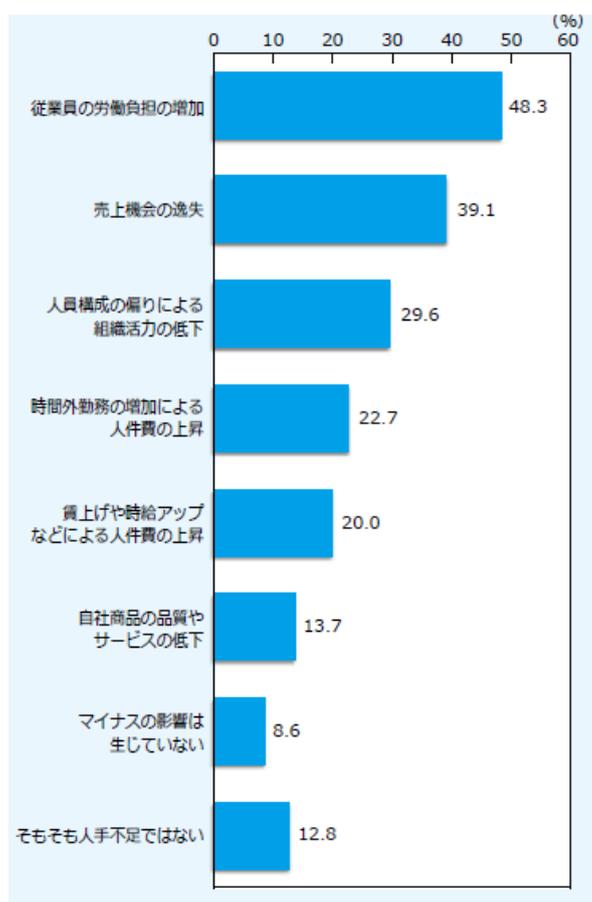
**78%の企業で人手不足がマイナスに影響**

**「売上機会の逸失」との回答が4割、中小・零細企業で売上逸失度高い**

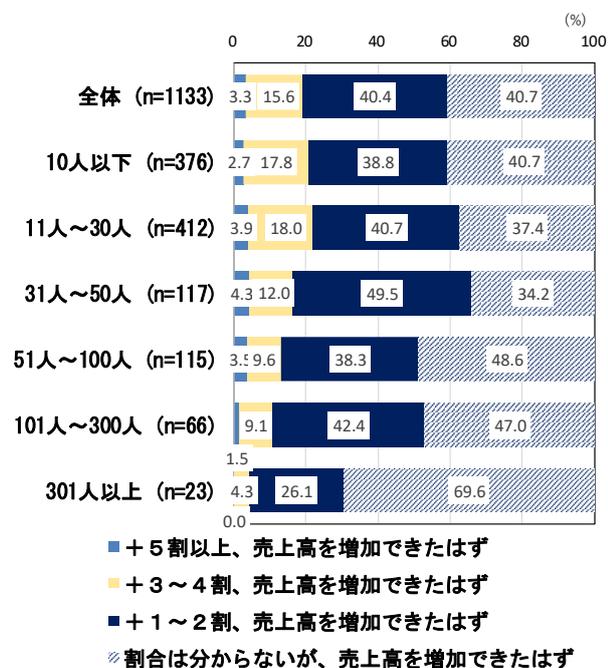
- 「人手不足によるマイナスの影響」として、全体の78.6%の企業が何らかのマイナスの影響を感じている。具体的な影響として、「従業員の労働負担の増加」(48.3%)や「売上機会の逸失」(39.1%)を挙げる企業が多い。
- 「従業員の労働負担の増加」を挙げたのは大企業が多く、中小・零細企業では「売上機会の逸失」を挙げた企業が多い。大企業では、従業員の労働時間の延長などで、売上機会の取逃しを極力抑えようとしているが、その分、労働負担が増加している。
- 中小・零細企業では、人手不足が「売上機会の逸失」に直結しており、「人手が足りていれば、どの程度売上を増加できたはずか」を示す“売上逸失度”も大きい。

図表2 人手不足によるマイナスの影響

(複数回答)

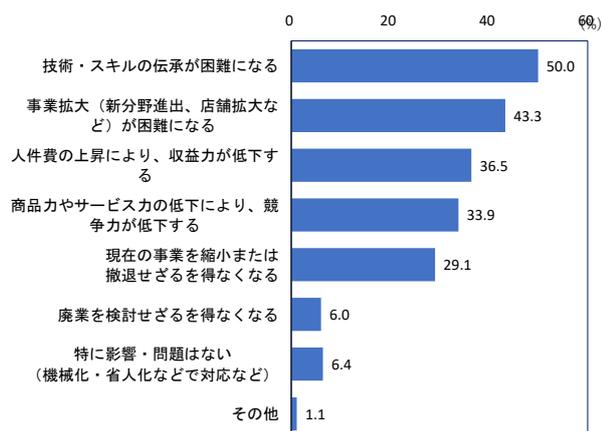


図表3 人手不足による売上機会の逸失度



図表4 人手不足による今後の事業活動への影響

(複数回答)

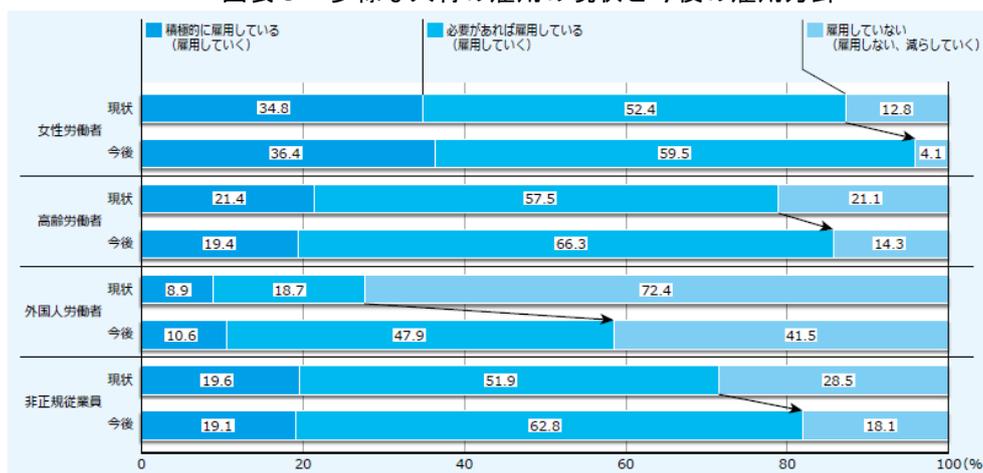


### 3 人手不足への4つの対応策とその方向性

#### ①採用活動の強化、②職場環境の整備、③多様な人材活用、④生産性の向上

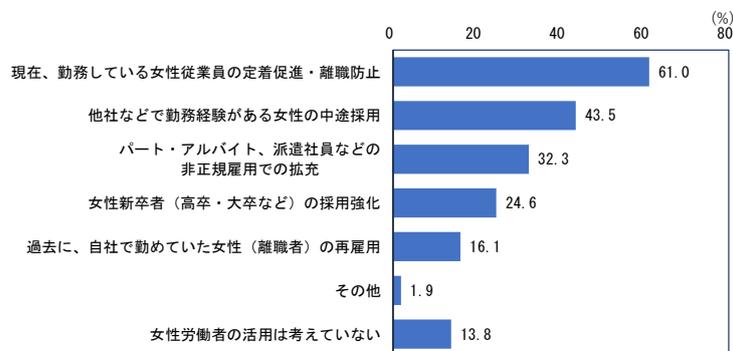
○現状、外国人を雇用している企業は27.6%にとどまるが、今後、雇用意向の企業は58.5%に急増（外国人を雇用している割合が50%以上の業種は4業種から24業種へ）

図表5 多様な人材の雇用の現状と今後の雇用方針



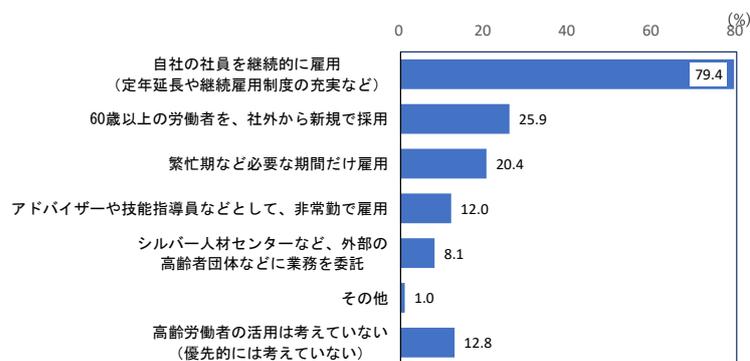
○女性労働者の活用に必要な取組みは「女性従業員の定着促進・離職防止」がメインに

図表6 女性労働者の活用に必要な取組み（複数回答）



○高齢労働者は「定年延長や継続雇用制度の充実」がカギ、社外からの新規採用には慎重

図表7 高齢労働者の活用に必要な取組み（複数回答）

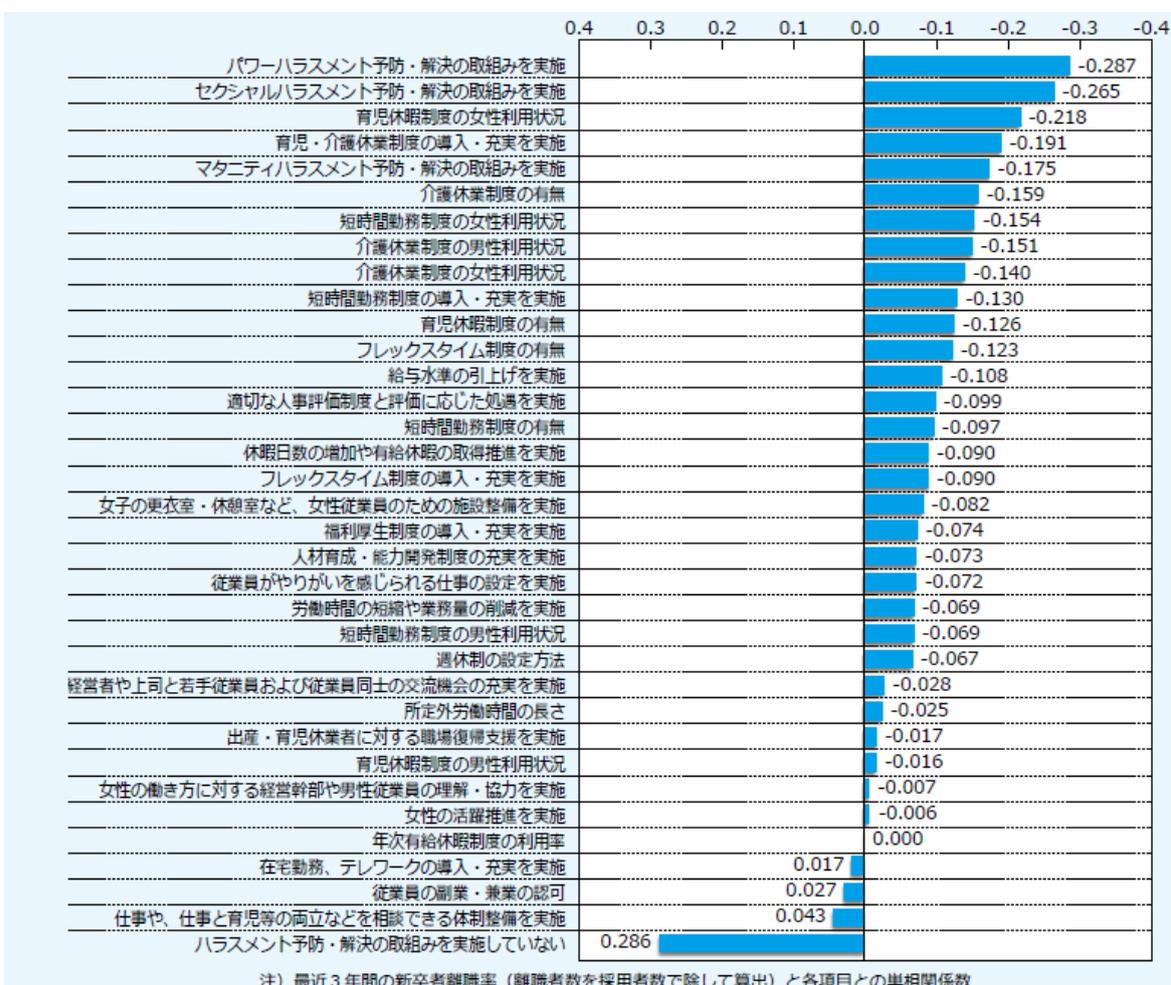


#### 4 人手不足への4つの対応策とその方向性

「職場環境の改善」では、「ハラスメント対策」と「女性の働きやすさ」が  
離職防止のカギ

- 新卒従業員の離職率と人事関係の各種制度の有無や職場環境改善に向けた取組み項目との相関性を分析した。
- 離職率上昇を防ぐ上で効果が高いとみられる項目としては、「パワーハラスメント予防・解決の取組みを実施」、「セクシャルハラスメント予防・解決の取組みを実施」、「マタニティハラスメント予防・解決の取組みを実施」など。
- 「育児休暇制度の女性利用状況」、「育児・介護休業制度の導入・充実を実施」など女性の働きやすさに関する取組みも上位に挙がった。

図表8 新卒従業員離職率と企業の人事制度・職場づくりとの相関関係



なお、このほかに「採用活動の強化」や「生産性の向上」への対応状況なども含めて詳細な調査内容について、SERI Monthly 2月号（1月下旬発刊予定）に掲載します。

※本件のお問い合わせ先 調査研究部 山田、望月、田原