

特別企画 : 人手不足に対する企業の意識調査**正社員、約 4 割の企業が不足感****～ 「建設」「人材派遣・紹介」「情報サービス」「専門サービス」は 6 割に迫る ～****はじめに**

景気の上昇傾向が続き、需要増への確実な対応や企画力・営業力の強化など、人員・人材確保の必要性が高まっている。また、中小企業における人手不足は重要な経営課題といえるなかで、景気動向調査の雇用過不足 DI では正社員・非正社員ともに多くの業種や地域で 50 を上回り、人手不足が全国的に拡大している。

このようななか、帝国データバンクは、人手不足に対する企業の見解について調査を実施した。本調査は、TDB 景気動向調査 2013 年 12 月調査とともに行った。

※調査期間は 2013 年 12 月 16 日～2014 年 1 月 6 日、調査対象は全国 2 万 2,884 社で、有効回答企業数は 1 万 375 社（回答率 45.3%）。

※本調査における詳細データは、景気動向調査専用 HP (<http://www.tdb-di.com/visitors/>) に掲載している。

調査結果（要旨）

1. 企業の 36.8%で正社員が不足していると回答。「建設」「人材派遣・紹介」「情報サービス」「専門サービス」は 6 割近くに達している。非正社員では企業の 24.2%が不足していると感じており、特に「飲食店」「人材派遣・紹介」「旅館・ホテル」「医薬品・日用雑貨品小売」「食料品小売」などで高く、消費者と接する機会の多い業種で不足感が高まっている。
2. 人手が不足している企業のうち、「生産現場に携わる従業員」が 55.1%で最多。さらに、「営業部門の従業員」「高度な技術を持つ従業員」が続いた。特に、生産現場では「農・林・水産」「建設」「製造」、営業部門では「不動産」と「卸売」がいずれも 7 割を超えた。
人手不足による影響では、「需要増への対応が困難」が 6 割近くに上り最多。特に、駆け込みやアベノミクスで増加している「建設」では 77.6%が挙げており、建設需要の急増に人材供給が追いつかない実態が浮き彫りとなった。
3. 人材の確保や定着への対策では、「やりがいのある仕事を任せる」が 48.7%で最多となった。また、仕事内容や評価基準、円滑なコミュニケーションを上位に挙げる企業が多かった。

1. 建設、人材派遣など景況感が回復している業界で、人材不足感が浮き彫りに

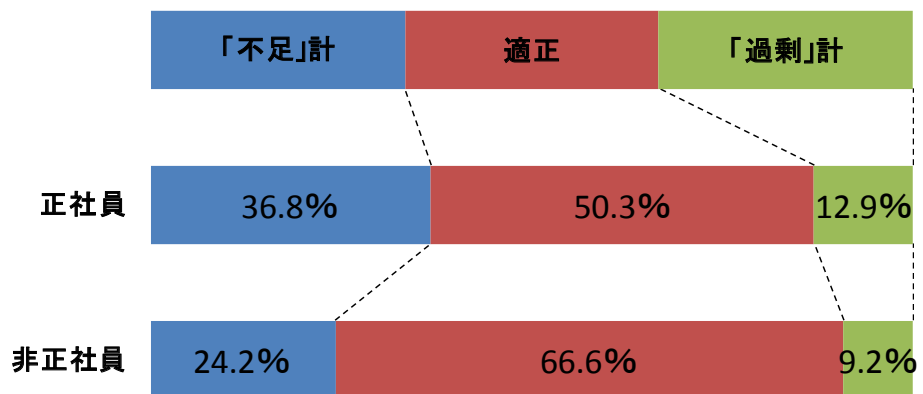
現在の従業員の過不足状況を探ったところ（「該当なし／無回答」を除く）、正社員について「不足」していると回答した企業は1万166社中3,740社、構成比36.8%となり、企業の4割近くは正社員が不足していると考えていた。現在の正社員数が「適正」と判断している企業は50.3%、「過剰」と判断している企業は12.9%となった。

また、現在の正社員が「不足」と回答した企業を業種別にみると、「建設」が59.7%で最も多く、6割近くが人手不足の状態にあることが明らかとなった。以下、「人材派遣・紹介」（59.4%）、「情報サービス」（58.2%）、「専門サービス」（57.6%）、「自動車・同部品小売」（52.9%）、「放送」（50.0%）、「家電・情報機器小売」（50.0%）で不足感が目立った。建設やサービス、自動車や家電小売など、駆け込み需要やアベノミクス効果によって景況感が急速に回復している業種（TDB

景気動向調査より）での人材不足感が浮き彫りとなった。

企業からは「2020年の東京オリンピックに向け、建設業界が人員の確保に走っている。本当に必要な現場の人材が足りない状態が起きている」（建設、東京都）や「ソフトウェア業界全体が技術者不足。ソフトウェア産業をどうするか、国が真剣に考えるべき時期が来ている」（情報サービス、東京都）、「業界自体に若い世代が来ないのが高齢化が進んでいるうえ、技術的には法令が毎年変わるの

現在の従業員の過不足感

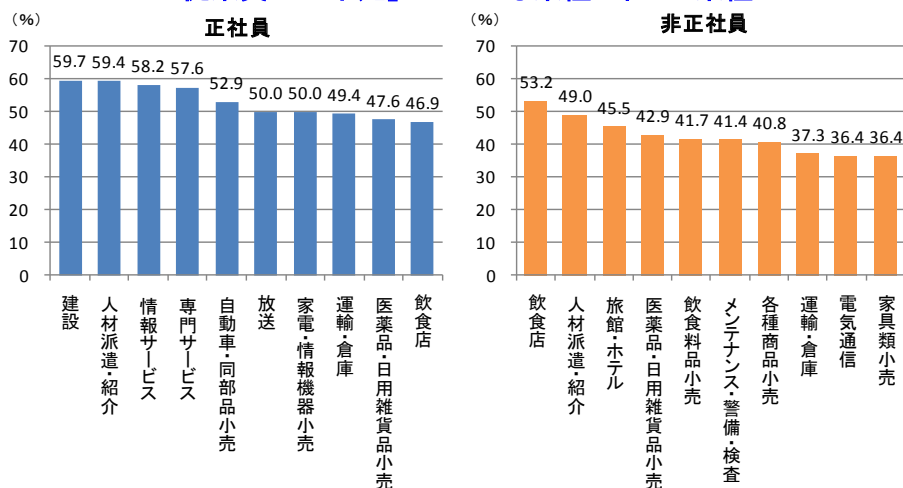


注1: 「不足」計は、「非常に不足」「不足」「やや不足」の合計

注2: 「過剰」計は、「非常に過剰」「過剰」「やや過剰」の合計

注3: 正社員の母数は「該当なし／無回答」を除く1万166社、非正社員は同8,251社

従業員が「不足」している業種上位10業種



で若手育成が難しい時代であり、定着しづらい」（土木建築サービス、茨城県）といった、技術を持った正社員の不足を訴える声が多く挙がった。

2. 非正社員、企業の4社に1社が不足感、業種別では「飲食店」が半数超で最多

他方、非正社員では、「不足」計は「該当なし／無回答」を除く8,251社中1,996社、構成比24.2%となり、4社に1社で非正社員が不足していると考えている。ただ、「適正」が66.6%と3社に2社にのぼり、「過剰」計も9.2%と約1割にのぼった。

非正社員について、最も人手が足りないと感じている業種は「飲食店」（53.2%）。以下、「人材派遣・紹介」（49.0%）、「旅館・ホテル」（45.5%）、「医薬品・日用雑貨品小売」（42.9%）、「食料品小売」（41.7%）が続き、消費者と直に接することの多い業種で高かった。企業からは、「若年人口が減少し続けるなかで“若い男性”にこだわり続ける派遣先企業の要望に応え続けることができない」（人材派遣・紹介、愛知県）や「自社では早朝勤務する販売員等が他の職種に比べて中高年者が中心となっており、今後の若年層の確保に苦労している」（食料品小売、香川県）、「地域の雇用状況から若手の数が不足しており、市内全般でも人員確保に苦労している」（スーパー、長崎県）など、非正社員では企業の求める人材の能力や年齢などのミスマッチを指摘する意見が多く挙がった。

3. 人材が不足している部門、「生産現場に携わる従業員」が半数超で最多

現在の従業員の過不足感について、正社員または非正社員の少なくとも一方で「不足」と回答した企業4,336社にどのような部門・役割で人手が不足しているか尋ねたところ、「生産現場に携わる従業員」が55.1%で最多となった（複数回答）。さらに、「営業部門の従業員」（47.1%）、「高度な技術を持つ従業員」（33.6%）が続き、上記3項目が特に高かった。

業界別にみると、「生産現場に携わる従業員」では『農・林・水産』（76.5%）、『建設』（75.1%）、『製造』（76.3%）、「営業部門の従業員」では『不動産』（78.6%）と『卸売』（71.7%）がいずれも7割を超えていた。また、「高度な技術を持つ従業員」では『建設』（52.2%）が半数を超えた。消費増税前の駆け込みやアベノミクスによる需要拡大が著しい業界において、生産や営業、高技能労働者の不足が顕在化している。

企業からは、「建築・土木とも技術者が圧倒的に不足しているが、職能工はさらに不足している」（建設、千葉県）や「システムエンジニアやプログラマーなどIT技術者」（情報サービス、山形県）など、高い技能を必要とする役割を担う分野で人手が不足しているという声は多い。また、「生産現場で欠員が生じている」（合板製造、茨城県）や「生産現場の高卒新入社員の採用が難しくなりつつある」（鉄鋼・非鉄・鋳業、神奈川県）など、製造現場での人員不足を訴える企業も多い。

人手が不足している部門・役割（複数回答）

（構成比%、カッコ内社数）

| | 生産現場に携わる従業員 | 高度な技術を持つ従業員 | 研究・開発部門の従業員 | 海外との橋渡し役の従業員 | 営業部門の従業員 | 経営・企画部門の従業員 | 経理・総務・人事部門の従業員 | その他 | |
|--------|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|-------------|----------------|-----------|-----------|
| 全体 | 55.1 (2,388) | 33.6 (1,455) | 11.3 (490) | 6.2 (268) | 47.1 (2,043) | 12.6 (546) | 16.4 (713) | 4.2 (182) | - (4,336) |
| 農・林・水産 | 76.5 (13) | 29.4 (5) | 0.0 (0) | 5.9 (1) | 29.4 (5) | 35.3 (6) | 23.5 (4) | 0.0 (0) | - (17) |
| 金融 | 15.2 (5) | 12.1 (4) | 3.0 (1) | 6.1 (2) | 69.7 (23) | 39.4 (13) | 27.3 (9) | 6.1 (2) | - (33) |
| 建設 | 75.1 (656) | 52.2 (456) | 2.7 (24) | 1.0 (9) | 33.1 (289) | 10.3 (90) | 13.2 (115) | 3.4 (30) | - (874) |
| 不動産 | 23.8 (20) | 20.2 (17) | 3.6 (3) | 2.4 (2) | 78.6 (66) | 20.2 (17) | 15.5 (13) | 3.6 (3) | - (84) |
| 製造 | 76.3 (845) | 34.7 (384) | 24.6 (272) | 10.1 (112) | 35.8 (396) | 10.3 (114) | 14.6 (162) | 2.0 (22) | - (1,107) |
| 卸売 | 29.5 (281) | 17.5 (166) | 7.9 (75) | 9.6 (91) | 71.7 (682) | 14.5 (138) | 21.0 (200) | 3.9 (37) | - (951) |
| 小売 | 28.3 (60) | 14.6 (31) | 1.4 (3) | 1.4 (3) | 67.5 (143) | 10.4 (22) | 13.2 (28) | 5.7 (12) | - (212) |
| 運輸・倉庫 | 66.7 (160) | 10.4 (25) | 2.5 (6) | 3.3 (8) | 33.8 (81) | 12.5 (30) | 15.4 (37) | 14.6 (35) | - (240) |
| サービス | 43.2 (347) | 45.4 (365) | 12.9 (104) | 5.0 (40) | 44.0 (354) | 14.1 (113) | 17.4 (140) | 4.9 (39) | - (804) |
| その他 | 7.1 (1) | 14.3 (2) | 14.3 (2) | 0.0 (0) | 28.6 (4) | 21.4 (3) | 35.7 (5) | 14.3 (2) | - (14) |

注1：網掛けは、全体以上を表す

注2：母数は、現在、従業員が「非常に不足」「不足」「やや不足」と回答した企業4,336社

4. 人手不足による影響、「需要増への対応が困難」が6割近くに上る

現在の従業員の過不足感について「不足」していると回答した企業 4,336 社に対して、人手が不足することによりどのような影響があるか尋ねたところ、「需要増への対応が困難」が 57.7% で半数を超え、最多となった（複数回答）。以下、「経営力、企画力、営業力の維持・強化が困難」（29.8%）、「技能・ノウハウの伝承が困難」（27.1%）、「組織の高齢化が解消できない」（27.0%）が続いた。特に、需要増への対応については『建設』の 77.6% が挙げており、公共工事を含む建設需要の急増に人員が足りていない様子がうかがえる。

具体的には、「現場で働く労務者不足により、工期の遅れ、売上、利益の減少が起こっている」（建設、山形県）や「工事の管理や受注に支障がある」（建設、兵庫県）など、直接、業績に支障を来しているという声が多く挙げられた。また「業務量の増加に対応しきれず、ミスが発生するリスクが高まっている」（洗濯・浴場、宮崎県）や「残業時間の増加や休日出勤の増加でカバーしており、長期化すると作業者に負担となる恐れがある」（電気機械製造、長野県）、「目の前の仕事に追われて時間の余裕がなく、お客様のニーズを引き出し切れていない」（機械・器具卸売、福岡県）といった、品質低下や従業員への負担増加、顧客ニーズへの対応などを指摘する意見も多く挙げられた。

人手が不足していることによる影響（複数回答）

（構成比%、カッコ内社数）

| | 需要増への 対応が困難 | 技能・ ノウハウの 伝承が困難 | 経営力、 企画力、 営業力の 維持・強化が 困難 | 技術力、 研究・開発力 の維持・強化 が困難 | 組織の 高齢化が 解消できない | その他 | 社員への 多少の 負担増 はあるが、 当面は対応 できている | |
|--------|----------------|-----------------------|--------------------------------------|---------------------------------|-----------------------|-----------|---|-----------|
| 全体 | 57.7 (2,502) | 27.1 (1,175) | 29.8 (1,292) | 19.4 (841) | 27.0 (1,170) | 3.3 (144) | 13.6 (590) | - (4,336) |
| 農・林・水産 | 35.3 (6) | 17.6 (3) | 47.1 (8) | 5.9 (1) | 23.5 (4) | 11.8 (2) | 41.2 (7) | - (17) |
| 金融 | 33.3 (11) | 15.2 (5) | 51.5 (17) | 12.1 (4) | 21.2 (7) | 3.0 (1) | 9.1 (3) | - (33) |
| 建設 | 77.6 (678) | 41.1 (359) | 20.9 (183) | 19.6 (171) | 35.9 (314) | 1.9 (17) | 9.4 (82) | - (874) |
| 不動産 | 35.7 (30) | 21.4 (18) | 45.2 (38) | 13.1 (11) | 28.6 (24) | 3.6 (3) | 15.5 (13) | - (84) |
| 製造 | 57.8 (640) | 33.2 (367) | 23.2 (257) | 28.4 (314) | 21.3 (236) | 3.1 (34) | 14.4 (159) | - (1,107) |
| 卸売 | 42.8 (407) | 18.4 (175) | 42.5 (404) | 12.2 (116) | 30.2 (287) | 3.4 (32) | 16.3 (155) | - (951) |
| 小売 | 36.3 (77) | 14.6 (31) | 33.5 (71) | 7.1 (15) | 20.3 (43) | 4.7 (10) | 23.1 (49) | - (212) |
| 運輸・倉庫 | 69.6 (167) | 18.8 (45) | 20.4 (49) | 8.8 (21) | 32.5 (78) | 5.4 (13) | 12.5 (30) | - (240) |
| サービス | 60.3 (485) | 21.0 (169) | 32.2 (259) | 23.1 (186) | 21.5 (173) | 3.9 (31) | 11.1 (89) | - (804) |
| その他 | 7.1 (1) | 21.4 (3) | 42.9 (6) | 14.3 (2) | 28.6 (4) | 7.1 (1) | 21.4 (3) | - (14) |

注1: 網掛けは、全体以上を表す

注2: 母数は、現在、従業員が「非常に不足」「不足」「やや不足」と回答した企業4,336社

5. 人材の確保・定着対策、「やりがいのある仕事を任せる」が最多、「上司・先輩とのコミュニケーション」も3割超

自社で人材の確保・定着の方法として、どのような対策を行っているか尋ねたところ、1万375社中5,048社、構成比48.7%が「やりがいのある仕事を任せること」と回答し、最多となった。次いで、「人事考課の適正性の確保・向上」（33.2%）、「上司・先輩とのコミュニケーション」（31.6%）、「教育・訓練体制の整備・充実」（31.4%）、「経営者とのコミュニケーション」（30.3%）など、仕事内容や評価基準、円滑なコミュニケーションを上位に挙げる企業が多かった。

具体的には、「賃金を上げただけでは解決せず、やりがい、達成感がなければ成長も継続もない」（機械・器具卸売、福島県）や「大事なのは制度やシステムより日常の仕事に関係する人々とのコミュニケーション」（建設、広島県）、「時間と手間をかけて社員とのコミュニケーションを密にする以外に、人材定着の良策はない」（機械・器具卸売、愛知県）など、日頃の人間関係や達成感といったものの積み重ねを挙げる企業は多い。また、「人事考課及び賃金体系の透明化と平等性の確保」（配管冷暖房装置等卸売、愛知県）や「ある程度の賃金レベルを守り、能力開発の機会を設ける」（建設、兵庫県）といった、賃金の維持と評価基準の透明化を指摘する企業もあった。

人材の確保・定着の方法として行っている対策（複数回答）

| | | 構成比(%) | 回答数(社) |
|----|------------------|--------|--------|
| 1 | やりがいのある仕事を任せること | 48.7 | 5,048 |
| 2 | 人事考課の適正性の確保・向上 | 33.2 | 3,442 |
| 3 | 上司・先輩とのコミュニケーション | 31.6 | 3,275 |
| 4 | 教育・訓練体制の整備・充実 | 31.4 | 3,255 |
| 5 | 経営者とのコミュニケーション | 30.3 | 3,140 |
| 6 | 成果給を軸とする賃金体系の整備 | 28.2 | 2,924 |
| 7 | 賃金水準の引き上げ | 25.5 | 2,642 |
| 8 | 福利厚生 の 充実 | 17.2 | 1,789 |
| 9 | 残業等の所定外労働の削減 | 16.7 | 1,733 |
| 10 | 勤務時間の柔軟性 | 15.4 | 1,598 |

注1：以下、「経営上の重要事項に関する権限の委譲・組織整備」(10.1%、1,046社)、「経営計画策定への参画」(8.5%、879社)、「年功給を軸とする賃金体系の整備」(5.2%、536社)、「その他」(2.0%、209社)、「分からない」(5.8%、599社)

注2：母数は有効回答企業1万375社

まとめ

円安などをもたらしたアベノミクス効果に加え、消費税率引上げを控えた駆け込み需要もあり、国内景気は上昇基調を強めている [「TDB 景気動向調査」(帝国データバンク)]。しかしながら、長期にわたって続いてきたデフレ経済下で人員削減等を実施してきた企業のなかには、急速な需要拡大に直面しながらも人手が不足し受注機会を逃しているところもある。

実際、企業の36.8%で正社員の不足感を持っており、とりわけ「建設」「人材派遣・紹介」「情報サービス」「専門サービス」では6割近い企業で人手が足りていない実態が明らかとなった。特に建設業界では、「建設現場で監督できる技術が必要な人材」(建設、埼玉県)に象徴されるように、高い技術を持った人材の不足が顕著となっている。建設業界に限らず高技能労働者の不足を訴える企業は多く、さらに人手が不足していると考ええる企業のうち55.1%が「生産現場に携わる従業員」に人手不足を感じていることから、今後の景気上昇期における生産活動のリスク要因となる恐れがある。また、「営業部門の従業員」も約5割となっており、すでに人手不足により「需要増への対応が困難」(57.7%)となることを懸念する企業が多くなっている。

しかしながら、消費税率引上げ後の業績への影響に対する不透明感が企業側に残っているなかで、「今年度は忙しいが、来年度の見通しが立たないために正社員の採用が難しい」(建設、熊本県)などのように、現在、人手が足りないと感じつつも人員を増加させることに躊躇している様子もうかがえる。政府は消費増税によるマイナスの影響を強力に下支えする政策を実施する一方で、中長期的に持続可能な経済成長を実現する成長戦略を推進し、企業が抱えている懸念を払拭する必要があるだろう。

調査先企業の属性

1. 調査対象(2万2,884社、有効回答企業1万375社、回答率45.3%)

(1) 地域

| | | | |
|------------------------|-------|-------------------------------|--------|
| 北海道 | 542 | 東海 (岐阜 静岡 愛知 三重) | 1,162 |
| 東北 (青森 岩手 宮城 秋田 山形 福島) | 594 | 近畿 (滋賀 京都 大阪 兵庫 奈良 和歌山) | 1,736 |
| 北関東 (茨城 栃木 群馬 山梨 長野) | 701 | 中国 (鳥取 島根 岡山 広島 山口) | 631 |
| 南関東 (埼玉 千葉 東京 神奈川) | 3,351 | 四国 (徳島 香川 愛媛 高知) | 316 |
| 北陸 (新潟 富山 石川 福井) | 549 | 九州 (福岡 佐賀 長崎 熊本 大分 宮崎 鹿児島 沖縄) | 793 |
| | | 合計 | 10,375 |

(2) 業界 (10業界51業種)

| | | | | |
|-----------------|------------------|----------------|---------------|-----|
| 農・林・水産 | 52 | 小売 | 73 | |
| 金融 | 125 | 繊維・繊維製品・服飾品小売業 | 36 | |
| 建設 | 1,392 | 医薬品・日用雑貨品小売業 | 21 | |
| 不動産 | 261 | 家具類小売業 | 11 | |
| 製造 (3,088) | 飲食料品・飼料製造業 | 366 | 家電・情報機器小売業 | 31 |
| | 繊維・繊維製品・服飾品製造業 | 121 | 自動車・同部品小売業 | 53 |
| | 建材・家具・窯業・土石製品製造業 | 233 | 専門商品小売業 | 140 |
| | パルプ・紙・紙加工品製造業 | 112 | 各種商品小売業 | 51 |
| | 出版・印刷 | 197 | その他の小売業 | 4 |
| | 化学品製造業 | 410 | 運輸・倉庫 | 435 |
| | 鉄鋼・非鉄・鉱業 | 545 | 飲食店 | 32 |
| | 機械製造業 | 447 | 電気通信業 | 12 |
| | 電気機械製造業 | 376 | 電気・ガス・水道・熱供給業 | 10 |
| | 輸送用機械・器具製造業 | 111 | リース・貸貸業 | 124 |
| 精密機械・医療機械・器具製造業 | 79 | 旅館・ホテル | 35 | |
| その他製造業 | 91 | 娯楽サービス | 54 | |
| 卸売 (3,056) | 飲食料品卸売業 | 398 | 放送業 | 16 |
| | 繊維・繊維製品・服飾品卸売業 | 199 | メンテナンス・警備・検査業 | 143 |
| | 建材・家具・窯業・土石製品卸売業 | 361 | 広告関連業 | 130 |
| | 紙類・文具・書籍卸売業 | 116 | 情報サービス業 | 433 |
| | 化学品卸売業 | 314 | 人材派遣・紹介業 | 61 |
| | 再生資源卸売業 | 30 | 専門サービス業 | 200 |
| | 鉄鋼・非鉄・鉱業製品卸売業 | 335 | 医療・福祉・保健衛生業 | 104 |
| | 機械・器具卸売業 | 943 | 教育サービス業 | 20 |
| | その他の卸売業 | 360 | その他サービス業 | 134 |
| | | | その他 | 38 |
| | | 合計 | 10,375 | |

(3) 規模

| | | |
|-----------|---------|---------|
| 大企業 | 2,422 | 23.3% |
| 中小企業 | 7,953 | 76.7% |
| (うち小規模企業) | (2,345) | (22.6%) |
| 合計 | 10,375 | 100.0% |
| (うち上場企業) | (307) | (3.0%) |

2. 企業規模区分

中小企業基本法に準拠するとともに、全国売上高ランキングデータを加え、下記のとおり区分。

| 業界 | 大企業 | 中小企業(小規模企業を含む) | 小規模企業 |
|-----------|------------------------------|---------------------------|------------|
| 製造業その他の業界 | 「資本金3億円を超える」かつ「従業員数300人を超える」 | 「資本金3億円以下」または「従業員300人以下」 | 「従業員20人以下」 |
| 卸売業 | 「資本金1億円を超える」かつ「従業員数100人を超える」 | 「資本金1億円以下」または「従業員数100人以下」 | 「従業員5人以下」 |
| 小売業 | 「資本金5千万円を超える」かつ「従業員50人を超える」 | 「資本金5千万円以下」または「従業員50人以下」 | 「従業員5人以下」 |
| サービス業 | 「資本金5千万円を超える」かつ「従業員100人を超える」 | 「資本金5千万円以下」または「従業員100人以下」 | 「従業員5人以下」 |

注1: 中小企業基本法で小規模企業を除く中小企業に分類される企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが上位3%の企業を大企業として区分

注2: 中小企業基本法で中小企業に分類されない企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが下位50%の企業を中小企業として区分

注3: 上記の業種別の全国売上高ランキングは、TDB産業分類(1,359業種)によるランキング

【 内容に関する問い合わせ先 】

(株) 帝国データバンク 産業調査部 情報企画課 担当：窪田

TEL 03-5775-3163 e-mail keiki@mail.tdb.co.jp

当リリース資料の詳細なデータは景気動向調査専用 HP (<http://www.tdb-di.com>) をご参照下さい。

リリース資料以外の集計・分析については、お問い合わせ下さい (一部有料の場合もございます)。

当レポートの著作権は株式会社帝国データバンクに帰属します。

当レポートはプレスリリース用資料として作成しております。報道目的以外の利用につきましては、著作権法の範囲内でご利用いただき、私的利用を超えた複製および転載を固く禁じます。