

財務局調査による「人手不足の現状及びその対応策」について

平成28年10月25日

財務省

財務局調査による人手不足の現状及びその対応策について

1. 調査の概要

各地域及び産業において人手不足感が広がるなか、人手不足の現状、地域経済に与える影響及び対応策等その実態を把握するため、各財務局において管内の企業等を対象にヒアリング調査を実施しました。その結果を公表します。

- (1) 調査期間：平成28年9月上旬～10月中旬
- (2) 調査対象：各財務局が管内経済情勢報告を取りまとめる際に従来から継続的にヒアリングを実施している企業等。全国計1,366社。
- (3) 調査方法：各財務局においてヒアリング調査を行い、回答を分類。

2. 企業規模別及び業種別の回答状況

企業規模	回答企業数
大企業	709
中堅企業	341
中小企業	316
合計	1,366

※大企業：資本金10億円以上
 中堅企業：資本金1億円以上10億円未満
 中小企業：資本金1億円未満

業種		回答企業数	業種		回答企業数
製造業	食料品製造業	63	非製造業	ガス・熱供給・水道業	1
	繊維工業	13		情報通信業	15
	木材・木製品製造業	13		陸運業	32
	パルプ・紙・紙加工品製造業	20		水運業	2
	印刷・同関連業	2		その他の運輸業	12
	化学工業	53		卸売業	15
	石油製品・石炭製品製造業	6		小売業	394
	窯業・土石製品製造業	25		不動産業	23
	鉄鋼業	36		リース業	10
	非鉄金属製造業	12		その他の物品賃貸業	1
	金属製品製造業	28		宿泊業	56
	はん用機械器具製造業	14		飲食サービス業	26
	生産用機械器具製造業	75		生活関連サービス業	32
	業務用機械器具製造業	15		娯楽業	15
	電気機械器具製造業	43		広告業	2
情報通信機械器具製造業	76	純粋持株会社	4		
自動車・同附属品製造業	58	その他の学術研究、専門・技術サービス	3		
その他の輸送用機械器具製造業	25	医療、福祉業	6		
その他の製造業	25	教育、学習支援業	1		
小計	602	職業紹介・労働者派遣業	8		
非製造業	農業、林業	1	その他のサービス業	10	
	漁業	1	銀行業	6	
	建設業	87	小計	764	
	電気業	1	合計	1,366	

3. 財務局等の管轄区域

財務局等	管轄都道府県	本局所在地
北海道財務局	北海道	札幌市
東北財務局	宮城県、岩手県、福島県、秋田県、青森県、山形県	仙台市
関東財務局	埼玉県、東京都、神奈川県、千葉県、山梨県、茨城県、栃木県、群馬県、長野県、新潟県	さいたま市
北陸財務局	石川県、富山県、福井県	金沢市
東海財務局	愛知県、静岡県、三重県、岐阜県	名古屋市
近畿財務局	大阪府、京都府、兵庫県、奈良県、和歌山県、滋賀県	大阪市
中国財務局	広島県、鳥取県、島根県、岡山県、山口県	広島市
四国財務局	香川県、愛媛県、徳島県、高知県	高松市
九州財務局	熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県	熊本市
福岡財務支局	福岡県、佐賀県、長崎県	福岡市
沖縄総合事務局	沖縄県	那覇市

4. 注意事項

○結果数値(%)は小数点第2位を四捨五入しているため、合計が100.0%にならない場合がある。

財務局調査による人手不足の現状及びその対応策について

○人手不足感があると回答した企業は全体の63.2%。

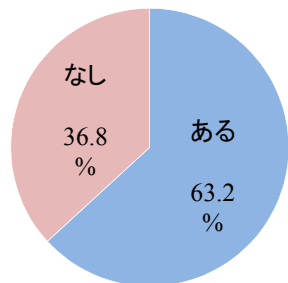
○主に、新しい従業員が採用できないことを要因として挙げる企業が多い(65%程度)。退職者の増加を要因として挙げた企業は14%程度。

○人手不足による弊害としては、従業員の負担増を指摘する企業が多く(56%程度)、事業機会の喪失や企業のコスト増加を指摘する企業もあった。

①企業における人手不足感について

回答社数:1,366社

全産業



現時点で人手不足感を感じている企業の割合

規模別

大企業	(401 社 / 709 社)	56.6%
中堅企業	(226 社 / 341 社)	66.3%
中小企業	(236 社 / 316 社)	74.7%

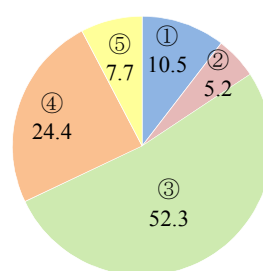
業種別

製造業	(287 社 / 602 社)	47.7%
非製造業	(576 社 / 764 社)	75.4%

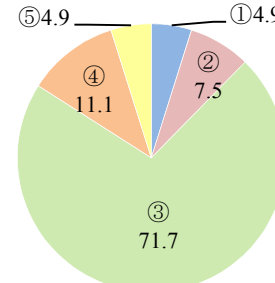
②人手不足の要因について

(単位:%)

製造業



非製造業



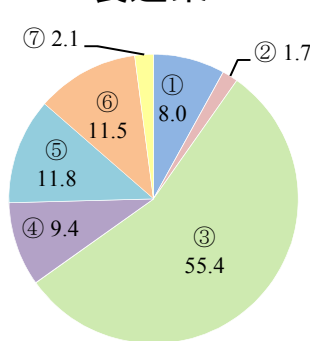
- ①退職者増加 (高齢化)
- ②退職者増加 (自己都合)
- ③募集をかけても集まらない
- ④事業の拡大等に対して現在の人員が不足
- ⑤その他

回答社数:製造業 287社
非製造業 576社

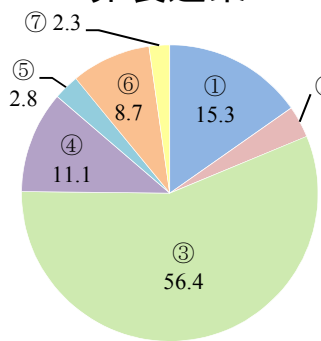
③人手不足による弊害について

(単位:%)

製造業



非製造業



【企業の声】

- ベテラン社員や有資格者に業務が集中し、残業や休日出勤が増加。(多数)
- 店舗の閉鎖、営業時間の短縮。(関東・中堅・小売等)
- 新規出店のための優良物件があっても、人手確保が困難で考え直すことがある。(九州・中小・飲食サービス)
- 若年技術者の育成が進まず、将来的に技術力の低下につながる。(北海道・中堅・生産用機械等)
- 技術者不足で顧客への対応が遅れることがある。(関東・大・電気機械)

- ①事業機会の喪失
- ②供給制約(稼働日数の減少等)
- ③従業員の負担増
- ④企業におけるコスト増(時間外手当増等)
- ⑤技術力の低下
- ⑥特になし
- ⑦その他

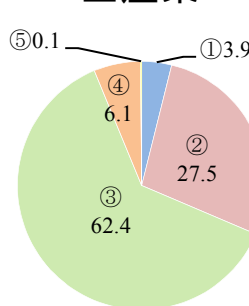
回答社数:製造業 287社
非製造業 576社

④1年前と比較した人手不足感

回答社数:1,366社

(単位:%)

全産業



①とても強くなった・②強くなった

規模別

大企業	(205 社 / 709 社)	28.9%
中堅企業	(101 社 / 341 社)	29.6%
中小企業	(123 社 / 316 社)	38.9%

業種別

製造業	(165 社 / 602 社)	27.4%
非製造業	(264 社 / 764 社)	34.6%

③変わらない

規模別

大企業	(461 社 / 709 社)	65.0%
中堅企業	(217 社 / 341 社)	63.6%
中小企業	(174 社 / 316 社)	55.1%

業種別

製造業	(395 社 / 602 社)	65.6%
非製造業	(457 社 / 764 社)	59.8%

- ①とても強くなった
- ②強くなった
- ③変わらない
- ④少し緩和した
- ⑤とても緩和した

財務局調査による人手不足の現状及びその対応策について

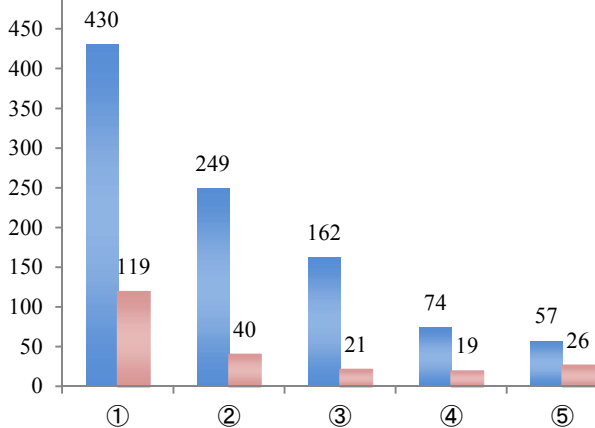
■ 人手不足となっている企業 863社

■ 人手不足となっていない企業 503社

⑤ 人手不足解消に向けた取組み(複数回答あり)

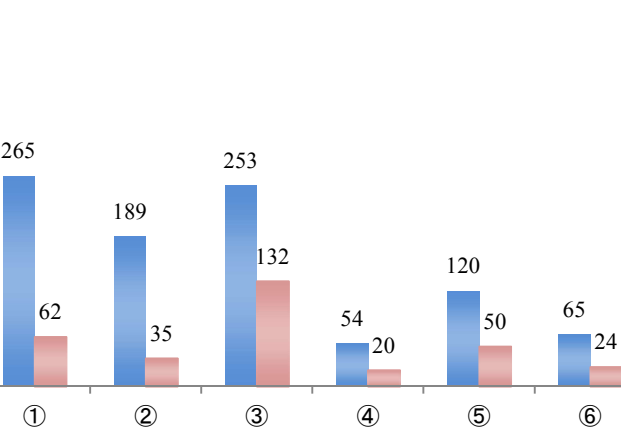
(社)

1. 新規採用に対する取組み



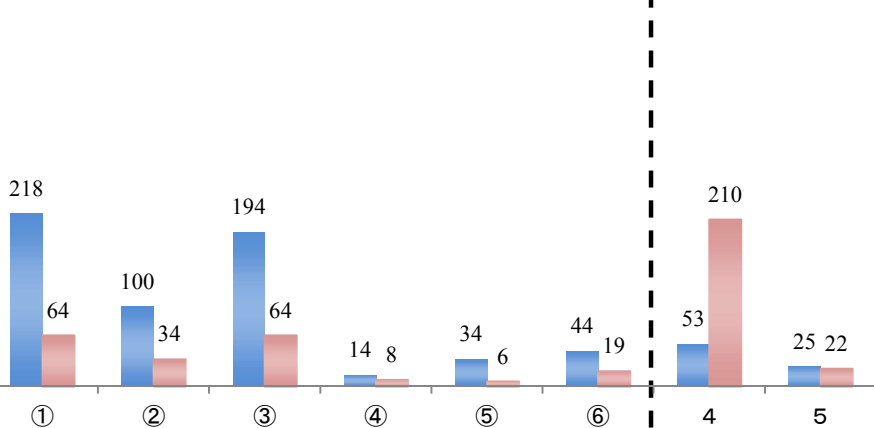
- ① 採用活動促進
- ② 賃金引上げ
- ③ 採用要件緩和
- ④ 勤務多様化
- ⑤ その他

2. 既存従業員に対する取組み



- ① 賃金引上げ等人材確保
- ② 非正規社員の正社員化
- ③ 退職者再雇用
- ④ 定年延長
- ⑤ 勤務体系多様化
- ⑥ その他

3. 業務の環境に対する取組み



- ① 設備投資
- ② アウトソーシング活用
- ③ 業務プロセス見直し
- ④ 事業規模縮小
- ⑤ 業務提携、連携の強化
- ⑥ その他

- ④ 特段対応なし
- ⑤ その他

【新規採用に対する取組事例】

- インターンシップ制度の充実。(東海・大・鉄鋼)
- 韓国や台湾のジョブフェアに参加。(北海道・中堅・宿泊)
- 若者の採用にあたってはSNSやスマホのアプリを活用。(九州・中堅・娯楽等)
- 他県の高校に社員が出向き、体験学習を実施。(関東・大・生産用機械)
- 外国人技能実習制度の活用。(東北・中小・食料品等)
- 社員の紹介制度の導入。(近畿・中堅・医療・福祉等)
- 応募要件を大卒限定から工業高校卒にも拡大。(東海・大・建設)
- 保育料の3分の1を助成する制度の導入。(中国・中小・建設)

【既存従業員に対する取組事例】

- 社員の士気を高めるため、利益の10%をボーナスとして還元。(東北・中堅・建設)
- 育児休職期間や短時間勤務制度の拡充を実施。(東海・大・電気機械等)
- 従業員のスキルアップのため、資格取得の費用を負担(関東・中堅・建設等)
- 社内に従業員専用のコンビニを設置。(北陸・大・小売)
- 採用担当者が新入社員の相談に乗る制度を導入。(近畿・大・飲食サービス)
- 出産等で退職した女性の状況をフォローアップ。(近畿・大・生産用機械)
- 土日勤務の場合は託児費用を全額負担。(福岡・中堅・小売)
- 接客技術のコンテスト(賞金あり)を実施。(四国・大・小売)

【業務環境に対する取組事例】

- セルフレジを導入。(多数)
- 物流の中継地で高性能の自動仕分機を導入。(近畿・大・陸運)
- AIを活用し、顧客への情報案内の業務をアウトソース。(近畿・大・その他運輸)
- 副業を認める制度の導入。(近畿・大・化学)
- 調理人の負担を減らすよう、工場である程度加工した食材等を使用。(北海道・中小・飲食サービス等)

【その他】

- 女性だけで運営できる新形態の店舗を導入。(近畿・大・小売)
- 事務作業の簡略化のため、各部署の事務を一元的に行う事務センターの設置。(福岡・大・小売)

(参考)ヒアリングで聞かれた企業の声

人手不足感の強い具体的な職種

- 水産加工場は特に若者に不人気で、パート従業員が不足。(北海道・中小・食料品)
- 新製品開発や改良を担うエンジニアが慢性的に不足。(東北・大・生産用機械)
- 専門職(電気・電子技術者、SE、会計・法律のエキスパート)が不足。外部委託で対応するも、コストが増加。(中国・大・情報通信機械)
- 震災後の受注増により慢性的に職人が不足。(東北・中堅・建設)
- 大手ゼネコンが好調であるため、現場監督が引き抜かれるほか、新卒の採用競争も激化。(関東・中小・不動産)
- 主に早朝、夜間の人員が不足気味。(九州・大・小売)
- 恒常的な人手不足。介護需要が高まる中、供給が追いつかず、収益増加や事業拡大の機会を逸している。(関東・大・医療、福祉)
- 営業から添乗員業務までと業務範囲が広く、土日出勤もありハードなため、退職者が多い。(東北・大・生活関連サービス)
- 早朝・深夜勤務等、業務環境が厳しいためか退職する若者が多い。(北海道・中小・宿泊)
- 中堅のホールスタッフの同業他社への転職、調理スタッフの引き抜き・独立開業が多くみられる。(福岡・大・宿泊)

募集をかけても集まらない理由

- 飲食業界は深夜の長時間労働や過重労働のイメージがあり敬遠される。(関東・大・飲食サービス)
- 営業職は土日出勤や厳しいノルマのイメージがあり敬遠される。(中国・大・建設)
- 労働環境の整備が進んでいる業界に人が流れてしまう。(東海・中堅・その他)
- 整備士志望者が減少傾向にあり、同業他社との競争が激化している。(関東・中堅・小売)
- 条件のよい周辺の外社工場に人が流れてしまう。(東海・大・はん用機械)
- 貸切バス業界への参入企業が増加したため、ドライバー獲得競争が激化している。(近畿・大・陸運)
- バイヤーを採用したいが、特殊な知識や経験が必要であり、求める人材が得られない。(北陸・中小・小売)

問い合わせ先

財務省大臣官房総合政策課

東京都千代田区霞が関3丁目1番1号

TEL. 03-3581-4111 (内線)2252, 2225

財務省ホームページアドレス <http://www.mof.go.jp/>