

『人手不足』に関する会員アンケート

令和6年11月

埼玉経済同友会

企業経営委員会

『人手不足』に関する会員アンケート」結果について

我が国では生産年齢人口が今後 20 年間で 1,400 万人以上減少することが見込まれるなど、多くの企業において人手不足への対応が喫緊の課題となっております。本会も参画している埼玉県主催の「強い経済の構築に向けた埼玉県戦略会議」においても、今年度は「人手不足対策分科会」を新たに設置し、産・官・学・金・労で連携し打開策を検討することになりました。

こうした中、企業経営委員会では「人手不足」に関する企業の実態を把握するべく、下記の通り『人手不足』に関する会員アンケート」を実施しました。

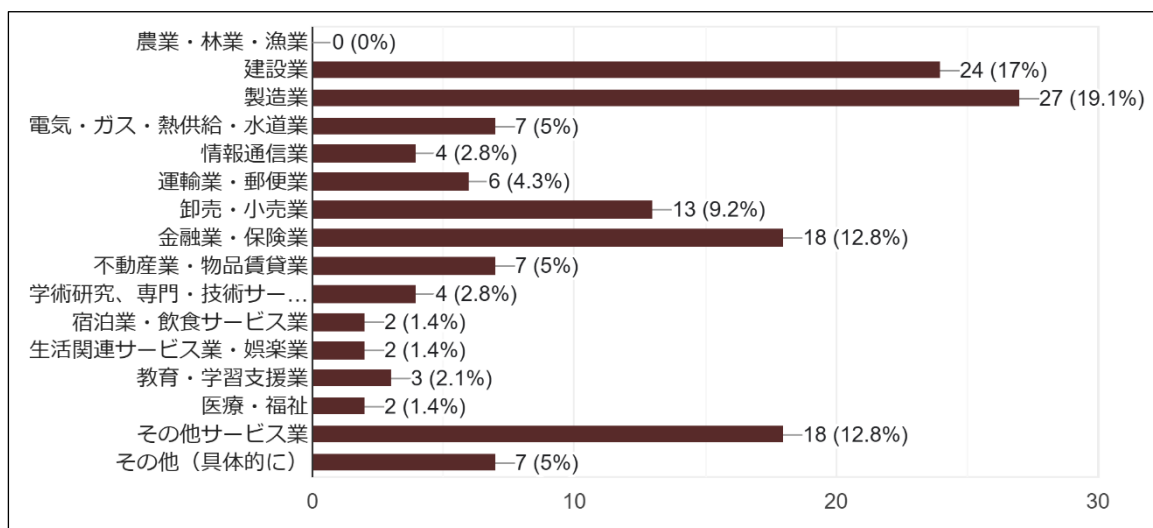
以下に集計結果をご報告致します。

実施期間：令和 6 年 9 月 9 日～10 月 18 日

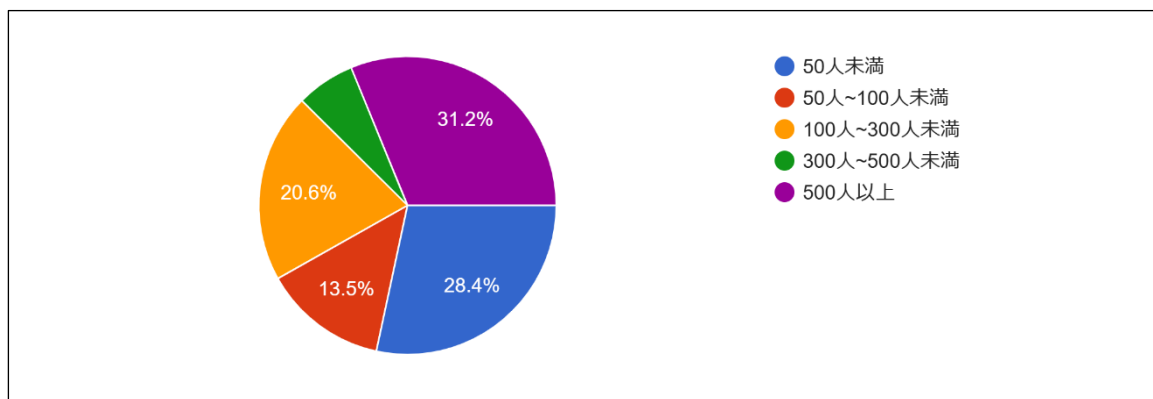
配布数：302

回収数：141（回収率：46.7%）

○業種の内訳



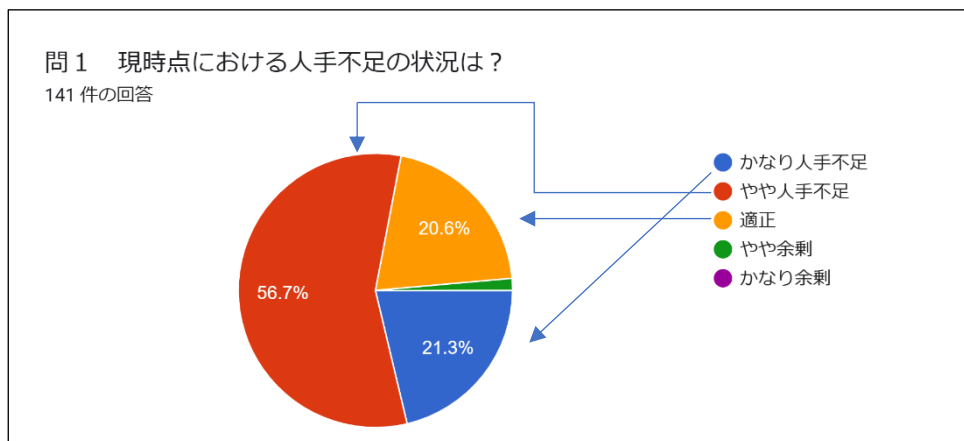
○従業員数の内訳



問1 現時点における人手不足の状況は？

→かなり人手不足（21.3%）とやや人手不足（56.7%）を合わせると78.0%が人手不足を感じており、余剰感を感じる回答は1.4%のみ。

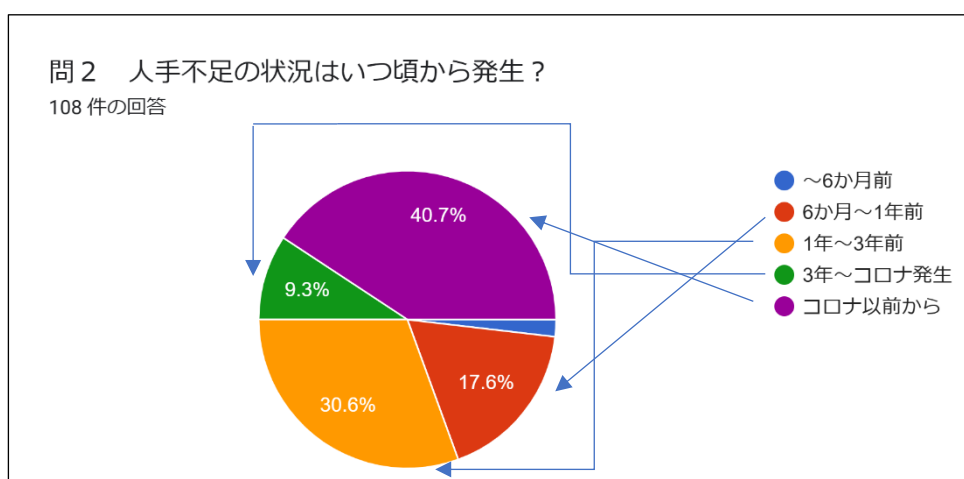
特に2024年問題を抱える業界で厳しい結果となっており、建設業では、かなり人手不足（37.5%）とやや人手不足（54.1%）で91.6%を占めている状況。また回答数は少ないものの運輸業、医療・福祉では全先が人手不足を感じている状況にあった。



問2 人手不足の状況はいつごろから発生？

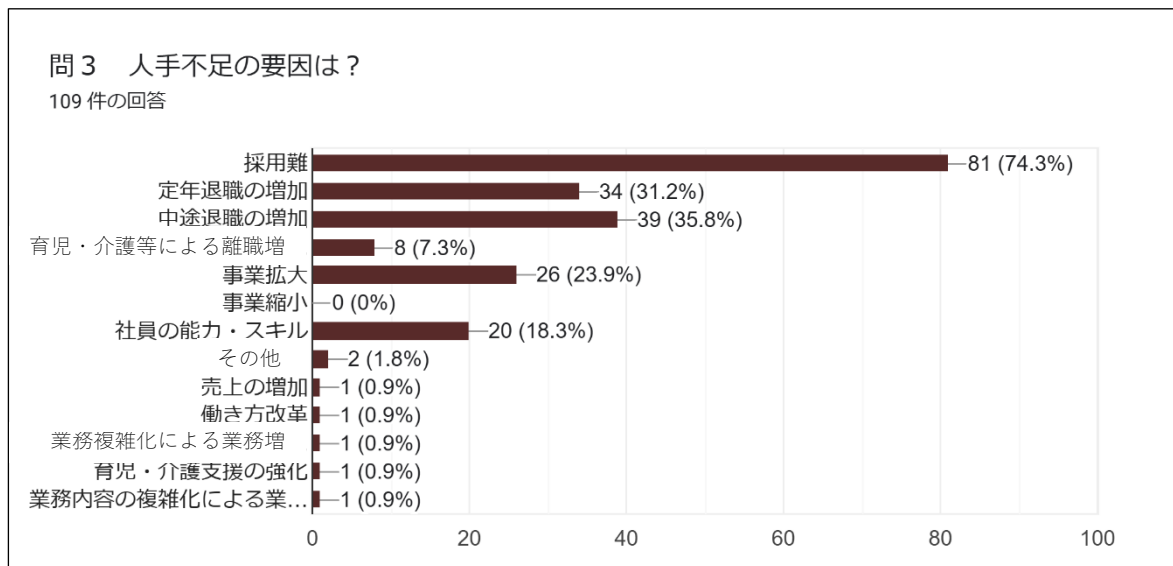
→コロナ前から人手不足が発生しているとの回答は40.7%。3年前から現在までの間に人手不足が発生しているとの回答が合計で50.1%と半数を占めており、恒常的に人手不足が発生している状況が窺える。

なおコロナ前から人手不足が発生している割合は宿泊・飲食サービス業（100%）、医療・福祉（100%）、建設業（71.4%）、運送業（66.7%）、卸売業（40.0%）が高いウエイトを占める。また3年前から現在までの間に人手不足が発生している割合は特に金融・保険業（69.2%）、製造業（52.6%）で高いウエイトを占める。



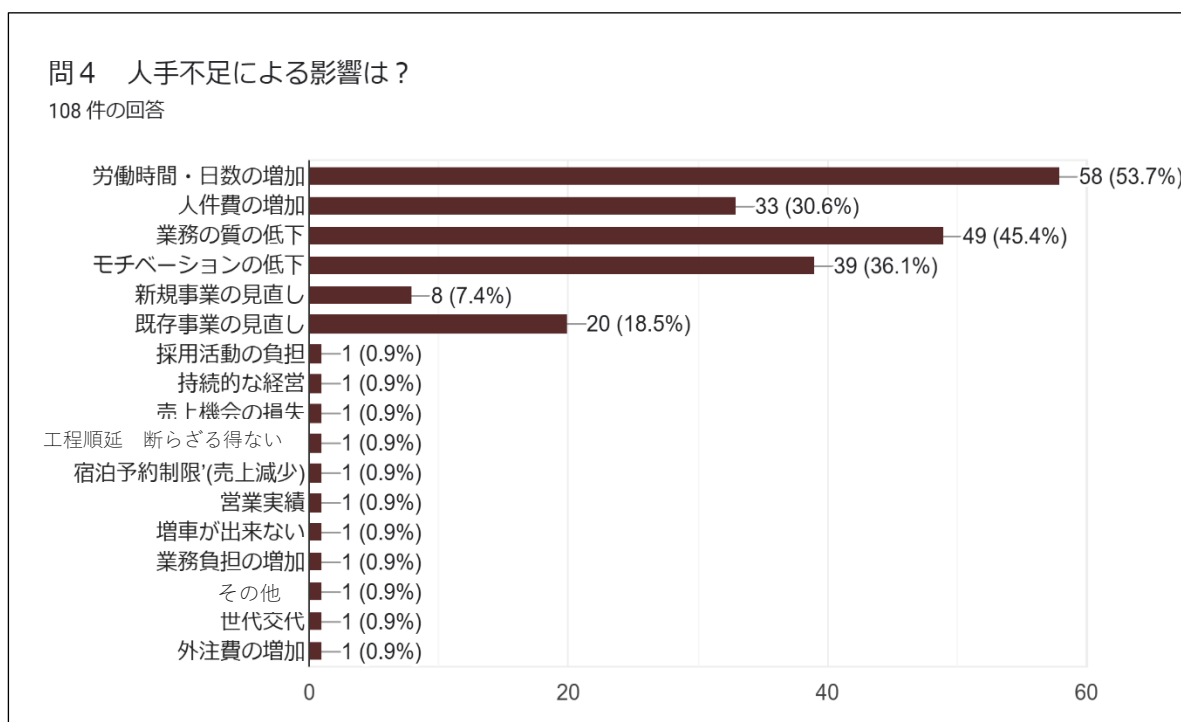
問3 人手不足の要因は？（複数回答可）

→最も多い回答は採用難（74.3%）。次に中途退職の増加（35.8%）、定年退職の増加（31.2%）が続く。一方で事業拡大(23.9%)により人手不足が生じているケースや社員の能力・スキルを挙げる回答も相応にある。



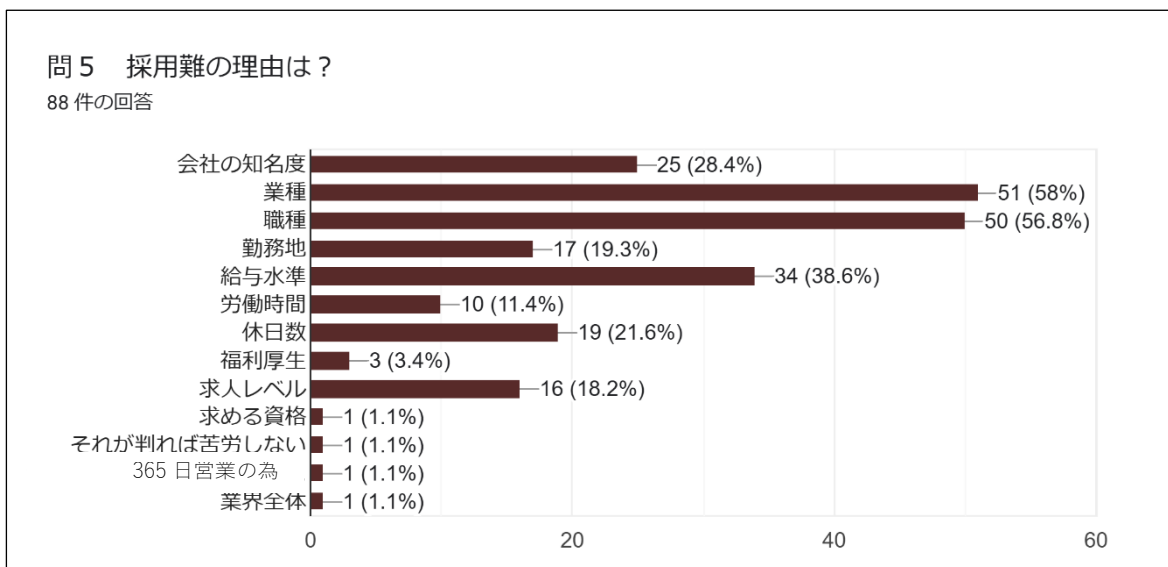
問4 人手不足による影響は？（複数回答可）

→労働時間・日数の増加（53.7%）が最も多い。次に業務の質の低下（45.4%）、モチベーションの低下（36.1%）が続き、総じて従業員の負担増が窺える。また人件費の増加(30.6%)や既存事業の見直し（18.5%）など、企業経営に直接影響を与える回答も多い。



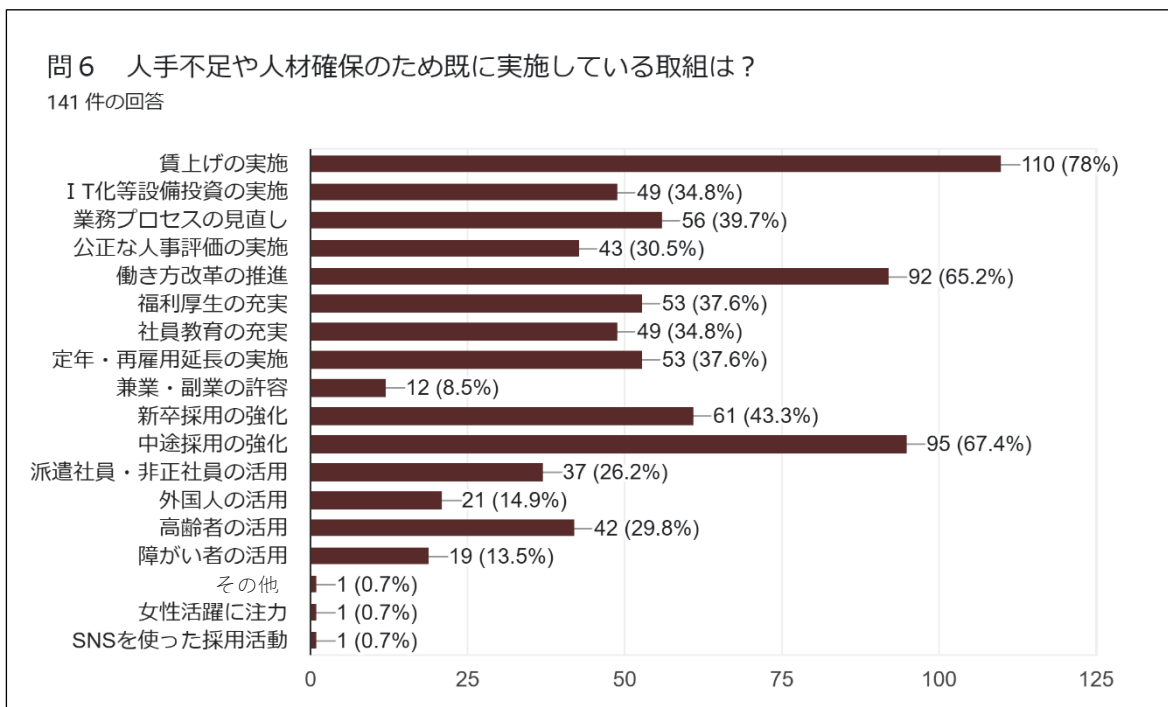
問5 採用難の理由は？（複数回答可）

→業種（58.0%）・職種（56.8%）の回答が多いものの、給与水準（38.6%）、休日数（21.6%）、勤務地（19.3%）といった労働条件に関わる回答も多い。



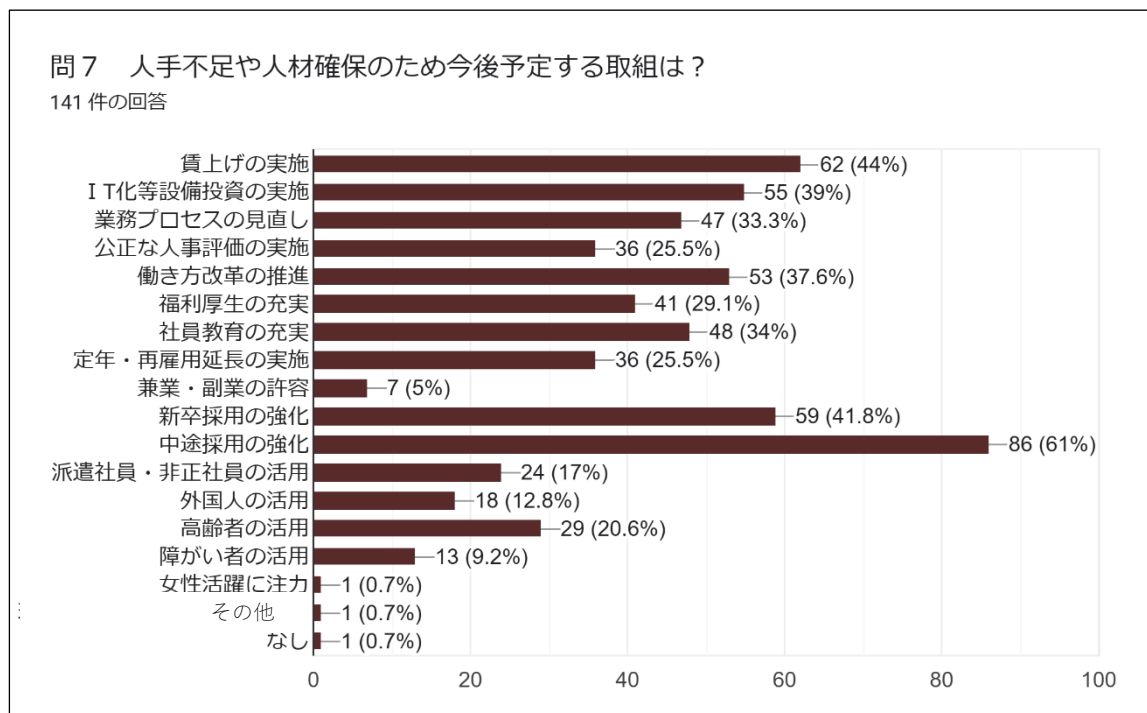
問6 人手不足や人材確保のため既に実施している取組は？（複数回答可）

→賃上げの実施（78.0%）が最も多いが、中途採用の強化（67.4%）、働き方改革の推進（65.2%）、新卒採用の強化（43.3%）、業務プロセスの見直し（39.7%）といった回答も多く、人手不足解消に向け様々な施策を取り入れている実態が浮かび上がった。



問7 人手不足や人材確保のため今後予定する取組は？（複数回答可）

→売り手市場の環境下において、新卒採用が難しい状況にあることから、中途採用の強化(61.0%)を挙げる回答が最も多い。賃上げの実施(44.0%)、新卒採用の強化(41.8%)、IT化等設備投資の実施(39%)、働き方改革の推進(37.6%)が続く。人手不足の解消・改善のために今後も様々な施策を検討している様子が窺える。



問8 人手不足の要因、影響、解決策など、他社や他業界における特徴的な事例があればご記入ください。※自由記述

※回答をそのまま掲載しています

【建設業】

- ・2025年4月施行の建築基準法等の法改正に対応するため、人員確保は、同業他社も同様で、建築士資格者は取り合いになっている
- ・建設業においては、社員不足を外注先(協力会社)に依存して対応してきたが、外注先(協力会社)は、経営者と社員の高齢化により後継者が不在で廃業し人手不足に拍車がかかっている
- ・業界全体で人員不足の状況が続いていることも大きな要因のひとつと感じている

【運送業】

- ・運送業であれば、免許制度
- ・ドライバーの拘束時間、業界イメージ

【価格転嫁】

- ・現場系の希望者が少ないのは業界全体の課題。給与アップが最大の解決策と思われるが、その為には元請、発注者による注文金額アップが必須

【労働時間】

- ・影響について 人手不足により円滑な運営が出来ず人員補填するまでの間、残業時間が増加。よって、残業時間が増えれば離職率に繋がり悪循環に陥ります

【通勤環境】

- ・現代の子は価値観も違い、異動有無や通勤時間が問題となるので、在宅勤務ができない、通勤に不便な我々の様な現場主体の業界・会社は、より敬遠される傾向にあると感じています

【福利厚生】

- ・賃金や福利厚生の横比較で入社を決める人が多く、異次元の生産性向上が必須になって来ている
- ・業種的に長期の休みがない(ゴールデンウィークや年末年始など)

【採用条件】

- ・現場製造職の採用環境が厳しい
- ・建築設計には木造、鉄骨、鉄筋コンクリート構造等の設計があります、小規模の事務所には最近では応募が少ないです。高齢者の応募は非常に多くあります、採用した事がありますが健康的な事で病院にいくとかで休みがちで、チームでの業務を進めていくには支障が出る事多く、期待が出来なかった?

【社員教育】

- ・特殊な資格が必要な為、単なる人材不足とは、異質である
- ・若手の教育強化、給与UP

【高卒採用】

- ・高卒採用は親御さんが係わる時代となり、やはり知名度が大きいことと、業界イメージも影響して難しいと感じています
- ・高卒採用の競争激化が更に進展
- ・工業高校新卒が採用困難

【外国人】

- ・外国人実習生の活用

【アルバイト】

- ・アルバイト者を増員予定

【IT】

- ・IT エンジニアの不足、労働市場の活性化

【行政】

- ・市町村による業種別合同企業説明会(求職者向け)の実施
- ・自治体の民間交流プログラムによる職員の受け入れ

【その他】

- ・本業に磨きをかけて、外部に発信する。就職したくなる会社になっている
- ・社内起業 マルチスキル 大工の育成、社員化
- ・経営者が社員とその家族の幸福を第一と考えその理念に沿った経営を実践していると、離職率は低く人手不足解消に繋がっている
- ・現場人材の不足

問9 人手不足に対して行政等に期待することがあればご記入ください。※自由記述

※回答をそのまま掲載しています

【価格転嫁】

- ・行政からの委託事業費に対しての価格転嫁の推奨または指標化

【社会保険】

- ・社会保険の加入要件見直し、年収の壁撤廃による労働市場の活性化。また、現状百貨店は対象外のため、外国人特定技能に関する対象分野の拡大を期待しています

【補助金・税】

- ・最低賃金上昇に伴う、補助金等
- ・発注者等による注文金額アップが困難であるならば、建設業界全体に給与底上げとなるような助成金制度の創設を希望する
- ・月並みですがDXの推進強化や設備投資支援に係わる補助金などの充実、少子化の解消
- ・人手不足対策によりコストが増加する取り組みに対する補助制度等の拡充
- ・勤労所得に対する税負担、社会保険料の負担について抜本的見直しを計ること
- ・外国人労働者の受け入れのハードルを下げたい。またそこに補助金等充当して欲しい
- ・就業環境改善のための補助制度（補助金の給付や専門家派遣など）

【人材あっせん】

- ・人材紹介業に対する規制強化を望みます
- ・弊社は社会保障費を財源とする介護サービス業のため、本来ご利用者に提供するサービスのコストを高額な人材紹介手数料に回しております。人材紹介は、社会に必要な仕事ではありますが、短期で退職した場合のペナルティについては、もう少し厳格にさせていただき紹介業者も長期雇用を前提とした契約条項に改善すべきです

【IT】

- ・行政手続きの更なる電子化（WEB対応）など推進をお願いしたい

【高卒採用】

- ・高卒の一人一社制の見直し

【専門学校】

- ・専門学校の開校
- ・かつては、県立の高等訓練校がありましたが、今はなくなっている現実

【外国人】

- ・外国人労働者の受け入れのハードルを下げたい。またそこに補助金等充当して欲しい
- ・外国人の活用
- ・現状百貨店は対象外のため、外国人特定技能に関する対象分野の拡大を期待しています

【障がい者】

- ・障がい者雇用に取り組みたいと考えているが、何から始めればいいのか分からない企業が多いと思われるので、それへの対応をお願いしたい

【技能実習】

- ・技能実習制度の要件緩和

【通勤環境】

- ・東京まで遠距離通勤しなくても良い、食住接近を目指した街づくりの推進
- ・働きやすい環境への都市開発、交通整備
- ・立地条件のより良好な保育施設の増強

【イベント】

- ・新たなビジネスとの関わりや異業種との交流を促進して欲しい。
- ・県や市が開催する採用イベント等の開催回数は増やすと良いと思います
- ・大学や専門学校と企業を繋ぐ支援(経営者による大学講義、インターンシップ(社長の鞆持ち)等)

【働き方】

- ・多様な働き方の容認

【その他】

- ・行政には期待しない

以 上