

IV 特別調査事項

- 1 雇用者数の過不足感について
- 2 新規学卒者の採用状況について

1 雇用者数の過不足感について

- 現在の雇用者数の過不足感について聞いたところ、「適正」が65.8%と前回調査（平成26年7～9月期調査）より0.7ポイント減少した。「過剰」は9.0%と前回調査比1.4ポイント増加した一方、「不足」は25.2%で0.7ポイント減少した。
- 「不足」と回答した企業について業種別に見ると、「製造業」が19.5%と前回調査比1.3ポイント減、非製造業は29.5%と前回比0.3ポイント減であった。前回調査に比べると不足感が若干減少したが、なお製造業で約2割、非製造業で約3割の企業が人員不足であると回答している。
- 従業員規模別にみると、「過剰」、「不足」とも規模が大きくなるほど割合が高くなっている。特に「非製造業」では、「不足」と回答した企業が「21人～50人」で51.4%、「51人以上」で54.9%と、ともに5割を超え、強い不足感が生じている。
- 雇用者数に不足が生じた時の対応を聞いたところ、「パート・アルバイト・契約社員採用」が44.6%と最も多く、次いで、「正規社員採用」（40.8%）、「外注の活用」（26.8%）、「既存の人員で残業」（19.7%）、「業務の効率化」（16.7%）の順であった。

2 新規学卒者の採用状況について

- 「採用した」が13.9%、「採用しなかった」が80.6%、「募集したが採用できなかった」が5.6%であった。「製造業」、「非製造業」とも、雇用者の不足感が高い業種であっても7割以上の企業が「採用しなかった」と回答した。

1 雇用者数の過不足感について

(1) 現在の雇用者数の過不足感			
「過剰」	9.0%	「適正」	65.8%
		「不足」	25.2%
(2) 今後、人員不足が生じた時にどのような対応をとるか【複数回答】			
「正規社員採用」	40.8%	「パート・アルバイト・契約社員採用」	44.6%
「派遣社員活用」	9.6%	「非正規社員を正規社員として採用」	2.0%
「外注の活用」	26.8%	「業務の効率化」	16.7%
		「給与など待遇改善」	4.3%
「退職者再雇用・定年延長」	10.9%	「既存の人員で残業」	19.7%
		「その他」	1.1%

2 新規学卒者の採用状況について

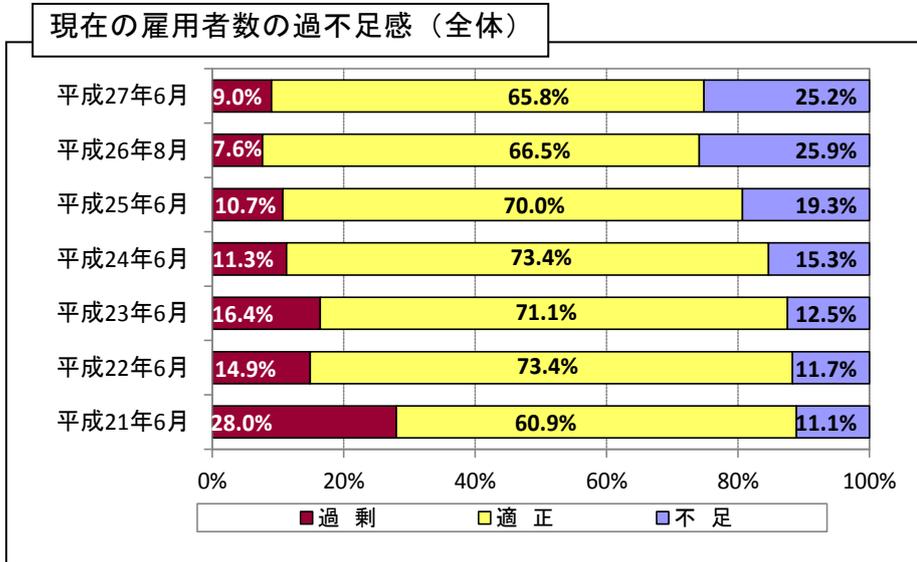
(1) 採用状況			
「採用した」	13.9%	「採用しなかった」 80.6%	
		「募集したが採用できなかった」 5.6%	
(2) 前年と比べた採用人数 ※(1)で「採用した」と回答した企業			
「増えた」	37.3%	「変わらない」 47.0%	
		「減った」 15.7%	
(3) 若手社員定着のためにどのような対策を取っているか【複数回答】			
「能力・適性にあった配置」	38.2%	「職場での円滑なコミュニケーション」	55.8%
「成果に見合った給与」	34.4%	「昇格・昇任制度の整備」	9.2%
		「教育訓練の充実」	31.7%
「有給休暇取得の奨励」	9.7%	「福利厚生の実施」	15.0%
		「その他」	5.3%

※本文中の数値については、グラフの他、アンケート調査集計表（P35以下）を参照してください。

1 雇用者数の過不足感について

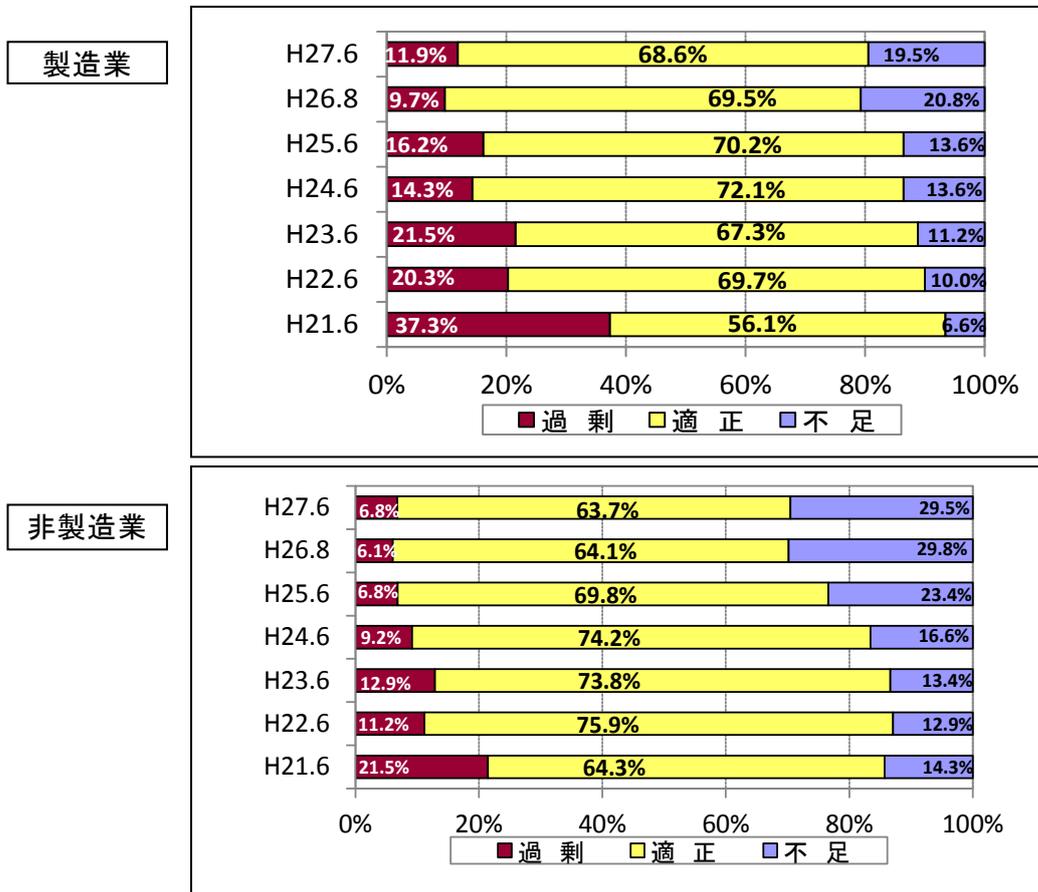
(1) 現在の雇用者数の過不足感（集計表P35参照）

現在の雇用者数の過不足感について聞いたところ、「適正」が65.8%と前回調査（平成26年7～9月期調査）より0.7ポイント減少した。「過剰」は9.0%と前回比1.4ポイント増加した一方、「不足」は25.2%で0.7ポイント減少した。「不足」が「過剰」を大幅に上回る状況は前回調査と変わっていない。



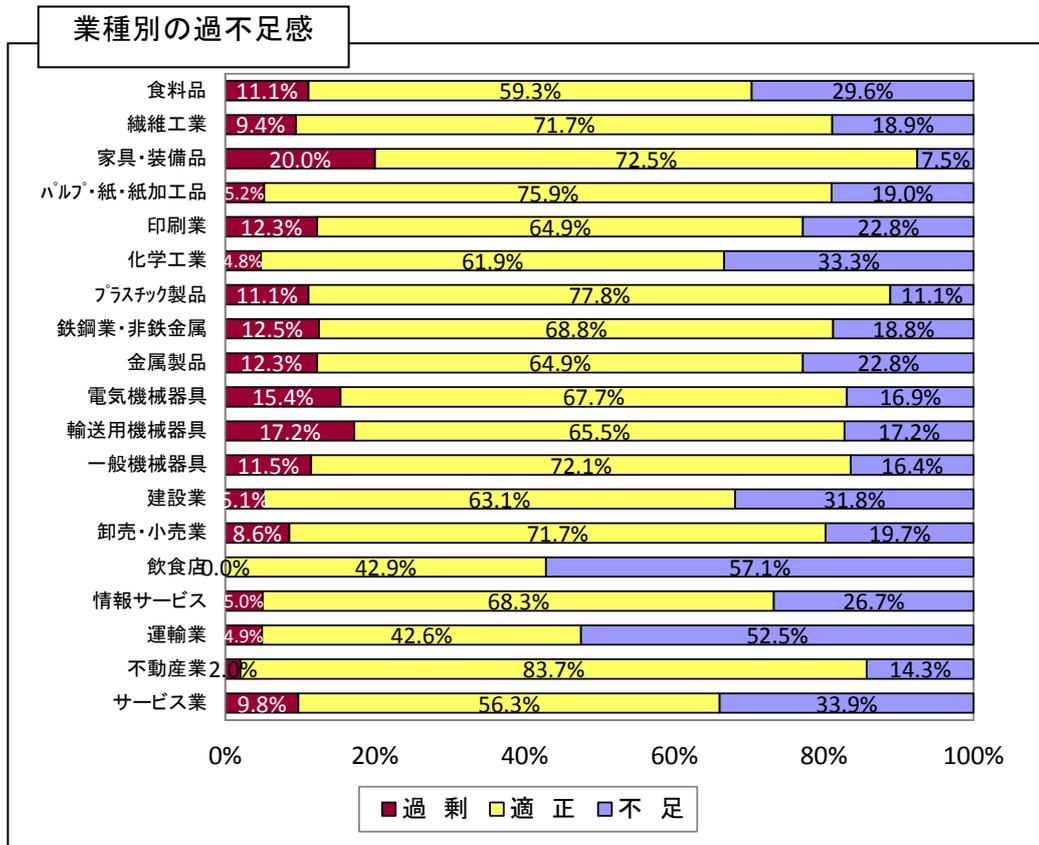
業種別に見ると、製造業、非製造業ともに「適正」が最も高い割合を占めるなかで、製造業、非製造業ともに「不足」が「過剰」を上回った。「不足」は製造業が19.5%と前回比1.3ポイント減、非製造業は29.5%と前回比0.3ポイント減であった。

前回調査に比べると不足感が若干減少したが、なお製造業で約2割、非製造業で約3割の企業が人員不足であると回答している。

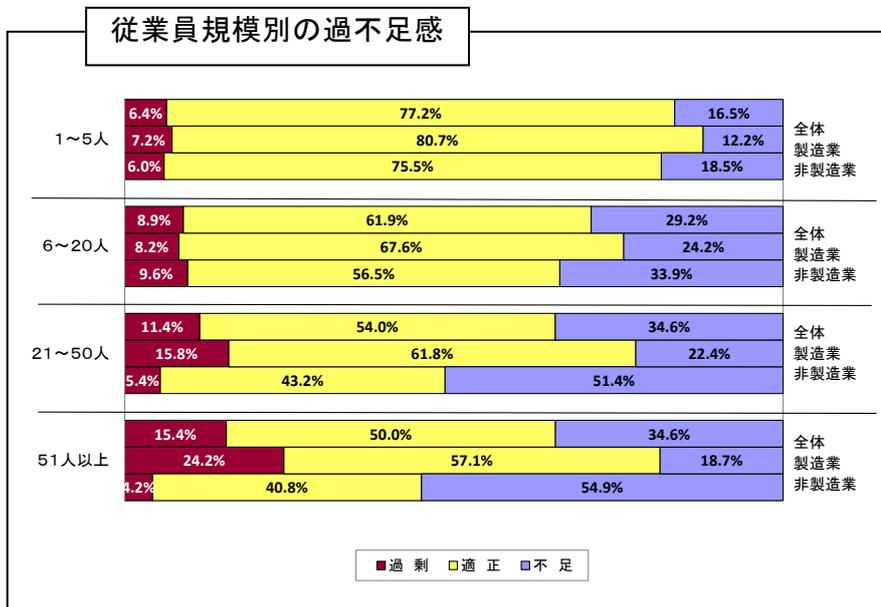


また、過剰感の高い業種は「家具・装備品」(20.0%)、「輸送用機械器具」(17.2%)、「電気機械器具」(15.4%)の順となっている。一方、不足感の高い業種は「飲食店」(57.1%)、「運輸業」(52.5%)、「サービス業」(33.9%)となっている。特に「飲食店」は前回調査(43.9%)に比べ13.2ポイント上昇し、慢性的な人員不足の様子がうかがえる。

なお、今回調査で「過剰」が「不足」を上回ったのは「家具・装備品」のみであった。

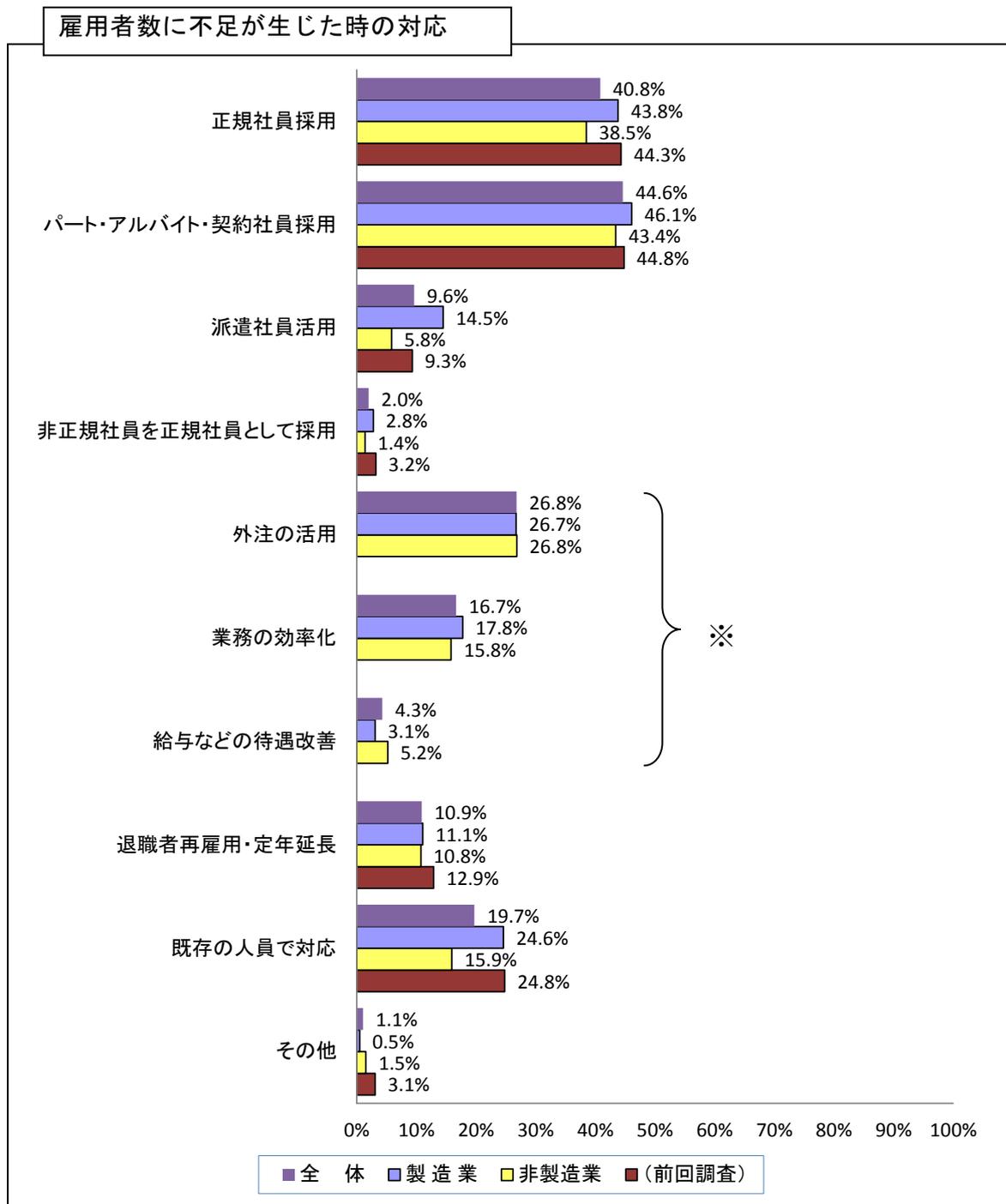


従業員規模別に見ると、「過剰」と回答した企業は「製造業」では「51人以上」(24.2%)が最も多く、従業員規模が大きくなるほど「過剰」の割合は高くなっている。一方、「非製造業」では従業員規模に関わらず「過剰」と回答した企業は1割以下であった。また、「不足」と回答した企業は、「製造業」では従業員規模による大きな差は見られなかったが、「非製造業」では「51人以上」(54.9%)が最も多く、従業員規模が大きくなるほど「不足」の割合が高くなっている。特に、「21人~50人」、「51人以上」では5割を超え、強い不足感が生じている。



(2) 今後、雇用者数に不足が生じた時の対応【複数回答】（集計表P36参照）

今後、雇用者数に不足が生じた時の対応を聞いたところ、「パート・アルバイト・契約社員採用」が44.6%と最も多く、次いで、「正規社員採用」（40.8%）、「外注の活用」（26.8%）、「既存の人員で残業」（19.7%）、「業務の効率化」（16.7%）の順であった。今回、新たに業務改善や処遇改善に関する選択肢を追加したため、前回調査との単純な比較はできないが、新たな採用で人員を確保しつつ、「外注の活用」、「業務の効率化」といった業務改善策も取り入れて雇用者不足に対応していくことがうかがえる。

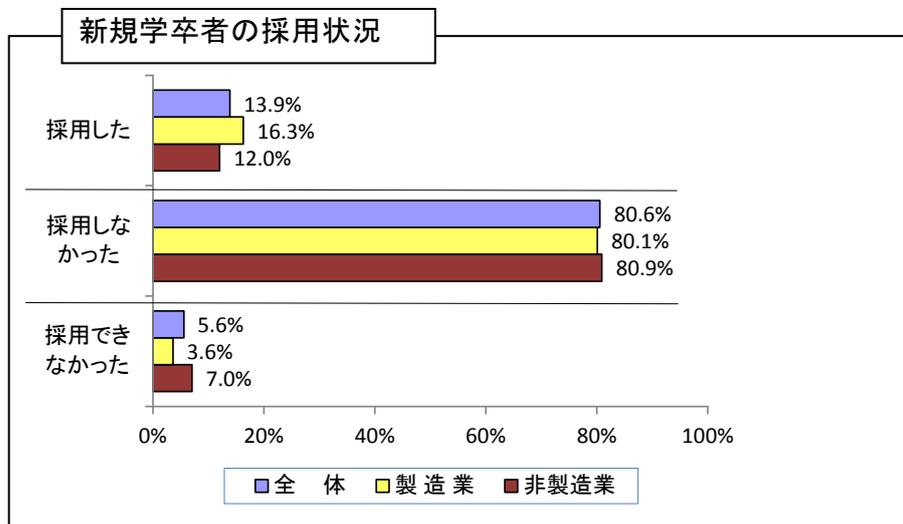


※印は今回新たに設けた選択肢である。

2 新規学卒者の採用状況について（集計表P37参照）

（1）新規学卒者の採用状況

新規学卒者の採用状況について聞いたところ、「採用した」が13.9%、「採用しなかった」が80.6%、「募集したが採用できなかった」が5.6%となっており、約8割の企業が「採用しなかった」と回答した。



また、設問1「雇用者数の過不足感」で不足感が高い業種について新規学卒者の採用状況を見ると、「採用した」と回答した企業は「製造業」では「化学工業」が14.6%、「食料品」26.4%、「印刷業」13.8%、「金属製品」18.5%であった。

「設問1」で「不足」と回答した割合の高い業種（製造業）	化学工業 (33.3%)	食料品 (29.6%)	印刷業 (22.8%)	金属製品 (22.8%)
採用した	14.6%	26.4%	13.8%	18.5%
採用しなかった	80.5%	73.6%	81.0%	74.1%
採用できなかった	4.9%	0.0%	5.2%	7.4%

非製造業では、「飲食店」が19.1%、「運輸業」15.0%、「サービス業」14.7%、「建設業」9.1%が「採用した」と回答した。

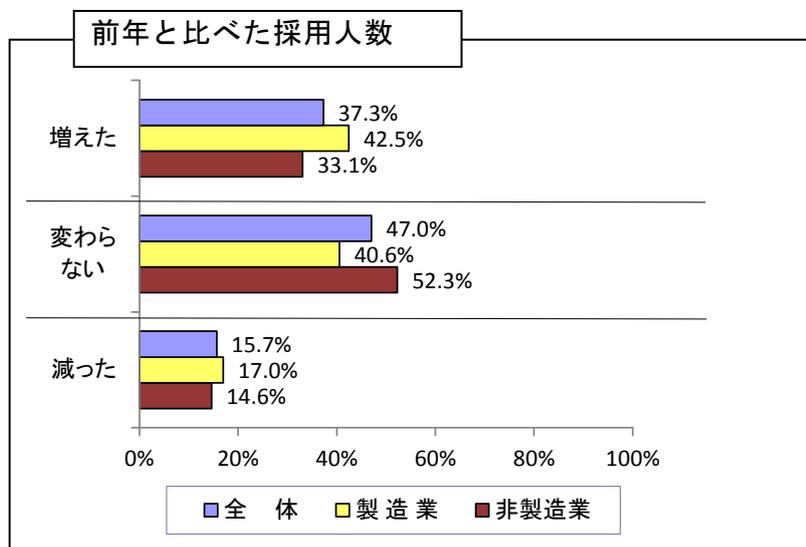
一方、「製造業」、「非製造業」とも雇用者の不足感が高い業種であっても、7割以上の企業が「採用しなかった」と回答した。

「設問1」で「不足」と回答した割合の高い業種（非製造業）	飲食店 (57.1%)	運輸業 (52.5%)	サービス業 (33.9%)	建設業 (31.8%)
採用した	19.1%	15.0%	14.7%	9.1%
採用しなかった	70.2%	75.0%	74.2%	80.5%
採用できなかった	10.6%	10.0%	11.0%	10.4%

(2) 前年と比べた採用人数（集計表P38参照）

(1)で「採用した」と回答した企業に対し、前年と比べた採用人数の増減についてきいたところ、「変わらない」が47.0%と最も多く、次いで「増えた」(37.3%)、「減った」(15.7%)であった。

業種別に見ると、製造業で「増えた」は42.5%、非製造業で33.1%となっており、製造業が9.4ポイント高くなっている。



(3) 若手社員定着のための対策【複数回答】（集計表P39参照）

すべての企業にどのような対策を取っているか聞いたところ、「製造業」、「非製造業」とも「職場での円滑なコミュニケーション」(「製造業」56.8%、「非製造業」55.1%)が最も多く、次いで「能力・適性にあった配置」(38.2%)であった。

業種別にみると、「能力・適性にあった配置」を挙げた企業が、「非製造業」(32.3%)より「製造業」(45.3%)が13.0ポイント高く、若手社員定着のため「能力・適性にあった配置」を重視していることがうかがえる。

