

第6章 雇用の現状

調査票 問25

1 人材確保の状況と人手不足対策への取組状況

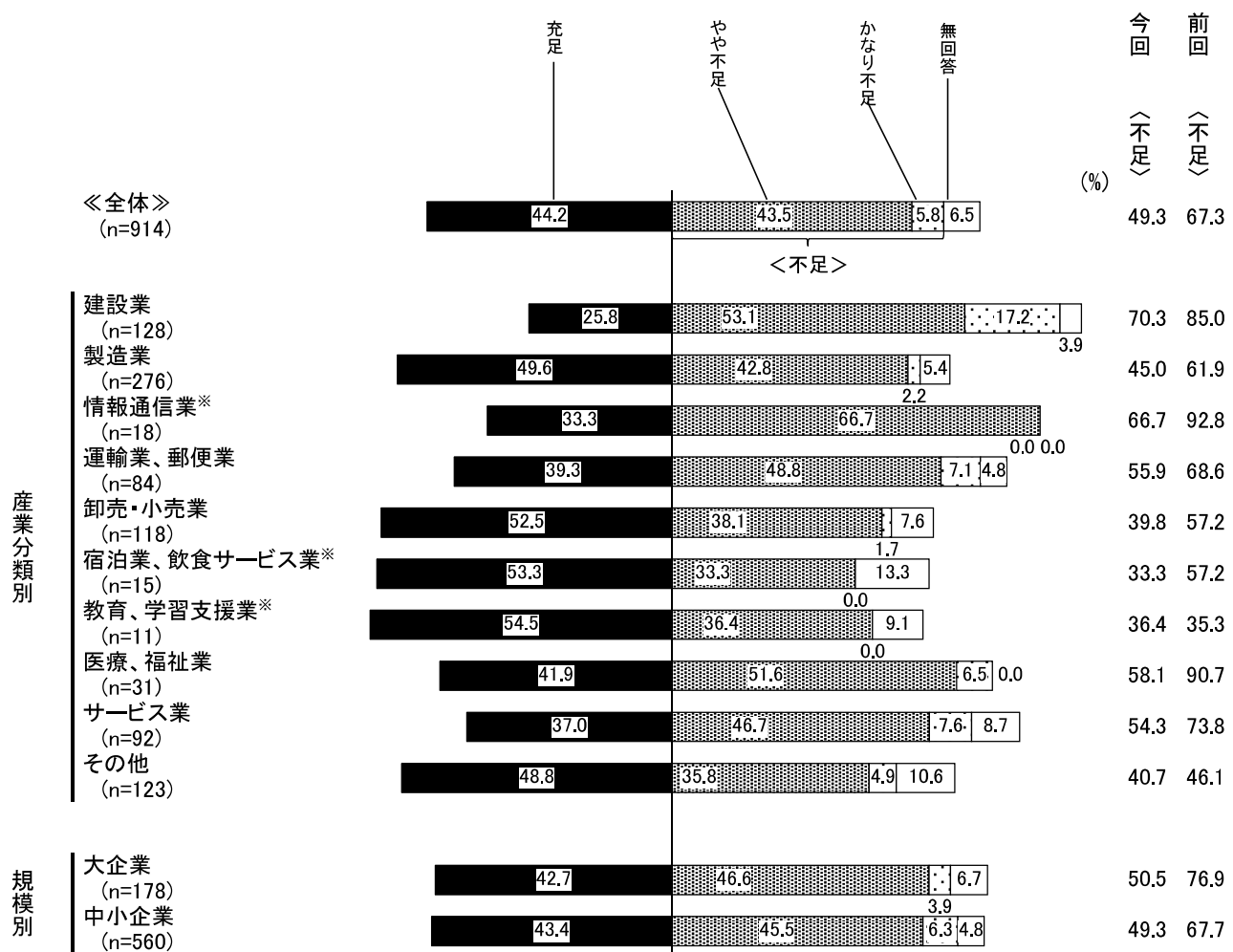
(1) 人材確保の状況

第1-6-1図は、人材確保の状況を示したものである。全体では、「充足」(44.2%)が最も高く、「やや不足」(43.5%)と「かなり不足」(5.8%)と合わせた<不足>は49.3%を占めている。前回調査と比較すると、<不足>は18.0ポイント低くなっている。

産業分類別で見ると、<不足>は建設業(70.3%)が高かった。一方、「充足」は卸売・小売業(52.5%)、製造業(49.6%)が高い。

規模別で見ると、<不足>は大企業(50.5%)が中小企業(49.3%)より1.2ポイント高くなっている。

1-6-1図 人材確保の状況



*調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

(2) 人手不足対策への取組状況

第1-6-2表および第1-6-3図は、人手不足対策への取組状況を示したものである(複数回答可)。全体では、「採用活動の強化」(41.7%)が最も高かった。以下、「職場環境の整備(働きやすい環境)」(17.2%)、「派遣社員又は出向者の活用」(12.0%)、「非正社員から正社員への登用」(11.8%)となっている。一方、「特に実施していない」は23.0%であった。

産業分類別でみると、「採用活動の強化」は、運輸業、郵便業(59.5%)が最も高く、次いで医療、福祉業(54.8%)となっている。また、「職場環境の整備(働きやすい環境)」は医療、福祉業(35.5%)、「非正社員から正社員への登用」も医療、福祉業(32.3%)、「派遣社員又は出向者の活用」も医療、福祉業(22.6%)、「外国人の登用」も医療、福祉業(19.4%)が高くなっている。一方、「特に実施していない」は卸売・小売業(27.1%)や建設業(25.8%)が高かった。

規模別でみると、大企業では「採用活動の強化」(63.5%)が最も高く、以下、「職場環境の整備(働きやすい環境)」(24.7%)、「非正社員から正社員への登用」(23.0%)、「派遣社員又は出向者の活用」(22.5%)となっている。一方、中小企業では「採用活動の強化」(36.1%)が最も高く、以下、「職場環境の整備(働きやすい環境)」(15.4%)、「定年延長・廃止等」(8.2%)となっている。また、「特に実施していない」は中小企業(27.0%)が大企業(11.2%)より15.8ポイント高くなっている。

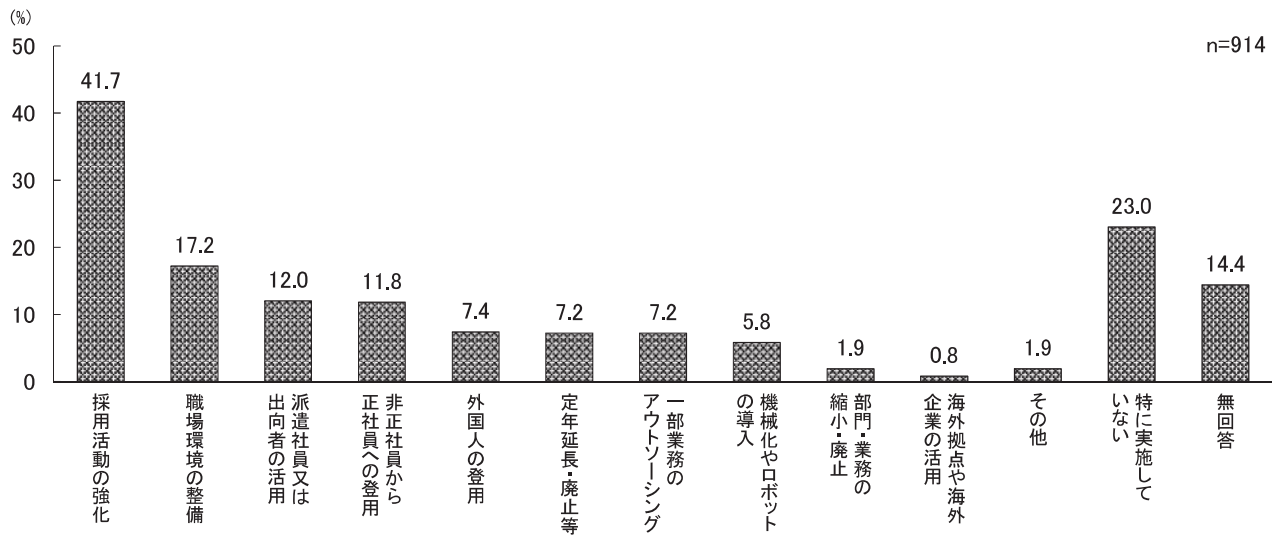
第1-6-2表 人手不足対策への取組状況

(単位:%)

	調査数	採用活動の強化	派遣社員又は出向者の活用	非正社員から正社員への登用	定年延長・廃止等	外国人の登用	職場環境の整備	機械化やロボットの導入	一部業務のアウトソーシング	海外拠点や海外企業の活用	部門・業務の縮小・廃止	その他	特に実施していない	無回答	
全体	914	41.7	12.0	11.8	7.2	7.4	17.2	5.8	7.2	0.8	1.9	1.9	23.0	14.4	
産業分類別	建設業	128	41.4	9.4	9.4	10.9	5.5	14.1	0.8	6.3	—	2.3	2.3	25.8	12.5
	製造業	276	35.9	13.0	10.1	8.7	6.2	18.1	12.0	10.9	2.2	2.2	1.8	23.6	14.9
	情報通信業※	18	88.9	5.6	5.6	—	11.1	16.7	—	—	—	—	—	—	5.6
	運輸業、郵便業	84	59.5	11.9	16.7	7.1	4.8	19.0	7.1	10.7	—	1.2	—	14.3	16.7
	卸売・小売業	118	42.4	7.6	11.0	5.9	10.2	18.6	1.7	0.8	—	—	0.8	27.1	16.9
	宿泊業、飲食サービス業※	15	26.7	—	6.7	—	33.3	13.3	—	—	—	—	—	40.0	6.7
	教育、学習支援業※	11	63.6	9.1	45.5	—	18.2	36.4	—	18.2	—	—	—	9.1	—
	医療、福祉業	31	54.8	22.6	32.3	3.2	19.4	35.5	9.7	3.2	—	—	6.5	22.6	3.2
	サービス業	92	40.2	8.7	10.9	4.3	4.3	12.0	3.3	4.3	1.1	4.3	3.3	21.7	12.0
	その他	123	35.0	20.3	10.6	7.3	5.7	15.4	3.3	7.3	—	2.4	2.4	22.0	19.5
規模別	大企業	178	63.5	22.5	23.0	3.9	17.4	24.7	10.1	9.6	1.1	1.1	1.7	11.2	8.4
	中小企業	560	36.1	7.5	8.0	8.2	4.3	15.4	4.8	6.4	0.9	2.0	1.8	27.0	15.0

※調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

第1-6-3図 人手不足対策への取組状況(全体)



2 人材確保において興味ある人材

第1-6-4表は、人材確保において興味ある人材を示したものである。全体では、「経験者採用(中途採用)」(65.8%)が最も高く、次いで「新卒予定者(大・専・短)」(36.5%)、「新卒予定者(高)」(25.8%)、「女性」(14.2%)、「就職氷河期世代」(8.1%)、「外国人」(5.5%)、「シニア」(4.8%)となっている。

産業分類別でみると、「経験者採用(中途採用)」は医療、福祉業(90.3%)で最も高かった。以下、建設業(82.0%)、運輸業、郵便業(76.2%)となっている。「新卒予定者(大・専・短)」も医療、福祉業(45.2%)が最も高く、次いで卸売・小売業(43.2%)となっている。

規模別でみると、大企業、中小企業とも「経験者採用(中途採用)」(大企業70.2%、中小企業66.8%)が最も高い。また、「新卒予定者(大・専・短)」は大企業(63.5%)が中小企業(28.0%)より35.5ポイント高くなっている。

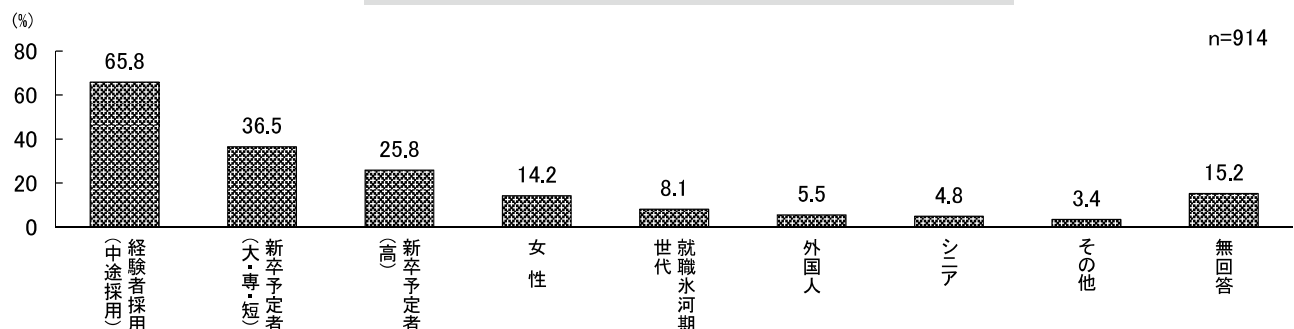
第1-6-4表 人材確保において興味ある人材

(単位:%)

	調査数	新卒予定者 (大・専・短)	新卒予定者 (高)	経験者採用 (中途採用)	就職氷河期世代	女性	シニア	外国人	その他	無回答	
全体	914	36.5	25.8	65.8	8.1	14.2	4.8	5.5	3.4	15.2	
産業分類別	建設業	128	28.9	34.4	82.0	13.3	8.6	2.3	3.9	1.6	7.8
	製造業	276	37.3	33.7	60.9	6.2	12.7	4.3	5.8	3.6	18.8
	情報通信業※	18	94.4	—	50.0	—	16.7	—	11.1	—	—
	運輸業、郵便業	84	26.2	20.2	76.2	15.5	22.6	7.1	4.8	1.2	11.9
	卸売・小売業	118	43.2	22.9	57.6	4.2	16.9	5.9	5.9	0.8	17.8
	宿泊業、飲食サービス業※	15	20.0	26.7	46.7	6.7	46.7	—	26.7	6.7	20.0
	教育、学習支援業※	11	90.9	—	72.7	9.1	9.1	—	—	—	—
	医療、福祉業	31	45.2	16.1	90.3	3.2	12.9	3.2	9.7	—	6.5
	サービス業	92	31.5	18.5	63.0	10.9	14.1	7.6	3.3	5.4	13.0
	その他	123	35.0	20.3	61.8	5.7	13.0	6.5	4.9	8.9	18.7
規模別	大企業	178	63.5	35.4	70.2	6.2	17.4	3.4	9.6	2.8	6.7
	中小企業	560	28.0	23.6	66.8	9.3	13.0	5.0	4.5	2.5	16.4

※調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

第1-6-5図 人材確保において興味ある人材(全体)



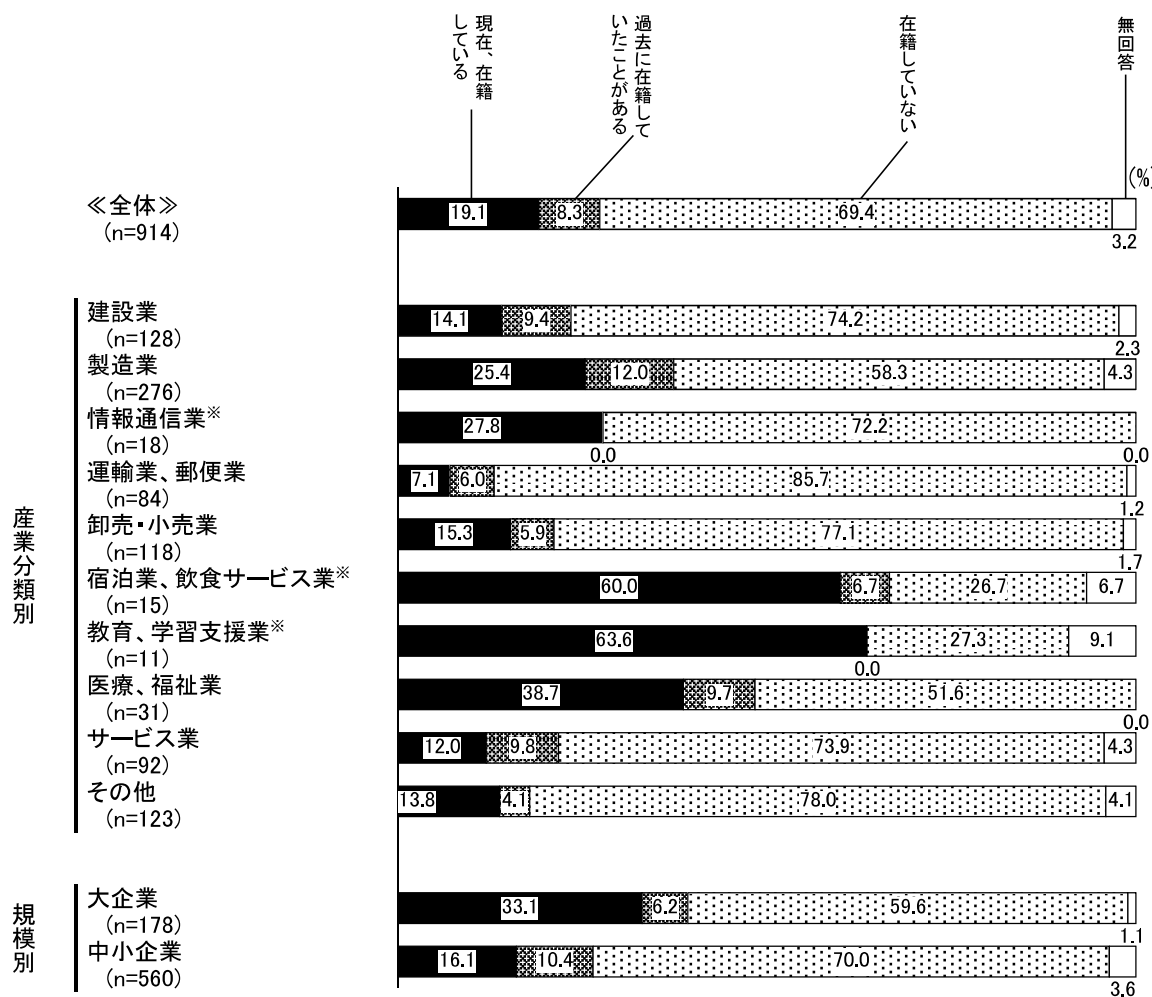
3 外国人の在籍状況

第1-6-6図は、外国人の在籍状況を示したものである。全体では、「在籍していない」(69.4%)が最も高かった。以下、「現在、在籍している」(19.1%)、「過去に在籍していたことがある」(8.3%)となっている。

産業分類別でみると、「現在、在籍している」では、医療、福祉業(38.7%)が最も高く、次いで製造業(25.4%)となっている。

規模別でみると、「現在、在籍している」は大企業(33.1%)が中小企業(16.1%)より17.0ポイント高くなっている。

1-6-6図 外国人の在籍状況



*調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

4 外国人の在留資格(就労ビザ)の種類

第1-6-7表および第1-6-8図は、外国人の在留資格(就労ビザ)の種類を示したものである(複数回答可)。全体では、「身分に基づく在留資格」(37.5%)が最も高かった。以下、「専門的・技術的分野の在留資格」(31.1%)、「その他」(18.7%)、「技能実習」(17.5%)となっている。

製造業では「身分に基づく在留資格」が38.8%と高く、次いで「専門的・技術的分野の在留資格」(27.2%)となっている。

規模別で見ると、大企業では「専門的・技術的分野の在留資格」(41.4%)が最も高い。一方、中小企業では「身分に基づく在留資格」(39.9%)が最も高かった。

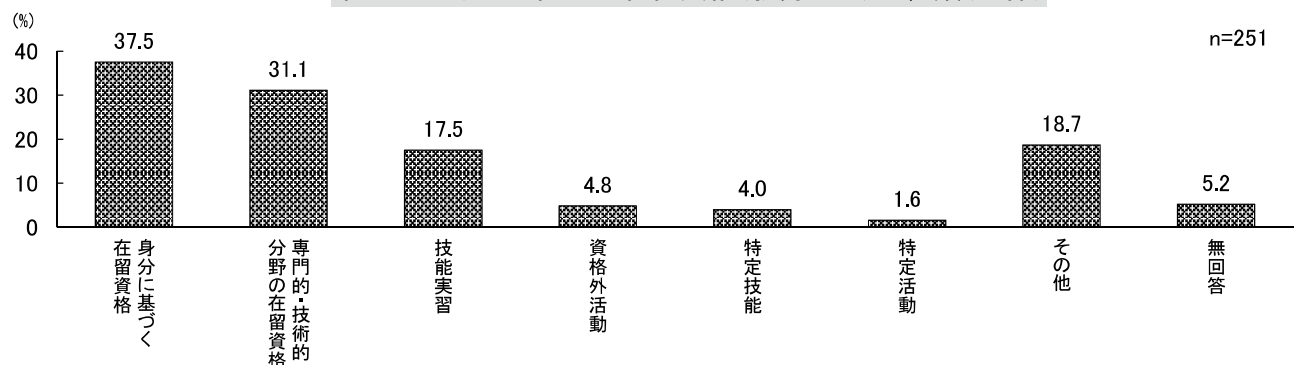
第1-6-7表 外国人の在留資格(就労ビザ)の種類

(単位:%)

	調査数	専門的・技術的分野の在留資格	技能実習	身分に基づく在留資格	特定活動	特定技能	資格外活動	その他	無回答	
全体	251	31.1	17.5	37.5	1.6	4.0	4.8	18.7	5.2	
産業分類別	建設業※	30	20.0	30.0	46.7	3.3	3.3	—	6.7	10.0
	製造業	103	27.2	14.6	38.8	1.0	—	1.9	25.2	4.9
	情報通信業※	5	100.0	—	—	—	—	—	—	—
	運輸業、郵便業※	11	18.2	9.1	36.4	—	9.1	—	27.3	9.1
	卸売・小売業※	25	28.0	12.0	32.0	4.0	8.0	16.0	12.0	12.0
	宿泊業、飲食サービス業※	10	40.0	30.0	80.0	—	30.0	40.0	—	—
	教育、学習支援業※	7	71.4	—	—	—	—	—	57.1	—
	医療、福祉業※	15	20.0	40.0	33.3	—	—	6.7	20.0	—
	サービス業※	20	35.0	15.0	40.0	5.0	5.0	—	10.0	5.0
	その他※	22	50.0	13.6	27.3	—	9.1	4.5	9.1	—
規模別	大企業	70	41.4	18.6	34.3	4.3	10.0	12.9	17.1	5.7
	中小企業	148	25.0	18.2	39.9	0.7	0.0	1.4	20.3	4.7

※調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

第1-6-8図 外国人の在留資格(就労ビザ)の種類(全体)



5 外国人雇用にあたって障壁となるもの

第1-6-9表および第1-6-10図は、外国人雇用にあたって障壁となるものを示したものである(複数回答可)。全体では、「日本語能力」(39.4%)が最も高かった。以下、「受入れ体制の未整備」(30.6%)、「手続きの煩雑さ」(18.4%)となっている。

産業分類別でみると、「日本語能力」は運輸業、郵便業(45.2%)で高かった。また、「受入れ体制の未整備」は建設業(37.5%)や卸売・小売業(36.4%)、「手続きの煩雑さ」は卸売・小売業(22.9%)が高かった。

規模別でみると、大企業、中小企業ともに「日本語能力」(大企業41.6%、中小企業39.8%)、「受入れ体制の未整備」(大企業31.5%、中小企業30.9%)が高くなっている。

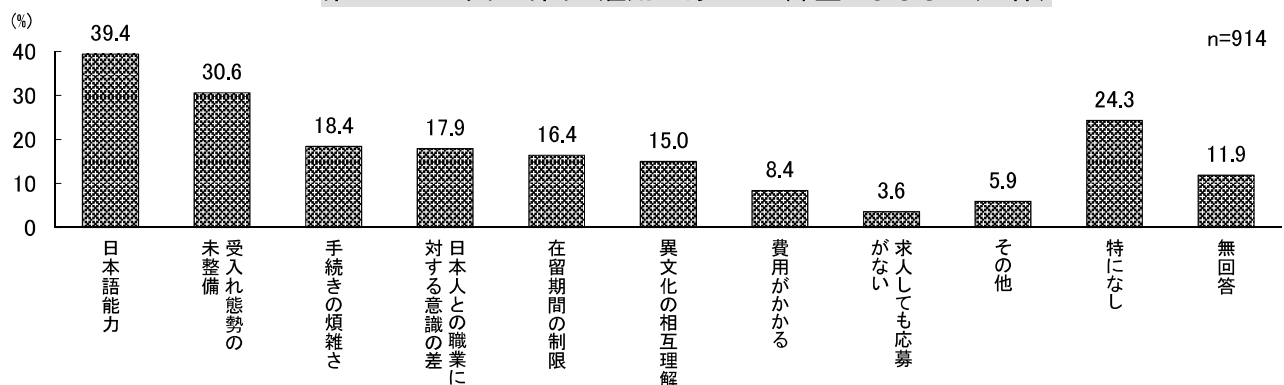
第1-6-9表 外国人雇用にあたって障壁となるもの

(単位: %)

	調査数	費用がかかる	日本語能力	未整備 受入れ態勢の	手続きの煩雑さ	在留期間の制限	日本人との職業に 対する意識の差	求人しても 応募がない	異文化の相互理解	その他	特になし	無回答	
全体	914	8.4	39.4	30.6	18.4	16.4	17.9	3.6	15.0	5.9	24.3	11.9	
産業分類別	建設業	128	15.6	39.1	37.5	18.8	14.8	21.1	3.1	15.6	7.8	20.3	9.4
	製造業	276	7.2	40.2	29.7	18.8	17.8	18.5	2.9	16.7	5.4	22.1	14.5
	情報通信業*	18	11.1	77.8	66.7	38.9	16.7	27.8	—	16.7	—	5.6	5.6
	運輸業、郵便業	84	2.4	45.2	28.6	13.1	17.9	16.7	9.5	17.9	11.9	19.0	10.7
	卸売・小売業	118	7.6	36.4	36.4	22.9	17.8	17.8	—	13.6	1.7	31.4	13.6
	宿泊業、飲食サービス業*	15	20.0	53.3	6.7	40.0	40.0	26.7	6.7	33.3	—	13.3	6.7
	教育、学習支援業*	11	—	—	9.1	—	—	—	—	—	9.1	72.7	9.1
	医療、福祉業	31	16.1	25.8	25.8	19.4	6.5	3.2	9.7	12.9	3.2	22.6	12.9
	サービス業	92	2.2	35.9	20.7	12.0	10.9	13.0	5.4	9.8	9.8	23.9	15.2
	その他	123	8.1	37.4	30.1	14.6	17.1	21.1	2.4	14.6	4.1	30.1	8.1
規模別	大企業	178	6.7	41.6	31.5	20.8	14.0	12.9	2.8	15.2	6.7	27.0	9.6
	中小企業	560	8.9	39.8	30.9	18.0	17.3	19.3	3.9	15.9	6.3	20.7	14.1

※調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

第1-6-10図 外国人雇用にあたって障壁となるもの(全体)



6 女性役員の割合

第1-6-11表は、役員人数の平均値と、役員に占める女性の比率の平均値を示したものである。全体では、役員の平均人数が3.3人、女性が占める比率の平均値は18.4%となっている。

産業分類別で見ると、役員に占める女性の比率の平均値はサービス業(21.8%)、建設業(20.5%)、卸売・小売業(19.7%)が高かった。

規模別で見ると、役員に占める女性の比率の平均値は中小企業(20.7%)が大企業(9.1%)より11.6ポイント高くなっている。

第1-6-11表 役員に女性が占める割合

	調査数	役員数・平均値(人)	調査数	役員に占める女性の比率・平均値(%)	前回 役員に占める女性の比率・平均値(%)	前々回 役員に占める女性の比率・平均値(%)	
全体	796	3.3	691	18.4	19.1	16.4	
産業分類別	建設業	114	3.5	109	20.5	19.0	21.5
	製造業	253	3.3	225	16.2	17.7	16.2
	情報通信業※	18	4.3	17	6.7	14.9	7.1
	運輸業、郵便業	68	3.7	60	14.1	12.5	14.9
	卸売・小売業	101	3.2	87	19.7	19.9	15.0
	宿泊業、飲食サービス業※	13	2.9	12	21.5	30.3	11.1
	教育、学習支援業※	8	3.4	7	43.0	24.1	18.7
	医療、福祉業※	27	2.3	18	29.1	37.8	25.4
	サービス業	79	2.7	68	21.8	19.1	15.7
	その他	101	3.5	76	15.6	18.6	12.5
規模別	大企業	151	3.6	116	9.1	13.2	4.5
	中小企業	512	3.3	476	20.7	19.5	19.1

※調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

7 女性管理職の割合

第1-6-12表は、係長クラス以上の管理職に占める女性の比率の平均値を示したものである。係長職は、事業所によっては管理職ではない場合もあるので、第1-5-15表における管理職に占める女性の割合は、係長を含んだ場合と除いた場合の2種類の集計結果を掲出している。

係長以上の職位の中で女性が占める比率の平均値は、「管理職全体(係長を含む)」でみると10.9%、「管理職全体(課長・部長相当職のみ)」では8.0%、「係長相当職」では16.5%、「課長相当職」では9.7%、「部長相当職」では5.7%となっている。

産業分類別でみると、「管理職全体(係長を含む)」はサービス業(15.7%)、「管理職全体(課長・部長相当職のみ)」でもサービス業(9.9%)がそれぞれ高くなっている。

規模別でみると、いずれも大企業の方が高く、「課長相当職」は大企業(15.8%)が中小企業(7.4%)より8.4ポイント、「管理職全体(課長・部長相当職のみ)」は大企業(13.4%)が中小企業(6.2%)より7.2ポイント高くなっている。

第1-6-12表 管理職に女性が占める割合

		調査数	管理職全体(係長を含む)に占める女性の比率・平均値(%)	調査数	管理職全体(課長・部長相当職のみ)に占める女性の比率・平均値(%)	調査数	係長相当職に占める女性の比率・平均値(%)	調査数	課長相当職に占める女性の比率・平均値(%)	調査数	部長相当職に占める女性の比率・平均値(%)
全体		662	10.9	638	8.0	467	16.5	554	9.7	519	5.7
産業分類別	建設業	78	4.0	77	3.3	46	6.5	60	4.9	67	2.9
	製造業	220	6.5	209	4.3	157	10.3	185	4.1	175	4.9
	情報通信業※	18	5.1	18	2.3	16	7.5	16	3.4	16	0.7
	運輸業、郵便業	73	8.1	73	6.6	55	11.5	63	9.6	51	0.4
	卸売・小売業	70	11.9	69	9.2	45	17.7	59	9.3	57	7.4
	宿泊業、飲食サービス業※	10	23.3	9	3.5	8	42.2	8	3.4	7	4.1
	教育、学習支援業※	9	44.8	9	38.3	7	55.9	8	52.0	7	21.8
	医療、福祉業※	23	58.0	22	51.9	21	70.4	20	60.8	21	38.0
	サービス業	70	15.7	64	9.9	49	21.7	56	13.9	50	3.2
	その他	82	9.4	79	5.9	59	16.0	70	6.8	61	3.7
規模別	大企業	158	15.1	157	13.4	133	20.3	152	15.8	135	9.0
	中小企業	395	9.6	376	6.2	260	15.3	309	7.4	307	4.6

※調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない