

平成 30(2018)年度 地域実態調査
「人手不足に関する実態調査」
結果報告書

平成 31(2019)年 3 月

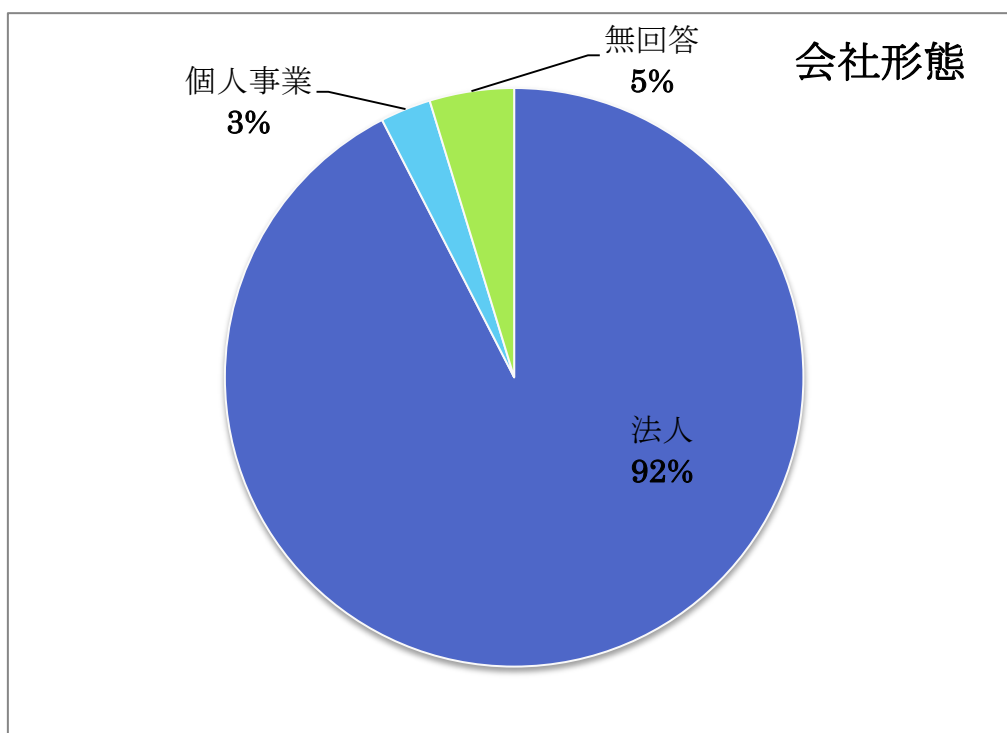
宇都宮商工会議所

調査概要

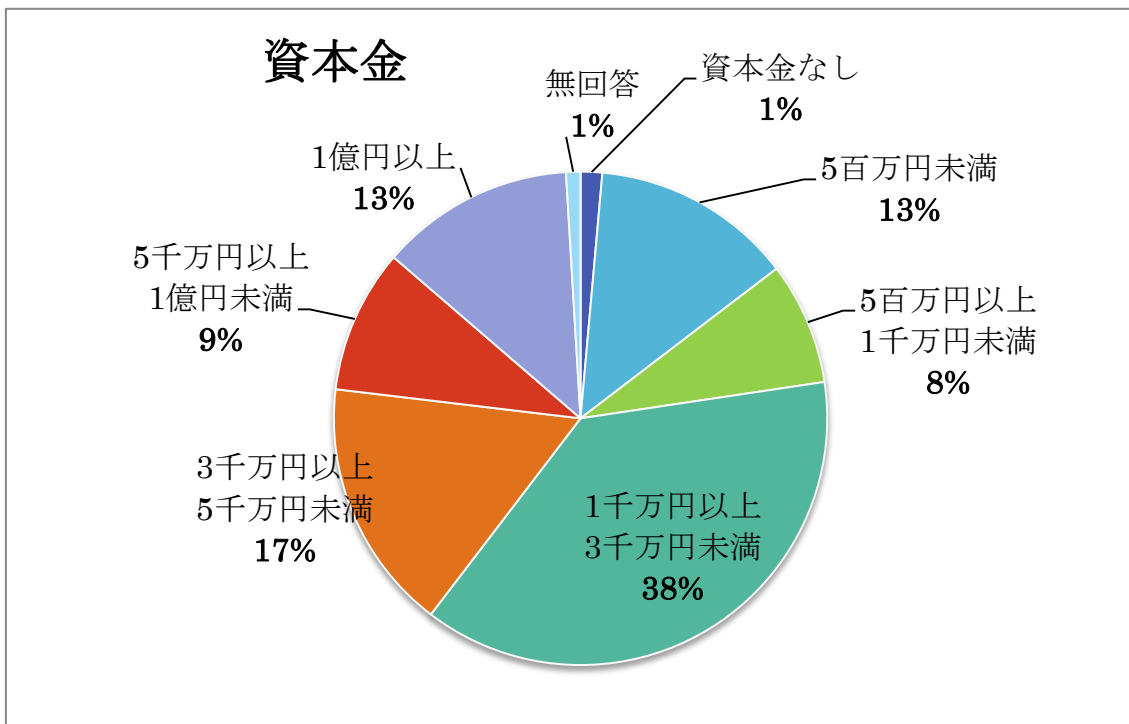
- 1 調査目的 市内産業の人手不足に関する実態を把握することにより、今後の商工会議所事業を行う上での基礎データとするため。
- 2 調査期間 平成 31(2019)年 1 月 21 日 (月)
～平成 31(2019)年 2 月 15 日 (金)
- 3 調査対象 市内の当商工会議所会員事業所 約 1,000 件
- 4 調査方法 訪問によるヒアリングおよびファックスで実施
- 5 有効回答数 212 件 (回答率 21.2%)
- 6 調査票 最終頁に添付

調査結果

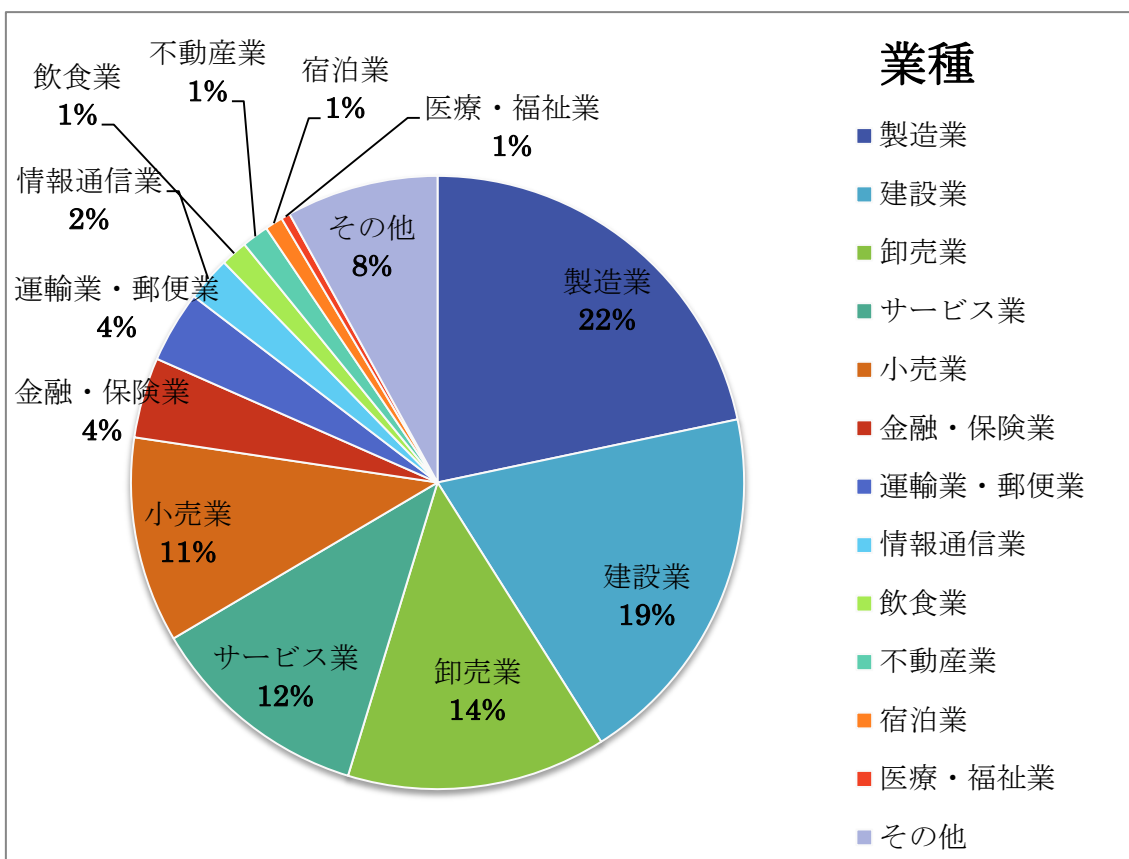
- 1 回答企業について
(1) 会社形態



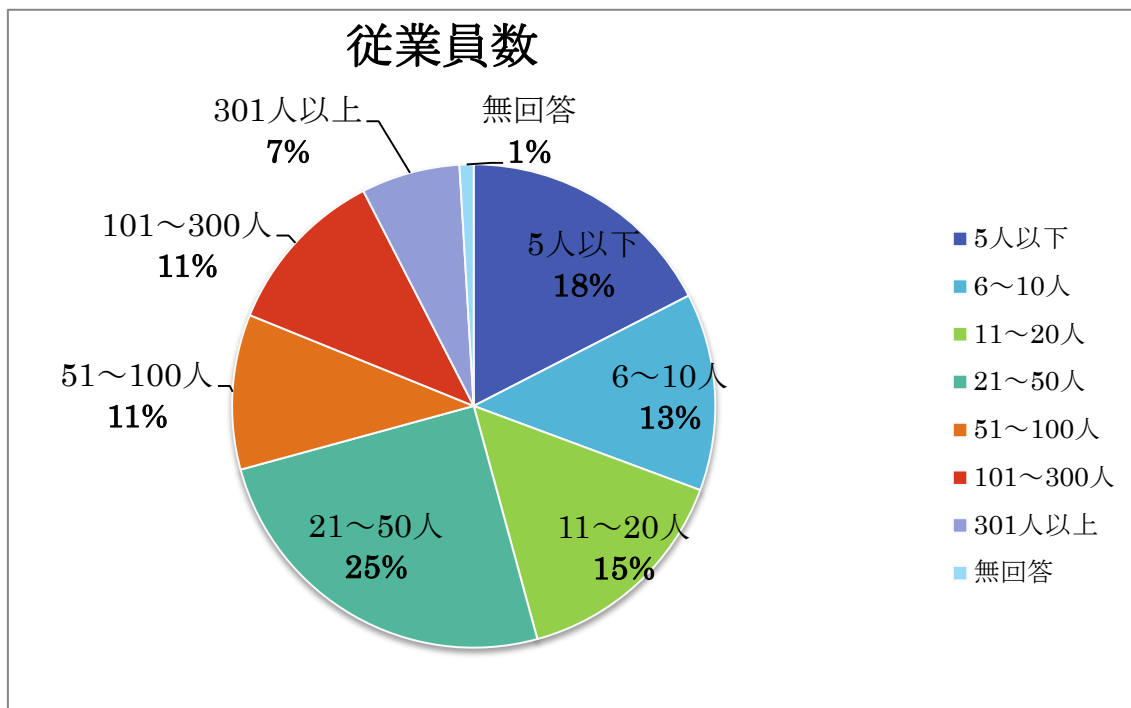
(2) 資本金



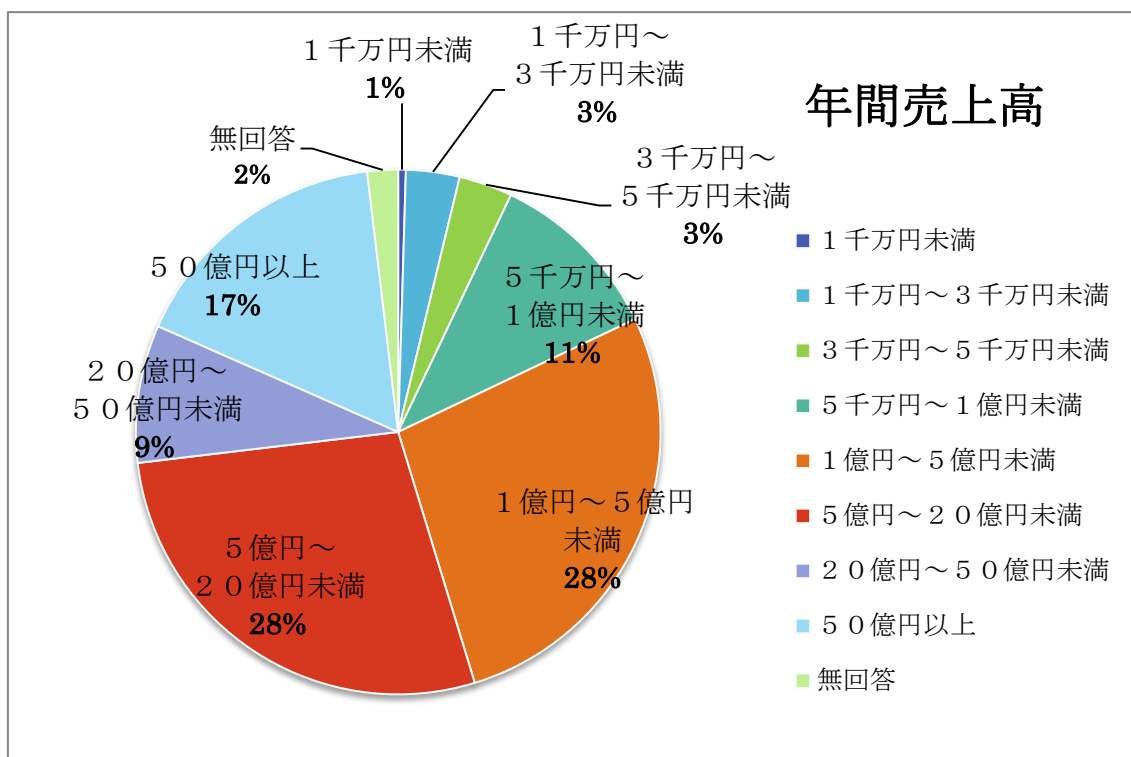
(3) 業種



(4) 従業員数

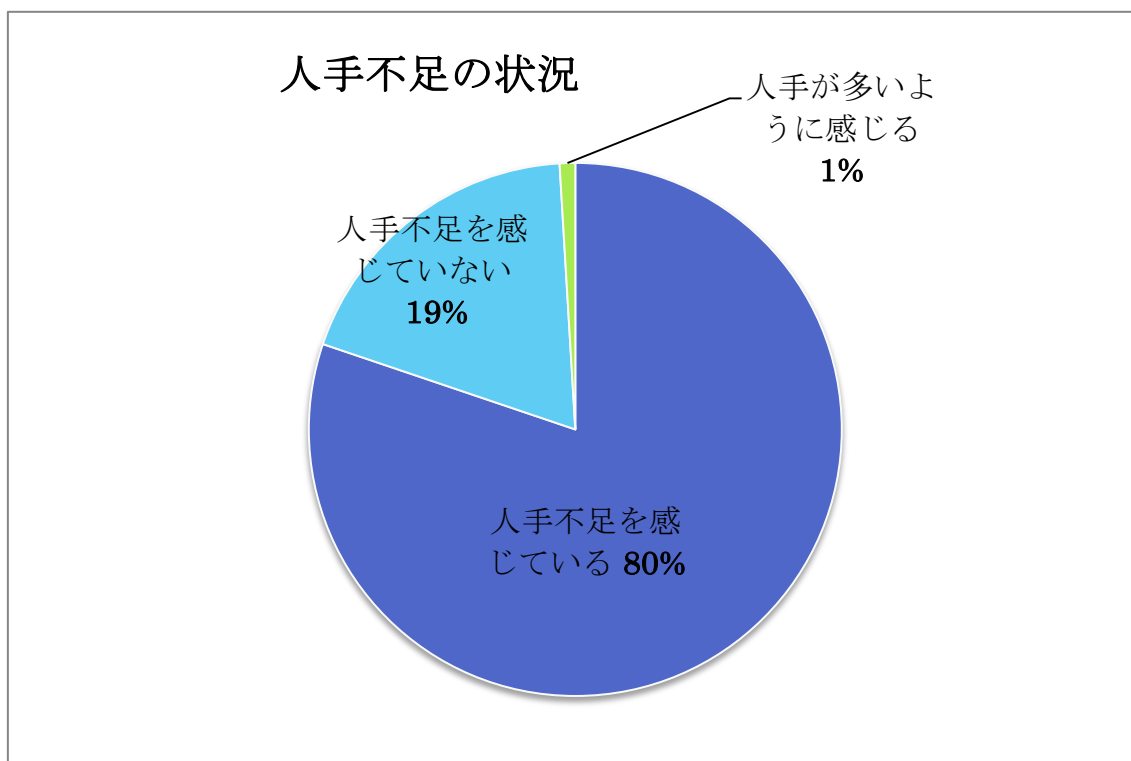


(5) 年間売上高

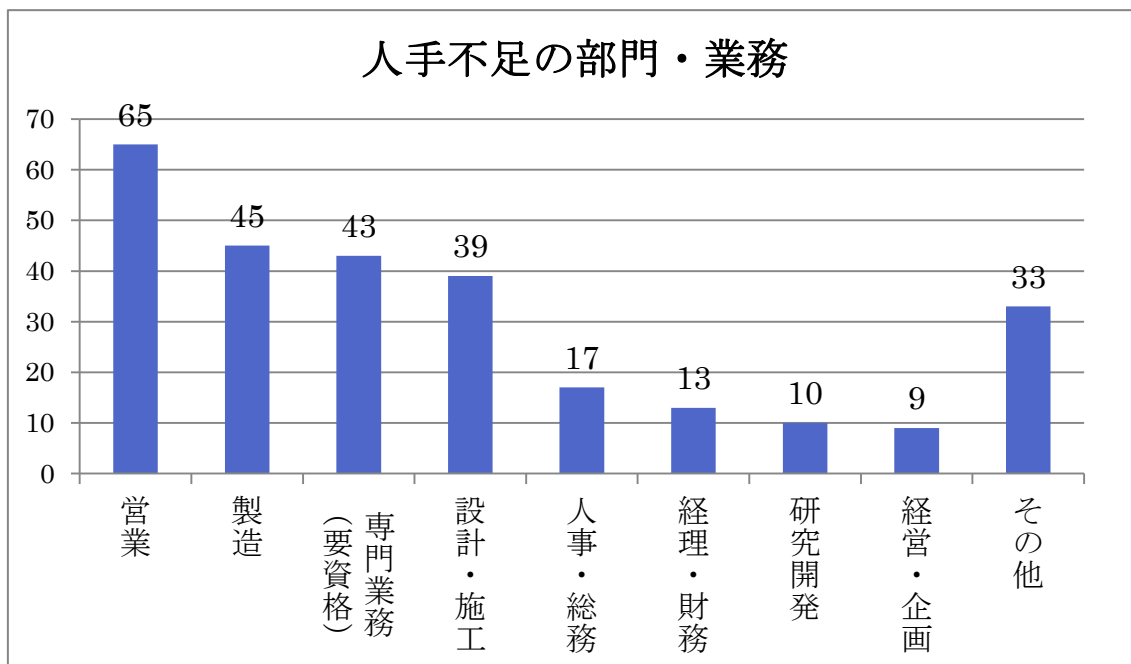


2 人手不足への対応について

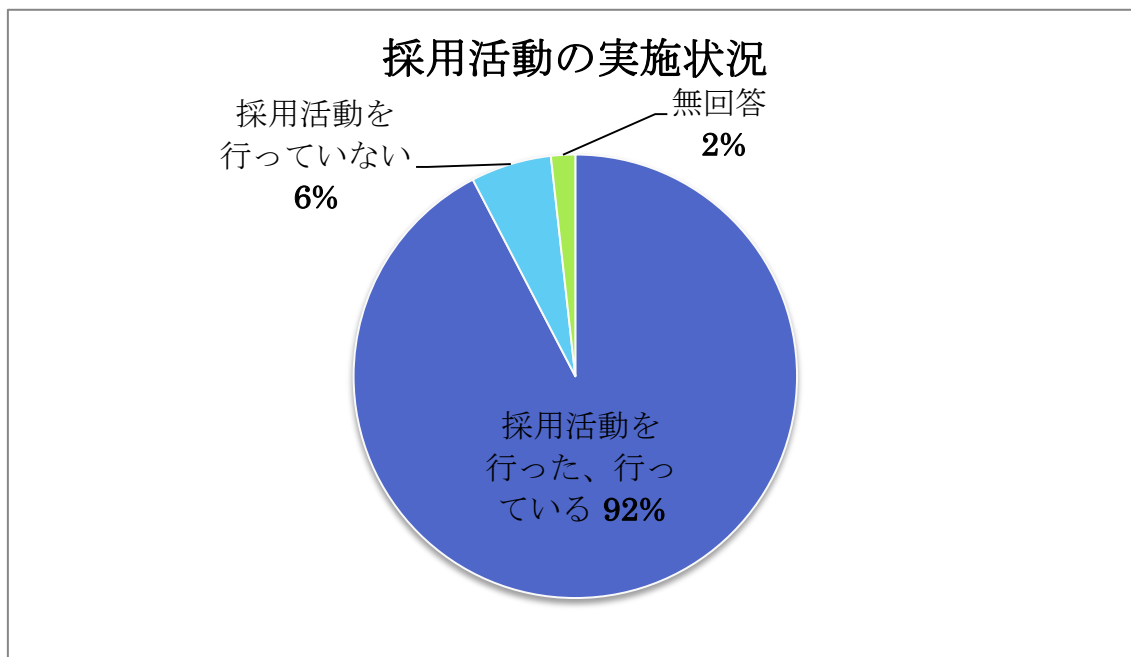
(1) 人手不足の状況



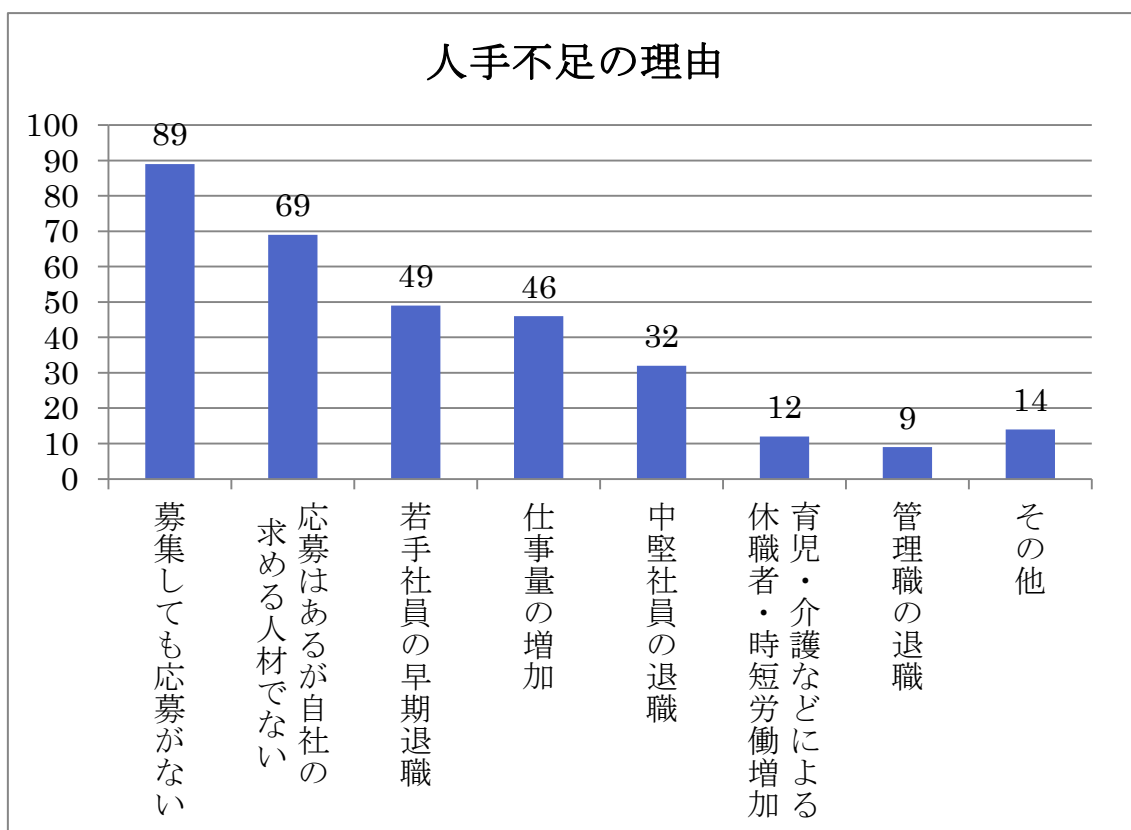
(2) 人手不足の部門・業務 (複数回答可・回答数)



(3) 採用活動の実施状況



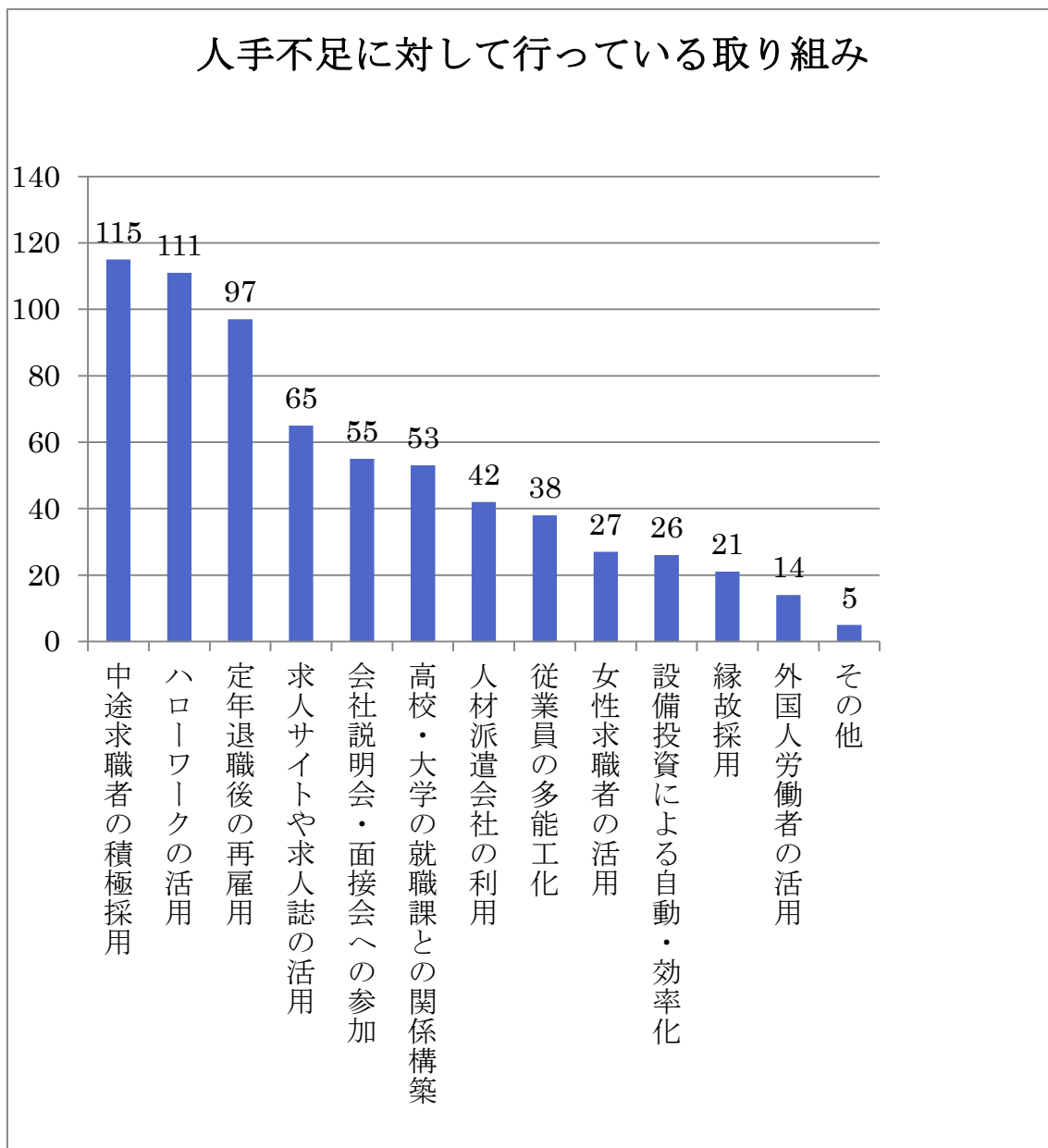
(4) 人手不足の理由（複数回答可）



その他

- ・定年退職者の増加
- ・社員の高齢化による若手不足
- ・新卒（技術系大卒）の確保が難しい 等

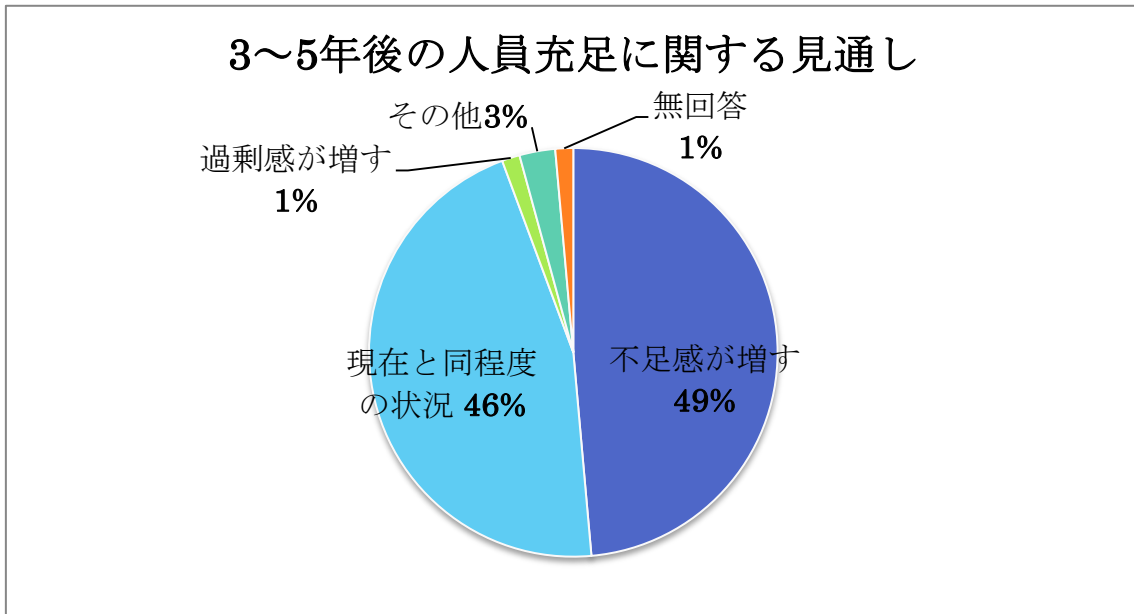
(5) 人手不足に対して行っている取り組み（複数回答可）



その他

- ・求人ティッシュ配り
- ・インターネット求人サイトの活用 等

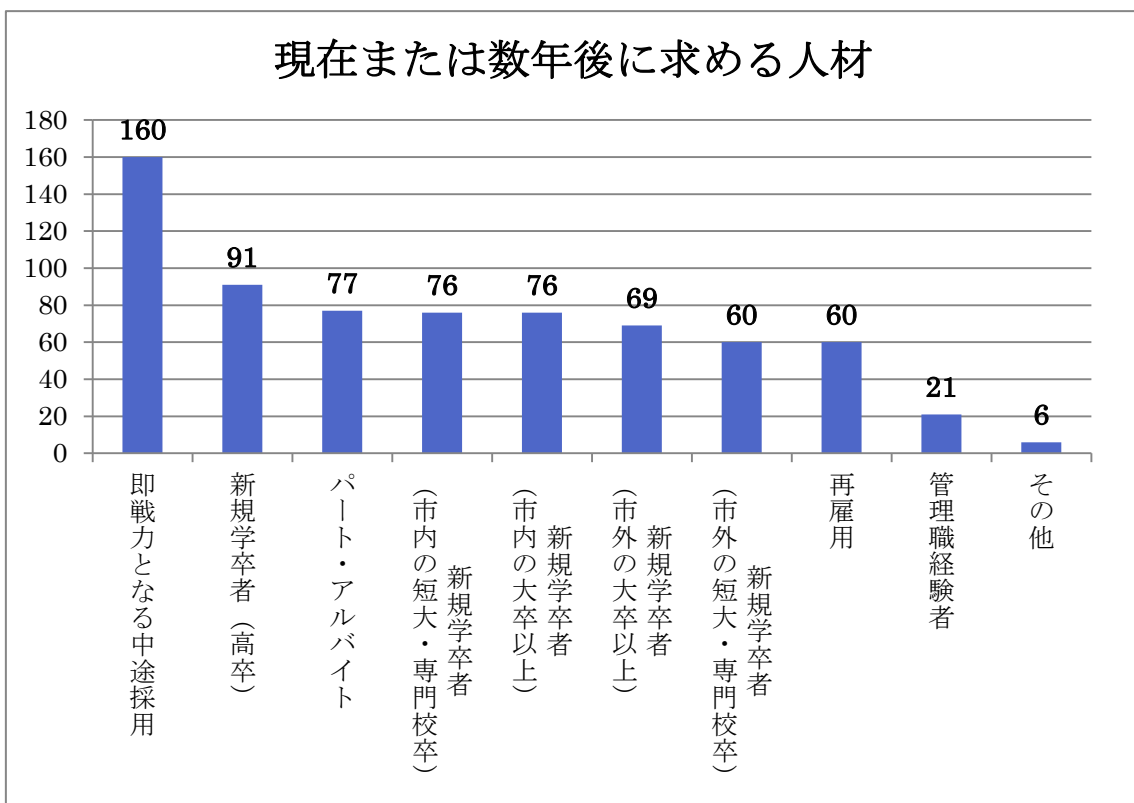
(6) 3～5年後の人員充足に関する見通し



その他

- ・システム導入が成功すれば、不足は解消される。
- ・若手社員の不足感が増す。等

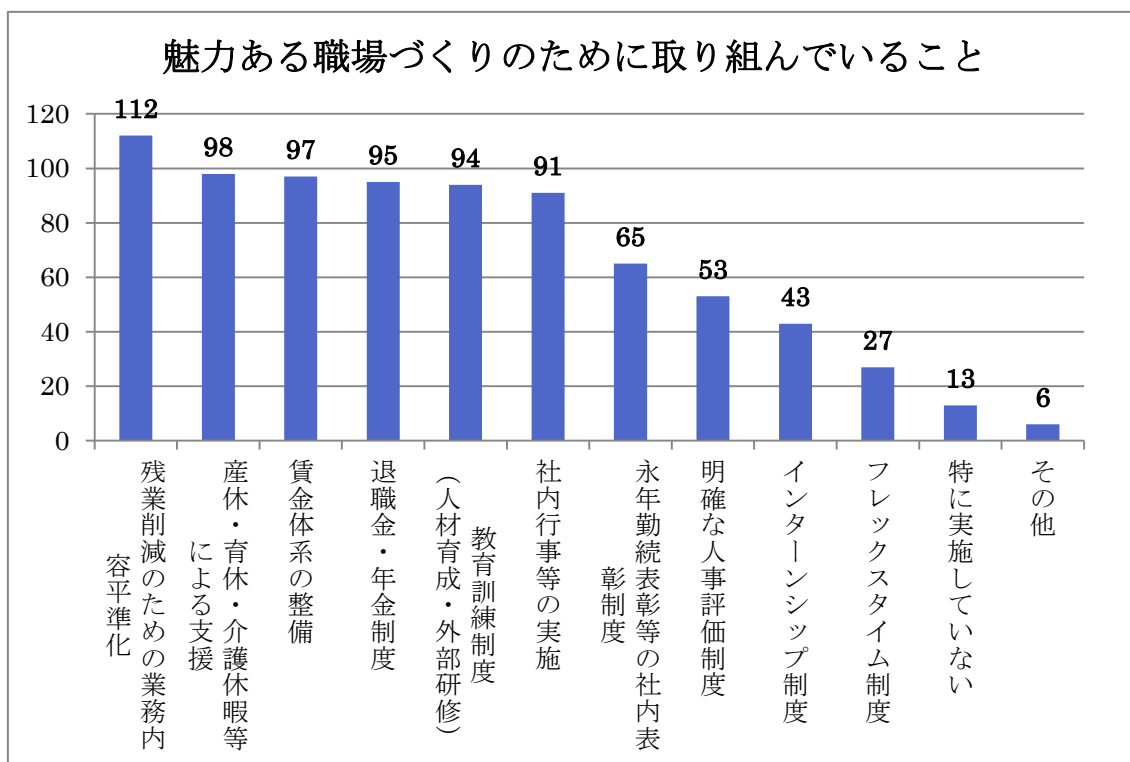
(7) 現在または数年後に求める人材（複数回答可）



その他内訳

- ・海外の新規学卒者
- ・技術者
- 等

(8) 魅力ある職場づくりのために取り組んでいること (複数回答可)



その他

- ・完全週休二日制
- ・海外研修
- ・在宅勤務制度
- 等

(9) 人手不足についての商工会議所への意見・要望について (抜粋)

<ご意見>

- ・人手不足が深刻で、ハローワークに求人を出しても全く集まらず先行きが不安である。
- ・中小企業の現状は極めて厳しい。
- ・人手不足は構造的な問題なので、今から考えて対応する以外ない。
- ・会社の後継者不足も人手不足問題の側面のひとつではないか。
- ・今後の少子化による産業規模の縮小を考慮すると、現在の人手不足解決のために社員を増やしてもいいのか判断しかねている。社員の将来に責任を持つ雇用ができるのか心配でならない。
- ・労働時間の短縮や、有給休暇の取得が義務化される一方で、従業員の昇給が奨励されることに矛盾を感じる。社員を雇用するよりも、アウトソーシング化を図る方が、結果として経費削減になり、今後の経営に繋がると感じる。

<ご要望>

- ・企業説明会、面接会等の開催および情報提供をして欲しい。
- ・外国人労働者の雇用に関する情報が欲しい。
- ・U I J ターンや人手不足対策について、他県・業種別の成功事例を知りたい。
- ・専門性の高い職種において人材バンクのような人材紹介の仕組みが欲しい。
- ・栃木の中核として魅力ある街づくりを目指し若い人材の流出を防止して欲しい。

総括

本調査の回答事業者は資本金 5,000 万円以下、従業員数 100 人以下である中小企業が多くを占めた。業種は「製造業」「建設業」が多く、次いで「卸売業」「サービス業」「小売業」の順であった。

人手不足の状況としては、8 割の事業者が人手不足を感じており、不足部門としては「営業」が最も多く、次いで「製造」「専門業務」「設計・施工」の順であった。

また、9 割を超える事業者は直近 3 年間で採用活動を行っており、「募集しても応募がない」「求める人材が来ない」など、極めて厳しい現状であった。

人手不足対策として事業者が行っている取り組みとしては、「中途求職者の積極採用」「ハローワークの活用」「定年退職後の再雇用」が多かった。

3～5 年後の見通しについては、半数の企業は不足感が増し、残りの半数弱は現在と同程度の状況という回答であった。従って人手不足の状況は今後さらに悪化していくことが推測される。

今後求める人材としては、即戦力となる「中途採用者」が最も多く、次いで「高卒新規学卒者」「パート・アルバイト」「市内新規学卒者」「市外新規学卒者」「再雇用」の順であった。それに対して「管理職経験者」の需要は少なかったことから、若手や、現場での人員が特に不足していることが窺えた。

魅力ある職場づくりのための取り組みについては、「残業時間削減のための業務内容の平準化」が最も多かった。次いで「産休・育休・介護休暇等による支援」「賃金体系の整備」「退職金・年金制度」「教育訓練制度」「社内行事等の実施」の順であり、社員定着のために事業者が積極的に取り組んでいることがわかった。

事業者の意見要望欄では多くの事業者が人手不足の厳しさに苦慮している実態が明らかになった。また、今後にも不安を抱いており、解決に繋がる施策や、業種ごとの成功事例の情報を求める声が多く挙がった。

「人手不足に関する実態調査」

へのご協力をお願い

宇都宮商工会議所では、会員事業所を対象に「人手不足に関する実態調査」を実施することといたしました。この調査は、市内産業の実態を把握することにより、今後事業を行う上での参考資料とすることを目的に実施するものです。

この調査に記入された内容は、本調査目的以外には使用いたしませんので、率直なご意見をお聞かせください。

ご多忙のところ誠に恐縮ですが、ご協力の程、よろしく願いいたします。

※アンケートのご回答は、2月15日（金）までにファックスにてご回答をお願いいたします。

<アンケートについてのお問い合わせ先>

宇都宮商工会議所 地域振興部

TEL：028-637-3131

<記入要領>

- ・この調査は、原則として事業所単位の調査ですので、事業所単位でご記入ください。ただし、企業単位でお聞きしている項目については、企業全体についてご記入ください。
- ・回答は、該当する番号に○をつけてください。なお、「その他」を選択された場合は、() 内に具体的内容をご記入ください。

平成31（2019）年1月

宇都宮商工会議所

ファックス返信先：宇都宮商工会議所 地域振興部 行
 (ファックス番号：028-634-8694)

1 事業所の概要について

事業所名	
資本金	※該当する番号に○をつけてください。 ① 資本金なし ② 5百万円未満 ③ 5百万円以上1千万円未満 ④ 1千万円以上3千万円未満 ⑤ 3千万円以上5千万円未満 ⑥ 5千万円以上1億円未満 ⑦ 1億円以上
業種	※主要なもの1つに該当する番号に○をつけてください。 ① 建設業 ② 製造業 ③ 電気・ガス供給業 ④ 情報通信業 ⑤ 運輸業・郵便事業 ⑥ 卸売業 ⑦ 小売業 ⑧ 飲食業 ⑨ 宿泊業 ⑩ 医療・福祉事業 ⑪ 金融・保険業 ⑫ 不動産業 ⑬ サービス業 ⑭ その他 ()
従業員数 ※役員、パート・アルバイトを除く	※事業所単位で該当する番号に○をつけてください。 ① 5人以下 ② 6人～10人 ③ 11人～20人 ④ 21人～50人 ⑤ 51人～100人 ⑥ 101～300人 ⑦ 301人以上
年間売上高	※直近1期の売上高に該当する番号に○をつけてください。 ① 1千万円未満 ② 1千万円～3千万円未満 ③ 3千万円～5千万円未満 ④ 5千万円～1億円未満 ⑤ 1億円～5億円未満 ⑥ 5億円～20億円未満 ⑦ 20億円～50億円未満 ⑧ 50億円以上

2 人手不足への対応について

問1 現在、貴社において、人手不足について、該当する番号に○を1つつけてください。

- ① 人手不足を感じている →問2へ ② 人手不足を感じていない →問6へ
 ③ 人手が多いように感じる →問6へ

問2 問1で「人手不足を感じている」とお答えした方にお伺いします。不足している部門・業務に該当する番号すべてに○をつけてください。

- ① 経営・企画 ② 人事・総務 ③ 経理・財務 ④ 営業
 ⑤ 設計・施工 ⑥ 製造 ⑦ 研究開発 ⑧ 資格が必要な専門業務
 ⑨ その他 ()

問3 直近3年間で貴社の採用活動の実施状況について、該当するもの1つに○をつけてください。

- ① 採用活動を行った／行っている →問4へ
 ② 採用活動を行っていない →問6へ

問4 人手不足の理由について、該当する番号すべてに○をつけてください。

- ① 募集をしても応募がない
- ② 応募はあったが、自社の求める人材ではない
- ③ 若手社員の早期退職
- ④ 中堅社員の退職
- ⑤ 管理職の退職
- ⑥ 仕事量の増加
- ⑦ 育児・介護等による休職者・短時間労働の増加
- ⑧ その他 ()

問5 問1で「人手不足を感じている」と回答した方にお伺いします。人手不足に対して、貴社が行っている取り組みや工夫、また、多様な人材活用（再雇用など）について、該当する番号すべてに○をつけてください。なお、上記以外は問6へお進みください。

- ① 従業員の多能工化
- ② 中途求職者の積極採用
- ③ 定年退職後の再雇用
- ④ 外国人労働者の活用
- ⑤ 設備投資による自動・効率化
- ⑥ 人材派遣会社の利用
- ⑦ 求人サイトや求人誌の活用
- ⑧ 女性求職者の活用
- ⑨ 会社説明会・面接会への参加
- ⑩ ハローワークの活用
- ⑪ 縁故採用
- ⑫ 高校・大学の就職課との関係構築
- ⑬ その他 ()

問6 数年後（3～5年程度）の人員充足に関する見通しについて、該当する番号に○を1つつけてください。

- ① 不足感が増す
- ② 現在と同程度の状況
- ③ 過剰感が増す
- ④ その他 ()

問7 問6で「①不足感が増す」とお答えした方

にお伺いします。現在または数年後において求める人材について、該当する番号すべてに○をつけてください。なお、上記以外は問8へお進みください。

- ① 新規学卒者(高卒)
- ② 新規学卒者(市内の短大・専門校卒)
- ③ 新規学卒者(市外の短大・専門校卒)
- ④ 新規学卒者(市内の大卒以上)
- ⑤ 新規学卒者(市外の大卒以上)
- ⑥ 即戦力となる中途採用
- ⑦ 再雇用者
- ⑧ パート・アルバイト
- ⑨ 管理職経験者
- ⑩ その他 ()

問8 魅力ある職場づくりのため、取り組んでいる内容について該当する番号すべてに○をつけてください。

- ① 産前産後休暇制度・育児休暇制度・介護休暇等による支援
- ② 残業時間の削減のために、業務内容の平準化を推進
- ③ 社内行事等の実施
- ④ フレックスタイム制度による柔軟な勤務時間
- ⑤ 永年勤続表彰等の社内表彰制度
- ⑥ 教育訓練制度（人材育成や外部研修）
- ⑦ インターンシップ制度
- ⑧ 賃金体系の整備
- ⑨ 明確な人事評価制度
- ⑩ 退職金・年金制度
- ⑪ その他 ()
- ⑫ 特に実施していない

問9 人手不足について、商工会議所へのご意見・ご要望がございましたら、参考とさせていただきますので、ご記入ください。