

令和 5 年度
焼津市・焼津商工会議所 共同調査
報告書

【アンケートテーマ】
人手不足の状況と対策に関する意識調査

令和 6 年 3 月

焼津市・焼津商工会議所

【調査の目的】

日本では人手不足が慢性化しており、深刻な社会問題となっている。

日本商工会議所が2022年に実施したアンケート調査では、中小企業の約65%が人手不足と回答し、2015年の調査実施以降、過去最大となった。

焼津市内でも同様の傾向にあり、近年、焼津市職員が市内企業に訪問した際に「人手不足」という言葉が多く聞かれるようになり、「人手不足」に関する支援が不足していることが顕著になった。そこで、市内企業における「人手不足の状況と対策」を知ることで、認識のズレを無くし、有効な企業支援策を打ち出すことを検討している。

本調査では、市内企業の人手不足の状況と対策に関する意識調査を実施し、その結果を分析し、今後の施策や支援に活用していく。

【調査概要】

調査実施者

焼津市、焼津商工会議所

調査期間

令和5年11月24日～12月27日

調査対象

焼津市（旧大井川町を含む）に事業所のある
焼津商工会議所の会員のうち
FAXを有する事業所1,465件

調査方法

FAXによる配布
FAX及びWEBフォームによる回収

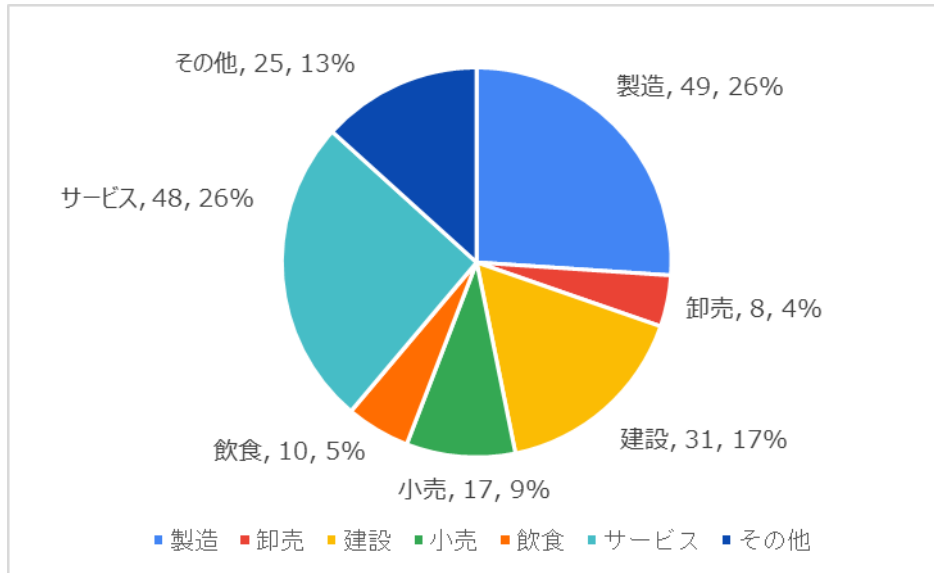
回収状況

有効回答数188件 有効回答率12.8%

基本情報

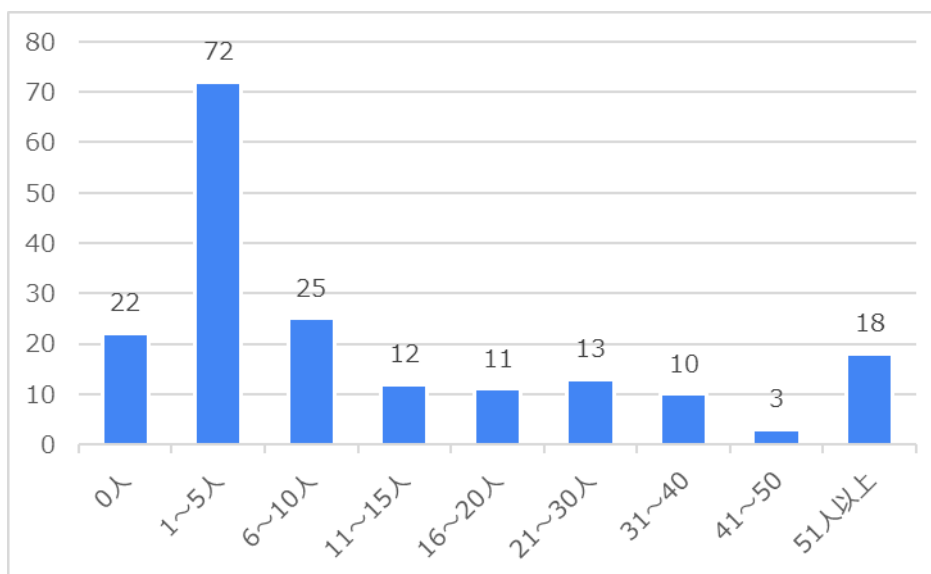
(1) 業種

調査に回答した事業所の業種で最も多かったのは、製造業である。次いで、サービス業、建設業と続いた。多くの従業員を雇用している業種からの回答数が多く、人手不足に関する関心が高いと推察される。最も市内で事業所数の多い業種である卸・小売業は回答率が低かった。



(2) 従業員数

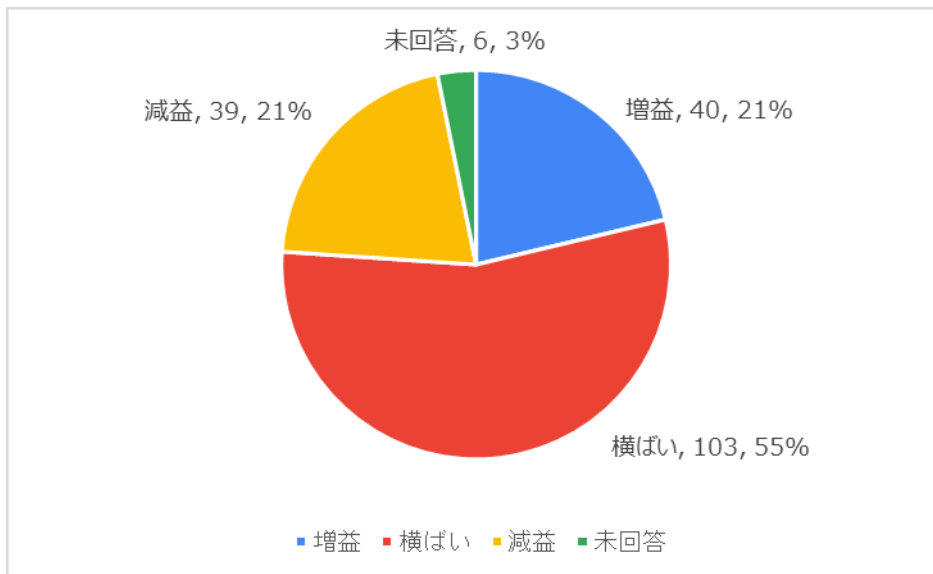
調査に回答した事業所の従業員数で最も多かったのは、従業員数が1～5人で、次いで6～10人と続いた。当市は、小規模事業者の比率が高く、77%の事業所で従業員数が10人未満である（平成28年経済センサス）ため、必然的に小規模な事業所の回答数が多くなっている。



2事業所は未回答

(3) 業績見通し

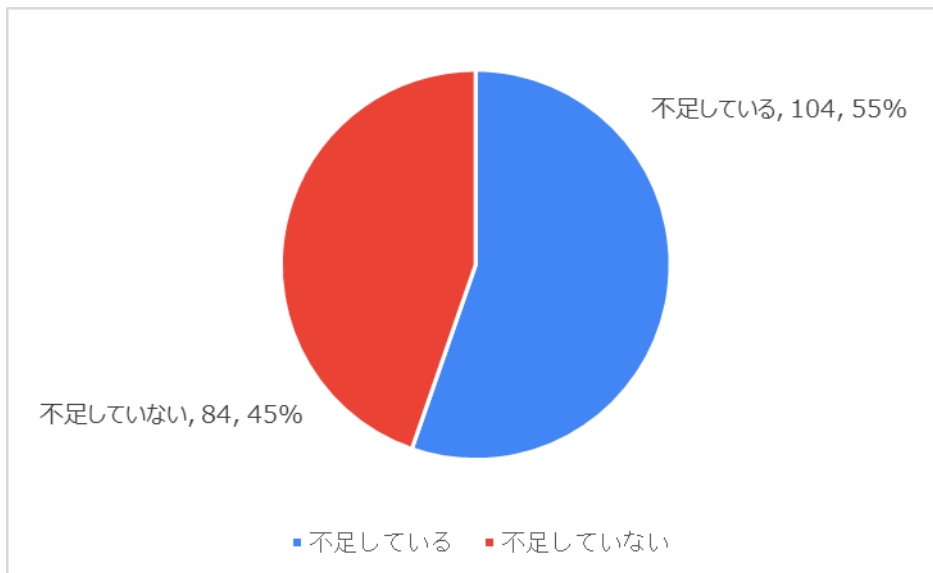
今後の業績見通しは、「横ばい」が最も回答比率が高くなっている。「増益」と「減益」が、同比率となっており、物価高騰等の外部環境が厳しいなかで価格転嫁が来ている企業と来ていない企業で業績の見通しが分かれたのではないかと推測をする。



調査結果

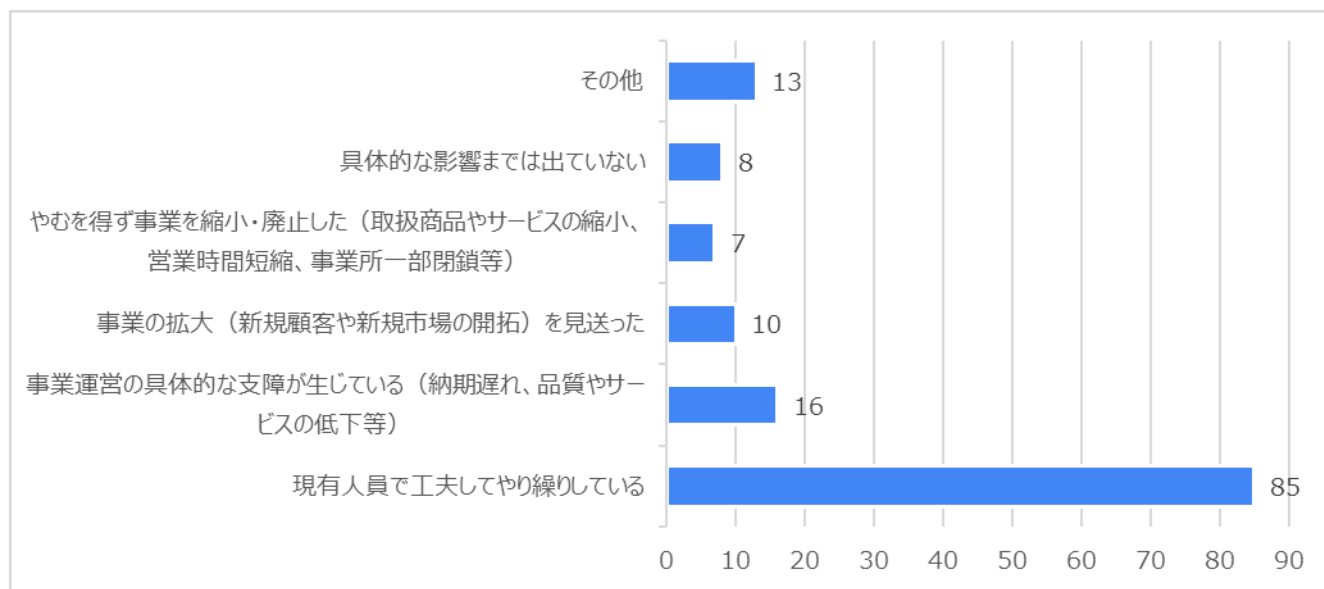
【問1】貴社の現状として、人手が不足していますか？

人手不足の状況は、「不足している」が55%、「不足していない」が45%となった。

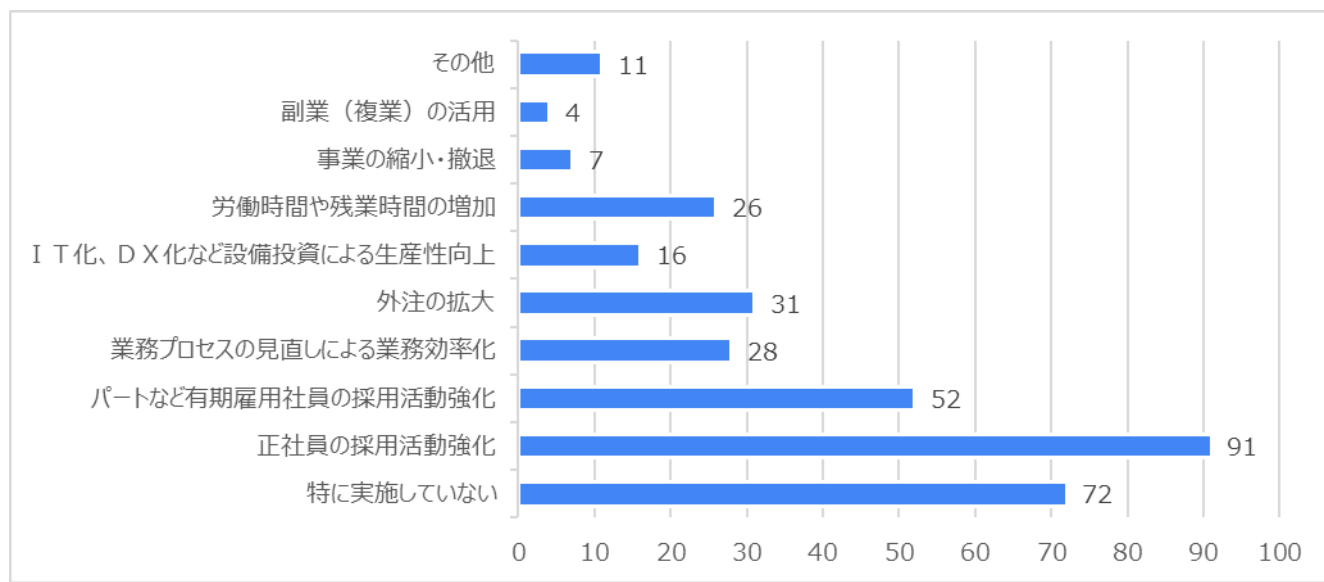


【問2】 人手不足の影響やその対応について、教えてください。(複数回答可)

人手不足の影響やその対応については、「現有人員で工夫してやり繰りしている」が最も多かったが、「事業運営の具体的な支障が生じている(納期遅れ、品質やサービスの低下等)」、「事業の拡大(新規顧客や新規市場の開拓)を見送った」、「やむを得ず事業を縮小・廃止した(取扱商品やサービスの縮小、営業時間短縮、事業所一部閉鎖等)」の回答もあり厳しい状況が伺える。また、「その他」の回答の中にも「臨時休業などして対応」「外注を増やして対応」「派遣社員で対応」といった厳しい回答があった。

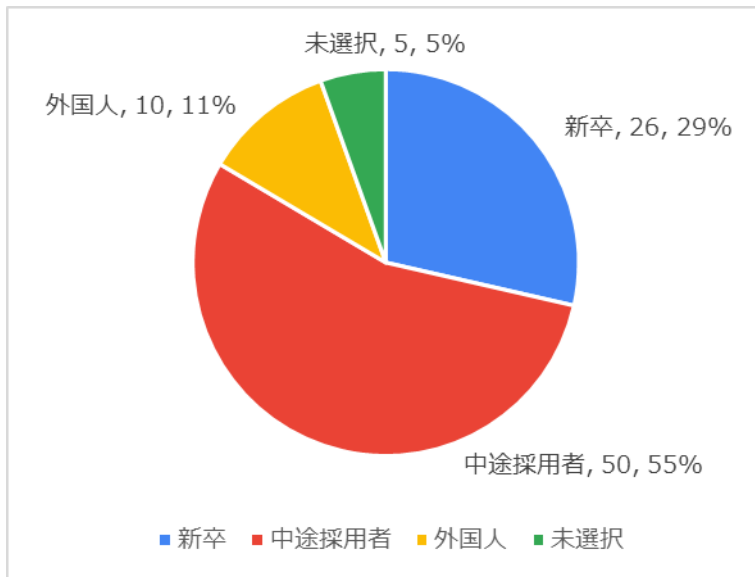


【問3】 人手不足への対策について、実施したもの、実施中のものを教えてください。

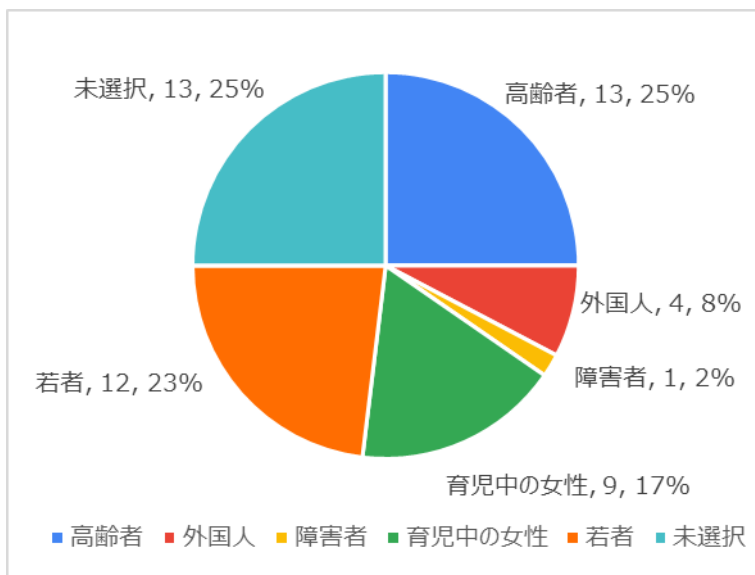


人手不足への対策について、実施したもの、実施中のものでは、「正社員の採用活動強化」が最も多かった。正社員の採用活動強化の内訳としては「中途採用者」が最も多く、社会人としての基礎を持った人材の確保による新人教育時間の削減や即戦力人材が欲しいことが読み取れる。次いで「特に実施をしていない」を挟み、「パートなど有期雇用社員の採用活動強化」が続いた。ここでも経験豊かな「高齢者」の採用活動が最も多かった。また、「業務プロセスの見直しによる業務効率化」「IT化、DX化など設備投資による生産性向上」といった回答もあり、工夫してやり繰りをしている様子が伺える。

正社員の採用活動強化の内訳



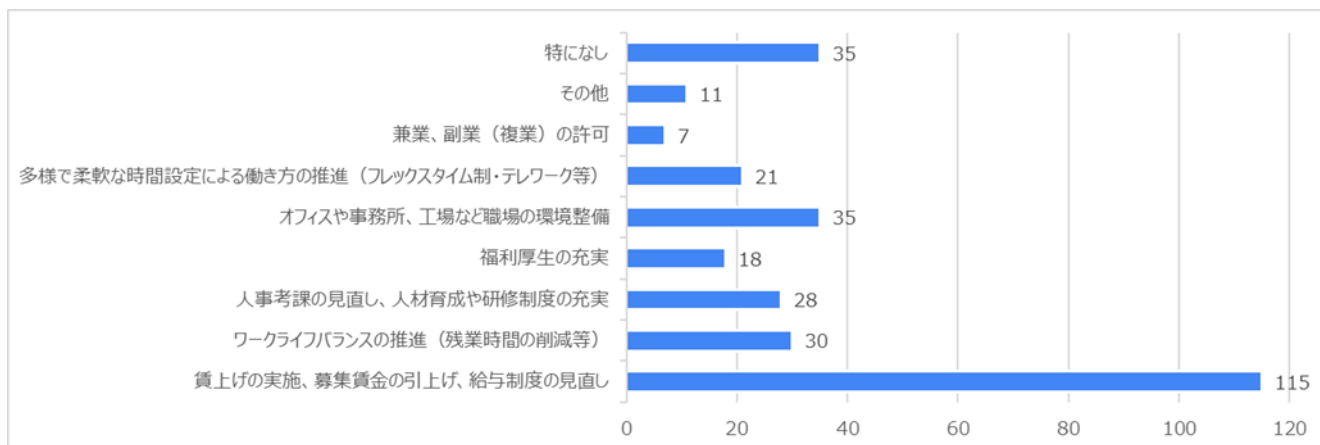
パートなど有期雇用社員の採用活動強化の内訳



【問4】人材確保（採用拡大、離職防止）を行う上で悩んでいることを教えてください。

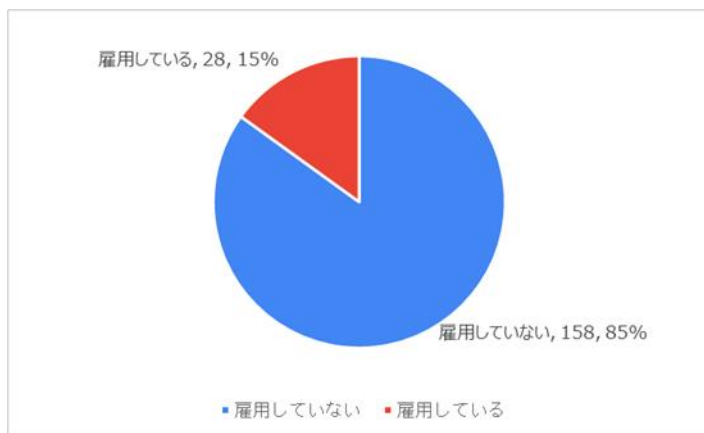
人材確保（採用拡大、離職防止）を行う上での悩みは、「賃上げの実施、募集賃金の引上げ、給与制度の見直し」が最も多かった。賃上げにより従業員のモチベーションや働きがいを向上させたい意向を読み取ることができる。賃上げは企業の人件費増加につながり負担が大きくなるが、従業員の生活水準引き上げや、人材の確保につながることを期待できる。

次いで「オフィスや事務所、工場など現場の環境整備」が続き、働く環境を整えて人材確保につなげたいという企業も多かった。

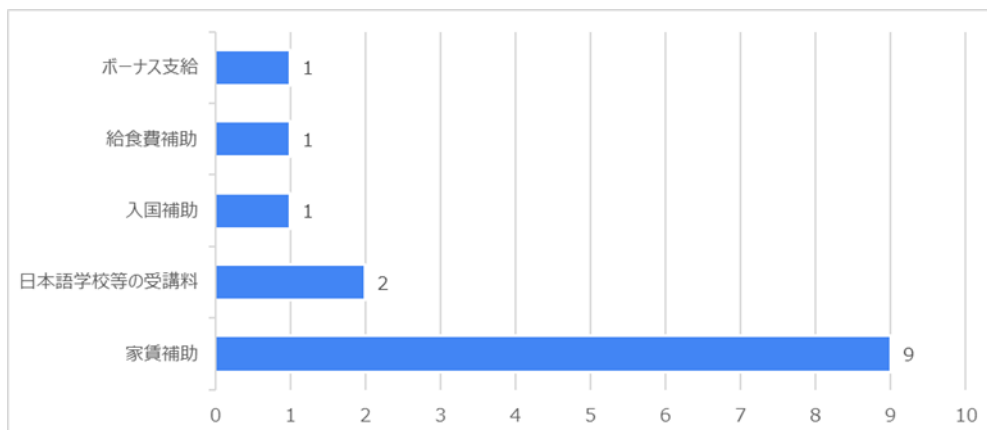


【問5】外国人労働者の雇用について教えてください。

外国人労働者の雇用に関しては15%の事業者が「雇用している」と回答した。



外国人労働者の特別な手当等



外国人労働者の特別な手当等は「家賃補助」が最も多かった。

【まとめ】

今回の調査では 1465 事業所のうち 188 事業所の回答であり、昨年度の共同調査よりも有効回答率は上昇したが、回答数としてはまだまだ少ないため、回答数の増加は今後の課題である。

55%の事業所が「人手不足」と回答する中で人手不足に関する影響は「現有人員で工夫してやり繰りしている」という回答が多く、「業務プロセスの見直しによる業務効率化」「IT化、DX化など設備投資による生産性向上」といった回答もあり、企業努力により営業を続けていることが伺えた。人材確保において「オフィスや事務所、工場など職場の環境整備」を悩みにあげる回答もあり、生産性向上につながる設備投資やシステム導入やオフィスの空調改善によるエアコンの設置やトイレ改修等の従業員の働く環境を改善する取組みを行う企業への補助金の設置は有効ではないかと思われる。

一方、「事業運営の具体的な支障が生じている(納期遅れ、品質やサービスの低下等)」、「事業の拡大(新規顧客や新規市場の開拓)を見送った」、「やむを得ず事業を縮小・廃止した(取扱商品やサービスの縮小、営業時間短縮、事業所一部閉鎖等)」といった厳しい状況が伺える回答もあり、迅速な「人手不足」に関する支援が必要である。「人手不足」は行政や商工会議所等が連携をして、迅速に対応しなければいけない問題である。