

人手不足の対応と外国人材受入に関する影響緊急調査結果について

【時期】 平成30年11月26日～12月5日 【方法】 郵送によるアンケート調査（FAXで回答）
【対象】 東大阪商工会議所会員企業のうち従業員10名以上の2,099事業所
【回答】 322事業所 【回答率】 15.3% 【担当】 東大阪商工会議所 企画調査部

I. 回答事業所の属性

1. 業種

業種	数	構成比(%)
製造業	194	60.2%
卸売業	38	11.8%
建設業	22	6.8%
小売・飲食業	14	4.3%
医療・介護	12	3.7%
運輸業	10	3.1%
その他	32	9.9%
合計	322	100.0

2. 従業員数

従業員数	数	構成比(%)
10～19人	117	36.3
20～49人	93	28.9
50～99人	43	13.4
100～299人	47	14.6
300人以上	22	6.8
合計	322	100.0

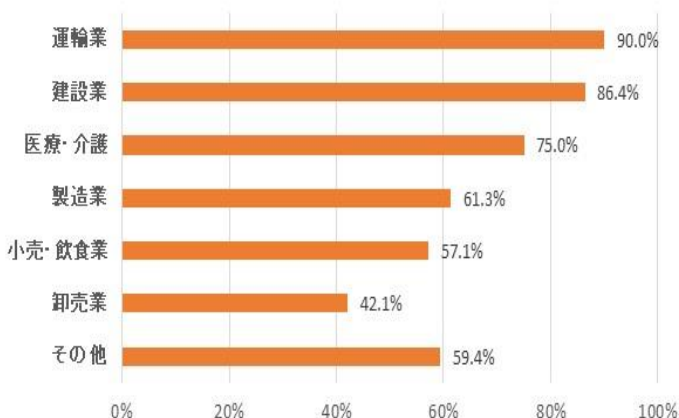
II. 人手不足の対応について

1. 人員の過不足

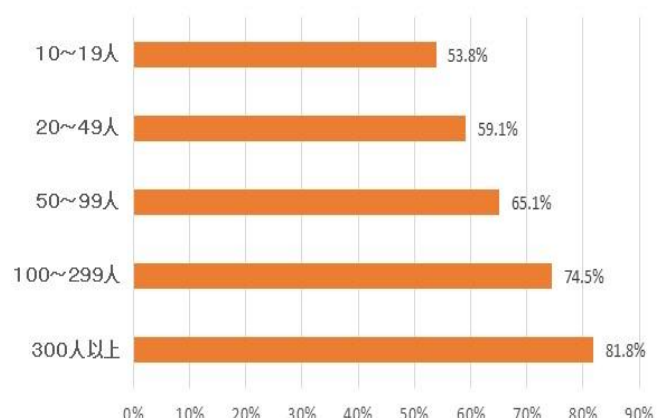
現在の人員充足状況についてみると、「不足」と回答した事業所は61.8%(199社)で、「過不足はない」が37.6%(121社)、「過剰」が0.6%(2社)となっている。業種別に「不足」と回答した事業所の割合をみると、「運輸業」で90.0%と最も多く、以下、建設業86.4%、医療・介護75.0%、製造業61.3%などとなっている(図1)。

従業員規模別に「不足」と回答した事業所の割合をみると「300人以上」で81.8%と最も多く、次いで「100～299人」が74.5%、以下、「50～99人」65.1%、「20～49人」59.1%、「10～19人」53.8%と続き、従業員規模が大きいほど不足感が強く表れている(図2)。

【図1】業種別人員不足状況



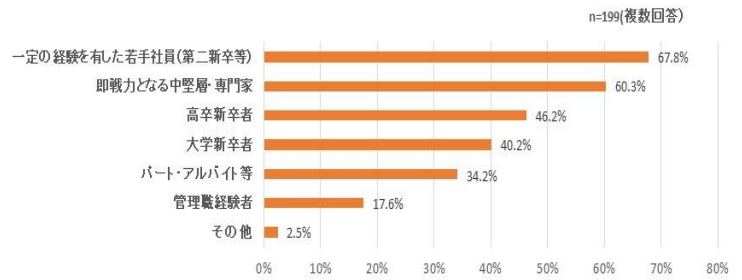
【図2】従業員規模別人員不足状況



2. 求める人材

人員が「不足」と回答した199社に対し、自社が求める人材について尋ねたところ、「一定の経験を有した若手社員(第二新卒等)」が67.8%と最も多く、次いで「即戦力となる中堅層・専門家」が60.3%、以下「高卒新卒者」46.2%、「大学新卒者」40.2%、「パート・アルバイト等」34.2%などがあげられている(図3)。

【図3】求める人材



3. 人材が充足できない理由

人員が「不足」と回答した199社に対し、人員が充足できない理由について尋ねたところ、「自社の属する産業・職種に魅力がない」が35.2%と最も多く、次いで「自社の知名度が低い」が26.6%、以下「自社の職場環境に魅力がない(労働時間、福利厚生、安全衛生)」25.6%、「募集のためのノウハウ不足」24.1%、「自社の立地する地域に求めている人材がいない」22.1%などがあげられている(図4)。

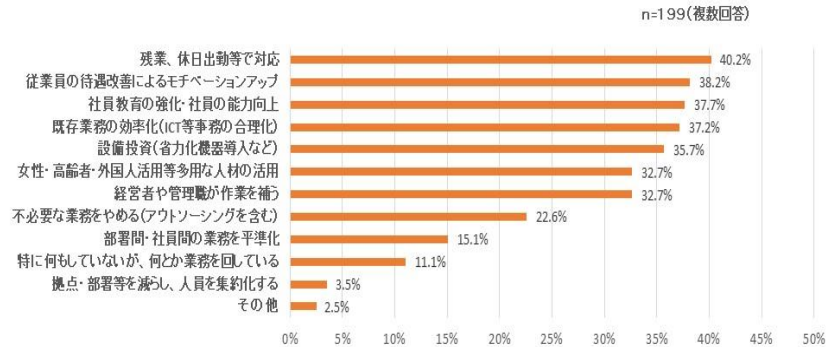
【図4】人材が充足できない理由



4. 人手不足の解消に向けた取組み

人員が「不足」と回答した199社に対し、人員の充足が難しい中、人手不足の解消に向けてどのような取組をしているかを尋ねたところ、「残業、休日出勤等に対応」が40.2%と最も多く、次いで「従業員の待遇改善によるモチベーションアップ」が38.2%、以下「社員教育の強化・社員の能力向上」37.7%、「既存業務の効率化(ICT等事務の合理化)」37.2%、「設備投資(省力化機器導入など)」35.7%、「女性・高齢者・外国人活用等多様な人材の活用」32.7%などがあげられており、残業、休日出勤や社員の能力向上など、既存従業員活用による人手不足対応が上位を占めている(図5)。

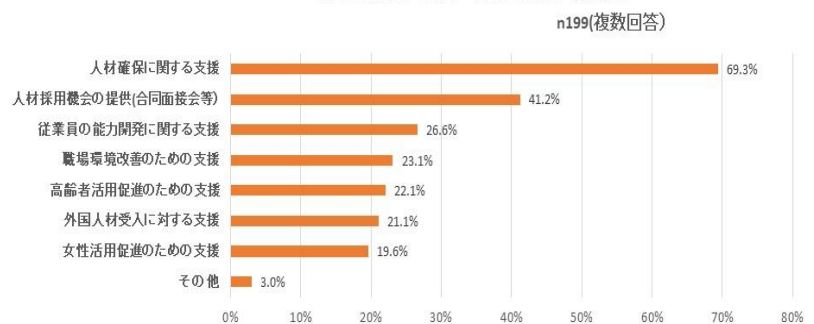
【図5】人手不足解消に向けた取組み



5. 人手不足に対し希望する支援

人員が「不足」と回答した199社に対し、人手不足に対し希望する支援について尋ねたところ、「人材確保に関する支援」が69.3%と最も多く、次いで「人材採用機会の提供(合同面接会等)」が41.2%、以下「従業員の能力開発に関する支援」26.6%、「職場環境改善のための支援」23.1%、「高齢者活用促進のための支援」22.1%、「外国人材受入に対する支援」21.1%、「女性活用促進のための支援」19.6%などがあげられており、人材確保に関する支援を希望する事業所が多い(図6)。

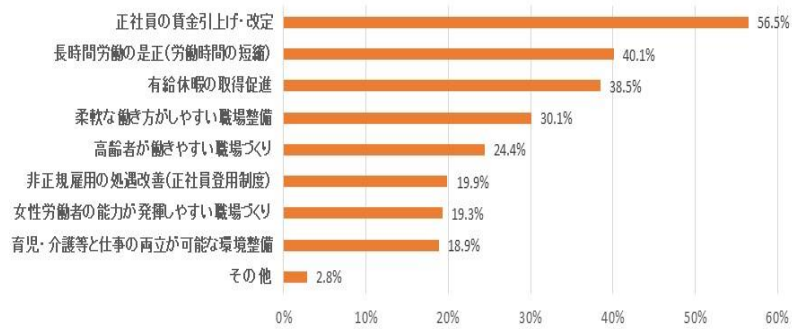
【図6】人手不足に対し希望する支援



6. 職場環境改善の取組み

平成30年度における職場環境改善の取組みについて尋ねたところ、「正社員の賃金引上げ・改定」が56.5%と最も多く、次いで「長時間労働の是正(労働時間の短縮)」が40.1%、以下「有給休暇の取得促進」38.5%、「柔軟な働き方がしやすい職場整備」30.1%、「高齢者が働きやすい職場づくり」24.4%などがあげられている(図7)。尚、「正社員の賃金引上げ・改定」と回答した事業所に賃金引上げ率を尋ねたところ、「2~2.9%」の範囲が37.4%と最も多く、次いで「3~3.9%」の範囲が23.7%と2~3.9%の範囲で6割超を占めている。

【図7】職場環境改善の取組み



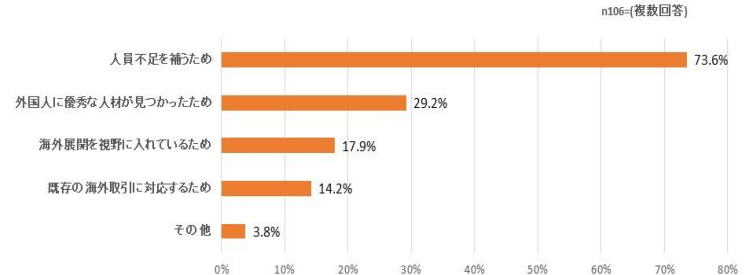
III. 外国人材の受入について

外国人材の受け入れ状況を尋ねたところ、「受け入れている(既に雇用している)」と回答した事業所が32.9%(106社)、「今後雇用を希望・検討中」が17.7%(57社)、「受け入っていない(今後も希望しない)」が49.4%(159社)となっている。尚、「受け入れている(既に雇用している)」と「今後雇用を希望・検討中」を合わせると約5割となり外国人材に対する期待と関心が比較的高いことが窺える。

1. 外国人材を受け入れた理由

「外国人材を受け入れている」と回答した106社に対し外国人材を受け入れた理由について尋ねたところ、「人員不足を補うため」が73.6%と最も多く、次いで「外国人に優秀な人材が見つかったため」が29.2%、以下「海外展開を視野に入れたため」17.9%、「既存の海外取引に対応するため」14.2%などがあげられている(図8)。

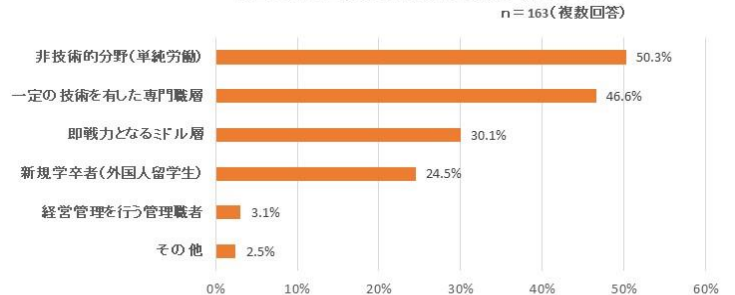
【図8】外国人材を受け入れた理由



2. 外国人材を雇用したい分野・層

「外国人材を受け入れている」及び「今後雇用を希望・検討中」と回答した163社に対し、どのような分野・層の外国人材を雇用したいか尋ねたところ、「非技術的分野(単純労働)」が50.3%と最も多く、次いで「一定の技術を有した専門職層」が46.6%、以下「即戦力となるミドル層」30.1%、「新規学卒者(外国人留学生)」24.5%などがあげられている(図9)。

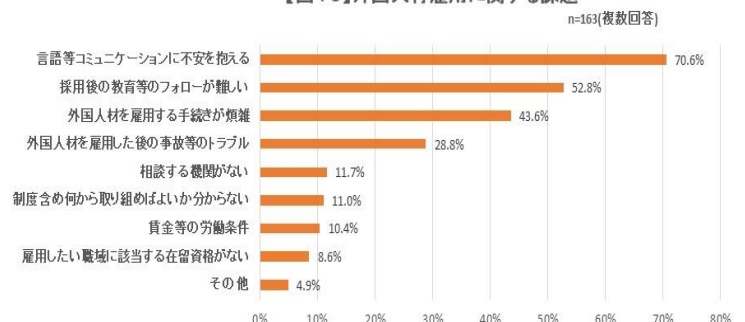
【図9】外国人材を雇用したい分野・層



3. 外国人雇用に関する課題

「外国人材を受け入れている」及び「今後雇用を希望・検討中」と回答した163社に対し、外国人雇用に関し課題と感じる部分について尋ねたところ、「言語等コミュニケーションに不安を抱える」が70.6%と最も多く、次いで「採用後の教育等のフォローが難しい」が52.8%、以下「外国人材を雇用する手続きが煩雑」43.6%、「外国人材を雇用した後の事故等のトラブル」28.8%などがあげられており。職場への融和を課題とする回答が多い(図10)。

【図10】外国人材雇用に関する課題



4. 外国人受入に対し希望する支援策

「外国人材を受け入れている」及び「今後雇用を希望・検討中」と回答した163社に対し、外国人受入に対し希望する支援策について尋ねたところ、「外国人材を雇用する際の手続きの簡素化」が56.4%と最も多く、次いで「就労が可能な在留資格（専門的・技術的分野）の拡充、制度の見直し」が51.5%、以下「在留資格の更新や労務相談等に対応してくれる公的支援（ハローワーク等）の機能拡充」44.2%、「外国人材が日本で居住するための環境（住居、医療、教育）整備」39.3%などとなっている（図11）。

【図11】外国人受入に対し希望する支援

