

2023年度 第3四半期 特別調査

「人手不足解消のための 取り組み」に関する調査

2024年1月16日

姫路商工会議所
姫路経済研究所

1. 調査要領

(1) 調査目的 当所会員事業所の「人手不足解消の為の取り組み」の状態把握を行い、今後の意見活動等に反映するため。

(2) 調査期間 2023年12月6日～12月19日（14日間）

(3) 調査方法 2023年度第3四半期 景気動向調査とあわせて調査

| 調査事業所数 | 回答事業所数 | 回答率 |
|--------|--------|-------|
| 4,564 | 1,058 | 23.2% |

※景気動向調査の回答数 1,130件のうち、特別調査への回答数は1,058件

(5) 回答事業所の規模別構成比

| | 事業所数 | 構成比 |
|-----|-------|--------|
| 全体 | 1,058 | 100.0% |
| 小規模 | 646 | 61.1% |
| 中規模 | 370 | 35.0% |
| 大規模 | 42 | 4.0% |

【小規模】

「1～5人」：情報通信業、卸売業、小売業、飲食・宿泊業、医療・福祉、教育・学習支援業、サービス業

「1～20人」：建設業、製造業、運輸業、金融・保険業、不動産業

【中規模】

「6～50人」：小売業、飲食・宿泊業

「6～100人」：情報通信業、卸売業、医療・福祉、教育・学習支援業、サービス業

「21～300人」：建設業、製造業、運輸業、金融・保険業、不動産業

【大規模】：上記【小規模】【中規模】を除く区分。

(6) 回答事業所の業種別構成比

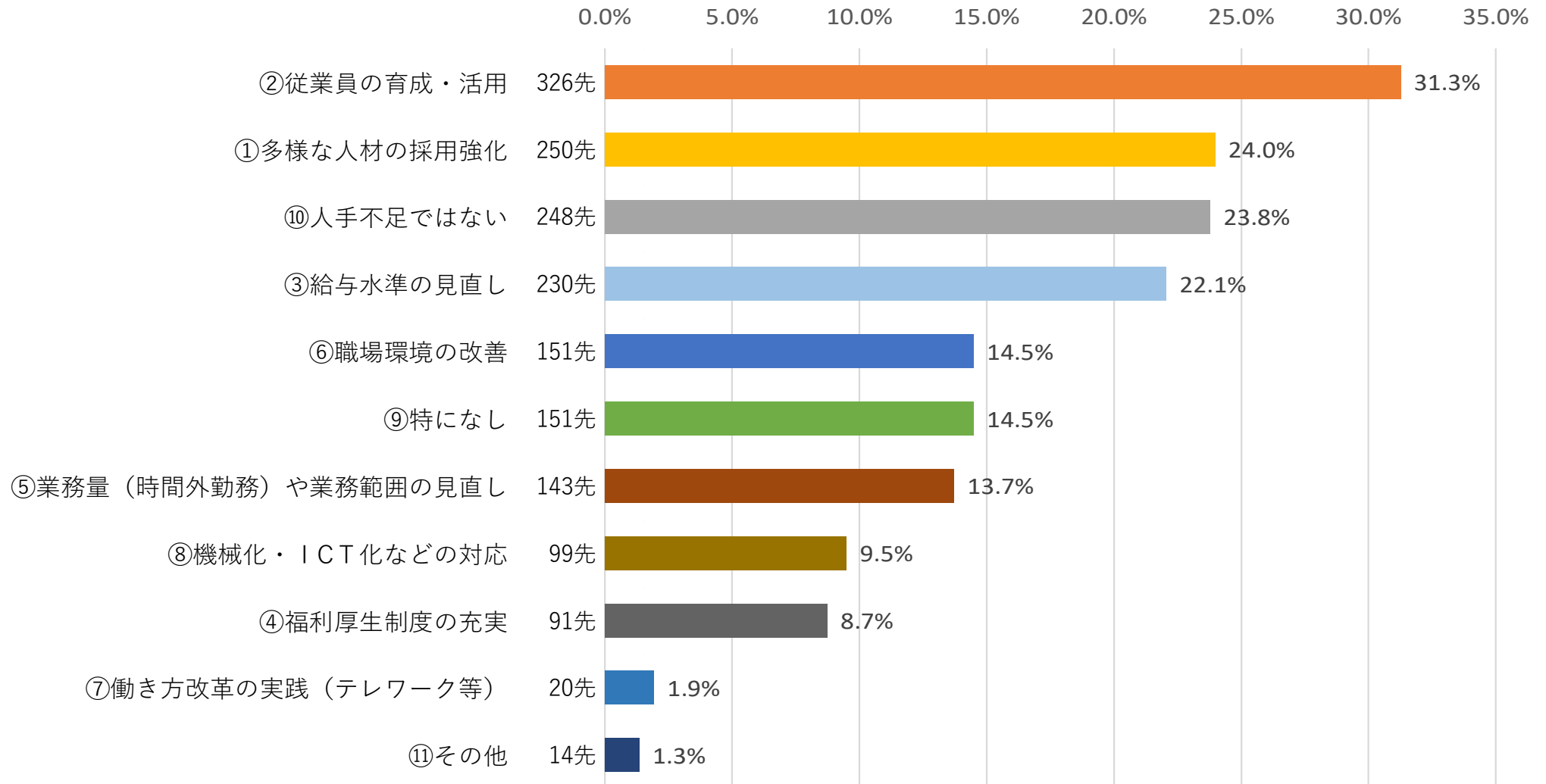
| | 事業所数 | 構成比 |
|----------|-------|--------|
| 全体 | 1,058 | 100.0% |
| 建設業 | 213 | 20.1% |
| 製造業 | 219 | 20.7% |
| 卸売業 | 109 | 10.3% |
| 小売業 | 130 | 12.3% |
| サービス業 | 206 | 19.5% |
| その他 | 181 | 17.1% |
| 情報通信業 | 12 | 1.1% |
| 運輸業 | 50 | 4.7% |
| 金融・保険業 | 19 | 1.8% |
| 不動産業 | 37 | 3.5% |
| 飲食・宿泊業 | 32 | 3.0% |
| 医療・福祉 | 22 | 2.1% |
| 教育・学習支援業 | 9 | 0.9% |

問1. 人手不足解消のための、貴社の現状の取り組みとして、該当する番号を選んでください。

- 全体の回答結果で、最も多かった項目は、「②従業員の育成・活用」だった。2番目には「①多様な人材の採用強化」が続いた。他には、「③給与水準の見直し」、「⑥職場環境の改善」、「⑤業務量や業務範囲の見直し」などの割合が多かった。
- 「⑩人手不足ではない」との意見も23.8%あった。

【全体の回答結果】

(複数選択可、N=1,043)

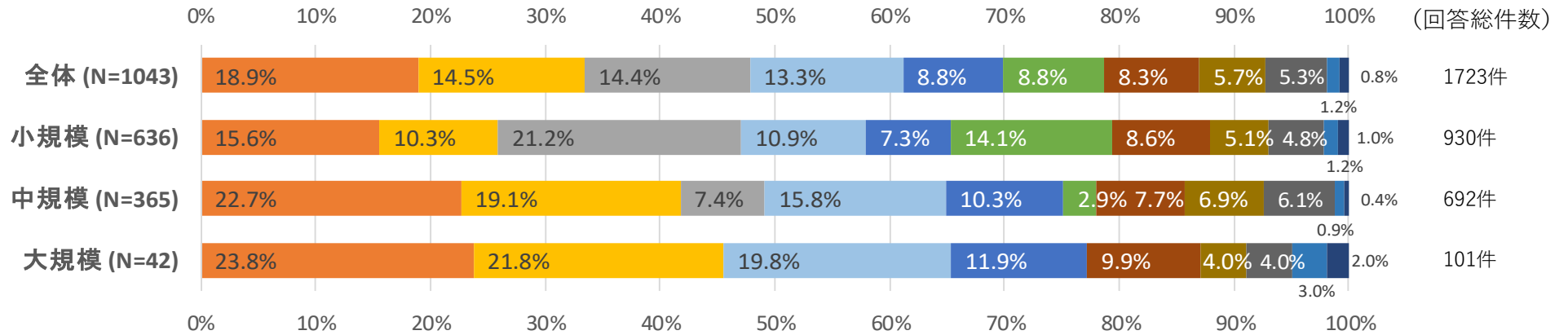


問1. 人手不足解消のための、貴社の現状の取り組みとして、該当する番号を選んでください。

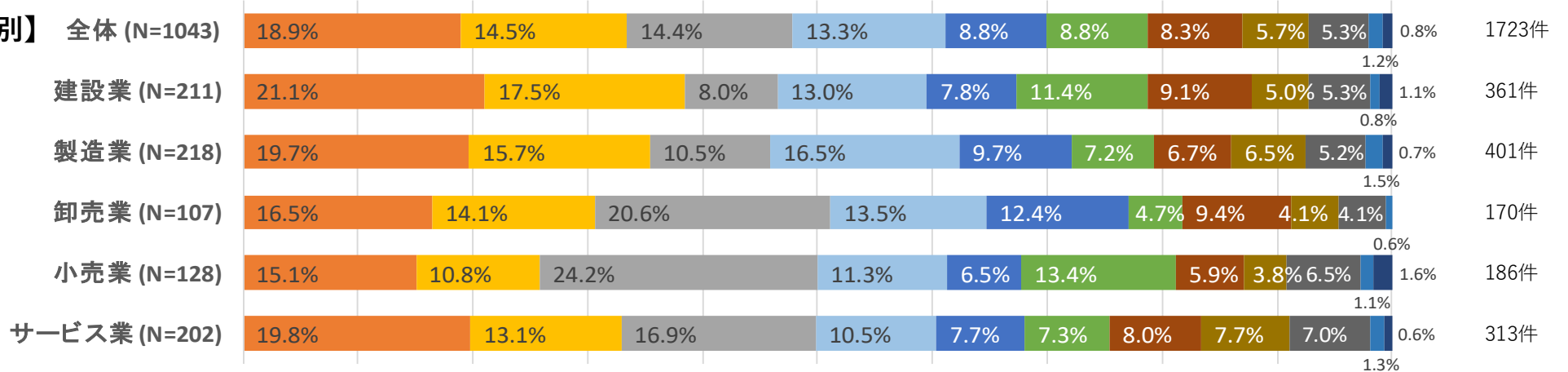
- 規模別で見ると、規模が大きいほど「②従業員の育成・活用」や「①多様な人材の採用強化」の割合が高かった。
- 業種別で見ると、建設業は「②従業員の育成・活用」と「①多様な人材の採用強化」を合わせた割合が他業種に比べ高くなっている。
- 製造業では、「③給与水準の見直し」の割合が、他業種に比べて高くなっている。

注：規模別、業種別で比較するため、複数回答総件数を分母として、各項目回答件数を百分率表示しグラフを作成

【規模別】



【業種別】



- ②従業員の育成・活用
- ①多様な人材の採用強化
- ⑩人手不足ではない
- ③給与水準の見直し
- ⑥職場環境の改善
- ⑨特になし
- ⑤業務量(時間外勤務)や業務範囲の見直し
- ⑧機械化・ICT化などの対応
- ④福利厚生制度の充実
- ⑦働き方改革の実践(テレワーク等)
- ⑪その他

問2. 問1.で①「多様な人材の採用強化」を選択した場合、その内訳について該当する番号を選んでください。

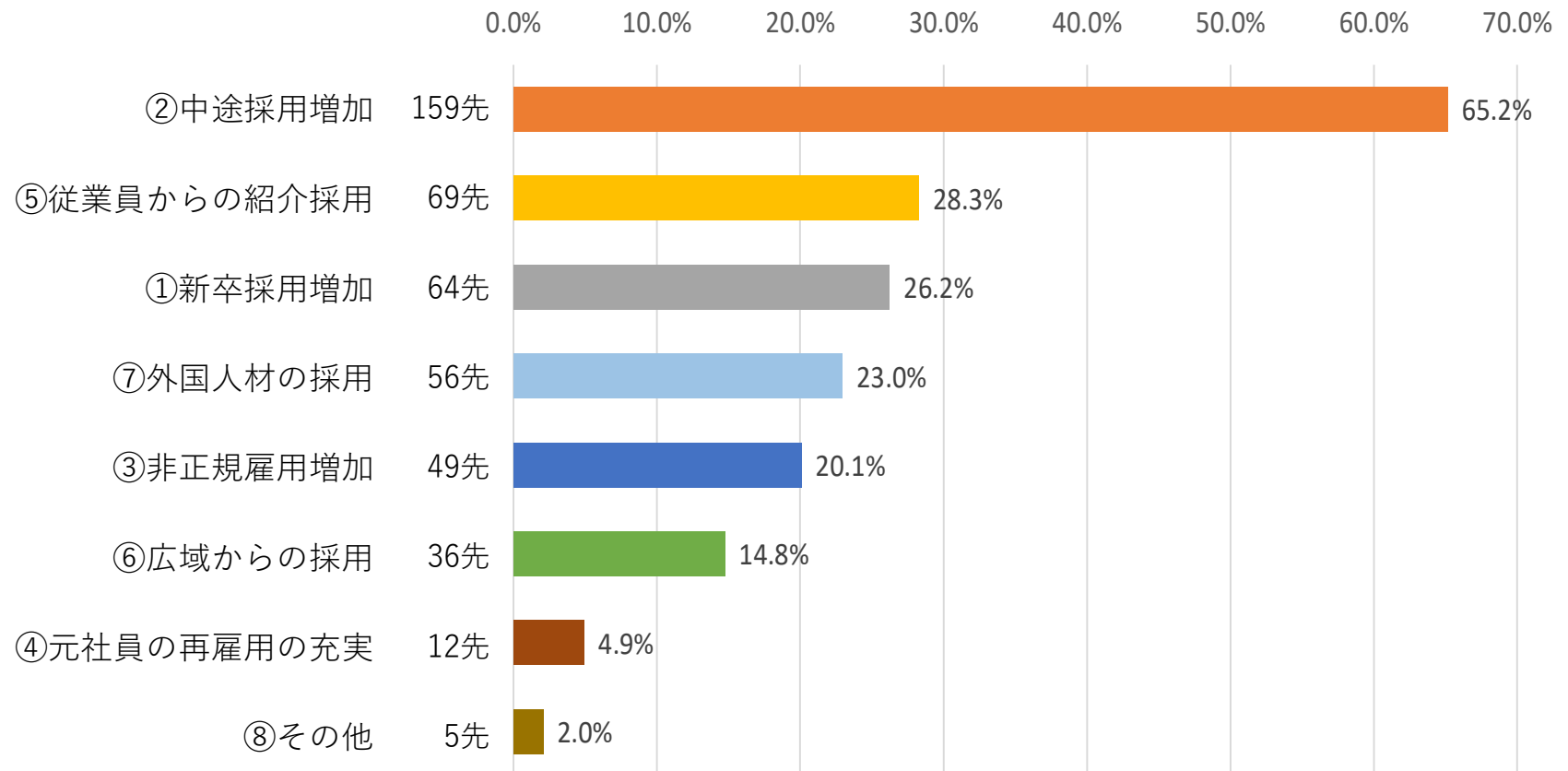
■回答結果で、最も多かったのは「②中途採用増加」で65.2%を占めた。

次いで「⑤従業員からの紹介採用」「①新卒採用増加」「⑦外国人材の採用」が続いた。

■「⑦外国人材の採用」は「③非正規雇用増加」や「⑥広域からの採用」を上回り、23.0%の事業所が選択していた。

【全体の回答結果】

(複数選択可、N=244)

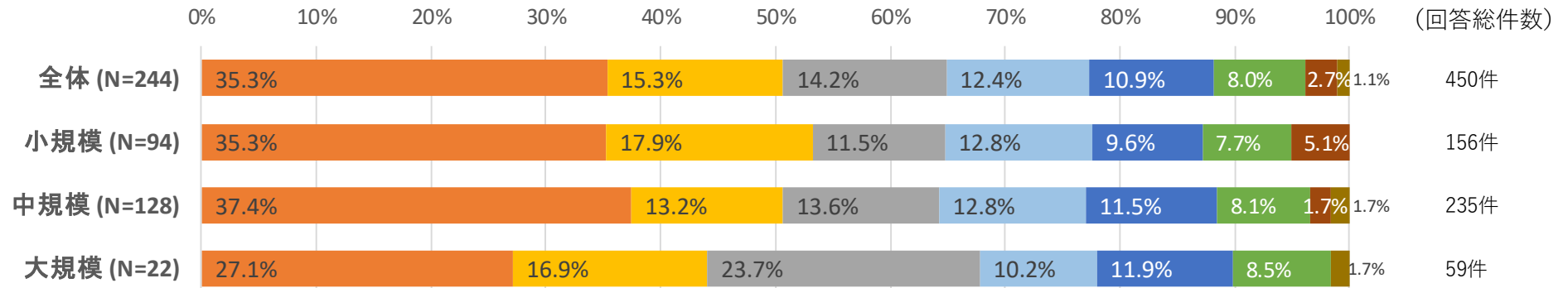


問2. 問1.で①「多様な人材の採用強化」を選択した場合、その内訳について該当する番号を選んでください。

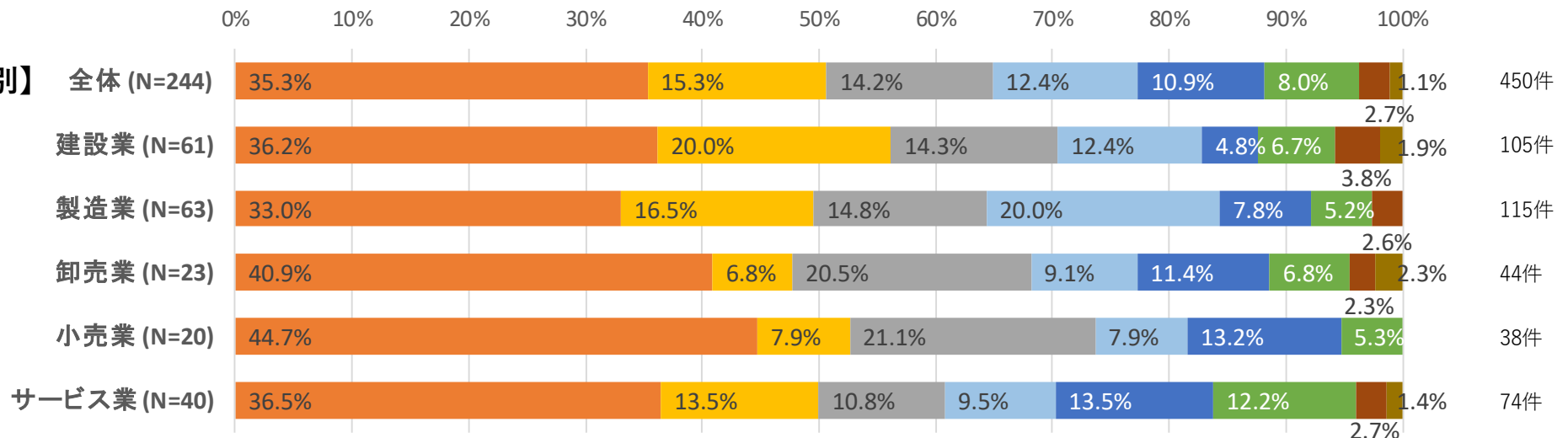
- 規模別で見ると、規模にかかわらず「②中途採用増加」の割合が最も多かった。また、小規模・中規模に比べて、大規模では「①新卒採用増加」の割合が高かった。
- 業種別で見ると、全業種業とも「②中途採用増加」の割合が最も多かった。次いで、建設業では「⑤従業員からの紹介採用」が多く、製造業では「⑦外国人材の採用」、卸売業・小売業は「①新卒採用増加」が多かった。

注：規模別、業種別で比較するため、複数回答総件数を分母として、各項目回答件数を百分率表示しグラフを作成

【規模別】



【業種別】



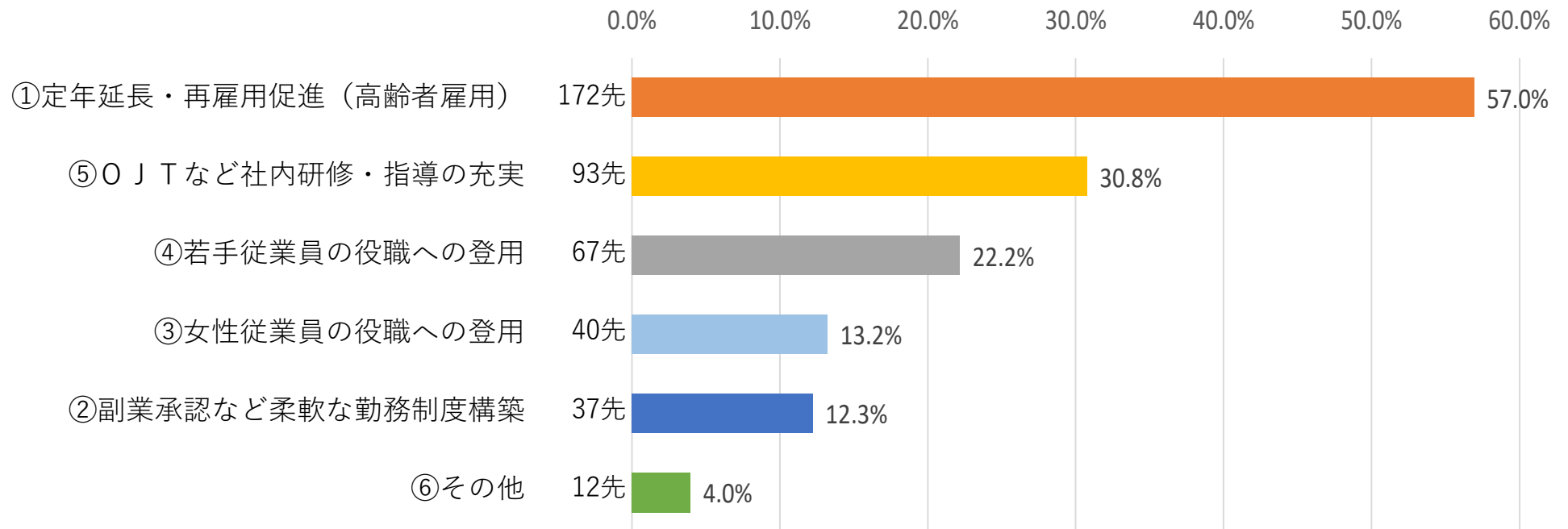
- ②中途採用増加
- ⑤従業員からの紹介採用
- ①新卒採用増加
- ⑦外国人材の採用
- ③非正規雇用増加
- ⑥広域からの採用
- ④元社員の再雇用の充実
- ⑧その他

問3. 問1.で②「従業員の育成・活用」を選択した場合、その内訳について該当する番号を選んでください。

■回答結果で、最も多かったのは「①定年延長・再雇用促進」で57.0%を占めた。次いで「⑤OJTなど社内研修・指導の充実」「④若手従業員の役職への登用」「③女性従業員の役職への登用」が続いた。

【全体の回答結果】

(複数選択可、N=302)

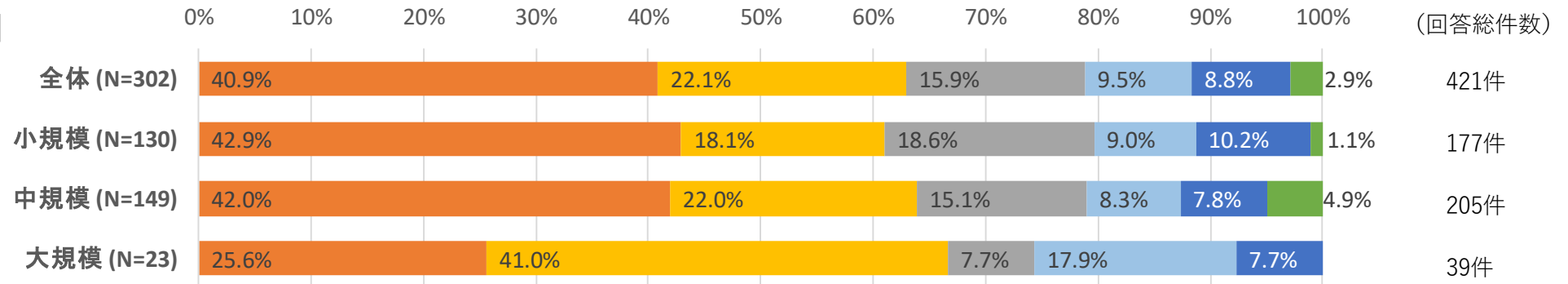


問3. 問1.で②「従業員の育成・活用」を選択した場合、その内訳について該当する番号を選んでください。

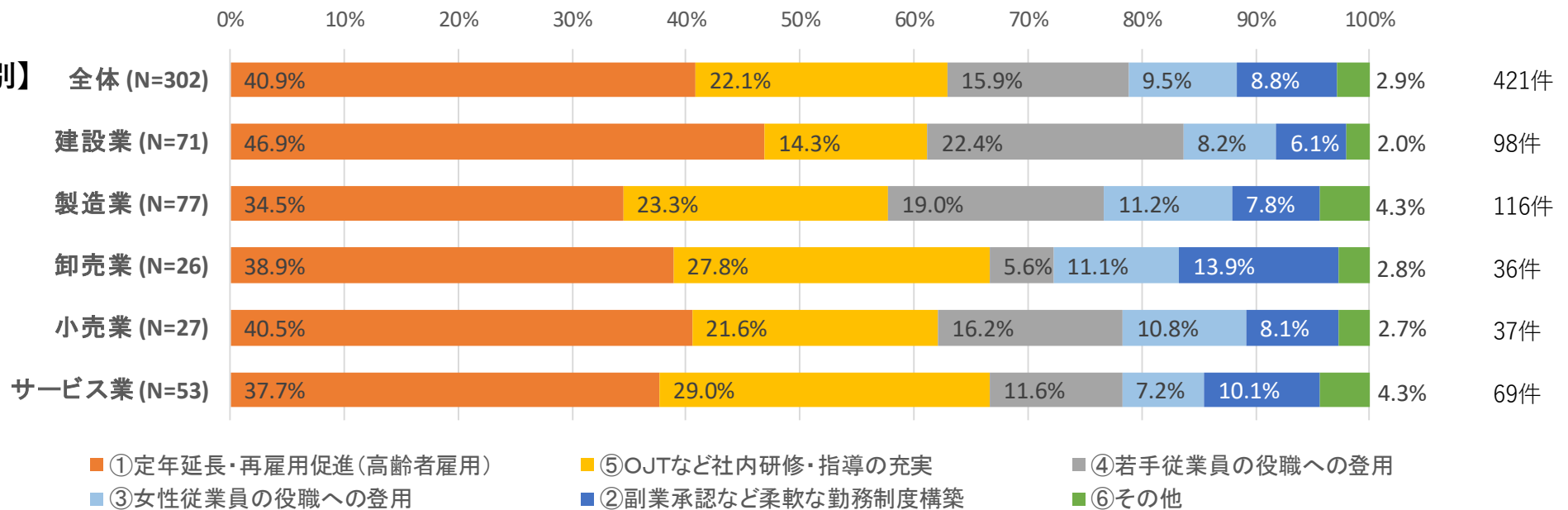
- 規模別で見ると、小規模・中規模は「①定年延長・再雇用促進」の割合が高く、大規模では「⑤OJTなどの社内研修・指導の充実」の割合が大幅に高かった。また、大規模では「③女性従業員の役職への登用」の割合も17.9%あった。
- 業種別で見ると、建設業では「①定年延長・再雇用促進」や「④若手従業員の役職への登用」が他の業種に比べて高かった。サービス業では、「⑤OJTなど社内研修・指導の充実」が他の業種と比べて高かった。

注：規模別、業種別で比較するため、複数回答総件数を分母として、各項目回答件数を百分率表示しグラフを作成

【規模別】



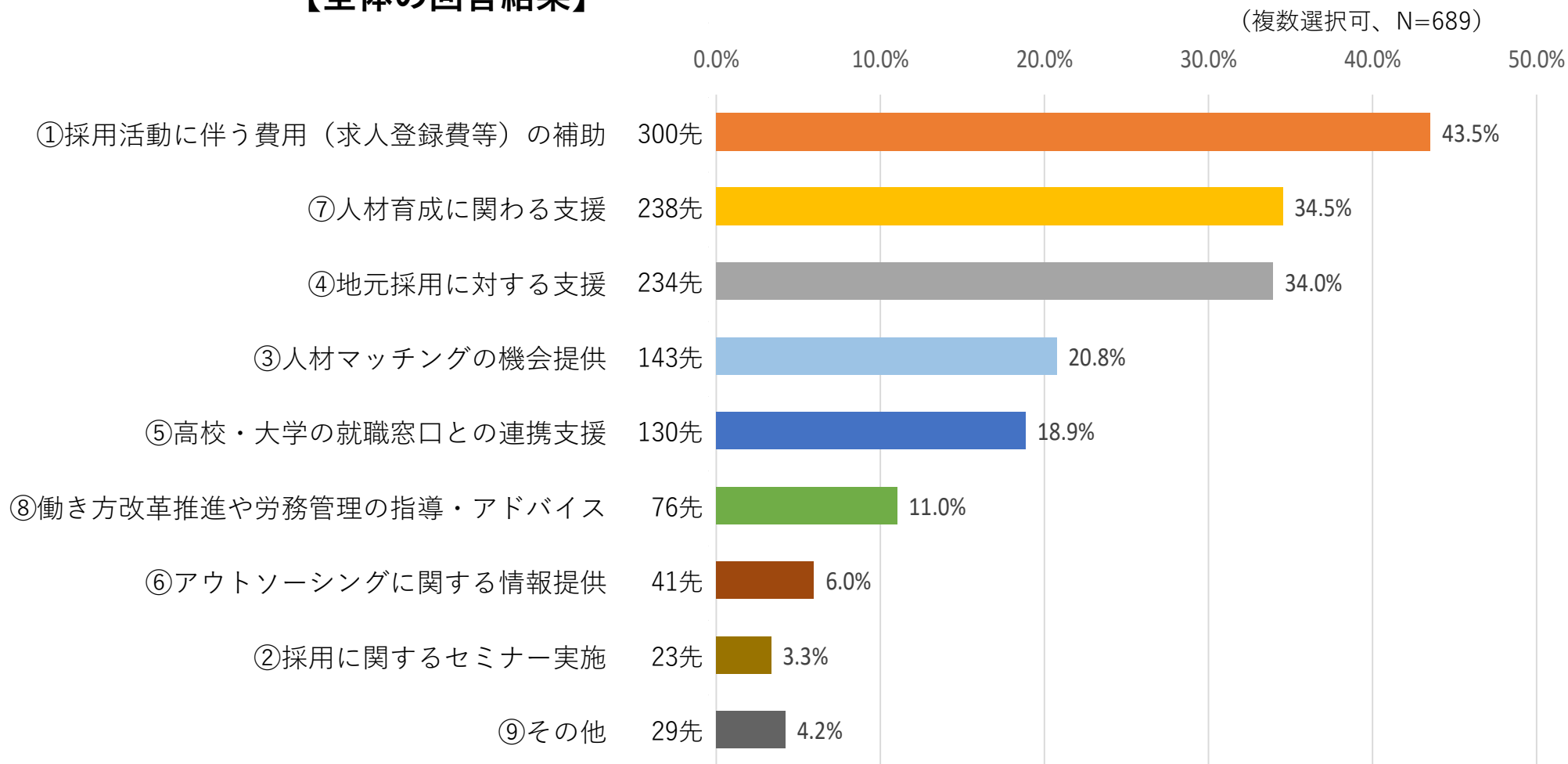
【業種別】



問4. 人手不足解消のために、行政などへ要望したい事項について、該当する番号を選んでください。

■回答結果で、最も多かったのは「①採用活動に伴う費用の補助」で43.5%を占めた。次いで「⑦人材育成に関わる支援」「地元採用に対する支援」「③人材マッチングの機会提供」が続く。

【全体の回答結果】

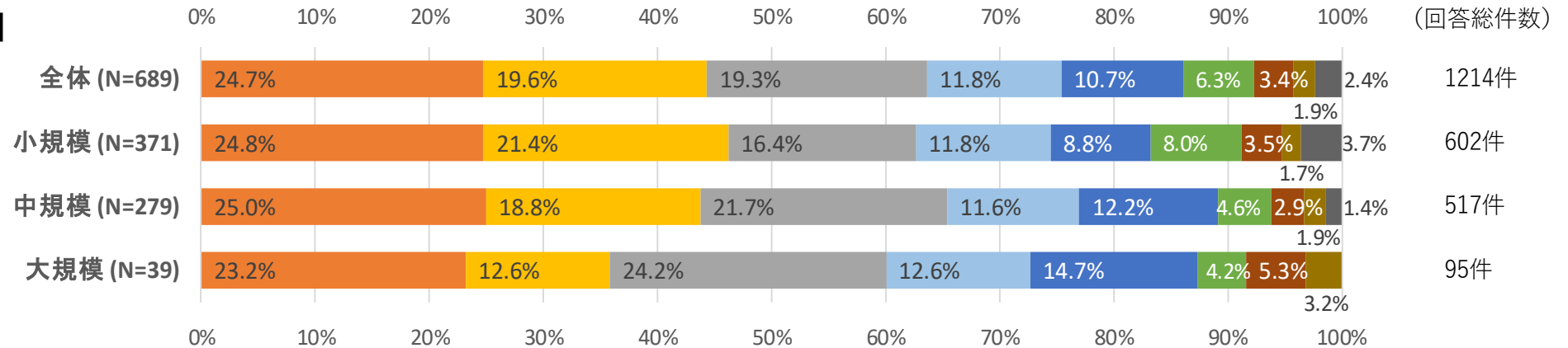


問4. 人手不足解消のために、行政などへ要望したい事項について、該当する番号を選んでください。

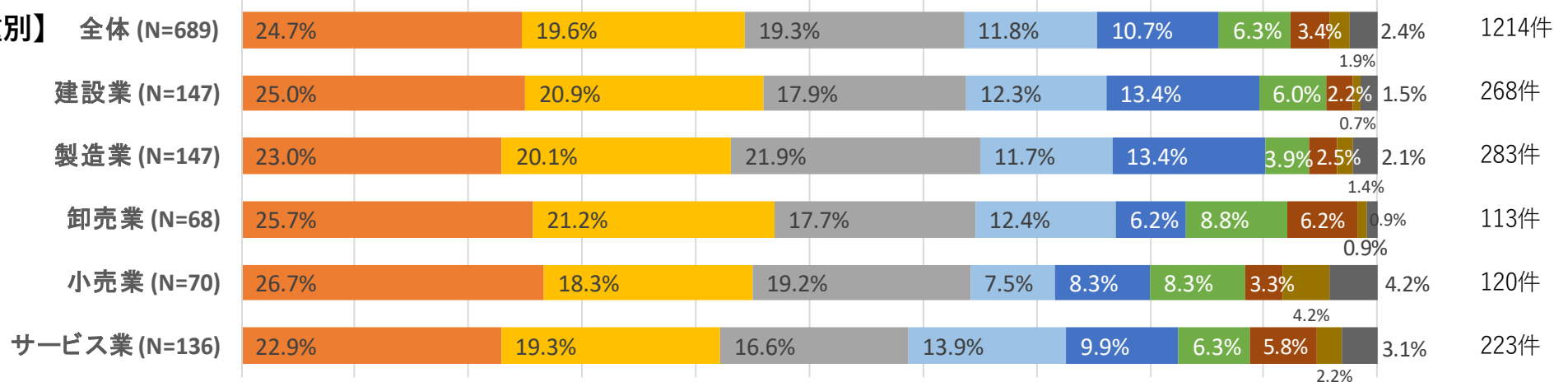
- 規模別で見ると、規模に関わらず「①採用活動に伴う費用の補助の割合が高くなっていった。
- 業種別で見ると、全業種とも「①採用活動に伴う費用の補助」の割合が最も多かった。製造業では、「④地元採用に対する支援」の割合が他の業種に比べて高かった。

注：規模別、業種別で比較するため、複数回答総件数を分母として、各項目回答件数を百分率表示しグラフを作成

【規模別】



【業種別】



- ①採用活動に伴う費用(求人登録費等)の補助
- ⑦人材育成に関わる支援
- ④地元採用に対する支援
- ③人材マッチングの機会提供
- ⑤高校・大学の就職窓口との連携支援
- ⑧働き方改革推進や労務管理の指導・アドバイス
- ⑥アウトソーシングに関する情報提供
- ②採用に関するセミナー実施
- ⑨その他

(参考) 「人手不足解消のための取り組み」に関する自由意見に寄せられたコメント (抜粋)

| | | | |
|----|--------|---------|--|
| 1 | 建設業 | 1-5人 | 人手不足だが、雇用できるほどの売り上げがない。 |
| 2 | 建設業 | 1-5人 | 地域にどんな会社があるのか学生や一般の方が情報収集できる仕組みづくりを行政が進めてほしい。 |
| 3 | 建設業 | 51-100人 | 従来は職安頼みだったが、有料媒体を利用。新卒者マイナビ、中途採用ミイダスやバイトルでも難しいため、最終手段としてリクルートスカウトを利用するつもり。 |
| 4 | 製造業 | 1-5人 | 資金不足のため人手を入れることが困難。 |
| 5 | 製造業 | 6-20人 | ホームページを立ち上げている。 |
| 6 | 製造業 | 6-20人 | 人手不足解消のためパートを採用しているが、高齢で若手がない。 |
| 7 | 製造業 | 6-20人 | とにかく人がいない。特に若い方。技術継承の危機だ。 |
| 8 | 製造業 | 21-50人 | 外国人採用でリーダーとして育てていく。賃上げや社会保険の加入など人件費の負担が増え、資金繰りにも影響。 |
| 9 | 製造業 | 51-100人 | 求人サイトへの登録費用や合同説明会参加費用の補助があれば、負担が軽減される。 |
| 10 | 卸売業 | 1-5人 | 同じ部署内でのデータや仕事の共有化やIT化を進めていく。 |
| 11 | 卸売業 | 6-20人 | 職安に出向く人がいなくなった。ホームページが役立つと感じる。 |
| 12 | 卸売業 | 6-20人 | 外国人材の採用を簡単にしてほしい。 |
| 13 | 小売業 | 1-5人 | 資金繰りが苦しいので、採用や人材育成に手が届かない。 |
| 14 | 小売業 | 1-5人 | 人材育成はとても奥が深く難しい。言うタイミングや言葉選びは大切。 |
| 15 | 小売業 | 21-50人 | アルバイト応募で採用したが70歳台。熱意はあるがなかなか覚えられない。スピードも。 |
| 16 | サービス業 | 1-5人 | 労働者保護の方針はよいが、正当な解雇はしやすいようにしてほしい。 |
| 17 | サービス業 | 1-5人 | 慢性的にパートが足りない。賃上げしか即で効果がある方法はない。 |
| 18 | サービス業 | 6-20人 | 人手不足は今後も解消しないと思う。今後人口が減った場合として考えていかなければならない。 |
| 19 | 運輸業 | 21-50人 | 資格取得(就労に必要)に関わる支援の継続(単年度のみではなく) |
| 20 | 飲食・宿泊業 | 1-5人 | フルで働いているスタッフが結婚を機に103万円以内で働きたいと要望され困っている。 |

姫路商工会議所 姫路経済研究所

〒670-8505 姫路市下寺町43番地

TEL : 079-223-6555 (直通)

FAX : 079-288-0047

URL : <https://www.himeji-cci.or.jp/>

