

「労働力」不足アンケート結果報告～2～

2017年11月2日
滋賀県中小企業家同友会

滋賀同友会では、8月8日～9月19日会員企業の「労働力不足」と「改正労働契約法への対応」についてアンケート調査を行い、9月20日時点で310社の回答を得ました。以下その傾向や特徴を見てみたいと思います。（9月28日付速報版と合わせてご覧ください）

調査概要

調査用紙に記入、あるいは e.doyu システムにて回答を依頼。310社、平均社員数30名（総数9440名）の回答を得ました。

ポイント1. 単なる「人手不足」ではない!?

回答社中、71.3%（221社）が「労働力が足りていない」と答えています。不足している人材の中身（複数回答可）を見てみると、「ラインスタッフ」の15.8%（35/221）に対して「専門職（技術・経理など）」と回答した企業が68.8%（152/221）、さらに記述で営業職等と回答した企業を含むと、今回の調査に関しては実に89.6%（198/221）の企業が、単なる「人手」ではなくスキルや経験を持った「人材」を求めていることがわかります。つまりメディア等で喧伝される「人手不足」という表現は正確とは言えないということです。90%の企業が単なる「人手」ではなく、明確に「経験」「技能」を持った「人材」に困っているということがわかります。

これは単に表現上の問題だけではなく、行政の支援などの上でも重要なことです。人材採用に関する行政支援はほぼ「ハローワーク」に集約されていますが、今回の調査でも「広告」などハローワーク以外にも求人手段を求めている企業が44%（98/221）に上ります。さらにハローワークでは募集せず、広告のみという企業が21社あります。これは「ハローワーク」では希望する人材が集まらないという現実の反映とみるべきかもしれません。「企業は人なり」と言いますが、少子高齢化によりますます労働力人口が減少していく今後、滋賀県の地域中小企業を維持・発展させていくために、経営者団体、行政、ハローワーク、メディアなどが職業安定法の理解のもと協力・協議して有効かつ長期的な対策を講じていく必要があるのではないのでしょうか？

例）中小企業で働くことの良さの紹介、新聞紙上などでの中小企業Q&Aコーナー設置、街づくり等との連携、求職者の要望・意識調査、など。

特に「滋賀県中小企業の活性化の推進に関する条例」は、県の責務として「勤労観および職業観の醸成、職業能力の開発の促進、就業環境の整備その他の方法により、中小企業の事業活動を担う人材の確保および育成を図ること。」と唱っています。7割を超える県内中小企業が悩む「人材不足」の問題についても是非、行政当局の真剣かつ有効な取り組みを期待したいものです。

ポイント2. どのように求職者、社員のスキルアップを実現するか

一方で、「不足」と答えた企業のうち、新卒採用ではなく、中途採用のみで対応しようとしている企業が58.8%（130/221）と過半数に上っています。

スキルや経験のある人材が枯渇していますから、目先の即戦力を求める中途採用だけで今後も安定的に確保し続けるのは困難と気づかなければなりません。同友会が提唱するように中長期の経営方針に基づき、新卒定時採用を行い、人が定着し、成長する企業づくりを着実に進めていくことの大切さが改めて示され

ていると言えるのではないのでしょうか？また求職者、社員のスキルを継続的に向上させるための行政支援も重要です。有用であっても、制度が複雑、手続きが煩雑とされる「人材開発支援助成」(旧キャリア形成促進助成)などをもっと使いやすくし広くPRすることも大切です。

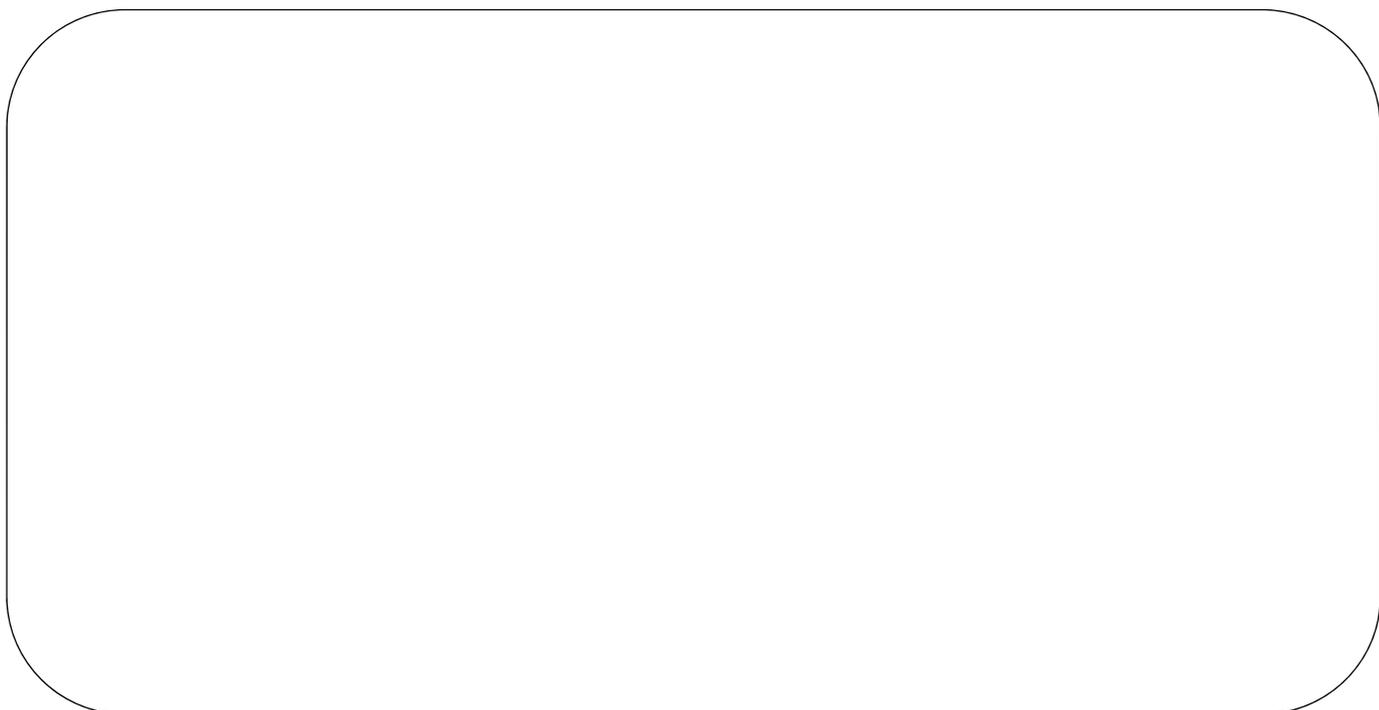
なお障害者雇用をしている企業は10社(4.5%)でした。2019年10月に滋賀で開催される「障害者問題全国交流会」の設営を通じて、障害者、高齢者、外国人などユニバーサルな雇用をどのように増やせるのかも課題と言えるでしょう。

ポイント3. 周知が不十分な「改正労働契約法」

来年2018年4月1日より「改正労働契約法」が発効します。その最大のポイントは「有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたとき、社員が申込をすることで、期間の定めのない労働契約＝無期労働契約に転換できる」(18条)ということです。例えば1年契約で5年以上雇用されてきたパート社員が希望すれば、それ以降は無期契約に変更しなければならないこととなります。これは雇用の安定を図るという趣旨で設けられたもので、これを理由に逆に雇止めなどが起こると趣旨に反する(小宮山厚労相・当時)と政府は説明しています。一方で就業規則、給与規定にもよりますが一般的には無期契約化することで、賞与、退職金、各種手当など有期雇用と無期雇用の給与に差がある場合、企業としては人件費の増大という問題が起こります。

今回のアンケートでは、この「改正労働契約法」の有期雇用契約の制限条項について「知らない」と回答した企業が134社(43.2%)に上りました。違反すると監督署の指導を受ける事もあるだけでなく、急激な雇用の不安定化にもつながりかねませんので、県や市町の迅速かつ入念な周知の努力が求められます。有期労働者が居る企業で「雇止めにする」と回答した企業は1社のみでした。安易に解雇せず雇用を守り続けようとする姿勢が大勢を占めているのは、さすが同友会企業と言えるでしょう。しかし、「検討中」「わからない」と回答した企業が53.7%(51/95社)あります。同友会としても、支部例会などで、また当アンケートを通じて、周知・議論していく必要があるようです。

また各メディアも是非この問題を取り上げていただき、「どうあるべきなのか」「雇用の不安定化につながる危険はないのか」「あればどのように防ぐのか」等、切り込んでいただければと思います。



「労働力不足」「改正労働契約法」実態調査

2017年11月2日 第16回報道関係者との懇談会資料

実施期間：2017年8月8日～9月19日

対 象：滋賀県中小企業家同友会会員610名

回答数：310人

回答率：50.8%

○回答者業種分類

業種	回答数	割合
建設業	37	11.9%
製造業	66	21.3%
情報通信業	4	1.3%
運輸業	9	2.9%
卸・小売業	59	19.0%
不動産業	4	1.3%
飲食・宿泊業	14	4.5%
医療・福祉	23	7.4%
その他のサービス業	85	27.4%
その他	9	2.9%
総計	310	

○平均社員数（パート含む） 30人 総数 9,440人

○平均無期雇用社員数（パート含む） 22人 総数 6,866人

【1】「労働力不足」に関してうかがいます。御社では現在、いわゆる「人手」は足りていますか？

選択肢・割合・業種別回答	回答数	割合	建設	製造	情報通信	運輸	卸・小売	不動産	飲食・宿泊	医療・福祉	その他サービス	その他
足りています	89	28.7%	8	14	2	1	25	2	1	6	27	3
不足しています。	221	71.3%	29	52	2	8	34	2	13	17	58	6
総計	310	100.0%	37	66	4	9	59	4	14	23	85	9

【2】 不足している人員は次のうちどのような人でしょうか？（複数回答可）

選択肢	回答数	割合
専門職（技術、経理など）	152	68.8%
事務職	30	13.6%
ラインスタッフ	35	15.8%
経営後継者	19	70.4%
その他具体的に	27	12.2%
その他	24	10.9%
回答者数	221	

回答総数 287

【3】 不足している人員の確保については、どのようにされていますか？（複数回答可）

選択肢	回答数	割合
新卒を募集	91	41.2%
中途採用を職安で募集	151	68.3%
中途採用を広告で募集	98	44.3%
縁故で募集	59	26.7%
定年延長	30	13.6%
障害者雇用	10	4.5%
特に何もしていない	15	6.8%
その他	26	11.8%
回答者数	221	

回答総数 482.172

○その他の主な記述

コンサル

海外実習生採用

派遣社員の短期雇用

合同説明会への参加、総合就職サイトへの掲載

人材紹介で募集

Webで募集

インターンからの1本釣り

更生保護

自社HPにて募集

新卒募集採用を来年3月にしようとしている

人手を人でカバーするだけでなく、人工知能での業務代替の可能性を検討している。そのうえで役職従事者の育成時間を確保する

下請企業にて対応

【4】 2018年4月時点で5年以上継続雇用されている有期雇用社員が希望すれば無期雇用に切り替えることが義務付けられていることを知っていますか？

選択肢	回答数	割合
知っている	176	56.8%
知らない	134	43.2%
回答者数	310	

【5】 御社には有期雇用の社員はおられますか？

選択肢	回答数	割合
居る	95	30.6%
居ない	215	69.4%
回答者数	310	

【6】 来年4月時点で、無期雇用への切り替え申請があったらどうされますか？

選択肢	回答数	割合
無期雇用に切り替える	43	45.3%
雇止めにする	1	1.1%
現在検討中	33	34.7%
わからない	18	18.9%
回答者数	95	

【6】 その主な理由は何ですか？（もっとも大きいもの一つだけを選んでください）

Q5で「雇止めにする・現在検討中・わからない」と回答技能のみ

選択肢	回答数	割合
人件費のアップになるから	7	13.5%
今後仕事が増えないか、減る可能性がある	11	21.2%
事業を縮小、または廃業の予定	0	0.0%
検討すべき法律の内容が良く分からない	10	19.2%
その他	24	46.2%
回答者数	52	

○その他の回答（主なもの）

5年以上継続雇用されていいる者はいない

リーマンショックのような事態がこわい

外国人実習生の期間は決まっているので、この契約法は関係ないと思うため。

健康上、課題など

高齢による本人の希望の為

事業承継を考えており、該当者が無資格者である為

制度をより深く理解し、労使共にベターな落としどころを見つけたい。

定年後の有期雇用のため

弊社にとって無期雇用にすべきか、その時点での判断が必要

本人に確認してみないと解らない為。