

人手不足、人材確保に関する調査 (平成19年6月の付帯調査)

《概要》

従業員の平均年齢は「40～49才」が37.5%と最も多い。サービス業は「39才以下」の割合が多く、小売業では「60才以上」の割合が22.3%を占める。

従業員の定年は「60才」が43.5%と最も多い。次いで「61～65才」が20.6%である。「定年はない」も33.2%を占める。

定年制のある企業の8割以上は継続雇用制度を導入している。

従業員の過不足状況は「不足」が26.4%を占める。

以下は、不足と回答した企業のみ結果である

現在、最も採用したい年代は「新卒者」が18.1%、「新卒者を除く39才以下」が71.3%と合わせて9割を占める。

現在、最も必要とする職種は「現場従事者」が40.4%、「技術・専門職」が30.7%、「営業職」が25.5%である。

人手不足の対策は「中途採用で対応」「残業で対応」「外注を活用」がそれぞれ4割前後である。「対策が取れない」は小売業が22.0%、小規模では20.5%と多くなっている。

<付帯調査の回答企業数>

	対象数	回答数	回答率		対象数	回答数	回答率
全体	3,875	1,232	31.8%	小規模	1,031	382	37.1%
製造業	1,125	400	35.6%	中小規模	617	263	42.6%
卸売業	875	296	33.8%	中規模	699	290	41.5%
小売業	875	245	28.0%	大規模	525	230	43.8%
サービス業	1,000	291	29.1%	規模不明	1,003	67	6.7%

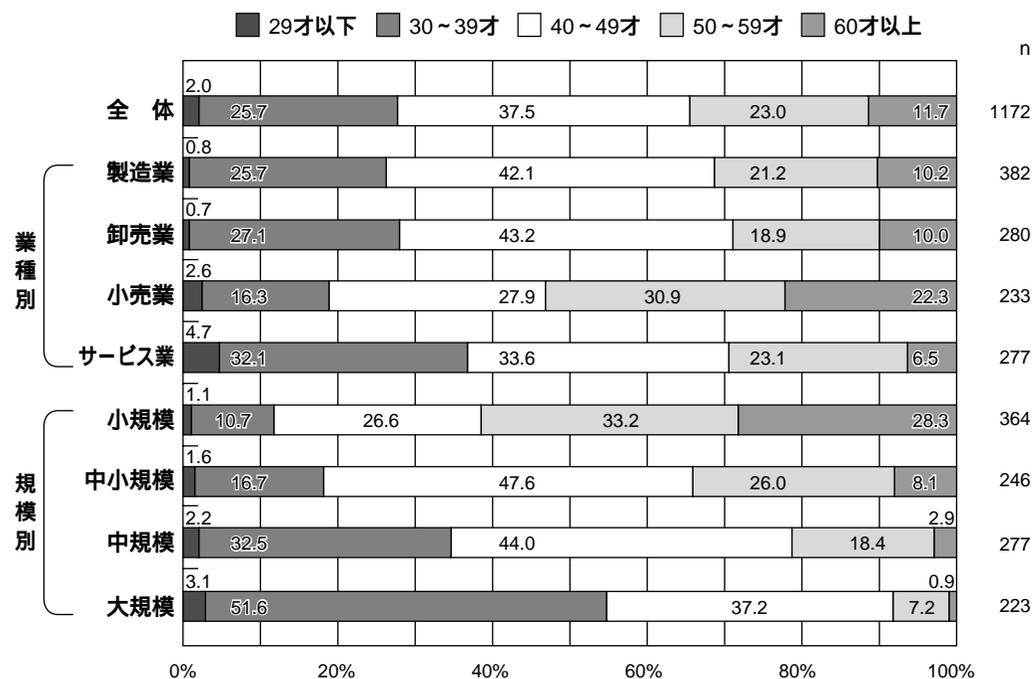
1. 従業員の平均年齢

回答企業の従業員の平均年齢は「40～49才」が最も多く37.5%、以下、「30～39才」25.7%、「50～59才」23.0%となっている。平均年齢が「60才以上」の企業も11.7%を占める。

業種別で見ると、製造業、卸売業では「40～49才」が最も多い。サービス業は「29才以下」と「30～39才」の合計（以下、「39才以下」とする）が36.8%と他の業種に比べて高く、平均年齢の若い企業が多い。逆に、小売業では「60才以上」が22.3%と多くなっている。

規模別にみると、「39才以下」は小規模の11.8%に対し、大規模では54.7%と規模が大きくなるにつれて増加する傾向である。逆に、「60才以上」は、大規模では0.9%とわずかであるが、小規模は28.3%と規模が小さくなるほど増加する。

図表1 従業員の平均年齢



2. 従業員の定年と継続雇用制度

従業員の定年は「60才」が43.5%と最も多く、「61～65才」が20.6%となっている。「定年はない」も33.2%と3割以上を占めている。

業種別でみると製造業、卸売業は「60才」定年が51.0%、55.2%と最も多い。小売業は「定年はない」が65.8%と他の業種に比べて高い。サービス業は「60才」が44.4%と多いものの、「61～65才」が23.5%、「定年はない」も28.7%と少なくない。

規模別にみると「60才」定年は規模が大きくなるにつれて増加し、大規模では80.2%を占める。小規模は「定年はない」が61.0%と割合の高さが目立つ。

図表には示していないが、定年制があると回答した企業に対し、継続雇用制度の導入について聞いたところ、「継続雇用制度あり」が82.3%と大部分の企業で導入が進んでいる。「継続雇用制度あり」は製造業が最も多く90.0%を占める。規模別では大規模が93.7%となっている。

図表2 従業員の定年



3. 人材確保と対策

従業員の過不足状況は「不足」が26.4%、「適正」は66.0%、「過剰」は7.6%であった。「不足」はサービス業で34.4%と多く、規模別では中規模、大規模でそれぞれ30.4%、31.6%と多くなっている（図表は割愛）。

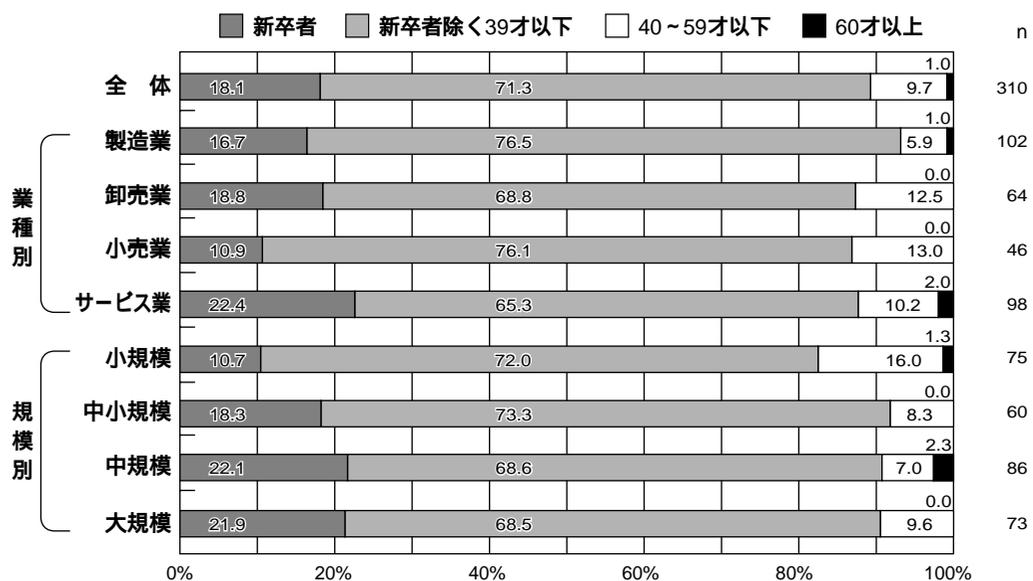
以下は、「不足」と回答した企業に、3-1「現在最も採用したい年代」、3-2「現在最も必要とする職種」、3-3「人手不足の対策」を聞いた結果である。

3-1 現在最も採用したい年代

全体では「新卒者」が18.1%、「新卒者を除く39才以下」が71.3%と両者で89.4%を占めており、若年層に対する採用ニーズは高い。

業種別でみるといずれの業種も「新卒者」と「新卒者を除く39才以下」で9割前後を占める。サービス業では「新卒者」が22.4%と他の業種に比べてやや高い。規模別にみると、小規模は「新卒者」が10.7%と少なく、「40～59才」が16.0%と他の業種に比べて高いのが目立つ。中規模、大規模は「新卒者」がそれぞれ22.1%、21.9%を占めている。

図表3 現在最も採用したい年代



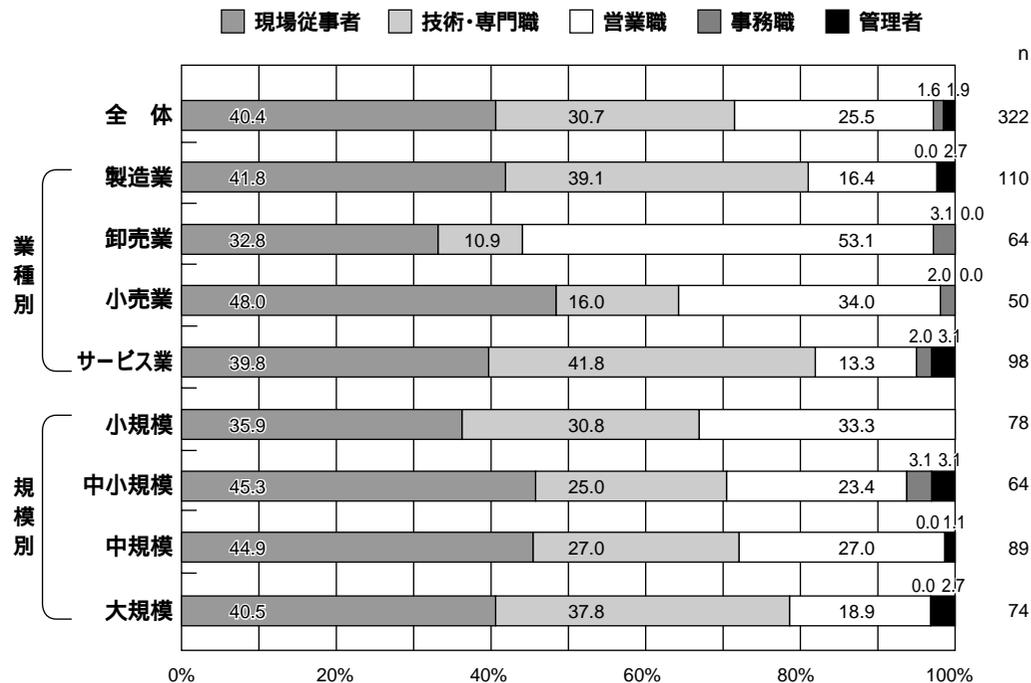
3 - 2 現在最も必要とする職種

不足と回答した企業が、現在最も必要とする職種は「現場従事者」が40.4%と最も多く、以下、「技術・専門職」が30.7%、「営業職」が25.5%であった。「事務職」「管理者」はそれぞれ1.6%、1.9%と少ない。

業種別でみると製造業、小売業では「現場従事者」がそれぞれ41.8%、48.0%と最も多くなっている。「技術・専門職」はサービス業が41.8%と最も多く、また製造業も39.1%を占める。卸売業は「営業職」が53.1%と最も多い。

規模別にみると小規模は「現場従事者」「技術・専門職」「営業職」が各3割前後と分かれた。中小規模、中規模は「現場従事者」がそれぞれ45.3%、44.9%と多い。大規模は「現場従事者」が40.5%、「技術・専門職」が37.8%となっている。

図表4 現在最も必要とする職種



3 - 3 人手不足の対策

人手不足の対策については「中途採用で対応」が最も多く40.8%、「残業で対応」38.6%、「外注を活用」37.9%といずれも4割前後である。以下、「派遣社員・パート等で対応」「定年の延長・再雇用」と続く。「新卒者を採用」は10.0%と少なく、「対策が取れない」は11.9%となっている。

業種別でみると製造業は「外注を活用」が52.3%と最も多く、「残業」「中途採用」も4割強を占める。卸売業は「中途採用で対応」が42.9%と最も多く、小売業は「対策が取れない」が22.0%と他の業種に比べて高い。サービス業は「外注」「残業」「中途採用」がいずれも4割強と対策が多様である。また、「新卒者を採用」も14.1%と他の業種に比べて高い。

規模別にみると小規模は「対策が取れない」が20.5%と目立つ。中小規模は「外注を活用」が51.6%、中規模は「中途採用で対応」が45.5%といずれも最も多い。大規模は「中途採用」「残業」「派遣社員・パート等で対応」と対策が多様である。また、「新卒者を採用」も23.6%と目立っている。

図表5 人手不足の対策

		複数回答 (%)							n
		1	2	3	4	5	6	7	
		残業等で対応	外注を活用	派遣社員・パート等で対応	定年延長・再雇用	中途採用で対応	新卒者を採用	対策が取れない	
全	体	38.6	37.9	32.9	24.5	40.8	10.0	11.9	319
業	製	44.9	52.3	34.6	30.8	43.0	10.3	6.5	107
	卸	25.4	22.2	34.9	28.6	42.9	4.8	14.3	63
	小	36.0	14.0	38.0	12.0	34.0	8.0	22.0	50
	サ	41.4	44.4	27.3	21.2	40.4	14.1	11.1	99
規	小	37.2	37.2	24.4	20.5	17.9	0.0	20.5	78
	中	34.4	51.6	37.5	29.7	42.2	6.3	9.4	64
	中	35.2	36.4	30.7	27.3	45.5	11.4	9.1	88
	大	47.2	25.0	43.1	23.6	59.7	23.6	5.6	72