

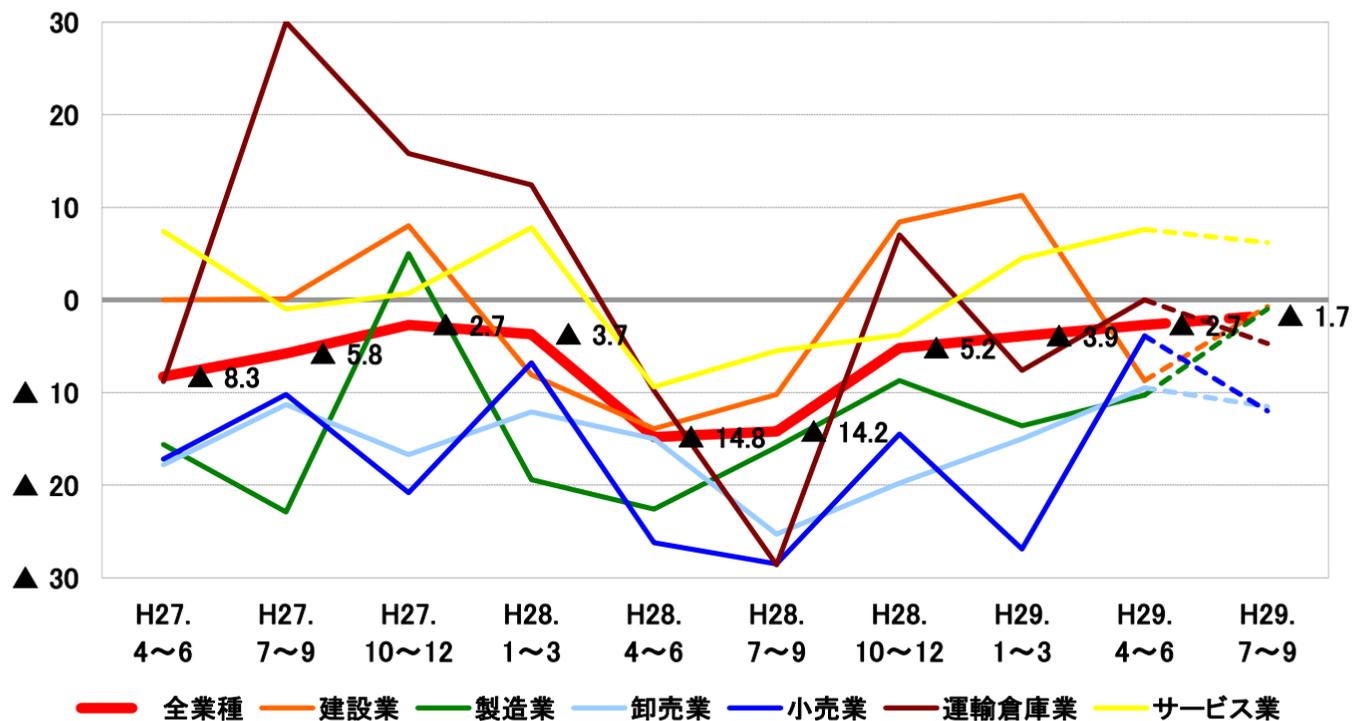
## 全体の景況感は緩やかに改善傾向

- 平成29年4～6月の自社業況DI（全業種）は▲2.7（前期比+1.2ポイント）となり、3期連続で緩やかに改善が続いている。
- 業種別の特徴としては、  
 DI改善 小売業（▲26.9→▲3.9）、運輸・倉庫業（▲7.6→±0.0）、卸売業（▲15.0→▲9.5）、製造業（▲13.6→▲10.3）、サービス業（+4.5→+7.6）  
 DI悪化 建設業（+11.3→▲8.7）
- 経営上の問題点として上位より（全24項目中）  
 ①「人材、求人難、定着の悪化」（全業種48.7%、運輸・倉庫業64.3%、建設業59.4%）  
 ②「受注・需要の減少等」（全業種36.2%、製造業52.6%、卸売業42.9%）  
 ③「営業利益の低下」（全業種27.6%、卸売業36.2%、製造業30.9%）
- 次期（平成29年7～9月）は▲1.7（今期比+1.0ポイント）と、緩やかな改善傾向が続く見通し。

### 主な経営者からの意見について（一部抜粋）

- 宅配業者の物流値上げラッシュにあえいでいる。（食品小売業）
- 福岡市のホテルは2年間で3,000室ほど博多駅周辺を軸に増加しており、今後益々競合激化すると思われる。（宿泊業）
- 前年は熊本地震で売上が伸び悩んだが、本年は反動増となっている。中でも福岡空港国際線、博多駅の店舗で顕著である。（一般飲食業）
- 受注増が見込まれるのは必至であるが、対応人材不足の為にみすみすチャンスをつぶしている。（土木建築サービス業）

【図表1】 自社業況の景気判断推移（業種別）

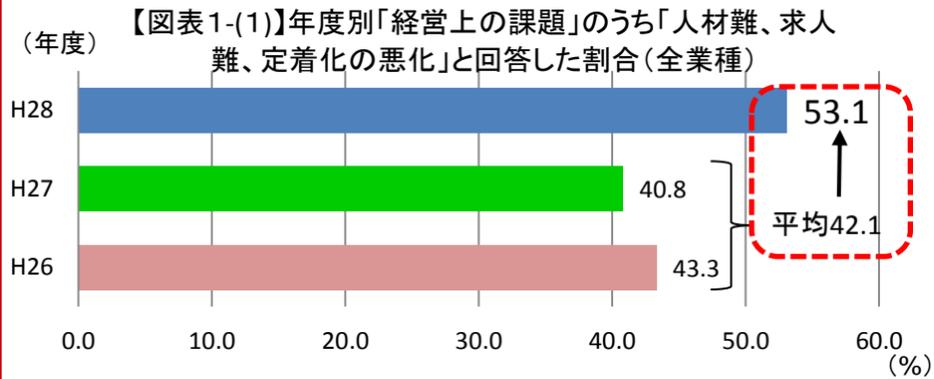


## 人材不足の現状と取組み

当所DI調査では「経営上の問題点」について毎回調査を実施している。その回答の中で「人材難、求人難、定着化の悪化」は四半期毎8期（2年間）連続で最も高い割合となっている。今回こうした状況から今回付帯調査として人材不足の現状と各社の取組みについて調査した。

### 1. 経営上の課題としての人材難

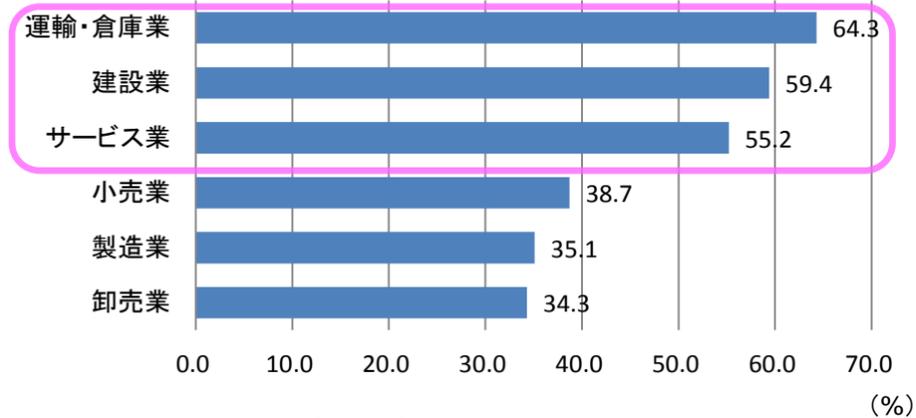
#### (1) 全業種



- 「経営上の問題点」の回答で「人材難、求人難、定着化の悪化」の割合はH26-27年は4割強程度で推移したが、H28年度は53.1%であり、課題の重大性が増している。
- ※数値は各年度の四半期調査実績の平均値

#### (2) 業種別

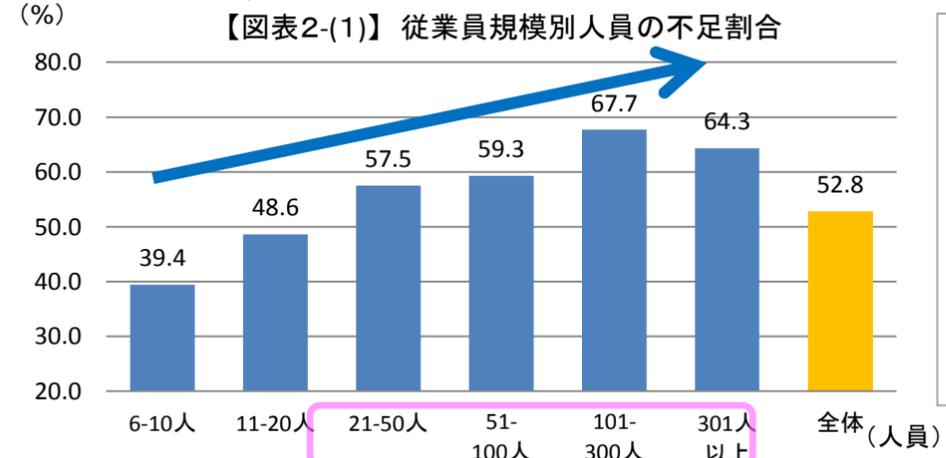
【図表1-(2)】29年度第1四半期「経営上の課題」のうち「人材難、求人難、定着化の悪化」と回答した割合



- 「人材難、求人難、定着化の悪化」の割合が高い業種は、運輸倉庫業や建設業、サービス業となっており、いずれも5割を超えている。一方小売業、製造業、卸売業においては割合は4割弱程度であった。
- 運輸倉庫業は以前から高い割合を維持していたが、その他の業種についてはH27年度から28年度にかけて大幅に割合が増している。

### 2. 人手不足の現状と取組について

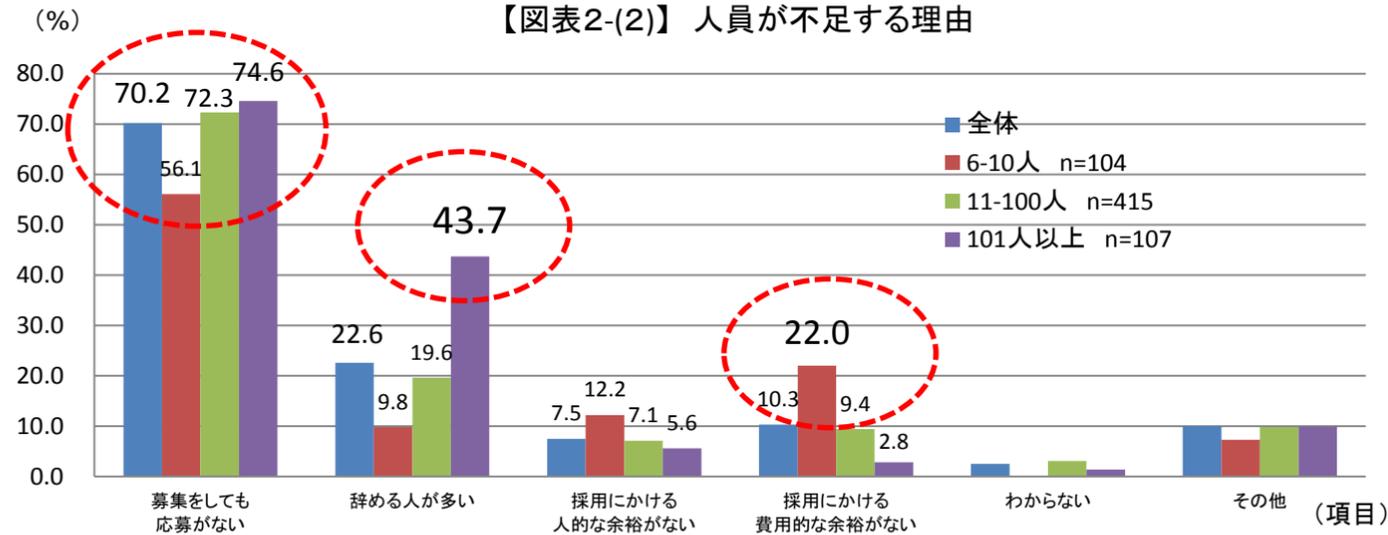
#### (1) 従業員規模別の不足状況



- 人員の充足については全体の52.8%が「不足している」状態にあった。
- 従業員規模別にみると、従業員21人以上の企業では半数以上が不足状態であり、規模が大きくなるにつれて不足している状態にある。

## (2) 人員が不足する理由について

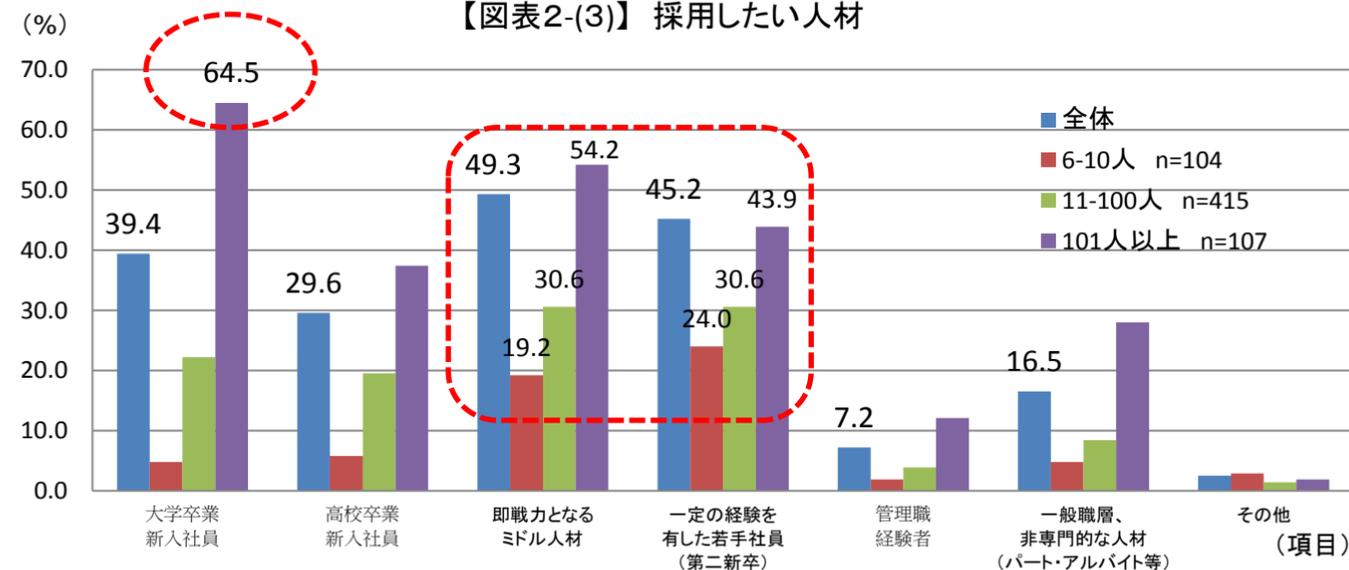
【図表2-(2)】 人員が不足する理由



- 人員が不足する理由については「募集をしても応募がない」が70.2%で、次の「辞める人が多い」の22.6%を大きく引き離して最も多かった。
- 従業員規模別にみると、「募集をしても応募がない」については、規模に関わらず共通の理由であった。
- 「辞める人が多い」については、従業員規模が大きくなるほど理由の割合が高くなった。
- また従業員規模が小さくなるほど「採用にかかる費用的な余裕がない」という理由の割合が高くなった。

## (3) 会社が採用したい人材について

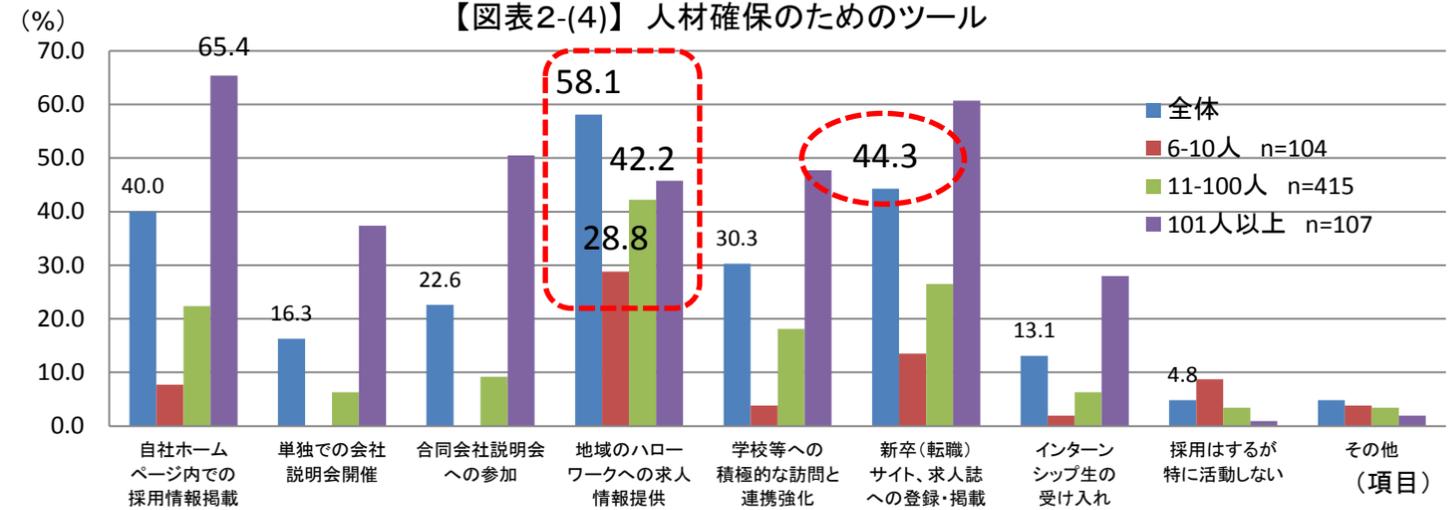
【図表2-(3)】 採用したい人材



- 採用したい人材については「即戦力となるミドル人材」が49.3%で最も多く、次に「一定の経験を有した若手社員（第二新卒）」が45.2%と続く。社内教育を必要とする新卒社員よりも経験を有する若手社員を求める傾向にある。
- 従業員規模別にみると、101人以上の規模の会社では多様な人材確保しようとする傾向にある。特に大学新卒を採用する傾向が顕著である。
- また6-10人、11-100人の規模の会社では共に「即戦力となるミドル人材」と「一定の経験を有した若手社員（第二新卒）」が最も多くなる。

## (4) 会社が人材確保のために利用するツールについて

【図表2-(4)】 人材確保のためのツール

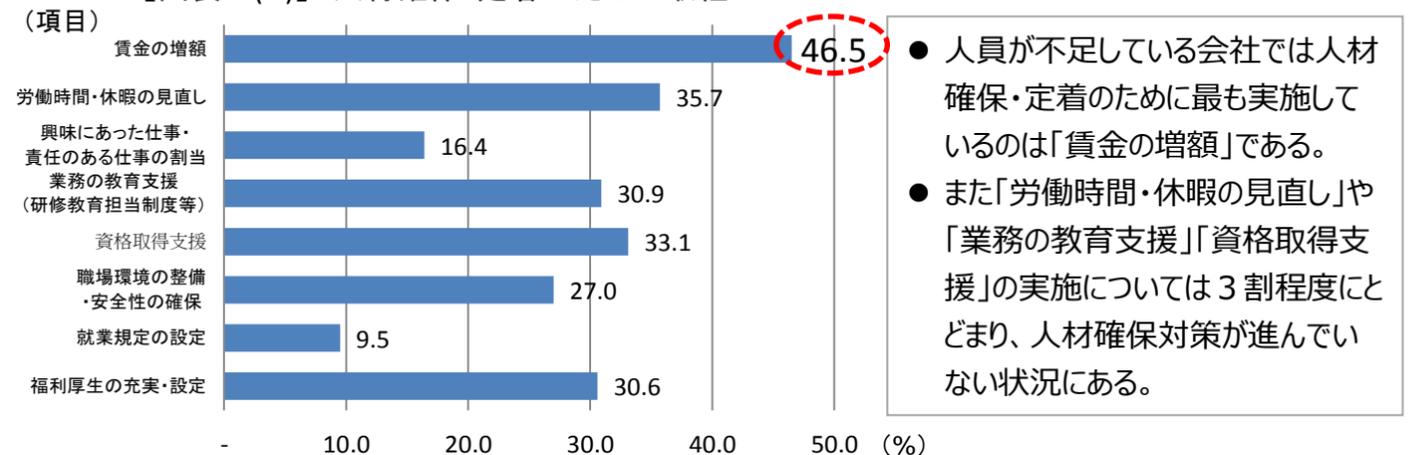


- 人材確保のツールについては「地域のハローワークへの求人情報提供」が58.1%で最も多く、次に「新卒転職サイト、求人誌への登録掲載」が44.3%と続く。
- 従業員規模別にみると、101人以上の規模の会社では多様な手段を用いて人材確保を進めており、特に自社のホームページを利用して募集している。
- また、6-10人、11-100人の規模の会社では共に地域のハローワークの利用が最も多くなる。

## (5) 人材確保・定着のための取組みについて

【図表2-(5)】 人材確保・定着のための取組

※【図表2-(1)】の人員が不足している会社からの回答



- 人員が不足している会社では人材確保・定着のために最も実施しているのは「賃金の増額」である。
- また「労働時間・休暇の見直し」や「業務の教育支援」「資格取得支援」の実施については3割程度にとどまり、人材確保対策が進んでいない状況にある。

## 3. 総括

○人材不足は、アンケート結果の通り、「募集しても応募がない」が7割を超えるなど、年々深刻さを増しており、特に労働集約型の業種や従業員規模の大きな企業で顕著。また、売り手サイドが優位の中、人材確保のために利用するツールや企業の取組などについては一定のアプローチは実施しているが、十分な採用確保には、至っていない。

(中 小 企 業) …従業員101名以上の規模がある中小企業は、採用に係る人材や費用面の確保により、「会社合同説明会」や「求人誌掲載」その他、多様な採用窓口を利用し、人材確保のアプローチを行っている。

(中小規模企業) …一方、中小・小規模事業者については、採用に係る人材や費用面の確保が十分でなく、「ハローワーク」を中心とした採用窓口に留まり、他のツールの利用が少ないなどの傾向あり。

○当所については、今回のアンケート結果を踏まえ、現在支援している人材確保事業に関して、従業員規模別での支援状況を分析し、従業員規模や会員のニーズにあった支援メニューを整理し、追加する。また、会員ニーズをさらに反映させるべく、経営指導員との情報共有を図り、行政とも連携しながら、取組を強化していく。