

第 101 回横浜市景況・経営動向調査（平成 29 年 6 月実施）（特別調査）

調査結果のまとめ

【労働力不足の実態について】

労働力が『不足している』と回答した企業は 5 割を超える
労働力不足の理由では「人材獲得競争の激化」が 72.3% で際立つ

【ポイント】

- 労働力不足の状況は、「やや不足している」が 41.8% で最も高く、「大いに不足している」とあわせた『不足している』は 53.0% で 5 割を超えています。
- 不足していると感じている部門は、全産業では「営業・販売」(50.5%)、「専門・技術」(42.9%)、「生産・製造工程」(38.1%) が上位 3 部門となっていますが、製造業においては「生産・製造工程」が 82.5% と非常に高くなっています。
- 労働力が不足している理由では「人材獲得競争の激化（求人に対する応募者の減少や応募者の質の低下等）」が 72.3% で最も高くなっています。
- 労働力確保に向け現在講じている取組は、「定年延長や再雇用等による高齢者の活用」が 47.8% で最も高く、次いで「正社員の採用を強化」(33.9%)、「女性の活用」(30.2%) となっています。

【調査対象】 市内企業・市内に事業所を置く企業 1,000 社（回収数：582 社、回収率：58.2%、特別調査有効回答数：546 社）

【調査時期】 平成 29 年 5 月 11 日～6 月 2 日（調査票回答及びヒアリング調査期間）

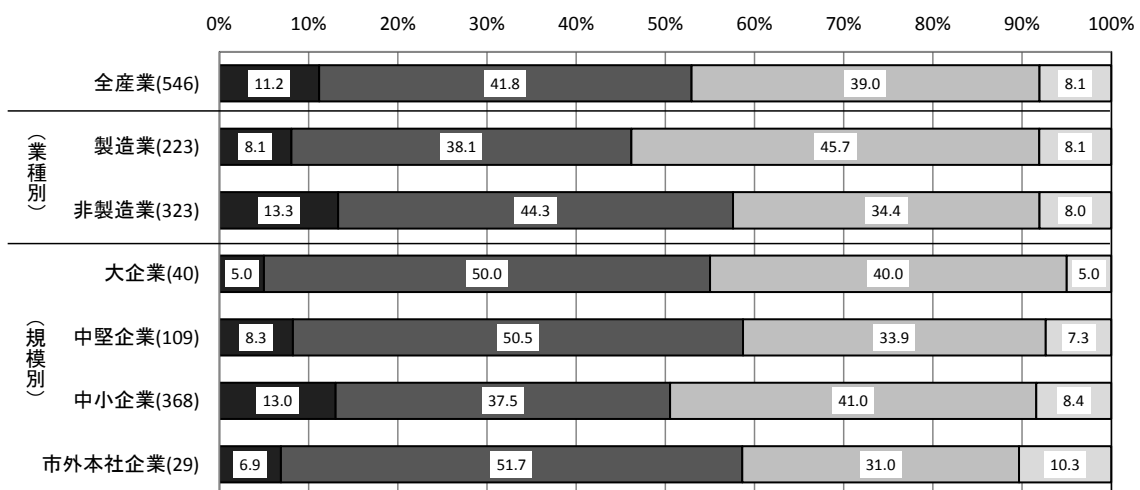
（注）通常調査の結果概要（自社業況 B S I 等）については、平成 29 年 6 月 30 日発表の内容をご参照ください。

【特別調査の概要】

1. 労働力不足の状況

- 労働力不足の状況は、「やや不足している」が 41.8% で最も高く、次いで、「あまり不足を感じていない」が 39.0% となっている。「やや不足している」と「大いに不足している」をあわせた『不足している』は 53.0% で 5 割を超えている。
- 『不足している』をみると、業種別では非製造業が 57.6% で、製造業の 46.2% に比べて 11.4 ポイント高く、規模別では大企業が 55.5%、中堅企業が 58.8%、中小企業が 50.5% と、いずれも 5 割を超えている。

労働力不足の状況：業種別、規模別



■ 大いに不足している ■ やや不足している □ あまり不足を感じていない □ 無回答

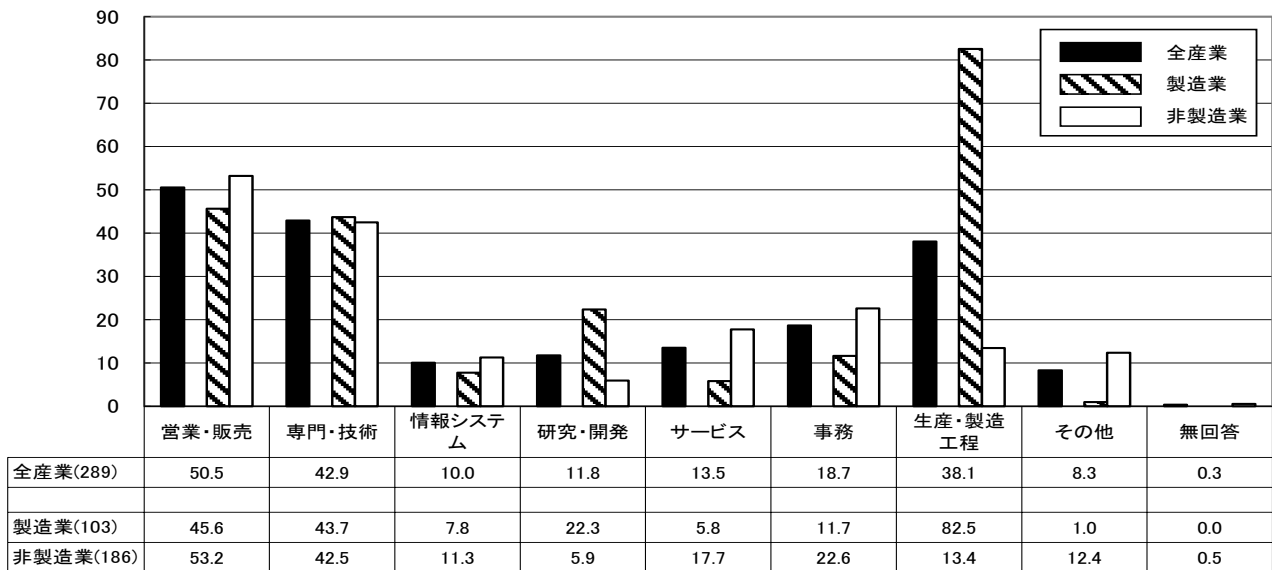
2. 労働力不足と感じている部門

- 大いに不足している、もしくはやや不足していると回答した企業において、不足していると感じている部門（複数回答）についてみると、「営業・販売」が50.5%で最も高く、次いで「専門・技術」（42.9%）、「生産・製造工程」（38.1%）となっている。
- 業種別にみると、製造業では「生産・製造工程」が82.5%と際立って高く、次いで「営業・販売」（45.6%）、「専門・技術」（43.7%）となっている。非製造業では「営業・販売」の53.2%、「専門・技術」の42.5%が他の部門に比べて高くなっている。非製造業の「生産・製造工程」は13.4%と製造業（82.5%）との差は大きく、業種別の特徴が認められる。
- 規模別にみると、全ての規模において「営業・販売」がいずれも5割前後で最も高く、規模別の差は小さい。「専門・技術」と「研究・開発」では、中小企業が他の規模に比べて高く、規模が小さいほど専門技術者や研究部門の人材の獲得に課題があることがうかがえる。

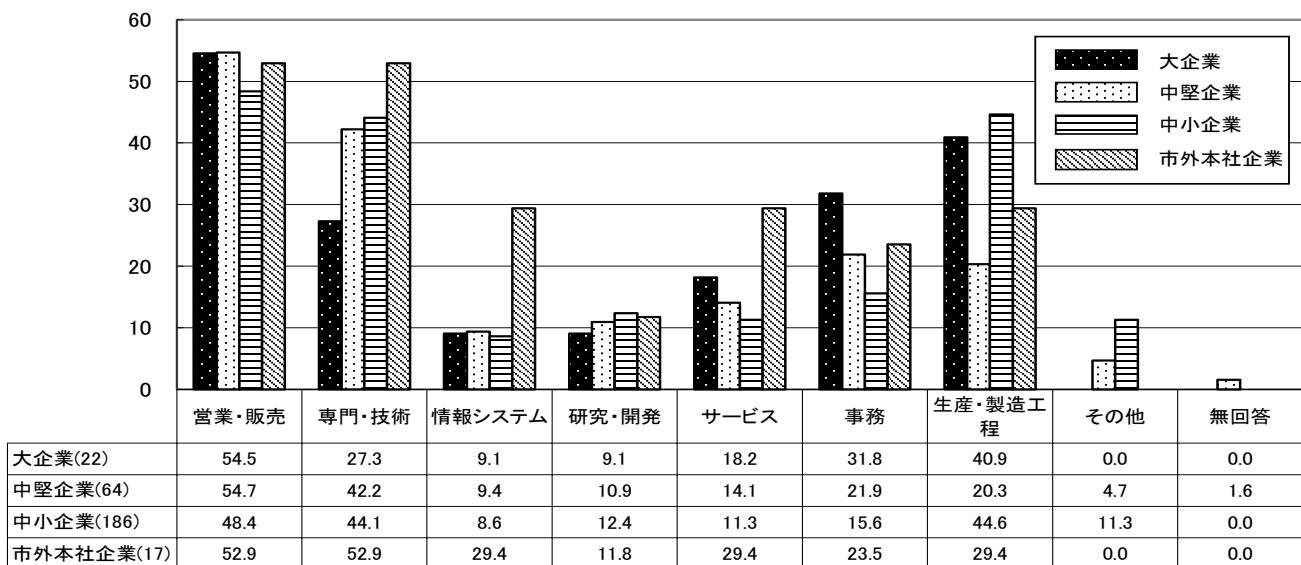
労働力不足と感じている部門（複数回答）

※大いに不足している、もしくはやや不足していると回答した企業を対象として集計。

【業種別】



【規模別】

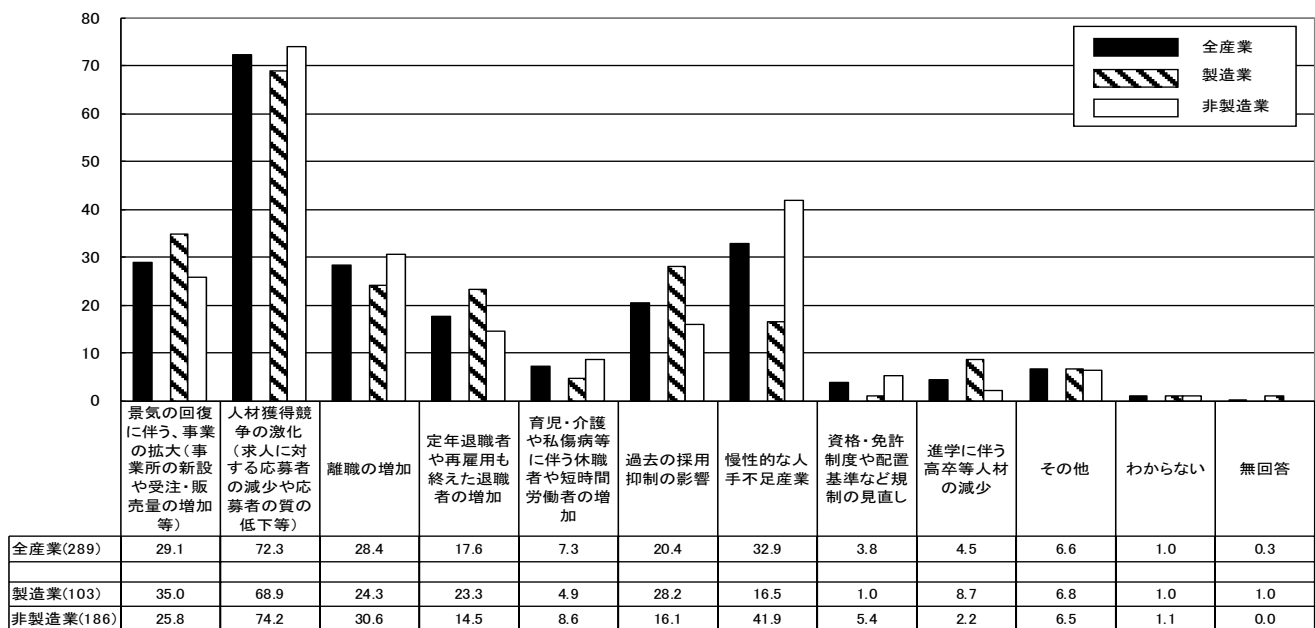


3. 労働力が不足している理由

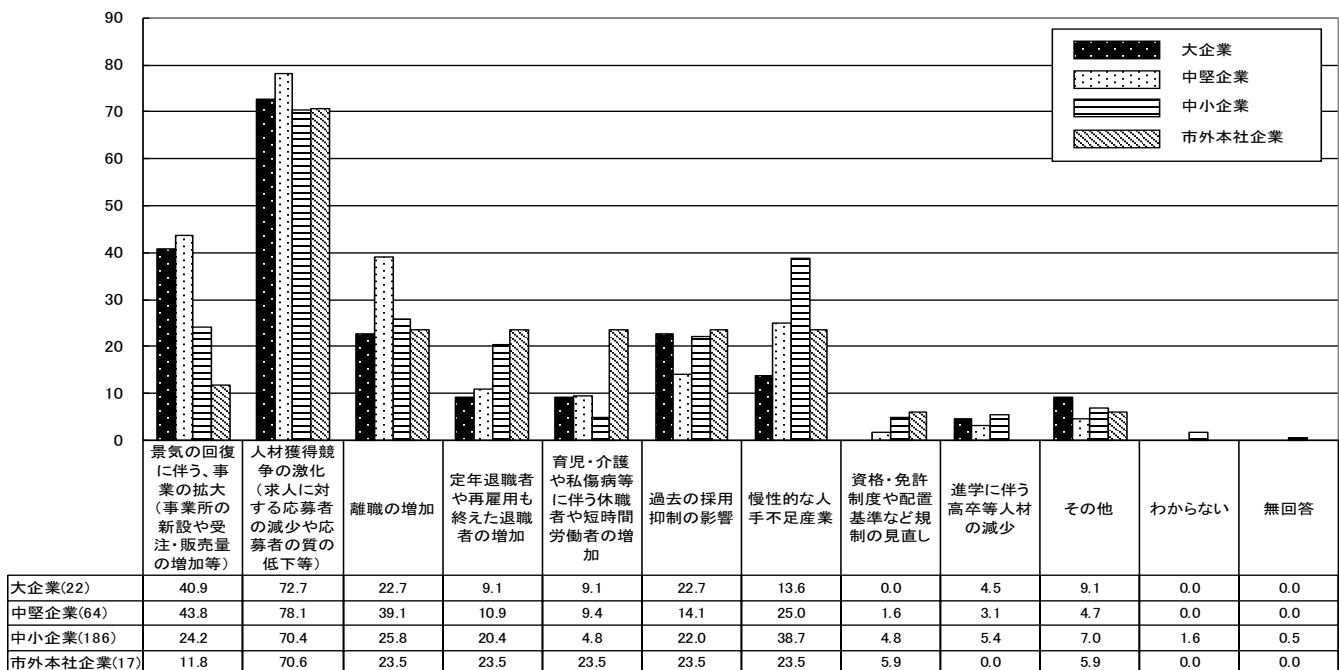
- 大いに不足している、もしくはやや不足していると回答した企業において、不足している理由（複数回答 3つまで）についてみると、「人材獲得競争の激化（求人に対する応募者の減少や応募者の質の低下等）」が72.3%で際立って高く、次いで「慢性的な人手不足産業」（32.9%）、「景気の回復に伴う、事業の拡大（事業所の新設や受注・販売量の増加等）」（29.1%）となっている。
- 業種別にみると、「人材獲得競争の激化（求人に対する応募者の減少や応募者の質の低下等）」が製造業で68.9%、非製造業で74.2%とともに最も高い。非製造業では次いで「慢性的な人手不足産業」が41.9%で高いが、製造業では16.5%と低い。非製造業では製造業に比べて構造的に人手不足に直面している様子がかいま見える。
- 規模別にみると、全ての規模において「人材獲得競争の激化（求人に対する応募者の減少や応募者の質の低下等）」がいずれも7割を超え、最も高い。「慢性的な人手不足産業」は大企業（13.6%）、中堅企業（25.0%）、中小企業（38.7%）と規模が小さいほど高く、小規模企業においては日常的に人手不足の課題を抱えている様子が見える。

労働力が不足している理由：（複数回答 3つまで）
※大いに不足している、もしくはやや不足していると回答した企業を対象として集計

【業種別】



【規模別】

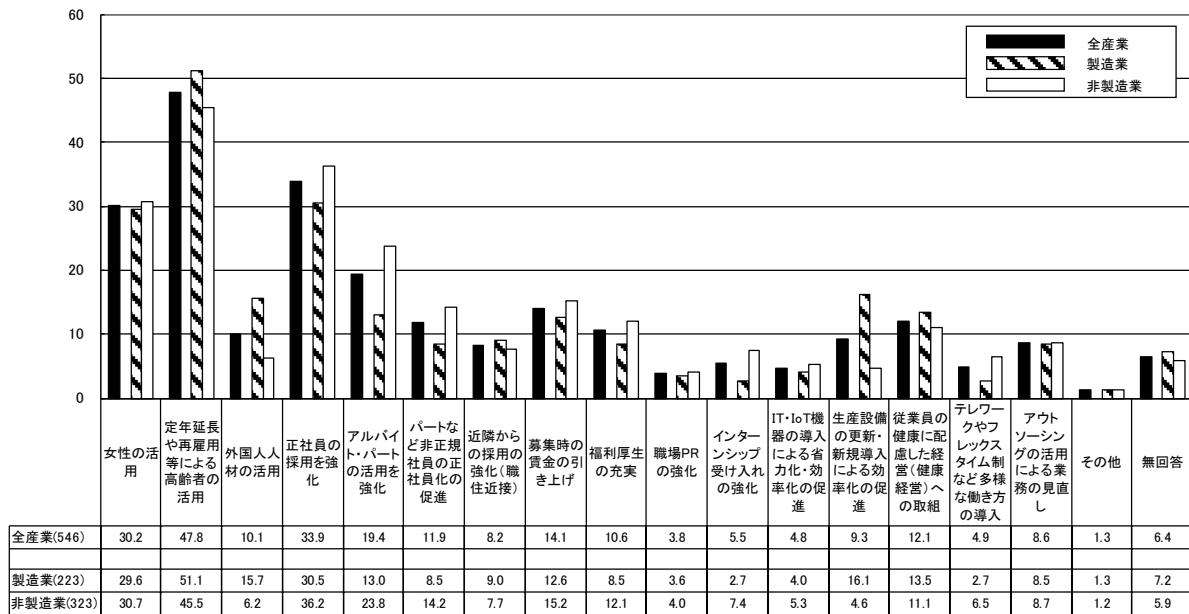


4. 労働力確保に向け現在講じている取組について

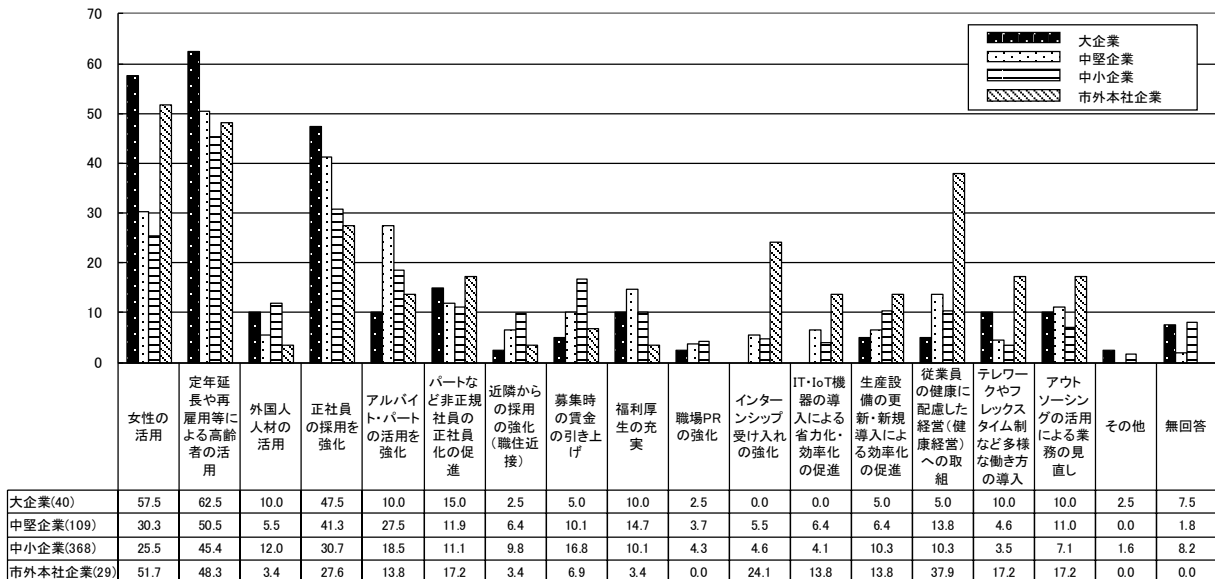
- 労働力確保に向け現在講じている取組（複数回答 3つまで）についてみると、「定年延長や再雇用等による高齢者の活用」が47.8%で最も高く、次いで「正社員の採用を強化」（33.9%）、「女性の活用」（30.2%）となっている。
- 業種別にみると、製造業、非製造業ともに「定年延長や再雇用等による高齢者の活用」が最も高く、次いで「正社員の採用を強化」、「女性の活用」となっており、業種別の大きな差異は認められない。
- 規模別にみると、大企業では「定年延長や再雇用等による高齢者の活用」が62.5%で最も高く、次いで「女性の活用」（57.5%）、「正社員の採用を強化」（47.5%）となっている。中堅企業では「定年延長や再雇用等による高齢者の活用」が50.5%で最も高く、次いで「正社員の採用を強化」（41.3%）、「女性の活用」（30.3%）となっている。中小企業では「定年延長や再雇用等による高齢者の活用」が45.4%で最も高く、次いで「正社員の採用を強化」（30.7%）、「女性の活用」（25.5%）となっている。

労働力確保に向け現在講じている取組（複数回答 3つまで）

【業種別】



【規模別】



◎報告書掲載 URL <http://www.city.yokohama.lg.jp/keizai/happyyou/keikyureport.html> (掲載予定日: 7月19日)

お問合せ先

経済局経済企画課長 高橋 功 Tel 045-671-2565