

IV テーマ別調査結果

テーマ別調査結果

一人材（人手）不足の現状および対応について

経営上の問題として「人材不足」や「労働力不足」が高い割合で推移するなか、市内企業における人材（人手）不足の現状とその対応について調査し、人手不足の緩和や人材の定着に向けた取り組みを検討するための基礎資料とする。

【テーマ別調査回答数】

	標本数	有効回答数	従業者規模区分			回収率
			4人以下	5人～19人	20人以上	
総数	2,000	892	214	284	394	44.6%
製造業	333	177	45	61	71	53.2%
非製造業	1,667	715	169	223	323	42.9%
建設業	333	188	41	64	83	56.5%
運輸・通信業	333	113	20	31	62	33.9%
卸・小売業	334	141	32	47	62	42.2%
飲食・宿泊業	333	89	25	32	32	26.7%
サービス業	334	184	51	49	84	55.1%

【テーマ別調査結果の概要】

[1. 人材(人手)不足の現状]

- 人材（人手）不足の現状および経営の改革・改善志向については、「追加は少人数の人手で現状の事業を維持したい」が59.4%と最も高く、次いで「少人数（質の高い人材）の人手で新たな事業を構築したい」が22.5%となっている。
- 人材（人手）不足の状況については、『不足』が68.0%、『適正』が21.3%となっている。
- 人材（人手）不足となっている業務分野については、「営業・販売サービス」が53.0%と最も高く、次いで「生産・運搬」が35.3%となっている。
- 人材（人手）不足の影響については、「需要の増加に対応できない」が30.0%と最も高く、次いで「時間外労働の増加や休暇取得数の減少」が25.9%となっている。

[2. 人材(人手)不足の緩和, 解消のための取り組みとその課題]

- 人材（人手）不足の緩和, 解消のために実施している（又は実施した）取り組みは、「業務の効率化」が49.9%と最も高く、次いで「賃金水準の引き上げ」が29.8%となっている。
- 今後強化したい取り組みは、「業務の効率化」が43.2%と最も高く、次いで「能力開発による一人あたりの生産性向上, 多能工化」が35.3%となっている。
- 人材（人手）不足対応の取り組みにおける課題は、「取り組みに必要な人材・時間が確保できない」が29.7%と最も高く、次いで「取り組みに必要な資金・コストの負担が大きい」が27.4%となっている。また、「特に課題はない」は29.6%となっている。

[3. 行政や商工会議所等の産業支援機関に望む支援内容]

- 行政や商工会議所等の産業支援機関に望む支援は、「参考となる好事例の紹介」が29.5%と最も高く、次いで「設備投資・IT投資のための助成制度の整備・拡充」が28.0%となっている。

1. 人材(人手)不足の現状

(1) 人材(人手)不足の現状および経営の改革・改善志向

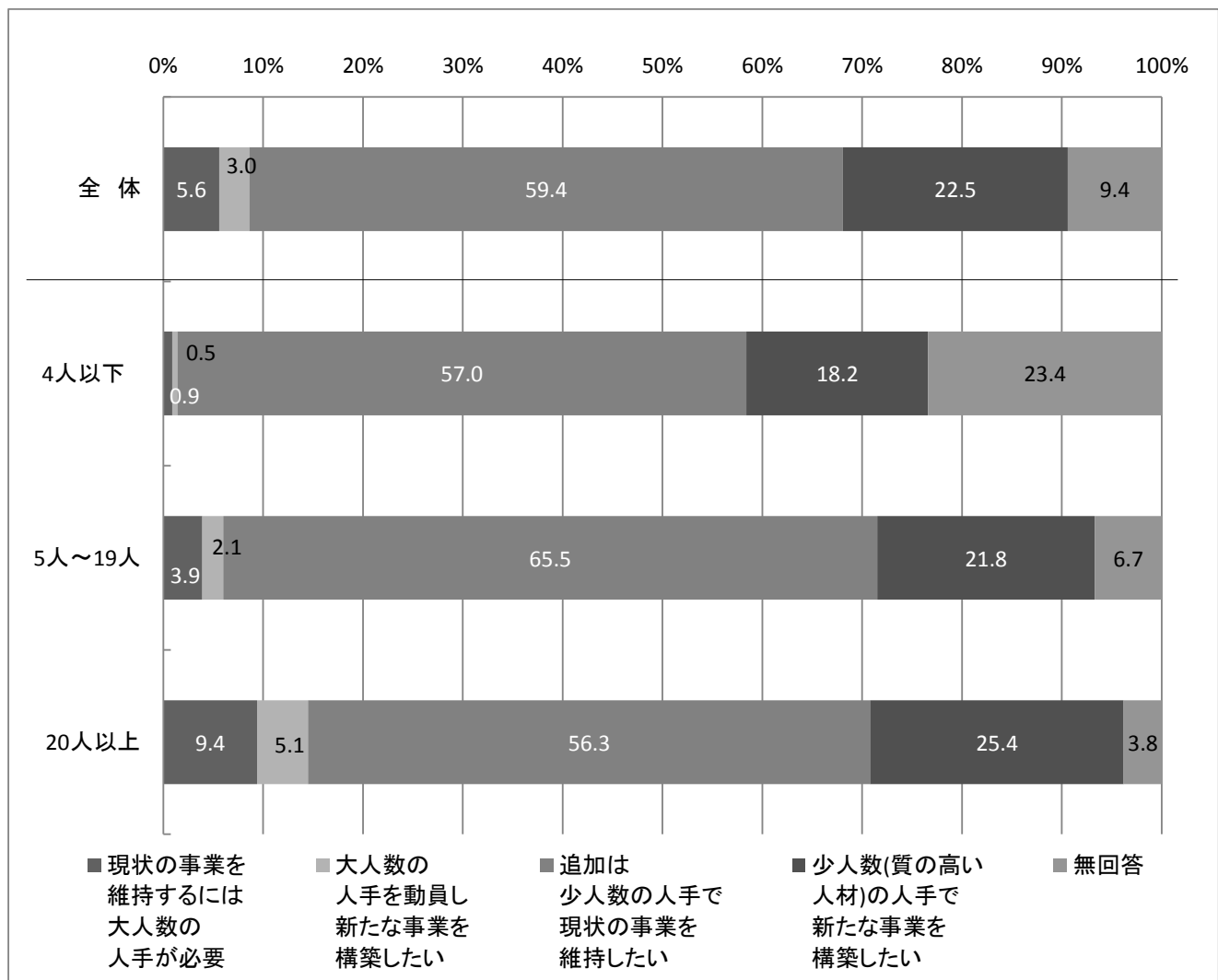
ポイント

- 人材(人手)不足の現状および経営の改革・改善志向について尋ねたところ、「追加は少人数の人手で現状の事業を維持したい」が最も高く、次いで「少人数(質の高い人材)の人手で新たな事業を構築したい」となっている。
- 従業者規模別にみると、規模が大きいほど「少人数(質の高い人材)の人手で新たな事業を構築したい」の割合が高くなっている。
- 業種別にみると、非製造業では「現状の事業を維持するには大人数の人手が必要」の割合が、製造業に比べて高くなっている。

人材(人手)不足の現状および経営の改革・改善志向について尋ねたところ、「追加は少人数の人手で現状の事業を維持したい」が59.4%と最も高く、次いで「少人数(質の高い人材)の人手で新たな事業を構築したい」が22.5%、「現状の事業を維持するには大人数の人手が必要」が5.6%となっている。

従業者規模別にみると、「少人数(質の高い人材)の人手で新たな事業を構築したい」、「現状の事業を維持するには大人数の人手が必要」および「大人数の人手を動員し新たな事業を構築したい」については、規模が大きいほど割合が高くなっている(図1-1、表1-1、表1-2)。

図1-1 人材(人手)不足の現状および経営改革・改善志向(従業者規模別 回答割合)



業種別にみると、「追加は少人数の人手で現状の事業を維持したい」の割合は、製造業（62.1%）の方が非製造業（58.7%）よりも高く、「現状の事業を維持するには大人数の人手が必要」の割合は、非製造業（6.7%）の方が製造業（1.1%）よりも高くなっている。

非製造業の個別業種についてみると、「現状の事業を維持するには大人数の人手が必要」および「大人数の人手を動員し新たな事業を構築したい」では運輸・通信業が、「追加は少人数の人手で現状の事業を維持したい」では建設業が、また、「少人数（質の高い人材）の人手で新たな事業を構築したい」では卸・小売業が、それぞれ他の業種に比べて高い割合となっている（図1-2、表1-1、表1-2）。

図1-2 人材(人手)不足の現状および経営改革・改善志向（業種別 回答割合）

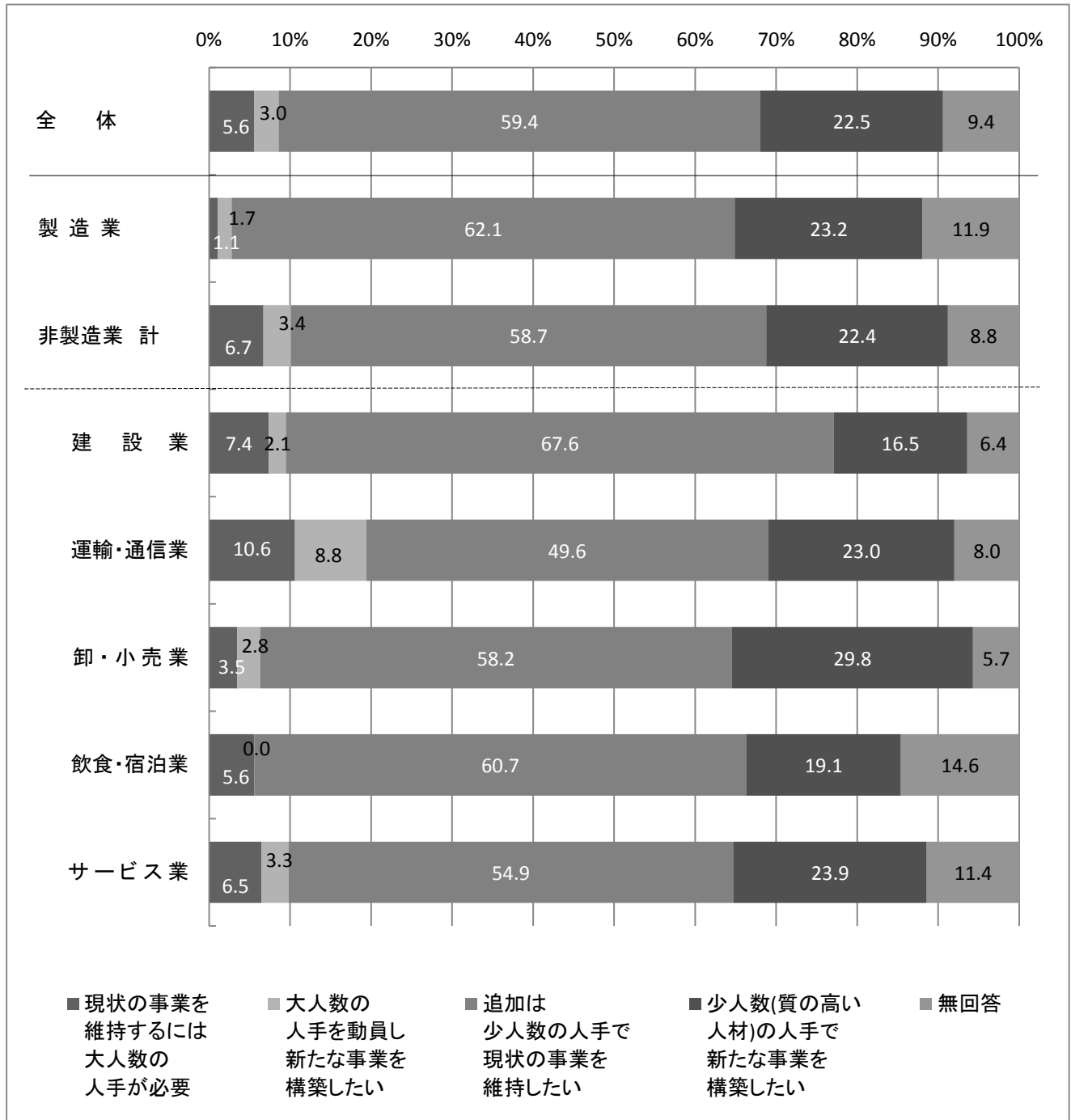


表 1-1 人材(人手)不足の現状および経営改革・改善志向 (従業者規模別・業種別 回答割合)

	回答事業所数	現状の事業を維持するには 大人数の 人手が必要	大人数の 人手を動員し 新たな事業を 構築したい	追加は 少人数の人手で 現状の事業を 維持したい	少人数(質の高い 人材)の人手で 新たな事業を 構築したい	無回答
全 体	892	5.6%	3.0%	59.4%	22.5%	9.4%
【従業者規模別】						
4人以下	214	0.9%	0.5%	57.0%	18.2%	23.4%
5人～19人	284	3.9%	2.1%	65.5%	21.8%	6.7%
20人以上	394	9.4%	5.1%	56.3%	25.4%	3.8%
【業種別】						
製造業	177	1.1%	1.7%	62.1%	23.2%	11.9%
非製造業計	715	6.7%	3.4%	58.7%	22.4%	8.8%
建設業	188	7.4%	2.1%	67.6%	16.5%	6.4%
運輸・通信業	113	10.6%	8.8%	49.6%	23.0%	8.0%
卸・小売業	141	3.5%	2.8%	58.2%	29.8%	5.7%
飲食・宿泊業	89	5.6%	0.0%	60.7%	19.1%	14.6%
サービス業	184	6.5%	3.3%	54.9%	23.9%	11.4%

表 1-2 人材(人手)不足の現状および経営改革・改善志向 (従業者規模別・業種別 回答数)

	回答事業所数	現状の事業を維持するには 大人数の 人手が必要	大人数の 人手を動員し 新たな事業を 構築したい	追加は 少人数の人手で 現状の事業を 維持したい	少人数(質の高い 人材)の人手で 新たな事業を 構築したい	無回答
全 体	892	50	27	530	201	84
【従業者規模別】						
4人以下	214	2	1	122	39	50
5人～19人	284	11	6	186	62	19
20人以上	394	37	20	222	100	15
【業種別】						
製造業	177	2	3	110	41	21
非製造業計	715	48	24	420	160	63
建設業	188	14	4	127	31	12
運輸・通信業	113	12	10	56	26	9
卸・小売業	141	5	4	82	42	8
飲食・宿泊業	89	5	0	54	17	13
サービス業	184	12	6	101	44	21

(2) 人材(人手)不足の状況

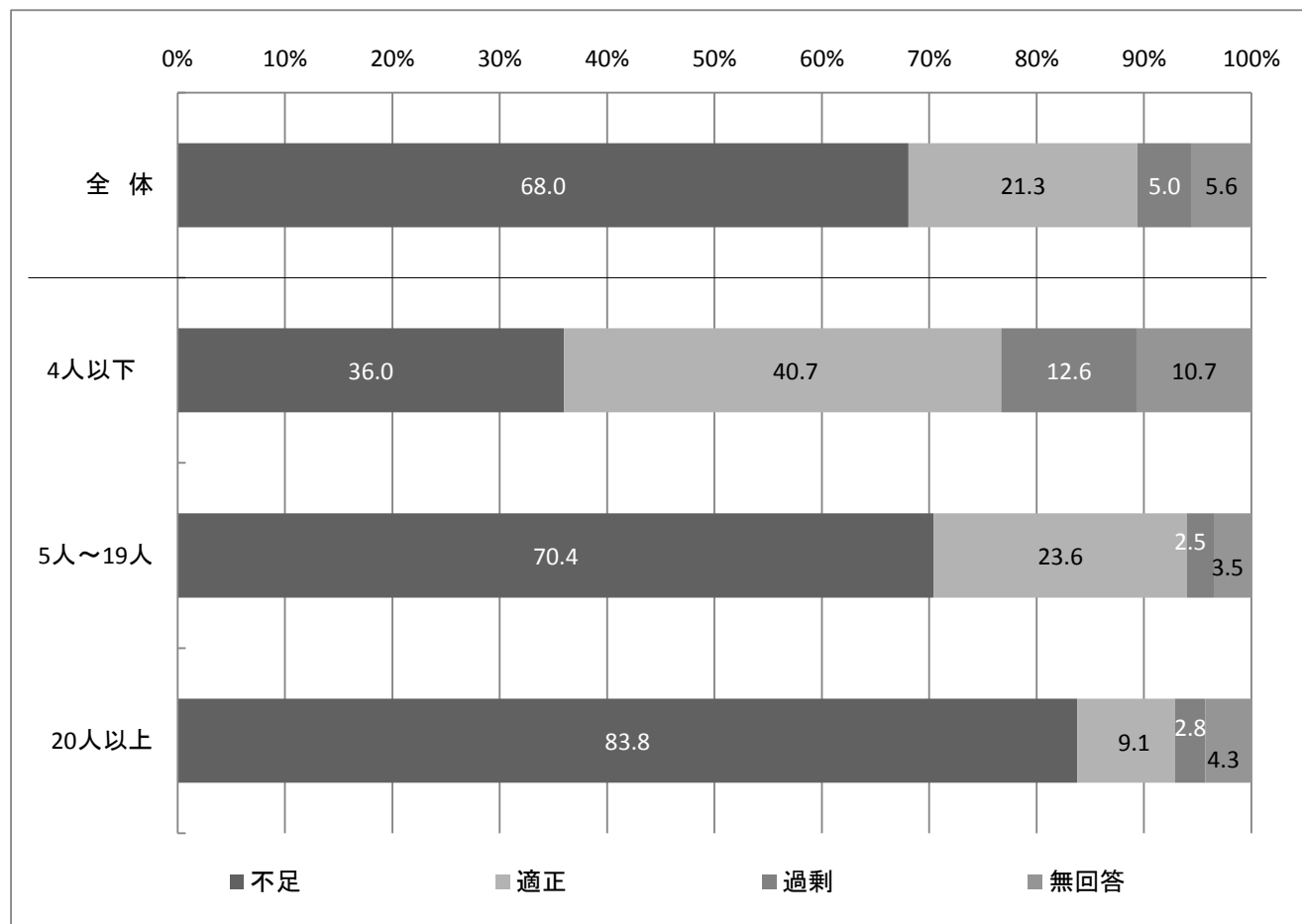
ポイント

- 人材(人手)不足の状況については、『不足』が68.0%と7割弱を占め、次いで『適正』が21.3%、『過剰』が5.0%となっている。
- 従業者規模別にみると、規模が大きいほど『不足』の割合が高くなっている。
- 業種別にみると、製造業では『適正』の割合が非製造業に比べて高くなっている。

人材(人手)不足となっている業務分野について尋ねた設問について、具体的に人手が不足している業務分野を回答した事業所を『不足』、「特にない(人材(人手)は適正)」と回答した事業所を『適正』、「特にない(人材(人手)は過剰)」と回答した事業所を『過剰』として集計したところ、人材(人手)不足の状況については、『不足』が68.0%と7割弱を占め、次いで『適正』が21.3%、『過剰』が5.0%となっている。

従業者規模別にみると、規模が大きいほど『不足』の割合が高く、20人以上では8割を超えている。一方、規模が小さいほど『適正』の割合が高く、4人以下では約4割となっている(図2-1、表2-1、表2-2)。

図2-1 人材(人手)不足の状況(従業者規模別 回答割合)



※図の凡例について

- 不足…問2において、「1. 生産・運搬」「2. 営業・販売サービス」「3. 研究開発・設計」「4. 情報システム」「5. 財務・会計」「6. 内部管理」「7. 経営企画」「8. その他」を選択した事業所
 適正…問2において、「9. 特にない(人材(人手)は適正)」を選択した事業所
 過剰…問2において、「10. 特にない(人材(人手)は過剰)」を選択した事業所

業種別にみると、『不足』の割合は、非製造業（68.4%）の方が製造業（66.7%）よりもやや高くなっている。一方、『適正』の割合は、製造業（25.4%）の方が非製造業（20.3%）に比べて高くなっている。

非製造業の個別業種についてみると、すべての業種で『不足』が6～7割台と最も高く、特に運輸・通信業では7割を超え、他の業種に比べて高くなっている（図2-2、表2-1、表2-2）。

図2-2 人材(人手)不足の状況（業種別 回答割合）

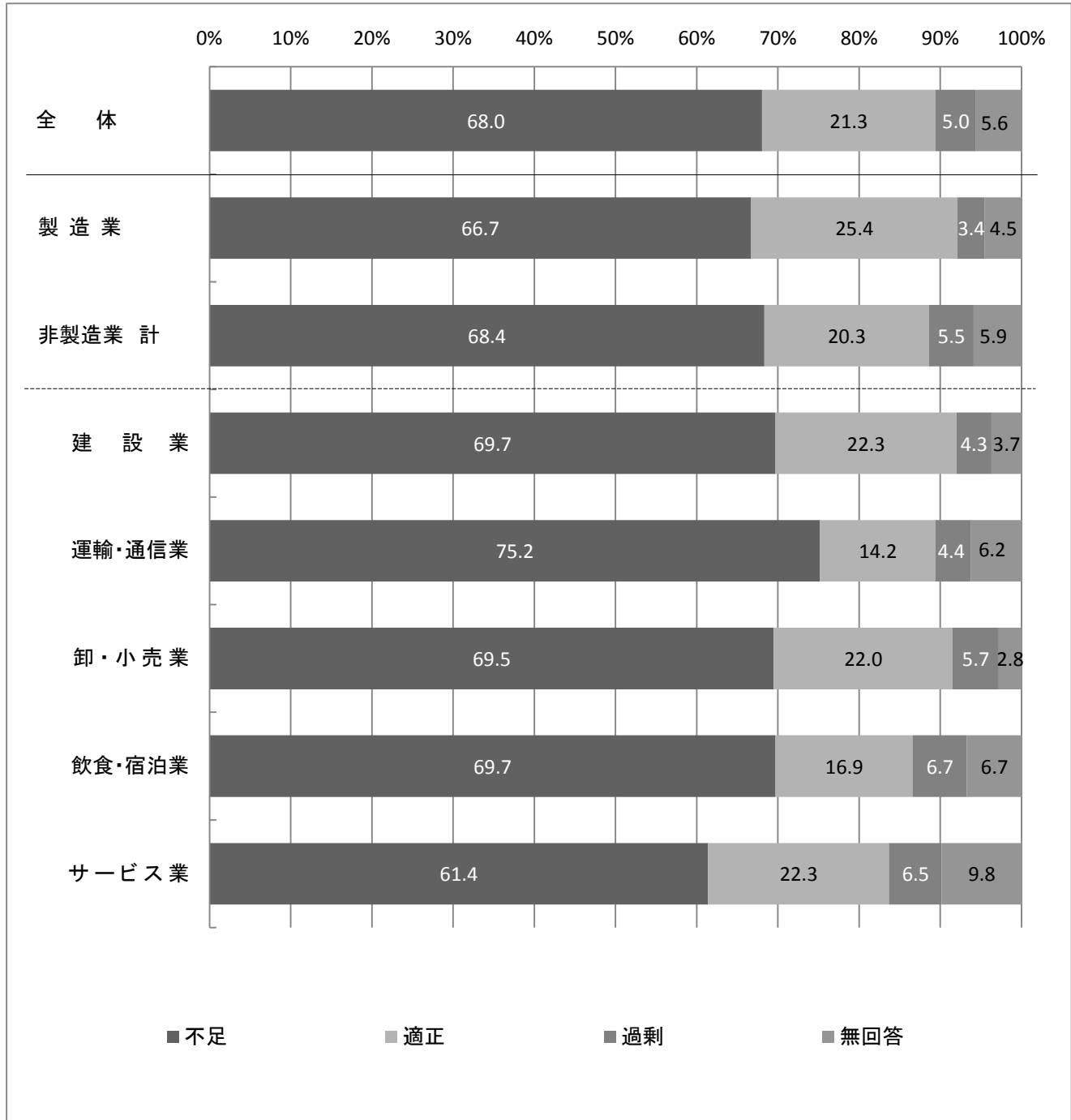


表 2-1 人材(人手)不足の状況 (従業者規模別・業種別 回答割合)

	回答事業所数	不足	適正	過剰	無回答
全 体	892	68.0%	21.3%	5.0%	5.6%
【従業者規模別】					
4人以下	214	36.0%	40.7%	12.6%	10.7%
5人～19人	284	70.4%	23.6%	2.5%	3.5%
20人以上	394	83.8%	9.1%	2.8%	4.3%
【業種別】					
製造業	177	66.7%	25.4%	3.4%	4.5%
非製造業計	715	68.4%	20.3%	5.5%	5.9%
建設業	188	69.7%	22.3%	4.3%	3.7%
運輸・通信業	113	75.2%	14.2%	4.4%	6.2%
卸・小売業	141	69.5%	22.0%	5.7%	2.8%
飲食・宿泊業	89	69.7%	16.9%	6.7%	6.7%
サービス業	184	61.4%	22.3%	6.5%	9.8%

表 2-2 人材(人手)不足の状況 (従業者規模別・業種別 回答数)

	回答事業所数	不足	適正	過剰	無回答
全 体	892	607	190	45	50
【従業者規模別】					
4人以下	214	77	87	27	23
5人～19人	284	200	67	7	10
20人以上	394	330	36	11	17
【業種別】					
製造業	177	118	45	6	8
非製造業計	715	489	145	39	42
建設業	188	131	42	8	7
運輸・通信業	113	85	16	5	7
卸・小売業	141	98	31	8	4
飲食・宿泊業	89	62	15	6	6
サービス業	184	113	41	12	18

(3) 人材(人手)不足となっている業務分野

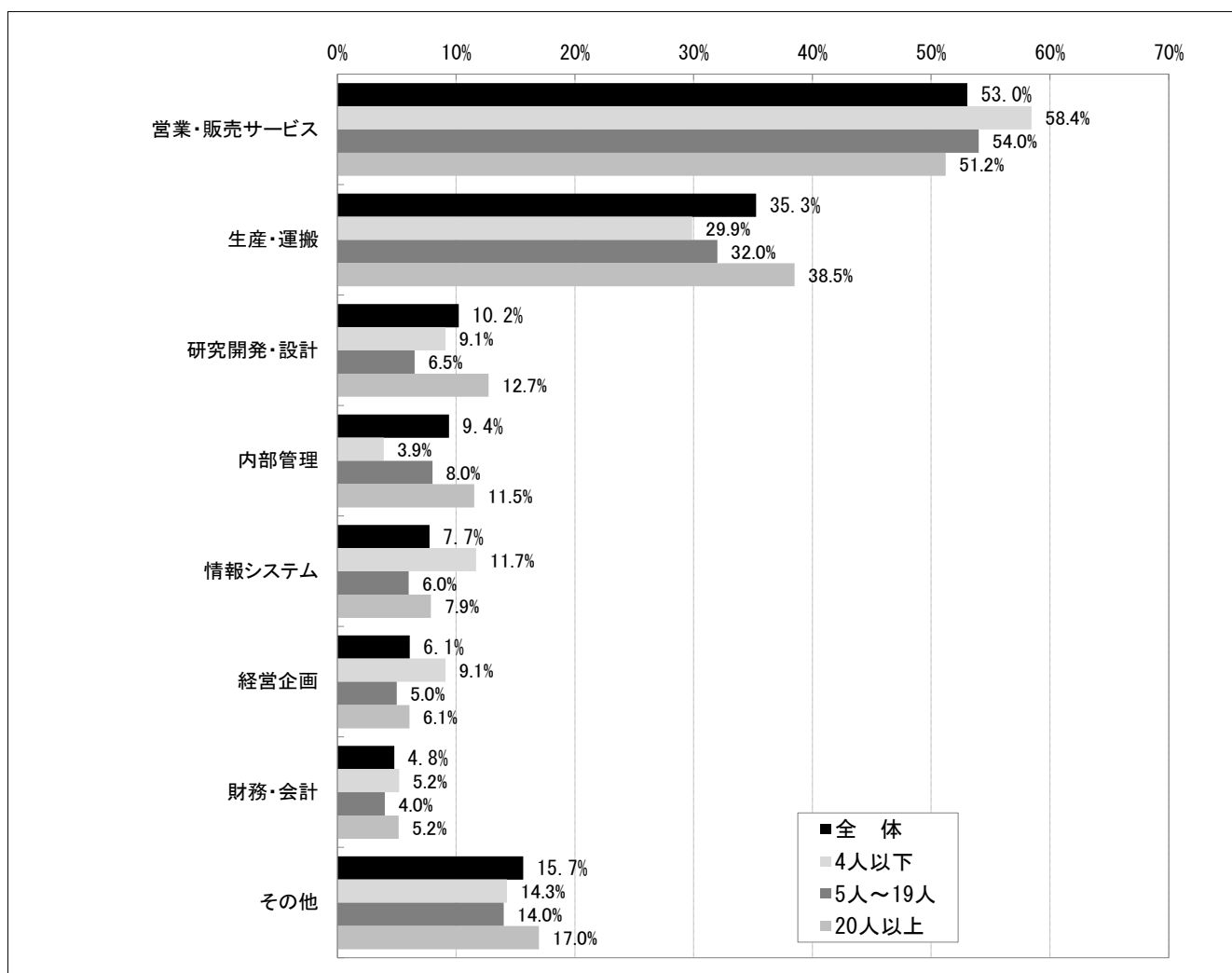
ポイント

- 人材(人手)不足となっている業務分野については、「営業・販売サービス」が53.0%と最も高く、次いで「生産・運搬」が35.3%となっている。
- 従業者規模別にみると、すべての規模で「営業・販売サービス」の割合が最も高くなっており、規模が小さいほどその割合は高くなっている。
- 業種別にみると、製造業では「生産・運搬」が、非製造業では「営業・販売サービス」がともに5割を超え、最も高くなっている。

人材(人手)不足となっている業務分野について尋ねた設問において、具体的に人手が不足している業務分野を回答した事業所607社について、業務分野別に集計したところ、「営業・販売サービス」が53.0%と過半数を占め、次いで「生産・運搬」が35.3%、「研究開発・設計」が10.2%となっている。なお、「その他」の回答としては、技術者、現場作業員、施工管理、警備員、調理などが挙げられた。

従業者規模別にみると、すべての規模で「営業・販売サービス」の割合が最も高く、規模が小さいほどその割合は高くなっている。次いで、すべての規模で「生産・運搬」の割合が2番目に高く、その割合は規模が大きいほど高くなっている、また、20人以上の規模では「研究開発・設計」および「内部管理」が、4人以下の規模では「情報システム」がそれぞれ1割を超えている(図3-1、表3-1、表3-2)。

図3-1 人材(人手)不足の業務分野(複数回答)(従業者規模別 回答割合[無回答を除く])



業種別にみると、製造業では、「生産・運搬」が55.9%、非製造業では「営業・販売サービス」が56.2%と、ともに5割を超え、最も高くなっている。

非製造業の個別業種についてみると、運輸・通信業では「生産・運搬」が、卸・小売業、飲食・宿泊業、サービス業では「営業・販売サービス」がそれぞれ5割以上で最も高く、特に卸・小売業と飲食・宿泊業では「営業・販売サービス」がともに8割を超えている。また、建設業では「営業・販売サービス」と「生産・運搬」がともに4割半ばで、最も高くなっている(図3-2、表3-1、表3-2)。

図3-2 人材(人手)不足の業務分野(複数回答)(業種別 回答割合[無回答を除く])

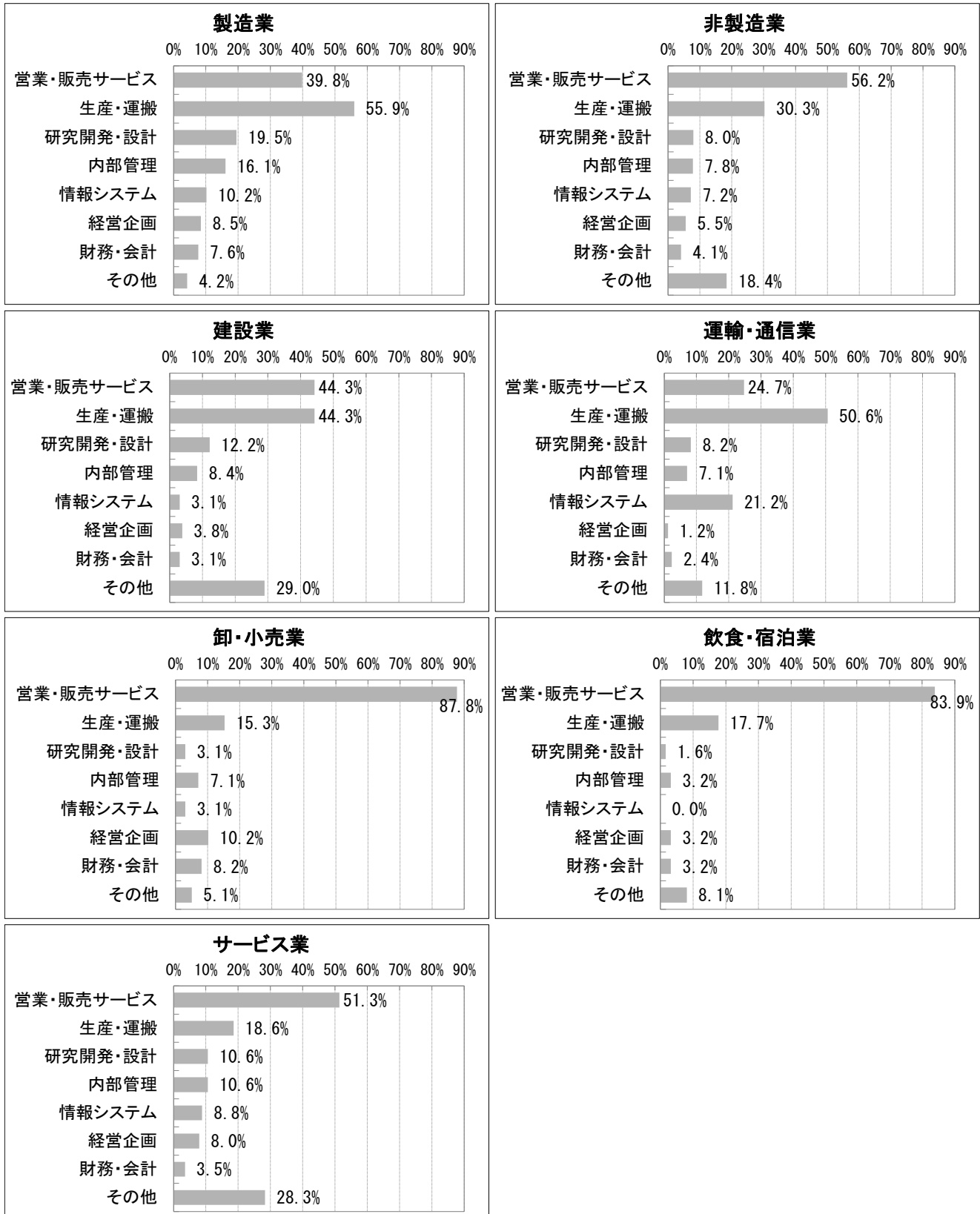


表 3-1 人材(人手)不足の業務分野<複数回答>(従業者規模別・業種別 回答割合[無回答を除く])

	回答 事業所数	営業・ 販売 サービス	生産・運搬	研究開発・ 設計	内部管理	情報 システム	経営企画	財務・会計	その他
全 体	607	53.0%	35.3%	10.2%	9.4%	7.7%	6.1%	4.8%	15.7%
【従業者規模別】									
4人以下	77	58.4%	29.9%	9.1%	3.9%	11.7%	9.1%	5.2%	14.3%
5人～19人	200	54.0%	32.0%	6.5%	8.0%	6.0%	5.0%	4.0%	14.0%
20人以上	330	51.2%	38.5%	12.7%	11.5%	7.9%	6.1%	5.2%	17.0%
【業種別】									
製造業	118	39.8%	55.9%	19.5%	16.1%	10.2%	8.5%	7.6%	4.2%
非製造業計	489	56.2%	30.3%	8.0%	7.8%	7.2%	5.5%	4.1%	18.4%
建設業	131	44.3%	44.3%	12.2%	8.4%	3.1%	3.8%	3.1%	29.0%
運輸・通信業	85	24.7%	50.6%	8.2%	7.1%	21.2%	1.2%	2.4%	11.8%
卸・小売業	98	87.8%	15.3%	3.1%	7.1%	3.1%	10.2%	8.2%	5.1%
飲食・宿泊業	62	83.9%	17.7%	1.6%	3.2%	0.0%	3.2%	3.2%	8.1%
サービス業	113	51.3%	18.6%	10.6%	10.6%	8.8%	8.0%	3.5%	28.3%

表 3-2 人材(人手)不足の業務分野<複数回答>(従業者規模別・業種別 回答数[無回答を除く])

	回答 事業所数	営業・ 販売 サービス	生産・運搬	研究開発・ 設計	内部管理	情報 システム	経営企画	財務・会計	その他
全 体	607	322	214	62	57	47	37	29	95
【従業者規模別】									
4人以下	77	45	23	7	3	9	7	4	11
5人～19人	200	108	64	13	16	12	10	8	28
20人以上	330	169	127	42	38	26	20	17	56
【業種別】									
製造業	118	47	66	23	19	12	10	9	5
非製造業計	489	275	148	39	38	35	27	20	90
建設業	131	58	58	16	11	4	5	4	38
運輸・通信業	85	21	43	7	6	18	1	2	10
卸・小売業	98	86	15	3	7	3	10	8	5
飲食・宿泊業	62	52	11	1	2	0	2	2	5
サービス業	113	58	21	12	12	10	9	4	32

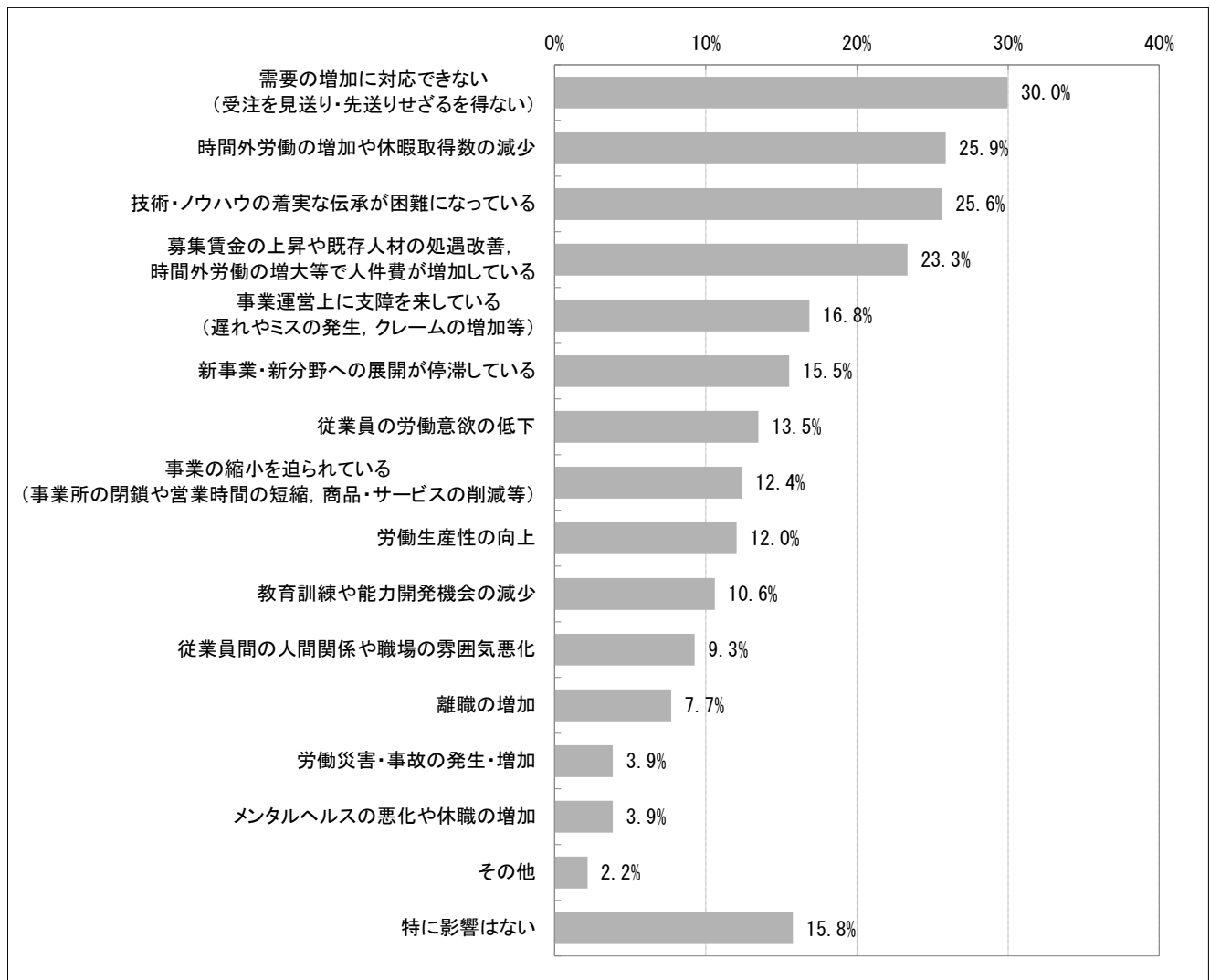
(4) 人材(人手)不足の影響

ポイント

- 人材(人手)不足の影響(適正, 過剰の場合は人手不足になった場合の影響)について尋ねたところ, 「需要の増加に対応できない」が30.0%と最も高く, 次いで「時間外労働の増加や休暇取得数の減少」が25.9%となっている。
- 従業者規模別にみると, 5人~19人と20人以上の規模では「需要の増加に対応できない」が最も高く, 4人以下の規模では「特に影響はない」が最も高くなっている。
- 業種別にみると, 製造業・非製造業ともに「需要の増加に対応できない」が最も高く, その割合は非製造業(30.6%)の方が製造業(27.3%)に比べてやや高い。

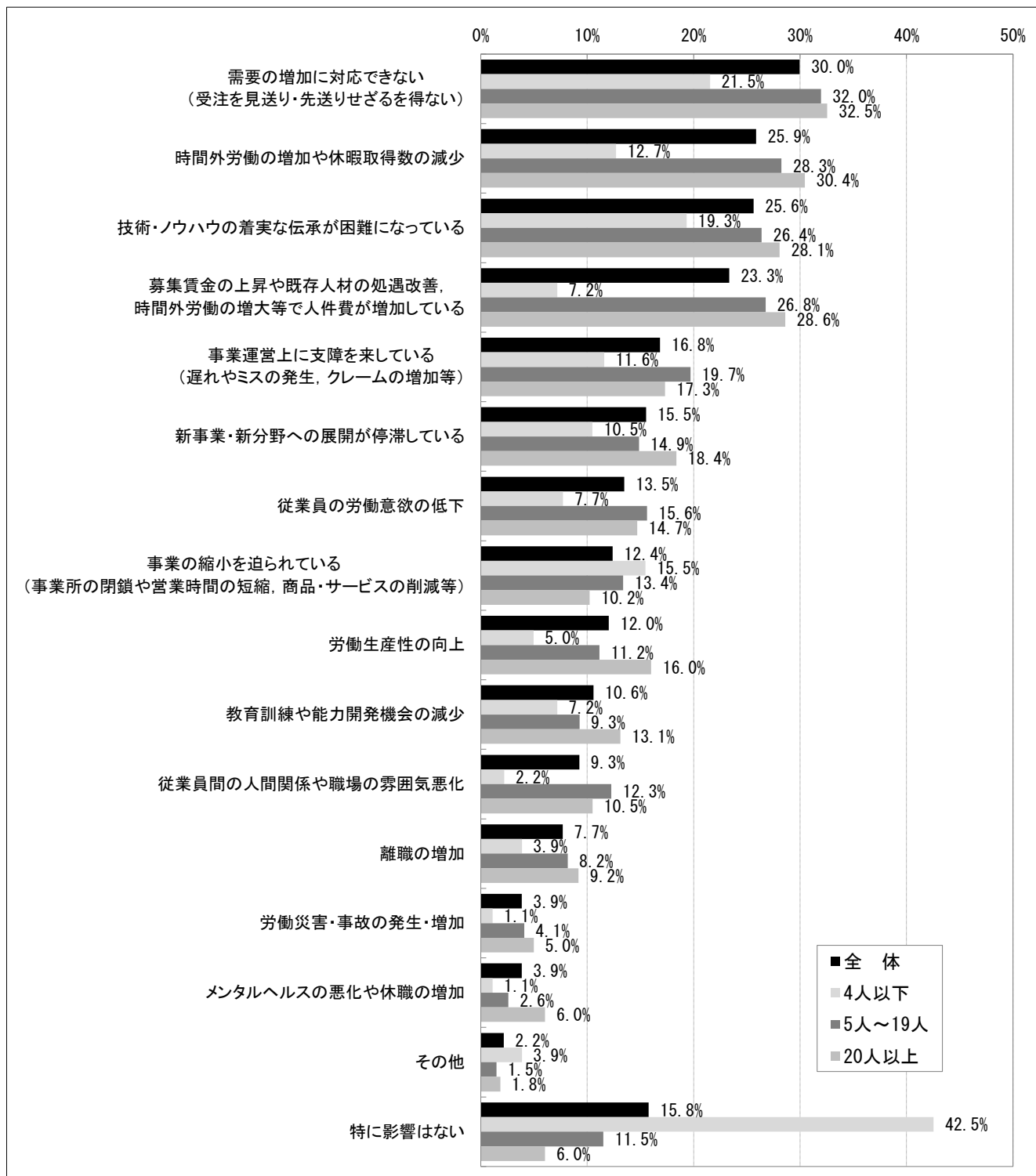
人材(人手)不足の影響については, 「需要の増加に対応できない(受注を見送り・先送りせざるを得ない)」が30.0%と最も高く, 次いで「時間外労働の増加や休暇取得数の減少」が25.9%, 「技術・ノウハウの着実な伝承が困難になっている」が25.6%となっている(図4-1, 表4-1, 表4-2)。

図4-1 人材(人手)不足の影響 (回答割合[無回答を除く])



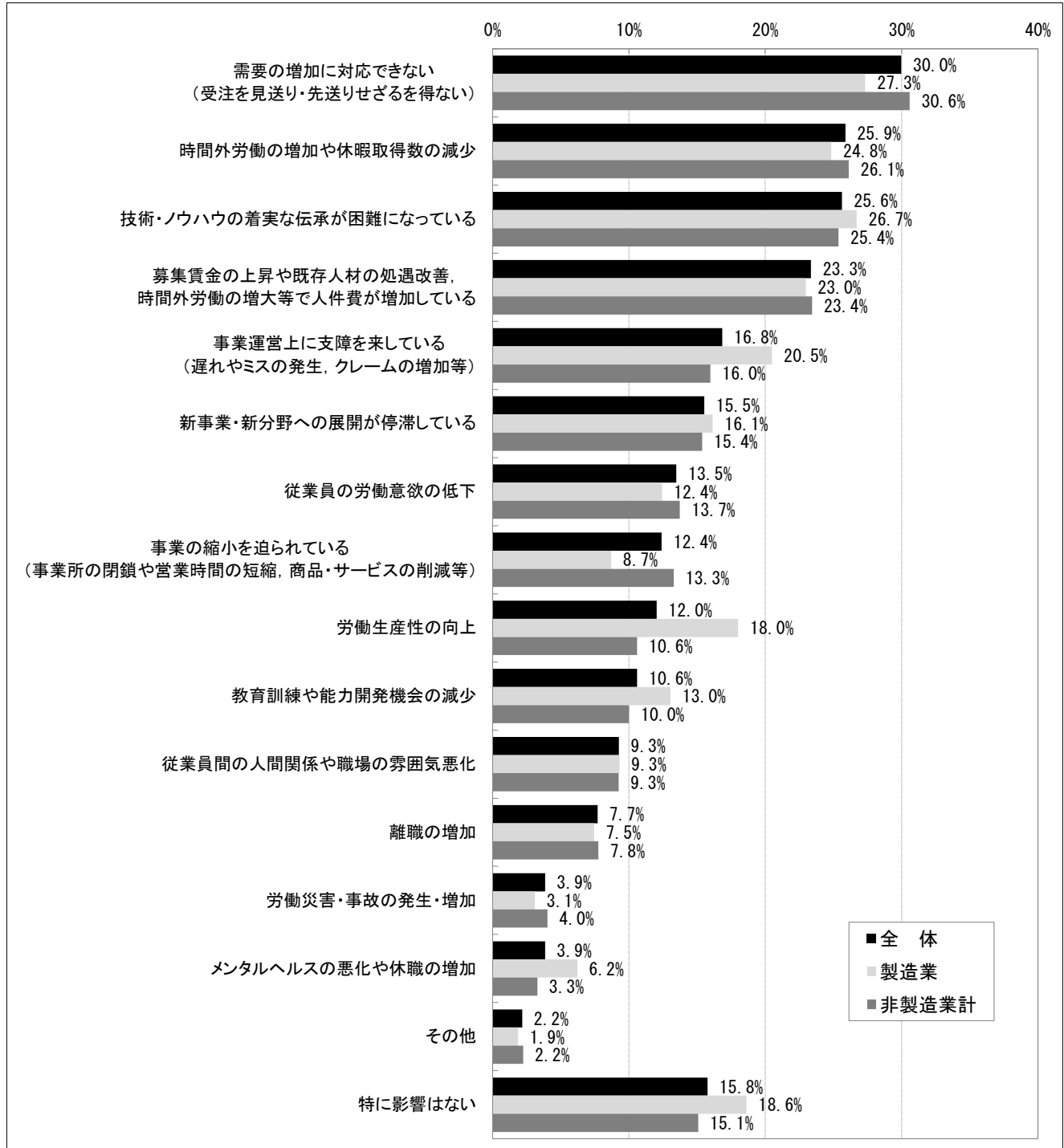
従業者規模別にみると、5人～19人と20人以上の規模では「需要の増加に対応できない」が最も高く、4人以下の規模では「特に影響はない」が最も高くなっている(図4-2、表4-1、表4-2)。

図4-2 人材(人手)不足の影響 (従業者規模別 回答割合[無回答を除く])



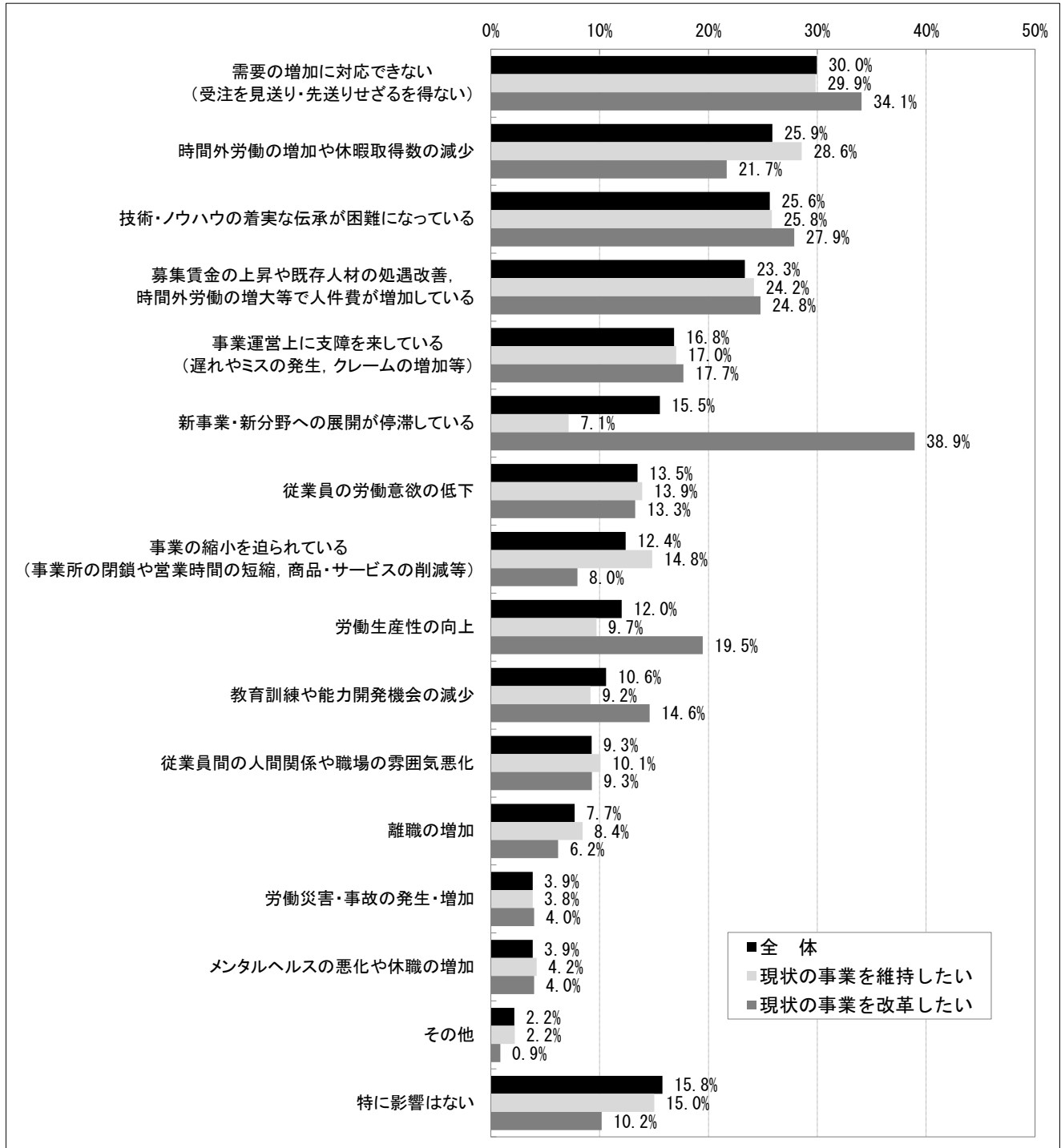
業種別にみると、製造業・非製造業ともに「需要の増加に対応できない」が最も高くなっている。また、製造業では「事業運営上に支障を来している」および「労働生産性の向上」が非製造業に比べて高く、一方、非製造業では「事業の縮小を迫られている」が製造業に比べて高くなっている（図 4-3、表 4-1、表 4-2）。

図 4-3 人材(人手)不足の影響（業種別 回答割合[無回答を除く]）



経営志向別にみると、＜現状の事業を維持したい＞では、「時間外労働の増加や休暇取得数の減少」および「事業の縮小を迫られている（事業所の閉鎖や営業時間の短縮、商品・サービスの削減等）」が＜現状の事業を改革したい＞よりも高くなっている。一方、＜現状の事業を改革したい＞では、「新事業・新分野への展開が停滞している」および「労働生産性の向上」が＜現状の事業を維持したい＞よりも高くなっている（図4-4、表4-1、表4-2）。

図4-4 人材(人手)不足の影響（経営志向別 回答割合[無回答を除く]）



※図の凡例について

現状の事業を維持したい…問1において、「1. 現状の事業を維持するには大人数の人手が必要」および「3. 追加は少人数の人手で現状の事業を維持したい」を選択した事業所

現状の事業を改革したい…問1において、「2. 大人数の人手を動員し新たな事業を構築したい」および「4. 少人数の人手で新たな事業を構築したい」を選択した事業所

人手不足状況別にみると、「特に影響はない」と回答した割合は、＜適正＞（46.1％）の方が＜不足＞（4.0％）よりも高いが、「特に影響はない」および「その他」を除くすべての項目では、＜不足＞の方が＜適正＞よりも高くなっている。特に、「募集賃金の上昇や既存人材の処遇改善，時間外労働の増大等で人件費が増加している」，「需要の増加に対応できない（受注を見送り・先送りせざるを得ない）」，「新事業・新分野への展開が停滞している」，「時間外労働の増加や休暇取得数の減少」および「技術・ノウハウの着実な伝承が困難になっている」では，10ポイント以上の差がみられる（図4-5，表4-1，表4-2）。

図4-5 人材(人手)不足の影響（人手不足状況別 回答割合[無回答を除く]）

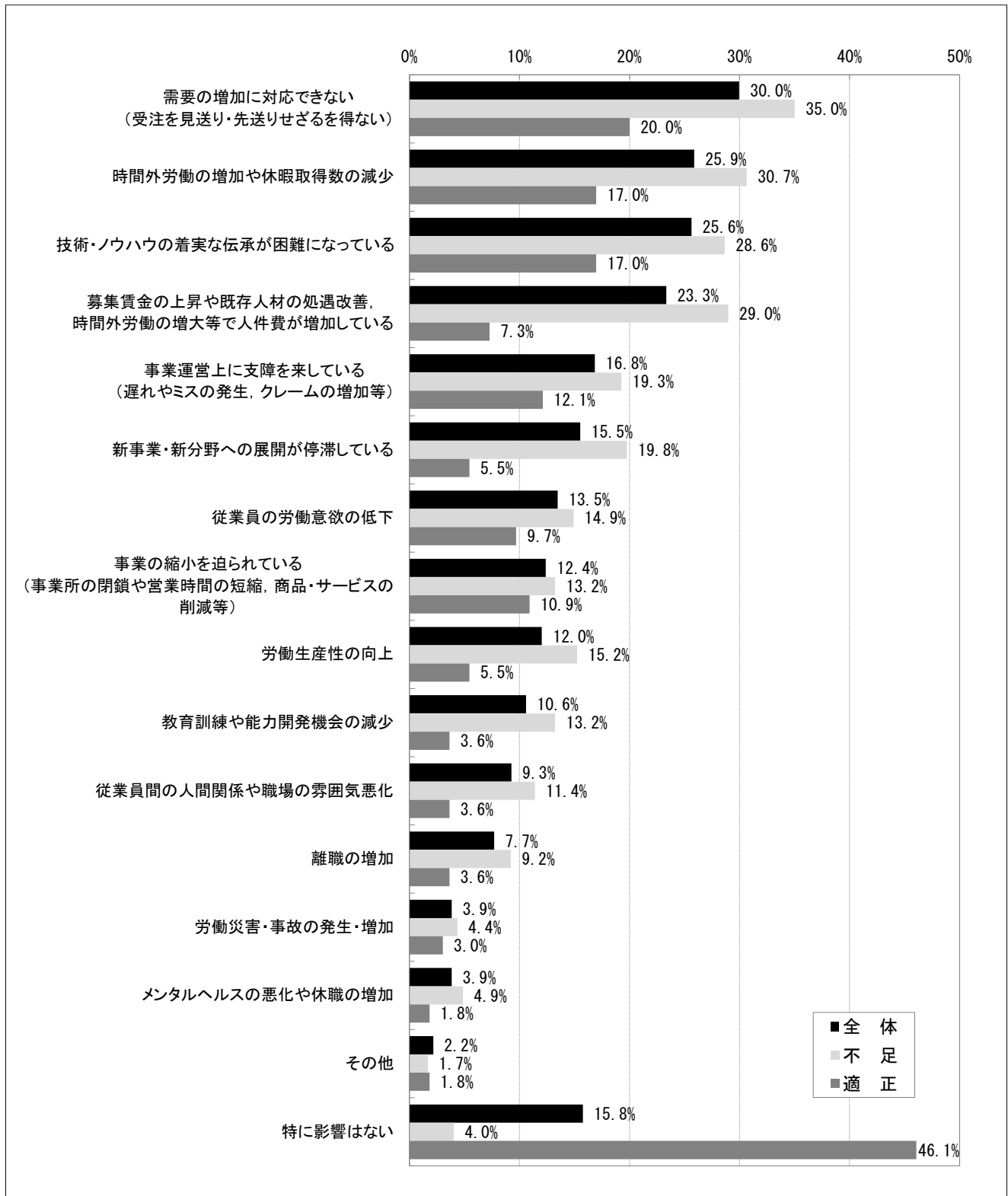


表 4-1 人材(人手)不足の影響(複数回答)(従業者規模別・業種別・経営志向別・人手不足状況別 回答割合[無回答を除く])

	回答事業所数	需要の増加に対応できない(受注を見送り・先送り・せざるを得ない)	時間外労働の増加や休暇取得数の減少	技術・ノウハウの着実な伝承が困難になっている	募集資金の上昇や既存人材の処遇改善、時間外労働の増大等で人件費が増加している	事業運営上に支障を来している(遅れやミスが発生、クレームの増加等)	新事業・新分野への展開が停滞している	従業員の労働意欲の低下	事業の縮小を迫られている(事業所の閉鎖や営業時間の短縮、商品・サービスの削減等)	労働生産性の向上	教育訓練や能力開発機会の減少	従業員間の人間関係や職場の雰囲気悪化	離職の増加	労働災害・事故の発生・増加	メンタルヘルスの悪化や休職の増加	その他	特に影響はない
全体	831	30.0%	25.9%	25.6%	23.3%	16.8%	15.5%	13.5%	12.4%	12.0%	10.6%	9.3%	7.7%	3.9%	3.9%	2.2%	15.8%
【従業者規模別】																	
4人以下	181	21.5%	12.7%	19.3%	7.2%	11.6%	10.5%	7.7%	15.5%	5.0%	7.2%	2.2%	3.9%	1.1%	1.1%	3.9%	42.5%
5人～19人	269	32.0%	28.3%	26.4%	26.8%	19.7%	14.9%	15.6%	13.4%	11.2%	9.3%	12.3%	8.2%	4.1%	2.6%	1.5%	11.5%
20人以上	381	32.5%	30.4%	28.1%	28.6%	17.3%	18.4%	14.7%	10.2%	16.0%	13.1%	10.5%	9.2%	5.0%	6.0%	1.8%	6.0%
【業種別】																	
製造業	161	27.3%	24.8%	26.7%	23.0%	20.5%	16.1%	12.4%	8.7%	18.0%	13.0%	9.3%	7.5%	3.1%	6.2%	1.9%	18.6%
非製造業計	670	30.6%	26.1%	25.4%	23.4%	16.0%	15.4%	13.7%	13.3%	10.6%	10.0%	9.3%	7.8%	4.0%	3.3%	2.2%	15.1%
建設業	177	42.9%	21.5%	41.2%	13.0%	11.9%	9.0%	12.4%	10.2%	12.4%	7.9%	10.7%	6.8%	4.5%	2.8%	2.3%	15.8%
運輸・通信業	106	38.7%	32.1%	11.3%	23.6%	16.0%	21.7%	10.4%	16.0%	7.5%	11.3%	6.6%	4.7%	6.6%	4.7%	1.9%	16.0%
卸・小売業	137	18.2%	27.0%	20.4%	25.5%	17.5%	21.9%	16.1%	12.4%	11.7%	9.5%	9.5%	11.7%	0.7%	2.9%	2.9%	12.4%
飲食・宿泊業	79	15.2%	36.7%	15.2%	44.3%	25.3%	8.9%	17.7%	27.8%	7.6%	13.9%	13.9%	11.4%	2.5%	5.1%	1.3%	15.2%
サービス業	171	29.8%	21.6%	26.3%	22.8%	14.6%	15.8%	13.5%	8.8%	11.1%	9.9%	7.0%	5.8%	5.3%	2.3%	2.3%	15.8%
【経営志向別】																	
現状の事業を維持するには大人数の人手が必要	50	68.0%	32.0%	22.0%	30.0%	18.0%	10.0%	12.0%	18.0%	14.0%	8.0%	14.0%	8.0%	2.0%	4.0%	2.0%	0.0%
大人数の人手を動員し新たな事業を構築したい	27	63.0%	29.6%	18.5%	37.0%	7.4%	37.0%	11.1%	3.7%	18.5%	11.1%	7.4%	18.5%	0.0%	3.7%	0.0%	0.0%
追加は少人数の人手で現状の事業を維持したい	496	26.0%	28.2%	26.2%	23.6%	16.9%	6.9%	14.1%	14.5%	9.3%	9.3%	9.7%	8.5%	4.0%	4.2%	2.2%	16.5%
少人数の人手で新たな事業を構築したい	199	30.2%	20.6%	29.1%	23.1%	19.1%	39.2%	13.6%	8.5%	19.6%	15.1%	9.5%	4.5%	4.5%	4.0%	1.0%	11.6%
【人材不足状況別】																	
不足	597	35.0%	30.7%	28.6%	29.0%	19.3%	19.8%	14.9%	13.2%	15.2%	13.2%	11.4%	9.2%	4.4%	4.9%	1.7%	4.0%
適正	165	20.0%	17.0%	17.0%	7.3%	12.1%	5.5%	9.7%	10.9%	5.5%	3.6%	3.6%	3.6%	3.0%	1.8%	1.8%	46.1%

表 4-2 人材(人手)不足の影響(複数回答)(従業者規模別・業種別・経営志向別・人手不足状況別 回答数[無回答を除く])

	回答事業所数	需要の増加に対応できない(受注を見送り・先送り・せざるを得ない)	時間外労働の増加や休暇取得数の減少	技術・ノウハウの着実な伝承が困難になっている	募集資金の上昇や既存人材の処遇改善、時間外労働の増大等で人件費が増加している	事業運営上に支障を来している(遅れやミスが発生、クレームの増加等)	新事業・新分野への展開が停滞している	従業員の労働意欲の低下	事業の縮小を迫られている(事業所の閉鎖や営業時間の短縮、商品・サービスの削減等)	労働生産性の向上	教育訓練や能力開発機会の減少	従業員間の人間関係や職場の雰囲気悪化	離職の増加	労働災害・事故の発生・増加	メンタルヘルスの悪化や休職の増加	その他	特に影響はない
全体	831	249	215	213	194	140	129	112	103	100	88	77	64	32	32	18	131
【従業者規模別】																	
4人以下	181	39	23	35	13	21	19	14	28	9	13	4	7	2	2	7	77
5人～19人	269	86	76	71	72	53	40	42	36	30	25	33	22	11	7	4	31
20人以上	381	124	116	107	109	66	70	56	39	61	50	40	35	19	23	7	23
【業種別】																	
製造業	161	44	40	43	37	33	26	20	14	29	21	15	12	5	10	3	30
非製造業計	670	205	175	170	157	107	103	92	89	71	67	62	52	27	22	15	101
建設業	177	76	38	73	23	21	16	22	18	22	14	19	12	8	5	4	28
運輸・通信業	106	41	34	12	25	17	23	11	17	8	12	7	5	7	5	2	17
卸・小売業	137	25	37	28	35	24	30	22	17	16	13	13	16	1	4	4	17
飲食・宿泊業	79	12	29	12	35	20	7	14	22	6	11	11	9	2	4	1	12
サービス業	171	51	37	45	39	25	27	23	15	19	17	12	10	9	4	4	27
【経営志向別】																	
現状の事業を維持するには大人数の人手が必要	50	34	16	11	15	9	5	6	9	7	4	7	4	1	2	1	0
大人数の人手を動員し新たな事業を構築したい	27	17	8	5	10	2	10	3	1	5	3	2	5	0	1	0	0
追加は少人数の人手で現状の事業を維持したい	496	129	140	130	117	84	34	70	72	46	46	48	42	20	21	11	82
少人数の人手で新たな事業を構築したい	199	60	41	58	46	38	78	27	17	39	30	19	9	9	8	2	23
【人材不足状況別】																	
不足	597	209	183	171	173	115	118	89	79	91	79	68	55	26	29	10	24
適正	165	33	28	28	12	20	9	16	18	9	6	6	6	5	3	3	76

2. 人材(人手)不足の緩和, 解消のための取り組みとその課題

(1) 人材(人手)不足の緩和, 解消のために実施している取り組みと今後強化したい取り組み

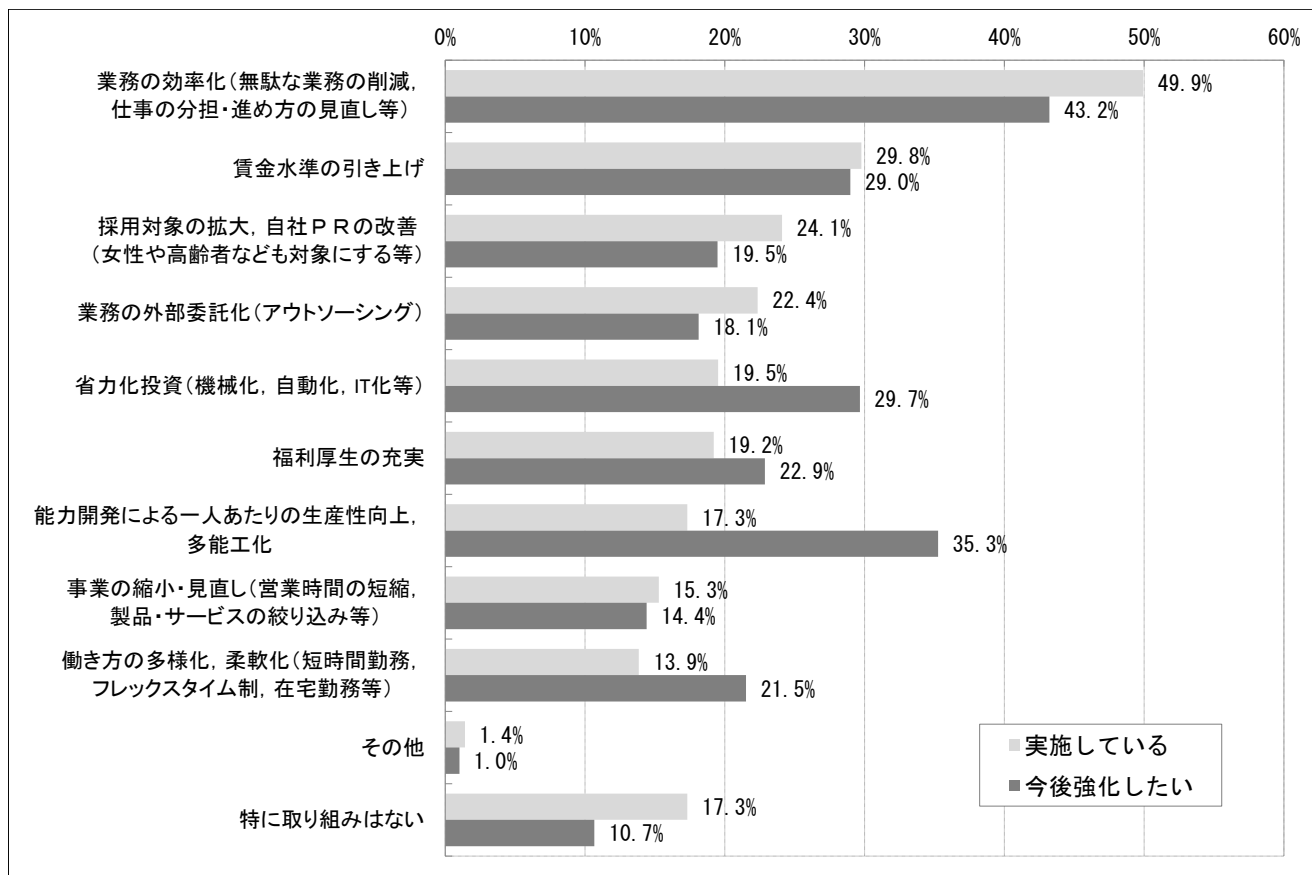
ポイント

- 実施している取り組み, および今後強化したい取り組みともに, 「業務の効率化(無駄な業務の削減, 仕事の分担・進め方の見直し等)」が4割を超え, 最も高くなっている。
- 従業者規模別にみると(「その他」および「特に取り組みはない」を除く, 以下同様), 実施している取り組み, および今後強化したい取り組みともに, 「業務の効率化(無駄な業務の削減, 仕事の分担・進め方の見直し等)」が, いずれの規模でも最も高くなっている。
- 業種別にみると, 実施している取り組みについては, 製造業では, 「省力化投資」が非製造業に比べて高く, 一方, 非製造業では, 「福利厚生 of 充実」「業務の外部委託化」が製造業に比べて高くなっている。

人材(人手)不足の緩和, 解消のために実施している(又は実施した)取り組みについては, 「業務の効率化(無駄な業務の削減, 仕事の分担・進め方の見直し等)」が49.9%と最も高く, 次いで「賃金水準の引き上げ」が29.8%となっている。一方, 今後強化したい取り組みについては, 実施している取り組みと同様に「業務の効率化(無駄な業務の削減, 仕事の分担・進め方の見直し等)」が43.2%と最も高く, 次いで「能力開発による一人あたりの生産性向上, 多能工化」が35.3%となっている。

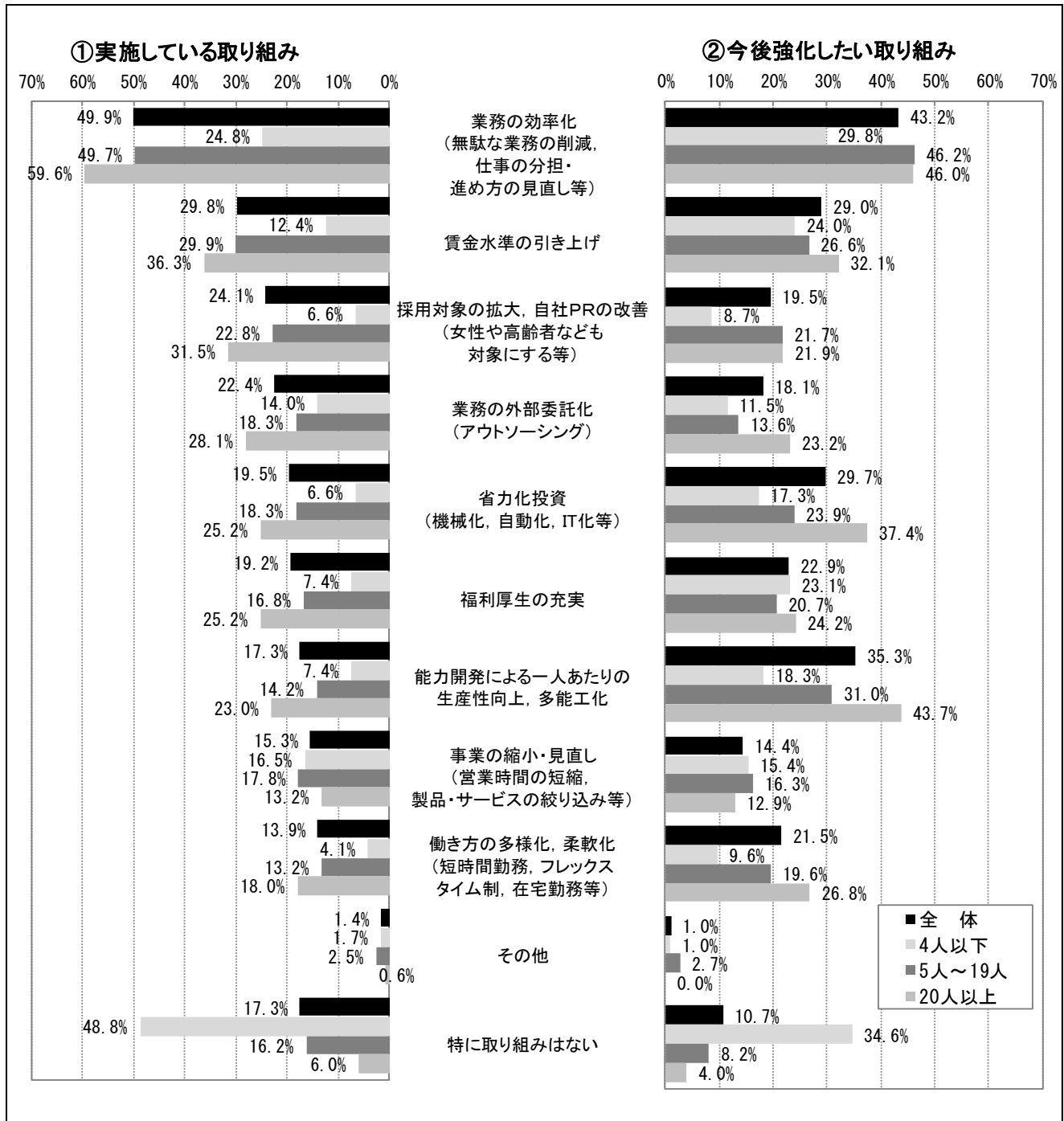
実施している割合と, 今後強化したい割合を比較すると, 「省力化投資(機械化, 自動化, IT化等)」および「能力開発による一人あたりの生産性向上, 多能工化」で<今後強化したい>割合の方が高くなっている(図5-1, 表5-1~表5-4)。

図5-1 人材(人手)不足の緩和, 解消のために実施している取り組みと今後強化したい取り組み
(回答割合[無回答を除く])



従業者規模別にみると、実施している取り組みについては、「事業の縮小・見直し（営業時間の短縮、製品・サービスの絞り込み等）」を除くすべての取り組みが、規模が大きいほど高くなっている。一方、今後強化したい取り組みについても、ほとんどの取り組みで規模が大きいほど高いが、「福利厚生充実」と「事業の縮小・見直し（営業時間の短縮、製品・サービスの絞り込み等）」では規模による大きな差はみられない（図5-2、表5-1～表5-4）。

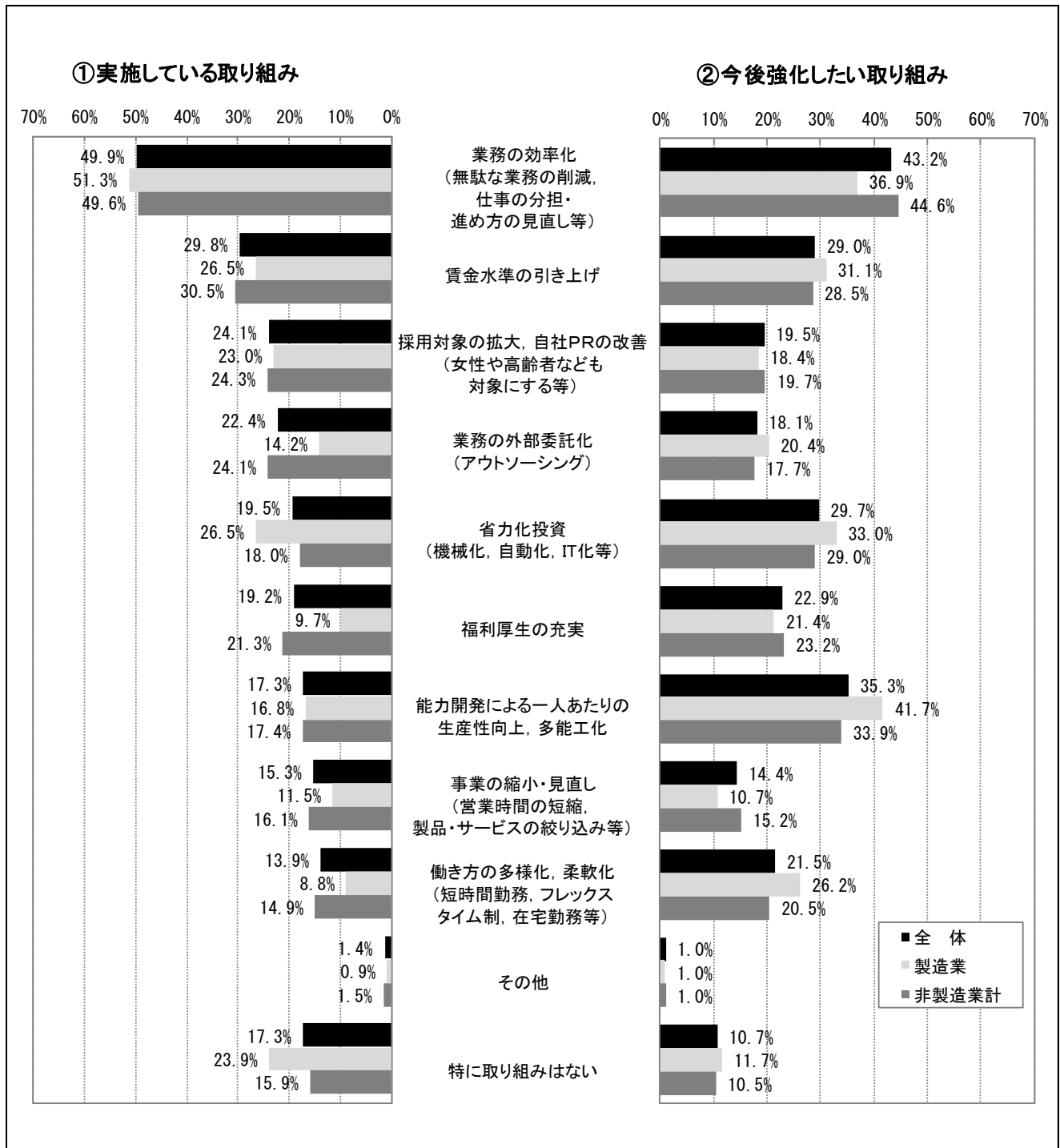
図5-2 人材(人手)不足の緩和, 解消のために実施している取り組みと今後強化したい取り組み
 (従業者規模別 回答割合[無回答を除く])



業種別にみると、実施している取り組みについては、製造業・非製造業ともに「業務の効率化」が5割程度と最も高い。また、製造業では「省力化投資」が非製造業に比べて高く、非製造業では「福利厚生 of 充実」および「業務の外部委託化」が製造業に比べて高くなっている。

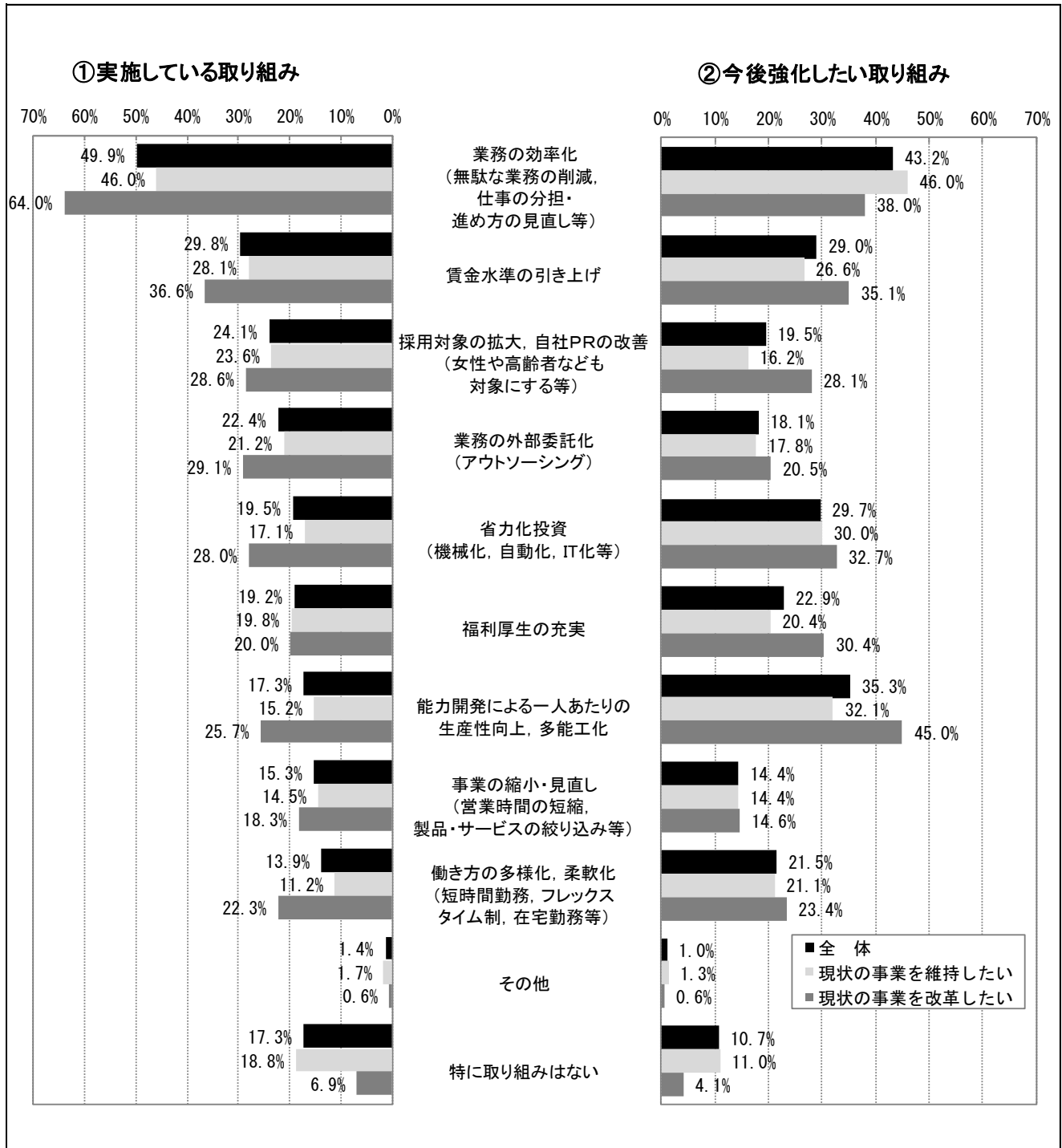
一方、今後強化したい取り組みについては、製造業では「能力開発による一人あたりの生産性向上、多能工化」が最も高く、非製造業では実施している取り組みと同様に「業務の効率化」が最も高くなっている(図5-3、表5-1～表5-4)。

図 5-3 人材(人手)不足の緩和、解消のために実施している取り組みと今後強化したい取り組み
(業種別 回答割合[無回答を除く])



経営志向別にみると、実施している取り組みについては、すべての取り組みで<現状の事業を改革したい>の方が高い。一方、今後強化したい取り組みについても、ほとんどの取り組みで<現状の事業を改革したい>の方が高いが、「業務の効率化（無駄な業務の削減，仕事の分担・進め方の見直し等）」は<現状の事業を維持したい>の方が高くなっている（図5-4，表5-1～表5-4）。

図5-4 人材(人手)不足の緩和、解消のために実施している取り組みと今後強化したい取り組み
(経営志向別 回答割合[無回答を除く])



人手不足状況別にみると、実施している取り組み、および今後強化したい取り組みともに、すべての取り組みで<不足>の方が高くなっている。特に、実施している取り組みでは、「業務の効率化（無駄な業務の削減、仕事の分担・進め方の見直し等）」、「採用対象の拡大、自社PRの改善（女性や高齢者なども対象にする等）」および「賃金水準の引き上げ」で、今後強化したい取り組みでは「省力化投資（機械化、自動化、IT化等）」でそれぞれ20ポイント以上の差がみられる（図5-5、表5-1～表5-4）。

図5-5 人材(人手)不足の緩和、解消のために実施している取り組みと今後強化したい取り組み
(人手不足状況別 回答割合[無回答を除く])

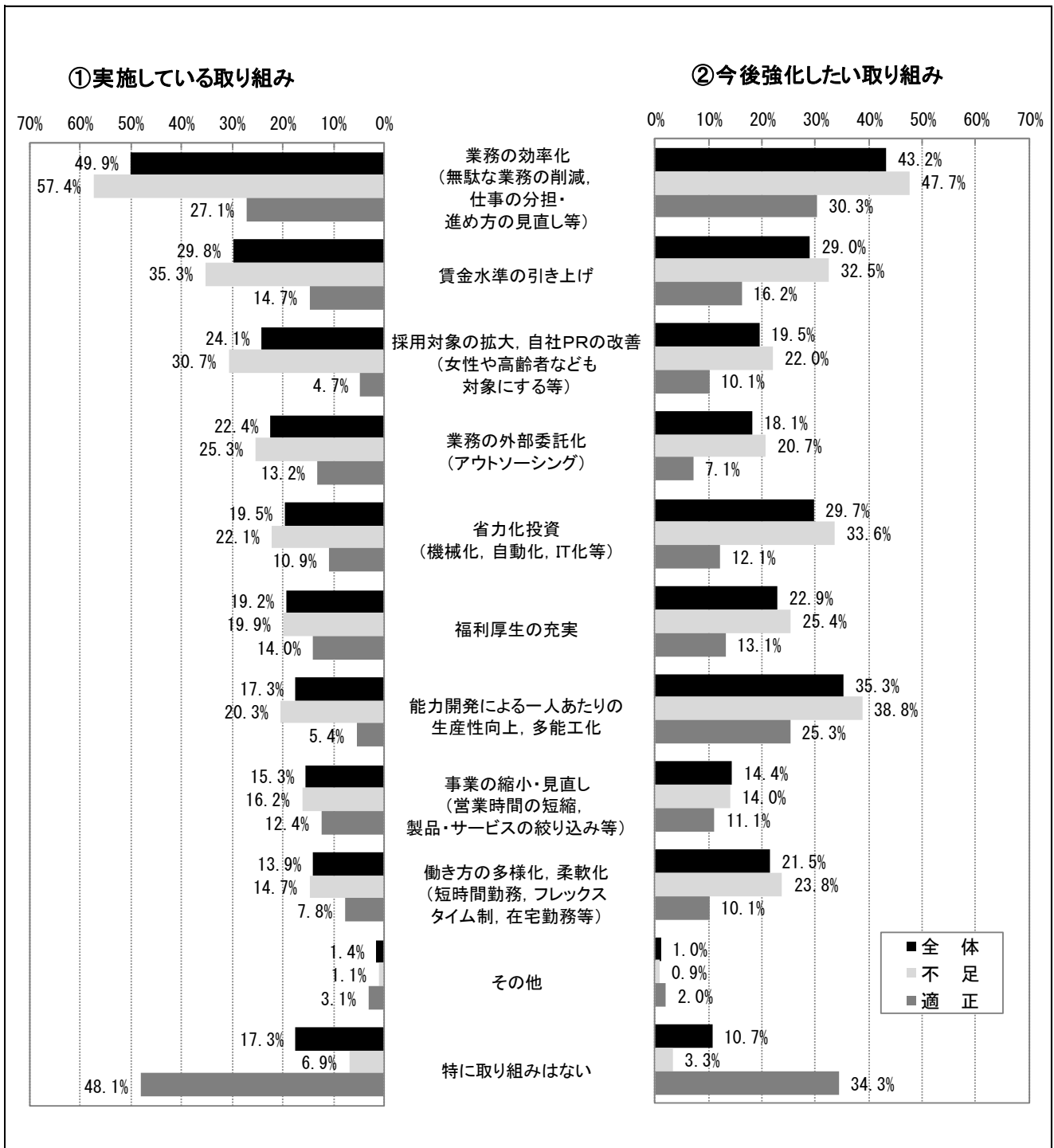


表 5-1 人材(人手)不足の緩和, 解消のために実施している取り組み<複数回答>
(従業者規模別・業種別・経営志向別・人材不足状況別 回答割合[無回答を除く])

	回答事業所数	業務の効率化 (無駄な業務の削減、仕事の分担・進め方の見直し等)	賃金水準の引き上げ	採用対象の拡大、自社PRの改善(女性や高齢者なども対象にする等)	業務の外部委託化(アウトソーシング)	省力化投資(機械化、自動化、IT化等)	福利厚生充実	能力開発による一人あたりの生産性向上、多能工化	事業の縮小・見直し(営業時間の短縮、製品の絞り込み等)	働き方の多様化、柔軟化(短時間勤務、フレックスタイム制、在宅勤務等)	その他	特に取り組みはない
全体	635	49.9%	29.8%	24.1%	22.4%	19.5%	19.2%	17.3%	15.3%	13.9%	1.4%	17.3%
【従業者規模別】												
4人以下	121	24.8%	12.4%	6.6%	14.0%	6.6%	7.4%	7.4%	16.5%	4.1%	1.7%	48.8%
5人～19人	197	49.7%	29.9%	22.8%	18.3%	18.3%	16.8%	14.2%	17.8%	13.2%	2.5%	16.2%
20人以上	317	59.6%	36.3%	31.5%	28.1%	25.2%	25.2%	23.0%	13.2%	18.0%	0.6%	6.0%
【業種別】												
製造業	113	51.3%	26.5%	23.0%	14.2%	26.5%	9.7%	16.8%	11.5%	8.8%	0.9%	23.9%
非製造業計	522	49.6%	30.5%	24.3%	24.1%	18.0%	21.3%	17.4%	16.1%	14.9%	1.5%	15.9%
建設業	126	41.3%	30.2%	23.0%	23.8%	20.6%	24.6%	17.5%	8.7%	11.1%	1.6%	15.9%
運輸・通信業	91	44.0%	30.8%	25.3%	26.4%	14.3%	22.0%	14.3%	17.6%	23.1%	0.0%	19.8%
卸・小売業	107	59.8%	28.0%	30.8%	19.6%	20.6%	17.8%	17.8%	17.8%	14.0%	0.9%	14.0%
飲食・宿泊業	65	55.4%	33.8%	23.1%	10.8%	13.8%	13.8%	13.8%	26.2%	13.8%	1.5%	16.9%
サービス業	133	50.4%	30.8%	20.3%	33.1%	18.0%	24.1%	21.1%	15.8%	14.3%	3.0%	14.3%
【経営志向別】												
現状の事業を維持するには大人数の人手が必要	43	44.2%	44.2%	44.2%	23.3%	16.3%	23.3%	20.9%	9.3%	16.3%	4.7%	9.3%
大人数の人手を動員し新たな事業を構築したい	23	60.9%	39.1%	52.2%	43.5%	26.1%	26.1%	34.8%	8.7%	21.7%	0.0%	0.0%
追加は少数の人手で現状の事業を維持したい	377	46.2%	26.3%	21.2%	21.0%	17.2%	19.4%	14.6%	15.1%	10.6%	1.3%	19.9%
少数の人手で新たな事業を構築したい	152	64.5%	36.2%	25.0%	27.0%	28.3%	19.1%	24.3%	19.7%	22.4%	0.7%	7.9%
【人材不足状況別】												
不足	462	57.4%	35.3%	30.7%	25.3%	22.1%	19.9%	20.3%	16.2%	14.7%	1.1%	6.9%
適正	129	27.1%	14.7%	4.7%	13.2%	10.9%	14.0%	5.4%	12.4%	7.8%	3.1%	48.1%

表 5-2 人材(人手)不足の緩和, 解消のために実施している取り組み<複数回答>
(従業者規模別・業種別・経営志向別・人材不足状況別 回答数[無回答を除く])

	回答事業所数	業務の効率化 (無駄な業務の削減、仕事の分担・進め方の見直し等)	賃金水準の引き上げ	採用対象の拡大、自社PRの改善(女性や高齢者なども対象にする等)	業務の外部委託化(アウトソーシング)	省力化投資(機械化、自動化、IT化等)	福利厚生充実	能力開発による一人あたりの生産性向上、多能工化	事業の縮小・見直し(営業時間の短縮、製品の絞り込み等)	働き方の多様化、柔軟化(短時間勤務、フレックスタイム制、在宅勤務等)	その他	特に取り組みはない
全体	635	317	189	153	142	124	122	110	97	88	9	110
【従業者規模別】												
4人以下	121	30	15	8	17	8	9	9	20	5	2	59
5人～19人	197	98	59	45	36	36	33	28	35	26	5	32
20人以上	317	189	115	100	89	80	80	73	42	57	2	19
【業種別】												
製造業	113	58	30	26	16	30	11	19	13	10	1	27
非製造業計	522	259	159	127	126	94	111	91	84	78	8	83
建設業	126	52	38	29	30	26	31	22	11	14	2	20
運輸・通信業	91	40	28	23	24	13	20	13	16	21	0	18
卸・小売業	107	64	30	33	21	22	19	19	19	15	1	15
飲食・宿泊業	65	36	22	15	7	9	9	9	17	9	1	11
サービス業	133	67	41	27	44	24	32	28	21	19	4	19
【経営志向別】												
現状の事業を維持するには大人数の人手が必要	43	19	19	19	10	7	10	9	4	7	2	4
大人数の人手を動員し新たな事業を構築したい	23	14	9	12	10	6	6	8	2	5	0	0
追加は少数の人手で現状の事業を維持したい	377	174	99	80	79	65	73	55	57	40	5	75
少数の人手で新たな事業を構築したい	152	98	55	38	41	43	29	37	30	34	1	12
【人材不足状況別】												
不足	462	265	163	142	117	102	92	94	75	68	5	32
適正	129	35	19	6	17	14	18	7	16	10	4	62

表 5-3 人材(人手)不足の緩和, 解消のために今後強化したい取り組み<複数回答>
(従業者規模別・業種別・経営志向別・人材不足状況別 回答割合[無回答を除く])

	回答事業所数	業務の効率化 (無駄な業務の削減、仕事の分担・進め方の見直し等)	賃金水準の引き上げ	採用対象の拡大、自社PRの改善(女性や高齢者なども対象にする等)	業務の外部委託化(アウトソーシング)	省力化投資(機械化、自動化、IT化等)	福利厚生充実	能力開発による一人あたりの生産性向上、多能工化	事業の縮小・見直し(営業時間の短縮、製品の絞り込み等)	働き方の多様化、柔軟化(短時間勤務、フレックスタイム制、在宅勤務等)	その他	特に取り組みはない
全体	590	43.2%	29.0%	19.5%	18.1%	29.7%	22.9%	35.3%	14.4%	21.5%	1.0%	10.7%
【従業者規模別】												
4人以下	104	29.8%	24.0%	8.7%	11.5%	17.3%	23.1%	18.3%	15.4%	9.6%	1.0%	34.6%
5人～19人	184	46.2%	26.6%	21.7%	13.6%	23.9%	20.7%	31.0%	16.3%	19.6%	2.7%	8.2%
20人以上	302	46.0%	32.1%	21.9%	23.2%	37.4%	24.2%	43.7%	12.9%	26.8%	0.0%	4.0%
【業種別】												
製造業	103	36.9%	31.1%	18.4%	20.4%	33.0%	21.4%	41.7%	10.7%	26.2%	1.0%	11.7%
非製造業計	487	44.6%	28.5%	19.7%	17.7%	29.0%	23.2%	33.9%	15.2%	20.5%	1.0%	10.5%
建設業	118	51.7%	28.8%	19.5%	16.9%	23.7%	19.5%	41.5%	12.7%	15.3%	0.0%	5.9%
運輸・通信業	85	32.9%	30.6%	21.2%	15.3%	23.5%	25.9%	27.1%	10.6%	18.8%	1.2%	12.9%
卸・小売業	95	38.9%	24.2%	17.9%	18.9%	34.7%	21.1%	33.7%	16.8%	18.9%	0.0%	11.6%
飲食・宿泊業	56	42.9%	28.6%	25.0%	17.9%	35.7%	25.0%	25.0%	25.0%	26.8%	1.8%	8.9%
サービス業	133	50.4%	30.1%	18.0%	18.8%	30.1%	25.6%	35.3%	15.0%	24.8%	2.3%	12.8%
【経営志向別】												
現状の事業を維持するには大人数の人手が必要	37	40.5%	37.8%	24.3%	18.9%	35.1%	29.7%	27.0%	16.2%	18.9%	0.0%	2.7%
大人数の人手を動員し新たな事業を構築したい	24	12.5%	37.5%	41.7%	16.7%	29.2%	50.0%	37.5%	4.2%	29.2%	4.2%	0.0%
追加は少数人数の人手で現状の事業を維持したい	346	46.5%	25.4%	15.3%	17.6%	29.5%	19.4%	32.7%	14.2%	21.4%	1.4%	11.8%
少数人数の人手で新たな事業を構築したい	147	42.2%	34.7%	25.9%	21.1%	33.3%	27.2%	46.3%	16.3%	22.4%	0.0%	4.8%
【人材不足状況別】												
不足	449	47.7%	32.5%	22.0%	20.7%	33.6%	25.4%	38.8%	14.0%	23.8%	0.9%	3.3%
適正	99	30.3%	16.2%	10.1%	7.1%	12.1%	13.1%	25.3%	11.1%	10.1%	2.0%	34.3%

表 5-4 人材(人手)不足の緩和, 解消のために今後強化したい取り組み<複数回答>
(従業者規模別・業種別・経営志向別・人材不足状況別 回答数[無回答を除く])

	回答事業所数	業務の効率化 (無駄な業務の削減、仕事の分担・進め方の見直し等)	賃金水準の引き上げ	採用対象の拡大、自社PRの改善(女性や高齢者なども対象にする等)	業務の外部委託化(アウトソーシング)	省力化投資(機械化、自動化、IT化等)	福利厚生充実	能力開発による一人あたりの生産性向上、多能工化	事業の縮小・見直し(営業時間の短縮、製品の絞り込み等)	働き方の多様化、柔軟化(短時間勤務、フレックスタイム制、在宅勤務等)	その他	特に取り組みはない
全体	590	255	171	115	107	175	135	208	85	127	6	63
【従業者規模別】												
4人以下	104	31	25	9	12	18	24	19	16	10	1	36
5人～19人	184	85	49	40	25	44	38	57	30	36	5	15
20人以上	302	139	97	66	70	113	73	132	39	81	0	12
【業種別】												
製造業	103	38	32	19	21	34	22	43	11	27	1	12
非製造業計	487	217	139	96	86	141	113	165	74	100	5	51
建設業	118	61	34	23	20	28	23	49	15	18	0	7
運輸・通信業	85	28	26	18	13	20	22	23	9	16	1	11
卸・小売業	95	37	23	17	18	33	20	32	16	18	0	11
飲食・宿泊業	56	24	16	14	10	20	14	14	14	15	1	5
サービス業	133	67	40	24	25	40	34	47	20	33	3	17
【経営志向別】												
現状の事業を維持するには大人数の人手が必要	37	15	14	9	7	13	11	10	6	7	0	1
大人数の人手を動員し新たな事業を構築したい	24	3	9	10	4	7	12	9	1	7	1	0
追加は少数人数の人手で現状の事業を維持したい	346	161	88	53	61	102	67	113	49	74	5	41
少数人数の人手で新たな事業を構築したい	147	62	51	38	31	49	40	68	24	33	0	7
【人材不足状況別】												
不足	449	214	146	99	93	151	114	174	63	107	4	15
適正	99	30	16	10	7	12	13	25	11	10	2	34

(2) 人材(人手)不足対応の取り組みにおける課題

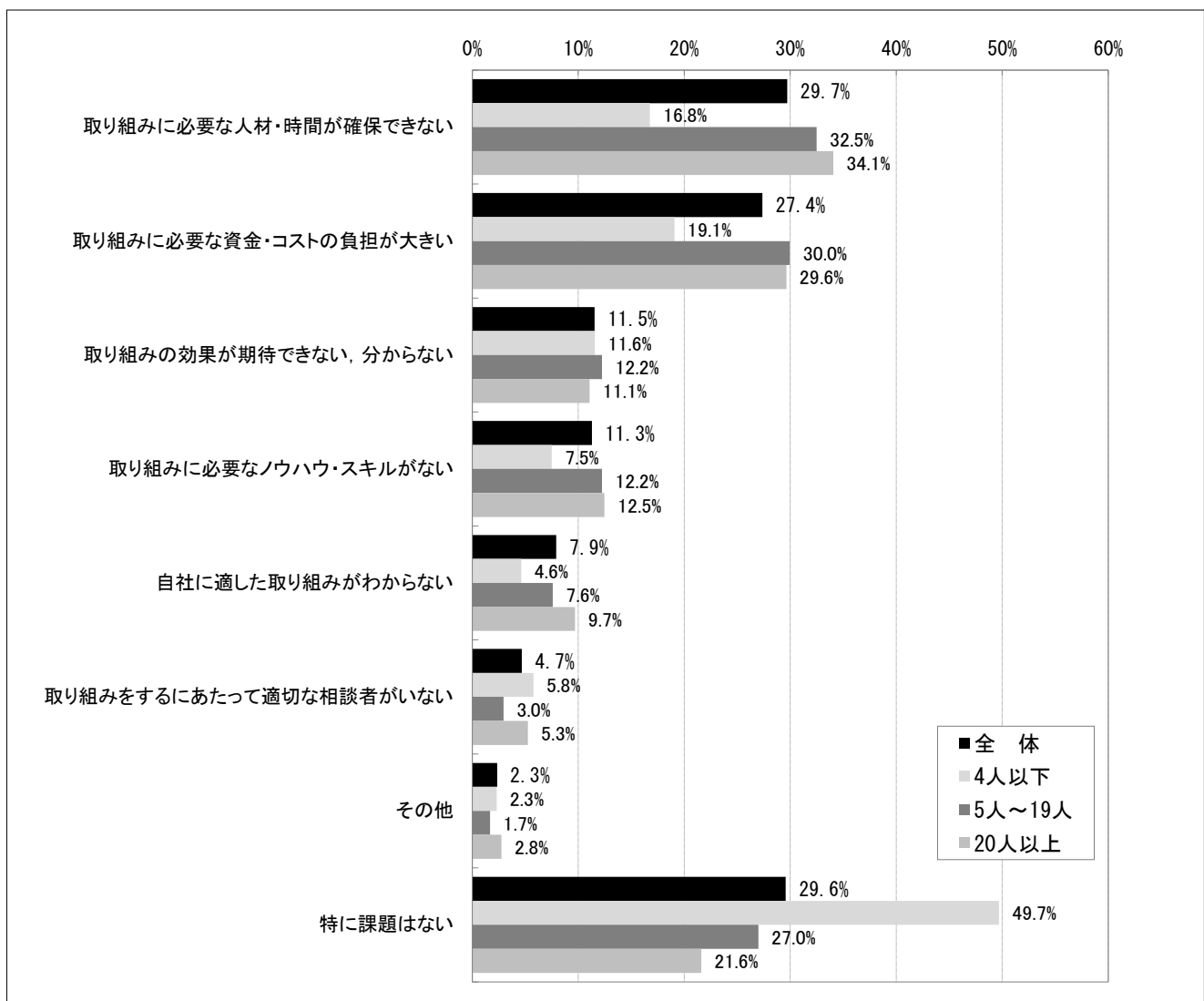
ポイント

- 人材(人手)不足対応の取り組みにおける課題について尋ねたところ、「取り組みに必要な人材・時間が確保できない」が29.7%と最も高く、次いで「取り組みに必要な資金・コストの負担が大きい」が27.4%となっている。なお、「特に課題はない」は29.6%となっている。
- 従業者規模別にみると、5人～19人と20人以上の規模では「取り組みに必要な人材・時間が確保できない」が最も高く、4人以下の規模では「特に課題はない」が最も高くなっている。
- 業種別にみると、製造業・非製造業ともに「取り組みに必要な人材・時間が確保できない」が最も高く、その割合は製造業(35.2%)の方が非製造業(28.5%)に比べて高い。

人材(人手)不足対応の取り組みにおける課題について尋ねたところ、「取り組みに必要な人材・時間が確保できない」が29.7%と最も高く、次いで「取り組みに必要な資金・コストの負担が大きい」が27.4%となっている。一方、「特に課題はない」は29.6%と約3割となっている。

従業者規模別にみると、5人～19人と20人以上の規模では「取り組みに必要な人材・時間が確保できない」および「取り組みに必要な資金・コストの負担が大きい」が3割弱から3割半ばと、4人以下の規模に比べて高くなっている。一方、4人以下の規模では「特に課題はない」が49.7%とほぼ半数を占めている(図6-1、表6-1、表6-2)。

図6-1 人材(人手)不足対応の取り組みにおける課題(従業者規模別 回答割合[無回答を除く])



業種別にみると、製造業・非製造業ともに「取り組みに必要な人材・時間が確保できない」が最も高く、その割合は製造業（35.2%）の方が非製造業（28.5%）に比べて高くなっている。一方、「取り組みの効果が期待できない、分からない」は非製造業（12.2%）の方が製造業（8.5%）に比べて高いが、これ以外の取り組みについては、製造業と非製造業で大きな差はみられない（図6-2、表6-1、表6-2）。

図6-2 人材(人手)不足対応の取り組みにおける課題（業種別 回答割合[無回答を除く]）

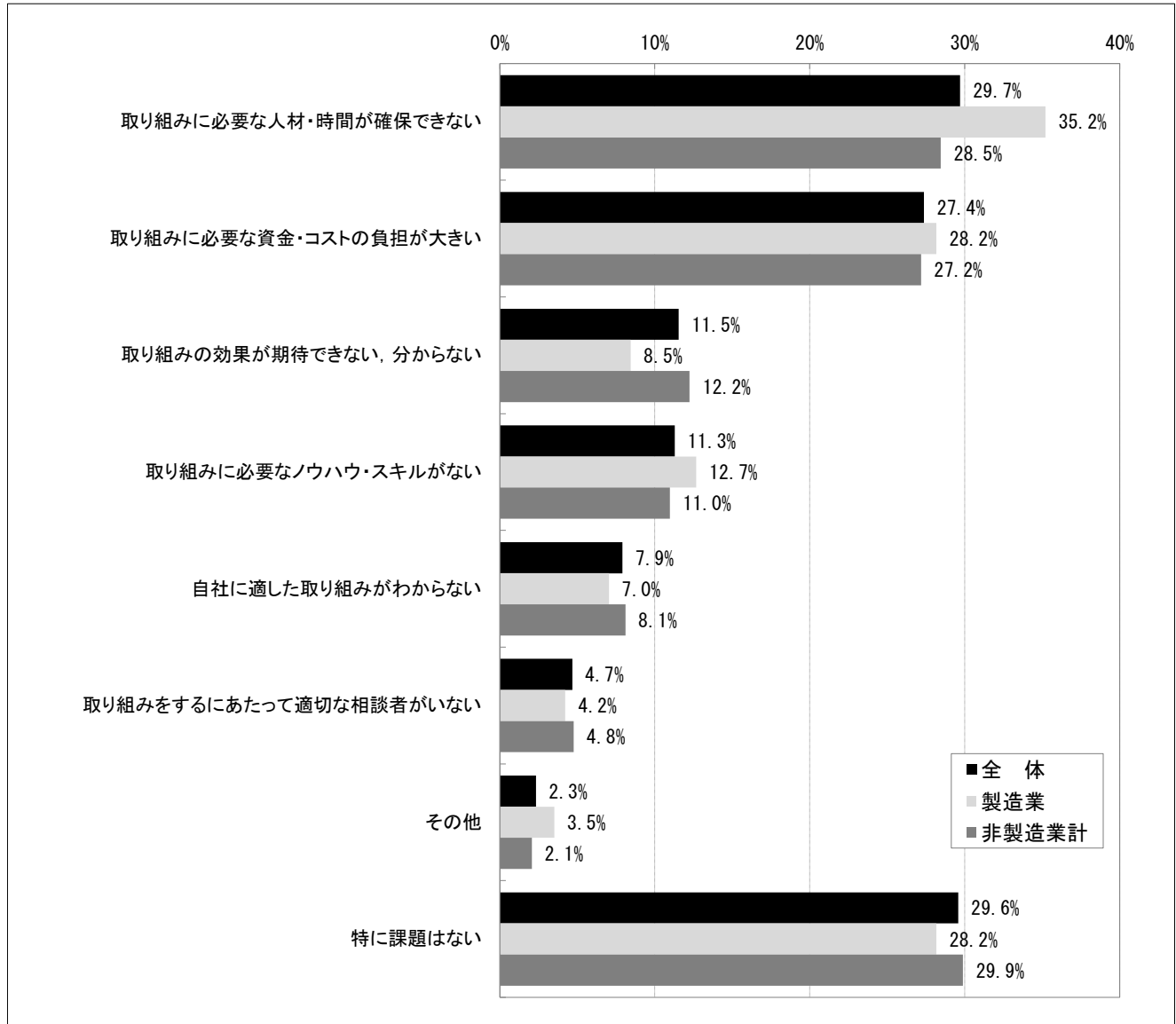


表 6-1 人材(人手)不足対応の取り組みにおける課題

(従業者規模別・業種別・経営志向別・人材不足状況別 回答割合[無回答を除く])

	回答 事業所数	取り組みに必要な人 材・時間が確保でき ない	取り組みに必要な資 金・コストの負担が 大きい	取り組みの効果が期 待できない、分から ない	取り組みに必要なノ ウハウ・スキルがな い	自社に適した取り組 みがわからない	取り組みをするにあ たって適切な相談者 がいない	その他	特に課題はない
全 体	771	29.7%	27.4%	11.5%	11.3%	7.9%	4.7%	2.3%	29.6%
【従業者規模別】									
4人以下	173	16.8%	19.1%	11.6%	7.5%	4.6%	5.8%	2.3%	49.7%
5人～19人	237	32.5%	30.0%	12.2%	12.2%	7.6%	3.0%	1.7%	27.0%
20人以上	361	34.1%	29.6%	11.1%	12.5%	9.7%	5.3%	2.8%	21.6%
【業種別】									
製造業	142	35.2%	28.2%	8.5%	12.7%	7.0%	4.2%	3.5%	28.2%
非製造業計	629	28.5%	27.2%	12.2%	11.0%	8.1%	4.8%	2.1%	29.9%
建設業	162	29.6%	19.8%	14.8%	17.3%	10.5%	6.2%	3.7%	27.8%
運輸・通信業	104	34.6%	26.0%	9.6%	5.8%	6.7%	4.8%	2.9%	30.8%
卸・小売業	124	32.3%	29.0%	8.1%	8.1%	5.6%	5.6%	0.0%	29.8%
飲食・宿泊業	75	25.3%	28.0%	21.3%	9.3%	5.3%	2.7%	2.7%	30.7%
サービス業	164	22.0%	33.5%	10.4%	11.0%	9.8%	3.7%	1.2%	31.1%
【経営志向別】									
現状の事業を維持するには大 人数の人手が必要	47	42.6%	36.2%	17.0%	12.8%	6.4%	6.4%	2.1%	6.4%
大人数の人手を動員し 新たな事業を構築したい	26	38.5%	34.6%	7.7%	11.5%	7.7%	0.0%	3.8%	19.2%
追加は少数の人手で 現状の事業を維持したい	470	28.7%	25.1%	12.1%	11.5%	8.1%	3.6%	1.9%	31.3%
少数の人手で 新たな事業を構築したい	175	33.7%	33.7%	9.1%	13.1%	8.6%	8.6%	2.9%	24.0%
【人材不足状況別】									
不足	554	38.6%	33.6%	13.4%	14.1%	9.2%	5.6%	2.3%	13.7%
適正	154	5.8%	9.7%	6.5%	4.5%	5.2%	1.3%	1.9%	73.4%

表 6-2 人材(人手)不足対応の取り組みにおける課題

(従業者規模別・業種別・経営志向別・人材不足状況別 回答数[無回答を除く])

	回答 事業所数	取り組みに必要な人 材・時間が確保でき ない	取り組みに必要な資 金・コストの負担が 大きい	取り組みの効果が期 待できない、分から ない	取り組みに必要なノ ウハウ・スキルがな い	自社に適した取り組 みがわからない	取り組みをするにあ たって適切な相談者 がいない	その他	特に課題はない
全 体	771	229	211	89	87	61	36	18	228
【従業者規模別】									
4人以下	173	29	33	20	13	8	10	4	86
5人～19人	237	77	71	29	29	18	7	4	64
20人以上	361	123	107	40	45	35	19	10	78
【業種別】									
製造業	142	50	40	12	18	10	6	5	40
非製造業計	629	179	171	77	69	51	30	13	188
建設業	162	48	32	24	28	17	10	6	45
運輸・通信業	104	36	27	10	6	7	5	3	32
卸・小売業	124	40	36	10	10	7	7	0	37
飲食・宿泊業	75	19	21	16	7	4	2	2	23
サービス業	164	36	55	17	18	16	6	2	51
【経営志向別】									
現状の事業を維持するに は大人数の人手が必要	47	20	17	8	6	3	3	1	3
大人数の人手を動員し 新たな事業を構築したい	26	10	9	2	3	2	0	1	5
追加は少数の人手で 現状の事業を維持したい	470	135	118	57	54	38	17	9	147
少数の人手で 新たな事業を構築したい	175	59	59	16	23	15	15	5	42
【人材不足状況別】									
不足	554	214	186	74	78	51	31	13	76
適正	154	9	15	10	7	8	2	3	113

3. 行政や商工会議所等の産業支援機関に望む支援

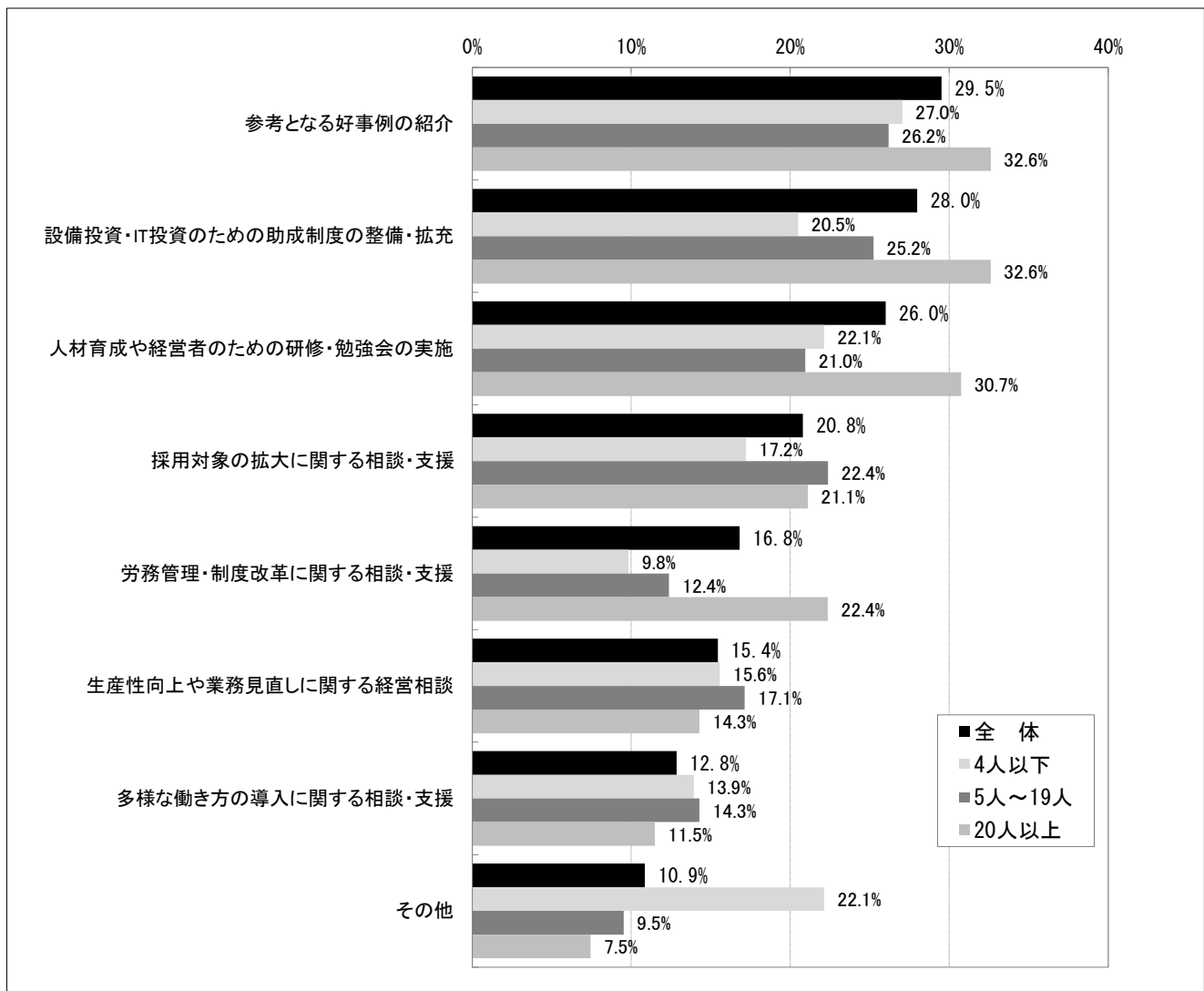
ポイント

- 行政や商工会議所等の産業支援機関に望む支援について尋ねたところ、「参考となる好事例の紹介」が29.5%と最も高く、次いで「設備投資・IT投資のための助成制度の整備・拡充」が28.0%となっている。
- 従業者規模別にみると、20人以上の規模で「参考となる好事例の紹介」、「設備投資・IT投資のための助成制度の整備・拡充」、「人材育成や経営者のための研修・勉強会の実施」が3割超と比較的高い。
- 業種別にみると、製造業で「設備投資・IT投資のための助成制度の整備・拡充」、「参考となる好事例の紹介」が3割超と比較的高い。

行政や商工会議所等の産業支援機関に望む支援について尋ねたところ、「参考となる好事例の紹介」が29.5%と最も高く、次いで「設備投資・IT投資のための助成制度の整備・拡充」が28.0%となっている。

従業者規模別にみると、「採用対象の拡大に関する相談・支援」、「生産性向上や業務見直しに関する経営相談」および「多様な働き方の導入に関する相談・支援」については5人～19人の規模でそれぞれ最も高いが、それ以外の支援内容についてはいずれも20人以上の規模で最も高くなっている(図7-1、表7-1、表7-2)。

図7-1 行政や商工会議所等の産業支援機関に望む支援内容(従業者規模別 回答割合[無回答を除く])



業種別にみると、製造業・非製造業ともに「参考となる好事例の紹介」が最も高い。また、「設備投資・IT投資のための助成制度の整備・拡充」および「生産性向上や業務見直しに関する経営相談」は製造業の方が非製造業より5ポイント以上高く、「採用対象の拡大に関する相談・支援」および「労務管理・制度改革に関する相談・支援」は非製造業の方が製造業より5ポイント以上高くなっている(図7-2、表7-1、表7-2)。

図7-2 行政や商工会議所等の産業支援機関に望む支援内容(業種別 回答割合[無回答を除く])

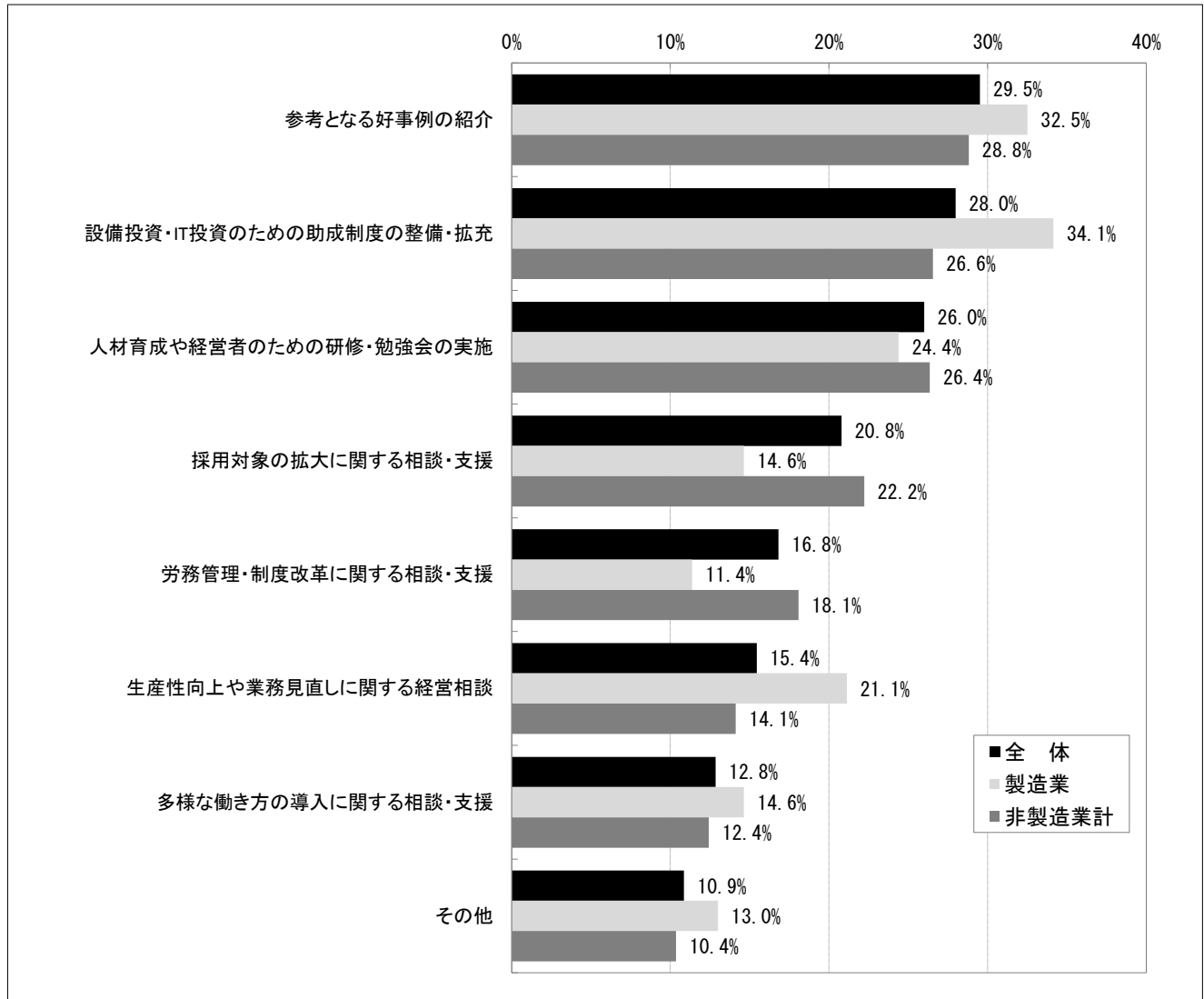


表 7-1 行政や商工会議所等の産業支援機関に望む支援内容

(従業者規模別・業種別・経営志向別・人材不足状況別 回答割合[無回答を除く])

	回答 事業所数	参考となる好事例の 紹介	設備投資・IT投資の ための助成制度の整備・拡充	人材育成や経営者の ための研修・勉強会 の実施	採用対象の拡大に関 する相談・支援	労務管理・制度改革 に関する相談・支援	生産性向上や業務見 直しに関する経営相 談	多様な働き方の導入 に関する相談・支援	その他
全 体	654	29.5%	28.0%	26.0%	20.8%	16.8%	15.4%	12.8%	10.9%
【従業者規模別】									
4人以下	122	27.0%	20.5%	22.1%	17.2%	9.8%	15.6%	13.9%	22.1%
5人～19人	210	26.2%	25.2%	21.0%	22.4%	12.4%	17.1%	14.3%	9.5%
20人以上	322	32.6%	32.6%	30.7%	21.1%	22.4%	14.3%	11.5%	7.5%
【業種別】									
製造業	123	32.5%	34.1%	24.4%	14.6%	11.4%	21.1%	14.6%	13.0%
非製造業計	531	28.8%	26.6%	26.4%	22.2%	18.1%	14.1%	12.4%	10.4%
建設業	141	27.7%	26.2%	24.8%	28.4%	17.7%	12.8%	7.8%	15.6%
運輸・通信業	89	28.1%	30.3%	29.2%	23.6%	12.4%	4.5%	14.6%	12.4%
卸・小売業	103	24.3%	33.0%	23.3%	21.4%	20.4%	16.5%	10.7%	5.8%
飲食・宿泊業	60	21.7%	16.7%	23.3%	20.0%	25.0%	21.7%	16.7%	13.3%
サービス業	138	37.0%	23.9%	29.7%	16.7%	17.4%	16.7%	15.2%	5.8%
【経営志向別】									
現状の事業を維持するには大 人数の人手が必要	44	15.9%	27.3%	31.8%	29.5%	18.2%	9.1%	9.1%	18.2%
大人数の人手を動員し 新たな事業を構築したい	23	17.4%	43.5%	34.8%	21.7%	26.1%	0.0%	30.4%	8.7%
追加は少人数の人手で 現状の事業を維持したい	385	31.7%	24.4%	24.4%	20.3%	17.4%	16.4%	12.2%	10.1%
少人数の人手で 新たな事業を構築したい	166	30.1%	38.0%	27.1%	19.9%	15.7%	19.9%	13.9%	6.0%
【人材不足状況別】									
不足	501	29.9%	31.1%	26.3%	23.0%	18.0%	15.2%	13.2%	7.6%
適正	109	29.4%	16.5%	21.1%	13.8%	10.1%	17.4%	11.9%	22.0%

表 7-2 行政や商工会議所等の産業支援機関に望む支援内容

(従業者規模別・業種別・経営志向別・人材不足状況別 回答数[無回答を除く])

	回答 事業所数	参考となる好事例の 紹介	設備投資・IT投資の ための助成制度の整備・拡充	人材育成や経営者の ための研修・勉強会 の実施	採用対象の拡大に関 する相談・支援	労務管理・制度改革 に関する相談・支援	生産性向上や業務見 直しに関する経営相 談	多様な働き方の導入 に関する相談・支援	その他
全 体	654	193	183	170	136	110	101	84	71
【従業者規模別】									
4人以下	122	33	25	27	21	12	19	17	27
5人～19人	210	55	53	44	47	26	36	30	20
20人以上	322	105	105	99	68	72	46	37	24
【業種別】									
製造業	123	40	42	30	18	14	26	18	16
非製造業計	531	153	141	140	118	96	75	66	55
建設業	141	39	37	35	40	25	18	11	22
運輸・通信業	89	25	27	26	21	11	4	13	11
卸・小売業	103	25	34	24	22	21	17	11	6
飲食・宿泊業	60	13	10	14	12	15	13	10	8
サービス業	138	51	33	41	23	24	23	21	8
【経営志向別】									
現状の事業を維持するには大 人数の人手が必要	44	7	12	14	13	8	4	4	8
大人数の人手を動員し 新たな事業を構築したい	23	4	10	8	5	6	0	7	2
追加は少人数の人手で 現状の事業を維持したい	385	122	94	94	78	67	63	47	39
少人数の人手で 新たな事業を構築したい	166	50	63	45	33	26	33	23	10
【人材不足状況別】									
不足	501	150	156	132	115	90	76	66	38
適正	109	32	18	23	15	11	19	13	24