

ビジネス・レーパー・モニター特別調査

強まる人手不足感、教育訓練投資に下げ止まりの兆し

J I L P T調査・解析部が一月の一日～月末にかけて実施した、二〇一四年・第三四半期の業況実績等に関する「ビジネス・レーパー・モニター調査」(56頁参照)では、現状の雇用過不足感はどうか、人手不足の今後の影響をどうみるかについても掘り下げて尋ねている。また、関連して過去一〇年間、低迷が指摘されてきた教育訓練投資についても、今後の見通しがどうなるのか把握した。結果をみると、景気が「緩やかな回復基調」を続けている中であって人手不足感が強まっており、若年や未熟練・中途の採用増加や女性、高齢者、障がい者など多様な労働力の活用等に伴い、教育訓練投資にも下げ止まりや増加の兆しがかげえるようだ。以下、調査結果の概要を抜粋して紹介する。

現在の雇用過不足感はどうか

まず、現在の雇用過不足感を尋ねると、「従業員全体」については「不足」が四・八%、「やや不足」が三八・一%、「適当」が四七・六%で、「やや過剰」が七・一%、「過剰」がゼロとなった(無回答二・四%)。不足は計四二・九%のぼり、適当に迫る勢いである。雇用の不足感が、かなり強まっている様子が窺える。

雇用形態別にみると、不足感がより強いのは「正規従業員」である。「正規従業員」については「不足」が二・四%、「やや不足」が三八・一%、「適当」が四七・六%で、不足計が約四割(四〇・五%)にのぼっている。一方、「やや過剰」は七・一%、「過剰」はゼロとなっている(無回答四・八%)。

【非正規従業員】については、「適当」とする回答が六一・九%を占めた。「不足」(四・八%)と「やや不足」(二二・四%)を合わせた不足計は四社に一度程度(二六・二%)であり、「やや過剰」が七・一%、「過剰」がゼロとなっている(無回答四・八%)。

雇用の不足感が高まっている理由は、何だろう。自由記述を具体的にみると、「正規従業員」でとくに不足感が強い理由として、「受注台数が工場の生産可能台数を超える状況が継続しており、

機械加工、溶接の技能保有者が不足している。公共事業の受注量も増加しているため、現場の監理技術者不足も深刻である「非鉄金属」といった記述がみられる。また、「航空民需をはじめとするいくつかの事業が拡大基調にあり、研究開発に伴う設計業務等で人員が逼迫している」「造船・重機」、「工事出件量をカバーできる技術者数が不足している」「建設」などとして、操業・事業の繁忙に伴い、とくに専門職の正規従業員が不足している様子が窺える。

なお、その対応策として「定年再雇用者等で補っている状況にある」「建設」との回答もみられた。

一方、「非正規従業員」の不足感の理由は何だろう。自由記述によると「好感度は感じられないが実態としては業績が伸びており、現場の人員数に不足感が漂っている」「自動車販売」という。また、「工場等の現場で採用難が続いている」「水産」や、「店舗での非正規採用が思うようにできないケースが、散見されるようになってきた」「遊技機器」など、とくに現場での逼迫を指摘する声が多くなっている。

他にも、「人手が掛かる製品が増加している反面、有効求人倍率の上昇に伴い、思い通りの採用数が確保できていない。不足分は派遣労働者の受け入れで補っている」「パン・菓子」や、「事業拡大に伴う必要人員の確保ができていない」「シルバー産業」のように、付加価値化や事業拡大に伴い、正規・非正規を問わず人手不足に陥っている企業もあるようだ。

さらに、「長年続いた不況に伴う人員調整を継続していたところ、景気の変

化や円安、東南アジアのビザ緩和等で外国人ゲストが増加した。企業・個人のホテル利用が増えているが、労働市場の逼迫で必要人員数の確保が困難となっている(求人に一定数の応募はあるが、職種により需要と供給が一致しない)」「ホテル」として、これまでの人員削減基調からの方針転換が後れたことや、職種によるミスマッチをあげた回答もあった。

人手不足の今後の影響をどうみるか

こうしたなか、人手不足の今後の影響をどうみるか尋ねると、「深刻な影響がある」が七・一%、「一定程度の影響がある」が四七・六%で、合わせて何らかの影響を予想する企業が過半数を占めた。一方、「ほとんど影響はない」は三社に一度(三五・七%)にとどまり、「まったく影響はない」は二・四%、「分からない」は四・八%だった(無回答二・四%)。

それでは、具体的にはどのような影響が考えられるのだろうか。自由記述を分類すると、「新卒採用における競争の激化や、稼働率の向上に合わせた派遣社員の柔軟な採用がしにくくなること」が懸念される「建設」や、「新卒採用の質と数の維持が難しくなる」「造船・重機」、「とくに新卒採用において、人数・質の両面で充足が困難になることが予測される」「電機」、「応募数の減少。内定辞退の増加」「警備」など、新卒採用に対する影響を懸念する声が多くなっている。

また、「新卒の確保が困難になりつつある。とくに優秀な学生、機電系の学生の採用が困難である」「石膏」と、大

手企業であってもその影響が既に出始めているとの回答もみられる。

一方、「工場技能員（生産要員）の確保に一定の影響が出るのではないか」（ゴム）や、「店舗におけるパート・アルバイト従業員の確保」（玩具等販売）、「主として中途採用のバス乗務員の要員確保に影響する」（鉄道）などとして、とくに現場の非正規従業員の確保が困難になるのではないかとみている企業も多いようだ。

また、「長時間労働が常態化することによるモラル低下が懸念される」「建設」や、「残業時間増など労務管理上の影響が考えられる」（石油卸）、「時間外勤務の増加による人件費増」（ホテル）のように、既存の従業員の負担が重くなることに対する懸念や、残業の増加に伴うコストアップを懸念する声もあった。

さらに、「IT人材の確保が難しくなっており、今後、システム開発の遅れなどが懸念される」「印刷」や、「人手不足による機会損失が生じる可能性がある」「建設」、「納期遅延、品質低下等」

【非鉄金属】、「人員不足によるサービスクオリティや商品力の低下」【ホテル】、「工場現場における人件費の高騰もしくは人材不足による生産量の低下」【水産】、「医薬品事業では、他社との競合激化からとくに薬剤師等の有資格者の採用が困難になると予測される」【食品】といった具合に、人手不足がこれまで通りの事業遂行を危うくするとの見方も少なくない。

また、「瞬間的な労働力不足は派遣労働者等で補えるが、熟練が必要な技能の継承や、製品・サービスのクオリティ

確保等の面で、正社員等基幹労働力の不足は将来的に大きなマイナスになると危惧される」（パン・菓子）のように、人手不足がボディーパーロートとなって製品・サービスの質や技能継承にじわじわと影響していくだろう、との危機感を持つ企業もみられた。

教育訓練投資の現状と見通し

こうしたなか、企業における人材投資、すなわち教育訓練投資は今後、どうなっていくのだろうか。

過去10年ほどのように推移してきたのか

まず、従業員に対する教育訓練投資が、過去一〇年間で概ねどのように推移してきたのか把握した。結果をみると、少なくとも今回の回答企業では、

【正規従業員】については増加傾向が優勢、「非正規従業員」は横這い傾向が優勢で、全体としては増加（四五・二％）／横ばい傾向（三八・一％）で推移してきたことが分かる（図1）。

そのうえで、過去一〇年間、教育訓練投資（全体）が「概ね横這い」あるいは「減少傾向」で推移してきた企業に、その理由を尋ねると、多かった順に、①景気の動向（デフレ経済、業績の低迷等）（七〇・六％）、②要員縮小・業務の多忙化に伴う時間的な余裕の不足（三五・三％）、③教育訓練投資の対象者限定・重点配分化（二九・四％）、④新規卒卒など若年採用の減少（二七・六％）⑤中途・戦力採用の増加（二一・八％）のほか、後はすべて同率（五・九％）で、

「非正規従業員の増加」「IT化・自動化による省力化の進展」「再雇用者の増加に伴う人件費の圧迫」「教育訓練を受ける従業員の意欲低下」「教育訓練の自己責任化」「事業の不確実性の高まり等に伴う育成内容の見極めにくさ」「教育訓練の外部委託または企業内実施への切り換えによる教育訓練投資の圧縮」があった（平均選択数二・二個）。なお、「その他」として「量から質への転換」や「そ

図1 教育訓練投資の過去10年間における推移と今後の見通し

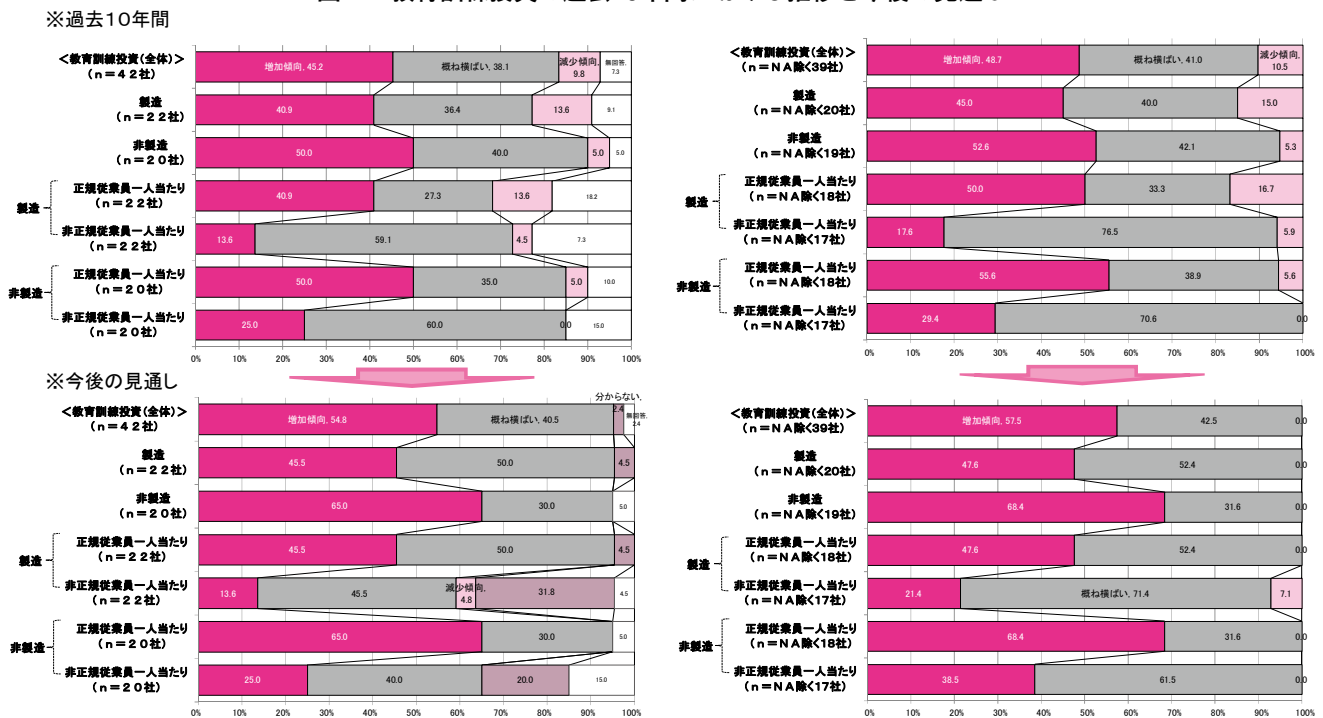
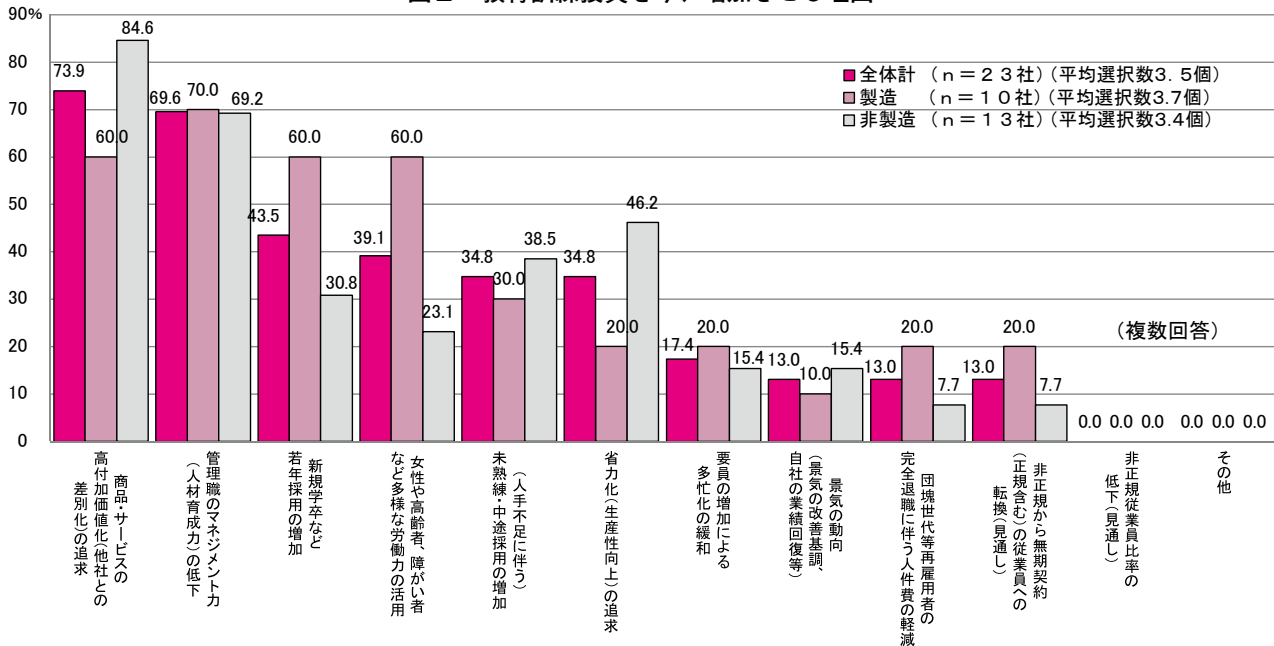


図2 教育訓練投資を今、増加させる理由



の時々で真に必要なもののみへの絞り込み」といった記述もあった。

今後、どのよう
に推移する
見通し

一方、従業員に対する教育訓練投資が今後、どのように推移する見通しか尋ねると、「正規・非正規従業員」ともに減少傾向が縮小し、増加・横ばい傾向が増大する見通しとなった(図1)。少なくとも「正規従業員」については、過去一〇年間は減少傾向としてきた企業が今後、増加・横ばい傾向に転じており、教育訓練投資の下げ止まりの兆しとして注目される。

これを製造・非製造別にみると、製造業ではとくに「正規従業員」で教育訓練投資の減少が下げ止まり傾向にあることが分かる。これに対し、非製造業ではとく

に「正規従業員」について、教育訓練投資がむしろ増加する見通しとなっている。

そのうえで、「従業員全体」あるいは「正規・非正規従業員」のいずれかに対する教育訓練投資が、今後は「増加傾向」で推移すると回答した企業にその理由を尋ねると(複数回答)、もつとも多かったのは、①「商品・サービスの高付加価値化(他社との差別化の追求)」で七三・九%にのぼった。これに、②「管理職のマネジメント力(人材育成力)の低下」(六九・六%)が続き、以下、③新規学卒など若年採用の増加(四三・五%)、④女性や高齢者障がい者など多様な労働力の活用(三九・一%)、⑤(人手不足に伴う)未熟練・中途採用の増加、および⑥省力化(生産性向上)の追求(同率の三四・八%)などの順となっている(平均選択数三・五個(図2))。

これも製造・非製造別にみると、いずれも「管理職のマネジメント力の低下」や「商品・サービスの高付加価値化の追求」が高くなっているものの、さらに、製造業では「若年採用の増加」や「多様な労働力の活用」等が、一方で非製造業では「省力化」や「未熟練・中途採用の増加」等が多くなっている点で、違いが浮き彫りとなっている(調査・解析部 渡辺木綿子)

■ JILPT 労働政策レポート Volume 11

日本企業における能力開発・キャリア形成

—既存調査研究のサーベイと試行的分析による研究課題の検討

企業で働く人々の能力開発に関する研究課題を整理するため、仕事・職場の中での能力形成及び日本企業の配置・昇進管理に関する先行研究のサーベイと、個人の能力開発活動における時間管理の問題を分析。

(著) 藤本 真 JILPT副主任研究員

A4判 53頁 2014年5月30日発行 ISBN978-4-538-85011-5

定価: 800円+税

(ご注文・お問い合わせ先)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 成果普及課

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23 TEL: 03-5903-6263 FAX: 03-5903-6115 E-mail: book@jil.go.jp Web: http://www.jil.go.jp/

