

JILPT 調査シリーズ

No.162

2016年12月

**「人材(人手)不足の現状等に関する調査」
(企業調査)結果
及び 「働き方のあり方等に関する調査」
(労働者調査)結果**

The Japan Institute
for
Labour Policy and Training

独立行政法人 労働政策研究・研修機構



「人材(人手)不足の現状等に関する調査」(企業調査)結果 及び「働き方のあり方等に関する調査」(労働者調査)結果

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

景気の緩やかな回復基調を背景に、有効求人倍率は2015年度平均で1.23倍と24年ぶりの高水準に達し、完全失業率も同3.3%と19年ぶりの水準に低下するなか、人材（人手）不足が顕在化している。そこで、企業労使の動向を把握するため、毎年、テーマを変えながら実施している本調査においても、これを取り上げることにした。

人材（人手）不足の実態を把握し、それが企業経営や職場、労働者に及ぼす影響を明らかにするとともに、人口減少下における経済の持続的な成長に向けた労働力確保のあり方等を展望するため、企業とそこで働く労働者を対象にアンケート調査を実施した。

本報告書が、今後の政策論議の活性化に資すれば幸いである。調査の実施に当たり、ご協力いただいた企業・労働者の方々に、厚く御礼申し上げたい。

2016年12月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 菅野和夫

担 当 者

荻野 登 主席統括調査員

新井 栄三 調査部主任調査員（政策課題担当）

渡辺 木綿子 調査部主任調査員補佐（政策課題担当）（執筆）

目 次

第1章 調査の概要	1
第1節 趣旨	1
第2節 方法	1
第2章 「人材（人手）不足の現状等に関する調査」（企業調査）結果	3
第1節 回答企業のプロフィール	3
1. 有効回答企業の主な属性	3
2. 直近の決算指標と従業員数の推移・見通し	4
第2節 人材（人手）の過不足状況とその影響	5
1. 人材（人手）の過不足状況	5
2. 不足・過剰となっている職種	6
3. 人材（人手）が不足している理由	7
4. 人材（人手）が過剰になっている理由	7
5. 人材（人手）が不足し始めた時期	8
6. 求人充足状況	8
7. 人材（人手）不足が企業経営に及ぼしている影響	10
8. 人材（人手）不足が職場に及ぼしている影響	10
第3節 人材（人手）の過不足への対応と今後の見通し	11
1. 人材（人手）の不足対策への取組状況・方針とその効果	11
2. 人材（人手）の過剰対策への取組状況・方針	12
3. 人材（人手）の過不足に係る今後の見通し	13
第4節 人材（人手）の過不足への対応方策をめぐる見解	14
1. 人材（人手）の過不足に直面した場合の今後の対応方策に係る考え方	14
2. 省力化投資を行う場合の職種分野	14
3. （職種変更を伴う）配置転換を行う場合の課題	15
4. 出向や転籍による人材の送出し・受入れ状況	16
5. 教育訓練（能力開発）の実施状況と今後の投資意向	17
第5節 人材の確保・定着状況	18
1. 正社員の採用・退職、定着状況	18
2. 人材の確保・定着を図るために実施している雇用管理事項	18
3. 正社員の基本給の見直し状況と今後の見通し	20
4. 正社員の年齢構成と課題意識	20
第6節 付加価値の向上策等への取組状況・方針	21
1. 自社の経営効率に対する評価	21

2. 付加価値を向上させるための取組状況と今後の方針	21
3. 女性の活用状況と女性管理職の人数増減	23
4. 女性の活用に向けた取組状況と今後の方針	23
第3章 「働き方のあり方等に関する調査」（労働者調査）結果	24
第1節 回答労働者のプロフィール	24
第2節 職場の人材（人手）の過不足感と業務量等の変化	25
1. 職場の人材（人手）過不足感	25
2. 人材（人手）が不足している理由	25
3. 人材（人手）不足への会社の対策状況とその効果	26
4. 1年前と比較した業務量や時間外労働量等の変化	26
5. 業務量の増加に対する人材融通の雰囲気や慣行	27
6. 人材（人手）不足に伴う社内応援を命じられた場合の受止め方	27
第3節 現在の仕事とこれまでのキャリアに対する評価	28
1. 現在の職種における能力の発揮度合い	28
2. 自身の働きぶりや会社貢献に比した現在の処遇に係る満足度	28
第4節 転職経験や転職希望	30
1. 出向や転籍、転職の経験とその理由、転職前後の年収変化	30
2. 今後の職業生活に対する希望	33
3. 転職先について重視する要件	35
4. 仮に転職する場合の自身の能力や経験に対する評価	37
5. 現在の仕事や会社に対する評価（満足度）	38
第5節 働き方のあり方をめぐる考え方	39
1. 今後の人材（人手）不足対策に係る考え方	39
2. 働き方や労働市場に対する考え方	40
3. 自己啓発の実施状況と課題	42
第4章 考 察	44
第1節 どういった企業・労働者で、人材（人手）の不足感が高まっているのか	44
第2節 人材（人手）不足の原因は何か（どのように受け止められているのか）	46
第3節 人材（人手）不足は、企業経営や職場、個別労働者にどのような影響を 及ぼしているのか	48
1. 人材（人手）不足は、企業経営にどのような影響を及ぼすのか	48
2. 人材（人手）不足は、職場にどのような影響を及ぼすのか	50
3. 人材（人手）不足は、個別労働者にどのような影響を及ぼしているのか	51
第4節 人材（人手）不足の解消見通しは、どうなっているのか	55
第5節 人材（人手）不足の改善には、どのような対策が効果的か	56

1. 人材（人手）不足を緩和するための対策で効果が高いものは何か	56
2. 人材（人手）不足対策の取組みは、労働者や企業にどういった効果をもたらすのか	59
3. 更なる対策余地は、どの程度あるか	61
第5章 まとめに代えて	63
付属資料	65
調査票	67
付属統計表	81