

JILPT 調査

人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査 (企業・労働者調査)

調査部

近年、人手不足が顕在化している。働き方改革関連法の施行が迫るなか、当機構では、人手の過不足が従業員の働き方に与える影響や、企業の人材マネジメントとの関係で生じている諸課題を明らかにすることを目的として、企業・労働者アンケート調査を行った。本稿では、人手不足をめぐる現状と対策および、働き方改革に絞って、調査結果を紹介する。

アンケート調査は、企業調査については全国の従業員20人以上の企業2万社を対象に実施（信用調査機関の企業データベースにより、産業・従業員規模別に無作為抽出）。一方、労働者調査は、調査対象企業で雇用されている正社員を対象に配付した（規模に応じた傾斜配付で計10万1,846人）。調査期間は、2019年3月1日から3月20日。調査方法は郵送による調査票の配付・回収。企業調査の有効回収数は、4,599件（有効回収率：23.0%）、労働者調査の有効回収数は1万6,752件（有効回収率16.4%）（以下、「正社員調査」

と略す）。回答属性は47頁の付表1、2参照。

1 人手不足状況、人手不足の影響

企業調査

雇用人員（人手）の過不足の状況

日本経済はバブル崩壊以降、長期の景気低迷を経験した。近年、人手不足感は趨勢的に高まっている。本調査では、企業調査で、雇用人員の過不足状況について

図表1 雇用人員（人手）の過不足状況（SA、単位＝%、「該当者なし」及び無回答を除く集計）【企業調査】

	n	大いに不足	やや不足	適当	やや過剰	大いに過剰	不足・計	適当	過剰・計
従業員全体	3,121	11.2	55.3	29.1	4.2	0.2	66.5	29.1	4.4
(a) 正社員	4,271	12.5	52.1	31.0	4.2	0.3	64.6	31.0	4.5
①海外展開に必要な国際人材	863	19.5	35.1	44.6	0.8	0.0	54.6	44.6	0.8
②研究開発等を支える高度人材	1,268	19.3	45.3	34.9	0.5	0.0	64.6	34.9	0.5
③現場の技能労働者	3,485	16.1	51.4	31.3	1.0	0.2	67.5	31.3	1.2
④現場で定型作業を担う人材	3,222	9.2	38.0	49.4	3.2	0.1	47.2	49.4	3.4
⑤一般的な事務職	4,112	1.6	21.6	70.7	5.8	0.3	23.2	70.7	6.1
⑥中核的な管理職	4,156	6.8	34.7	54.6	3.5	0.4	41.6	54.6	3.8
⑦社内全体の人材マネジメントをする専門人材	3,526	11.1	44.9	43.3	0.6	0.1	56.0	43.3	0.7
⑧財務や法務の専門人材	3,602	8.1	36.0	55.4	0.4	0.1	44.1	55.4	0.6
⑨労務管理（就業規則の作成・変更など）を担当する専門人材	3,760	7.0	34.7	57.9	0.3	0.1	41.6	57.9	0.5
⑩マーケティングや営業の専門人材	3,206	8.7	45.6	44.9	0.6	0.2	54.3	44.9	0.7
⑪M & Aのための専門人材	1,399	17.0	31.9	50.3	0.7	0.1	48.9	50.3	0.9
⑫社内事務のIT化を推進する人材	3,088	12.1	42.0	45.2	0.5	0.1	54.1	45.2	0.6
⑬システム・アプリケーション等を開発する専門人材	1,931	17.4	39.2	42.8	0.4	0.3	56.6	42.8	0.7
(b) 非正社員	3,402	5.1	25.0	65.7	3.6	0.5	30.1	65.7	4.1
⑭業務繁忙期を一時的に支える人材	2,949	10.5	43.7	44.6	0.9	0.2	54.3	44.6	1.2
⑮恒常的に基幹業務を担う人材	3,481	6.1	33.7	59.1	1.0	0.1	39.8	59.1	1.1
⑯ある特定分野の専門知識を有する専門人材	2,899	7.6	42.1	49.9	0.3	0.0	49.7	49.9	0.3

※無回答及び各設問項目の「該当者なし」を除き集計。「不足・計」は「大いに不足」「やや不足」の合計。「過剰・計」は「大いに過剰」「やや過剰」の合計。

て、従業員全体、(a)正社員、(b)非正社員に加え、人材の種類ごとにも聞いている^(注1)。各項目について「該当者なし」および無回答を除き集計したものが図表1である。

それによれば、従業員全体の過不足状況では、「不足・計」（「大いに不足」「やや不足」の合計）が66.5%、「適当」が29.1%、「過剰・計」（「大いに過剰」「やや過剰」の合計）が4.4%となっている。「過剰・計」の割合は少数であり、「不足・計」の割合は、「過剰・計」の割合を大きく上回っている。

正社員と非正社員の過不足状況を見ると、「不足・計」の割合は、正社員が64.6%、非正社員が30.1%となっており、非正社員に比べ正社員のほうが、「不足・計」の割合は高い。

次に、(a)正社員について、人材の種類ごとに「該当者なし」および無回答を除いた各種人材がいる企業の「不足・計」の割合を見ると、「現場の技能労働者」が67.5%で最も高く、次いで、「研究開発等を支える高度人材」（64.6%）、「システム・アプリケーション等を開発する専門人材」（56.6%）、「社内全体の人材マネジメントをする専門人材」（56.0%）、「海外展開に必要な国際人材」（54.6%）、「マーケティングや営業の専門人材」（54.3%）、「社内事務のIT化を推進する人材」（54.1%）、「M&Aのための専門人材」（48.9%）、「現場で定型作業を担う人材」（47.2%）、「財務や法務の専門人材」（44.1%）、「労務管理（就業規則の作成・変更など）を担当する専門人材」（41.6%）、「中核的な管理職」（41.6%）、「一般的な事務職」（23.2%）となっている。

以上を踏まえると、正社員では、現場を担う技能労働者の不足が顕著だ。高度な専門職を要している企業

では、研究開発やシステム開発等の専門人材が不足している現状も垣間見える。一方で、正社員のなかでは、「一般的な事務職」の「不足・計」の割合が23.2%で最も低く、「適当」が70.7%と多数を占めている。

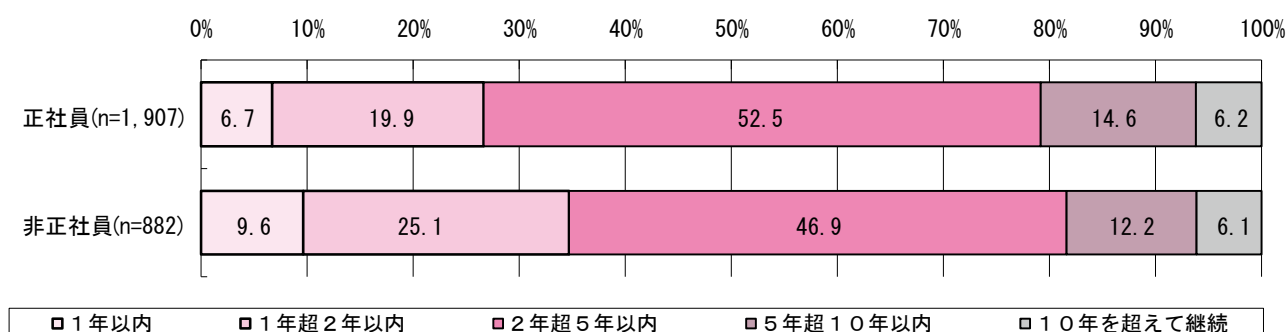
他方、(b)非正社員の人材の種類ごとに見ると、「不足・計」の割合は、「業務繁忙期を一時的に支える人材」（54.3%）、「ある特定分野の専門知識を有する専門人材」（49.7%）、「恒常的に基幹的業務を担う人材」（39.8%）となっている。先の非正社員（全体）の「不足・計」が30.1%であったことと比べると、非正社員のなかでも、繁忙期に必要な人材の不足感は顕著なようだ。また、正社員の専門人材の不足感は強かったが、非正社員でも、専門知識を持つ人材や基幹業務をこなせる人材の不足感は強いことがうかがわれる。

雇用人員（人手）が不足している理由

企業調査では従業員全体に関して、「大いに不足」「やや不足」と回答した企業（以下、「従業員不足企業」と略す）に対して、「雇用人員（人手）が不足し始めた時期」（以下、「不足開始時期」と略す）を尋ねている。無回答を除き（非正社員については、「該当者なし」も除く）集計したところ、不足開始時期は、正社員では、「2年超5年以内」が52.5%と最も割合が高く、次いで、「1年超2年以内」が19.9%、「5年超10年以内」が14.6%などとなっている。一方、非正社員も、「2年超5年以内」が46.9%と最も割合が高く、次いで、「1年超2年以内」が25.1%、「5年超10年以内」が12.2%などとなっている（図表2）。

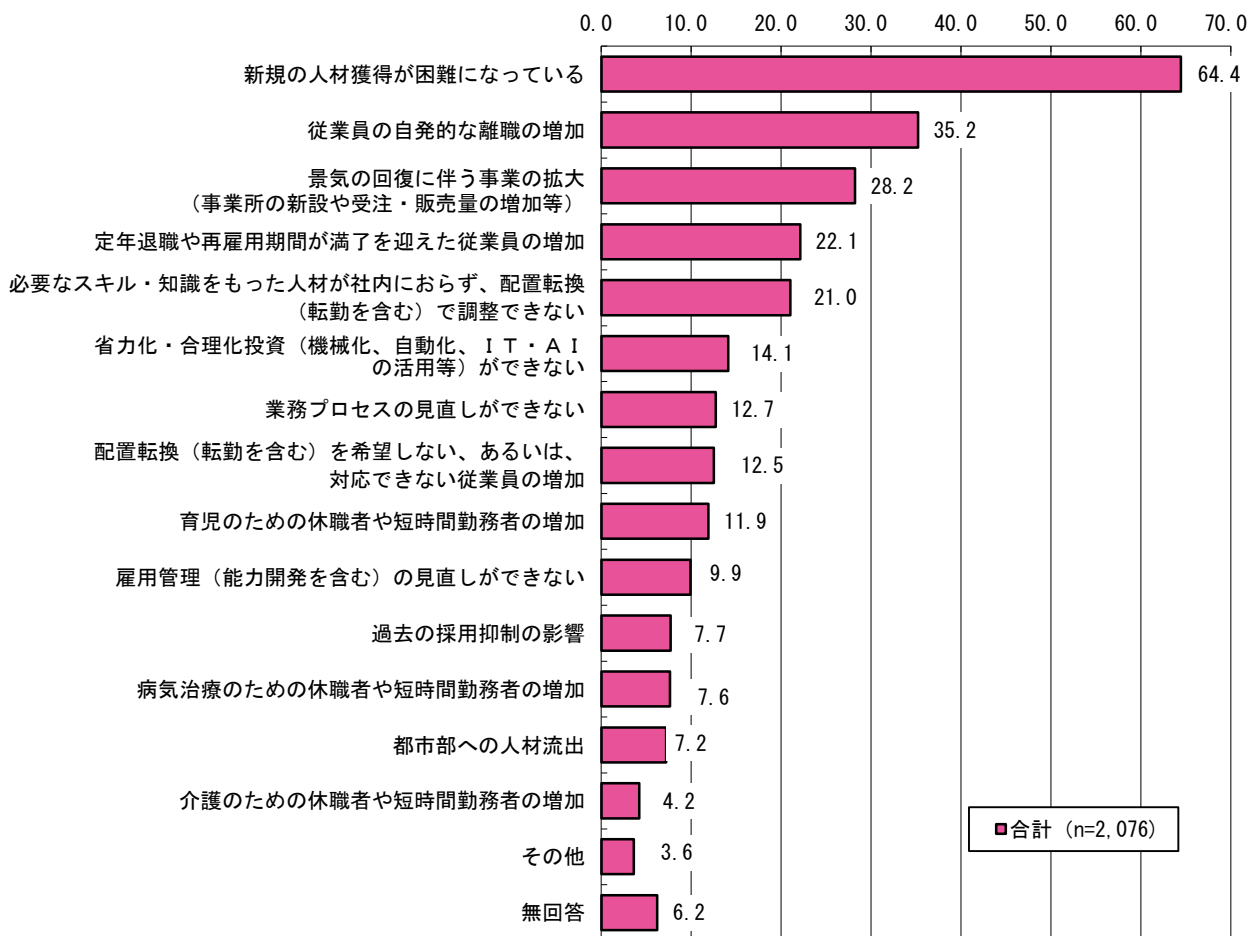
次に、「従業員不足企業」の雇用人員（人手）が不足している理由（複数回答）を見ると、「新規の人材獲得が困難になっている」が64.4%と最も多く、次

図表2 雇用人員（人手）が不足し始めた時期（SA、単位＝％）【企業調査】



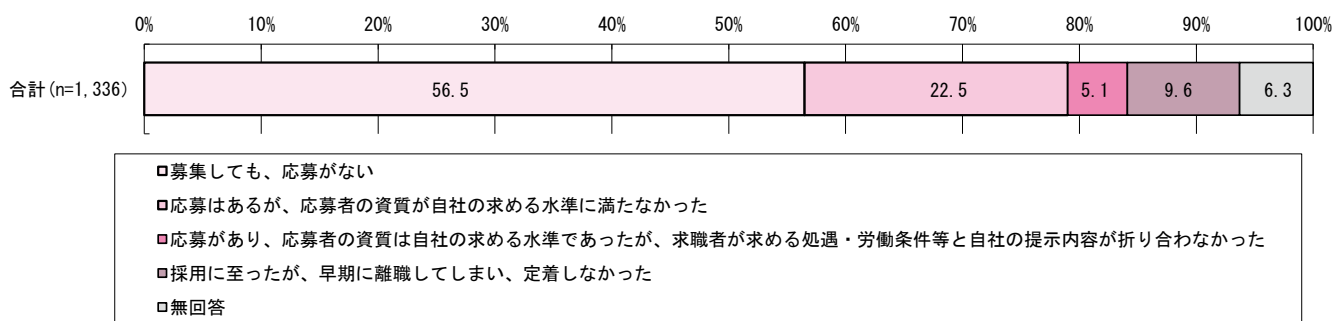
※雇用人員の過不足（現状）の従業員全体に関して「大いに不足」「やや不足」と回答した企業を対象に無回答及び、「該当者なし」を除き集計。

図表3 雇用人員（人手）が不足している理由（MA、単位＝％）【企業調査】



※雇用人員の過不足（現状）の従業員全体に関して「大いに不足」「やや不足」と回答した企業を対象に集計。

図表4 人手不足を契機としての求人募集した際の状況（SA、単位＝％）【企業調査】



※雇用人員の過不足（現状）の従業員全体に関して「大いに不足」「やや不足」と回答した企業のうち、雇用人員（人手）が不足している理由として、「新規の人材獲得が困難になっている」と回答した企業を対象に集計。

いで、「従業員の自発的な離職の増加」（35.2％）、「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）」（28.2％）、「定年退職や再雇用期間が満了を迎えた従業員の増加」（22.1％）、「必要なスキル・知識をもった人材が社内におらず、配置転換（転

勤を含む）で調整できない」（21.0％）、「省力化・合理化投資（機械化、自動化、IT・AIの活用等）ができない」（14.1％）、「業務プロセスの見直しができない」（12.7％）などとなっている（図表3）。人手不足の理由は、景気回復を背景として、新規の人材獲得

図表5 人手不足の会社経営への影響（SA、単位＝％）【企業調査】

	n	大きな影響を及ぼしている	ある程度の影響を及ぼしている	現在のところ影響はないが、今後3年以内に影響が生じることが懸念される	現在のところ影響はなく、今後3年以内に影響が生じることが懸念されない	無回答	現在、会社経営に影響あり
合計	2,076	21.5	47.5	22.4	3.9	4.7	69.0
<従業員規模>							
50人以下	1,170	19.9	46.5	25.0	4.3	4.3	66.4
50人超～100人	454	21.4	50.2	19.4	2.9	6.2	71.6
100人超～300人	316	24.4	46.8	18.7	4.7	5.4	71.2
300人超	128	29.7	47.7	18.8	1.6	2.3	77.4
<業種>							
鉱業、採石業、砂利採取業	5	-	80.0	-	20.0	-	80.0
建設業	243	19.3	49.0	23.5	3.3	4.9	68.3
製造業	415	14.7	50.6	27.2	2.9	4.6	65.3
電気・ガス・熱供給・水道業	1	-	-	-	100.0	-	0.0
情報通信業	63	14.3	50.8	27.0	4.8	3.2	65.1
運輸業、郵便業	164	38.4	43.3	12.2	3.0	3.0	81.7
卸売業、小売業	376	13.6	45.5	31.9	5.3	3.7	59.1
金融業、保険業	18	16.7	33.3	27.8	16.7	5.6	50.0
不動産業、物品賃貸業	37	13.5	37.8	24.3	16.2	8.1	51.3
学術研究、専門・技術サービス業	76	14.5	52.6	23.7	2.6	6.6	67.1
宿泊業、飲食サービス業	69	33.3	56.5	7.2	-	2.9	89.8
生活関連サービス業、娯楽業	73	26.0	35.6	24.7	4.1	9.6	61.6
教育、学習支援業	51	21.6	52.9	17.6	3.9	3.9	74.5
医療、福祉	304	32.9	44.7	13.2	3.0	6.3	77.6
複合サービス事業	14	28.6	50.0	21.4	-	-	78.6
サービス業（他に分類されないもの）	164	23.8	50.6	18.9	3.0	3.7	74.4
<正社員：雇用人員不足開始時期>							
1年以内	128	18.0	45.3	29.7	5.5	1.6	63.3
1年超2年以内	380	16.3	46.6	31.3	5.0	0.8	62.9
2年超5年以内	1,002	23.1	51.6	22.1	2.6	0.7	74.7
5年超10年以内	279	28.0	49.1	16.5	5.0	1.4	77.1
10年を超えて継続	118	28.0	54.2	11.0	6.8	0.0	82.2

※雇用人員の過不足（現状）の従業員全体に関して「大いに不足」「やや不足」と回答した企業を対象に集計。「現在、会社経営に影響あり」は、「大きな影響を及ぼしている」「ある程度の影響を及ぼしている」の合計。「現在、会社経営に影響あり」について、業種別（n=30以上）において、全体（合計）より5ポイント以上高い数値に網。

困難が主要因となっており、それに加え、自発的な離職の増加や需要の拡大も、人手不足をより深刻化させているようだ。

なお、「新規の人材獲得が困難になっている」とする企業（以下、「新規の人材獲得困難企業」と略す）に対して、人手不足を契機として求人募集した際の状況を尋ねたところ、「募集しても、応募がない」が56.5%と最も割合が高く、次いで、「応募はあるが、応募者の資質が自社の求める水準に満たなかった」が22.5%、「採用に至ったが、早期に離職してしまい、定着しなかった」が9.6%などとなっている（図表4）。先述のとおり、従業員不足企業では、新規の人材獲得困難企業

は6割強となっているが、そのうち募集しても、応募がないとする企業が6割弱を占めている。

人手不足の会社経営への影響

では、人手不足は、会社経営にどのような影響を与えているのだろうか。企業調査では、「従業員不足企業」に対して、「人手不足が、会社経営に影響を及ぼしているか」を尋ねている。これを集計したものが図表5である。それによれば、「現在、会社経営に影響あり」とする企業は69.0%（「大きな影響を及ぼしている」（21.5%）と「ある程度の影響を及ぼしている」（47.5%）の合計）となっている。

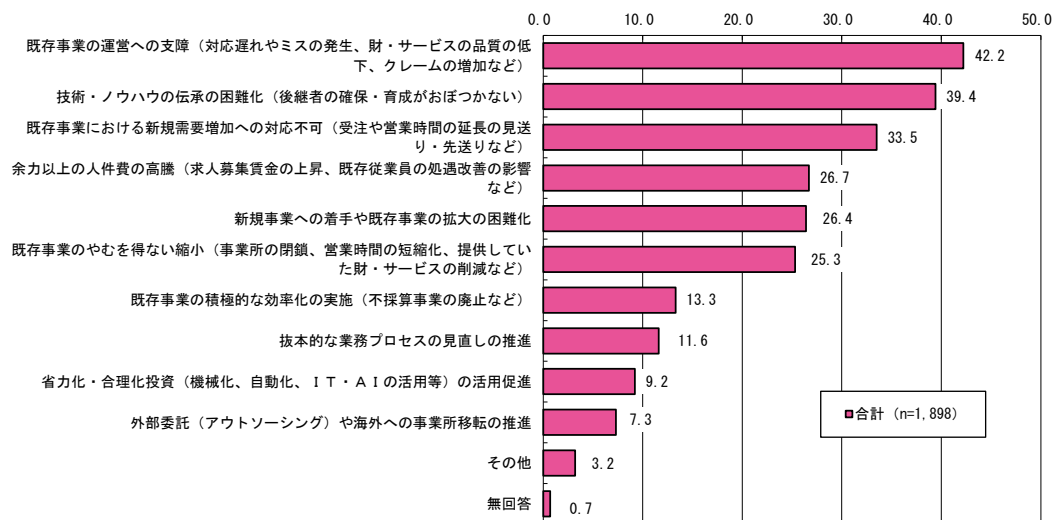
（47.5%）の合計）となっている。

「現在、会社経営に影響あり」の割合を従業員規模別に見ると、規模が大きくなるほど、その割合は高い。また、これを業種別（n=30以上）に見ると、全体（合計）より5ポイント以上高い業種は、「宿泊業、飲食サービス業」（89.8%）、「運輸業、郵便業」（81.7%）、「医療、福祉」（77.6%）、「教育、学習支援業」（74.5%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（74.4%）となっている。人手不足の会社経営への影響は、サービス系や運輸系、医療福祉、教育、学習支援業などで強いようだ。

なお、「現在、会社経営に影響あり」の割合を雇用人員不足開始時期(正社員)別に見ると、おおむね不足開始時期が古い(すなわち、不足期間が長い)ほど、その割合が高くなる傾向にある。

次に、「従業員不足企業」における「会社経営への影響がある・ありうる」とする企業(「会社経営への大きな影響を及ぼしている」「ある程度の影響を及ぼしている」「現在のところ影響はないが、今後3年以内に影響が生じることが懸念される」とする企業)について、「具体的に、どのような影響が生じているか、あるいは、見込まれるか」を尋ねたところ(複数回答)、「既存事業の運営への支障(対応遅れやミスの発生、財・サービスの品質の低下、クレームの増加など)」が42.2%と最も多く、次いで、「技術・ノウハウの伝承の困難化(後継者の確保・育成がおぼつかない)」(39.4%)、「既存事業における新規需要増加への対応不可(受注や営業時間の延長の見送り・先送りなど)」(33.5%)、「余力以上の人件費の高騰(求人募集資金の上昇、既存従業員の処遇改善の影響など)」(26.7%)、「新規事業への着手や既存事業の拡大の困難化」(26.4%)、「既存事業のやむを得ない縮小(事業所の閉鎖、営業時間の短縮化、提供していた財・サービスの削減など)」(25.3%)、「既存事業の積極的な効率化の実施(不採算事業の廃止など)」(13.3%)、「抜本的な業務プロセスの見直しの推進」(11.6%)、「省力化・合理化投資(機械化、自動化、IT・AIの活用等)の活用促進」(9.2%)、「外部委託(アウトソーシング)や海外への事業所移転の推進」(7.3%)、「その他」(3.2%)、「無回答」(0.7%)。

図表6 会社経営への具体的な影響(見込み含む)(MA、単位=%)【企業調査】



※雇用人員の過不足(現状)の従業員全体に関して「大いに不足」「やや不足」と回答した企業のうち、人手不足の会社経営への影響について、「大きな影響を及ぼしている」「ある程度の影響を及ぼしている」「現在のところ影響はないが、今後3年以内に影響が生じることが懸念される」と回答した企業を対象に集計。

図表7 人手不足の職場環境への影響(SA、単位=%)【企業調査】

	n	大きな影響を及ぼしている	ある程度の影響を及ぼしている	影響が生じることが懸念される	現在のところ影響はないが、今後3年以内に影響が生じることが懸念される	無回答	現在、職場環境に影響あり
合計	2,076	18.3	50.3	19.7	4.9	6.8	68.6
<従業員規模>							
50人以下	1,170	16.8	47.9	22.8	5.7	6.7	64.7
50人超~100人	454	17.2	53.5	17.8	3.1	8.4	70.7
100人超~300人	316	23.1	50.6	13.6	6.3	6.3	73.7
300人超	128	25.0	57.0	12.5	0.8	4.7	82.0
<業種>							
鉱業、採石業、砂利採取業	5	20.0	60.0	-	20.0	-	80.0
建設業	243	16.0	51.0	20.6	6.2	6.2	67.0
製造業	415	11.1	53.7	24.3	4.3	6.5	64.8
電気・ガス・熱供給・水道業	1	-	-	-	100.0	-	0.0
情報通信業	63	14.3	46.0	25.4	9.5	4.8	60.3
運輸業、郵便業	164	31.7	44.5	13.4	4.9	5.5	76.2
卸売業、小売業	376	11.7	50.8	24.7	6.4	6.4	62.5
金融業、保険業	18	11.1	38.9	27.8	16.7	5.6	50.0
不動産業、物品賃貸業	37	10.8	43.2	35.1	5.4	5.4	54.0
学術研究、専門・技術サービス業	76	10.5	52.6	19.7	5.3	11.8	63.1
宿泊業、飲食サービス業	69	33.3	53.6	8.7	2.9	1.4	86.9
生活関連サービス業、娯楽業	73	16.4	45.2	23.3	2.7	12.3	61.6
教育、学習支援業	51	13.7	52.9	23.5	2.0	7.8	66.6
医療、福祉	304	31.3	47.7	8.9	3.6	8.6	79.0
複合サービス事業	14	28.6	42.9	21.4	-	7.1	71.5
サービス業(他に分類されないもの)	164	20.7	53.7	17.1	2.4	6.1	74.4
<正社員：雇用人員不足開始時期>							
1年以内	128	16.4	46.9	25.0	5.5	6.3	63.3
1年超2年以内	380	14.5	49.5	26.6	7.4	2.1	63.9
2年超5年以内	1,002	19.4	54.2	20.0	3.9	2.6	73.6
5年超10年以内	279	22.9	53.8	14.3	4.7	4.3	76.7
10年を超えて継続	118	26.3	56.8	10.2	5.1	1.7	83.1

※雇用人員の過不足(現状)の従業員全体に関して「大いに不足」「やや不足」と回答した企業を対象に集計。「現在、職場環境に影響あり」は、「大きな影響を及ぼしている」「ある程度の影響を及ぼしている」の合計。「現在、職場環境に影響あり」について、業種別(n=30以上)において、全体(合計)より5ポイント以上高い数値に網。

可（受注や営業時間の延長の見送り・先送りなど）」（33.5%）、「余力以上の人件費の高騰（求人募集賃金の上昇、既存従業員の処遇改善の影響など）」（26.7%）、「新規事業への着手や既存事業の拡大の困難化」（26.4%）、「既存事業のやむを得ない縮小（事業所の閉鎖、営業時間の短縮化、提供していた財・サービスの削減など）」（25.3%）などが続く（図表6）。

人手不足の会社経営への影響は、既存事業の運営への支障や技術・ノウハウの伝承の困難化だけでなく、新規需要増加への対応ができないことや新規事業への着手、既存事業の拡大困難化・縮小など、事業機会やビジネスチャンスを逃す可能性もあることが示唆される。

人手不足の職場環境への影響

一方、人手不足の職場環境への影響はどうであろうか。「従業員不足企業」に対して、「人手不足が、職場環境に影響を及ぼしているか」を尋ねたところ、「現在、職場環境に影響あり」とする企業は68.6%（「大きな影響を及ぼしている」（18.3%）と「ある程度の影響を及ぼしている」（50.3%）の合計）となっている。7割弱の企業が人手不足は職場環境に影響を与えているとの認識を持っている。

「現在、職場環境に影響あり」の割合を従業員規模

別に見ると、規模が大きくなるほど、その割合は高い。また、「現在、職場環境に影響あり」の割合を業種別（n=30以上）に見ると、全体（合計）より5ポイント以上高い業種は、「宿泊業、飲食サービス業」（86.9%）、「医療、福祉」（79.0%）、「運輸業、郵便業」（76.2%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（74.4%）となっている。人手不足は、サービス系や運輸系、医療福祉などの業種で、職場に強い影響を与えているようだ。

しかも、「現在、職場環境に影響あり」の割合を雇用人員不足開始時期（正社員）別に見ると、不足開始時期が古い（すなわち、不足期間が長い）ほど、その割合が高くなる傾向にある（図表7）。

次に、企業調査では、「従業員不足企業」のうち「職場環境への影響がある・ありうる」とする企業（「大きな影響を及ぼしている」「ある程度の影響を及ぼしている」「現在のところ影響はないが、今後3年以内に影響が生じることが懸念される」とする企業）に対して、「具体的にどのような影響が生じているか、又は、見込まれるか」を尋ねており、それを集計したものが図表8である。

職場環境の影響として、マイナスの影響であるA計（「Aである」「どちらかというA」の合計）について

図表8 職場環境への具体的な影響（見込み含む）（SA、単位＝%）【企業調査】

A	合計	Aである	どちらかというA	どちらかというB	Bである	無回答	B	A計	B計
A. 残業時間の増加、休暇取得数の減少（業務が多忙化した影響など）	1,832	20.4	61.7	12.2	1.5	4.3	B. 残業時間の減少、休暇取得数の増加（業務プロセスを見直した影響など）	82.1	13.7
A. 能力開発機会の減少（業務が多忙化した影響など）	1,832	6.8	68.2	16.2	0.8	7.9	B. 能力開発機会の増加（業務可能範囲を拡大させる目的など）	75.0	17.0
A. 離職者の増加（業務が多忙化した影響など）	1,832	9.9	54.1	24.5	4.0	7.5	B. 離職者の減少（雇用管理・処遇を改善した影響など）	64.0	28.5
A. 従業員の働きがいや意欲の低下（業務が多忙化した影響など）	1,832	4.1	56.8	30.4	1.5	7.2	B. 従業員の働きがいや意欲の向上（雇用管理・処遇を改善した影響など）	60.9	31.9
A. 将来不安の高まりやキャリア展望の不透明化（業務が多忙化した影響など）	1,832	3.5	56.4	30.5	1.2	8.4	B. 将来不安の解消やキャリア展望の明確化（労使や従業員間で話し合った影響など）	59.9	31.7
A. 職場の雰囲気悪化（業務が多忙化した影響など）	1,832	4.1	47.8	38.9	1.7	7.5	B. 職場の業務プロセス改善意識の向上（労使や従業員間で話し合った影響など）	51.9	40.6
A. 従業員間の人間関係悪化（業務が多忙化した影響など）	1,832	3.9	46.6	39.2	2.8	7.4	B. 従業員間の結束力の向上（労使や従業員間で話し合った影響など）	50.5	42.0
A. メンタルヘルスの悪化等による休職者の増加（業務が多忙化した影響など）	1,832	2.6	47.3	33.0	7.6	9.4	B. メンタルヘルスの悪化等による休職者の減少（雇用管理・処遇を改善した影響など）	49.9	40.6
A. 労働災害・事故発生頻度の増加（業務が多忙化した影響など）	1,832	2.1	39.8	39.6	9.0	9.4	B. 労働災害・事故発生頻度の減少（労使や従業員間で話し合った影響など）	41.9	48.6

※雇用人員の過不足（現状）の従業員全体に関して「大いに不足」「やや不足」と回答した企業のうち、人手不足の職場環境への影響について、「大きな影響を及ぼしている」「ある程度の影響を及ぼしている」「現在のところ影響はないが、今後3年以内に影響が生じることが懸念される」と回答した企業を対象に集計。A計は、「Aである」「どちらかというA」の合計。B計は「Bである」「どちらかというB」の合計。

て見ると、「残業時間の増加、休暇取得数の減少」があるとする割合が82.1%と最も高く、次いで、「能力開発機会の減少」(75.0%)、「離職者の増加」(64.0%)、「従業員の働きがいや意欲の低下」(60.9%)、「将来不安の高まりやキャリア展望の不透明化」(59.9%)、「職場の雰囲気悪化」(51.9%)、「従業員間の人間関係悪化」(50.5%)、「メンタルヘルスの悪化等による休職者の増加」(49.9%)、「労働災害・事故発生の頻度の増加」(41.9%)となっている。

人手不足の影響では、長時間労働や休暇取得の減少だけでなく、能力開発機会の減少や離職者の増加などのマイナスの影響があるとの認識を示す企業も多い。

2 人手不足緩和策の状況

人手不足を緩和するための対策の取組状況

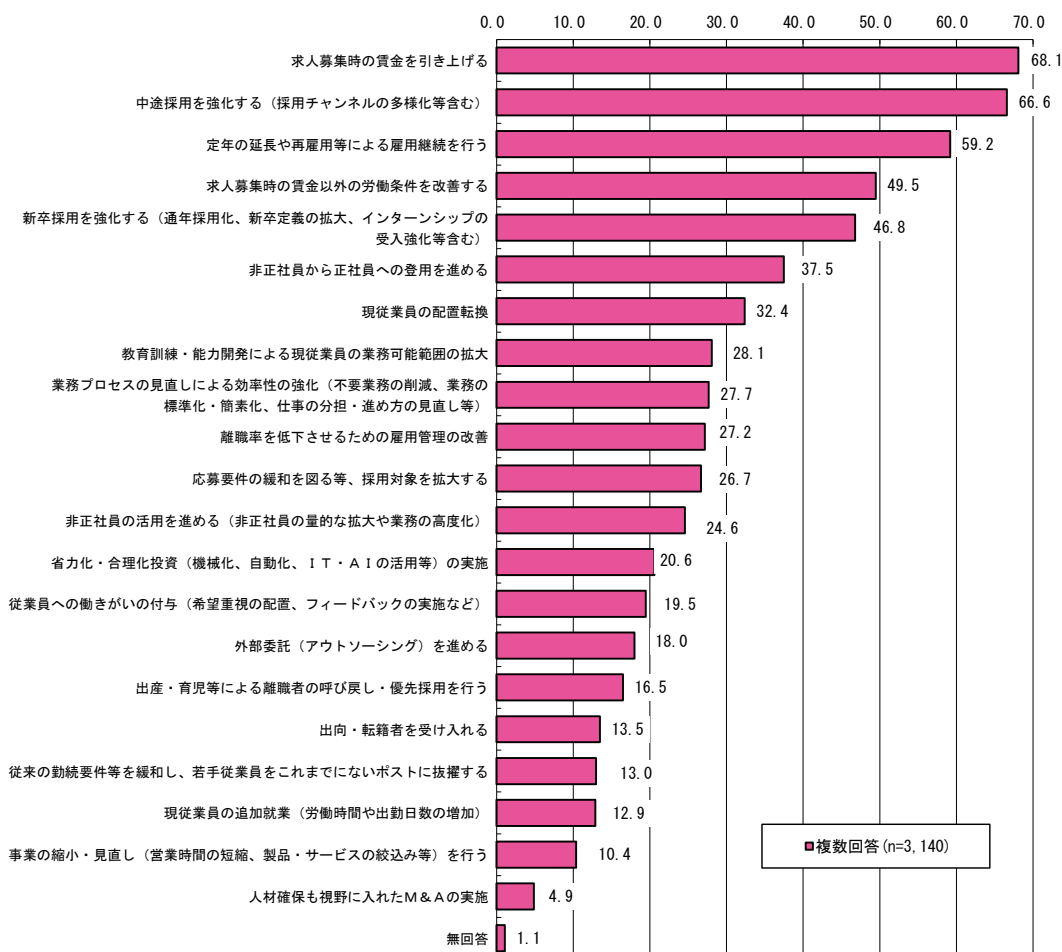
企業調査では、3年前から現在まで（過去3年間）に、人手不足を緩和するための対策に取り組んできたかについて尋ねている。それによれば、「人手不足緩和策に積極的」な企業割合（「取り組んできた」(62.8%)と「未だ取り組んでいないが、近く取り組む予定」(5.5%)の合計）は約7割となっている。

「人手不足緩和策に積極的」な企業に対して、取組内容（近く取り組む予定を含む）を尋ねたところ（複数回答）、「求人募集時の賃金を引き上げる」(68.1%)、「中途採用を強化す

る（採用チャンネルの多様化等含む）」(66.6%)、「定年の延長や再雇用等による雇用継続を行う」(59.2%)が6割前後で上位となっており、以下、「求人募集時の賃金以外の労働条件を改善する」(49.5%)、「新卒採用を強化する（通年採用化、新卒定義の拡大、インターンシップの受入強化等含む）」(46.8%)、「非正社員から正社員への登用を進める」(37.5%)などとなっている（図表9）。

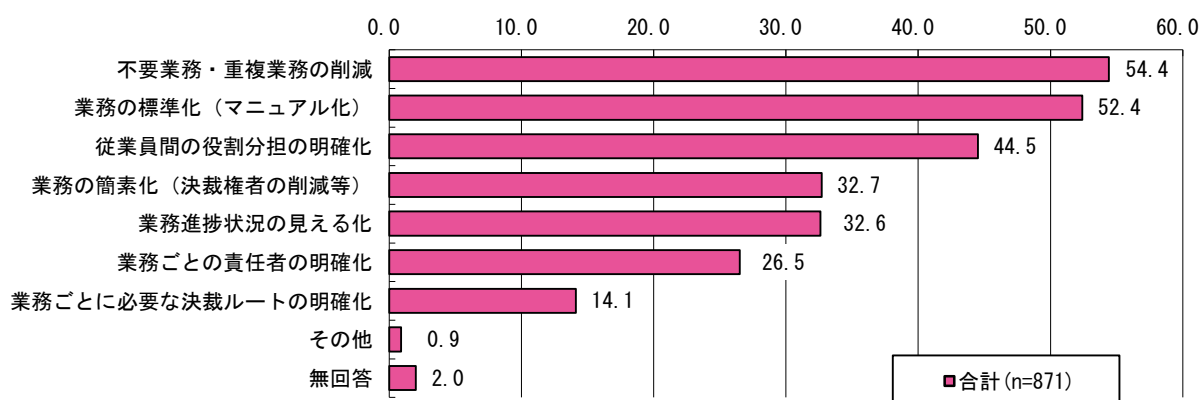
人手不足緩和策では、新卒採用・中途採用の強化だけでなく、求人募集時の賃金や労働条件の改善も強化しているようだ。特に、求人募集時の賃金引き上げはトップの対策であり、近年の景気動向を背景としての人材獲得競争において、賃金上昇が一つの手段になっていることがうかがわれる。また、募集採用以外にも、高齢者の継続雇用や非正社員から正社員への登用など、人材確保手段を多様化している現状も垣間見える。

図表9 人手不足を緩和するための対策（MA、単位＝％）【企業調査】



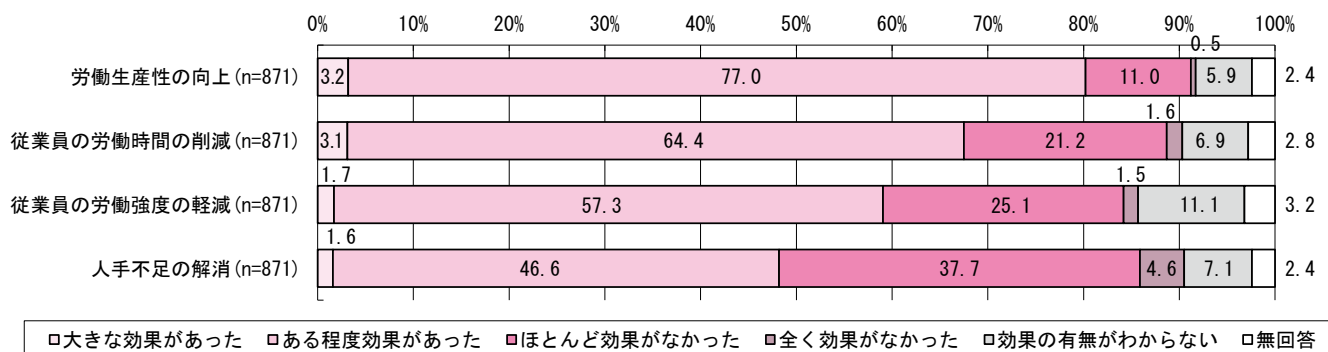
※3年前から現在まで、人手不足を緩和するための対策に「取り組んできた」「未だ取り組んでいないが、近く取り組む予定」とする企業を対象に集計。

図表 10 人手不足緩和策の取組内容としての業務プロセスの見直しの取組内容
(MA、単位＝%)【企業調査】



※過去3年間での人材不足緩和に「取り組んできた」「未だ取り組んでいないが、近く取り組む予定」とする企業のうち、取組内容として、「業務プロセスの見直しによる効率性の強化(不要業務の削減、業務の標準化・簡素化、仕事の分担・進め方の見直し等)」と回答した企業を対象に集計。

図表 11 人手不足緩和策の取組内容としての業務プロセスの見直しの効果 (SA、単位＝%)【企業調査】



※過去3年間での人材不足緩和に「取り組んできた」「未だ取り組んでいないが、近く取り組む予定」とする企業のうち、取組内容として、「業務プロセスの見直しによる効率性の強化(不要業務の削減、業務の標準化・簡素化、仕事の分担・進め方の見直し等)」と回答した企業を対象に集計。

業務プロセスの見直しの取組内容と効果

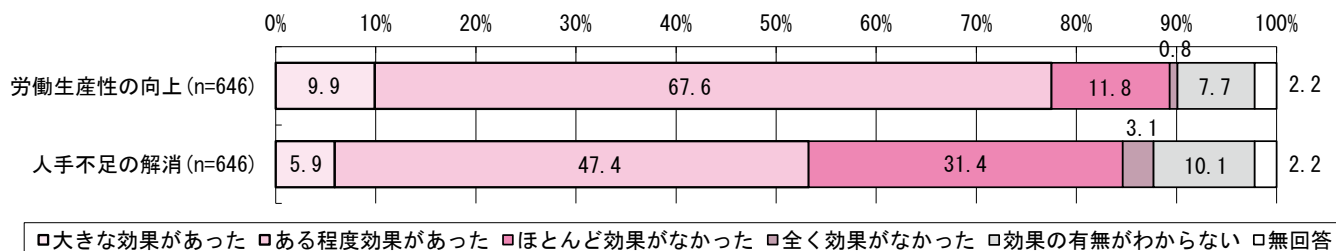
企業調査では、「人手不足緩和策に積極的」な企業のうち、取組内容として、「業務プロセスの見直しによる効率性の強化(不要業務の削減、業務の標準化・簡素化、仕事の分担・進め方の見直し等)」と回答した企業(図表9で27.7%)を対象に、業務プロセスの見直しの取組内容を尋ねている(複数回答)。それによれば、「不要業務・重複業務の削減」が54.4%と最も多く、次いで、「業務の標準化(マニュアル化)」(52.4%)、「従業員間の役割分担の明確化」(44.5%)、「業務の簡素化(決裁権者の削減等)」(32.7%)、「業務進捗状況の見える化」(32.6%)などとなっている(図表10)。

企業調査では、業務プロセスの見直しによる効果に

についても尋ねているが、それによれば、「効果があった」(「大きな効果があった」「ある程度効果があった」の合計)とする割合は、「労働生産性の向上」が80.2%、「従業員の労働時間の削減」が67.5%、「従業員の労働強度の軽減」が59.0%、「人手不足の解消」が48.2%となっている(図表11)。業務プロセスの見直しは、労働生産性の向上だけでなく、労働時間の削減や労働強度の軽減などにもつながっているようだ。

なお、企業調査では、人手不足緩和策の内容として、「省力化・合理化投資(機械化、自動化、IT・AIの活用等)の実施」と回答した企業(図表9で20.6%)に対しても、省力化・合理化投資による効果を尋ねているが、「効果があった」(「大きな効果があった」「ある程度効果があった」の合計)とする割合は、「労働生産性の向上」が77.5%、「人手不足の解消」が

図表 12 人手不足緩和策の取組内容としての省力化・合理化投資の効果（SA、単位＝％）【企業調査】



※過去3年間での人材不足緩和に「取り組んできた」「未だ取り組んでいないが、近く取り組む予定」とする企業のうち、取組内容として、「省力化・合理化投資（機械化、自動化、IT・AIの活用等）の実施」と回答した企業を対象に集計。

53.3%となっている（図表12）。

以上を踏まえると、人手不足緩和策としての業務プロセスの見直しや省力化・合理化投資では、労働生産性で「効果があった」とする割合はいずれも8割程度と高い。一方、人手不足の解消についても、「効果があった」とする割合は、業務プロセスの見直し、省力化・合理化投資いずれも半数程度あり、これらの取り組みが、人手不足の解消にもつながると捉えている企業が一定程度あることがうかがえる。

3 労働者側から見た人手不足に対する認識

正社員調査

労働者側から見た雇用人員（人手）の過不足状況

では、人手不足について、現場を支える労働者側はどのように感じているのだろうか。正社員調査では、職場（部局や課など、日頃所属し、目が行き届く組織の範囲での職場）における雇用人員（人手）の過不足状況について尋ねている。正社員調査の過不足状況（「該当者なし」及び無回答を除いて集計）を見ると、従業員全体では、「不足・計」（「大いに不足」「やや不足」の合計）が65.9%、「適当」が29.8%、「過剰・計」（「大いに過剰」「やや過剰」の合計）が4.3%となっている。

正社員と非正社員の過不足状況を見ると、正社員では、「不足・計」が62.1%、「適当」が33.0%、「過剰・計」が4.8%となっている。非正社員は「不足・計」が38.3%、「適当」が55.7%、「過剰・計」が6.1%となっている。「不足・計」の割合を正社員と非正社員で比較すると、非正社員に比べ正社員のほうが「不足・計」

の割合が高い。

正社員調査では、正社員の雇用人員の過不足状況に関して、「大いに不足」「やや不足」と回答した者に対して、「雇用人員（人手）が不足し始めた時期」（以下、「不足開始時期」と略す）も尋ねているが、無回答を除き集計したところ、正社員の不足開始時期は、「2年超5年以内」が41.5%と最も割合が高く、次いで、「1年超2年以内」が23.3%、「5年超10年以内」が14.1%、「1年以内」が13.9%などとなっている。

労働者側から見た雇用人員（人手）の不足理由

次に、正社員調査では、職場全体に関して「大いに不足」「やや不足」と回答した者に対して、雇用人員（人手）が不足している理由（複数回答）を尋ねている。それによれば、「新規の人材獲得が困難になっている」が68.4%と最も多く、次いで、「従業員の自発的な離職の増加」（45.3%）、「必要なスキル・知識をもった人材が社内にはいない」（33.7%）、「業務プロセスの見直しができていない」（33.4%）、「雇用管理（能力開発を含む）の見直しができていない」（29.0%）などとなっている。

これを雇用人員不足開始時期（正社員）別に見ると、おおむね不足開始時期が古いほど（すなわち、不足期間が長いと感じている者ほど）、「新規の人材獲得が困難になっている」「必要なスキル・知識をもった人材が社内にはいない」「業務プロセスの見直しができていない」「雇用管理（能力開発を含む）の見直しができていない」「省力化・合理化投資（機械化、自動化、IT・AIの活用等）ができていない」などの割合が高くなる傾向にある（図表13）。

なお、参考として、企業調査の結果（先述の図表3）と比較してみると、企業調査、正社員調査いずれも、「新

規の人材獲得が困難になっている」「従業員の自発的な離職の増加」が上位にあることに大きな違いはない。企業、労働者ともに、採用困難や離職の増加傾向を人手不足の主要因と捉えている。それ以下の理由としては、企業調査では、「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）」「定年退職や再雇用期間が満了を迎えた従業員の増加」「必要なスキル・知識をもった人材が社内にはいない」などが続く一方で、正社員調査では、「必要なスキル・知識をもった人材が社内にはいない」「業務プロセスの見直しができていない」「雇用管理（能力開発を含む）の見直しができていない」が続いている。

企業に比べ労働者のほうが、「業務プロセスの見直しができていない」「雇用管理（能力開発を含む）の見直しができていない」「必要なスキル・知識をもった人材が社内にはいない」「省力化・合理化投資（機械化、自動化、IT・AIの活用等）ができていない」「従業員の自発的な離職の増加」などを強く感じているようだ。

先述のとおり、正社員調査では、不足期間が長いとする者ほど、業務プロセスの改善や雇用管理の見直し、省力化・合理化投資などが不十分であることを問題視していたことを鑑みると、採用困難・不足状況が長期化する状況下においては、業務プロセスや雇用管理の

見直し、省力化・合理化投資の必要性を感じる層が増える傾向にあることが示唆される。

労働者側から見た人手不足の職場環境への影響

正社員調査では、職場における雇用人員（人手）の過不足状況で、職場全体、(a)正社員、(b)非正社員のいずれかに、「大いに不足」「やや不足」と回答した者（以下、「職場で雇用人員が不足しているとする者」と略す）を対象に、「人手不足が、あなたの職場環境に影響を及ぼしているか」について尋ねている。それによれば、「現在、職場環境に影響あり」とする割合は74.8%（「大きな影響を及ぼしている」（25.6%）と「ある程度の影響を及ぼしている」（49.2%）の合計）となっている。先の企業調査と同様、人手不足が職場に影響を与えると感じている者が大半を占めている。

正社員調査では、「職場で雇用人員が不足しているとする者」のうち、「人手不足により職場環境に影響がある・ありうる」と回答した者（「大きな影響を及ぼしている」「ある程度の影響を及ぼしている」「現在のところ影響はないが、今後3年以内に影響が生じることが懸念される」の合計）を対象に、「具体的にどのような影響が生じているか、又は、見込まれるか」についても尋ねている。それをまとめたものが図表

図表 13 雇用人員（人手）が不足している理由（MA、単位＝％）【正社員調査】

	n	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）	業務プロセスの見直しができていない	省力化・合理化投資（機械化、自動化、IT・AIの活用等）ができていない	新規の人材獲得が困難になっている	従業員の自発的な離職の増加	雇用管理（能力開発を含む）の見直しができていない	必要なスキル・知識をもった人材が社内にはいない	配置転換（転勤を含む）を希望しない、あるいは、対応できない従業員の増加	育児のための休職者や短時間勤務者の増加	介護のための休職者や短時間勤務者の増加	病気治療のための休職者や短時間勤務者の増加	定年退職や再雇用期間が満了を迎えた従業員の増加	都市部への人材流出	過去の採用抑制の影響	その他	無回答
合計	9,686	26.4	33.4	24.9	68.4	45.3	29.0	33.7	17.4	15.4	7.4	11.9	24.9	10.0	12.5	5.2	6.5
<正社員：雇用人員不足開始時期>																	
1年以内	1,060	24.1	29.3	19.0	62.3	51.6	22.7	28.0	13.5	15.4	5.8	10.9	18.6	7.3	6.4	4.9	5.2
1年超2年以内	1,813	30.1	33.8	25.4	68.3	50.0	28.9	31.9	16.9	16.9	7.8	11.4	22.1	9.4	11.3	4.7	4.4
2年超5年以内	3,307	28.4	35.7	26.9	74.5	47.3	31.0	37.9	18.9	15.8	7.4	13.0	28.9	11.2	14.2	4.8	3.9
5年超10年以内	1,131	24.9	37.5	26.9	74.3	44.5	35.3	38.7	19.1	14.8	8.0	12.3	31.4	10.5	17.4	5.5	3.4
10年を超えて継続	579	24.4	40.6	33.5	70.1	44.4	37.5	38.7	20.2	12.8	6.7	10.9	24.9	9.7	16.6	9.0	5.9

※正社員調査では、職場全体における雇用人員の過不足に関して「大いに不足」「やや不足」と回答した者を対象に集計。

14である。

職場環境の影響として、マイナスの影響であるA計（「Aである」「どちらかというA」の合計）について見ると、「残業時間の増加、休暇取得数の減少」があるとする割合が85.8%と最も高く、次いで、「従業員の働きがいや意欲の低下」（78.4%）、「離職者の増加」（75.9%）、「能力開発機会の減少」（75.0%）、「将来不安の高まりやキャリア展望の不透明化」（72.9%）、「職場の雰囲気悪化」（66.6%）、「メンタルヘルスの悪化等による休職者の増加」（65.0%）、「従業員間の人間関係の悪化」（64.3%）、「労働災害・事故発生の頻度の増加」（51.1%）となっている。

人手不足の影響は、長時間労働や休暇取得の減少だけでなく、多岐に及ぶことがわかる。従業員の意欲の低下や能力開発機会の減少、将来不安、離職者の増加についても、約7割が感じている。また、人手不足は職場の雰囲気悪化を悪化させ、メンタルヘルスの悪化や労働災害・事故の発生にも影響すると考えている者もそれぞれ半数強を占めている。この傾向は、企業調査（先述の図表8）でも同様に見られた。参考として企業調査の結果と比較すると、労働者側のほうが「従業員の働きがいや意欲の低下」、「メンタルヘルスの悪化等

による休職者の増加」、「職場の雰囲気悪化」、「従業員間の人間関係の悪化」、「将来不安の高まりやキャリア展望の不透明化」、「離職者の増加」などを強く感じているようである。

労働者側から見ると、人手不足は、長時間労働の慢性化だけでなく、職場の雰囲気や人間関係の悪化、従業員の働きがい・意欲の低下、将来不安・キャリア展望の不透明化にもつながり、離職者の増加にも影響を与える可能性があるようだ。人手不足への対策を怠れば、さらなる離職者の増加を招き、人材確保環境を悪化させる悪循環につながりかねない面があることが示唆される。

以上を踏まえると、近年、景気動向を背景として、人材獲得が困難な状況にあるが、企業調査では、採用強化だけでなく、賃金、その他の労働条件を向上させる傾向にもあった。労働条件の改善は採用強化だけでなく、離職者の低下にもつながりうるため、効果的な施策といえる。その一方で、労働者側は、不足期間が長い者ほど、業務プロセス・雇用管理の見直しや省力化・合理化投資を積極的に行うことを求めている。人材獲得が困難化している現状において、雇用管理の見直しや省力化・合理化投資の強化も、労働者の負荷を

図表 14 人手不足の職場環境への具体的な影響（見込み含む）（SA、単位＝％）【正社員調査】

A	n	Aである	どちらかというA	どちらかというB	Bである	無回答	B	A計	B計
A. 残業時間の増加、休暇取得数の減少（業務が多忙化した影響など）	10,348	27.1	58.7	9.1	1.3	3.8	B. 残業時間の減少、休暇取得数の増加（業務プロセスを見直した影響など）	85.8	10.4
A. 従業員の働きがいや意欲の低下（業務が多忙化した影響など）	10,348	16.5	61.9	15.1	0.9	5.6	B. 従業員の働きがいや意欲の向上（雇用管理・処遇を改善した影響など）	78.4	16.0
A. 離職者の増加（業務が多忙化した影響など）	10,348	18.4	57.5	16.3	2.4	5.3	B. 離職者の減少（雇用管理・処遇を改善した影響など）	75.9	18.7
A. 能力開発機会の減少（業務が多忙化した影響など）	10,348	11.6	63.4	17.3	1.2	6.5	B. 能力開発機会の増加（業務可能範囲を拡大させる目的など）	75.0	18.5
A. 将来不安の高まりやキャリア展望の不透明化（業務が多忙化した影響など）	10,348	12.8	60.1	19.5	1.0	6.6	B. 将来不安の解消やキャリア展望の明確化（労使や従業員間で話し合った影響など）	72.9	20.5
A. 職場の雰囲気悪化（業務が多忙化した影響など）	10,348	11.8	54.8	25.7	1.7	5.9	B. 職場の業務プロセス改善意識の向上（労使や従業員間で話し合った影響など）	66.6	27.4
A. メンタルヘルスの悪化等による休職者の増加（業務が多忙化した影響など）	10,348	8.5	56.5	24.4	3.5	7.2	B. メンタルヘルスの悪化等による休職者の減少（雇用管理・処遇を改善した影響など）	65.0	27.9
A. 従業員間の人間関係の悪化（業務が多忙化した影響など）	10,348	11.1	53.2	27.4	2.3	5.9	B. 従業員間の結束力の向上（労使や従業員間で話し合った影響など）	64.3	29.7
A. 労働災害・事故発生の頻度の増加（業務が多忙化した影響など）	10,348	4.5	46.6	34.8	6.3	7.8	B. 労働災害・事故発生の頻度の減少（労使や従業員間で話し合った影響など）	51.1	41.1

※職場における雇用人員（人手）の過不足状況で、職場全体、(a)正社員、(b)非正社員のいずれかに、「大いに不足」「やや不足」と回答した者のうち、人手不足の職場環境への影響について、「大きな影響を及ぼしている」「ある程度の影響を及ぼしている」「現在のところ影響はないが、今後3年以内に影響が生じることが懸念される」と回答した者を対象に集計。A計は、「Aである」「どちらかというA」の合計。B計は「Bである」「どちらかというB」の合計。

下げ、労働生産性を高めるうえで、重要な施策と考えられる。

4 働き方改革

企業調査

働き方改革の取り組み状況

企業調査では、働き方改革を目的とする取り組み（働き方改革の取り組み状況）と、働き方改革関連法の施行に対応する準備状況についても尋ねている。

まず、働き方改革を目的とする取り組みについて、「行っている」とするのは57.1%となっており、6割弱が働き方改革を行っている。従業員規模別に見ると、規模が大きくなるほど、働き方改革を「行っている」とする割合が高い。業種別（n=30以上）に見ると、「行っている」とする割合で、全体（合計）より5ポイント以上高い業種は、「金融業、保険業」（73.3%）、「情報通信業」（65.8%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（64.3%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（62.3%）となっている。

一方、働き方改革関連法の施行に対応するための準備については、「進めている」が71.5%に

及ぶ。これを従業員規模別に見ると、規模が大きくなるほど、「進めている」とする割合が高い。業種別（n=30以上）に見ると、全体（合計）より5ポイント以上高い業種は、「金融業、保険業」（88.9%）、「情報通信業」（83.3%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（81.1%）、「運輸業、郵便業」（78.1%）となっている（図表15）。

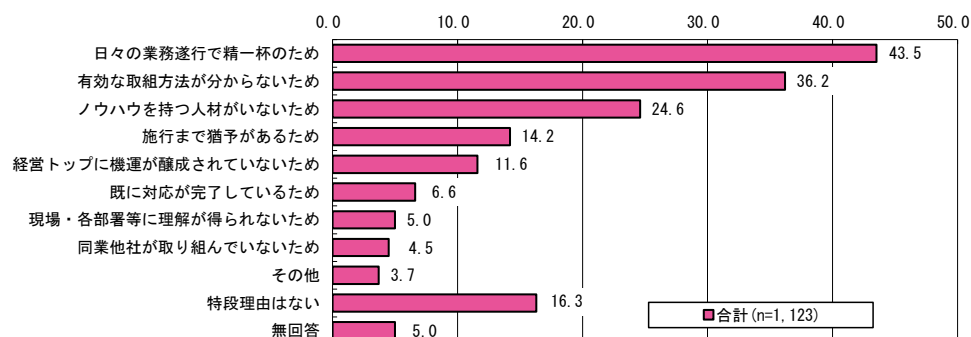
働き方改革関連法の施行に対応するための準備を進めていない企業に対して、その理由について尋ねたと

図表 15 働き方改革を目的とする取り組みおよび、働き方改革関連法の施行に対応するための準備の状況（SA、単位＝%）【企業調査】

	n	働き方改革を目的とする取り組み（現状）			働き方改革関連法の施行に対応するための準備（今後）		
		行っている	行っていない	無回答	進めている	進めていない	無回答
合計	4,599	57.1	38.9	4.0	71.5	24.4	4.1
<従業員規模>							
50人以下	2,772	51.0	44.5	4.5	64.8	30.9	4.3
50人超～100人	931	62.8	33.4	3.8	78.2	17.7	4.1
100人超～300人	638	65.5	31.0	3.4	82.3	13.8	3.9
300人超	232	82.8	15.9	1.3	95.7	2.2	2.2
<業種>							
鉱業、採石業、砂利採取業	6	33.3	33.3	33.3	66.7	16.7	16.7
建設業	437	60.0	38.0	2.1	72.8	23.8	3.4
製造業	961	61.1	35.7	3.2	73.2	23.7	3.1
電気・ガス・熱供給・水道業	6	33.3	50.0	16.7	50.0	50.0	-
情報通信業	114	65.8	31.6	2.6	83.3	16.7	-
運輸業、郵便業	302	56.3	37.7	6.0	78.1	16.9	5.0
卸売業、小売業	907	57.2	39.1	3.6	70.5	26.0	3.5
金融業、保険業	45	73.3	26.7	-	88.9	6.7	4.4
不動産業、物品賃貸業	73	58.9	32.9	8.2	74.0	13.7	12.3
学術研究、専門・技術サービス業	143	64.3	33.6	2.1	81.1	16.1	2.8
宿泊業、飲食サービス業	149	50.3	44.3	5.4	64.4	30.2	5.4
生活関連サービス業、娯楽業	140	51.4	45.7	2.9	66.4	30.0	3.6
教育、学習支援業	151	55.6	37.1	7.3	66.9	26.5	6.6
医療、福祉	809	47.6	46.7	5.7	64.0	30.4	5.6
複合サービス事業	24	75.0	25.0	-	91.7	8.3	-
サービス業（他に分類されないもの）	321	62.3	34.6	3.1	75.1	21.2	3.7

※「働き方改革を目的とする取り組み」の「行っている」及び、「働き方改革関連法の施行に対応するための準備」の「進めている」について、業種別（n=30以上）において、全体（合計）より5ポイント以上高い数値に網。

図表 16 働き方改革関連法の施行に対応するための準備を進めていない企業における準備を進めていない理由（MA、単位＝%）【企業調査】



※働き方改革関連法の施行に対応するための準備を「進めていない」企業を対象に集計。

ころ（複数回答）、「日々の業務遂行で精一杯のため」が43.5%と最も多く、次いで、「有効な取組方法が分からないため」（36.2%）、「ノウハウを持つ人材がいなため」（24.6%）、「施行まで猶予があるため」（14.2%）などとなっている（図表16）。理由のトップは、「日々の業務遂行で精一杯のため」である。それ以外にも、有効な取組方法が分からないや、ノウハウを持つ人材不足を挙げる企業もある。

親事業者・下請企業における 働き方改革の取組状況

働き方改革では、長時間労働の削減等の様々な取り組みがなされる。親事業者の働き方改革の取り組みは下請企業にどのような影響を与えるのだろうか。企業調査では、下請企業^(注2)を対象に、「親事業者における働き方改革関連法の施行に対応するための取り組みが、

貴社の職場環境・雇用管理にどのような影響を及ぼしているか」と尋ねている。それによれば、「現在、職場環境・雇用管理で影響あり・計」（「大きな影響を及ぼしている」と「ある程度

の影響を及ぼしている」の合計）は36.1%だった。親事業者・下請企業関係では、親事業者の法対応が下請企業に影響を与える場合があるようだ。

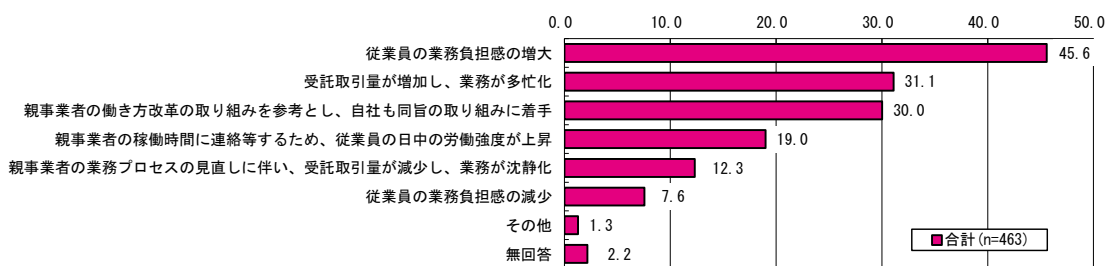
企業調査では、下請企業から見た親事業者の働き方改革関連法施行に対応する準備状況についても尋ねている。そこで、親事業者の働き方改革関連法の準備状況別に見ると、親事業者の準備の進捗が進んでいる企業ほど、「現在、職場環境・雇用管理で影響あり・計」の割合が高くなる傾向にある。また、常時取引している親事業者数別に見ると、親事業者が「1社」とする企業で、「現在、職場環境・雇用管理で影響あり・計」

図表 17 親事業者における働き方改革関連法の施行に対応するための取り組みが、職場環境・雇用管理に与えている影響（SA、単位＝%）【企業調査】

	n	大きな影響を及ぼしている	ある程度の影響を及ぼしている	現在のところ影響はないが、今後3年以内に影響が生じることが懸念される	現在のところ影響はなく、今後3年以内に影響が生じることが懸念されない	無回答	現在、職場環境・雇用管理で影響あり・計
合計	723	9.3	26.8	27.9	28.5	7.5	36.1
<親事業者の働き方改革関連法の準備状況>							
大いに進んでいる	44	13.6	36.4	9.1	38.6	2.3	50.0
ある程度進んでいる	255	10.2	39.2	27.8	22.0	0.8	49.4
ほとんど進んでいない	154	13.0	29.9	35.7	20.1	1.3	42.9
全く進んでいない	32	15.6	12.5	40.6	31.3	0.0	28.1
わからない	159	3.1	11.3	30.8	50.3	4.4	14.5
<常時取引している親事業者数>							
1社	85	9.4	40.0	14.1	27.1	9.4	49.4
2～3社	143	9.1	25.2	24.5	33.6	7.7	34.3
4社以上	439	9.3	24.8	31.9	28.2	5.7	34.2

※会社の考え方として、「下請け企業である(B)」について、「Bである」「どちらかというB」とする企業を対象に集計。「現在、職場環境・雇用管理で影響あり・計」は、「大きな影響を及ぼしている」「ある程度の影響を及ぼしている」の合計。

図表 18 親事業者の職場環境・雇用管理への影響（見込み含む）（MA、単位＝%）【企業調査】



※会社の考え方として、「下請け企業である(B)」について、「Bである」「どちらかというB」とする企業を対象に、親事業者における働き方改革関連法の施行に対応するための取り組みが、職場環境・雇用管理に、「大きな影響を及ぼしている」「ある程度の影響を及ぼしている」「現在のところ影響はないが、今後3年以内に影響が生じることが懸念される」と回答した企業を対象に集計。

の割合が最も高い（図表17）。

では、親事業者が下請企業に与える影響とは何だろうか。企業調査では、「下請企業」で「職場環境・雇用管理への影響がある・ありうる」とする企業（「大きな影響を及ぼしている」「ある程度の影響を及ぼしている」「現在のところ影響はないが、今後3年以内に影響が生じることが懸念される」とする企業）に対して、「具体的にどのような影響が生じているか、又は、影響が見込まれるか」（複数回答）を尋ねている。それによれば、親事業者の職場環境・雇用環境への影響では、「従業員の業務負担感の増大」が45.6%と最も多く、次いで、「受託取引量が増加し、業務が多忙化」

(31.1%)、「親事業者の働き方改革の取り組みを参考とし、自社も同旨の取り組みに着手」(30.0%)、「親事業者の稼働時間に連絡等するため、従業員の日中の労働強度が上昇」(19.0%)などが続いている(図表18)。

[注]

- 1 調査票上、「貴社が直接雇用している、正社員及び非正社員(パート、契約、嘱託等)を指すものとします(派遣・請負労働者は含めないでください)」と定義。調査票上、「正社員とは、貴社に直接雇用されている無期労働契約の、いわゆる正規従業員を指すものとします(非正社員はそれ以外の従業員(パート、契約、嘱託等)を指すものとします(派遣・請負労働者は含めないでください))」と定義。
- 2 企業調査では、独立企業(A)か、下請企業(B)かの設

問があり、下請企業(「Bである」「どちらかというB」と回答した企業(「下請企業」)が全体の15.7%ある。下請企業の常時取引している親事業者数も尋ねており、親事業者が「1社」が11.8%、「2～3社」が19.8%、4社以上が60.7%などとなっている。

(調査部長・郡司正人、主任調査員・奥田栄二)

付表2：回答者の属性【正社員調査】

労働者調査票	合計	n	%
		16,752	100.0
問9：勤め先企業の従業員規模	19人以下	1,676	10.0
	20人	825	4.9
	20人超～50人	7,202	43.0
	50人超～100人	3,551	21.2
	100人超～300人	2,291	13.7
	300人超～1,000人	807	4.8
	1,000人超～5,000人	235	1.4
	5,000人超	62	0.4
	無回答	103	0.6
業種(※)	鉱業、採石業、砂利採取業	22	0.1
	建設業	1,574	9.4
	製造業	3,390	20.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	25	0.1
	情報通信業	408	2.4
	運輸業、郵便業	968	5.8
	卸売業、小売業	2,916	17.4
	金融業、保険業	195	1.2
	不動産業、物品賃貸業	252	1.5
	学術研究、専門・技術サービス業	548	3.3
	宿泊業、飲食サービス業	423	2.5
	生活関連サービス業、娯楽業	451	2.7
	教育、学習支援業	693	4.1
	医療、福祉	3,635	21.7
	複合サービス事業	117	0.7
	サービス業(他に分類されないもの)	1,118	6.7
	無回答	17	0.1
問1：性別	男性	9,181	54.8
	女性	7,522	44.9
	無回答	49	0.3
問3：満年齢	15～24歳	668	4.0
	25～29歳	1,536	9.2
	30～34歳	1,785	10.7
	35～39歳	2,242	13.4
	40～44歳	2,792	16.7
	45～49歳	2,702	16.1
	50～54歳	2,115	12.6
	55～59歳	1,710	10.2
	60～64歳	797	4.8
	65～69歳	254	1.5
	70歳以上	111	0.7
	無回答	40	0.2

付表1：回答企業の属性【企業調査】

企業調査票	合計	n	%
		4,599	100.0
問1：従業員規模	19人以下	583	12.7
	20人	157	3.4
	20人超～50人	2,032	44.2
	50人超～100人	931	20.2
	100人超～300人	638	13.9
	300人超～1,000人	173	3.8
	1,000人超～5,000人	47	1.0
	5,000人超	12	0.3
業種(※)	無回答	26	0.6
	鉱業、採石業、砂利採取業	6	0.1
	建設業	437	9.5
	製造業	961	20.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	6	0.1
	情報通信業	114	2.5
	運輸業、郵便業	302	6.6
	卸売業、小売業	907	19.7
	金融業、保険業	45	1.0
	不動産業、物品賃貸業	73	1.6
	学術研究、専門・技術サービス業	143	3.1
	宿泊業、飲食サービス業	149	3.2
	生活関連サービス業、娯楽業	140	3.0
	教育、学習支援業	151	3.3
	医療、福祉	809	17.6
	複合サービス事業	24	0.5
	サービス業(他に分類されないもの)	321	7.0
	無回答	11	0.2
問7：事業活動内容や従業員に対する考え方	Aである(独立企業である)	2,554	55.5
	どちらかというA	712	15.5
	どちらともいえない	521	11.3
	どちらかというB	358	7.8
	Bである(下請企業である)	365	7.9
	無回答	89	1.9

※：業種は、抽出・配付に使用した信用調査機関が有する企業データベースの業種分類を使用している。所在地(地域)は当該企業データベースの企業所在地データから作成した。