

平成29年度人手不足・人材不足に関する組合実態調査について（報告）

沖縄県中小企業団体中央会では、平成29年6月に本会会員組合における人手不足・人材不足に関する組合実態調査を実施いたしました。

1 調査概要

（1）調査目的

最近、県内中小企業・小規模事業者における人手不足・人材不足が深刻化しつつあり、人材確保面だけでなく人件費の高騰等により事業継続にも悪影響が出始めていることから、県内の中小企業組合における現状を把握し、今後の組合支援に役立てることを目的として実施した。

（2）調査実施時期

平成29年6月1日～30日

（3）調査対象数・回答数

本会会員組合 226組合

回答数 161組合（71.2%）

（4）調査方法

別添アンケート用紙を配布し、組合役員・事務局が記入又は指導員が直接ヒアリングして実施した。

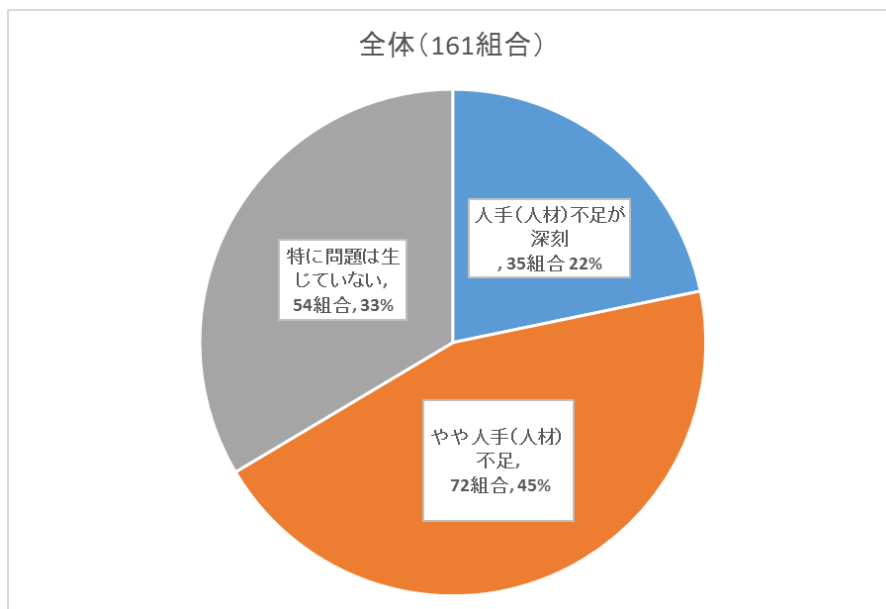
（5）調査票

別添

2 調査結果

(1) 人手不足・人材不足の現状について

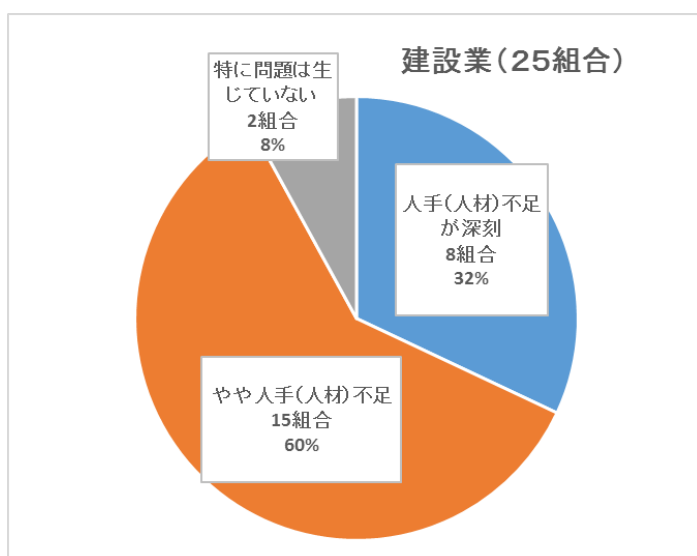
①全体の状況



回答した161組合中、「人手(人材)不足が深刻と」回答した組合が35組合(22%)、「やや人手(人材)不足」と回答した組合が72組合(45%)となっており、合計すると102組合(67%)が人材(人手)不足の状況であると回答している。「特に問題は生じていない」と回答した組合は54組合(33%)となっている。

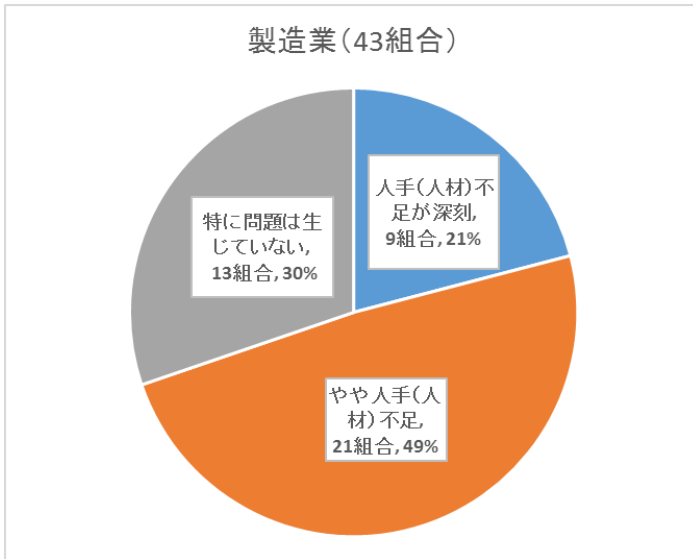
②主な業種別の状況

(建設業)



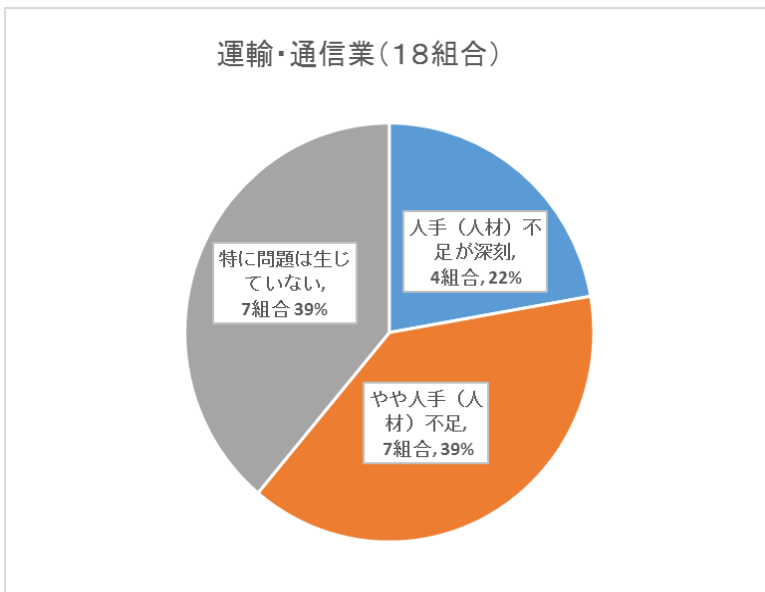
建設業では人手(人材)不足が深刻、やや不足を合計すると25組合中23組合(92%)が人手不足と回答している。総合工事業、設備工事業とも現場での熟練技術者の不足等による工期遅れ、入札不調などの問題が建設業全体で生じている。

(製造業)



製造業では、人手（人材）が深刻、やや不足を合計すると43組合中30組合（70%）が人手不足と回答している。

建設資材製造業では人手不足により製品の輸送に影響が出ている組合や、食品製造関連では生産現場での従業員の超過勤務や休日出勤等により乗り切っている組合もある。

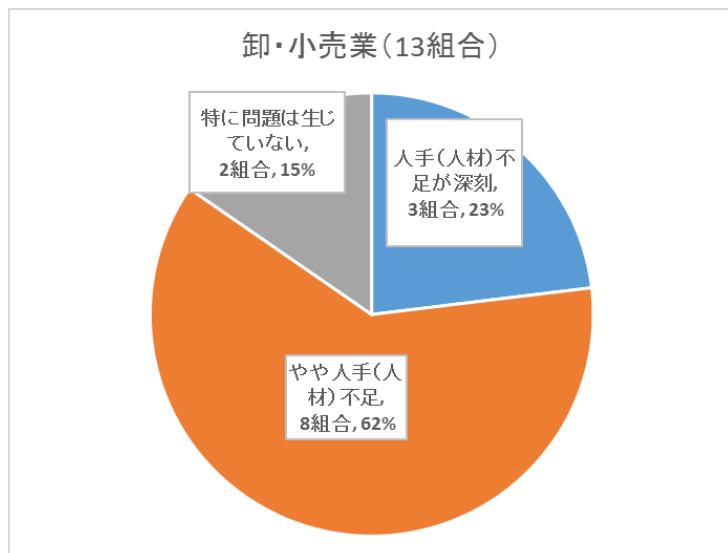


(運輸・通信業)

運輸・通信業では、人手（人材）が深刻、やや不足を合計すると18組合中11組合（61%）が人手不足と回答している。

運転手不足により、配車できないケースが増加し、売上げに影響が出ている組合や、人手不足のために従業員の年休取得に影響が出ている。

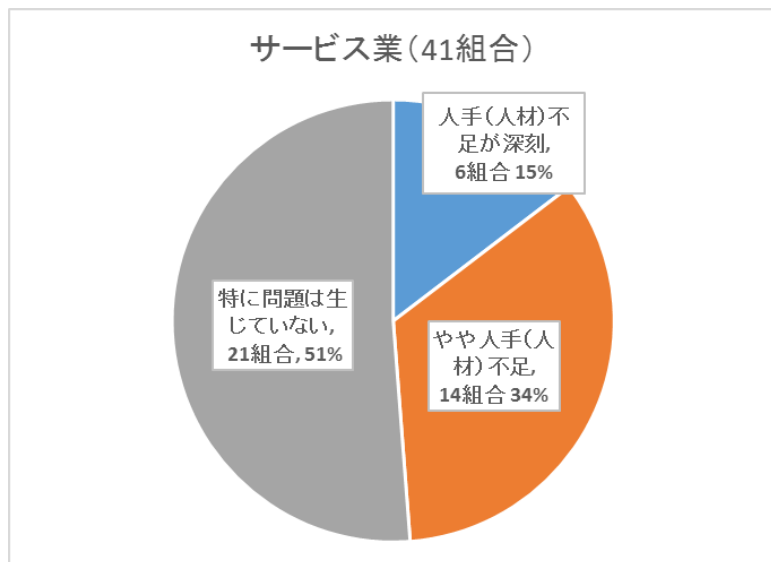
(卸・小売業)



卸小売業では、人手（人材）が深刻、やや不足を合計すると13組合中11組合（85%）が人手不足と回答している。

配達員不足により集金業務や営業に支障が生じたり、荷さばき場の人員不足で事務職員が応援に回ることで何とか業務を行なっているが、この影響で従業員が疲弊している状況が生じている。

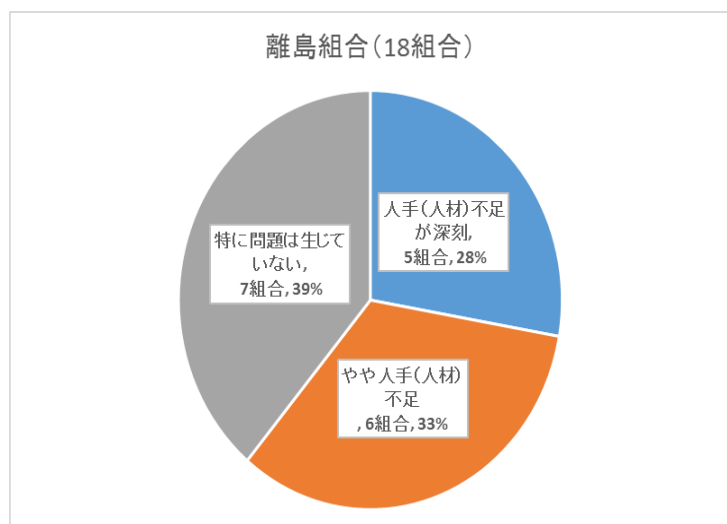
(サービス業)



サービス業では、人手（人材）が深刻、やや不足を合計すると41組合中20組合（49%）が人手不足と回答している。

ホテル業関連では、人手不足のため現スタッフが過重労働となっており、レストラン営業の時間短縮や宴会受け入れの縮小も検討してせざるを得ない状況となっており、またビルメンテナンス業界では人手不足のため仕事を断らなければならないケースも目立ってきている。

③離島地区の状況（宮古4組合、八重山13組合、久米島1組合）



離島地区では、人手（人材不足）が深刻、やや人手不足を合計すると18組合中11組合（61%）が人手不足と回答している。

これは県全体より若干下回っているが、地域別にみると宮古地区では人手不足と回答した組合は4組合中1組合のみであるのに対し、八重山地区では13組合中10組合が人手不足と回答している。

このうち5組合が「人手不足が深刻」と回答している。この5組合を業種別にみると建設業、製造業、運輸業、異業種組合と八重山地区では幅広い業種で人手不足が深刻化している状況となっている。

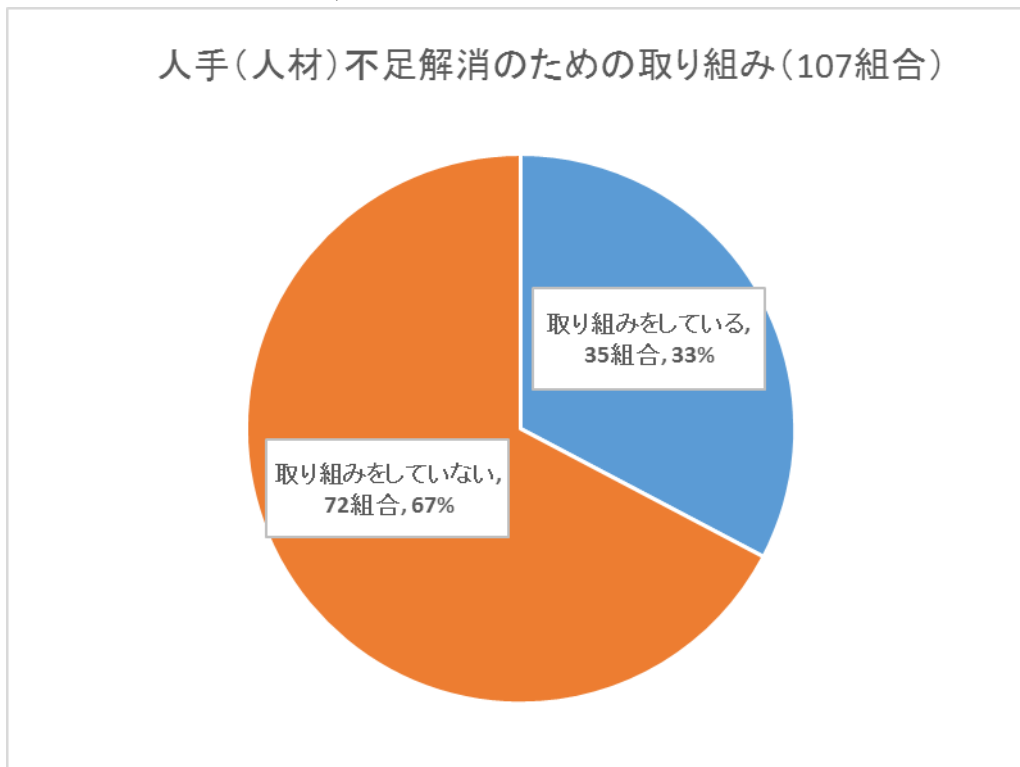
（2）人手（人材）不足による具体的な影響について

- ・組合は県からの受託事業において、次年度以降の人材確保にやや不安な状況である。組合員は担い手不足のため技術の継承・事業承継が危ぶまれている。（林業）
- ・人手不足により船舶の運航停止が予想されている（鉱業）
- ・専門技術者が不足している。若年層が定着しない。受注に悪影響が出ている。（建設業）
- ・職人を手配できず注文を断った。職人の数が足りず工期が伸びた。（建設業）
- ・人手不足のため他業種へ応援をお願いしている。このため人件費が予想以上の出費となった。（建設業）
- ・資格者不足のため公共工事の受注計画が立てづらい。指名を受けた工事に技術管理者が配置出来ず入札辞退や入札不調が少なからずある。（建設業）
- ・工事の最盛期に石工等の人手が足りない。突貫工事や残業も多く、工期に間に合わないこともある。（建設業）
- ・従業員を募集しても応募者がいない。生産現場では従業員の残業に頼る状態で労務管理にも苦慮している。（製造業）
- ・大型ミキサー車、ダンプ車の運転手不足が深刻であり、大型共同輸送車両が全車両稼働できていない状況である。（製造業）
- ・製造・加工・販売すべての部門において人手不足。人材というより人がいないし来ない。

また選べない。TAXFREEの申込みを先延ばしにしている。(製造業 離島)

- ・繁忙期の残業が増え労働基準監督署に指摘を受けた組合員が増えている。(製造業 離島)
- ・人手不足で従業員の年休取得調整が困難となっている。(運輸業)
- ・運転手不足で配車に影響が出ており、稼働していないタクシーもあり売上げに影響している。(運輸業)
- ・人手不足により正社員が各部署の応援に回っている現状で、かなり疲弊している。パートの時給の値上げも図っている。(卸小売業)
- ・荷さばきの現場の人員が不足し、現場作業に人手が取られて事務処理作業が滞っている。(卸小売業)
- ・配達員の不足により集金業務や営業に支障が出ている。(卸小売業)
- ・人手不足で、現スタッフが過重労働となっており、レストラン営業の時間短縮や宴会受け入れの縮小も検討している。(サービス業)
- ・ハローワークやホームページで職員募集をするが希望者が少なく、常に職員不足となっている。賃金を上げて採用募集をかけても希望者が少ない。(サービス業)
- ・人手不足で発注があっても仕事を断った。(サービス業)
- ・休日出勤、夜間出勤しないと生産対応できない(異業種 離島)
- ・人手不足で催事やイベントへの参加を断った。(異業種)

(3) 人手(人材)不足解消のための取り組みについて



人手不足と回答した107組合のうち、人手（人材）不足解消のための取り組みを実施している組合は35組合（33%）、取り組みをしていないと回答した組合は72組合（67%）となっている。

（主な具体的な取り組み内容）

- ・工業高校と連携し学生と交流して仕事の魅力を伝えている。（建設業）
- ・電子掲示板を購入し組合施設内に設置し、組合員の求人案内を表示している。組合ホームページにも組合員の求人案内を出している。（建設業）
- ・必要な資格取得のための勉強会を開催している。（建設業）
- ・従業員の身内に求人を呼びかける。（建設業）
- ・職業訓練校への紹介依頼の働きかけを行なっている。（運輸業）
- ・企業説明会・就職説明会に積極的に参加している。（運輸業）
- ・組合職員募集の際に県内の求人誌や新聞広告を参考にして求人票の作成方法を工夫して、組合の魅力をアピールするようにした。組合員にも求人票の書き方の講習会を実施する予定である。（卸小売業）
- ・「ホテルのしごと」を発刊し、ホテル業務の啓発とミスマッチを防ぐ働きかけをしている。また学校で実施している「職業人講話」へも積極的に参加している。（サービス業）
- ・各種資格の取得支援、青年部活動の活発化の取り組みをしている。（サービス業）
- ・時給の引き上げや海外労働者受け入れセミナーへの参加を行なっている。（製造業 離島）
- ・組合としては技術講習会を開催して有資格者の育成に取り組んでいる。組合員は賃金アップを行なうなどにより離職者が出ないように努力している。（サービス業）
- ・組合員間で応援体制をとっている。（製造業 離島）
- ・外国人技能実習制度による労働力確保を行なっている。（建設業）
- ・処遇改善セミナーの実施や外国人技能実習生監理団体への取り組みを検討している。（異業種）

（4）国・県に対する要望

- ・外国人労働力の積極的な受け入れと持続的な支援体制づくりは急務である。高齢者雇用制度の見直しや改善も今後重要だと思う。（林業）
- ・新卒者を育成するための人材育成助成金を更に増やして欲しい。（建設業）
- ・工事単価の引き上げ（建設業）
- ・工事技術資格の要件を緩和して欲しい。（建設業）
- ・県内の日本語学校には多くの外国人が在籍している。規制をもっと緩和して外国人学生のアルバイトを増やせないだろうか（製造業）

- ・長期的な人件費への補助金が欲しい（製造業）
- ・人材確保への支援を拡充して欲しい。（UIJ ターンへの支援策で処遇面の差額助成等）（卸小売業）
- ・教育資金の援助や若年層への給与助成金の創設など（サービス業）
- ・人材育成のためにも義務教育における社会参加や労働意識向上の機会を増やして欲しい。（サービス業）
- ・パート雇用助成金制度の手続きの簡素化と柔軟な対応（異業種）
- ・企業実習生の任期延長、省人化システム開発への補助、賃金給与のベアに伴う損失補填制度の創設、国や県に提出する資料の簡素化（卸小売業）
- ・県内学生向けに県内で就職する施策を考えて欲しい。（建設業）
- ・年度末に工期を集中させるのではなく、一年を通してバランスのとれた発注をして欲しい。（製造業）
- ・資格取得の負担軽減になるような補助制度（受験費用、講習会参加費、旅費）を創設して欲しい（サービス業）
- ・緊急雇用対策や催事の際の旅費・輸送費等の補助制度が欲しい（異業種）
- ・自動車学校業界は少子高齢化で入校生が減少しており、経営環境が年々厳しくなっている。教習車両購入や施設維持への税の軽減措置があれば助かる。また高齢者の免許更新のための講習会は採算が取れないので、再三が取れるような対策を講じて欲しい。（サービス業）
- ・外国人技能実習制度の手続きを簡素化して欲しい（サービス業）

3 まとめ

今回の調査で、本県の中小企業組合では約2／3の組合が人手（人材）不足となることが判明した。業種別にみてもこの傾向は同じであり、特に建設業や卸小売業では80％以上の組合が人手不足と回答している。

建設業では現場での技術者不足が深刻化し、入札不調や辞退などの状況も生じている。卸小売業では、荷さばき場や配送業務など現場での人手不足が深刻で、事務担当職員が応援に回って対応している組合もあり、事務処理の遅れや時間外労働・休日労働も増加している状況となっている。

運輸・通信業やサービス業でも状況は同じであり、タクシー関連の組合では人員不足により顧客がいても配車ができなかったり、ホテル業では宴会予約を断ったり、レストランの営業時間を短縮するなど、事業拡大の機会を人手不足ため断念せざるを得ない状況も生じている。

このため、各組合では人材確保のため様々な取り組みを行っており、離職者が出ないように資格取得支援に取り組んだり、将来の人材確保のため学校側と連携して学生向けに仕事の魅力をアピールする取り組み（パンフ作成や講話など）も行っている。また、外国人技能実習制度による労働力確保に取り組む組合もある。しかし、2／3の組合では人手不足解消のための取り組みを実施していないのが現状である。

各組合の自助努力での人材確保への取り組みにも限度があることから、人材確保関連の諸助成金の弾力的な運用や拡充、外国人技能実習制度や外国人労働者の雇用についての規制緩和を求める声も多い。