

# 横浜市景況・経営動向調査 第101回（特別調査）

特別調査

「労働力不足の実態について」



# 横浜経済の動向(平成 29 年 6 月)

## 第 101 回横浜市景況・経営動向調査報告(特別調査)

横浜市経済局

### 【調査の概要】

1. 目的・内容：横浜市の経済・産業政策の効果的な展開に必要な企業動向・ニーズを早期かつ的確に把握するために、市内企業・市内に事業所をおく企業を対象にアンケート調査及びヒアリング調査を一連の「景況・経営動向調査」として、四半期毎に年 4 回(6 月、9 月、12 月、3 月)実施しています。
2. 調査対象：市内企業・市内に事業所をおく企業 1,000 社  
回収数 582 社(回収率：58.2%) (特別調査有効回答数：546 社)

	市内本社企業			市外本社企業	合 計
	大企業	中堅企業	中小企業		
製造業	16 (24)	15 (23)	193 (327)	12 (21)	236 (395)
非製造業	30 (53)	101 (154)	196 (354)	19 (44)	346 (605)
合 計	46 (77)	116 (177)	389 (681)	31 (65)	582 (1,000)

※ ( ) 内は調査対象企業数

※規模別の定義は以下の通りです。

大企業・・・横浜市に本社を置き、資本金が 10 億円以上の企業

中堅企業・・・横浜市に本社を置き、資本金が以下の基準に該当する企業

製造業や卸売業、小売業、サービス業以外の非製造業：3～10 億円未満

卸売業：1～10 億円未満

小売業、サービス業：5 千万～10 億円未満

中小企業・・・横浜市に本社を置き、資本金が上記の基準未満の企業

市外本社企業・・・横浜市以外に本社を置く市内事業所

3. 調査時期：平成 29 年 6 月実施

4. その他：図表中の構成比は小数点第 2 位を四捨五入し表記しており、表示上の構成比を合計しても 100%にならない場合があります。

### 目 次

調査結果の概要	4
特別調査結果 一労働力不足の実態について	8
調査票	18

## 第 101 回横浜市景況・経営動向調査（平成 29 年 6 月実施）（特別調査）

### 調査結果のまとめ

#### 【労働力不足の実態について】

**労働力が『不足している』と回答した企業は 5 割を超える**  
**労働力不足の理由では「人材獲得競争の激化」が 72.3%で際立つ**

【ポイント】

- 労働力不足の状況は、「やや不足している」が 41.8%で最も高く、「大いに不足している」とあわせた『不足している』は 53.0%で 5 割を超えています。
- 不足していると感じている部門は、全産業では「営業・販売」(50.5%)、「専門・技術」(42.9%)、「生産・製造工程」(38.1%) が上位 3 部門となっていますが、製造業においては「生産・製造工程」が 82.5%と非常に高くなっています。
- 労働力が不足している理由では「人材獲得競争の激化（求人に対する応募者の減少や応募者の質の低下等）」が 72.3%で最も高くなっています。
- 労働力確保に向け現在講じている取組は、「定年延長や再雇用等による高齢者の活用」が 47.8%で最も高く、次いで「正社員の採用を強化」(33.9%)、「女性の活用」(30.2%) となっています。

【調査対象】 市内企業・市内に事業所を置く企業 1,000 社（回収数：582 社、回収率：58.2%、特別調査有効回答数：546 社）

【調査時期】 平成 29 年 5 月 11 日～6 月 2 日（調査票回答及びヒアリング調査期間）

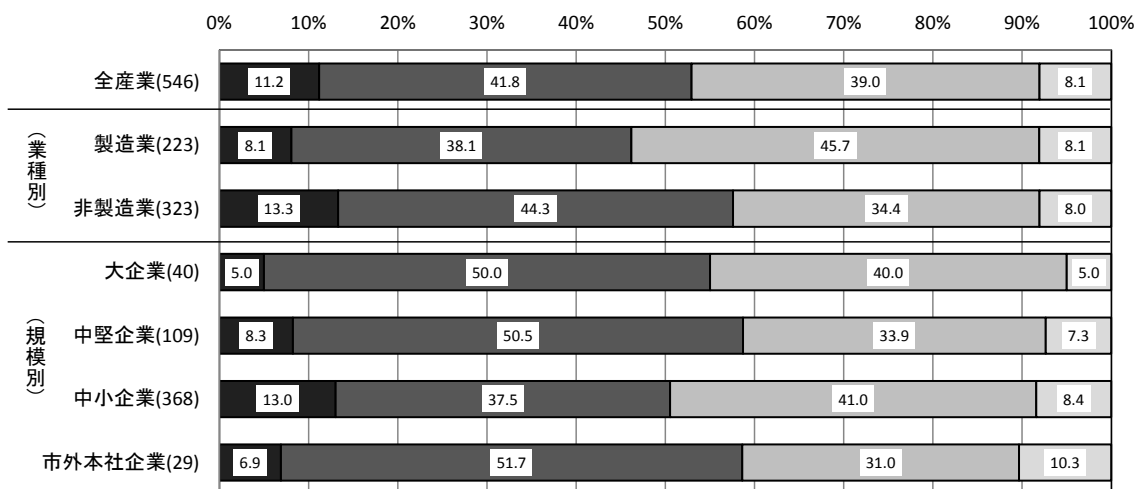
（注）通常調査の結果概要（自社業況 B S I 等）については、平成 29 年 6 月 30 日発表の内容をご参照ください。

#### 【特別調査の概要】

#### 1. 労働力不足の状況

- 労働力不足の状況は、「やや不足している」が 41.8%で最も高く、次いで、「あまり不足を感じていない」が 39.0%となっている。「やや不足している」と「大いに不足している」をあわせた『不足している』は 53.0%で 5 割を超えている。
- 『不足している』をみると、業種別では非製造業が 57.6%で、製造業の 46.2%に比べて 11.4 ポイント高く、規模別では大企業が 55.5%、中堅企業が 58.8%、中小企業が 50.5%と、いずれも 5 割を超えている。

労働力不足の状況：業種別、規模別



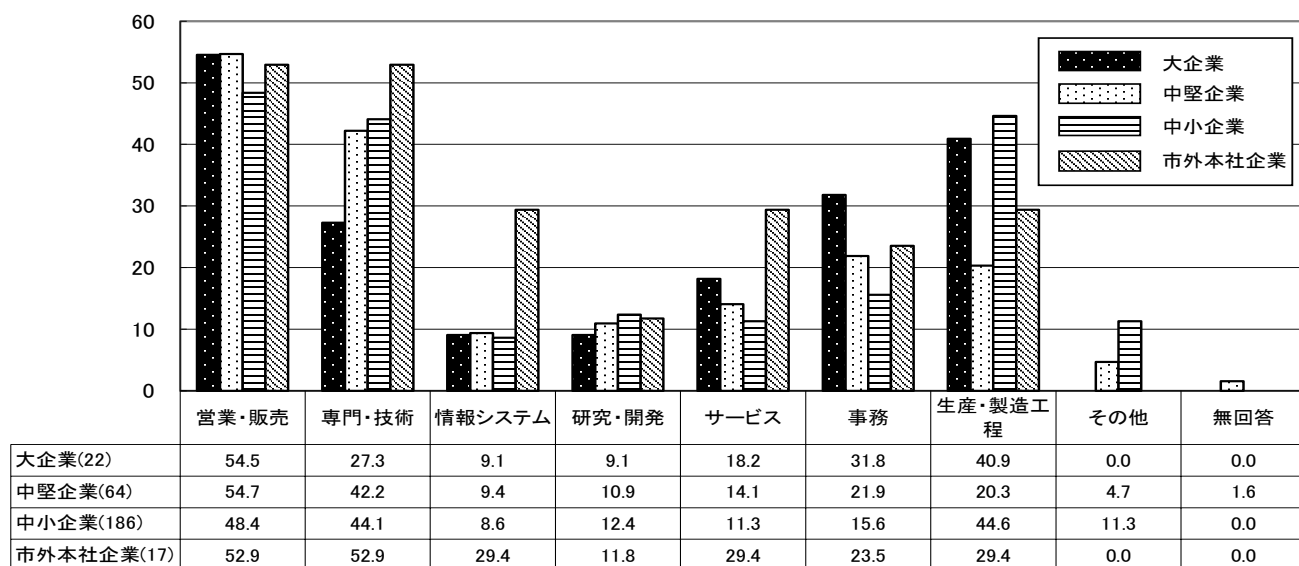
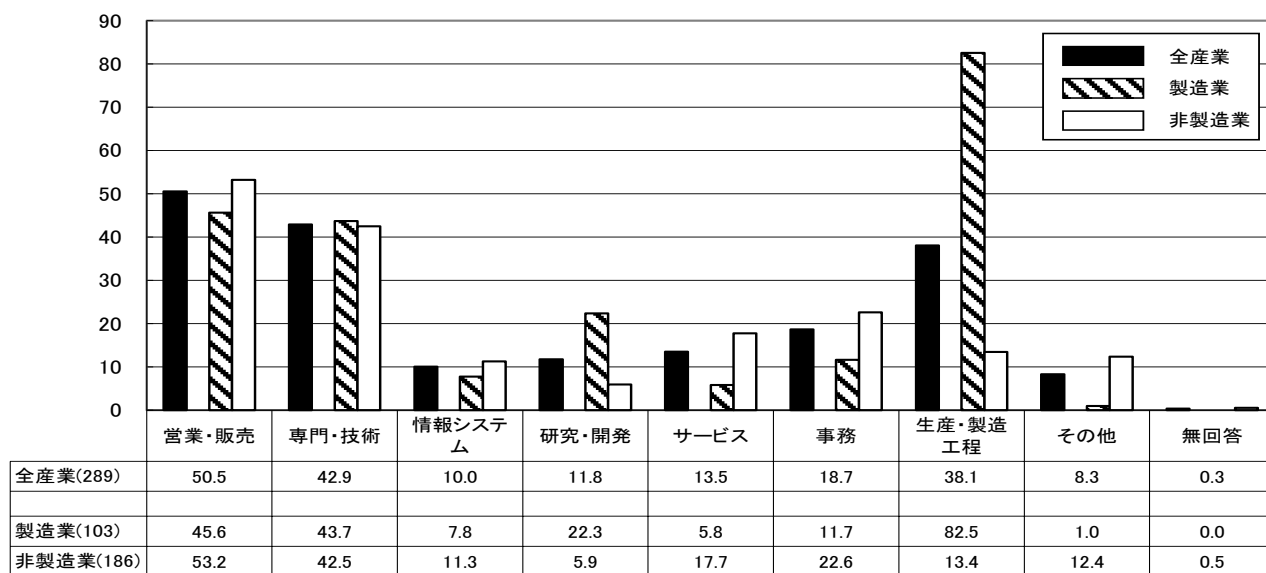
■ 大いに不足している ■ やや不足している □ あまり不足を感じていない □ 無回答

## 2. 労働力不足と感じている部門

- 大いに不足している、もしくはやや不足していると回答した企業において、不足していると感じている部門（複数回答）についてみると、「営業・販売」が50.5%で最も高く、次いで「専門・技術」（42.9%）、「生産・製造工程」（38.1%）となっている。
- 業種別にみると、製造業では「生産・製造工程」が82.5%と際立って高く、次いで「営業・販売」（45.6%）、「専門・技術」（43.7%）となっている。非製造業では「営業・販売」の53.2%、「専門・技術」の42.5%が他の部門に比べて高くなっている。非製造業の「生産・製造工程」は13.4%と製造業（82.5%）との差は大きく、業種別の特徴が認められる。
- 規模別にみると、全ての規模において「営業・販売」がいずれも5割前後で最も高く、規模別の差は小さい。「専門・技術」と「研究・開発」では、中小企業が他の規模に比べて高く、規模が小さいほど専門技術者や研究部門の人材の獲得に課題があることがうかがえる。

### 労働力不足と感じている部門（複数回答）

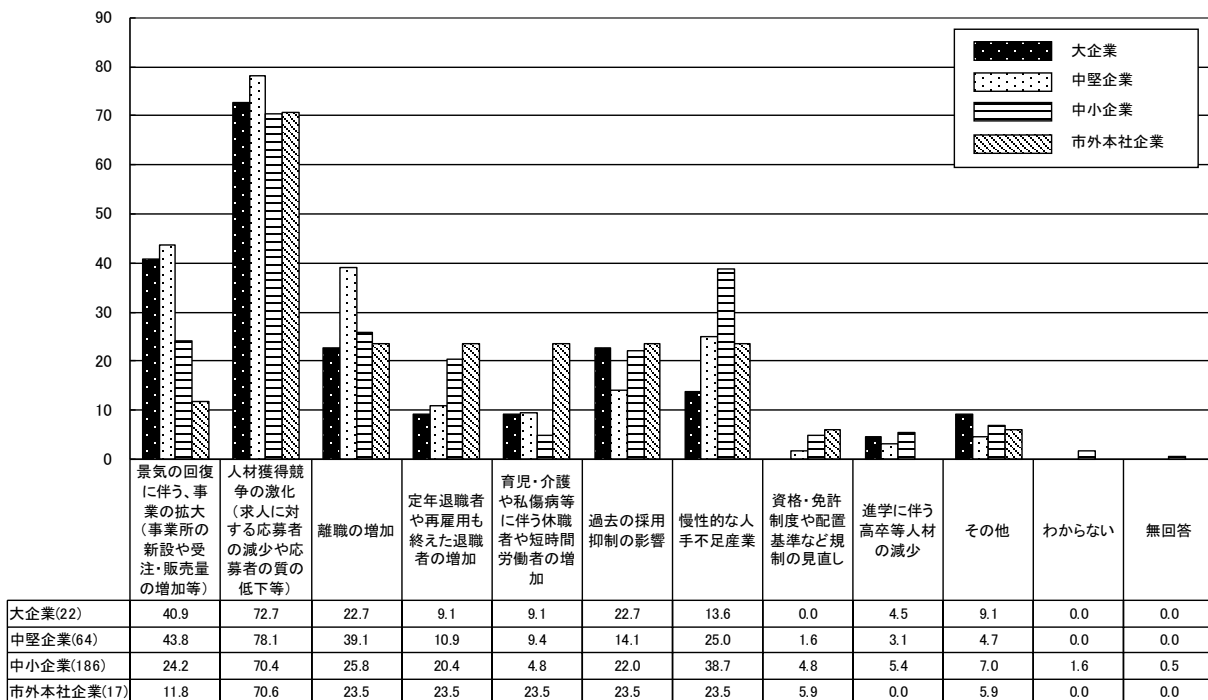
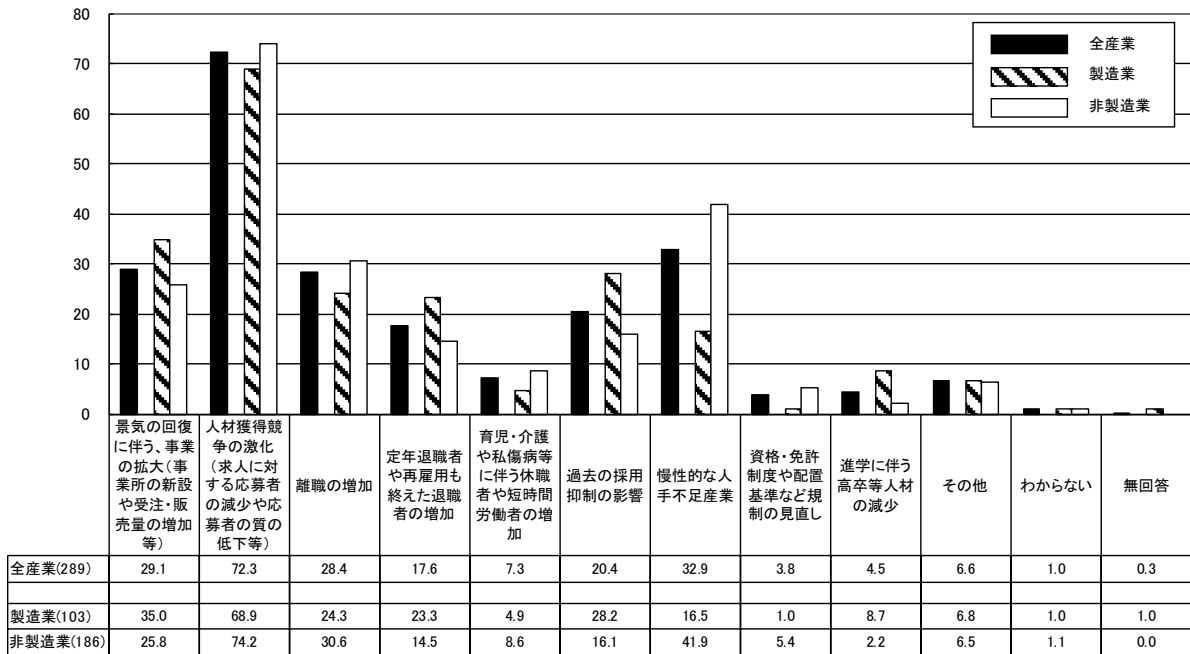
※大いに不足している、もしくはやや不足していると回答した企業を対象として集計。



### 3. 労働力が不足している理由

- 大いに不足している、もしくはやや不足していると回答した企業において、不足している理由（複数回答 3つまで）についてみると、「人材獲得競争の激化（求人に対する応募者の減少や応募者の質の低下等）」が72.3%で際立って高く、次いで「慢性的な人手不足産業」（32.9%）、「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）」（29.1%）となっている。
- 業種別にみると、「人材獲得競争の激化（求人に対する応募者の減少や応募者の質の低下等）」が製造業で68.9%、非製造業で74.2%とともに最も高い。非製造業では次いで「慢性的な人手不足産業」が41.9%で高いが、製造業では16.5%と低い。非製造業では製造業に比べて構造的に人手不足に直面している様子がかいま見える。
- 規模別にみると、全ての規模において「人材獲得競争の激化（求人に対する応募者の減少や応募者の質の低下等）」がいずれも7割を超え、最も高い。「慢性的な人手不足産業」は大企業（13.6%）、中堅企業（25.0%）、中小企業（38.7%）と規模が小さいほど高く、小規模企業においては日常的に人手不足の課題を抱えている様子が見える。

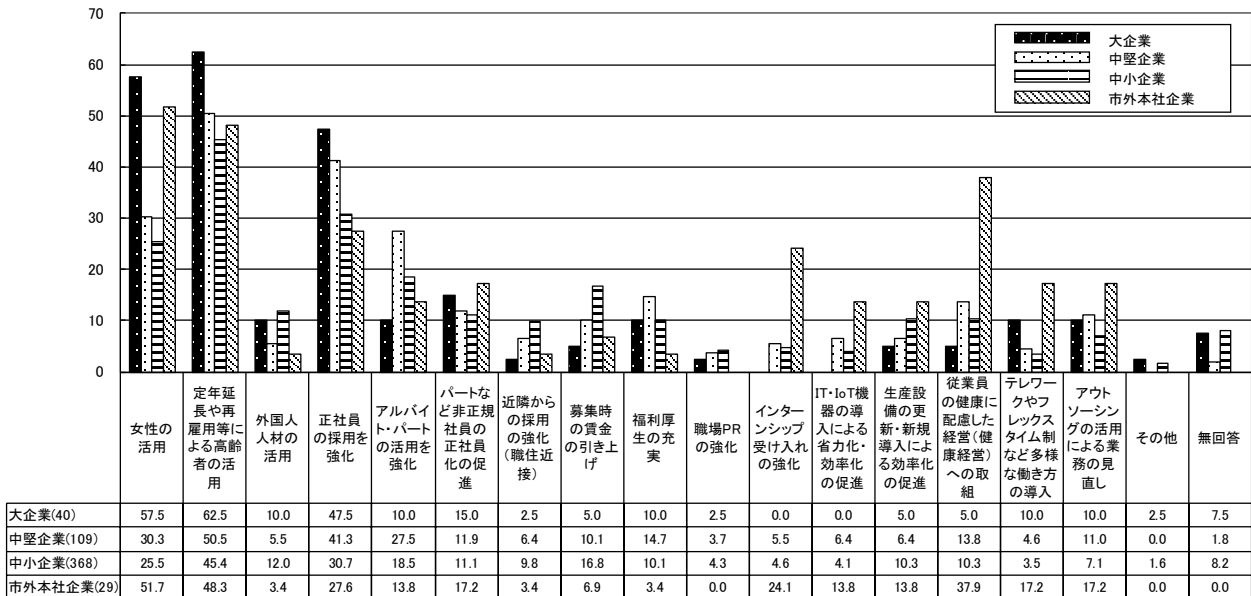
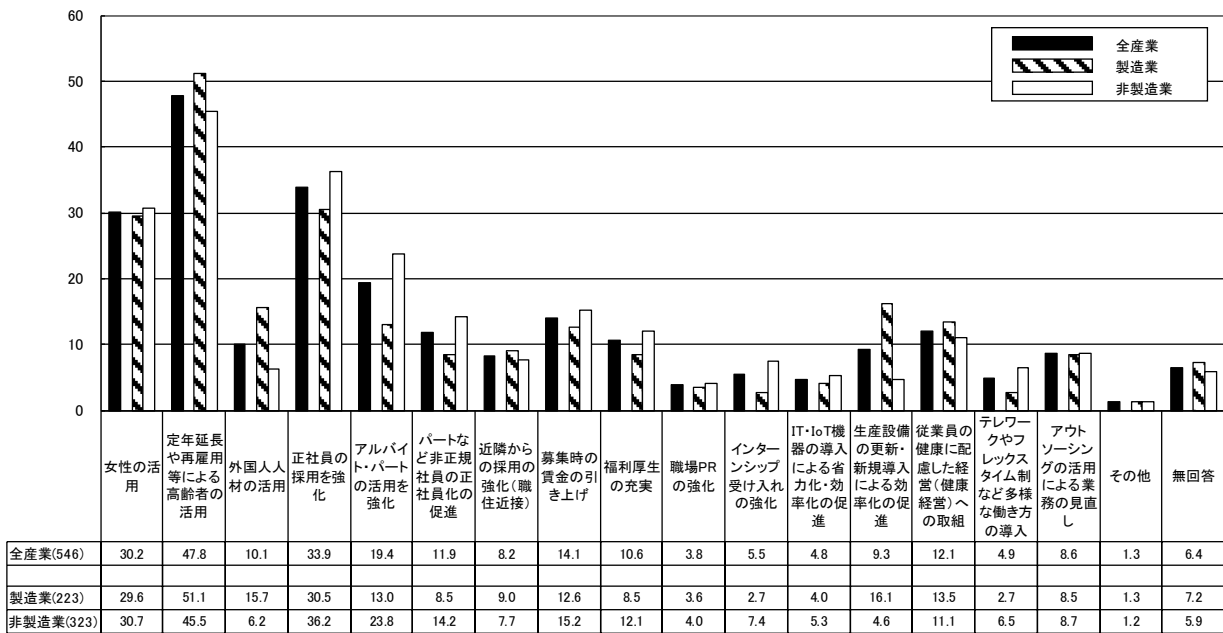
労働力が不足している理由：（複数回答 3つまで）



#### 4. 労働力確保に向け現在講じている取組について

- 労働力確保に向け現在講じている取組（複数回答 3つまで）についてみると、「定年延長や再雇用等による高齢者の活用」が47.8%で最も高く、次いで「正社員の採用を強化」（33.9%）、「女性の活用」（30.2%）となっている。
- 業種別にみると、製造業、非製造業ともに「定年延長や再雇用等による高齢者の活用」が最も高く、次いで「正社員の採用を強化」、「女性の活用」となっており、業種別の大きな差異は認められない。
- 規模別にみると、全ての規模において「定年延長や再雇用等による高齢者の活用」が最も高く、次いで「正社員の採用を強化」（33.9%）、「女性の活用」（30.2%）となっています。

労働力確保に向け現在講じている取組（複数回答 3つまで）



—労働力不足の実態について—

1. 労働力不足の状況

労働力不足の状況については、「やや不足している」が41.8%で最も高く、次いで「あまり不足を感じていない」(39.0%)となっている。「やや不足している」と「大いに不足している」をあわせた『不足している』は53.0%で、5割を超えている。

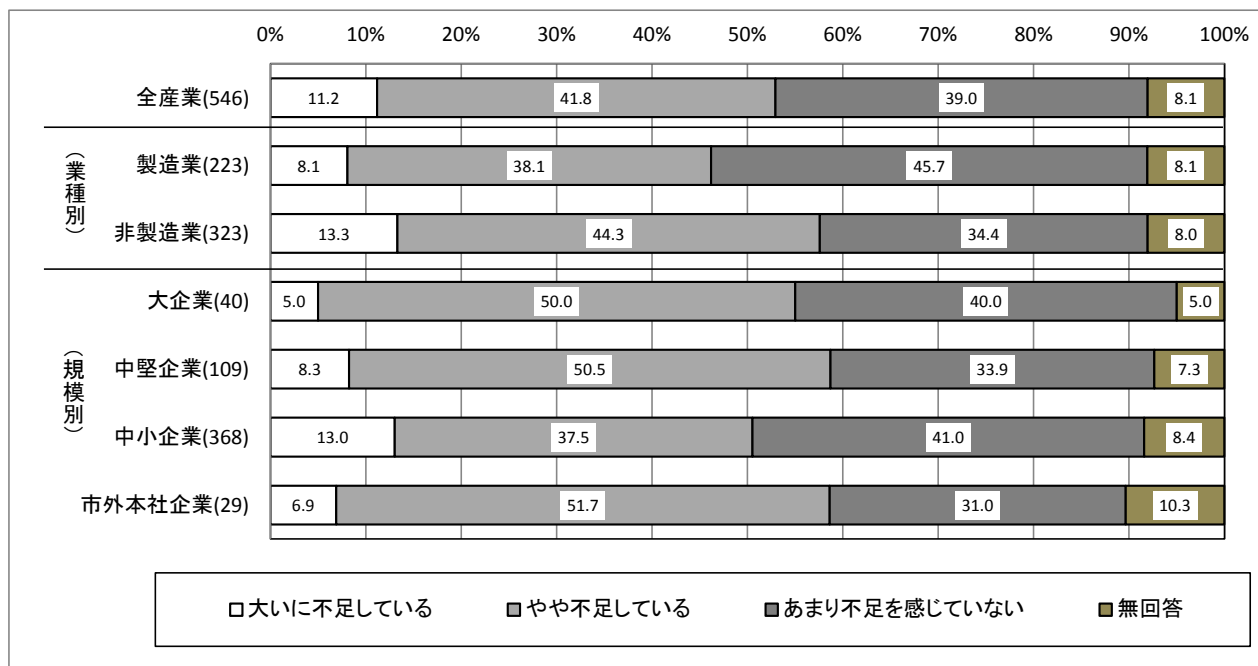
業種別にみると、製造業では「あまり不足を感じていない」が45.7%で最も高く、次いで「やや不足している」(38.1%)となっている。『不足している』は46.2%と「あまり不足を感じていない」に比べてわずかに高くなっている。非製造業では「やや不足している」が44.3%で最も高く、次いで「あまり不足を感じていない」(34.4%)となっている。『不足している』は57.6%となっている。

業種別に比較すると、非製造業の『不足している』57.6%は製造業の46.2%に比べて11.4ポイント高く、非製造業において人手不足の課題を抱えている企業の割合が高い様子がうかがえる。

規模別にみると、大企業では「やや不足している」が50.0%で最も高く、次いで「あまり不足を感じていない」(40.0%)となっている。『不足している』は55.0%となっている。中堅企業では「やや不足している」が50.5%で最も高く、次いで「あまり不足を感じていない」(33.9%)となっている。『不足している』は58.8%となっている。中小企業では「あまり不足を感じていない」が41.0%で最も高く、次いで「やや不足している」(37.5%)となっている。『不足している』は50.5%となっている。

規模別に比較すると、「大いに不足している」が大企業で5.0%、中堅企業で8.3%、中小企業で13.0%と規模が小さいほど高くなっている。一方、「あまり不足を感じていない」では中小企業が最も高く、中小企業においては人手不足が深刻な企業とさほどでもない企業の二極化がうかがわれる。

図表1 労働力不足の状況：業種別、規模別





## 2. 不足していると感じている部門について

大いに不足している、もしくはやや不足していると回答した企業において、不足していると感じている部門(複数回答)についてみると、「営業・販売」が50.5%で最も高く、次いで「専門・技術」(42.9%)、「生産・製造工程」(38.1%)となっている。

業種別にみると、製造業では「生産・製造工程」が82.5%で非常に高く、次いで「営業・販売」(45.6%)、「専門・技術」(43.7%)となっている。非製造業では「営業・販売」が53.2%で最も高く、次いで「専門・技術」(42.5%)、「事務」(22.6%)となっている。

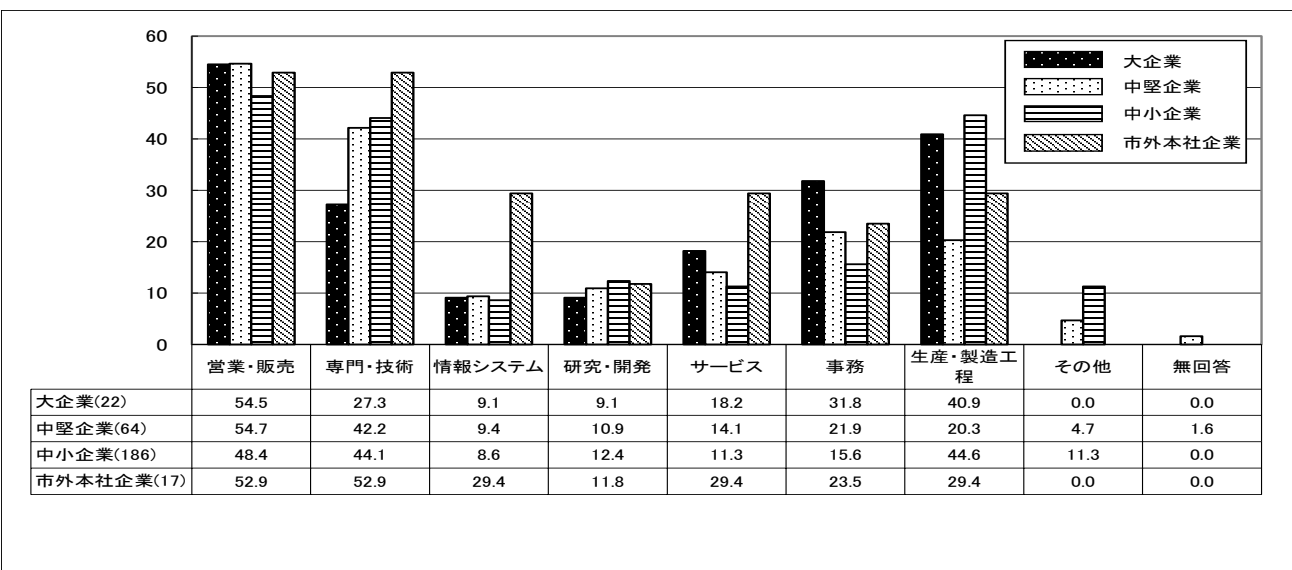
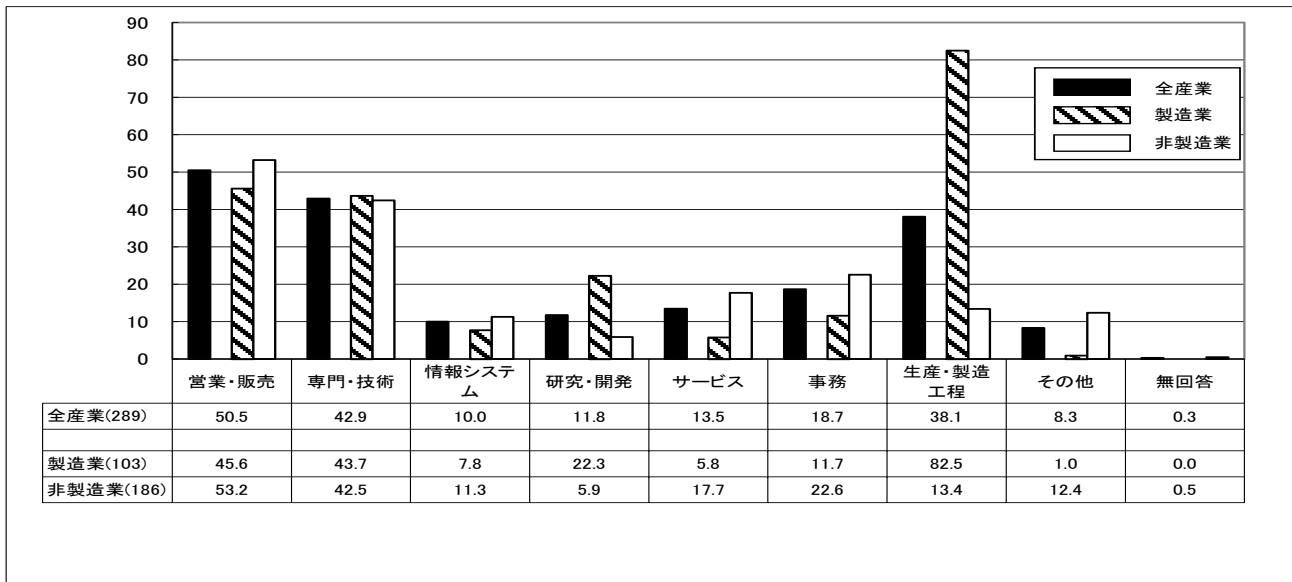
業種別に比較すると、製造業の「生産・製造工程」(82.5%)は、非製造業の13.4%に比べて6倍強となっており、業種別の特徴があきらかに見て取れる。

規模別にみると、大企業では「営業・販売」が54.5%で最も高く、次いで「生産・製造工程」(40.9%)、「事務」(31.8%)となっている。中堅企業では「営業・販売」が54.7%で最も高く、次いで「専門・技術」(42.2%)、「事務」(21.9%)となっている。中小企業では「営業・販売」が48.4%で最も高く、次いで「生産・製造工程」(44.6%)、「専門・技術」(44.1%)となっている。

業種別に比較すると、全ての規模において「営業・販売」が最も高くなっている。「事務」では、規模が小さいほど低くなっている一方、「専門・技術」と「研究・開発」では規模が小さいほど高くなっており、小規模企業において専門技術者や研究開発部門の人材確保に苦勞している様子が見える。

図表2 不足していると感じている部門(複数回答):業種別、規模別

(※大いに不足している、もしくはやや不足していると回答した企業を対象として集計)



### 3. 労働力が不足している理由

大いに不足している、もしくはやや不足していると回答した企業において、労働力が不足している理由（複数回答 3つまで）についてみると、「人材獲得競争の激化（求人に対する応募者の減少や応募者の質の低下等）」が72.3%で最も高く、次いで「慢性的な人手不足産業」（32.9%）、「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）」（29.1%）となっている。

業種別にみると、製造業では「人材獲得競争の激化」が68.9%で最も高く、次いで「景気の回復に伴う、事業の拡大」（35.0%）、「過去の採用抑制の影響」（28.2%）となっている。非製造業では「人材獲得競争の激化」が74.2%で最も高く、次いで「慢性的な人手不足産業」（41.9%）、「離職の増加」（30.6%）となっている。

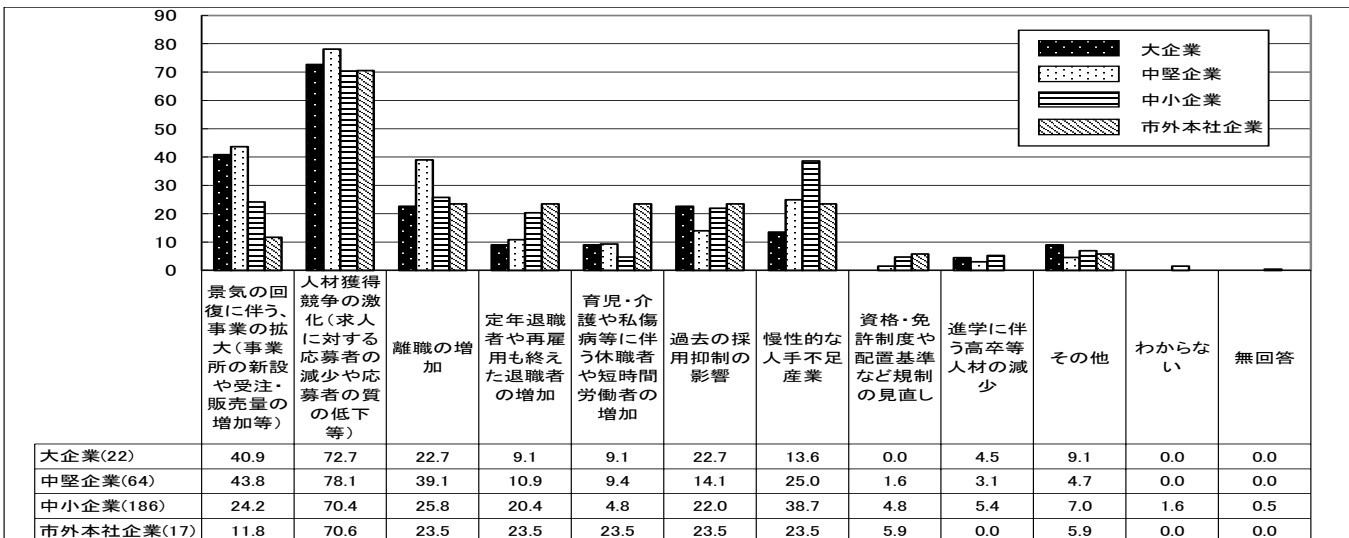
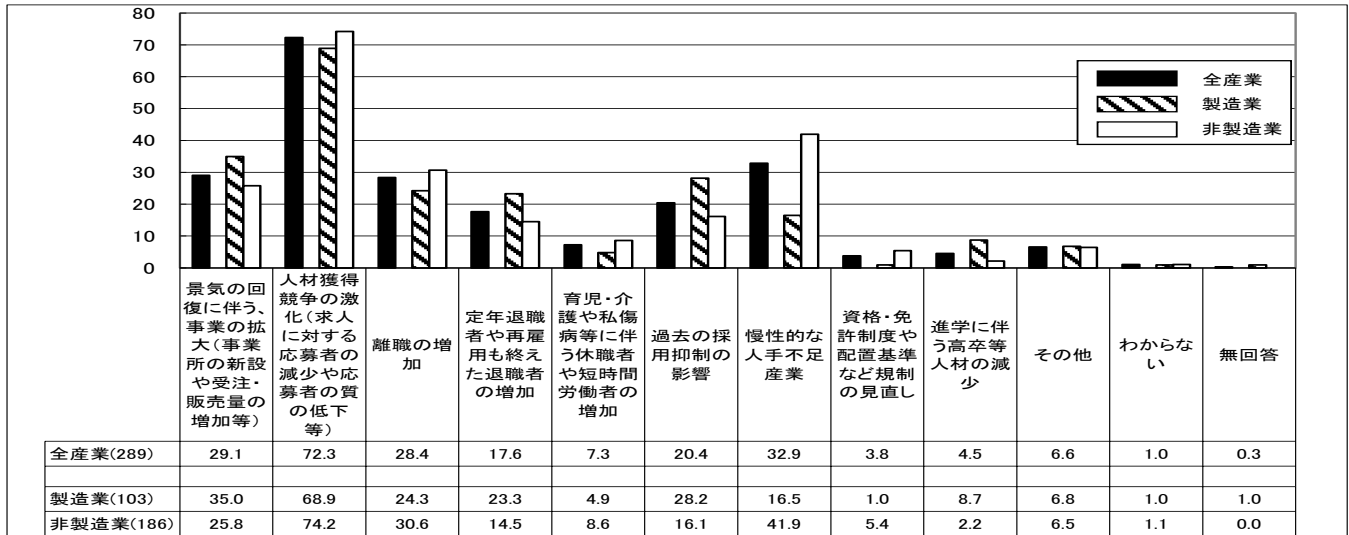
業種別に比較すると、製造業、非製造業ともに「人材獲得競争の激化」が最も高い。非製造業の「慢性的な人手不足産業」は製造業（16.5%）の2.5倍に達し、「離職の増加」も高いなど、非製造業において人材の流動化がすすんでいることが推察される。

規模別にみると、大企業では「人材獲得競争の激化」が72.7%で最も高く、次いで「景気の回復に伴う、事業の拡大」（40.9%）、次に「離職の増加」と「過去の採用抑制の影響」が22.7%で並んでいる。中堅企業では「人材獲得競争の激化」が78.1%で最も高く、次いで「景気の回復に伴う、事業の拡大」（43.8%）、「離職の増加」（39.1%）となっている。中小企業では「人材獲得競争の激化」が70.4%で最も高く、次いで「慢性的な人手不足産業」（38.7%）、「離職の増加」（25.8%）となっている。

規模別に比較すると、全ての規模において「人材獲得競争の激化」が最も高く、いずれも7割を超えている。「慢性的な人手不足産業」は規模が小さいほど高くなっており、小規模企業においては日常的に人手不足の課題を抱えている様子がうかがえる。

図表3 労働力が不足している理由（複数回答 3つまで）：業種別、規模別

（※大いに不足している、もしくはやや不足していると回答した企業を対象として集計）



#### 4. 労働力不足が与える影響について

労働力不足が与える影響（複数回答 3つまで）についてみると、「時間外勤務の増加や休暇取得数の減少」が50.2%で最も高く、次いで「需要の増加に対応できない（受注を見送り・先送りしている）」（42.2%）、「募集賃金の上昇や既存人材の人件費を含むコストが増加している」（30.8%）となっている。

業種別にみると、製造業では「時間外勤務の増加や休暇取得数の減少」が51.5%で最も高く、次いで「需要の増加に対応できない」（40.8%）、「募集賃金の上昇や既存人材の人件費を含むコストが増加している」（27.2%）となっている。非製造業では「時間外勤務の増加や休暇取得数の減少」が49.5%で最も高く、次いで「需要の増加に対応できない」（43.0%）、「募集賃金の上昇や既存人材の人件費を含むコストが増加している」（32.8%）となっている。

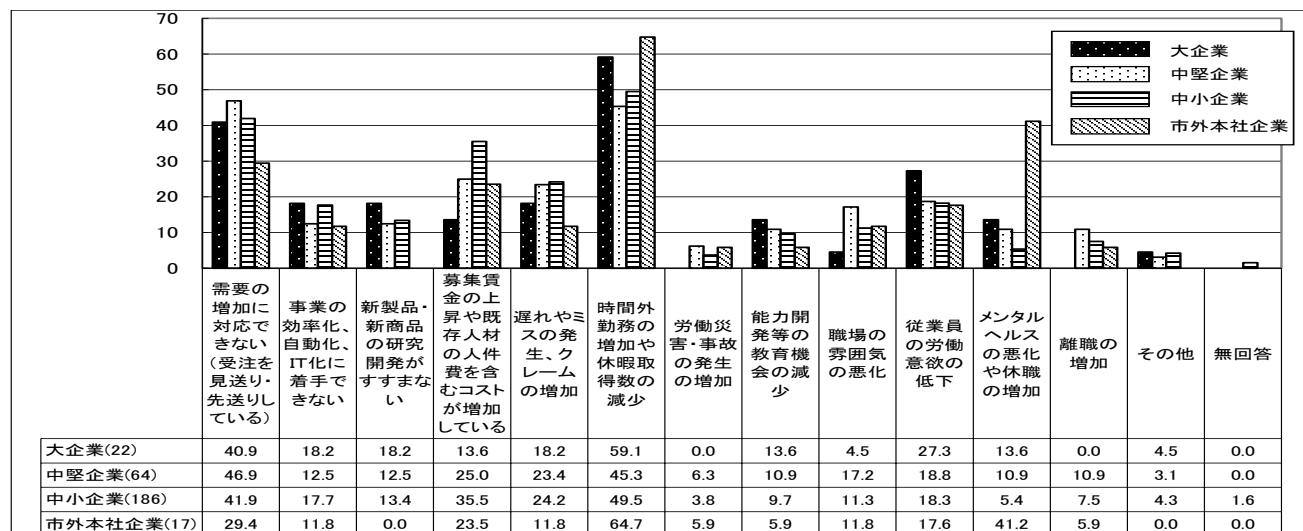
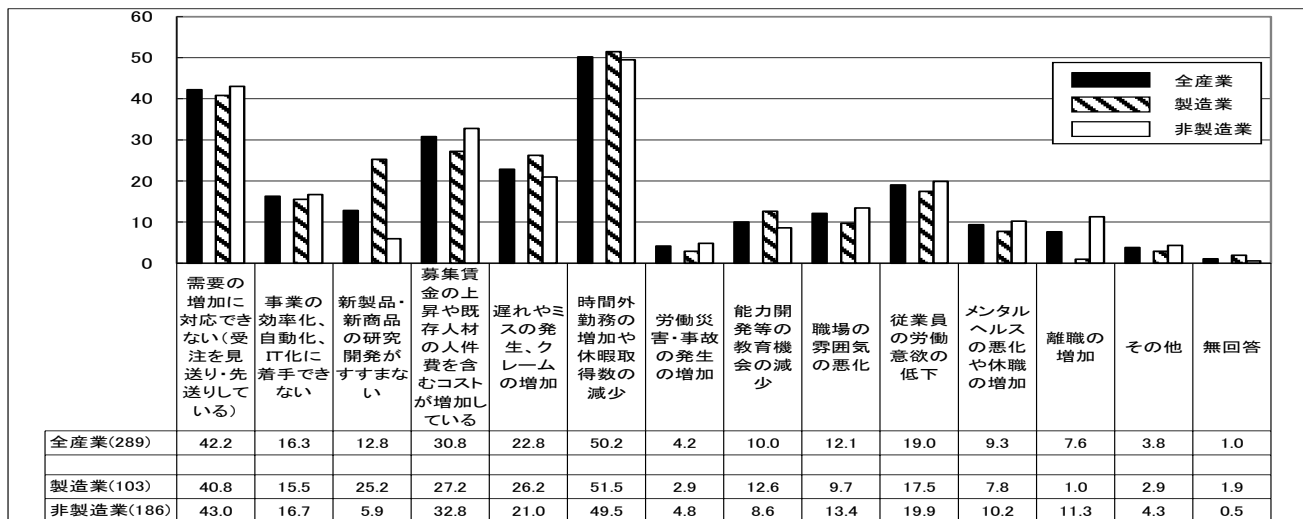
業種別に比較すると、製造業、非製造業ともに上位3位は内容、順位ともに同一となっている。製造業の「新製品・新商品の研究開発がすすまない」は25.2%で、非製造業の5.9%に比べて4倍強となっており、製造業の業種特性がかいま見える。

規模別にみると、大企業では「時間外勤務の増加や休暇取得数の減少」が59.1%で最も高く、次いで「需要の増加に対応できない」（40.9%）、「従業員の労働意欲の低下」（27.3%）となっている。中堅企業では「需要の増加に対応できない」が46.9%で最も高く、次いで「時間外勤務の増加や休暇取得数の減少」（45.3%）、「募集賃金の上昇や既存人材の人件費を含むコストが増加している」（25.0%）となっている。中小企業では「時間外勤務の増加や休暇取得数の減少」が49.5%で最も高く、次いで「需要の増加に対応できない」（41.9%）、「募集賃金の上昇や既存人材の人件費を含むコストが増加している」（35.5%）となっている。

規模別に比較すると、「募集賃金の上昇や既存人材の人件費を含むコストが増加している」で、大企業（13.6%）、中堅企業（25.0%）、中小企業（35.5%）と高くなっており、規模が小さいほど労働力不足の影響が人件費コストの上昇に繋がっている様子が見て取れる。

図表4 労働力不足の影響（複数回答 3つまで）：業種別、規模別

（※大いに不足している、もしくはやや不足していると回答した企業を対象として集計）



## 5. 労働力確保に向けた取組について

### 5-1 【現在講じている取組について】

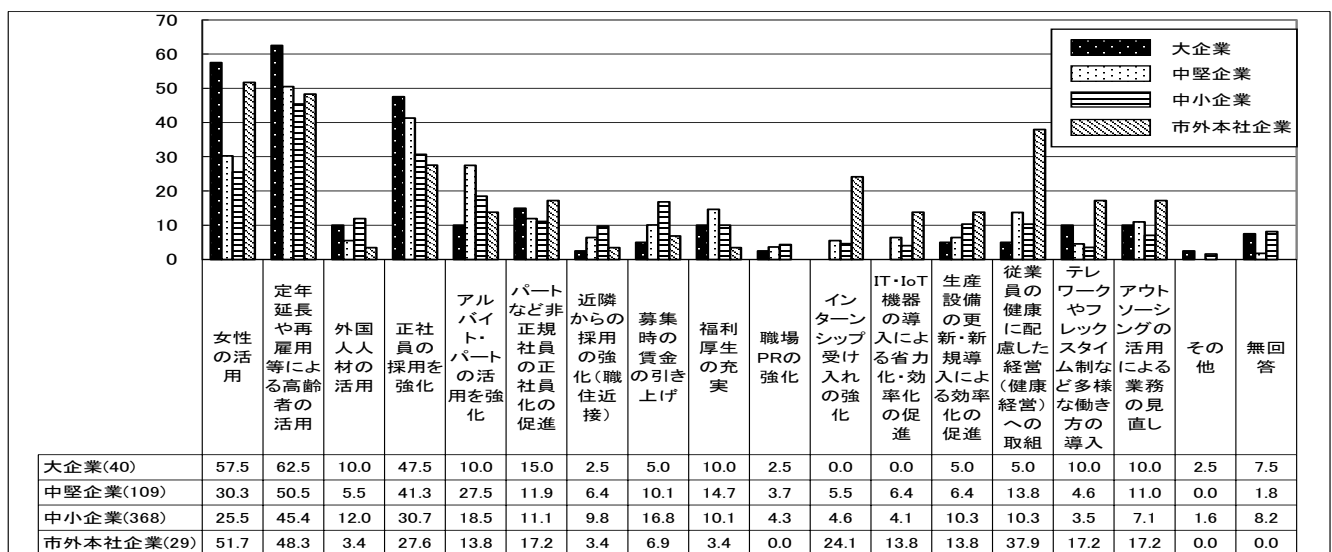
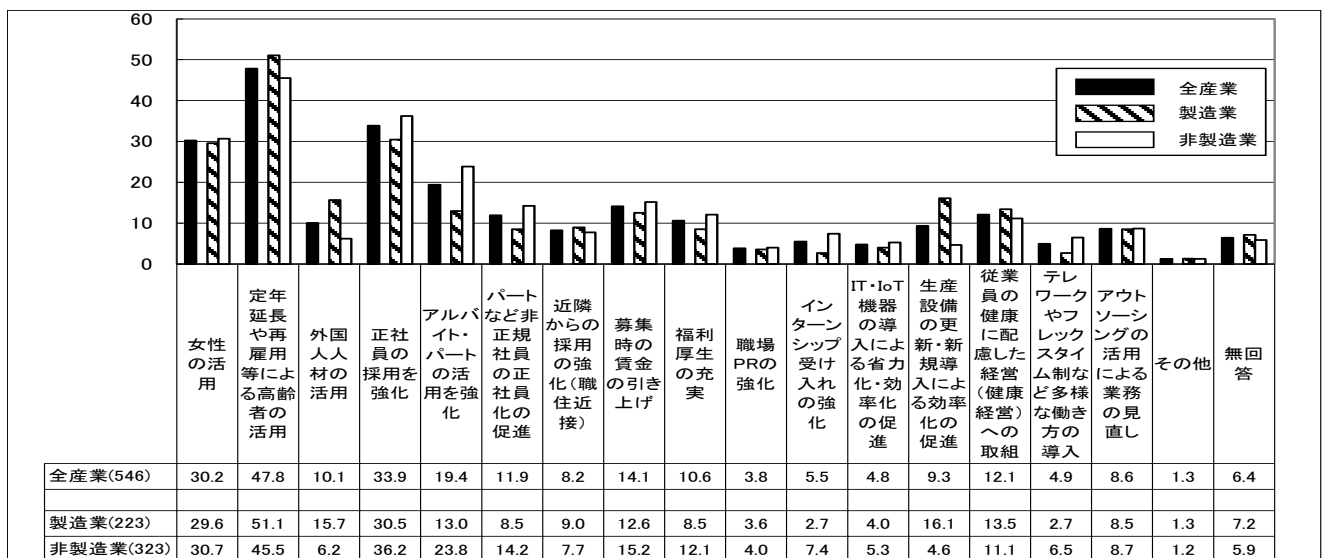
労働力確保に向け現在講じている取組（複数回答 3つまで）についてみると、「定年延長や再雇用等による高齢者の活用」が47.8%で最も高く、次いで「正社員の採用を強化」(33.9%)、「女性の活用」(30.2%)となっている。

業種別にみると、製造業では「定年延長や再雇用等による高齢者の活用」が51.1%で最も高く、次いで「正社員の採用を強化」(30.5%)、「女性の活用」(29.6%)となっている。非製造業では製造業では「定年延長や再雇用等による高齢者の活用」が45.5%で最も高く、次いで「正社員の採用を強化」(36.2%)、「女性の活用」(30.7%)となっている。

業種別に比較すると、製造業、非製造業ともに上位3位は内容、順位ともに同一となっており、目立った差異は認められない。

規模別にみると、大企業では「定年延長や再雇用等による高齢者の活用」が62.5%で最も高く、次いで「女性の活用」(57.5%)、「正社員の採用を強化」(47.5%)となっている。中堅企業では「定年延長や再雇用等による高齢者の活用」が50.5%で最も高く、次いで「正社員の採用を強化」(41.3%)、「女性の活用」(30.3%)となっている。中小企業では「定年延長や再雇用等による高齢者の活用」が45.4%で最も高く、次いで「正社員の採用を強化」(30.7%)、「女性の活用」(25.5%)となっている。

図表 5-1 現在講じている取組（複数回答 3つまで）：業種別、規模別



### 5-2 【今後実施を検討している取組について】

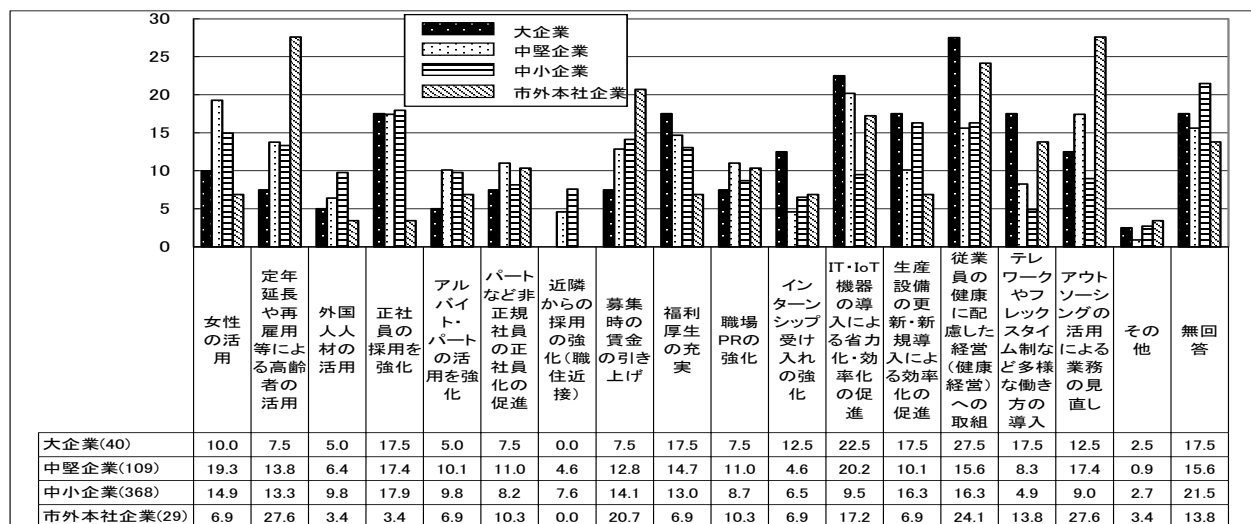
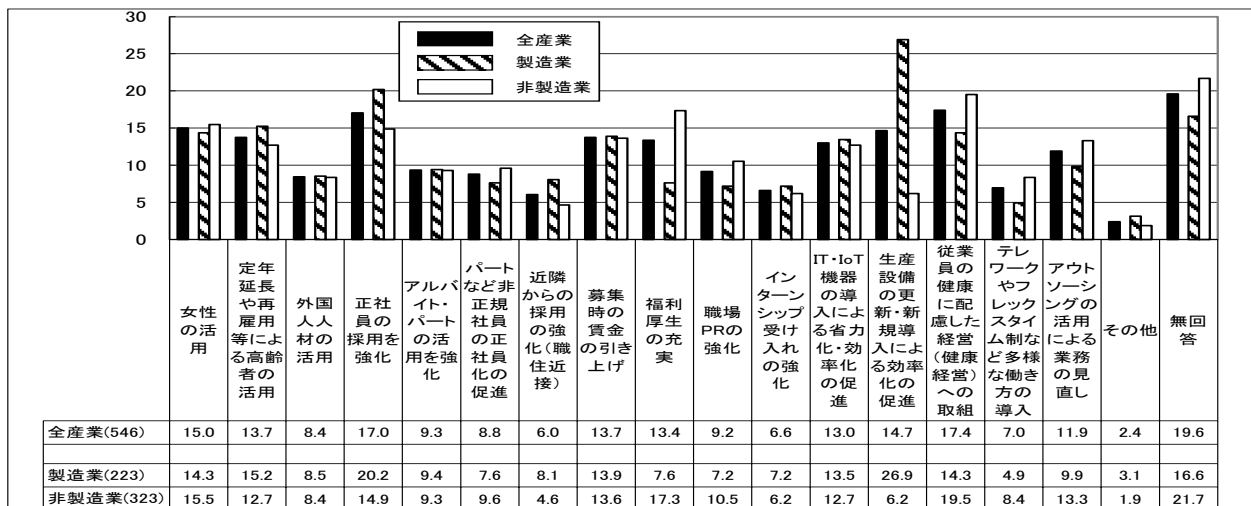
労働力確保に向け今後実施を検討している取組（複数回答 3つまで）についてみると、「従業員の健康に配慮した経営（健康経営）への取組」が17.4%で最も高く、次いで「正社員の採用を強化」（17.0%）、「女性の活用」（15.0%）となっている。

業種別にみると、製造業では「生産設備の更新・新規導入による効率化の促進」が26.9%で最も高く、次いで「正社員の採用を強化」（20.2%）、「定年延長や再雇用等による高齢者の活用」（15.2%）となっている。非製造業では「従業員の健康に配慮した経営（健康経営）への取組」が19.5%で最も高く、次いで「福利厚生充実」（17.3%）、「女性の活用」（15.5%）となっている。

業種別に比較すると、製造業では生産設備の充実による効率化に、非製造業では従業員の健康や福利厚生に着目している様子が見える。

規模別にみると、大企業では「従業員の健康に配慮した経営（健康経営）への取組」が27.5%で最も高く、次いで「IT・IoT機器の導入による省力化・効率化の促進」（22.5%）、次に「正社員の採用を強化」、「福利厚生充実」、「生産設備の更新・新規導入による効率化の促進」、「テレワークやフレックスタイム制など多様な働き方の導入」が17.5%で並んでいる。中堅企業では「IT・IoT機器の導入による省力化・効率化の促進」が20.2%で最も高く、次いで「女性の活用」（19.3%）、次に「正社員の採用を強化」と「アウトソーシングの活用による業務の見直し」が17.4%で並んでいる。中小企業では「正社員の採用を強化」が17.9%で最も高く、次いで「生産設備の更新・新規導入による効率化の促進」と「従業員の健康に配慮した経営（健康経営）への取組」が16.3%で並び、次に「女性の活用」（14.9%）となっている。

図表 5-2 今後実施を検討している取組（複数回答 3つまで）：業種別、規模別



## 6. 労働力確保に取り組むために必要な行政支援

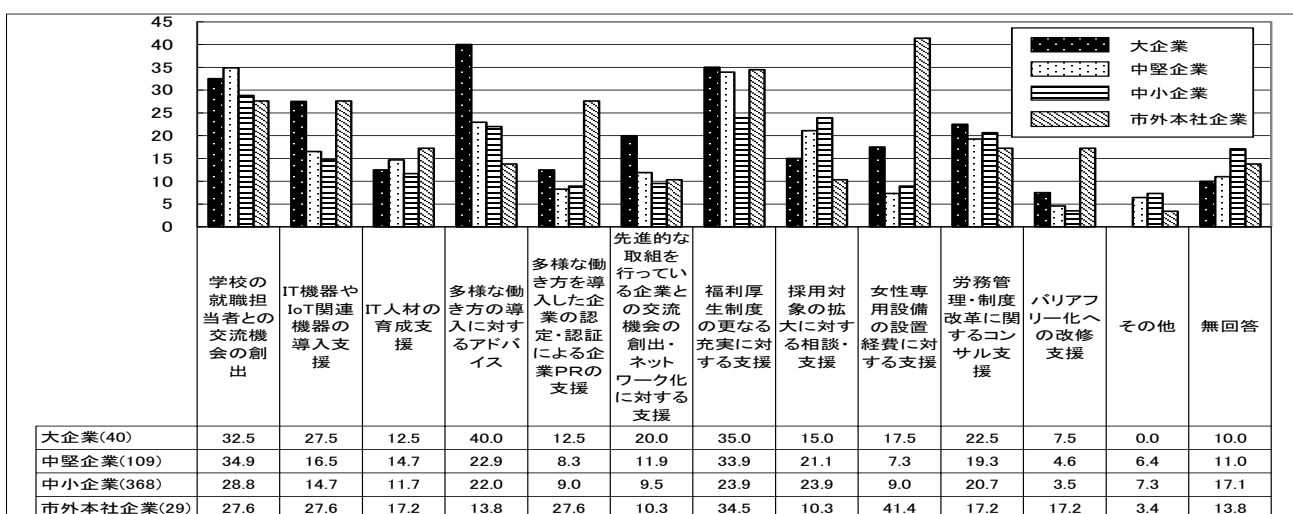
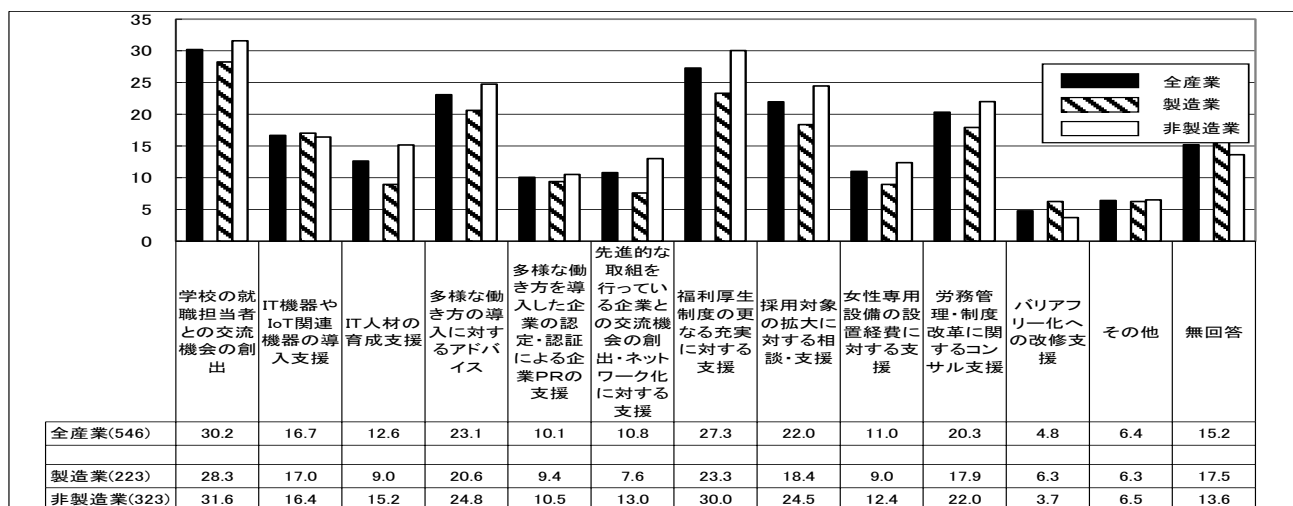
労働力確保に向けた取組をすすめるにあたり、どのような行政支援が必要だと思うか（複数回答）については、「学校の就職担当者との交流機会の創出」が30.2%で最も高く、次いで「福利厚生制度の更なる充実に対する支援」(27.3%)、「多様な働き方の導入に対するアドバイス」(23.1%)となっている。

業種別にみると、製造業では「学校の就職担当者との交流機会の創出」が28.3%で最も高く、次いで「福利厚生制度の更なる充実に対する支援」(23.3%)、「多様な働き方の導入に対するアドバイス」(20.6%)となっている。非製造業では「学校の就職担当者との交流機会の創出」が31.6%で最も高く、次いで「福利厚生制度の更なる充実に対する支援」(30.0%)、「多様な働き方の導入に対するアドバイス」(24.8%)となっている。

業種別に比較すると、上位3項目は内容、順位ともに同一となっており、業種別の大きな差異は認められない。

規模別にみると、大企業では「多様な働き方の導入に対するアドバイス」が40.0%で最も高く、次いで「福利厚生制度の更なる充実に対する支援」(35.0%)、「学校の就職担当者との交流機会の創出」(32.5%)となっている。中堅企業では「学校の就職担当者との交流機会の創出」が34.9%で最も高く、次いで「福利厚生制度の更なる充実に対する支援」(33.9%)、「多様な働き方の導入に対するアドバイス」(22.9%)となっている。中小企業では「学校の就職担当者との交流機会の創出」が28.8%で最も高く、次いで「福利厚生制度の更なる充実に対する支援」と「採用対象の拡大に対する相談・支援」が23.9%で並んでいる。

図表6 労働力確保に取り組むために必要な行政支援（複数回答）：業種別、規模別



## 【回答企業（546社）の属性】

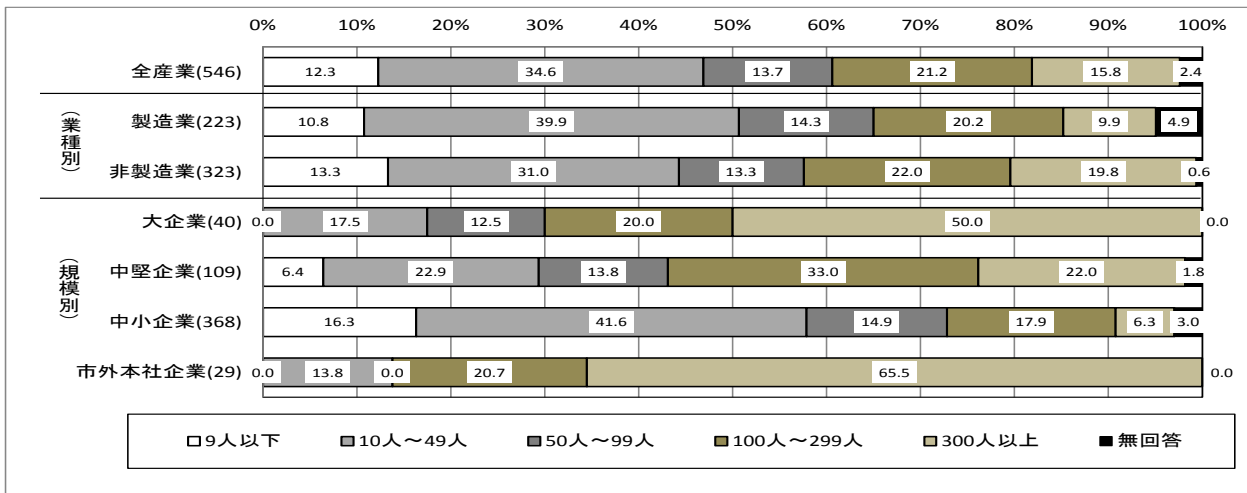
### 1. 従業員数

従業員数についてみると、「10人～49人」が34.6%で最も高く、次いで「100人～299人」（21.2%）、「300人以上」（15.8%）となっている。

業種別では、製造業、非製造業ともに「10人～49人」がそれぞれ39.9%、31.0%で最も高い。

規模別では、大企業では「300人以上」の50.0%、中堅企業では「100人～299人」の33.0%、中小企業では「10人～49人」が41.6%で最も高い。

全従業員数：業種別、規模別

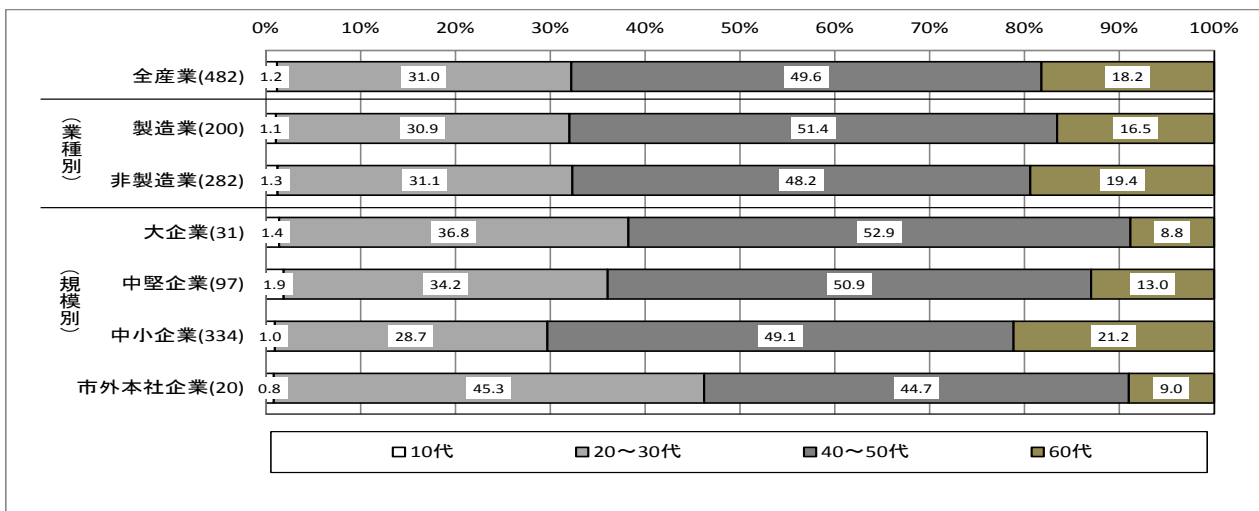


### 2. 年齢の割合

従業員の年齢の割合についてみると、「40代～50代」が49.6%と5割を占め、最も高い。「60代～」は18.2%で約2割となっている。

業種別では製造業、非製造業ともに「40代～50代」が51.4%、48.2%で最も高い。「60代～」は製造業が16.5%、非製造業が19.4%で、非製造業が製造業に比べて2.9ポイントとわずかに高い。

規模別では大企業では「40代～50代」が52.9%で高く、中堅企業でも50.9%、中小企業で49.1%と高い。「60代～」は大企業（8.8%）、中堅企業（13.0%）、中小企業（21.2%）と規模が小さいほど高くなっている。



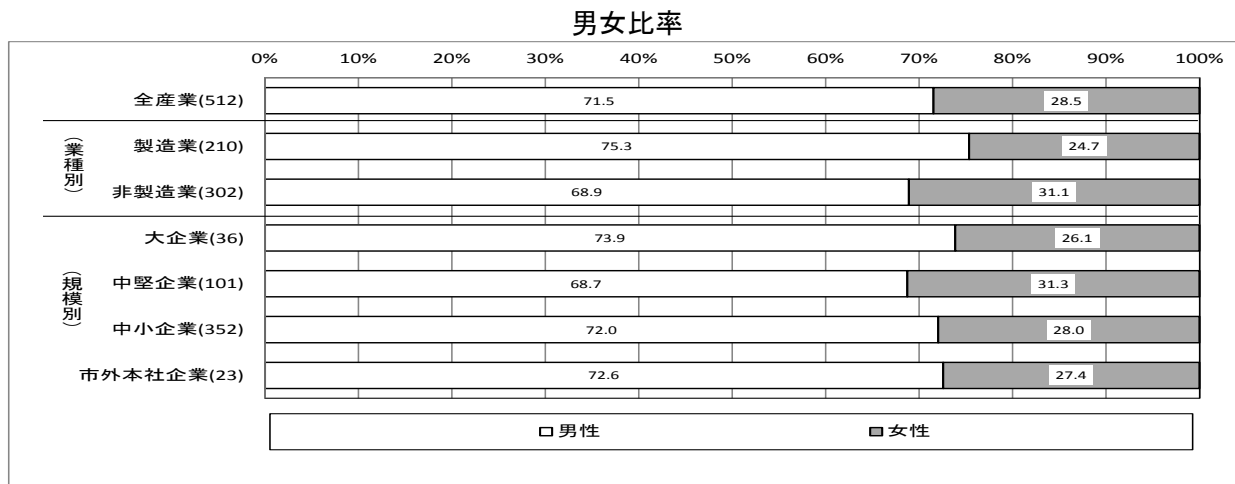
※合計が100%前後になるもののみを有効回答として平均値を算出しております。

### 3. 男女比率

従業員の男女比率をみると、「男性」が71.5%、「女性」が28.5%で、男性が約7割を占めている。

業種別では、「男性」は製造業が75.3%、非製造業が68.9%となっている。非製造業の「女性」は31.1%で製造業の24.7%に比べて6.4ポイントとやや高くなっている。

規模別では、全ての規模において「男性」の割合が7割前後で高い。中堅企業の「女性」は31.3%で高くなっている。



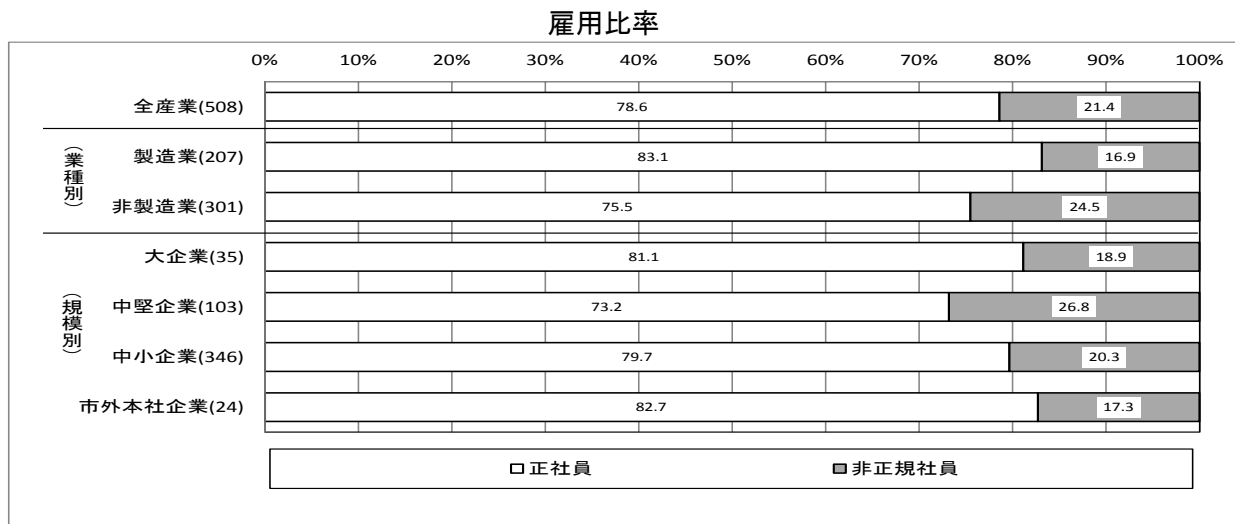
※合計が100%前後になるもののみを有効回答として平均値を算出しております。

### 4. 雇用比率

回答企業の正社員、非正規社員の雇用比率をみると、「正社員」が78.6%で8割に近い。

業種別では、「正社員」が製造業では83.1%と8割を超えているが、非製造業では75.5%と8割未満なっている。一方、「非正規社員」は非製造業の24.5%が製造業の16.9%に比べて7.6ポイント高く、非製造業で非正規社員の割合が高い様子がうかがわれる。

規模別では、「正社員」が大企業で81.1%、中堅企業で73.2%、中小企業で79.7%と高い。「非正規社員」は中堅企業が26.8%で最も高くなっている。



※合計が100%前後になるもののみを有効回答として平均値を算出しております。

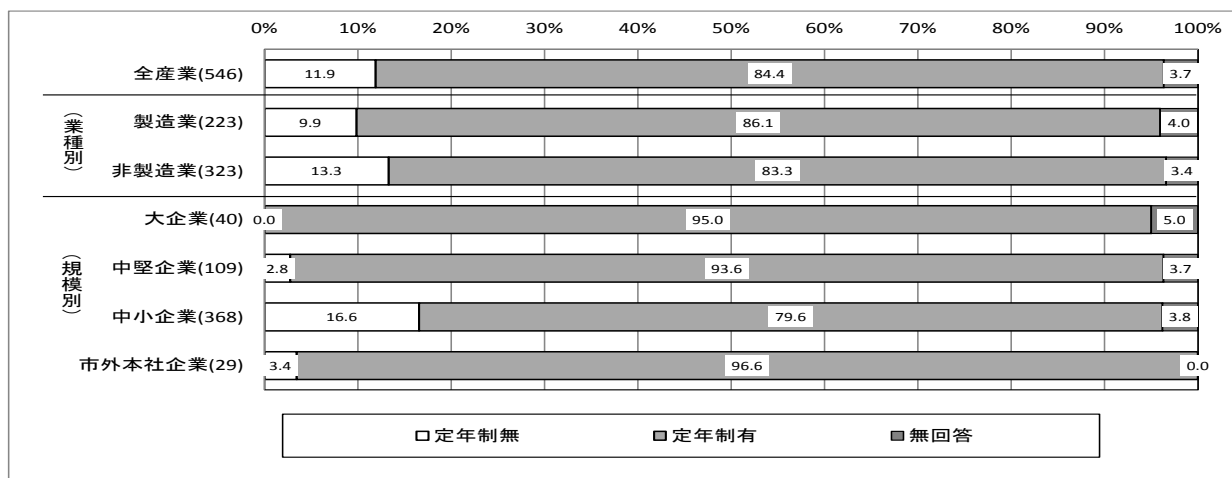


## 5. 定年制導入の有無

回答企業の定年制導入の有無については、「定年制有」が84.4%で8割を超えている。

業種別では、「定年制有」が製造業で86.1%と、非製造業の83.3%に比べて2.8ポイントとやや高くなっている。一方、「定年制無」は非製造業が製造業に比べてやや高くなっている。

規模別では、「定年制有」が大企業で95.0%、中堅企業で93.6%で9割を超えている。一方、中小企業では79.6%と8割である。「定年制無」は中小企業で16.6%と最も高くなっている。

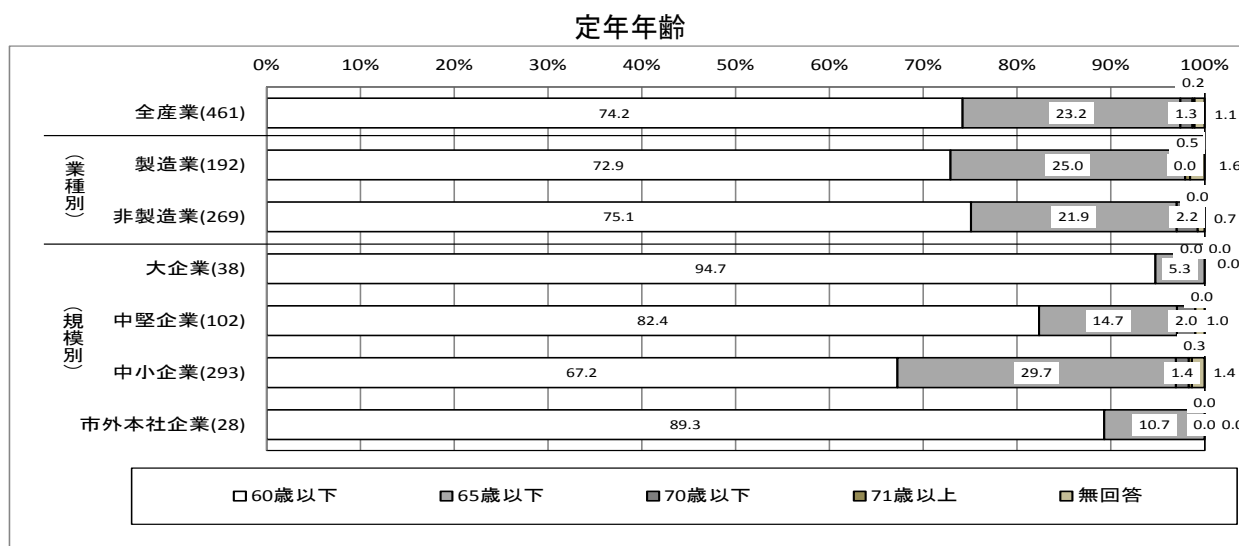


## 6. 定年年齢

回答企業の定年年齢についてみると、「60歳以下」が74.2%で最も高く、次いで「65歳以下」(23.2%)となっており、あわせた『65歳以下』で97.4%に達している。

業種別では、「60歳以下」が製造業では72.9%、非製造業では75.1%で高い。『65歳以下』は製造業が97.9%、非製造業が97.0%で差異は認められない。

規模別では、「60歳以下」が大企業で94.7%、中堅企業で82.4%、中小企業で67.2%と規模が小さいほど低くなっている。「65歳以下」は規模が小さいほど高く、中小企業では29.7%と3割に達している。『65歳以下』は大企業が100%、中堅企業が97.1%、中小企業が96.9%となっている。



※定年年齢を有りと回答した企業のみを対象としております。

# 第 101 回 横浜市景況・経営動向調査票 特別調査

## ～労働力不足の実態について～

景気が緩やかな回復基調を示すなか、少子高齢化、人口減少社会を迎えるにあたり、企業の労働力不足が深刻であり、これまで本市が実施した「横浜市景況・経営動向調査（通常調査）」の結果においても、労働力の不足感を感じている企業が増加しています。市内企業における労働力不足の実態を把握するため、本調査を実施します。

### 1 貴社の就労者について

全従業員数	( )名	
内訳	年齢の割合	10代( )% 20～30代( )% 40～50代( )% 60代～( )%
	男女比率	男性( )% 女性( )%
	雇用比率	正社員( )% 非正規社員( )%
定年制導入の有無	1 無 2 有 ⇒定年年齢( )歳	

### 2 労働力不足の実態について

Q 1 現在の貴社における労働力不足の状況について、該当する番号 1 つに○をつけてください。

- |  |
|--|
| 1. 大いに不足している → <u>Q 2～Q 6</u> をお答えください。    |
| 2. やや不足している → <u>Q 2～Q 6</u> をお答えください。     |
| 3. あまり不足を感じていない → <u>Q 5、Q 6</u> をお答えください。 |

Q 2 現在の貴社において不足と感じている部門に該当する番号すべてに○をつけてください。(複数選択可)

- |   |
|---|
| 1. 営業・販売    2. 専門・技術    3. 情報システム    4. 研究・開発    5. サービス<br>6. 事務    7. 生産・製造工程    8. その他 ( ) |
|---|

Q 3 貴社において労働力が不足している理由について、該当する番号を 3 つまで選択し、記入してください。

- |                                      |                        |
|--------------------------------------|------------------------|
| 1. 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） | 4. 定年退職者や再雇用も終えた退職者の増加 |
| 2. 人材獲得競争の激化（求人に対する応募者の減少や応募者の質の低下等） |                        |
| 3. 離職の増加                             |                        |
| 5. 育児・介護や私傷病等に伴う休職者や短時間労働者の増加        |                        |
| 6. 過去の採用抑制の影響                        | 7. 慢性的な人手不足産業          |
| 8. 資格・免許制度や配置基準など規制の見直し              | 9. 進学に伴う高卒等人材の減少       |
| 10. その他 ( )                          | 11. わからない              |

Q 3 回答欄		
---------	--	--

Q 4 労働力不足が貴社に与える影響について、該当する番号を 3 つまで選択し、記入してください。

- |                                  |                       |             |
|----------------------------------|-----------------------|-------------|
| 1. 需要の増加に対応できない（受注を見送り・先送りしている）  |                       |             |
| 2. 事業の効率化、自動化、IT化に着手できない         | 3. 新製品・新商品の研究開発がすすまない |             |
| 4. 募集賃金の上昇や既存人材の人件費を含むコストが増加している |                       |             |
| 5. 遅れやミスの発生、クレームの増加              | 6. 時間外勤務の増加や休暇取得数の減少  |             |
| 7. 労働災害・事故の発生の増加                 | 8. 能力開発等の教育機会の減少      | 9. 職場の雰囲気悪化 |
| 10. 従業員の労働意欲の低下                  | 11. メンタルヘルスの悪化や休職の増加  | 12. 離職の増加   |
| 13. その他 ( )                      |                       |             |

Q 4 回答欄		
---------	--	--



## 第 101 回横浜市景況・経営動向調査（特別調査）

発 行：横浜市経済局政策調整部経済企画課  
〒231-0017 横浜市中区港町 1-1  
電話：045-671-2566 FAX：045-661-0692

調査機関：株式会社帝国データバンク 横浜支店  
〒231-0007 横浜市中区弁天通 4-51  
電話：045-641-0232 FAX：045-641-2555



