

製造業の人手不足の実態調査結果

株式会社日本能率協会コンサルティング
生産コンサルティング事業本部
TPI&Mユニット プロセス・デザイン革新センター



はじめに

この度は弊社「製造業の人手不足の実態調査」にご協力いただき、誠にありがとうございました。

102社・103名の方からご回答いただき、有益な情報を収集することができました。

皆様からいただいた貴重な情報をもとに、JMACとして更なるサービス向上につとめてまいります。

アンケートにご協力いただいた皆様を対象として、集計結果のレポートを送付させていただきます。

ご査収の程、よろしくお願い申し上げます。



株式会社日本能率協会コンサルティング
生産コンサルティング事業本部 TPI&Mユニット
プロセス・デザイン革新センター センター長 角田 賢司
東京都港区芝公園3-1-22 日本能率協会ビル7階
TEL. 03-4531-4300 FAX. 03-4531-4301

アンケート実施概要

項目	内容
目的	生産年齢人口の減少が進む中、人手不足の実態と、人手不足に対する取り組みや活動の現状を把握する事
実施時期	2024年6月18日(火)～7月31日(水)
アンケート対象	一般社団法人日本能率協会(JMA)及び株式会社日本能率協会コンサルティング(JMAC)のデータベースより選定
アンケート回答方法	Web回答
完全回答数	103件(回答企業数:102社)

「製造業の人手不足の実態調査」集計結果

人手不足の実態調査結果サマリー

【人手不足の実態】

- 回答数103の内、人手不足を感じている企業の割合は90.29%となった。

【人手不足の影響】

- 人手不足を感じている企業の内、半数以上が「従業員満足度低下」「残業・業務負荷増加」「離職率増加」の問題が発生している結果となった。また、「製品の品質」の低下は3割程度、財務的な影響である「売上減少」「利益減少」が生じている企業は2割前後という結果になった。
- 人手不足の影響は従業員への負荷の増加という形から始まり、満足度の低下、離職率増加、応募者数減少という負のサイクルに陥ることが推察される。さらに人手不足が深刻化すると、現状の製品の品質が維持できなくなる+売上や利益の財務的な影響が発生すると推察される。

【人手不足への対策の実態】

- 人手不足を感じている企業の内7割以上は何かしらの対策を講じている。
- 対策の内、実施した企業の割合が多いものは「採用活動強化」、「賃金・福利厚生の見直し」、「働き方改革」である。また実施したいが出来ていない対策は「設備化・自動化における省人化」、「エンゲージメント向上」という結果になった。
- ほとんどの対策で、「推進する余力がない」「推進できる人材がない」が実施上の課題と認識している企業が多い結果となった。

【人手不足に陥っていない要因】

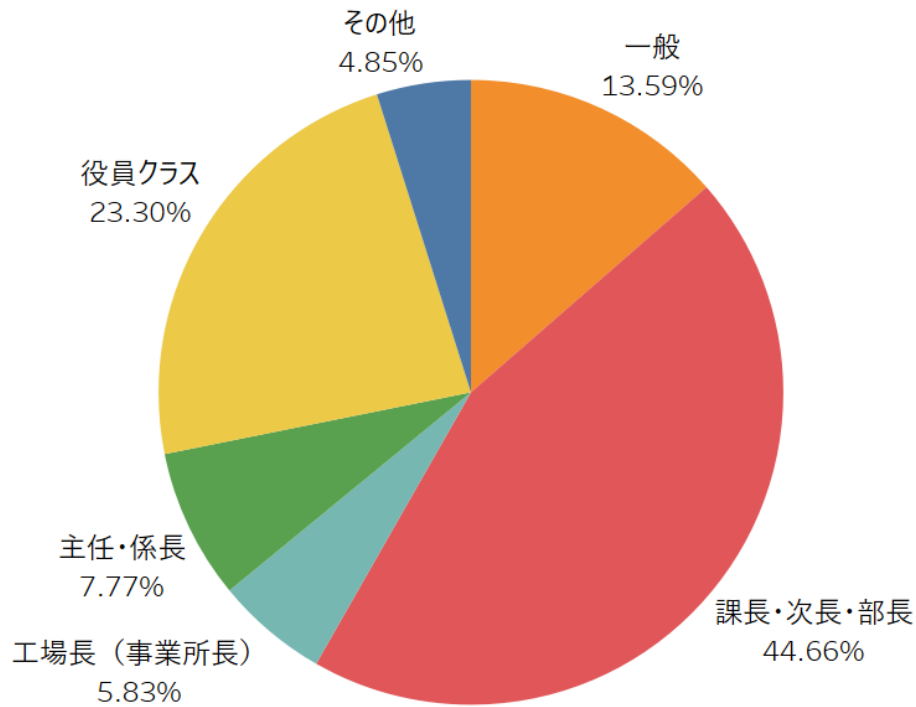
- 「残業が他企業と比較して少ない」、「賃金が他企業と比較して高い」が最も多い回答となった。
- 人手不足と営業利益率には相関があることが推察される。

【補助金活用】

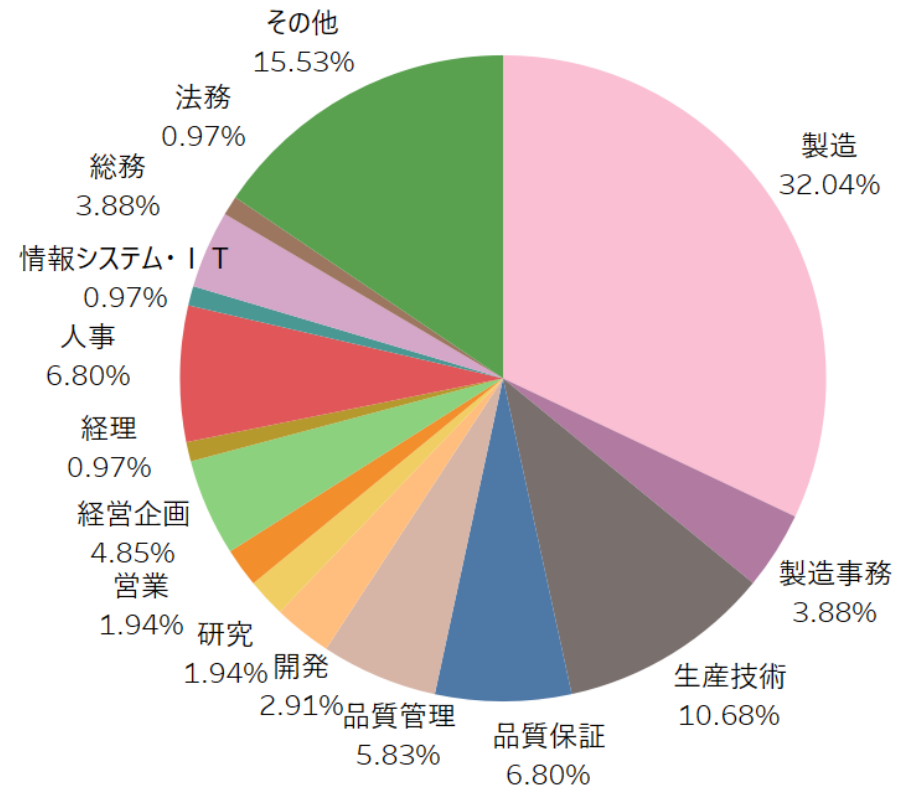
- 半数以上の企業で補助金は活用されていない結果となった。

アンケート回答者の属性

回答者の役職

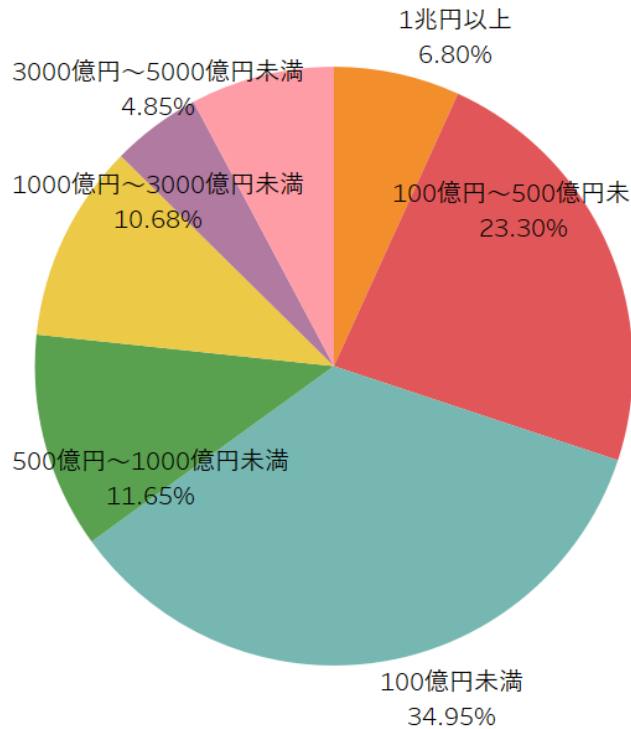


回答者の所属部署

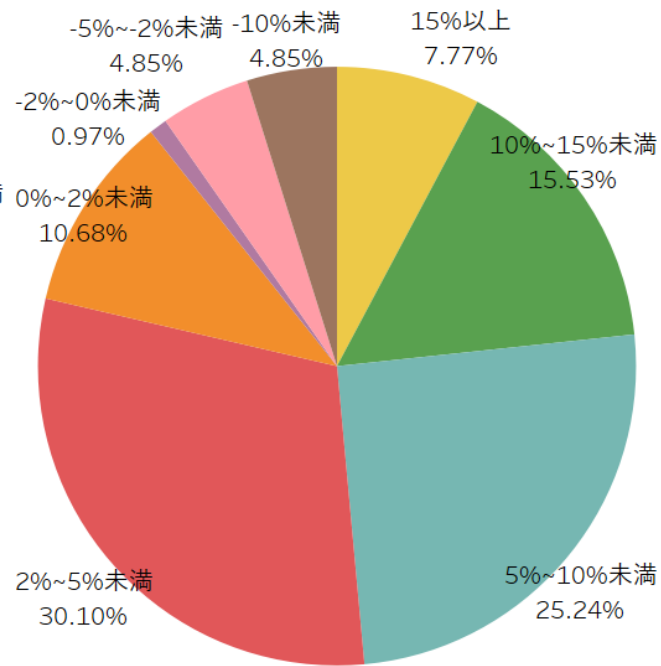


アンケート回答企業の規模

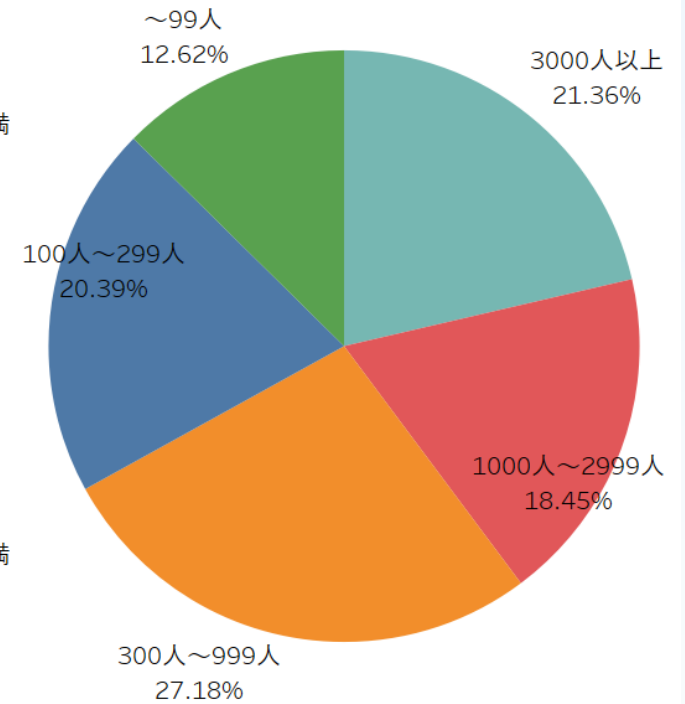
売り上げ規模



利益率

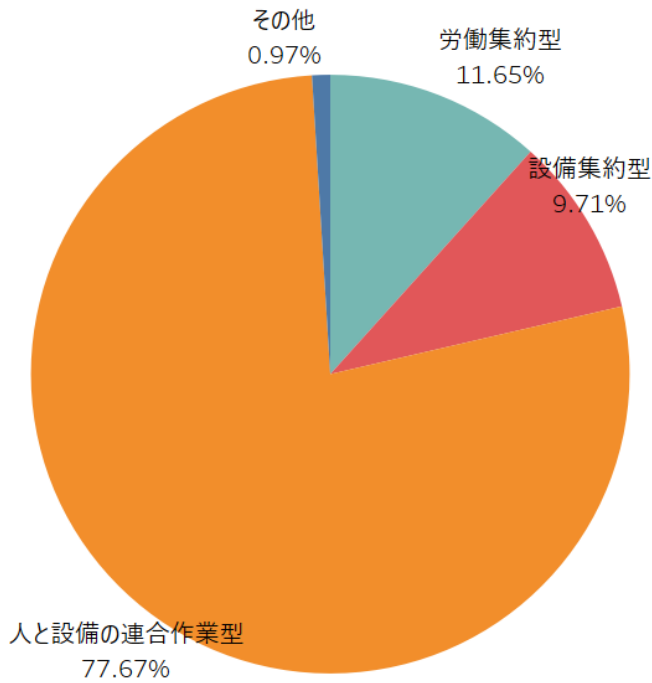


従業員数

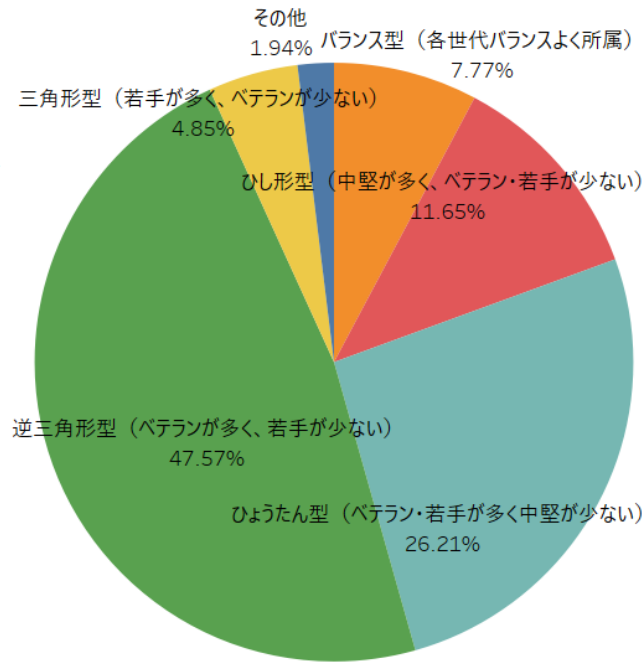


アンケート回答企業の現場特性・人員構成

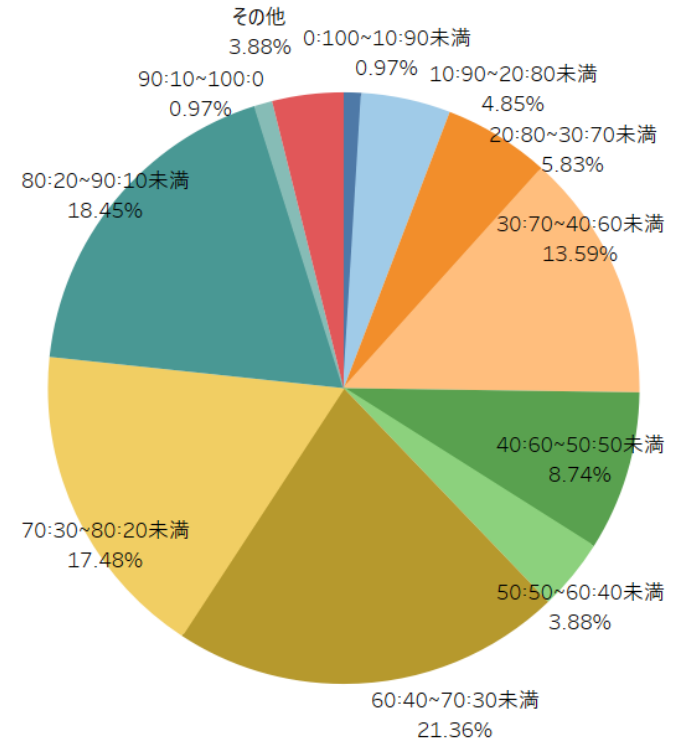
職場特性



年齢構成



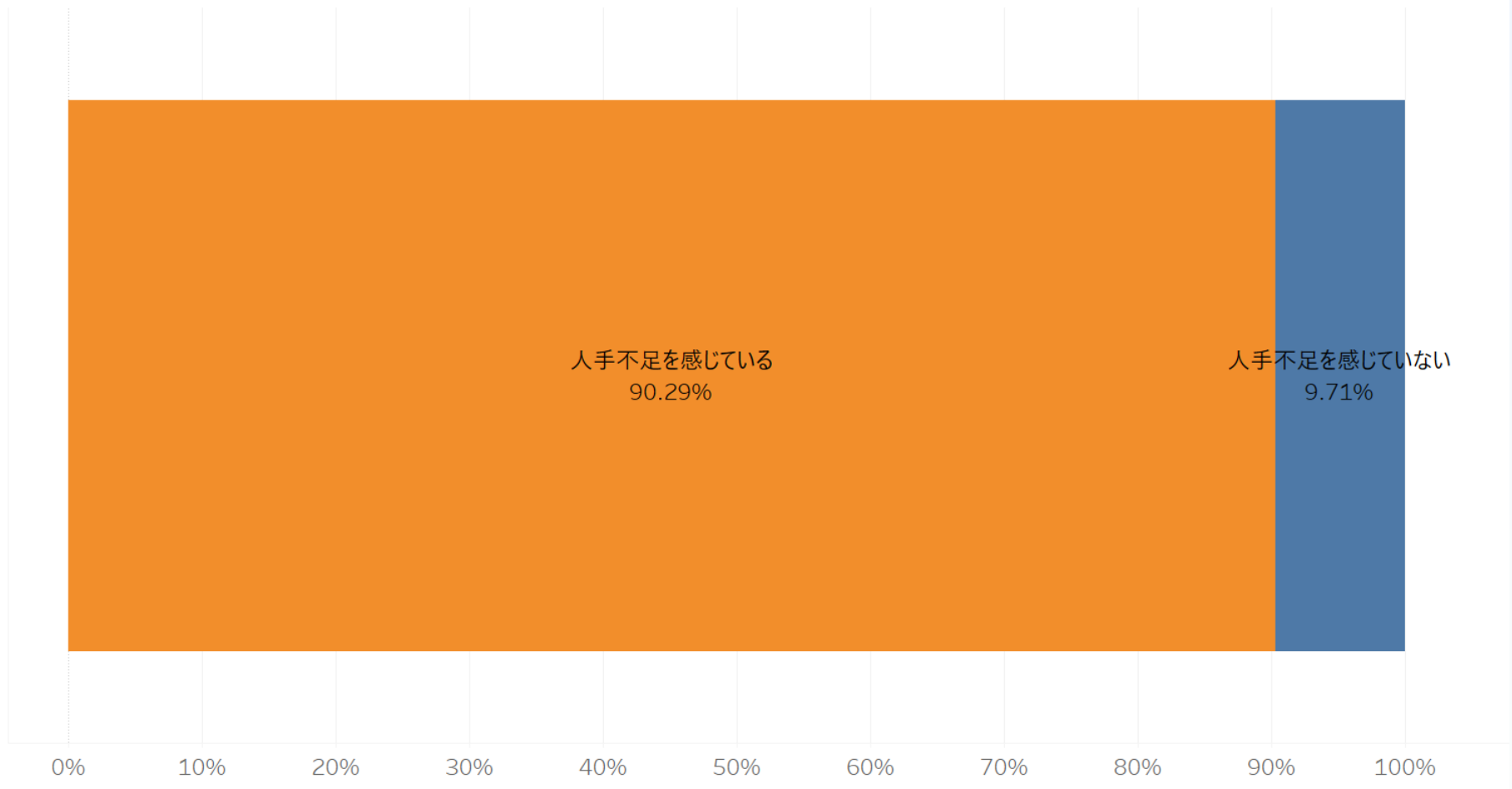
直間比率(直：間)



人手不足を感じる企業の割合

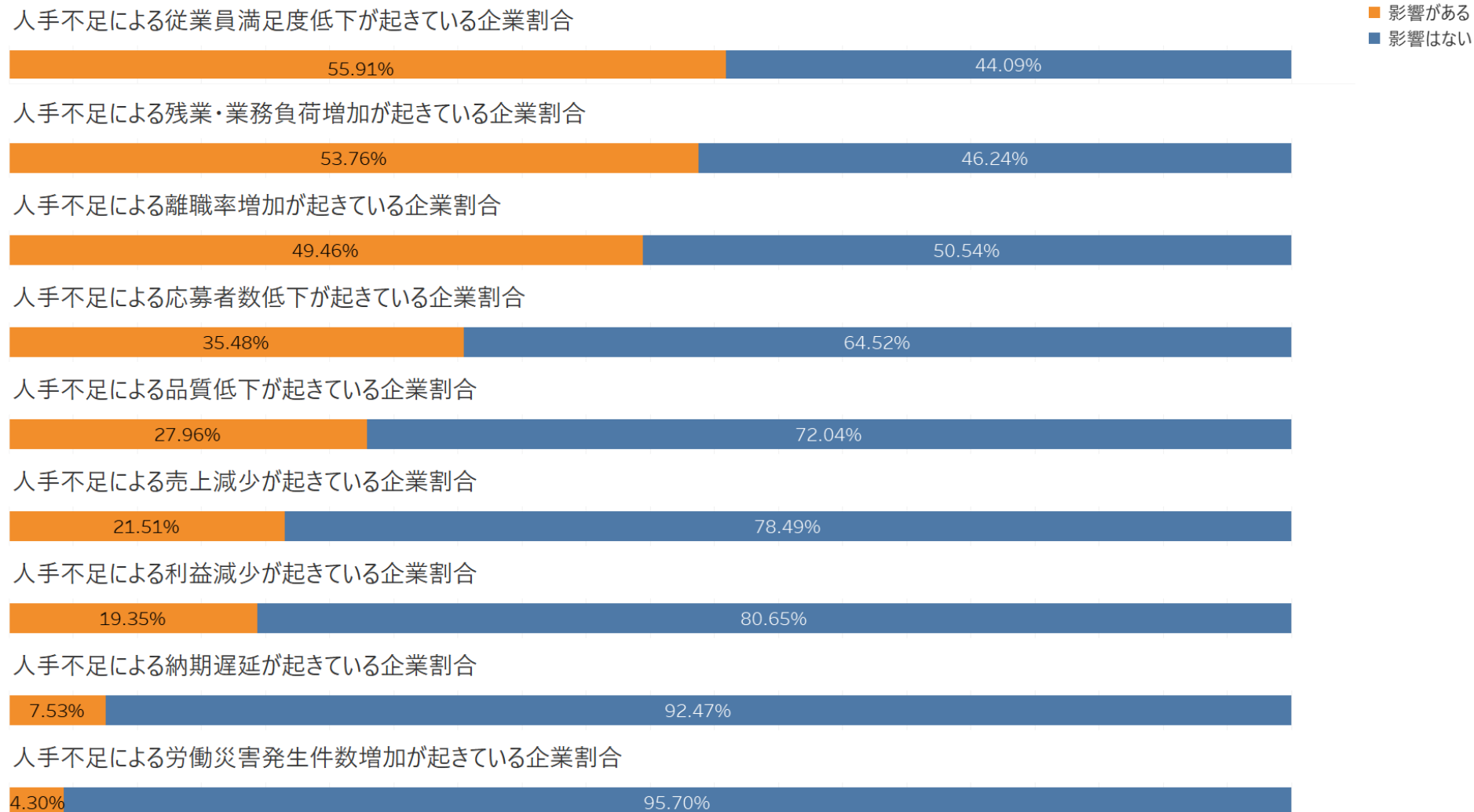
- 日本国内の製造業を営む企業に対して「人手不足を感じている」企業の割合を調査した。
- その結果90.29%の企業が人手不足を感じている結果となった（n=103）

人手不足を感じている企業割合



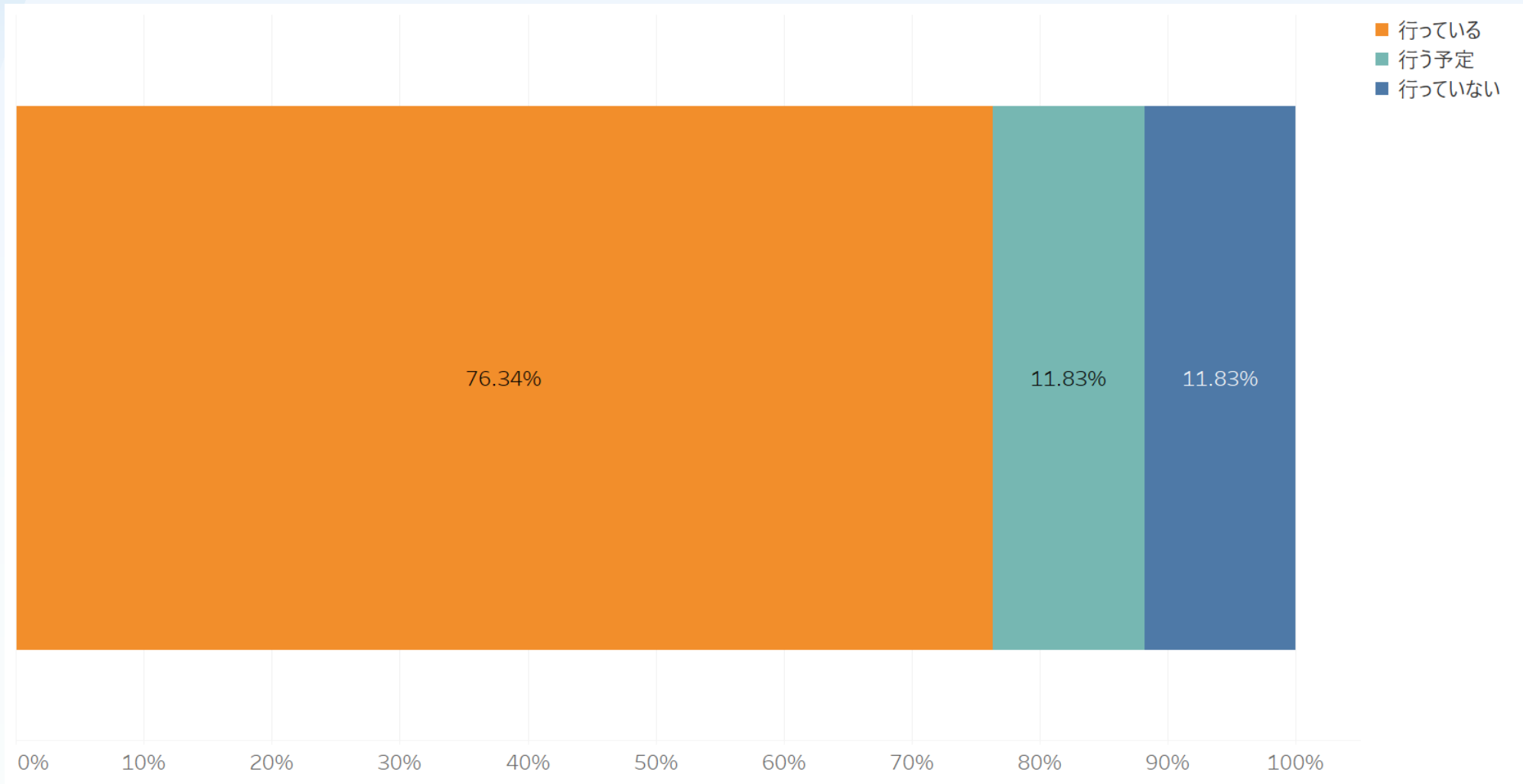
人手不足による影響調査結果

- 人手不足を感じている企業の内、半数以上が「従業員満足度低下」「残業・業務負荷増加」「離職率増加」の問題が発生している結果となった。
- 財務的な影響である「売上減少」「利益減少」が生じている企業も2割前後、存在している。



人手不足への対策実施状況

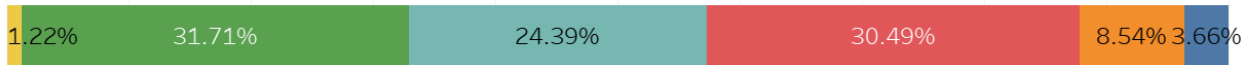
- 人手不足を感じている企業の内、人手不足に対する対策は7割以上の企業で取り組みが行われている。



人手不足への対策と実施状況1/2

- 対策の内、実施した企業の割合が多いものは「採用活動強化」、「賃金・福利厚生の見直し」、「働き方改革」である。
- また実施したいが出来ていない対策は「設備化・自動化における省人化」、「エンゲージメント向上」となった

エンゲージメント向上施策への取り組み状況



- 実施し成果も出ていて、人手不足解消の見通しがある
- 実施し成果も出ているが人手不足解消の見通しはない
- 実施したが成果が出ていない
- 実施したいが出来ていない
- 実施する予定はない
- その他

働き改革への取り組み状況



賃金・福利厚生の見直しへの取り組み状況



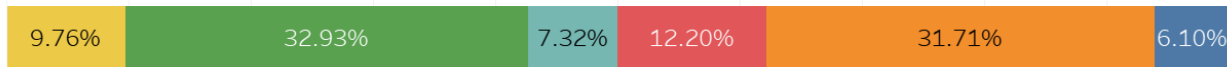
採用活動強化への取り組み状況



実習生の採用実施状況



高齢者の採用強化への取り組み状況



女性採用の増加への取り組み状況



人手不足への対策と実施状況2/2

- 対策の内、実施した企業の割合が多いものは「採用活動強化」、「賃金・福利厚生の見直し」、「働き方改革」である。
- また実施したいが出来ていない対策は「設備化・自動化における省人化」、「エンゲージメント向上」となった

生産性向上による省人化への取り組み状況

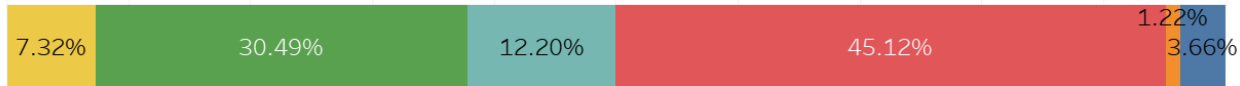


- 実施し成果も出ていて、人手不足解消の見通しがある
- 実施し成果も出ているが人手不足解消の見通しはない
- 実施したが成果が出ていない
- 実施したいが出来ていない
- 実施する予定はない
- その他

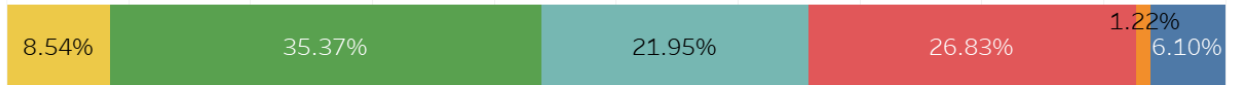
従業員の多能工化への取り組み状況



設備化自動化における省人化への取り組み状況



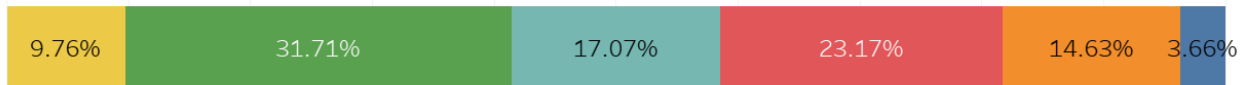
IT化・デジタル化による省人化の取り組み状況



企業間連携（M & Aを含む）の強化への取り組み状況



外部連携（外注を含む）の強化への取り組み状況



人手不足解消に向けたエンゲージメント向上施策実施の課題

- エンゲージメント向上施策実施の課題は、「どのような活動をしていいかわからない」が最大で43.90%、次いで「推進できる人材がない」が42.68%となった

エンゲージメント向上への課題

■ 課題に感じている
■ 課題に感じていない

どのような活動をしていいかわからない



活動を推進する余力がない



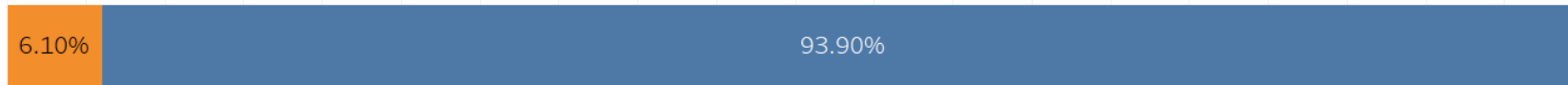
活動を推進できる人材がない



資金が足りない



特に課題は無い



人手不足解消に向けた働き方改革実施の課題

- 働き方改革実施の課題は、「推進する余力がない」が最大で46.34%、次いで「推進できる人材がない」が31.71%となった

働き方改革への課題

■ 課題に感じている
■ 課題に感じていない

どのような活動をしていいかわからない



活動を推進する余力がない



活動を推進できる人材がない



資金が足りない



特に課題は無い



人手不足解消に向けた賃金・福利厚生見直し実施の課題

- 賃金・福利厚生見直し実施の課題は、「推進できる人材がない」が最大で47.56%、次いで「推進する余力がない」が40.24%となった

賃金・福利厚生見直しの課題

どのような活動をしていいかわからない



活動を推進する余力がない



活動を推進できる人材がない



資金が足りない



特に課題は無い



■ 課題に感じている
■ 課題に感じていない

人手不足解消に向けた採用強化活動実施の課題

- 採用強化活動実施の課題は、「推進する余力がない」が最大で53.66%、次いで「推進できる人材がない」が47.56%となった

採用活動強化への課題

どのような活動をしていいかわからない



活動を推進する余力がない



活動を推進できる人材がない



資金が足りない



特に課題は無い



■ 課題と感じている
■ 課題と感じていない

人手不足解消に向けた実習生採用活動実施の課題

- 実習生採用活動実施の課題は、「推進する余力がない」と「推進できる人材がない」が20.73%となった

実習生採用の課題

■ 課題に感じている
■ 課題に感じていない

どのような活動をしていいかわからない



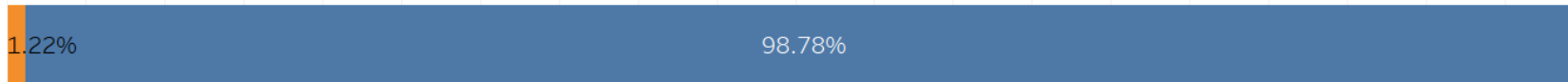
活動を推進する余力がない



活動を推進できる人材がない



資金が足りない



特に課題は無い



人手不足解消に向けた高齢者採用活動実施の課題

- 高齢者採用活動実施の課題は、「推進する余力がない」が最大で28.05%、次いで「推進できる人材がない」が25.61%となった

高齢者採用強化の課題

■ 課題と感じている
■ 課題と感じていない

どのような活動をしていいかわからない



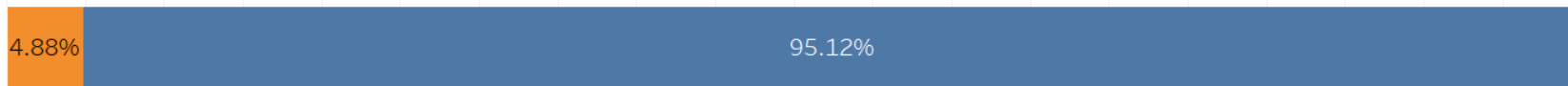
活動を推進する余力がない



活動を推進できる人材がない



資金が足りない



特に課題は無い



人手不足解消に向けた女性採用強化活動実施の課題

- 女性採用強化活動実施の課題は、「推進できる人材がない」が最大で47.56%、次いで「推進する余力がない」が25.61%となった

女性採用強化の課題

どのような活動をしていいかわからない



活動を推進する余力がない



活動を推進できる人材がない



資金が足りない



特に課題は無い



■ 課題に感じている
■ 課題に感じていない

人手不足解消に向けた生産性向上活動実施の課題

- 生産性向上活動実施の課題は、「推進する余力がない」と「推進できる人材がない」が50.00%となった

生産性向上の課題

■ 課題に感じている
■ 課題に感じていない

どのような活動をしていいかわからない



活動を推進する余力がない



活動を推進できる人材がない



資金が足りない



特に課題は無い



人手不足解消に向けた従業員の多能工化実施の課題

- 多能工化実施の課題は、「推進する余力がない」が最大で50.00%、次いで「推進できる人材がない」が39.02%となった

従業員の多能工化への課題

どのような活動をしていいかわからない



活動を推進する余力がない



活動を推進できる人材がない



資金が足りていない



特に課題は無い



■ 課題に感じて..
■ 課題に感じて..

人手不足解消に向けた設備化・自動化実施の課題

- 設備化・自動化実施の課題は、「推進できる人材がない」が最大で57.32%、次いで「推進する余力がない」が46.34%となった

設備化・自動化の課題

どのような活動をしていいかわからない



活動を推進する余力がない



活動を推進できる人材がない



資金が足りない



特に課題は無い



■ 課題に感じている
■ 課題に感じていない

人手不足解消に向けたIT化・デジタル化実施の課題

- IT化・デジタル化実施の課題は、「推進できる人材がない」が最大で51.22%、次いで「推進する余力がない」が37.80%となった

IT化・デジタル化の課題

どのような活動をしていいかわからない



活動を推進する余力がない



活動を推進できる人材がない



資金が足りない



特に課題は無い



■ 課題に感じている
■ 課題に感じていない

人手不足解消に向けた外部連携（M&Aを含む）実施の課題

- 外部連携（M&Aを含む）実施の課題は、「推進できる人材がない」が21.95%、次いで「推進する余力がない」が最大で20.73%となった

外部連携（M&Aを含む）の課題

どのような活動をしていいかわからない



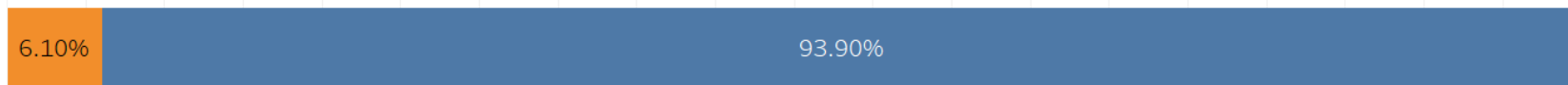
活動を推進する余力がない



活動を推進できる人材がない



資金が足りない



特に課題は無い



■ 課題に感じている
■ 課題に感じていない

人手不足解消に向けた外部連携（外注を含む）実施の課題

- 外部連携（外注を含む）実施の課題は、「推進する余力がない」が最大で35.37%、次いで「推進できる人材がない」が31.71%となった

外部連携（外注を含む）の課題

どのような活動をしていいかわからない



活動を推進する余力がない



活動を推進できる人材がない



資金が足りない



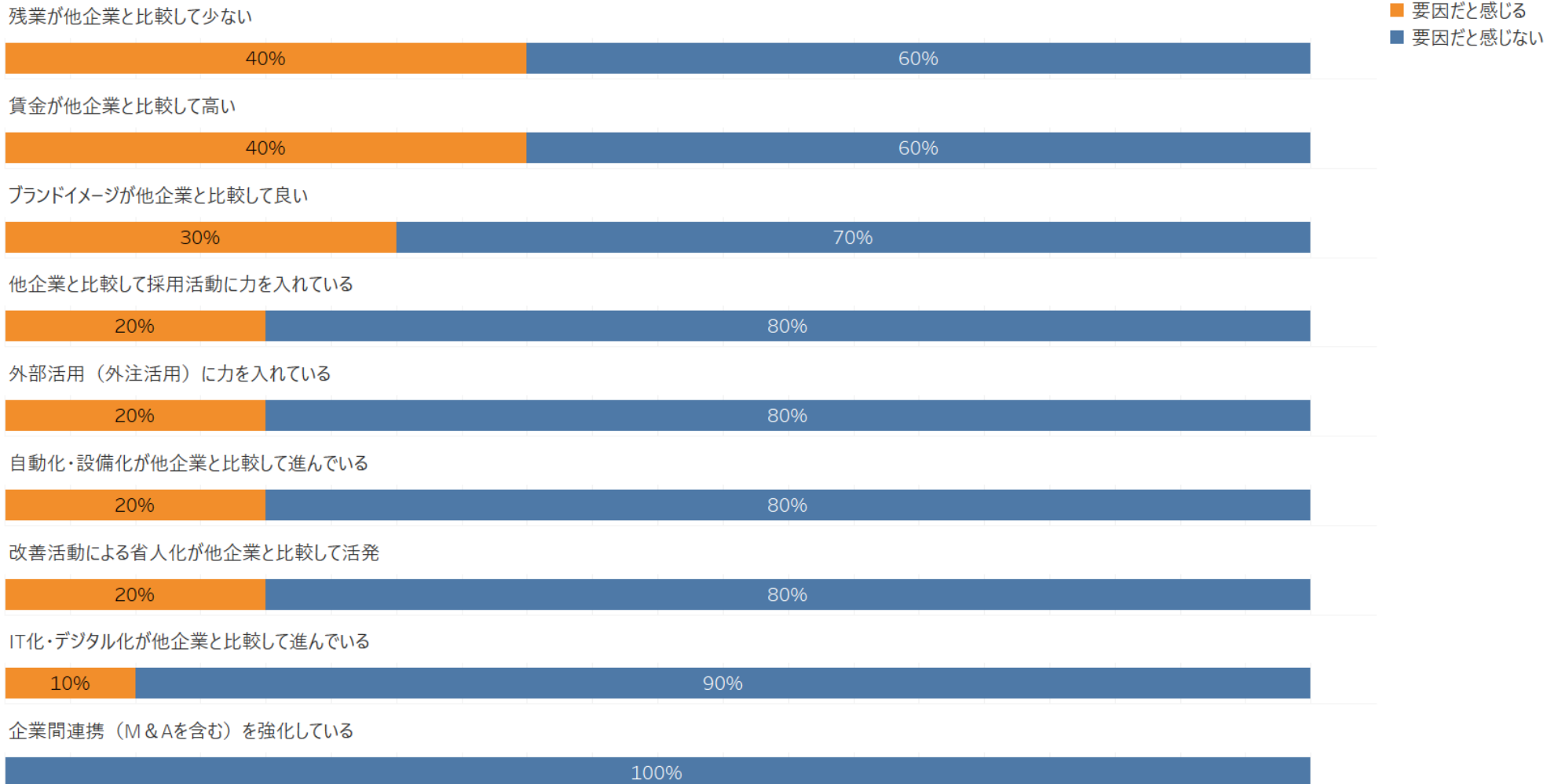
特に課題は無い



■ 課題を感じている
■ 課題を感じていない

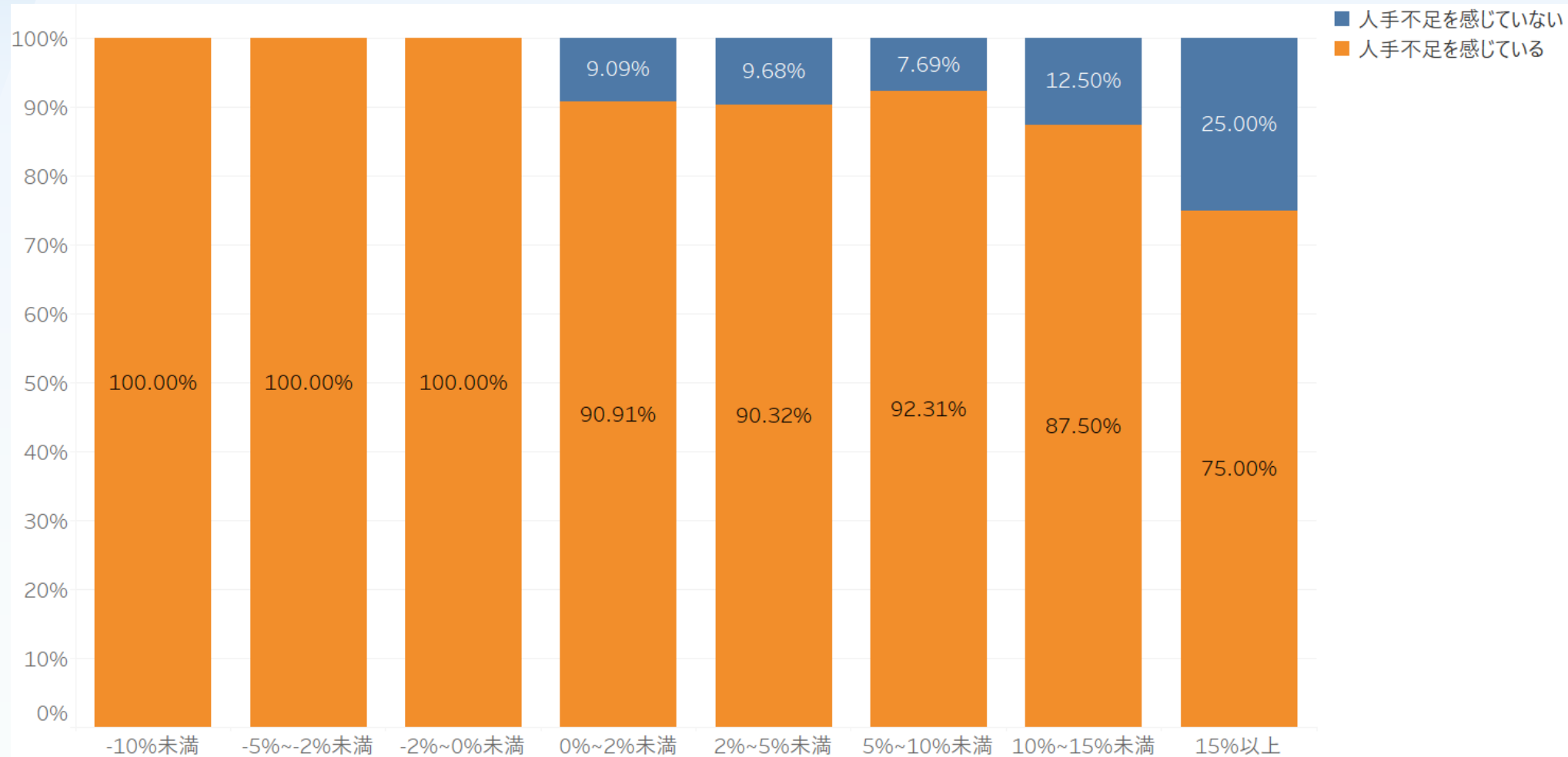
人手不足に陥っていない要因

- 人手不足に陥っていない企業がその要因として考えているものは、「残業が他企業と比較して少ない」、「賃金が他企業と比較して高い」が最も多い回答となった。



営業利益率と人手不足の関係

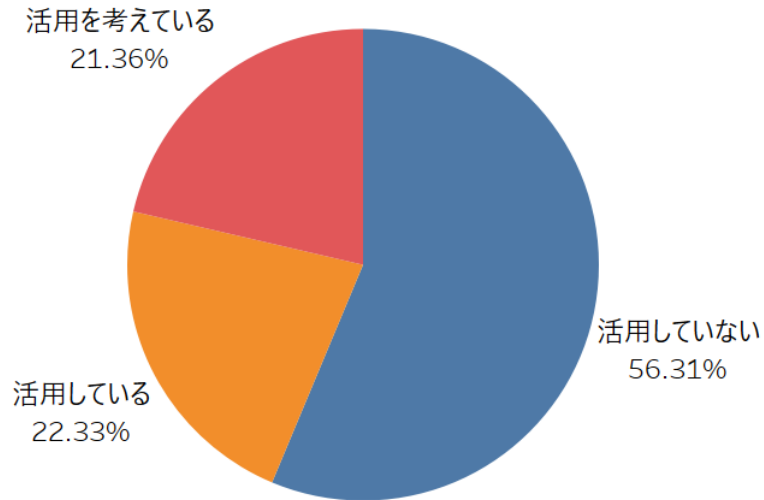
- 今回は、人手不足を感じていない企業は営業利益がプラスの企業に限られた結果となった。
- 営業利益率と人手不足を感じていない割合は正の相関があることが推察される。



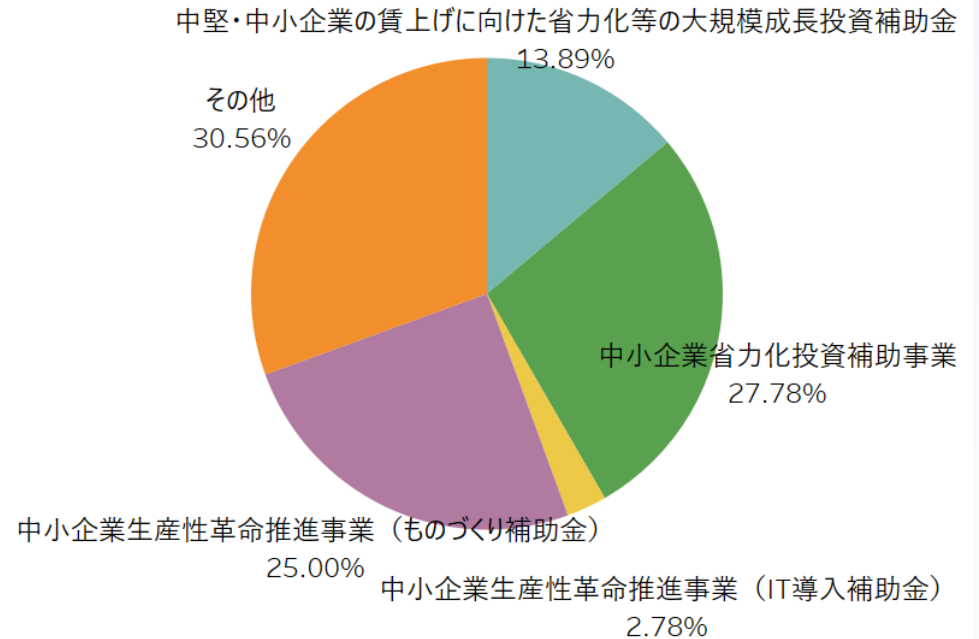
補助金について

- 補助金を活用していない企業が半数以上を占める結果となった
- 補助金を活用している企業の内、最も活用している補助金種類は「中小企業省力化投資補助事業」であった

補助金活用有無



活用補助金種類



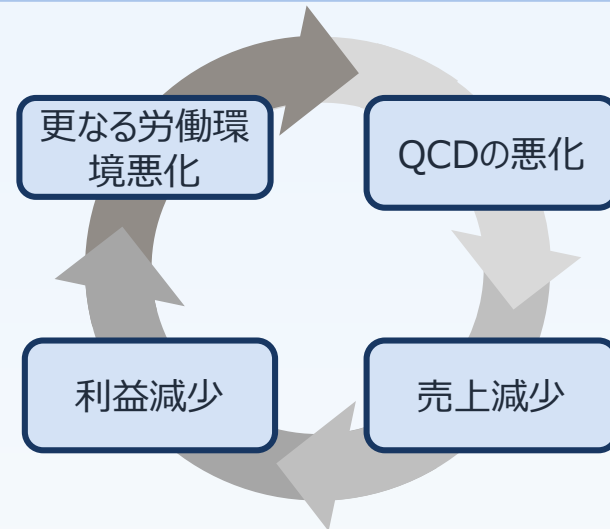
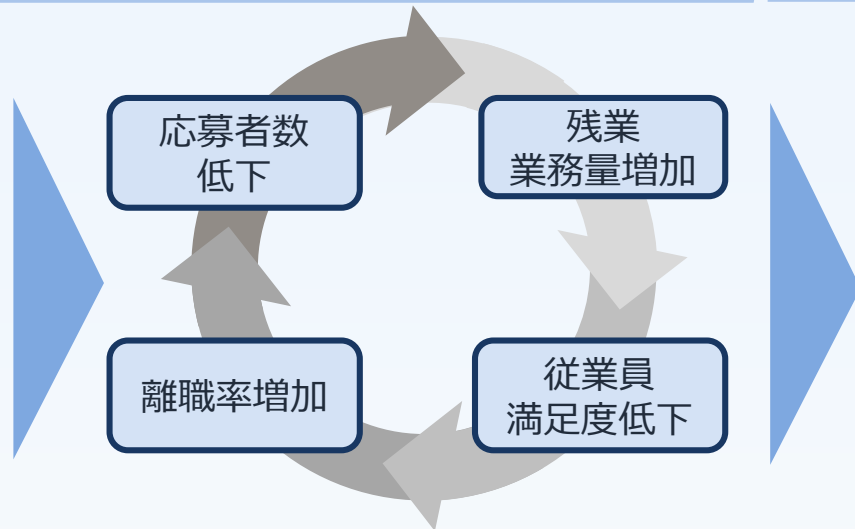
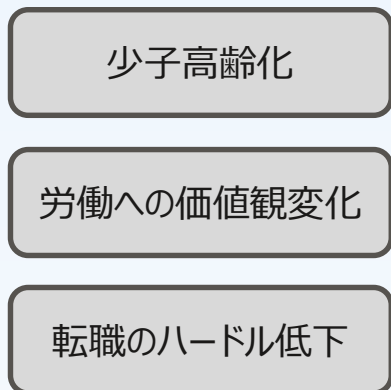
「製造業の人手不足の実態調査」からの考察

人手不足による負のサイクル

外部環境変化による
人手不足の加速化

人手不足をマンパワーで補うことによる
従業員への**負荷蓄積サイクル**

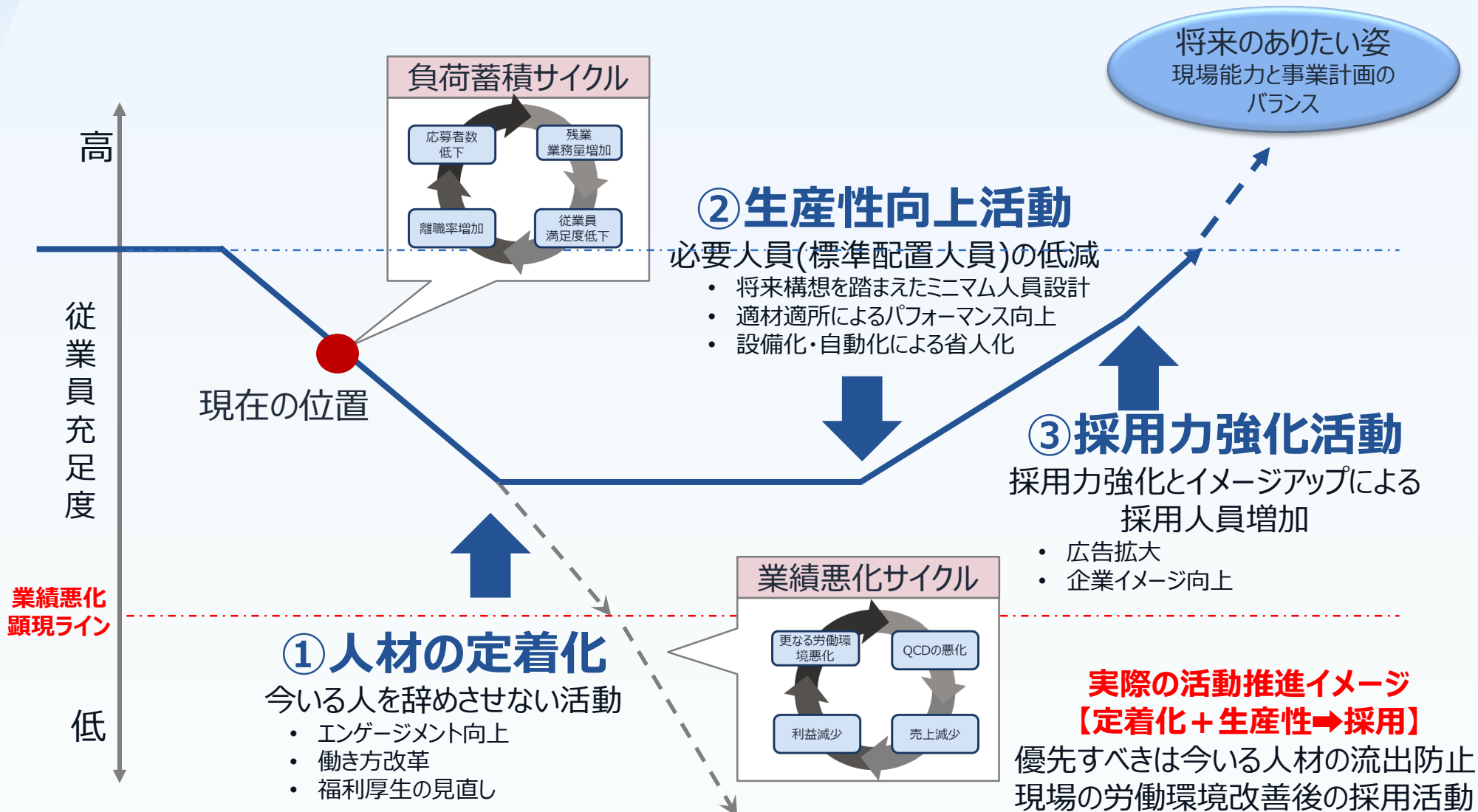
現場能力のキャパオーバーによる
業績悪化サイクル



人手不足による業績悪化が、現在は起きていない企業も、今後はその可能性がある
➡早期に人手不足の対策実行と成果創出が必要

JMACの考える人手不足解消に向けた取り組みの力点

- 人手不足解消には、現状の人員の流出防止と、必要人員（標準配置人員）の低減から着手し、労働環境改善と企業イメージ向上に努める。その後の採用活動を行うことにより人手不足の解消と成長戦略の実現を図る。



JMACプログラムのご紹介

本テーマに関連するJMAC コンサルティングプログラム

- JMACでは本テーマに関連するテーマのコンサルティング、および研修の実施経験が豊富です
- 各プログラムの詳細につきましては、弊社HPからお問い合わせください

コンサルティングプログラムの一例

カテゴリー	プログラム名
経営戦略	事業戦略立案／中期経営計画策定
	生産戦略立案
	収益改善・原価低減
生産・モノづくり	総合生産性向上（TPマネジメント）
	現場改善による生産性向上
	設備自動化・DX化
マーケティング・営業	管理会計の仕組み構築
業務改革・システム化	管理間接業務の効率化
人事制度・組織活性化	エンゲージメント向上
	働き方改革



<https://www.jmac.co.jp/inquiry/reply/contact.html>



日本能率協会コンサルティング 連絡先:

〒105-0011

東京都港区芝公園3-1-22 日本能率協会ビル7階

080-3479-4348 (担当営業:安本)

yuuji_yasumoto@jmac.co.jp

