

横浜市景況・経営動向調査
第130回（特別調査）

特別調査

「労働力不足・シニア人材の起用に関する調査」

横浜経済の動向(令和6年9月)

第130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、市内企業を対象に「景況・経営動向調査」を、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 1,000社
回収数678社(回収率:67.8%)

()内は調査対象企業数

	市内本社企業				合計
	大企業	中堅企業	中小企業	うち小規模企業	
製造業	9 (13)	8 (11)	255 (371)	125 (193)	272 (395)
非製造業	30 (45)	109 (171)	267 (389)	88 (137)	406 (605)
合計	39 (58)	117 (182)	522 (760)	213 (330)	678 (1,000)

※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、資本金が上記中堅企業の基準未満の企業

小規模企業・・・中小企業のうち、常時雇用する従業員数が以下の基準に該当する企業

製造業：20人以下

卸売業、小売業、サービス業：5人以下

卸売業及び小売業、サービス業以外の非製造業：20人以下

業種の分類

・製造業(9分類)：食料品等、繊維・衣服等、印刷、石油・化学等、鉄鋼・金属等、一般機械、電機・精密等、輸送用機械、その他製造業

・非製造業(9分類)：建設業、運輸・倉庫業、卸売業、小売業、飲食店・宿泊業、不動産業、情報サービス業、対事業所サービス業、対個人サービス業

3. 調査時期 : 令和6年7月24日～8月19日

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	2
特別調査結果 — 「労働力不足・シニア人材の起用に関する調査」 —	6
調査票	12

第 130回横浜市景況・経営動向調査（令和 6 年 9 月実施）（特別調査）

—労働力不足・シニア人材の起用に関する調査—

調査結果のまとめ

- ・労働力が不足している企業は、全産業で58.0%と2年前の調査（55.1%）を上回る
- ・労働力が不足している理由は、全産業では「社員を募集しても応募がない」（52.7%）が最も多く、次いで「応募はあるが、求める人材が来ない」（51.4%）となった
- ・労働力不足の解消に向けて、実施して最も効果があった取組は「募集時の、賃金・労働条件を改善」（33.8%）が最も多く、次いで「新卒・中途採用を強化」（30.5%）となった

【調査のポイント】

○労働力の過不足状況について、全産業では「やや不足している」（45.9%）が最も多く、「大いに不足している」（12.1%）を合わせた、労働力が不足している企業は、58.0%となった。

○労働力が不足している理由について、全産業では「社員を募集しても応募がない」（52.7%）が最も多く、次いで「応募はあるが、求める人材が来ない」（51.4%）、「仕事量(受注)の増加」（27.5%）となった。

○労働力不足の解消に向けて、これまで実施して効果があった取組について、全産業では「募集時の、賃金・労働条件を改善」（33.8%）が最も多く、次いで「新卒・中途採用を強化」（30.5%）、「定年延長や再雇用等による高齢者人材の活用」（28.9%）となった。

【調査対象】 市内企業1,000 社（回収数：678社、回収率：67.8%）

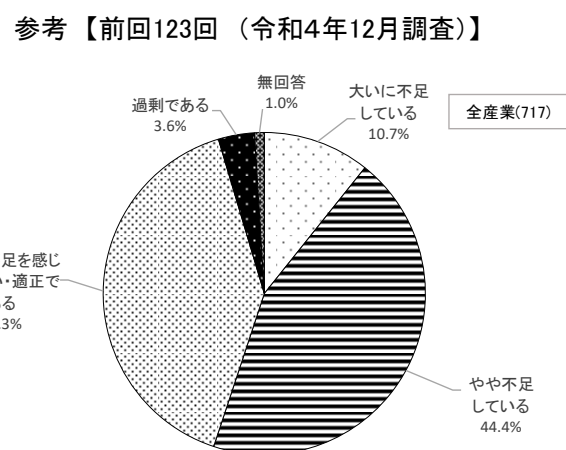
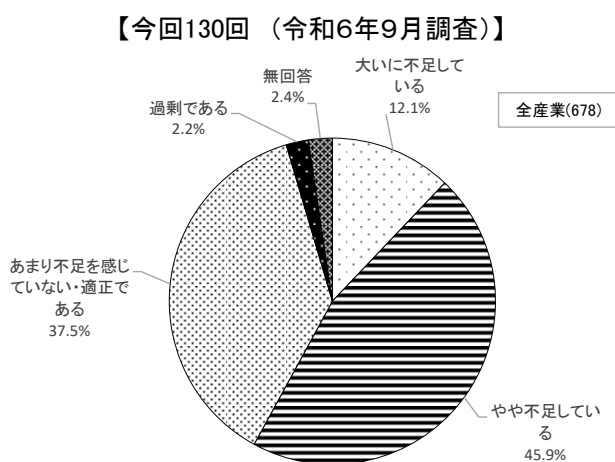
【調査時期】 令和 6 年 7 月 24 日～ 8 月 19 日

特別調査の概要

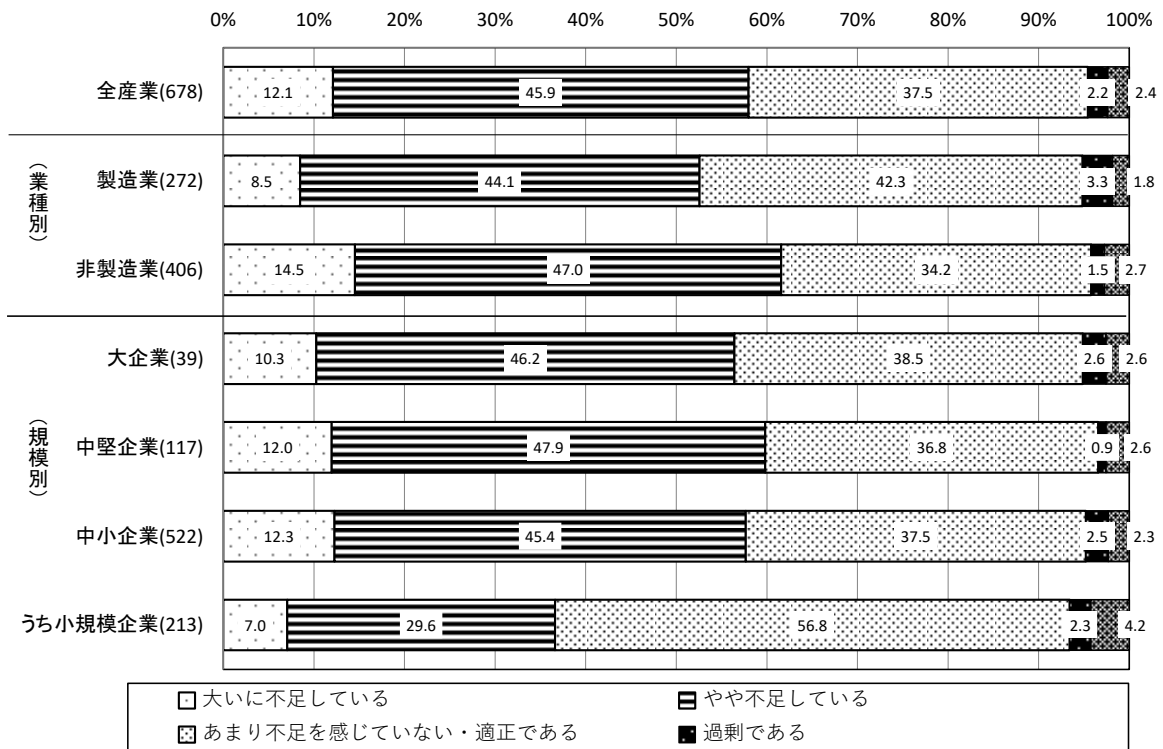
1 労働力の過不足状況について

- 労働力の過不足状況について、全産業では「やや不足している」（45.9%）が最も多く、次いで「あまり不足を感じていない・適正である」（37.5%）、「大いに不足している」（12.1%）となった。
- 規模別にみると、「やや不足している」が大企業（46.2%）、中堅企業（47.9%）、中小企業（45.4%）で最も多く、「あまり不足を感じていない・適正である」がうち小規模企業（56.8%）で最も多くなった。

図表1-1 労働力の過不足状況について（単一回答）【全産業】



図表1-2 労働力の過不足状況について（単一回答）【全産業・業種別・規模別】

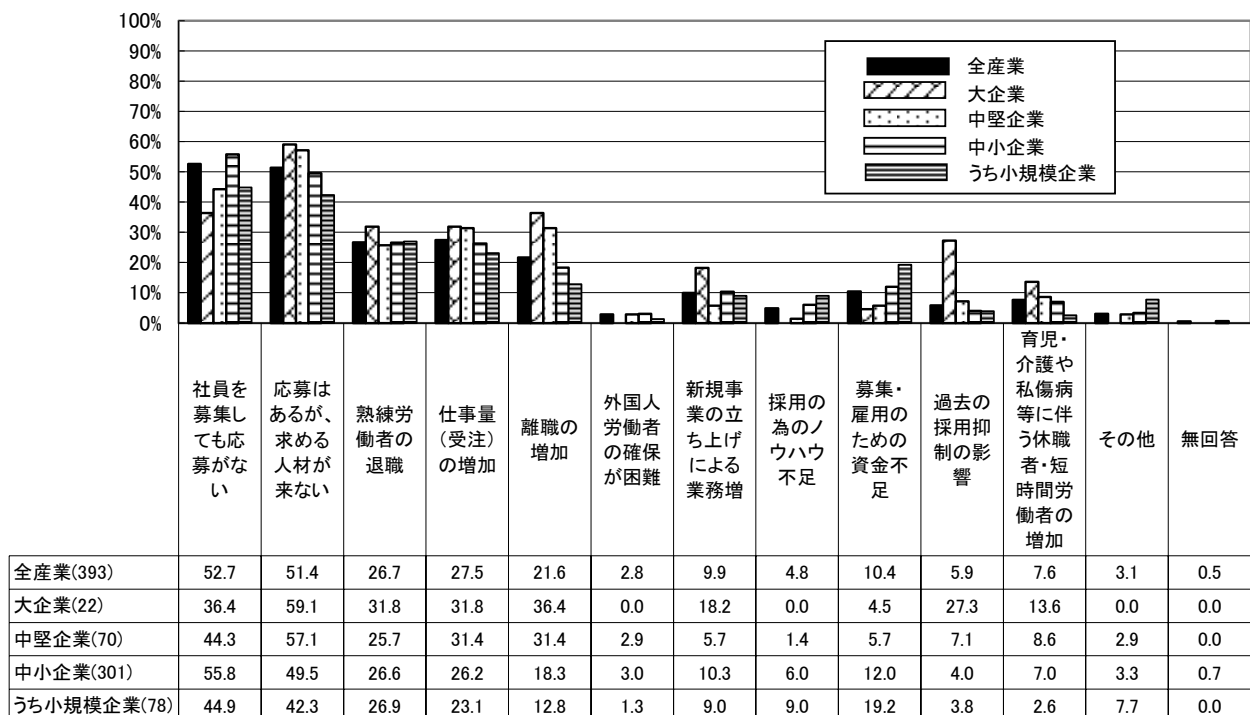


<Q1で「1. 大いに不足している」、「2. やや不足している」を選択された場合>

2 労働力が不足している理由について

- 労働力が不足している理由について、全産業では「社員を募集しても応募がない」(52.7%)が最も多く、次いで「応募はあるが、求める人材が来ない」(51.4%)、「仕事量(受注)の増加」(27.5%)となった。
- 規模別にみると、「応募はあるが、求める人材が来ない」が大企業(59.1%)、中堅企業(57.1%)で最も多く、「社員を募集しても応募がない」が中小企業(55.8%)、うち小規模企業(44.9%)で最も多くなった。

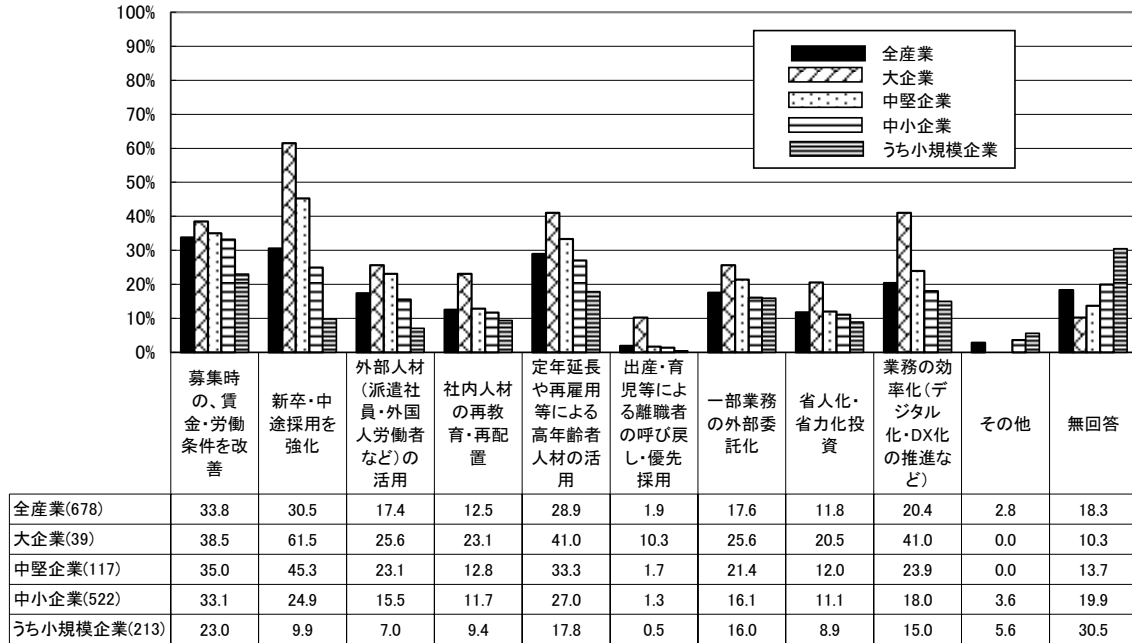
図表2 労働力が不足している理由について（複数回答）【全産業・規模別】



3 労働力不足の解消に向けて、これまで実施して効果があった取組について

- 労働力不足の解消に向けて、これまで実施して効果があった取組について、全産業では「募集時の、賃金・労働条件を改善」(33.8%)が最も多く、次いで「新卒・中途採用を強化」(30.5%)、「定年延長や再雇用等による高年齢者人材の活用」(28.9%)となった。
- 規模別にみると、「新卒・中途採用を強化」が大企業(61.5%)、中堅企業(45.3%)で最も多く、「募集時の、賃金・労働条件を改善」が中小企業(33.1%)、うち小規模企業(23.0%)で最も多くなった。

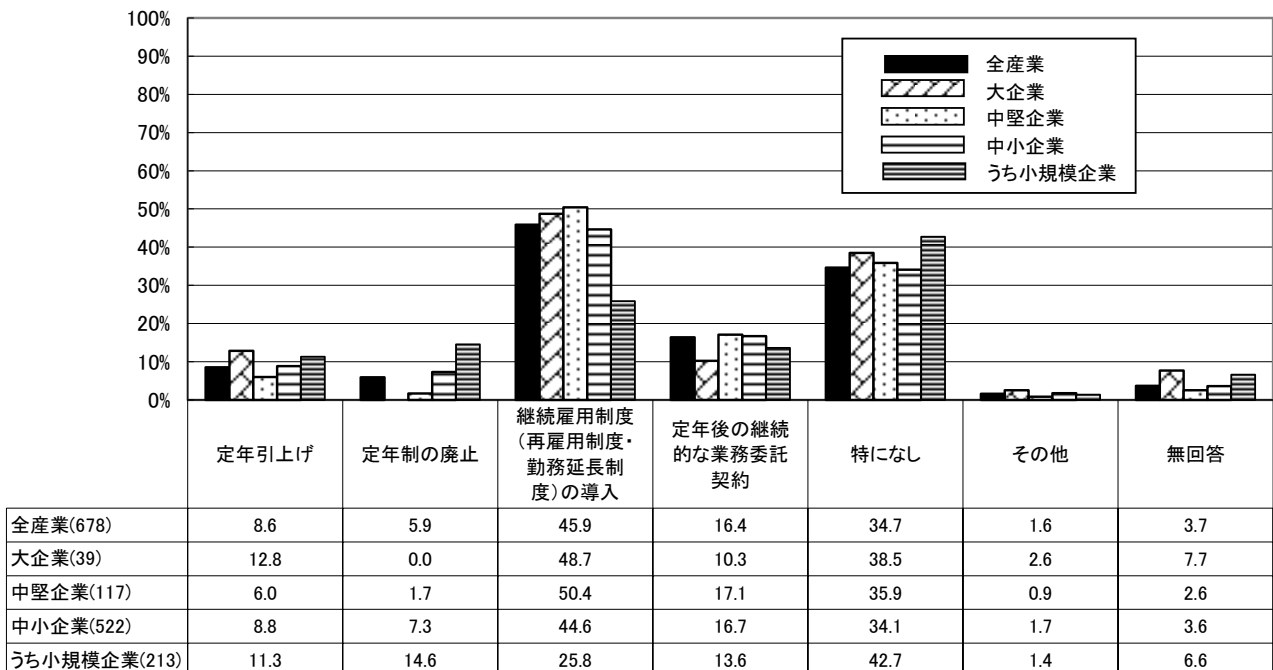
図表3 労働力不足の解消に向けて、これまで実施して効果があった取組について（複数回答）【全産業・規模別】



4 70歳までの就業機会の確保に向けて、具体的に取り組んでいることについて

- 70歳までの就業機会の確保に向けて、具体的に取り組んでいることについて、全産業では「継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入」(45.9%)が最も多く、次いで「特になし」(34.7%)、「定年後の継続的な業務委託契約」(16.4%)となった。
- 規模別にみると、「継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入」が大企業(48.7%)、中堅企業(50.4%)、中小企業(44.6%)で最も多く、「特になし」がうち小規模企業(42.7%)で最も多くなった。

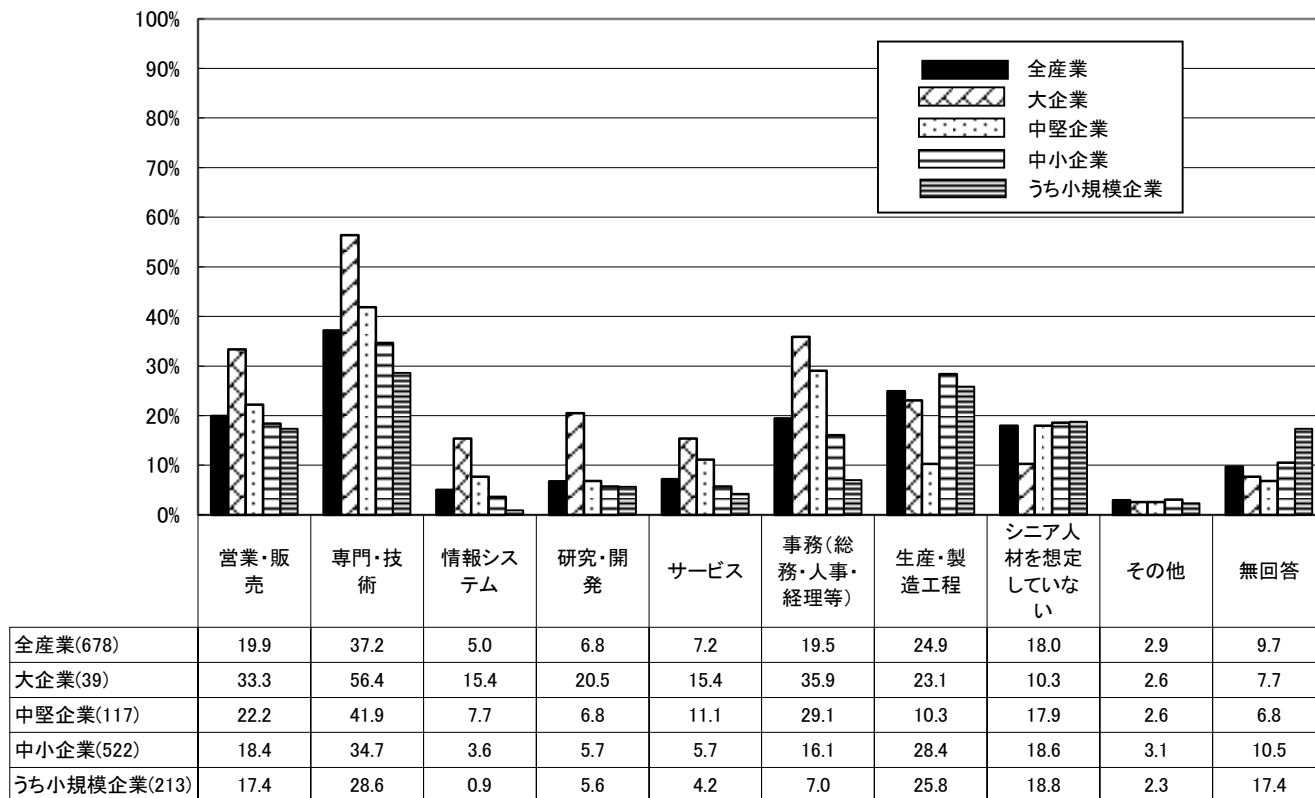
図表4 70歳までの就業機会の確保に向けて、具体的に取り組んでいることについて（複数回答）【全産業・規模別】



5 今後、シニア人材を起用したい職種について

- 今後、シニア人材を起用したい職種について、全産業では「専門・技術」(37.2%)が最も多く、次いで「生産・製造工程」(24.9%)、「営業・販売」(19.9%)となった。
- 規模別にみると、「専門・技術」が大企業(56.4%)、中堅企業(41.9%)、中小企業(34.7%)、うち小規模企業(28.6%)で最も多くなった。

図表5 今後、シニア人材を起用したい職種について（複数回答）【全産業・規模別】



—労働力不足・シニア人材の起用に関する調査—

1 労働力の過不足状況について

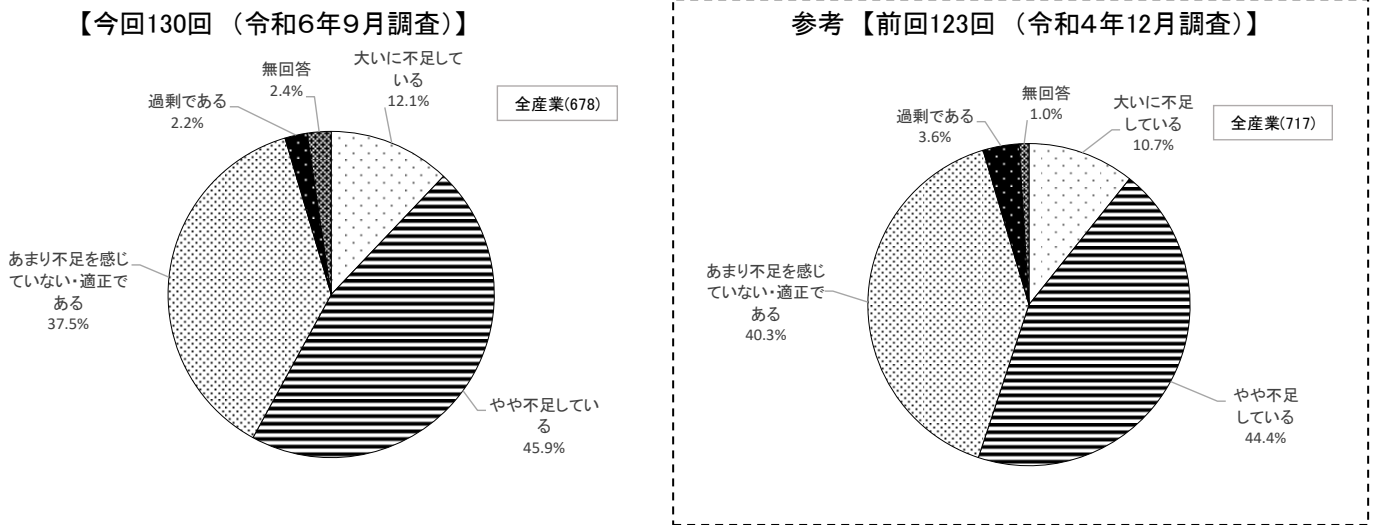
労働力の過不足状況について、全産業では「やや不足している」(45.9%)が最も多く、次いで「あまり不足を感じていない・適正である」(37.5%)、「大いに不足している」(12.1%)となった。

前回調査(123回)と比べると、「やや不足している」は全産業で45.9%と、前回の44.4%から1.5ポイント増加した一方、「あまり不足を感じていない・適正である」は37.5%と、前回の40.3%から2.8ポイント減少した。

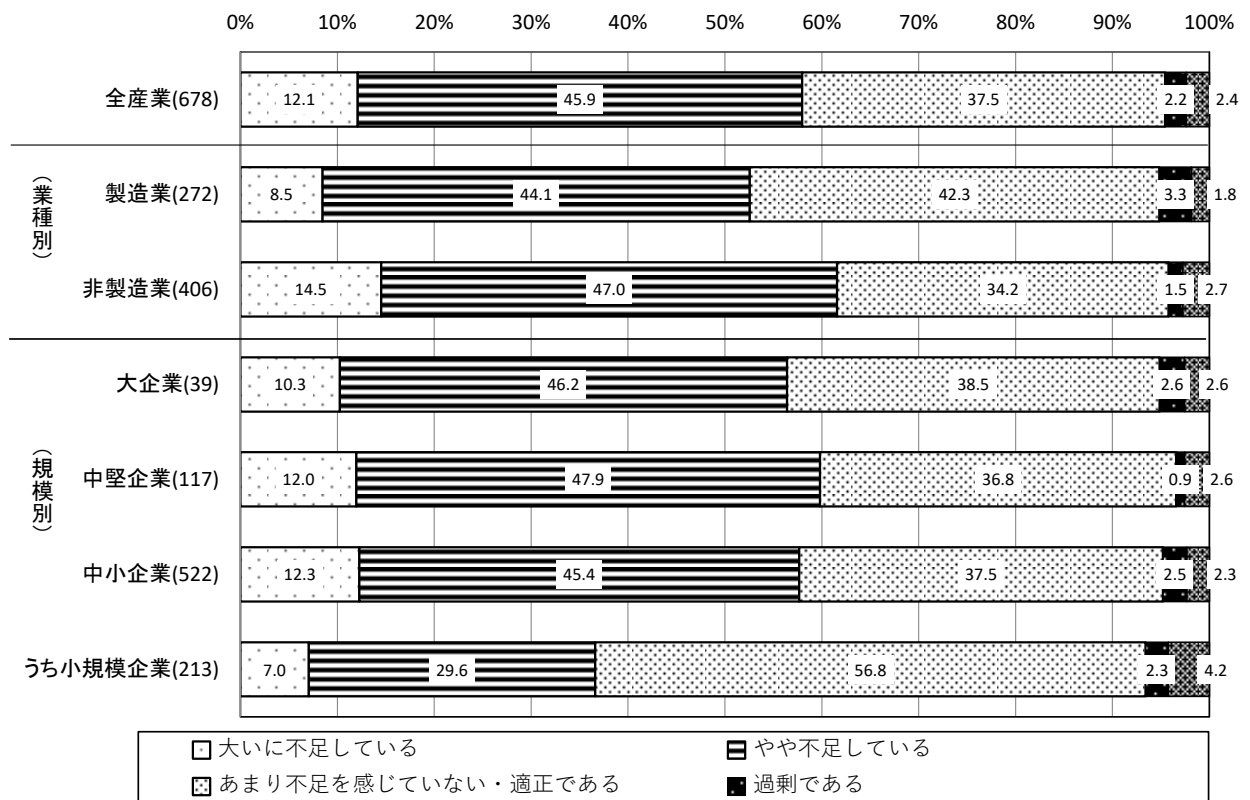
業種別にみると、「やや不足している」が製造業(44.1%)、非製造業(47.0%)とも最も多く、次いで「あまり不足を感じていない・適正である」が製造業(42.3%)、非製造業(34.2%)となった。

規模別にみると、「やや不足している」が大企業(46.2%)、中堅企業(47.9%)、中小企業(45.4%)で最も多く、「あまり不足を感じていない・適正である」がうち小規模企業(56.8%)で最も多くなった。

図表1-1 労働力の過不足状況について(単一回答)【全産業】



図表1-2 労働力の過不足状況について(単一回答)【全産業・業種別・規模別】



<Q1で「1. 大いに不足している」、「2. やや不足している」を選択された場合>

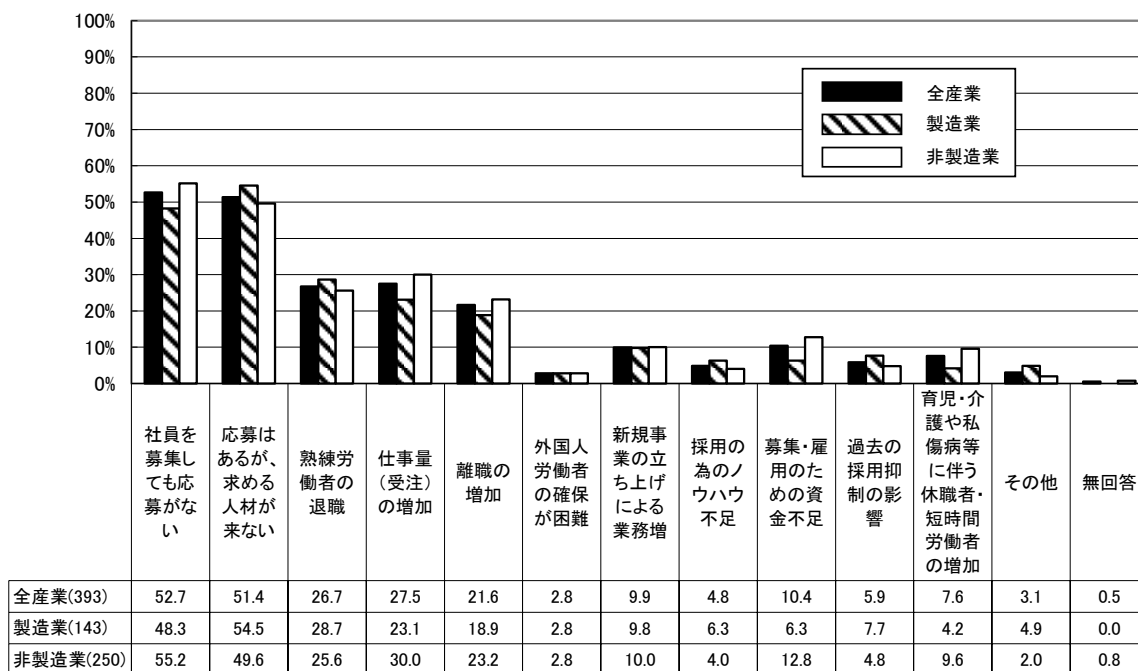
2 労働力が不足している理由について

労働力が不足している理由について、全産業では「社員を募集しても応募がない」(52.7%)が最も多く、次いで「応募はあるが、求める人材が来ない」(51.4%)、「仕事量(受注)の増加」(27.5%)となった。

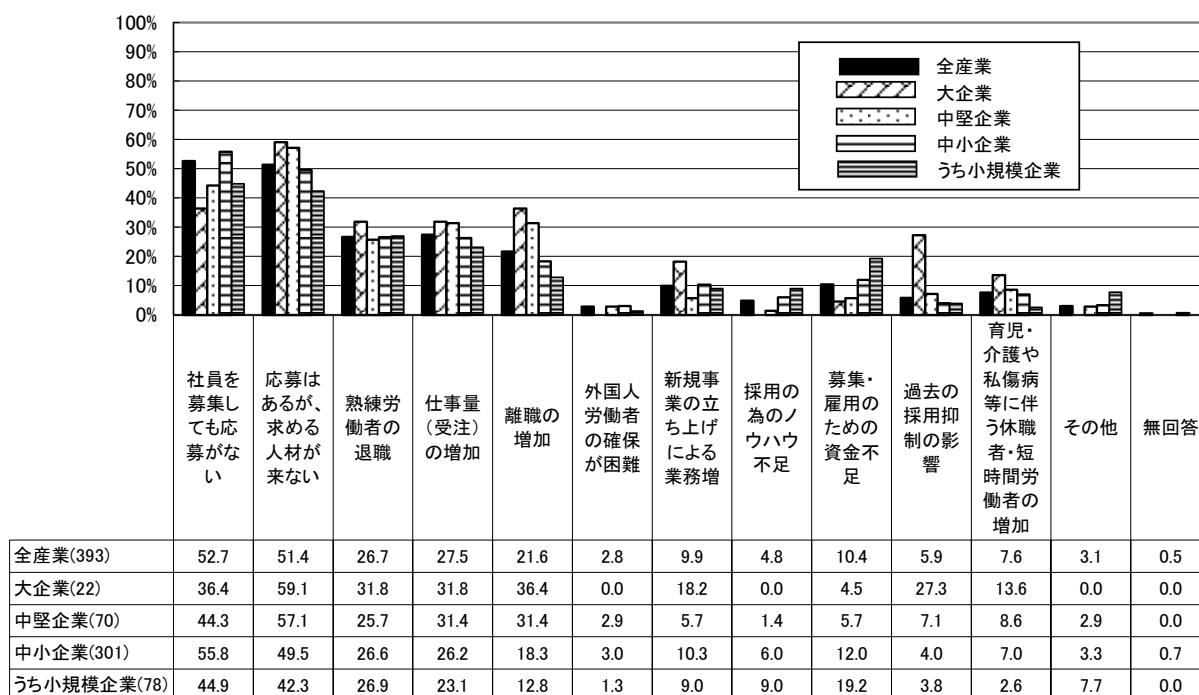
業種別にみると、製造業は「応募はあるが、求める人材が来ない」(54.5%)が最も多く、次いで「社員を募集しても応募がない」(48.3%)となった。非製造業は「社員を募集しても応募がない」(55.2%)が最も多く、次いで「応募はあるが、求める人材が来ない」(49.6%)となった。

規模別にみると、「応募はあるが、求める人材が来ない」が大企業(59.1%)、中堅企業(57.1%)で最も多く、「社員を募集しても応募がない」が中小企業(55.8%)、うち小規模企業(44.9%)で最も多くなった。

図表2-1 労働力が不足している理由について（複数回答）【全産業・業種別】



図表2-2 労働力が不足している理由について（複数回答）【全産業・規模別】



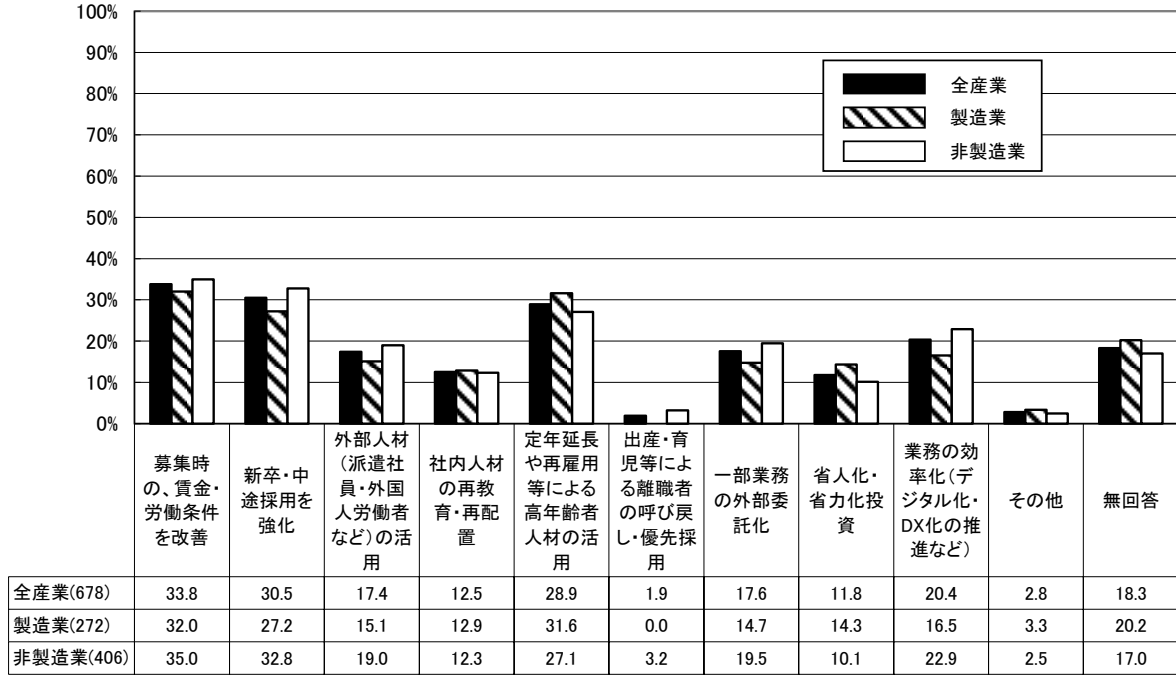
3 労働力不足の解消に向けて、これまで実施して効果があった取組について

労働力不足の解消に向けて、これまで実施して効果があった取組について、全産業では「募集時の、賃金・労働条件を改善」(33.8%)が最も多く、次いで「新卒・中途採用を強化」(30.5%)、「定年延長や再雇用等による高年齢者人材の活用」(28.9%)となった。

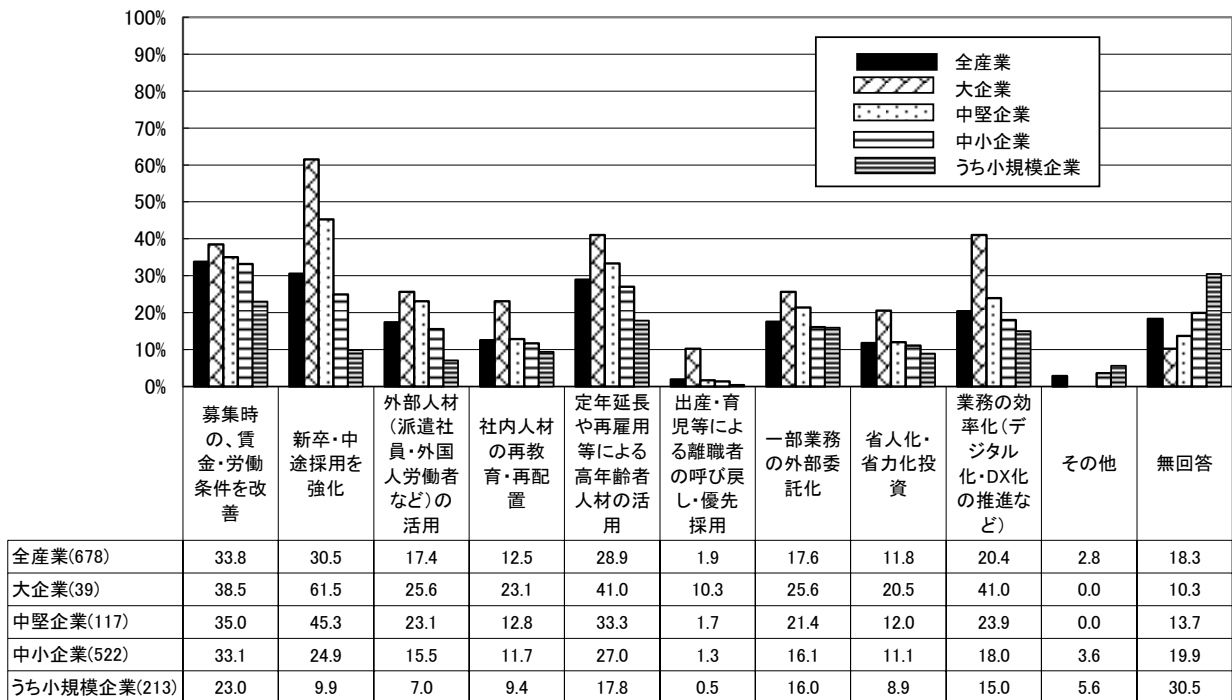
業種別にみると、「募集時の、賃金・労働条件を改善」が製造業(32.0%)、非製造業(35.0%)で最も多く、次いで製造業は「定年延長や再雇用等による高年齢者人材の活用」(31.6%)、非製造業は「新卒・中途採用を強化」(32.8%)となった。

規模別にみると、「新卒・中途採用を強化」が大企業(61.5%)、中堅企業(45.3%)で最も多く、「募集時の、賃金・労働条件を改善」が中小企業(33.1%)、うち小規模企業(23.0%)で最も多くなった。

図表3-1 労働力不足の解消に向けて、これまで実施して効果があった取組について
(複数回答)【全産業・業種別】



図表3-2 労働力不足の解消に向けて、これまで実施して効果があった取組について
(複数回答)【全産業・規模別】



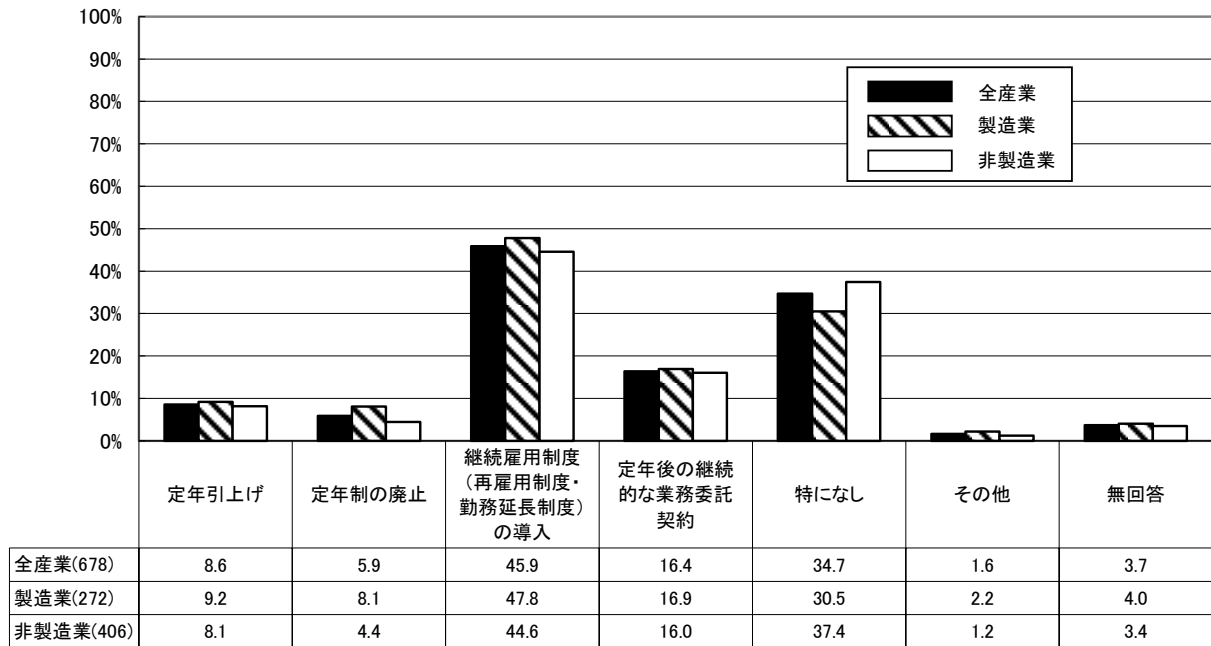
4 70歳までの就業機会の確保に向けて、具体的に取り組んでいることについて

70歳までの就業機会の確保に向けて、具体的に取り組んでいることについて、全産業では「継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入」(45.9%)が最も多く、次いで「特になし」(34.7%)、「定年後の継続的な業務委託契約」(16.4%)となった。

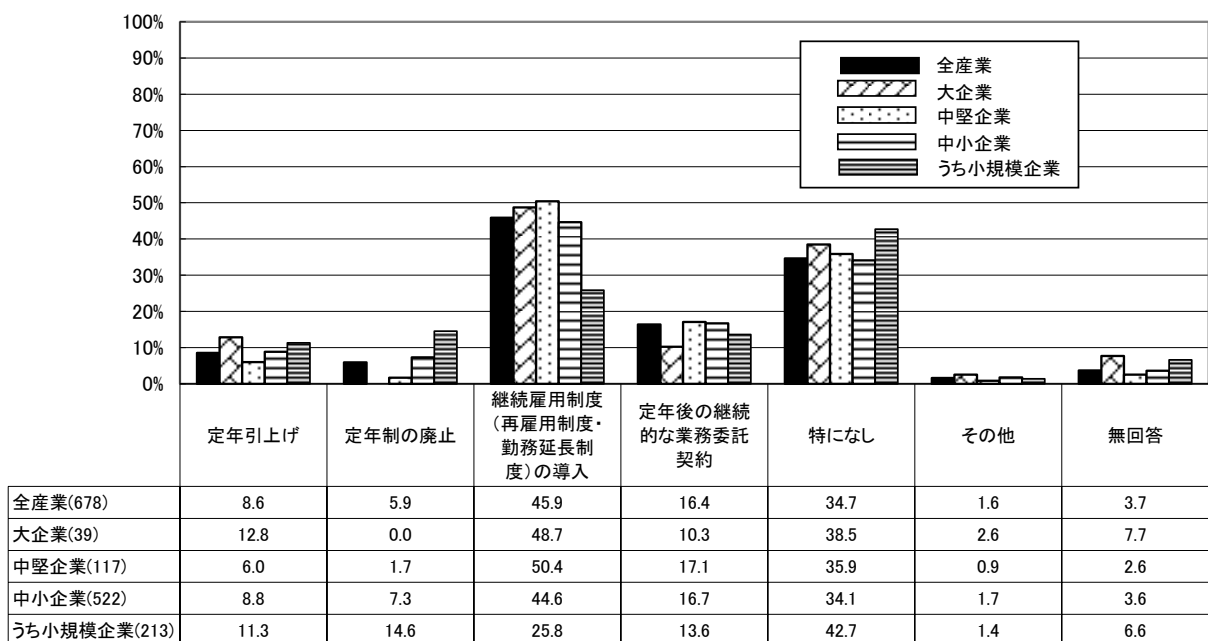
業種別にみると、「継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入」が製造業(47.8%)、非製造業(44.6%)とも最も多く、次いで「特になし」が製造業(30.5%)、非製造業(37.4%)となった。

規模別にみると、「継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入」が大企業(48.7%)、中堅企業(50.4%)、中小企業(44.6%)で最も多く、「特になし」がうち小規模企業(42.7%)で最も多くなった。

図表4-1 70歳までの就業機会の確保に向けて、具体的に取り組んでいることについて
(複数回答)【全産業・業種別】



図表4-2 70歳までの就業機会の確保に向けて、具体的に取り組んでいることについて
(複数回答)【全産業・規模別】



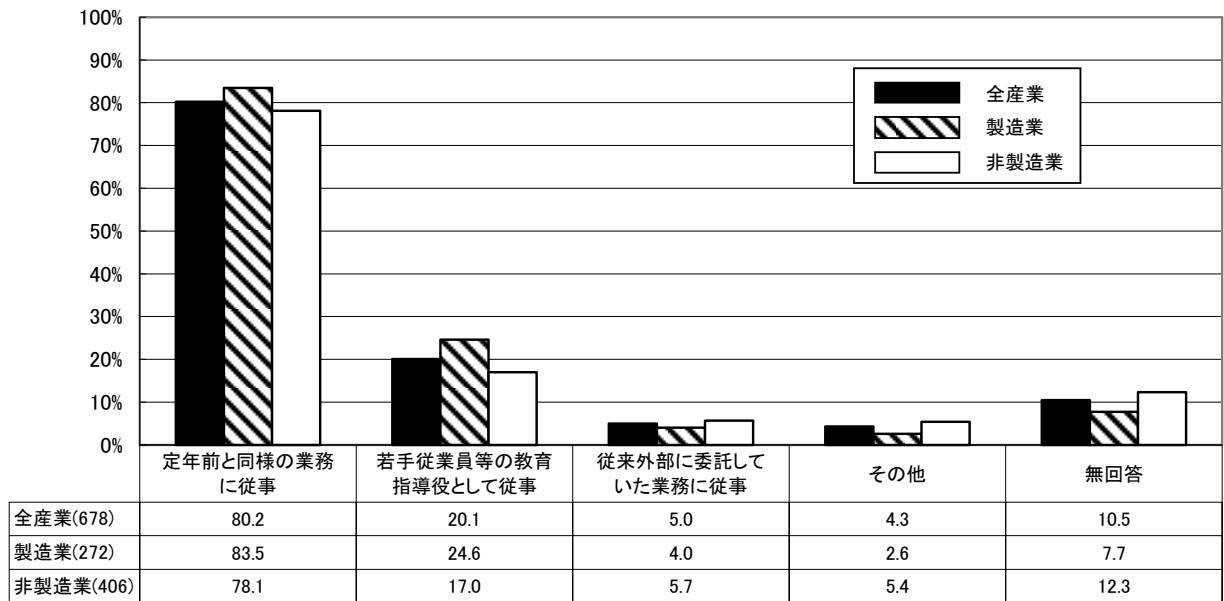
5 再雇用者等が従事する業務の内容について

再雇用者等が従事する業務の内容について、全産業では「定年前と同様の業務に従事」(80.2%)が最も多く、次いで「若手従業員等の教育指導役として従事」(20.1%)、「従来外部に委託していた業務に従事」(5.0%)となった。

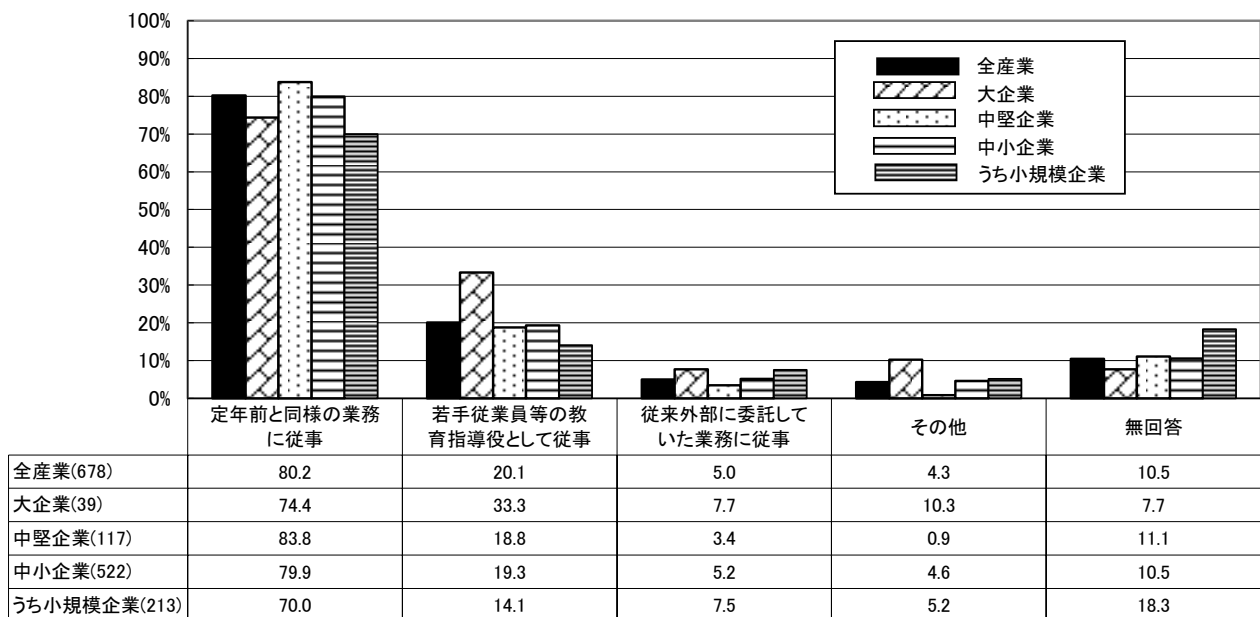
業種別にみると、「定年前と同様の業務に従事」が製造業(83.5%)、非製造業(78.1%)とも最も多く、次いで「若手従業員等の教育指導役として従事」が製造業(24.6%)、非製造業(17.0%)となった。

規模別にみると、「定年前と同様の業務に従事」が大企業(74.4%)、中堅企業(83.8%)、中小企業(79.9%)、うち小規模企業(70.0%)で最も多くなった。

図表5-1 再雇用者等が従事する業務の内容について（複数回答）【全産業・業種別】



図表5-2 再雇用者等が従事する業務の内容について（複数回答）【全産業・規模別】



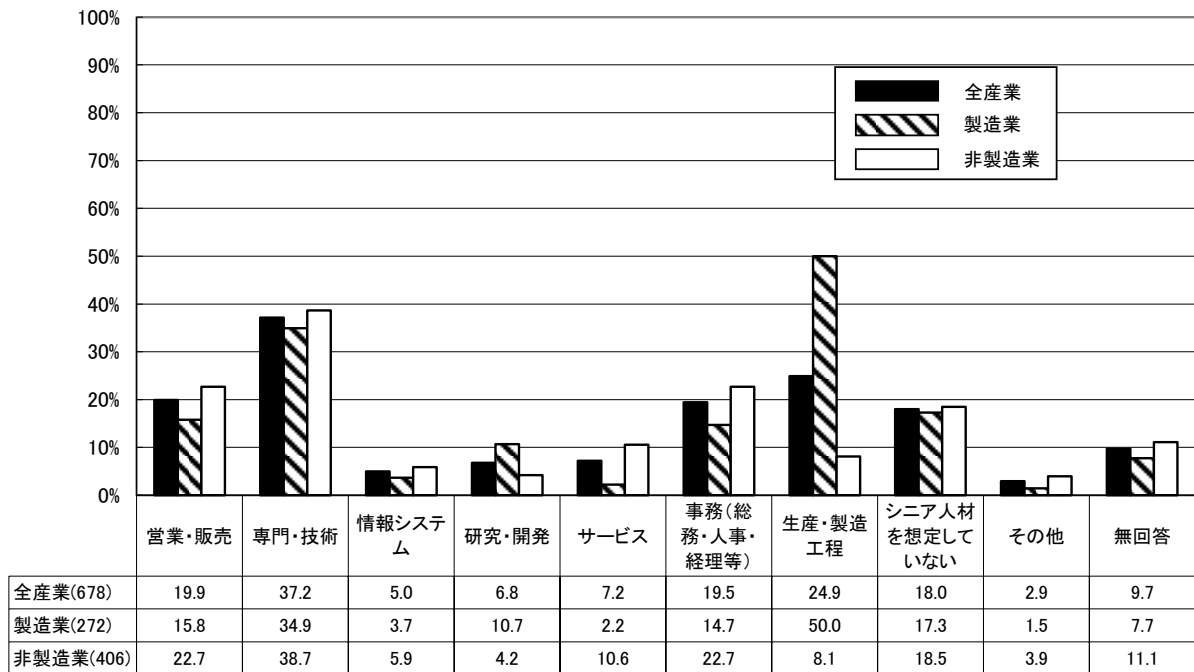
6 今後、シニア人材を起用したい職種について

今後、シニア人材を起用したい職種について、全産業では「専門・技術」(37.2%)が最も多く、次いで「生産・製造工程」(24.9%)、「営業・販売」(19.9%)となった。

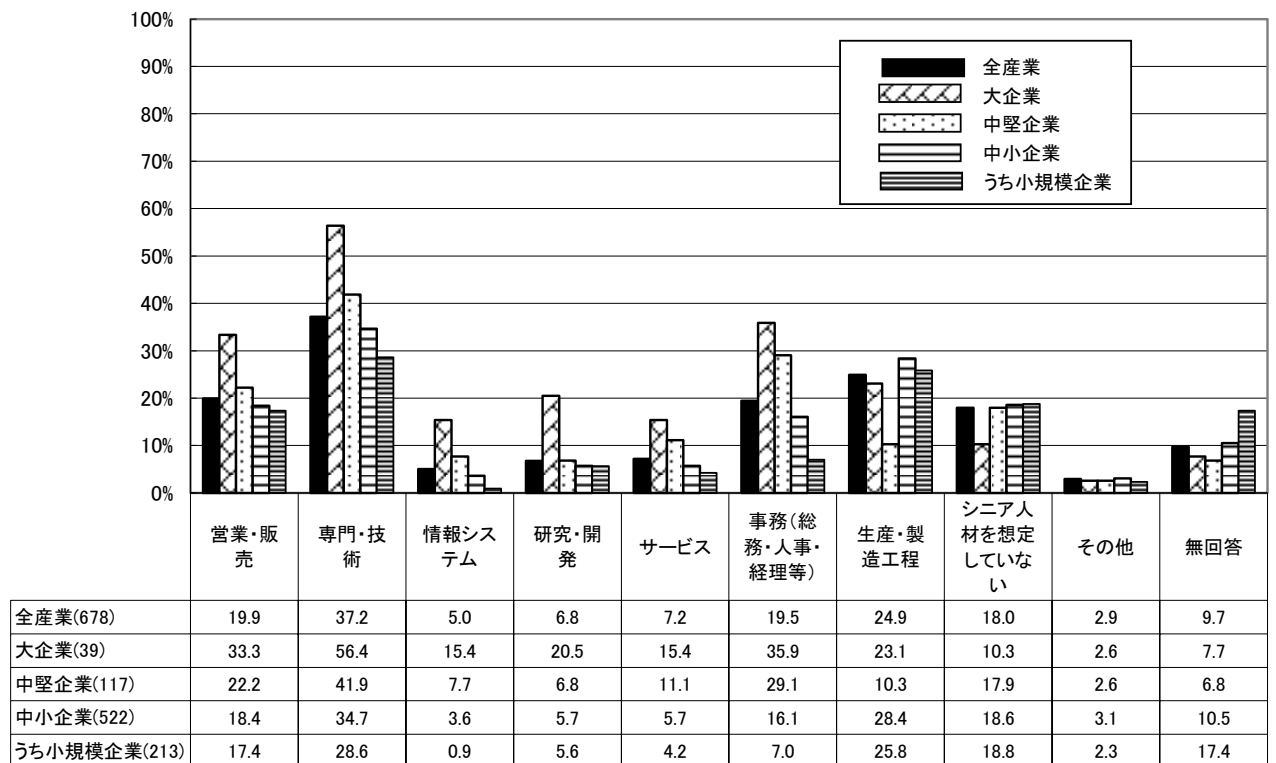
業種別にみると、製造業では「生産・製造工程」(50.0%)が最も多く、次いで「専門・技術」(34.9%)となった。非製造業では「専門・技術」(38.7%)が最も多く、次いで「営業・販売」と「事務(総務・人事・経理等)」(ともに22.7%)となった。

規模別にみると、「専門・技術」が大企業(56.4%)、中堅企業(41.9%)、中小企業(34.7%)、うち小規模企業(28.6%)で最も多くなった。

図表6-1 今後、シニア人材を起用したい職種について（複数回答）【全産業・業種別】



図表6-2 今後、シニア人材を起用したい職種について（複数回答）【全産業・規模別】



特別調査「労働力不足・シニア人材の起用に関する調査」について__設問内容

Q1 現在の貴社における労働力の過不足状況について、次のうちから1つ選択してください。(単一回答)

1. 大いに不足している
2. やや不足している
3. あまり不足を感じていない・適正である
4. 過剰である

(Q1で「1. 大いに不足している」、「2. やや不足している」を選択した方のみ)

Q2 労働力が不足している理由について、該当するものを選択してください。(複数回答可)

1. 社員を募集しても応募がない
2. 応募はあるが、求める人材が来ない
3. 熟練労働者の退職
4. 仕事量(受注)の増加
5. 離職の増加
6. 外国人労働者の確保が困難
7. 新規事業の立ち上げによる業務増
8. 採用の為のノウハウ不足
9. 募集・雇用のための資金不足
10. 過去の採用抑制の影響
11. 育児・介護や私傷病等に伴う休職者・短時間労働者の増加
12. その他()

Q3 労働力不足の解消に向けて、これまで実施して効果があった取組について、該当するものを選択してください。(複数回答可)

1. 募集時の、賃金・労働条件を改善
2. 新卒・中途採用を強化
3. 外部人材(派遣社員・外国人労働者など)の活用
4. 社内人材の再教育・再配置
5. 定年延長や再雇用等による高齢者人材の活用
6. 出産・育児等による離職者の呼び戻し・優先採用
7. 一部業務の外部委託化
8. 省人化・省力化投資
9. 業務の効率化(デジタル化・DX化の推進など)
10. その他()

高齢者雇用安定法の改正(令和3年4月1日)により、70歳までの就業機会の確保(努力義務)が定められました。つきましては、シニア人材の起用状況について、お伺いします。

Q4 70歳までの就業機会の確保に向けて、具体的に取り組んでいることはありますか。該当するものを選択してください。(複数回答可)

1. 定年引上げ
2. 定年制の廃止
3. 継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入
4. 定年後の継続的な業務委託契約
5. その他
6. 特になし

Q5 再雇用者等が従事する業務の内容について、該当するものを選択してください。(複数回答可)

1. 定年前と同様の業務に従事
2. 若手従業員等の教育指導役として従事
3. 従来外部に委託していた業務に従事
4. その他()

Q6 今後、シニア人材を起用したい職種について、該当するものを選択してください。(複数回答可)

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
6. 事務(総務・人事・経理等)
7. 生産・製造工程
8. シニア人材を想定していない
9. その他()

第 130 回横浜市景況・経営動向調査(特別調査)

◎報告書掲載 URL

<https://www.city.yokohama.lg.jp/business/kigyoshien/tokei-chosa/keikyou.html>

発行：横浜市経済局総務部企画調整課
〒231-0005 横浜市中区本町 6 丁目 50 番地の 10
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 丁目 51 番地
電話：045-641-0232 FAX：045-641-2555