

横浜市景況・経営動向調査 第123回（特別調査）

特別調査

「市内企業の労働力・賃上げ・リスクリング」について

横浜経済の動向(令和4年12月)

第123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 1,000社
回収数717社(回収率:71.7%)

()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 (18)	10 (18)	270 (380)	119 (168)	289 (416)
非製造業	30 (42)	101 (167)	297 (375)	83 (113)	428 (584)
合計	39 (60)	111 (185)	567 (755)	202 (281)	717 (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4年12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	2
特別調査結果 — 「市内企業の労働力・賃上げ・リスクリング」について—	6
調査票	15

第123回横浜市景況・経営動向調査（令和4年12月実施）（特別調査）

調査結果のまとめ

【市内企業の労働力・賃上げ・リスクリングについて】

- ・現在の労働力の過不足状況について、「不足」と回答した企業が全体の5割超
数年後（3～5年程度）は、「不足」が7割弱と、労働力の不足感がさらに強まる見通し
- ・今年度に賃上げを実施した企業（予定含む）は、全体の7割超
- ・従業員の「リスクリング（学び直し）」については、関心を有している企業が約7割、
うち、2割を超える企業が「取り組んでいる（予定含む）」と回答

【ポイント】

- 現在の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」（44.4%）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」（40.3%）、「大いに不足している」（10.7%）となった。
- 数年後（3～5年程度）の労働力の見通しについて、全産業では「やや不足している」（54.5%）が最も多く、次いで「あまり不足しない・適正である」（28.5%）、「大いに不足している」（13.7%）となった。
- 今年度の賃上げ実施状況（予定含む）について、全産業では「実施した」（57.5%）が最も多く、次いで「実施しない」（15.8%）、「実施する予定」（13.8%）となった。
- 従業員の「リスクリング（学び直し）」に資する取組状況について、全産業では「現在取り組んでいないが、関心はある」（46.0%）が最も多く、「すでに取り組んでいる」（11.7%）、「今後取り組む予定がある」（10.7%）を合わせた、関心を有している企業は約7割となった。

【調査対象】 市内企業1,000社（回収数：717社、回収率：71.7%）

【調査時期】 令和4年10月24日～11月24日（調査票回答期間及びヒアリング調査期間）

※調査票回答期間は令和4年10月24日～11月16日

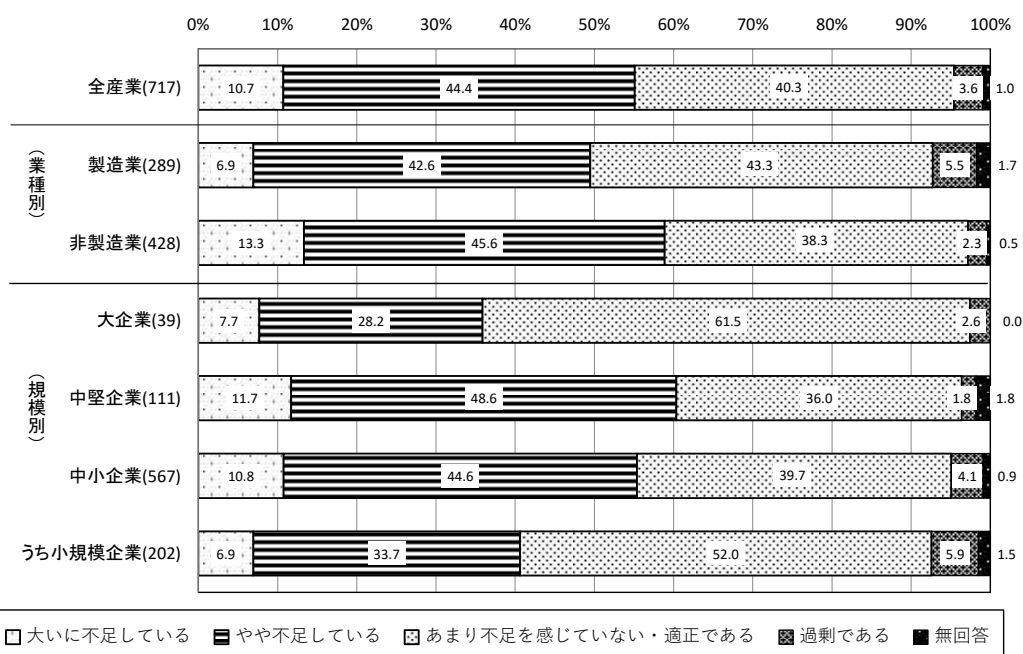
特別調査の概要

—市内企業の労働力・賃上げ・リスクリングについて—

1 現在の労働力の過不足状況について

- 現在の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」（44.4%）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」（40.3%）、「大いに不足している」（10.7%）となり、5割超が不足している状況となった。

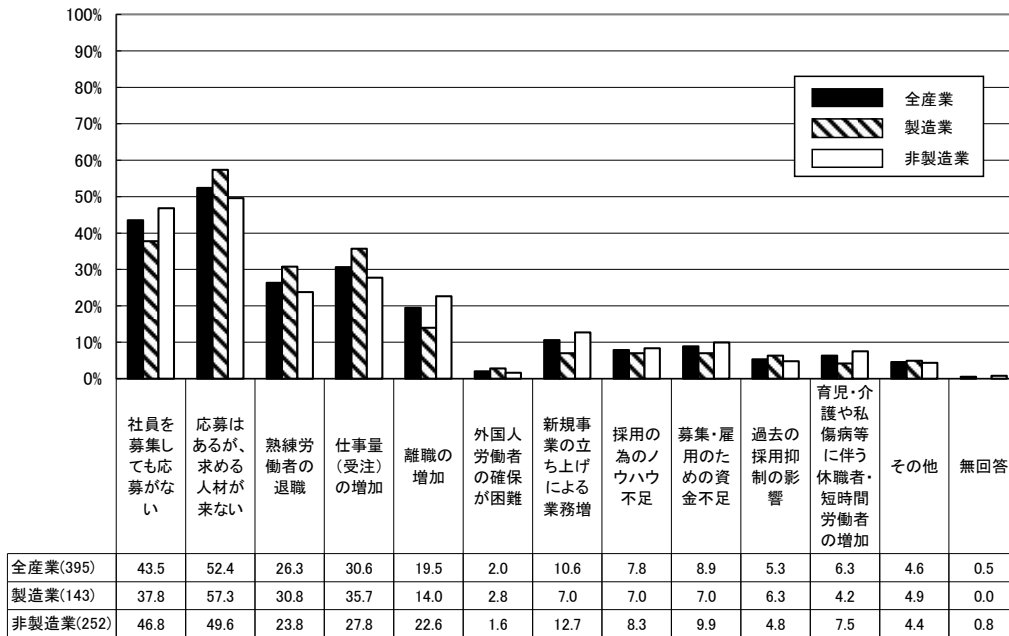
図表1 現在の労働力の過不足状況について（単一回答）【全産業・業種別・規模別】



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「応募はあるが、求める人材が来ない」(52.4%)が最も多く、次いで「社員を募集しても応募がない」(43.5%)、「仕事量(受注)の増加」(30.6%)となった。
- 業種別にみても、「応募はあるが、求める人材が来ない」が製造業(57.3%)、非製造業(49.6%)で最も多く、次いで「社員を募集しても応募がない」が製造業(37.8%)、非製造業(46.8%)となった。

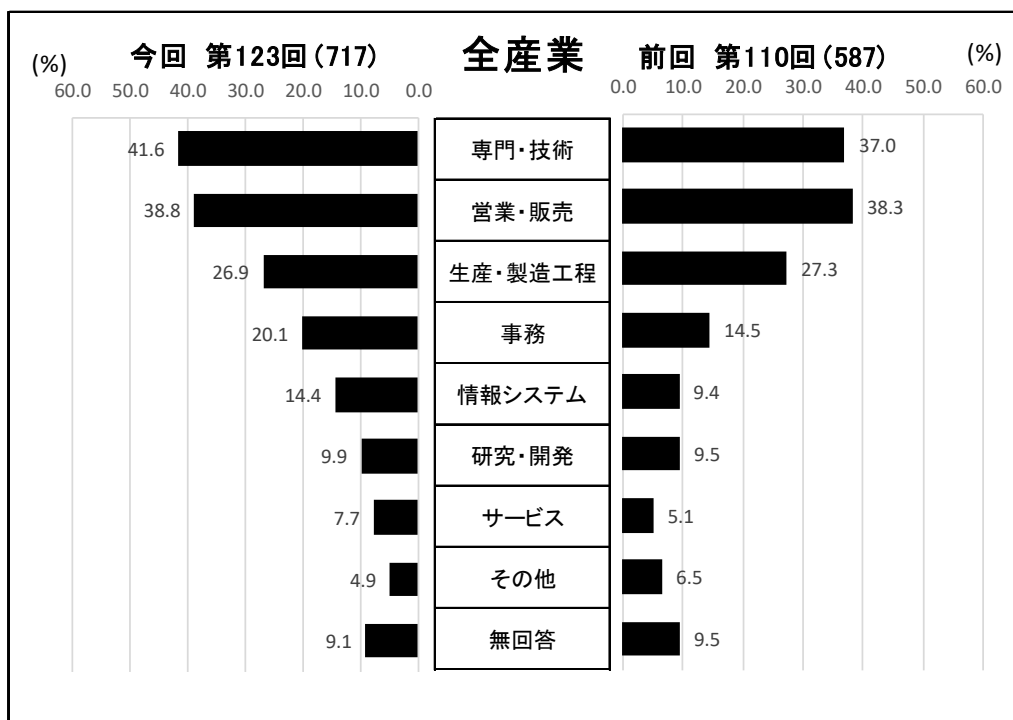
図表2 労働力が不足している理由について(複数回答)【全産業・業種別】



3 人材を確保したい職種について

- 人材を確保したい職種について、全産業では「専門・技術」(41.6%)が最も多く、次いで「営業・販売」(38.8%)、「生産・製造工程」(26.9%)となった。
- 第110回調査(令和元年9月実施)と比較すると、「専門・技術」と「営業・販売」の順位が入れ替わり、「専門・技術」が最も多くなった。また、「情報システム」は、前回調査から5ポイント増加し、「研究・開発」と順位が入れ替わった。

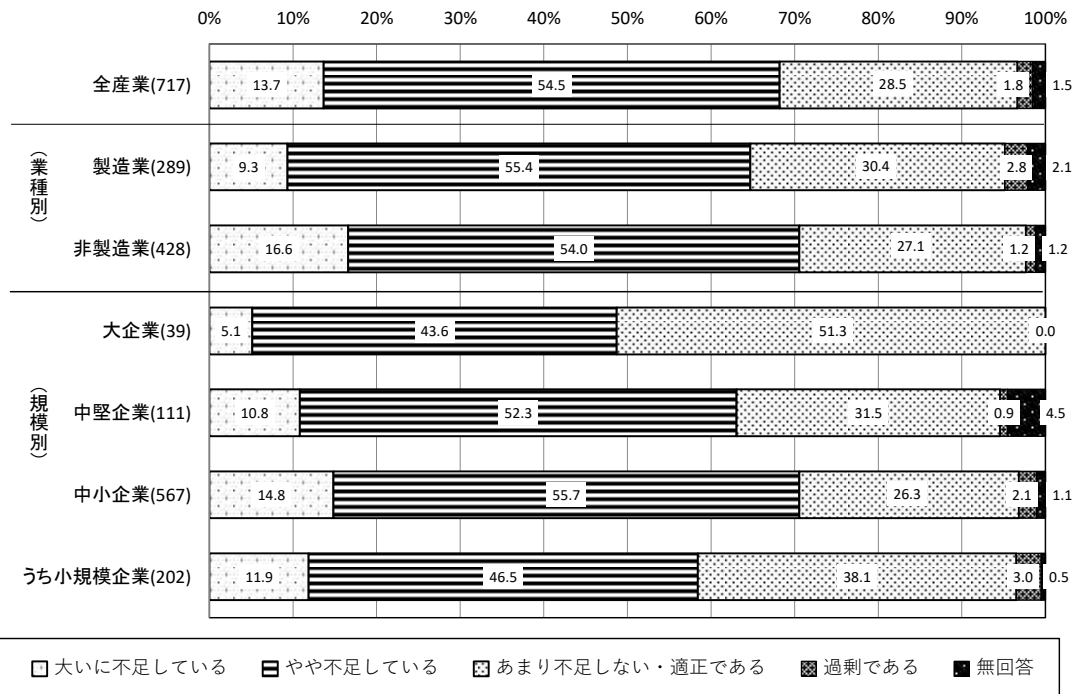
図表3 人材を確保したい職種について(複数回答)【第110回調査(令和元年9月実施)との比較【全産業】



4 数年後（3～5年程度）の労働力の見通しについて

- 数年後（3～5年程度）の労働力の見通しについて、全産業では「やや不足している」（54.5%）が最も多く、次いで「あまり不足しない・適正である」（28.5%）、「大いに不足している」（13.7%）となった。
- 規模別にみると、「あまり不足しない・適正である」が大企業（51.3%）、「やや不足している」が中堅企業（52.3%）、中小企業（55.7%）、うち小規模企業（46.5%）で最も多くなった。

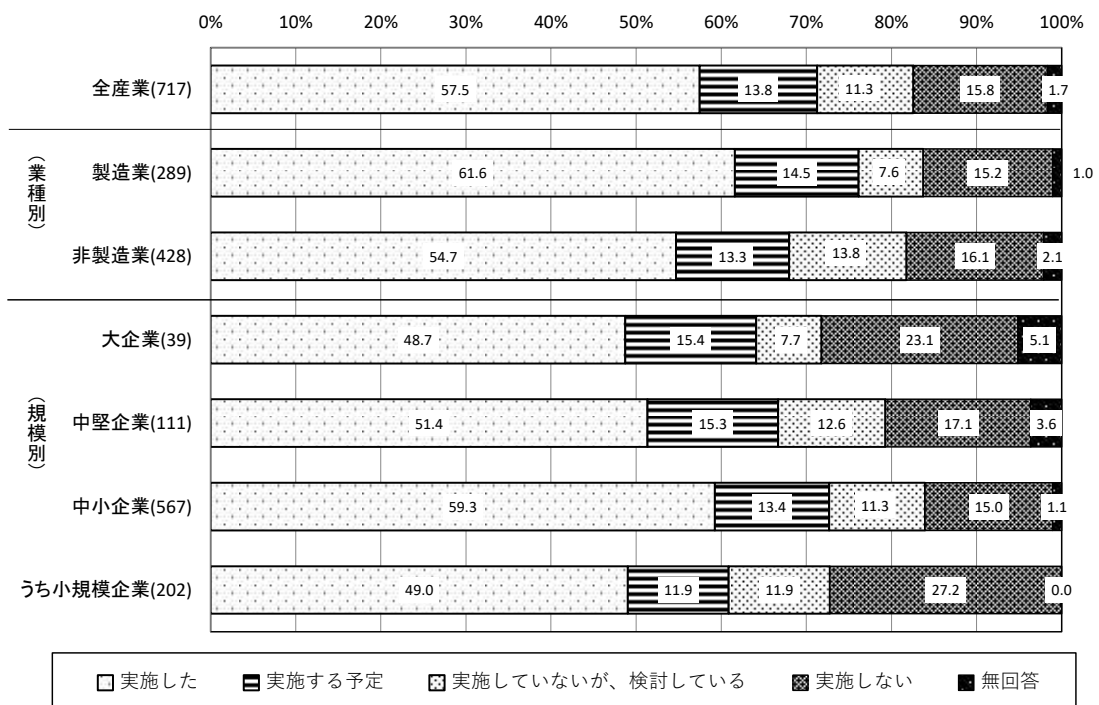
図表4 数年後(3～5年程度)の労働力の見通しについて（単一回答）【全産業・業種別・規模別】



5 今年度の賃上げ実施状況（予定含む）について

- 今年度の賃上げ実施状況（予定含む）について、全産業では「実施した」（57.5%）が最も多く、次いで「実施しない」（15.8%）、「実施する予定」（13.8%）となった。
- 業種別にみても、「実施した」が製造業(61.6%)、非製造業(54.7%)とも最も多く、次いで「実施しない」が製造業(15.2%)、非製造業(16.1%)となった。

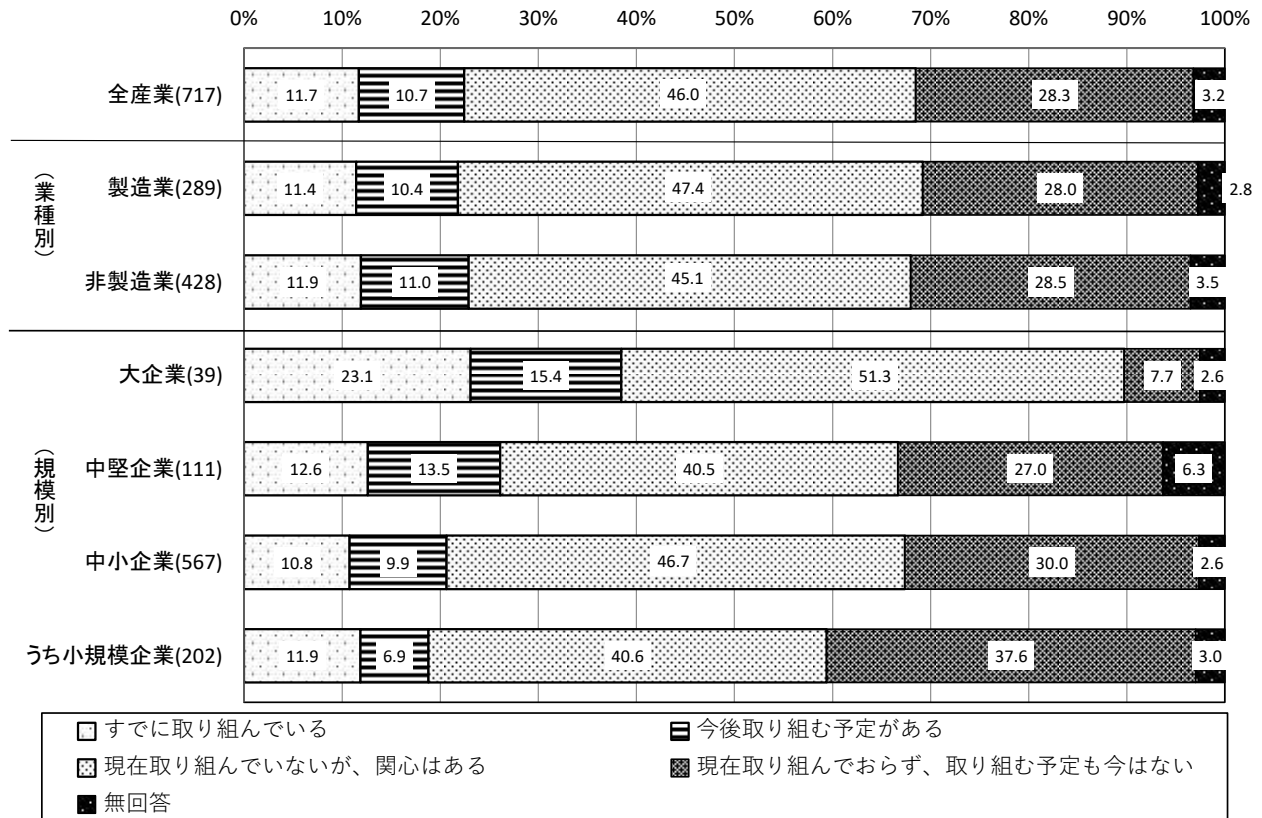
図表5 今年度の賃上げ実施状況(予定含む)について【全産業】(単一回答)【全産業・業種別・規模別】



6 従業員の「リスキリング（学び直し）」に資する取組状況について

- 従業員の「リスキリング（学び直し）」に資する取組状況について、全産業では「現在取り組んでいないが、関心はある」（46.0%）が最も多くなった。また「すでに取り組んでいる」（11.7%）、「今後取り組む予定がある」（10.7%）と合わせた「取り組んでいる（取り組み意向がある）」が2割強に対し、「現在取り組んでおらず、取り組む予定も今はない」（28.3%）は3割弱となった。
- 規模別にみると、「すでに取り組んでいる」は大企業(23.1%)、中堅企業(12.6%)、中小企業(10.8%)、うち小規模企業(11.9%)と、概ね規模が大きいほど高くなった。

図表6 従業員の「リスキリング（学び直し）」に資する取組状況について（単一回答）【全産業・業種別・規模別】



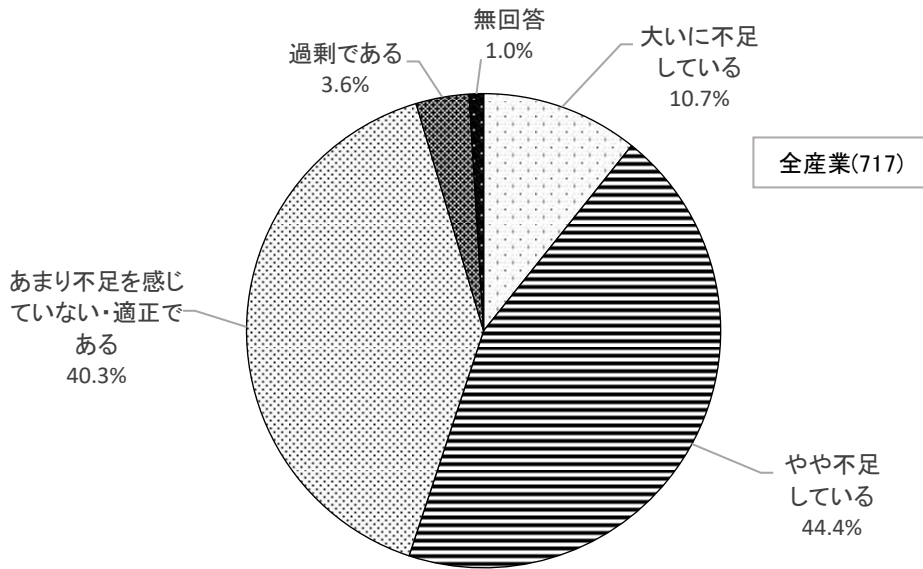
1 現在の労働力の過不足状況について

現在の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」(44.4%)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」(40.3%)、「大いに不足している」(10.7%)となり、5割超が不足している状況となった。

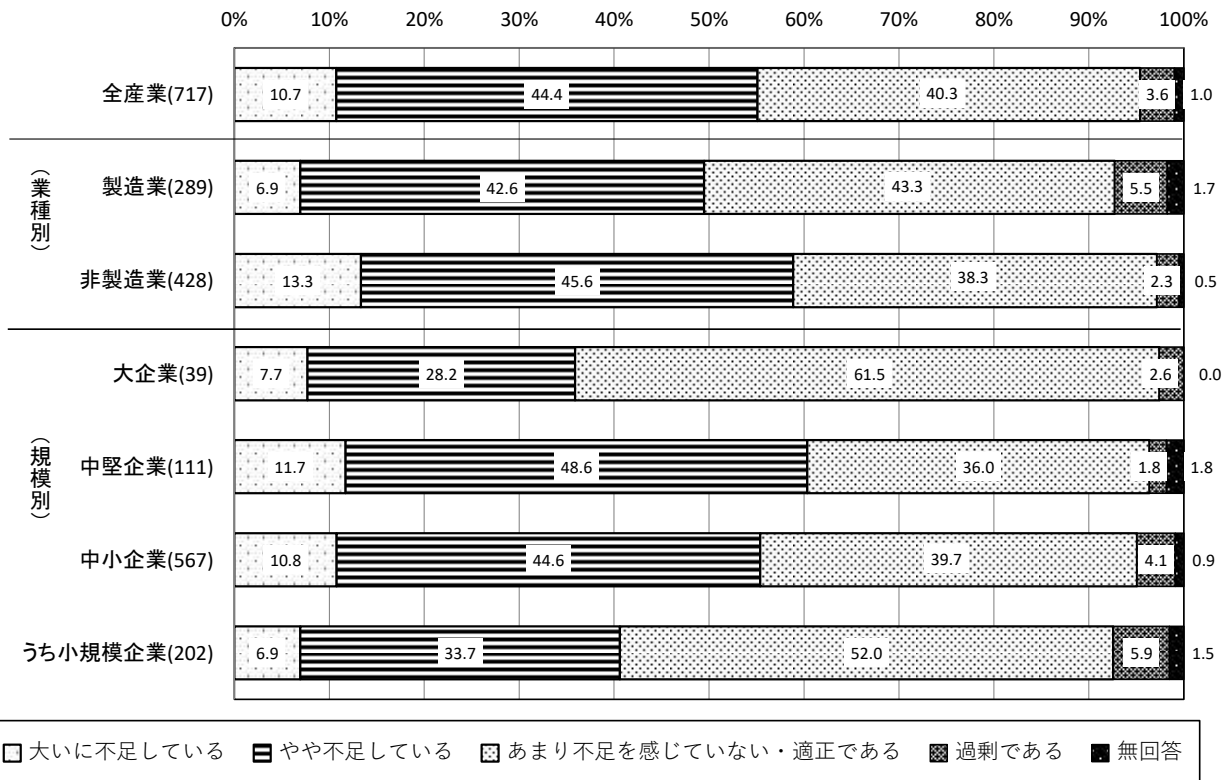
業種別にみると、製造業は「やや不足している」(42.6%)、「大いに不足している」(6.9%)の合計49.5%に対し、非製造業は悪い「やや不足している」(45.6%)、「大いに不足している」(13.3%)の合計が58.9%と、労働力の不足感は非製造業が製造業を上回った。

規模別にみると、「やや不足している」と「大いに不足している」の合計は、大企業(35.9%)、中堅企業(60.3%)、中小企業(55.4%)、うち小規模企業(40.6%)となった。

図表1-1 現在の労働力の過不足状況について(単一回答)【全産業】



図表1-2 現在の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】



<問①で「1. 大いに不足している」「2. やや不足している」と回答された場合>

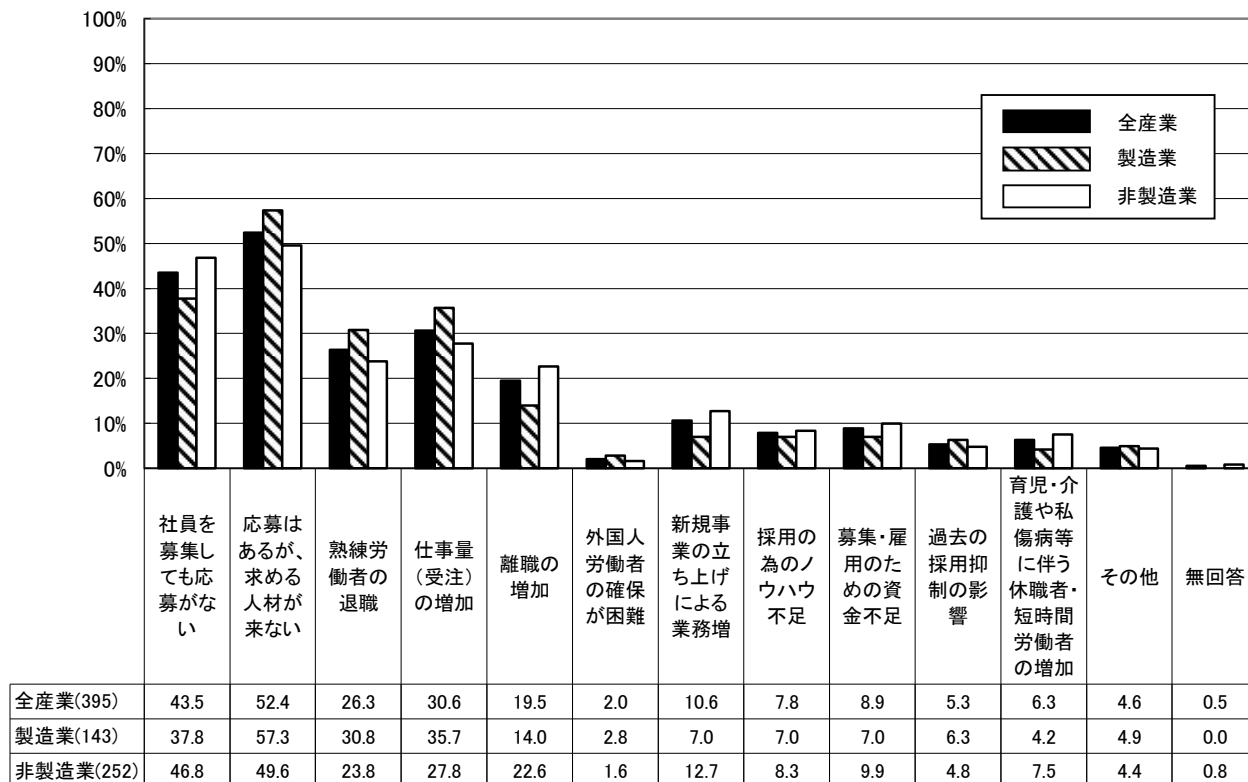
2 労働力が不足している理由について

労働力が不足している理由について、全産業では「応募はあるが、求める人材が来ない」(52.4%)が最も多く、次いで「社員を募集しても応募がない」(43.5%)、「仕事量(受注)の増加」(30.6%)となった。

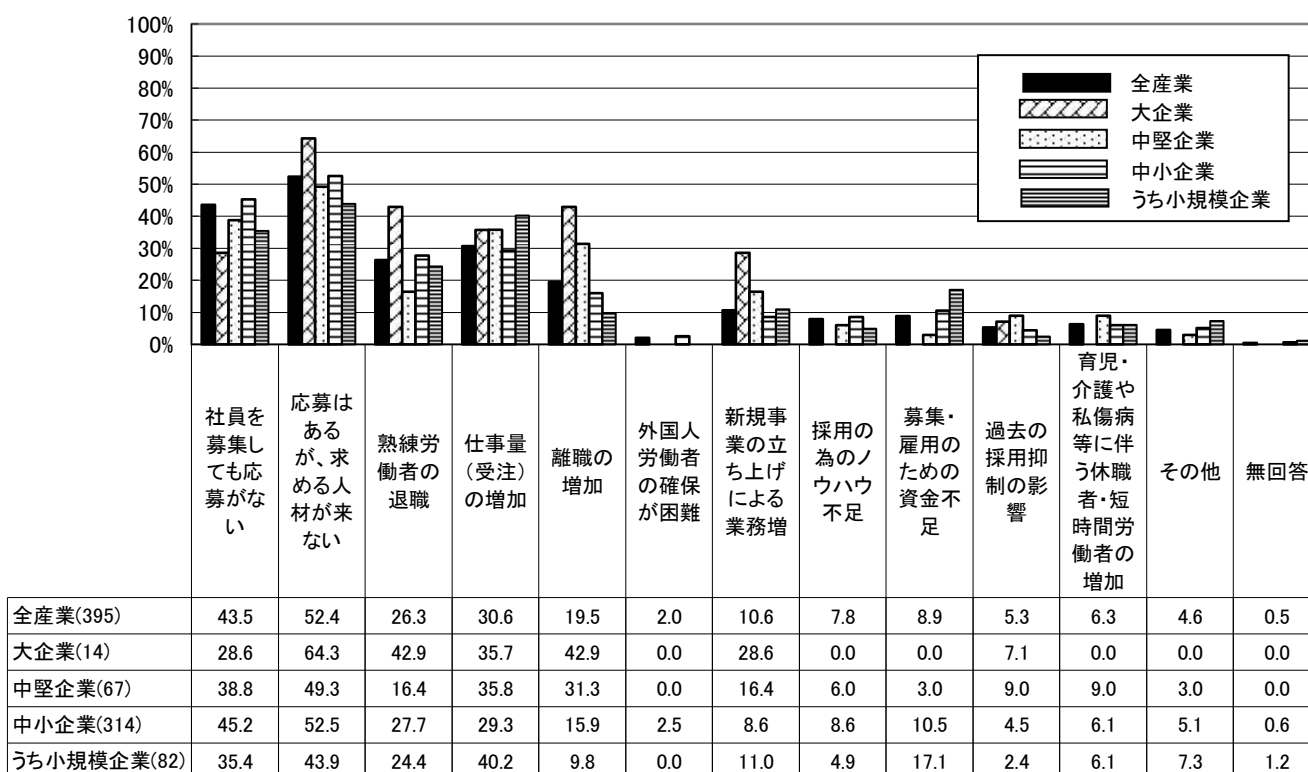
業種別にみても、「応募はあるが、求める人材が来ない」が製造業(57.3%)、非製造業(49.6%)で最も多く、次いで「社員を募集しても応募がない」が製造業(37.8%)、非製造業(46.8%)となった。

規模別にみても、「応募はあるが、求める人材が来ない」が大企業(64.3%)、中堅企業(49.3%)、中小企業(52.5%)、うち小規模企業(43.9%)とすべての規模で最も多くなった。

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・業種別・規模別】



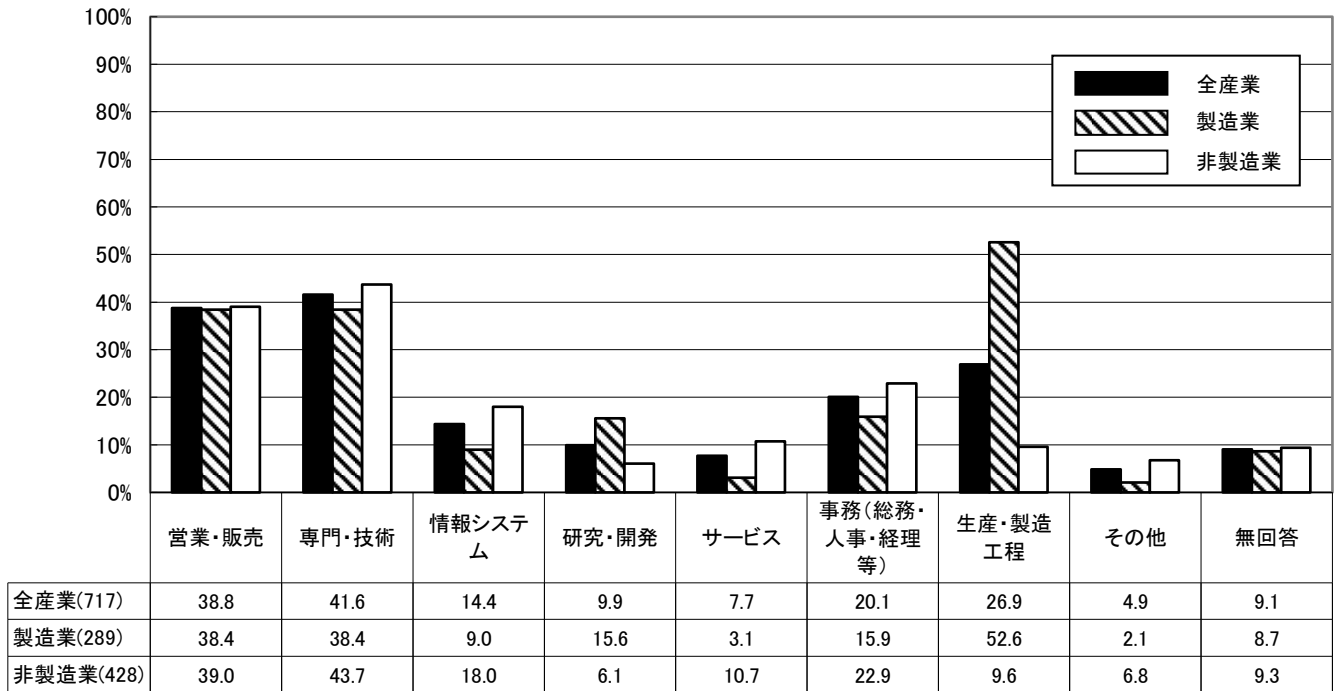
3 人材を確保したい職種について

人材を確保したい職種について、全産業では「専門・技術」(41.6%)が最も多く、次いで「営業・販売」(38.8%)、「生産・製造工程」(26.9%)となった。

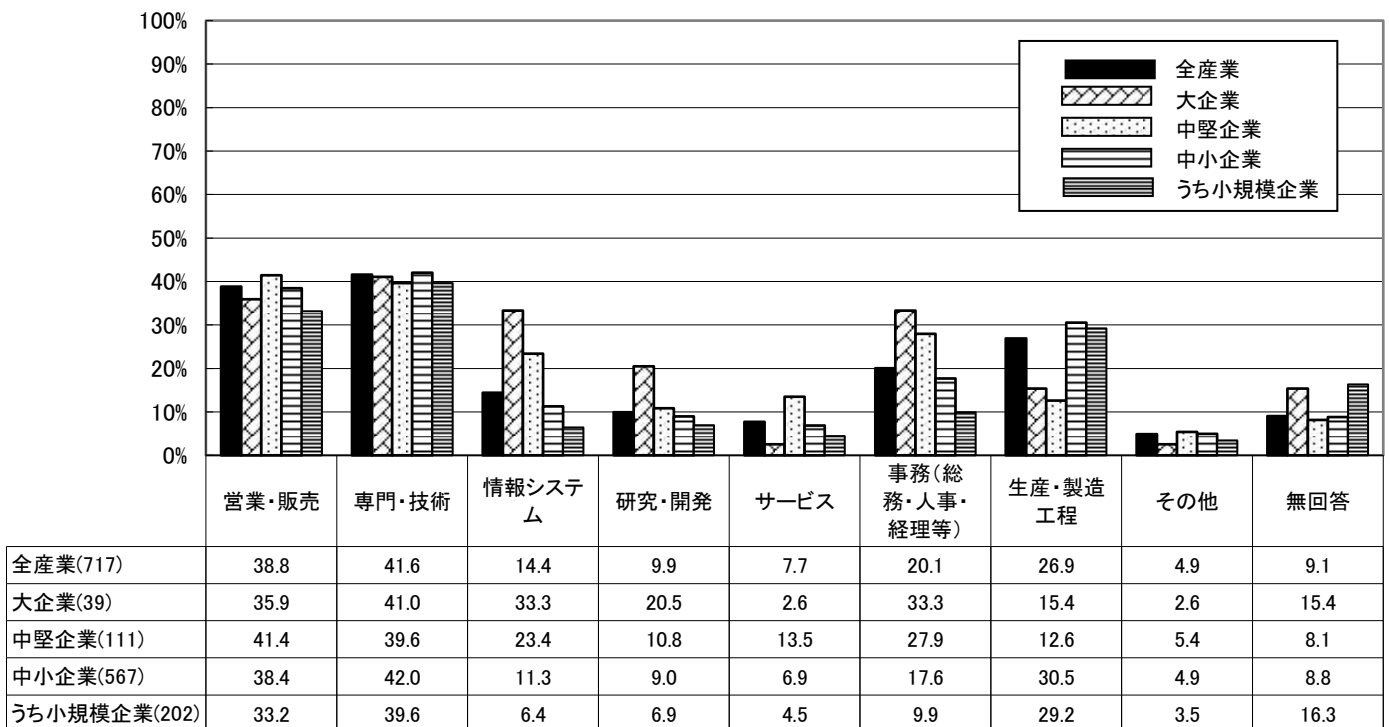
業種別にみると、製造業は「生産・製造工程」(52.6%)が最も多く、次いで「営業・販売」、「専門・技術」が同率で38.4%、非製造業は「専門・技術」(43.7%)が最も多く、次いで「営業・販売」(39.0%)となった。

規模別にみると、「専門・技術」が大企業(41.0%)、中小企業(42.0%)、うち小規模企業(39.6%)で最も多く、中堅企業は「営業・販売」(41.4%)で最も多くなった。

図表3-1 人材を確保したい職種について(複数回答)【全産業・業種別】



図表3-2 人材を確保したい職種について(複数回答)【全産業・規模別】



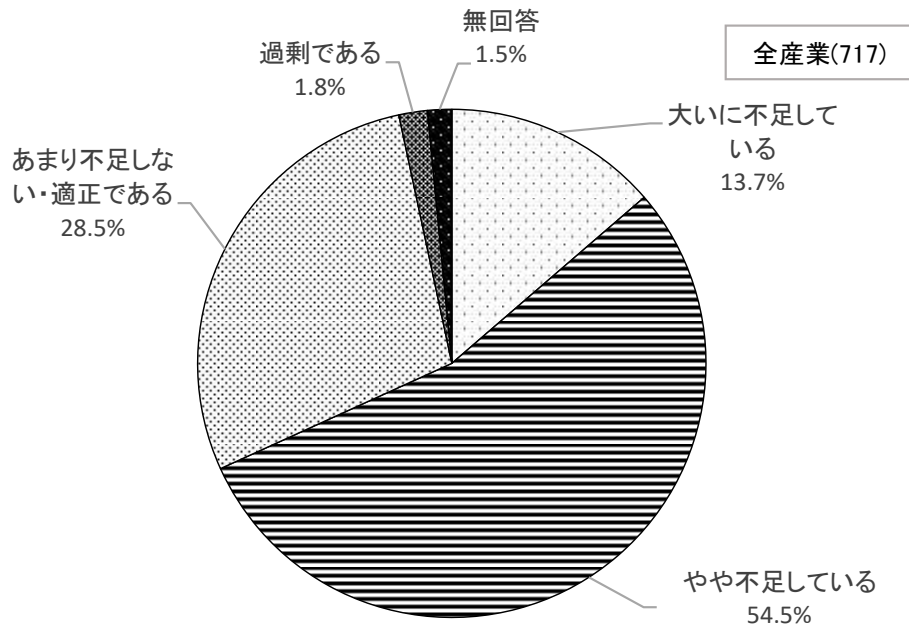
4 数年後（3～5年程度）の労働力の見通しについて

数年後（3～5年程度）の労働力の見通しについて、全産業では「やや不足している」（54.5%）が最も多く、次いで「あまり不足しない・適正である」（28.5%）、「大いに不足している」（13.7%）となった。

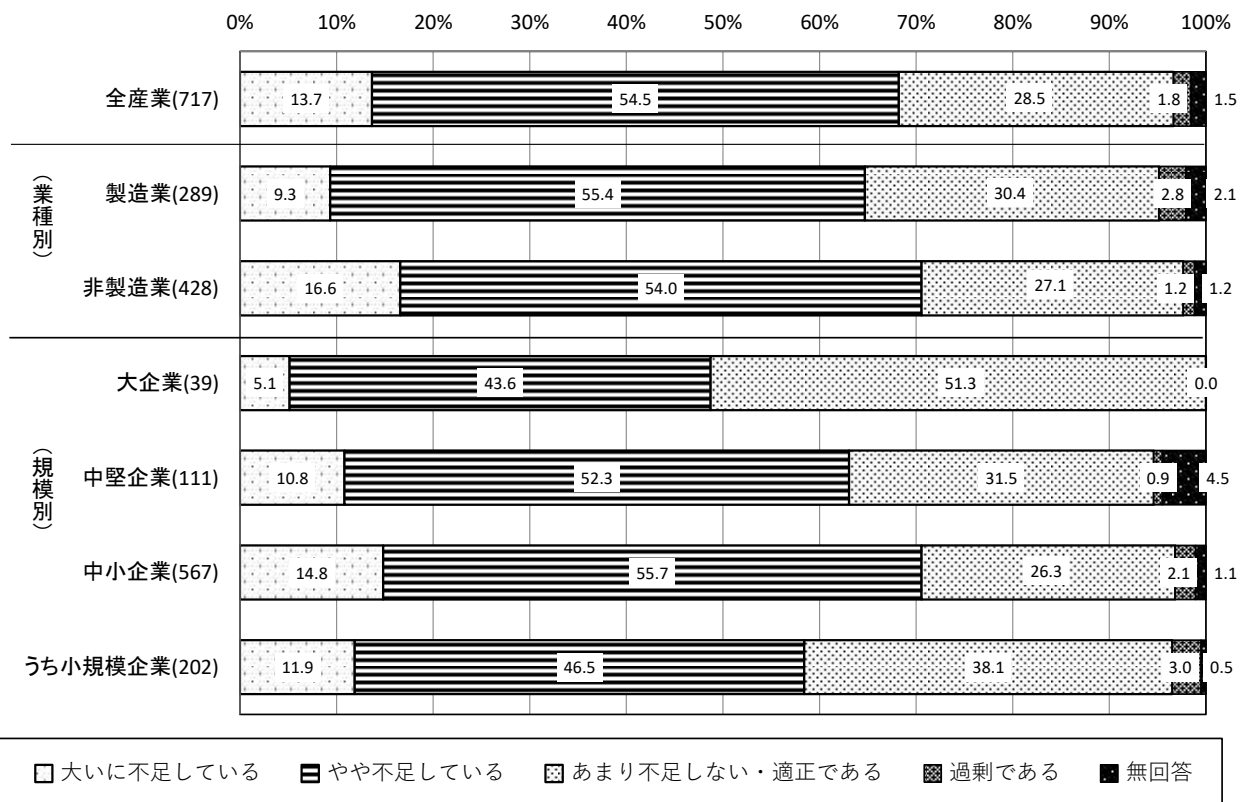
業種別にみても、「やや不足している」が製造業（55.4%）、非製造業（54.0%）とも最も多く、次いで「あまり不足しない・適正である」が製造業（30.4%）、非製造業（27.1%）、「大いに不足している」が製造業（9.3%）、非製造業（16.6%）となった。

規模別にみると、「あまり不足しない・適正である」が大企業（51.3%）、「やや不足している」が中堅企業（52.3%）、中小企業（55.7%）、うち小規模企業（46.5%）で最も多くなった。

図表4-1 数年後(3～5年程度)の労働力の見通しについて（単一回答）【全産業】



図表4-2 数年後(3～5年程度)の労働力の見通しについて（単一回答）【全産業・業種別・規模別】



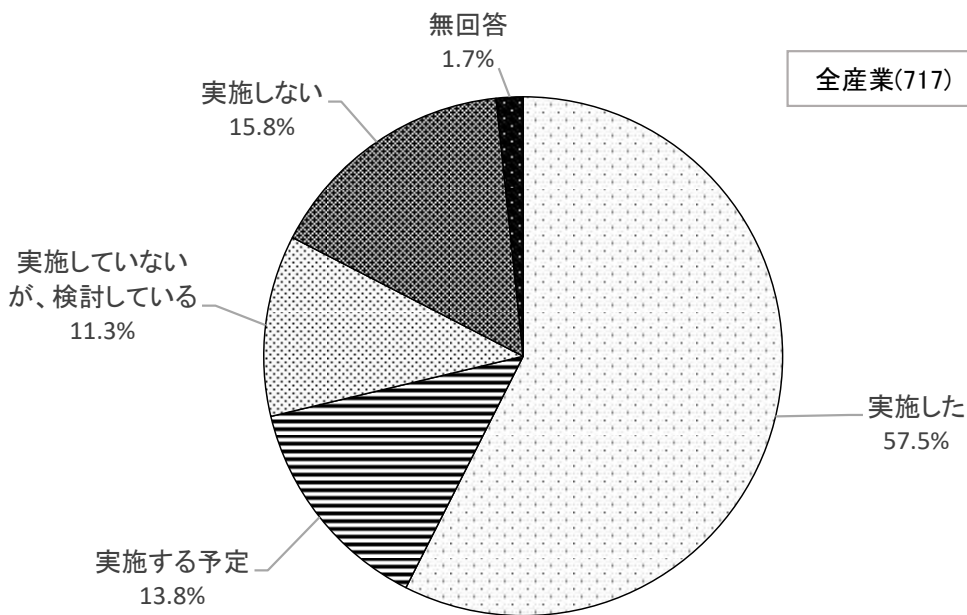
5 今年度の賃上げ実施状況（予定含む）について

今年度の賃上げ実施状況（予定含む）について、全産業では「実施した」（57.5%）が最も多く、次いで「実施しない」（15.8%）、「実施する予定」（13.8%）となった。

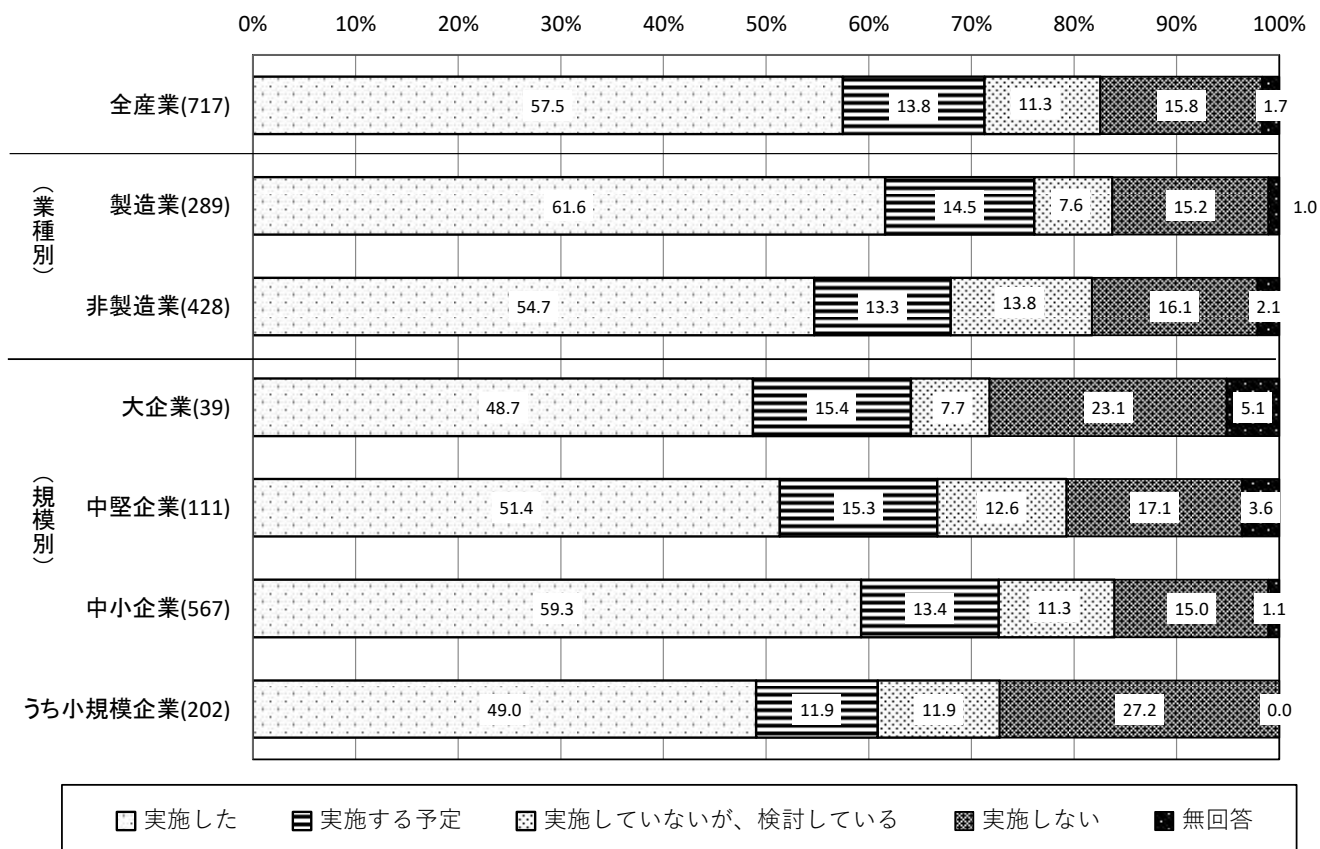
業種別にみても、「実施した」が製造業(61.6%)、非製造業(54.7%)とも最も多く、次いで「実施しない」が製造業(15.2%)、非製造業(16.1%)となった。

規模別にみても、「実施した」がすべての規模で最も多く、大企業（48.7%）、中堅企業（51.4%）、中小企業（59.3%）、うち小規模企業(49.0%)となった。

図表5-1 今年度の賃上げ実施状況(予定含む)について（単一回答）【全産業】



図表5-2 今年度の賃上げ実施状況(予定含む)について【全産業】(単一回答)【全産業・業種別・規模別】



<問⑤で「1. 実施した」「2. 実施する予定」「3. 実施していないが、検討している」と回答した場合>

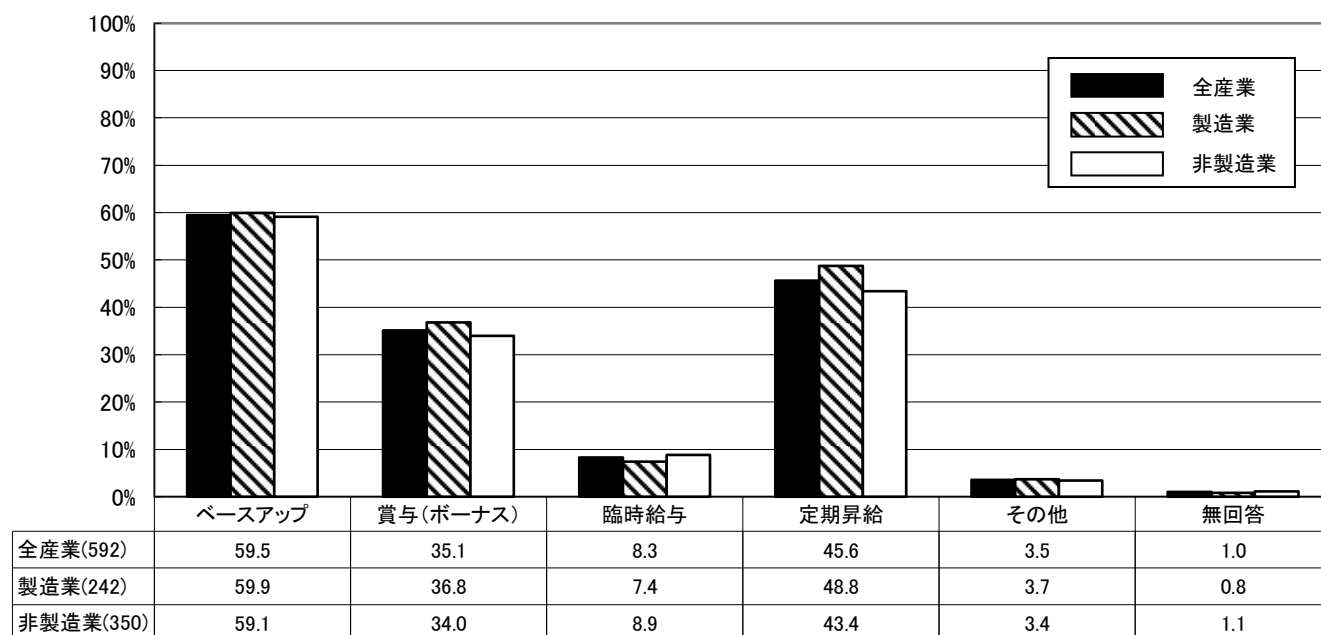
6 賃上げを実施した(する)内容について

賃上げを実施した(する)内容について、全産業では「ベースアップ」(59.5%)が最も多く、次いで「定期昇給」(45.6%)、「賞与(ボーナス)」(35.1%)となった。

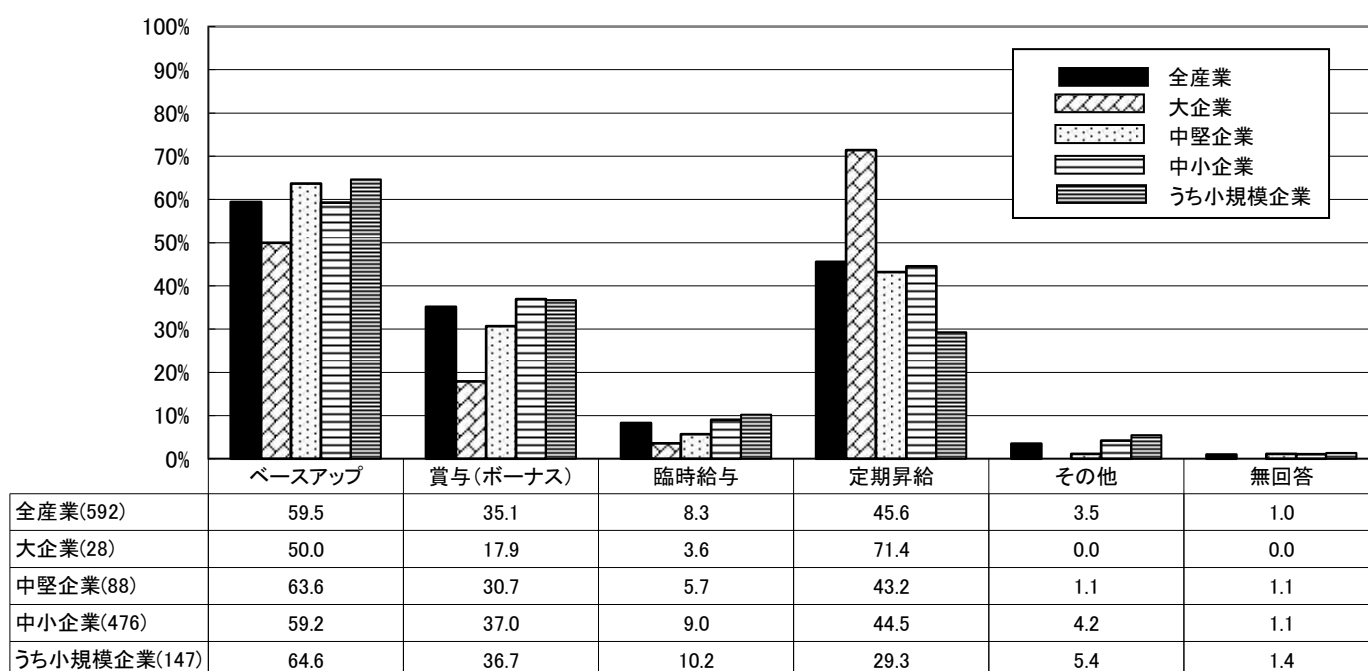
業種別にみても、「ベースアップ」が製造業(59.9%)、非製造業(59.1%)とも最も多く、次いで「定期昇給」が製造業(48.8%)、非製造業(43.4%)となった。

規模別にみると、「定期昇給」が大企業(71.4%)、「ベースアップ」が中堅企業(63.6%)、中小企業(59.2%)、うち小規模企業(64.6%)で最も多くなった。

図表6-1 賃上げを実施した(する)内容について(複数回答)【全産業・業種別】



図表6-2 賃上げを実施した(する)内容について(複数回答)【全産業・規模別】



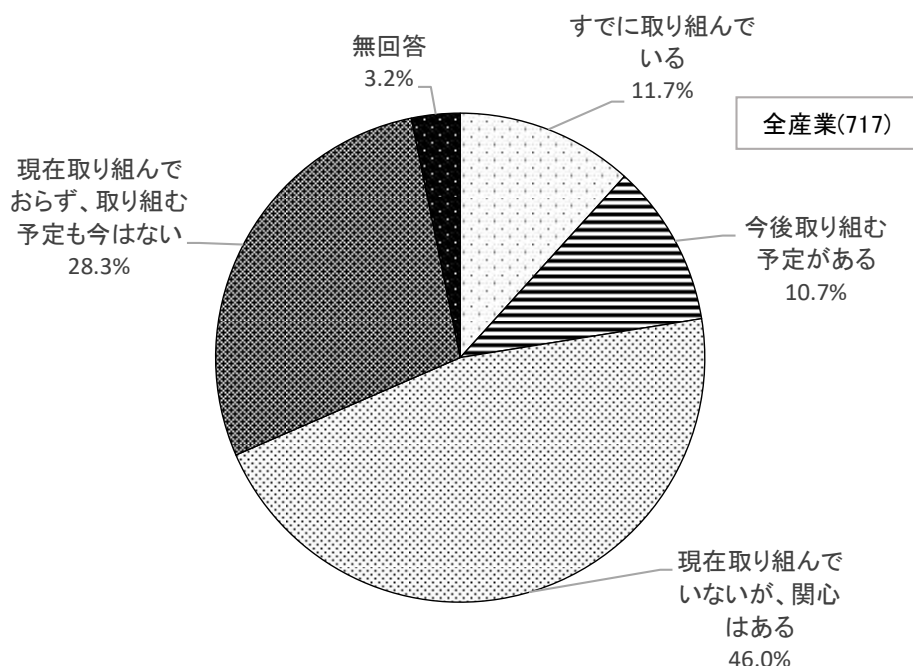
7 従業員の「リスクリング（学び直し）」に資する取組状況について

従業員の「リスクリング（学び直し）」に資する取組状況について、全産業では「現在取り組んでいないが、関心はある」（46.0%）が最も多くなった。また「すでに取り組んでいる」（11.7%）、「今後取り組む予定がある」（10.7%）と合わせた「取り組んでいる（取り組み意向がある）」が2割強に対し、「現在取り組んでおらず、取り組む予定も今はない」（28.3%）は3割弱となった。

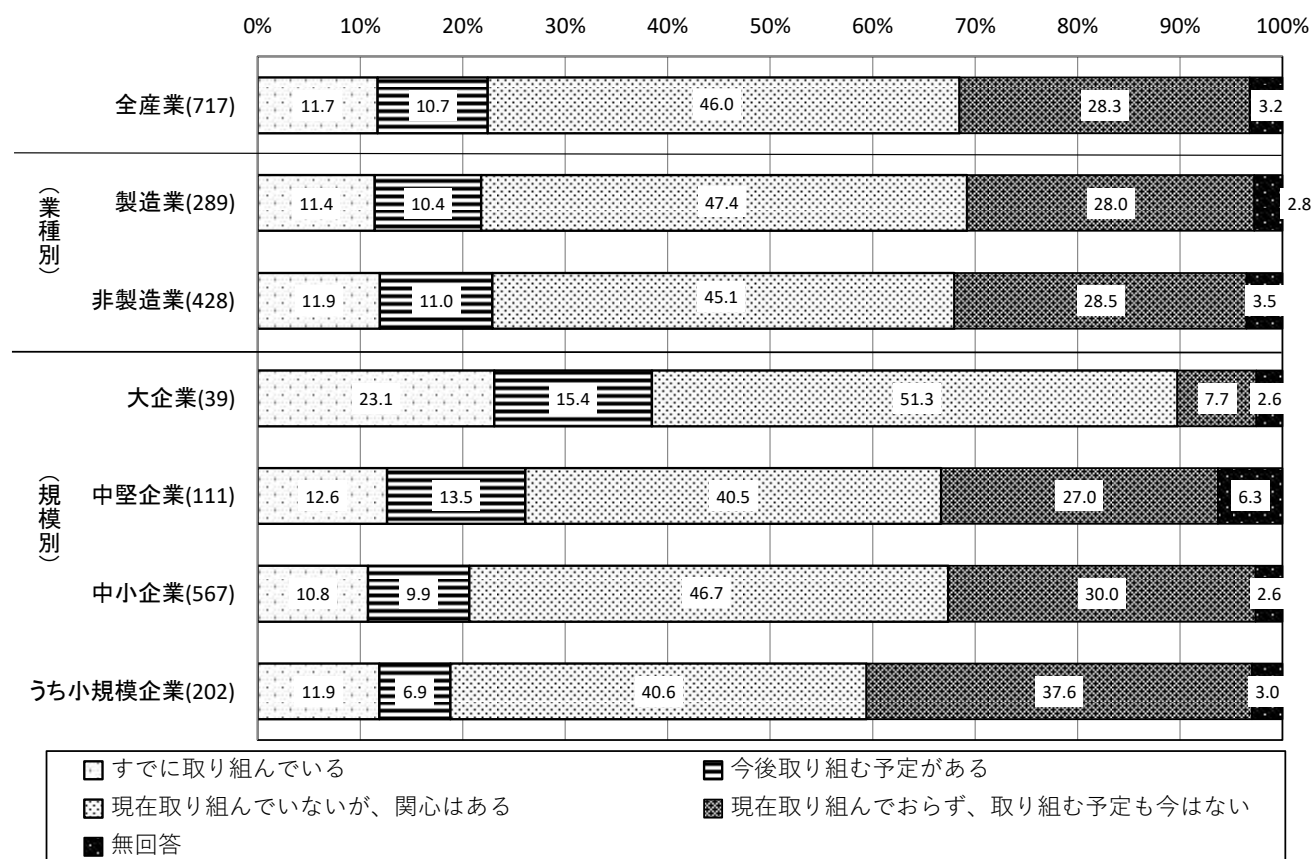
業種別にみると、「すでに取り組んでいる」は製造業(11.4%)に対し、非製造業(11.9%)となった。

規模別にみると、「すでに取り組んでいる」は大企業(23.1%)、中堅企業(12.6%)、中小企業(10.8%)、うち小規模企業(11.9%)と、概ね規模が大きいほど高くなった。

図表7-1 従業員の「リスクリング（学び直し）」に資する取組状況について(単一回答)【全産業】



図表7-2 従業員の「リスクリング（学び直し）」に資する取組状況について(単一回答)【全産業・業種別・規模別】



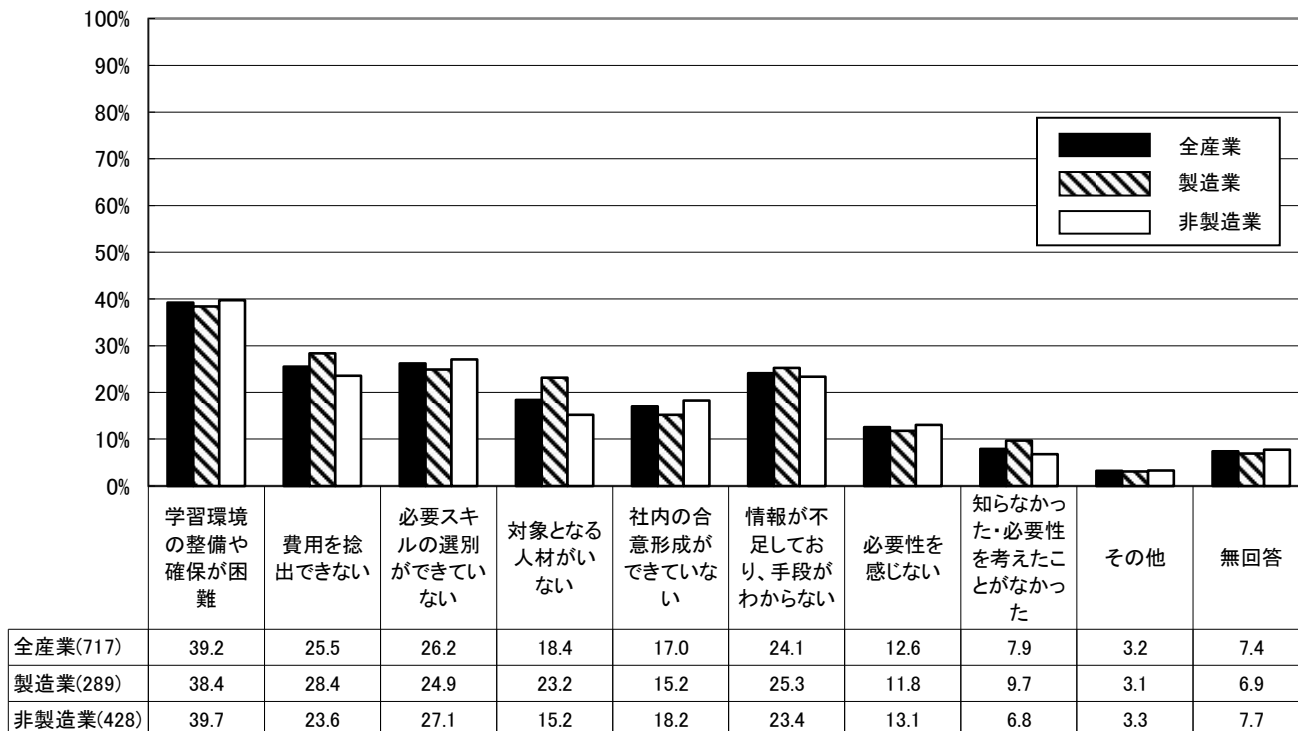
8 従業員のリスキリングに取り組むにあたり考えられる課題について

従業員のリスキリングに取り組むにあたり考えられる課題について、全産業では「学習環境の整備や確保が困難」(39.2%)が最も多く、次いで「必要スキルの選別ができていない」(26.2%)、「費用を捻出できない」(25.5%)となった。

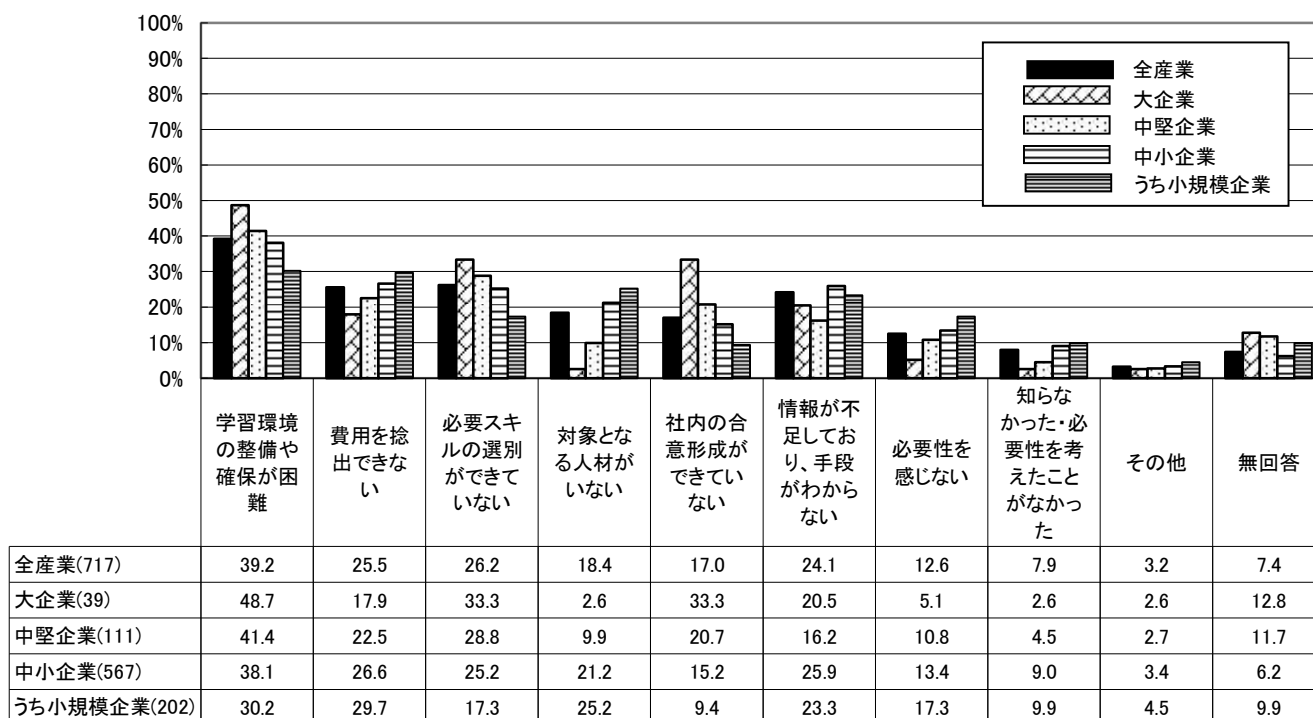
業種別にみると、「学習環境の整備や確保が困難」が製造業(38.4%)、非製造業(39.7%)とも最も多く、次いで製造業は「費用を捻出できない」が28.4%、非製造業は「必要スキルの選別ができていない」が27.1%となった。

規模別にみると、「学習環境の整備や確保が困難」がすべての規模で最も多く、次いで大企業は「必要スキルの選別ができていない」、「社内の合意形成ができていない」が同率(33.3%)、「必要スキルの選別ができていない」が中堅企業(28.8%)、「費用を捻出できない」が中小企業(26.6%)、うち小規模企業(29.7%)となった。

図表8-1 従業員のリスキリングに取り組むにあたり考えられる課題について(複数回答)【全産業・業種別】



図表8-2 従業員のリスキリングに取り組むにあたり考えられる課題について(複数回答)【全産業・規模別】



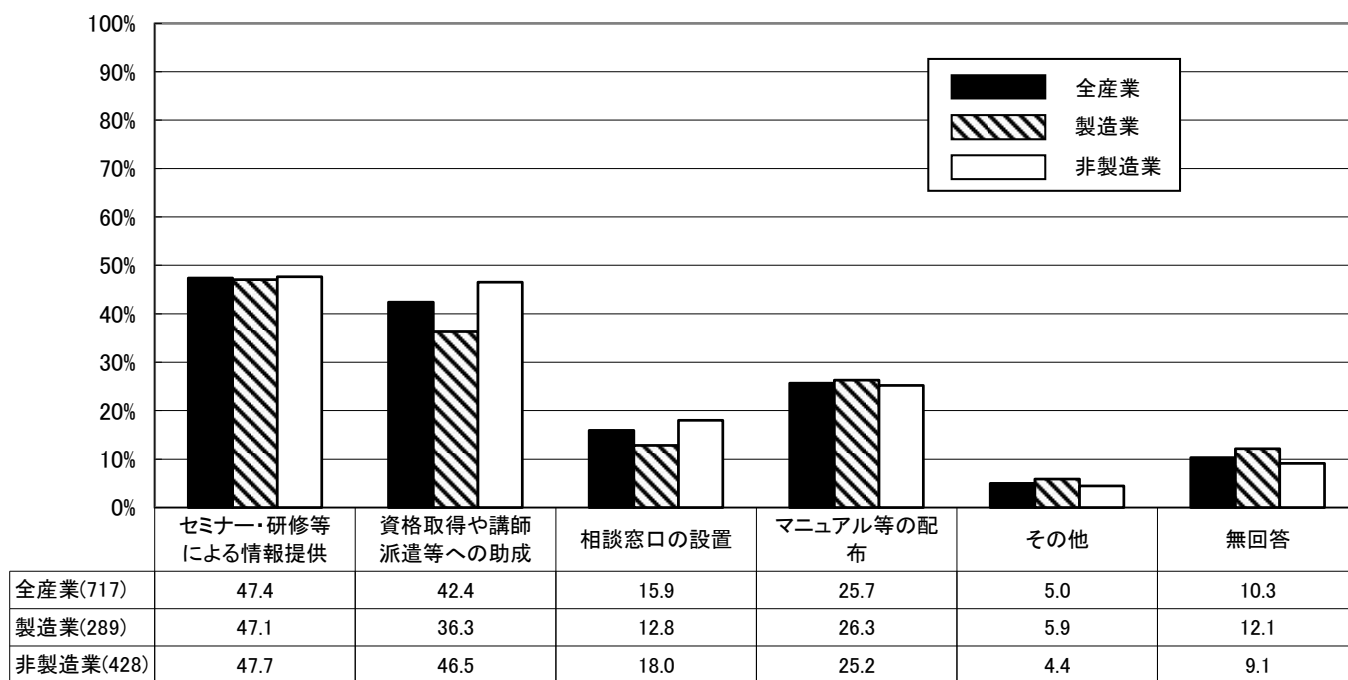
9 今後、従業員のリスクリングを進める場合、行政に求める支援について

今後、従業員のリスクリングを進める場合、行政に求める支援について、全産業では「セミナー・研修等による情報提供」(47.4%)が最も多く、次いで「資格取得や講師派遣等への助成」(42.4%)、「マニュアル等の配布」(25.7%)となった。

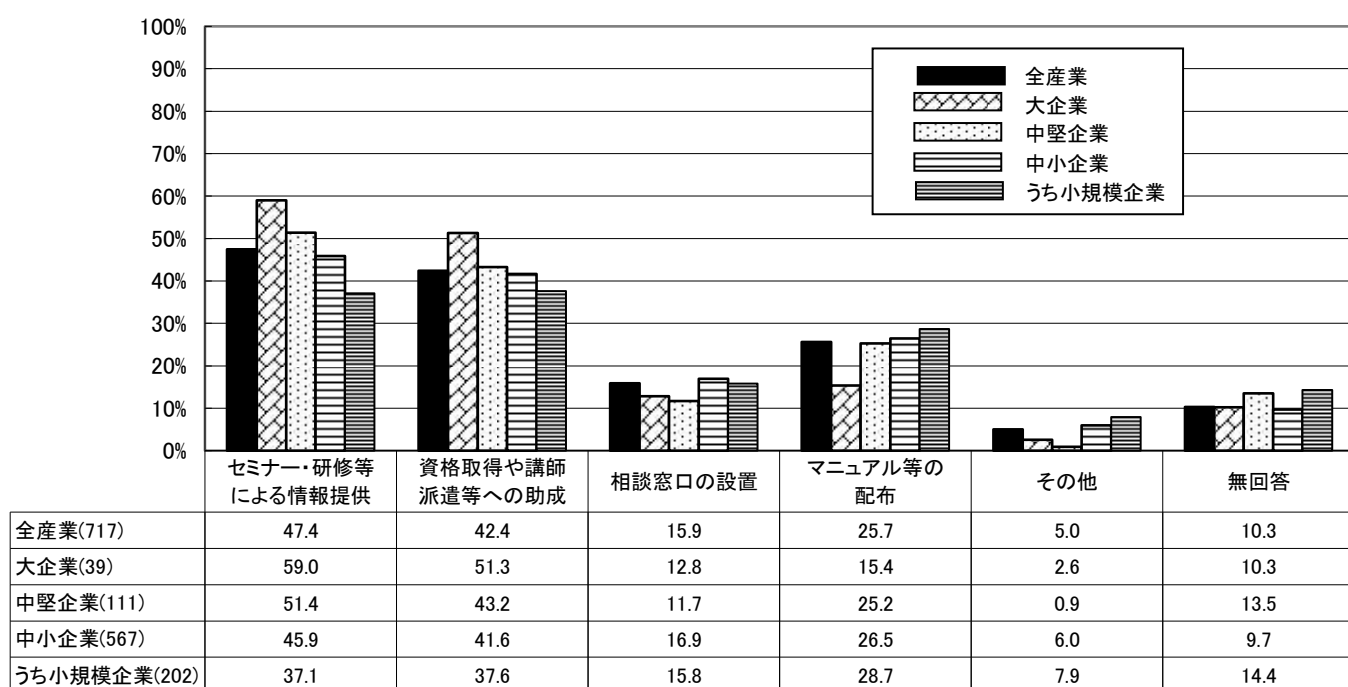
業種別にみても、「セミナー・研修等による情報提供」が製造業(47.1%)、非製造業(47.7%)とも最も多く、次いで「資格取得や講師派遣等への助成」が製造業(36.3%)、非製造業(46.5%)となった。

規模別にみると、「セミナー・研修等による情報提供」は大企業(59.0%)、中堅企業(51.4%)、中小企業(45.9%)が最も多く、うち小規模企業は「資格取得や講師派遣等への助成」(37.6%)が最も多くなった。

図表9-1 今後、従業員のリスクリングを進める場合、行政に求める支援について(複数回答)【全産業・業種別】



図表9-2 今後、従業員のリスクリングを進める場合、行政に求める支援について(複数回答)【全産業・規模別】



特別調査 市内企業の労働力・賃上げ・リスクリング_回答内容

問① 現在の貴社における労働力の過不足状況について、次の1～4のうちから1つ選択してください。

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 [問③へ]
4. 過剰である [問③へ]

問② 問①で「1. 大いに不足している」「2. やや不足している」を選択した方のみお答えください。
労働力が不足している理由について、該当する番号すべてにチェックをつけてください。

労働力不足の理由

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
- その他を選択した場合は、具体的にご記入ください。

問③ 貴社において人材を確保したい職種について、該当する番号をすべて選択してください。

人材を確保したい職種

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. その他

その他を選択した場合は、具体的にご記入ください。

問④ 貴社における数年後(3～5年程度)の労働力の見通しについて、次の1～4のうちから1つ選択してください。

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

問⑤ 貴社における今年度の賃上げ実施状況(予定含む)について、次の1～4のうちから1つ選択してください。

1. 実施した
2. 実施する予定
3. 実施していないが、検討している
4. 実施しない[問⑦へ]

問⑥ 問⑤で「1. 実施した」「2. 実施する予定」「3. 実施していないが、検討している」を選択した方のみお答えください。
賃上げを実施した(する)内容について、該当する番号すべてにチェックをつけてください。

賃上げ内容

1. ベースアップ
2. 賞与(ボーナス)
3. 臨時給与
4. 定期昇給
5. その他

その他を選択した場合は、具体的にご記入ください。

首相所信表明演説(10/3)において、リスクリング※(学び直し)への支援に5年で1兆円を投じる方針が表明されました。以下の設問では、リスクリングに関して伺います。

※リスクリング(Re-skilling)・新しい職業(業務)に就くために、あるいは、今の職業(業務)で必要とされるスキルの大幅な変化に適應するために、必要なスキルを獲得する/させること[経済産業省資料引用]

問⑦ 貴社における従業員の「リスクリング(学び直し)」に資する取組状況について伺います。該当する番号を次の1～4のうちから1つ選択してください。

1. すでに取り組んでいる
2. 今後取り組む予定がある
3. 現在取り組んでいないが、関心はある
4. 現在取り組んでおらず、取り組む予定も今はない

問⑧ 貴社において、従業員のリスクリングに取り組むにあたり考えられる課題として、該当する番号すべてを選択してください。

リスクリング実施における課題

1. 学習環境の整備や確保が困難
2. 費用を捻出できない
3. 必要スキルの選別ができていない
4. 対象となる人材がいない
5. 社内の合意形成ができていない
6. 情報が不足しており、手段がわからない
7. 必要性を感じない
8. 知らなかった・必要性を考えたことがなかった
9. その他

その他を選択した場合は、具体的にご記入ください。

問⑨ 今後、従業員のリスクリングを進める場合、行政に求める支援は何ですか。該当する番号すべてを選択してください。

リスクリングを進めるために求める支援

1. セミナー・研修等による情報提供
2. 資格取得や講師派遣等への助成
3. 相談窓口の設置
4. マニュアル等の配布
5. その他

その他を選択した場合は、具体的にご記入ください。

第 123 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