

中小企業における 人手不足への対応等について

景気の回復基調により、有効求人倍率が上昇している。人手不足の傾向は、飲食、小売り等のチェーン店などで早くから顕在化していたが、産業界全体に広がりつつある。

それでは中小企業の状況はどうか。また人手不足にどのように対応しているかなどについて、アンケート調査で探ってみた。

調査時点：2014年7月上旬

調査対象：大阪シティ信用金庫取引先企業
(大阪府内一円)

調査方法：聞き取り法ないし、郵送法
によるアンケート調査

依頼先数：1,440社

有効回答数：1,425社

有効回答率：99.0%

有効回答内訳：下の表のとおり

業種	実数	構成比
製造業	614社	43.1%
卸売業	257	18.0
小売業	110	7.7
建設業	202	14.2
運輸業	83	5.8
サービス業	159	11.2
計	1,425	100.0

従業者	実数	構成比
10人未満	901社	63.2%
10～49人	464	32.6
50人以上	60	4.2
計	1,425	100.0

1. 雇用の状況

(1) 人手の過不足感

- 「不足」は 27.6%

はじめに、すべての企業に対し、現在の自社の業況や仕事量などに照らし、人手は過剰と感じるか不足と感じるか聞いた結果が第1表 - 1 である。

全体としてみると、「不足」と答えた企業は 27.6%と 3 割に近い。これに対し、「ほぼ適正」と答えた企業が 70.5%、「過剰」はわずか 1.9%だった。

業種別に見ると、「不足」とする企業は運輸業が 37.4%、また建設業も 37.1%と、この 2 業種でとくに多くなっている。

従業者規模別にみると、「不足」とする企業は規模が大きくなるほど多く、10 人未満の 23.4%に対し、50 人以上では 36.6%となっている。

第1表 - 1 人手の過不足感

(%)

区分 \ 項目		不足	ほぼ適正	過剰	計
業種別	製造業	27.7	70.3	2.0	100.0
	卸売業	21.4	76.7	1.9	100.0
	小売業	15.4	81.0	3.6	100.0
	建設業	37.1	61.4	1.5	100.0
	運輸業	37.4	61.4	1.2	100.0
	サービス業	27.7	71.0	1.3	100.0
規模別	10 人未満	23.4	75.5	1.1	100.0
	10 ~ 49 人	34.3	62.7	3.0	100.0
	50 人以上	36.6	58.4	5.0	100.0
全体		27.6	70.5	1.9	100.0

(2) 人手不足の内容

- 「正社員が不足」が 75.3%

前項(1)で、「人手不足」と答えた企業(393 社、27.6%)に対し、不足しているのは正社員が非正社員か(両方含む)、聞いた結果(複数回答)が第1表-2である。

全体としてみると、「正社員が不足」と答えた企業が75.3%と4社に3社の割合が多かった。これに対し「非正社員が不足」と答えた企業は51.7%である。

業種別に見ると、「正社員が不足」とする企業は建設業が82.7%で最も多く、小売業が47.0%で最も少ない。また小売業では「非正社員が不足」とする企業が82.4%でとくに多くなっている。

第1表-2 人手不足の内容

(複数回答、%)

区分		項目	正社員が不足	非正社員が不足
業種別		製造業	74.7	52.9
		卸売業	71.4	64.3
		小売業	47.0	82.4
		建設業	82.7	42.6
		運輸業	77.4	35.5
		サービス業	79.5	45.5
規模別		10人未満	70.6	54.0
		10～49人	80.6	46.9
		50人以上	81.8	63.6
全体			75.3	51.7

(3) 募集の実施状況

－ 「募集をかけている」は 64.3%

前項(1)で、「人手不足」と答えた企業(393社、27.6%)に対し、従業員募集の実施状況について聞いた結果が第1表 - 3 である。

全体としてみると、「募集をかけている」と答えた企業は 64.3%である。また、そのうち「募集に対し応募がない」と答えた企業が 16.1%あった。一方、「先行き不透明等により募集を控えている」と答えた企業が 35.7%あった。

業種別に見ると、「募集をかけている」と答えた企業は運輸業が 80.6%で最も多い。また、「募集に対し応募がない」と答えた企業は小売業(飲食業含む)が 31.3%で最も多い。

従業者規模別に見ると、「先行き不透明等により募集を控えている」と答えた企業は規模が小さくなるほど多く、50人以上の 13.6%に対し、10人未満では 47.3%と5割に近い。

以上のように、実際に募集をかけている企業も、求める人材が集まりにくいとみられ、そのうち4社に1社程度は全く応募がない厳しい状況である。また、人手不足が生じているにも関わらず、先行き不透明等により募集を控えている企業もかなり多い。

第1表 - 3 募集の実施状況

(%)

区分	項目	募集をかけている		先行き不透明等で 募集を控えている	計
			内、応募がない		
業種別	製造業	63.0	(13.3)	37.0	100.0
	卸売業	47.3	(10.9)	52.7	100.0
	小売業	62.6	(31.3)	37.4	100.0
	建設業	68.5	(20.5)	31.5	100.0
	運輸業	80.6	(19.4)	19.4	100.0
	サービス業	72.7	(18.2)	27.3	100.0
規模別	10人未満	52.7	(13.7)	47.3	100.0
	10～49人	76.4	(17.8)	23.6	100.0
	50人以上	86.4	(27.3)	13.6	100.0
	全体	64.3	(16.1)	35.7	100.0

2. 現状の人手不足対策

－ 「効率化を追求」が 67.3%

前項 1-(1)で「人手不足」と答えた企業(393社、27.6%)では、募集をかけても求める人材が集まりにくく、また募集を控えている企業も多いようだが、現状どのような対策で乗り切ろうとしているのか聞いた結果(複数回答)が第2表である。

全体としてみると、「効率化でカバーに努めている」と答えた企業が 67.3%で最も多いが、「給与面など待遇を引き上げている」と答えた企業が 29.4%とほぼ3割あった。このほか、「受注を減らすなど仕事量をセーブしている」とする厳しい状況の企業が 8.7%、「正社員比率を高めている」は 3.4%だった。

業種別にみると、「給与面など待遇を引き上げ」と答えた企業は運輸業が 51.4%で最も多く、小売業が 14.3%で最も少ない。また、「仕事量をセーブ」とする企業は小売業(飲食業含む)で 19.0%と多いほか、建設業でも 13.0%となっている。

第2表 現状の人手不足対策

(複数回答、%)

区分	項目	効率化で カバー	給与面など 待遇を引き上げ	仕事量を セーブ	正社員比率 を高める	その他
業 種 別	製 造 業	73.0	23.7	7.4	2.3	2.8
	卸 売 業	69.3	22.7	8.0	4.0	1.3
	小 売 業	66.7	14.3	19.0	4.8	0
	建 設 業	59.8	38.0	13.0	3.3	6.5
	運 輸 業	57.1	51.4	5.7	2.9	2.9
	サービ ス 業	61.8	38.2	5.5	7.3	1.8
規 模 別	10 人 未 満	69.5	20.8	11.2	3.1	3.5
	10 ~ 49 人	65.3	39.6	5.9	4.5	2.5
	50 人 以 上	62.5	34.4	6.3	0	3.1
	全 体	67.3	29.4	8.7	3.4	3.0

3. 今後の人手不足対策について

(1) 外国人労働者の雇用

- 「問題が多く難しい」が 59.8%

生産年齢人口の減少が続いており、今後人手不足の傾向は常態化するといわれているが、その対策として、外国人労働者を導入すべきとの考えがある。そこで実際に自社で外国人労働者を導入することについてどう考えるか、すべての企業に聞いた結果が第3表-1である。

全体としてみると、「すぐにでも雇用したい」と答えた企業はわずか 2.1%だった。また、「すぐには無理だが将来的には必要と思う」と答えた企業は 33.1%である。これに対し、「問題が多く難しい」とする企業が 59.8%で最も多かった。一方、「既に雇用している」と答えた企業が 5.0%あった。

業種別にみると、「問題が多く難しい」と答えた企業はサービス業が 74.8%で最も多く、小売業も 71.0%と多い。やはり、接客が主体となる業種では困難と見る企業が多いようだ。

第3表-1 外国人労働者の雇用

(%)

区分		項目	すぐにでも雇用したい	すぐには無理だが将来的には必要	問題が多く難しい	既に雇用している	計
業種別	製造業		2.0	33.4	57.1	7.5	100.0
	卸売業		1.9	37.4	55.3	5.4	100.0
	小売業		3.6	24.5	71.0	0.9	100.0
	建設業		2.0	40.1	55.4	2.5	100.0
	運輸業		3.6	32.5	61.5	2.4	100.0
	サービス業		1.3	22.0	74.8	1.9	100.0
規模別	10人未満		1.8	30.4	65.1	2.7	100.0
	10~49人		2.6	37.9	50.9	8.6	100.0
	50人以上		3.3	35.0	50.0	11.7	100.0
全体			2.1	33.1	59.8	5.0	100.0

(2) 女性の人材活用

－ 「将来的には必要」が 35.1%

今後常態化するといわれる人手不足の対策として、女性の人材活用もポイントとして挙げられるが、これについて自社の考えや状況について、すべての企業に聞いた結果が第 3 表 - 2 である。

全体としてみると、「すぐにでも活用したい」と答えた企業は 7.4%にとどまり、「すぐには無理だが将来的には必要と思う」と答えた企業が 35.1%と多かった。一方、「問題が多く難しい」と答えた企業も 31.2%と多かった。また、「既に十分活用している」と答えた企業は 26.3%だった。

以上のように、女性の人材活用は急速には広がりそうにないが、徐々に拡大していくと思われる。

業種別にみると、「問題が多く難しい」と答えた企業は建設業が 57.9%でとくに多い。一方、「十分に活用している」と答えた企業は小売業が 43.7%で最も多い。

従業員規模別にみると、「問題が多く難しい」と答えた企業は規模が小さくなるほど多く、50人以上が 11.7%であるのに対し、10人未満では 36.6%となっている。

第 3 表 - 2 女性の人材活用

(%)

区分 \ 項目		すぐにでも活用したい	すぐには無理だが将来的には必要	問題が多く難しい	既に十分活用している	計
業種別	製造業	7.0	35.5	32.1	25.4	100.0
	卸売業	8.6	41.6	21.4	28.4	100.0
	小売業	10.9	31.8	13.6	43.7	100.0
	建設業	3.5	23.3	57.9	15.3	100.0
	運輸業	7.2	41.0	32.5	19.3	100.0
	サービス業	10.1	37.0	20.8	32.1	100.0
規模別	10人未満	5.3	34.6	36.6	23.5	100.0
	10～49人	9.7	35.3	23.3	31.7	100.0
	50人以上	21.7	39.9	11.7	26.7	100.0
全体		7.4	35.1	31.2	26.3	100.0

(3) 女性の人材活用で不安な点

－ 「継続的な勤務に不安」が 59.9%

最後に、前項(2)で女性の人材活用について ～ に答えた、今のところ女性の人材活用を十分していない企業(1,050 社、73.7%)に対し、将来女性の人材活用を進める場合に不安に思う点は何が、聞いた結果が第 3 表 - 3 である。

全体としてみると、「 長期継続的な勤務(永年勤務)ができるか不安」と答えた企業が 59.9%で最も多い。次いで「 体力など能力面が不安」と答えた企業も 49.2%と多かった。また、「 超過勤務など勤務時間の無理がきくか不安」も 48.4%と多い。このほか「 更衣室、トイレなど設備面が整っていない」が 24.6%あった。

業種別にみると、「 体力など能力面が不安」と答えた企業は建設業で 72.5%、運輸業で 70.1%と多い。また、運輸業では「 超過勤務など勤務時間の無理がきくか不安」も 64.2%で最も多くなっている。

従業者規模別にみると、「 更衣室、トイレなど設備面が整っていない」と答えた企業は規模が小さくなるほど多く、50 人以上の 13.6%に対し、10 人未満では 27.1%となっている。

第 3 表 - 3 女性の人材活用で不安な点

(複数回答、%)

区分		項目	長期継続的 勤務が可能か	体力など 能力面	勤務時間の 無理がきくか	更衣室等 設備面が整っ ていない	とくに なし
業 種 別	製 造 業		64.6	50.9	49.1	23.8	7.2
	卸 売 業		63.6	36.4	51.6	22.3	6.5
	小 売 業		46.8	25.8	38.7	19.4	17.7
	建 設 業		46.2	72.5	42.1	32.7	2.9
	運 輸 業		62.7	70.1	64.2	31.3	0
	サ ー ビ ス 業		61.1	27.8	45.4	17.6	13.9
規 模 別	10 人未満		56.9	48.9	45.1	27.1	8.1
	10～49 人		64.0	50.8	54.3	20.5	5.7
	50 人以上		77.3	43.2	56.8	13.6	4.5
全 体			59.9	49.2	48.4	24.6	7.2