

## 中小企業における 人材確保の状況について

リーマンショック後一時0.42倍まで落ち込んだ有効求人倍率は、景気の回復に伴って徐々に高まり、2013年11月(大阪府は同10月)以降1倍を超えている。これは、企業の求人数に比べ仕事を探している人の数が少ない状態であり、各企業では必要な人材を確保することが難しくなっているといえ、推察される。それでは中小企業の状況はどうか、アンケート調査で探ってみた。

調査時点：2015年4月上旬(1~7日)

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

依頼先数：1,396社

有効回答数：1,372社

有効回答率：98.3%

有効回答内訳：下の表のとおり

業種	実数	構成比
製造業	575社	41.8%
卸売業	208	15.2
小売業	129	9.4
建設業	197	14.4
運輸業	92	6.7
サービス業	171	12.5
計	1,372	100.0

従業者	実数	構成比
10人未満	877社	63.9%
10~49人	442	32.2
50人以上	53	3.9
計	1,372	100.0

# 1. 人材の状況

## (1) 人材の不足

「感じる」が 45.5%

はじめに、現在の仕事の状況に照らし、自社で人材の不足を感じるかどうか、すべての企業に聞いた結果が第1表 - 1である。

全体としてみると、「不足を感じる」と答えた企業が 45.5%あった。また、この内、「ここ 2～3年感じるようになった」と答えた企業が 30.1%と大半を占める。

有効求人倍率の上昇傾向が顕著となったここ 2～3年の間に、中小企業では「人材の不足感」が確実に高まったとみられる。

業種別に見ると、「不足を感じる」と答えた企業は運輸業が 69.6%で最も多く、次いで建設業でも 60.4%となっている。

従業者規模別にみると、「不足を感じる」とする企業は 10～49人規模層で 62.9%、50人以上で 62.3%あるのに対し、10人未満では 35.7%と少ない。

第1表 - 1 人材の不足

(%)

区分	項目	不足を感じる		とくに不足は 感じない	計
			内、ここ2～3年 感じるようになった		
業 種 別	製 造 業	48.1	32.3	51.9	100.0
	卸 売 業	33.7	22.6	66.3	100.0
	小 売 業	24.0	11.6	76.0	100.0
	建 設 業	60.4	44.7	39.6	100.0
	運 輸 業	69.6	44.6	30.4	100.0
	サービ ス業	36.9	21.1	63.1	100.0
規 模 別	10人未 満	35.7	23.5	64.3	100.0
	10～49 人	62.9	41.9	37.1	100.0
	50人 以上	62.3	41.5	37.7	100.0
全 体		45.5	30.1	54.5	100.0

(2) 人材不足になった主な要因  
「募集しても応募がない」が 40.4%

次に、前項(1)で、「人材不足を感じる」と答えた企業(45.5%、624社)に対し、自社が人材不足になった主な要因をどのように考えるか聞いた結果が第1表-2である。

全体としてみると、「募集に対し応募がなく欠員補充も困難になったこと」と答えた企業が40.4%で最も多い。仕事の量や内容に変化がなくても、人が集まりにくくなったことで人材不足に陥った企業が多いようだ。

一方、「売上増で忙しくなり人材が足りなくなった」と答えた企業も39.1%と多い。また、「仕事の多様化・高度化などの変化により新たな人材が必要になった」とする企業は20.5%あった。

業種別に見ると、「募集に対し応募がなく欠員補充も困難」と答えた企業は運輸業では54.7%にのぼり最も多い。

一方、サービス業、建設業、製造業では「売上増で忙しくなり人材が足りなくなった」との回答が最も多くなっている。

第1表-2 人材不足になった主な要因

(%)

区分		項目	募集に応募がなく欠員補充も困難になった	忙しくなり人材が足りなくなった	仕事の変化により新たな人材が必要になった	計
業種別	製造業		38.3	39.0	22.7	100.0
	卸売業		41.5	27.1	31.4	100.0
	小売業		38.7	32.3	29.0	100.0
	建設業		42.0	45.4	12.6	100.0
	運輸業		54.7	40.6	4.7	100.0
	サービス業		31.7	42.9	25.4	100.0
規模別	10人未満		37.7	42.2	20.1	100.0
	10~49人		42.4	36.7	20.9	100.0
	50人以上		48.5	30.3	21.2	100.0
全体			40.4	39.1	20.5	100.0

### (3) 人材募集の手段

「ハローワークを通じて」が 37.9%

自社で人材を募集する場合、どのような方法で行っているのか、すべての企業に聞いた結果が第1表 - 3である。

全体としてみると、「ハローワークを通じて」と答えた企業が 37.9%で最も多いが、「取引先や知人等からの紹介・斡旋」も 35.5%と多かった。独自に自社の求人広告を作成したり、求人業者の広告に掲載するなど「広告で募集」とする企業は 25.4%だった。

第1表 - 3 人材募集の手段

(%)

区分		項目	ハローワーク	知人等からの 紹介・斡旋	広告で募集	その他	計
業 種 別	製 造 業		44.4	31.5	23.1	1.0	100.0
	卸 売 業		38.5	35.1	25.0	1.4	100.0
	小 売 業		24.0	42.6	31.8	1.6	100.0
	建 設 業		33.0	42.1	23.4	1.5	100.0
	運 輸 業		41.3	28.3	30.4	0	100.0
	サービ ス業		30.4	40.3	28.1	1.2	100.0
規 模 別	10人未 満		33.3	43.0	22.6	1.1	100.0
	10~49 人		47.9	22.9	28.3	0.9	100.0
	50人 以上		32.1	17.0	47.1	3.8	100.0
全 体			37.9	35.5	25.4	1.2	100.0

## 2. 現行の人材確保策

### (1) 65歳以上高齢従業員の雇用 「雇用している」が41.7%

自社が現在行っている人材確保策として、65歳以上の高齢従業員を雇用しているか否か、すべての企業に聞いた結果が第2表 - 1である。

全体としてみると、「65歳以上の高齢従業員を雇用している」と答えた企業は41.7%あった。この内、「ア. 65歳以上70歳未満の従業員を雇用している」と答えた企業が32.4%、「イ. 70歳以上の従業員を雇用している」と答えた企業は9.3%だった。

業種別にみると、製造業では「65歳以上の高齢従業員を雇用」と答えた企業が52.0%と過半数に及んでいる。

第2表 - 1 65歳以上高齢従業員の雇用

(%)

区分	項目	雇用している		雇用していない	計
		ア. 内、65歳以上70歳未満	イ. 内、70歳以上		
業種別	製造業	52.0	41.0	48.0	100.0
	卸売業	35.6	25.0	64.4	100.0
	小売業	34.9	24.0	65.1	100.0
	建設業	34.5	31.5	65.5	100.0
	運輸業	40.3	37.0	59.7	100.0
	サービス業	29.2	17.5	70.8	100.0
規模別	10人未満	35.4	26.0	64.6	100.0
	10～49人	51.1	42.3	48.9	100.0
	50人以上	69.8	56.6	30.2	100.0
全体		41.7	32.4	58.3	100.0

(2) ハードな仕事への女性従業員の導入  
「導入している」が 39.1%

自社が現在行っている人材確保策として、かつては男性に限定されていたハードな現場・仕事に女性従業員を導入している状況があるか否か、そのような現場・仕事内容が想定される建設業と運輸業に限定して聞いた結果が第 2 表 - 2 である。

全体としてみると、「導入している」と答えた企業は 39.1% あった。この内、「ここ 2～3 年に導入した」と答えた企業が 28.0% と大多数を占めている。

業種別にみると、運輸業では「導入している」と答えた企業が 51.1% と過半数を占め、この内、「ここ 2～3 年に導入した」と答えた企業が 34.8% と多い。建設業でも「導入している」と答えた企業は 33.5% と 3 社に 1 社を占め、この内、「ここ 2～3 年に導入した」と答えた企業が 24.9% となっている。

このように、ハードな現場や仕事にも女性の導入(進出)が進んでおり、その動きは有効求人倍率の上昇傾向が顕著となったここ 2～3 年の間に高まったようだ。

第 2 表 - 2 ハードな仕事への女性従業員の導入

(%)

区分	項目	導入している		導入していない	計
			内、ここ 2～3 年に導入		
業種	建設業	33.5	24.9	66.5	100.0
	運輸業	51.1	34.8	48.9	100.0
規模別	10 人未満	35.0	27.2	65.0	100.0
	10～49 人	45.5	29.7	54.5	100.0
	50 人以上	50.0	25.0	50.0	100.0
全体		39.1	28.0	60.9	100.0

### (3) 外国人の雇用

「雇用している」は 10.8%

自社が現在行っている人材確保策として、外国人を従業員として雇用しているか否か、すべての企業に聞いた結果が第 2 表 - 3 である。

全体としてみると、「雇用している」と答えた企業が 10.8% あった。この内、「ここ 2～3 年に雇用した」と答えた企業は 3.8% だった。

業種別にみると、製造業では「雇用している」と答えた企業が 17.6% で最も多く、この内、「ここ 2～3 年に雇用した」と答えた企業は 6.3% となっている。

第 2 表 - 3 外国人の雇用

(%)

区分	項目	雇用している		雇用していない	計
			内、ここ 2～3 年		
業種別	製造業	17.6	6.3	82.4	100.0
	卸売業	4.8	1.0	95.2	100.0
	小売業	7.0	0.8	93.0	100.0
	建設業	8.1	5.6	91.9	100.0
	運輸業	1.1	1.1	98.9	100.0
	サービス業	6.4	0.6	93.6	100.0
規模別	10 人未満	6.2	2.3	93.8	100.0
	10～49 人	6.3	6.1	83.7	100.0
	50 人以上	41.5	9.4	58.5	100.0
全体		10.8	3.8	89.2	100.0

### 3. 今後の人材確保策

「女性の活用」が 44.4%

少子化の進展もあいまって、企業の人材確保は今後益々困難になっていくと予想されるが、自社がとれる現実的な対応策としてどのようなことを考えているか、すべての企業に聞いた結果（複数回答）が第 3 表である。

全体としてみると、「女性の活用」と答えた企業が 44.4%で最も多い。また、「高齢者の活用」が 38.0%、「外国人の活用」と答えた企業は 26.5%だった。一方、「決め手がない」と答えた企業が 22.4%あった。

業種別にみると、製造業と建設業の 2 業種で「高齢者の活用」が「女性の活用」を上回っている。

第 3 表 今後の人材確保策

(複数回答、%)

区分 \ 項目		女性の活用	高齢者の活用	外国人の活用	決め手なし
業種別	製造業	38.8	43.5	34.1	19.7
	卸売業	52.9	33.2	24.0	22.6
	小売業	62.0	30.2	15.5	25.6
	建設業	24.4	41.1	27.9	26.9
	運輸業	44.6	43.5	17.4	25.0
	サービス業	62.6	25.1	15.8	22.2
規模別	10人未満	39.9	35.9	20.8	27.8
	10~49人	50.2	41.2	36.9	13.3
	50人以上	69.8	47.2	35.8	7.5
全体		44.4	38.0	26.5	22.4



## <補足調査>

### 人材の引き抜きについて

人材確保が難しくなっている業界では、貴重な人材が他社に引き抜かれるようなことも起こっているといわれるが、その実例についてすべての企業に聞いた結果が補足表である。

全体としてみると、「自社が引き抜きに遭った」と答えた企業は 6.1%だが、「同業者が引き抜きに遭った」と答えた企業は 57.5%にのぼった。

業種別にみると、運輸業では「自社が引き抜きに遭った」と答えた企業が 16.3%あり、建設業も 11.7%と多くなっている。

景気回復が進み、人材不足に悩む企業が増えてきている現在、「人材の引き抜き」は実際にかなりあるようだ。

補足表 人材の引き抜き

(%)

項目		自社が	同業者が	事例はとくに	計
区分		引き抜きに遭った	引き抜きに遭った	聞いたことがない	
業種別	製造業	4.2	61.0	34.8	100.0
	卸売業	4.8	48.1	47.1	100.0
	小売業	2.3	33.3	64.4	100.0
	建設業	11.7	67.5	20.8	100.0
	運輸業	16.3	68.5	15.2	100.0
	サービス業	5.3	57.9	36.8	100.0
規模別	10人未満	5.4	51.8	42.8	100.0
	10～49人	7.7	66.5	25.8	100.0
	50人以上	5.7	75.4	18.9	100.0
全体		6.1	57.5	36.4	100.0