

中小企業における 人手不足とその対応等について

「人手不足」は 37.5%、その半数は募集せず

有効求人倍率の上昇傾向が続いており、先日発表された3月分は全国、大阪府とも1.3倍だった。これで、企業の求人数が求職者数を上回る1倍超えの状態が全国、大阪府とも29ヵ月続いていることになる。そこで各企業、とくに中小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のではないかと推察されるが実際の状況はどうだろう。当金庫取引先企業を対象にアンケート調査で探ってみた。

調査時点：2016年4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

依頼先数：1,362社

有効回答数：1,284社

有効回答率：94.3%

有効回答内訳：下の表のとおり

業種	実数	構成比
製造業	536社	41.8%
卸売業	203	15.8
小売業	109	8.5
建設業	198	15.4
運輸業	86	6.7
サービス業	152	11.8
計	1,284	100.0

従業者	実数	構成比
10人未満	775社	60.3%
10～49人	445	34.7
50人以上	64	5.0
計	1,284	100.0

1. 雇用の状況

(1) 人手の過不足

- 「不足」は 37.5%

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、人手は不足と感じるか過剰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 37.5%と 4 割近くあった。これに対し、「ほぼ適正」と答えた企業が 60.7%、「過剰」は 1.8%だった。

これを 2014 年 7 月に実施した同じ調査と比較すると、「不足」と答えた企業は 9.9 ポイント増加しており、中小企業において人手不足が進んでいることがうかがえる。

業種別に見ると、「不足」とする企業は運輸業が 54.6%と半数を超え、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 30.6%に対し、50 人以上では 54.6%となっている。

第1表 - 1 人手の過不足

(%)

区分 \ 項目		不足	ほぼ適正	過剰	計
業種別	製造業	40.9	57.6	1.5	100.0
	卸売業	25.1	71.0	3.9	100.0
	小売業	23.8	75.3	0.9	100.0
	建設業	43.9	55.6	0.5	100.0
	運輸業	54.6	41.9	3.5	100.0
	サービス業	33.5	65.2	1.3	100.0
規模別	10 人未満	30.6	68.2	1.2	100.0
	10 ~ 49 人	46.9	50.2	2.9	100.0
	50 人以上	54.6	43.8	1.6	100.0
全体		37.5	60.7	1.8	100.0
(2014 年 7 月調査)		(27.6)	(70.5)	(1.9)	(100.0)

(2) 人手不足の内訳

- 「正社員が不足」が73.8%

前項(1)で、「人手不足」と答えた企業(481社、37.5%)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73.8%で、「非正社員が不足」と答えた企業は42.4%である。

業種別に見ると、「正社員が不足」とする企業は運輸業が91.5%で最も多く、小売業が30.8%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84.6%でとくに多くなっている。

従業者規模別にみると、「正社員が不足」とする企業は規模が大きくなるほど多く、逆に「非正社員が不足」とする企業は規模が小さくなるほど多い。

第1表-2 人手不足の内訳

(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	74.0	42.9
		卸売業	68.6	45.1
		小売業	30.8	84.6
		建設業	77.0	43.7
		運輸業	91.5	21.3
		サービス業	78.5	33.4
規模別		10人未満	70.9	46.8
		10～49人	75.6	39.2
		50人以上	82.9	31.4
全体			73.8	42.4

(3) 人手不足になった原因

- 「仕事が忙しくなった」が最多

前項(1)で、「人手不足」と答えた企業(481社、37.5%)に対し、人手不足になった最も大きな原因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、「(業容拡大などで)仕事が忙しくなった」と答えた企業が61.1%で最も多い。次いで、「高齢従業員の引退で欠員が生じた」とした企業が21.6%あった。このほか、「急な退職があり欠員が生じた」が14.8%などとなっている。

業種別に見ると、「仕事が忙しくなった」と答えた企業は建設業(73.7%)とサービス業(72.6%)でとくに多い。また、「高齢従業員の引退」と答えた企業は製造業(26.9%)、運輸業(25.5%)、卸売業(23.5%)で比較的多くなっている。

第1表-3 人手不足になった原因

(%)

区分		項目	仕事が忙しくなった	高齢従業員の引退	急な退職	その他	計
業種別	製造業		58.0	26.9	12.8	2.3	100.0
	卸売業		51.0	23.5	21.6	3.9	100.0
	小売業		61.5	15.4	23.1	0	100.0
	建設業		73.7	14.9	10.3	1.1	100.0
	運輸業		51.1	25.5	19.1	4.3	100.0
	サービス業		72.6	7.8	15.7	3.9	100.0
規模別	10人未満		64.1	18.6	13.9	3.4	100.0
	10~49人		57.0	24.4	17.2	1.4	100.0
	50人以上		65.7	25.7	5.7	2.9	100.0
全体			61.1	21.6	14.8	2.5	100.0

2. 人手不足への対応

(1) 募集の実施

- 「募集をかけている」は 51.0%

前項1.(1)で、「人手不足」と答えた企業(481社、37.5%)に対し、募集の実施状況について聞いた結果が第2表-1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51.0%と半数程度である。これに対し、「すぐ募集せず、景気の動向など様子を見ている」と答えた企業が33.9%と3割を超え、「募集せず、工夫して乗り切る方針」とする企業も14.1%あった。

業種別にみると、「募集をかけている」と答えた企業はサービス業が64.7%で最も多く、小売業が38.4%で最も少ない。

従業者規模別にみると、「募集をかけている」と答えた企業は規模が小さくなるほど少なく、50人以上の85.7%に対し、10人未満では35.9%となっている。10人未満では「様子を見ている」が40.9%と多いほか、「工夫して乗り切る」も21.5%あり、人材の採用には慎重になっている。

第2表-1 募集の実施

(%)

区分		項目	募集をかけている	すぐ募集せず様子を見ている	募集せず工夫して乗り切る	その他	計
業種別	製造業		49.8	35.6	13.2	1.4	100.0
	卸売業		45.1	41.2	13.7	0	100.0
	小売業		38.4	30.8	30.8	0	100.0
	建設業		48.3	34.5	14.9	2.3	100.0
	運輸業		59.6	29.8	10.6	0	100.0
	サービス業		64.7	23.5	11.8	0	100.0
規模別	10人未満		35.9	40.9	21.5	1.7	100.0
	10～49人		62.2	29.2	8.1	0.5	100.0
	50人以上		85.7	14.3	0	0	100.0
全体			51.0	33.9	14.1	1.0	100.0

(2) 募集結果の見通し

- 「相当困難」が4割

前項2.(1)で、現状の人手不足により「募集をかけている」と答えた企業(245社)に対し、希望どおりの人材が集まる見通しについて聞いた結果が第2表-2である。

全体としてみると、「すぐに集まる」と答えた企業はわずか8.2%で、「時間がかかる」と答えた企業が49.8%で最も多かった。また、「相当困難」とする企業も42.0%あり、人材確保がかなり難しくなっていることがうかがえる。

業種別にみると、「相当困難」と答えた企業は運輸業(53.5%)と建設業(50.0%)でとくに多い。

第2表-2 募集結果の見通し

(%)

区分		項目	すぐに集まる	時間がかかる	相当困難	計
業種別	製造業		5.5	54.1	40.4	100.0
	卸売業		17.4	34.8	47.8	100.0
	小売業		10.0	50.0	40.0	100.0
	建設業		2.4	47.6	50.0	100.0
	運輸業		3.6	42.9	53.5	100.0
	サービス業		21.2	54.6	24.2	100.0
規模別	10人未満		9.4	41.2	49.4	100.0
	10~49人		7.7	53.8	38.5	100.0
	50人以上		6.7	56.6	36.7	100.0
全体			8.2	49.8	42.0	100.0

(3) 労働条件・環境等の改善

- 8割強が何らかの改善策

今後更に難しくなると予想される人材確保のために、自社では労働条件や仕事の環境面等において、何らかの改善策をとっているか、すべての企業に複数回答で聞いた結果が第2表-3である。

全体としてみると、「とくに何もしていない」と答えた企業は17.8%にとどまり、あとの8割強(82.2%)の企業は何らかの改善策をとっている。

そのなかで、「仕事の軽減、時間外労働の適正化など」と答えた企業が40.8%で最も多い。次いで、「賃上げ、一時金の支給など」が33.3%で多く、そのほか「設備面の更新・充実などによる仕事環境の改善」が23.4%、「面談による身上把握など、人事管理の徹底」が20.9%などとなっている。

第2表-3 労働条件・環境等の改善

(複数回答、%)

区分		項目	仕事の軽減、 時間外労働の 適正化	賃上げ、一時金 の支給	仕事環境 の改善	人事管理 の徹底	とくに何も していない
業 種 別	製 造 業		43.8	34.0	28.4	22.4	15.9
	卸 売 業		41.4	32.0	18.2	16.7	16.7
	小 売 業		28.4	12.8	16.5	23.9	40.0
	建 設 業		39.4	36.4	23.2	20.2	15.7
	運 輸 業		50.0	44.2	27.9	18.6	3.5
	サ ー ビ ス 業		34.9	36.8	15.8	21.1	20.4
規 模 別	10人未満		36.0	24.9	21.3	18.1	26.2
	10～49人		47.9	43.6	26.5	25.4	5.4
	50人以上		50.0	62.5	28.1	23.4	1.6
全 体			40.8	33.3	23.4	20.9	17.8