

< 定例アンケート調査 >

2017. 3. 1
大阪シティ信用金庫

中小企業における

2017 年の採用予定について

採用予定企業は 33.9%、過去 3 番目の高水準
働き方改革に「取り組むべき」は 36.7%

厚生労働省の発表によると、2016 年の全国平均有効求人倍率は 1.36 倍で、前年 (1.20 倍) を 0.16 ポイント上回った。また、大阪府の有効求人倍率は前年比 0.18 ポイント増の 1.38 倍だった。このように、働く側にとって雇用情勢の改善傾向が続いているが、中小企業では 2017 年中の採用はどのような見通しになっているか、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：2017 年 2 月上旬 (2 日 ~ 8 日)
調査対象：大阪シティ信用金庫取引先企業
(大阪府内)
調査方法：聞き取り法

調査依頼先数：1,263 社
有効回答数：1,200 社
有効回答率：95.0%
(「家族従業者のみ」の先を除いて実施)

< 有効回答の内訳 >

業 種	実 数	構成比
製 造 業	474 社	39.5%
卸 売 業	196	16.3
小 売 業	88	7.3
建 設 業	210	17.5
運 輸 業	86	7.2
サービス業	146	12.2
計	1,200	100.0

従業者数	実 数	構成比
10 人未満	720 社	60.0%
10 ~ 49 人	428	35.7
50 人以上	52	4.3
計	1,200	100.0

1. 採用計画

- 「採用予定あり」は 33.9%

まず、すべての企業に対しパート等を除く正社員を採用する予定があるかどうか、2017 年中の採用計画(実績含む)について聞いた結果が第 1 表である。

全体として見ると、「採用予定あり」と答えた企業は 33.9%である。これは、昨年(29.2%)に比べると 4.7 ポイント増加しており、本調査を開始した 1999 年以降 3 番目に高く、リーマンショック後では最も高い水準となる(第 1 表-(1)、第 1 表-(2))。

業種別に見ると、「採用予定あり」と答えた企業は運輸業が 51.1%で最も多く、小売業が 21.6%で最も少ない。

従業者規模別に見ると、「採用予定あり」と答えた企業は規模が大きくなるほど多く、10 人未満の 22.8%に対し、50 人以上では 86.5%と 8 割を超えており、その差は 63.7 ポイントと大きい。

第 1 表 - (1) 採用計画

(%)

区分 \ 項目		採用予定あり	採用予定なし	未定	計
業種別	製造業	35.7 (32.2)	39.6 (42.7)	24.7 (25.1)	100.0 (100.0)
	卸売業	25.0 (22.2)	57.7 (55.2)	17.3 (22.6)	100.0 (100.0)
	小売業	21.6 (21.1)	54.5 (51.3)	23.9 (27.6)	100.0 (100.0)
	建設業	34.8 (26.2)	42.8 (50.3)	22.4 (23.5)	100.0 (100.0)
	運輸業	51.1 (33.7)	32.6 (41.0)	16.3 (25.3)	100.0 (100.0)
	サービス業	36.3 (34.2)	38.4 (47.3)	25.3 (18.5)	100.0 (100.0)
規模別	10人未満	22.8 (17.3)	55.3 (61.5)	21.9 (21.2)	100.0 (100.0)
	10~49人	46.2 (40.0)	28.3 (30.1)	25.5 (29.9)	100.0 (100.0)
	50人以上	86.5 (80.6)	7.7 (6.9)	5.8 (12.5)	100.0 (100.0)
全体		33.9 (29.2)	43.6 (47.0)	22.5 (23.8)	100.0 (100.0)

()内は昨年(2016年)調査結果

第1表 - (2) 採用計画の推移

(%)

調査年 \ 項目	採用予定あり	採用予定なし	未定
1999年	14.7	72.6	12.7
2000年	18.4	68.4	13.2
2001年	20.4	58.8	20.8
2002年	21.0	52.4	26.6
2003年	16.4	63.8	19.8
2004年	25.9	54.6	19.5
2005年	26.1	53.4	20.5
2006年	37.6	46.5	15.9
2007年	38.5	43.2	18.3
2008年	29.0	47.7	23.3
2009年	15.3	66.5	18.2
2010年	18.0	56.2	25.8
2011年	22.4	52.3	25.3
2012年	24.8	51.0	24.2
2013年	22.8	54.3	22.9
2014年	26.7	47.0	26.3
2015年	23.4	49.0	27.6
2016年	29.2	47.0	23.8
2017年	33.9	43.6	22.5

2. 採用する理由

- 「人手不足になってきた」が 39.4%で最多

前項 1. で、「採用予定あり」と答えた企業(33.9%、407社)に対し、採用する主な理由について聞いた結果が第2表である。

全体として見ると、「人手不足になってきたため」が 39.4%で最も多い。次に、「業容拡大を目指して」が 23.3%で多く、以下「欠員の補充」が 21.6%、「自社のレベルアップや新分野進出に向け人材を確保するため」が 15.7%となった。

これを昨年の調査結果と比べてみると、「人手不足になってきたため」と答えた企業は6.4ポイントの大幅な増加を示しており、業務の多忙化などによる人手不足が中小企業で広がっていることがうかがえる。

業種別に見ると、「人手不足になってきたため」は建設業(56.2%)や運輸業(50.0%)で5割を超えて多い。

第2表 採用する理由

(%)

区分		項目	人手不足 になってきた	業容拡大を 目指して	欠員の補充	レベルアップ 等の人材確保	計
業 種 別	製 造 業		34.3 (26.8)	20.7 (22.0)	23.7 (34.1)	21.3 (17.1)	100.0 (100.0)
	卸 売 業		36.8 (27.7)	30.6 (21.3)	20.4 (29.7)	12.2 (21.3)	100.0 (100.0)
	小 売 業		21.1 (31.2)	26.3 (31.2)	42.1 (18.8)	10.5 (18.8)	100.0 (100.0)
	建 設 業		56.2 (51.1)	20.5 (20.4)	13.7 (16.3)	9.6 (12.2)	100.0 (100.0)
	運 輸 業		50.0 (39.3)	15.9 (14.3)	25.0 (46.4)	9.1 (0.0)	100.0 (100.0)
	サ ー ビ ス 業		32.1 (38.0)	33.9 (24.0)	17.0 (20.0)	17.0 (18.0)	100.0 (100.0)
規 模 別	10人未満		46.9 (49.2)	23.8 (13.9)	18.9 (24.6)	10.4 (12.3)	100.0 (100.0)
	10~49人		34.3 (28.7)	23.2 (23.0)	25.8 (32.8)	16.7 (15.5)	100.0 (100.0)
	50人以上		33.4 (12.1)	22.2 (34.5)	13.3 (29.3)	31.1 (24.1)	100.0 (100.0)
全 体			39.4 (33.0)	23.3 (21.8)	21.6 (29.4)	15.7 (15.8)	100.0 (100.0)

()内は昨年(2016年)調査結果

3. 採用の内容

- 「即戦力採用」が 79.1%

前項 1. で「採用予定あり」と答えた企業(33.9%、407社)に対し、採用するのは主に「新卒者」か、それとも経験者などの「即戦力」か、聞いた結果が第3表である。

全体として見ると、「新卒者を採用」と答えた企業は 20.9%で昨年(23.7%)に比べ 2.8 ポイント減少した。これに対し、「新卒者以外の即戦力を採用」が 79.1%で圧倒的に多く、今年も経験者などの即戦力採用が主体で、その傾向は強まった。

従業者規模別に見ると、「新卒採用」は規模が大きくなるほど多く、10人未満の 18.9%に対し、50人以上は 35.6%となっている。

なお、新卒者を採用しない理由としては、「育成する余裕がない」(58.1%)、「集まらない」(36.3%)、「すぐ辞める」(34.5%)などだった(複数回答)。

第3表 採用の内容 (%)

区分 \ 項目		新卒者を採用	即戦力を採用	計
業 種 別	製 造 業	27.2 (26.8)	72.8 (73.2)	100.0 (100.0)
	卸 売 業	12.2 (27.7)	87.8 (72.3)	100.0 (100.0)
	小 売 業	36.8 (25.0)	63.2 (75.0)	100.0 (100.0)
	建 設 業	15.1 (22.4)	84.9 (77.6)	100.0 (100.0)
	運 輸 業	15.9 (3.6)	84.1 (96.4)	100.0 (100.0)
	サ ー ビ ス 業	15.1 (22.0)	84.9 (78.0)	100.0 (100.0)
規 模 別	10人未満	18.9 (19.7)	81.1 (80.3)	100.0 (100.0)
	10~49人	19.2 (23.0)	80.8 (77.0)	100.0 (100.0)
	50人以上	35.6 (34.5)	64.4 (65.5)	100.0 (100.0)
全 体		20.9 [7.1]	79.1 [26.8]	100.0
(昨年調査結果)		(23.7 [6.9])	(76.3 [22.3])	(100.0)

()内は昨年(2016年)調査結果、[]内は調査対象全体比

4. 採用しない企業の状況

- 「人手は適正」が 81.2%、

前項1. で、「採用予定なし」と答えた企業(43.6%、523社)に対し、採用しない理由について聞いた結果が第4表 - (1)である。

全体として見ると、「人手は適正なので」と答えた企業が 81.2%で圧倒的に多い。一方、「人手は必要だが採用できない」と答えた企業が 14.0%あった。

さらに、「人手は必要だが採用できない」と答えた企業(73社)に対し、その理由について聞いた結果(2つまでの複数回答)が第4表 - (2)である。

これを見ると、「(ア)目先の人件費負担増が重荷」とする企業が 69.4%で最も多い。次いで、「(イ)増員しても業績への効果が見込めない」が 33.3%、「(ウ)景気の先行きが不透明」が 31.9%、「(エ)必要な人材が集まらない」は 29.2%となっている。

第4表 - (1) 採用しない理由

(%)

区分		項目	人手は適正	人手は過剰	人手は必要だが採用できない	計
業種別	製造業		80.3 (77.9)	3.7 (6.0)	16.0 (16.1)	100.0 (100.0)
	卸売業		84.1 (82.9)	7.1 (3.4)	8.8 (13.7)	100.0 (100.0)
	小売業		75.0 (84.6)	10.4 (5.1)	14.6 (10.3)	100.0 (100.0)
	建設業		80.0 (84.0)	0.0 (1.1)	20.0 (14.9)	100.0 (100.0)
	運輸業		67.8 (76.5)	14.3 (2.9)	17.9 (20.6)	100.0 (100.0)
	サービス業		92.8 (87.0)	1.8 (5.8)	5.4 (7.2)	100.0 (100.0)
規模別	10人未満		80.4 (79.0)	4.5 (4.6)	15.1 (16.4)	100.0 (100.0)
	10~49人		83.5 (89.3)	5.8 (3.1)	10.7 (7.6)	100.0 (100.0)
	50人以上		100.0 (80.0)	0.0 (20.0)	0.0 (0.0)	100.0 (100.0)
全体			81.2 (81.4)	4.8 (4.4)	14.0 (14.2)	100.0 (100.0)

()内は昨年(2016年)調査結果

第4表 - (2) 採用できない理由

(2つまでの複数回答、%)

区分	項目	(ア)目先の人件費増が重荷	(イ)業績への効果が見込めない	(ウ)景気の先行きが不透明	(エ)必要な人材が集まらない
全体		69.4 (74.1)	33.3 (18.5)	31.9 (33.3)	29.2 (12.3)

()内は昨年(2016年)調査結果

5. 人材確保の状況

- 「難しくなった」が 50.0%

最後に、有効求人倍率が 1 倍を超えたここ 3 年ほどを振り返り、自社や同業者などが必要な人材を確保する場合の難易度に変化があったかどうか、すべての企業に聞いた結果が第 5 表である。

全体として見ると、「難しくなった」と答えた企業が 50.0%と半数に達した。

有効求人倍率の上昇に伴い、やはり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ようだ。

業種別に見ると、「難しくなった」と答えた企業は運輸業が 65.1%で最も多いほか、建設業(57.6%)や製造業(51.3%)も 5 割を超えて多くなっている。

第 5 表 人材確保の状況

(%)

区分 \ 項目		難しくなった	とくに変わらない	容易になった	計
業種別	製造業	51.3 (46.6)	48.3 (53.0)	0.4 (0.4)	100.0 (100.0)
	卸売業	42.3 (41.0)	56.2 (58.5)	1.5 (0.5)	100.0 (100.0)
	小売業	37.5 (35.5)	59.1 (61.9)	3.4 (2.6)	100.0 (100.0)
	建設業	57.6 (52.9)	41.0 (46.0)	1.4 (1.1)	100.0 (100.0)
	運輸業	65.1 (65.1)	32.6 (34.9)	2.3 (0.0)	100.0 (100.0)
	サービス業	43.9 (40.4)	56.1 (59.6)	0.0 (0.0)	100.0 (100.0)
規模別	10人未満	44.3 (40.9)	55.0 (58.4)	0.7 (0.7)	100.0 (100.0)
	10~49人	57.7 (53.1)	40.4 (46.4)	1.9 (0.5)	100.0 (100.0)
	50人以上	65.4 (59.7)	34.6 (40.3)	0.0 (0.0)	100.0 (100.0)
全体		50.0 (46.4)	48.9 (53.0)	1.1 (0.6)	100.0 (100.0)

()内は昨年(2016年)調査結果

< 補足調査 >

「働き方改革」について

- 「中小企業も取り組むべき問題」は 36.7%

政府は働き方改革を「第三の矢」、「構造改革の柱となる改革」と位置づけ、長時間労働の是正や同一労働同一賃金などの改革に向け急ピッチで作業を進めているが、この働き方改革についてどのように考えるか、補足としてすべての企業に聞いた結果が< 補足表 >である。

全体として見ると、働き方改革に関して「（主に経営に余裕のある）大企業の問題」と考える企業が63.3%と多く、「（人材確保や生産性向上の観点などから）中小企業も取り組むべき問題」と考える企業は36.7%にとどまった。規模が小さく経営資源も乏しい中小企業で、働き方改革の浸透は難しいようだ。

従業者規模別に見ると、「中小企業も取り組むべき問題」と考える企業は規模が大きくなるほど多く、10人未満の30.4%に対し、50人以上では53.8%となっている。

< 補足表 >

(%)

区分 \ 項目		大企業の問題	中小企業も 取り組むべき問題	計
業 種 別	製 造 業	63.7	36.3	100.0
	卸 売 業	67.3	32.7	100.0
	小 売 業	62.5	37.5	100.0
	建 設 業	62.9	37.1	100.0
	運 輸 業	59.3	40.7	100.0
	サ ー ビ ス 業	60.3	39.7	100.0
規 模 別	10人未満	69.6	30.4	100.0
	10～49人	54.9	45.1	100.0
	50人以上	46.2	53.8	100.0
全 体		63.3	36.7	100.0