

中小企業における 人手不足の実態と対応策等について

～ 人手不足企業は3社に1社、早期の不足解消は厳しい状況 ～

景気の回復と、少子高齢化による労働力人口の減少を背景に、有効求人倍率の上昇が続いている。企業では人手の確保が思うように進まず、人手不足が業績にまで影響を及ぼすなど深刻化しており、経営上の大きな問題となっている。

そこで、中小企業における人手の現状、人手不足企業の状況および今後の対応策等について明らかにするため、アンケート調査を実施した。

調査時点：2018年9月上旬

依頼先数：1,377社

調査対象：大阪シティ信用金庫取引先企業
(大阪府内)

有効回答数：1,309社

有効回答率：95.1%

調査方法：聞き取り法

有効回答内訳：下表のとおり

業種 \ 従業者	5人未満	5～19人	20～49人	50人以上	計	構成比
製造業	157社	295社	91社	30社	573社	43.7%
卸売業	49	102	25	6	182	13.9%
小売業	63	24	9	3	99	7.6%
建設業	67	117	27	6	217	16.6%
運輸業	4	35	23	9	71	5.4%
サービス業	67	70	21	9	167	12.8%
計	407	643	196	63	1,309	100.0%
構成比	31.1%	49.1%	15.0%	4.8%	100.0%	-

(要旨)

- 1 . 全体の 3 社に 1 社が「人手不足」(35.3%)
業種別では、「運輸業」(59.2%)、「建設業」(47.0%)でとくに不足感が強い。
従業者規模別では、規模が大きくなるほど不足企業割合が高い。
- 2 . 人手不足企業の 5 割超が「深刻」な状況 (54.3%)。経営に大きな影響。
- 3 . 不足の分野は、「技術系」が 6 割 (63.4%)で最多。
- 4 . 不足の原因は、「仕事量の増加」(54.5%)が最多。「退職で欠員」(35.5%)
「既存業務の拡大」(26.2%)と続く。
- 5 . 不足の悪影響は、「受注機会の逸失」が 8 割 (80.9%)で圧倒的多数。受注増
への対応が困難な状況である。
- 6 . 不足への対応策では、「人員募集」(72.5%)が 7 割で最多。求人以外では、
「現人員で対応」(36.8%)、「外注活用」(27.3%)が多い。
- 7 . 人員募集の見通しは、「すぐに集まる」(4.5%)、「時間がかかる」(69.5%)
「かなり困難」(26.0%)。早期の不足解消は厳しい状況である。
- 8 . 雇用の見通しでは、人手充足企業の 4 社に 1 社が不足企業予備軍 (24.9%)
今後、人手不足感が強まるものと推測される。
- 9 . 今後の経営施策は、「労働環境の改善」(41.6%)が最多で、「賃金引き上げ」
(32.3%)が続く。雇用条件の改善項目が上位。以下、「人材育成」(27.7%)
「募集方法の拡充」(25.3%)、「業務改善」(21.3%)。

1. 人手の現状

- 「不足している」が3社に1社

はじめに、すべての企業（1,309社）に対し、人手は足りているか不足しているか、自社の現状について聞いた結果が第1表である。

全体でみると、「足りている」と答えた「充足企業」は64.7%である。これに対し、「不足している」と答えた「不足企業」は35.3%であり、およそ3社に1社が人手不足の状況である。

これを2年前の2016年に実施した調査と比較すると、「不足企業」割合は2.2ポイントとわずかに減少した。

業種別でみると、不足度合いに大きな格差がみられる。運輸業（59.2%）や建設業（47.0%）で「不足企業」割合がとくに高くなっており、人手不足感が強い。

さらに従業員規模別でみると、規模が大きくなるほど「不足企業」企業割合が高くなっており、5人未満の23.3%に対し、50人以上では49.2%にのぼる。

第1表 人手の現状

(%)

区分		項目	人手は足りている 「充足企業」	人手は不足している 「不足企業」	計
業 種 別	製 造 業		64.6	35.4	100.0
	卸 売 業		74.2	25.8	100.0
	小 売 業		77.8	22.2	100.0
	建 設 業		53.0	47.0	100.0
	運 輸 業		40.8	59.2	100.0
	サ ー ビ ス 業		72.5	27.5	100.0
規 模 別	5人未満		76.7	23.3	100.0
	5～19人		62.1	37.9	100.0
	20～49人		53.1	46.9	100.0
	50人以上		50.8	49.2	100.0
全 体			64.7	35.3	100.0
2016年調査			62.5	37.5	100.0
2014年調査			72.4	27.6	100.0

2. 人手不足企業の状況

(1) 人手不足の深刻度

－ 「深刻」が5割強

前項1.で、人手は不足していると答えた「人手不足企業」(全企業の35.3%、462社)に対し、自社における人手不足の深刻度合いについて聞いた結果が第2表 - (1)である。

全体で見ると、「かなり深刻である」と答えた企業は4.1%であるが、「深刻である」と答えた企業は50.2%あり、これらを合計した「深刻(+)」とする企業は54.3%と5割を超えた。人手不足企業における深刻度は高く、経営に大きな影響を及ぼしていることがうかがえる。

業種別で見ると、建設業(63.7%)と運輸業(61.9%)で6割を超え、「深刻(+)」とする企業割合がとくに高くなっている。

第2表 - (1) 人手不足の深刻度

(%)

区分		項目	かなり深刻	深刻	深刻ではない	計	深刻 +
業種別	製造業		2.9	48.3	48.8	100.0	51.2
	卸売業		2.1	44.7	53.2	100.0	46.8
	小売業		0	54.5	45.5	100.0	54.5
	建設業		7.8	55.9	36.3	100.0	63.7
	運輸業		2.4	59.5	38.1	100.0	61.9
	サービス業		6.5	41.3	52.2	100.0	47.8
規模別	5人未満		4.2	44.2	51.6	100.0	48.4
	5～19人		4.1	52.0	43.9	100.0	56.1
	20～49人		4.4	54.3	41.3	100.0	58.7
	50人以上		3.2	41.9	54.9	100.0	45.1
全体			4.1	50.2	45.7	100.0	54.3

(2) 人手不足の分野

- 「技術系」が6割強

前項と同じく「人手不足企業」(全企業の35.3%、462社)に対し、自社の仕事のどの分野で人手不足を感じているか、複数回答で聞いた結果が第2表-(2)である。

全体で見ると、「技術系」と答えた企業が63.4%で最も多く、以下、「技能系」が32.5%、「営業系」が24.0%、「事務系」が10.0%となっている。

業種別で見ると、製造業(79.3%)と建設業(75.5%)で「技術系」の割合が圧倒的に高く、卸売業(76.6%)と小売業(50.0%)で「営業系」の割合が高くなっている。それぞれ業種特有の事情が表れている。

第2表-(2) 人手不足の分野

(複数回答、%)

区分		項目	技術系 (専門・技術)	技能系 (生産工程・運搬)	営業系 (営業・販売)	事務系 (一般事務)	その他
業 種 別	製 造 業		79.3	37.4	15.3	7.4	0.5
	卸 売 業		27.7	19.1	76.6	19.1	2.1
	小 売 業		31.8	4.5	50.0	22.7	9.1
	建 設 業		75.5	37.3	12.7	4.9	2.0
	運 輸 業		35.7	33.3	16.7	9.5	16.7
	サ ー ビ ス 業		43.5	26.1	28.3	17.4	6.5
規 模 別	5人未満		55.8	24.2	32.6	14.7	0
	5～19人		67.2	34.4	22.5	9.4	3.7
	20～49人		62.0	35.9	20.7	7.6	3.3
	50人以上		61.3	32.3	19.4	6.5	12.9
全 体			63.4	32.5	24.0	10.0	3.5

(注) 表中の「 」は各区分の最高値。

(3) 人手不足の原因

- 「仕事量の増加」が5割強

同じく「人手不足企業」(全企業の35.3%、462社)に対し、人手不足になった原因について、複数回答で聞いた結果が第2表-(3)である。

全体でみると、「仕事量が増加した」が54.5%で最も多く、5割を超えた。次いで、「退職により欠員が出た」が35.5%、「既存業務が拡大した」が26.2%などとなっている。

業種別でみると、業種間で大きなバラツキがみられる。すなわち、建設業(74.5%)や製造業(58.6%)で「仕事量の増加」が、卸売業(42.6%)やサービス業(39.1%)で「既存業務の拡大」の割合が最も高くなっている。

第2表-(3) 人手不足の原因

(複数回答、%)

区分		項目	仕事量の増加	退職による欠員	既存業務の拡大	新部門を設けた	その他
業種別	製造業		58.6	38.9	21.2	4.4	2.0
	卸売業		29.8	40.4	42.6	2.1	2.1
	小売業		45.5	45.5	36.4	4.5	9.1
	建設業		74.5	21.6	18.6	4.9	2.9
	運輸業		45.2	45.2	31.0	4.8	2.4
	サービス業		30.4	32.6	39.1	6.5	10.9
規模別	5人未満		53.7	30.5	26.3	2.1	1.1
	5~19人		51.2	38.5	23.8	5.3	5.3
	20~49人		64.1	32.6	30.4	3.3	2.2
	50人以上		54.8	35.5	32.3	9.7	0
全体			54.5	35.5	26.2	4.5	3.5

(注) 表中の「 」は各区分の最高値。

(4) 人手不足の悪影響

－ 「受注機会の逸失」が8割

同じく「人手不足企業」(全企業の35.3%、462社)に対し、人手不足が自社の経営にどのような悪影響を及ぼしているか、複数回答で聞いた結果が第2表-(4)である。

全体でみると、「受注機会の逸失」が80.9%で圧倒的に多く、景気が回復するなか、受注増への対応が困難なため、せっかくのビジネスチャンスを生かしきれていないようである。次いで、「商品・サービスの質の低下」が24.1%、「技術・ノウハウの継承が進まない」が22.1%と2割を超えた。

さらに、「人件費・外注費等の経費の増加」が18.4%、「新事業転換、新商品・サービスの開発遅れ」が8.7%、「事業の縮小」が5.9%と続いている。

業種別でみると、小売業を除く他の業種で「受注機会の逸失」の割合が最も高くなっている一方、小売業(63.6%)では「商品・サービスの質の低下」の割合が高い。

第2表-(4) 人手不足の悪影響

(複数回答、%)

区分		項目	受注機会の逸失	商品・サービスの質低下	技術・ノウハウの継承が進まない	人件費・外注費等経費増加	新事業転換、新商品等開発遅れ	事業の縮小
業種別	製造業		85.1	19.3	26.7	18.8	10.4	3.5
	卸売業		70.2	23.4	19.1	17.0	10.6	10.6
	小売業		54.5	63.6	9.1	4.5	22.7	13.6
	建設業		85.3	19.6	23.5	26.5	2.0	2.9
	運輸業		81.0	40.5	9.5	16.7	4.8	7.1
	サービス業		76.1	21.7	19.6	8.7	10.9	13.0
規模別	5人未満		74.5	20.2	12.8	17.0	6.4	10.6
	5~19人		84.0	22.5	25.8	19.7	8.6	4.9
	20~49人		81.5	29.3	25.0	17.4	7.6	5.4
	50人以上		74.2	32.3	12.9	16.1	19.4	0
全体			80.9	24.1	22.1	18.4	8.7	5.9

(注) 表中の「 」は各区分の最高値。

(5) 人手不足への対応策

－ 「人員募集をかけている」が7割

同じく「人手不足企業」(全企業の35.3%、462社)に対し、人員募集をかけているかどうか、またそれ以外に人手不足にどのように対応しているか、複数回答で聞いた結果が第2表-(5)である。

全体で見ると、「人員募集をかけている」と答えた企業は72.5%であった。

求人以外の対応策としては、「残業や休日出勤、仕事の兼務など(現人員で対応)」が36.8%であり、限られた人員で何とか対応せざるを得ない状況がうかがえる。さらに、「仕事を外注に回している(外注活用)」が27.3%、「省力化・効率化など業務の見直しを進めている」が15.8%、「受注を抑えている(受注制限)」が12.8%となっている。

第2表-(5) 人手不足への対応策

(複数回答、%)

区分		項目	人員募集	現人員で 対応	外注活用	省力化・ 効率化	受注制限
業 種 別	製 造 業		72.4	36.9	26.1	16.7	11.3
	卸 売 業		68.1	51.1	6.4	17.0	8.5
	小 売 業		81.8	45.5	0	18.2	9.1
	建 設 業		62.7	32.4	52.0	11.8	20.6
	運 輸 業		83.3	31.0	23.8	23.8	4.8
	サービス業		84.8	32.6	15.2	10.9	15.2
規 模 別	5人未満		35.8	41.1	34.7	14.7	18.9
	5～19人		78.7	35.2	29.1	18.0	13.5
	20～49人		88.0	33.7	19.6	12.0	5.4
	50人以上		90.3	45.2	12.9	12.9	9.7
全 体			72.5	36.8	27.3	15.8	12.8

(6) 人員募集の見通し

- 「時間がかかる」がおよそ7割

前項2.-(5)で、「人員募集をかけている」と答えた企業(335社)に対し、求める応募者が集まる見通しについて聞いた結果が第2表-(6)である。

全体でみると、「すぐに集まる」と答えた企業はわずか4.5%にすぎない。他方、「時間がかかる」とする企業が69.5%と多く、「かなり困難」とする企業も26.0%あった。

このように、中小企業では募集をかけてもなかなか応募者が集まらず、応募段階でのミスマッチもあり、人員の補充が難しくなっている現状が浮き彫りとなった。それは企業の存続にも影響を与える大きな問題であり、人手の確保はもちろん、生産性の向上など人手不足の緩和に向けた取り組みが求められる。

第2表-(6) 人員募集の見通し

(%)

区分 \ 項目		すぐに集まる	時間がかかる	かなり困難	計
業種別	製造業	4.1	70.0	25.9	100.0
	卸売業	6.3	56.2	37.5	100.0
	小売業	0	83.3	16.7	100.0
	建設業	3.1	61.0	35.9	100.0
	運輸業	2.9	80.0	17.1	100.0
	サービス業	10.3	76.9	12.8	100.0
規模別	5人未満	2.9	73.6	23.5	100.0
	5~19人	3.6	67.2	29.2	100.0
	20~49人	7.4	70.4	22.2	100.0
	50人以上	3.6	78.5	17.9	100.0
全体		4.5	69.5	26.0	100.0

3 . 今後の雇用見通しと経営施策

(1) 今後の雇用見通し

- 「不足を見込む」が4社に1社

前項1.で、「人手は足りている」と答えた「人手充足企業」(全企業の64.7%、847社)に対し、自社における人手の今後(1年程度)の見通しについて聞いた結果が第3表-(1)である。

全体でみると、「過不足なく推移しそう」と答えた企業は75.1%である。これに対し、「不足を見込んでいる」と答えた企業は24.9%で、「人手充足企業」の4社に1社が不足企業の予備軍であり、今後、人手不足感が強まるものと推測される。

業種別でみると、運輸業で「不足を見込む」とする企業割合が41.4%と4割を超え、とくに高くなっている。

第3表-(1) 今後の雇用見通し

(%)

区分		項目	過不足なく推移	不足を見込む	計
業 種 別	製 造 業		73.5	26.5	100.0
	卸 売 業		83.0	17.0	100.0
	小 売 業		81.8	18.2	100.0
	建 設 業		72.2	27.8	100.0
	運 輸 業		58.6	41.4	100.0
	サ ー ビ ス 業		73.6	26.4	100.0
規 模 別	5人未満		83.4	16.6	100.0
	5～19人		72.7	27.3	100.0
	20～49人		62.5	37.5	100.0
	50人以上		65.6	34.4	100.0
全 体			75.1	24.9	100.0

(2) 今後の経営施策

- 「労働環境の改善」が4割で最多

最後に、すべての企業(1,309社)に対し、人手を維持・確保するため今後どのような経営上の施策を考えているか、複数回答で聞いた結果が第3表-(2)である。

全体でみると、「労働時間の短縮など労働環境を改善する」が41.6%で最も多く、「賃金を引き上げる」が32.3%で続いており、雇用条件の改善項目が上位となっている。

以下、「人材の育成・スキルアップを図る」(27.7%)、「募集方法を拡充する」(25.3%)、「業務を見直し、整備・改善する(業務の省力化・効率化)」(21.3%)、「福利厚生などの優遇策を講じる」(14.4%)、「高齢者・女性・外国人の採用を強化する(採用対象の拡大)」(11.4%)と続いている。人材の育成や業務の改善といった生産性向上に向けた取組項目が20%を超えている。

一方、「とくに施策は考えていない」は19.3%であった。

第3表-(2) 今後の経営施策

(複数回答、%)

区分		項目	労働環境改善	賃金引き上げ	人材育成	募集方法拡充	業務見直し・改善	福利厚生等優遇策	高齢者等採用強化	とくに考えていない
業種別	製造業		39.8	28.8	27.7	24.1	29.5	11.5	12.2	20.1
	卸売業		36.3	35.7	28.6	25.8	16.5	18.7	14.8	20.3
	小売業		30.3	20.2	13.1	21.2	5.1	10.1	12.1	40.4
	建設業		48.8	40.6	30.9	27.2	19.8	16.1	6.5	12.0
	運輸業		59.2	32.4	21.1	42.3	14.1	21.1	5.6	5.6
	サービス業		43.7	37.1	33.5	21.6	13.2	16.8	13.2	18.6
規模別	5人未満		26.0	18.4	13.5	15.7	11.8	7.1	6.1	44.7
	5~19人		47.0	35.6	32.8	27.8	23.6	15.7	11.2	10.0
	20~49人		51.5	44.9	35.7	35.2	29.1	22.4	18.9	3.1
	50人以上		57.1	49.2	41.3	30.2	34.9	22.2	23.8	1.6
全体			41.6	32.3	27.7	25.3	21.3	14.4	11.4	19.3

(注) 表中の「 」は各区分の最高値。