

< 定例アンケート調査 >

2019. 2. 26  
大阪シティ信用金庫

中小企業における  
2019年の採用予定について  
採用予定企業は36.0%、4年連続の増加

厚生労働省の発表によると、2018年の全国平均有効求人倍率は1.61倍で、前年を0.11ポイント上回った。また、大阪府の有効求人倍率は前年比0.19ポイント増の1.76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2019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：2019年2月上旬（4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：1,242社  
有効回答数：1,223社  
有効回答率：98.5%  
（「家族従業者のみ」の先を除いて実施）

< 有効回答の内訳 >

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	98社	269社	84社	33社	484社	39.6%
卸売業	50	92	18	10	170	13.9%
小売業	39	32	5	7	83	6.8%
建設業	58	124	16	4	202	16.5%
運輸業	5	48	20	16	89	7.3%
サービス業	87	78	17	13	195	15.9%
計	337	643	160	83	1,223	100.0%
構成比	27.6%	52.5%	13.1%	6.8%	100.0%	-

## 1. 採用計画

- 「採用予定あり」は 36.0%

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、2019 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 36.0%で、昨年(34.9%)に比べると 1.1 ポイント増加した。同割合はこれで 4 年連続の増加となり、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を更新した(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 49.4%で最も多く、小売業が 22.9%で最も少ない。また、製造業(41.5%)は、本調査開始以来はじめて 4 割を超え、人手不足の深刻さがうかがわれる結果となった。

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、5 人未満の 13.6%に対し、50 人以上では 78.3%と約 8 割に及んでおり、その差は 64.7 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	41.5	35.1	23.4	100.0
	卸売業	25.9	48.8	25.3	100.0
	小売業	22.9	53.0	24.1	100.0
	建設業	34.7	38.1	27.2	100.0
	運輸業	49.4	24.7	25.9	100.0
	サービス業	32.3	42.1	25.6	100.0
規模別	5 人未満	13.6	65.0	21.4	100.0
	5 ~ 19 人	34.8	34.7	30.5	100.0
	20 ~ 49 人	66.2	15.0	18.8	100.0
	50 人以上	78.3	14.5	7.2	100.0
全体		36.0	39.1	24.9	100.0
< 2018 年調査 >		34.9	40.7	24.4	100.0

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
2018年	34.9	40.7	24.4
2019年	36.0	39.1	24.9

## 2. 採用する理由

- 「忙しくなってきたため」が55.1%で最多

前項1.で、「採用予定あり」と答えた企業(36.0%、441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、「忙しくなってきたため」が55.1%で最も多い。これは99年の調査開始以降、最高を記録した昨年(59.3%)に次ぐ高い割合であり、依然として中小企業の景況改善が維持されていることがうかがえる。

次に、「業容拡大を目指して」が20.4%で多く、以下「欠員の補充」が16.1%、「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8.4%となっている。

業種別に見ると、「忙しくなってきたため」は運輸業(86.4%)や小売業(78.9%)でとくに多くなっている。

第2表 採用する理由

(%)

区分\項目		忙しくなってきた	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	54.2	16.4	20.9	8.5	100.0
	卸売業	31.8	22.7	27.3	18.2	100.0
	小売業	78.9	5.3	5.3	10.5	100.0
	建設業	55.7	27.2	5.7	11.4	100.0
	運輸業	86.4	9.1	4.5	0	100.0
	サービス業	44.4	36.5	15.9	3.2	100.0
規模別	5人未満	50.0	26.1	10.9	13.0	100.0
	5～19人	58.0	18.8	17.9	5.3	100.0
	20～49人	58.5	17.9	16.0	7.6	100.0
	50人以上	43.1	26.2	13.8	16.9	100.0
全体		55.1	20.4	16.1	8.4	100.0
<2018年調査>		59.3	16.1	18.0	6.6	100.0

### 3. 採用の内容

- 「即戦力採用」が 75.7%

前項 1. で「採用予定あり」と答えた企業(36.0%、441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 24.3%で昨年(25.9%)に比べ 1.6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 75.7%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、5人未満の 15.2%に対し、50人以上は 36.9%となっている。

なお、「即戦力を採用」と答えた企業(334社)に対し、新卒者を採用しない理由を聞いた結果、「募集しても集まらない」(52.7%)、「成長を待つ余裕がない」(52.7%)、「定着率が低い」(29.3%)などの回答が多かった(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		25.4	74.6	100.0
	卸 売 業		31.8	68.2	100.0
	小 売 業		21.1	78.9	100.0
	建 設 業		24.3	75.7	100.0
	運 輸 業		6.8	93.2	100.0
	サ ー ビ ス 業		28.6	71.4	100.0
規 模 別	5 人 未 満		15.2	84.8	100.0
	5 ~ 19 人		20.5	79.5	100.0
	20 ~ 49 人		28.3	71.7	100.0
	50 人 以上		36.9	63.1	100.0
全 体			24.3 [8.7]	75.7 [27.3]	100.0
< 2018 年調査 >			25.9 [9.0]	74.1 [25.9]	100.0

[ ]内は調査対象全体比

## 4. 採用しない理由

- 「人手は適正だから」が約7割

前項1.で、「採用予定なし」と答えた企業(39.1%、478社)に対し、採用しない理由について聞いた結果が第4表である。

全体として見ると、「人手は適正だから」と答えた企業が69.9%で約7割と最も多い。次いで「パートやアルバイトなどの臨時雇用で賄うから」と答えた企業が15.3%、「人手は必要だが採用できない」とした企業も10.2%あった。

なお、「人手は必要だが採用できない」と答えた企業(49社)に対し、その理由について聞いたところ、「人件費の増加が重荷だから」(67.3%)とする企業が最も多かった(複数回答)。

第4表 採用しない理由

(%)

区分 \ 項目		人手は 適正だから	臨時雇用 で賄うから	人手は必要 だが採用できない	人手は 過剰だから	計
業 種 別	製 造 業	73.5	14.7	8.8	3.0	100.0
	卸 売 業	65.1	16.9	13.2	4.8	100.0
	小 売 業	59.1	22.7	6.8	11.4	100.0
	建 設 業	66.2	15.6	14.3	3.9	100.0
	運 輸 業	72.7	13.6	13.6	0	100.0
	サ ー ビ ス 業	75.6	11.0	7.3	6.1	100.0
規 模 別	5 人 未 満	71.2	12.8	9.6	6.4	100.0
	5 ~ 19 人	70.0	15.7	11.2	3.1	100.0
	20 ~ 49 人	70.8	29.2	0	0	100.0
	50 人 以上	41.7	25.0	25.0	8.3	100.0
全 体		69.9	15.3	10.2	4.6	100.0

## 5. 人材確保の状況

- 「難しくなった」が 56.2%

次に、ここ 1 年程度を振り返り、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 56.2%と半数を超えた。

有効求人倍率の高止まりを背景に、中小企業では必要な人材を確保することが難しい状況が続いている。

業種別に見ると、「難しくなった」と答えた企業は運輸業が 73.1%で最も多いほか、建設業(60.4%)や製造業(59.5%)も約 6 割と多くなっている。

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	59.5	39.5	1.0	100.0
	卸売業	47.6	51.8	0.6	100.0
	小売業	51.8	48.2	0	100.0
	建設業	60.4	39.1	0.5	100.0
	運輸業	73.1	25.8	1.1	100.0
	サービス業	45.2	53.8	1.0	100.0
規模別	5人未満	42.7	56.7	0.6	100.0
	5～19人	57.7	41.8	0.5	100.0
	20～49人	75.6	23.1	1.3	100.0
	50人以上	61.5	34.9	3.6	100.0
全体		56.2	43.0	0.8	100.0
<2018年調査>		58.3	41.1	0.6	100.0

## 6. 就活ルールについて

- 「必要」が 46.0%

最後に、経団連による就活ルール廃止を受けて、政府は新たなルールづくりを主導し、2021 年春入社組以降も現行日程を維持することを決定したが、就活ルールについて、どのように考えているかすべての企業に聞いた結果が第 6 表である。

全体として見ると、「就活ルールは必要」と考える企業が 46.0%あり、「就活ルールは不要」と考える企業の 13.6%を大きく上回った。人材確保が難しいなか、就活ルールがなくなれば、大手企業との採用競争でますます不利になることを懸念する中小企業が多いようである。一方、「どちらでもよい(影響なし)」とする企業も 40.4%あった。

第 6 表 就活ルールについて

(%)

項目		必要	不要	どちらでもよい (影響なし)	計
区分					
業種別	製造業	51.3	10.5	38.2	100.0
	卸売業	42.4	12.9	44.7	100.0
	小売業	37.3	15.7	47.0	100.0
	建設業	42.1	17.3	40.6	100.0
	運輸業	43.8	19.1	37.1	100.0
	サービス業	45.1	14.4	40.5	100.0
規模別	5人未満	40.9	9.5	49.6	100.0
	5～19人	45.7	15.4	38.9	100.0
	20～49人	53.1	13.1	33.8	100.0
	50人以上	55.4	16.9	27.7	100.0
全体		46.0	13.6	40.4	100.0