

## 中小企業における2021年正社員の採用状況等

～ 正社員「採用企業」は27.7%で、2年連続で減少  
非対面による採用活動「実施企業」は16.9%

厚生労働省によると、2020年平均の有効求人倍率は全国が1.18倍で、前年を0.42ポイント下回り、2年連続で低下した。また、大阪府の同有効求人倍率は前年比0.49ポイント減の1.29倍となった。全国平均を上回ったものの、11年振りに減少に転じた。このような状況のもと、中小企業の2021年正社員の採用状況はどうかなど、当金庫取引先企業を対象にアンケート調査を実施した。

調査時点：2021年4月上旬

依頼先数：1,233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：1,184社

調査方法：聞き取り法

有効回答率：96.0%

(単位：社)

従業者 業種等	5人未満	5～19人	20～49人	50人以上	計	構成比
製造業	73	225	66	38	402	34.0%
卸売業	51	87	17	9	164	13.9%
小売業	64	49	10	7	130	11.0%
建設業	62	115	19	1	197	16.6%
運輸業	13	49	23	16	101	8.5%
サービス業	78	81	20	11	190	16.0%
計	341	606	155	82	1,184	100.0%
構成比	28.8%	51.2%	13.1%	6.9%	100.0%	-

(注) 小売業に「飲食店」、サービス業に「不動産業」を含みます。

## ( 要 旨 )

### 1 . 採用の有無

「採用する」企業は昨年比 6.1 ポイント減の 27.7%と 2 年連続減少し、5 年ぶりに 30%を割り込んだ。一方、「採用しない」企業は同 7.4 ポイント増の 47.2%となった。長引くコロナ禍による業況の悪化に加え、景気の先行き不透明感が強く、中小企業の採用意欲は減退している。

### 2 . 採用理由

最も多いのは「仕事量が増加し、人手不足になってきたため」(33.3%)で、「退職による欠員を補充するため」(32.3%)が小差で続いている。以下、「現事業の業容拡大を図るため」(20.1%)、「優秀な人材を確保するため」(14.3%)。

### 3 . 採用方針

採用区分(複数回答)では、「新卒採用」(62.8%)より「中途採用」(93.0%)が圧倒的に多く、中小企業では経験者などの即戦力採用が主体となっている。

また、採用対象では「日本人に限定」(71.6%)が多いなか、「外国人も可」(28.4%)とする企業も 3 割近くみられる。

### 4 . 中途採用する理由 (複数回答)

「新卒者の成長を待っている余裕がない」(64.2%)が最も多く、「新卒の応募者が集まらない」(39.8%)、「新卒者は定着率が低い」(22.6%)が続く。

### 5 . 採用しない理由

「人手は適正だから」(68.9%)がおよそ 7 割で圧倒的に多く、「臨時雇いで賄うから」(12.3%)が大差で続いている。さらに、「人手は必要だが、採用したくてもできない」(11.1%)も 1 割程度みられた。

### 6 . 採用の難易度

「非常に難しくなった」(5.7%)と「やや難しくなった」(26.1%)を合計した「難しくなった」とする企業は 31.8%となり、昨年調査(56.0%)と比べ 24.2 ポイント大幅に減少した。

### 7 . 非対面による採用活動

「実施している」企業は 16.9%に過ぎず、「実施していない」企業は 83.1%にのぼる。従業者規模別で見ると、「実施」企業割合は規模が大きくなるほど高くなっており、5 人未満の 8.2%に対し、50 人以上では 40.3%と大きな格差がみられる。

## 1. 採用の有無

すべての企業に対し、今年の正社員の採用（実績および予定）について聞いた結果が第1表である。

全体でみると、「採用する」企業は昨年比6.1ポイント減の27.7%と2年連続減少し、5年ぶりに30%を割り込んだ。一方、「採用しない」企業は同7.4ポイント増の47.2%となった。長引くコロナ禍による業況の悪化に加え、景気の先行き不透明感が強く、中小企業の採用意欲は減退している。

業種別でみると、「採用する」企業割合は、運輸業が35.6%で最も高く、小売業が19.2%で最も低い。昨年調査と比べると、サービス業（2.0ポイント増）を除く全業種で減少し、採用は抑制的となったが、とくに運輸業（21.1ポイント減）の減少が目立っている。また、「採用しない」企業割合は、建設業（16.8ポイント増）で大幅に増加した。

さらに従業員規模別でみると、「採用する」企業割合は規模が大きくなるほど高くなっており、5人未満の8.2%に対し、50人以上では74.4%に及ぶ。

第1表 採用の有無

(%)

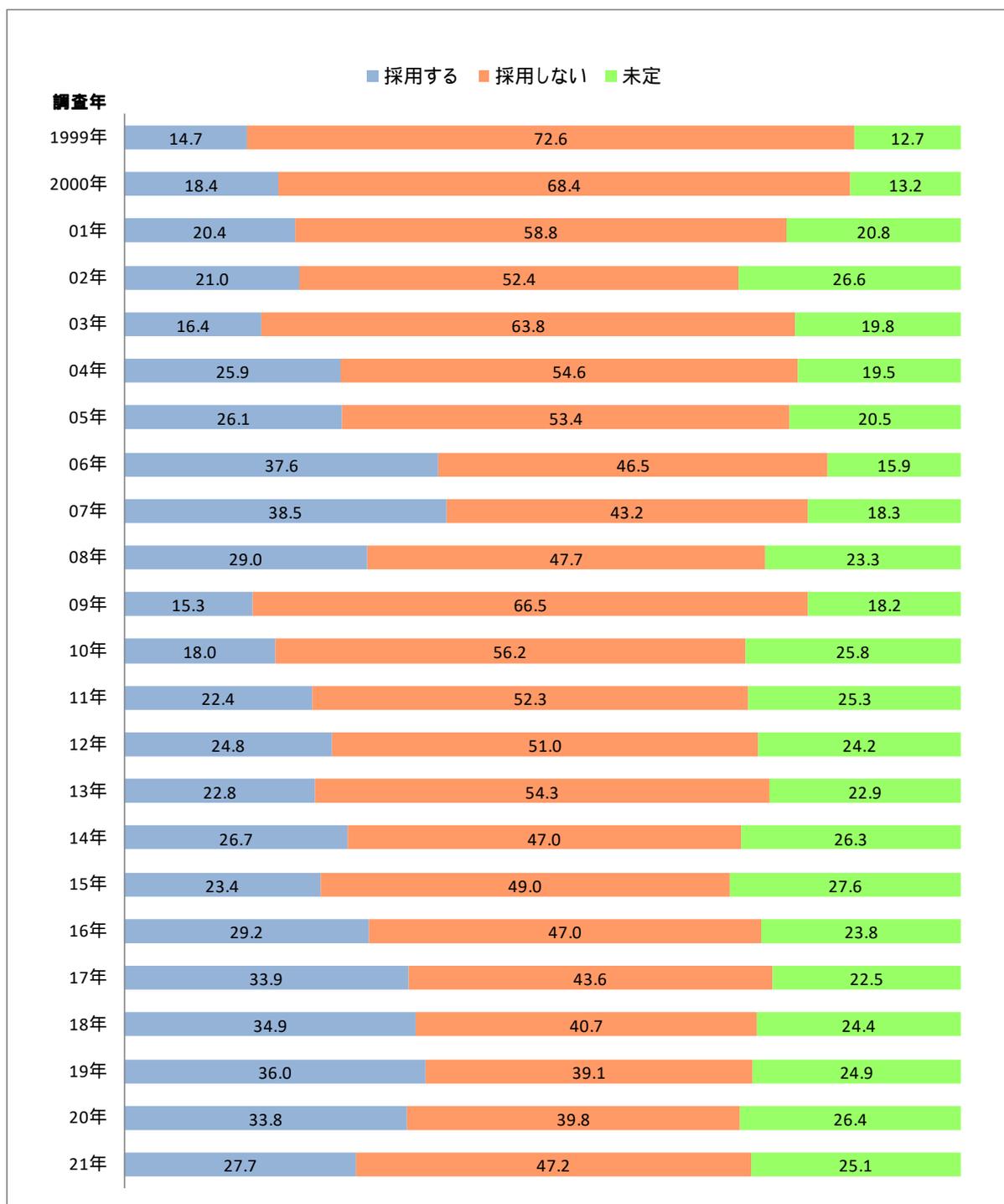
(ポイント)

区分	項目	採用する	採用しない	未定	計	昨年比増減		
						する	しない	未定
業種別	製造業	28.9	47.0	24.1	100.0	5.3	5.6	0.3
	卸売業	23.2	49.4	27.4	100.0	3.1	4.2	1.1
	小売業	19.2	62.3	18.5	100.0	4.5	3.1	1.4
	建設業	25.9	48.7	25.4	100.0	9.4	16.8	7.4
	運輸業	35.6	28.8	35.6	100.0	21.1	6.1	15.0
	サービス業	32.6	43.7	23.7	100.0	2.0	2.8	4.8
規模別	5人未満	8.2	70.7	21.1	100.0	8.4	10.1	1.7
	5～19人	26.2	44.2	29.6	100.0	7.7	8.1	0.4
	20～49人	51.6	27.1	21.3	100.0	5.9	10.2	4.3
	50人以上	74.4	9.8	15.8	100.0	2.6	1.7	4.3
<b>全体</b>		<b>27.7</b>	<b>47.2</b>	<b>25.1</b>	<b>100.0</b>	<b>6.1</b>	<b>7.4</b>	<b>1.3</b>
2020年2月調査		33.8	39.8	26.4	100.0	2.2	0.7	1.5
2019年2月調査		36.0	39.1	24.9	100.0	1.1	1.6	0.5
2018年2月調査		34.9	40.7	24.4	100.0	-	-	-

< 参考図 >

採用状況の推移

( 単位 : % )



## 2. 採用理由

前項1で「採用する」と答えた企業（全体の27.7%、328社）に対し、正社員を採用する主たる理由を聞いた結果が第2表である。

全体で見ると、「仕事量が増加し、人手不足になってきたため」と答えた企業が33.3%で最も多く、「退職による欠員を補充するため」が32.3%と小差が続いている。これを昨年調査と比べると「人手不足になってきたため」が22.8ポイント減少したのに対し、「退職による欠員を補充するため」は17.0ポイント増加した。

そのほか、「現事業の業容拡大を図るため」が20.1%（昨年比0.6ポイント減）、「新分野進出や自社のレベルアップ等に向け、優秀な人材を確保するため」が14.3%（同6.4ポイント増）であった。

業種別で見ると差異がみられる。すなわち、「人手不足になってきたため」と答えた企業割合は、サービス業（46.8%）と建設業（41.2%）で、「退職による欠員を補充するため」は製造業（43.1%）と運輸業（41.7%）で4割を超えた。さらに、「現事業の業容拡大を図るため」は小売業（40.0%）で4割となっている。

第2表 採用理由

(%)

区分	項目	実数 (社)	人手不足に なってきた	退職による 欠員の補充	現事業の 業容拡大	優秀な 人材の確保	計
業種別	製造業	116	24.1	43.1	15.5	17.3	100.0
	卸売業	38	39.5	31.6	13.1	15.8	100.0
	小売業	25	24.0	24.0	40.0	12.0	100.0
	建設業	51	41.2	21.6	19.6	17.6	100.0
	運輸業	36	27.8	41.7	22.2	8.3	100.0
	サービス業	62	46.8	19.3	24.2	9.7	100.0
規模別	5人未満	28	42.9	28.6	21.4	7.1	100.0
	5～19人	159	33.3	31.4	20.8	14.5	100.0
	20～49人	80	40.0	26.2	16.3	17.5	100.0
	50人以上	61	19.7	44.3	22.9	13.1	100.0
全体		328	33.3	32.3	20.1	14.3	100.0
2020年2月調査		-	56.1	15.3	20.7	7.9	100.0
2019年2月調査		-	55.1	16.1	20.4	8.4	100.0
2018年2月調査		-	59.3	18.0	16.1	6.6	100.0

### 3. 採用方針

同じく「採用する」と答えた企業に対し、採用方針（採用区分と採用対象）を聞いた結果が第3表である。

まず、複数回答で聞いた採用区分について全体で見ると、「新卒採用する」企業が62.8%であるのに対し、「中途採用する」企業は93.0%と圧倒的に多い(第3表-1)。中小企業では経験者などの即戦力の必要性から中途採用が主体となっている。

次に、採用対象について全体で見ると、「日本人に限定」とする企業が71.6%と多いなか、「外国人も可」とする企業も28.4%と3割近くみられる(第3表-2)。

第3表-1 採用区分 (複数回答、%)

区分		項目	実数 (社)	新卒 採用	中途 採用
業 種 別		製 造 業	116	65.5	89.7
		卸 売 業	38	71.1	100.0
		小 売 業	25	68.0	96.0
		建 設 業	51	56.9	94.1
		運 輸 業	36	41.7	100.0
		サービス業	62	67.7	88.7
規 模 別		5人未満	28	46.4	96.4
		5~19人	159	54.1	93.7
		20~49人	80	73.8	90.0
		50人以上	61	78.7	93.4
<b>全 体</b>			<b>328</b>	<b>62.8</b>	<b>93.0</b>
全体に占める割合			1,184	(17.4)	(25.8)

第3表-2 採用対象 (%)

日本人 に限定	外国人 も可	計
57.8	42.2	100.0
63.2	36.8	100.0
80.0	20.0	100.0
72.5	27.5	100.0
88.9	11.1	100.0
88.7	11.3	100.0
82.1	17.9	100.0
76.1	23.9	100.0
71.2	28.8	100.0
55.7	44.3	100.0
<b>71.6</b>	<b>28.4</b>	<b>100.0</b>

## 4. 中途採用する理由

前項3で、「中途採用する」と答えた企業（全体の25.8%、305社）に対し、その理由を複数回答で聞いた結果が第4表である。

全体で見ると、「新卒者の成長を待っている余裕がない」とする企業は64.2%で最も多く、中途採用せざるを得ない状況がうかがわれる。次いで「新卒の応募者が集まらない」が39.8%と多い。募集をかけても新卒者が集まらず、新卒採用だけでは希望人数を補充しきれないものとみられる。以下、「新卒者は定着率が低い」が22.6%、「新卒者を育成する体制を敷けない」が14.2%となった。「コロナの影響で新卒の採用活動ができなかった」も5.8%と少数ながらあった。

業種別で見ると、「新卒者の成長を待っている余裕がない」とする企業割合は、サービス業が70.0%で最も多く、他の業種も小売業（50.0%）を除いて60%台となっている。また、「新卒の応募者が集まらない」とする企業割合は、建設業（58.7%）や小売業（54.5%）で過半となった。

第4表 中途採用する理由

（複数回答、%）

区分		項目 実数 (社)	新卒者の 成長を 待てない	新卒者が 集まらな い	新卒者は 定着率が 低い	新卒者の 育成体制を 敷けない	コロナで 新卒採用 ができず	その他
業 種 別	製 造 業	104	62.6	40.7	18.7	9.9	5.5	2.2
	卸 売 業	38	63.6	36.4	18.2	15.2	3.0	6.1
	小 売 業	24	50.0	54.5	9.1	4.5	9.1	4.5
	建 設 業	48	65.2	58.7	28.3	19.6	2.2	0
	運 輸 業	36	68.8	18.8	34.4	25.0	6.3	0
	サービス業	55	70.0	30.0	26.0	14.0	10.0	6.0
規 模 別	5人未満	27	68.2	9.1	27.3	13.6	9.1	4.5
	5～19人	149	71.0	38.2	21.4	17.6	6.1	2.3
	20～49人	72	56.5	49.3	20.3	11.6	5.8	1.4
	50人以上	57	55.8	44.2	26.9	9.6	3.8	5.8
全 体		305	64.2	39.8	22.6	14.2	5.8	2.9
2020年2月調査		-	65.7	41.2	28.0	19.8	-	1.3

## 5. 採用しない理由

前項1で「採用しない」と答えた企業（全体の47.2%、559社）に対し、正社員を採用しない理由を聞いた結果が第5表である。

全体でみると、「人手は適正だから」とする企業が68.9%で圧倒的に多く、「臨時雇いで賄うから」が12.3%と大差で続いている。さらに、「人手は必要だが、採用したくてもできない」も11.1%と1割程度みられた。

なお、「人手は必要だが、採用したくてもできない」と答えた企業（62社）に対し、その理由を2つまでの複数回答で聞いたところ、「(ア)景気の先行きが不透明だから」（66.1%）と「(イ)当面の人件費増加が重荷だから」（53.2%）が多かった。

第5表 採用しない理由

(%)

区分	項目	実数 (社)	人手は 適正	臨時雇い で賄う	必要だが できない	人手は 過剰	計
業 種 別	製 造 業	189	68.8	7.4	14.8	9.0	100.0
	卸 売 業	81	75.3	8.6	8.6	7.5	100.0
	小 売 業	81	43.2	34.6	12.3	9.9	100.0
	建 設 業	96	79.2	8.3	10.4	2.1	100.0
	運 輸 業	29	55.2	17.2	17.2	10.4	100.0
	サービス業	83	80.8	8.4	2.4	8.4	100.0
規 模 別	5人未満	241	72.2	14.1	7.9	5.8	100.0
	5～19人	268	67.9	10.8	13.4	7.9	100.0
	20～49人	42	61.9	14.3	11.9	11.9	100.0
	50人以上	8	37.5	0	25.0	37.5	100.0
全 体		559	68.9	12.3	11.1	7.7	100.0
2020年2月調査		-	68.2	16.7	11.2	3.9	100.0
2019年2月調査		-	69.9	15.3	10.2	4.6	100.0

「 人手は必要だが、採用したくてもできない」とする理由（2つまでの複数回答）

- (ア) 景気の先行きが不透明..... 66.1%
- (イ) 当面の人件費増加が重荷..... 53.2%
- (ウ) 優秀な人材を集めるのが難しい..... 19.4%
- (エ) 採用による業績への効果が確信できない... 9.7%

## 6. 採用の難易度

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6表である。

全体でみると、「非常に難しくなった」(5.7%)と「やや難しくなった」(26.1%)を合計した「難しくなった( + )」とする企業は31.8%となり、昨年調査(56.0%)と比べ24.2ポイント大幅に減少した。最も多いのは、同20.9ポイント増の「とくに変わらない」で64.3%となった。新型コロナウイルス感染症の影響による有効求人倍率の低下に伴い、必要な人材を確保する難しさは幾分緩和したものの、依然として難しい状況が続いている。

業種別でみると、「難しくなった( + )」とする企業割合は、小売業(41.5%)で最も高いのに加え、「非常に難しくなった」とする割合(11.5%)も唯一2桁となっており、とくに厳しい採用環境であることがうかがえる。

第6表 採用の難易度

区分		項目	非常に難しくなった	やや難しくなった	とくに変わらない	容易になった	計	(%)
業種別	製造業		5.7	22.9	67.9	3.5	100.0	28.6 (56.9)
	卸売業		3.0	26.8	66.5	3.7	100.0	29.8 (46.4)
	小売業		11.5	30.0	55.4	3.1	100.0	41.5 (51.3)
	建設業		4.6	27.9	64.5	3.0	100.0	32.5 (66.7)
	運輸業		4.0	30.7	55.4	9.9	100.0	34.7 (74.2)
	サービス業		5.8	25.3	65.8	3.1	100.0	31.1 (44.1)
規模別	5人未満		6.5	21.7	69.5	2.3	100.0	28.2 (46.5)
	5~19人		5.8	27.4	63.5	3.3	100.0	33.2 (57.6)
	20~49人		4.5	28.4	60.6	6.5	100.0	32.9 (71.2)
	50人以上		3.7	30.5	56.1	9.7	100.0	34.2 (55.8)
全体			5.7	26.1	64.3	3.9	100.0	31.8
2020年2月調査			16.3	39.7	43.4	0.6	100.0	56.0
2019年2月調査			19.7	36.5	43.0	0.8	100.0	56.2
2018年2月調査			17.2	41.1	41.1	0.6	100.0	58.3

(注)( )内は2020年調査結果

## 7. 非対面による採用活動

新型コロナウイルス感染防止策として、採用に関してオンライン説明会やWEB面接などを行う企業がみられるが、このような非対面による採用活動について、すべての企業に聞いた結果が第7表である。

全体でみると、非対面による採用を「実施している」企業は16.9%に過ぎず、「実施していない」企業は83.1%にのぼる。「実施している」企業の内訳は、「(ア)コロナ沈静後も続ける」が7.3%で、「(イ)コロナ沈静後は対面に戻す」が9.6%である。

また、「実施していない」企業の内訳は、ノウハウがない、環境が未整備など「(ウ)行いたいができない」とする企業が24.7%であるのに対し、必要性を感じない、直接面談して決めたいなど「(エ)今後も行わない」とする企業が58.4%と過半を占めた。

業種別でみると、「実施」企業割合は、サービス業(27.4%)と卸売業(21.9%)で2割を超えている。

さらに従業員規模別でみると、「実施」企業割合は規模が大きくなるほど高くなっており、5人未満の8.2%に対し、50人以上では40.3%と大きな格差がみられる。

第7表 非対面による採用活動

(%)

区分	項目	実施			未実施			計+
			(ア)コロナ沈静後も続ける	(イ)コロナ沈静後は対面に戻す		(ウ)行いたいができない	(エ)今後も行わない	
業種別	製造業	14.4	7.0	7.4	85.6	26.4	59.2	100.0
	卸売業	21.9	9.1	12.8	78.1	23.2	54.9	100.0
	小売業	16.2	6.2	10.0	83.8	22.3	61.5	100.0
	建設業	12.7	4.6	8.1	87.3	23.3	64.0	100.0
	運輸業	8.9	4.0	4.9	91.1	30.7	60.4	100.0
	サービス業	27.4	12.1	15.3	72.6	22.1	50.5	100.0
規模別	5人未満	8.2	2.6	5.6	91.8	20.5	71.3	100.0
	5~19人	17.0	6.9	10.1	83.0	25.2	57.8	100.0
	20~49人	23.9	12.3	11.6	76.1	30.3	45.8	100.0
	50人以上	40.3	20.8	19.5	59.7	26.8	32.9	100.0
全体		16.9	7.3	9.6	83.1	24.7	58.4	100.0

以上