

中小企業における2023年の正社員採用予定

～ 正社員「採用企業」は32.8%で、4年ぶり増加
採用理由「人手不足」が61.8%で最多

厚生労働省によると、2022年平均の有効求人倍率は全国が1.28倍で、前年を0.15ポイント上回った。また、大阪府の有効求人倍率も前年比0.10ポイント上昇の1.23倍となり、コロナ禍からの経済正常化の動きを反映したものとなっている。このような状況のもと、中小企業の2023年正社員の採用状況はどうか、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 : 2023年2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）
■ 調査方法 : 聞き取り法
- 依頼先数 : 1,227社
有効回答数 : 1,172社
有効回答率 : 95.5%

(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	83	237	68	31	419	35.8%
卸売業	41	87	17	3	148	12.6%
小売業	44	46	14	3	107	9.1%
建設業	79	119	17	3	218	18.6%
運輸業	9	47	19	8	83	7.1%
サービス業	85	82	23	7	197	16.8%
計	341	618	158	55	1,172	100.0%
構成比	29.1%	52.7%	13.5%	4.7%	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 7.6 ポイント増の 32.8% で 4 年ぶりの増加となった。また、「採用しない」企業 (38.2%) は同 2.8 ポイント増加し、「未定」企業 (29.0%) は同 10.4 ポイント減少した。新型コロナウイルスの感染拡大が落ち着き、経済の回復に伴う効果が中小企業の採用面にも及んでいることがうかがえる。

2. 採用理由

「仕事量が増加し、人手不足になってきたため」(61.8%) が最も多く、以下、「現事業の業容拡大を図るため」(15.1%)、「退職による欠員を補充するため」(14.8%) と続いている。業種別では、「人手不足」による採用が運輸業 (79.0%) と建設業 (71.1%) において特に高い。

3. 採用方針

採用区分は、「新卒採用」(25.3%) より「経験者採用」(74.7%) が圧倒的に多く、採用対象は、「外国人も採用対象」とする企業が 32.8% と 3 社に 1 社程度みられた。

4. 経験者採用する理由 (複数回答)

「新卒者の成長を待っている余裕がない」(58.8%) が最も多く、次いで、「新卒の応募者が集まらない」(44.8%) が多い。以下「新卒者は定着率が低い」が 27.6%、「新卒者を育成する体制を敷けない」が 18.6% などとなっている。

5. 採用しない理由

正社員を採用しない理由として、「人手は適正だから」が 70.5% で最も多い。次いで「人手は必要だが、採用できないから」とした企業 12.3% あった。採用できない理由としては、「人件費の増加が重荷だから」(60.0%) が最多となっている。

6. 採用の難易度

「非常に難しくなった」(24.3%) と「やや難しくなった」(36.3%) を合計した「難しくなった」とする企業は 60.6% となり、昨年調査 (43.5%) と比べて 17.1 ポイント増加した。

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。

全体で見ると、「①採用する」と答えた企業は昨年比7.6ポイント増の32.8%である。同割合の増加は2019年以來4年ぶりとなる（後掲3ページ<参考図>参照）。

また、「②採用しない」とした企業は38.2%（同2.8ポイント増）、「③未定」は29.0%（同10.4ポイント減）となっている。

新型コロナウイルスの感染拡大が落ち着き、経済の回復に伴う効果が中小企業の採用面にも及んでいることがうかがえる。

業種別で見ると、「①採用する」企業割合は、運輸業が45.8%で最も高く、小売業が17.8%で最も低い。昨年調査と比べると、同割合はすべての業種で軒並み増加した。

さらに従業員規模別で見ると、「①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、10人未満の12.0%に対し、50人以上では85.5%と規模間の差は大きい。

第1表 採用の有無

(%)

(ポイント)

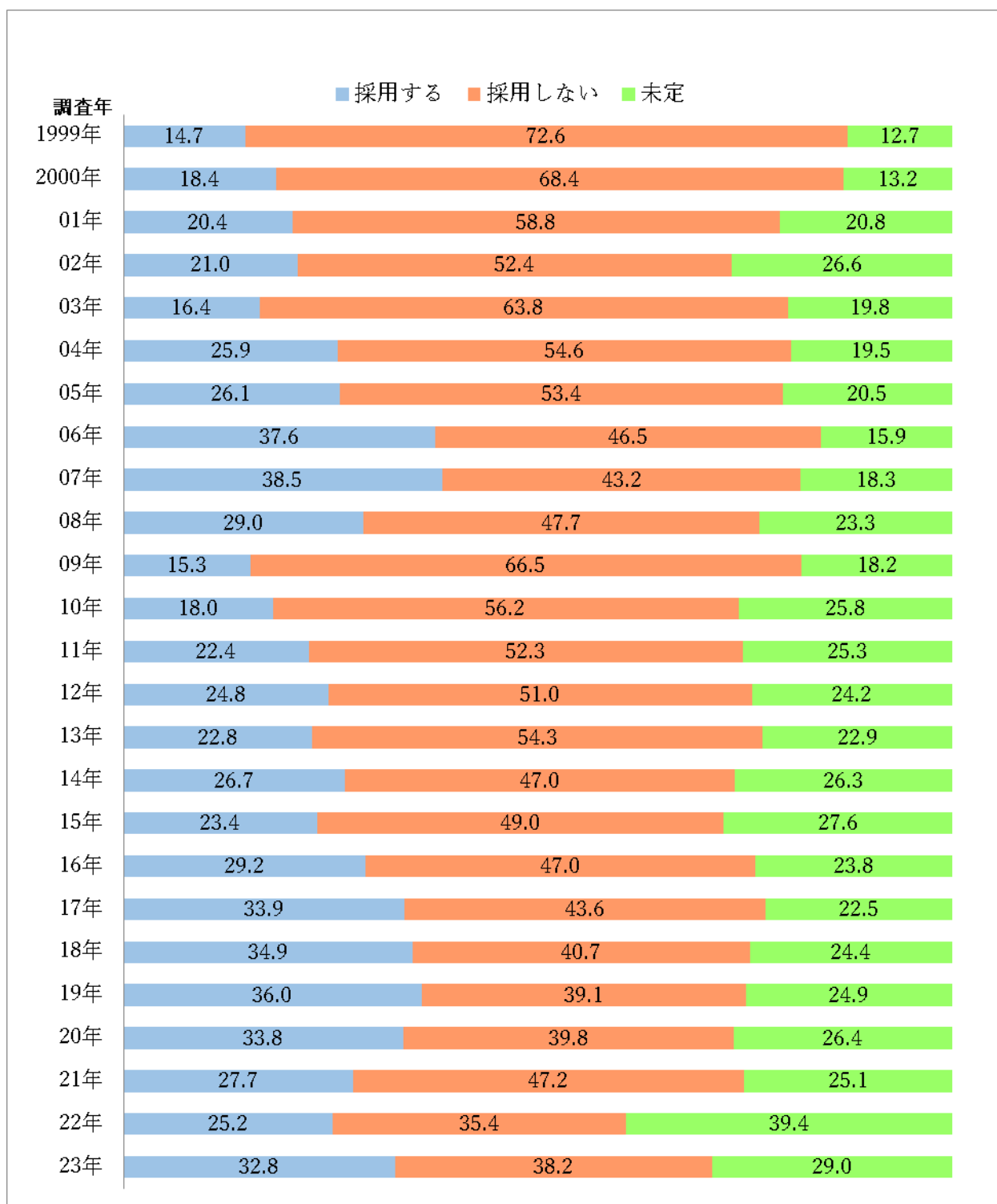
区分		項目	①採用する	②採用しない	③未定	計
業種別	製造業		37.5	32.2	30.3	100.0
	卸売業		29.1	50.0	20.9	100.0
	小売業		17.8	43.9	38.3	100.0
	建設業		31.7	39.9	28.4	100.0
	運輸業		45.8	32.5	21.7	100.0
	サービス業		29.4	39.6	31.0	100.0
規模別	10人未満		12.0	61.0	27.0	100.0
	10~19人		31.2	35.6	33.2	100.0
	20~49人		65.2	8.9	25.9	100.0
	50人以上		85.5	10.9	3.6	100.0
全体			32.8	38.2	29.0	100.0
2022年2月調査			25.2	35.4	39.4	100.0
2021年4月調査			27.7	47.2	25.1	100.0
2020年2月調査			33.8	39.8	26.4	100.0

昨年比増減		
①する	②しない	③未定
9.3	▲3.2	▲6.1
12.1	8.5	▲20.6
2.3	2.7	▲5.0
7.0	5.8	▲12.8
6.5	12.3	▲18.8
6.6	2.4	▲9.0
2.0	5.3	▲7.3
8.9	0.8	▲9.7
19.6	▲5.5	▲14.1
21.9	1.8	▲23.7
7.6	2.8	▲10.4
▲2.5	▲11.8	▲14.3
▲6.1	7.4	▲1.3
▲2.2	0.7	1.5

<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（全企業の32.8%、384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、「①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61.8%で最も多い。同割合が6割を超えるのは調査開始以来初めてである。以下、「②現事業の業容拡大を図るため」が15.1%、「③退職による欠員を補充するため」が14.8%、「④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8.3%となった。これを昨年調査と比べると「①人手不足になってきたため」が19.2ポイントと大幅に増加している。

業種別で見ると、「①人手不足になってきたため」と答えた企業割合は、運輸業（79.0%）と建設業（71.1%）で7割を超え、特に高くなっている。

第2表 採用理由

(%)

区分	項目	①人手不足になってきた	②現事業の業容拡大	③退職による欠員の補充	④優秀な人材の確保	計
業種別	製造業	58.6	16.6	17.8	7.0	100.0
	卸売業	60.5	9.3	20.9	9.3	100.0
	小売業	68.4	15.8	5.3	10.5	100.0
	建設業	71.1	15.9	7.2	5.8	100.0
	運輸業	79.0	7.9	2.6	10.5	100.0
	サービス業	46.5	19.0	22.4	12.1	100.0
規模別	5人未満	63.4	19.5	7.3	9.8	100.0
	5～19人	65.8	13.0	11.9	9.3	100.0
	20～49人	57.3	16.5	20.4	5.8	100.0
	50人以上	53.2	17.0	21.3	8.5	100.0
全体		61.8	15.1	14.8	8.3	100.0
2022年2月調査		42.6	20.7	26.3	10.4	100.0
2021年4月調査		33.3	20.1	32.3	14.3	100.0
2020年2月調査		56.1	20.7	15.3	7.9	100.0

3. 採用方針

同じく前項1で、「採用する」と答えた企業（全企業の32.8%、384社）に対し、採用方針（採用区分と採用対象）について聞いた結果が第3表である。

まず、採用区分について全体で見ると、「①新卒者の採用」を主とする企業が25.3%で昨年（29.2%）に比べ3.9ポイント減少した。これに対し、「②新卒者以外の経験者の採用」を主とする企業は74.7%で圧倒的に多い。中小企業では即戦力となる経験者採用が主体であるが、今回その傾向がさらに強まった。

従業員規模別で見ると、「①新卒採用する」企業割合は規模が大きくなるほど高くなっている。

次に、採用対象について全体で見ると、「③日本人に限定」とする企業が67.2%と多いなか、「④外国人も採用の対象」とする企業も32.8%と3社に1社程度みられた。

第3表 採用方針

(%)

項目		採用区分	
		①新卒	②経験者
業種別	製造業	32.5	67.5
	卸売業	23.3	76.7
	小売業	5.3	94.7
	建設業	18.8	81.2
	運輸業	10.5	89.5
	サービス業	31.0	69.0
規模別	5人未満	17.1	82.9
	5～19人	20.7	79.3
	20～49人	29.1	70.9
	50人以上	42.6	57.4
全体		25.3	74.7
2022年2月調査		29.2	70.8
2021年4月調査		34.9	65.1

(%)

採用対象		計
③日本人限定	④外国人も対象	
63.7	36.3	100.0
60.5	39.5	100.0
63.2	36.8	100.0
62.3	37.7	100.0
86.8	13.2	100.0
75.9	24.1	100.0
82.9	17.1	100.0
66.8	33.2	100.0
61.2	38.8	100.0
68.1	31.9	100.0
67.2	32.8	100.0

4. 経験者採用する理由

前項3で、「経験者採用をする」と答えた企業（全企業の24.5%、287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。

全体でみると、「①新卒者の成長を待っている余裕がない」とする企業が58.8%で最も多い。次いで「②新卒の応募者が集まらない」企業が44.8%と多く、募集をかけても新卒者が集まらず、新卒採用だけでは補充しきれない難しい状況がうかがえる。以下、「③新卒者は定着率が低い」が27.6%、「④新卒者を育成する体制を敷けない」が18.6%となった。

業種別でみると、「①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、建設業（66.0%）が最も高く、「②新卒者の応募者が集まらない」とする企業割合は、製造業（55.9%）が最も高い。

第4表 経験者採用する理由

（複数回答、%）

項目		①新卒者の成長を待てない	②新卒者が集まらない	③新卒者は定着率が低い	④新卒者の育成体制を敷けない	⑤その他
区分						
業種別	製造業	52.9	55.9	26.5	20.6	2.0
	卸売業	63.6	36.4	15.2	12.1	3.0
	小売業	41.2	47.1	35.3	11.8	0
	建設業	66.0	37.7	30.2	26.4	1.9
	運輸業	61.8	38.2	38.2	17.6	0
	サービス業	65.0	37.5	25.0	12.5	2.5
規模別	5人未満	55.9	38.2	26.5	23.5	5.9
	5～19人	64.9	43.2	25.0	24.3	1.4
	20～49人	52.9	51.4	31.4	10.0	1.4
	50人以上	44.4	44.4	33.3	3.7	0
全体		58.8	44.8	27.6	18.6	1.8

5. 採用しない理由

前項1で、「採用予定なし」と答えた企業（全企業の38.2%、448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、「①人手は適正だから」と答えた企業が70.5%で最も多い。次いで、「②人手は必要だが、採用できないから」とする企業は12.3%、「③臨時雇用で賄うから」が11.8%であった。このほか、「④人手は過剰だから」とする企業はわずか5.4%である。

また、「②人手は必要だが、採用できないから」と答えた企業（55社）に対し、その理由を複数回答で聞いたところ、「(ア) 人件費の増加が重荷だから」(60.0%)が最も多く、次に「(イ) 経済情勢の先行きが不透明だから」(43.6%)が多かった。

経営者からは「給与水準の引き上げを求められるが、収益的に対応できる状況にない」(金型製造)など採用の難しさを訴える声も聞かれた。

第5表 採用しない理由

(%)

項目		①人手は 適正だから	②必要だが 採用できない	③臨時雇用で 賄うから	④人手は 過剰だから	計
区分						
業 種 別	製 造 業	61.5	17.0	15.6	5.9	100.0
	卸 売 業	75.6	14.9	5.4	4.1	100.0
	小 売 業	55.3	2.1	38.3	4.3	100.0
	建 設 業	77.1	10.3	8.0	4.6	100.0
	運 輸 業	74.1	14.8	7.4	3.7	100.0
	サービス業	82.0	9.0	1.3	7.7	100.0
規 模 別	5人未満	75.0	11.1	9.6	4.3	100.0
	5～19人	68.2	13.6	13.2	5.0	100.0
	20～49人	50.0	0	28.6	21.4	100.0
	50人以上	50.0	33.3	0	16.7	100.0
全 体		70.5	12.3	11.8	5.4	100.0

「②必要だが採用できない」とする理由（複数回答）

- (ア) 人件費の増加が重荷だから 60.0%
- (イ) 経済情勢の先行きが不透明だから 43.6%
- (ウ) 希望する人材を集めるのが難しいから 32.7%
- (エ) 業績への効果が確信できないから 20.0%

6. 採用の難易度

最後に、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6表である。

全体で見ると、「①非常に難しくなった」と答えた企業は24.3%で、4社に1社程度みられる。また、「②やや難しくなった」とする企業も36.3%あり、これら採用が「難しくなった(①+②)」とする企業の合計は60.6%と6割に及ぶ。同割合は昨年調査(43.5%)と比べると、17.1ポイントと大幅に増加した。

有効求人倍率の上昇を背景に採用競争は激しさを増し、中小企業では十分な人手を確保することが一層困難な状況になっているようである。

業種別で見ると、「難しくなった(①+②)」とする企業割合は、運輸業が72.3%で最も高いほか、製造業(66.8%)や建設業(65.6%)も比較的高くなっている。

第6表 採用の難易度

区分		項目	①非常に 難しく なった	②やや 難しく なった	③とくに 変わら ない	④容易に なった	計	(%)
業 種 別	製 造 業		28.6	38.2	33.2	0	100.0	66.8 (46.6)
	卸 売 業		16.9	28.4	54.7	0	100.0	45.3 (35.0)
	小 売 業		15.9	36.4	45.8	1.9	100.0	52.3 (37.1)
	建 設 業		30.3	35.3	32.6	1.8	100.0	65.6 (45.0)
	運 輸 業		33.7	38.6	27.7	0	100.0	72.3 (59.6)
	サービ ス業		14.7	38.1	46.7	0.5	100.0	52.8 (36.1)
規 模 別	5人未 満		17.3	26.4	55.1	1.2	100.0	43.7 (31.4)
	5~19 人		26.5	38.6	34.6	0.3	100.0	65.1 (48.3)
	20~49 人		29.7	43.8	25.9	0.6	100.0	73.5 (47.5)
	50人 以上		27.3	50.9	21.8	0	100.0	78.2 (40.9)
全 体			24.3	36.3	38.8	0.6	100.0	60.6
2022年2月調査			9.7	33.8	55.1	1.4	100.0	43.5
2021年4月調査			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

(注) () 内は2022年調査結果

以 上