

中小企業における

正社員の採用実績と働き方改革への取り組み

- ～ 採用企業は26.8%、計画あり企業の37.3%が採用できず
- ～ 働き方改革の取組企業は19.3%、今後取り組む予定が34.3%

「働き方改革関連法」が今年4月から順次施行され、従業員の労働環境の改善に向けた取り組みが進められている。中小企業でも、人手不足に伴う人件費や物流費等のコスト負担が企業経営に悪影響を及ぼす中、長時間労働の是正など働き方改革の求める水準を満たすため、具体的な取り組みが求められている。

そこで、中小企業における今年の正社員の採用実績と働き方改革への対応に向けた取り組み状況について探るため、アンケート調査を実施した。

調査時点：2019年11月上旬

依頼先数：1,400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：1,283社

調査方法：聞き取り法

有効回答率：91.6%

従業員業種	従業員数				計	構成比
	5人未満	5～19人	20～49人	50人以上		
製造業	147社	227社	78社	28社	480社	37.4%
卸売業	77	94	11	6	188	14.7
小売業	50	25	6	5	86	6.7
建設業	98	105	18	8	229	17.8
運輸業	8	50	19	11	88	6.9
サービス業	107	80	21	4	212	16.5
計	487	581	153	62	1,283	100.0
構成比	38.0%	45.3%	11.9%	4.8%	100.0%	-

(要 旨)

1 . 正社員の採用実績

(1) 今年の採用状況

正社員を「採用した」企業は26.8%にとどまった。当初から採用計画があった企業ベースでみると、4割近い企業(37.3%)で採用できていない。

(2) 採用形態

「新卒採用」が24.7%に対し、「中途採用」は86.9%である。
中小企業は中途採用が主体となっている。

(3) 採用実績

人材・人数ともに計画どおり採用できた企業(46.5%)は5割を下回る。

(4) 未採用の理由

計画するも未採用の理由は、「希望の人材がいなかった」(62.7%)が最多。
次いで「応募者がいなかった」(33.7%)が多く、中小企業の採用環境は依然として厳しい状況が続いている。

2 . 働き方改革への取り組み

(1) 取り組み状況

「すでに取り組んでいる」(19.3%)は2割に満たないが、「今後取り組む予定」(34.3%)と合わせ、5割以上の企業(53.6%)が取り組む方針である。

(2) 取り組み内容

「長時間労働の是正」(91.5%)が極めて多い。以下「女性・若者が活躍しやすい環境整備」(43.1%)、「賃金引き上げと労働生産性の向上」(32.7%)

(3) 取り組み効果

取り組んでいる企業のうち、「効果あり」が53.6%、「今後出てくる」が37.5%であり、一定の効果がみられる。

(4) 取り組んでいない理由

多い順に、「必要性を感じない」(33.5%)、「課題が多く、取り組む余裕がない」(29.9%)、「取組方がわからない」(21.5%)など。

1. 正社員の採用動向

(1) 今年の採用状況

すべての企業に対し、今年の正社員の採用状況について聞いた結果が第1表-(1)である。

全体で見ると、「採用した」企業は26.8%で、「採用していない」企業は73.2%であった。これを当初から採用計画があった企業ベース(全体の34.7%、445社)で見ると、「採用した」企業は62.7%であるのに対し、「採用していない」企業は37.3%で、計画するも4割近い企業で採用できていないことになる。

業種別で見ると、大きな格差がみられる。すなわち、「採用した」企業割合は運輸業(52.2%)で5割を超え、最も高い。反面、「(ウ)当初計画していたものの採用していない」企業割合も27.3%で、他の業種と比べて高く、とくに運輸業で人手不足感の強い状況がうかがわれる。

さらに従業員規模別で見ると、「採用した」企業割合は20人以上の規模層で6割を超えた(20~49人:69.3%、50人以上:62.9%)。

第1表-(1) 今年の採用状況

区分		項目	採用した		採用していない		計	(ア)+(ウ) 計画あり 企業割合	
			(ア)計画あり	(イ)計画なし	(ウ)計画あり	(エ)計画なし			
業種別	製造業	28.2	24.0	4.2	71.8	12.7	59.1	100.0	36.7
	卸売業	21.3	13.3	8.0	78.7	10.1	68.6	100.0	23.4
	小売業	18.6	16.3	2.3	81.4	4.7	76.7	100.0	21.0
	建設業	26.6	23.1	3.5	73.4	14.9	58.5	100.0	38.0
	運輸業	52.2	38.6	13.6	47.8	27.3	20.5	100.0	65.9
	サービス業	21.7	17.9	3.8	78.3	11.3	67.0	100.0	29.2
規模別	5人未満	7.6	5.1	2.5	92.4	7.8	84.6	100.0	12.9
	5~19人	27.9	21.5	6.4	72.1	19.1	53.0	100.0	40.6
	20~49人	69.3	60.1	9.2	30.7	8.5	22.2	100.0	68.6
	50人以上	62.9	59.7	3.2	37.1	6.5	30.6	100.0	66.2
全体		26.8	21.7	5.1	73.2	13.0	60.2	100.0	34.7
計画あり企業ベース		(62.7)			(37.3)				(100.0)

(2) 採用形態

前項1で「採用した」と答えた企業（全企業の26.8%、344社）に対し、採用形態について複数回答で聞いた結果が第1表-(2)である。

全体で見ると、「新卒採用」をした企業は24.7%で、「中途採用」をした企業は86.9%である。中小企業では、経験者などの中途採用が主体となっている。

業種別で見ると、すべての業種で「中途採用」企業割合が圧倒的に高い。一方、「新卒採用」企業割合は、製造業(28.9%)と建設業(24.6%)で比較的高くなっている。

従業員規模別で見ると、規模が大きくなるほど「新卒採用」企業割合が高くなっており、5人未満の13.5%に対し、50人以上では46.2%にのぼる。

第1表-(2) 採用形態 (複数回答、%)

区分		項目	企業数	新卒採用	中途採用
業種別	製造業	135	28.9	84.4	
	卸売業	40	20.0	87.5	
	小売業	16	18.8	87.5	
	建設業	61	24.6	85.2	
	運輸業	46	21.7	91.3	
	サービス業	46	21.7	91.3	
規模別	5人未満	37	13.5	86.5	
	5~19人	162	17.3	88.3	
	20~49人	106	32.1	83.0	
	50人以上	39	46.2	92.3	
全体		344	24.7	86.9	

(3) 採用実績

同様に、前項1で「採用した」と答えた企業に対し、人材および人数確保の状況について聞いた結果が第1表-(3)である。

全体で見ると、「人材・人数ともに計画どおり確保できた」企業は46.5%で5割を下回った。これに対し、「人材は採用できたが、人数は計画に達しなかった」企業が23.6%、「人数は採用できたが、人材は計画に達しなかった」企業は21.2%である。

また、「人材・人数ともに計画に達しなかった」企業も8.7%あり、「人数未達」(32.3%)および「人材未達」(29.9%)の企業は、共に3割程度となる。

業種別で見ると、「計画どおり確保できた」企業割合は、サービス業(58.7%)と卸売業(52.5%)で5割を超えた。他方、運輸業は「人数未達」(41.3%)および「人材未達」(39.1%)の割合が最も高い。

第1表-(3) 採用実績

(%)

区分	項目	企業数	人材人数とも確保	人材採用 人数未達	人数採用 人材未達	人材人数とも未達	計	+	
								人数未達	人材未達
業種別	製造業	135	44.5	25.2	20.7	9.6	100.0	34.8	30.3
	卸売業	40	52.5	22.5	25.0	0	100.0	22.5	25.0
	小売業	16	43.7	25.0	31.3	0	100.0	25.0	31.3
	建設業	61	45.9	19.7	21.3	13.1	100.0	32.8	34.4
	運輸業	46	37.0	23.9	21.7	17.4	100.0	41.3	39.1
	サービス業	46	58.7	23.9	15.2	2.2	100.0	26.1	17.4
規模別	5人未満	37	75.7	5.4	13.5	5.4	100.0	10.8	18.9
	5~19人	162	40.1	27.8	20.4	11.7	100.0	39.5	32.1
	20~49人	106	43.4	22.6	25.5	8.5	100.0	31.1	34.0
	50人以上	39	53.9	25.6	20.5	0	100.0	25.6	20.5
全体		344	46.5	23.6	21.2	8.7	100.0	32.3	29.9

(4) 未採用の理由

前項1で、「計画はあったが、採用していない」と答えた企業（全企業の13.0%、166社）に対し、採用していない理由を複数回答で聞いた結果が第1表-(4)である。

全体でみると、「応募者はいたが、希望の人材がいなかった」が62.7%で最も多く、6割を超えた。次いで、「応募者がいなかった」が33.7%となった。中小企業では募集をかけてもなかなか希望する人材が集まらず、採用が依然として難しい状況である。

業種別でみると、「希望の人材がいなかった」とする企業割合は全業種でトップ（小売業では「応募者がいなかった」も同率）であり、小売業以外の業種では6割を超えた。

第1表-(4) 未採用の理由

(複数回答、%)

区分	項目	企業数	希望の人材なし	応募者なし	パート等採用	仕事量減少	人件費重荷	先行き不透明
業種別	製造業	61	60.7	36.1	8.2	8.2	3.3	3.3
	卸売業	19	63.2	36.8	10.5	5.3	5.3	0
	小売業	4	50.0	50.0	0	0	0	25.0
	建設業	34	61.8	38.2	2.9	5.9	2.9	0
	運輸業	24	70.8	20.8	4.2	8.3	8.3	0
	サービス業	24	62.5	29.2	8.3	0	4.2	4.2
規模別	5人未満	38	57.9	39.5	10.5	2.6	5.3	2.6
	5～19人	111	61.3	33.3	5.4	8.1	2.7	2.7
	20～49人	13	84.6	23.1	7.7	0	15.4	0
	50人以上	4	75.0	25.0	0	0	0	0
全体		166	62.7	33.7	6.6	6.0	4.2	2.4

2. 働き方改革への取り組み

(1) 取り組み状況

すべての企業に対して、働き方改革に取り組んでいるかどうか聞いた結果が第2表 - (1)である。

全体で見ると、「すでに取り組んでいる」企業は19.3%で、2割に満たない。ただ、「(ア)まだ取り組んでいないが、今後取り組む予定」とする企業が34.3%あり、これらを合計した53.6%の企業が取り組む方針である。これを2018年2月の調査結果(34.3%)と比べると19.3ポイント大幅に増加しており、今後さらに取り組みが進みそうである。

業種別で見ると、「すでに取り組んでいる」企業割合は運輸業(28.4%)と製造業(24.4%)で2割を超えた。

従業員規模別で見ると、「すでに取り組んでいる」企業割合は規模が大きくなるほどが高くなっており、5人未満の5.1%に対し、50人以上では43.6%と差異は大きい。

第2表 - (1) 取り組み状況

区分		項目	すでに 取り組ん でいる	まだ 取り組ん でいない		計	+ (ア) 取り組む方針 企業割合 (%)
				(ア)予定 あり	(イ)予定 なし		
業 種 別	製 造 業	24.4	75.6	34.6	41.0	100.0	59.0
	卸 売 業	18.1	81.9	36.7	45.2	100.0	54.8
	小 売 業	11.6	88.4	23.3	65.1	100.0	34.9
	建 設 業	14.8	85.2	34.5	50.7	100.0	49.3
	運 輸 業	28.4	71.6	35.2	36.4	100.0	63.6
	サービ ス業	13.2	86.8	35.4	51.4	100.0	48.6
規 模 別	5人未 満	5.1	94.9	23.6	71.3	100.0	28.7
	5~19 人	23.4	76.6	41.8	34.8	100.0	65.2
	20~49 人	39.2	60.8	41.2	19.6	100.0	80.4
	50人 以上	43.6	56.4	30.6	25.8	100.0	74.2
全 体		19.3	80.7	34.3	46.4	100.0	53.6
2018年2月調査		9.2	90.8	25.1	65.7	100.0	34.3

(2) 取り組み内容

前項2-(1)で「すでに取り組んでいる」と答えた企業(全企業の19.3%、248社)に対し、具体的な取り組み内容について複数回答で聞いた結果が第2表-(2)である。

全体で見ると、「長時間労働の是正」と答えた企業が91.5%で極めて多い。次いで、「女性・若者が活躍しやすい環境整備」が43.1%、「賃金引き上げと労働生産性の向上」が32.7%で続いている。

第2表-(2) 取り組み内容

(複数回答、%)

区分		項目	企業数	長時間労働	環境整備	賃上げ生産性	外国人材	高齢者就業	自己啓発	柔軟な働き方	子育てと仕事	同一労働同一賃金
業種別	製造業		117	96.6	41.0	42.7	20.5	18.8	12.0	5.1	12.0	6.0
	卸売業		34	85.3	52.9	11.8	11.8	20.6	14.7	14.7	8.8	8.8
	小売業		10	90.0	70.0	30.0	10.0	0	40.0	20.0	0	10.0
	建設業		34	91.2	41.2	35.3	23.5	11.8	11.8	5.9	0	5.9
	運輸業		25	88.0	20.0	24.0	20.0	8.0	8.0	12.0	12.0	4.0
	サービス業		28	82.1	53.6	21.4	0	0	7.1	25.0	7.1	3.6
規模別	5人未満		25	84.0	24.0	4.0	8.0	12.0	4.0	8.0	4.0	4.0
	5~19人		136	91.2	40.4	26.5	14.0	11.8	11.0	11.0	5.1	5.9
	20~49人		60	91.7	53.3	48.3	20.0	18.3	15.0	8.3	13.3	6.7
	50人以上		27	100.0	51.9	55.6	33.3	18.5	22.2	11.1	22.2	7.4
全体			248	91.5	43.1	32.7	16.9	14.1	12.5	10.1	8.9	6.0

<内容>

長時間労働の是正(残業時間の抑制、有給休暇の取得促進)
賃金引き上げと労働生産性の向上(IT活用、多能工化等)
高齢者の就業促進(継続雇用、定年延長等)
柔軟な働き方がしやすい環境整備(テレワーク、副業・兼業等)
非正規雇用の処遇改善(同一労働同一賃金等)

女性・若者が活躍しやすい環境整備
外国人材の受け入れ
格差是正のための人材育成、自己啓発支援
病気の治療、子育て・介護と仕事の両立支援

(3) 取り組み効果

同様に、前項2-(1)で「すでに取り組んでいる」と答えた企業に対し、その効果について聞いた結果が第2表-(3)である。

全体でみると、「大きな効果が出ている」とする企業はわずか6.0%にすぎないが、「やや効果が出ている」とする企業が47.6%と多く、これらを合計した「効果が出ている」とする企業は53.6%と、半数を超えた。また、「まだ効果は出ていないが、今後出てくる」とする企業も37.5%あり、取り組む企業では従業員のモチベーション向上など、一定の効果がみられるようだ。

第2表-(3) 取り組み効果

区分		項目	企業数	大きな効果	やや効果	今後出てくる	期待できない	計	(%)
									+効果あり
業種別	製造業		117	6.8	48.7	35.9	8.6	100.0	55.5
	卸売業		34	8.8	41.2	44.1	5.9	100.0	50.0
	小売業		10	0	40.0	40.0	20.0	100.0	40.0
	建設業		34	8.8	47.1	38.2	5.9	100.0	55.9
	運輸業		25	4.0	44.0	40.0	12.0	100.0	48.0
	サービス業		28	0	57.2	32.1	10.7	100.0	57.2
規模別	5人未満		25	4.0	56.0	36.0	4.0	100.0	60.0
	5~19人		136	5.9	43.4	39.7	11.0	100.0	49.3
	20~49人		60	8.3	48.3	36.7	6.7	100.0	56.6
	50人以上		27	3.7	59.3	29.6	7.4	100.0	63.0
全体			248	6.0	47.6	37.5	8.9	100.0	53.6

(4) 取り組んでいない理由

前項2-(1)で「取り組む予定なし」と答えた企業(全企業の46.4%、595社)に対し、その理由を聞いた結果が第2表-(4)である。

全体で見ると、最も多いのは「必要性を感じない」(33.5%)で3社に1社程度である。これに対し、「課題が多く、取り組む余裕がない」(29.9%)もおよそ3割であり、人手不足が足かせとなっている。以下「取組方がわからない」(21.5%)、「効果が見込めない」(15.1%)の順となった。

第2表-(4) 取り組んでいない理由

(%)

区分	項目	企業数	必要性を感じない	課題多く 余裕なし	取組方が わからない	効果が見込めない	計
業種別	製造業	197	28.9	31.5	26.9	12.7	100.0
	卸売業	85	36.5	35.3	17.6	10.6	100.0
	小売業	56	46.4	26.8	19.7	7.1	100.0
	建設業	116	31.9	27.6	22.4	18.1	100.0
	運輸業	32	18.8	34.3	18.8	28.1	100.0
	サービス業	109	38.5	25.7	15.6	20.2	100.0
規模別	5人未満	347	41.2	25.6	19.9	13.3	100.0
	5~19人	202	22.3	35.6	24.8	17.3	100.0
	20~49人	30	16.7	50.0	10.0	23.3	100.0
	50人以上	16	37.5	12.5	37.5	12.5	100.0
全体		595	33.5	29.9	21.5	15.1	100.0

<参考> 高齢者の雇用状況

すべての企業に、現在65歳以上の高齢者を雇用しているか聞いた結果が下表である。

全体で見ると、「雇用している」企業は43.7%で、4割を超えた。

業種別で見ると、「雇用している」企業割合は運輸業（69.3%）と製造業（57.5%）でとくに高い。

従業員規模別で見ると、「雇用している」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24.2%に対し、50人以上では74.2%にのぼる。

(参考) 高齢者の雇用状況

(%)

区分	項目	雇用あり	雇用あり			雇用なし	雇用なし		計
			正社員	非正社員	(両方)		業社難しい	必要なし	
業種別	製造業	57.5	28.3	21.3	7.9	42.5	14.0	28.5	100.0
	卸売業	38.3	20.2	14.9	3.2	61.7	11.2	50.5	100.0
	小売業	23.2	10.4	12.8	0	76.8	7.0	69.8	100.0
	建設業	36.2	16.6	14.8	4.8	63.8	26.2	37.6	100.0
	運輸業	69.3	36.4	22.7	10.2	30.7	13.6	17.1	100.0
	サービス業	23.1	10.4	11.8	0.9	76.9	11.3	65.6	100.0
規模別	5人未満	24.2	14.2	9.4	0.6	75.8	11.3	64.5	100.0
	5～19人	50.6	23.6	20.3	6.7	49.4	18.4	31.0	100.0
	20～49人	67.4	30.8	26.8	9.8	32.6	16.3	16.3	100.0
	50人以上	74.2	35.5	24.2	14.5	25.8	4.8	21.0	100.0
全体		43.7	21.4	17.1	5.2	56.3	14.8	41.5	100.0