

中小企業における2020年の正社員採用予定

～ 正社員「採用予定企業」は33.8%で、5年ぶりに減少
「製造業」で同割合が大幅に低下し、採用意欲が後退
採用「厳しくなった」が56.0%、依然厳しい環境が続く

厚生労働省によると、2019年の有効求人倍率は全国平均が1.60倍で、前年を0.01ポイント下回り、2009年以来10年ぶりに減少に転じた。一方、同年の大阪府の有効求人倍率は前年比0.02ポイント増の1.78倍であり、全国平均を大きく上回った。

このような状況において、中小企業の2020年の正社員採用予定はどうか、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 : 2020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 : 1,271社
- 有効回答数 : 1,160社
- 有効回答率 : 91.3%

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	89社	240社	69社	20社	418社	36.0%
卸売業	63	89	24	3	179	15.4
小売業	39	29	6	2	76	6.6
建設業	72	107	20	5	204	17.6
運輸業	9	50	25	13	97	8.4
サービス業	83	78	16	9	186	16.0
計	355	593	160	52	1,160	100.0
構成比	30.6%	51.1%	13.8%	4.5%	100.0%	—

◎本調査に関するお問い合わせは下記にお願いします。

大阪シティ信用金庫

大阪府中央区北浜 2-5-4 TEL 06 (6201) 2919

調査担当部署 : 総合研究所 (担当:奥田、吉川)

(要旨)

1. 採用計画

「予定あり」とする企業は33.8%で、昨年比2.2ポイント減少した。同割合が減少するのは5年ぶりであり、中小企業景況が悪化傾向であることに加え、企業が省力化やデジタル対応を進めているためとみられる。業種別では、とくに製造業が前年に比べて7.3ポイント大幅に低下し、採用意欲が後退した。

2. 採用する理由

最も多いのは「人手不足を緩和するため」(56.1%)で、以下「現事業の業容拡大を図るため」(20.7%)、「退職による欠員を補充するため」(15.3%)、「優秀な人材を確保、育成するため」(7.9%)の順となった。

3. 採用方針

採用区分をみると、「新卒採用」(18.4%)より「中途採用」(81.6%)の方が圧倒的に多い。「新卒採用」が20%を割り込むのは5年ぶりである。中小企業では経験者などの即戦力採用が主体であり、今回その傾向がさらに強まった。

また、採用対象では、「日本人に限定」(63.5%)が多いなか、「外国人も可」(36.5%)とする企業も3社に1社程度みられる。

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」(65.7%)が最も多く、「新卒者が集まらない」(41.2%)、「新卒者は定着率が低い」(28.0%)が続いている。

5. 中途採用の選考ポイント (3つまでの複数回答)

「職務経験」(69.2%)が最も多く、それに続く「熱意・意欲」(57.8%)、「人柄・性格」(50.5%)で5割を超えた。一方、「志望動機」(4.4%)や「学歴・専攻」(1.0%)はわずかで、ほとんど重視されていないようだ。

6. 採用しない理由

「人手は適正だから」(68.2%)がおよそ7割で圧倒的に多く、「②臨時雇用で賄うから」(16.7%)がそれに次ぐ。「③人手は必要だが、採用できないから」(11.2%)も1割程度ある。

7. 採用の難易度

「非常に難しくなった」(16.3%)と「やや難しくなった」(39.7%)を合計した「難しくなった」とする企業は56.0%となった。ただ、前年(56.2%)比べて微減にとどまっており、中小企業では依然として採用に苦戦している。

1. 採用計画

すべての企業に対し、今年の正社員の採用予定について聞いた結果が第1表である。

全体でみると、「①採用予定あり」とする企業は33.8%で、2008年のリーマン・ショック以降で最高だった昨年(36.0%)に比べ2.2ポイント減少した。同割合が減少するのは2015年以来5年ぶりである。この一年、中小企業の景況が悪化傾向であることに加え、企業が省力化やデジタル対応を進めているためとみられる(第1表、参考図)。

業種別でみると、バラツキがみられる。「①採用予定あり」とする企業割合は、運転手などの人手不足が深刻な運輸業が56.7%で最も高く、小売業が23.7%で最も低い。また、製造業は34.2%で前年に比べ7.3ポイント大幅に低下し、採用意欲が後退した。

さらに従業員規模別でみると、「①採用予定あり」と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16.6%に対し、50人以上では77.0%に及ぶ。

第1表 採用計画

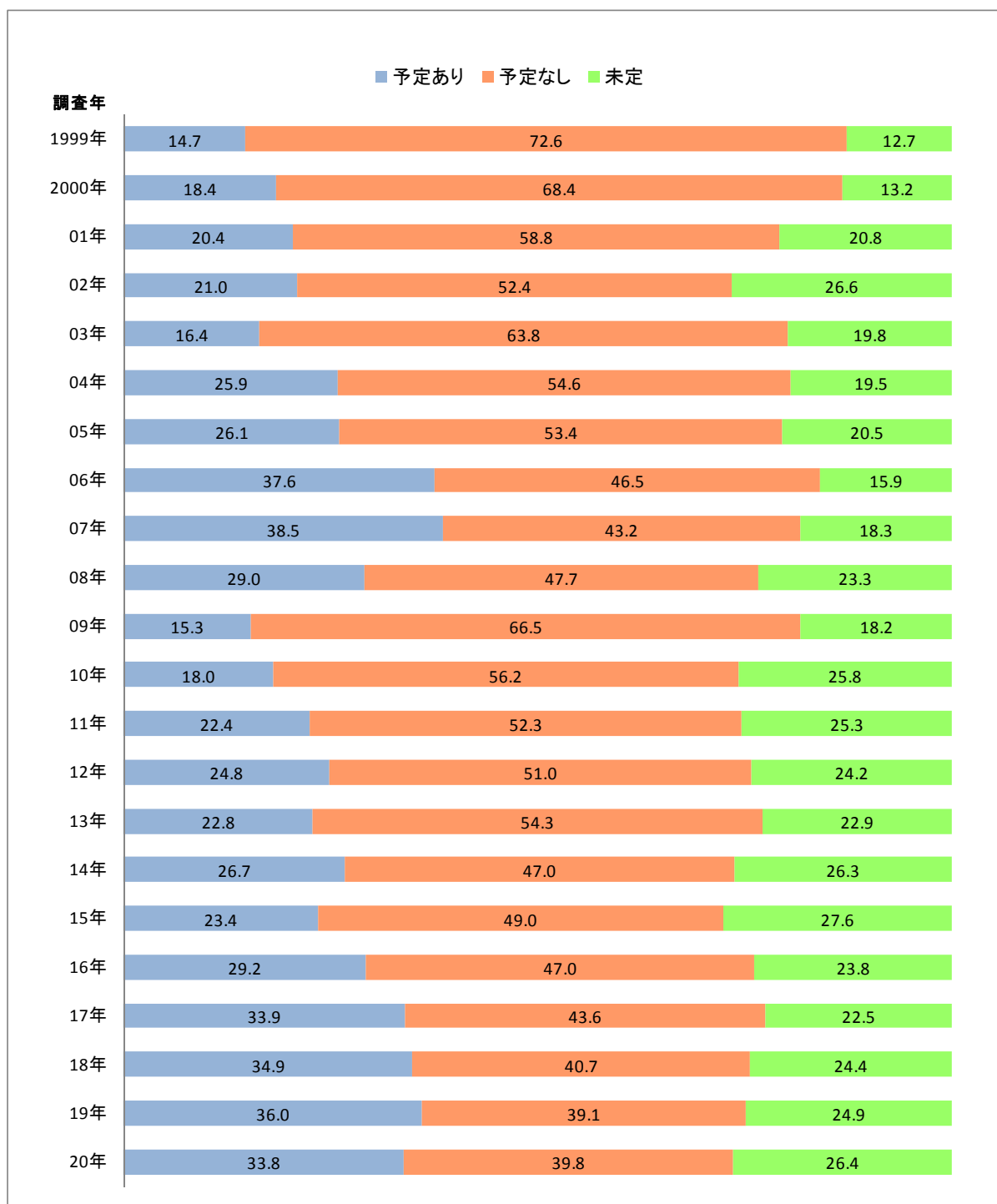
(%)

区分		項目	①予定あり	②予定なし	③未定	計
業種別	製造業		34.2 (41.5)	41.4 (35.1)	24.4 (23.4)	100.0
	卸売業		26.3 (25.9)	45.2 (48.8)	28.5 (25.3)	100.0
	小売業		23.7 (22.9)	59.2 (53.0)	17.1 (24.1)	100.0
	建設業		35.3 (34.7)	31.9 (38.1)	32.8 (27.2)	100.0
	運輸業		56.7 (49.4)	22.7 (24.7)	20.6 (25.9)	100.0
	サービス業		30.6 (32.3)	40.9 (42.1)	28.5 (25.6)	100.0
規模別	5人未満		16.6 (13.6)	60.6 (65.0)	22.8 (21.4)	100.0
	5~19人		33.9 (34.8)	36.1 (34.7)	30.0 (30.5)	100.0
	20~49人		57.5 (66.2)	16.9 (15.0)	25.6 (18.8)	100.0
	50人以上		77.0 (78.3)	11.5 (14.5)	11.5 (7.2)	100.0
全体			33.8	39.8	26.4	100.0
2019年2月調査			36.0	39.1	24.9	100.0
2018年2月調査			34.9	40.7	24.4	100.0

<参考図>

採用計画の推移

(単位：%)



2. 採用する理由

前項1で「採用予定あり」と答えた企業（全企業の33.8%、392社）に対し、正社員を採用する主な理由について聞いた結果が第2表である。

全体で見ると、「①人手不足を緩和するため」と答えた企業が56.1%で最も多く、人手不足の深刻な状況がうかがわれる。次いで、「②現事業の業容拡大を図るため」が20.7%、「③退職による欠員を補充するため」が15.3%、「④新事業・新分野への進出や自社のレベルアップに向けて優秀な人材を確保、育成するため」は7.9%であった。これらの項目については、昨年調査と比べても、大きな変化はみられない。

業種別で見ると、「①人手不足を緩和するため」と答えた企業割合は、建設業（66.7%）と運輸業（63.6%）で6割を超え、比較的高くなっている。

第2表 採用する理由

(%)

項目		①人手不足 の緩和	②現事業の 業容拡大	③欠員の補充	④優秀な 人材の確保	計
区分						
業 種 別	製 造 業	54.5	15.4	20.3	9.8	100.0
	卸 売 業	36.2	31.9	23.4	8.5	100.0
	小 売 業	55.5	27.8	11.1	5.6	100.0
	建 設 業	66.7	22.2	6.9	4.2	100.0
	運 輸 業	63.6	16.4	20.0	0	100.0
	サービス業	56.1	24.6	3.5	15.8	100.0
規 模 別	5人未満	59.3	30.5	6.8	3.4	100.0
	5～19人	59.2	16.4	17.4	7.0	100.0
	20～49人	57.6	17.4	16.3	8.7	100.0
	50人以上	32.5	35.0	15.0	17.5	100.0
全 体		56.1	20.7	15.3	7.9	100.0
2019年2月調査		55.1	20.4	16.1	8.4	100.0
2018年2月調査		59.3	16.1	18.0	6.6	100.0

3. 採用方針

同じく「採用予定あり」と答えた企業に対し、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」を主とする企業は18.4%で、昨年(24.3%)に比べ5.9ポイント減少した。「新卒採用」が20%を割り込むのは、5年ぶりである。これに対し、「②新卒者以外の即戦力の中途採用」を主とする企業は81.6%で圧倒的に多い。中小企業では経験者などの即戦力採用が主体であり、今回その傾向がさらに強まった。

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(63.5%)が多いなか、「④外国人も採用の対象」とする企業(36.5%)も3社に1社程度みられる。

業種別で見ると、「③日本人に限定」とする企業割合は、運輸業(89.1%)や小売業(83.3%)でとくに高い。また、「④外国人も可」とする企業割合は、製造業(50.3%)で唯一5割を超えた。

第3表 採用方針

(%)

区分	項目	採用区分		計
		①新卒	②中途	
業種別	製造業	21.0	79.0	100.0
	卸売業	19.1	80.9	100.0
	小売業	11.1	88.9	100.0
	建設業	26.4	73.6	100.0
	運輸業	0	100.0	100.0
	サービス業	21.1	78.9	100.0
規模別	5人未満	8.5	91.5	100.0
	5~19人	16.9	83.1	100.0
	20~49人	22.8	77.2	100.0
	50人以上	30.0	70.0	100.0
全体		18.4	81.6	100.0
2019年2月調査		24.3	75.7	100.0
2018年2月調査		25.9	74.1	100.0
2017年2月調査		20.9	79.1	100.0
2016年2月調査		23.7	76.3	100.0
2015年2月調査		16.3	83.7	100.0
2014年2月調査		18.9	81.1	100.0

(%)

採用対象		計
③日本人限定	④外国人も可	
49.7	50.3	100.0
63.8	36.2	100.0
83.3	16.7	100.0
63.9	36.1	100.0
89.1	10.9	100.0
66.7	33.3	100.0
79.7	20.3	100.0
60.2	39.8	100.0
67.4	32.6	100.0
47.5	52.5	100.0
63.5	36.5	100.0

4. 中途採用する理由

前項3で、「中途採用」と答えた企業（全企業の27.6%、320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、「①新卒者の成長を待っている余裕がない」とする企業は65.7%で最も多く、中小企業では即戦力採用の意向が強い。次いで「②新卒者が集まらない」が41.2%で多く、募集をかけても新卒応募者が集まらず、新卒採用では補充できない難しい状況がうかがえる。さらに、「③新卒者は定着率が低い」が28.0%、「④新卒者を育成する体制を敷けない」が19.8%となった。

業種別で見ると、「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（71.7%）、卸売業（71.1%）、サービス業（71.1%）で7割を超えて、とくに高い。

第4表 中途採用する理由

（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	61.3	45.0	34.2	17.1	1.8
	卸売業	71.1	39.5	23.7	21.1	0
	小売業	50.0	43.8	31.3	12.5	0
	建設業	71.7	37.7	24.5	17.0	1.9
	運輸業	65.5	43.6	34.5	20.0	0
	サービス業	71.1	33.3	11.1	31.1	2.2
規模別	5人未満	72.2	18.5	16.7	35.2	3.7
	5～19人	68.5	41.8	27.3	18.2	0.6
	20～49人	56.3	54.9	38.0	14.1	1.4
	50人以上	60.7	46.4	28.6	14.3	0
全体		65.7	41.2	28.0	19.8	1.3

5. 中途採用の選考ポイント

同じく前項3で、「中途採用」と答えた企業に対し、中途採用で重視する選考ポイントについて、3つまでの複数回答で聞いた結果が第5表である。

全体で見ると、「①職務経験」が69.2%で最も多く、それに続く「②熱意・意欲」(57.8%)、「③人柄・性格」(50.5%)で5割を超えた。以下、「④専門知識・技能(スキル)」が30.2%、「⑤一般常識」が17.8%となっている。高度なスキルや専門知識以上に、仕事経験や資質をポイントとしており、中途採用では、「⑥志望動機」(4.4%)や「⑦学歴・専攻」(1.0%)はほとんど重視されないようだ。

第5表 中途採用の選考ポイント

(3つまでの複数回答、%)

区分	項目	①職務 経験	②熱意 意欲	③人柄 性格	④専門 知識	⑤一般 常識	⑥志望 動機	⑦学歴 専攻
業 種 別	製 造 業	① 61.3	58.6	50.5	29.7	21.6	6.3	0
	卸 売 業	① 84.2	39.5	52.6	36.8	7.9	7.9	2.6
	小 売 業	46.7	① 66.7	53.3	33.3	26.7	6.7	6.7
	建 設 業	① 76.5	62.7	45.1	33.3	11.8	2.0	0
	運 輸 業	70.9	① 72.7	49.1	16.4	20.0	3.6	0
	サービス業	① 73.3	44.4	55.6	37.8	17.8	0	2.2
規 模 別	5人未満	① 75.5	50.9	64.2	34.0	11.3	0	0
	5~19人	① 68.1	58.9	44.8	28.2	17.2	5.5	1.2
	20~49人	① 70.4	57.7	46.5	32.4	19.7	5.6	1.4
	50人以上	60.7	64.3	① 67.9	28.6	28.6	3.6	0
全 体		69.2	57.8	50.5	30.2	17.8	4.4	1.0

(注) 表中の「①」は各区分の最高値。

6. 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39.8%、462社）に対し、正社員を採用しない理由を聞いた結果が第6表である。

全体で見ると、「①人手は適正だから」とする企業が68.2%で圧倒的に多く、およそ7割となった。次いで、「②臨時雇用で賄うから」が16.7%、「③人手は必要だが、採用できないから」が11.2%であった。

なお、「③人手は必要だが、採用できないから」と答えた企業（52社）に対し、その理由を聞いたところ、「人件費の増加が重荷だから」（63.5%）とする企業が最も多く、次いで「経済情勢の先行きが不透明だから」（30.2%）が多かった。

第6表 採用しない理由

(%)

区分		項目	①人手は 適正だから	②臨時雇用で 賄うから	③必要だが 採用できない	④人手は 過剰だから	計
業 種 別	製 造 業		71.7	12.1	10.4	5.8	100.0
	卸 売 業		65.4	19.8	8.6	6.2	100.0
	小 売 業		40.0	42.2	15.6	2.2	100.0
	建 設 業		72.3	7.7	18.5	1.5	100.0
	運 輸 業		59.1	22.7	18.2	0	100.0
	サービス業		78.9	14.5	5.3	1.3	100.0
規 模 別	5人未満		66.0	18.1	12.6	3.3	100.0
	5～19人		73.8	13.1	9.4	3.7	100.0
	20～49人		48.2	33.3	11.1	7.4	100.0
	50人以上		33.3	16.7	33.3	16.7	100.0
全 体			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

7. 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7表である。

全体で見ると、「①非常に難しくなった」(16.3%)と「②やや難しくなった」(39.7%)を合計した「難しくなった(①+②)」とする企業は56.0%となった。昨年調査(56.2%)と比べわずか0.2ポイントの減少にとどまっており、有効求人倍率の高止まりを背景に、中小企業では依然として採用に苦戦している様子が浮き彫りになった。

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(74.2%)で最も高いが、「①非常に難しくなった」とする割合(30.9%)も3割を超えており、とくに厳しい採用環境であることがうかがえる。

第7表 採用の難易度

区分		項目					計	(%) 難しく なった ①+②
			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		
業 種 別	製 造 業	17.4	39.5	42.6	0.5	100.0	56.9	
	卸 売 業	9.5	36.9	53.1	0.5	100.0	46.4	
	小 売 業	15.8	35.5	48.7	0	100.0	51.3	
	建 設 業	20.6	46.1	32.3	1.0	100.0	66.7	
	運 輸 業	30.9	43.3	25.8	0	100.0	74.2	
	サービ ス業	8.1	36.0	54.8	1.1	100.0	44.1	
規 模 別	5人未 満	14.9	31.6	53.5	0	100.0	46.5	
	5~19 人	15.5	42.1	41.7	0.7	100.0	57.6	
	20~49 人	23.1	48.1	26.9	1.9	100.0	71.2	
	50人 以上	13.5	42.3	44.2	0	100.0	55.8	
全 体		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	