

コロナ禍における中小企業の雇用動向等について

～ 人手不足企業が大幅に減少し、不足感が急激に低下
リーマン・ショック直後以来の低水準に
人件費負担「重荷」が過半数、圧縮不可能が2割

新型コロナウイルス感染拡大による企業業績の悪化により、雇用環境は厳しさを増している。大阪府の8月の有効求人倍率は前月比0.03ポイント低下の1.14倍となり、8カ月連続で低下した。政府は雇用調整助成金の特例措置の期限を年末まで延長するなど、企業には雇用の維持や事業継続を求めている。そこで、コロナ禍における中小企業の雇用状況等を探るため、当金庫取引先に対しアンケート調査を実施した。

- 調査時点 : 2020年9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 : 1,400社
- 有効回答数 : 1,321社
- 有効回答率 : 94.4%

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	126社	246社	72社	26社	470社	35.6%
卸売業	77	97	15	3	192	14.5
小売業	66	40	13	5	124	9.4
建設業	89	125	14	2	230	17.4
運輸業	13	39	20	10	82	6.2
サービス業	99	91	20	13	223	16.9
計	470	638	154	59	1,321	100.0
構成比	35.6%	48.3%	11.6%	4.5%	100.0%	—

(要旨)

1. 雇用等の状況

(1) 従業員の過不足感については、「適正」企業が76.4%で圧倒的に多く、「過剰」企業が7.6%、「不足」企業が16.0%となった。

新型コロナ感染拡大による業績悪化が大きく影響し、「不足」企業は前年(33.0%)に比べ17.0ポイント大幅に減少し、人手不足感が急激に低下した。リーマン・ショック直後(6.1%)以来の低い水準である。また、コロナ渦中に従業員を「増やした」企業は5.6%、「減らした」企業は7.7%であった。

業種別でみると、建設業(29.6%)と運輸業(23.2%)で不足感が強い。

従業員規模別では、規模が大きくなるほど過剰感、不足感とも高くなっている。

(2) 雇用の基本方針としては、「雇用維持」(62.9%)が6割を占め、雇用の維持を企業の責任と考える経営者が多い。これに対し、「柔軟に人員調整」(11.7%)は1割程度と少ない。また、「とくに方針なし」(25.4%)も4社に1社程度みられる。

(3) 人件費負担について、人件費を経営の「重荷」(52.8%)と感じている企業が過半を占めた。人件費の圧縮が、これ以上「不可能」とする企業(20.9%)が全体の2割となっており、厳しい状況であることがうかがわれる。

2. 人手不足企業の状況

(1) 不足になった原因は、「売上・受注の増加」(42.5%)が最も多く、以下、「退職による欠員の未補充」(34.4%)、「事業の拡大」(20.8%)と続いている。

(2) 不足への対応策では、「従業員を募集している」(76.4%)が7割強で最多である。求人以外では、「省力化・効率化」(25.0%)、「外注活用」(24.1%)が多い。

(3) 従業員募集の見通しは、「時間がかかる」(75.3%)が圧倒的に多く、「すぐに集まる」(14.2%)、「かなり困難」(10.5%)は1割台である。前年に比べ、「すぐに集まる」(7.3ポイント増)と「時間がかかる」(6.2ポイント増)が増加する一方、「かなり困難」(13.5ポイント減)は大幅に減少したが、人員補充の難しい状況が続いている。

3. 今後の人手確保策

今後の人手確保策については、「雇用条件の改善」(42.7%)が最多で、「人材育成」(28.2%)、「業務・職場環境の改善」(22.1%)、「募集方法の拡充」(20.5%)、「賃金引き上げ」(20.1%)の順で多くなっている。「特になし」(26.3%)も4社に1社程度あった。

1. 雇用等の状況

(1) 従業員の過不足感

自社の業況から判断して従業員数の現状をどう感じているか、すべての企業に聞いた結果が第1表-(1)である。

全体でみると、「②適正」と答えた企業が76.4%で圧倒的に多い。これに対し、「①過剰」とする企業は7.6%、「③不足」とする企業は16.0%となった。これを前年調査と比べると、「①過剰」が5.3ポイント、「②適正」が11.7ポイントそれぞれ増加する一方、「③不足」が17.0ポイント大幅に減少した。

近年30%台で推移していた人手不足企業割合は、新型コロナの影響による業績悪化で16.0%まで減少し、人手不足感が急激に低下した。リーマン・ショック直後の2009年調査では、「①過剰」(23.3%)が「③不足」(6.1%)を上回り、不足感が大きく後退していたが、今回はそれ以来の低い水準である<参考図>。

また、コロナ渦中に従業員を「(ア)増やした」企業は5.6%、「(ウ)減らした企業」は7.7%であった<参考表①>。

業種別でみると、すべての業種で前年に比べて人手過剰感が増し、不足感が後退した。小売業(18.5%)で唯一、「①過剰」が「③不足」を上回った。また、「③不足」企業割合は建設業(29.6%)と運輸業(23.2%)で2割を超えている。

従業員規模別でみると、「①過剰」「③不足」とも企業割合は規模が大きくなるほど高くなっている。50人以上で「①過剰」(20.4%)、「③不足」(23.7%)とも2割を超えたほか、前年と比べ「①過剰」が18.5ポイント増、「③不足」が28.2ポイント減と変化が大きい。

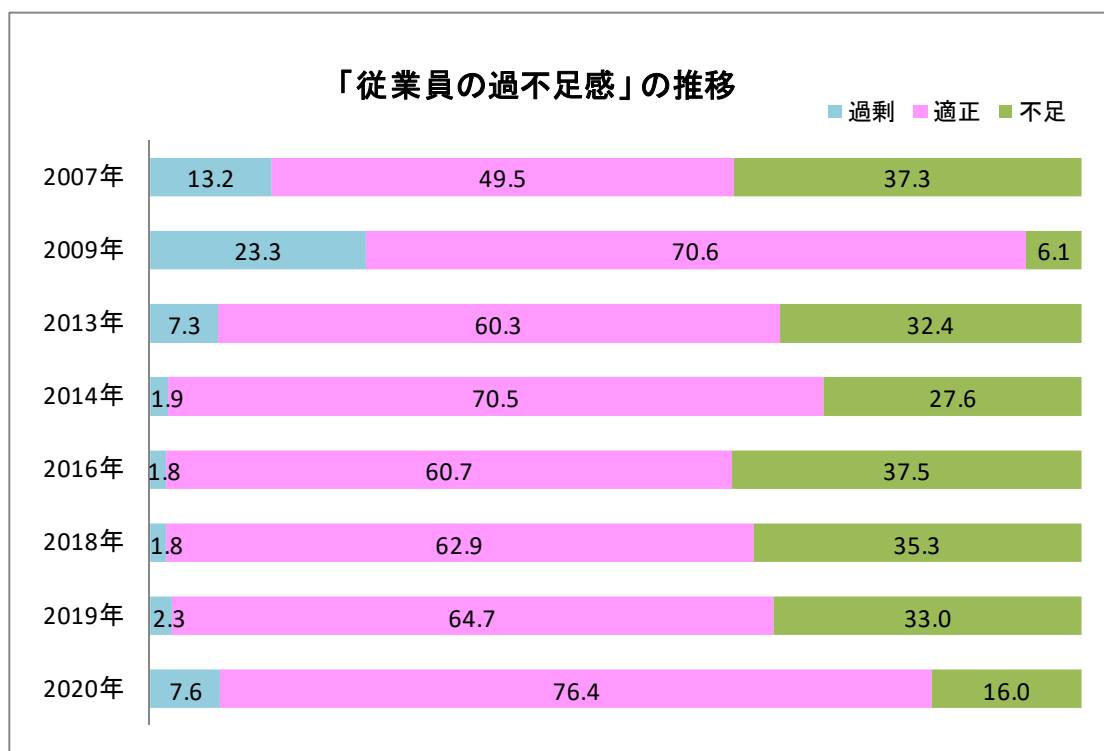
第1表-(1) 従業員の過不足感

(%)

区分		項目	①過剰	②適正	③不足	計	①-③ (ポイント)
業種別	製造業		7.2 (2.1)	81.3 (66.6)	11.5 (31.3)	100.0	▲4.3
	卸売業		6.3 (5.9)	85.4 (78.0)	8.3 (16.1)	100.0	▲2.0
	小売業		18.5 (0)	71.0 (75.0)	10.5 (25.0)	100.0	8.0
	建設業		3.0 (0.9)	67.4 (43.3)	29.6 (55.8)	100.0	▲26.6
	運輸業		12.2 (1.2)	64.6 (38.1)	23.2 (60.7)	100.0	▲11.0
	サービス業		6.3 (2.5)	74.9 (76.5)	18.8 (21.0)	100.0	▲12.5
規模別	5人未満		4.0 (2.8)	84.9 (77.4)	11.1 (19.8)	100.0	▲7.1
	5~19人		7.4 (1.9)	74.6 (59.8)	18.0 (38.3)	100.0	▲10.6
	20~49人		14.3 (2.8)	65.6 (57.1)	20.1 (40.1)	100.0	▲5.8
	50人以上		20.4 (1.9)	55.9 (46.2)	23.7 (51.9)	100.0	▲3.3
全体			7.6	76.4	16.0	100.0	▲8.4
2019年調査			2.3	64.7	33.0	100.0	▲30.7

() 内は2019年調査結果

<参考図>



<参考表①> コロナ禍における人員増減状況 (％)

	(ア)増やした	(イ)増減なし	(ウ)減らした	計
全 体	5.6	86.7	7.7	100.0

<参考表②> 不足の内訳 (複数回答、％)

	(ア)正社員	(イ)非正社員
全 体	86.3	32.1

(2) 雇用の基本方針

次に、コロナ禍で経営環境が厳しい中、自社の雇用方針について、すべての企業に聞いた結果が第1表-(2)である。

全体で見ると、「①雇用は維持する」とする企業が62.9%で圧倒的に多い。その内容は、「(ア)従業員の生活を守るのが企業の責任だから維持に努める」とする企業が44.6%、「(イ) コロナ後の人手確保を見据えて、とりあえず維持する」とする企業が18.3%である。雇用の維持を企業の責任と考える経営者が多いのは、中小企業では大企業に比べ経営者と従業員の距離が近く、人間関係が密接なためと思われる。

一方、「②事業存続のため、自社の業績しだいで柔軟に人員を調整する」とする企業は11.7%と少ない。中小企業では必要が生じた際の人員確保が容易ではないため、不況時においても人員削減には慎重にならざるを得ない事情がある。

なお、「③とくに方針はない」する企業も25.4%ある。

業種別で見ると、「①雇用は維持する」企業割合は運輸業(74.4%)や製造業(69.1%)で比較的高い。

第1表-(2) 雇用の基本方針

(%)

項目 区分		①雇用維持			②柔軟に 人員調整	③とくに 方針なし	計
			(ア)維持に 努める	(イ)とりあえず 維持する			
業 種 別	製 造 業	69.1	49.3	19.8	9.4	21.5	100.0
	卸 売 業	64.6	47.4	17.2	16.7	18.7	100.0
	小 売 業	45.1	31.4	13.7	22.6	32.3	100.0
	建 設 業	64.8	46.5	18.3	6.5	28.7	100.0
	運 輸 業	74.4	53.7	20.7	11.0	14.6	100.0
	サービ ス業	51.6	34.1	17.5	12.1	36.3	100.0
規 模 別	5人未 満	42.1	29.1	13.0	10.2	47.7	100.0
	5~19 人	73.2	50.9	22.3	11.8	15.0	100.0
	20~49 人	77.9	59.7	18.2	13.6	8.5	100.0
	50人 以上	76.3	59.3	17.0	18.6	5.1	100.0
全 体		62.9	44.6	18.3	11.7	25.4	100.0

(3) 人件費負担の状況

また、自社経営における人件費負担についてどう感じているか、すべての企業に聞いた結果が第1表-(3)である。

全体で見ると、「①重荷である」とする企業は52.8%と過半を占め、「②重荷ではない」とする企業の47.2%を上回った。「重荷」とする企業では、人員削減や賃下げによる人件費の圧縮が「(ア)可能」とする企業が31.9%であるものの、これ以上は「(イ)不可能」とする企業が20.9%となっている。収益環境の悪化により人件費負担を重荷に感じているにもかかわらず、実際に人員を削減する企業は少なく、厳しい状況がうかがわれる。

業種別で見ると、「①重荷」とする企業割合は運輸業(65.9%)や製造業(61.1%)で6割を超え、相対的に高くなっている。とくに、運輸業は「(イ)不可能」(30.5%)が3割に達しており、人件費負担が深刻な問題になっているとみられる。

第1表-(3) 人件費負担の状況

(%)

区分	項目	①重荷である		②重荷ではない	計	
		(ア)可能	(イ)不可能			
業種別	製造業	61.1	38.1	23.0	38.9	100.0
	卸売業	57.3	35.9	21.4	42.7	100.0
	小売業	50.8	27.4	23.4	49.2	100.0
	建設業	42.6	26.1	16.5	57.4	100.0
	運輸業	65.9	35.4	30.5	34.1	100.0
	サービス業	38.1	22.4	15.7	61.9	100.0
規模別	5人未満	34.9	19.6	15.3	65.1	100.0
	5~19人	59.5	35.4	24.1	40.5	100.0
	20~49人	74.7	47.4	27.3	25.3	100.0
	50人以上	64.4	50.8	13.6	35.6	100.0
全体		52.8	31.9	20.9	47.2	100.0

2. 人手不足企業の状況

(1) 人手不足の原因

前項1-(1)で、「不足」と答えた人手不足企業（全企業の16.0%、212社）に対し、人手不足になった原因について複数回答で聞いた結果が第2表-(1)である。

全体でみると、「①売上・受注の増加で忙しくなった」と答えた企業が42.5%で最も多い。次いで「②退職による欠員が補充できていない」と答えた企業が34.4%、「③事業を拡大した（既存業務の拡大、多角化等）」が20.8%で続いている。

業種別でみると、「①売上・受注増」とする企業割合は製造業（55.6%）と建設業（50.0%）で最も高く、その他の業種では「②欠員の未補充」が高いなど差異がみられる。

第2表-(1) 人手不足の原因

(複数回答、%)

区分	項目	実数 (社)	①売上・ 受注増	②欠員の 未補充	③事業の 拡大	④雑務の 増加	⑤その他
業種別	製造業	54	① 55.6	35.2	18.5	7.4	0
	卸売業	16	25.0	① 50.0	25.0	6.3	6.3
	小売業	13	30.8	① 46.2	23.1	7.7	7.7
	建設業	68	① 50.0	20.6	17.6	10.3	2.9
	運輸業	19	26.3	① 47.4	36.8	0	5.3
	サービス業	42	31.0	① 40.5	19.0	16.7	11.9
規模別	5人未満	52	① 38.5	32.7	17.3	13.5	7.7
	5~19人	115	① 46.1	32.2	18.3	9.6	4.3
	20~49人	31	32.3	① 48.4	22.6	3.2	3.2
	50人以上	14	① 50.0	28.6	① 50.0	7.1	0
全体	212	42.5	34.4	20.8	9.4	4.7	

(注) 表中の「①」は各区分の最高値。

(2) 人手不足への対応策

同じく「人手不足企業」に対し、人手不足にどのように対応しているか、複数回答で聞いた結果が第2表-(2)である。

全体で見ると、「①従業員を募集している」と答えた企業(76.4%)が7割を超えた。求人以外の対応策としては、「②省力化・効率化を推進している」(25.0%)と「③仕事を外注に回している(外注活用)」(24.1%)とする企業が4社に1社程度となっている。また、「④残業や休日出勤、仕事の兼務など現人員で対応している」(11.8%)とする企業は1割程度である。

業種別で見ると、「①従業員を募集している」企業割合は、運輸業(89.5%)やサービス業(88.1%)で高いのに比べ、製造業(63.0%)でやや低くなっている。先行きが見通せない状況の中で、人件費負担を考慮し、すぐに募集しないで様子を見る企業も多いとみられる。

第2表-(2) 人手不足への対応策 (複数回答、%)

区分	項目	①従業員を募集	②省力化・効率化	③外注活用	④現人員で対応	⑤受注制限
業種別	製造業	63.0	29.6	16.7	24.1	1.9
	卸売業	81.3	25.0	25.0	18.8	0
	小売業	76.9	15.4	0	30.8	0
	建設業	75.0	20.6	41.2	5.9	4.4
	運輸業	89.5	31.6	31.6	0	0
	サービス業	88.1	26.2	9.5	2.4	4.8
規模別	5人未満	59.6	19.2	28.8	25.0	1.9
	5~19人	75.7	29.6	24.3	7.8	4.3
	20~49人	100.0	22.6	19.4	3.2	0
	50人以上	92.9	14.3	14.3	14.3	0
全体		76.4	25.0	24.1	11.8	2.8

(3) 従業員募集の見通し

前項2-(2)で、「従業員を募集している」と答えた企業(162社)に対し、求める人員が集まる見通しについて聞いた結果が第2表-(3)である。

全体で見ると、「①すぐに集まる」と答えた企業は14.2%である。「②時間がかかる」とする企業が75.3%と圧倒的に多く、「③かなり困難」とする企業は10.5%であった。

これを前年調査と比べると、「①すぐに集まる」(7.3ポイント増)と「②時間がかかる」(6.2ポイント増)が増加する一方、「③かなり困難」(13.5ポイント減)が減少した。コロナ禍により「かなり困難」とする悲観的な見方は大きく後退したが、中小企業では募集をしてもなかなか応募者が集まらず、また雇用のミスマッチもあり、依然として人員補充の難しい状況が続いている。

業種別で見ると、「①すぐに集まる」とする企業割合は、パートなど非正社員の求人が多い小売業(40.0%)で最も高い。一方、「③かなり困難」とする企業割合は、運輸業(17.6%)やサービス業(16.2%)で比較的高くなっている。

第2表-(3) 従業員募集の見通し (%)

区分		項目	①すぐに集まる	②時間がかかる	③かなり困難	計
業種別	製造業		17.7 (6.8)	79.4 (68.2)	2.9 (25.0)	100.0
	卸売業		15.4 ()	76.9 (75.0)	7.7 (25.0)	100.0
	小売業		40.0 (7.1)	50.0 (78.6)	10.0 (14.3)	100.0
	建設業		13.7 (6.0)	76.5 (71.4)	9.8 (22.6)	100.0
	運輸業		5.9 (7.5)	76.5 (60.0)	17.6 (32.5)	100.0
	サービス業		8.1 (12.9)	75.7 (71.0)	16.2 (16.1)	100.0
規模別	5人未満		6.4 (2.4)	74.2 (59.5)	19.4 (38.1)	100.0
	5~19人		14.9 (7.1)	75.9 (68.9)	9.2 (24.0)	100.0
	20~49人		12.9 (6.6)	77.4 (75.4)	9.7 (18.0)	100.0
	50人以上		30.8 (13.6)	69.2 (72.8)	0 (13.6)	100.0
全体			14.2	75.3	10.5	100.0
2019年調査			6.9	69.1	24.0	100.0
2018年調査			4.5	69.5	26.0	100.0

() 内は2019年調査結果

3. 今後の人手確保策

最後に、人手を維持・確保するため今後どのような経営施策を考えているか、すべての企業に複数回答で聞いた結果が第3表である。

全体で見ると、「①雇用条件の改善（就労時間の短縮、有給休暇取得等）」（42.7%）が4割を超え最も多く、働き方改革の推進が人手の維持・確保のつながるとみているようである。以下、「②人材の育成・スキルアップ」（28.2%）、「③業務・職場環境の改善（省力化・効率化等）」（22.1%）、「④募集方法の拡充」（20.5%）、「⑤賃金の引き上げ」（20.1%）が2割台で続いている。また、「⑨特になし」（26.3%）とする企業も4社に1社程度あった。

新型コロナの感染拡大で人手不足問題への取り組みの緊急性は一時的に失われたが、今後のコロナ禍の収束しだいでは、企業の対応にも変化が出てくるものとみられる。

第3表 今後の人手確保策

(複数回答、%)

区分		項目	①雇用条件改善	②人材育成	③業務・職場改善	④募集方法拡充	⑤賃金引き上げ	⑥福利厚生優遇	⑦女性雇用活用	⑧外国人の採用	⑨特になし
業種別	製造業		44.3	30.4	28.1	19.8	18.9	11.1	9.1	11.9	23.6
	卸売業		45.3	25.0	17.7	13.0	19.8	8.3	5.7	3.1	27.1
	小売業		33.1	24.2	16.1	17.7	17.7	8.1	8.9	2.4	33.9
	建設業		38.7	34.3	18.7	24.8	22.2	11.3	3.5	9.6	23.9
	運輸業		57.3	23.2	31.7	35.4	20.7	14.6	6.1	3.7	13.4
	サービス業		41.3	23.8	16.6	20.2	22.0	14.3	11.2	2.7	34.5
規模別	5人未満		28.7	18.9	12.8	14.7	12.6	6.8	4.9	2.6	45.3
	5～19人		47.5	30.7	25.9	23.0	25.9	13.9	7.7	7.4	17.9
	20～49人		57.8	40.9	30.5	25.3	18.2	11.0	14.3	14.9	9.7
	50人以上		62.7	40.7	33.9	27.1	23.7	16.9	15.3	23.7	10.2
全体			42.7	28.2	22.1	20.5	20.1	11.2	7.8	7.3	26.3

<参考>

中小企業経営者の声

(自由記入欄から抜粋)

テーマ：雇用の現状と見通し等について (2020年9月調査)

【製造業】

- ・コロナにより退職させる予定者もいたが、とりあえず引き留めた (紙管・ロールペーパー)
- ・パートの検品作業の人員を全員出社ではなく交代制にしたりしている (シール・ラベル印刷)
- ・コロナの影響により、人員削減を検討 (金属製品)
- ・従業員の生活を守るため、手元資金が不足してきた場合は、貯蓄等の切り崩しも視野に入れている (ダイカスト製品)
- ・雇用については募集が増加している (木材家具)
- ・コロナ以前は人手不足であったが、現在は適正水準へ (プラスチック製品)
- ・外国人労働者を採用したことにより人手不足は緩和している (塩化ビニール加工)
- ・新型コロナで仕事量が減っており、人手が適正となっている (アルミニウム二次精錬)
- ・雇用調整助成金をフルに活用し、雇用維持を図っている (金網)
- ・受注減少傾向にあるが、雇用については維持していく方針 (産業機械)
- ・従業員の高齢化が課題であるが、なかなか人材が集まらないのが現状 (金属部品)
- ・従業員が定着するよう人材育成と職場環境の整備に力を入れる (ゴム板)
- ・雇用態勢の見直しは行わないつもりであるが、今後の状況によってはわからない (化粧品)
- ・パートの出勤数を減らし、人件費の削減に努めている (金属製品)

【建設業】

- ・雇用については採用までは出来るが、業種柄 継続が難しい (戸建て基礎工事)
- ・雇用については引き続き、ハローワークで募集予定 (住宅の外構工事)
- ・従業員は親族中心であり、他社と比べそれほど大きな問題ではないが、若手職人の技術力養成は、今後も永遠の課題である (管工事)
- ・コロナの影響が弱まらないと雇用促進につながらない (管工事)

【サービス業】

- ・介護等は人材不足が非常に厳しいので、人材確保については今後も難しそう (介護サービス)
- ・今後コロナの影響が緩和に向かうとみており、雇用は維持・増加に向かう (訪問介護)
- ・コロナ対応のため、現場の管理者の増員を考えている (人材派遣)

以上