

中小企業における 人手不足の実態と最低賃金引き上げの影響等

～ 長引くコロナ禍で、人手不足は緩和状態が続く
最低賃金引き上げ「影響あり」がおよそ5割

昨年の調査では、新型コロナウイルスの感染拡大により、中小企業では人手不足企業が大幅に減少し、リーマン・ショック直後以来の低水準となった。その後も緊急事態宣言・まん延防止等重点措置の影響や、原材料等の仕入価格の高騰などを背景に、厳しい経営環境が続いている。このような状況の中、中小企業の雇用状況や最低賃金引き上げの影響はどうか、アンケート調査で探ってみた。

- 調査時点 : 2021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 : 1,305社
- 有効回答率 : 93.2%

(単位:社)

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	122	250	75	33	480	36.8
卸売業	54	94	16	5	169	12.9
小売業	73	40	13	8	134	10.3
建設業	70	129	22	1	222	17.0
運輸業	14	34	22	13	83	6.4
サービス業	108	83	16	10	217	16.6
計	441	630	164	70	1,305	100.0
構成比 (%)	33.8	48.3	12.6	5.3	100.0	—

(要旨)

1. 人手の過不足感

人手の過不足感については、「適正」企業が76.5%で圧倒的に多く、「過剰」企業が7.7%、「不足」企業が15.8%となったが、前年調査と比べ、いずれも大きな変化は見られなかった。

近年30%台で推移していた人手不足企業割合は、新型コロナウイルスの影響による企業業績の悪化で昨年は16.0%まで減少し、人手不足感は急激に低下した。今年も、緊急事態宣言の再延長で経済活動の制約が長引くなど、中小企業景況の回復が遅れており、人手不足の緩和状態が依然として続いている。

2. 人手不足企業の状況

- (1) 人手不足の原因は、「慢性的に不足」(41.5%)が最も多く、以下、「売上・受注の回復」(34.3%)、「退職による欠員の未補充」(25.6%)が続いている。
- (2) 人手不足への対応策では、「従業員を募集」(74.9%)が7割を超え、圧倒的に多い。求人以外では、「外注活用」(28.5%)、「省力化・効率化」(26.6%)が上位。
- (3) 従業員募集の見通しは、「時間がかかる」(69.7%)がおおよそ7割と多く、「かなり困難」(15.5%)も1割強あり、依然として人員補充の難しい状況が続いている。

3. 優秀な人材の不足感と当面の対策

優秀な人材が「不足している」企業は47.0%である。この割合を当面の対策別で見ると、「育成に注力」(29.6%)が「採用に注力」(11.8%)を大きく上回った。

4. 人件費負担の現状

人件費負担について、「重荷」(52.5%)と感じている企業が過半を占めた。

5. 今後の人手見通し

人手の見通しについて、「過不足なく推移」(74.6%)が圧倒的に多い。これに対し、「過剰になる」(5.5%)はわずかであるが、「不足になる」(19.9%)は2割程度みられる。

6. 最低賃金引き上げの影響等

- (1) 自社経営への影響については、半数近くの企業が「影響あり」(49.2%)としている。
- (2) 当面の人件費増への対応策としては、「諸経費の削減(人件費除く)」(55.9%)と、「残業時間の削減」(46.9%)が上位となった。

1. 人手の過不足感

自社の業況から判断して人手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表である。

全体で見ると、「②適正」と答えた企業が76.5%で圧倒的に多い。これに対し、「①過剰」とする企業は7.7%、「③不足」とする企業は15.8%となった。これを前年調査と比べると、「①過剰」と「②適正」がともに0.1ポイント増、「③不足」が0.2ポイント減となり、大きな変化は見られなかった。

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企業業績の悪化で昨年は16.0%まで減少し、人手不足感が急激に低下した。今年も、緊急事態宣言の再延長で経済活動の制約が長引くなど、中小企業景況の回復が遅れており、人手不足の緩和状態が依然として続いている<後掲参考図>。

業種別で見ると差異が大きい。すなわち、小売業(14.9%)で過剰感が続いている一方、建設業(27.0%)と運輸業(25.3%)でとくに不足感が強くなっている。

さらに従業員規模別で見ると、規模が大きくなるほど不足感が高まる傾向がみられ、5人未満の8.4%に対し、50人以上では28.6%となっている。

第1表 人手の過不足感

(%)

区分	項目	①過剰			②適正			③不足			計
		2021年	2020年	2019年	2021年	2020年	2019年	2021年	2020年	2019年	
業種別	製造業	8.3	7.2	2.1	75.6	81.3	66.6	16.1	11.5	31.3	100.0
	卸売業	6.5	6.3	5.9	85.8	85.4	78.0	7.7	8.3	19.1	100.0
	小売業	14.9	18.5	0	80.6	71.0	75.0	4.5	10.5	25.0	100.0
	建設業	4.1	3.0	0.9	68.9	67.4	43.3	27.0	29.6	55.8	100.0
	運輸業	9.6	12.2	1.2	65.1	64.6	38.1	25.3	23.2	60.7	100.0
	サービス業	5.5	6.3	2.5	80.7	74.9	76.5	13.8	18.8	21.0	100.0
規模別	5人未満	5.7	4.0	2.8	85.9	84.9	77.4	8.4	11.1	19.8	100.0
	5~19人	8.7	7.4	1.9	74.1	74.6	59.8	17.2	18.0	38.3	100.0
	20~49人	9.8	14.3	2.8	64.6	65.6	57.1	25.6	20.1	40.1	100.0
	50人以上	5.7	20.4	1.9	65.7	55.9	46.2	28.6	23.7	51.9	100.0
全体		7.7	7.6	2.3	76.5	76.4	64.7	15.8	16.0	33.0	100.0

2. 人手不足企業の状況

(1) 人手不足の原因

前項1で、「不足」と答えた人手不足企業（全体の15.8%、207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。

全体で見ると、「①慢性的に人手不足である」と答えた企業が41.5%で最も多く、人手不足が恒常的な経営上の問題点になっていることがうかがわれる。次いで「②売上・受注の回復で忙しくなった」が34.3%、「③退職による欠員が補充できていない」が25.6%、「④事業を拡大した（既存業務の拡大、多角化等）」が16.4%で続いている。

業種別で見ると、「①慢性的に人手不足」と答えた企業割合は運輸業（66.7%）と建設業（51.7%）で5割を超え、とくに高い。また、「②売上・受注の回復」と答えた企業割合はサービス業（43.3%）と建設業（40.0%）で比較的高くなっている。

第2表-（1） 人手不足の原因

（複数回答、%）

区分	項目	実数 (社)	①慢性的 に不足	②売上・受注 の回復	③欠員の 未補充	④事業の 拡大	⑤雑務の 増加
業 種 別	製 造 業	77	36.4	32.5	36.4	13.0	7.8
	卸 売 業	13	23.1	30.8	38.5	23.1	7.7
	小 売 業	6	33.3	0	33.3	33.3	0
	建 設 業	60	51.7	40.0	13.3	13.3	10.0
	運 輸 業	21	66.7	23.8	14.3	23.8	4.8
	サービ ス業	30	26.7	43.3	23.3	20.0	10.0
規 模 別	5人未 満	37	43.2	35.1	13.5	10.8	10.8
	5~19 人	108	41.7	32.4	26.9	16.7	11.1
	20~49 人	42	35.7	33.3	38.1	19.0	0
	50人 以上	20	50.0	45.0	15.0	20.0	5.0
全 体		207	41.5	34.3	25.6	16.4	8.2

(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(74.9%)が7割を超え、圧倒的に多い。求人以外の対応策では、「②外注を活用している」(28.5%)と「③省力化・効率化を推進している」(26.6%)が上位となっている。また、「④残業や休日出勤など現人員で対応している」(10.6%)企業は1割程度である。

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みられる。

業種別で見ると、すべての業種で「①従業員を募集」とする企業割合が最も高くなった。また、「②外注を活用」は建設業(58.3%)で高く、6割近くとなっている。

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外注活用	③省力化・効率化	④現人員で対応	⑤受注制限
業種別	製造業	72.7	15.6	32.5	14.3	6.5
	卸売業	84.6	7.7	30.8	7.7	0
	小売業	100.0	16.7	0	16.7	0
	建設業	63.3	58.3	16.7	11.7	11.7
	運輸業	100.0	38.1	33.3	0	4.8
	サービス業	76.7	6.7	30.0	6.7	0
規模別	5人未満	37.8	37.8	29.7	13.5	10.8
	5~19人	80.6	30.6	18.5	12.0	5.6
	20~49人	85.7	21.4	38.1	7.1	2.4
	50人以上	90.0	15.0	40.0	5.0	10.0
全体		74.9	28.5	26.6	10.6	6.3

(3) 従業員募集の見通し

前項2-(2)で、「従業員を募集」と答えた企業(155社)に対し、求める応募者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14.8%である。「②時間がかかる」とする企業が69.7%と圧倒的に多く、「③かなり困難」とする企業は15.5%であった。

これを前年調査と比べると、「①すぐに集まる」(0.6ポイント増)と「③かなり困難」(5.0ポイント増)が増加する一方、「②時間がかかる」(5.6ポイント減)が減少した。

コロナ禍により「かなり困難」とする悲観的な予想は相対的に後退したが、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、依然として人員の速やかな補充は難しい状況である。

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(33.3%)やサービス業(30.4%)で高い。一方、「③かなり困難」とする企業割合は、建設業(29.0%)ではコロナ禍前(2019年)より高くなっている。

第2表-(3) 従業員募集の見通し

(%)

項目		①すぐに集まる			②時間がかかる			③かなり困難			計
		2021年	2020年	2019年	2021年	2020年	2019年	2021年	2020年	2019年	
業種別	製造業	14.3	17.7	6.8	71.4	79.4	68.2	14.3	2.9	25.0	100.0
	卸売業	27.3	15.4	0	54.5	76.9	75.0	18.2	7.7	25.0	100.0
	小売業	33.3	40.0	7.1	66.7	50.0	78.6	0	10.0	14.3	100.0
	建設業	2.6	13.7	6.0	68.4	76.5	71.4	29.0	9.8	22.6	100.0
	運輸業	9.5	5.9	7.5	85.7	76.5	60.0	4.8	17.6	32.5	100.0
	サービス業	30.4	8.1	12.9	60.9	75.7	71.0	8.7	16.2	16.1	100.0
規模別	5人未満	7.2	6.4	2.4	71.4	74.2	59.5	21.4	19.4	38.1	100.0
	5~19人	6.9	14.9	7.1	73.6	75.9	68.9	19.5	9.2	24.0	100.0
	20~49人	16.7	12.9	6.6	75.0	77.4	75.4	8.3	9.7	18.0	100.0
	50人以上	55.5	30.8	13.6	38.9	69.2	72.8	5.6	0	13.6	100.0
全体		14.8	14.2	6.9	69.7	75.3	69.1	15.5	10.5	24.0	100.0

3. 優秀な人材の不足感と当面の対策

次に、将来に向けて持続可能な事業の運営や質的向上、新たな展開を考えた時、自社が必要とする能力や資質を有する「優秀な人材」の過不足感と、当面の不足対策について、すべての企業に聞いた結果が第3表である。

全体で見ると、「①人材は足りている」とする企業は53.0%で、「②人材は不足している」とする企業は47.0%である。不足企業の割合を対策別で見ると、「ア. 現従業員の育成に注力する」が29.6%と多く、「イ. 優秀な人材が採用できるように注力する」の11.8%を大きく上回った。なお、「ウ. 対策は講じない」は5.6%となった。

中小企業における優秀な人材の採用の難しさや、人件費負担増の観点から、現従業員の育成に力を入れる企業が多いものとみられる。

業種別で見ると、「②不足」企業割合は運輸業（63.9%）と建設業（52.7%）で5割を超えている。

さらに従業員規模別で見ると、「②不足」企業割合は5人以上の層（50%超）と5人未満（34.2%）とで格差がみられる。

第3表 優秀な人材の不足感と当面の対策

(%)

区分	項目	①足りている	②不足している	当面の対策			計
				ア. 育成に注力	イ. 採用に注力	ウ. 対策せず	
				業種別	製造業	51.2	
	卸売業	50.9	49.1	29.6	12.4	7.1	100.0
	小売業	65.7	34.3	19.4	6.7	8.2	100.0
	建設業	47.3	52.7	35.6	12.2	4.9	100.0
	運輸業	36.1	63.9	45.8	12.1	6.0	100.0
	サービス業	63.1	36.9	19.8	12.9	4.2	100.0
規模別	5人未満	65.8	34.2	14.7	8.4	11.1	100.0
	5～19人	49.2	50.8	35.7	12.9	2.2	100.0
	20～49人	37.8	62.2	44.5	14.6	3.1	100.0
	50人以上	42.9	57.1	32.8	17.1	7.2	100.0
	全体	53.0	47.0	29.6	11.8	5.6	100.0

4. 人件費負担の現状

また、自社経営における現在の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4表である。

全体で見ると、「①重荷である」とする企業は52.5%と過半を占め、「②重荷ではない」とする企業の47.5%を上回った。「重荷」とする企業割合の中身は、人員削減や賃下げ等による人件費の圧縮が「ア. 可能」とする企業が43.3%と多くを占めたことから、収益環境の悪化により人件費負担を重荷に感じていても、実際に人件費を圧縮する企業は少ないことがわかる。

業種別で見ると、「①重荷」とする企業割合は運輸業（66.3%）と小売業（59.0%）で6割前後と高くなっている。また、圧縮は「イ. 不可能」とする企業割合も小売業（15.7%）と運輸業（14.5%）で比較的高く、人件費負担が深刻な問題になっている状況がうかがわれる。

第4表 人件費負担の現状

(%)

区分	項目	①重荷である		②重荷ではない	計	
		ア. 圧縮可能	イ. 圧縮不可能			
業種別	製造業	55.6	45.0	10.6	44.4	100.0
	卸売業	50.9	43.8	7.1	49.1	100.0
	小売業	59.0	43.3	15.7	41.0	100.0
	建設業	46.4	40.1	6.3	53.6	100.0
	運輸業	66.3	51.8	14.5	33.7	100.0
	サービス業	43.8	39.2	4.6	56.2	100.0
規模別	5人未満	41.3	33.6	7.7	58.7	100.0
	5~19人	56.0	44.9	11.1	44.0	100.0
	20~49人	63.4	56.1	7.3	36.6	100.0
	50人以上	65.7	60.0	5.7	34.3	100.0
全体		52.5	43.3	9.2	47.5	100.0

5. 今後の人手見直し

すべての企業に対し、自社における今後（1年程度）の人手見直しについて聞いた結果が第5表である。

全体で見ると、最も多いのは「②過不足なく推移しそう」と答えた企業（74.6%）で7割を超え、圧倒的に多い。これに対し、「①過剰になる」とする企業（5.5%）はわずかであるが、「③不足になる」とする企業（19.9%）は2割程度みられる。

新型コロナの感染拡大で中小企業の人手不足は大幅に緩和したが、今後のコロナ収束しだいでは、再び人手不足感が強まる可能性もあり、その動向が注目される。

業種別で見ると、「③不足になる」企業割合は、運輸業（38.6%）と建設業（28.8%）でとくに高くなっている。

第5表 今後の人手見直し

(%)

区分		項目	①過剰になる	②過不足なし	③不足になる	計
業種別	製造業		6.7	73.9	19.4	100.0
	卸売業		2.4	82.8	14.8	100.0
	小売業		11.2	79.8	9.0	100.0
	建設業		2.3	68.9	28.8	100.0
	運輸業		6.0	55.4	38.6	100.0
	サービス業		4.6	79.7	15.7	100.0
規模別	5人未満		3.6	81.9	14.5	100.0
	5～19人		6.4	72.2	21.4	100.0
	20～49人		7.3	68.3	24.4	100.0
	50人以上		4.3	65.7	30.0	100.0
全体			5.5	74.6	19.9	100.0

6. 最低賃金引き上げの影響等

(1) 自社経営への影響

このたびの最低賃金引き上げが自社経営に与える影響について、すべての企業に聞いた結果が第6表-(1)である。

全体で見ると、「①大きな影響がある」と答えた企業(6.7%)は1割に満たないが、これに「②多少影響がある」(42.5%)を加えた「影響あり(①+②)」とする企業は49.2%と半数近くにのぼる。経営者からは、「最低賃金引き上げは、景気全体の回復まで猶予がほしい」などの声もあり、最低賃金の上昇による人件費負担の増加で、今後収益環境の悪化が懸念される。

業種別で見ると、「影響あり(①+②)」とする企業割合は、最も高い小売業(58.9%)から、最も低いサービス業(39.2%)まで差異がみられる。

第6表-(1) 自社経営への影響

項目		①大きな影響がある	②多少影響がある	③影響はない	計	(%)
区分						影響あり ①+②
業種別	製造業	7.5	43.5	49.0	100.0	51.0
	卸売業	6.5	41.4	52.1	100.0	47.9
	小売業	14.9	44.0	41.1	100.0	58.9
	建設業	2.7	47.3	50.0	100.0	50.0
	運輸業	9.6	39.8	50.6	100.0	49.4
	サービス業	2.8	36.4	60.8	100.0	39.2
規模別	5人未満	7.0	33.3	59.7	100.0	40.3
	5~19人	4.9	47.0	48.1	100.0	51.9
	20~49人	11.6	49.4	39.0	100.0	61.0
	50人以上	8.6	44.3	47.1	100.0	52.9
全体	6.7	42.5	50.8	100.0	49.2	

(2) 当面の人件費増への対応策

前項6-(1)で、「影響あり」と答えた企業（全体の49.2%、642社）に対し、当面の人件費増への対応策について複数回答で聞いた結果が第6表-(2)である。

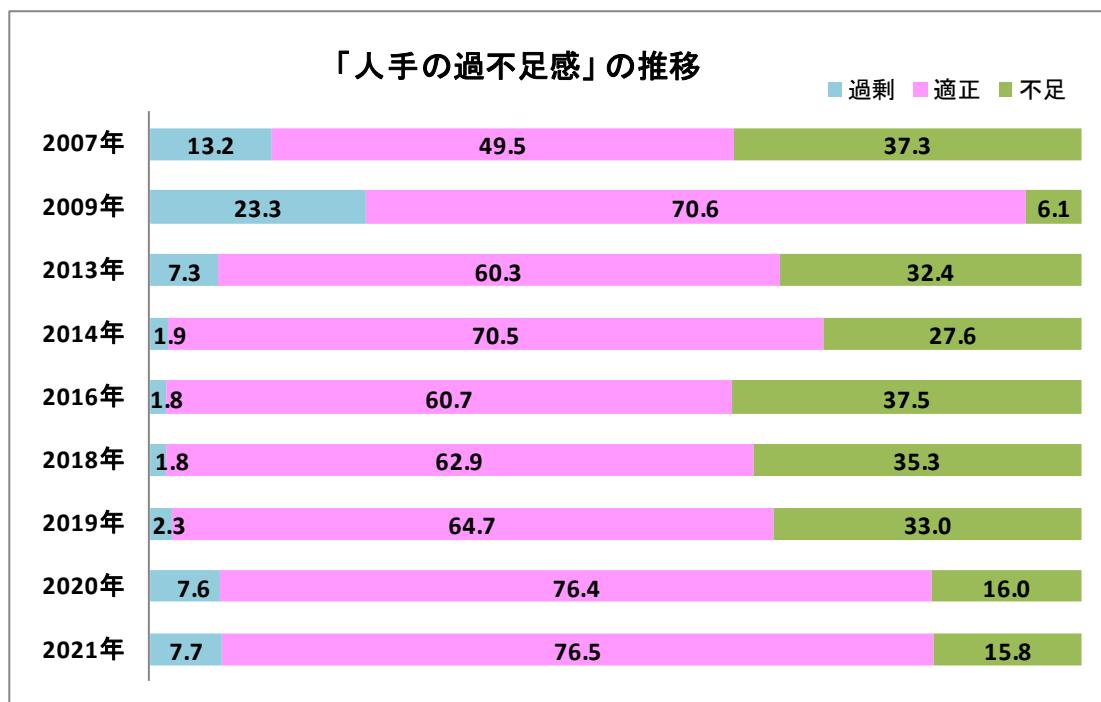
全体で見ると、「①諸経費の削減（人件費を除く）」（55.9%）が5割を超え最も多く、次いで、「②残業時間の削減」（46.9%）が多く、上位を占めた。以下、「③助成金の活用」（20.3%）、「④賞与の減額、支給見送り」（18.5%）、「⑤人員削減、欠員の未補充」（16.0%）、「⑥販売価格の引き上げ、仕入価格の圧縮」（15.4%）の順となっている。また、「⑩とくに対応策を講じない」（7.3%）とする企業も少数ながらみられた。

第6表-(2) 当面の人件費増への対応策

（複数回答、%）

項目	区分	全体	製造業	卸売業	小売業	建設業	運輸業	サービス業
①諸経費の削減(人件費を除く)		55.9	56.6	58.8	57.1	56.4	55.0	50.0
②残業時間の削減		46.9	52.5	52.5	42.9	40.0	47.5	37.8
③助成金の活用		20.3	21.1	23.8	26.0	22.7	7.5	12.2
④賞与の減額、支給見送り		18.5	21.9	20.0	13.0	20.9	7.5	14.6
⑤人員削減、欠員の未補充		16.0	16.5	10.0	29.9	10.9	7.5	18.3
⑥値上げ、仕入価格の圧縮		15.4	16.1	16.3	10.4	24.5	5.0	9.8
⑦設備投資の抑制、先送り		6.3	8.3	1.3	3.9	6.4	15.0	3.7
⑧正社員をパートに切り替え		5.2	5.0	3.8	6.5	2.7	5.0	9.8
⑨その他		0.6	0.8	1.3	0	0	0	1.2
⑩とくに対応策を講じない		7.3	5.8	7.5	2.6	8.2	17.5	9.8

<参考図>



調査に寄せられた中小企業経営者の声（9月調査）

【製造業】

- 人件費割合は大きく、業務の見直しにより経費削減を図っていく
(金属部品)
- 雇用調整助成金の支給がなくなれば、従業員の削減も検討する (印刷)
- コロナ禍で業況低調、従業員の削減を具体的に検討中 (キャップ)
- 新設備を導入し、雇用を削減した (洋菓子)
- 賃金引き上げにより、経費の改善に努める (日用雑貨)
- 賃金引き上げは一時金を中心に考えている (金属塗装)
- 最低賃金引き上げは、景気全体の回復まで猶予がほしい (プラスチック製品)
- 慢性的な人手不足で、賃金は引き上げ済み (印刷)
- 現状、業況は安定し収益確保もできており、一定の賃金引き上げには対応したい (バルブ)

【卸売業】

- 人件費については負担割合が多いため、配置転換を行う予定 (化粧品類)
- リモート設備、社内システムの新設により効率化を図り、人件費の削減等を図る (非鉄金属)
- 仕入価格の高騰が続いている状況で、従業員への賃上げまでは考えられない (ネジ・ボルト)

【小売業】(飲食店含む)

- コロナ禍で景気が悪く、今は最低賃金引き上げは難しい (金物・工具)

【建設業】

- 一定の受注は確保している。雇用については従業員の教育、即戦力の採用を検討 (管工事)
- 主業務取り扱い可能な人材が必要 (鉄骨組立)
- 人手不足状態が続いており、募集をしても希望の人材が集まりにくい (総合建設、電気工事)

- 職人など人手不足の際は、人件費を上げるなどで機動的に確保している (建設)
- 公共工事主体であり、人手不足時は業況に応じて外注先を確保している (道路舗装)

【運輸・通信業】

- 人材不足は前からの課題、人材育成や年齢層に関係なく採用していく方針 (一般貨物運送)
- 給与は歩合制であり、最低賃金引き上げの影響はあまりない (一般貨物運送)

【サービス業】

- 業種柄、新規雇用は難しい (葬儀葬祭)
- 常時人手不足であり、行政からの助成金等の支援により、最低賃金引き上げを行っていききたい (訪問介護)
- 今後も最低賃金の引き上げが行われたら、業績への影響は避けられない (体操教室)