

2024年3月期
特別調査

中小企業における人材戦略について

- Q 1** 現在の人材戦略について懸念していることはありますか？
- Q 2** 人材に対する今後の対応策は？
- Q 3** 職場内での実地の訓練（OJT）以外の人材育成を実施していますか？
- Q 4** 貴社は2024年中に賃金の引上げを実施しますか？
- Q 5** いわゆる2024年問題によって貴社の業務に影響が出ると感じますか？また、これに対して何らかの対応策をとりましたか？

【調査要領】

調査要領 調査先数351社 回答数338(回答率96.3%)
調査時点 2024年3月1日～2024年3月7日
調査地域 当金庫本支店所在地
調査方法 当金庫本支店職員による面接聞き取り法

業種別内訳	調査数 回答数 回答率 (%)			企業規模(従業者数)別内訳			地区別内訳		
	調査数	回答数	回答率 (%)	回答数	構成比 (%)	回答数	構成比 (%)		
製造業	42	39	92.9	1～4人	101	29.9	市部	169	50.0
卸売業	25	24	96.0	5～9人	74	21.9	郡部	169	50.0
小売業	117	116	99.1	10～29人	89	26.3		338	100.0
建設業・不動産業	93	90	96.8	30～49人	36	10.7			
サービス業	45	41	91.1	50人以上	38	11.2			
運輸業	29	28	96.6	合計	338	100.0			
合計	351	338	96.3						

豊かな十勝の未来のために



Q1 現在の人材戦略について懸念していることはありますか？

- ・業種を問わず、高齢化と若手の不足が大きな悩み
- ・特に、販売や生産現場など実労働力の確保を懸念

管内企業が現在の人材戦略について何を懸念しているかについて尋ねた。結果をみると、最も多く挙げられたのは、「高齢化が進んでいる」(57%)で、「若手が不足している」(46%)とともに突出して多かった。総じてみると、自社事業の継続に必要な労働力を持続的に確保できるか、特に、管理業務よりも販売や生産現場など実労働力の確保を懸念していることがうかがわれる。

業種別にみると、いずれの業種においても同様の傾向がみられる中、運輸業においては特にこの傾向が著しく、「高齢化が進んでいる」が89%、「若手が不足している」が75%と、それぞれ全体の57%、46%を大きく上回った。

全国、全道と比較すると、「高齢化が進んでいる」とする回答が、全国の46%に対して、北海道は56%、十勝管内は57%と共に多い。

問1 貴社では、現在の人材の状況について懸念していることはありますか。1～0の中から、あてはまるものを最大3つまで選んでお答えください。

(複数回答・単位：%)

	総合	製造業	卸売業	小売業	建設業・ 不動産業	サービス業	運輸業	全国	北海道
1 若手が不足している	46	46	58	30	61	34	75	44	50
2 高齢化が進んでいる	57	62	54	46	66	49	89	46	56
3 熟練者が不足している	15	18	8	12	23	17	4	18	19
4 業務上必要な資格取得者が不足している	5	0	0	5	7	10	7	6	7
5 生産、販売現場で働く従業員が少ない	19	33	17	18	18	12	18	12	17
6 営業で働く従業員が少ない	11	26	17	9	10	7	7	14	11
7 経理や事務などで働く内部の従業員が少ない	5	3	17	3	4	10	4	5	5
8 管理職(店長、現場監督など含む)が少ない	7	5	4	6	8	7	7	6	4
9 規模(売上や利益)と比較して人員が多すぎる	1	0	0	2	1	2	0	2	2
0 懸念していることはない	13	8	4	22	6	15	7	18	14

Q2 人材に対する今後の対応策は？

- ・「中途採用の強化」が約半数を占め、すべての業種で最も多い
- ・「シニア雇用」重視の運輸業など、業種により対応策に違いも

人材に関する今後の対応については、「中途採用の強化」が51%で最も多く、「新卒採用の強化」30%、「シニア雇用（定年・再雇用）の促進」18%と続いた。また、「特に対応策を検討していない」も30%あった。

業種別にみると、「中途採用の強化」は建設業・不動産業で67%、運輸業では64%と多く、全体の51%を上回った。卸売業は「新卒採用の強化」が50%で全体の30%を大きく上回った。運輸業は、「新卒採用の強化」が14%と全体の30%を下回る一方、「シニア雇用（定年・再雇用）の促進」が43%、「女性活躍推進」が25%と、全体（それぞれ18%、12%）を大きく上回った。

全国、全道と比較すると、「新卒採用の強化」とする回答が、全国の25%に対して、北海道、十勝管内はともに30%と多い。

問2 今後の貴社の人材に関する対応策について、最も近いものを、1～9の中から3つ選んでお答えください。

(複数回答・単位:%)

	総合	製造業	卸売業	小売業	建設業・ 不動産業	サービス業	運輸業	全国	北海道
1 新卒採用の強化	30	44	50	15	42	29	14	25	30
2 中途採用の強化	51	54	54	37	67	44	64	47	53
3 シニア雇用(定年・再雇用)の促進	18	18	4	11	22	17	43	14	20
4 女性活躍推進	12	10	8	10	13	10	25	12	11
5 非正規社員の活用	9	10	0	12	7	5	14	11	13
6 非正規社員の正社員登用	4	10	4	4	3	5	0	3	3
7 外国人の活用	7	13	4	4	7	10	7	9	11
8 その他()	2	0	4	2	2	2	7	1	1
9 特に対応策を検討していない	30	13	29	46	19	37	21	33	28

Q 3 職場内での実地の訓練（O J T）以外の人材育成を実施していますか？

- ・ O J T 以外の人材育成を半数以上が実施
- ・ 社内での研修会や勉強会が中心。資格取得や自己啓発の支援も

職場内での実地の訓練（O J T）以外の人材育成を実施しているかを尋ねた。結果をみると、「実施していない」が46%で、これを除く半数以上の管内企業がO J T以外の何らかの人材育成訓練を実施している。具体的には、「社内研修会や勉強会の実施（勤務時間内）」（28%）、「資格取得等、自己啓発費用の会社負担」（28%）が中心となっている。

業種別にみると、実施しているとの回答は、建設業・不動産業、運輸業において多い一方、小売業、サービス業は、「実施していない」がそれぞれ59%、54%と多い。卸売業は、「社内研修会や勉強会の実施（勤務時間内）」が43%と特に多い。建設業・不動産業は「資格取得等、自己啓発費用の会社負担」が47%と、全体の28%を大きく上回った。

全国、全道と比較すると、「資格取得等、自己啓発費用の会社負担」とする回答が、全国の19%に対して、北海道は26%、十勝管内は28%と共に多い。

問3 貴社では、人材育成において、職場内での実地の訓練(OJT)以外の取り組みを実施していますか。1~9の中から、あてはまるものを最大3つまで選んでお答えください。実施していない方は0を選択してください。

(複数回答・単位:%)

		総合	製造業	卸売業	小売業	建設業・不動産業	サービス業	運輸業	全国	北海道
1	社内研修会や勉強会の実施(勤務時間内)	28	31	43	17	33	29	32	28	28
2	社内研修会や勉強会の実施(勤務時間外)	6	3	4	6	6	7	14	5	5
3	資格取得等、自己啓発費用の会社負担	28	31	17	17	47	17	36	19	26
4	担当業務の定期的な異動	2	0	0	3	1	5	4	3	2
5	eラーニングの導入	1	0	0	3	1	2	0	2	1
6	業界団体の研修に参加	19	21	9	11	28	17	25	14	18
7	外部セミナーへの参加	13	8	4	12	16	20	7	12	12
8	外部講師の派遣依頼	3	3	0	3	2	2	7	2	2
9	外部出向制度の導入	1	0	0	2	0	0	0	1	1
0	実施していない	46	46	39	59	30	54	36	52	49

Q 4 貴社は2024年中に賃金の引上げを実施しますか？

- ・「2024年中に引上げる」が55%。引上げ率は2%未満が最も多い
- ・ただし4社に1社は引上げを見通せていない

2024年中に賃金の引上げを実施するかを尋ねたところ、半数を超える55%の企業が実施する（実施予定を含む）と回答した。

そのうち賃金の引上げ率についてみると、大半が「4%未満」で全体の47%を占めており、4%以上とする回答は全体の8%あった。

引上げないとする45%についてみると、「自社に従業員はいない(家族経営など)」が12%と最も多く、「これまでに賃金引き上げを実施済み」が8%と続く。一方で、「見合う価格転嫁ができていない」「業績見通しが不透明」「売上の低迷や伸び悩み」などの理由を合わせると25%あり、4社に1社は賃金の引き上げを見通せていない。

業種別にみると、「引上げる」との回答は、製造業、卸売業、建設業・不動産業において7~8割に上る一方、小売業では3割程度にとどまるなど、業種によって差がみられる。中でも製造業は82%と最も割合が高く、今回は引き上げないものの「これまでに賃金を引上げ済み」とする回答も11%と多かった。

全国、全道と比較すると、「賃金を引上げる」とする回答が、全国の49%に対して、北海道は53%、十勝管内は55%と共に多い。

問4 貴社では、人材定着などに向けて、2024年中に賃金(定期昇給分を除く、賞与や一時金除く)の引上げを実施(実施予定を含む)しますか。引上げる方はその賃金引上げ率について、引上げない方は引上げなかった理由について、それぞれお答えください。

(単位:%)

	総合	製造業	卸売業	小売業	建設業・ 不動産業	サービス業	運輸業	全国	北海道
賃金を引上げる(引上げ率)	55	82	77	32	70	54	50	49	53
1 0%以上2%未満	25	34	41	16	29	29	18	25	23
2 2%以上4%未満	22	32	27	11	28	20	29	18	21
3 4%以上6%未満	6	11	5	4	10	2	4	5	6
4 6%以上	2	5	5	1	2	2	0	1	2
賃金を引上げない(理由)	45	18	23	68	30	46	50	51	47
5 賃上げに見合う価格転嫁ができていない	10	3	5	14	8	7	14	13	12
6 同業や同地域内の他社が上げていない	2	3	0	2	1	5	0	2	3
7 今後の業績見通しが不透明	7	3	5	11	3	7	14	13	13
8 売上の低迷や伸び悩み	6	0	0	10	3	5	7	6	6
9 これまでに賃金を引上げ済み	8	11	9	8	4	10	11	6	6
0 自社に従業員はいない(家族経営など)	12	0	5	23	10	12	4	11	8

Q5 いわゆる 2024 年問題によって貴社の業務に影響が出ると思われますか？また、これに対して何らかの対応策をとりましたか？

- ・特に運輸業、製造業、建設業・不動産業で「大きな影響」
- ・「対策をとった」は 15%にとどまり、44%の企業は「対応していない」

いわゆる 2024 年問題の影響について尋ねた。結果をみると、「影響はない・わからない」との回答が半数以上（54%）で最も多く、「大きく悪影響がある」（13%）と「やや悪影響がある」（32%）をあわせて 4 割強となった。

業種別にみると、最も影響があるのは運輸業で、「大きく悪影響がある」と「やや悪影響がある」をあわせると 68%となり、全体（45%）を大きく上回った。同じく製造業は 56%、建設業・不動産業は 51%と多かった。一方、全体の過半数が「影響はない・わからない」と回答しており、サービス業（73%）、小売業（60%）に多かった。

対応については、「必要性は感じているが対応していない」が 44%と最も多く、「対応をとる必要がない」が 41%で、「対応を取った」は 15%にとどまる。

業種別にみると、運輸業、建設業・不動産業は「対応をとった」との回答が多く、それぞれ 37%、24%で、全体（15%）を上回っている。サービス業は「対応をとる必要がない」が 59%で全体（41%）を大きく上回った。

全国、全道と比較すると、「大きく悪影響がある」とする回答が、全国の 7%に対して、北海道は 10%、十勝管内は 13%と共に多い。

問5 2024年4月から、建設業、自動車運転業、医師などで残業時間の上限規制が始まります（2024年問題）。これに伴い、貴社では、業務への影響が出ると見込まれますか。1～5の中から選んでお答えください。また、貴社では2024年問題を受けて何らかの対応策を取りましたか。6～8の中から選んでお答えください

影響

(単位: %)

	総合	製造業	卸売業	小売業	建設業・不動産業	サービス業	運輸業	全国	北海道
1 大きく悪影響がある	13	11	17	7	17	5	36	7	10
2 やや悪影響がある	32	45	33	29	34	22	32	26	35
3 影響はない・わからない	54	45	50	60	47	73	32	66	53
4 やや好影響がある	1	0	0	3	1	0	0	2	2
5 大きく好影響がある	0	0	0	0	1	0	0	0	0

対応

(単位: %)

	総合	製造業	卸売業	小売業	建設業・不動産業	サービス業	運輸業	全国	北海道
6 対応を取った	15	15	8	8	24	3	37	10	14
7 必要性は感じているが対応していない	44	50	50	39	48	38	44	38	41
8 対応をとる必要がない	41	35	42	53	28	59	19	52	44