

「人手不足が中小企業に与える影響」について

景気が緩やかに拡大する中、人手不足は深刻さを増し、大企業だけでなく中小企業においても人手不足が経営上の問題になっています。

こうした人手不足に対し、政府は安倍首相を議長とする「働き方改革実現会議」を設置し、女性・高齢者の雇用促進等による働き方改革を推し進め、労働生産性の向上を図ることで、人手不足の克服を目指す実行計画をまとめました。

そこで今回は、「人手不足が中小企業に与える影響」についてアンケートを実施しました。

調 査 要 項

調 査 時 点	2017年9月上旬
調 査 対 象 企 業	当金庫お取引先 1,778 社(大阪府内ならびに尼崎市)
回 答 企 業 数	1,533 社
回 答 率	86.2%
調 査 方 法	調査票郵送および聞き取り調査

アンケート企業の内訳

業種別 従業員別	製造業	卸売業	小売業	飲食業	建設業	サービス業	運輸業	不動産業	計	構成比	累計 構成比
1～4人	71	54	109	40	62	66	7	62	471	30.7%	30.7%
5～10人	135	53	37	19	98	59	16	22	439	28.6%	59.4%
11～20人	111	25	9	12	34	33	16	9	249	16.2%	75.6%
21～30人	39	14	7	6	18	22	16	3	125	8.2%	83.8%
31～50人	42	12	2	5	7	22	9	4	103	6.7%	90.5%
51～100人	16	10	6	4	7	16	6	3	68	4.4%	94.9%
101～	10	5	5	3	2	4	4	1	34	2.2%	97.1%
無回答	10	2	5	4	8	10	1	4	44	2.9%	100.0%
計	434	175	180	93	236	232	75	108	1,533	100.0%	
構成比	28.3%	11.4%	11.7%	6.1%	15.4%	15.1%	4.9%	7.0%	100.0%		

Q1. 現在の人員数は適正ですか？

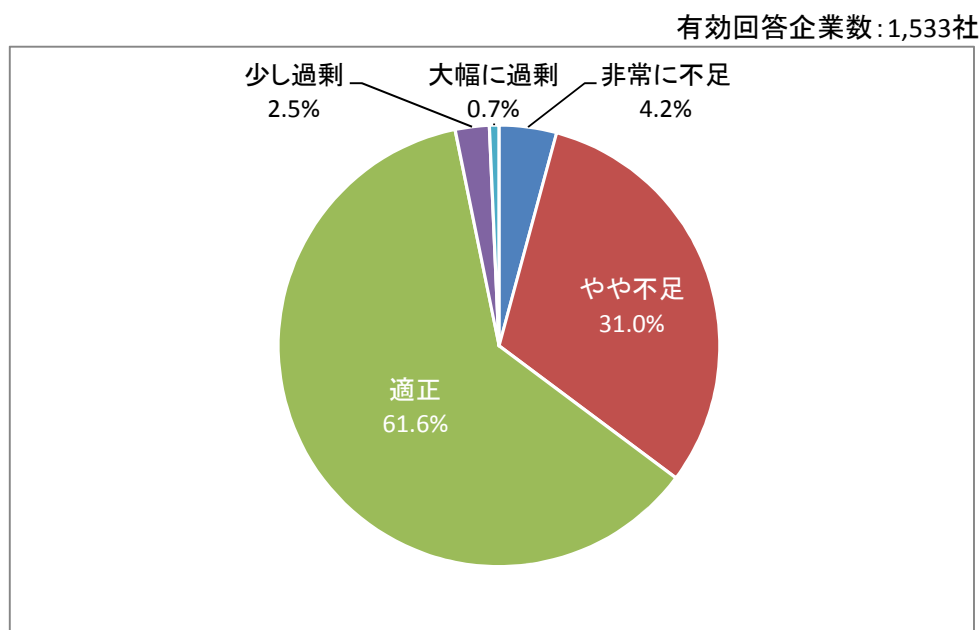
現在の人員数について、「非常に不足」が4.2%、「やや不足」が31.0%で合わせて4割近くの企業が人手不足になっています。

2012年9月期調査時の20.2%より15ポイント上昇しており、5年間で人手不足が1.7倍増加しています。

業種別では、運輸業が54.7%、サービス業が42.1%、建設業および製造業が37.2%と高くなっています。

従業員数別では、従業員30人超の企業で5割以上が人手不足と回答しています。

大企業に比べて、中小企業は人手不足がより深刻になっています。



5年間の推移

単位：%

	153回 (2012年9月期)	157回 (2013年9月期)	161回 (2014年9月期)	165回 (2015年9月期)	169回 (2016年9月期)	173回 (2017年9月期)
非常に不足	1.1	1.6	3.4	3.1	3.2	4.2
やや不足	19.1	22.8	27.6	26.0	30.3	31.0
適正	71.8	70.5	62.9	66.6	61.8	61.6
少し過剰	7.9	4.7	5.2	4.0	3.9	2.5
大幅に過剰	0.2	0.4	0.9	0.4	0.8	0.7

業種別

単位：%

	非常に不足	やや不足	適正	少し過剰	大幅に過剰
全体	4.2	31.0	61.6	2.5	0.7
製造業	3.7	33.5	57.4	4.2	1.2
卸売業	1.7	30.9	64.0	3.4	0.0
小売業	2.8	18.0	75.3	2.8	1.1
飲食業	1.1	31.1	67.8	0.0	0.0
建設業	5.1	32.1	61.5	0.9	0.4
サービス業	8.6	33.5	56.1	0.9	0.9
運輸業	8.0	46.7	44.0	1.3	0.0
不動産業	1.9	23.6	70.8	2.8	0.9

従業員数別

単位：%

	非常に不足	やや不足	適正	少し過剰	大幅に過剰
全体	4.2	31.0	61.6	2.5	0.7
4人以下	1.5	20.4	76.1	0.7	1.3
5~10人	2.3	30.9	63.1	2.8	0.9
11~20人	5.6	36.0	54.4	3.6	0.4
21~30人	7.1	42.1	46.0	4.8	0.0
31~50人	11.7	41.7	43.7	2.9	0.0
51~100人	7.4	48.5	39.7	4.4	0.0
101人以上	20.6	47.1	29.4	2.9	0.0

Q2. 人員調整はどのように計画していますか？

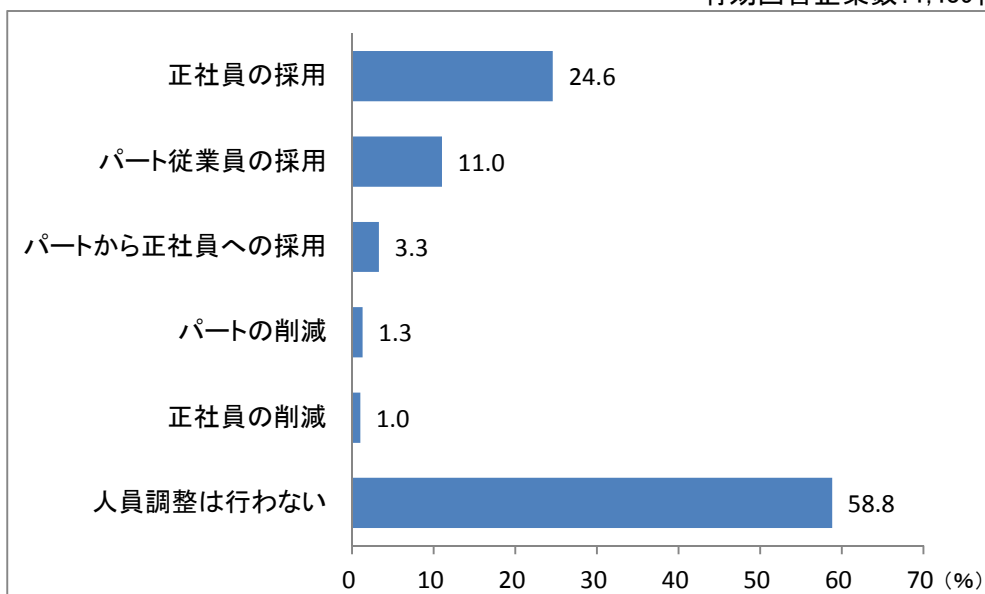
人員調整の計画については、人員調整を計画している企業の中では、「正社員の採用」が24.6%と最も多くなりました。

業種別では、「正社員の採用」と回答したのが、運輸業が44.6%、製造業が29.0%、サービス業が26.9%となり、正社員の雇用で人手不足を補おうとする姿勢が見られます。

一方で、「パート従業員の採用」と回答したのが、飲食業が18.3%、サービス業が16.3%となりました。この2業種はパート従業員の割合が高いことが反映していると思われる。

従業員数別では、従業員が多い企業ほど「正社員の採用」と回答する割合が高く、「人員調整は行わない」と回答する割合が低くなりました。従業員が多い企業ほど人手不足の傾向にあるため、正社員の採用に積極的であると思われる。逆に、従業員が少ない企業ほど「人員調整は行わない」と回答する割合が高くなっています。

有効回答企業数：1,439社



5年間の推移

単位：%

	153回 (2012年9月期)	157回 (2013年9月期)	161回 (2014年9月期)	165回 (2015年9月期)	169回 (2016年9月期)	173回 (2017年9月期)
正社員の採用	13.6	16.2	18.7	19.2	20.5	24.6
パート従業員から正社員への採用	2.4	2.6	1.8	2.2	2.0	3.3
パート従業員の採用	9.2	11.9	14.1	12.2	13.2	11.0
正社員の削減	2.7	1.6	1.4	1.1	1.6	1.0
パート従業員の削減	2.2	1.7	2.7	0.7	1.8	1.3
人員調整は行わない	70.0	66.0	61.3	64.7	60.9	58.8

業種別

単位：%

業種	正社員の採用	パート従業員から正社員への採用	パート従業員の採用	正社員の削減	パート従業員の削減	人員調整は行わない
全体	24.6	3.3	11.0	1.0	1.3	58.8
製造業	29.0	2.9	11.5	1.2	1.0	54.4
卸売業	23.8	1.7	12.8	0.6	2.3	58.8
小売業	8.4	3.0	8.4	1.2	2.4	76.6
飲食業	14.6	2.4	18.3	0.0	2.4	62.3
建設業	24.7	3.1	7.0	1.3	0.4	63.5
サービス業	26.9	7.2	16.3	1.0	1.4	47.2
運輸業	44.6	0.0	5.4	1.4	0.0	48.6
不動産業	24.0	3.0	6.0	0.0	0.0	67.0

従業員数別

単位：%

従業員数	正社員の採用	パート従業員から正社員への採用	パート従業員の採用	正社員の削減	パート従業員の削減	人員調整は行わない
全体	24.6	3.3	11.0	1.0	1.3	58.8
4人以下	9.4	1.2	5.8	0.2	0.2	83.2
5~10人	21.2	3.7	11.0	1.0	1.5	61.6
11~20人	35.0	4.6	14.8	1.7	1.3	42.6
21~30人	37.2	4.1	14.0	0.0	0.8	43.9
31~50人	41.4	5.1	15.2	3.0	1.0	34.3
51~100人	49.9	5.9	13.2	1.5	7.4	22.1
101人以上	64.8	2.9	17.6	0.0	0.0	14.7

Q3. Q1で「非常に不足」「やや不足」と回答した方にお尋ねします。
 人手不足により貴社にどのような影響がありましたか？

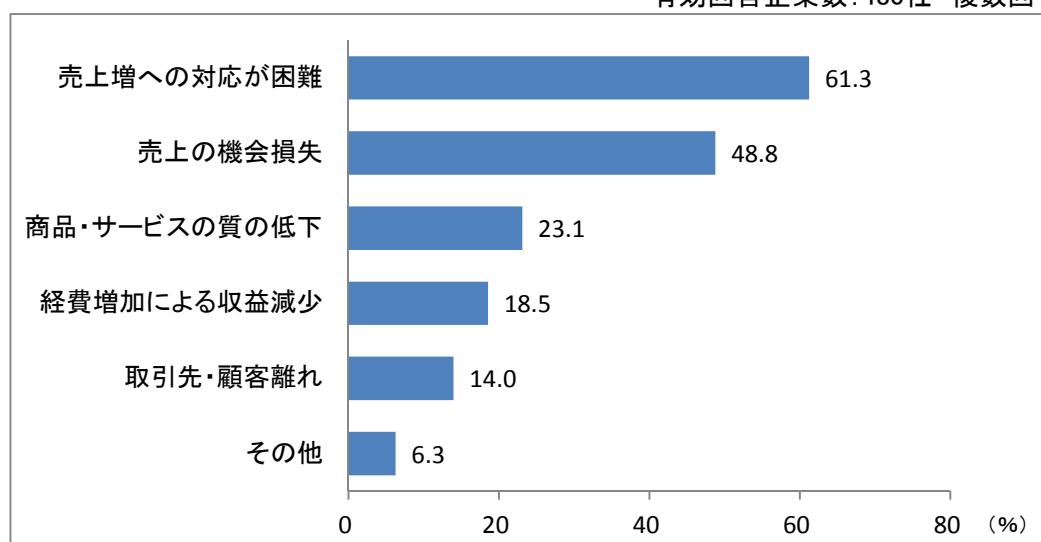
人手不足の影響については、「売上増への対応が困難」が61.3%、「売上の機会損失」が48.6%と、売上そのものに影響するとの回答が多くなりました。

ゆるやかに景気が回復するなか、人手不足で思うように売上が増やせないというジレンマが見られます。

業種別では、すべての業種で「売上増への対応が困難」「売上の機会損失」が上位を占めています。

ただし、飲食業とサービス業では「商品・サービスの低下」が、製造業と建設業では「経費増加による収益減少」が他業種に比べて割合が高く、業種間でばらつきがあります。

有効回答企業数:480社 複数回答



業種別 単位：%

	商品・サービスの質の低下	売上増への対応が困難	売上の機会損失	取引先・顧客離れ	経費増加による収益減少	その他
全体	23.1	61.3	48.8	14.0	18.5	6.3
製造業	20.3	66.2	46.6	8.8	21.6	8.1
卸売業	22.4	57.1	53.1	14.3	16.3	10.2
小売業	25.9	66.7	40.7	18.5	14.8	3.7
飲食業	34.6	38.5	46.2	3.8	15.4	15.4
建設業	12.7	62.0	51.9	16.5	22.8	5.1
サービス業	39.8	55.7	46.6	19.3	17.0	2.3
運輸業	17.5	60.0	55.0	17.5	10.0	2.5
不動産業	9.5	81.0	52.4	19.0	19.0	4.8

従業員数別 単位：%

	商品・サービスの質の低下	売上増への対応が困難	売上の機会損失	取引先・顧客離れ	経費増加による収益減少	その他
全体	23.1	61.3	48.8	14.0	18.5	6.3
4人以下	25.3	59.0	50.6	16.9	16.9	4.8
5～10人	21.4	57.9	47.6	11.9	19.8	7.1
11～20人	16.5	63.9	47.4	10.3	14.4	5.2
21～30人	24.6	68.4	49.1	17.5	14.0	5.3
31～50人	30.2	54.7	39.6	18.9	22.6	11.3
51～100人	25.7	60.0	57.1	11.4	25.7	5.7
101人以上	34.8	73.9	56.5	8.7	26.1	4.3

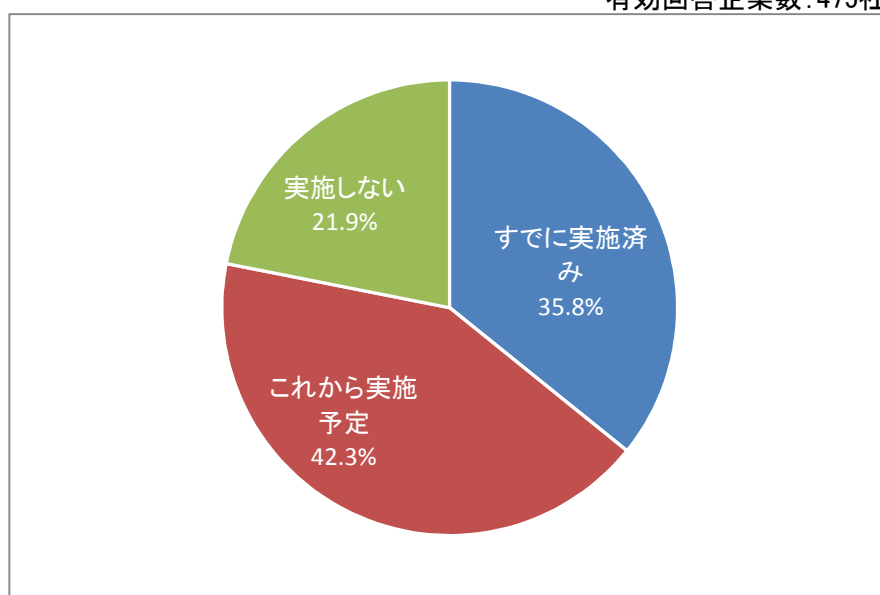
**Q4. Q1で「非常に不足」「やや不足」と回答した方にお尋ねします。
人手不足への対応策は実施されていますか？**

人手不足への対応策の実施について、「すでに実施済み」が35.8%、「これから実施予定」が42.3%となり、8割近くの企業が人手不足に対して何らかの対応策を実施済、または実施予定と回答しています。人手不足に直面している中小企業の危機感が強く表れた結果となりました。

特に飲食業やサービス業、運輸業など、以前から人手不足が常態化している業種では「すでに実施済み」の割合が高くなっています。

従業員数別では、従業員50人超の企業で「すでに実施済み」の割合が5割以上になりました。大企業との人材獲得競争に直面し、危機感を強く持っていると思われます。

有効回答企業数：475社



業種別	単位：%		
	すでに実施済み	これから実施予定	実施しない
全体	35.8	42.3	21.9
製造業	33.6	44.0	22.4
卸売業	28.0	54.0	18.0
小売業	22.2	48.2	29.6
飲食業	46.2	34.6	19.2
建設業	35.8	35.8	28.4
サービス業	41.2	44.7	14.1
運輸業	50.0	32.5	17.5
不動産業	28.6	38.1	33.3

従業員数別	単位：%		
	すでに実施済み	これから実施予定	実施しない
全体	35.8	42.3	21.9
4人以下	17.3	42.0	40.7
5～10人	28.0	42.4	29.6
11～20人	39.6	44.8	15.6
21～30人	41.1	55.3	3.6
31～50人	46.2	42.3	11.5
51～100人	50.0	33.3	16.7
101人以上	78.3	21.7	0.0

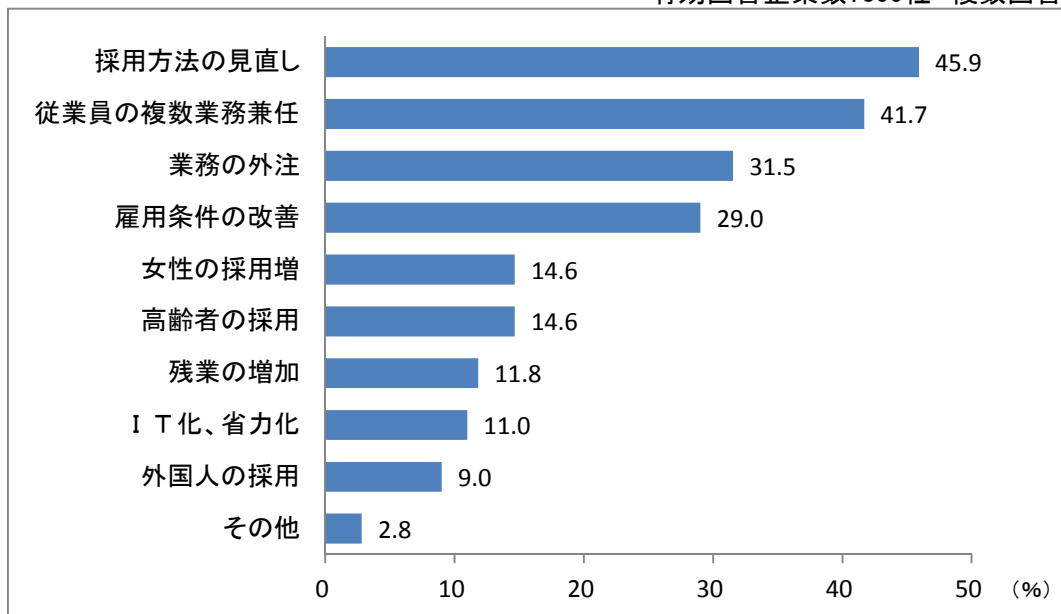
Q5. Q4で「すでに実施済」「これから実施予定」と回答した方にお尋ねします。
具体的な対応策について回答してください。

人手不足への具体的な対応策については、「採用方法の見直し」が45.9%と最も多く、「従業員の複数業務の兼任」が41.7%、「業務の外注」が31.5%となりました。

就職サイトや紹介会社の活用で採用を増やす一方で、外注の活用など業務改善による生産性向上を目指す姿勢がうかがえます。

業種別では、卸売業、運輸業、不動産業で「採用方法の見直し」が最も多くなり、建設業では「業務の外注」が最も多くなりました。業種によって具体的な対応策が大きく分かれています。さらに、製造業では「残業の増加」が20%を超えました。納期がある一方、増員や多能工化が難しいため、やむを得ず残業で対応する企業が少なからずあるものと思われます。

有効回答企業数:355社 複数回答



業種別 単位：%

業種	従業員の複数業務兼任	業務の外注	I T化、省力化	雇用条件の改善	残業の増加	高齢者の採用	女性の採用増	外国人の採用	採用方法の見直し	その他
全体	41.7	31.5	11.0	29.0	11.8	14.6	14.6	9.0	45.9	2.8
製造業	37.6	31.2	12.8	29.4	25.7	15.6	8.3	13.8	46.8	3.7
卸売業	43.2	18.9	5.4	16.2	5.4	21.6	21.6	10.8	62.2	0.0
小売業	57.9	21.1	5.3	52.6	5.3	15.8	21.1	5.3	42.1	10.5
飲食業	35.0	5.0	10.0	40.0	0.0	5.0	25.0	10.0	35.0	5.0
建設業	43.6	58.2	9.1	23.6	7.3	12.7	7.3	12.7	36.4	0.0
サービス業	49.3	27.5	11.6	31.9	5.8	11.6	18.8	2.9	39.1	4.3
運輸業	35.5	32.3	16.1	19.4	3.2	19.4	19.4	3.2	58.1	0.0
不動産業	21.4	28.6	14.3	42.9	7.1	14.3	21.4	0.0	64.3	0.0

従業員数別 単位：%

従業員数	従業員の複数業務兼任	業務の外注	I T化、省力化	雇用条件の改善	残業の増加	高齢者の採用	女性の採用増	外国人の採用	採用方法の見直し	その他
全体	41.7	31.5	11.0	29.0	11.8	14.6	14.6	9.0	45.9	2.8
4人以下	50.0	30.4	10.9	13.0	4.3	6.5	13.0	2.2	30.4	2.2
5~10人	47.6	36.6	7.3	26.8	8.5	13.4	12.2	7.3	43.9	2.4
11~20人	37.0	32.1	13.6	29.6	14.8	18.5	12.3	11.1	45.7	0.0
21~30人	36.7	24.5	2.0	32.7	12.2	14.3	16.3	6.1	46.9	8.2
31~50人	48.8	27.9	14.0	27.9	11.6	18.6	20.9	16.3	48.8	7.0
51~100人	26.7	30.0	10.0	46.7	16.7	10.0	13.3	13.3	60.0	0.0
101人以上	39.1	39.1	30.4	39.1	21.7	21.7	21.7	8.7	56.5	0.0

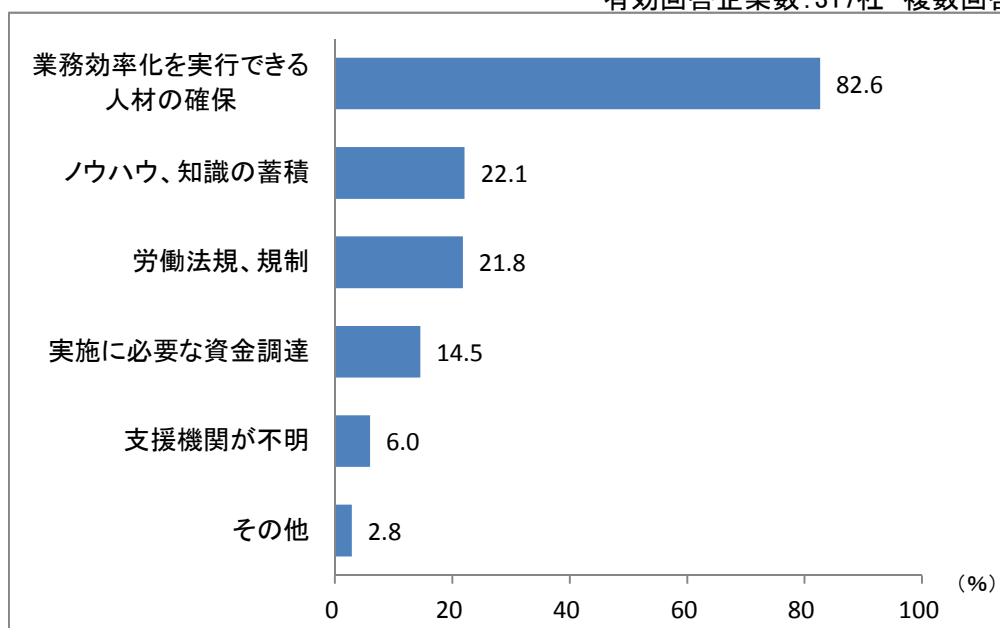
Q6. Q4で「すでに実施済」「これから実施予定」と回答した方にお尋ねします。
対応策の実施にあたっての課題について回答してください。

対応策実施への課題については、「業務効率化を実行できる人材の確保」が82.6%と突出して多くなっています。

続いて、「経営層、管理層のノウハウ、知識の蓄積」が22.1%となり、業務効率化で人手不足を克服しようとする姿勢が見られる一方で、その業務効率化を支える人材やノウハウが不足している現状が浮き彫りになりました。

従業員数別では、従業員が多い企業ほど「労働法規、規制」の割合が高くなりました。人手不足に対応していくなかで、コンプライアンスへの対応も課題の一つとして意識しているものと思われます。

有効回答企業数:317社 複数回答



業種別 単位：%

	実施に必要な資金調達	人材の確保	ノウハウ、知識の蓄積	労働法規、規制	支援機関が不明	その他
全体	14.5	82.6	22.1	21.8	6.0	2.8
製造業	17.0	78.7	23.4	25.5	9.6	3.2
卸売業	12.5	84.4	15.6	9.4	0.0	6.3
小売業	11.8	64.7	35.3	35.3	11.8	0.0
飲食業	6.3	81.3	12.5	43.8	0.0	0.0
建設業	14.0	84.0	26.0	14.0	8.0	6.0
サービス業	15.9	88.9	19.0	22.2	6.3	0.0
運輸業	10.0	83.3	13.3	20.0	0.0	3.3
不動産業	21.4	92.9	35.7	7.1	0.0	0.0

従業員数別 単位：%

	実施に必要な資金調達	人材の確保	ノウハウ、知識の蓄積	労働法規、規制	支援機関が不明	その他
全体	14.5	82.6	22.1	21.8	6.0	2.8
4人以下	21.6	78.4	18.9	10.8	8.1	0.0
5～10人	10.5	84.2	17.1	18.4	9.2	2.6
11～20人	19.4	86.1	18.1	20.8	5.6	2.8
21～30人	10.0	85.0	22.5	20.0	5.0	5.0
31～50人	9.5	73.8	35.7	23.8	2.4	4.8
51～100人	18.5	88.9	29.6	29.6	0.0	3.7
101人以上	13.6	77.3	22.7	40.9	9.1	0.0

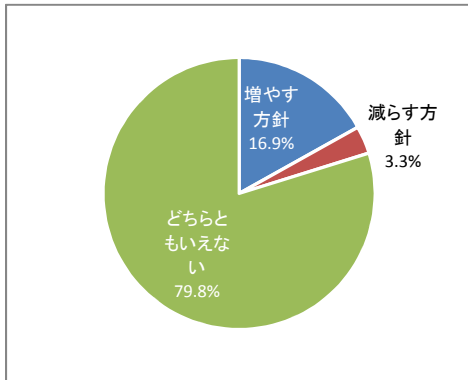
Q7. 人手不足が深刻になる中で、女性や高齢者、外国人の活躍推進が期待されている女性や高齢者、外国人に対する貴社の方針について回答してください。

女性を増やす方針の企業の割合が16.9%と、高齢者や外国人に比べて高くなっています。

業種別では、女性を増やす方針と回答した割合がサービス業で25.7%、高齢者を増やす方針と回答した割合が運輸業で16.2%、そして、外国人を増やすと回答した割合が飲食業で8.5%となりました。サービス業では女性の比率が高い介護士、運輸業では運転経験の豊富さが必要とされるドライバー、そして、飲食業では外国人観光客に接客可能な店員が求められる傾向があることから、それぞれの業種特有の事情が出ているものと思われます。

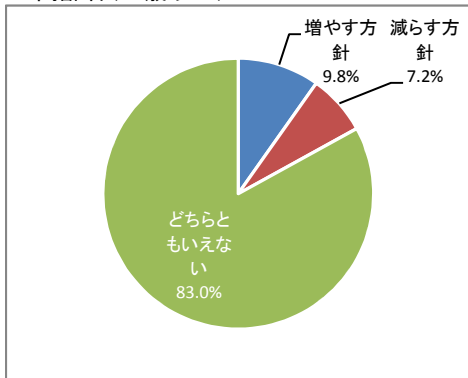
外国人を増やす方針については、従業員が多い企業ほど割合が高くなっています。決められたルーティンの作業に求められていると思われます。

《女性》 有効回答企業数:1,408社



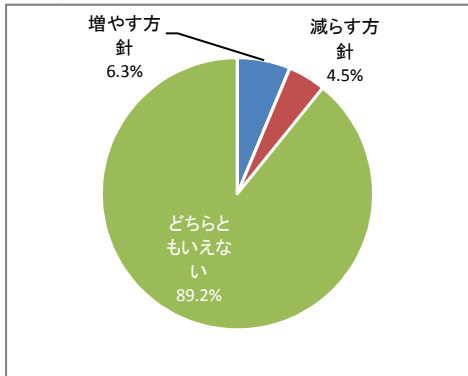
業種別 (女性)	単位: %			従業員数別 (女性)	単位: %		
	増やす方針	減らす方針	どちらともいえない		増やす方針	減らす方針	どちらともいえない
全体	16.9	3.3	79.8	全体	16.9	3.3	79.8
製造業	19.6	2.5	77.9	4人以下	6.6	4.2	89.2
卸売業	19.0	4.9	76.1	5~10人	12.9	3.2	83.9
小売業	10.1	4.4	85.5	11~20人	20.2	2.1	77.7
飲食業	19.0	4.8	76.2	21~30人	27.3	1.7	71.0
建設業	7.2	1.8	91.0	31~50人	30.4	3.9	65.7
サービス業	25.7	2.8	71.5	51~100人	40.0	1.5	58.5
運輸業	13.5	4.1	82.4	101人以上	57.6	0.0	42.4
不動産業	17.4	4.3	78.3				

《高齢者(65歳以上)》 有効回答企業数:1,405社



業種別 (高齢者)	単位: %			従業員数別 (高齢者)	単位: %		
	増やす方針	減らす方針	どちらともいえない		増やす方針	減らす方針	どちらともいえない
全体	9.8	7.2	83.0	全体	9.8	7.2	83.0
製造業	11.6	8.6	79.8	4人以下	5.4	5.7	88.9
卸売業	10.4	11.6	78.0	5~10人	7.0	7.5	85.5
小売業	6.4	7.0	86.6	11~20人	13.9	9.7	76.4
飲食業	9.5	4.8	85.7	21~30人	12.2	6.5	81.3
建設業	7.1	6.7	86.2	31~50人	12.0	7.0	81.0
サービス業	10.3	3.3	86.4	51~100人	21.5	10.8	67.7
運輸業	16.2	5.4	78.4	101人以上	32.4	0.0	67.6
不動産業	6.7	7.8	85.5				

《外国人》 有効回答企業数:1,383社



業種別 (外国人)	単位: %			従業員数別 (外国人)	単位: %		
	増やす方針	減らす方針	どちらともいえない		増やす方針	減らす方針	どちらともいえない
全体	6.3	4.5	89.2	全体	6.3	4.5	89.2
製造業	8.0	3.4	88.6	4人以下	2.7	5.0	92.3
卸売業	7.5	5.0	87.5	5~10人	3.8	5.5	90.7
小売業	3.2	6.4	90.4	11~20人	8.6	1.3	90.1
飲食業	8.5	8.5	83.0	21~30人	11.6	7.4	81.0
建設業	4.1	5.0	90.9	31~50人	9.2	3.1	87.7
サービス業	7.0	4.2	88.8	51~100人	13.8	4.6	81.6
運輸業	5.4	1.4	93.2	101人以上	23.5	0.0	76.5
不動産業	4.5	3.4	92.1				

Q8. 政府は、企業向けに雇用関係助成金の支給を施策として行っていますが、利用されたことはありますか？

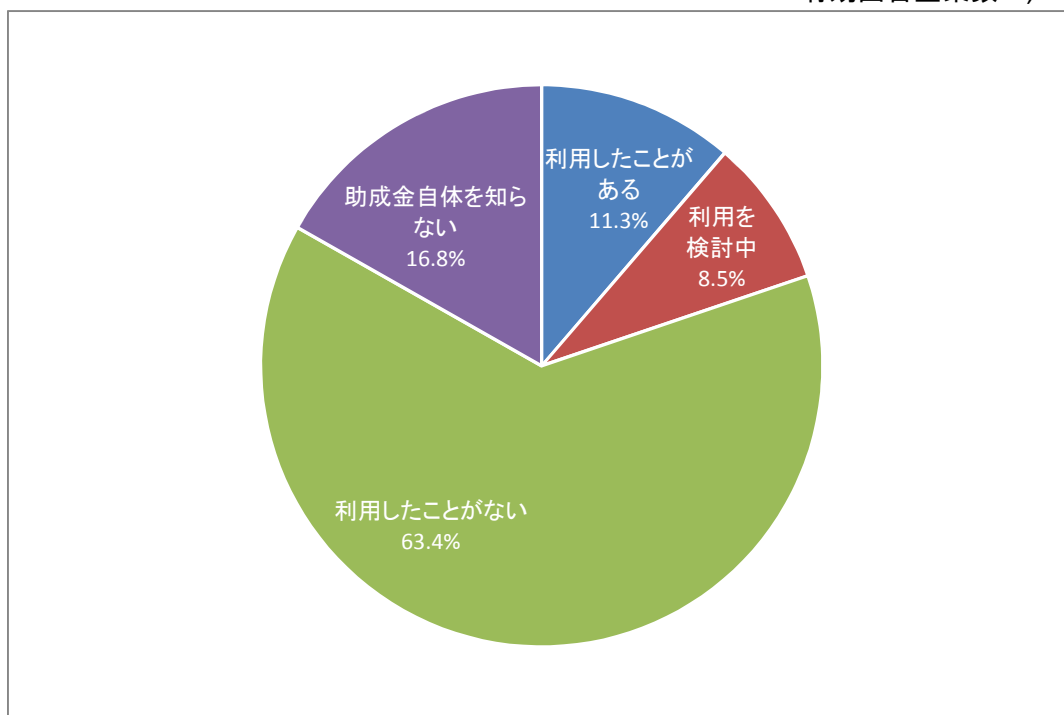
雇用関係助成金については、8割超の企業が「知っている」と回答しています。しかし、「助成金自体を知らない」と回答した企業が16.8%あり、業種別では小売業と飲食業、従業員数別では4人以下の企業で割合が高くなっています。これらの企業への認知度を高める必要があります。

助成金の利用については、「利用したことがある」が11.3%、「利用を検討中」が8.5%と、合わせても19.8%に止まっています。申請の難しさや申請についてアドバイスを受ける先が分からないなどで助成金の利用に踏み出せない企業が多いと思われる、利用しやすい環境づくりが求められています。

業種別では、製造業で「利用したことがある」「利用を検討中」合わせて26.7%となりました。ものづくり補助金を活用した経験から、補助金や助成金の利用に積極的な企業が多いことが原因だと思われます。

従業員数別では、従業員が多い企業ほど「利用したことがある」と「利用を検討中」を合わせた割合が高くなっています。

有効回答企業数:1,474社



業種別	単位：%			
	利用したことがある	利用を検討中	利用したことがない	助成金自体を知らない
全体	11.3	8.5	63.4	16.8
製造業	16.8	9.9	61.5	11.8
卸売業	12.1	8.7	63.6	15.6
小売業	7.3	7.9	54.5	30.3
飲食業	3.5	4.7	69.7	22.1
建設業	9.0	6.0	65.3	19.7
サービス業	10.0	9.6	68.1	12.3
運輸業	12.0	10.7	58.6	18.7
不動産業	5.8	9.7	69.0	15.5

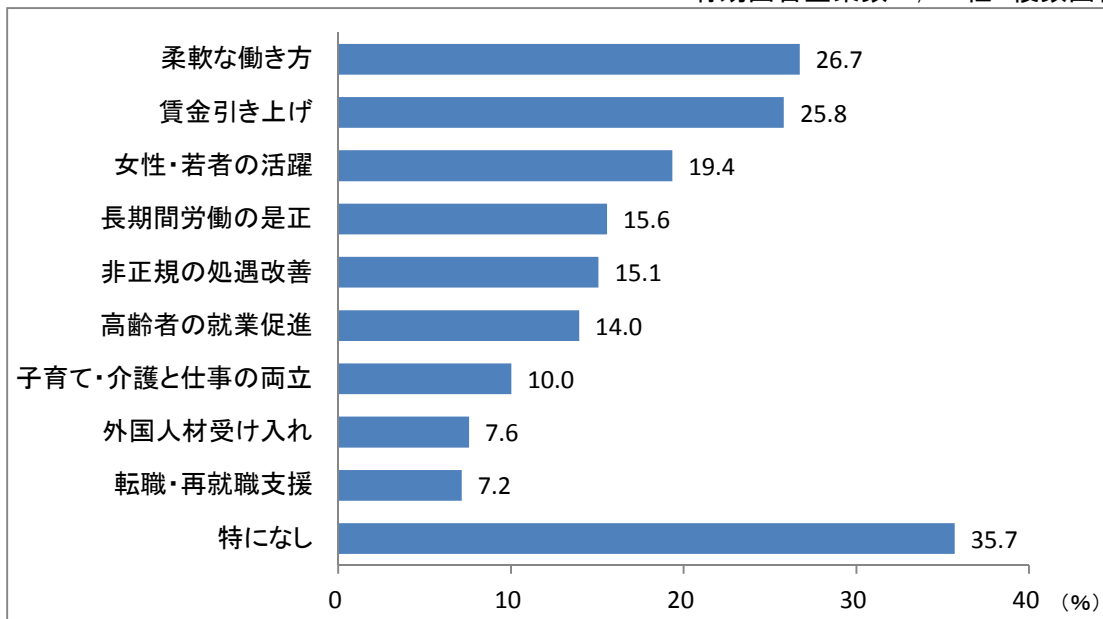
従業員数別	単位：%			
	利用したことがある	利用を検討中	利用したことがない	助成金自体を知らない
全体	11.3	8.5	63.4	16.8
4人以下	2.3	5.9	64.2	27.6
5～10人	7.3	7.1	67.7	17.9
11～20人	20.0	10.2	60.0	9.8
21～30人	11.1	13.5	65.1	10.3
31～50人	21.4	15.5	60.2	2.9
51～100人	28.8	10.6	54.5	6.1
101人以上	56.2	6.3	34.4	3.1

Q9. 政府は「働き方改革実現会議」で実行計画をまとめ、9分野で改革の方向性を明示しました。貴社が重要と考える分野についてお答えください。

政府は、今年の3月に開催した「働き方改革実現会議」で実行計画をまとめ、9分野で改革の方向性を明示しました。その中で企業が重要と考える分野は、「柔軟な働き方」26.7%、「賃金引き上げ」25.8%「女性・若者の活躍」19.4%の順となり、中小企業経営者から労働者の環境改善を意識した回答が見られました。

一方で、「特になし」が35.7%にのびました。人手不足の克服を目指すための「働き方改革」ですが、現状では、改革そのものへの関心はあまり高いとはいえない状況です。

有効回答企業数:1,426社 複数回答



業種別 単位: %

業種	非正規の処遇改善	賃金引き上げ	長期間労働の是正	転職・再就職支援	柔軟な働き方	女性・若者の活躍	高齢者の就業促進	子育て・介護と仕事の両立	外国人材受け入れ	特になし
全体	15.1	25.8	15.6	7.2	26.7	19.4	14.0	10.0	7.6	35.7
製造業	14.8	27.8	17.5	6.5	26.3	21.8	15.0	11.5	10.8	31.6
卸売業	24.0	21.0	12.6	7.8	27.5	24.6	16.2	12.0	7.8	29.3
小売業	7.5	20.5	11.8	5.0	28.0	14.3	9.9	8.1	4.3	49.7
飲食業	19.5	23.2	4.9	3.7	24.4	23.2	3.7	6.1	9.8	45.1
建設業	11.5	32.6	17.6	10.6	30.4	11.9	15.9	4.4	6.6	35.7
サービス業	14.7	23.5	12.9	6.0	22.6	22.6	15.2	13.8	6.5	35.5
運輸業	16.4	27.4	27.4	6.8	34.2	17.8	16.4	5.5	1.4	24.7
不動産業	17.3	25.5	19.4	10.2	22.4	17.3	12.2	15.3	7.1	40.8

従業員数別 単位: %

従業員数	非正規の処遇改善	賃金引き上げ	長期間労働の是正	転職・再就職支援	柔軟な働き方	女性・若者の活躍	高齢者の就業促進	子育て・介護と仕事の両立	外国人材受け入れ	特になし
全体	15.1	25.8	15.6	7.2	26.7	19.4	14.0	10.0	7.6	35.7
4人以下	12.7	21.6	8.7	7.8	20.0	10.8	13.4	10.4	4.5	46.8
5~10人	12.9	28.5	16.1	4.6	28.7	17.3	12.9	7.1	7.1	37.5
11~20人	17.8	29.2	18.2	8.5	30.1	21.2	14.0	7.6	11.0	27.5
21~30人	24.8	24.0	24.8	7.4	34.7	26.4	10.7	13.2	5.0	25.6
31~50人	17.2	25.3	11.1	12.1	26.3	35.4	21.2	14.1	14.1	26.3
51~100人	15.9	28.6	30.2	6.3	33.3	33.3	12.7	20.6	15.9	17.5
101人以上	6.1	30.3	33.3	9.1	30.3	48.5	18.2	24.2	9.1	15.2

まとめ

＜「人手不足が中小企業に与える影響」について＞

現在の人員数について、「非常に不足」が4.2%、「やや不足」が31.0%で合わせて4割近くの企業が人手不足になっています。

2012年9月期調査時の20.2%より15ポイント上昇しており、5年間で人手不足が1.7倍増加しています。

業種別では、運輸業が54.7%、サービス業が42.1%、建設業および製造業が37.2%と高くなっています。

従業員数別では、従業員30人超の企業で5割以上が人手不足と回答しています。

大企業に比べて、中小企業は人手不足がより深刻になっています。

人手不足の影響については、「売上増への対応が困難」が61.3%、「売上の機会損失」が48.6%と、売上そのものに影響するとの回答が多くなりました。

ゆるやかに景気が回復するなか、人手不足で思うように売上が増やせないというジレンマが見られます。

対応策については、「採用方法の見直し」が45.9%と最も多く、「従業員の複数業務の兼任」が41.7%、「業務の外注」が31.5%となりました。

業種別では、卸売業、運輸業、不動産業で「採用方法の見直し」が最も多くなり、建設業では「業務の外注」が最も多くなりました。業種によって具体的な対応策が大きく分かれています。

雇用関係助成金については、8割超の企業が「知っている」と回答しています。しかし、「助成金自体を知らない」と回答した企業が16.8%あり、これらの企業への認知度を高める必要があります。

助成金の利用については、「利用したことがある」が11.3%、「利用を検討中」が8.5%と、合わせても19.8%に止まっています。申請の難しさや申請についてアドバイスを求める先が分からないなどで助成金の利用に踏み出せない企業が多いと思われ、利用しやすい環境づくりが求められています。

政府は、今年の3月に開催した「働き方改革実現会議」で実行計画をまとめ、9分野で改革の方向性を明示しました。その中で企業が重要と考える分野は、「柔軟な働き方」26.7%、「賃金引き上げ」25.8%「女性・若者の活躍」19.4%の順となり、中小企業経営者から労働者の環境改善を意識した回答が見られました。

一方で、「特になし」が35.7%にのぼりました。人手不足の克服を目指すための「働き方改革」ですが、現状では、改革そのものへの関心はあまり高いとはいえない状況です。

景気が回復するなかで、人手不足対策は特に重要になっています。個々の中小企業は様々な対策をとっていますが、経営資源の問題もあり、自助努力にも限界があります。政府は、さらなる助成金の拡充など、これまで以上の施策を中小企業に対して行う必要があると思われれます。