

## 人手不足・人材確保への対応状況について

### ●はじめに

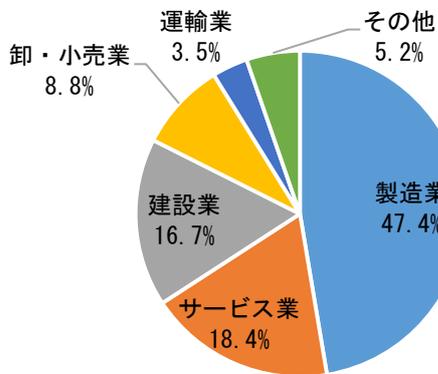
少子高齢化による労働力人口の減少やコロナ禍の影響緩和等を背景として、企業の人手不足が深刻化しており、人材の獲得や活用は多くの企業で重要な課題となっています。

そこで、地域中小企業における人手不足の深刻度合や、対策への取組み状況について調査しました。

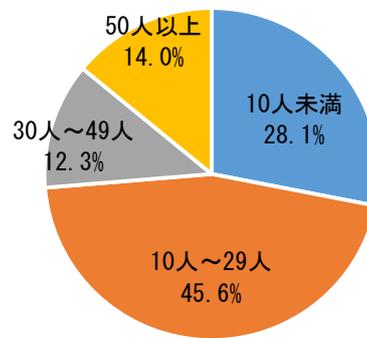
### ●調査概要

調査時期 : 令和6年11月18日(月)～令和6年11月29日(金)  
調査方法 : WEB アンケート  
調査対象 : せいしんビジネスクラブ会員  
回答数 : 114社

《業種内訳 (n=114)》



《従業員規模内訳 (n=114)》



### ●要旨

**●人手不足を喫緊の課題と認識する企業は6割、その内16%で既に経営に支障が出ている。  
人手不足解消に向け、賃上げには8割が取組むも、業務面の改善は4割以下にとどまり、  
外国人材や副業・兼業人材の活用は進んでいない。**

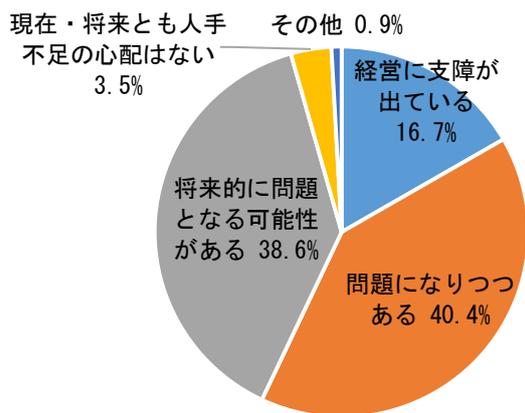
- ◆ 人手不足について、「経営に支障が出ている」が16.7%あり、「問題になりつつある」40.4%と合わせると、6割近い先で人手不足の解消を喫緊の課題として捉えている。業種別では、建設業で人手不足の状況が最も深刻となっている。
- ◆ 採用面の取組みでは、既に実施しているのは「中途採用」が60.5%と最も高くなった。外国人材、経営幹部人材、副業・兼業人材の採用はいずれも2割を下回り、活用が進んでいない。
- ◆ 待遇面の取組みでは、既に実施しているのは「賃金の引き上げ」が77.2%で最多となり、「労働時間・残業時間の抑制」「福利厚生改善」も半数を超え取組みが進んでいる。
- ◆ 業務面の取組みでは、既に実施している取組みがいずれも4割を下回り、最多は「業務プロセス見直しによる効率化」の37.7%であった。
- ◆ 採用方法では、既に実施しているのは「ハローワーク」が61.4%で最多となった。今後実施を検討する取組みでは「従業員からの紹介」「経営者の家族・親族からの紹介」「取引先からの紹介」がそれぞれ3割を超え、人縁や地縁を活かしてリファラル採用等に取組む企業が増えるものと推測される。
- ◆ 人手不足対策・人材確保に取組む上での問題は、「求人を出しても応募がない」が68.4%で最多となり、次いで「コストが増加する」が53.5%となった。
- ◆ 求める支援は、「補助金・助成金」が70.2%と突出して高くなった。賃上げや福利厚生改善、ITや機械導入による業務効率化などは、コスト増加に結び付きやすく、資金面での支援を求めている様子が窺える。

※本アンケートの数値は小数点第二位を四捨五入しております。

Copyright (C) 2024 THE SEISHIN SHINKIN BANK. All Rights Reserved.

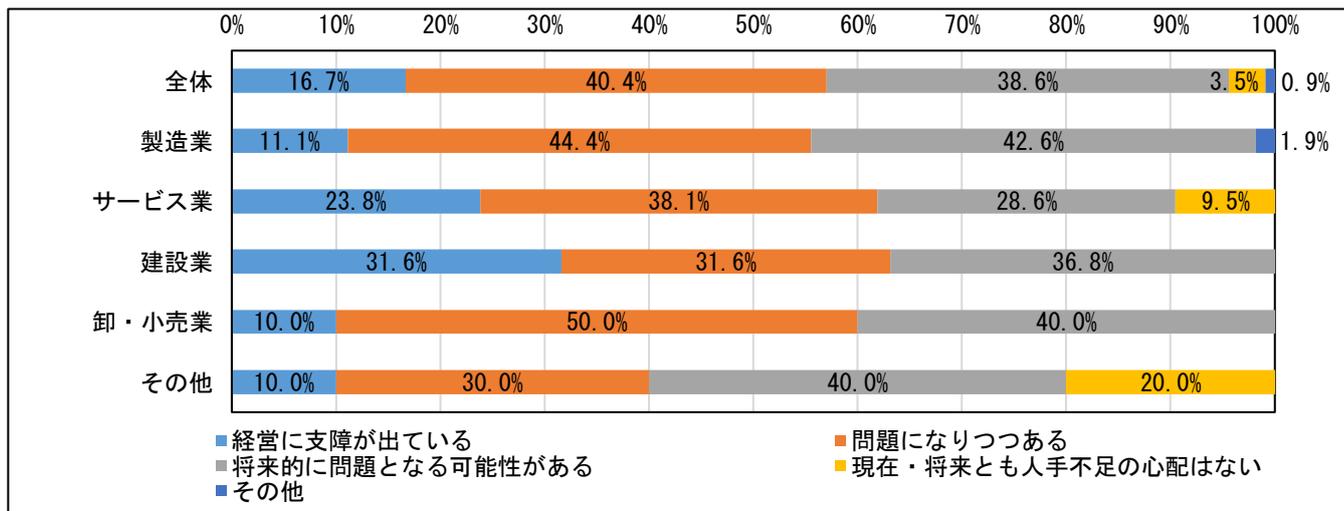
本レポートは、当金庫が実施したアンケートに基づき集計分析したもので、無断で複写・転写することはできません。また、本レポートは情報提供が目的であり、お客さまの決定、行為、およびその結果について、当金庫は一切の責任を負いません。

## 1. 人手不足の状況について (n=114 SA)



人手不足について、全体では「経営に支障が出ている」が16.7%あり、既に経営に悪影響が出ている先が一定数見られた。また、「問題になりつつある」40.4%と合わせると、6割近い先で人手不足の解消を喫緊の課題と捉えていると考えられる。

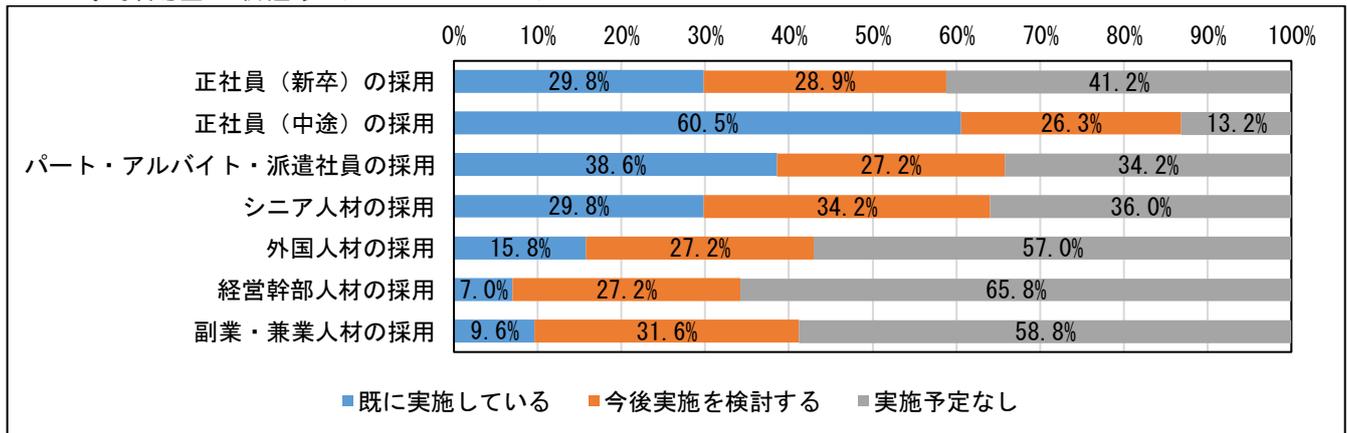
### <業種別>



業種別では、建設業は「経営に支障が出ている」との回答が31.6%と最も高く、人手不足の状況が最も深刻となっている。

## 2. 人手不足・人材確保への対応について

### 2-1. 採用面の取組み (n=114 SA)

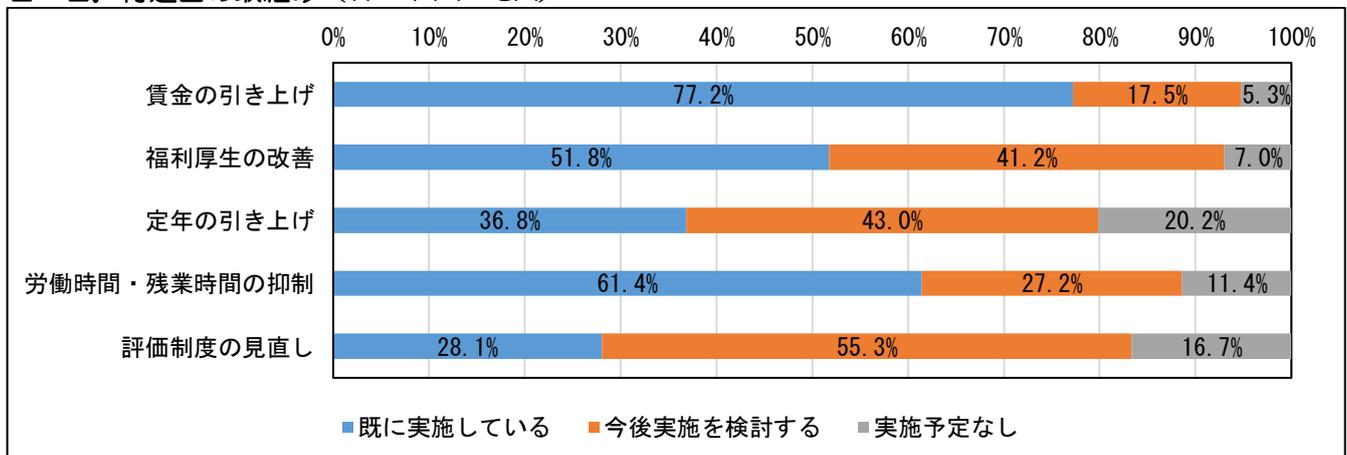


人手不足・人材確保に関する採用面の取組みをみると、既に実施しているのは「正社員（中途）の採用」が60.5%と最も高く、中小企業における主要な採用対象となっていることがわかる。

「今後実施を検討する」との回答は、いずれの取組みも3割前後となっており、今後は多様な取組みが広がっていく可能性がある。

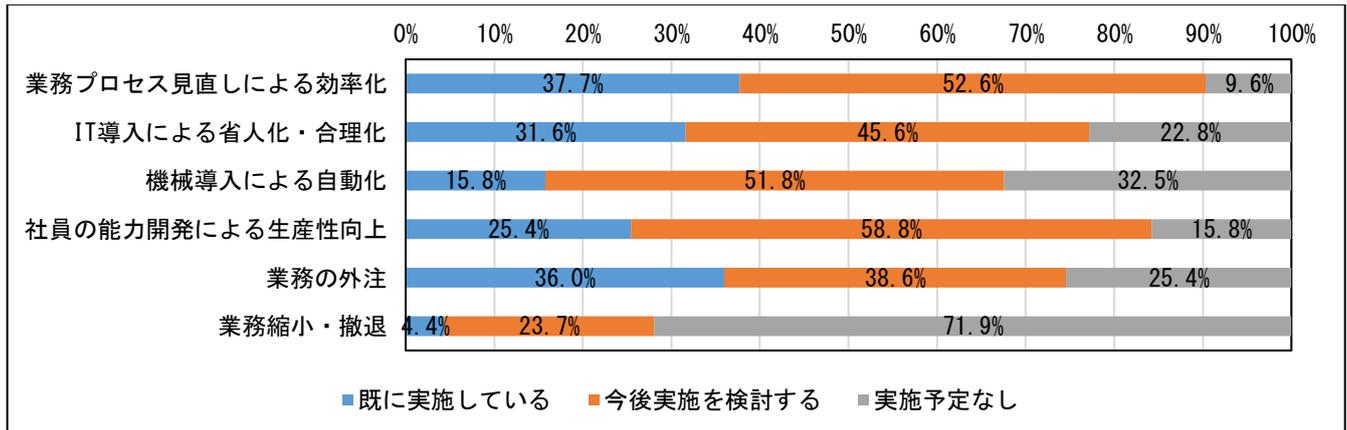
外国人材、経営幹部人材、副業・兼業人材の採用は、いずれも既に実施しているが2割を下回り、活用が進んでいない。「実施予定なし」も50%を超えており、中小企業にとっては取組みが十分に認知されていないか、受け入れ態勢の整備等でハードルが高くなっている可能性がある。

### 2-2. 待遇面の取組み (n=114 SA)



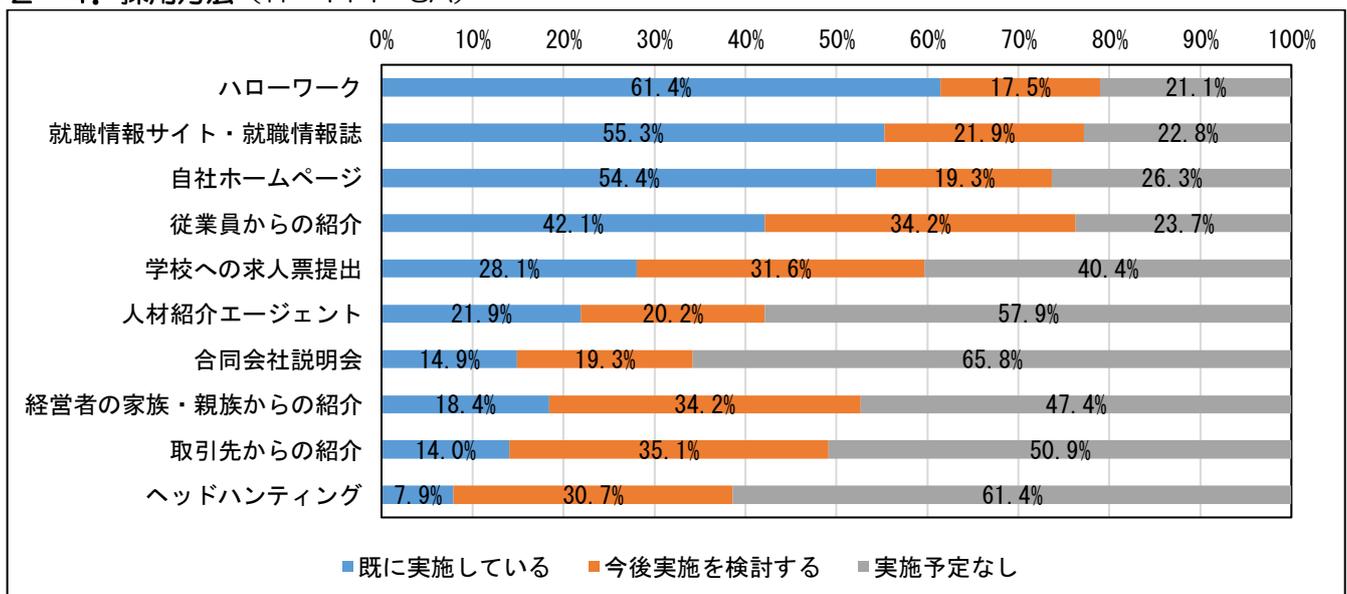
待遇面の取組みをみると、既に実施しているのは「賃金の引き上げ」が77.2%と最多となり、「労働時間・残業時間の抑制」「福利厚生への改善」も過半数を超えた。全ての取組みで実施済みと実施検討の合計が8割かそれ以上となっており、今後も取組みの広がりが予想される。待遇面の改善に取組み（検討含む）企業は多いことから、待遇面の改善だけで人材確保において他社よりも優位に立つことができるかどうかは、慎重に考える必要がある。

### 2-3. 業務面の取組み (n=114 SA)



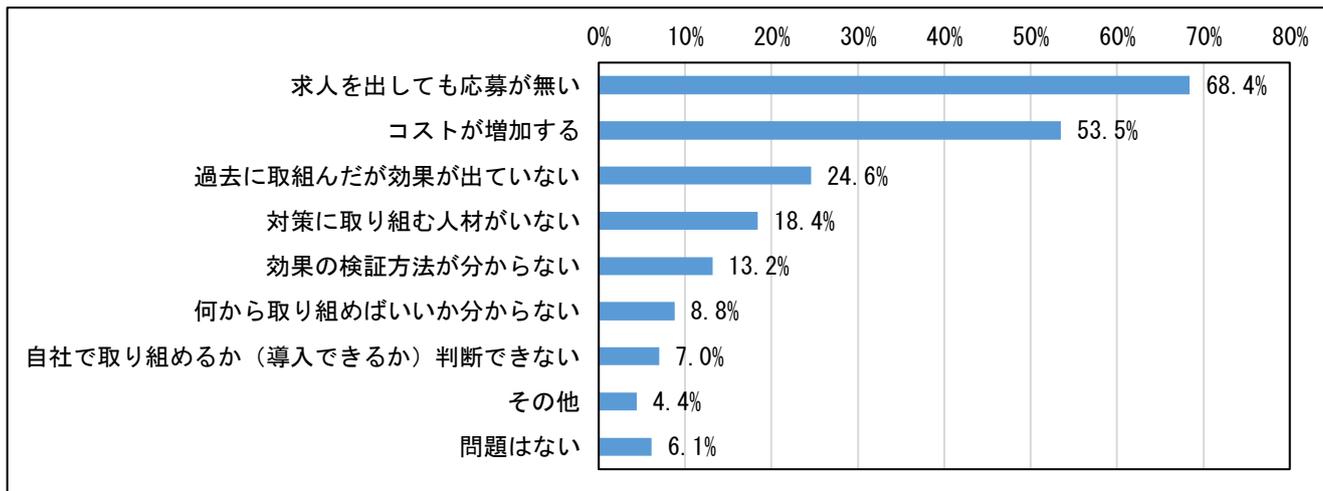
業務面の取組みをみると、既に実施しているのは「業務プロセス見直しによる効率化」が37.7%と最多となり、次いで「業務の外注」が36.0%となった。既に実施している取組みがいずれも4割を下回る一方で、今後実施を検討するとの回答が「業務の外注」「業務縮小・撤退」を除けば4割超あり、業務面の取組みは今後進展する可能性がある。

### 2-4. 採用方法 (n=114 SA)



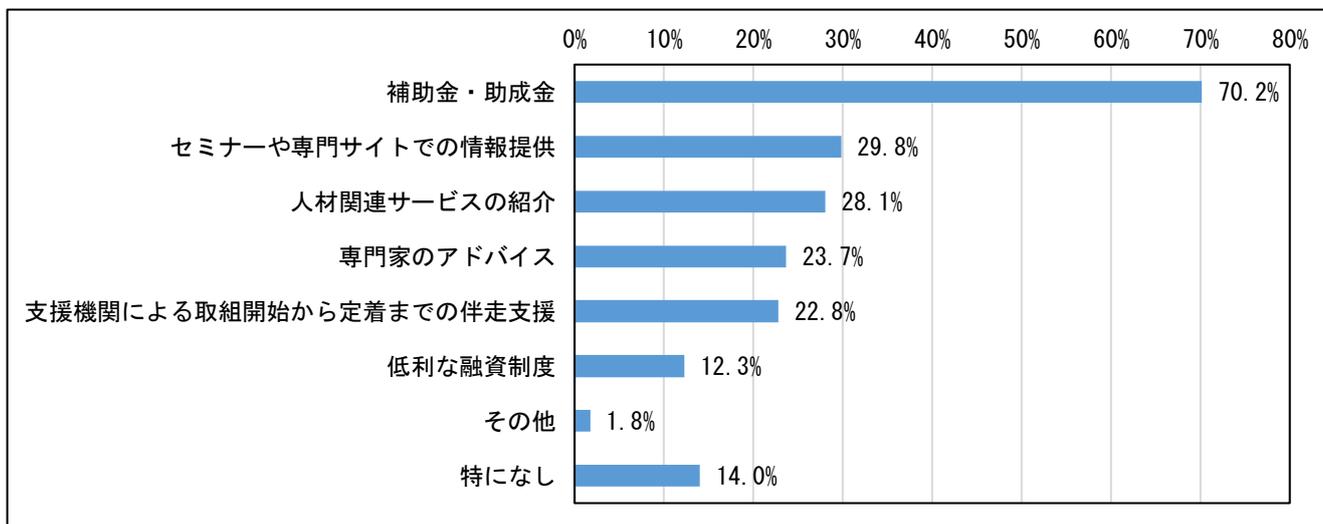
採用方法では、既に実施しているのは「ハローワーク」が61.4%で最多となり、次いで「就職情報サイト・就職情報誌」55.3%、「自社ホームページ」54.4%が過半数を超えた。今後実施を検討するのは「従業員からの紹介」「経営者の家族・親族からの紹介」「取引先からの紹介」が3割を超え、人縁や地縁を活かしてリファラル採用等に取り組む企業が増えるものと推測される。

### 3. 人手不足対策・人材確保に取り組む上での問題（n=114 MA）



人手不足対策・人材確保に取り組む上での問題は、「求人を出しても応募がない」が68.4%で最多となり、次いで「コストが増加する」が53.5%となった。中小企業が人手不足対策に取り組むには、求人に対して応募を効率よく集めることと、コストの抑制が課題となっていることが分かる。応募を集めるには、自社が求める人材を明確化し、それに適した採用方法を選ぶとともに、待遇や仕事内容を分かりやすく求職者に伝える努力が必要になる。

### 4. 人手不足対策・人材確保への取組みにおいて求める支援（n=114 MA）



人手不足対策・人材確保への取組みにおいて求める支援は、「補助金・助成金」が70.2%と突出して高くなった。賃上げや福利厚生の改善、ITや機械導入による業務効率化などは、コスト増加に結び付きやすく、資金面での支援を求めている様子が窺える。「セミナーや専門サイトでの情報提供」「人材関連サービスの紹介」「専門家のアドバイス」「支援機関による取組開始から定着までの伴走支援」についても2割以上の先が求めており、各企業の状況に合わせたきめ細かな支援が必要といえる。

（静清信用金庫 経営相談部 令和6年12月作成）