

中小企業の雇用情勢に関する意識調査 (2022年1月調査)



1 目的・内容	<p>○中小企業の雇用情勢に関する意識調査</p> <p><調査目的> 中小企業の雇用情勢について、新型コロナウイルス感染拡大の前後の変化や現下の状況・方策・課題に関する調査</p> <p><調査内容></p> <ol style="list-style-type: none">1. コロナ禍における雇用情勢の変化2. 雇用調整助成金の受給状況3. 雇用形態別の雇用情勢4. 部門別の雇用情勢5. 人員過不足への対応策6. (過不足感への)対応策を実施・検討するうえでの課題7. 労働環境に関する課題
2 調査時点	2022年1月1日現在
3 対象企業	当金庫取引先中小企業(注) (注)いわゆる「中小会社」(会社法第2条6号に規定する「大会社」以外の会社)または法定中小企業(中小企業基本法第2条に規定する中小企業者)のいずれかに該当する非上場企業を中心に選定
4 企業数	アンケートの郵送送付先数10,154社(回収率47.9%) 有効回答数 4,863社(内、WEB回答1,820社、調査票回答3,043社)
5 調査方法	調査票(郵便で返送)またはWEB画面での回答によるアンケート調査 ※今回(2022年1月調査)から、従来の調査票回答に加え、WEB回答を選択可とした
6 照会先	商工中金 産業調査部 伊禮 琢人 TEL:080-7008-5420

調査回答企業の属性

1) 従業員規模別

	回答企業数	構成比 (%)
① 10人以下	872	17.9
② 10人超～30人以下	1,485	30.5
③ 30人超～50人以下	837	17.2
④ 50人超～100人以下	874	18.0
⑤ 100人超	795	16.3
合計	4,863	100.0

(注1) 各項目の構成比は、四捨五入の関係で100%とならない場合がある。以下同様。

2) 地域別 (本社所在地)

	回答企業数	構成比 (%)		回答企業数	構成比 (%)
1 北海道	165	3.4	6 北陸	222	4.6
2 東北	391	8.0	7 近畿	885	18.2
3 関東	1,396	28.7	8 中国	324	6.7
4 甲信越	281	5.8	9 四国	153	3.1
5 東海	543	11.2	10 九州・沖縄	503	10.3
合計				4,863	100.0

(注1) 地域区分…東北(青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島)、関東(茨城、栃木、群馬、東京、埼玉、千葉、神奈川)、甲信越(山梨、長野、新潟)、東海(静岡、愛知、三重、岐阜)、北陸(富山、石川、福井)、近畿(大阪、滋賀、京都、兵庫、奈良、和歌山)、中国(鳥取、島根、岡山、広島、山口)、四国(香川、徳島、愛媛、高知)、九州・沖縄(福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄)

3) 業種別

	回答企業数	構成比 (%)		回答企業数	構成比 (%)		回答企業数	構成比 (%)
製造業	1,528	31.4				非製造業	3,335	68.6
食料品	208	4.3	金属製品	260	5.3	建設	407	8.4
繊維	85	1.7	はん用、生産用、業務用機械	188	3.9	卸売	877	18.0
木材・木製品	61	1.3	電気機器	75	1.5	小売	445	9.2
紙・パルプ	31	0.6	輸送用機器	98	2.0	不動産・物品賃貸	214	4.4
化学	131	2.7	その他製造	191	3.9	運輸	688	14.1
窯業・土石	51	1.0				サービス	460	9.5
鉄・非鉄	67	1.4				情報通信	56	1.2
印刷	82	1.7				飲食店・宿泊業	188	3.9
全業種							4,863	100.0

- 中小企業では、総じて人手不足感が強い状況が続いている。現在(22年1月)の雇用判断をコロナ感染拡大前と比べると、「不足」、「過剰」いずれの企業の割合も増加しており、コロナ禍からの回復が遅れている先と、趨勢的な人手不足が一段と深刻化している先との併存状況が窺える。
- コロナ感染拡大で最も事業が厳しかった時期(多くの先では20年5月頃)においては、約半数の中小企業が雇用調整助成金を受給し、現在も、2割(コロナ禍前の約2倍)の先が受給している。ただし、雇調金受給先の36%は同時に人員不足感も訴えており、企業内で職種や部門間の雇用ミスマッチが生じているとみられる。
- 雇用形態別では正社員、部門別では営業、現業・生産の不足感が強いが、パート・アルバイト依存度の高い飲食・宿泊(5割の先が雇調金を受給)では、パート・アルバイト不足感が極めて強い。
- 人員不足への対応策としては、中途採用が最も多い。賃上げや従業員の能力向上・多能化に加え、新卒採用が困難な小規模企業における定年延長など、既存正社員の活用・引き留め策も多い。人手不足解消に向けて、人材育成・研修環境の整備が最大の課題と強く意識されているほか、年商の大きい企業を中心に、業務プロセスの改善やITツールの導入などが今後の検討課題として多く挙げられている。

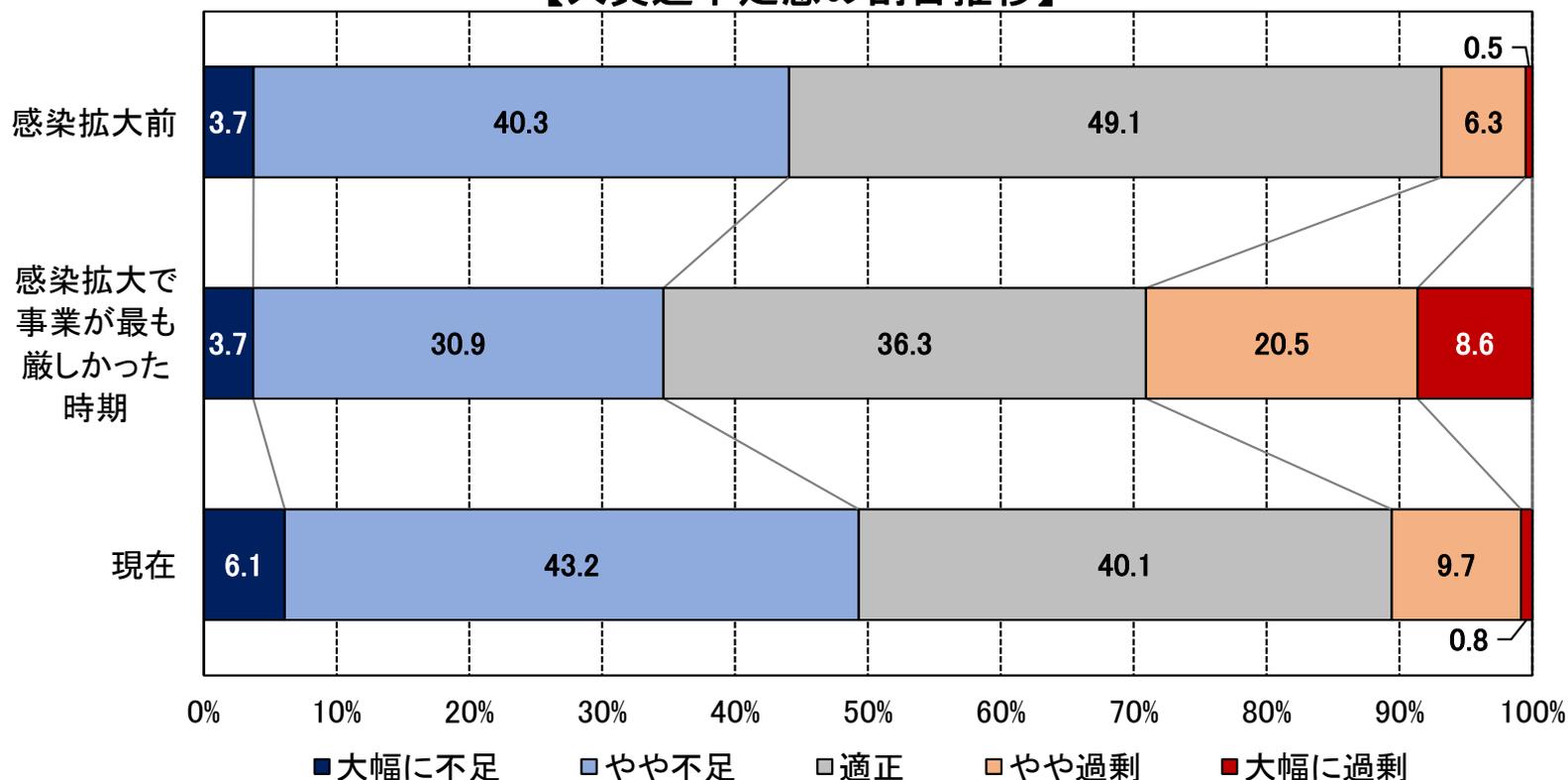
1. コロナ禍における雇用情勢の変化
2. 雇用調整助成金の受給状況
3. 雇用形態別の雇用情勢
4. 部門別の雇用情勢
5. 人員過不足への対応策
6. (過不足感への)対応策を実施・検討するうえでの課題
7. 労働環境に関する課題

(参考)～自由記載から抜粋

1. コロナ禍における雇用情勢の変化

- 中小企業における雇用過不足感の推移をみると、総じて人手不足感が強い状況が続いている。「感染拡大で事業が最も厳しかった時期」には、不足(「大幅に不足」+「やや不足」)の減少と過剰(「大幅に過剰」+「やや過剰」)の増加がみられたが、それでも「不足」割合が「過剰」割合を上回っていた。
- 「現在」(22年1月)は、「感染拡大前」に比べると、不足、過剰いずれの割合も増加し、過不足感のバラつきが大きくなっている。コロナ禍からの回復が遅れている先と、趨勢的な人手不足が一段と深刻化している先との併存状況が示唆される。

【人員過不足感の割合推移】



(注1) 回答企業数は、感染拡大前4,649社、感染拡大で事業が最も厳しかった時期4,561社、現在4,550社。

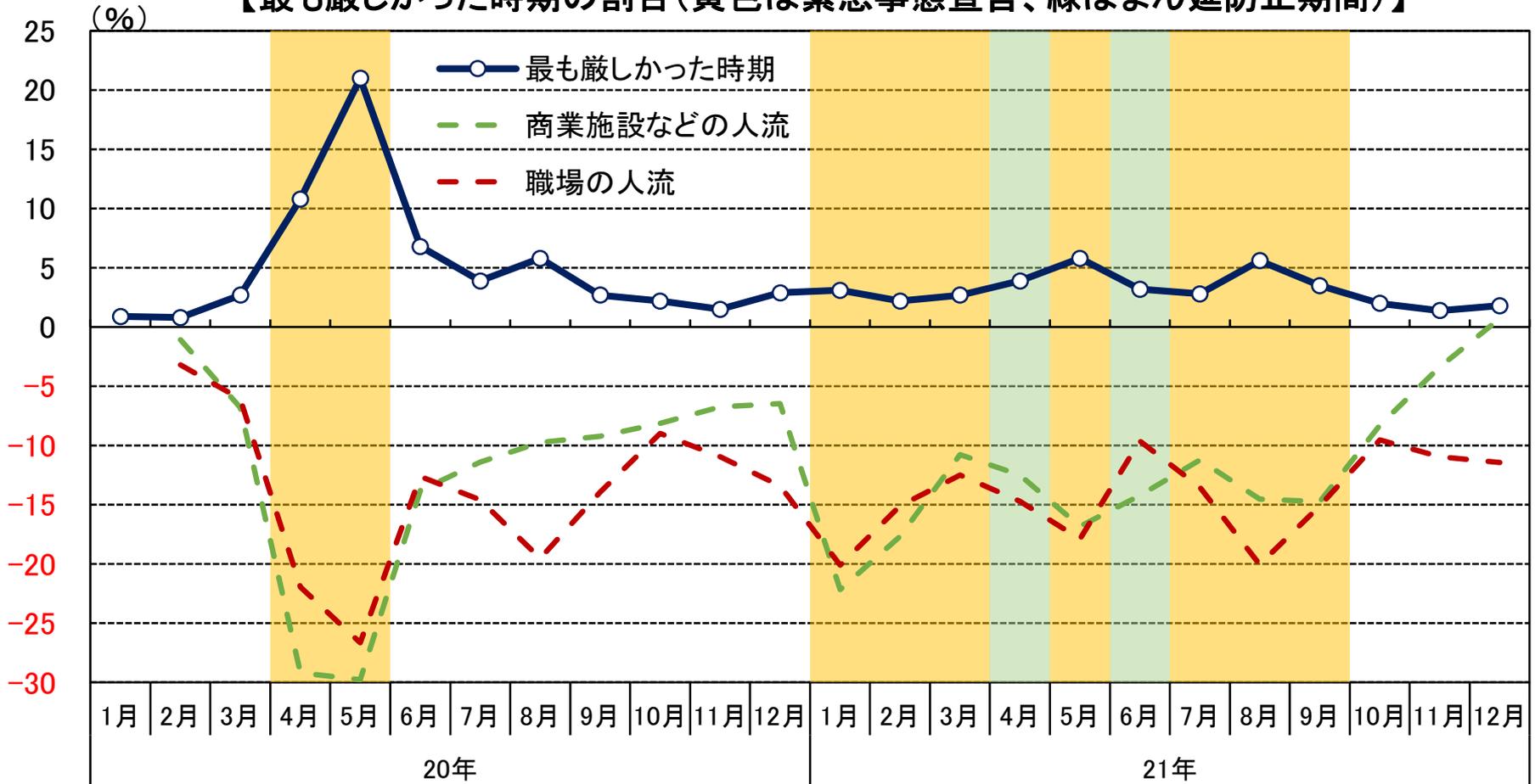
(注2) 小数点第2位にて四捨五入をしており、合わせて100%とならない場合もある。次頁以降も同じ。

(注3) 「現在」とは、2022年1月現在のことであり、次頁以降も同じ。

参考:コロナ感染拡大によって事業が最も厳しかった時期

- 「事業が最も厳しかった時期」については、20年4-6月と回答した企業の割合が高かった。
- 同時期は、消費活動、生産活動のいずれについても人流が大きく減少した時期と重なっている。

【最も厳しかった時期の割合(黄色は緊急事態宣言、緑はまん延防止期間)】



(注1)回答企業数は3,099社で、東京都の緊急事態宣言ならびにまん延防止法適用期間を参考とした。

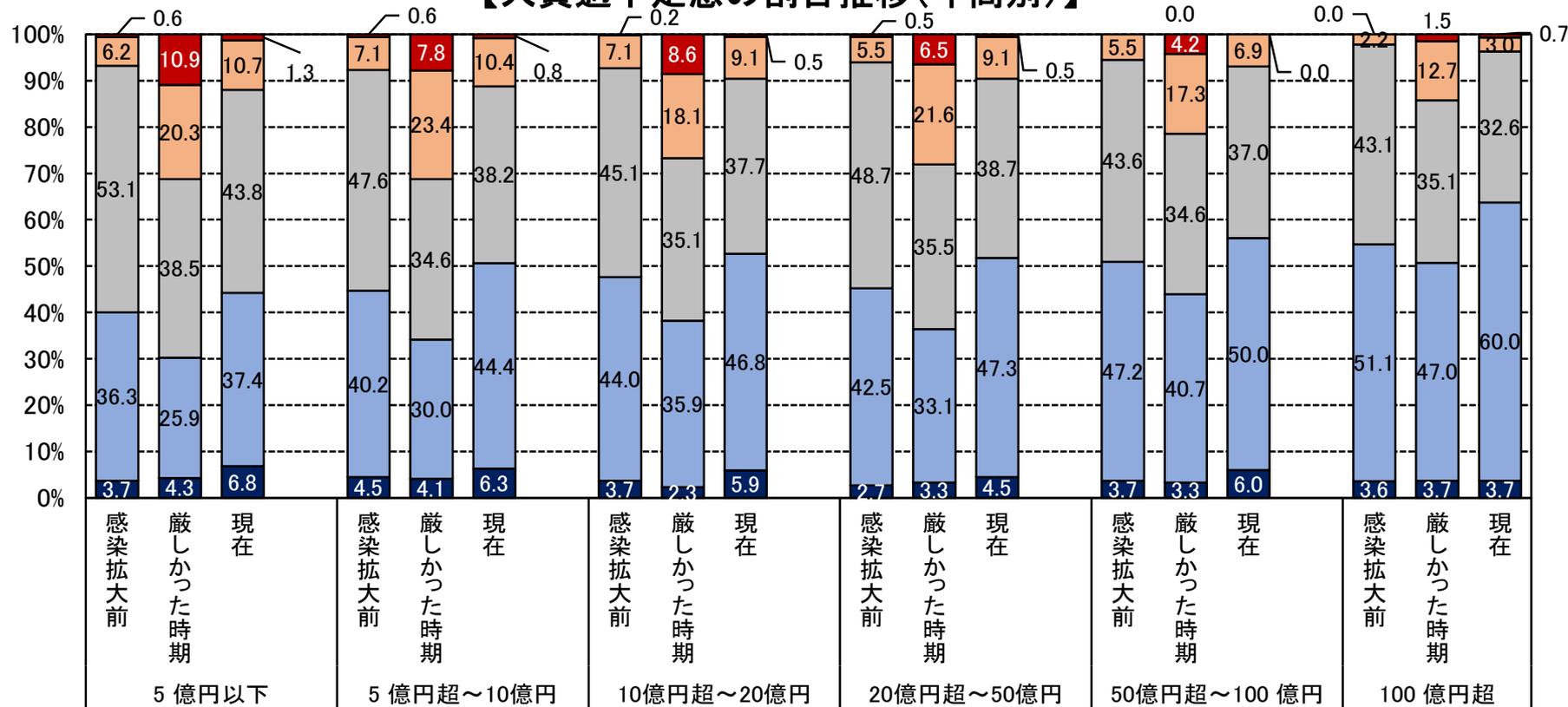
(注2)商業施設などの人流ならびに職場の人流について、ベースラインからの増減を月次で平均化。ベースラインは、2020年1月3日から2月6日の各曜日の中央値

(資料)内閣府、厚生労働省、“Google COVID-19 Community Mobility Reports”より商工中金産業調査部作成。

1. コロナ禍における雇用情勢の変化

- 年商5億円以下の企業の「感染拡大で事業が最も厳しかった時期」を除いて、いずれの時点・企業規模においても「不足」割合は「過剰」割合を上回っている。また、感染拡大前から現在にかけての過不足感のバラつきも、企業規模に関わらず拡大。
- 相対的には、売上が大きいほど人手不足感が強く、雇用過剰感は小さい。

【人員過不足感の割合推移(年商別)】



■大幅に不足 □やや不足 □適正 □やや過剰 ■大幅に過剰

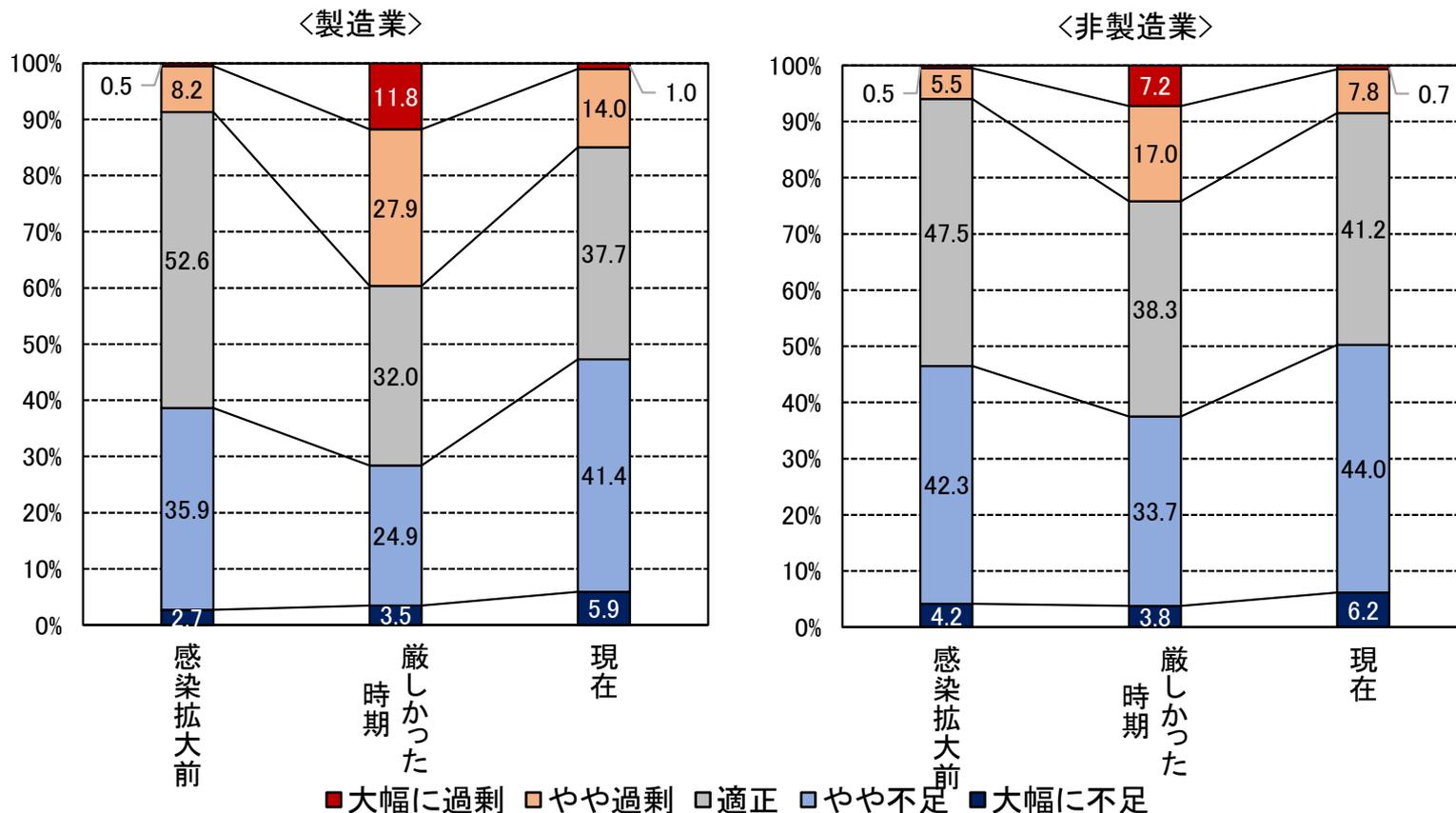
(注1) 年商別の回答企業数は、5億円以下1903社、5億円超10億円以下1,134社、10億円超20億円以下851社、20億円超50億円以下614社、50億円超100億円以下222社、100億円超139社のうち、当該質問に回答した企業を分母として算出。次頁以降も同じ。

(注2) 厳しかった時期は「感染拡大で事業が最も厳しかった時期」のことであり、次頁以降も同じ。

1. コロナ禍における雇用情勢の変化

- いずれの時点でも、非製造業の方が、製造業よりも人手不足感が強い。「事業が最も厳しい時期」における人員過剰感の高まりも、製造業において顕著。

【人員過不足感の割合推移(製造・非製造業別)】

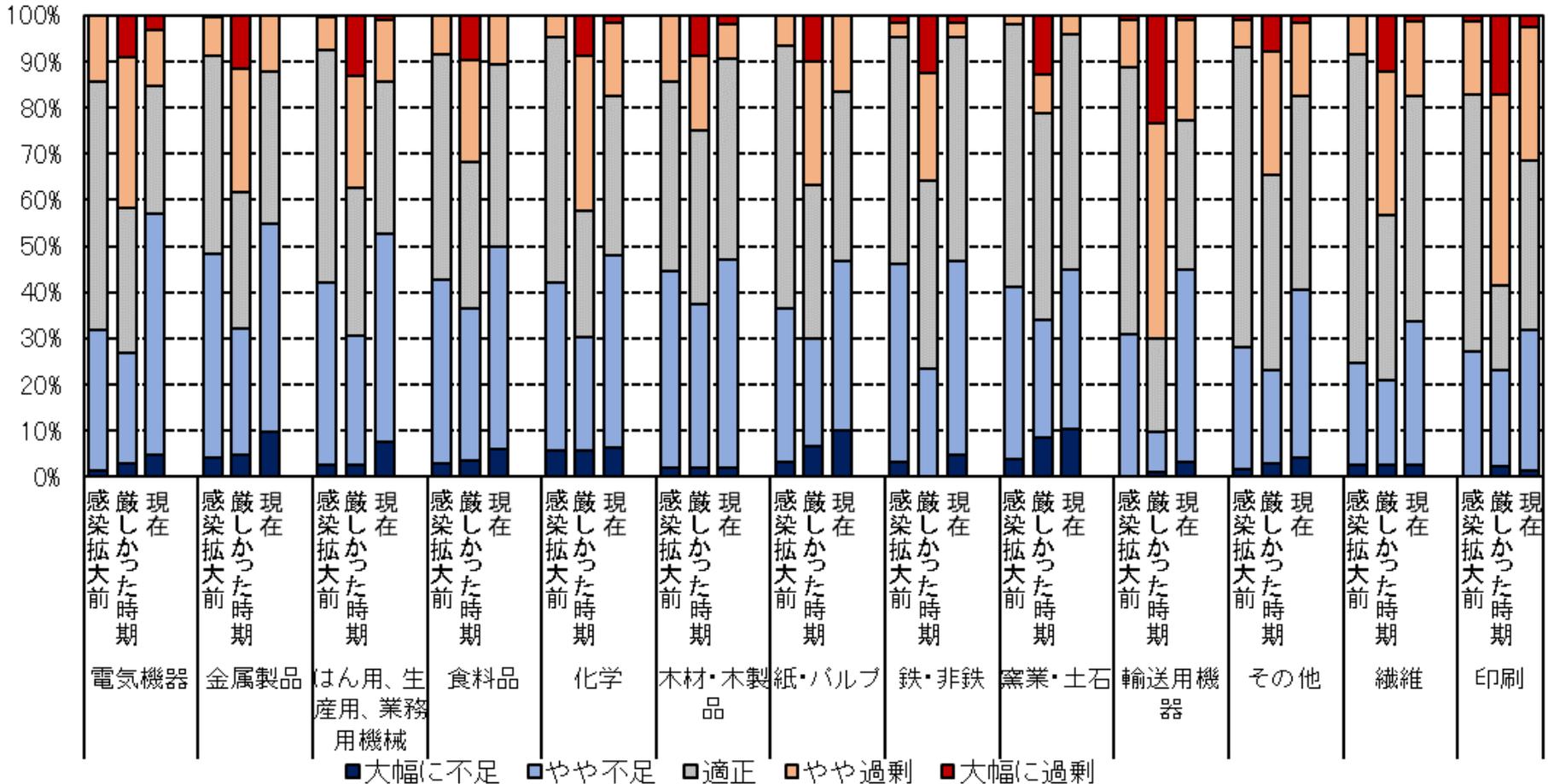


(注)業種別の回答企業数は、2頁「3)業種別」に記載の通りで、当該質問に回答した企業を分母として算出。次頁以降も同じ。

参考：細分類した業種毎の変化

■ 製造業の内訳をみると、輸送用機器が「最も厳しかった時期」における過剰感が突出して多い。

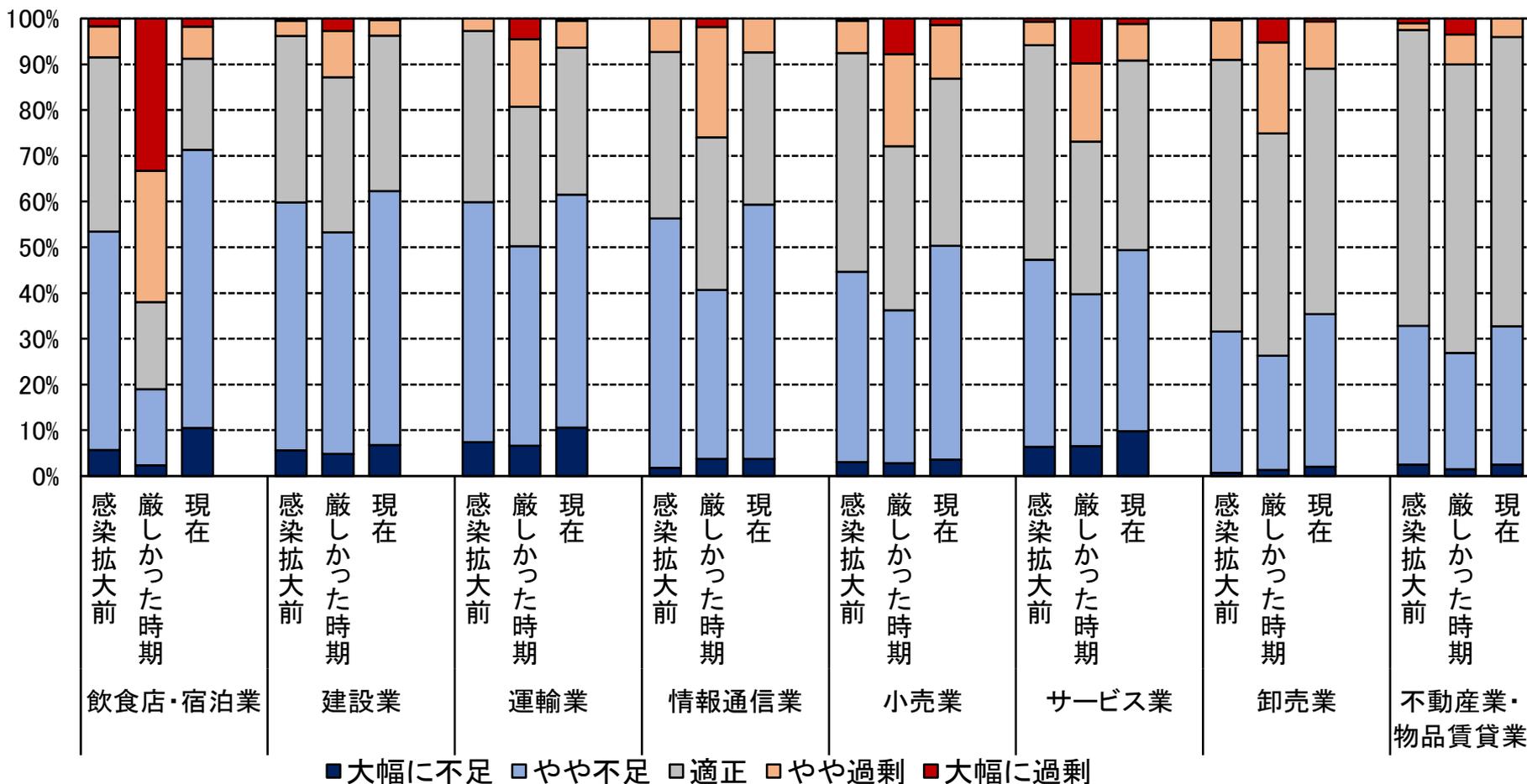
【人員過不足感の割合推移(製造業)】



参考：細分類した業種毎の変化

■ 非製造業では、飲食・宿泊業における過不足感の振れ幅の大きさが目立つ。現在(1月時点)の「不足」割合は70%超と、全産業で最も高い。

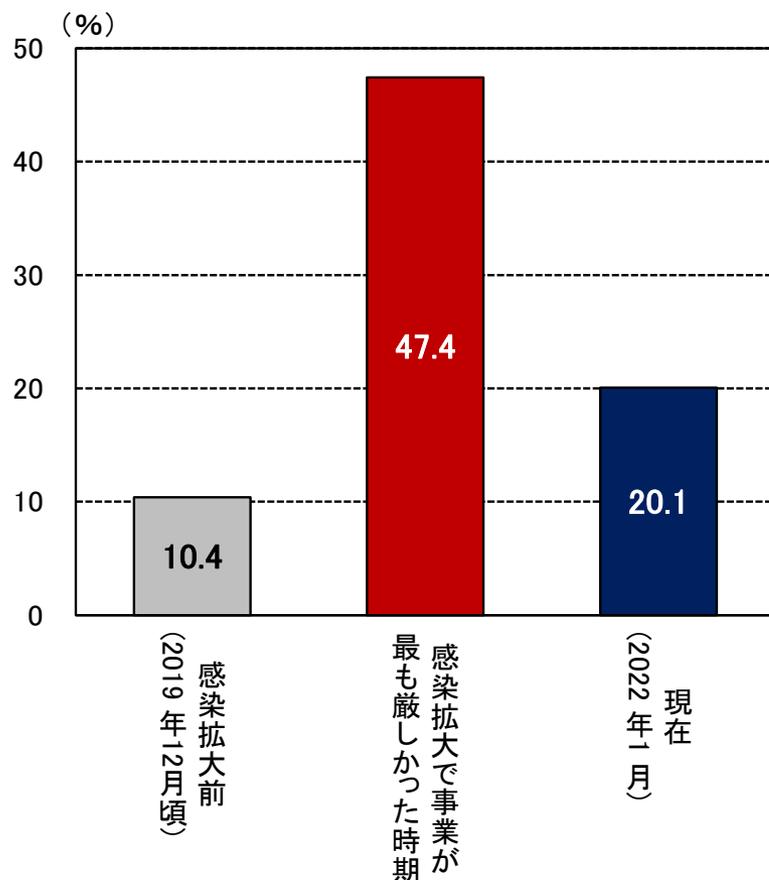
【人員過不足感の割合推移(非製造業)】



2. 雇用調整助成金の受給状況

- コロナ禍で事業が最も厳しかった時期においては、約半数の企業が雇調金を受給。
- 現在も、20%の企業(感染拡大前の約2倍)が利用している。内訳としては、最も厳しかった時期に利用を開始し、その後も利用を継続している先が14%と多い。

【雇用調整助成金の受給企業の割合推移】



(注)アンケート回答企業数は、感染拡大前4,165社、感染拡大で事業が最も厳しかった時期4,180社、現在4,038社。

【受給状況のパターン別の割合】

拡大前	厳しい時期	現在	割合 (%)
○	○	○	4.9
○	○	×	3.8
○	×	○	0.0
○	×	×	1.1
×	○	○	14.1
×	○	×	23.6
×	×	○	0.5
×	×	×	51.8

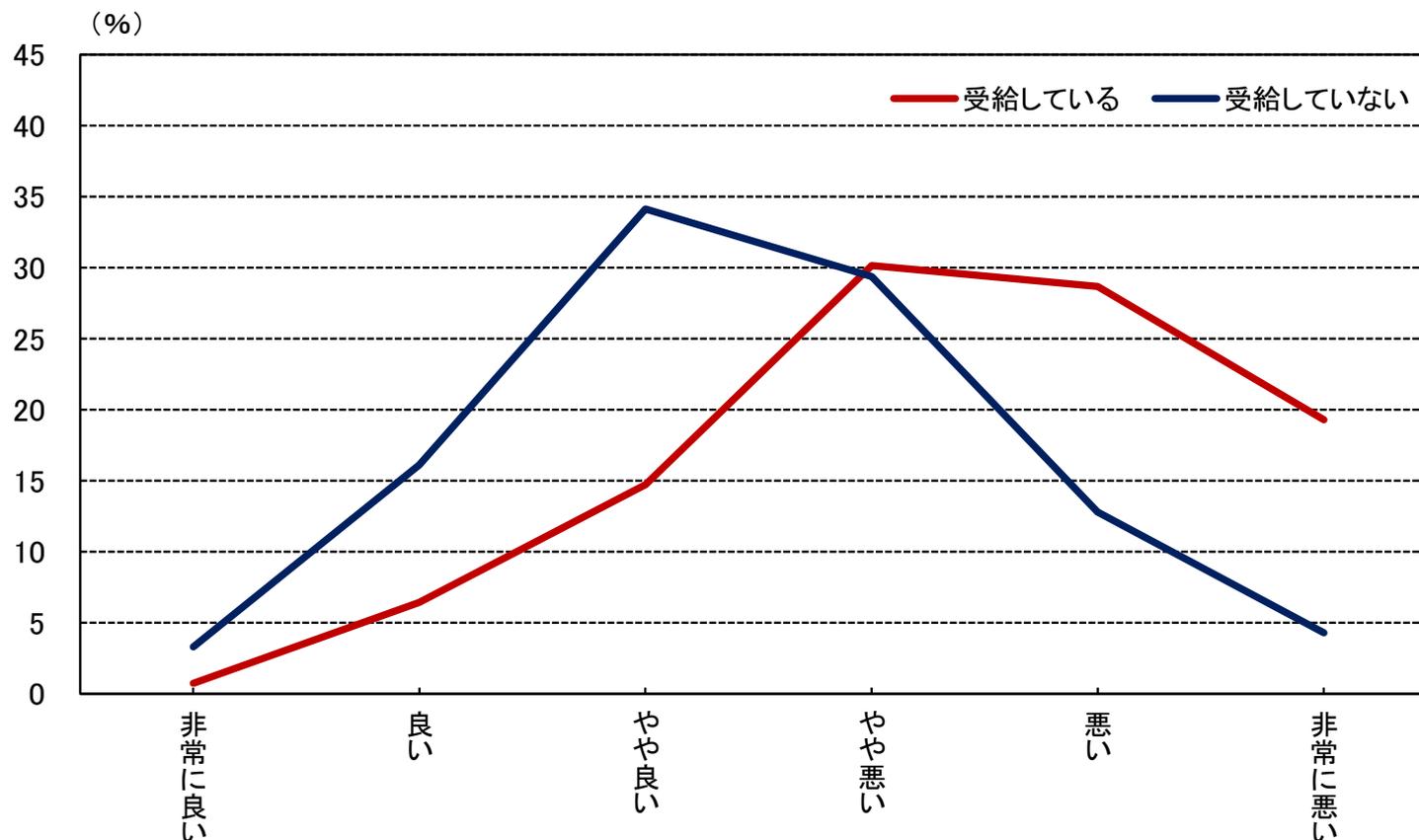
(注1)○は、雇用調整助成金を利用した(している)、×は利用していない。

(注2)全ての時期に回答した企業は、3,904社。

2. 雇用調整助成金の受給状況

- 現在雇調金を受給している企業の足元の景況感について、悪い(「非常に悪い」「悪い」「やや悪い」の合計)が約8割となっており、受給していない企業に比べ、全体として景況感が悪い方向に偏っている。

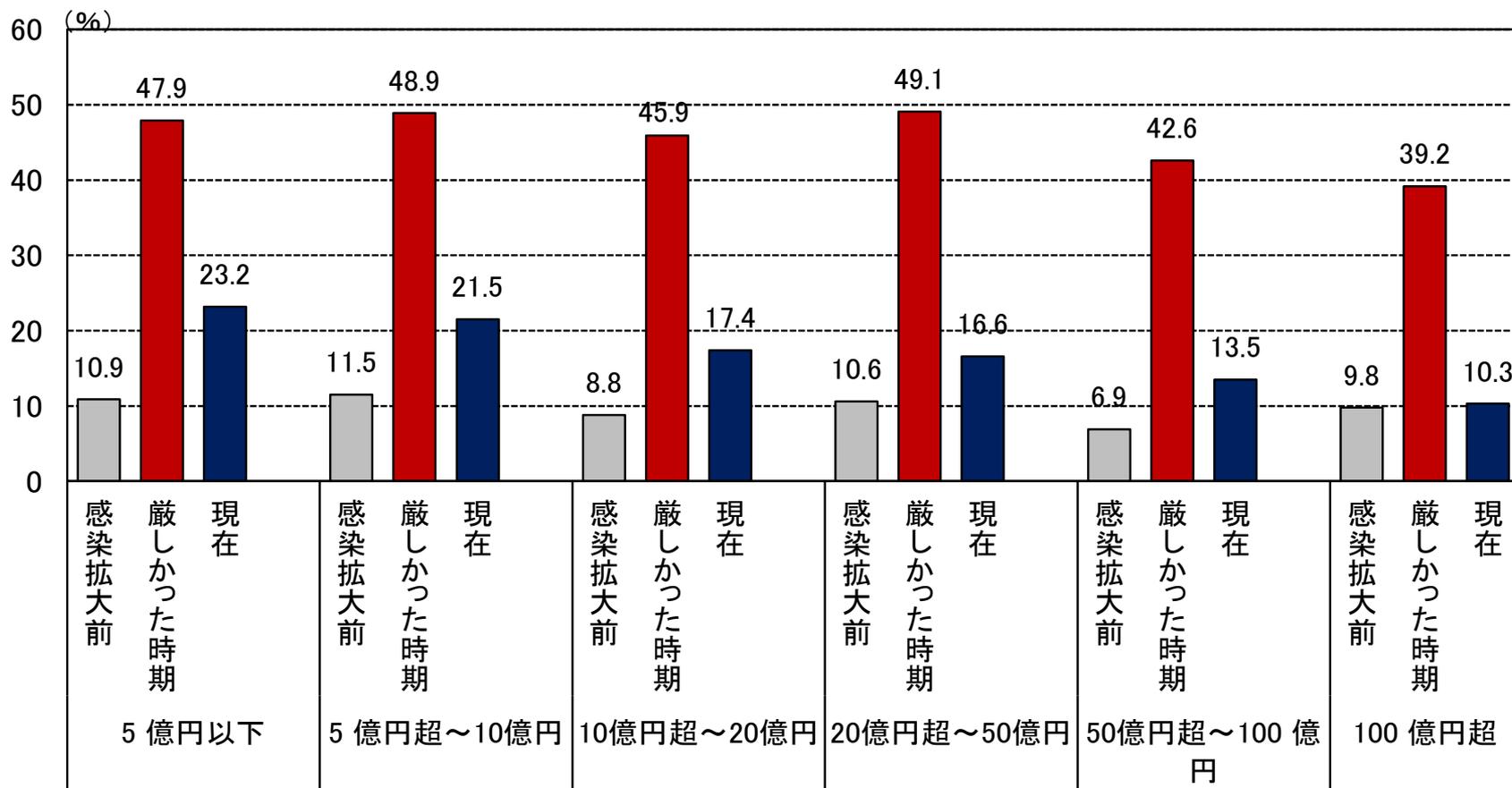
【現在の企業景況感(雇調金受給有無別)】



2. 雇用調整助成金の受給状況

- 現在の雇調金受給企業の割合を年商別にみると、売上規模の小さい層ほど高止まりしている。

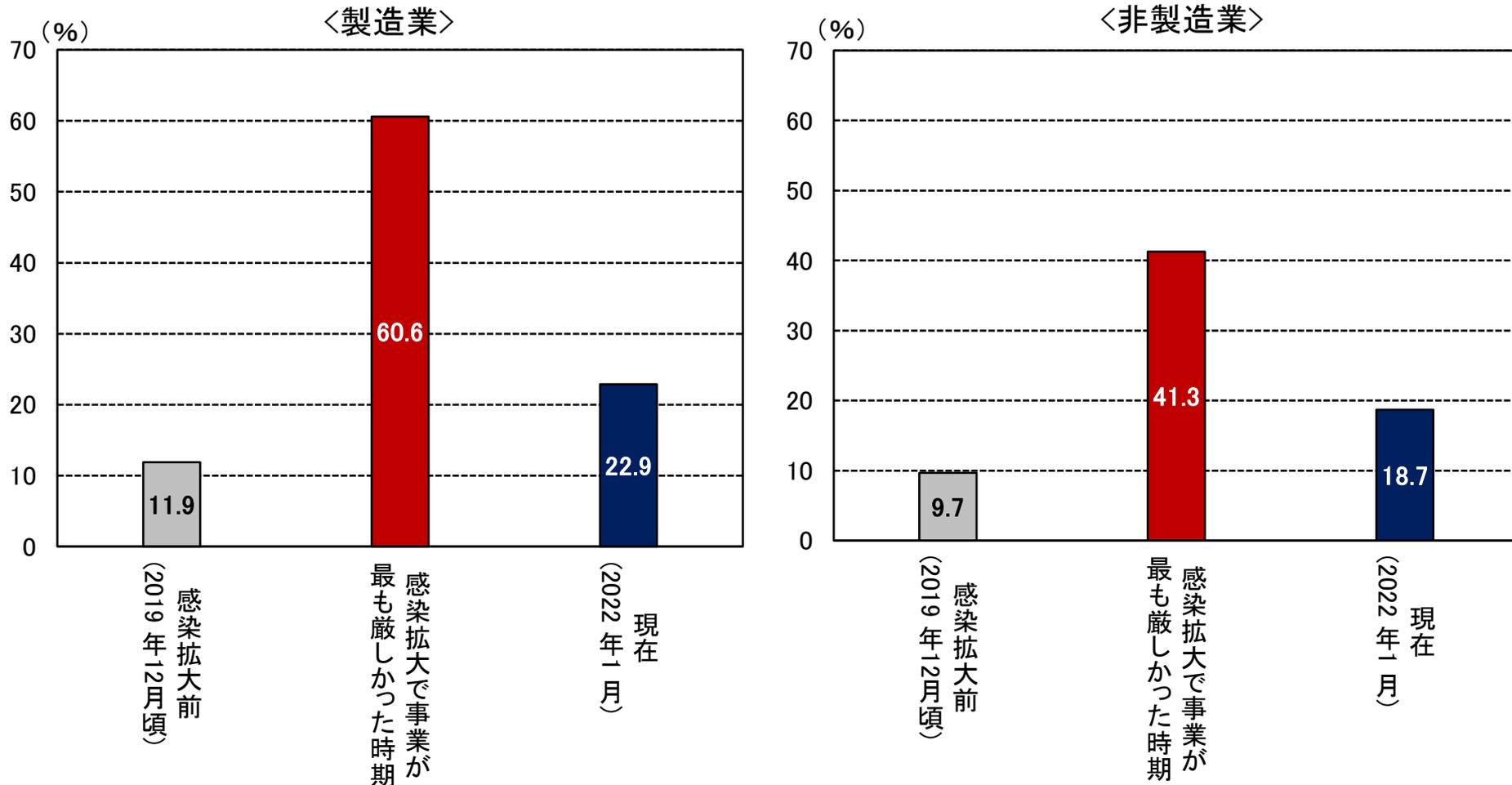
【雇用調整助成金の受給割合(年商別)】



2. 雇用調整助成金の受給状況

- 製造業は、いずれの時期においても受給割合が非製造業よりも高い。

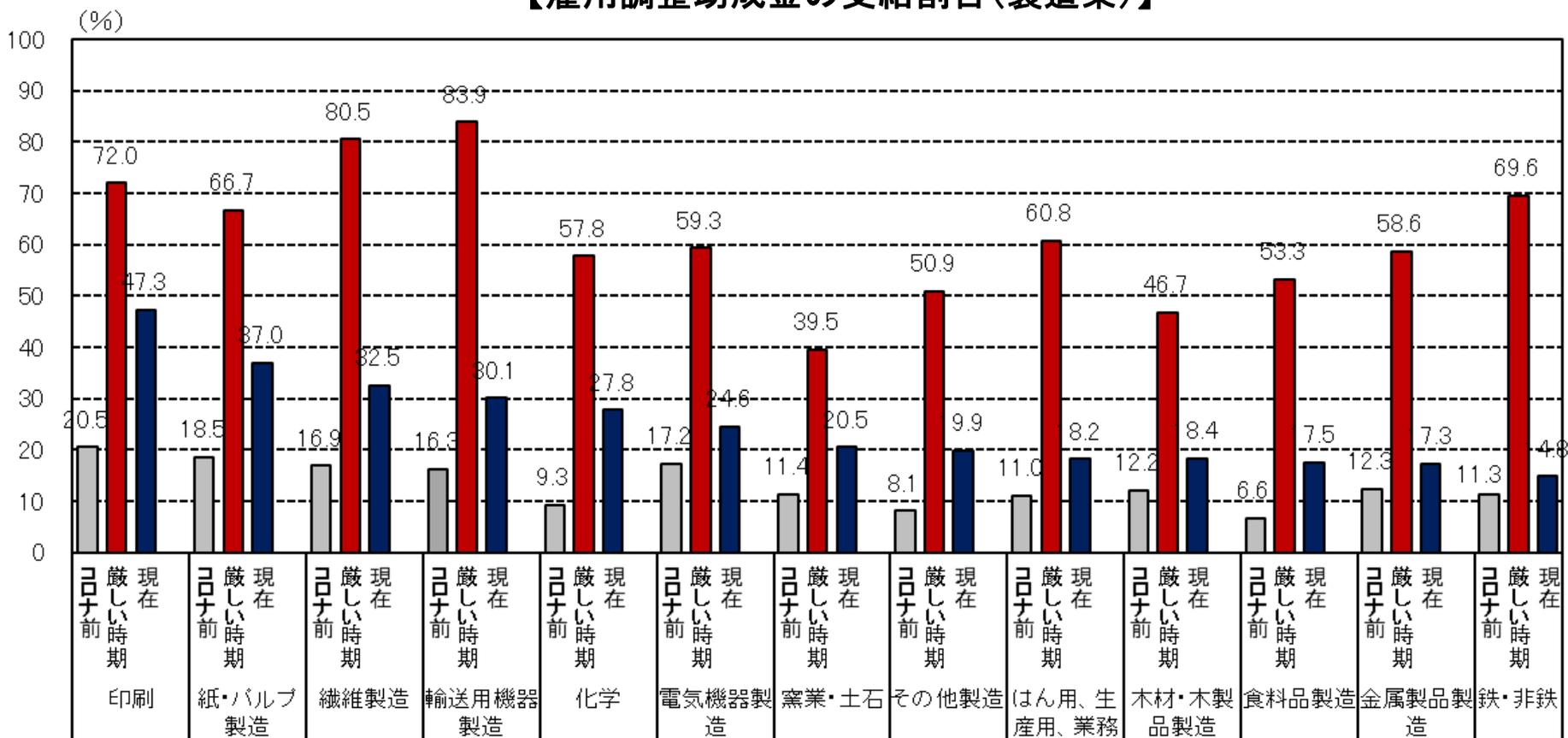
【雇用調整助成金の受給割合（製造・非製造業別）】



参考：細分類した業種の受給状況

- 感染拡大の影響で最も厳しい時期の雇用過剰感が製造業で最も強かった輸送用機器において、同時期の雇調金利用割合も最も高くなっている。

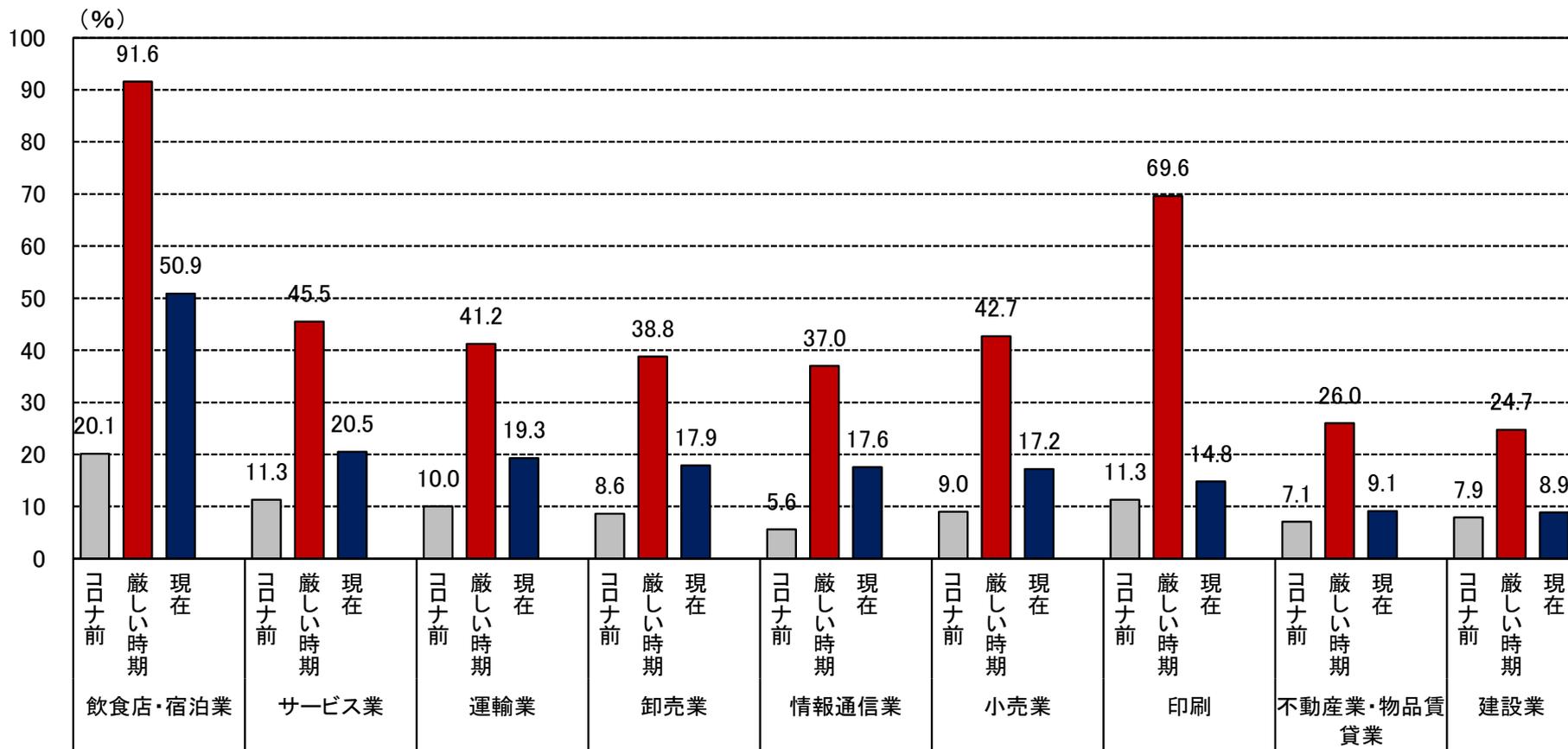
【雇用調整助成金の受給割合（製造業）】



参考：細分類した業種の受給状況

- 非製造業では、飲食・宿泊業での利用割合が極めて高い。現在(22年1月)、飲食・宿泊業の人手不足感は全産業中で最も強くなっているにもかかわらず、雇調金の受給企業割合は5割超と全産業中で最も高い。

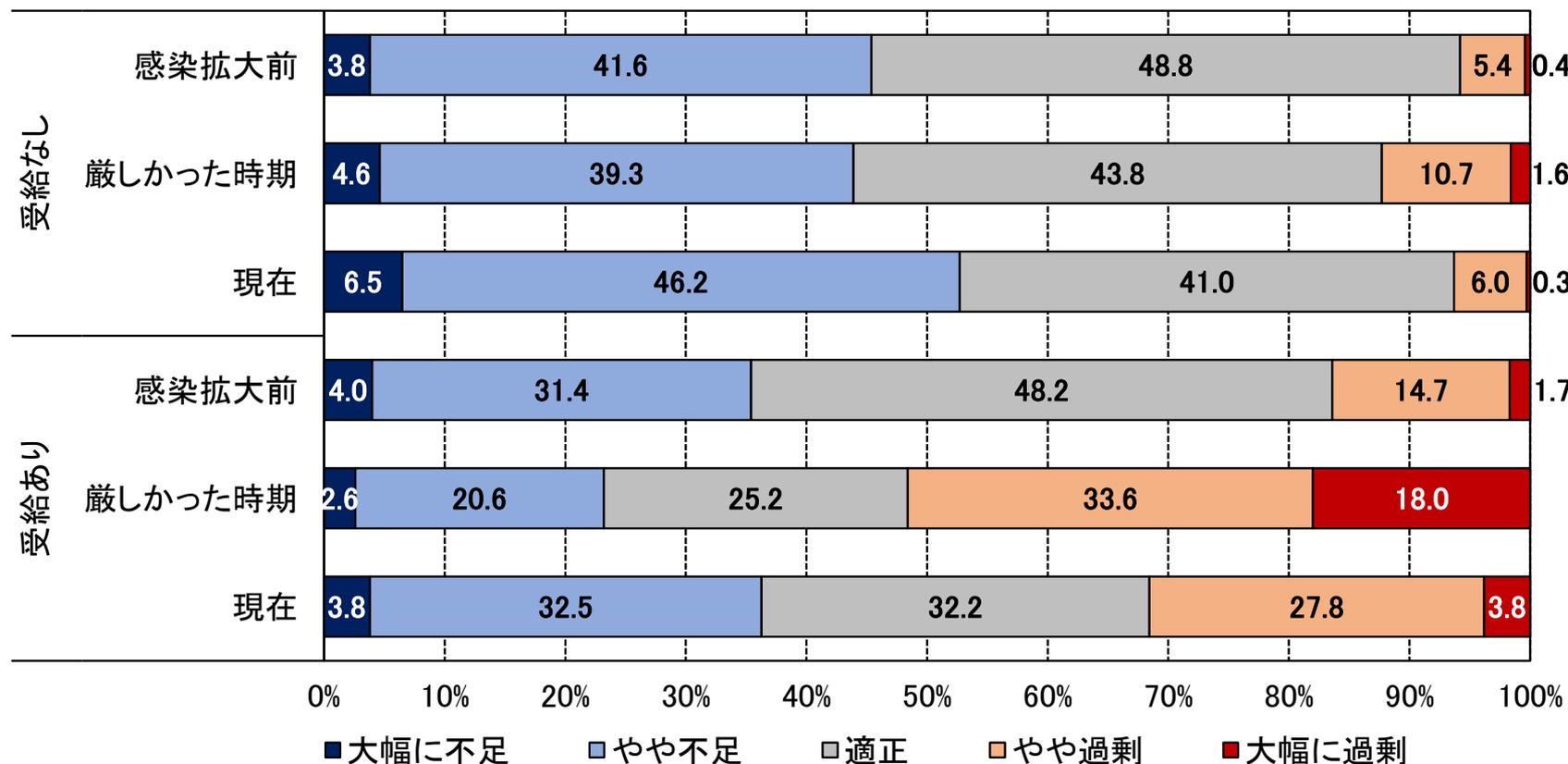
【雇用調整助成金の受給状況(非製造業)】



2. 雇用調整助成金の受給状況

- 雇用調整助成金を受給している企業は、受給していない企業よりも人員過剰感が目立って強く、過不足感の変動幅も大きい。
- ただし、受給している企業においても、人手不足感があるとの回答が相応にみられている（現在約36%。「最も厳しかった時期」でも23%）。背景として、社内における雇用ミスマッチの存在などが考え得る。

【人員過不足感の推移(雇調金受給あり・なし別)】

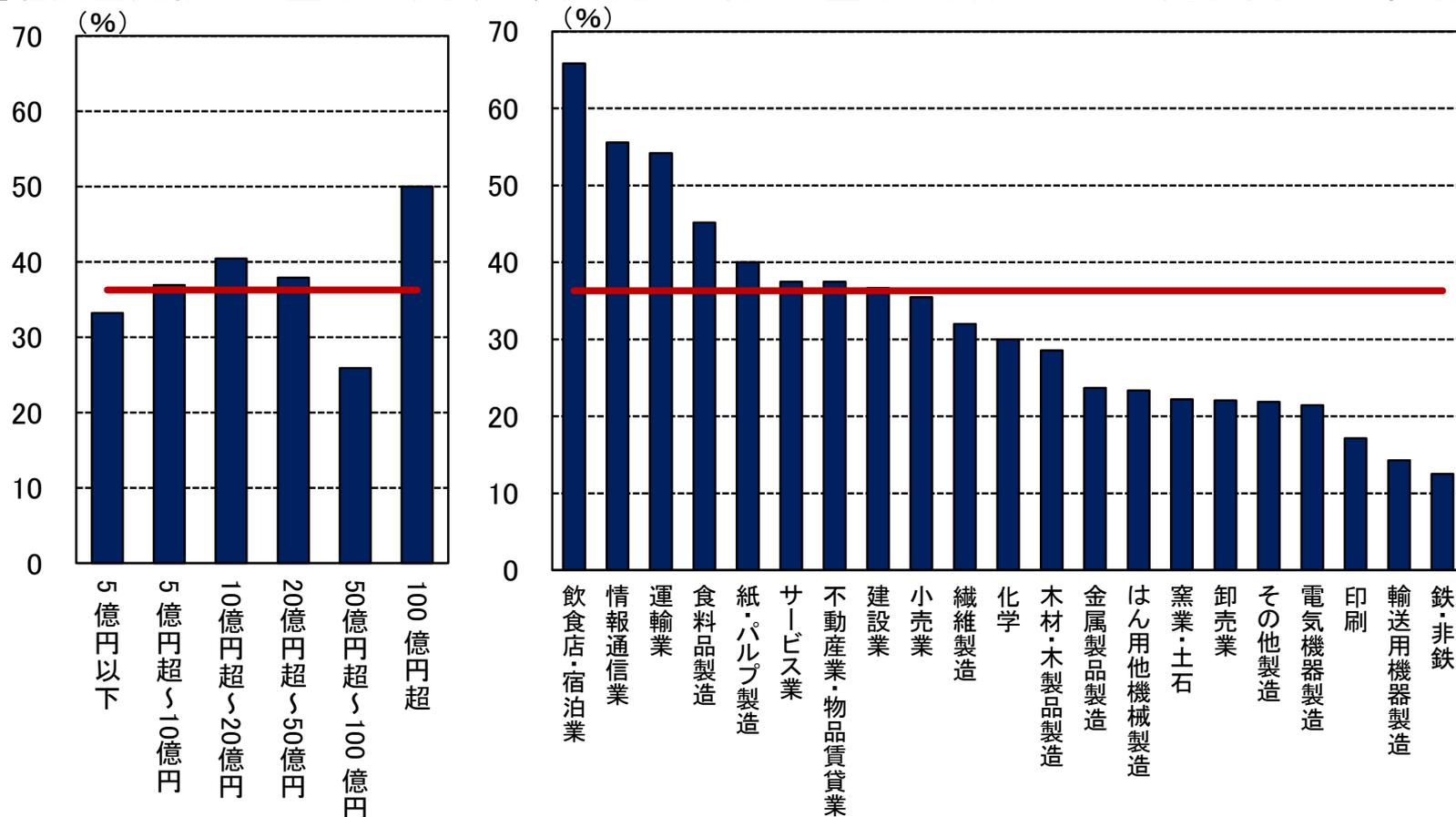


(注)「受給あり」について、それぞれの時点で雇用調整助成金を利用したと回答した企業(コロナ前433社、厳しい時期1,980社、現在810社)を分母として算出。

2. 雇用調整助成金の受給状況

- 雇調金受給企業のうち、人員不足と回答した企業の割合は、年商別では100億円超の層が最も高く、業種別では飲食・宿泊や情報通信、運輸業など非製造業が上位となり、製造業では食品製造、紙パルプ製造が上位となった。

【雇調金受給中の企業のうち、人員不足と回答した企業の割合(左は年商別、右は業種別)】



(注1) 現在雇調金を受給していると回答した810社について、年商別、業種別でそれぞれ分類し、その中から現在の人員過不足感で「大幅に不足」もしくは「やや不足」と回答した企業の割合。

(注2) 赤線は現在雇調金を受給している企業(810社)全体の不足方向の回答割合。

2. 雇用調整助成金の受給状況

- 雇調金受給企業のうち、最も事業が厳しい時期に受給し始めて現在も受給中(×○○)の企業の割合は、100億円超5.2%、5億円以下16.8%と、年商規模が小さくなるほど高い。

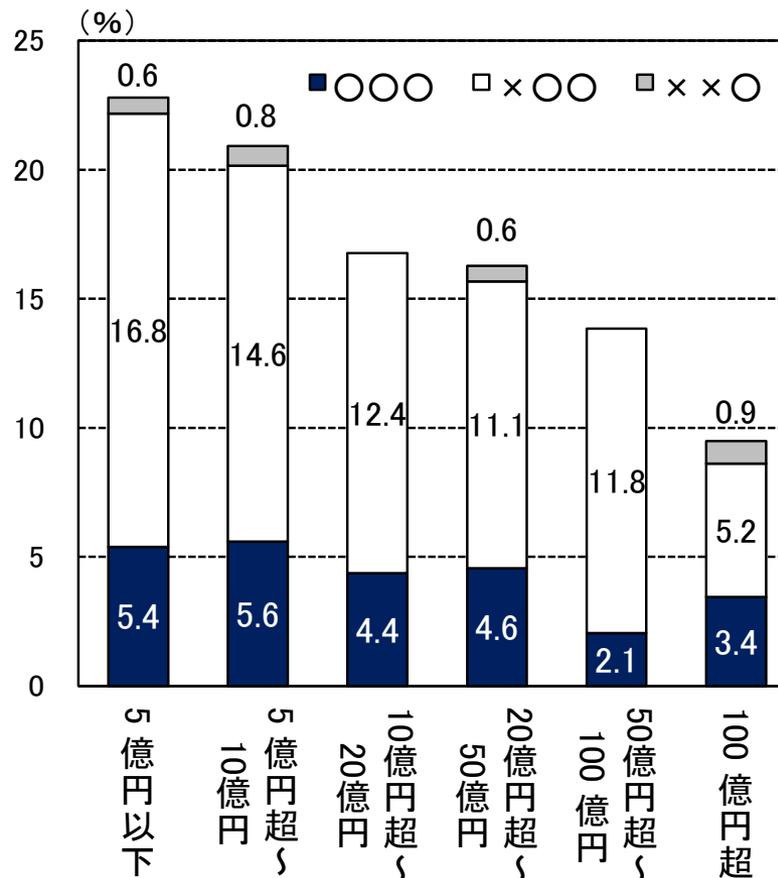
【再掲: 受給状況のパターン別の割合】

拡大前	厳しい時期	現在	割合(%)
○	○	○	4.9
○	○	×	3.8
○	×	○	0.0
○	×	×	1.1
×	○	○	14.1
×	○	×	23.6
×	×	○	0.5
×	×	×	51.8



現在受給している企業(破線部分)について検討

【現在受給している企業のパターン別の割合(年商別)】

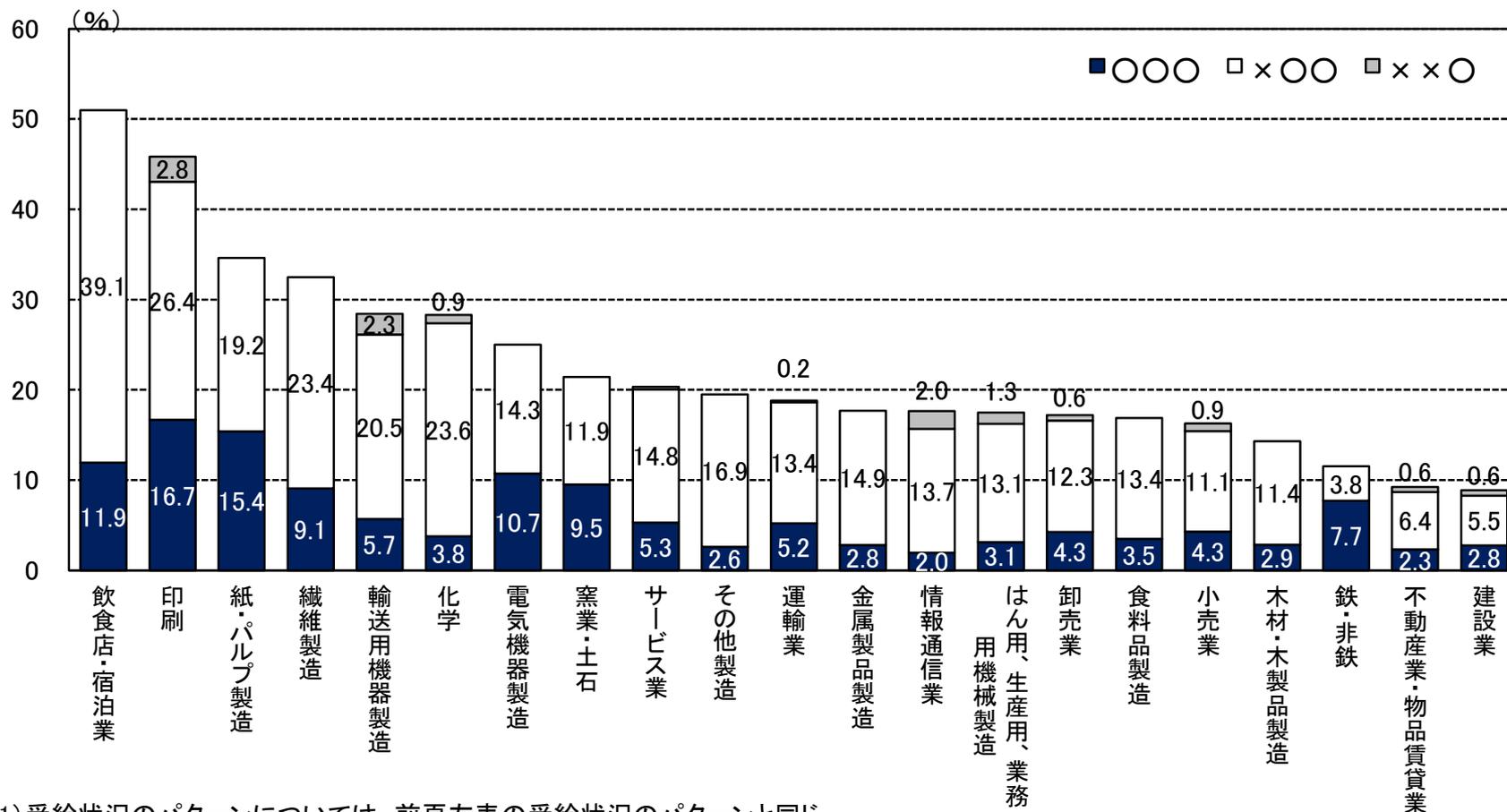


- (注1) 受給状況のパターンについては、左表の受給状況のパターンと同じ。
(注2) 各年商規模の当該質問への総回答企業数を分母、それぞれの回答パターン数の企業数を分子として算出。

2. 雇用調整助成金の受給状況

- 業種別に現在の受給割合をみると、コロナ影響による需要減が深刻な飲食・宿泊では依然として過半の先が雇調金を利用している。このほか、印刷や紙パルプ製造といったデジタル化の影響を受ける業種では感染拡大前からの利用も多く、高めの利用率となっている。

【現在受給している企業のパターン別の割合（業種別）】



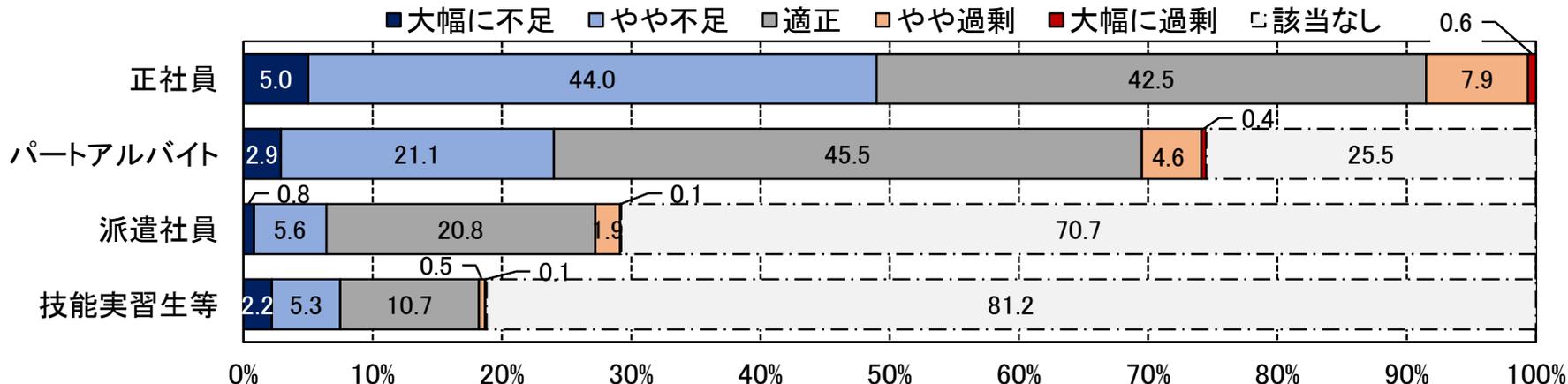
(注1) 受給状況のパターンについては、前頁左表の受給状況のパターンと同じ。

(注2) 各業種の当該質問への総回答企業数を分母、それぞれの回答パターンの企業数を分子として算出。

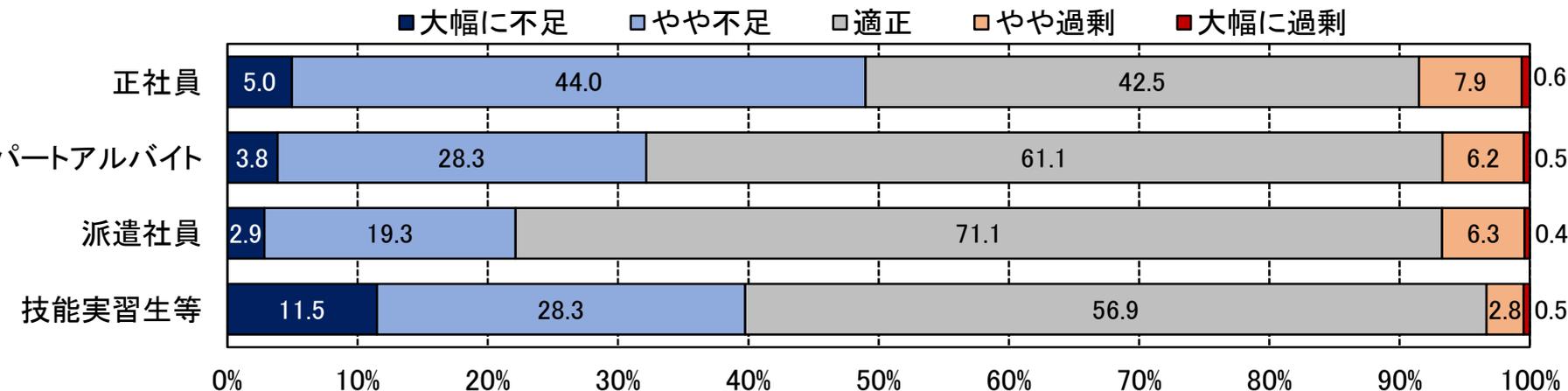
3. 雇用形態別の雇用情勢

- 雇用形態別にみると、正社員は約半数の先で「不足」。他方で正社員が「過剰」とする先も9%あり、他の雇用形態より比率が高い。
- 技能実習生等については、雇用している企業は2割弱にとどまるものの、その企業群の中では40%が不足していると回答し、「大幅に不足」の割合も10%を超えている。

【雇用形態別の人員過不足感】



【雇用形態別の人員過不足感(該当なしを除く)】

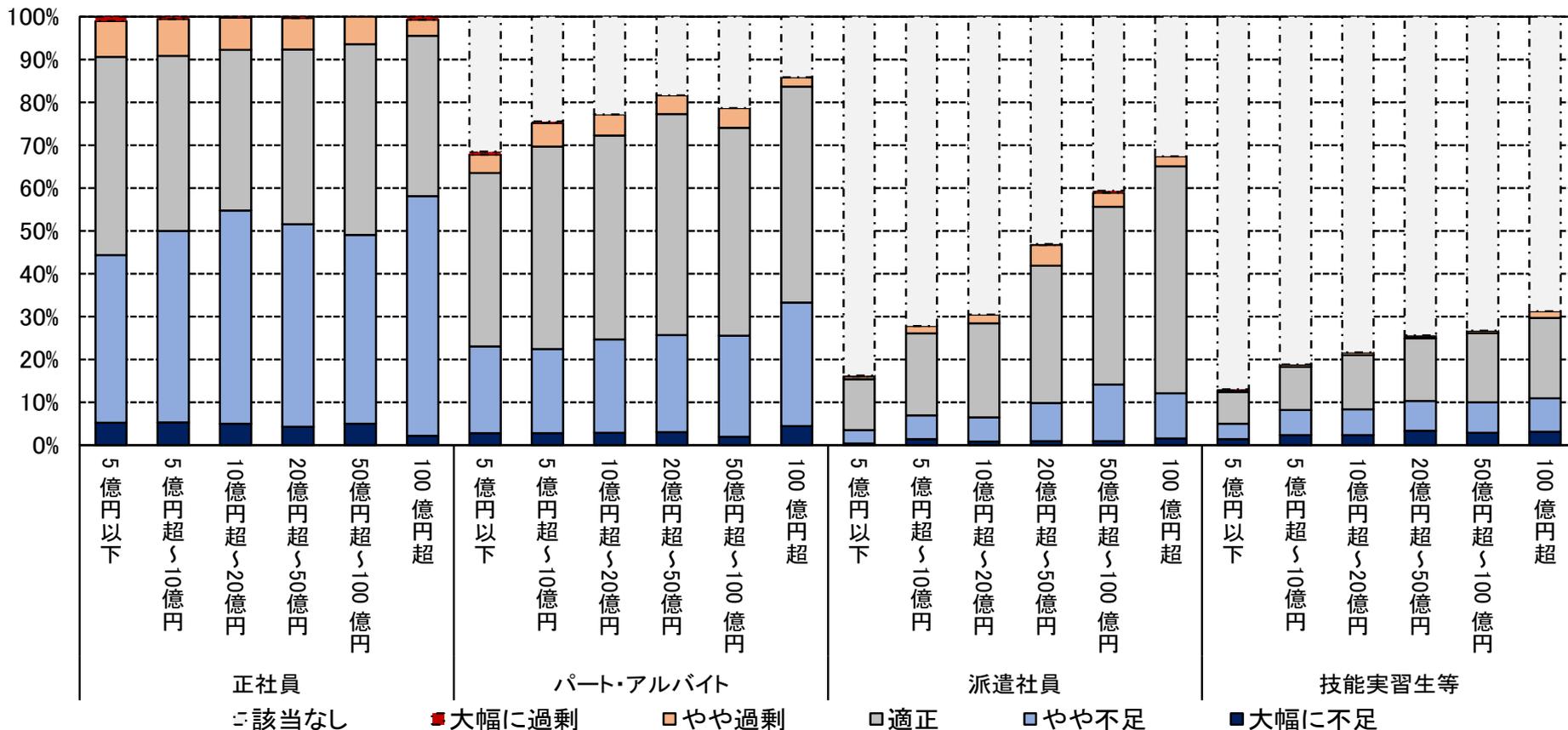


(注)回答企業数は、正社員4692社、パートアルバイト4,501社、派遣社員4,307社、技能時修正当4,299社。

3. 雇用形態別の雇用情勢

- 全ての年商規模で正社員の人員不足感が最も強くなっている。
- 派遣社員ならびに技能実習生については、年商規模が大きいほど雇用している企業の割合が高くなっている。
- 正社員について、年商規模が小さい企業ほど「過剰」の割合が高くなっている。

【雇用形態別の人員過不足感(年商別)】

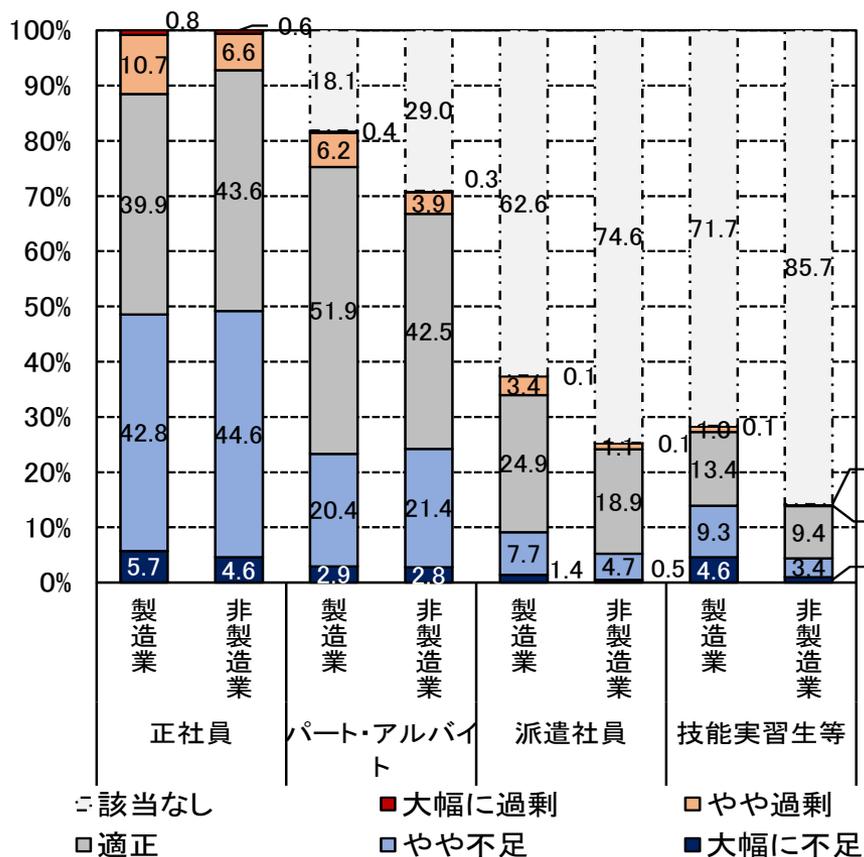


(注)アンケート回答企業数は、正社員(製造業1,480社、非製造業3,212社)、パートアルバイト(製造業1,439社、非製造業3,062社)、派遣社員(製造業1,392社、非製造業2,915社)、技能実習生等(製造業1,397社、非製造業2,902社)。

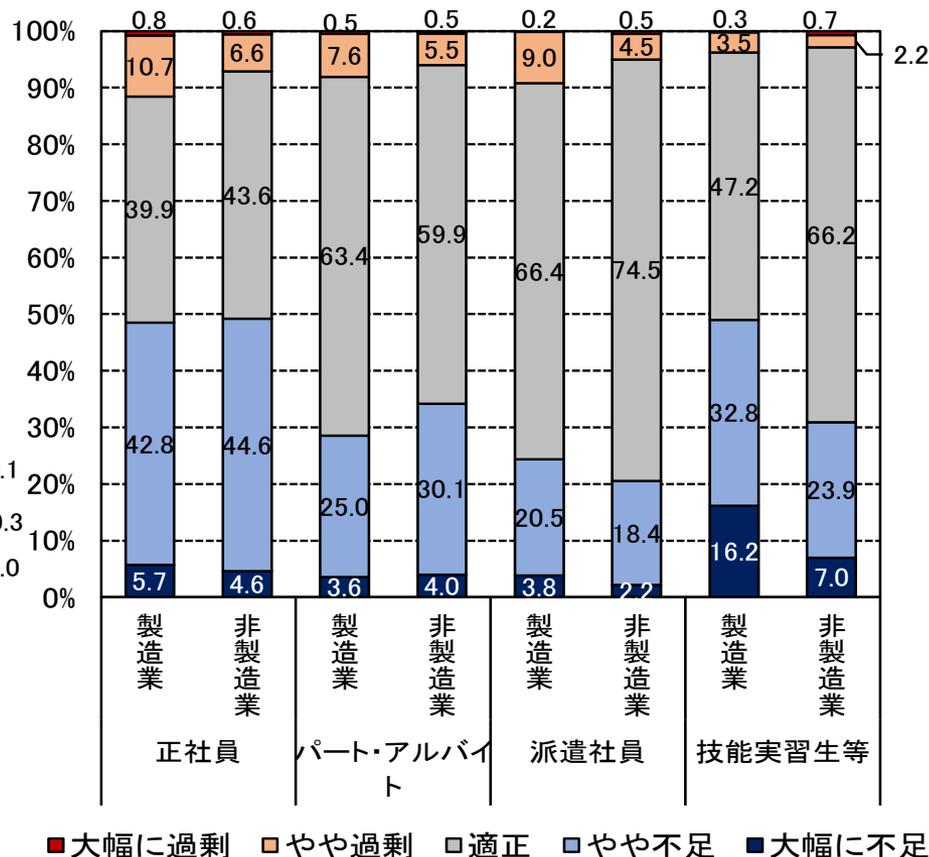
3. 雇用形態別の雇用情勢

- 製造業では非製造業に比べて、パート・アルバイト、派遣社員、技能実習生等を雇用している企業の割合が高く、とりわけ派遣社員、技能実習生については、非製造業よりも10%ポイント以上高い。
- 非該当と回答した先を除くと、とりわけ製造業における技能実習生等の不足感が目立つ。

【雇用形態別の人員過不足感(製造・非製造業別)】



【雇用形態別の人員過不足感(製造・非製造業別、該当なし除き)】

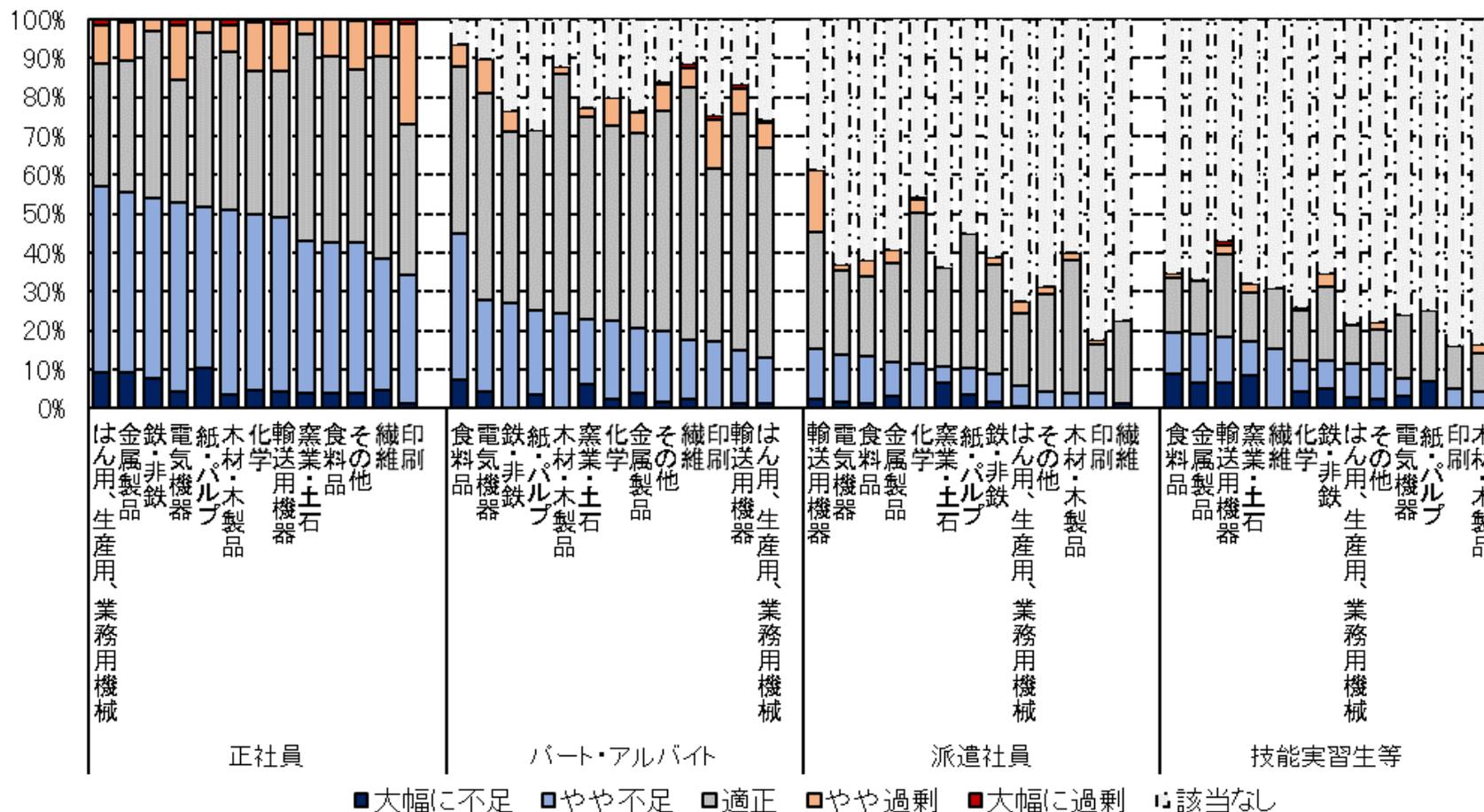


(注)アンケート回答企業数は、正社員(製造業1,480社、非製造業3,212社)、パート・アルバイト(製造業1,439社、非製造業3,062社)、派遣社員(製造業1,392社、非製造業2,915社)、技能実習生等(製造業1,397社、非製造業2,902社)。

参考：細分類した業種別

- 大半の業種で正社員の不足感が他の雇用形態よりも強くなっているが、パート・アルバイトへの依存度が高い食料品では、正社員よりもパート・アルバイトの人手不足感が強くなっている。
- また、輸送用機器では、依存度が高い派遣社員での過剰感の強さが目立つ。半導体不足等で生産水準変動が不透明なことが背景にあるとみられる。

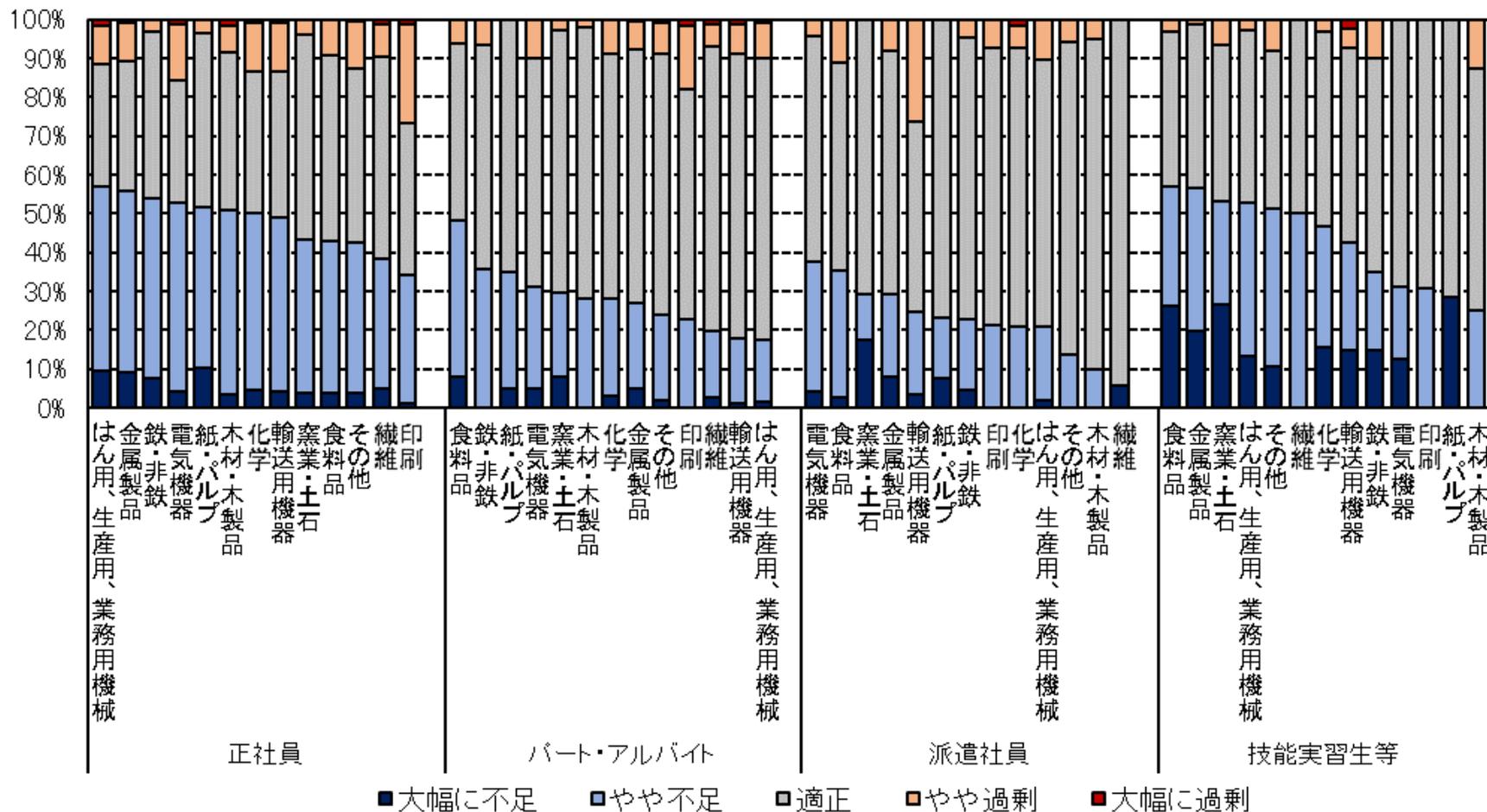
【雇用形態別の人員過不足感(製造業)】



参考：細分類した業種別

■ 金属製品、食料品等では、他の製造業業種に比べて技能実習生の人手不足感を感じている割合が高い。

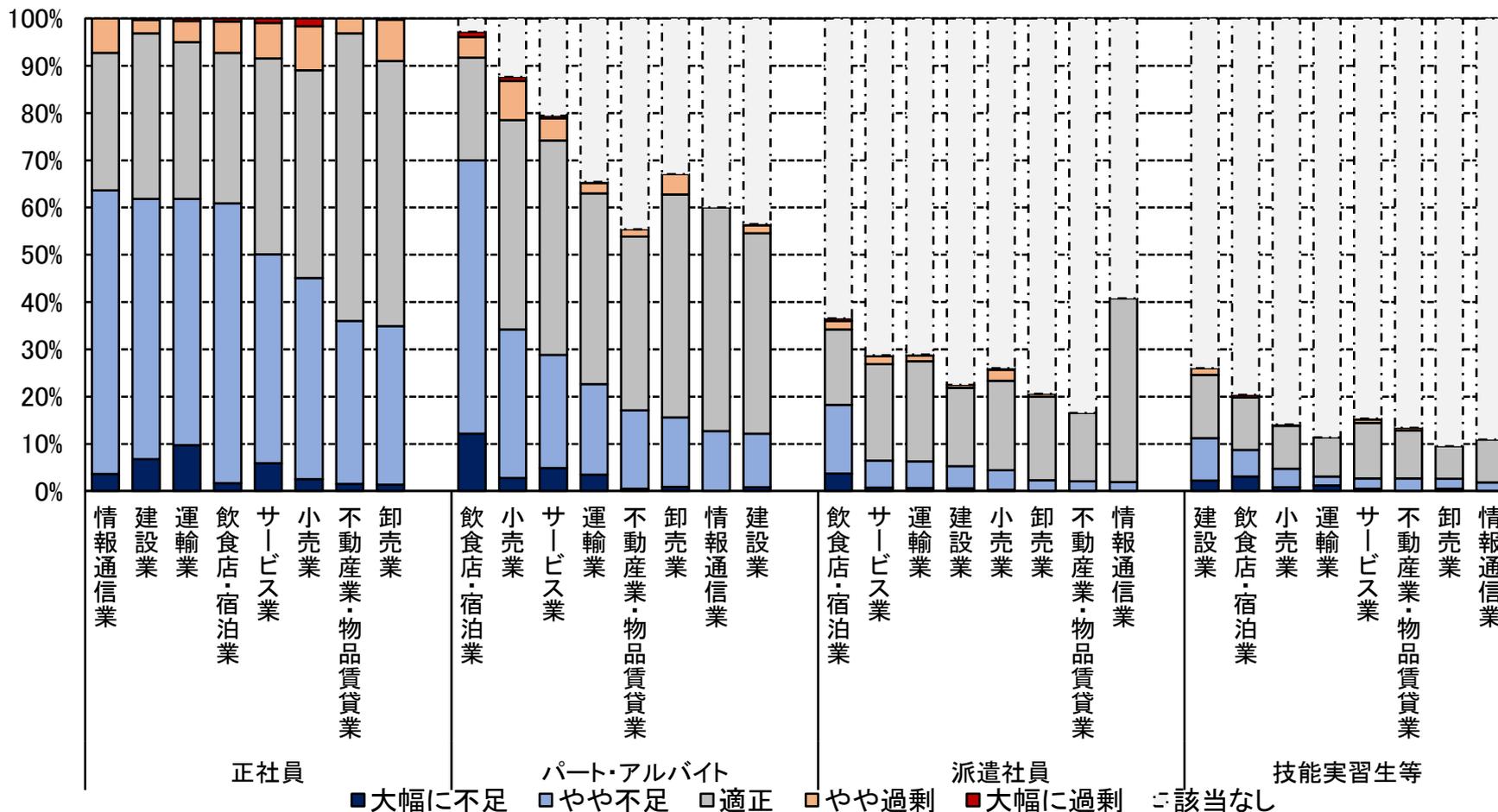
【雇用形態別の人員過不足感(製造業、該当なし除き)】



参考：細分類した業種別

- 製造業同様、正社員で不足感が強いが、飲食・宿泊業では、非正規雇用への依存度が高く、それらの職種で必要な雇用を確保できていないことが、同業種のパート・アルバイトの不足感が極めて強い背景とみられる。

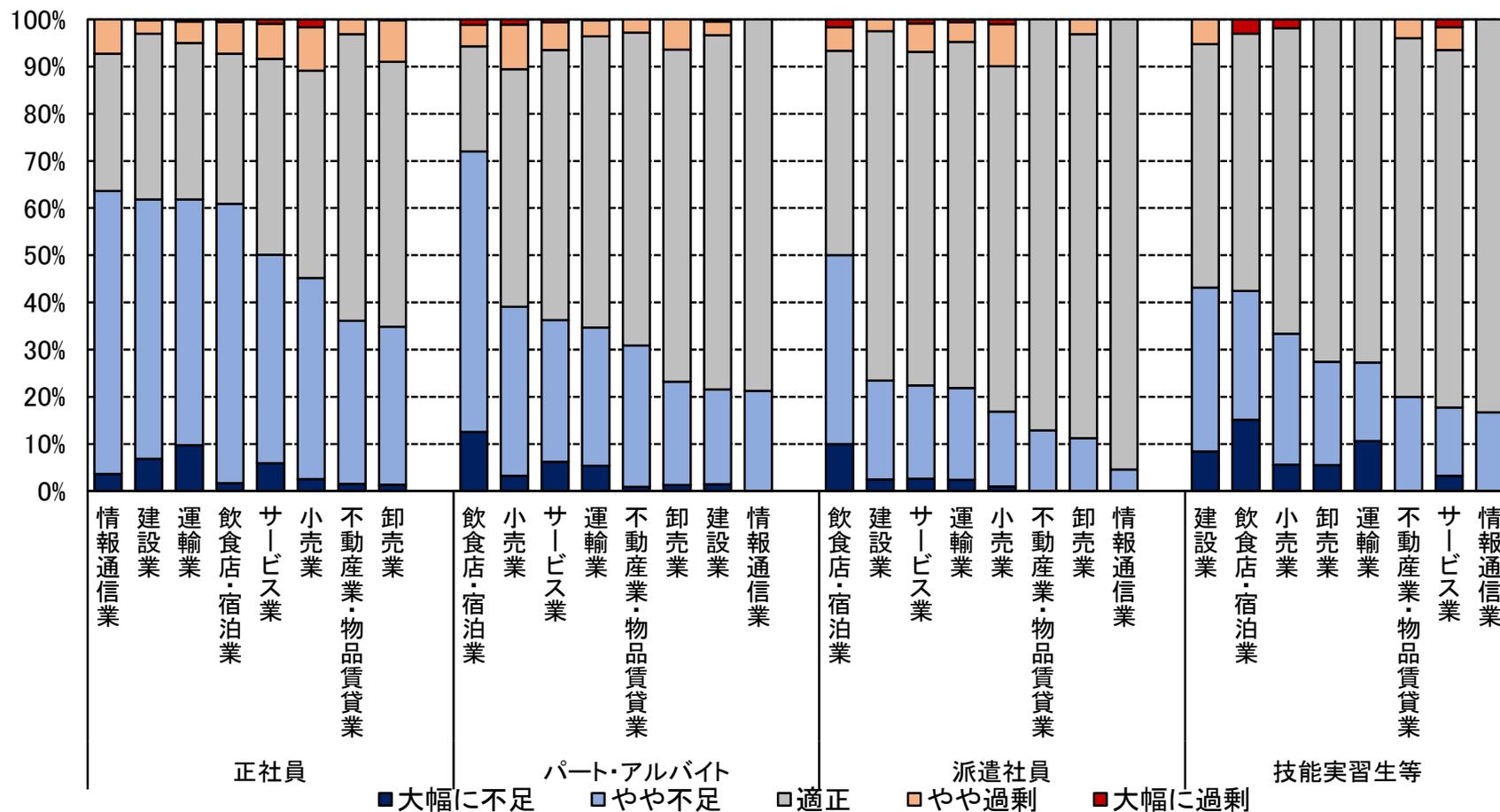
【雇用形態別の人員過不足感(非製造業)】



参考：細分類した業種別

- 技能実習生等を採用している企業のうち、建設業、飲食・宿泊業は、他の業種に比べて技能実習生等が不足しており、両業種とも不足が40%を超えている。

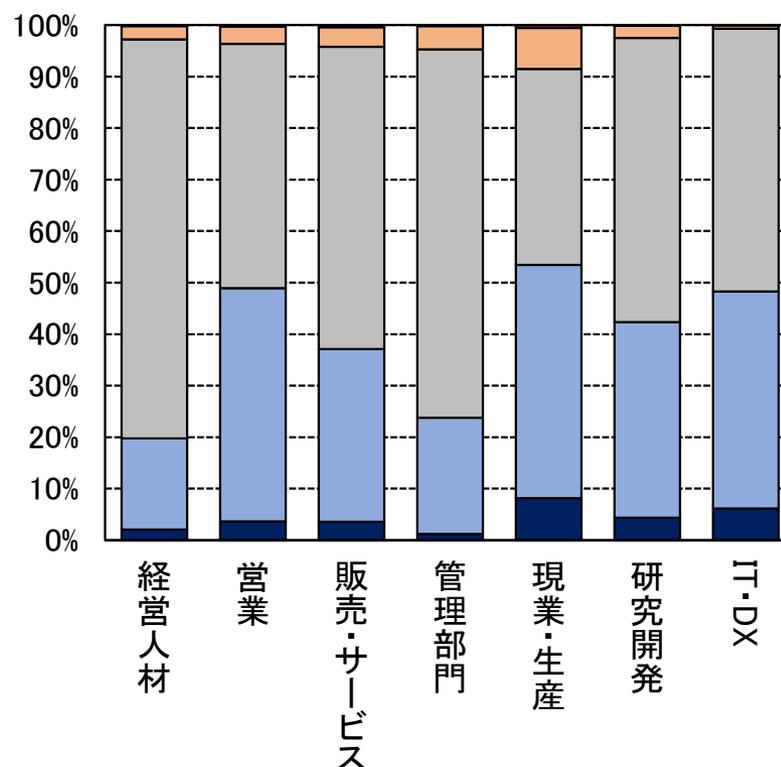
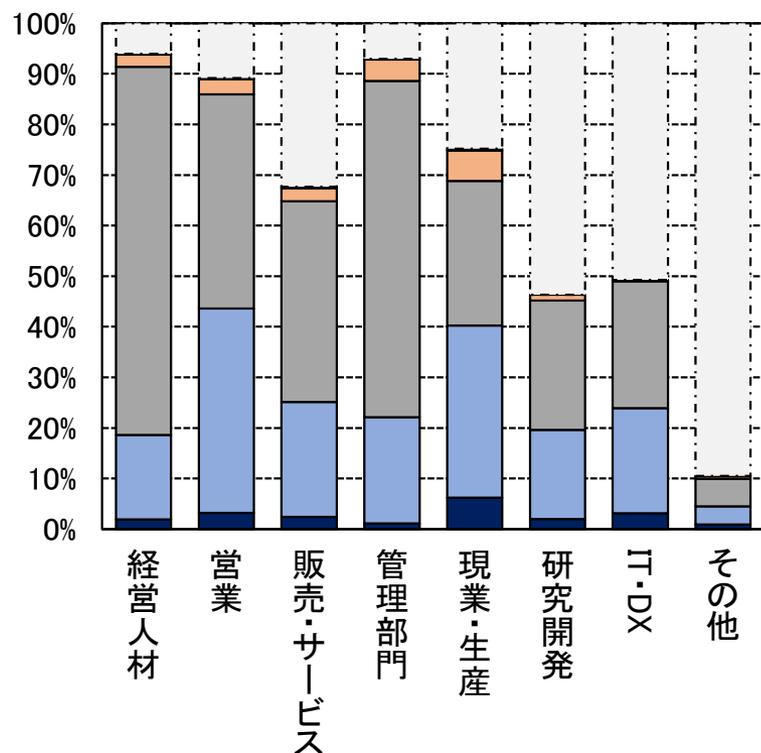
【雇用形態別の人員過不足感(非製造業、該当なしを除く)】



4. 部門別の雇用情勢

- 業務分野(部門)別に過不足をみると、「営業」および「現業・生産」部門の人員不足感が強い。ただし、「現業・生産」では、「過剰」回答も他部門より多い。
- 研究開発やIT・DXに関しては部門(専門人材)が存在しない企業が半数に上るが、存在する企業の中では研究開発で42%、IT・DXで48%が不足感を訴え。また、両部門では人員過剰感のある企業が殆どない。

【部門別の人員過不足感(右は該当なしを除く)】



■大幅に不足 ■やや不足 □適正 ■やや過剰 ■大幅に過剰 □該当なし ■大幅に不足 ■やや不足 □適正 ■やや過剰 ■大幅に過剰

(注1)回答企業数は、経営人材4,480社、営業4,510社、販売・サービス4,348社、管理部門4,412社、現業・生産4,371社、研究開発4,191社、IT・DX4,187社だった。その他は回答総数を分母とて算出。

(注2)「IT・DX」については、「システム・IT・DX」のことであり、次頁以降も同じ。

参考:「その他」の内訳(自由回答)

- 自由記載欄に記された具体的な「不足」職種について、同義のものを分類したところ、「ドライバー」が最も多い。さらに、これを業種別に分類すると、運輸業54社のほか、卸売業(6社)、製造業(4社)となっており、自社配送を行う幅広い業種でドライバー不足が課題となっていることが窺われる。
- 「技術職」との回答は建設業、不動産業、サービス業(整備業)が目立つ。上記の「ドライバー」や「医療・福祉」も含め、資格保有が条件となる職種での人員不足感は強い。

【「その他」について人員不足と回答した企業の自由記載の職種とその数】

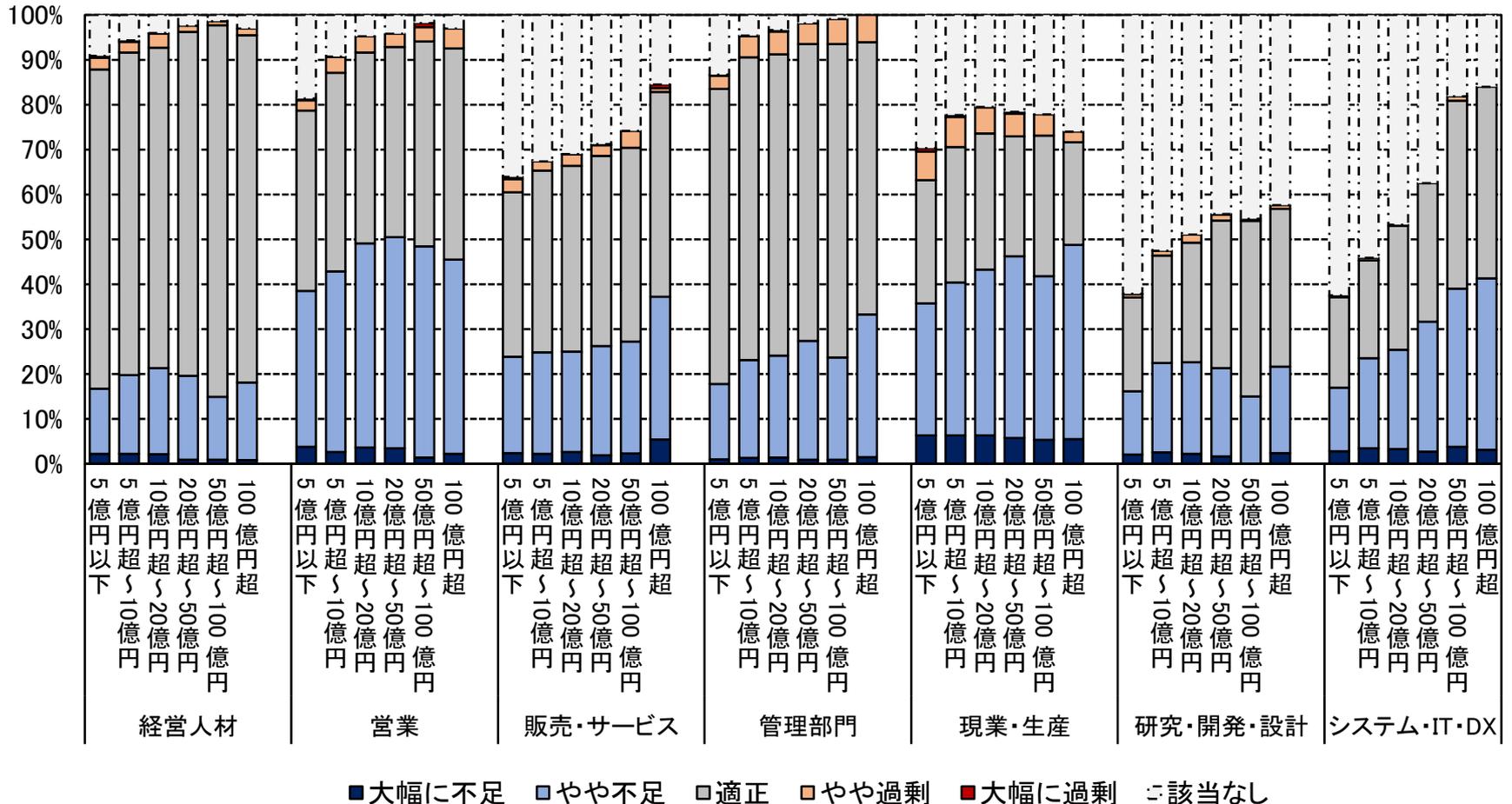
職種	回答数	備考(具体的な回答)
ドライバー	68社	ドライバー、配送スタッフ、(バス・タクシー)運転手、ミキサー車運転手など
技術職	40社	現場監督、施工管理技術者、整備士、電気工事技術者など
医療・福祉	11社	介護スタッフ、薬剤師、看護師、保育士など
その他	37社	営業事務、インストラクター、EC担当者、現場作業員、警備員、商品・品質管理者、派遣スタッフなど

(注)当該自由回答への回答企業187社のうち、「その他」の部門別過不足について不足(「大幅に不足」、「やや不足」と回答した企業の数。

4. 部門別の雇用情勢

- 総じて、年商規模が大きくなるほど、部門の多様性が増す。
- 年商規模を問わず、営業、現業・生産の人員不足感が強い。
- 販売・サービス、管理、現業・生産、システム・IT・DXについては、年商が大きいほど、不足割合が高くなる。

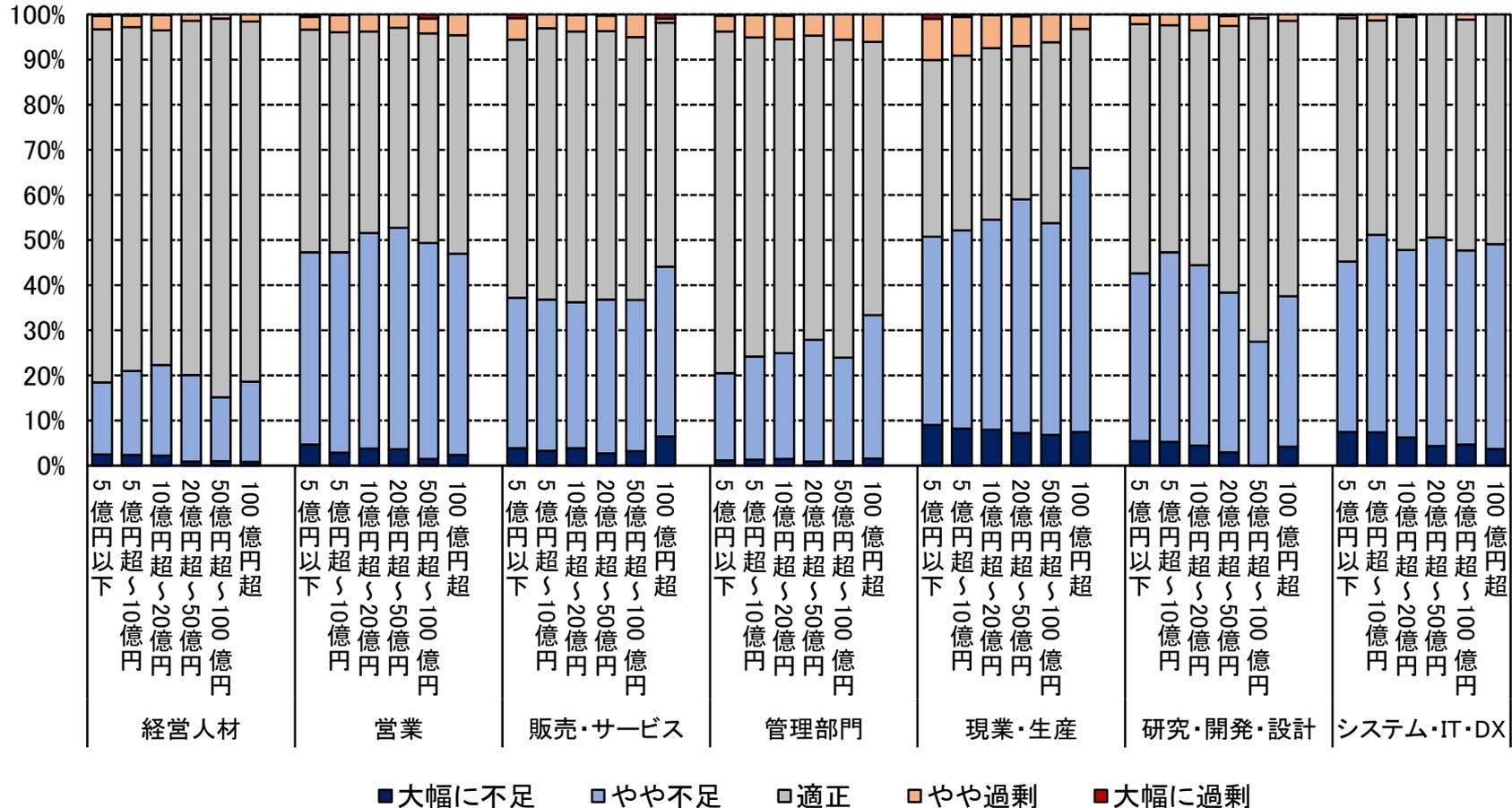
【部門別の人員過不足感(年商別)】



4. 部門別の雇用情勢

- 「該当部門なし」先を除いたベースでみると、企業規模を問わず「現業・生産」の不足割合が最も高くなり、年商100億円超の企業では60%を超えている。
- 一方で、年商の小さい企業では「現業・生産」部門での過剰感も相応に大きい。

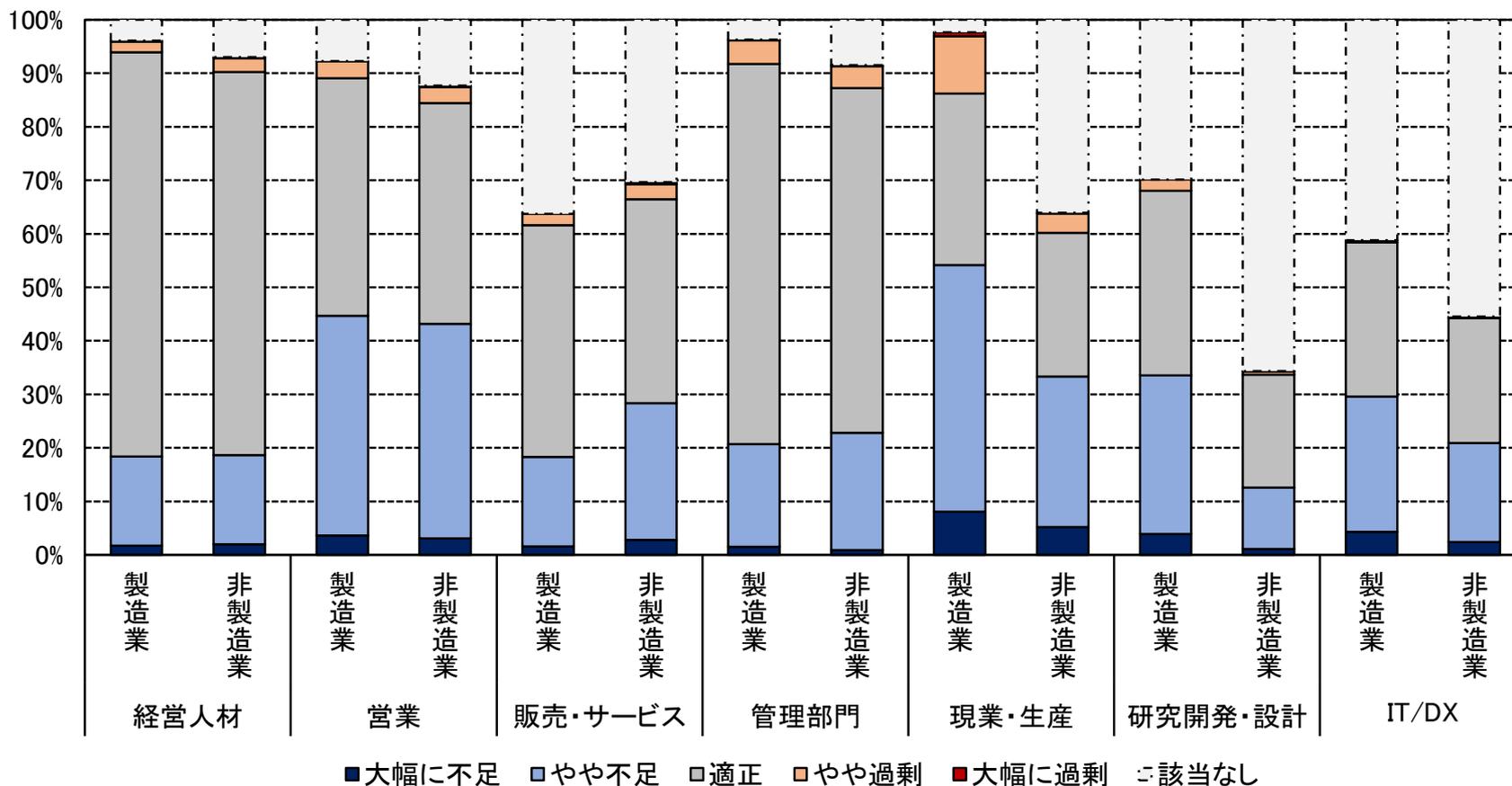
【部門別の人員過不足感(年商別、非該当除き)】



4. 部門別の雇用情勢

- 販売・サービスについては非製造業のほうが不足感が強く、現業・生産ならびに研究開発・設計については、製造業のほうが「不足」割合が高い。
- ただし製造業の現業・生産においては、「過剰」先も約10%存在しており、二極化が目立つ。

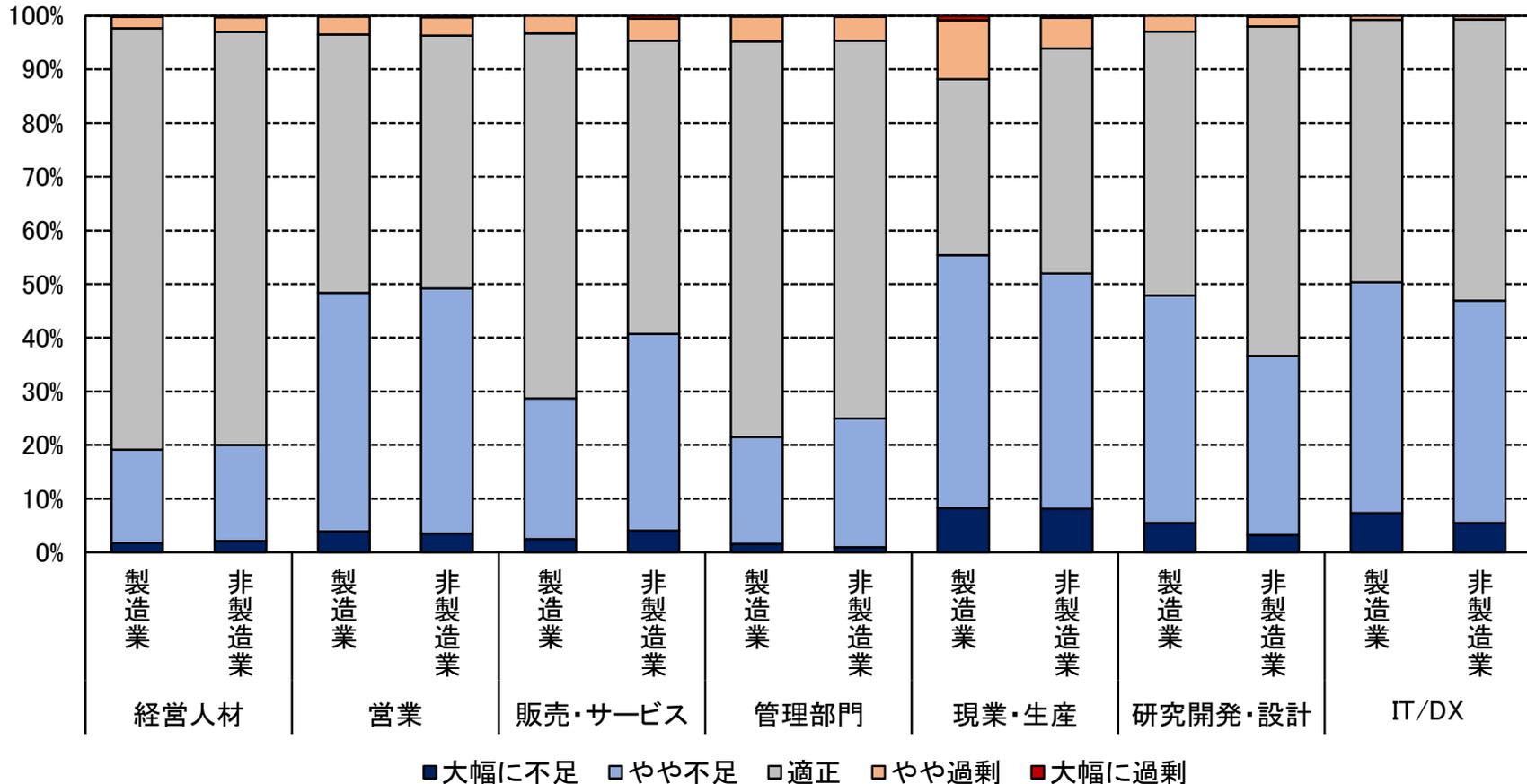
【部門別の人員過不足感(製造・非製造業別)】



4. 部門別の雇用情勢

- 「該当部門なし」先を除いた場合、システム・IT・DXの「不足」回答は製造業、非製造業ともに約半分。同部門で「過剰」回答はほとんどなく、デジタル分野を担える人材の不足感が業種・企業規模を問わず極めて強い。

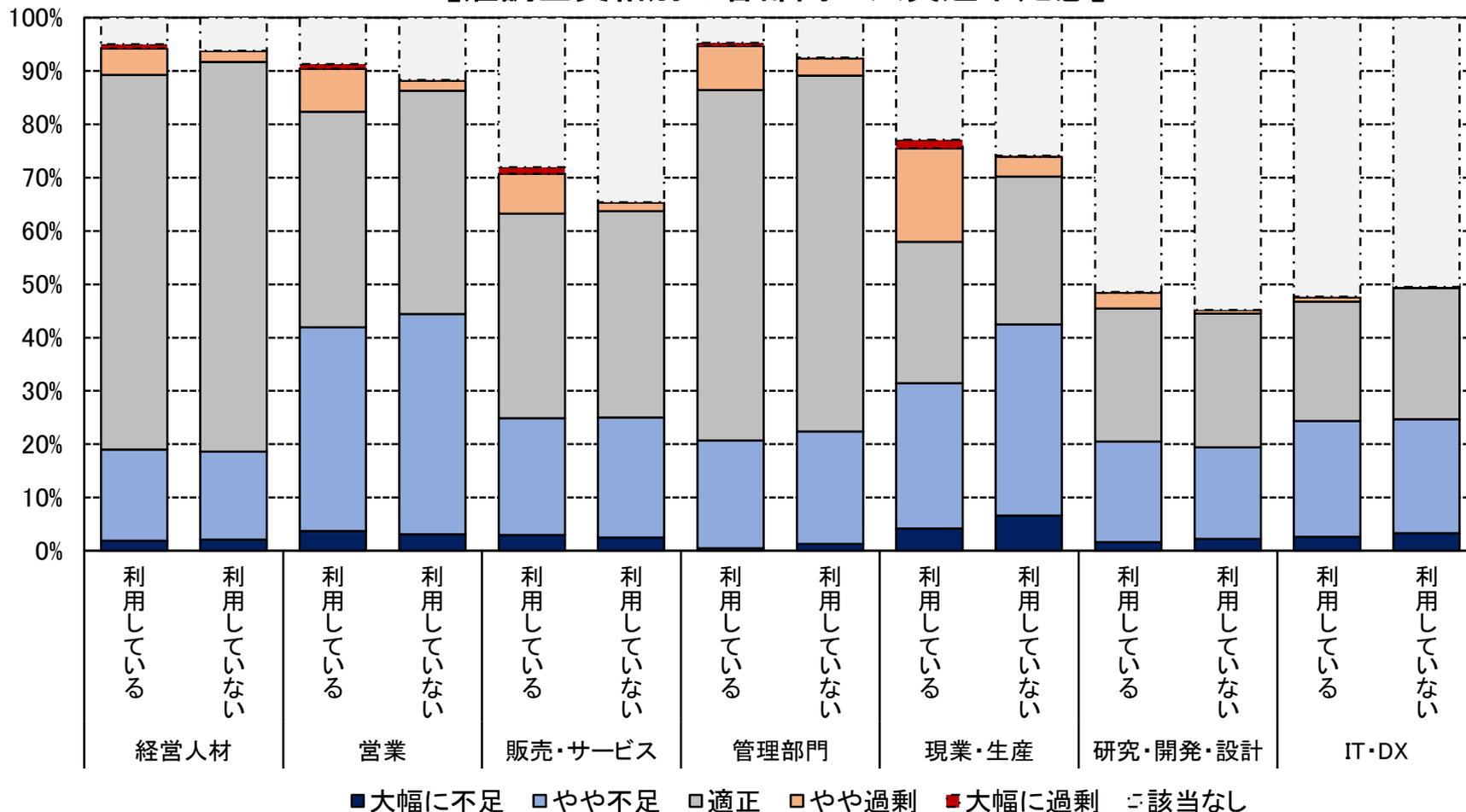
【部門別の人員過不足感(製造・非製造業別、非該当除き)】



4. 部門別の雇用情勢

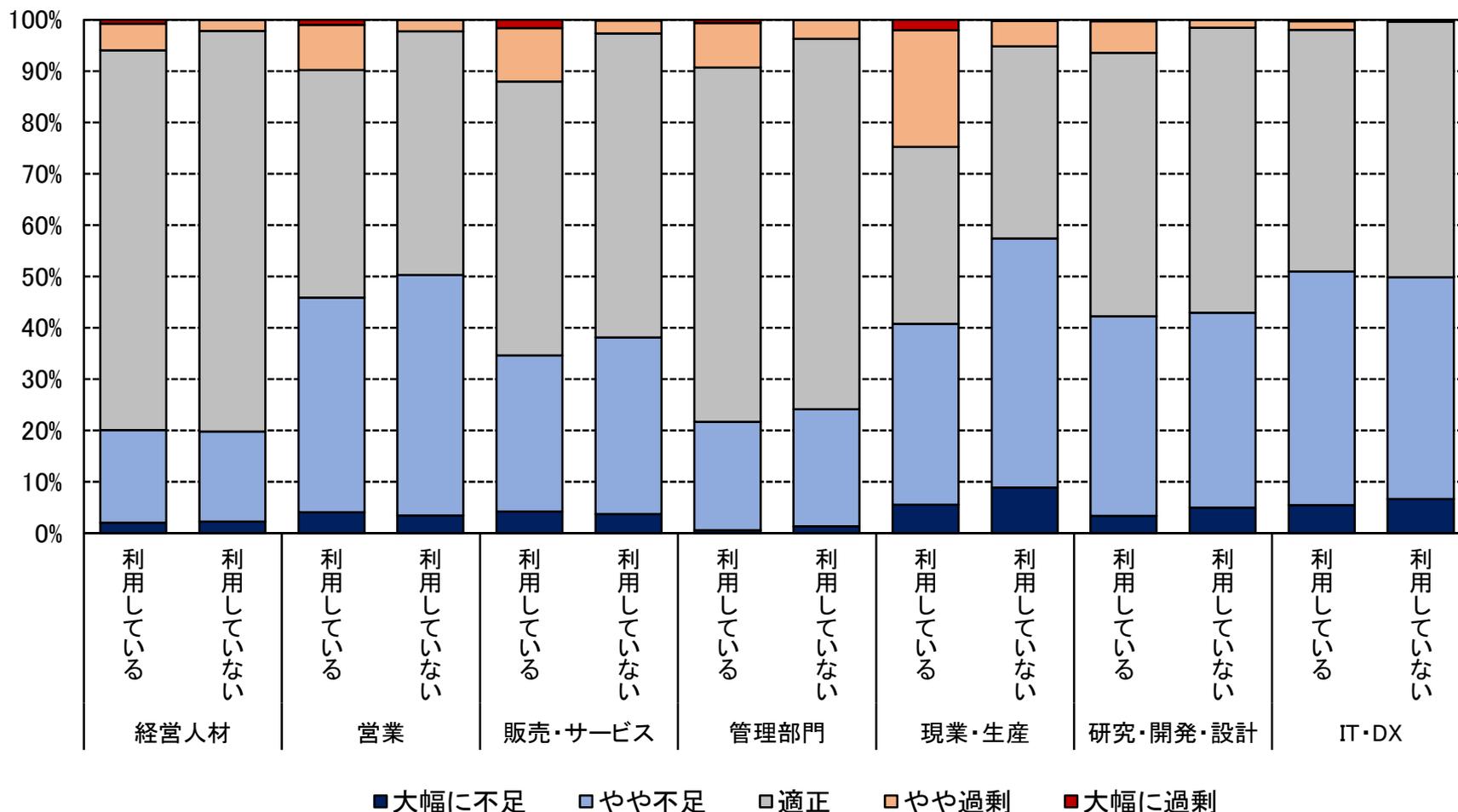
- 雇調金の受給有無別に各部門の人員過不足感を見た場合、最も顕著な差があるのは「現業・生産」部門(受給している企業の不足感弱く、過剰感強い)。
- 一方で、「研究・開発・設計」や「IT・DX」部門では、受給有無による目立った差がない。

【雇調金受給別の各部門の人員過不足感】



4. 部門別の雇用情勢

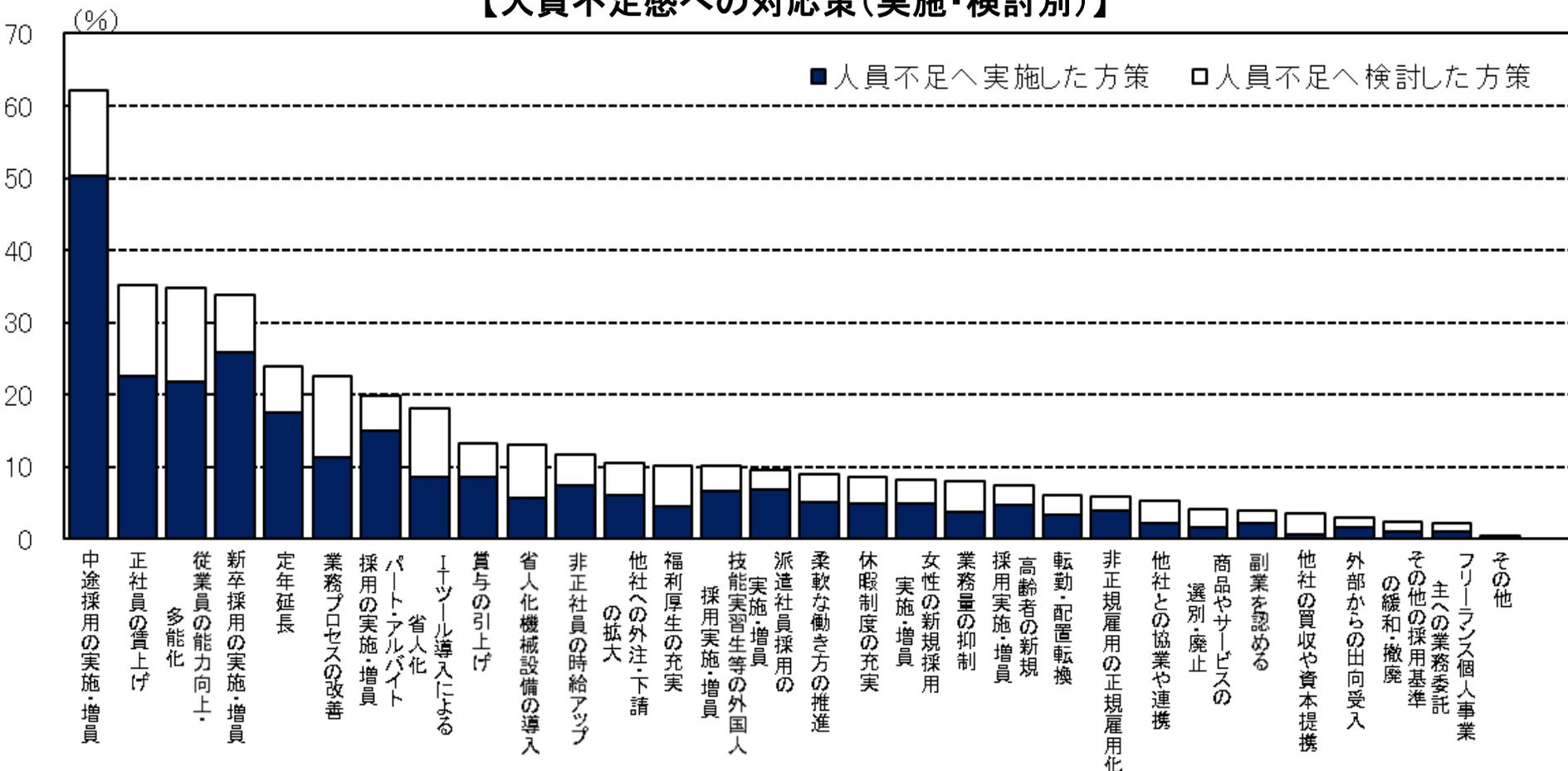
【参考：雇調金受給別の各部門の人員過不足感(該当なし除く)】



5. 人員過不足への対応策

- 人手不足への対応策としては、「中途採用」が60%を超えて最多。「新卒採用」については、「実施」割合は全体で2番目に高いものの、「検討した」先はさほど多くない。
- その他「正社員の賃上げ」、「従業員の能力向上」、「定年延長」などが上位。業務プロセス改善やITツール・設備導入による省人化よりも、既存社員の社外流出防止・能力向上で人手不足に対応している様子がうかがえる。

【人員不足感への対応策(実施・検討別)】



(注)複数回答可。

5. 人員過不足への対応策

- 多くの項目について、年商規模の大きい企業ほど「実施」割合が高くなっており、多様な人手不足対応策を行っている。特に「新卒採用」は、年商100億円超と5億円以下との間に50%ポイント以上の差があり、小規模企業にとってハードルが高い人材確保策とみられる。
- 規模の大きい企業を中心に、「事務プロセス改善」、「ITツール導入」、「従業員の能力向上・多能化」等を今後の検討課題とする先が多く、実施による人手不足感の改善余地が大きいとみられる。

【人員不足感への対応策(年商別)】

(単位: %)

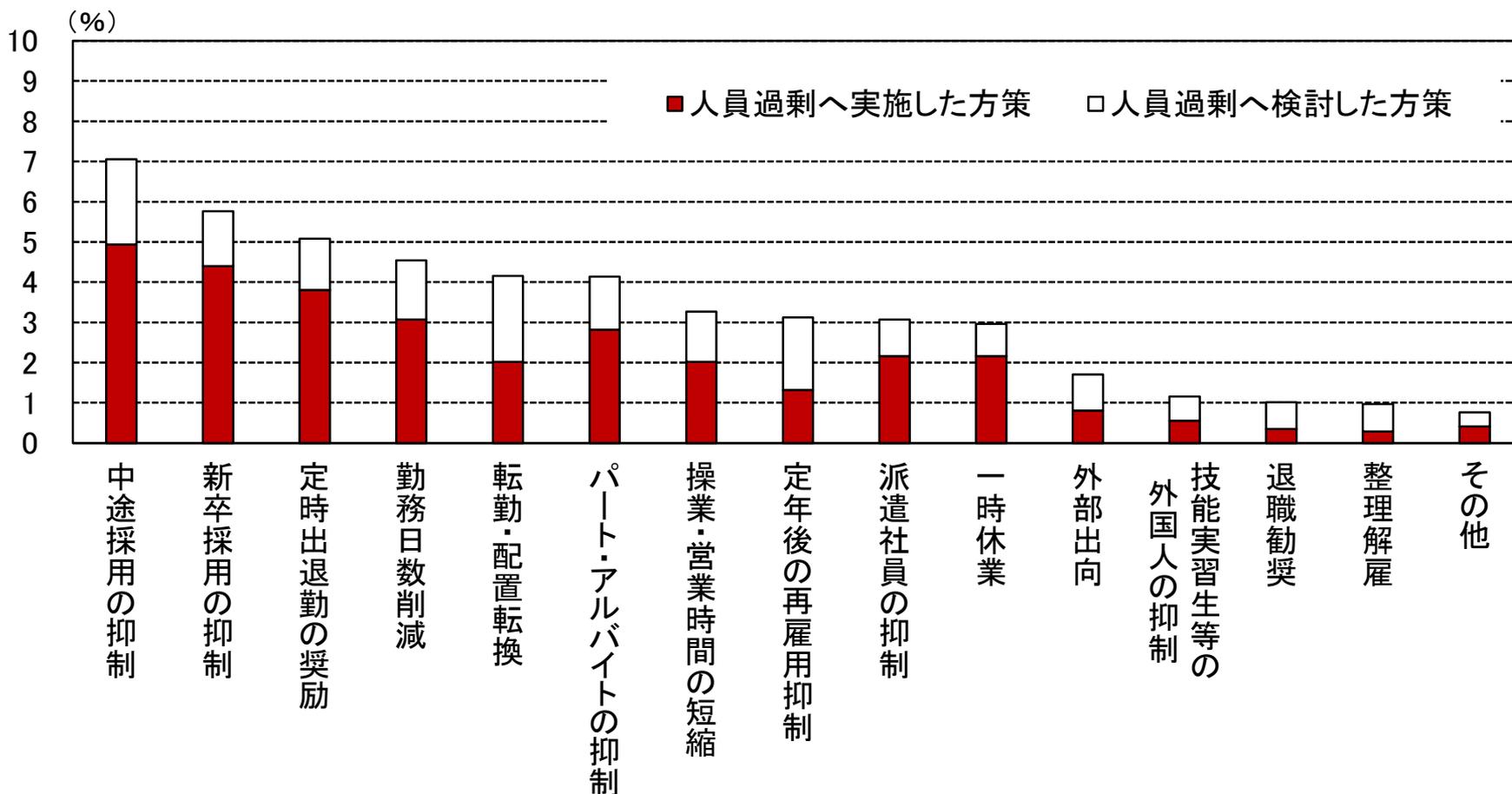
項目(上位15項目のみ)	実施						検討					
	5億円以下	5億円超～10億円	10億円超～20億円	20億円超～50億円	50億円超～100億円	100億円超	5億円以下	5億円超～10億円	10億円超～20億円	20億円超～50億円	50億円超～100億円	100億円超
中途採用の実施・増員	37.6	51.9	58.4	63.8	69.8	68.3	13.6	12.8	10.6	9.3	7.7	5.0
新卒採用の実施・増員	13.1	24.0	32.7	42.0	51.8	64.7	7.0	8.6	8.9	8.5	9.0	5.0
正社員の賃上げ	20.1	24.3	26.4	22.0	22.1	20.9	12.2	13.7	11.6	12.7	12.2	12.9
従業員の能力向上・多能化	21.0	21.1	22.7	23.8	23.9	20.1	9.1	16.3	13.4	14.8	17.6	19.4
パート・アルバイト採用の実施・増員	14.2	14.1	15.6	16.0	16.2	21.6	6.0	4.0	3.3	6.7	3.6	0.7
定年延長	18.2	20.3	17.7	12.5	14.9	12.2	5.2	6.4	7.5	6.5	7.7	9.4
業務プロセスの改善	9.0	9.6	12.5	16.4	18.5	15.8	7.6	11.9	13.3	14.0	17.6	22.3
ITツール導入による省人化	4.9	8.5	10.7	14.0	11.7	15.1	6.0	9.7	9.6	14.2	16.7	23.0
派遣社員採用の実施・増員	2.6	7.5	7.9	12.1	16.2	15.8	2.1	3.4	2.5	3.1	4.1	4.3
賞与の引上げ	7.1	8.7	10.8	10.4	5.9	7.2	3.6	6.9	5.1	4.9	3.6	1.4
技能実習生等の外国人採用実施・増員	4.3	6.4	8.6	10.6	7.7	11.5	2.3	3.4	4.2	5.0	4.5	4.3
省人化機械設備の導入	4.1	4.7	6.8	9.4	6.8	12.2	4.8	7.9	8.2	10.7	11.3	12.2
非正社員の時給アップ	7.0	8.1	8.1	7.2	7.7	5.8	3.5	4.7	4.2	5.0	4.5	4.3
柔軟な働き方の推進	3.3	4.0	7.2	7.0	8.6	13.7	2.7	4.1	4.2	5.5	6.3	6.5
非正規雇用の正規雇用化	2.6	3.0	4.2	5.9	8.6	12.2	1.2	2.7	1.9	2.6	3.2	1.4

(注)上位項目のみを表示し、割合が高くなるに従って橙色、割合低くなるに従って水色が濃くなっている。

5. 人員過不足への対応策

- 人員過剰感への対応策としては、中途・新卒採用の抑制など、正社員の増加を抑える施策が高い割合で「実施」されている。
- 整理解雇や退職勧奨などの人員整理の実施比率は1%を大きく下回っており、定時出退勤の奨励（残業抑制）や勤務日数の削減、配置換えといった対応に留めている企業が相対的に多い。

【人員過剰感への対応策（実施・検討別）】



(注)アンケート回答企業数は、4,863社で複数回答可。

5. 人員過不足への対応策

- 中途・新卒採用の抑制や、定時出退勤奨励、パート・アルバイトの抑制等が主な人員余剰感対策である点は年商規模を問わない。このほか、規模の大きい企業は、多様な部門・関係会社の存在を背景に、「転勤・配置転換」や「外部出向」も相応に実施・検討している。
- 一方で、「再雇用抑制」のほか、「勤務日数の削減」、「操業・営業時短」、「一時休業」など事業活動自体の縮小については、規模の小さい会社の実施・検討割合が高い。

【人員過剰感への対応策(年商別)】

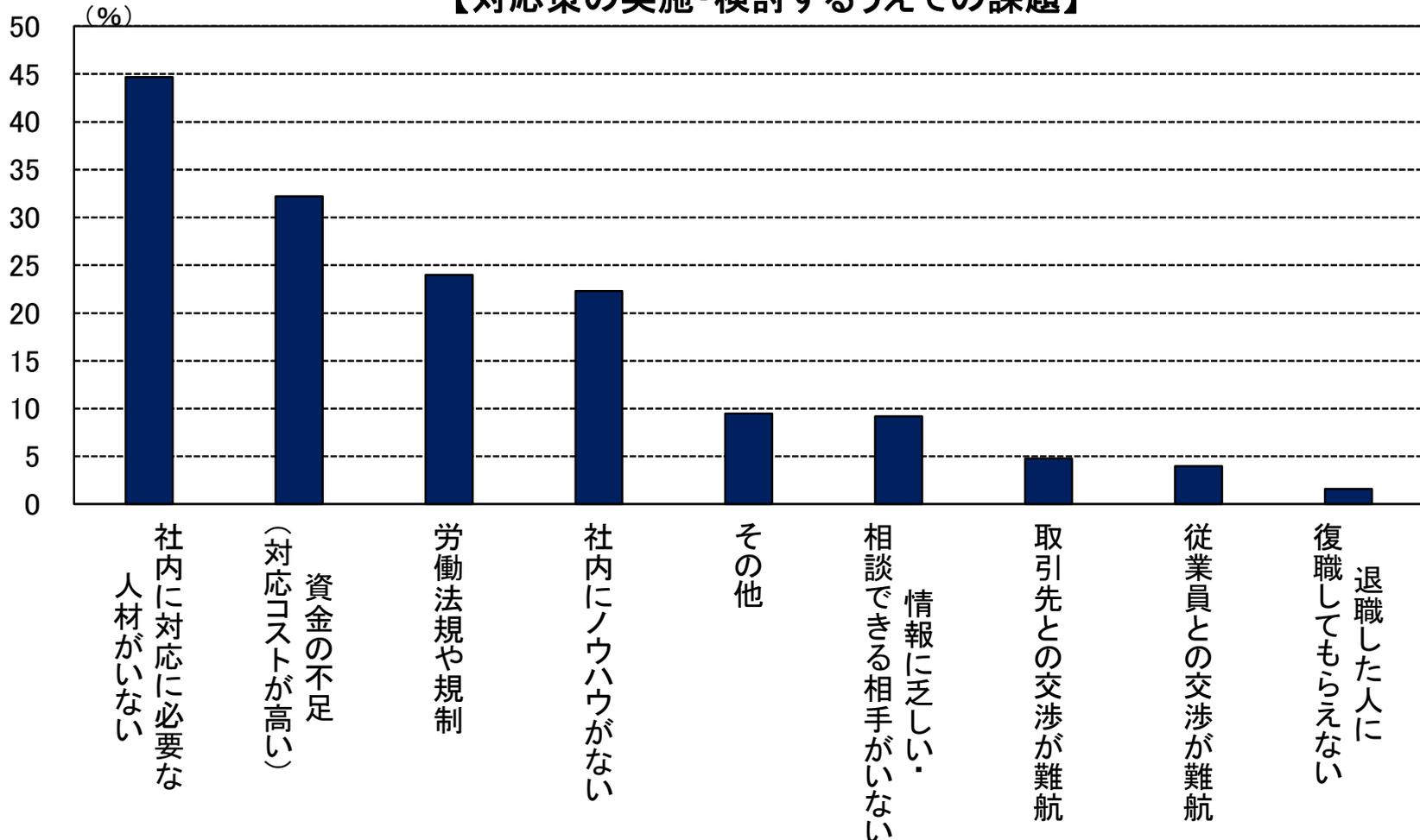
	実施						検討					
	5億円以下	5億円超～10億円	10億円超～20億円	20億円超～50億円	50億円超～100億円	100億円超	5億円以下	5億円超～10億円	10億円超～20億円	20億円超～50億円	50億円超～100億円	100億円超
中途採用の抑制	4.7	6.3	3.9	5.2	4.5	3.6	1.9	2.5	1.4	3.4	2.3	0.7
新卒採用の抑制	4.3	4.1	4.7	4.7	4.5	5.0	1.5	1.2	1.2	1.3	1.4	1.4
転勤・配置転換	1.2	2.2	2.5	2.0	5.4	4.3	1.5	2.6	2.7	2.1	3.2	2.2
定時出退勤の奨励	3.3	3.8	3.8	5.4	3.2	5.0	1.2	2.0	1.1	0.8	0.5	0.7
パート・アルバイトの抑制	3.0	3.4	1.8	2.6	2.3	3.6	1.2	1.3	1.3	2.0	0.9	0.7
勤務日数削減	3.2	3.1	2.8	3.9	1.8	1.4	1.6	2.2	0.7	1.5	0.5	0.7
派遣社員の抑制	1.5	2.0	2.6	2.4	4.5	4.3	0.7	0.9	1.1	1.3	0.9	0.7
操業・営業時間の短縮	2.1	2.3	2.6	1.3	0.5	0.7	1.0	1.7	0.9	2.1	0.9	0.0
定年後の再雇用抑制	1.2	1.1	1.5	2.0	1.4	0.0	2.1	1.8	2.0	1.5	0.9	0.0
一時休業	2.6	1.9	2.4	2.0	0.5	0.7	1.0	1.2	0.1	0.7	0.5	0.0
外部(グループ会社含む)出向	0.4	1.1	1.3	0.8	0.9	1.4	0.8	1.0	1.2	0.5	0.9	2.2
技能実習生等の外国人の抑制	0.3	0.8	0.5	1.0	0.9	0.7	0.5	0.4	0.7	1.5	0.0	0.0
退職勧奨	0.4	0.4	0.2	0.2	0.5	0.7	0.7	1.0	0.7	0.2	0.5	0.0
その他	0.3	0.5	0.2	0.5	1.4	0.0	0.4	0.4	0.2	0.0	1.4	0.0
整理解雇	0.4	0.3	0.0	0.5	0.0	0.0	1.0	0.6	0.5	0.3	0.5	0.0

(注)割合が高くなるに従って橙色、割合低くなるに従って水色が濃くなっている。

6. (過不足感への)対応策を実施・検討するうえでの課題

- 「社内に対応に必要な人材がない」ことを課題とする企業が最も多く、45%に上る。
- 上記の他、「資金不足(対応コストの高さ)」や「労働法規や規則」、「社内にノウハウがない」がネックとして上位に挙げられている。

【対応策の実施・検討するうえでの課題】



(注)複数回答可。

6. (過不足感への)対応策を実施・検討するうえでの課題

【参考：課題の上位項目に関する自由意見】

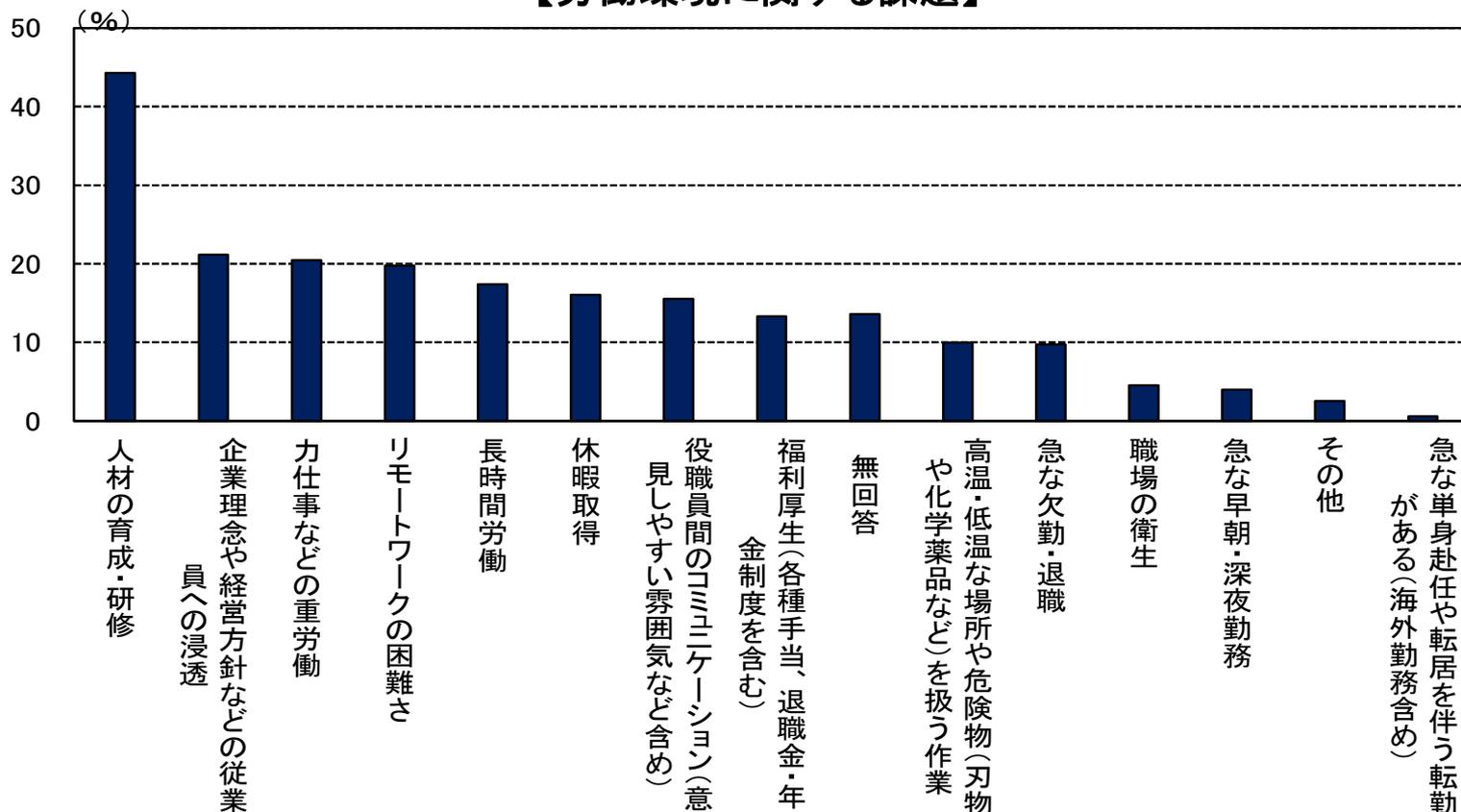
課題	自由意見から
社内に対応に必要な人材がない	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 就業規則等を改訂し、給与体系・昇進昇格制度・人材育成策の整備に着手しているが道半ば。内部の規定整備が急務。 (電気機器製造業) ✓ パートの採用が難しくなっており、求人広告代の増加や労働時間の多様性が課題。外国人採用を視野に情報収集を開始 (卸売業) ✓ 外国人は優秀な方が多いが、日本での生活をフォローするのは、負担。 (窯業・土石)
資金の不足(対応コストが高い)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 工事現場の事務所、トイレ等の環境整備、社員寮の改修 (建設業)
労働法規や規制	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ドライバーの高齢化、ドライバー不足等の諸問題を解決できる方策を見いだせない (運輸業)
社内にノウハウがない	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ホームページを人材募集に焦点し、手直した (運輸業) ✓ ITツール等導入にて生産性の向上を検討中もノウハウがない (汎用、生産用、業務用機械製造) ✓ 技能実習生制度の理解に乏しい (食品製造業) ✓ 内部統制的なものを自社でつくる難しさに直面し、経営コンサルや各種法務士業との顧問契約で対応している。 (建設業)

(注)アンケート自由記載欄より一部抜粋し、文意を損ねない範囲で加筆や要約を実施。

7. 労働環境に関する課題

- 「人材育成・研修」との回答が4割超と極めて多く、個々の従業員の能力アップが最大の課題と意識されている。
- 「企業理念や経営方針の浸透」が、「力仕事などの重労働」や「長時間労働」といった健康・安全問題よりも上位に位置している。
- 4番目に多い「リモートワークの困難さ」も、コロナ禍で急速に意識されるようになったとみられる課題。

【労働環境に関する課題】



(注1)複数回答可。

(注2)「6. (過不足感への)対応策を実施・検討するうえでの課題」が、働く人の数の増減をコントロールする施策に対する課題である一方、本項目は労働環境を整えることで生産性向上を図る施策に対する課題について調査したもの。

7. 労働環境に関する課題

- 年商規模別で見ると、「人材育成」、「リモートワークの困難さ」については、規模の大きい企業ほど課題と捉える割合が高い傾向にある。
- 規模が小さい企業ほど課題と捉えているのは「急な欠勤・退職」。

【労働環境に関する課題(年商別)】

(単位: %)

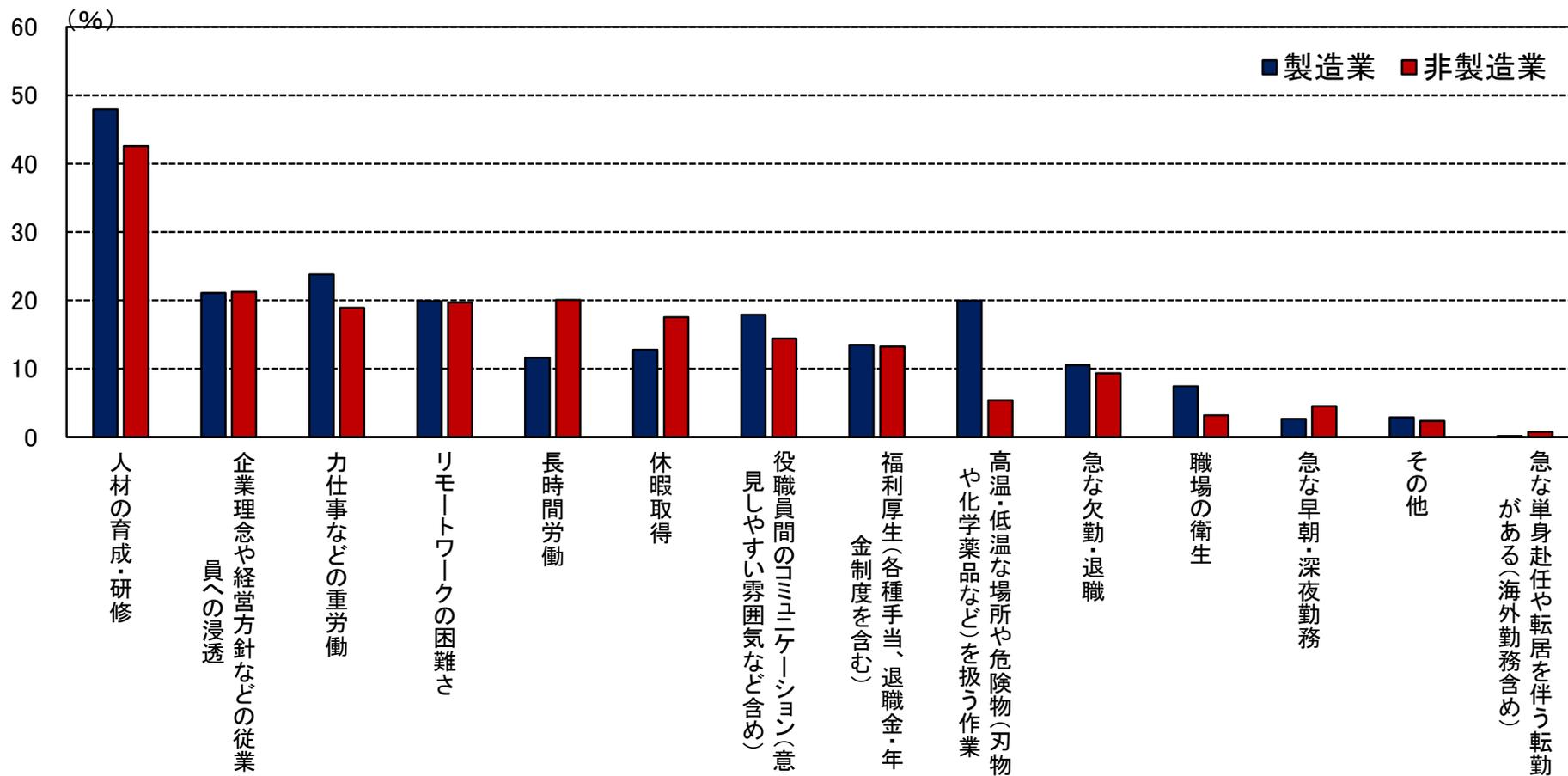
	人材の育成・研修	企業理念や経営方針などの従業員への浸透	力仕事などの重労働	リモートワークの困難さ	長時間労働	休暇取得	役員間コミュニケーション	福利厚生	高温・低温な場所や危険物を扱う作業	急な欠勤・退職	職場の衛生	急な早朝・深夜勤務	その他	急な単身赴任や転居を伴う転勤がある
5億円以下	39.1	18.7	21.5	15.7	13.8	13.5	12.7	13.8	8.1	11.0	4.1	3.8	2.8	0.5
5億円超～10億円	43.7	23.8	19.6	20.7	18.3	17.2	16.2	12.4	10.7	9.5	5.6	4.9	2.0	0.4
10億円超～20億円	44.7	22.9	20.8	21.7	20.1	17.2	17.0	13.7	11.2	9.5	4.0	2.6	2.2	0.7
20億円超～50億円	53.9	22.3	20.0	23.0	21.0	19.1	20.7	15.0	11.1	8.1	4.7	5.4	2.4	0.7
50億円超～100億円	59.0	21.6	21.6	27.9	20.3	15.8	17.6	10.4	14.4	7.7	4.1	3.2	2.7	0.5
100億円超	51.8	17.3	11.5	28.1	21.6	22.3	13.7	9.4	10.1	5.0	5.8	2.9	4.3	2.9

(注)割合が高くなるに従って橙色、割合低くなるに従って水色が濃くなっている。

7. 労働環境に関する課題

- 「力仕事などの重労働」や「高温・低温の場所・危険物を扱う作業」は製造業が相対的に高い割合となっている。
- 一方で「長時間労働」や「休暇取得」については、非製造業が高い割合となっている。

【労働環境に関する課題（製造・非製造業別）】



(参考)～自由意見から抜粋

類型	具体的な自由意見の内容
外国人の採用に関するもの	<ul style="list-style-type: none">✓ 技能実習生の新規受け入れができず、現場作業員の不足が生じている。✓ 中国人の社員がおります。勤務態度は申し分がないのですが、有給休暇の取得に消極的な面があります。✓ 外国人留学生の正社員雇用などを推進。✓ パート労働者の獲得が難しくなっており、外国人採用を視野に情報収集をスタートします。✓ 外国人の労働者に紹介してもらおうなどコミュニティを使っている
日本人の採用に関するもの	<ul style="list-style-type: none">✓ 自治体のUターン・移住事業を活用した人材確保✓ モノづくりの現場(特に重厚長大産業)に日本人の若者が集まらない。✓ 工場や現場で働く従業員の確保が年々難しくなり、高齢化も進み問題。日本人の若者では工場で働くことを希望する人が少なくなっている。
処遇や労働環境の改善に関するもの	<ul style="list-style-type: none">✓ 同一労働同一賃金に対応すべく、非正規社員の処遇見直しを2021年3月に実施。工場の非正規社員に対し、説明会を開催した上で就業規則等を改訂✓ 賞与を含めた賃金水準を上げていくこと。✓ 女性社員が増加しているので食堂の全面改装を実施✓ 旧態依然の働き方から抜けきれないです

(注)アンケート自由記載欄より一部抜粋し、文意を損ねない範囲で加筆や要約を実施。



本資料は情報の提供を目的としており、投資勧誘を目的としたものではありません。投資判断の決定につきましては、お客様ご自身の判断でなされますようお願い致します。文中の情報は信頼できると思われる各種資料・データに基づいて作成しておりますが、商工中金はその完全性正確性を保証するものではありません。
本資料の許可なき複製・引用・使用は固くお断りいたします。