

特別調査

【中小企業における人手不足の状況と働き方改革への対応について】

今回の特別調査では、中小企業における人手不足の状況と働き方改革への対応についてアンケート調査を実施しました。

●調査概要

1. 調査対象 愛知県内の当金庫のお取引先
2. 調査方法 調査票による面接聴取
3. 調査実績 回答数 423社(一部のみ回答を含む)
4. 調査期間 2019年6月3日～2019年6月7日

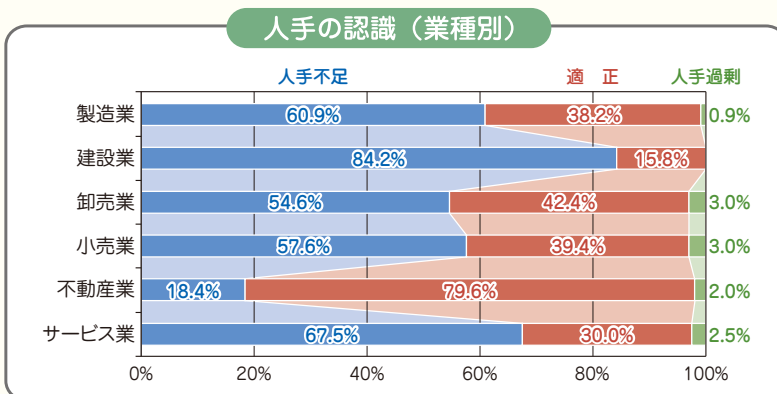
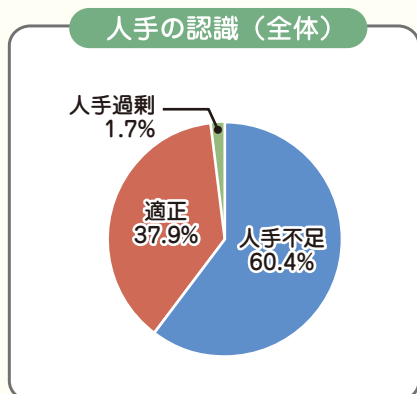
昨今の少子高齢化を背景とした生産年齢人口の減少等により、人手不足が大きな問題となっており、当金庫の調査においても慢性的な人手不足感が指摘されています。その中で、人材確保のため女性や高齢者の活躍に注目が集まり、また改正出入国管理法を受けた外国人労働者の受入れ拡大が見込まれています。長時間労働の是正や、多様で柔軟な働き方の実現を通して一億総活躍社会の実現に向けた「働き方改革」が進み始めていることも、労働環境の改善による“魅力ある職場づくり”によって人材確保に繋がることが期待されています。

そこで今回は、人手不足の状況と働き方改革への対応について調査を行いました。

1 人手不足の状況について

❖ 6割が人手不足を認識

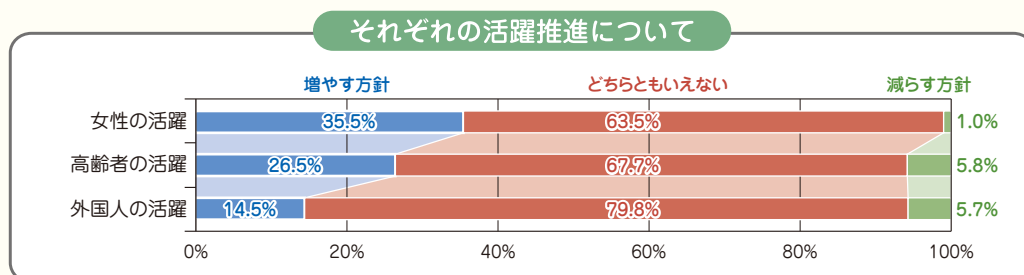
- 現状の人手状況について聞いたところ、「人手不足」と答えた企業は60.4%と過半数を超え、「適正」は37.9%、「人手過剰」は1.7%となりました。
- 業種別にみると、不動産業を除いた5業種において人手不足と回答した企業割合が過半数を超えています。特に労働集約的な業種である建設業やサービス業にて人手不足感が顕著に現れています。
- 人手が不足している職域については、現場作業関係と回答した企業（189社）が最も多くなりました。



2 女性・高齢者・外国人の活躍推進について

❖ 女性・高齢者は1/4以上の企業が推進方針

- 人手不足感が増す中、女性や高齢者、外国人の活躍に注目が集まっています。そこで、それぞれの活躍推進について今後どのように考えているか聞いたところ、女性については「増やす方針」が35.5%、高齢者は26.5%となる一方、外国人については14.5%となり、女性・高齢者と比較すると活躍推進にはあまり積極的ではないようです。反対に、活躍推進を「減らす方針」とする企業は女性で1%、高齢者・外国人で5%程度とほぼ見られません。
- 業種別に見ると、女性の活躍推進方針はサービス業が最も高く45.1%となり、高齢者と外国人では製造業（それぞれ36.3%、30.4%）が最も高くなりました。



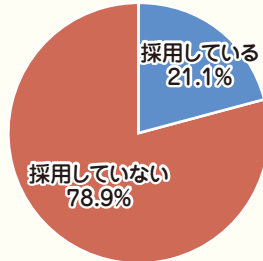
3 外国人労働者の採用について

❖ およそ5社に1社が外国人労働者を採用

- 2019年4月に改正出入国管理法が施行され、今後の外国人労働者の受入れ拡大が見込まれています。そこで外国人労働者の採用（予定を含む）状況について聞いたところ、「採用している」が21.1%、「採用していない」が78.9%となりました。およそ5社に1社が外国人労働者の採用を行っています。
- 「採用している」理由では、「日本人を採用できなかったため」（47社）と採用難によるものが最も多く、次いで「優秀な人材だったため」（36社）と才能や人柄を基として採用しています。
- 「採用していない」理由では、「人手が足りている」が最も多く97社、次いで「文化等への対応が困難」（75社）、「外国人採用にメリットを感じない」（68社）、「情報不足でよくわからない」（60社）となりました。外国人の採用拡大には、行政等による文化の違いへの対応策等、積極的な情報発信が必要と思われます。

採用していない理由(回答社数)

そもそも人手が足りている	97
文化・コミュニケーション(日本語)への対応が困難	75
外国人採用にメリットを感じない	68
情報不足でよくわからない	60
法律や行政手続きへの対応が困難	21



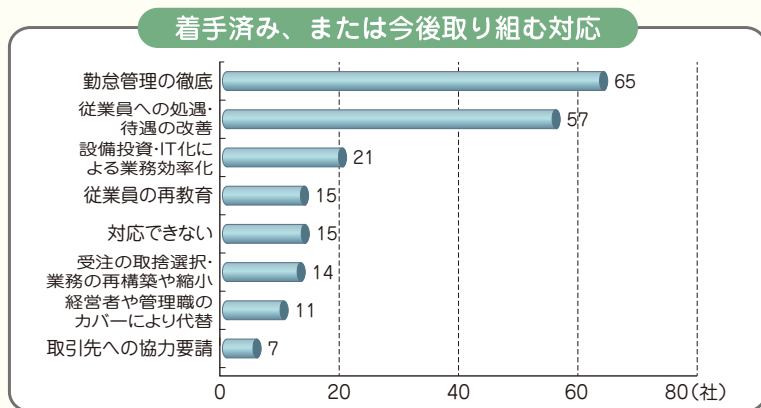
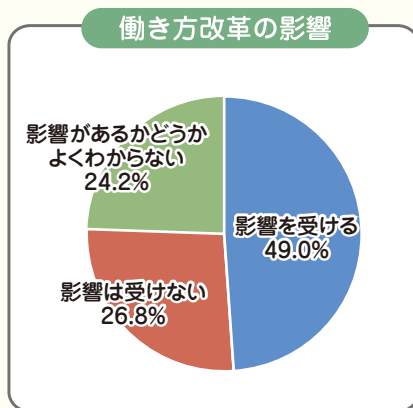
採用(予定を含む)している理由(回答社数)

日本人を採用できなかったため	47
優秀な人材だったため	36
海外進出の足がかり	2
外国人顧客の増加への対応	1

4 働き方改革の影響

❖ およそ半数が「影響を受ける」

- 2019年4月より働き方改革関連法が順次施行され、「残業時間の上限規制」(中小企業は2020年4月1日～)や「有給休暇5日間の取得義務」などへの対応が必要となります。そこで、これらの影響を受けるか聞いたところ、「影響を受ける」がおよそ半数の49.0%となり、「影響は受けない」が26.8%、「影響があるかよくわからない」が24.2%となりました。
- 働き方改革の影響を受けるとした企業に対し、「現時点で取り組んでいる」もしくは「今後最も重点的に取り組もうとしている」対応について聞いたところ、「有給休暇5日間の取得義務」を踏まえた「勤怠管理の徹底」が最も多く65社となりました。次いで「従業員への処遇・待遇の改善」(57社)、「設備投資・IT化による業務効率化」(21社)となりました。



5 働き方改革に対する取り組み策

❖ 「長時間労働の是正」が優先取組事項

- 「働き方改革」により労働時間法制の見直しや雇用形態に関わらない公正な待遇確保に対応していく必要がありますが、それらに対し「既に取り組んでいる」か、「優先的に取り組みたい」事項を聞いたところ、「長時間労働の是正」が最も多く179社、次いで「女性・若者が活躍しやすい環境整備」(129社)、「賃金引き上げと労働生産性の向上」(121社)となりました。
- なかでも「何をやればよいかわからない」と回答した企業は95社あり、「働き方改革」への対応に戸惑いも見られます。

