

中小企業・小規模事業者の 人手不足対応について

平成28年10月21日

中小企業庁

経営支援課

- 1. 中小企業・小規模事業者をとりまく人手不足の状況**
- 2. 中小企業・小規模事業者にとっての人材確保上の課題**
- 3. 中小企業・小規模事業者と人材別の潜在的労働力確保について**
- 4. 中小企業・小規模事業者における人手不足対応の差を生む要素**

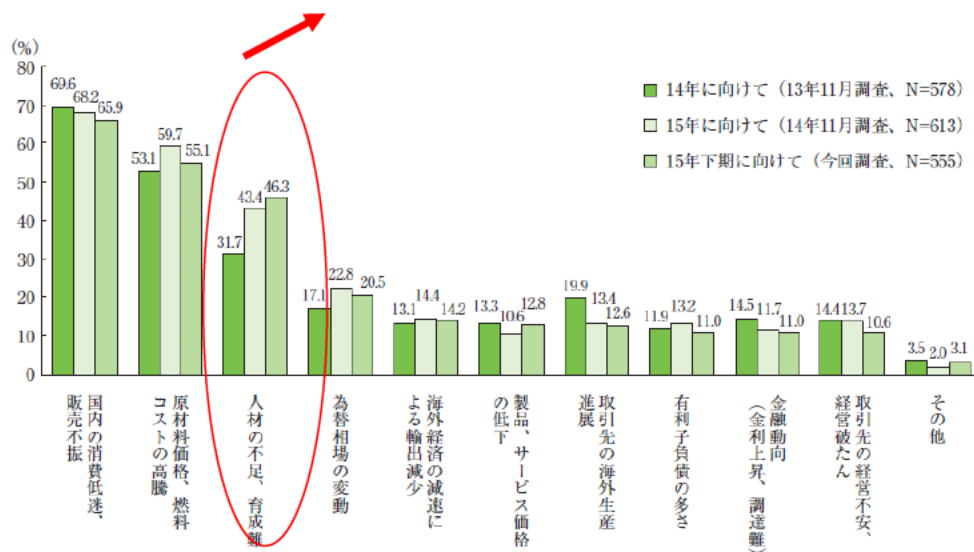
1. 中小企業・小規模事業者をとりまく人手不足の状況

中小企業にとって人材不足は経営上の不安要素に

○中小企業にとって、人材不足は経営上の不安要素として大きくなっている。

○中小企業にとって、人材は質・量ともに不足している。

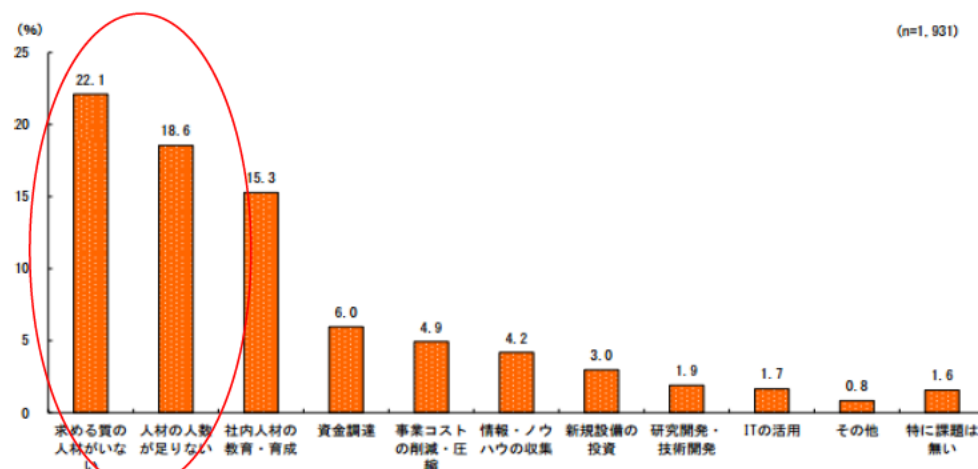
図1. 中小企業の経営上の不安要素



(注) 複数回答 (最大3つまで) のため、合計は100%を超える。

(出典) 日本政策金融公庫「2015年下期の中小企業の景況見通し」

図2. 事業の維持・拡大を志向する企業の経営課題



資料：中小企業庁委託「中小企業・小規模事業者の人材確保と育成に関する調査」(2014年12月、(株)野村総合研究所)

(注) 1. 経営課題について1位から3位を回答してもらった中で、1位として回答されたものを集計している。

2. 「その他」には、「現在の社員の配置換え・解雇」、「不要もしくは効率の低下した設備の廃棄」、「外部資源の活用」が含まれる。

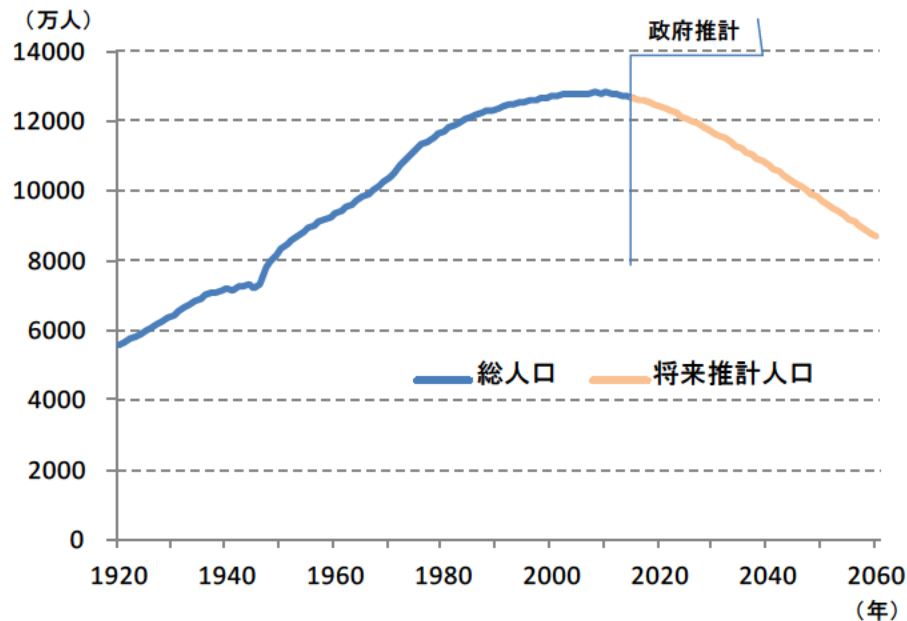
3. 「求める質の人材が少ない」及び「人材の人数が足りない」については、労働人材と中核人の両者の回答を含む。

(出典) 中小企業庁 (2015) 「中小企業白書」

人手不足は人口構造的に恒常化する課題

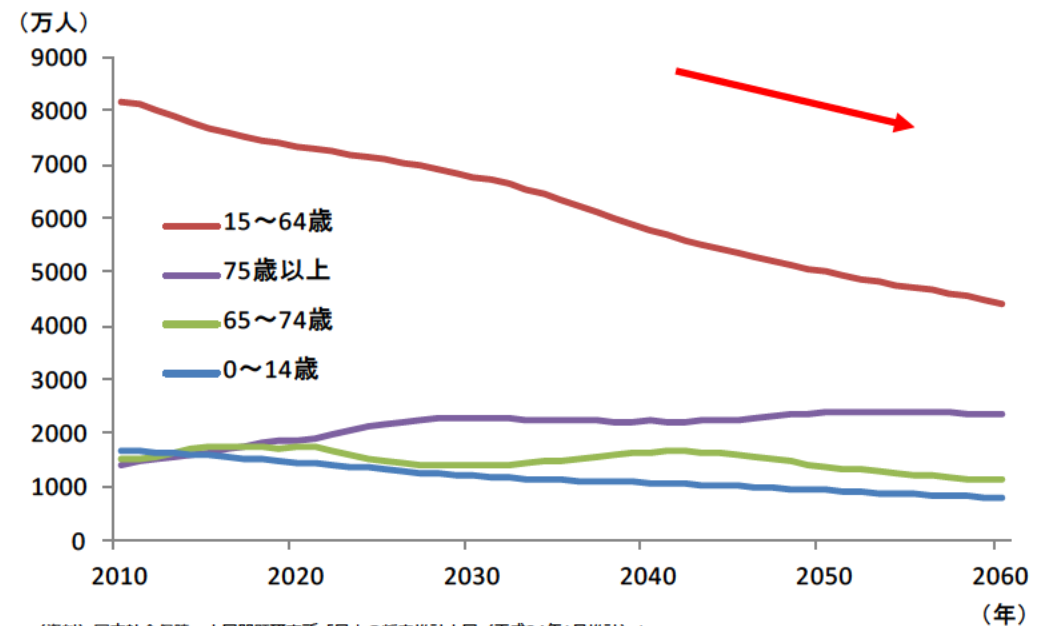
- 我が国の総人口は2010年頃を境に減少に転じている。
- 生産年齢人口は更に減少する（2060年にほぼ半減）一方で、高齢人口が増加していく。
- こうした状況を踏まえれば、人手不足は、恒常化する課題。

図3．我が国の総人口



(資料) 総務省「人口推計」、国立社会保障 人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」

図4．生産年齢人口の減少



(資料) 国立社会保障 人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」

中小企業の人手不足についての現状（業種別）

- 全業種の中小企業で、人手不足感が強まっている状況。
- 業種別に見ると、宿泊・飲食、介護・看護、運輸、建設で人手不足感が強い。
- 特に、建設、宿泊・飲食は近年、人手不足感が強まり、新規求人も増加している。

図5. 人手不足DI推移

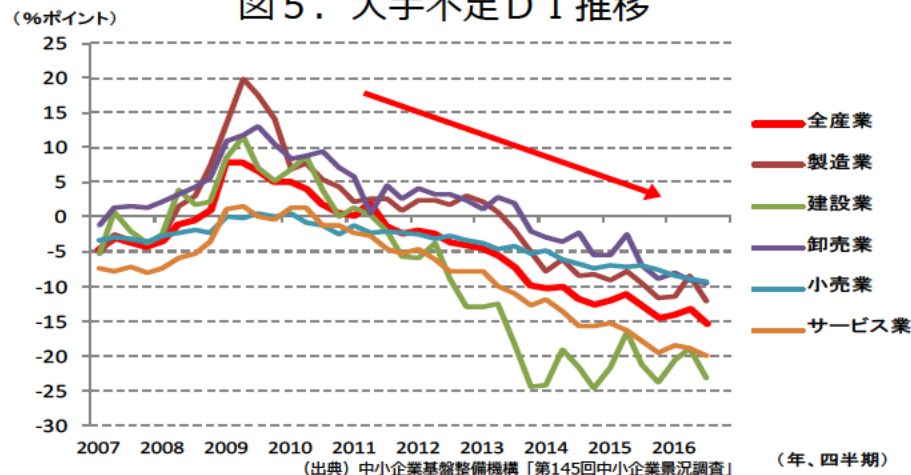


図6. 業種別 人手不足感

<業種別集計>

(1. で「不足している」と回答した企業の割合※業種無回答除く)

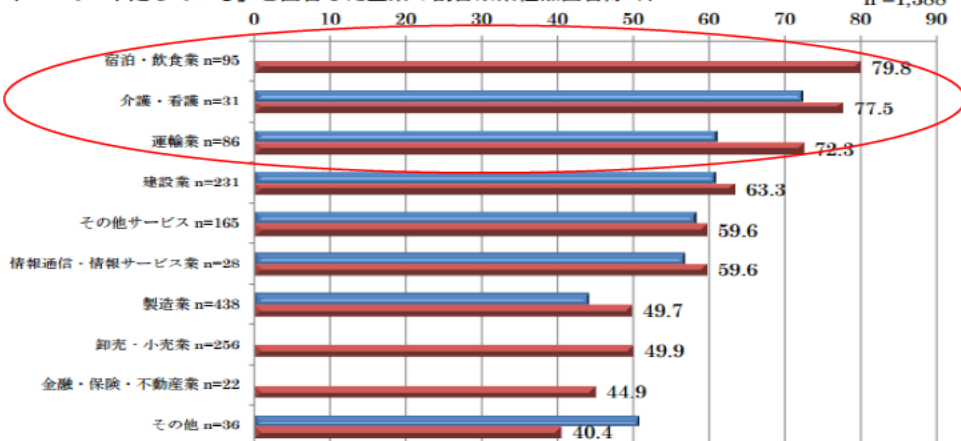
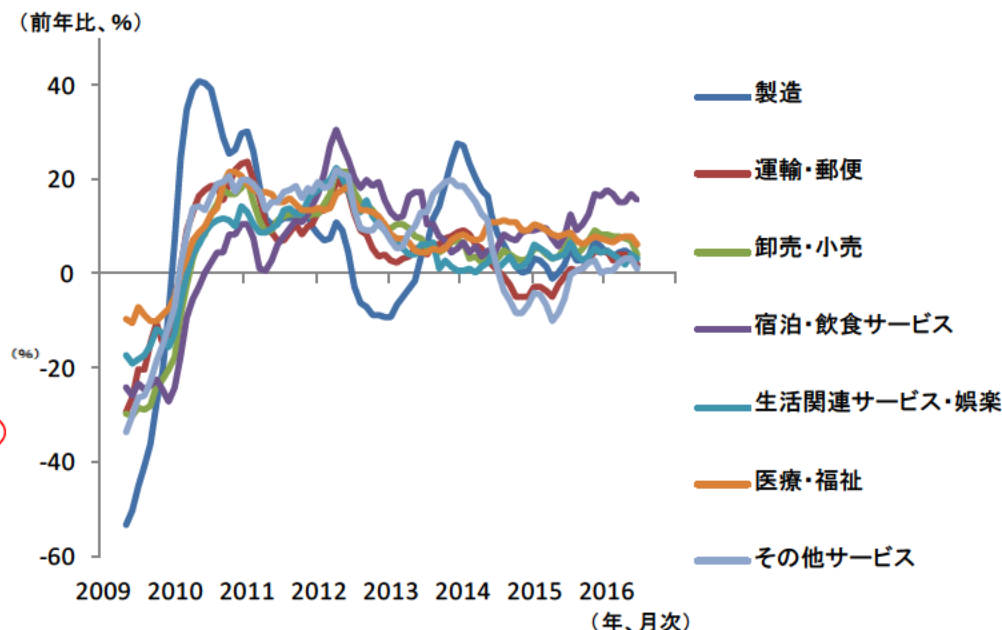


図7. 新規求人数の動向（業種別）



中小企業の人手不足についての現状（規模別）

○求人数は大企業も中小企業も安定化しつつある中、大企業よりも中小企業のほうが人手不足感が強い。

○更に、中小企業の規模別に見ると、小規模より中規模のほうが不足感が強い。

図 8．規模別人手不足 D I

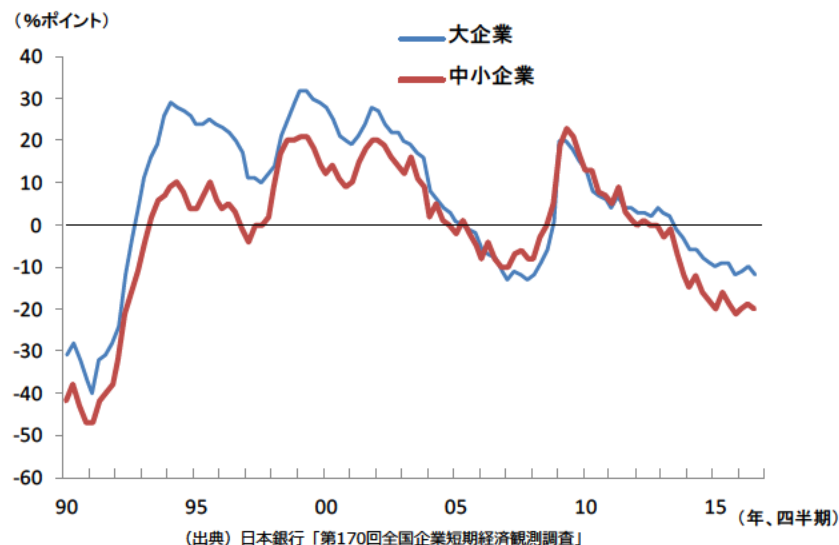


図 9．新規求人数の動向（規模別）

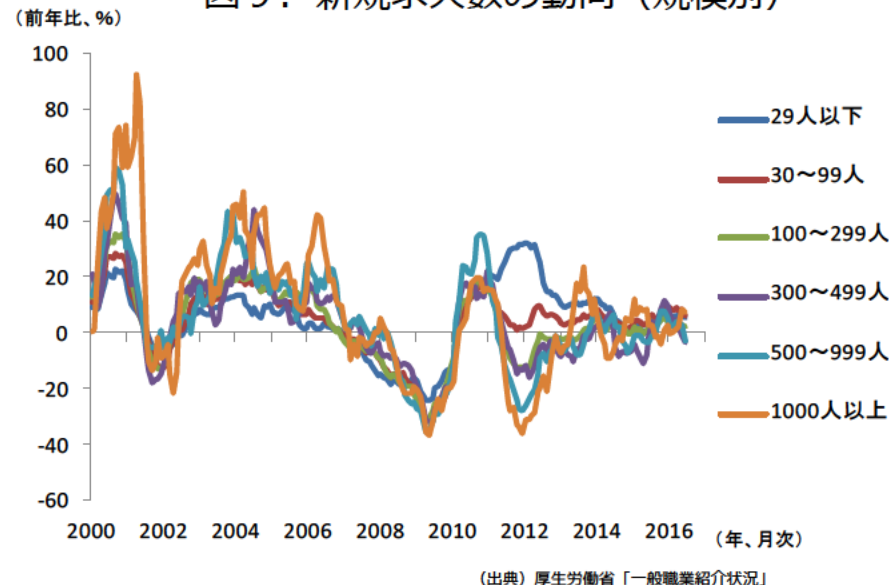
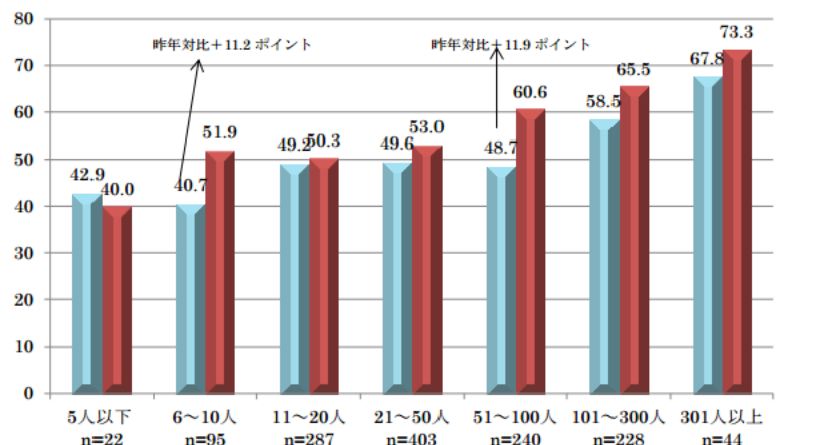


図 10．規模別 人手不足状況



※赤軸は 28 年調査、青軸は 27 年調査の数値

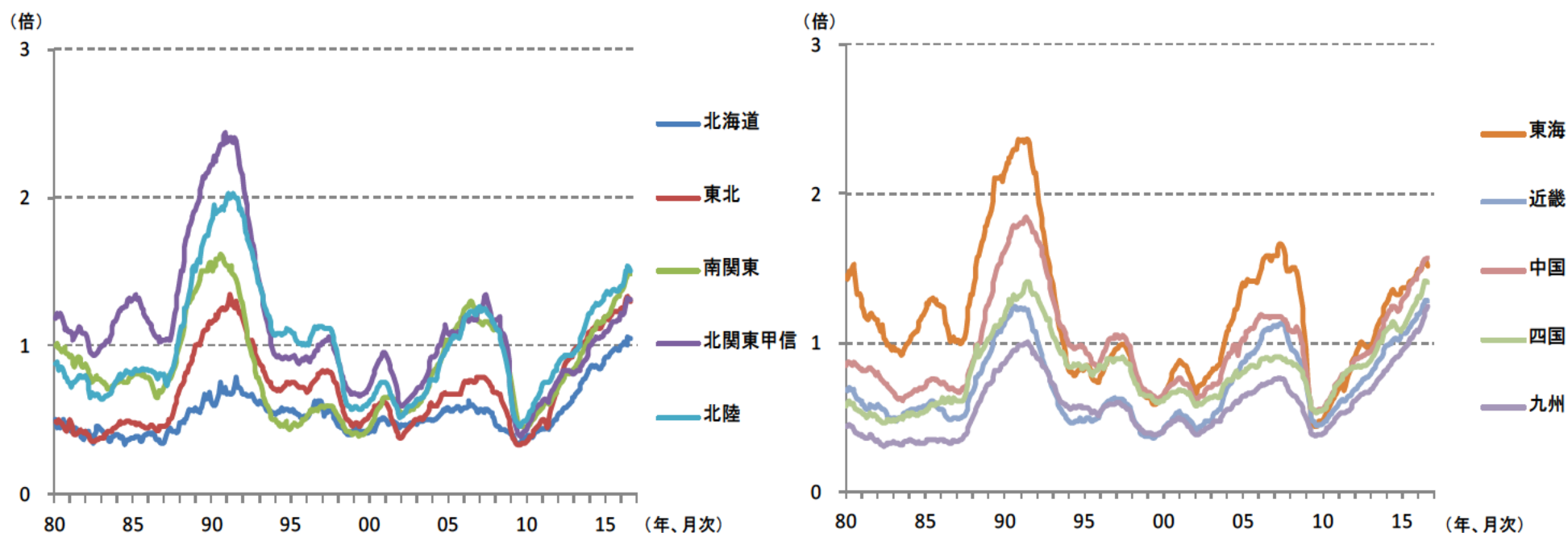
(出典) 日本商工会議所「人手不足等への対応に関する調査」(平成28年6月29日)

地域別の人手不足についての現状

○全国的に有効求人倍率は1を超えており、全国的な人手不足。

○比較的、南関東・北陸・東海・中国の有効求人倍率が高く、景気動向に関わらず、この地理的な偏在性は変化がない。

図1 1. 地域別 有効求人倍率



(資料) 厚生労働省「一般職業紹介状況」

職業別の有効求人倍率の状況

○有効求人倍率が高い職業は、建設関係、保安、医療・介護、接客・給仕、飲食調理、情報処理等の専門職。

○有効求人倍率が低い職業は、清掃・包装等の職業のほか、一般事務や製造技術・機会組立等。

表 1. 有効求人倍率が高い職業

	25年度計	26年度計	27年度計
1 建設躯体工事の職業	6.36	6.93	6.99
2 医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	6.91	6.54	6.07
3 保安の職業	4.23	4.73	5.15
4 建築・土木・測量技術者	3.40	3.67	3.84
5 家庭生活支援サービスの職業	2.08	3.01	3.80
6 接客・給仕の職業	2.33	2.69	3.24
7 外勤事務の職業	2.53	2.71	3.15
8 生活衛生サービスの職業	2.20	2.59	3.03
9 医療技術者	2.57	2.78	2.96
10 建設の職業	2.54	2.80	2.95
11 運輸・郵便事務の職業	2.09	2.44	2.94
12 土木の職業	2.31	2.68	2.82
13 介護サービスの職業	1.92	2.30	2.69
14 保健師、助産師、看護師	2.69	2.60	2.54
15 飲食物調理の職業	1.70	2.04	2.54
16 包装の職業	1.71	2.02	2.42
17 販売類似の職業	2.08	2.15	2.39
18 情報処理・通信技術者	1.68	1.93	2.12
19 自動車運転の職業	1.69	1.93	2.11
20 採掘の職業	1.45	1.91	2.09
21 機械整備・修理の職業	1.41	1.76	2.07
22 社会福祉の専門的職業	1.44	1.72	2.02
23 電気工事の職業	1.76	1.93	1.96
24 保健医療サービスの職業	1.35	1.67	1.95
25 製品検査の職業□金属除く	1.40	1.72	1.90
26 開発技術者	1.25	1.60	1.74
27 商品販売の職業	1.19	1.45	1.76
28 金属材料製造、金属加工、金属溶接・溶断の職業	1.11	1.51	1.62
29 その他のサービスの職業	1.19	1.36	1.60
30 その他の保健医療の職業	1.20	1.30	1.42

表 2. 有効求人倍率が低い職業

	25年度計	26年度計	27年度計
1 その他の運搬・清掃・包装等の職業	0.20	0.23	0.25
2 一般事務の職業	0.22	0.25	0.28
3 鉄道運転の職業	0.26	0.40	0.33
4 製造技術者	0.37	0.41	0.43
5 機械組立の職業	0.34	0.44	0.46
6 美術家、デザイナー、写真家、映像撮影者	0.40	0.43	0.47
7 船舶・航空機運転の職業	0.44	0.57	0.49
8 生産設備制御・監視の職業（機械組立）	0.34	0.51	0.54
9 事務用機器操作の職業	0.48	0.53	0.57
10 会計事務の職業	0.41	0.51	0.58

（出典）厚生労働省「一般職業紹介状況」

正社員・非正社員別の人手不足についての現状

- 正社員・パートタイム問わず、人材の不足感が増加傾向。特に、昨今、正社員の不足がパートタイムの不足を上回っている。
- 学術研究・専門・サービス業、建設業、情報通信業は正社員が不足傾向。
- 卸売・小売業、飲食・宿泊業、製造・生産工程は非正社員が不足傾向。

図12. 雇用形態別 労働者過不足判断D.I.の推移

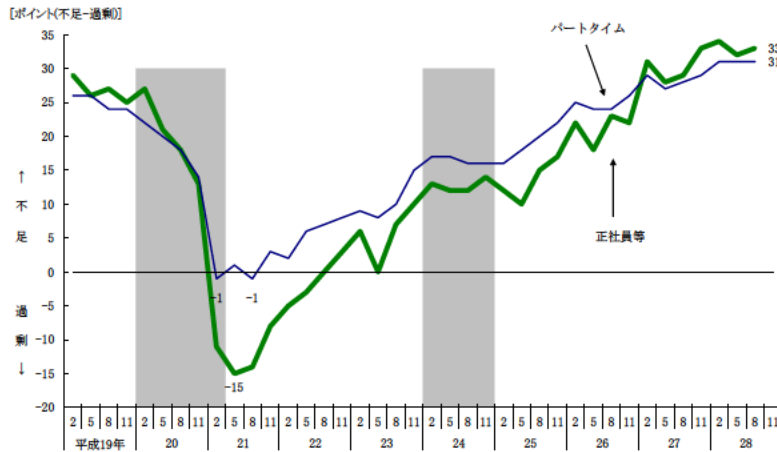
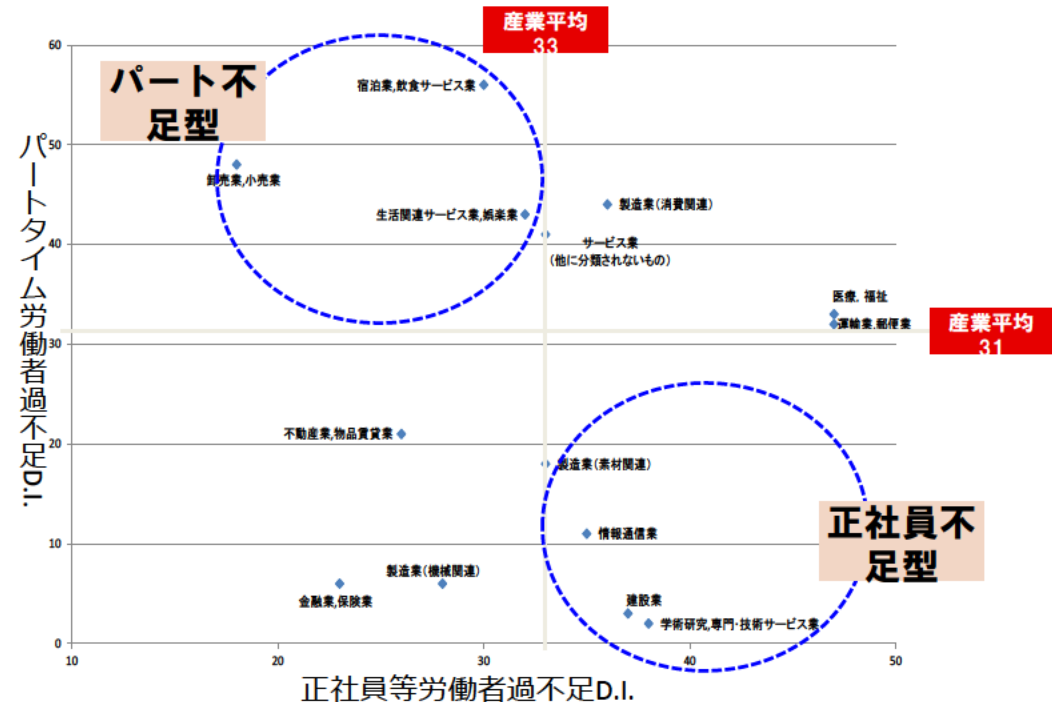
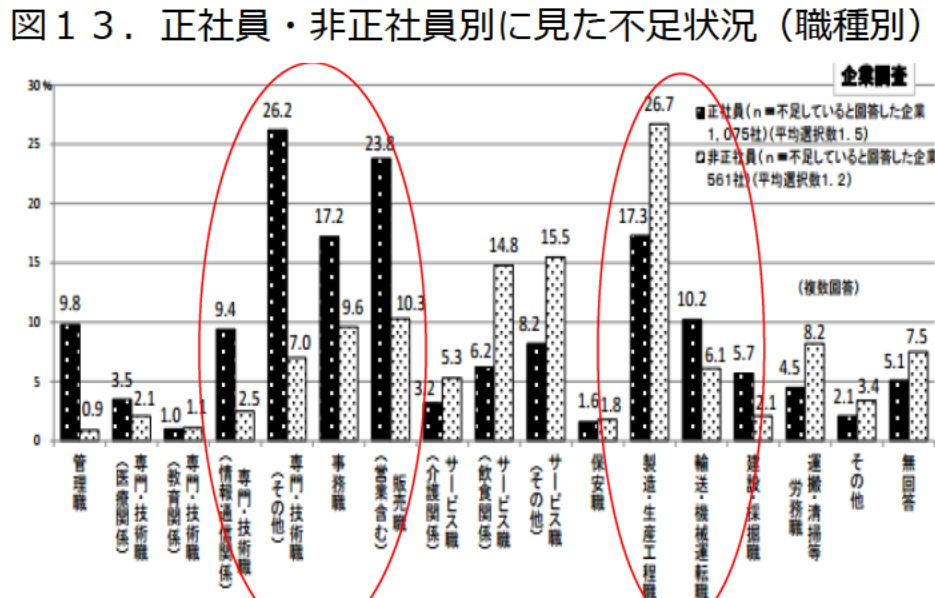


図14. 産業別・雇用形態別の労働者過不足D.I.

図13. 正社員・非正社員別に見た不足状況(職種別)



人材ビジネス市場の動向

○人材関連ビジネスは、近年横ばいで推移。

○他方、クラウドソーシングサービスの市場規模は急拡大傾向。

図15. 労働者派遣事業・職業紹介事業の市場規模推移

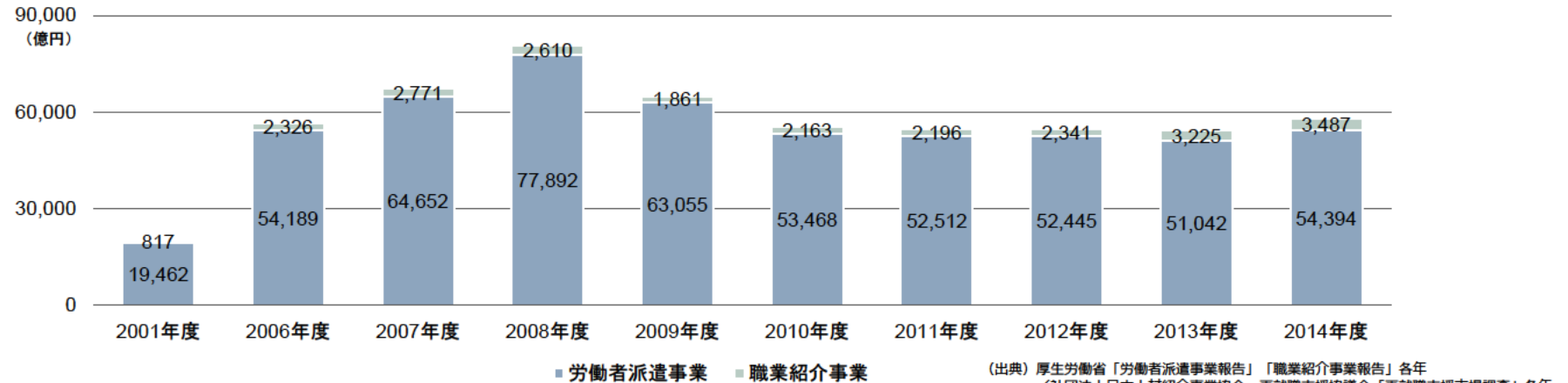
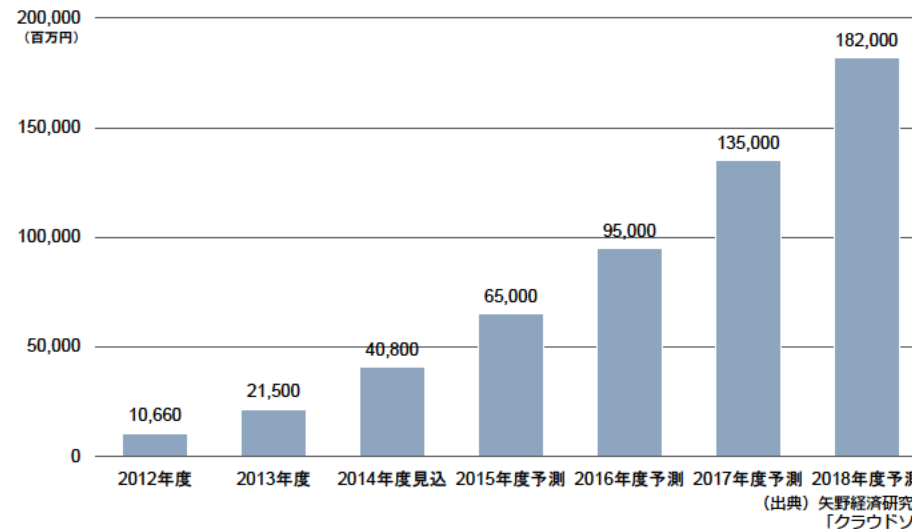


図16. クラウドソーシング流通金額規模推移と予測

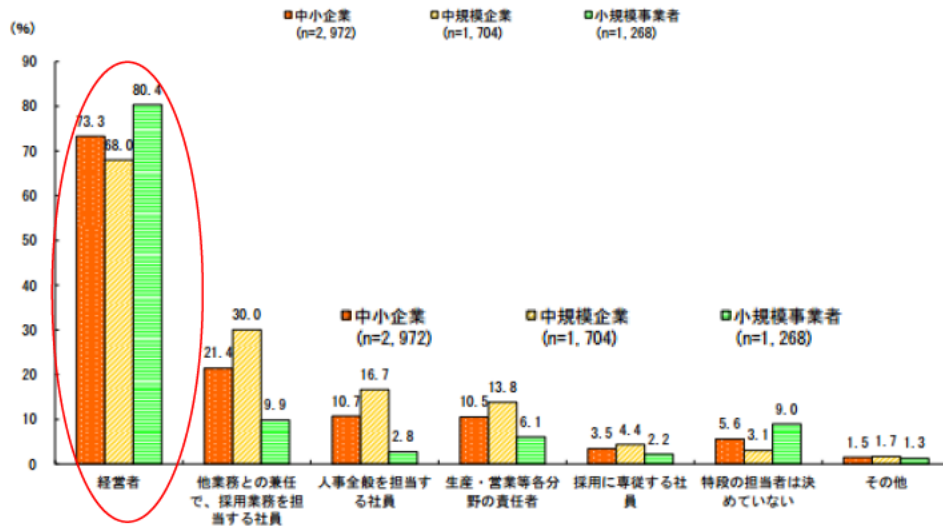


2. 中小企業・小規模事業者にとっての人材確保上の課題

中小企業の人手確保上の特徴①

- 採用の担当者は経営者であり、小規模事業者ほどその傾向が高い。いわゆる人事部的な機能は経営者次第な側面がある。
- 大企業との賃金格差については、簡単には解決しない問題。

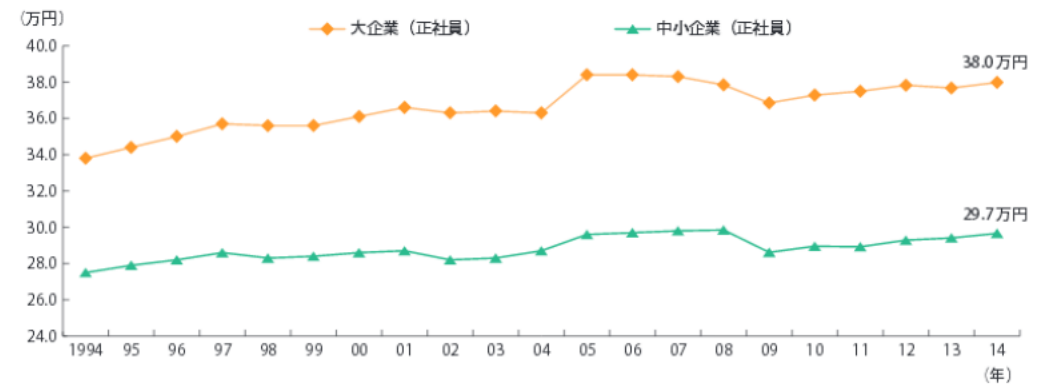
図 1 7. 中小企業における採用の担当者



資料：中小企業庁委託「中小企業・小規模事業者の人材確保と育成に関する調査」（2014年12月、(株)野村総合研究所）
 (注) 複数回答のため、合計は必ずしも100にはならない。

(出典) 中小企業庁 (2015) 「中小企業白書」

図 1 8. 大企業との賃金格差



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」再編加工

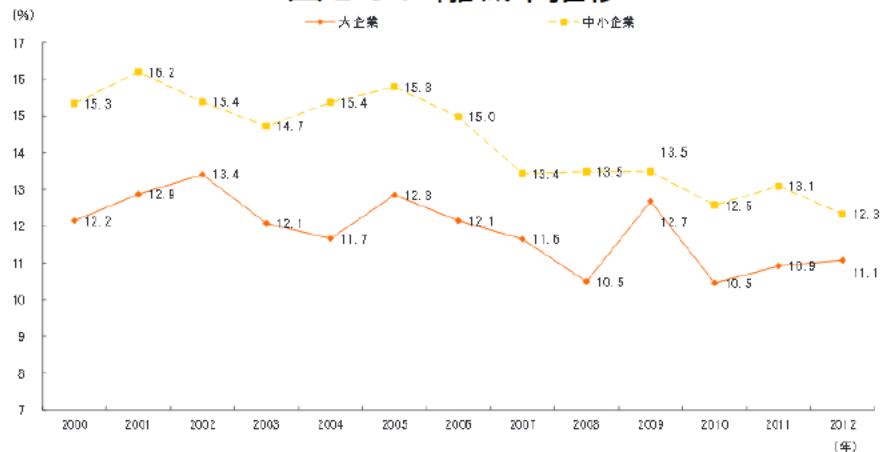
- (注) 1. 「正社員」の値は、2004年以前は、雇用期間の定め無し的一般労働者を集計しており、2005年以降は、一般労働者のうち、事業所で「正社員・正職員」とする者を集計している。
 2. 一般労働者とは常用労働者のうち「短時間労働者」以外の労働者をいう。
 3. 「短時間労働者」とは、同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者をいう。
 4. 常用労働者とは、次のいずれかに該当する労働者のことである。(イ) 期間を定めず、又は1ヶ月を超える期間を定めて雇われている者 (ロ) 日々又は1ヶ月以内の期間を定めて雇われている者のうち、調査月の前2ヶ月にそれぞれ18日以上雇われている者
 5. 給与額は、「きまって支給する現金給与額」であり、各年の6月分として支払われた給与額で基本給与と、あらかじめ定められている諸手当の合計額をいい、残業代を含む。
 6. 「企業全体の常用労働者数」が299人以下(卸売業、サービス業、小売業、飲食店は99人以下)の企業を中小企業、中小企業以外の企業を大企業とする。

(出典) 中小企業庁 (2016) 「中小企業白書」

中小企業の人手確保上の特徴②

- 中小企業は、大企業と比較して離職率が高い。規模が小さいほど3年以内の離職率が高い。
- 業種別では、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」の離職率が高い。
- 就業者から見た定着への有効な取組は、興味にあった仕事の割当や、休暇制度の徹底等。

図19. 離職率推移



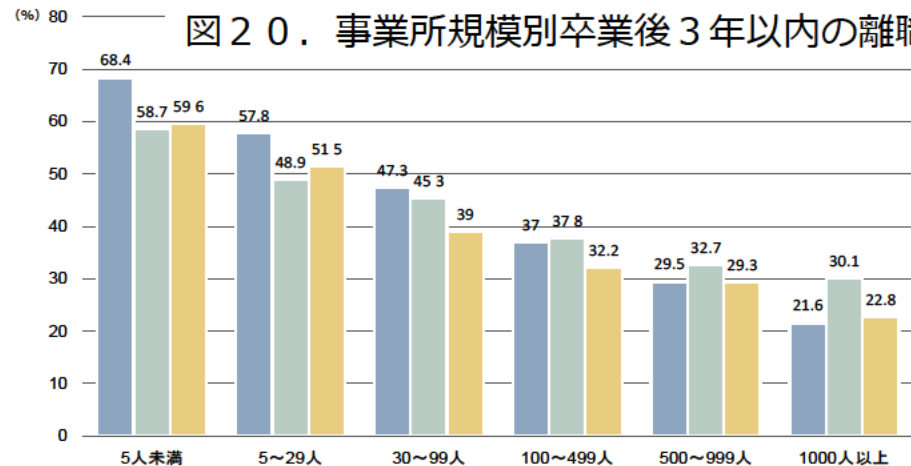
資料：厚生労働省「雇用動向調査」

(注) 1. 「離職率」＝「離職者数」÷「調査年における1月1日現在の雇用者数(パートタイム労働者を除く)」

2. 企業全体の雇用者数が5～99人である場合を中小企業、100人以上である場合を大企業とし、それぞれの企業に属する事業所から把握される離職率を示している。

(出典) 中小企業庁(2015)「中小企業白書」

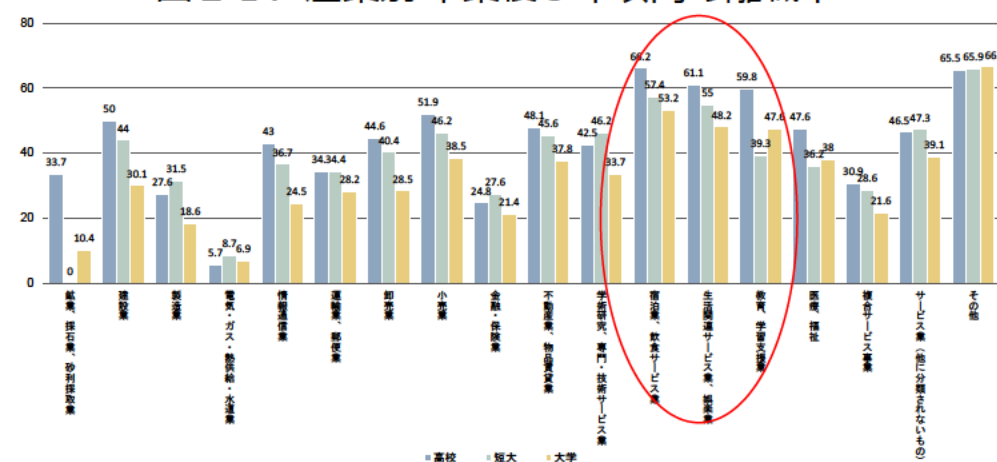
図20. 事業所規模別卒業後3年以内の離職率



■高校 ■短大 ■大学

(注) 2012年度内に入職者のうち、2015年末までに離職した者が対象
(資料) 厚生労働省「新規卒者の事業所規模別 産業別離職状況」

図21. 産業別 卒業後3年以内の離職率

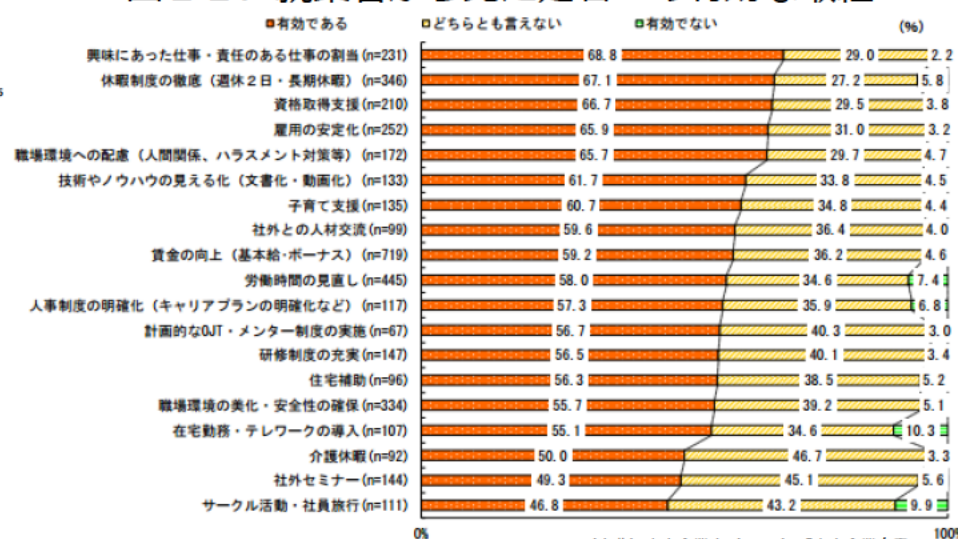


■高校 ■短大 ■大学

(注) 2012年度内に入職者のうち、2015年末までに離職した者が対象

(資料) 厚生労働省「新規卒者の事業所規模別 産業別離職状況」

図22. 就業者から見た定着への有効な取組



(出典) 中小企業庁(2015)「中小企業白書」

資料：中小企業庁委託「中小企業・小規模事業者の人材確保と育成に関する調査」(2014年12月、(株)野村総合研究所)

3. 中小企業・小規模事業者と人材別の潜在的労働力確保について

中小企業が求める人材と若者、女性、シニア等の多様な人材

○中小企業が欲しているのは、ミドル人材、新卒、シニア、その他の順。

○新卒は強い大企業志向だが、復職後の女性の就職先は中小企業のほうが選択されている。

○中小企業のほうが、ミドル人材、シニアの割合が高く、親和性が高い。

図2-3. 中小企業が求める人材（不足していると回答した企業）

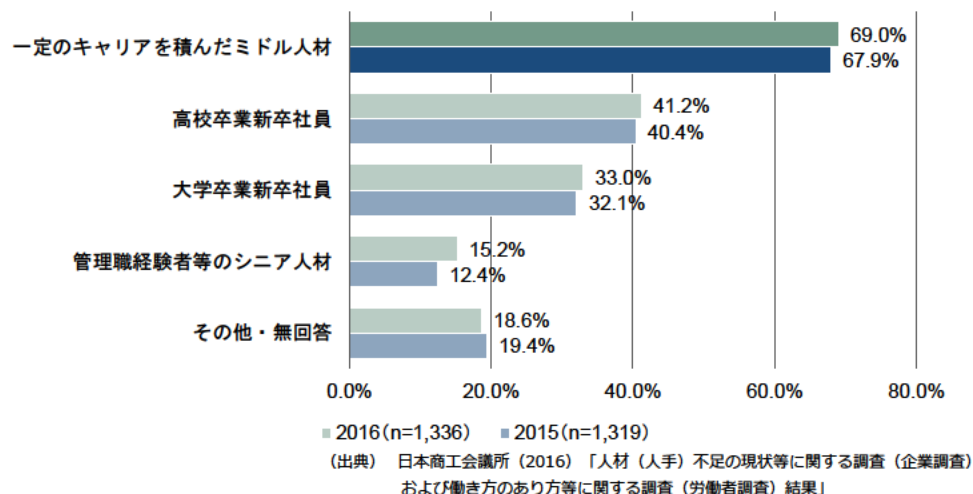
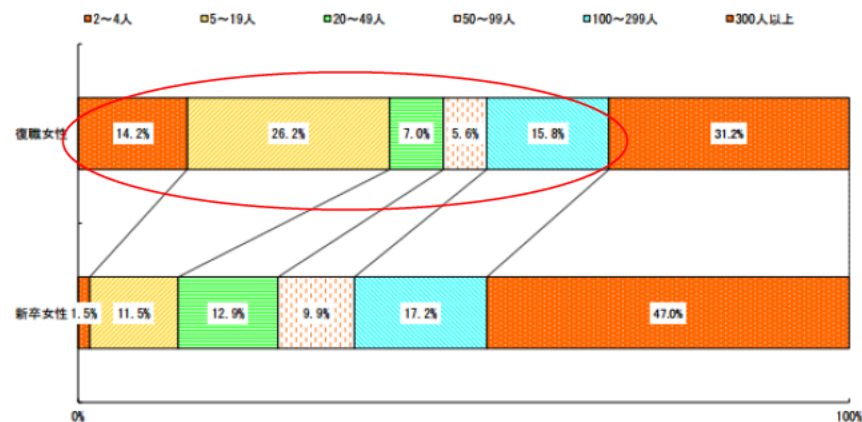


図2-5. 復職女性の就業先



資料：総務省「平成24年就業構造基本調査」

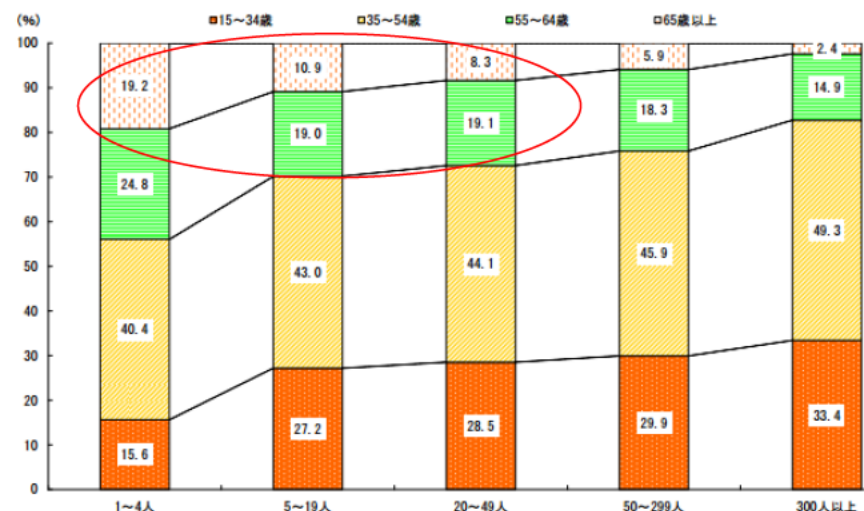
(注) 1. 現在、正社員として働いている女性で「1年前は何をしていましたか」という設問に「通学していた」と回答した者を新卒女性として集計。
2. 現在、正社員として働いている女性で、前職があり、前職離職理由を「出産・育児のため」とした者のうち、現職に平成23年10月以降に就いた者を集計。

(出典) 中小企業庁 (2015) 「中小企業白書」

図2-4. 大企業と中小企業の新卒求人倍率の差



図2-6. 従業員規模別の年齢構成割合



資料：総務省「平成24年就業構造基本調査」

(注) 官公庁、その他の団体・法人に雇われている者は除かれている。

(出典) 中小企業庁 (2015) 「中小企業白書」

ミドル人材

○大企業はバブル期に大量されたミドル層が突出して多い。昇進昇格の限界にも直面する可能性。

○管理職クラスの比率が高すぎると感じている大企業は約 5 割。

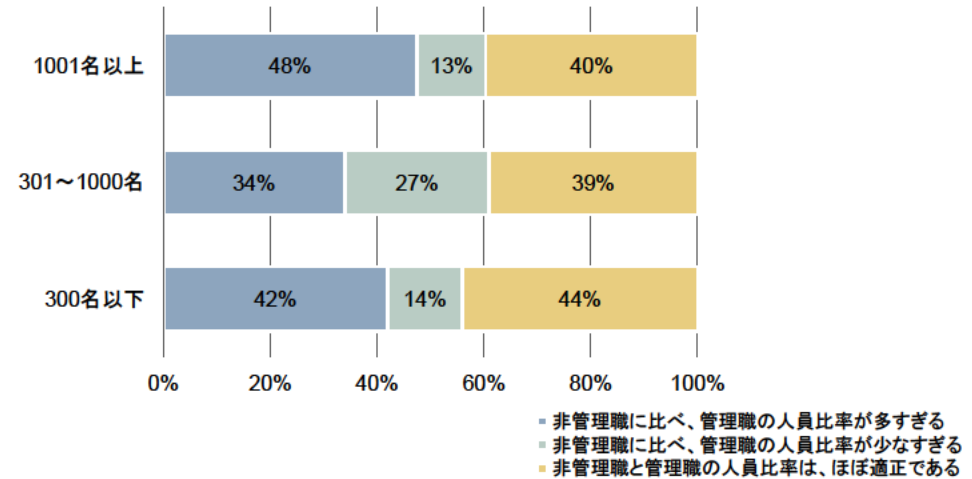
○ミドル人材への需要はあるものの、実際に大企業人材を雇用した経験がある中小企業は 1 割程度。

図 2 7．国内日系大企業における典型的な要員構造（例）



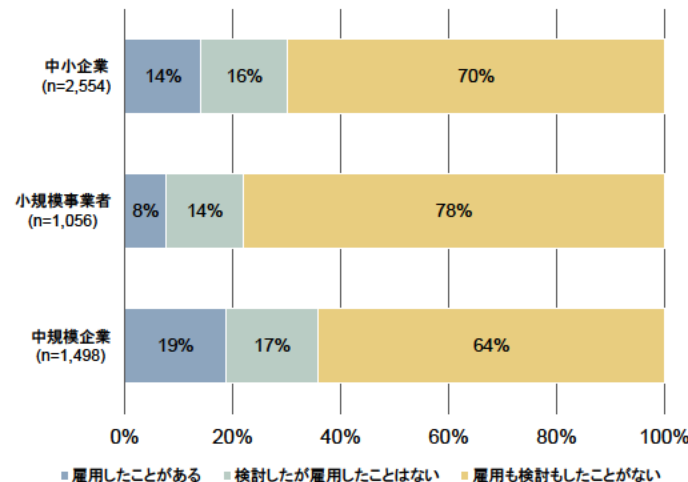
（資料） デロイトトーマツコンサルティング（2015）「日本型人事のプレイクスルー ミドル層（バブル世代）の今とこれから」

図 2 8．管理職と人員比率の過不足感



（資料） 株式会社トランスストラクチャ（2014）「『適正人員数 人員構成に関する調査』結果レポート」

図 2 9．中小企業の大企業人材に関する雇用状況



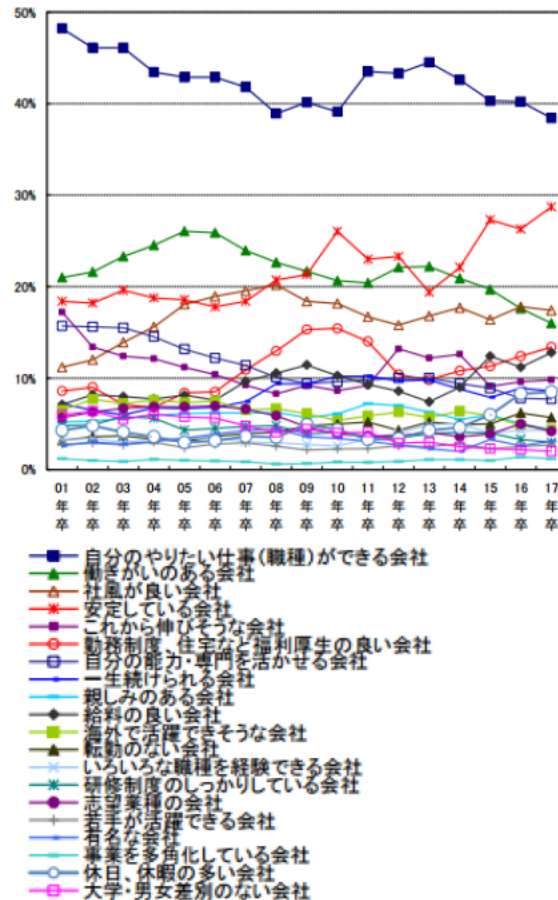
（出典） 中小企業庁（2014）「中小企業 小規模事業者の人材確保と育成に関する調査」

新卒者

○近年、新卒者は安定した企業や、知名度ある企業への就職を希望する傾向が強い。

○他方、収入のみを求める傾向は低下し、仕事と生活の両立を求める傾向が強まっている。休日・休暇がしっかり取れるかどうかは、全国的な知名度よりも重視されている。

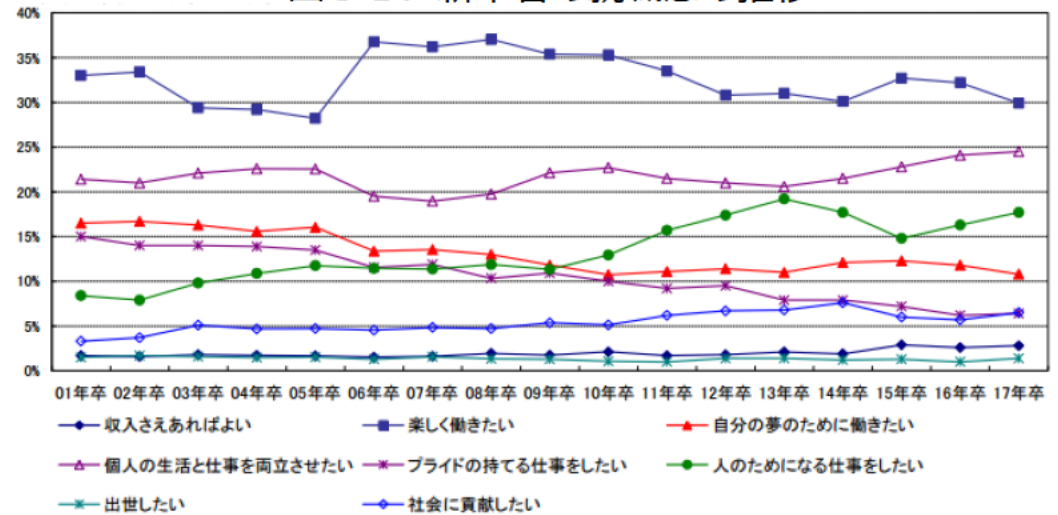
図30. 新卒者の企業選択のポイント



※11年卒以前はウエイトバック集計を行っていない結果にて表記しています。

(出典) (株) マイナビ「2017年卒マイナビ大学生就職意識調査」

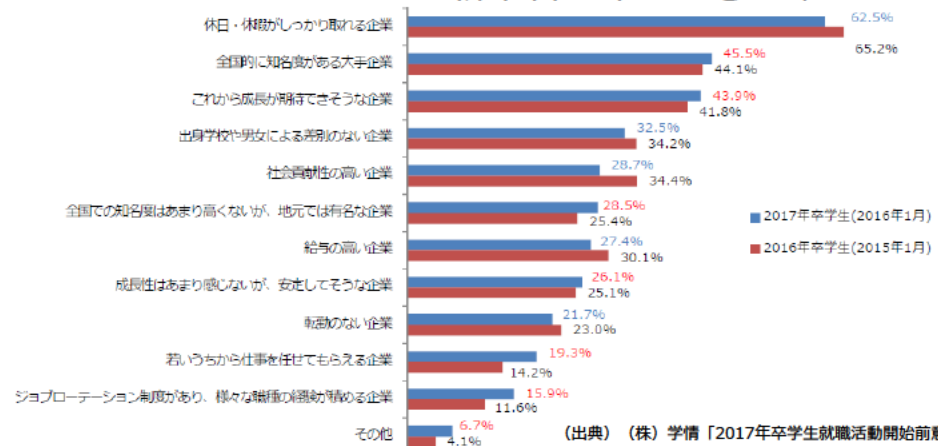
図31. 新卒者の就職感の推移



※11年卒以前はウエイトバック集計を行っていない結果にて表記しています。

(出典) (株) マイナビ「2017年卒マイナビ大学生就職意識調査」

図32. 新卒者の希望する企業



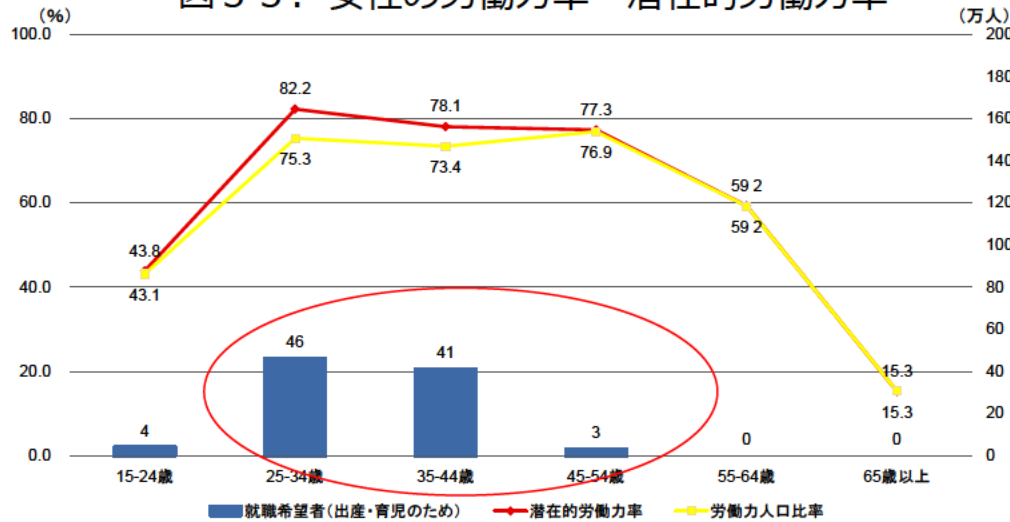
(出典) (株) 学情「2017年卒学生就職活動開始前意識調査レポート」

女性①

○女性については、就業が進みつつあるが、未だ300万人程度の潜在的労働力人口が存在。

○女性は、子育てとの両立や、労働時間への配慮を求めている、未就業の理由として勤務時間・休日があげられている。

図33. 女性の労働力率・潜在的労働力率



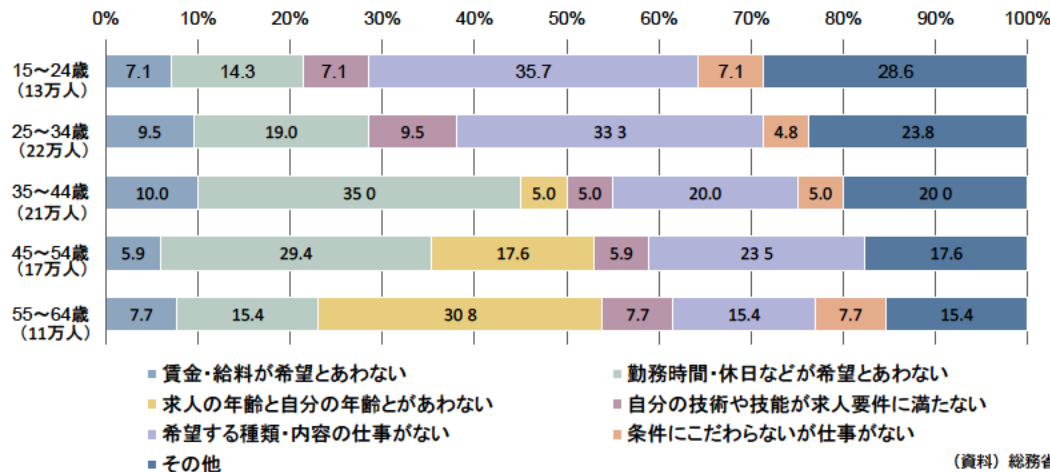
(資料) 総務省 (2015) 「労働力調査」

(注) 1: 労働力率は「労働力人口÷生産年齢人口」から算出

2: 潜在的労働力率は「(労働力人口+就業希望者(出産 育児のため))÷生産年齢人口」から算出

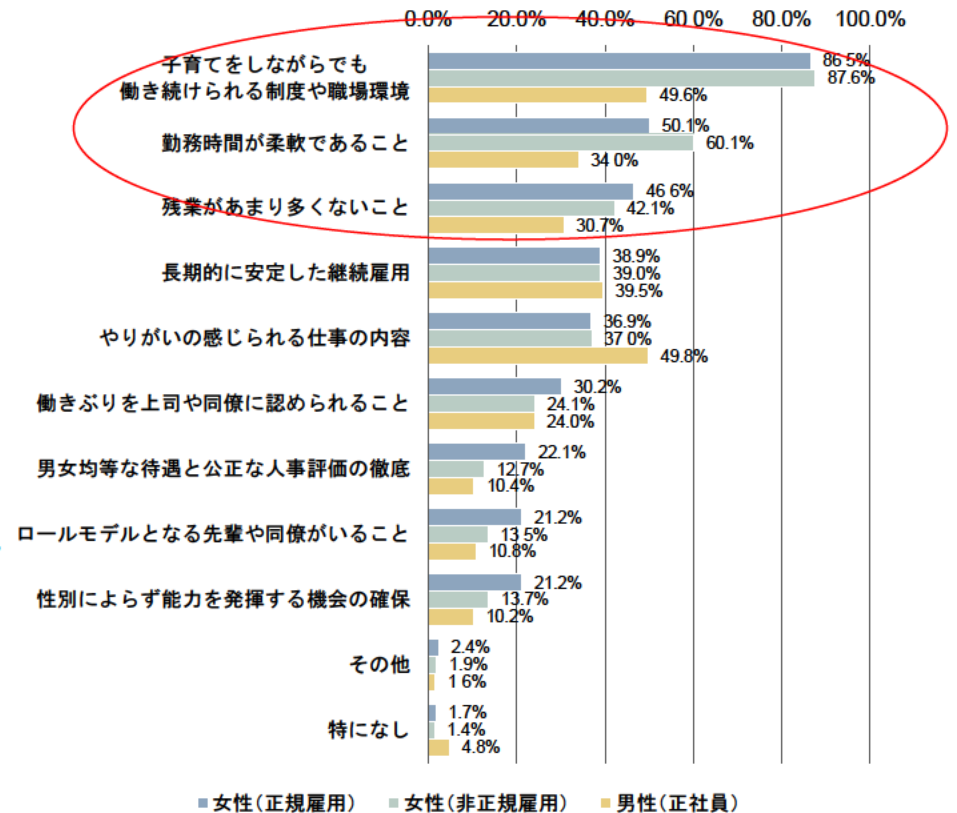
3: 就業希望者(出産 育児のため)とは、就業希望者のうち、非求職理由として「出産 育児のため」を選択した者

図35. 年齢別完全失業者(女性)が仕事に就けない理由



(資料) 総務省 (2015) 「労働力調査」

図34. 子持ち女性が重要視している要素



(資料) 厚生労働省 (2011) 「育児休業制度等に関する実態把握のための調査」

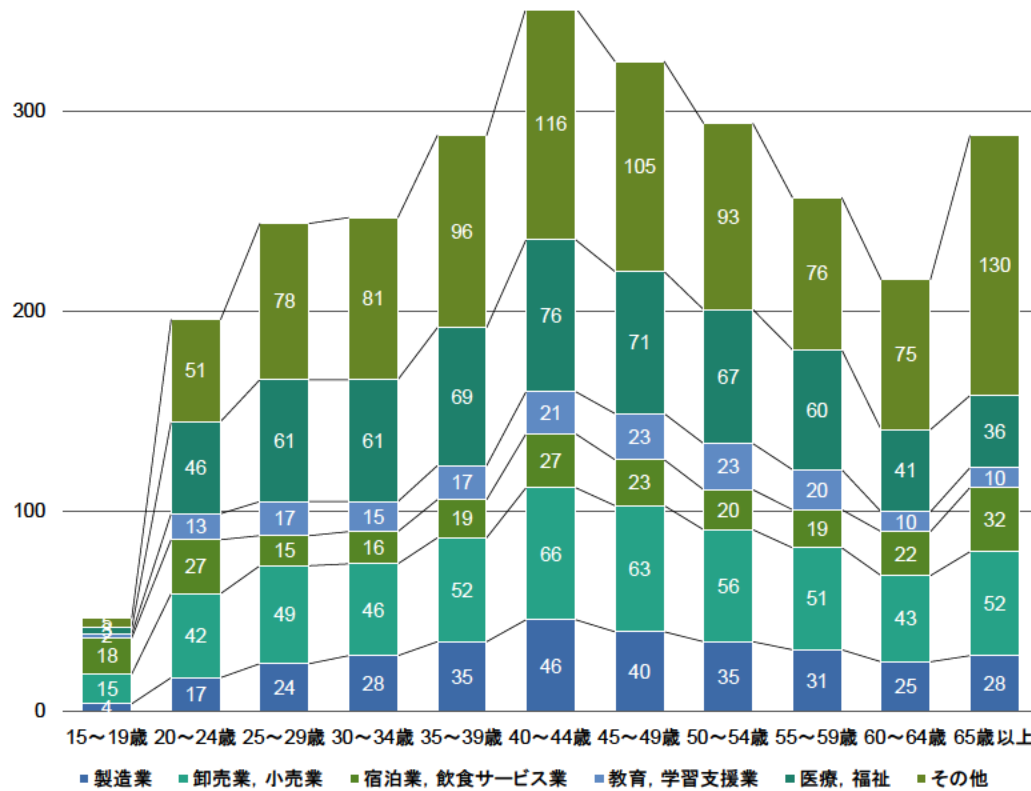
女性②

○女性の就業先としては、年齢にかかわらず医療・福祉が最も多く、嗣いで、卸売り業・小売業・製造業。

○女性は、時間的な制約や家庭の事情との両立志向から、非正規社員の割合が高い。

○医療・福祉、教育・学習支援、製造は正規従業員、卸売・小売、宿泊・飲食は非正規従業員として女性が雇用されている。

図3 6. 女性の年齢階級別就業先



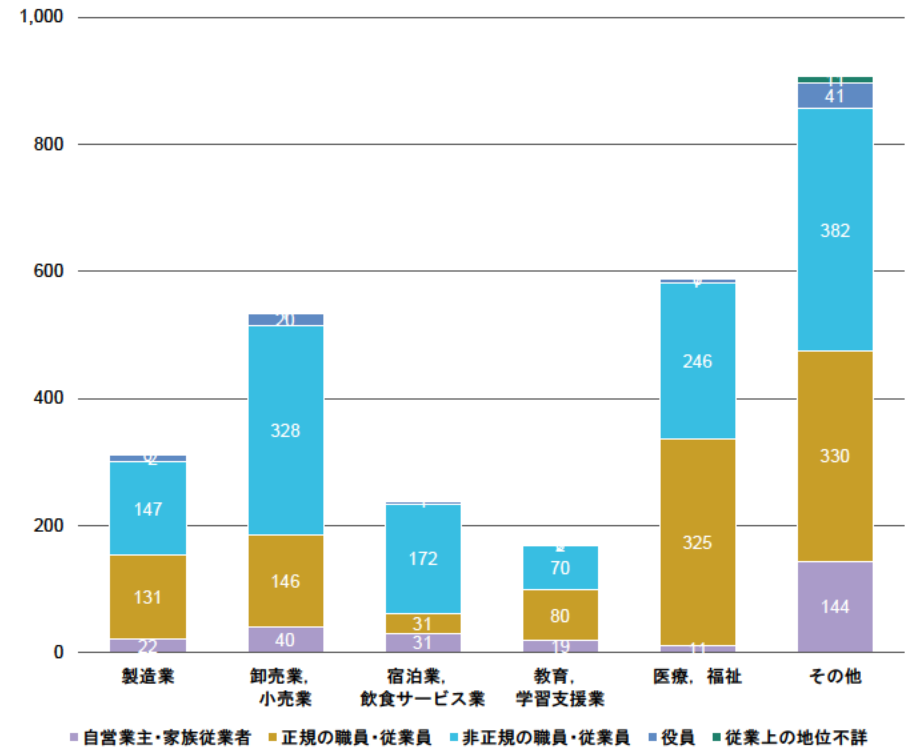
(資料) 総務省 (2015) 「労働力調査」

(注) 1 : 労働力率は「労働力人口÷生産年齢人口」から算出

2 : 潜在的労働力率は「(労働力人口+就職希望者(出産 育児のため))÷生産年齢人口」から算出

3 : 就職希望者(出産 育児のため)とは、就職希望者のうち、非求職理由として「出産 育児のため」を選択した者

図3 7. 就業先別雇用形態



(資料) 総務省 (2015) 「労働力調査」

シニア①

○65～69歳の1割以上は「就業希望者」。65歳を超えても働きたいと考えるシニアも多く、更なる拡大の可能性はある。
○特に高齢になるほど、シニア人材は健康、いきがい、社会参加を求めて就業する傾向が高まる。

図38. シニア層の就業・未就業状況

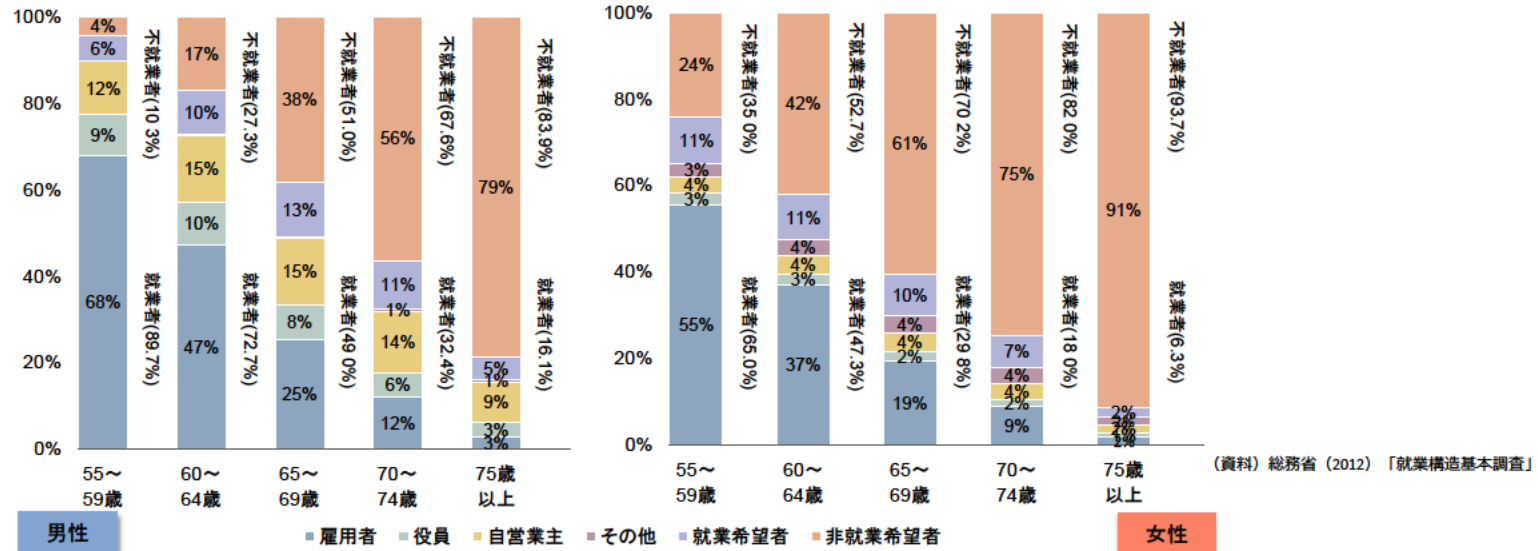
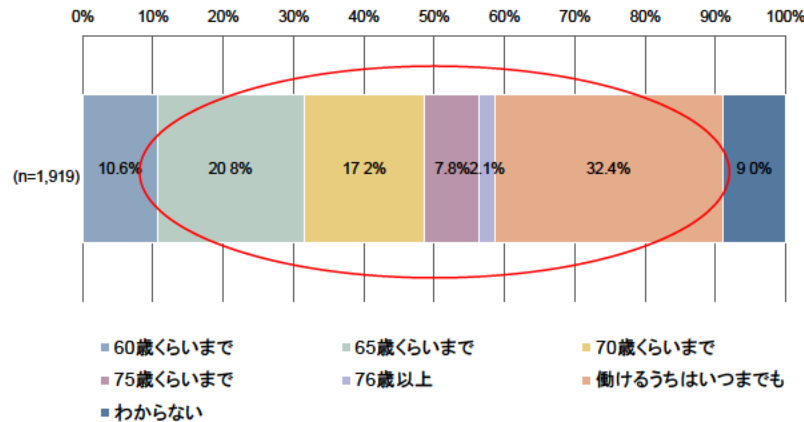
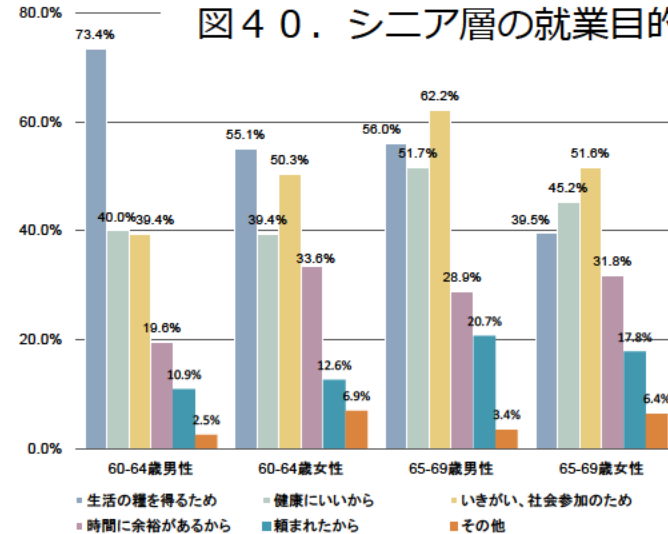


図39. シニア層の就業意欲 (いつまで働きたいか)



(出典) 内閣府 (2012) 「高齢者の健康に関する意識調査」 ※55歳以上が回答対象

図40. シニア層の就業目的



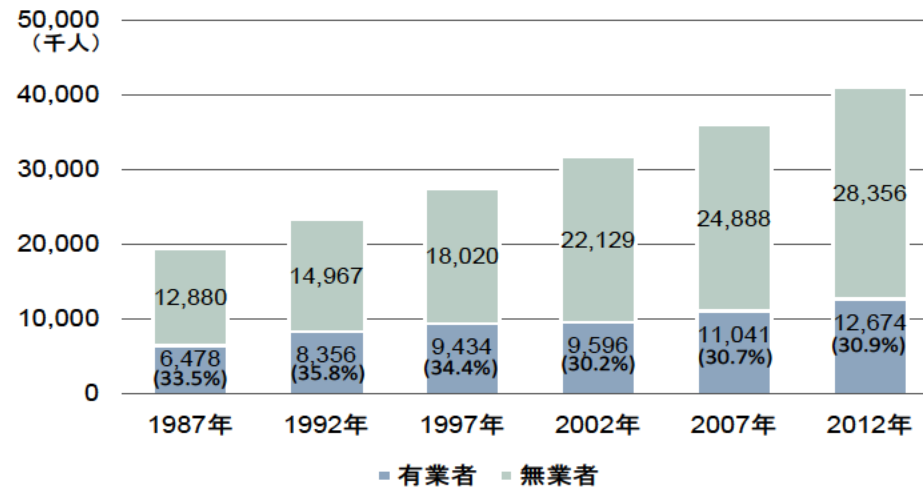
(資料) 労働政策研究 研修機構 (2011) 「高齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査」

シニア②

○60才以上のシニア層の有業者、無業者ともに増加傾向。

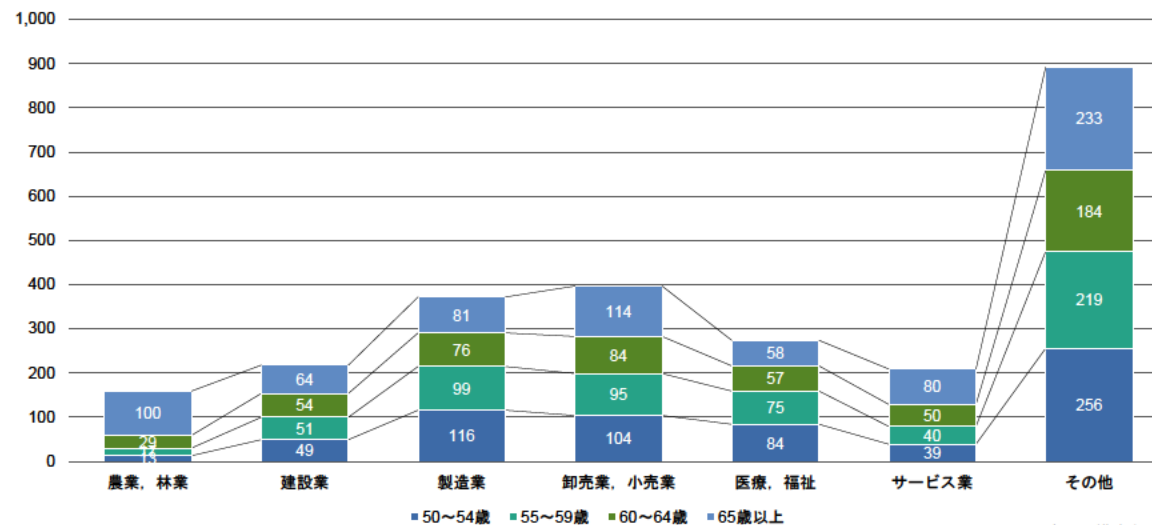
○製造、卸売・小売の就業人数が高い。農業・林業は65才以上になると割合が高くなるのが特徴。

図4 1. 高齢者の有業者数および無業者数の推移



(資料) 総務省 (2012) 「就業構造基本調査」

図4 2. シニア層の就業先 (業種別)

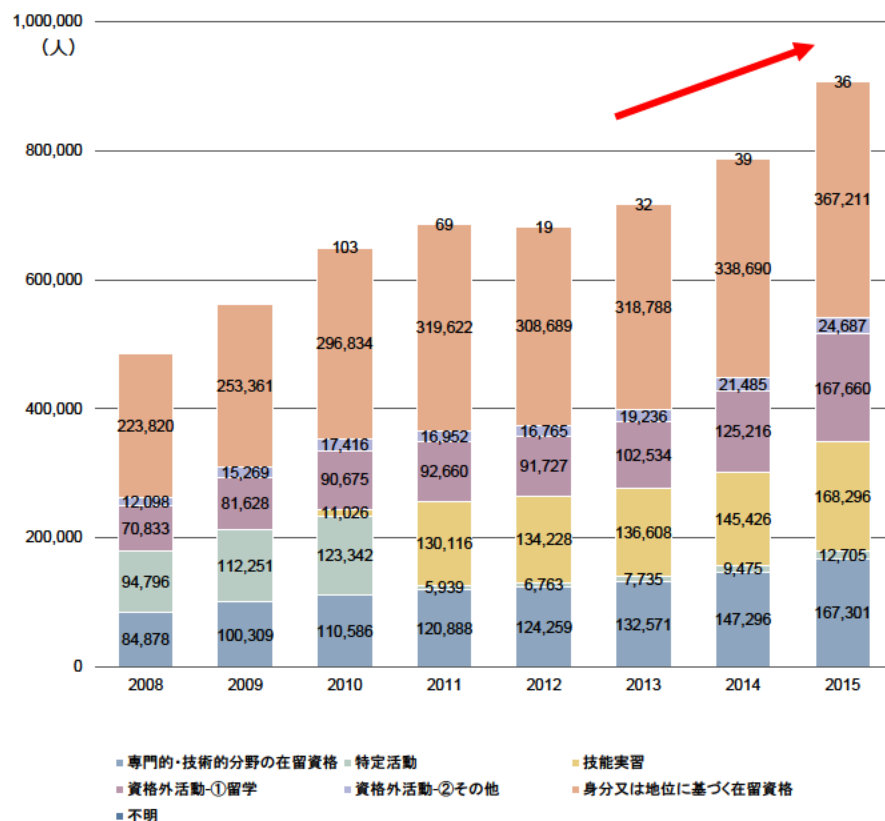


(資料) 総務省 (2015) 「労働力調査」

外国人①

- 我が国で働く外国人数は2015年10月末時点で約91万人であり過去最高。
- 最も多い身分又は地位に基づく在留資格の他、専門的・技術的分野の在留資格、留学でも増加傾向。
- 外国人労働者の約33%が製造業に従事。留学生の35%が飲食・宿泊に従事。

図4-3. 我が国で働く外国人数推移（在留資格別）



（資料）厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」
 ※2008年から「外国人雇用状況の届出」提出を外国人を雇用する全事業所に義務化、毎年10月末に公表
 ※2010年度まで、「留学」は、「留学」と「就学」の和
 ※在留資格「外交」「公用」の者、特別永住者を除く

表3. 在留資格別・業種別の外国人労働者数

2015年10月末現在													
	全産業計	うち建設業		うち製造業		うち卸売業、小売業		うち宿泊業、飲食サービス業		うち教育、学習支援業		うちサービス業 (他に分類されないもの)	
	人数	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
総 数	907,896	29,157	3.2%	295761	32.6%	113,251	12.5%	107,258	11.8%	56,070	6.2%	123,659	13.6%
①専門的・技術的分野の在留資格	167,301	2,324	1.4%	26,241	15.7%	22,943	13.7%	10,653	6.4%	23,292	13.9%	14,975	9.0%
うち 技術・人文知識・国際業務	121,160	1,958	1.6%	21,278	17.6%	20,314	16.8%	3,953	3.3%	7,958	6.6%	12,831	10.6%
②特定活動	12,705	287	2.3%	2,166	17.0%	1,800	14.2%	2,584	20.3%	567	4.5%	2,130	16.8%
③技能実習	168,296	18,883	11.2%	111,739	66.4%	8,429	5.0%	1,074	0.8%	30	0.0%	2,881	1.7%
④資格外活動	167,660	115	0.1%	14,798	8.8%	36,943	22.0%	58,935	35.2%	11,853	7.1%	19,130	11.4%
うち 留学	24,687	113	0.5%	3,183	12.9%	4,878	19.8%	7,533	30.5%	975	3.9%	5,212	21.1%
うち その他													
⑤身分又は地位に基づく在留資格	367,211	7,434	2.0%	137,831	37.5%	38,256	10.4%	26,477	7.2%	19,338	5.3%	79,328	21.6%
うち 永住者	208,114	4,065	2.0%	75,767	36.4%	24,036	11.5%	14,689	7.1%	13,138	6.3%	40,601	19.5%
うち日本人の配偶者等	72,895	1,461	2.0%	23,791	32.6%	8,117	11.1%	6,442	8.8%	5,417	7.4%	14,525	19.9%
うち永住者の配偶者等	8,968	336	3.7%	3,446	38.4%	1,070	11.9%	883	9.8%	164	2.1%	1,965	21.9%
うち定住者	77,234	1,572	2.0%	34,627	44.8%	5,033	6.5%	4,463	5.8%	509	0.8%	22,237	28.8%
⑥不明	36	1	2.8%	3	8.3%	2	5.6%	2	5.6%	15	41.7%	3	8.3%

注1：産業分類は、平成19年11月改訂の日本標準産業分類に対応している。

注2：「構成比」欄は、在留資格別の外国人労働者総数（全産業計）に対する各産業別外国人労働者の比率を示す。

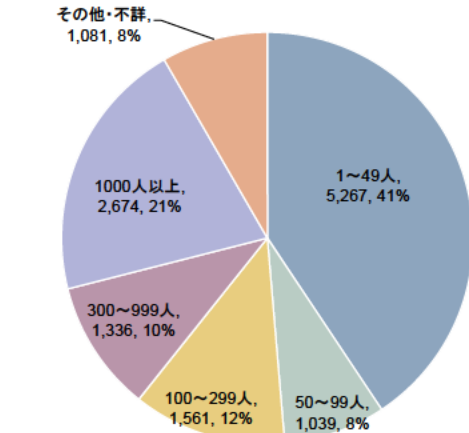
（資料）厚生労働省（2016）「外国人雇用状況の届出状況」

外国人②

○外国人留学生等は、海外展開等を図る中小企業の戦力となり得る。

○外国人材の活用には、昇格や能力評価制度の整備等が求められるが、多くの企業は取組を行っていない状況。

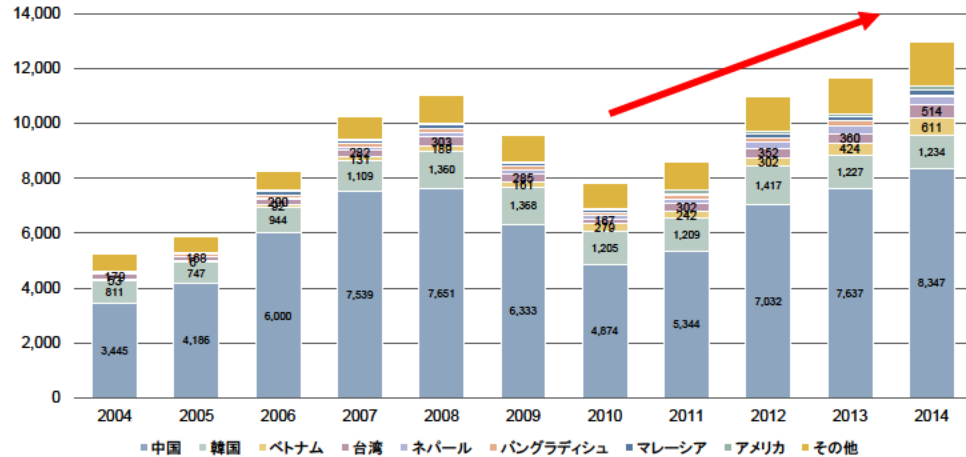
図4-4. 留学生の就職先規模



(資料) 法務省入国管理局

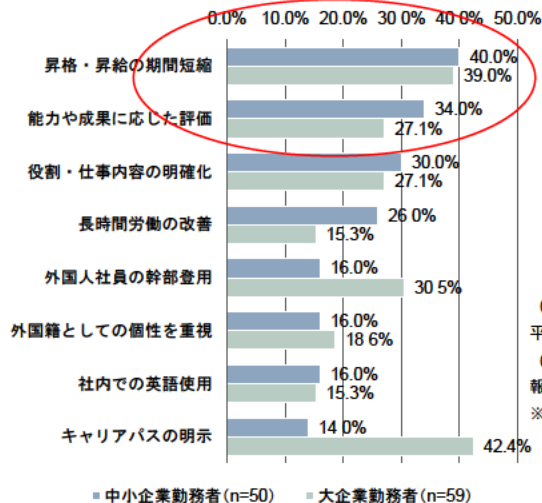
「平成26年における留学生の日本企業への就職状況について」

図4-5. 留学生の就労可能な在留資格への変更許可数



(資料) 法務省入国管理局「留学生の日本企業への就職状況について」

図4-6. 外国人材が期待する企業の取組

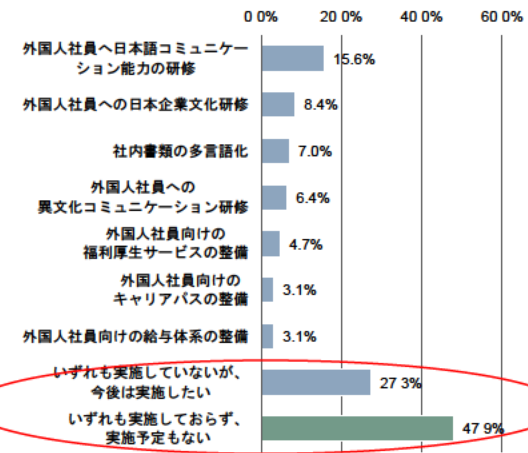


(資料) 経済産業省 (2016)

平成27年度アジア産業基盤強化等事業
(「内なる国際化」を進めるための調査研究
報告書)

※従業員数300人未満を中小企業、
300人以上を大企業と設定

図4-7. 外国人社員受入の取組



(出典) 株式会社ディスコ (2015) 「外国人留学生の採用に関する企業調査」

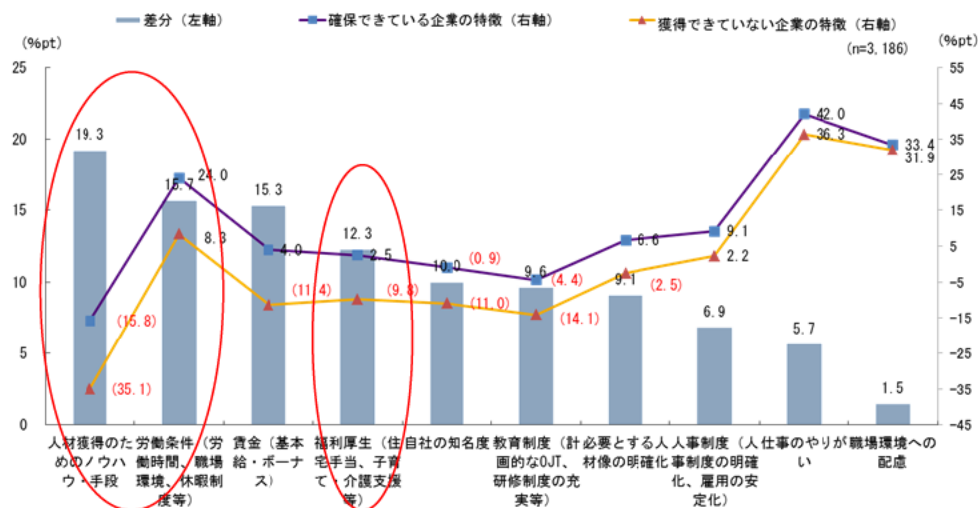
4. 中小企業・小規模事業者における人手不足対応の差を生む要素

中小企業の人手不足対応の差を生む要素

○人材獲得のためのノウハウや労務管理、福利厚生、人事制度への配慮が人材確保に差を生んでいる。

○IT投資を継続性が企業のほうが収益性の差を生んでいる。人手が同様でも差を生みうる要素。

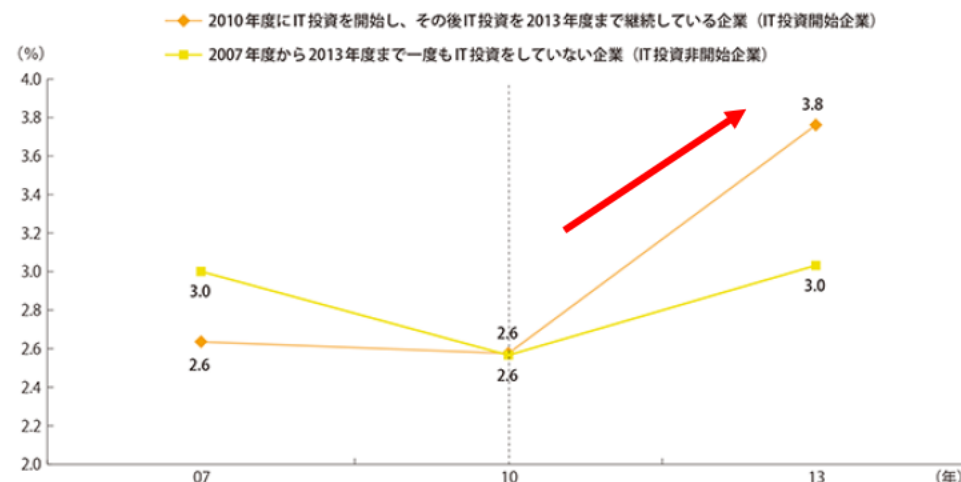
図48. 人材を確保できている企業の特徴



(出所) 中小企業庁委託「中小企業・小規模事業者の人材確保と育成に関する調査」(2014年12月、(株)野村総合研究所)
 (注) 1. 人材を「確保できている」企業は、「十分に確保できている」、「十分ではないが確保できている」と回答した企業の合計。
 2. 人材採用に関する特徴とは、「強み」と回答した企業の割合(%) - 「弱み」と回答した企業の割合(%)を引くことで算出した。
 3. 差分とは、「確保できている企業の特徴」-「確保できていない企業の特徴」から算出した。

(出典) 中小企業庁 (2015) 「中小企業白書」

図49. IT投資による売上高経常利益率の差



資料：経済産業省「企業活動基本調査」再編加工
 (注) 1. 売上高経常利益率=経常利益/売上高で計算している。
 2. 2007年度から2013年度まで連続して回答している中小企業を集計している。

(出典) 中小企業庁 (2016) 「中小企業白書」