

## 4. 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」

### ① 人手の過不足状況：

『不足』35.8%、「適正」63.7%、『過剰』0.4%

### ② 女性、高齢者、外国人の活躍推進に係る方針：

女性：「増やす方針」14.7%、「どちらともいえない」84.9%、「減らす方針」0.4%

高齢者：「増やす方針」8.4%、「どちらともいえない」75.6%、「減らす方針」7.1%

外国人：「増やす方針」4.9%、「どちらともいえない」84.9%、「減らす方針」1.8%

### ③ 外国人労働者の採用状況：

『採用している』5.8%、『採用しない』94.1%

### ④ 働き方改革による影響：

『影響を受ける』22.6%、「影響は受けない」37.2%

### ⑤ 働き方改革への取組み（取組みたい）事項：

「長時間労働の是正」22.1%、「女性・若者が働きやすい環境整備」19.5%

### 問1. 人手の過不足状況

人手の過不足状況については、全体では「適正」が最も高く63.7%と過半数を占めた。『不足』（「(不足)現場作業関係」「(不足)営業・販売関係」「(不足)経理・財務・管理関係」「(不足)その他の職種」の合計）が35.8%であった。

業種別では、建設業を除くすべての業種で「適正」が最も高く、それぞれ過半数を占めている。建設業では「(不足)現場作業関係」が51.6%となっており、「適正」は41.9%と5割を下回った。

### 問2. 女性、高齢者、外国人の活躍推進に係る方針

女性、高齢者、外国人の活躍推進に係る方針については、全体では女性を「増やす方針」は14.7%、高齢者を「増やす方針」は8.4%、外国人を「増やす方針」は4.9%となった。

業種別では、女性を「増やす方針」は卸売業とサービス業で2割台半ば、高齢者を「増やす方針」はサービス業と建設業で1割超、外国人を「増やす方針」は建設業で1割超となった。

### 問3. 外国人労働者の採用状況

外国人労働者の採用状況については、全体では「(しない)そもそも人手が足りている」が最も高く47.5%であった。次いで「(しない)コミュニケーション等対応が困難」が19.7%、「(しない)外国人採用にメリットを感じない」が17.0%と続いた。『採用しない』（「(しない)法律や行政手続きへの対応が困難」「(しない)コミュニケーション等対応が困難」「(しない)情報不足でよ

くわからない」「(しない)外国人採用にメリットを感じない」「(しない)そもそも人手が足りている」の合計）は94.1%であった。

業種別では、いずれの業種でも「(しない)そもそも人手が足りている」が最も高かった。「(しない)コミュニケーション等対応が困難」と「(しない)外国人採用にメリットを感じない」は、小売業が最も高かった。

### 問4. 働き方改革による影響

働き方改革による影響については、全体では「影響があるかどうかよくわからない」が40.3%で最も高く、次いで「影響は受けない」が37.2%であった。『影響があった』は22.6%で、影響の内訳で最も高かったのは「従業員への処遇・待遇の改善」で8.4%、次いで「勤怠管理の徹底」が6.6%であった。

業種別では、『影響があった』は卸売業で最も高く37.5%、次いで建設業26.0%、サービス業21.6%、製造業20.3%、小売業18.9%となった。

### 問5. 働き方改革への取組み（取組みたい）事項

働き方改革への取組み（取組みたい）事項については、全体では「何をやればよいのかわからない」が最も高く50.0%、次いで「長時間労働の是正（残業規制、有休義務化）」が22.1%、「女性・若者が活躍しやすい環境整備」が19.5%と続いた。

業種別では、「長時間労働の是正（残業規制、有休義務化）」で卸売業が33.3%、建設業が32.3%と3割を超えた。

### 問1. 人手の過不足状況

※網掛け部分は全体の割合以上を示す

(%)	(不足)現場作業関係	(不足)営業・販売関係	(不足)経理・財務・管理関係	(不足)その他の職種	適正	(過剰)現場作業関係	(過剰)営業・販売関係	(過剰)経理・財務・管理関係	(過剰)その他の職種
全体	24.3	7.5	2.7	1.3	63.7	-	-	0.4	-
製造業	19.0	5.1	3.8	-	72.2	-	-	-	-
卸売業	16.7	20.8	4.2	-	58.3	-	-	-	-
小売業	24.3	8.1	2.7	-	64.9	-	-	-	-
サービス業	21.6	5.9	2.0	5.9	62.7	-	-	2.0	-
建設業	51.6	6.5	-	-	41.9	-	-	-	-
不動産業	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-

### 問2. 女性、高齢者、外国人の活躍推進に係る方針

※網掛け部分は全体の割合以上を示す

(%)	女性			高齢者			外国人		
	増やす方針	どちらともいえない	減らす方針	増やす方針	どちらともいえない	減らす方針	増やす方針	どちらともいえない	減らす方針
全体	14.7	84.9	0.4	8.4	75.6	7.1	4.9	84.9	1.8
製造業	6.3	92.4	1.3	8.9	73.4	5.1	5.1	81.0	1.3
卸売業	26.1	73.9	-	4.3	78.3	8.7	4.3	82.6	4.3
小売業	10.8	89.2	-	2.7	89.2	-	-	89.2	2.7
サービス業	23.5	76.5	-	11.8	74.5	7.8	3.9	88.2	2.0
建設業	16.1	83.9	-	12.9	61.3	19.4	12.9	83.9	-
不動産業	25.0	75.0	-	-	100.0	-	-	100.0	-

### 問3. 外国人労働者の採用状況について

※網掛け部分は全体の割合以上を示す

(%)	(採用)優秀な人材だったため	(採用)海外進出の足がかり	(採用)外国人顧客の増加への対応	(採用)将来の後継者候補	(採用)日本人を採用できなかったため	(しない)法律や行政手続きへの対応が困難	(しない)コミュニケーション等対応が困難	(しない)情報不足でよくわからない	(しない)外国人採用にメリットを感じない	(しない)そもそも人手が足りている
全体	2.7	1.3	-	-	1.8	1.8	19.7	8.1	17.0	47.5
製造業	2.6	1.3	-	-	5.1	2.6	15.4	10.3	14.1	48.7
卸売業	4.2	4.2	-	-	-	-	16.7	4.2	16.7	54.2
小売業	2.8	-	-	-	-	-	30.6	8.3	25.0	33.3
サービス業	-	2.0	-	-	-	2.0	20.0	4.0	16.0	56.0
建設業	6.5	-	-	-	-	3.2	22.6	12.9	19.4	35.5
不動産業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0

### 問4. 働き方改革による影響

※網掛け部分は全体の割合以上を示す

(%)	設備投資・IT化による業務効率化	従業員の再教育	勤怠管理の徹底	取引先への協力量請	受注の取捨選択・業務の再構築や縮小	従業員への処遇・待遇の改善	経営者や管理職のカバーにより代替	対応できない	影響は受けない	影響があるかどうかよくわからない
全体	1.8	1.3	6.6	-	-	8.4	2.7	1.8	37.2	40.3
製造業	1.3	1.3	6.3	-	-	7.6	3.8	-	35.4	44.3
卸売業	4.2	4.2	8.3	-	-	12.5	-	8.3	45.8	16.7
小売業	5.4	2.7	2.7	-	-	8.1	-	-	35.1	45.9
サービス業	-	-	9.8	-	-	9.8	2.0	-	39.2	39.2
建設業	-	-	6.5	-	-	6.5	6.5	6.5	25.8	48.4
不動産業	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-

### 問5. 働き方改革への取組み(取組みたい)事項

※網掛け部分は全体の割合以上を示す

(%)	同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善	賃金引き上げと労働生産性の向上	長時間労働の是正(残業規制、有休義務化)	柔軟な転職支援、格差是正のための人材育成	テレワーク、副業・兼業など柔軟な働き方	女性・若者が活躍しやすい環境整備	高齢者の就業促進	病気の治療、子育て・介護と仕事の両立	外国人材の受入れ	何をやればよいかよくわからない
全体	4.9	12.4	22.1	4.9	2.7	19.5	8.4	5.8	1.8	50.0
製造業	2.5	13.9	16.5	6.3	2.5	16.5	10.1	5.1	2.5	54.4
卸売業	4.2	8.3	33.3	8.3	-	16.7	4.2	12.5	-	50.0
小売業	2.7	5.4	13.5	-	-	16.2	2.7	-	-	64.9
サービス業	5.9	17.6	27.5	2.0	3.9	23.5	9.8	9.8	-	43.1
建設業	12.9	12.9	32.3	9.7	3.2	25.8	12.9	3.2	6.5	32.3
不動産業	-	-	-	-	25.0	25.0	-	-	-	50.0