

中小企業経営者の実態

BLUE REPORT

FOR SOCIAL VALUE

中小企業の人手不足への対応

～人手不足の影響や対策・効果～

2024

10

GDX
GDXリサーチ研究所

2024年9月30日 フォーバル GDXリサーチ研究所 編集

サマリー・レポート概要

人手不足は **54.3%** の企業が影響を受けている

※「人手不足の状況」の設問で「とても不足している」、「やや不足している」を選択した企業

人手不足への対策を実施している企業は **34.2%**

人手不足への対策を実施している企業の
49.8% が効果を実感

※「十分に効果を感じている」、「やや効果を感じている」を選択した企業

本レポートの調査結果をご利用いただく際は、
必ず【フォーバル GDXリサーチ研究所調べ】とご明記ください。

■ レポート概要

- ・ 調査主体：フォーバル GDXリサーチ研究所
- ・ 調査期間：2024年7月8日～2024年8月9日
- ・ 調査対象者：全国の中小企業経営者
- ・ 調査方法：ウェブでのアンケートを実施し、回答を分析
- ・ 有効回答数：851人

中小企業の人手不足への対応

昨今、企業の人手不足が深刻化しています。背景には、少子高齢化と生産年齢人口の減少（特に若年層の労働力不足）、働き方改革の推進による労働時間管理の徹底、新型コロナウイルスの感染が落ち着いてきたことによるサービス業やインバウンド需要の復活などがあるといわれています。この問題は、限られた人的リソースを活用する中小企業にとっては死活問題です。特に時間外労働の上限規制について、その導入への猶予期間が設定されていた建設業や運輸業などは、2024年4月からの適用に際し、厳しい労務管理と残業時間の把握が義務付けられました。これらの業界は人手を必要とする労働集約型の職種が多いため人手不足が深刻です。これは、対面を基本とするサービス業や介護・福祉などの業種においても同様です。

こうした状況に対し、中小企業側も積極的な採用活動や、給与水準の引き上げに向けた経費削減、価格転嫁への努力などを進めています。しかしながら、慢性的な人手不足状況は今後も続くことが予想され、それに加えてインフレにともなうエネルギー価格や原材料費高騰、給与水準の引き上げ要請なども相まって、厳しい経営のかじ取りが求められることになるでしょう。人材不足は中小企業の経営を直撃する深刻な問題でもあります。

中小企業の人手不足は、どの程度進み、かつ深刻なののでしょうか。本レポートでは、中小企業の人手不足状況や事業への影響、人手不足への対策と効果などについて調査をした結果を報告します。

■ 目次

1. 人手不足の状況	4
1-1. 人手不足の状況	5
1-2. 人手不足が発生した時期、事業への影響	6
2. 人手不足への対策・効果	7
2-1. 人手不足への対策の実施	8
2-2. 人手不足への具体的な対策	9
2-3. 人手不足への対策の効果、求人・採用強化の取り組み	10
3. 2024年問題の影響、対策	11
3-1. 2024年問題の事業への影響	12
3-2. 2024年問題に対する具体的な対策	13
コラム	14
4. まとめ・あとがき	16

1. 人手不足の状況

1. 人手不足の状況

第1章では、中小企業の人手不足の状況について見ていく。企業の生産活動にあたり必要な労働力を充足できていない状況を指す人手不足は、継続的に続く企業の課題として影響を及ぼしており、

1-1. 人手不足の状況

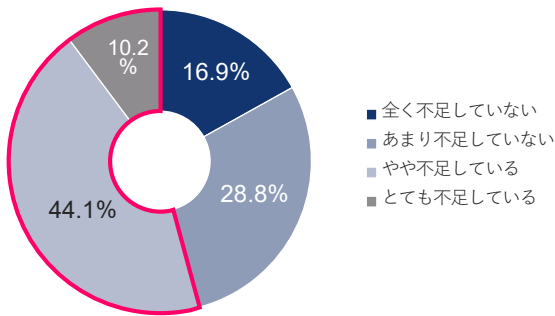
まず人手不足の状況について聞いたところ、「とても不足している」が10.2%、「やや不足している」が44.1%で合計54.3%、全体の半数以上が人手不足であることがわかった。

また、右のグラフは回答数が80社以上の業種に限定した業種別の調査結果である。「とても不足している」と、「やや不足している」を合わせてみると、この5業種の中では最も高いのが建設業で、

政府の「骨太の方針」でも注力テーマとして取り上げられている。中小企業における人手不足の状況や事業への影響について取りまとめた。

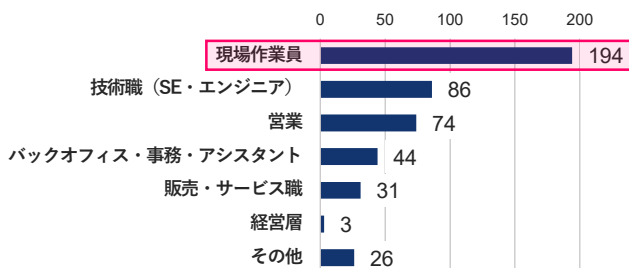
78.6%と全体の約8割を占めていた。人手が足りない職種について問う設問で最も回答が多いのが現場作業員であり、建設業は現場作業員を多く抱えている業種のためこの影響が大きいのだろう。現場作業員以外には技術職（SE・エンジニア）や社外で稼働する職種である営業などが人手不足になる傾向が見てとれる。

■ 人手不足の状況 (n=851)



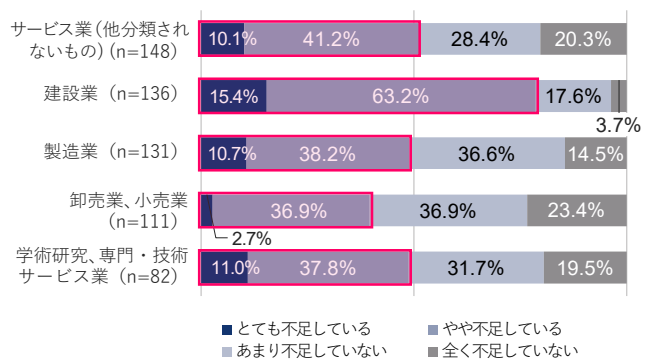
調査期間：2024年7月8日～2024年8月9日

■ 人手が足りない職種 (n=851)



調査期間：2024年7月8日～2024年8月9日

■ 人手不足の状況 (業種別) (n=608)



※回答数80以上の業種のみ掲載している
調査期間：2024年7月8日～2024年8月9日

1. 人手不足の状況

1-2. 人手不足が発生した時期、事業への影響

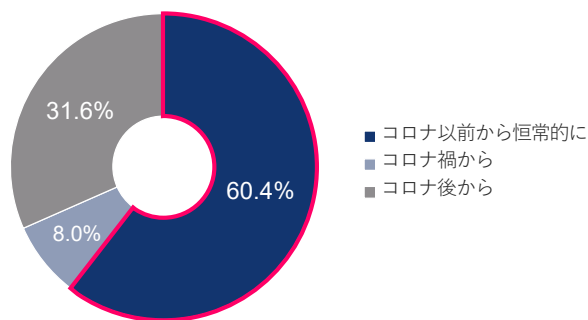
次に、前ページの人手不足の状況の設問で「とても不足している」、または、「やや不足している」と回答している企業に人手不足が発生した時期、事業への影響について聞いた。

人手不足が発生した時期については、新型コロナウイルス（以降、また、グラフではコロナと表記）以前から恒常的に、との回答が最も多く60.4%を占めた。また、「コロナ後から」という回答も全体の3割を占めている。コロナによって多くの企業が影響を受けたことは記憶に新しい。それまで行ってきた企業活動ができな

くなったり、制限されたりして、多くの企業が新たな方法を模索しただろう。ビジネスの仕方が変わり、新たな方法を実行する人材が足りない、といったことも今回の結果として表れている可能性も考えられる。

また、人手不足による事業への影響についても聞いたところ、「とても影響がある」、「やや影響がある」を合わせた87.8%が影響を受けており、人手不足が企業に与える影響が大きいことを改めて示す結果となった。

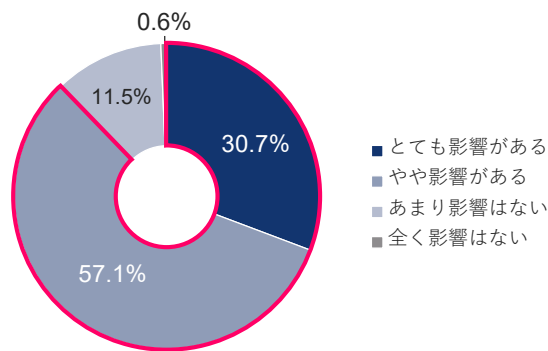
■ 人手不足が発生した時期 (n=462)



調査期間：2024年7月8日～2024年8月9日

※「コロナ後」は感染法上での分類が5類に移行した2023年5月以降を指す

■ 人手不足による事業への影響 (n= 462)



調査期間：2024年7月8日～2024年8月9日

2. 人手不足への対策・効果

2. 人手不足への対策・効果

第1章では、中小企業の人手不足の影響について述べた。第2章では、この人手不足に中小企

業はどう向きっているのか、対策やその効果について調査を実施した。

2-1. 人手不足への対策の実施

はじめに、人手不足への対策を実施しているか、についての調査結果を報告する。「実施している」と回答した企業は34.2%、「実施していないが検討している」が29.1%、「実施しておらず検討もしていない」が36.7%という結果で、6割以上の企業が対策に向けて検討、動いている状況であった。

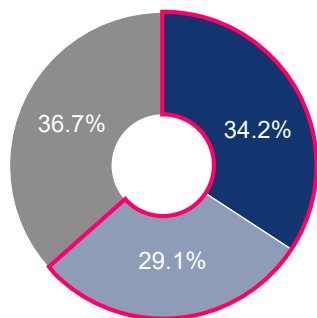
右のグラフは、さらにそこからP6の「人手不足による事業への影響」に問う設問で「影響がある」と回答した企業に絞った結果である。本

データに限定すると、「実施している」もしくは、「実施していないが検討している」を合わせ、回答した企業は約9割まで増える。

参考までに、今回併せて調査した物価高の場合では、物価高で「マイナスの影響を受けている」企業の物価高への対策状況は73.1%だった（再掲のグラフ参照）。対策を講じる割合が大きい人手不足に対し、経営者はより課題を感じている可能性が読み取れた。

再掲

■ 人手不足への対策の実施 (n=851)

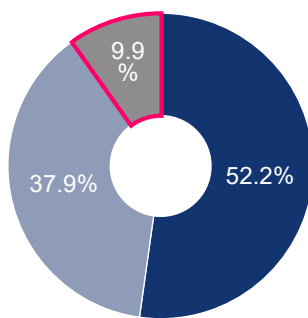


- 実施している
- 実施していないが検討している
- 実施しておらず検討もしていない

調査期間：
2024年7月8日～2024年8月9日

■ 人手不足への対策の実施 (n=406)

(人手不足で「マイナスの影響を受けている」企業)

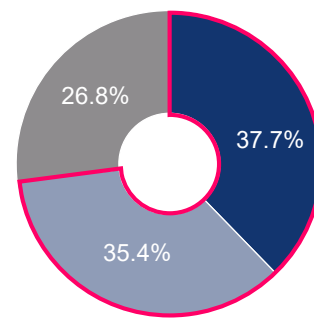


- 実施している
- 実施していないが検討している
- 実施しておらず検討もしていない

調査期間：
2024年7月8日～2024年8月9日

■ 物価高への対策の実施 (n=652)

(物価高で「マイナスの影響を受けている」企業)



- 実施している
- 実施していないが検討している
- 実施しておらず検討もしていない

調査期間：
2024年7月8日～2024年8月9日

2. 人手不足への対策・効果

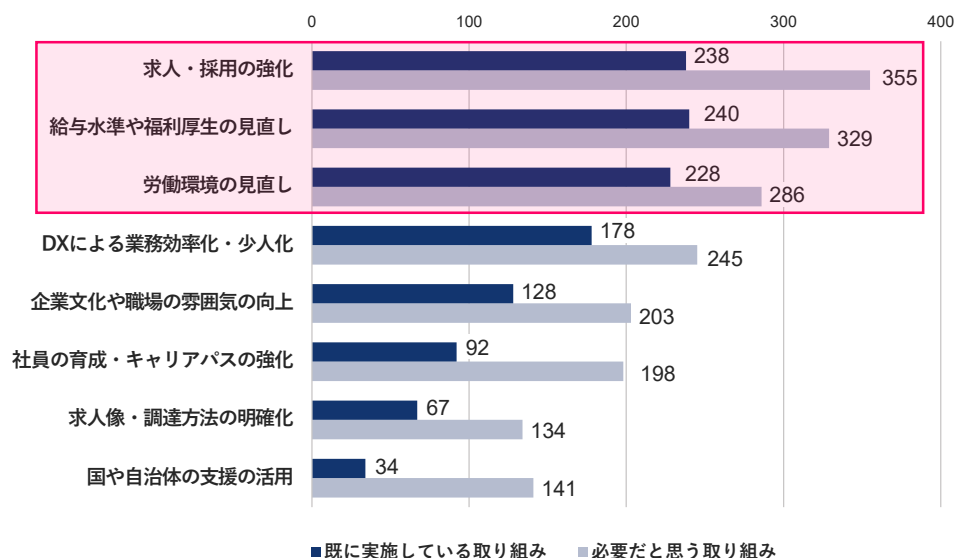
2-2. 人手不足への具体的な対策

次に、人手不足に対する具体的な対策について、「既に実施している取り組み」、「必要だと思う取り組み」について調査した結果を報告する。

「既に実施している取り組み」で最も多かったのは「求人・採用の強化」であった。次に、「給与水準や福利厚生の見直し」、「労働環境の見直し」と続いた。「必要だと思う取り組み」も上位3つの対策については同じ傾向であり、これらの対策の重要性が見てとれた。

一方で、今回の調査では「既に実施している取り組み」が少ない「社員の育成・キャリアパスの強化」、「求人像・調達方法の明確化」、「国や自治体の支援の活用」が「必要だと思う取り組み」との回答の開きが大きかった。これらは必要だと思うが現状はまだ実施できていない対策といえるだろう。このあたりの対策がうまく実施できるようになると状況もまだ変わってくるのが推察される。

■ 人手不足への具体的な対策 (n=851) ※複数回答



調査期間：2024年7月8日～2024年8月9日

2. 人手不足への対策・効果

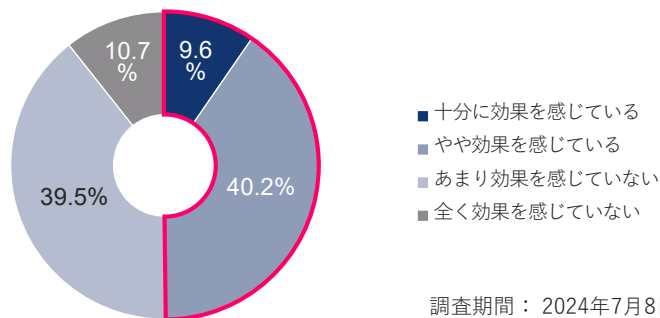
2-3. 人手不足への対策の効果、求人・採用強化の取り組み

第2章の最後では、人手不足への対策の効果、代表的な取り組みである求人・採用強化の取り組みについての調査結果を報告する。

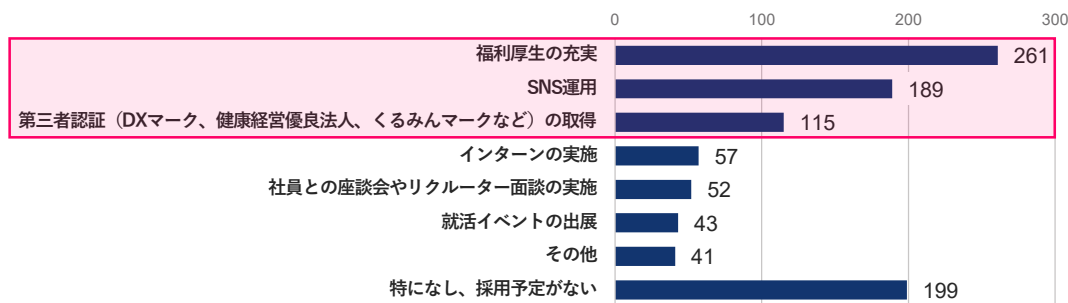
人手不足への対策の効果については、前ページ同様、人手不足への対策を「実施している」と回答した企業に限定している。「十分に効果を感じている」と「やや効果を感じている」を合わせ、効果を感じているのは約5割であった。人手不足については効果が出る対策を見極めて実施することが重要といえるだろう。

そして、求人・採用に向けた取り組みとして行っていることについては最も回答が多かったのは「福利厚生充実」で261回答、さらに「SNS運用」、「第三者認証の取得」と続いた。自社のWebサイトだけでなく、SNSも活用したり、自社の取り組みを第三者に客観的に認めってもらったりする活動も広がっている。「その他」の回答としては、外国人採用を行う、大学・専門学校との連携を進める、などがあつた。

■ 人手不足への対策の効果 (n=291)



■ 求人・採用強化の取り組み (n=851) ※複数回答



※第三者認証はDXマーク、健康経営優良法人、くるみんマークなどが該当
調査期間：2024年7月8日～2024年8月9日

3. 2024年問題の影響、対策

3. 2024年問題の影響、対策

3-1. 2024年問題の事業への影響

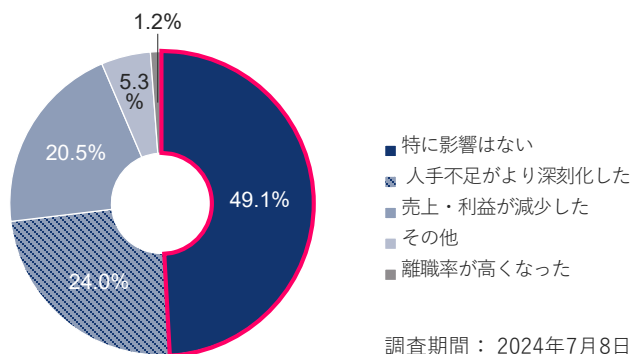
ここまで人手不足をテーマに様々な角度からの調査結果を報告してきたが、ここからは人手不足に関連して2024年問題（*1）の影響を受ける「運輸業、郵便業」、「建設業」に焦点をあてた調査結果を報告する。

「運輸業、郵便業」、「建設業」の企業に、2024年問題による事業への影響を聞いたところ、最も回答が多かったのは「特に影響はない」の49.1%であった。報道では、2024年問題に関連する課題を抱えている企業が多いと世間を賑わしているが、今回の調査においては、影響を受けている企業は約半数だった。

影響があるとする回答の中では、本レポートのテーマでもある「人手不足がより深刻化した」が24.0%、を占めた。労働環境の見直しや採用の強化、従業員の定着を図ることなどが、2024年問題克服のひとつのポイントとなるであろう。本レポートのP.10で紹介した「求人・採用強化の取り組み」についても参考にさせていただきたい。

（*1）働き方改革法案の施行にともない、設定された時間外労働の上限規制のことで、猶予期間が設定されていた運輸業や建設業などの業界でも、2024年4月以降に適用されたことから、大きな影響が生じると懸念されている。

■ 2024年問題の事業への影響 (n=156)



調査期間：2024年7月8日～2024年8月9日

3. 2024年問題の影響、対策

3-2. 2024年問題に対する具体的な対策

次に、「建設業」と「運輸業、郵便業」では、2024年問題への対策としてどのような取り組みを行っているのだろうか。具体的な対策として8つの取り組みを挙げ、それぞれについて「既の実施している取り組み」、「必要だと思う取り組み」を聞いた。

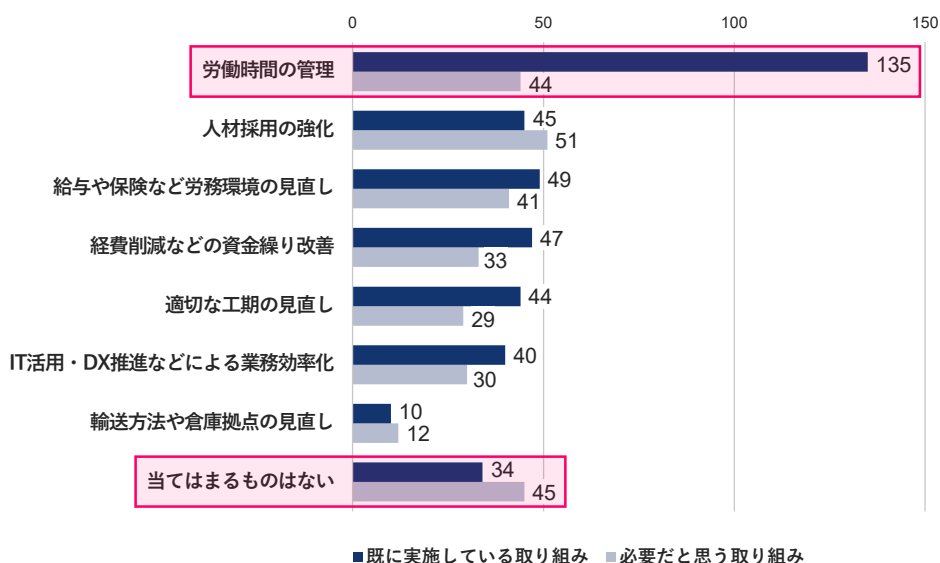
「既の実施している取り組み」では、「労働時間の管理」が突出しており、135回答となった。その次に「給与や保険など労務環境の見直し」や「経費削減などの資金繰り改善」が僅差で続く。「必要だと思う取り組み」では、「人材採用の強化」や「労働時間の管理」が多い結果と

なった。

「既の実施している取り組み」で「労働時間の管理」が他と比べ突出しているが、2024年4月から適用される時間外労働の上限規制への対応ということが推察される。

また、両方において、「当てはまるものはない」が全体の約2割～3割を占めた。今回の選択肢とは異なる方法で対策を行っている、もしくは現状の取り組みでは解決に至らないと考えている、などが考えられる。今後も2024年問題で影響を受ける企業の動向や対策に注目していきたい。

■ 2024年問題に対する具体的な対策 (n=156)



調査期間：2024年7月8日～2024年8月9日

コラム

○ SDGs、CSR活動の取り組み状況と人材採用への効果

今回のレポートでは、中小企業の人手不足の状況とその対策・効果、さらに2024年問題にかかわる業種について調査結果を報告しました。今回のコラムで人材採用への取り組みとして効果があるといわれるSDGs（*1）、CSR（*2）活動の取り組み状況と効果についてまとめました。

SDGs、CSR活動の取り組み状況と効果についてまとめました。

SDGsやCSRの重要性が近年は指摘されていますが、中小企業における取り組み状況に関する調査では、「取り組んでいる」と回答した企業が33.4%、約3割という結果でした。これらの活動に取り組むことの必要性や重要性を、国や行政は今以上に伝えていく必要があるでしょう。SDGs、CSR活動における効果は多々ありますが、代表的なことは人材採用面における効果といえます。昨今では、学校の義務教育課程でSDGsやCSRに関する授業が実施されており、SDGsやCSR活動を実施している企業に就職したいと考える学生や若者もいます。

では、実際に取り組んでいる中小企業では、採用にどれほどの影響が出ているのでしょうか。

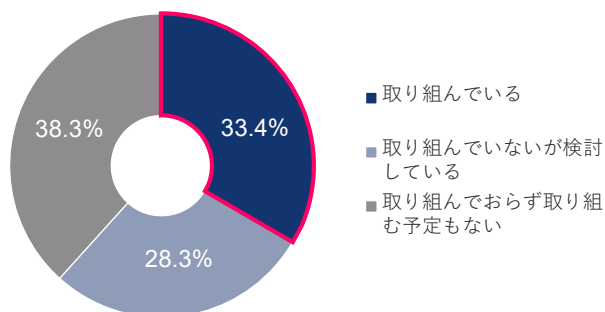
SDGsやCSR活動に取り組んでいる、と回答した企業に採用への効果について聞いたところ、「とてもそう思う」と「ややそう思う」の合計が41.5%となりました。半数には満たないものの、一定の効果は見込めるといえるでしょう。

SDGsやCSR活動には、節電・節水、ジェンダー平等の推進、資源の再利用など初期投資や時間がかからないものも多々あります。身近なことや、取り組みやすいことから取り組み、その取り組みをしっかり発信することで、効果的な採用につながる可能性があります。また、これらの取り組みを通じて企業の価値観や社会への貢献度を示すことは、企業の価値向上にもつながると考えられます。

（*1）SDGs＝「Sustainable Development Goals」の略称で持続可能な開発目標（国際目標）を表す。

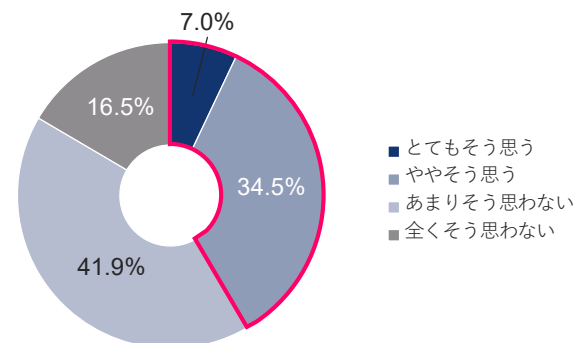
（*2）CSR＝「Corporate Social Responsibility」の略称で企業の社会的責任を表す。

■ SDGs、CSR活動への取り組み状況 (n=851)



調査期間：2024年7月8日～2024年8月9日

■ SDGs、CSR活動の採用への効果 (n=284)



調査期間：2024年7月8日～2024年8月9日

3. まとめ・あとがき

3. まとめ・あしがき

○ DX・社員育成・魅力ある職場づくりなどを通して人手不足への対策を

本レポートでは、中小企業の人手不足状況や事業への影響、その対策や効果などに関するアンケート調査の結果を報告した。

中小企業の人手不足状況については、不足していると回答した企業の合計が半数を超えていることがわかった（54.3%）。また、人手不足であると回答した企業に対し、不足となった時期について問うと、新型コロナウイルスの感染拡大の前から恒常的に人手不足である企業が最も多かった（約6割）。加えて「コロナ後」、すなわち同ウイルスの感染法上の分類が5類に移行した2023年5月以降に人手不足に直面した企業も約3割に上っていることがわかった。

ここから考察できることは、慢性的な人手不足状況にあった企業が多いことに加え、同ウイルスの感染が落ち着いた過去一年ほどの間に人材不足となる企業が増えたことである。この一年は、若い世代の労働力不足、建設業や運輸業などの2024年問題、インバウンド需要の増加に伴う宿泊業や観光業の人手不足などへの注目が集まった。加えて昨今のインフレにともなうエネルギー価格や原材料費の高騰などで経営が圧迫されれば、いわゆる「人手不足倒産」のリスクに直面する中小企

業が増える可能性もある。

こうした人手不足状況における、中小企業側からの対応として、DX（デジタルトランスフォーメーション）による業務効率化、社員の育成・キャリアパスの強化などは必須の取り組みであろう。これらの取り組みを通して業務改善や社員のエンゲージメント醸成、社内コミュニケーションの円滑化を進め、さらには既存社員の離職防止につながることに期待したい。

また、魅力のある組織づくりも欠かせない。求人・採用活動の強化に向けた給与水準や福利厚生の見直し、多様な人材にとって働きやすい労働環境の整備、職場の雰囲気向上などである。SDGsやCSR活動への取り組みを通じ、企業価値の向上を図ることも求職者へのアピールにつながると考えられる。

人手不足の状況は、今後も継続すると予想される。苦境に直面する中小企業に向けた支援として、政府は省人化に向けた経済対策や、子育て世代、特に男性の育児休業取得の推進、介護離職を防ぐ取り組みなどを強化している。この他、従来から続くIT導入補助金やものづくり補助金なども活用しながら、自社に合った人手不足への対策について検討を進めてもらいたい。

今回は中小企業の人手不足についての調査を行いました。日本全体で人口減少と少子高齢化が進み、労働力確保が難しくなっている現状が日々報道で騒がれていますが、今回の調査では、人手不足に影響を受けている企業は54.3%と約半数という結果でした。ただ、業種別で見ると、建設業では、78.7%と全体の約8割を占めており、業種によって受けている影響は異なることが明らかになりました。また、人手不足への対策を実施している企業で効果を実感している企業は約5割と

いう状況でした。対策を実施しても半数は効果を実感していない状況のため、人手不足への対応はいかに効果を見極め実施していくことが重要ということもいえるかと思います。人材採用や給与水準の見直しなどの直接的な対策のほかに、SDGsやCSR活動への取り組み含めたESG経営への取り組みを行い、企業価値向上を図る対策も合わせて実施し、今後も避けては通れない人手不足と向き合っていたいただきたいと思います。

フォーバル
GDxリサーチ研究所
所長 平良 学

