信金中央金庫
SHINKIN CENTRAL BANK
SCB
総合研究所
〒103-0028　東京都中央区八重洲 1-3-7
TEL.03-5202-7671　FAX.03-3278-7048
URL　http://www.scbri.jp
e-mail : s1000790@FaceToFace.ne.jp
総研ニュース＆トピックス
（２００８．７．１８）

「正規社員の採用状況等について」
～第 132 回中小企業景気動向調査の特別調査より～

宮崎 崇

団塊世代の定年が集中する 2007 年問題や景気の拡大局面等を背景に、ここ数年、大手企業が採用を強化してきた。今般、当研究所では、そのような環境下における中小企業の正規社員の採用動向について調査を実施した。以下において、調査の詳細について、主に従業員規模別の観点から解説する。

ポイント

- **ここ３年程度の間に新卒採用を実施した企業の割合は 28.9%、中途採用を実施した企業の割合は 50.7%。「希望した人材を採用できている」と回答した企業は、新卒・中途採用ともに５割を下回り、２割前後の企業が「希望した人材が集まらず採用できていない」と回答**
- **採用についての課題として「人材育成」を挙げた企業の割合が 34.1%と最も高い。比較的規模が大きい中小企業においては、多くの企業で新卒・中途採用を実施している一方で、採用後の人材育成が課題**
- **人材面における今後の対応方針は、全体では「省力化・機械化を進める」と回答した企業が 16.0%と最も多いが、新卒・中途採用、非正規社員を増やす等の人員増加を図りたいとする回答も目立つ。**

１．調査概要

(1)　調査範囲

今回の調査は、信金中金総研が信用金庫の取引先約 16,000 社を対象に実施している景気動向調査に付随した特別調査であり、2008 年６月に実施し、約 14,000 社から回答を得た。調査項目は、ここ３年程度の新卒・中途採用の実績や採用結果の評価、採用の課題等である。

(2)　調査背景

出生数の減少傾向を受けて、我が国も人口減少時代を迎えている。15～64 歳の生産年齢人口は、既に 95 年をピークに減少に転じており、中長期的に若年労働力の減少が見込まれる。そのような中で、2000 年以降の中小企業の人手過不足判断 D.I.は、03 年前半までは△５から５の間を概ねプラス圏（過剰）で推移していたが、03 年後半以降マイナス圏（不足）で推移している（図表１）。

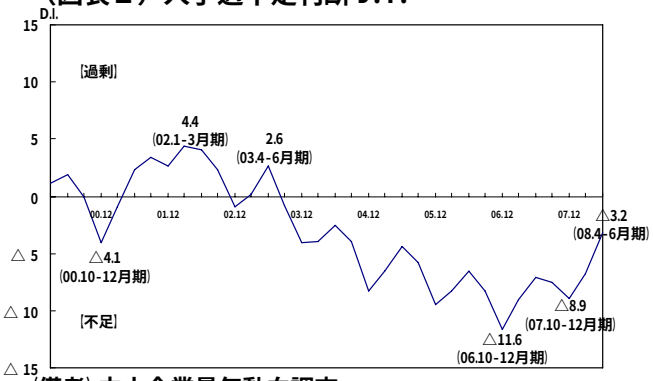
団塊世代の定年が集中する 2007 年問題や景気の拡大局面等を背景に、大手企業はここ数年採用を強化し、人材確保に努めている。以下では、ここ３年程度の中小企業の正規社員の採用状況等について、主に従業員規模別にみていく。

２．調査結果

(1)　新卒および中途採用の状況

ここ３年程度の間に新卒採用を実施した企業の割合は、全体では 28.9%であった（図表２）。

（図表１）人手過不足判断 D.I.

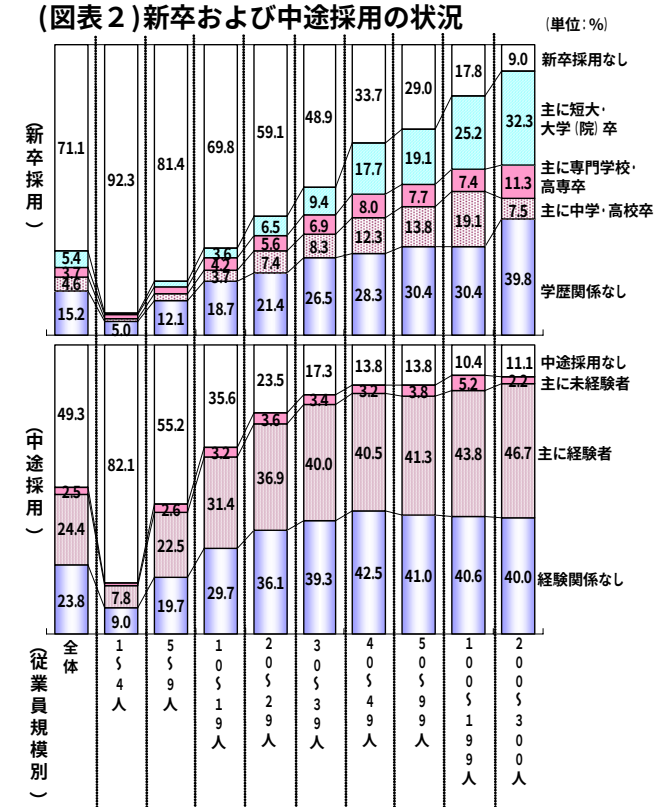


(備考) 中小企業景気動向調査

従業員規模別では、規模が大きくなるほど実施した割合は高くなっている。従業員数１～４人で 7.7%、従業員数５～９人で 18.6%であるが、従業員数 30～39 人では 51.1%の企業が、従業員数 50 人以上では７～９割以上の企業が新卒採用を実施している。新卒採用の対象としては、「学歴関係なし」の回答割合が高いが、従業員規模が大きくなるほど、「主に短大・大学(院)卒」の回答割合が高くなっている。

また、ここ３年程度の間に中途採用を実施した企業は、全体では 50.7%と新卒採用の実施企業割合（28.9%）を大きく上回る。従業員規模別では、従業員数１～４人の企業で 17.9%、従業員数５～９人の企業では 44.8%となっており、新卒採用同様、規模が大きくなるほど実施割合も高くなっている。中途採用の対象としては、「主に経験者」と「経験関係なし」が同程度の割合となっている。

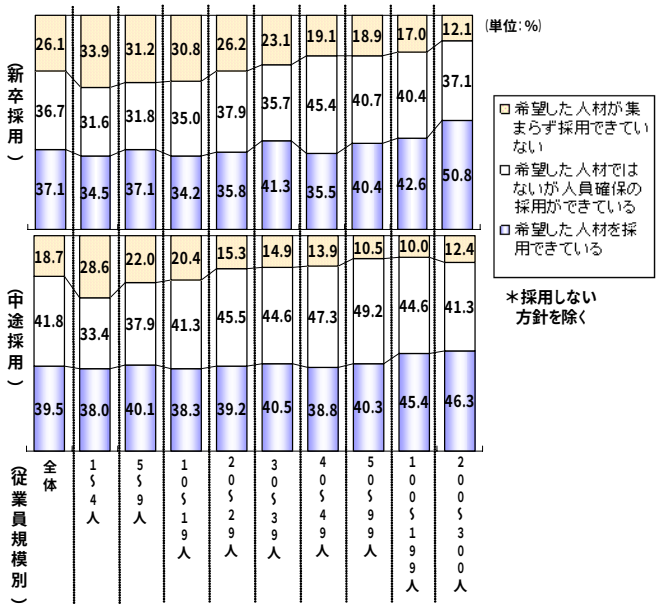
(図表２)新卒および中途採用の状況



(備考) 第 132 回中小企業景気動向調査 (特別調査)

一方、ここ３年間の新卒および中途採用結果の評価をみると、「希望した人材を採用できている」と回答した企業は、新卒・中途採用ともに総じて５割を下回っており、２割前後の企業が「希望した人材が集まらず採用できていない」と回答している（図表３)。「採用できていない」の回答割合は、規模が小さい企業ほどその割合が高くなっており、また、新卒採用の方が中途採用よりも割合が高くなっている。

(図表３)新卒および中途採用結果の評価



(備考) 第 132 回中小企業景気動向調査 (特別調査)

以上がここ３年程度の中小企業の採用状況である。中小企業は、基本的には中途採用を中心に人手不足に対応してきたといえるが、比較的規模の大きい中小企業においては、新卒採用も積極的に実施していることがみてとれる。学歴や経験に関係なく採用しており、人物本位の採用と考えられるが、その一方で、半分以上の企業において、希望した人材を採用できておらず、中小企業にとっては厳しい採用環境であったことがみてとれる。

(2) 採用についての課題

次に採用についての課題を聞いている。採用についての課題は、「人材育成」と回答した企業の割合が全体で 34.1%と最も高く、次いで「業務の魅力向上」「職場環境の改善」「給与面の待遇改善」との回答が２割を超えている（図表４)。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど「人材育成」を課題と回答した企業の割合が高くなっており、従業員規模が 30 人以上の企業においては、５割以上の企業が課題と回答している。前述のように、比較的規模が大きい中小企業においては、多くの企業で新卒・中途採用を実施している一方、採用後の人材育成について課題があることがみてとれる。

また、採用活動に直接関係する項目と考えられるのが、「知名度」と「採用ノウハウ」であろう。今回のアンケートでは、全体でみると回答割合がそれほど高くはないが、規模が大きくなるほど、それらの項目を課題と回答する割合が高くなっている。

(3) 今後の人材面における対応方針

人材面における今後の対応方針は、全体では「省力化・機械化を進める」と回答した企業が 16.0%と最も多い（図表５)。「新卒採用を増やす」「中途採用を増やす」「非正規社員を増やす」といった人員を増加するという回答も多く、「採用を抑制する」「人員を削減する」を上回っている。中小企業においては、今後も何らかの形での人員増加を検討していることがみてとれる。

人員増加の対応方針を従業員規模別にみると、１～９人の企業では「非正規社員＞中途採用＞新規採用」、10～39 人の企業では「中途採用＞非正規社員＞新卒採用」、50 人以上の企業では「新卒採用＞中途採用＞非正規社員」の順になっている。これは、規模の小さい企業では、即戦力の人材も

しくは人件費を抑えることができる人材を求めている一方、ある程度の規模の企業においては、新卒採用もしくは中途採用で正規社員を採用する意欲があることがみてとれる。

まとめ

今回の調査では、ここ３年程度の中小企業の新卒・中途採用の実施状況および採用における課題等について明らかにすることができた。

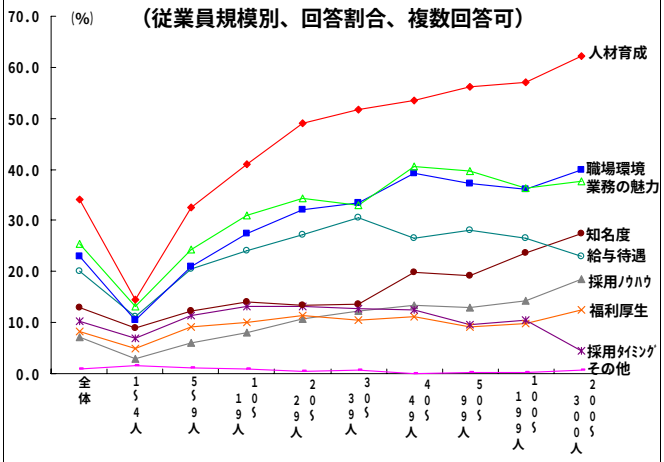
中小企業は、基本的には中途採用を中心に採用活動を行っているが、従業員数 30 人以上の企業においては、半数以上の企業が新卒採用を実施している。今後の人材面の対応方針も企業規模によって異なり、比較的規模の大きい企業では、今後も新卒・中途採用などにより人員増加を検討している。その一方で、希望する人材を採用できた企業は約４割に止まっており、厳しい採用環境がみてとれる。また、多くの企業で採用後の人材育成が課題となっている。

採用活動では、中小企業と大手企業が同じ土俵で勝負することになるが、大手企業と比較すると、知名度や経営資源の投入度合いといった採用に関する力の差が存在することは否めない。さらに、図表３で示したように、同じ中小企業であっても、希望した人材の採用には大きな差が生じている。

中小企業白書（2008 年版）によれば、中小企業の経営の効率化に効果があったこととして「従業員の教育」を挙げており、経営の効率化を推進していくうえでの課題として「優秀な従業員の確保」を挙げている（図表６）。また、労働生産性の高い企業は、「従業員こそ最も重要度が高い経営資源である」と考える割合が高いとしている。若年労働者が減少するという人口構造の変化のもと、中小企業にとっては、今後も厳しい採用環境が予想される。中小企業は人材の確保と育成を経営の重要課題と位置づけ、人的資本の蓄積に取組む必要があろう[1]。

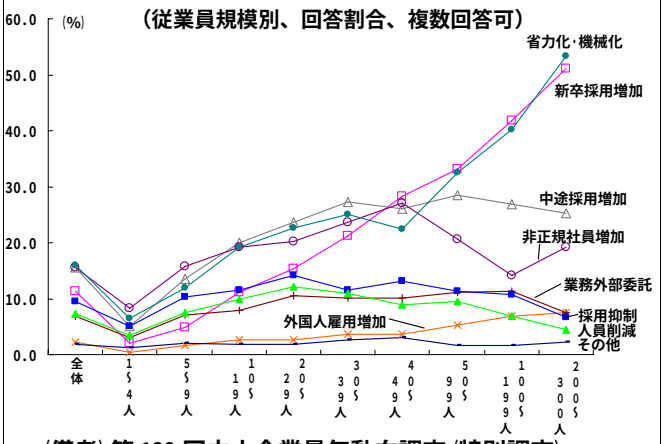
以　上

（図表４）採用についての課題



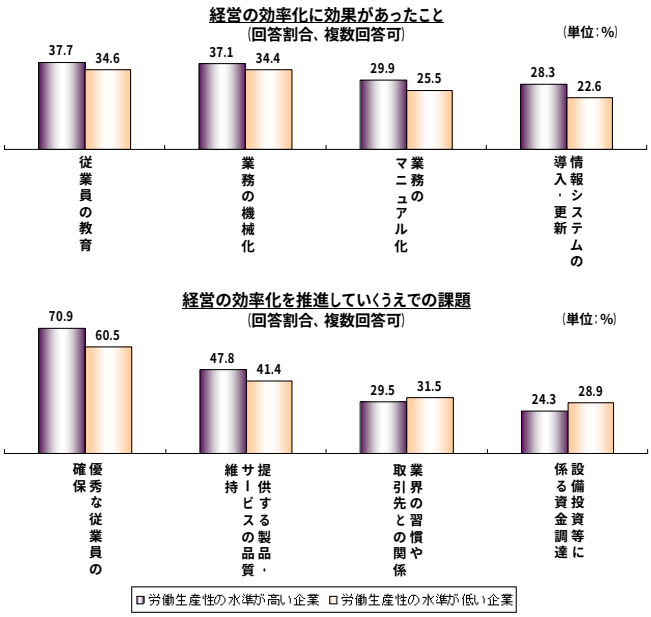
（備考）第 132 回中小企業景気動向調査（特別調査）

（図表５）今後の人材面における対応方針



（備考）第 132 回中小企業景気動向調査（特別調査）

（図表６）経営効率化に効果があったことおよび経営効率推進の課題



（備考）中小企業白書（2008 年版）より上位項目を抜粋し作成

[1] 中小企業の人材確保については、産業企業情報 No. 19-9「的確な対応が求められる中小企業の人材確保」を参照願いたい。

本レポートは、情報提供のみを目的とした上記時点における当研究所の意見です。施策実施等に関する最終決定は、ご自身の判断でなさるようにお願いします。また、当研究所が信頼できると考える情報源から得た各種データ等に基づいて、この資料は作成されておりますが、その情報の正確性および完全性について当研究所が保証するものではありません。