

イノベーションと人材で活路を開く 中小企業白書2009年版のポイント PART3 (最終回)

本号では、2009年版中小企業白書のポイントの最終回として、その概要についてご紹介致します。

第3章 中小企業の雇用動向と人材の確保・育成

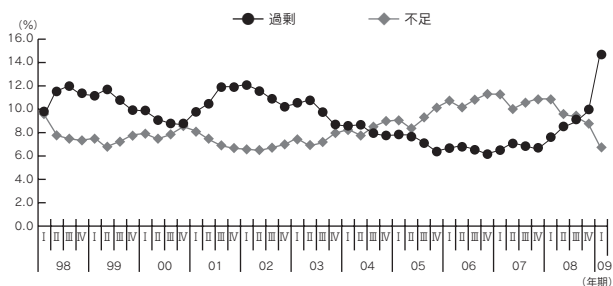
本章では、雇用情勢が厳しさを増す中、中小企業の雇用を巡る現状を明らかにし、中小企業にとって重要な経営資源である人材の確保を行うための課題を示すとともに、中小企業の賃金、仕事のやりがい等の実態を明らかにし、中小企業で働く人材の意欲を引き出すための課題を探っております。

1 雇用動向と中小企業で働く人材の現状

(1) 中小企業の足下の雇用動向

- 中小企業の雇用過不足感については、2009年1-3月期に過剰超幅が急速に拡大。特に製造業、卸売業で過剰感が強い。
- こうした厳しい雇用情勢の中でも、雇用不足感のある企業は一定程度存在。雇用過剰感が高まる一方で、ミスマッチは依然として存在

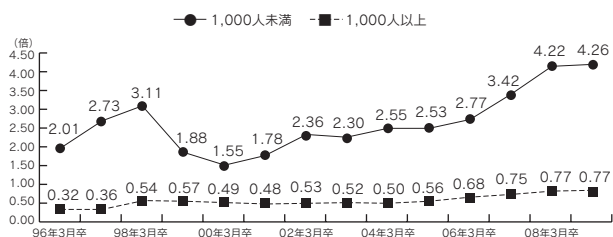
図1：雇用の過不足感の推移



資料：中小企業庁・(独)中小企業基盤整備機構「中小企業景況調査」

- 大卒の求人倍率は、中小企業は常に1.0倍を上回っており、大企業との間でミスマッチが生じている。現在、大企業が採用抑制をする中、優秀な人材を確保できる好機とする中小企業もある。

図2：大卒求人倍率 (= 求人総数 / 就業希望者数) の推移

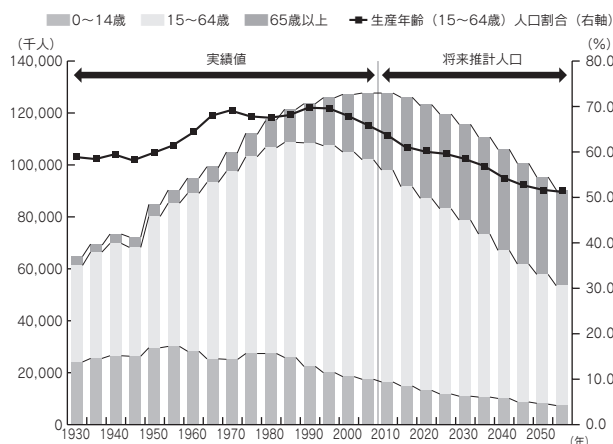


資料：(株)リクルートワークス研究所「第25回ワークス大卒求人倍率調査(2009年卒)」(2008年4月)

(2) 中期的な雇用動向

- 中小企業は人材が最も重要な経営資源と考えており、中長期的には労働力人口の減少が予想される中、将来を見据えた人材確保・育成戦略が求められている。

図3：将来人口の推計

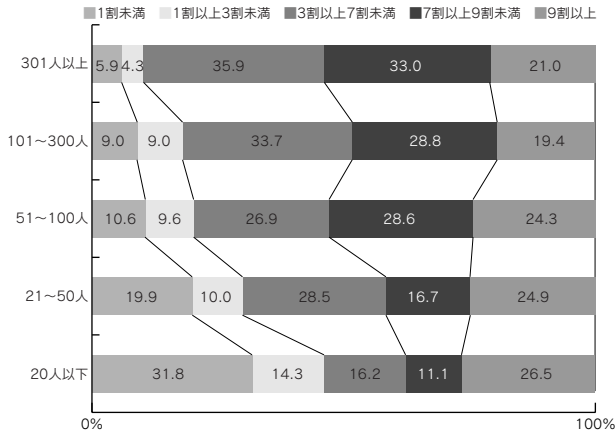


資料：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2006年12月推計)」

(3) 中小企業で働く人材の現状と離職率

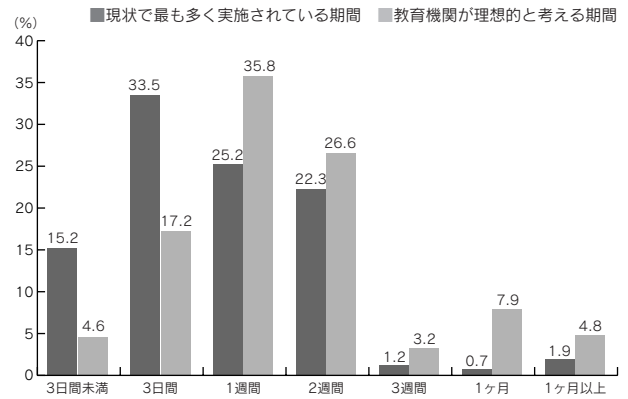
- 中小企業の雇用形態は、大企業に比べて非正規社員の割合が高いが、派遣労働者はやや少なく、パート・アルバイトが多いという特徴がある。
- 2002年から2007年にかけての変化を見ると、中小企業の正社員の比率が低下しているが、大企業の低下に比べると低下幅は小さい。
- 正社員を含む一般労働者の離職率(平成19年)は年間12.2%(厚生労働省「雇用動向調査」)。特に新卒採用者に関しては、従業員規模の小さな企業ほど、直近10年間で正社員として採用した新卒者について、現在も働いている割合が9割以上の企業と1割未満の企業に二極化
- 中小企業が人材育成の効果を確保していく観点からは、従業員の仕事への意欲(やりがい)を高めること等による離職の抑制に取り組むことも重要

図4：直近10年間で正社員として採用した新卒者が、現在まで働いている割合（企業規模別）



資料：中小企業庁「人材マネジメントに関する実態調査」（2008年11月）

図5：中小企業へのインターンシップの期間（教育機関の回答）



資料：(株)野村総合研究所「教育機関と企業の交流等に関するアンケート調査」（2008年12月）（注）1. 無回答は除いて集計している。

(4) 中小企業で働く人材の採用経路と人材橋渡しの重要性

- 中小企業の正社員は、新卒者よりも、中途採用（他社の正社員や非正規社員からの転職）が多い傾向。また、異業種間でも中小企業への人材の移動が多く行われている。
- こうした人材の橋渡しを支援するハローワーク、商工会議所・商工会等の積極的な取り組みが期待される。

2 中小企業の賃金と仕事のやりがい

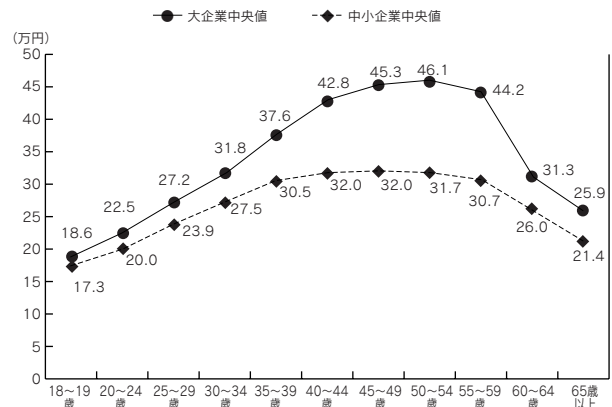
(1) 中小企業の賃金の現状

- 中小企業の正社員の賃金水準の平均値（29.8万円）は大企業の平均値（38.3万円）よりも低い。しかし、それは平均の比較であり、大企業の平均賃金を上回る中小企業も2割存在
- 全体として見れば、労働生産性の水準と賃金水準は相関するが、正社員の年齢階層ごとの賃金水準を見ると中小企業の正社員は大企業の正社員に比べると年功賃金の要素が小さく、相対的に成果主義・能力主義的な性格が強いものと思われる。

(5) 大学、高等学校等の教育機関との連携の現状と課題

- 新卒に関しては、中小企業と教育機関の連携も重要。教育機関は、インターンシップ等を通じた中小企業との交流が大企業との交流以上に必要と考えている。
- 従業員へのアンケート調査によると、就職先として「大企業に就職したかった」という回答も多いが、「企業規模にはこだわらなかった」との回答が最も多い。情報発信やインターンシップ等を通じて学生の中小企業への理解を深めることが重要
- インターンシップを実施している学校が増加しているものの、中小企業が提供しているインターンシップの期間が、教育機関が理想的と考える期間に比べて短い等のギャップが見られ、その充実に向けた取り組みが望まれる。

図6：大企業と中小企業の賃金プロファイル

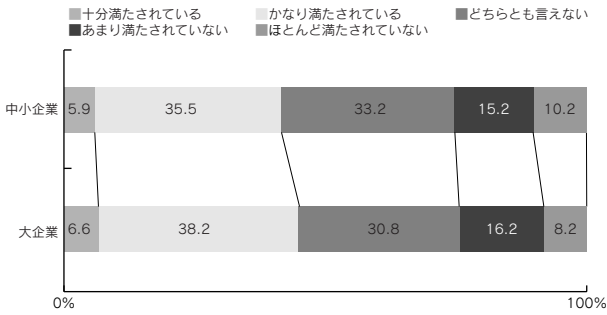


資料：厚生労働省「平成19年賃金構造基本統計調査」再編加工

(2) 仕事のやりがいの現状と従業員の意欲の向上

- 労働者が感じる仕事のやりがいは年々低下傾向。大企業と中小企業の正社員について見てみると、大企業の方が仕事のやりがいを感じている者が若干多いが、中小企業でもやりがいを感じている者は多く、大企業と比べて遜色はない。

図7：大企業と中小企業の正社員が感じている仕事のやりがい



資料：三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)「働きやすい職場環境に関する調査」(2008年12月)

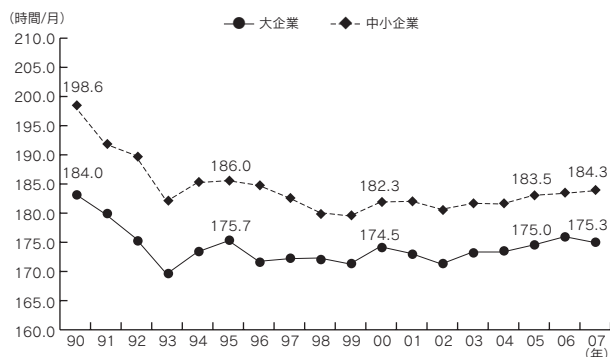
- 勤続年数10年以上の従業員については、10年前と比べて現在の方が仕事のやりがいが大きくなっていると回答している従業員が中小企業の方が多い。幅をもって見る必要はあるが、中小企業の仕事のやりがいが大企業よりも低いとは言えない。
- 仕事のやりがいが高まっていると従業員が回答している企業は、黒字企業で業況が良いという傾向が見られる。従業員が感じる仕事のやりがいを高め、意欲を引き出していく工夫をすることが重要
- やりがいの源泉として最も大きいのが「賃金水準」であるが、二番目には「自分がした仕事に対する社内の評価」が挙げられている。
- 従業員の意欲を引き出していくため、従業員の仕事をしっかりと評価したり、仕事をやり遂げた達成感を高める工夫をすることの重要性を示唆

3 働き方とワーク・ライフ・バランス

(1) 労働時間とワーク・ライフ・バランスの現状

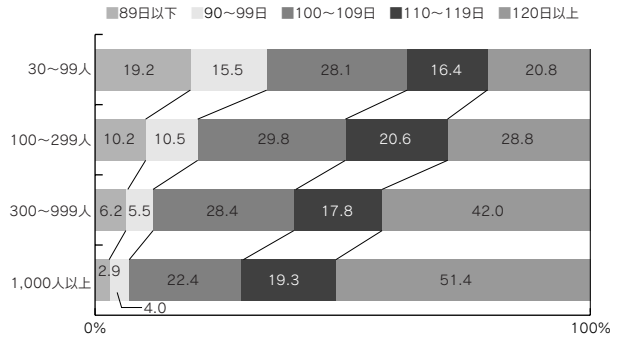
- 正社員の労働時間は中小企業の方が大企業よりも長い。これは、年間休日総数が中小企業の方が少ないことを反映

図8：大企業と中小企業の正社員の労働時間



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」再編加工

図9：年間休日総数ごとの企業数の割合(従業員規模別)



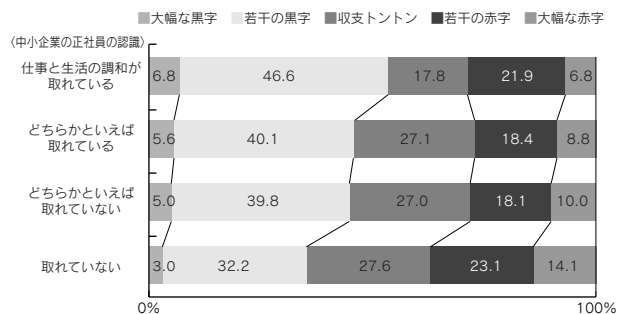
資料：厚生労働省「平成20年就労条件総合調査」

- このように労働時間に差異があるものの、仕事と生活の調和については、大企業も中小企業も、正社員の約4割が「取れていない」または「どちらかと言えば取れていない」と感じており、両者の間で大きな差は見られない。

(2) ワーク・ライフ・バランスの推進のための課題

- ワーク・ライフ・バランスを推進するための課題としては、経営トップや管理職層の奨励・意識改革のほか、仕事をシェアするバックアップ体制の構築が挙げられる。
- ワーク・ライフ・バランスに取り組む中小企業は収益状況が悪いということではなく、むしろ良い企業が多い傾向が見られる。
- 景気後退に伴って残業が減少している今、ワーク・ライフ・バランスの推進や従業員の意欲の向上を図る観点から、従業員の働き方の点検・見直しをすることが重要

図10：仕事と生活の調和の達成度と収益の関係



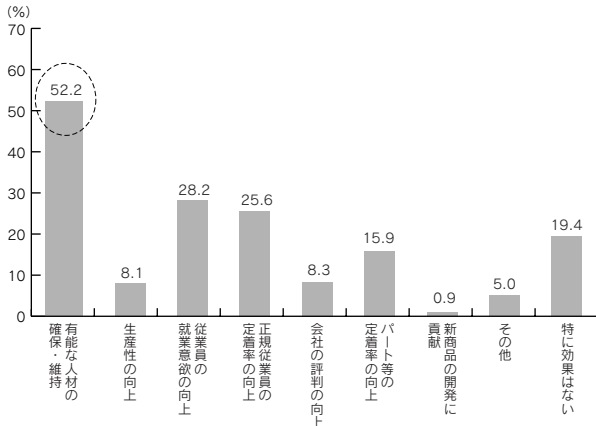
事例：株式会社吉村甘露堂

従業員や従業員の家族のモチベーションを上げるために、従業員の賛同のもと、業務時間の削減に着手。男性正社員の育児休業取得の実績があるほか、従業員や家族の誕生日等を記念日として休暇取得を可能とする「メモリアル休暇」制度などを設けることにより、仕事と生活の調和を図っている。

(3) 女性労働者の活用の現状と課題

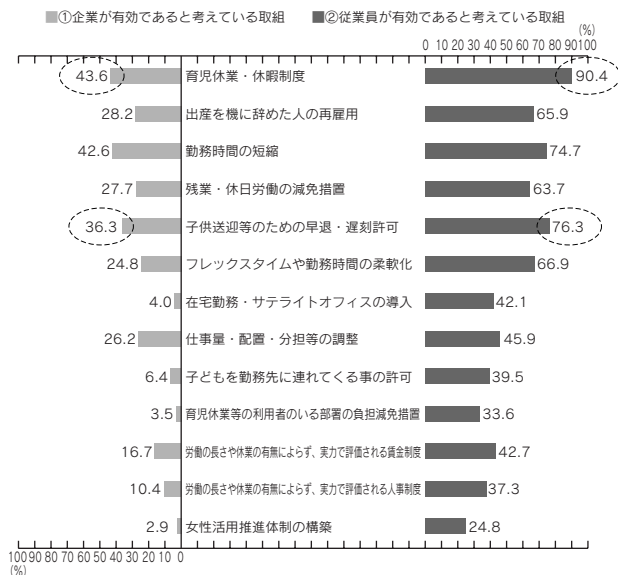
- 育児のために退職した後、6割の女性が就業したいと考えているものの、就業していない。育児後の女性に対して、中小企業は正社員として働く場を大企業よりも多く提供しており、こうした面でも中小企業は重要な役割を果たしている。
- 女性が子どもを育てながら働き続けるための取り組みに関して、中小企業は有能な人材の確保・維持等に資すると感じている。しかし、育児休業・休暇制度等の有効性をはじめ、中小企業と従業員の間で意識のギャップが見られる。女性労働者の能力を十分に活用する観点から、現状を再点検していくことが重要

図 11：女性が子どもを育てながら働くための取り組みを行うことによる効果（中小企業の認識）



資料：三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング (株)「企業活動における人材の活用に関するアンケート調査」(2008年11月)

図 12：女性が子どもを育てながら働くために有効な取り組み（中小企業側と従業員側の認識）



資料：三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング (株)「企業活動における人材の活用に関するアンケート調査」(2008年11月)、三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング (株)「働きやすい職場環境に関する調査」(2008年12月)

事例：株式会社オーネスト（情報通信業）

高度な専門技術が求められることから、女性従業員の出産・育児に伴う離職を防ぐため、在宅勤務制度を導入。在宅勤務のための PC 購入費用の一部を当社が負担するといった支援も実施

(4) 高齢労働者の活用の現状と課題

- 中小企業の従業員は高齢になっても働きたいと考えている者が多く、実際、65歳定年や定年のない中小企業は大企業に比べて多い。今後、我が国の高齢化が一層進展していく中、中小企業における高齢労働者の積極活用が重要

事例：西島株式会社

専門工作機械の製造業者で高い技術力を有する。「一生元気、一生現役」を経営理念とし、定年制を設けず、従業員は、現役で働くことを望む限り働き続けることができる。若手人材の採用・育成にも力を入れており、若年者から高齢者まで年齢の幅は広い。2007年に「勤続50年表彰制度」を設け、その時点で該当する66歳の従業員1名（勤続50年）と73歳（勤続56年と57年）の2名を表彰

～中小企業白書 2009年版のまとめ～

- 我が国の景気が急速に悪化し、中小企業の業況、資金繰り等は一段と厳しさを増した。政府としては、資金繰り対策、下請取引の適正化等に取り組んだ。
- かつてない内外需の減少の中で、変化した市場ニーズを把握し、それに対応する製品・サービスの開発・供給、販路の開拓等、中小企業としての強みを活かしつつ、イノベーションの実現に取り組んでいくことが重要
- 雇用情勢が急速に厳しさを増す中、中小企業にとって重要な経営資源である人材を確保し育成していくためには、足下の雇用の維持に加え、ミスマッチを踏まえた人材の橋渡しとその支援が重要。中小企業は、経営者と従業員のコミュニケーションを高め、従業員の意欲や能力の向上に取り組む、経営者と従業員が一体となって厳しい経営環境を乗り越え、一層の発展を遂げていくことが期待される。