

中小企業・小規模企業者の 人手不足への取組状況に関する調査（2024年度）

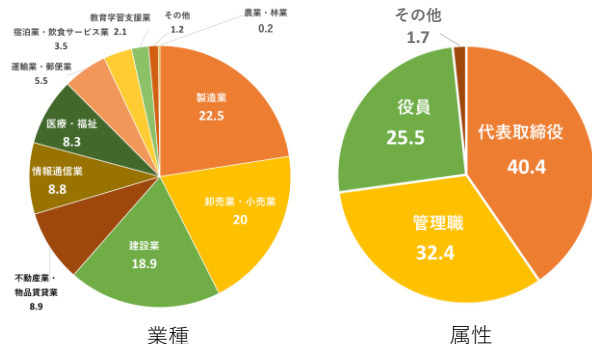
調査概要

中小企業における人手不足への対応に関する取組を調査する

- 調査期間：2025年1月7日（火）～1月14日（火）
- 調査方法：オンラインでのアンケート調査
- 調査対象：全国の中小企業・小規模企業者 1,547サンプル

※本調査は人手不足への対応状況の実情を把握するため「人手不足」に対して関心の高い層に絞り込んで実施

<調査対象の構成比（%）>



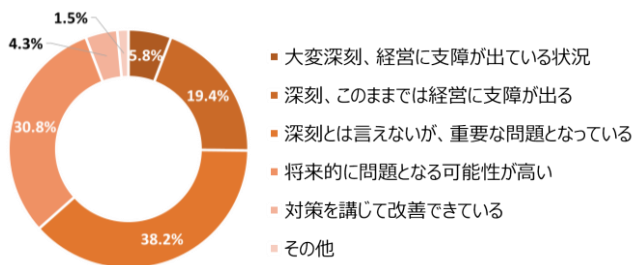
調査結果のポイント

1. 回答者の1/4が人手不足の状況を深刻と捉え、将来的に問題となると想定している事業者も含めると9割を超える。
2. 人手不足に関わる課題は「人材確保・採用」が6割以上、「人材育成」が約5割となっている。
3. 賃上げの意識は広がるものの、業種によっては約3～4割が賃上げの「予定なし」としている。
4. 人材確保において、正規・非正規採用には積極的な反面、副業・兼業等の導入、外国人や障がい者採用の取組には消極的である。
5. 人材育成は、6割以上が実施もしくは実施予定で人事評価や報酬の見直し、教育研修が中心となっている。

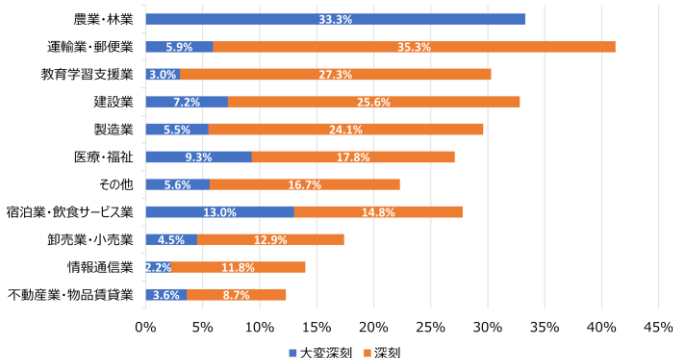
（1）人手不足の現状

回答者の1/4が深刻と捉えており、農業・林業、宿泊業・サービス業、医療・福祉ではすでに影響が出ている。

図表1-1 人手不足の深刻度（%）（単一回答）



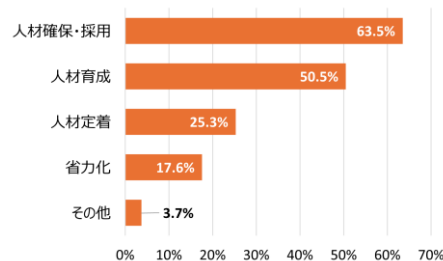
図表1-2 人手不足の深刻度 業種別（%）（単一回答）



（2）人手不足に関わる課題

全体の6割以上が「人材確保・採用」に、およそ5割が「人材育成」に課題を感じている。

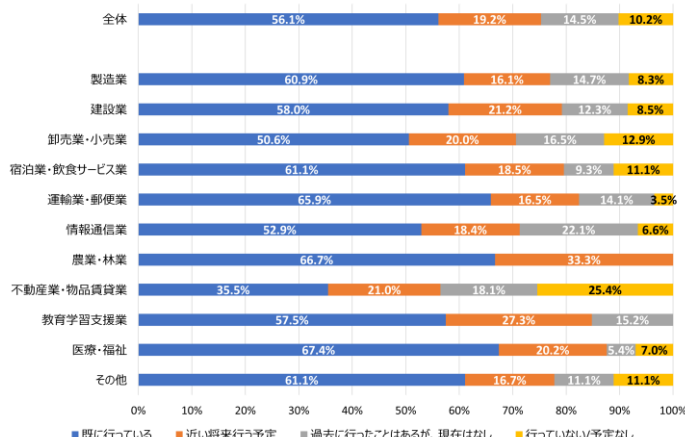
図表2 人手不足の課題（%）（複数回答）



（3）賃上げの現状

医療・福祉、農業・林業、運輸業・郵便業をはじめとして、一般的に賃上げの取組は進んでいる。

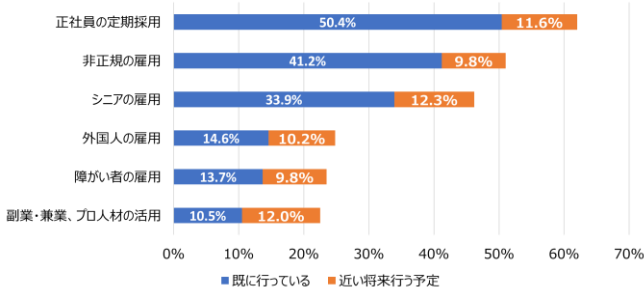
図表3 取組の進捗状況（%）（単一回答）



（４）人材確保対策の取組状況

正規・非正規採用の取組は進んでおり、高齢者雇用の取組も目立つ一方、副業・兼業、プロ人材の活用、外国人・障がい者の雇用についてはほとんど進んでいない。

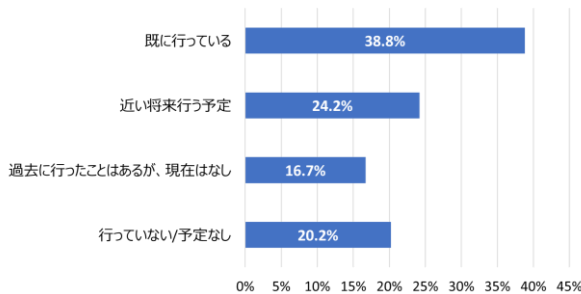
図表4 取組の具体例（％）（複数回答）



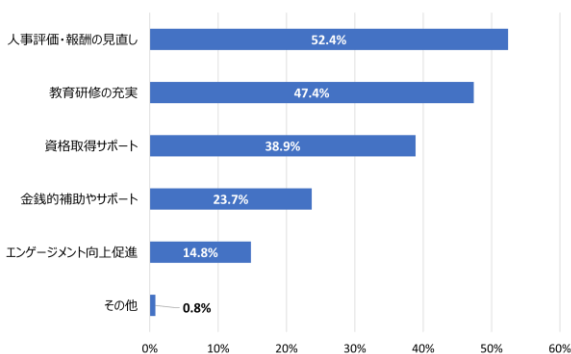
（５）人材育成と活用への取組

回答者の6割以上が「実施済」または「予定あり」。取組は人事評価・報酬の見直し、研修の実施などが中心である。

図表5-1 取組の進捗状況（％）（単一回答）



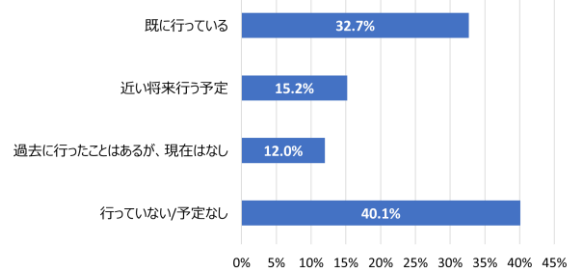
図表5-2 取組の具体例（％）（複数回答） n=1235



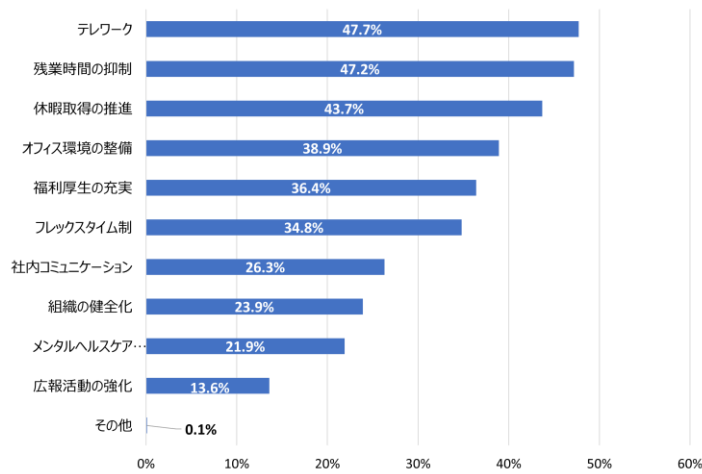
（６）職場環境の整備への取組

回答者の半数が「行っていない」「予定なし」。一方、テレワークなど働き方改革に取り組む企業も見られる。

図表6-1 取組の進捗状況（％）（単一回答）



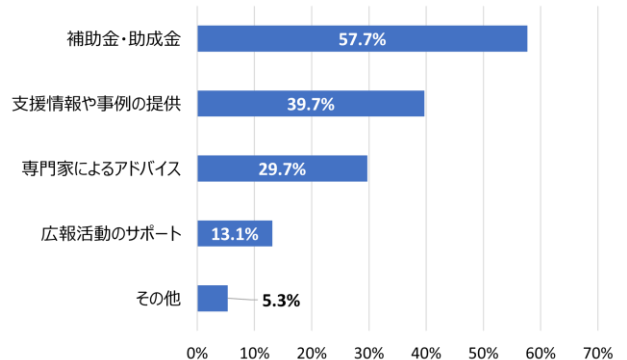
図表6-2 具体例（％）（複数回答） n=927



（７）必要と考える支援

補助金・助成金に対する高い期待が伺えると共に、支援情報や参考となる事例の提供に対する需要も高い。

図表7 必要と考える支援（％）（複数回答）



まとめ：今回の調査から、人手不足が依然として深刻な問題であり、企業が特に「人材確保・採用」において課題を抱えていることが明らかになった。賃上げの意識は広がっているものの、賃上げのみでは人材の確保や採用が難しい状況にあると言える。また、職場環境の整備は半数以上の企業が十分に対応できていないのが現状である。賃金や待遇の改善に加え、「働きやすさ」や「働きがい」のある職場作りにも取り組むことも求められている。さらに、外国人や障がい者、プロ人材などの活用も不十分であり、従来の採用活動の見直しも必要となっている。