

09年版 中小企業白書(2)

今月は中小企業白書の第3章「中小企業の雇用動向と人材の確保・育成」と「まとめ」の概要を紹介します。

中小企業の雇用動向と人材の確保・育成

□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、09年1～3月期に過剰超額が急速に拡大。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。いずれの業種でも、過剰（製造業に多い）を見込む中小企業と不足（医療福祉、生活関連サービス、娯楽業、飲食サービス業等に多い）を見込む中小企業が存在。

職種別に有効求人数と有効求職者数を見ると、技術者や医療福祉

関係の専門的な職種が不足する一方、一般事務などの職種で過剰となっており、こうしたミスマッチの解消に向けた取組みが必要。

また、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。

(2) 中長期的な雇用動向

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。

(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。

02～07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は、従業員規模の小さい企業ほど、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。

(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なわれている。

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組みが期待される。

(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」という回答も多いとの回答が最も多い。情報発信や

インター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組みが望まれる

□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。

全体としてみれば、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。

中小企業は組織が小さく経営者の目が行き届きやすいため、従業員の成果に応じた賃金制度の運用

を行ないやすいと考えられる。アンケート調査でも、企業が考える成果給の導入のメリットについて、従業員数の多い企業ほど成果を評価するための制度の運用が難しいとの回答が多くなる傾向が見られる。

成果給を重視している企業でも、年功序列を重視している企業でも、企業業績に大きな差が見られない。長期勤続の促進により熟練技能の蓄積が必要かどうか等、企業の特性や経営戦略等に応じて最適な賃金設計を行なうことが必要。

(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。

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の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。

仕事のやりがいが満たされ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。

□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。

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。

(3) 女性労働者の活用と課題

育児退職した後、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。

(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。

まとめ

(1) 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。

(2) 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。

(3) 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み、経営者と従業員が丸となった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。