

## 人手不足企業は7割！

## 中小企業で深刻な人手不足への8つの対策

中小企業における人手不足の現状として、2023年9月28日、日本商工会議所は調査結果を発表しました。

回答した中小企業のうち人手が「不足している」と回答した企業の割合は68.0%、このうち64.1%(全体の43.6%)が「事業継続に不安」または「事業運営に支障が生じている」水準の深刻さであると回答しています。

本資料では、中小企業の経営者が取り組みを検討したい8つの人手不足対策について解説します。

全業種で  
50%超え！

### 人手不足企業と業種別深刻度

2015年の調査開始以来で最大！  
3年前の同時期の調査と比べると約2倍の水準に悪化



1位 介護・看護業

86%

2位 建設業

82.3%

3位 宿泊・飲食業

79.4%

※調査結果の数値は「人手不足の状況および多様な人材の活躍等に関する調査」調査結果 | 日本商工会議所より引用

## 中小企業で検討したい人手不足への対策8選

多い取組みは、『採用強化』『効率化』『生産性向上』！なかでも正社員の採用強化が最多の68.5%

就業規程の整備	求人票・採用活動の見直し	職場環境の整備	社員・求職者の性格・特性を把握
まず自社の <b>就業規程を整備</b> しましょう！ 労働法の改正に則っていることも必要です。自社と社員を守るため就業規程を整備するとともに、法改正にあわせて定期的に見直ししましょう。	自社の求人像にあった求人サイトの利用が有効！雇用条件に加え、 <b>自社の特長をアピール</b> しましょう！ ① 求人票の見直し ② 求人方法の見直し ③ 求人内容、自社がアピールする内容	✓ オフィスや休憩室などの施設面を整備 ✓ 職場内における風通しを良く ✓ 人事考課制度など真面目な社員が報われる評価制度を導入しやる気を喚起 ✓ 若年層の重視傾向である休日数の多さを検討する	採用時には、 <b>性格診断を実施</b> ！従業員の性格を診断し、配属や人材育成に活用する手法が広まっています。雇用のミスマッチを防ぎ、管理職と部下との面談やキャリア形成の相談に活かすなどのメリットがあります。
女性社員の活用は環境づくりがポイント	人材育成制度の見直し	兼業・副業人材 シニア人材 外国人労働者の活用	DX化、省人化
キャリアアップが必要と感じている企業の割合は <b>84.3%</b> 仕事と育児の両立をすすめる必要があると感じている企業も <b>84.1%</b> 女性社員の育成と出産・育児などと両立できる社内制度を導入しましょう！	OJTの教育訓練だけでなく、従業員が気軽に受講でき、様々な分野も対応している幅広い <b>動画研修サービスの活用</b> を検討しましょう！	正社員雇用だけでなく、 <b>兼業や副業を前提</b> とした人材、今後も増加するシニア人材や外国人労働者の活用も検討しましょう！ 副業例) WEBデザインやシステム開発など	<b>システムの刷新や生産工程の自動化</b> など、人手を削減する投資を検討しましょう！ 導入例) インボイスや電帳法における対応を兼ねて会計システムを刷新する勤怠管理ができるスマホアプリを導入してタイムカードを廃止する

＼さらに！人手不足における対策は補助金・助成金・支援策を活用しましょう！

- ✓ DX化による人手不足対策を支援する**IT導入補助金**
- ✓ 新製品開発や生産性向上のための投資は**ものづくり補助金**
- ✓ 有期雇用従業員を正社員とする場合が対象の**キャリアアップ助成金(正社員化コース)**
- ✓ 仕事と家庭の両立を支援する取り組みが対象となる**両立等助成金**
- ✓ 賃上げと同時に生産性向上を図る投資を支援する**業務改善助成金**
- ✓ 地方企業における攻めの経営に活用できる都市部のプロを紹介する**プロフェッショナル人材拠点**



Point!

活用をお考えの企業様へ

人手不足対策の支援措置は種類が多く、また申請時の要件も様々です。  
補助金や助成金の申請時には、細かな注意点もありますので支援策を活用する時は、ぜひ当事務所までご相談ください。