

2023年

4月号

社労士事務所 Ripples 事務所レポート

TOPIX

中小企業の人手不足対策と助成金・補助金

- テーマ① 中小企業の人手不足の原因と経営への影響
- テーマ② 中小企業が取り組みやすい人手不足対策
- テーマ③ 人手不足対策に利用できる助成金・補助金

連絡先：〒416-0948 静岡県富士市森島 260-19 TEL:0545-67-6112 FAX:0545-67-6113 E-mail:sazanami330@gmail.com

コロナ禍による行動制限が緩和され、経済活動は“コロナと共に”の時代に突入しています。企業活動は回復傾向にあり、コロナ禍による副産物としては“デジタル活用”が広がりつつありますが、近年の日本では少子高齢化の影響で生産年齢人口は1999年をピークに減少し、2029年に7000万人、2040年に6000万人、2056年に5000万人と企業の人手不足問題がますます深刻化していくことが予想されています。なかには、黒字企業でも事業維持していくための人手を確保できなかつたり、赤字でも賃上げを実施せざるを得なかつたりなど「人手不足倒産」に追い込まれる企業もある状況です。そこで今月号では、中小企業の人手不足の原因、対策と助成金・補助金についてご説明いたします。

テーマ① 中小企業の人手不足の原因と経営への影響

日本では超高齢化社会とともに少子化もものすごいスピードで進んでいます。これらが企業にどのぐらいの影響を与えるのか、気にされている経営者の方も大勢いらっしゃることでしょう。生産年齢人口(15~64歳)は上述の通り、1999年をピークに減少し、2050年には5,275万人に減少(2021年と比較すると29.2%=約3割減)すると見込まれています。2022年1月1日時点の生産年齢人口は7500万人程度、2029年が7000万人と予想されており、年間50~70万人減少していくと内閣府から発表もされています。年々、生産年齢人口が加速度的に減っていきますので、企業としては早め早めに手を打っておくことが求められます。そこでテーマ①では、中小企業の人手不足となる原因と経営への影響に

ついてご説明いたします。

■半数以上の中小企業が人手不足を感じている

2023年1月の帝国データバンクの調査によれば、人手不足を感じている企業の割合は、正社員で51.7%、非正社員では31.0%と高水準となっており、業種としては「旅館・ホテル」がトップで、「情報サービス」「飲食店」が高い割合となっています。日本の企業の割合は中小企業が99.7%を占めているため、半数以上の中小企業が人手不足に悩んでいるという実態があるでしょう。労働力を定着・確保させるためには賃上げを実施せざるを得ず、「赤字でも賃上げをしないと労働力が確保できない」と苦しい声が上がっているのが現状です。

■中小企業が人手不足となる原因とは？

次に、中小企業が人手不足となる原因についてご説明いたします。主には、以下の3つとなります。

1. 生産年齢人口の減少
2. 求人に応募が少ない
3. 離職率が高い

1. 生産年齢人口の減少

繰り返しとなりますが、年々加速する生産年齢人口の減少により、若年層を採用することが困難かつ従業員が高齢化していきます。これにより、中小企業に限らずどの企業も従来通りに労働力を確保することが難しくなることが考えられます。

2. 求人に応募が少ない

2023年卒マイナビ大学生就職意識調査によれば、48.5%の大学生が大企業を志望しているという調

テーマ② 中小企業が取り組みやすい人手不足対策

査結果が出ています。2021年卒調査で過去最高値となってから2年連続で減少してはいるものの約半数は大企業を志望する傾向にあります。生産年齢人口の減少に加え、若者の約半数は大企業を志望するという傾向から、より中小企業は労働力を確保するのが困難になりやすいといえます。

3. 離職率が高い

大企業と比較すると給与、研修制度、福利厚生など待遇において中小企業はどうしても劣ってしまう傾向にあります。労働時間が長いわりに給与が少ない、仕事内容がハード、研修制度が少ない、休みが取りにくい、仕事が合わないときに部署が変えられないなどといったことがあり、離職率が13~22%と高くなっています。

■経営への影響は？

厚生労働省の調査「令和元年版 労働経済の分析」によれば、人手不足が自社の会社経営に及ぼす具体的な影響としては、「既存事業の運営への支障」が最も多く挙げられており、次いで「技術・ノウハウの伝承の困難化」「既存事業における新規需要増加への対応不可」「余力以上の人件費の高騰」など会社経営に“悪い影響”となるものが多く挙げられています。人手が不足すると、一人の負担が増えることから残業時間の増加や休暇取得数の減少など労働環境が悪化します。時間もないことから能力開発機会も減少してしまいます。結果的に従業員の働きがいや意欲の低下をもたらし、場合によっては離職者が増加するなど考えられるでしょう。

その一方で、回答割合は相対的に低いものの“良い影響”を挙げる企業も一定数存在しています。人手不足となることが既に予想されていることから、既存事業を積極的に効率化させ、抜本的な業務プロセスの見直しの推進を行っている企業も全体の1割を超えています。

生産年齢人口の減少による人手不足の影響は、事業の効率化などをしてポジティブに変換できるきっかけともなりますので、将来を見据えてご検討いただけたらと存じます。

テーマ①で、中小企業の人手不足の原因と経営への影響について見てきました。今現在、それほど人手不足の影響がないと感じている会社でも、将来の予測が難しいことから、社会の動向に合わせて柔軟な対応をしていくことが求められます。生産年齢人口が減少していることは間違いのない事実となり、労働力を確保するのは容易ではない時代となっていくため、今のうちからしっかりと人手不足対策をとっておくことをお勧めします。そこでテーマ②では、中小企業が取り組みやすい人手不足対策についてご説明いたします。

■中小企業が取り組みやすい人手不足対策4つのstep

生産年齢人口が減り、労働力確保が難しくなっていくため、今いる社員が辞めない組織づくりをしていくことが重要なポイントとなってきます。取り組みやすい対策としてstep順に4つご説明いたします。

- step 1. 採用に関する取り組み
- step 2. 社員を定着させるための工夫
- step 3. 就労条件の改善
- step 4. 企業の理念・価値観の取り組み

以下より、1つずつご説明いたします。

step 1. 採用に関する取り組み

2021年12月の事務所通信で「ハローワークを利用した中小企業の採用」、2022年12月「職業安定法改正と新求人ルール」でも募集についてご説明をいたしましたが、step 1としてまずは、社員を採用する際の入口の部分について対策をしていきます。

具体的には、求人における表示内容や求人媒体を工夫すること、場合によっては、採用形態や求人条件そのものを見直す必要があるかもしれません。さらには、自社の魅力を常日頃からSNSなどを使って地道にアピールしておく、求人をする際に効果を

発揮します。

入口を狭めないためにも、未経験者、新卒、第二新卒、子育て世代、シングルマザー、就職氷河期世代、ミドルシニア、障害者、生活保護受給者や生活困窮者など採用ターゲットを広げておくことも一考です。採用面接時には、早期離職を避けるために、仕事内容や労働条件の説明を丁寧に行うように心がけましょう。

step 2. 社員を定着させるための工夫

社員を定着させるための工夫としては、①配置・配属、②評価・処遇、③教育訓練・能力開発の3視点から検討する必要があります。

「①配置・配属」の具体例としては、従業員を採用した後、受け入れにきめ細かい配慮を行ったり、離職防止やモチベーション維持、人材育成のために配置転換を行ったりすることとなります。可能な範囲で検討してみましょう。

「②評価・処遇」の具体例としては、従業員が正當に評価されていると感じられる納得性のある人事評価、社内展望を持てるキャリアパスの設計、長期勤続に対して手当を支給するなどとなります。従業員の“定着”が進むような社内の整備をしていきます。

「③教育訓練・能力開発」の具体例としては、早期離職を防止するためにも新人に対して教育をしっかり行い、“会社から育てられている”という意識を感じられるように心がけます。業務に関する資格取得や外部研修の受講等の自己研鑽に対して支援を行うのもお勧めです。

step 3. 就労条件の改善

採用や定着を工夫しても、それでも従業員が早期離職をしてしまう傾向にあるとしたら、賃金や労働時間などの就労条件に問題があるかもしれません。これまで自社で行っていた就労条件に対して改善の余地がないか検討してみる必要があります。

例えば、就業規則の整備・改定、納得性のある賃金制度の構築、勤務時間のカウント方法の適正化、休暇が取得しやすい、女性・シニア層・外国人等が働きやすい、職場コミュニケーションが生まれやすい職場環境の整備、退職金や福利厚生制度の整備、

副業の許可などがあります。また、業務の抜本的見直しや、直接利益を生まないノンコア業務については外部委託やツール、AIを活用するなど検討してみましょう。

step 4. 企業の理念・価値観の取り組み

人材確保の問題を突き詰めて考えていくと、企業の“理念・価値観”の問題までたどり着きます。つまり、step1~3の根底には、企業の経営理念や組織文化というものがあり、それが職場の働きやすさ・働きがい、または企業の採用力・人材の定着に繋がっていると考えられます。これらを考えることによって、採用・定着をより確実なものとする事ができます。

具体的には、従業員の会社への意識を把握した上で、会社の経営理念を明確化し浸透させることが大切です。働きがい・働きやすさを感じられ、従業員同士がお互いに尊重し信頼できる組織文化の構築、研修の実施、組織をまとめるリーダーのポストの新設なども検討してみましょう。

テーマ③ 人手不足対策に利用できる助成金・補助金

テーマ②で中小企業が取り組みやすい人手不足対策を step 順にご説明いたしました。実際にこのような取り組みを行うと、国から助成金や補助金が出る場合があります。そこでテーマ③では、人手不足対策に利用できる助成金・補助金についてご説明いたします。

【採用に関する助成金】

テーマ②step 1で「採用に関する取り組み」を挙げましたが、採用に関する助成金としては、例えば、次のような助成金があります。

- ・特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）：高年齢者や母子家庭の母等、障害者などの雇い入れを対象
- ・特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）：就職氷河期に十分なキャリア形成ができずに正規雇用としての就業が

困難な方を雇い入れる場合

- ・特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）：生活保護受給者や生活困窮者を雇い入れる場合
- ・特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）：発達障害者又は難病患者を雇い入れる場合
- ・中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）：中途採用者の雇用管理制度を整備した上で中途採用の拡大を図る事業主に対して助成

これらの助成金は、長期採用を原則としており、場合によってはミスマッチが生じてしまう場合もあるかもしれません。そういった時に活用を検討したいのが、「トライアル雇用助成金」です。トライアル雇用は、事業主が就職困難な求職者を原則3か月間試しに雇用し、適正やスキルを見極めたうえで正式な雇用へ移行できる制度となります。

【定着に関する助成金】

次に、テーマ②step2で「社員を定着させるための工夫」を挙げましたが、社員の定着にまつわる助成金は次のようなものがあります。

- ・キャリアアップ助成金（正社員化コース）：有期雇用など非正規で雇い入れていた労働者を正規雇用に転換した場合
- ・キャリアアップ助成金（障害者正社員化コース）：障害者の雇用を促進するとともに職場定着を図るため、一般的な正社員化コースで対象とならない有期雇用から無期雇用への転換についてが対象
- ・人材開発支援助成金：雇用する労働者に対する職業能力開発支援の実施が要件
- ・人材確保等支援助成金：魅力ある職場づくりのために労働環境の向上等を図る事業主や事業協同組合等に対して助成
- ・特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）：高年齢者や障害者等の就職困難者に対して、訓練と賃金引上げを行う場合に助成
- ・産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）：在籍型出向を活用したスキルアップ支援を行った事業主に助成

【職場環境を整備・改善などに関する助成金・補助金】

テーマ③step3「就労条件の改善」で活用できる助成金としては次のようなものがあります。

- ・働き方改革推進支援助成金：生産性を高めながら労働時間の短縮や年次有給休暇取得の促進、勤務間インターバル導入、労働時間適正管理推進などに取り組む事業主に対して助成
- ・キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）：有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用した事業主に対して助成を行う
- ・キャリアアップ助成金（賞与・退職金制度導入コース）：有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度を導入し支給又は積立てを実施
- ・業務改善助成金：生産性向上のための設備投資等（機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）を行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成
- ・IT導入補助金：生産性向上に資するITツール（ソフトウェア、サービス等）の導入に係る経費の一部を補助

以上、人手不足対策に利用できる助成金・補助金について一例とはなりますが、ご説明いたしました。このような助成金・補助金を活用しながら、業務の効率化や働き方改革、両立支援、待遇改善などを行い、本格的に人手不足対策に今のうちから備え、強靱な企業体質を構築していきませんか。ご不明な点、もっと知りたい点、助成金・補助金に関することなど、お気軽に弊所までお問合せください。

事務所からの一言

社会保険労務士事務所 Ripples(りぷるず)

社会保険労務士 芦原百合子

〒416-0948

静岡県富士市森島 260-19

TEL 0545-67-6112

FAX 0545-67-6113

Mail sazanami330@gmail.com

HP <https://www.sr-ripples.com/>