

# 「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

■ 調査概要	1
■ 調査結果の主なポイント	2～4
1. 人手不足の状況と対策	5～12
2. 女性のキャリアアップ支援	13～16
3. 仕事と育児の両立	17～23
4. 外国人材の受入れ	24～33

2023年9月28日  
日本商工会議所・東京商工会議所

# ■ 調査概要

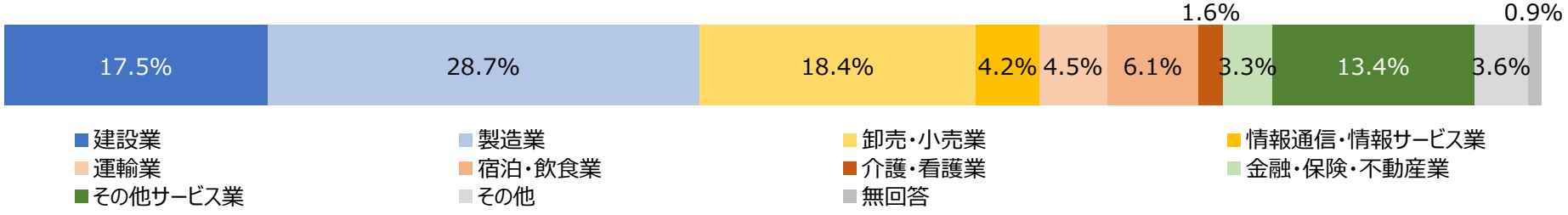
- (1) 調査地域：全国47都道府県
- (2) 調査対象：中小企業 6,013社
- (3) 調査期間：2023年7月18日～8月10日
- (4) 調査方法：各地商工会議所職員による訪問調査等（※）
- (5) 回収商工会議所数：425商工会議所
- (6) 回答企業数：3,120社（回答率：51.9%）
- (7) 調査目的：中小企業における人手不足の状況と対策、女性のキャリアアップ支援、仕事と育児の両立、外国人材の受入れについて、中小企業の実態を把握することで、当所の意見・要望活動に活かすため。

（※）各地商工会議所職員による訪問調査を基本としているが、非対面（WEB回答フォーム、FAX等）の方法による調査も含まれている  
 （※）複数回答の設問の集計結果において「無回答」はグラフから省略している

## <回答企業の属性>

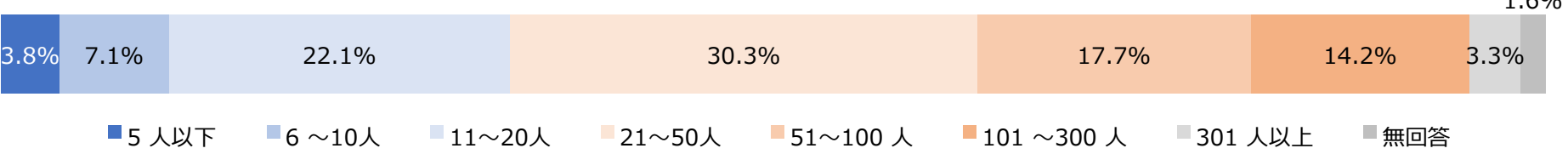
【業種】 ※重複を含むため、割合は100を超える。

建設業：547社【17.5%】	製造業：896社【28.7%】	卸売・小売業：575社【18.4%】	情報通信・情報サービス業：130社【4.2%】	運輸業：140社【4.5%】	宿泊・飲食業：189社【6.1%】	介護・看護業：50社【1.6%】	金融・保険・不動産業：104社【3.3%】	その他サービス業：418社【13.4%】	その他：112社【3.6%】	無回答：27社【0.9%】
-----------------	-----------------	--------------------	-------------------------	----------------	-------------------	------------------	-----------------------	----------------------	----------------	---------------



## <従業員規模>

5人以下：118社【3.8%】	6～10人：221社【7.1%】	11～20人：689社【22.1%】	21～50人：945社【30.3%】
51～100人：552社【17.7%】	101～300人：443社【14.2%】	301人以上：102社【3.3%】	無回答：50社【1.6%】



## ■ 調査結果の主なポイント（人手不足の状況と対策）

### 人手不足の状況と対策

#### 状況と深刻度

- 「人手不足」との回答が7割近く（68.0%）。全ての業種で5割を超える。
- うち6割以上（64.1%）が「非常に深刻」（人手不足を理由とした廃業等、今後の事業継続に不安）または「深刻」（事業運営に支障）と回答。従業員5人以下の企業では「非常に深刻」が2割（20.7%）。

#### 影響

- 人手不足の事業への影響については、「現有人員でやりくりしている」との回答が約8割（77.2%）。
- 一方、「事業運営の具体的な支障が生じている」（21.6%）、「事業の拡大を見送った」（18.7%）との回答も2割程度見られる。

#### 対策

- 人手不足への対策は、「正社員の採用活動強化」が68.5%と最多。
- 「業務プロセスの見直し」（33.2%）、「社員の能力開発」（28.9%）、「IT化等設備投資」（25.2%）など、「業務効率化・生産性向上の取組」は約2～3割にとどまる。

#### 確保の取組

- 人材確保に向けた取組は、「賃上げの実施、募集賃金の引上げ」（72.5%）が最も多く、「ワークライフバランスの推進」（38.1%）が続く。
- フレックスタイム・兼業・副業・テレワークなど、「多様で柔軟な働き方の推進」は2割に満たない。

女性のキャリアアップ支援	必要性	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性のキャリアアップ支援について、「必要性を感じている」との回答が8割強（84.3%）に達するものの、うち6割弱が「十分取り組めていない」と回答。</li> <li>最も注力すべき対象・取組としては、「若手の正規女性社員の能力・意欲向上」（28.3%）が最多。</li> </ul>
	課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>課題については、「本人が現状以上の活躍を望まない」との回答が5割を超え（53.0%）、最多。「育成の仕組みやノウハウが不足」、「両立できる体制・制度が不十分」などが続き、こうした状況が女性の意識に影響している可能性も。</li> </ul>
仕事と育児の両立	推進の必要性	<ul style="list-style-type: none"> <li>両立推進の「必要性を感じている」との回答が8割強（84.1%）に達するが、うち約半数が「十分取り組めていない」と回答。</li> </ul>
	課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>課題については、「人手不足のため、子育て中の社員の仕事のカバーが難しい」（44.2%）、「専門的・属人的な業務が多く、子育て中の社員の仕事のカバーが難しい」（37.5%）との回答が4割前後と多い。</li> </ul>
	政府等に求める支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>政府等には、「保育の質・量の拡充」を求める声が約半数（47.6%）で最多。「子育て中社員の業務をカバーする社内体制整備支援」（40.6%）が続く。</li> </ul>
	男性育休取得状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>男性育休について、取得率「0割（取得者なし）」が4割（37.5%）。対象者がいる企業だけで見ると、取得率「0割」は6割を超える（63.2%）</li> <li>取得日数は、「1ヶ月未満」が全体の7割を超える（73.8%）。</li> </ul>
	政府の両立支援策	<ul style="list-style-type: none"> <li>政府の支援策（※）については、「有効と考えるものはない」が41.8%で最多。 ※厚生労働省「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会」報告書で示された両立支援策</li> <li>「3歳～就学前まで柔軟な働き方ができる制度を2つ以上設けることを義務化」（28.3%）、「看護休暇の取得目的の拡大」（22.4%）のみが2割超。</li> </ul>

## ■ 調査結果の主なポイント（外国人材の受入れ）

### 外国人材の受入れ

#### 必要性

- 外国人材の受入れを「拡大すべき」「業種・地域を限って拡大すべき」を合わせると約7割（67.8%）。

#### 家族帯同・永住

- 家族帯同・永住についても、「積極的に推進すべき」（25.2%）、「外国人材の受入拡大に伴い、一定程度認めることはやむを得ない」（43.9%）を合わせると約7割（69.1%）。

#### ニーズ

- 外国人材を「既に受入れている」企業は約3割（26.6%）。前年調査より3.5ポイント増加。
- 「今後受入れる予定」（6.2%）、「受入れるか検討中」（24.1%）を合わせると3割を超え（30.3%）、前年調査から7.7ポイント増加。
- 「既に受入れている」、「今後受入れる予定」、「受入れるか検討中」の合計は、「コロナ禍前も上回る水準」。

#### 課題

- 「日本語による円滑なコミュニケーションが困難」が6割を超え（65.5%）、最多。
- 受入経験がある企業では、「コスト負担が大きい」（37.0%）との声も多い。

#### 離職防止の取組

- 外国人材の離職防止に向けた取組は、「賃金水準の引上げ」（38.2%）、「勤続年数に応じた昇給」（37.3%）など、賃金での取組が上位を占める。

#### 政府等に求める取組

- 政府等に求める取組としては、「受入制度に係る手続き・書類の簡素化・迅速化」が5割を超え（53.9%）、最多。「受入れに係るコスト負担の軽減」（45.5%）が続く。

# 1. 人手不足の状況と対策

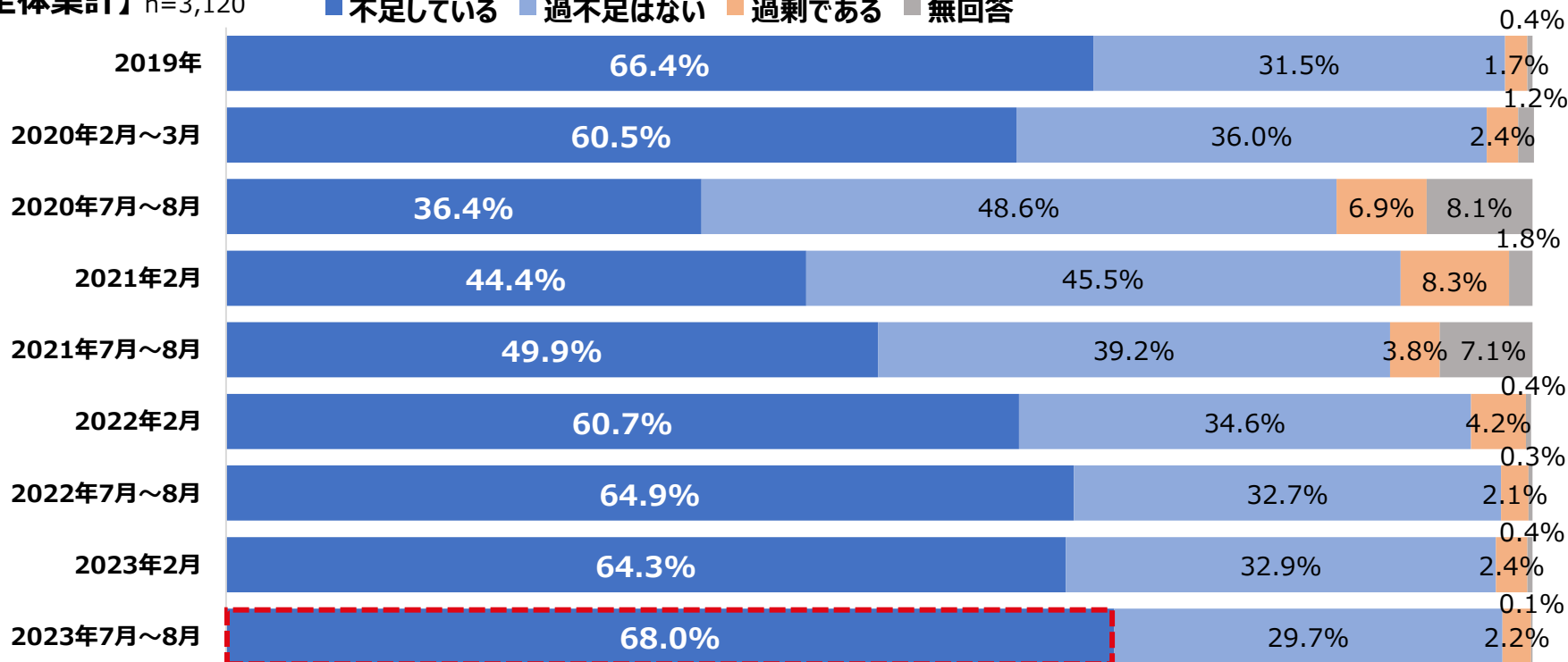
## 1. 人手不足の状況と対策

## 人手不足の状況と深刻度

- 人手が「不足している」との回答が7割近く（68.0%）。2015年の調査実施以降、最大。
- そのうちの6割以上（64.1%）が「非常に深刻」（6.9% 人手不足を理由とした廃業等、今後の事業継続に不安）または「深刻」（57.2% 事業運営に支障）と回答。

## 【全体集計】 n=3,120

■ 不足している ■ 過不足はない ■ 過剰である ■ 無回答



<人手不足の深刻度> n=2,121 ※ 人手が「不足している」と回答した企業

■ 非常に深刻（人手不足を理由とした廃業等、今後の事業継続に不安がある）  
 ■ 深刻（事業運営に支障が生じている） ■ 深刻でない（事業運営に特段支障ない） ■ 無回答

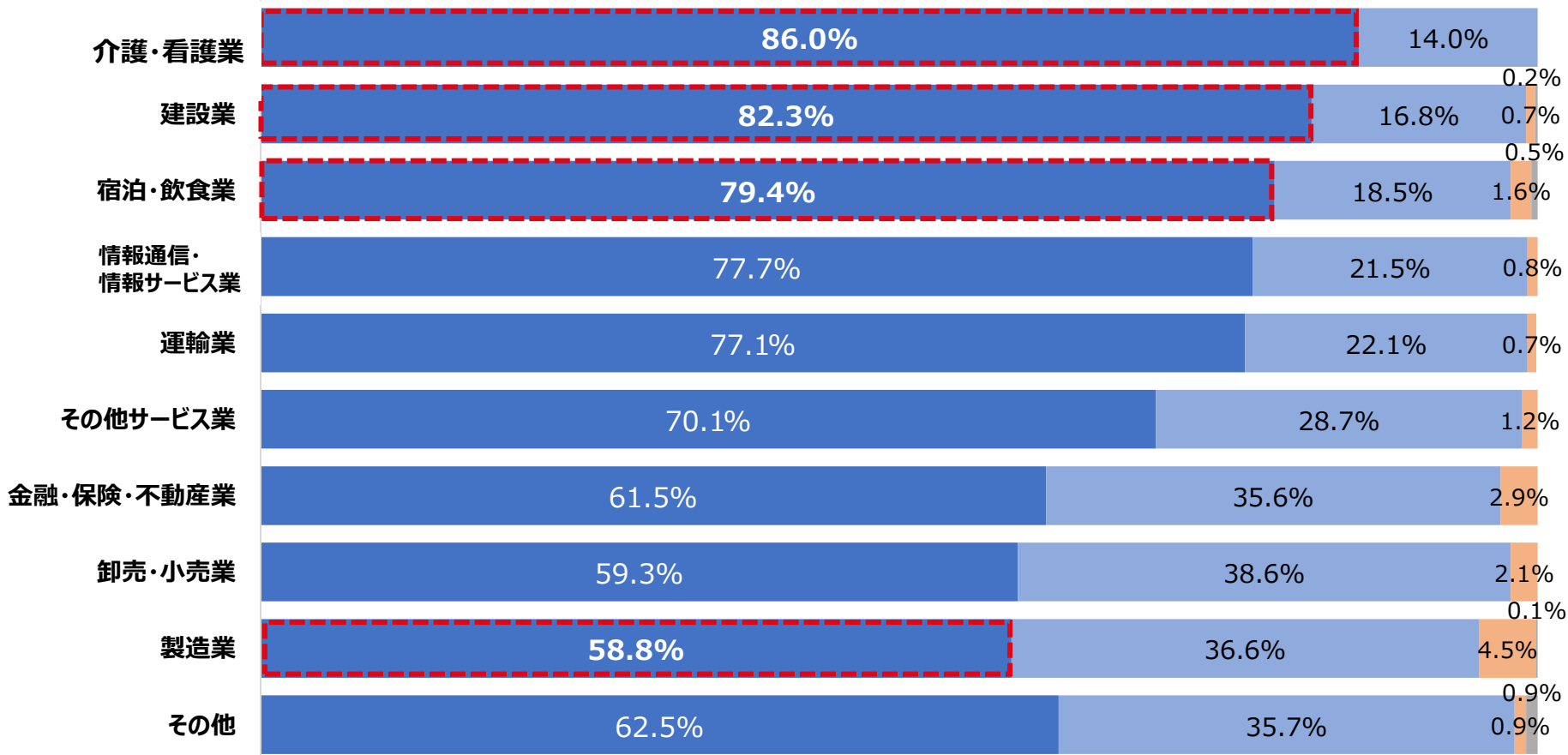


非常に深刻+深刻：64.1%

## 人手不足の状況（業種別）

○ 人手が「不足している」との回答は、介護・看護業（86.0%）、建設業（82.3%）、宿泊・飲食業（79.4%）で約8割となり、最も低い製造業でも6割近い（58.8%）。

【業種別】 n=3,120 ■ 不足している ■ 過不足はない ■ 過剰である ■ 無回答

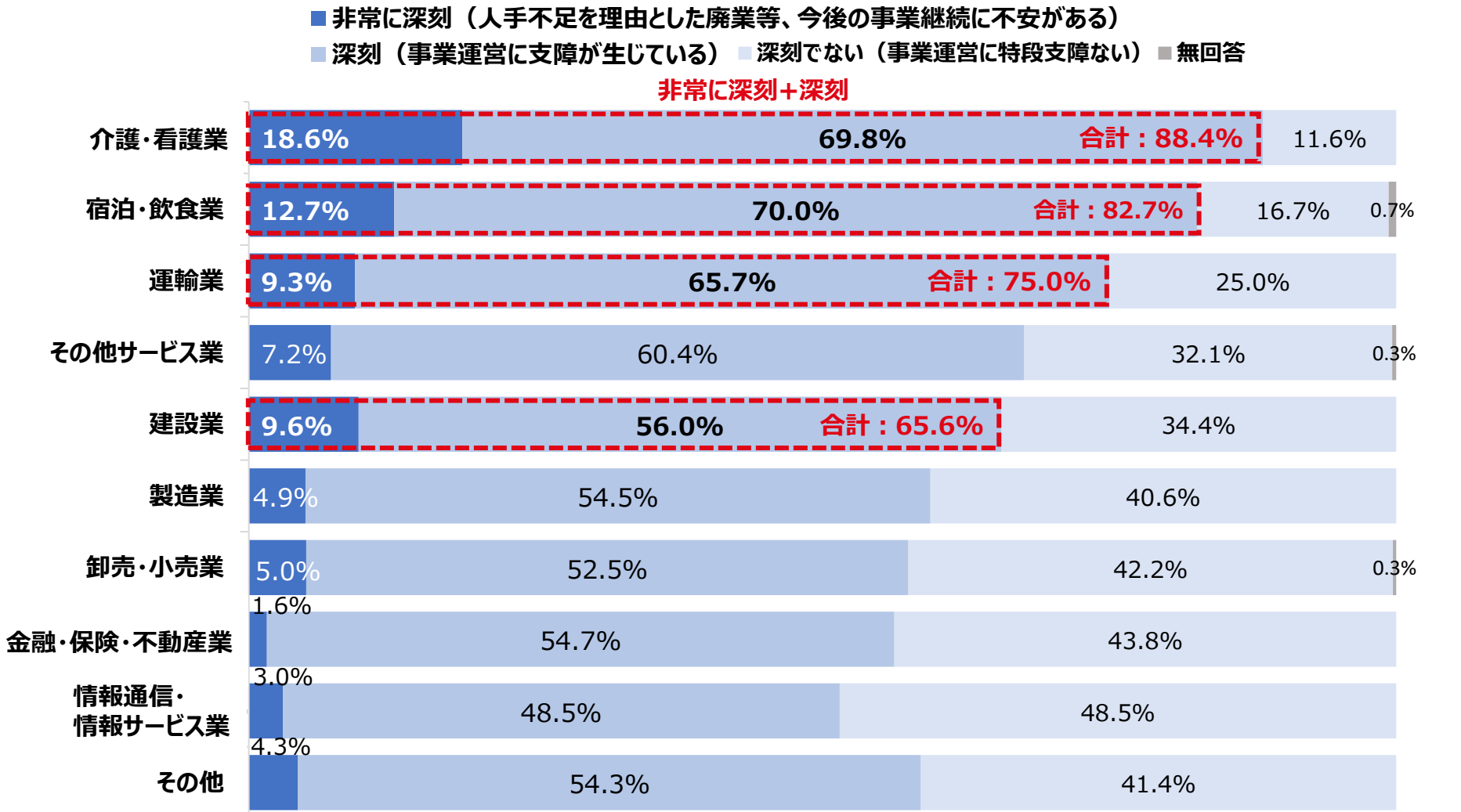




# 1. 人手不足の状況と対策 人手不足の深刻度（業種別）

○「非常に深刻」と「深刻」の合計は、介護・看護業（88.4%）、宿泊・飲食業（82.7%）で高い。  
2024年問題を抱える運輸業（75.0%）、建設業（65.6%）でも7割前後と高い割合となった。

【業種別】 n=2,102 ※⑥ページで人手が「不足している」と回答した企業／業種「無回答」を除く



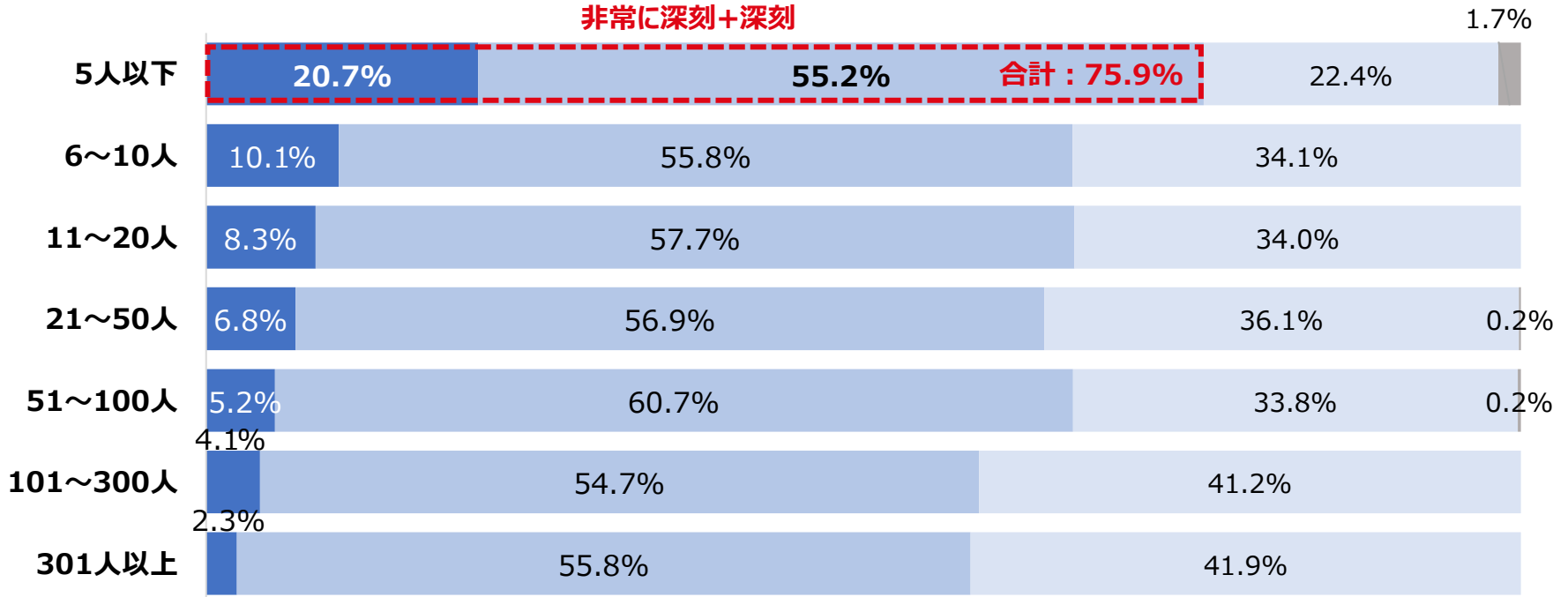
# 1. 人手不足の状況と対策

## 人手不足の深刻度（従業員規模別）

○ 従業員規模が小さい企業ほど「非常に深刻」と回答する割合が高く、5人以下の企業では、「非常に深刻」（事業継続に不安）が2割（20.7%）、「深刻」と合わせると75.9%に達する。

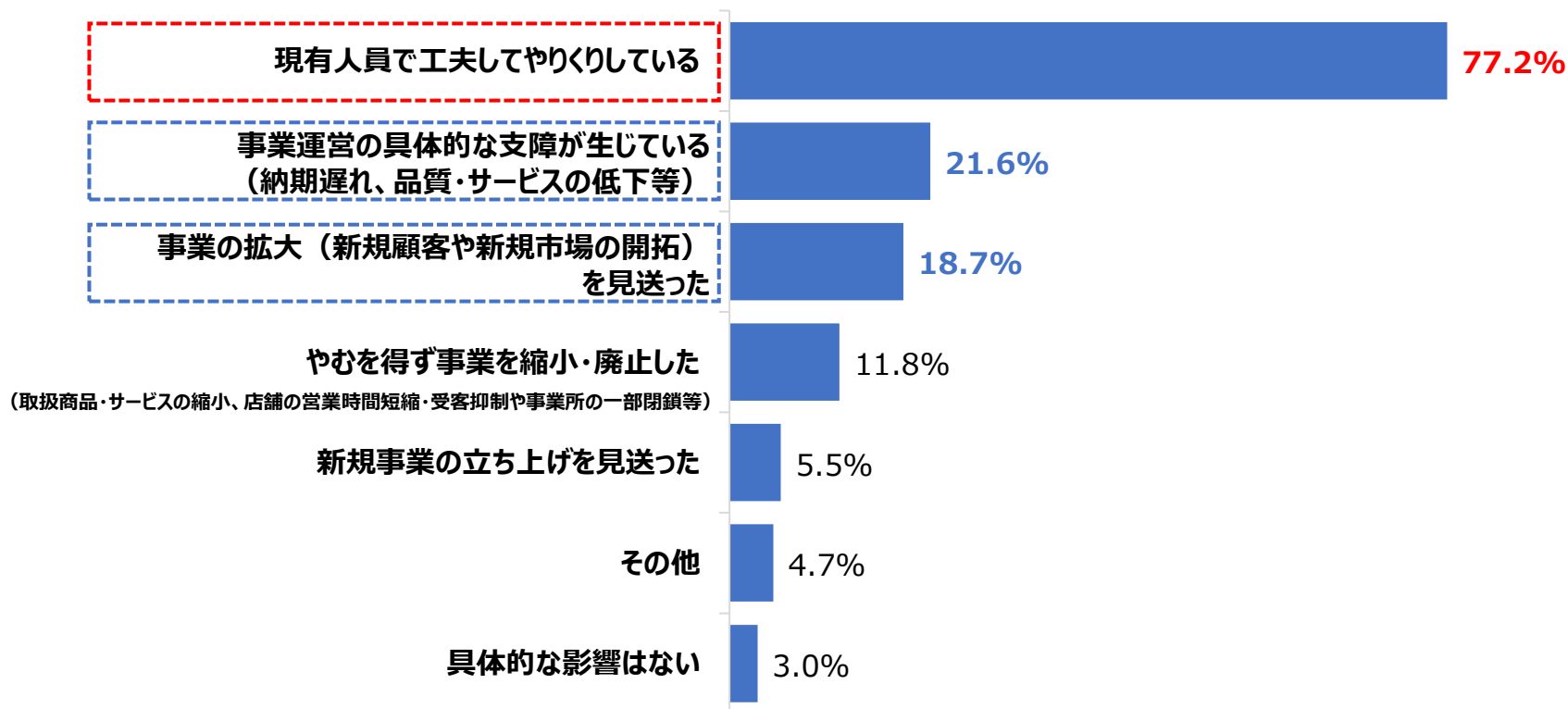
【従業員規模別】 n=2,086 ※⑥ページで人手が「不足している」と回答した企業／従業員数「無回答」を除く

- 非常に深刻（人手不足を理由とした廃業等、今後の事業継続に不安がある）
- 深刻（事業運営に支障が生じている）
- 深刻でない（事業運営に特段支障ない）
- 無回答



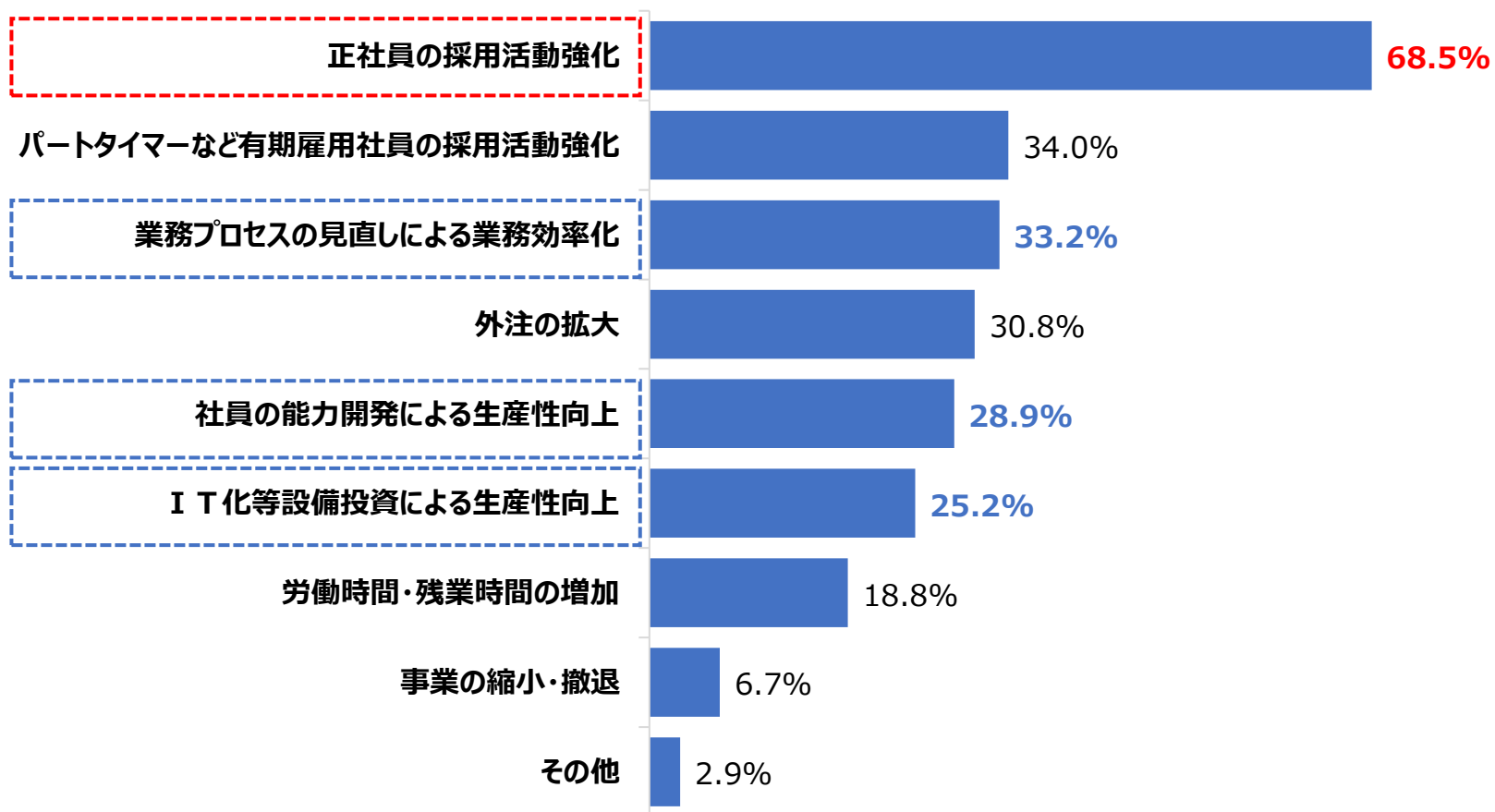
- 「人手不足」の事業への影響については、「現有人員で工夫してやりくりしている」との回答が約8割（77.2%）。
- 一方、「事業運営の具体的な支障が生じている（納期遅れ、品質・サービスの低下等）」（21.6%）、「事業の拡大（新規顧客や新規市場の開拓）を見送った」（18.7%）との回答も2割程度見られる。

【複数回答】 n=2,121 ※⑥ページで人手が「不足している」と回答した企業



- 人手不足への対策としては、「正社員の採用活動強化」(68.5%)が最多。
- 「業務プロセスの見直し」(33.2%)、「社員の能力開発」(28.9%)、「IT化等設備投資」(25.2%)など、業務効率化・生産性向上の取組は2～3割にとどまる。

【複数回答】 n=2,121 ※⑥ページで人手が「不足している」と回答した企業

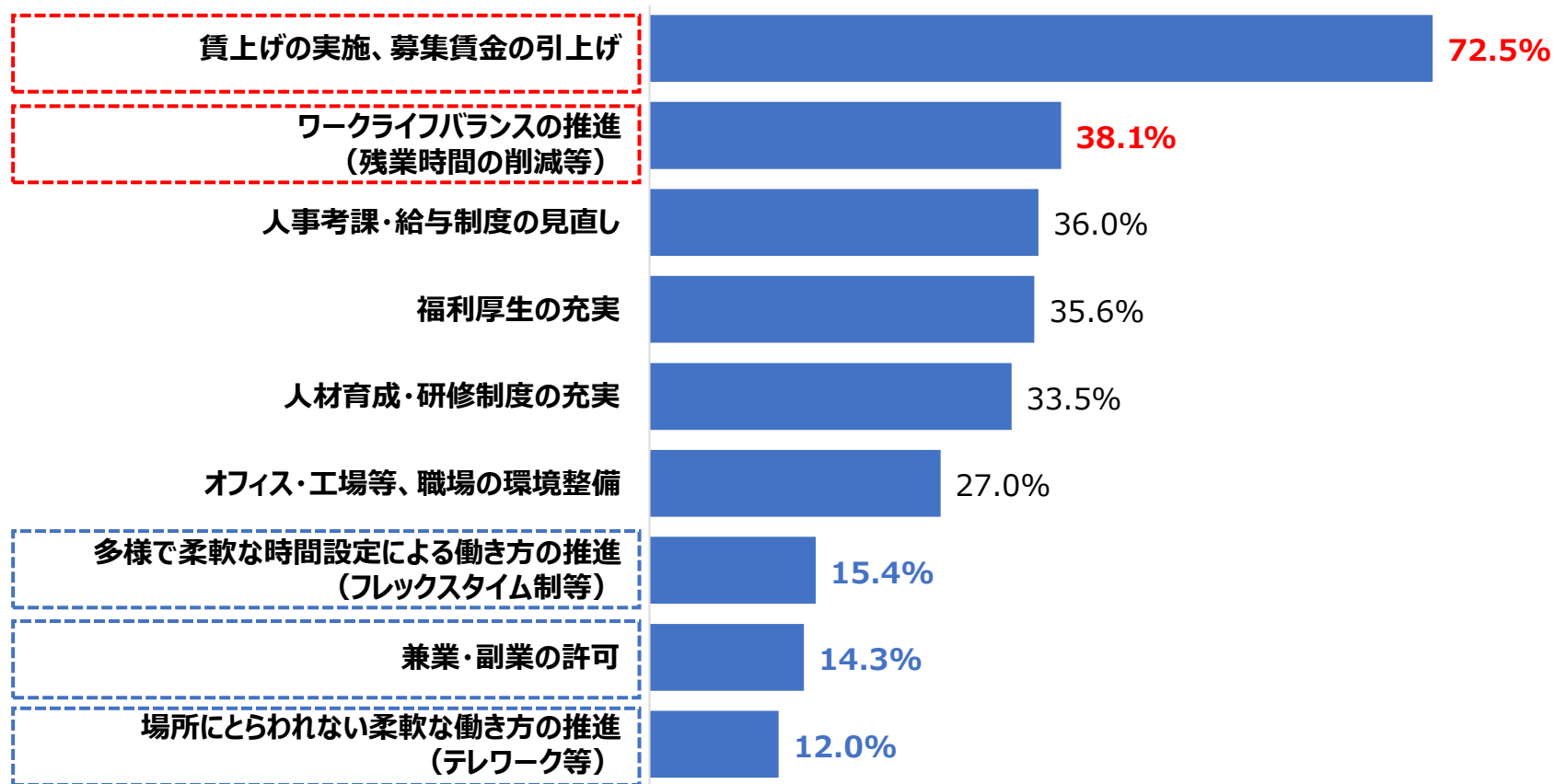


## 1. 人手不足の状況と対策

## 人材確保（採用拡大、離職防止）の取組

- 人材確保に向けた取組としては、「賃上げの実施、募集賃金の引上げ」（72.5%）が最も多く、「ワークライフバランスの推進（残業時間の削減等）」（38.1%）が続く。
- 「多様で柔軟な時間設定」（15.4%）、「兼業・副業の許可」（14.3%）、「場所にとらわれない柔軟な働き方」（12.0%）など、多様で柔軟な働き方の推進はいずれも2割に満たない。

【複数回答】 n=3,120



## 2. 女性のキャリアアップ支援

## 女性のキャリアアップ支援の現状

- 女性のキャリアアップ支援について、「必要性を感じている」との回答が8割強（84.3%）に達するものの、そのうち6割弱が「十分取り組めていない」と回答。
- 21人以上～300人以下の企業では、「十分取り組めていない」と回答した割合が5割を超える。

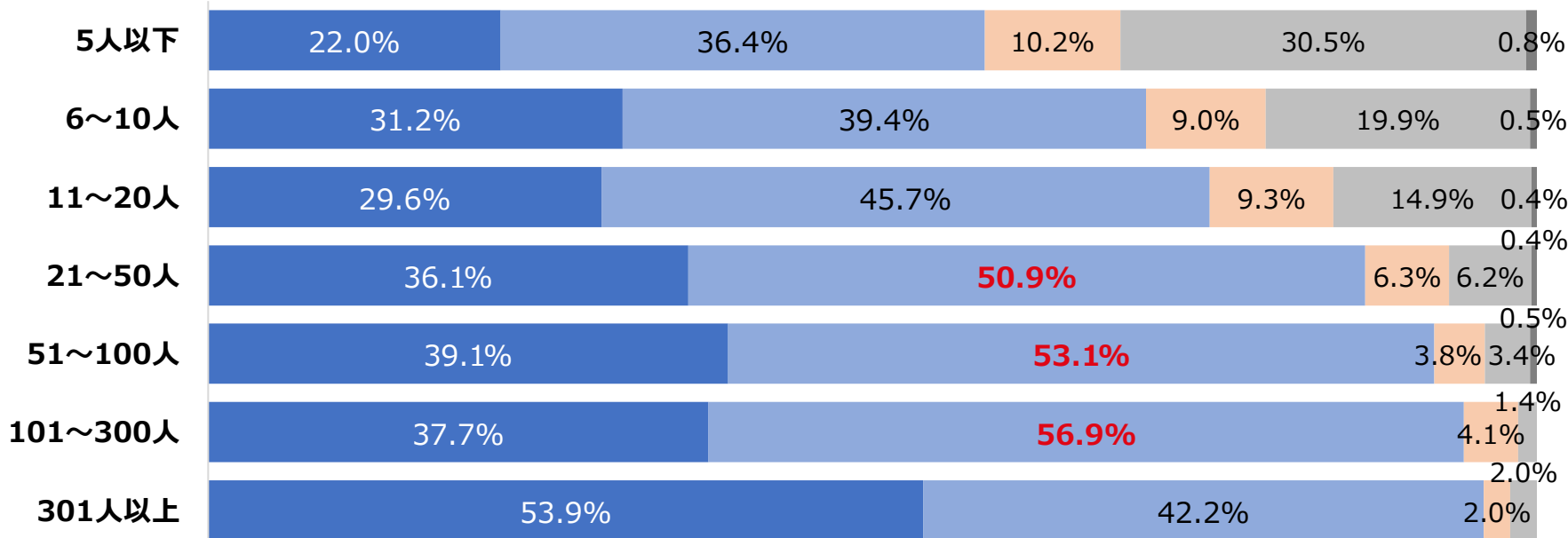
【全体集計】 n=3,120



必要性を感じている（取り組んでいる+十分取り組めていない）：84.3%

【従業員規模別】

n=3,070 ※従業員数「無回答」除く



2. 女性のキャリアアップ支援

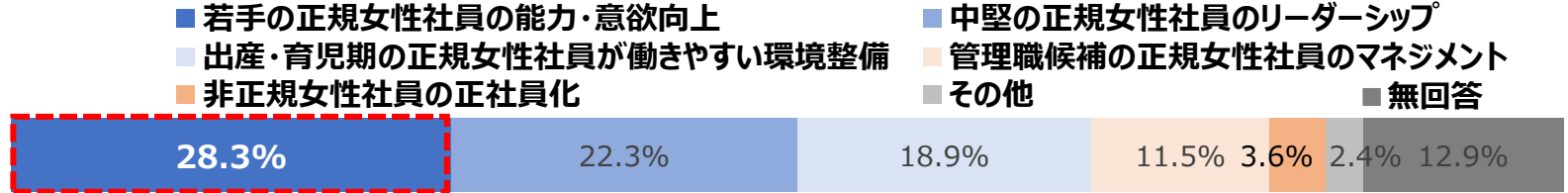
# 女性のキャリアアップ支援で最も注力すべき対象・取組

- 最も注力すべき対象・取組については、「若手の正規女性社員の能力・意欲向上」(28.3%)が企業規模を問わず最多。
- 規模の小さい企業においては、「中堅の正規女性社員のリーダーシップ」(5人以下 ; 21.7%)、「非正規女性社員の正社員化」(5人以下 ; 10.1%)が、比較的高い傾向。

### 【全体集計】

n=2,632

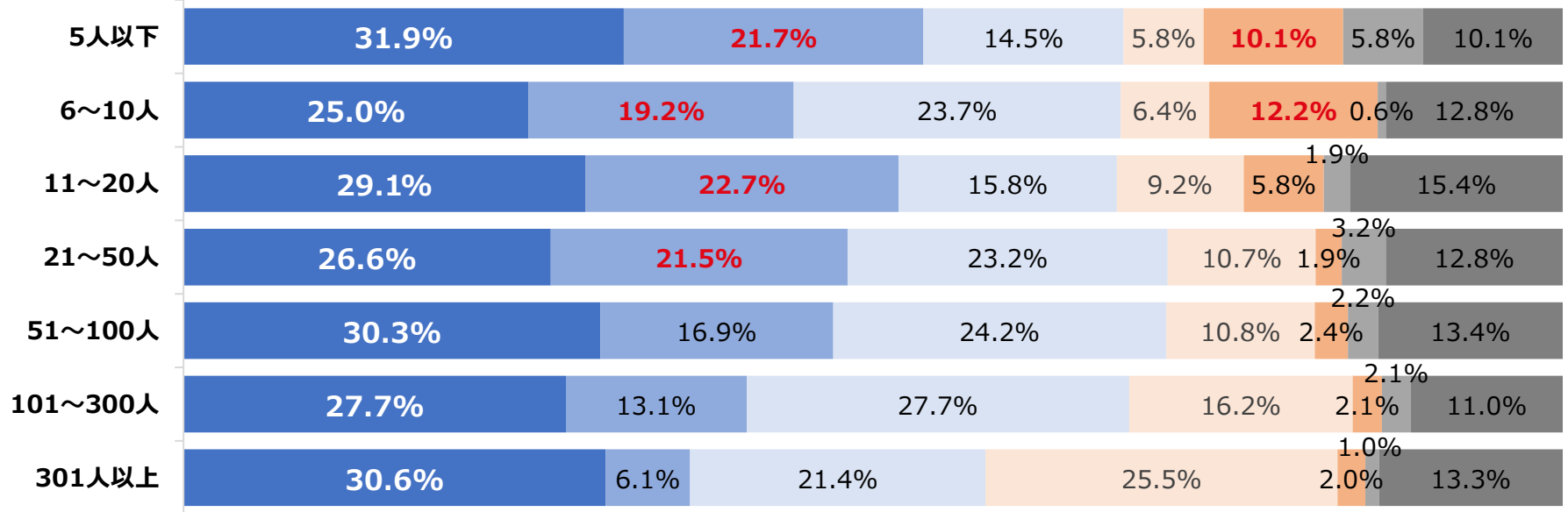
※⑭ページで女性のキャリアアップの「必要性を感じており、取り組んでいる」もしくは「必要性を感じているが、十分取り組めていない」と回答した企業



### 【従業員規模別】

n=2,592

※従業員数「無回答」を除く



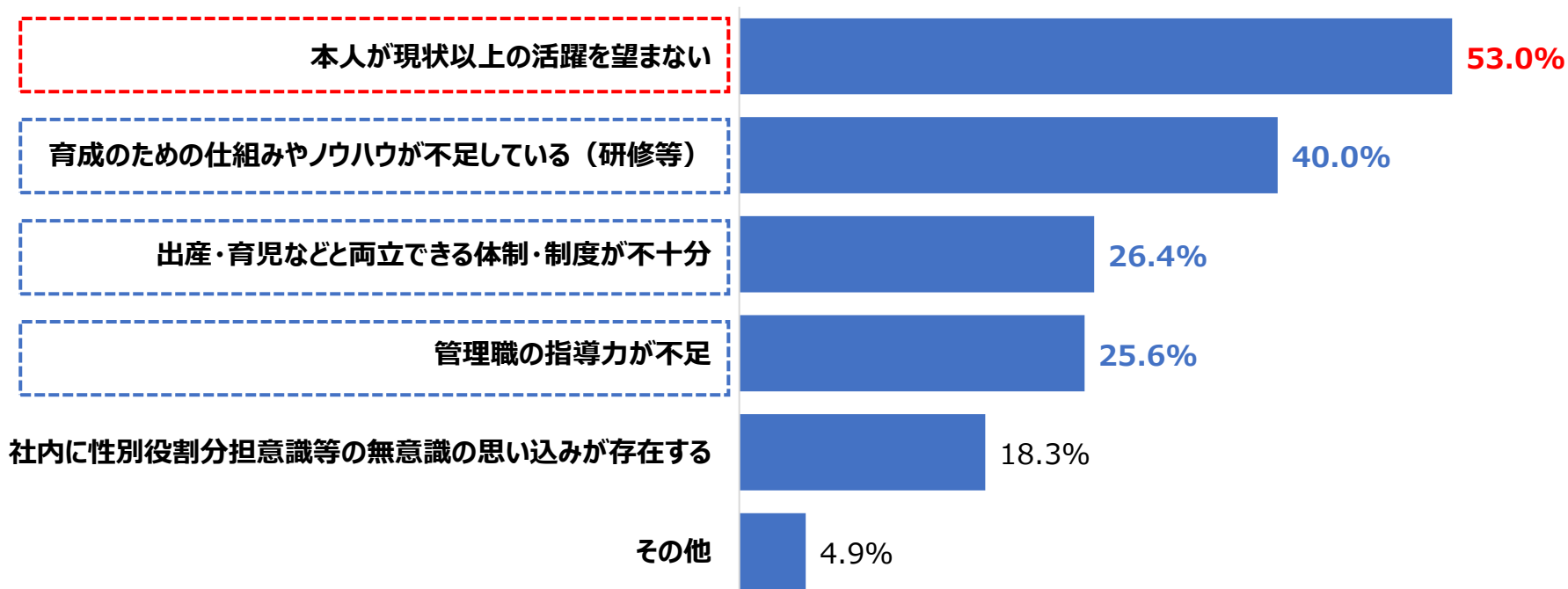


## 女性のキャリアアップ支援の課題

- 女性のキャリアアップ支援を行ううえでの課題については、「本人が現状以上の活躍を望まない」との回答が5割を超え（53.0%）、最多。
- 「育成のための仕組みやノウハウが不足」（40.0%）、「出産・育児などと両立できる体制・制度が不十分」（26.4%）、「管理職の指導力が不足」（25.6%）が続き、こうした状況が、女性の意識に影響している可能性も。

【複数回答】 n=2,632

※⑭ページで女性のキャリアアップの「必要性を感じており、取り組んでいる」もしくは「必要性を感じているが、十分取り組めていない」と回答した企業

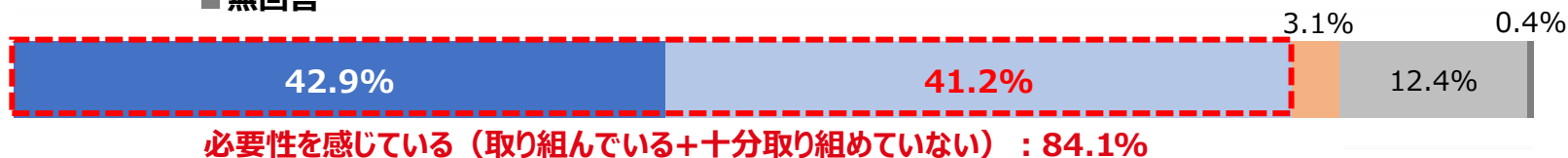


## 3. 仕事と育児の両立

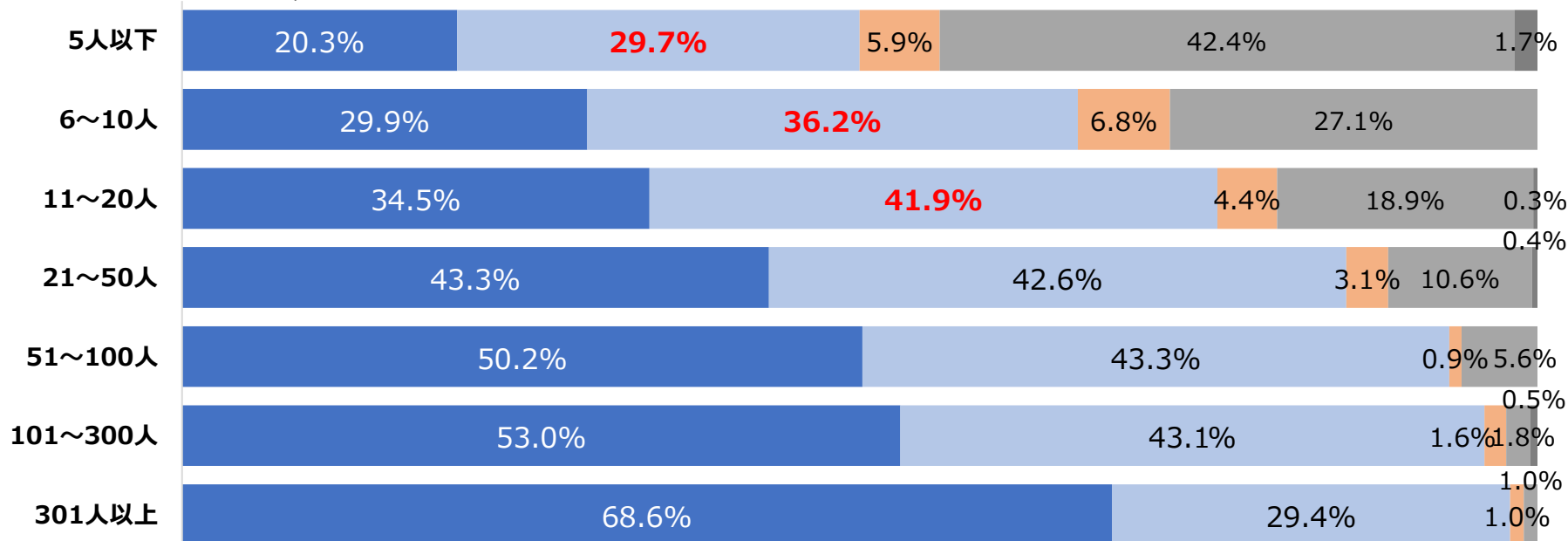
### 3. 仕事と育児の両立 仕事と育児の両立推進の現状

- 仕事と育児の両立推進について、「必要性を感じている」との回答が8割強（84.1%）に達するが、そのうち約半数が「十分取り組めていない」と回答。
- 従業員数が多い企業ほど「取り組んでいる」企業が多く、従業員20人以下の企業では、「十分取り組めていない」が「取り組んでいる」を上回る。

【全体集計】 n=3,120



【従業員規模別】 n=3,070 ※従業員数「無回答」を除く



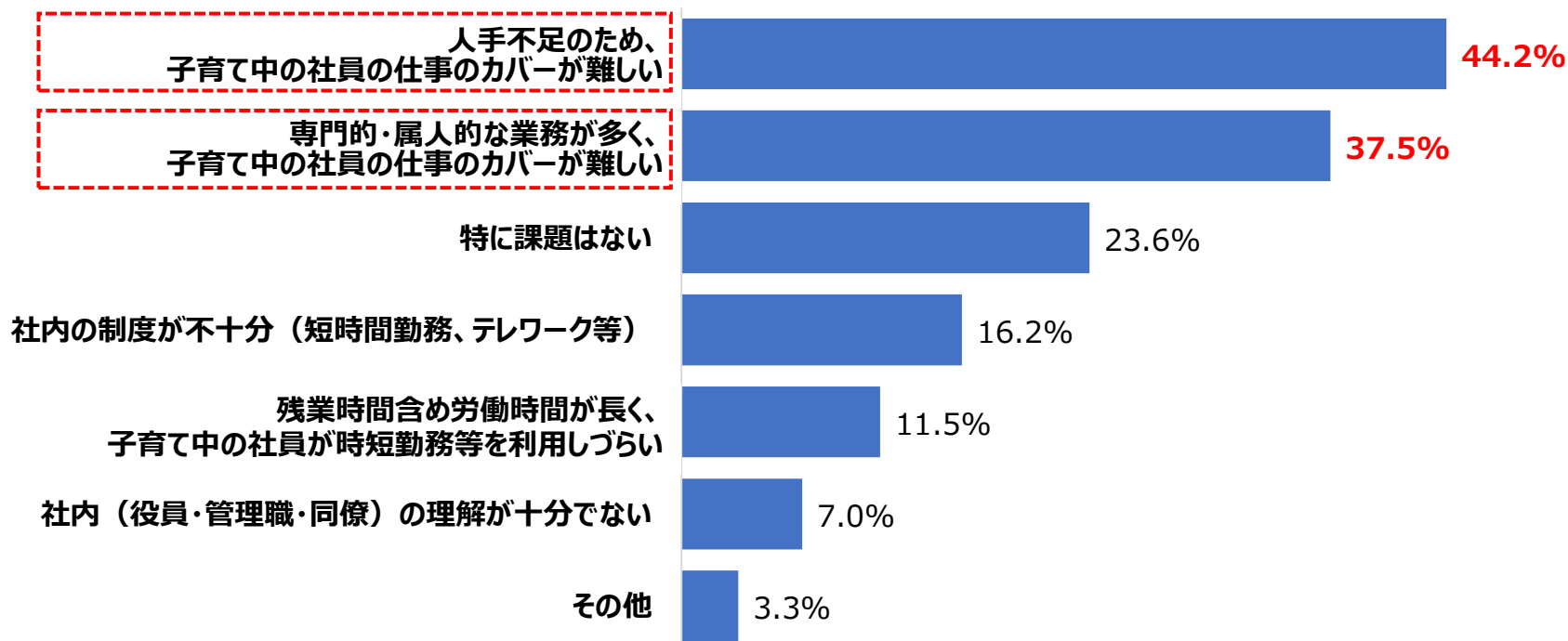
### 3. 仕事と育児の両立 仕事と育児の両立の課題

- 両立推進に取り組むうえでの課題については、「人手不足のため、子育て中の社員の仕事のカバーが難しい」(44.2%)、「専門的・属人的な業務が多く、子育て中の社員の仕事のカバーが難しい」(37.5%)との回答が4割程度と多い。

#### 【複数回答】

n = 2,624

※⑱ページで仕事と育児の両立推進の「必要性を感じており、取り組んでいる」もしくは「必要性を感じているが、十分取り組めていない」と回答した企業



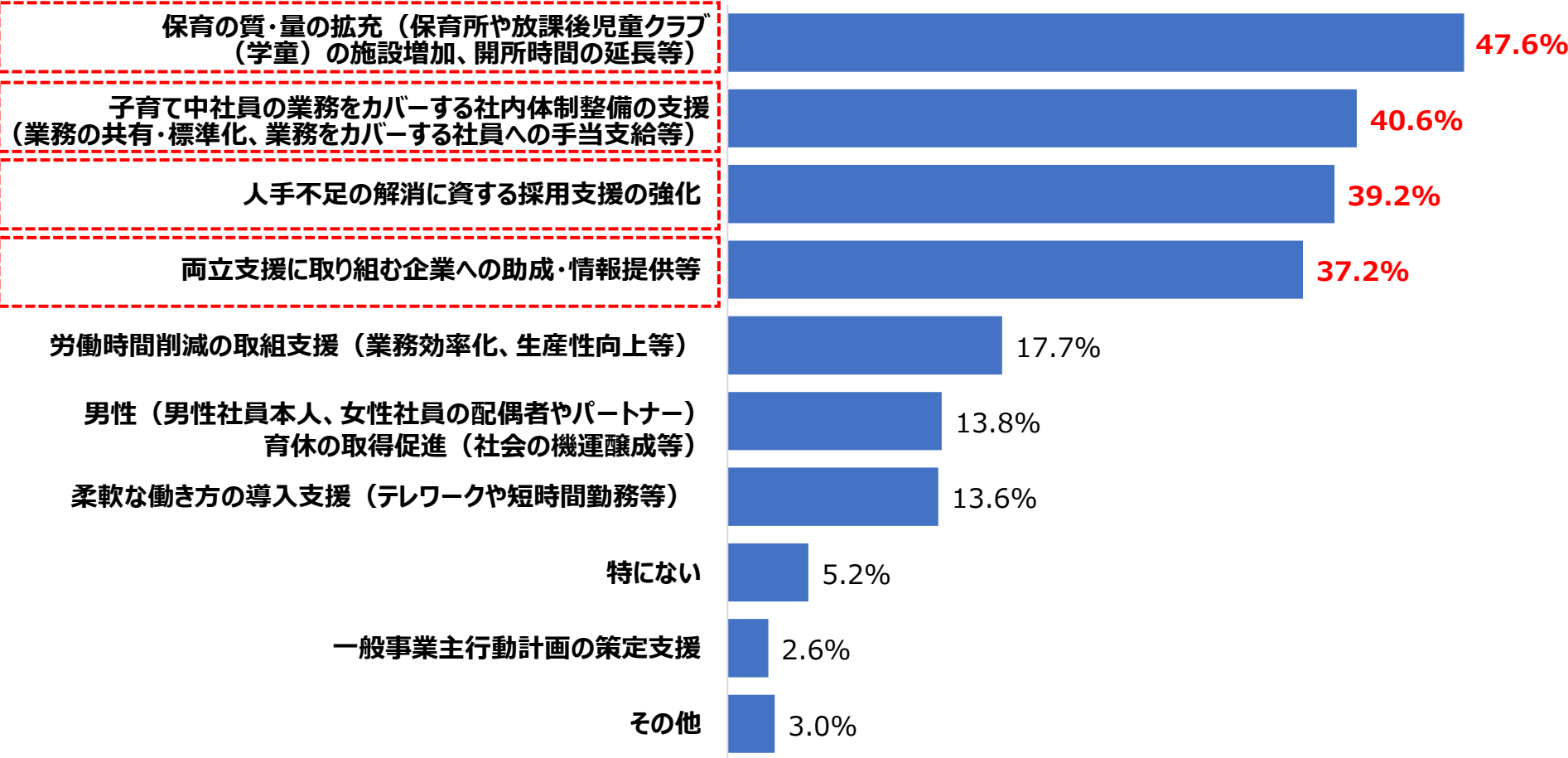
3. 仕事と育児の両立

# 仕事と育児の両立推進にあたって、政府・行政に求める支援・取組

- 両立推進に向けて政府・行政には、「保育の質・量の拡充」を求める声が約半数（47.6%）で最多。
- 「子育て中社員の業務をカバーする社内体制整備の支援」（40.6%）、「人手不足の解消に資する採用支援の強化」（39.2%）、「両立支援に取り組む企業への助成・情報提供等」（37.2%）が続く。

【複数回答】 n = 2,624

※⑱ページで仕事と育児の両立推進の「必要性を感じており、取り組んでいる」もしくは「必要性を感じているが、十分取り組めていない」と回答した企業

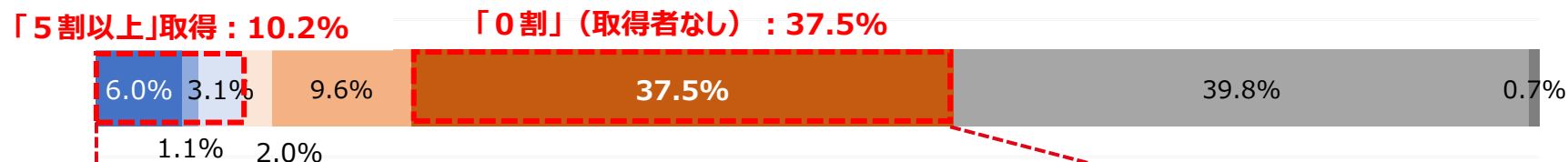


### 3. 仕事と育児の両立 男性育休の取得状況・取得日数

- 男性育休について、取得率「0割」（取得者なし）が全体の約4割（37.5%）。
- 「対象者がいる」企業だけで見ると、政府目標の「5割以上」取得とする企業は全体の1割台後半（17.2%）にとどまり、取得率「0割」（取得者なし）が6割を超える（63.2%）。  
※直近1年間の取得状況についての回答。政府は男性の育児休業取得率を2025年までに50%まで引き上げることを目標としている。
- 取得日数は、「1ヶ月未満」が全体の7割を超える（73.8%）。

【全体集計】 n=3,120

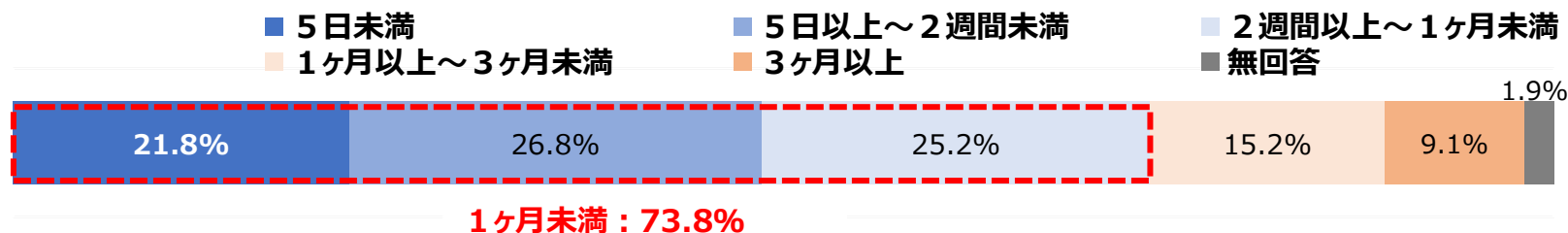
■ 10割（対象者全員が取得） ■ 8割～9割程度 ■ 5割～7割程度 ■ 3割～4割程度  
■ 1割～2割程度 ■ 0割（取得した対象者がいない） ■ 対象者がいない ■ 無回答



【育休取得対象者がいる企業のうち取得割合の内訳】 n=1,854



＜取得日数＞ n=683 ※取得者ありと回答した企業

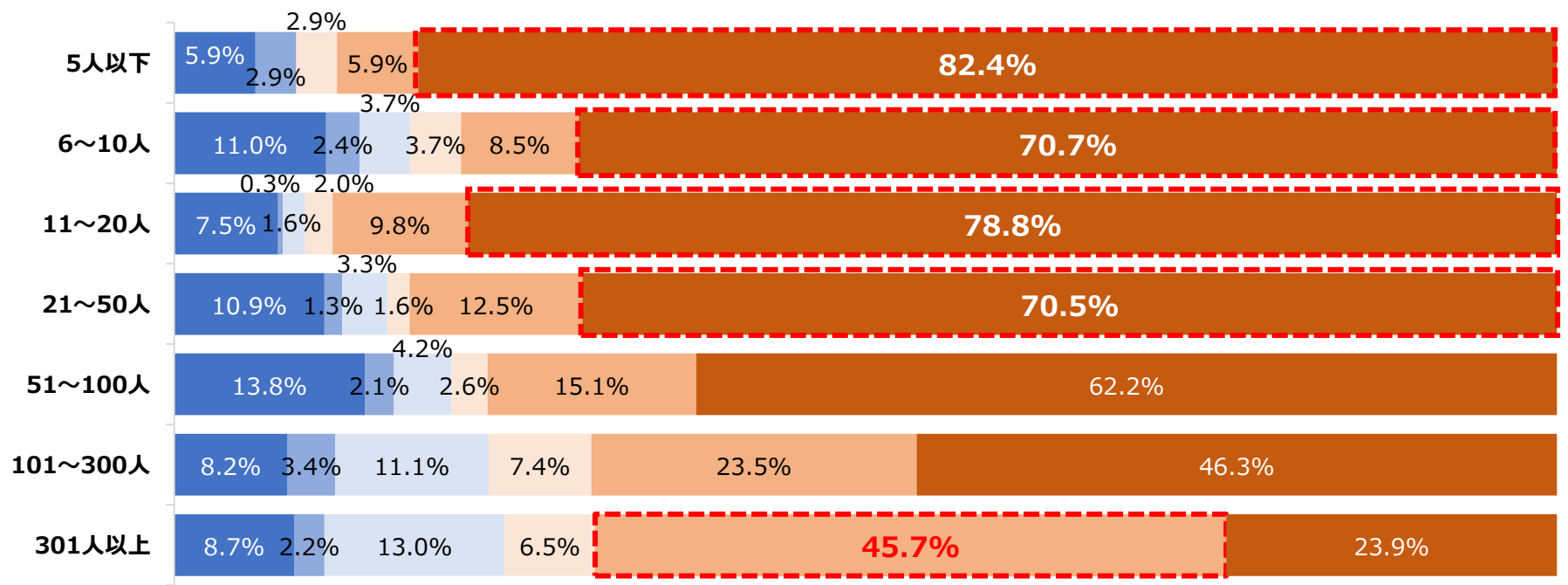


### 3. 仕事と育児の両立 男性育休の取得状況（従業員規模別）

- 男性育休取得対象者がいる企業のうち、従業員数が50人以下の企業では、取得率「0割」（取得者なし）が7割を超える。
- 301人以上では「1割～2割」が約半数（45.7%）で最多。

【従業員規模別・男性育休取得対象者がいる企業のうち取得割合の内訳】 n=1,828 ※従業員数「無回答」除く

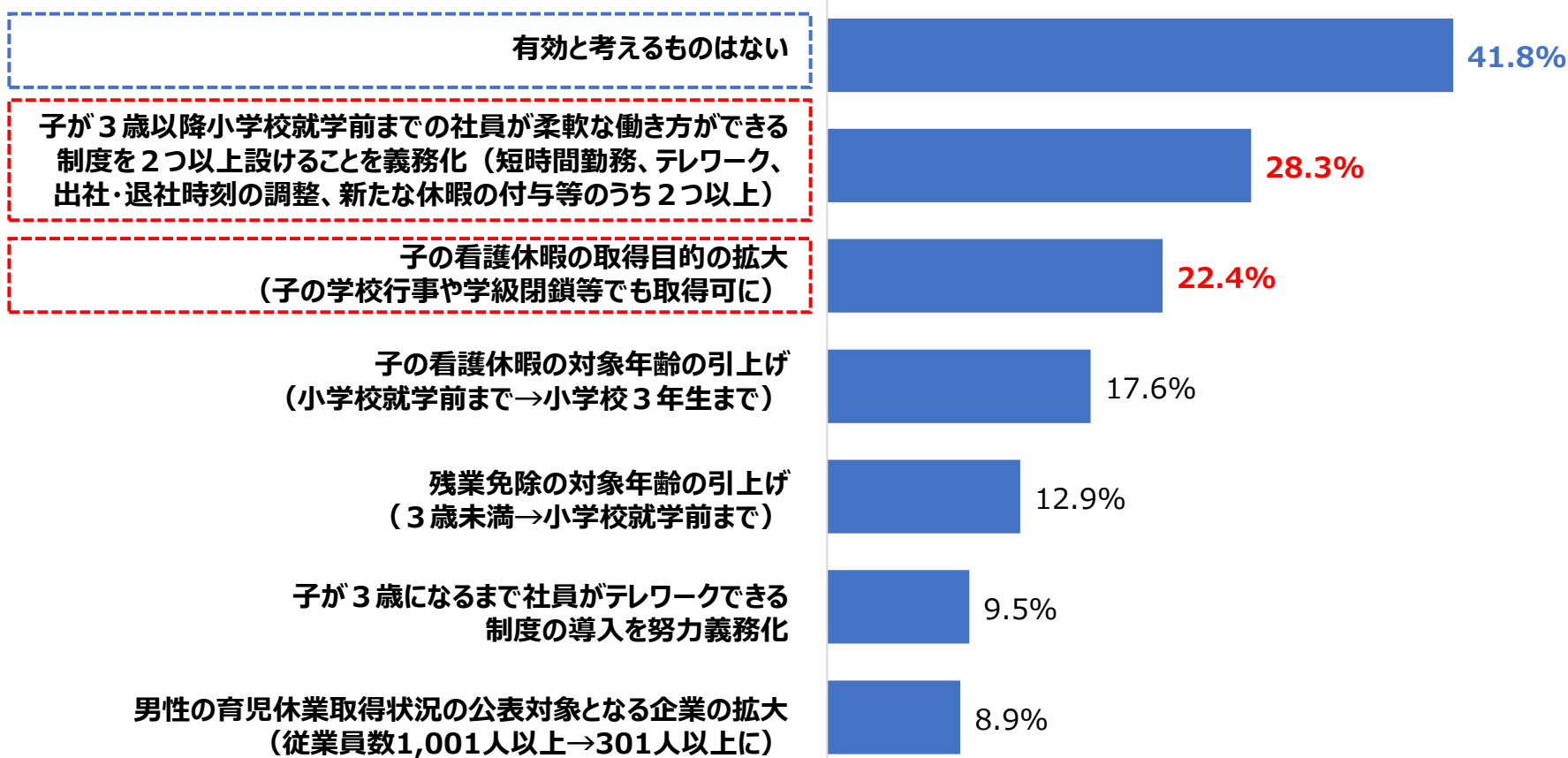
■ 10割（対象者全員が取得） ■ 8割～9割程度 ■ 5割～7割程度  
 ■ 3割～4割程度 ■ 1割～2割程度 ■ 0割（取得した対象者がいない）



## 政府が新たに導入を検討している両立支援策のうち、有効と考えるもの

- 政府が検討する両立支援策（※）について聞いたところ、「有効と考えるものはない」が41.8%で最多。  
※厚生労働省「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会」報告書で示された両立支援策
- 「子が3歳以降小学校就学前までの社員が柔軟な働き方ができる制度を2つ以上設けることを義務化」（28.3%）、「子の看護休暇の取得目的の拡大」（22.4%）のみが2割超。

【複数回答】 n = 3,120

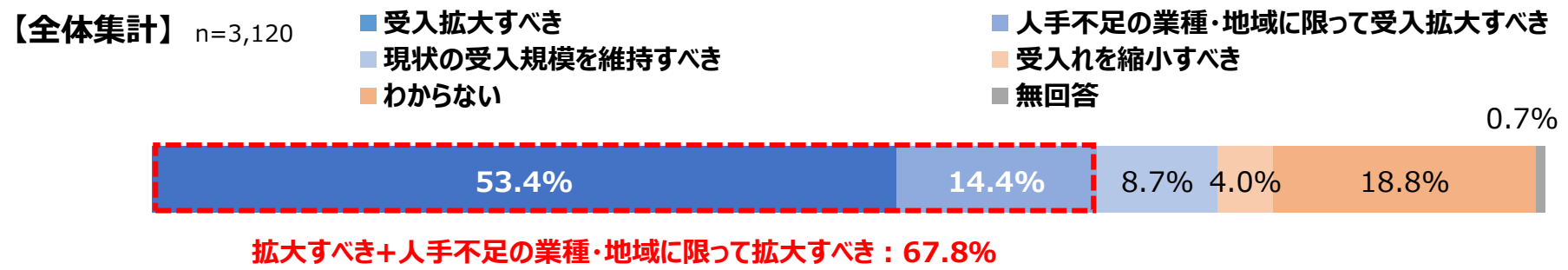




## 4. 外国人材の受入れ

# 4. 外国人材の受入れ わが国の外国人材受入方針

- 「受入拡大すべき」(53.4%)、「人手不足の業種・地域に限って受入拡大すべき」(14.4%)を合わせると、約7割(67.8%)の企業が「外国人材の受入を拡大すべき」と回答。
- 家族帯同・永住についても、「積極的に推進すべき」(25.2%)、外国人材の受入拡大に伴い、一定程度認めることはやむを得ない(43.9%)を合わせると約7割(69.1%)。



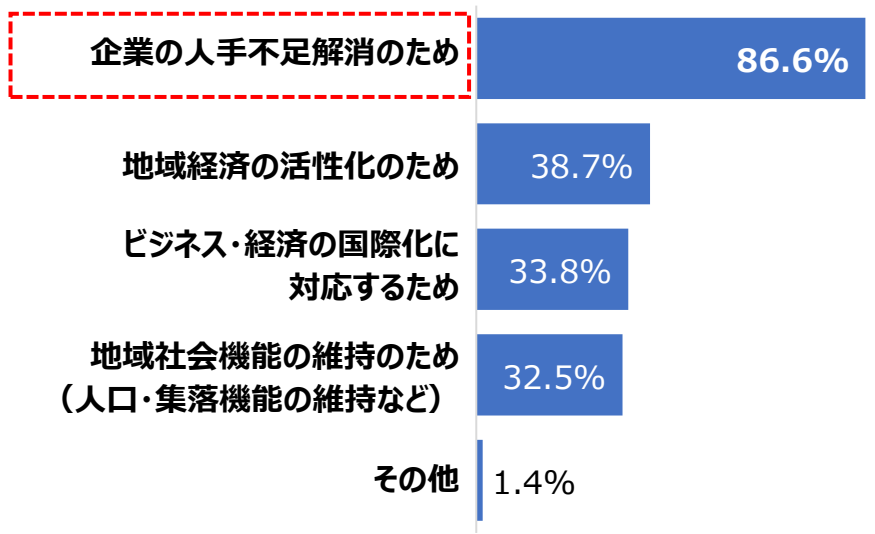
# 4. 外国人材の受入れ わが国の外国人材受入方針

- 外国人材の受入れを「拡大すべき」とする理由は、「企業の人手不足解消のため」が86.6%で最多。
- 「現状維持・縮小すべき」とする理由は、「日本人の雇用機会の減少につながる」が42.0%で最多。「生活習慣やビジネス習慣の異なる外国人の受入れは難しい」（41.5%）がこれに続く。

## 【複数回答】

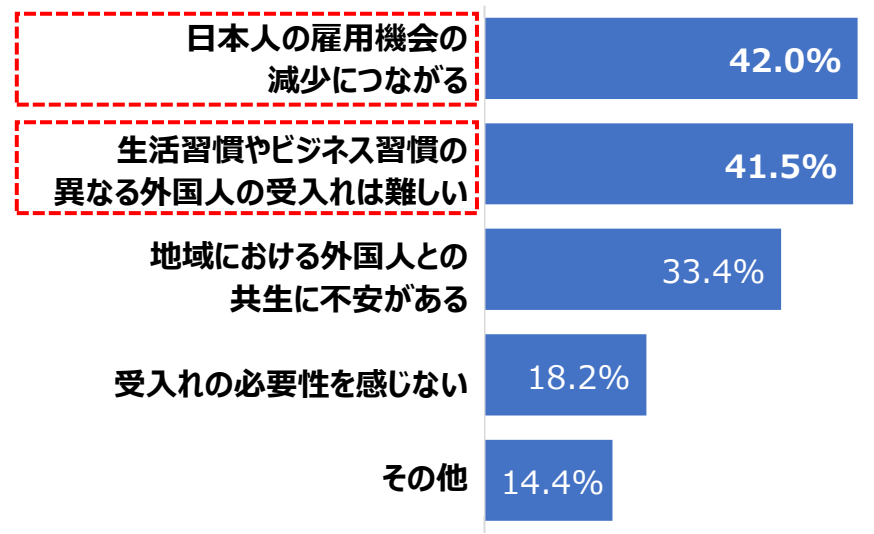
＜拡大すべき理由＞ n=2,116

※「受入拡大すべき」、「人手不足の業種・地域に限って受入拡大すべき」と回答した企業



＜現状維持・縮小すべき理由＞ n=395

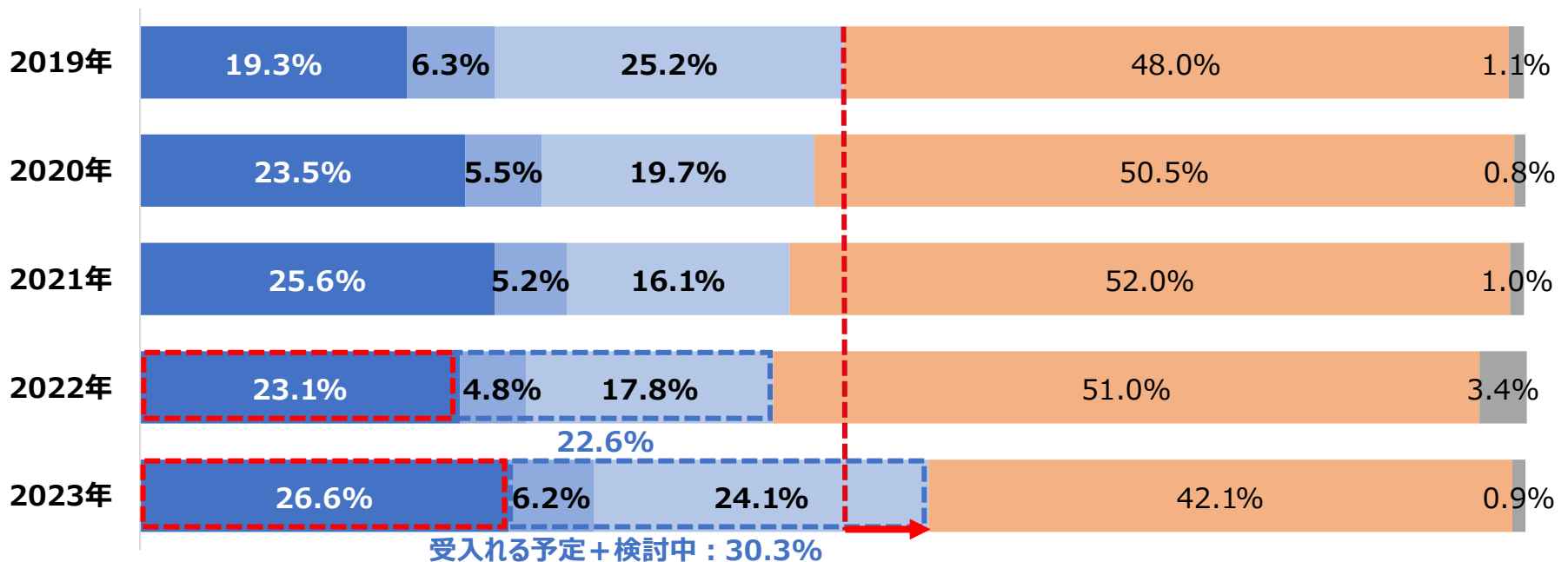
※「現状の受入規模を維持すべき」、「受入れを縮小すべき」と回答した企業



- 「既に受入れている」は約3割（26.6%）で、前年調査より3.5ポイント増加。
- 「今後受入れる予定」（6.2%）、「受入れるか検討中」（24.1%）を合わせると3割を超え（30.3%）、前年調査から7.7ポイント増加。
- 「既に受入れている」、「今後受入れる予定」、「受入れるか検討中」の合計は、コロナ禍前も上回る水準。

【全体】 n=3,120 ※ 2019年調査期間:2019年3月25日～4月25日 / 2020年調査期間:2020年7月16日～8月7日  
2021年調査期間:2021年7月26日～8月17日 / 2022年調査期間:2022年7月19日～8月10日

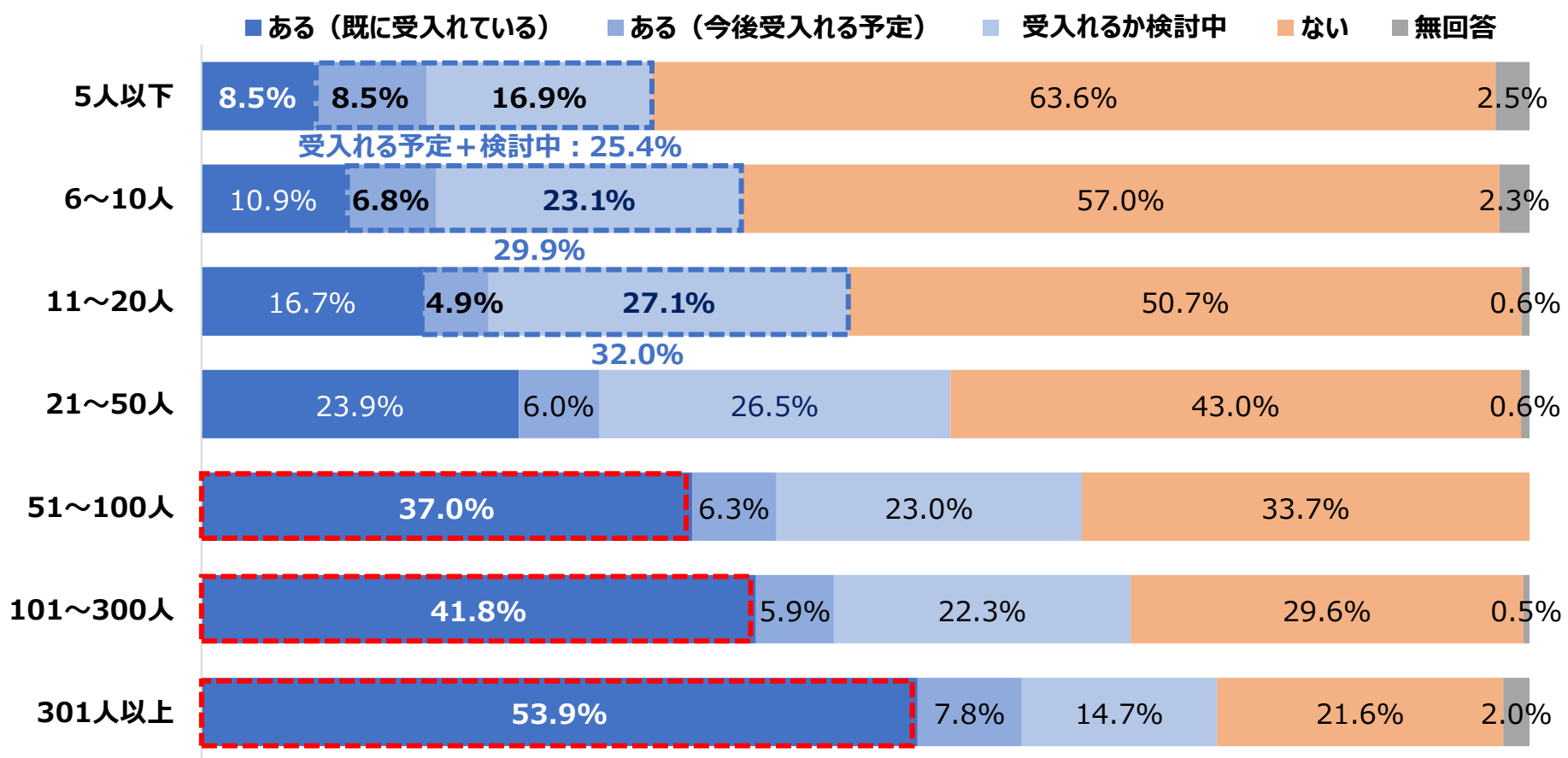
■ ある（既に受入れている） ■ ある（今後受入れる予定） ■ 受入れるか検討中 ■ ない ■ 無回答



# 4. 外国人材の受入れ 外国人材の受入れニーズ②（従業員規模別）

- 「既に受入れている」との回答は、従業員数「301人以上」で過半数（53.9%）となり、「101～300人」では4割を超え（41.8%）、「51～100人」でも4割に近い（37.0%）。
- 従業員数20人以下の企業では、「既に受入れている」は1割台以下だが、「今後受入れる予定」または「検討中」との回答は3割前後あり、規模の小さな企業でも一定の受入れニーズが示されている。

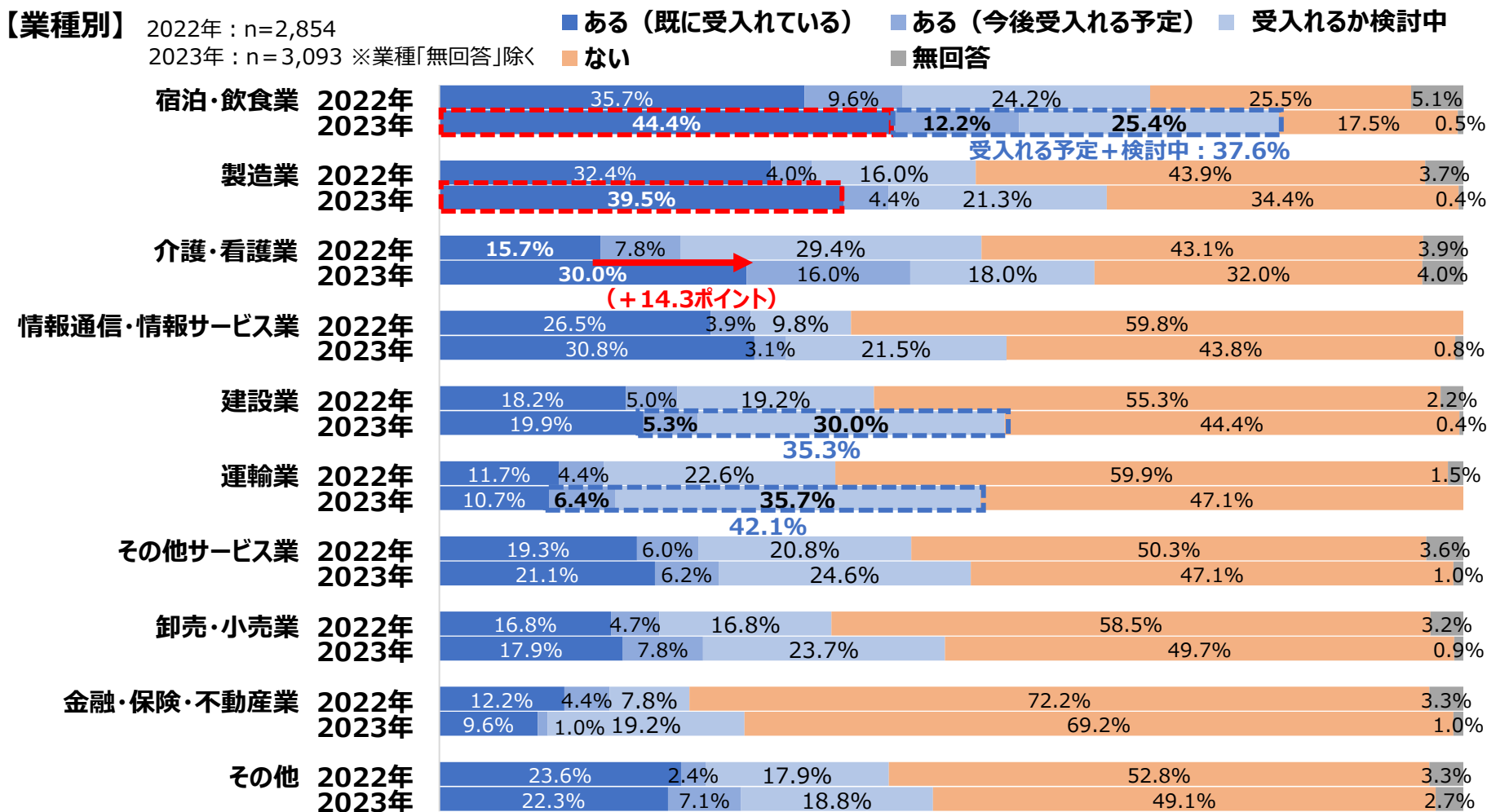
【従業員規模別】 n=3,070 ※従業員数「無回答」除く



## 4. 外国人材の受入れ

## 外国人材の受入れニーズ③（業種別）

- 「既に受入れている」との回答は、宿泊・飲食業（44.4%）、製造業（39.5%）で約4割。  
多くの業種で受入企業の割合が増え、介護・看護業（30.0%）は前年調査（15.7%）から大幅増。
- 「今後受入れる予定」+「受入れるか検討中」は、運輸業（42.1%）で4割を超え、宿泊・飲食業（37.6%）、建設業（35.3%）でも3割台後半と高い。

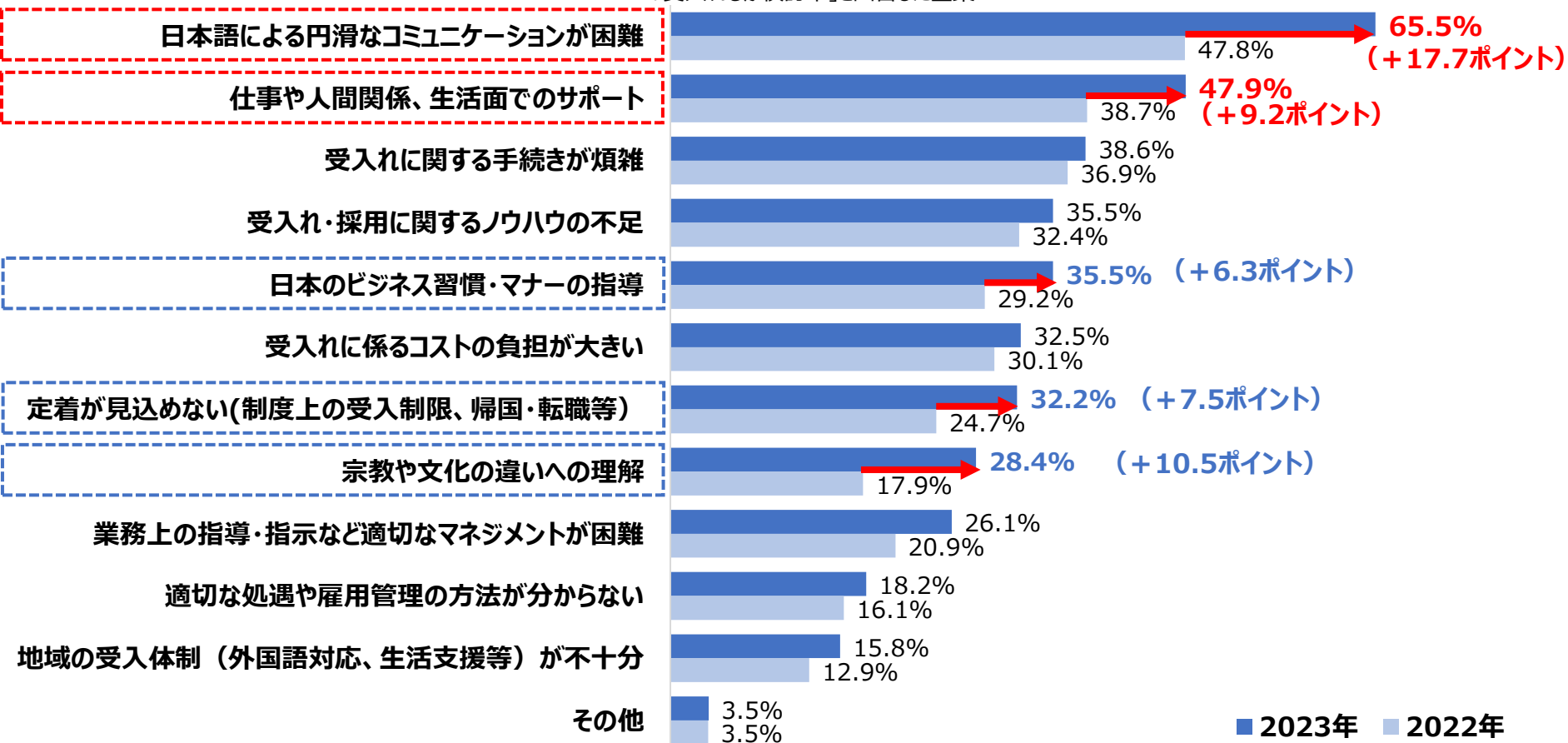


## 4. 外国人材の受入れ

## 外国人材受入れに係る課題①

- 外国人材受入れの課題は、「日本語による円滑なコミュニケーションが困難」が6割を超え（65.5%）、最多。「仕事や人間関係、生活面でのサポート」（47.9%）がこれに続き、いずれも前年度から大幅増。
- 手続き、ノウハウ、コストなど実務面の課題を挙げる声も多いが、「日本のビジネス習慣・マナーの指導」（+6.3ポイント）、「宗教や文化の違いへの理解」（+10.5ポイント）が前年度から増加。「定着が見込めない（制度上の受入制限、帰国・転職等）」（+7.5ポイント）も増えている。

【複数回答】 2022年：n=1,313 2023年：n=1,776 ※@ページで外国人材の受入れニーズが「ある（既に受入れている）」、「ある（今後受入れる予定）」、「受入れるか検討中」と回答した企業

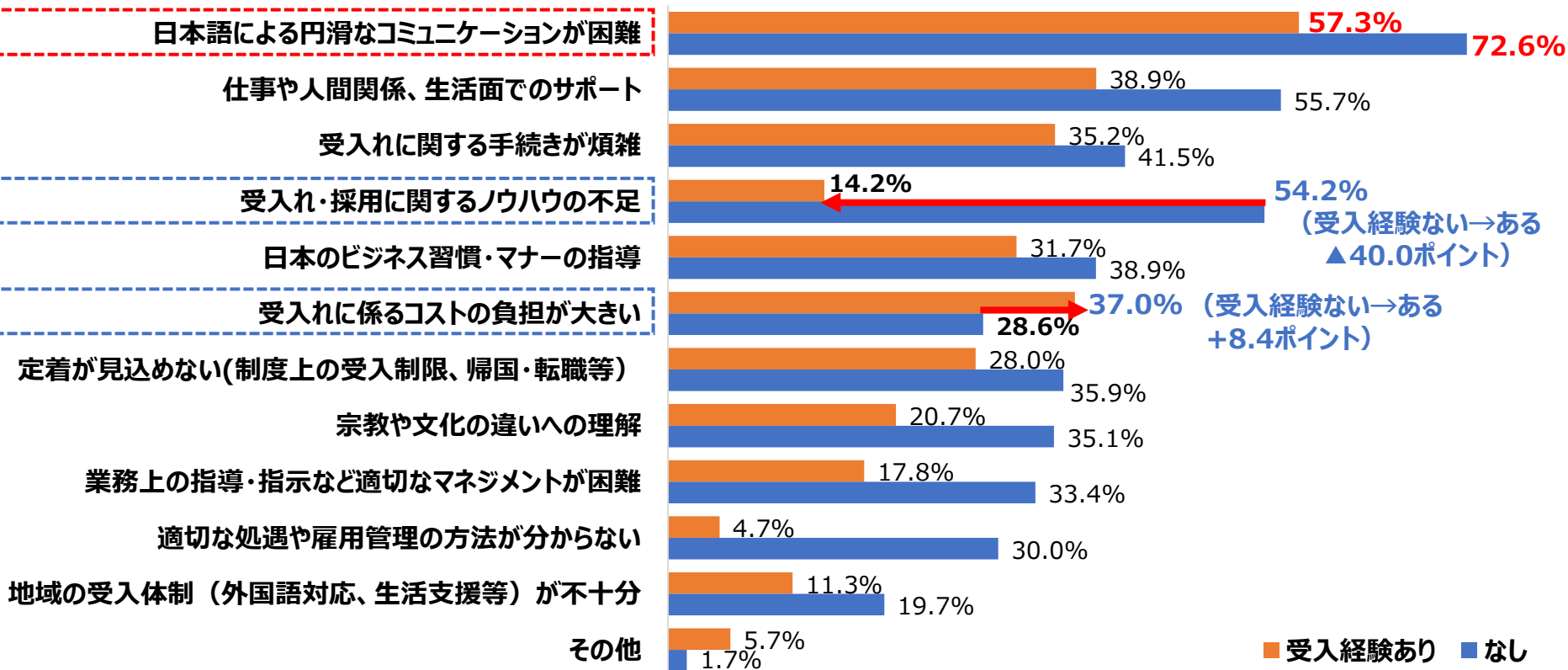


## 4. 外国人材の受入れ

## 外国人材受入れに係る課題②（受入経験別）

- 受入経験の有無に係わらず「日本語による円滑なコミュニケーションが困難」が最多。
- 受入経験ありは、なしと比較し、ほぼすべての選択肢で割合が低く、特に「受入れ・採用に関するノウハウの不足」（54.2%）は▲40.0ポイントと大きく差がある。
- 「受入コストの負担が大きい」（37.0%）のみ、受入経験ありの割合が高く（+8.4ポイント）なっている。

【複数回答】 受入経験あり n=830 ※⑦ページで外国人の受入れニーズが「ある（既に受入れている）」、「ある（今後受入れる予定）」、「受入れるか検討中」と回答した企業  
なし n=946



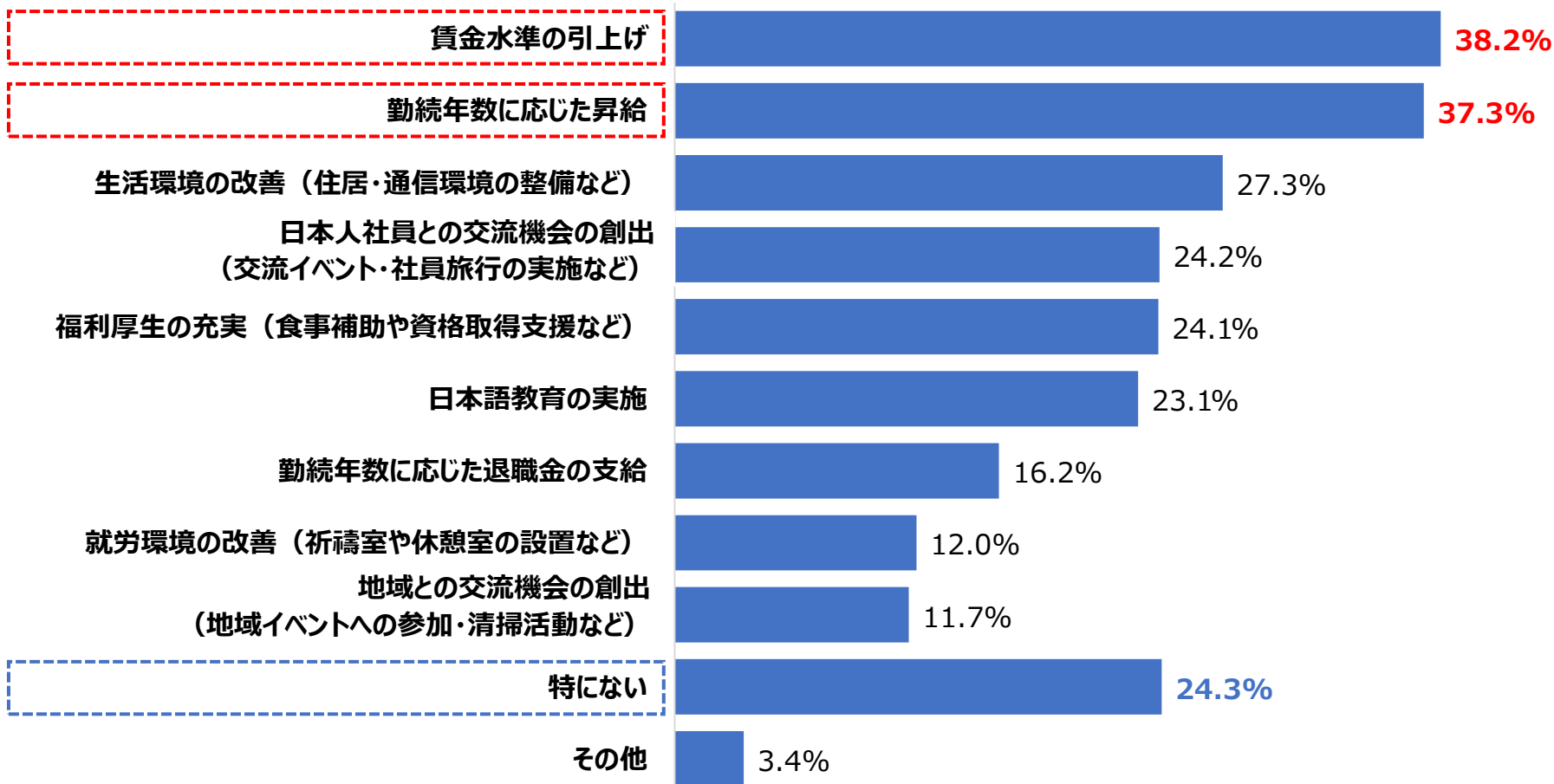


## 4. 外国人材の受入れ

## 外国人材の流失・離職防止に向けた取組

- 外国人材の流失・離職防止に向けた取組としては、「賃金水準の引上げ」(38.2%)が最多。「勤続年数に応じた昇給」(37.3%)が続き、賃金での取組が上位を占める。
- 一方で、2割強の企業が「特にない」(24.3%)と回答。

【複数回答】 n=1,776 ※②ページで外国人の受入れニーズが「ある（既に受入れている）」、「ある（今後受入れる予定）」、「受入れるか検討中」と回答した企業



## 4. 外国人材の受入れ 政府・自治体・公的機関等に求める取組

- 政府・自治体・公的機関等に求める取組は、「受入制度に係る手続き・書類の簡素化・迅速化」が5割を超え（53.9%）、最多。「受入れに係るコスト負担の軽減」（45.5%）が続く。
- 「自治体等による日本語教育の拡充」（31.7%）、「自治体等による生活面での支援」（31.1%）と自治体の支援に対する期待も高い。

【複数回答】 n=3,120

