

大阪経済記者クラブ会員各位

～中堅・中小企業の人手不足・価格転嫁に関するアンケート調査～

最大の経営課題は、「人手不足への対応」 3割強が、労務費上昇分を全く価格転嫁できず

【問合せ】大阪商工会議所
総務企画部 企画広報室(稲継・竹久)
TEL:06-6944-6304

<調査概要>

- 調査目的 : 深刻化する人手不足への中堅・中小・小規模企業の対応や、価格転嫁の状況を把握し、要望建議など事業の基礎データとするため。
- 調査期間 : 2024年3月4日(月)～15日(金)
- 調査対象 : 会員企業2,493社
- 調査方法 : Eメール、FAXで調査への協力を依頼。ウェブフォームで回答を受付。
- 有効回答数 : 300社(有効回答率12.0%)

調査結果のポイント

I. 今後取り組みたい経営課題について

- 「人手不足への対応(省人化投資や人材確保・離職防止等)」(58.3%)が最多。

II. 人手不足への対応について

- 「採用活動の強化」(63.9%)が最多、「賃上げの実施」(51.1%)が続く。
- 構造的な人手不足のなか、「事業のあり方・業務プロセスの見直し」(34.6%)、「社員の能力開発による生産性向上」(29.7%)、「多様で柔軟な働き方の推進」(21.1%)、「デジタル化・ロボット活用等省力化・省人化」(20.3%)などの対応策も上位。

III. 省力化・省人化投資について

- 省力化・省人化投資を検討・実施する際の障壁は、「費用対効果が分かりにくい」(44.0%)など、具体的な投資検討に進む前の段階の課題に加え、「自社の既存設備と省力化・省人化に必要なツール・設備等があわず、導入が難しい」(28.4%)、「導入時、導入後に現場でサポートできる人材がいない」(23.0%)など、投資の実施に至るまでにも課題がみられた。

IV. 外国人材の活躍について

- 現在の雇用状況、今後の採用意向について、「外国人材を採用していない」(76.3%)、「外国人材の採用は予定していない」(69.8%)がそれぞれ最多。次いで、「技術・人文知識・国際業務(技人国)」(雇用している:11.9%、採用を強化したい:13.9%)。
- 外国人材採用・定着のための課題は、「日々のコミュニケーションにおける言語の問題」(45.6%)が最多、次いで「社内体制の整備(就業規則の外国語対応、社内研修の実施、人事制度変更など)」(31.9%)。

V. コスト上昇分の価格転嫁について

- 労務費上昇分を「転嫁できていない(0%)」企業が32.8%で最多。

中堅・中小企業の人手不足・価格転嫁に関するアンケート調査

2024年4月18日
大阪商工会議所

【調査概要】

- 調査目的：深刻化する人手不足への中堅・中小・小規模企業の対応や、価格転嫁の状況を把握し、要望建議など事業の基礎データとするため。
- 調査期間：2024年3月4日（月）～15日（金）
- 調査対象：会員企業 2,493社
- 調査方法：Eメール、FAXで調査への協力を依頼。
ウェブフォームで回答を受付。
- 有効回答数：300社（有効回答率12.0%）

従業員数		
1) 5人以下	67	22.3%
2) 6人～20人	71	23.7%
3) 21人～50人	42	14.0%
4) 51人～100人	45	15.0%
5) 101人～300人	48	16.0%
6) 301人以上	27	9.0%
総計	300	—

資本金		
1000万円以下	91	30.3%
1000万超～5000万円以下	114	38.0%
5000万円超～1億円以下	72	24.0%
1億円超～3億円以下	10	3.3%
3億円超	13	4.3%
総計	300	—

業種		
製造業	90	30.0%
建設業	34	11.3%
卸売業	77	25.7%
小売業	15	5.0%
サービス業（宿泊、飲食、旅行業）	8	2.7%
サービス業（その他）	40	13.3%
その他	36	12.0%
総計	300	—

※端数処理（小数点第2位で四捨五入）の関係で、単一回答の設問にて数値の合計が100にならない場合があります。

目次

I. 今後取り組みたい経営課題について

- (1) 今後重点的に取り組みたい経営課題 2

II. 人手不足への対応について

- (1) 人手不足への対応策として実施・検討していること 3

III. 省力化・省人化投資について

- (1) 省力化・省人化投資の実施・検討状況 4

- (2) 省力化・省人化投資を実施・検討している業務の具体内容 5

- (3) 省力化・省人化投資を検討・実施する際の障壁 6

- (4) 省力化・省人化投資に関する、政府・支援団体等への要望 7

IV. 外国人材の活躍について

- (1) 現在雇用している外国人材の在留資格、今後採用を強化したい外国人材の在留資格 8

- (2) 外国人材の採用・定着のための課題 9

- (3) 「育成就労制度」への意見、外国人材活用に関する政府・支援団体等への要望 10

V. コスト上昇分の価格転嫁について

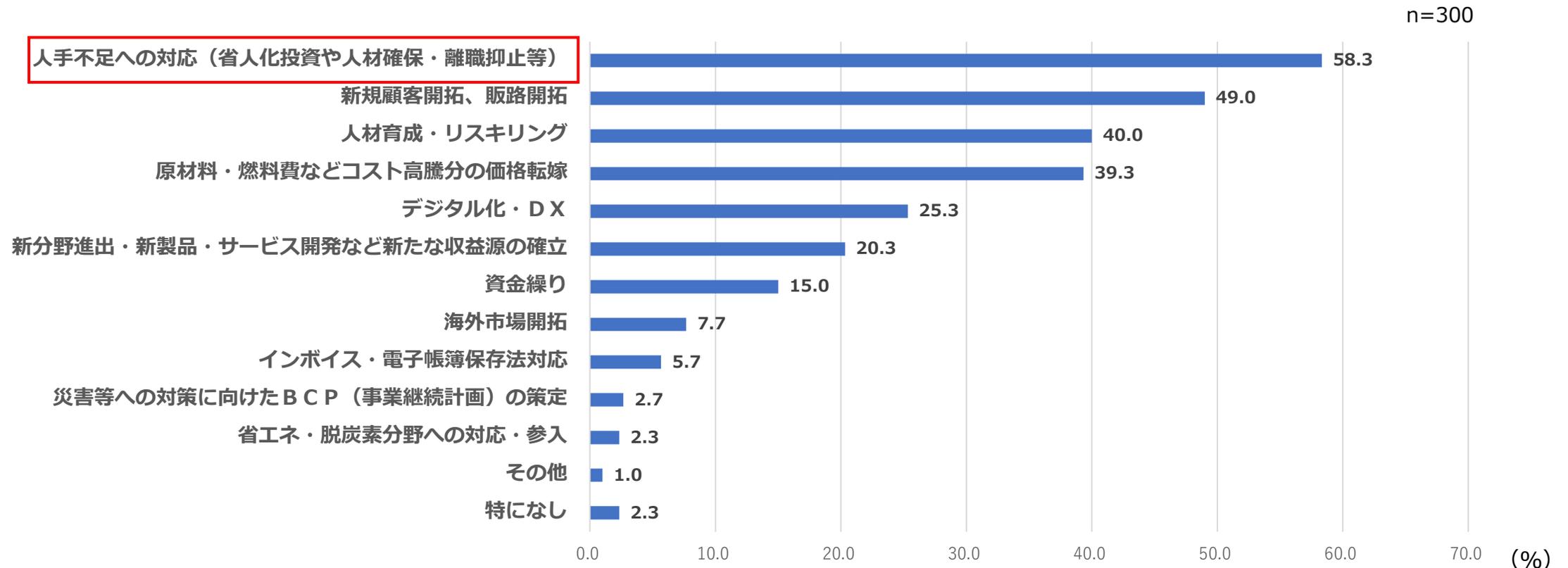
- (1) コスト上昇分の価格転嫁率、労務費上昇分の価格転嫁率 11

- (2) 価格転嫁を進めるために必要なサポート 12

I. 今後取り組みたい経営課題について

(1) 今後重点的に取り組みたい経営課題 (3つ以内複数回答)

- 「人手不足への対応（省人化投資や人材確保・離職防止等）」（58.3%）が最多。
- 以下、「新規顧客開拓、販路開拓」（49.0%）、「人材育成・リスクリング」（40.0%）、「原材料・燃料費などのコスト高騰分の価格転嫁」（39.3%）が続く。

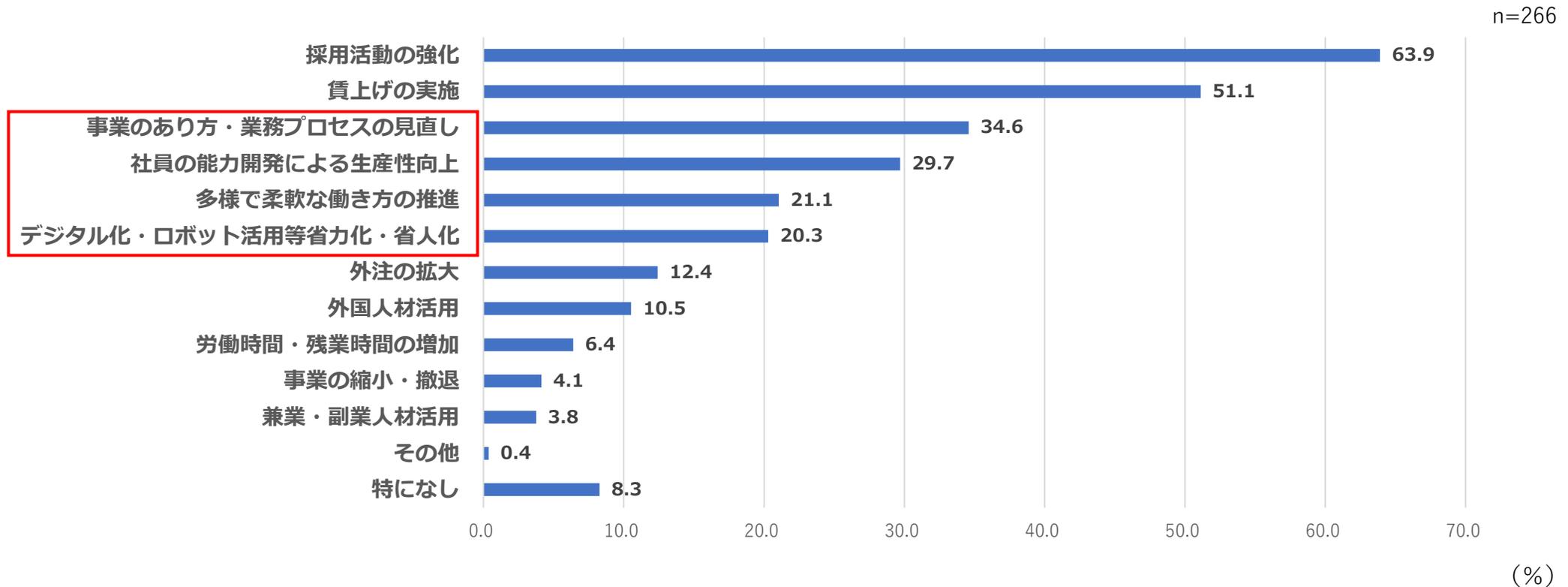


II. 人手不足への対応について

(1) 人手不足への対応策として実施・検討していること

(3つ以内複数回答)

- 「採用活動の強化」(63.9%)が最多、「賃上げの実施」(51.1%)が続く。
- 構造的な人手不足のなか、「事業のあり方・業務プロセスの見直し」(34.6%)、「社員の能力開発による生産性向上」(29.7%)、「多様で柔軟な働き方の推進」(21.1%)、「デジタル化・ロボット活用等省力化・省人化」(20.3%)などの対応策も上位。



Ⅲ. 省力化・省人化投資について

(1) 省力化・省人化投資の実施・検討状況

(単数回答)

- 省力化・省人化投資を実施あるいは検討している割合が最も高いのは、「製造・建設等業務」(80.4%)、次いで「総務・経理等管理業務」(76.3%)。
- 一方、「営業・販売・サービス等業務」では検討していない割合が39.5%と、「研究・開発・設計等業務」(45.3%)に次いで高い。

製造・建設等業務		
省力化・省人化投資を実施している	56	36.6%
省力化・省人化投資を検討している	67	43.8%
省力化・省人化投資を検討していない	30	19.6%
総計	153	—

80.4%

研究・開発・設計等業務		
省力化・省人化投資を実施している	20	17.1%
省力化・省人化投資を検討している	44	37.6%
省力化・省人化投資を検討していない	53	45.3%
総計	117	—

54.7%

物流・倉庫・受発注管理等業務		
省力化・省人化投資を実施している	49	29.7%
省力化・省人化投資を検討している	64	38.8%
省力化・省人化投資を検討していない	52	31.5%
総計	165	—

68.5%

営業・販売・サービス等業務		
省力化・省人化投資を実施している	54	22.7%
省力化・省人化投資を検討している	90	37.8%
省力化・省人化投資を検討していない	94	39.5%
総計	238	—

65.5%

総務・経理等管理業務		
省力化・省人化投資を実施している	74	31.4%
省力化・省人化投資を検討している	106	44.9%
省力化・省人化投資を検討していない	56	23.7%
総計	236	—

76.3%

Ⅲ. 省力化・省人化投資について

(2) 省力化・省人化投資を実施・検討している業務の具体内容

(自由記述)

■ 製造業

- 金型製作の省力化機械導入を検討。【1000万円以下、6人～20人】
- CAD、自動デザインツールの導入による設計作業の効率化。ECサイト構築による販売作業の省力化。【1000万円以下、5人以下】
- AI-OCR等を活用した受注情報の入力確認業務の省力化を検討している。【1000万円以下、21人～50人】
- 冷却機、包装機等の導入により、多品種の製造包装のスピードUP。【1000万超～5000万円以下、21人～50人】
- 鋼材加工設備にロボットを導入。社内システムを全面更新し、ペーパーレス化を推進。【5000万円超～1億円以下、101人～300人】
- 自動倉庫、ロボットの活用による部品加工や組立、小口現金の精算システムの導入【5000万円超～1億円以下、101人～300人】
- スリッターラインにおける自動刃組の導入、カメラやAIセンサーを使用した製品検査【5000万円超～1億円以下、51人～100人】

■ 小売業

- クラウド会計による売掛、入金、消込処理等の自動化【1000万超～5000万円以下、5人以下】

■ 卸売業

- 販売管理システムの機能更新、社内VPNインフラを構築しバックアップサーバーを介することによる情報共有、販売管理システムへの外部からの接続可能化による在宅勤務の実現【1000万円以下、6人～20人】
- SFA (Sales Force Automation) の導入、販売管理システムと連動した経理ソフトウェアの導入、PC-FAXの導入【5000万円超～1億円以下、21人～50人】

※黄色マーカーは主にハードウェア、青色マーカーは主にソフトウェア

■ 建設業

- RPAを用い予算管理、発注管理、勤怠管理を実施している。【1000万超～5000万円以下、6人～20人】
- 見積一試算一受発注一請求集計一支払いの一連のシステム化。出先業務でのタブレット導入。日報のシステム化。【1000万超～5000万円以下、21人～50人】
- 現状の社内業務システムの見直しを外部機関にて検証中。現場の施工管理を遠隔臨場により行うシステムを検討中。【5000万円超～1億円以下、1人～100人】
- データベースの確立とデータを利用した自動処理ソフトの導入【1億円超～3億円以下、101人～300人】
- システム導入による受発注業務の省力化。カメラ・システム等導入による施工現場の遠隔チェック。ソフト導入による経費精算業務の省力化。【3億円超、101人～300人】

■ サービス業

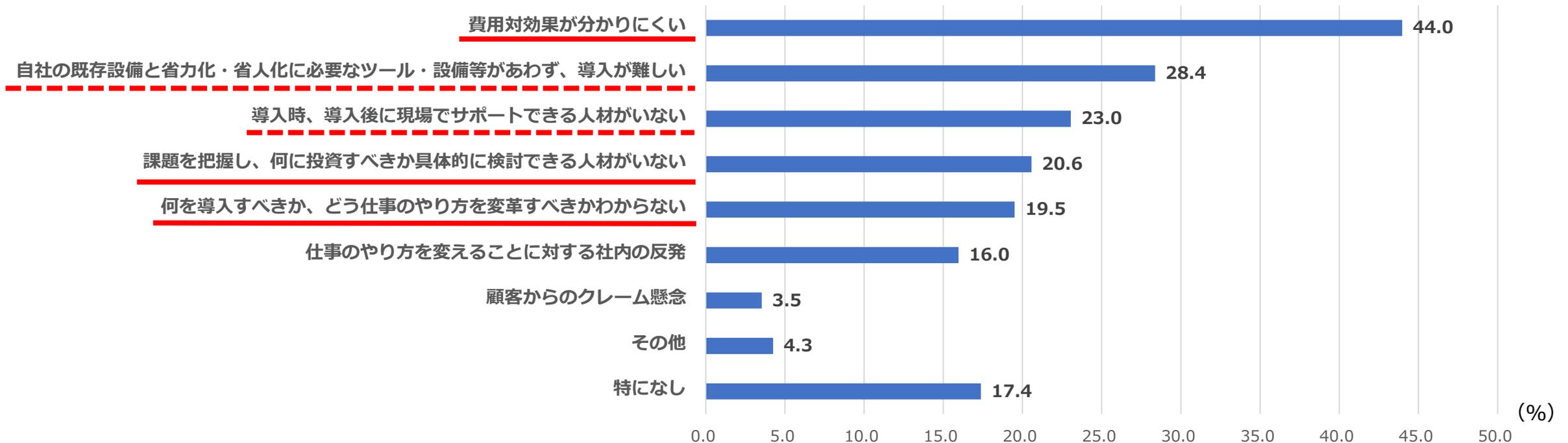
- バックオフィス業務のシステム導入、テーブルオーダーシステム、自動会計システムの導入。【1000万超～5000万円以下、301人以上】
- 自動釣銭機導入によるレジ業務の省力化、自動管理システム導入によるルーティンワークの削減【1000万超～5000万円以下、51人～100人】
- WEB化を進め電話オペレーションが減少。財務経理システムを簡素化。【5000万円超～1億円以下、6人～20人】
- 自動製図システムによる作図業務の自動化。【5000万円超～1億円以下、301人以上】

Ⅳ. 省力化・省人化投資について

(3) 省力化・省人化投資を検討・実施する際の障壁

(3つ以内複数回答)

- 「費用対効果が分かりにくい」(44.0%)を筆頭に、「課題を把握し、何に投資すべきか具体的に検討できる人材がない」(20.6%)、「何を導入すべきか、どう仕事のやり方を変革すべきか分からない」(19.5%)など、具体的な投資検討に進む前の段階で課題がある。
- また検討を具体化させた後、「自社の既存設備と省力化・省人化に必要なツール・設備等があわず、導入が難しい」(28.4%)、「導入時、導入後に現場でサポートできる人材がない」(23.0%)など、省力化・省人化投資の実施に至るまでにも課題がある。



Ⅲ. 省力化・省人化投資について

(4) 省力化・省人化投資に関する、政府・支援団体等への要望

(自由記述)

■省力化・省人化へのサポート

- 自社なりにやっているつもりでも、そのやり方が適切か判断がつきづらい。まずは客観的な診断をしてもらえるといい。自社では、経営管理システムや生産管理システムを導入しているが、それがうまく使いこなせているかはわからない。【製造業、1000万超～5000万円以下、6人～20人】
- 可能であれば、省力化指導を無償でお願いしたい。【小売業、1000万超～5000万円以下、6人～20人】

■補助金・税制での支援

- 中小企業の設備投資関係の特別税制優遇処理の更なる延長をお願いしたい。【製造業、5000万円超～1億円以下、101人～300人】
- 補助金募集のタイミングがずれると補助金の申請ができない。また、募集の直前まで補助金の対象となる設備や機器、サービスが開示されないため、そこから機器の選定～申請していたのでは事業スピードが遅くなるため、結果として補助金が使えないものになっている【卸売業、5000万円超～1億円以下、51人～100人】
- 人材確保と並行して補助金による設備充実を試みているが、補助金の手続きの煩雑さがボトルネックになっている。【製造業、1000万円以下、6人～20人】
- 新設備導入・システム導入時の補助金、新設備投資等・資金必要時のサポート。【製造業、5000万円超～1億円以下、101人～300人】

■事例等の収集・公開

- オートメモの利用等、多様な企業で活用できる小さなDX化について、事例等を収集し教えてもらえるようにしてほしい【サービス業（その他）、1000万超～5000万円以下、6人～20人】
- 成功事例、失敗事例を教示していただきたい。【卸売業、5000万円超～1億円以下、101人～300人】

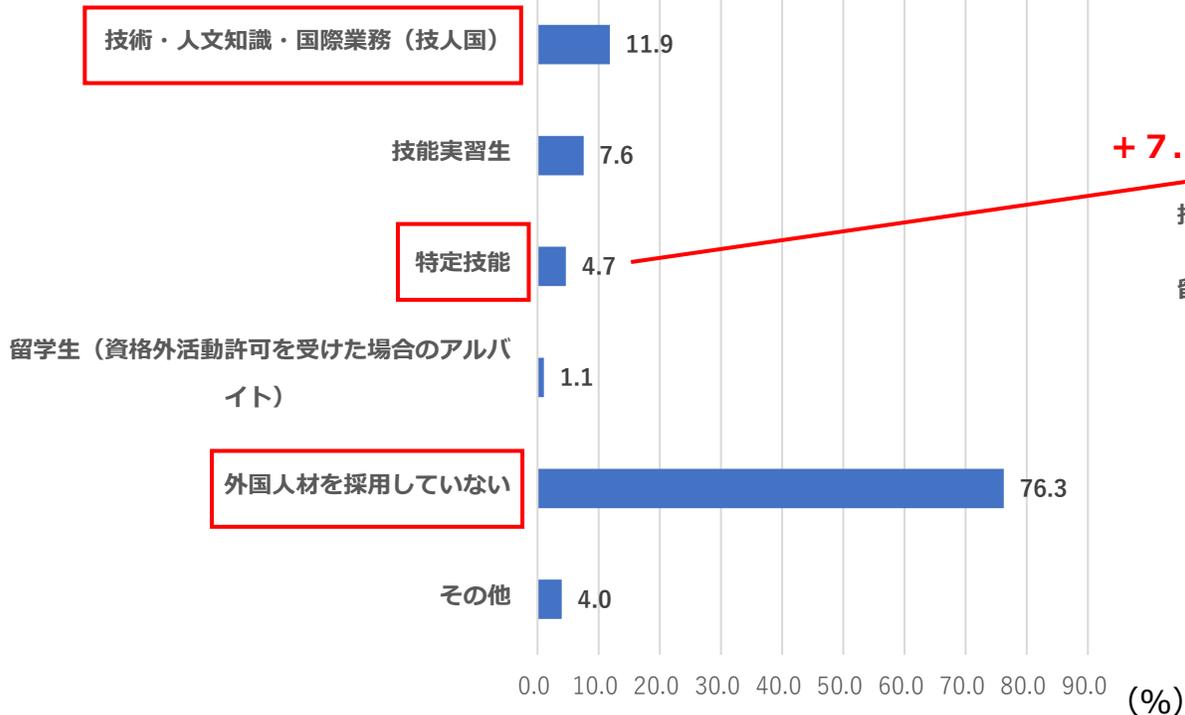
IV. 外国人材の活躍について

(1) 現在雇用している外国人材の在留資格、今後採用を強化したい外国人材の在留資格
(複数回答)

- 「外国人材を採用していない」(76.3%)、「外国人材の採用は予定していない」(69.8%)がそれぞれ最多。
- 次いで、「技術・人文知識・国際業務(技人国)」(雇用している: 11.9%、採用を強化したい: 13.9%)。
- 現在雇用している外国人材の在留資格と、今後採用を強化したい外国人材の在留資格の差が最も大きかったのは「特定技能」(雇用している: 4.7%、今後採用を強化したい: 12.1%)。

【現在雇用している外国人材】

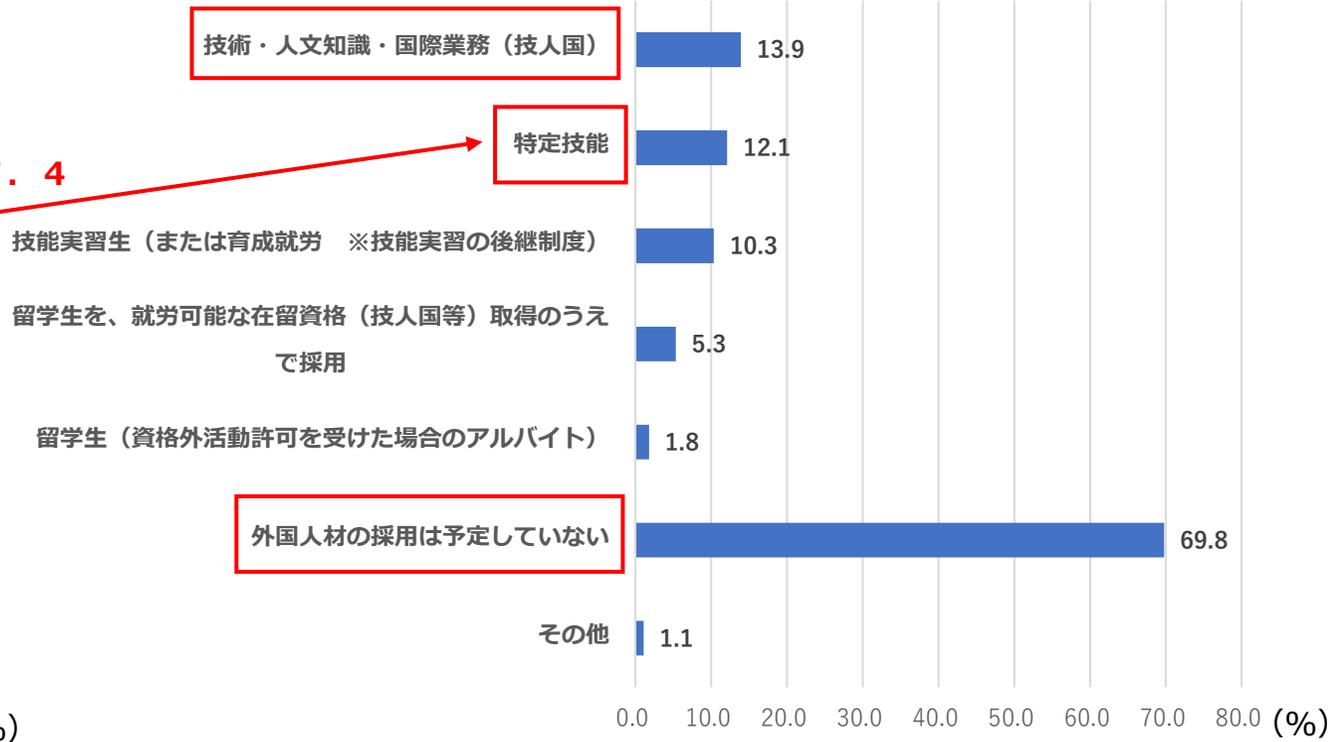
n=278



【今後採用を強化したい外国人材】

n=281

+7.4

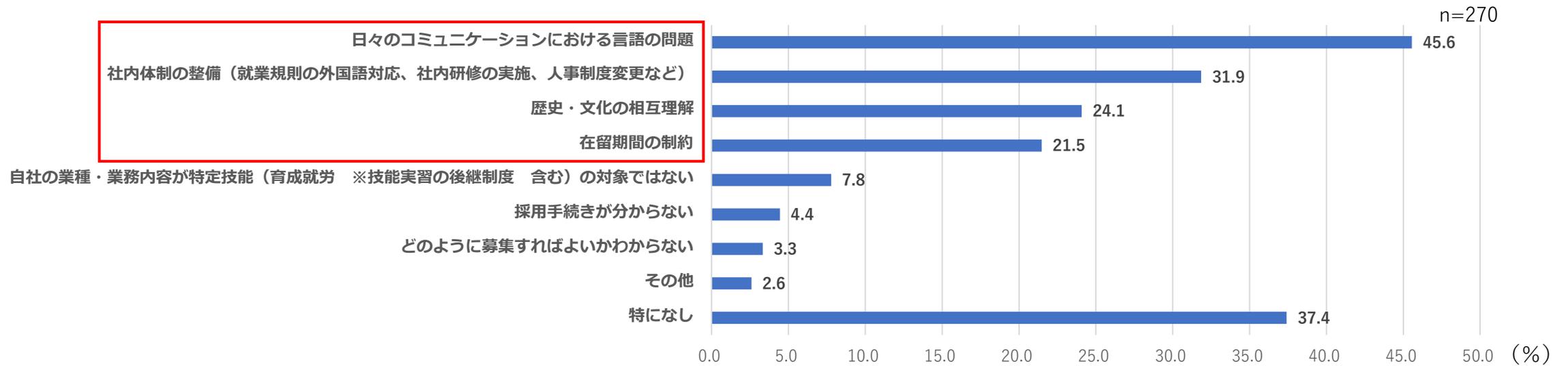


IV. 外国人材の活躍について

(2) 外国人材の採用・定着のための課題

(3つ以内複数回答)

- 「日々のコミュニケーションにおける言語の問題」(45.6%)が最多。
- 「社内体制の整備(就業規則の外国語対応、社内研修の実施、人事制度変更など)」(31.9%)、「歴史・文化の相互理解」(24.1%)、「在留期間の制約」(21.5%)が続く。



■ 企業の声

- 複雑な図面や、作業指示書の理解、日本語の読み書きが必要なので、外国人雇用は難しい。【製造業、1000万円以下、6人~20人】
- 現在の社内体制では外国人の教育・指導が困難。【サービス業(宿泊、飲食、旅行業)、1000万超~5000万円以下、301人以上】
- 技術の習得までかなりの年月がかかるため、自国に帰るのが前提の外国人材は採用に躊躇する。【製造業、5000万円超~1億円以下、51人~100人】
- 外国人材に興味は有るが、信頼のできる依頼先が見つからない。【建設業、1000万超~5000万円以下、6人~20人】
- 検討はしているが、外国人労働者の居住環境整備等の課題が多く実現困難。【建設業、1000万超~5000万円以下、21人~50人】

IV. 外国人材の活躍について

(3) 「育成就労制度」についての意見、外国人材活用に関する政府・支援団体等への要望

(自由記述)

■ 育成就労制度 ※技能実習の後継制度 についての意見

- 特定技能制度の特定産業分野の分類廃止。どの分野でも人手不足に直面もしくは将来直面する。不公平感がある。【製造業、5000万円超～1億円以下、51人～100人】
- 実際に雇用するまでの日本語や仕事内容を教育しており、経費を含めて、転籍制限3年が妥当と考える。短くなれば雇用側の経費負担は大きくなる。雇用する前の教育費用などの助成金を求める。【建設業、5000万円超～1億円以下、51人～100人】
- 転職制限の緩和は資本構成の乏しい中小・零細企業にしわ寄せが来る。【卸売業、5000万円超～1億円以下、21人～50人】
- 中小企業は少数精鋭である必要があり、長期で働いてもらえないと困るので、正直利用しづらい制度。【製造業、1000万超～5000万円以下、6人～20人】
- 実質有期的な雇用では、受け入れる企業が限定されてしまう。また、特定技能2号は在留期間の上限は無いとはいえ、外国人にとって非常にハードルが高いがゆえ認定されている外国人は非常に少ないと聞くため、現実味に乏しい。【製造業、5000万円超～1億円以下、101人～300人】

■ 外国人材活用に関する、政府・支援団体等への要望

- 外国人材の紹介などについて、よく電話がかかってくるが、信頼のできる相手かどうかわからないので苦慮している。まともな業者であるお墨付きを与えてほしい。【建設業、1000万超～5000万円以下、6人～20人】
- 技能実習生を雇う場合の、組合費が高額だと思う。組合費が要ること自体が無駄であると思う。【建設業、1000万円以下、6人～20人】
- 特定技能の職種を大幅に増やして欲しい。現在の職種は非該当だが人手不足に困っている。【製造業、5000万円超～1億円以下、101人～300人】
- 外国人専用住宅等インフラの整備。【サービス業（その他）、1000万超～5000万円以下、6人～20人】
- 採用時の住居費、家電製品購入等への補助金。【建設業、5000万円超～1億円以下、101人～300人】
- 欧米諸国はこれまでの外国人移民政策を転換する方針が明らか。安易な外国人材活用方針ではなく、もっと日本の国益に寄与する政策を進めてほしい。【サービス業（宿泊、飲食、旅行業）、1000万超～5000万円以下、51人～100人】

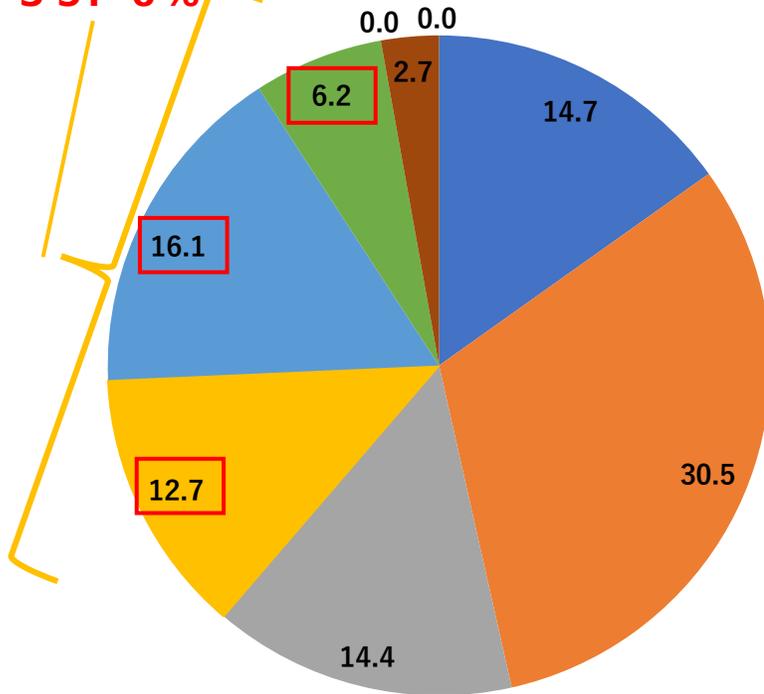
V. コスト上昇分の価格転嫁について

(1) コスト上昇分全体の価格転嫁率、労務費上昇分の価格転嫁率

- 労務費上昇分を「転嫁できていない (0%)」企業が32.8%で最多。
- 50%以上価格転嫁できている企業の割合は、コスト上昇分全体の価格転嫁では、35.0%であったのに対し、労務費上昇分の価格転嫁では21.4%となった。

【全体】

50%以上価格転嫁は
35.0%



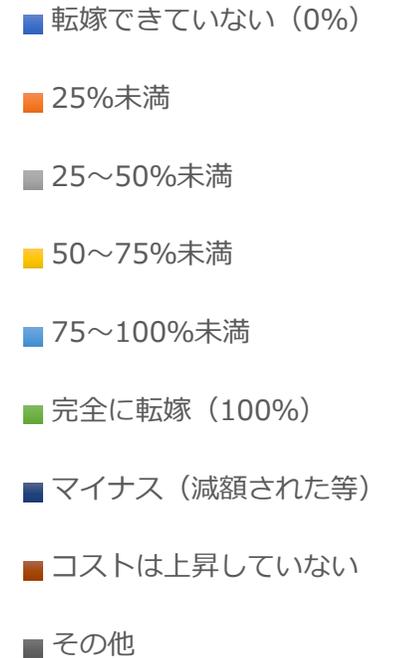
【労務費上昇分】

n=292

50%以上価格転嫁は
21.4%



n=290



IV. コスト上昇分の価格転嫁について

(2) 価格転嫁を進めるために必要なサポート

(自由記述)

■ 価格転嫁のための仕組みづくり

- 労務費・エネルギー価格・運送費の上昇をそもそも認めてくれる顧客は僅か。仕組みづくりをして頂きたい。【卸売業、1000万超～5000万円以下、6人～20人】
- 大企業は価格転嫁ができる。仕入価格が高ければ仕入先を変えることが出来るが、中小企業、特に零細企業は仕入先を変えることが出来ず、大企業に買ってもらう為に価格を抑える所がまだまだあり、価格転嫁できない状態が続いている。そのため、従業員への賃金アップも出来ない状態である。【製造業、1000万円以下、5人以下】
- 建設業のように、下請けが多い多重構造産業においては、価格転嫁を求めることは非常に難しい。一人親方の扱いについて、実態をよく調べた上で、企業にとっても一人親方たちにとっても、就労しやすい環境や制度を考えていただきたい。【建設業、1000万超～5000万円以下、6人～20人】
- 資本金の枠に捉われず、価格転嫁を取引先にお願ひできるよう、政府などから大企業へのご指導をお願いしたい。資本金が3億円を超えていることを理由に、資材・労務費上昇分の価格転嫁を拒否されることがあるが、会社が統制しきれない原価上昇分を、資本金が大きいから受け付けないという風潮は、いかがなものかと思う。【製造業、3億円超、301人以上】

■ 調査の実施・公表、コスト上昇を踏まえた価格設定

- 中小企業Gメンの活躍などアンケート調査などを活発にお願いしたい。【製造業、5000万円超～1億円以下、101人～300人】
- 公共事業費の積算価格を速やかに現状価格に合わせてほしい。【その他、1000万超～5000万円以下、51人～100人】
- 医療用医薬品では、原料・エネルギー・労務費等が上昇しているが、薬価がそれに関係なく下がるシステムになっており価格転嫁が簡単に出来ない。【製造業、1000万超～5000万円以下、101人～300人】