

特集

福岡の中小企業の労働事情と課題

～中小企業労働事情実態調査から～

1

1. 経営状況

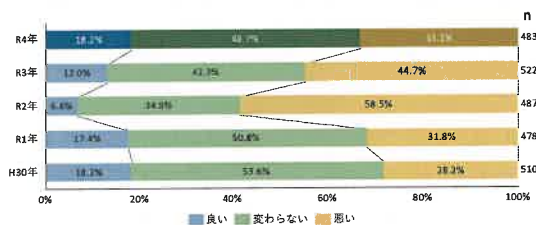
～コロナ禍からの緩やかな回復にインフレが水を差す～

1-1. 経営状況 (直近5ヵ年比較)

県内事業所に対して現在の経営状況を「良い」「変わらない」「悪い」の選択肢から答えてもらい、過去5ヵ年の推移を比較した。「良い」と答えた県内事業所の割合は18.2%で、前年から5.2ポイントと大幅にアップ、またコロナ前のR1年の17.4%を超えた。また、「変わらない」「悪い」の割合もコロナ前の水準に近づいており、異常であったここ2年の経営環境が落ち着いてきていることが読み取れる(図表1-1)。

(n=回答事業所数。以下の図表も同様)

図表1-1 県内企業の経営状況 (直近5ヵ年比較)



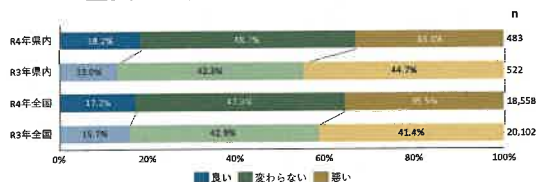
～コロナ前の水準にほぼ戻った～

1-2. 経営状況比較 (全国との比較)

県内と全国の経営状況データを2ヵ年分の推移で比較した(図表1-2)。

経営状況が「良い」と回答した事業所の比較は、県内は全国と比較して1.0ポイント高くなっており、前年とは逆に全国平均よりも県内の方が優れている結果となった。県内の経営状況は全国平均よりも良いと言える。

図表1-2 経営状況 (全国との比較)



～本県は全国平均よりも「良い」の割合が高く、「悪い」が低い～

1-3. 経営状況比較 (九州各県毎)

次に、九州全体及び各県の経営状況を比較した(図表1-3)。

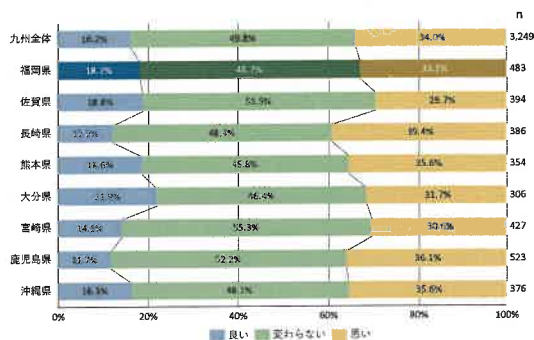
九州全体の平均値と福岡県の指標の比較では、「良い」が2.0ポイント多く、また「悪い」は0.9ポイント少ない。九州全体と比較すれば経営状況が良い状態であると言える。

各県の指標を比較すると、「良い」が最も多いのは大分県で21.9%、次点で佐賀県の18.8%や熊本県の18.6%が続く。

逆に「良い」が最も少ないのは鹿児島県で11.7%、次点は長崎県で12.2%となった。「悪い」と回答した事業所の割合が最も高いのは長崎県で、39.4%とおおよそ4割の事業所がそう回答している。

九州各県毎に経営状況が良いグループと悪いグループに別れており、福岡県は良いグループに入っていると言える。

図表1-3 九州各県の経営状況



～大分が好調、「悪い」が多いのは長崎～

1-4. 経営状況比較 (従業員規模別)

次に従業員数(規模)別に経営状況への回答を比較した(図表1-4)。

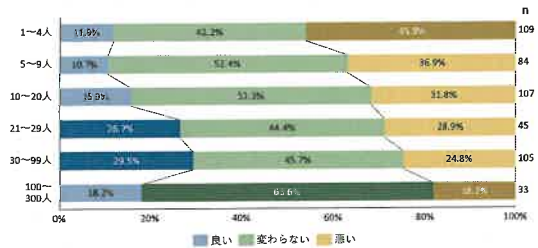
昨年は従業員規模が大きくなればなるほど経営状況を「良い」と回答した比率が高くなる傾向にあったが、今年の調査では従業員数が100名を超える企業の「良い」の割合が少なくなっており、21～29人および30～99人の事業所の方が割合が高くなっている。特に30～99人の事業所ではその3割が経営状況が「良い」と回答している。

「悪い」と回答した事業所は従業員の規模にほぼ

連動しており、規模が大きいほど「悪い」の比率が低くなっている。

従業員数1～4人の事業所においては、その45.9%とほぼ半分近い事業所が経営状況が「悪い」と回答しているのも特徴である。

図表1-4 従業員規模別の経営状況



～21～99人の事業所が「良い」との回答が多い～

1-5. 主要事業の今後の方針 (経営状況別比較)

主要事業の今後の方針を「強化拡大」「現状維持」「縮小」「廃止」「その他」から選択してもらい、経営状況が「良い」「変わらない」「悪い」それぞれの回答と組み合わせてクロス分析し比較を行った。

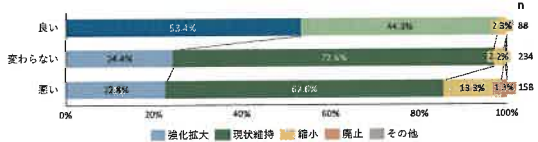
経営状況が「良い」と回答した事業所の約半数以上、53.4%が今後の方針を「強化拡大」としている。昨年は55.9%であり2.5ポイント減少しているが、傾向は同様であると言える。

他の項目も昨年と傾向はほぼ同じであるものの、「強化拡大」と回答した事業所の割合が経営状況の認識にかかわらずわずかながら上昇しているのが特徴である。

経営状況が「悪い」と回答した事業所のうちそれでも22.8%が「強化拡大」と攻めの方針をとっていることがわかる。

(図表1-5)。

図表1-5 主要事業の今後の方針 (経営状況別比較)



～経営状況の良い事業所は強化拡大に積極的～

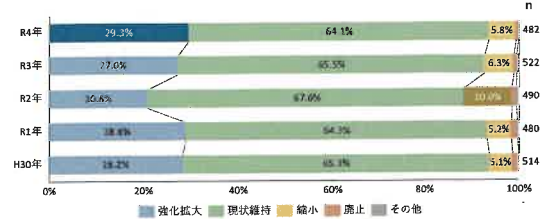
1-6. 主要事業の今後の方針 (直近5ヵ年比較)

直近5ヵ年の県内事業所における主要事業の今後の方針の推移を比較した。

「強化拡大」を今後の方針として掲げる事業所の割合は29.3%と昨年から2.3ポイント改善、コロナ前の数値である28.8%をわずかながら上回る結果となった(図表1-6)。

「縮小」と回答した事業所もコロナ時の10.0%を底に回復が見られており、前年と比較して0.5%改善している。

図表1-6 主要事業の今後の方針(直近5ヵ年比較)



～コロナ以前を上回る「強化拡大」志向～

1-7. 経営上の障害 (全国との比較)

経営上の障害となっていると考えられる項目は何か、3項目以内で複数回答可という条件で回答してもらった。

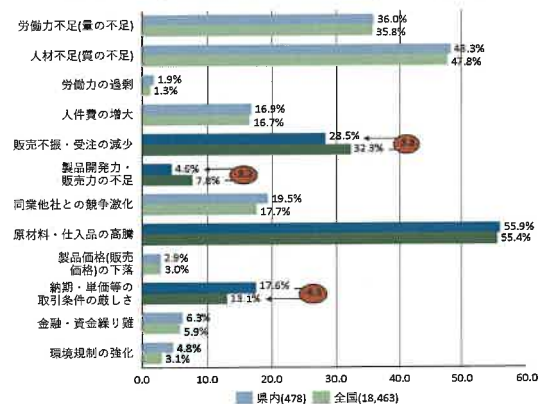
まずは県内(478事業所)と全国(18,463事業所)のデータを比較し、乖離の大きな項目を見てみる(図表1-7)。

県内・全国問わず最も障害だと感じているのは「原材料・仕入品の高騰」で、半分を超える事業所がそう回答している。

全国平均よりも県内の指標が大きい、つまりより障害だと考えられているのは「納期・単価等の条件の厳しさ」で、4.5ポイントの開きがある。昨年は「労働力不足(量の不足)」と「人材不足(質の不足)」の差異が大きかったが、今年は差がほぼなくなった。

逆に全国平均よりも障害だと感じる事業所の割合が少ない、つまり県内事業所は相対的に障害だと感じる項目が少ないのは、「販売不振・受注の減少(3.8ポイント)」及び「製品開発力・販売力の不足(3.2ポイント)」となっており、こちらの傾向は昨年と変わらない。

図表1-7 経営上の障害 (全国との比較)



～県内事業所は全国と比較して納期・単価等の取引条件の厳しさをより課題と感じる～

1-8. 経営上の障害 (直近3ヵ年比較)

次に、県内事業所が感じる「経営上の障害」について、この3ヵ年でどのように推移してきたかを検討する(図表1-8)。

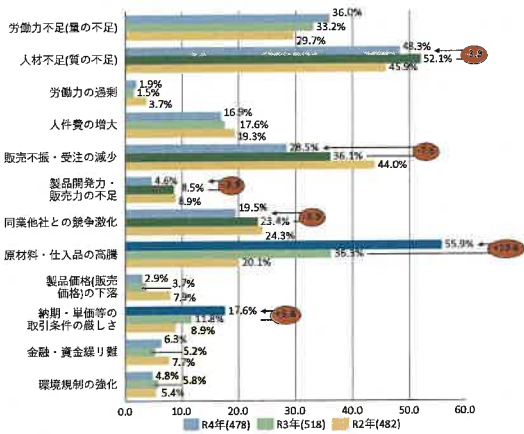
まず昨年までとは大きな傾向の変化が見られる。昨年までは事業所が経営上の障害だと感じる1番の項目は「人材不足(質の不足)」であった。今年は3.8ポイント低下したものの、48.3%と半数近い事業所がまだにそう感じているようだが、「原材料・仕入品の高騰」が前年から19.6ポイント急進し55.9%と課題の一位となった。

他に課題と感じる事業所の割合が高まった項目としては「納期・単価等の取引条件の厳しさ」があり、5.8ポイント上昇した。

低下した項目に関しては、先ほど説明した「人材不足(質の不足)」が3.8ポイント、「販売不振・受注の減少」が7.6ポイント、「製品開発力・販売力の不足」が3.9ポイント、「同業他社との競争激化」が3.9ポイントそれぞれ改善している。

「販売不振・受注の減少」「製品開発力・販売力の不足」「同業他社との競争激化」の項目の改善から、需要の回復が感じられる。しかしながら、「原材料・仕入品の高騰」「納期・単価等の取引条件の厳しさ」などの項目が悪化しており、需要回復にインフレが水を差している状態にあると考えられる。

図表1-8 経営上の障害(直近3カ年比較)



～需要回復のチャンスにインフレが阻害～

1-9. 経営上の強み(全国との比較)

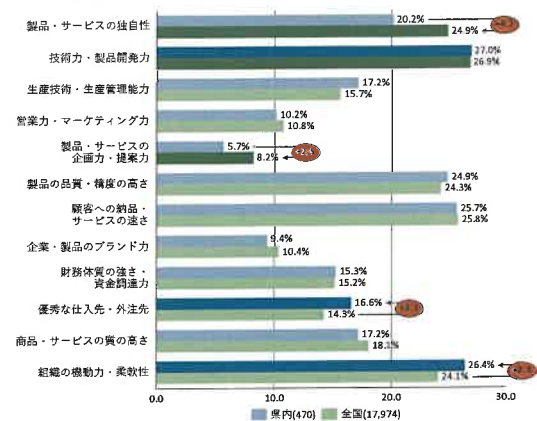
県内と全国の事業所が持つ経営上の「強み」について、3項目までなら複数回答可能という条件でその差異を調査した(図表1-9)。

まず、県内・全国ともに最も回答した割合の多かった項目は「技術力・製品開発力」であった。県内の方がより強みと感じている項目は「組織の機動力・柔軟性」で、2.3ポイントの差異が見られた。また、「優秀な仕入先・外注先」も2.3ポイント分全国よりも強みと感じている事業所の割合が高かった。

逆に全国の方がより強みだと感じているのは「製品・サービスの独自性」(4.7ポイント)、「製品・サー

ビスの企画力・提案力」(2.5ポイント)であった。

図表1-9 経営上の強み(全国との比較)



～県内・全国ともに強みの一位は「技術力・製品開発力」に～

1-10. 経営上の強み(直近3カ年比較)

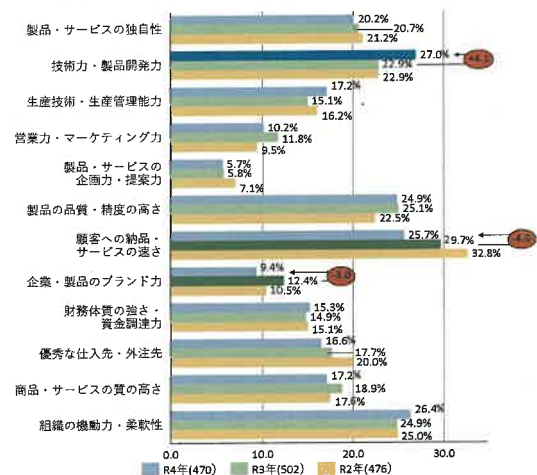
県内の事業所が考える経営上の強みを時系列で3年分比較した(図表1-10)。

前年を含め過去の4年間で最も割合が高かったのは「顧客への納品・サービスの速さ」であったが、今回は4.0ポイントと大きく低下した。経営上の障害でも挙げられていた価格の高騰が影響している可能性がある。

代わりに一位となったのは前年より4.1ポイント増加した「技術力・製品開発力」で、27.0%の事業者がこの点が強みだと回答している。

他には、「企業・製品のブランド力」が3.0ポイント低下しているのが目立つ。

図表1-10 経営上の強み(直近3カ年比較)



～一位は前年の「顧客への納品・サービスの速さ」から「技術力・製品開発力」へ～

2. 労働環境

～残業時間が増加傾向、中途採用が活発に～

2-1. 月平均残業時間(直近3カ年比較)

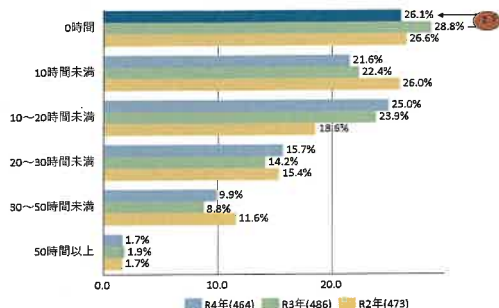
県内事業所における従業員1人当たりの月平均均

業時間の直近3ヵ年推移を確認する(図表2-1)。

「0時間」の企業の比率が26.1%と昨年と比較して2.7ポイント減少している。同様に「10時間未満」も0.8ポイント減少している。

逆に増加しているのは「10～20時間未満」「20～30時間未満」「30～50時間未満」の3項目で、全体的な傾向として残業時間が増加していることがわかる。

図表2-1 従業員一人当たりの月平均残業時間(直近3ヵ年比較)



～景気回復を反映か、残業ゼロ時間の企業が減少～

2-2. 月平均残業時間(従業員規模別)

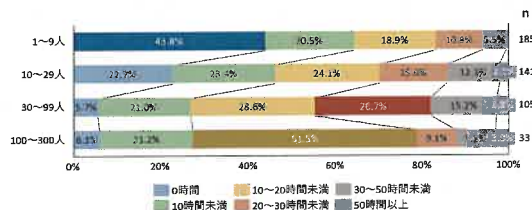
従業員1人あたりの月平均残業時間の分布を事業所の規模別に見ていく(図表2-2)。

1～9人の事業所は半数の43.8%が残業時間0となっている。昨年は50.9%だったので、7.1ポイント減少している。

全体的には規模が大きくなるほど残業時間が増える傾向は毎年同様であり、100～300人では「10～20時間」の残業が全体の約半分を占めている。

また、「20～30時間」の残業が最も多いのは従業員が30～99人の事業所であった。

図表2-2 規模別に見た従業員一人当たり月平均残業時間



～100～300人規模の事業所では10～20時間の残業が半数～

2-3. 従業員の採用計画(全国比較)

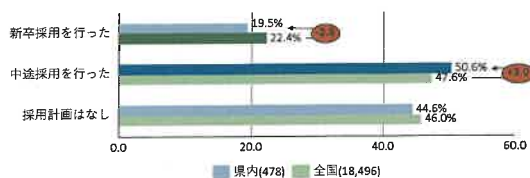
従業員の採用計画の有無について、県内事業所と全国との比較を行った(複数選択)。

県内企業のうち新卒採用を行ったのは19.5%と、全国の22.4%よりも2.9ポイント少なかった。

逆に中途採用に関しては、県内事業所は50.6%であり、全国の47.6%と比較すると3.0ポイント多くなっている。

県内事業所は全国と比較して、中途採用をより積極的に行っているようだ(図表2-3)。

図表2-3 従業員の採用計画(全国との比較)



～全国は新卒採用、県内は中途採用を行った比率が高い～

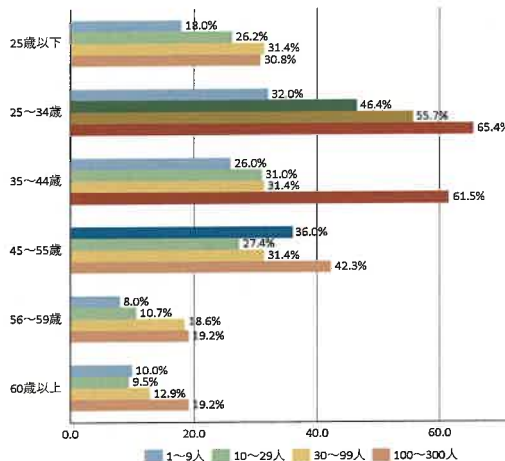
2-4. 中途採用を行った従業員の年齢層(従業員規模別)

中途採用を行った事業所に対して、採用者の年齢層を従業員規模別に確認した(図表2-4)。

従業員100人以上の事業所の採用意欲は高く、「25～34歳」は65.4%の事業所が採用、「35～44歳」も61.5%となっている。従業員10～29人、30～99人は「25～34歳」の雇用が多い。

従業員9名以下の事業所のみ少し異なる傾向を見せている。「45～55歳」の採用を行った割合が最も高く、少数精鋭の事業者ほど経験者の採用を志向している可能性がある。

図表2-4 中途採用を行った従業員の年齢層(従業員規模別)

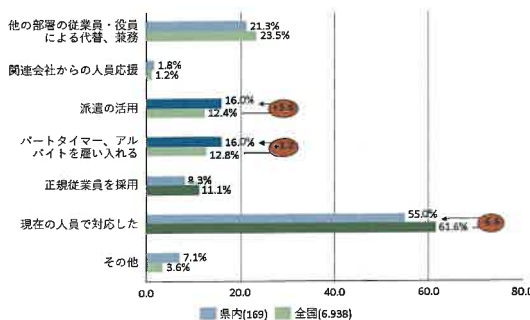


～従業員数9名以下の事業所は45～55歳を中途採用～

2-5. 介護休業を取得した従業員の代替要員(全国との比較)

介護休業を取得した従業員の代替要員をどのように確保したのか、県内事業所と全国の数値を比較した(図表2-5)。

図表2-5 介護休業を取得した従業員の代替要員(全国との比較)



～要員補充はわずか、ほとんどの事業所は現在の人員ないし代替・兼務で対応～

県内企業の方が回答した事業所の割合が高かったのは、「派遣の活用」「パートタイマー・アルバイトを雇い入れる」、逆に全国の割合が高かったのは「正規従業員を採用」と「現在の人員で対応した」だった。

県内企業は派遣やパート・アルバイトなどの雇用調整しやすい労働者を活用している割合が高いと考えられる。

また、県内・全国どちらも、特に人員の補充をせず「現在の人員で対応した」が半分以上を占めており、また2割は「他の部署の従業員・役員による代替・兼務」で対応している。

3. 人材育成と教育訓練

～育成はOJTで、付加価値は資格取得で～

3-1. 人材育成のため従業員に対して行っている教育訓練（経営状況別）

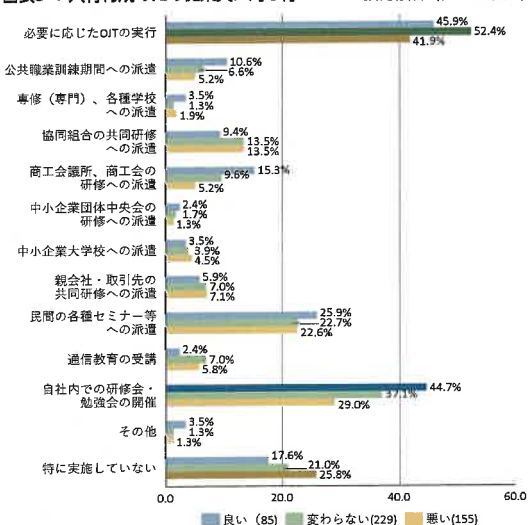
人材育成のため従業員に対して行っている教育訓練に関して、経営状況が「良い」「変わらない」「悪い」の3つそれぞれでの異なる傾向を見た（図表3-1）。

いずれの分類でも「必要に応じたOJTの実行」の割合は多く、4割を超えている。外部研修についてはその割合は少ないものの、「良い」事業所の方が多い傾向にある。

経営状況が「良い」事業所は「自社内での研修会・勉強会の開催」を多く行っていることもわかる。

「悪い」と回答した事業所25.8%、つまり4社に1社は「特に実施していない」と回答した。

図表3-1 人材育成のため従業員に対して行っている教育訓練（経営状況別）



～経営状態が「良い」会社は社内の研修・勉強会に、「変わらない」「悪い」はOJTを実施～

3-2. 付加価値や生産性を高めるために行う教育訓練、研修の内容（経営状況別）

次に、付加価値や生産性を高めるために行う教育訓練、研修について、経営状況別で差異があるか

を確認する（図表3-2）。

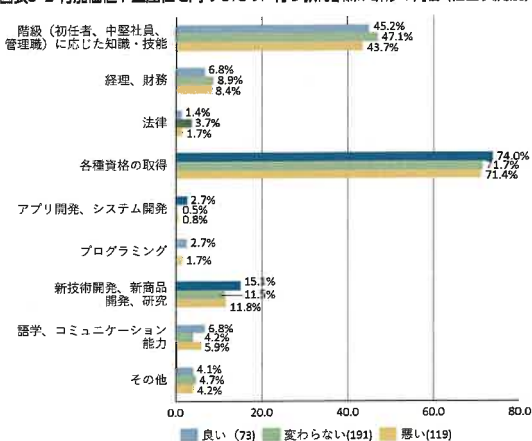
若干の数値の差異はあるものの、全体的な傾向としては経営状況の良し悪しにかかわらずほぼ同様の傾向にあると行ってよい。

「各種資格の取得」には経営状況関係なくどの事業所も力を入れており、7割を超えている。次点では「階級（初任者、中堅社員、管理職）に応じた知識・技能」の訓練で、こちらも4割以上となっている。

「法律」「アプリ開発、システム開発」「プログラミング」等の専門的な分野は対象業種が限定されるからか総じて少ない。

「新技術開発、新商品開発、研究」に関しては、経営状況が「良い」と回答した事業所は「変わらない」「悪い」と比較して3ポイント以上高い。

図表3-2 付加価値や生産性を高めるために行う教育訓練、研修の内容（経営状況別）



～経営状況に関係なくほぼ同様の傾向が見られる～

4. インフレへの対応

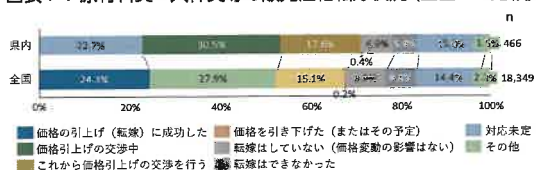
～2割強の事業所が価格転嫁に成功～

4-1. 原材料費・人件費等の販売価格転嫁状況（全国との比較）

原材料費、人件費等の増加に対応した販売・受注価格への転嫁状況について県内と全国の差異を検討した（図表4-1）。

「価格の引上げ（転嫁）に成功した」事業所の割合は、県内では22.7%と全国の24.3%と比較すると1.6ポイント低く、「価格引上げの交渉中」「これから価格引上げの交渉を行う」の割合が全国より高いことから、価格転嫁の状況は全国と比較するとやや遅れている可能性がある。

図表4-1 原材料費・人件費等の販売価格転嫁状況（全国との比較）



～県内の価格転嫁状況は全国よりやや遅れている～

4-2. 一年前と比べた価格転嫁の状況（経営状況別）

一年前と比較してどの程度の価格転嫁ができていくのかについて、経営状況別に分析した。（図表4-2）

前提として、本調査の母集団が少ない（それぞれ数十事業所からしか回答を得られていない）ことは留意したい。

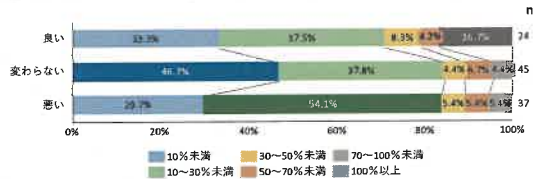
まず価格転嫁が「10%未満」に留まっているのは経営状況が「変わらない」と回答した事業所の46.7%、おおよそ半分であった。

「10～30%未満」と回答したのは経営状況が「悪い」事業所の54.1%で、こちらも半数となる。

一方、経営状況が「良い」と回答した事業所でも、約7割の事業所が価格転嫁の状況が30%未満と回答しているが、「70～100%未満」と回答している事業所が16.7%と多かったのも特徴である。

なお、経営状況にかかわらず「100%以上」の価格転嫁ができたと回答した事業所は一つもなかった。

図表4-2 一年前と比べた価格転嫁の状況（経営状況別）



～経営状況が「良い」と回答した事業所の16.7%が「70～100%未満」の価格転嫁を実現～

6. 分析所感

～コロナ禍からの回復とインフレへの対応～

今回の調査で印象深かったのは、2020年春より中小企業および社会に甚大な影響をもたらした新型コロナウイルス感染による経済へのダメージからの回復が見られたことだ。

2022年冬時点で検査陽性者数が増加傾向にあり、政府や専門家からは第8波への警戒を呼びかける声もあるが、全国旅行支援等の施策が人々の移動と消費を喚起していることもあり、人々はまだまだ課題はあるものの自分なりに感染対策と社会生活の両立を果たしつつあるように見える。

その反面、資源価格の高騰や為替の急激な円安に端を発するインフレが企業業績に暗い影を落とすつつある。バブル崩壊より30年あまり、すっかりデフレに馴染んでしまった中小企業にとっては、取引先の反応を見ながら継続的な値上げ交渉を行うという慣れない活動を余儀なくされる状況が続くだろう。

人手不足も相変わらず継続している。インフレや政府の方針もあり人件費増加へのプレッシャーも大きい。最低賃金も大幅に引き上げられたが、そもそも最低賃金で求人をかけても誰も応募に來ないのが実情であろう。

需要が増加しており、インフレ状況という社会的なコンセンサスが存在する今こそ、自社の構造改革のチャンスでもあると前向きに考える企業こそが生き残ることができる。

中小企業においてはコロナ禍で傷んだ財務基盤を徐々に回復させつつ、将来に向けた値上げと適正利益の確保、未来を担う人材の獲得を急ぐ必要がある。

5. 賃金改定の状況

～物価上昇と賃上げムードへの対応～

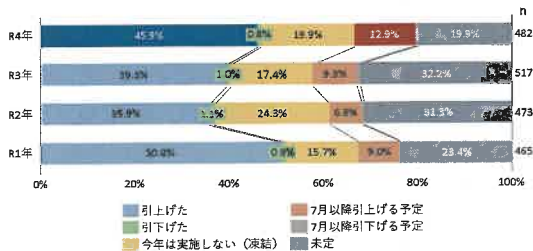
5-1. 賃金改定状況（直近4カ年比較）

賃金を引き上げた、もしくはその予定があるかどうかについて、直近4カ年の推移を比較する（図表5-1）。

賃金を「引上げた」とした事業所は45.9%と、前回の6.6ポイント上昇した。「7月以降引上げる予定」の12.9%と合算すれば58.8%と、6割近い事業所が今年賃上げを行うもしくは予定であることがわかる。

コロナ禍から順調に回復しつつあること、インフレの影響などが作用していると考えられる。

図表5-1 賃金改定状況(直近4カ年比較)



～インフレの影響もあり、コロナ前の水準に戻りつつある～