大阪府内企業の人手不足の現状と金融機関の取り組み

――― アンケート調査結果 ―――

2023年9月21日

一般社団法人 大阪銀行協会
Osaka Bankers Association

- ✓ 本資料の内容について、商用目的での転載・複製を行う場合は予め大阪銀行協会までご相談ください。転載・複製を行う場合は、出所を明記してください。
- ✓ 本資料に掲載されている情報の正確性については万全を期しておりますが、大阪銀行協会は、利用者が本資料の情報を用いて行う一切の行為について、何ら責任を負うものではありません。

【本資料に関する照会先】

大阪銀行協会調査部（daiginkyo-chousa@oba.or.jp）

（要旨）

- 大阪府内に営業拠点を有する金融機関では、「取引先企業の5割以上の先が人手不足の状況に陥っている」とみる先が半数に上っており、全国同様、大阪府内の企業でも人手不足が広範化している現状が窺われる。

  ― 業種としては、7割方の金融機関で、「建設業」、「製造業」、「飲食・宿泊業」、「運輸業」、「サービス業」を挙げている。

- 取引先での人手不足の影響としては、「人材の採用困難」のほか、「売上減少」を指摘する金融機関が多く、需要が増加する環境下であっても、売上を獲得する機会を逸している企業が相当程度存在している模様。
- また、取引先で実施されている人手不足への対応策として、半数の金融機関で、「給与水準の引き上げ」のほか、「正社員の採用増強」等の人員増強策、「デジタル化等の設備投資による省力化」、「業務プロセス見直しによる業務効率化」を挙げており、多くの企業で積極的な施策で乗り切ろうとする姿が窺われる。
- この間、金融機関の7割の先では、取引先の人手不足に対する取り組みを、事業戦略上、「最重要課題」ないし「重要課題の一つ」と位置付け。
- その際の対応策としては、「人材紹介業者を通じた人材紹介」、「自行庫の人材紹介業務による人材紹介」といった直接的な人材紹介に取り組む先が多く、地域銀行や信用金庫を中心に効果的な施策と評価。
- 他方、取引先の人手不足への対応に関する課題として、「取引先に紹介する人材の不足」、「自行庫の人員不足」といった自らの人材不足を挙げる先が多いほか、信用金庫や信用組合を中心に、組織として、企業の人手不足対応に関するノウハウが不足している点を指摘する先も少なくない。

（はじめに）

- 足許、企業の人手不足は、全国的に深刻化しており、金融機関にサポートを求める声も高まっている。
- こうした状況を踏まえ、大阪銀行協会では、大阪府内の実情を把握する観点から、同府内に営業拠点および企業向け預貸取引を有する金融機関75先（以下、「調査先」という）を対象に、同府内の取引先企業における人手不足の現状と各行庫の取り組みに関するアンケートを実施した。

✓ 具体的な調査先は、大阪府内に営業拠点および企業向け預貸取引を有する銀行56先、信用金庫10先、信用組合9先の計75先。

✓ アンケート実施期間は、2023年7月21日～8月31日まで。回収率は97%（信用金庫1先、信用組合1先が未回答）。

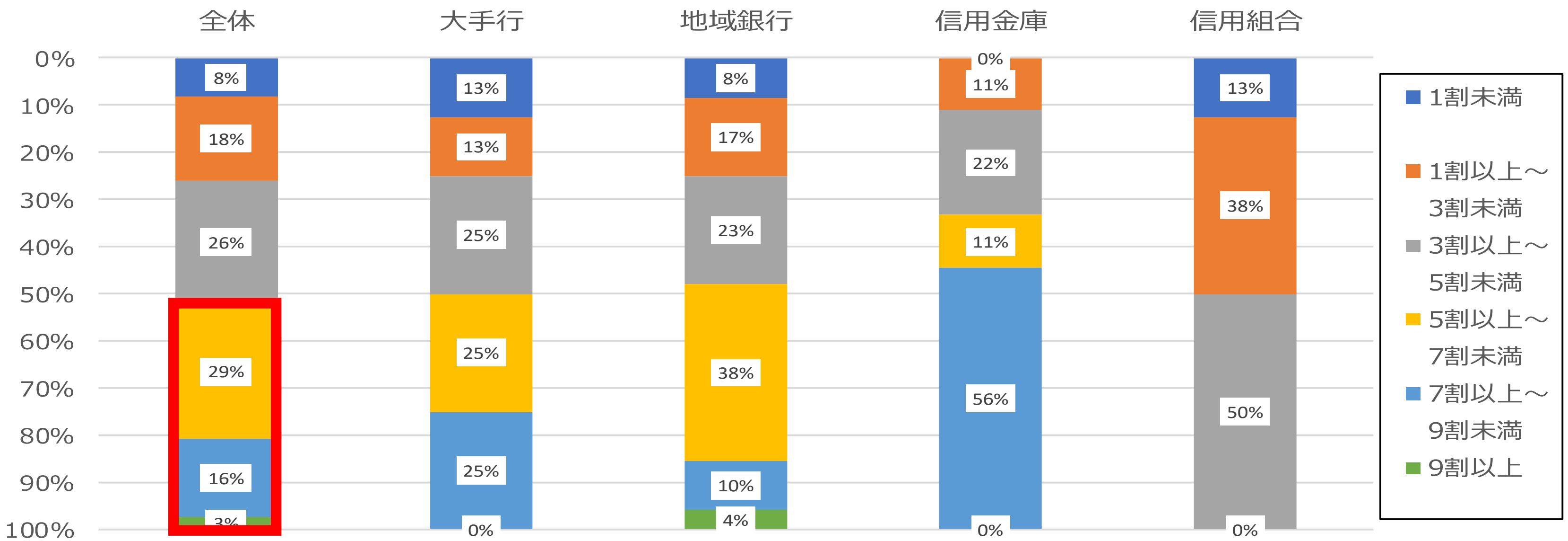
✓ なお、調査先の銀行に関して、本資料記載の業態別の内訳は、大手行は、みずほ、三菱UFJ、三井住友、りそな、みずほ信託、三井住友信託、SBI新生、あおぞらの8先、地域銀行は、地方銀行37先と第二地方銀行11先の計48先。

1. 取引先の人手不足の状況

（1）概要

- 調査先では、「取引先企業の5割以上の先が人手不足の状況に陥っている」とみる先が半数に上っており、全国同様、大阪府内の企業でも人手不足が広範化している現状が窺われる。
  — 中でも、2割方の調査先では、「7割以上の取引先が人手不足の状況にある」と回答。
- 業態別にみると、信用組合では、他業態に比べ、人手不足状態にある取引先の割合を低めに回答。
  — 信用組合の取引先の中心となっている小規模企業では、従業員が少人数の家族経営的な先が多く、一定数の人員確保が必要な企業規模の大きい企業に比べ、人手不足の影響が限定的にとどまっている可能性。

▽ 取引先企業のうち人手不足状態にある先の割合

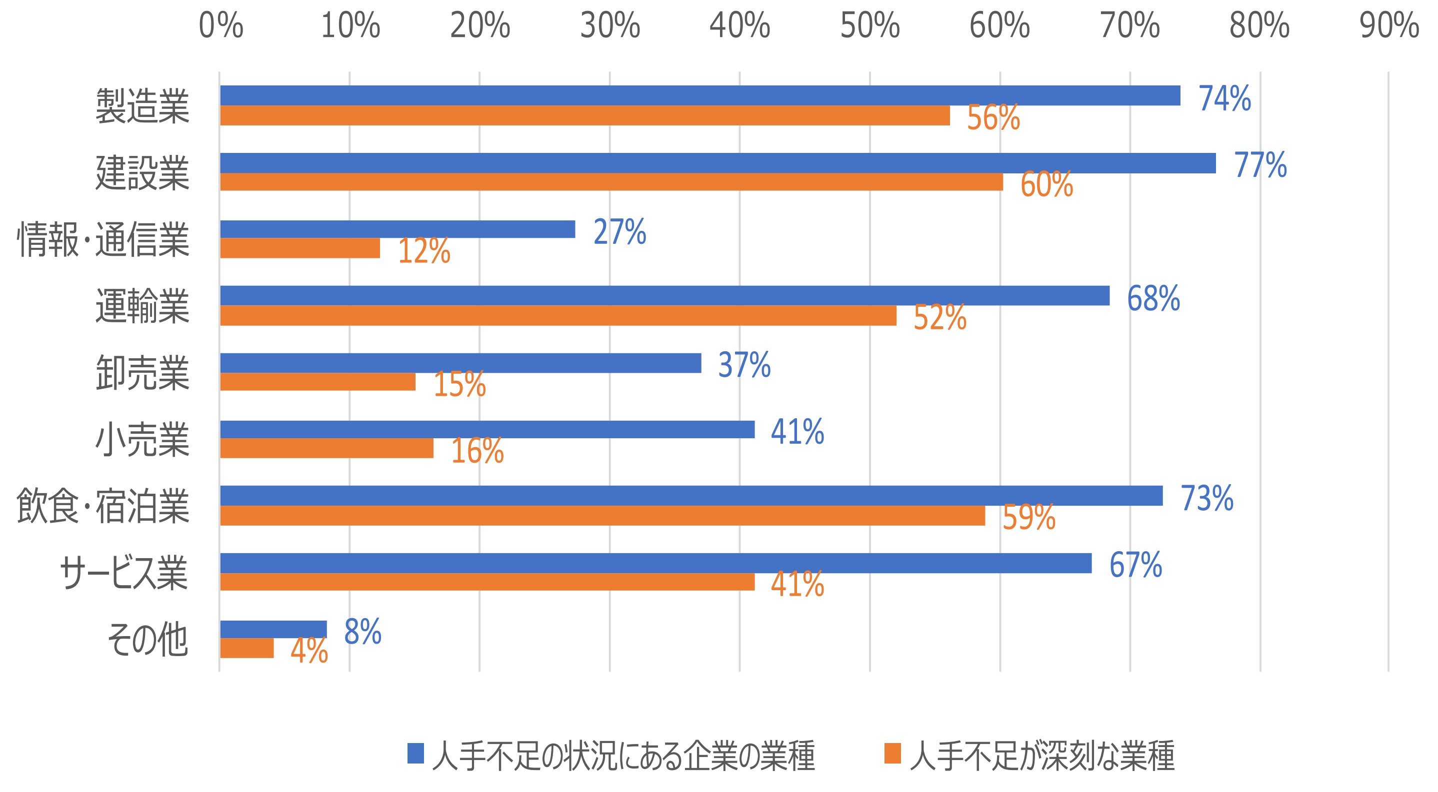


1. 取引先の人手不足の状況

（２）業種別の動向

- 人手不足状態にある業種として、7割方の調査先で、「建設業」、「製造業」、「飲食・宿泊業」、「運輸業」、「サービス業」を挙げている。また、人手不足が"深刻な"業種として、多くの調査先が同様の業種を挙げており、こうした業種の企業では、人手の確保が困難となっている先が多い状況を看守可能。

▽ 人手不足状態にある取引先の業種（複数回答可）



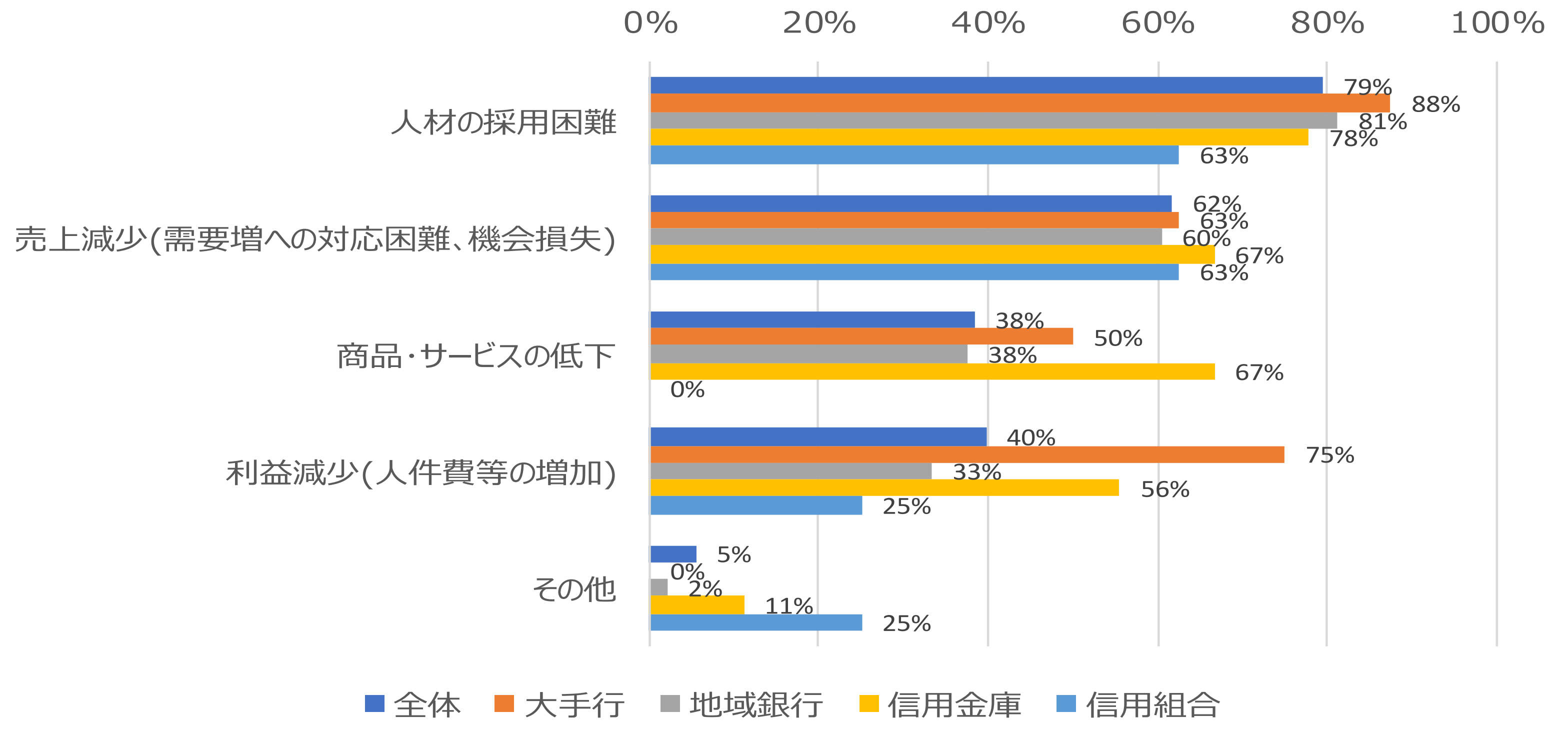
1. 取引先の人手不足の状況

（３）人手不足に伴う影響

- 取引先企業における人手不足の影響としては、「人材の採用困難」のほか、「売上減少」を指摘する調査先が多く、需要が増加する環境下であっても、売上を獲得する機会を逸している企業が相当程度存在している模様。
- このほか、大手行では、「利益減少」を挙げている先も多い。

　― 大手行の取引先は大企業・中堅企業が中心である点を踏まえると、企業規模が比較的大きい先では、人手不足に伴う収益面での影響が広がっている可能性。

▽　取引先における人手不足の影響（複数回答可）



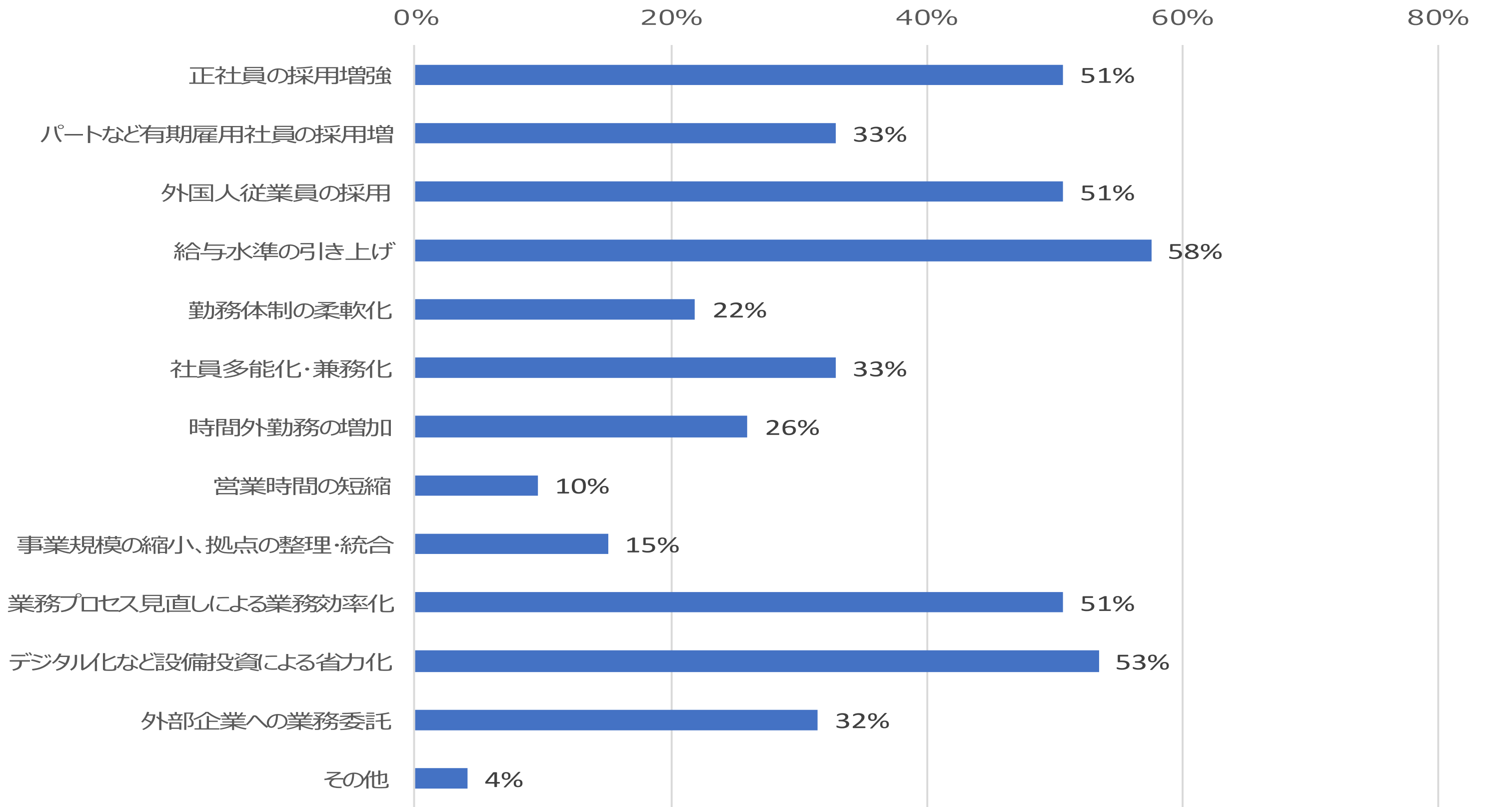
1．取引先の人手不足の状況

（４）人手不足への対応策

- 取引先で実施されている人手不足への対応策については、半数の調査先で、「給与水準の引き上げ」のほか、「正社員の採用増強」や「外国人従業員の採用」といった人員増強策、「デジタル化など設備投資による省力化」、「業務プロセス見直しによる業務効率化」を挙げており、足許の人手不足の状況に対し、多くの企業で積極的な施策で乗り切ろうとする姿が窺われる。

  ― 他方、「事業規模の縮小、拠点の整理・統合」、「営業時間の短縮」など、縮小均衡の色彩が濃い施策を実施していると指摘する調査先は相対的に少ない。

▽ 取引先で実施されている人手不足への対応策（複数回答可）

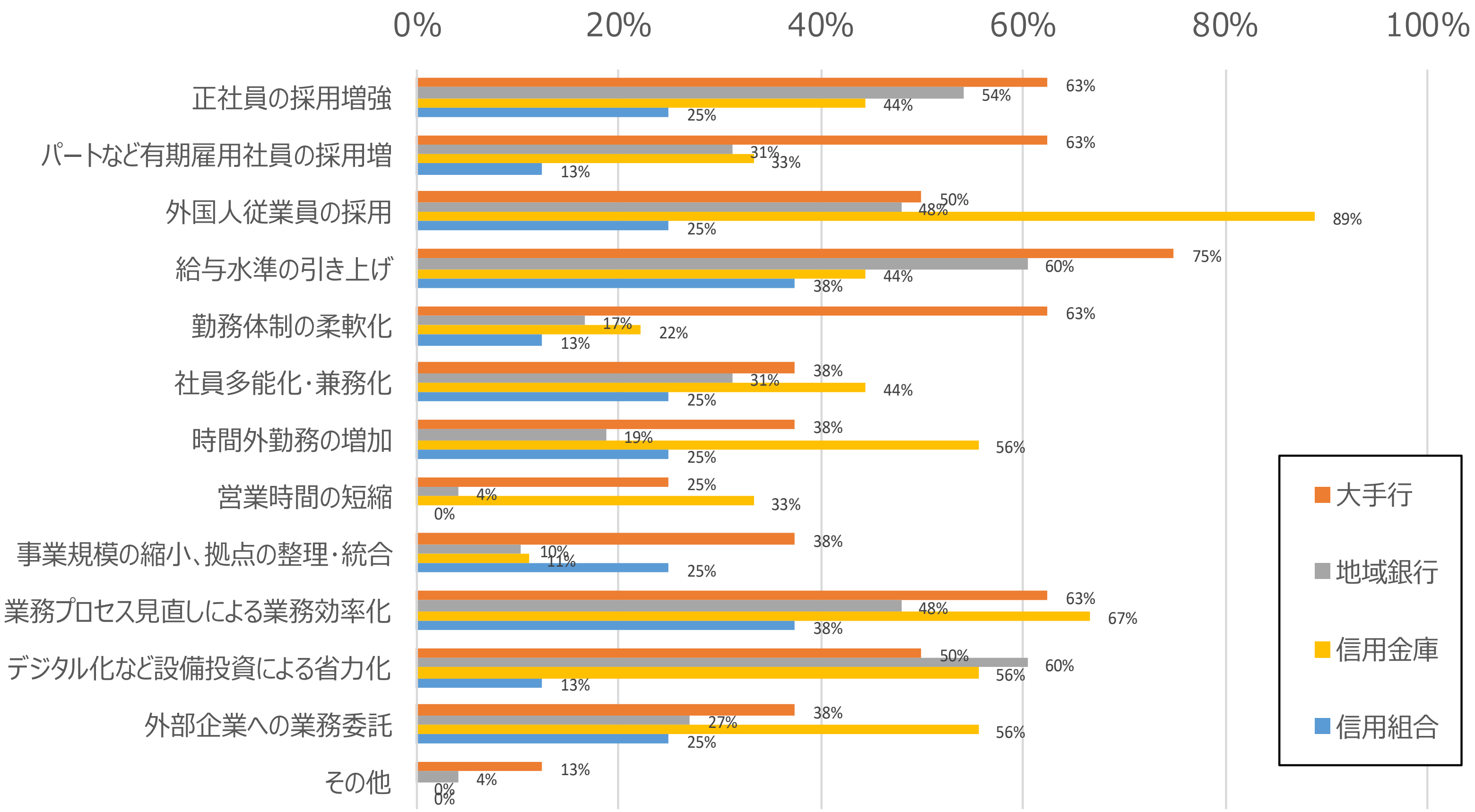


1. 取引先の人手不足の状況

（４）人手不足への対応策（続き）

- 業態別の回答動向をみると、取引先が実施している対応策として、信用組合が指摘している割合が総じて低い。
  - ― これは、本アンケート調査で、信用組合は、他業態に比べ、人手不足状態にある取引先の割合を低めの水準で回答していることや、信用組合の取引先の中心となっている小規模企業では、人手不足への対応余力に乏しいことなどが要因として考えられる。

▽ 取引先で実施されている人手不足への対応策（業態別・複数回答可）

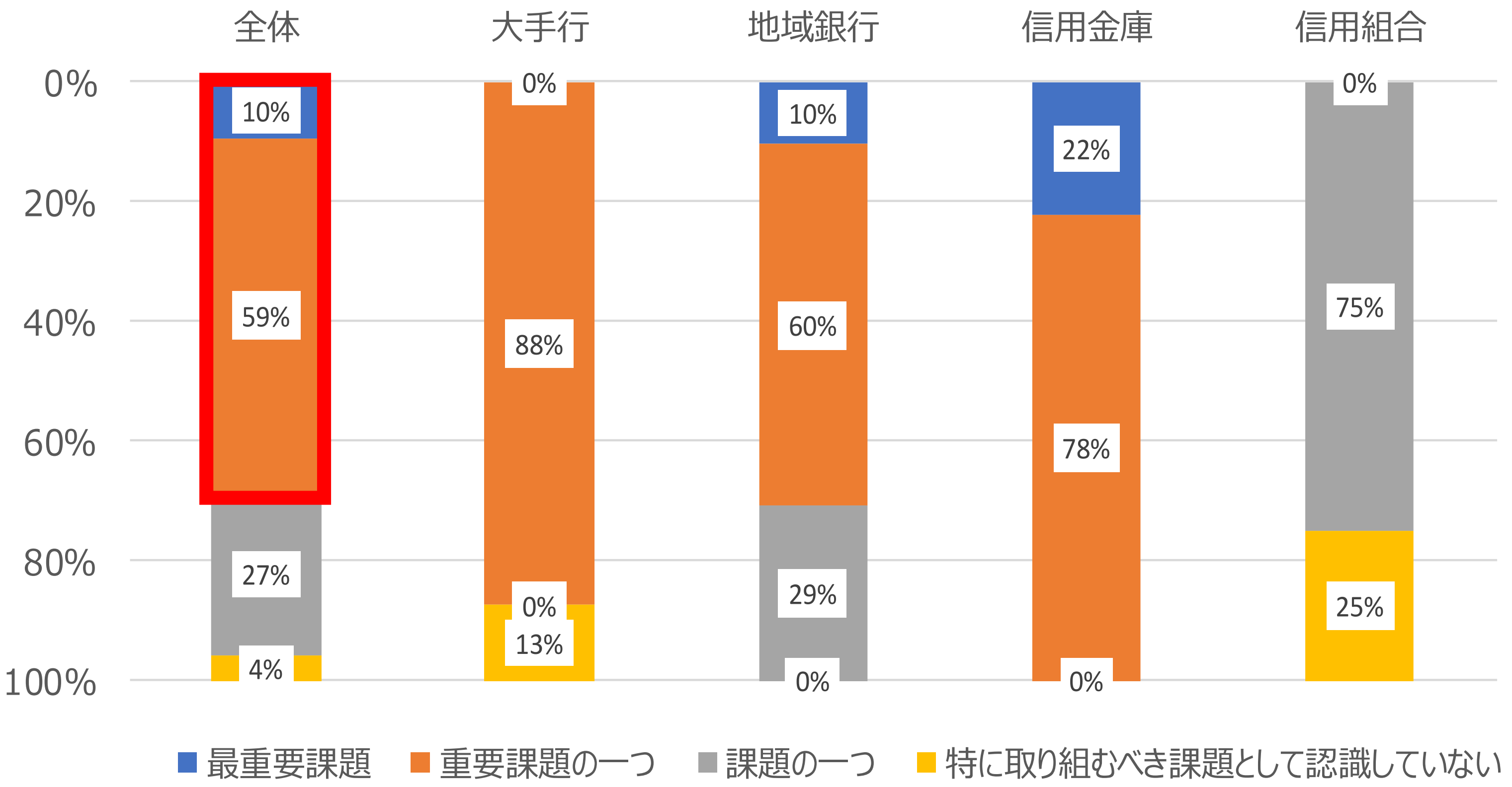


2．取引先の人手不足に対する金融機関の取り組み

（1）取り組みスタンス

- 取引先企業の人手不足に対する取り組みについて、調査先の7割方の先で、事業戦略上、「最重要課題」ないし「重要課題の一つ」と位置付け。
- 業態別にみると、大手行では9割方の先が「重要課題の一つ」と位置付けている一方、信用組合では、人手不足状態にある取引先の割合が低い水準で回答している状況を映じ、他業態に比べ、事業戦略上の重要度が高くない先が多い。

▽　取引先の人手不足に対する取り組みの事業戦略上の位置付け

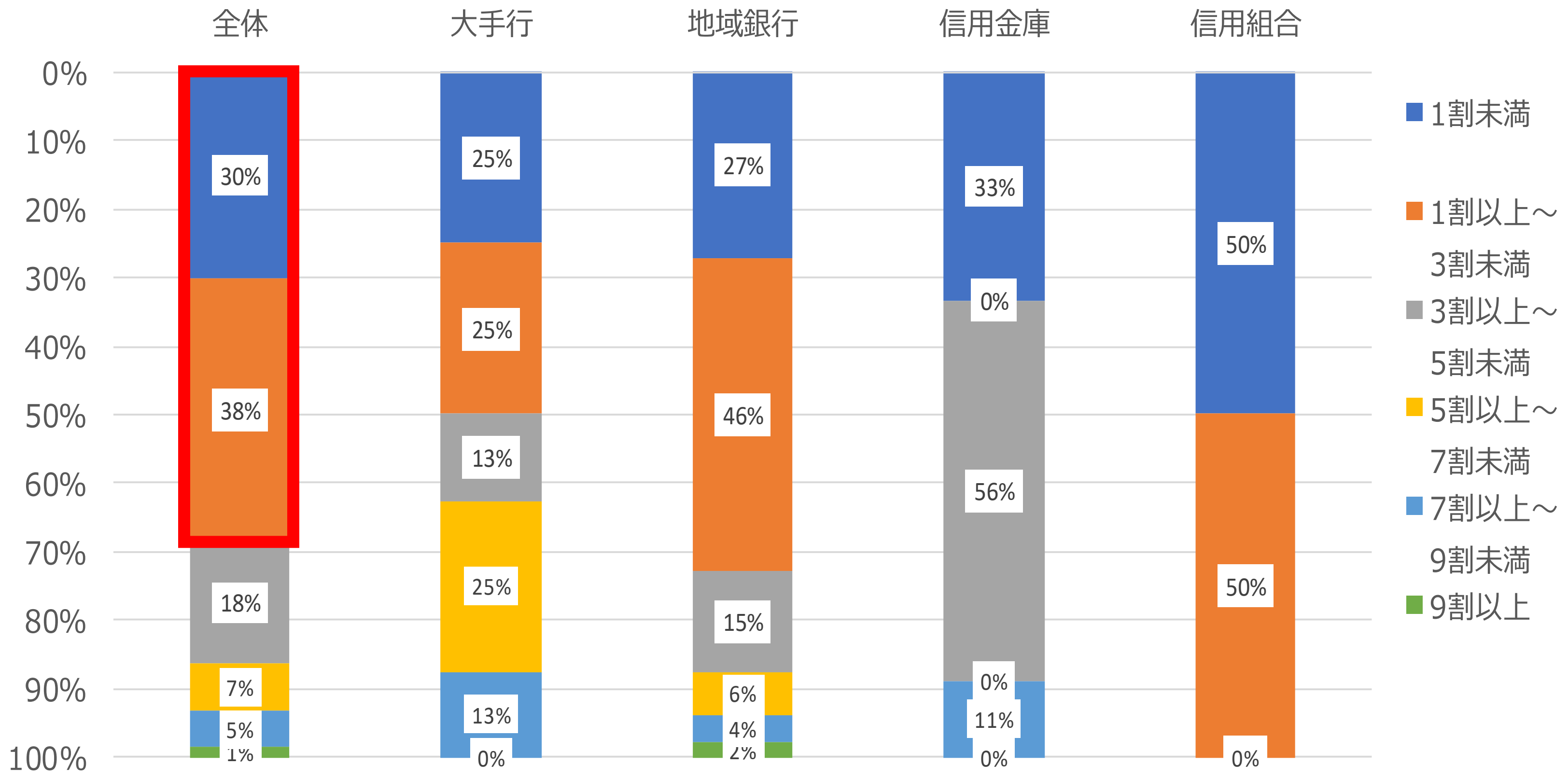


２．取引先の人手不足に対する金融機関の取り組み

（２）取引先の金融機関に対する期待

- こうしたスタンスの中、人手不足に関する相談が持ち込まれた取引先企業の割合は、「全体の3割未満」とする調査先が7割方を占めており、人手不足に陥っている企業の割合に対して低い水準にとどまっている。
- 業態別にみると、事業戦略上の位置付けを裏付ける形で、大手行が相対的に高い割合となっている一方、信用組合は低い水準となっている。

▽　人手不足に関する相談が持ち込まれた取引先の割合

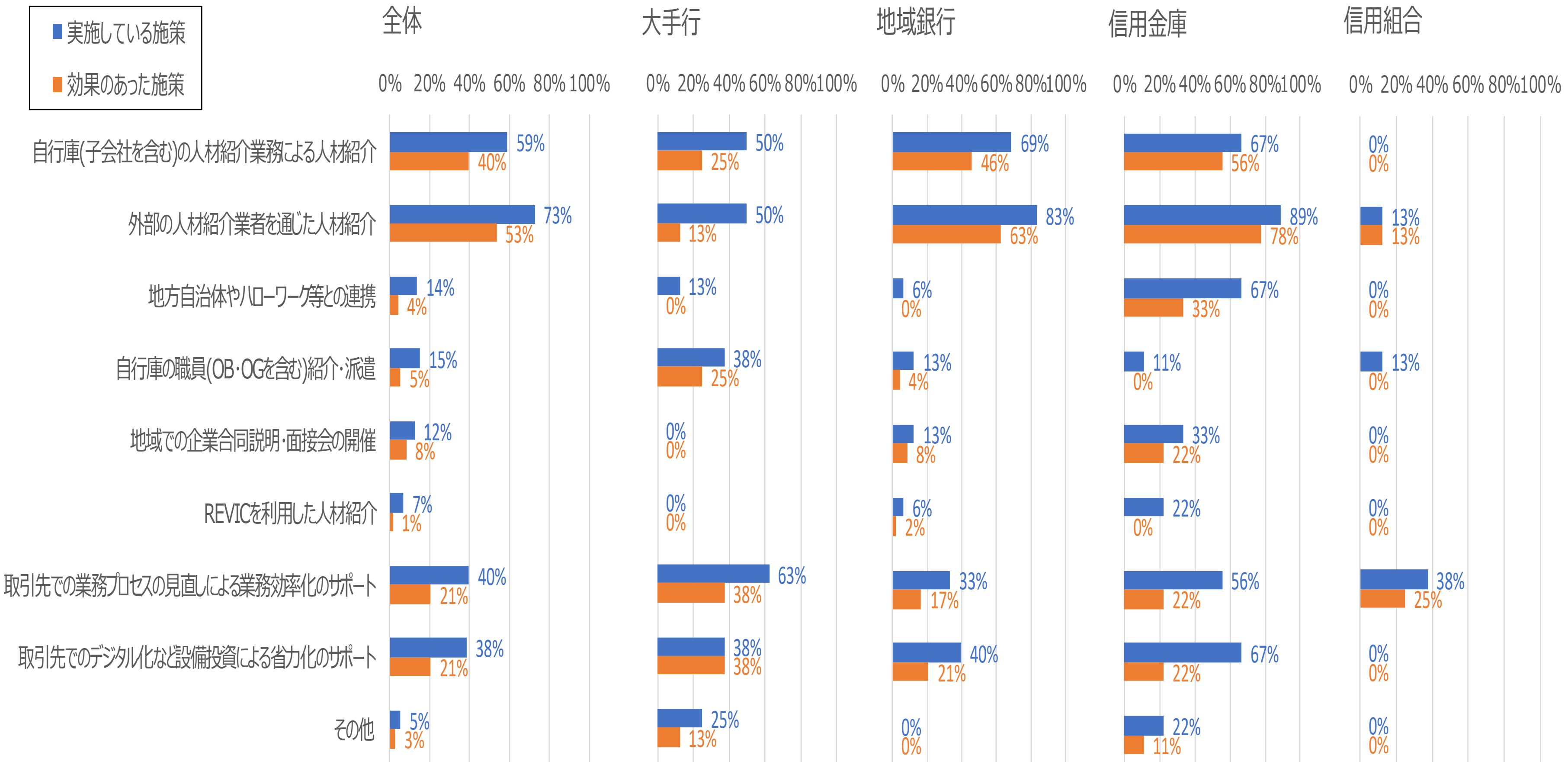


2．取引先の人手不足に対する金融機関の取り組み

（3）取引先の人手不足への対応策

- 取引先企業の人手不足への対応策として、調査先では「外部の人材紹介業者を通じた人材紹介」、「自行庫の人材紹介業務による人材紹介」といった直接的な人材紹介に取り組む先が多く、地域銀行や信用金庫を中心に効果的な施策と評価。
- また、「取引先での業務プロセスの見直しによる業務効率化のサポート」や「取引先でのデジタル化など設備投資による省力化のサポート」を挙げる先も少なくないが、現時点ではこうした対応策で効果を上げている先は限定的。

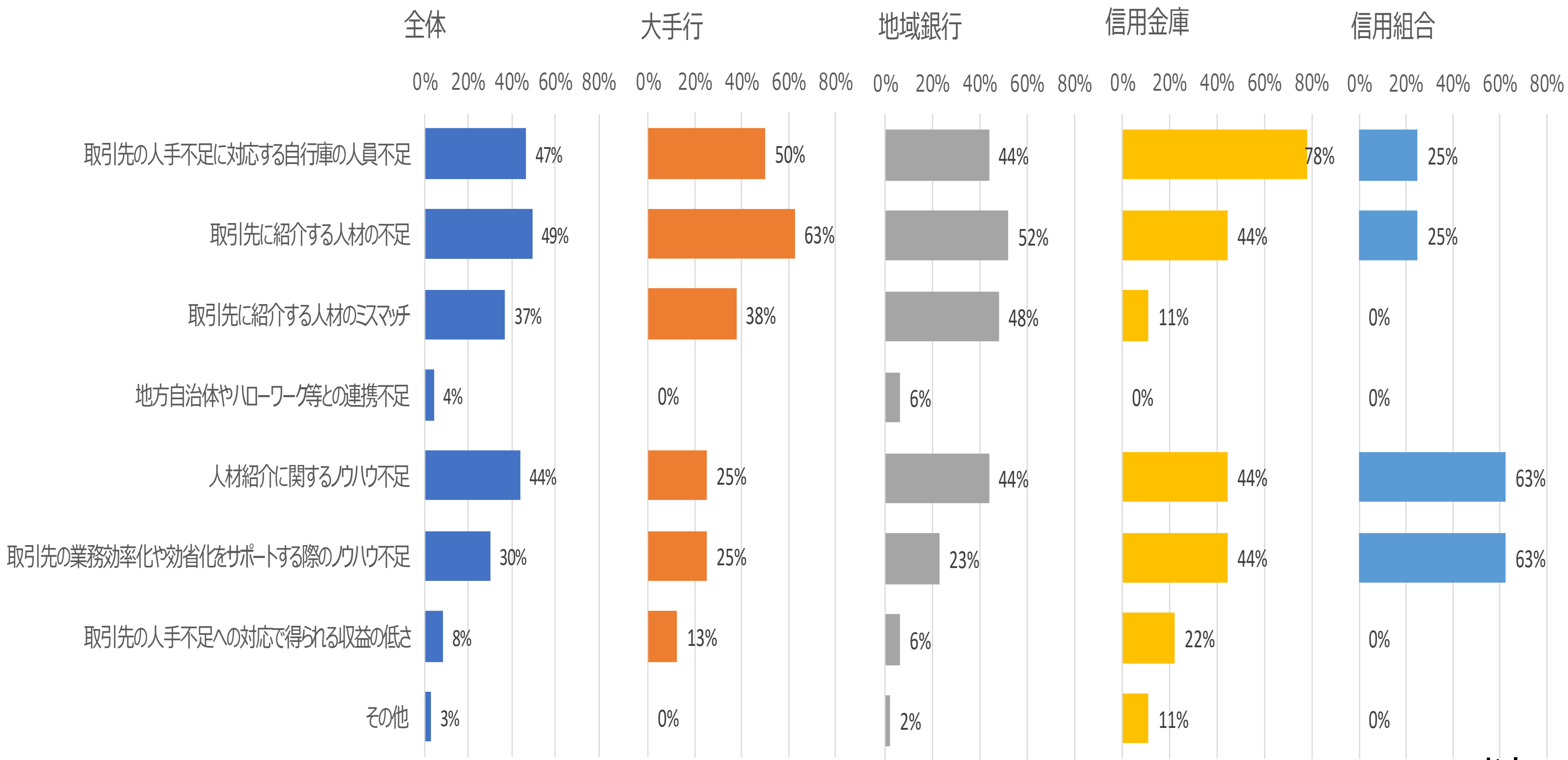
▽　大阪府内の金融機関による取引先の人手不足への対応策（複数回答可）



2．取引先の人手不足に対する金融機関の取り組み
（４）今後の課題

- 取引先企業の人手不足への対応に関する金融機関の課題として、「取引先に紹介する人材の不足」、「取引先の人手不足に対応する自行庫の人員不足」といった自らの人材不足を挙げる先が多い。
- また、信用金庫や信用組合を中心に、「人材紹介に関するノウハウ不足」、「取引先の業務効率化や省力化をサポートする際のノウハウ不足」など、組織として、企業の人手不足への対応に関する蓄積が不十分な点を指摘する先も少なくない。

▽　取引先の人手不足への対応に関する金融機関の課題（複数回答可）



以　上