

2014年11月20日
株式会社日本政策金融公庫
総合研究所

小企業の3割で従業員が不足、給与水準上昇の背景には「人材の定着・確保」

小企業の雇用に関する調査結果
(全国中小企業動向調査(小企業編)2014年7-9月期特別調査)

- 現在の従業員数が最近の営業状況と比べて「不足」と回答した企業割合は30.3%と、前回調査(2013年7-9月期)から3.2ポイント上昇した。業種別にみると、情報通信業や建設業、運輸業で従業員の不足感が強まっている。
- 従業員の給与水準が1年前と比べて「上昇」と回答した企業割合は、21.0%となった。上昇した背景をみると、「人材の定着・確保」と回答した企業割合が、65.8%と最も高くなっている。

<お問い合わせ先>

日本政策金融公庫 総合研究所 小企業研究第二グループ Tel:03-3270-1691(担当:葛貫(つづらぬき)、清野)
〒100-0004 東京都千代田区大手町1-9-4 大手町フィナンシャルシティ ノースタワー

[調査の実施要領]

調査時点 2014年9月中旬
 調査対象 当公庫取引先 10,000 企業
 有効回答数 5,963 企業 [回答率 59.6 %]

＜業種構成＞

| | | 調査対象 | 有効回答数 | |
|---------|------------|----------|----------|--------------|
| 製造業 | (従業者20人未満) | 1,500 企業 | 966 企業 | (構成比 16.2 %) |
| 卸売業 | (同 10人未満) | 800 企業 | 481 企業 | (同 8.1 %) |
| 小売業 | (同 10人未満) | 2,450 企業 | 1,430 企業 | (同 24.0 %) |
| 飲食店・宿泊業 | (同 10人未満) | 1,800 企業 | 1,024 企業 | (同 17.2 %) |
| サービス業 | (同 20人未満) | 2,000 企業 | 1,163 企業 | (同 19.5 %) |
| 情報通信業 | (同 20人未満) | 160 企業 | 91 企業 | (同 1.5 %) |
| 建設業 | (同 20人未満) | 1,100 企業 | 716 企業 | (同 12.0 %) |
| 運輸業 | (同 20人未満) | 190 企業 | 92 企業 | (同 1.5 %) |

- 現在の従業員数が最近の営業状況と比べて「不足」と回答した企業割合は30.3%と、前回調査（2013年7-9月期）から3.2ポイント上昇した。
- 従業員過不足DI（全業種計）は、前回調査から2.6ポイント上昇し、21.0となった。上昇は5年連続である。1992年調査（35.2）以来の高い水準となった。

図-1 従業員の過不足感（時系列）

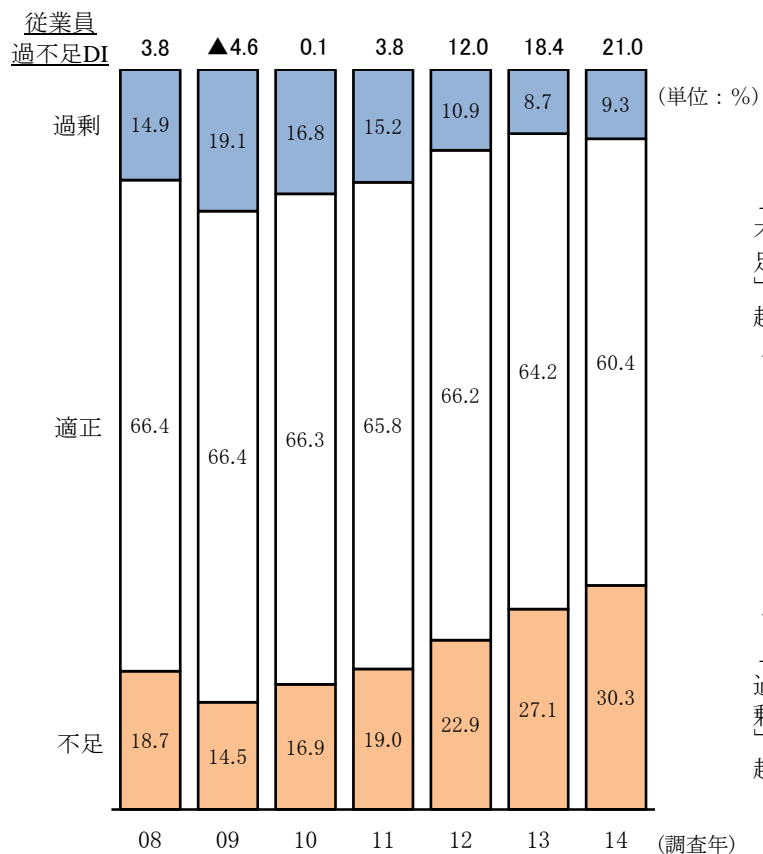
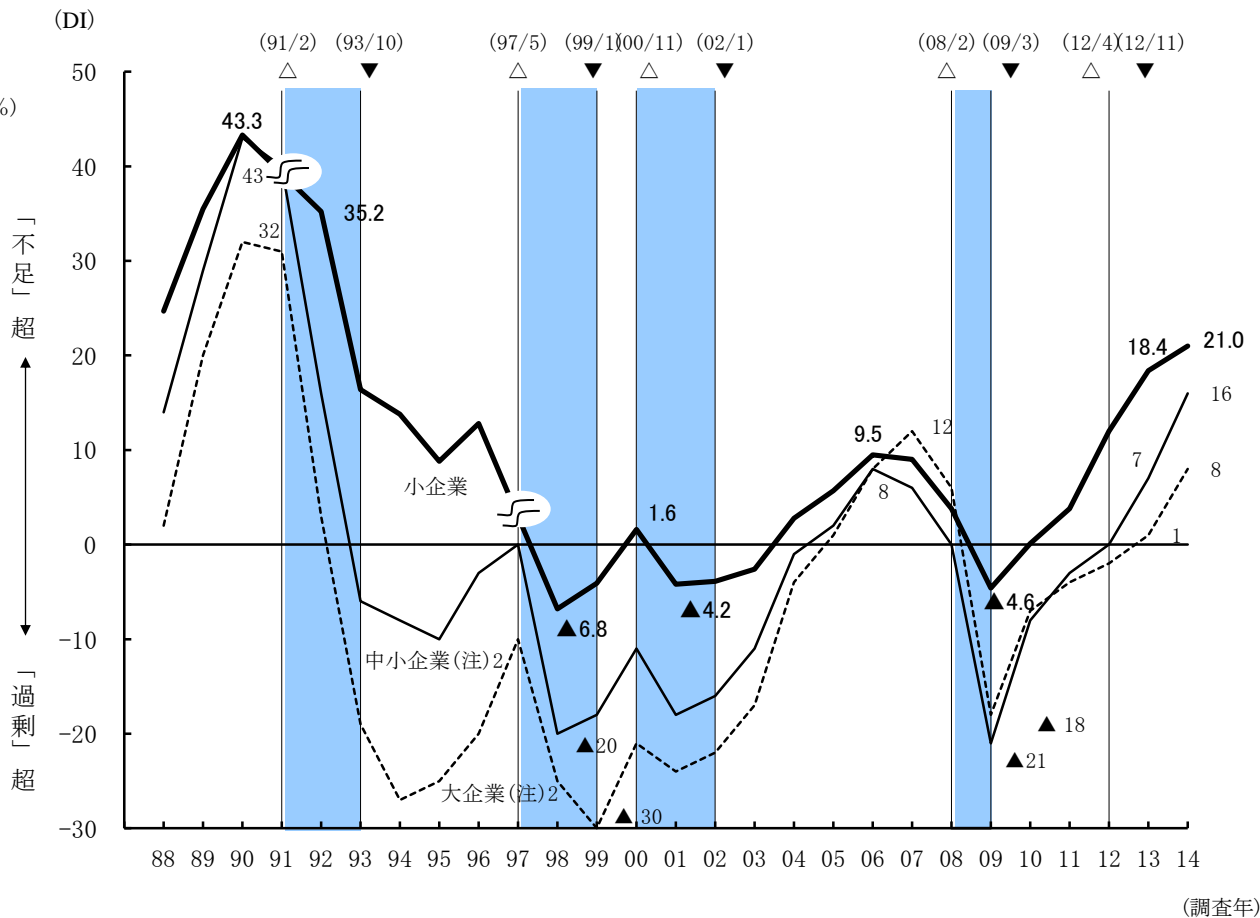


図-2 従業員過不足DIの推移



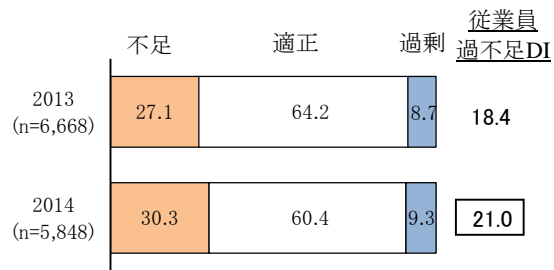
(注) 1 従業員過不足DIは「不足」企業割合－「過剰」企業割合。
 2 各年とも7-9月期調査において尋ねている。
 3 従業員はパート・アルバイト、派遣社員などを含む。

(注) 1 91年、97年は調査を実施していない。
 2 大企業、中小企業は日本銀行「全国企業短期経済観測調査」より毎年7-9月期調査のDIを「不足」企業割合－「過剰」企業割合を表すように加工したもの。

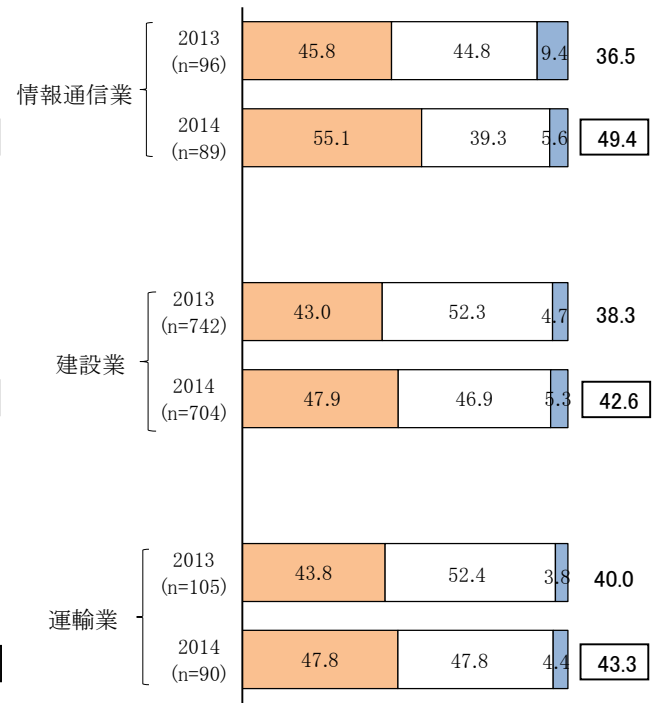
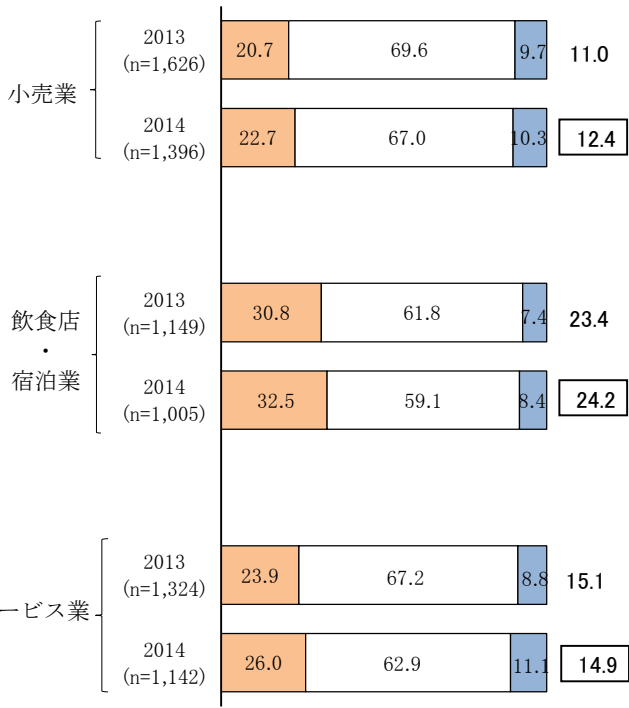
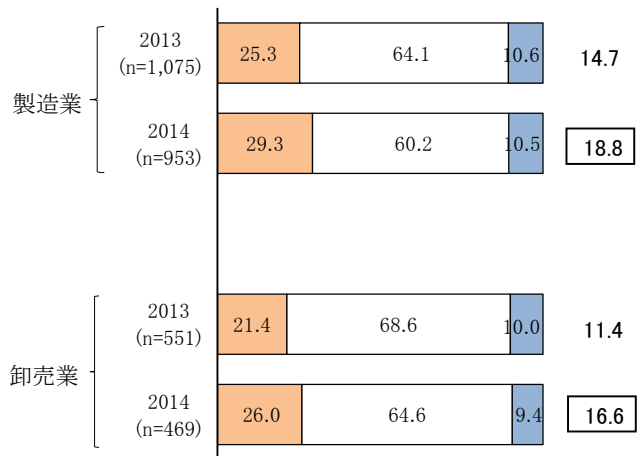
- 従業員過不足DIを業種別にみると、ほぼ横ばいのサービス業を除き、全ての業種で前回調査に比べて上昇している。
- DIの水準についてみると、情報通信業（49.4）が最も高く、次いで 運輸業（43.3）、建設業（42.6）の順となっている。

図－3 従業員の過不足感

(1) 全業種計



(2) 業種別

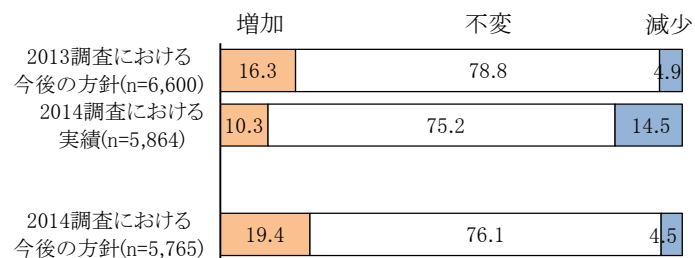


(単位：%)

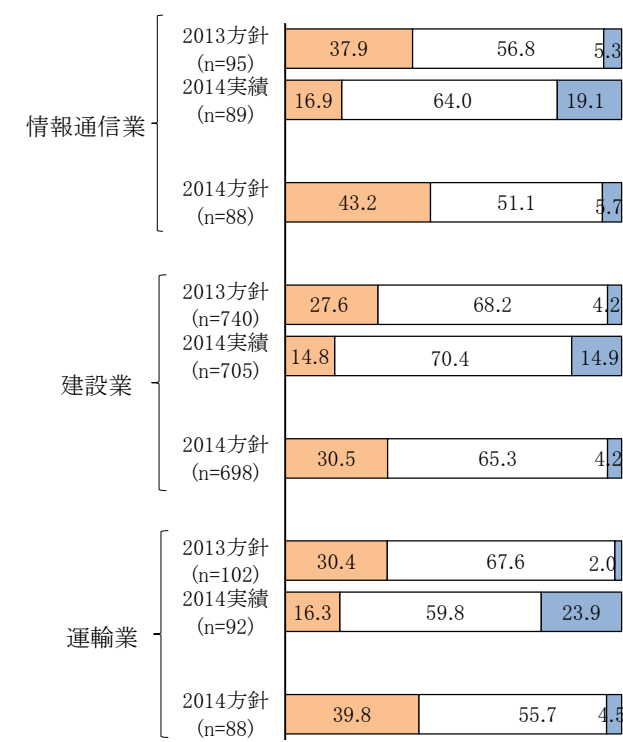
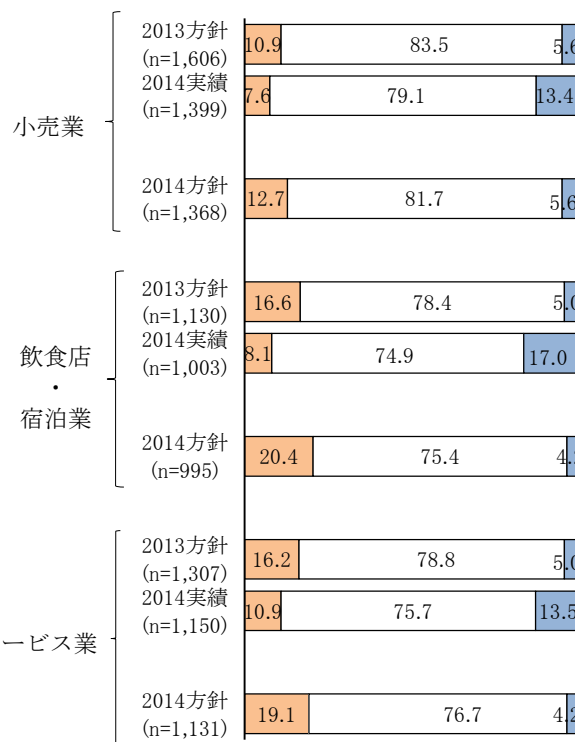
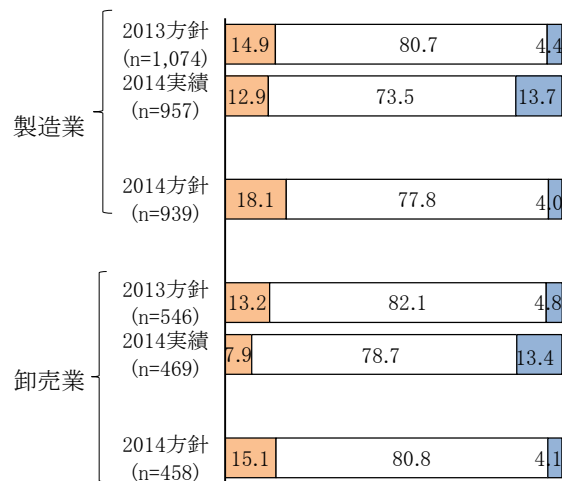
- 従業員数が1年前と比べて「増加」と回答した企業割合は10.3%となり、前回調査における今後の方針（16.3%）を下回った。今後の方針をみると、「増加」と回答した企業割合は、前回調査を上回る19.4%となっている。
- 業種別に今後の方針をみると、従業員の不足感が強い情報通信業、運輸業、建設業で「増加」企業割合が高くなっている。

図－4 従業員数の実績と方針

(1) 全業種計



(2) 業種別



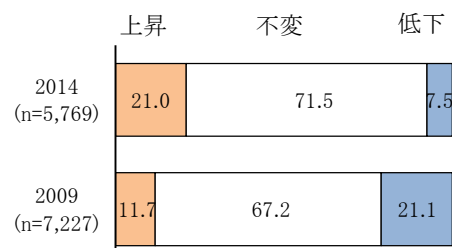
(単位：%)

(注) 各年とも7-9月期調査において尋ねている。

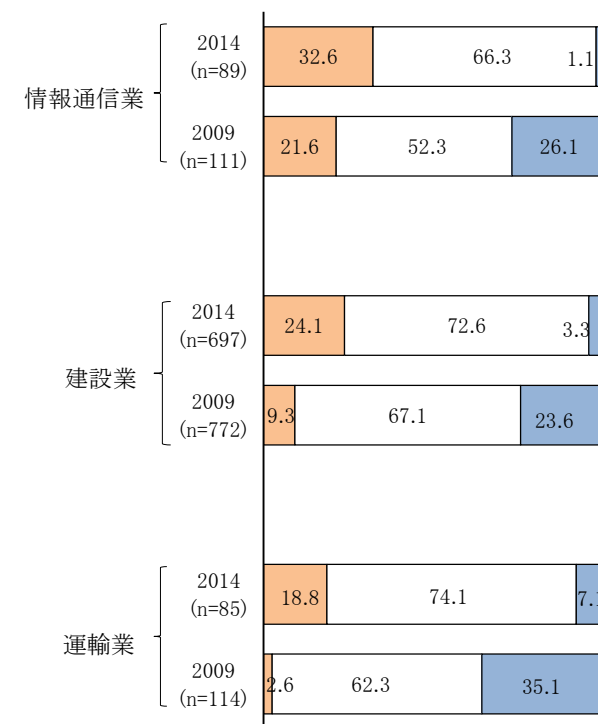
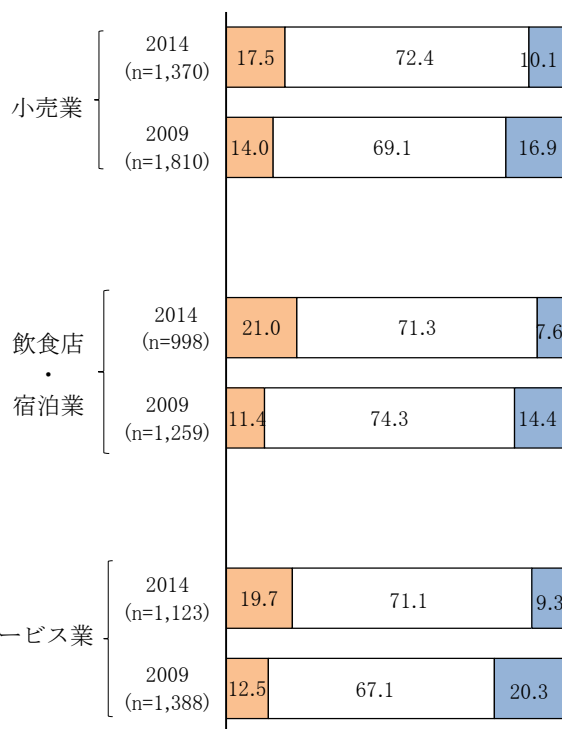
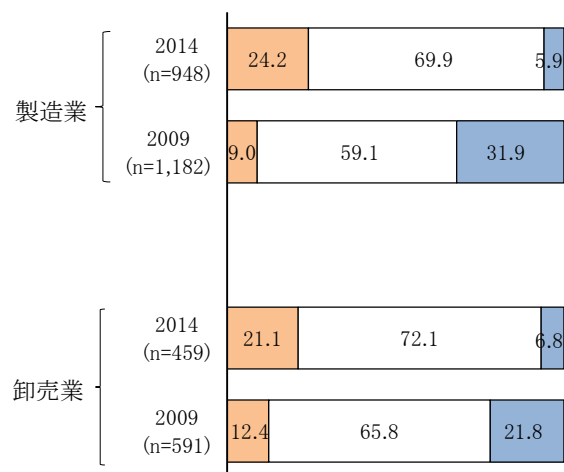
- 従業員の給与水準が1年前と比べて「上昇」と回答した企業割合は21.0%、「低下」と回答した企業割合は7.5%となった。リーマン・ショック後の2009年調査と比べると、「上昇」と回答した企業割合は9.3ポイント増加し、「低下」と回答した企業割合は13.6ポイント減少した。
- 業種別にみると、「上昇」と回答した企業割合は、情報通信業が32.6%と最も多く、次いで製造業（24.2%）、建設業（24.1%）の順となっている。

図－5 給与水準の動向

(1) 全業種計



(2) 業種別

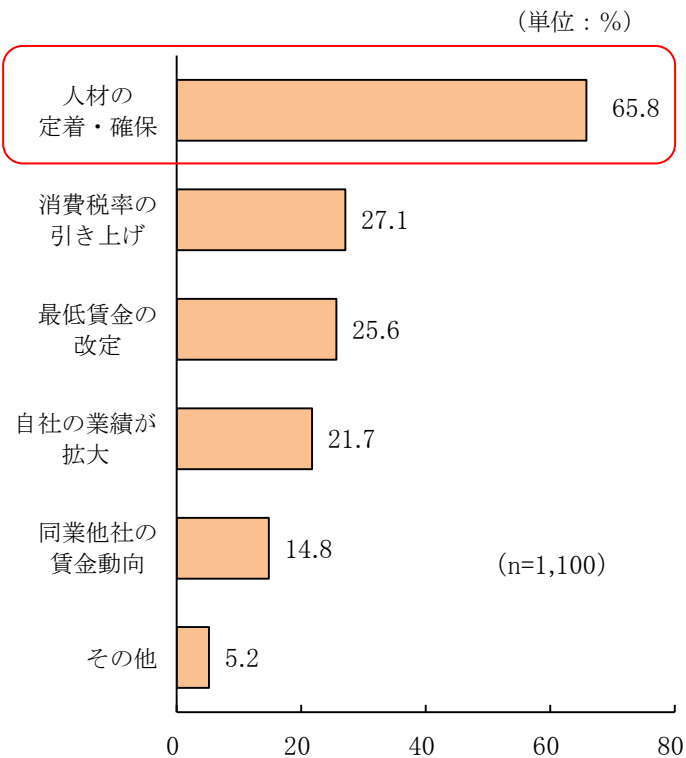


(単位：%)

(注) 1 定期昇給、昇格・降格による上昇・低下を除いての回答である。
 2 各年とも7-9月期調査において尋ねている。

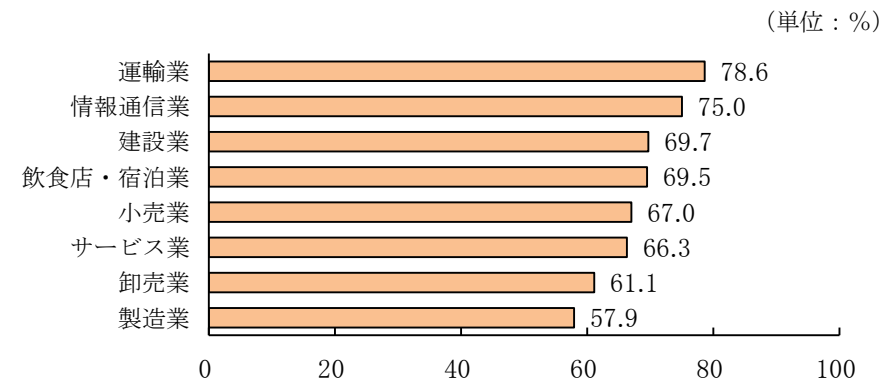
- 給与水準が上昇した背景をみると、「人材の定着・確保」と回答した企業割合が、65.8%と最も高くなっている。
- 業種別に「人材の定着・確保」と回答した企業割合をみると、運輸業が78.6%と最も高く、次いで情報通信業（75.0%）、建設業（69.7%）の順となっている。「人材の定着・確保」と回答した企業割合が高い業種は、従業員の不足感が強い業種と合致している。

図－6 給与水準が上昇した背景（全業種計）



(注) 1 従業員の給与水準が「上昇」と回答した人に、背景を尋ねたもの。
 2 複数回答のため、合計は100%を超える。

図－7 「人材の定着・確保」と回答した企業割合（業種別）



<参考> 回答先から寄せられた主な声

| 業種 | 地域 | 従業員数 | 寄せられた声 |
|-----------------|-----|------|---|
| 運送業 (道路貨物運送) | 北関東 | 18人 | ドライバーの基本給を上げて募集しているが、応募がない。ドライバー不足は業界全体の問題で大手も人員確保に苦勞している。現在は、一人当たりの仕事を増やすほか、一部の仕事を断るなどして対応しているが、燃料の高騰もあって利益が十分取れているわけではない。今後は高齢者や女性も働きやすいよう仕事の回し方（短距離、仕事のシェア）や環境整備（女性更衣室等）が必要になるだろう。 |
| 建設業 (土木工事) | 南関東 | 8人 | 区画整理など工期の長い工事が増加し、現場監督が拘束されている。新たな工事はあるものの現場監督を増やさないと、次の受注が取れない。募集はしているが、業界全体が技能者不足であり採用できない状態が続いている。 |
| 飲食店 (食堂) | 九州 | 4人 | 求人を出しても、応募してくるのは高齢者が多く若者がこない。周辺にコンビニが増えており、若者のアルバイトがとられてしまう。現在は従業員の勤務時間を延ばしたり、メニューの品目を絞ったりして対応している。 |