

2016年10月27日  
株式会社日本政策金融公庫  
総合研究所

## 小企業の従業員不足感は7年連続で上昇

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)2016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、32.9%と前回調査(2015年7-9月期)から0.8ポイント上昇した。上昇は7年連続である。業種別にみると、飲食店・宿泊業と情報通信業を除く全ての業種で、従業員の不足感が上昇している。
- 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、26.5%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、69.3%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:大塚、桑本、藤井)  
〒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 2016年9月中旬  
 調査対象 当公庫取引先 10,000 企業  
 有効回答数 7,168 企業 [回答率 71.7 %]

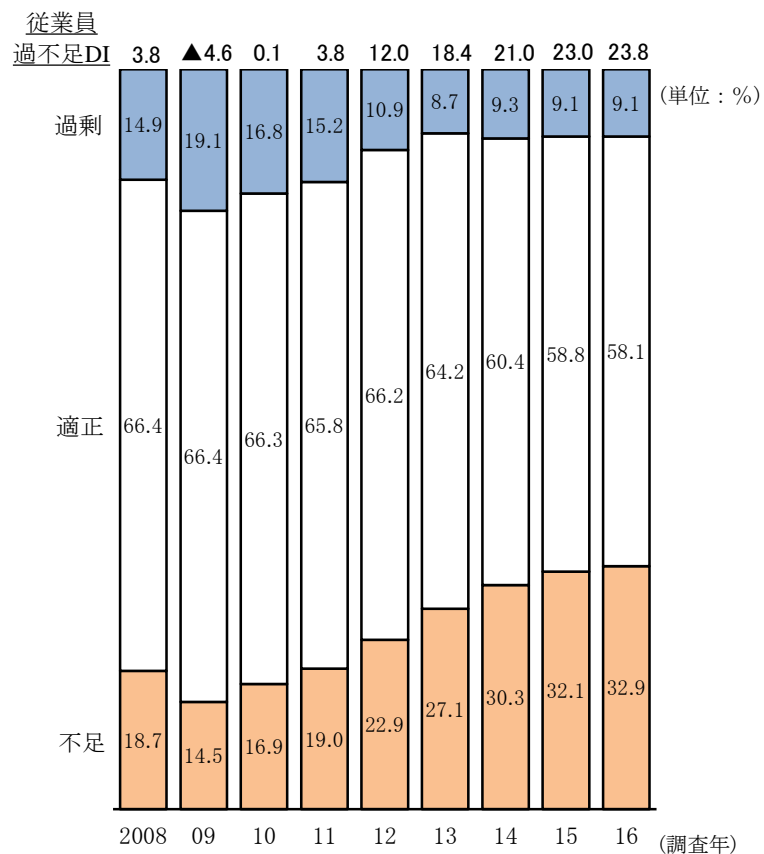
### <業種構成>

		調査対象	有効回答数	
製造業	(従業者20人未満)	1,500 企業	1,146 企業	(構成比 16.0 %)
卸売業	(同 10人未満)	800 企業	625 企業	(同 8.7 %)
小売業	(同 10人未満)	2,450 企業	1,729 企業	(同 24.1 %)
飲食店・宿泊業	(同 10人未満)	1,800 企業	1,185 企業	(同 16.5 %)
サービス業	(同 20人未満)	2,000 企業	1,437 企業	(同 20.0 %)
情報通信業	(同 20人未満)	160 企業	103 企業	(同 1.4 %)
建設業	(同 20人未満)	1,100 企業	800 企業	(同 11.2 %)
運輸業	(同 20人未満)	190 企業	143 企業	(同 2.0 %)

○ 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32.9%と、前回調査（2015年7-9月期）から0.8ポイント上昇した。上昇は7年連続である。

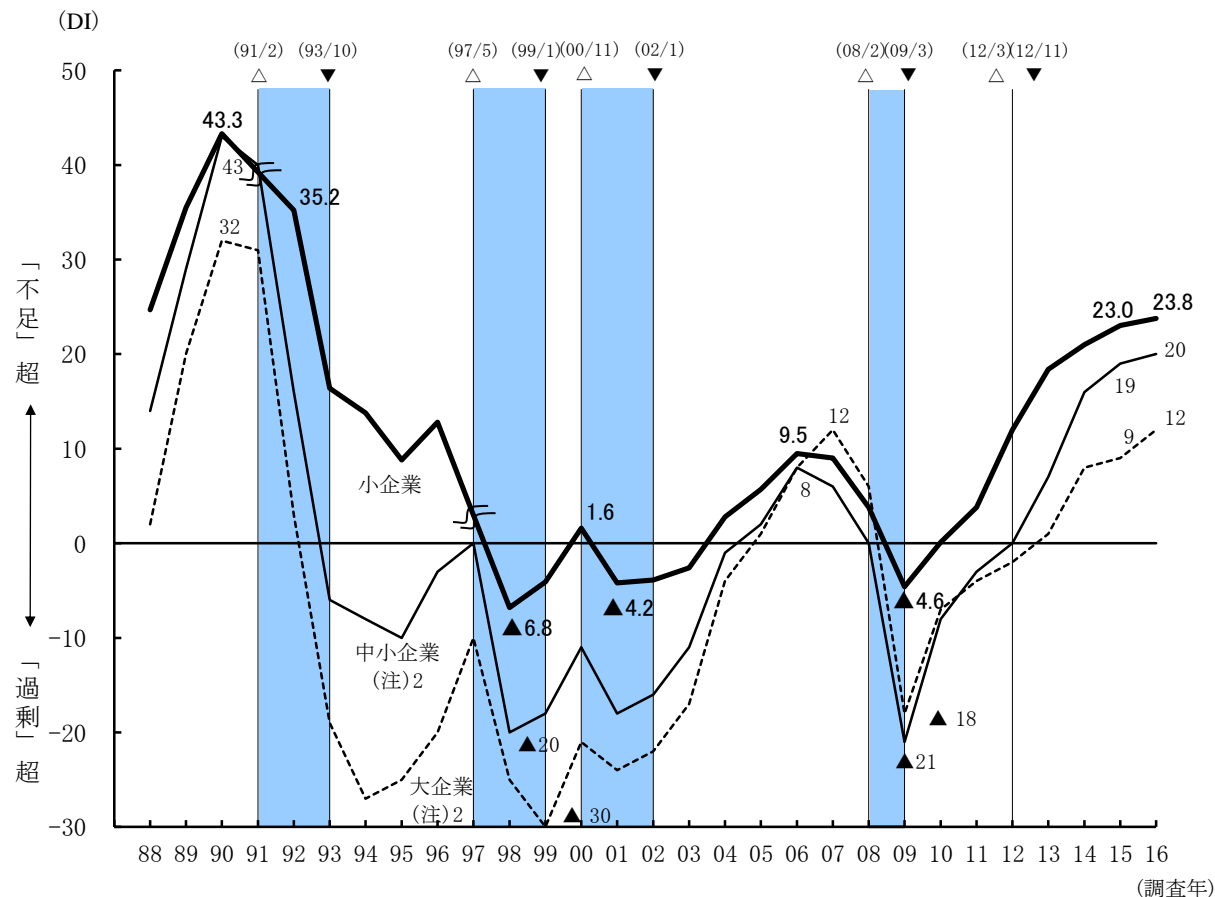
○ 従業員過不足DI（全業種計）は、前回調査から0.8ポイント上昇し、23.8となった。1992年調査（35.2）以来の高い水準となっている。

図-1 従業員の過不足感（時系列）



(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(以下同じ)。  
 3 従業員はパート・アルバイト、派遣社員などを含む。

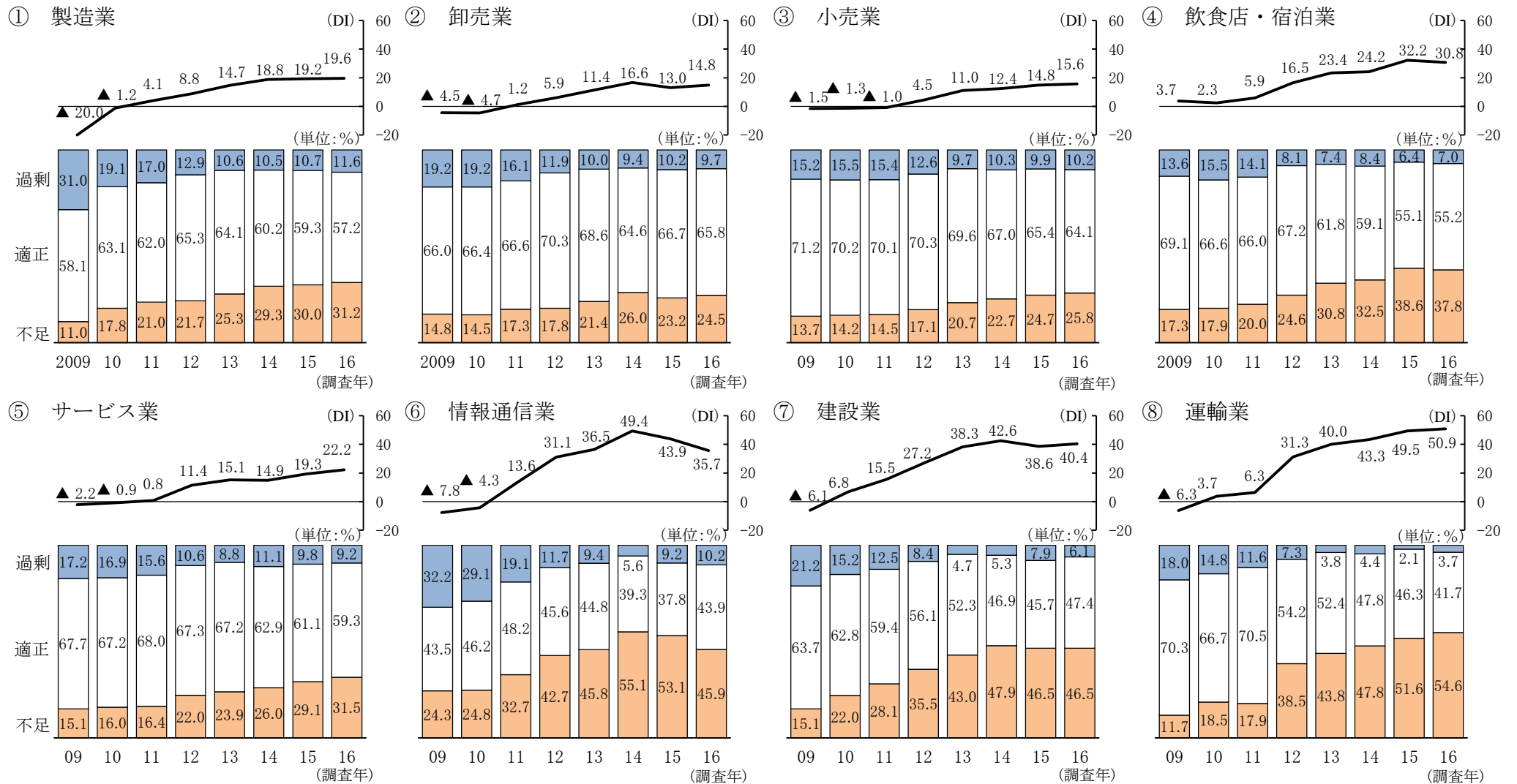
図-2 従業員過不足DIの推移



(注) 1 91年、97年は調査を実施していない。  
 2 大企業、中小企業のDIは日本銀行「全国企業短期経済観測調査」より、毎年7-9月期調査の雇用人員判断DI（「過剰」企業割合－「不足」企業割合）を加工したもの。  
 3 △は景気の山、▼は景気の谷、シャドー部分は景気後退期を示す。

- 従業員過不足DIを業種別にみると、いずれの業種も上昇傾向をたどっている。
- 今回調査のDIは、運輸業が50.9と最も高く、次いで 建設業（40.4）、情報通信業（35.7）、飲食店・宿泊業（30.8）などの順となっている。

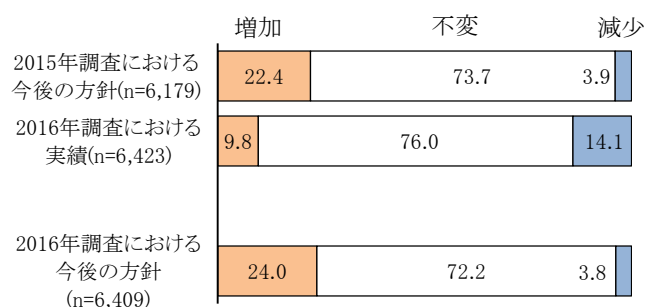
図－3 従業員の過不足感（業種別）



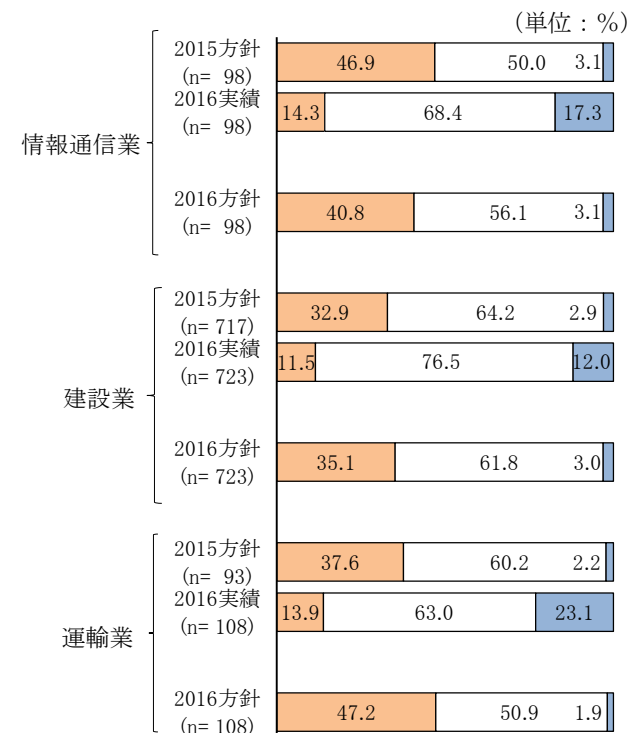
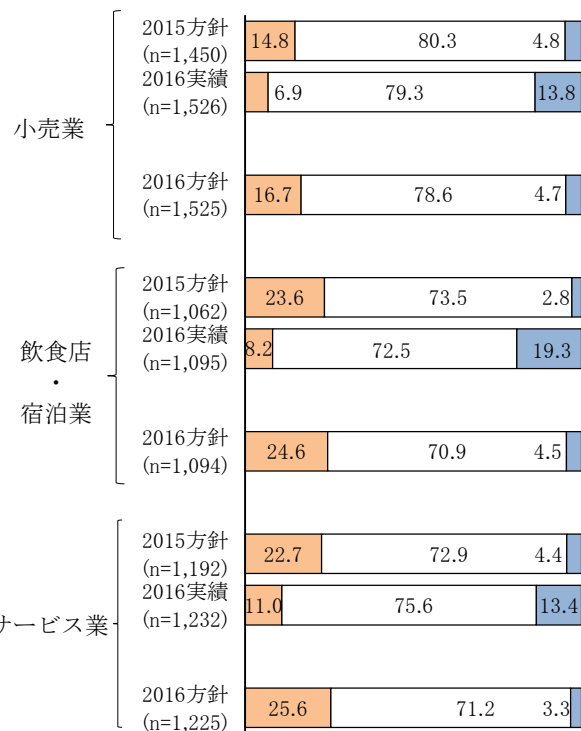
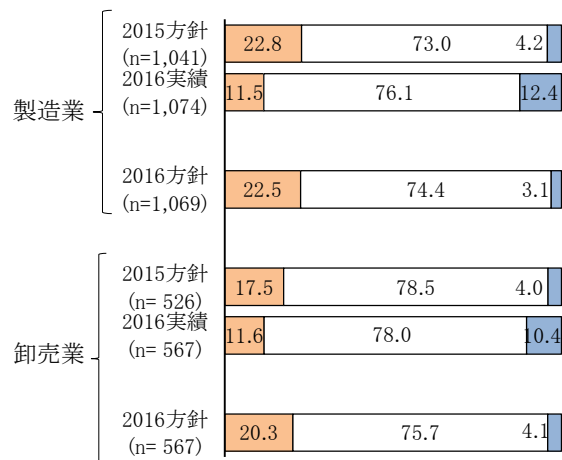
- 従業員数が1年前と比べて「増加」と回答した企業割合は9.8%と、前回調査における今後の方針（22.4%）を下回った。今回調査における今後の方針をみると、「増加」と回答した企業割合は、前回調査を上回る24.0%となっている。
- 業種別に今後の方針をみると、「増加」方針企業の割合は運輸業が47.2%と最も高く、次いで情報通信業（40.8%）、建設業（35.1%）などの順となっている。

図－4 従業員数の実績と方針

(1) 全業種計



(2) 業種別



(参考) 2015年調査における方針別にみた2016年の従業員数の増減

(単位：%)			
	増加	不変	減少
増加方針 (n=1,081)	24.4	57.4	18.1
不変方針 (n=3,558)	5.4	83.3	11.3
減少方針 (n=174)	5.7	58.0	36.2

↑ 75.6% (未達成の割合)  
2015年に増加方針だった企業のうち、2016年の実績が「不変」「減少」と回答した企業割合

(注) 2015年に今後の方針を回答した企業について、回答別に2016年の従業員増減実績を集計したもの。

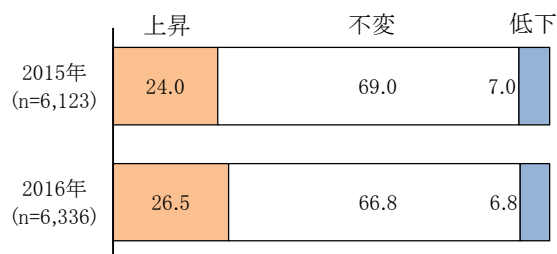
(※) 変化幅とは「2016年の未達成の割合」－「2015年の未達成の割合」。値が大きいほど、前年に比べて達成が困難になっていることを示す。

(単位：%)		
業種	未達成の割合	変化幅 (※)
全業種計	75.6	1.3
飲食店・宿泊業	81.8	1.3
小売業	77.9	6.1
建設業	75.8	-1.0
製造業	74.3	4.8
サービス業	73.5	-0.5
情報通信業	69.4	-4.7
卸売業	68.6	-0.4
運輸業	67.9	-3.6

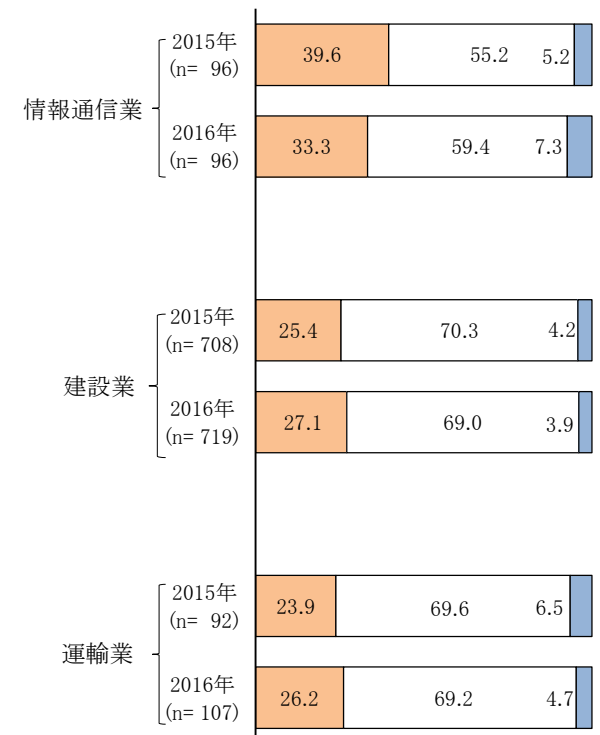
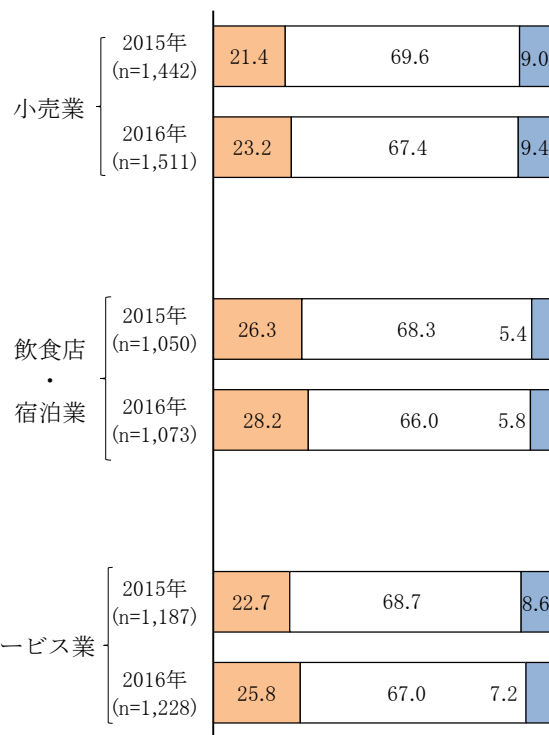
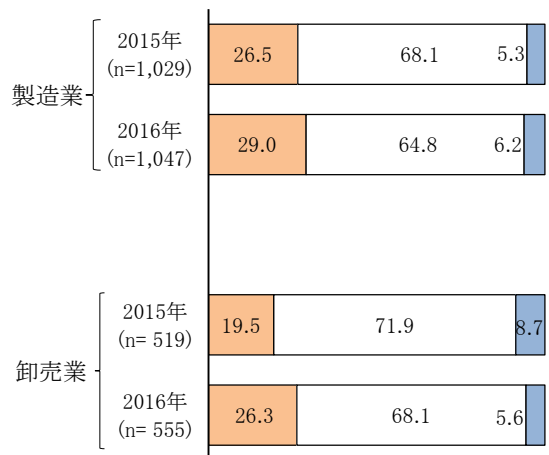
- 従業員の給与水準が1年前と比べて「上昇」と回答した企業割合は、26.5%と前回調査から2.5ポイント高くなった。
- 業種別にみると、「上昇」と回答した企業割合は、情報通信業が33.3%と最も高く、次いで製造業（29.0%）、飲食店・宿泊業（28.2%）の順となった。前回調査と比べると、情報通信業を除く全ての業種で「上昇」と回答した企業割合が高くなった。

図－５ 給与水準の動向

(1) 全業種計



(2) 業種別



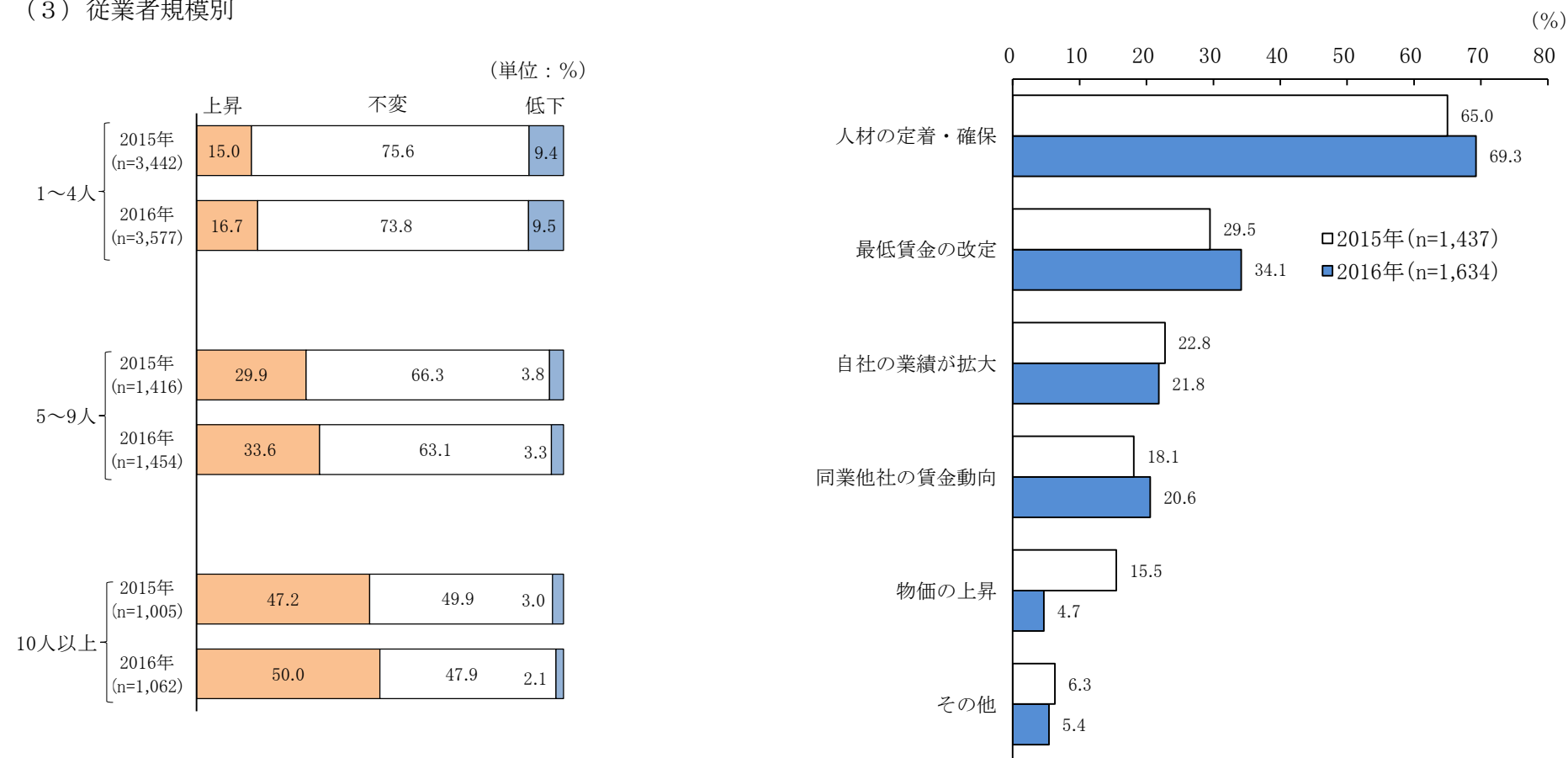
(単位：%)

(注) 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。

- 従業員の給与水準について従業者規模別にみると、規模が大きいほど「上昇」と回答した企業割合が高くなっている。前回調査と比べると、全ての規模で「上昇」企業割合が高くなっている。
- 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69.3%と最も高く、次いで「最低賃金の改定」が34.1%となっている。2015年調査と比べると、「人材の定着・確保」「最低賃金の改定」「同業他社の賃金動向」の割合が高くなっている。

図－6 給与水準が上昇した背景（全業種計）

(3) 従業者規模別



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