

小企業の従業員不足感は8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)2017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、36.2%と前回調査(2016年7-9月期)から3.3ポイント上昇した。上昇は8年連続である。業種別にみると、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、30.8%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、69.7%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:鈴木、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]

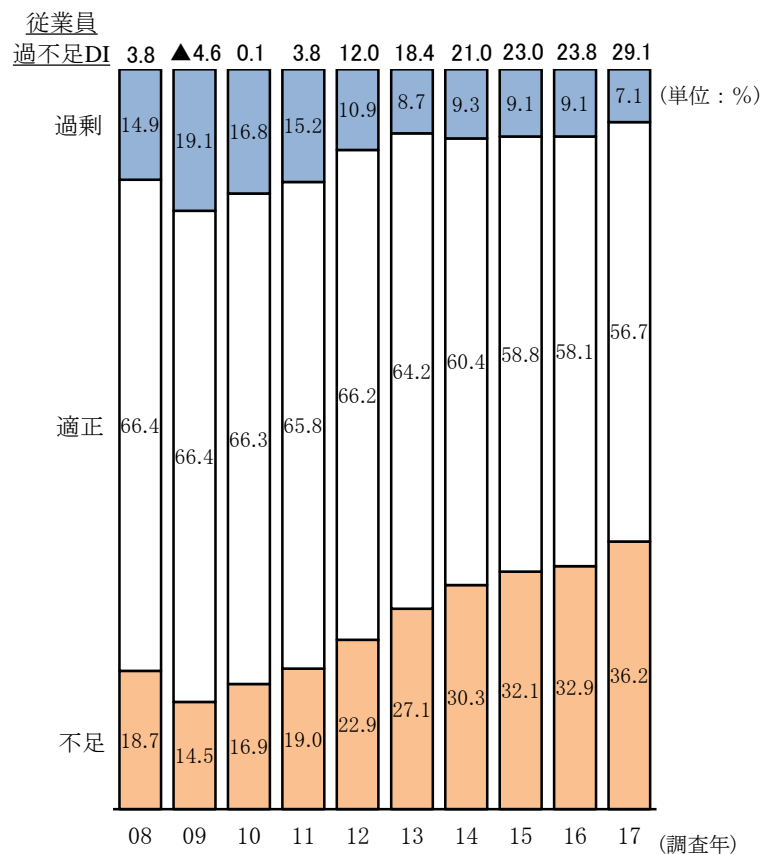
調査時点 2017年9月中旬
 調査対象 当公庫取引先 10,000 企業
 有効回答数 6,967 企業 [回答率 69.7 %]

<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	1,096 企業	(構成比 15.7 %)
卸売業	(同 10人未満)	800 企業	610 企業	(同 8.8 %)
小売業	(同 10人未満)	2,450 企業	1,652 企業	(同 23.7 %)
飲食店・宿泊業	(同 10人未満)	1,800 企業	1,152 企業	(同 16.5 %)
サービス業	(同 20人未満)	2,000 企業	1,395 企業	(同 20.0 %)
情報通信業	(同 20人未満)	160 企業	106 企業	(同 1.5 %)
建設業	(同 20人未満)	1,100 企業	812 企業	(同 11.7 %)
運輸業	(同 20人未満)	190 企業	144 企業	(同 2.1 %)

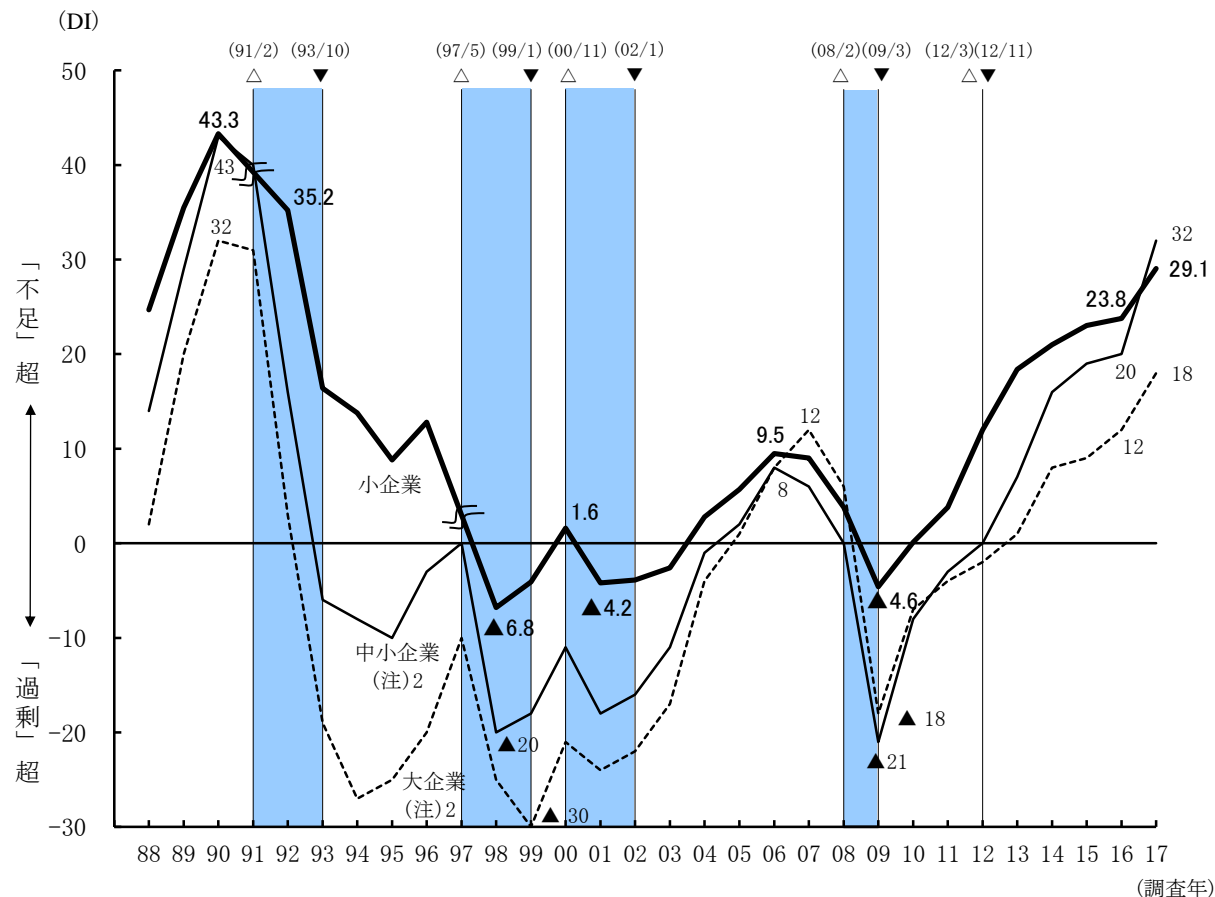
- 現在の従業員数が最近の営業状況と比べて「不足」と回答した企業割合は36.2%と、前回調査（2016年7-9月期）から3.3ポイント上昇した。上昇は8年連続である。
- 従業員過不足DI（全業種計）は、前回調査から5.3ポイント上昇し、29.1となった。1992年調査（35.2）以来の高い水準となっている。

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。

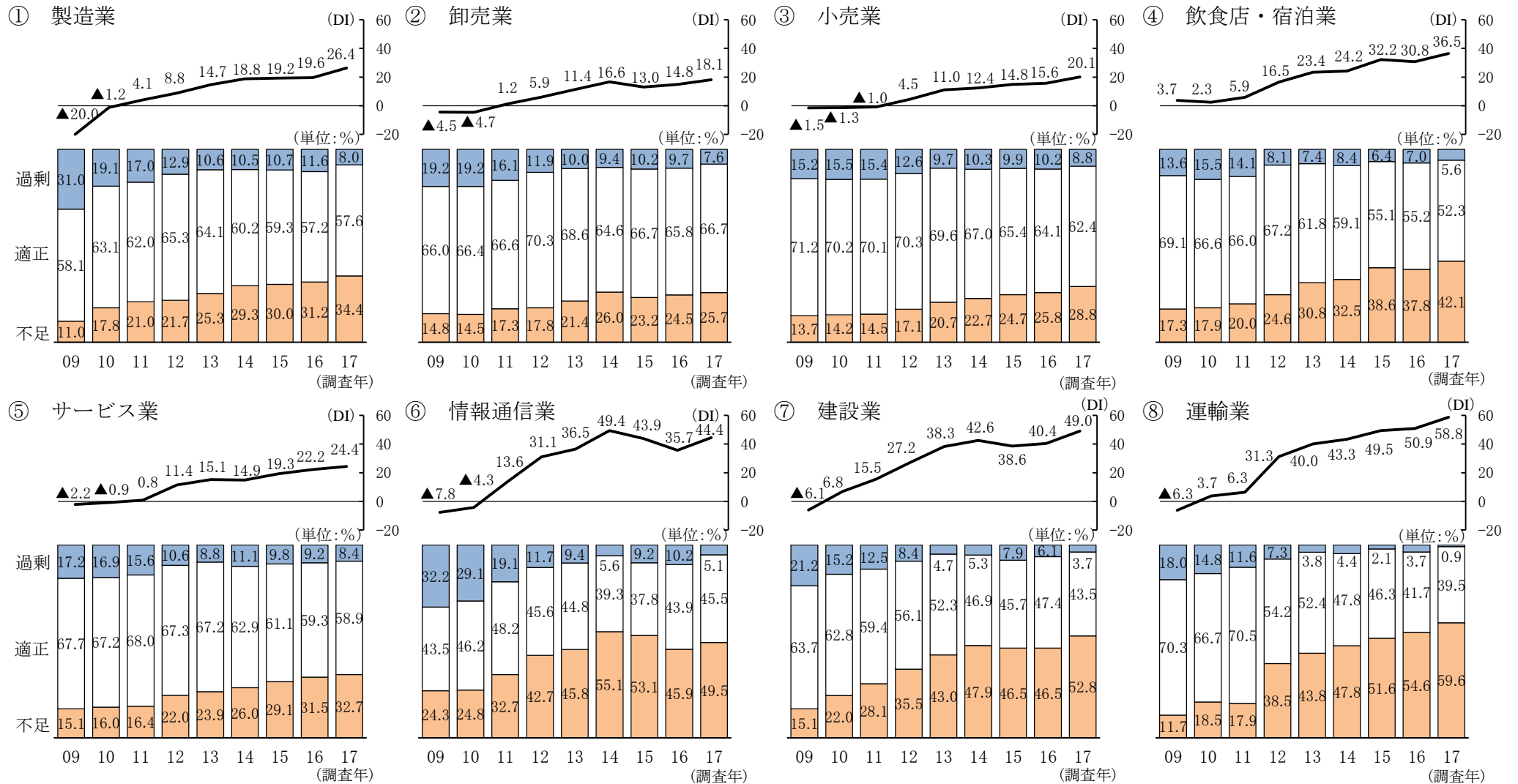
図-2 従業員過不足DIの推移



(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。

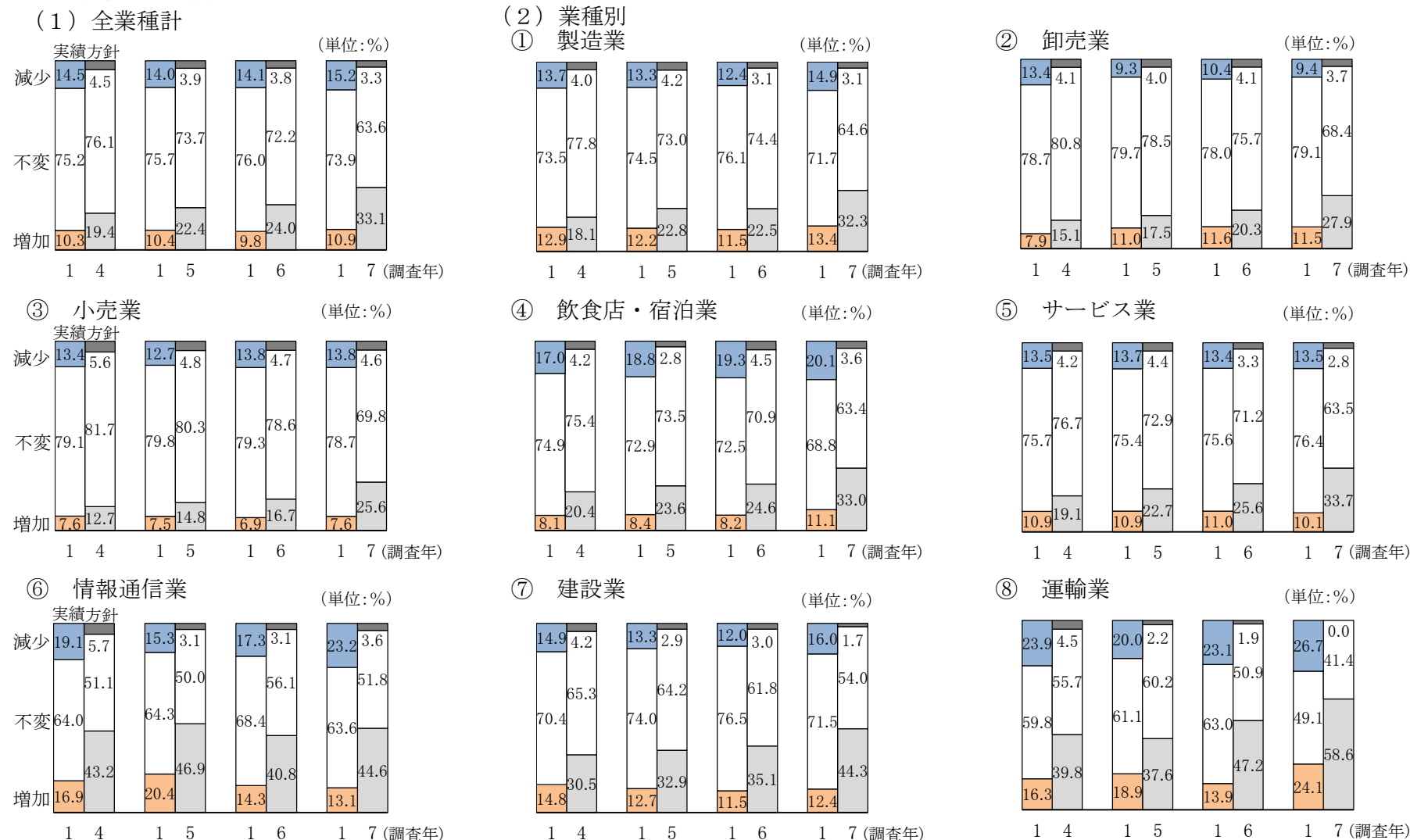
- 従業員過不足DIを業種別にみると、いずれの業種も上昇傾向をたどっている。
- 今回調査のDIは、運輸業が58.8と最も高く、次いで 建設業（49.0）、情報通信業（44.4）、飲食店・宿泊業（36.5）などの順となっている。

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10.9%と、前回調査における今後の方針（24.0%）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33.1%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58.6%と最も高く、次いで情報通信業（44.6%）、建設業（44.3%）の順となっている。

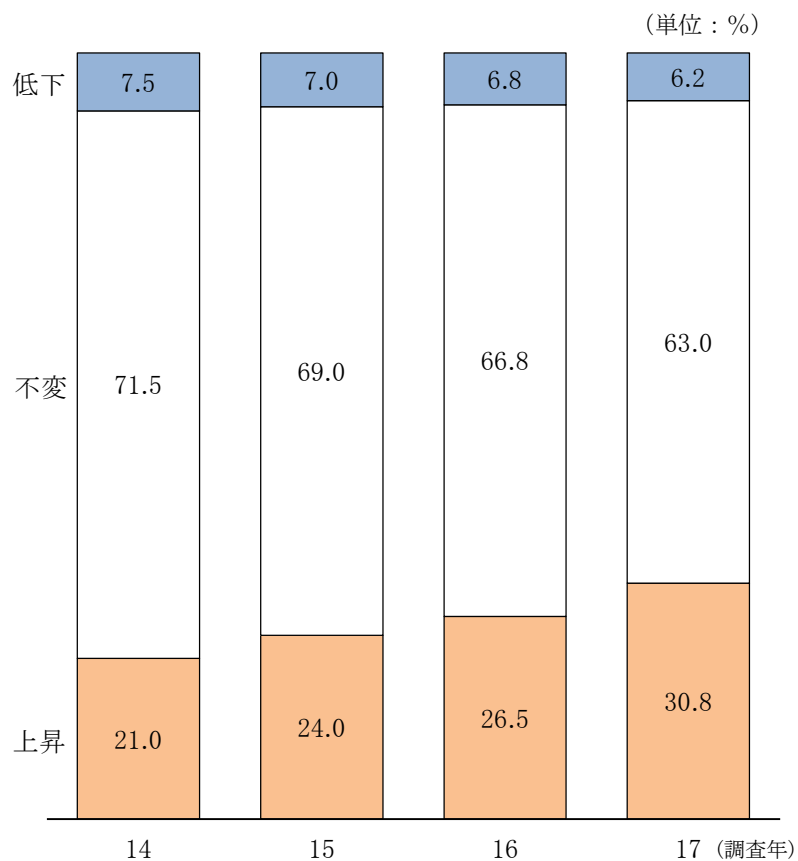
図－4 従業員数の実績と方針



(注) 実績とは、1年前と比較した従業員数の増減を尋ねたもの。方針とは、従業員数にかかる今後の方針を尋ねたもの。

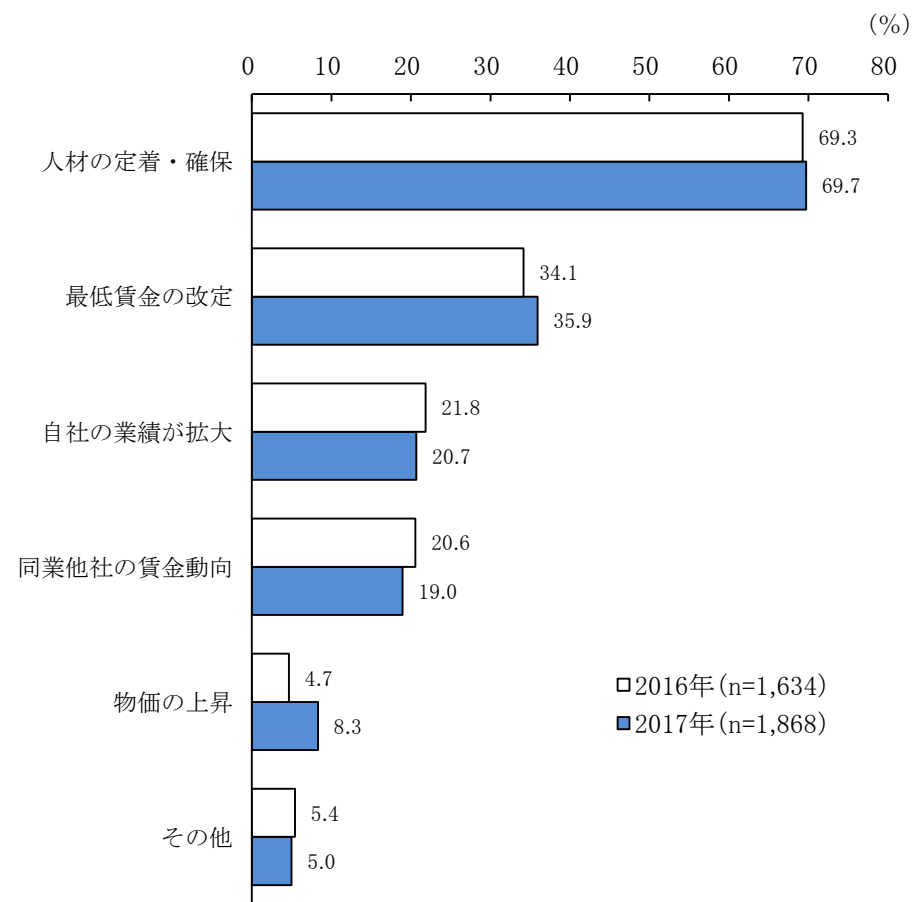
- 従業員の給与水準が1年前と比べて「上昇」と回答した企業割合は、30.8%と前回調査から4.3ポイント高くなった。
- 給与水準が上昇した背景をみると、「人材の定着・確保」と回答した企業割合が69.7%と最も高く、次いで「最低賃金の改定」が35.9%となっている。2016年調査と比べると、「人材の定着・確保」「最低賃金の改定」「物価の上昇」の割合が高くなっている。

図－5 給与水準の動向（全業種計）



(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。

図－6 給与水準が上昇した背景（全業種計）



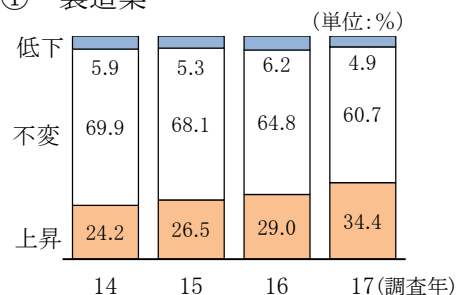
(注) 1 従業員の給与水準が「上昇」と回答した企業に、背景を尋ねたもの。
2 複数回答のため、合計は100%を超える。

- 従業員の給与水準を業種別にみると、「上昇」と回答した企業割合は、情報通信業が35.7%と最も高く、次いで飲食店・宿泊業（34.7%）、製造業（34.4%）の順となった。前回調査と比べると、全ての業種で「上昇」と回答した企業割合が高くなった。
- 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。

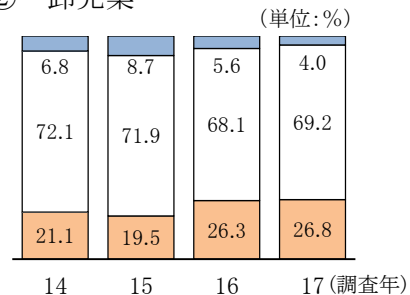
図－7 給与水準の動向

(1) 業種別

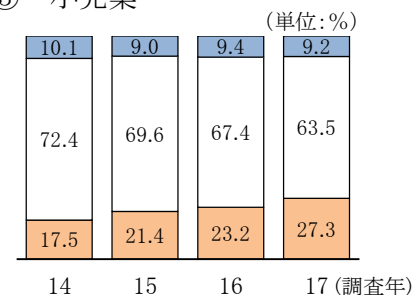
① 製造業



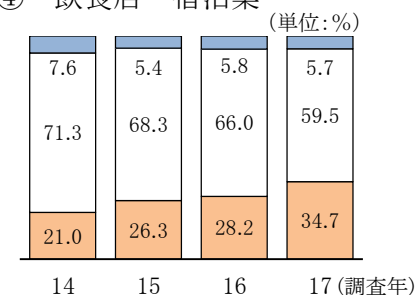
② 卸売業



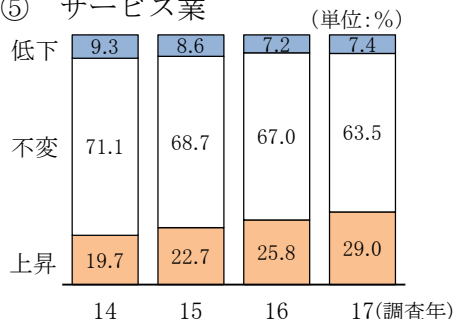
③ 小売業



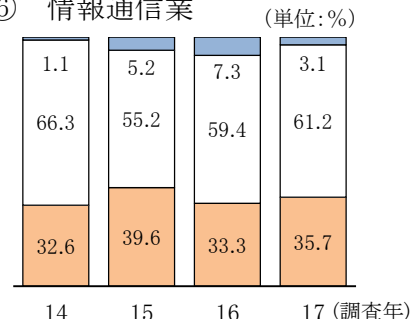
④ 飲食店・宿泊業



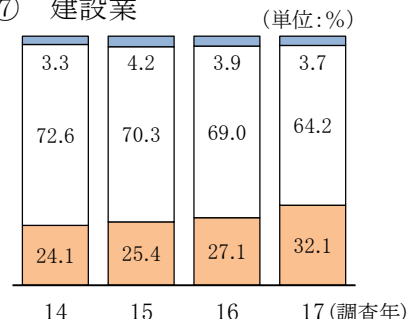
⑤ サービス業



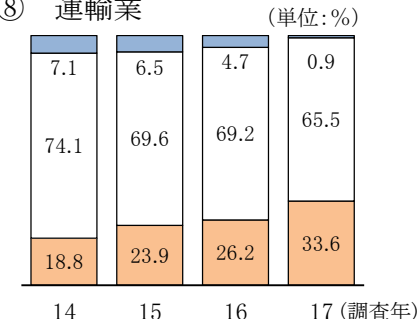
⑥ 情報通信業



⑦ 建設業

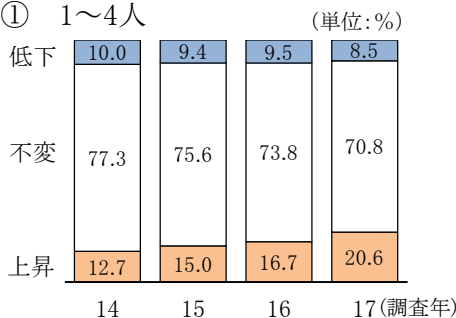


⑧ 運輸業

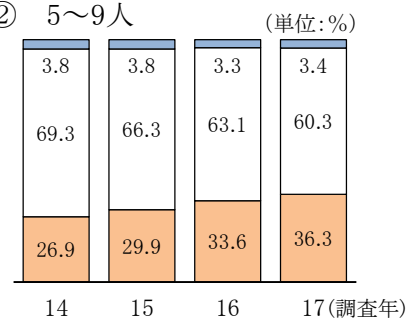


(2) 従業者規模別

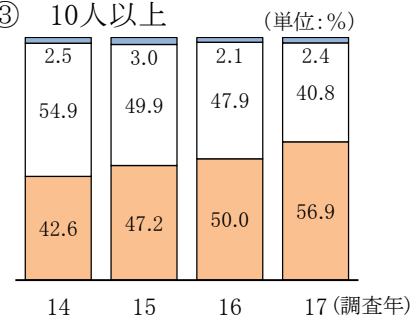
① 1～4人



② 5～9人



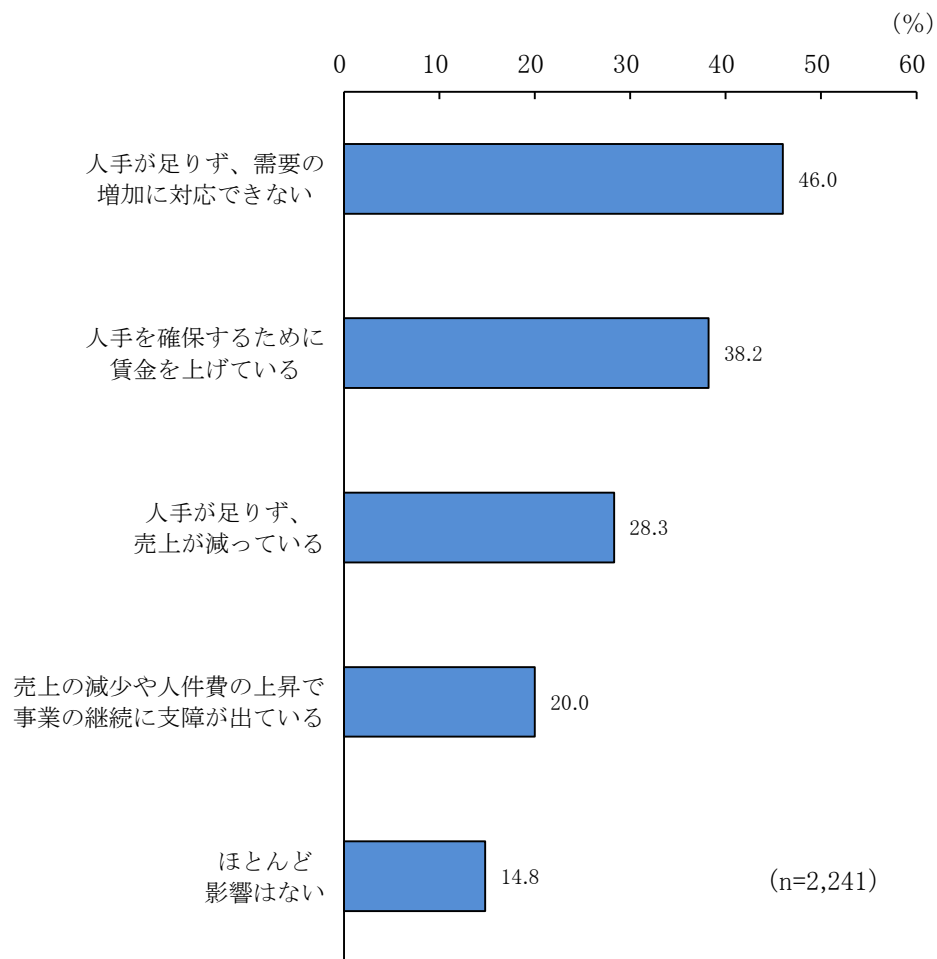
③ 10人以上



(注) 定期昇給、昇格・降格による上昇・低下を除いたの回答である。

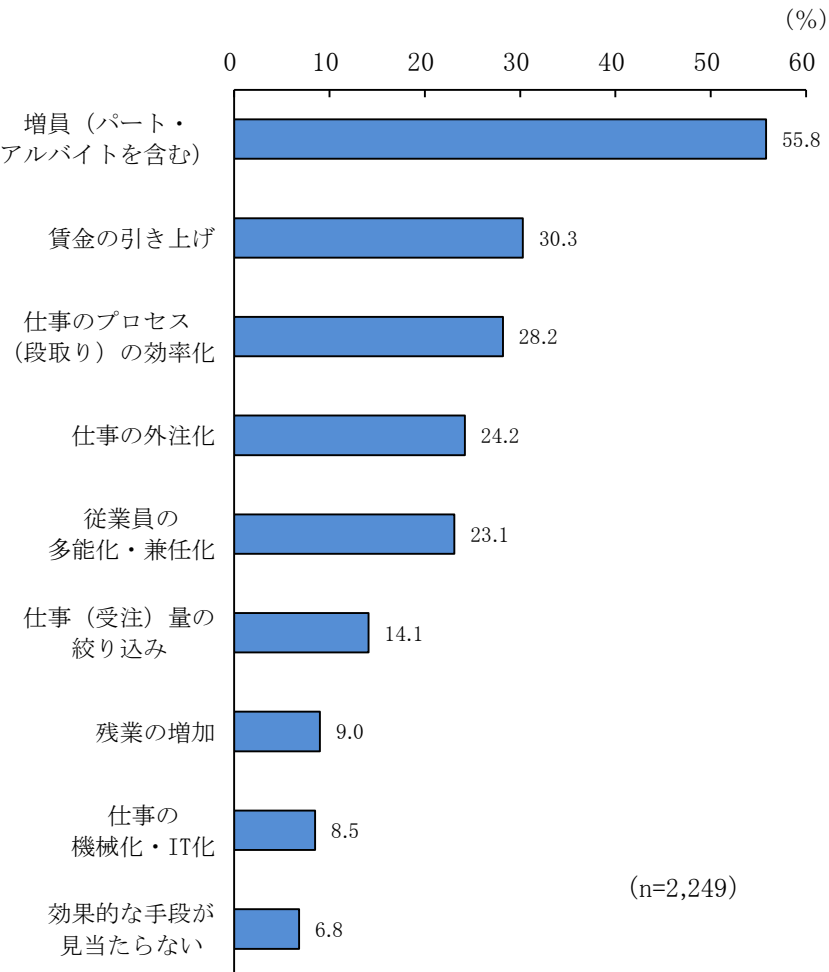
- 人手不足の影響についてみると、「人手が足りず、需要の増加に対応できない」と回答した企業割合が46.0%と最も高く、次いで「人手を確保するために賃金を上げている」が38.2%となっている。
- 人手不足への対応についてみると、「増員（パート・アルバイトを含む）」と回答した企業割合が55.8%と最も高く、次いで「賃金の引き上げ」が30.3%となっている。

図－8 人手不足の影響（全業種計）



- (注) 1 最近の営業状況と比べて、従業員数が「不足である」「やや不足である」と回答した企業に、人手不足の影響と対応を尋ねたもの（以下同じ）。
- 2 複数回答のため、合計は100%を超える。

図－9 人手不足への対応（全業種計）



- (注) 複数回答のため、合計は100%を超える。