

小企業の従業員不足感は9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)2018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、37.7%と前回調査(2017年7-9月期)から1.5ポイント上昇した。上昇は9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、31.8%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、66.3%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:鈴木、中谷)
〒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]

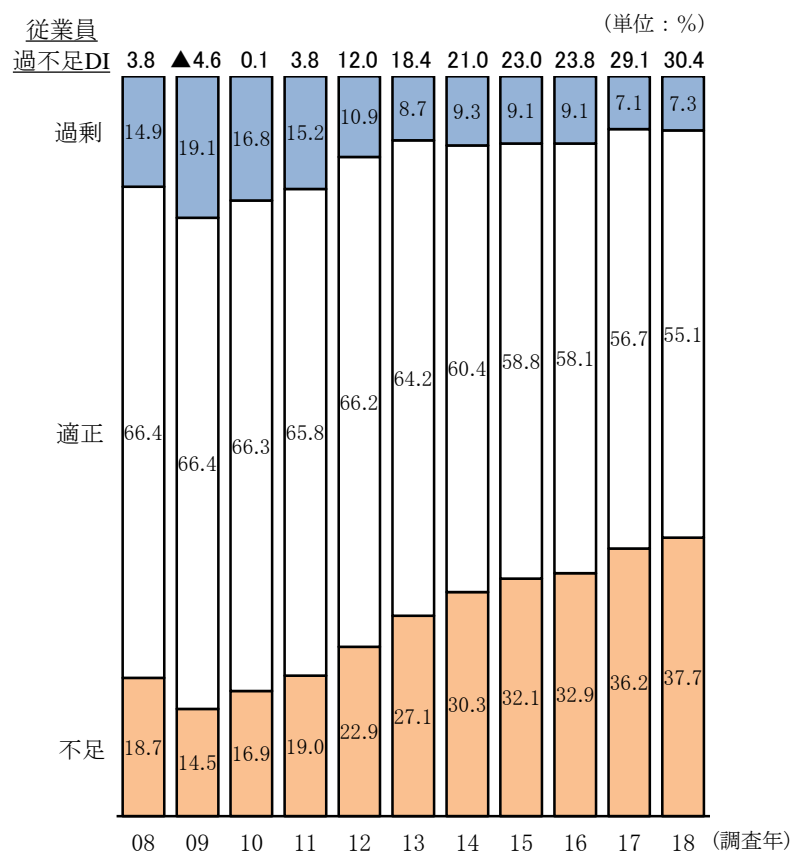
調査時点 2018年9月中旬
 調査対象 当公庫取引先 10,000 企業
 有効回答数 6,323 企業 [回答率 63.2 %]

<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	1,009 企業	(構成比 16.0 %)
卸売業	(同 10人未満)	800 企業	562 企業	(同 8.9 %)
小売業	(同 10人未満)	2,450 企業	1,457 企業	(同 23.0 %)
飲食店・宿泊業	(同 10人未満)	1,800 企業	1,031 企業	(同 16.3 %)
サービス業	(同 20人未満)	2,000 企業	1,263 企業	(同 20.0 %)
情報通信業	(同 20人未満)	160 企業	96 企業	(同 1.5 %)
建設業	(同 20人未満)	1,100 企業	783 企業	(同 12.4 %)
運輸業	(同 20人未満)	190 企業	122 企業	(同 1.9 %)

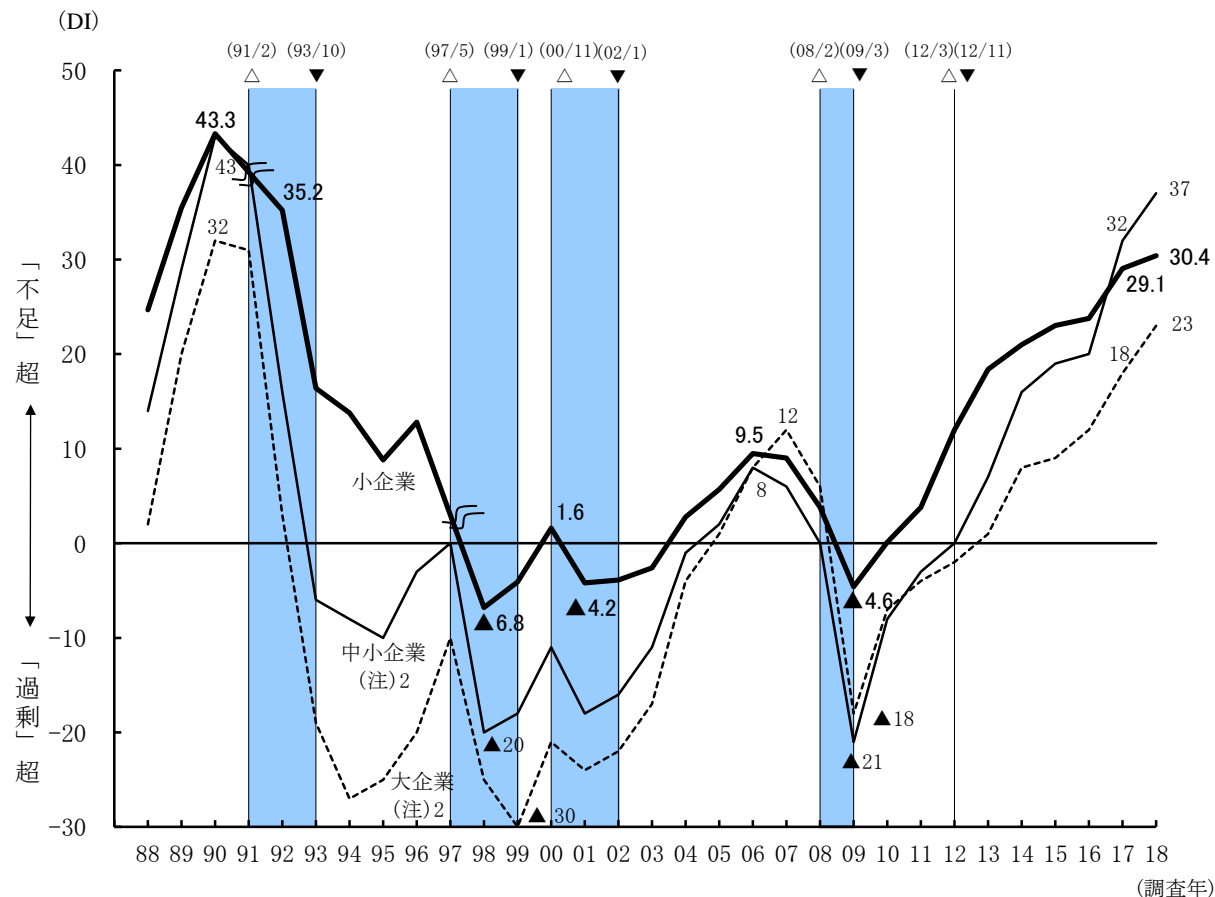
- 現在の従業員数が最近の営業状況と比べて「不足」と回答した企業割合は37.7%と、前回調査（2017年7-9月期）から1.5ポイント上昇した。上昇は9年連続である。
- 従業員過不足DI（全業種計）は、前回調査から1.3ポイント上昇し、30.4となった。1992年調査（35.2）以来の高い水準となっている。

図-1 従業員の過不足感（全業種計）



- (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（以下同じ）。

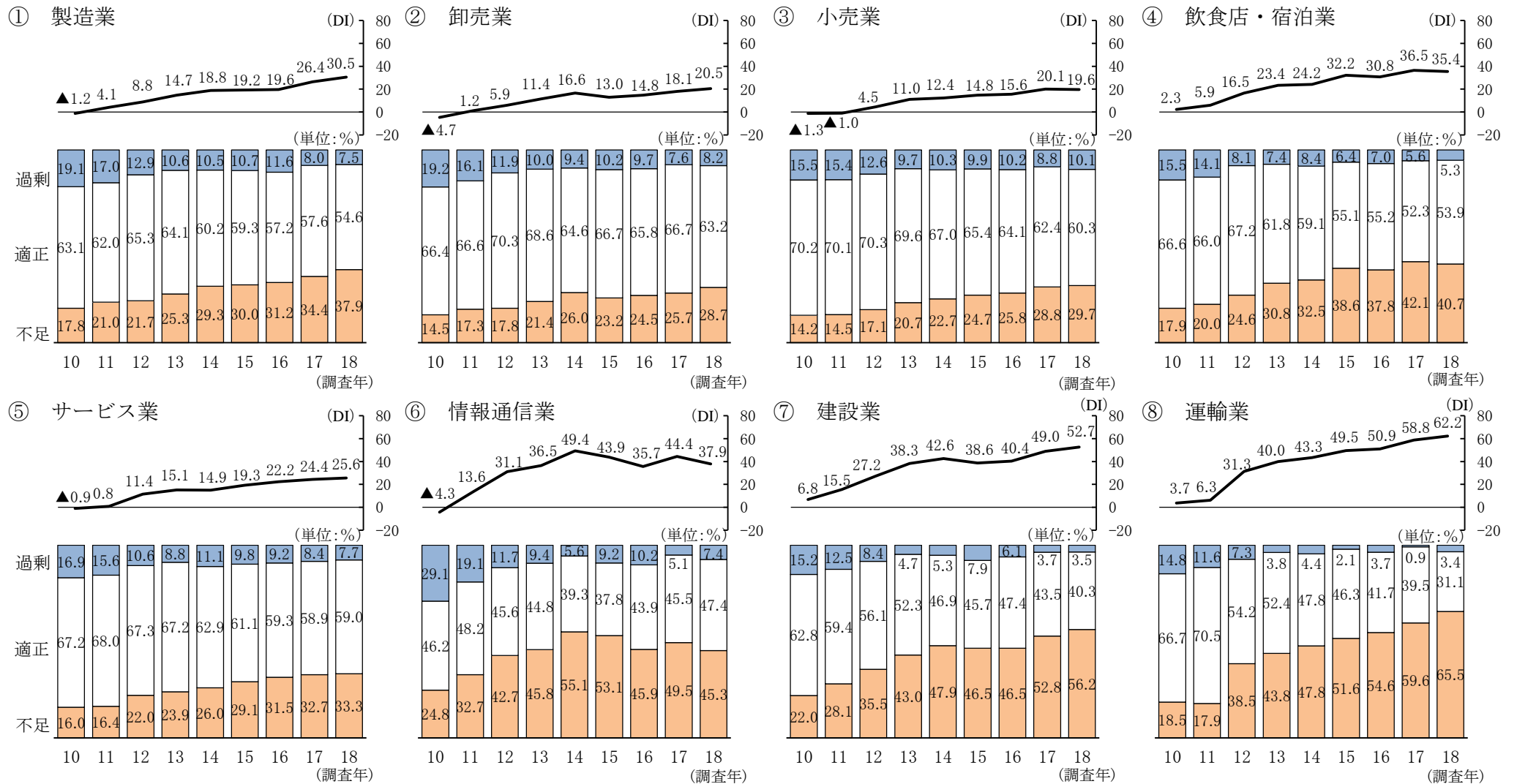
図-2 従業員過不足DIの推移



- (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。

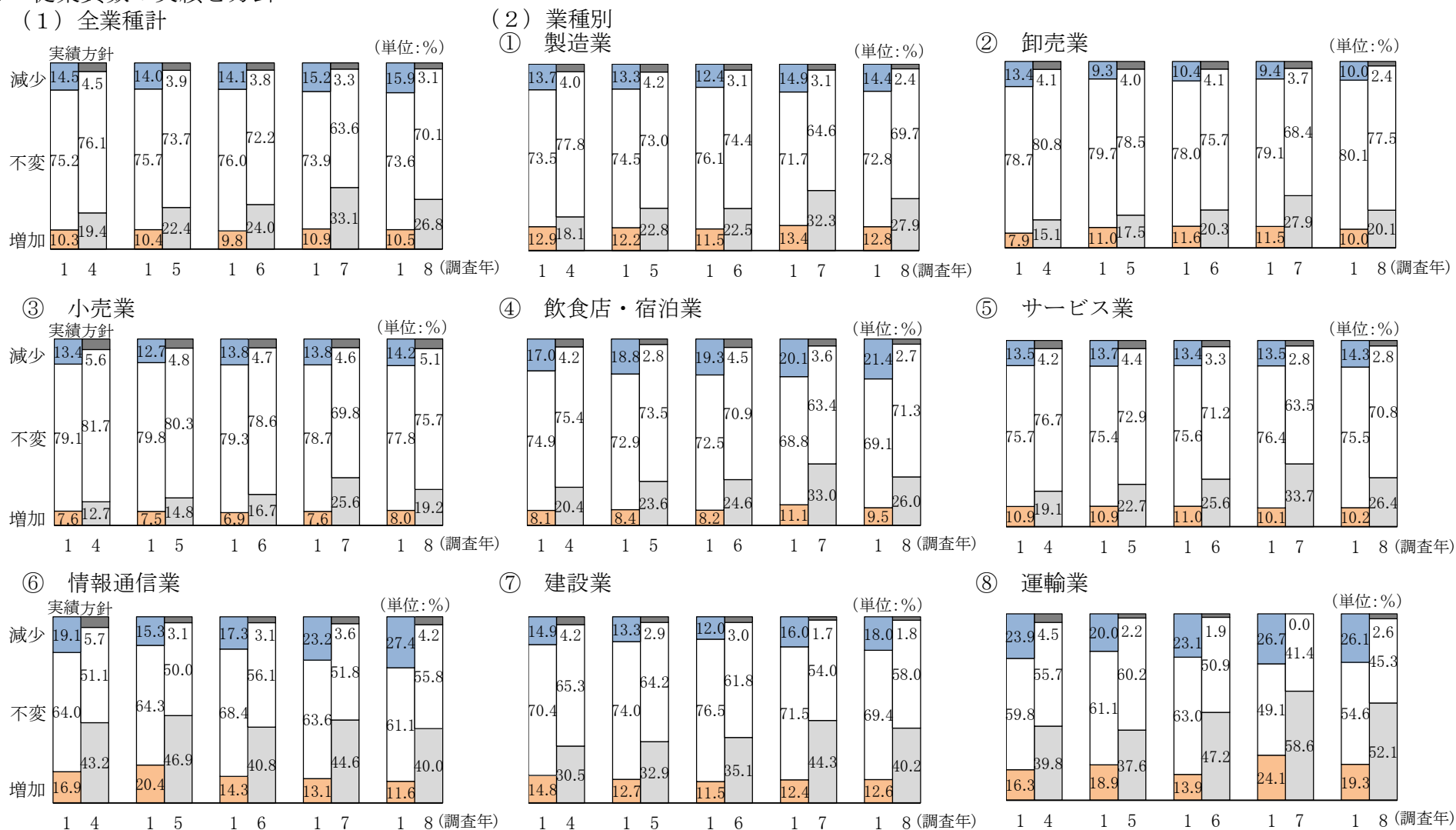
- 従業員過不足DIを業種別にみると、小売業、飲食店・宿泊業、情報通信業を除く全ての業種で上昇した。
- 今回調査のDIは、運輸業が62.2と最も高く、次いで建設業（52.7）、情報通信業（37.9）、飲食店・宿泊業（35.4）の順となっている。

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10.5%と、前回調査における今後の方針（33.1%）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26.8%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52.1%と最も高く、次いで建設業（40.2%）、情報通信業（40.0%）の順となっている。

図－4 従業員数の実績と方針

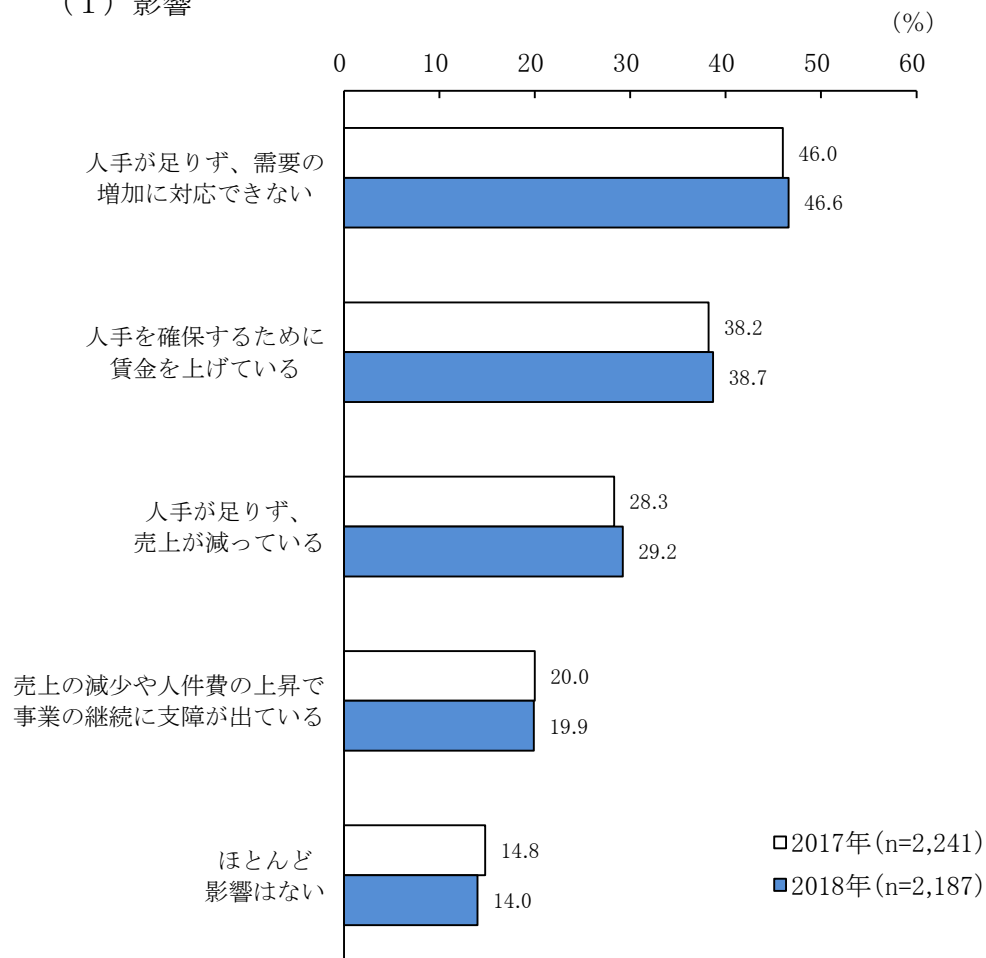


(注) 実績とは、1年前と比較した従業員数の増減を尋ねたもの。方針とは、従業員数にかかる今後の方針を尋ねたもの。

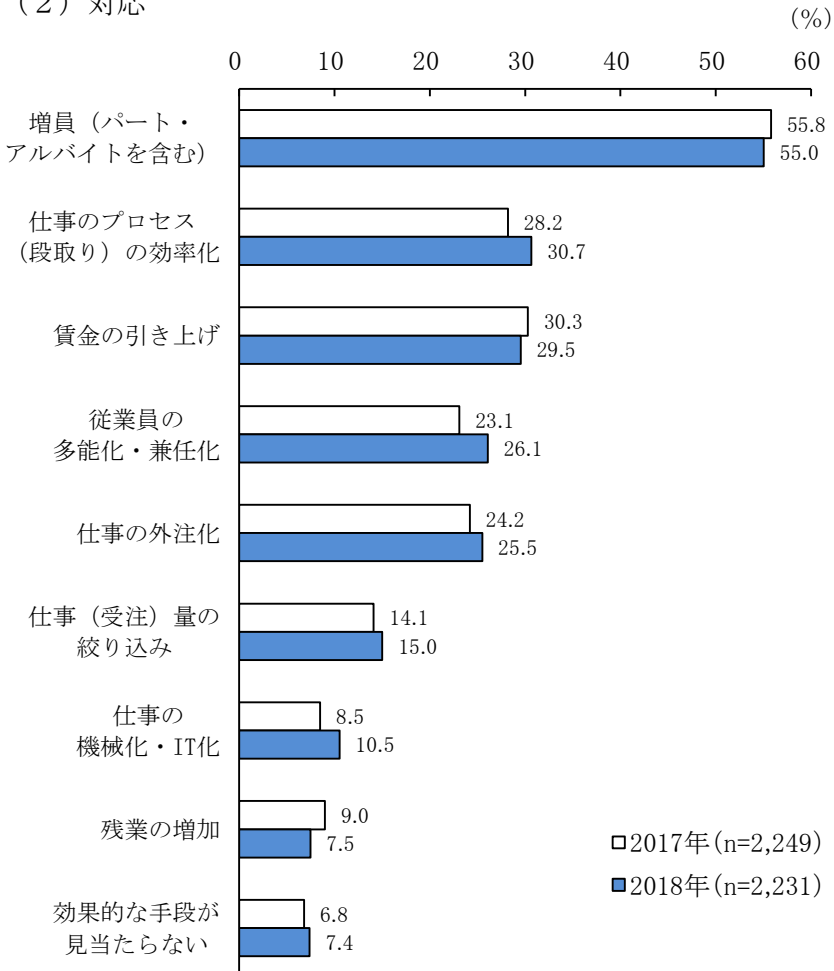
- 人手不足の影響についてみると、「人手が足りず、需要の増加に対応できない」と回答した企業割合が46.6%と最も高く、次いで「人手を確保するために賃金を上げている」が38.7%となっている。
- 人手不足への対応についてみると、「増員（パート・アルバイトを含む）」と回答した企業割合が55.0%と最も高く、次いで「仕事のプロセス（段取り）の効率化」が30.7%となっている。

図ー5 人手不足の影響と対応（全業種計）

(1) 影響



(2) 対応

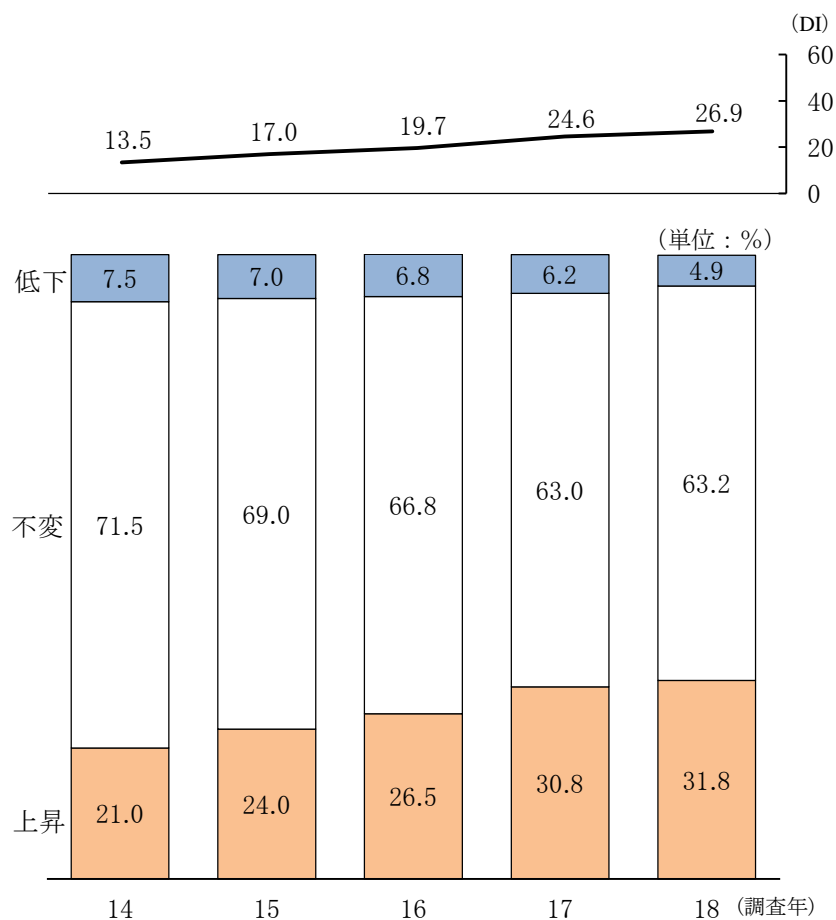


(注) 1 最近の営業状況と比べて、従業員数が「不足である」「やや不足である」と回答した企業に、人手不足の影響と対応を尋ねたもの。
 2 複数回答のため、合計は100%を超える。

- 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、31.8%と前回調査から1.0ポイント上昇した。
- 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、「5～9人」「10人以上」の企業で「上昇」企業割合が高くなっている。

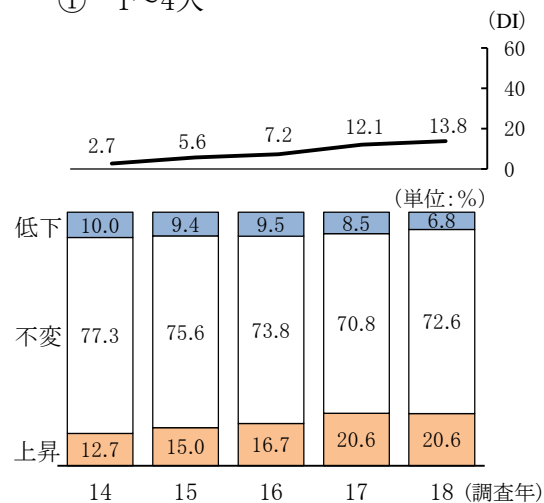
図－6 給与水準の動向と給与水準DI

(1) 全業種計

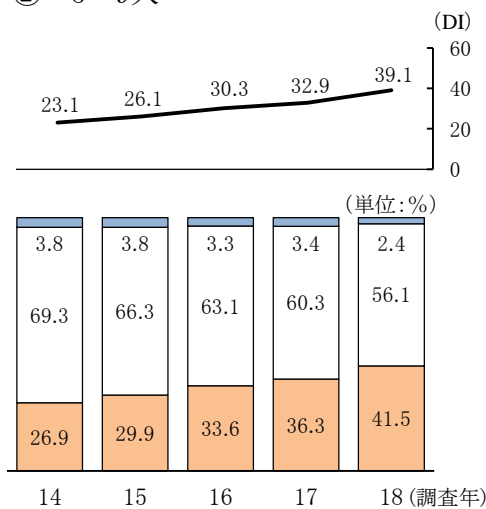


(2) 従業者規模別

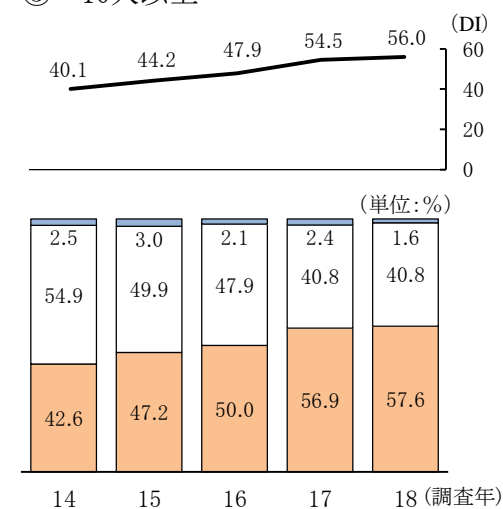
① 1～4人



② 5～9人



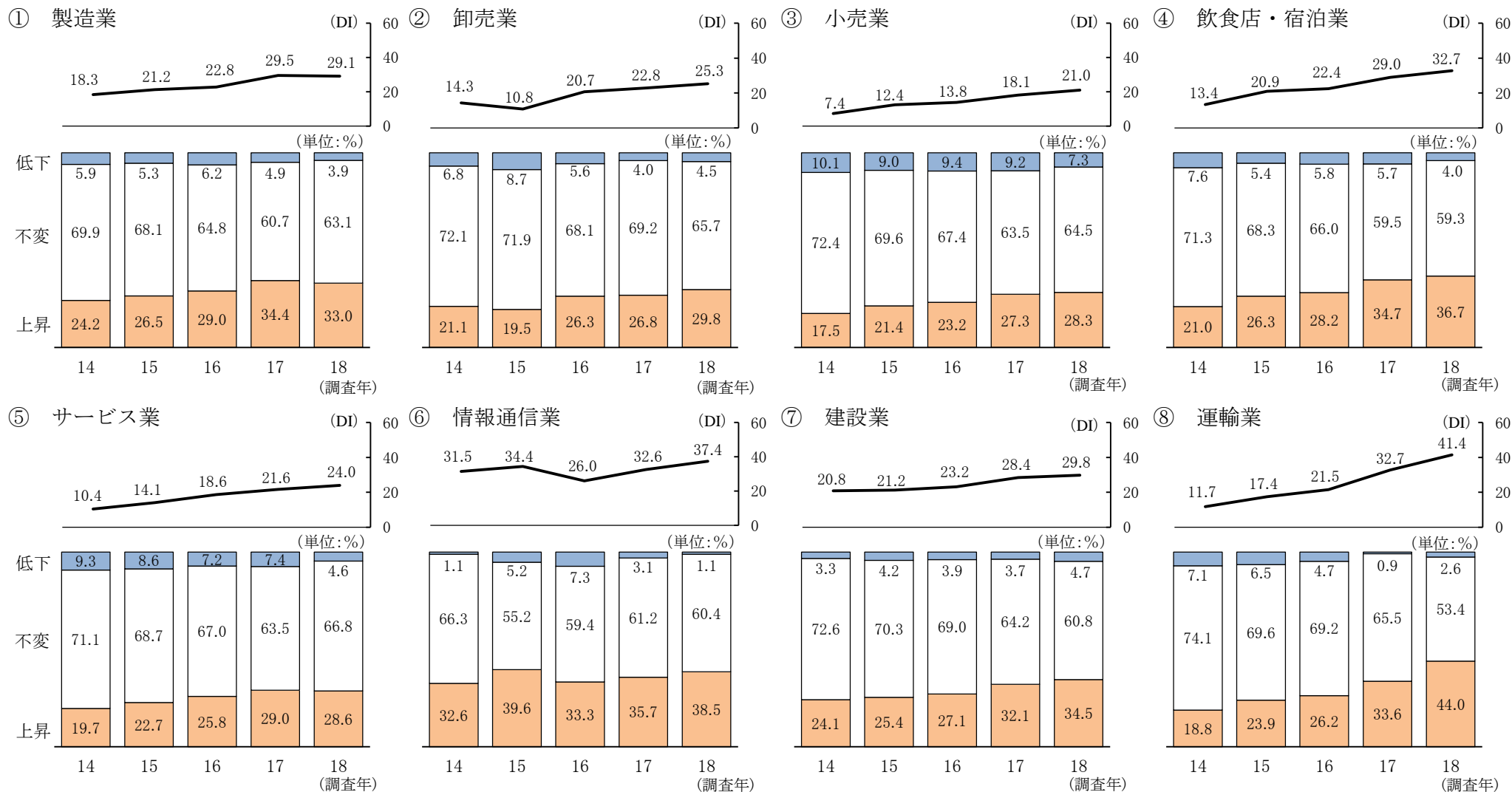
③ 10人以上



(注) 1 給与水準DIは「上昇」企業割合－「低下」企業割合。
 2 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。

- 給与水準DIを業種別にみると、製造業を除く全ての業種で上昇した。
- 今回調査のDIは、運輸業が41.4と最も高く、次いで情報通信業（37.4）、飲食店・宿泊業（32.7）、建設業（29.8）の順となっている。

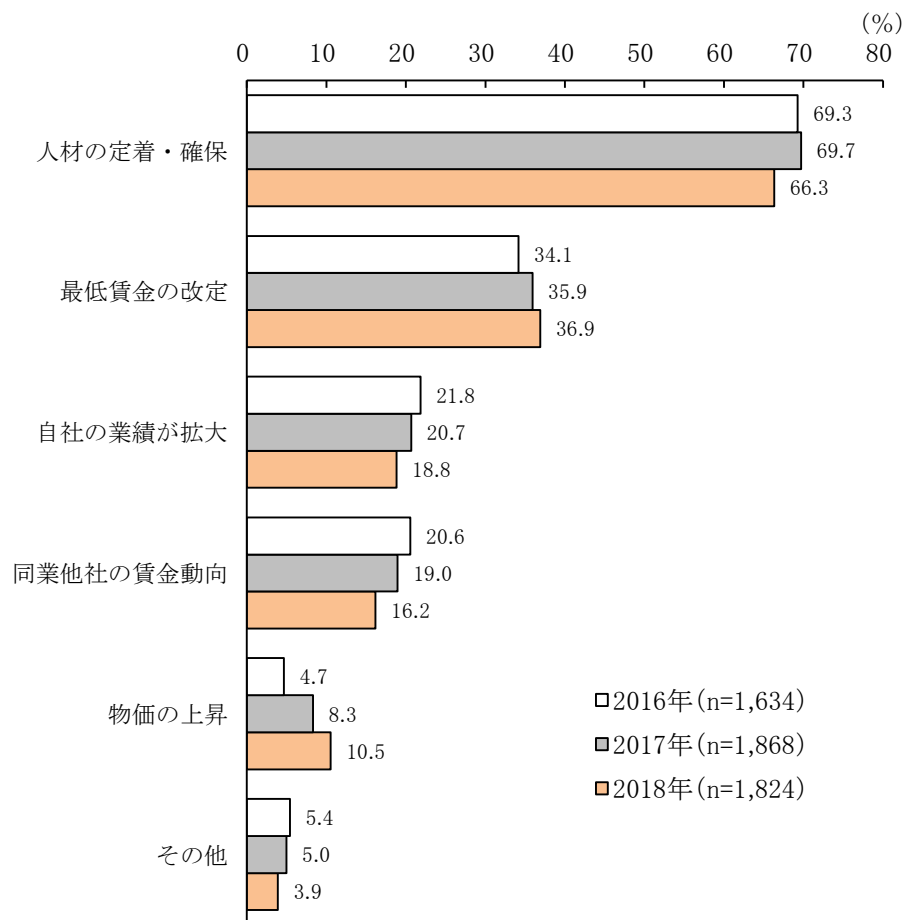
図－7 給与水準の動向（業種別）



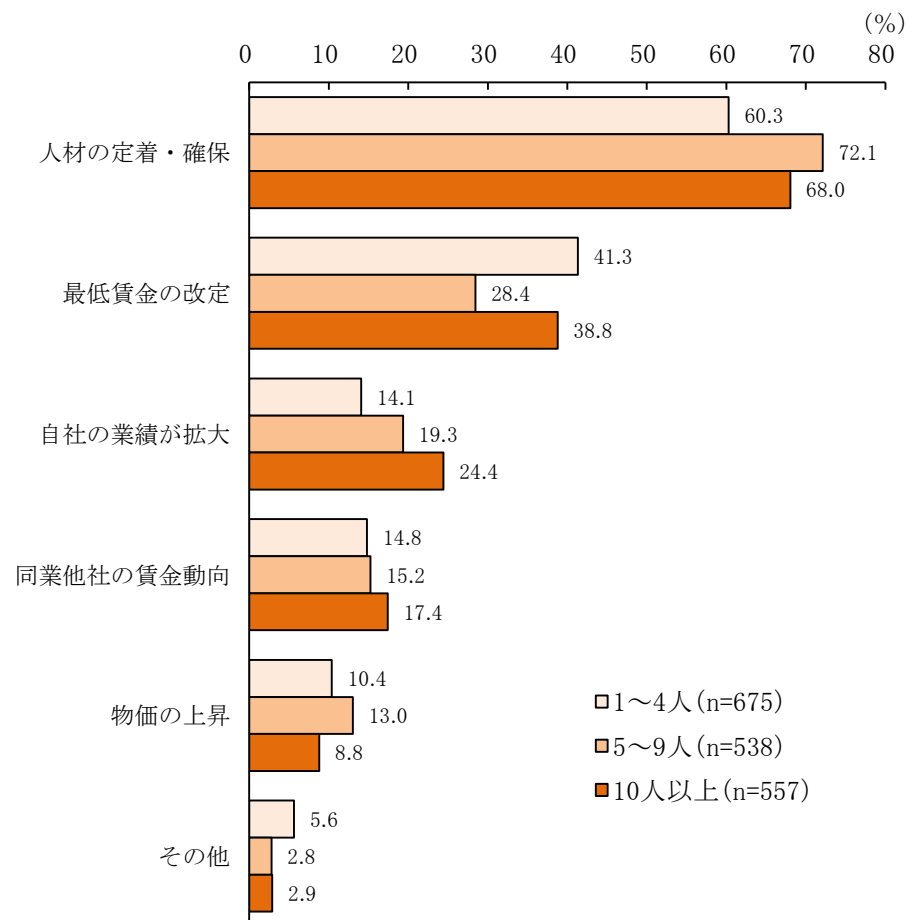
(注) 定期昇給、昇格・降格による上昇・低下を除いての回答である。

- 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66.3%と最も高く、次いで「最低賃金の改定」が36.9%となっている。2017年調査と比べると、「最低賃金の改定」「物価の上昇」の割合が高くなっている。
- 従業員規模別にみると、規模が大きいほど「自社の業績が拡大」「同業他社の賃金動向」と回答した企業割合が高くなっている。

図－8 給与水準が上昇した背景
(1) 全業種計



(2) 従業員規模別 (2018年調査)



(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。