

2019年11月26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10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)2019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、39.6%と前回調査(2018年7-9月期)から1.9ポイント上昇した。上昇は10年連続である。業種別にみると、製造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、34.8%と前回調査から3.0ポイント上昇した。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、67.0%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:星田、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 2019年9月中旬
 調査対象 当公庫取引先 10,000 企業
 有効回答数 6,386 企業 [回答率 63.9 %]

<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	1,003 企業	(構成比 15.7 %)
卸売業	(同 10人未満)	800 企業	583 企業	(同 9.1 %)
小売業	(同 10人未満)	2,450 企業	1,452 企業	(同 22.7 %)
飲食店・宿泊業	(同 10人未満)	1,800 企業	1,044 企業	(同 16.3 %)
サービス業	(同 20人未満)	2,000 企業	1,293 企業	(同 20.2 %)
情報通信業	(同 20人未満)	160 企業	95 企業	(同 1.5 %)
建設業	(同 20人未満)	1,100 企業	783 企業	(同 12.3 %)
運輸業	(同 20人未満)	190 企業	133 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39.6%と、前回調査（2018年7-9月期）から1.9ポイント上昇した。上昇は10年連続である。
- 従業員過不足DI（全業種計）は、前回調査から2.4ポイント上昇し、32.8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（全業種計）

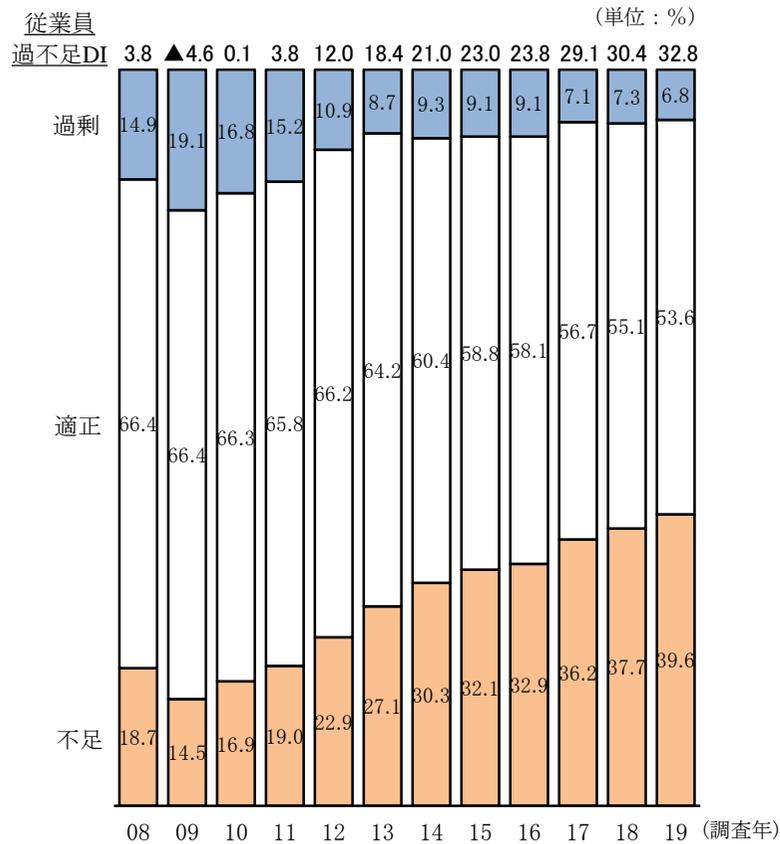
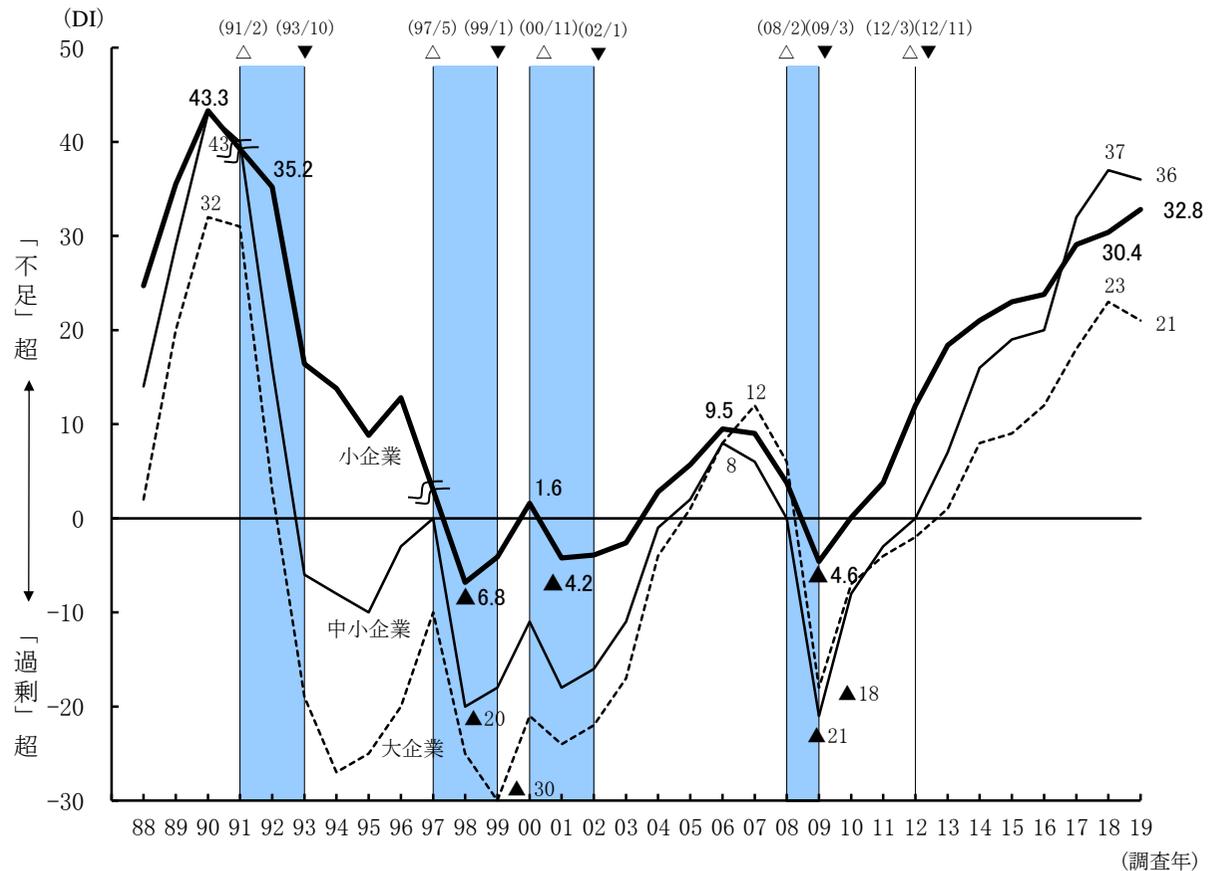


図-2 従業員過不足DIの推移（全業種計）

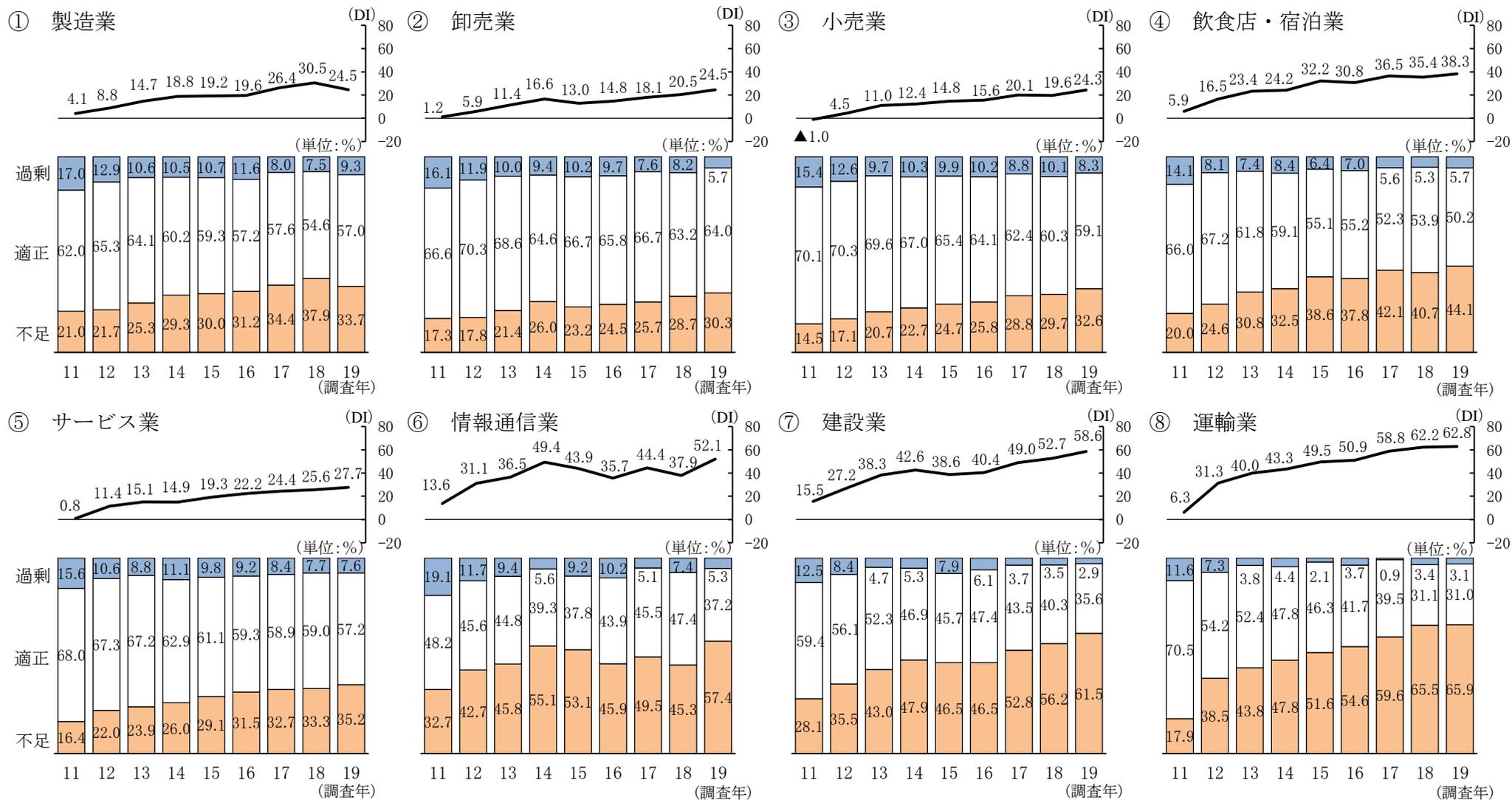


(注) 1 従業員過不足DIは「不足」企業割合－「過剰」企業割合。
 2 各年とも7-9月期調査において尋ねている（以下同じ）。
 3 従業員はパート・アルバイト、派遣社員などを含む（以下同じ）。
 4 回答割合は四捨五入して表記しているため、合計が100にならない場合がある（以下同じ）。

(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。

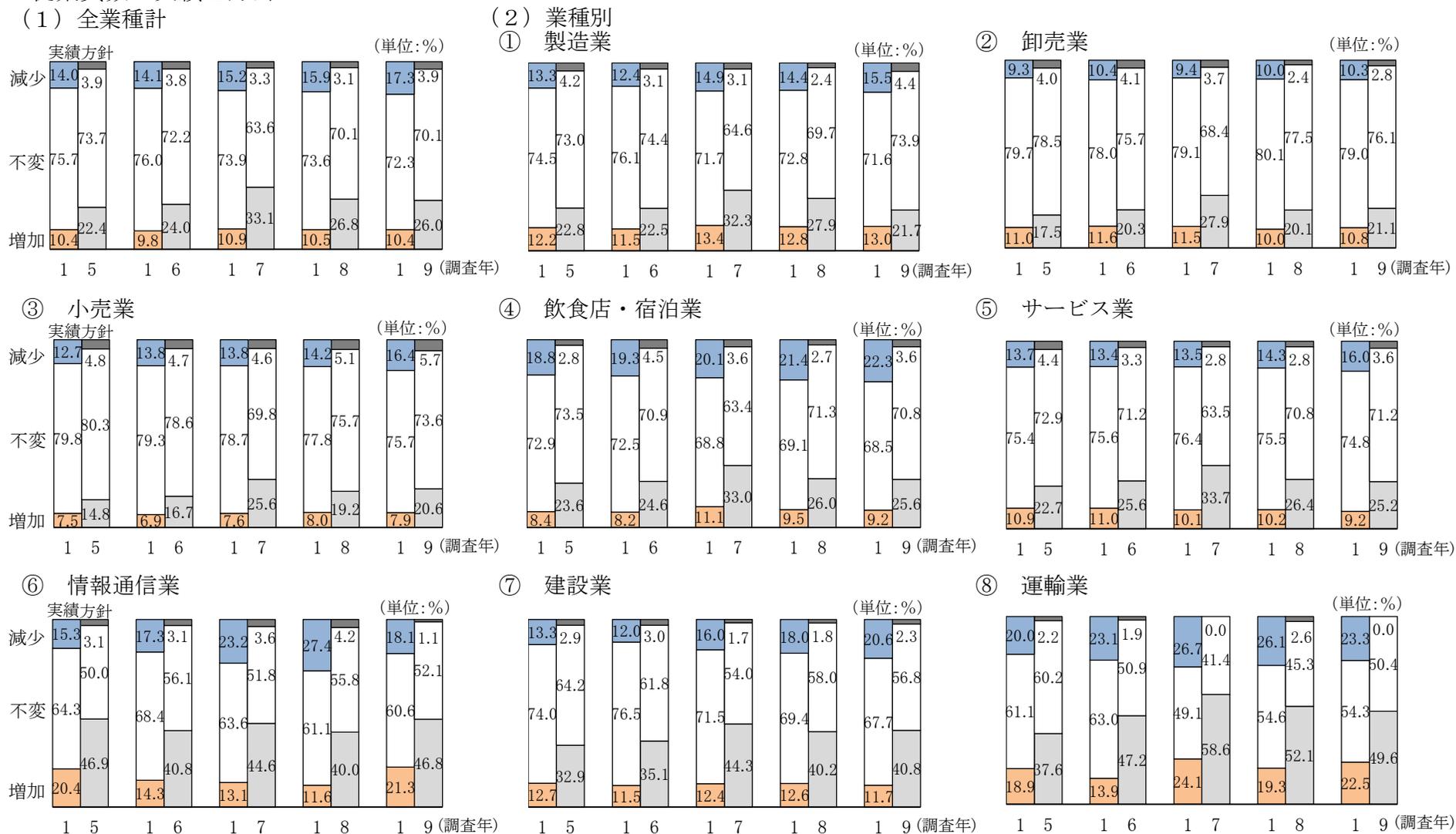
- 従業員過不足DIを業種別にみると、製造業を除く全ての業種で上昇した。
- 今回調査のDIは、運輸業が62.8と最も高く、次いで建設業（58.6）、情報通信業（52.1）、飲食店・宿泊業（38.3）の順となっている。

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10.4%と、前回調査における今後の方針（26.8%）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26.0%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49.6%と最も高く、次いで情報通信業（46.8%）、建設業（40.8%）の順となっている。

図－4 従業員数の実績と方針

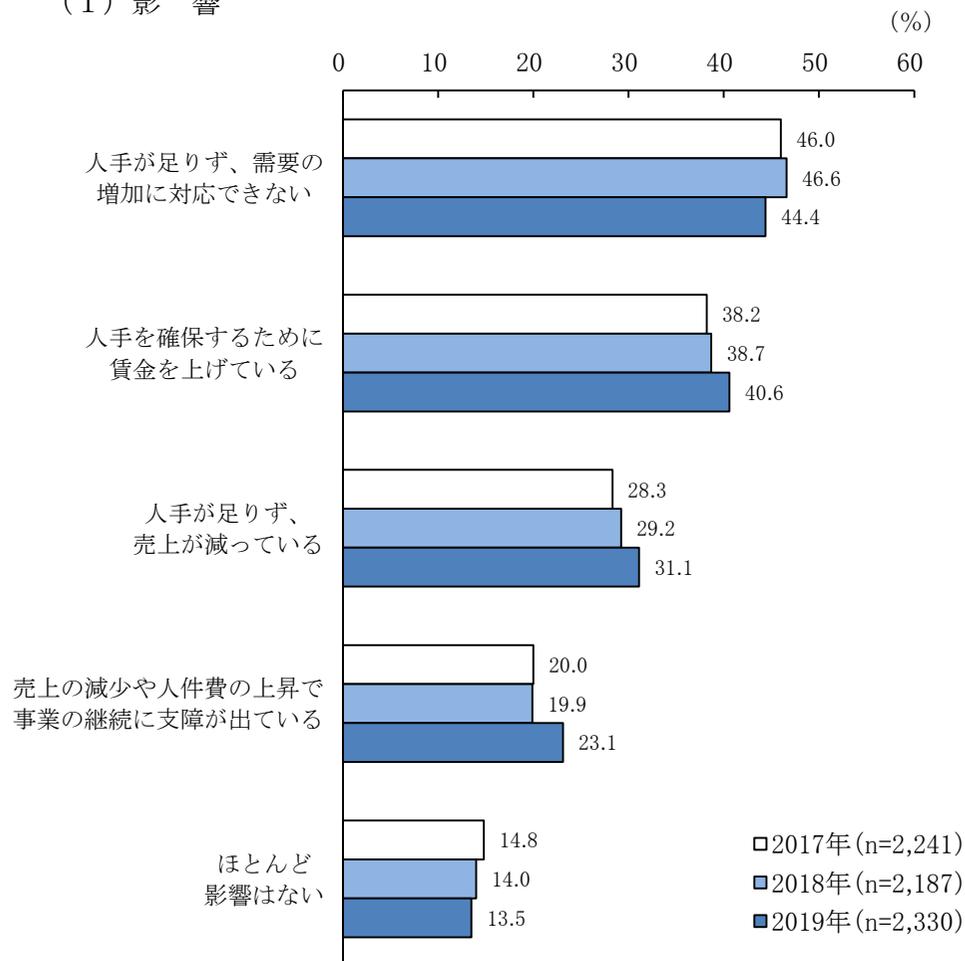


(注) 実績は、1年前と比較した従業員数の増減を尋ねたもの。方針は、従業員数にかかる今後の方針を尋ねたもの。

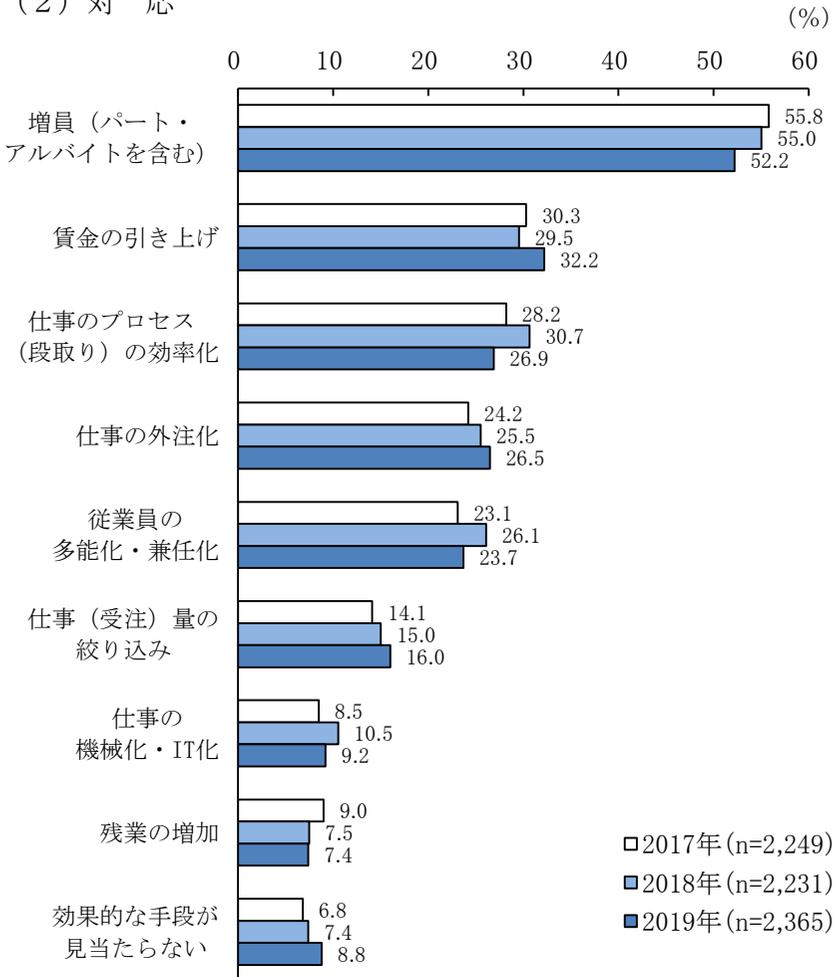
- 人手不足の影響についてみると、「人手が足りず、需要の増加に対応できない」と回答した企業割合が44.4%と最も高く、次いで「人手を確保するために賃金を上げている」が40.6%となっている。
- 人手不足への対応についてみると、「増員（パート・アルバイトを含む）」と回答した企業割合が52.2%と最も高く、次いで「賃金の引き上げ」が32.2%となっている。

図－5 人手不足の影響と対応（全業種計）

(1) 影響



(2) 対応

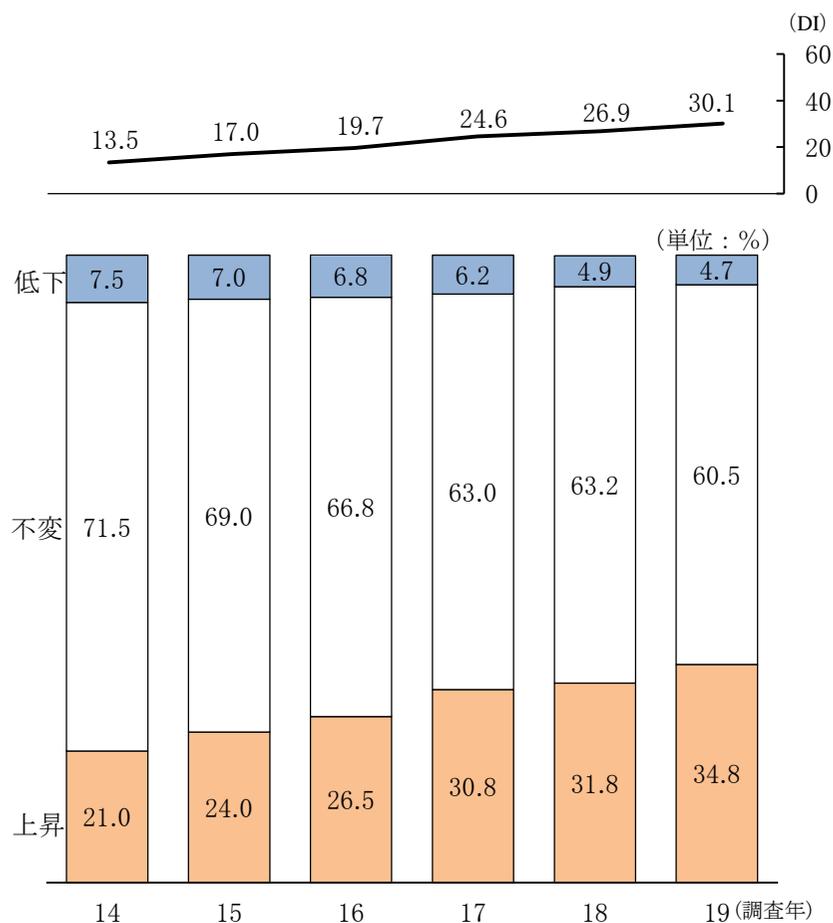


(注) 1 最近の営業状況と比べて、従業員数が「不足である」「やや不足である」と回答した企業に、人手不足の影響と対応を尋ねたもの。
 2 複数回答のため、合計は100%を超える。

- 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、34.8%と前回調査から3.0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、全ての規模で「上昇」企業割合が高くなっている。

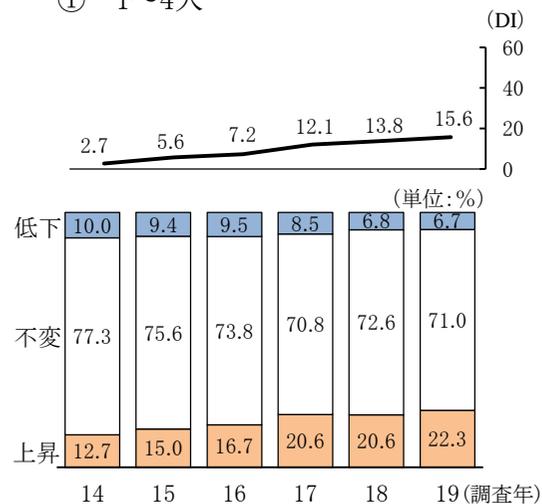
図－6 給与水準の動向と給与水準DI

(1) 全業種計

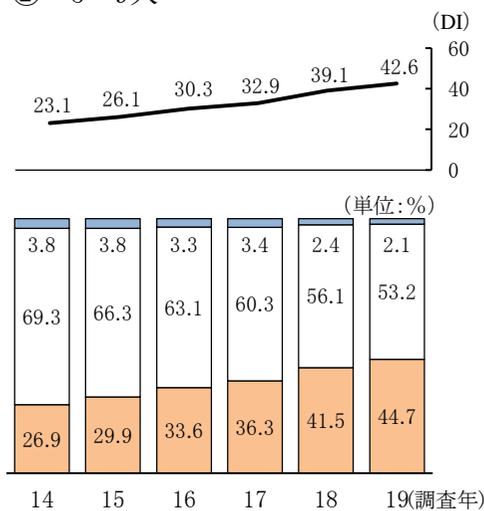


(2) 従業者規模別

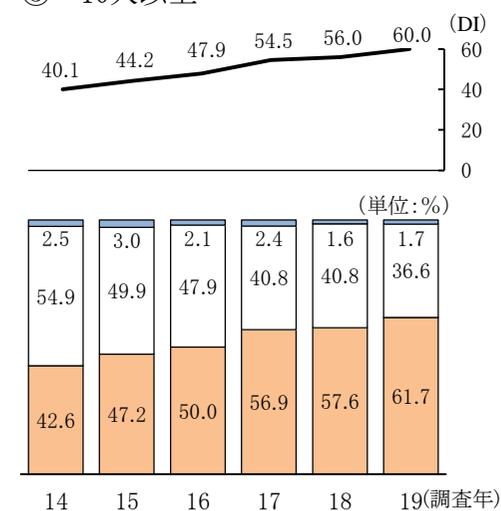
① 1～4人



② 5～9人



③ 10人以上

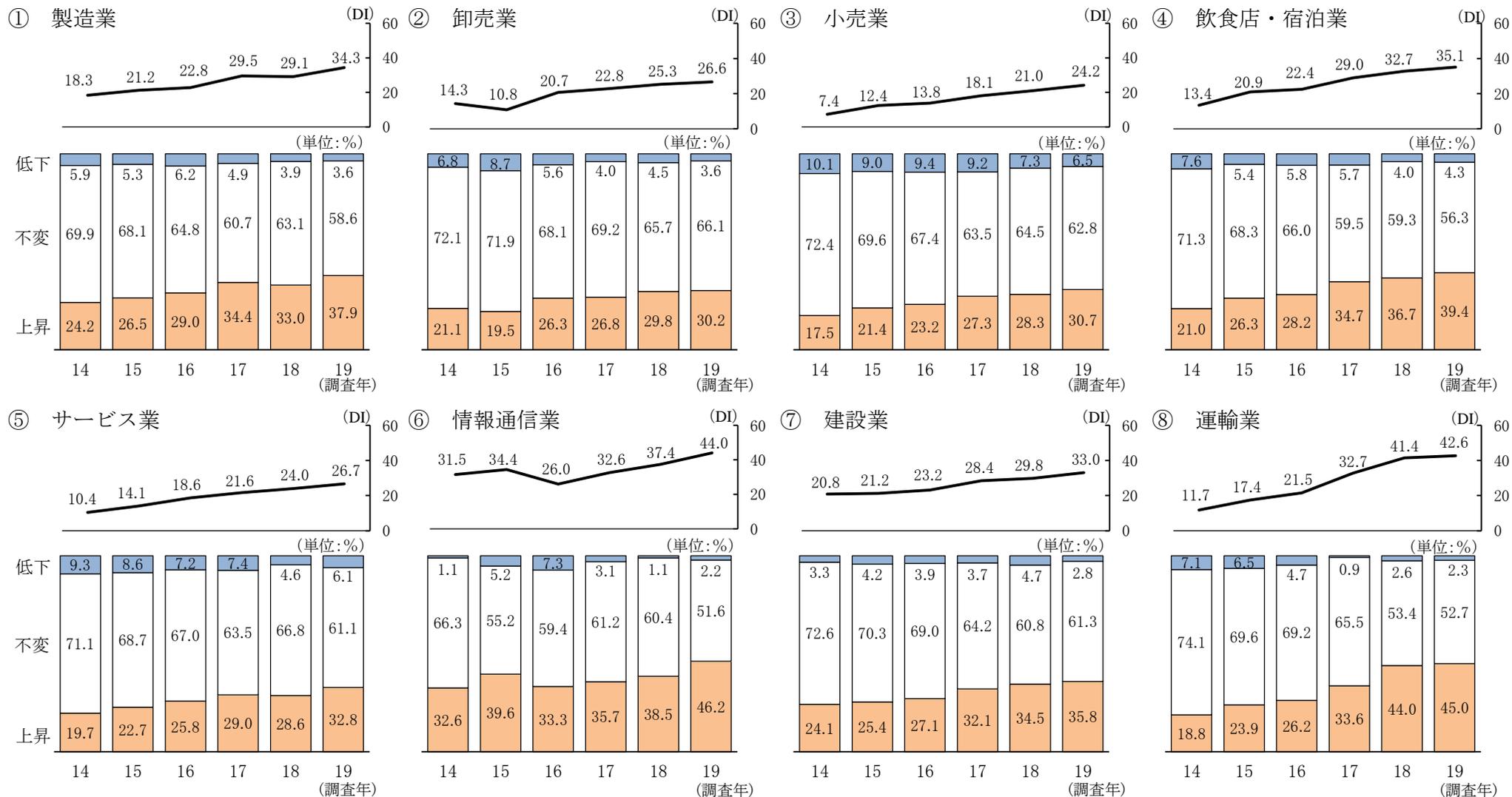


(注) 1 給与水準DIは「上昇」企業割合－「低下」企業割合。
 2 定期昇給、昇格・降格による上昇・低下を除いての回答である。

○ 給与水準DIを業種別にみると、全ての業種で上昇した。

○ 今回調査のDIは、情報通信業が44.0と最も高く、次いで運輸業（42.6）、飲食店・宿泊業（35.1）、製造業（34.3）の順となっている。

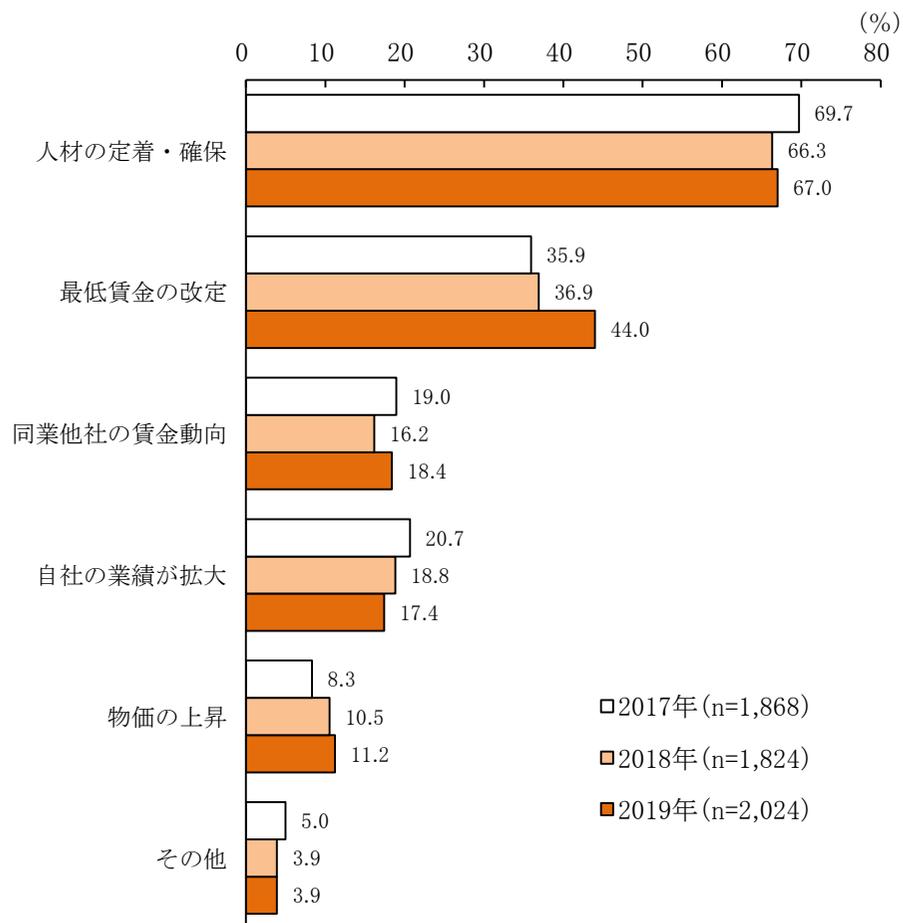
図－7 給与水準の動向（業種別）



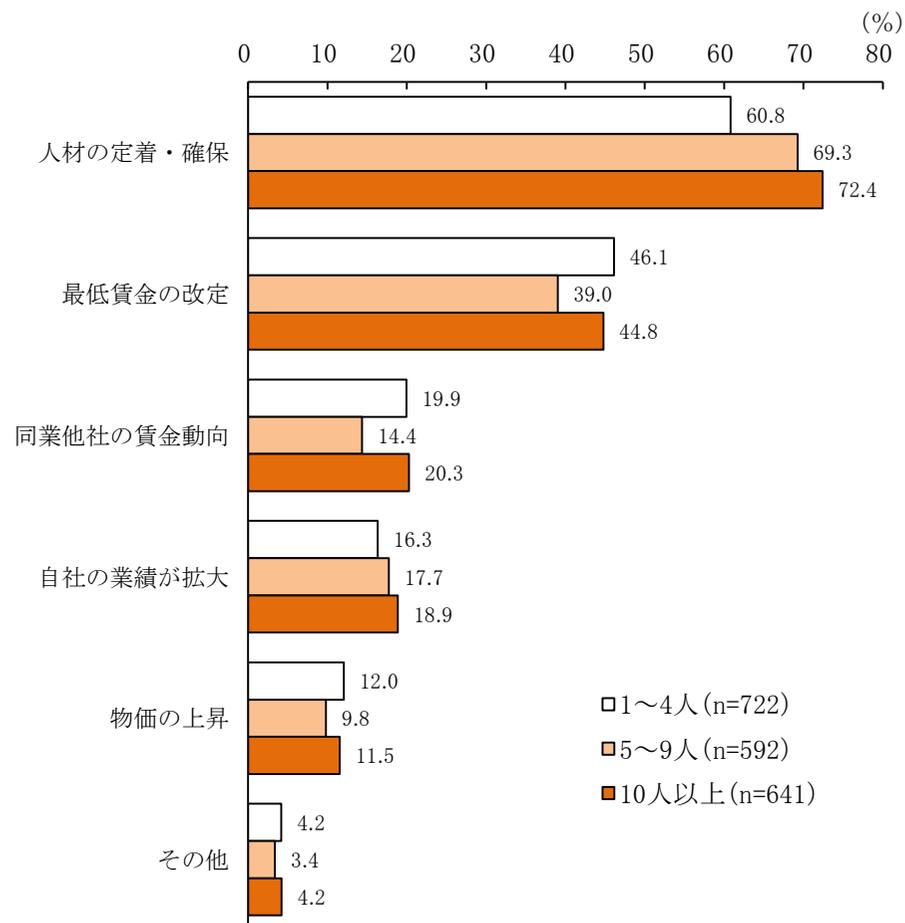
(注) 定期昇給、昇格・降格による上昇・低下を除いての回答である。

- 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67.0%と最も高く、次いで「最低賃金の改定」が44.0%となっている。前回調査と比べると、「人材の定着・確保」「最低賃金の改定」「同業他社の賃金動向」「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「人材の定着・確保」「自社の業績が拡大」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 (2019年調査)



(注) 1 従業員の給与水準が「上昇した」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。