

2020年11月25日
株式会社日本政策金融公庫
総合研究所

小企業の従業員過不足DIは11年ぶりに低下

「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)2020年7-9月期特別調査)

- 2020年7-9月期調査の従業員過不足DI(現在の従業員数が最近の営業状況と比べて「不足」企業割合-「過剰」企業割合)は前回調査(2019年7-9月期)から20.9ポイント低下し、11.9となった。低下は11年ぶりである。業種別にみると、全ての業種でDIが低下している。
- 従業員の給与水準DI(1年前と比べて「上昇」企業割合-「低下」企業割合)は前回調査から18.9ポイント低下した。給与水準が低下した企業割合を従業者規模別にみると、規模が小さいほど高くなっている。

<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、立澤)
〒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 2020年9月中旬
 調査対象 当公庫取引先 10,000 企業
 有効回答数 6,388 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	1,019 企業	(構成比 16.0 %)
卸売業	(同 10人未満)	800 企業	617 企業	(同 9.7 %)
小売業	(同 10人未満)	2,450 企業	1,416 企業	(同 22.2 %)
飲食店・宿泊業	(同 10人未満)	1,800 企業	1,027 企業	(同 16.1 %)
サービス業	(同 20人未満)	2,000 企業	1,298 企業	(同 20.3 %)
情報通信業	(同 20人未満)	160 企業	94 企業	(同 1.5 %)
建設業	(同 20人未満)	1,100 企業	785 企業	(同 12.3 %)
運輸業	(同 20人未満)	190 企業	132 企業	(同 2.1 %)

1 従業員の過不足感

- 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26.8%と、前回調査（2019年7-9月期）から12.8ポイント低下した。一方、「過剰」と回答した企業割合は15.0%と、前回調査から8.2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20.9ポイント低下し、11.9となった。低下は11年ぶりである。

図-1 従業員の過不足感（全業種計）

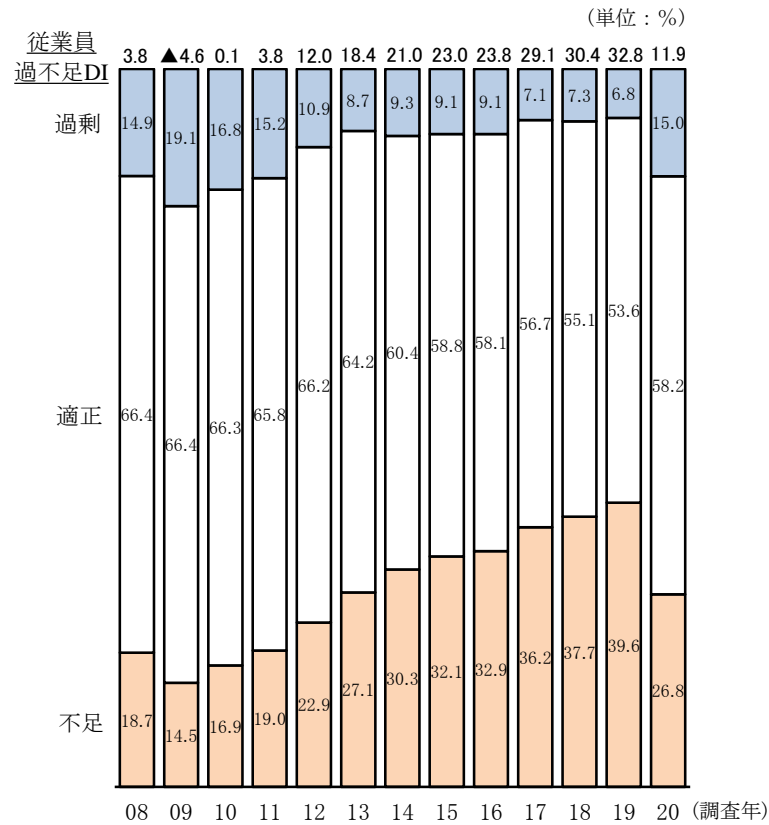
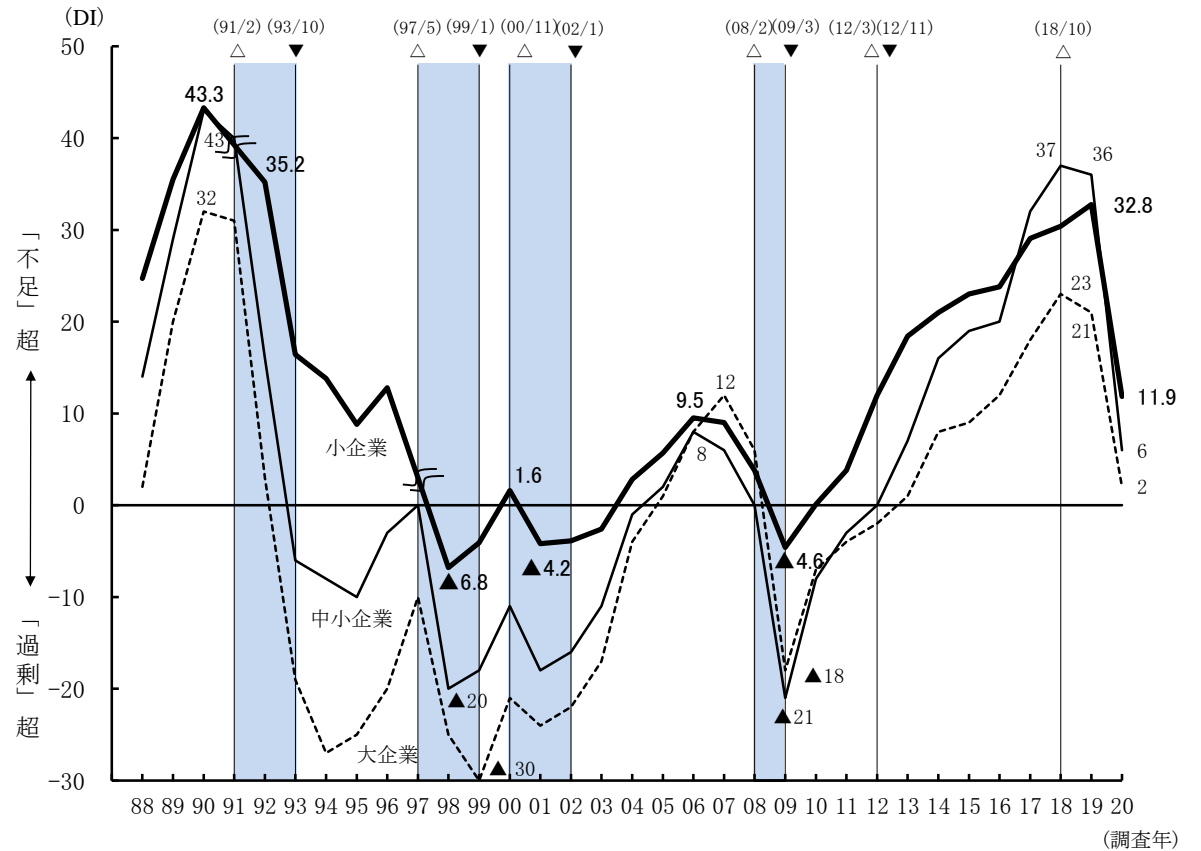


図-2 従業員過不足DIの推移（全業種計）

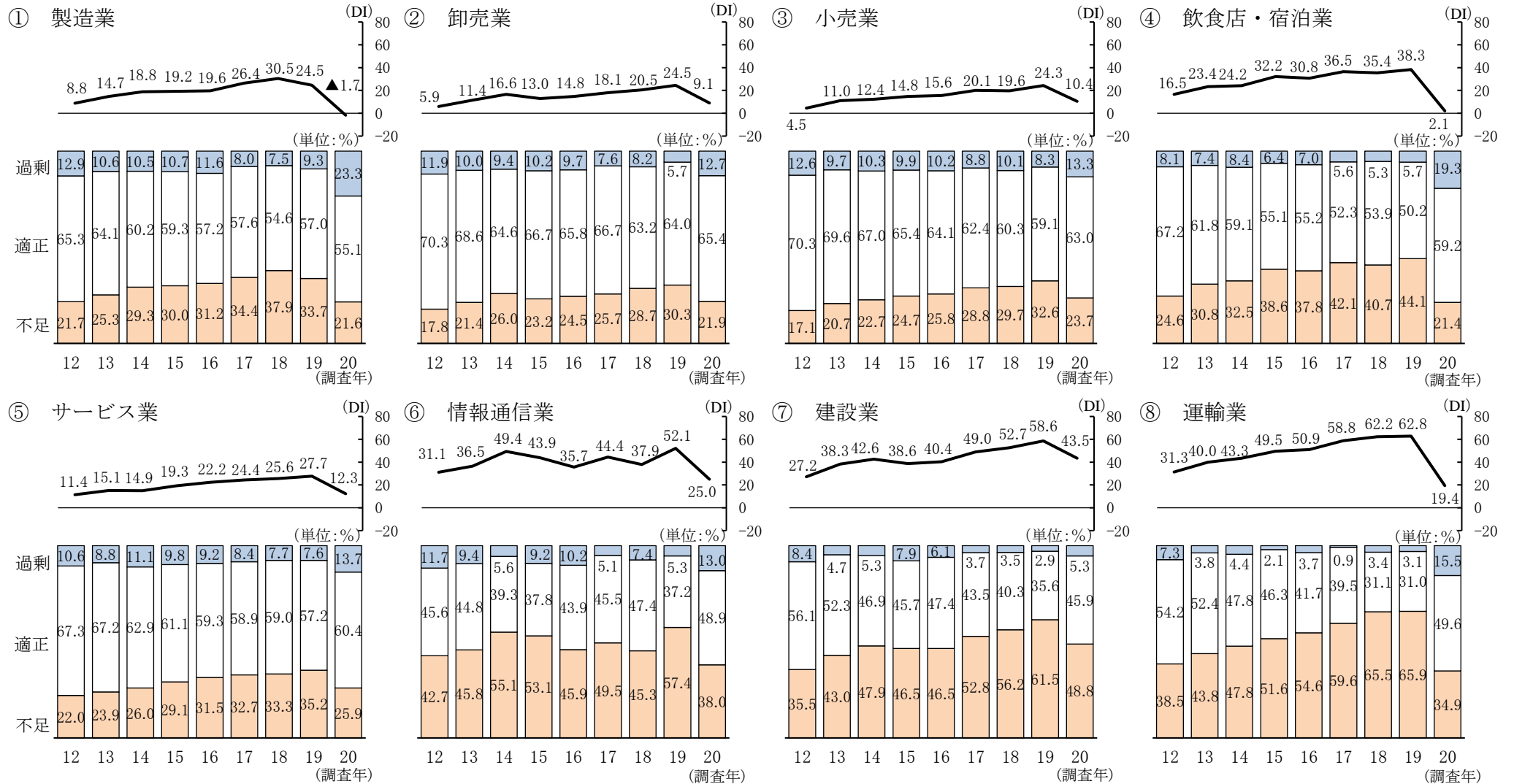


(注) 1 従業員過不足DIは、現在の従業員数が最近の営業状況と比べて「不足」企業割合-「過剰」企業割合。
 2 各年とも7-9月期調査において尋ねている（以下同じ）。
 3 従業員はパート・アルバイト、派遣社員などを含む（以下同じ）。
 4 回答割合は四捨五入して表記しているため、合計が100にならない場合がある（以下同じ）。

(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、シャドウ部分は景気後退期を示す。ただし、直近の谷は設定されていないため、2018年10月以降にシャドウはかけていない。

- 従業員過不足DIを業種別にみると、全ての業種で低下した。ただし、水準は製造業を除く全ての業種でプラスとなっている。
- 「不足」割合は、建設業が48.8%と最も高く、次いで情報通信業（38.0%）、運輸業（34.9%）の順となっている。

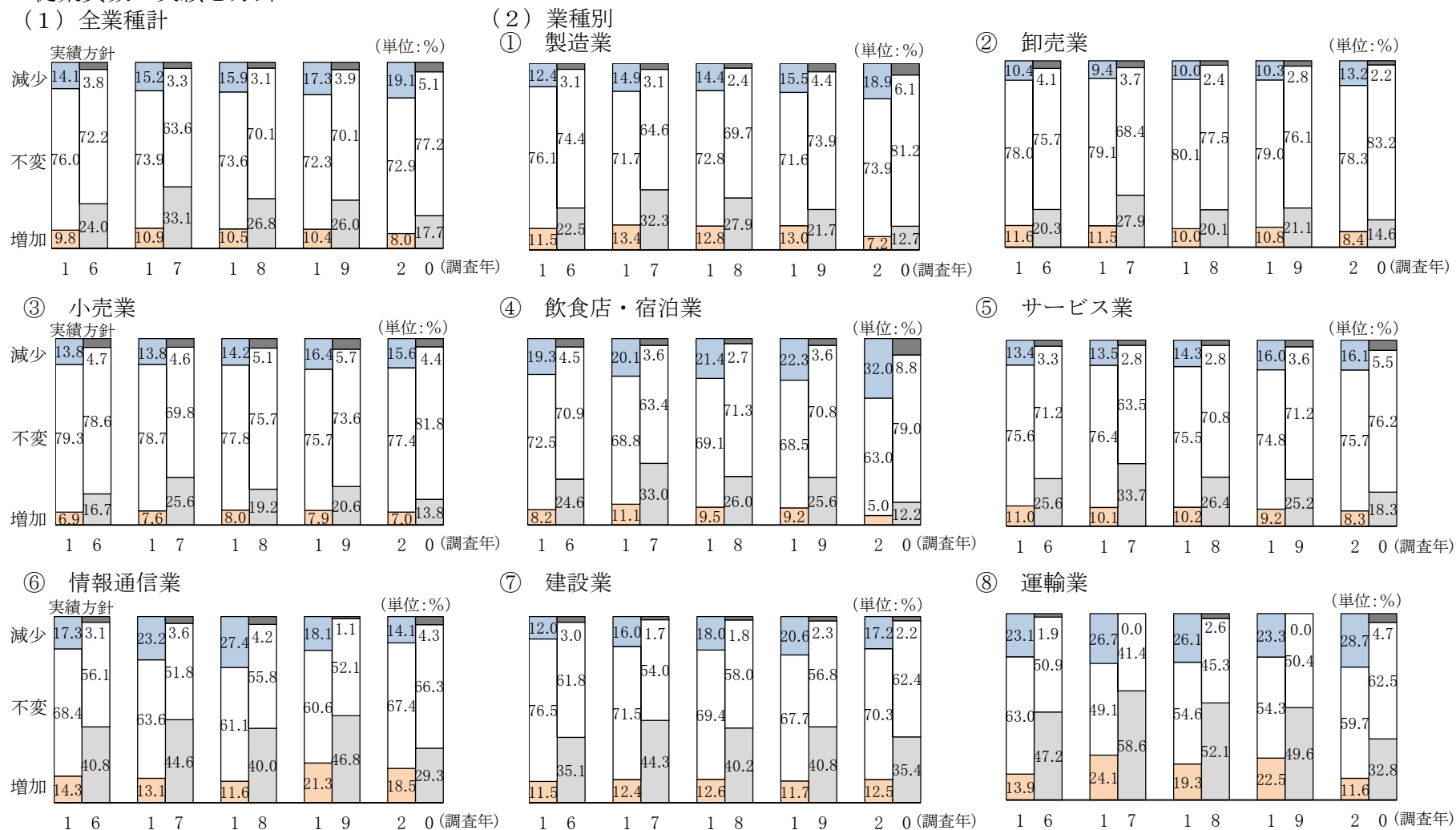
図－3 従業員の過不足感（業種別）



2 従業員数

- 従業員数が1年前と比べて「減少」と回答した企業割合は19.1%と、前回調査における今後の方針（3.9%）を上回った。業種別にみると、飲食店・宿泊業が32.0%と最も高く、次いで運輸業（28.7%）、製造業（18.9%）の順となっている。
- 今回調査における今後の方針（全業種計）をみると、「増加」は17.7%、「減少」は5.1%となっている。

図ー4 従業員数の実績と方針

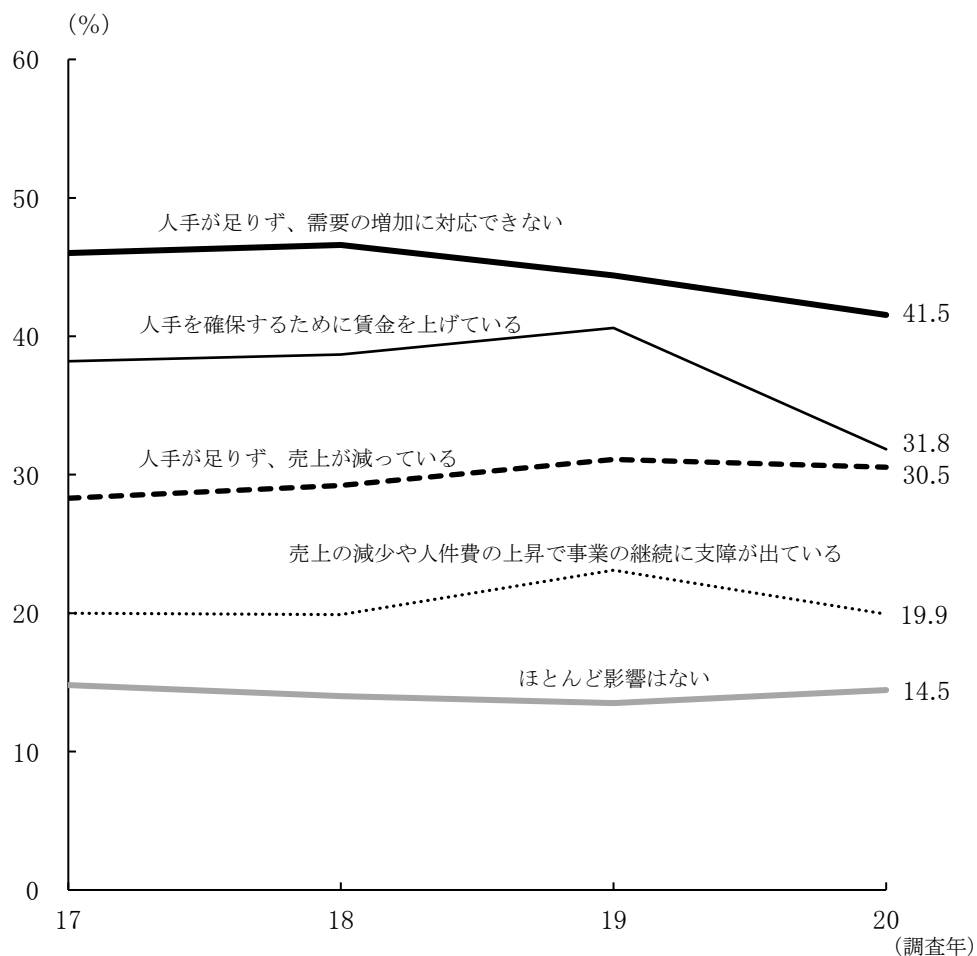


(注) 実績は、1年前と比較した従業員数の増減を尋ねたもの。方針は、従業員数にかかる今後の方針を尋ねたもの。

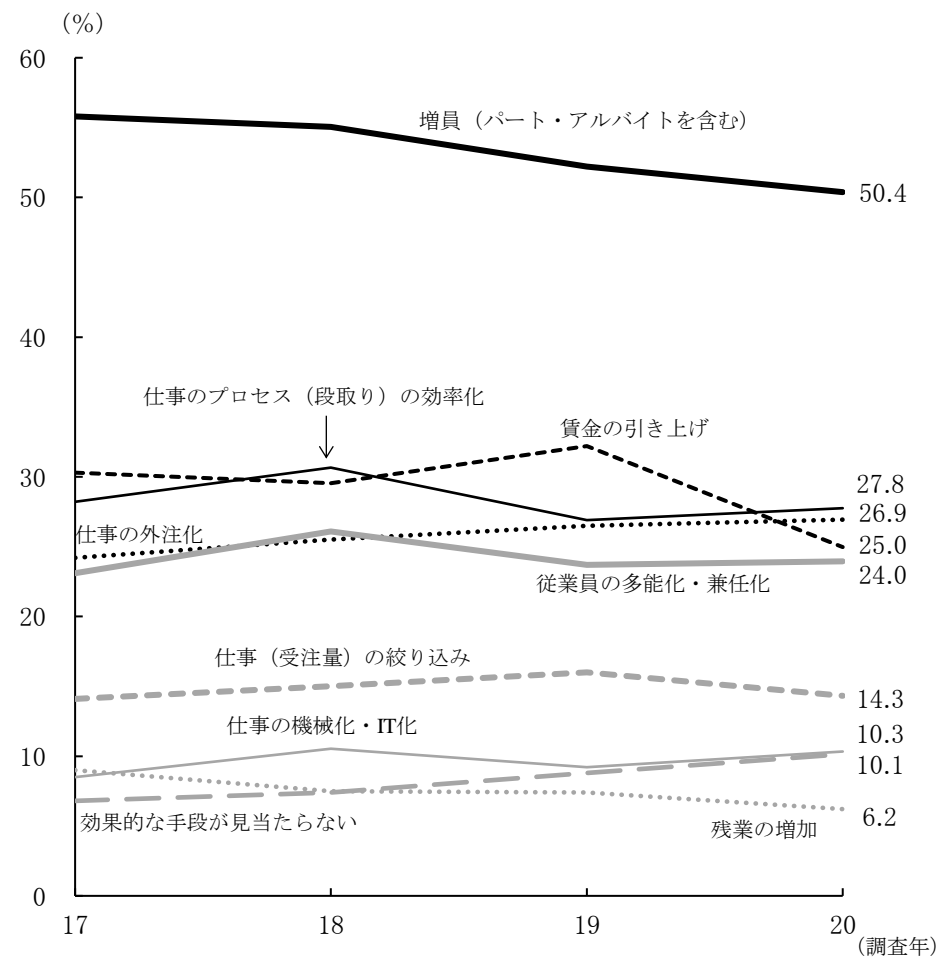
- 人手不足の影響についてみると、「人手が足りず、需要の増加に対応できない」と回答した企業割合が41.5%と最も高く、次いで「人手を確保するために賃金を上げている」が31.8%となっている。
- 人手不足への対応についてみると、「増員（パート・アルバイトを含む）」や「賃金の引き上げ」、「残業の増加」と回答した企業の割合が低下する一方、「仕事のプロセス（段取り）の効率化」や「仕事の外注化」、「仕事の機械化・IT化」は上昇した。

図－5 人手不足の影響と対応（全業種計）

(1) 影響



(2) 対応



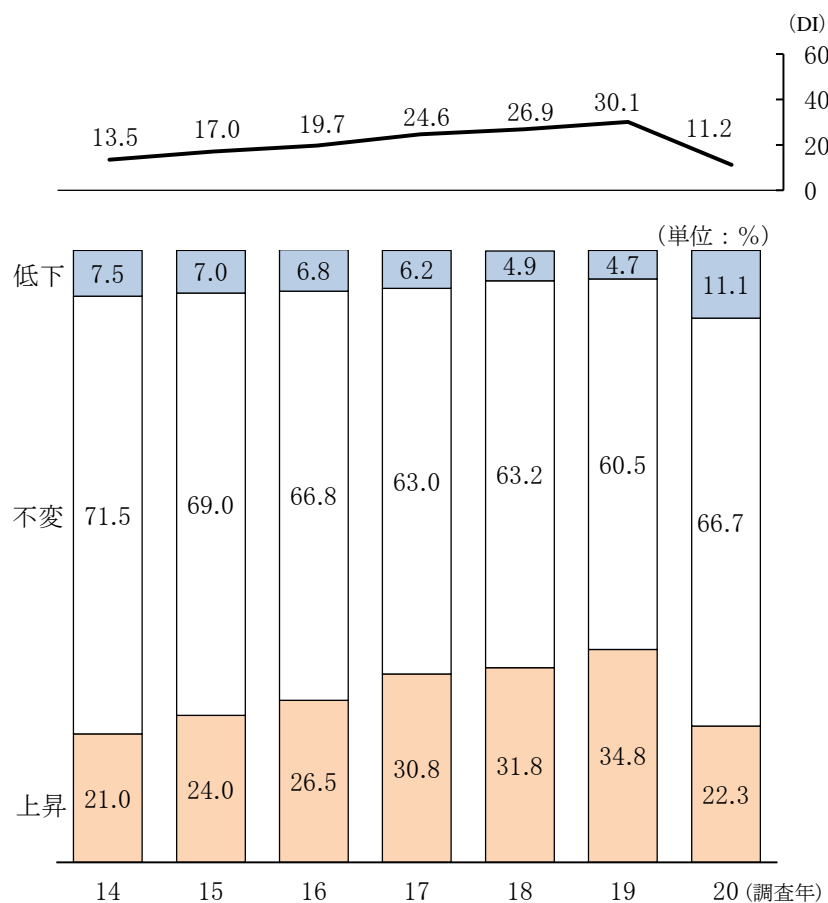
(注) 1 最近の営業状況と比べて、従業員数が「不足である」「やや不足である」と回答した企業に、人手不足の影響と対応を尋ねたもの。
 2 複数回答のため、合計は100%を超える。

3 給与水準

- 給与水準DI（全業種計）は前回調査から18.9ポイント低下し、11.2となった。
- 給与水準が「低下」した企業の割合を従業員規模別にみると、規模が小さいほど高くなっている。前回調査と比べると、全ての規模で「低下」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

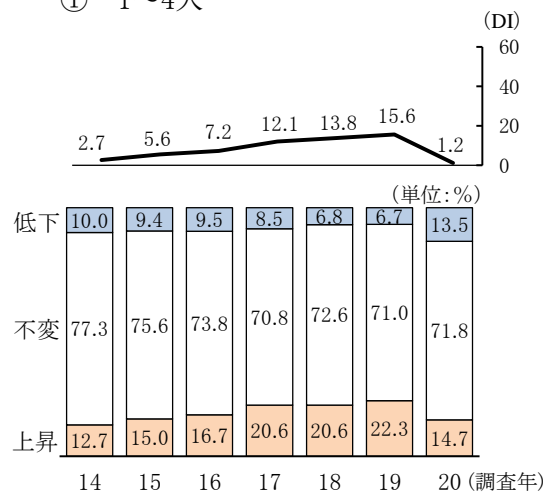


(注) 1 給与水準DIは、1年前と比べて「上昇」企業割合－「低下」企業割合。

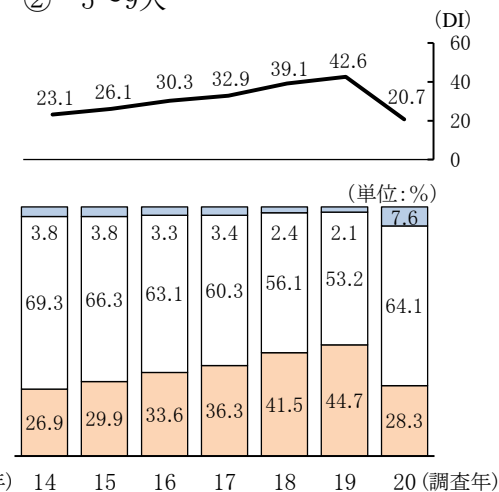
2 定期昇給、昇格・降格による上昇・低下を除いての回答である。

(2) 従業員規模別

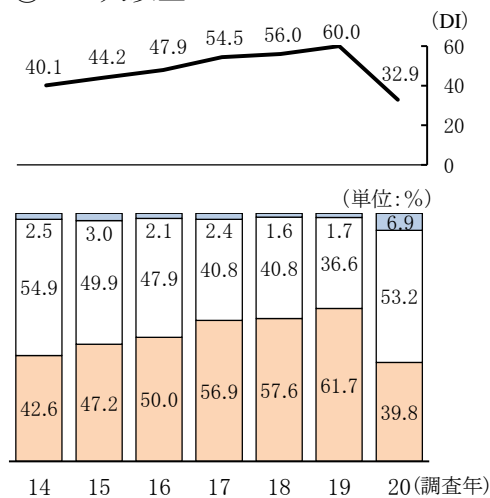
① 1～4人



② 5～9人

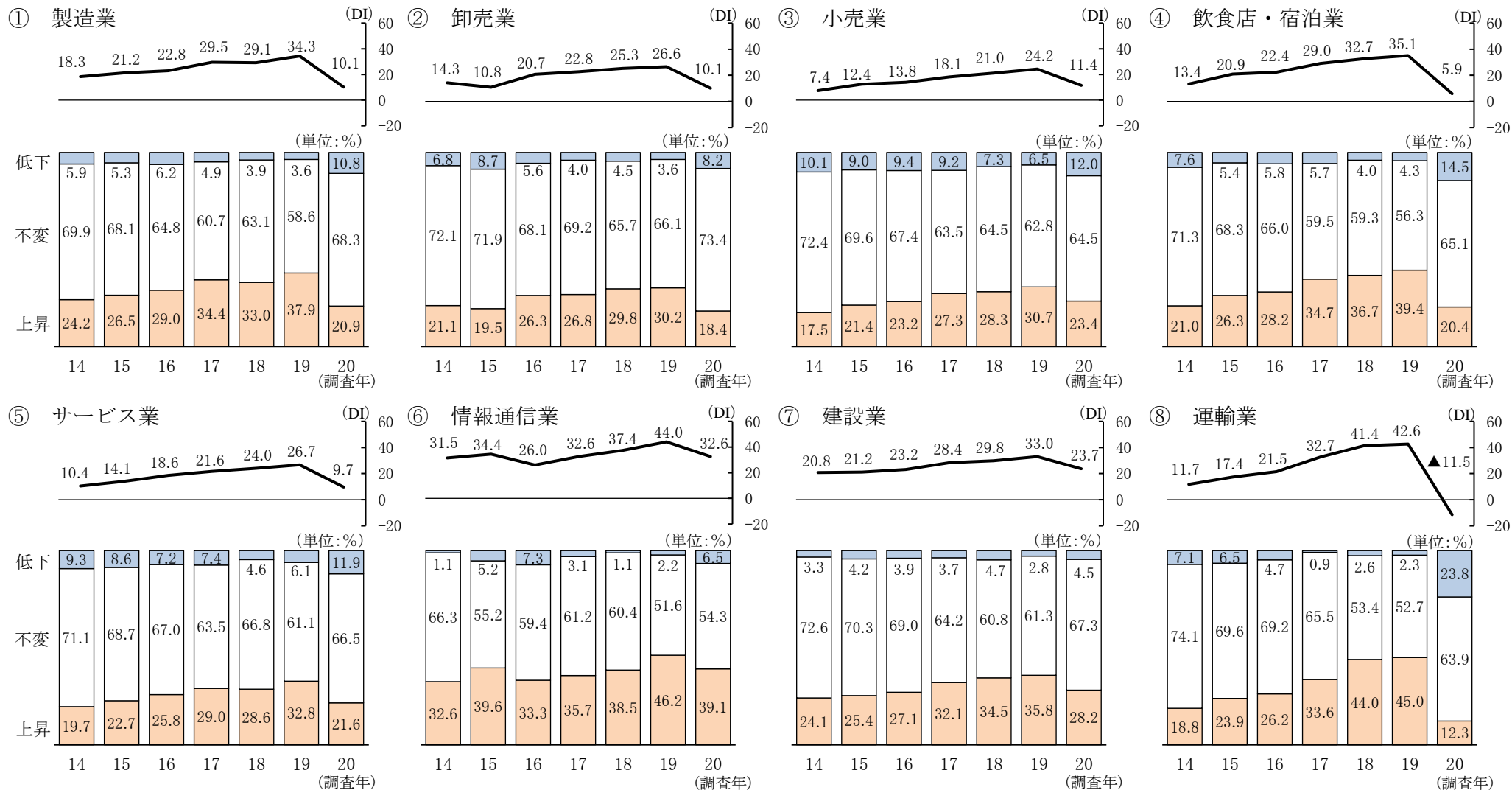


③ 10人以上



- 給与水準DIを業種別にみると、全ての業種で低下した。ただし、水準は運輸業を除く全ての業種でプラスとなっている。
- 給与が上昇した企業の割合は、情報通信業が39.1%と最も高く、次いで建設業（28.2%）、小売業（23.4%）の順となっている。

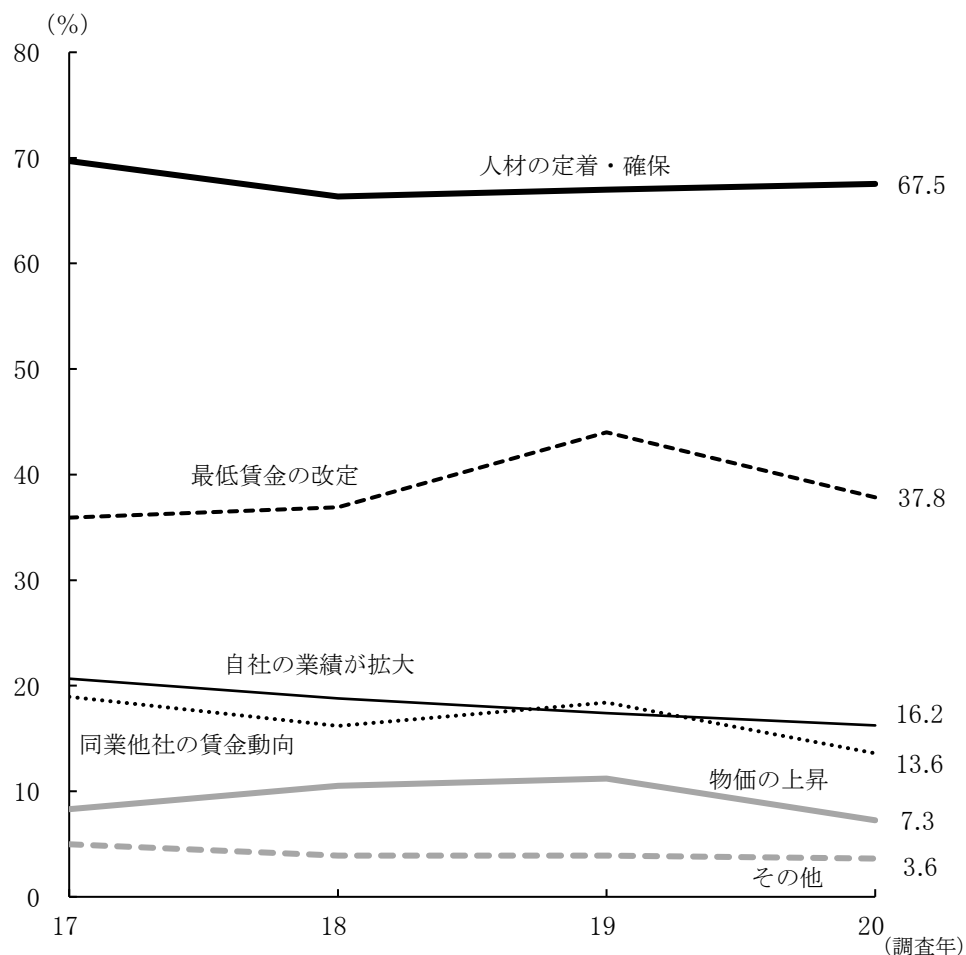
図－7 給与水準の動向（業種別）



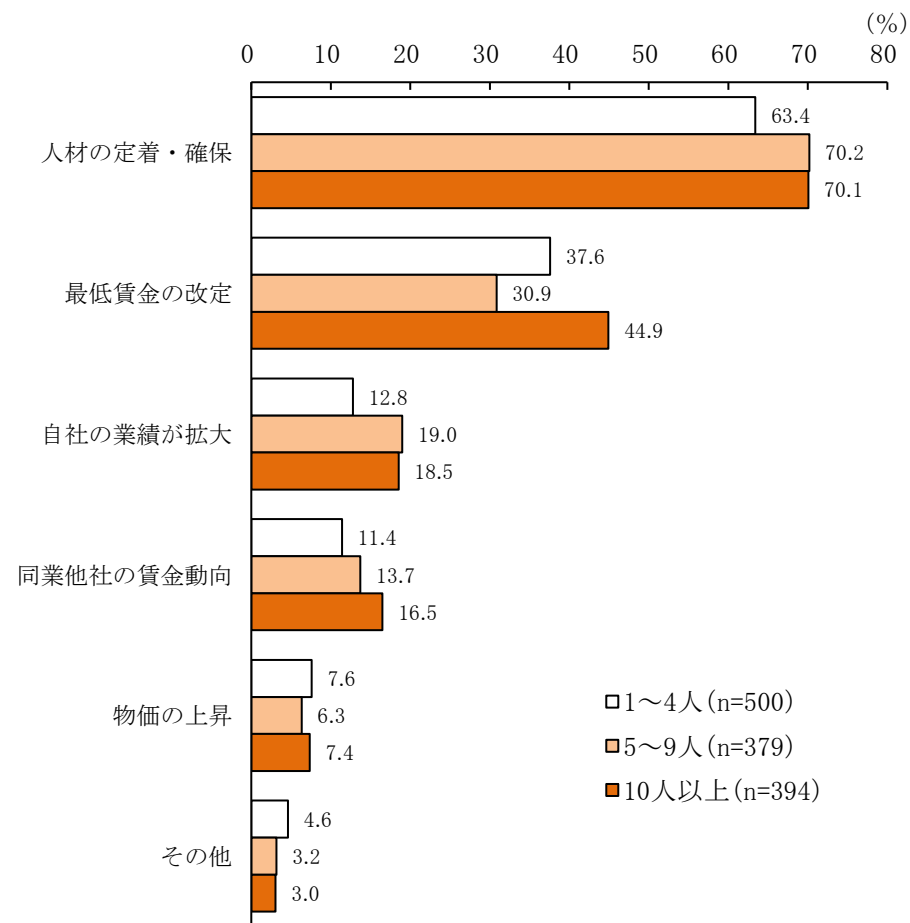
(注) 定期昇給、昇格・降格による上昇・低下を除いての回答である。

- 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67.5%と最も高く、次いで「最低賃金の改定」が37.8%となっている。
- 従業員規模別にみると、規模が大きいほど「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 (2020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。