

2021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2年ぶりに上昇

「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)2021年7-9月期特別調査)

- 2021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(2020年7-9月期)から3.5ポイント上昇し、15.4となった。上昇は2年ぶりである。業種別にみると、飲食店・宿泊業、建設業を除く全ての業種でDIが上昇した。
- 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4.0ポイント上昇した。給与水準が上昇した企業割合を従業者規模別にみると、規模が大き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 2021年9月中旬  
 調査対象 当公庫取引先 10,000 企業  
 有効回答数 7,347 企業 [回答率 73.5 %]

### <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	1,103 企業	(構成比 15.0 %)
卸売業	(同 10人未満)	800 企業	689 企業	(同 9.4 %)
小売業	(同 10人未満)	2,450 企業	1,709 企業	(同 23.3 %)
飲食店・宿泊業	(同 10人未満)	1,800 企業	1,181 企業	(同 16.1 %)
サービス業	(同 20人未満)	2,000 企業	1,537 企業	(同 20.9 %)
情報通信業	(同 20人未満)	160 企業	96 企業	(同 1.3 %)
建設業	(同 20人未満)	1,100 企業	868 企業	(同 11.8 %)
運輸業	(同 20人未満)	190 企業	164 企業	(同 2.2 %)

# 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28.6%と、前回調査（2020年7-9月期）から1.8ポイント上昇した。一方、「過剰」と回答した企業割合は13.2%と、前回調査から1.8ポイント低下した。
- 従業員過不足DI（全業種計）は、前回調査から3.5ポイント上昇し、15.4となった。上昇は2年ぶりである。

図-1 従業員の過不足感（全業種計）

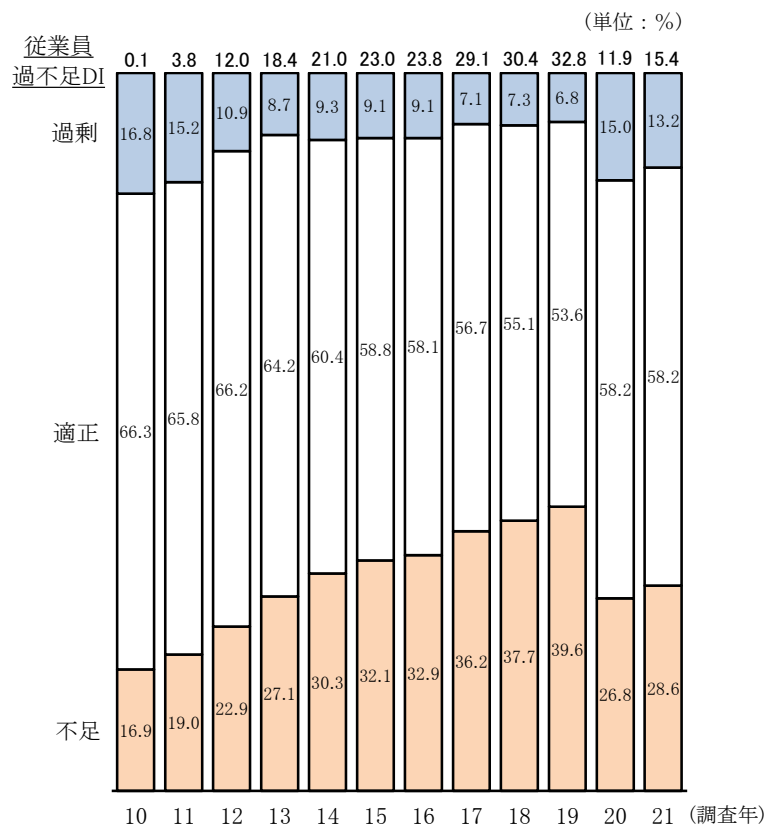
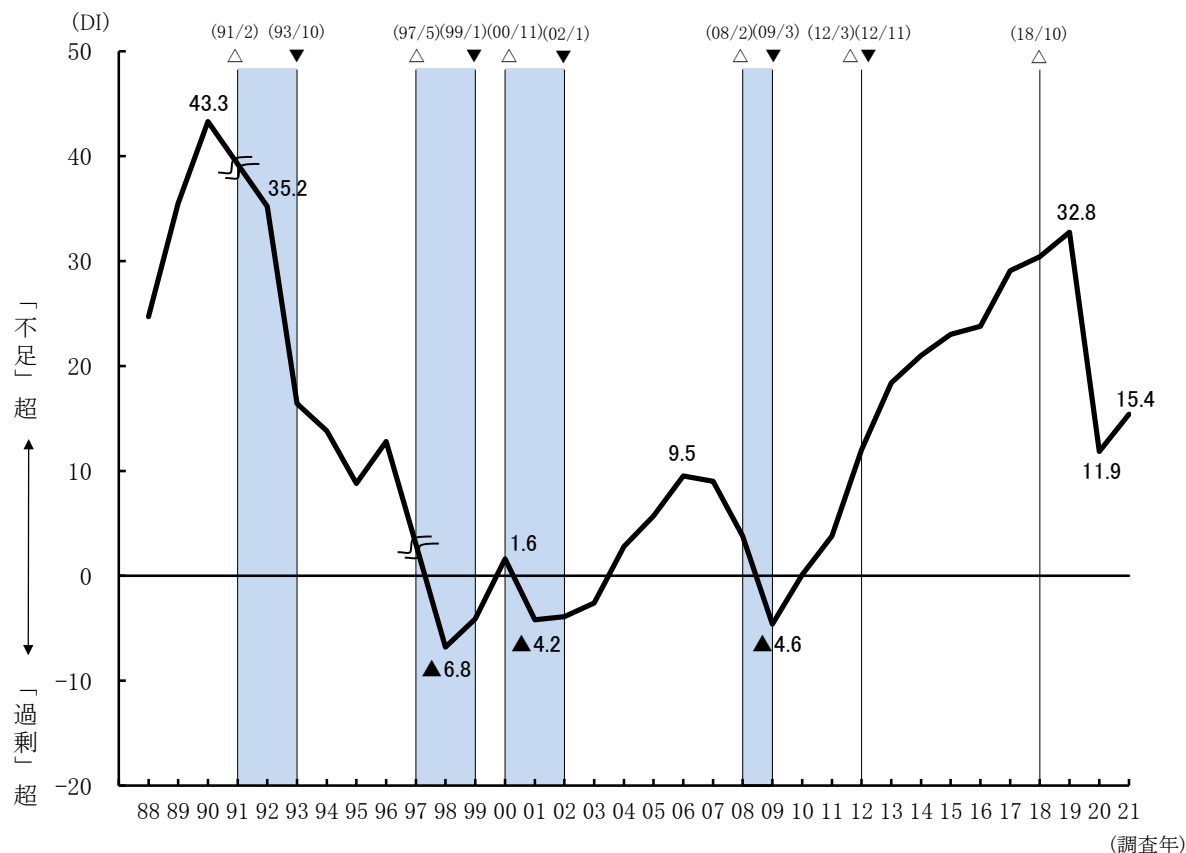


図-2 従業員過不足DIの推移（全業種計）

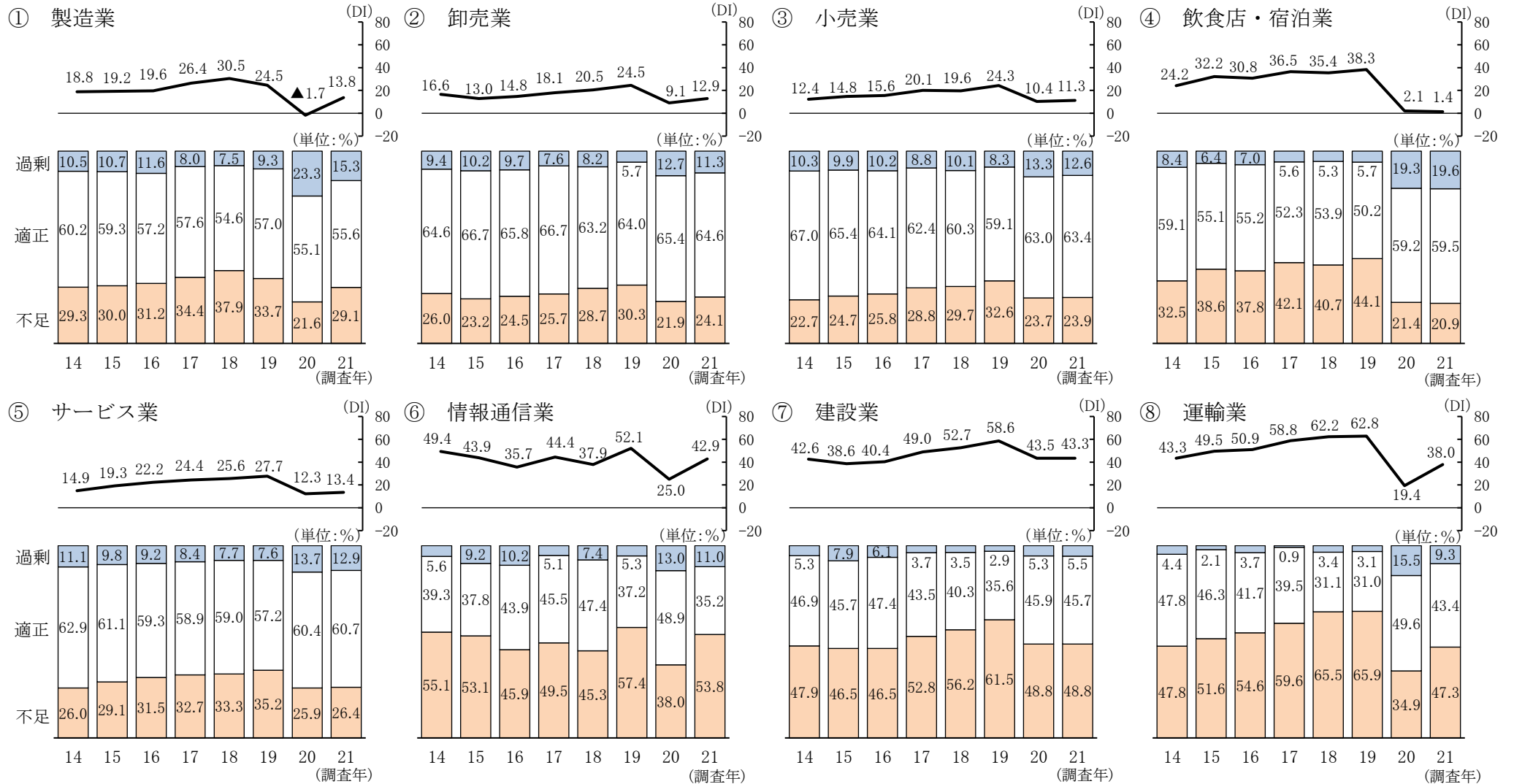


(注)1 従業員過不足DIは、現在の従業員数が最近の営業状況と比べて「不足」企業割合－「過剰」企業割合。  
 2 各年とも7-9月期調査において尋ねている（以下同じ）。  
 3 従業員はパート・アルバイト、派遣社員などを含む（以下同じ）。  
 4 回答割合は四捨五入して表記しているため、合計が100にならない場合がある（以下同じ）。

(注)1 91年、97年は調査を実施していない。  
 2 △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。ただし、直近の谷は設定されていないため、2018年10月以降にシャドーはかけていない。

- 従業員過不足DIを業種別にみると、飲食店・宿泊業、建設業を除く全ての業種で上昇した。
- 「不足」割合は、情報通信業が53.8%と最も高く、次いで建設業（48.8%）、運輸業（47.3%）の順となっている。

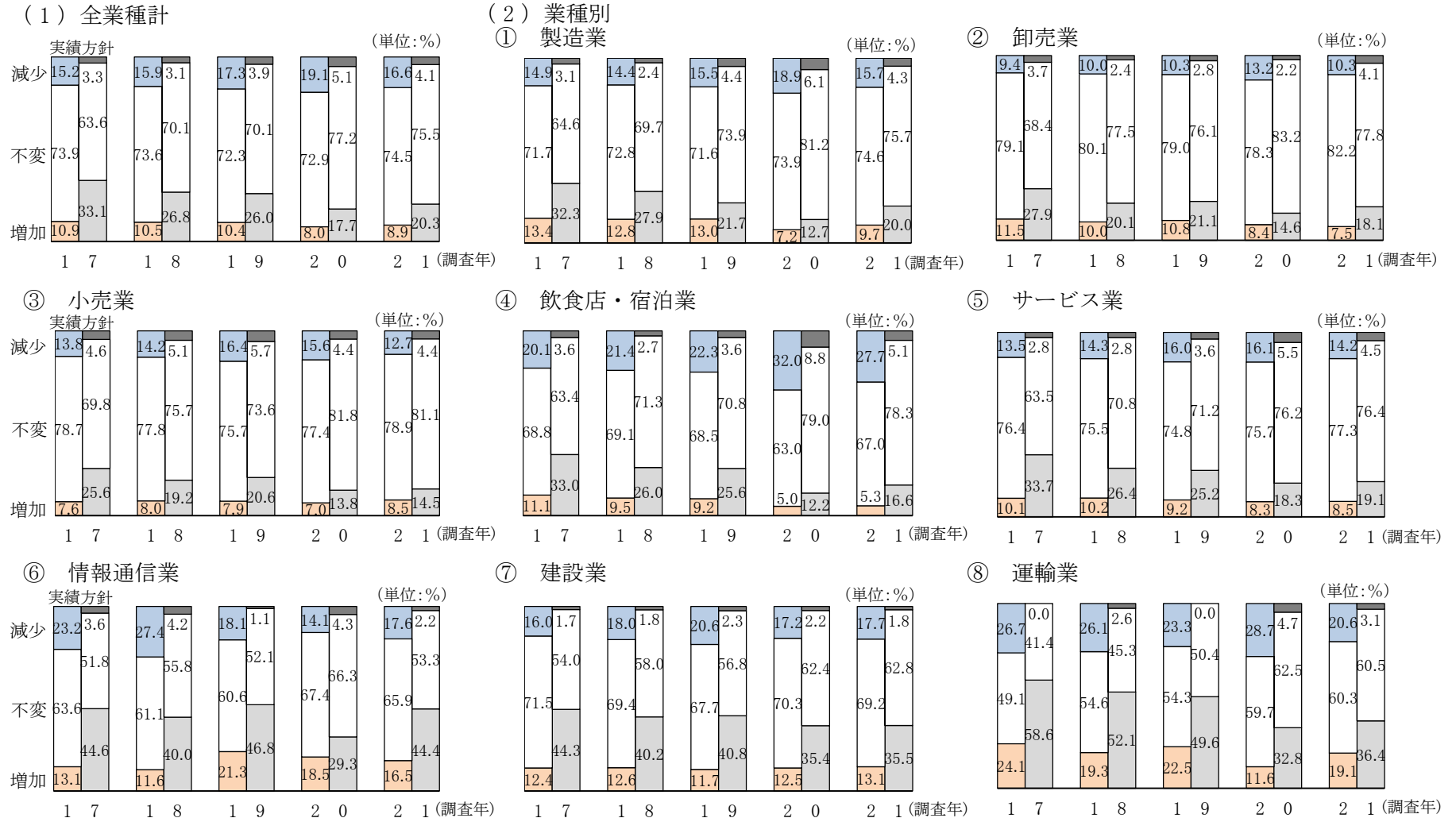
図-3 従業員の過不足感（業種別）



## 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16.6%と、前回調査における今後の方針（5.1%）を上回った。業種別にみると、飲食店・宿泊業が27.7%と最も高く、次いで運輸業（20.6%）、建設業（17.7%）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20.3%、「減少」は4.1%となっている。

図-4 従業員数の実績と方針

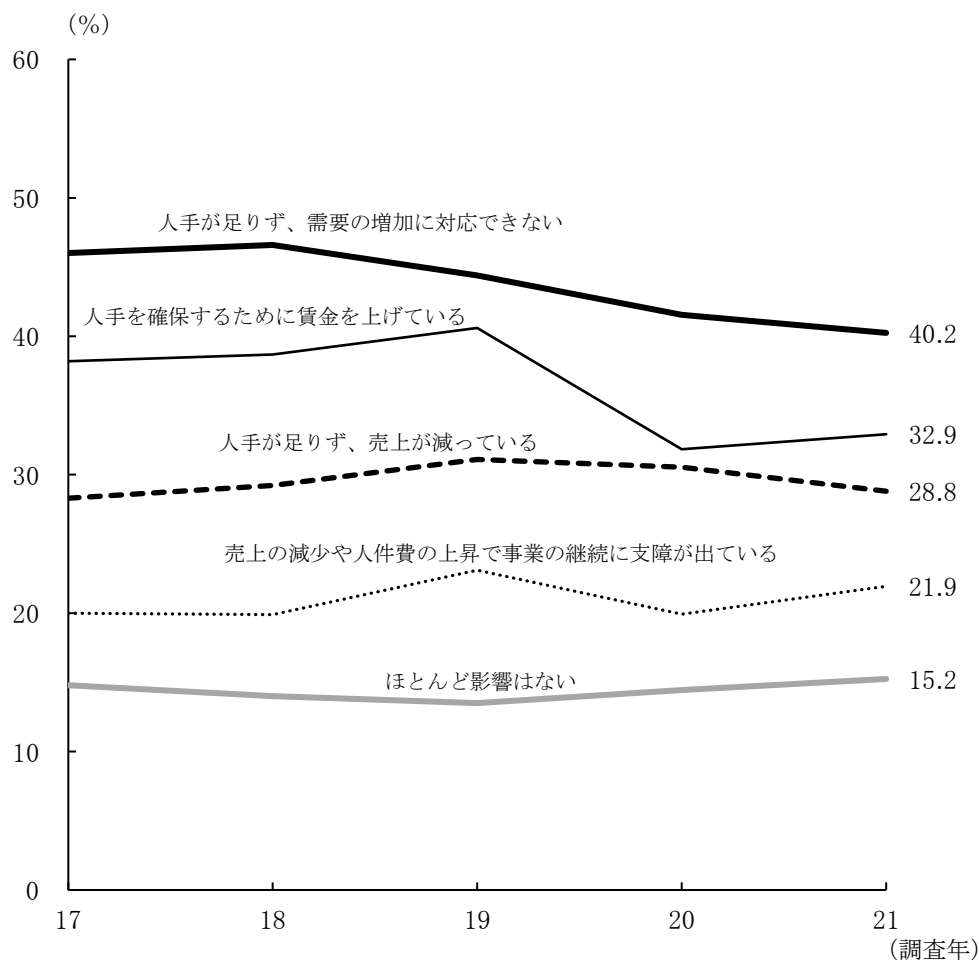


(注) 実績は、1年前と比較した従業員数の増減を尋ねたもの。方針は、従業員数にかかる今後の方針を尋ねたもの。

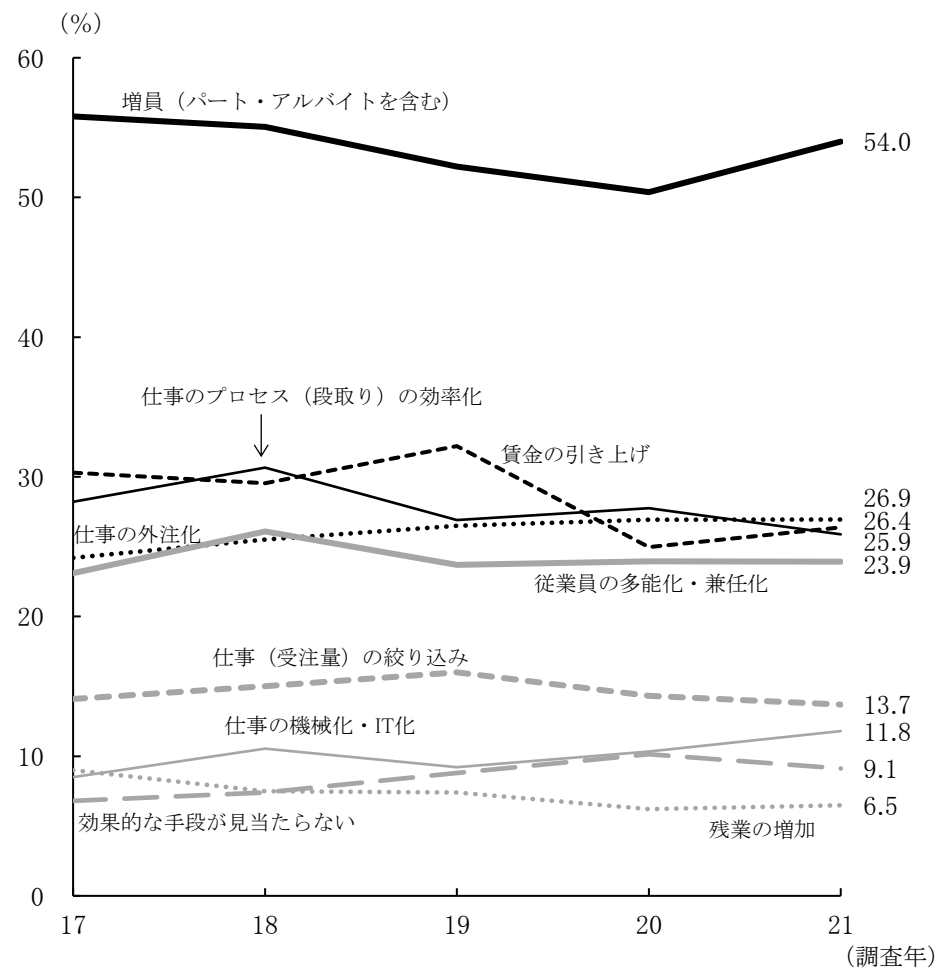
- 人手不足の影響についてみると、「人手が足りず、需要の増加に対応できない」と回答した企業割合が40.2%と最も高く、次いで「人手を確保するために賃金を上げている」が32.9%となっている。
- 人手不足への対応についてみると、「仕事のプロセス（段取り）の効率化」「従業員の多能化・兼任化」「仕事（受注量）の絞り込み」と回答した企業の割合が低下する一方、「増員（パート・アルバイトを含む）」「賃金の引き上げ」「仕事の機械化・IT化」「残業の増加」は上昇した。

図-5 人手不足の影響と対応（複数回答、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。

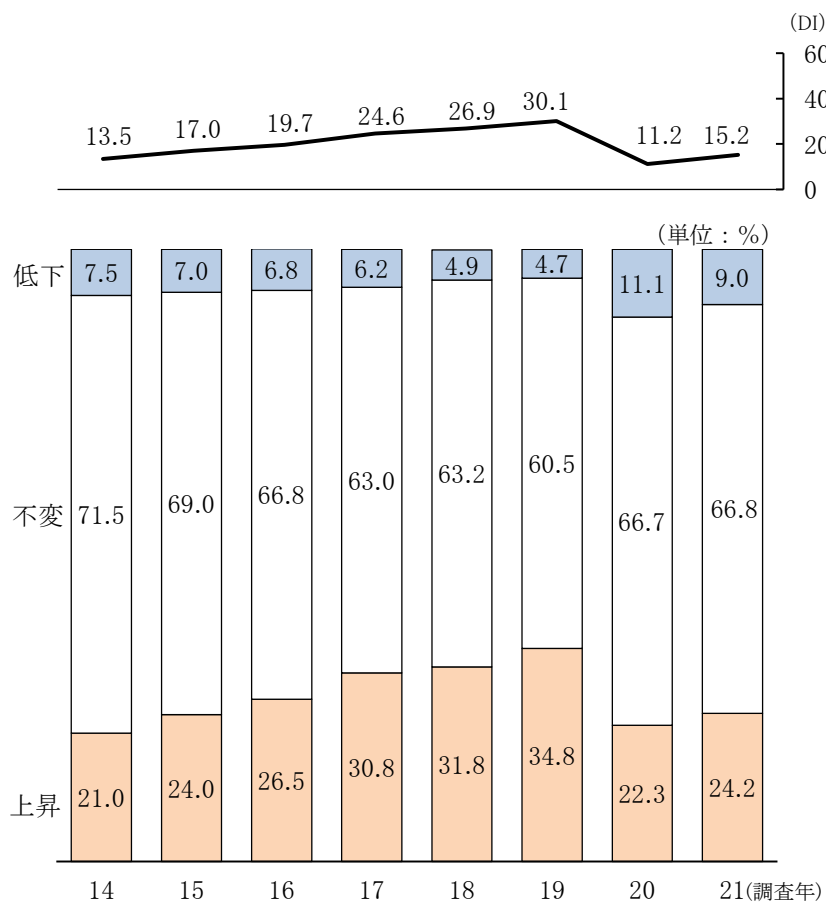
2 複数回答のため、合計は100%を超える。

### 3 給与水準

- 給与水準DI（全業種計）は前回調査から4.0ポイント上昇し、15.2となった。
- 給与水準が「上昇」した企業の割合を従業員規模別にみると、規模が大き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「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

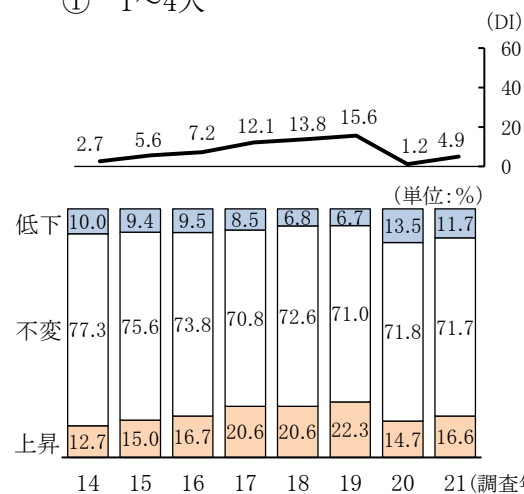
(1) 全業種計



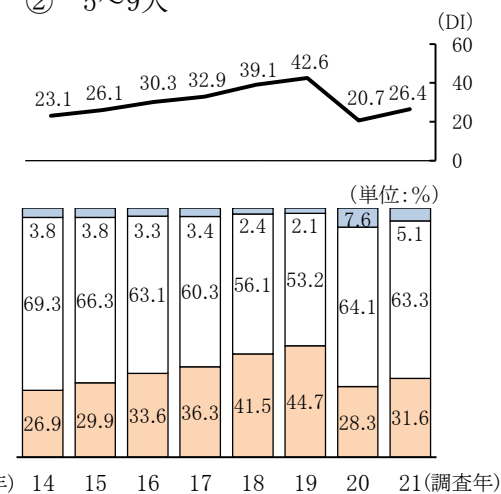
(注) 1 給与水準DIは、1年前と比べて「上昇」企業割合－「低下」企業割合。  
 2 定期昇給、昇格・降格による上昇・低下を除いての回答である。

(2) 従業員規模別

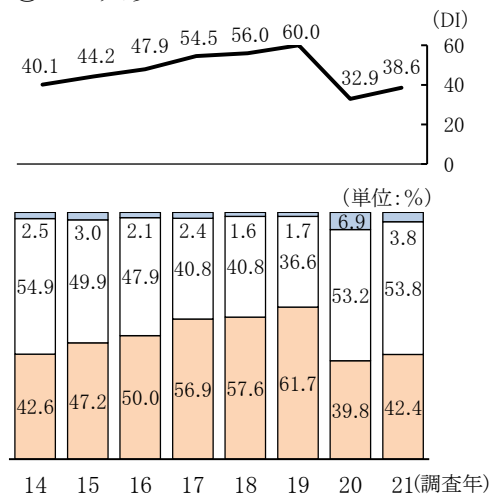
① 1～4人



② 5～9人

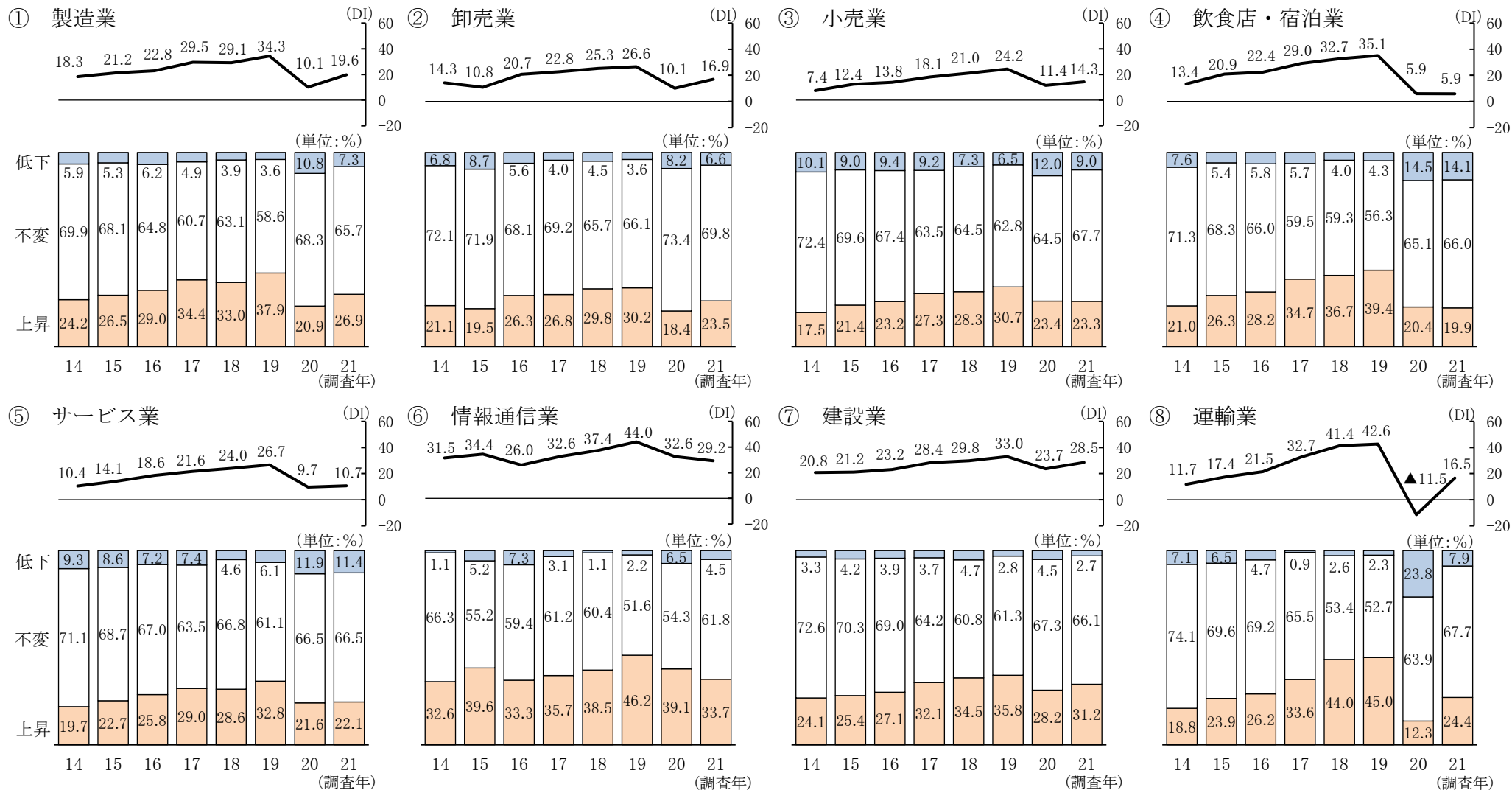


③ 10人以上



- 給与水準DIを業種別にみると、飲食店・宿泊業、情報通信業を除く全ての業種で上昇した。
- 給与が上昇した企業の割合は、情報通信業が33.7%と最も高く、次いで建設業（31.2%）、製造業（26.9%）の順となっている。

図-7 給与水準の動向（業種別）

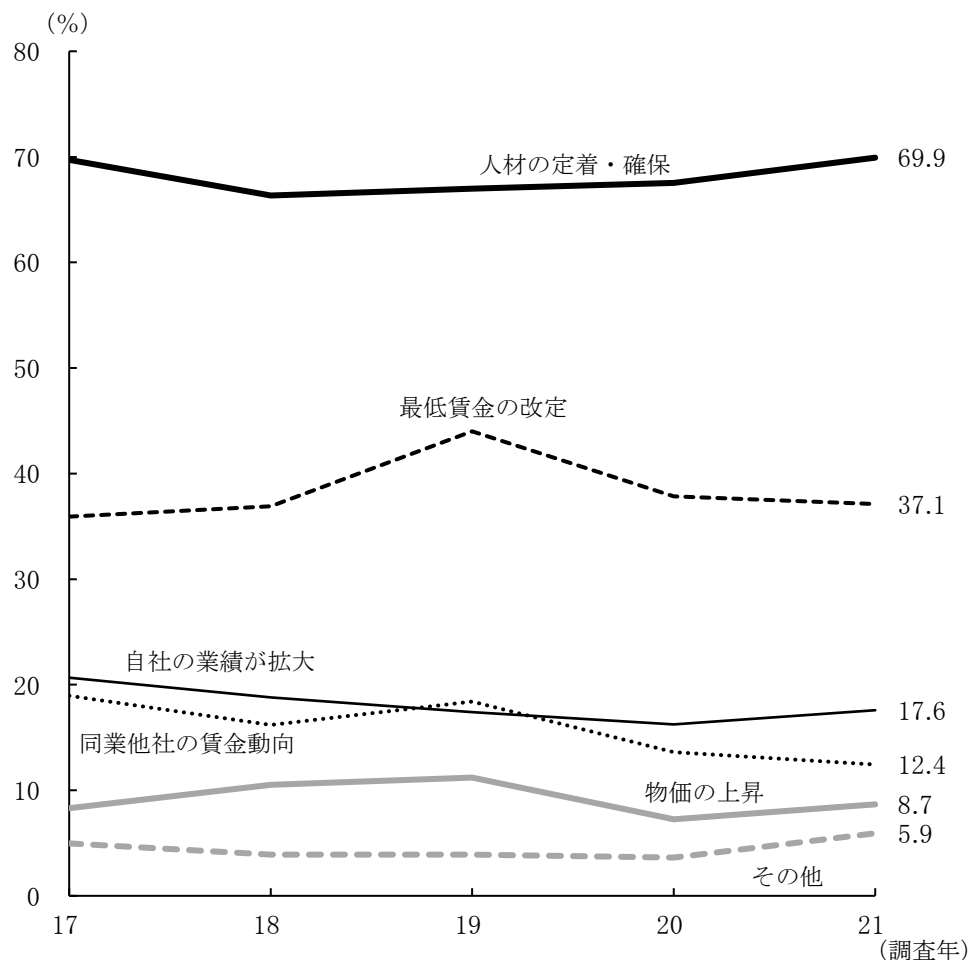


(注) 定期昇給、昇格・降格による上昇・低下を除いての回答である。

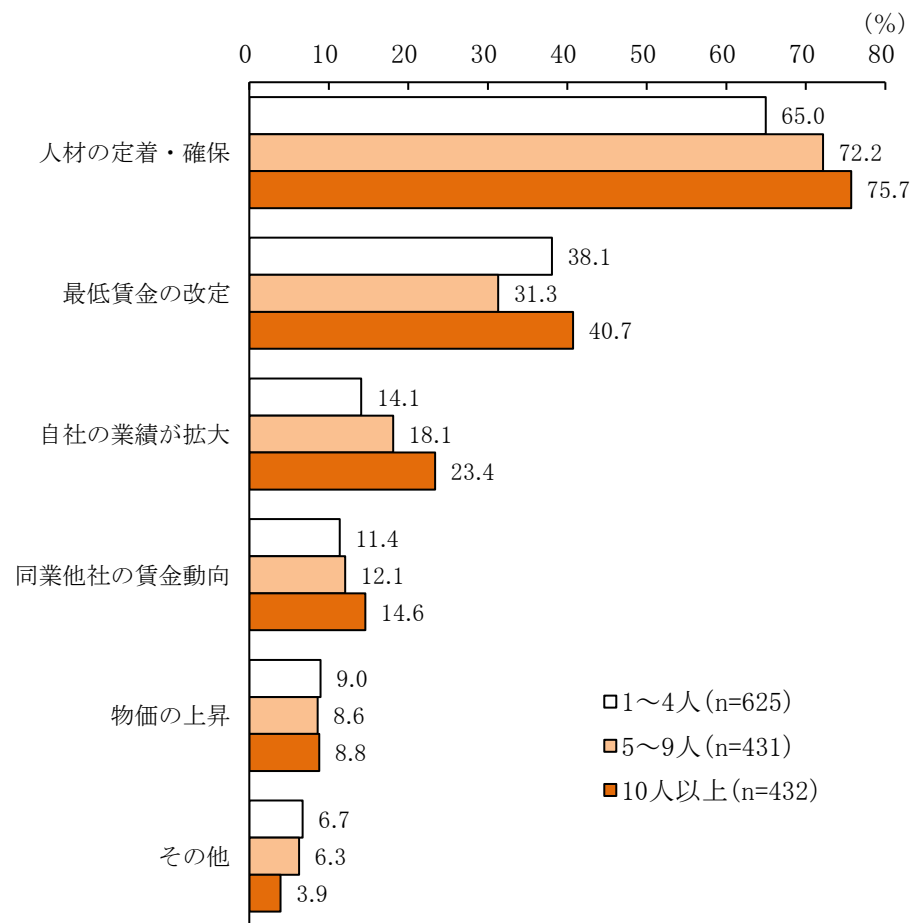


- 給与水準が上昇した背景をみると、「人材の定着・確保」と回答した企業割合が69.9%と最も高く、次いで「最低賃金の改定」が37.1%となっている。
- 従業員規模別にみると、規模が大きいほど「自社の業績が拡大」と回答した企業割合が高くなっている。

図-8 給与水準が上昇した背景（複数回答）  
（1）全業種計



（2）従業員規模別（2021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。