

小企業の従業員過不足DIは3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)2023年7-9月期特別調査)

- 2023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(2022年7-9月期)から4.6ポイント上昇し、31.8となった。上昇は3年連続である。業種別にみると、卸売業を除くすべての業種で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9.2ポイント上昇した。業種別にみると、すべての業種でDIが上昇した。

<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:青野、葛貫)
〒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 2023年9月中旬
 調査対象 当公庫取引先 10,000 企業
 有効回答数 6,502 企業 [回答率 65.0 %]

＜業種構成＞

		調査対象	有効回答数	
製造業	(従業員20人未満)	1,500 企業	979 企業	(構成比 15.1 %)
卸売業	(同 10人未満)	800 企業	669 企業	(同 10.3 %)
小売業	(同 10人未満)	2,450 企業	1,471 企業	(同 22.6 %)
飲食店・宿泊業	(同 10人未満)	1,800 企業	1,014 企業	(同 15.6 %)
サービス業	(同 20人未満)	2,000 企業	1,343 企業	(同 20.7 %)
情報通信業	(同 20人未満)	160 企業	71 企業	(同 1.1 %)
建設業	(同 20人未満)	1,100 企業	808 企業	(同 12.4 %)
運輸業	(同 20人未満)	190 企業	147 企業	(同 2.3 %)

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38.5%と、前回調査（2022年7-9月期）から2.6ポイント上昇した。一方、「過剰」と回答した企業割合は6.8%と、前回調査から1.9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4.6ポイント上昇し、31.8となった。上昇は3年連続である。

図-1 従業員の過不足感（全業種計）

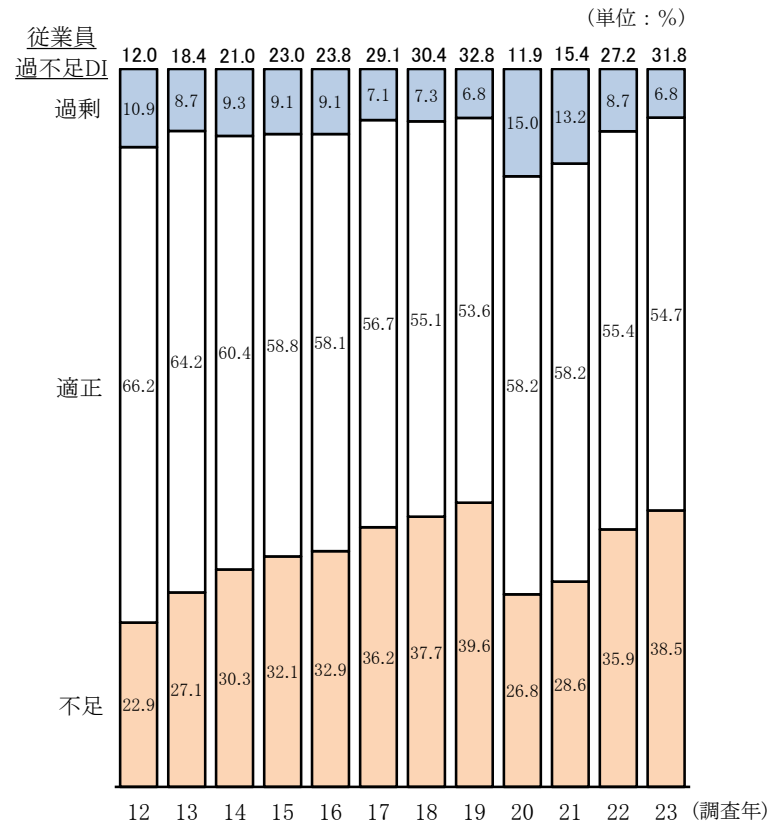
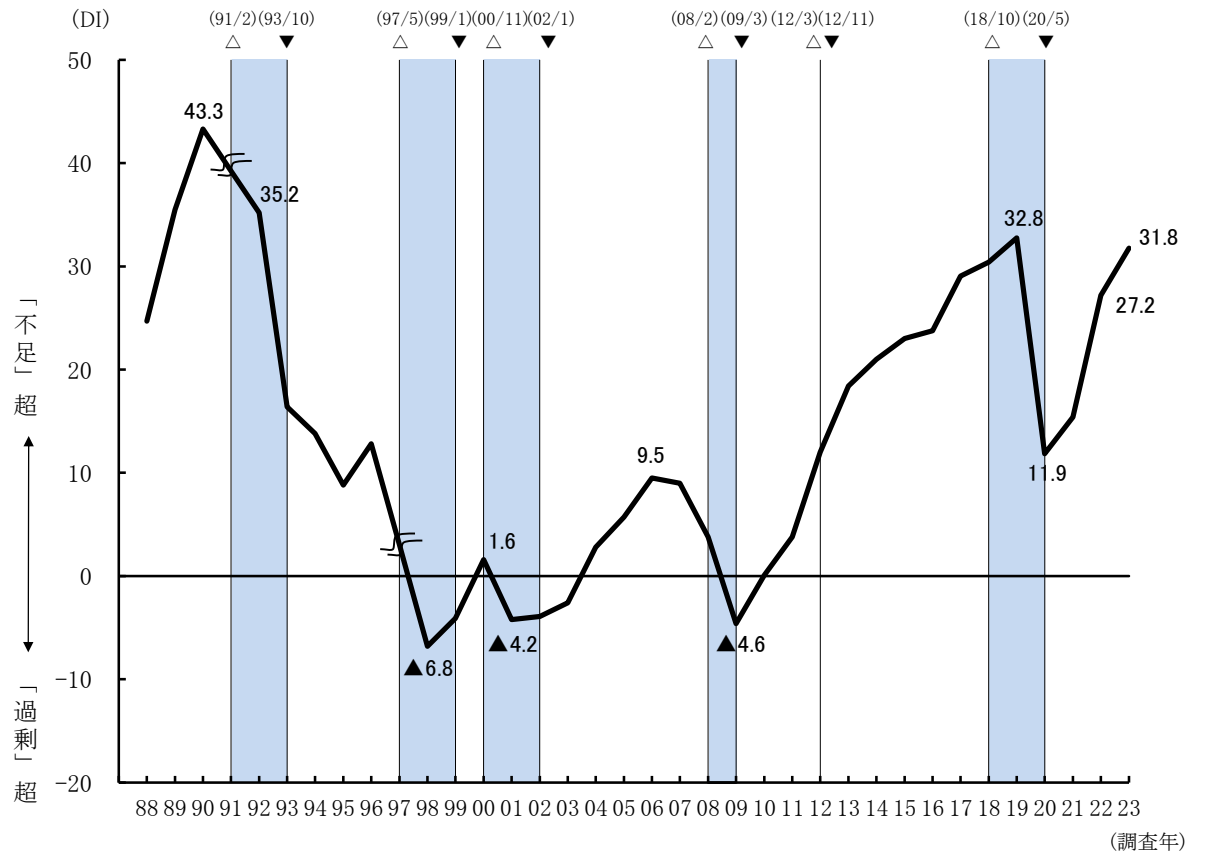


図-2 従業員過不足DIの推移（全業種計）

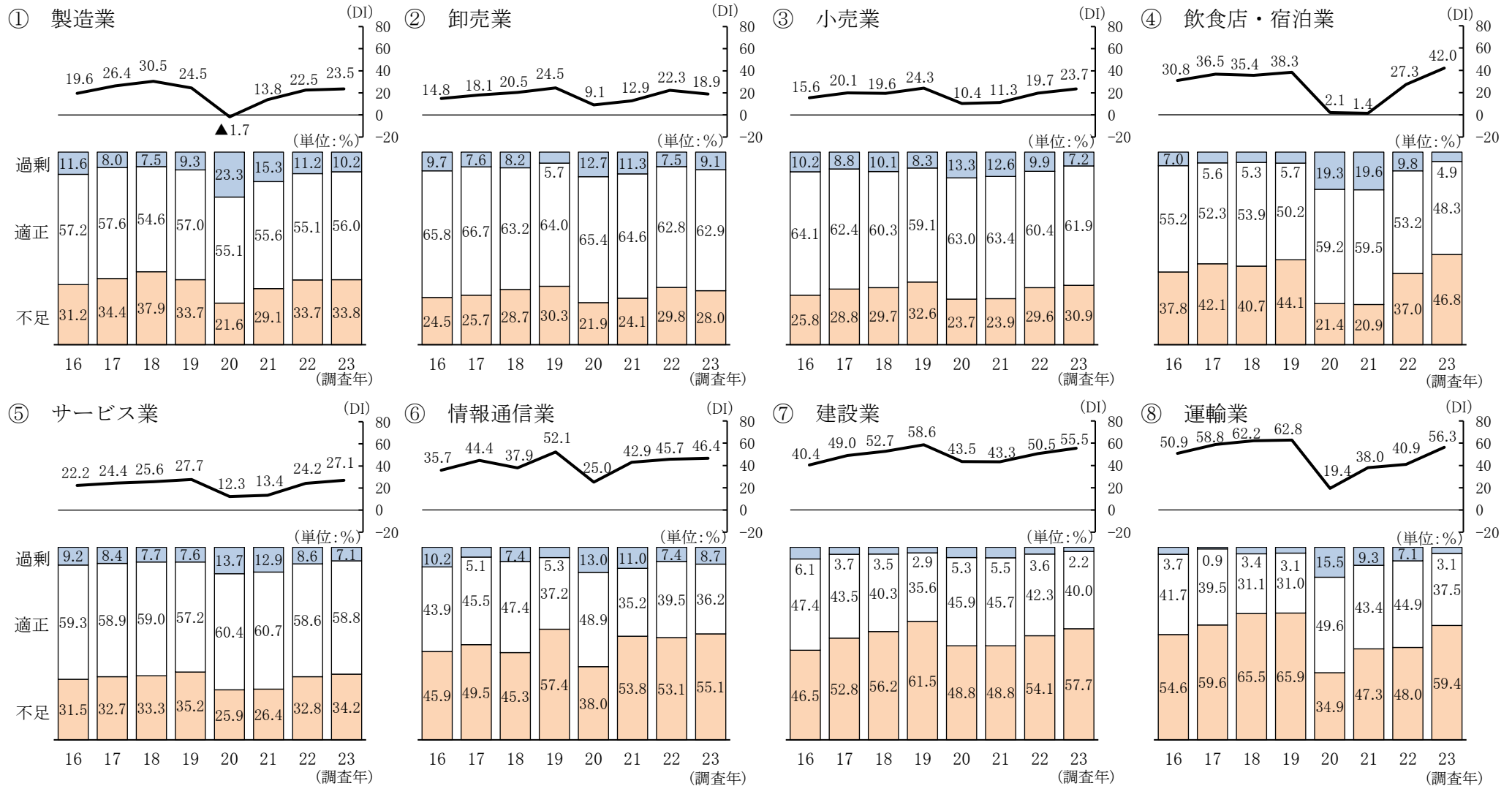


(注)1 従業員過不足DIは、現在の従業員数が最近の営業状況と比べて「不足」企業割合－「過剰」企業割合（以下、図-3まで同じ）。
 2 各年とも7-9月期調査において尋ねている（以下同じ）。
 3 従業員はパート・アルバイト、派遣社員などを含む（以下同じ）。
 4 小数第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある（以下同じ）。

(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。

- 従業員過不足DIを業種別にみると、卸売業を除くすべての業種で上昇した。
- 「不足」割合は、運輸業が59.4%と最も高く、次いで建設業（57.7%）、情報通信業（55.1%）の順となっている。

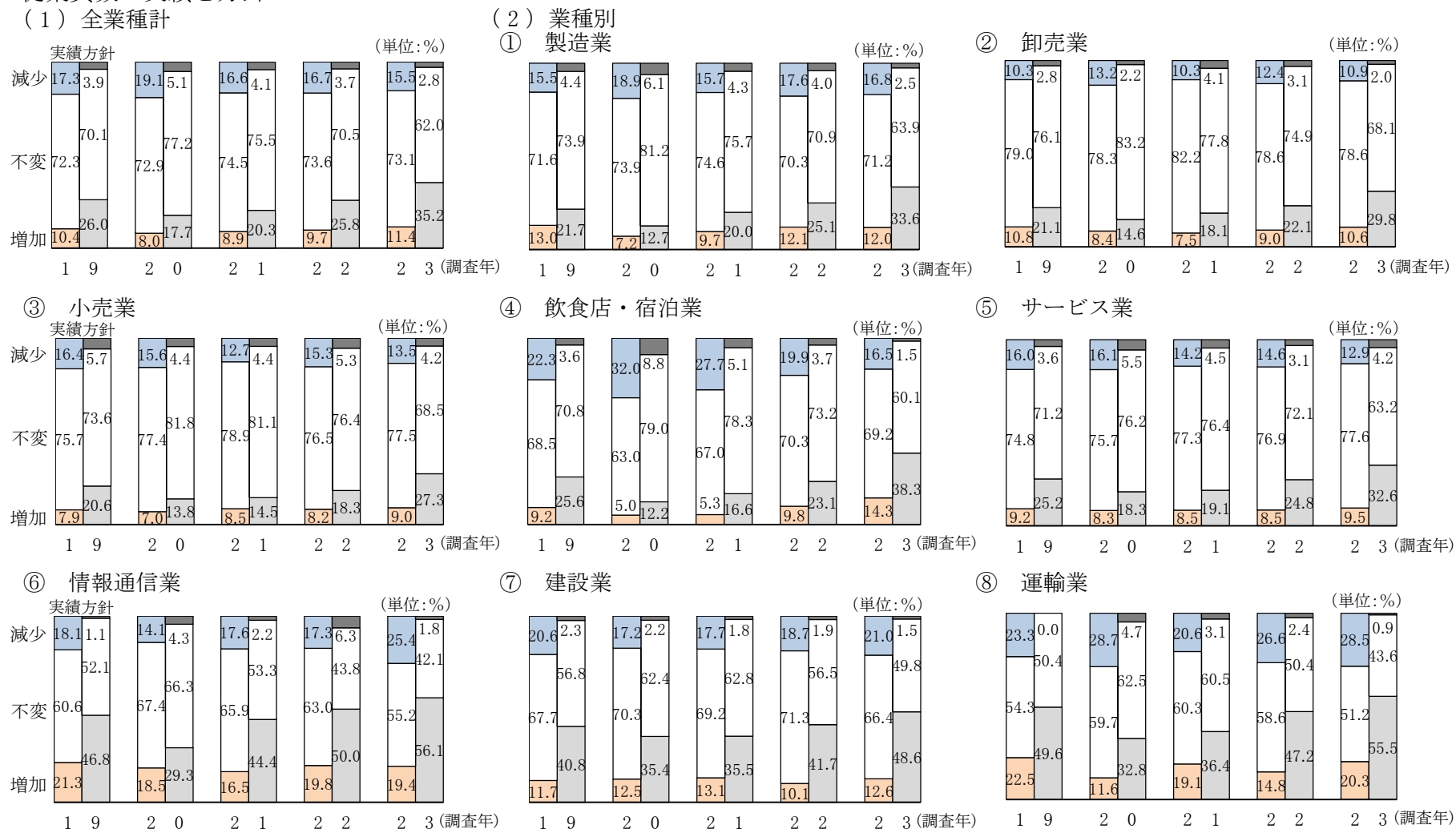
図-3 従業員の過不足感（業種別）



2 従業員数

- 従業員数が1年前と比べて「増加」と回答した企業割合は11.4%と、前回調査における今後の方針（25.8%）を下回った。業種別にみると、運輸業が20.3%と最も高く、次いで情報通信業（19.4%）、飲食店・宿泊業（14.3%）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35.2%、「減少」は2.8%となっている。

図-4 従業員数の実績と方針

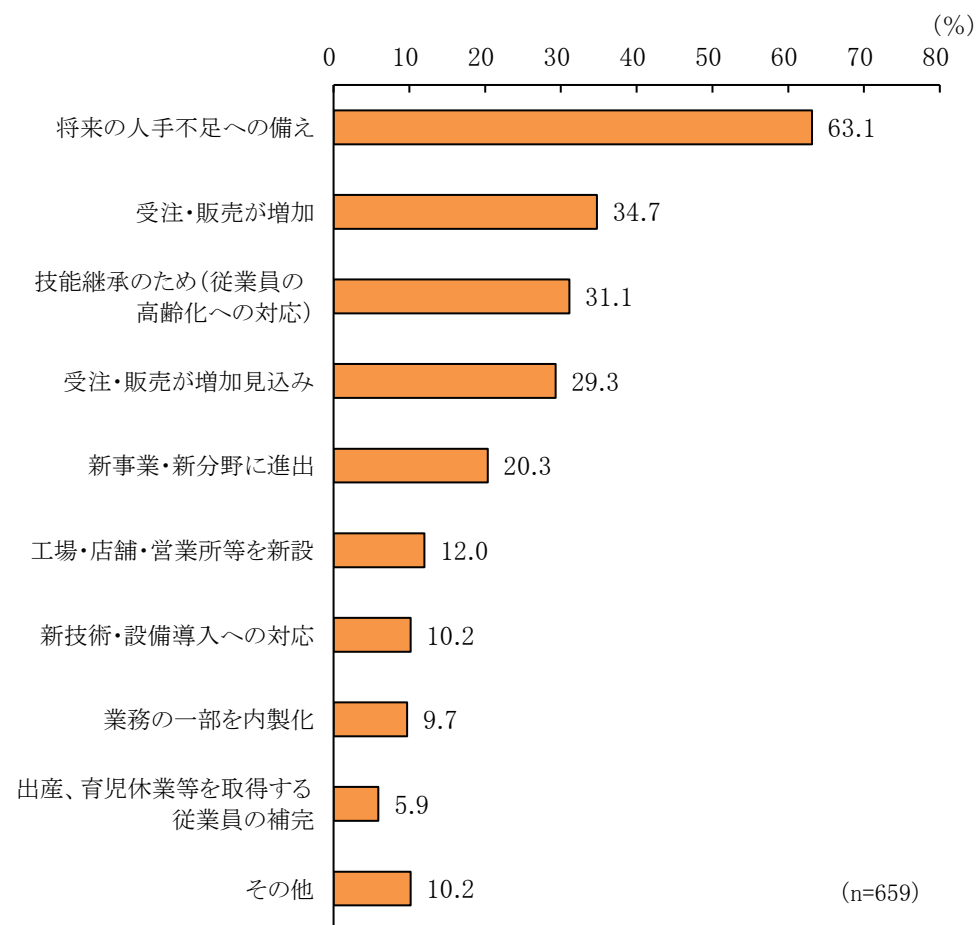


(注) 実績は、1年前と比較した従業員数の増減を尋ねたもの。方針は、従業員数にかかる今後の方針を尋ねたもの。

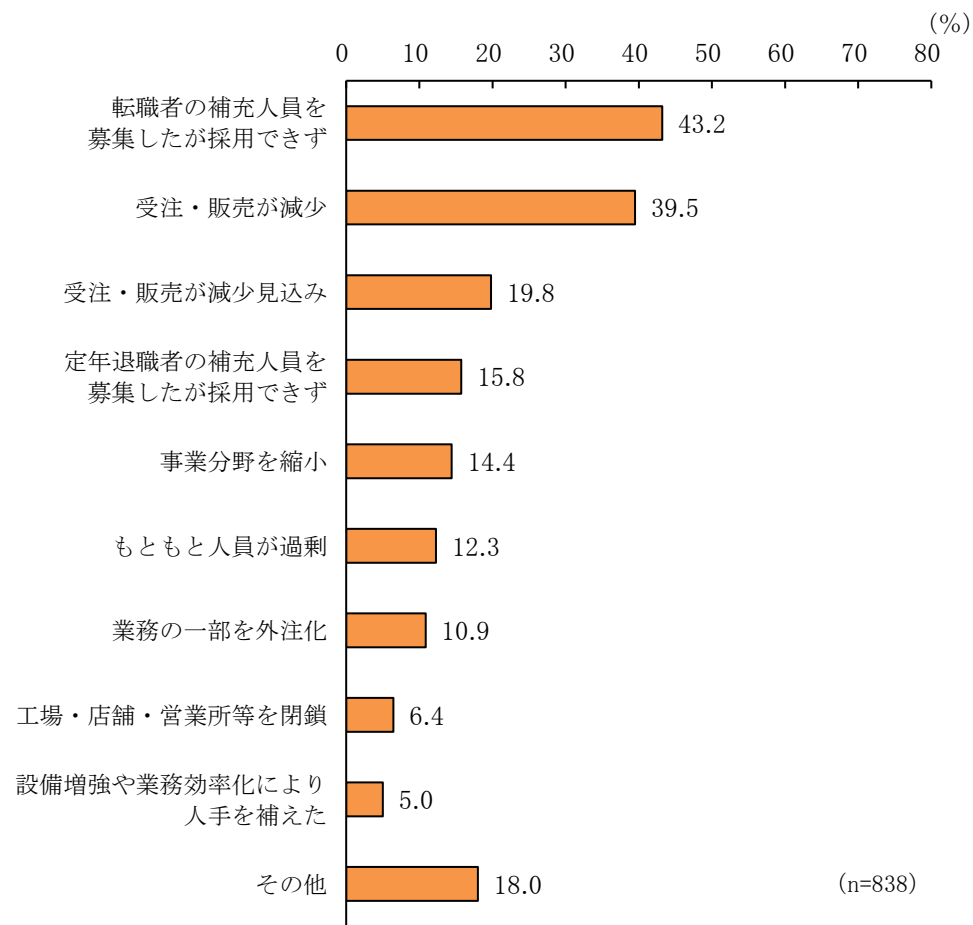
- 従業員数の増加理由をみると、「将来の人手不足への備え」と回答した企業割合が63.1%と最も高く、次いで「受注・販売が増加」（34.7%）、「技能継承のため（従業員の高齢化への対応）」（31.1%）の順となっている。
- 従業員数の減少理由をみると、「転職者の補充人員を募集したが採用できず」と回答した企業割合が43.2%と最も高く、次いで「受注・販売が減少」（39.5%）、「受注・販売が減少見込み」（19.8%）の順となっている。

図ー5 従業員数の増減理由（三つまでの複数回答）

（1）増加理由



（2）減少理由



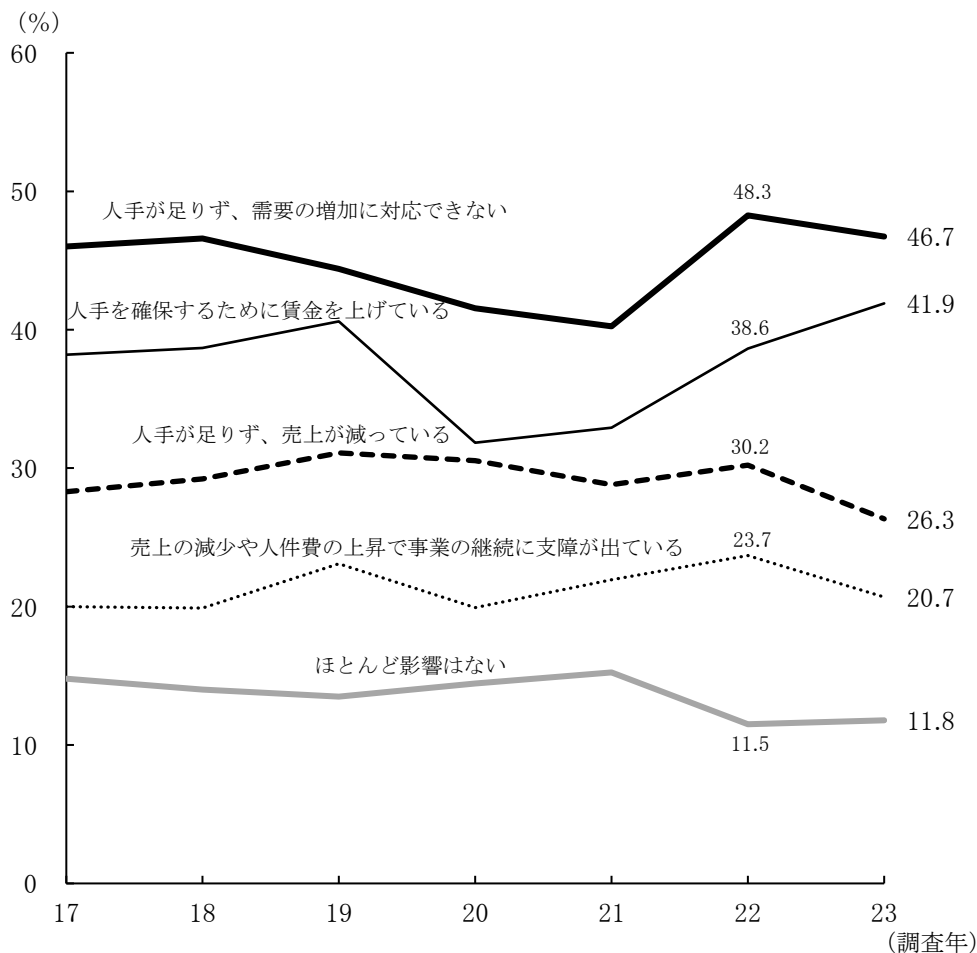
(注)1 1年前と比べて従業員数が「増加した」（「減少した」と回答した企業に尋ねたもの。

2 複数回答（最大三つまで）のため、合計は100%を超える。

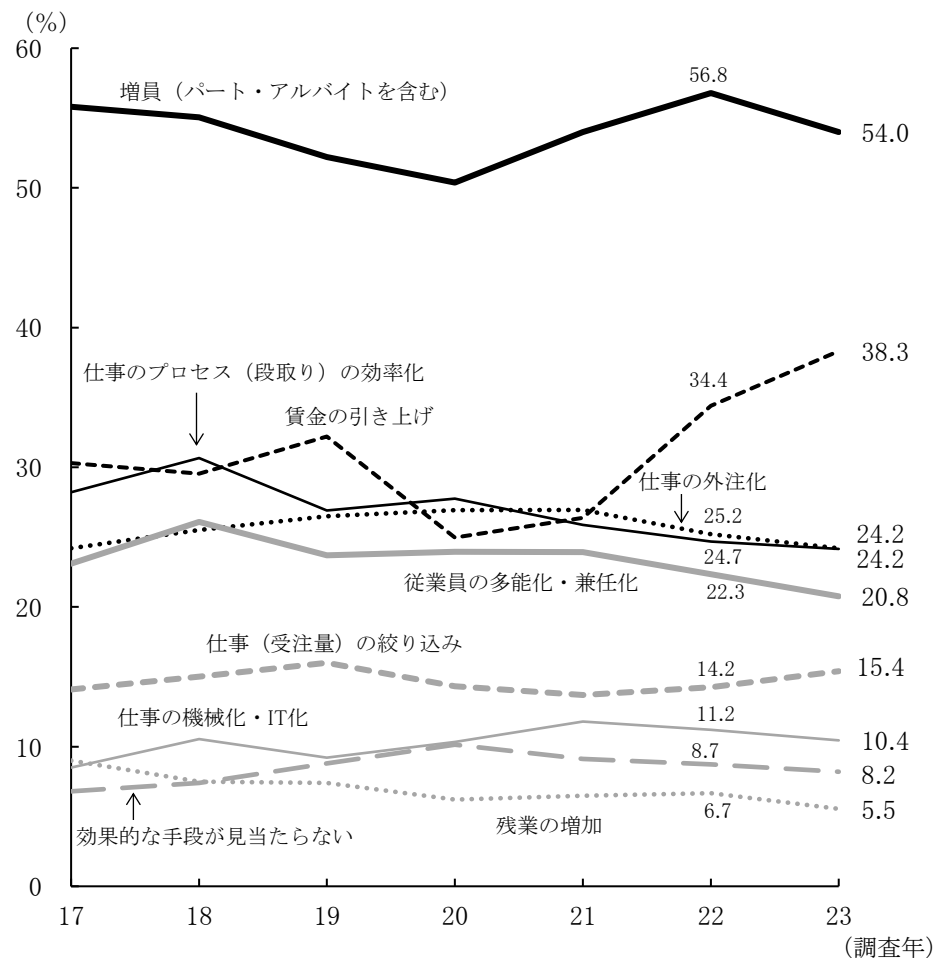
- 人手不足の影響についてみると、「人手が足りず、需要の増加に対応できない」と回答した企業割合が46.7%と最も高く、次いで「人手を確保するために賃金を上げている」が41.9%となっている。
- 人手不足への対応についてみると、「増員（パート・アルバイトを含む）」「仕事の外注化」「仕事のプロセス（段取り）の効率化」「従業員の多能化・兼任化」「仕事の機械化・IT化」「残業の増加」と回答した企業の割合が低下する一方、「賃金の引き上げ」「仕事（受注量）の絞り込み」は上昇した。

図-6 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。

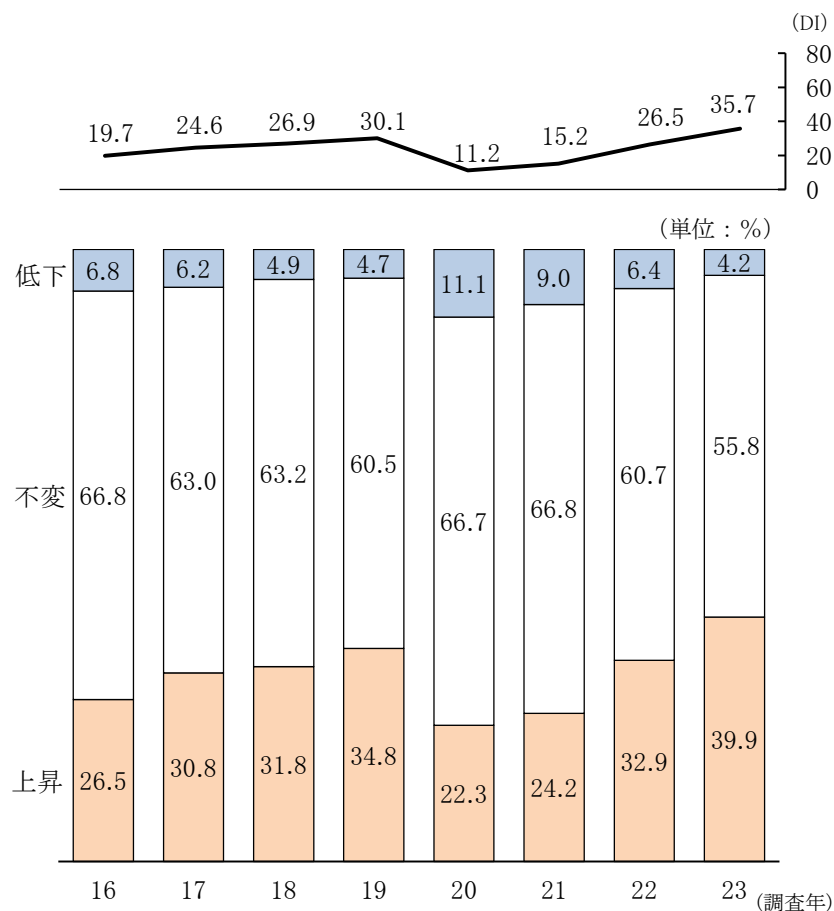
2 複数回答のため、合計は100%を超える。

3 給与水準

- 給与水準DI（全業種計）は前回調査から9.2ポイント上昇し、35.7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、すべての規模で「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

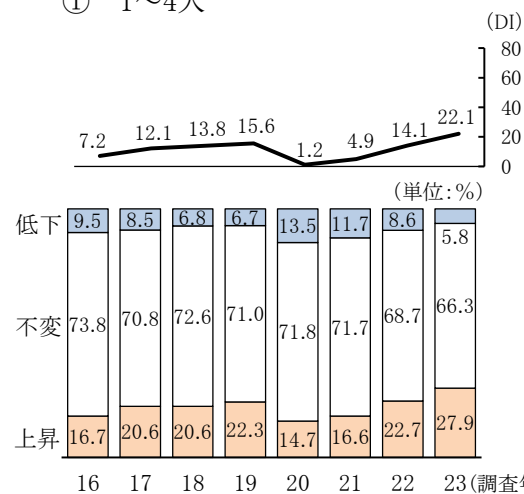


(注) 1 給与水準DIは、1年前と比べて「上昇」企業割合－「低下」企業割合。

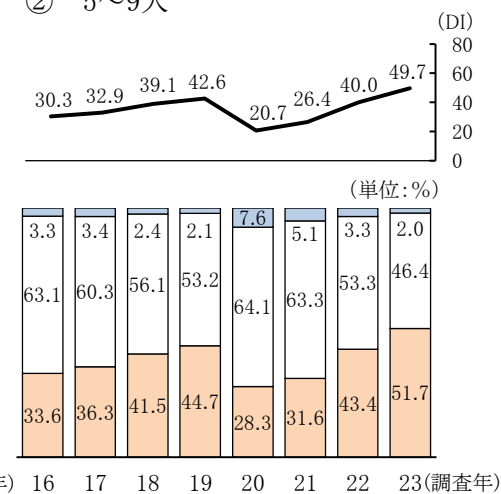
2 定期昇給、昇格・降格による上昇・低下を除いての回答である。

(2) 従業員規模別

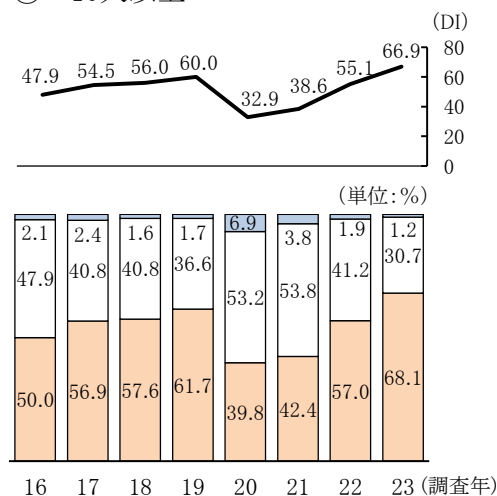
① 1～4人



② 5～9人



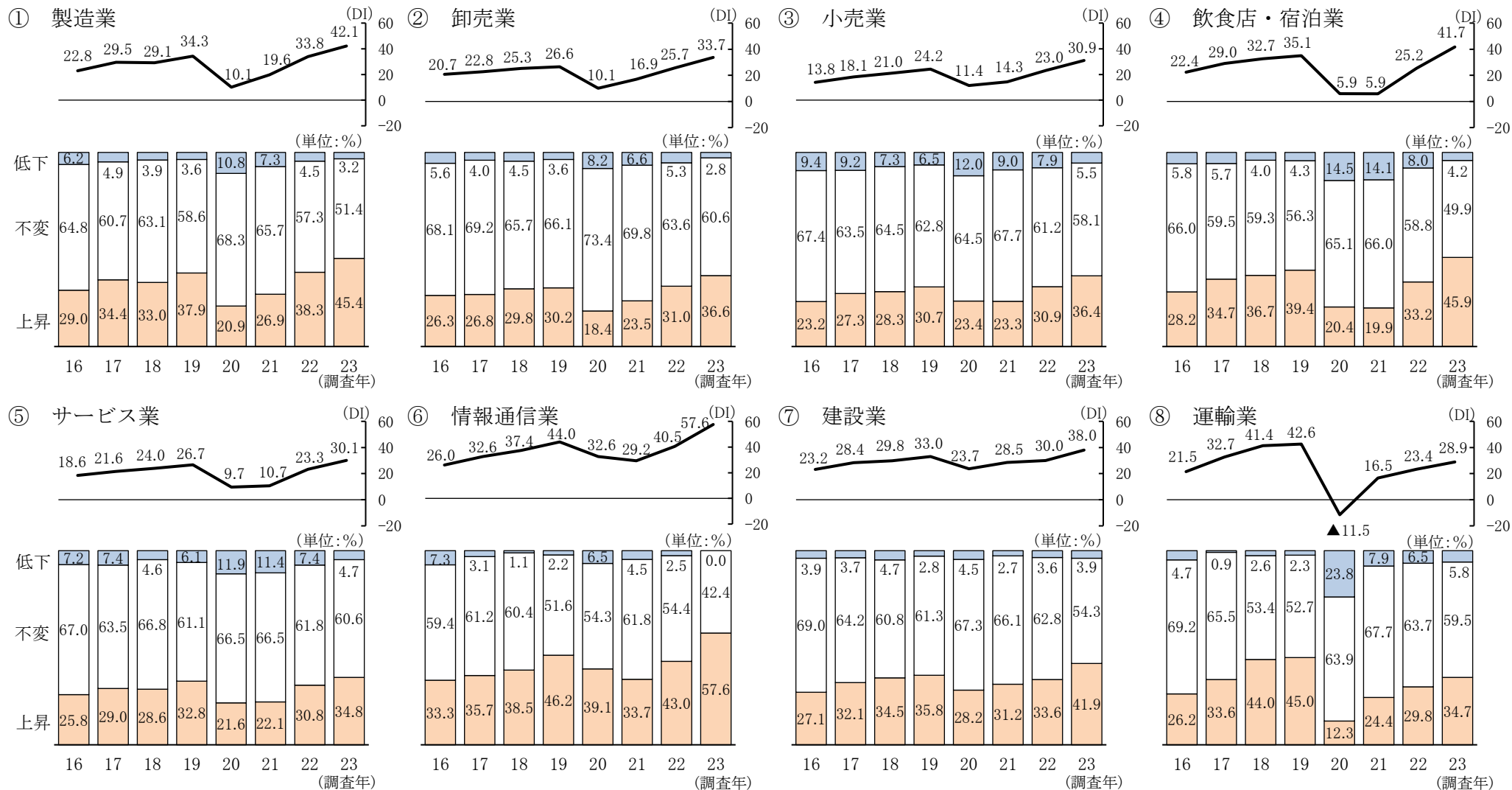
③ 10人以上



○ 給与水準DIを業種別にみると、すべ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57.6%と最も高く、次いで飲食店・宿泊業（45.9%）、製造業（45.4%）の順となっている。

図-8 給与水準の動向と給与水準DI（業種別）

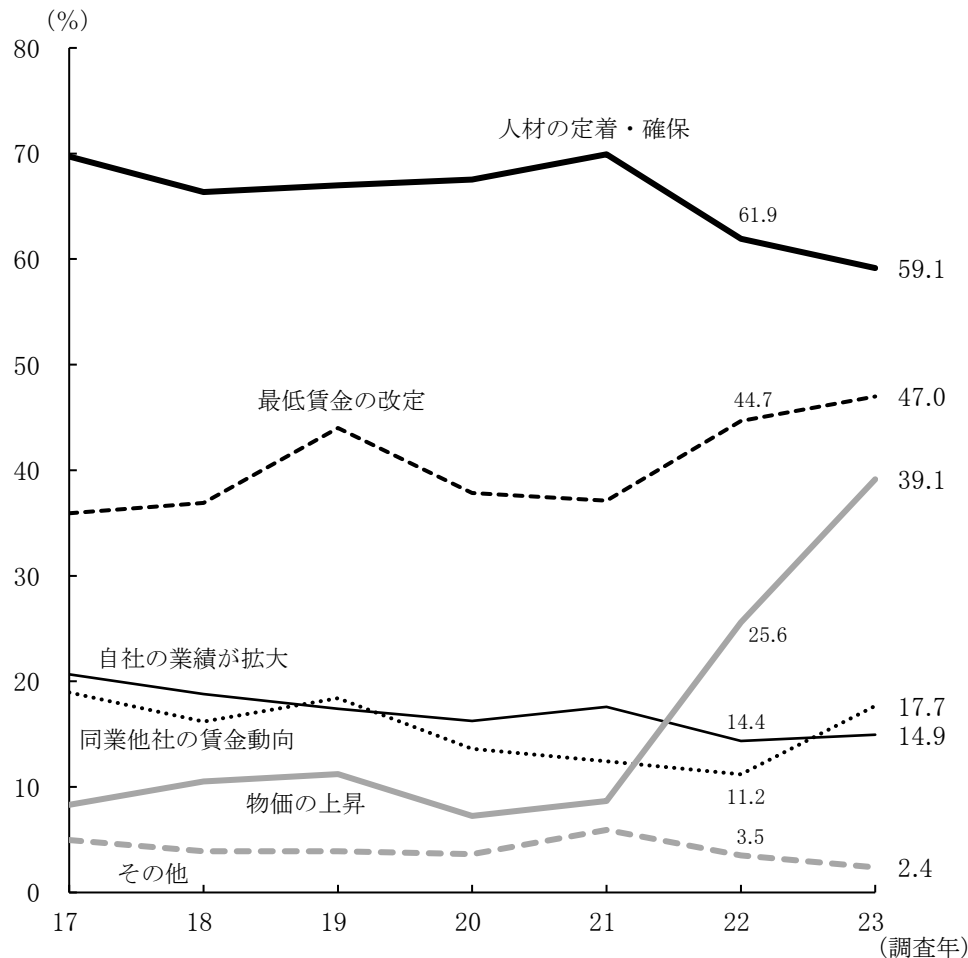


(注) 定期昇給、昇格・降格による上昇・低下を除いての回答である。

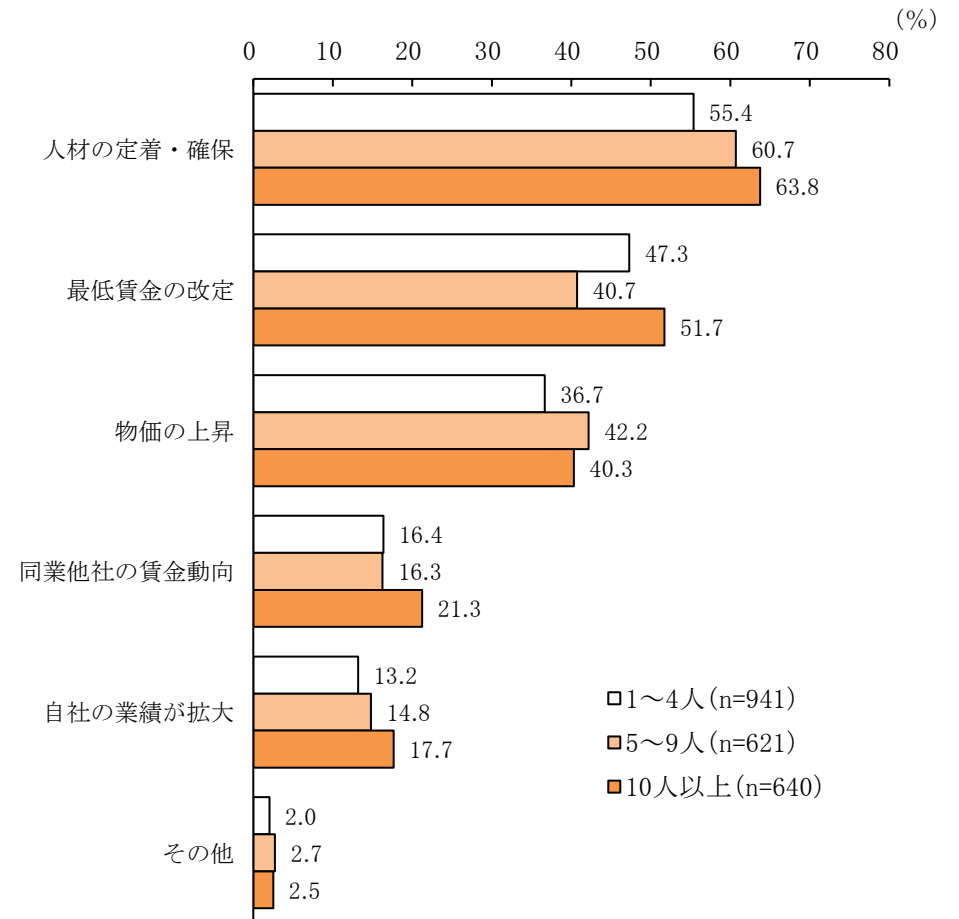
- 給与水準が上昇した背景をみると、「人材の定着・確保」と回答した企業割合が59.1%と最も高く、次いで「最低賃金の改定」が47.0%となっている。「物価の上昇」は39.1%と、前回調査から13.5ポイント上昇した。
- 従業員規模別にみると、規模が大きいほど「人材の定着・確保」と回答した企業割合が高くなっている。

図-9 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（2023年調査）



(注) 1 1年前と比べて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。

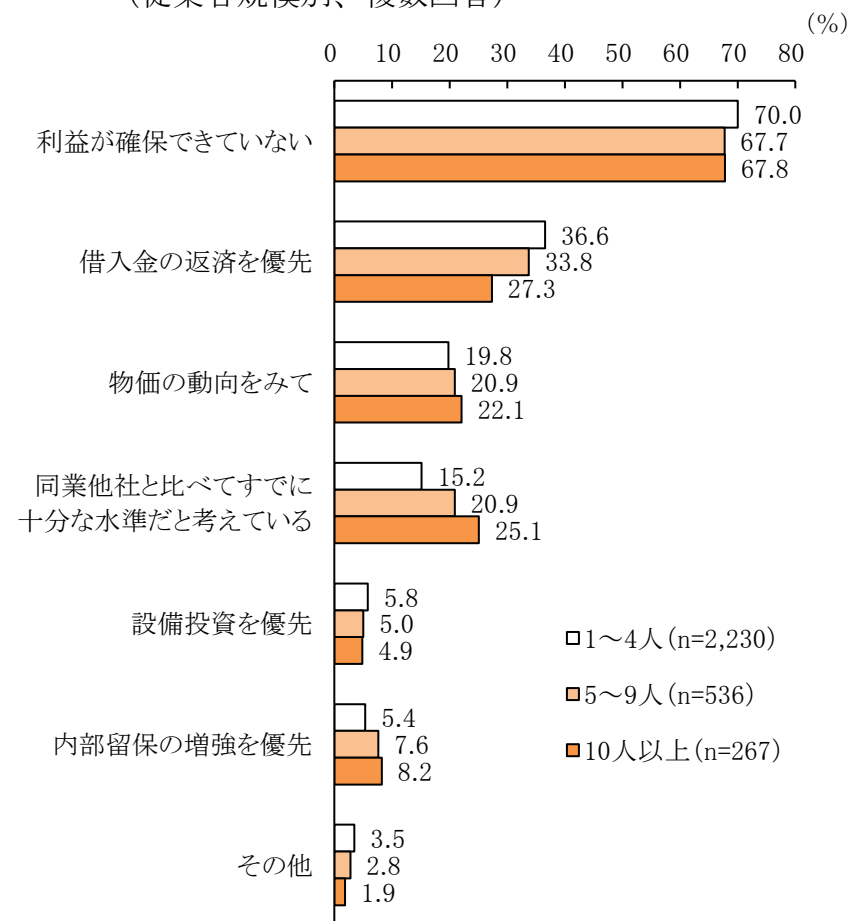
- 給与水準が変わらなかった・低下した理由をみると、「利益が確保できていない」と回答した企業割合が69.2%と最も高く、次いで「借入金の返済を優先」が35.4%となっている。業種別にみると、どの業種でも「利益が確保できていない」と回答した企業割合が最も高くなっている。
- 従業員規模別にみると、すべての規模で「利益が確保できていない」と回答した企業割合が最も高くなっている。また、規模が小さいほど「借入金の返済を優先」と回答した企業割合が高くなっている。

表 給与水準が変わらなかった・低下した理由（業種別、複数回答）

(単位：%)

	利益が確保できていない	借入金の返済を優先	物価の動向をみて	同業他社と比べてすでに十分な水準だと考えている	内部留保の増強を優先	設備投資を優先	その他
全業種計(n=3,118)	69.2	35.4	20.2	17.2	6.1	5.5	3.3
製造業(n=460)	71.5	37.6	15.9	15.0	7.4	4.8	2.2
卸売業(n=352)	70.5	39.8	19.0	14.5	9.1	4.3	2.6
小売業(n=732)	72.1	36.3	18.3	14.1	4.4	5.5	3.1
飲食店・宿泊業(n=453)	71.3	38.9	26.7	14.6	3.3	7.1	4.4
サービス業(n=649)	65.2	31.1	20.2	19.7	6.5	7.2	4.6
情報通信業(n=24)	58.3	20.8	12.5	41.7	8.3	4.2	4.2
建設業(n=376)	66.8	30.9	23.7	23.9	7.2	3.2	2.1
運輸業(n=72)	59.7	34.7	16.7	26.4	6.9	5.6	1.4

図-10 給与水準が変わらなかった・低下した理由（従業員規模別、複数回答）



(注)1 1年前と比べて従業員の給与水準が「ほとんど変わらない」または「低下した」と回答した企業に、理由を尋ねたもの（図-10も同じ）。

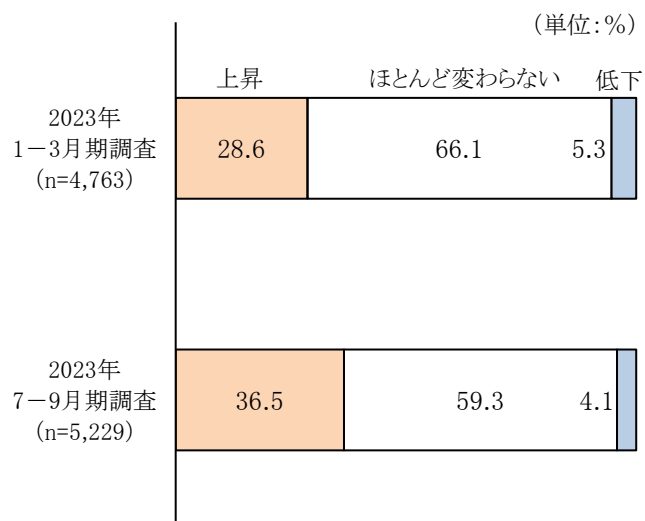
2 複数回答のため、合計は100%を超える（表も同じ）。

3 網かけは、全業種計の割合よりも高い項目を示す。

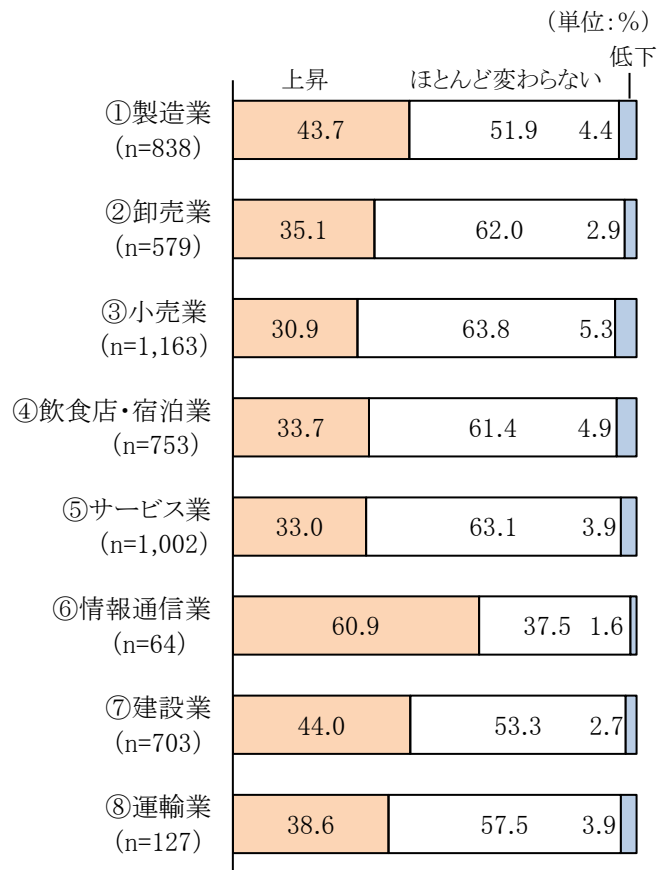
- 正社員1人当たりの所定内給与をみると、「上昇」と回答した企業割合が36.5%となった。「ほとんど変わらない」は59.3%、「低下」は4.1%となっている。「上昇」と回答した企業割合は、2023年1-3月調査（28.6%）から7.9ポイント上昇した。
- 業種別にみると、情報通信業（60.9%）や建設業（44.0%）、製造業（43.7%）などで「上昇」の割合が高くなっている。

図-11 所定内給与の変化

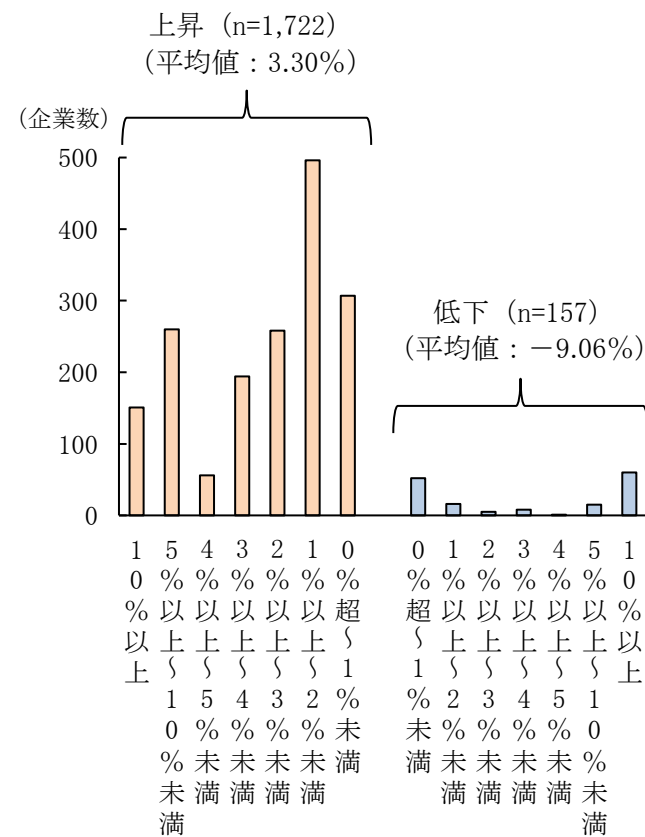
(1) 全業種計



(2) 業種別 (2023年7-9月期調査)



<参考> 変化率 (2023年7-9月期調査)



(注)1 所定内給与の変動は、給与水準の変動に、定期昇給、昇格・降格および諸手当の変動を加えたもの。

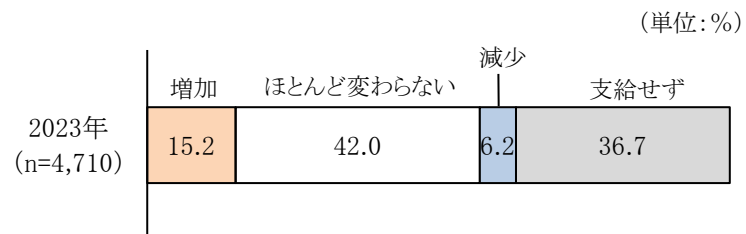
2 「(1)全業種計」の2023年1-3月期調査は当年3月、2023年7-9月期調査は当年9月における所定内給与を、それぞれ前年同月比で尋ねたもの。

(注) 所定内給与が前年同月比で「上昇」または「低下」と回答した企業にそれぞれ変化率を尋ね、その値を単純平均したもの。

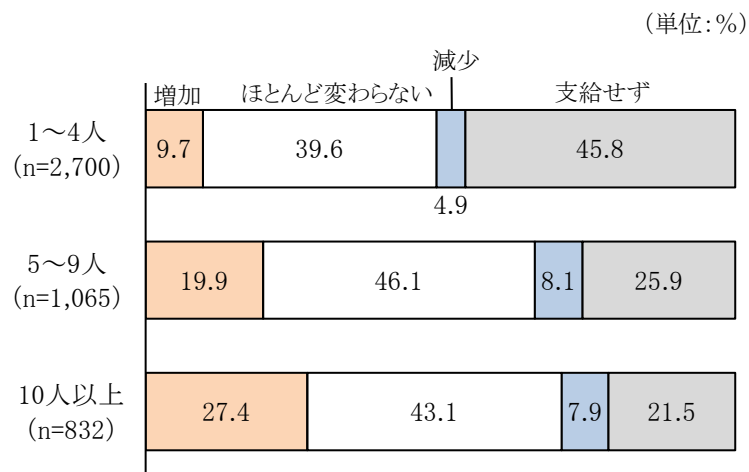
- 2023年の賞与の支給月数をみると、「増加」と回答した企業割合が15.2%となった。「ほとんど変わらない」は42.0%、「減少」は6.2%となっている。
- 従業員規模別にみると、規模が大きいほど「増加」の割合が高くなっている。
- 業種別にみると、情報通信業（23.1%）や建設業（20.5%）などで「増加」の割合が高くなっている。

図-12 賞与

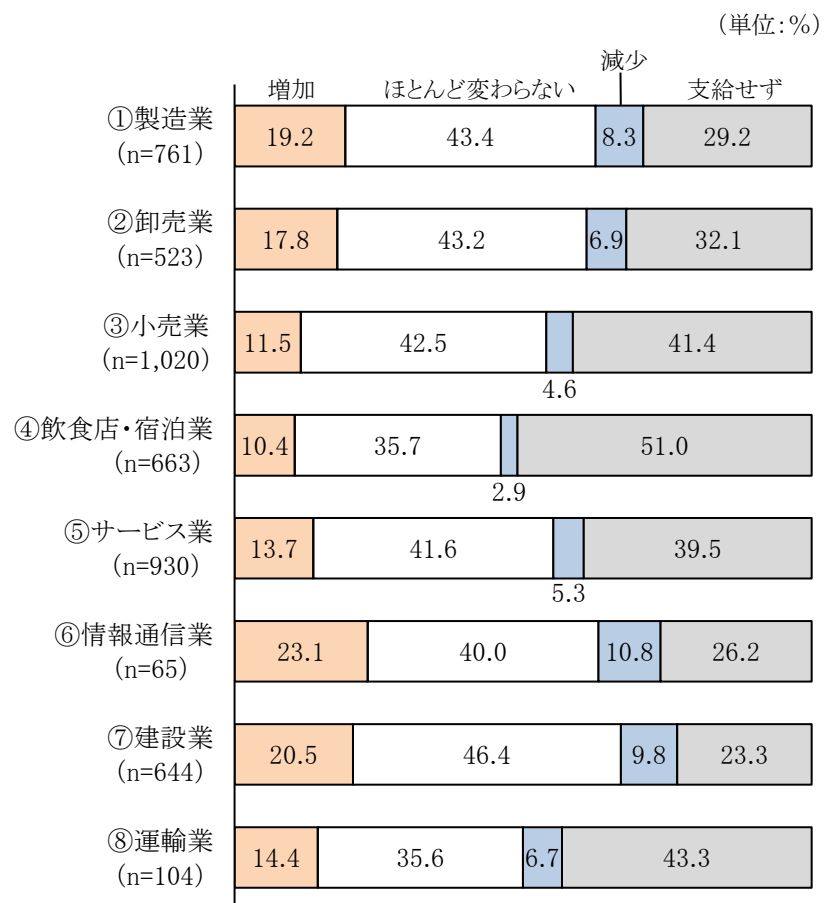
(1) 全業種計



(2) 従業員規模別



(3) 業種別



(注) 年間の賞与支給月数(支給見込み分を含む)の増減を前年比で尋ねたもの。

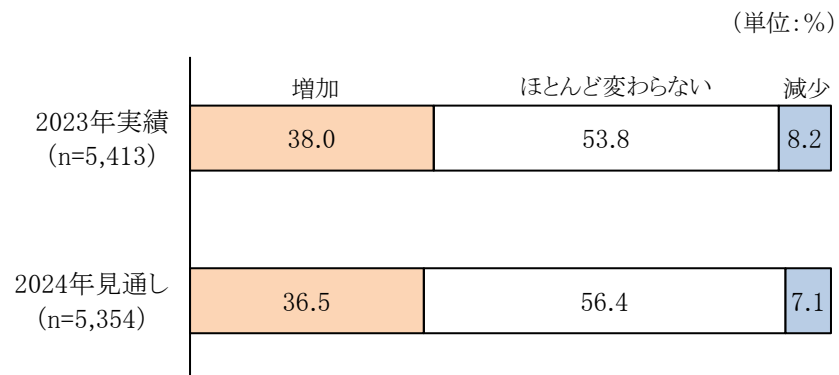
○ 2023年9月の賃金総額をみると、「増加」と回答した企業割合が38.0%となった。「ほとんど変わらない」は53.8%、「減少」は8.2%となっている。2024年9月の見通しをみると、「増加」と回答した企業割合は36.5%となった。

○ 従業者規模別にみると、規模が大きいほど「増加」の割合が高くなっている。

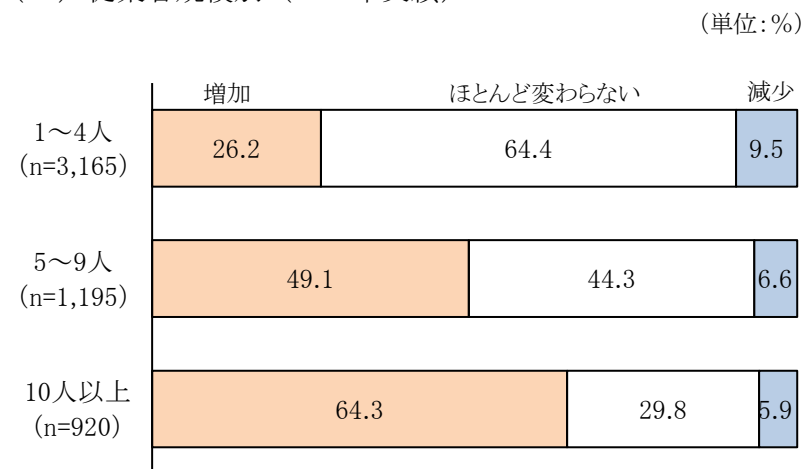
○ 業種別にみると、情報通信業（57.8%）や飲食店・宿泊業（43.0%）、製造業（42.9%）などで「増加」の割合が高くなっている。

図-13 賃金総額

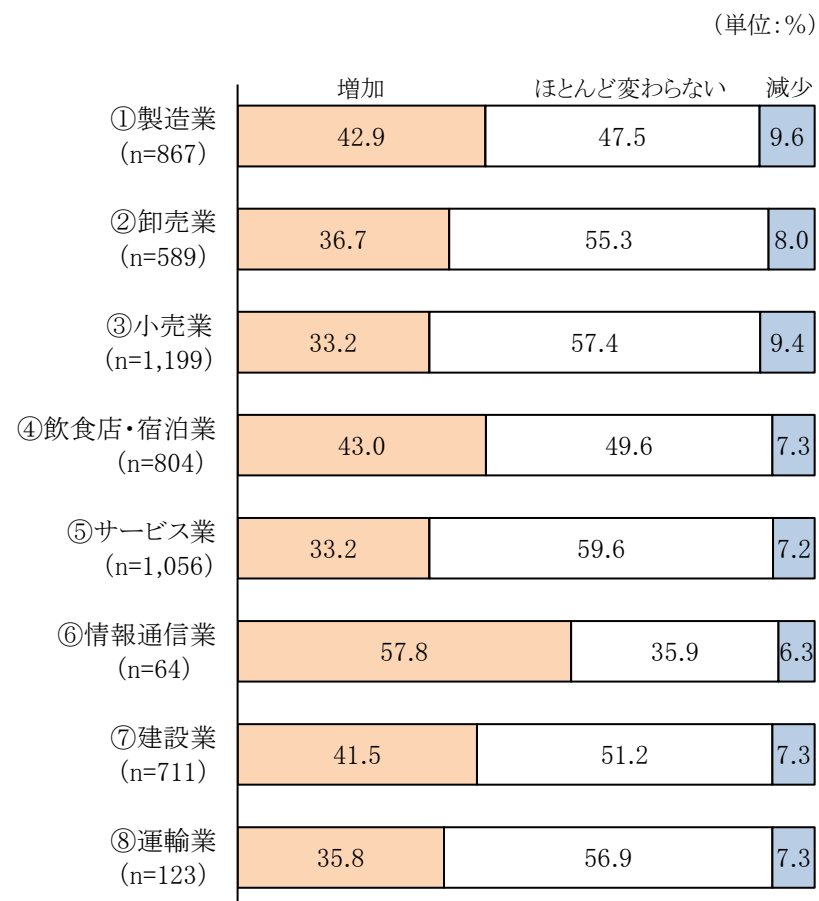
(1) 全業種計



(2) 従業者規模別 (2023年実績)



(3) 業種別 (2023年実績)



(注)1 賃金総額は、従業員全員の基本給、残業手当、社会保険料等を含む人件費の総額。

2 実績は2023年9月、見通しは2024年9月における賃金総額を、それぞれ前年同月比で尋ねたもの。