

## 小企業の給与水準DIは4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)2024年7-9月期特別調査)

- 2024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(2023年7-9月期)から2.5ポイント低下し、29.3となった。業種別にみると、製造業と卸売業、運輸業を除くすべての業種でDIが低下した。
- 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7.1ポイント上昇し、42.8となった。業種別にみると、情報通信業を除くすべての業種で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 2024年9月中旬  
調査対象 当公庫取引先 10,000 企業  
有効回答数 5,462 企業 [回答率 54.6 %]

### <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	868 企業	(構成比 15.9 %)
卸売業	(同 10人未満)	800 企業	569 企業	(同 10.4 %)
小売業	(同 10人未満)	2,450 企業	1,246 企業	(同 22.8 %)
飲食店・宿泊業	(同 10人未満)	1,800 企業	824 企業	(同 15.1 %)
サービス業	(同 20人未満)	2,000 企業	1,096 企業	(同 20.1 %)
情報通信業	(同 20人未満)	160 企業	60 企業	(同 1.1 %)
建設業	(同 20人未満)	1,100 企業	686 企業	(同 12.6 %)
運輸業	(同 20人未満)	190 企業	113 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37.1%と、前回調査（2023年7-9月期）から1.4ポイント低下した。一方、「過剰」と回答した企業割合は7.8%と、前回調査から1.0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2.5ポイント低下し、29.3となった。低下は4年ぶりである。

図-1 従業員の過不足感（全業種計）

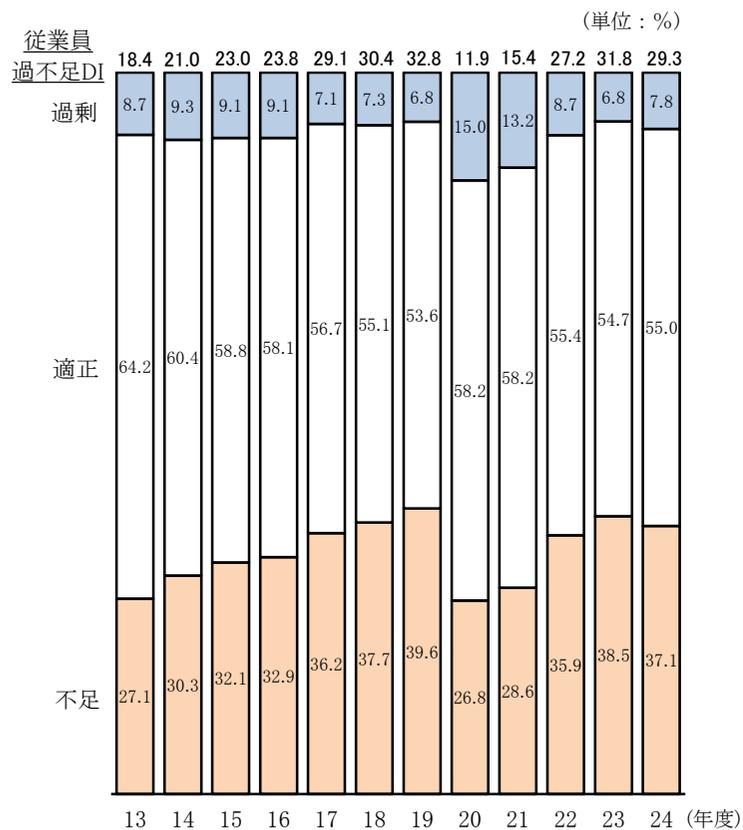
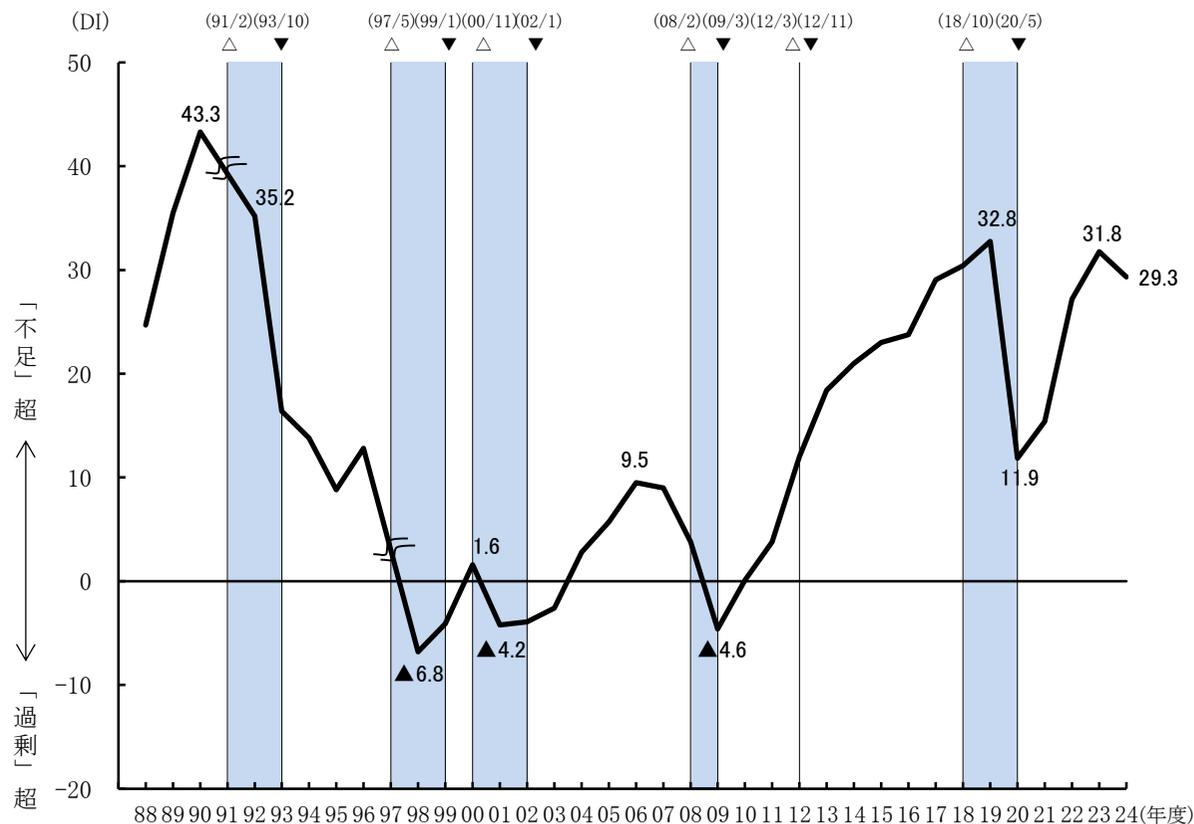


図-2 従業員過不足DIの推移（全業種計）

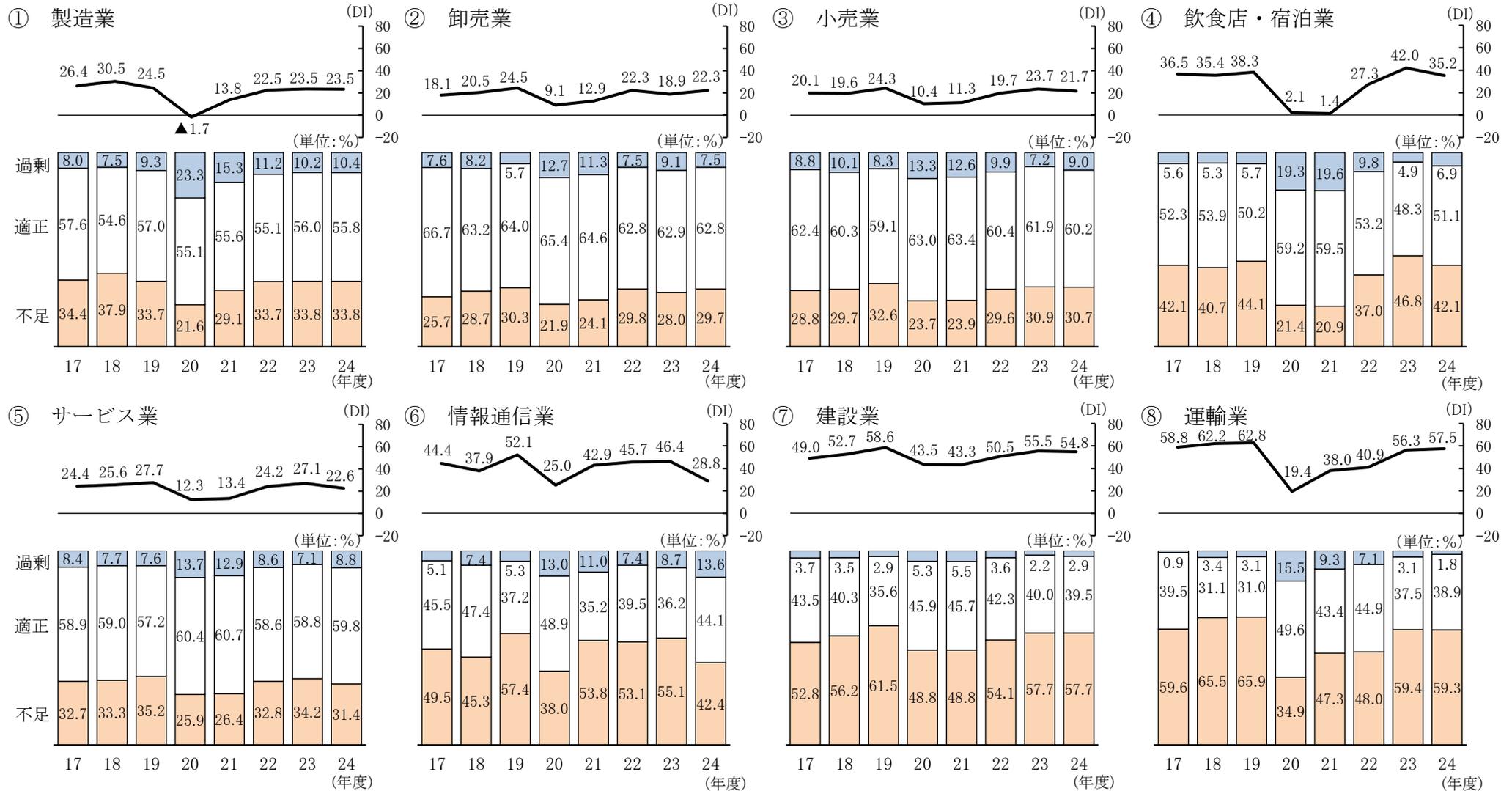


(注)1 従業員過不足DIは、現在の従業員数が最近の営業状況と比べて「不足」企業割合-「過剰」企業割合（以下、図-3まで同じ）。  
 2 各年度とも7-9月期調査において尋ねている（以下同じ）。  
 3 従業員はパート・アルバイト、派遣社員などを含む（以下同じ）。  
 4 小数第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある（以下同じ）。

(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、製造業と卸売業、運輸業を除くすべての業種で低下した。
- 「不足」割合は、運輸業が59.3%と最も高く、次いで建設業（57.7%）、情報通信業（42.4%）の順となっている。

図-3 従業員の過不足感（業種別）

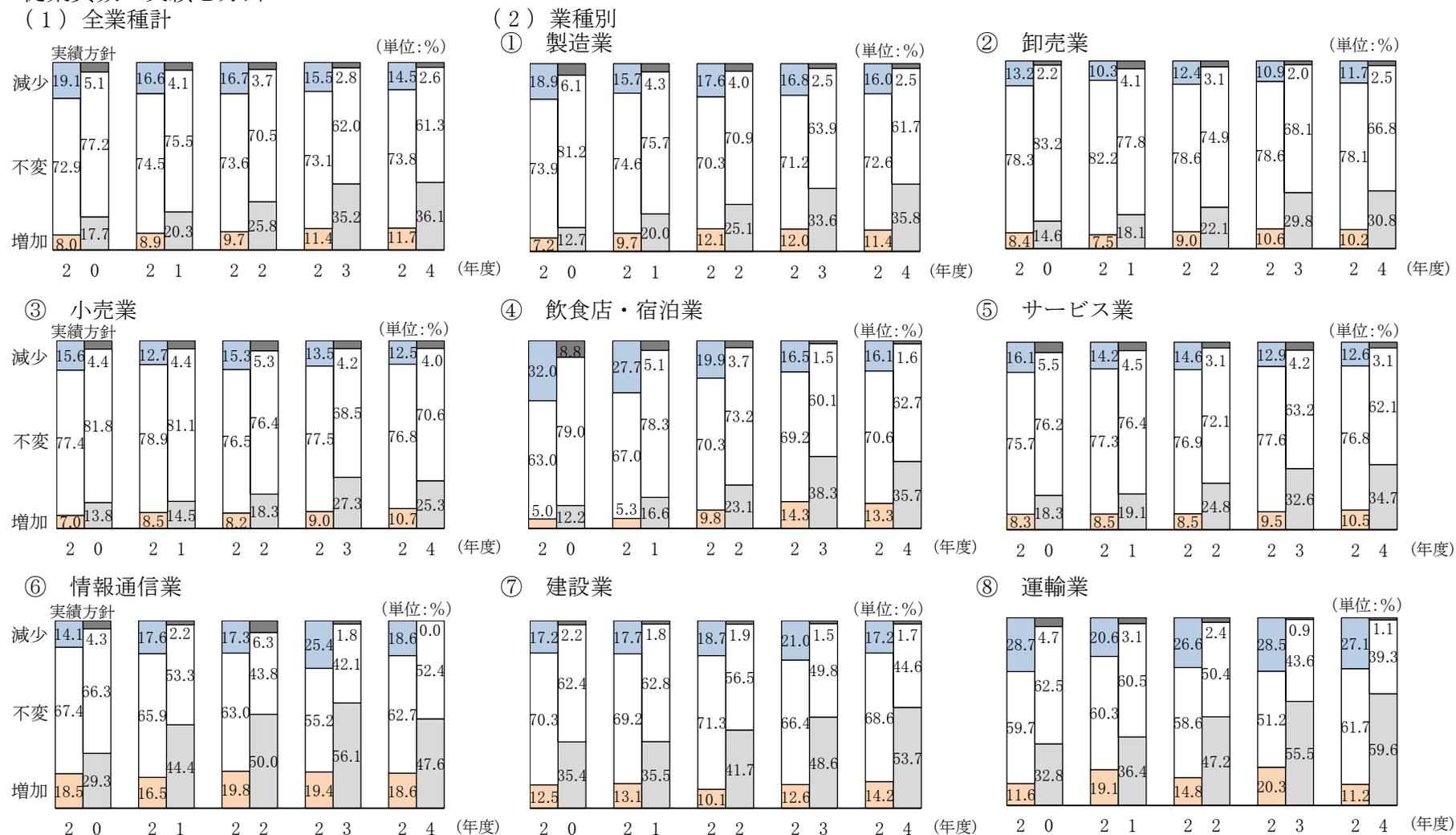


## 2 従業員数

○ 従業員数が1年前と比べて「増加」と回答した企業割合は11.7%と、前回調査における今後の方針（35.2%）を下回った。業種別にみると、情報通信業が18.6%と最も高く、次いで建設業（14.2%）、飲食店・宿泊業（13.3%）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36.1%、「減少」は2.6%となっている。

図-4 従業員数の実績と方針



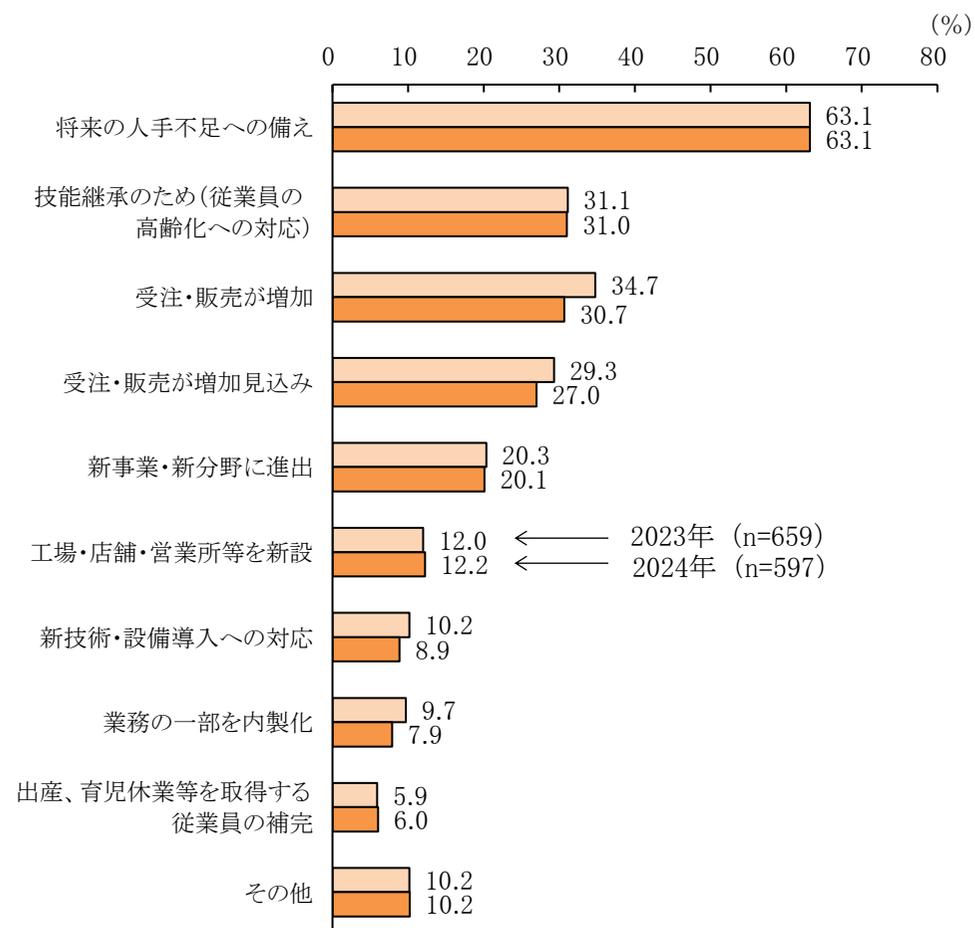
(注) 実績は、1年前と比較した従業員数の増減を尋ねたもの。方針は、従業員数にかかる今後の方針を尋ねたもの。

○ 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「技能継承のため（従業員の高齢化への対応）」（31.0%）、「受注・販売が増加」（30.7%）の順となっている。

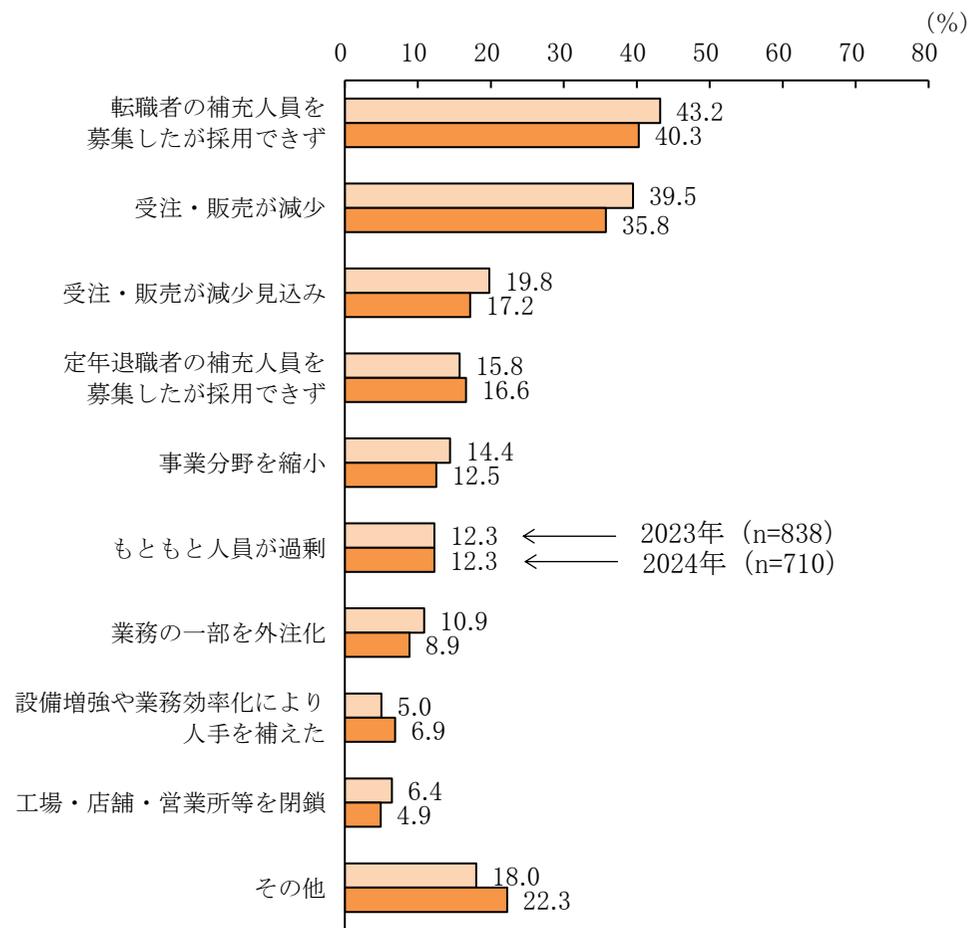
○ 従業員数の減少理由をみると、「転職者の補充人員を募集したが採用できず」と回答した企業割合が40.3%と最も高く、次いで「受注・販売が減少」（35.8%）、「受注・販売が減少見込み」（17.2%）の順となっている。

図一5 従業員数の増減理由（全業種計、三つまでの複数回答）

(1) 増加理由



(2) 減少理由

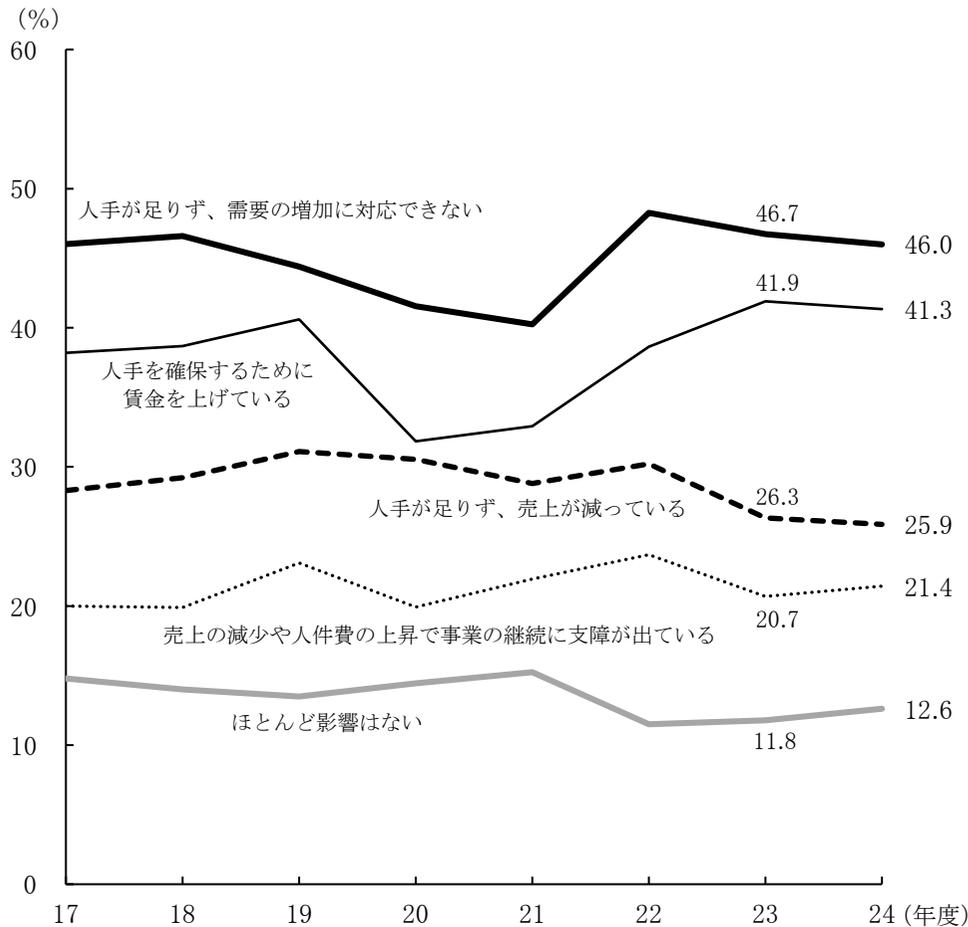


(注)1 1年前と比べて従業員数が「増加した」「減少した」と回答した企業に、それぞれ理由を尋ねたもの。

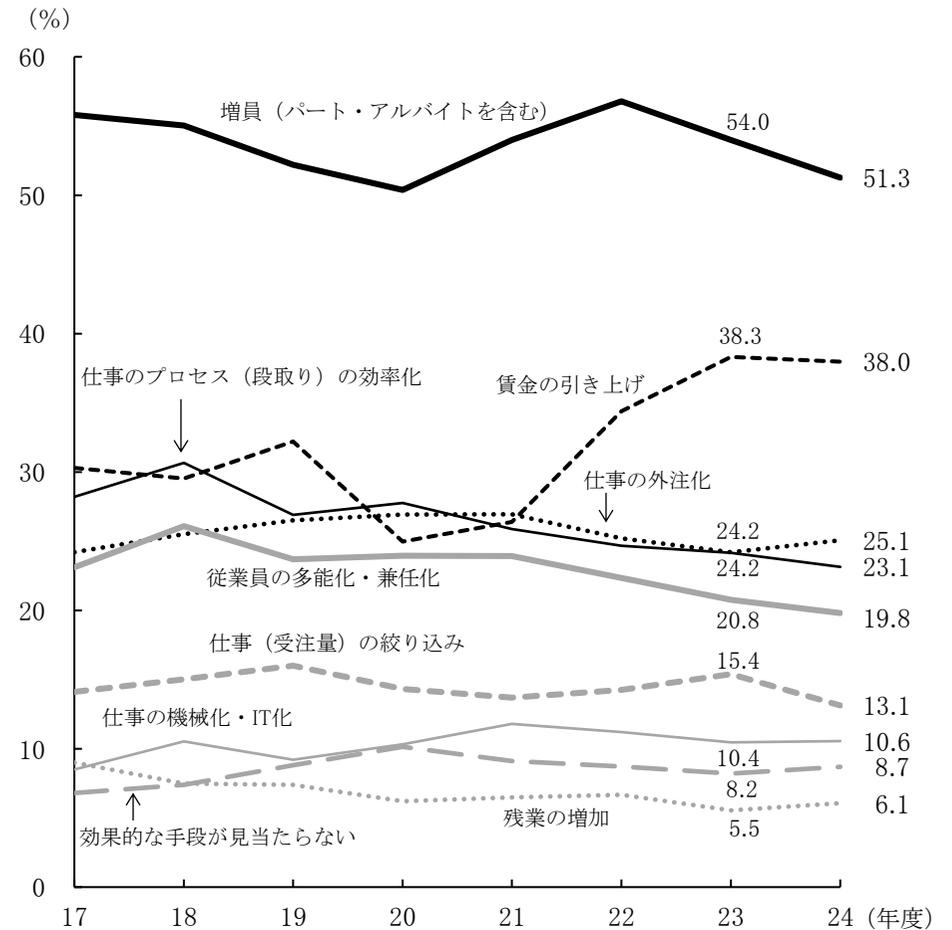
2 複数回答（最大三つまで）のため、合計は100%を超える。

- 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46.0%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41.3%となっている。
- 人手不足への対応についてみると、「仕事の外注化」「仕事の機械化・IT化」「残業の増加」と回答した企業の割合が上昇する一方、「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」は低下した。

図-6 人手不足の影響と対応（全業種計、複数回答）  
（1）影響



（2）対応



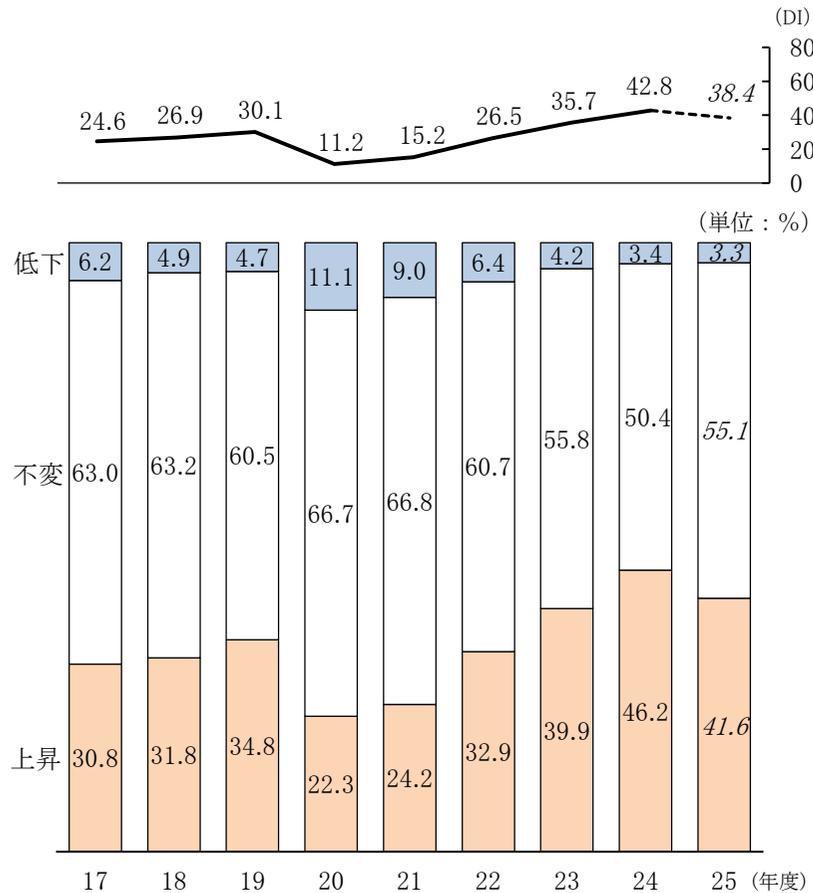
(注)1 最近の営業状況と比べて、従業員数が「不足である」「やや不足である」と回答した企業に、人手不足の影響と対応を尋ねたもの。  
2 複数回答のため、合計は100%を超える。

### 3 給与水準

- 2024年の給与水準DI（全業種計）は、前回調査から7.1ポイント上昇し、42.8となった。2025年は、低下する見通しである。
- 給与水準が「上昇」した企業の割合は46.2%と、前回調査から6.3ポイント上昇した。従業員規模別にみると、規模が大きい企業ほど「上昇」と回答した割合が高い傾向にある。

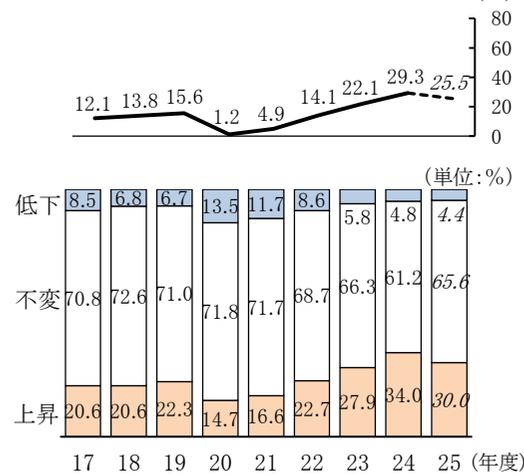
図-7 給与水準の動向と給与水準DI

(1) 全業種計

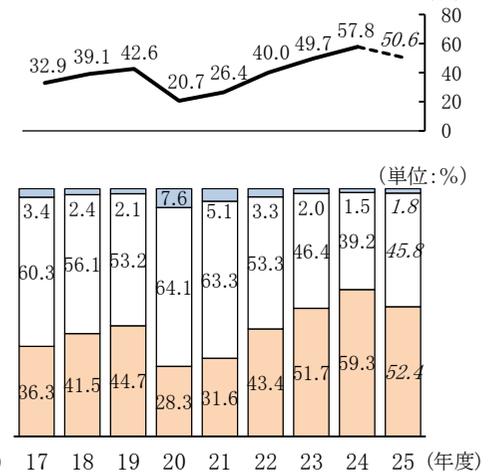


(2) 従業員規模別

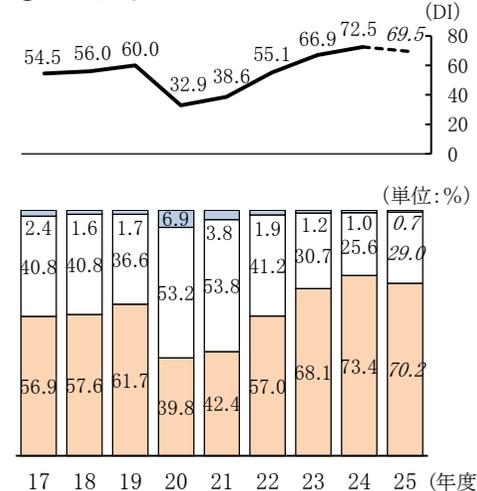
① 1~4人



② 5~9人



③ 10人以上



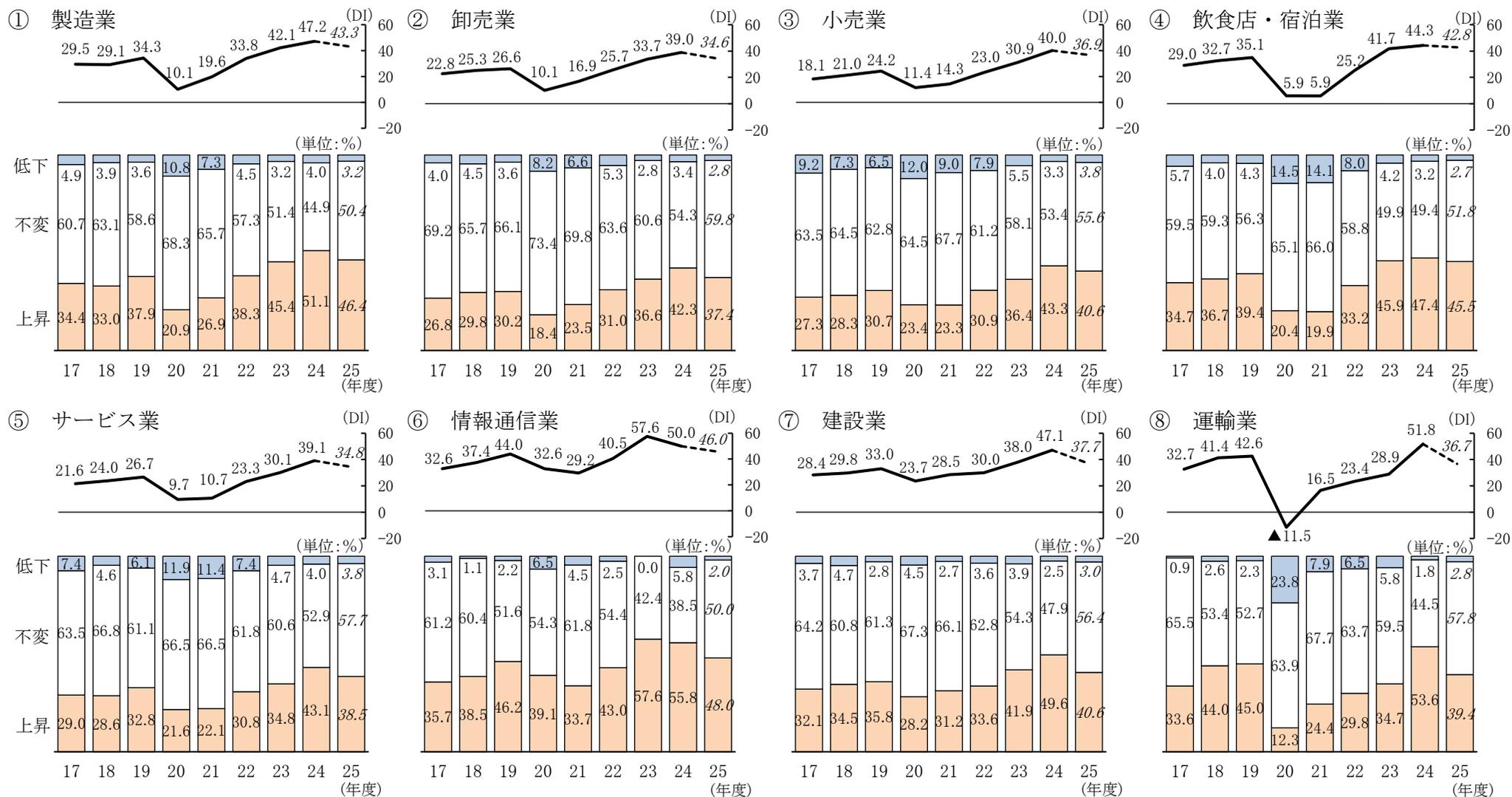
(注)1 給与水準DIは、「上昇」企業割合－「低下」企業割合。実績は当年9月、見通しは翌年9月における給与水準を、それぞれ前年同月比で尋ねたもの（図-8も同じ）。

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（図-8も同じ）。

3 ——— は実績、----- は見通し。斜体は見通しの値を示している（図-8も同じ）。

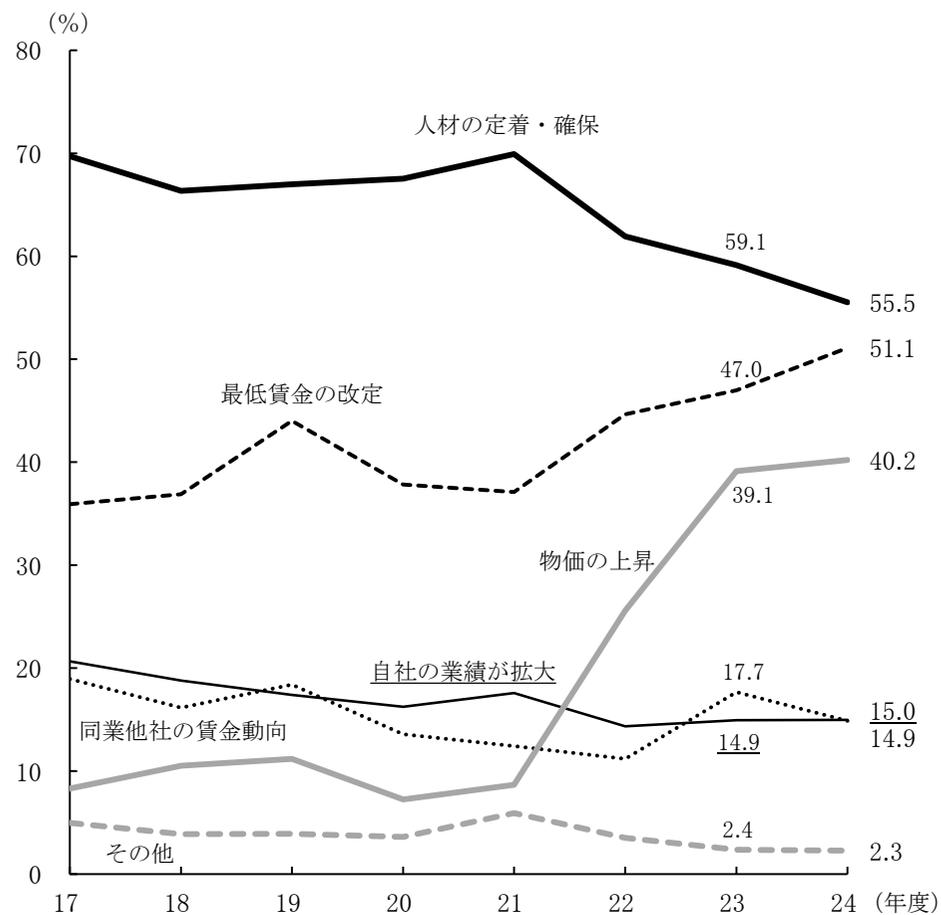
- 2024年の給与水準DIを業種別にみると、情報通信業を除くすべての業種で上昇した。2025年は、すべての業種で低下する見通しである。
- 給与水準が「上昇」した企業の割合は、情報通信業が55.8%と最も高く、次いで運輸業（53.6%）、製造業（51.1%）の順となっている。

図-8 給与水準の動向と給与水準DI（業種別）



- 2024年の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55.5%と最も高く、次いで「最低賃金の改定」(51.1%)、「物価の上昇」(40.2%)の順となっている。
- 従業員規模別にみると、規模が大きい企業ほど「人材の定着・確保」と回答した割合が高い傾向にある。
- 業種別にみると、「人材の定着・確保」は運輸業(78.6%)や建設業(69.7%)で、「最低賃金の改定」は飲食店・宿泊業(68.8%)や小売業(66.0%)で、それぞれ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（全業種計、複数回答）



(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(表-1も同じ)。  
 2 複数回答のため、合計は100%を超える(表-1も同じ)。

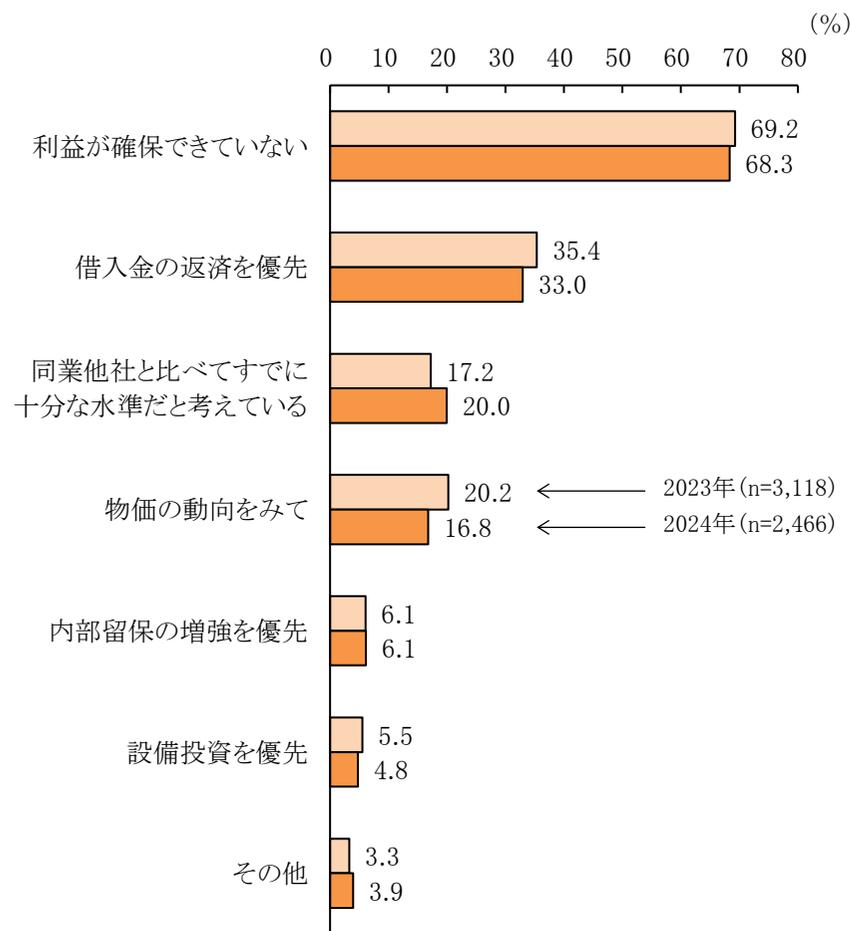
表-1 給与水準が上昇した背景  
(2024年、従業員規模別・業種別、複数回答)

	人材の定着・確保	最低賃金の改定	物価の上昇	自社の業績が拡大	同業他社の賃金動向	その他
<再掲> 全業種計(n=2,325)	55.5	51.1	40.2	15.0	14.9	2.3
1~4人(n=1,011)	46.9	51.7	37.7	13.6	12.2	2.6
5~9人(n=652)	60.3	45.6	43.7	14.3	15.0	2.5
10人以上(n=606)	65.3	54.8	40.3	19.0	18.8	1.3
製造業(n=416)	53.8	49.5	48.8	18.0	9.4	1.7
卸売業(n=223)	50.7	42.2	39.9	19.7	9.0	3.1
小売業(n=488)	44.5	66.0	33.2	10.7	14.5	2.3
飲食店・宿泊業(n=368)	56.5	68.8	33.7	10.3	19.8	2.4
サービス業(n=428)	57.0	51.2	37.1	16.8	15.2	3.0
情報通信業(n=29)	69.0	17.2	41.4	3.4	24.1	3.4
建設業(n=317)	69.7	21.1	50.5	17.0	18.6	0.9
運輸業(n=56)	78.6	39.3	46.4	21.4	21.4	3.6

(注) 網かけは、全体の割合よりも高い項目を示す。

- 2024年の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68.3%と最も高く、次いで「借入金の返済を優先」（33.0%）、「同業他社と比べてすでに十分な水準だと考えている」（20.0%）の順となっている。
- 従業者規模別にみると、規模が大きい企業ほど「同業他社と比べてすでに十分な水準だと考えている」と回答した割合が高い傾向にある。
- 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。

図-10 給与水準が変わらなかった・低下した理由  
(全業種計、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(表-2も同じ)。  
2 複数回答のため、合計は100%を超える(表-2も同じ)。

表-2 給与水準が変わらなかった・低下した理由  
(2024年、従業者規模別・業種別、複数回答)

(単位: %)

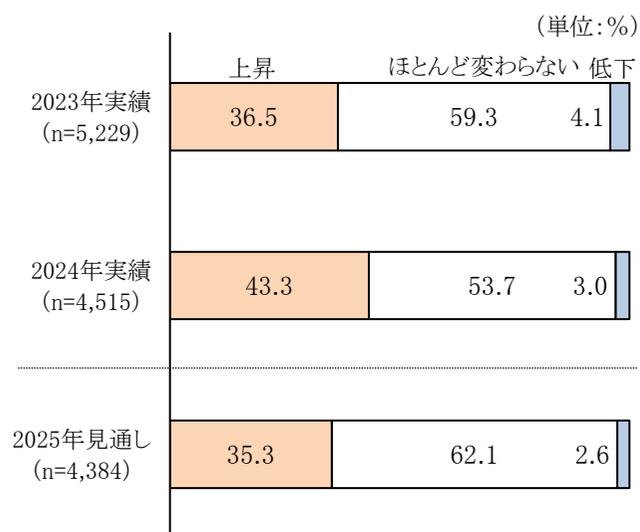
	利益が確保できていない	借入金の返済を優先	同業他社と比べてすでに十分な水準だと考えている	物価の動向をみて	内部留保の増強を優先	設備投資を優先	その他
<再掲> 全業種計 (n=2,466)	68.3	33.0	20.0	16.8	6.1	4.8	3.9
1~4人 (n=1,791)	69.3	34.0	17.6	16.4	5.2	4.2	4.1
5~9人 (n=405)	64.2	31.6	24.9	18.5	8.6	6.4	3.2
10人以上 (n=205)	66.8	26.3	29.3	17.1	8.3	7.3	4.9
製造業 (n=369)	70.7	34.1	16.5	12.7	8.4	5.1	4.6
卸売業 (n=277)	70.8	36.5	15.2	16.6	6.1	2.5	3.2
小売業 (n=583)	73.8	33.8	15.4	16.6	5.7	5.3	3.1
飲食店・宿泊業 (n=369)	64.2	38.5	23.3	22.2	7.0	6.5	4.6
サービス業 (n=507)	64.5	29.6	22.1	15.2	5.5	5.1	4.5
情報通信業 (n=22)	72.7	31.8	27.3	13.6	4.5	0.0	0.0
建設業 (n=294)	66.3	25.9	25.9	19.4	4.4	2.7	4.1
運輸業 (n=45)	51.1	31.1	42.2	11.1	4.4	6.7	2.2

(注) 網かけは、全体の割合よりも高い項目を示す。

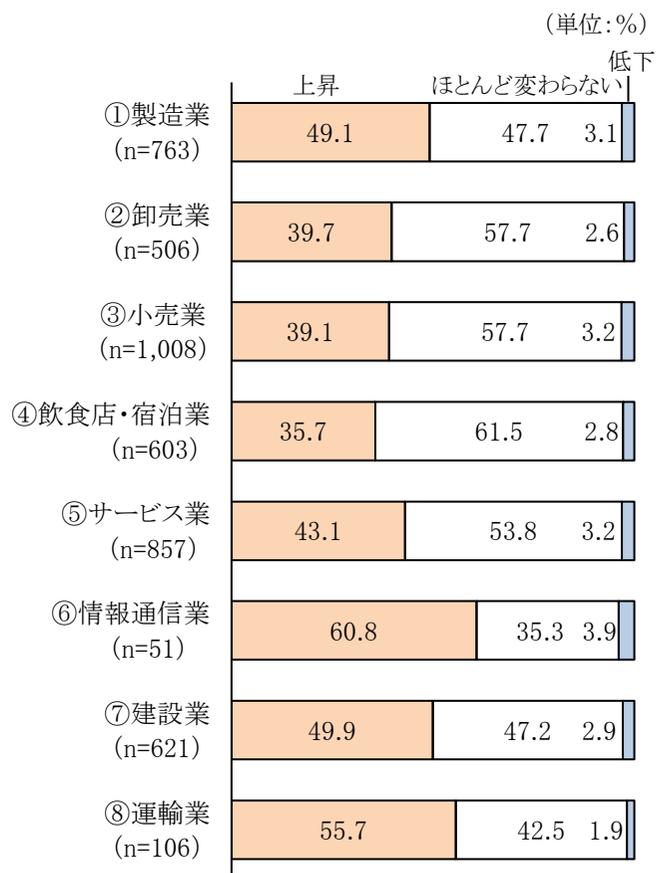
- 正社員1人当たりの所定内給与の2024年実績をみると、「上昇」と回答した企業割合が43.3%となった。「ほとんど変わらない」は53.7%、「低下」は3.0%となっている。「上昇」と回答した企業割合は、2023年実績（36.5%）から6.8ポイント上昇した。
- 業種別にみると、情報通信業（60.8%）や運輸業（55.7%）、建設業（49.9%）などで「上昇」の割合が高くなっている。
- 2025年見通しをみると、「上昇」と回答した企業割合は35.3%となった。

図-11 所定内給与の変化

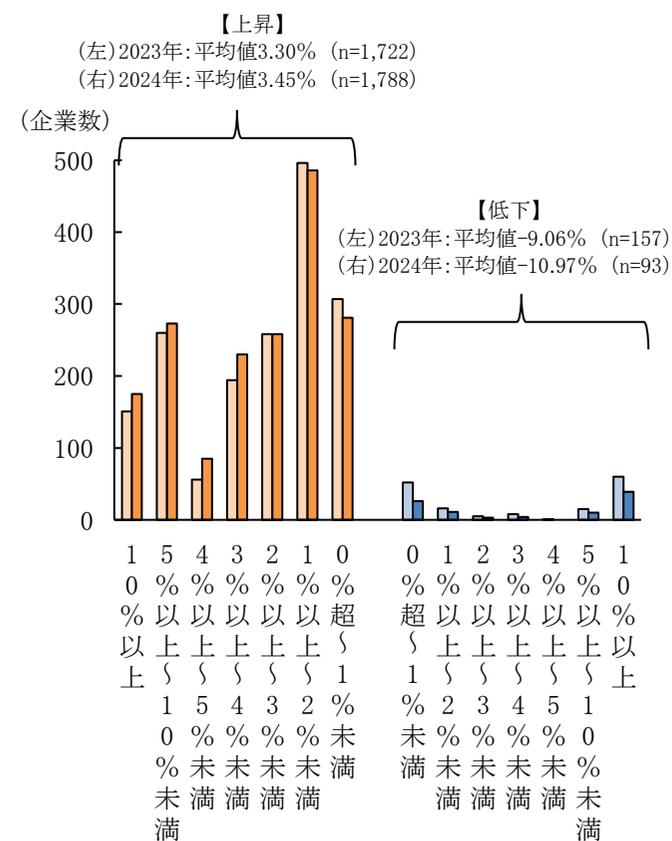
(1) 全業種計



(2) 業種別 (2024年実績)



<参考> 変化率 (2023年実績、2024年実績)



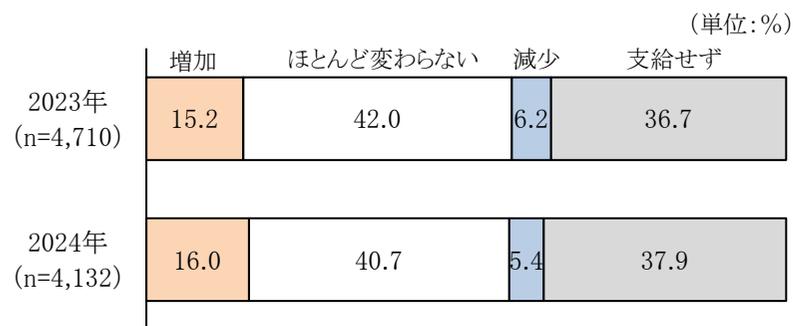
(注)1 所定内給与の変動は、給与水準の変動に、定期昇給、昇格・降格および諸手当の変動を加えたもの。

2 実績は当年9月、見通しは翌年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。

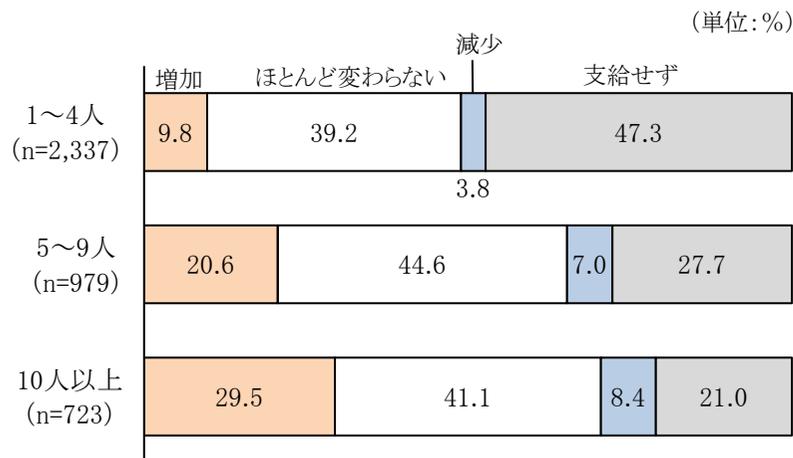
(注) 所定内給与が前年同月比で「上昇」または「低下」と回答した企業にそれぞれ変化率を尋ね、その値を単純平均したもの。

- 2024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16.0%となった。「ほとんど変わらない」は40.7%、「減少」は5.4%となっている。
- 従業員規模別にみると、規模が大きい企業ほど「増加」と回答した割合が高い傾向にある。
- 業種別にみると、運輸業（22.6%）や製造業（20.3%）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

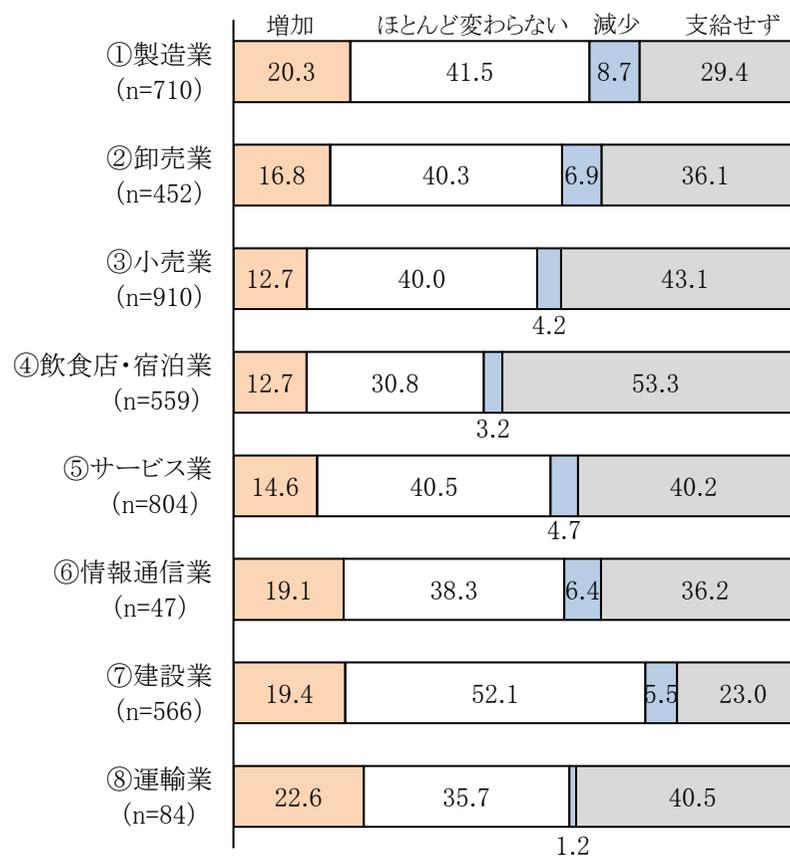


(2) 従業員規模別 (2024年)



(3) 業種別 (2024年)

(単位:%)



(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。

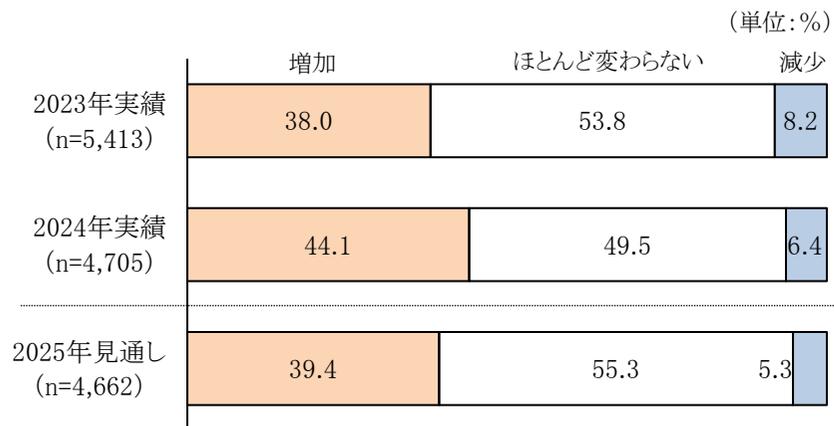
○ 賃金総額の2024年実績をみると、「増加」と回答した企業割合が44.1%となった。「ほとんど変わらない」は49.5%、「減少」は6.4%となっている。2025年見通しをみると、「増加」と回答した企業割合は39.4%となった。

○ 従業者規模別にみると、規模が大きい企業ほど「増加」と回答した割合が高い傾向にある。

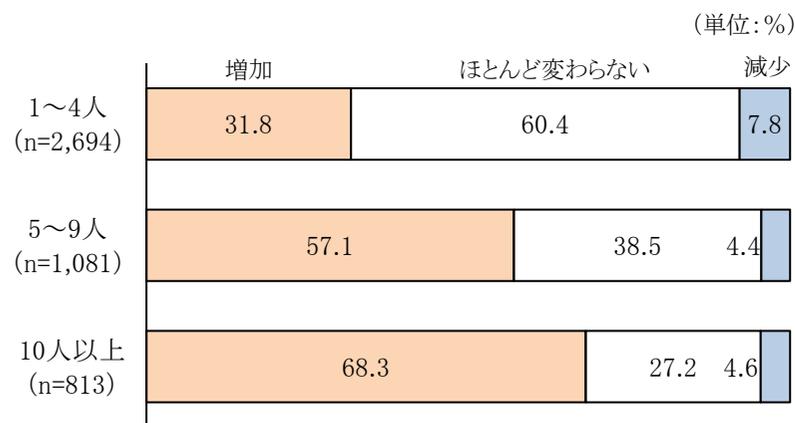
○ 業種別にみると、情報通信業（49.0%）や運輸業（49.0%）、製造業（47.6%）などで「増加」の割合が高くなっている。

図-13 賃金総額

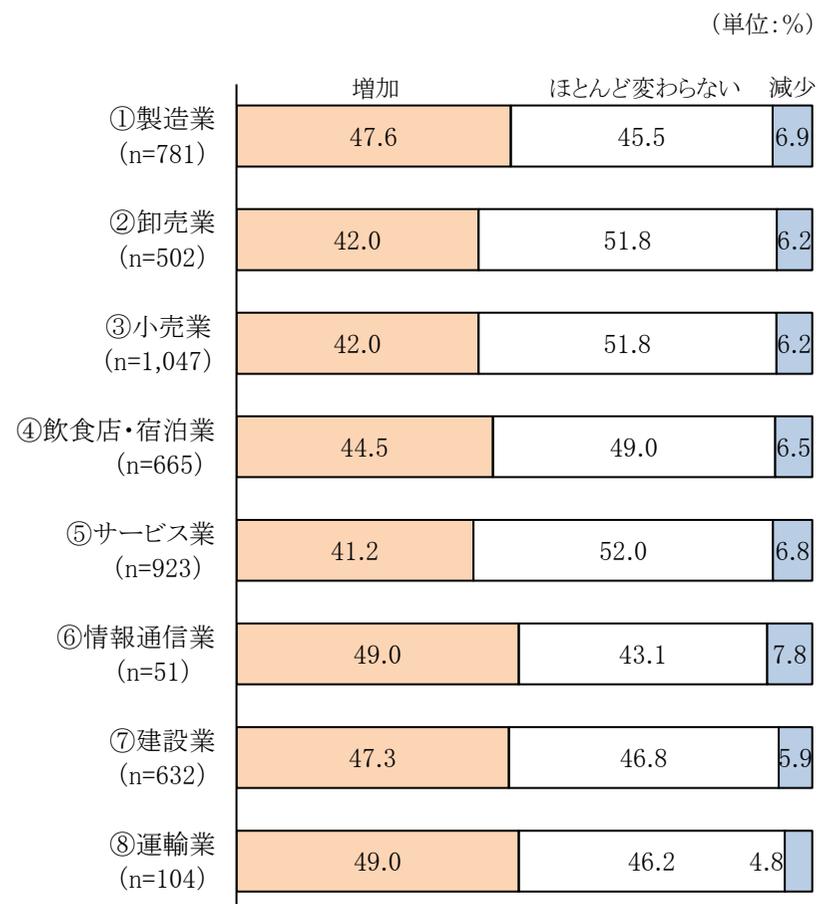
(1) 全業種計



(2) 従業者規模別 (2024年実績)



(3) 業種別 (2024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 実績は当年9月、見通しは翌年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。