

中小企業動向 トピックス

全国中小企業動向調査からみる地方圏の景況

～第4回（最終回）「中小企業の賃金・雇用に関する調査」結果から②～

第3回では、中小企業においても賃上げの動きが広がってきていることをみました。人手不足が賃上げ圧力となっている側面があり、特に地方圏ではその傾向が強いようです。

最終回は、当公庫が2014年12月に実施した「中小企業の賃金・雇用に関する調査」から、雇用面の調査結果をみていきます。

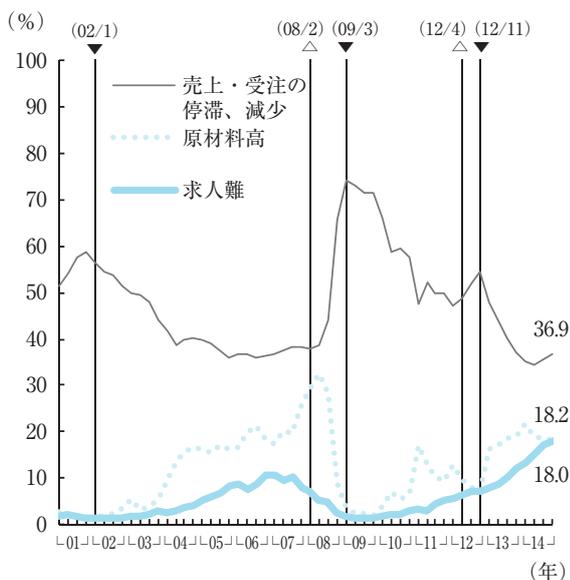
地方圏でも雇用は増加基調

図表-1は、中小企業に当面の経営上の問題点を尋ねた結果です。このところ上昇し続けているのが「求人難」の回答割合です。1990年代後半から生産年齢人口は減少しはじめ、雇用の非正規化が進むなど、雇用情勢は大きく変化してきました。そうしたなかで、人手不足は2000年央の景気回復局面にいったん問題となったものの、リーマン・ショック後の不況で先送りされた形となり、東日本大震災後の復興需要やその後の景気回復を受けて再び表面化、深刻な課題となっています。

第3回で、人手不足が賃上げを促す大きな要因となっている点を見たように、人手不足は中小企業の経営にさまざまな形で影響を及ぼしはじめています。今回は、雇用に関する調査結果をみていきます。

まず、2014年の正社員の増減をみると、前年比で「増加」と回答した企業の割合は38.3%となり、

図表-1 当面の経営上の問題点



資料：日本政策金融公庫「全国中小企業動向調査（中小企業編）」
 (注) 1 2014年10-12月期調査における上位3項目を示したものの。
 2 図表中の数字は、2014年10-12月期における値。
 3 △は景気の山、▼は景気の谷を示す。

図表-2 従業員数の増減

	①正社員 (単位：%)		
	増加	変わらない	減少
2013年実績 (n=6,174)	31.5	51.4	17.1
2014年実績 (n=4,545)	38.3	44.2	17.6
2015年見通し (n=4,571)	37.9	52.4	7.1
(参考) 2013年調査における2014年見通し (n=6,081)	36.0	54.8	5.0
			2.6
			不明
②非正社員 (単位：%)			
	増加	変わらない	減少
2014年実績 (n=3,297)	28.0	55.4	16.7
2015年見通し (n=3,344)	20.9	63.2	9.4
			6.6
			不明

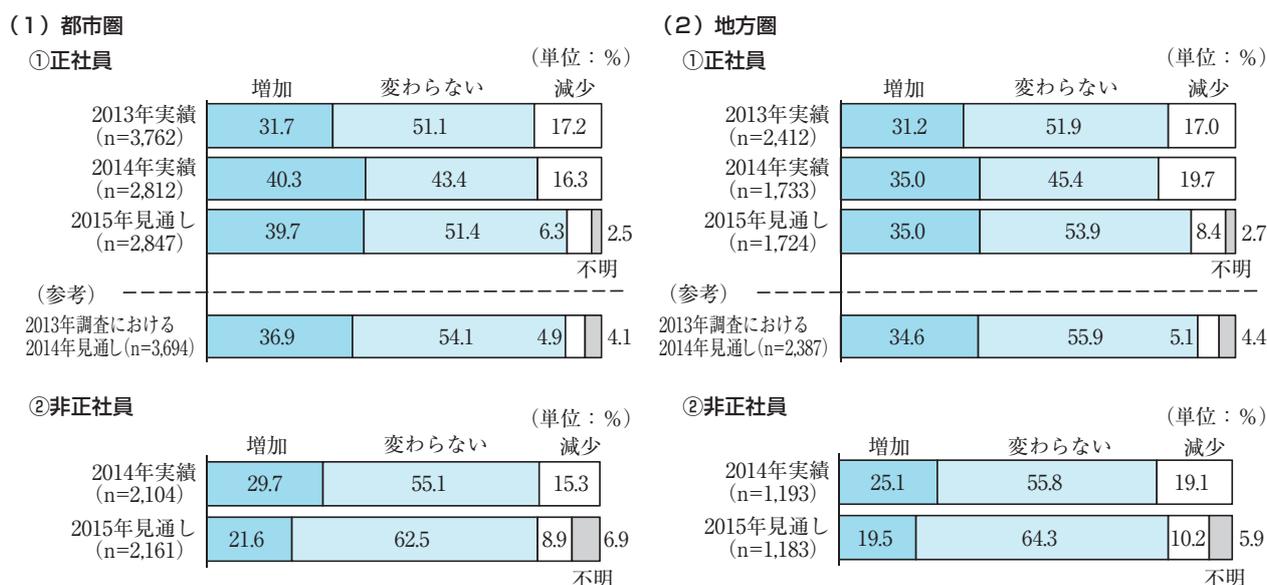
資料：日本政策金融公庫「中小企業の賃金・雇用に関する調査」（以下断りのない限り同じ）
 (注) 1 実績は当該年12月、見通しは翌年12月における従業員数の増減を、それぞれ前年同月比で質問したもの。
 2 「不明」は見通しについてのみ選択肢を設けた。

「減少」の17.6%を大きく上回りました。「増加」回答の割合は2013年実績(31.5%)と比べて6.8ポイント上昇しています(図表-2)。非正社員についても、2014年は「増加」が28.0%、「減少」が16.7%となっており、雇用を増やした中小企業のほうが多いことがわかります。

図表-3は、これを都市圏、地方圏別にみたものです。2014年に正社員を「増加」させた企業の割合は、都市圏で40.3%、地方圏で35.0%となっています。一方、「減少」回答の割合は都市圏で16.3%、地方圏で19.7%となりました。

都市圏、地方圏のいずれにおいても、「増加」と回答した企業の割合が「減少」回答の割合を上回っており、雇用は増加基調にあるといえます。ただし、地方圏の「増加」回答の割合は都市圏に比べると低く、「減少」は高くなっており、増加の勢いは都市圏より鈍いようです。非正社員についても同様の傾向がみられます。

図表-3 都市圏、地方圏別にみた従業員数の増減



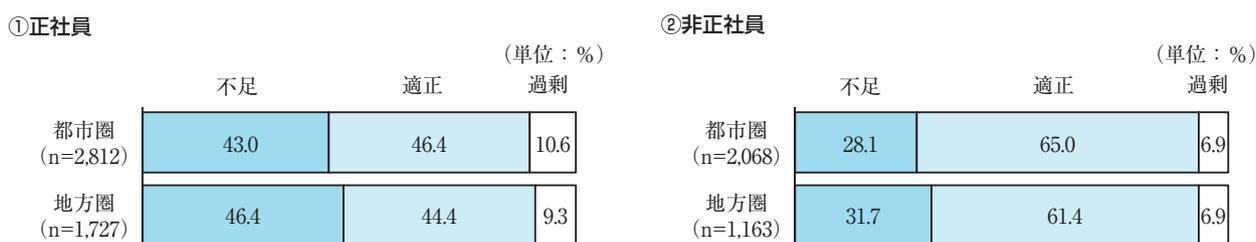
(注) 図表-2の(注)に同じ。

地方圏でより強い人手の不足感

一方、図表-4から、2014年12月における従業員の過不足感をみると、依然として、「不足」していると回答する企業が多くなっています。

特に、地方圏ではその割合が高くなっており、正社員については46.4%、非正社員については31.7%の企業が「不足」と回答しました。一方、「過剰」と回答した企業の割合は1割以下となっており、不足感が強い結果となっています。

図表-4 従業員の過不足感



(注) 調査時点(2014年12月)の従業員数に対する、現在の仕事量やその見通しからみた過不足感を質問したもの。

最大の減少理由は採用難

地方圏では、都市圏に比べて雇用を減らした企業の割合が高く、人手の不足感を抱く企業の割合も高くなっている。その背景には、意図せず従業員を減少させた企業が少なくないことがあるようです。

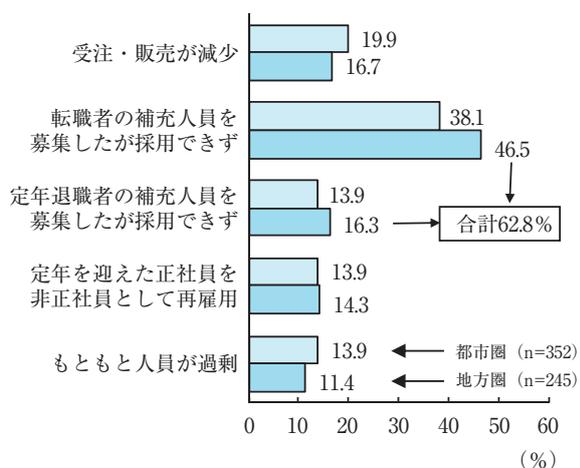
図表－5から従業員の減少理由をみると、「受注・販売が減少」、つまり業績不振から減員した企業の割合は、正社員、非正社員のいずれについても2割程度にとどまっています。一方、最も高い割合となったのは、「転職者の補充人員を募集したが採用できず」との回答で、特に地方圏では、正社員を減少させた企業の半数近く（46.5%）となり、都市圏（38.1%）に比べて高くなりました。非正社員についても、地方圏では35.0%と、都市圏（23.4%）より高くなっています。

また、高齢化が進むなかで、「定年退職者の補充人員を募集したが確保できず」とした回答も、地方圏で都市圏より高くなっています。

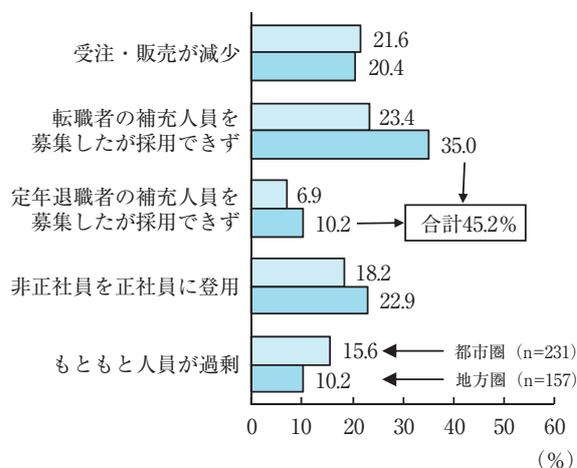
両回答を合計すると、地方圏では、正社員を減少させた企業の6割以上、非正社員を減少させた企業の4割以上が、採用難から人員減を迫られたこととなります。図表－6からは、若い働き手層や中核となる年齢層が首都圏へと移動していることがわかるように、地方圏からの人口流出は依然続いています。そのなかで、特に地方圏の中小企業は、人材のつなぎ止めや若返りに苦慮しているようです。

図表－5 従業員の減少理由

①正社員



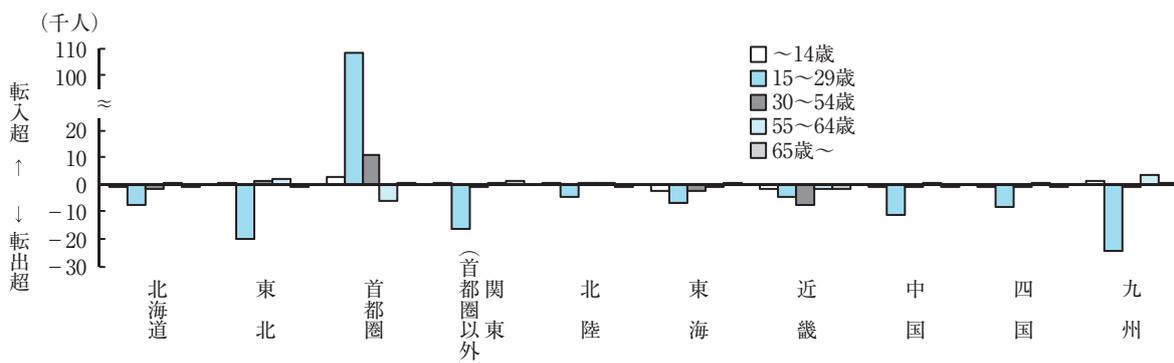
②非正社員



(注) 1 図表－2の2014年実績で「減少」と回答した企業に質問したもの。

2 複数回答（最大三つまで）のため、合計は100%を超える。ここではそれぞれ地方圏における上位5項目を示している。

図表－6 2014年の転入・転出超過数



資料：総務省統計局「住民基本台帳人口移動報告」

(注) 地区区分は日本政策金融公庫「全国中小企業動向調査（中小企業編）」に準じている。

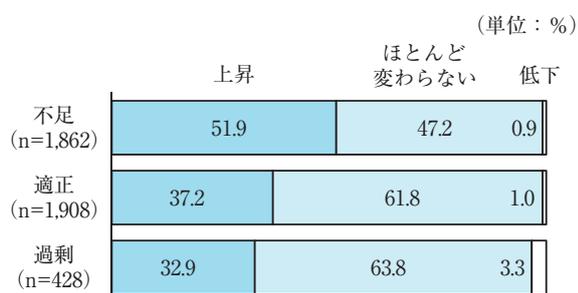
賃上げに併せて収益向上の取り組みを

図表-7から、正社員の過不足感と2015年の給与水準見通しとの関係を見ると、「不足」感を抱く企業で、給与水準を「上昇」させる方針の企業が多くなっています。業況の好転から人手が不足している企業がある半面、今回みたように、従業員のつなぎ止めすら難しい状況が生じているなか、業績不調にもかかわらず賃上げ圧力にさらされている企業も少なくないと思われます。賃上げの動きが広がるなかで、固定費の増加が収益を圧迫し、業績を悪化させる企業も出てくる懸念があります。一方、人手不足により「残業代、外注費等のコストが増加し、利益が減少」したり、「売上機会を逸失」したりする状況が既に生じており、手をこまぬいてもいられません（図表-8）。

図表-9は、人手不足にどう対応しているかを聞いたものですが、「残業を増加」や「業務の一部を外注化」との回答が多くみられる一方、「従業員の多能工化」を図ったり、「業務プロセス改善による効率化」をしたりして、生産性の向上に取り組む様子もうかがえます。あるいは、長期的な人材育成に取り組む、「非正社員を正社員に登用」する動きも出てきています（前掲図表-5②）。このように人材の育成や業務改善により生産性を高める、あるいは提供する製品やサービスの付加価値を向上させることで、コストに見合う収益を確保していく。個々の企業がそうした取り組みを併せて行い、持続的な賃金上昇を実現していくことが、地域の所得環境の改善にもつながり、景気を押し上げる力となるはずです。

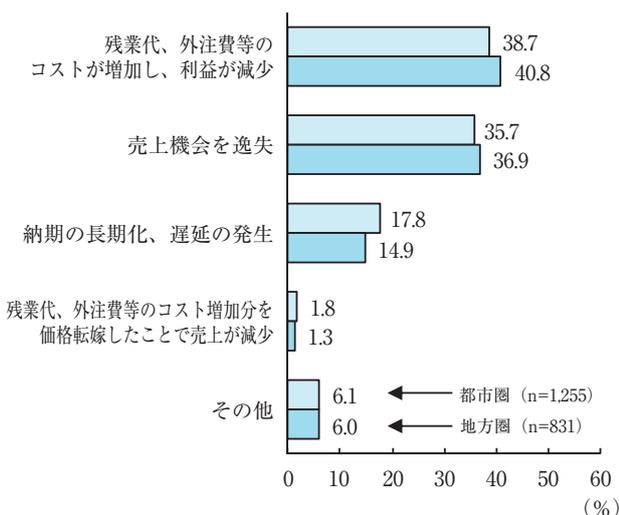
（渡辺 綱介）

**図表-7 正社員の過不足感別にみた
2015年の給与水準の見通し**



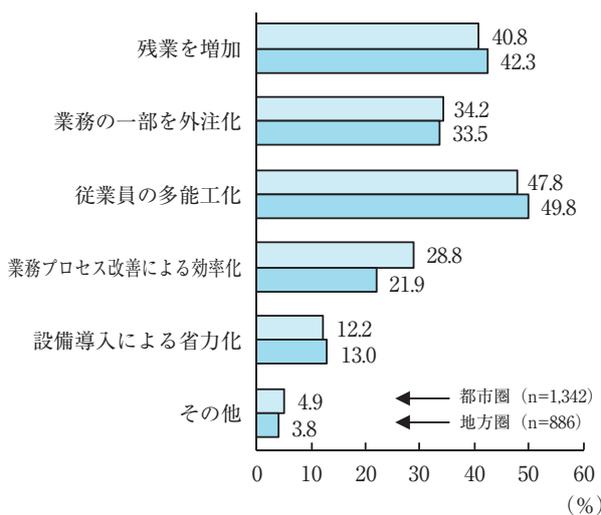
(注) 1 2015年12月における正社員の給与水準の見通しについて、調査時点(2014年12月)と比べた上昇・低下を質問したもの。
2 定期昇給や昇格・降格による変動を除いた基本給の水準を質問している。

図表-8 人手不足の影響



(注) 1 図表-4で正社員または非正社員が「不足」と回答した企業に質問したもの。
2 ②は複数回答(最大二つまで)のため、合計は100%を超える。

図表-9 人手不足への対応



「中小企業動向トピックス」に関するご意見・ご要望等ございましたら、本支店窓口までお問い合わせください。

発行：日本政策金融公庫 総合研究所 ～ホームページ <http://www.jfc.go.jp/> ～