

平成28年10月17日

各位

大同生命保険株式会社
代表取締役社長 工藤 稔

中小企業経営者アンケート「大同生命サーベイ」－平成28年9月度調査－ ～ 「景況感」と「人材確保」についてお聞きしました ～

T&D保険グループの大同生命保険株式会社（社長 工藤 稔）は、全国の中小企業経営者を対象とした毎月のアンケート調査「大同生命サーベイ」を実施しています。

9月は、中小企業の「人材確保」をテーマに調査しました。

<調査概要>

調査期間	: 平成28年9月1日（木）～9月30日（金）
調査対象	: 企業経営者（約7割が当社ご契約企業）
調査エリア	: 全国
調査方法	: 当社営業職員が訪問により調査
回答企業数	: 4,142社
調査内容	: ①景況感 ②個別テーマ：人材確保

<ポイント>

■景況感

➢「業況DI」は▲8.5pt（前月比+1.0pt）と前月から改善。「将来DI」は全ての業種が改善し、5.1pt（前月比+1.2pt）となりました。

■個別テーマ：人材確保

➢3年前に比べ人材が「増加した」企業は約2割、「変わらない」は約6割、「減少した」は約2割となりました。業種別では、「建設業」「サービス業」で人材の不足感が高くなっています。

➢人材確保の課題では、「応募者が十分に集まらない」が約3割と最も多く、次いで「先行き不透明で正社員採用に踏み切れない」「採用活動を担う人材の不足」が多くなっています。

➢人材確保に向けた取組みでは、「賃金の引上げ」が約3割と最も多く、次いで「福利厚生制度の充実」「シニアの継続雇用」となりました。特に、3年前に比べ人材が増加した企業では、「賃金の引上げ」や「福利厚生制度の充実」など、様々な取組みが行われています。

※業況DI：自社の現在の業況 将来DI：自社の将来（1年後）の業況

以上

<お問合せ先> 広報課 TEL 03-3272-6206

【別紙】

■「大同生命サーベイ」について

当社は、昭和40年代から中小企業市場に特化した「独自のビジネスモデル」を通じて、約36万社のご契約企業をはじめ、多くの企業経営者さまとの関係を築いてまいりました。

「大同生命サーベイ」は、当社営業職員が経営者のみなさまを訪問し、「景況感」や「経営課題の解決に向けたお取り組み」等に関する“生の声”をお聞きする調査として、平成27年10月より、全国で実施しています（毎月の回答企業数：約4,000社）。

中小企業の多くを占める「小規模企業」にフォーカスした、「毎月」のアンケート調査としての“独自性”を活かし、経営者のみなさまの関心が高いテーマや、経営課題に対する“ヒント”等、有益かつタイムリーな情報提供に努めております。

末筆となりますが、当調査にご賛同いただき、ご協力いただいております経営者のみなさまには、厚くお礼申し上げます。

〔これまでの調査の個別テーマ〕

平成28年 9月	人材確保
平成28年 8月	災害への備え
平成28年 7月	資金繰り
平成28年 6月	企業の持続的発展に向けた取組み
平成28年 5月	経営者の労働実態と生産性向上に向けた取組み
平成28年 4月	地域経済との関わり
平成28年 3月	マイナス金利政策の影響
平成28年 2月	後継者の育成、M&Aの活用
平成28年 1月	マイナンバー制度
平成27年 12月	事業承継
平成27年 11月	中小企業における健康への意識とストレスチェック制度
平成27年 10月	中小企業における介護の影響

➤「大同生命サーベイ」のバックナンバーを、大同生命Webサイトでご覧いただけます。

<http://www.daido-life.co.jp/about/info/topics/survey/>

「大同生命サーベイ」で検索ください。

中小企業調査
『大同生命サーベイ』
月次レポート

－ 平成28年9月度調査 －

 **大同生命保険株式会社**

【調査概要・回答企業に関するデータ】

➢調査期間	: 平成28年9月1日(木)～9月30日(金)
➢調査対象	: 全国の企業経営者(うち約7割が当社ご契約企業)
➢調査方法	: 当社営業職員が訪問により調査
➢回答企業数	: 4,142社
➢調査内容	: 1. 景況感 2. 人材確保

<回答企業の属性>

地域	業種	全業種	製造業	建設業	卸・小売業	サービス業	その他
合計		4,142	913	933	982	1,167	147
	北海道	116	20	29	28	36	3
	東北	232	36	57	56	68	15
	北関東	401	85	108	88	110	10
	南関東	944	181	173	222	342	26
	北陸・甲信越	363	112	95	80	63	13
	東海	432	133	92	90	101	16
	関西	708	190	112	177	205	24
	中国	202	47	55	51	44	5
	四国	129	24	42	36	21	6
	九州・沖縄	615	85	170	154	177	29

従業員規模	企業数 (占率)
5人以下	1,647 (39.8)
6～10人	892 (21.5)
11～20人	793 (19.1)
21人以上	784 (18.9)
無回答	26 (0.6)

創業年数	企業数 (占率)
10年未満	395 (9.5)
10～29年	1,126 (27.2)
30～49年	1,344 (32.4)
50～99年	1,096 (26.5)
100年以上	169 (4.1)
無回答	12 (0.3)

年齢	企業数 (占率)
39歳以下	250 (6.0)
40代	977 (23.6)
50代	1,082 (26.1)
60代	1,244 (30.0)
70歳以上	571 (13.8)
無回答	18 (0.4)

性別	企業数 (占率)
男性	3,861 (93.2)
女性	281 (6.8)

※当資料で表示する回答率(%)等は、小数点第1位(回答企業の属性の占率および景況感)は小数点第2位)を四捨五入した値を使用しています。

※本調査は、当社ご契約企業を中心に実施しており、各調査結果に若干の偏りが生じる場合があります。

－ ご利用にあたって －

- ・本資料は、「大同生命サーベイ」の調査結果の開示を目的としており、当社の統一した見解を示すものではありません。
- ・本資料は著作物であり、著作権法に基づき保護されています。引用する際は、「出所:大同生命サーベイ(発行時期)」と明記ください。
- ・本資料に基づくお客さまの決定、行為、およびその結果について、当社は一切の責任を負いません。
- ・本資料は、生命保険契約の募集を目的としたものではありません。

<9月度調査のポイント>

■景況感

➢「業況DI」は▲8.5pt(前月比+1.0pt)と前月から改善。「将来DI」は全ての業種が改善し、5.1pt(前月比+1.2pt)となりました。

■個別テーマ：人材確保

➢3年前に比べ人材が「増加した」企業は約2割、「変わらない」は約6割、「減少した」は約2割となりました。業種別では、「建設業」「サービス業」で人材の不足感が高くなっています。

➢人材確保の課題では、「応募者が十分に集まらない」が約3割と最も多く、次いで「先行き不透明で正社員採用に踏み切れない」「採用活動を担う人材の不足」が多くなっています。

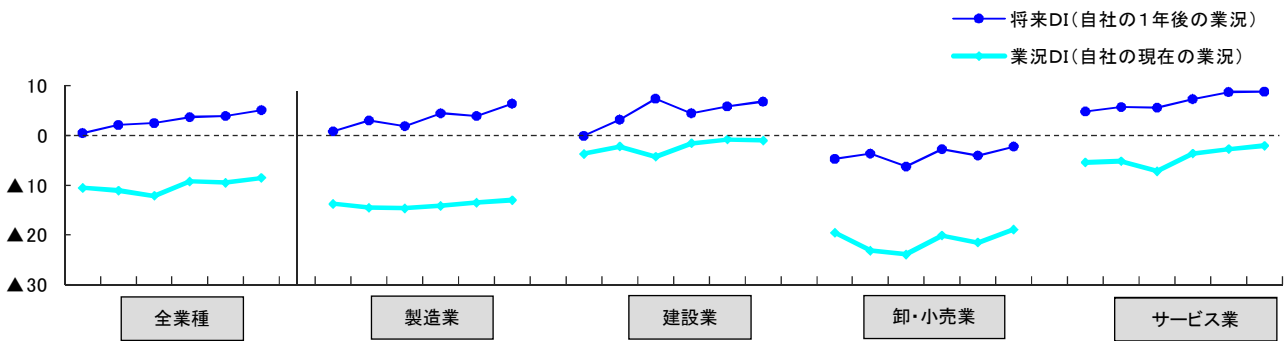
➢人材確保に向けた取組みでは、「賃金の引上げ」が約3割と最も多く、次いで「福利厚生制度の充実」「シニアの継続雇用」となりました。特に、3年前に比べ人材が増加した企業では、「賃金の引上げ」や「福利厚生制度の充実」など、様々な取組みが行われています。

1. 景況感

- ・「業況DI」は▲8.5pt(前月比+1.0pt)と前月から改善。業種別では、「製造業」「卸・小売業」「サービス業」が改善し、「建設業」が悪化しました。
- ・「将来DI」は全ての業種が改善し、5.1pt(前月比+1.2pt)となりました。
- ・対前年同月比では「売上DI」「資金繰りDI」「利益DI」のいずれも前月からほぼ横ばい。

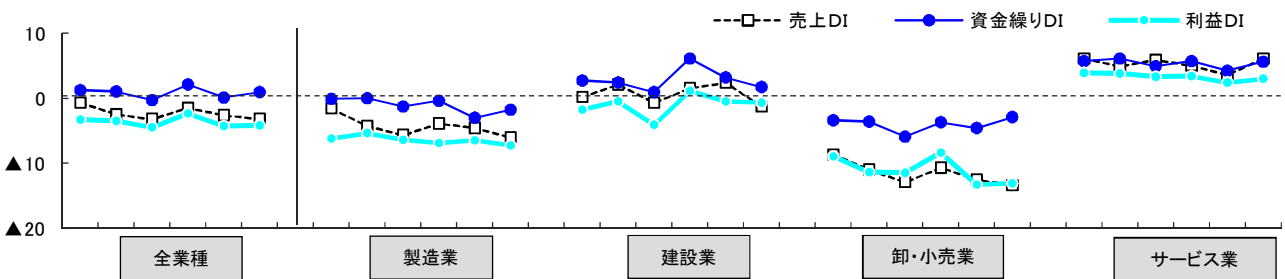
(1)現在の業況と将来の見通し

(単位:pt)



(2)対前年同月比

(単位:pt)



(単位:pt)

	全業種					製造業					建設業					卸・小売業					サービス業									
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
業況DI	▲10.5	▲11.1	▲12.1	▲9.2	▲9.5	▲8.5	▲13.7	▲14.5	▲14.6	▲14.1	▲13.5	▲13.0	▲3.7	▲2.2	▲4.3	▲1.6	▲0.8	▲1.0	▲19.5	▲23.1	▲23.9	▲20.1	▲21.5	▲18.9	▲5.4	▲5.2	▲7.2	▲3.6	▲2.7	▲2.1
将来DI	0.5	2.1	2.5	3.7	3.9	5.1	0.8	3.0	1.9	4.5	3.9	6.4	▲0.1	3.2	7.4	4.5	5.8	6.8	▲4.7	▲3.6	▲6.3	▲2.7	▲4.0	▲2.2	4.8	5.7	5.6	7.3	8.7	8.8
売上DI	▲0.7	▲2.5	▲3.2	▲1.5	▲2.6	▲3.2	▲1.6	▲4.3	▲5.7	▲3.9	▲4.6	▲6.0	0.2	2.1	▲0.7	1.5	2.4	▲1.3	▲8.7	▲11.0	▲12.9	▲10.7	▲12.5	▲13.4	6.1	4.9	5.9	5.0	3.6	6.1
資金繰りDI	1.2	1.0	▲0.3	2.1	0.1	0.9	▲0.1	0.0	▲1.3	▲0.4	▲3.0	▲1.8	2.7	2.4	0.9	6.1	3.2	1.7	▲3.4	▲3.6	▲5.9	▲3.7	▲4.6	▲2.9	5.7	6.1	4.9	5.7	4.2	5.6
利益DI	▲3.3	▲3.5	▲4.5	▲2.4	▲4.3	▲4.2	▲6.2	▲5.4	▲6.4	▲6.9	▲6.5	▲7.3	▲1.8	▲0.5	▲4.1	1.1	▲0.5	▲0.7	▲9.0	▲11.4	▲11.5	▲8.4	▲13.3	▲13.1	3.9	3.8	3.3	3.4	2.4	3.0

(3) 業況DI(地域別)と地域内業況DI

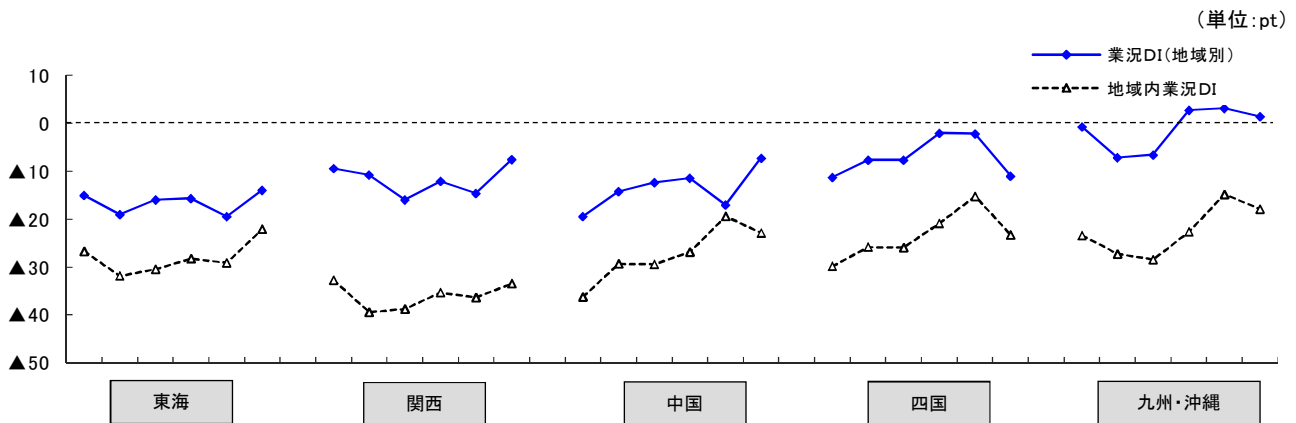
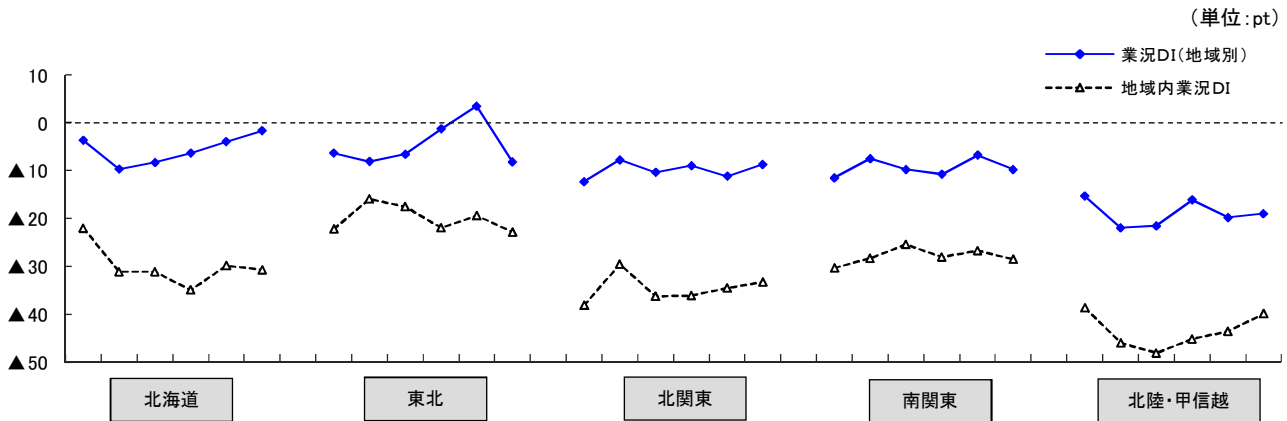
- ・「業況DI(地域別)」は「中国」など6地域が前月から改善し、「東北」など4地域が悪化。「九州・沖縄」は1.4pt(前月比▲1.7pt)と3か月続けてプラスとなっているものの、前月から悪化しました。
- ・「地域内業況DI(回答企業が属する地域の景況感)」は全国平均で▲27.9pt(前月比+0.3pt)とほぼ横ばい。地域別では、「東海」など4地域が改善し、「四国」など6地域が悪化しました。

<全国平均>

(単位:pt)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
業況DI(地域別)	▲10.5	▲11.1	▲12.1	▲9.2	▲9.5	▲8.5
地域内業況DI	▲30.3	▲31.4	▲31.6	▲30.5	▲28.2	▲27.9

(※) 地域別の景況感は、地域ごとのサンプル数の格差を補完するため、回答企業が属する地域の景況感(地域内業況DI)をあわせて表示しています。



(単位:pt)

	北海道					東北					北関東					南関東					北陸・甲信越									
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
業況DI(地域別)	▲3.7	▲9.7	▲8.3	▲6.4	▲4.0	▲1.7	▲6.4	▲8.1	▲6.6	▲1.3	3.4	▲8.2	▲12.3	▲7.8	▲10.4	▲9.0	▲11.2	▲8.7	▲11.5	▲7.5	▲9.8	▲10.8	▲6.8	▲9.8	▲15.3	▲21.9	▲21.5	▲16.1	▲19.8	▲19.0
地域内業況DI	▲22.0	▲31.1	▲31.1	▲34.9	▲29.8	▲30.7	▲22.1	▲15.9	▲17.5	▲21.9	▲19.4	▲22.8	▲38.1	▲29.5	▲36.2	▲36.0	▲34.5	▲33.2	▲30.3	▲28.3	▲25.4	▲28.0	▲26.7	▲28.5	▲38.6	▲45.9	▲48.0	▲45.1	▲43.5	▲39.8

	東海					関西					中国					四国					九州・沖縄									
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
業況DI(地域別)	▲15.0	▲19.0	▲16.0	▲15.7	▲19.5	▲14.0	▲9.4	▲10.8	▲16.0	▲12.1	▲14.6	▲7.6	▲19.4	▲14.2	▲12.4	▲11.5	▲17.0	▲7.3	▲11.3	▲7.7	▲7.7	▲2.1	▲2.2	▲11.0	▲0.7	▲7.2	▲6.6	2.7	3.1	1.4
地域内業況DI	▲26.7	▲31.8	▲30.4	▲28.2	▲29.1	▲22.1	▲32.7	▲39.4	▲38.7	▲35.3	▲36.3	▲33.4	▲36.2	▲29.3	▲29.4	▲26.8	▲19.4	▲22.9	▲29.8	▲25.8	▲25.9	▲20.9	▲15.2	▲23.3	▲23.4	▲27.2	▲28.4	▲22.6	▲14.8	▲17.9

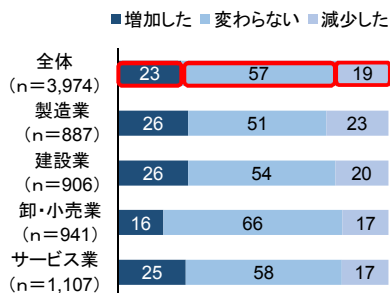
※DIとは、Diffusion Index(ディフュージョン・インデックス)の略で、好転(増加・上昇)したとする回答割合から、悪化(減少・低下)したとする回答割合を差し引いた値です。好転と悪化の割合が等しい場合、0となります。
 $DI = (\text{増加・好転などの回答割合}) - (\text{減少・悪化などの回答割合})$

2. 個別テーマ(人材確保)

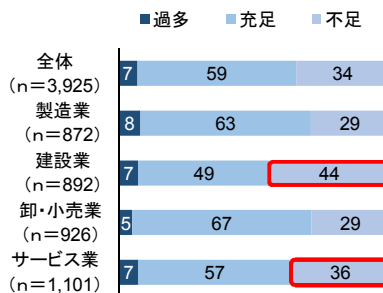
Q1: 人材の「①3年前と比べた増減」「②現在の過不足感」「③今後の増減意向」についてお答えください。

- ・3年前に比べ人材が「増加した」企業は約2割、「変わらない」は約6割、「減少した」は約2割となりました。
- ・業種別では、「建設業」「サービス業」で人材の不足感が高くなっています。

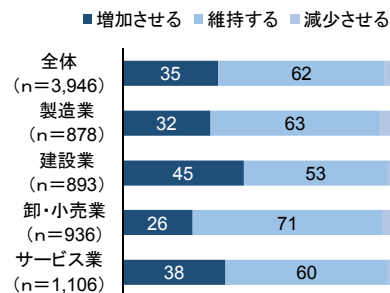
①3年前と比べた増減



②現在の過不足感



③今後の増減意向

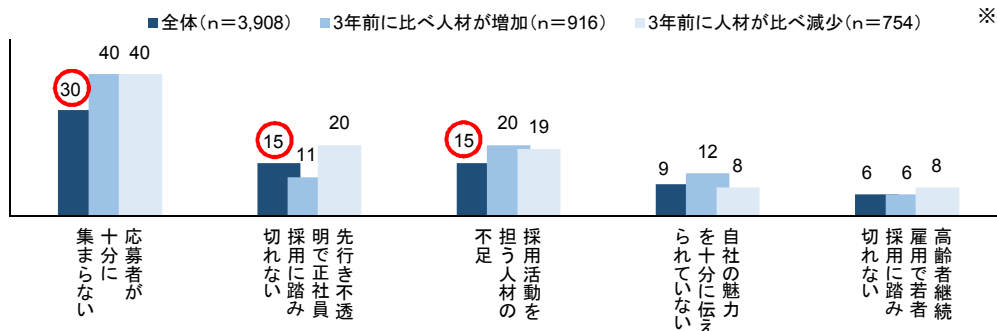


[単位: %]
(無回答を除く)

Q2: 人材確保に向けた課題は何ですか？

- ・「応募者が十分に集まらない」が約3割と最も多く、次いで「先行き不透明で正社員採用に踏み切れない」「採用活動を担う人材の不足」となりました。

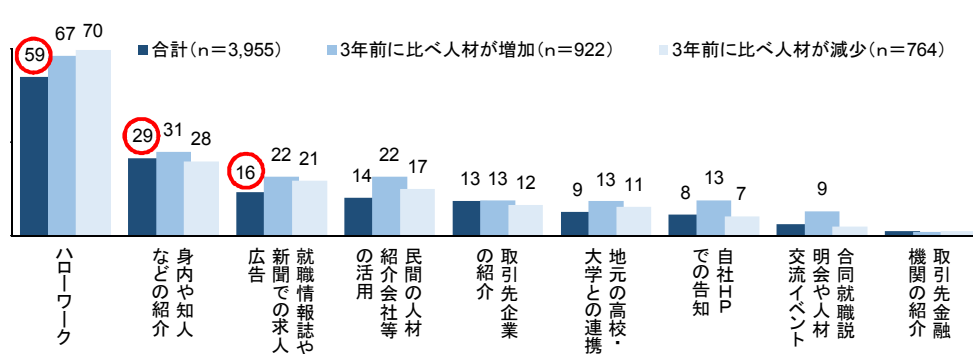
Q1で3年前と比べ人材が増加(減少)した企業との比較



[単位: %]
(無回答を除く)
※複数回答(3つまで)

Q3: 主な採用経路は何ですか？

- ・「ハローワーク」が約6割と最も多く、次いで「身内や知人などの紹介」「就職情報誌や新聞での求人広告」となりました。



[単位: %]
(無回答を除く)
※複数回答(3つまで)

<人材確保の課題解決に向けた取組み(自由回答)>

○業務内容を正確に伝える

- ・面接時に仕事内容や職場の雰囲気を正確に伝え、入社後の早期退職を防止している。(東海/建設業)
- ・求人票の記載内容と実務に違いが生じないように注意している。(九州・沖縄/卸・小売業)

○人材紹介機関との連携

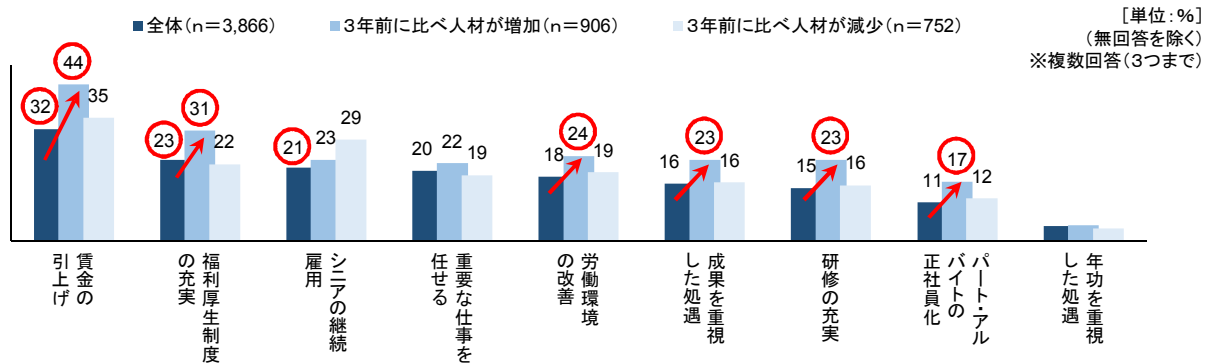
- ・中学校の職場体験を支援し、業界の魅力をPRしている。(中国/建設業)
- ・人材紹介会社との契約数を増やしている。(東海/製造業)

○職場環境の改善

- ・職場環境の良さをPRするため社内を常に清潔に保っている。(東海/サービス業)

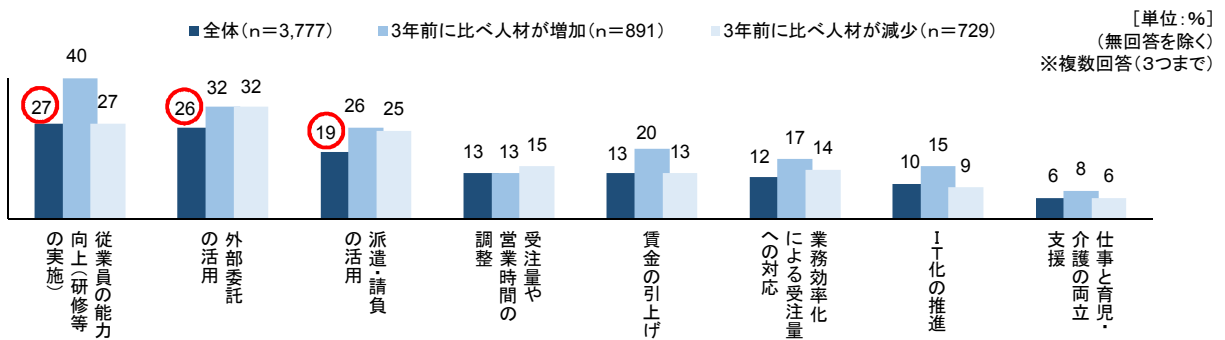
Q4: 人材確保に向けた取組みは何ですか？

・「賃金の引上げ」が約3割と最も多く、次いで「福利厚生制度の充実」「シニアの継続雇用」となりました。
 ・特に、3年前に比べ人材が増加した企業では、「賃金の引上げ」や「福利厚生制度の充実」など、様々な取組みが行われています。



Q5: 人材確保の代替手段として実施している取組みは何ですか？

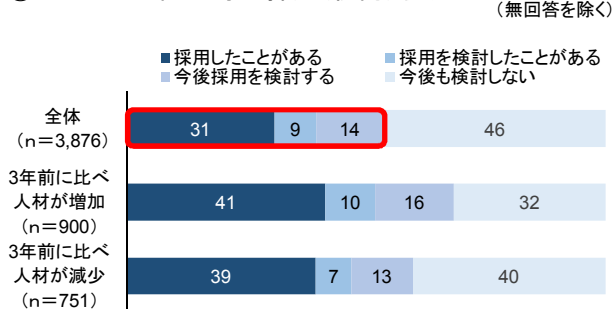
・「従業員の能力向上」が約3割と最も多く、次いで「外部委託の活用」「派遣・請負の活用」が多くなりました。



Q6: 多様な人材の活躍に向け、シニアや外国人等を採用(検討)したことはありますか？ また、採用(検討)する目的は何ですか？

・「今後採用を検討する」を含め、約5割がシニアや外国人等を採用(検討)されています。
 ・その理由では「専門分野の人材確保」が約3割と最も多く、次いで「技術の継承」となりました。

①シニアや外国人等の採用(検討)状況



②採用(検討)する理由

