

平成30年3月15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30年2月度調査－ ～「景況感」と「人材確保への取組み」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。

2月は、毎月実施している「景況感」に加え、個別テーマとして「人材確保への取組み」をお聞きしました。

<調査概要>

調査期間	: 平成30年2月1日（木）～2月28日（水）
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	: 4,353社
調査内容	: ①景況感 ②個別テーマ：人材確保への取組み

<ポイント>

■景況感

➤「業況DI」は0.5pt（前月比+0.1pt）と、先月に引き続き、最高値を更新。「将来DI」は8.0pt（前月比+0.1pt）と、先月からほぼ横ばいとなりました。

■個別テーマ：人材確保への取組み

➤企業の人手不足が深刻化するなか、「人材の充足状況」や「生産性向上への取組み」を調査しました。

✓従業員の過不足では、回答企業の約6割が「充足している」と回答。人手不足は、従業員規模や業種によって区々であることがうかがえます。

1年前と比べた従業員数の増減では、「増加」が約2割、「変わらない」が約7割となりました。

✓従業員数の今後の増減意向では、回答企業の約4割が「増やしたい」と回答。増やす目的は、「現ビジネスの維持・改善」が約5割、「需要拡大への対応」が約4割となりました。

✓従業員が1年前から増えた企業では、「ホームページの整備」や「社長自らが事業内容を説明する機会を設ける」など、採用時の工夫がみられます。

※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 37 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、本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。

〔参考：過去の個別テーマ（直近 1 年分）〕

平成 30 年 2 月	人材確保への取組み
平成 30 年 1 月	事業承継への取組み
平成 29 年 12 月	「平成 29 年の振り返り」と「平成 30 年の抱負」
平成 29 年 11 月	仕事と介護の両立
平成 29 年 10 月	知的財産の保護・活用
平成 29 年 9 月	企業間連携
平成 29 年 8 月	災害への備え
平成 29 年 7 月	電力小売自由化
平成 29 年 6 月	助成制度の活用
平成 29 年 5 月	取引拡大に向けた I T 活用
平成 29 年 4 月	労働時間の縮減・同一労働同一賃金への取組み
平成 29 年 3 月	健康経営への取組み

➤ 「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。

<https://www.daido-life.co.jp/knowledge/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30年2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30年2月1日(木)～2月28日(水)	
➢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	：4,353社	
➢調査内容	：1. 景況感 2. 人材確保への取組み	

＜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	無回答
合計		4,353	888	997	989	1,324	146	9
	北海道	172	18	48	42	55	9	0
	東北	273	30	78	60	90	15	0
	北関東※	386	104	92	72	108	7	3
	南関東※	892	187	166	196	324	19	0
	北陸・甲信越	322	79	77	72	73	20	1
	東海	410	126	90	88	95	9	2
	関西	778	189	118	207	232	31	1
	中国	440	71	125	90	144	9	1
	四国	116	23	33	29	24	7	0
	九州・沖縄	564	61	170	133	179	20	1

※北関東：茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県
 ※南関東：千葉県、東京都、神奈川県

従業員規模	企業数 (占率)	創業年数	企業数 (占率)	年齢	企業数 (占率)
5人以下	1,632 (37.5)	10年未満	434 (10.0)	40歳未満	223 (5.1)
6～10人	966 (22.2)	10～30年未満	1,217 (28.0)	40歳代	983 (22.6)
11～20人	808 (18.6)	30～50年未満	1,370 (31.5)	50歳代	1,278 (29.4)
21人以上	919 (21.1)	50～100年未満	1,177 (27.0)	60歳代	1,238 (28.4)
無回答	28 (0.6)	100年以上	132 (3.0)	70歳以上	621 (14.3)
		無回答	23 (0.5)	無回答	10 (0.2)
性別	企業数 (占率)				
男性	4,069 (93.5)				
女性	284 (6.5)				

※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。
 ※特に記載がない場合、「無回答」を除いた集計をしています。
 ※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。

<2月度調査のポイント>

■景況感

➢「業況DI（自社の現在の業況）」は0.5pt（前月比+0.1pt）と、先月に引き続き、最高値を更新。「将来DI」は8.0pt（前月比+0.1pt）と、先月からほぼ横ばいとなりました。

■個別テーマ：人材確保への取組み

➢企業の人手不足が深刻化するなか、「人材の充足状況」や「生産性向上への取組み」を調査しました。

✓従業員の過不足では、回答企業の約6割が「充足している」と回答。人手不足は、従業員規模や業種によって区々であることがうかがえます。

1年前と比べた従業員数の増減では、「増加」が約2割、「変わらない」が約7割となりました。

✓従業員数の今後の増減意向では、回答企業の約4割が「増やしたい」と回答。増やす目的は、「現ビジネスの維持・改善」が約5割、「需要拡大への対応」が約4割となりました。

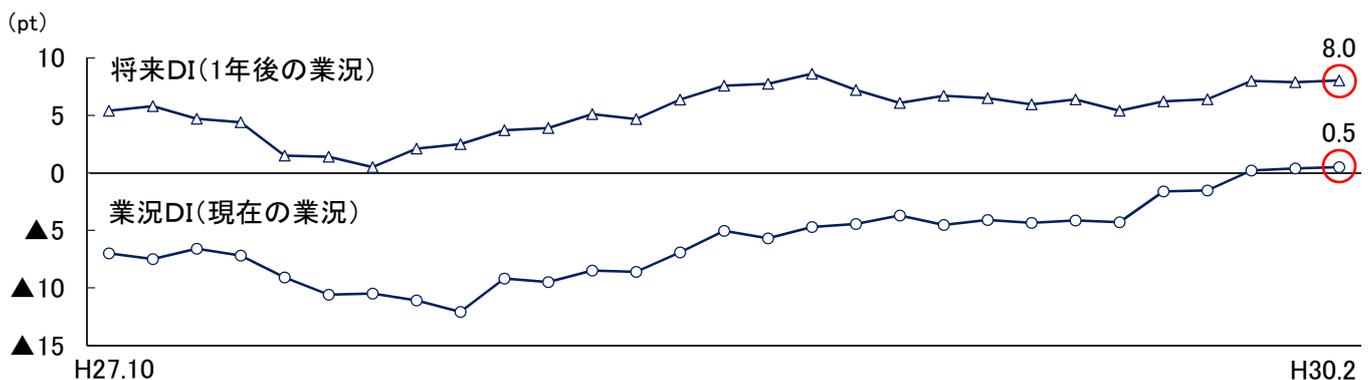
✓従業員が1年前から増えた企業では、「ホームページの整備」や「社長自らが事業内容を説明する機会を設ける」など、採用時の工夫がみられます。

1. 景況感

(1) 現在の業況と将来の見通しの推移

・「業況DI(自社の現在の業況)」は0.5pt(前月比+0.1pt)、とプラス圏内で推移。先月に引き続き最高値を更新しました。

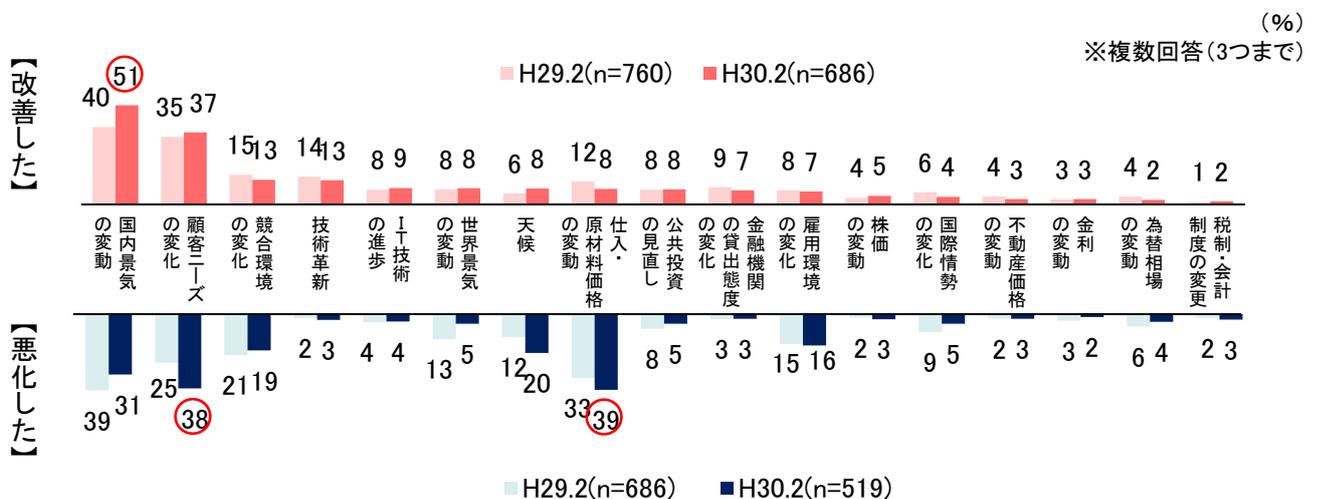
・「将来DI(自社の1年後の業況)」は8.0pt(前月比+0.1pt)と、先月からほぼ横ばいとなりました。



(2) 景況感に影響を与えた要因

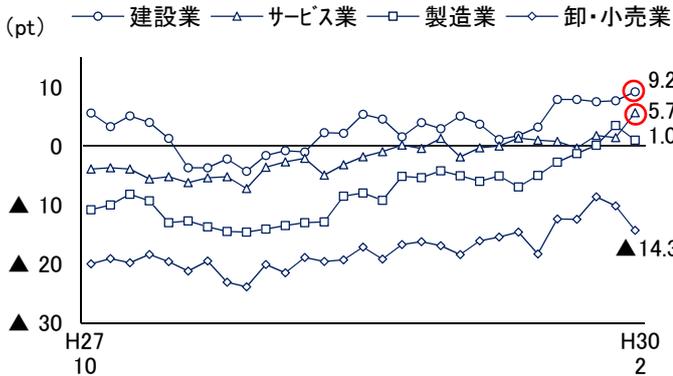
・「改善した」と回答された企業では、「国内景気の変動(好転)」が約5割と最も多く、前年同月から11ポイント上昇。

・一方、「悪化した」企業では、「仕入・原材料価格の変動(高騰)」と「顧客ニーズの変化(に対応できなかった)」がそれぞれ約4割と多くなりました。特に、「顧客ニーズの変化」は前年同月から13ポイント悪化しました。



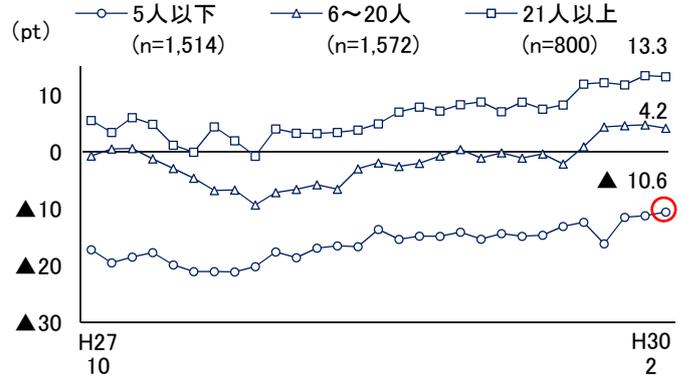
(3) 業種別の動向

・「業況DI」を業種別にみると、「建設業」「サービス業」が改善し、調査開始以来の最高値を更新しました。



(4) 従業員規模別の動向

・「業況DI」を従業員規模別にみると、「5人以下」が▲10.6pt(前月比+0.6pt)と、先月に引き続き、調査開始以来の最高値を更新しました。



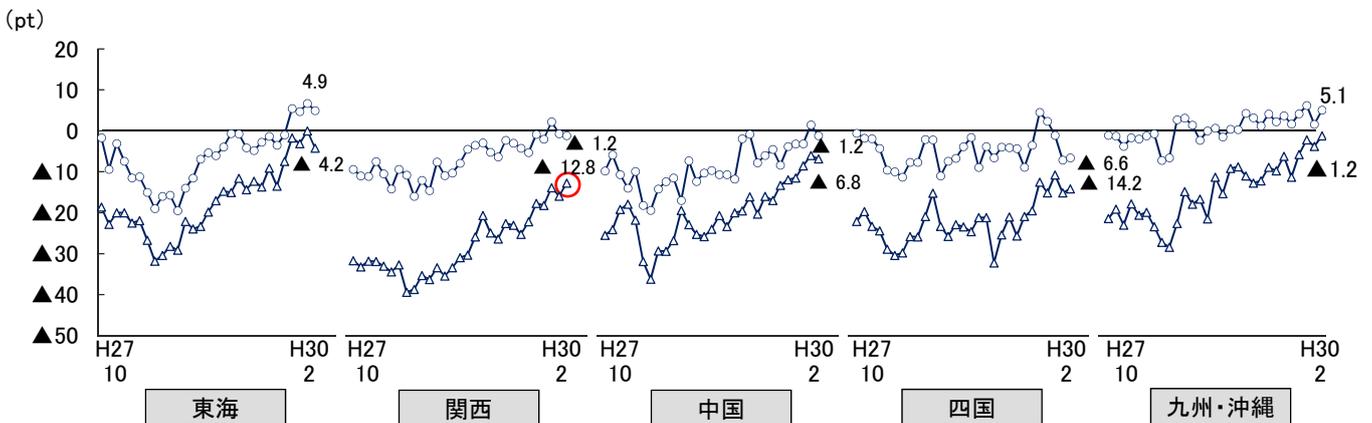
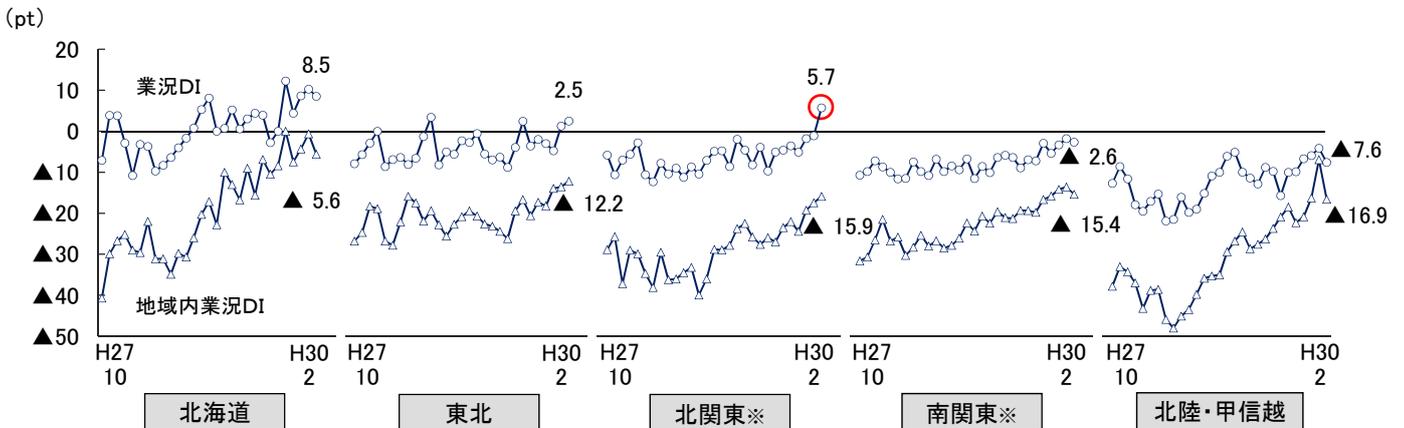
(5) 地域別の動向

・「業況DI」を地域別にみると、「北関東」など4地域が改善。特に「北関東」は、調査開始以来初のプラスに転じました。
 ・「地域内業況DI(※)」は全国平均で▲10.7pt(前月比▲0.6pt)とほぼ横ばい。地域別では、「関西」など5地域が改善しました。

<全国平均(直近6ヵ月)>

	9月	10月	11月	12月	1月	2月
業況DI	▲4.3	▲1.6	▲1.5	0.2	0.4	0.4
地域内業況DI	▲16.9	▲15.1	▲13.9	▲11.1	▲10.1	▲10.7

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



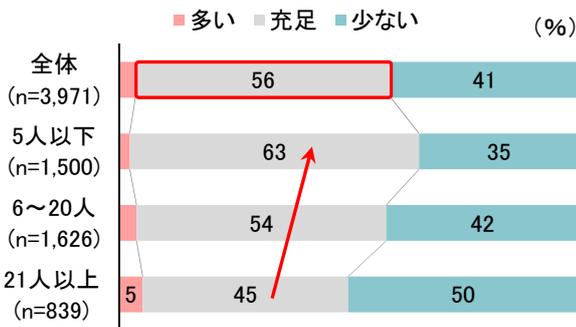
※北関東：茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県
 ※南関東：千葉県、東京都、神奈川県

2. 個別テーマ(人材確保への取組み)

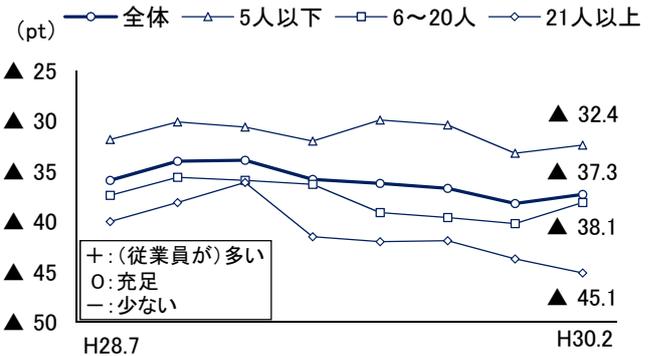
Q1: 従業員の「①過不足」「②1年前と比べた増減」「③今後の増減意向」についてお答えください。

- ・従業員の過不足では、回答企業の約6割が「充足している」と回答。従業員規模別にみると、規模が小さいほど、「充足」の割合が大きくなっています。
- ・1年前と比べた従業員数の増減では、「増加」が約2割、「変わらない」が7割となりました。「増加」「減少」ともに、従業員規模が大きいほど、多くなっています。
- ・今後の増減意向では、回答企業の約4割が「増やしたい」と回答。具体的な理由では「現ビジネスの維持・改善」が約5割、「需要拡大への対応」が約4割となりました。

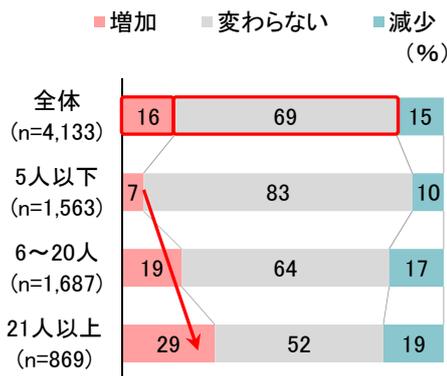
【①従業員の過不足】



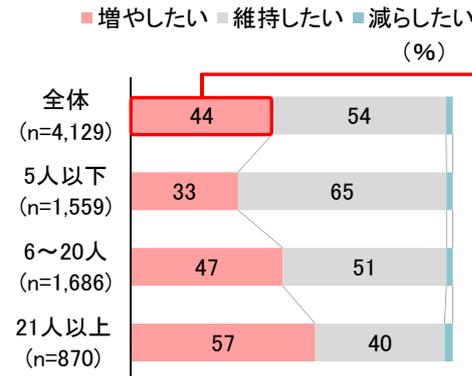
(参考)従業員DI



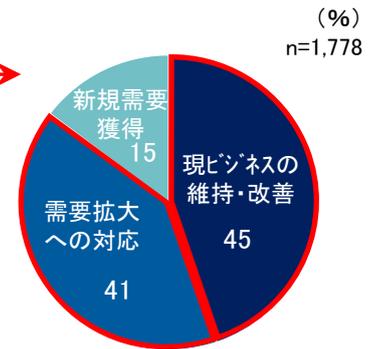
【②1年前と比べた従業員数の増減】



【③従業員数の今後の増減意向】



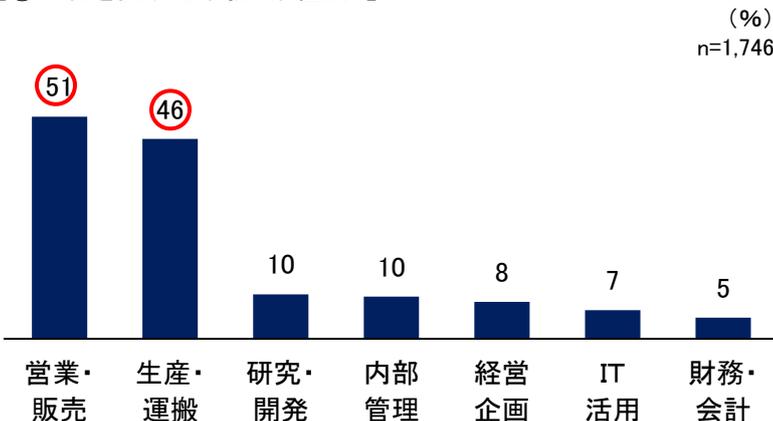
【「増やしたい」理由】



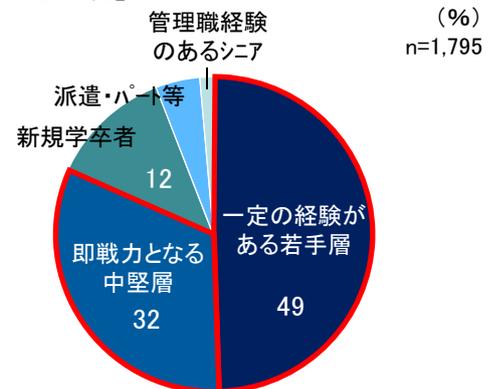
Q2: 「①人員増強を要する業務」と「②求める人材」は何ですか。(Q1-③で「増やしたい」と回答した経営者)

- ・「人員増強を要する業務」では、「営業・販売」と「生産・運搬」がそれぞれ約5割となりました。
- ・求める人材では、「一定の経験がある若手層」が約5割と最も多く、次いで「即戦力となる中堅層」となりました。

【①人材を要する業務(業種別)】



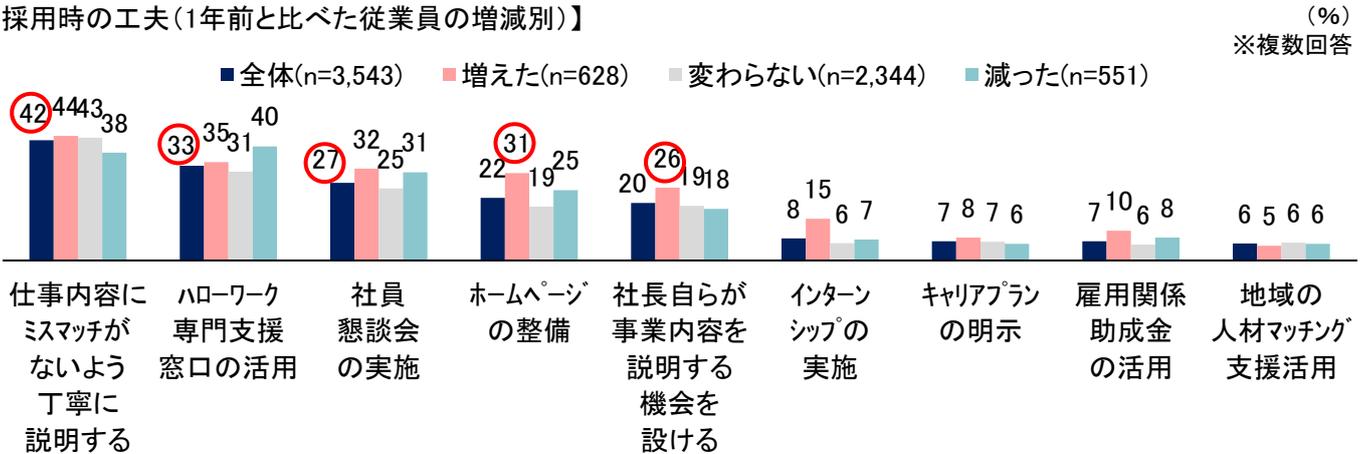
【②求める人材】



Q4: 採用時の工夫は何ですか？

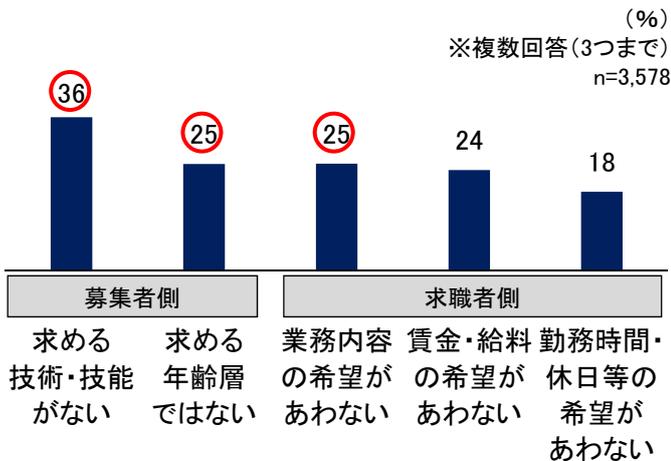
- 採用時の工夫では、「仕事内容にミスマッチがないよう丁寧に説明する」が約4割と最も多く、次いで「ハローワーク専門支援窓口の活用」「社員懇談会の実施」となりました。
- 従業員が1年前から増えた企業では、「ホームページの整備」や「社長自らが事業内容を説明する機会を設ける」などの工夫がみられます。

【採用時の工夫(1年前と比べた従業員の増減別)】



Q5: 採用に至らない理由は何ですか？

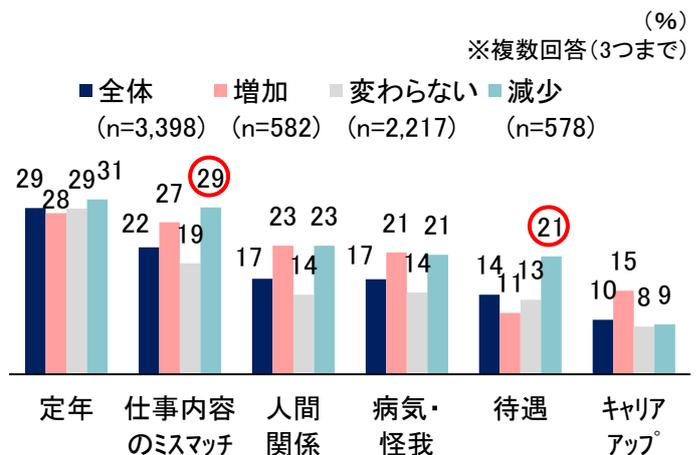
- 募集者側の採用に至らない理由では、「求める技術・技能がない」が約4割と最も多く、次いで「求める年齢層ではない」となりました。
- 求職者側では、「業務内容の希望があわない」「賃金・給料の希望があわない」が多くなりました。



Q6: 過去3年間の従業員の主な退職理由は何ですか？

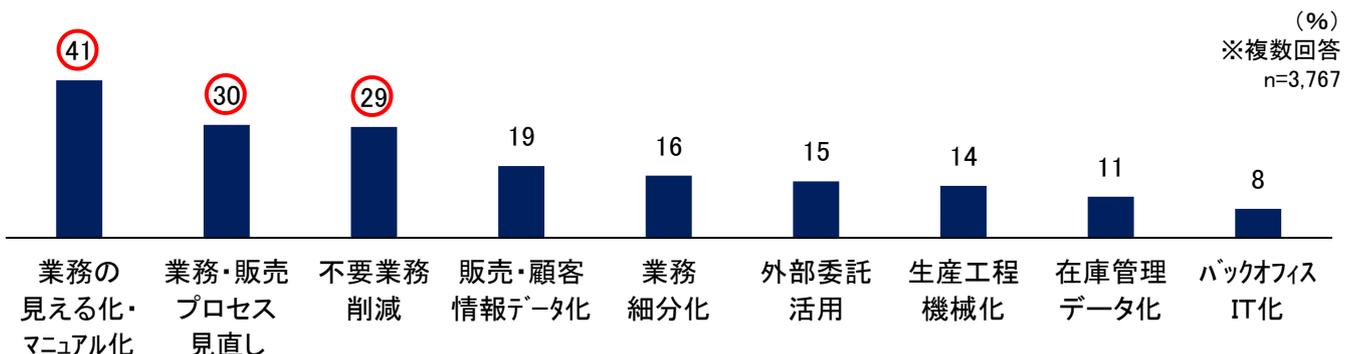
- 従業員が1年前と比べて減った企業では、「仕事内容のミスマッチ」のほか、「待遇」も多くなっています。

【従業員の退職理由(1年前と比べた従業員の増減別)】



Q7: 業務の生産性向上に有効な取組みは何ですか？

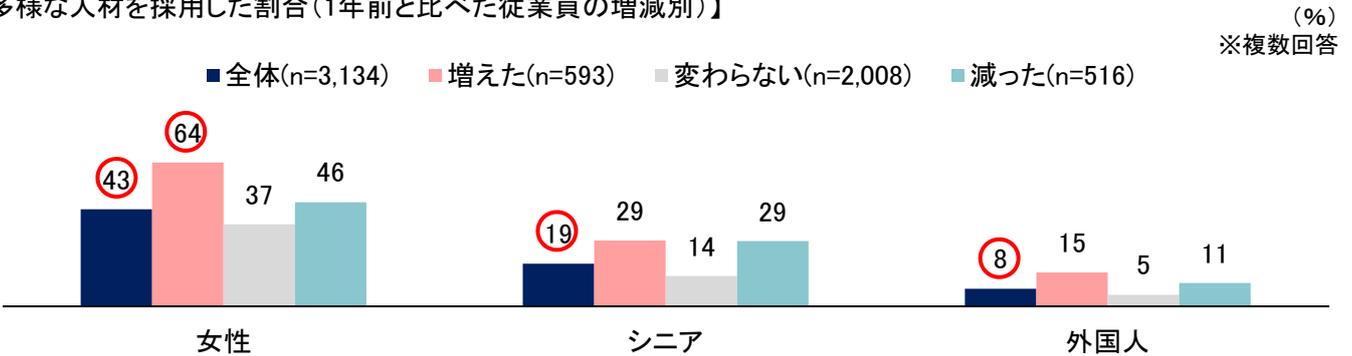
- 業務の生産性向上に有効な取組みでは、「業務の見える化・マニュアル化」が約4割と最も多く、次いで「業務・販売プロセス見直し」「不要業務削減」となり、IT化をはじめ省力化の余地を感じていることがうかがえます。



Q8: 多様な人材(女性(主婦等)やシニア、外国人等)を直近3年間で採用しましたか？

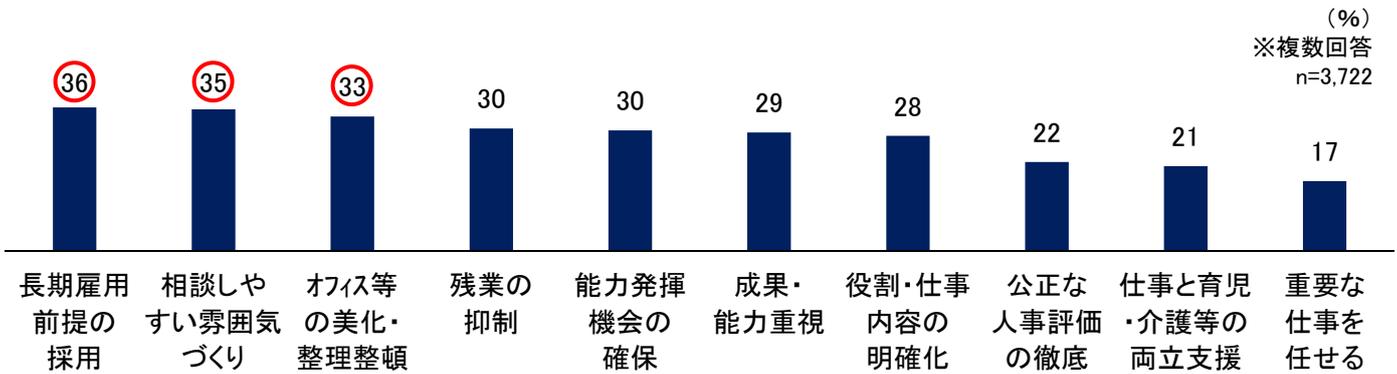
- ・多様な人材の採用状況では、回答企業の約4割が「女性」を採用したと回答。「シニア」は約2割、「外国人」は約1割となりました。
- ・従業員が1年前と比べて増加した企業では、「女性」の採用が多く、約6割となっています。

【多様な人材を採用した割合(1年前と比べた従業員の増減別)】



Q9: 多様な人材が活躍できる職場づくりに有効な取組みは何ですか？

- ・多様な人材が活躍できる職場づくりに有効な取組みでは、「長期雇用を前提とする採用」と「相談しやすい雰囲気づくり」がそれぞれ約4割と多く、次いで「オフィス等の美化・整理整頓」となりました。



<人手不足への対応で効果的な取組み(自由回答)>

○採用の工夫

- ・業務内容を明確化する。マイナス面も最初から説明し、納得いただいたうえで採用する (北海道/農業)
- ・社長自らが、経営理念を面接時に説明。理念に共感した人材を登用した (東北/卸・小売業)
- ・社員紹介制度を導入。採用時には紹介者・被紹介者に一時金を支給している (関西/卸・小売業)
- ・ホームページやSNSで求人募集しており、問い合わせが増えている (九州・沖縄/建設業)

○多様な人材が活躍できる職場づくり

- ・風通しが良い環境をつくる。育児や介護など、勤務時間の調整を従業員と共に対応している (東北/サービス業)
- ・従業員の家庭状況や本人の体調について話を聞く時間を設けている (東海/卸・小売業)

【参考:DIの推移】

<全体>

(pt)

	H27			H28												H29																
	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月			
業況	▲7.0	▲7.5	▲6.6	▲7.2	▲9.1	▲10.6	▲10.5	▲11.1	▲12.1	▲9.2	▲9.5	▲8.5	▲8.6	▲6.9	▲5.1	▲5.7	▲4.7	▲4.5	▲3.7	▲4.5	▲4.1	▲4.4	▲4.1	▲4.3	▲1.6	▲1.5	0.2	0.4	0.5			
将来	5.4	5.8	4.7	4.4	1.5	1.4	0.5	2.1	2.5	3.7	3.9	5.1	4.7	6.4	7.6	7.7	8.6	7.2	6.1	6.7	6.5	6.0	6.4	5.4	6.2	6.4	8.0	7.9	8.0			
従業員	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	▲35.9	▲34.0	▲33.9	▲35.8	▲36.2	▲36.7	▲38.2	▲37.3

<業種別(直近6ヵ月)>

(pt)

	製造業						建設業						卸・小売業						サービス業					
	9月	10月	11月	12月	1月	2月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	9月	10月	11月	12月	1月	2月
業況	▲5.0	▲2.7	▲1.3	0.1	3.5	1.0	3.2	7.9	7.9	7.5	7.7	9.2	▲18.3	▲12.4	▲12.4	▲8.6	▲10.2	▲14.3	1.0	0.8	▲0.3	1.8	1.4	5.7
従業員	▲30.9	▲32.5	▲33.0	▲34.9	▲33.4	▲34.6	▲45.3	▲45.8	▲47.1	▲44.1	▲49.5	▲47.3	▲26.2	▲30.2	▲29.6	▲29.6	▲31.4	▲29.6	▲33.8	▲35.2	▲35.8	▲37.9	▲38.0	▲37.8

<従業員規模別(直近6ヵ月)>

(pt)

	5人以下						6~20人						21人以上					
	9月	10月	11月	12月	1月	2月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	9月	10月	11月	12月	1月	2月
業況	▲13.1	▲12.3	▲16.1	▲11.5	▲11.2	▲10.6	▲2.1	1.0	4.4	4.7	4.8	4.2	8.3	12.0	12.2	11.9	13.5	13.3
従業員	▲30.6	▲32.0	▲29.9	▲30.4	▲33.2	▲32.4	▲35.9	▲36.3	▲39.1	▲39.6	▲40.2	▲38.1	▲36.1	▲41.5	▲42.0	▲41.9	▲43.7	▲45.1

<地域別(直近6ヵ月)>

(pt)

	北海道						東北						北関東						南関東						北陸・甲信越					
	9月	10月	11月	12月	1月	2月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	9月	10月	11月	12月	1月	2月
業況	0.0	12.2	4.4	8.6	10.3	8.5	▲3.6	▲2.0	▲3.0	▲4.8	1.3	2.5	▲4.6	▲3.6	▲5.1	▲1.8	▲1.1	5.7	▲7.2	▲2.9	▲5.4	▲3.3	▲1.8	▲2.6	▲10.0	▲9.9	▲6.7	▲5.9	▲4.1	▲7.6
地域内業況	▲8.4	0.0	▲7.5	▲4.3	▲0.6	▲5.6	▲20.6	▲17.3	▲18.2	▲13.9	▲13.5	▲12.2	▲23.5	▲22.0	▲24.4	▲19.3	▲17.5	▲15.9	▲19.8	▲16.7	▲15.8	▲14.2	▲13.6	▲15.4	▲18.5	▲22.3	▲20.9	▲16.3	▲6.9	▲16.9
従業員	▲40.6	▲46.3	▲48.7	▲43.4	▲44.9	▲48.4	▲34.0	▲34.7	▲33.2	▲29.9	▲28.3	▲31.3	▲28.4	▲33.8	▲36.1	▲40.0	▲41.1	▲36.9	▲33.3	▲31.5	▲29.2	▲32.9	▲35.4	▲33.2	▲27.9	▲34.3	▲38.4	▲38.9	▲45.2	▲43.1

	東海						関西						中国						四国						九州・沖縄					
	9月	10月	11月	12月	1月	2月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	9月	10月	11月	12月	1月	2月
業況	▲3.5	▲1.0	5.5	4.7	6.7	4.9	▲5.3	▲0.9	▲2.0	2.2	▲0.7	▲1.2	▲8.4	▲3.8	▲3.2	▲3.2	1.5	▲1.2	▲3.5	4.5	2.3	▲1.1	▲7.1	▲6.6	3.7	1.7	4.2	6.2	1.6	5.1
地域内業況	▲13.5	▲7.5	▲1.7	▲3.1	0.0	▲4.2	▲22.2	▲17.5	▲18.2	▲13.9	▲15.9	▲12.8	▲13.3	▲11.9	▲11.5	▲8.5	▲6.0	▲6.8	▲19.5	▲12.5	▲15.1	▲10.8	▲15.1	▲14.2	▲6.2	▲11.3	▲5.8	▲2.2	▲3.8	▲1.2
従業員	▲35.8	▲32.4	▲31.9	▲31.2	▲36.5	▲36.1	▲33.0	▲37.8	▲37.6	▲36.0	▲34.1	▲35.9	▲42.9	▲42.9	▲46.2	▲51.2	▲49.9	▲42.9	▲37.2	▲41.4	▲31.8	▲39.1	▲45.2	▲41.7	▲34.4	▲37.5	▲39.0	▲36.5	▲36.8	▲37.7

※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・過剰)したとする回答割合から、悪化(減少・低下・不足)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。

$$DI = (\text{増加・好転・過剰などの回答割合}) - (\text{減少・悪化・不足などの回答割合})$$



本社(大阪) 〒550-0002 大阪市西区江戸堀1丁目2番1号
 電話 06-6447-6111(代表)
 (東京) 〒103-6031 東京都中央区日本橋2丁目7番1号
 電話 03-3272-6777(代表)
<https://www.daido-life.co.jp/>