

2019年6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

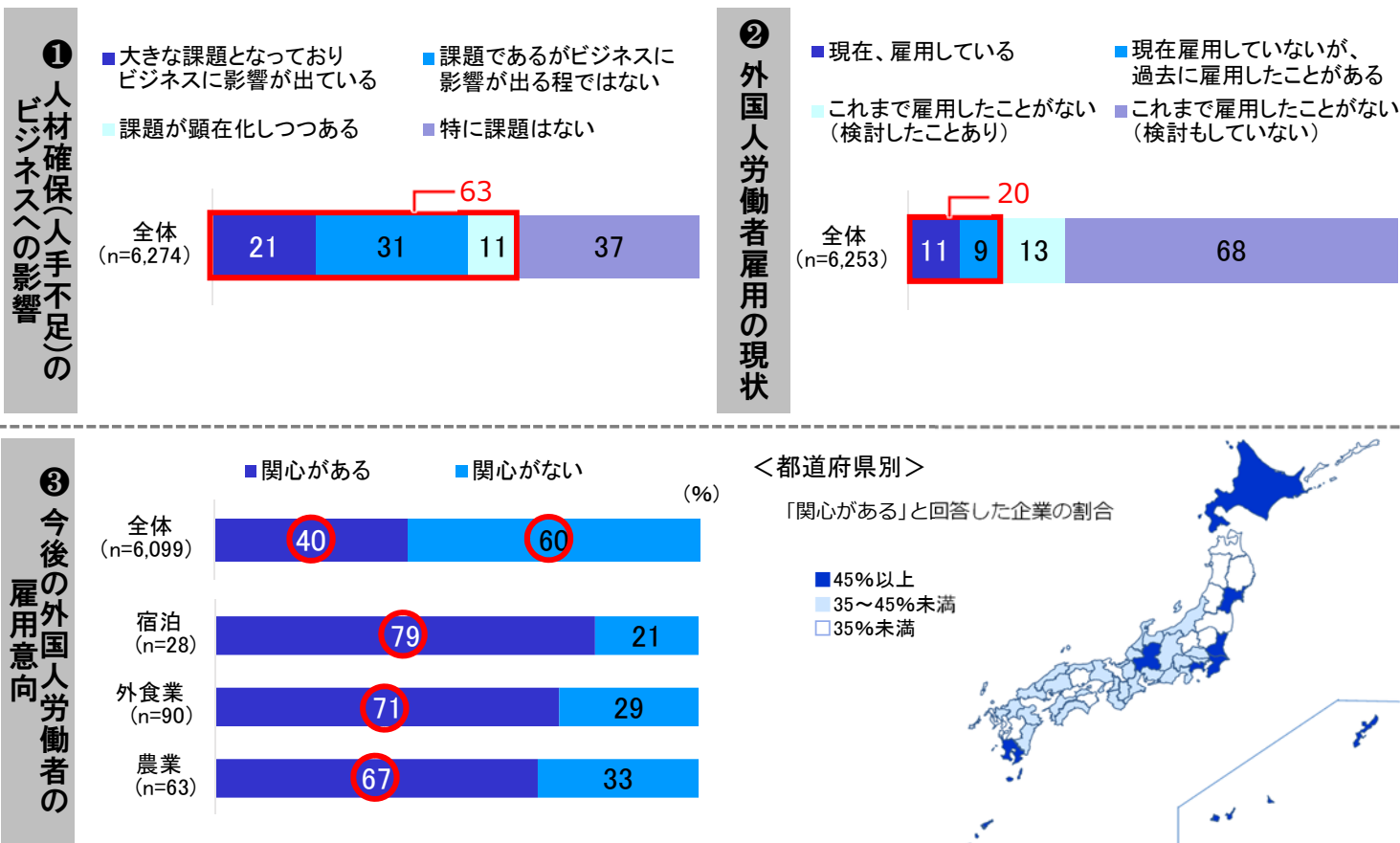
中小企業経営者アンケート「大同生命サーベイ」－2019年5月度調査－ ～「景況感」と「外国人労働者の雇用実態」についてお聞きしました～

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。

2019年5月度調査では、毎月実施している「景況感」に加え、個別テーマとして「外国人労働者の雇用実態」をお聞きしました。

<調査結果のポイント（2019年5月度）>

- ① 「人材確保（人手不足）のビジネスへの影響」では、63%が「課題認識がある（大きな課題となっている／課題である／課題が顕在化しつつある）」と回答しました。
- ② 「外国人労働者雇用の現状」では、20%が「外国人労働者の雇用経験あり（現在、雇用している／過去に雇用したことがある）」と回答しました。
- ③ 「今後の外国人労働者の雇用意向」では、「関心がある」が40%、「関心がない」が60%となりました。
→ 63%が人手不足を課題認識している一方で、外国人労働者雇用への関心は40%と23ptの乖離があります。ただし、「宿泊」「外食業」「農業」などでは関心が高く、業種により関心の高さが大きく異なることがうかがえます。



<調査概要（2019年5月度）>

調査期間 : 2019年5月7日（火）～ 5月27日（月）
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 : 6,593社）

<大同生命サーベイについて>

「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、2015年10月より、全国で実施しています。

〔参考：個別テーマ（直近1年分）〕

2019年 5月	外国人労働者の雇用実態
4月	中小企業における仕事と介護の両立の実態
3月	「平成の振り返り」と「新時代“令和”への期待・展望」
2月	中小企業の賃上げ意向、人材への投資・定年年齢の実態
1月	事業承継の実態、M&Aへの関心
2018年 12月	キャッシュレス決済、2018年の振り返りなど
11月	中小企業を守る災害への備え
10月	中小企業の人材確保と働き方改革
9月	成長投資への取組み
8月	I Tの活用実態
7月	※平成30年7月豪雨の影響を踏まえ、予定していた個別テーマ「災害への備え」は、調査を中止しました。
6月	経営者の労働実態

➤「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



【調査概要・回答企業に関するデータ】

➤調査期間	： 2019年5月7日(火)～5月27日(月)
➤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	： 6,593社
➤調査内容	： 1. 景況感 2. 外国人労働者の雇用実態

＜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		6,593	1,364	1,517	1,384	1,982	245	101
	北海道	231	28	68	44	80	10	1
	東北	421	68	117	86	132	15	3
	北関東※	571	106	142	107	188	18	10
	南関東※	1,149	208	211	236	415	49	30
	北陸・甲信越	604	171	142	117	141	20	13
	東海	848	223	207	168	203	31	16
	関西※	1,115	292	204	265	304	33	17
	中国	555	92	146	121	174	18	4
	四国	235	59	57	47	59	12	1
	九州・沖縄	864	117	223	193	286	39	6

※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
※関西：滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県

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	2,689（40.8）	10年未満	708（10.7）	40歳未満	363（5.5）
6～10人	1,314（19.9）	10～30年未満	1,691（25.6）	40歳代	1,436（21.8）
11～20人	1,097（16.6）	30～50年未満	2,019（30.6）	50歳代	1,843（28.0）
21人以上	1,384（21.0）	50～100年未満	1,748（26.5）	60歳代	1,789（27.1）
無回答	109（1.7）	100年以上	228（3.5）	70歳以上	1,038（15.7）
		無回答	199（3.0）	無回答	124（1.9）

性別	企業数（占率）
男性	6,094（92.4）
女性	415（6.3）
無回答	84（1.3）

※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。

－ 調査結果のポイント －

I 景況感

- 「業況D I (自社の現在の業況)」は前月比+0.5pt と改善し、▲4.9ptとなりました。
- 「将来D I (自社の1年後の業況)」は前月比▲0.7ptと悪化し、0.4ptと調査開始(2015.10)以来の最低値となりました。

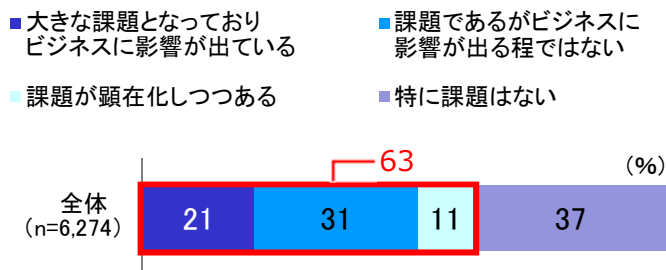
II 個別テーマ：外国人労働者の雇用実態

調査目的

人手不足が深刻化するなか、4月には改正出入国管理法が施行され、今後5年間で「特定技能」の在留資格のある外国人が最大約34.5万人受入れられる見込みです。それでもなお、人手不足の解消は難しいと言われており、今後重要な経営課題になると考えられる「外国人労働者の雇用」について、中小企業の実態を調査しました。

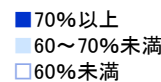
- ①「人材確保(人手不足)のビジネスへの影響」では、63%が「課題認識がある(大きな課題となっている/課題である/課題が顕在化しつつある)」と回答しました。
 - ②「外国人労働者雇用の現状」では、20%が「外国人労働者の雇用経験あり(現在、雇用している/過去に雇用したことがある)」と回答しました。
 - ③「今後の外国人労働者の雇用意向」では、「関心がある」が40%、「関心がない」が60%となりました。
- 63%が人手不足を課題認識している一方で、外国人労働者雇用への関心は40%と23ptの乖離があります。ただし、「宿泊」「外食業」「農業」などでは関心が高く、業種により関心の高さが大きく異なることがうかがえます。

① 人材確保(人手不足)のビジネスへの影響

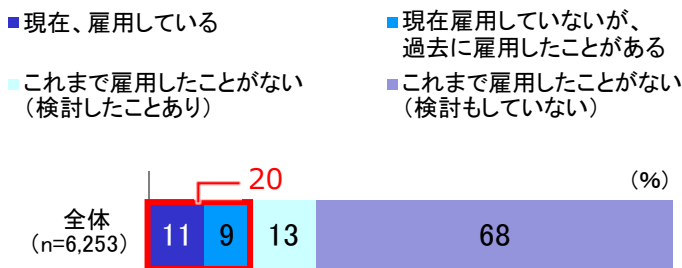


<都道府県別>

「課題認識がある」と回答した企業の割合

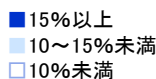


② 外国人労働者雇用の現状

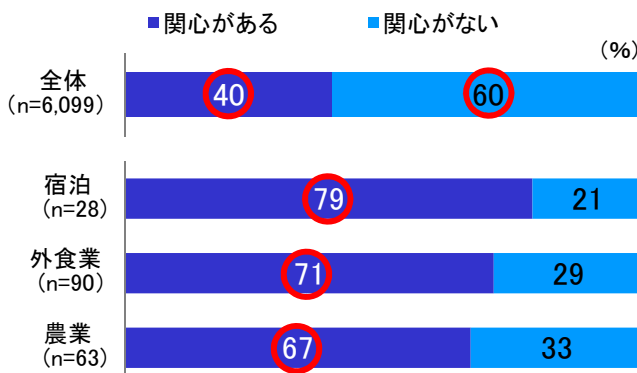


<都道府県別>

「現在、雇用している」と回答した企業の割合

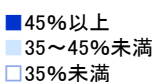


③ 今後の外国人労働者の雇用意向



<都道府県別>

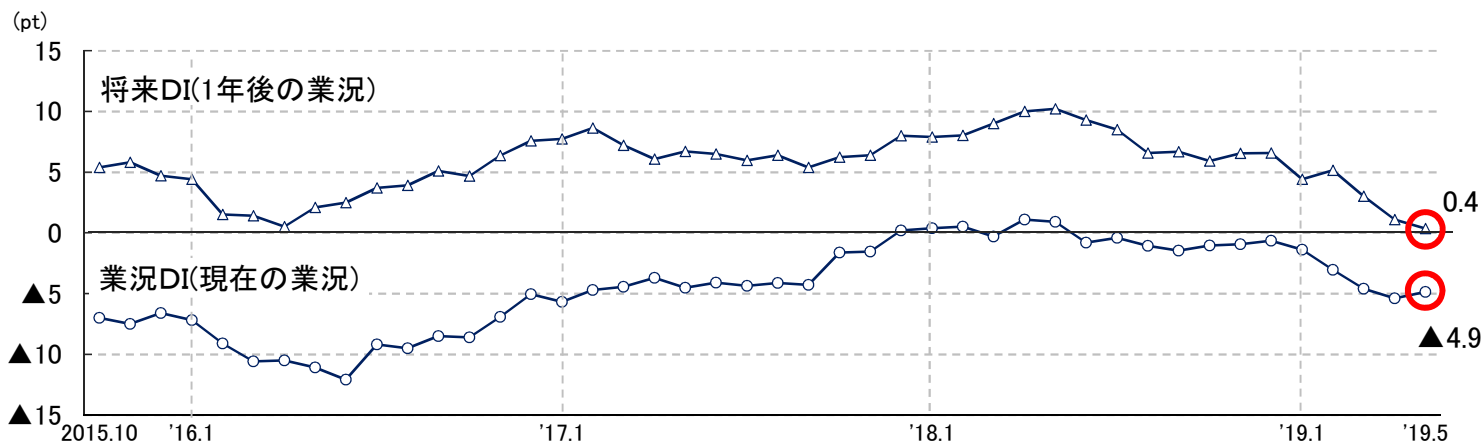
「関心がある」と回答した企業の割合



I 景況感

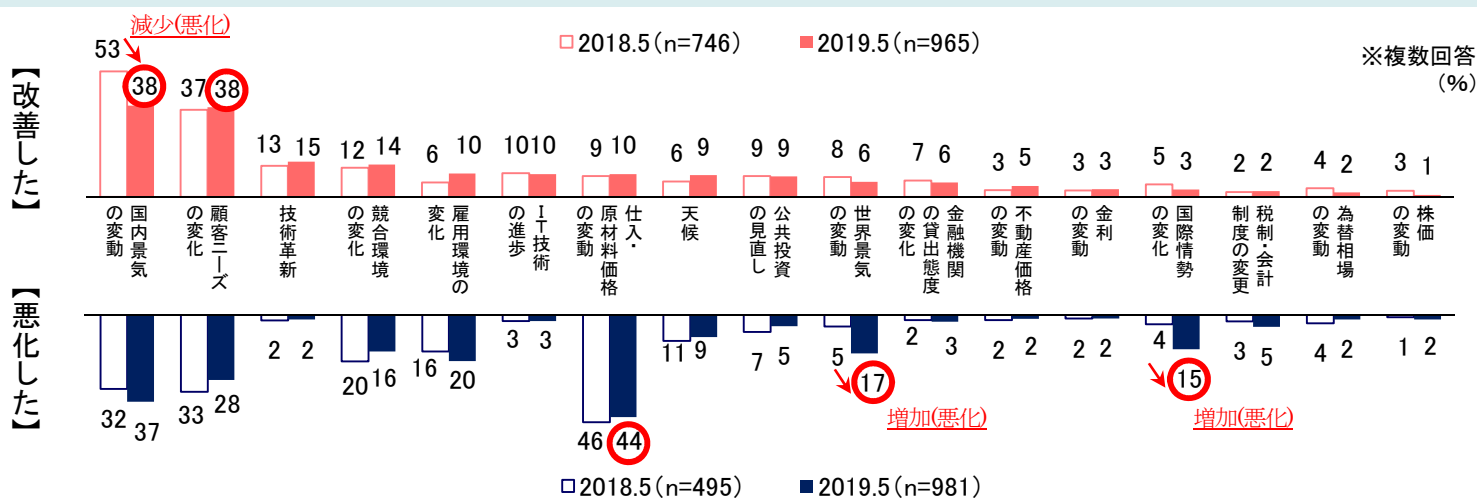
(1) 現在の業況と将来の見通しの推移

- ・「業況DI (自社の現在の業況)」は前月比+0.5ptと改善し、▲4.9ptとなりました。
- ・「将来DI (自社の1年後の業況)」は前月比▲0.7ptと悪化し、0.4ptと調査開始(2015.10)以来の最低値となりました。



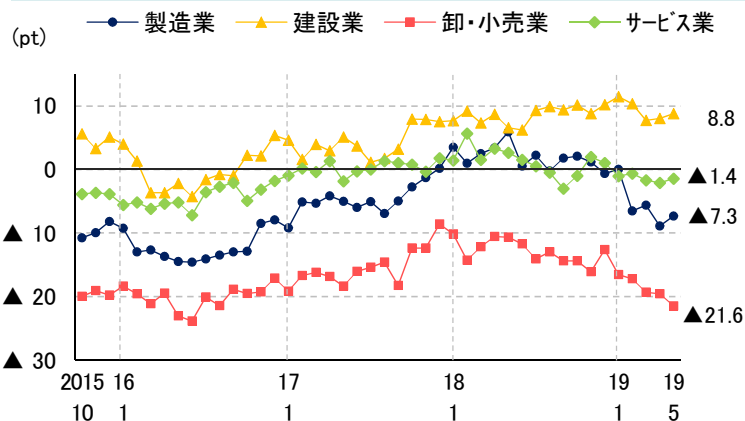
(2) 景況感に影響を与えた要因

- ・景況感が前年同月から「改善した」と回答した企業では、「国内景気の変動(好転)」が38%と最も多くなりました。特に「国内景気の変動(好転)」は、前年同月比▲15ptと大幅に減少(悪化)しました。
- ・景況感が前年同月から「悪化した」と回答した企業では、「仕入・原材料価格の変動(高騰)」が44%と最も多くなりました。また、「世界景気の変動」が17%と前年同月比+12pt、「国際情勢の変化」が15%と前年同月比+11ptと大幅に増加(悪化)しており、米中貿易摩擦や中国経済の減速の国内への影響がうかがえます。



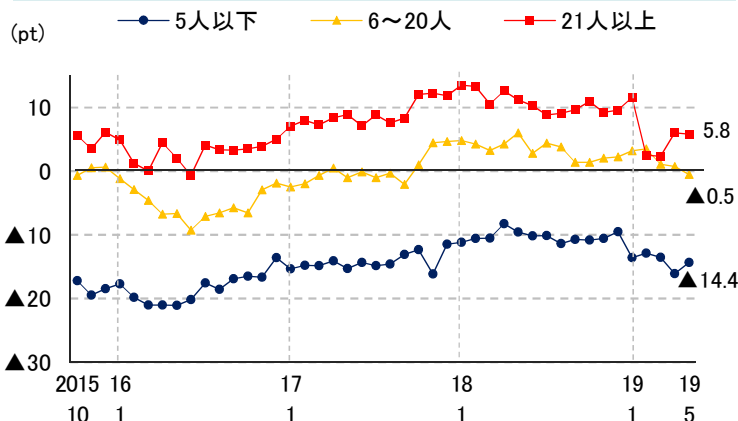
(3) 業種別の動向

- ・「業況DI」を業種別にみると、「建設業」「サービス業」「製造業」で改善、「卸・小売業」で悪化しました。



(4) 従業員規模別の動向

- ・「業況DI」を従業員規模別にみると、「6～20人」で悪化、「21人以上」で横ばい、「5人以下」で改善しました。



(5)地域別の動向

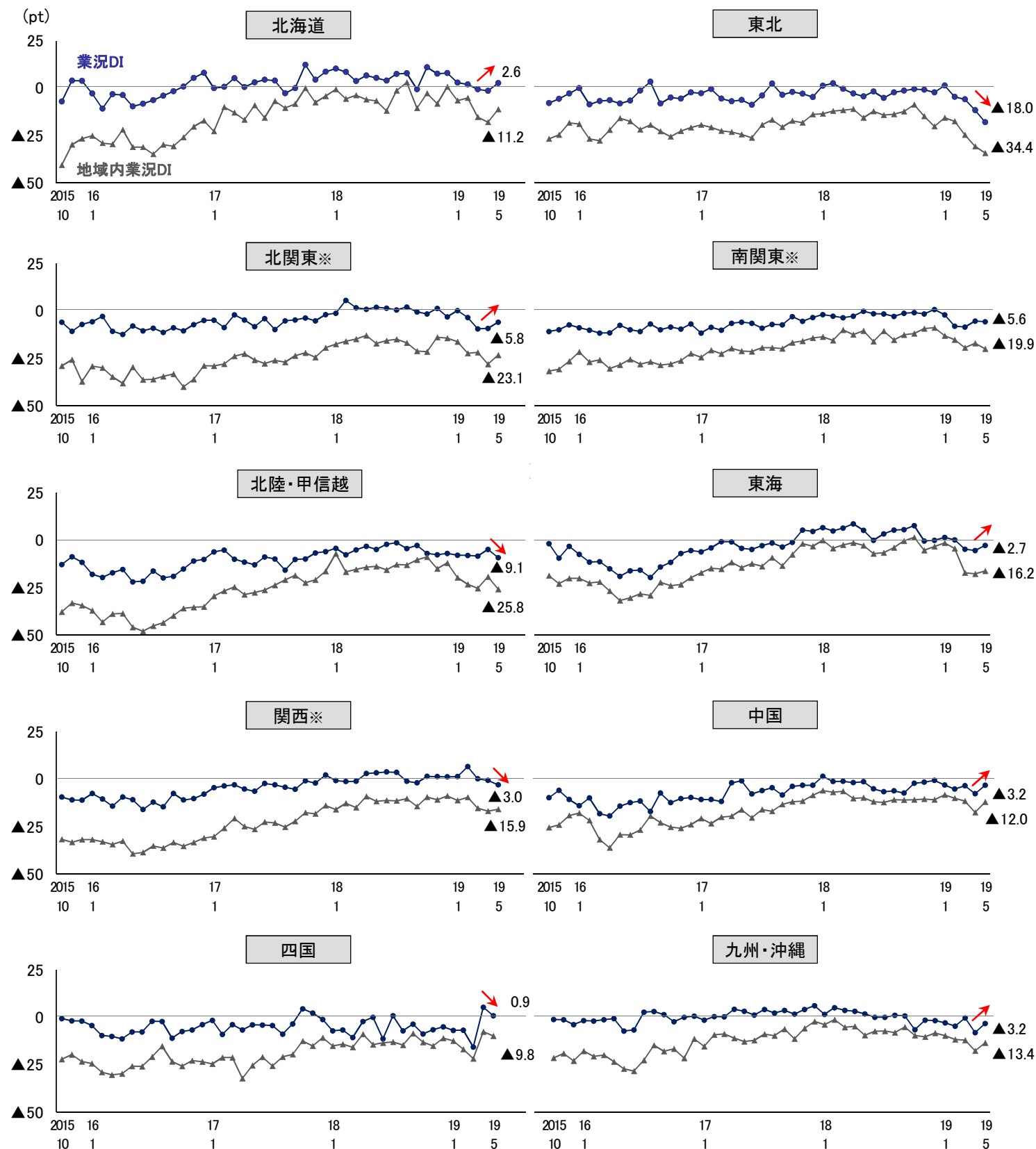
- ・「業況DI」は、「北海道」「北関東」など5地域が改善、「東北」「北陸・甲信越」など4地域が悪化、「南関東」が横ばいとなりました。
- ・「地域内業況DI(※)」は、全国平均で前月比+0.6ptと改善し、▲18.3ptとなりました。
- ・「東北」では、「業況DI」「地域内DI」とともに調査開始(2015.10)以来の最低値となりました。

<全国平均(直近6ヵ月)>

(pt)

	12月	1月	2月	3月	4月	5月
業況DI	▲0.6	▲1.4	▲3.0	▲4.6	▲5.4	▲4.9
地域内業況DI	▲9.5	▲11.3	▲13.1	▲17.2	▲18.9	▲18.3

(※)回答企業の本社が属する地域内全体の景況感を数値化したもの。
地域別の回答企業数には格差があることから、これを補完するため、
「業況DI(自社の業況)」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 (関西)滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県

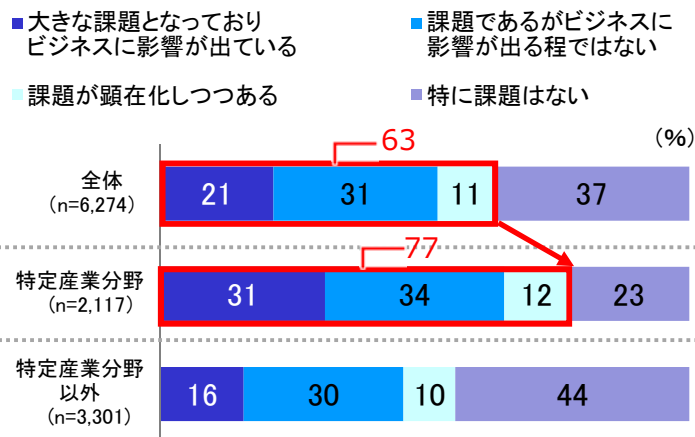
Ⅱ 個別テーマ：外国人労働者の雇用実態

Q1 人材確保(人手不足)の状況について、お答えください。

- ・「人材確保(人手不足)のビジネスへの影響」では、63%が「課題認識がある(大きな課題となっている／課題である／課題が顕在化しつつある)」と回答しました。また、改正出入国管理法が適用される特定産業分野(※)では、「課題認識がある」が77%と全体と比べ+14ptとなりました。特定産業分野における人手不足の深刻さがうかがえます。

※改正出入国管理法で新設された外国人労働者の在留資格の対象となる14業種。

- ・特定産業分野別では、「課題認識がある」と回答した企業は、「素形材産業」が88%と最も多く、次いで「造船・船用工業」が82%、「建設」が80%となりました。



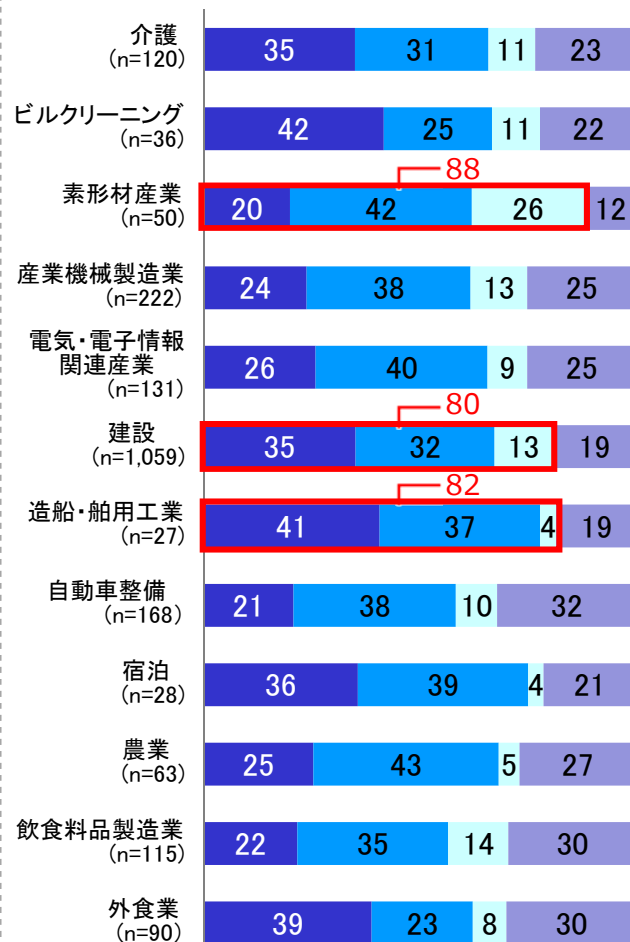
<都道府県別>

「課題認識がある」と回答した企業の割合

■ 70%以上
■ 60～70%未満
■ 60%未満



<特定産業分野(14業種)>



※航空・漁業は回答少数のため掲載せず

[参考] 新たな外国人材受入れのための在留資格の創設(改正出入国管理法／2019年4月1日施行)

不足する人材の確保を図るべき産業上の14分野(特定産業分野)で、一定の専門性・技能を有し、即戦力となる外国人に対して日本国内での労働を許可する新たな在留資格「特定技能」を創設。

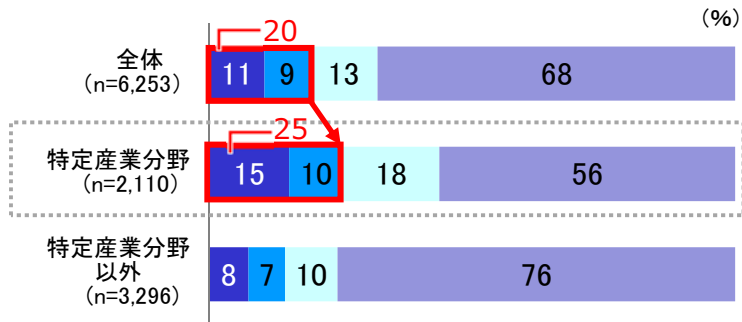
<在留資格「特定技能」に係るリーフレット／法務省HP>

<http://www.moj.go.jp/content/001290039.pdf>

Q2 外国人労働者を雇用していますか。

- ・20%が「外国人労働者の雇用経験あり(現在、雇用している／過去に雇用したことがある)」と回答しました。特定産業分野は、25%と全体と比べ+5ptとなりました。
- ・特定産業分野別では、「現在、雇用している」と回答した企業は、「素形材産業」が40%と最も多く、次いで「農業」が33%、「産業機械製造業」が29%、「宿泊」が29%となりました。

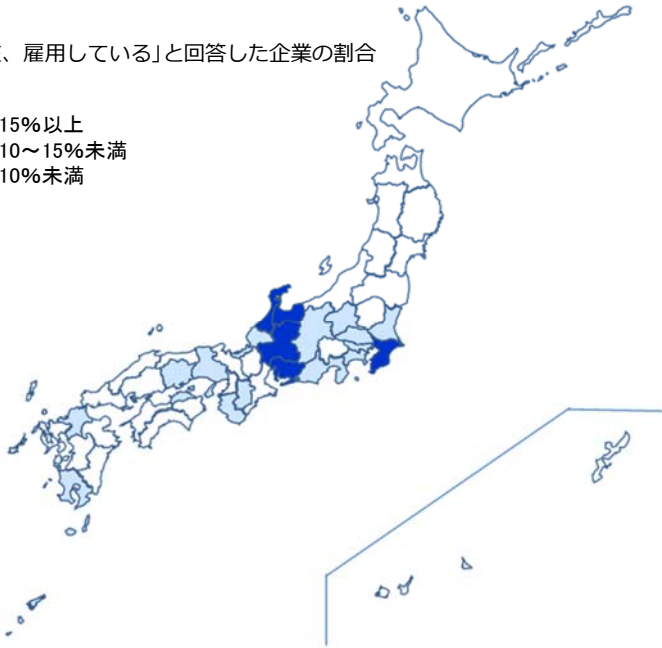
- 現在、雇用している
- 現在雇用していないが、過去に雇用したことがある
- これまで雇用したことがない(検討したことあり)
- これまで雇用したことがない(検討もしていない)



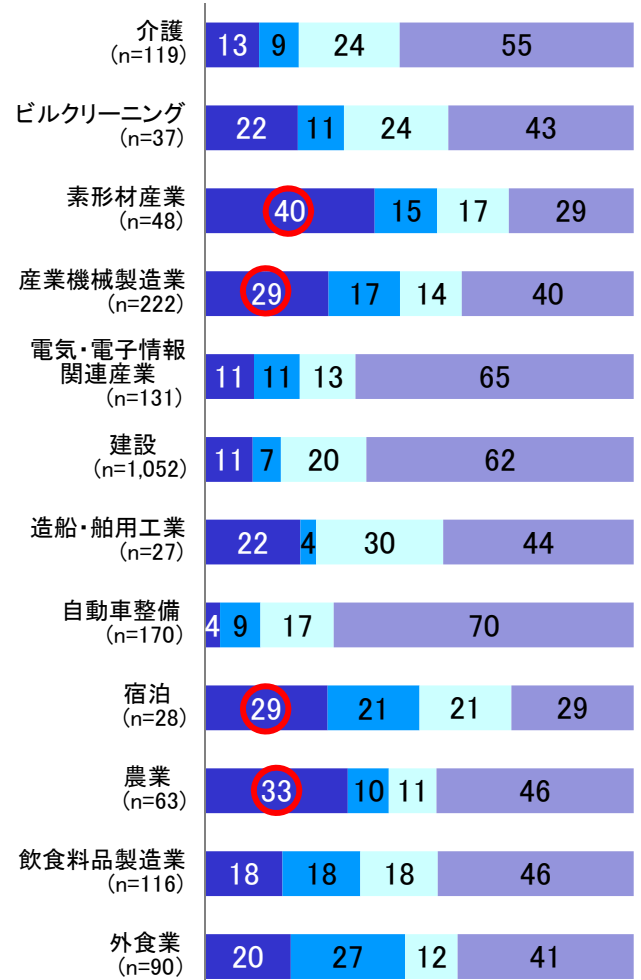
<都道府県別>

「現在、雇用している」と回答した企業の割合

- 15%以上
- 10～15%未満
- 10%未満



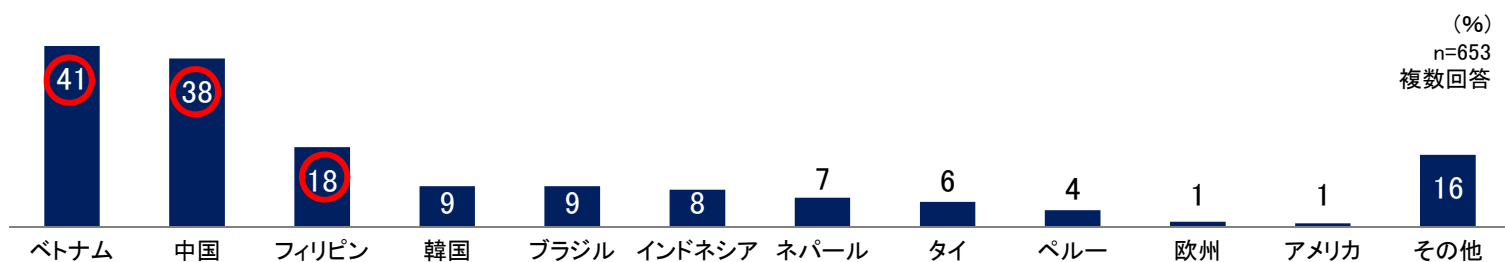
<特定産業分野(14業種)>



※航空・漁業は回答少数のため掲載せず

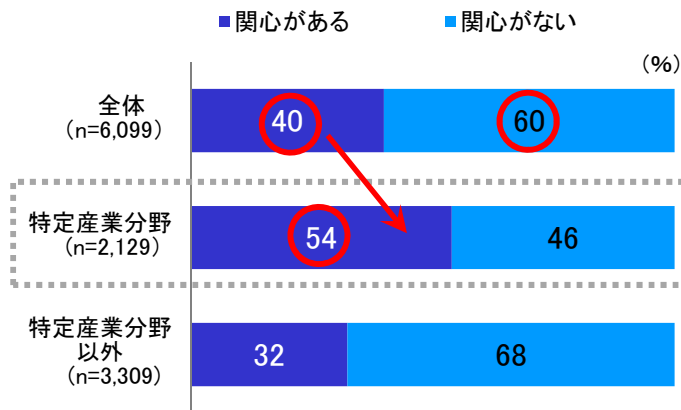
- ・「現在、雇用している」外国人労働者の国籍は、「ベトナム」が41%と最も多く、次いで「中国」が38%、「フィリピン」が18%となりました。

<現在、雇用している外国人労働者の国籍>

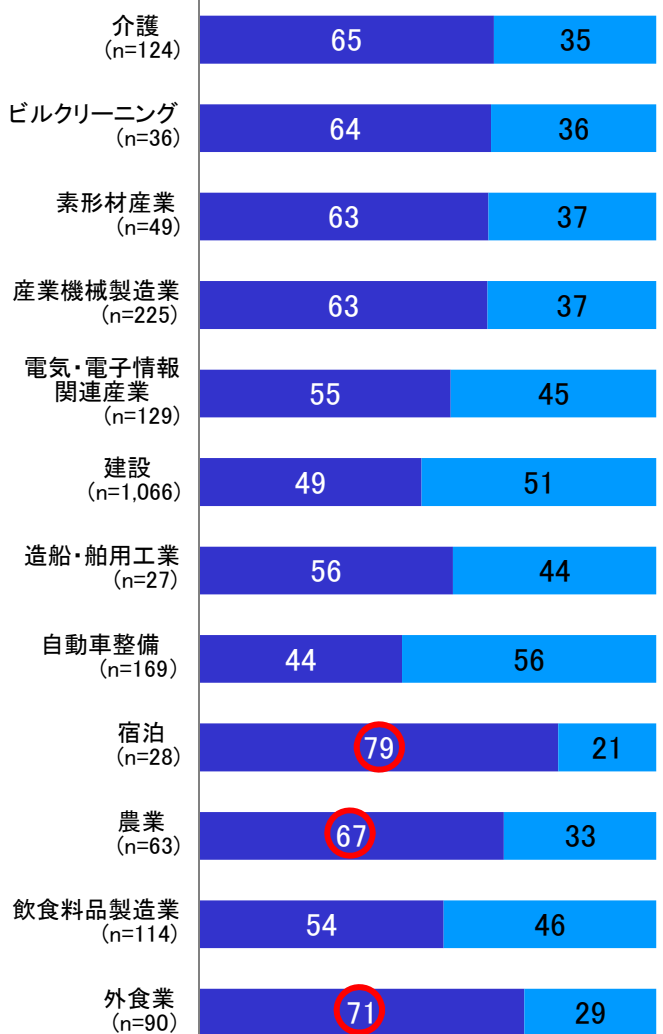


Q3 今後の外国人労働者の雇用に、関心がありますか。

- ・「関心がある」が40%、「関心がない」が60%となりました。特定産業分野は、「関心がある」が54%と、全体と比べ+14ptとなりました。
- ・特定産業分野別では、「関心がある」と回答した企業は、「宿泊」が79%と最も多く、次いで「外食業」が71%、「農業」が67%となりました。



< 特定産業分野(14業種) >



※航空・漁業は回答少数のため掲載せず

< 都道府県別 >

「関心がある」と回答した企業の割合

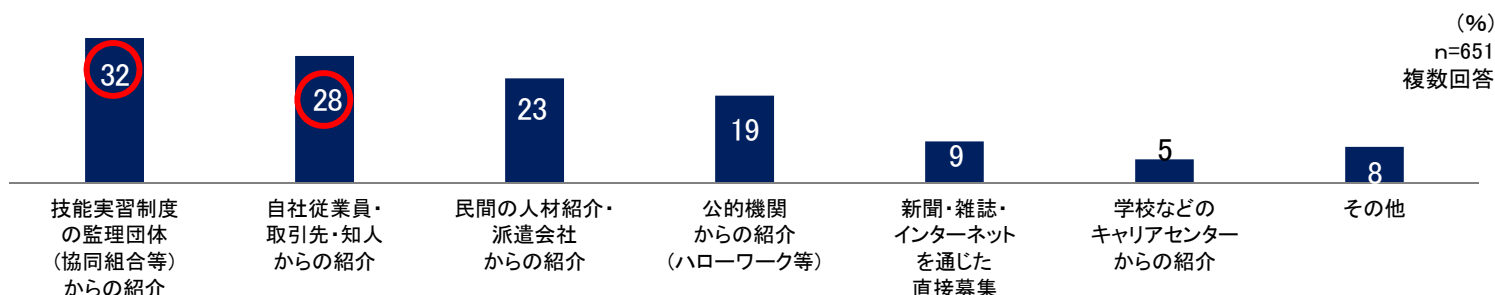
■ 45%以上
■ 35～45%未満
■ 35%未満



Q4 どのような方法で外国人労働者を募集しましたか。 ※Q2で外国人労働者を「現在、雇用している」と回答した方

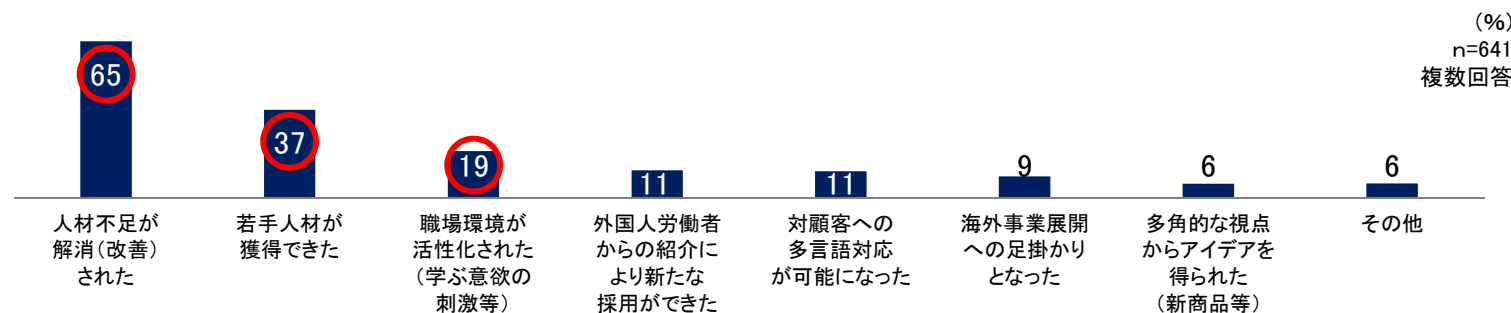
- ・「技能実習制度の監理団体(※)からの紹介」が32%と最も多く、次いで「自社従業員・取引先・知人からの紹介」が28%となりました。

※技能実習制度は、開発途上地域等への技能等の移転を図り、その経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的とする制度。技能実習生を受け入れる方式は「企業単独型」と「団体監理型」の2つのタイプがあり、「団体監理型」では事業協同組合や商工会等の営利を目的としない団体(監理団体)が技能実習生を受け入れ、傘下の企業等で技能実習を実施している。



Q5 外国人労働者を雇用して「良かったこと」は何ですか。 ※Q2で外国人労働者を「現在、雇用している」と回答した方

- ・「人材不足が解消(改善)された」が65%と最も多く、次いで「若手人材が獲得できた」が37%、「職場環境が活性化された」が19%となりました。

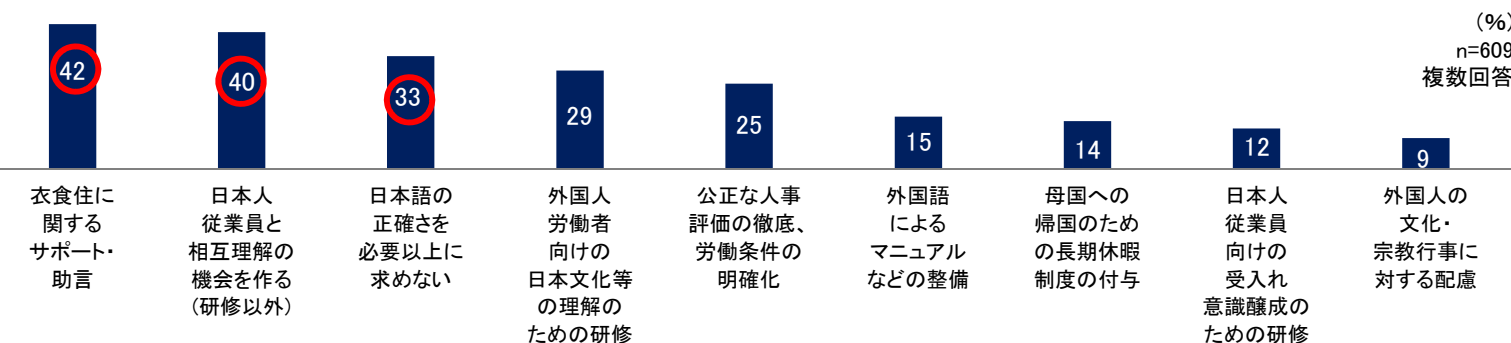


<その他の具体的な内容(自由記入)>

- ✓大変まじめで日本人労働者にいい刺激になり、職場が活性化した(南関東/製造業)
- ✓異文化交流により社員に国際感覚が身につく、他言語の学習意欲に変化が現れた(九州・沖縄/建設業)
- ✓人材不足解消につながったが、言語や生活習慣の違いにより顧客とのトラブルもあった(北関東/建設業)

Q6 外国人労働者が活躍できる職場作りのために「工夫している取組み」は何ですか。 ※Q2で外国人労働者を「現在、雇用している」と回答した方

- ・「衣食住に関するサポート・助言」が42%と最も多く、次いで「日本人従業員と相互理解の機会を作る」が40%、「日本語の正確さを必要以上に求めない」が33%となりました。



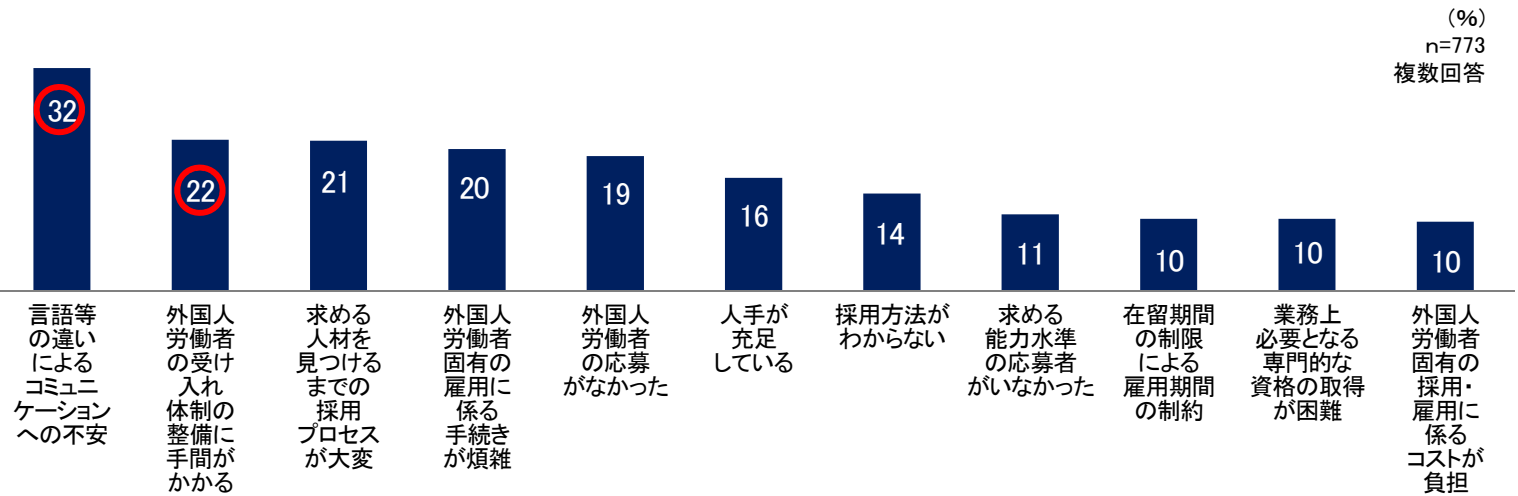
<その他の具体的な内容(自由記入)>

- ✓外国人労働者が講師となり、語学研修を行うことで従業員間のコミュニケーションを図る(南関東/サービス業)
- ✓困り事を言える人を明確にして、相談しやすい環境を作る(東海/業種未回答)

Q7 外国人労働者を雇用したことがない理由は何ですか

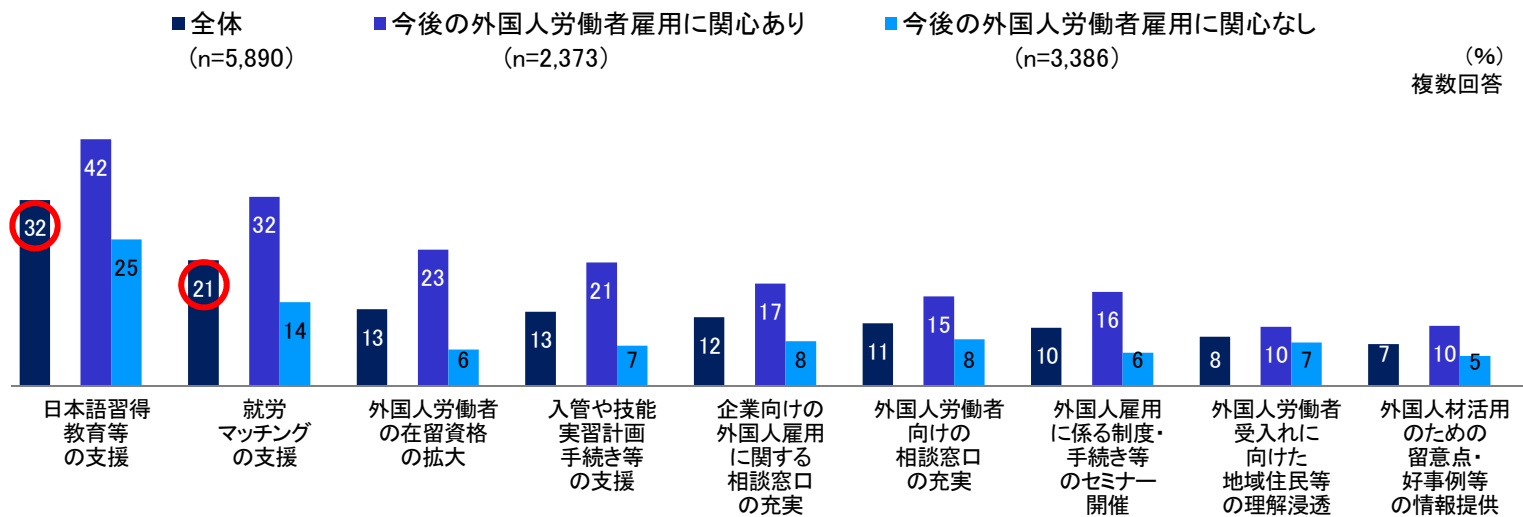
※Q2で「外国人労働者の雇用を検討したことはあるが、雇用したことはない」と回答した方

- ・「言語等の違いによるコミュニケーションへの不安」が32%と最も多く、次いで「外国人労働者の受け入れ体制の整備に手間がかかる」が22%となりました。



Q8 外国人労働者の雇用に向けて「行政に期待する支援」は何ですか。

- ・「日本語習得教育等の支援」が32%と最も多く、次いで「就労マッチングの支援」が21%となりました。
- ・「今後の外国人労働者雇用に関心あり」と回答された方は、すべての項目で「関心なし」と回答された方を上回りました。



【参考:DIの推移】
＜全体＞

(pt)

	2015年			2016年												2017年											
	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
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
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
従業員過不足	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	▲35.9	▲34.0	▲33.9	▲35.8	▲36.2	▲36.7

	2018年												2019年				
	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
業況	0.4	0.5	▲0.3	1.1	0.9	▲0.8	▲0.4	▲1.1	▲1.5	▲1.0	▲0.9	▲0.6	▲1.4	▲3.0	▲4.6	▲5.4	▲4.9
将来	7.9	8.0	9.0	10.0	10.2	9.3	8.5	6.6	6.7	5.9	6.5	6.6	4.4	5.2	3.0	1.1	0.4
従業員過不足	▲38.2	▲37.3	▲41.8	▲43.0	▲40.6	▲42.7	▲42.0	▲41.4	▲42.1	▲43.2	▲42.2	▲43.5	▲42.1	▲43.6	▲43.9	▲44.2	▲44.0

＜業種別(直近6ヵ月)＞

(pt)

	製造業						建設業						卸・小売業						サービス業					
	12月	1月	2月	3月	4月	5月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	12月	1月	2月	3月	4月	5月
業況	▲0.6	0.0	▲6.5	▲5.6	▲8.9	▲7.3	10.2	11.4	10.4	7.7	8.0	8.8	▲12.7	▲16.6	▲17.2	▲19.3	▲19.6	▲21.6	1.0	▲1.1	▲0.7	▲1.7	▲2.1	▲1.4
従業員過不足	▲41.8	▲36.1	▲40.8	▲40.3	▲40.1	▲39.7	▲60.8	▲59.2	▲60.7	▲57.7	▲61.5	▲61.3	▲32.1	▲32.4	▲30.0	▲31.3	▲32.0	▲29.5	▲39.6	▲41.0	▲42.1	▲44.9	▲43.1	▲43.7

＜従業員規模別(直近6ヵ月)＞

(pt)

	5人以下						6～20人						21人以上					
	12月	1月	2月	3月	4月	5月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	12月	1月	2月	3月	4月	5月
業況	▲9.5	▲13.6	▲12.9	▲13.5	▲16.1	▲14.4	2.2	3.2	3.5	1.1	0.7	▲0.5	9.6	11.5	2.5	2.3	6.0	5.8
従業員過不足	▲31.2	▲30.6	▲31.4	▲34.3	▲32.2	▲34.0	▲47.4	▲45.7	▲48.2	▲47.8	▲50.3	▲48.1	▲57.7	▲55.7	▲57.2	▲54.9	▲57.8	▲55.9

＜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					
	12月	1月	2月	3月	4月	5月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	12月	1月	2月	3月	4月	5月
業況	7.9	2.9	2.0	▲0.7	▲1.4	2.6	▲2.3	1.3	▲4.6	▲5.9	▲11.6	▲18.0	▲3.1	0.3	▲3.3	▲9.3	▲9.1	▲5.8	0.9	▲1.9	▲7.9	▲8.5	▲5.3	▲5.6	▲6.8	▲7.8	▲7.9	▲8.3	▲4.8	▲9.1
地域内業況	0.7	▲6.6	▲5.3	▲15.3	▲18.0	▲11.2	▲20.3	▲15.7	▲17.5	▲24.7	▲30.8	▲34.4	▲14.3	▲16.1	▲22.2	▲21.7	▲27.9	▲23.1	▲8.8	▲13.0	▲15.1	▲19.3	▲17.0	▲19.9	▲12.0	▲19.6	▲23.2	▲25.4	▲19.2	▲25.8
従業員過不足	▲49.3	▲45.6	▲50.0	▲44.1	▲43.7	▲47.1	▲34.1	▲36.9	▲31.5	▲37.9	▲41.9	▲43.4	▲44.4	▲38.3	▲43.5	▲46.5	▲45.1	▲38.7	▲38.2	▲38.8	▲38.8	▲41.6	▲42.0	▲42.8	▲53.8	▲45.6	▲50.6	▲50.5	▲50.2	▲50.0

	東海						関西						中国						四国						九州・沖縄					
	12月	1月	2月	3月	4月	5月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	12月	1月	2月	3月	4月	5月
業況	0.0	1.6	0.3	▲4.6	▲5.3	▲2.7	1.2	1.4	6.7	0.2	▲0.6	▲3.0	▲0.7	▲3.0	▲5.2	▲3.5	▲7.6	▲3.2	▲5.0	▲6.9	▲6.8	▲15.7	5.3	0.9	▲1.7	▲2.9	▲4.6	▲0.3	▲8.1	▲3.2
地域内業況	▲3.2	▲1.3	▲4.3	▲17.1	▲17.7	▲16.2	▲8.8	▲11.2	▲9.6	▲15.3	▲16.9	▲15.9	▲10.8	▲8.2	▲10.0	▲11.6	▲17.6	▲12.0	▲10.9	▲12.4	▲16.9	▲21.7	▲7.6	▲9.8	▲8.2	▲9.7	▲11.7	▲12.0	▲17.6	▲13.4
従業員過不足	▲44.0	▲40.1	▲47.2	▲40.8	▲45.2	▲45.5	▲40.8	▲40.3	▲37.6	▲39.6	▲40.0	▲41.2	▲46.7	▲49.7	▲50.8	▲47.7	▲44.4	▲45.4	▲47.9	▲41.7	▲43.5	▲50.4	▲49.2	▲41.0	▲45.8	▲45.4	▲46.4	▲45.5	▲46.5	▲46.2

※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 = (増加・好転・過剰などの回答割合) - (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/>