
中小企業調査
『大同生命サーベイ』
半期レポート

－ 平成29年10月～平成30年3月度調査 －

平成30年6月

 大同生命保険株式会社

■はじめに

当社は、中小企業の景況感や経営課題の解決に向けたお取組みなどに関するアンケート調査『大同生命サーベイ』を毎月実施し、調査結果を「月次レポート」としてお届けしています。

この「半期レポート」は、月次レポートの分析を深めたものであり、調査結果をより多くの方々にお役立ていただくことを目的としています。

大同生命はこれからも、「中小企業とともに歩む」という“想い”をより多くの方々にお伝えし、ニッポンの未来をつくる中小企業の永続的発展をご支援できるよう取り組んでまいります。

目次

第1章 景気動向・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P 2

- 1. 景気動向・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P 2
- 2. 景況感に影響を与えた要因・・・・・・・・・・・・・・・・P 4

第2章 個別テーマ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P 5

- 1. 知的財産の保護・活用・・・・・・・・・・・・・・・・P 5
 - 2. 仕事と介護の両立・・・・・・・・・・・・・・・・P 7
 - 3. 事業承継への取組み・・・・・・・・・・・・・・・・P 9
 - 4. 人材確保への取組み・・・・・・・・・・・・・・・・P 11
 - 5. 賃上げの実施意向・・・・・・・・・・・・・・・・P 13
- 参考：調査概要・・・・・・・・・・・・・・・・P 15

- ・調査期間 平成 29 年 10 月～平成 30 年 3 月
- ・調査対象 全国の企業経営者（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（従業員規模別）

	10月	11月	12月	1月	2月	3月
回答企業数	4,253	4,181	4,159	4,235	4,353	4,265
うち 5 人以下	1,571	1,539	1,525	1,628	1,632	1,578
うち 6～10 人	929	906	932	908	966	955
うち 11～20 人	776	786	765	808	808	776
うち 21 人以上	947	915	905	868	919	928
うち無回答	30	35	32	23	28	28

－ 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、当社の統一的な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。

※本資料で表示する回答率（％）等は、小数点第 1 位（景況感是小数点第 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。

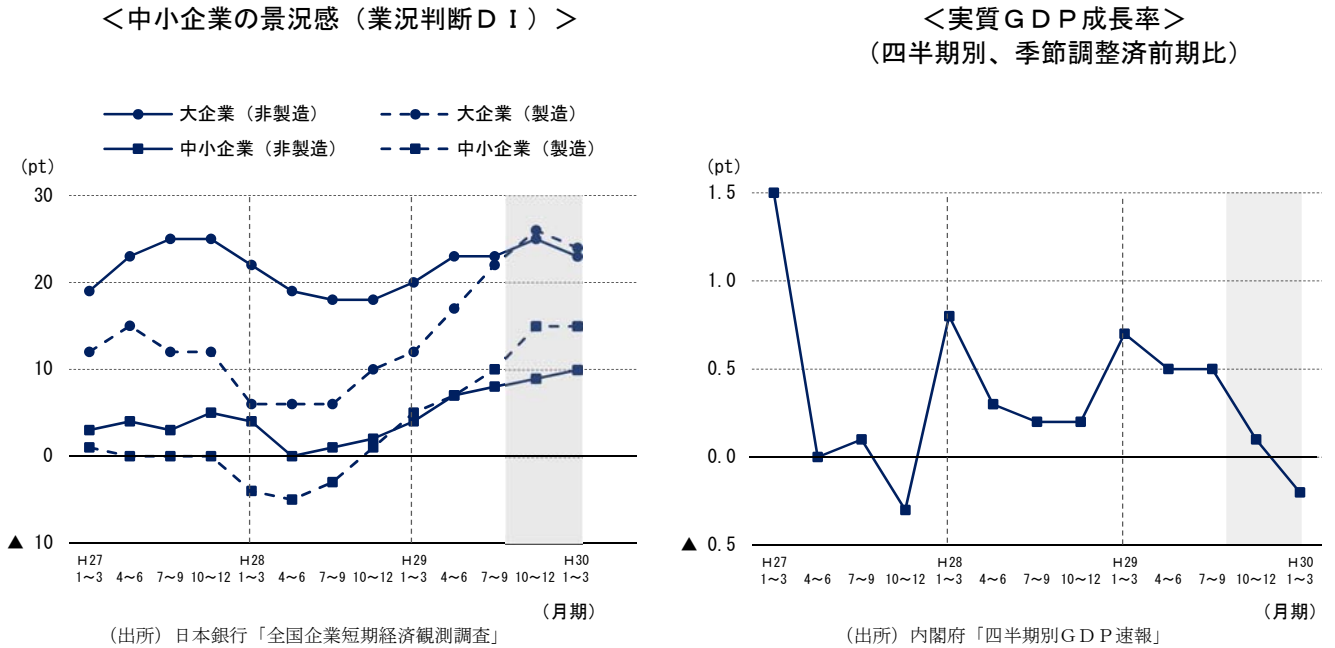
※本調査は、当社ご契約企業を中心に実施しており、各調査結果に若干の偏りが生じる場合があります。

第1章 景気動向

1. 景気動向

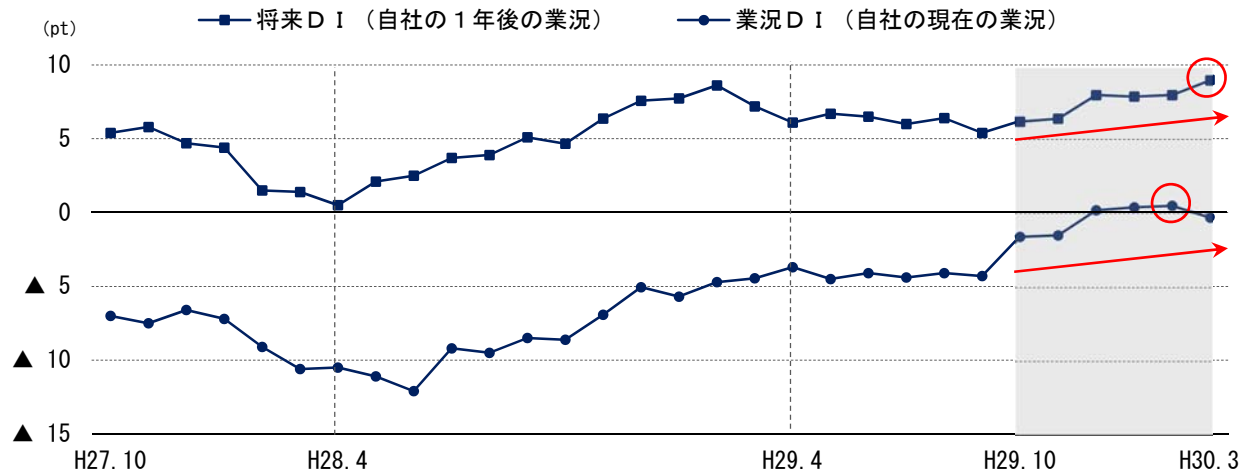
平成29年10月～平成30年3月（当下半期）は、雇用・所得環境の改善が続くなか、実質GDPは、平成30年1～3月期が9四半期ぶりのマイナスとなり、一旦成長が足踏みする結果となりましたが、このようななかでも、中小企業の景況感は改善傾向で推移しました。

図表1 景況感の推移



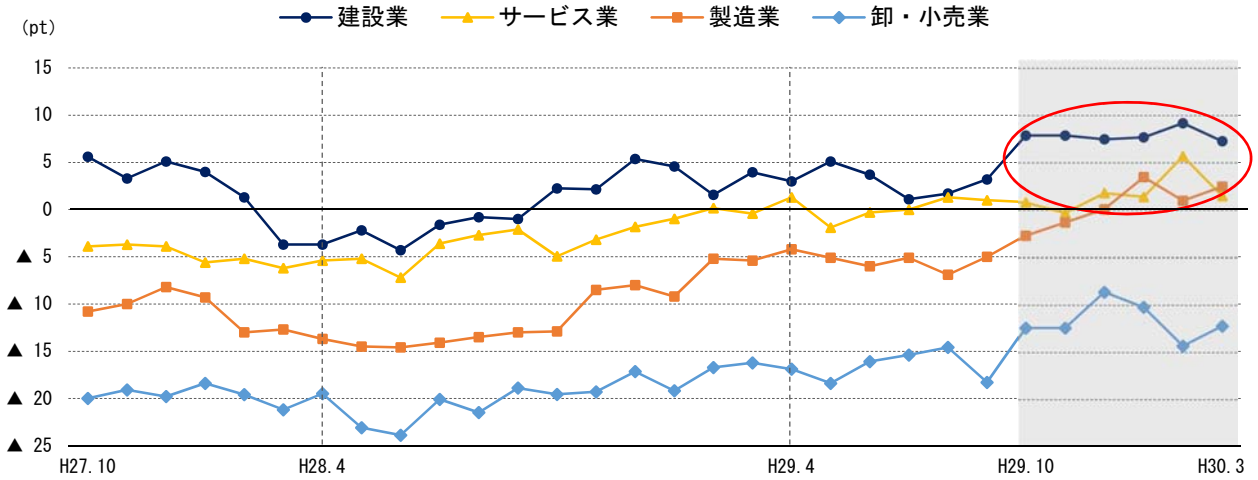
本調査の大宗を占める小規模企業においても、当下半期の業況は堅調に推移。特に、平成30年2月の業況D I、平成30年3月の将来D Iは、平成27年10月の調査開始以来の最高値を更新しました。

図表2 大同生命サーベイ 業況・将来D I



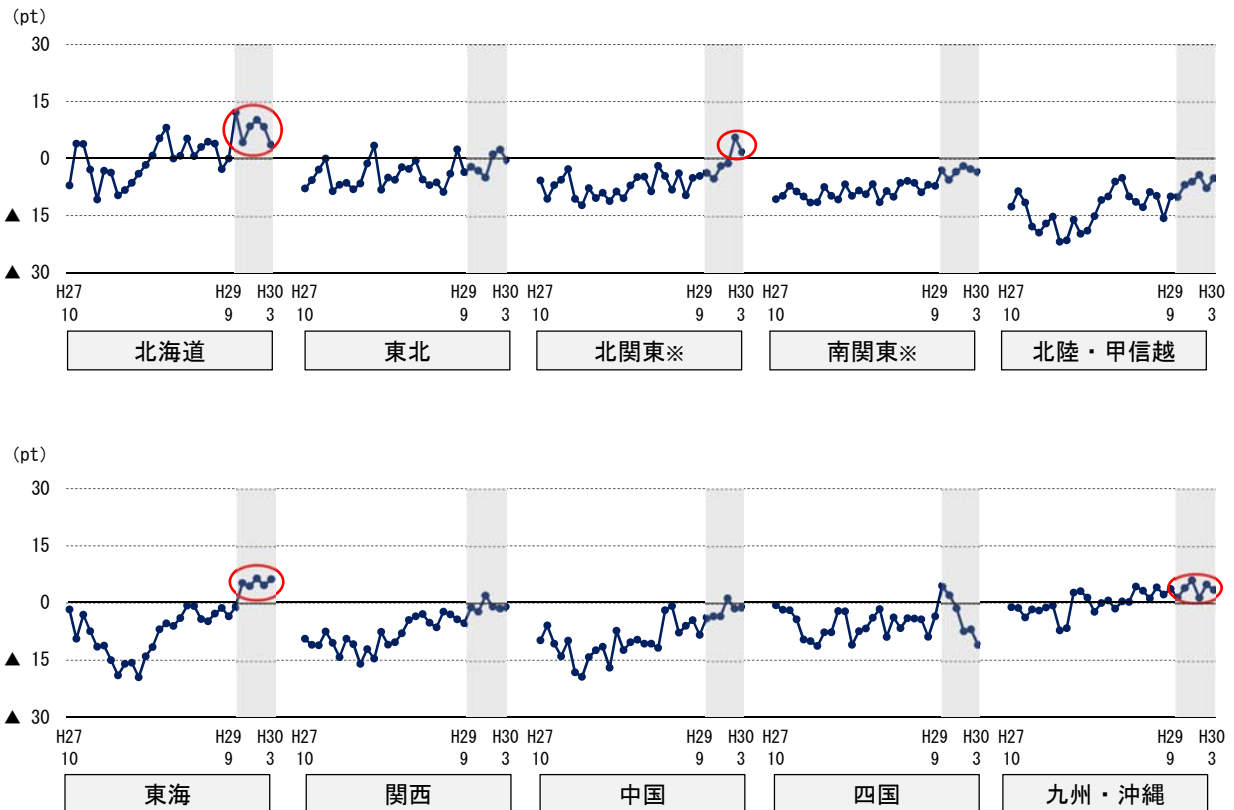
業況DIを業種別にみても、各業種ともに調査開始以来の高水準で推移しており、「建設業」「サービス業」「製造業」はプラス圏内で推移しました。

図表 3 大同生命サーベイ 業況DI (業種別)



地域別では、「北海道」「東海」「九州・沖縄」がプラス圏内で推移し、他地域と比べて高くなっています。また、北関東では、調査開始以来、はじめてプラスに転じました。

図表 4 大同生命サーベイ 業況DI (地域別)



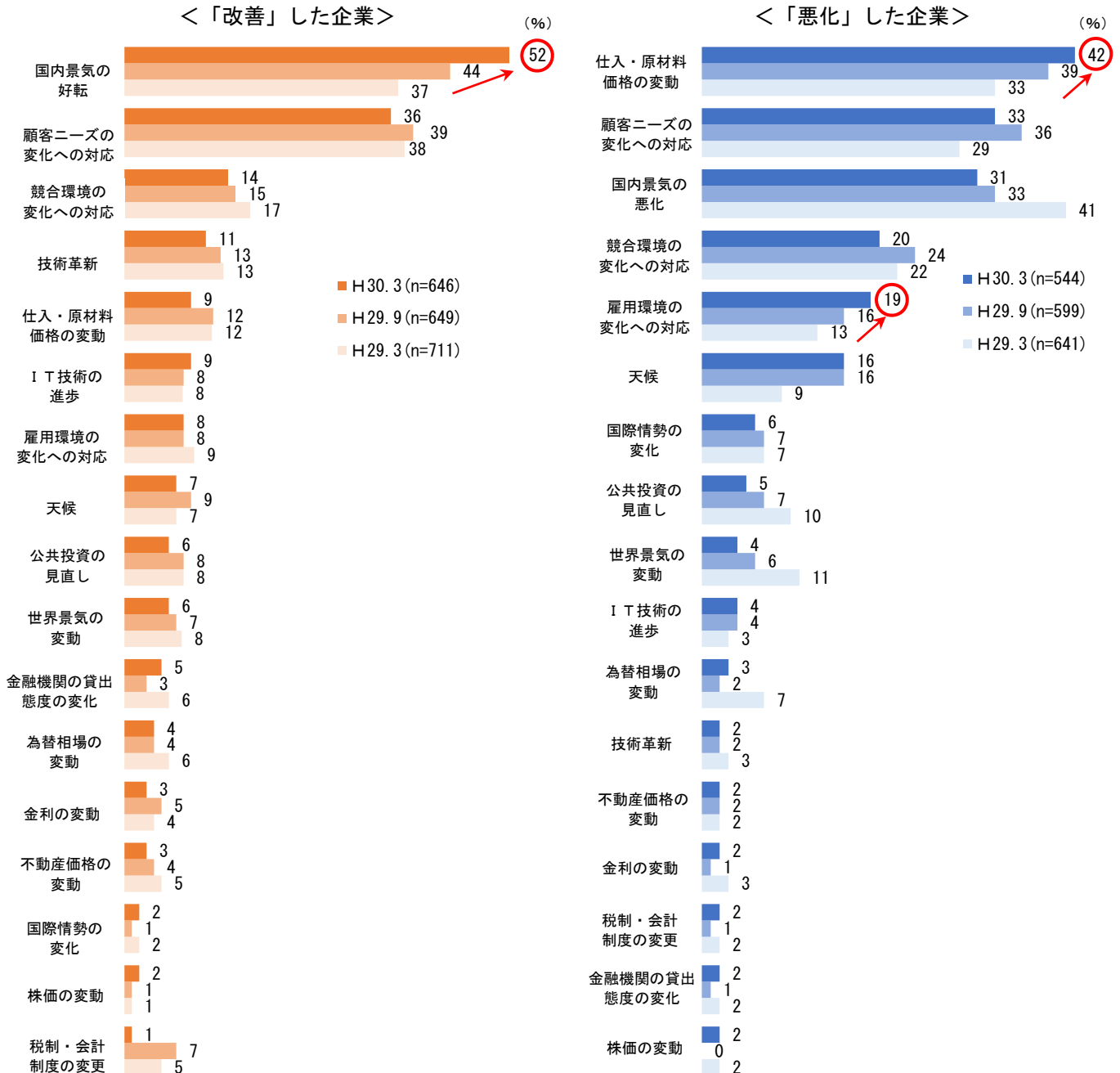
※北関東：茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県
 ※南関東：千葉県、東京都、神奈川県

2. 景況感に影響を与えた要因（前年同月比較）

景況感に影響を与えた要因をみると、「業況が改善した」と回答された企業では、「国内景気の好転」が約5割と最も多くなっています。

一方、「悪化した」企業では、「仕入・原材料価格の変動（高騰）」のほか、「雇用環境の変化への対応」が増加しており、環境変化への対応が難しい経営環境がうかがえます。

図表 5 景況感に影響を与えた要因



経営者の声（景況感や経営課題）

※平成30年3月度調査から抜粋

- ・ 仕事は増えており売上も増加見込みだが、人材確保が困難（南関東／サービス）
- ・ 仕入・原材料価格の安定化が一番の課題（北陸・甲信越／製造）
- ・ 慢性的な人手不足と社員の高齢化が課題であり、若手社員の育成が急務（東海／建設）

第2章 個別テーマ

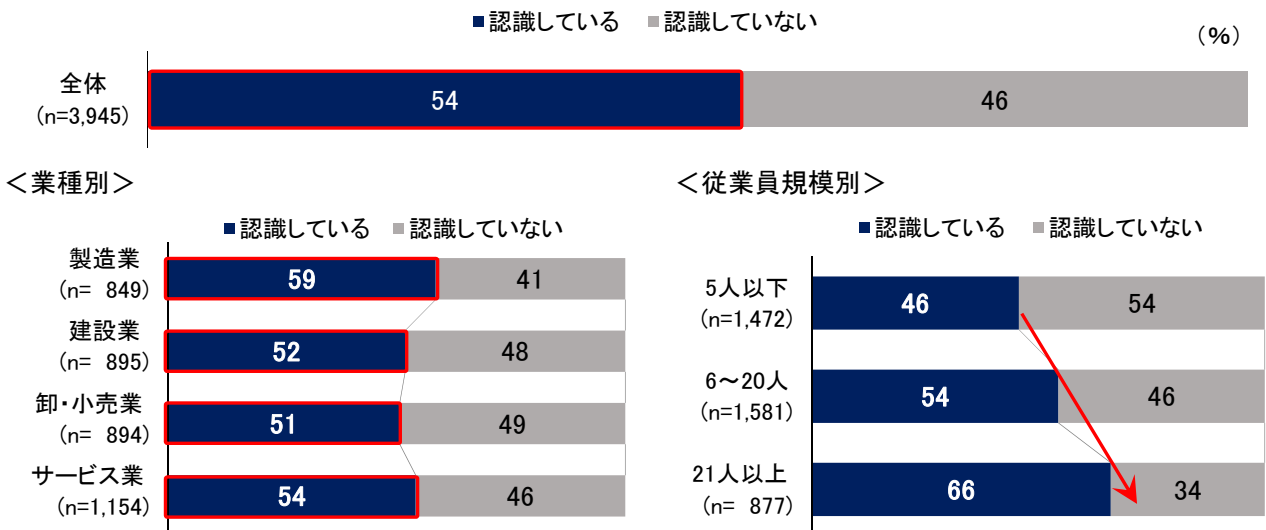
1. 知的財産の保護・活用（10月度）

企業の競争力強化に向け、独自のノウハウやデータ等を含む「知的財産」の効果的な保護・活用への関心が高まるなか、中小企業での活用実態について調査しました。

知的財産※を「経営資源として認識している」が約5割となっています。業種別では、全業種で「認識している」が5割以上となり、従業員規模別では、規模が大きいほど「認識している」が多くなっています。

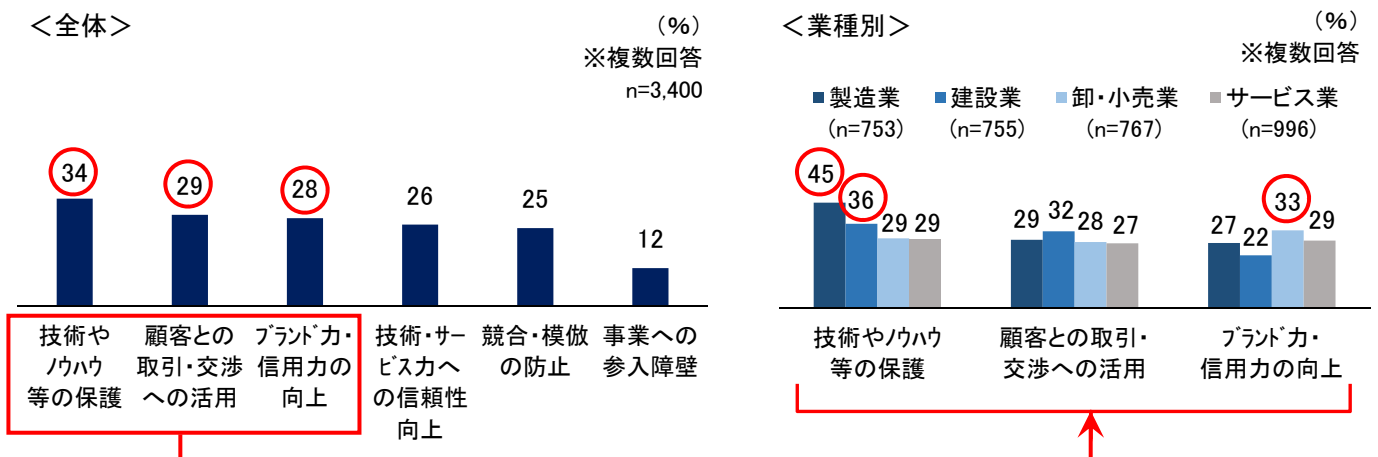
※特許権や商標権など法的に権利化されたものに加え、「販売マニュアル」や「顧客情報」などの独自のノウハウ・データ等を含みます。

図表 6 経営資源としての知的財産の認識状況



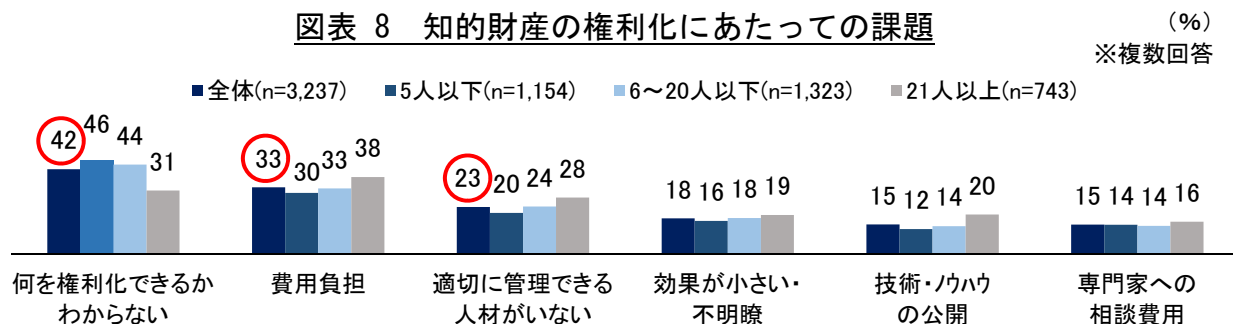
知的財産の権利化（特許権や商標権等の出願・取得・維持）に期待する効果では、「技術やノウハウ等の保護」「顧客との取引・交渉への活用」「ブランド力・信用力の向上」が多くなっています。業種別では、「製造業」「建設業」で「技術やノウハウ等の保護」が、「卸・小売業」で「ブランド力・信用力の向上」が多くなっています。

図表 7 知的財産の権利化に対する期待



知的財産の権利化にあたっての課題では、「何を権利化できるかわからない」が約4割と最も多く、次いで「費用負担」「適切に管理できる人材がない」となっています。

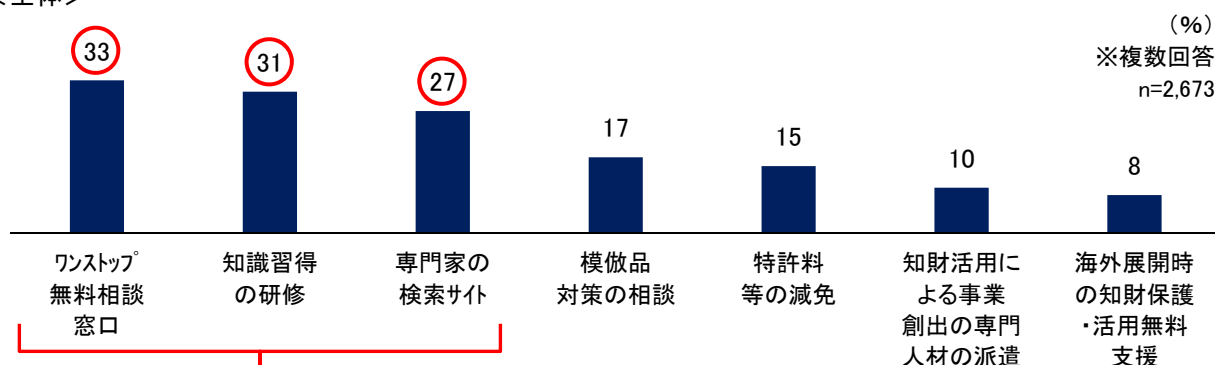
図表 8 知的財産の権利化にあたっての課題



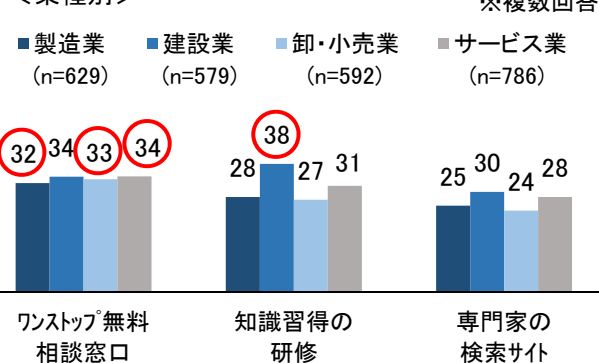
知的財産に関する行政や支援機関等による取組みのうち関心のあるものは、「ワンストップ無料相談窓口」「知識習得の研修」「専門家の検索サイト」がそれぞれ約3割と多くなっています。業種別では、「製造業」「卸・小売業」「サービス業」で「ワンストップ無料相談窓口」が、建設業で「知識習得の研修」が最も多くなっています。

図表 9 知的財産に関する行政や支援機関等の取組みで関心のあるもの

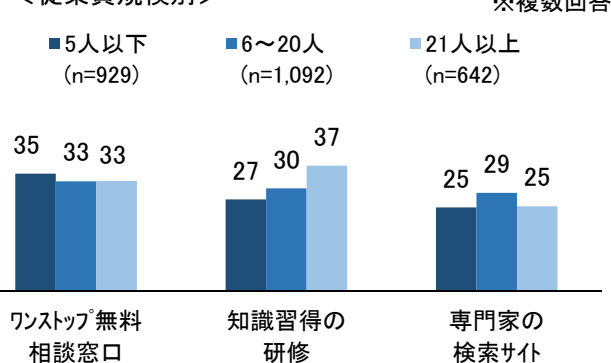
<全体>



<業種別>



<従業員規模別>



経営者の声（知的財産の保護・活用）

※平成29年10月度調査から抜粋

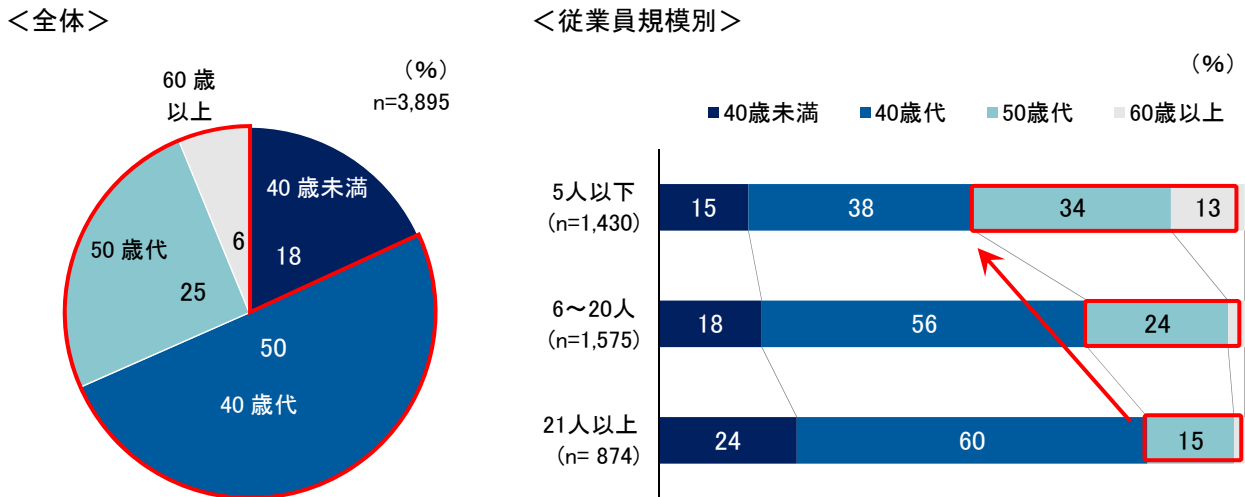
- ・業界で良い技術や知識を共有し、常に新しい情報を仕入れている（南関東／小売 [生花販売]）
- ・知的財産の活用方法など、定期的に学ぶ場や研究する機会が欲しい（九州・沖縄／情報通信）

2. 仕事と介護の両立（11月度）

少子高齢化の進行にともない、親族の介護を理由に離職を余儀なくされる方が増加しつつあるなか、貴重な人材確保に向けた「仕事と介護の両立」について調査しました。

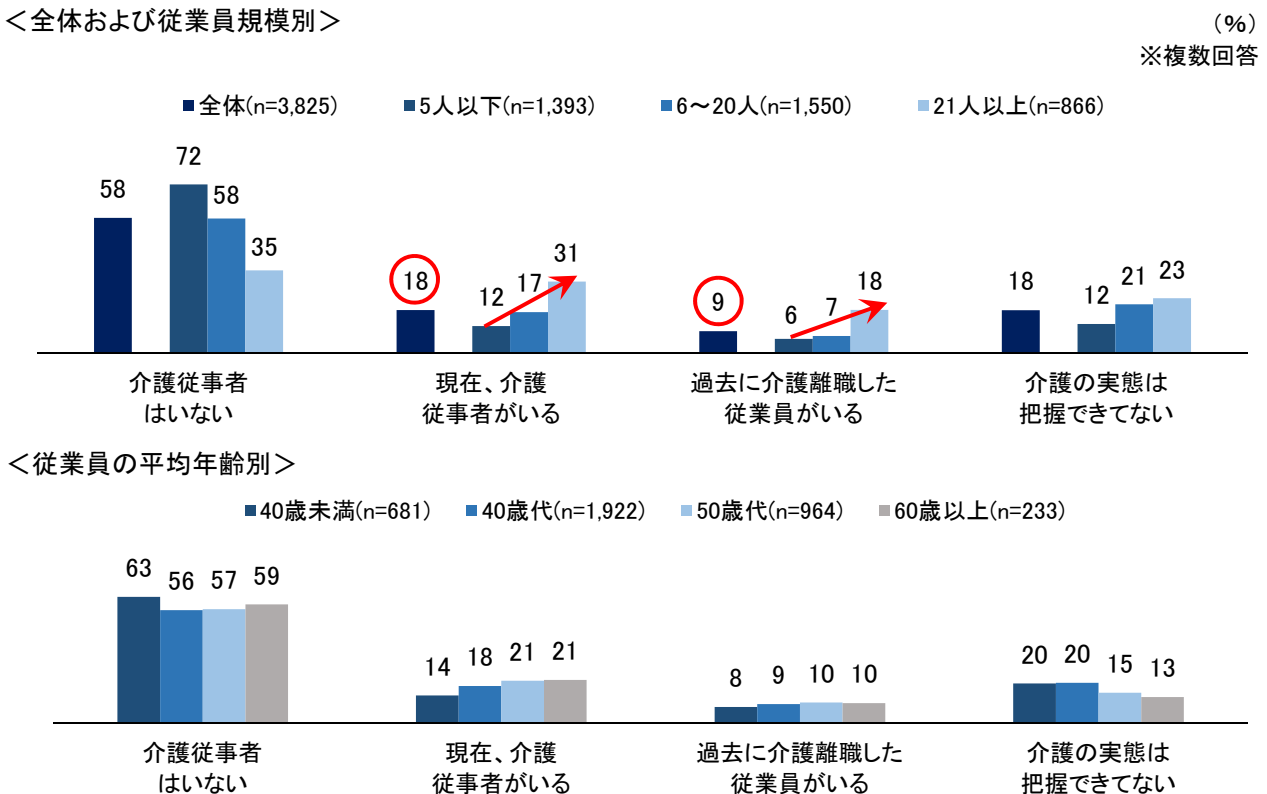
従業員の平均年齢は、今後介護に従事する可能性が高まる「40歳以上」が約8割となっています。従業員規模別では、規模が小さいほど平均年齢が高くなっています。

図表 10 従業員の平均年齢



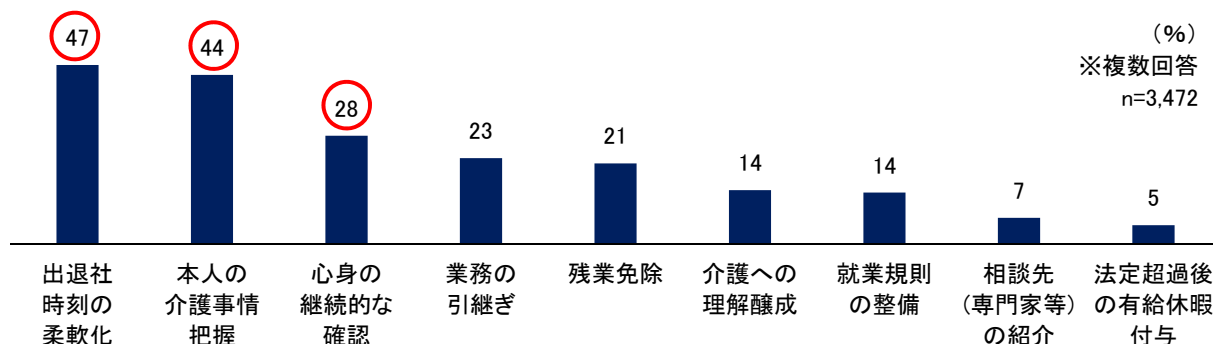
従業員の介護状況では、「介護従事者がいる・過去に介護離職者がいた」が約3割となり、従業員規模が大きいほど割合が多くなっています。

図表 11 従業員の介護状況



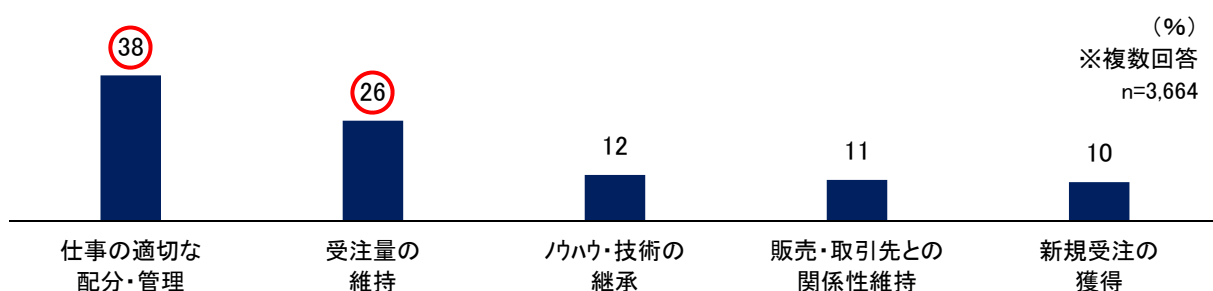
従業員の介護支援のための取組みでは、「出退社時刻の柔軟化」が約5割と最も多く、次いで「本人の介護事情の把握」「心身の継続的な確認」となっています。

図表 12 従業員の介護支援のための取組み



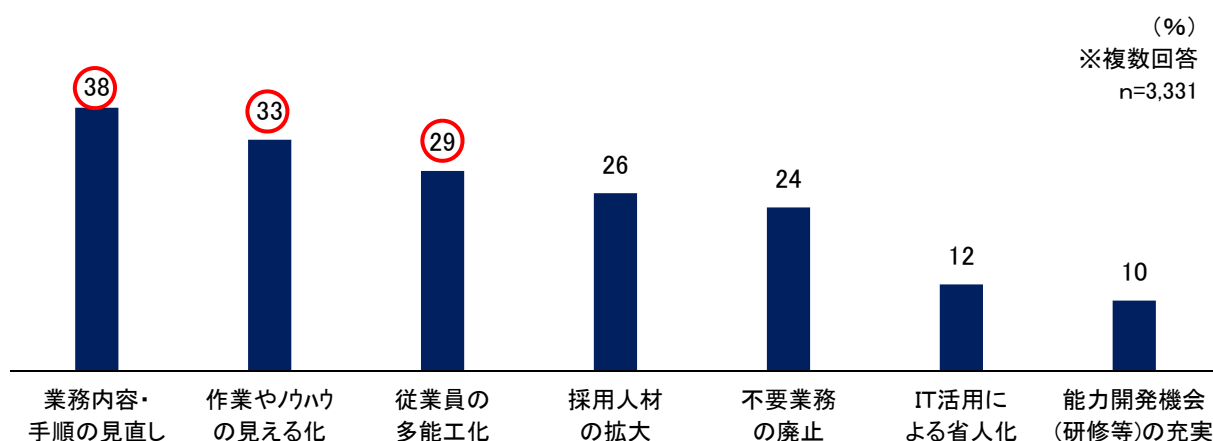
「仕事と介護の両立」に向けた事業上の課題では、「仕事の適切な配分・管理」が約4割と最も多く、次いで「受注量の維持」となっています。

図表 13 「仕事と介護の両立」に向けた事業場の課題



「仕事と介護の両立」に向けた事業上の課題に有効な取組みでは、「業務内容・手順の見直し」が約4割と最も多く、次いで「作業やノウハウの見える化」「従業員の多能工化」となっています。

図表 14 「仕事と介護の両立」に向けた事業場の課題に有効な取組み



経営者の声（仕事と介護の両立）

※平成 29 年 11 月度調査から抜粋

- ・地方は介護サービスの周知が不十分。日本は伝統的に家族が介護するという考え方が根強い（九州・沖縄／卸売）
- ・介護は負担が大きいため、職場での協力体制を強化し、事務の簡素化等を推進することが重要（関西／製造）

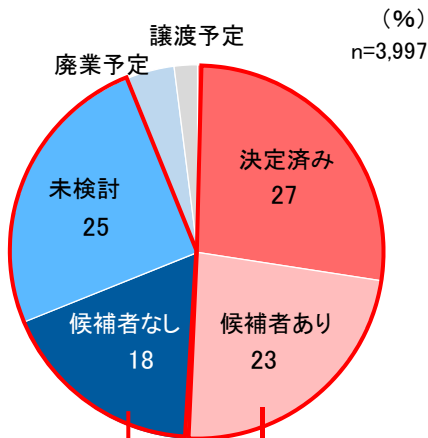
3. 事業承継への取組み（1 月度）

中小企業における事業承継の重要性が高まるなか、「後継者の選定状況」や「承継時の課題」について調査しました。

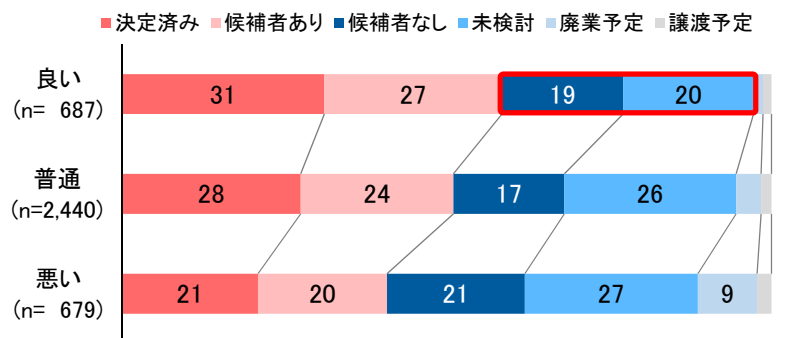
後継者の選定状況では、「後継者決定済み・候補者あり」が約5割となっています。「候補者なし・未検討」は約4割となり、景況感（業況DI）が「良い」企業でも同程度の割合となっています。また、経営者が代替わりするほど、「後継者決定済み・候補者あり」が多くなっています。

図表 15 後継者の選定状況

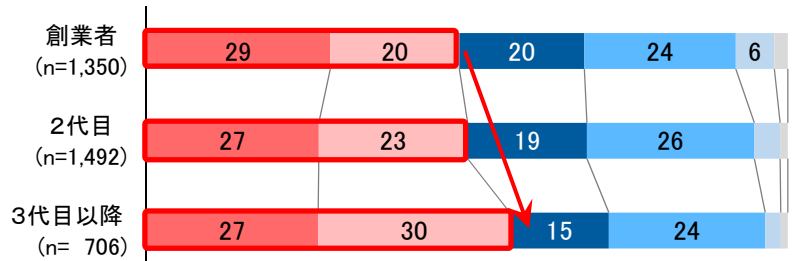
<全体>



<業況DI別>



<経営者の代替わり別>



<「後継者がいない」「未検討」の理由>

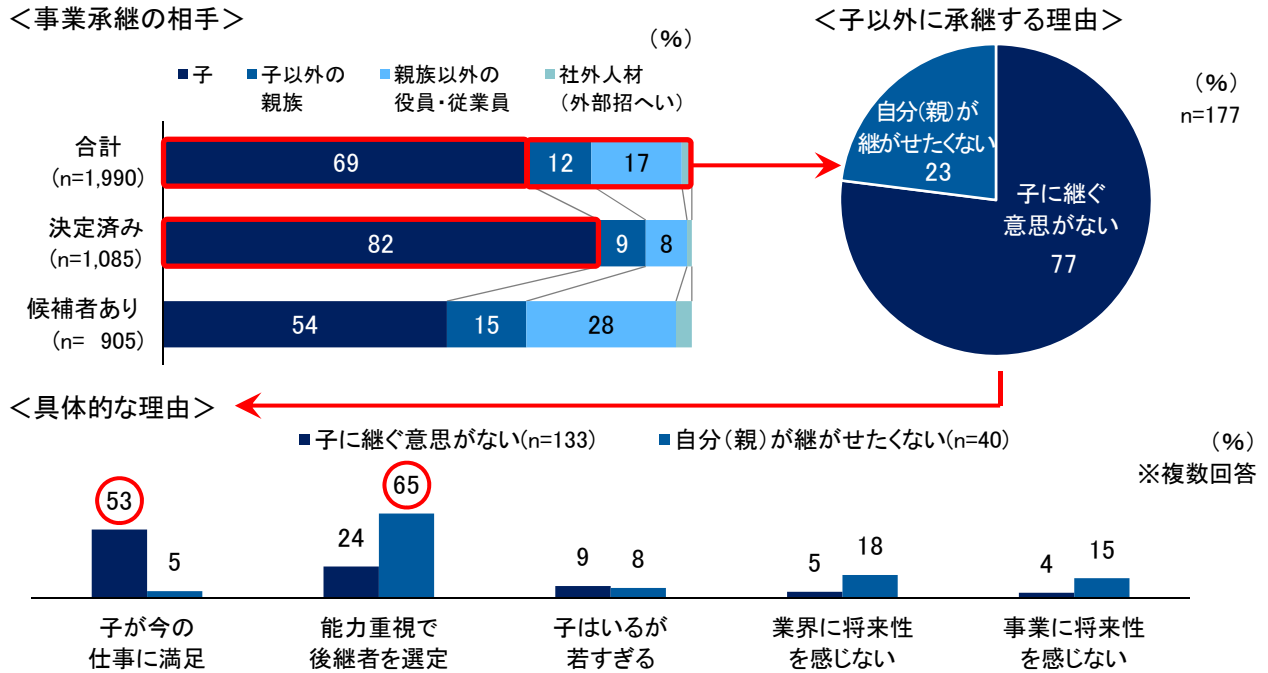
- ・現在の業況では、承継・譲渡ともに難しい（北関東／サービス）
- ・先代から事業を引き継いだばかりで、まだ何も準備していない（東北／製造）
- ・子が小さく、先のことが不透明であり、子が成人したときの業界状況によって検討したい（北陸・甲信越／製造）

<「準備していること」や「有効と思われる取組み」>

- ・後継者と一緒に将来の経営ビジョンを策定。夢を語り合っている（東海／卸・小売）
- ・自社株の適切な評価や長期間での贈与に取り組んでいる（中国／卸・小売）
- ・後継者を、マネジメントやビジネススキルなどの知識を習得する研修会に参加させている（東北／建設）
- ・子の独立心を育成するため、他企業で仕事をさせている（南関東／建設）

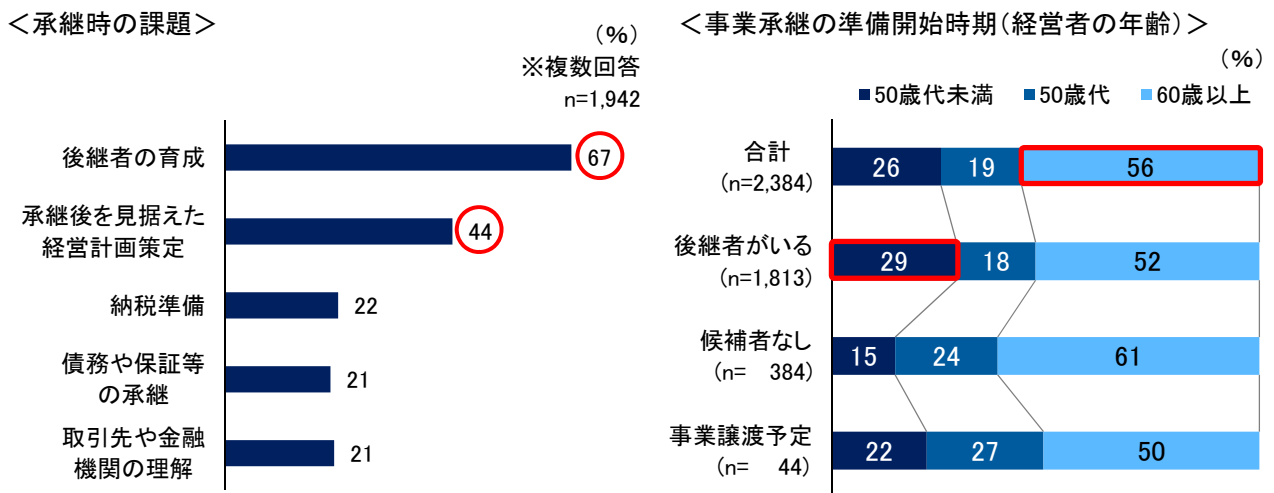
事業承継の相手では、「子」が約7割と最も多くなり、特に「後継者を決定済み」の企業で多くなっています。また、「子」以外に承継する理由では、「子に継ぐ意思がない」が約8割、「自分（親）が継がせたくない」が2割となっています。「子に継ぐ意思がない」理由では、「子が今の仕事に満足」、「自分（親）が継がせたくない」理由では、「能力重視で後継者を選定」が最も多くなりました。

図表 16 事業承継の相手



事業承継の課題では、「後継者の育成」が約7割と最も多く、次いで「承継後を見据えた経営計画策定」となっています。事業承継の準備開始時期（経営者の年齢）では、「60歳以上」が約6割と最も多く、「後継者がいる企業」では「50歳代未満」の割合も多くなっています。

図表 17 事業承継の課題・時期



経営者の声（事業承継への取組み）

※平成30年1月度調査から抜粋

- ・子や親族以外の後継者の選定に必要な準備や方法を教えて欲しい（関西／サービス）
- ・自社株評価や贈与税の軽減のための情報収集が重要（中国／小売）

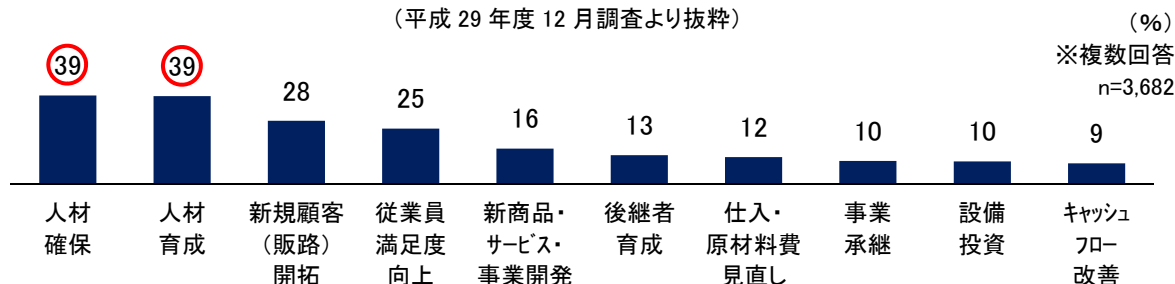
4. 人材確保への取組み（2月度） ※一部 12 月度調査を含む

企業の人手不足が深刻化するなか、「人材の充足状況」について調査しました。

平成 30 年に特に注力したい経営課題では、「人材確保」と「人材育成」がそれぞれ約 4 割となりました。

図表 18 平成 30 年に特に注力したい経営課題

（平成 29 年度 12 月調査より抜粋）

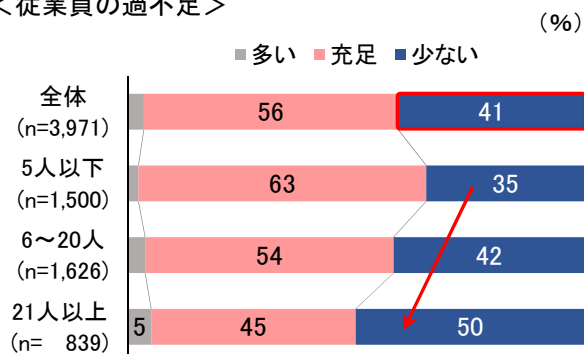


従業員の過不足では、「少ない」が約 4 割となり、従業員規模別では、規模が大きいほど「少ない」との回答が多くなっています。

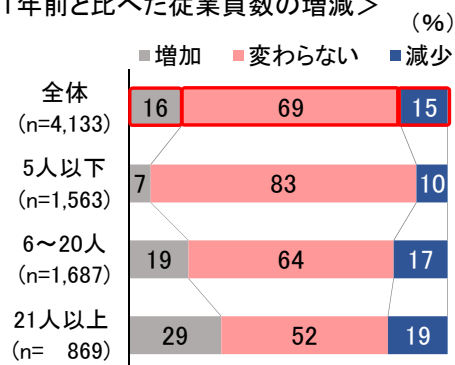
また、1 年前と比べた従業員数の増減では、「増加」が約 2 割、「変わらない」が約 7 割、「減少」が約 2 割となっています。

図表 19 従業員の過不足状況

<従業員の過不足>



<1年前と比べた従業員数の増減>

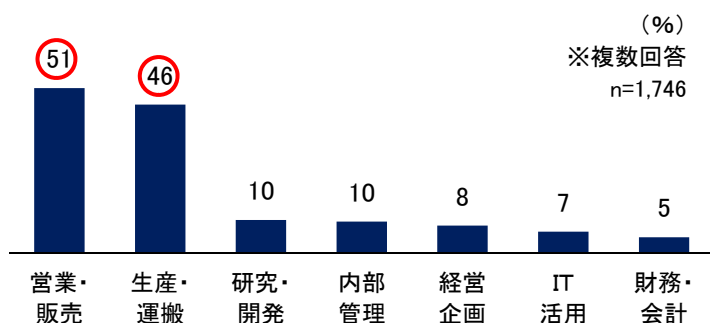


今後、従業員数を増やしたいと回答した企業でみると、「人員増強が必要な業務」では、「営業・販売」「生産・運搬」がそれぞれ約 5 割となっています。「求める人材」では、「一定経験のある若手層」が約 5 割と最も多く、次いで「即戦力となる中堅層」となっています。

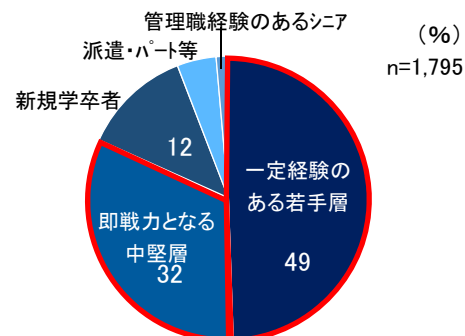
図表 20 人員増強が必要な業務

（今後、従業員数を増やしたいと回答した企業）

<人員増強が必要な業務>

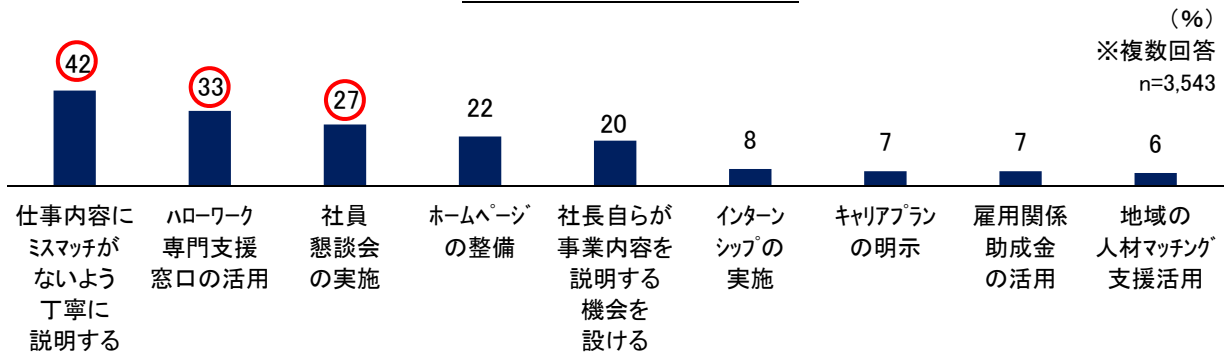


<求める人材>



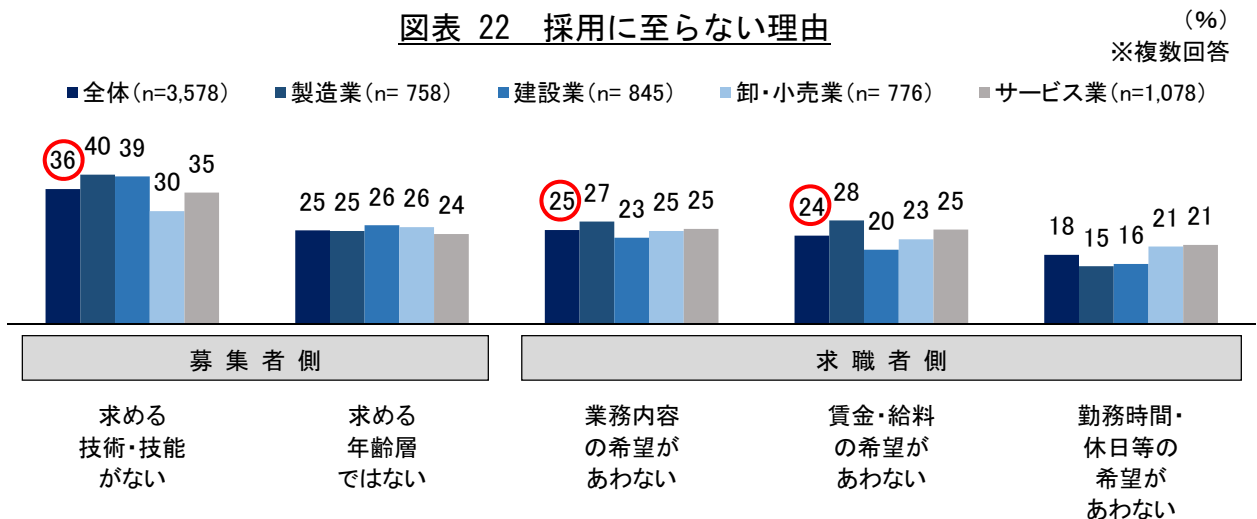
採用時の工夫では、「仕事内容にミスマッチがないよう丁寧に説明する」が約4割と最も多く、次いで「ハローワーク専門支援窓口の活用」「社員懇談会の実施」となっています。

図表 21 採用時の工夫



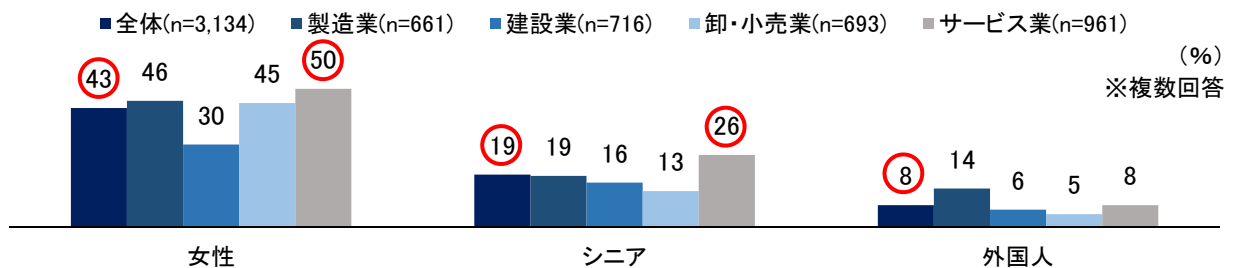
採用に至らない理由では、募集者側は「求める技術・技能がない」が約4割と最も多く、求職者側は「業務内容の希望があわない」「賃金・給料の希望があわない」が多くなっています。

図表 22 採用に至らない理由



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。また、業種別では、「サービス業」で「女性」「シニア」の採用が多くなっています。

図表 23 多様な人材の採用状況



経営者の声（人材確保への取組み）

※平成30年2月度調査から抜粋

- ・育児・介護中でも柔軟に勤務できる環境を従業員と共に整備するなど、風通しの良い職場作りが重要（東北／サービス）
- ・人手不足が深刻なため、今後は外国人の採用も検討していく（北関東／建設）

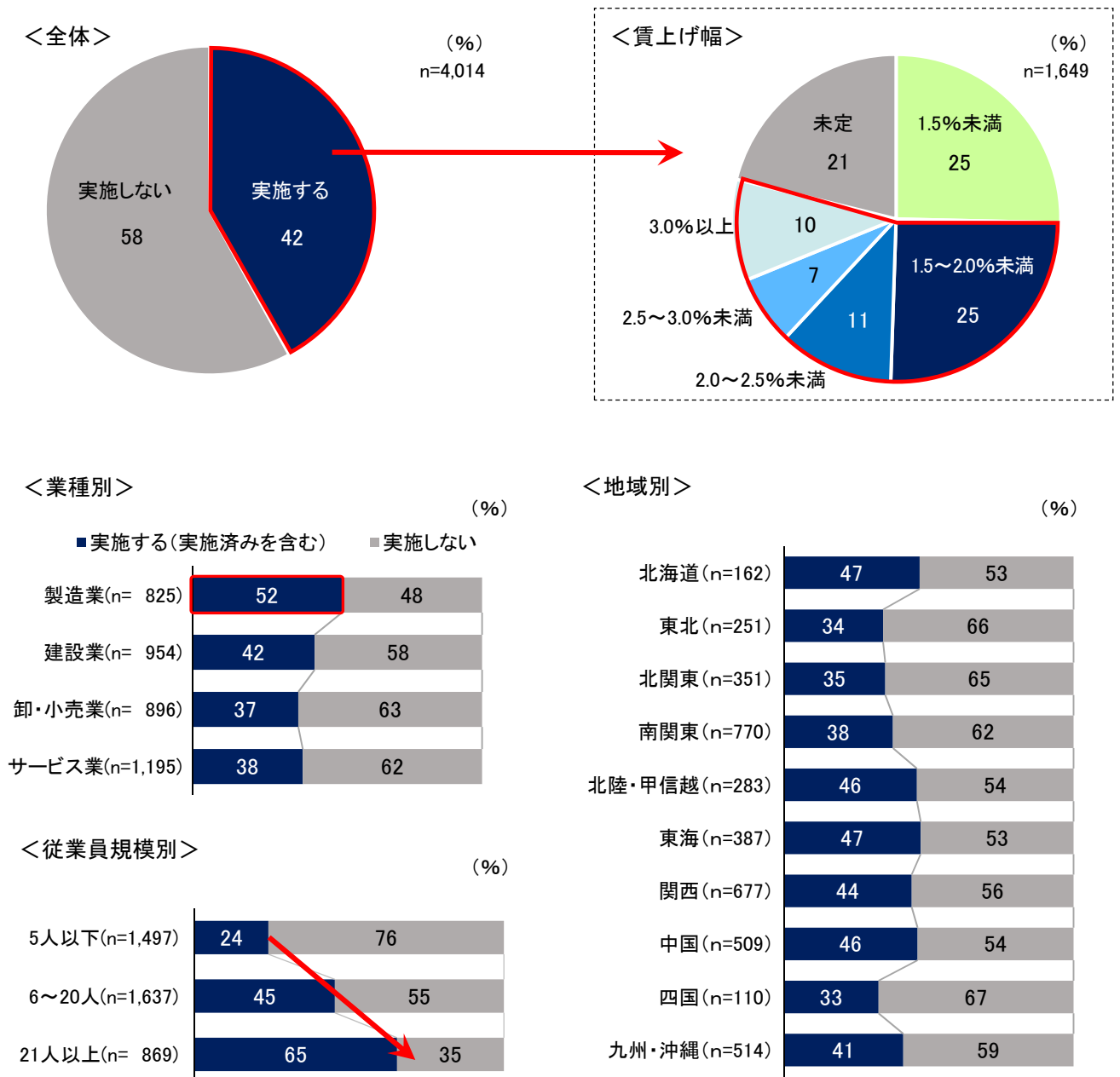
5. 賃上げの実施意向（3月度）

平成30年度税制改正では、「賃上げ」に積極的な企業の税負担軽減が予定されるなか、「賃上げの実施意向」について調査しました。

賃上げの実施意向では、「実施する」が約4割となりました。業種別では「製造業」が約5割と最も多くなっています。従業員規模別では、規模が大きいほど賃上げの実施意向が多くなっています。

また、賃上げ幅は法人税負担軽減の適用基準となる「1.5%以上」が約5割となっています。

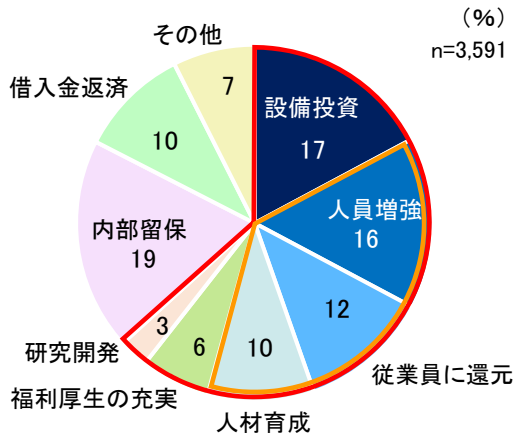
図表 24 賃上げの実施意向



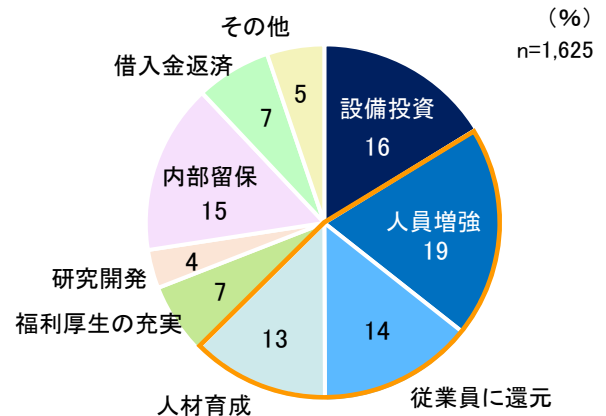
賃上げにより法人税が控除された場合の減税分の資金用途では、「設備投資・研究開発」や「人員増強・従業員に還元」など、前向きな投資が多くなっています。賃上げを実施すると回答した企業でみると、「人員増強」「従業員に還元」「人材育成」の割合が多くなっています。

図表 25 賃上げにより法人税が控除された場合の減税分の資金用途

<全体>

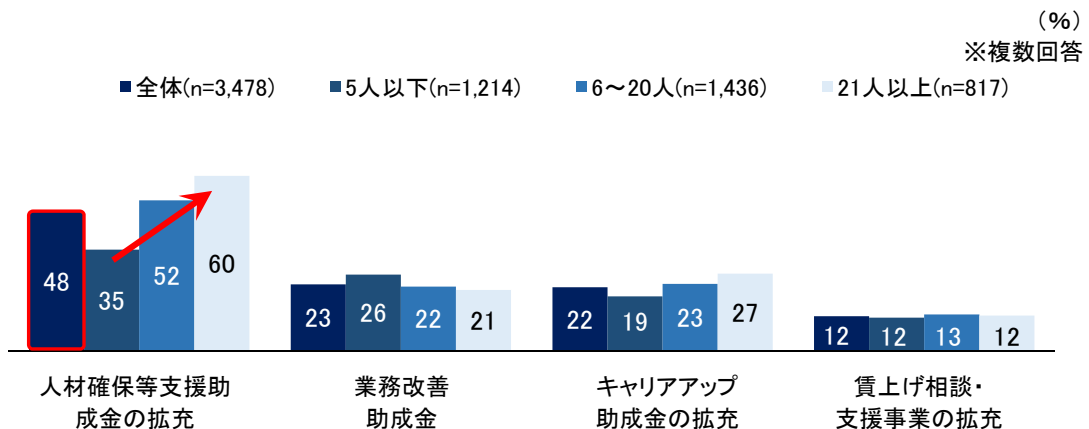


<賃上げを実施すると回答した企業>



関心のある賃上げ支援策では、「人材確保等支援助成金の拡充」が約5割と最も多く、次いで「業務改善助成金」となっています。従業員規模別では、規模が大きいほど「人材確保等支援助成金の拡充」が多くなっています。

図表 26 関心のある賃上げ支援策



人材確保等支援助成金：人事評価制度の整備や雇用管理の改善を通じて、賃金アップや生産性の向上を実現した場合に助成
 業務改善助成金：事業場内で最も低い賃金の引上げを行った中小企業事業主に助成
 キャリアアップ助成金：非正規雇用労働者の正社員化などの取組みを実施した場合に助成

参考：調査概要（回答企業の属性）

■回答企業数

	10月	11月	12月	1月	2月	3月
回答数	4,253	4,181	4,159	4,235	4,353	4,265

■従業員規模

	10月	11月	12月	1月	2月	3月
5人以下	1,571	1,539	1,525	1,628	1,632	1,578
6～10人	929	906	932	908	966	955
11～20人	776	786	765	808	808	776
21人以上	947	915	905	868	919	928
無回答	30	35	32	23	28	28

■業種

	10月	11月	12月	1月	2月	3月
製造業	915	848	848	872	888	880
建設業	944	956	932	939	997	999
卸・小売業	968	943	953	976	989	945
サービス業	1,255	1,270	1,281	1,301	1,324	1,287
その他	166	159	136	144	146	148
無回答	5	5	9	3	9	6

■地域

	10月	11月	12月	1月	2月	3月
北海道	153	163	165	165	172	167
東北	283	270	270	262	273	279
北関東	405	376	379	404	386	363
南関東	943	916	902	945	892	898
北陸・甲信越	341	306	331	310	322	301
東海	428	424	410	403	410	409
関西	708	712	737	726	778	697
中国	301	358	307	365	440	514
四国	96	95	103	95	116	113
九州・沖縄	595	561	555	560	564	524

■創業年数

	10月	11月	12月	1月	2月	3月
10年未満	432	441	417	423	434	425
10～30年未満	1,199	1,151	1,172	1,170	1,217	1,154
30～50年未満	1,358	1,326	1,303	1,391	1,370	1,363
50～100年未満	1,113	1,117	1,130	1,114	1,177	1,177
100年以上	136	127	119	125	132	131
無回答	15	19	18	12	23	15

■経営者の年齢

	10月	11月	12月	1月	2月	3月
40歳未満	239	223	232	217	223	225
40歳代	976	944	909	878	983	946
50歳代	1,160	1,186	1,215	1,206	1,278	1,246
60歳代	1,274	1,212	1,230	1,281	1,238	1,247
70歳以上	588	606	568	641	621	588
無回答	16	10	5	12	10	13

■経営者の性別

	10月	11月	12月	1月	2月	3月
男性	3,955	3,897	3,879	3,969	4,069	3,968
女性	298	284	280	266	284	297
無回答	—	—	—	—	—	—