

中小企業調査
『大同生命サーベイ』
月次レポート

— 平成30年10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10月1日(月)～10月31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	：4,345社	
➤調査内容	：1. 景況感 2. 中小企業の人材確保と働き方改革	

＜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		4,345	885	980	959	1,287	136	98
	北海道	155	24	35	32	50	7	7
	東北	289	46	82	57	75	15	14
	北関東※	288	53	75	62	87	3	8
	南関東※	880	182	141	201	296	26	34
	北陸・甲信越	299	79	73	52	79	11	5
	東海	336	102	79	66	69	10	10
	関西※	712	168	124	185	206	21	8
	中国	589	102	162	117	187	16	5
	四国	176	41	42	38	42	12	1
	九州・沖縄	621	88	167	149	196	15	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	1,655 (38.1)	10年未満	429 (9.9)	40歳未満	218 (5.0)
6～10人	871 (20.0)	10～30年未満	1,114 (25.6)	40歳代	907 (20.9)
11～20人	784 (18.0)	30～50年未満	1,329 (30.6)	50歳代	1,191 (27.4)
21人以上	931 (21.4)	50～100年未満	1,182 (27.2)	60歳代	1,265 (29.1)
無回答	104 (2.4)	100年以上	149 (3.4)	70歳以上	650 (15.0)
		無回答	142 (3.3)	無回答	114 (2.6)

性別	企業数 (占率)
男性	3,941 (90.7)
女性	300 (6.9)
無回答	104 (2.4)

※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。

<10月度調査のポイント>

1. 景況感

- ・「業況DI(自社の現在の業況)」は前月比+0.5ptと改善し、▲1.0ptとなりました。「将来DI」は前月比▲0.8ptと悪化し、5.9ptとなりました。

2. 個別テーマ：中小企業の人材確保と働き方改革

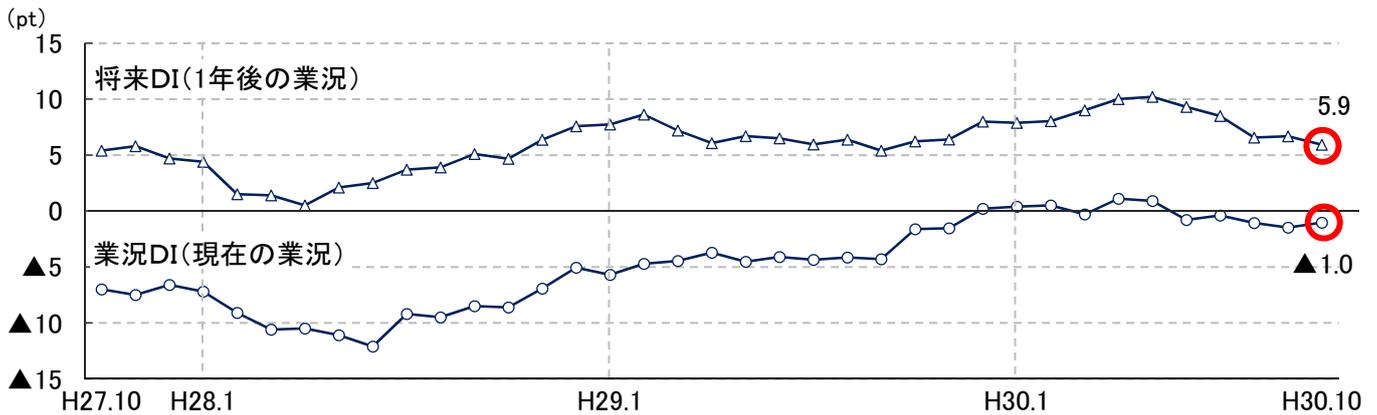
- ・少子高齢化の進行や有効求人倍率の高止まりが継続するなか、中小企業の「人材確保」などを調査しました。

→中小企業では「従業員の不足感」が昨年以上に高まっており、「運輸」「建設」「情報通信」の順で多くなっています。そのうち、「採用活動を行うが応募者が集まらない」と回答した企業は約5割、業種別では「医療・福祉」「宿泊・飲食」「運輸」の順で多くなりました。また、それらの業種では「高齢者」「女性」の活用が多く、特に「宿泊・飲食」では「外国人労働者」を積極的に活用している状況がうかがえます。

1. 景況感

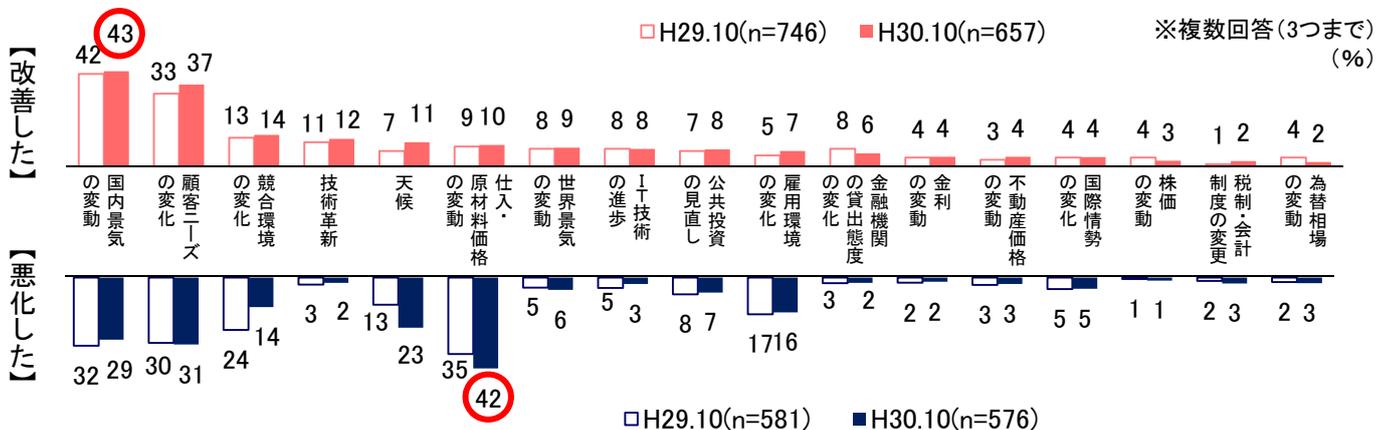
(1)現在の業況と将来の見通しの推移

- ・「業況DI(自社の現在の業況)」は前月比+0.5ptと改善し、▲1.0ptとなりました。
- ・「将来DI(自社の1年後の業況)」は前月比▲0.8ptと悪化し、5.9ptとなりました。



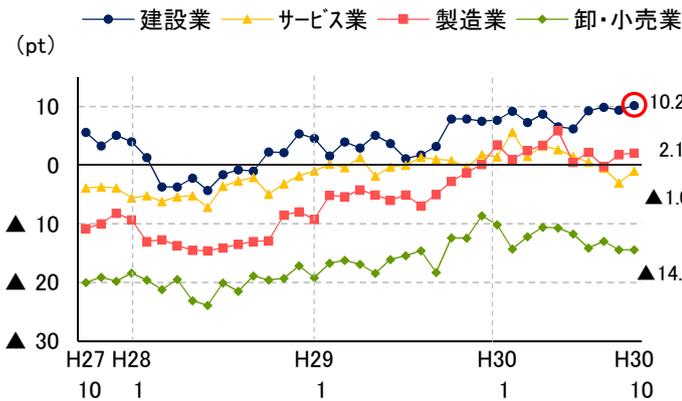
(2)景況感に影響を与えた要因

- ・「改善した」と回答された企業では、「国内景気の変動(好転)」が43%と最も多く、前年同月比+1ptと上昇しました。
- ・一方、「悪化した」企業では、「仕入・原材料価格の変動(高騰)」が42%と最も多く、前年同月比▲7ptと悪化しました。



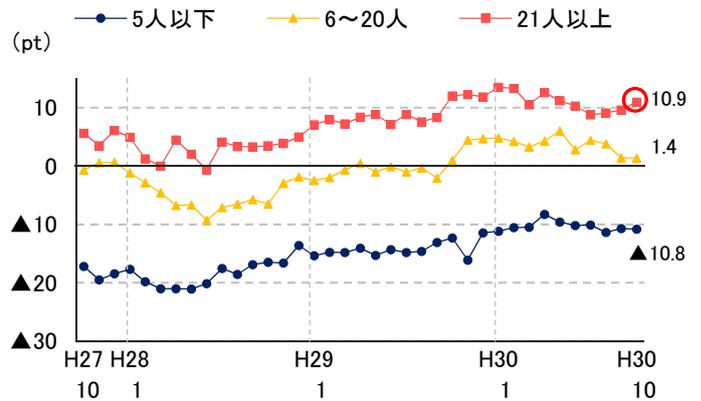
(3) 業種別の動向

・「業況DI」を業種別にみると、全業種で改善もしくは横ばいとなりました。特に「建設業」は、10.2pt(前月比+0.8pt)と、調査開始(H27.10)以来の最高値となりました。



(4) 従業員規模別の動向

・「業況DI」を従業員規模別にみると、「21人以上」で前月比+1.3ptと改善し、10.9ptとなりました。



(5) 地域別の動向

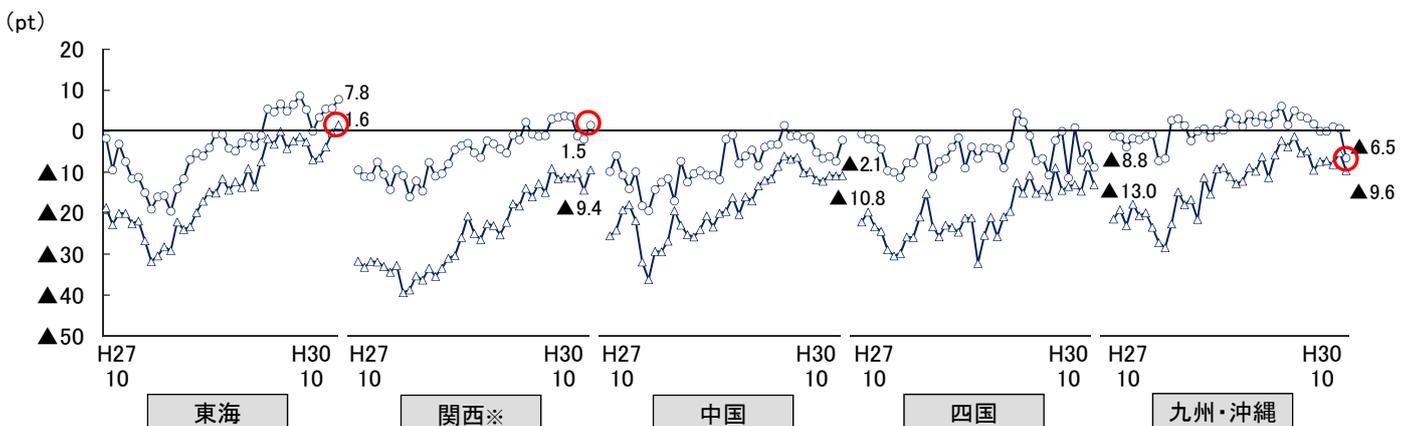
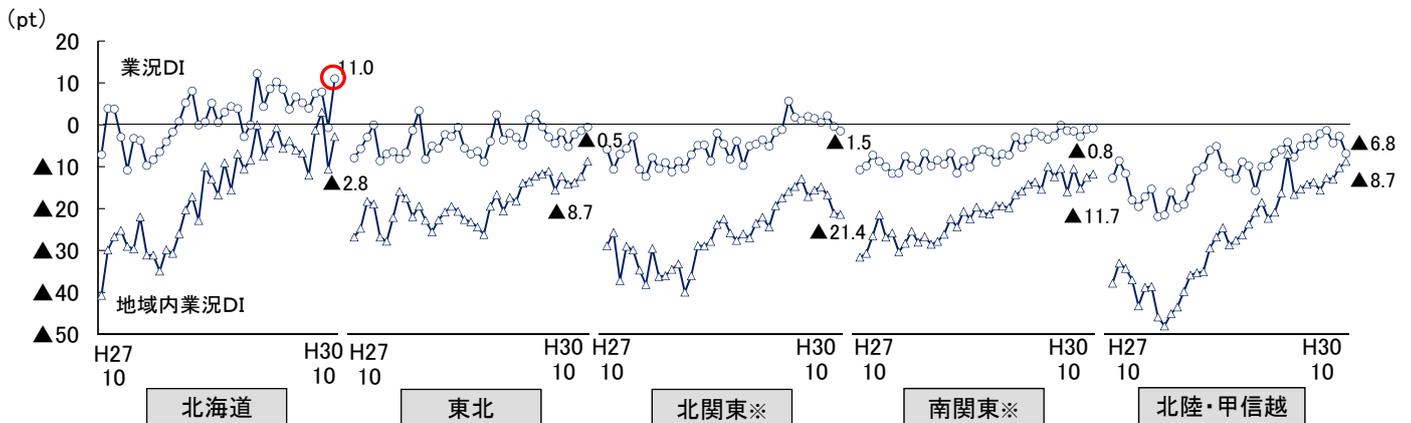
・「業況DI」は、「北海道」など6地域で改善、「九州・沖縄」など4地域で悪化しました。「北海道」「関西」ではプラスに、「九州・沖縄」ではマイナスに転じました。

・「地域内業況DI(※)」は、全国平均で前月比+0.9ptと改善し、▲9.8ptとなりました。地域別では、「北海道」など7地域が改善しました。特に「東海」は、調査開始以来初のプラスに転じました。

<全国平均(直近6ヵ月)>

	5月	6月	7月	8月	9月	10月
業況DI	0.9	▲0.8	▲0.4	▲1.1	▲1.5	▲1.0
地域内業況DI	▲10.6	▲12.0	▲10.5	▲10.8	▲10.7	▲9.8

(※)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

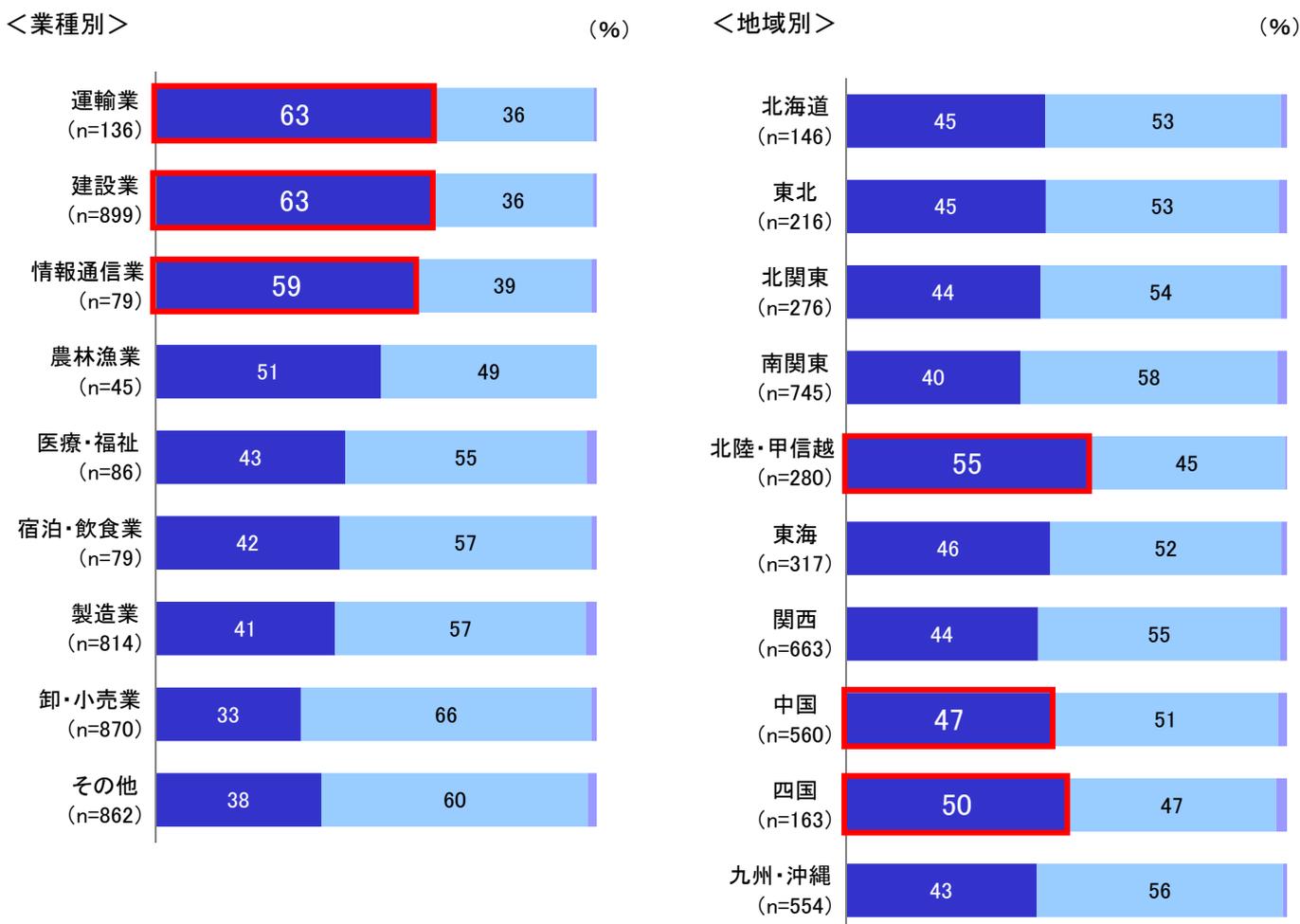
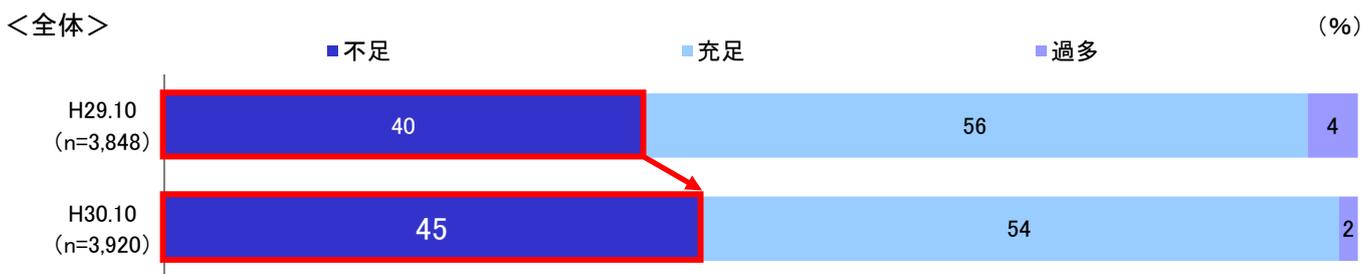
※関西：滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県

2. 個別テーマ(中小企業の人材確保と働き方改革)

少子高齢化の進行や有効求人倍率の高止まりが継続するなか、中小企業の「人材確保」や「多様で柔軟な働き方の実現」が課題となっています。

Q1:現在の従業員数の過不足についてお答えください。

- ・「不足」が45%となり、前年同月比+5ptと増加しました。
- ・業種別でみると、「運輸業」「建設業」で「不足」が63%と最も多く、次いで「情報通信業」が59%となっています。
- ・地域別でみると、「北陸・甲信越」で「不足」が55%と最も多く、次いで「四国」「中国」となっています。



※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

Q2:「人手不足の解消」や「多様な人材の活用」に向けた「採用の活動状況」についてお答えください。
 (「従業員が不足している」と回答した企業)

- ・「従業員が不足」と回答した企業の採用の活動状況は、「採用活動を行うが応募者が集まらない」が49%と最も多くなりました。
- ・業種別でみると、「採用活動を行うが応募者が集まらない」は、「医療・福祉」で71%と最も多く、次いで「宿泊・飲食業」「運輸業」となっています。「応募者の資質が水準に達していない」は、「情報通信業」が27%と最も多く、次いで「製造業」となっています。
- ・地域別でみると、「採用活動を行うが応募者が集まらない」は、「東北」「四国」で60%と最も多く、次いで「北海道」「九州・沖縄」となりました。地方での採用活動が困難な状況がうかがえます。

<全体>

(%)

■採用活動を行うが応募者が集まらない ■応募者の資質が水準に達していない ■応募者と処遇の条件が合わない ■人手が欲しいが採用活動行っていない ■その他

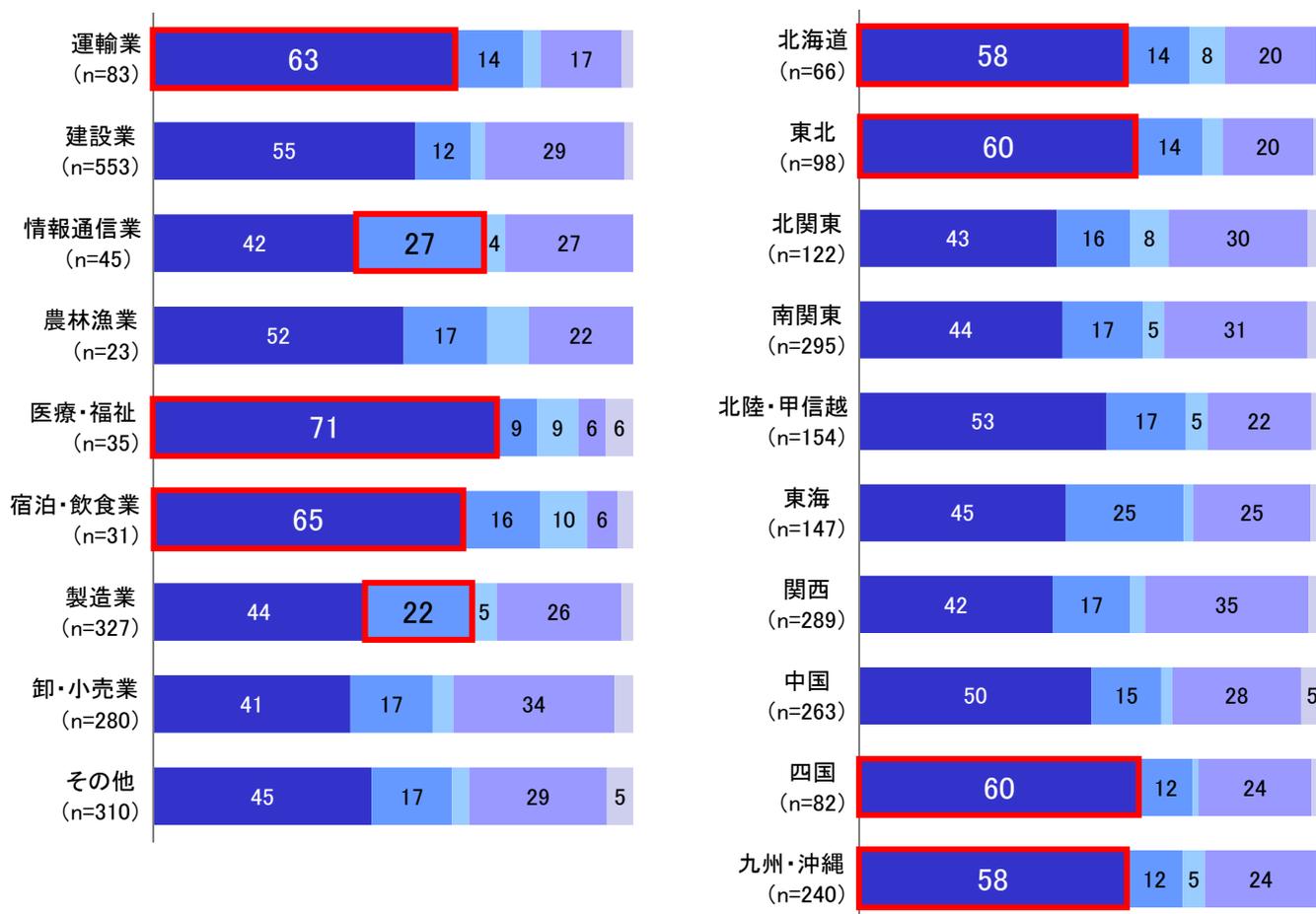


<業種別>

(%)

<地域別>

(%)

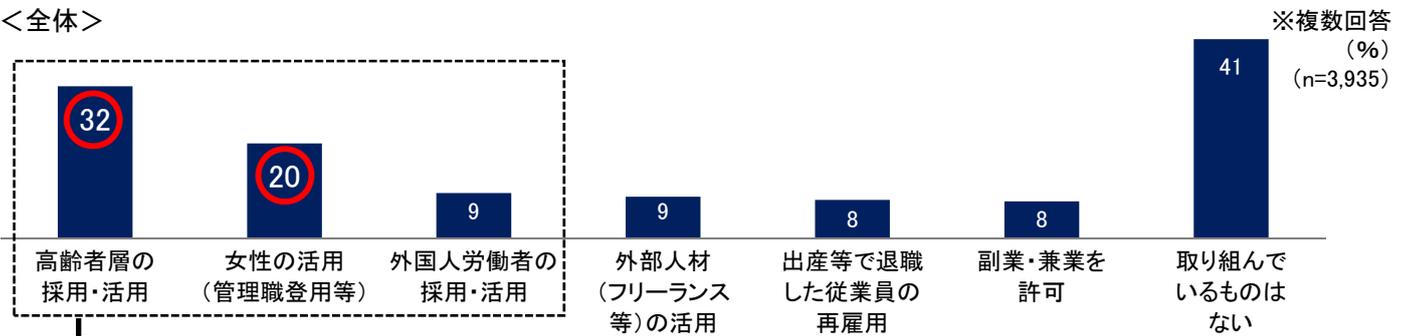


※北関東：茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県
 ※南関東：千葉県、東京都、神奈川県
 ※関西：滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県

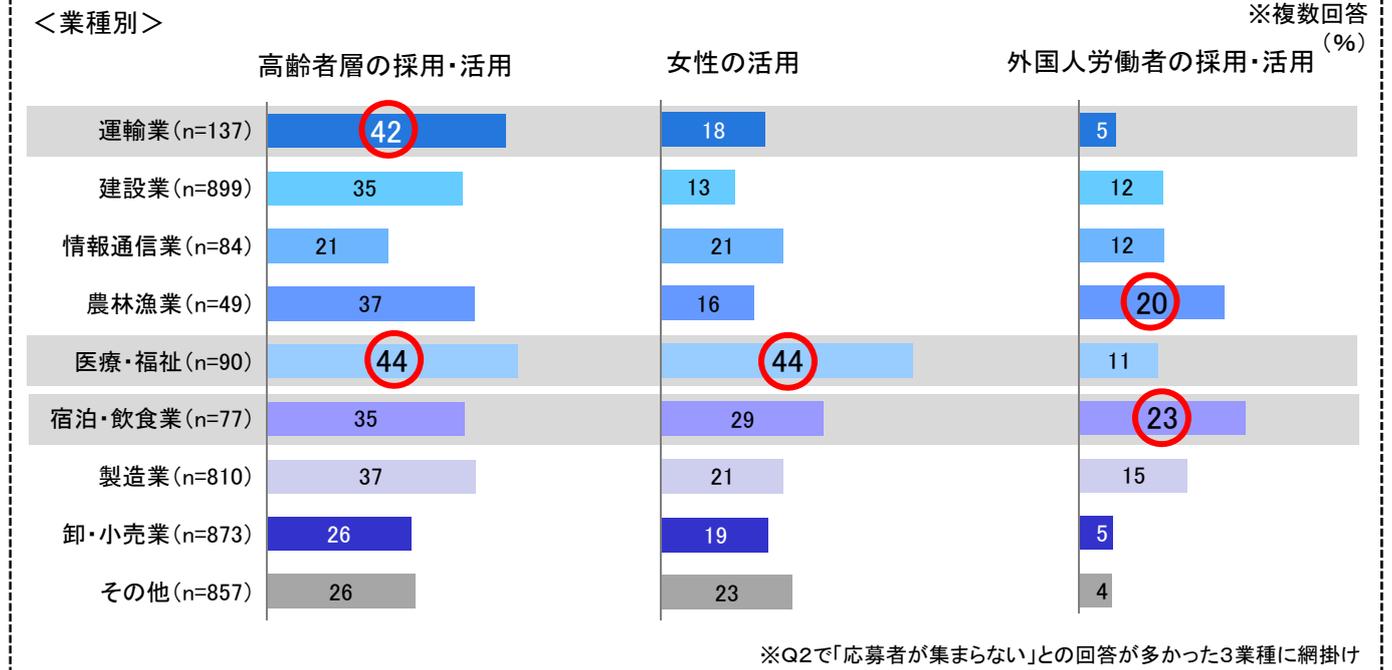
Q3:「多様な人材の活用」に向けて、取り組んでいることは何ですか。

・「高齢者層の採用・活用」が32%と最も多くなりました。次いで、「女性の活用」が20%となりました。
 ・業種別でみると、Q2で「応募者が集まらない」との回答が多かった「運輸業」では「高齢者」の採用・活用が、「医療・福祉」では「高齢者と女性」の採用・活用が、「宿泊・飲食業」では「高齢者と女性」に加え、「外国人労働者」の採用・活用が多くなりました。また、「農林漁業」では「高齢者」に次いで「外国人労働者」の採用・活用が多くなりました。

<全体>



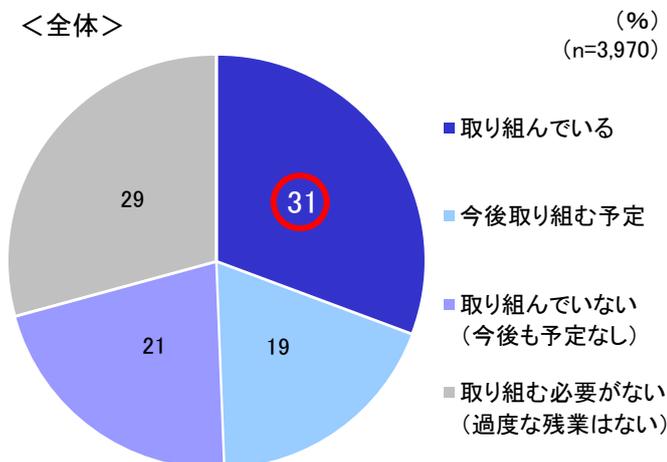
<業種別>



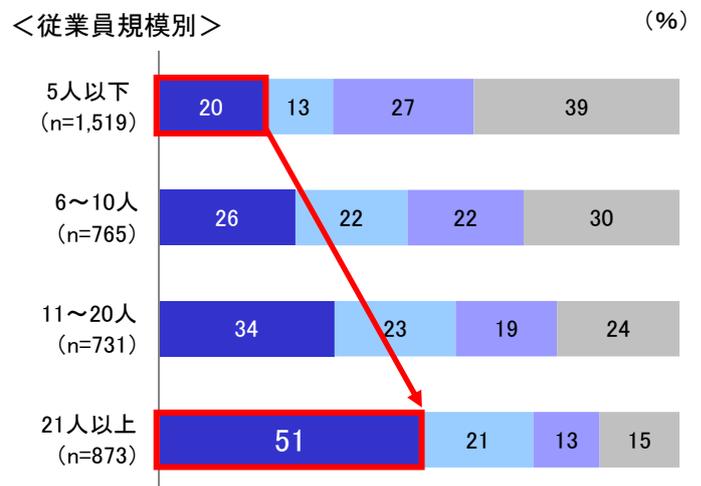
Q4:「多様な人材の活用」に向けて、「労働時間の短縮」に取り組んでいますか。

・「労働時間の短縮に取り組んでいる」が31%と最も多くなりました。
 ・従業員規模別でみると、規模が大きいほど、「取り組んでいる」が多くなっています。

<全体>



<従業員規模別>

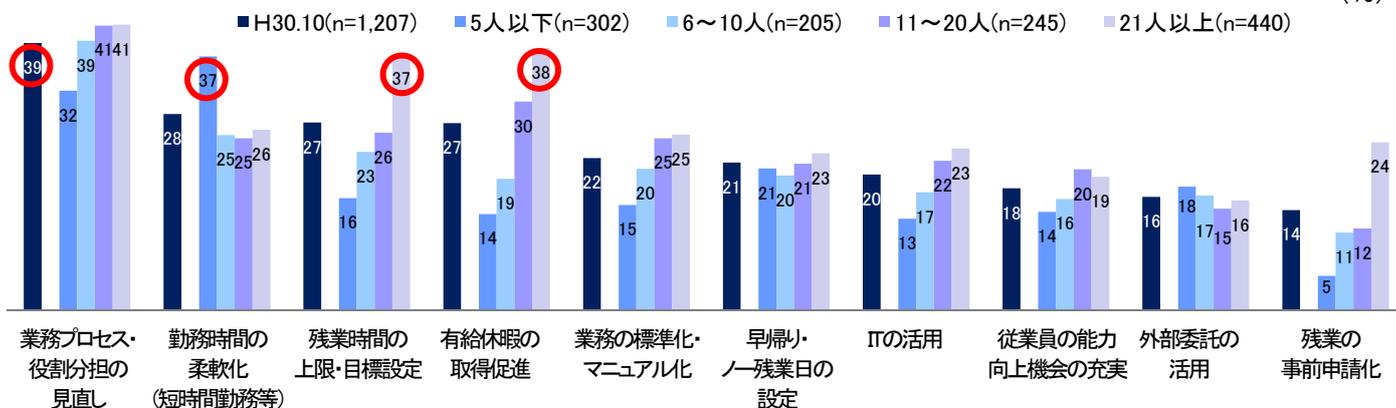


Q5:「労働時間の短縮」に向け、実施している取組みは何ですか。(「労働時間の短縮に取り組んでいる」と回答した企業)

- ・「業務プロセス・役割分担の見直し」が39%と最も多くなりました。
- ・従業員規模別で見ると、「5人以下」では「勤務時間の柔軟化」が37%と最も多くなりました。一方で、「21人以上」では、「残業時間の上限・目標設定」「有給休暇の取得促進」が多くなりました。

<従業員規模別>

※複数回答 (%)

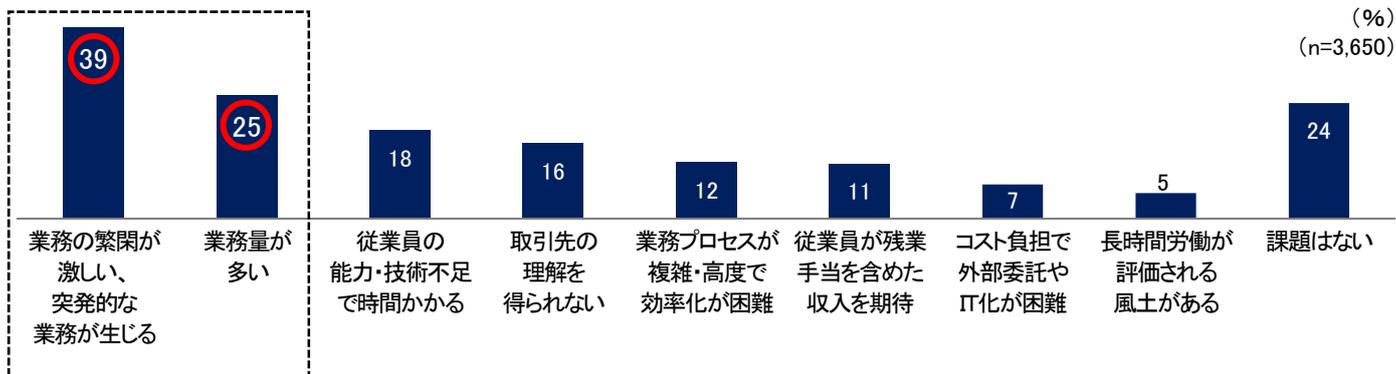


Q6:「労働時間の短縮」に取り組むうえでの課題は何ですか。

- ・「業務の繁忙が激しい、突発的な業務が生じる」が39%と最も多く、次いで「業務量が多い」が25%となりました。
- ・「業務の繁忙が激しい、突発的な業務が生じる」を業種別で見ると、「情報通信業」が52%、「建設業」が48%と他の業種に比べ多くなっています。「業務量が多い」では、「医療・福祉」が40%、「農林漁業」が35%と多くなっています。

<全体>

※複数回答(3つまで) (%) (n=3,650)

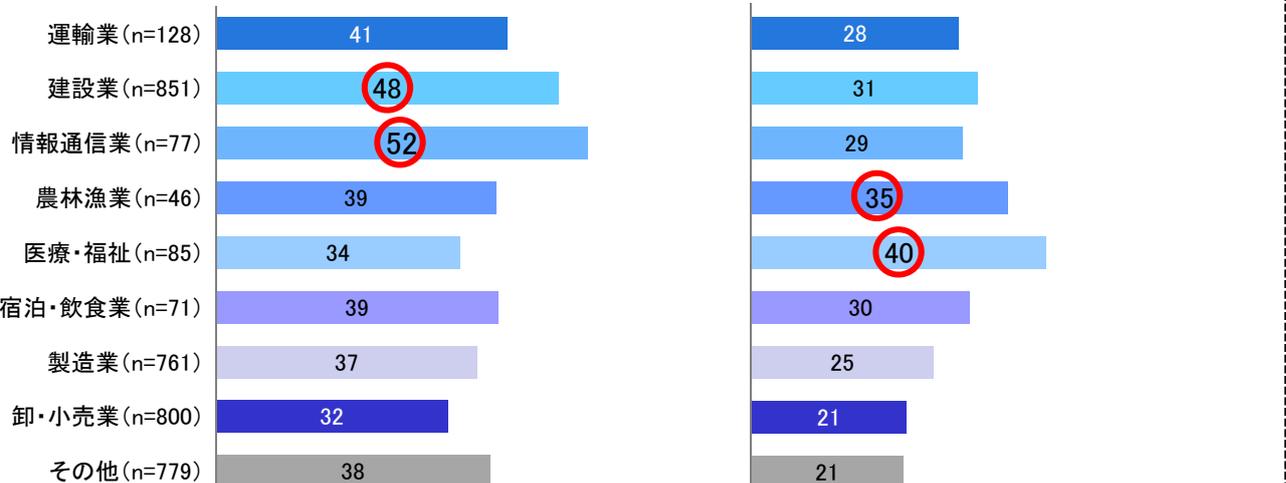


<業種別>

業務の繁忙が激しい、突発的な業務が生じる

業務量が多い

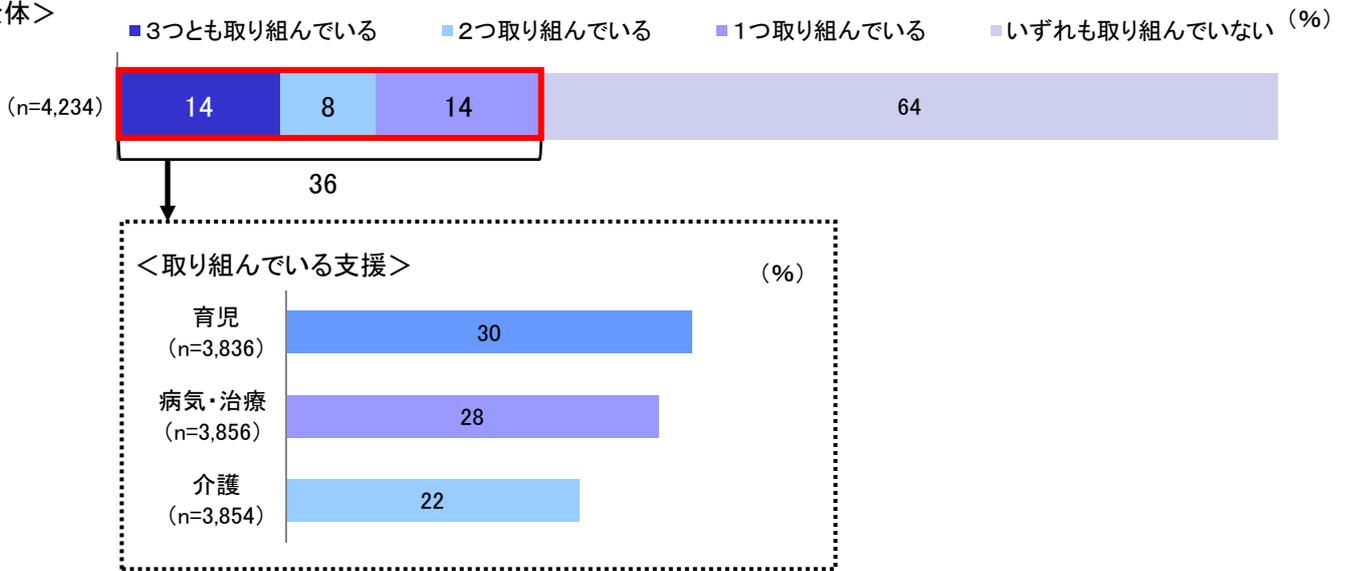
※複数回答(3つまで) (%)



Q7:「育児・介護・病気治療と仕事の両立支援」に取り組んでいますか。

- ・「育児」「介護」「病気治療」のいずれかに「取り組んでいる」が36%となりました。
- ・「取り組んでいる支援」は「育児」「病気・治療」「介護」の順に多くなりました。

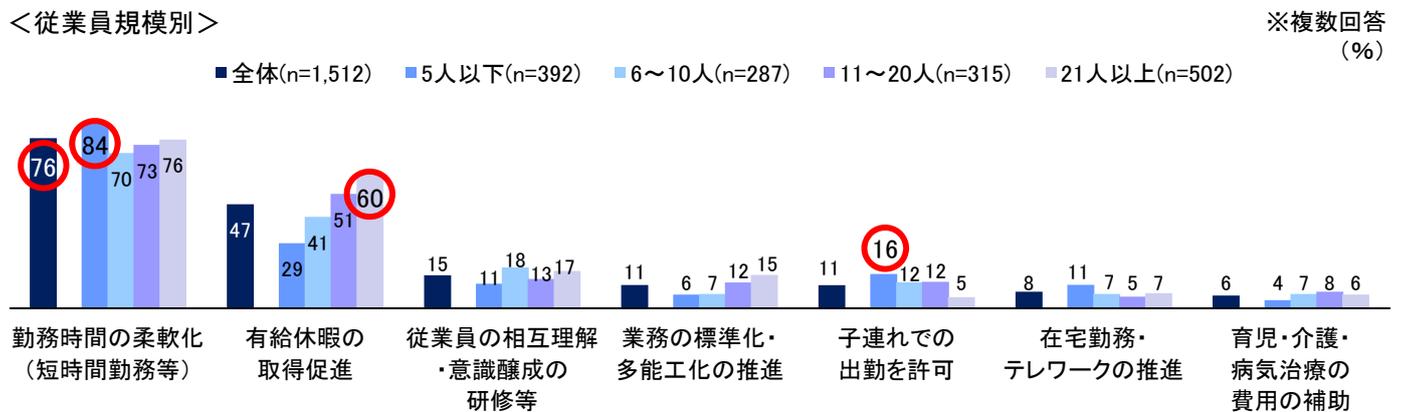
<全体>



Q8:「育児・介護・病気治療と仕事の両立支援」に向け、実施している取組みは何ですか。

- ・「勤務時間の柔軟化」が76%と最も多くなりました。
- ・従業員規模別でみると、「5人以下」では「勤務時間の柔軟化」「子連れでの出勤を許可」が他の規模に比べ多くなりました。「21人以上」では「有給休暇の取得促進」が他の規模に比べ多くなりました。

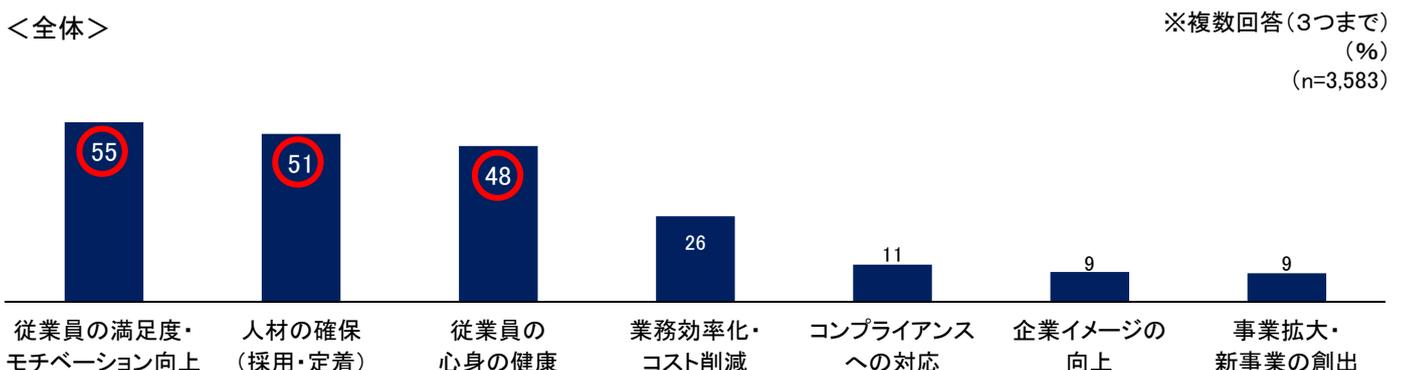
<従業員規模別>



Q9:働き方改革に取り組むことで期待する効果は何ですか。

- ・「従業員の満足度・モチベーション向上」が55%と最も多く、次いで「人材の確保」「従業員の心身の健康」となっています。

<全体>



【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			
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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	▲35.9	▲34.0	▲33.9	▲35.8	▲36.2	▲36.7

	H30									
	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
業況	0.4	0.5	▲0.3	1.1	0.9	▲0.8	▲0.4	▲1.1	▲1.5	▲1.0
将来	7.9	8	9	10	10.2	9.3	8.5	6.6	6.7	5.9
従業員	▲38.2	▲37.3	▲41.8	▲43.0	▲40.6	▲42.7	▲42.0	▲41.4	▲42.1	▲43.2

<業種別(直近6ヵ月)>

(pt)

	製造業						建設業						卸・小売業						サービス業					
	5月	6月	7月	8月	9月	10月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
業況	5.9	0.5	2.2	▲0.2	1.8	2.1	6.5	6.2	9.3	9.9	9.4	10.2	▲10.7	▲11.7	▲14.1	▲13.0	▲14.4	▲14.4	2.6	1.5	0.5	▲0.5	▲3.0	▲1.0
従業員	▲37.5	▲37.5	▲38.8	▲38.1	▲39.6	▲38.2	▲53.1	▲60.0	▲57.3	▲56.8	▲59.3	▲62.2	▲31.5	▲30.5	▲30.8	▲28.2	▲29.1	▲31.7	▲40.2	▲42.2	▲41.7	▲42.4	▲40.3	▲40.9

<従業員規模別(直近6ヵ月)>

(pt)

	5人以下						6~20人						21人以上					
	5月	6月	7月	8月	9月	10月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
業況	▲9.6	▲10.2	▲10.1	▲11.4	▲10.7	▲10.8	6.0	2.8	4.4	3.8	1.4	1.4	11.2	10.3	8.8	9.1	9.6	10.9
従業員	▲32.8	▲33.7	▲34.5	▲32.4	▲32.9	▲32.8	▲42.1	▲46.4	▲42.9	▲44.3	▲44.3	▲45.7	▲53.1	▲52.3	▲54.3	▲52.6	▲54.6	▲57.2

<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					
	5月	6月	7月	8月	9月	10月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
業況	5.3	3.9	7.5	7.9	▲0.7	11.0	▲4.4	▲1.8	▲5.2	▲2.3	▲1.4	▲0.5	2.0	1.5	0.6	2.2	▲0.4	▲1.5	▲0.1	▲1.4	▲1.5	▲2.8	▲1.1	▲0.8	▲4.8	▲2.1	▲1.3	▲4.3	▲2.7	▲6.8
地域内業況	▲6.7	▲12.0	▲1.3	3.0	▲10.6	▲2.8	▲15.6	▲12.3	▲14.2	▲13.8	▲12.3	▲8.7	▲17.1	▲15.6	▲14.8	▲16.7	▲21.1	▲21.4	▲10.4	▲16.0	▲10.5	▲15.2	▲12.6	▲11.7	▲13.7	▲15.6	▲12.7	▲13.0	▲10.2	▲8.7
従業員	▲48.6	▲45.7	▲40.4	▲39.8	▲49.0	▲43.8	▲41.2	▲38.6	▲35.3	▲37.9	▲41.4	▲43.5	▲42.0	▲45.7	▲48.6	▲43.1	▲43.1	▲42.8	▲37.6	▲40.1	▲36.1	▲37.8	▲35.0	▲37.4	▲49.1	▲50.4	▲50.6	▲53.9	▲49.4	▲54.6

	東海						関西						中国						四国						九州・沖縄					
	5月	6月	7月	8月	9月	10月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
業況	5.3	0.0	3.4	5.5	5.6	7.8	3.4	3.8	3.6	▲1.1	▲1.9	1.5	▲1.3	▲5.1	▲6.6	▲6.1	▲7.3	▲2.1	0.0	▲11.4	0.9	▲7.1	▲3.6	▲8.8	1.8	0.0	0.0	1.2	0.7	▲6.5
地域内業況	▲2.6	▲7.0	▲6.5	▲3.8	▲0.3	1.6	▲11.6	▲11.2	▲11.4	▲10.3	▲14.4	▲9.4	▲9.8	▲11.9	▲12.2	▲10.8	▲10.9	▲10.8	▲14.4	▲13.5	▲13.0	▲14.6	▲8.6	▲13.0	▲9.5	▲7.4	▲7.2	▲8.1	▲5.1	▲9.6
従業員	▲42.0	▲40.9	▲42.3	▲40.3	▲43.4	▲45.1	▲34.8	▲40.9	▲39.2	▲37.1	▲41.2	▲42.1	▲43.0	▲46.8	▲45.7	▲46.9	▲42.7	▲45.0	▲38.3	▲36.0	▲38.2	▲38.7	▲43.4	▲47.9	▲41.0	▲41.3	▲44.7	▲41.3	▲45.0	▲42.4

※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/>