

中小企業調査  
「大同生命サーベイ」  
月次レポート  
～ 2019年2月度調査 ～



【調査概要・回答企業に関するデータ】

➢ 調査期間	： 平成31年2月1日(金)～2月28日(木)	
➢ 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	： 4,296社	
➢ 調査内容	： 1. 景況感      2. 中小企業の賃上げ意向、人材への投資・定年年齢の実態	

＜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		4,296	824	991	907	1,325	157	92
	北海道	165	21	51	35	46	8	4
	東北	278	45	75	54	74	16	14
	北関東※	285	60	68	54	93	6	4
	南関東※	800	149	145	153	295	25	33
	北陸・甲信越	331	95	94	58	71	9	4
	東海	330	95	81	61	73	10	10
	関西※	669	156	120	180	190	16	7
	中国	479	82	134	94	153	14	2
	四国	167	26	43	36	51	10	1
	九州・沖縄	792	95	180	182	279	43	13

※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	1,648 (38.4)	10年未満	473 (11.0)	40歳未満	217 (5.1)
6～10人	909 (21.2)	10～30年未満	1,091 (25.4)	40歳代	874 (20.3)
11～20人	725 (16.9)	30～50年未満	1,265 (29.4)	50歳代	1,203 (28.0)
21人以上	916 (21.3)	50～100年未満	1,168 (27.2)	60歳代	1,225 (28.5)
無回答	98 (2.3)	100年以上	144 (3.4)	70歳以上	659 (15.3)
		無回答	155 (3.6)	無回答	118 (2.7)

性別	企業数 (占率)
男性	3,908 (91.0)
女性	294 (6.8)
無回答	94 (2.2)

※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▲1.6pt と悪化し、▲3.0ptとなりました。
- 「将来D I (自社の1年後の業況)」は前月比+0.8ptと改善し、5.2ptとなりました。

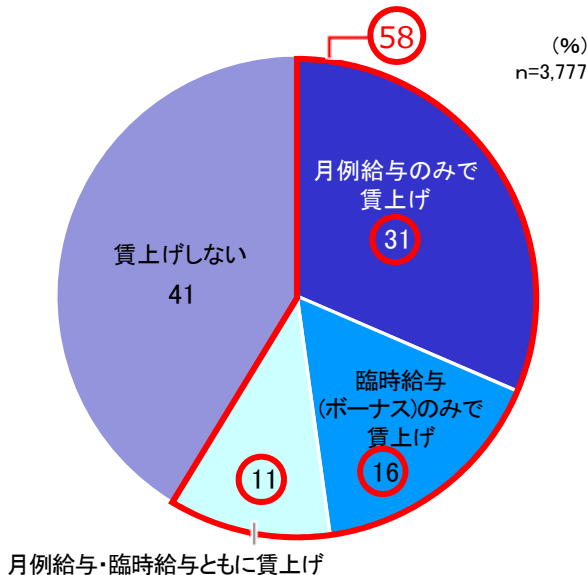
## II 個別テーマ：中小企業の賃上げ意向、人材への投資・定年年齢の実態

調査目的

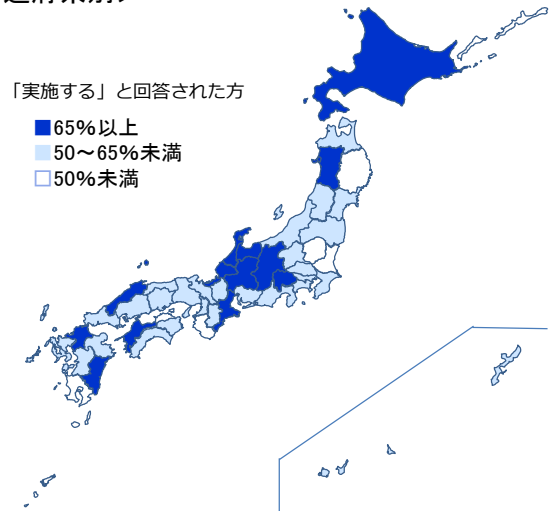
人手不足感が高まるなか、企業が持続的に成長するために重要とされている賃上げの意向、人材への投資・定年年齢の実態について、中小企業経営者に調査しました。

- 賃上げ意向では、「賃上げする」が58%となりました。実施方法は「月例給与のみ」が31%、「臨時給与のみ」が16%、「月例給与・臨時給与ともに」が11%となりました。
- 中小企業の定年年齢は、「65歳未満」が33%となりました。継続雇用制度を含めた有期雇用の上限年齢は、「65歳未満」が4%となり、「定年制なし」を含めると中小企業の大半（96%）は、従業員が希望すれば65歳以上の雇用継続が可能であることがうかがえます。

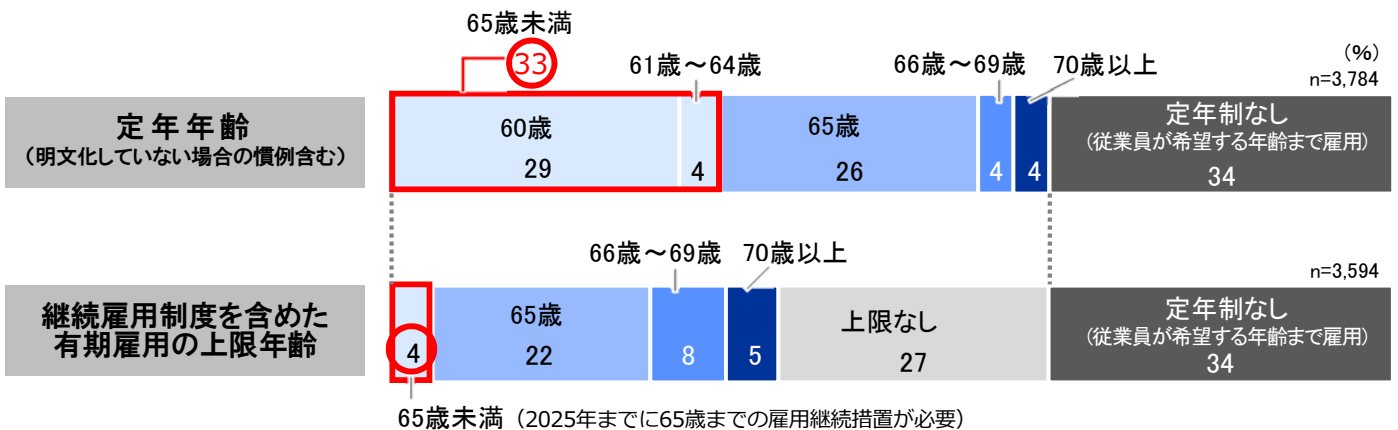
### 賃上げ意向



#### <都道府県別>



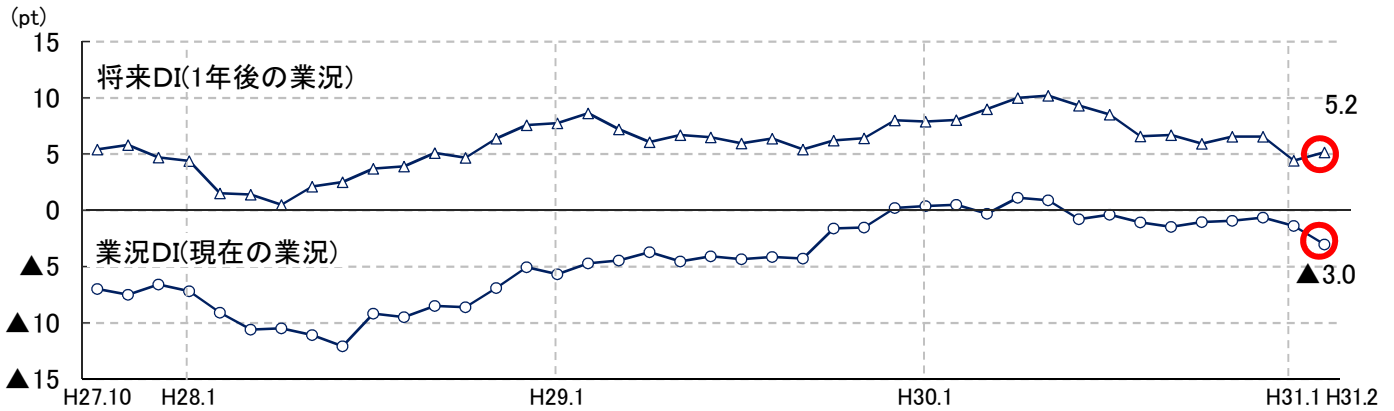
### 定年年齢の実態



# I 景況感

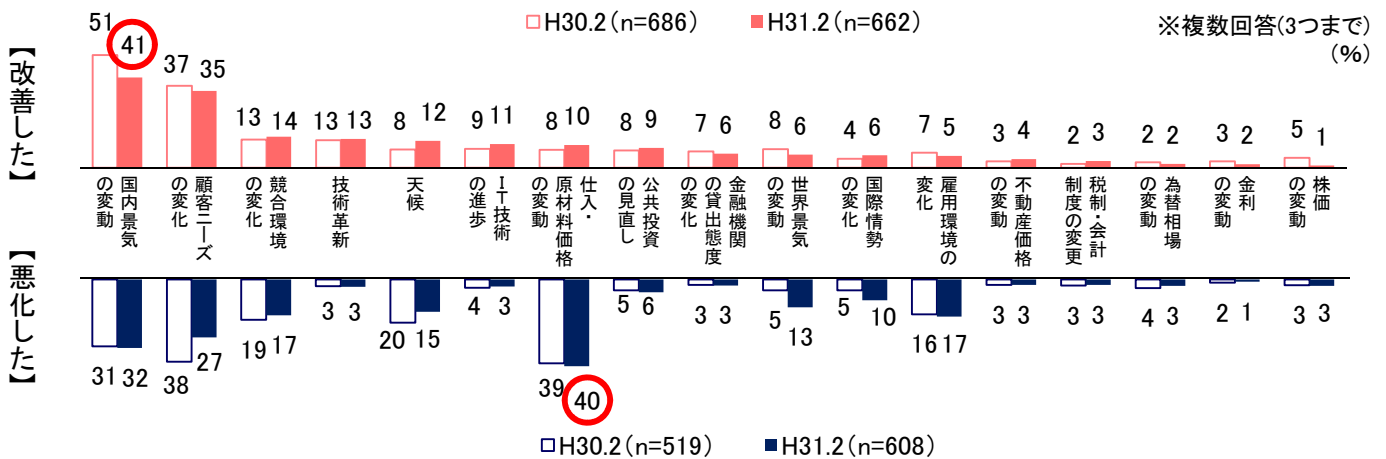
## (1)現在の業況と将来の見通しの推移

- ・「業況DI(自社の現在の業況)」は前月比▲1.6ptと悪化し、▲3.0ptとなりました。
- ・「将来DI(自社の1年後の業況)」は前月比+0.8ptと改善し、5.2pt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41ptと最も多いものの、前年に比べると▲10ptと減少しました。
- ・「悪化した」企業では、「仕入・原材料価格の変動(高騰)」が40ptと最も多く、前年同月比+1ptとなりました。

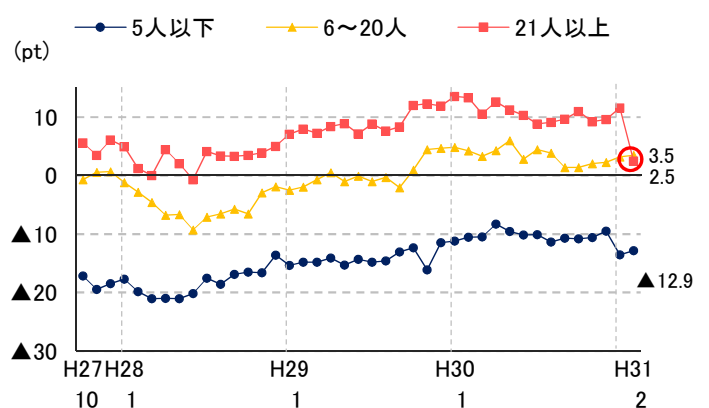
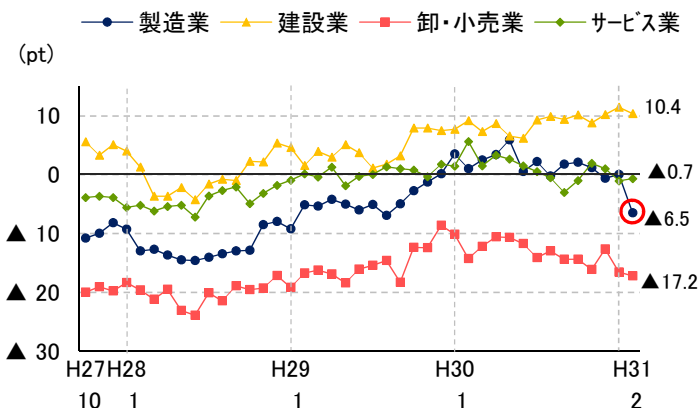


## (3)業種別の動向

- ・「業況DI」を業種別にみると、「建設業」「製造業」「卸・小売業」で悪化しました。特に「製造業」では▲6.5pt(前月比▲6.5pt)と大幅に悪化しました。

## (4)従業員規模別の動向

- ・「業況DI」を従業員規模別にみると、「5人以下」「6~20人」で改善した一方で、「21人以上」で2.5pt(前月比▲9.0pt)と大幅に悪化しました。



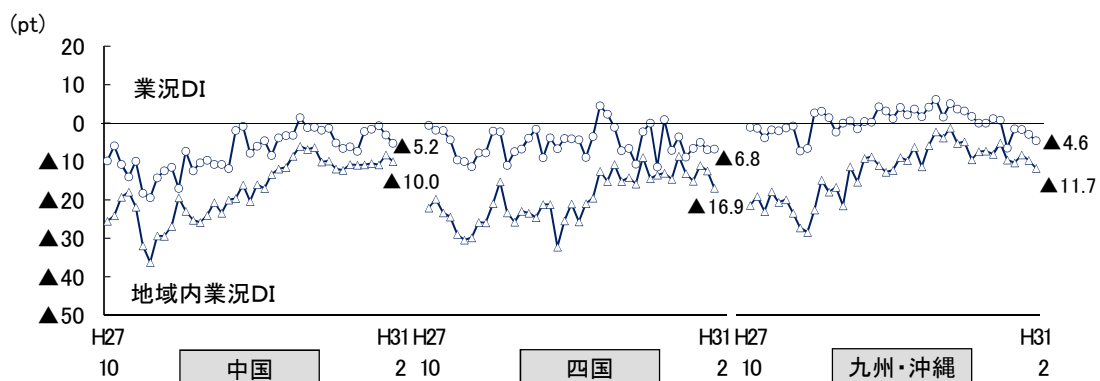
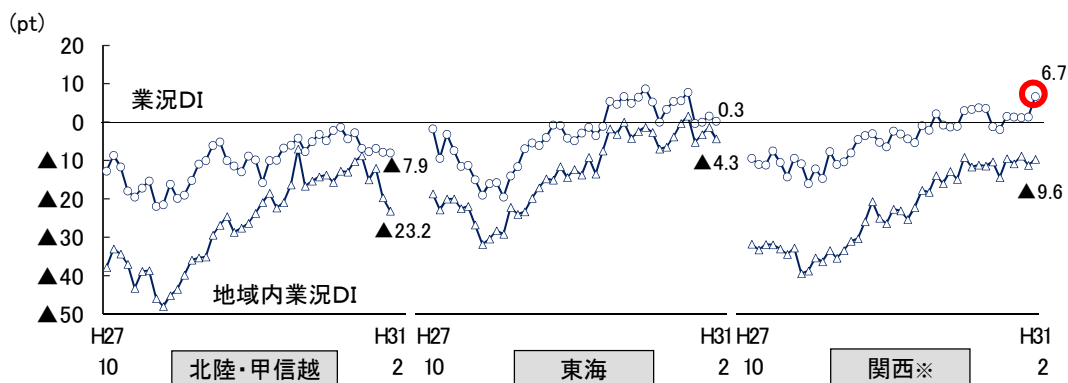
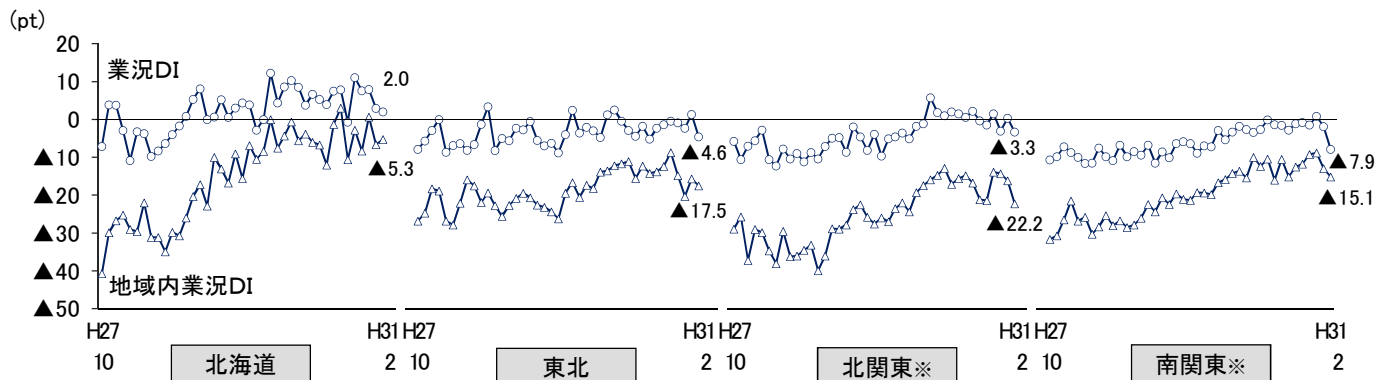
## (5)地域別の動向

- 「業況DI」は、「南関東」など8地域で悪化したものの、「関西」「四国」で改善しました。「関西」では調査開始(H27.10)以来、最高値となりました。
- 「地域内業況DI(※)」は、全国平均で前月比▲1.8ptと悪化し、▲13.1ptとなりました。地域別では、「北関東」など8地域で悪化したものの、「関西」「北海道」で改善しました。

<全国平均(直近6ヵ月)> (pt)

	9月	10月	11月	12月	1月	2月
業況DI	▲1.5	▲1.0	▲0.9	▲0.6	▲1.4	▲3.0
地域内業況DI	▲10.7	▲9.8	▲10.8	▲9.5	▲11.3	▲13.1

(※)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

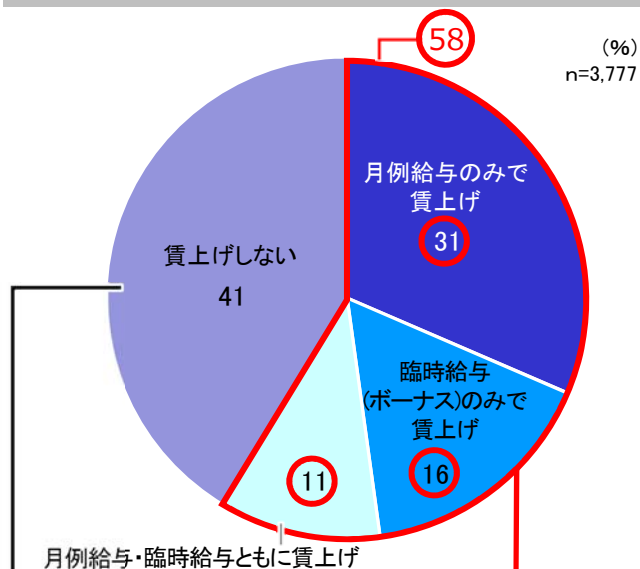
※関西：滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県

## Ⅱ 個別テーマ：中小企業の賃上げ意向、人材への投資・定年年齢の実態

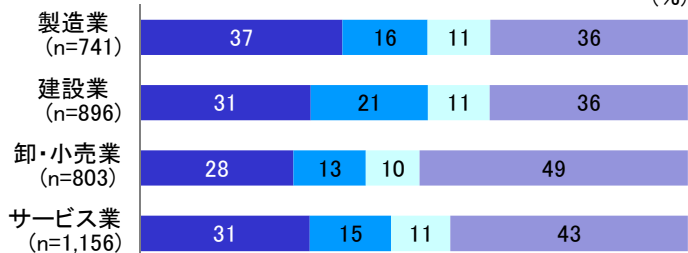
Q1 2019年の賃上げ意向について教えてください。

- 賃上げ意向では、「賃上げする」が58%となりました。実施方法は「月例給与のみ」が31%、「臨時給与のみ」が16%、「月例給与・臨時給与ともに」が11%となりました。
- 賃上げ幅では、法人税負担軽減の適用基準となる「1.5%以上」で50%となりました。
- 賃上げしない理由では、「景気の先行きが不透明」が64%と最も多くなりました。「卸・小売業」では、「業績の低迷」が40%と他業種に比べ多くなりました。

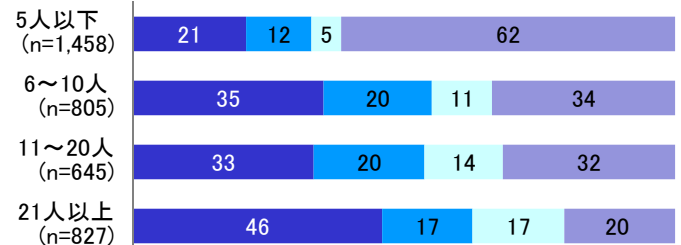
### 賃上げ意向



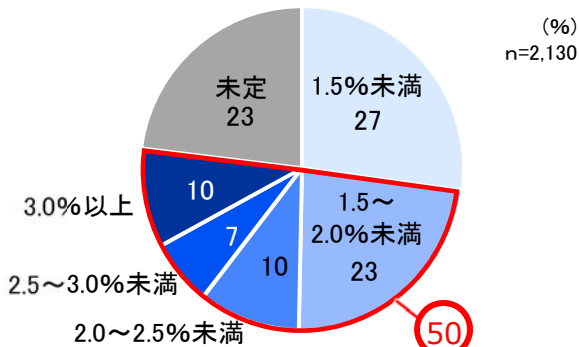
#### <業種別>



#### <従業員規模別>



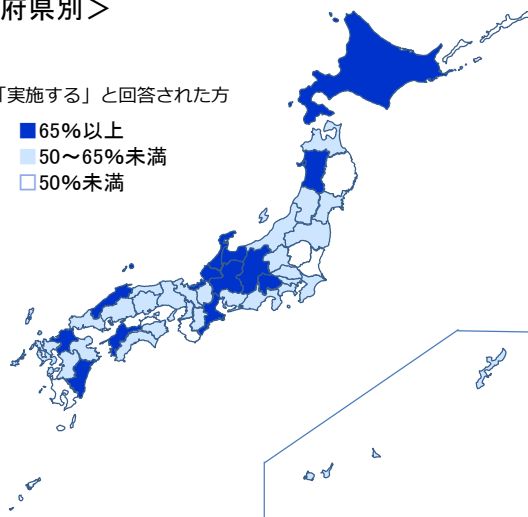
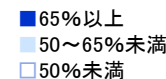
#### 賃上げ幅 (「賃上げする」と回答された方)



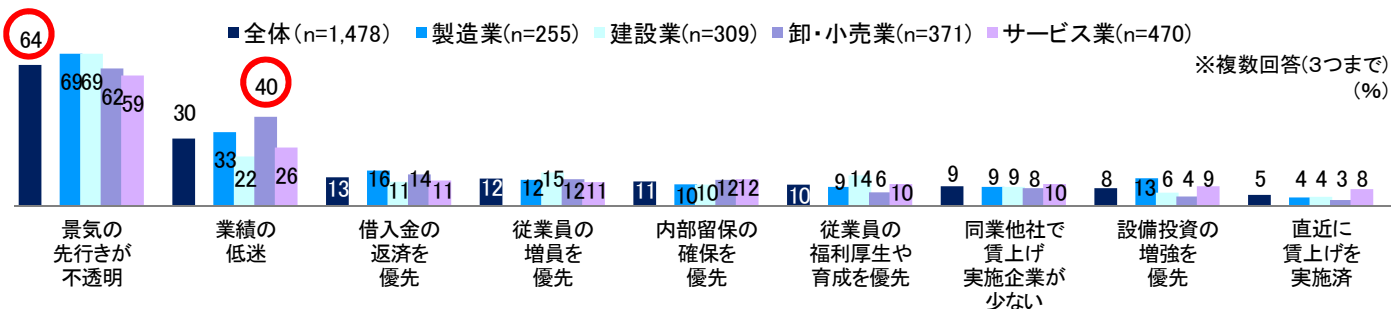
[参考] 中小企業向け所得拡大促進税制(賃上げ企業の法人税負担の軽減措置)  
青色申告書を提出している中小企業者等が、一定の要件を満たした上で、前年度より給与等の支給額を増加させた場合、その増加額の一部を法人税(個人事業主は所得税)から税額控除できる制度。(2018.4.1~2021.3.31までに開始される事業年度が対象)  
<中小企業庁HP> <http://www.chusho.meti.go.jp/zaimu/zeisei/syotokukakudai.html>

#### <都道府県別>

「実施する」と回答された方



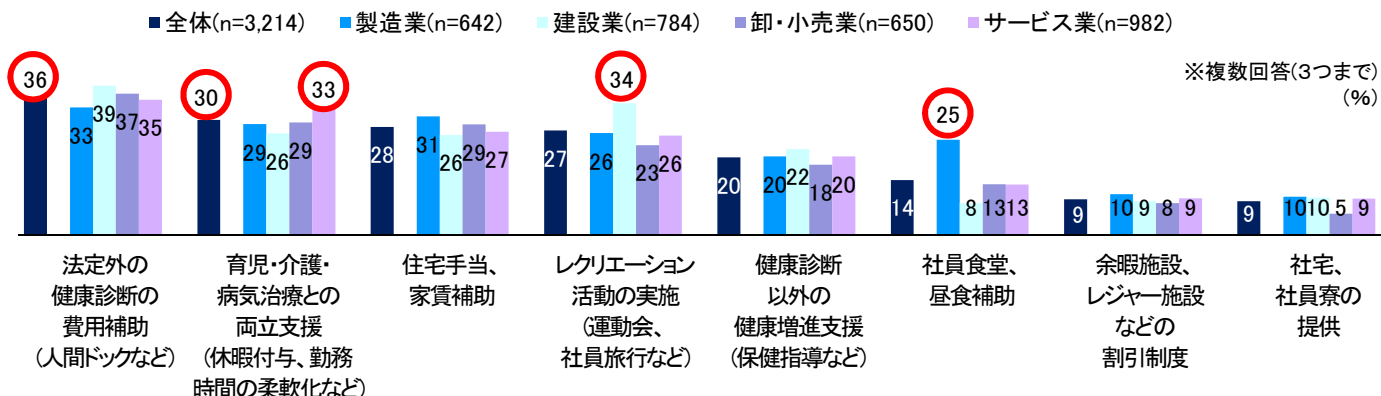
#### 賃上げしない理由 (「賃上げしない」と回答された方)



Q2 人材確保の一環として実施している従業員の福利厚生・人材育成制度は何ですか。

### 福利厚生制度

- ・福利厚生制度では、「法定外の健康診断の費用補助」が36%と最も多く、次いで「育児・介護・病気治療との両立支援」が30%となりました。
- ・業種別では、「製造業」で「社員食堂、昼食補助」(25%)、「建設業」で「レクリエーション活動の実施」(34%)、「サービス業」で「育児・介護・病気治療との両立支援」(33%)が他業種に比べ多くなりました。

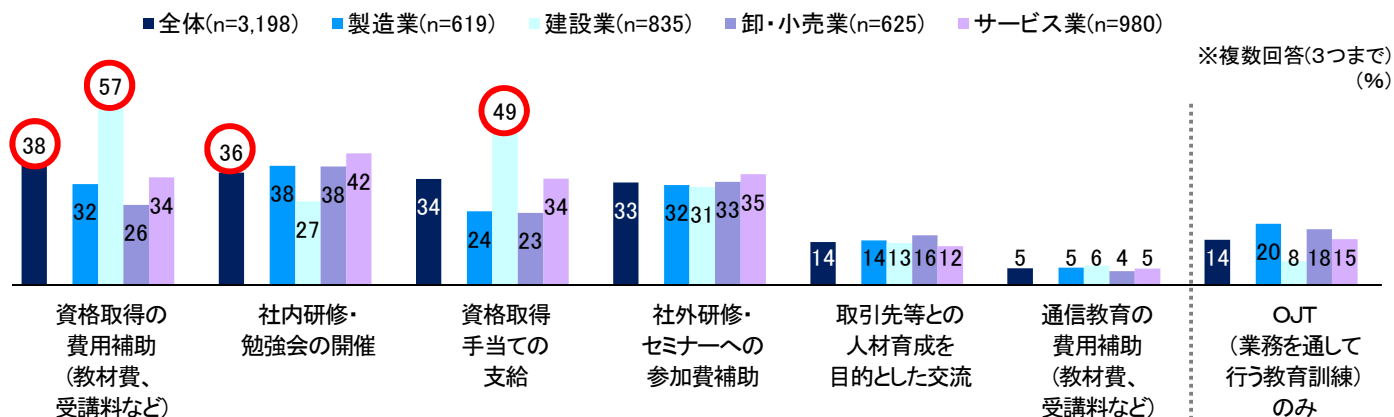


<その他の具体的な取組事例>

- ・事務所の職場環境改善の一つとして、トレーニング室とシャワールームを設置(北海道/建設業)
- ・インフルエンザや風疹等の予防注射費用を補助(関西/卸・小売業)
- ・福利厚生のアウトソーシングサービスを利用(四国/その他)
- ・無事故表彰金を支給(九州・沖縄/運輸業)

### 人材育成制度

- ・人材育成制度では、「資格取得の費用補助」が38%と最も多く、次いで「社内研修・勉強会の開催」が36%となりました。
- ・業種別では、「建設業」で「資格取得の費用補助」(57%)、「資格取得手当の支給」(49%)が他業種に比べ多く、資格取得に力を入れていることがうかがえます。



<その他の具体的な取組事例>

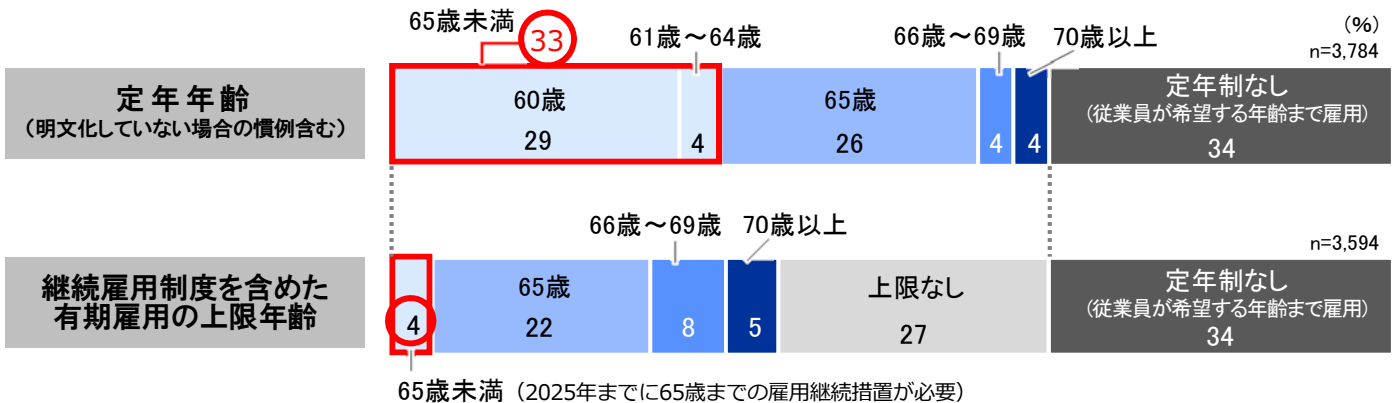
- ・展示会に従業員を同行させ、人材育成(知見を広める)の場とする(九州・沖縄/農林漁業)
- ・セルフ・キャリアドック※を導入(南関東/教育・学習支援業)

※企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の支援を実施することを通じて、従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組み。

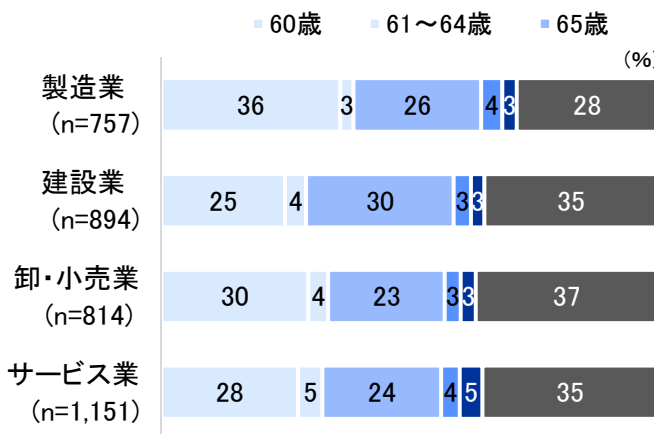
<セルフ・キャリアドック導入支援サイト> <http://selfcareerdock.mhlw.go.jp/about/>

**Q3** 従業員の定年は何歳ですか。

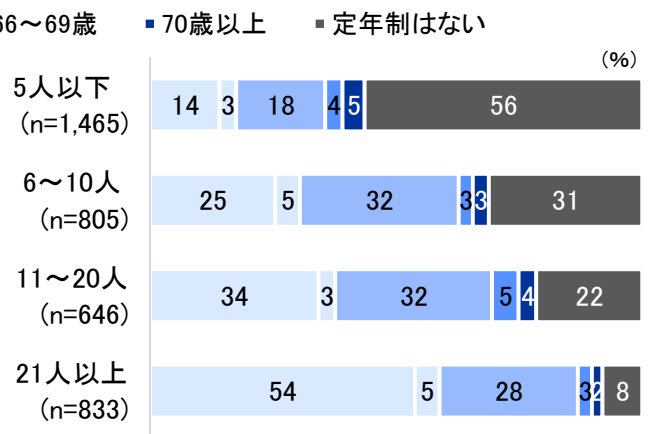
・中小企業の定年年齢は、「65歳未満」が33%となりました。継続雇用制度を含めた有期雇用の上限年齢は、「65歳未満」が4%となり、「定年制なし」を含めると中小企業の大半（96%）は、従業員が希望すれば65歳以上の雇用継続が可能であることがうかがえます。



<業種別の定年年齢>



<従業員規模別の定年年齢>



[参考] 高齢者を雇用するうえでのルール (厚生労働省)

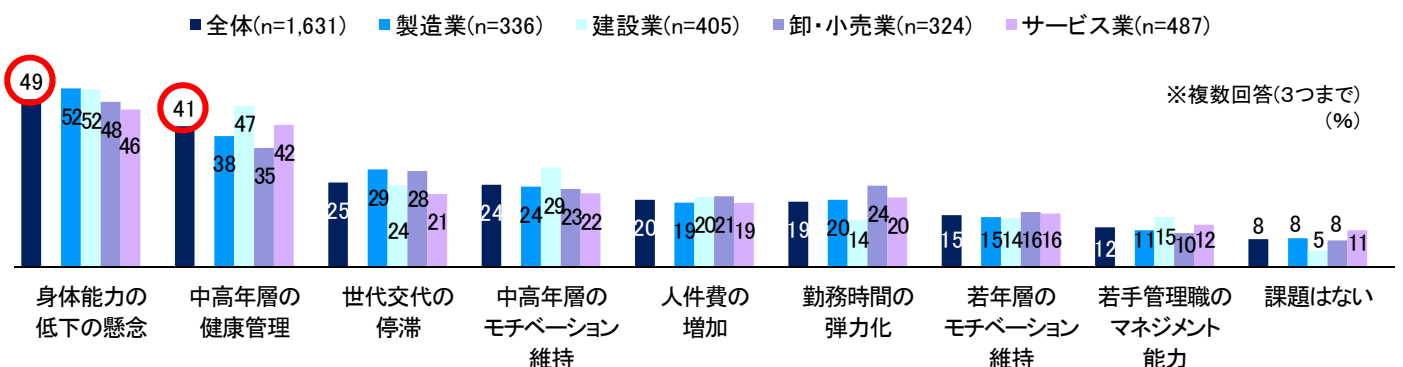
定年年齢を65歳未満に定めている事業主は、その雇用する高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、「65歳までの定年の引上げ」「65歳までの継続雇用制度の導入」「定年の廃止」のいずれかの措置(高齢者雇用確保措置)を実施する必要があります。(高齢者雇用安定法第9条)

<厚生労働省HP>

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/jigyounushi/page09.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page09.html)

**Q4** 定年（継続雇用含む）の上限年齢引き上げの課題は何ですか。

・「身体能力の低下の懸念」が49%と最も多く、次いで「中高年層の健康管理」が41%となりました。





【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												H31	
	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	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
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
従業員	▲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

<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		
業況	1.8	2.1	1.2	▲0.6	0.0	▲6.5	9.4	10.2	8.8	10.2	11.4	10.4	▲14.4	▲14.4	▲16.1	▲12.7	▲16.6	▲17.2	▲3.0	▲1.0	2.0	1.0	▲1.1	▲0.7
従業員	▲39.6	▲38.2	▲40.1	▲41.8	▲36.1	▲40.8	▲59.3	▲62.2	▲58.6	▲60.8	▲59.2	▲60.7	▲29.1	▲31.7	▲29.5	▲32.1	▲32.4	▲30.0	▲40.3	▲40.9	▲40.9	▲39.6	▲41.0	▲42.1

<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		
業況	▲10.7	▲10.8	▲10.6	▲9.5	▲13.6	▲12.9	1.4	1.4	2.1	2.2	3.2	3.6	9.6	10.9	9.2	9.6	11.5	2.5
従業員	▲32.9	▲32.8	▲30.8	▲31.2	▲30.6	▲31.4	▲44.3	▲45.7	▲45.7	▲47.4	▲45.7	▲48.2	▲54.6	▲57.2	▲55.7	▲57.7	▲55.7	▲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													
	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								
業況	▲0.7	11.0	7.6	7.9	2.9	2.0	▲1.4	▲0.5	▲0.9	▲2.3	1.3	▲4.6	▲0.4	▲1.5	1.5	▲3.1	0.3	▲3.3	▲1.1	▲0.8	▲1.4	0.9	▲1.9	▲7.9	▲2.7	▲6.8	▲7.6	▲6.8	▲7.8	▲7.9
地域内業況	▲10.6	▲2.8	▲8.3	0.7	▲6.6	▲5.3	▲12.3	▲8.7	▲14.8	▲20.3	▲15.7	▲17.5	▲21.1	▲21.4	▲13.8	▲14.3	▲16.1	▲22.2	▲12.6	▲11.7	▲9.3	▲8.8	▲13.0	▲15.1	▲10.2	▲8.7	▲15.0	▲12.0	▲19.6	▲23.2
従業員	▲49.0	▲43.8	▲46.2	▲49.3	▲45.6	▲50.0	▲41.4	▲43.5	▲40.1	▲34.1	▲36.9	▲31.5	▲43.1	▲42.8	▲44.7	▲44.4	▲38.3	▲43.5	▲35.0	▲37.4	▲37.4	▲38.2	▲38.8	▲38.8	▲49.4	▲54.6	▲47.7	▲53.8	▲45.6	▲50.6

	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								
業況	5.6	7.8	▲0.3	0.0	1.6	0.3	▲1.9	1.5	1.4	1.2	1.4	6.7	▲7.3	▲2.1	▲1.6	▲0.7	▲3.0	▲5.2	▲3.6	▲8.8	▲6.6	▲5.0	▲6.9	▲6.8	0.7	▲6.5	▲1.5	▲1.7	▲2.9	▲4.6
地域内業況	▲0.3	1.6	▲5.2	▲3.2	▲1.3	▲4.3	▲1.4	▲9.4	▲10.8	▲8.8	▲11.2	▲9.6	▲10.9	▲10.8	▲10.5	▲10.8	▲8.2	▲10.0	▲8.6	▲13.0	▲15.0	▲10.9	▲12.4	16.9	▲5.1	▲9.6	▲10.3	▲8.2	▲9.7	▲11.7
従業員	▲43.4	▲45.1	▲45.2	▲44.0	▲40.1	▲47.2	▲41.2	▲42.1	▲40.6	▲40.8	▲40.3	▲37.6	▲42.7	▲45.0	▲41.6	▲46.7	▲49.7	▲50.8	▲43.4	▲47.9	▲39.3	▲47.9	▲41.7	▲43.5	▲45.0	▲42.4	▲44.9	▲45.8	▲45.4	▲46.4

※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/>