
ニッセイ 景況アンケート調査結果

全国調査結果 2018 年度調査

＜調査結果のポイント＞

- ◆企業の景況感は小幅に悪化した
が、高水準を維持
- ◆人手不足は前回調査(15年度)よりも深刻化。新卒・中途採用が困難になる中、処遇の改善に取り組む企業が増加

日本生命保険相互会社

協力：株式会社ニッセイ基礎研究所

目 次

はじめに	2 頁
〔2018 年度ニッセイ景況アンケート〕	
調査概要	3 頁
調査結果要旨	
Ⅰ. 景気動向	4 頁
Ⅱ. 雇用、設備投資、金融環境、販売・仕入価格	8 頁
Ⅲ. 経営課題・問題点	11 頁
Ⅳ. 人手不足に向けた企業の取り組みや今後の課題	13 頁
〔参考資料〕景気動向の地域別比較	29 頁
アンケート単純集計結果	32 頁
〔ニッセイ基礎研究所 特別レポート1〕	
なぜ消費は活性化しないのか	35 頁
〔ニッセイ基礎研究所 特別レポート2〕	
運動したら、健康になれるの？	43 頁

はじめに

拝啓 貴社ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

当社社業につきましては、平素より格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

また、ご多忙中にも関わらず、「ニッセイ景況アンケート」にご協力いただき、心から御礼申し上げます。

当社では、企業経営においてご関心が高いと思われるテーマについて有益な情報をご提供すべく、「ニッセイ景況アンケート」を実施させていただいており、景況感や雇用動向などの定例項目に加え、毎回、企業経営に関連の深い個別テーマを設け、特別調査としてご意見を伺っております。

今回の特別調査では、「労働力不足に向けた企業の取り組みや今後の課題」と題し、企業の人員の過不足状況や今後の対応についてお伺いさせていただきました。今般、ご回答賜りましたアンケートの集計・分析がまとまりましたので、調査結果としてここにご報告させていただきます。

また、ご参考までに、「なぜ消費は活性化しないのか」、「運動したら、健康になれるの?」と題する特別レポートも巻末に掲載いたしております。

今回のご報告が、貴社の今後の経営において何らかのお役に立つことができれば、大変幸甚に存じます。

末筆ではございますが、貴社のますますのご発展を祈念いたしますとともに、ご多忙中にも関わらずアンケートにご協力いただきました皆様方に、心から御礼申し上げます。

敬 具

日本生命保険相互会社

【調査概要】

1. 調査時期：2018年7、8、9月
2. 回答企業数：3,583社
3. 回答企業の属性（2018年度より調査方法を変更しています）

〔地域別状況〕

	社数(社)	構成比(%)	(2017参考)
北海道	114	3.2	2.4
東北	161	4.5	2.5
関東	1,057	29.5	50.0
甲信越・北陸	248	6.9	2.7
東海	322	9.0	8.3
近畿	667	18.6	20.6
中国	327	9.1	2.2
四国	76	2.1	1.4
九州・沖縄	501	14.0	5.2
無回答・不明	110	3.1	4.7
合計	3,583	100.0	100.0

〔企業規模(従業員数)別状況〕

	社数(社)	構成比(%)	(2017参考)
1000名超	74	2.1	14.1
300名超1000名以下	301	8.4	23.6
300名以下	3,181	88.8	60.5
無回答・不明	27	0.8	1.8
合計	3,583	100.0	100.0

〔業種別状況〕

	社数 (社)	構成比 (%)		社数 (社)	構成比 (%)
製造業	1,110	31.0	非製造業	2,296	64.1
素材型製造業	366	10.2	建設・設備工事	639	17.8
農林水産業	28	0.8	運輸・倉庫	192	5.4
鉱業・石油・窯業・土石	49	1.4	通信	30	0.8
繊維・衣服	56	1.6	不動産	109	3.0
鉄鋼	44	1.2	卸売	327	9.1
非鉄金属・金属製品	114	3.2	小売	225	6.3
化学	75	2.1	飲食	73	2.0
加工型製造業	744	20.8	サービス業	633	17.7
食品	123	3.4	①情報サービス	150	4.2
家具・装備品・木製品	22	0.6	②専門サービス	110	3.1
一般機械・精密	117	3.3	③事業所向けサービス	187	5.2
電気機械	84	2.3	④個人向けサービス	186	5.2
輸送用機器	52	1.5	金融	31	0.9
出版・印刷	65	1.8	電気・ガス・水道	37	1.0
その他製造業	281	7.8	無回答・不明	177	4.9

(注2) ①情報サービスには、ソフトウェア、情報処理、データベース等、②専門サービスには、法律、会計、設計、コンサルティング等を含みます。それ以外の事業所向けおよび個人向けのサービスは、それぞれ③事業所向けサービスと、④個人向けサービスに分類されています。

＜調査結果要旨＞

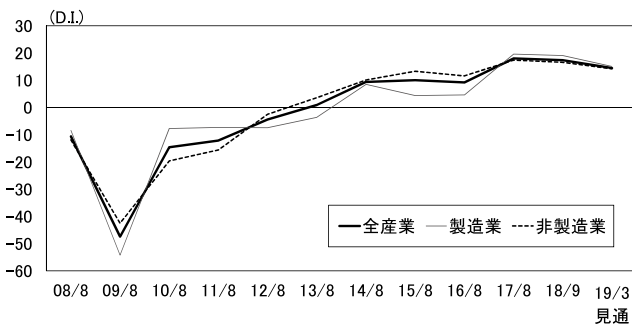
I. 景気動向

1. 企業の景況感は小幅に悪化も、高水準を維持

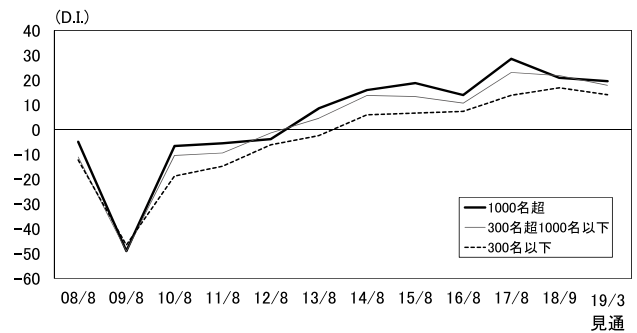
- ◆ 現状の業況判断 D.I.^(注1) は 17.4 となり、前回調査 (17 年 8 月) の 18.0 から ▲0.6 ポイント低下し、小幅ながら悪化した。 18 年夏場に相次いだ自然災害や米国の保護主義的な通商政策は景況感を下押ししたと考えられるが、業況判断 D.I.は調査を開始した 95 年度以降で最も高い水準となった 17 年度に次ぐ高水準となった。
- ◆ 製造業・非製造業別では、製造業 (17 年 8 月 : 19.6→18 年 9 月 : 19.1)、非製造業 (同 : 17.4→同 : 16.6) とともに業況判断 D.I.は前回調査から悪化した。
- ◆ 業況判断 D.I.の 19 年 3 月の見通しは 14.5 と、現状の 17.4 から ▲2.9 ポイント低下するものの、高水準を維持している。 選択肢別の回答割合を見ると、「良い」または「やや良い」とする企業が「悪い」または「やや悪い」とする企業を大きく上回る状況は続く見通しとなっている。
- ◆ 製造業・非製造業別では、製造業 (18 年 9 月 : 19.1→19 年 3 月 : 15.1)、非製造業 (同 : 16.6→同 : 14.2) とともに業況判断 D.I.は今回調査から低下しており、低下幅は製造業 (▲4.0 ポイント) が非製造業 (▲2.4 ポイント) に比べて大きい。

【業況判断】

(製造・非製造業別 : D.I.の推移)



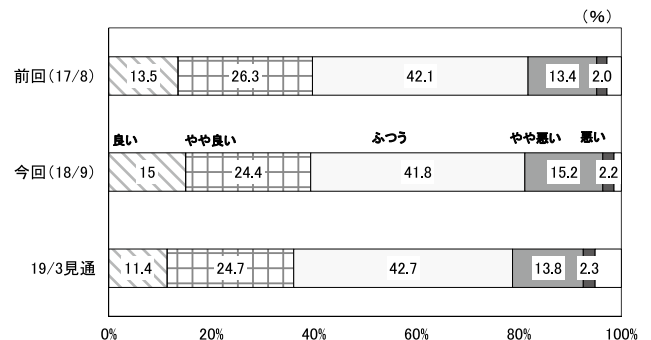
(規模別 : D.I.の推移)



(前回調査結果との比較) (D.I.)

業況判断	前回調査(17/8)		今回調査(18/9)	
	17/8	18/3 見通	現在 (18/9)	19/3 見通
全産業	18.0	14.6	17.4	14.5
製造業	19.6	15.9	19.1	15.1
非製造業	17.4	14.0	16.6	14.2
規模別				
1000名超	28.6	22.3	20.9	19.6
300名超1000名以下	23.1	18.9	21.8	17.9
300名以下	13.9	11.5	16.9	14.1

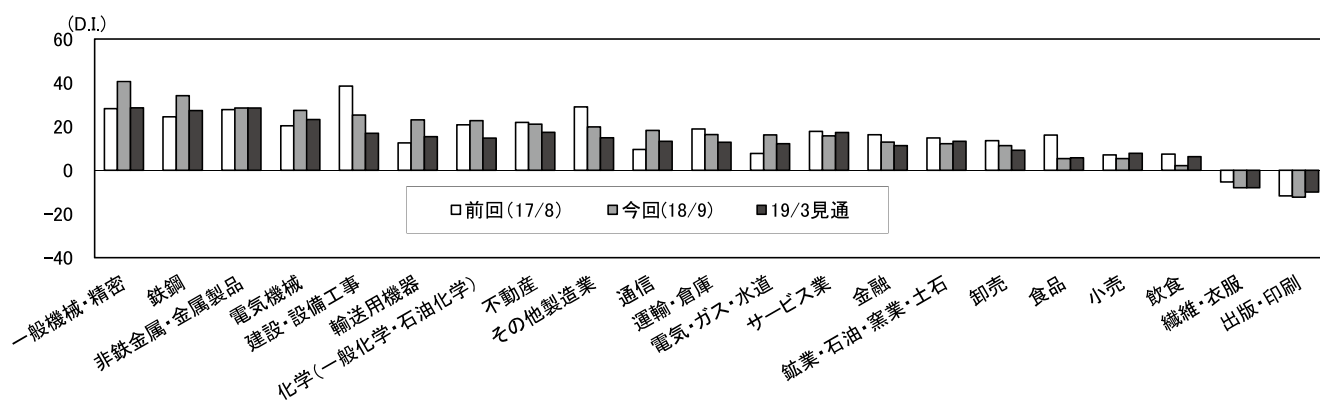
(回答割合の変化)



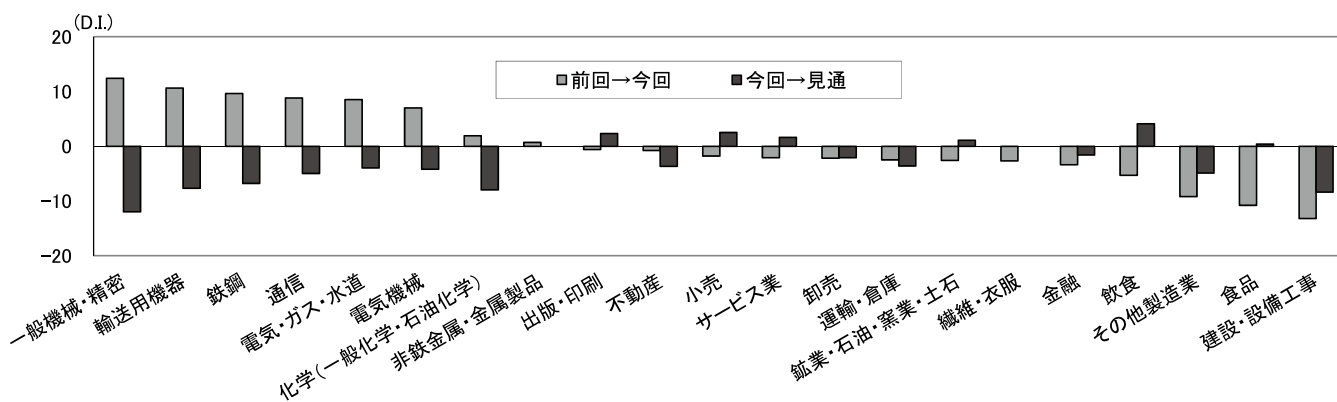
(注1) 業況判断 D.I. = (良いと回答した企業数%) + (やや良いと回答した企業数%) × 0.5 - (やや悪いと回答した企業数%) × 0.5 - (悪いと回答した企業数%)、ゼロが好況・不況の分岐点

- ◆ 現状の業況判断 D.I.を業種別にみると、21 業種^(注 2)中 8 業種で前回調査から改善し、悪化したのは 13 業種であった。業況判断 D.I.がマイナスの業種は前回調査と同じ 2 業種（繊維・衣服と出版・印刷）に留まっており、幅広い業種で景況感是好調を維持している。19 年 3 月見通しの業況判断 D.I.もマイナスは 2 業種に留まった。
- ◆ 現状から 19 年 3 月見通しの悪化幅を業種別にみると、一般機械・精密（▲12.0 ポイント）、輸送用機器（▲7.7 ポイント）、鉄鋼（▲6.8 ポイント）など現状の業況判断 D.I.の水準が高い製造業の悪化が目立った。海外経済の回復や企業の好業績を背景に輸出や設備投資は底堅く推移しているものの、先行きは貿易摩擦の激化や中国経済の減速などへの警戒感高まっている可能性がある。

（業種別：D.I.の水準）



（業種別：D.I.の改善・悪化幅）

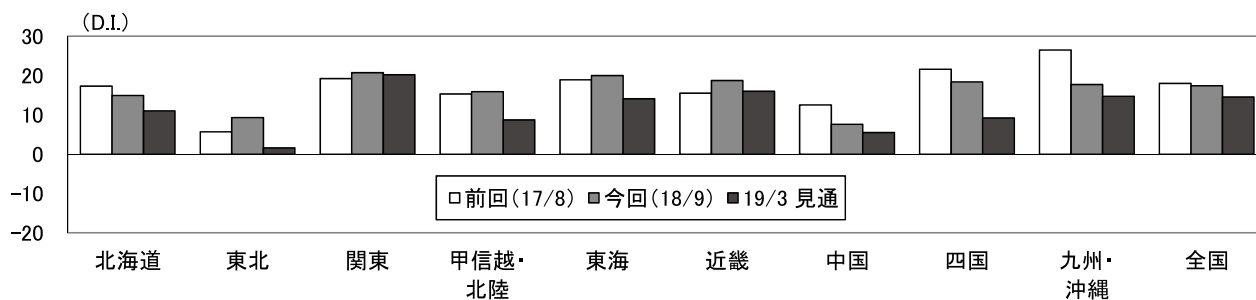


(注 2) 調査対象業種は全部で 23 業種。業種別グラフは回答企業数 30 以上の 21 業種の D.I.を「今回の水準」「前回からの改善幅」で順位付けした。

2. 全 9 地域中 5 地域で景況感が改善、先行きは全地域で悪化

- ◆ 現状の業況判断 D.I.を地域別にみると、全 9 地域中 5 地域で前回調査から改善した。 東北（+3.6 ポイント）、近畿（+3.2 ポイント）が大きく改善した一方、九州・沖縄（▲8.8 ポイント）、中国（▲4.9 ポイント）、四国（▲3.2 ポイント）、北海道（▲2.4 ポイント）は大きく悪化した。もっとも、D.I.の水準は全地域で 2 年連続プラスとなっており、景気回復は地方にも波及しているとみられる。
- ◆ 業況判断 D.I.の 19 年 3 月の見通しは、全 9 地域で今回調査から低下した。D.I.の水準は、東北が 1.6 と最も低く、次いで中国が 5.5 と続いている。

(地域別：D.I.の水準)



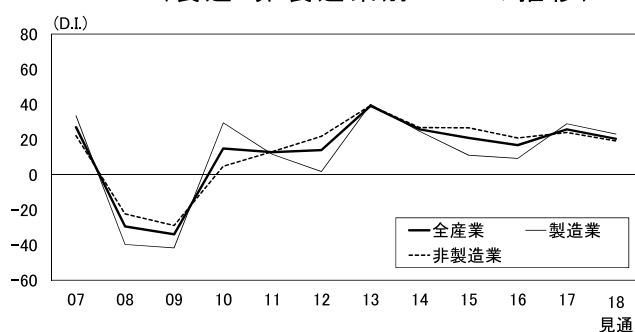
3. 17年度は8年連続の増収増益、18年度は伸びが鈍化する見通し

- ◆ 17年度の売上 D.I. (注3) は 25.8 と、16年度の 16.8 から上昇し、8年連続で増収企業数が減収企業数を上回った。18年度見通しの売上 D.I.は 20.4 と 17年度実績から ▲5.4 ポイント低下しており、増収だが伸びは鈍化する見通しである。
- ◆ 製造業では、17年度実績の D.I.が高水準である非鉄金属・金属製品や輸送用機器で 18年度見通しの D.I.が大きく低下している。非製造業では、小売といった増収傾向が強まる業種もみられる。

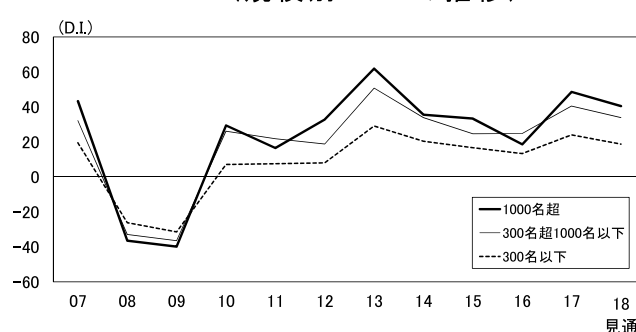
(注3) 売上 D.I. = (連続増収・増収に転じた(る)企業数%) - (連続減収・減収に転じた(る)企業数%)

【売上】

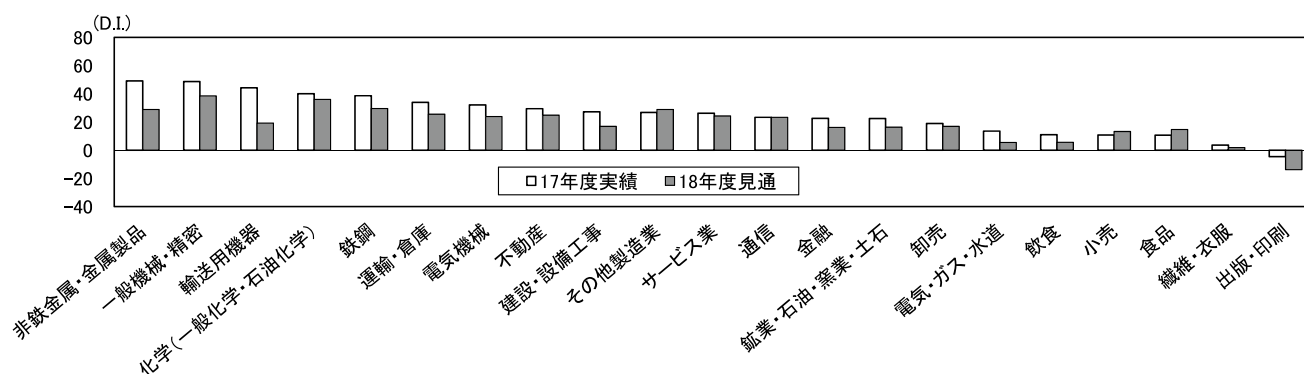
(製造・非製造業別：D.I.の推移)



(規模別：D.I.の推移)



(業種別：D.I.の水準)



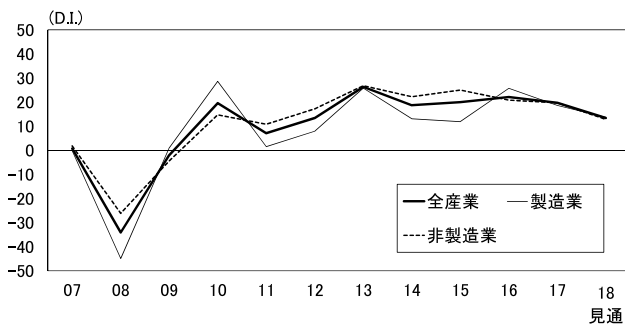
- ◆ 17年度の経常損益 D.I. (注4) は 19.7 と、16年度の 22.1 から低下したものの、8年連続の増益優勢となった。ただし、増収企業の割合が増えている一方、増益企業の割合は減っており、人件費や原材料価格の上昇などのコスト負担が収益を圧迫している可能性がある。18年度見通しについても、経常損益 D.I.は 13.4 と 17年度実績から▲6.3ポイント低下しており、増益だが伸びは鈍化する見通しである。

(注4)経常損益 D.I.=(連続増益・増益に転じた(る)企業数%)-(連続減益・減益に転じた(る)企業数%)

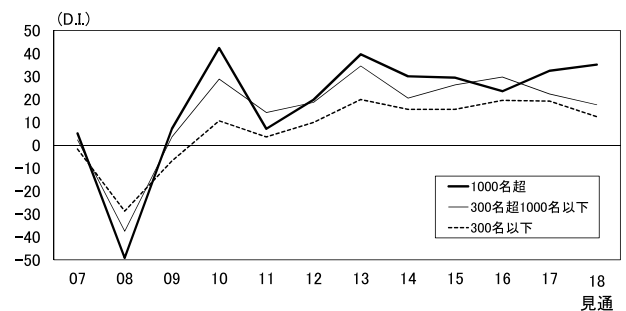
- ◆ 業種別では、17年度実績の D.I.が高水準である一般機械・精密や建設・設備工事で 18年度見通しの D.I.が大きく低下しているほか、鉱業・石油・窯業・土石や出版・印刷など減益企業が優勢となっている業種もみられる。

【経常損益】

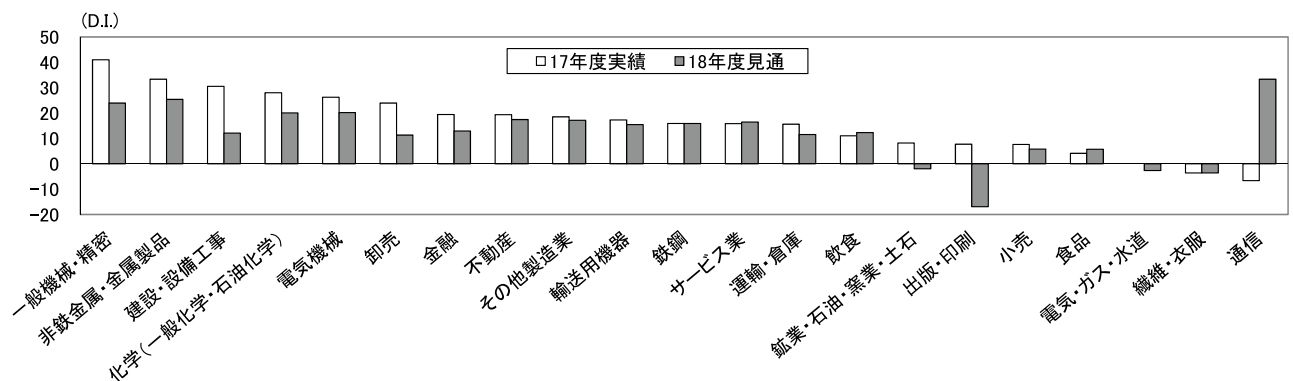
(製造・非製造業別：D.I.の推移)



(規模別：D.I.の推移)



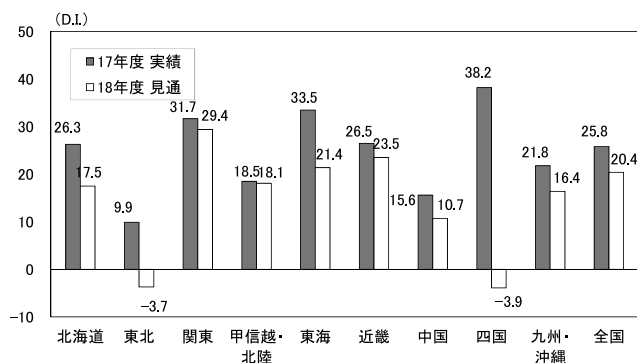
(業種別：D.I.の水準)



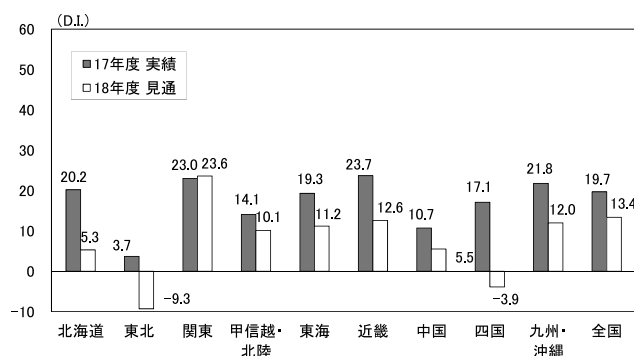
4. 17年度は全9地域中で増収増益、18年度は7地域で増収増益の見通し

- ◆ 17年度の売上 D.I.を地域別にみると、全9地域でプラスとなり増収優勢となった。18年度見通しの売上 D.I.は全地域で低下しており、東北と四国は減収優勢となる見通しである。
- ◆ 17年度の経常損益 D.I.は、全9地域でプラスとなり増益優勢となった。18年度見通しの経常損益 D.I.は関東を除く8地域で低下しており、東北と四国は減益優勢となる見通しである。

(地域別：売上 D.I.の水準)



(地域別：経常損益 D.I.の水準)



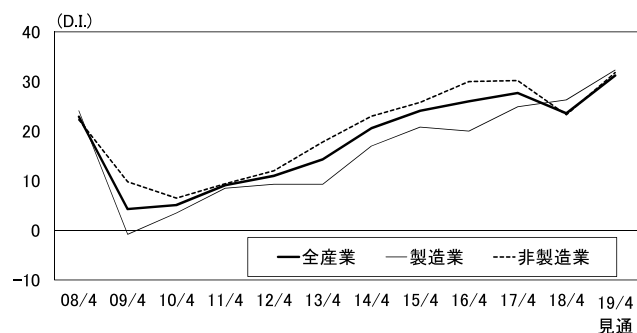
II. 雇用、設備投資、金融環境、販売・仕入価格

1. 雇用拡大意欲はさらに強まる見通し

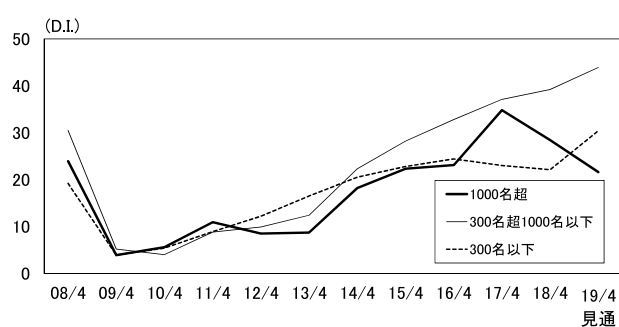
- ◆ 19年4月見通しの従業員数 D.I. (注5)は 31.2 と 18年4月実績 23.6 から上昇しており、雇用拡大意欲はさらに強まる見通しである。「増やす」と回答した企業の割合は上昇(18年4月: 32.0%→19年4月: 35.8%)し、「削減する」と回答した企業の割合は低下(同: 8.4%→同: 4.6%)しており、企業の採用意欲が依然として強いことが確認できる。
- ◆ 規模別では、300名超1000名以下企業(18年4月: 39.2→19年4月: 43.9)、300名以下企業(同 22.1: →同: 30.4)は上昇傾向にある一方、1000名超企業(同: 28.4→同: 21.6)は2年連続で低下する見通しとなっている。

【従業員数】

(製造・非製造業別：D.I.の推移)



(規模別：D.I.の推移)



(注 5) 従業員数 D.I. = (従業員を増やした(す)と回答した企業数%) - (従業員を削減した(する)と回答した企業数%)

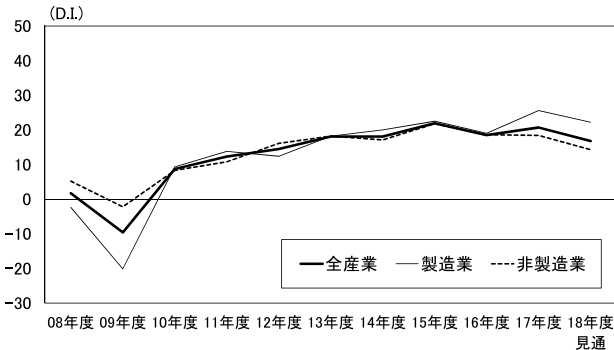
2. 17年度設備投資は増加傾向強まる

- ◆ 17年度の設備投資 D.I. (注6)は 20.7 と 16年度の 18.5 を上回り、増加傾向が強まった。18年度見通しの設備投資 D.I.は 16.8 と低下するものの、増加優勢が続いている。貿易摩擦の激化は企業の投資マインドの低下につながる恐れがあるが、設備投資は底堅く推移するとみられる。

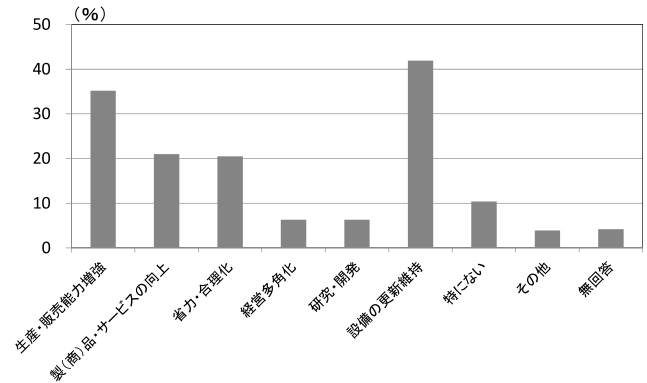
- ◆ 主な設備投資目的では、「設備の更新維持」が最大ながら、「生産・販売能力増強」や「製（商）品・サービスの向上」の比率も高く、設備投資に対する積極的な姿勢がうかがわれる。

【設備投資】

（製造・非製造業別：D.I.の推移）



（設備投資目的：2つまでの複数回答）



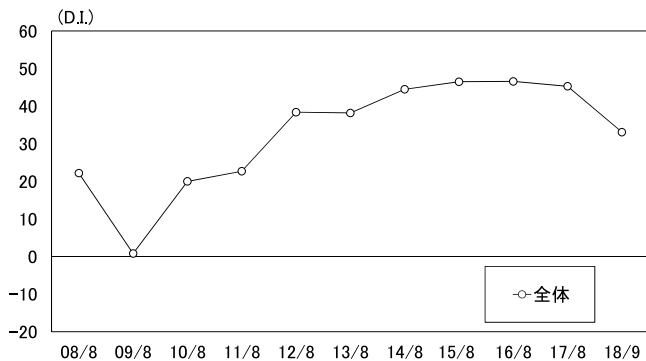
（注 6）設備投資 D.I. = 設備投資金額が（増加した（する）企業数%）+（やや増加した（する）企業数%）×0.5 -（やや減少した（する）企業数%）×0.5 -（減少した（する）企業数%）

3. 金融機関の貸出態度は緩和状態

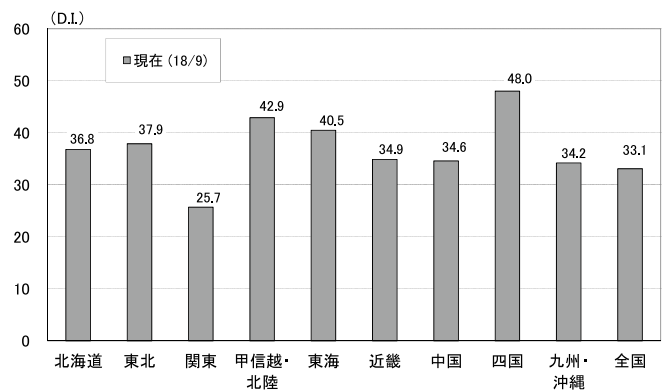
- ◆ 企業からみた金融機関の貸出態度を示す貸出態度 D.I.（注 7）は **33.1** と、前回調査の 45.3 から低下したものの、引き続き極めて高い水準を維持しており、金融は緩和状態が続いていると判断される。
- ◆ 各地域の貸出態度 D.I.は関東（25.7）が全国平均（33.1）と比べて水準が低いのが、いずれの地域も高水準にあり、企業が資金調達しやすい環境にあることが確認できる。

【貸出態度】

（規模別：D.I.の推移）



（地域別：D.I.の水準）

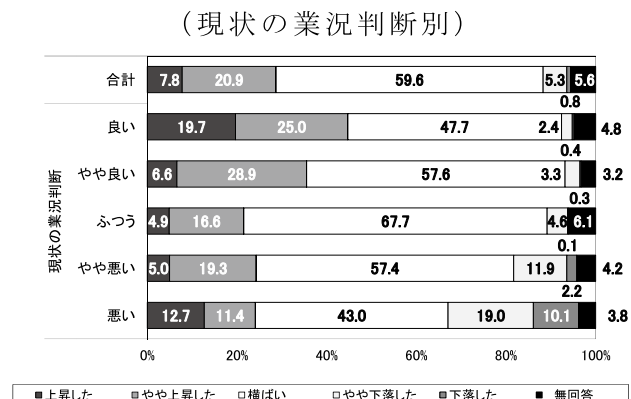
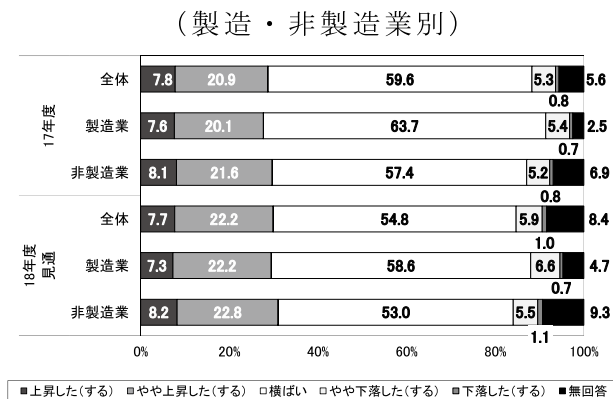


（注 7）貸出態度 D.I. =（積極的と回答した企業数%）+（やや積極的と回答した企業数%）×0.5 -（やや厳しいと回答した企業数%）×0.5 -（厳しいと回答した企業数%）

4. 半数近い企業が仕入価格の上昇に直面する中、販売価格が上昇した企業は3割弱

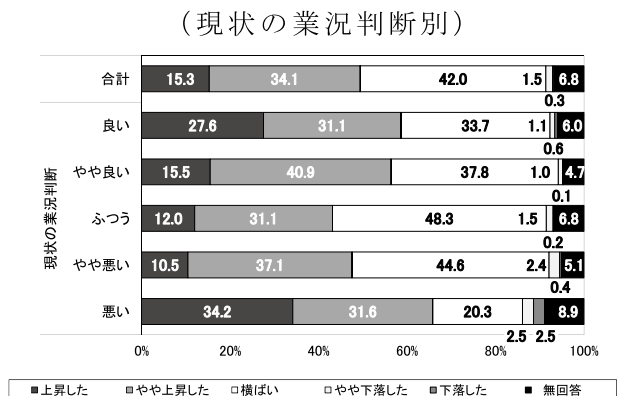
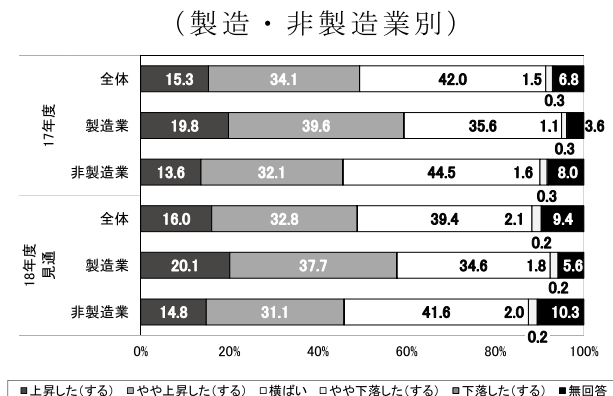
- ◆ 17年度の販売価格が「上昇した」または「やや上昇した」と回答した企業の割合は28.7%となり、「下落した」または「やや下落した」と回答した企業の割合（6.1%）を上回った。18年度の見通しは17年度から大きな変化はなく、値上げを実施する企業が一定数存在している。また、製造・非製造業別では大きな差はなかった。
- ◆ 現状の業況判断別にみると、業況を「良い」と回答した企業ほど販売価格が上昇しており、業況を「悪い」と回答した企業ほど販売価格が下落している傾向がある。

【販売価格】



- ◆ 17年度の仕入価格が「上昇した」または「やや上昇した」と回答した企業の割合は49.4%と半数近くに上り、「下落した」または「やや下落した」と回答した企業の割合（1.8%）を大きく上回った。製造業は59.4%と非製造業の45.7%を上回っており、仕入価格の上昇に直面している。
- ◆ 現状の業況判断別にみると、業況を「悪い」と回答した企業の65.8%は仕入価格が上昇している。業況を「悪い」と回答した企業は、販売価格が上昇した企業の割合が少なく、十分な価格転嫁を行えていないことが業況の悪化につながっている可能性がある。

【仕入価格】

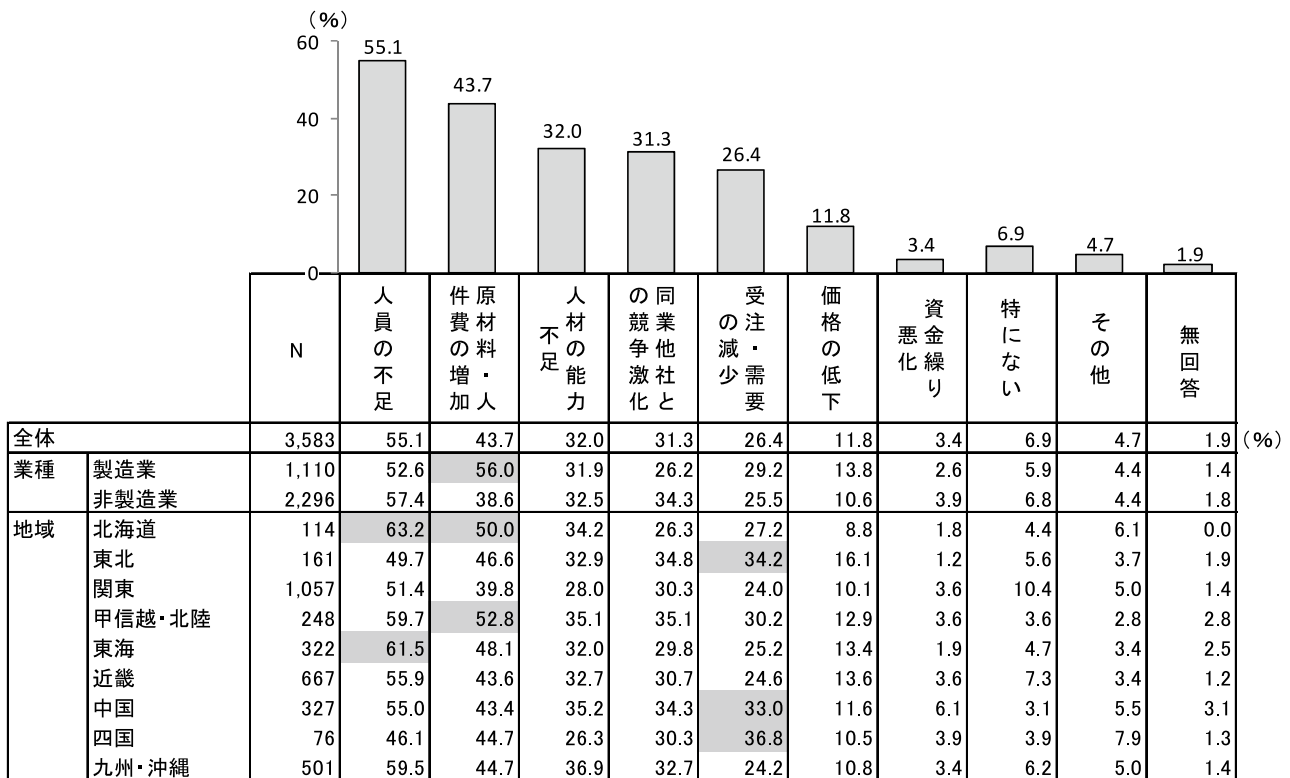


Ⅲ. 経営課題・問題点

1. 現在の経営課題は「人員の不足」が55.1%で最多

- ◆ 現在の経営課題・問題点は、「人員の不足」が55.1%で最も高く、次いで「原材料・人件費の増加」が43.7%、「人材の能力不足」が32.0%で続いた。
- ◆ 業種別では、「人員の不足」を挙げる企業は製造業・非製造業とも割合が高かったが、「原材料・人件費の増加」は製造業が挙げる割合が高く、「同業他社との競争激化」は非製造業が挙げる割合が高くなり、業種によって差が生まれた。特に、通信、不動産、金融は「同業他社との競争激化」が最も割合が高い項目になった。
- ◆ 地域別では、「人員の不足」を挙げる企業の割合が北海道、東海は全体平均に比べて高く、「受注・需要の減少」を挙げる企業の割合が東北、中国、四国は全体平均に比べて高くなった。

【現在の経営課題・問題点（3つまで）】

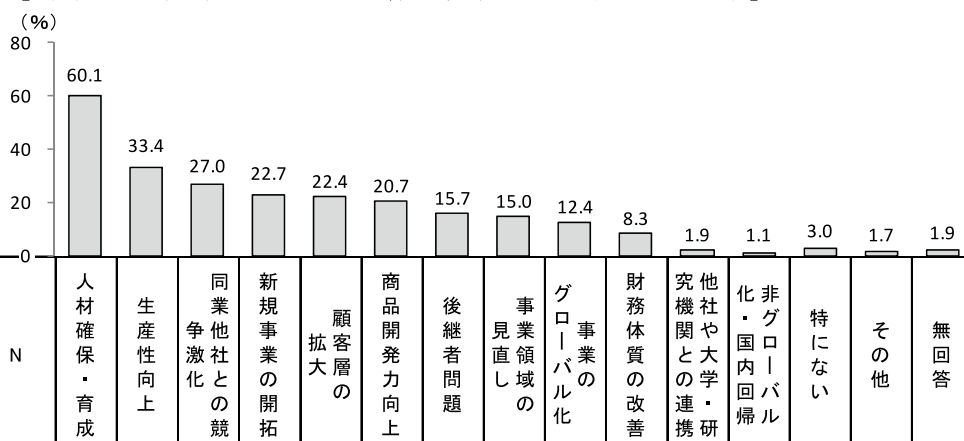


(注) 全体と比べて5ポイント以上大きい値に網掛け

2. 今後10年間で重要性を増す経営課題は「人材確保・育成」が60.1%で最多

- ◆ 今後10年間で重要性を増す経営課題は、「人材確保・育成」が60.1%で最も高く、次いで「生産性向上」が33.4%、「同業他社との競争激化」が27.0%で続いた。
- ◆ 業種別では、「人材確保・育成」を挙げる企業は製造業・非製造業とも割合が高かったが、「生産性向上」や「商品開発力向上」は製造業が挙げる割合が高く、「同業他社との競争激化」や「顧客層の拡大」は非製造業が挙げる割合が高くなった。
- ◆ 地域別では、「人材確保・育成」を挙げる企業の割合は関東を除く8地域で全体平均を上回った。「後継者問題」を挙げる企業の割合は四国が全体平均に比べて高くなった。

【今後10年間で重要性を増す経営課題（3つまで）】



	N	人材確保・育成	生産性向上	同業他社との競争激化	新規事業の開拓	顧客層の拡大	商品開発力向上	後継者問題	事業領域の見直し	グローバル化	財務体質の改善	他社や大学・研究機関との連携	非グローバル化・国内回帰	特にない	その他	無回答
全体	3,583	60.1	33.4	27.0	22.7	22.4	20.7	15.7	15.0	12.4	8.3	1.9	1.1	3.0	1.7	1.9
業種																
製造業	1,110	56.8	49.2	19.1	23.1	17.4	36.3	12.3	11.6	15.9	7.1	2.3	1.4	2.7	0.6	0.9
非製造業	2,296	62.9	26.6	31.3	22.7	24.9	13.0	16.8	17.2	10.7	9.3	1.7	0.6	3.0	2.0	2.1
地域																
北海道	114	74.6	44.7	21.9	27.2	17.5	12.3	20.2	14.9	5.3	4.4	2.6	0.0	0.9	0.9	0.9
東北	161	60.9	41.0	32.9	27.3	18.0	19.3	11.8	17.4	10.6	9.9	0.6	0.0	0.6	1.9	2.5
関東	1,057	49.9	30.4	24.7	22.5	23.7	23.9	12.6	12.4	15.8	6.0	2.0	1.2	5.9	1.9	1.6
甲信越・北陸	248	69.0	45.6	29.0	22.6	21.4	20.2	14.9	18.5	8.5	12.9	2.8	1.2	0.4	1.6	3.6
東海	322	60.9	37.9	27.0	17.4	28.0	23.9	15.8	17.4	14.6	7.1	0.6	0.9	0.9	0.6	0.6
近畿	667	60.1	30.3	25.0	24.6	21.1	22.9	15.7	15.9	16.6	9.7	2.5	0.7	3.1	1.2	1.0
中国	327	70.0	33.3	29.7	23.5	22.6	17.1	19.3	14.7	7.3	11.3	1.5	0.9	1.2	0.9	3.4
四国	76	64.5	30.3	25.0	17.1	25.0	13.2	21.1	15.8	9.2	9.2	2.6	0.0	2.6	5.3	0.0
九州・沖縄	501	69.5	31.9	32.7	21.8	22.0	15.0	19.6	16.8	6.6	9.4	1.6	0.4	2.0	1.8	1.8

(注) 全体と比べて5ポイント以上大きい値に網掛け

IV. 人手不足に向けた企業の取り組みや今後の課題

1. 調査の背景

- ◆ 東京商工リサーチがとりまとめた 2018 年上半期（1 月～6 月）の「人手不足」関連倒産件数は 184 件（前年同期比 12.1%増、前年同期 164 件）で、前年同期を上回って推移している。人手不足が企業の経営のみならず存立自体にも影響を与えているのではないかと懸念される。
- ◆ 政府は働き手の絶対数が減っていく中、少子化を食い止めるとともにこれまで労働市場に参加してこなかった層の就労を促す「働き方改革」を推進しており、2018 年 6 月 29 日、参院本会議で「働き方改革関連法案」（正式名称：働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案）が可決・成立した。
- ◆ 同一労働同一賃金など働き方改革が定着すると、今まで労働市場に参加していなかった就業希望者が労働市場に参加することにより人手不足の解消につながると期待されている。
- ◆ 今回は人手不足に向けた企業の取り組みの現状や実施上における今後の課題を中心に調査を行った。

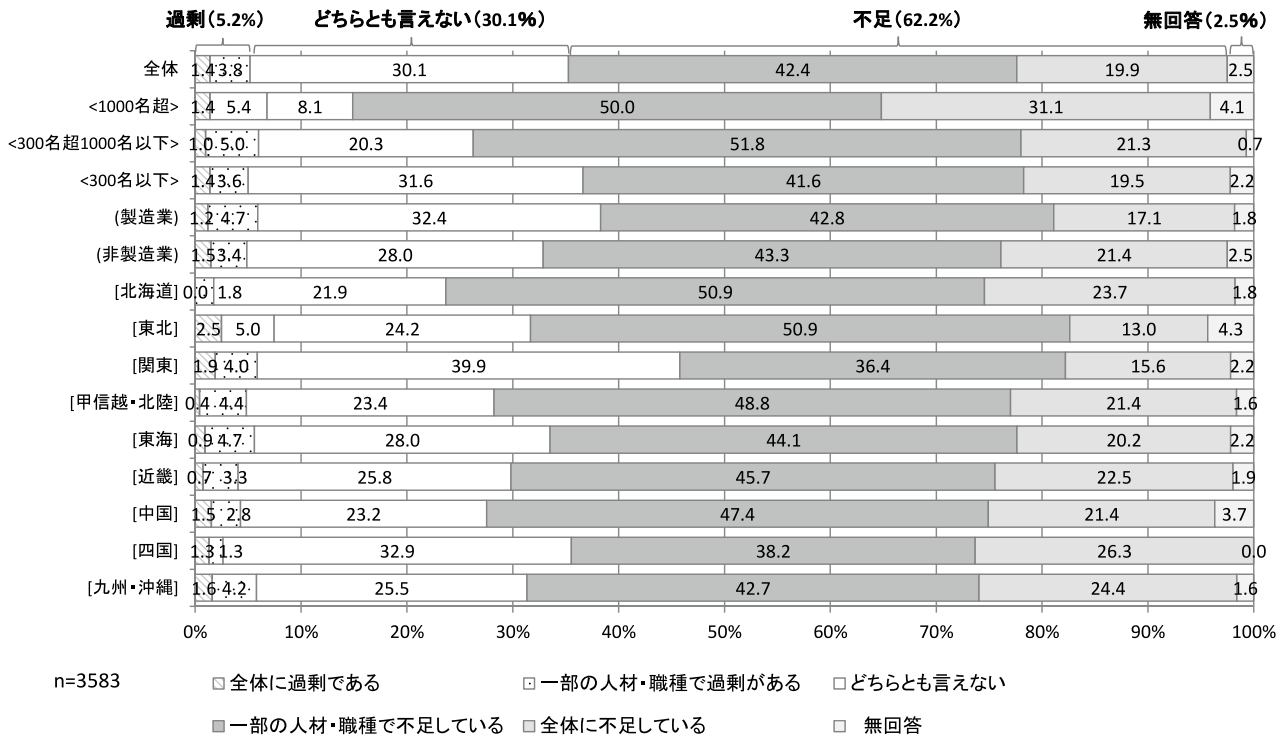
2. 人手不足の状況

～ 人手が「不足」との回答は 62.2%で、「過剰」の 5.2%を大きく上回っている～

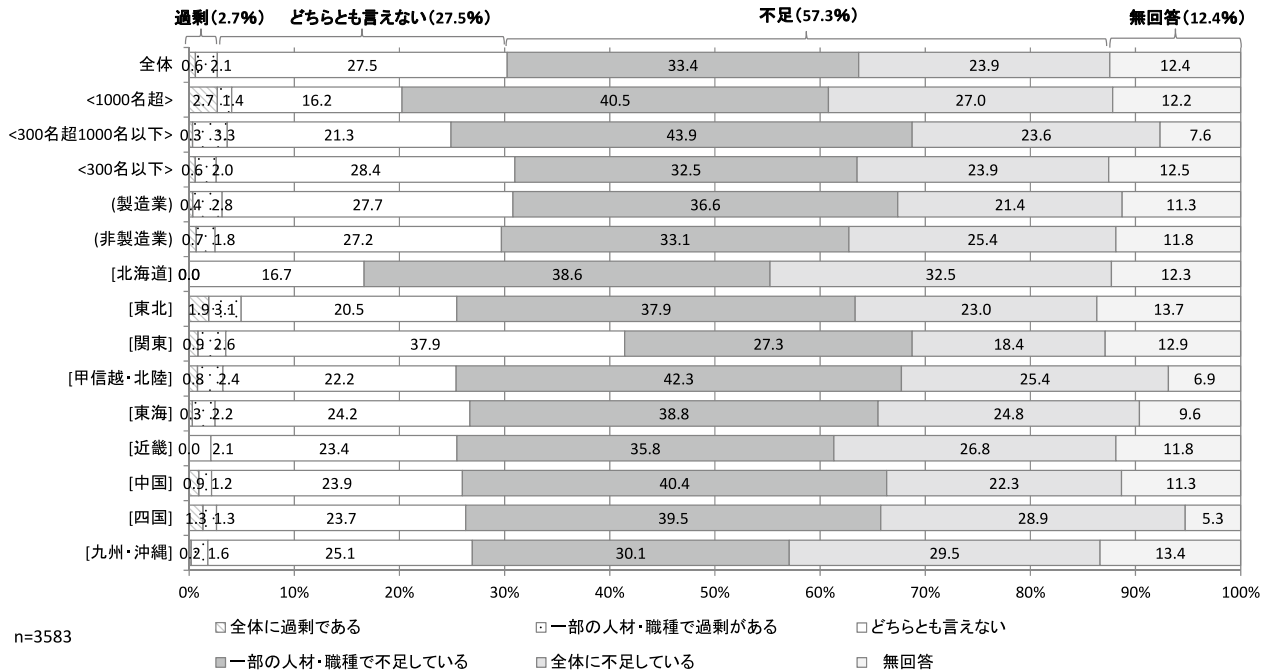
～ 「一部の人材・職種で不足」との回答は、先行きでは 33.4%と現状の 42.4%より低下、「全体に不足している」との回答は現状の 19.9%から先行きは 23.9%に上昇～

- ◆ 人手不足の状況を尋ねたところ、現状は「不足」との回答（「全体に不足している」と「一部の人材・職種で不足」の合計）が 62.2%であった一方、「過剰」（「全体に過剰である」と「一部の人材・職種で過剰」の合計）は 5.2%に過ぎなかった。
- ◆ 3～5 年後の見通しについての回答は、現状についての回答と大きな差は見られない。「一部の人材・職種で不足」との回答は、先行きでは 33.4%と現状の 42.4%から低下する一方で、「全体に不足している」との回答は現状の 19.9%から先行きは 23.9%に上昇している。企業規模や業種を問わず、全般に無回答の割合が若干高まる中で、「過剰」という回答が減少し、「不足」の中で「一部の人材・職種で不足」が減少して「全体に不足している」が増える傾向が見られる。企業における人手不足の問題は現在のみならず将来にも持続的な課題であることがうかがえる。
- ◆ 企業規模別では、現状は「不足」との回答は 1000 名超企業が 81.1%で最も高く、次は 300 名超 1000 名以下企業（73.1%）、300 名以下企業（61.1%）の順であり、企業規模が大きいほど、人手が「不足」と回答した企業の割合が高い（3～5 年後の見通しも同じ結果）。
- ◆ 業種別では、現状は「不足」との回答は非製造業が 64.7%で製造業の 59.9%より高い。現状について「一部の人材・職種で不足」という回答は、製造業と非製造業でほとんど差が無いが、「全体に不足している」という回答は非製造業の方が製造業よりも高い。
- ◆ 地域別では、関東（52.0%）以外のすべての地域で全国平均（62.2%）を上回っており、特に北海道（74.6%）、「甲信越・北陸」（70.2%）、中国（68.8%）で、人手が「不足」と回答した企業の割合が高い。

【人手不足の状況：現状】



【人手不足の状況：見通し（3～5年後）】

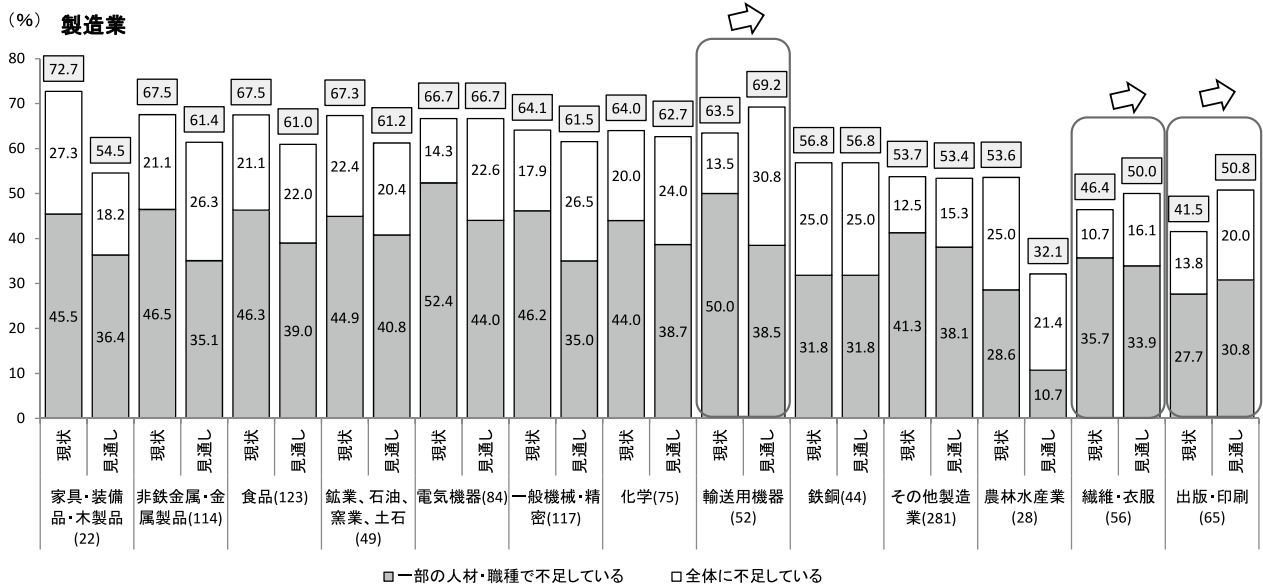


～業種別の現状（詳細）は、建設・設備工事（75.9%）、運輸・倉庫（74.0%）、家具・装備品・木製品（72.7%）の順で「不足」との回答が高い～

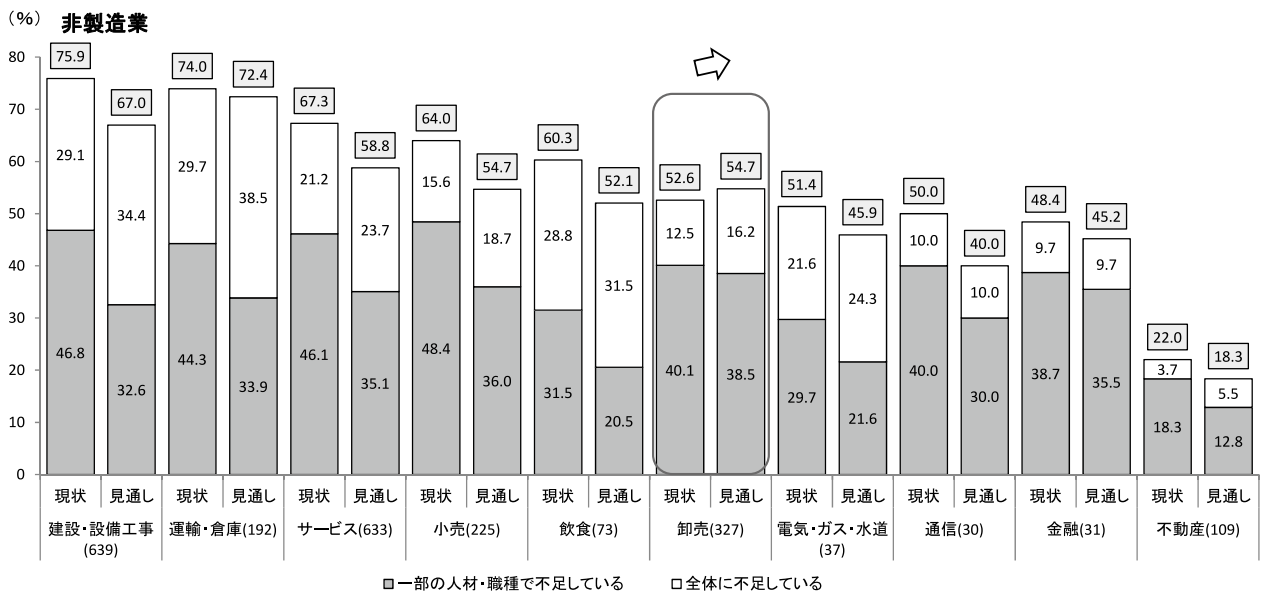
～人手不足の現状について2015年度調査と2018年度調査を比較したところ、現状と見通しともに2018年度調査の方が2015年度調査に比べて「不足」との回答が高い～

- ◆ 業種別（詳細）にみると、「不足」との回答は、建設・設備工事が75.9%で最も高く、次いで運輸・倉庫（74.0%）、家具・装備品・木製品（72.7%）の順であった。一方、不動産（22.0%）、出版・印刷（41.5%）、繊維・衣服（46.4%）、金融（48.4%）は「不足」との回答が相対的に低かった。
- ◆ 3～5年後の見通しについての回答は、全体的に現状より「不足」との回答が低くなる業種が多かったものの、輸送用機器、卸売、繊維・衣服、出版・印刷では現状より「不足」との回答が高かった。

【業種別（詳細）：人手不足の現状と見通し】



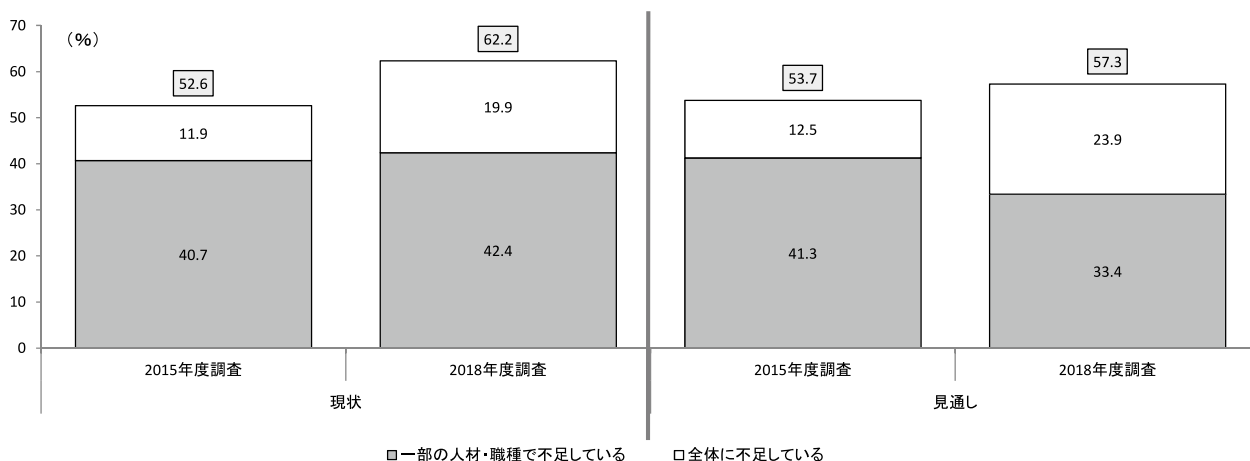
注)括弧内は回答した企業数、一番上の数値は、「一部の人材・職種で不足している」、「全体に不足している」の回答率の合計



注)括弧内は回答した企業数、一番上の数値は、「一部の人材・職種で不足している」、「全体に不足している」の回答率の合計

- ◆ 人手不足の現状について 2015 年度調査（2016 年 1 月調査）と 2018 年度調査を比較したところ、現状と見通しともに 2018 年度調査の方が 2015 年度調査に比べて「不足」との回答が高かった。しかし見通しの場合は「全体に不足している」という回答は 2018 年度が 23.9%で 2015 年度の 12.5%より高い一方、「一部の人材・職種で不足」という回答は 2018 年度が 33.4%で 2015 年度の 41.3%より低かった。

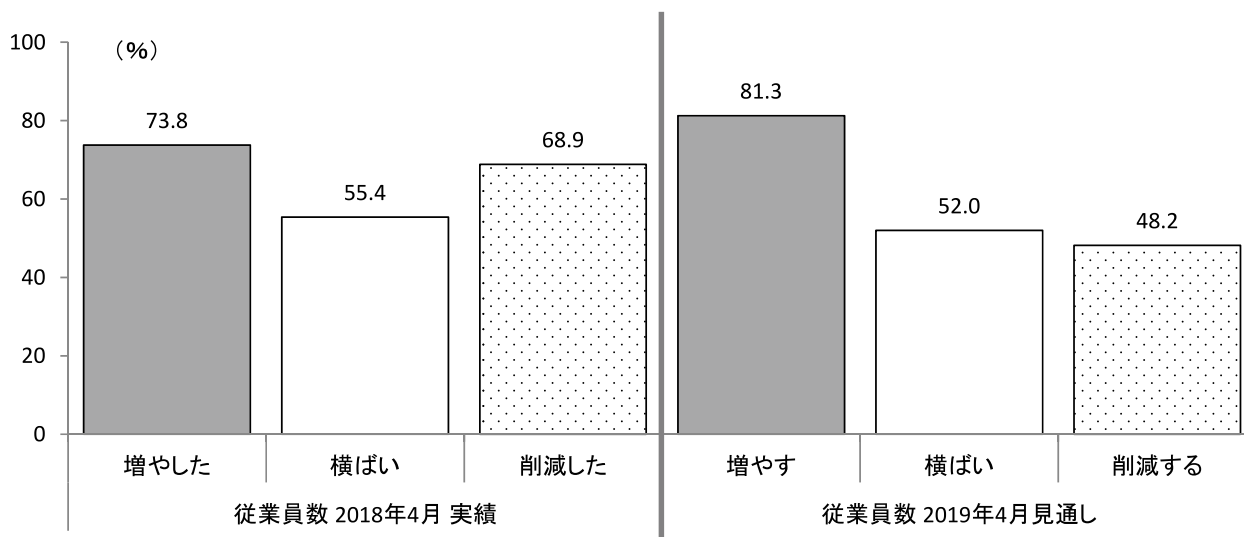
【人手不足の現状：2015 年度調査と 2018 年度調査の比較】



注)一番上の数値は、「一部の人材・職種で不足している」、「全体に不足している」の回答率の合計

- ◆ 人手が「不足」と回答した企業の割合は、現状（2018 年 4 月）に従業員を「増やした」、今後（2019 年 4 月見通し）従業員を「増やす」と回答した企業では、「削減した」と「削減する」と回答した企業より高く、従業員を採用しているにもかかわらず、人手不足が解決されていない現状がうかがえる。

【人手不足の割合（従業員数の増減実績・見通し別）】

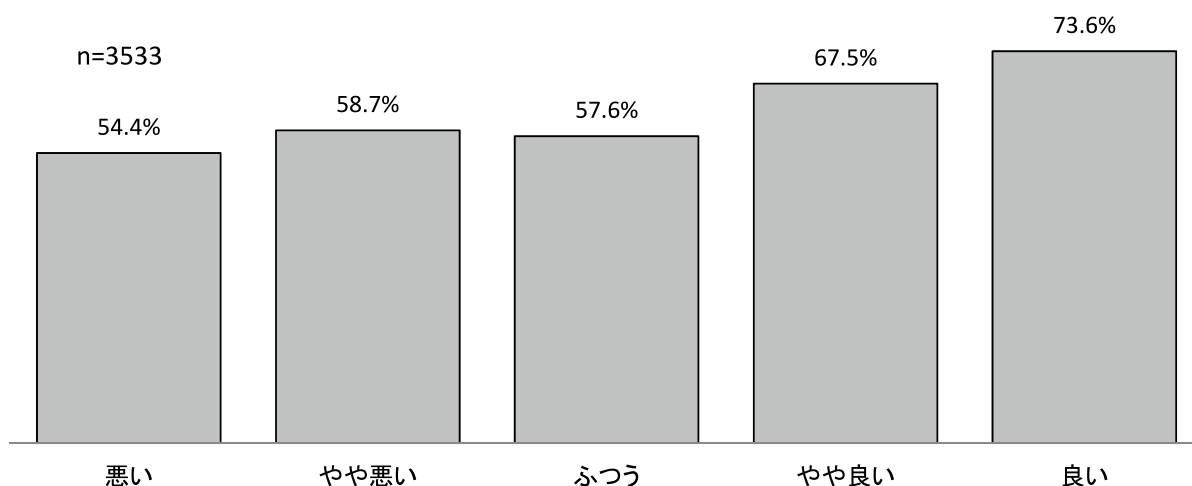


～業況が「良い」と回答した企業の人手不足の割合が 73.6%で最も高く、業況が「良い」企業ほど人手不足が深刻～

～現在の経営課題・問題点として「人員の不足」や「人材の能力不足」を挙げた企業が、人手不足と回答した割合はそれぞれ 83.3%と 75.5%～

- ◆ 業況別に人手が「不足」と回答した企業の割合を見ると、業況が「良い」と回答した企業の人手不足の割合が 73.6%で最も高く、業況が「良い」企業ほど人手不足が深刻であることが明らかになった。

【業況別：人手が「不足」と回答した企業の割合】



- ◆ 現在の経営課題・問題点として「人員の不足」や「人材の能力不足」を挙げた企業が、人手不足と回答した割合はそれぞれ 83.3%と 75.5%で他の経営課題・問題点がある企業より人手不足を深刻に認識していることが明らかになった。

【経営課題・問題点別：人手不足の状況】

単位:社、%		人手不足の状況				
		回答数	過剰	どちらとも言えない	不足	無回答
現在の経営課題・問題点	人員の不足	1975	3.0	12.9	83.3	0.7
	人材の能力不足	1145	5.5	18.5	75.5	0.4
	原材料・人件費の増加	1565	5.9	25.3	67.7	1.1
	同業他社との競争激化	1121	5.5	30.2	62.6	1.7
	価格の低下	422	8.3	35.3	54.5	1.9
	受注・需要の減少	945	8.1	36.9	52.9	2.0
	資金繰り悪化	123	11.4	38.2	48.0	2.4
	特になし	248	2.0	72.6	20.6	4.8
	その他	169	4.1	39.1	53.3	3.6
	無回答	67	4.5	22.4	37.3	35.8

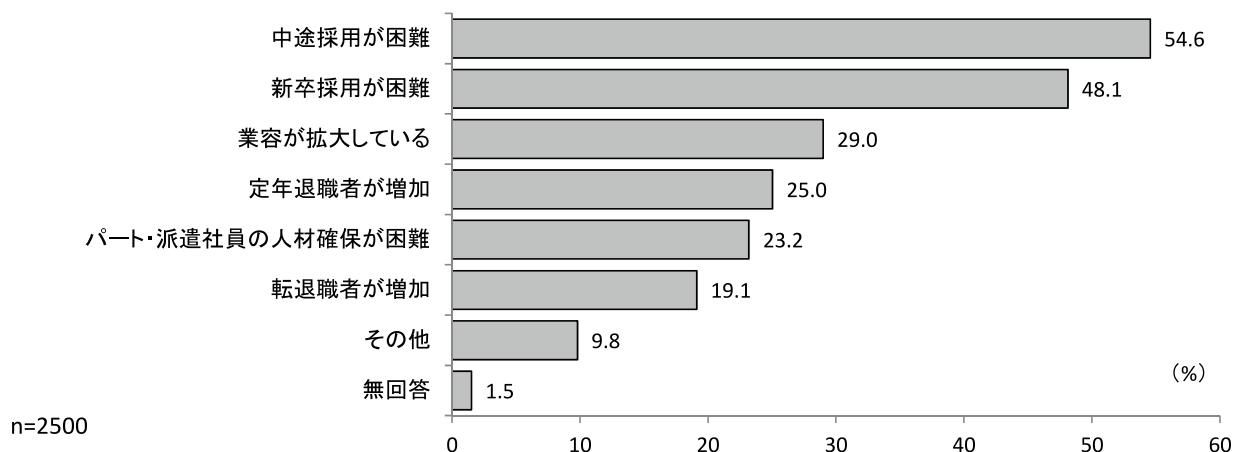
3. 人手不足の主な理由

～人手不足の主な理由は、「中途採用が困難」(54.6%)と「新卒採用が困難」(48.1%)～

～地域別の人手不足の主な理由は、北海道と東北は「新卒採用が困難」、他の地域は「中途採用が困難」～

- ◆ 現状で人手不足（「全体に不足している」、「一部の人材・職種で不足」）と答えた企業に対して人手不足の主な理由を尋ねたところ、「中途採用が困難」（54.6%）と「新卒採用が困難」（48.1%）が上位2項目になっている。また、「業容が拡大している」（29.0%）、「定年退職者が増加」（25.0%）、「パート・派遣社員の人材確保が困難」（23.2%）も2割以上に上っている。
- ◆ 業種別では、製造業と非製造業の間で大きな差はなかったものの、製造業では「定年退職者が増加」（28.0%）と「パート・派遣社員の人材確保が困難」（28.3%）と回答した企業の割合が非製造業（それぞれ23.8%と20.8%）より高く、非製造業では「転退職者が増加」と回答した企業の割合が20.4%で製造業（17.0%）より高かった。
- ◆ 地域別では、北海道と東北は「新卒採用が困難」が最も高く、他の地域では「中途採用が困難」が最も大きな理由であった。

【人手不足の主な理由（3つまで）】



単位:社、%		回答数	業容が拡大している	新卒採用が困難	中途採用が困難	転退職者が増加	定年退職者が増加	パート・派遣社員の人材確保が困難	その他	無回答
	全体	2500	29.0	48.1	54.6	19.1	25.0	23.2	9.8	1.5
規模	<1000名超>	62	40.3	58.1	58.1	22.6	21.0	29.0	4.8	0.0
	<300名超1000名以下>	232	37.9	58.2	52.2	23.7	23.7	33.2	4.3	0.4
	<300名以下>	2199	27.8	46.8	54.8	18.6	25.3	22.0	10.5	1.6
業種	(製造業)	769	29.8	48.2	54.2	17.0	28.0	28.3	9.1	0.9
	(非製造業)	1643	28.7	48.3	54.8	20.4	23.8	20.8	9.9	1.6
地域	[北海道]	94	21.3	58.5	57.4	19.1	33.0	22.3	5.3	1.1
	[東北]	117	24.8	56.4	46.2	21.4	39.3	23.1	12.8	0.0
	[関東]	604	34.8	42.2	54.0	18.4	20.7	22.4	9.8	1.2
	[甲信越・北陸]	196	28.6	58.2	60.2	17.3	26.5	23.5	6.1	1.0
	[東海]	237	26.6	53.6	57.0	21.5	23.6	31.2	8.9	0.8
	[近畿]	506	30.2	43.9	54.9	20.0	20.8	24.9	10.7	0.8
	[中国]	250	24.8	52.0	56.0	17.6	28.8	19.6	9.6	2.4
	[四国]	56	30.4	51.8	55.4	25.0	21.4	17.9	5.4	0.0
	[九州・沖縄]	386	25.4	47.2	52.6	18.9	29.8	21.0	11.4	3.1

～業況が良い企業ほど「業容が拡大している」が人手不足の主な理由～

～「新卒採用が困難」と「中途採用が困難」は、それぞれ2015年度の39.1%と37.4%から2018年度には48.1%と54.6%に大きく増加～

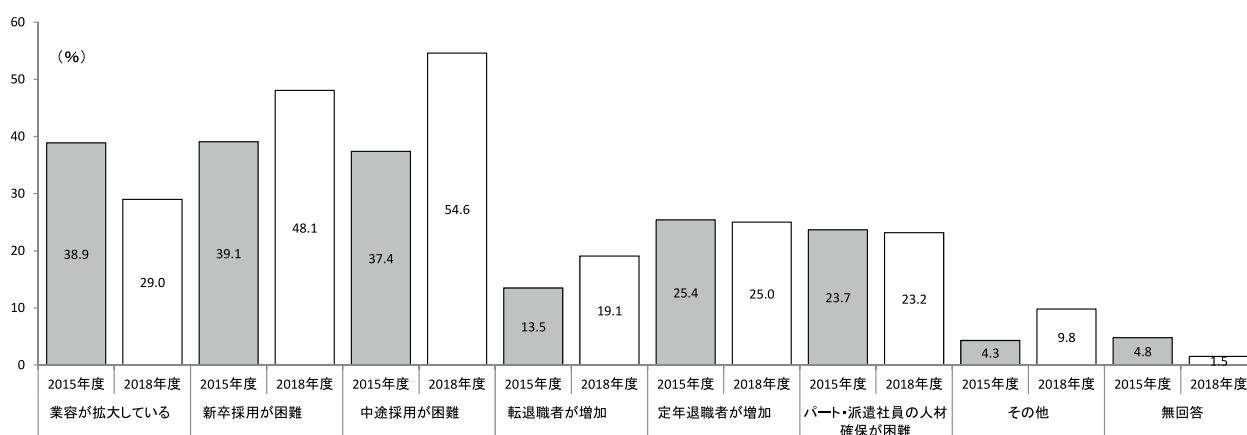
- ◆ 企業の業況と人手不足の理由の関係をみると、業況が良い企業ほど「業容が拡大している」を人手不足の主な理由として挙げている。

【業況と人手不足の主な理由の関係】

単位:社、%		人手不足の主な理由								
		回答数	業容が拡大している	新卒採用が困難	中途採用が困難	転退職者が増加	定年退職者が増加	パート・派遣社員の人材確保が困難	その他	無回答
業況 (現在)	良い	424	54.0	47.6	52.4	11.8	19.3	22.9	7.1	0.9
	やや良い	667	34.2	49.9	53.1	19.3	23.4	18.3	9.3	1.2
	ふつう	966	21.0	48.9	55.7	18.4	26.7	24.6	11.1	1.0
	やや悪い	375	14.1	43.7	57.9	28.3	29.9	29.1	10.7	2.7
	悪い	47	12.8	55.3	55.3	29.8	25.5	19.1	6.4	4.3
	無回答	21	28.6	28.6	33.3	4.8	28.6	23.8	14.3	19.0

- ◆ 人手不足の理由について2015年度調査と2018年度調査を比較したところ、「新卒採用が困難」と「中途採用が困難」は、それぞれ2015年度の39.1%と37.4%から2018年度には48.1%と54.6%に大きく増加した。新卒採用と中途採用がさらに深刻化していることがうかがえる。また、「転退職者が増加」は2015年度の13.5%から2018年度には19.1%に増加した。労働移動の増加は、人手不足が深刻化している中で、企業間の労働力確保のための競争が激しくなった結果ではないかと考えられる。

【人手不足の主な理由（3つまで）：2015年調査と2018年調査の比較】



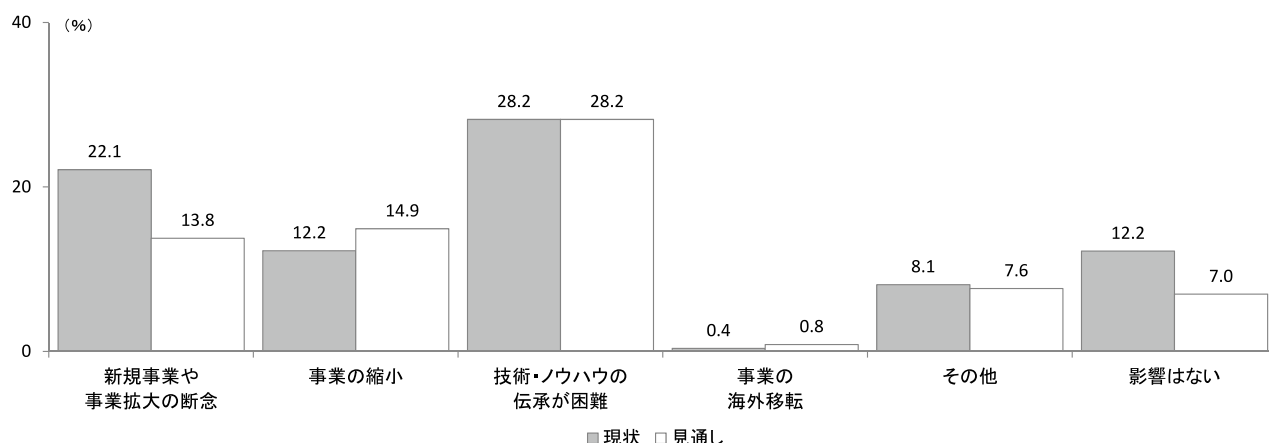
4. 人手不足が企業経営に与える影響

～人手不足が企業経営に与える影響は、「技術・ノウハウの伝承が困難」（現在・将来（3～5年後）ともに28.2%）が最も多い～

～1000名超企業(26.7%)は「新規事業や事業拡大の断念」を、300名超1000名以下企業(29.5%)と300名以下企業（28.2%）は「技術・ノウハウの伝承が困難」を懸念～

- ◆ 現在、人手不足が企業経営に与えている影響としては、「技術・ノウハウの伝承が困難」（28.2%）が最も多く挙げられ、次いで「新規事業や事業拡大の断念」（22.1%）、「事業の縮小」（12.2%）の順であった。
- ◆ 一方、将来（3～5年後）に人手不足が企業経営に与える影響の見通しとしては、「技術・ノウハウの伝承が困難」（28.2%）が最も多く挙げられ、次いで「事業の縮小」（14.9%）、「新規事業や事業拡大の断念」（13.8%）の順であった。
- ◆ 企業規模別では、1000名超企業は「新規事業や事業拡大の断念」（26.7%）が最も多く、300名超1000名以下企業と300名以下企業では「技術・ノウハウの伝承が困難」が最も多いという違いが見られた（300名超1000名以下企業：29.5%、300名以下企業：28.2%）。
- ◆ 業種別にみると、「技術・ノウハウの伝承が困難」だと回答した企業の割合は製造業（現状：34.7%、将来：35.9%）が、非製造業（現状：25.8%、将来：25.3%）を上回った。製造業の技術・ノウハウの伝承がより深刻であることがうかがえる。

【人手不足が企業経営に与える影響（現状と見通し（3～5年後））】



現状

単位：社、%		回答数	新規事業や事業拡大の断念	事業の縮小	技術・ノウハウの伝承が困難	事業の海外移転	その他	影響はない	無回答
	全体	2230	22.1	12.2	28.2	0.4	8.1	12.2	16.8
規模	<1000名超>	60	26.7	8.3	25.0	1.7	11.7	15.0	11.7
	<300名超1000名以下>	220	21.8	9.1	29.5	1.4	12.3	11.4	14.5
	<300名以下>	1943	21.9	12.8	28.2	0.2	7.6	12.2	17.1
業種	(製造業)	665	17.3	10.5	34.7	0.8	7.8	11.6	17.3
	(非製造業)	1486	24.3	13.1	25.8	0.2	8.4	12.3	15.9

見通し

単位：社、%		回答数	新規事業や事業拡大の断念	事業の縮小	技術・ノウハウの伝承が困難	事業の海外移転	その他	影響はない	無回答
	全体	2500	13.8	14.9	28.2	0.8	7.6	7.0	27.7
規模	<1000名超>	62	22.6	17.7	17.7	1.6	8.1	9.7	22.6
	<300名超1000名以下>	232	16.4	10.8	33.2	2.6	10.3	3.9	22.8
	<300名以下>	2199	13.2	15.3	28.1	0.6	7.4	7.2	28.2
業種	(製造業)	769	12.0	11.3	35.9	1.6	6.8	6.5	26.0
	(非製造業)	1643	14.4	17.0	25.3	0.5	8.2	7.0	27.6

5. 人手不足に対して行っている取り組み

～人手不足に対して行っている取り組みは、「処遇の改善」(31.9%)、「従業員に対する社内教育・意識改善」(31.1%)、「従業員の多機能化」(25.0%)、「定年延長・定年廃止」(18.7%)、「業務の外注」(18.5%)が上位5項目～

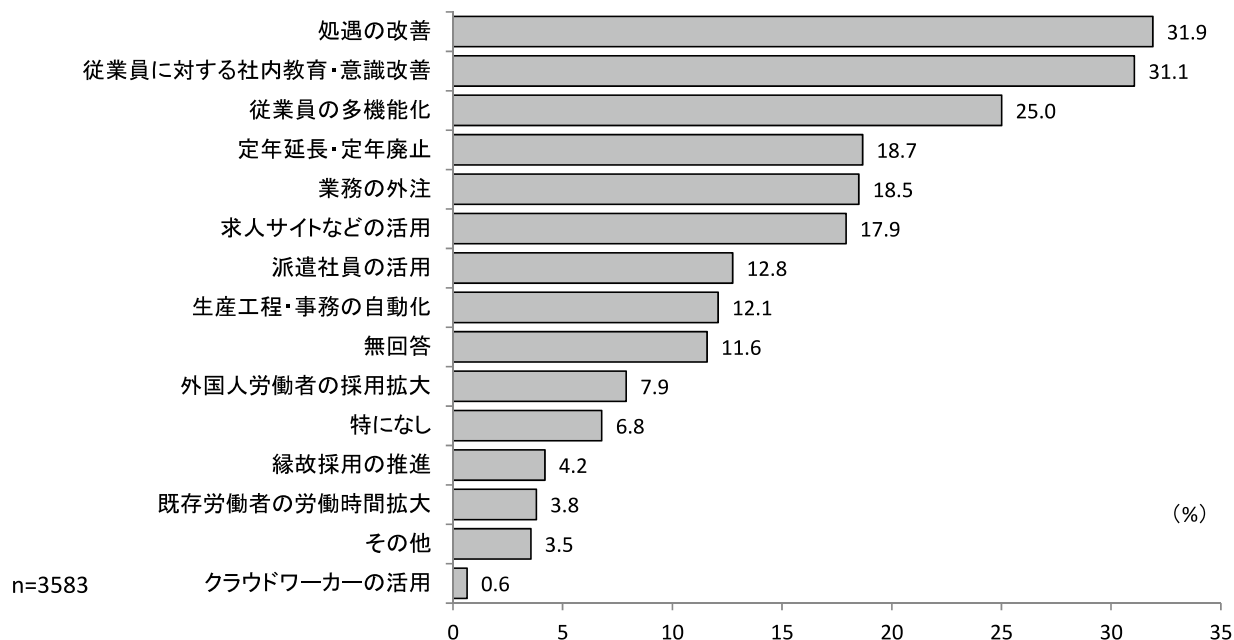
～製造業の優先的な取り組みは「従業員の多機能化」(31.0%)、非製造業は「処遇の改善」(34.5%)～

- ◆ 人手不足に対して行っている取り組みとしては、「処遇の改善」(31.9%)、「従業員に対する社内教育・意識改善」(31.1%)、「従業員の多機能化」(25.0%)、「定年延長・定年廃止」(18.7%)、「業務の外注」(18.5%)が上位5項目となっている。
- ◆ 企業規模別では、1000名超企業と300名以下企業は「処遇の改善」がそれぞれ37.8%と31.4%で最も高く、300名超1000名以下企業は「従業員に対する社内教育・意識改善」が41.2%で最も高かった。
- ◆ 業種別では、製造業では「従業員の多機能化」(31.0%)、「従業員に対する社内教育・意識改善」(28.6%)、「処遇の改善」(28.0%)の順で高く、非製造業では「処遇の改

善」(34.5%)、「従業員に対する社内教育・意識改善」(32.4%)、「従業員の多機能化」(22.6%)の順で高かった。

- ◆ 地域別では、「従業員に対する社内教育・意識改善」が関東(32.3%)と東海(36.6%)で、そして「従業員の多機能化」が甲信越・北陸(32.7%)で高く、他の地域では「処遇の改善」が最も高かった。

【人手不足に対して行っている取り組み(3つまで)】



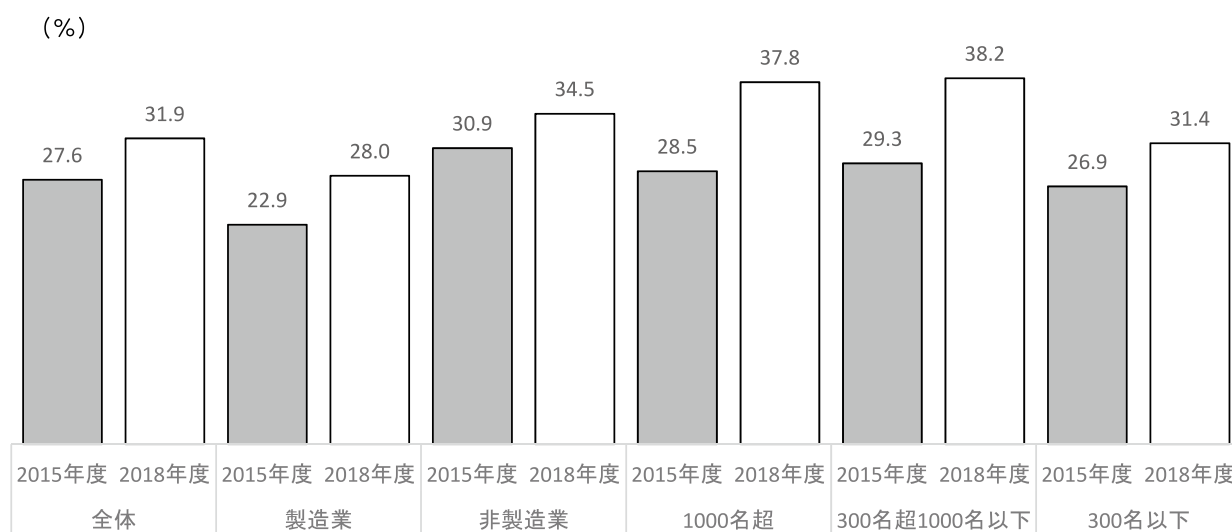
単位: 社、%	回答数	処遇の改善	従業員の多機能化	従業員に対する社内教育・意識改善	定年延長・定年廃止	生産工程・事務の自動化	業務の外注	求人サイトなどの活用	派遣社員の活用	外国人労働者の採用拡大	縁故採用の推進	クラウドワーカーの活用	既存労働者の労働時間拡大	その他	特になし	無回答	
全体	3583	31.9	25.0	31.1	18.7	12.1	18.5	17.9	12.8	7.9	4.2	0.6	3.8	3.5	6.8	11.6	
規模	<1000名超>	74	37.8	23.0	36.5	9.5	20.3	12.2	24.3	20.3	12.2	2.7	0.0	9.5	1.4	4.1	10.8
	<300名超1000名以下>	301	38.2	31.2	41.2	16.9	21.6	14.6	20.9	20.9	10.0	2.7	0.7	3.3	2.7	2.3	9.6
	<300名以下>	3181	31.4	24.5	30.2	19.1	11.1	19.1	17.6	11.9	7.7	4.4	0.7	3.7	3.7	7.3	11.3
業種	(製造業)	1110	28.0	31.0	28.6	18.5	24.2	17.7	16.0	15.6	10.8	4.0	0.2	4.5	2.8	5.0	10.7
	(非製造業)	2296	34.5	22.6	32.4	19.0	6.6	19.6	19.2	11.9	6.9	4.4	0.9	3.7	3.7	7.1	11.1
地域	[北海道]	114	41.2	26.3	33.3	21.1	2.6	25.4	18.4	13.2	4.4	2.6	0.9	8.8	4.4	6.1	12.3
	[東北]	161	31.1	30.4	27.3	22.4	9.9	16.8	19.9	13.7	9.9	3.1	0.0	6.2	5.0	3.1	15.5
	[関東]	1057	30.3	25.3	32.3	17.1	11.4	15.8	19.2	13.2	6.1	3.6	1.2	3.4	2.8	8.2	9.1
	[甲信越・北陸]	248	30.2	32.7	31.9	20.2	19.0	20.2	18.1	13.3	10.1	2.4	0.8	3.6	2.4	4.4	14.1
	[東海]	322	32.6	20.5	36.6	16.5	18.0	17.7	20.5	13.7	9.0	4.7	0.3	4.3	3.4	2.5	11.8
	[近畿]	667	30.7	23.1	29.5	16.3	12.7	21.9	16.3	14.1	9.7	5.4	0.4	2.8	4.2	8.2	10.3
	[中国]	327	35.5	25.4	28.1	21.4	13.1	23.5	18.0	10.1	7.0	5.2	0.3	4.0	3.7	4.9	11.3
	[四国]	76	25.0	11.8	19.7	25.0	9.2	15.8	9.2	11.8	5.3	7.9	0.0	3.9	2.6	9.2	27.6
	[九州・沖縄]	501	35.1	27.3	32.9	21.8	9.0	17.2	17.4	12.6	9.4	4.2	0.2	4.2	3.8	6.6	10.2

～ 人手不足に対する取り組みとして、「処遇の改善」を実施している企業の割合は 2015 年度調査の 27.6%から 2018 年度調査では 31.9%に増加～

～ 企業規模別では、300 名超 1000 名以下企業 (38.2%)、1000 名超企業 (37.8%)、300 名以下企業 (31.4%) の順～

人手不足に対する取り組みとして、「処遇の改善」を実施している企業の割合は 2015 年度調査の 27.6%から 2018 年度調査では 31.9%に増加した。業種別では 2015 年度と 2018 年度ともに製造業より非製造業の実施率が高かった。企業規模別では 2015 年度には大きな差がなかったものの、2018 年度は 1000 名超企業 (37.8%) 及び 300 名超 1000 名以下企業 (38.2%) の実施率と、300 名以下企業 (31.4%) とでは差が開いた。

【人手不足に対する対策として「処遇の改善」を実施している企業の割合
： 2015 年度調査と 2018 年度調査の比較】

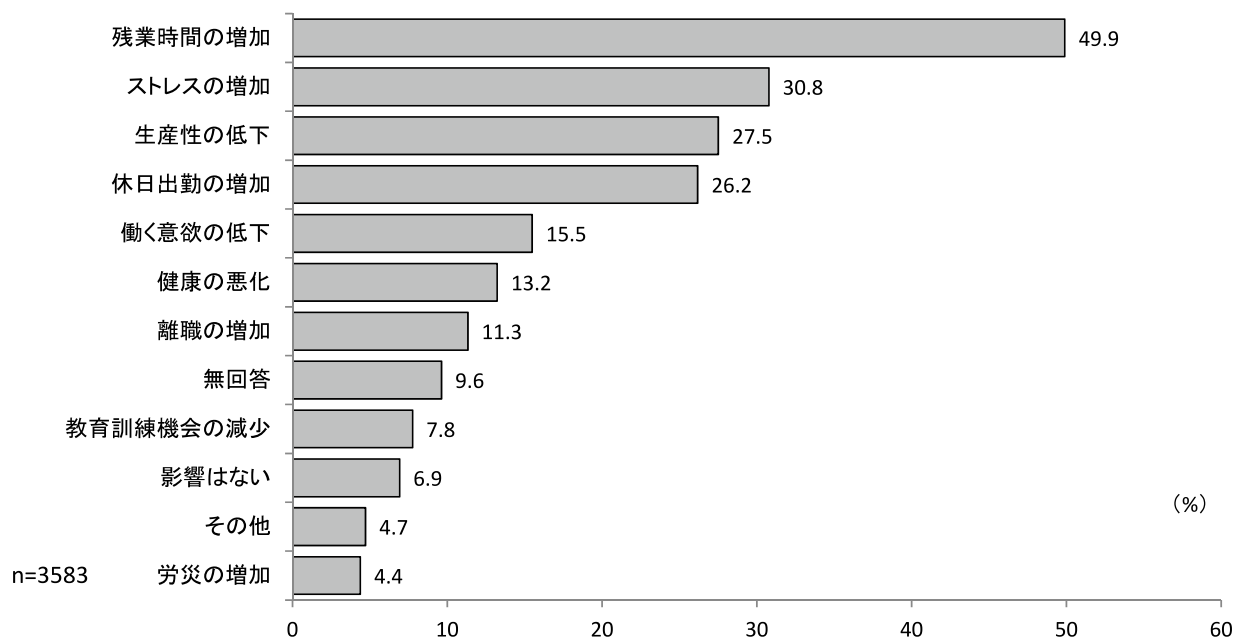


6. 人手不足が社員に与える影響

～ 人手不足が社員に与える影響は、「残業時間の増加」(49.9%)、「ストレスの増加」(30.8%)、「生産性の低下」(27.5%)、「休日出勤の増加」(26.2%)、「働く意欲の低下」(15.5%) が上位 5 項目～

- ◆ 人手不足が社員に与える影響は、「残業時間の増加」(49.9%)、「ストレスの増加」(30.8%)、「生産性の低下」(27.5%)、「休日出勤の増加」(26.2%)、「働く意欲の低下」(15.5%) が上位 5 項目となっている。企業規模別と業種別、地域別でも「残業時間の増加」が社員に与える影響と回答した企業の割合が最も高くなっている。
- ◆ 人手不足が社員に与える影響として「残業時間の増加」を選択した企業の割合を規模別にみると、1000 名超企業と 300 名超 1000 名以下企業がそれぞれ 68.9%と 69.1%で高く、300 名以下企業の 47.9%と大きな差を見せた。業種別には製造業が 58.1%で非製造業の 47.0%を大きく上回った。地域別では東海が 53.7%で最も高く、四国が 28.9%で最も低かった。

【人手不足が社員に与える影響（3つまで）】



単位: 社、%	回答数	残業時間の増加	休日出勤の増加	ストレスの増加	健康の悪化	労災の増加	働く意欲の低下	生産性の低下	離職の増加	教育訓練機会の減少	その他	影響はない	無回答	
全体	3583	49.9	26.2	30.8	13.2	4.4	15.5	27.5	11.3	7.8	4.7	6.9	9.6	
規模	<1000名超>	74	68.9	25.7	43.2	17.6	4.1	6.8	27.0	14.9	8.1	4.1	10.8	
	<300名超1000名以下>	301	69.1	32.9	42.5	13.0	3.3	15.9	29.6	15.9	5.6	2.0	7.0	
	<300名以下>	3181	47.9	25.7	29.6	13.2	4.5	15.7	27.4	10.9	8.0	5.0	9.4	
業種	(製造業)	1110	58.1	27.5	31.0	12.4	4.3	13.6	35.9	7.7	4.1	4.6	8.3	
	(非製造業)	2296	47.0	26.4	31.2	13.4	4.4	16.4	24.4	13.4	8.1	4.5	9.6	
地域	[北海道]	114	51.8	29.8	24.6	18.4	5.3	13.2	28.9	10.5	7.0	6.1	10.5	
	[東北]	161	47.8	23.6	32.3	11.8	1.9	14.3	29.2	11.8	9.3	4.3	15.5	
	[関東]	1057	51.2	22.7	32.4	13.9	4.5	13.9	23.5	9.6	5.6	4.1	8.5	
	[甲信越・北陸]	248	52.0	35.1	33.1	10.1	4.8	15.3	34.3	11.7	10.1	2.4	10.5	
	[東海]	322	53.7	28.6	32.3	14.6	4.0	18.3	27.0	14.6	6.8	4.3	9.0	
	[近畿]	667	51.4	26.1	28.9	14.2	2.5	14.2	27.9	10.8	9.3	4.0	9.4	
	[中国]	327	50.2	29.7	34.9	12.8	3.4	16.2	31.5	11.3	8.9	5.2	8.9	
	[四国]	76	28.9	21.1	22.4	10.5	21.1	21.1	26.3	11.8	3.9	6.6	19.7	
	[九州・沖縄]	501	48.3	27.7	28.9	10.8	4.6	19.0	31.1	14.4	10.4	6.2	7.8	6.4

7. 人手不足を解決するために今後政府が行って欲しい対策

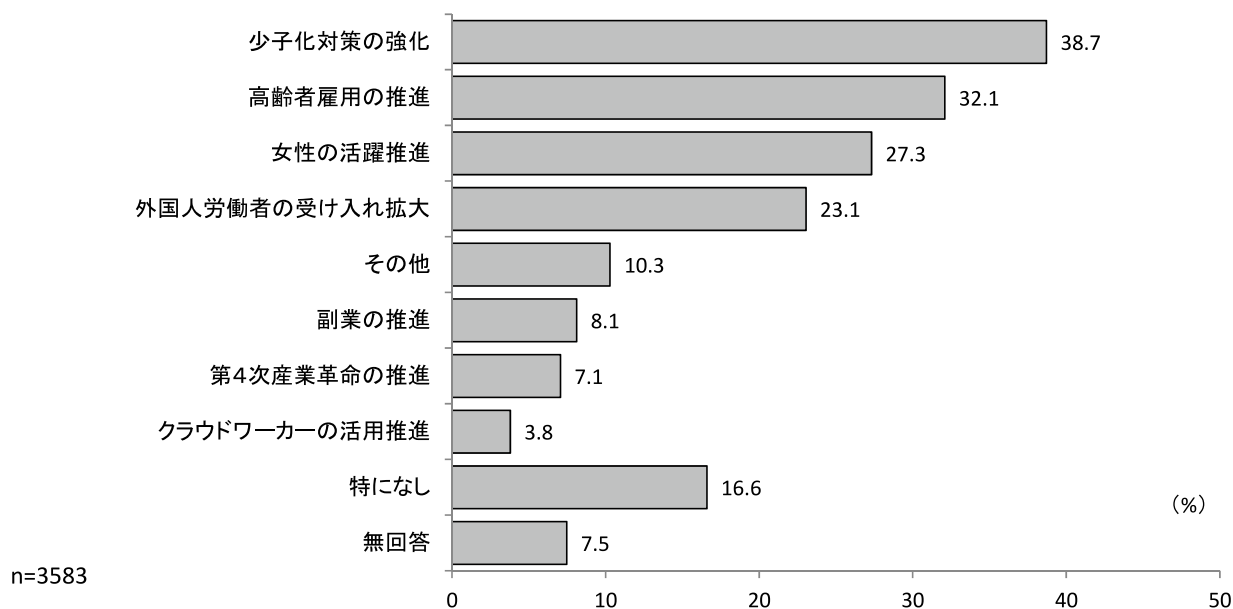
～今後政府に行って欲しい対策は、「少子化対策の強化」(38.7%)、「高齢者雇用の推進」(32.1%)、「女性の活躍推進」(27.3%)「外国人労働者の受け入れ対策」(23.1%)の順～

～人手不足の状況が「過剰」傾向である企業では「高齢者雇用の推進」や「女性の活躍推進」の割合が高く、人手不足の状況が「不足」傾向である企業では「少子化対策の強化」や「外国人労働者の受け入れ対策」が高い～

- ◆ 人手不足を解決するために今後政府に行って欲しい対策としては、「少子化対策の強化」(38.7%)が最も高く、次いで「高齢者雇用の推進」(32.1%)、「女性の活躍推進」(27.3%)「外国人労働者の受け入れ対策」(23.1%)の順になっている。一方、政府が今後推進しようとしている「副業の推進」と回答した企業の割合は8.1%にとどまった。

- ◆ 企業規模別では、1000名超企業は「女性の活躍推進」が40.5%で最も高く、300名超1000名以下企業や300名以下企業は「少子化対策の強化」がそれぞれ43.2%と38.5%で最も高い。
- ◆ 地域別では、四国以外のすべての地域で「少子化対策の強化」が最も高い（四国では「高齢者雇用の促進」が42.1%で最も高い）。

【人手不足を解決するために今後政府が行って欲しい対策（3つまで）】



単位: 社、%		回答数	少子化対策の強化	外国人労働者の受け入れ拡大	高齢者雇用の促進	女性の活躍推進	第4次産業革命の推進	副業の推進	クラウドワーカーの活用推進	その他	特になし	無回答
	全体	3583	38.7	23.1	32.1	27.3	7.1	8.1	3.8	10.3	16.6	7.5
規模	<1000名超>	74	39.2	35.1	37.8	40.5	10.8	10.8	5.4	8.1	6.8	8.1
	<300名超1000名以下>	301	43.2	28.9	40.9	32.9	10.6	6.0	7.3	8.0	12.3	4.7
	<300名以下>	3181	38.5	22.4	31.3	26.6	6.7	8.3	3.5	10.6	17.4	7.2
業種	(製造業)	1110	40.7	27.7	33.6	25.3	7.6	6.4	3.4	8.6	16.6	6.6
	(非製造業)	2296	37.9	21.0	32.0	28.2	7.2	8.5	4.0	11.0	16.9	7.3
地域	[北海道]	114	46.5	25.4	41.2	22.8	3.5	6.1	0.9	14.9	15.8	10.5
	[東北]	161	41.0	21.1	24.8	23.6	10.6	8.1	2.5	11.8	15.5	11.8
	[関東]	1057	31.4	22.0	30.4	29.1	6.7	7.9	4.7	9.4	19.0	6.1
	[甲信越・北陸]	248	48.8	25.8	33.5	31.5	11.7	9.7	4.8	9.3	12.9	4.4
	[東海]	322	38.2	23.9	36.0	28.3	9.6	8.7	4.7	9.9	13.7	8.4
	[近畿]	667	39.0	24.0	30.1	24.9	6.3	8.2	3.4	9.9	17.4	7.8
	[中国]	327	46.5	20.8	30.3	26.3	6.1	5.8	1.5	10.1	17.1	9.5
	[四国]	76	40.8	23.7	42.1	31.6	11.8	13.2	1.3	15.8	10.5	2.6
	[九州・沖縄]	501	41.7	24.2	36.3	26.9	5.2	8.0	3.6	11.2	16.8	5.6

- ◆ 人手不足の状況（現状）と政府が行って欲しい対策をみたところ、人手不足の状況が「過剰」傾向である企業では「高齢者雇用の促進」や「女性の活躍推進」の割合が高く、人手不足の状況が「不足」傾向である企業では「少子化対策の強化」や「外国人労働者の受け入れ対策」が高かった。

単位：社、%		今後政府が行ってほしい対策										
		回答数	少子化対策の強化	外国人労働者の受け入れ拡大	高齢者雇用の推進	女性の活躍推進	第4次産業革命の推進	副業の推進	クラウドワーカーの活用推進	その他	特になし	無回答
人材不足の状況（現状）	全体	3583	38.7	23.1	32.1	27.3	7.1	8.1	3.8	10.3	16.6	7.5
	過剰	185	36.8	23.8	40.0	34.1	5.9	10.3	9.7	9.7	9.7	3.8
	どちらとも言えない	1080	33.4	14.5	28.0	25.0	5.1	8.5	3.1	8.5	26.7	4.5
	不足	2230	42.7	27.9	34.5	28.7	8.4	8.0	3.8	11.5	12.8	6.3
	無回答	88	6.8	2.3	4.5	5.7	0.0	1.1	0.0	3.4	3.4	80.7

8. 結果のまとめ

- ◆ 人手不足の状況を尋ねたところ、現状は「不足」との回答（「全体に不足している」と「一部の人材・職種で不足」の合計）が62.2%であった一方、「過剰」（「全体に過剰である」と「一部の人材・職種で過剰」の合計）は5.2%に過ぎなかった。
- ◆ 3～5年後の見通しについての回答は、企業規模や業種を問わず、全般に無回答の割合が若干高まる中で、「過剰」という回答が減少し、「不足」の中で「一部の人材・職種で不足」が減少して「全体に不足している」が増える傾向が見られる。
- ◆ 業種別の現状（詳細）は、建設・設備工事（75.9%）、運輸・倉庫（74.0%）、家具・装備品・木製品（72.7%）の順で「不足」との回答が高い。
- ◆ 人手不足の現状について2015年度調査と2018年度調査を比較したところ、現状と見通しともに2018年度調査の方が2015年度調査に比べて「不足」との回答が高い。
- ◆ 人手不足の主な理由は、「中途採用が困難」（54.6%）と「新卒採用が困難」（48.1%）が上位2項目になっている。
- ◆ 人手不足の理由について2015年度調査と2018年度調査を比較したところ、「新卒採用が困難」と「中途採用が困難」は、それぞれ2015年の39.1%と37.4%から2018年度には48.1%と54.6%に大きく増加した。
- ◆ 現在、人手不足が企業経営に与えている最も大きな影響としては、「技術・ノウハウの伝承が困難」（28.2%）が挙げられ、次いで「新規事業や事業拡大の断念」（22.1%）、「事業の縮小」（12.2%）の順であった。
- ◆ 人手不足に対して行っている取り組みとしては、「処遇の改善」（31.9%）、「従業員に対する社内教育・意識改善」（31.1%）、「従業員の多機能化」（25.0%）、「定年延長・定年廃止」（18.7%）、「業務の外注」（18.5%）が上位5項目となっている。
- ◆ 人手不足に対する取り組みとして、「処遇の改善」を実施している企業の割合は2015年度調査の27.6%から2018年度調査では31.9%に増加した。企業規模別では2015年度には大きな差がなかったものの、2018年度には1000名超企業（37.8%）と300名超1000名以下企業（38.2%）の実施率が300名以下企業（31.4%）を大きく上回った。
- ◆ 人手不足が社員に与える影響は、「残業時間の増加」（49.9%）、「ストレスの増加」（30.8%）、「生産性の低下」（27.5%）、「休日出勤の増加」（26.2%）、「働く意欲の低下」（15.5%）が上位5項目となっている。
- ◆ 人手不足を解決するために今後政府に行って欲しい対策としては、「少子化対策の強化」

(38.7%)が最も高く、次いで「高齢者雇用の推進」(32.1%)、「女性の活躍推進」(27.3%)
「外国人労働者の受け入れ対策」(23.1%)の順になっている。

景気動向の地域別比較

1. 業況

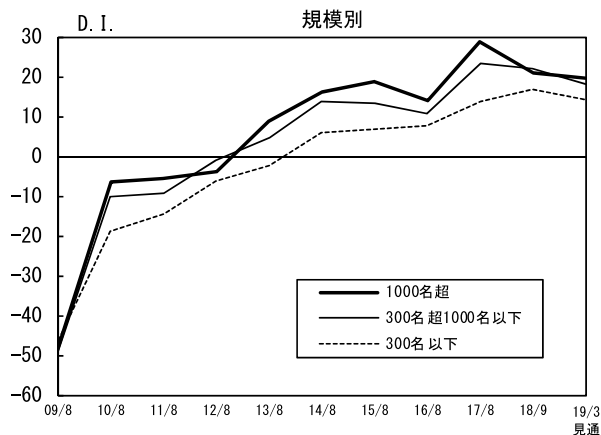
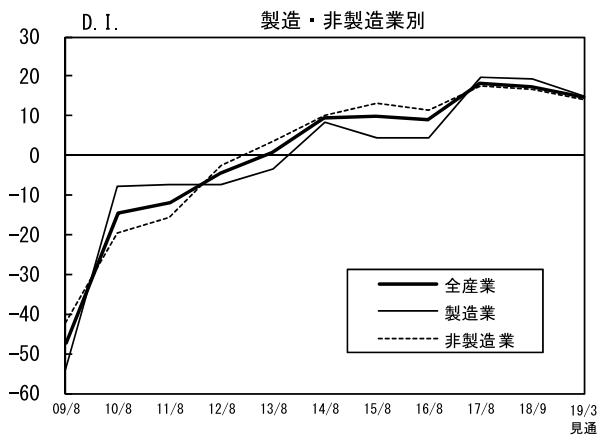
(構成比: %, D.I.)

		良い	やや良い	普通	やや悪い	悪い	業況判断 D. I.
全国	2017/8 (前回)	13.5	26.3	42.1	13.4	2.0	18.0
	2018/9 (今回)	15.0	24.4	41.8	15.2	2.2	17.4
	2019/3末見通	11.4	24.7	42.7	13.8	2.3	14.5
北海道	2017/8 (前回)	9.0	33.3	38.5	14.1	1.3	17.3
	2018/9 (今回)	12.3	21.9	49.1	14.9	0.9	14.9
	2019/3末見通	8.8	21.9	50.0	15.8	0.9	11.0
東北	2017/8 (前回)	3.8	30.4	41.8	21.5	2.5	5.7
	2018/9 (今回)	9.3	24.2	43.5	19.3	2.5	9.3
	2019/3末見通	6.8	19.9	38.5	26.7	1.9	1.6
関東	2017/8 (前回)	14.0	26.8	41.5	13.2	1.6	19.2
	2018/9 (今回)	16.0	25.2	43.2	12.9	1.4	20.7
	2019/3末見通	12.7	28.7	42.0	10.0	1.8	20.2
甲信越 ・ 北陸	2017/8 (前回)	9.1	31.8	40.9	17.0	1.1	15.3
	2018/9 (今回)	14.5	25.0	40.7	15.7	3.2	15.9
	2019/3末見通	8.9	25.0	42.7	14.9	5.2	8.7
東海	2017/8 (前回)	11.6	28.5	46.8	12.4	0.7	18.9
	2018/9 (今回)	15.8	25.8	41.0	14.9	1.2	20.0
	2019/3末見通	13.4	20.5	46.6	15.2	1.9	14.1
近畿	2017/8 (前回)	12.9	25.3	43.3	13.9	3.0	15.5
	2018/9 (今回)	15.7	26.4	38.8	16.3	2.1	18.7
	2019/3末見通	12.4	25.0	43.5	13.8	2.1	16.0
中国	2017/8 (前回)	12.5	25.0	36.1	16.7	4.2	12.5
	2018/9 (今回)	12.2	19.9	41.0	19.9	4.6	7.6
	2019/3末見通	9.5	19.6	41.9	19.0	4.3	5.5
四国	2017/8 (前回)	15.9	18.2	59.1	6.8	0.0	21.6
	2018/9 (今回)	18.4	19.7	46.1	11.8	3.9	18.4
	2019/3末見通	11.8	19.7	40.8	22.4	1.3	9.2
九州 ・ 沖縄	2017/8 (前回)	22.3	20.5	42.8	10.8	0.6	26.5
	2018/9 (今回)	15.4	25.5	39.7	15.4	2.8	17.7
	2019/3末見通	10.2	25.7	42.9	12.4	2.2	14.7

(注) 業況判断D. I. は次の算式による。

$$\begin{aligned}
 & (\text{良いと回答した企業数}\%) + (\text{やや良いと回答した企業数}\%) \times 0.5 \\
 & - (\text{やや悪いと回答した企業数}\%) \times 0.5 - (\text{悪いと回答した企業数}\%)
 \end{aligned}$$

業況判断D. I. の推移 (全国)



2. 売上及び経常損益

(構成比: %, D.I.)

		売上				経常損益			
		増収	前年並み	減収	売上D. I.	増益	前年並み	減益	経常損益D. I.
全国	2016年度実績 (前回)	43.2	27.1	26.4	16.8	45.6	26.7	23.5	22.1
	2017年度実績 (今回)	41.8	40.2	16.0	25.8	37.5	42.6	17.7	19.7
	2018年度見通 (今回)	34.7	46.4	14.3	20.4	29.2	50.4	15.8	13.4
北海道	2016年度実績 (前回)	46.1	20.5	32.0	14.1	55.1	16.7	26.9	28.2
	2017年度実績 (今回)	43.9	35.1	17.6	26.3	37.7	40.4	17.6	20.2
	2018年度見通 (今回)	33.3	49.1	15.8	17.5	28.1	47.4	22.9	5.3
東北	2016年度実績 (前回)	46.8	25.3	27.9	19.0	44.3	19.0	36.7	7.6
	2017年度実績 (今回)	32.9	42.9	23.0	9.9	29.1	43.5	25.5	3.7
	2018年度見通 (今回)	23.6	42.2	27.4	-3.7	18.0	46.6	27.4	-9.3
関東	2016年度実績 (前回)	44.5	28.1	23.9	20.6	45.4	28.2	21.9	23.4
	2017年度実績 (今回)	43.2	43.1	11.6	31.7	37.9	45.0	15.0	23.0
	2018年度見通 (今回)	38.9	46.7	9.5	29.4	34.9	49.2	11.3	23.6
甲信越・北陸	2016年度実績 (前回)	35.2	30.7	30.7	4.5	47.8	26.1	22.7	25.0
	2017年度実績 (今回)	41.5	33.9	22.9	18.5	37.1	37.9	23.0	14.1
	2018年度見通 (今回)	33.5	49.6	15.3	18.1	27.0	54.0	16.9	10.1
東海	2016年度実績 (前回)	47.9	20.2	31.8	16.1	47.9	19.5	32.6	15.4
	2017年度実績 (今回)	47.8	37.0	14.3	33.5	39.1	40.4	19.9	19.3
	2018年度見通 (今回)	34.8	50.0	13.3	21.4	28.3	53.7	17.1	11.2
近畿	2016年度実績 (前回)	41.3	27.1	29.7	11.7	47.4	27.9	22.2	25.2
	2017年度実績 (今回)	43.2	39.0	16.6	26.5	40.5	41.5	16.7	23.7
	2018年度見通 (今回)	37.9	44.5	14.4	23.5	28.7	51.6	16.2	12.6
中国	2016年度実績 (前回)	37.5	13.9	45.8	-8.3	52.8	11.1	34.8	18.1
	2017年度実績 (今回)	38.2	35.5	22.6	15.6	35.5	35.8	24.8	10.7
	2018年度見通 (今回)	30.9	44.0	20.2	10.7	27.2	46.2	21.7	5.5
四国	2016年度実績 (前回)	50.0	20.5	29.5	20.5	50.0	13.6	36.4	13.6
	2017年度実績 (今回)	52.6	32.9	14.4	38.2	39.5	38.2	22.3	17.1
	2018年度見通 (今回)	22.4	46.1	26.4	-3.9	21.0	51.3	25.0	-3.9
九州・沖縄	2016年度実績 (前回)	45.7	25.9	25.9	19.9	49.4	24.1	24.1	25.3
	2017年度実績 (今回)	38.6	43.5	16.8	21.8	36.4	47.3	14.6	21.8
	2018年度見通 (今回)	32.4	46.3	16.0	16.4	27.0	52.5	15.0	12.0

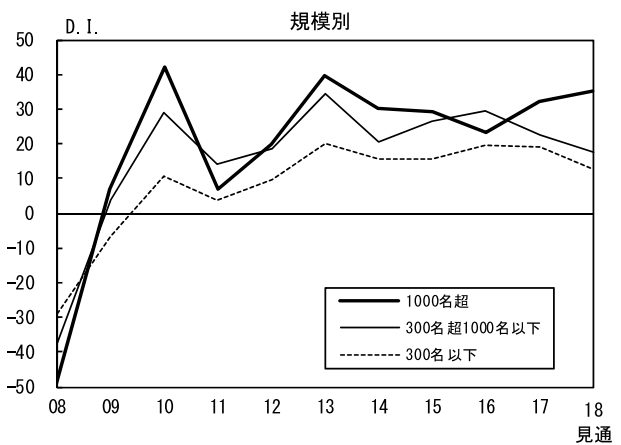
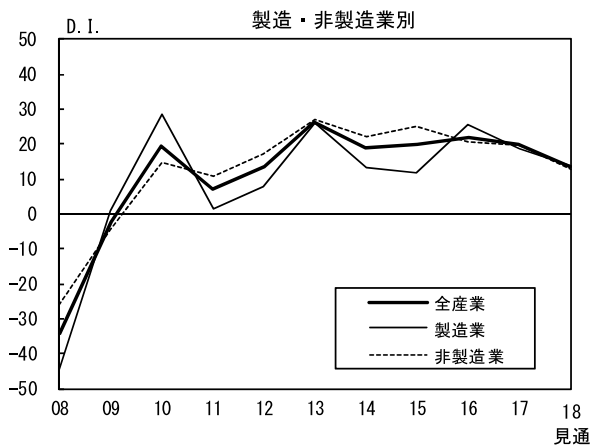
(注1) 増収 (増益) は、「連続増収 (増益)」と「増収 (増益) に転じた (る)」企業の合計。

減収 (減益) は、「連続減収 (減益)」と「減収 (減益) に転じた (る)」企業の合計。

(注2) 売上 (経常損益) D. I. は次の算式による。

$$\begin{aligned}
 & (\text{連続増収 (増益) と回答した企業数\%}) + (\text{増収 (増益) に転じた (る) と回答した企業数\%}) \\
 & - (\text{連続減収 (減益) と回答した企業数\%}) - (\text{減収 (減益) に転じた (る) と回答した企業数\%})
 \end{aligned}$$

経常損益D. I. の推移(全国)



3. 従業員数の増減

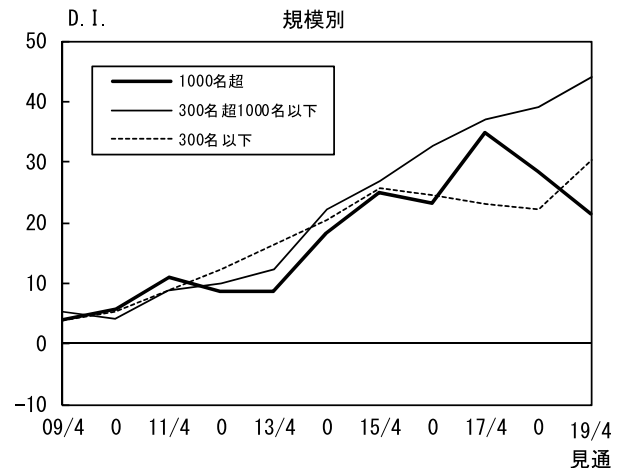
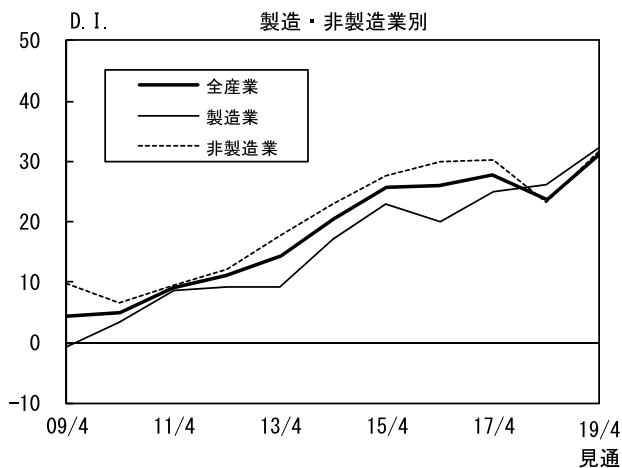
(構成比: %, D.I.)

		増やした(す)	横ばい	削減した(する)	従業員数 D. I.
全国	2017/4実績 (前回)	35.5	52.7	7.8	27.7
	2018/4実績 (今回)	32.0	57.5	8.4	23.6
	2019/4見通 (今回)	35.8	54.7	4.6	31.2
北海道	2017/4実績 (前回)	51.3	38.5	10.3	41.0
	2018/4実績 (今回)	39.5	52.6	7.9	31.6
	2019/4見通 (今回)	39.5	55.3	4.4	35.1
東北	2017/4実績 (前回)	48.1	45.6	3.8	44.3
	2018/4実績 (今回)	28.6	59.0	10.6	18.0
	2019/4見通 (今回)	39.8	50.3	3.7	36.0
関東	2017/4実績 (前回)	33.4	54.8	7.7	25.6
	2018/4実績 (今回)	29.8	60.8	7.1	22.7
	2019/4見通 (今回)	30.9	59.3	4.8	26.1
甲信越 ・ 北陸	2017/4実績 (前回)	37.5	52.3	9.1	28.4
	2018/4実績 (今回)	35.9	51.6	9.7	26.2
	2019/4見通 (今回)	40.7	50.8	5.2	35.5
東海	2017/4実績 (前回)	48.3	41.9	8.6	39.7
	2018/4実績 (今回)	36.3	53.4	9.0	27.3
	2019/4見通 (今回)	38.8	54.0	5.3	33.5
近畿	2017/4実績 (前回)	32.9	56.8	7.9	25.0
	2018/4実績 (今回)	34.0	55.8	9.3	24.7
	2019/4見通 (今回)	39.1	52.6	4.6	34.5
中国	2017/4実績 (前回)	38.9	44.4	11.1	27.8
	2018/4実績 (今回)	32.7	54.1	10.1	22.6
	2019/4見通 (今回)	40.7	50.5	3.1	37.6
四国	2017/4実績 (前回)	40.9	47.7	9.1	31.8
	2018/4実績 (今回)	22.4	68.4	7.9	14.5
	2019/4見通 (今回)	23.7	65.8	7.9	15.8
九州 ・ 沖縄	2017/4実績 (前回)	41.0	49.4	6.6	34.3
	2018/4実績 (今回)	32.5	57.7	7.6	25.0
	2019/4見通 (今回)	36.7	53.3	4.0	32.7

(注) 従業員数D. I. は次の算式による。

(従業員を増やした(す)と回答した企業数%) - (従業員を削減した(する)と回答した企業数%)

従業員数D. I. の推移 (全国)



ニッセイ景況アンケート 単純集計結果 (2018年度調査)

【定例調査項目①】

【1】従業員数について(パート・アルバイト含まず)

①50名以下(59.5%) ②51名以上100名以下(13.2%) ③101名以上300名以下(16.1%) ④301名以上500名以下(4.9%) ⑤501名以上1,000名以下(3.5%)
⑥1,001名以上3,000名以下(1.5%) ⑦3,001名以上(0.6%)

◇従業員数の増減について(対前年比)

2018/4実績: ①増やした(32.0%) ②横ばい(57.5%) ③削減した(8.4%)
2019/4見通し: ①増やす(35.8%) ②横ばい(54.7%) ③削減する(4.6%)

【2】業況について

現在: ①良い(15.0%) ②やや良い(24.4%) ③ふつう(41.8%) ④やや悪い(15.2%) ⑤悪い(2.2%)
2019/3末見通し: ①良い(11.4%) ②やや良い(24.7%) ③ふつう(42.7%) ④やや悪い(13.8%) ⑤悪い(2.3%)

【3】売上について

2017年度実績: ①連続増収(25.5%) ②増収に転じた(16.3%) ③前年並み(40.2%) ④減収に転じた(12.6%) ⑤連続減収(3.4%)
2018年度見通し: ①連続増収(19.2%) ②増収に転じる(15.5%) ③前年並み(46.4%) ④減収に転じる(10.9%) ⑤連続減収(3.4%)

【4】経常損益について

2017年度実績: ①連続増益(21.0%) ②増益に転じた(16.5%) ③前年並み(42.6%) ④減益に転じた(15.0%) ⑤連続減益(2.7%)
2018年度見通し: ①連続増益(13.3%) ②増益に転じる(15.9%) ③前年並み(50.4%) ④減益に転じる(12.5%) ⑤連続減益(3.3%)

【5】現在の金融機関の貸出態度について

①積極的(27.0%) ②やや積極的(18.9%) ③ふつう(44.3%) ④やや厳しい(3.9%) ⑤厳しい(1.3%)

【6】設備投資について

◇設備投資金額について(前年度と比べ)

2017年度実績: ①増加した(17.7%) ②やや増加した(16.6%) ③横ばい(54.0%) ④やや減少した(5.3%) ⑤減少した(2.6%)
2018年度見通し: ①増加する(14.3%) ②やや増加する(18.3%) ③横ばい(51.6%) ④やや減少する(6.4%) ⑤減少する(3.4%)

◇設備投資目的について(主なもの2つまで)

①生産・販売能力増強(35.2%) ②製(商)品・サービスの向上(21.0%) ③省力・合理化(20.5%)
④経営多角化(6.3%) ⑤研究・開発(6.3%) ⑥設備の更新維持(41.9%) ⑦特になし(10.4%) ⑧その他(3.9%)

【7】販売・仕入価格について

◇製(商)品・サービスの販売価格について(前年度と比べ)

2017年度実績: ①上昇した(7.8%) ②やや上昇した(20.9%) ③横ばい(59.6%) ④やや下落した(5.3%) ⑤下落した(0.8%)
2018年度見通し: ①上昇する(7.7%) ②やや上昇する(22.2%) ③横ばい(54.8%) ④やや下落する(5.9%) ⑤下落する(1.0%)

◇原材料・製(商)品の仕入価格について(前年度と比べ)

2017年度実績: ①上昇した(15.3%) ②やや上昇した(34.1%) ③横ばい(42.0%) ④やや下落した(1.5%) ⑤下落した(0.3%)
2018年度見通し: ①上昇する(16.0%) ②やや上昇する(32.8%) ③横ばい(39.4%) ④やや下落する(2.1%) ⑤下落する(0.2%)

【8】現在の経営課題・問題点について(主なもの3つまで)

①受注・需要の減少(26.4%) ②原材料・人件費の増加(43.7%) ③価格の低下(11.8%) ④人員の不足(55.1%) ⑤人材の能力不足(32.0%)
⑥同業他社との競争激化(31.3%) ⑦資金繰り悪化(3.4%) ⑧特になし(6.9%) ⑨その他(4.7%)

【9】今後10年間で重要性を増すと思われる経営課題について(主なもの3つまで)

①商品開発力向上(20.7%) ②生産性向上(33.4%) ③事業のグローバル化(12.4%) ④非グローバル化・国内回帰(1.1%)
⑤同業他社との競争強化(27.0%) ⑥事業領域の見直し(15.0%) ⑦新規事業の開拓(22.7%) ⑧顧客層の拡大(22.4%) ⑨財務体質の改善(8.3%)
⑩人材確保・育成(60.1%) ⑪後継者問題(15.7%) ⑫他社や大学・研究機関との連携(1.9%) ⑬特になし(3.0%) ⑭その他(1.7%)

【定例調査項目②】

【10】現在、企業(経営者)の興味・関心のある内容についてお答えください(各項目、主なもの2つまで)。

◇事業展開について

①売上拡大(53.8%) ②海外展開強化(8.0%) ③株式上場(1.6%) ④販路拡大・多角化(28.5%) ⑤収益性向上(57.7%)
⑥不採算事業の売却(2.0%) ⑦その他(4.4%) ⑧興味・関心なし(5.6%)

◇人事について

①従業員の採用(57.8%) ②新入社員教育(17.2%) ③幹部候補育成(34.1%) ④リタイアメント教育(2.4%) ⑤給与制度(17.1%)
⑥目標管理制度(12.1%) ⑦助成金(8.4%) ⑧その他(4.5%) ⑨興味・関心なし(7.5%)

◇労務について

①社会保険(16.6%) ②メンタルヘルス(16.2%) ③業務効率化(残業問題)(43.6%) ④健康経営(16.6%) ⑤ワークライフ・バランス(18.4%)
⑥女性活躍推進(10.2%) ⑦介護問題(3.2%) ⑧法改正への対応(20.5%) ⑨その他(2.8%) ⑩興味・関心なし(9.0%)

◇福利厚生について

①退職一時金制度(26.8%) ②退職年金制度(28.0%) ③遺族補償(3.1%) ④休業補償(19.6%) ⑤医療保障(13.6%) ⑥保養所(3.7%)
⑦その他(11.7%) ⑧興味・関心なし(21.9%)

◇財務・経理について

①資産運用商品(10.9%) ②資産運用コンサル(6.6%) ③融資関係(13.1%) ④株式関係(4.9%) ⑤リース関係(6.9%) ⑥会計・税務相談(21.7%)
⑦税制改正への対応(31.6%) ⑧金融市場の動向(12.3%) ⑨その他(6.8%) ⑩興味・関心なし(18.7%)

◇事業リスクについて

①賠償リスク(25.8%) ②災害リスク(31.8%) ③為替リスク(5.4%) ④サイバーリスク(7.4%) ⑤営業リスク(コンプライアンス)(23.3%)
⑥事業承継(20.6%) ⑦内部統制(18.9%) ⑧その他(5.1%) ⑨興味・関心なし(10.5%)

◇不動産について

①不動産売却(9.9%) ②不動産購入(16.1%) ③新規出店(8.7%) ④オフィス移転(10.3%) ⑤遊休地活用(8.1%) ⑥ビル管理・清掃・設備(6.9%)
⑦その他(8.8%) ⑧興味・関心なし(44.4%)

【特別調査項目】

労働力不足に向けた企業の取り組みや今後の課題

最近、仕事を探す人1人に何件の求人があるかを示す有効求人倍率が1.5を上回っており(※1)、人手不足がますます深刻になっています。特に、慢性的な人手不足を経験している中小企業の場合は、人手を確保できず事業に支障が出ることへの懸念も強まっています。そこで、貴社における人手不足の現状や今後の対策についてお伺いします。

(※1) 出典：厚生労働省ホームページ(報道発表資料「一般職業紹介状況について」(2017年度実績))

【11】貴社における人手不足の状況について、現状と今後の見通し(3～5年後)を教えてください。

〔現状〕

- ①全体に過剰である(1.4%) ②一部の人材・職種で過剰がある(3.8%) ③どちらとも言えない(30.1%)
④一部の人材・職種で不足している(42.4%) ⑤全体に不足している(19.9%)

〔見通し〕

- ①全体に過剰である(0.6%) ②一部の人材・職種で過剰がある(2.1%) ③どちらとも言えない(27.5%)
④一部の人材・職種で不足している(33.4%) ⑤全体に不足している(23.9%)

【12】(上記【11】で④もしくは⑤と回答された方にお伺いします。)貴社における人手不足の主な理由は何ですか(主なもの3つまで)。

- ①業容が拡大している(29.0%) ②新卒採用が困難(48.1%) ③中途採用が困難(54.6%) ④転退職者が増加(19.1%) ⑤定年退職者が増加(25.0%)
⑥パート・派遣社員の人材確保が困難(23.2%) ⑦その他(9.8%)

【13】(上記【11】で④もしくは⑤と回答された方にお伺いします。)人手不足が貴社の企業経営に与える影響について、現状と今後の見通し(3～5年後)を教えてください。

〔現状〕

- ①新規事業や事業拡大の断念(22.1%) ②事業の縮小(12.2%) ③技術・ノウハウの伝承が困難(28.2%)
④事業の海外移転(0.4%) ⑤その他(8.1%) ⑥影響はない(12.2%)

〔見通し〕

- ①新規事業や事業拡大の断念(13.8%) ②事業の縮小(14.9%) ③技術・ノウハウの伝承が困難(28.2%)
④事業の海外移転(0.8%) ⑤その他(7.6%) ⑥影響はない(7.0%)

以下【14】～【15】について、上記【11】で①～③とご回答された方も、将来人手不足が発生した場合を想定してご回答をお願いいたします。

【14】人手不足に対して貴社が主に行っている取り組みは何ですか(主なもの3つまで)。

- ①処遇の改善(31.9%) ②従業員の多機能化(25.0%) ③従業員に対する社内教育・意識改善(31.1%) ④定年延長・定年廃止(18.7%)
⑤生産工程・事務の自動化(12.1%) ⑥業務の外注(18.5%) ⑦求人サイトなどの活用(17.9%) ⑧派遣社員の活用(12.8%)
⑨外国人労働者の採用拡大(7.9%) ⑩縁故採用の推進(4.2%) ⑪クラウドワーカー(※2)の活用(0.6%)
⑫既存労働者の労働時間拡大(3.8%) ⑬その他(3.5%) ⑭特になし(6.8%)

(※2)クラウドワーカー：インターネットのプラットフォームを通じて単発の仕事に依頼したり請け負って働く労働者。

【15】人手不足が貴社の社員に与える影響は何ですか(主なもの3つまで)。

- ①残業時間の増加(49.9%) ②休日出勤の増加(26.2%) ③ストレスの増加(30.8%) ④健康の悪化(13.2%) ⑤労災の増加(4.4%)
⑥働く意欲の低下(15.5%) ⑦生産性の低下(27.5%) ⑧離職の増加(11.3%) ⑨教育訓練機会の減少(7.8%) ⑩その他(4.7%) ⑪影響はない(6.9%)

【16】人手不足を解決するために今後政府に行って欲しい対策は何ですか(主なもの3つまで)。

- ①少子化対策の強化(38.7%) ②外国人労働者の受け入れ拡大(23.1%) ③高齢者雇用の推進(32.1%) ④女性の活躍推進(27.3%)
⑤第4次産業革命の推進(7.1%) ⑥副業の推進(8.1%) ⑦クラウドワーカーの活用推進(3.8%) ⑧その他(10.3%) ⑨特になし(16.6%)

(注1)複数回答の設問があるほか、各設問とも無回答分があるため、合計は100%にはなりません。