

「従業員の過不足と賃上げ・夏期賞与の動向」

(2015年5月実施・第3回特別アンケート調査結果)

自社の従業員が「不足」とした企業は34%、人手不足解消のための取組みとして最も多いのは「正社員の採用」。

2015年春の賃上げ金額が最も多いレンジは、月額「6,000円以上」。

夏期賞与の平均支給月数は1.4ヵ月。

◇調査結果の概要

1. 従業員の過不足

○自社の従業員が「不足」とした企業の割合は34.4%、「適正」は61.5%、「過剰」は4.1%であった。

2. 人手不足が自社に与える影響（複数回答）

○人手不足が自社に与える影響で最も多かったのは、「受注や売上の機会を失う」で構成比24.6%、次いで「営業力や技術力の維持・強化ができない」が18.4%、第3位は「従業員の過重労働・離職率の上昇」の17.2%であった。

3. 人手不足解消のための取組（複数回答）

○人手不足解消のための自社の取組として最も多かったのは、「正社員（新規・中途）の採用」で構成比39.9%、次いで「人材派遣・アルバイトの活用」が16.5%、第3位は「給与等の待遇改善」が14.8%であった。

4. 今春の賃上げ金額（自社の正社員一人あたり）

○賃上げ金額（月額平均）についてレンジで見ると、一番多いのは「6,000円以上」で17.5%、第2位は「2,000円以上～3,000円未満」の14.5%であった。

5. 夏期賞与の水準（前年同期と比べて）

○今年の夏期賞与の水準が、前年末に比べて「増加する」とした企業の割合は27.3%、「減少する」は8.2%、「ほとんど変わらない」は、64.5%であった。

6. 夏期賞与の支給月数見込み（月額給与と比べて）

○今年の夏期賞与の予定支給月数は、回答企業平均で月額給与の1.4ヵ月分程度であった。

株式会社とみん経営研究所（社長：加藤 裕）は、本年5月に、弊社会員企業を対象として、「従業員の過不足と賃上げ・夏期賞与の動向」にかかる、特別アンケート調査を実施いたしました。今般、その調査結果がまとまりましたので、ご報告いたします。

皆様には、お忙しい中、アンケートにご協力いただき誠にありがとうございました。

[調査の実施要領]

調査時点 2015年5月11日～25日
調査対象 当研究所会員企業 2,301社
有効回答数 411社 [回答率17.9%]

○業種構成

〈業種〉	(構成比)	〈業種〉	(構成比)
<u>製造業計</u>	<u>26.5%</u>	<u>非製造業計</u>	<u>73.5%</u>
1.食料品製造業	1.5%	10.建設業	14.9%
2.紙・紙加工品製造業	1.2%	11.卸売業	24.2%
3.印刷・同関連業	3.7%	12.小売業	2.0%
4.化学工業	2.0%	13.運輸業	3.5%
5.鉄鋼・非鉄金属製造業	1.5%	14.不動産業	6.9%
6.金属製品製造業	3.2%	15.情報通信業	4.5%
7.電気機器製造業	2.0%	16.サービス業	13.1%
8.精密機械製造業	2.2%	17.その他の非製造業	4.4%
9.その他の製造業（注）	9.2%		

（注）繊維製品製造業、一般機械製造業、輸送用機器製造業については、回答社数が少なかったことから、その他の製造業に合算して集計している。

○規模別構成

〈従業員〉	(構成比)
1～30人	46.3%
31～99人	32.7%
100人以上	21.0%

〈お問い合わせ先〉

株式会社とみん経営研究所	〒106-0032 東京都港区六本木2-3-11
	TEL (03) 5570-9281 (代) 担当 (業務部 大月)

1. 従業員の過不足

- 自社の現状の従業員について(図1-1)、「不足」とした企業の割合は34.4%、「適正」が61.5%、「過剰」は4.1%であった。
- 業種別で「不足」とした企業の割合をみると(図1-2)、製造業は33.7%で、個別業種ではその他の製造業(40.5%)、紙・紙加工品(40.0%)、印刷・同関連(40.0%)などが高かった。非製造業は34.8%で、個別業種で高かったのは、小売(62.5%)、運輸(57.1%)、建設(55.0%)などであった。
- 規模別で「不足」とした企業割合をみると(図1-3)、従業員数1~30人は33.7%、31~99人は32.6%、100人以上は40.5%であった。

図1-1 従業員の過不足(全体)

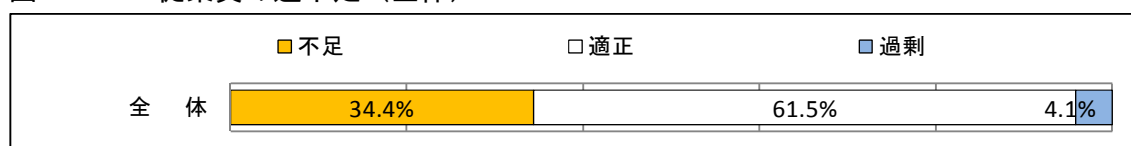


図1-2 従業員の過不足(業種別)

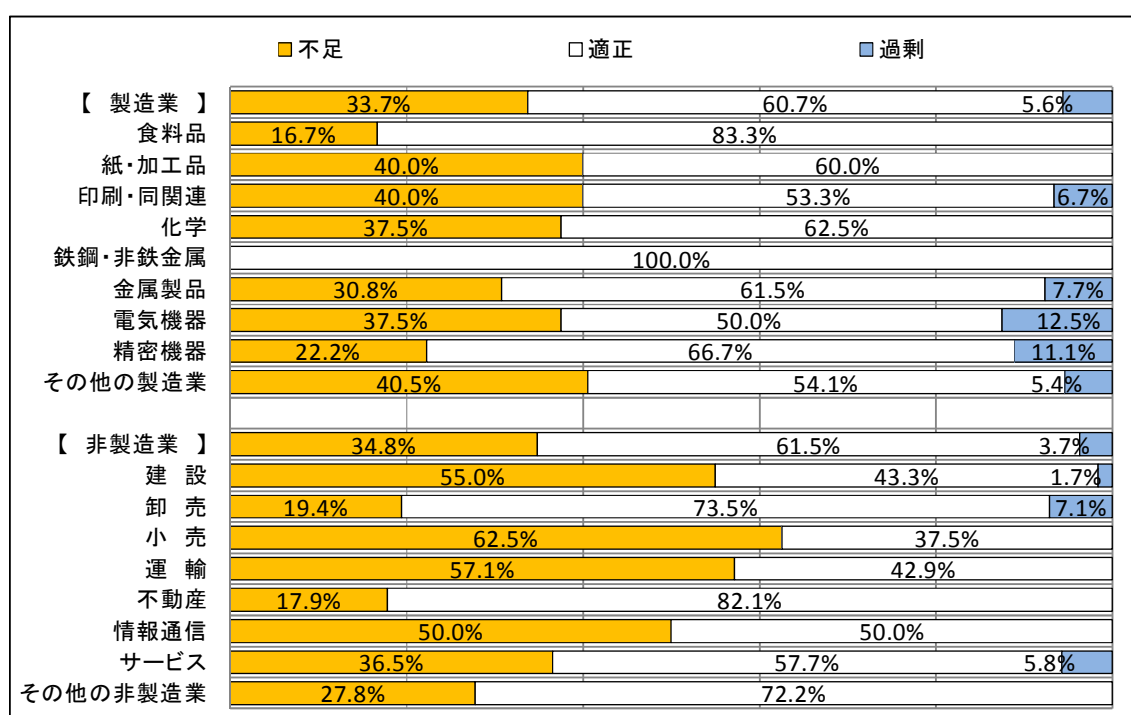
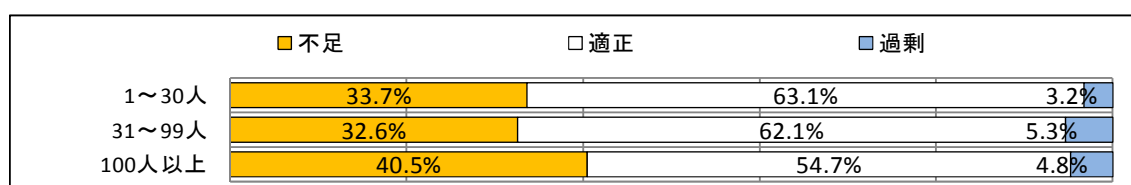


図1-3 従業員の過不足(規模別)



2. 人手不足が自社に与える影響（複数回答）

- 人手不足が自社に与える影響として最も多かったのは（図2）、「受注や売上の機会を失う」で構成比は24.6%、次いで「営業力や技術力の維持・強化ができない」が18.4%、第3位は「従業員の過重労働・離職率の上昇」の17.2%であった。
- 業種別で第1位をみると、製造業は「営業力や技術力の維持・強化ができない」が23.0%、非製造業は、「受注や売上の機会を失う」で28.7%であった。
- 規模別で第1位をみると、従業員数1～30人は「受注や売上の機会を失う」で26.8%、31～99人は「営業力や技術力の維持・強化ができない」で23.5%、100人以上は「従業員の過重労働・離職率の上昇」の26.8%であった。

図2 人手不足が自社に与える影響（複数回答、構成比%）

	1 残による 外注費の 利益の低 下等コス トの増加	2 受注や 売上の 機会を 失う	3 納期 の延 長・長 期化	4 従業 員の 過重 労働 ・離 職率 の上 昇	5 自 社 の 事 業 計 画 の 変 更 ・見 直 し	6 営 業 力 や 技 術 力 の 維 持 ・ 強 化 が で き な い	7 従 業 員 の 高 齢 化	8 そ の 他	
【全体】	12.0%	24.6%	4.9%	17.2%	5.8%	18.4%	16.8%	0.3%	100.0%
【製造業】	16.1%	14.9%	6.9%	14.9%	8.0%	23.0%	16.1%		100.0%
食料品		50.0%				50.0%			100.0%
紙・紙加工品	33.3%					33.3%	33.3%		100.0%
印刷・同関連	12.5%	12.5%		18.8%	6.3%	25.0%	25.0%		100.0%
化学	33.3%			16.7%	16.7%	16.7%	16.7%		100.0%
鉄鋼・非鉄金属		鉄鋼・非鉄金属製造業は「不足」と回答した企業がなかった							
金属製品	12.5%	12.5%	18.8%	6.3%	18.8%	18.8%	12.5%		100.0%
電気機器	33.3%	16.7%		16.7%			33.3%		100.0%
精密機器	25.0%	25.0%				25.0%	25.0%		100.0%
その他の製造業	11.8%	17.6%	8.8%	20.6%	5.9%	26.5%	8.8%		100.0%
【非製造業】	10.2%	28.7%	4.2%	18.1%	4.6%	16.7%	17.1%	0.5%	100.0%
建設	8.6%	40.0%	4.3%	15.7%	4.3%	11.4%	15.7%		100.0%
卸売	6.1%	21.2%	3.0%	6.1%	9.1%	33.3%	21.2%		100.0%
小売	30.0%	20.0%		40.0%		10.0%			100.0%
運輸	17.6%	23.5%		29.4%	5.9%		23.5%		100.0%
不動産		16.7%	16.7%	16.7%		33.3%	16.7%		100.0%
情報通信	16.7%	33.3%	5.6%	11.1%		22.2%	11.1%		100.0%
サービス	10.2%	24.5%	4.1%	22.4%	4.1%	14.3%	18.4%	2.0%	100.0%
その他の非製造業		15.4%	7.7%	23.1%	7.7%	23.1%	23.1%		100.0%
1～30人	11.8%	26.8%	6.3%	12.6%	7.9%	19.7%	14.2%	0.8%	100.0%
31～99人	9.2%	21.4%	6.1%	15.3%	3.1%	23.5%	21.4%		100.0%
100人以上	15.9%	24.4%	1.2%	26.8%	6.1%	9.8%	15.9%		100.0%

3. 人手不足解消のための取組み（複数回答）

- 人手不足が解消のために検討または実施した取組みとして最も多かったのは（図3）、「正社員（新規・中途）の採用」で構成比は39.9%、次いで「人材派遣・アルバイトの活用」が16.5%、第3位は「給与等の待遇改善」の14.8%であった。
- 業種別で第1位をみると、製造業（36.3%）、非製造業（41.3%）ともに「正社員（新規・中途）の採用」であった。
- 規模別で第1位をみると、従業員数1～30人（42.0%）、31～99人（44.7%）、100人以上（33.7%）ともに「正社員（新規・中途）の採用」であった。

図3 人手不足解消のために検討または実施した取組み（複数回答、構成比%）

	1	2	3	4	5	6	7	8	合計
	正社員（新規・中途）の採用	人材派遣・アルバイトの活用	定年延長	給与等の待遇改善	能力増強・合理化設備投資の実施	外注委託の活用	特に実施または検討していない	その他	
【全体】	39.9%	16.5%	6.9%	14.8%	6.2%	13.3%	2.1%	0.3%	100.0%
【製造業】	36.3%	16.3%	8.8%	10.0%	7.5%	17.5%	2.5%	1.3%	100.0%
食料品	50.0%		50.0%						100.0%
紙・紙加工品	50.0%	25.0%						25.0%	100.0%
印刷・同関連	45.5%	27.3%		9.1%	9.1%	9.1%			100.0%
化学	37.5%	25.0%			25.0%	12.5%			100.0%
鉄鋼・非鉄金属	鉄鋼・非鉄金属製造業は「不足」と回答した企業がなかった								
金属製品	33.3%		11.1%	22.2%	11.1%	11.1%	11.1%		100.0%
電気機器	16.7%		33.3%	16.7%		33.3%			100.0%
精密機器	42.9%		14.3%		14.3%	28.6%			100.0%
その他の製造業	33.3%	21.2%	6.1%	12.1%	3.0%	21.2%	3.0%		100.0%
【非製造業】	41.3%	16.5%	6.3%	16.5%	5.8%	11.7%	1.9%		100.0%
建設	44.4%	12.7%	6.3%	19.0%	1.6%	14.3%	1.6%		100.0%
卸売	56.7%	10.0%	10.0%	13.3%	6.7%		3.3%		100.0%
小売	55.6%	33.3%				11.1%			100.0%
運輸	36.8%	26.3%	5.3%	15.8%	5.3%	10.5%			100.0%
不動産	57.1%	14.3%				14.3%	14.3%		100.0%
情報通信	41.2%	23.5%		5.9%	11.8%	17.6%			100.0%
サービス	27.5%	15.7%	9.8%	23.5%	9.8%	13.7%			100.0%
その他の非製造業	30.0%	20.0%		20.0%	10.0%	10.0%	10.0%		100.0%
1～30人	42.0%	13.4%	6.3%	14.3%	7.1%	13.4%	3.6%		100.0%
31～99人	44.7%	15.3%	9.4%	14.1%	3.5%	11.8%		1.2%	100.0%
100人以上	33.7%	22.5%	4.5%	16.9%	6.7%	14.6%	1.1%		100.0%

4. 今春の賃上げ金額

- 今春の自社の正社員 1 人当たりの賃上げ金額（月額平均、実額）をレンジで見ると（図 2-1）、「6,000 円以上」とする企業が 17.5% で一番多く、次いで「2,000 円以上～3,000 円未満」が 14.5% となった。また、「賃上げは行わなかった」は 22.7% であった。
- 業種別で最も多かったレンジは（図 2-2～3）、製造業が「2,000 円以上～3,000 円未満」で 21.2%、非製造業は「6,000 円以上」で 18.6% であった。
- 規模別で最も多かったレンジは（図 2-4～6）、従業員数 1～30 人が「6,000 円以上」で 20.1%、31～99 人（18.9%）と 100 人以上（16.7%）は「2,000 円以上～3,000 円未満」であった。

図 4-1 全体

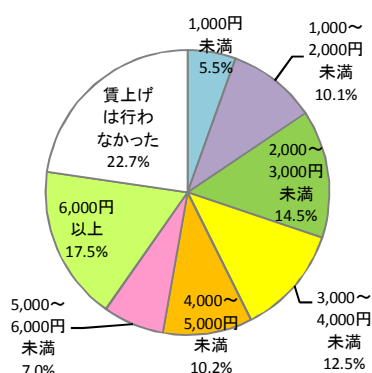


図 4-4 規模別 1～30 人

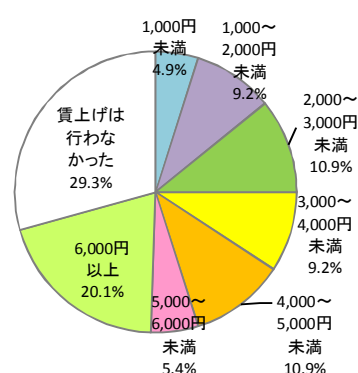


図 4-2 製造業

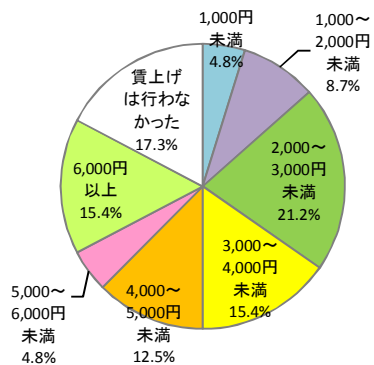


図 4-5 規模別 31～99 人

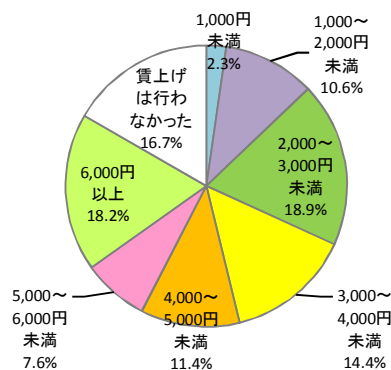


図 4-3 非製造業

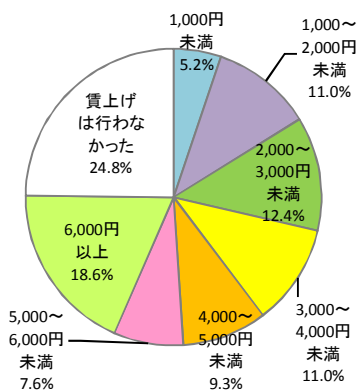
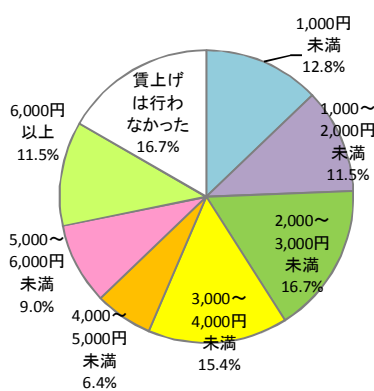


図 4-6 規模別 100 人以上



5. 2015年夏期の賞与水準（前年同期比）

- 今年の夏期賞与の水準について（図5-1）、前年に比べて「増加する」とした企業の割合は27.3%、「減少する」は8.2%、「ほとんど変わらない」は64.5%であった。
- 業種別で「増加する」とした企業の割合をみると（図5-2）、製造業は29.7%で、個別業種では、鉄鋼・非鉄金属（66.7%）や印刷・同関連（53.3%）などが高く、非製造業は26.4%で、個別業種で高かったのは、その他の非製造業（35.3%）や建設（29.8%）などであった。
- 規模別で「増加する」とした企業の割合をみると（図5-3）、従業員数1～30人は21.9%、31～99人は29.1%、100人以上は37.7%であった。

図5-1 2015年夏期の賞与水準（前年同期比、全体）

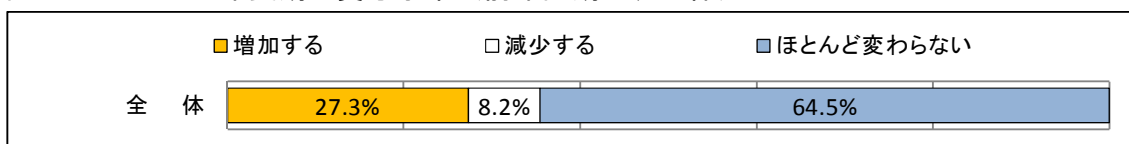


図5-2 2015年夏期の賞与水準（前年同期比、業種別）

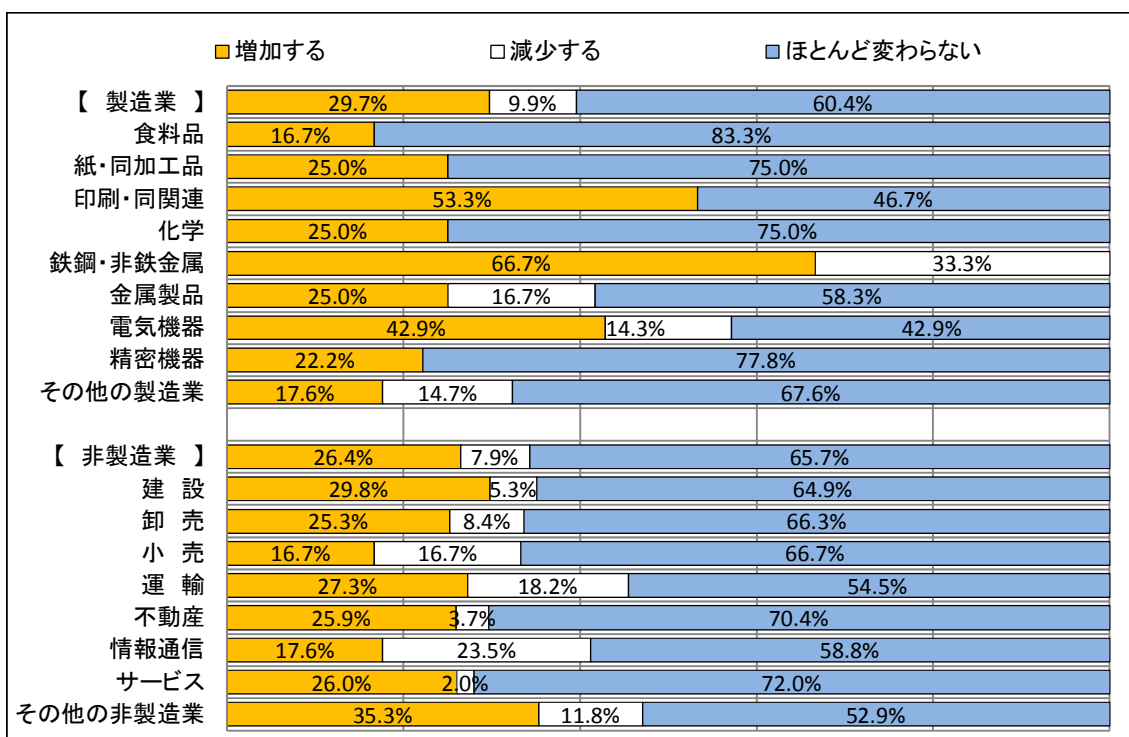
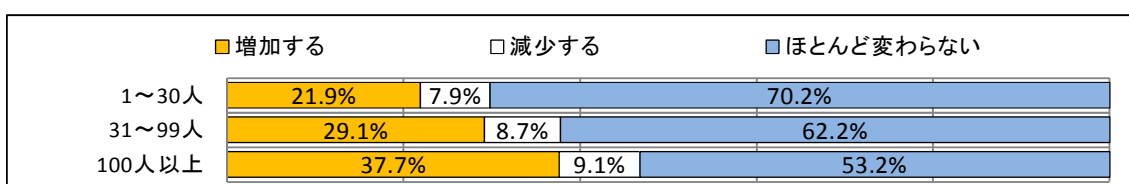


図5-3 2015年夏期の賞与水準（前年同期比、規模別）



6. 2015年夏期賞与の支給月数見込み（月額給与比）

- 今年の夏期賞与の支給月数見込み（月額給与比）は（図6-1）、回答企業平均で1.44か月であった。支給月数の分布幅で最も多かったレンジは（図6-3）、1.0～1.9か月で54.6%。
- 業種別でみると（図6-1）、製造業の平均は1.21か月、非製造業が1.54か月であった。製造業の個別業種で、支給月数が最も多かったのは、鉄鋼・非鉄金属の1.82か月、少なかったのは、紙・紙加工品の0.78か月、非製造業の個別業種で、支給月数が最も多かったのは、不動産の2.27か月、少なかったのは、小売と運輸の1.14か月であった。
- 規模別でみると（図6-4）、従業員数1～30人の平均は1.47か月、31～99人は1.41か月、100人以上は1.48か月であった。

図6-1

図6-2（参考）

業種別 2015年夏期賞与の支給見込み月数（今回調査）

業種別 2014年期末賞与の支給月数（2015年1月調査）

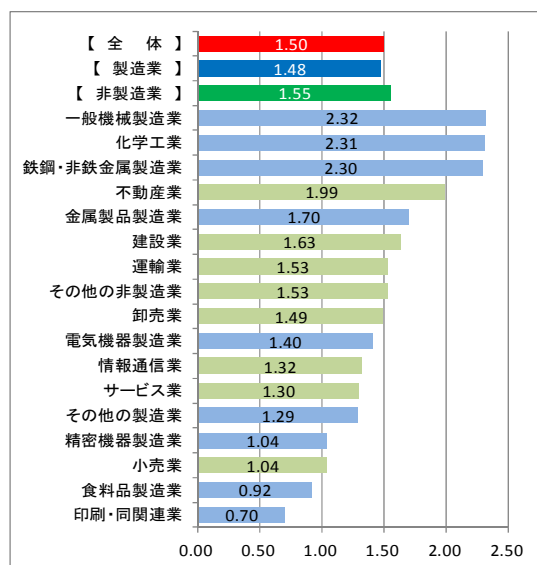
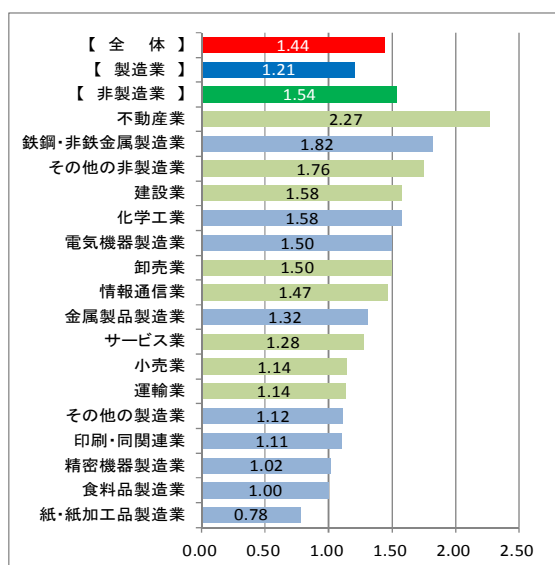


図6-3 夏期賞与の支給見込み月数分布

図6-4 夏期賞与の支給月数見込み（規模別）

