

2017年6月吉日

東京TYフィナンシャルグループ
きらぼしコンサルティング

「従業員の過不足と賃上げ・夏期賞与の動向」

(2017年5月実施・第9回アンケート調査結果)

自社の従業員が「不足」とした企業割合は48%、人手不足で企業側が受ける影響として最も多かったのは、「受注増に対応できない」
2017年春の賃上げ金額が最も多いレンジは、月額「2,000円以上～3,000円未満」。夏期賞与の平均支給月数は1.5カ月。

◇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47.9%、「適正」は49.0%、「過剰」は3.1%であった。

2. 人手不足の影響（企業側、複数回答）

○人手不足で自社が受ける影響として最も多かったのは、「受注増に対応できない」で構成比55.7%、次いで「事業拡大や新規事業への参入ができない」の40.7%であった。

3. 人手不足の影響（従業員側、複数回答）

○人手不足で自社の従業員が受ける影響として最も多かったのは、「時間外労働の増加や休暇取得の減少」で構成比73.6%、次いで「労働意欲の低下」の29.8%であった。

4. 今春の賃上げ金額（自社の正社員一人あたり）

○今春、賃上げを行った企業の賃上げ金額（月額平均）をレンジで見ると、一番多いのは「2,000円以上～3,000円未満」の16.7%、第2位は「6,000円以上」で15.9%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、前年に比べて「増加する」とした企業の割合は28.5%、「減少する」は10.8%、「ほとんど変わらない」は60.7%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1.51か月分程度であった。

株式会社きらぼしコンサルティングは、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、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 2017年5月10日～24日
調査対象 当研究所会員企業 2,482社
有効回答数 262社 [回答率10.6%]

○業種構成

〈業種〉	(構成比)	〈業種〉	(構成比)
<u>製造業計</u>	<u>33.1%</u>	<u>非製造業計</u>	<u>66.9%</u>
1.食料品製造業	2.4%	9.建設業	13.1%
2.繊維製品製造業	1.6%	10.卸売業	21.9%
3.印刷・同関連業	4.8%	11.小売業	1.6%
4.化学工業	2.0%	12.運輸業	4.4%
5.金属製品製造業	4.8%	13.不動産業	5.6%
6.一般機械製造業	2.8%	14.情報通信業	4.8%
7.電気機器製造業	2.4%	15.サービス業	11.5%
8.その他の製造業(注)	12.3%	16.その他の非製造業	4.0%

(注) 紙・紙加工品製造業、鉄鋼・非鉄金属製造業、輸送用機器製造業、精密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	43.1%
31～99人	34.1%
100人以上	22.8%

〈お問い合わせ先〉

株式会社きらぼしコンサルティング 〒106-0032 東京都港区六本木2-3-11
TEL (03) 5570-9281 (代) 担当(業務部 後藤)

1. 従業員の過不足

- 自社の現状（2017年5月現在）の従業員について、「不足」とした企業の割合は47.9%、「適正」が49.0%、「過剰」は3.1%であった（図1-1）。
- 業種別で「不足」とした企業の割合をみると、製造業は47.0%で、個別業種では電気機械（66.7%）、化学（60.0%）、一般機械（57.1%）などが高かった。非製造業は48.8%で、個別業種では、建設（78.8%）、その他非製造（70.0%）、運輸（63.6%）などが高かった（図1-2）。
- 規模別で「不足」とした企業割合をみると、従業員数1～30人は43.6%、31～99人は46.0%、100人以上は58.6%であった（図1-3）。

図1-1 従業員の過不足（全体）

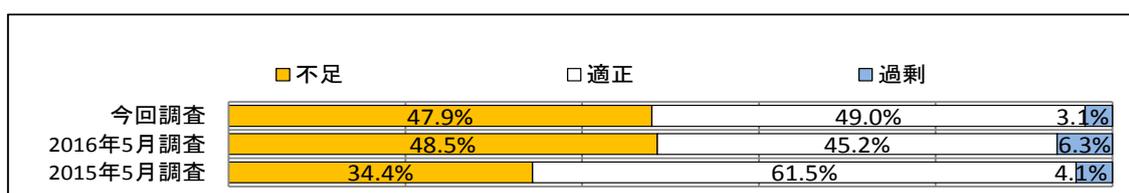


図1-2 従業員の過不足（業種別）

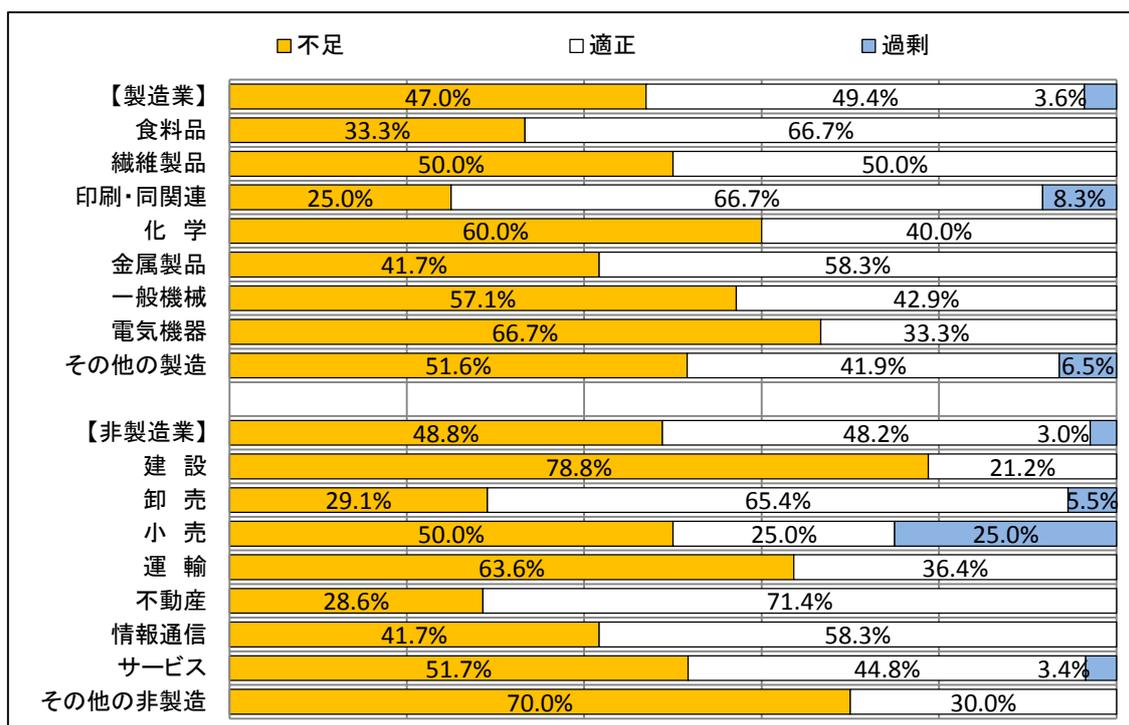
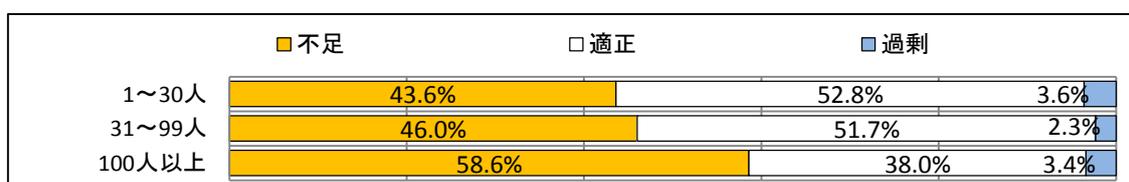


図1-3 従業員の過不足（規模別）



2. 人手不足で受ける影響（企業側、複数回答）

- 人手不足で自社が受ける影響として最も多かったのは、「受注増に対応できない」で構成比 55.7%、次いで「事業拡大や新規事業への参入ができない」40.7%、第3位は「残業等コストの増加」が39.0%であった（図2-1）。
- 業種別で第1位をみると、製造業（56.4%）、非製造業（55.4%）ともに「受注増に対応できない」であった（図2-2）。
- 規模別の第1位をみると、従業員数1～30人（52.1%）と31～99人（62.5%）は「受注増に対応できない」で、100人以上は「残業等コストの増加」が60.0%であった（図2-2）。

図2-1 人手不足で受ける影響（全体、複数回答、構成比%）

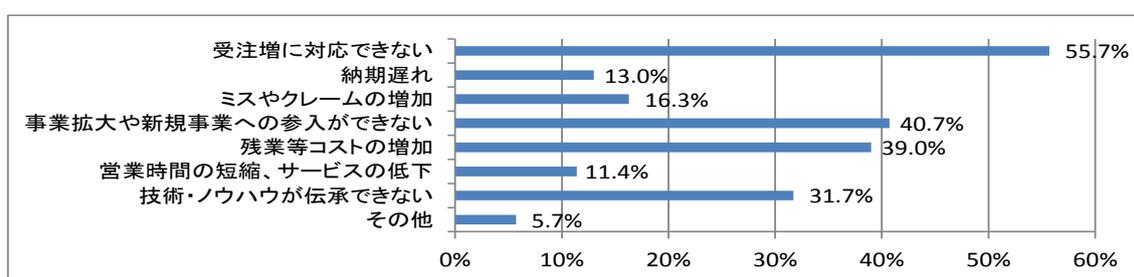


図2-2 人手不足で受ける影響（業種別、規模別、複数回答、構成比%）

	受注増に対応できない	納期遅れ	ミスやクレームの増加	事業拡大や新規事業への参入ができない	残業等コストの増加	営業時間の短縮、サービスの低下	技術・ノウハウの伝承ができない	その他
【製造業】	56.4%	30.8%	17.9%	35.9%	46.2%	7.7%	38.5%	
食料品					100.0%	100.0%		
繊維製品			50.0%	50.0%	50.0%			
印刷・同関連	66.7%				33.3%		33.3%	
化学	33.3%	33.3%	33.3%		33.3%		33.3%	
金属製品	80.0%	40.0%	20.0%	20.0%		20.0%	60.0%	
一般機械	50.0%	50.0%	25.0%	50.0%	75.0%		50.0%	
電気機器	50.0%	75.0%	25.0%	50.0%	100.0%		50.0%	
その他の製造	68.8%	25.0%	12.5%	50.0%	37.5%		37.5%	
【非製造業】	55.4%	4.8%	15.7%	43.4%	34.9%	13.3%	28.9%	8.4%
建設	88.5%	3.8%	11.5%	19.2%	23.1%	3.8%	46.2%	7.7%
卸売	17.6%	5.9%	17.6%	64.7%	23.5%	17.6%	47.1%	
小売				50.0%	50.0%	50.0%		
運輸	57.1%			42.9%	57.1%		14.3%	28.6%
不動産	50.0%	25.0%	25.0%	75.0%	25.0%	25.0%		
情報通信	80.0%	20.0%	20.0%	60.0%	60.0%			
サービス	46.7%		26.7%	53.3%	46.7%	33.3%	13.3%	6.7%
その他の非製造	42.9%		14.3%	28.6%	42.9%		14.3%	28.6%
1～30人	52.1%	14.6%	14.6%	50.0%	27.1%	10.4%	33.3%	4.2%
31～99人	62.5%	17.5%	22.5%	35.0%	35.0%	12.5%	35.0%	2.5%
100人以上	51.4%	5.7%	11.4%	34.3%	60.0%	11.4%	25.7%	11.4%

3. 人手不足で受ける影響（従業員側、複数回答）

- 人手不足で自社の従業員が受ける影響として最も多かったのは、「時間外労働の増加や休暇取得の減少」で構成比 73.6%、次いで「労働意欲の低下」の 29.8%、第 3 位は「職場の雰囲気や人間関係の悪化」と「能力開発・教育訓練を受けることができない」が同率の 28.1%であった（図 3-1）。
- 業種別で第 1 位をみると、製造業（76.9%）、非製造業（71.6%）ともに「時間外労働の増加や休暇取得の減少」であった（図 3-2）。
- 規模別で第 1 位をみると、従業員数 1～30 人（63.8%）、31～99 人（75.0%）、100 人以上（85.3%）ともに「時間外労働の増加や休暇取得の減少」であった（図 3-2）。

図 3-1 人手不足で受ける影響（全体、複数回答、構成比%、）

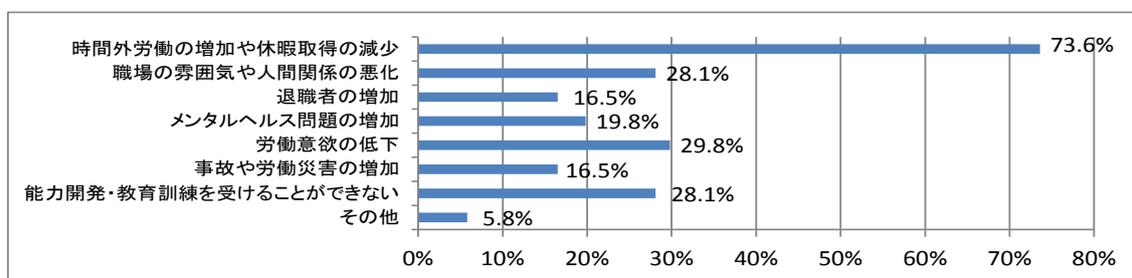


図 3-2 人手不足で受ける影響（業種別、規模別、複数回答、構成比%）

	時間外労働の増加や休暇取得の減少	職場の雰囲気や人間関係の悪化	退職者の増加	メンタルヘルス問題の増加	労働意欲の低下	事故や労働災害の増加	能力開発・教育訓練を受けることができない	その他
【製造業】	76.9%	41.0%	23.1%	20.5%	23.1%	12.8%	25.6%	
食料品	100.0%	50.0%	50.0%	50.0%	100.0%	50.0%		
繊維製品	50.0%	50.0%						
印刷・同関連	66.7%	33.3%		33.3%	66.7%			
化学	100.0%		33.3%	33.3%				
金属製品	80.0%	60.0%		20.0%				
一般機械	100.0%	25.0%					50.0%	
電気機器	100.0%	50.0%	50.0%	50.0%	25.0%	50.0%	75.0%	
その他の製造	62.5%	43.8%	31.3%	12.5%	25.0%	12.5%	31.3%	
【非製造業】	71.6%	22.2%	13.6%	19.8%	33.3%	18.5%	29.6%	8.6%
建設	76.0%	16.0%	8.0%	12.0%	16.0%	16.0%	36.0%	8.0%
卸売	56.3%	18.8%	12.5%	6.3%	50.0%	6.3%	43.8%	12.5%
小売	100.0%	50.0%	50.0%			50.0%	50.0%	
運輸	71.4%	14.3%		42.9%	42.9%	71.4%	14.3%	14.3%
不動産	50.0%	25.0%		25.0%	50.0%			
情報通信	80.0%			20.0%	20.0%			20.0%
サービス	73.3%	40.0%	26.7%	26.7%	53.3%	20.0%	33.3%	
その他の非製造	85.7%	28.6%	28.6%	42.9%	14.3%	14.3%	14.3%	14.3%
1～30人	63.8%	19.1%	4.3%	12.8%	29.8%	8.5%	27.7%	8.5%
31～99人	75.0%	30.0%	17.5%	20.0%	27.5%	15.0%	37.5%	2.5%
100人以上	85.3%	38.2%	32.4%	29.4%	32.4%	29.4%	17.6%	5.9%

4. 今春の賃上げ金額

- 今春、賃上げを行った企業の正社員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、「2,000円以上～3,000円未満」とする企業が16.7%で一番多く、次いで「6,000円以上」が15.9%だった。また、「賃上げは行わなかった」は20.6%であった（図4-1）。
- 業種別で最も多かった賃上げ金額のレンジは、製造業が「2,000円以上～3,000円未満」で23.2%、非製造業は「6,000円以上」で17.5%だった（図4-2）。
- 規模別で最も多かったレンジは、従業員数1～30人が「6,000円以上」で19.3%、31～99人は「2,000円以上～3,000円未満」で20.7%、100人以上は「3,000円以上～4,000円未満」で23.2%だった（図4-2）。

4-1 賃上げ金額分布（全体）

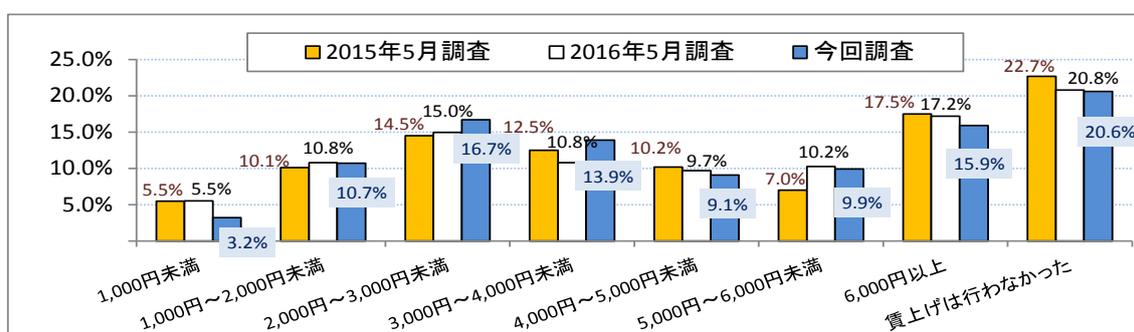


図4-2 賃上げ金額分布（業種別、規模別）

	1,000円未満	1,000～2,000円未満	2,000～3,000円未満	3,000～4,000円未満	4,000～5,000円未満	5,000～6,000円未満	6,000円以上	賃上げは行わなかった	総計
【製造業】	4.9%	11.0%	23.2%	14.6%	9.8%	9.8%	12.2%	14.6%	100.0%
食料品	16.7%	16.7%			16.7%			50.0%	100.0%
繊維製品		25.0%	25.0%				25.0%	25.0%	100.0%
印刷・同関連		16.7%	25.0%	8.3%	8.3%	16.7%	8.3%	16.7%	100.0%
化学			20.0%	40.0%	20.0%	20.0%			100.0%
金属製品			25.0%	8.3%	8.3%	16.7%	33.3%	8.3%	100.0%
一般機械			14.3%	57.1%		14.3%	14.3%		100.0%
電気機器		33.3%	33.3%				16.7%	16.7%	100.0%
その他の製造	10.0%	10.0%	26.7%	13.3%	13.3%	6.7%	6.7%	13.3%	100.0%
【非製造業】	2.4%	10.8%	13.9%	12.7%	9.0%	10.2%	17.5%	23.5%	100.0%
建設	3.0%	12.1%	9.1%	6.1%	12.1%	18.2%	33.3%	6.1%	100.0%
卸売	1.8%	7.3%	16.4%	12.7%	9.1%	10.9%	16.4%	25.5%	100.0%
小売			50.0%	25.0%	25.0%				100.0%
運輸	10.0%	20.0%	20.0%	20.0%	10.0%			20.0%	100.0%
不動産	7.1%		7.1%	14.3%			7.1%	64.3%	100.0%
情報通信		8.3%	8.3%	8.3%	16.7%	8.3%	25.0%	25.0%	100.0%
サービス		17.9%	10.7%	21.4%	3.6%	10.7%	10.7%	25.0%	100.0%
その他の非製造		20.0%	20.0%		10.0%	10.0%	20.0%	20.0%	100.0%
1～30人	2.8%	5.5%	11.0%	10.1%	10.1%	11.0%	19.3%	30.3%	100.0%
31～99人	2.3%	12.6%	20.7%	12.6%	11.5%	10.3%	17.2%	12.6%	100.0%
100人以上	5.4%	17.9%	21.4%	23.2%	3.6%	7.1%	7.1%	14.3%	100.0%

5. 2017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、前年に比べて「増加する」とした企業の割合は28.5%、「減少する」は10.8%、「ほとんど変わらない」は60.7%であった（図5-1）。
- 業種別で「増加する」とした企業の割合をみると、製造業は29.3%で、個別業種では、金属製品（66.7%）や化学（60.0%）などが高く、非製造業は28.8%で、個別業種で高かったのは、建設（43.8%）や不動産（30.8%）などであった（図5-2）。
- 規模別で「増加する」とした企業の割合をみると、従業員数1～30人は29.0%、31～99人は22.1%、100人以上は37.5%であった（図5-3）。

図5-1 2017年夏期の賞与水準（前年同期比、全体）

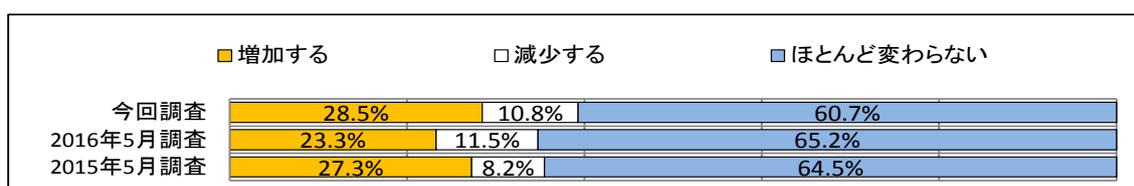


図5-2 2017年夏期の賞与水準（前年同期比、業種別）

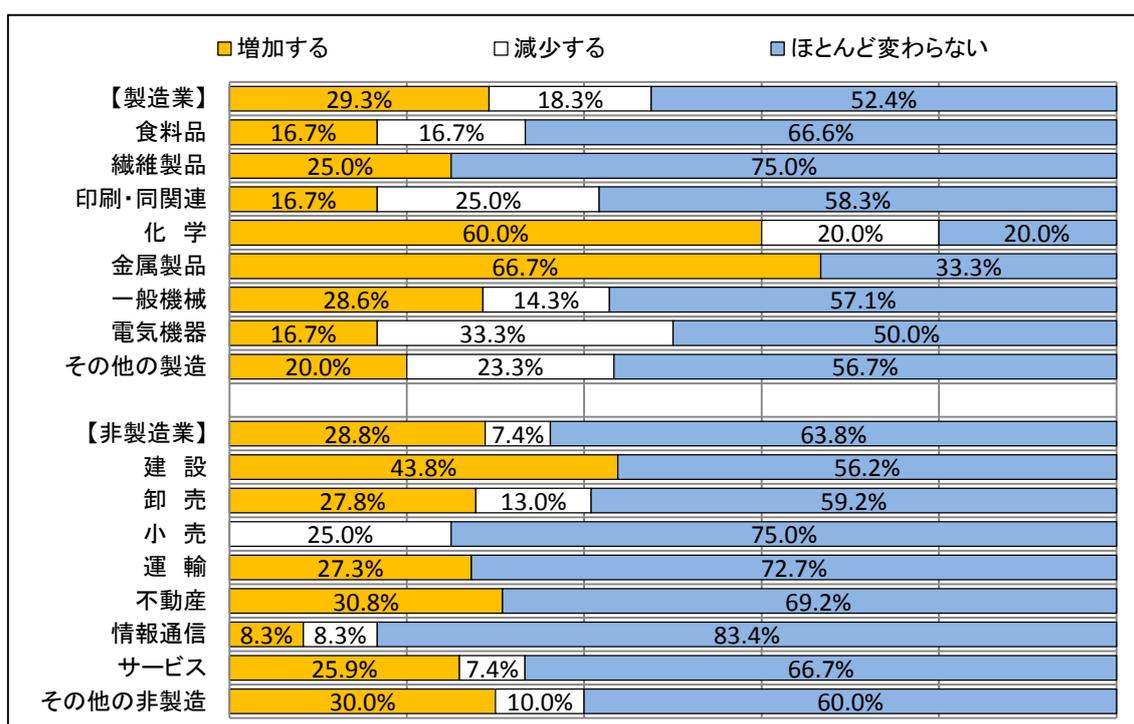
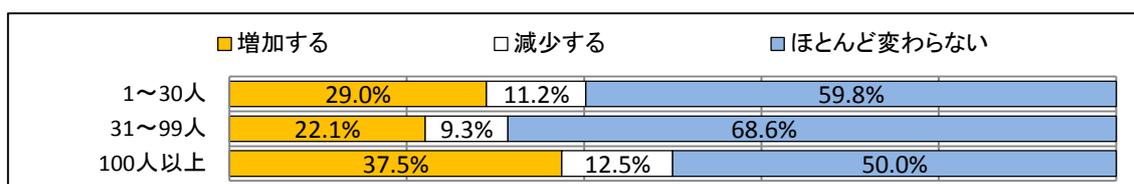


図5-3 2017年夏期の賞与水準（前年同期比、規模別）



6. 2017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1.51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50.9%。
- 業種別でみると（図6-1）、製造業の平均は1.31か月、非製造業が1.61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、一般機械の1.75か月、少なかったのは、食料品1.10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、建設の2.00か月、少なかったのは、運輸の0.99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1.56か月、31~99人は1.44か月、100人以上は1.50か月であった。

図6-1

2017年夏期賞与の支給見込み月数（今回調査）

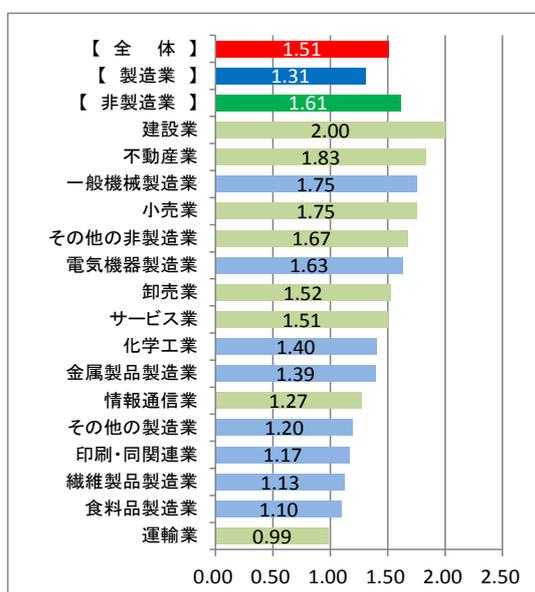


図6-2（参考）

2016年夏期賞与の支給見込み月数（2016年5月調査）

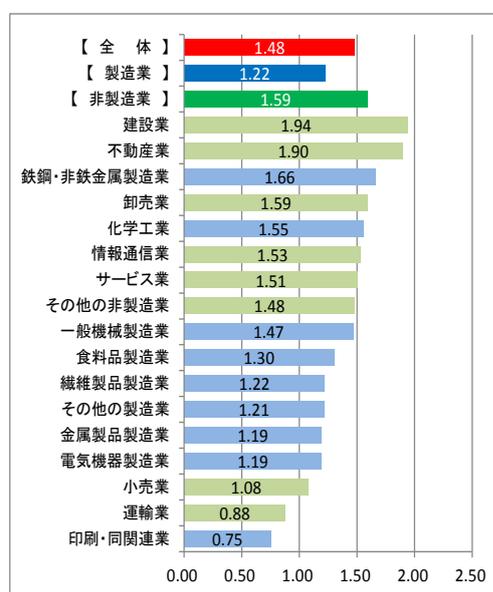


図6-3 夏期賞与の支給見込み月数分布

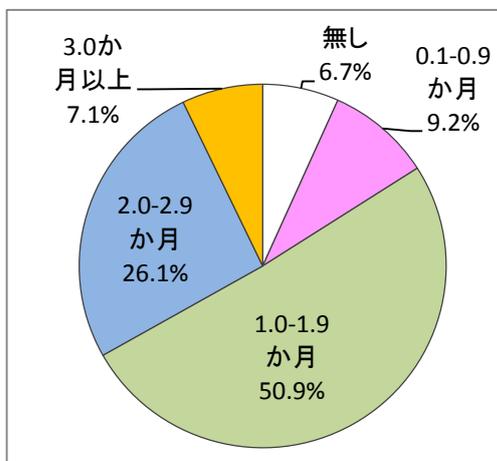


図6-4 夏期賞与の支給月数見込み（規模別）

