

「人材の確保と年末賞与の動向」

(2017年10月実施・第10回アンケート調査結果)

来年度の自社の人員について「不足感を持つ」企業の割合は73%
人材確保のための取組みとして、最も多いのは「指導・教育にかける時間的余裕がない」、年末賞与の平均支給見込み月数は1.5ヵ月

◇調査結果の概要

1. 来年度の人員について

○自社の来年度(2018年度)の人員について、今春以降の採用活動により必要な人数を「十分充足できる」とした企業の割合は26.8%で、「足りないがある程度は確保できる」46.9%と「不足である」26.3%を合計した、「不足感を持つ」企業の割合は73.2%となった。

2. 必要人数確保のための対応

○来年度の必要人数確保のための対応として最も多かったのは、「中途正社員の採用」で38.1%、次いで「新卒正社員の採用」が25.9%、第3位は「特に対応しない」の16.8%であった。

3. 人材確保のための取組み(複数回答)

○自社が人材確保のために行っている取組みとして最も多かったのは、「給与等の待遇改善」で61.1%、次いで「就業制度の充実(残業削減、時短等)」の39.4%、第3位は「資格取得の支援」で32.6%であった。

4. 人材育成の問題点(複数回答)

○自社が人材を育成するにあたっての問題として最も多かったのは、「指導・教育にかける時間的余裕がない」55.6%、第2位は「指導・教育できる人材が社内にはいない」33.7%、第3位は「指導・教育のノウハウがない」の26.0%だった。

5. 年末賞与の水準(前年同期と比べて)

○今年の年末賞与の水準が、前年に比べて「増加する」とした企業の割合は30.6%、「減少する」は8.8%、「ほとんど変わらない」は、60.6%であった。

6. 年末賞与の支給見込み月数(月額給与と比べて)

○今年の年末賞与の予定支給月数は、回答企業平均で月額給与の1.50ヵ月分であった。

株式会社きらぼしコンサルティングは、本年10月に、弊社会員企業を対象として、「人材の確保と年末賞与の動向」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10月10日～24日

調査対象 当社会員企業 2,441社

有効回答数 204社 [回答率 8.4%]

○業種構成

〈業種〉	(構成比)	〈業種〉	(構成比)
<u>製造業計</u>	<u>31.0%</u>	<u>非製造業計</u>	<u>69.0%</u>
1.食料品製造業	2.4%	9.建設業	14.9%
2.繊維製品製造業	1.5%	10.卸売業	21.7%
3.印刷・同関連業	4.4%	11.小売業	3.9%
4.化学工業	2.0%	12.運輸業	3.0%
5.鉄鋼・非鉄金属製造業	3.0%	13.不動産業	3.9%
6.金属製品製造業	4.4%	14.情報通信業	6.9%
7.一般機械製造業	2.0%	15.サービス業	10.8%
8.電気機器製造業	2.5%	16.その他の非製造業	3.9%
9.その他の製造業	8.8%		

(注1) 紙・紙加工品製造業、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。

(注2) 本文中の全体の比率は、業種名を記載していない回答先を含めた比率を算出して記載している。

○規模別構成

〈従業員〉	(構成比)
1～30人	45.1%
31～99人	35.6%
100人以上	19.3%

〈お問い合わせ先〉

株式会社きらぼしコンサルティング 〒101-0052 東京都千代田区神田小川町3-3
TEL (03) 5280-0080 (代) 担当 辻川

1. 来年度の人員について

- 自社の来年度（2018年度）の人員について、今春以降の採用活動により必要な人数を「十分充足できる」とした企業の割合は26.8%で、「足りないがある程度は確保できる」46.9%と「不足である」26.3%を合計した「不足感を持つ」企業の割合は73.2%となった（図1-1）。
- 業種別で「不足感を持つ」とした企業の割合をみると、製造業は80.3%で、個別業種では食料品（100%）、化学（100.0%）、鉄鋼・非鉄金属（100%）などが高かった。非製造業は69.7%で、個別業種で高かったのは、運輸（100%）、小売（87.5%）、サービス（85.0%）などであった（図1-2）。
- 規模別で「不足感を持つ」とした企業の割合をみると、従業員数1～30人は57.6%、31～99人は84.5%、100人以上は86.1%であった（図1-3）。

図1-1 来年度の人員（全体）

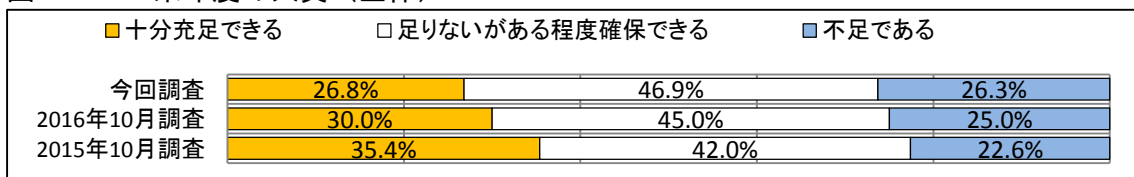


図1-2 来年度の人員（業種別）

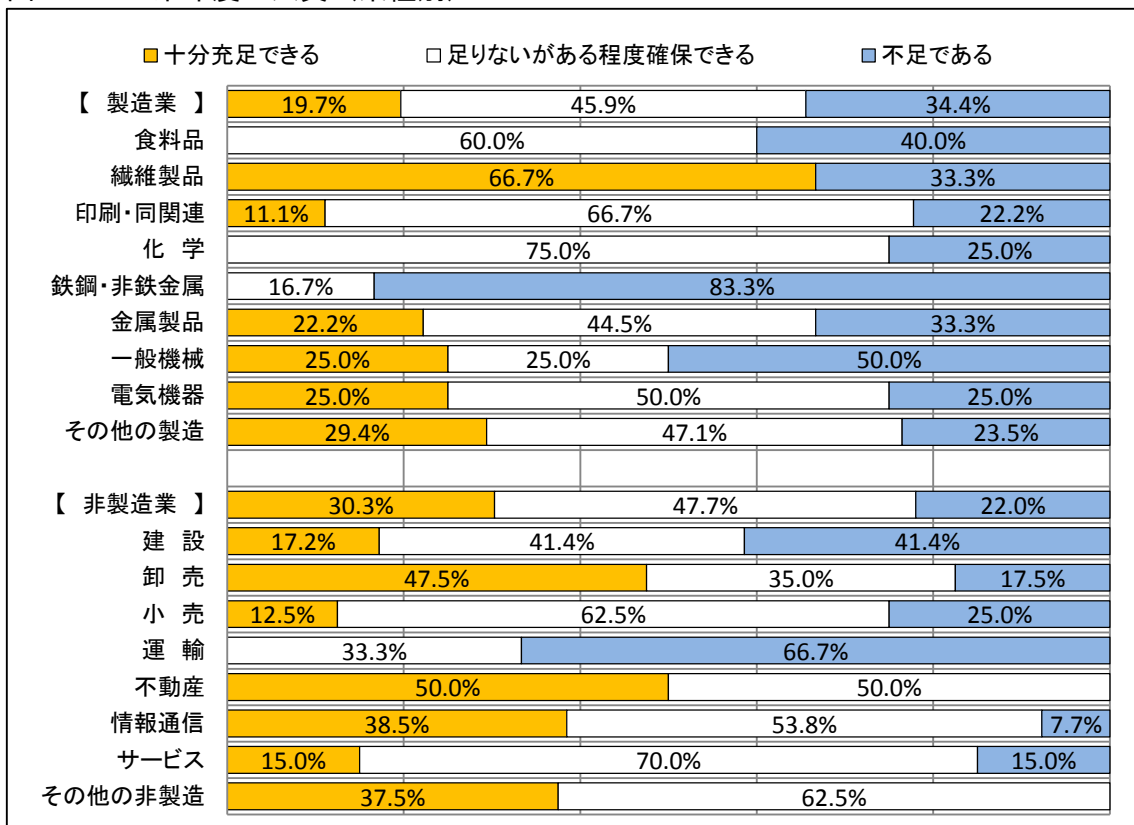
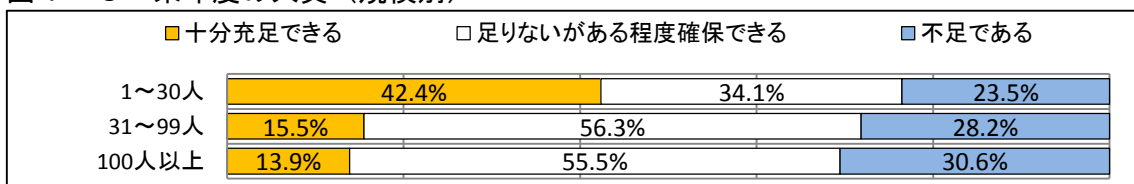


図1-3 来年度の人員（規模別）



2. 必要人数確保のための対応

- 来年度の必要人数確保のための対応として、最も多かったのは、「中途正社員の採用」で38.1%、次いで「新卒正社員の採用」が25.9%、第3位は「特に対応しない」の16.8%であった（図2-1）。
- 業種別で第1位をみると、製造業（40.3%）、非製造業（37.3%）ともに、「中途正社員の採用」で、2位は製造業（25.8%）、非製造業（25.4%）ともに、「新卒正社員の採用」であった（図2-2）。
- 規模別で第1位をみると、従業員数1～30人（35.6%）、31～99人（42.3%）は、「中途正社員の採用」で、100人以上は「新卒正社員の採用」の43.3%であった。（図2-2）。

図2-1 必要人数確保のための対応（全体）

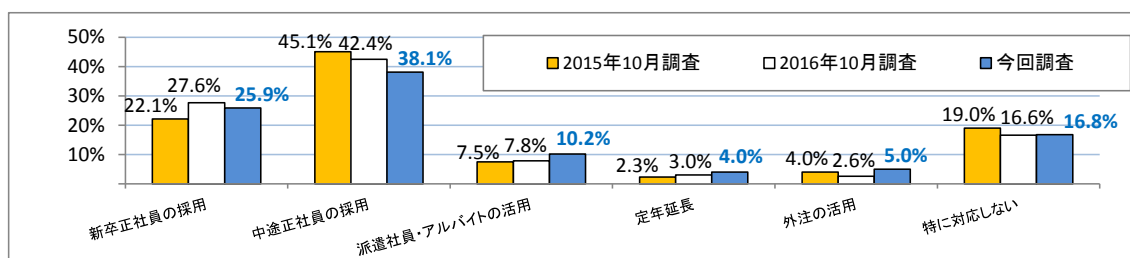


図2-2 必要人数確保のための対応（業種別、規模別）

	新卒正社員の採用	中途正社員の採用	派遣社員・アルバイトの活用	定年延長	外注の活用	特に対応しない	総計
【全体】	25.9%	38.1%	10.2%	4.0%	5.0%	16.8%	100.0%
【製造業】	25.8%	40.3%	9.7%	6.5%	4.8%	12.9%	100.0%
食料品	20.0%	20.0%	40.0%	20.0%			100.0%
繊維製品		33.3%				66.7%	100.0%
印刷・同関連	11.1%	55.6%	11.1%			22.2%	100.0%
化学	25.0%	50.0%	25.0%				100.0%
鉄鋼・非鉄金属	33.3%	33.3%		16.7%	16.7%		100.0%
金属製品	22.2%	66.7%		11.1%			100.0%
一般機械		100.0%					100.0%
電気機器	50.0%			25.0%	25.0%		100.0%
その他の製造	38.9%	22.2%	11.1%		5.6%	22.2%	100.0%
【非製造業】	25.4%	37.3%	10.4%	3.0%	5.2%	18.7%	100.0%
建設	55.2%	27.6%	3.4%		6.9%	6.9%	100.0%
卸売	7.1%	47.6%	4.8%	4.8%		35.7%	100.0%
小売	12.5%	37.5%	37.5%			12.5%	100.0%
運輸	16.7%	66.6%			16.7%		100.0%
不動産	14.3%	14.3%	14.3%	14.3%		42.8%	100.0%
情報通信	42.9%	21.4%	14.3%		14.3%	7.1%	100.0%
サービス	15.0%	35.0%	25.0%	5.0%	10.0%	10.0%	100.0%
その他の非製造	37.5%	50.0%				12.5%	100.0%
1～30人	12.7%	35.6%	9.2%	3.4%	8.1%	31.0%	100.0%
31～99人	32.4%	42.3%	11.3%	5.6%	1.4%	7.0%	100.0%
100人以上	43.3%	37.8%	10.8%		5.4%	2.7%	100.0%

3. 人材確保のための取組み（複数回答）

- 自社が人材確保のために行っている取組みとして最も多かったのは、「給与等の待遇改善」で61.1%、次いで「就業制度の充実（残業削減、時短等）」の39.4%、第3位は「資格取得の支援」32.6%であった（図3-1）。
- 業種別で第1位をみると、製造業（62.9%）、非製造業（60.0%）ともに、「給与等の待遇改善」で、第2位は製造業（32.3%）、非製造業（43.1%）ともに「就業制度の充実（残業削減、時短等）」であった（図3-2）。
- 規模別の第1位は、従業員数1～30人（60.7%）、31～99人（58.6%）、100人以上（67.6%）ともに「給与等の待遇改善」であった。（図3-2）。

図3-1 人材確保のための取組み（全体、複数回答、構成比%）

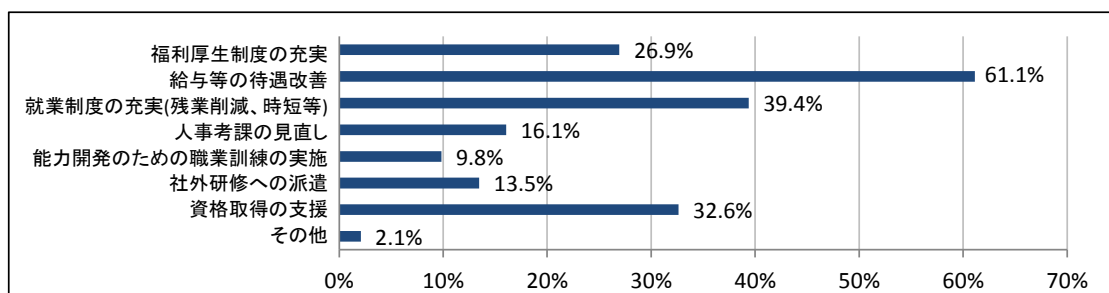


図3-2 人材確保のための取組み（業種別、規模別、複数回答、構成比%）

	福利厚生制度の充実	給与等の待遇改善	就業制度の充実(残業削減、時短等)	人事考課の見直し	能力開発のための職業訓練の実施	社外研修への派遣	資格取得の支援	その他
【 製造業 】	25.8%	62.9%	32.3%	12.9%	6.5%	21.0%	29.0%	1.6%
食料品	20.0%	40.0%	60.0%					
繊維製品		100.0%						
印刷・同関連	11.1%	66.7%	11.1%	22.2%		22.2%	22.2%	
化学	25.0%	75.0%	25.0%	25.0%	25.0%		50.0%	
鉄鋼・非鉄金属	50.0%	83.3%	33.3%	16.7%	33.3%	33.3%	16.7%	
金属製品	22.2%	77.8%	22.2%	22.2%	11.1%	22.2%	66.7%	
一般機械		75.0%	50.0%	25.0%		25.0%	25.0%	
電気機器	40.0%	100.0%	60.0%			20.0%	20.0%	
その他の製造	35.3%	29.4%	35.3%	5.9%		29.4%	29.4%	5.9%
【 非製造業 】	26.9%	60.0%	43.1%	16.9%	11.5%	10.0%	34.6%	2.3%
建設	20.7%	65.5%	44.8%	13.8%	13.8%	13.8%	58.6%	
卸売	24.3%	59.5%	51.4%	16.2%	8.1%	5.4%	24.3%	8.1%
小売	37.5%	87.5%	62.5%	37.5%	12.5%	12.5%	25.0%	
運輸	16.7%	66.7%	33.3%		16.7%		50.0%	
不動産	37.5%	25.0%	37.5%	12.5%	12.5%	12.5%	50.0%	
情報通信	28.6%	57.1%	21.4%	28.6%	21.4%	7.1%	21.4%	
サービス	35.0%	60.0%	45.0%	20.0%	10.0%	5.0%	20.0%	
その他の非製造	25.0%	50.0%	25.0%			37.5%	37.5%	
1～30人	21.4%	60.7%	39.3%	13.1%	14.3%	6.0%	31.0%	3.6%
31～99人	24.3%	58.6%	37.1%	17.1%	4.3%	21.4%	32.9%	1.4%
100人以上	45.9%	67.6%	45.9%	21.6%	10.8%	16.2%	32.4%	

4. 人材育成の問題点（複数回答）

- 自社が人材を育成するにあたっての問題点として最も多かったのは、「指導・教育にかかる時間的余裕がない」55.6%、第2位は「指導・教育できる人材が社内にはいない」33.7%、第3位は「指導・教育についてのノウハウがない」26.0%だった（図4-1）。
- 業種別で第1位をみると、製造業（59.7%）、非製造業（53.4%）ともに、「指導・教育にかかる時間的余裕がない」であった（図4-2）。
- 規模別の第1位は、従業員数1～30人（54.0%）、31～99人（62.0%）、100人以上（50.0%）はいずれも「指導・教育にかかる時間的余裕がない」であった。（図4-2）。

図4-1 人材育成の問題点（全体、複数回答、構成比%）

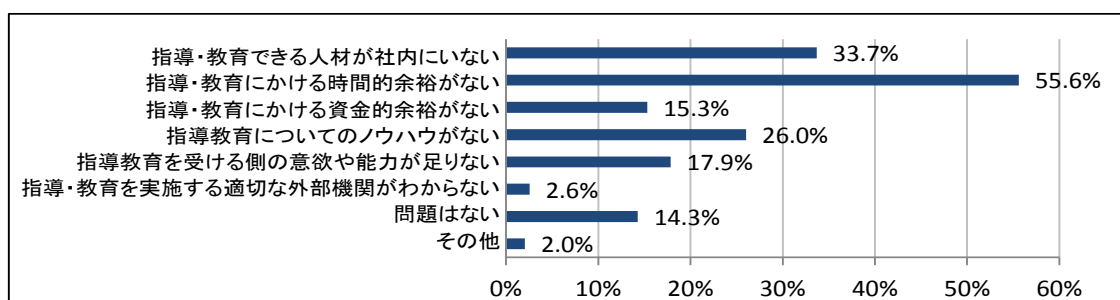


図4-2 人材育成の問題点（業種別、規模別、複数回答、構成比%）

	指導・教育できる人材が社内にはいない	指導・教育にかかる時間的余裕がない	指導・教育にかかる資金的余裕がない	指導・教育についてのノウハウがない	指導・教育を受ける側の意欲や能力が足りない	指導・教育を実施する適切な外部機関がわからない	問題はない	その他	総計
【 製造業 】	33.9%	59.7%	22.6%	29.0%	21.0%	1.6%	12.9%		187.5%
食料品	40.0%	60.0%	20.0%		20.0%		20.0%		200.0%
繊維製品	33.3%	66.7%	33.3%				33.3%		175.0%
印刷・同関連	33.3%	55.6%	11.1%	44.4%	44.4%		11.1%		169.2%
化学		50.0%	25.0%		25.0%				200.0%
鉄鋼・非鉄金属	66.7%	33.3%	16.7%	50.0%	33.3%		16.7%		153.8%
金属製品	33.3%	44.4%		33.3%	11.1%		33.3%		166.7%
一般機械	33.3%	66.7%	33.3%						190.3%
電気機器	20.0%	80.0%	60.0%	20.0%	40.0%				
その他の製造	33.3%	72.2%	27.8%	38.9%	11.1%	5.6%	5.6%		
【 非製造業 】	33.1%	53.4%	12.0%	24.8%	16.5%	3.0%	15.0%	3.0%	183.9%
建設	34.5%	65.5%	6.9%	13.8%	20.7%	3.4%	10.3%		190.7%
卸売	35.0%	45.0%	12.5%	35.0%	15.0%	2.5%	12.5%	2.5%	189.2%
小売	25.0%	62.5%	12.5%	25.0%	12.5%			12.5%	185.7%
運輸	16.7%	33.3%	33.3%	33.3%	16.7%		33.3%		200.0%
不動産	25.0%	37.5%		25.0%			37.5%		189.5%
情報通信	35.7%	42.9%		35.7%	21.4%	7.1%	21.4%	7.1%	180.0%
サービス	40.0%	70.0%	25.0%	20.0%	25.0%	5.0%	5.0%	5.0%	170.6%
その他の非製造	25.0%	50.0%	12.5%				37.5%		169.2%
1～30人	35.6%	54.0%	17.2%	27.6%	10.3%	3.4%	18.4%		166.7%
31～99人	32.4%	62.0%	14.1%	29.6%	28.2%	2.8%	5.6%	2.8%	177.5%
100人以上	30.6%	50.0%	13.9%	16.7%	16.7%		19.4%	5.6%	152.8%

5. 2017 年末の賞与水準（前年同期比）

- 今年の年末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 30.6%、「減少する」は 8.8%、「ほとんど変わらない」は 60.6%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 35.0%で、個別業種では、一般機械（75.0%）や印刷・同関連（62.5%）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（37.9%）や小売（37.5%）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 24.2%、31~99 人は 36.8%、100 人以上は 33.3%であった（図 5-3）。

図 5-1 2017 年末の賞与水準（前年同期比、全体）

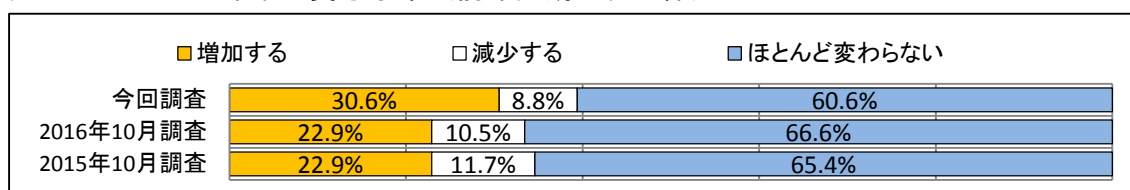


図 5-2 2017 年末の賞与水準（前年同期比、業種別）

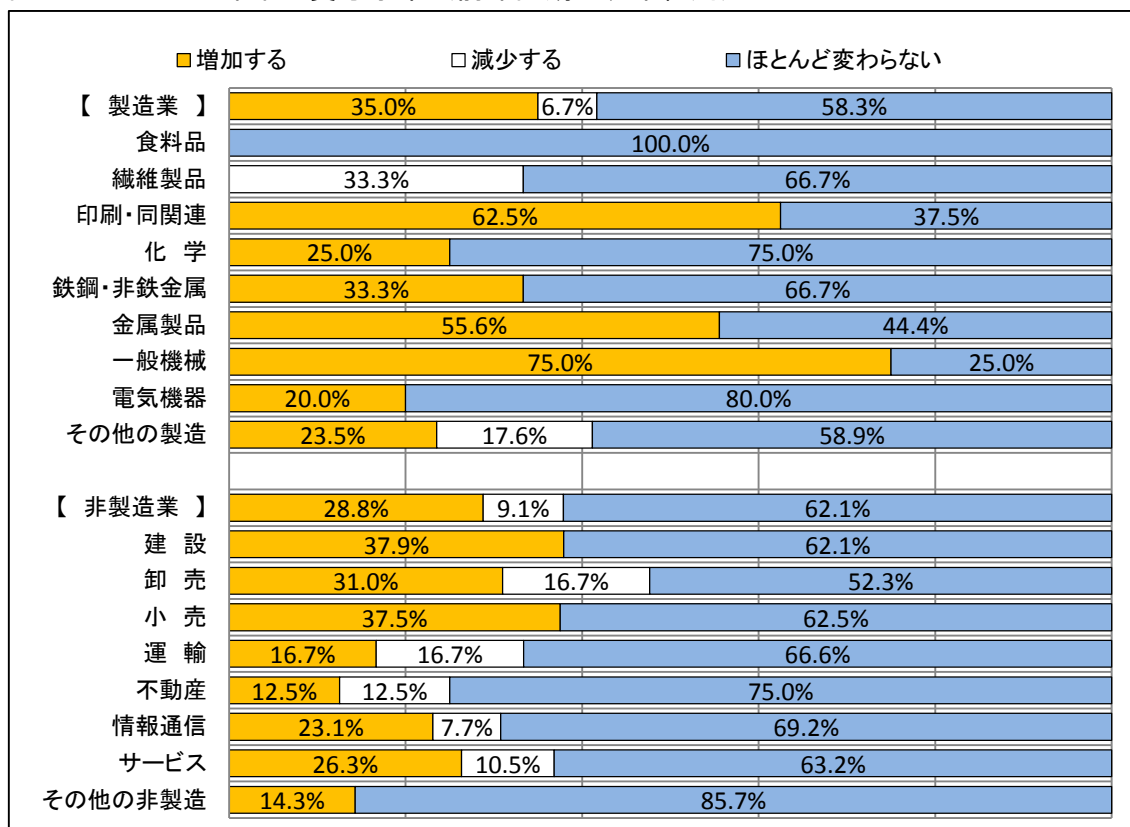
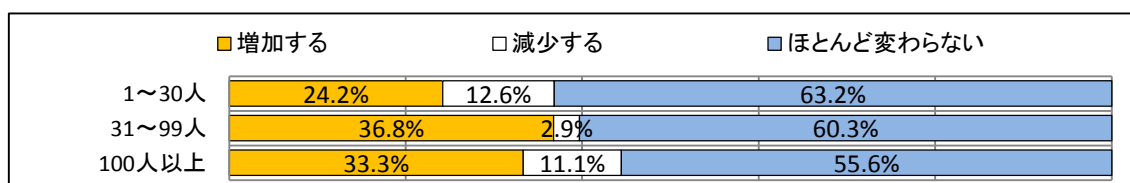


図 5-3 2017 年末の賞与水準（前年同期比、規模別）



6. 2017 年末賞与の支給見込み月数（月額給与比）

○今年の年末賞与の支給見込み月数（月額給与比）は、回答企業平均で 1.50 か月であった（図 6-1）。支給月数の分布幅で最も多かったレンジは、1.0～1.9 か月で 50.5%（図 6-3）。

○業種別でみると、製造業の平均は 1.32 か月、非製造業が 1.59 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、化学と一般機械が 1.80 か月、少なかったのは、食料品で 0.65 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 1.88 か月、少なかったのは、サービスの 1.15 か月であった（図 6-1）。

○規模別でみると、従業員数 1～30 人の平均は 1.50 か月、31～99 人は 1.47 か月、100 人以上は 1.61 か月であった（図 6-4）。

図 6-1
業種別 2017 年末賞与の支給見込み月数
(今回調査)

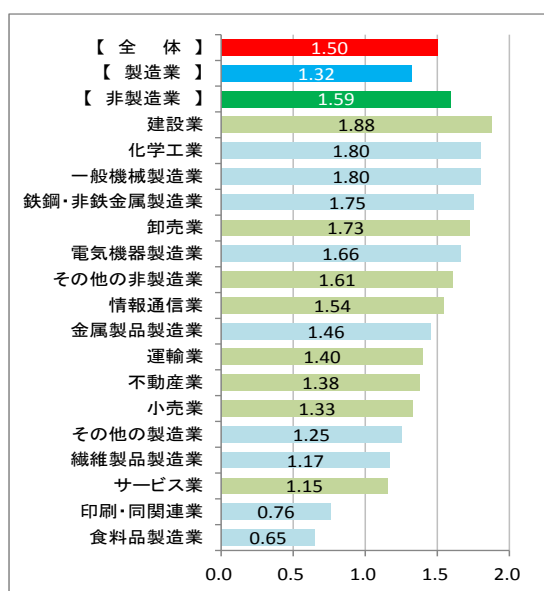


図 6-2 (参考)
業種別 2016 年末賞与の支給実績月数
(2017 年 2 月調査)

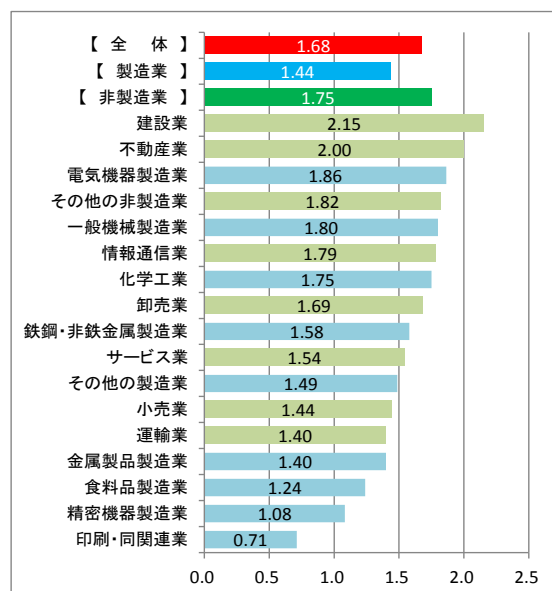


図 6-3
2017 年末賞与の支給見込み月数分布

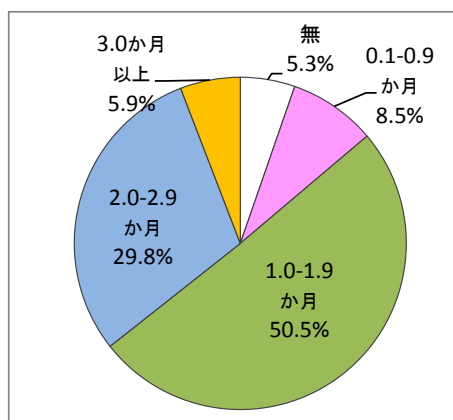


図 6-4
年末賞与の支給月数（規模別）

