

「来年度採用の見通しと年末賞与の動向」

(2016年10月実施・第7回TMC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70%
事業承継を行う際の問題点として、最も多いのは「後継者の力量」
年末賞与の平均支給見込み月数は1.6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（2017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30.0%で、「足りないがある程度は確保できる」45.0%と「不足である」25.0%を合計した、「不足感を持つ」企業の割合は70.0%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42.4%、次いで「新卒正社員の採用」が27.6%、第3位は「特に対応しない」の16.6%であった。

3. 自社の経営改善策

○自社が今後実施を考えている経営改善策として最も多かったのは、「新しい販売先や新市場の開拓」で41.1%、次いで「新製品・商品やサービスの開発」で16.0%、第3位は「従業員教育の推進」の13.1%であった。

4. 事業承継の問題点（3つまでの複数回答）

○自社が事業承継を行う際の問題点として最も多かったのは、「後継者の力量」44.9%、第2位は「事業の将来性」37.7%、第3位は「取引先との信頼関係の継続」の27.2%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22.9%、「減少する」は10.5%、「ほとんど変わらない」は、66.6%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1.56ヵ月分であった。

株式会社とみん経営研究所（社長：加藤 裕）は、本年10月に、弊社会員企業を対象として、「来年度採用の見通しと年末賞与の動向」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 2016年10月11日～24日

調査対象 当研究所会員企業 2,414社

有効回答数 346社 [回答率14.3%]

○業種構成

〈業種〉	(構成比)	〈業種〉	(構成比)
<u>製造業計</u>	<u>29.3%</u>	<u>非製造業計</u>	<u>70.7%</u>
1.食料品製造業	2.7%	9.建設業	13.0%
2.繊維製品製造業	1.2%	10.卸売業	20.1%
3.印刷・同関連業	4.1%	11.小売業	4.1%
4.金属製品製造業	3.8%	12.運輸業	3.0%
5.一般機械製造業	1.8%	13.不動産業	5.9%
6.電気機器製造業	3.8%	14.情報通信業	5.0%
7.精密機器製造業	2.4%	15.サービス業	15.4%
8.その他の製造業	9.5%	16.その他の非製造業	4.2%

(注1) 紙加工品製造業、化学工業、鉄鋼・非鉄金属製造業、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。

(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	45.2%
31～99人	34.1%
100人以上	20.7%

〈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 Fax. 03-5570-2165 担当. 業務部 大月

1. 来年度の人員について

- 自社の来年度(2017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30.0%で、「足りないがある程度確保できる」45.0%と「不足である」25.0%を合計した「不足感を持つ」企業の割合は70.0%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(図1-2)、製造業は63.3%で、個別業種では一般機械(83.4%)、電気機器(77.0%)、精密機器(71.4%)などが高かった。非製造業は72.7%で、個別業種で高かったのは、運輸(100%)、建設(90.9%)、その他の非製造(84.6%)などであった。
- 規模別で「不足感を持つ」とした企業の割合をみると(図1-3)、従業員数1~30人は65.8%、31~99人は71.3%、100人以上は77.1%であった。

図1-1 来年度の人員(全体)

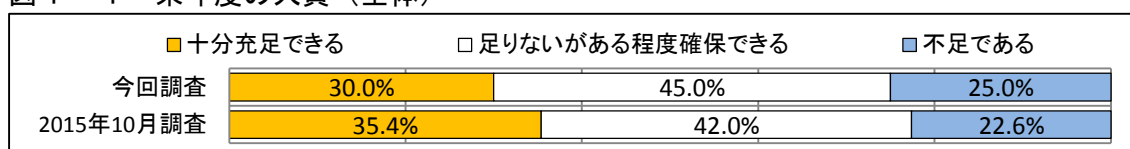


図1-2 来年度の人員(業種別)

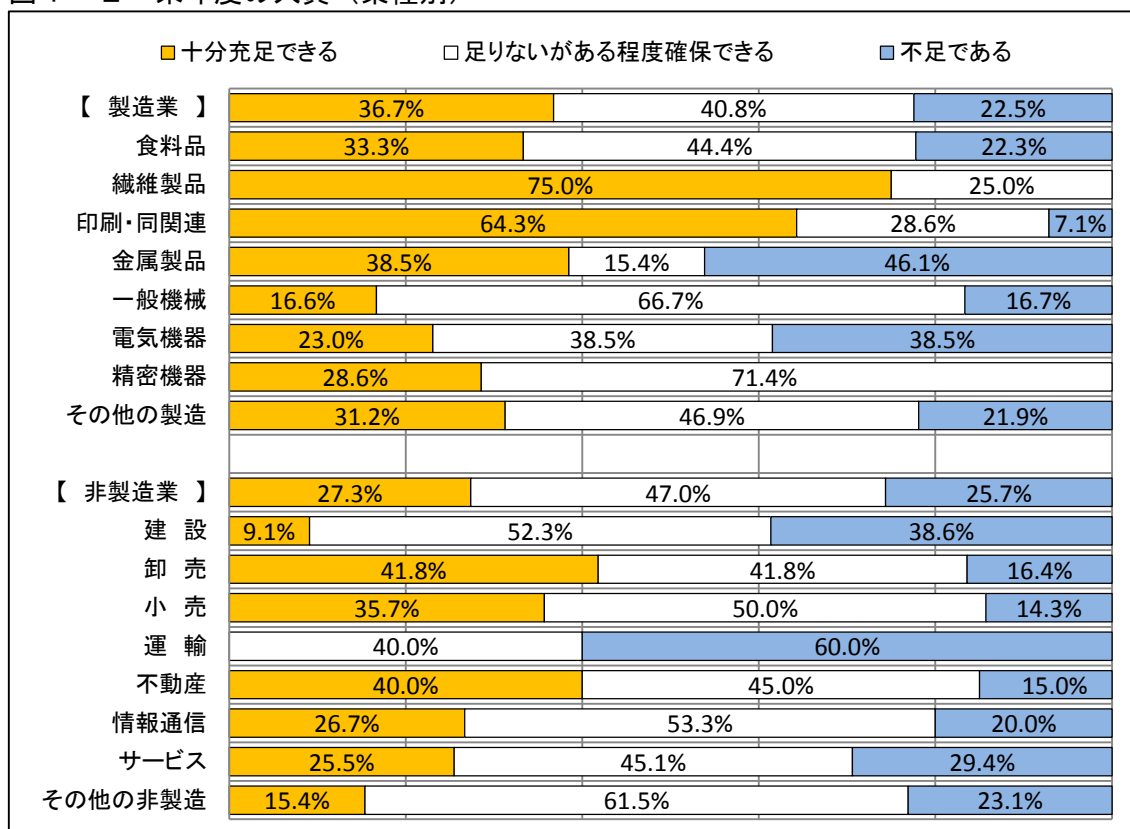
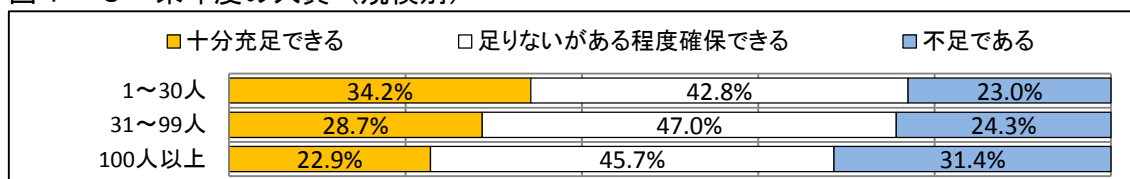


図1-3 来年度の人員(規模別)



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（図2-1）、「中途正社員の採用」で42.4%、次いで「新卒正社員の採用」が27.6%、第3位は「特に対応しない」の16.6%であった。
- 業種別で第1位をみると、製造業（38.4%）、非製造業（44.3%）ともに、「中途正社員の採用」で、2位は製造業（28.3%）、非製造業（27.8%）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（43.5%）、31～99人（44.0%）は、「中途正社員の採用」で、100人以上は「新卒正社員の採用」の45.1%であった。（図2-2）。

図2-1 必要人数確保のための対応（全体）

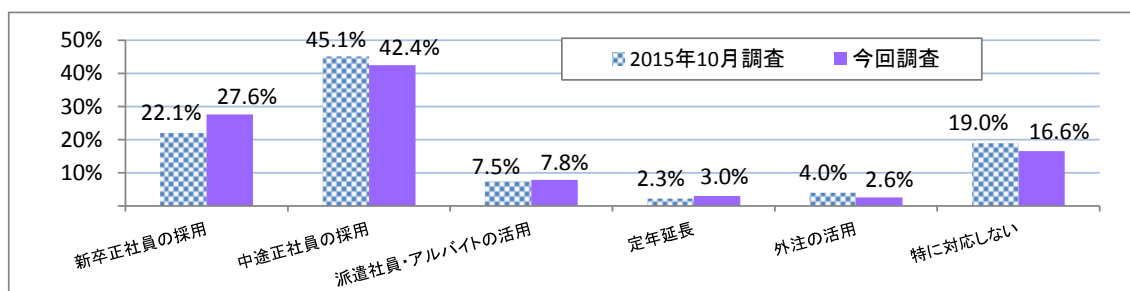


図2-2 必要人数確保のための対応（業種別、規模別）

	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】	27.6%	42.4%	7.8%	3.0%	2.6%	16.6%	100.0%
【製造業】	28.3%	38.4%	6.1%	4.0%	3.0%	20.2%	100.0%
食料品	44.4%	11.2%				44.4%	100.0%
繊維製品				25.0%		75.0%	100.0%
印刷・同関連	21.4%	42.9%			7.1%	28.6%	100.0%
金属製品	15.4%	61.5%	15.4%			7.7%	100.0%
一般機械	16.7%	83.3%					100.0%
電気機器	23.1%	38.4%	7.7%		7.7%	23.1%	100.0%
精密機器	25.0%	37.5%	12.5%	25.0%			100.0%
その他の製造	40.6%	31.3%	6.3%	3.1%	3.1%	15.6%	100.0%
【非製造業】	27.8%	44.3%	8.4%	2.2%	2.5%	14.8%	100.0%
建設	29.5%	45.5%	9.2%	4.5%	6.8%	4.5%	100.0%
卸売	19.4%	43.3%	6.0%	4.5%	1.5%	25.3%	100.0%
小売	21.4%	28.6%	35.7%			14.3%	100.0%
運輸	30.0%	30.0%	20.0%		20.0%		100.0%
不動産	25.0%	50.0%				25.0%	100.0%
情報通信	37.5%	50.0%				12.5%	100.0%
サービス	36.5%	48.1%	7.7%			7.7%	100.0%
その他の非製造	28.6%	42.9%	7.1%			21.4%	100.0%
1～30人	12.3%	43.5%	8.4%	5.3%	4.5%	26.0%	100.0%
31～99人	37.1%	44.0%	6.9%	1.7%		10.3%	100.0%
100人以上	45.1%	38.0%	8.5%		2.8%	5.6%	100.0%

3. 自社の経営改善策

- 自社が今後実施を考えている経営改善策として最も多かったのは、「新しい販売先や新市場の開拓」で41.1%、次いで「新製品・商品やサービスの開発」で16.0%、第3位は「従業員教育の推進」の13.1%であった（図3-1）。
- 業種別で第1位をみると、製造業（42.4%）、非製造業（40.3%）ともに、「新しい販売先や新市場の開拓」で、第2位は製造業が「新製品・商品やサービスの開発」25.3%、非製造業は「従業員教育の推進」16.5%であった（図3-2）。
- 規模別の第1位は、従業員数1～30人（44.2%）、31～99人（37.9%）、100人以上（40.0%）ともに「新しい販売先や新市場の開拓」であった。（図3-2）。

図3-1 自社の経営改善策（全体）

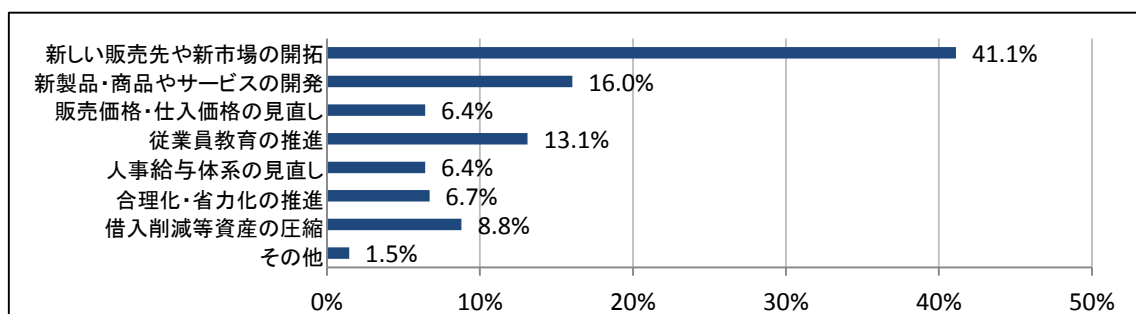


図3-2 自社の経営改善策（業種別、規模別）

	新しい販売先や新市場の開拓	新製品・商品やサービスの開発	販売価格・仕入価格の見直し	従業員教育の推進	人事給与体系の見直し	合理化・省力化の推進	借入削減等資産の圧縮	その他	総計
【全体】	41.1%	16.0%	6.4%	13.1%	6.4%	6.7%	8.8%	1.5%	100.0%
【製造業】	42.4%	25.3%	7.1%	5.0%	4.0%	7.1%	7.1%	2.0%	100.0%
食料品	33.3%	33.3%	11.1%		11.1%		11.1%		100.0%
繊維製品	50.0%		25.0%				25.0%		100.0%
印刷・同関連	57.1%	21.5%		7.1%		14.3%			100.0%
金属製品	15.4%	30.8%	15.4%	23.0%			15.4%		100.0%
一般機械	50.0%	16.7%	16.7%	16.7%					100.0%
電気機器	38.5%	30.7%			7.7%	7.7%		7.7%	100.0%
精密機器	37.5%	50.0%					12.5%		100.0%
その他の製造	50.0%	18.8%	6.3%		6.3%	12.4%	3.1%	3.1%	100.0%
【非製造業】	40.3%	11.9%	6.4%	16.5%	7.6%	6.7%	9.3%	1.3%	100.0%
建設	25.6%	2.3%	7.0%	23.3%	11.6%	4.7%	20.8%	4.7%	100.0%
卸売	55.2%	11.9%	6.0%	6.0%	6.0%	11.9%	3.0%		100.0%
小売	21.4%	28.6%	14.3%	14.3%		14.3%	7.1%		100.0%
運輸	40.0%			30.0%	10.0%		20.0%		100.0%
不動産	36.8%	10.5%	21.0%	5.3%	5.3%	5.3%	15.8%		100.0%
情報通信	35.3%	35.3%		17.6%	5.9%		5.9%		100.0%
サービス	42.3%	11.6%	3.8%	25.0%	5.8%	3.8%	5.8%	1.9%	100.0%
その他の非製造	35.7%	7.1%		21.5%	21.5%	7.1%	7.1%		100.0%
1～30人	44.2%	11.0%	7.1%	11.8%	7.1%	7.1%	9.7%	2.0%	100.0%
31～99人	37.9%	20.7%	7.8%	12.9%	6.0%	6.0%	7.8%	0.9%	100.0%
100人以上	40.0%	18.6%	2.9%	17.1%	5.7%	7.1%	7.1%	1.5%	100.0%

4. 事業承継の問題点（3つまでの複数回答）

- 自社が事業承継を行う際の問題点として最も多かったのは、「後継者の力量」44.9%、第2位は「事業の将来性」37.7%、第3位は「取引先との信頼関係の継続」27.2%だった。
- 業種別で第1位をみると、製造業（44.8%）、非製造業（44.3%）ともに、「後継者の力量」であった（図4-2）。
- 規模別の第1位は、従業員数1~30人（46.7%）、31~99人（47.3%）は「後継者の力量」、100人以上は「事業の将来性」の41.8%であった。（図4-2）。

図4-1 事業承継の問題点（全体、3つまでの複数回答、構成比%）

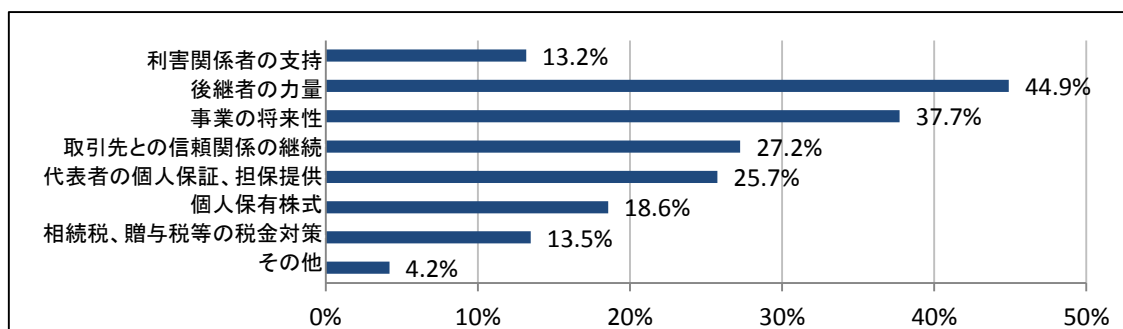


図4-2 事業承継の問題点（業種別、規模別、3つまでの複数回答、構成比%）

	利害関係者の支持	後継者の力量	事業の将来性	取引先との信頼関係の継続	代表者の個人保証、担保提供	個人保有株式	相続税、贈与税等の税金対策	その他
【全体】	13.2%	44.9%	37.7%	27.2%	25.7%	18.6%	13.5%	4.2%
【製造業】	11.5%	44.8%	37.5%	25.0%	31.3%	17.7%	15.6%	4.2%
食料品	22.2%	44.4%	33.3%	22.2%	22.2%	11.1%	44.4%	
繊維製品		75.0%	25.0%	25.0%	50.0%			
印刷・同関連	14.3%	57.1%	57.1%	28.6%	35.7%	14.3%	14.3%	7.1%
金属製品	15.4%	46.2%	30.8%	30.8%	23.1%	15.4%	7.7%	
一般機械		50.0%	33.3%	33.3%	50.0%	16.7%	16.7%	
電気機器		30.8%	15.4%	30.8%	15.4%	30.8%	15.4%	15.4%
精密機器		50.0%	66.7%		33.3%		16.7%	
その他の製造	16.1%	38.7%	38.7%	22.6%	35.5%	22.6%	12.9%	3.2%
【非製造業】	14.3%	44.3%	38.3%	28.3%	23.0%	19.6%	12.2%	3.9%
建設	7.0%	44.2%	32.6%	30.2%	23.3%	30.2%	20.9%	2.3%
卸売	18.5%	36.9%	35.4%	29.2%	29.2%	24.6%	10.8%	4.6%
小売	14.3%	64.3%	42.9%	28.6%	14.3%	7.1%	14.3%	
運輸	20.0%	30.0%	60.0%	30.0%	30.0%	20.0%	10.0%	
不動産	26.3%	42.1%	47.4%	26.3%	21.1%	5.3%	15.8%	5.3%
情報通信	13.3%	46.7%	33.3%	13.3%	26.7%	20.0%	13.3%	13.3%
サービス	9.8%	52.9%	35.3%	27.5%	21.6%	15.7%	5.9%	2.0%
その他の非製造	15.4%	38.5%	53.8%	38.5%		7.7%	7.7%	7.7%
1~30人	8.6%	46.7%	36.8%	30.3%	32.2%	16.4%	10.5%	3.9%
31~99人	15.2%	47.3%	37.5%	25.0%	26.8%	18.8%	12.5%	5.4%
100人以上	20.9%	37.3%	41.8%	23.9%	10.4%	22.4%	20.9%	3.0%

5. 2016 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（図 5-1）、前年に比べて「増加する」とした企業の割合は 22.9%、「減少する」は 10.5%、「ほとんど変わらない」は 66.6%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 22.6%で、個別業種では、繊維製品（50.0%）や食料品（37.5%）などが高く、非製造業は 23.8%で、個別業種で高かったのは、建設（33.3%）や卸売（29.4%）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 25.5%、31～99 人は 17.3%、100 人以上は 27.1%であった。

図 5-1 2016 年末の賞与水準（前年同期比、全体）

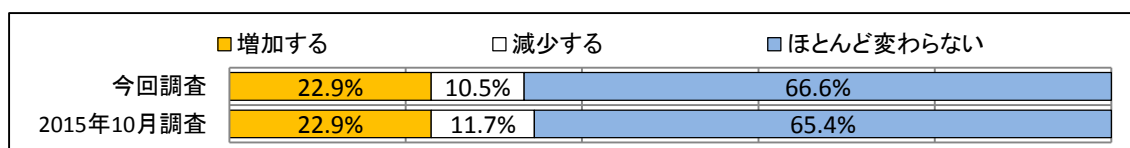


図 5-2 2016 年末の賞与水準（前年同期比、業種別）

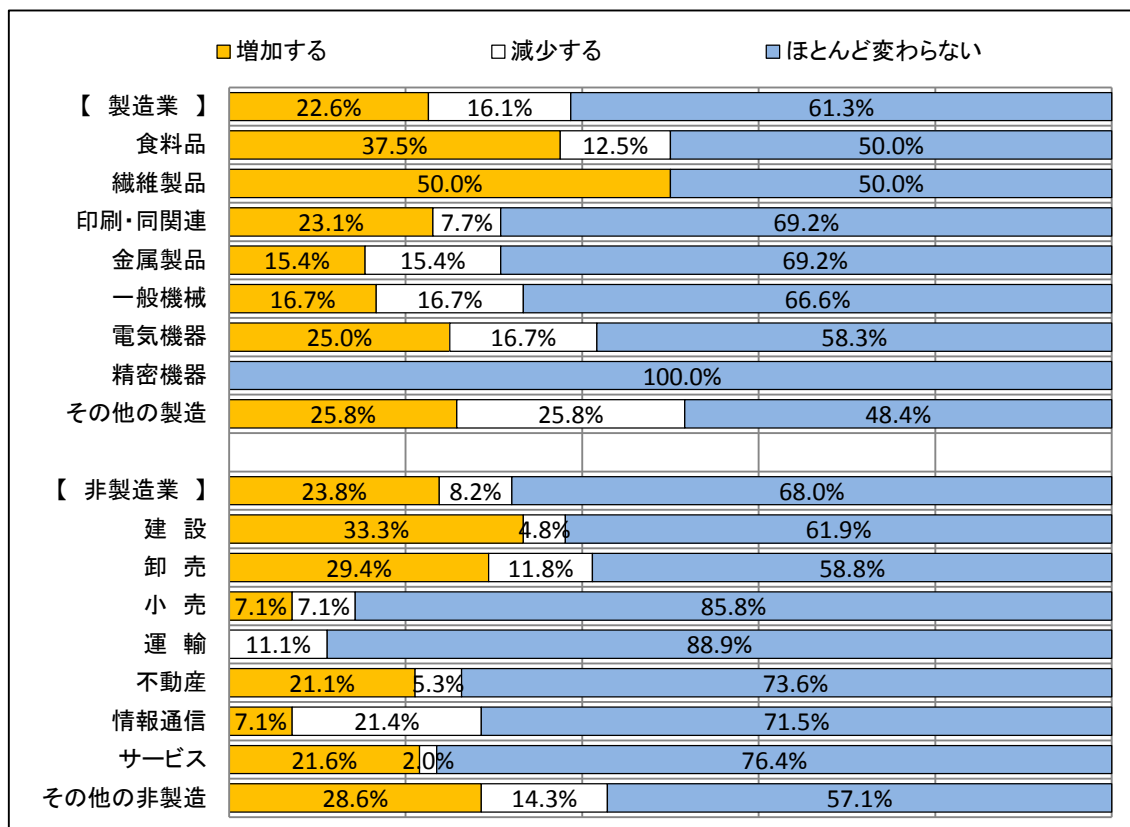
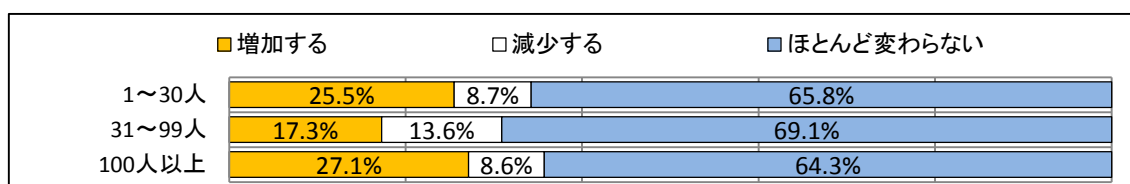


図 5-3 2016 年末の賞与水準（前年同期比、規模別）



6. 2016 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（図 6-1）、回答企業平均で 1.56 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 52.5%。
- 業種別でみると（図 6-1）、製造業の平均は 1.42 か月、非製造業が 1.62 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、精密機器の 1.95 か月、少なかったのは、繊維製品 1.00 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 2.21 か月、少なかったのは、運輸の 1.30 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 1.62 か月、31~99 人は 1.52 か月、100 人以上は 1.52 か月であった。

図 6-1
業種別 2016 年末賞与の支給見込み月数
(今回調査)

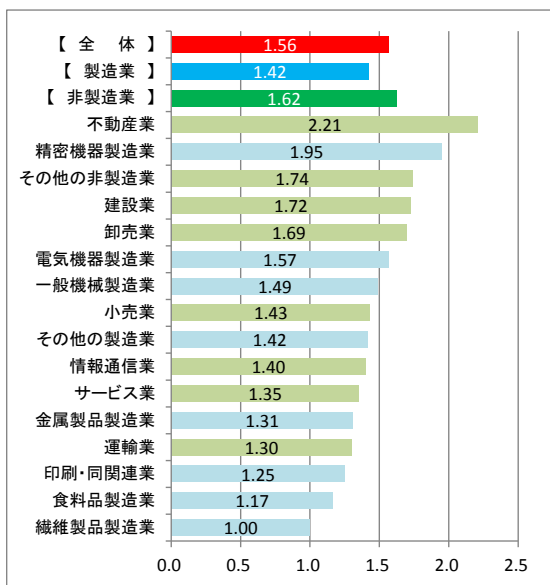


図 6-2 (参考)
業種別 2015 年末賞与の支給実績月数
(2016 年 2 月調査)

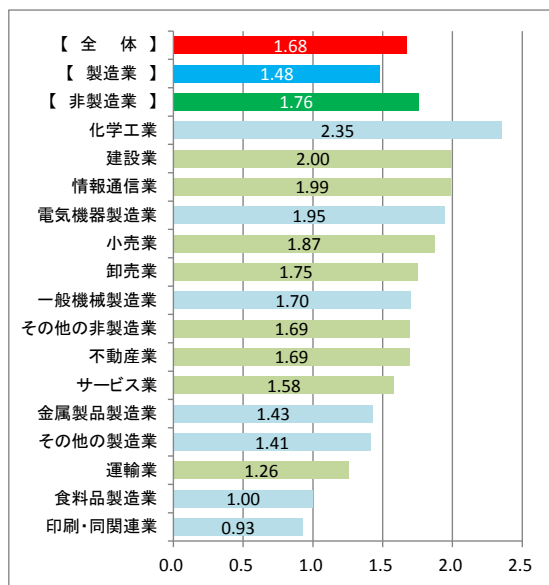


図 6-3
2016 年末賞与の支給見込み月数分布

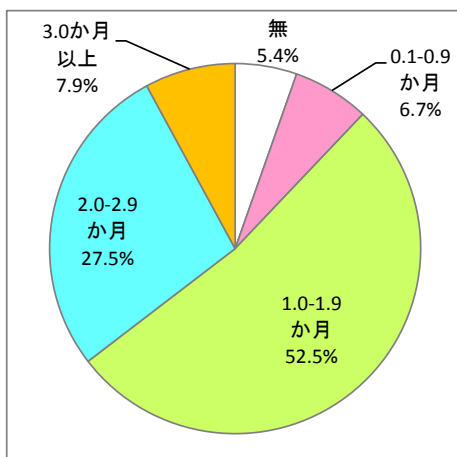


図 6-4
年末賞与の支給月数（規模別）

