

2019年冬季ボーナス支給動向 2019年度採用動向

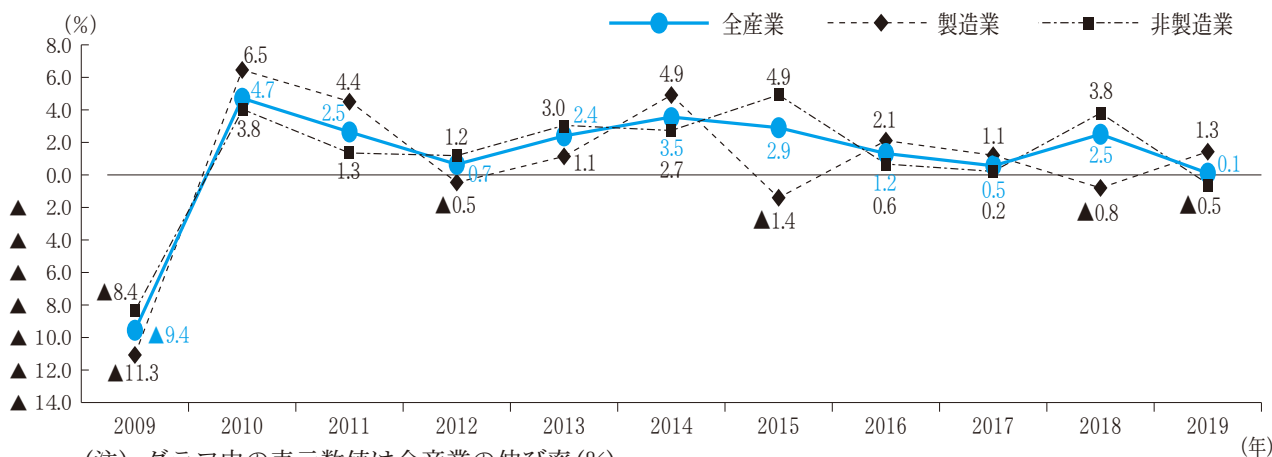
〈2019年冬季ボーナス支給動向〉 支給額0.1%増で10年連続のプラス

県内民間企業の2019年冬季ボーナス支給に関するアンケート調査（全産業・企業単純平均、有効回答103社、平均年齢43.4歳）によれば、平均ボーナス支給額は399,500円で、前年同期の399,200円に比べ支給額+300円、増減率+0.1%（前年同調査+10,200円、+2.5%）と、10年連続でプラスとなった。伸び率は、2018年冬季より縮小した。業種別に見ると、製造業は+1.3%、非製造業は▲0.5%と明暗が分かれ、非製造業は10年ぶりにマイナスに転じた。

ボーナス支給額の増減を企業割合（社数構成比）で見ると（次頁）、支給額が前年冬季より増加した企業割合は39.8%と前年の53.7%から13.9ポイント低下し、減少した企業割合は38.8%と前年の33.7%から5.1ポイント上昇した。引き続き、増加の企業割合が減少の企業割合を上回っているが、増加割合から減少割合を引いた差は1.0ポイントに縮小し、2010年以降で最も小さかった。県内景気が力強さを欠く中、ボーナス支給に慎重な姿勢がうかがえる。

〈参考〉各企業の従業員数を考慮した、全産業一人当たりの加重平均支給額（平均年齢39.3歳）は802,800円で、前年同期812,600円に比べ支給額▲9,800円（前年同調査+8,100円）、増減率は▲1.2%（同+1.0%）であった。

冬季ボーナス伸び率の推移（前年同期比）



支給額増減（前年同期比）における企業割合の推移

（%）

（ポイント）

	増 加	横 ば い	減 少	「増加」－「減少」
2009年 冬季	22.0	25.7	52.3	▲30.3
2010年 冬季	53.6	27.7	18.8	34.8
2011年 冬季	46.4	26.4	27.2	19.2
2012年 冬季	46.4	20.5	33.0	13.4
2013年 冬季	57.5	21.7	20.8	36.7
2014年 冬季	48.2	28.1	23.7	24.5
2015年 冬季	59.6	17.3	23.1	36.5
2016年 冬季	52.4	22.3	25.3	27.1
2017年 冬季	52.1	16.0	31.9	20.2
2018年 冬季	53.7	12.6	33.7	20.0
2019年 冬季	39.8	21.4	38.8	1.0

製造業・非製造業別支給動向

製造業（有効回答34社、平均年齢41.5歳）の平均支給額は414,300円で、前年同期比+5,300円（前年同調査▲3,500円）、増減率+1.3%（同▲0.8%）と2年ぶりにプラスに転じた。また支給額増減の企業割合では、増加先が50.0%と前年の38.5%から11.5ポイント上昇し、減少先の29.4%を大きく上回った。業種別では金属製品製造業などで減少したものの、一般機械製造業や木材・木製品製造業などの伸びが全体を押し上げた。

非製造業（有効回答69社、平均年齢44.4歳）の平均支給額は392,200円で、前年同期比▲2,100円（前年同調査+15,300円）、増減率▲0.5%（同+3.8%）と10年ぶりにマイナスに転じた。支給額増減の企業割合では、増加先が34.8%と前年の59.4%から24.6ポイント低下した一方、減少先は43.5%と前年の30.4%から13.1ポイント上昇し、減少先が増加先を上回った。業種別では、建設業や不動産業が増加する一方、卸売業や小売業が減少した。

業種別の支給額動向（企業平均）

業 種	回答社数	支給額（千円、%）				構成比（%）		
		本 年	前 年	前年差	前年比	増 加	横ばい	減 少
製 造 業	34	414.3	409.0	5.3	1.3	50.0	20.6	29.4
非製造業	69	392.2	394.3	▲2.1	▲0.5	34.8	21.7	43.5
全 産 業	103	399.5	399.2	0.3	0.1	39.8	21.4	38.8

従業員規模別支給動向

従業員規模別に見ると、10～29人および100～199人規模先でそれぞれ支給額増減率が+2.4%（支給額の前年差+7,000円）、+3.9%（同+18,600円）と前年比プラスとなった一方、30～49人、50～99人、200人以上の3階層で前年比マイナスとなった。中でも、30～49人規模先が▲4.1%（同▲15,900円）と大きく落ち込んだ。

次に、支給額増減の企業割合を見ると、100～199人の規模先を除く全ての階層で増加の企業割合が前年と比べ低下しており、ボーナス支給への慎重な姿勢が企業規模に関わらず広く及んでいる様子がうかがえる。100～199人の規模先で増加先が減少先を大きく上回った一方、10～29人、50～99人、200人以上の規模先では減少先が増加先を上回った。

従業員規模別の支給額動向（企業平均）

従業員規模	回答社数	支給額（千円、%）				構成比（%）		
		本年	前年	前年差	前年比	増加	横ばい	減少
1～9人	8	261.0	260.9	0.1	0.0	25.0	62.5	12.5
10～29人	23	298.0	291.0	7.0	2.4	34.8	26.1	39.1
30～49人	21	375.0	390.9	▲15.9	▲4.1	38.1	28.6	33.3
50～99人	16	376.6	377.2	▲0.6	▲0.2	31.3	12.5	56.3
100～199人	16	500.3	481.7	18.6	3.9	68.8	6.3	25.0
200人以上	19	542.3	546.5	▲4.2	▲0.8	36.8	10.5	52.6
全規模	103	399.5	399.2	0.3	0.1	39.8	21.4	38.8

<参考>ボーナス支給（予定）時期

支給時期	11月	12月			1～3月	未定	合計
		上旬	中旬	下旬			
構成比（%）	1.0	31.1	54.4	9.7	0.0	3.9	100.0

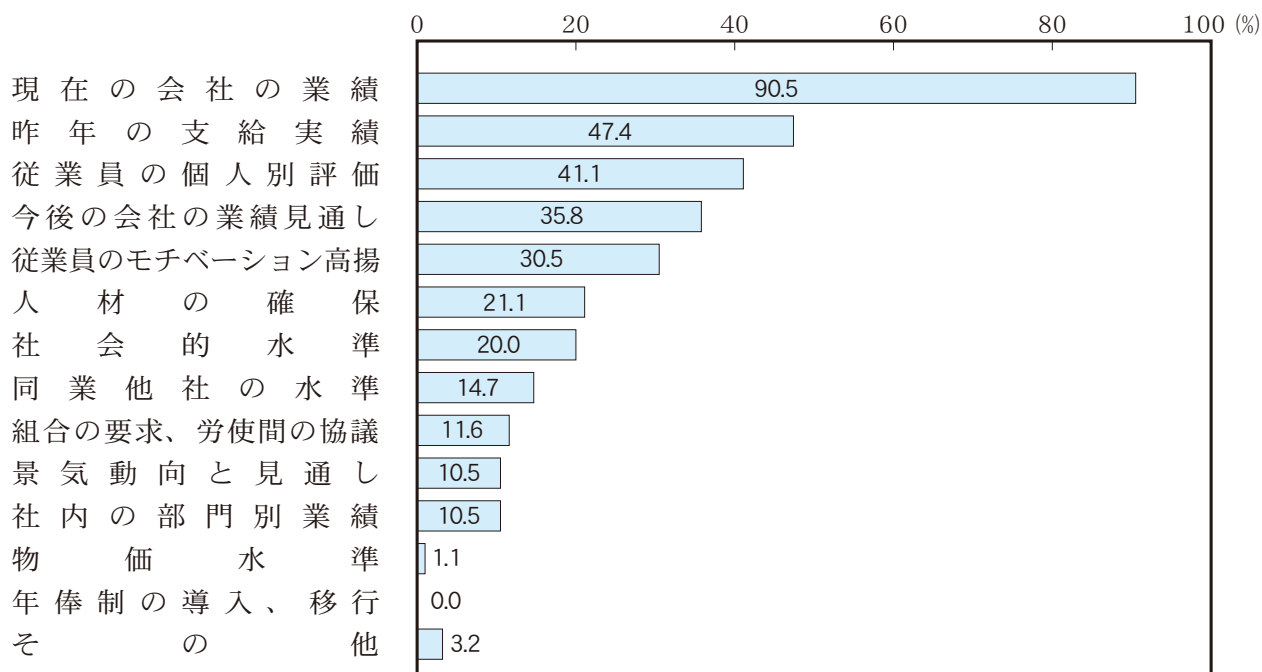
ボーナス支給における重視事項

ボーナス支給における重視事項(有効回答 95 社、回答数 321、平均回答数 3.4)を見ると、例年同様「現在の会社の業績」が 90.5% (前年同調査 88.1%) と最も高く、従来通り、いわゆる業績連動型の支給が広く浸透している。以下の順位は、2 位が「過去の支給実績」47.4% (同 2 位、51.2%)、3 位「従業員の個人別評価」41.1% (同 3 位、48.8%)、4 位「今後の会社の業績見通し」35.8% (同 4 位、29.8%) と続き、前年同調査の順位と変動はない。

今回、「人材の確保」が 21.1% と前年から 9.2 ポイント上昇したほか、「従業員のモチベーション高揚」(30.5%) の割合が高くなっている。ボーナス支給において、企業は自社の業況を最も重視していることが改めて示された一方で、人手不足を背景に従業員への配慮も重視する動きがみられる。また、図表には掲載していないが、例えば「従業員のモチベーション高揚」の割合は従業員規模 1～9 人(50.0%) で最も高いなど、この傾向は中小・零細の規模先で強くなっている様子が読み取れる。

業種別では、製造業で「同業他社の水準」や「組合の要求、労使間の協議」などが、非製造業では「過去の支給実績」や「従業員の個人別評価」、「社内の部門別業績」などが全体の平均回答率を上回った。

ボーナス支給に際して重視した事項（複数回答）



— 調査要領 —

調査時期	2019年12月上旬～2020年1月上旬
調査方法	所定の調査票によるアンケート方式
調査対象	県内主要企業 296社
有効回答	103社

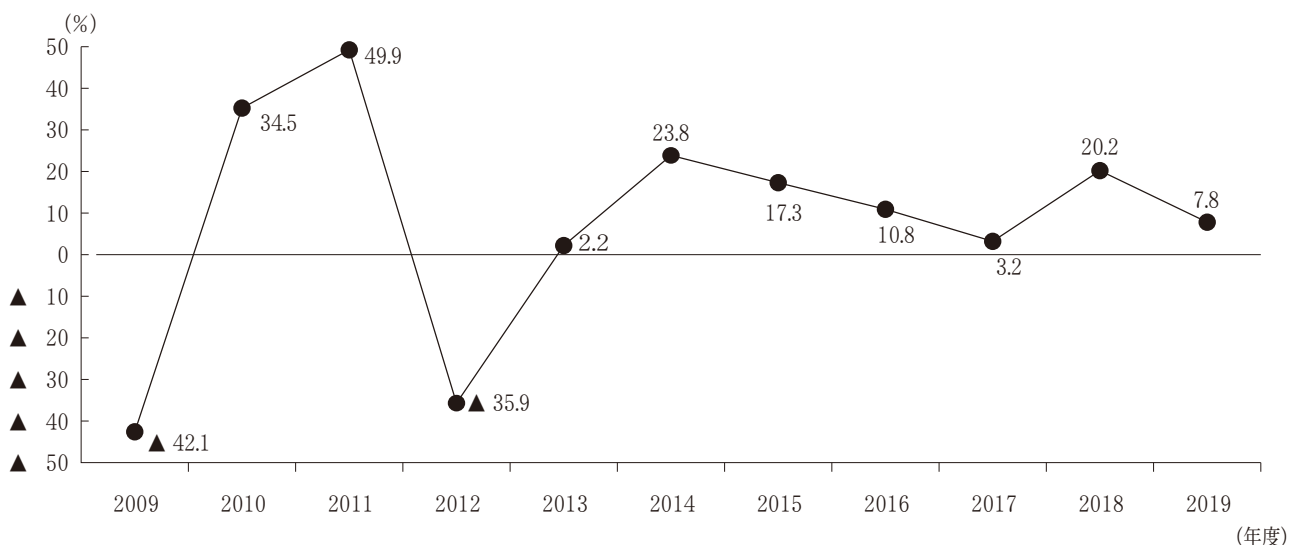
〈2019年度 採用動向〉

2020年春の新卒採用数は+7.8%

県内民間企業の採用動向に関するアンケート調査(有効回答129社)によると、回答企業が2020年春に計画している新卒者採用人数は770人で、2019年春の同採用実績714人に比べ、56人の増加となる見込み。2020年春の新卒者採用計画と2019年春の採用実績とを比較した増減率は+7.8%となり、前年同調査(+20.2%)を12.4ポイント下回り、増勢は鈍化したものの、7年連続のプラスとなった。

2020年春の新卒者採用の増減についての企業割合(社数構成比)をみると(7頁)、同採用人数を2019年春の実績数より「増やす」と回答した企業割合は全体の42.6%と、前年同調査(40.0%)を2.6ポイント上回った。また逆に「減らす」と回答した企業割合は、前年(16.7%)を1.9ポイント上回る18.6%であった。さらに、「同数採用」と回答した企業割合は、前年(13.3%)を4.8ポイント下回る8.5%、「前年と変わらず採用なし」が前年(30.0%)からほぼ横ばいの30.2%となった。このように、総じてみれば企業の新卒者の採用意欲は引き続き積極姿勢を保っている様子がかがえる。

翌年度新卒採用計画人数の増減率推移 (今年度実績比)

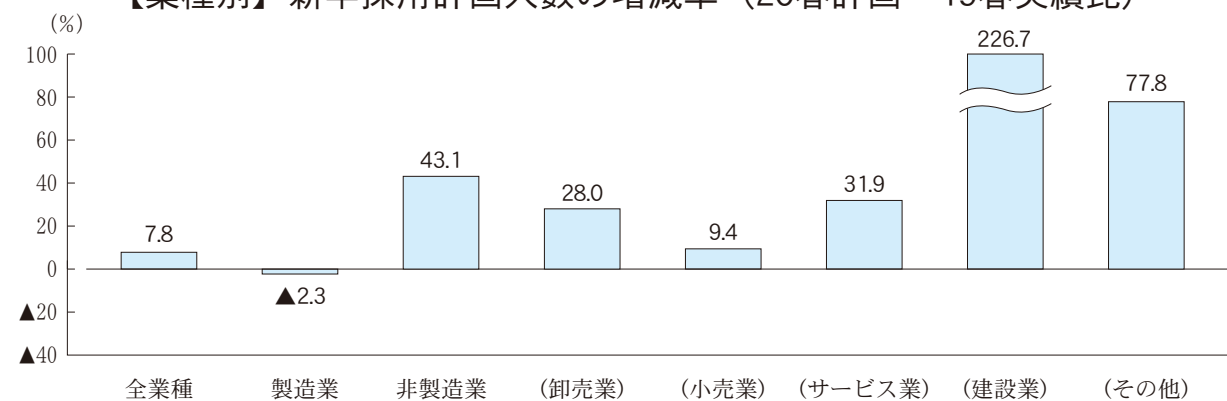


注：各年度とも(翌年春新卒採用計画数 ÷ 当年春新卒採用実績数) × 100 - 100 (%) で算出。

2019年度は(2020年春新卒採用計画数 ÷ 2019年春新卒採用実績数) × 100 - 100 (%) で算出している。

2020年春の新卒採用計画人数について業種別にみると、採用計画人数770人のうち製造業が541人と全体の約7割を占め、非製造業の229人を大きく上回った。2020年春の採用計画と2019年春の採用実績との増減率においては、製造業は一部で採用を抑制する動きがみられるなど、製造業全体としては▲2.3%(前年同調査+23.3%)とマイナスに転じた一方、非製造業は+43.1%(同+14.6%)で10年連続のプラスとなっており、採用意欲の高い傾向が続いている。非製造業を業種別にみると、小売業は+9.4%(同+41.3%)と一服感がみられる一方、サービス業が+31.9%(同▲5.7%)、卸売業が+28.0%(同+2.9%)とそれぞれ高い伸び率となっている。これは、2019年春の新卒採用充足率(8頁)がそれぞれ65.3%、67.6%と低く、直近の採用が予定数に達しなかった企業が新卒採用を翌年の2020年春に繰り越したことも一因と考えられる。また、建設業の増減率は+226.7%と、採用計画人数が前年実績の3倍以上になっており、非製造業全体の伸び率を押し上げている。

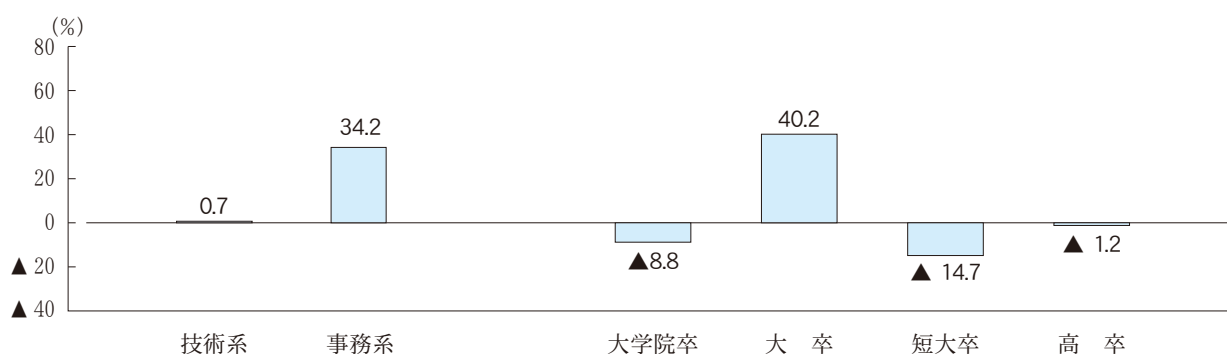
【業種別】新卒採用計画人数の増減率(20春計画－19春実績比)



次に、2020年春の新卒採用計画人数について職種別にみると、採用計画人数770人のうち技術系が566人と全体の約3/4を占め、事務系は204人となった。これを2019年春の採用実績との増減率でみると、技術系が+0.7%(前年同調査+25.0%)、事務系が+34.2%(同+7.1%)と、技術系は7年連続、事務系は6年連続で増加しており、特に事務系は大幅増となっている。

さらに学歴別の増減率をみると、大学院卒が▲8.8%(前年同調査+121.2%)とマイナスに転じたほか、高専及び専修学校を含む短大卒が▲14.7%(同▲5.6%)、高卒が▲1.2%(同▲6.4%)と前年に続きマイナスとなった一方、大卒は+40.2%(同+43.5%)となっており、大卒の採用意欲は依然として高くなっている。

【職種別、学歴別】新卒採用計画人数の増減率(20春計画－19春実績比)



2020年春の新卒採用を増やす企業は42.6%

2019年春の新卒採用実績と比較して、2020年春に同採用を「増やす」と回答した企業割合（社数構成比）は全体の42.6%と、前年同調査（40.0%）を2.6ポイント上回った。また逆に「減らす」と回答した企業割合は、前年同調査（16.7%）を1.9ポイント上回る18.6%であった。さらに、「同数採用」と回答した企業割合は前年同調査（13.3%）を4.8ポイント下回る8.5%、「前年と変わらず採用なし」が前年同調査（30.0%）からほぼ横ばいの30.2%となった。このように、総じてみれば企業の新卒者の採用意欲は引き続き積極姿勢を維持している。

これを業種別にみると、製造業の「増加」割合が42.9%に対し非製造業が42.5%、「減少」割合では製造業19.0%に対し非製造業が18.4%でほぼ同数となっており、おおむね業種による差異はなく同傾向であることがうかがえる。

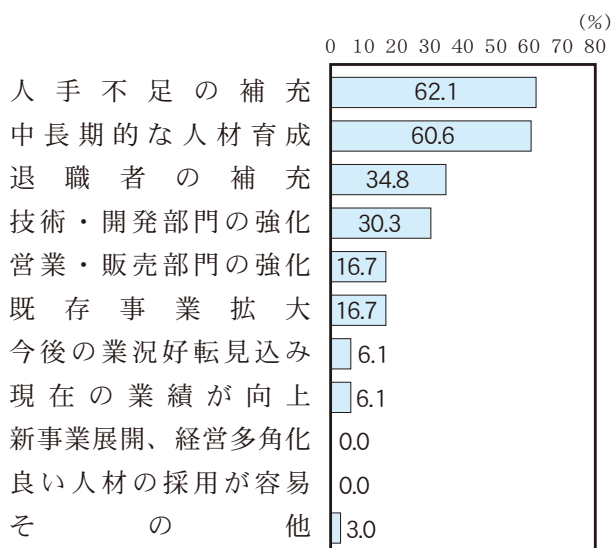
2020年春の採用人数を増加または同数とした理由（有効回答66社、平均回答数2.4）は、「人手不足の補充」が62.1%（前年同調査44.1%）と最も高く、以下「中長期的な人材育成」が60.6%（同67.8%）、「退職者の補充」34.8%（同32.2%）と続く。「人手不足の補充」が前年から大幅に増加したことから、人手不足感が強まっていることがうかがえるとともに、人手不足を前提とした中長期的な人材育成に注力していると考えられる。

また、減少の理由（有効回答52社、平均回答数1.4）としては「人手が不足していない」が40.4%（前年同調査28.3%）と最も高く、以下「即戦力の中途採用を重視」36.5%（同34.8%）、「今後の業況見通し」25.0%（同28.3%）となった。

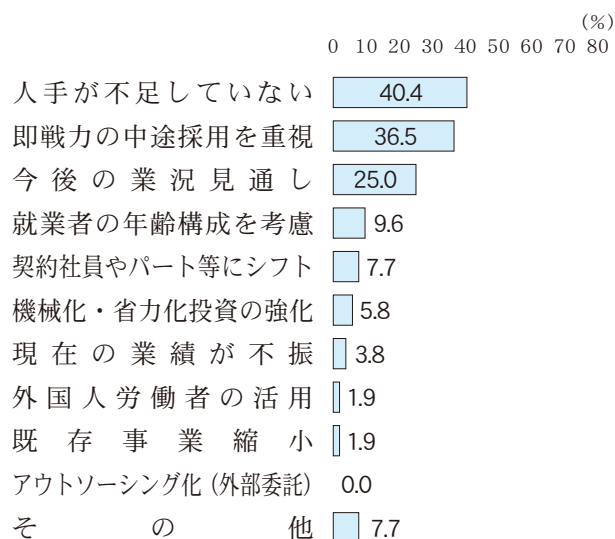
2020年春新卒採用計画と2019年春同実績との比較

業 種	回答社数	社 数 構 成 比 (%)			
		増 加	前年と変わらず		減 少
			同数採用	採用なし	
製 造 業	42	42.9	9.5	28.6	19.0
非製造業	87	42.5	8.0	31.0	18.4
全 産 業	129	42.6	8.5	30.2	18.6

2020年度の採用数増加（同数採用）理由（複数回答）



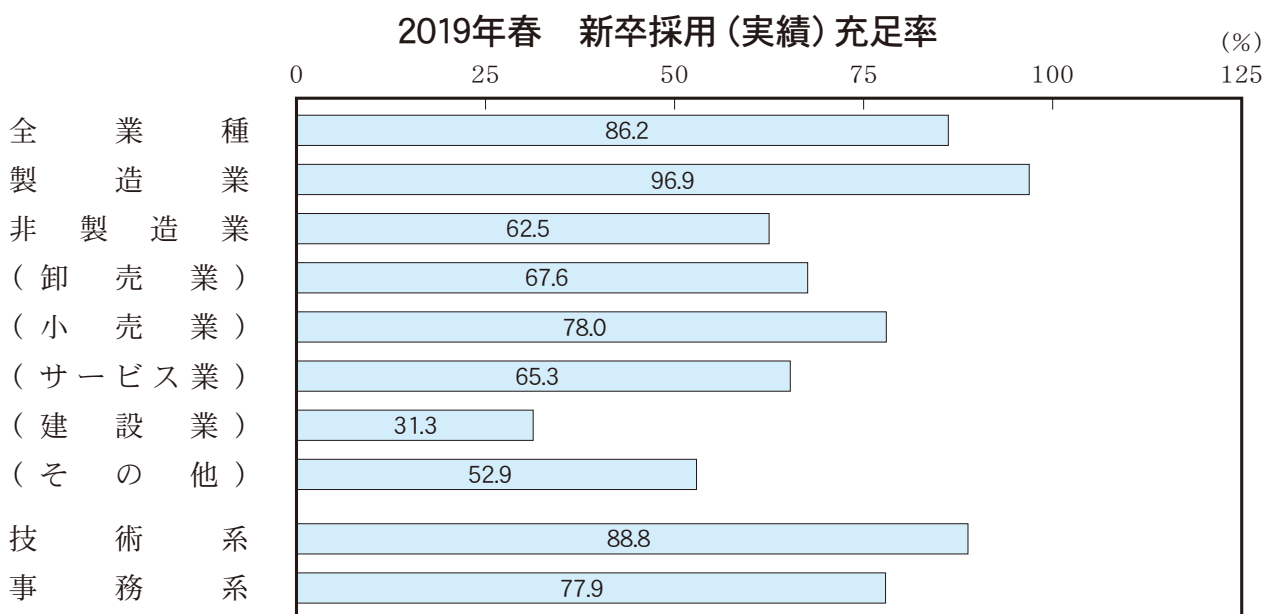
2020年度の採用数減少理由（複数回答）



2019年春新卒採用の充足率は86.2%に低下

2019年春の新卒者の当初採用計画人数828人に対し同採用実績人数は714人で、当初の採用計画に対する充足率は86.2%(前年同調査91.5%)と、前年より5.3ポイント低下した。業種別にみると、製造業は96.9%で前年の100.0%から3.1ポイント低下、非製造業は62.5%と同79.2%から16.7ポイントの低下となった。業種間の開きは前回20.8ポイント→今回34.4ポイントと拡大した。非製造業においては、小売業が充足率78.0%と前年72.4%から5.6ポイント上昇し、改善されたものの、建設業が前年の84.2%から31.3%(▲52.9ポイント)と大幅に低下しているほか、卸売業が前年の100.0%から67.6%(▲32.4ポイント)、サービス業も前年の84.1%から65.3%(▲18.8ポイント)とそれぞれ低下しており、2019年春に新卒者を計画通りに採用できなかった企業が散見される。

職種別では、技術系(生産部門、技術・開発部門等)の充足率88.8%(同88.6%)、事務系(事務部門、営業・販売部門等)は77.9%(同100.6%)と、技術系は前年比ほぼ横ばいだったものの、事務系は悪化した。



2019年度の中途採用は減少に転じる

2019年度中の中途採用人数(2020年3月までの中途採用計画を含む)は512人と、2018年度の中途採用実績541人に対し▲29人(増減率▲5.4%)となる見込み。業種別では製造業が同▲5.0%、非製造業が同▲5.8%、職種別では技術系が同▲14.4%で減少に転じた一方、管理職が同+16.7%、事務系が同+14.8%とそれぞれ増加している。2019年度の採用動向は、一部の業種や職種においては、人手不足(労働力不足)に対応するため即戦力としての中途採用を積極的に行っているが、全体としては新卒採用により重点を置く傾向がみてとれる。

— 調査要領 —

調査時期	2019年12月上旬～2020年1月上旬
調査方法	所定の調査票によるアンケート方式
調査対象	県内主要民間企業 296社
有効回答	129社