

「2017年 中小企業の夏季賞与」実態調査

26%の企業が増額予定。流通・小売業は約半数が増額と回答。

—人事担当者向け 中途採用支援サイト『エン 人事のミカタ』アンケート—

人材採用・入社後活躍のエン・ジャパン株式会社（本社:東京都新宿区、代表取締役社長:鈴木孝二）が運営する人事担当者向け中途採用支援サイト『エン 人事のミカタ』（<https://partners.en-japan.com>）上で、従業員数300名以下の企業を対象に「夏季賞与」に関するアンケート調査を実施。398社から回答を得ました。以下、概要をご報告します。

調査結果 概要

- ★ 中小企業の夏季賞与支給額、26%が増額と回答。流通・小売では50%が増額予定。
- ★ 夏季賞与の増額幅は、半数が「5%未満」。増額理由は「業績好調」「社員の意欲向上」。
- ★ 夏季賞与の減額幅は、4割が「5%未満」。減額理由は「業績不振」。

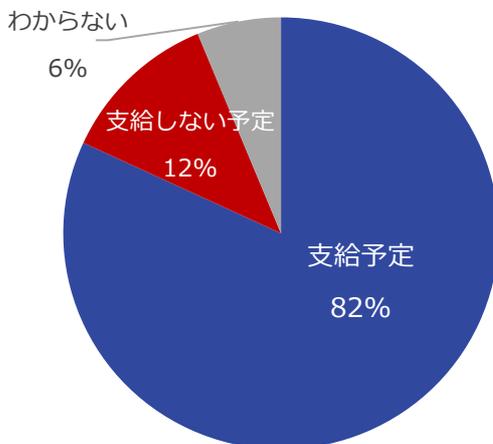
■ 調査結果詳細

1：中小企業の夏季賞与支給額、26%が増額と回答。流通・小売では50%が増額予定。

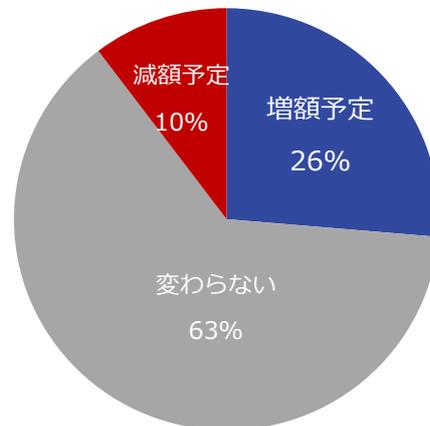
（図1・図2-a・図2-b）

全回答企業のうち、82%が「2017年の夏季賞与を支給予定」とした本調査。夏季賞与を支給予定の企業経営者や人事担当者に「昨年の夏季賞与と比較し、支給額に変動はありますか？」と伺ったところ、「増額予定」が26%という結果になりました。業種別で「増額」の回答比率が高かったのは、第1位が「流通・小売関連」（50%）、第2位が「商社」（31%）、第3位が「サービス関連」（29%）でした。

【図1】 2017年、夏季賞与は支給予定ですか？

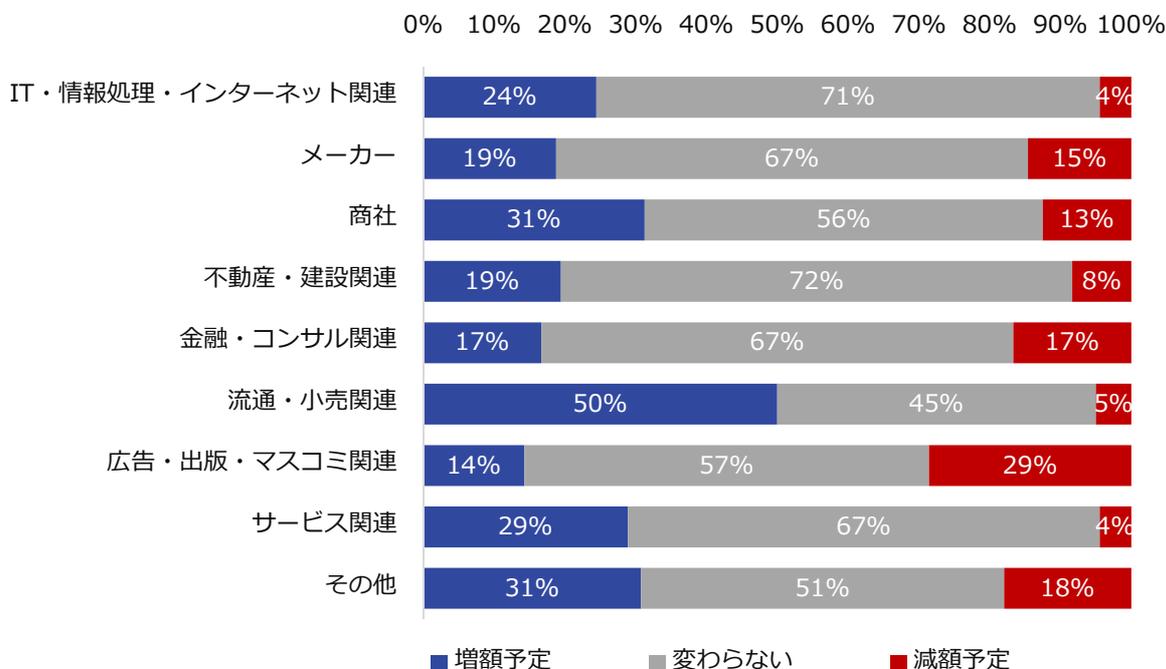


【図2-a】 昨年（2016年）の夏季賞与と比較し、支給額に変動はありますか？



※小数点以下を四捨五入しているため、必ずしも100にならない。

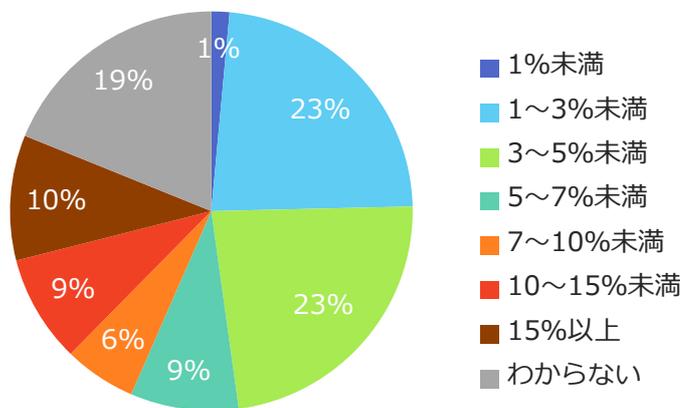
【図2-b】昨年（2016年）の夏季賞与と比較し、支給額に変動はありますか？（業種別）



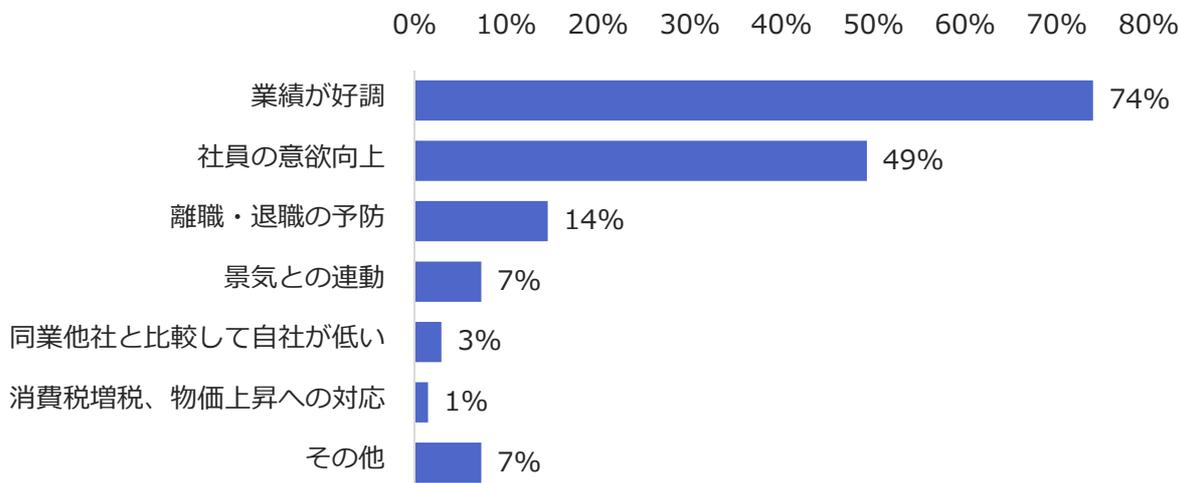
2：夏季賞与の増額幅は、半数が「5%未満」。
増額理由は「業績好調」「社員の意欲向上」。（図3・図4）

夏季賞与を増額予定の企業に「昨年の夏季賞与と比較し、何%程度増加しそうですか？」と質問をしました。約半数の企業は「5%未満（1%未満：1%、1～3%未満：23%、3～5%未満：23%）」と回答しています。増額する理由は第1位が「業績が好調」（74%）、第2位が「社員の意欲向上」（49%）、第3位が「離職・退職の予防」（14%）でした。政府が推進している「消費税増税、物価上昇への対応」を理由に賞与増額を検討している企業は1%に満たませんでした。

【図3】夏季賞与を増額予定の企業に伺います。
昨年の夏季賞与と比較し、何%程度増加しそうですか？



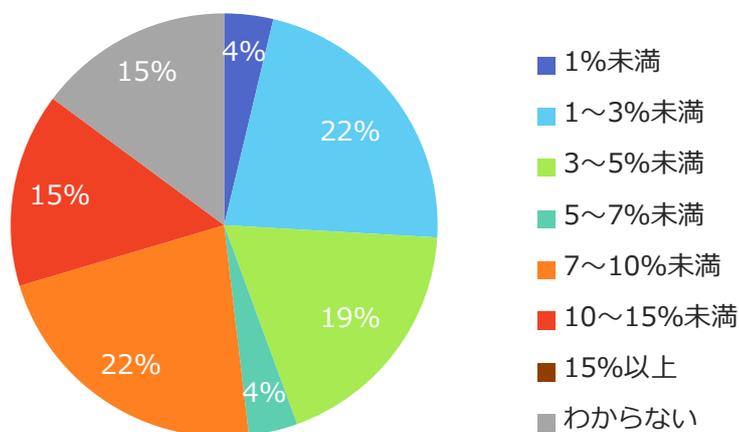
【図4】 夏季賞与を増額予定の企業に伺います。
夏季賞与を増額する理由をお教えてください。（複数回答可）



3：夏季賞与の減額幅は、4割が「5%未満」。減額理由は「業績不振」。（図5・図6）

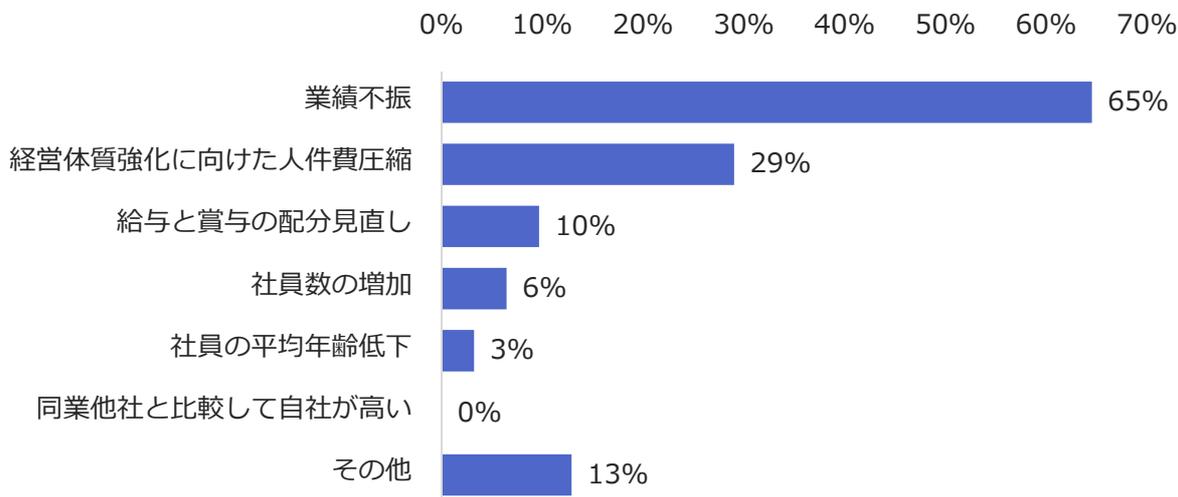
夏季賞与を減額予定の企業に「昨年の夏季賞与と比較し、何%程度減額しそうですか？」と伺ったところ、「5%未満（1%未満：4%、1～3%未満：22%、3～5%未満：19%）」という回答が45%を占めました。減額理由は第1位が「業績不振」（65%）、第2位が「経営体質強化に向けた人件費圧縮」（29%）でした。

【図5】 夏季賞与を減額予定の企業に伺います。
昨年の夏季賞与と比較し、何%程減額しそうですか？



※小数点以下を四捨五入しているため、必ずしも100にならない。

【図6】 夏季賞与を減額予定の企業に伺います。
 夏季賞与を減額する理由をお教えてください。（複数回答可）



4：賞与支給に関する悩み、評価の公平性や増減への社員理解獲得。

回答企業に伺った「社員への賞与支給に関する悩みや課題」をご紹介します。

- 売り手市場のため他社の賞与算出方法が気になる。モチベーションが上がる基準はどういった感じなのか？（サービス関連、1～10名）
- 払う側が苦勞して金額設定しても、満足度として伝わらない点。増やした側の気持ちを感じてもらえない。（商社、11～30名）
- 本来賞与は給与と違い、業績によっては出ないこともあることが理解されず、賞与が出るのが当たり前となっているので、減額や不支給となると不満になりやすい。（IT・情報処理・インターネット関連、11～30名）
- 現在当社の売上不振が続いている中、今後の見通しがなかなかつかない状況であるため、賞与の減額は避けられそうにはない。下がることによる従業員の仕事へのやる気低下や将来への不安感を抱くことが考えられ、それらが退職にも繋がる可能性がある。（その他、31～50名）
- 賞与支給に対する相対評価、絶対評価どちらの評価がモチベーションが上がりやすいのか難しい。（メーカー、101～300名）

人事担当者向け中途採用支援サイト 『エン 人事のミカタ』



2002年10月に「他社の採用方法を知りたい」「求人動向を知りたい」といった人事の方の声にお応えしてスタートした無料の会員制サービス。業界最大級の約8万人（2017年4月時点）の会員が利用。調査データや最新の求人動向、採用成功事例、人事労務関連の情報を提供しています。

<https://partners.en-japan.com/>

【調査概要】

- 調査方法：インターネットによるアンケート
- 調査期間：2017年4月26日～5月30日
- 回答企業数：
『エン 人事のミカタ』（<https://partners.en-japan.com/>）を利用している従業員数300名以下の企業398社

本ニュースリリースに関する問合せ先

エン・ジャパン株式会社

広報担当：森本、松田

〒163-1335 新宿区西新宿6-5-1 新宿アイランドタワー
TEL：03-3342-6590 FAX：03-3342-4507 MAIL：en-press@en-japan.com

<http://corp.en-japan.com/>