

「2018年 中小企業の夏季賞与」実態調査

35%の企業が増額予定。増額理由は「業績好調」が74%。

—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。584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

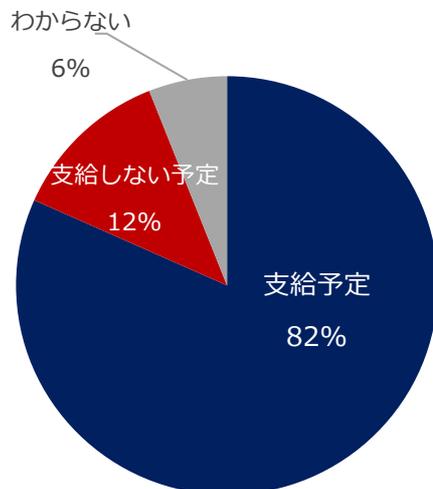
- ★ 中小企業の夏季賞与支給額、35%が増額と回答。
- ★ 夏季賞与の増額幅は、半数が「5%未満」。増額理由は「業績好調」「社員の意欲向上」。
- ★ 夏季賞与の減額幅は、3割が「5%未満」。減額理由は「業績不振」。

■ 調査結果詳細

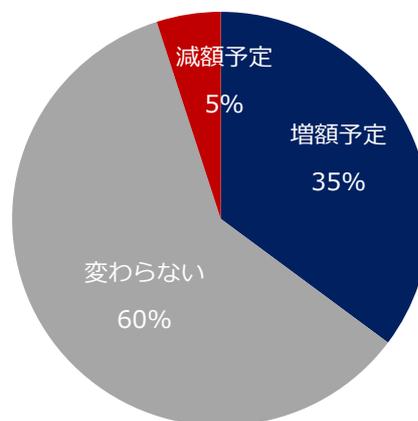
1：中小企業の夏季賞与支給額、35%が増額と回答。（図1・図2-a・図2-b）

『エン 人事のミカタ』を利用する従業員300名以下の企業を対象に、2018年の夏季賞与の支給予定の有無を伺いました。82%の企業が「支給予定」と回答。夏季賞与を支給予定の企業に「昨年（2017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35%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、「広告・出版・マスコミ関連」（44%）、次いで「メーカー」（40%）でした。

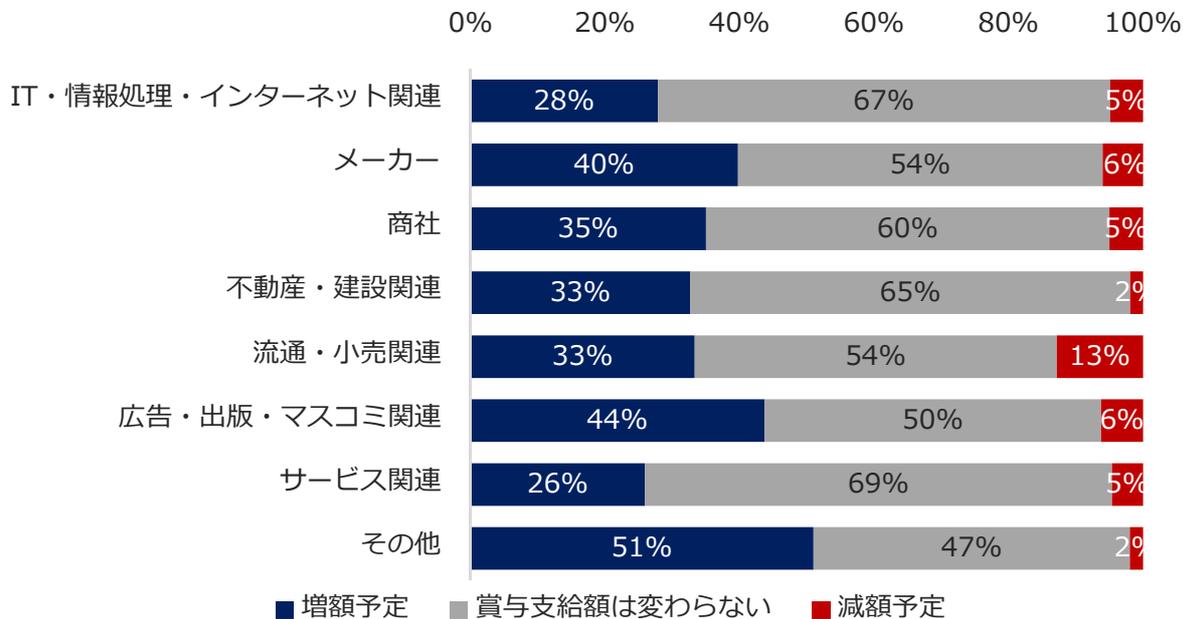
【図1】 2018年、夏季賞与は支給予定ですか？



【図2-a】 昨年（2017年）の夏季賞与と比較し、支給額に変動はありますか？



【図2-b】 昨年（2017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）



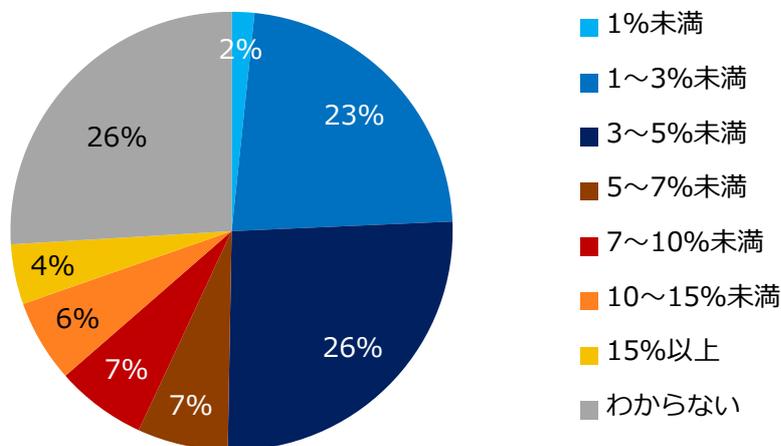
※回答社数が少なかったため、今回、金融・コンサル関連は省略しています。

※その他と回答した企業には、運輸、卸売り、土業などを含みます。

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)

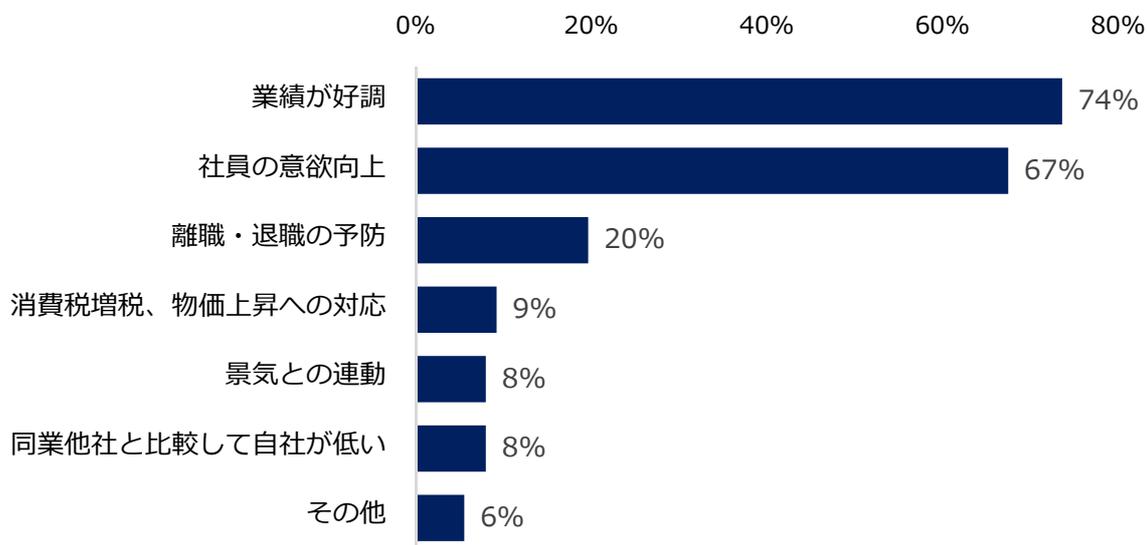
夏季賞与を増額予定の企業に「昨年（2017年）の夏季賞与と比較し、何%程増加しそうですか？」と質問をしました。51%の企業は「5%未満（1%未満：2%、1～3%未満：23%、3～5%未満：26%）」と回答しています。増額する理由は第1位「業績が好調」（74%）、第2位「社員の意欲向上」（67%）、第3位「離職・退職の予防」（20%）でした。

【図3】 夏季賞与を増額予定の企業に伺います。
昨年（2017年）の夏季賞与と比較し、何%程増加しそうですか？



※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。

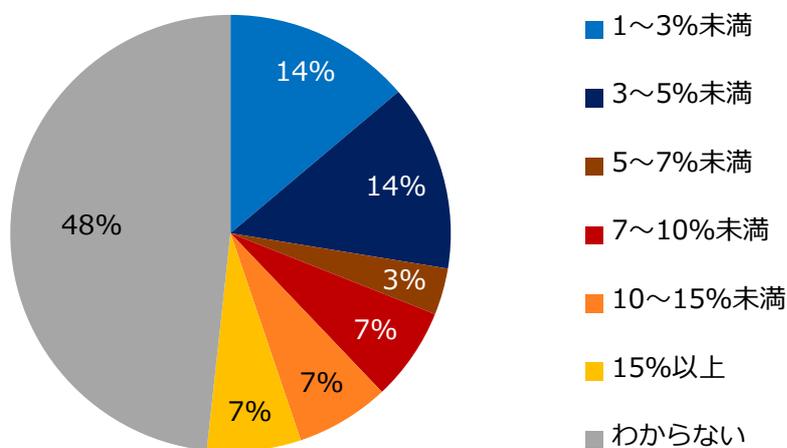
【図4】 夏季賞与を増額予定の企業に伺います。
夏季賞与を増額する理由をお教えてください。（複数回答可）



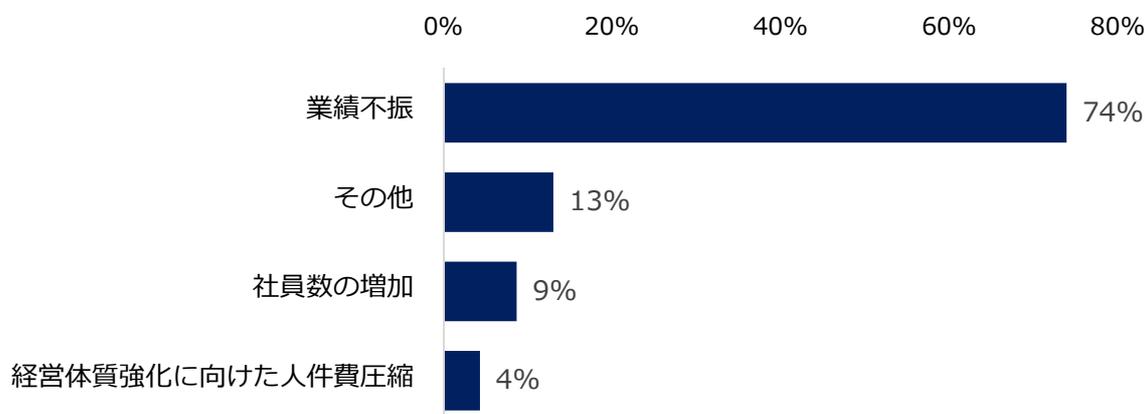
3：夏季賞与の減額幅は、3割が「5%未満」。減額理由は「業績不振」。（図5・図6）

夏季賞与を減額予定の企業に「昨年（2017年）の夏季賞与と比較し、何%程減額しそうですか？」と伺ったところ、「5%未満（1～3%未満：14%、3～5%未満：14%）」と回答した企業が28%となりました。減額理由は第1位が「業績不振」（74%）、第2位「その他」（13%）。「その他」と回答した企業からは「前回多く支給しすぎたから」「経費圧縮のため」などの理由が寄せられました。社員への賞与支給に関する悩みや課題についての企業のコメントも紹介します。

【図5】 夏季賞与を減額予定の企業に伺います。
昨年（2017年）の夏季賞与と比較し、何%程減額しそうですか？



【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）



● 社員への賞与支給に関する悩みや課題

○ しっかりした考課制度がないし、賞与や給料査定が本当にモチベーションに繋がるのか疑問がある。
 (IT・情報処理・インターネット関連、1～10名)

○ 人事考課表があり、自分自身と上司からそれぞれ提出をさせて社長が参考にしているが、上司の見解がそれぞれ違うため、判断基準が難しい。(メーカー、11～30名)

○ 賞与の支給の有無及び支給の場合の増減については、全てトップである社長が決めているため、賞与の支給のタイミングにならないとわからないので、従業員のモチベーションは支給後にわかる。
 (電子部品製造業、31～50名)

○ 本来業績に応じて支払われるものだが、社員は「支給されて当たり前」と考えており、生活設計に大きく組み込んでしまう者がいる。(メーカー、51～100名)

○ 支給額を口止めしても共有してしまう従業員がいるため、噂レベルで支給額の差が広まってしまう。
 それにより、不満を持つ従業員がいるため、全員が納得する基準額が難しい。
 (サービス関連、101～300名)

【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：2018年4月25日～5月29日
- 回答企業数：584社
- ※ 『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

本ニュースリリースに関する問合せ先

広報担当：大原、松田、清水 <https://corp.en-japan.com/>

エン・ジャパン株式会社

〒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