TDB

株式会社帝国データバンク
東京都港区南青山 2-5-20
TEL: 03-5775-3163
http://www.tdb.co.jp/
景気動向調査専用 HP　http://www.tdb-di.com/

特別企画　:　2016 年度の雇用動向に関する企業の意識調査

正社員採用、高水準続くも拡大基調に頭打ち

～ 非正社員、採用予定企業が 6 年ぶりに前年を下回る ～

はじめに

人手不足が深刻化するなか、2016 年 1 月の有効求人倍率は 1.28 倍と、1991 年 12 月以来 24 年 1 カ月ぶりの高水準となった。また、新規学卒者の就職内定率は 2015 年 12 月 1 日時点で 80.4%（大卒）と 5 年連続で上昇し、リーマン・ショックの影響前の 2008 年の水準に迫っている。しかし一方で、地域間や業界間、社員・非正社員間などの雇用動向には依然として格差がみられる。

そこで、帝国データバンクは、2016 年度の雇用動向に関する企業の意識について調査を実施した。本調査は、TDB 景気動向調査 2016 年 2 月調査とともに行った。

※調査期間は 2016 年 2 月 16 日～29 日、調査対象は全国 2 万 3,189 社で、有効回答企業数は 1 万 497 社（回答率 45.3%）。なお、雇用に関する調査は 2005 年 2 月以降、毎年実施し、今回で 12 回目

※本調査における詳細データは景気動向調査専用 HP（http://www.tdb-di.com/）に掲載している

調査結果（要旨）

1. 正社員の採用予定があると回答した企業の割合は 62.9%と、2 年連続で 6 割を超えたものの、6 年ぶりに前年を下回った。企業の採用意欲は依然として高水準が続いているが、規模別にみると中小企業では 6 年ぶりに減少しており、正社員の採用動向にやや陰りが見え始めた

2. 非正社員の採用予定があると回答した企業の割合は 48.8%で 6 年ぶりに減少した。他方、採用予定のない企業は 38.8%と 7 年ぶりに増加した。非正社員の採用動向はリーマン・ショック後に急減したのち回復傾向を示していたが、ここにきて非正社員の採用を抑制する傾向が表れてきた

3. より良い人材を採用するために行っている取り組みでは、「募集方法・内容を多様化」が 31.3%で最多。次いで、「自社採用ホームページの公開」「福利厚生制度の充実（特別休暇など）」「分煙、禁煙の実施」が 2 割台で続いた。企業は募集対象や方法の多様化、福利厚生制度の充実などソフト面を強化することで、優秀な人材の採用・確保を図っている

4. 採用に関して望ましい選考活動の開始時期については「分からない」「選考活動の開始時期は関係ない」が多いものの、従来の選考活動開始時期であった「4 月」が望ましいとする企業が 1 割超となった。次いで、現在の 2017 年卒の選考活動開始時期である「6 月」と、2016 年卒の解禁日と同時となる「3 月」が続いた

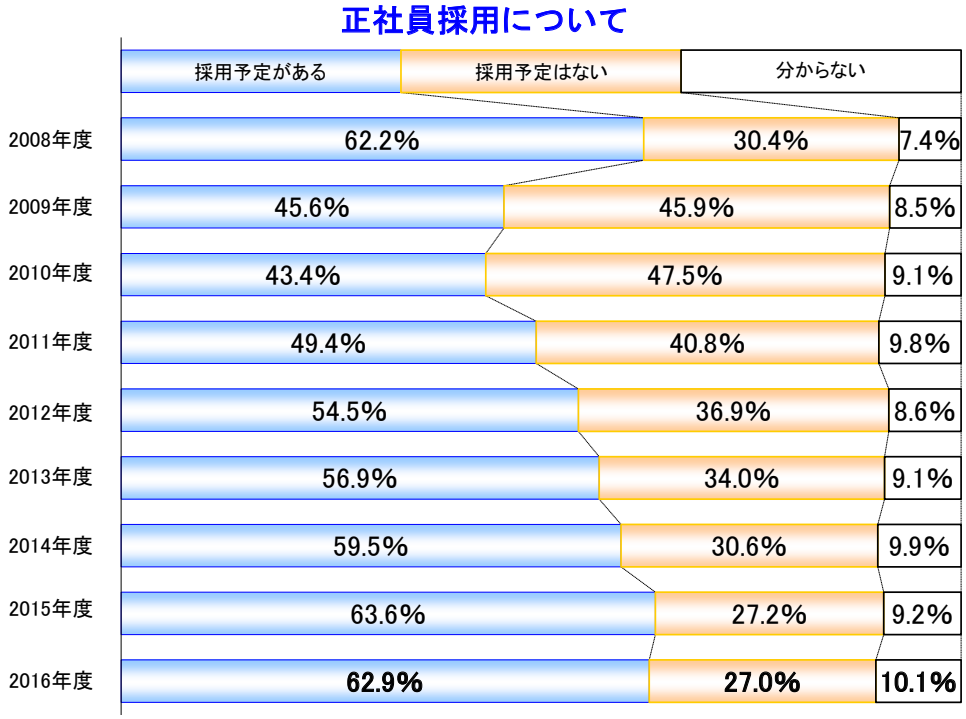
©TEIKOKU DATABANK, LTD.

1. 2016 年度の正社員採用、「採用予定あり」が 6 年ぶりに減少

2016 年度（2016 年 4 月～2017 年 3 月入社）の正社員（新卒・中途入社）の採用状況について尋ねたところ、「採用予定がある」（「増加する」「変わらない」「減少する」の合計）と回答した企業は 62.9%となった。採用予定のある企業は 2 年連続で 6 割を超えたものの、2010 年度以来 6 年ぶりに悪化した。他方、「採用予定はない」は 27.0%となり、2 年連続の 2 割台で推移した。

正社員全体の採用意欲はやや減少したものの、全国 10 地域すべてで 6 割を超えているほか、業界別でみても 10 業界中 7 業界が 6 割超となっており、企業の採用意欲は前年同様高水準で推移している。しかしながら、規模別でみると、大企業の採用意欲は 6 年連続で増加し 8 割を上回っている一方、中小企業は 57.3%と 6 年ぶりに悪化した。人手不足が継続するなかで人件費も上昇し、業績は厳しさを増してきており、中小企業の採用意欲はやや陰りが見え始めた。

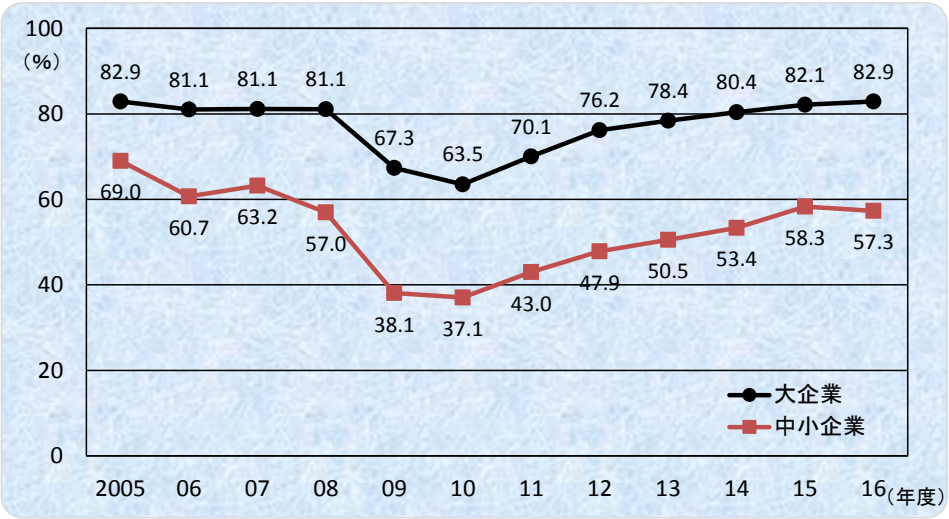
採用予定のある企業からは、「平均年齢が高齢化しており、若年社員の新規採用が必要不可欠」（土木工事、埼玉県）や「経験豊かな即戦力となる人材を求めている」（各種食料品小売、鳥取県）、「将来の事業承継候補者の育成のため」（繊維・繊維製品・服飾品製造、愛知県）など、従業員の年齢構成を要因にあげているほか、技術の承継による業務の効率化を挙げる企業もみられた。他方、採用予定のない企業からは、「2016 年に入り不動産売買の動きがなくなった」（不動産、東京都）や「社会保険などの企業負担の現状では、正社員を雇用する余地はない」（婦人・子供服卸売、愛知県）といった、需要の減少や社会保険などコスト要因を挙げる企業が多くみられた。また、「アルバイトから正社員登用が採用方針」（がん具・娯楽用品小売、東京都）など、正社員の新規採用ではなく非正社員からの登用をあげる企業も多い。



注：「採用予定がある」は、「増加する（見込み含む）」「変わらない（見込み含む）」「減少する（見込み含む）」の合計

©TEIKOKU DATABANK, LTD.

正社員の「採用予定がある」割合の推移～規模別～



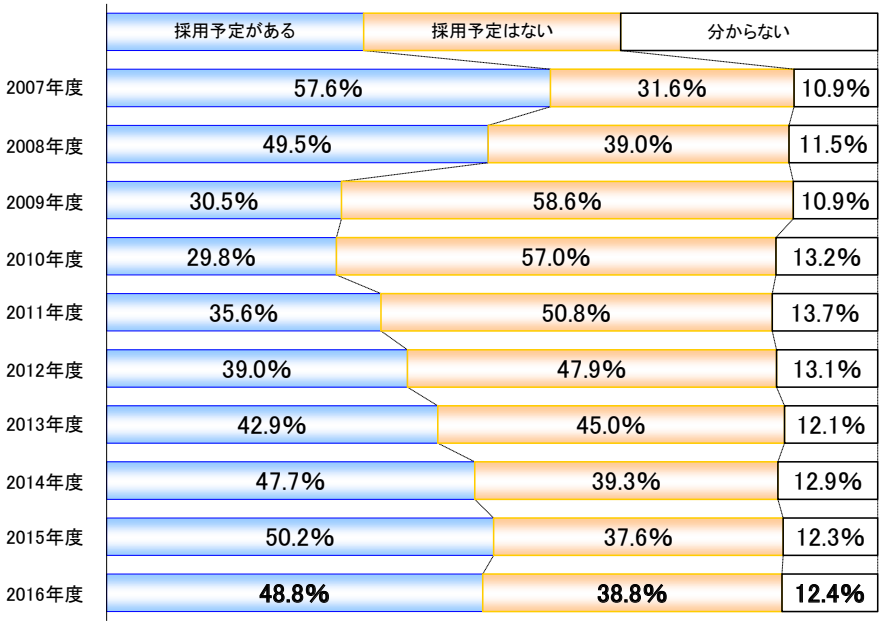
2. 非正社員採用、採用予定企業が 6 年ぶりに減少に転じ 5 割を下回る

2016 年度（2016 年 4 月～2017 年 3 月入社）の非正社員（新卒・中途入社）の採用状況について尋ねたところ、「採用予定がある」（「増加する」「変わらない」「減少する」の合計）と回答した企業は 48.8%となった。非正社員の採用予定は 2011 年度以降 5 年連続で上昇してきたが、今回は減少に転じており、ここにきて企業に採用を抑制する傾向が表れてきた。

非正社員の採用予定割合を従業員数別にみると、従業員数が 5 人以下の企業では 2 割台にとどまる一方、300 人を超える企業では 7 割を超えている。これらの傾向は前年から変わらないものの、従業員数が「21～50 人」の場合を除き、採用予定のある企業はいずれも減少している。

企業からは、「退職者がでて若干不足気味だが、若年から中年層の応募は少なく高年齢化している」（スーパーストア、秋田県）や「賃金を上げてもなかなか採用

非正社員採用について



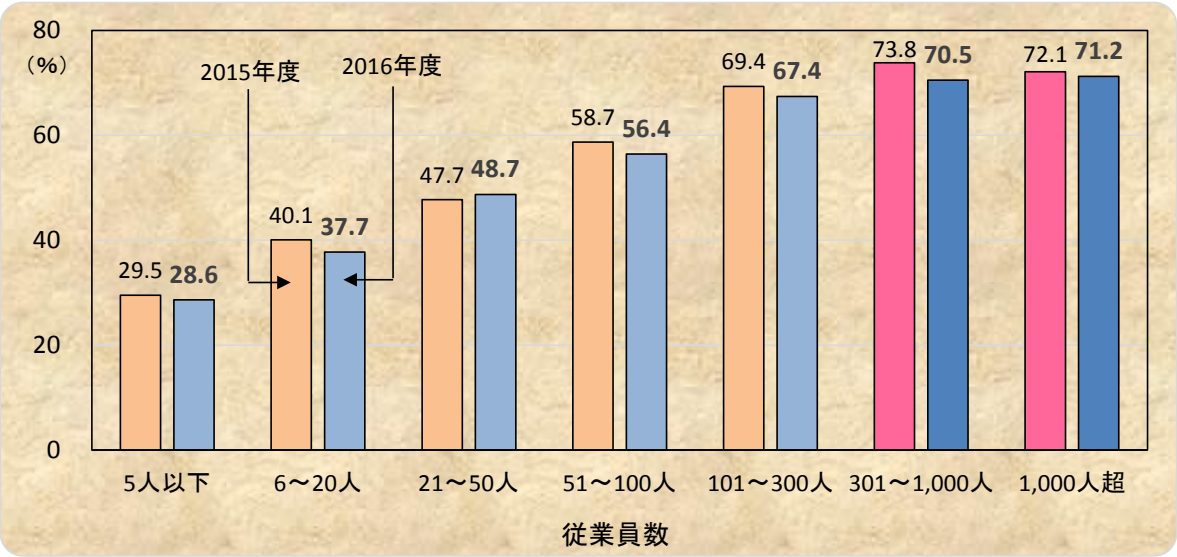
注:「採用予定がある」は、「増加する（見込み含む）」「変わらない（見込み含む）」「減少する（見込み含む）」の合計

©TEIKOKU DATABANK, LTD.

できない」（料理品小売、大阪府）といった、非正社員の採用が難しくなっているという意見がみられた。また、「自社のような外食業では、サービス力でどのように差別化するかが重要なポイントのため、非正社員も積極的に採用して、その中から正社員にも登用していきたい」（酒場・ビアホール、熊本県）などの声もあがった。

他方、「採用予定はない」（38.8%）と回答した企業は 7 年ぶりに増加した。非正社員の雇用状況は、リーマン・ショック後に急激な人員調整に直面してきたのち改善が続いていたが、ここにきて変化の兆しが表れてきた。

非正社員の「採用予定がある」企業の従業員数別割合



©TEIKOKU DATABANK, LTD.

3. 優秀な人材の採用、募集方法・内容の多様化や福利厚生制度などソフト面を充実

より良い人材を採用するために自社でどのような取り組みを行っているか尋ねたところ、「募集方法・内容を多様化」と回答した企業が31.3%で最も多かった（複数回答、以下同）。次いで、「自社採用ホームページの公開」（25.3%）、「福利厚生制度の充実（特別休暇など）」（23.6%）、「分煙、禁煙の実施」（21.2%）が2割台で続いた。企業は、募集対象や方法の多様化、福利厚生制度の充実などソフト面の強化を図ることで、優秀な人材を採用・確保しようとしている様子がうかがえる。

優秀な人材を採用するために やっていること（大学生の例）

（%）

1	募集方法・内容を多様化	31.3
2	自社採用ホームページの公開	25.3
3	福利厚生制度の充実（特別休暇など）	23.6
4	分煙、禁煙の実施	21.2
5	公共機関の積極的活用	19.5
6	就業制度の充実（時短やフレックスなど）	19.0
7	自社セミナー・説明会の実施	15.9
8	福利厚生施設・設備の充実	14.0
9	学内セミナー・説明会の実施	8.5
10	（学校）推薦制度の実施	5.6
11	採用活動内容の差別化	5.6
12	採用活動スケジュールの短縮化	4.2
13	交通の便の良いところに事業所を移転	2.1
	その他	3.8
	分からない	19.1

注：母数は有効回答企業1万497社

企業からは、「不定期の水曜休みを不定期の土曜休みに変更するなど、定休日を変更することで優秀な人材を確保しやすくなると考えている」（水産食料品製造、山梨県）や「休暇が取りやすい会社であるところをアピールしている」（輸送用機械器具卸売、奈良県）、「介護休暇や育児休暇の取得など社員の働き方を支える制度として、ワーク・ライフバランスに取り組んでおり、自己啓発活動を行う社員への支援活動も休暇取得の手法で積極的に取り組んでいる」（ソフト受託開発、滋賀県）など、さまざまな制度や就業環境を改善しているという声があがった。「昨年、交通の便の良いと言われる地域にオフィスを移転した。また、女性社員が多い職場なので環境の整備や全員インフルエンザの予防接種等を行った。口コミなどを期待したい」（事業サービス、岩手県）といった、オフィスの移転や健康経営の充実によってより良い人材を確保している意見もみられた。

上記の結果から、優秀な人材を採用するために必要なポイントとして、次の5項目にまとめられる[1]。

優秀な人材を採用するために必要なポイント

1. セミナーや説明会等で自社のPR活動を強化する
2. 福利厚生制度や就業制度など会社のソフト面を充実させる
3. 採用活動で他社との差別化を行う
4. 募集対象や方法を多様化する
5. 福利厚生施設や通勤しやすい立地などハード面の充実を図る

1 優秀な人材を採用するために必要な5つのポイントは、上記選択肢の回答結果に対して因子分析を行い導出。因子分析の方法は主成分解により因子を抽出し、直交バリマックス回転を行った。

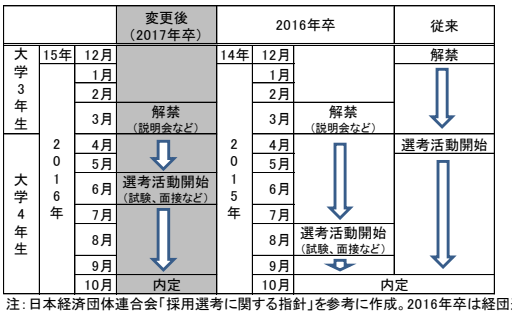
©TEIKOKU DATABANK, LTD.

4. 望ましい選考活動の開始時期、4 社に 1 社が「関係ない」と回答も、4 月開始が 1 割超

2017 年春の卒業予定者について、就職活動のスケジュールが昨年の 2016 年卒業者より前倒しされた。昨年の採用活動を後ろ倒しした結果、学生の就職活動が長期化し、学業に悪影響を及ぼしたという状況を踏まえ、選考活動を昨年より 2 カ月早めることとなった（下図参照）。

そこで、自社にとって選考活動は何月に開始されるのが望ましいと思うか尋ねたところ、「分からない」（30.1%）や「選考活動の開始時期は関係ない」（26.6%）と回答する企業が多かった。多くの中小企業にとって、人材が必要となったタイミングで採用を行っているほか、大手企業の採用活動終了後や通年で採用を行っていることも多く、選考活動の開始時期に左右されないという傾向がある。

採用活動の前倒しルール（大学生の例）

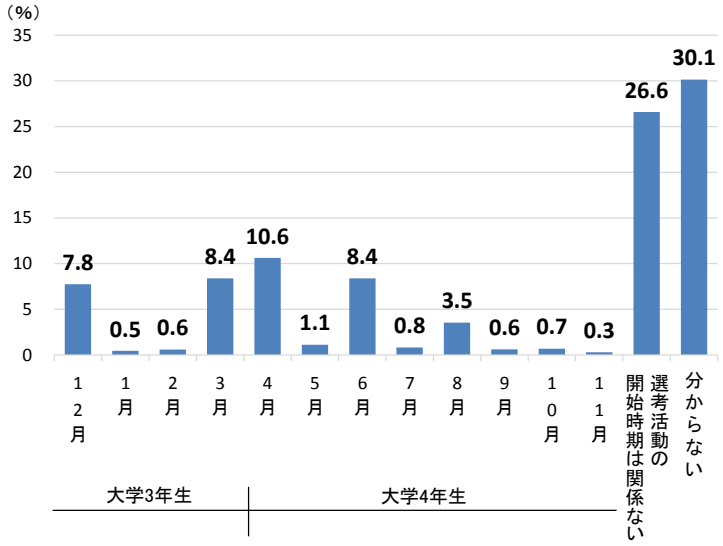


注：日本経済団体連合会「採用選考に関する指針」を参考に作成。2016年卒は経団連「加盟企業向けガイドライン」

他方、具体的な時期では、従来までの選考活動開始時期の「4 月」と考える企業が 10.6%で高く、次いで、現在の 2017 年卒の選考活動開始時期である「6 月」と、2016 年卒の解禁日と同時となる「3 月」が 8.4%で続いた。また、従来までの解禁日と同時となる「12 月」が 7.8%だった一方、前年の 2016 年卒の選考活動開始時期だった「8 月」と回答した企業は 3.5%にとどまった。

企業からは、「時期を早めるなら　特別職（技術職）を先行して、その後、総合職や営業職といった分野ごとに時期を決めたほうが良い」（建物サービス、神奈川県）や「学生のためにも、一切の採用活動は大学 4 年の 4 月からにして、内定時期は任意で良い」（配管・暖房・冷凍装置・同付属品卸売、愛知県）といった意見があがった。また、「大企業（上場企業）などの採用活動が一段落した後が中小企業の出番となるので、大企業の数カ月後という相対的な時期で活動している」（電子応用装置製造、東京都）や「選考活動の開始時期の変更により事務担当のスケジュールを大幅に変更したため、その対応でコストアップになった」（各種機械・同部分品製造修理、兵庫県）といった声のほか、「新卒一括採用制度は疲弊している。そろそろ変える時期かもしれない」（経営コンサルタント、広島県）という現行の採用制度そのものに対する問題点を指摘する意見もみられた。

望ましい選考活動の開始時期



注1：「12月」は従来の解禁日と同時、「3月」は2016年卒の解禁日と同時、「4月」は従来の選考活動開始時期、「6月」は2017年卒の選考活動開始時期、「8月」は2016年卒の選考活動開始時期
注2：母数は有効回答企業1万497社

©TEIKOKU DATABANK, LTD.

まとめ

2016 年度の雇用動向は正社員、非正社員ともにやや陰りが見え始めた。人手不足が継続するなかで業績への懸念も高まっている。大企業の正社員の採用意欲は高水準が続いているものの、中小企業では 6 年ぶりに悪化した。また、非正社員についても、リーマン・ショック後の大幅な人員調整に直面したのち改善が続いてきたが、ここにきて変化の兆しが表れてきた。

他方、中小企業が優秀な人材を確保するためには、募集対象や方法を多様化し、福利厚生制度や就業制度などソフト面を充実させ、自社の PR 活動を強化することなど、さまざまな工夫が必要となる。しかしながら、「地方の若者が都会に流れ、また大企業が多くを採用しているため中小企業の採用状況は非常に厳しい」（製缶板金、宮崎県）という根本的な問題に対する解決策は見出されていない。頻繁に変更される採用活動の開始時期をめぐる混乱は、人手不足にともなう人件費の上昇とも相まって、業績改善が進まないなかで人手の確保・維持のために拡大してきた中小企業の採用活動を抑制させる一因となっている。

2016 年度の企業の採用意欲は高水準が続いているものの、拡大基調に頭打ちの兆候がみられる。

【参考表】正社員および非正社員の採用について（時系列）

（%）

	正社員採用						有効回答数(N)	調査年月
	採用予定がある	増加する（見込み含む）	変わらない（見込み含む）	減少する（見込み含む）	採用予定はない	分からない		
2005年度	72.4	28.2	36.9	7.2	21.2	6.4	9,424	2005年2月調査
2006年度	65.7	27.0	32.6	6.1	25.5	8.8	9,762	2006年2月調査
2007年度	67.4	25.6	33.7	8.2	25.2	7.4	9,849	2007年2月調査
2008年度	62.2	21.3	31.6	9.3	30.4	7.4	10,189	2008年3月調査
2009年度	45.6	11.2	20.9	13.5	45.9	8.5	10,658	2009年2月調査
2010年度	43.4	14.3	18.0	11.1	47.5	9.1	10,624	2010年2月調査
2011年度	49.4	19.5	22.0	7.9	40.8	9.8	10,990	2011年2月調査
2012年度	54.5	21.9	24.5	8.0	36.9	8.6	10,711	2012年3月調査
2013年度	56.9	22.8	26.9	7.2	34.0	9.1	10,338	2013年2月調査
2014年度	59.5	24.2	28.8	6.5	30.6	9.9	10,544	2014年2月調査
2015年度	63.6	25.3	30.3	8.0	27.2	9.2	10,593	2015年2月調査
2016年度	62.9	24.0	30.1	8.8	27.0	10.1	10,497	2016年2月調査

（%）

	非正社員採用						有効回答数(N)	調査年月
	採用予定がある	増加する（見込み含む）	変わらない（見込み含む）	減少する（見込み含む）	採用予定はない	分からない		
2005年度	65.0	15.2	43.0	6.8	23.2	11.8	9,424	2005年2月調査
2006年度	56.2	14.2	36.3	5.7	30.7	13.1	9,762	2006年2月調査
2007年度	57.6	13.6	36.9	7.0	31.6	10.9	9,849	2007年2月調査
2008年度	49.5	9.9	31.0	8.6	39.0	11.5	10,189	2008年3月調査
2009年度	30.5	3.9	14.8	11.8	58.6	10.9	10,658	2009年2月調査
2010年度	29.8	6.2	15.2	8.4	57.0	13.2	10,624	2010年2月調査
2011年度	35.6	8.8	19.7	7.1	50.8	13.7	10,990	2011年2月調査
2012年度	39.0	9.2	22.7	7.1	47.9	13.1	10,711	2012年3月調査
2013年度	42.9	10.1	25.8	7.1	45.0	12.1	10,338	2013年2月調査
2014年度	47.7	12.9	28.6	6.3	39.3	12.9	10,544	2014年2月調査
2015年度	50.2	12.7	30.8	6.7	37.6	12.3	10,593	2015年2月調査
2016年度	48.8	12.1	29.9	6.8	38.8	12.4	10,497	2016年2月調査

©TEIKOKU DATABANK, LTD.

調査先企業の属性

1. 調査対象（2 万 3,189 社、有効回答企業 1 万 497 社、回答率 45.3%）

（1） 地域

北海道		566	東海	（岐阜 静岡 愛知 三重）	1,170
東北	（青森 岩手 宮城 秋田 山形 福島）	695	近畿	（滋賀 京都 大阪 兵庫 奈良 和歌山）	1,766
北関東	（茨城 栃木 群馬 山梨 長野）	712	中国	（鳥取 島根 岡山 広島 山口）	598
南関東	（埼玉 千葉 東京 神奈川）	3,353	四国	（徳島 香川 愛媛 高知）	321
北陸	（新潟 富山 石川 福井）	561	九州	（福岡 佐賀 長崎 熊本 大分 宮崎 鹿児島 沖縄）	755
			合 計		10,497

（2） 業界（10業界51業種）

農・林・水産		58	小売	飲食料品小売業	68
金融		135		繊維・繊維製品・服飾品小売業	38
建設		1,523		医薬品・日用雑貨品小売業	29
不動産		284		家具類小売業	7
製造	飲食料品・飼料製造業	336		家電・情報機器小売業	34
	繊維・繊維製品・服飾品製造業	116		自動車・同部品小売業	62
	建材・家具、窯業・土石製品製造業	248	（434）	専門商品小売業	140
	パルプ・紙・紙加工品製造業	100		各種商品小売業	50
	出版・印刷	200		その他の小売業	6
	化学品製造業	427	運輸・倉庫		450
	鉄鋼・非鉄・鉱業	529	サービス	飲食店	36
	機械製造業	455		電気通信業	12
（3,030）	電気機械製造業	350		電気・ガス・水道・熱供給業	9
	輸送用機械・器具製造業	99		リース・賃貸業	118
	精密機械、医療機械・器具製造業	80		旅館・ホテル	32
	その他製造業	90		娯楽サービス	55
卸売	飲食料品卸売業	363		放送業	16
	繊維・繊維製品・服飾品卸売業	185		メンテナンス・警備・検査業	158
	建材・家具、窯業・土石製品卸売業	375		広告関連業	122
	紙類・文具・書籍卸売業	111		情報サービス業	442
	化学品卸売業	310	（1,514）	人材派遣・紹介業	56
	再生資源卸売業	44		専門サービス業	210
（3,028）	鉄鋼・非鉄・鉱業製品卸売業	329		医療・福祉・保健衛生業	102
	機械・器具卸売業	950		教育サービス業	21
	その他の卸売業	361		その他サービス業	125
			その他		41
			合 計		10,497

（3） 規模

大企業	2,271	21.6%
中小企業	8,226	78.4%
（うち小規模企業）	(2,535)	(24.1%)
合 計	10,497	100.0%
（うち上場企業）	(303)	(2.9%)

2. 企業規模区分

中小企業基本法に準拠するとともに、全国売上高ランキングデータを加え、下記のとおり区分。

業界	大企業	中小企業（小規模企業を含む）	小規模企業
製造業その他の業界	「資本金3億円を超える」かつ「従業員数300人を超える」	「資本金3億円以下」または「従業員300人以下」	「従業員20人以下」
卸売業	「資本金1億円を超える」かつ「従業員数100人を超える」	「資本金1億円以下」または「従業員数100人以下」	「従業員5人以下」
小売業	「資本金5千万円を超える」かつ「従業員50人を超える」	「資本金5千万円以下」または「従業員50人以下」	「従業員5人以下」
サービス業	「資本金5千万円を超える」かつ「従業員100人を超える」	「資本金5千万円以下」または「従業員100人以下」	「従業員5人以下」

注1：中小企業基本法で小規模企業を除く中小企業に分類される企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが上位3%の企業を大企業として区分
注2：中小企業基本法で中小企業に分類されない企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが下位50%の企業を中小企業として区分
注3：上記の業種別の全国売上高ランキングは、TDB産業分類（1,359業種）によるランキング

【 内容に関する問い合わせ先 】

（株）帝国データバンク　顧客サービス統括部 産業調査グループ 情報企画課

担当：窪田剛士

TEL 03-5775-3163　　e-mail keiki@mail.tdb.co.jp

当リリース資料の詳細なデータは景気動向調査専用 HP（http://www.tdb-di.com）をご参照下さい。

リリース資料以外の集計・分析については、お問い合わせ下さい（一部有料の場合もございます）。

当レポートの著作権は株式会社帝国データバンクに帰属します。

当レポートはプレスリリース用資料として作成しております。報道目的以外の利用につきましては、著作権法の範囲内でご利用いただき、私的利用を超えた複製および転載を固く禁じます。

©TEIKOKU DATABANK, LTD.