

# 調査結果概要

## (1) 直面している人事課題について

**直面している人事課題は「優秀な人材の確保・定着」、「次世代幹部候補の育成」、「総労働時間の短縮」、「従業員の能力開発・キャリア開発支援」。**

- 直面している人事課題としては「優秀な人材の確保・定着(69.1%)」、「次世代幹部候補の育成(42.2%)」、「総労働時間の短縮(32.1%)」「従業員の能力開発・キャリア開発支援(30.0%)」の順となっている。
- 業種別にみると、下表のように製造業と非製造業ともに5位までは同じ回答項目が挙がっている。また、「次世代幹部候補の育成」では、製造業が非製造業より14.1ポイント高くなっている。

製造業と非製造業の比較

	1位	2位	3位	4位	5位
製造業	優秀な人材の確保・定着 65.1%	次世代幹部候補の育成 50.4%	総労働時間の短縮 31.0%	従業員の能力開発・キャリア開発支援 30.2%	従業員のキャリア向上 29.5%
非製造業	優秀な人材の確保・定着 70.9%	次世代幹部候補の育成 36.3%	総労働時間の短縮 32.4%	従業員の能力開発・キャリア開発支援 31.3%	従業員のキャリア向上 31.3%

## (2) 「能力開発（教育）」について

**教育予算は増額傾向。能力開発において力を入れている階層は「若手社員(59.5%)」、「中堅社員(55.8%)」、「監督職(53.4%)」、「管理職(38.4%)」。**

- 来年度の教育予算を本年度と比較すると、「増額している(22.7%)」、「減額している(2.5%)」となっており、教育予算を増額している企業が減額している企業を上回っている。
- また、教育の方法は「社外研修（外部セミナーへの派遣）(89.9%)」、「OJT(86.6%)」、「外部講師招聘による企業内研修(49.1%)」、「社内講師による企業内研修(48.5%)」、「通信教育(36.0%)」が実施されている。
- 能力開発において力を入れている階層は「若手社員(59.5%)」、「中堅社員(55.8%)」、「監督職(53.4%)」、「管理職(38.4%)」の順となっている。昨年度の調査結果と比較すると、「管理職」、「若手社員」で高くなっている。

## (3) 「従業員のメンタルヘルス」について

**メンタル不調の社員の数は、依然として増加傾向。メンタル不調になる要因は「職場の人間関係(65.1%)」、「コミュニケーション不足(48.7%)」、「家庭の問題(35.4%)」、「過大な仕事の負荷(28.6%)」。対策を実施・検討している企業は90.2%。**

- メンタル不調を訴える社員のいる企業は59.8%あり、昨年度の調査結果と比較すると6.9ポイント低くなっている。またメンタル不調の社員は、昨年度と同様に増加傾向にある。
- メンタル不調になる要因としては「職場の人間関係(65.1%)」、「コミュニケーション不足(48.7%)」、「家庭の問題(35.4%)」、「過大な仕事の負荷(28.6%)」が挙がっている。特に「家庭の問題」は昨年度の調査結果と比較すると3.9ポイント高くなっている。また「その他」の記述の中に「本人の仕事の適性」等の回答があった。
- 職場でのメンタルヘルス対策については、「行っている(77.5%)」、「行っていない(9.9%)」、「現在検討中(12.7%)」となっており、90.2%の企業が対策を実施・検討している。具体策としては「産業医・カウンセラーによる定期診断(60.2%)」、「メンタルヘルス調査の実施(57.0%)」、「メンタルヘルス関連の教育・研修の実施(49.4%)」、「相談室の設置(45.0%)」等を行っている。

#### (4) 「女性社員の活躍推進」について

**女性管理職は増加傾向にあるものの、86.3%の企業で課長以上の職位にある女性の比率は30%未満であり、政府の掲げる「2020年までに指導的地位に女性が占める割合を30%以上」の目標を達成している企業は依然として少ない。女性管理職を育成する上での課題は、「女性社員の意識(84.4%)」、「育児等家庭的負担が大きい(56.5%)」、「上司の理解・関心がやすい(22.4%)」。**

- 課長職以上の女性社員については、「いる(51.2%)」、「いない(48.8%)」となっている。課長以上の職位における女性社員が増加した企業は昨年と比べ5.3ポイント減少しており、未だ課長以上の職位における女性の比率は86.3%の企業で30%未満となっている。
- 女性管理職を増やそうと思っているかどうかについては「思っている(43.1%)」、「思っていない(3.4%)」となっており、一方、「特に男女の区別は考えていない」は53.5%と半数以上を占めている。昨年度の調査結果と比較すると、大きな変化は見られない。
- 女性管理職を育成する上での課題は、「女性社員の意識(84.4%)」、「育児等家庭的負担が大きい(56.5%)」、「上司の理解・関心がやすい(22.4%)」、「男性社員の理解・関心がやすい(19.7%)」、「女性社員の離職率が高い(7.5%)」の順となっている。  
また、女性管理職を育成するために、「育成を念頭においた計画的な配置(54.3%)」、「女性社員への教育・研修機会の増大(53.6%)」、「管理職候補のリストアップ、積極的登用(49.3%)」等を実施している。昨年度の調査結果と比較すると、「育成を念頭においた計画的な配置」では8.9ポイント高くなっている。
- 女性社員に高めてほしい能力は、「リーダーシップ(70.7%)」、「組織マネジメント能力(61.4%)」、「行動力・変革力(50.0%)」、「指導力(39.3%)」等となっており、昨年度の調査結果と比較すると、「企画提案能力」が8.1ポイント、「リーダーシップ」が6.9ポイント高くなっている。

#### (5) 「パワハラ対策」について

**パワハラ対策を実施している企業は78.3%と昨年と比べ増加傾向。具体的な実施内容は「就業規則等に禁止を明文化(78.2%)」、「相談窓口の開設(77.0%)」、「研修・講習等の実施(57.9%)」、「啓発資料の配布または掲示(38.9%)」、「実態把握のための調査等の実施(23.4%)」。**

- パワハラ対策については、「実施している(78.3%)」、「実施していない(12.4%)」、「現在検討中(9.3%)」となっており、昨年度の調査結果と比較すると実施している企業が5.9ポイント増加している。
- 実施している企業では、「就業規則等に禁止を明文化(78.2%)」、「相談窓口の開設(77.0%)」、「研修・講習等の実施(57.9%)」、「啓発資料の配布または掲示(38.9%)」、「実態把握のための調査等の実施(23.4%)」という対策が行われている。
- パワハラへの訴え・相談があった際の対応は、「加害者へのヒアリングを行って事実関係を確認した(61.8%)」、「第三者にヒアリングを行って事実関係を確認した(47.9%)」、「被害者が納得するまで話を聞いた(43.3%)」、「加害者に注意した(36.6%)」、「加害者の上長に報告して対応させた(30.3%)」の順となっている。

#### (6) 「働き方改革に関する取り組み」について

**働き方改革に向けた取り組みを行っている企業は85.4%。具体的な取り組みは「長時間労働の管理・是正(90.0%)」、「育児休業や短時間勤務等子育て世代の支援(63.6%)」。効果のあらわれとして「時間外労働時間の削減(78.9%)」、「有給休暇の取得率向上(37.5%)」、「業務効率の向上(32.0%)」、「離職率の低下(25.0%)」、「従業員のモチベーションの向上(25.0%)」。**

- 働き方改革に向けた取り組みを行っている企業は「はい(85.4%)」、「いいえ(14.6%)」となっており、回答企業の多くが現在取り組みを行っている。
- 取り組みの内容については、「長時間労働の管理・是正(90.0%)」、「育児休業や短時間勤務等子育て世代の支援(63.6%)」、「シニア層の活性化(28.6%)」、「介護と仕事の両立支援(26.4%)」、「女性の登用・活用(24.6%)」等となっている。
- 取り組みの効果については、「時間外労働時間の削減(78.9%)」、「有給休暇の取得率向上(37.5%)」、「業務効率の向上(32.0%)」、「離職率の低下(25.0%)」、「従業員のモチベーションの向上(25.0%)」等となっている。
- 働き方改革に取り組んでいない企業の回答の理由として「現行制度で十分(41.0%)」、「企業規模の問題(33.3%)」、「従業員が特に望んでいない(17.9%)」等となっている。

(7) 「LGBT（レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー）に関する取り組み」について

これまでLGBTに該当する社員からハラスメント等に関する相談を受け付けた企業は8社(2.4%)で昨年度より7社増加。LGBTに該当する社員を支援する制度を設けていない企業は285社(89.1%)。依然として支援する制度を設けている企業は少ない。

- これまでLGBTに該当する社員から、ハラスメント等に関する相談を受け付けたことが「ある」と回答したのは、327社中8社(2.4%)となっており、昨年度より7社増加している。
- LGBTに該当する社員を支援する制度を設けているかどうかについては、「設けている」は3社(0.9%)、「設けていない」は285社(89.1%)、「現在検討中」は32社(10.0%)となっている。
- LGBTに対して社員の理解が深まるような教育を行っているかどうかについては、「行っている(8.6%)」、「行う予定はない(67.5%)」、「現在検討中(23.9%)」となっている。

(8) 「自社の人手不足」について

従業員人手不足が「深刻化している」企業が24.9%。「やや深刻化している」企業と合わせると7割。人手不足による影響は「技術継承ができない(55.8%)」、「商品・サービスの質の低下(29.6%)」、「失注の増加(22.6%)」、「利益の減少(19.9%)」。

- 従業員の人手不足に対して「やや深刻化している(45.8%)」、「深刻化している(24.9%)」、「あまり深刻化していない(20.0%)」、「深刻化していない(9.2%)」となっている。
- 「深刻化している」、「やや深刻化している」と答えた企業の影響については、「技術継承ができない(55.8%)」、「商品・サービスの質の低下(29.6%)」、「失注の増加(22.6%)」、「利益の減少(19.9%)」となっている。また「その他」の記述の中では「時間外労働の増加」、「業務負担の増大」、「振休・代休が取れない」、「特定の人への業務の集中」等となっている。
- 人手不足に対する具体的な対応は、「従業員の多能工・兼任化(48.7%)」、「高齢者の再雇用(45.1%)」、「業務プロセス改善による生産性向上(44.7%)」、「残業の増加(38.9%)」、「業務の外注化(38.5%)」となっている。また「その他」の記述の中に「中途採用の強化」等の回答があった。

(9) 「採用活動」について

2017年度新卒採用で「予定通りまたは予定以上に採用することができた」企業は48.6%。2018年度新卒採用では「2017年度新卒採用より多く採用する予定」の企業が22.0%。

- 2017年度新卒採用については、「予定通りまたは予定以上に採用することが出来た(48.6%)」、「予定通り採用することが出来なかった(36.7%)」、「元々採用予定はなかった(14.7%)」となっている。
- 2018年度新卒採用の予定は、「2017年度と同数程度採用する予定(41.6%)」、「2017年度より多く採用する予定(22.0%)」、「これから検討する(17.4%)」、「予定はない(12.5%)」、「2017年度より少なく採用する予定(6.4%)」の順となっている。