

「2016年度人事部門の抱える課題とその取り組みの実態調査」結果概要

公益財団法人 九州生産性本部

(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」、「従業員のモチベーション向上」、「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(57.4%)」、「次世代幹部候補の育成(49.1%)」、「従業員のモチベーション向上(28.7%)」「従業員の能力開発・キャリア開発支援(28.4%)」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で割合(%)に違いはあるものの、5位までは同じ回答項目が挙がっている。また、「従業員の能力開発・キャリア開発支援」では、製造業が非製造業より12.6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 59.3%	次世代幹部候補の育成 53.4%	従業員の能力開発・キャリア開発支援 36.4%	従業員のモチベーション向上 26.3%	総労働時間の短縮 23.7%
非製造業	優秀な人材の確保・定着 56.3%	次世代幹部候補の育成 46.6%	従業員のモチベーション向上 30.1%	総労働時間の短縮 28.2%	従業員の能力開発・キャリア開発支援 23.8%

(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(58.8%)」、「中堅社員(57.0%)」、「監督職(56.7%)」、「管理職(33.1%)」。

- 来年度の教育予算を本年度と比較すると、「増額している(15.3%)」、「減額している(2.5%)」となり、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)(88.5%)」、「OJT(87.3%)」、「外部講師招聘による企業内研修(55.9%)」、「社内講師による企業内研修(49.4%)」、「通信教育(34.8%)」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(58.8%)」、「中堅社員(57.0%)」、「監督職(56.7%)」、「管理職(33.1%)」の順となっている。昨年度の調査結果と比較すると、「若手社員」、「中堅社員」、「監督職」では5ポイント以上高くなっている。

(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(70.0%)」、「コミュニケーション不足(47.4%)」、「過大な仕事の負荷(34.3%)」、「家庭の問題(31.5%)」。対策を実施・検討している企業は90.8%。

- メンタルの不調を訴える社員のいる企業は66.7%あり、昨年度の調査結果と比較すると4.2ポイント高くなっている。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(70.0%)」、「コミュニケーション不足(47.4%)」、「過大な仕事の負荷(34.3%)」、「家庭の問題(31.5%)」が挙がっている。特に「職場の人間関係」は昨年度の調査結果と比較すると14.1ポイント高くなっている。またその他の記述の中に「本人の健康上の問題」、「熊本地震」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(78.9%)」、「行っていない(9.1%)」、「現在検討中(11.9%)」となり、90.8%の企業が対策を実施・検討している。具体策としては「メンタルヘルス調査の実施(58.5%)」、「産業医・カウンセラーによる定期診断(56.9%)」、「メンタルヘルス関連の教育・研修の実施(48.5%)」、「相談室の設置(45.4%)」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、88.8%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(77.6%)」、「育児等家庭的負担が大きい(45.6%)」、「上司の理解・関心がうすい(29.3%)」。

- 課長職以上の女性社員については、「いる(53.1%)」、「いない(46.9%)」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て 5.6%増加しているが、未だ課長以上の職位における女性の比率は 88.8%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(43.0%)」、「思っていない(3.7%)」であり、一方「特に男女の区別は考えていない」は 53.3%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、「思っている」が 4.8 ポイント高くなっている。
- 女性管理職を育成する上での課題は、「女性社員の意識(77.6%)」、「育児等家庭的負担が大きい(45.6%)」、「上司の理解・関心がうすい(29.3%)」、「男性社員の理解・関心がうすい(20.4%)」、「女性社員の離職率が高い(6.8%)」の順となっている。
また、女性管理職を育成するために、「女性社員への教育・研修機会の増大(58.9%)」、「管理職候補のリストアップ、積極的登用(46.1%)」、「育成を念頭においた計画的な配置(45.4%)」等を実施している。昨年度の調査結果と比較すると、「管理職候補のリストアップ、積極的登用」では 11.5 ポイント、「育成を念頭においた計画的な配置」では 10.8 ポイント高くなっている。
- 女性社員に高めて欲しい能力は、「リーダーシップ(63.8%)」、「組織マネジメント能力(58.2%)」、「行動力・変革力(50.4%)」、「指導力(35.5%)」等を考えており、昨年度の調査結果と比較すると、「行動力・変革力」が 9.1 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 72.4%。具体的な実施内容は「相談窓口の開設(77.1%)」、「就業規則等に禁止を明文化(69.1%)」、「研修・講習等の実施(61.4%)」、「啓発資料の配布または掲示(41.9%)」。

- パワハラ対策については、「実施している(72.4%)」、「実施していない(17.6%)」、「現在検討中(9.9%)」となっており、昨年度の調査結果と比較しても大きな変化は見られない。
- 実施している企業では、「相談窓口の開設(77.1%)」、「就業規則等に禁止を明文化(69.1%)」、「研修・講習等の実施(61.4%)」、「啓発資料の配布または掲示(41.9%)」、「実態把握のための調査等の実施(25.4%)」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(60.8%)」、「第三者にヒアリングを行って事実関係を確認した(48.8%)」、「被害者が納得するまで話を聞いた(44.7%)」、「加害者に注意した(34.1%)」、「加害者の上長に報告して対応させた(30.0%)」の順となっている。また昨年度の調査結果と比較して回答総数が 159 件増加しており、対応を行っている企業が増加している。

(6) 「マタハラ対策」について

マタハラ対策を実施・検討している企業は 60.9%で、昨年度よりも取り組みを進めている企業が増えている。具体的な実施は「相談窓口の開設(63.0%)」、「就業規則に禁止を明文化(50.0%)」、「育児・休業制度を利用しやすい職場風土の醸成(42.0%)」、「経営者・管理職への意識啓発・理解促進(36.0%)」。

- マタハラ対策については、「実施している(28.9%)」、「実施していない(39.1%)」、「現在検討中(32.0%)」となっている。「実施している」、「現在検討中」を合わせると 60.9%となっており、昨年度よりも取り組みを進めている企業が増えている。
- 実施している企業では、「相談窓口の開設(63.0%)」、「就業規則に禁止を明文化(50.0%)」、「育児・休業制度を利用しやすい職場風土の醸成(42.0%)」、「経営者・管理職への意識啓発・理解促進(36.0%)」となっている。
- マタハラへの訴え・相談があった際の対応については、「加害者へのヒアリングを行って事実関係を確認した(16.3%)」、「被害者が納得するまで話を聞いた(16.3%)」、「第三者にヒアリングを行って事実関係を確認した(14.0%)」、「加害者の上長に報告して対応させた(10.5%)」、「加害者に注意した(10.5%)」という回答結果となっている。また昨年度の調査結果と比較して全体の回答総数が 84 件増加しており、対応を行っている企業が大幅に増加している。

(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1社(0.3%)のみ。LGBTに該当する社員を支援する制度を設けていない企業275社(91.4%)。現時点で具体的に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322社中1社(0.3%)という回答結果となっている。
- LGBTに該当する社員を支援する制度を設けているかについては、「設けている」は2社(0.7%)、「設けていない」は275社(91.4%)、「現在検討中」は24社(8.0%)という回答結果となっている。
- 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については、「行っている(5.4%)」、「行う予定はない(72.3%)」、「現在検討中(22.3%)」となっており、「行っている」、「現在検討中」は従業員規模が大きいほど高い。

(8) 「育児・介護支援制度」について

すでに介護休業の分割取得の制度を導入している企業が3割程度。育児支援制度について、法定義務を超えた支援は、「特に取り組んでいない(32.9%)」、「法定を超える育児休業・育児短時間勤務制度の拡充(29.4%)」、「職場への復帰支援の充実(22.9%)」。

- 育児・介護休業法の改正に伴う介護のための選択的措置義務については、「週又は月の所定労働時間の短縮措置(短時間勤務)(83.4%)」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(時差出勤の制度)(52.2%)」、「フレックスタイム制度(19.0%)」、「介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度、その他これに準ずる制度(5.8%)」となっている。
- 介護休業の分割取得についてすでに制度を導入しているかについては、「はい(29.3%)」、「いいえ(70.7%)」という回答結果となっている。
- 育児支援制度について法定義務を超えた支援は、「特に取り組んでいない(32.9%)」、「法定を超える育児休業・育児短時間勤務制度の拡充(29.4%)」、「職場への復帰支援の充実(22.9%)」となっている。

(9) 「採用活動」について

2017年新卒採用で「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49.4%。2018年新卒採用では「2017年新卒採用と同数程度採用する予定」の企業が43.8%。

- 2017年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(49.4%)」、「予定通り採用することが出来なかった(32.2%)」、「元々採用予定はなかった(18.4%)」となっている。
- 2018年新卒採用の予定は、「2017年と同数程度採用する予定(43.8%)」、「これから検討する(30.9%)」、「2017年より多く採用する予定(10.6%)」、「予定はない(8.8%)」、「2017年より少なく採用する予定(5.9%)」の順となっている。

(10) 「インターンシップ」について

インターンシップを定期・不定期で受け入れている企業は51.9%。受け入れ期間は「1週間程度(45.8%)」が一番多く、「2～3日間(30.4%)」、「半日～1日間(26.2%)」、「2週間程度(23.8%)」。実施時期は「夏(6月～9月)(77.0%)」、「冬(12月～2月)(42.9%)」、実施時期は学生が参加しやすい夏・冬に設定する企業が多い。

- 大学生や大学院生を対象としてインターンシップの受け入れについて、「実施していない(48.1%)」、「毎年実施している(34.9%)」、「不定期だが実施している(17.0%)」の回答結果となっている。
- インターンシップの受け入れ期間は「1週間程度(45.8%)」、「2～3日間(30.4%)」、「半日～1日間(26.2%)」、「2週間程度(23.8%)」となっている。
- インターンシップを実施している時期は、「夏(6月～9月)(77.0%)」、「冬(12月～2月)(42.9%)」、「秋(10月～11月)(24.2%)」、「春(3月～5月)(13.0%)」となっている。