

「2019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の上位は「優秀な人材の確保・定着(70.9%)」、「次世代幹部候補の育成(44.5%)」、「従業員のモチベーション向上(35.9%)」の順になっている。

(2) 「能力開発(教育)」について

教育の実施方法は「社外研修(外部セミナーへの派遣)」が最も多く85.9%だった。能力開発において力を入れている階層は「若手社員(61.6%)」、「監督職(52.9%)」、「中堅社員(51.7%)」、「管理職(40.2%)」の順。昨年度と同じく「若手社員」が最も高い。

- 来年度の教育予算を本年度と比較すると、「増額している(13.2%)」、「減額している(2.5%)」となっている。昨年度と同じく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おり、増額傾向が続いている。
- 教育の実施方法として、「社外研修(外部セミナーへの派遣)(85.9%)」、「OJT(85.6%)」、「外部講師招聘による企業内研修(52.8%)」、「社内講師による企業内研修(47.5%)」、「通信教育(31.9%)」の順となっている。
- 能力開発において力を入れている階層は「若手社員(61.6%)」、「監督職(52.9%)」、「中堅社員(51.7%)」、「管理職(40.2%)」の順となっている。昨年度と同じく「若手社員」が最も高い。

(3) 「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94.8%。取り組みの効果は「有給休暇の取得率向上」が77.0%で最も高い。問題点は「特になし(38.3%)」、「特定の社員への業務負担が増えた(34.9%)」、「時間外労働の削減を補うための新規採用による人件費増加(17.3%)」の順。

- 働き方改革に向けた取り組みを行っているかは、「はい(94.8%)」、「いいえ(5.2%)」となっている。この設問は今回で3回目だが、「はい」が毎回高くなっており、働き方改革の取り組みが進んでいることがうかがえる。
- 働き方改革の効果については、「有給休暇の取得率向上」が77.0%と最も高く、昨年度と比較すると30.0ポイント高くなっている。2019年度4月からの年5日の有給休暇取得の義務化の影響が理由の1つと考えられる。
- 取り組みの結果どのような問題点が出てきたかは、「特になし(38.3%)」、「特定の社員への業務負担が増えた(34.9%)」、「時間外労働の削減を補うための新規採用による人件費増加(17.3%)」の順。

(4) 「副業・兼業」について

「認めていない」が81.3%と非常に高い。「認めている」は11.7%で昨年度より6.2ポイント高く、少しずつ容認が進んでいる。「認めない」理由は「過重労働の恐れ」が78.6%と昨年度と同じく最も高い。

- 「認めていない(81.3%)」、「認めている(11.7%)」、「検討中(7.1%)」となっている。昨年度と比較すると、「認めている」が6.2ポイント高くなっており、少しずつ副業・兼業の容認が進んでいることがうかがえる。
- 認めている理由は、「本業への相乗効果(36.1%)」、「優秀な社員を引き留めるため(22.2%)」など。「その他」には、「残業代減の対策」「生活費獲得のため」など収入源を確保するという目的の回答があった。
- 認めていない理由については、「過重労働の恐れ」が78.6%で昨年度と同じく1位。企業が過重労働による本業への影響を懸念していることがうかがえる。

(5) 「テレワーク」について

「認めていない (78.5%)」「検討中 (14.4%)」「認めている (7.1%)」となっている。東京と比較すると導入が進んでいない。導入していない理由としては「必要性を感じない (55.4%)」「労務管理が難しい (55.0%)」等となっている。

- 「認めていない (78.5%)」、「検討中 (14.4%)」「認めている (7.1%)」となっており、認めていない企業が非常に多い。東京都内の企業では 25.1%※が導入しており、比較すると九州ではまだ進んでいないことがうかがえる。
- テレワークの対象者条件は、「オフィス勤務が中心の社員 (34.8%)」「介護中 (21.7%)」「条件はない。全社員が対象 (17.4%)」「妊娠・育児中 (13.0%)」「外勤が中心の社員 (13.0%)」の順。「その他」には「東京常駐社員に限定」「一般職は育児、介護等に限定。管理職は制限なし。」等がある。
- テレワークを認める頻度は、「特に制限がない」「週 2 日以内」が 43.5%で最も多い。
- 導入の目的は、「仕事と育児・介護の両立 (60.9%)」「通勤時間の短縮 (52.2%)」の順となっている。
- 導入していない理由は、「必要性を感じない (55.4%)」「労務管理が難しい (55.0%)」の順となっている。

※出典：「東京都 多様な働き方に関する実態調査 (テレワーク)」(2019 年) <http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/hatarakikata/telework/donyu/index.html>

(6) 「雇用延長」について

65 歳までの雇用制度は、「65 歳までの継続雇用 (再雇用)」が 88.3%。「65 歳定年の導入」は 8.3%と昨年度から 4.1 ポイント高く少しずつ増加。70 歳までの雇用制度は「現状では考えていない」が 56.3%。「70 歳継続雇用の導入を検討中または検討予定」は 25.3%で昨年度より 5.1 ポイント高い。

- 65 歳までの雇用制度については、「65 歳までの継続雇用制度 (再雇用) を導入している (88.3%)」、「65 歳定年を導入している (8.3%)」等となっており、昨年度と同じく 65 歳までの継続雇用が圧倒的に高い。65 歳定年は昨年度と比較すると 4.1 ポイント高くなっており、少しずつではあるが増えていることがうかがえる。
- 70 歳までの雇用制度については、「現状では考えていない (56.3%)」、「70 歳継続雇用の導入について検討中または検討予定である (25.3%)」の順となっている。「70 歳継続雇用の導入について検討中または検討予定である」が昨年度と比較すると 5.1 ポイント高くなっており、少しずつ検討が進んでいることがうかがえる。
- 高齢者継続雇用の課題は、「高齢者のモチベーション維持 (59.1%)」、「評価・処遇制度 (50.8%)」の順となっており、「評価・処遇制度」もモチベーション維持の重要な取り組みの 1 つとして関心が高いと考えられる。

(7) 「女性社員の活躍推進」について

50%以上の企業で課長職以上の女性社員がいるものの、その内 87.2%の企業で課長職以上の女性比率は 30%未満。依然として政府の掲げる「2020 年までに指導的地位に女性が占める割合を 30%以上とする」目標を達成している企業は少ない。

- 課長職以上の女性社員については、「いる (52.5%)」、「いない (47.5%)」となっており、50%以上の企業で女性の管理職がいることがわかる。しかし、「いる」企業の内 87.2%は、未だ課長以上の職位における女性比率が 30%未満である。
 - 課長以上の女性社員が増加した企業の割合は、昨年度の調査と比較すると大きな変化は見られない。
 - 女性管理職を増やそうと思っているかについては、「特に男女の区別は考えていない」が 56.4%で昨年度と同じく最も高くなっている。
 - 女性管理職を育成する上での課題は、「女性社員の意識 (80.5%)」、「育児等家庭的負担が大きい (46.1%)」、「男性社員の理解・関心が薄い (26.6%)」、「上司の理解・関心が薄い (18.8%)」、「女性社員の離職率が高い (11.7%)」の順となっている
- また、女性管理職を育成するための取り組みは、「女性社員への教育・研修機会の増大 (58.1%)」、「管理職候補のリストアップ、積極的登用 (36.3%)」、「育成を念頭においた計画的な配置 (33.1%)」の順となっている。

- 女性社員が管理職になるために高めてほしい能力は、「リーダーシップ (78.9%)」、「組織マネジメント能力 (53.1%)」、「指導力 (44.5%)」、「行動力・変革力 (36.7%)」、「企画提案能力 (29.7%)」の順となっている。

(8) 「自社の人手不足」について

人手不足が「深刻化している (23.9%)」と「やや深刻化している (49.4%)」を合わせると7割以上で依然として人手不足の傾向。人手不足の具体的な対応は、「業務の外注化 (42.7%)」、「高齢者の再雇用 (42.7%)」など。「RPAの導入」は16.7%と九州でも導入の動きが見られる。

- 従業員の人手不足に対しては「やや深刻化している (49.4%)」、「深刻化している (23.9%)」、「あまり深刻化していない (19.3%)」、「深刻化していない (7.4%)」。「深刻化している」と「やや深刻化している」を合わせると7割以上となり、依然として人手不足の傾向は続いている。
- 「深刻化している」、「やや深刻化している」と答えた企業における影響については、「技術継承ができない (54.4%)」、「商品・サービスの質の低下 (35.6%)」、「利益の減少 (19.7%)」、「失注の増加 (19.2%)」となっている。「その他」は「社員の負担増加」「時間外労働の増加」の回答が多かった。
- 人手不足に対する具体的な対応は、「業務の外注化 (42.7%)」、「高齢者の再雇用 (42.7%)」、「従業員の多能工・兼任化 (41.8%)」、「時間外労働の増加 (33.9%)」となっている。今回より回答項目に追加した「RPAの導入」は16.7%となっており、九州においても導入の動きが見られる。

(9) 「採用活動」について

2020年4月入社の新卒採用は、「計画通りまたは計画以上に確保することが出来た」が49.4%で最も高い。2021年4月入社の新卒採用は、「2020年4月入社と同数程度の予定」が34.4%で最も高い。

- 2020年4月入社の新卒採用は、「計画通りまたは計画以上に確保することが出来た (49.4%)」、「計画通り採用することが出来なかった (36.2%)」、「元々採用予定はなかった (14.4%)」となっている。
- 2021年4月入社の新卒採用は、「2020年4月入社と同数程度の予定 (34.4%)」、「これから検討する (33.4%)」、「2020年4月入社より多い予定 (16.3%)」、「2020年4月入社より少ない予定 (8.6%)」、「予定はない (7.4%)」となっている。

調査概要

【調査方法】

- ①調査対象 九州生産性本部の会員企業を中心とする九州地域企業・団体組織の人事部門の責任者
- ②調査期間 2019年11月～12月
- ③調査方法 郵送によるアンケート方式
- ④回答数 326組織（回答率27.5%）

【調査内容】

人事部門の抱える課題とその取り組み状況を把握するために、次のテーマで調査を行った。

- ①直面している人事課題
- ②能力開発（教育）
- ③働き方改革に関する取り組み
- ④副業・兼業
- ⑤テレワーク
- ⑥雇用延長
- ⑦女性社員の活躍推進
- ⑧自社の人手不足
- ⑨新卒採用

※「⑤テレワーク」を今回より新たに設問に加えた。

【集計方法】

全体集計に加え、下記区分について集計を行った。

〔業種別〕 製造業、非製造業の2区分

〔従業員規模別〕 「300人未満」「300人以上1,000人未満」「1,000人以上」の3区分

〔前年度の調査結果との比較〕

可能な範囲において、前年度と結果比較を行った。

【回答企業の概要】※（ ）内の数字は2018年度の結果。

①業種別

製造業	136組織	41.7% (36.8%)
非製造業	190組織	58.3% (63.2%)
不明	0組織	0.0% (0.0%)
合計	326組織	100.0%

②従業員規模別

300人未満	213組織	65.3% (62.5%)
300人以上1,000人未満	80組織	24.5% (29.6%)
1000人以上	33組織	10.1% (7.8%)
不明	0組織	0.0% (0.0%)
合計	326組織	100.0%

【調査結果をご覧いただく際の留意点】

- ①回答割合を示すパーセントは、少数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合があります。
- ②設問により、回答総数（回答組織数）は異なります。