

2018年度 人事部門の抱える課題とその取り組みの実態調査

グローバル化の進展、少子・高齢化による労働力人口の減少、働く人々の価値観の多様化など、企業を取り巻く環境が変化するなか、企業の人事部門では、働き方改革への対応をはじめ、「人材の採用・育成」や「組織の活性化」等々多くの課題を抱えています。

当本部では、このような諸課題に対して、九州の企業がどのように取り組んでいるか、その実態を明らかにすると共に、各社の人事施策の参考としていただくため、2018年度も「人事部門の抱える課題とその取り組みの実態調査」を実施しております。調査及び調査結果についての概要を、以下の通りご報告申し上げます。

■ 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した九州地域企業・団体組織の人事部門責任者
- ②調査期間 2018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 307組織（回答率26.5%）

【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組み
- ④雇用延長
- ⑤副業・兼業
- ⑥従業員のメンタルヘルス
- ⑦女性社員の活躍推進
- ⑧パワハラ対策
- ⑨LGBTに関する取組み
- ⑩自社の人手不足
- ⑪新卒採用

※本年度より「④雇用延長」「⑤副業・兼業」を新設問として追加

【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

〔前年度との比較〕 可能な範囲で、2017年度、2018年度の本調査との結果比較を行った。

【回答企業の概要】

①業種別

製造業	113組織	36.8%
非製造	194組織	63.2%
合計	307組織	100.0%

②従業員規模別

300人未満	192組織	62.5%
300人以上1,000人未満	91組織	29.6%
1,000人以上	24組織	7.8%
合計	307組織	100.0%

■ 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の上位は「優秀な人材の確保・定着（73.3%）」、「次世代幹部候補の育成（39.4%）」、「従業員のモチベーション向上（34.5%）」の順となっている。

②「能力開発（教育）」について

教育の実施方法は「外部講師招聘による企業内研修」が昨年度より増加。能力開発において力を入れている階層は「若手社員（62.2%）」、「中堅社員（52.4%）」、「監督職（52.1%）」、「管理職（33.6%）」の順。「若手社員」のみ昨年度より増加した。

③「働き方改革に関する取組み」について

働き方改革に向けた取組みを行っている企業は87.3%。取組みを行っている企業の81.7%が効果が出ていると回答し、その内容は「時間外労働時間の削減（68.0%）」「有給休暇の取得率向上（47.0%）」等。取組みを行っていない企業についても、その69.0%が「これから取り組む予定」と回答。

④「雇用延長」について **本年度より新設**

65歳までの雇用制度は、「65歳までの継続雇用（再雇用）」としている企業が93.2%と圧倒的に多い。「65歳定年の導入」は4.2%。70歳までの雇用制度は、「現状では考えていない（64.5%）」、「70歳継続雇用の導入を検討中または検討予定（20.2%）」、「70歳までの継続雇用（再雇用）の導入（15.0%）」。

「雇用延長」に関して現在行っている取り組み

	①	②	③	④	総数
	65歳定年を導入している	65歳までの継続雇用制度（再雇用）を導入している	定年制を廃止している	その他	
全体	13 4.2%	286 93.2%	0 0.0%	8 2.6%	307

⑤「副業・兼業」について **本年度より新設**

「認めていない」が88.3%となっており、現状は副業・兼業を認めない企業が圧倒的に多い。その理由としては「過重労働の恐れ（76.8%）」、「労働時間の管理・把握が困難（50.6%）」、「機密情報の漏えいの恐れ（32.1%）」の順。1位「過重労働の恐れ」は2位よりかなり高くなっている。

「副業・兼業」について

	①	②	③	総数
	認めている	認めていない	検討中	
全体	17 5.5%	271 88.3%	19 6.2%	307

⑥「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。メンタル不調となる要因は「職場の人間関係（76.4%）」、「コミュニケーション不足（50.5%）」、「家庭の問題（38.7%）」、「過大な仕事の負荷（30.7%）」の順。対策を実施・検討している企業は93.5%。

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89.6%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非常に少ない。女性管理職を育成する上での課題は、「女性社員の意識（87.2%）」、「育児等家庭的負担が大きい（45.6%）」、「男性社員の理解・関心がうすい（20.8%）」

⑧「パワハラ対策」について

パワハラの訴え・相談があった企業は53.1%。その際の対応は、「加害者へのヒアリングを行って事実関係を確認した（81.0%）」、「第三者にヒアリングを行って事実関係を確認した（67.5%）」、「被害者が納得するまで話を聞いた（66.9%）」等。パワハラ対策を実施している企業は83.1%と昨年と比べ増加。

⑨「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

LGBTに関する取り組みを行っている企業は8.5%となっており、現状では少ない。取り組んでいる企業で最も多いのは「LGBTの理解を深める研修の実施」。

⑩「自社の人手不足」について

人手不足が「深刻化している（25.4%）」と「やや深刻化している（46.6%）」を合わせると、全体の7割に上る。人手不足の影響としては、「技術継承ができない（50.2%）」、「商品・サービスの質の低下（34.8%）」など。人手不足への具体的な対応は、「高齢者の再雇用（46.2%）」、「残業の増加（43.9%）」、「従業員の多能工・兼任化（41.2%）」。

⑪「新卒採用」について

2019年4月入社の新卒採用は、「計画通り採用することが出来なかった」が44.6%。昨年度より7.3ポイント増加しており、売り手市場が続いている。2020年4月入社の新卒採用は、「2019年4月入社と同数程度の予定（36.2%）」、「これから検討する（35.2%）」、「2019年4月入社より多い予定（15.3%）」、「2019年4月入社より少ない予定（7.2%）」、「予定はない（6.2%）」の順。

◎調査報告書をご希望の方は、下記担当までお問い合わせ下さい。

公益財団法人九州生産性本部 齋藤・成木・案浦 TEL (092) 771-6481