

「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」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(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%)」の順になっている。

- 直面している人事課題としては「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%)」、「従業員の能力開発・キャリア開発支援(29.6%)」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。

- 来年度の教育予算を本年度と比較すると、「増額している(12.4%)」、「減額している(1.0%)」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。
- 教育の実施方法として、「社外研修(外部セミナーへの派遣)(91.9%)」、「OJT(85.7%)」、「外部講師招聘による企業内研修(56.4%)」、「社内講師による企業内研修(45.9%)」、「通信教育(38.1%)」の順となっている。昨年度より「外部講師招聘による企業内研修」が7.3ポイント増加した。
- 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%)」の順となっている。昨年度より「若手社員」のみ増加した。

(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87.3%。取り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。取り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。

- 働き方改革に向けた取り組みを行っているかについては「はい(87.3%)」、「いいえ(12.7%)」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(87.3%)」、「有給休暇取得の推進(70.1%)」、「育児休業や短時間勤務など子育て世代の支援(47.4%)」、「業務プロセスの改善や仕事の進め方の見直し(44.8%)」等となっている。昨年度と同様に「長時間労働の管理・是正」が最も高い。また「テレワーク等の在宅勤務(8.6%)」は昨年度よりやや増加している。
- 「効果が出ている」と「やや効果が出ている」を合わせると81.7%の企業で効果が出ている。具体的な効果は「時間外労働時間の削減(68.0%)」、「有給休暇の取得率向上(47.0%)」、「業務効率の向上(26.9%)」等が挙げられている。
- 働き方改革に取り組んでいない企業の理由は「これから取り組む予定である(69.0%)」、「現行制度で十分(16.7%)」、「企業規模の問題(7.1%)」、「導入コストの問題(4.8%)」の順となっている。

(4) 「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)」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%)」。

- 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(93.2%)、

- 「65歳定年を導入している(4.2%)」等となっている。現状では「65歳までの継続雇用制度(再雇用)を導入している」が圧倒的に多い。65歳定年の導入の最も多い理由が「人手不足」だった。
- 70歳までの雇用制度については、「現状では考えていない(64.5%)」、「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(20.2%)」、「70歳までの継続雇用(再雇用)を導入している(15.0%)」、「70歳定年を導入している(0.3%)」等となっている。
 - 高齢者継続雇用の課題は、「高齢者のモチベーション維持(56.5%)」、「評価・処遇制度(53.3%)」、「高齢者ができる業務の確保(40.2%)」、「高齢者の健康管理(30.7%)」の順となっている。

(5)「副業・兼業」について

「認めていない」が88.3%となっており、現状では副業・兼業を認めない企業が圧倒的に多い。その理由は「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。

- 「認めていない(88.3%)」、「検討中(6.2%)」、「認めている(5.5%)」となっており、現状では副業・兼業を認めない企業が圧倒的に多い。
- 「認めている」は回答が少数だったため分析は行わなかった。「その他」の記述として「非正規社員のみダブルワークを認めている」「パート社員の収入増希望への対応」「私的な経済状況を改善するため」等の回答があった。
- 「認めていない」理由については、「過重労働の恐れ(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%)」の順になっている。1位「過重労働の恐れ」は2位より26.2ポイントも高い。

(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。メンタル不調になる要因は「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%。

- メンタル不調を訴える社員のいる企業は69.7%あり、昨年度の調査結果と比較すると9.9ポイント高くなっている。またメンタル不調の社員は「増加している(28.5%)」「減少している(8.9%)」となっており増加傾向にあると言える。
- メンタル不調になる要因としては「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%)」の順となっている。「職場の人間関係」は昨年度から11.3ポイント増加している。
- 職場でのメンタルヘルス対策については、「行っている(83.4%)」、「行っていない(6.5%)」、「検討中(10.1%)」となっており、93.5%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(60.9%)」、「産業医・カウンセラーによる定期診断(56.6%)」、「メンタルヘルス関連の教育・研修の実施(54.3%)」、「相談室の設置(47.7%)」等を行っている。

(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・関心がやすい(20.8%)」。

- 課長職以上の女性社員については、「いる(53.4%)」、「いない(46.6%)」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89.6%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「思っている(40.7%)」、「思っていない(4.2%)」となっている。一方、「特に男女の区別は考えていない」は55.0%と半数以上を占めている。
- 女性管理職を育成する上での課題は、「女性社員の意識(87.2%)」、「育児等家庭的負担が大きい(45.6%)」、「男性社員の理解・関心がやすい(20.8%)」、「上司の理解・関心がやすい(16.0%)」、「女

性社員の離職率が高い(12.8%)」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(59.2%)」、「育成を念頭においた計画的な配置(43.2%)」、「管理職候補のリストアップ、積極的登用(40.8%)」等を実施している。昨年度の調査結果と比較すると、「女性社員への教育・研修機会の増大」では5.6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(72.8%)」、「組織マネジメント能力(59.2%)」、「行動力・変革力(45.6%)」、「指導力(39.2%)」の順となっている。

(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%)」など。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。

- パワハラの訴え・相談があったかについては、「相談があった(53.1%)」「相談はなかった(46.9%)」となっている。
- パワハラの訴え・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(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%)」、「加害者に注意した(46.0%)」、「加害者の上長に報告して対応させた(34.4%)」の順となっている。
- パワハラ対策については、「実施している(83.1%)」、「実施していない(7.2%)」、「検討中(9.8%)」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4.8ポイント増加している。
- パワハラ対策の具体的な内容は「相談窓口の開設(83.5%)」、「就業規則等に禁止を明文化(75.3%)」、「研修・講習等の実施(63.9%)」、「啓発資料の配布または掲示(42.0%)」、「実態把握のための調査等の実施(26.7%)」である。

(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」。

- LGBTに関する取り組みは、「取り組んでいる(8.5%)」、「取り組んでいない(78.2%)」、「検討中(13.4%)」となっている。現状では取り組んでいる企業は少ない。
- 具体的に取り組んでいることは、「LGBTの理解を深める研修の実施(69.2%)」、「相談窓口の設置(23.1%)」、「就業規則等に性的指向や性自認による差別・ハラスメントの禁止を明文化(19.2%)」、「更衣室やトイレなどの設備面での配慮(19.2%)」。

(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%)」。

- 従業員の人手不足に対しては「やや深刻化している(46.6%)」、「深刻化している(25.4%)」、「あまり深刻化していない(20.5%)」、「深刻化していない(7.5%)」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(50.2%)」、「商品・サービスの質の低下(34.8%)」、「失注の増加(19.0%)」、「利益の減少(18.1%)」となっている。また「その他」の記述には「時間外労働の増加」が多かった。
- 人手不足に対しての具体的な対応は、「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%)」、「業務プロセス改善による生産性向上(40.7%)」、「業務の外注化(38.9%)」となっている。昨年度より「残業の増加」が5.0ポイント増加している。
- 「外国人の採用増」は製造業が非製造業より14.1ポイント高くなっている。

(11) 「採用活動」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。

- 2019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(46.3%)」、「計画通り採用することが出来なかった(44.0%)」、「元々採用予定はなかった(9.8%)」となっている。昨年度と比較すると、「計画通り採用することが出来なかった」が7.3ポイント高くなっている。
- 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%)」の順となっている。