

「2015 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」、「従業員の能力開発・キャリア開発支援」、「従業員のモチベーション向上」。

- 直面している人事課題としては「優秀な人材の確保・定着(57.7%)」、「次世代幹部候補の育成(47.4%)」、「従業員の能力開発・キャリア開発支援(36.5%)」、「従業員のモチベーション向上(28.8%)」が多い結果となっている。
- 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、4位までは同じ項目が挙がっている。5位は製造業では「組織風土の変革(23.6%)」となっているが、非製造業では「総労働時間の短縮(21.4%)」となっている。また、「次世代幹部候補の育成」では、製造業が非製造業より14.9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 58.5%	次世代幹部候補の育成 56.6%	従業員の能力開発・キャリア開発支援 35.8%	従業員のモチベーション向上 31.1%	組織風土の変革 23.6%
非製造業	優秀な人材の確保・定着 57.1%	次世代幹部候補の育成 41.7%	従業員の能力開発・キャリア開発支援 36.9%	従業員のモチベーション向上 27.4%	総労働時間の短縮 21.4%

(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(53.6%)」、「中堅社員(51.8%)」、「監督職(51.1%)」、「管理職(32.8%)」。

- 来年度の教育予算を本年度と比較すると、「増額している(16.8%)」、「減額している(2.2%)」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)(88.7%)」、「OJT(82.1%)」、「外部講師招聘による企業内研修(53.3%)」、「社内講師による企業内研修(46.0%)」、「通信教育(33.9%)」の順で実施されている。
- 能力開発において力を入れている階層は「若手社員(53.6%)」、「中堅社員(51.8%)」、「監督職(51.1%)」、「管理職(32.8%)」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」は7.4ポイント低く、「中堅社員」は10.4ポイント高くなっている。

(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。ストレスチェック制度は、60%以上の企業で産業医が実施者。課題は、「面接後のフォロー」、「産業医・外部機関との連携」、「実施体制」、「面接の勧奨」。

- メンタルの不調を訴える社員がいる企業は62.5%あり、昨年度の調査結果と大きな変化はない。またメンタル不調の社員数は、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(55.9%)」、「コミュニケーション不足(46.5%)」、「家庭の問題(40.6%)」、「過大な仕事の負荷(30.6%)」が挙げられている。「異動・転勤(10.6%)」、「ハラスメント(10.0%)」、「取引先・顧客とのトラブル(7.6%)」は少ない結果となっている。
- 職場でのメンタルヘルス対策については、「行っている(60.2%)」、「行っていない(13.0%)」、「現在検討中(26.8%)」となっており、87.0%の企業が対策を実施・検討している。具体策としては「メンタルヘルス関連の教育・研修の実施(61.1%)」、「産業医・カウンセラーによる定期診断(56.8%)」、「相談室の設置(49.4%)」、「メンタルヘルス調査の実施(38.9%)」を行っている。

- ストレスチェック制度の実施体制については、「産業医が実施者を兼務(35.1%)」、「産業医が共同実施者(外部委託)(27.9%)」、「産業医が実施者でなく、外部委託(21.8%)」となっており、60%以上の企業で産業医が実施者である。
また、ストレスチェック制度実施の課題は、「面接後のフォロー(56.6%)」、「産業医・外部機関との連携(36.7%)」、「実施体制(35.2%)」、「面接の勧奨(27.0%)」となっている。

(4) 女性社員の育成について

女性管理職は増加傾向にあるものの、課長以上の比率は84.8%の企業で20%未満。「女性活躍推進法」対応への課題は、「目標(定量的目標)の設定の仕方(41.9%)」、「取組内容の作成(35.5%)」。

- 課長職以上の女性社員については、「いる(50.0%)」、「いない(50.0%)」となっている。昨年度と比べると「いる」が8.2ポイント高くなっているが、未だ課長以上の職位における女性の比率は84.8%の企業で20%未満となっている。
- 女性管理職を増やそうと「思っている(38.2%)」、「思っていない(6.6%)」であり、「特に男女の区別は考えていない」は55.1%となっている。昨年度の調査結果と比較すると、「思っている」が4.3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(79.8%)」、「育児等家庭的負担が大きい(50.0%)」、「上司の理解・関心がうすい(32.7%)」、「男性職員の理解・関心がうすい(26.0%)」、「女性社員の離職率が高い(7.7%)」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(64.4%)」、「育成を念頭においた計画的な配置(34.6%)」、「管理職候補のリストアップ、積極的登用(34.6%)」、「両立支援のための福利厚生制度の充実(31.7%)」、「社内のキャリア・パターンの多様化(23.1%)」等を実施している。
- 女性社員に高めて欲しい能力は、「リーダーシップ(66.3%)」、「組織マネジメント能力(62.5%)」、「行動力・変革力(41.3%)」、「指導力(35.6%)」、「企画提案能力(32.7%)」等を考えている。
また、女性管理職を育成する効果としては、「女性社員の仕事意識の高まり(82.7%)」、「組織風土の変化(66.3%)」、「仕事の成果の向上(48.1%)」、「社外からのイメージアップ(27.9%)」、「男性社員への刺激(25.0%)」の順となっている。
- 「女性活躍推進法」への対応における課題は、「目標(定量的目標)の設定の仕方(41.9%)」、「取組内容の作成(35.5%)」、「情報公開の方法(8.7%)」となっている。

(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70.0%。発生部署への対応は「管理・監督者への注意喚起(86.2%)」、「職場環境の改善(58.6%)」、「パワハラ防止教育の実施(44.8%)」。

- パワハラ対策については、「実施している(70.0%)」、「実施していない(19.8%)」、「現在検討中(10.3%)」となっている。
- 実施している企業では、「相談窓口の開設(77.5%)」、「就業規則等に禁止を明文化(62.8%)」、「研修・講習等の実施(60.2%)」、「啓発資料の配布または掲示(35.1%)」、「実態把握のための調査等の実施(19.4%)」の順で対策を実施している。
- 相談窓口で相談のあった企業は39.2%であり、相談があった場合、「加害者へのヒアリングを行って事実関係を確認した(84.5%)」、「被害者が納得するまで話を聞いた(72.4%)」、「第三者にヒアリングを行って事実関係を確認した(65.5%)」、「加害者に注意した(56.9%)」、「加害者の上長に報告して対応させた(46.6%)」を実施している。
- パワハラ発生部署への対応は、「管理・監督者への注意喚起(86.2%)」、「職場環境の改善(58.6%)」、「パワハラ防止教育の実施(44.8%)」、「文書等で注意・喚起(15.5%)」となっている。

(6) マタハラ対策について

マタハラ対策を実施している企業は 26.5%で、パワハラ対策に比べて極端に少ない。相談窓口に対しては、「相談はなかった (94.6%)」でほとんど窓口は活用されていない。

- マタハラ対策については、「実施していない (54.4%)」、「実施している (26.5%)」、「現在検討中 (19.1%)」となっている。パワハラ対策を実施している企業 70.0%に対し、マタハラ対策を実施している企業は 26.5%であり、パワハラ対策に比べてマタハラ対策は、取り組みが少ない結果となっている。
- 実施している企業では、「育児・休業制度を利用しやすい職場風土の醸成 (61.1%)」、「相談窓口の開設 (51.4%)」、「経営者・管理者への意識啓発・理解促進 (34.7%)」、「就業規則に禁止を明文化 (27.8%)」、「研修・講習等の実施 (23.6%)」の順となっている。
- 相談窓口に対しては、「相談はなかった (94.6%)」、「相談があった (5.4%)」となっており、ほとんど相談はなかったという結果となっている。

(7) 採用活動について

2016 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 47.4%。2017 年新卒採用では「2016 年新卒採用と同数程度採用する予定」の企業が 38.3%。

- 2016 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できた (47.4%)」、「予定通り採用することができなかった (34.3%)」、「元々採用予定はなかった (18.2%)」となっている。
- 2017 年新卒採用の予定は、「2016 年新卒採用と同数程度採用する予定 (38.3%)」、「採用についてはこれから検討する (31.8%)」、「2017 年新卒採用予定はない (14.6%)」、「2016 年新卒採用より多く採用する予定 (12.4%)」、「2016 年新卒採用より少なく採用する予定 (2.9%)」の順となっている。