

防府市働き方・人材確保に関する実態調査報告

株式会社マイナビ

平成 29 年 3 月

目次

I. 調査の概要	1
II. 調査の結果	
1. 事業所の業種、規模、従業員数について	
Q1. 業種	2
Q2. 業歴	3
Q3. 3年前と比較した売上高、経常利益の変遷	4
Q4. 従業員数と雇用形態別社員数の男女別内訳	9
Q5. 正社員の平均年齢と平均勤続年数	11
Q6. 過去3年間の正社員の退職者数（平均）	12
Q7. 非正規雇用の常用雇用について（平均年数）	13
2. 人材の確保、従業員の採用について	
Q8. 企業全体の計画人員に対する実人員の充足状況について	15
Q9. 多様な働き方を促進する制度（全事業所）	16
Q10. 定期的な採用計画	23
3. 組織づくり、働きやすい職場環境整備、人材育成について	
Q11. 会社の経営方針の策定、共有について	25
Q12. 従業員からの意見把握について	26
Q13. 良好な組織作りのための取組	27
Q14. 会社の組織体系を明確化するための組織図作成	27
Q15. 職務規定及び人員配置を文書化するなどの明確化	27
Q16. ワーク・ライフ・バランスに関する取組及びその利用状況について	28
Q17. 仕事と育児の両立支援に関する取組及びその利用状況について	29
Q19. 人事労務方針の策定について	30
Q20. 自社の規模・業種・形態・経営目標にあった教育体系の策定・実施について	30
Q21. 人材育成、能力向上のための目標管理面談制度について	30
Q22. 会社の求める能力の明確化について	31
Q23. 異動・配置・ローテーションの適正化について	31
III. 実態調査分析	
●人材の充足感と各種取組	
◎幅広い働き方促進に関する取組	32
◎ワーク・ライフ・バランスに関する取組・利用状況	36
◎仕事と育児の両立に関する取組と利用状況	40
（別紙）防府市働き方・人材確保に関する実態調査票	44

I. 調査の概要

1. 調査目的

防府市では、女性の活躍の促進・仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進を含めた、誰もが働きやすい職場環境の整備促進・気運の醸成を推進することで、人手不足に悩む業種を含む市内企業における労働者の確保を目指している。

その基礎的な調査として、市内企業における働き方・人材確保の取組につき市内の幅広い事業者を対象にアンケート調査を行った。

2. 調査の対象

防府商工会議所会員企業。その他無作為抽出の防府市内事業所（合計4446ヶ所）

3. 調査の方法

郵送によるアンケート送付ならびに郵送による回収

4. 調査時期

平成28年12月12日～12月28日

5. 回答状況

586事業所（うち、1名以上の従業員在籍を有効回答とした。有効回答は543事業所）

業種別内訳

業種(大分類)	社数	割合
農業、林業	4	0.7%
建設業	77	14.2%
製造業	51	9.4%
電気・ガス・熱供給・水道業	8	1.5%
情報通信業	4	0.7%
運輸業、郵便業	18	3.3%
卸売業、小売業	98	18.0%
金融業、保険業	8	1.5%
不動産業、物品賃貸業	12	2.2%
学術研究、専門・技術サービス業	20	3.7%
宿泊業、飲食サービス業	14	2.6%
生活関連サービス業、娯楽業	11	2.0%
教育、学習支援業	8	1.5%
医療、福祉	111	20.4%
複合サービス事業	1	0.2%
その他のサービス業	28	5.2%
その他	16	2.9%
未記入	54	9.9%

従業員規模別内訳

従業員規模	社数	割合
1名～5名	235	43%
6名～20名	180	33%
21名～100名	97	18%
101名～300名	27	5%
300名～	4	1%

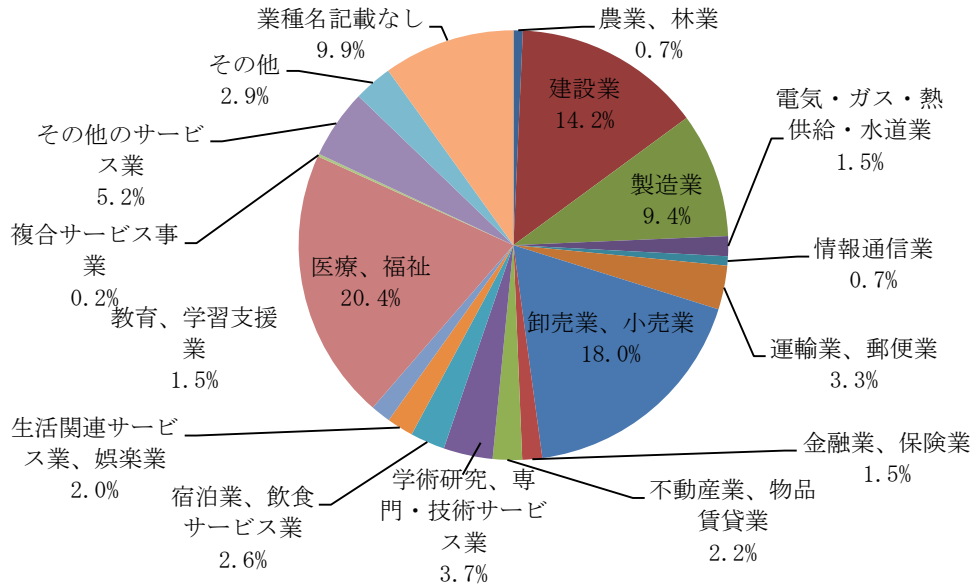
II. 調査の結果

1. 事業所の業種、規模、従業員数について

回答企業の業種別分布は、表1のとおり。

医療福祉（20.4%）、卸売業・小売業（18.0%）、建設業（14.2%）、製造業（9.4%）の順となった。

Q1. 業種

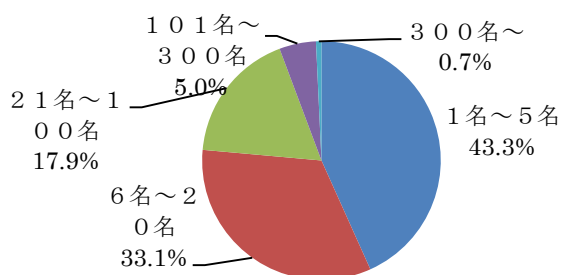


業種(大分類)	社数	割合
農業、林業	4	0.7%
建設業	77	14.2%
製造業	51	9.4%
電気・ガス・熱供給・水道業	8	1.5%
情報通信業	4	0.7%
運輸業、郵便業	18	3.3%
卸売業、小売業	98	18.0%
金融業、保険業	8	1.5%
不動産業、物品賃貸業	12	2.2%

業種	社数	割合
学術研究、専門・技術サービス業	20	3.7%
宿泊業、飲食サービス業	14	2.6%
生活関連サービス業、娯楽業	11	2.0%
教育、学習支援業	8	1.5%
医療、福祉	111	20.4%
複合サービス事業	1	0.2%
その他のサービス業	28	5.2%
その他	16	2.9%
業種名記載なし	54	9.9%

【参考】平成27年経済センサス調査によれば、防府市内の事業所数は、卸売・小売業、宿泊・飲食サービス、建設業、生活関連サービス、娯楽業、製造業、医療、福祉業の順に多い状況である。

●従業員別事業所規模



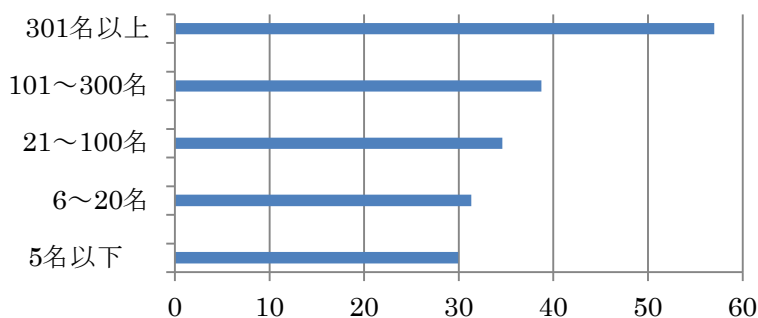
従業員規模	社数	割合
1名～5名	235	43.3%
6名～20名	180	33.1%
21名～100名	97	17.9%
101名～300名	27	5.0%
300名～	4	0.7%

Q2. 業歴（全回答事業所の平均経営年数）

3	1	.	3	年
---	---	---	---	---

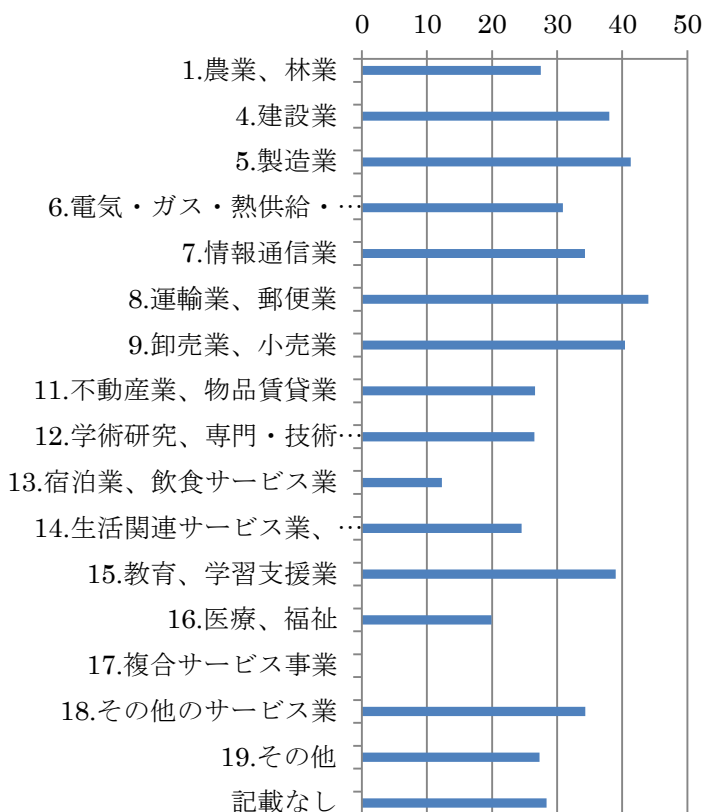
事業所の設立年より推計した業歴の平均は、31.3年であった。
 事業所規模の大小に関わらず30年以上続く事業所が多く、堅実な経営姿勢を読み取ることができる

■業歴（従業員規模別）



事業所規模	業歴の平均
5名以下	29.9年
6~20名	31.3年
21~100名	34.5年
101~300名	38.7年
301名以上	57年

■業歴（業種別）



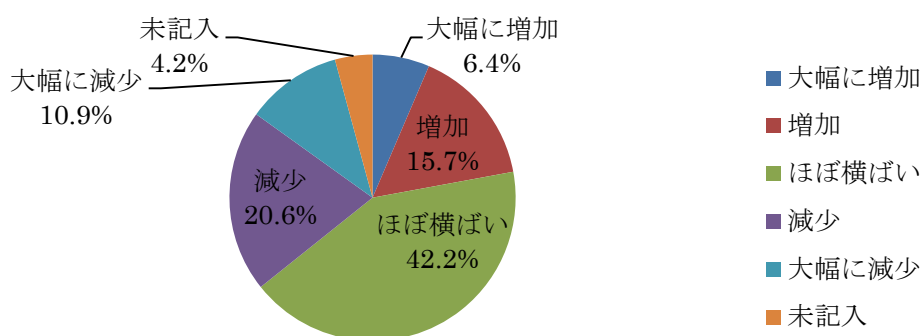
業種	業歴の平均
農業、林業	27.5年
建設業	38年
製造業	41.3年
電気・ガス・熱供給・水道業	30.8年
情報通信業	34.2年
運輸業、郵便業	44年
卸売業、小売業	40.4年
不動産業、物品賃貸業	26.5年
学術研究、専門・技術サービス業	26.5年
宿泊業、飲食サービス業	12.2年
生活関連サービス業、娯楽業	24.5年
教育、学習支援業	39年
医療、福祉	19.9年
複合サービス事業	※
その他のサービス業	34.3年
その他	27.3年
業種名記載なし	28.3年

※複合サービス業は1社のみ。かつ記載がないためカウントせず。

業種別に業歴の平均年数を見ると、「宿泊業・飲食サービス業」（12.2年）「医療・福祉」（19.9年）が他の業種平均と比べて新しい企業が多いと考えられるが、「製造業」（41.3年）、「運輸・郵便業」（44年）「卸売・小売業」（40.4年）「建設業」（38年）などといった業種では、長期にわたって事業を行っている老舗企業が多いことが分かる。

Q3. 3年前と比較した売上高、経常利益の変遷

売上高について見ると、全体では「ほぼ横ばい」がもっとも多い。「大幅に増加」と「増加」を足した値では22.1%、「減少」と「大幅に減少」を足した値では31.5%と、増加に比べ減少がやや多い。

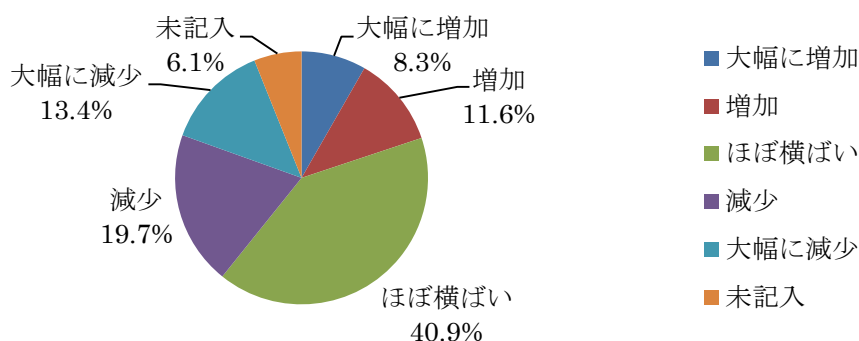


売上高(回答事業所数)

大幅に増加	増加	ほぼ横ばい	減少	大幅に減少	未記入
35	85	229	112	59	23

■経常利益

経常利益を見ると、売上高に比例して、「ほぼ横ばい」が最も多く40.9%。こちらも「増加」「大幅に増加」を足して19.9%、「減少」「大幅に減少」を足して33.1%となっており、経常利益はやや減少が勝る結果となっている。



経常利益(回答事業所数)

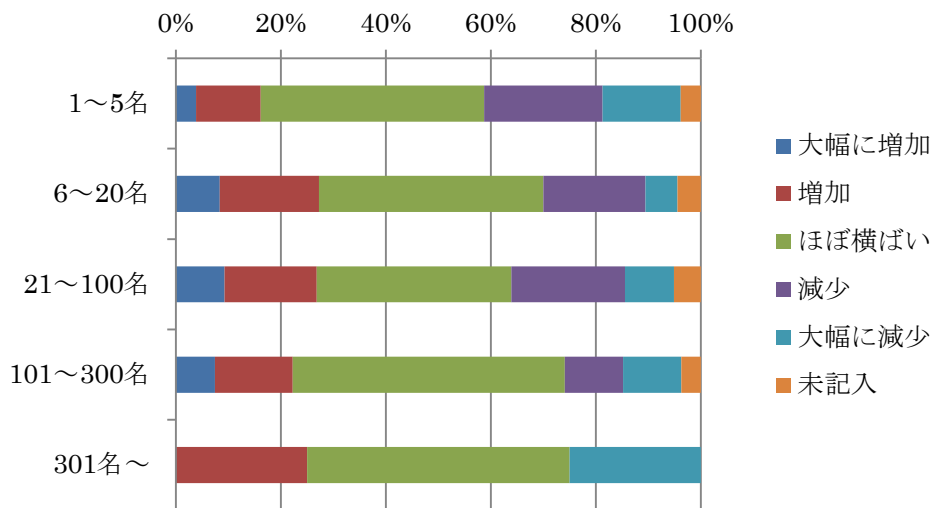
大幅に増加	増加	ほぼ横ばい	減少	大幅に減少	未記入	計
45	63	222	107	73	33	543

○規模別、業種別には以下のとおり。

【売上高】

従業員規模別(事業所数)

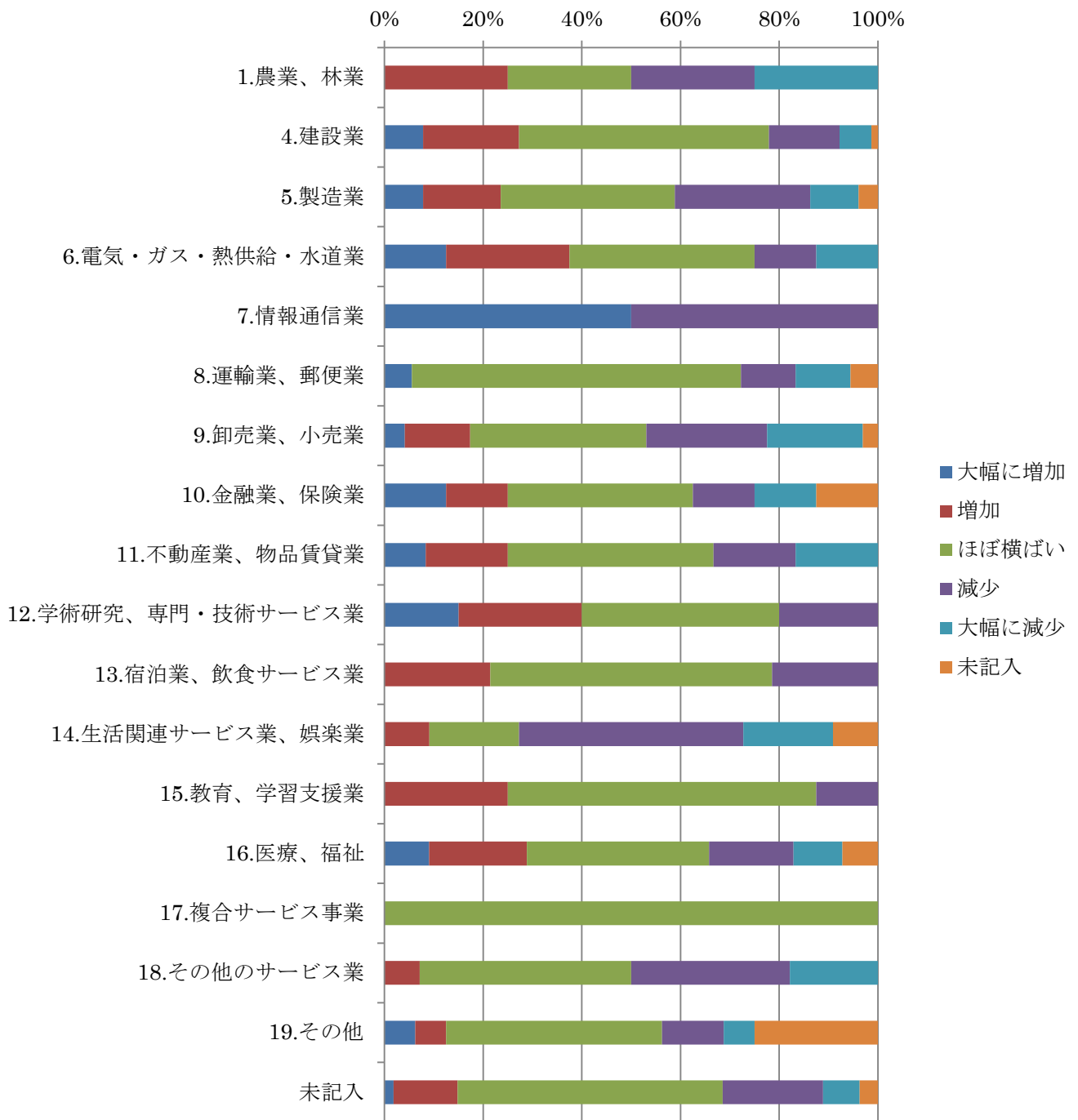
従業員数	大幅に増加	増加	ほぼ横ばい	減少	大幅に減少	未記入
1～5名	9	29	100	53	35	9
6～20名	15	34	77	35	11	8
21～100名	9	17	36	21	9	5
101～300名	2	4	14	3	3	1
301名～	0	1	2	0	1	0



全体的には「ほぼ横ばい」が多数を占めていたが、従業員規模別で見ると、従業員1~5名の事業所における売上高の「減少」「大幅に減少」が多い傾向が顕著となっている。

業種別(事業所数)

業種	大幅に増加	増加	ほぼ横ばい	減少	大幅に減少	未記入
1.農業、林業	0	1	1	1	1	0
4.建設業	6	15	39	11	5	1
5.製造業	4	8	18	14	5	2
6.電気・ガス・熱供給・水道業	1	2	3	1	1	0
7.情報通信業	2	0	0	2	0	0
8.運輸業、郵便業	1	0	12	2	2	1
9.卸売業、小売業	4	13	35	24	19	3
10.金融業、保険業	1	1	3	1	1	1
11.不動産業、物品賃貸業	1	2	5	2	2	0
12.学術研究、専門・技術サービス業	3	5	8	4	0	0
13.宿泊業、飲食サービス業	0	3	8	3	0	0
14.生活関連サービス業、娯楽業	0	1	2	5	2	1
15.教育、学習支援業	0	2	5	1	0	0
16.医療、福祉	10	22	41	19	11	8
17.複合サービス事業	0	0	1	0	0	0
18.その他のサービス業	0	2	12	9	5	0
19.その他	1	1	7	2	1	4
未記入	1	7	29	11	4	2



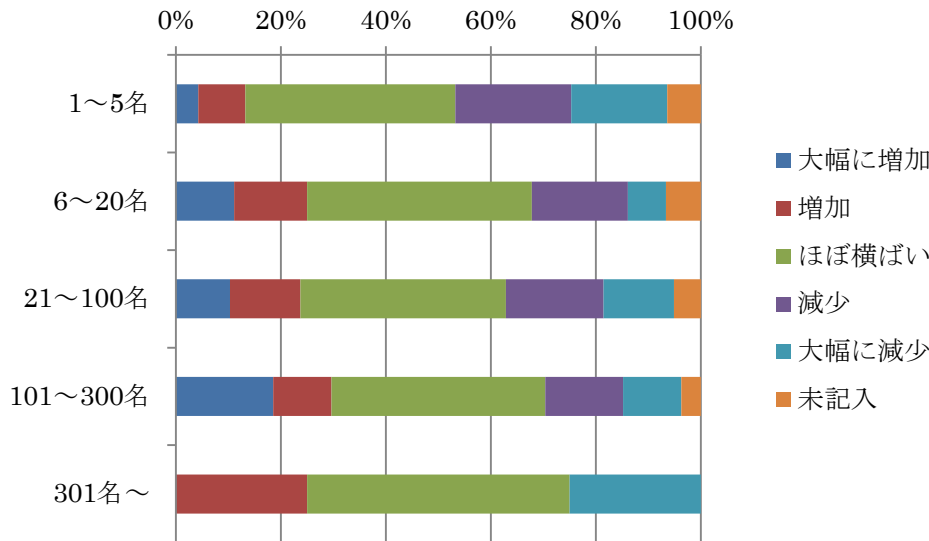
基本的にはどの業種も「ほぼ横ばい」の割合が大きいものの、「生活関連サービス業、娯楽業」の減少幅の割合が大きい点が目立っている。

また、「卸売・小売業」も増加（「増加」＋「大幅増加」）に比べて、減少（「減少」＋「大幅に減少」）の比率が大きくなっている。

【経常利益】

従業員規模別(事業所数)

従業員数	大幅に増加	増加	ほぼ横ばい	減少	大幅に減少	未記入
1～5名	10	21	94	52	43	15
6～20名	20	25	77	33	13	12
21～100名	10	13	38	18	13	5
101～300名	5	3	11	4	3	1
301名～	0	1	2	0	1	0

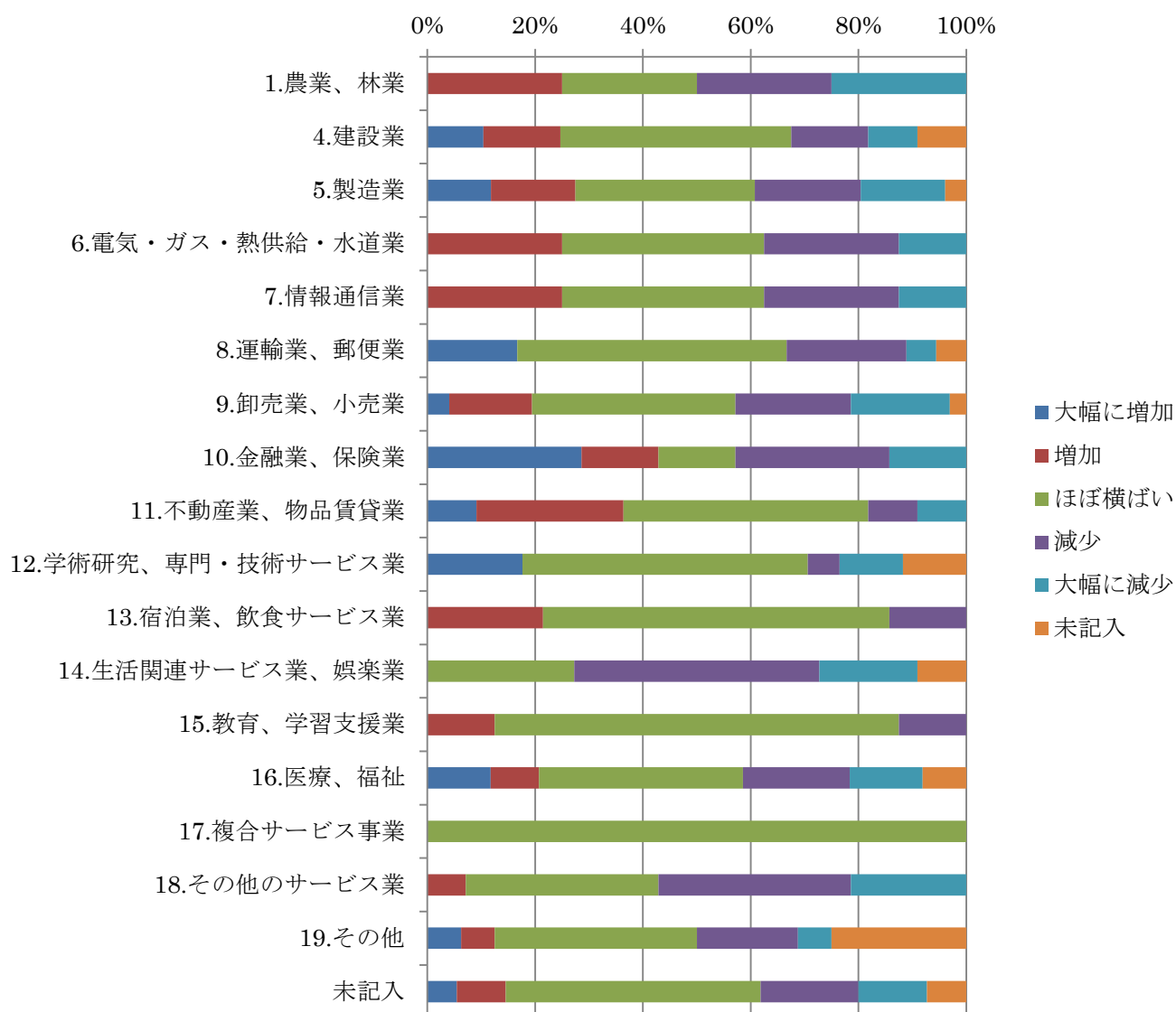


売上高に比例して、「ほぼ横ばい」が多数を占めているが、やはり従業員規模 1～5 名の事業所において、増加（「大幅に増加」＋「増加」）の比率に加え、減少（「大幅に減少」＋「減少」）の比率の幅が大きくなっている傾向が見られる。

業種別(事業所数)

業種	大幅に増加	増加	ほぼ横ばい	減少	大幅に減少	未記入
1.農業、林業	0	1	1	1	1	0
4.建設業	8	11	33	11	7	7
5.製造業	6	8	17	10	8	2
6.電気・ガス・熱供給・水道業	0	2	3	2	1	0
7.情報通信業	0	2	3	2	1	0
8.運輸業、郵便業	3	0	9	4	1	1
9.卸売業、小売業	4	15	37	21	18	3
10.金融業、保険業	2	1	1	2	1	0
11.不動産業、物品賃貸業	1	3	5	1	1	0
12.学術研究、専門・技術サービス業	3	0	9	1	2	2
13.宿泊業、飲食サービス業	0	3	9	2	0	0

14.生活関連サービス業、娯楽業	0	0	3	5	2	1
15.教育、学習支援業	0	1	6	1	0	0
16.医療、福祉	13	10	42	22	15	9
17.複合サービス事業	0	0	1	0	0	0
18.その他のサービス業	0	2	10	10	6	0
19.その他	1	1	6	3	1	4
未記入	3	5	26	10	7	4



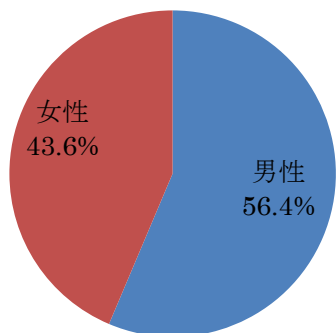
概ね売上高に比例して、「ほぼ横ばい」が多数を占めているが、「卸売・小売業」の増加（「増加」＋「大幅増加」）に比べて減少（「減少」＋「大幅に減少」）の比率が大きくなっているのが目立っている。また、経常利益に関しては、「医療」・「福祉」事業において、増加（「大幅に増加」＋「増加」）の比率に比べると、減少（「大幅に減少」＋「減少」）の比率の幅が非常に大きくなっている傾向が見られる。

Q4. 従業員数と雇用形態別社員数の男女別内訳

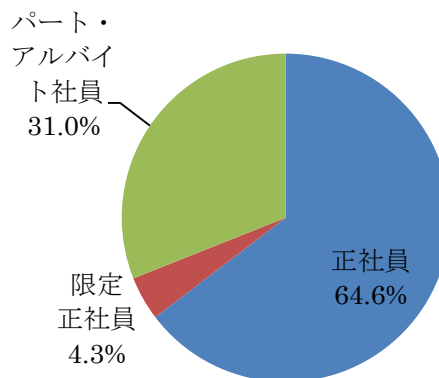
従業員の男女比率は男性は56.4%、女性43.6%

正社員比率は64.6% 限定正社員比率4.3% パート・アルバイト比率は31.0% 概ね6割が正社員となっている。(なお、男女別、雇用形態別には未記入があり総計が100%とまらない)

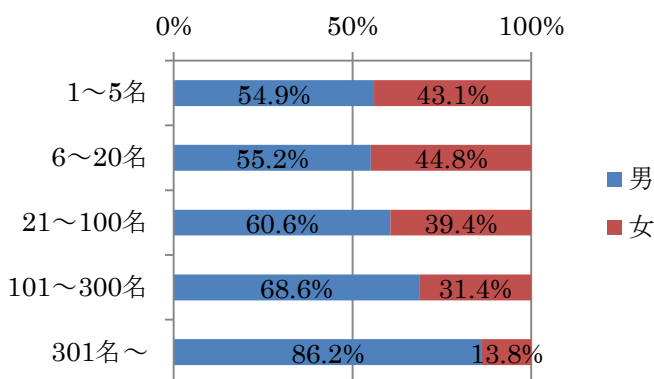
■男女比



■雇用形態別(未記入があり総計が100%とまらない)

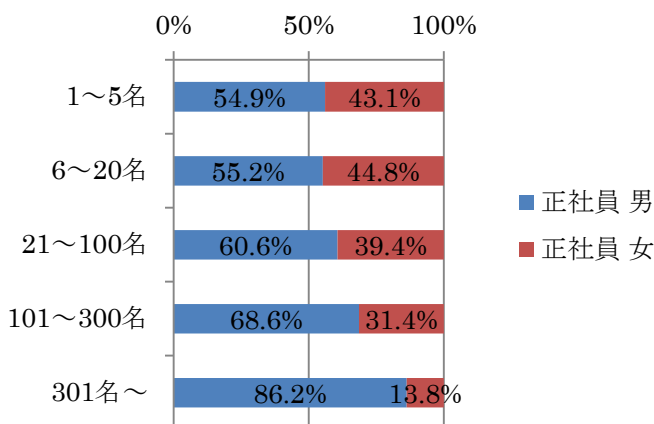


■規模別男女比



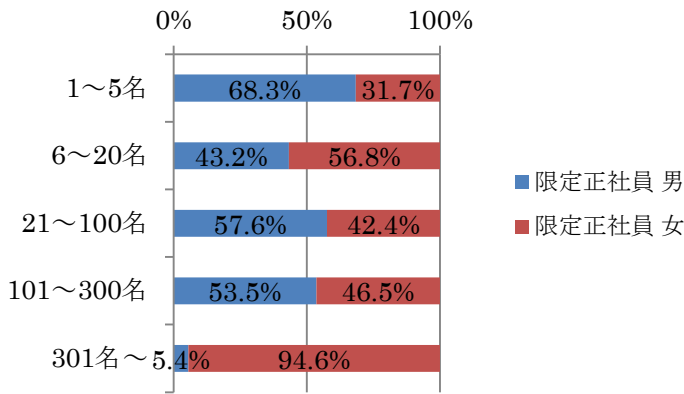
従業員規模	男	女
1～5名	54.9%	43.1%
6～20名	55.2%	44.8%
21～100名	60.6%	39.4%
101～300名	68.6%	31.4%
301名～	86.2%	13.8%

■規模別 正社員男女比



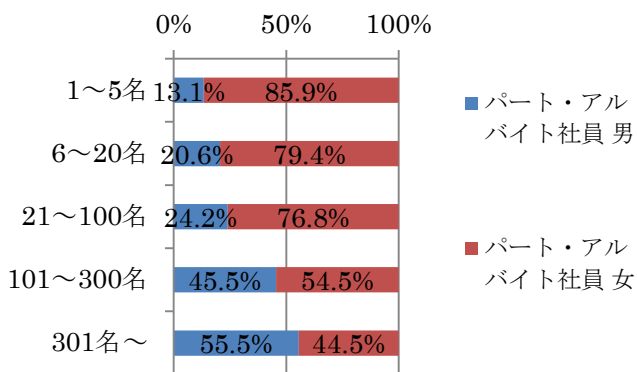
従業員規模	正社員	
	男	女
1～5名	54.9%	43.1%
6～20名	55.2%	44.8%
21～100名	60.6%	39.4%
101～300名	68.6%	31.4%
301名～	86.2%	13.8%

■規模別 限定正社員男女比



従業員規模	限定正社員	
	男	女
1~5名	68.3%	31.7%
6~20名	43.2%	56.8%
21~100名	57.6%	42.4%
101~300名	53.5%	46.5%
301名~	5.4%	94.6%

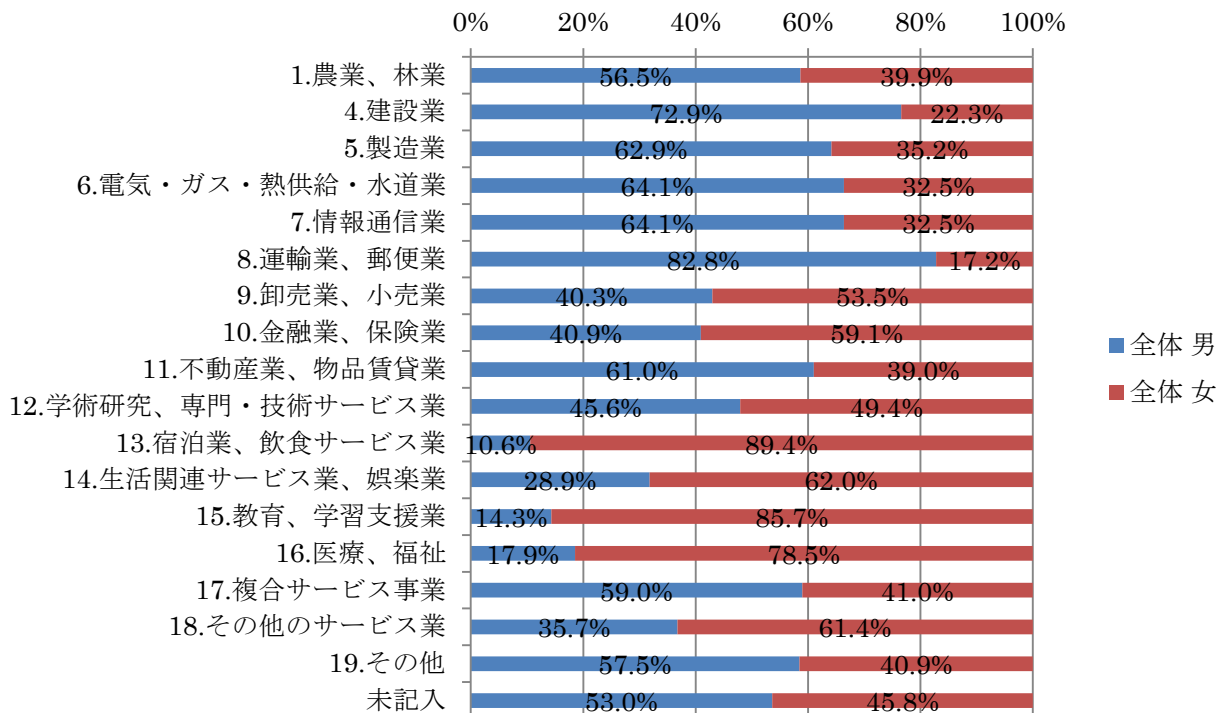
■規模別 パート・アルバイト社員男女比



従業員規模	パート・アルバイト社員	
	男	女
1~5名	13.1%	85.9%
6~20名	20.6%	79.4%
21~100名	24.2%	76.8%
101~300名	45.5%	54.5%
301名~	55.5%	44.5%

事業規模別に男女比率を見ると、事業所規模が大きくなるにつれ、男性比率が高まっている。さらに、事業所規模別に雇用形態別に男女比を見ると、規模が大きくなるにつれ正社員の男性比率が高まる反面、規模が小さくなるにつれパートアルバイト社員の女性比率が高まっていることが分かる。

■業種別 男女比



業種	全体	
	男	女
1.農業、林業	56.5%	39.9%
4.建設業	72.9%	22.3%
5.製造業	62.9%	35.2%
6.電気・ガス・熱供給・水道業	64.1%	32.5%
7.情報通信業	64.1%	32.5%
8.運輸業、郵便業	82.8%	17.2%
9.卸売業、小売業	40.3%	53.5%
10.金融業、保険業	40.9%	59.1%
11.不動産業、物品賃貸業	61.0%	39.0%
12.学術研究、専門・技術サービス業	45.6%	49.4%
13.宿泊業、飲食サービス業	10.6%	89.4%
14.生活関連サービス業、娯楽業	28.9%	62.0%
15.教育、学習支援業	14.3%	85.7%
16.医療、福祉	17.9%	78.5%
17.複合サービス事業	59.0%	41.0%
18.その他のサービス業	35.7%	61.4%
19.その他	57.5%	40.9%
未記入	53.0%	45.8%

業種別に男女比を見ると、「宿泊業」「飲食サービス業」「生活関連サービス業」「教育、学習支援業」「医療、福祉業」その他のサービス業など、サービス関連に分類される職種での女性比率が非常に高いことが分かる。

Q5. 正社員の平均年齢と平均勤続年数

正社員全体の平均年齢は、**43.8歳** うち、**男性の平均は45.6歳** **女性は、40.2歳**

厚生労働省の平成28年賃金構造基本統計調査による全国平均42.2歳、山口県平均43.0歳のいずれよりも高い結果となっている。

また、**平均勤続年数は、13.2年**。男性の平均は、14.1年、女性は11.38年。同じく賃金構造基本統計調査による男性の全国平均13.5年、女性の9.4年より長い勤続年数であった。

■事業所規模別 平均年齢

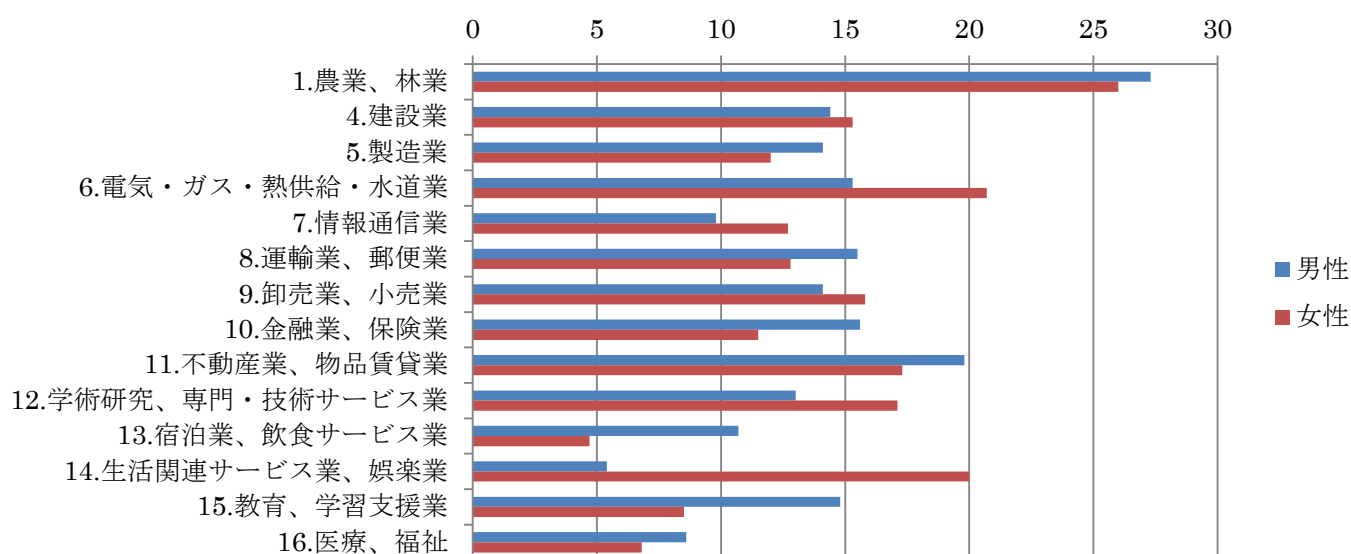
事業所規模	平均年齢(歳)		
	全体	男	女
1～5名	51.1	50.5	50.2
6～20名	44.5	44.9	37.8
21～100名	43.1	48.4	41.6
101～300名	40.1	43.3	38.5
301名～	40.1	41.0	33.1

事業所規模が大きくなるにつれて、平均年齢が下がっていく傾向が見られる。これは、新卒採用など新規採用などにより、年齢バランスが調整されているものと思われる。

■事業所規模別 平均勤続年数(年)

事業所規模	全体	男性	女性
1～5名	15.2	16.5	15.9
6～20名	11.7	12.5	10.5
21～100名	11.1	11.9	9.4
101～300名	12.2	13.3	9.9
301名～	15.8	16.3	11.2

■業種別 平均勤続年数



業界別、男女別に見ると、「医療・福祉」業界の平均勤続年数は他の業種と比較し男女ともに非常に短いことが分かる。

また、「宿泊業・飲食サービス業」も他業界と比べて男女ともに低く、総じてサービス関連の業種は男女いづれかの勤続年数が短い傾向にある。

Q6. 過去3年間の正社員の退職者数(平均)

男性	2.4人	女性	2.0人
----	------	----	------

■事業所規模別正社員の退職者数(平均)

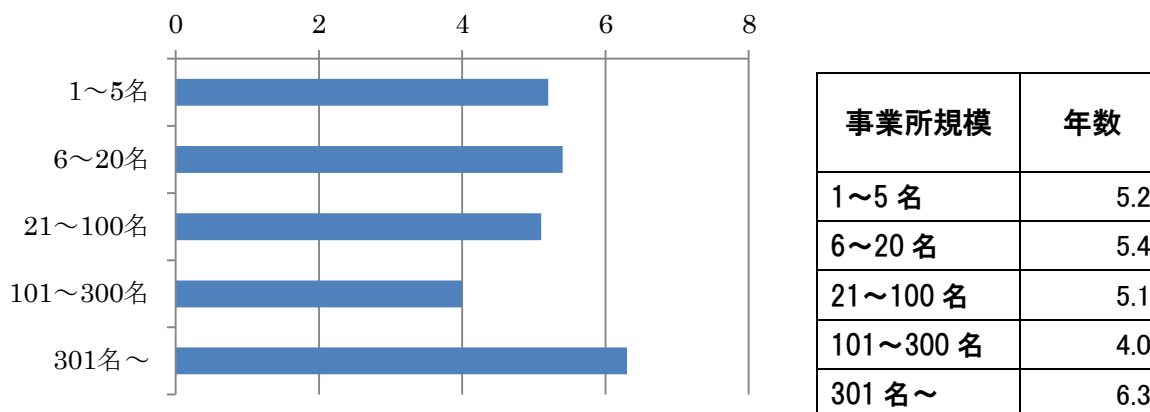
事業所規模	男性	女性
1～5名	0.5	1.4
6～20名	1.1	1.3
21～100名	3.2	3.6
101～300名	14.7	13.6
301名～	57	17

Q7. 非正規雇用の常用雇用について(平均年数)

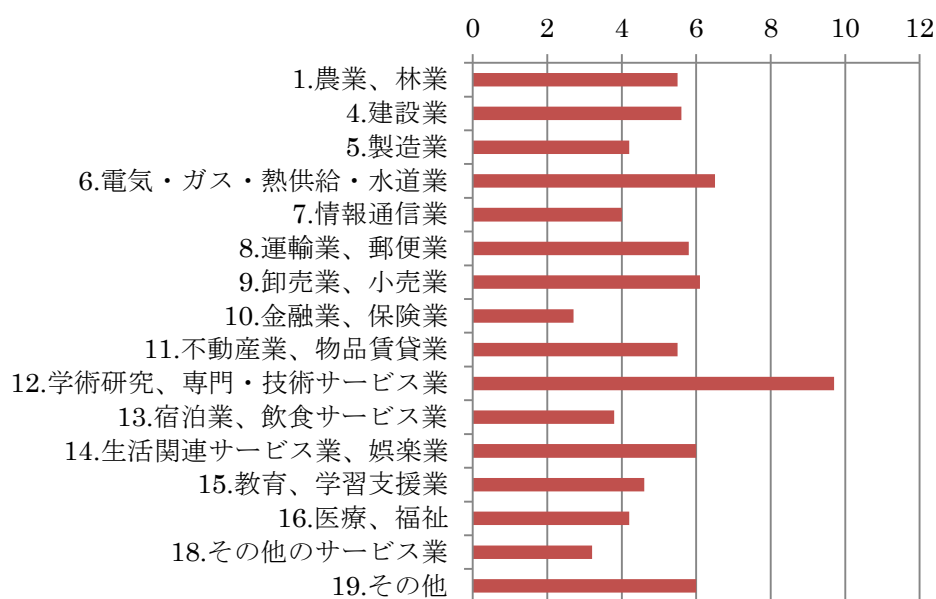
非正規雇用社員の常用雇用 平均年数は、5.2年

企業規模別では、平均して5年程度であるが、101名から300名の従業員規模の事業所では平均4年。301名以上の規模では少し伸びて6.3年となっている。

■従業員規模別 非正規雇用の平均雇用年数



■業種別 非正規雇用の平均雇用年数



※複合サービス業は突出して長かったため（雇用期間3.9年）グラフからは除外

業種	年数
1.農業、林業	5.5
4.建設業	5.6
5.製造業	4.2
6.電気・ガス・熱供給・水道業	6.5
7.情報通信業	4.0
8.運輸業、郵便業	5.8
9.卸売業、小売業	6.1
10.金融業、保険業	2.7
11.不動産業、物品賃貸業	5.5

12.学術研究、専門・技術サービス業	9.7
13.宿泊業、飲食サービス業	3.8
14.生活関連サービス業、娯楽業	6.0
15.教育、学習支援業	4.6
16.医療、福祉	4.2
18.その他のサービス業	3.2
19.その他	6.0

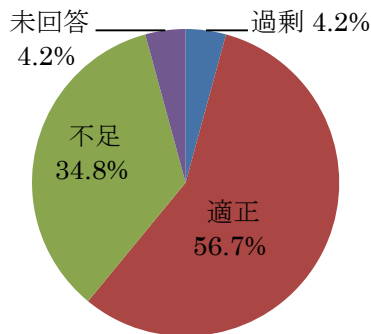
業種別に見ると、「学術研究、専門・技術サービス業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」が長いのが目立つ。また、「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」も他業種と比べて長い。なお、正社員の平均勤続年数が短い傾向のあった「医療・福祉業」は非正規雇用においても、他の業種と比べ、短い傾向が見られる。

2. 人材の確保、従業員の採用について

Q8. 企業全体の計画人員に対する実人員の充足状況について

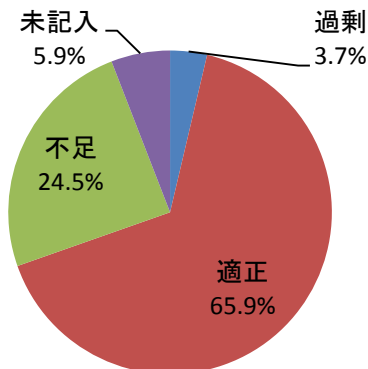
現在の計画人員に対する実人員の充足状況については、「適正」の回答が56.7%と最も多いものの、「不足」という回答も34.8%と3割以上を占めており、市内においても多くの企業が人員不足感を抱いていることが分かる。

●現在の充足状況



現在の充足状況	過剰	適正	不足	未記入
回答事業所数	23	308	189	23

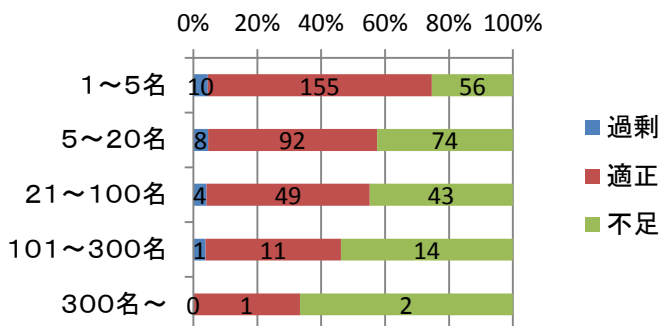
●3年前の充足状況



3年前の充足状況	過剰	適正	不足	未記入
回答事業所数	20	358	133	32

3年前の充足状況に比べて、「適正」と回答した事業所は65.9%から56.7%と9.2%低下。同時に「不足」と回答した事業所は、10.3%増加。人員不足の傾向が鮮明に。「過剰」の4.2%は3年前の3.7%とほぼ変わらず。

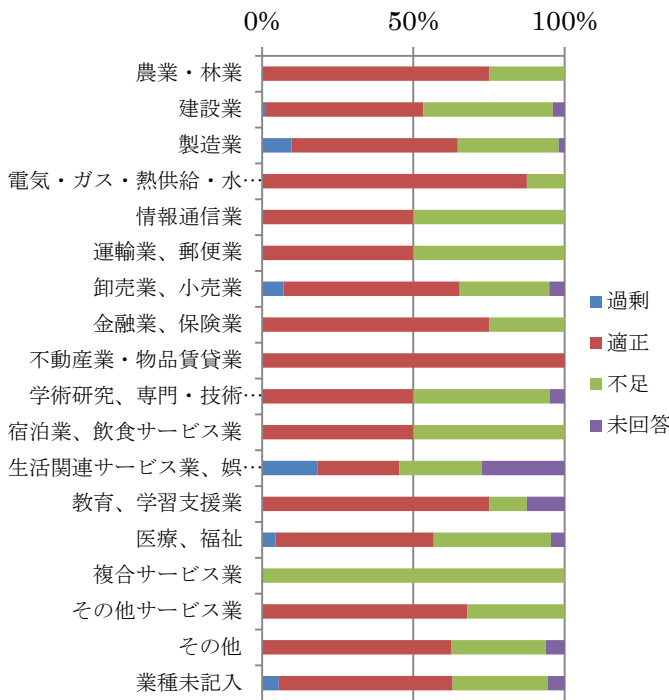
■充足状況 規模別



	過剰	適正	不足	未回答
1～5名	10	155	56	14
6～20名	8	92	74	6
21～100名	4	49	43	1
101～300名	1	11	14	1
300名～	0	1	2	1

規模別に現在の充足状況を見ると、従業員規模1～5名の事業所では人員規模が「適正」と回答した事業所が多かったが、事業所規模が大きくなるにつれて、人員の不足感が強くなっている。

■充足状況 業種別



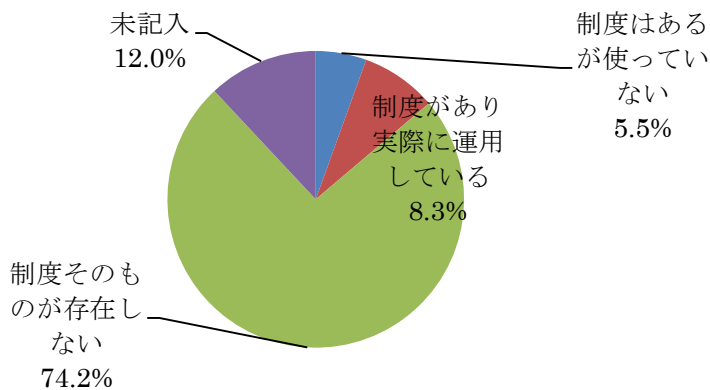
	過剰	適正	不足	未回答
農業・林業	0	3	1	0
建設業	1	40	33	3
製造業	5	28	17	1
電気等供給・水道業	0	7	1	0
情報通信業	0	2	2	0
運輸業、郵便業	0	9	9	0
卸売業、小売業	7	57	29	5
金融・保険業	0	6	2	0
不動産・物品賃貸業	0	12	0	0
専門サービス業	0	10	9	1
宿泊・飲食業	0	7	7	0
生活関連サービス業	2	3	3	3
教育・学習関連業	0	6	1	1

医療・福祉	5	58	43	5
複合サービス業	0	0	1	0
その他サービス業	0	19	9	0
その他	0	10	5	1
業種未記入	3	31	17	3

業種別に見ると、建設業（42%）、運輸・郵便業（50%）、宿泊業・飲食サービス業（50%）、医療・福祉業（38%）といった分野での人手不足感が強い。

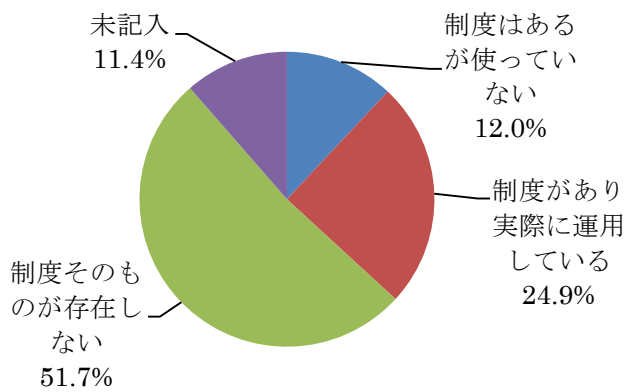
Q9. 多様な働き方を促進する制度(全事業所)

(a)限定正社員制度



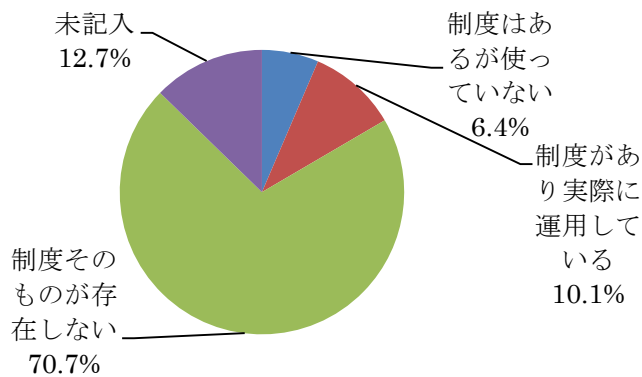
制度	制度はあるが使っていない	制度があり実際に運用している	制度そのものが存在しない	未記入
(a)限定正社員制度	30	45	403	65

(b)非正社員の正社員化



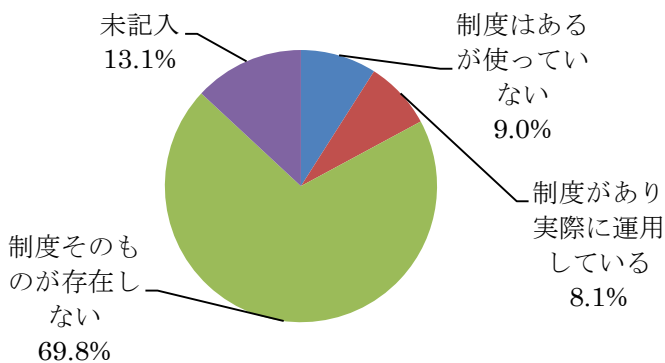
制 度	制度はあるが使っていない	制度があり実際に運用している	制度そのものが存在しない	未記入
(b)非正社員の正社員化	65	135	281	62

(c)キャリアコースの転換制度



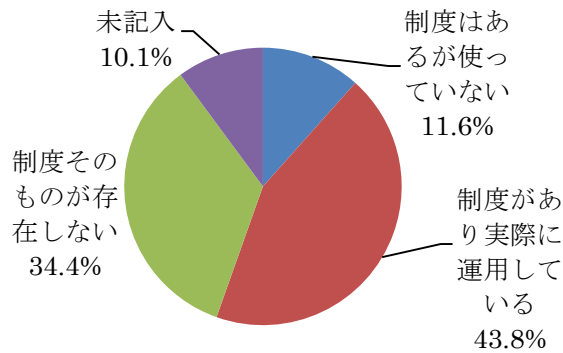
制 度	制度はあるが使っていない	制度があり実際に運用している	制度そのものが存在しない	未記入
(c)キャリアコースの転換制度	35	55	384	69

(d)UIJターン者の採用



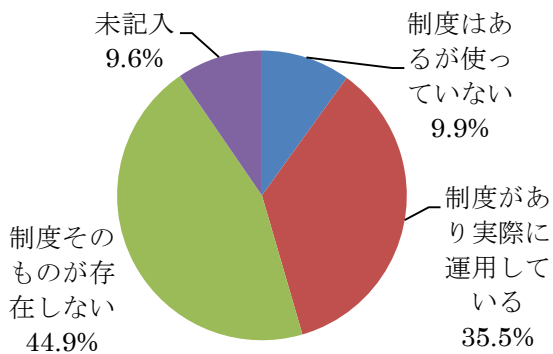
制 度	制度はあるが使っていない	制度があり実際に運用している	制度そのものが存在しない	未記入
(d)UIJターン者の採用	49	44	379	71

(e)65歳までの雇用確保措置の導入

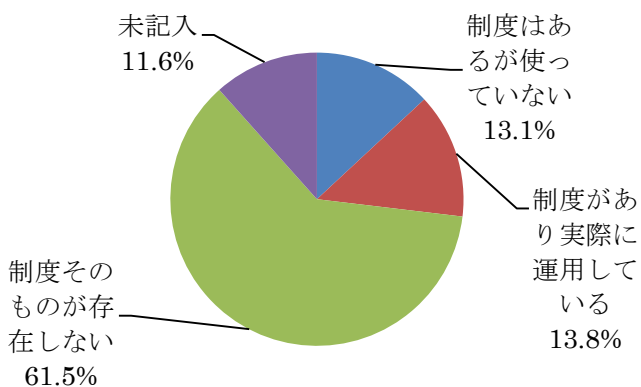


制 度	制度はあるが使っていない	制度があり実際に運用している	制度そのものが存在しない	未記入
(e)65歳までの雇用確保措置の導入	63	238	187	55

(f)66歳以上でも働くことの出来る制度



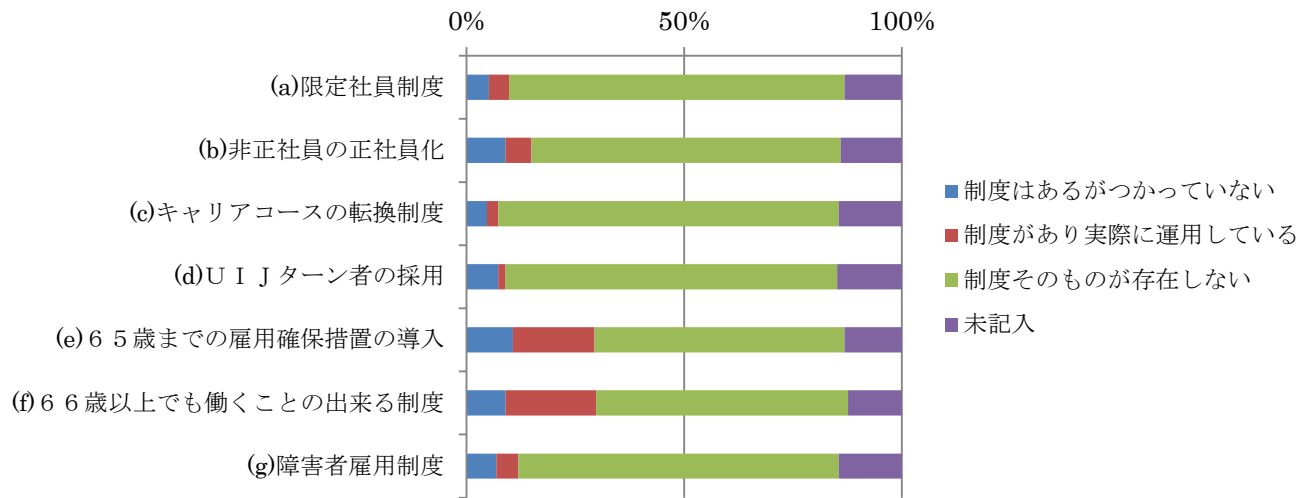
制 度	制度はあるが使っていない	制度があり実際に運用している	制度そのものが存在しない	未記入
(f)66歳以上でも働くことの出来る制度	54	193	244	52



制 度	制度はあるが使っていない	制度があり実際に運用している	制度そのものが存在しない	未記入
(g)障害者雇用制度	71	75	334	63

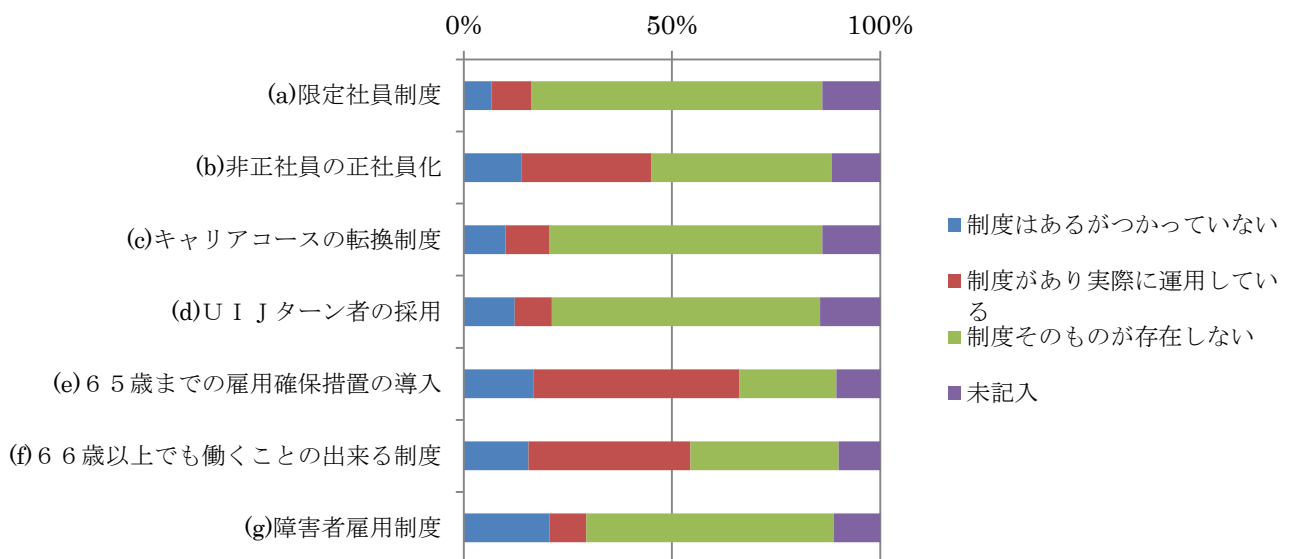
多様な働き方を促進する諸制度のうち、(e) 65歳までの雇用確保措置の導入、(f) 66歳以上でも働くことの出来る制度については、「高年齢者雇用確保措置」の法定もあり、比較的多くの事業所が取組んでいるが、その他の諸制度については、制度そのものが存在しない事業所も多い。次に事業所規模別に示す。

多様な働き方を促進する制度(事業所別)
【事業所規模 1～5 名】



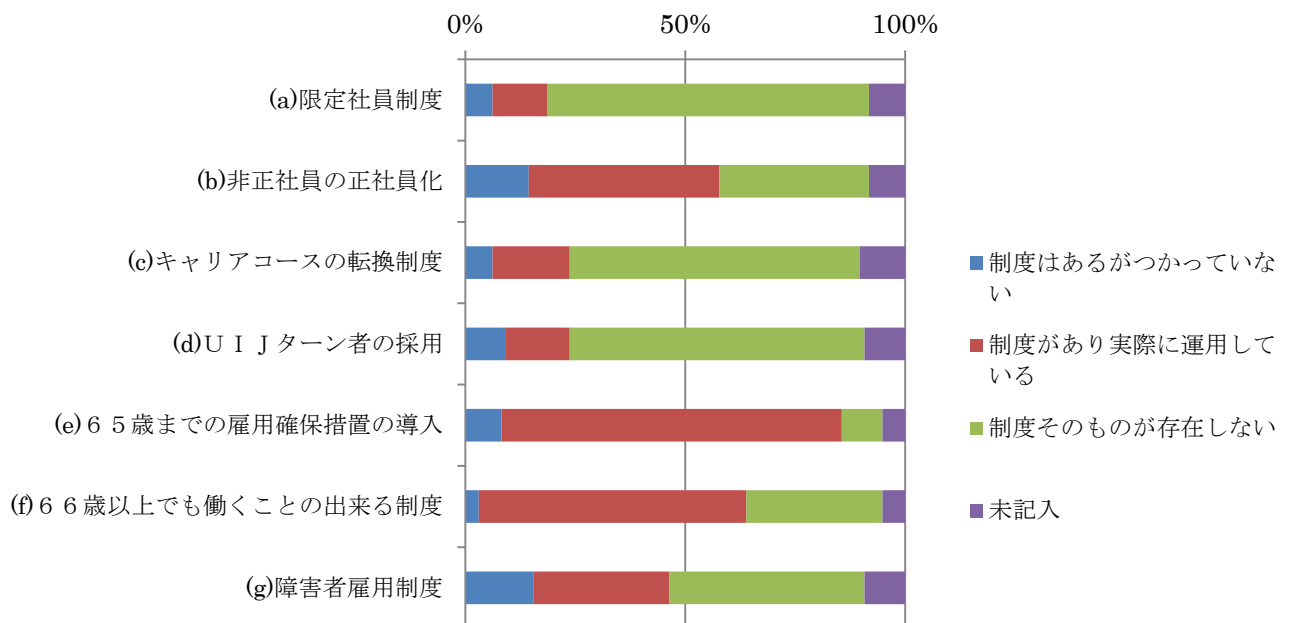
事業所規模 1～5 名	制度はあるがつかっていない	制度があり実際に運用している	制度そのものが存在しない	未記入
(a) 限定社員制度	12	11	181	31
(b) 非正社員の正社員化	21	14	167	33
(c) キャリアコースの転換制度	11	6	184	34
(d) UIJターナー者の採用	17	4	179	35
(e) 65歳までの雇用確保措置の導入	25	44	135	31
(f) 66歳以上でも働くことの出来る制度	21	49	136	29
(g) 障害者雇用制度	16	12	173	34

【事業所規模6～20名】



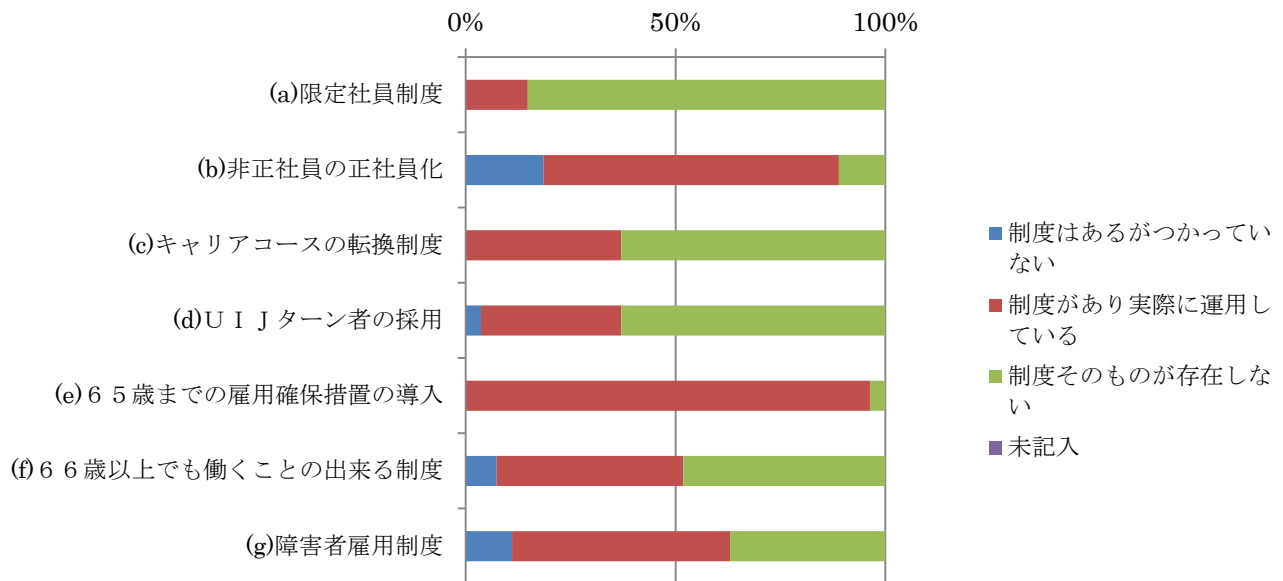
事業所規模6～20名	制度はあるが使っていない	制度があり実際に運用している	制度そのものが存在しない	未記入
(a)限定社員制度	12	17	126	25
(b)非正社員の正社員化	25	56	78	21
(c)キャリアコースの転換制度	18	19	118	25
(d)UIJターン者の採用	22	16	116	26
(e)65歳までの雇用確保措置の導入	30	89	42	19
(f)66歳以上でも働くことの出来る制度	28	70	64	18
(g)障害者雇用制度	37	16	107	20

【事業所規模21～100名】



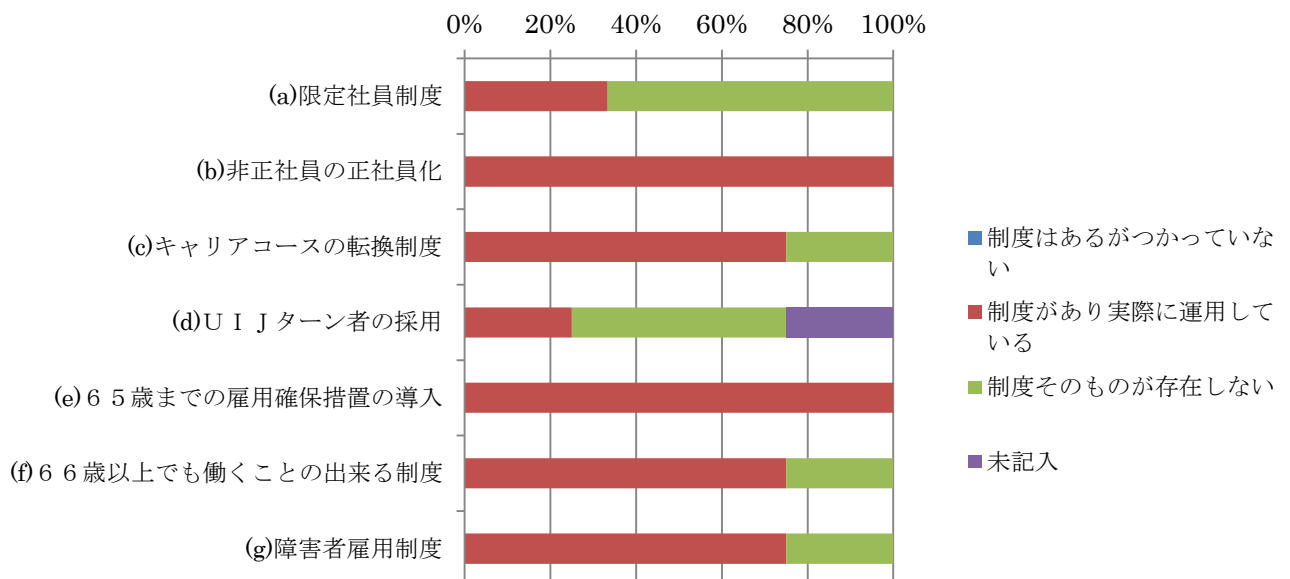
事業所規模21～100名	制度はあるが使っていない	制度があり実際に運用している	制度そのものが存在しない	未記入
(a)限定社員制度	6	12	71	8
(b)非正社員の正社員化	14	42	33	8
(c)キャリアコースの転換制度	6	17	64	10
(d)UIJターン者の採用	9	14	65	9
(e)65歳までの雇用確保措置の導入	8	75	9	5
(f)66歳以上でも働くことの出来る制度	3	59	30	5
(g)障害者雇用制度	15	30	43	9

【事業所規模101～300名】



事業所規模101～300名	制度はあるがつかっていない	制度があり実際に運用している	制度そのものが存在しない	未記入
(a) 限定社員制度	0	4	23	0
(b) 非正社員の正社員化	5	19	3	0
(c) キャリアコースの転換制度	0	10	17	0
(d) UIJターナー者の採用	1	9	17	0
(e) 65歳までの雇用確保措置の導入	0	26	1	0
(f) 66歳以上でも働くことの出来る制度	2	12	13	0
(g) 障害者雇用制度	3	14	10	0

【事業所規模301名～】



事業所規模301名～	制度はあるが使っていない	制度があり実際に運用している	制度そのものが存在しない	未記入
(a)限定社員制度	0	1	2	0
(b)非正社員の正社員化	0	4	0	0
(c)キャリアコースの転換制度	0	3	1	0
(d)UIJターナー者の採用	0	1	2	1
(e)65歳までの雇用確保措置の導入	0	4	0	0
(f)66歳以上でも働くことの出来る制度	0	3	1	0
(g)障害者雇用制度	0	3	1	0

事業所別に見てみると、従業員規模1～5名の事業所では、既に法定化されている「高年齢者雇用確保措置」についても、まだ制度そのものがない事業所が多く、他の取組についても、ほとんど制度が整備されていなかった。

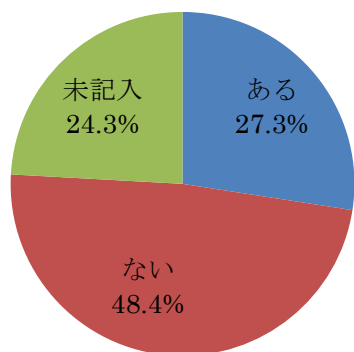
従業員規模6～20名の事業所では、「高年齢者雇用確保措置」の制度化が1～5名の事業所よりかなり進んでいる。これは、単に法定というばかりではなく、企業内の技術継承などが切実な課題となっていることも関係していると考えられる。

従業員規模21～100名の事業所では、「高年齢者雇用確保措置」の制度はかなり完備される一方、非正社員の正社員化の取組が目立つようになる。これは、前段の「充足状況」でも触れたように、従業員規模が大きくなればなるほど人員の不足感が増していくことと無関係ではないと考えられる。その傾向は101名～300名の事業所にも当てはまっている。

また、101名～300名の従業員規模となってくると、「制度があるが使っていない」という回答が非常に少なくなり、「制度があり運用している」か「制度がそもそもない」の二つに収斂していくことは注目される。

規模が大きくなるほど、人員不足に対する処方箋として多様な働き方をする制度を拡充させていくことは自然であり、ただ制度を整備するだけでなく、実際に運用していくことで人員不足の解消を図っているものと考えられる。

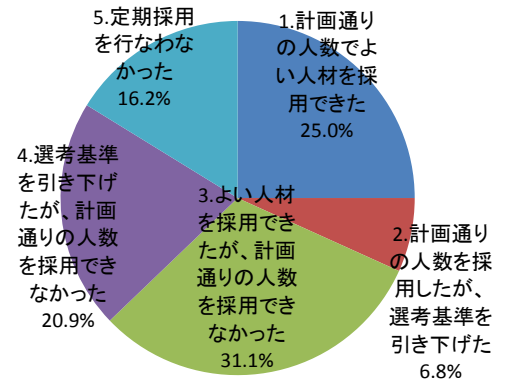
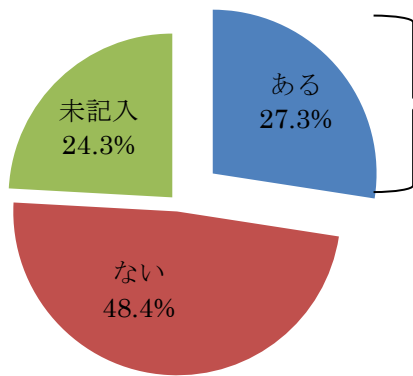
Q10. 定期的な採用計画



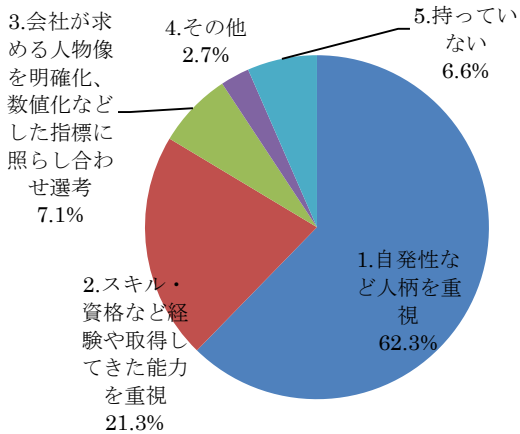
ある	ない	未記入
148	263	132

定期的な採用計画については、回答事業所のうち半分程度が策定しておらず、採用計画を策定している事業所は3割程度にとどまっている。

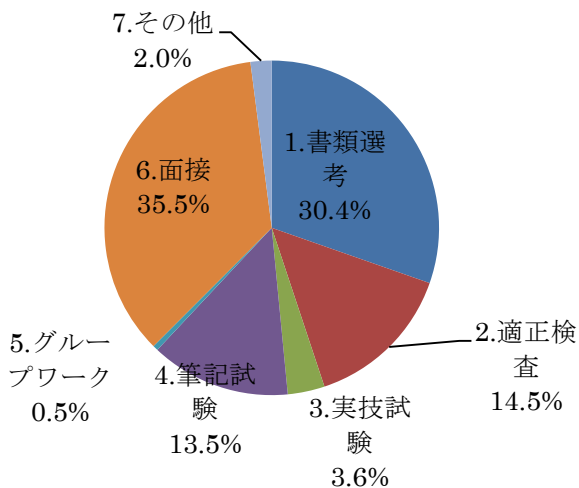
●定期的な採用計画がある事業所の採用状況について



過去3年間の状況	社数
1. 計画通りの人数でよい人材を採用できた	37
2. 計画通りの人数を採用したが、選考基準を引き下げた	10
3. よい人材を採用できたが、計画通りの人数を採用できなかった	46
4. 選考基準を引き下げたが、計画通りの人数を採用できなかった	31
5. 定期採用を行わなかった	24
未記入	132



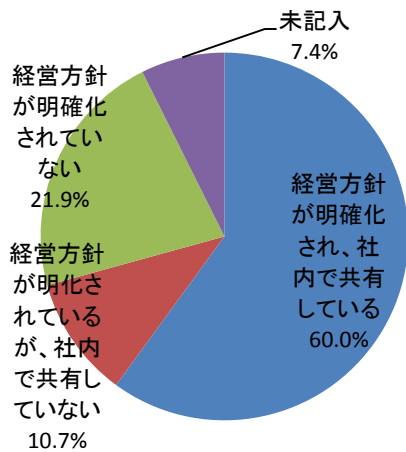
採用基準	社数
1. 自発性など人柄を重視	114
2. スキル・資格など経験や取得してきた能力を重視	39
3. 会社が求める人物像を明確化、数値化などした指標に照らし合わせ選考	13
4. その他	5
5. 持っていない	12



採用選考の方法	社数
1. 書類選考	119
2. 適正検査	57
3. 実技試験	14
4. 筆記試験	53
5. グループワーク	2
6. 面接	139
7. その他	8

3. 組織づくり、働きやすい職場環境整備、人材育成について

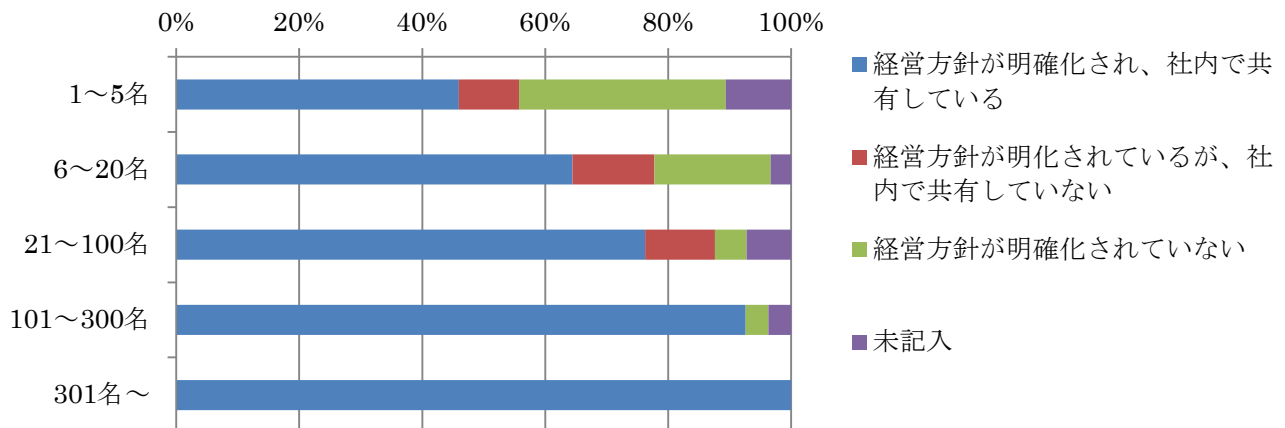
Q11. 会社の経営方針の策定、共有について



経営方針が明確化され、社内で共有している	326
経営方針が明化されているが、社内で共有していない	58
経営方針が明確化されていない	119
未記入	40

共有の方法	社数
1. 従業員に対し、トップ自らが理念・方針を伝達	225
2. 従業員に対して文書で通達	29
3. ポスター等の掲示による周知・啓発	31
4. 管理職に対し研修を実施	8
5. 従業員に対し研修を実施	11
6. その他の方法で周知	15
未記入	7

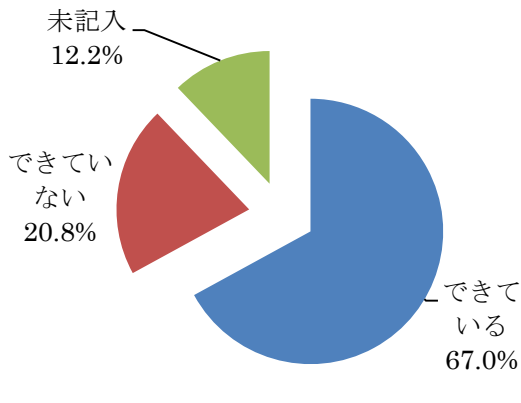
●会社の経営方針の策定、共有について（事業規模別）



	経営方針が明確化され、社内で共有している	経営方針が明化されているが、社内で共有していない	経営方針が明確化されていない	未記入
1~5名	108	23	79	25
6~20名	116	24	34	6
21~100名	74	11	5	7
101~300名	25	0	1	1
301名~	4	0	0	0

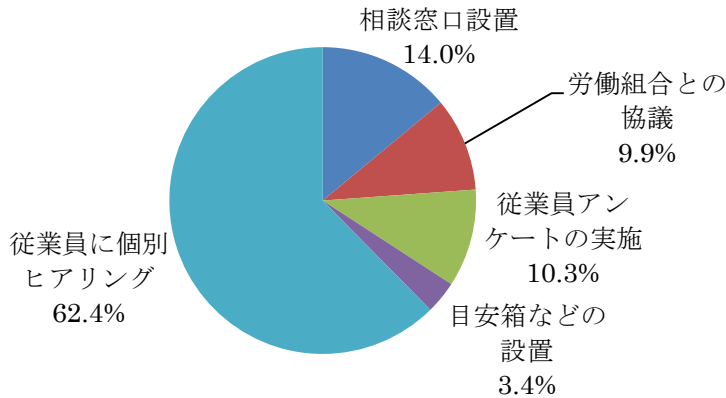
事業所規模が大きくなるにつれて、経営方針が明確化され、共有される比率が高まっていくことが分かる。1~5名の事業所であっても概ね4割程度は経営方針が明確化され共有されており、規模の大小を問わず経営方針の明確化と共有の重要性が理解されていると考えられる。

Q12. 従業員からの意見把握について

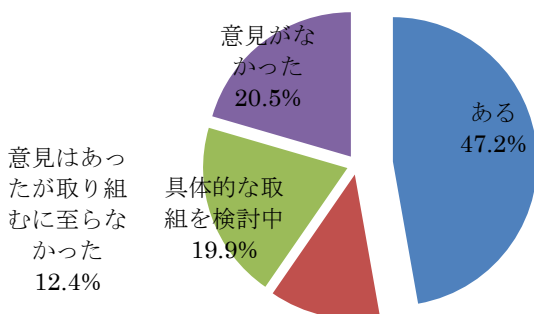


できている	できていない	未記入
364	113	66

相談窓口設置	労働組合との協議	従業員アンケートの実施	目安箱などの設置	従業員に個別ヒアリング
61	43	45	15	272



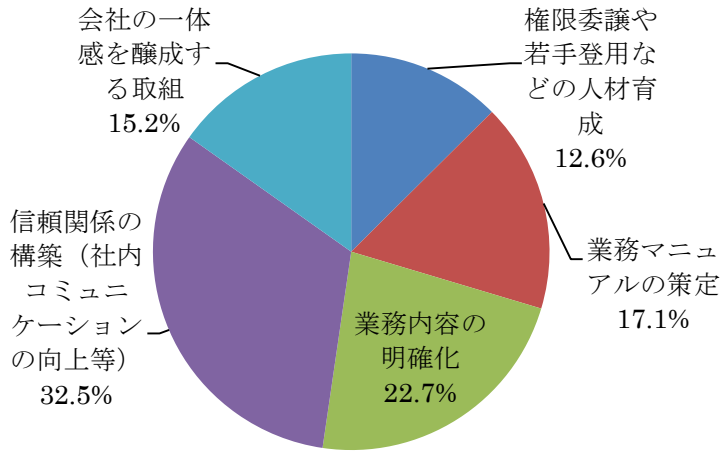
ある	意見はあったが取り組みに至らなかった	具体的な取組を検討中	意見がなかった
152	40	64	66



マニュアルの見直し	規定の変更
業務改善	託児内容改善
職場環境の向上	安全対策
機器・備品の購入	省エネ対策
福利厚生制度改善	評価基準の見直し等
人員採用や配置	処遇改善
喫煙場所の設置	就業時間の変更

従業員からの意見把握については、有効回答の67.0%ができていると回答。意見把握の方法としては、「個別にヒアリング」が最も多く、「相談窓口」の設置や「従業員アンケート」など、方法は異なるが、一人ひとりの意見を聞く機会を大切にしていることが分かる。また、意見があった場合は半数程度が意見を反映し、業務改善や備品購入、さらには託児などの福利厚生面を改善していることが判明した。

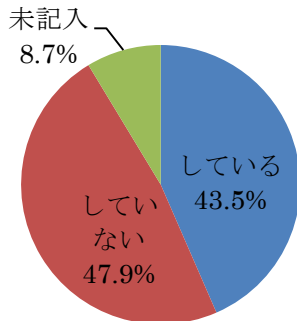
Q13. 良好な組織作りのための取組



内 容	社数
権限委譲や若手登用などの人材育成	114
業務マニュアルの策定	155
業務内容の明確化	206
信頼関係の構築(社内コミュニケーションの向上等)	296
会社の一体感を醸成する取組(運動会や社員旅行等の実施)	138

良好な組織作りのための取組としては、まず第一に社内コミュニケーションなどの信頼関係の構築（32.5%）が挙げられた。業務内容の明確化（22.7%）、業務マニュアルの策定（17.1%）など、個人の業務内容の確定・責任範囲の明確化がこれに続いた。また、会社の一体感を醸成する取組も行われ、企業によっては単体で行うだけではなく、伝統的につながりのある企業と合同でおこなわれ、社内外のつながりを深めているという事例も見られた。

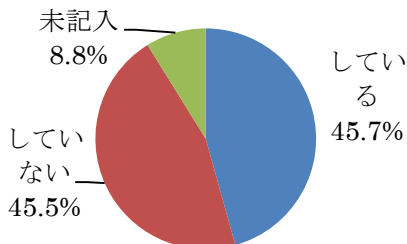
Q14. 会社の組織体系を明確化するための組織図作成



	社数
している	236
していない	258
未記入	49

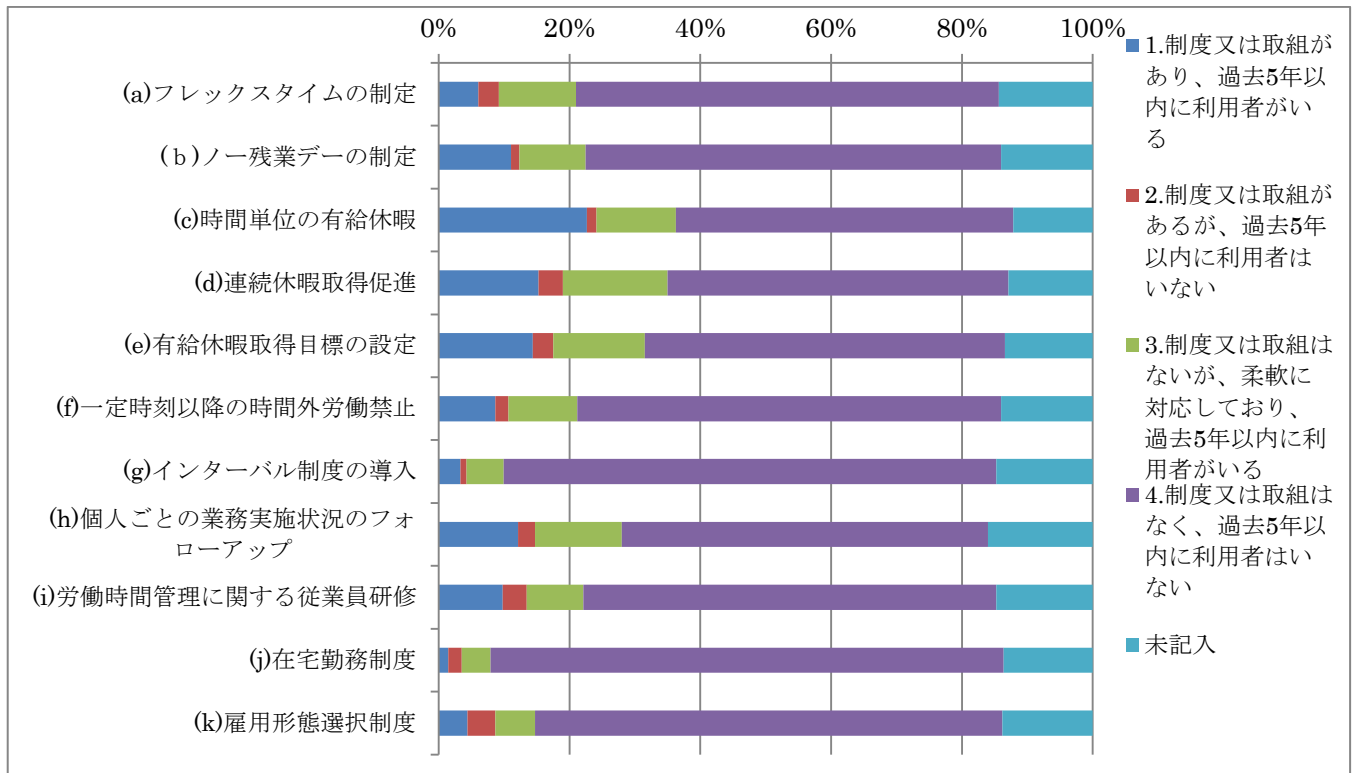
良好な組織作りに関して、会社の組織体系を明確化するための組織図作成は、半数近い事業所が取り組んでいることが分かった（43.5%）。先ほどの良好な組織作りのための取組で見られたように、責任範囲の明確化は組織作りの基本となるため、ごく少数の従業員規模の事業所は作成していないところも多いと思われるが、ある程度の人員を擁する組織ではほぼ取り組まれているようである。

Q15. 職務規定及び人員配置を文書化するなどの明確化



	社数
している	248
していない	247
未記入	48

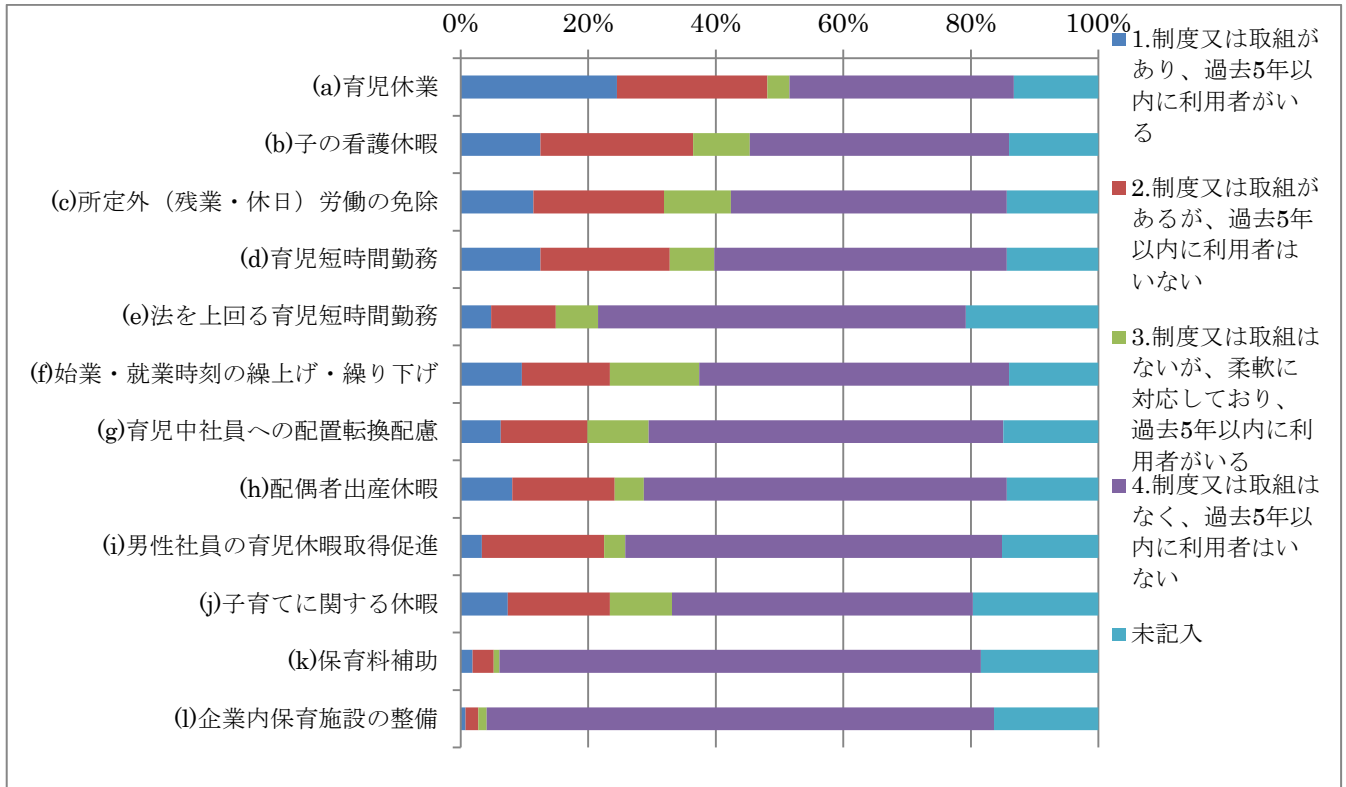
Q16. ワーク・ライフ・バランスに関する取組及びその利用状況について



(全事業所)	1.制度又は取組があり、過去5年以内に利用者がいる	2.制度又は取組があるが、過去5年以内に利用者はいない	3.制度又は取組はないが、柔軟に対応しており、過去5年以内に利用者がいる	4.制度又は取組はなく、過去5年以内に利用者はいない	未記入
(a)フレックスタイムの制定	33	17	64	351	78
(b)ノー残業デーの制定	60	7	55	345	76
(c)時間単位の有給休暇	123	8	66	280	66
(d)連続休暇取得促進	83	20	87	283	70
(e)有給休暇取得目標の設定	78	17	76	299	73
(f)一定時刻以降の時間外労働禁止	47	11	57	352	76
(g)インターバル制度の導入	18	5	31	409	80
(h)個人ごとの業務実施状況のフォローアップ	66	14	72	304	87
(i)労働時間管理に関する従業員研修	53	20	47	343	80
(j)在宅勤務制度	8	11	24	426	74
(k)雇用形態選択制度	24	23	33	388	75

ワーク・ライフ・バランスの各種取組については、非常に多数の事業所がこれからの取組課題となっている。時間単位の有休取得など、柔軟な対応なども含め、実質的に広く実施されているものと、インターバル制度、在宅勤務制度のようにまだ広がりが少ないものと種類によって二極化していることが分かる。

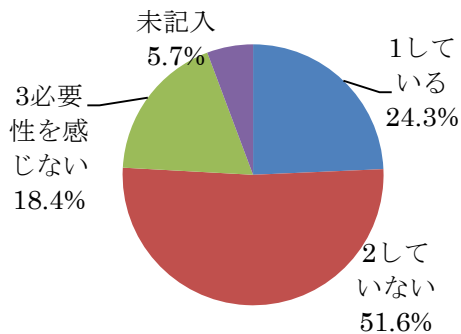
Q17. 仕事と育児の両立支援に関する取組及びその利用状況について



(全事業所)	1.制度又は取組があり、過去5年以内に利用者がいる	2.制度又は取組があるが、過去5年以内に利用者はいない	3.制度又は取組はないが、柔軟に対応しており、過去5年以内に利用者がいる	4.制度又は取組はなく、過去5年以内に利用者はいない	未記入
(a)育児休業	133	128	19	191	72
(b)子の看護休暇	68	130	48	221	76
(c)所定外(残業・休日)労働の免除	62	111	57	235	78
(d)育児短時間勤務	68	110	38	249	78
(e)法を上回る育児短時間勤務	26	55	36	343	83
(f)始業・就業時刻の繰上げ・繰り下げ	52	75	76	264	76
(g)育児中社員への配置転換配慮	34	74	52	302	81
(h)配偶者出産休暇	44	87	25	309	78
(i)男性社員の育児休暇取得促進	18	104	18	321	82
(j)子育てに関する休暇	39	87	53	259	105
(k)保育料補助	10	24	7	394	108
(l)企業内保育施設の整備	5	11	7	412	108

仕事と育児の両立支援に関する取組については、育児休暇など制度・取組が全事業所の5割程度にまで広まっているものもあれば、企業内保育施設整備のように、ほとんど取組のないものもあり、制度によって開きがある。日々の業務の中で顕在化するもの(育児中時短など)については、比較的取組が進んでいるが、法を上回る育児短時間勤務や、保育料補助、企業内保育施設については今後の取組に期待したい。

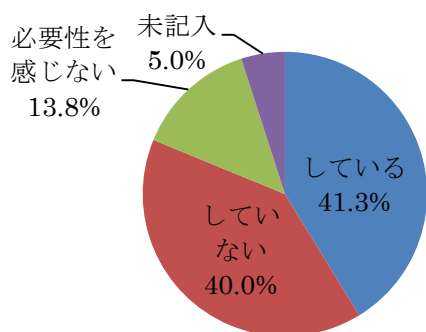
Q19. 人事労務方針の策定について



	1している	2していない	3 必要性を感じない	未記入
社数	132	280	100	31

人事労務方針の策定は半数を上回る 51.6% の事業所が策定していなかった。また、必要性を感じないという回答も 18.4% あり、両方あわせて 70.2% の事業所が人事労務方針の策定に消極的と判明。

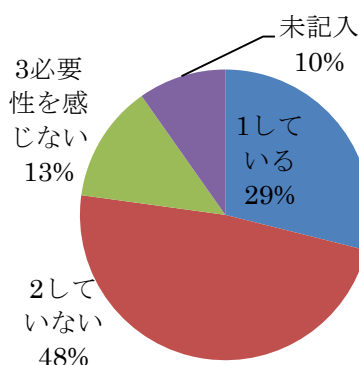
Q20. 自社の規模・業種・形態・経営目標にあった教育体系の策定・実施について



	1している	2していない	3 必要性を感じない	未記入
社数	224	217	75	27

人事労務方針の策定は総じて消極的であったが、自社の規模・業種・形態・経営目標にあった教育体系の策定については、41.3% の事業所が策定と回答。一方で「策定していない、必要性を感じない」をあわせて 53.8% と半数を超える事業所が消極的な回答であった。人材育成の面からは、更なる取組が期待される。

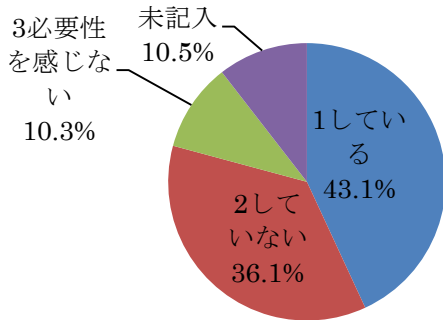
Q21. 人材育成、能力向上のための目標管理面談制度について



	1している	2していない	3 必要性を感じない	未記入
社数	157	262	71	53

目標管理面談制度は半数を上回る 51.7% の事業所が行っていなかった。また、必要性を感じないという回答も 13.1% あり、両方あわせて 64.8% の事業所が目標管理面談制度に消極的と判明。従業員のモチベーションを維持する側面からも、取組の広がりが期待される。

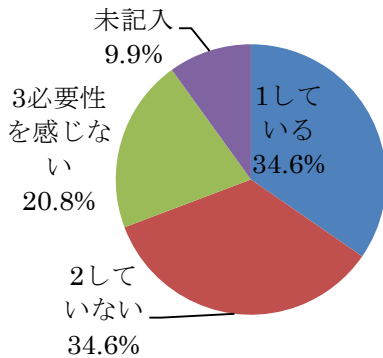
Q22. 会社の求める能力の明確化について



	1している	2していない	3 必要性を感じない	未記入
社数	234	196	56	57

会社の求める能力の明確化は、人事労務方針や、目標管理面談制度などあらゆる場面において「モノサシ」となる事柄でもあり、43.1%の事業所がその重要性を認識し、取組を行っている。他方、4割程度の事業所がこれからの取組としており、更なる広がりが期待される。

Q23. 異動・配置・ローテーションの適正化について



	1している	2していない	3 必要性を感じない	未記入
社数	188	188	113	54

異動・配置、特に、ジョブローテーションは、社員の能力開発のために、人材育成計画にもとづいて定期的に職場の異動や職務の変更を行う「戦略的人事異動」であり、社員の適性や能力が見極めることができるので、適材適所の配置が可能になると同時に、社員自身にとってもキャリアパスの形成・実現に役立つしくみである。

この取組は、一人ひとりの社員が企業と目標を共有し、その目標を達成することで認められ、モチベーションを維持し、更に能力を伸ばしていくという一連のサイクルの中でも非常に重要な取組であるといえる。現状では、適正に行われているのは34.6%にとどまるが、更にこの取組を広げることで、一人ひとりがいきいきと働くことのできる事業所がひとつでも多くなることに期待したい。

4. 実態調査分析

●人材の充足感と各種取組

政府の推し進める「働き方改革」に向けた実態把握の一環として、今回の調査では、企業が取り組んでいる雇用施策・社内制度について、【幅広い働き方促進】【ワーク・ライフ・バランス】【仕事と育児の両立支援】の3つの視点から調査を行った。

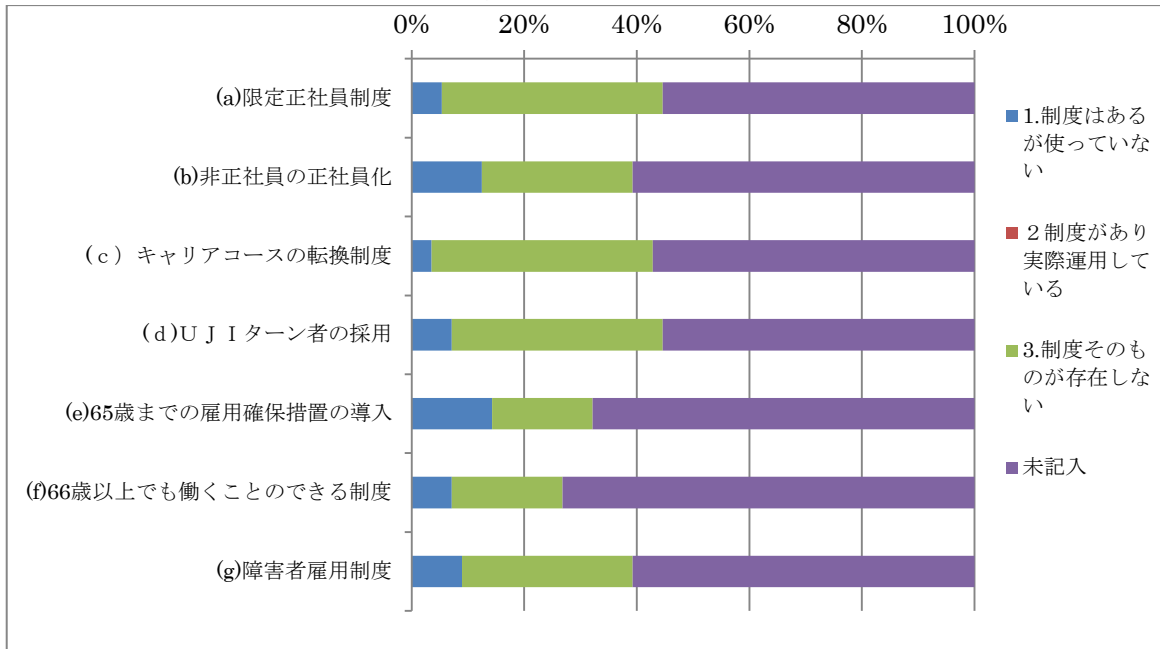
その結果を「人材の充足度」の視点から取りまとめ、報告させていただく。

◎幅広い働き方促進に関する取組

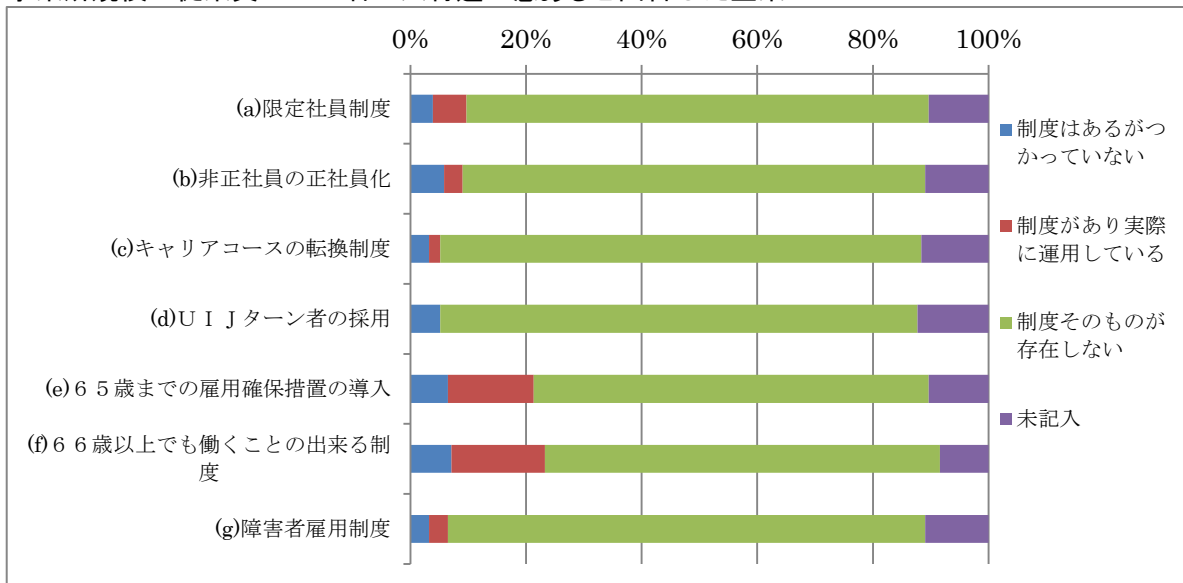
先の実態調査にもあるとおり、「人材の不足感」を抱いている企業において、「定期的な採用活動を行っておらず」、かつ「働き方改革についての社内制度の整備がまだまだこれから」、という企業が一定の割合で存在した。

下の表は、「定期採用なし」「人材不足感あり」の事業所における【幅広い働き方促進】の現状である。

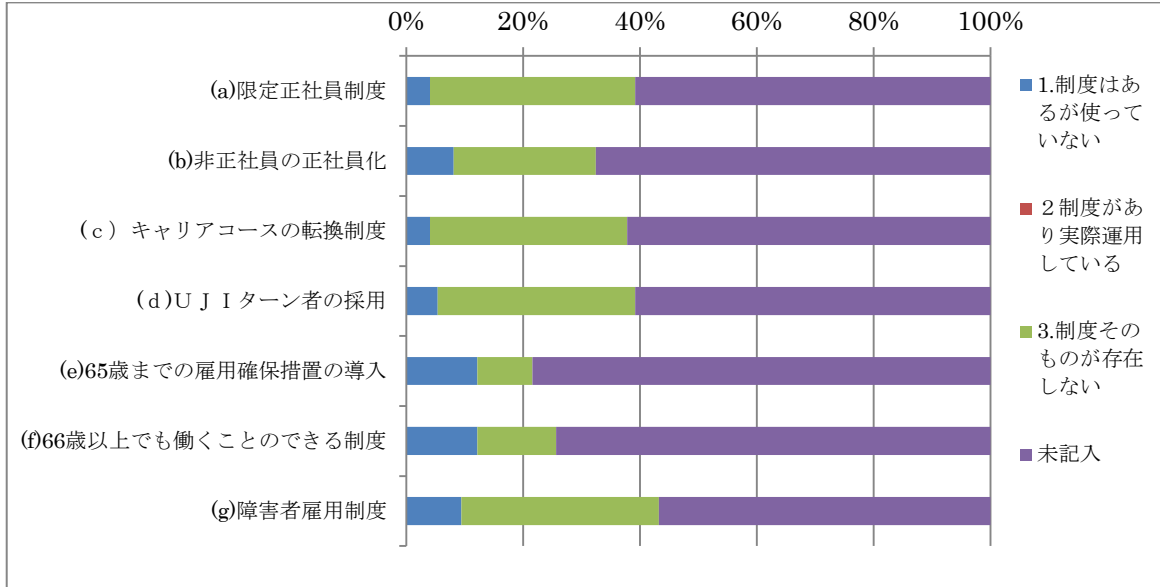
事業所規模 従業員1～5名 人材不足感ありと回答した企業



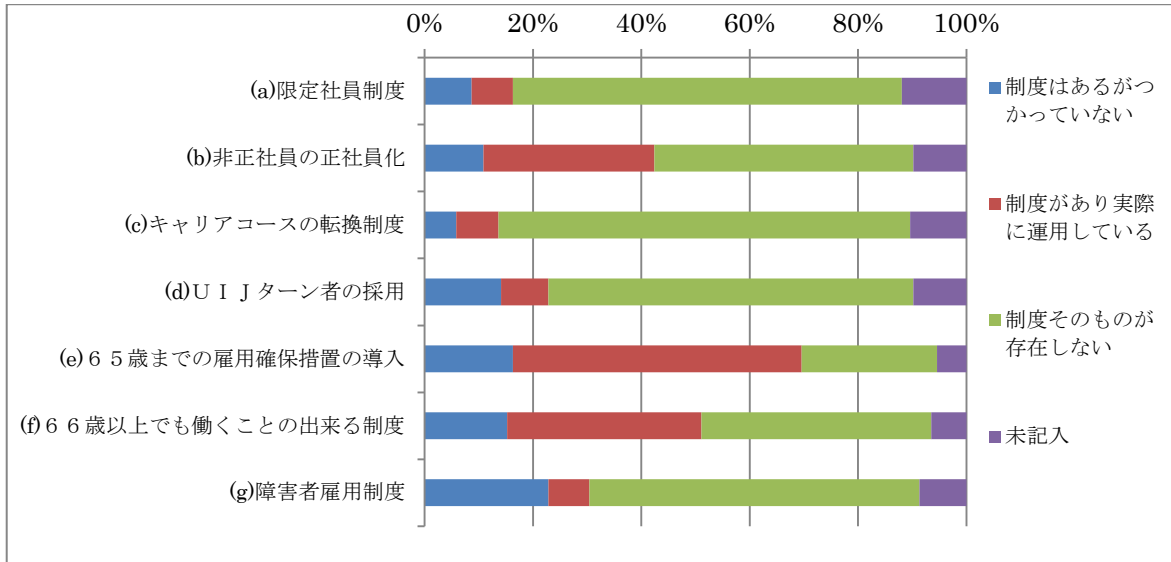
事業所規模 従業員1～5名 人材適正感ありと回答した企業



事業所規模 従業員6～20名 人材不足感あると回答した企業

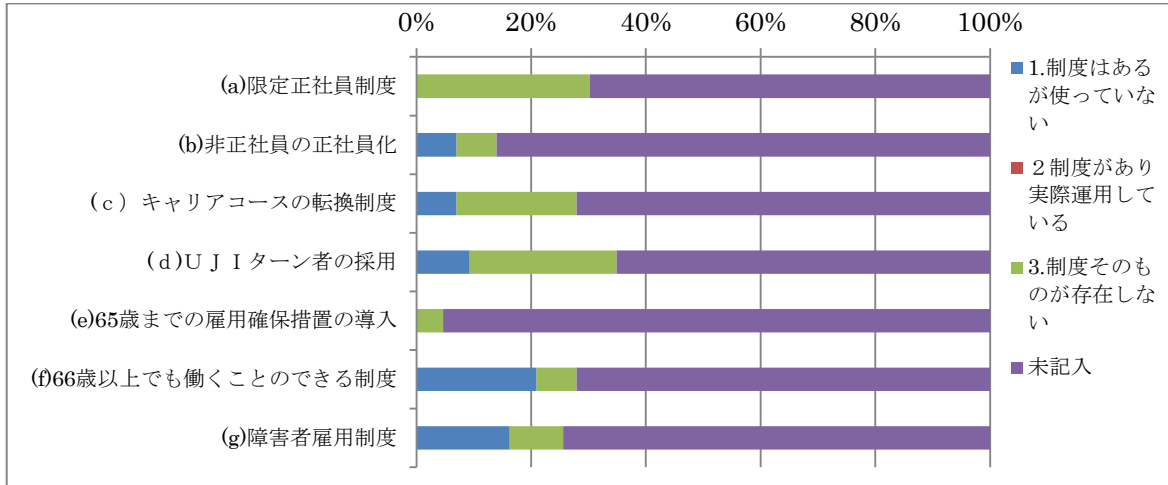


事業所規模 従業員6～20名 人材適正感あると回答した企業

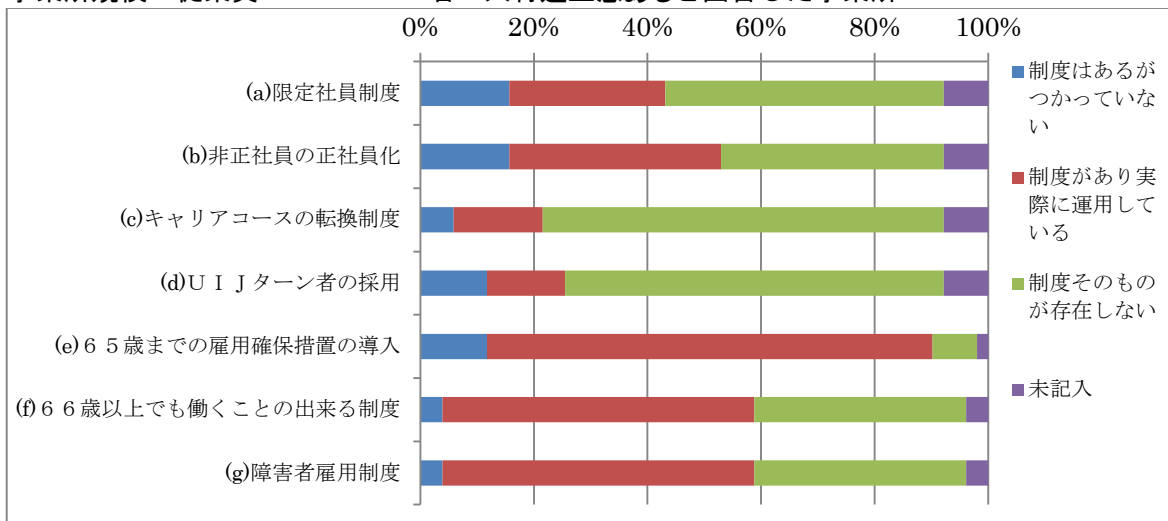


こちらの調査で特徴的なのが、「人材不足感ある」という事業所では、「制度があり実際に運用している」と回答した企業がなかったという点である。すなわち、定期採用を行わず、人材不足感を抱いている企業においては、こうした幅広く多様な働き方を可能とする制度が存在しないか、あるいは制度を作っても実際には運用がなされていない、という実態が浮き彫りになった。こうした企業群については、多様な働き方を可能とする制度の導入・運用を「人材不足感」を解消するための積極的な施策として位置づけ、実施していくことが重要であり、企業がそのような取組に向き合うためのサポートが求められる。

事業所規模 従業員21～100名 人材不足感あると回答した事業所



事業所規模 従業員21～100名 人材適正感あると回答した事業所

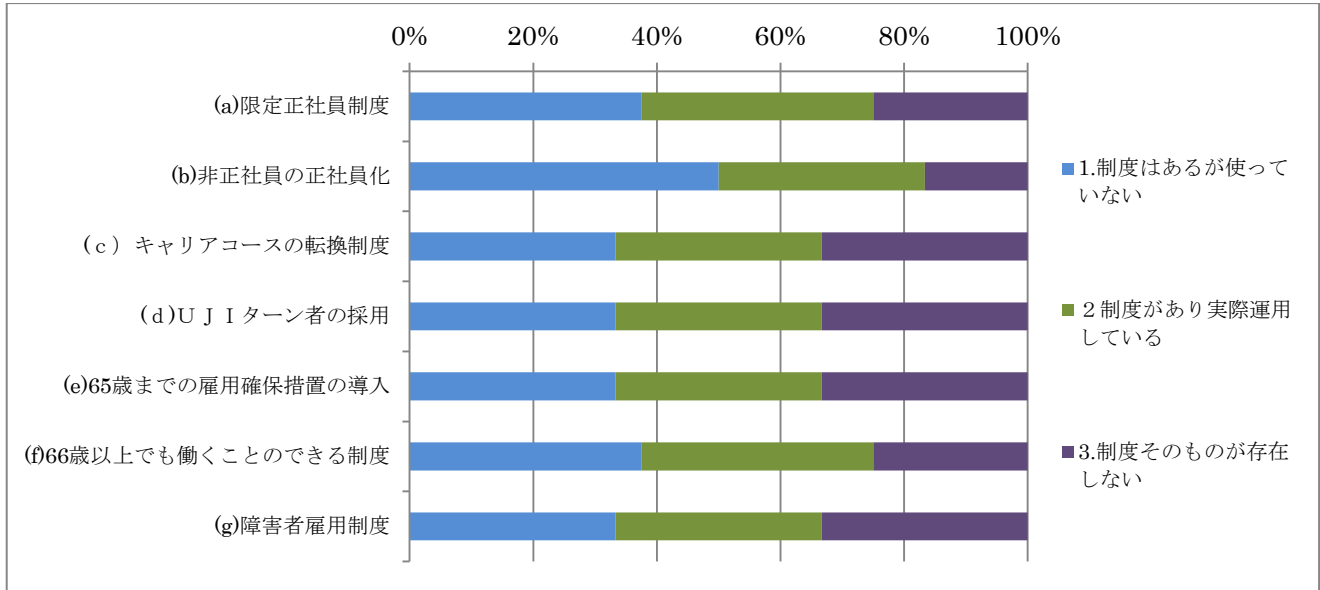


事業所規模 従業員21～100名で人材不足感あると回答した企業と、人材適正感があると回答した事業所を比較すると、従業員1～5名、6名～20名規模の事業所と同じく、人材手不足感のある事業所では、「制度があり、実際に運用している」という回答が見られなかった。この規模の企業であっても、人材不足感のある事業所においては、幅広い働き方促進に関する取組について、まだまだ「これから制度を整える」という段階であることが分かる。

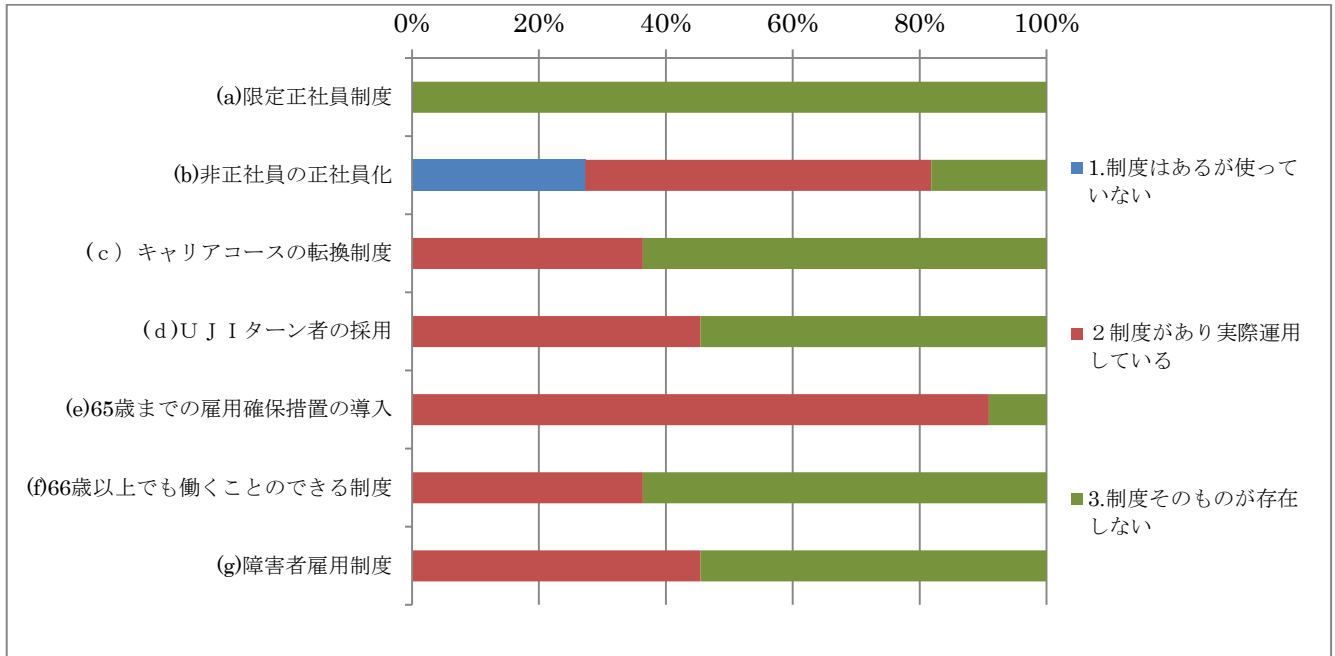
総じて、事業所規模が大きくなるにつれて、幅広い働き方を促進する取組は充実していく傾向にあるが、実態として最も取組が進んでいるのは高齢者の雇用継続措置の導入である。規模によって取組の度合いは異なるが、熟練したスキルを持つ高齢者の継続雇用が企業の労働力確保における重要な施策である、という認識は、市内の多くの企業において広く共有されていると考えられる。ただしそれ以外の取組に関しては、制度の整備・実践ともにまだまだこれから、という状況である。一方、中規模以下の事業所においては、制度を設けているにも関わらず、「制度があるが使っていない」という回答の割合も高い傾向にあり、企業の目指したい方向性と現在の社内の実態に乖離が生じていることも見て取れる。

「非正社員の正社員化」「キャリアコースの転換制度」「障害者雇用制度」などについては、制度化と合わせて、経営層のみならず、社内全体の意識改革も求められる。このような取組を定着させるためには、人事評価制度の見直しや既存社員への啓蒙、社内におけるコミュニケーションのあり方など、企業側が実践に向けた課題に向き合い、解決を進めていく必要があると思われる。

事業所規模 従業員101～300名 人材不足感あると回答した事業所



事業所規模 従業員101～300名 人材適正感あると回答した事業所



事業所規模 従業員101～300名で人材不足感あると回答した事業所と、人材適正感があると回答した事業所を比較すると、最も目につくことは、「制度はあるが使っていない」という回答が人材不足感ある事業所では多いことである。これに比べて、「人材適正感」があると回答した事業所では、「制度があり実際運用している」か「制度そのものが存在しない」の大体いずれかとなっている。割合だけ見れば、むしろ「制度そのものが存在しない」という回答は、人材不足感ある事業所より多いものの、制度がある以上は実際にしっかり運用されている、ということが分かる。このことから見ても、制度もさることながら、しっかり運用されていることが最も肝要なことであるといえる。

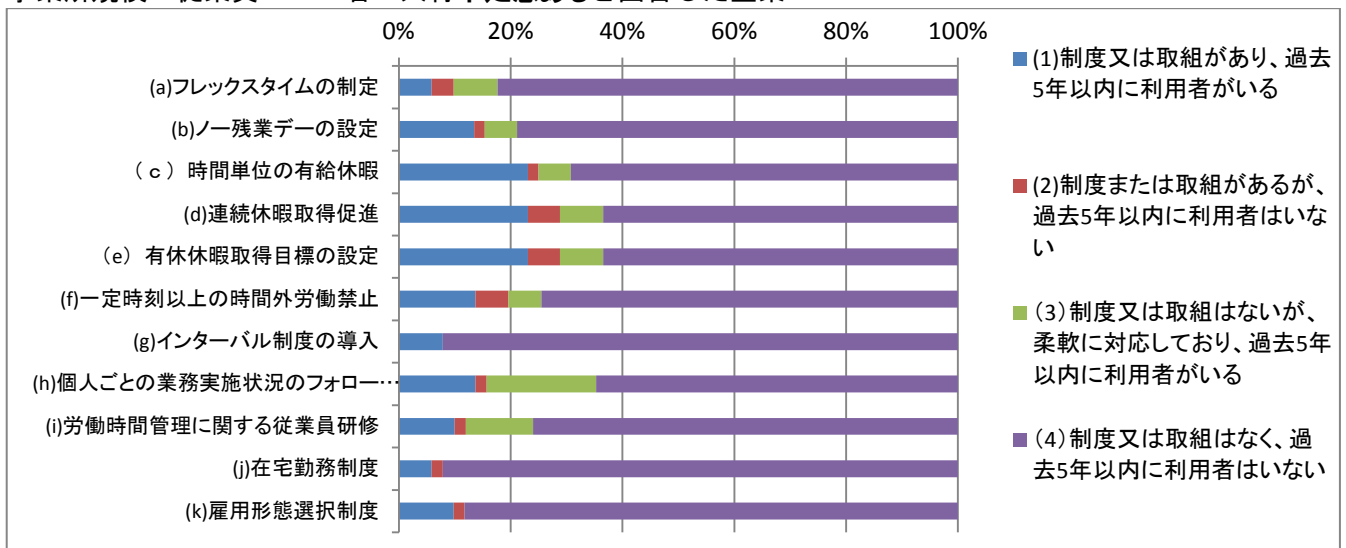
◎ワーク・ライフ・バランスに関する取組・利用状況

ワーク・ライフ・バランスに関する取り組みについては、以下の項目を調査した。

- (a) フレックスタイムの制定
- (b) ノー残業デーの制定
- (c) 時間単位の有給休暇
- (d) 連続休暇取得促進
- (e) 有給休暇取得目標の設定
- (f) 一定時刻以降の時間外労働禁止
- (g) インターバル制度の導入
- (h) 個人ごとの業務実施状況のフォローアップ
- (i) 労働時間管理に関する従業員研修
- (j) 在宅勤務制度
- (k) 雇用形態選択制度

以上の項目を、規模別の取組状況と、それぞれの規模別で「人材不足感ある」と回答のあった事業所の取組状況を並べて以下に示す。

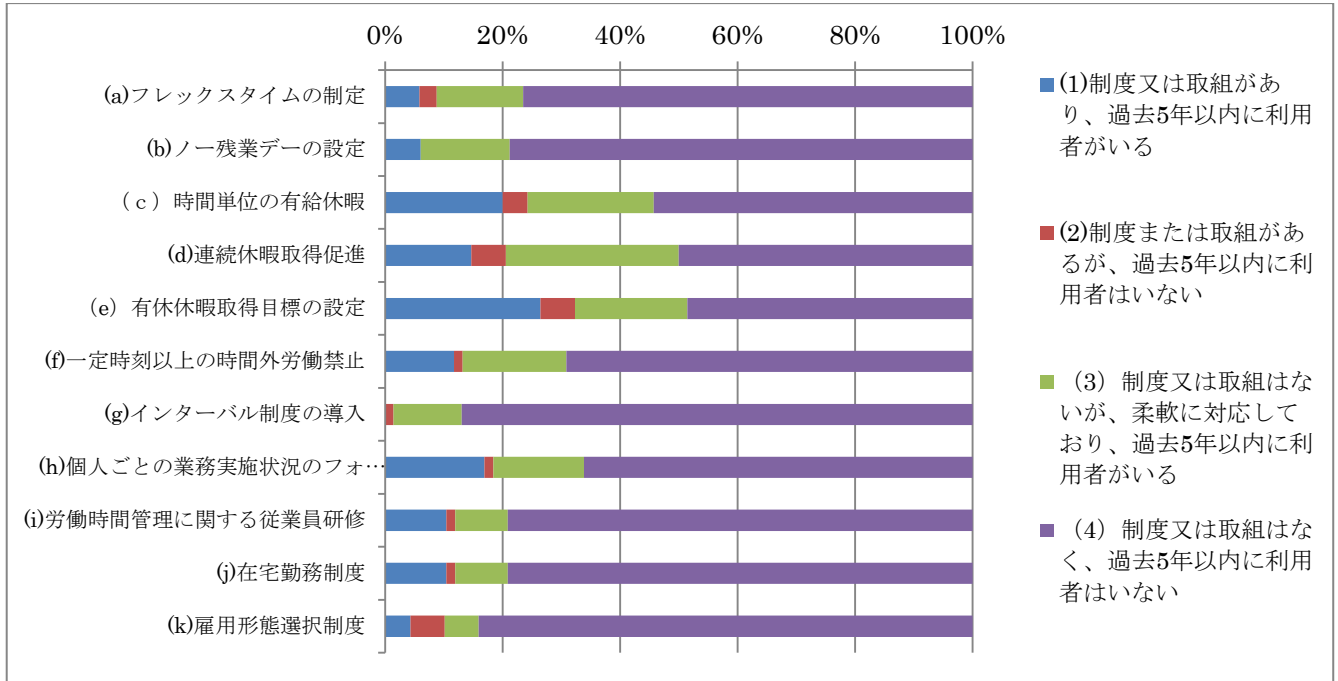
事業所規模 従業員 1～5名 人材不足感あると回答した企業



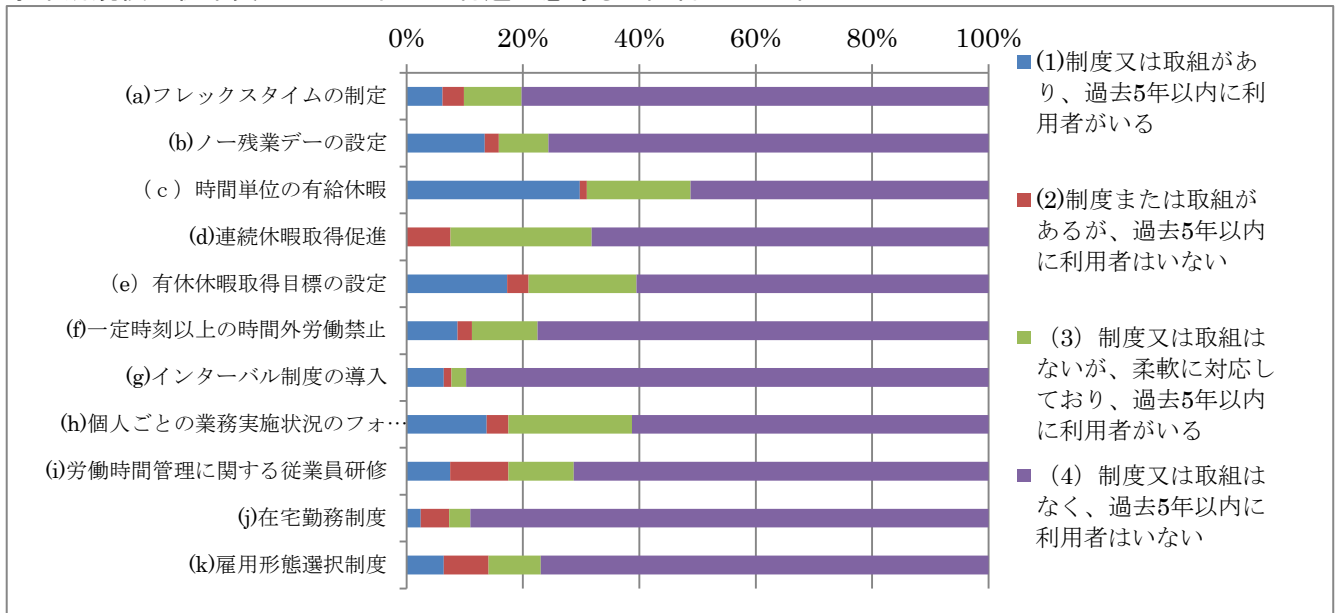
事業所規模 従業員 1～5名 人材適正感あると回答した企業



事業所規模 従業員6～20名 人材不足感あると回答した企業



事業所規模 従業員6～20名 人材適正感あると回答した企業

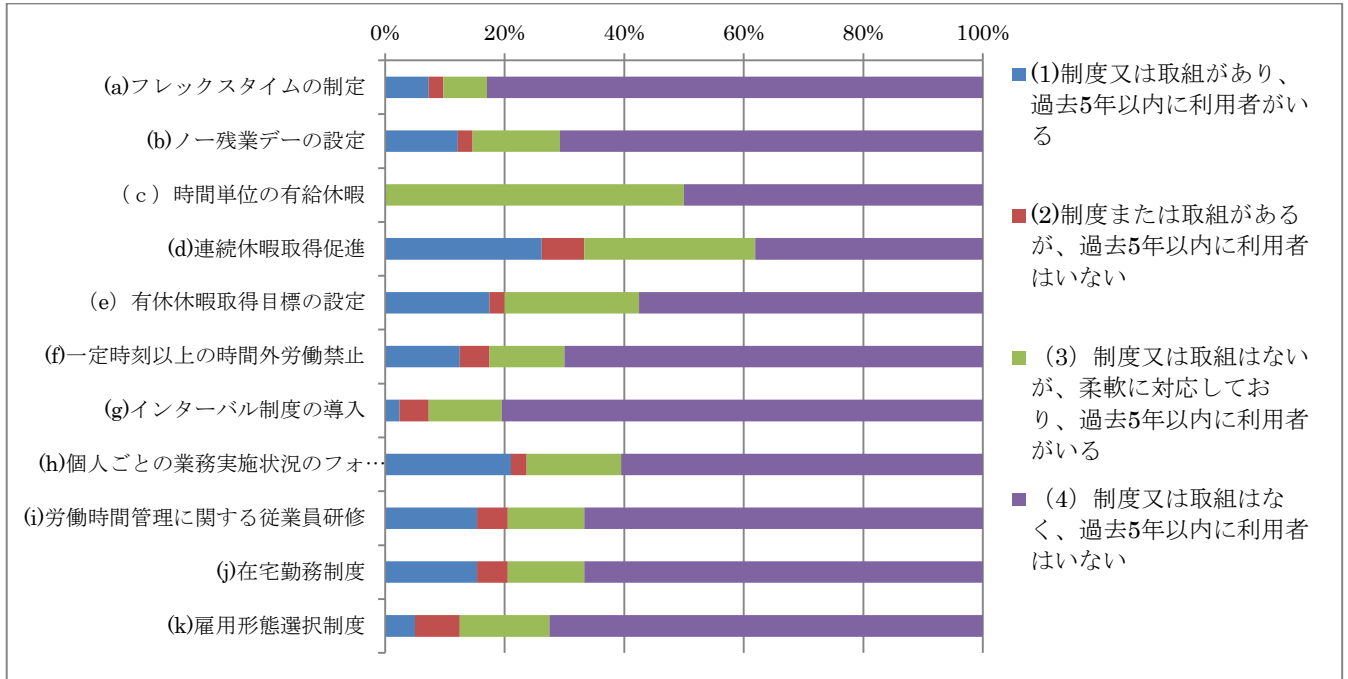


事業所規模 従業員1～5名と従業員6～20名のそれぞれ「人材不足感ある」と回答した企業と「人材適正感ある」と回答した企業を並べて比較検討したところ、従業員1～5名の事業所規模の企業では、人材不足感がある企業と適正感のある企業の間では、取組の内容にあまり差異は見られない。

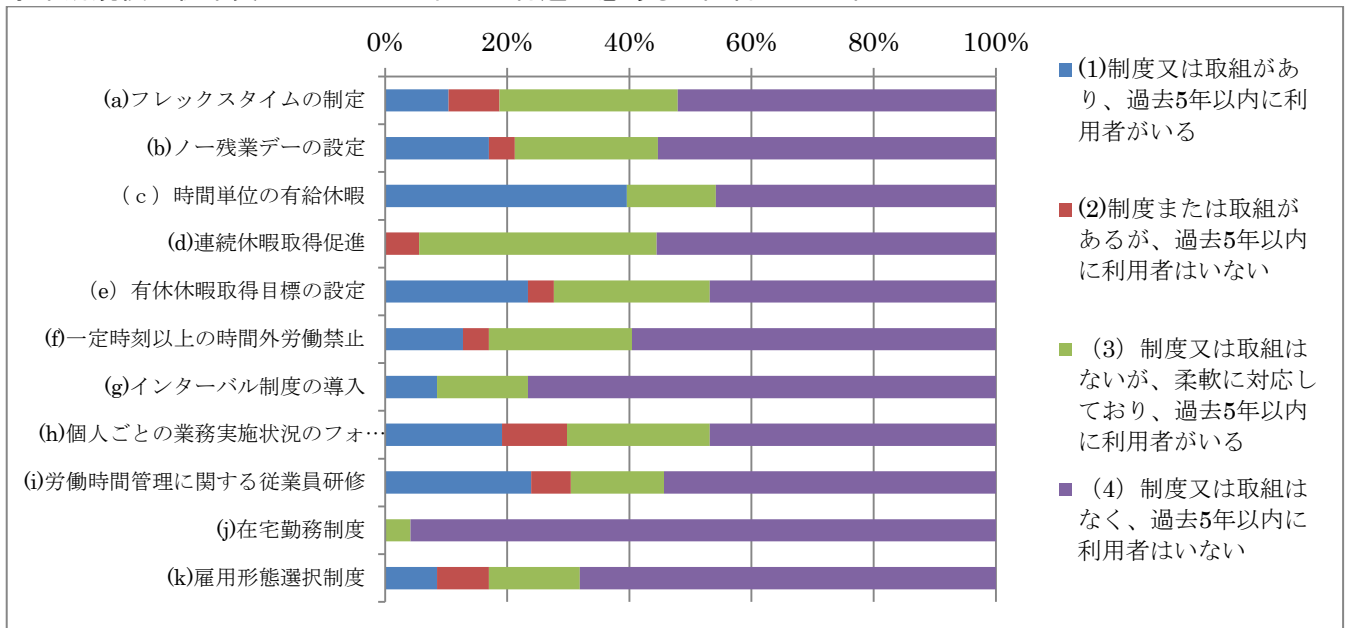
むしろ、人材不足感のある企業の方が、「有給休暇取得」関係の項目において、「制度または取組があり、且つ利用者がいる」という回答が目立っている。

しかし、調査項目全体を見ると、人材適正感のある事業所のほうが、全ての項目にわたって「制度、取組はないが、柔軟に対応し、かつ、利用者がいる」という回答があり、制度や組織的な取組に関係なく、一人ひとりの働き方により柔軟に、かつ実質的に対応している傾向が見られる。

事業所規模 従業員21～100名 人材不足感あると回答した企業



事業所規模 従業員21～100名 人材適正感あると回答した企業



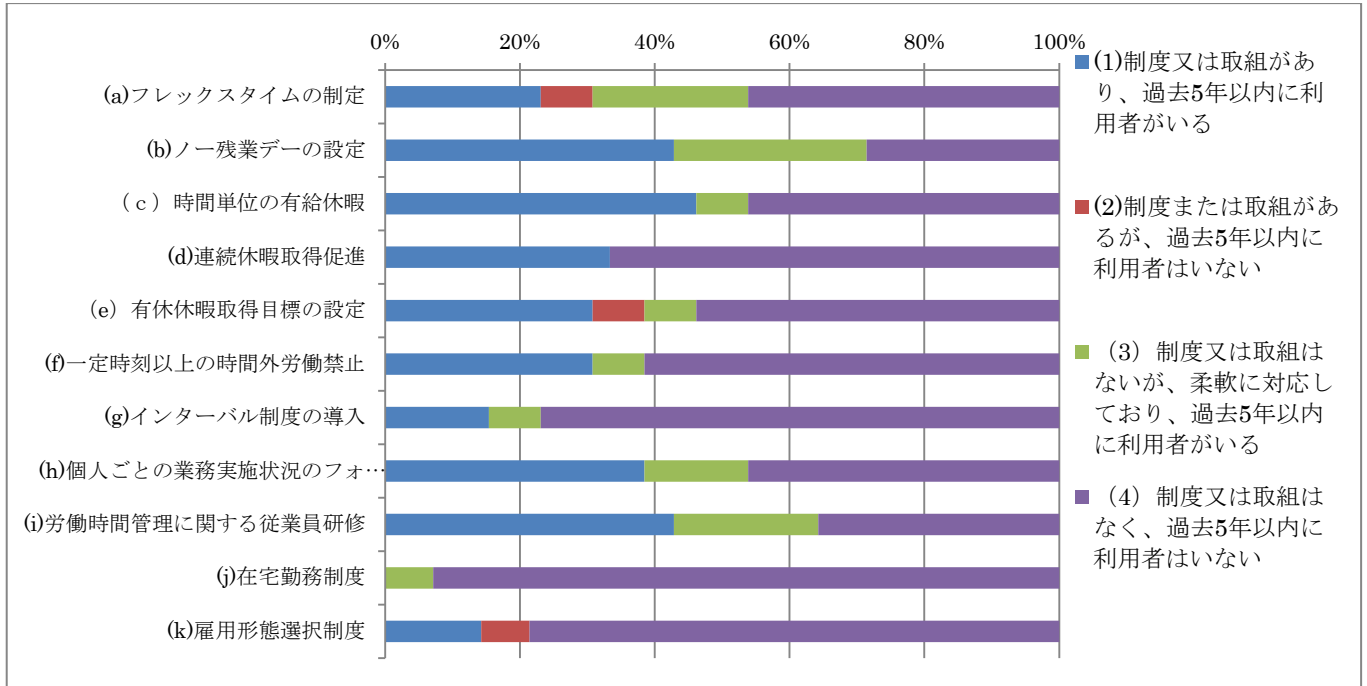
事業所規模 従業員21～100名 のそれぞれ「人材不足感ある」と回答した企業と「人材適正感ある」と回答した企業を並べて比較検討を行った。

この規模になってくると、適正感のある事業所は連続休暇取得促進の制度と在宅勤務制度を除く全ての取組内容において制度と取組が存在し、その利用者も不足感のある事業所に比べて多いものとなっている。

また、人材適正感のある事業所では、「制度、取組はないが、柔軟に対応し、かつ、利用者がいる」という回答においても不足感のある事業所よりも連続休暇取得促進の制度と在宅勤務制度を除き、割合が上回っていることがわかる。

この規模より小規模の事業所では柔軟かつ、実質的に対応していたものを、制度・取組として組織の中で整備し、それが実際に利用されることで就業環境が向上し、人材の適正感に繋がっているものと考えられる。

事業所規模 従業員101～300名 人材不足感あると回答した企業



事業所規模 従業員101～300名 人材適正感あると回答した企業



事業所規模 従業員101～300名 のそれぞれ「人材不足感ある」と回答した企業と「人材適正感ある」と回答した企業を並べて比較検討を行った。

この事業所規模の比較では、不足感があると回答のあった事業所も適正感を持った事業所とあまり差がないか、あるいはまったく遜色ない内容である。むしろ適正感のある事業所よりもしっかりと取り組んでいるように見える。この理由としては、回答があったこの規模の事業所数自体が少なく、適正感のある事業所と不足感のある事業所が11事業所と14事業所ということで、1事業所の積極的な取組が全体の割合に大きく影響を及ぼしたことが挙げられる。

しかし、適正感があると回答した事業所については、制度・取組があれば必ず利用者があったことが特徴で、「制度・取組はあるが、利用者はいない」という回答はなかった。

制度・取組を単なる形式に終わらせるのではなく、従業員に利用してもらい実効性のあるものに発展させていくことが重要と考えられる。

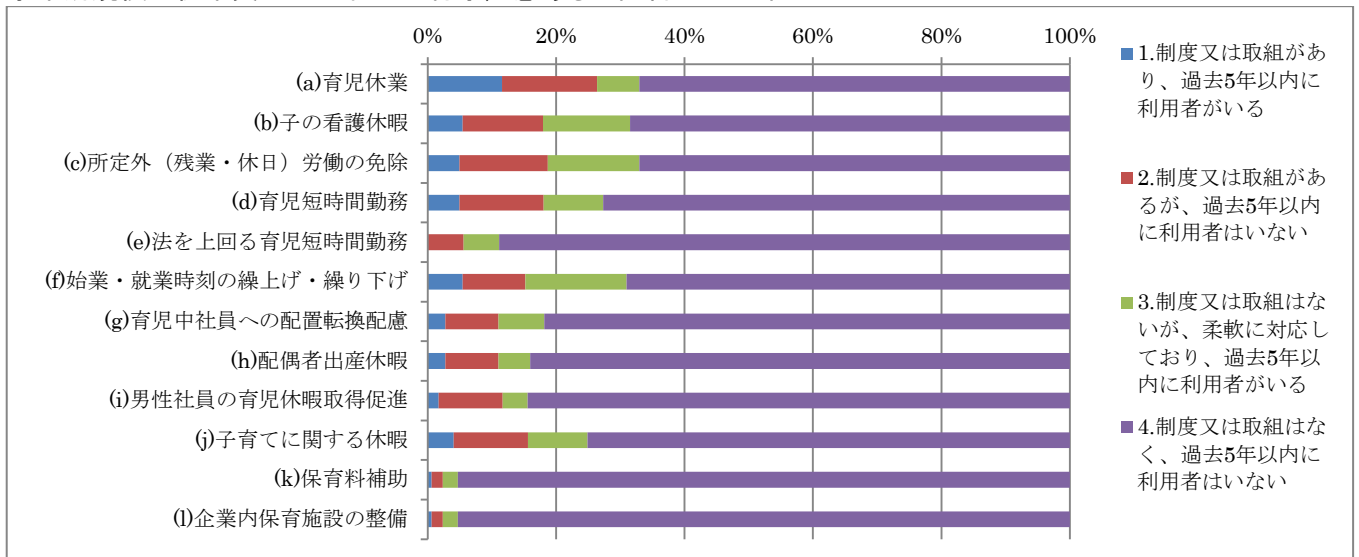
◎仕事と育児の両立に関する取組と利用状況

また、同じく仕事と育児の両立に関する取組と利用状況については、以下の項目を調査した。

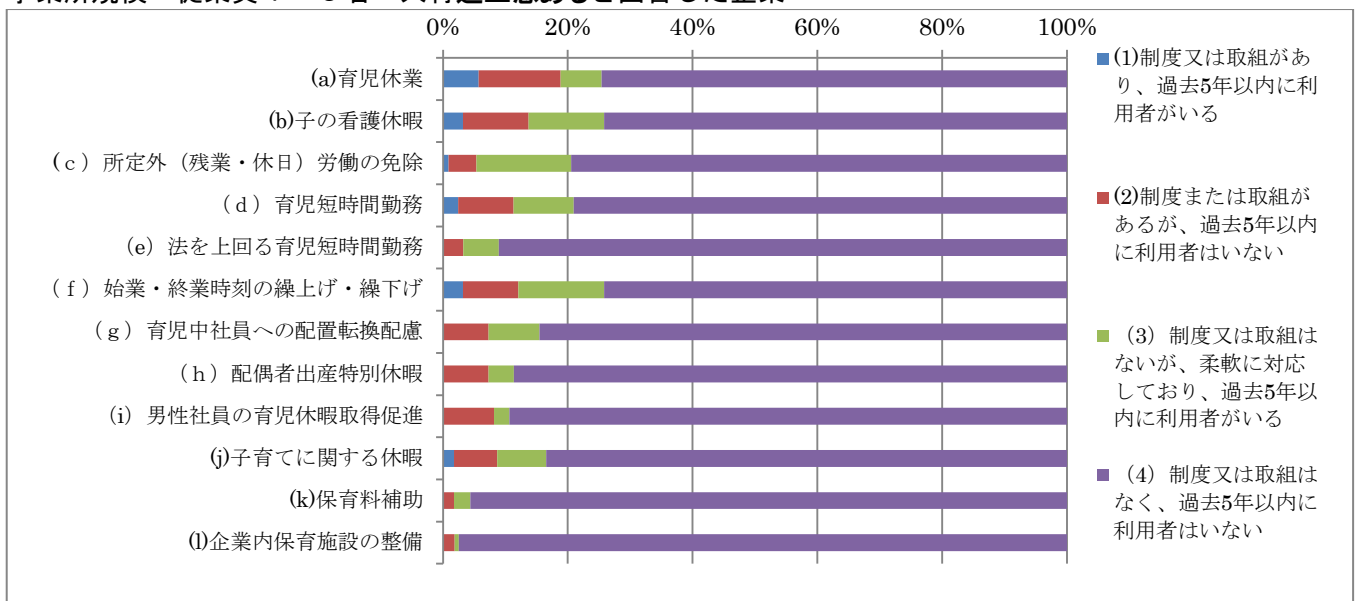
- (a) 育児休業
- (b) 子の看護休暇
- (c) 所定外（残業・休日）労働の免除
- (d) 育児短時間勤務
- (e) 法を上回る育児短時間勤務
- (f) 始業・就業時刻の繰上げ・繰り下げ
- (g) 育児中社員への配置転換配慮
- (h) 配偶者出産休暇
- (i) 男性社員の育児休暇取得促進
- (j) 子育てに関する休暇
- (k) 保育料補助
- (l) 企業内保育施設の整備

以上の項目を、規模別の取組状況と、それぞれの規模別で「人材不足感ある」と回答のあった事業所の取組状況を並列して以下に示す。

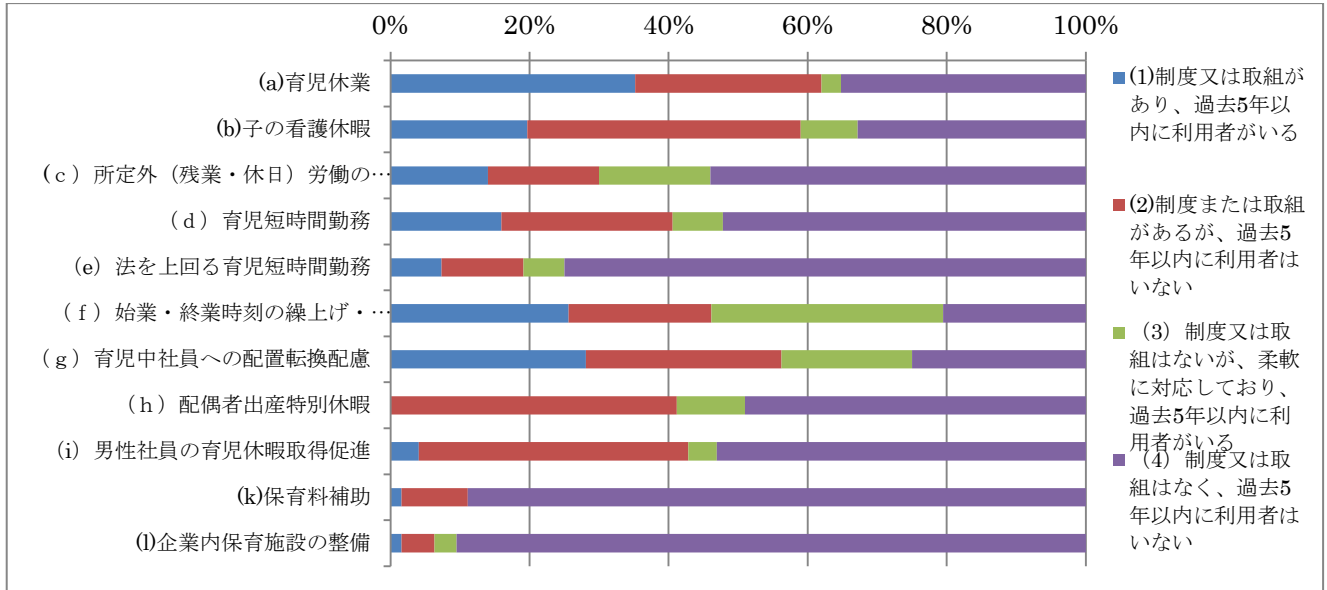
事業所規模 従業員 1～5名 人材不足感あると回答した企業



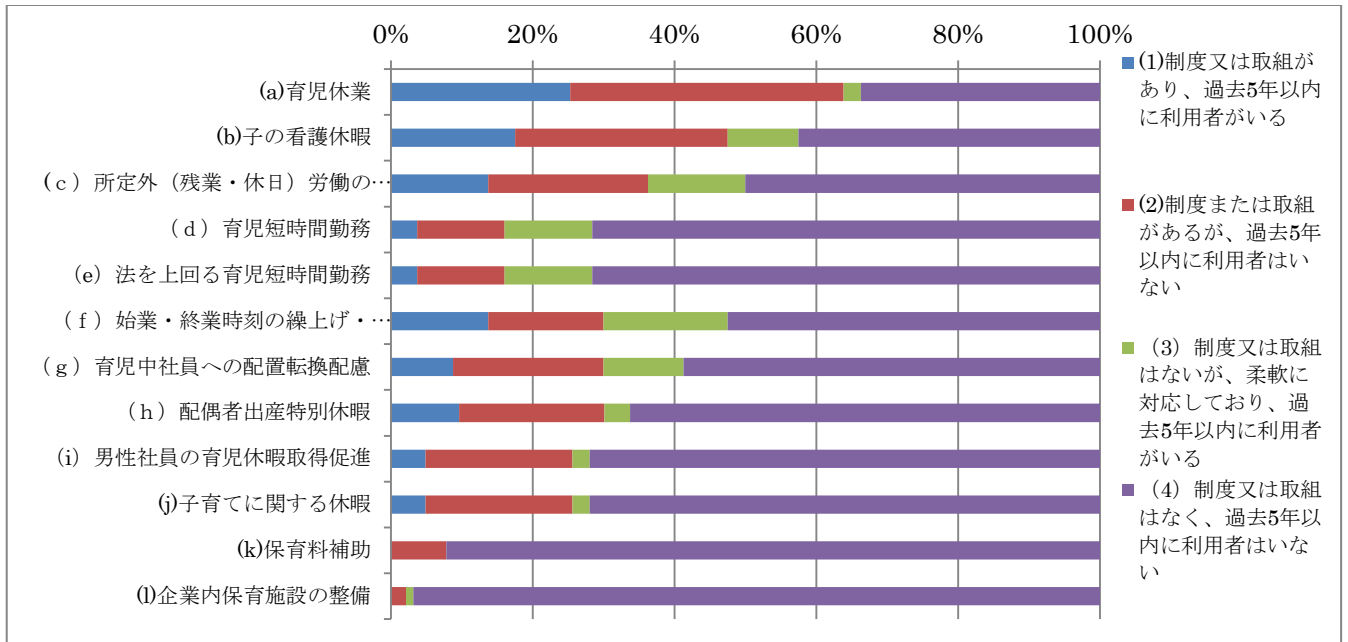
事業所規模 従業員 1～5名 人材適正感あると回答した企業



事業所規模 従業員6～20名 人材不足感あると回答した企業



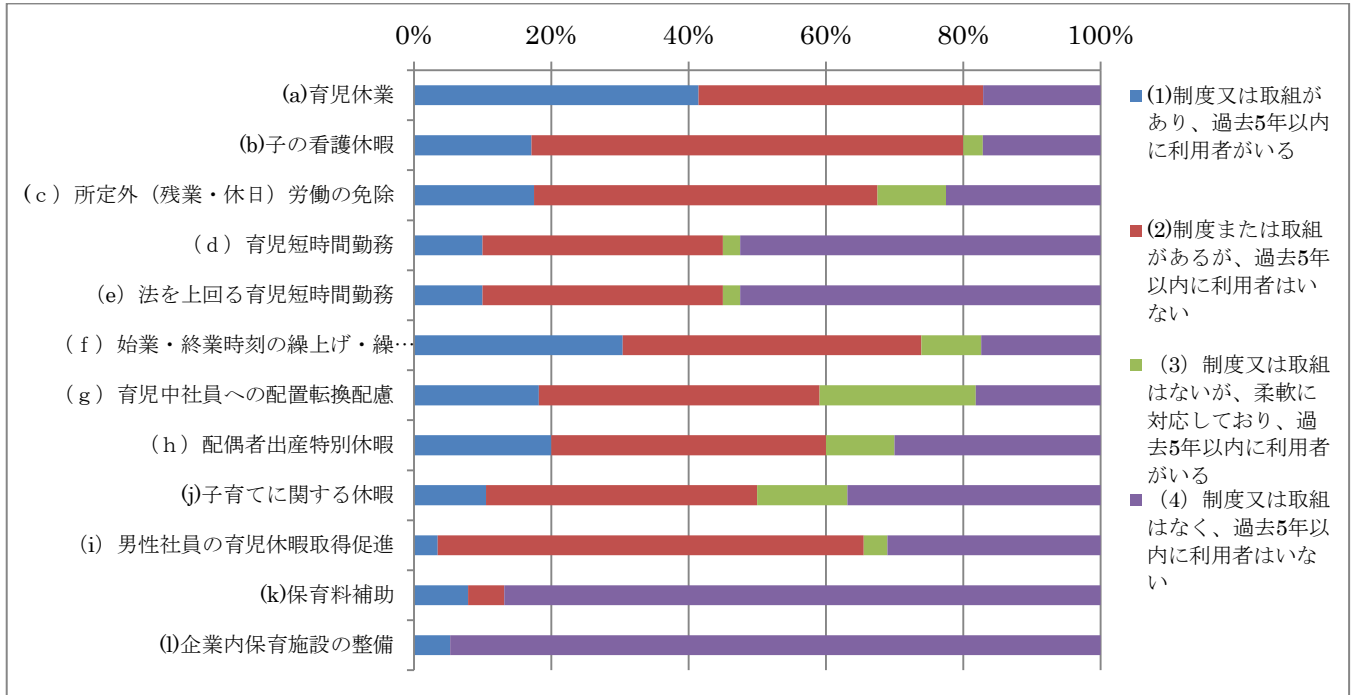
事業所規模 従業員6～20名 人材適正感あると回答した企業



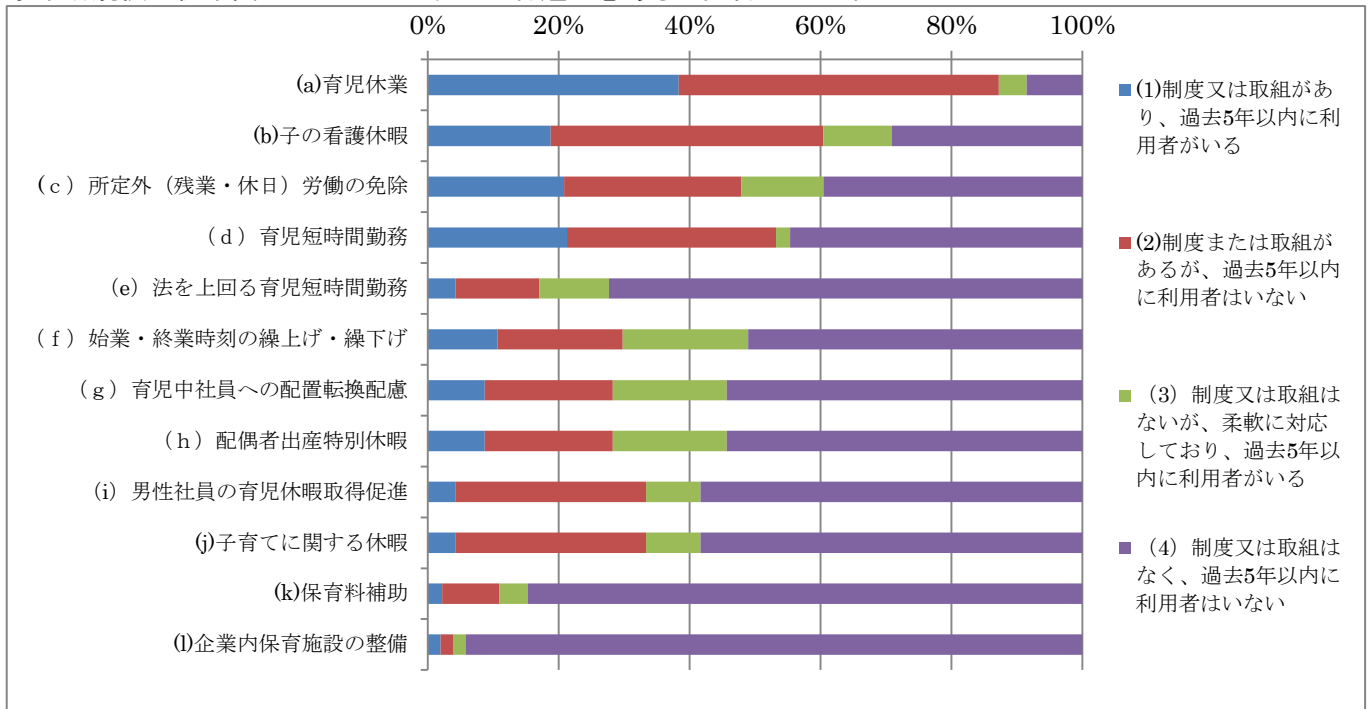
事業所規模 従業員1～5名と従業員6～20名のそれぞれ「人材不足感ある」と回答した企業と「人材適正感ある」と回答した企業を並べて比較検討したところ、従業員1～5名の事業所規模の企業では、「人材不足感ある」企業と「人材適正感ある」企業の間では、取組の内容にあまり差異はない。

しかし、調査項目全体を見ると、人材不足感のある事業所では、全ての項目にわたって「制度・取組はあるが、利用者はいない」という回答が多く、制度の利用者も多い一方、全く利用者のいない事業所も多い。他方、充足感のある事業所は、利用実績のない制度もあるが、不足感のある事業所と比較して「制度はあるが利用がない」という回答が少ない。明確な制度のあるなしに関わらず、こうした取組を実質的に運用できているものと考えられ、ひいては、人材の適正感に繋がっているものと考えられる。

事業所規模 従業員21～100名 人材不足感あると回答した企業



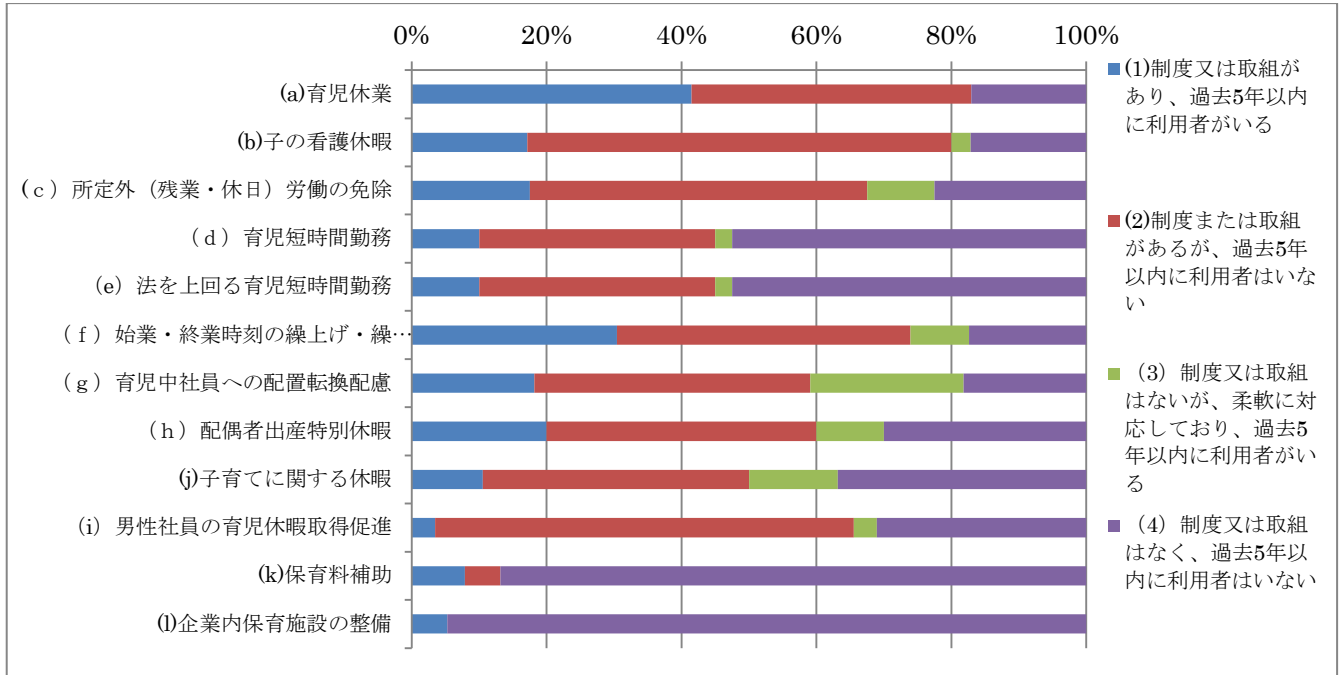
事業所規模 従業員21～100名 人材適正感あると回答した企業



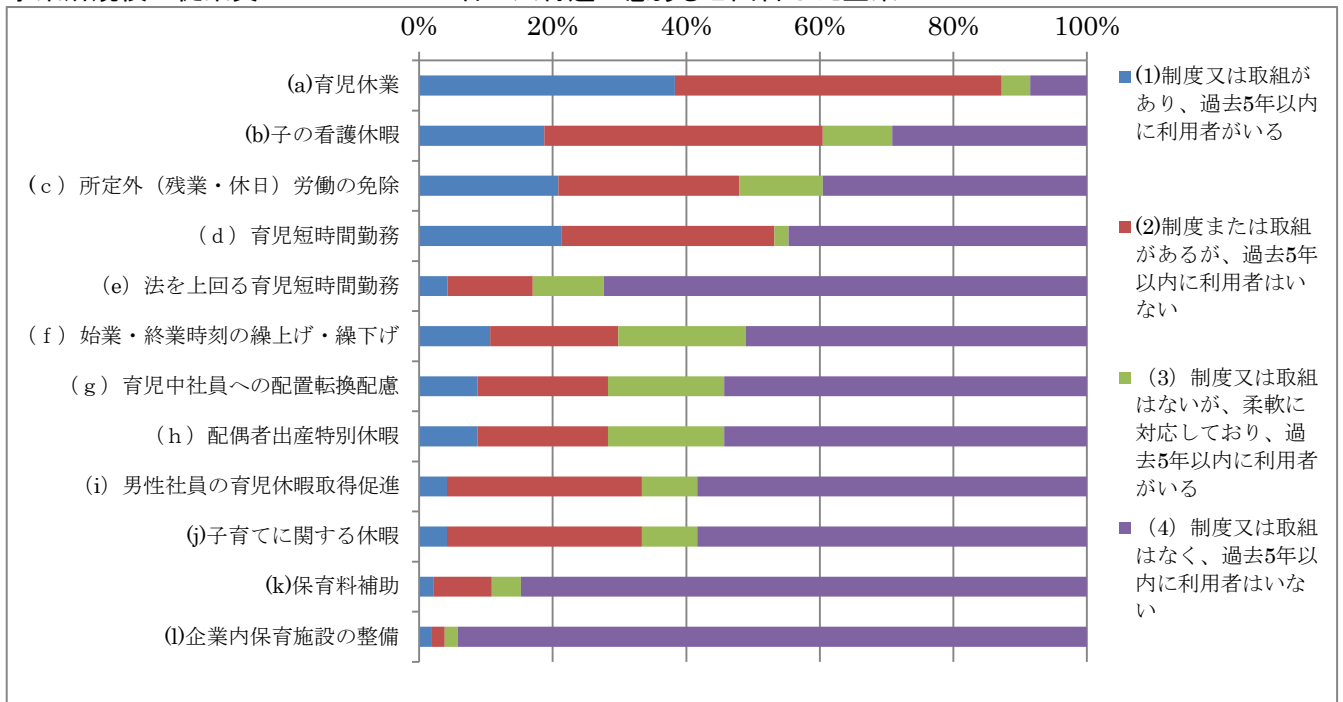
事業所規模 従業員21～100名の「人材不足感ある」と回答した企業と「人材適正感ある」と回答した企業を比較検討した。まず目に付くのが、人材不足感をもつ事業所は、「制度または取組があるが、過去5年以内に利用者はいない」という回答の多さである。これは全ての規模にわたって、人材不足感ある企業に共通して見られる事象であった。

しかし、制度・取組そのものがない、という回答は人材の充足感がある事業所より少ない傾向にある。制度・取組をしていること自体は大変素晴らしいことであり、現状で利用者が少ないようであれば利用者を増やす工夫をするなど、多分に制度・取組をし始めた後の運用に関わる面であと一步、アクションがあれば人材の定着や新規採用の成功に向けて強力なアピールができるものと考えられる。目標を掲げ、粘り強く実行していくことが必要と考えられる。

事業所規模 従業員101～300名 人材不足感あると回答した企業



事業所規模 従業員101～300名 人材適正感あると回答した企業



事業所規模 従業員101～300名 のそれぞれ「人材不足感ある」と回答した企業と「人材適正感ある」と回答した企業を比較検討した結果、育児休業など、双方で取組の割合が変わらないものが多いが、人材適正感のある事業所では、「子の看護休暇」「所定外労働の免除」「育児短時間勤務」が不足感ある事業所と比べ「制度・取組があり利用者がいる」という点で割合が高かった。配置転換や、法を上回る育児時短などより、子育ての日常をしっかり制度面でサポートしていることが人材の定着に繋がっているものと思われる。また、「人材不足感ある」事業所では、「制度があるが利用者がない」という項目が非常に多い。制度・取組を作っても実際に利用されない制度であれば、設定当初の目的を達成することができない。確実に設定当初の目的を達成するために、制度・取組を利用してもらう環境を整えるとともに、事業所が従業員に対してしっかりと啓蒙を行っていくことも、働き方改革の実現を目指すため重要なポイントとなると考えられる。

防府市働き方・人材確保に関する実態調査票 秘

ご回答期限 12月27日（火）までに投函ください

このアンケート調査は、防府市における男女ともに働きやすい職場環境の形成などの「働き方改革」に関する防府市の施策の充実を図るため、市内の事業者を対象として実施しています。

このアンケート調査業務は、防府市からの委託により、株式会社マイナビが実施しており、ご回答いただいた内容は弊社のプライバシーポリシー等に基づき、情報管理に細心の注意を払い、適切に取り扱います（裏面の個人情報の取り扱いについてもご覧ください）。

【問合せ先】

○アンケートの設問、回答に関すること

担 当	株式会社マイナビ福岡支社 地域のコミュニティ事業部 担当：白木、池田
T E L	092-418-3825(直通)
受付時間	平日 午前10時～午後6時

○アンケート調査業務全般に関すること

担 当	防府市総合政策部 総合政策課 地域創生総合戦略室 担当：齊藤、田村
T E L	0835-25-2256(直通)
受付時間	平日 午前8時15分～午後5時

記入内容について、確認させていただく際のご連絡先をご記入ください。

企業・団体名			
所在地			
所属・役職			ご担当者名
ご連絡先	TEL		FAX
	E-mail		

【調査主体】防 府 市
【受 託】株式会社マイナビ

回答にあたっては、下記の事項にご留意ください

1. 会社以外の場合は、「企業→法人、団体等」と読み替えてお答えください。
2. 回答は、該当する項目の番号に○印をつけるか、「その他」や「自由記述」の項目では、所定の欄に具体的な内容をご記入ください。
3. 調査全体を通しての用語等の定義は以下の通りです。

従 業 員	直接雇用関係のある労働者（派遣労働者を除く） この調査においては、常用雇用の方のみを対象にご回答ください。
正 社 員	従業員の内、無期雇用契約のフルタイム勤務で正社員・正職員とされている者
限定正社員	従業員の内、「勤務地」、「職務（職種）」、「勤務時間」のいずれか（または複数）をあらかじめ決めたとうえで雇用契約を交わす者
非 正 社 員	従業員の内、有期雇用契約であったり、フルタイム勤務でなかったりするなど、正社員とされていない者（契約社員、嘱託社員、パート、アルバイト等）
回 答 範 囲	原則として貴社単体ベースでご回答ください。
年 度	会計上の決算期と同じベースでなくても結構です（例えば、会計年度が4月から3月であっても、暦年ベースでご回答いただいてもかまいません）。

「防府市働き方・人材確保に関する実態調査票」個人情報取り扱いについて
個人情報の取り扱いについて同意の上ご記入下さい。

株式会社マイナビ（以下「弊社」と称します）は、「防府市働き方・人材確保に関する実態調査票」（以下「本調査票」と称します）にご記入いただいた個人情報（以下の定義に従います）の管理に細心の注意を払い、これを適正に取り扱います。

- 個人情報の利用目的：本調査票へご記入いただいた、お名前、メールアドレスなどの個人情報（その他ご記入いただいた内容のうち個人情報に該当するものを含む）は本調査の目的の範囲内にて利用いたします。
- 個人情報保護管理者：株式会社マイナビ 管理本部長（personal_data@mynavi.jp）
- 個人情報の第三者への開示：本調査に関するご要望、お問い合わせ等、担当部署からの回答が必要となる場合には、ご記入いただいた情報を転送する場合がございますのであらかじめご了承願います。尚、法令等に基づく正当な理由がある場合を除き、同意なく目的外での利用及び第三者への提供は行いません。
- 個人情報ご提供の任意性について：本調査票ご記入の際、個人情報のご提供はご記入者様の任意に基づきます。なお、必要となる個人情報が確認できない場合は、お問い合わせ等にご対応しかねる場合がございます。
- 個人情報の開示等について：本調査票でご提供いただいた個人情報の開示、修正等につきましては、下記へご連絡ください。

1. 事業所の業種、規模、従業員数についておたずねします

Q 1. 貴社の業種をお答えください(該当するもの1つだけ○印をつけてください)。

1. 農業, 林業	8. 運輸業, 郵便業	14. 生活関連サービス業, 娯楽業
2. 漁業	9. 卸売業, 小売業	15. 教育, 学習支援業
3. 鉱業, 採石業, 砂利採取業	10. 金融業, 保険業	16. 医療, 福祉
4. 建設業	11. 不動産業, 物品賃貸業	17. 複合サービス事業
5. 製造業	12. 学術研究, 専門・技術サービス業	18. その他サービス業
6. 電気・ガス・熱供給・水道業	13. 宿泊業, 飲食サービス業	19. その他
7. 情報通信業		

Q 2. 設立年を西暦(4桁)でご記入ください。

				年
--	--	--	--	---

Q 3. 3年前と比較した直近年度の売上高、経常利益の水準をお答えください((a)、(b)それぞれ該当するもの1つだけ○印をつけてください)。

	大幅に増加 (15%以上)	増加 (5%以上 15%未満)	ほぼ横ばい (±5%未満)	減少 (5%以上 15%未満)	大幅に減少 (15%以上)
(a) 売上高	1	2	3	4	5
(b) 経常利益	1	2	3	4	5

■ Q 4からQ 7までは、市外に本店がある場合は、企業全体ではなく、本調査票が送付された事業所単位で記入してください。

Q 4. 従業員数と、うち雇用形態別社員数の男女別内訳をご記入ください。

	①全体		②うち男性		③うち女性	
(a) 従業員数		人		人		人
(b) うち正社員数		人		人		人
(c) うち限定正社員数		人		人		人
(d) うちパート・アルバイト社員数		人		人		人

(参考) 直接雇用関係にない事業従事者数についてご記入ください。

	①全体		②うち男性		③うち女性	
(a) 派遣労働者数		人		人		人
(b) 個人業務委託数		人		人		人

Q 5. 正社員の平均年齢と平均勤続年数をご記入ください(四捨五入で小数点第一位まで)。

	①全体		②うち男性		③うち女性	
(a) 平均年齢	.	歳	.	歳	.	歳
(b) 平均勤続年数	.	年	.	年	.	年

Q 6. 過去3年の正社員の退職者数を男女別にご記入ください。

(a) 男性		人
(b) 女性		人

Q 7. 非正社員の常用雇用(※)年数は平均して何年ですか(四捨五入で小数点第一位まで)。

.	年
---	---

※ここでいう「常用雇用」とは、「①期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定め雇用」、「②日々雇用、又は1か月以内の期間を定めて雇用し、本調査票を記入する直前2か月の各月にそれぞれ18日以上雇用」した場合を指します。

2. 人材の確保、従業員の採用についておたずねします

Q 8. 企業全体の計画人員に対する実人員の充足状況についてお答えください((a)、(b)それぞれ該当するもの一つだけ○印を付けてください)。

(a) 現在	1. 過剰	2. 適正	3. 不足
(b) 3年前	1. 過剰	2. 適正	3. 不足

Q 9. 多様な働き方を促進するため、次の制度を設けていますか(各制度について、それぞれ該当するもの一つだけ○印を付けてください)。

	制度はあるが 使っていない	制度があり 実際に運用している	制度そのものが 存在しない
(a) 限定正社員制度	1	2	3
(b) 非正社員の正社員化	1	2	3
(c) キャリアコースの転換制度	1	2	3
(d) U J I ターン者の採用	1	2	3
(e) 65歳までの雇用確保措置の導入 (※)	1	2	3
(f) 66歳以上でも働くことのできる制度	1	2	3
(g) 障害者雇用制度	1	2	3

※ 「定年の廃止」、「定年の引き上げ」、「継続雇用制度 (65歳まで)」といった制度

Q 10. 定期的な採用計画がありますか。

1. ある

2. ない

(過去3年の状況) →

- 1. 計画通りの人数でよい人材を採用できた
- 2. 計画通りの人数を採用したが、選考基準を引き下げた
- 3. よい人材を採用できたが、計画通りの人数を採用できなかった
- 4. 選考基準を引き下げたが、計画通りの人数を採用できなかった
- 5. 定期採用を行わなかった

→ 定期採用において、選考基準を持っていますか。

1. 持っている 2. 持っていない

(複数回答可) →

- 1. 自発性など人柄を重視
- 2. スキル・資格など経験や取得してきた能力を重視
- 3. 会社が求める人物像を明確化、数値化などした指標に照らし合わせ選考
- 4. その他 (具体的に_____)

→ 採用選考方法はどのような方法を使っていますか (複数回答可)。

1. 書類選考	6. 面接
2. 適性検査	(回数: _____回、面接担当者 (※): _____)
3. 実技試験	※例えば、社長、役員、人事担当者、直接の上司予定者、同僚予定者など
4. 筆記試験	7. その他の方法
5. グループワーク	(具体的に_____)

3. 組織づくり、働きやすい職場環境整備、人材育成についておたずねします

Q 1 1. 会社の経営方針を策定、共有していますか。

- 1. 経営方針が明確化され、社内で共有している
- 2. 経営方針が明確化されているが、社内で共有していない
- 3. 経営方針が明確化されていない

→ どのように共有していますか（複数回答可）。
1. 従業員に対し、トップ自らが理念・方針を伝達
2. 従業員に対して文書で通達
3. ポスター等の掲示による周知・啓発
4. 管理職に対し研修を実施
5. 従業員に対し研修を実施
6. その他の方法で周知（具体的に_____）

Q 1 2. 従業員からの意見把握はできていますか。

- 1. できている
- 2. できていない

→ どのように把握していますか（複数回答可）。
1. 相談窓口の設置
2. 労働組合（労働者代表）との協議
3. 従業員アンケートの実施
4. 目安箱などの設置
5. 従業員に個別ヒアリング
6. その他（具体的に_____）

→ 意見を反映させた取組はありますか。
1. ある
2. 意見はあったが取り組むに至らなかった
3. 具体的な取組を検討中
4. 意見がなかった

→ (具体的な内容をご記入下さい)

Q 1 3. 良好な組織づくりのため、どのような取組を行っていますか（複数回答可）。

- 1. 権限委譲や若手登用などの人材育成
- 2. 業務マニュアルの策定
- 3. 業務内容の明確化
- 4. 信頼関係の構築（社内コミュニケーションの向上等）
- 5. 会社の一体感を醸成する取組（運動会や社員旅行等の実施）
- 6. その他（具体的に_____）

Q 1 4. 会社の組織体系を明確化するため、組織図を作成していますか。

- 1. している
- 2. していない

Q 1 5. 職務規定及び人員配置を文書化するなどの明確化を行っていますか。

- 1. している
- 2. していない

Q 16. ワーク・ライフ・バランスに関する取組及びその利用状況についてご回答ください

(各制度・取組について、それぞれ該当するもの一つだけ○印を付けてください)。

制度・取組 \ 利用状況	制度又は取組があり、過去5年以内に利用者がいる	制度又は取組があるが、過去5年以内に利用者はいない	制度又は取組はないが、柔軟に対応しており、過去5年以内に利用者がある	制度又は取組はなく、過去5年以内に利用者はいない
(a) フレックスタイムの制定	1	2	3	4
(b) ノー残業デーの設定	1	2	3	4
(c) 時間単位の有給休暇	1	2	3	4
(d) 連続休暇取得促進	1	2	3	4
(e) 有給休暇取得目標の設定	1	2	3	4
(f) 一定時刻以降の時間外労働禁止	1	2	3	4
(g) インターバル制度の導入 (※1)	1	2	3	4
(h) 個人ごとの業務実施状況のフォローアップ	1	2	3	4
(i) 労働時間管理に関する従業員研修	1	2	3	4
(j) 在宅勤務制度	1	2	3	4
(k) 雇用形態選択制度 (※2)	1	2	3	4

※1 時間外労働などを含む1日の最終的な勤務終了時から翌日の始業時まで、一定時間のインターバルを保障することにより従業員の休息時間を確保しようとする制度

※2 例えば、雇用形態を「育児中のみ正社員から契約社員に変更する」などといった制度

Q 17. 仕事と育児の両立支援に関する取組及びその利用状況についてご回答ください

(各制度・取組について、それぞれ該当するもの一つだけ○印を付けてください)。

制度・取組 \ 利用状況	制度又は取組があり、過去5年以内に利用者がいる	制度又は取組があるが、過去5年以内に利用者はいない	制度又は取組はないが、柔軟に対応しており、過去5年以内に利用者がある	制度又は取組はなく、過去5年以内に利用者はいない
(a) 育児休業	1	2	3	4
(b) 子の看護休暇	1	2	3	4
(c) 所定外(残業・休日)労働の免除	1	2	3	4
(d) 育児短時間勤務 (※1)	1	2	3	4
(e) 法を上回る育児短時間勤務 (※2)	1	2	3	4
(f) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	3	4
(g) 育児中社員への配置転換配慮	1	2	3	4
(h) 配偶者出産特別休暇	1	2	3	4
(i) 男性社員の育児休暇取得促進	1	2	3	4
(j) 子育てに関する休暇	1	2	3	4
(k) 保育料補助	1	2	3	4
(l) 企業内保育施設の整備	1	2	3	4

※1 3歳未満の子を養育する従業員は勤務時間を1日6時間に短縮できる(育児・介護休業法 第23条第1項)

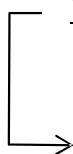
※2 例えば、「小学校就学前まで短時間勤務が可能」、「勤務時間を1日4時間まで短縮可能」など

Q18. 前記（Q16、Q17）のほか、ライフスタイルに合わせた働き方の出来る制度を策定していますか。

1. している

2. していない

3. 必要性を感じない



(具体的な内容をご記入下さい)

Q19. 人事労務方針の策定はしていますか。

1. している

2. していない

3. 必要性を感じない

Q20. 自社の規模・業種・形態・経営目標にあった教育体系を策定・実施していますか。

1. している

2. していない

3. 必要性を感じない

Q21. 人材育成、能力向上のための目標管理面談制度^(※)をお持ちですか。

※ 面談などを通して従業員一人ひとりが自らの目標を設定し、その目標を従業員が自己管理することによって、自らと組織の目標の達成、能力開発を実現することを目的とした制度

1. している

2. していない

3. 必要性を感じない

Q22. 会社の求める能力を明確化していますか。

1. している

2. していない

3. 必要性を感じない

Q23. 異動・配置・ローテーションの適正化はされていますか。

1. している

2. していない

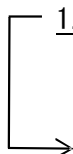
3. 必要性を感じない

Q24. 過去3年以内に従業員の定着・採用のため新たに取り組んでいることはありますか。

(例えば、「定着のためにコンサルティングを依頼した」、「新規に有料媒体での求人広告掲載を開始した」など)

1. ある

2. ない



(具体的な内容をご記入下さい)

(次ページにつづきます)

4. その他の取組や、市へのご要望についておたずねします

Q 2 5. 働きやすい職場環境整備とあわせて行っている、生産性向上の取組事例はありますか。
(例えば、ICT機器の積極導入や、作業ラインの見直し、電話対応業務のアウトソーシングなど)

(具体的な内容をご記入下さい)

Q 2 6. 貴社が永続的に発展する上で、特に大切にしている点は何ですか (複数回答可)。

1. 他社にない高い価値を持った製品、品揃え、サービスを有すること
2. 優良な顧客との取引があり、安定した売上・利益の実績があること
3. 事業活動が地域社会に密接に関わっているなど、働きがいがあること
4. 長年の社会貢献活動等を通じて、相当の知名度があり、地域の信頼を得ていること
5. 新商品開発、新市場開拓に意欲的に取り組んでおり、今後の成長が期待されること
6. その他



上記Q 2 6でご回答いただいた場合は、その内容について具体的にご記入ください。

Q 2 7. 市では、男女ともに働きやすい職場環境の形成において、一定以上の水準を満たす企業を認定する制度を設計し、当該認定を受けた中小企業に対して、円滑な人材確保活動を支援する仕組みを検討しています。市に期待する支援策として、ご要望がありましたらお聞かせください。

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。