

「企業の人材定着に関する調査」結果要旨

1. 雇用面での過不足感

「不足している」が 64.5%（「大幅に不足（7.1%）」「やや不足（57.4%）」の合計）と 6割を超え、近年の売り手市場や団塊世代の定年などにより、企業が人材を採用・確保する厳しさが伺える。

業種別で「不足」と答えた割合を比較すると、全体平均（64.5%）に対して「運輸業（75.0%）」「建設業（73.5%）」「小売業（72.5%）」が高かった。

従業員規模別で「不足」と答えた割合を比較すると、「20名以下（50.9%）」から「301名以上（79.5%）」まで規模が大きくなるにつれて、人材が不足している。

2. 人材定着への取組み

「労働時間の管理・短縮に向けた取組み」が 55.0%と最も高かった。半数以上の企業が長時間労働の抑制に力を入れている。次いで、「社員教育制度の充実（44.6%）」「業務の進め方の見直し（41.4%）」が高かった。

業種別比較では、概ねどの業種でも「労働時間の管理・短縮に向けた取組み」が高かった。しかし、違う傾向の業種もあり、建設業では「社員教育制度の充実（59.4%）」、運輸業では「業務の進め方の見直し（75.0%）」が最も高かった。

3. 今後取り組みたい（取り組む予定の）人材定着策

最も高かったのが「労働時間の管理・短縮に向けた取組み（43.7%）」。僅差で「業務の進め方の見直し（42.5%）」が続く。既に半数以上の企業が取り組む「労働時間の管理・短縮」が今後も引き続き重視される。また、これと同程度注目されているのが「業務の進め方の見直し」であった。限られた人数で業務を進めるため、社員の多能工化や IT 活用などによる生産性の向上が求められている。

4. 人材定着策に取り組む際の課題

「人員が不足している」が 36.4%と最も高かった。次いで、「導入コストが大きい」が 21.0%、「業務上の支障がある」が 17.4%であった。企業が人材定着策を講じるにあたって、特に「ヒト」と「資金」が支障となっている。

5. 人材定着を図るために大事な点

「コミュニケーションをとりやすい環境・風通しの良い職場」という意見が特に多かった。賃金・休暇などの待遇面以上に「社内の人間関係」を人材定着の鍵と企業は考えている。

6. 長時間労働対策

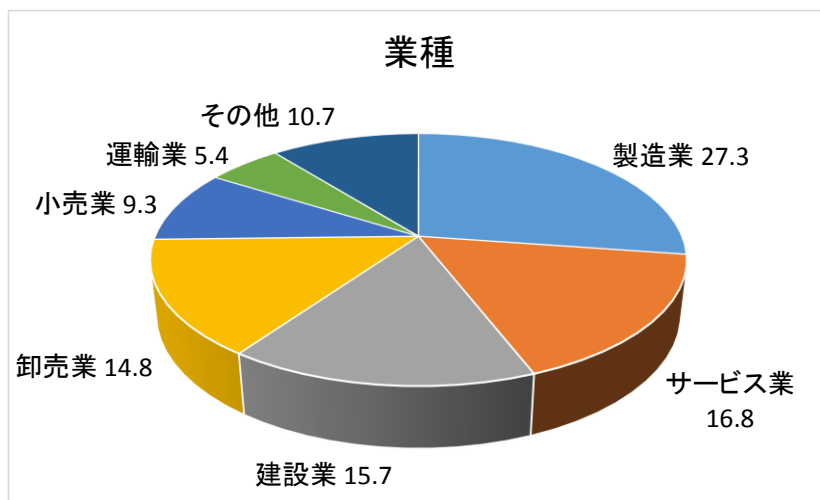
「仕事の内容・分担の見直し」が 52.0%と最も高く、半数以上の企業が取り組んでいた。次いで、「仕事の効率アップのための指導（42.3%）」「実際の労働時間の把握（38.2%）」「適正な人員確保（38.0%）」が高かった。

「企業の人材定着に関する調査」結果報告

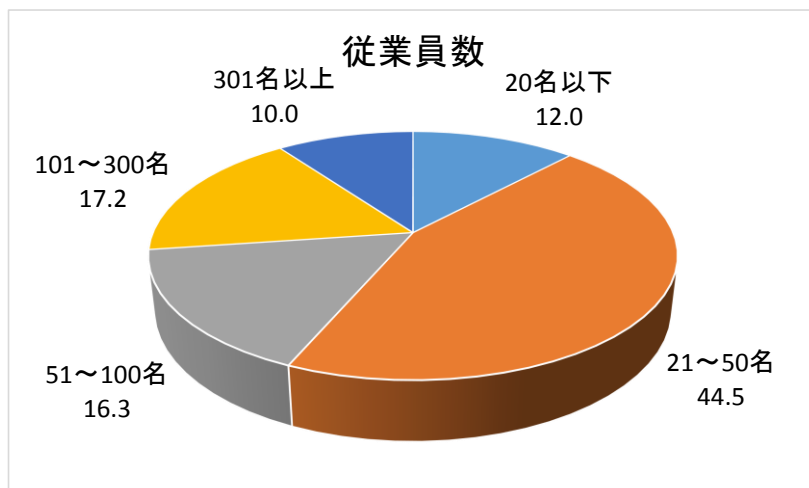
- 1. 調査目的** 生産年齢人口が減少する中、企業の人材不足は深刻な問題である。県内企業には今まで以上に積極的な人材定着への取組みが求められる。そこで、当調査により、企業の人材定着に関する取組み状況や課題などの実態を探り、今後の企業の人材戦略の参考とする。
- 2. 調査期間** 平成 29 年 6 月 19 日（月）～27 日（火）
- 3. 調査対象** 福井商工会議所 会員企業 1,000 社
- 4. 調査方法** FAX で調査票を送付・回収
- 5. 回答数** 442 社（回収率 44.2%）
- 6. 調査主体** 福井商工会議所 会員サービス課

7. 調査結果

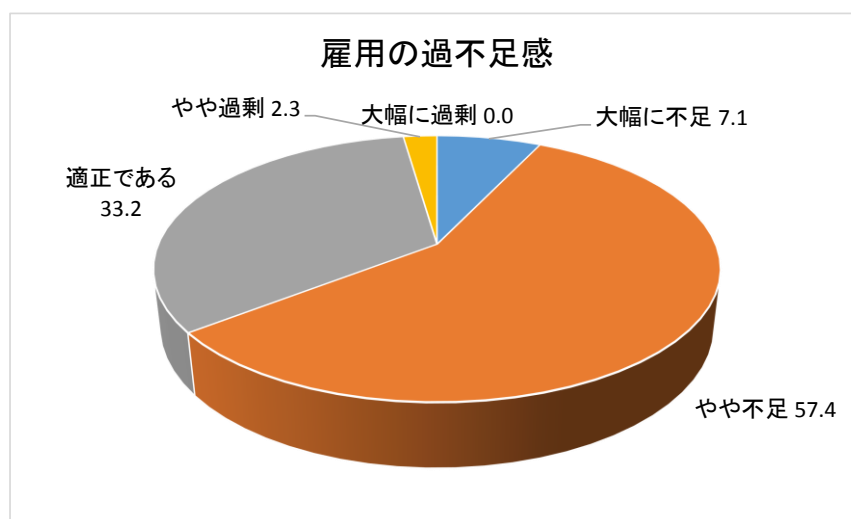
(1) 業種



(2) 従業員数



(3) 雇用面での過不足感



雇用面での過不足感については、「不足している」が64.5%（「大幅に不足（7.1%）」「やや不足（57.4%）」の合計）と6割を超え、近年の売り手市場や団塊世代の定年などにより、企業が人材を採用・確保する厳しさが伺える。

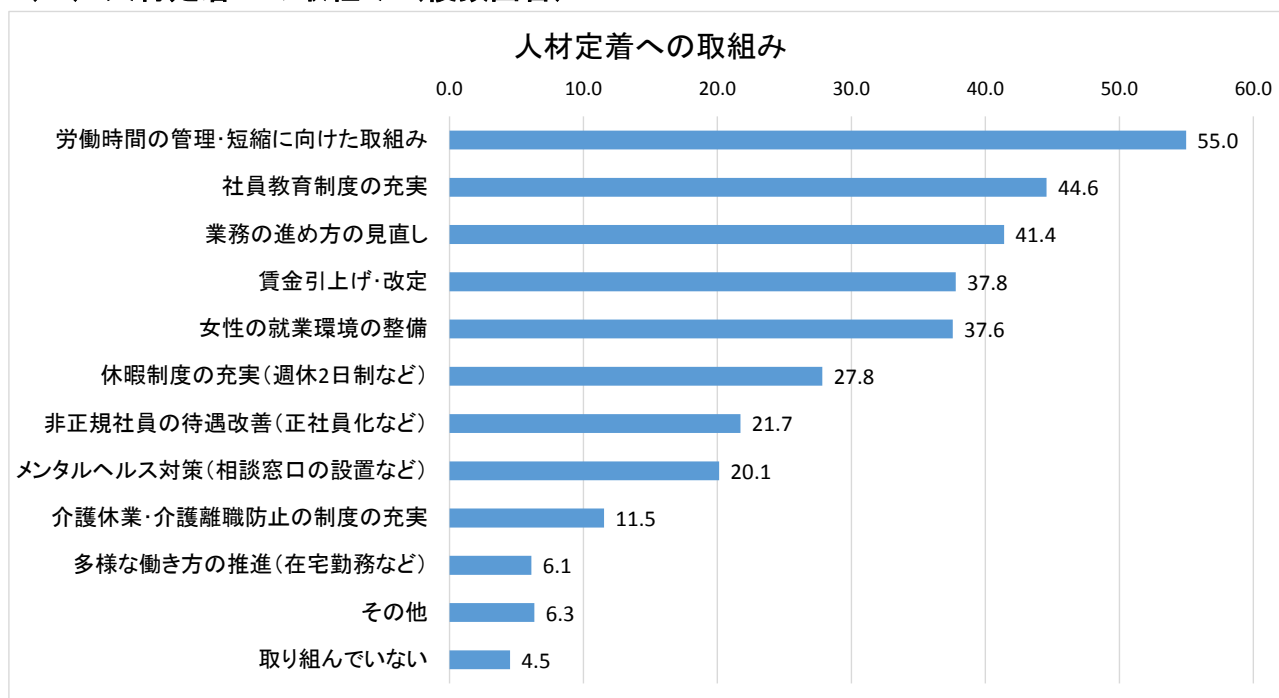
	不足	適正である	過剰
全体	64.5	33.2	2.3
運輸業	75.0	25.0	0.0
建設業	73.5	23.5	3.0
小売業	72.5	25.0	2.5
サービス業	66.2	32.4	1.4
製造業	60.5	37.8	1.7
卸売業	54.7	40.6	4.7
その他	60.9	37.0	2.1

業種別で「不足」と答えた割合を比較すると、全体平均（64.5%）に対して「運輸業（75.0%）」「建設業（73.5%）」「小売業（72.5%）」が高かった。この3業種で特に人材が不足している。

	不足	適正である	過剰
全体	64.5	33.2	2.3
20名以下	50.9	45.3	3.8
21～50名	54.9	43.1	2.0
51～100名	74.7	19.7	5.6
101～300名	80.8	19.2	0.0
301名以上	79.5	20.5	0.0

従業員規模別で「不足」と答えた割合を比較すると、「20名以下（50.9%）」から「301名以上（79.5%）」まで規模が大きくなるにつれて、人材が不足している。

(4) 人材定着への取組み（複数回答）



人材定着への取組みを伺ったところ、「労働時間の管理・短縮に向けた取組み」が55.0%と最も高かった。半数以上の企業が長時間労働の抑制に力を入れている。次いで、「社員教育制度の充実（44.6%）」「業務の進め方の見直し（41.4%）」が高かった。

業種別で比較した結果は下記のとおりである。

- ・概ねどの業種でも「労働時間の管理・短縮に向けた取組み」が高かった。
- ・しかし、それ以外の取組みが高い業種もあり、建設業では「社員教育制度の充実(59.4%)」、運輸業では「業務の進め方の見直し（75.0%）」が最も高かった。

各取組みにおいて特に力を入れている業種を示したのが次のとおりである。

- ①「労働時間の管理・短縮に向けた取組み（全体平均：55.0%）」
 - ・・・「運輸業（66.7%）」「小売業（63.4%）」
- ②「非正規社員の正社員化など待遇改善（全体平均：21.7%）」
 - ・・・「運輸業（33.3%）」「小売業（31.7%）」
- ③「賃金引上げ・改定（全体平均：37.8%）」・・・「建設業（50.7%）」
- ④「女性の就業環境の整備〔妊娠・出産・育児期の休暇取得など〕（全体平均：37.6%）」
 - ・・・「小売業（53.7%）」「サービス業（47.3%）」

人材が不足している「運輸業」「小売業」「建設業」で、労働時間の削減、賃金の引上げ、正社員化の推進など待遇全般の向上が図られている。また、女性の就業環境の整備が「小売業」「サービス業」で進んでいるのは、両業界ともに女性就業者が多いためと考えられる。

従業員規模別比較では、ほぼ全ての取組みにおいて、規模が大きくなるほど割合は高くなっている。従業員規模が大きい企業ほど人材が不足しているため、多様な取組みを実践している。

(5) 人材定着に関する具体的な取組み事例

人材定着への取組みについて、回答が多かった事例は下記のとおりである。

①労働時間の管理・短縮に向けた取組み

- ・ノー残業デーの設定など残業時間の削減
- ・事前申請による残業時間の管理

②社員教育制度の充実

- ・外部講習の活用
- ・資格取得の推進・補助制度の整備
- ・技能・資格取得に対する手当の充実
- ・新入社員教育の実施
- ・階層別研修の実施

③業務の進め方の見直し

- ・社員の多能工化による業務量の平準化
- ・ITを活用した仕事の合理化
- ・改善提案制度の導入
- ・製造現場での設備導入による省力化・合理化
- ・社内ミーティングの実施
- ・運輸業における配送ルートの見直し

④賃金引上げ・改定

- ・ベースアップの実施
- ・昇給率アップ
- ・初任給アップ
- ・諸手当の充実
- ・賞与の増額
- ・退職金制度の改定、退職金の増額

⑤女性の就業環境の整備

- ・育児休業制度の充実
- ・勤務時間の短縮・変更
- ・勤務地の限定
- ・非正規社員を対象とした育児面での支援

⑥休暇制度の充実

- ・有給休暇の取得推進
- ・完全週休二日制の実施
- ・リフレッシュ休暇（長期休暇）制度の整備

⑦非正規社員の待遇改善

- ・パート・契約・派遣社員の正社員への積極登用
- ・一時金（賞与）の支給

⑧メンタルヘルス対策

- ・社内に専門相談窓口の設置
- ・メンタルヘルスに関する定期調査・報告の実施
- ・メンタルヘルス講習会の実施
- ・ストレスチェックの実施
- ・カウンセラーによるメンタルケア

⑨介護休業・介護離職防止制度の充実

- ・介護休業規定の整備
- ・介護にかかわる社員の勤務地限定・短時間制度の充実
- ・非正規社員を対象とした介護休業制度の実施

⑩多様な働き方の推進

- ・短時間社員・勤務地限定社員制度の導入
- ・在宅勤務制度の導入
- ・副業の容認

【特徴的な取組み】

（労働時間の管理・短縮に向けた取組み）

- ・時間外記録表を作成し、1ヶ月の時間外勤務が一目で分かるようにし、時間外の発生原因を本人並びに上司がともに考える仕組みづくりを行っている。（製造・21～50名）
- ・部門工程ごとに作業時間を管理し、作業の標準化や工程、シフトの見直し等により労働時間の短縮を図る。（製造・51～100名）
- ・労働時間を短縮する目標を達成した社員の評価を上げる。（サービス・21～50名）

（社員教育制度の充実）

- ・個々の社員に対しキャリアプランを作りそれに沿った教育の充実を図っている。（製造・21名以下）
- ・年二回の上司、部下の面談制度。希望の仕事・勤務地の申告制度。本人の能力開発を推進する研修プログラムの充実。（製造・301名以上）

（業務の進め方の見直し）

- ・ITを活用し労働時間の削減を実施。人でしかできない作業を従業員が行うことでスキルアップとモチベーションアップに取り組んでいる。（製造・51～100名）
- ・一人一人の従業員のスキルの幅を広げることで、部門ごとの繁閑に応じた柔軟な組織運営を図る。（建設・21～50名）

（賃金引上げ・改定）

- ・若年層及び営業職成績良好者への賃上げ。（製造・51～100名）
- ・営業担当者の固定手当を廃止して残業代金を支払う。（製造・101～300名）
- ・ボーナス前に社員全員にアンケートを取って評価の高い人はプラスα。（製造・51～100名）
- ・初任給の見直しや能力の高い若手社員について積極的に職能を上げる。（製造・301名以上）

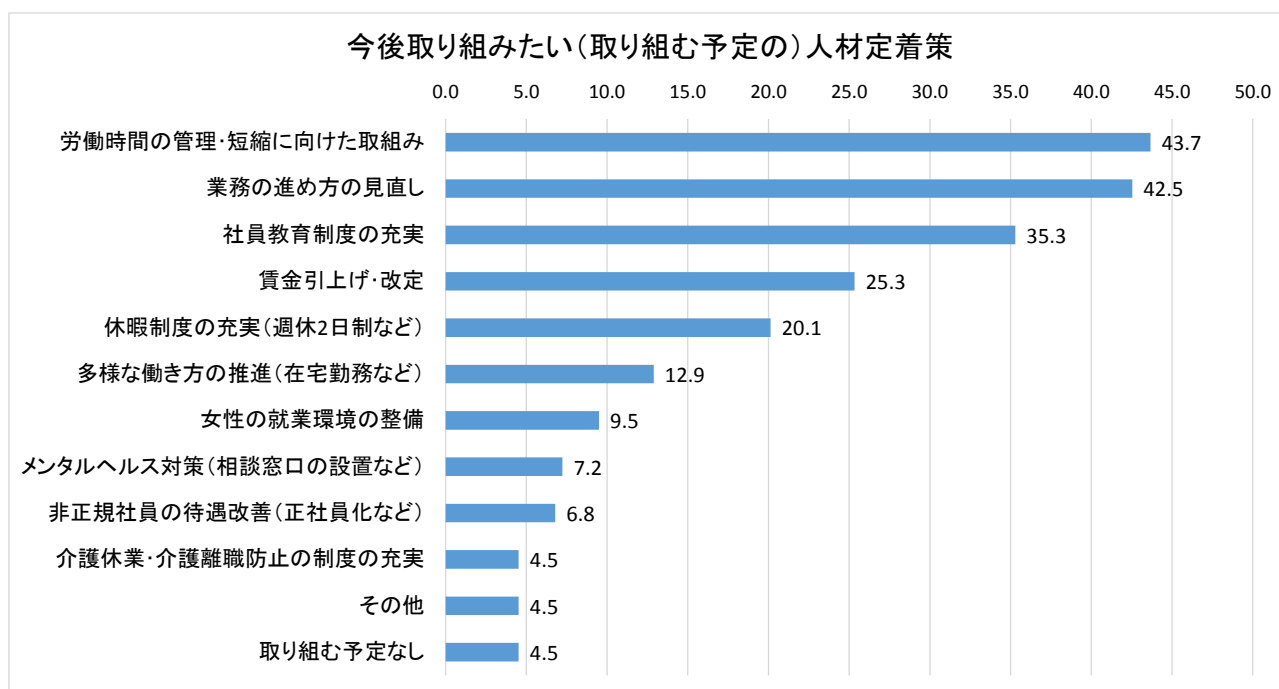
(女性の就業環境の整備)

- ・女性の就業環境の整備(産休・育休・時短勤務)に加え、女性社員が自ら就業環境改善のプロジェクトを運営している。(製造・301名以上)
- ・出産後、正社員から契約、アルバイト等に職種変更できるような仕組みを整えた。(小売・20名以下)
- ・育児休業制度は原則2歳の誕生日まで取得可能。小学校就学前まで年2回の「ふれあい休暇」(有給)、「子の看護休暇」(年5回、有給)「ファーストバースデー休暇」(有給)を設定。(その他業種・101~300名)

(メンタルヘルス対策)

- ・月一回のペースで全従業員との面談を実施(総務課長)。日常会話・悩み等業務に限らず色々な話題で1人10分以上実施、聴くことが主でありメンター要素を意識している。(小売・21~50名)

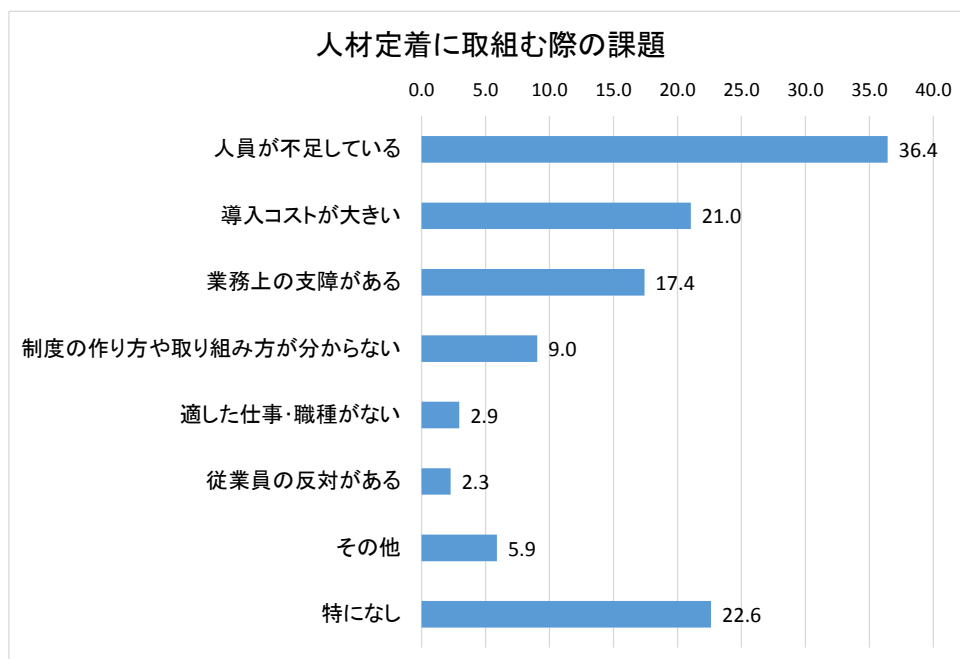
(6) 今後取り組みたい(取り組む予定の)人材定着策 (複数回答)



今後、取り組みたい(取り組む予定の)人材定着策を伺ったところ、最も高かったのが「労働時間の管理・短縮に向けた取り組み(43.7%)」であった。僅差で続くのが「業務の進め方の見直し(42.5%)」であった。前述の「(4)人材定着への取り組み」で示したとおり、既に半数以上の企業が「労働時間の管理・短縮」に取り組み、今後も引き続きその傾向が続く。これと同じくらい重視されているのが「業務の進め方の見直し」である。限られた人数で業務を進めるため、社員の多能工化やIT活用などによる生産性の向上が求められている。

業種別では、ほぼ全ての業種で「労働時間の管理・短縮に向けた取り組み」「業務の進め方の見直し」が高かった。人材が不足している「建設業」「運輸業」における高い項目を見ると、建設業では「労働時間の管理・短縮に向けた取り組み」が56.5%、「休暇制度の充実」が30.4%と全体平均と比べて高かった。運輸業では「労働時間の管理・短縮に向けた取り組み」が54.2%、「賃金引上げ・改定」が37.5%と高かった。両業種ともに、労働時間・休暇・賃金面などを通じた働きやすい職場づくりを目指していることが伺える。

(7) 人材定着策に取り組む際の課題（複数回答）



人材定着に取り組む際の課題を伺ったところ、「人員が不足している」が 36.4%と最も高かった。次いで、「導入コストが大きい」が 21.0%、「業務上の支障がある」が 17.4%であった。

前述の「(6)今後、取り組みたい（取り組む予定の）人材定着策」で割合が高かった「労働時間の管理・短縮に向けた取り組み」「業務の進め方の見直し」についても人材不足・コストが課題であった。労働時間の短縮などに取り組むたくても、人員が不足しているためできない。また、業務改善のための設備・IT導入を実施するに際しても多大なコストがかかる。企業が人材定着策を講じるにあたって、特に「ヒト」「資金」が支障となっている。

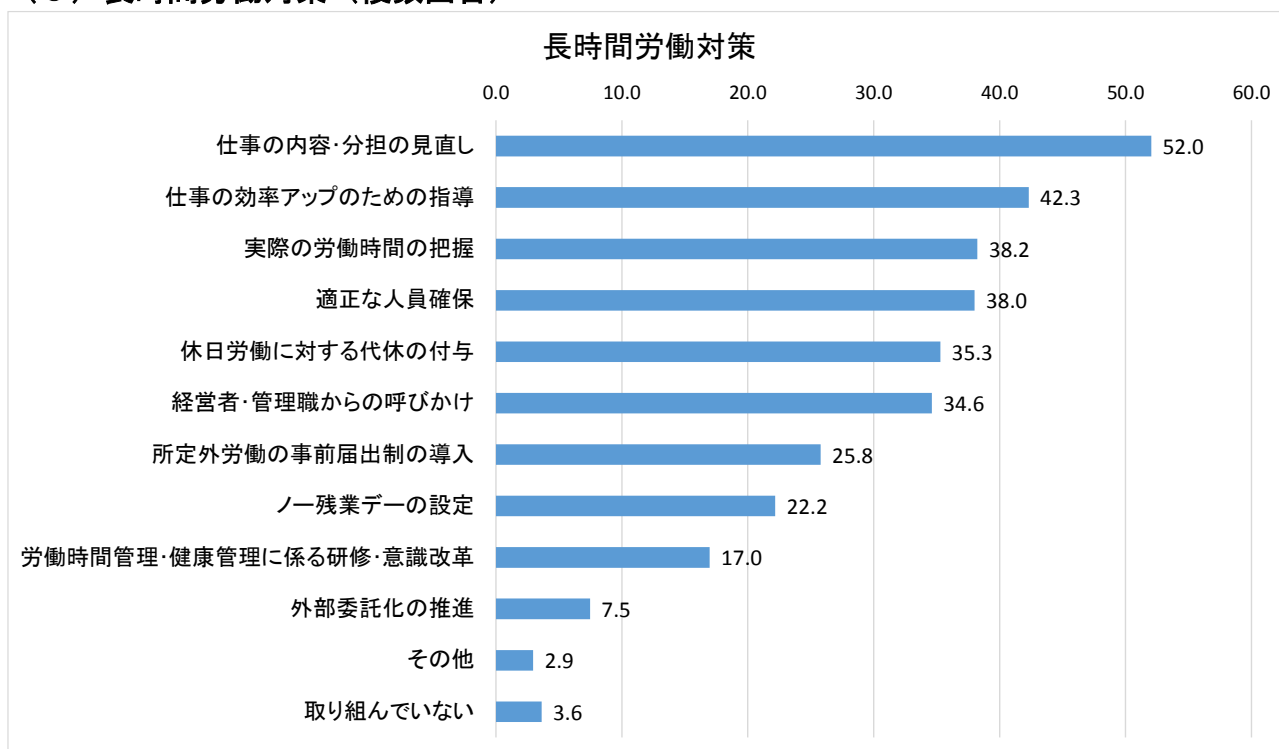
(8) 人材定着を図るために大事な点について

人材定着を図るにあたって企業が重要と考える点について、主な意見は下記のとおりであった。

- ・ 組織全体（上司と部下など）がコミュニケーションをとりやすい環境整備
- ・ 風通しの良い職場づくり
- ・ 社員への会社の将来像の明示と共有化
- ・ 仕事の達成感から生まれる社員のヤル気向上
- ・ 社員の意識改革
- ・ 業務スキルを身に付けるための社員教育
- ・ 休暇制度など待遇面の充実
- ・ 賃金水準の確保

「コミュニケーションをとりやすい環境・風通しの良い職場」という意見が特に目立った。賃金・休暇などの待遇面以上に、「社内の人間関係」を人材定着の鍵と考えている企業が多い。

(9) 長時間労働対策（複数回答）



自社の長時間労働対策を伺ったところ、「仕事の内容・分担の見直し」が 52.0%と最も高く、半数以上の企業に取り組んでいた。次いで、「仕事の効率アップのための指導（42.3%）」「実際の労働時間の把握（38.2%）」「適正な人員確保（38.0%）」が高かった。

従業員規模別でみると、おおむね全ての項目において規模が大きくなるほど取り組む割合が高かった。特に規模が大きくなるにつれて割合が高くなったのは、「ノー残業デーの設定（20名以下：7.5%→301名以上：43.2%）」「経営者・管理職からの呼びかけ（20名以下：22.6%→301名以上：52.3%）」「労働時間管理・健康管理に係る研修・意識改革（20名以下：9.4%→301名以上：36.4%）」である。