

平成 27 年長野県労働環境等実態調査結果概要

産業労働部労働雇用課

1 調査の概要

- (1) 調査目的 県内民営事業所における人材の不足感及び人材を確保するために整備している労働環境等の実態を把握し、労働行政の基礎資料とすることを目的とする。
- (2) 調査期日 平成 27 年 4 月 1 日
- (3) 調査方法 標本調査（郵送）
- (4) 調査対象等 13 産業
常用労働者 10 人以上を雇用する民営事業所の本社又は単独事業所 3,000 事業所
回収事業所 1,281 事業所、回収率 42.7%
- (5) 留意事項 ① 概要では、回答事業所数の多い産業（「建設業」「製造業」「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」「医療、福祉」「サービス業（他に分類されないもの）」のみに絞って分析した。
② 一部の調査を除き、調査結果は未回答を含まない母数で集計した。
(n = 回答のあった事業所)

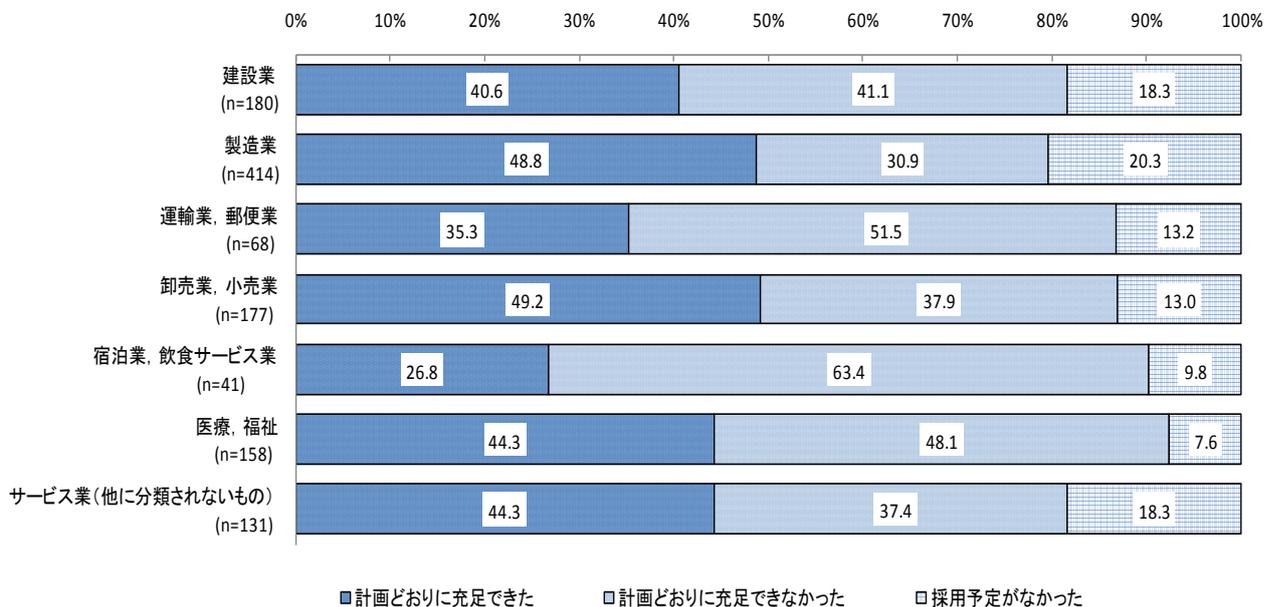
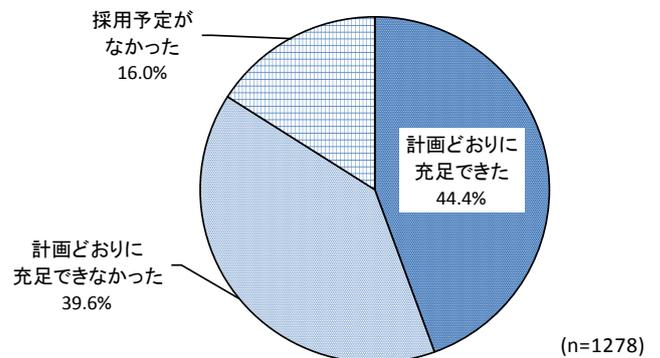
2 調査結果

【人材の不足感】

(1) 過去 1 年間における採用の充足状況

平成 26 年 4 月 1 日～平成 27 年 3 月 31 日における採用の充足状況は、「計画どおりに充足できた」が 44.4%で、「計画どおりに充足できなかった」が 39.6%となっている。

「計画どおりに充足できなかった」を産業別にみると、宿泊業、飲食サービス業が 63.4%と最も高く、次いで運輸業、郵便業の 51.5%となっている。

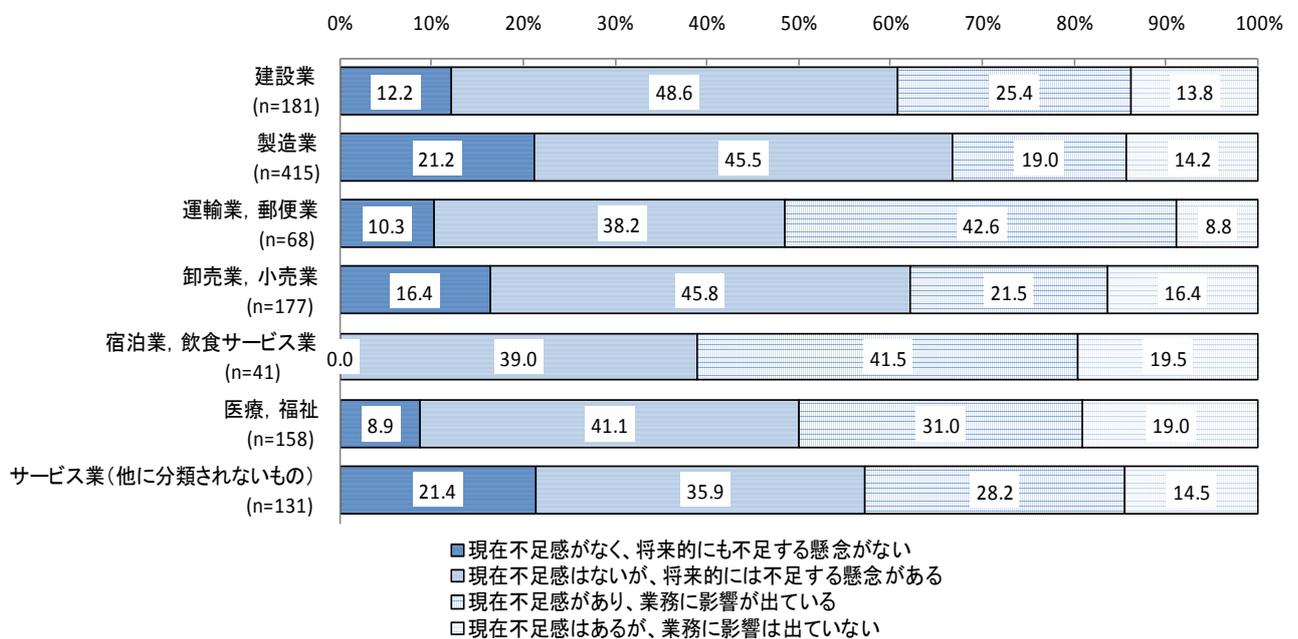
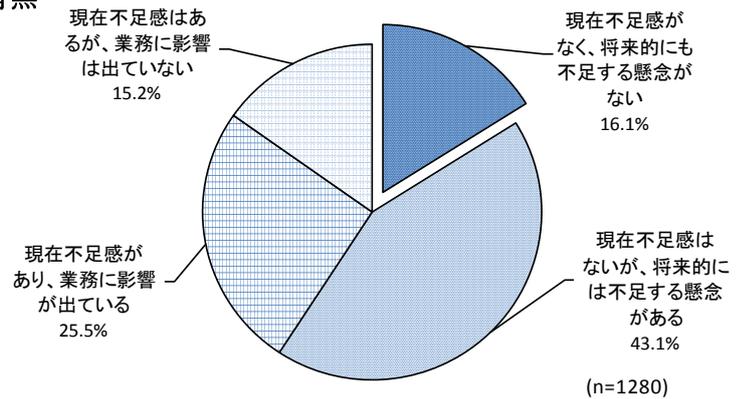


(2) 人材の不足感と将来的に不足する懸念の有無

人材の不足感と将来的に不足する懸念は、「現在不足感はないが、将来的には不足する懸念がある」が43.1%と最も高く、次いで「現在不足感があり、業務に影響が出ている」が25.5%となっている。「現在不足感はあるが、業務に影響は出ていない」15.2%と合わせると、全体の8割を超える事業所で人材の不足感がある又は将来的に不足する懸念をもっている。

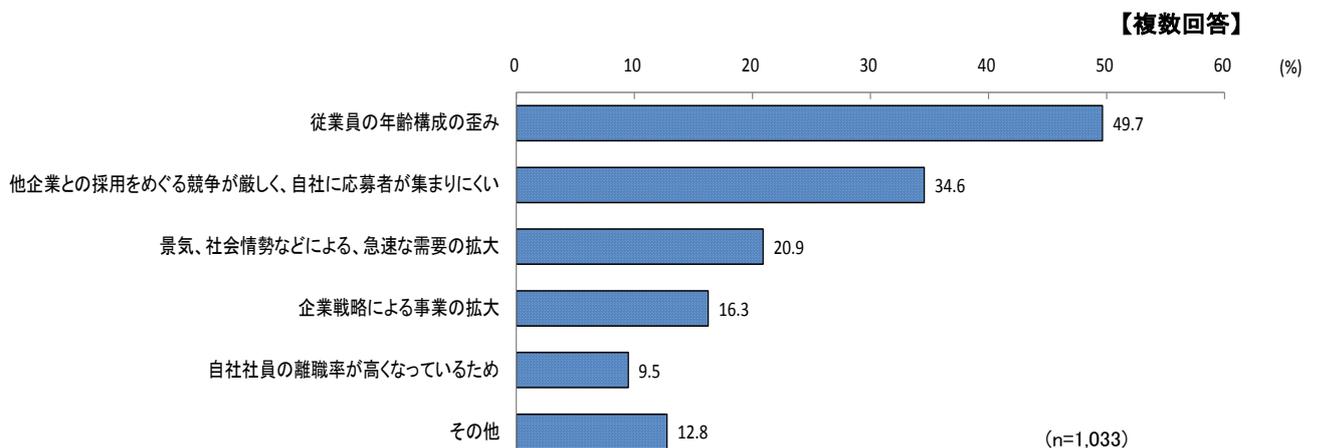
産業別にみると、宿泊業、飲食サービス業

が100%で最も高く、次いで医療、福祉で91.1%、運輸業、郵便業で89.7%となっている。



(3) 人材の不足感と将来的に不足する懸念の要因

人材の不足感と将来的に不足する懸念の要因は、「従業員の年齢構成の歪み」が49.7%と最も高く、次いで「他企業との採用をめぐる競争が厳しく、自社に応募者が集まりにくい」が34.6%、「景気、社会情勢などによる、急速な需要の拡大」が20.9%となっている。



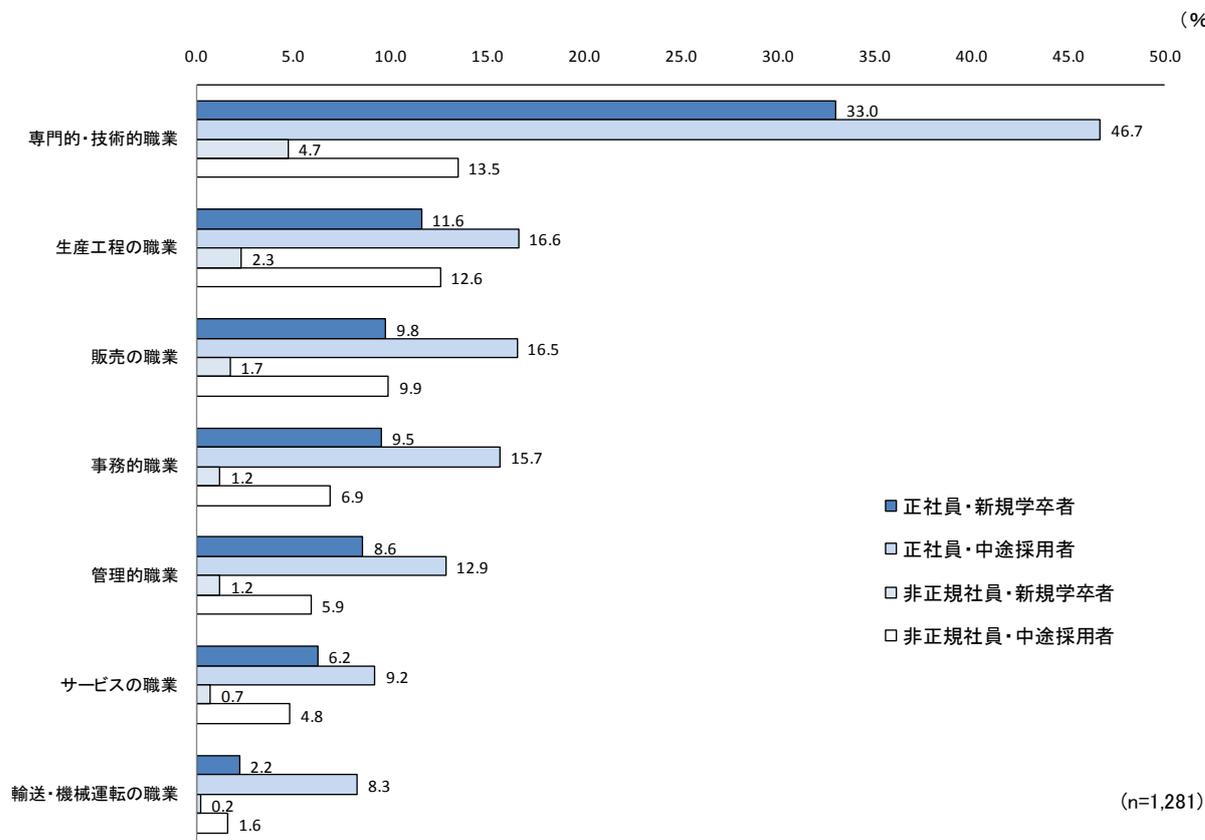
(4) 人材不足を補うために雇用したい労働者の雇用区分、形態

人材を補うために雇用したい労働者の雇用区分、形態は全ての職種で「正社員・中途採用者」が最も高く、専門的・技術的職業は調査事業所の5割近くとなっている。

次いで、多くの職種は「正社員・新規学卒者」を雇用したいとなっているが、生産工程の職業、販売の職業は「非正規社員・中途採用者」を雇用したいとなっている。

一方、「非正規社員・新規学卒者」は全ての職種で低い割合となっている。

【複数回答】

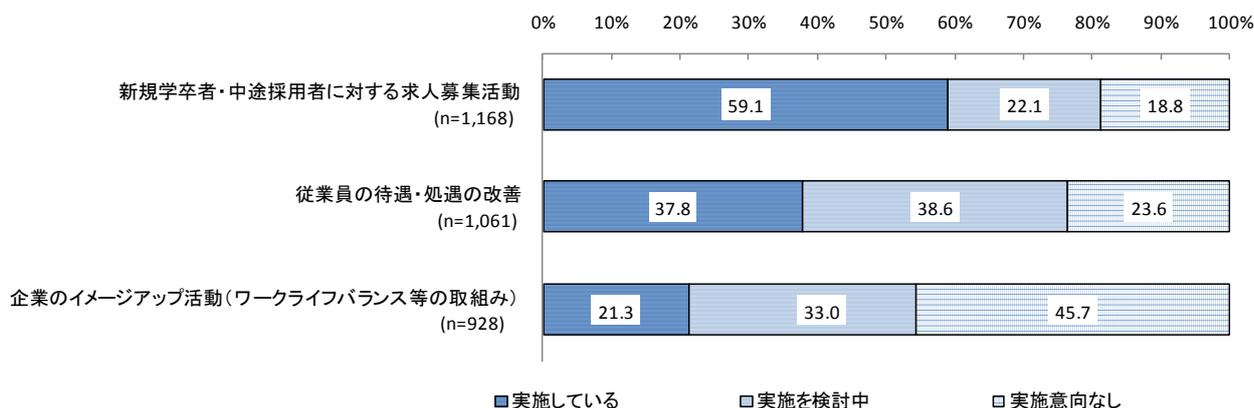


【人材の確保】

(1) 人材を確保するために実施していること

人材を確保するために実施していることは、「新規学卒者・中途採用者に対する求人募集活動」が59.1%と最も高く、次いで「従業員の待遇・処遇の改善」が37.8%となっている。

一方、「企業のイメージアップ活動（ワークライフバランス等の取組み）」は実施意向のない事業所が45.7%と5割近くを占めている。

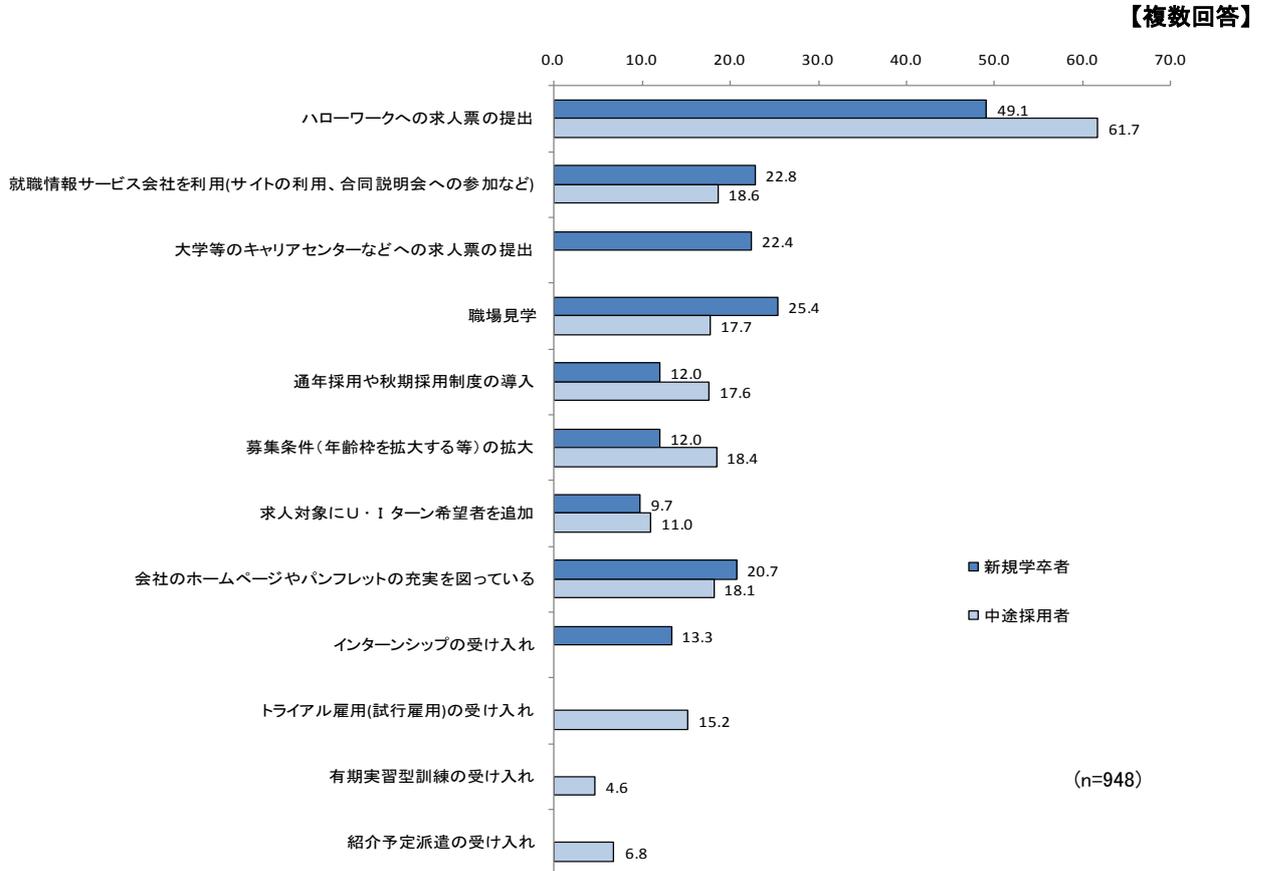


【新規採用者・中途採用者に対する求人募集活動】

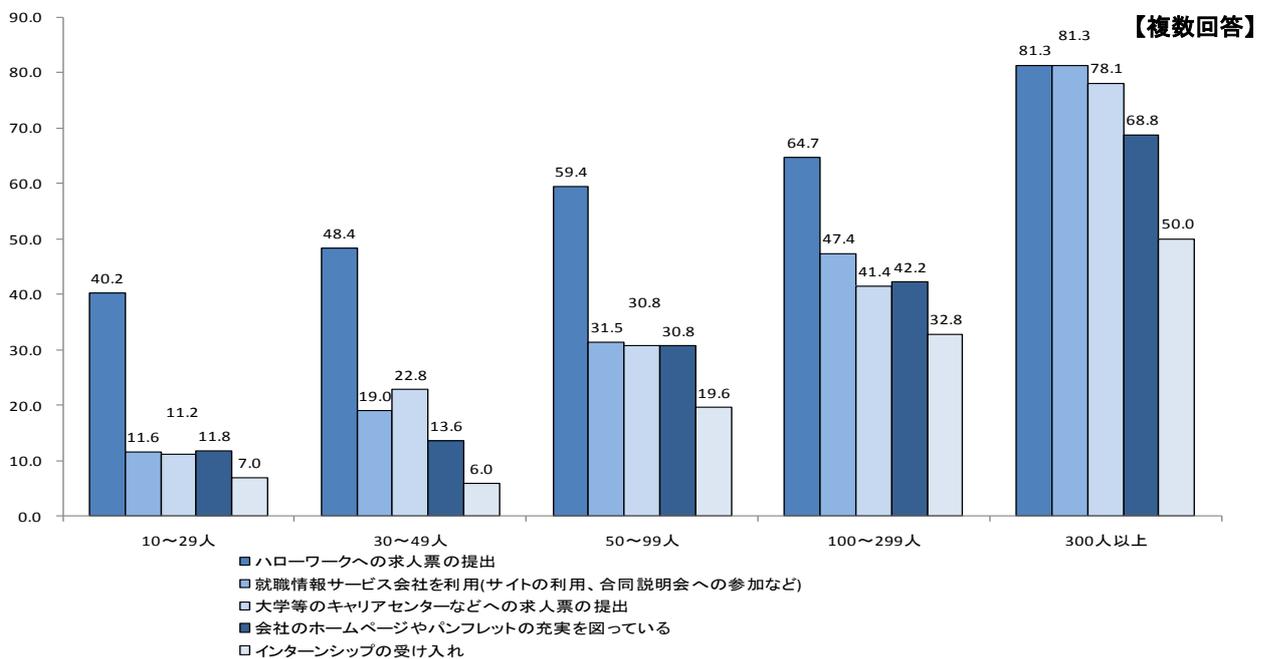
(1) 新規学卒者・中途採用者に対する求人募集の方法

新規学卒者・中途採用者に対する求人募集をするために実施している方策は、「ハローワークへの求人票の提出」がそれぞれ49.1%・61.7%と最も高くなっている。

次いで新規学卒者は「職場見学」25.4%、「就職情報サービス会社を利用（サイトの利用、合同説明会への参加など）」22.8%となっている。



新規学卒者に対する求人募集活動を規模別にみると、規模が大きくなるほど実施している方策の割合が高い傾向にある。



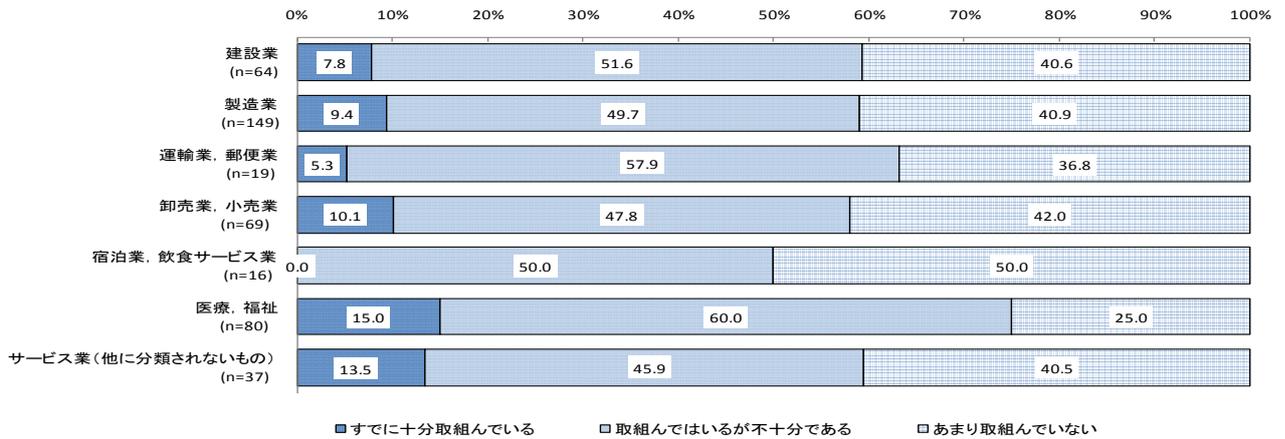
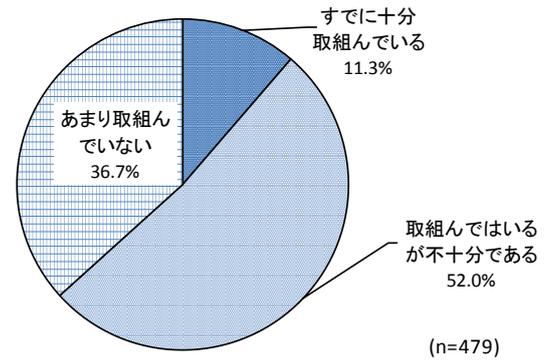
【ワークライフバランス施策】

企業のイメージアップ活動を「実施している」又は「実施を検討中」と回答した事業所の状況

(1) ワークライフバランス施策への取組状況

ワークライフバランス施策への取組み状況は、「取組んではいるが不十分である」が52.0%と最も高く、次いで「あまり取組んでいない」が36.7%となっている。

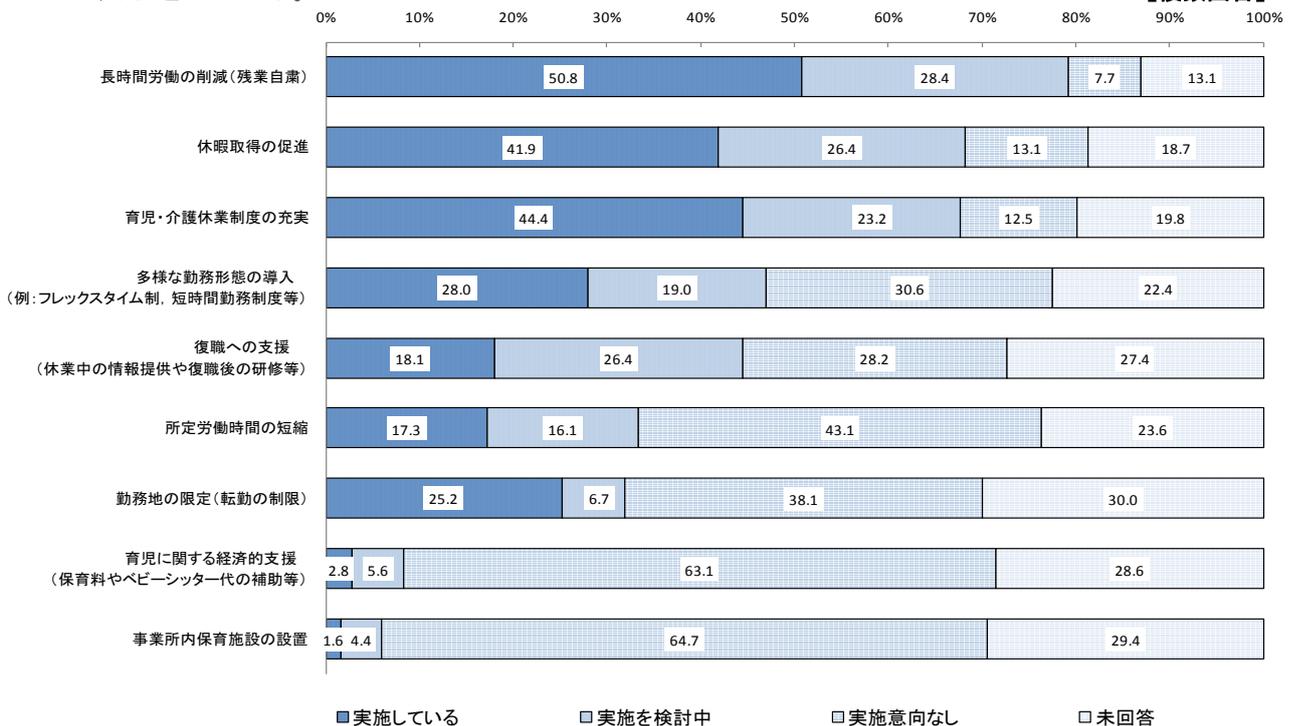
産業別にみると、「取組んではいるが不十分である」が最も高いのは医療、福祉の60.0%で、「あまり取組んでいない」が最も高いのは宿泊業、飲食サービス業の50.0%となっている。



(2) ワークライフバランスの取組

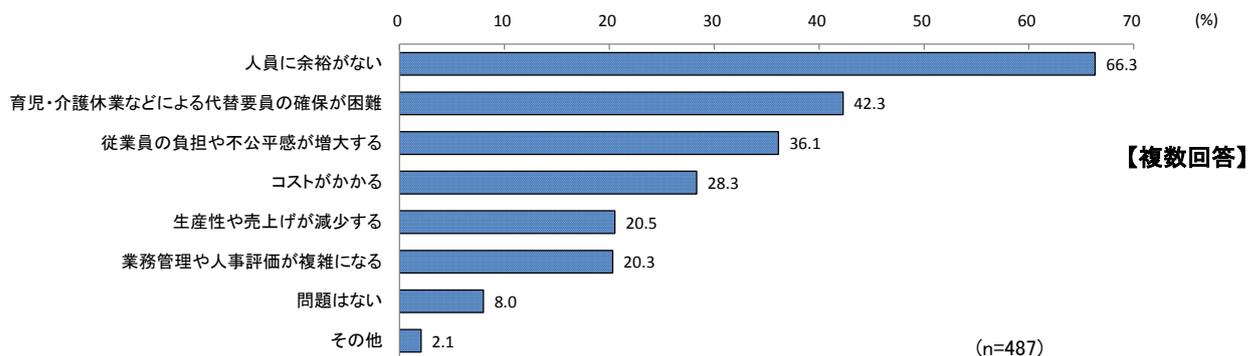
ワークライフバランスの取組みとして実施している又は実施を検討中の方策は、「長時間労働の削減(残業自粛)」が79.2%と最も高くなっている。次いで「休暇取得の促進」が68.3%、「育児・介護休業制度の充実」が67.6%となっている。一方、実施の意向がない方策は、「事業所内保育施設の設置」が64.7%、「育児に関する経済的支援(保育料やベビーシッター代の補助等)」が63.1%と6割を超えている。

【複数回答】



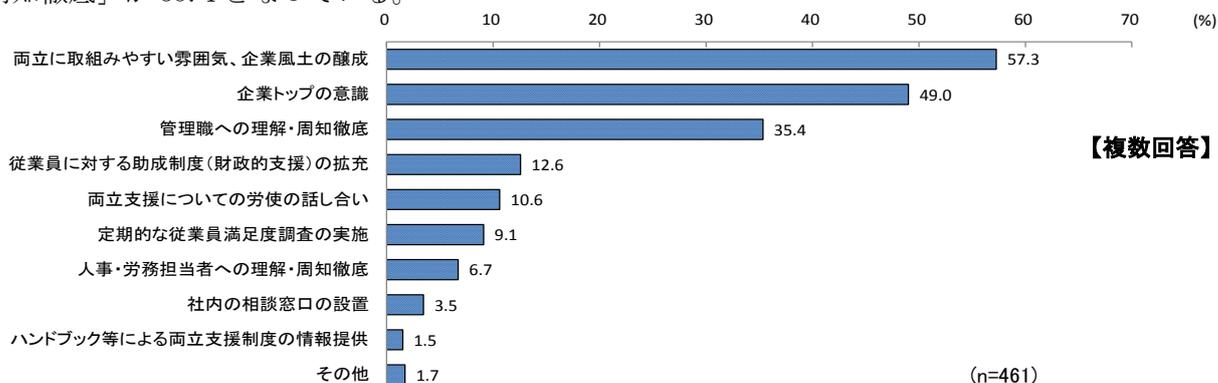
(3) ワークライフバランスに取り組む上での問題点

ワークライフバランスに取り組む上での問題点は、「人員に余裕がない」が66.3%と最も高くなっており、次いで「育児・介護休業などによる代替要員の確保が困難」が42.3%となっている。



(4) ワークライフバランスに取り組む上で重要なこと

ワークライフバランスに取り組む上で重要なことは、「両立に取り組みやすい雰囲気、企業風土の醸成」が57.3%と最も高くなっており、次いで「企業トップの意識」が49.0%、「管理職への理解・周知徹底」が35.4%となっている。

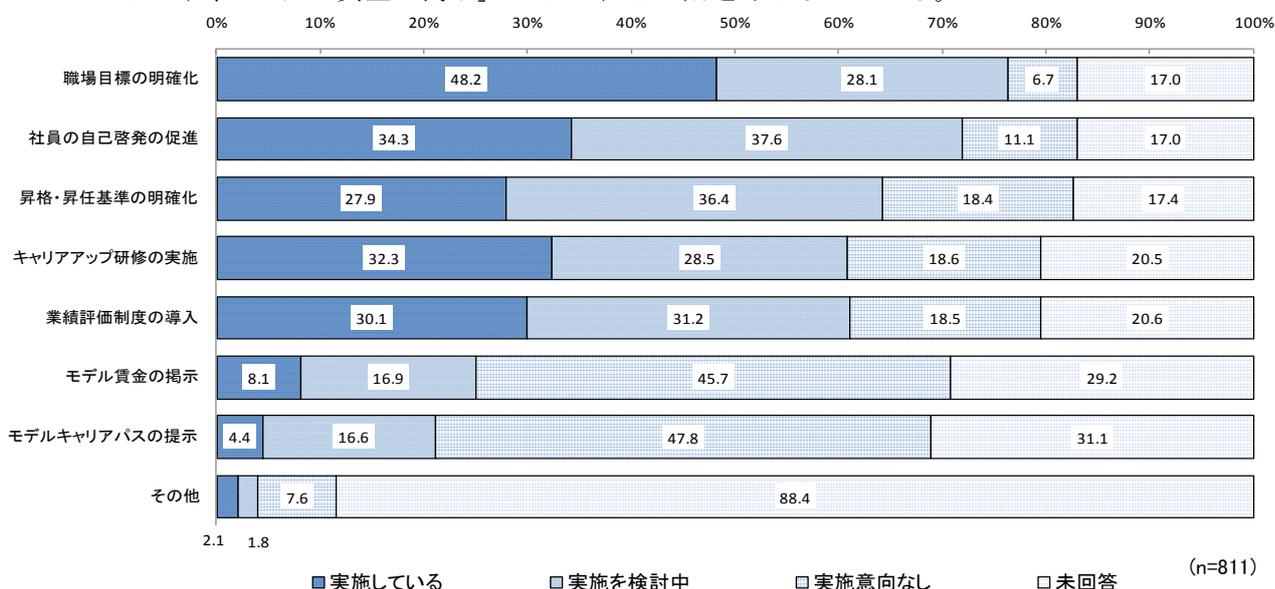


【従業員の待遇・処遇の改善】

従業員の待遇・処遇の改善を「実施している」又は「実施を検討中」と回答した事業所の状況

(1) 従業員の待遇・処遇の改善の取り組み状況

従業員の待遇・処遇の改善を実施している又は実施を検討している取り組みは、「職場目標の明確化」が76.3%と最も高く、次いで「社員の自己啓発の促進」が71.9%、「昇格・承認基準の明確化」が64.3%となっている。一方、実施の意向がない取り組みは、「モデルキャリアパスの揭示」が47.8%、「モデル賃金の揭示」が45.7%と5割近くとなっている。

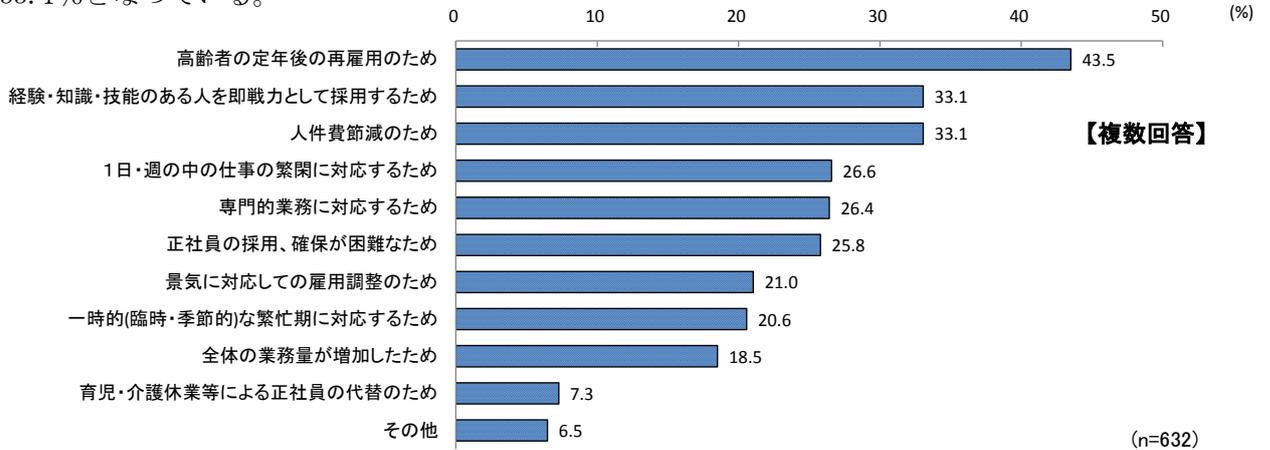


【非正規社員】

非正規社員を雇用している事業所の状況

(1) 非正規社員を活用している理由

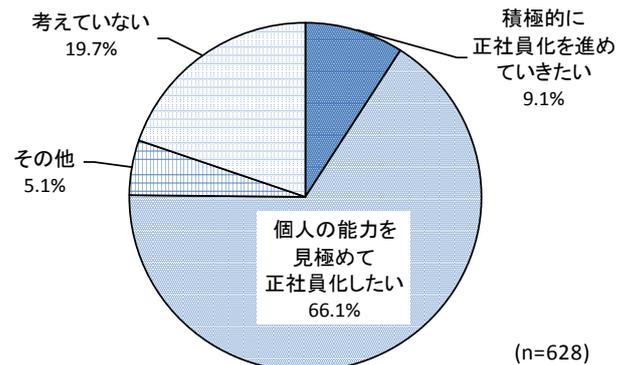
非正規社員を活用している理由は、「高齢者の定年後の再雇用のため」が43.5%と最も高く、次いで「経験・知識・技能のある人を即戦力として採用するため」が33.1%、「人件費削減のため」が33.1%となっている。



(2) 非正規社員の正社員化

従業員の待遇・処遇の改善を実施又は実施検討中と回答した事業所の非正規社員の社員化については、「個人の能力を見極めて正社員化したい」が66.1%と最も高く、「積極的に正社員化を進めていきたい」と回答した事業所9.1%と合わせ、75.2%の事業所が正社員化を考えている。

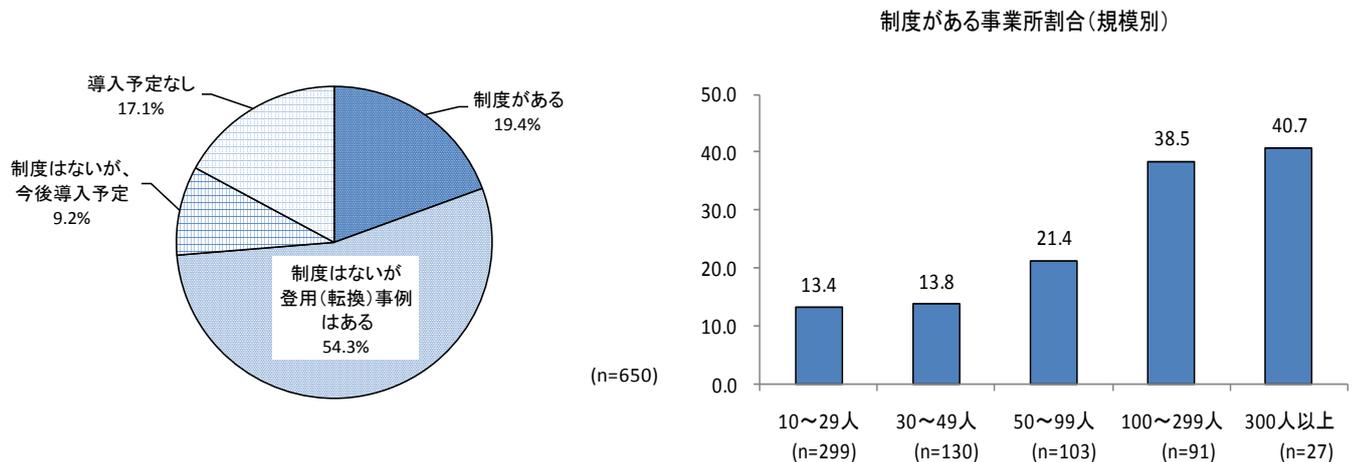
一方、正社員化を「考えていない」と回答した事業所は19.7%となっている。



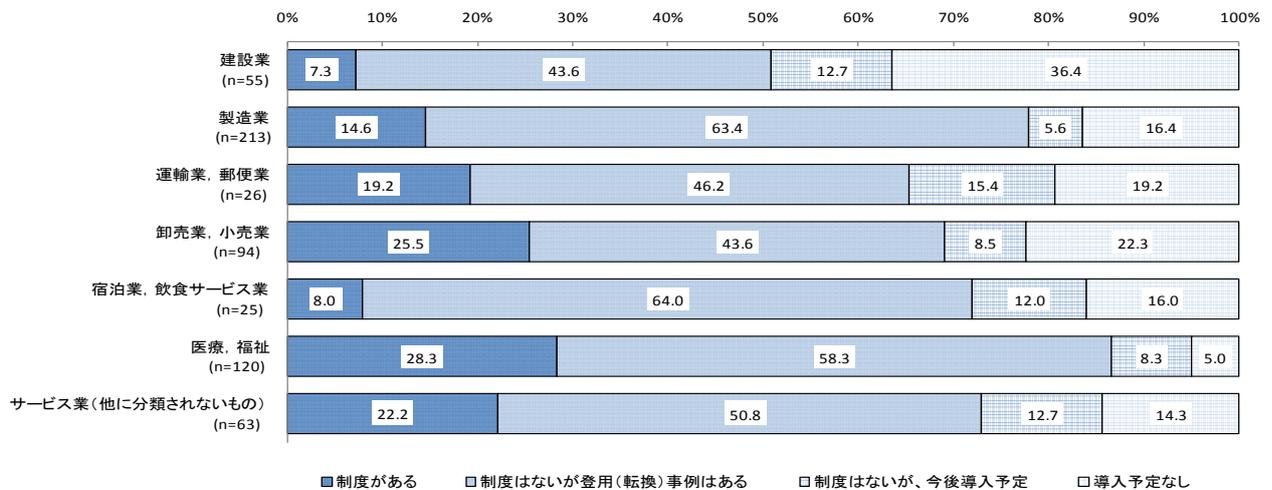
(3) 非正規社員を正社員とする登用（転換）制度

従業員の待遇・処遇の改善を実施又は実施検討中と回答した事業所の非正規社員を正社員とする登用（転換）制度または事例の有無は、「制度がある」が19.4%、「制度はないが登用（転換）事例はある」が54.3%となっている。

規模別にみると、規模が大きいほど「制度がある」の割合が高くなる傾向になっている。

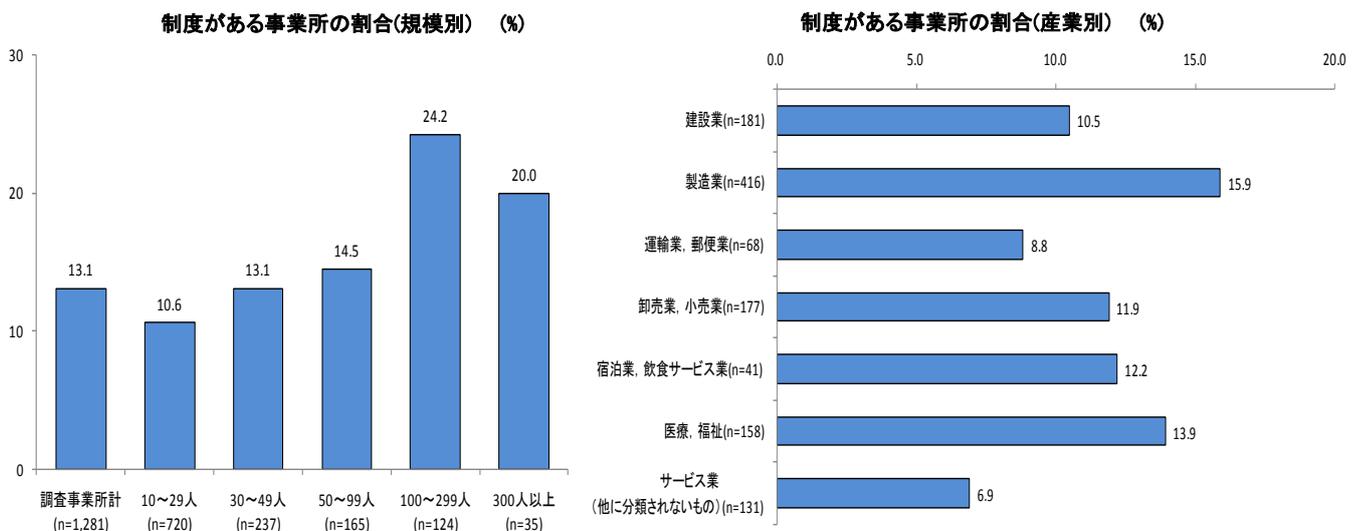


産業別にみると、宿泊業、飲食サービス業と製造業で「制度はないが登用（転換）事例はある」がそれぞれ64.0%、63.4%と6割以上を占め、最も高くなっている。一方、建設業で「導入予定なし」が36.4%と3割以上を占めている。



【多様な働き方の制度】

多様な働き方の制度がある事業所は全体の13.1%で、規模の大きい事業所の割合が高い傾向にある。産業別にみると、製造業が15.9%と最も高く、次いで医療・福祉が13.9%となっている。



制度別の設置状況は「短時間正社員制度」が7.7%と最も高く、次いで「フレックスタイム制度」が5.1%となっている。

【複数回答】

