

(平成 20 年度中小企業人材確保推進事業)

平成 20 年度

雇用管理実態調査 報告書

平成 20 年 9 月

協同組合 鳥取鉄工センター

目次

調査の概要	4
1. 調査の目的	4
2. 調査の期間	4
3. 調査の内容	4
4. 調査回答状況	4
調査結果の概要	5
1. 基本的項目	5
(1) 従業員数	5
性別構成	5
2. 労働時間の状況(平成19年度)	5
(1) 週所定労働時間	5
(2) 年間総実労働時間	5
(3) 週休二日制の体制	6
3. 労働力の現状	6
(1) 労働力の現状	6
4. 募集・採用の現状	6
(1) 採用計画	6
(2) 募集・採用の状況	7
平成19年年度の新卒者の採用	7
平成19年度の中途採用の有無	7
定年・中途退職者	7
(3) 従業員募集の方法	7
5. 労働力の課題	8
(1) 従業員に対する問題点	8
(2) 今後の従業員雇用に対する考え方	8
(3) 従業員の定着のための改善項目	9
(4) 定年後の再雇用、雇用延長に対する考え方	9
6. その他の雇用管理体制の整備	10
7. 職場環境の改善方法	10

(1) 職場内の改善箇所の認識	10
(2) 作業能率・手順の改善において気をつけたい点	11
(3) 魅力ある職場作りのために取組みたい点	11
8 . 休日・有給休暇の状況	12
(1) 平成 19 年度の年間休日日数	12
(2) 有給休暇の取得率の状況	12
(3) 休暇増加のための対応	13
9 . 福利厚生	13
(1) 福利厚生施設の保有状況	13
(2) 福利厚生制度の整備状況	14
10 . 教育・訓練について	14
(1) 教育・訓練の実施状況	14
(2) 技術の教育訓練の実施状況	15
(3) 今後の教育訓練の必要性	15
(4) 今後の教育訓練のあり方	16
(5) 教育・訓練が実施し難い理由	16
11 . 従業員に希望する意識改革の内容	17

《資 料》

雇用管理実態調査票	18
-----------	----

調査の概要

1. 調査の目的

本組合では、平成20年度から3年間、独立行政法人雇用・能力開発機構鳥取センターの協力を得て、中小企業人材確保推進事業を実施し、雇用環境の改善、従業員の技術の教育訓練、労働環境等の整備に努めて参ります。

本アンケート調査は、当事業の一環として、組合員事業所の現状を把握し、今後実施する当事業の基礎資料とするとともに方向性の指針とするために実施いたしました。

2. 調査の期間

平成20年6月23日～7月7日

3. 調査の内容

基本的項目

労働力の現状

募集・採用の現状

労働力確保の課題

職場の改善方法

休日・有給休暇の状況

福利厚生状況

教育・訓練について

4. 調査回答状況

組合員数 14社（回答企業数 14社 回答率 100.0%）

調査結果の概要

1. 基本的項目

(1) 従業員数

性別構成

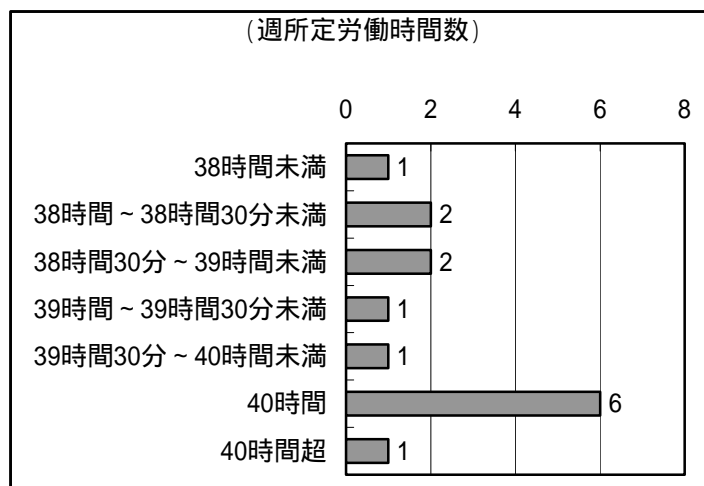
性別構成は、男性が全体の74.7%、女性が25.3%と圧倒的に男性が多い。

	人数(人)	構成比(%)
男性	1,099	74.7
女性	372	25.3
合計	1,471	100.0

2. 労働時間の状況(平成19年度)

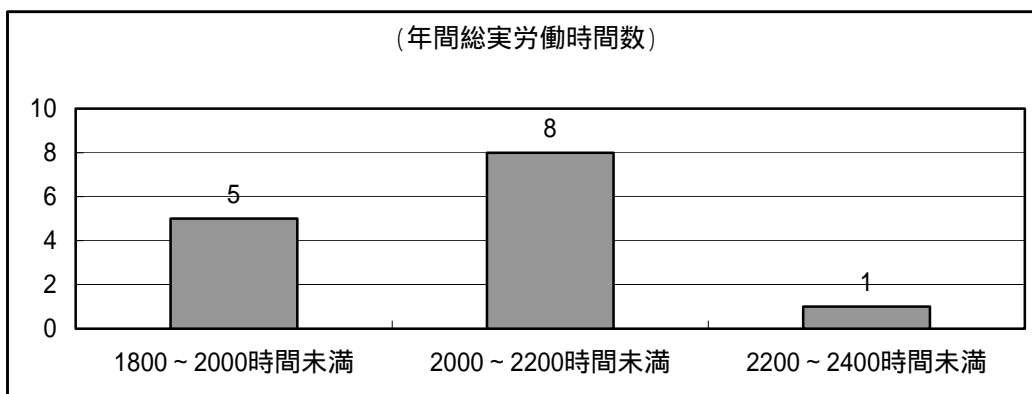
(1) 週所定労働時間

週所定労働時間は、「40時間」が14社中6社と最も多く、ほとんどの事業所が40時間以内となっている。



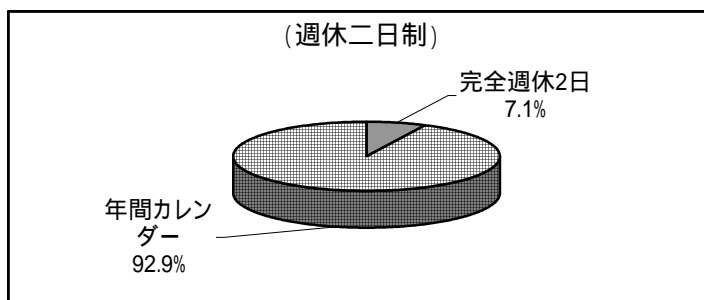
(2) 年間総実労働時間

年間総実労働時間数は、「2000～2200時間未満」が14社中8社(57.1%)、「1800～2000時間未満」が5社(35.7%)とほとんどの事業所が2200時間未満となっている。



(3) 週休二日制の体制

週休二日制の導入については、事業所の多くが「年間カレンダー」を採用している。

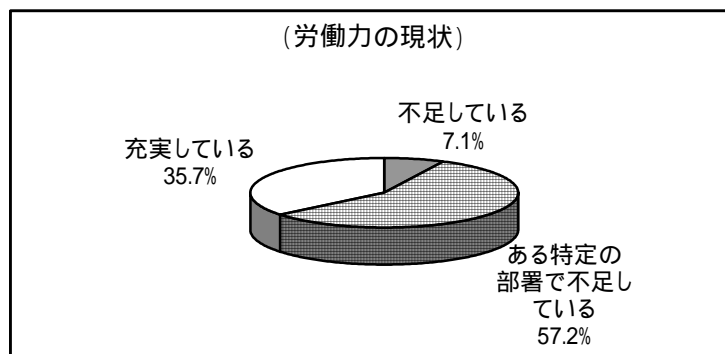


3. 労働力の現状

(1) 労働力の現状

～ 6割以上の事業所で労働力不足～

労働力の現状は、「不足している」が7.1%(1社)、「ある特定の部署で不足している」が57.2%(8社)と、6割以上が不足していると答えている。

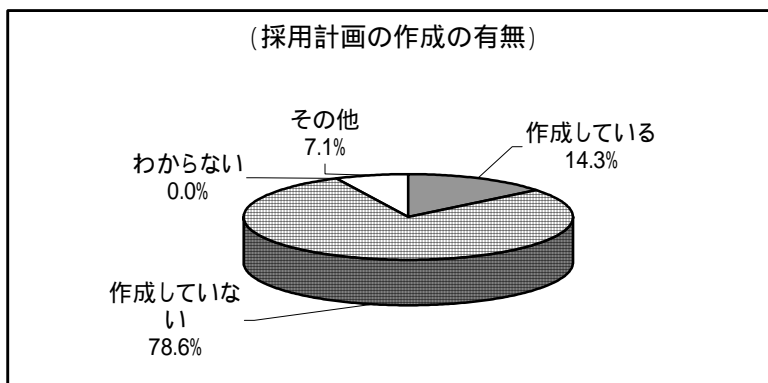


4. 募集・採用の現状

(1) 採用計画

～ 採用計画作成は、14社中僅か2社～

採用計画の作成は、「作成している」が14.3%(2社)と意外に少なく、多くの事業所では「作成していない」と答えている。



(2) 募集・採用の状況

平成 19 年年度の新卒者の採用

平成 20 年 3 月期 (19 年度) における新卒者の採用は、「採用予定がある」が 14 社中 4 社で求人数は 29 人であったが、実際の新規学卒者の採用は 8 社と半数以上の事業所で採用しており、採用者数は 50 人となっている。

平成 19 年度の中途採用の有無

新規採用以外の中途採用では、14 社中 8 社 (57.1%) で採用予定数は 61 人であったが、実際の採用は 10 社で 102 人と予定数を大幅に増加している。

定年・中途退職者

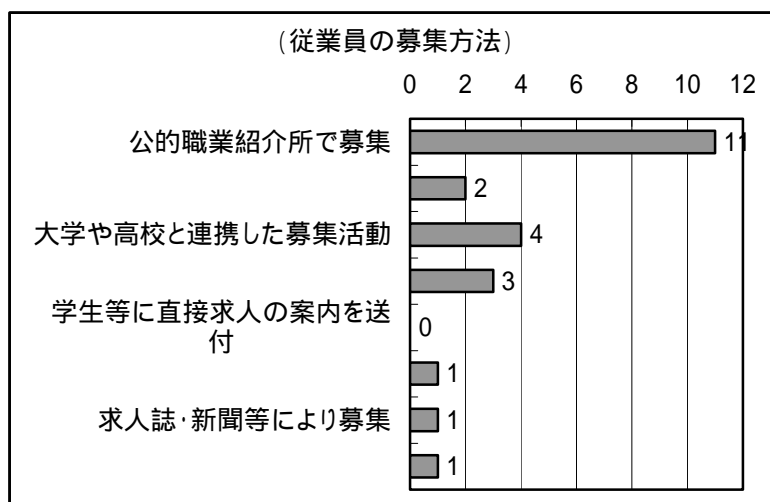
定年及び中途退職者の状況は、定年者は 14 社中 6 社に対象者があり、退職者数は 22 人となっている。一方、中途退職者は 10 社中 8 社と比較的多く、人数も 88 人 (最高人数 35 人) となっている。

項 目		事業所数	人 数	備 考
新規学卒採用	当初予定	4 社	29人	
	採用実績	8 社	50人	
中途採用	募集	8 社	61人	
	採用実績	10社	102人	
中途退職者		8 社	82人	内、35歳未満 30人
定年退職者		6社	22人	

(3) 従業員募集の方法

～ほとんどが公的職業紹介所に募集～

従業員募集の方法は、募集した 11 社のうち全ての事業所で「公的職業紹介所で募集」を活用しており、次いで「大学や高校と連携した募集活動」が 4 社、「就職フェア等により募集」が 3 社、「民間職業紹介所で募集」が 2 社と続いている。



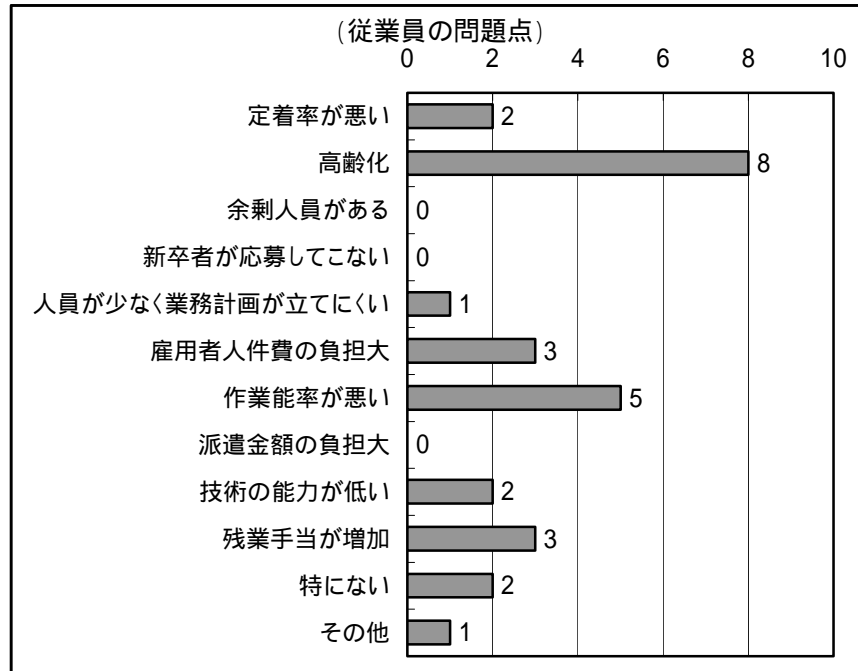
5. 労働力の課題

(1) 従業員に対する問題点

～高齢化と人件費コストの負担増～

現在の従業員に対する問題は、「高齢化」が8社（57.1%）と最も多く、次いで「作業能率が低い」が5社、「人件費の負担大」「残業手当の負担増」が共に3社、「技術の能力が低い」「定着率が低い」が2社と続いている。

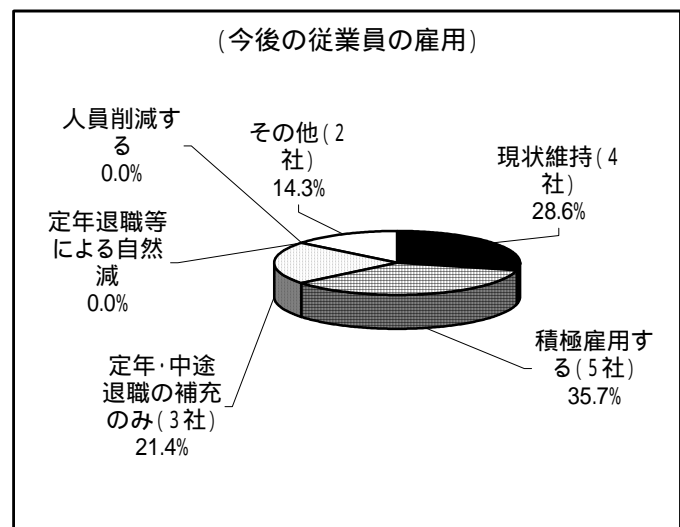
このように現在の従業員の高齢化が最も多い課題となっているが、同時に残業手当や人件費の人件費コスト増、また作業能率の悪さや技術力の能力向上も課題となっている。



(2) 今後の従業員雇用に対する考え方

～3割以上が積極的な雇用増を計画～

今後の従業員の雇用に関する考え方は、「人員削減する」「定年退職等による自然減」という削減意見はなく、「積極雇用する」が5社（35.7%）と新規雇用に意欲的な事業所が多い。また、「定年・中途退職の補充のみ」が3社（21.4%）と中途退職者の補充も比較的多く、定着率向上も課題となっているようである。

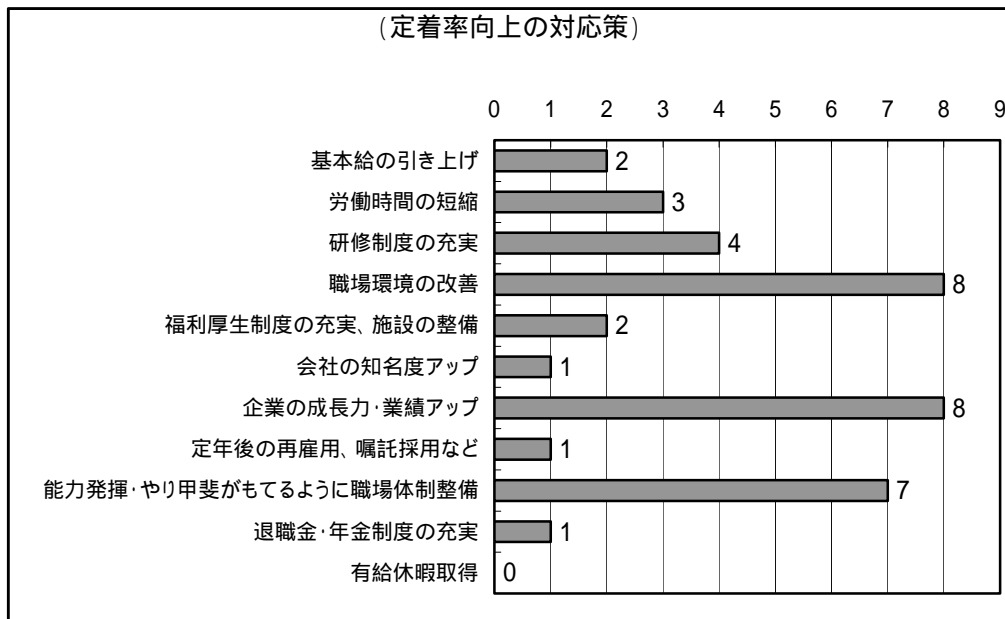


(3) 従業員の定着のための改善項目

～能力が十分発揮でき、やり甲斐が持てる職場づくりの整備～

各組合員では、中途退職者が20人以上の事業所が2社あり、全体として61人(8社)と、従業員の定着のための対応策は、重要な課題の一つとなっている。

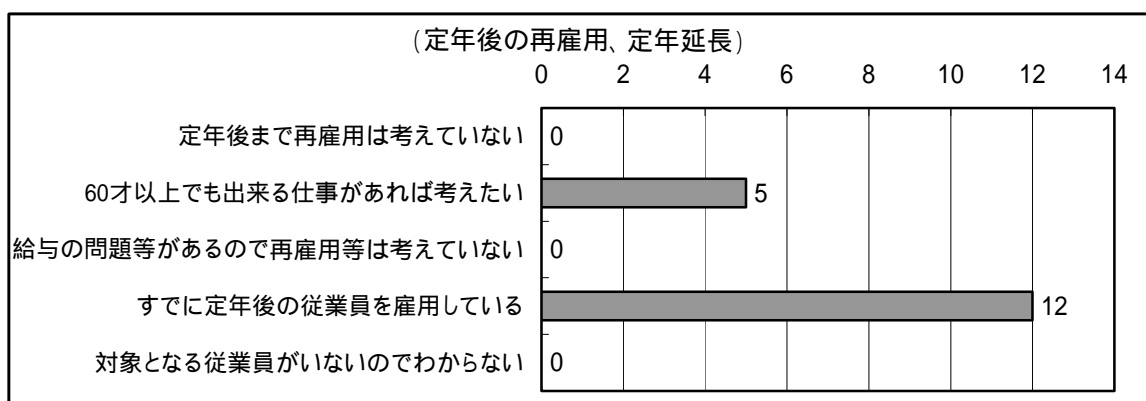
そのため定着率向上のための待遇改善として、最初に「企業の成長力・業績アップ」、また「職場環境の改善」「能力発揮・やり甲斐が持てるように職場体制整備」など、従業員の意識改善や職場づくりが必要だとしている。そのため「基本給の引き上げ」や「研修制度の充実」「労働時間の短縮」など、直接的な対応を考えている事業所は少ない。



(4) 定年後の再雇用、雇用延長に対する考え方

～ほとんどの事業所で継続雇用を実施～

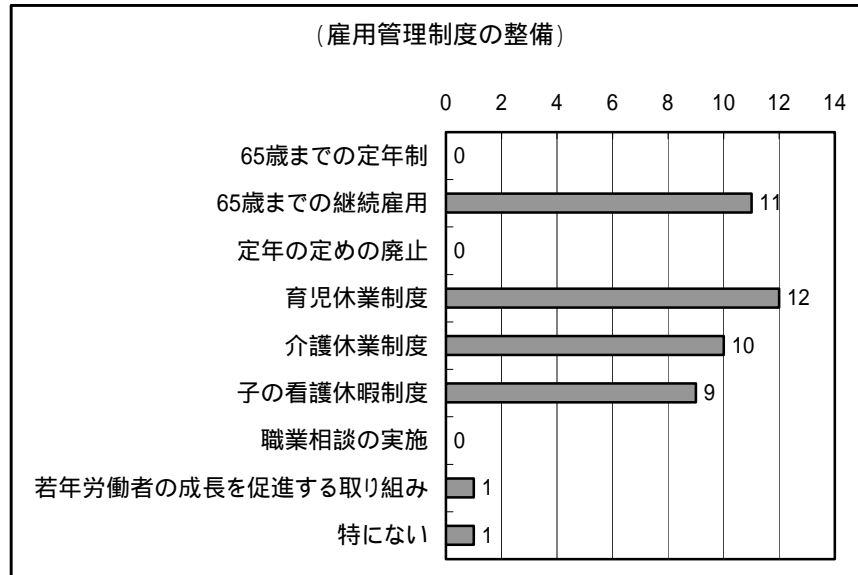
法改正により、65歳までの継続雇用等が課せられているが、定年後の再雇用、雇用延長には、「すでに定年後の従業員を雇用している」が12社と、ほとんどの事業所で継続雇用等の対応を行っており、未だ対応していない事業所でも「60才以上でも出来る仕事があれば考えたい」という前向きな意見を持っている。



6. その他の雇用管理体制の整備

～ほとんどの事業所で育児休業・介護休業・子の看護休暇制度を整備～

雇用管理体制の整備では、ほとんどの事業所で、前問の「65歳までの継続雇用」のほか、「育児休業制度」「介護休業制度」「子の看護休暇制度」等の制度を整備している。

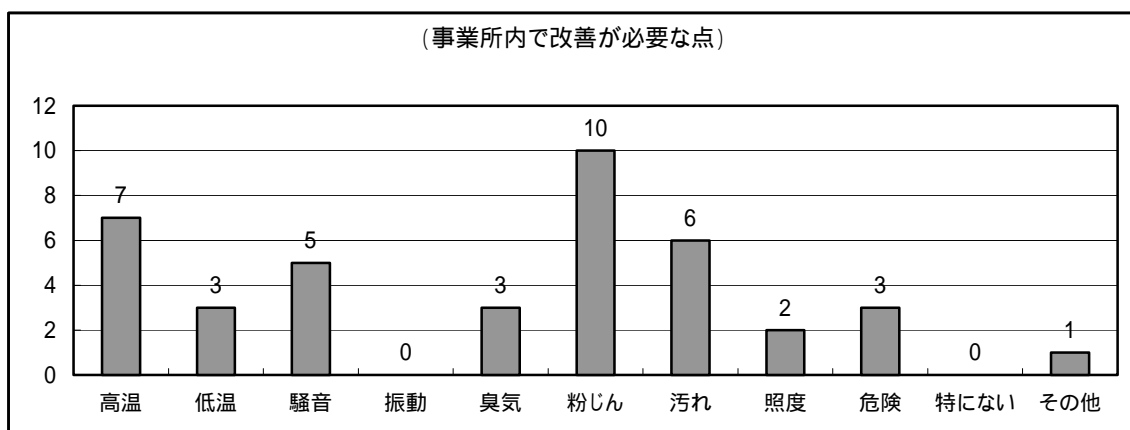


7. 職場環境の改善方法

(1) 職場内の改善箇所の認識

～「粉じん」「高温」「汚れ」等、多くの事業所で改善が必要と認識～

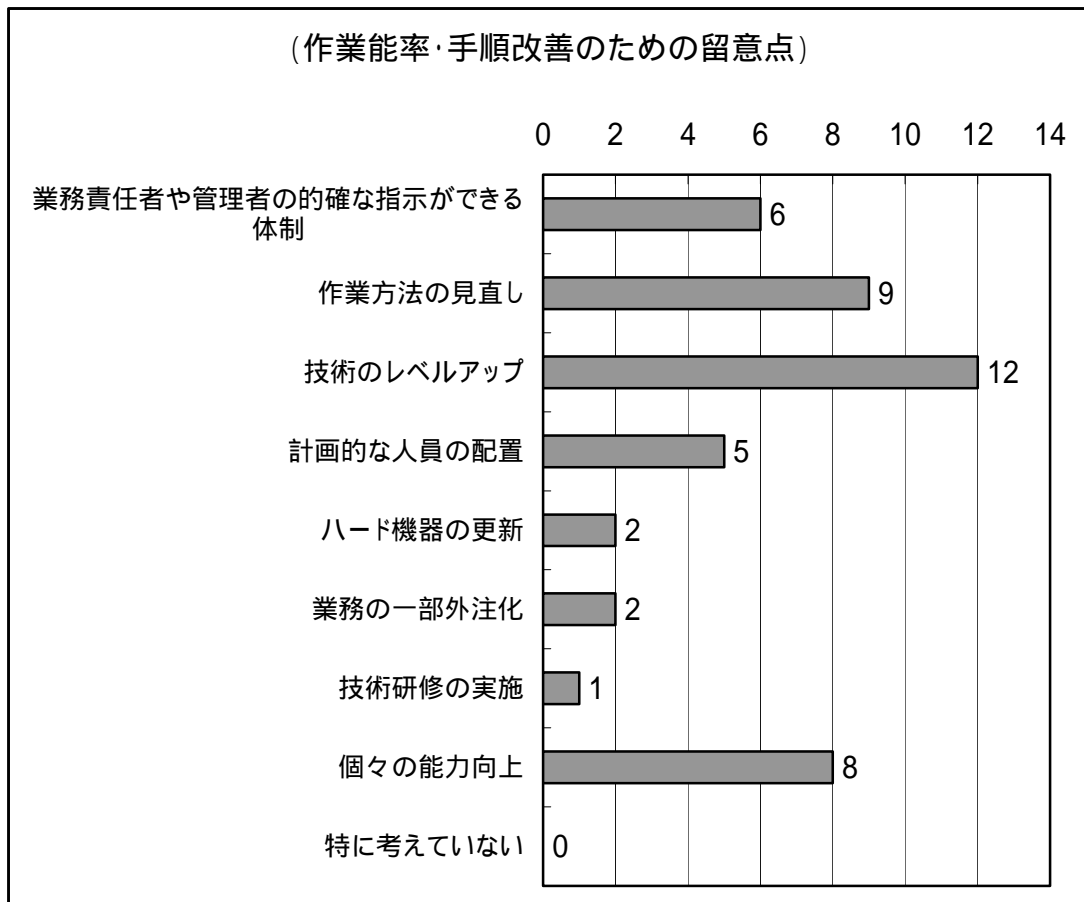
事業所内で改善が必要な箇所として、「粉じん」が最も多く10社、次いで「高温」が7社、「汚れ」が6社、「騒音」が5社、その他「低音」「臭気」「危険」などの改善が必要と答えている。



(2) 作業能率・手順の改善において気をつけたい点

～従業員個々の技術・能力アップが優先～

職場の改善方法の中で、作業能率の改善には「技術のレベルアップ」が12社、「(従業員)個々の能力向上」が8社と、何より従業員の能力、技術の向上が優先されるという意見が上位となっている。また、内部体制として「作業方法の見直し」が9社、「業務責任者や管理者の的確な指示ができる体制」が6社、「計画的な人員配置」が5社と、トータル的な人員配置・研修計画、業務管理関係などの管理体制の強化が続いており、従業員の意識改革、技術レベルアップと共に社内の管理体制の見直しが必要と感じている。



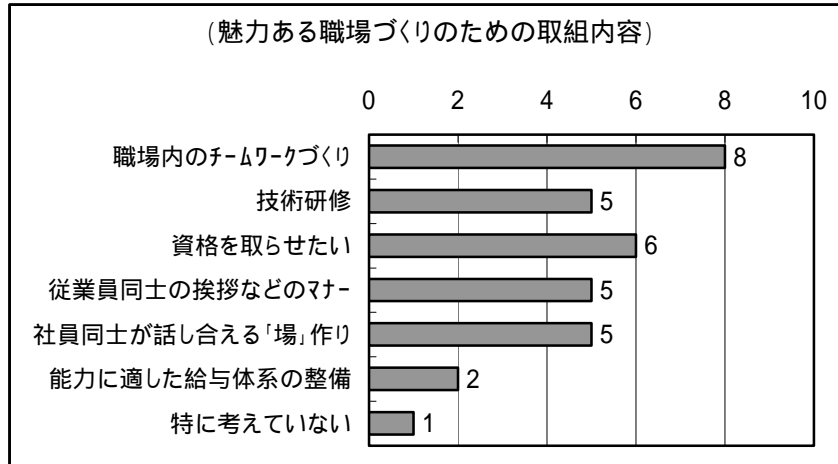
(3) 魅力ある職場作りのために取組みたい点

～高い技術・能力をベースとしたチームワークのある職場へ～

魅力ある職場づくりに取り組むには、「職場内のチームワークづくり」が最も重要と考えており、加えて「社員同士が話し合える「場」作り」「従業員同士の挨拶などのマナー」など職場内、従業員間のコミュニケーションづくりが必要であり、働きやすい環境づくりが魅力ある職場づくりにつながっていくとしている。

また「技術研修」「資格を取らせたい」等の意見もあり、高い技術レベル習得も業務を執行する上で必要だと考えており、業務の意識レベルを上げるとともにチームワークを強化させて、企業の一体感を作り出すことが新たな魅力ある職場づくりであるという方向性がうかがわれ

る。

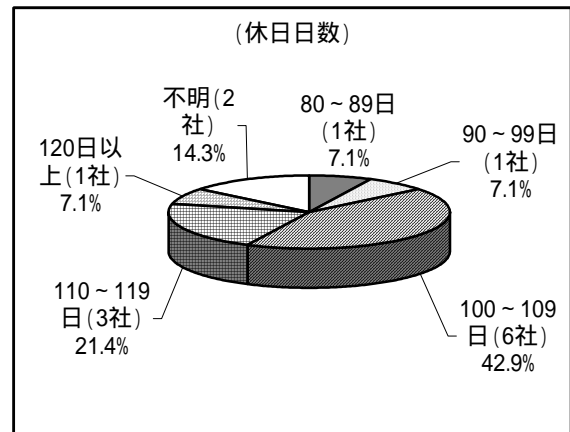


8. 休日・有給休暇の状況

(1) 平成19年度の年間休日日数

～120～129日が最も多く、平均113日～

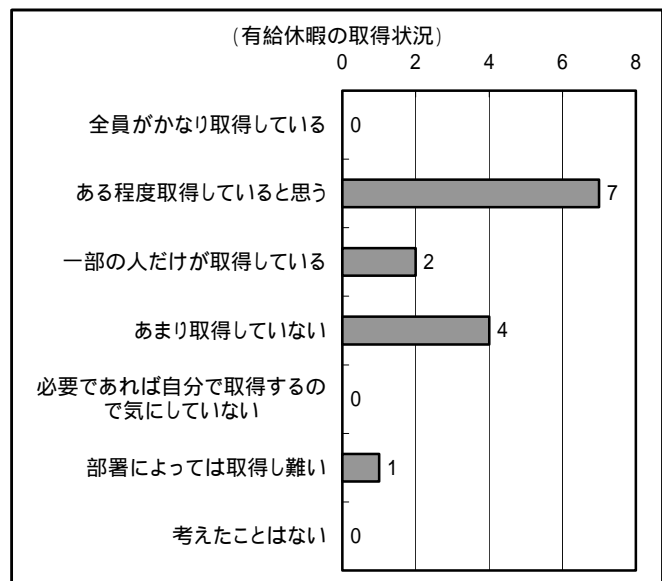
年間休日日数は、「100～109日」が最も多く42.9%(6社)、次いで「110～119日」が21.4%(3社)と続き、120日以内の事業所がほとんどを占めている。最長休日日数は125日、最少日数は87日、平均休日日数107日となっている。



(2) 有給休暇の取得率の状況

～半数がある程度取得、しかし部署によっては取得困難～

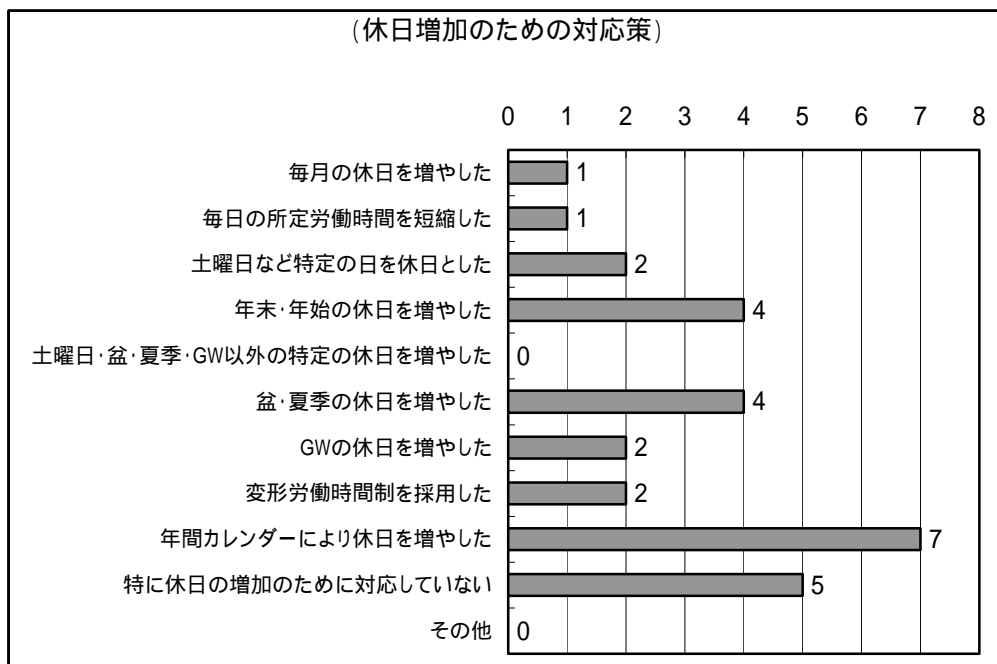
有給休暇の取得状況は、「ある程度取得していると思う」が7社と半数を占めているが、「あまり取得していない」が4社、「あまり取得していない」が4社、「一部の人だけが取得している」が2社、「一部の人だけが取得している」が1社と答え、社内の管理体制もあるが、個人が申し出て取得ということで会社として有給休暇の取得に対して積極的な対応をしていない現状である。



(3) 休暇増加のための対応

～年間カレンダーの日数増加や年末・年始等の日数増加～

休暇増加のための対応策として、「年間カレンダーにより休日を増やした」が7社と半数みられ、その他では「年末・年始の休日を増やした」「土曜日・盆・夏季・ゴールデンウィーク以外の特定の休日を増やした」など、連休の休日を増やしているケースが多く見られる。しかし、「特に休日の増加のために対応していない」も5社みられる。

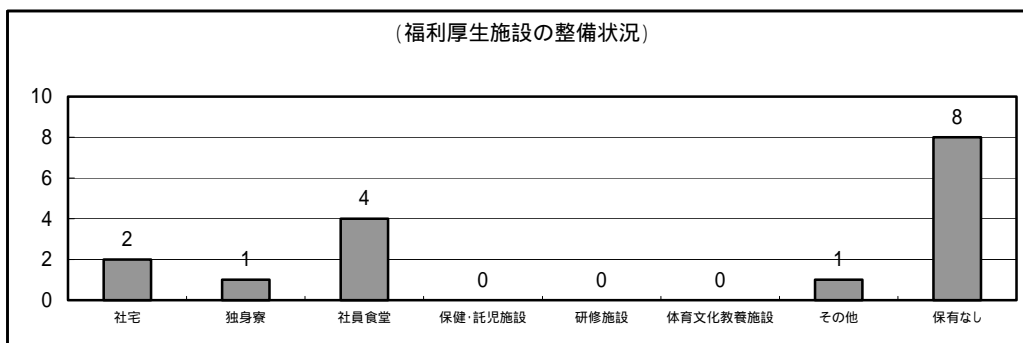


9. 福利厚生状況

(1) 福利厚生施設の保有状況

～保有していない事業所が14社中8社～

福利厚生施設の保有状況は、「保有なし」が8社と多くの事業所では保有していない。保有施設では「社員食堂」が4社、「社宅」が2社、「独身寮」が1社と続いている。

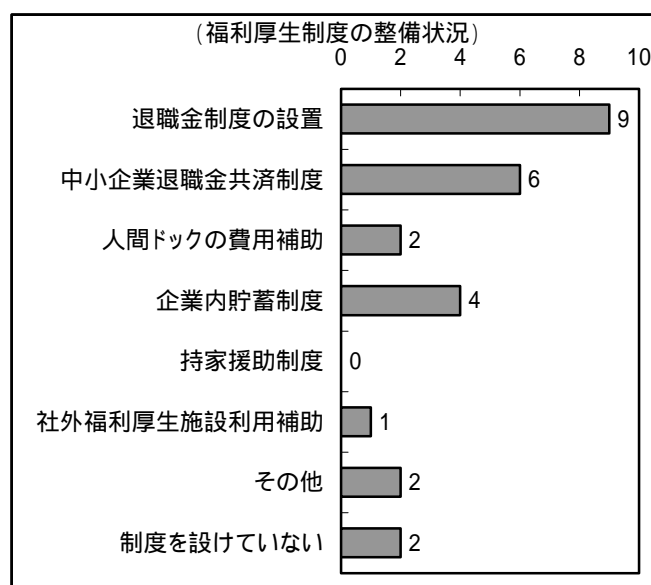


(2) 福利厚生制度の整備状況

～退職金制度の整備が中心～

福利厚生制度は、「退職金制度の設置」「中小企業退職金共済制度加入」等、退職金制度への加入を積極的に行っている。しかし、その他の「人間ドックへの費用補助」「社外施設の利用補助」等は少なく、また「特に制度を設けていない」という意見も見られる。

福利厚生制度・施設の保有等については明確な効果や利用率が少ない等の課題も大きいことがうかがわれる。



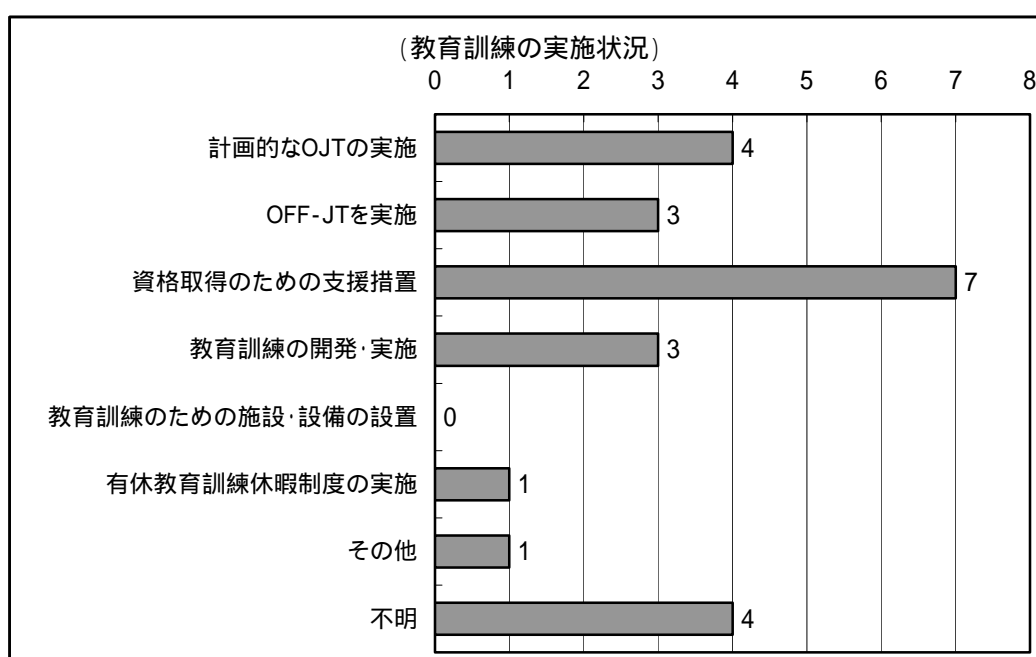
10. 教育・訓練について

(1) 教育・訓練の実施状況

～資格取得への支援措置を推進～

教育・訓練の実施状況は、「資格取得のための支援措置」が7社、「計画的なOJTの実施」が4社、「OFF-JTを実施」「教育訓練の開発、実施」が3社と全事業所でないものの各事業所で教育・訓練を何らかの体制で実施している。

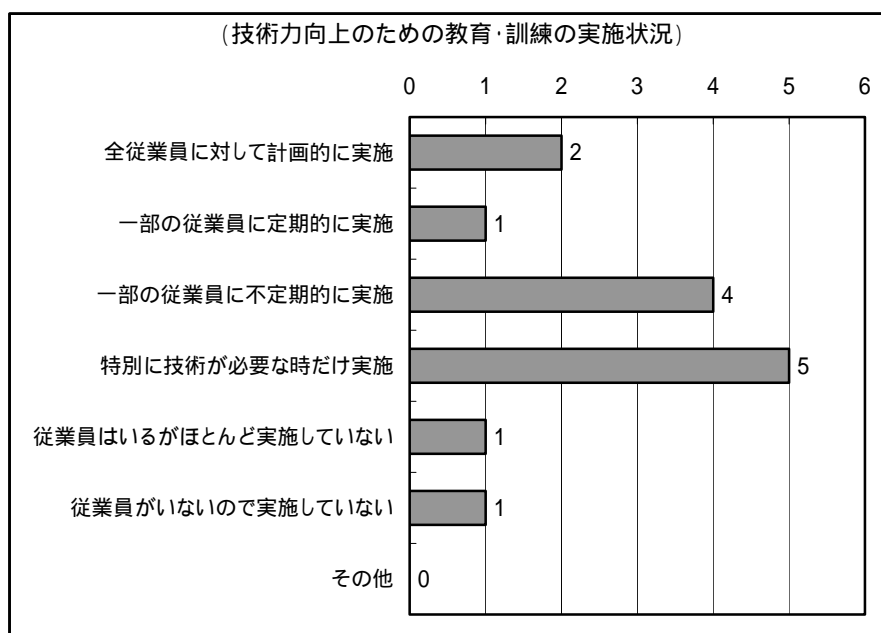
しかし、前述にもあったように従業員の技術能力に期待していることもあり、従業員も教育訓練への期待も意欲も高いことから、今後の教育訓練体制の強化は重要な課題である。



(2) 技術の教育訓練の実施状況

～ 不定期的な教育訓練が中心～

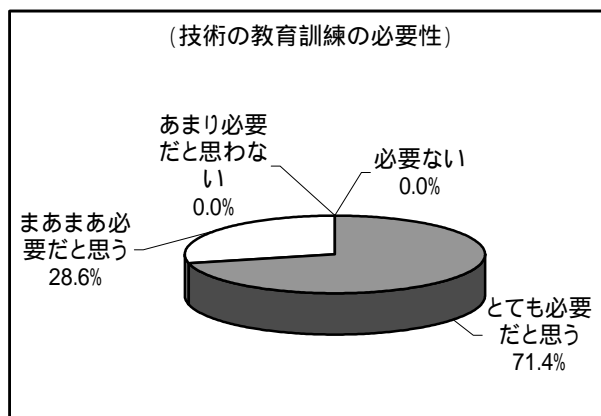
技術力向上のための教育訓練の実施状況は、「特別に技術が必要な時だけ実施」が5社と最も多く、次いで「一部の従業員に不定期的に実施」が4社と14社中9社が不定期的に実施している。また、定期的を実施している場合は「全従業員に対して計画的に実施」が2社、「一部の従業員に定期的実施」が1社と僅か3社程度となっている。



(3) 今後の教育訓練の必要性

～ ほとんどの事業所で技術の教育訓練は必要～

技術の教育・訓練の必要性については、「とても必要だと思う」が71.4%、「まあまあ必要だと思う」が28.6%と、すべての事業所で教育訓練は必要だと答えている。

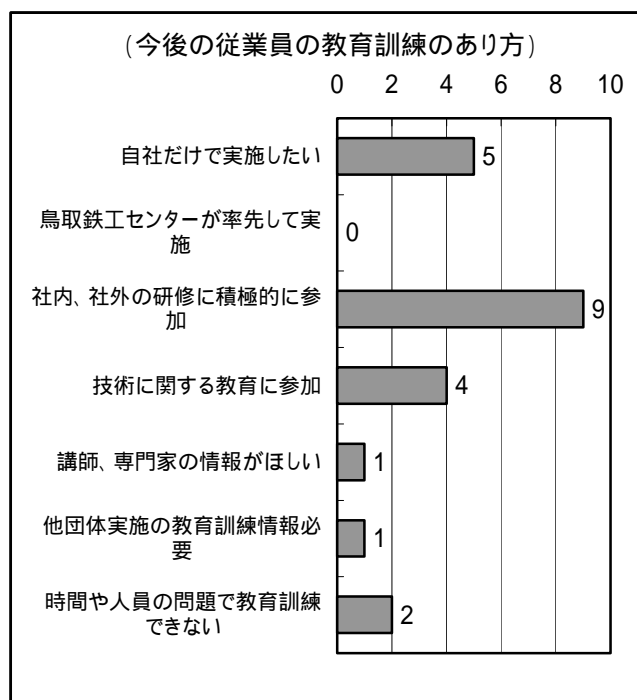


(4) 今後の教育訓練のあり方

～7割以上が積極的な参加意欲～

今後の教育・訓練のあり方は、「社内、社外の研修に積極的に参加させたい」が9社と積極的な意見が最も多い。そして、独自の技術内容があることから、「自分の会社だけで実施したい」という意見、また必要性が高い「技術に関する教育に参加」もみられる。

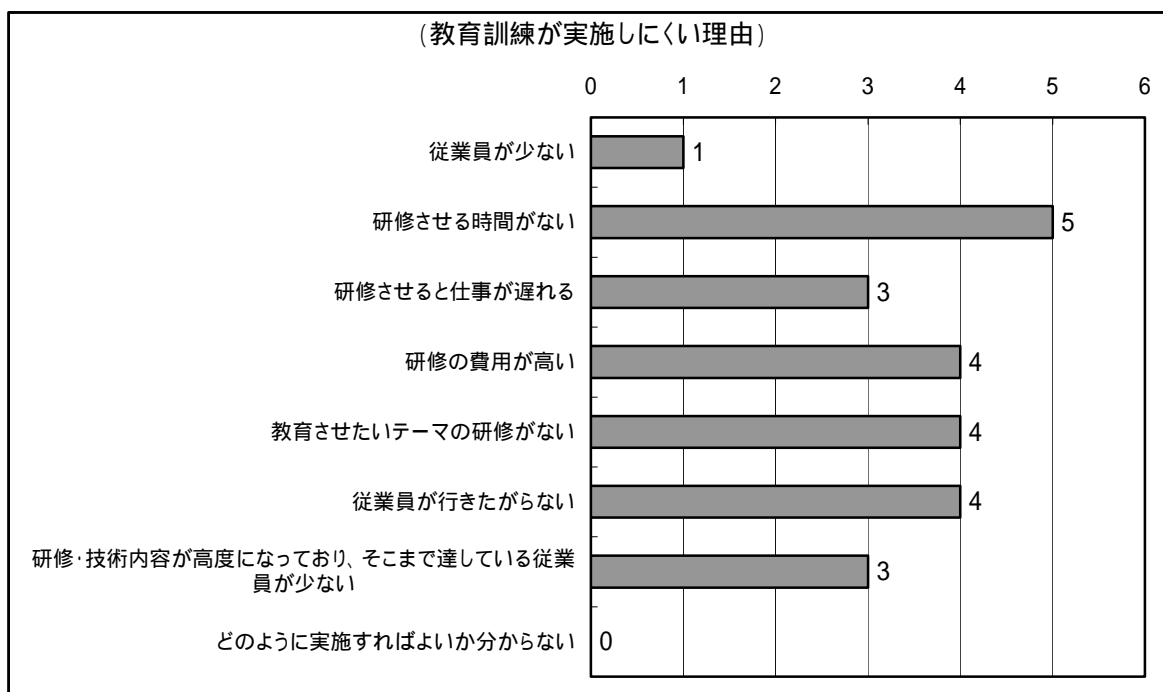
しかし、「他の団体などで実施する教育訓練の情報がほしい」「時間や人員の問題で教育訓練ができない」など、社内の体制によって教育や訓練ができないという現場での課題もみられる。



(5) 教育・訓練が実施し難い理由

～研修費用と時間に大きな問題～

教育・訓練が実施し難い理由は、「研修させる時間がない」「研修させると仕事が遅れる」等、現在の仕事に支障があることの理由が多い。また「研修の費用が高い」「教育させたいテーマがない」「従業員が行きたがらない」等、仕事との兼ね合いや費用の外に、従業員の意識にも問題があると答えている。

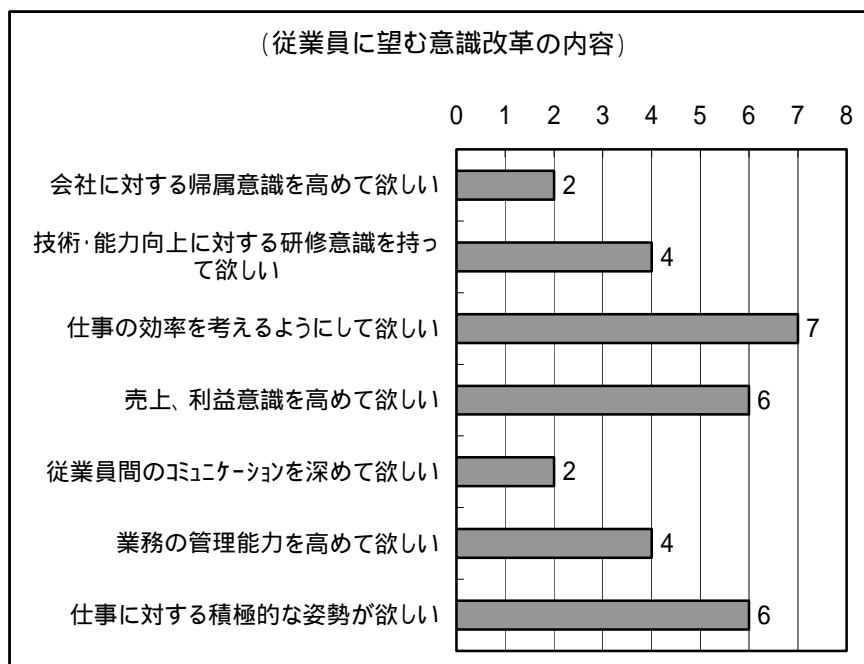


1 1 . 従業員に希望する意識改革の内容

～会社の売上等の経営感覚と個人の能力向上に努めて欲しい～

従業員に望む意識改革の内容は、「仕事の効率を考えるようにして欲しい」が7社、次いで「売上、利益意識を高めて欲しい」「仕事に対する積極的な姿勢が欲しい」が6社、「技術・能力向上に対する研修意識を持って欲しい」「業務の管理能力を高めて欲しい」が4社と続き、企業利益や生産効率を上げるための意識を高めて欲しいという意見が大勢を占めている。

また、技術能力・管理能力等の個人の能力向上を目指す意識を持って欲しいと考えている。



雇用管理実態調査票

協同組合鳥取鉄工センター

【基本的事項】

事業所名	従業員数	人(うちパート 人)		
	男女別内訳	男性	人、女性	人
社会保険制度加入状況(該当に 印)	雇用保険	健康保険	厚生年金保険	
雇用保険適用事業所番号(記入必須)				

上記データは、平成20年4月1日時点のデータでお願いいたします。

【労働時間の状況について】

問1 昨年度(平成19年度)の労働時間と週休2日制について、次の問いにお答えください。

(1) 週所定労働時間数 (時間 分)

(2) 年間総実労働時間は何時間ですか。(1つだけ 印)

1,800時間未満 1,800~2,000時間未満 2,000~2,200時間未満
 2,200~2,400時間未満 2,400時間以上

(3) 週休2日製の体制(1つだけ 印)

完全週休2日 4週7休 4週6休 4週5休 年間カレンダーなし

【労働力の現状】

問2 現在、労働力が不足していますか。

不足している ある特定の部署で不足している 充足している

【募集・採用の状況について】

問3 貴社では毎年採用計画を作成していますか。

作成している 作成していない わからない その他

問4 平成19年度(昨年度)の求人及び退職者状況(各項目に人数を記入して下さい)

新規学卒者・・・(当初求人数 人)・・・(うち採用人数 人)
 中途採用者・・・(年間求人数 人)・・・(うち採用人数 人)
 定年退職者・・・(人)・・・(うち35歳未満 人)
 中途退職者・・・(人)・・・(うち35歳未満 人)

(問5は、昨年度従業員を募集した事業所のみお答えください)

問5 あなたの事業所における従業員募集はどのようにして行なっていますか。(いくつでも 印)

公的職業紹介所で募集 民間職業紹介所で募集 大学や高校と連携した募集
 就職フェア等により募集 学生等に直接求人の案内を送付 友人や知人の紹介
 求人誌・新聞等により募集 その他()

【労働力の状況について】

問6 現在の従業員の問題点についてうかがいます。(いくつでも 印)

定着率が悪い 高齢化 余剰人員がある 新卒者が応募してこない
人員が少なく業務計画が立てにくい 雇用者人件費の負担大 作業能率が悪い
派遣金額の負担大 技術の能力が低い 残業手当が増加 特にない
その他()

問7 今後の従業員の雇用についてうかがいます。

(1) 今後の雇用は(1つだけ 印)

現状維持 積極雇用する 定年退職・中途退職者等の補充雇用のみ
定年退職等による自然減 人員削減する その他()

(2) 前問の(1)で、又はと答えた事業所のみお答えください。(いくつでも 印)

新卒者を雇用 中高年従業員を雇用 年齢等は関係なく能力のある人材を雇用
派遣社員・契約社員等に対応 正社員に代わってパート・アルバイトを雇用
Uターン、Iターンを採用 その他()

問8 従業員の定着向上を図るために、どのような対応が必要だと思いますか。(いくつでも 印)

基本給の引き上げ 労働時間の短縮 研修制度の充実 職場環境の改善
福利厚生制度の充実、施設の整備 会社の知名度アップ 企業の成長力・業績アップ
定年後の再雇用、嘱託採用など 能力発揮・やり甲斐が持てるように職場体制整備
退職金・年金制度の充実 有給休暇取得 わからない その他()

問9 従業員の定年後の再雇用、雇用延長(1年更改の嘱託契約等)について、どのようなお考えをお持ちですか。(いくつでも 印)

定年後まで再雇用等は考えていない 60才以上でも能力があれば継続雇用したい
給与の問題等のため再雇用等は考えてない すでに再雇用、雇用延長を実施している
対象となる従業員がいないのでわからない その他()

【その他の雇用管理について】

問10 あなたの事業所では、つぎの各項目の中で設置している制度等は何ですか。(いくつでも 印)

65歳までの定年制 65歳までの継続雇用 定年の定め廃止
育児休業制度 介護休業制度 子の看護休暇制度 職業相談の実施
若年労働者の成長を促進する取り組み() 特にない その他()

【職場環境の改善】

問11 あなたの事業所で改善の必要性を認識している項目は何ですか。(いくつでも 印)

高温 低温 騒音 振動 臭気 粉じん 汚れ
照度 危険 特にない その他()

問12 あなたの事業所では、今後2～3年の内に職場の作業能率・手順の改善を図るために、特に気を付けたい点は何ですか。(いくつでも 印)

業務責任者や管理者の的確な指示ができる体制 作業方法見直し 技術のレベルアップ
計画的な人員の配置 ハード機器の更新 業務の一部外注化 技術研修の実施
個々の能力向上 特に考えていない その他()

問13 あなたの事業所では、魅力ある職場づくりのために、今後2～3年の間にどのような点に取り組みたいと思いますか。(いくつでも 印)

職場内のチームワークづくり 技術研修 資格を取らせたい(会社支援)
従業員同士の挨拶などのマナー 社員同士が話し合える「場」作り
能力に適した給与体系の整備(能力給) 特に考えていない その他()

【休日について】

問14 あなたの事業所の平成19年度の年間休日日数は何日ですか。

平成19年度 (年間休日日数 日)

問15 あなたの事業所では休日の増加のためにどのような対応を行ないましたか。(いくつでも 印)

毎月の休日を増やした 毎日の所定労働時間を短縮した
土曜日など特定の日を休日とした 年末・年始の休日を増やした
土曜日・盆・夏季・ゴールデンウィーク以外の特定の休日を増やした
盆・夏季の休日を増やした ゴールデンウィークの休日を増やした
変形労働時間制を採用した 年間カレンダーにより休日を増やした
特に休日の増加のために対応していない その他()

問16 あなたの事業所では、従業員の有給休暇の取得率は高いほうだと思いますか。(1つ 印)

全員がかなり取得している ある程度取得していると思う
一部の人だけが取得している あまり取得していない
必要であれば自分で取得するので気にしていない 部署によっては取得し難い
考えたことはない わからない その他()

【福利厚生について】

問17 福利厚生施設の保有状況を教えてください。(いくつでも 印)

社宅 独身寮 社員食堂 保健施設 託児施設 研修施設
体育施設 文化教養施設 その他() 保有していない

問18 福利厚生制度の設置状況を教えてください。(いくつでも 印)

退職金制度の設置 中小企業退職金共催制度 人間ドックの費用補助
企業内貯蓄制度 持家援助制度 社外福利厚生施設利用補助
その他() 制度を設けていない

【教育・訓練制度について】

問19 あなたの事業所では、教育訓練のために、次の中でどのような教育・訓練を実施していますか。(いくつでも 印)

計画的なOJTの実施 OFF-JTを実施 資格取得のための支援措置
教育訓練の開発・実施 教育訓練のための施設・設備の設置
有給教育訓練休暇制度の実施 その他()

問20 あなたの事業所では、技術力向上のための教育・訓練をどの程度実施していますか。(1つ 印)

全従業員に対して計画的に実施 一部の従業員に定期的実施
一部の従業員に不定期的に実施 特別に技術が必要な時だけ実施
従業員はいるがほとんど実施していない 従業員がいないので実施していない
その他()

問21 従業員に対する技術の教育訓練は必要だと思いますか。(1つ 印)

とても必要だと思う まあまあ必要だと思う あまり必要だと思わない
必要ない わからない

問22 今後の従業員の教育訓練のあり方について、どのように考えていますか。(いくつでも 印)

自社だけで実施する 鳥取鉄工センターが率先して実施
社内、社外の研修には積極的に参加 技術に関する教育に参加
講師、専門家の情報がほしい 他団体で実施の教育訓練の情報がほしい
時間や人員に問題があり教育訓練はしない その他()

問23 教育訓練を実施しにくい理由はどのような点ですか。(いくつでも 印)

従業員が少ない 研修させる時間がない 研修させると仕事が遅れる
研修の費用が高い 教育させたいテーマの研修がない 従業員が行きたがらない
研修・技術内容が高度になっており、そこまで達している従業員が少ない
どのように実施すればよいかわからない その他()

問24 あなたの会社の従業員に、どのような意識をもって欲しいと望んでいますか。(2つまで 印)

会社に対する帰属意識を高めて欲しい 技術・能力向上に対する研修意識を持って欲しい
仕事の効率を考えるようにして欲しい 売上、利益意識を高めて欲しい
従業員間のコミュニケーションを深めて欲しい 業務の管理能力を高めて欲しい
仕事に対する積極的な姿勢がほしい その他()

ご協力ありがとうございました。