

---

## 第2章 アンケート調査

---

### I アンケート調査の概要

#### ○調査目的

企業の雇用管理の取組とそれが経営に与える影響を把握することによって、従業員が働きやすく、生産性の向上に資する雇用管理とはどのようなものであるかを明らかにし、今後の雇用政策を検討するための基礎資料とすることを目的に調査を行う。また、行政は雇用管理改善への支援や雇用管理改善に関する表彰を行っており、こうした制度の受賞企業への効果をみるため、雇用管理改善に関する表彰企業を調査対象に追加した。

#### ○調査対象

以下の二つの基準に沿って調査対象企業 9,666 社を抽出した。

##### <抽出基準>

#### ①民間のデータベースからの抽出 (8,998 社)

規模別に層化抽出した(20~99人、100~299人、300~999人の3レンジで各3000件抽出)。

- ・創業年 : 2004年12月以前(10年前以前)に創業した企業。
- ・法人格 : 株式会社、有限会社、合資会社、合名会社、相互会社、医療法人、社会福祉法人
- ・企業規模 : 従業員(常用労働者)の規模数で20~999人の範囲とした<sup>4</sup>。
- ・産業分類 : 農林漁業、公務、鉱業・砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業、複合サービス業を除く全産業。

#### ②表彰企業リストからの抽出 (668 社)

- ・雇用管理に関する表彰企業抽出。抽出対象となる表彰制度は以下の通りとした。

- ・日本でいちばん大切にしたい会社大賞(人を大切にする経営学会、経済産業省、厚生労働省)
- ・新・ダイバーシティ経営企業100選(経済産業省)
- ・なでしこ銘柄100選(経済産業省)
- ・おもてなし経営企業選(経済産業省)
- ・はたらく母子家庭・父子家庭応援企業表彰(厚生労働省)
- ・イクメン企業アワード(厚生労働省)
- ・均等・両立推進企業表彰(厚生労働省)
- ・職業能力開発関係厚生労働大臣表彰(厚生労働省)
- ・キャリア支援企業表彰(厚生労働省)
- ・障害者雇用優良事業所等厚生労働大臣表彰(厚生労働省)
- ・高年齢者雇用開発コンテスト(厚生労働省)
- ・くるみん認定(厚生労働省)

○調査方法 : 郵送配布・留置・郵送回収による自記入方式

○調査期間 : 2015年9月30日~10月27日

○回収数 : 有効回答数 1,709 通(うち、a.民間データベースからの抽出: 1,545 票、b.表彰企業: 164 票)、有効回答率: 17.7% (同 a.17.2%、b.24.6%)

---

<sup>4</sup> 実際の回答には、従業員規模 19 人以下、1,000 人以上が含まれている。

## II アンケート調査結果

ここでは、規模別の集計結果について記載する<sup>5</sup>。

### 1. 回答企業の概要

#### (1) 本社所在地（問1）

- 回答企業の本社所在地は、東京都が262社（15.2%）で最も多く、次いで、大阪府の124社（7.2%）、愛知県の121社（7.0%）、福岡県の72社（4.2%）の順に多くなっている。

図表 2-1 本社所在地（問1）

	回答件数	構成比		回答件数	構成比
合計	1,722	100.0	三重県	19	1.1
北海道	49	2.8	滋賀県	20	1.2
青森県	23	1.3	京都府	31	1.8
岩手県	25	1.5	大阪府	124	7.2
宮城県	31	1.8	兵庫県	49	2.8
秋田県	26	1.5	奈良県	9	0.5
山形県	18	1.0	和歌山県	14	0.8
福島県	34	2.0	鳥取県	19	1.1
茨城県	28	1.6	島根県	7	0.4
栃木県	26	1.5	岡山県	29	1.7
群馬県	28	1.6	広島県	42	2.4
埼玉県	37	2.1	山口県	22	1.3
千葉県	33	1.9	徳島県	12	0.7
東京都	262	15.2	香川県	17	1.0
神奈川県	54	3.1	愛媛県	21	1.2
新潟県	57	3.3	高知県	10	0.6
富山県	25	1.5	福岡県	72	4.2
石川県	22	1.3	佐賀県	10	0.6
福井県	17	1.0	長崎県	24	1.4
山梨県	10	0.6	熊本県	31	1.8
長野県	32	1.9	大分県	26	1.5
岐阜県	37	2.1	宮崎県	12	0.7
静岡県	67	3.9	鹿児島県	27	1.6
愛知県	121	7.0	沖縄県	13	0.8

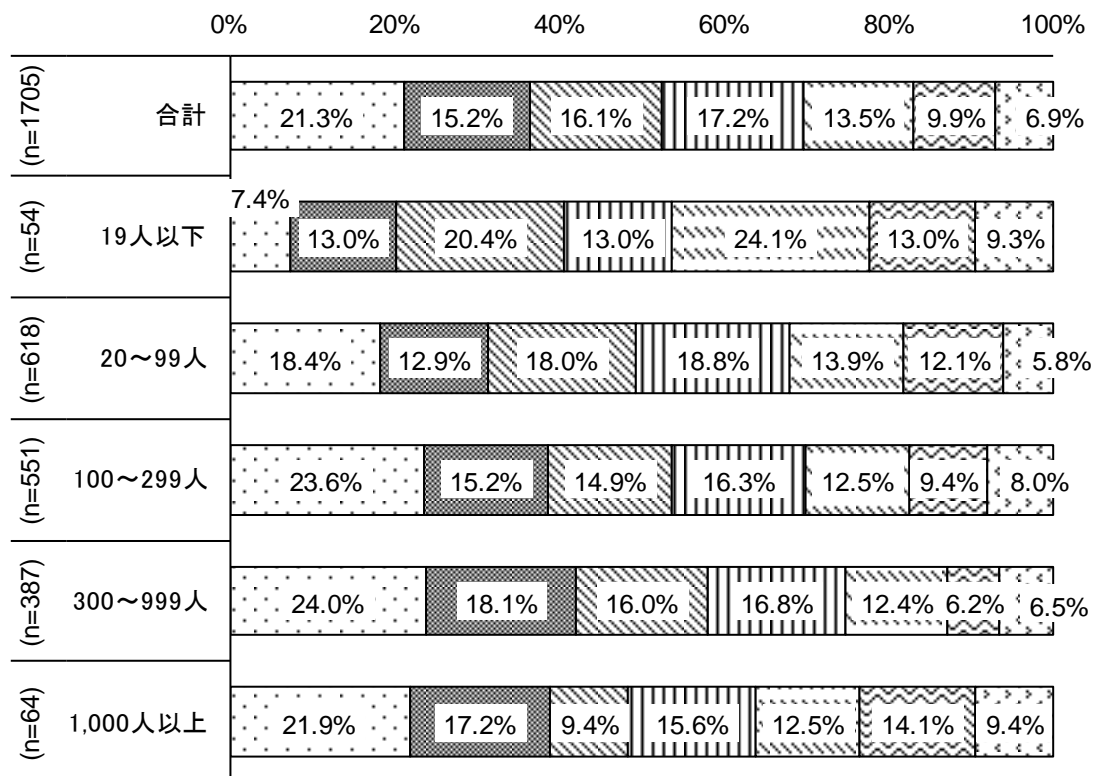
（備考）以下では比較が容易なように無回答を除いて集計している。

<sup>5</sup> ここでは、アンケート調査対象とした従業員20～999人の各規模について分析するが、参考として19人以下、及び1,000人以上についてもグラフに示すこととした。

## (2) 創業年 (問2)

- ・ 回答企業の創業年は、「1940年代以前」から「2000年代以降」まで概ね均等に分布していることが分かる。
- ・ 従業員規模別にも大きな違いはみられない。

図表 2-2 創業年 [従業員規模別] (問2)



□1940年代以前 ■1950年代 ▨1960年代 ▩1970年代  
 □1980年代 ▨1990年代 □2000年代以降

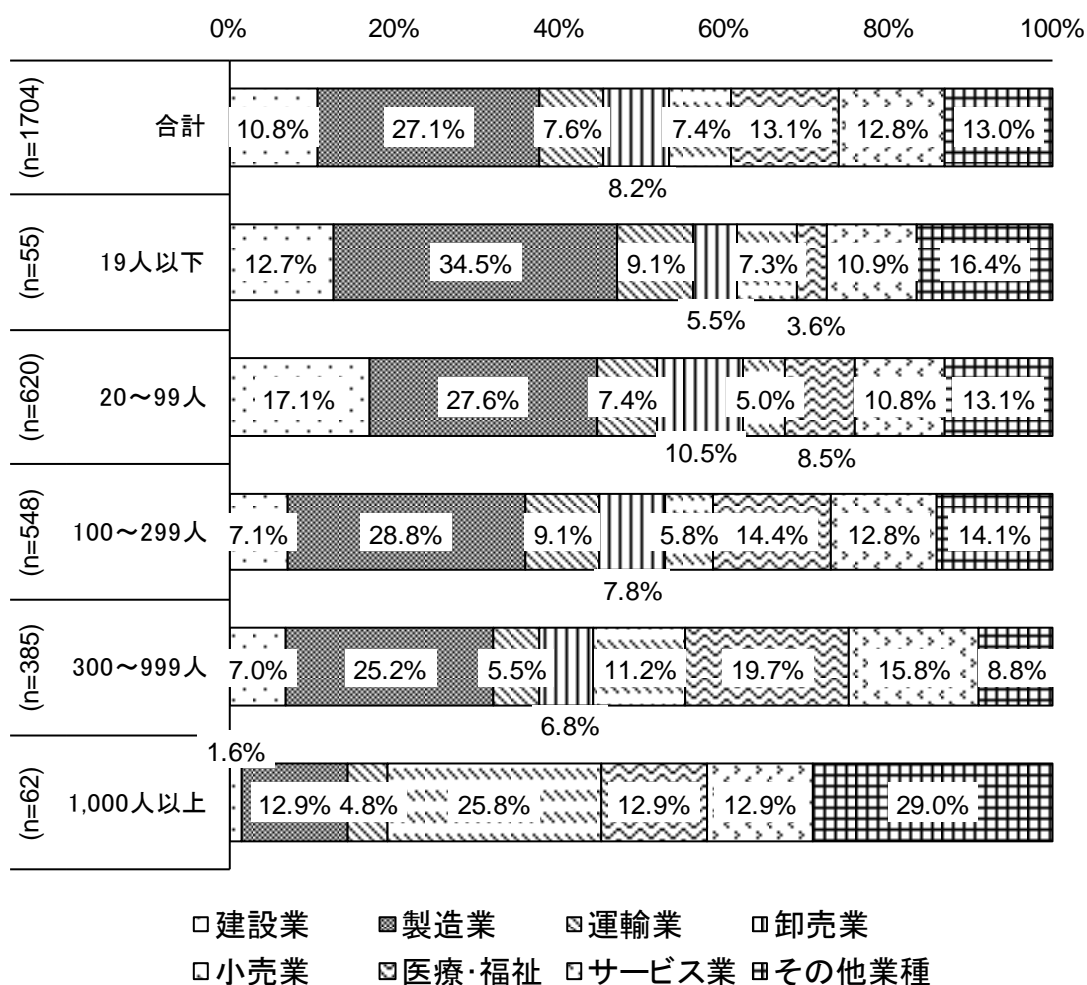
### (3) 業種 (問3)

- ・ 回答企業の業種は、「製造業 (機械関連)」が 222 社 (13.0%) で最も多く、次いで、「建設業」184 社 (10.8%)、「医療・福祉 (介護・社会福祉事業)」155 社 (9.1%)、「卸売業」139 社 (8.2%)、「運輸業」130 社 (7.6%)、「小売業」126 社 (7.4%)、「製造業 (消費関連)」120 社 (7.0%)、「製造業 (素材関連)」119 社 (7.0%) が順に多くなっている。
- ・ これを、産業大分類を参考に 8 つの業種に縮約して、従業員規模別にみたところ、従業員規模が小さい企業では「建設業」「製造業」の構成比が大きくなっていることが分かる。

図表 2-3 業種 (問3)

	回答件数	構成比
合計	1,704	100.0
農業、林業、漁業	1	0.1
鉱業、採石業、砂利採取業	3	0.2
建設業	184	10.8
製造業 (素材関連)	119	7.0
製造業 (機械関連)	222	13.0
製造業 (消費関連)	120	7.0
電気・ガス・熱供給・水道業	6	0.4
情報通信業	59	3.5
運輸業	130	7.6
郵便業	1	0.1
卸売業	139	8.2
小売業	126	7.4
金融業、保険業	26	1.5
不動産業、物品賃貸業	15	0.9
飲食業	21	1.2
宿泊業	12	0.7
医療・福祉 (介護・社会福祉事業)	155	9.1
医療・福祉 (介護・社会福祉事業以外)	69	4.0
教育、学習支援業	8	0.5
学術研究、専門・技術サービス業	47	2.8
生活関連サービス業、娯楽業	40	2.3
複合サービス事業 (郵便局、協同組合)	6	0.4
その他サービス業	117	6.9
上記以外の業種	78	4.6

図表 2-4 業種（8業種への縮約）〔従業員規模別〕



#### (4) 従業員・正社員 (問 4①②)

##### <従業員規模>

- ・ 回答企業の従業員規模は、「20～99人」が37.1%、「100～299人」が32.7%、「300～999人」が23.1%となっている。

##### <従業員の女性比率>

- ・ 従業員の女性比率は、「20%未満」が40.4%で最も多い。次いで「20～40%未満」が24.8%で多くなっている。従業員規模別には、従業員規模が小さいほど「20%未満」の構成比が大きくなっており、従業員規模が小さな企業で女性比率が低い傾向となっている。

##### <正社員規模>

- ・ 回答企業の正社員規模は、「20～99人」が40.3%、「100～299人」が32.4%、「300～999人」が18.3%となっている。

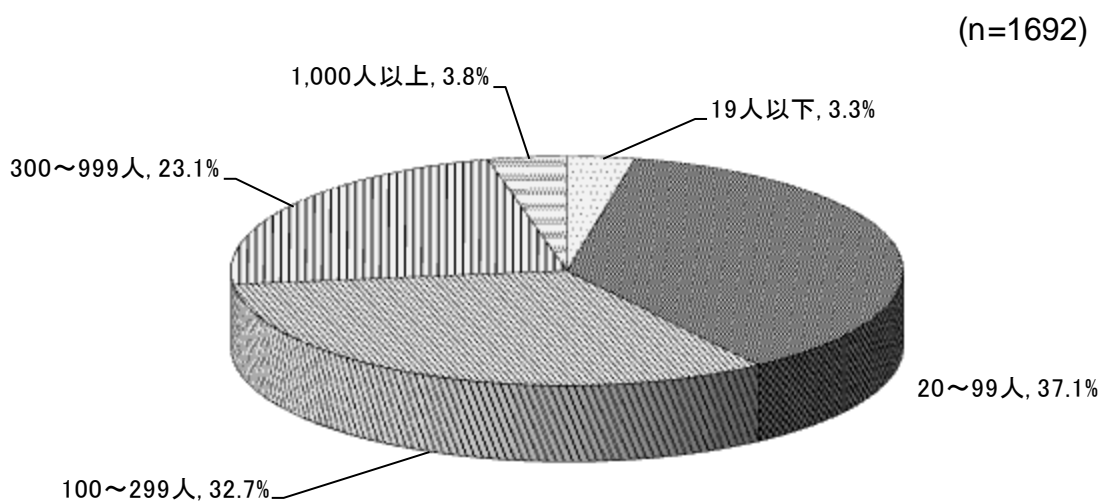
##### <正社員数/従業員数比率>

- ・ 正社員数/従業員数比率は、「80%以上」が58.1%と最も多く、次いで、「60～80%未満」が19.1%と多くなっている。従業員規模別には、「19人以下」を除き、従業員規模が小さいほど「80%以上」の割合が高くなっており、正社員比率が高いことが分かる。

##### <正社員の女性比率>

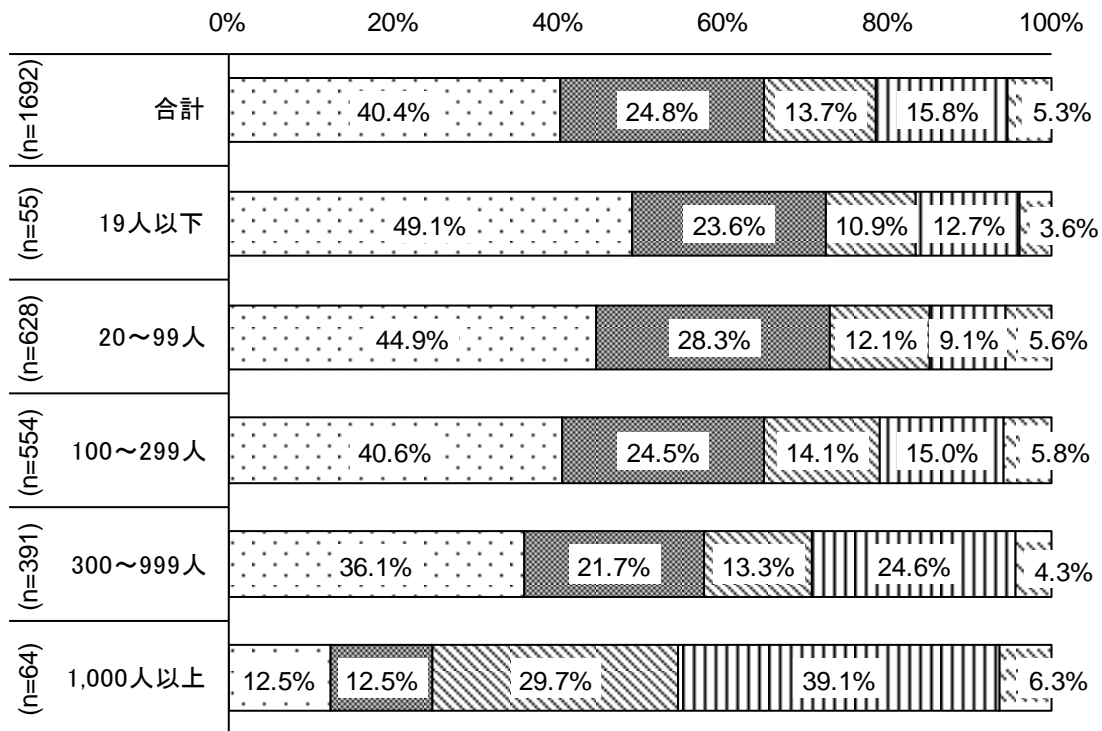
- ・ 正社員の女性比率をみると、先にみた従業員の女性比率と同じ傾向となっているが、全体に正社員の方が女性比率が低くなっていることが分かる。

図表 2-5 従業員規模



(注)「従業員数(男性)」と「従業員数(女性)」の回答を和して算出。

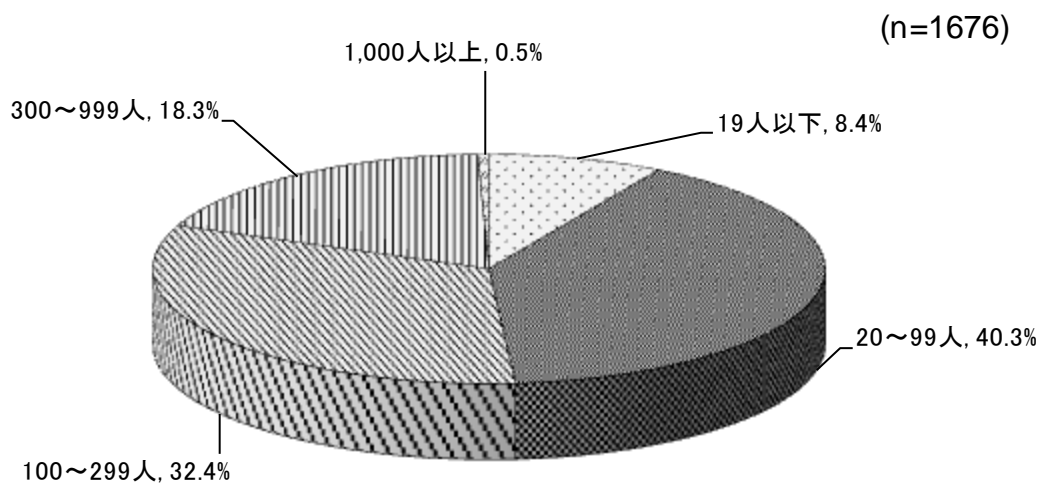
図表 2-6 従業員女性比率 [従業員規模別]



□20%未満 ■20~40%未満 ▨40~60%未満 ▩60~80%未満 □80%以上

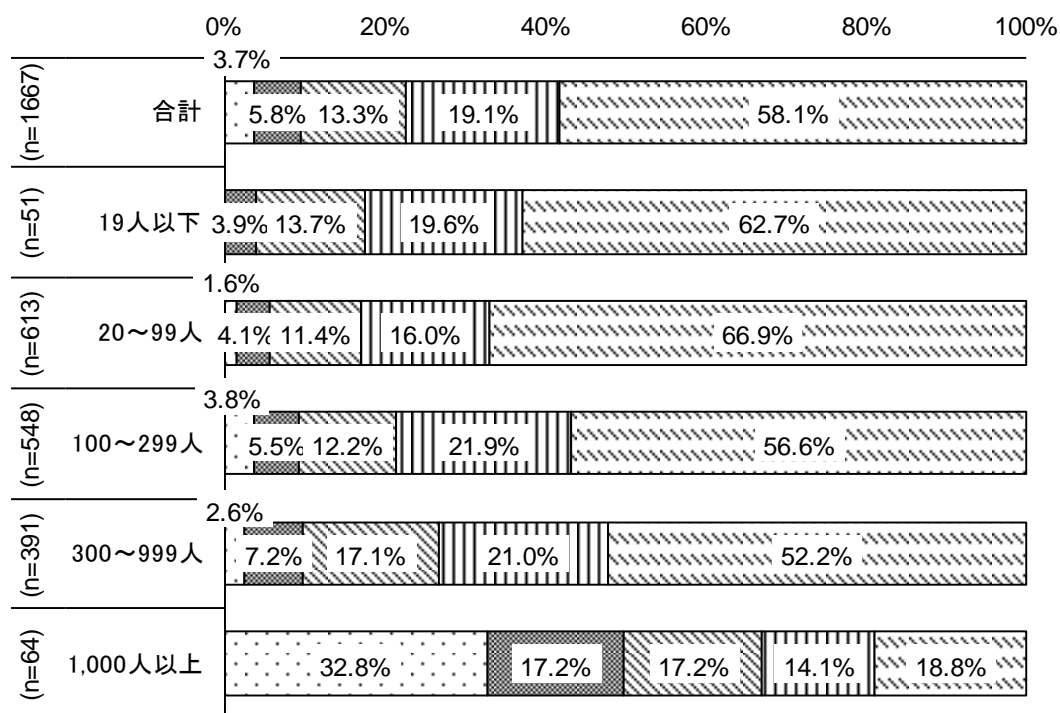
(注) 「従業員数 (男性)」と「従業員数 (女性)」の和に対する「従業員数 (女性)」の割合を算出。

図表 2-7 正社員規模



(注) 「正社員数 (男性)」と「正社員数 (女性)」の回答を和して算出。

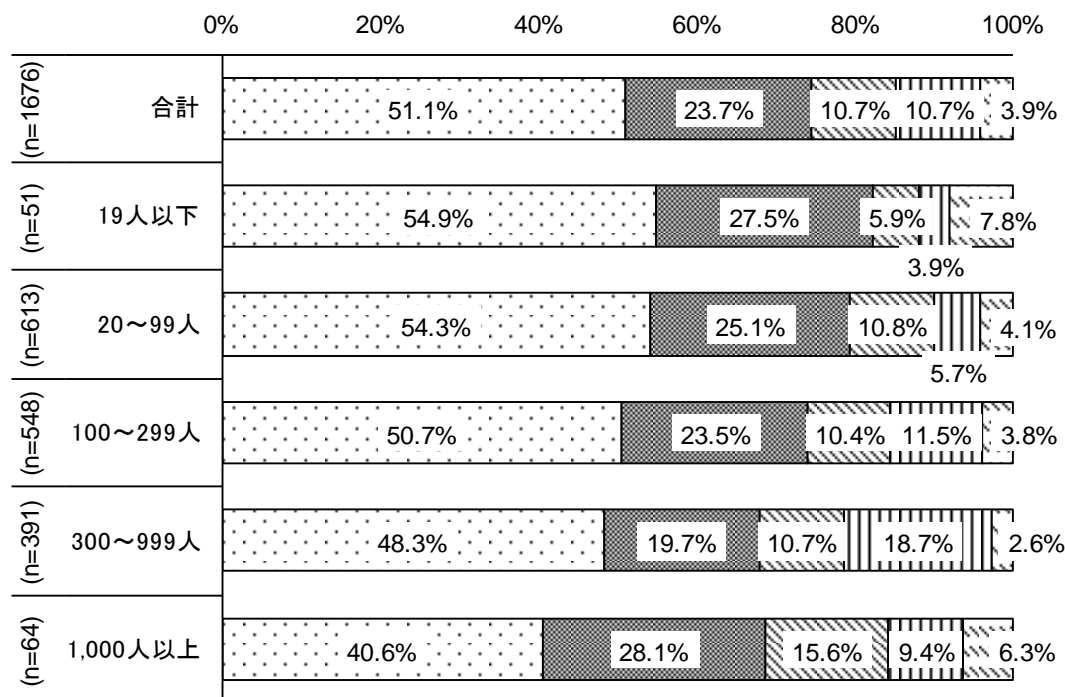
図表 2-8 正社員数／従業員数比率 [従業員規模別]



□20%未満 ■20~40%未満 ▨40~60%未満 ▩60~80%未満 ▪80%以上

(注)「従業員数 (男性)」と「従業員数 (女性)」の和に対する「正社員数 (男性)」と「正社員数 (女性)」の和の割合を算出。

図表 2-9 正社員女性比率 [従業員規模別]



□20%未満 ■20~40%未満 ▨40~60%未満 ▩60~80%未満 ▪80%以上

(注)「正社員数 (男性)」と「正社員数 (女性)」の和に対する「正社員数 (女性)」の割合を算出。

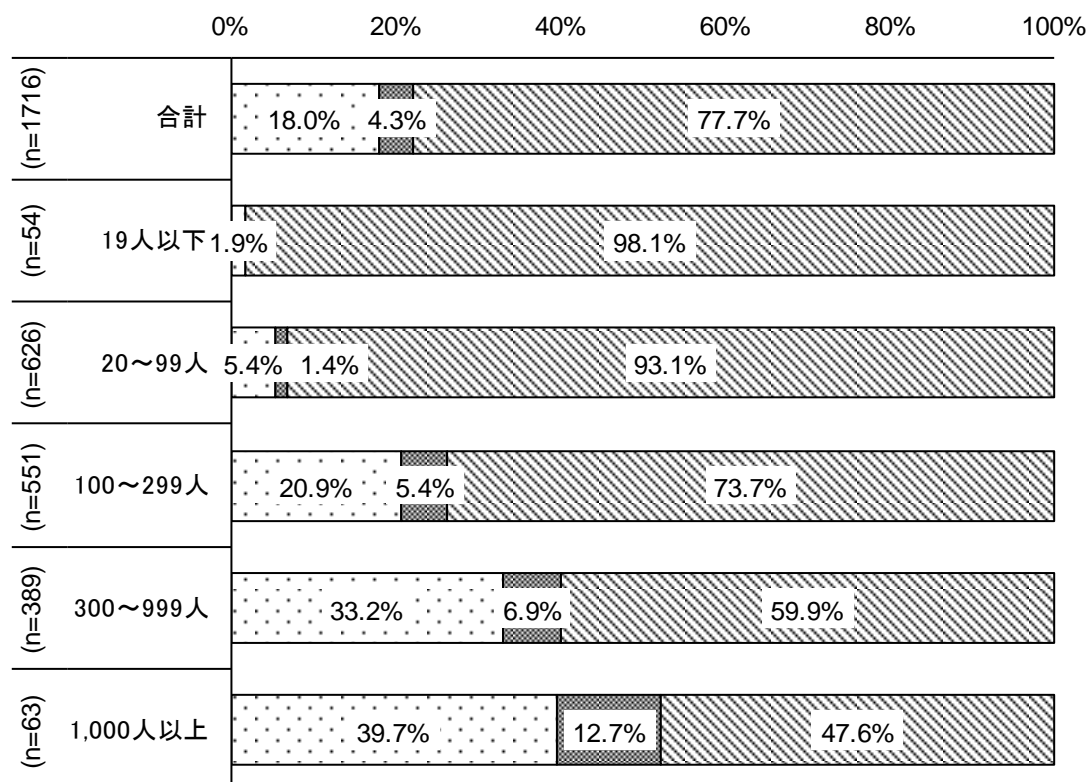


## (5) 労働組合等の有無 (問 5)

### ① 労働組合の有無 (問 5(1))

- 労働組合の有無については、「労働者の過半数を代表する労働組合がある」が 18.0%、「労働組合はあるが、過半数を代表するものはない」が 4.3%となっている。「労働組合はない」が 77.7%と多くを占める。
- 従業員規模別には、従業員規模が大きくなるほど、「労働者の過半数を代表する労働組合がある」、「労働組合はあるが、過半数を代表するものはない」の割合が高くなっている。

図表 2-10 労働組合の有無 (問 5(1)) [従業員規模別]

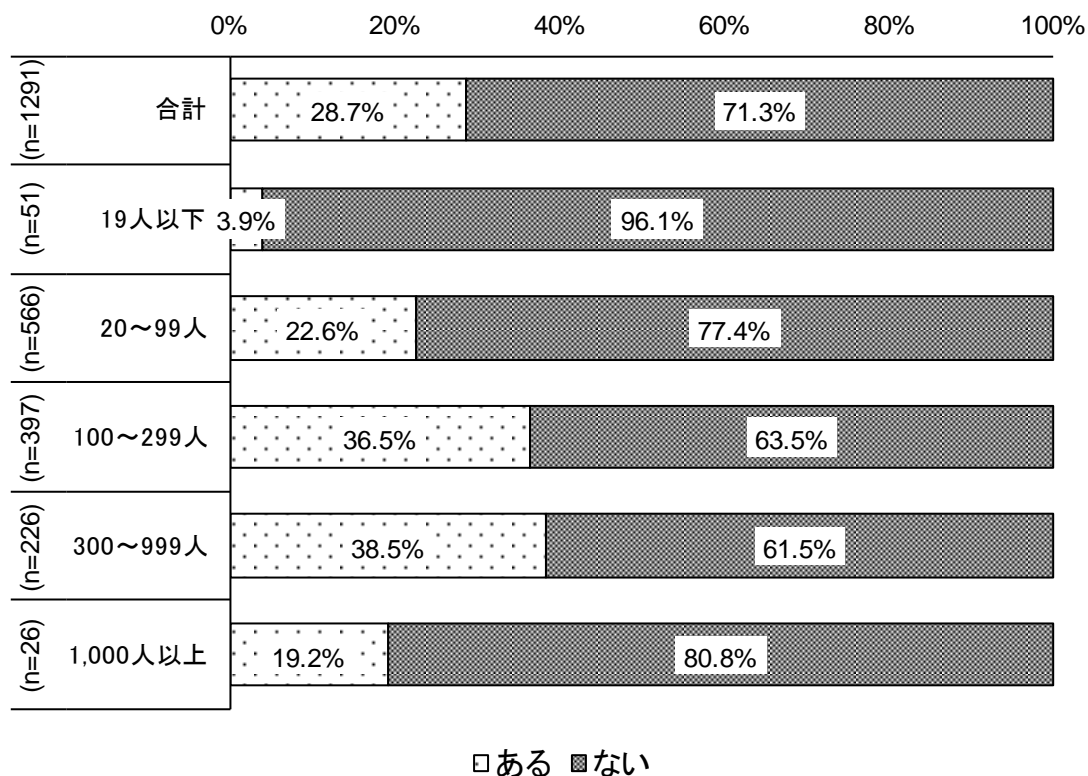


- 労働者の過半数を代表する労働組合がある
- 労働組合はあるが、過半数を代表するものはない
- ▨ 労働組合はない

② 労働組合以外の従業員組織の有無（問5(2)）

- ・ 労働組合がない企業における、労働組合以外の従業員組織の有無は、「ある」が28.7%、「ない」が71.3%となっている。
- ・ 従業員規模別には、「20～99人」では「ある」が22.6%と、「100～299人」での36.5%、「300～999人」での38.5%より割合が低くなっている。

図表 2-11 労働組合以外の従業員組織の有無（問5(2)）[従業員規模別]



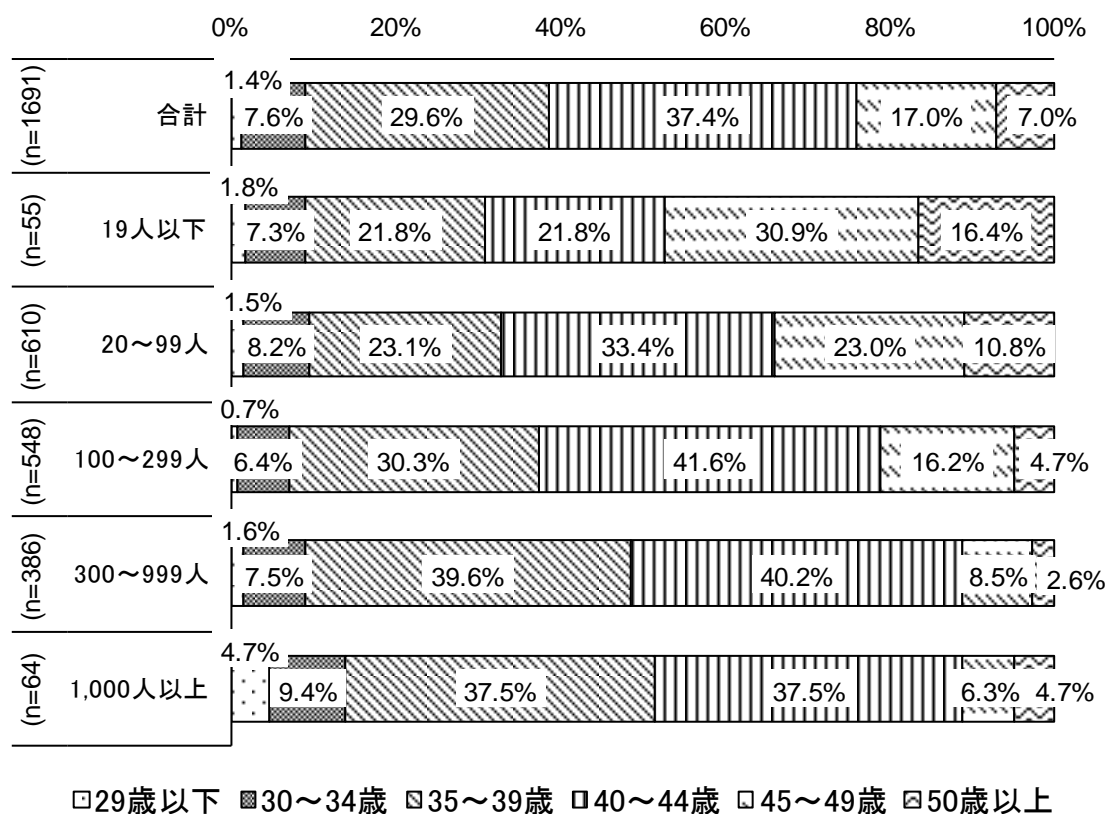
<正社員について>

(6) 正社員の状況 (問6)

① 正社員の平均年齢 (問6(1))

- ・ 正社員の平均年齢は、「40～44歳」が37.4%と最も多く、「35～39歳」が29.6%で次いで多くなっている。
- ・ 従業員規模別には、従業員規模が大きいほど「35～39歳」の割合が高くなり、逆に「45～49歳」の割合が低くなっており、全体に平均年齢が若くなっている。

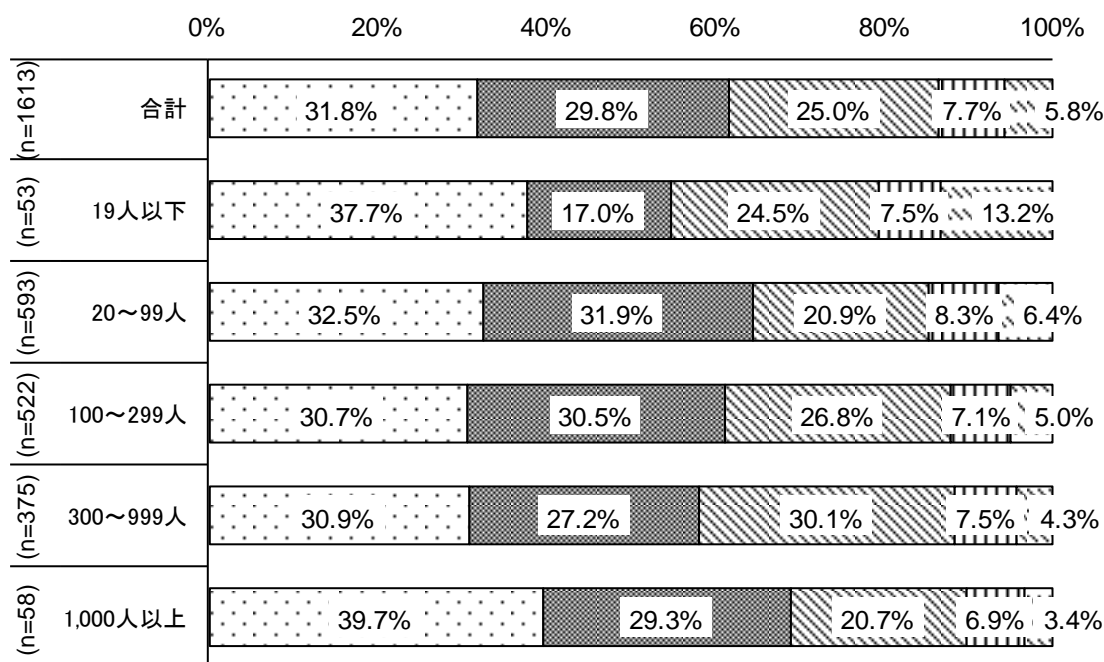
図表 2-12 正社員の平均年齢 [従業員規模別]



② 正社員の平均勤続年数（問 6(2)）

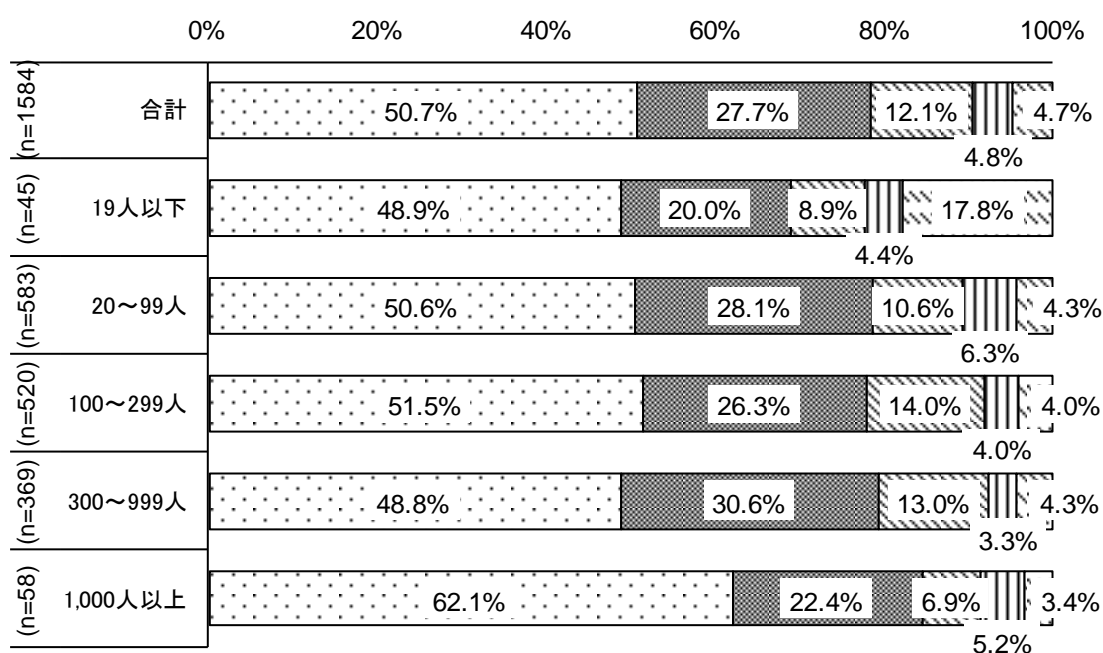
- ・ 正社員の平均勤続年数は、男性では「10年未満」が31.8%と最も多く、「10～15年未満」の29.8%、「15～20年未満」の25.0%が次いで多くなっている。
- ・ 女性では「10年未満」が50.7%と過半を占め最も多く、「10～15年未満」が27.7%で次いで多くなっている。
- ・ 従業員規模別には男女とも大きな違いはみられない。

図表 2-13 正社員の平均勤続年数（男性）〔従業員規模別〕



□10年未満 ■10～15年未満 ▨15～20年未満 □20～25年未満 ▩25年以上

図表 2-14 正社員の平均勤続年数（女性）〔従業員規模別〕

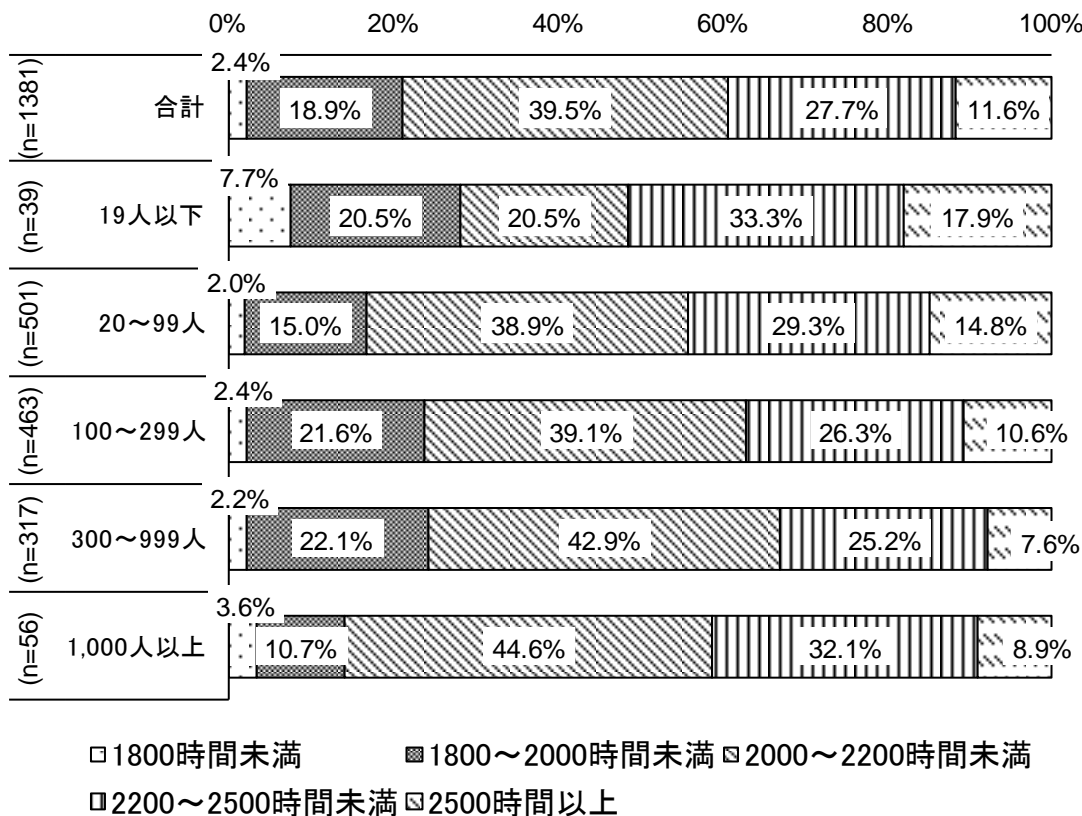


□10年未満 ■10～15年未満 ▨15～20年未満 □20～25年未満 ▩25年以上

③ 正社員一人当たりの年平均総実労働時間（超過勤務含む）<sup>6</sup>（問 6(3)）

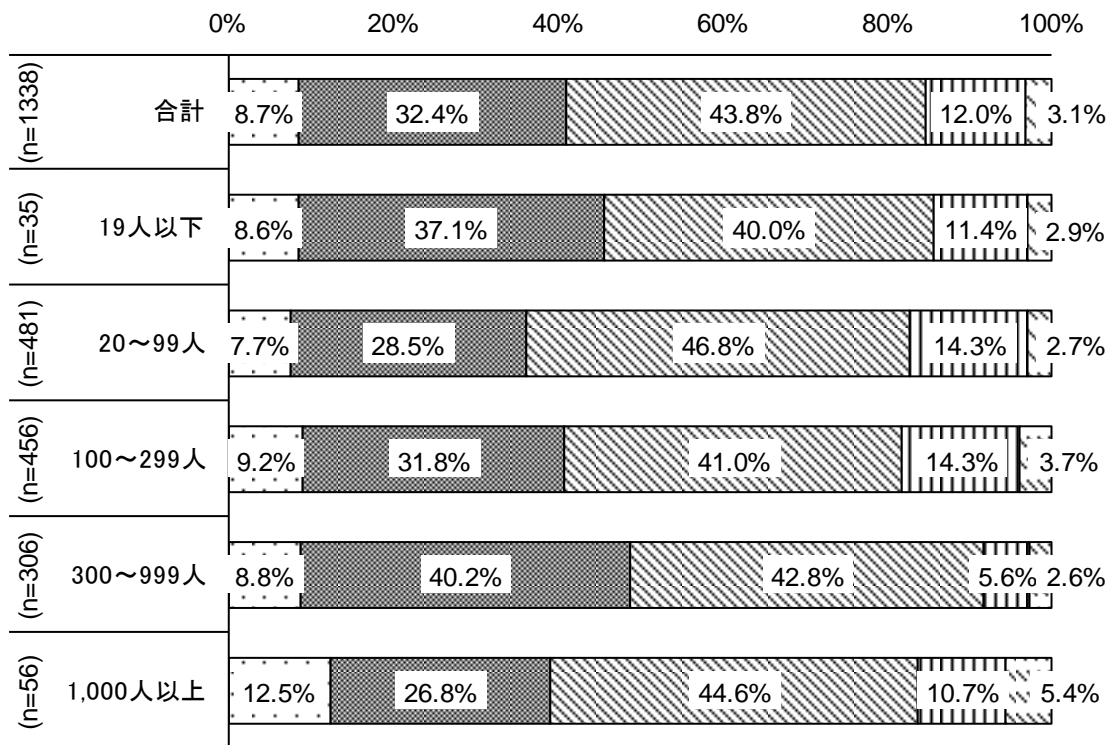
- ・ 正社員一人当たりの年平均総実労働時間（超過勤務含む）は、男性では、「2000～2200 時間未満」が 39.5%で最も多く、これに、「2200～2500 時間未満」が 27.7%と次いで多くなっている。
- ・ 女性では、「2000～2200 時間未満」が 43.8%で最も多く、これに、「1800～2000 時間未満」が 32.4%と次いで多くなっている。
- ・ 男女とも従業員規模別には大きな違いではないが、従業員規模が大きいほど「1800～2000 時間未満」「2000～2200 時間未満」の割合が高く、全体としては労働時間が短くなっている。

図表 2-15 正社員一人当たり年平均総実労働時間（男性）〔従業員規模別〕



<sup>6</sup> 正社員の年間総実労働時間（問 6(3)）のデータについては、以下の修正を行っている。  
 「70 未満」の記入について一週当たりと見なして、年間換算値（=365/7）を乗じる  
 「70 以上 350 未満」の記入について一月当たりと見なして、年間換算値（=12）を乗じる

図表 2-16 一人当たり年平均総実労働時間（女性）〔従業員規模別〕



□1800時間未満      ■1800～2000時間未満      ▨2000～2200時間未満  
 □2200～2500時間未満      ▩2500時間以上

④ 年次有給休暇の正社員一人当たり平均付与日数、平均取得日数<sup>7</sup>（問 6(4)）

<年次有給休暇の正社員一人当たり平均付与日数>

- ・ 年次有給休暇の正社員一人当たり平均付与日数は、「15～18日未満」が31.5%で最も多く、次いで、「18～20日未満」（24.5%）、「15日未満」（17.3%）が多くなっている。
- ・ 従業員規模別には、従業員規模が大きいほど、「15日未満」の割合が低く、逆に「18～20日未満」の割合が高くなっている。

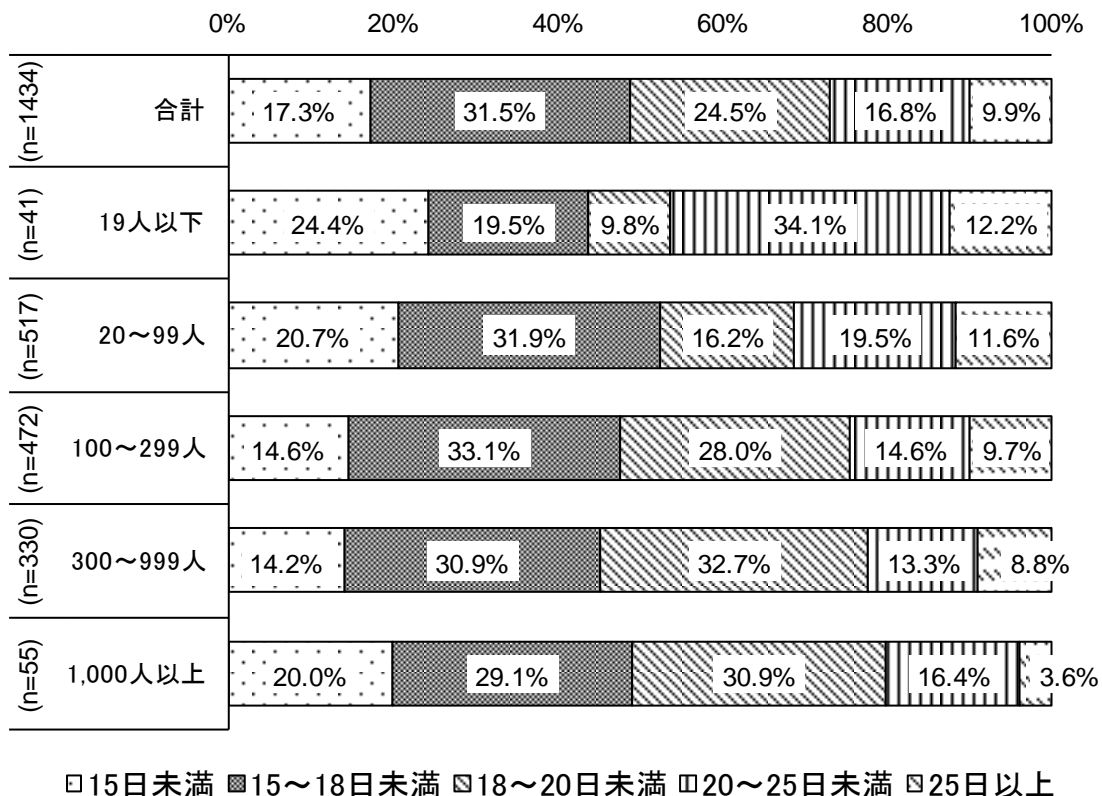
<年次有給休暇の正社員一人当たり平均取得日数>

- ・ 次に、平均取得日数は、「5～10日未満」が38.3%で最も多く、次いで「10～15日未満」（28.0%）が多くなっている。
- ・ 従業員規模別には、従業員規模が大きいほど「5～10日未満」の割合が高くなるが、「10～15日未満」「15日以上」の割合にはほとんど違いがみられない。

<年次有給休暇の正社員一人当たり平均取得率>

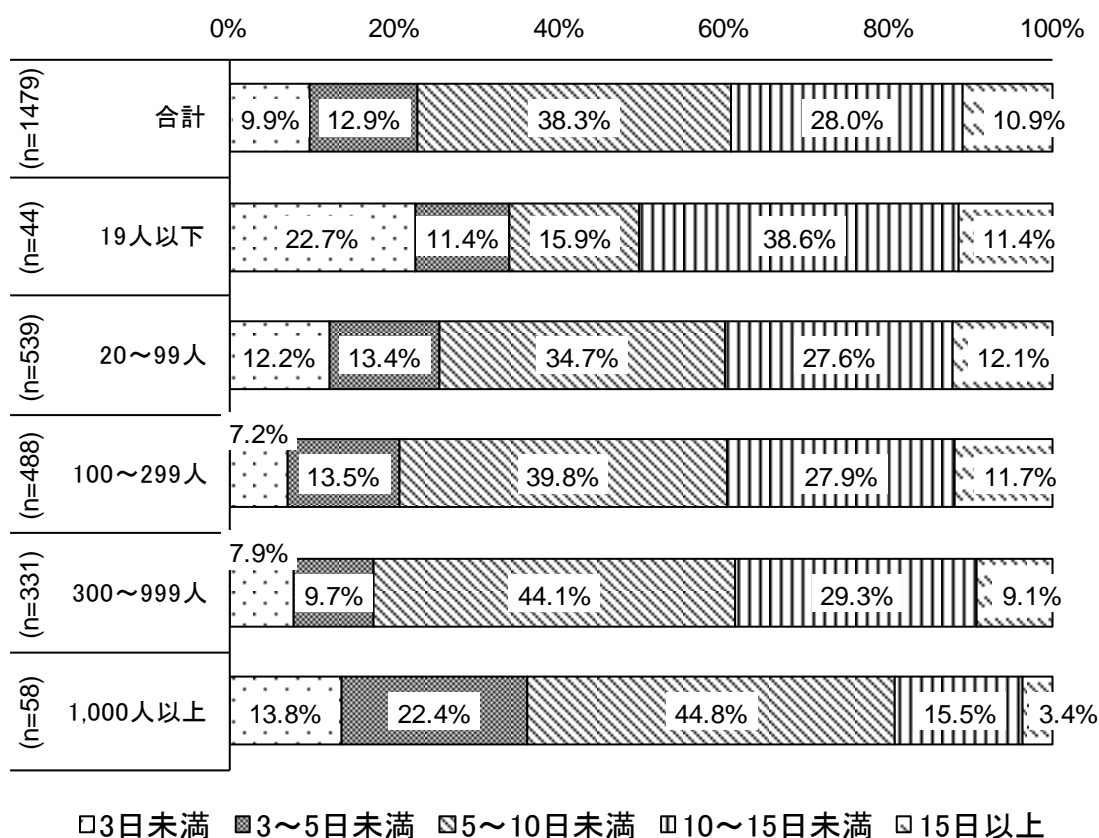
- ・ 平均取得率は「50～60%未満」が15.3%で最も多く、次いで「30～40%未満」が13.6%で次いでいる。
- ・ 従業員規模別には、規模が大きいほど「90%以上」の割合が高く、これと「70～80%以上」「80～90%以上」と合わせた割合（70%以上の割合）も概して規模が大きいほど割合が高くなっている。

図表 2-17 年次有給休暇の正社員一人当たり平均付与日数カテゴリ [従業員規模別]

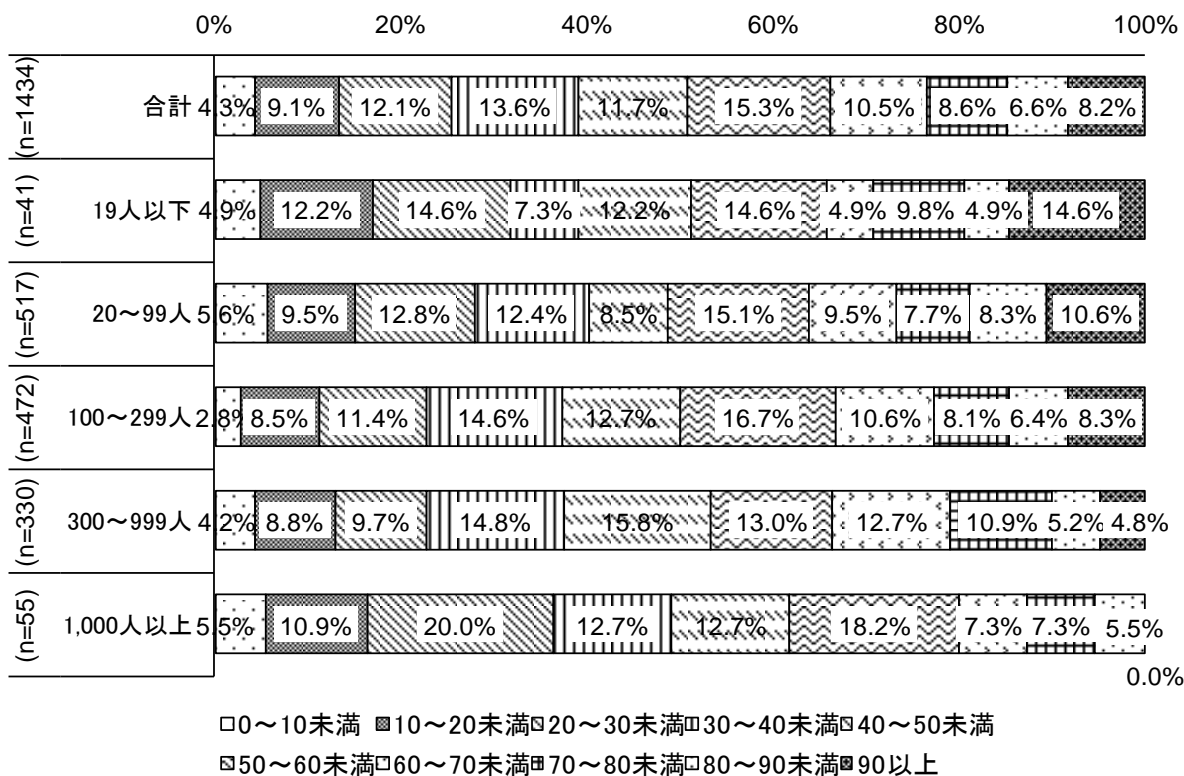


<sup>7</sup> 正社員の年次有給休暇（問 6(4)）のデータについては、以下の修正を行っている。  
付与日数について、「6.0」未満をエラーとして、無回答に変換  
取得日数については処理しない

図表 2-18 年次有給休暇の正社員一人当たり平均取得日数カテゴリ [従業員規模別]



図表 2-19 年次有給休暇の正社員一人当たり平均取得率カテゴリ [従業員規模別]



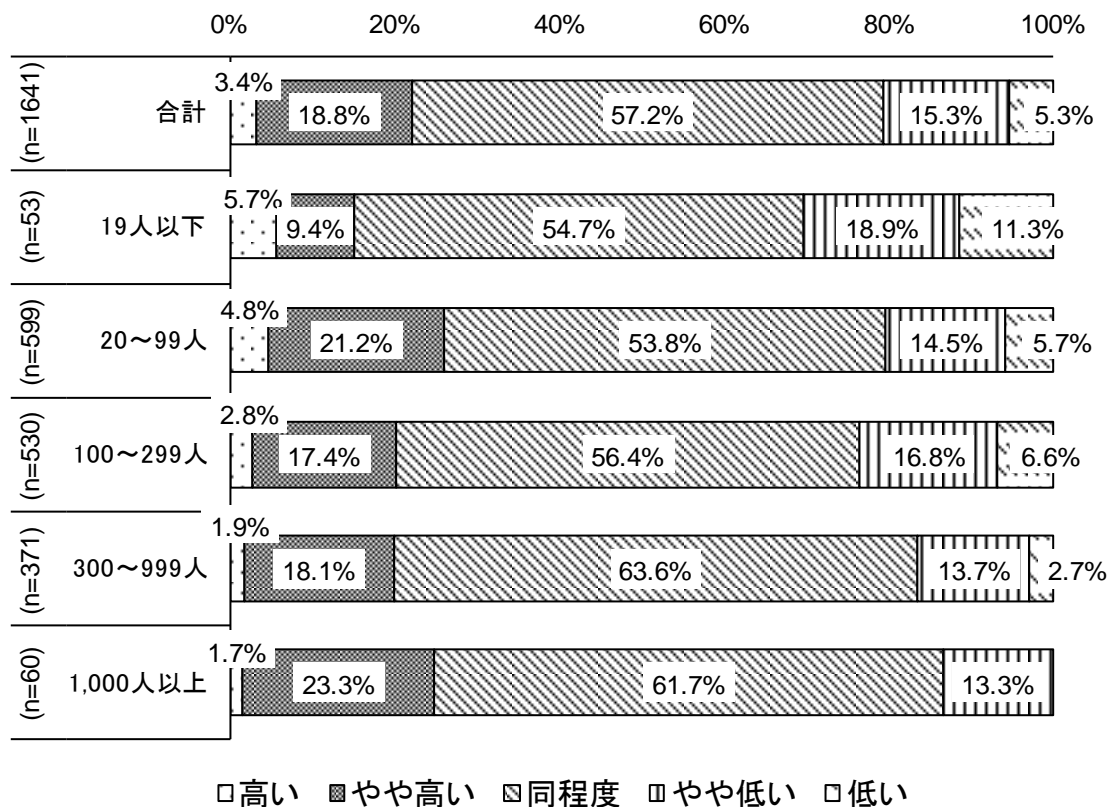
(注) 「年次有給休暇の正社員一人当たり付与日数」を「年次有給休暇の正社員一人当たり取得日数」で除して算出。



⑤ 正社員の年収（同規模同業他社の平均水準との比較）（問 6(5)）

- ・ 正社員の年収を同規模同業他社の平均水準との比較でみると、「同程度」が 57.2%と過半数を占め最も多い。
- ・ 従業員規模別には、従業員規模が小さいほど、「同程度」の割合が小さくなっており、高い企業と低い企業に分かれる傾向がみられる。

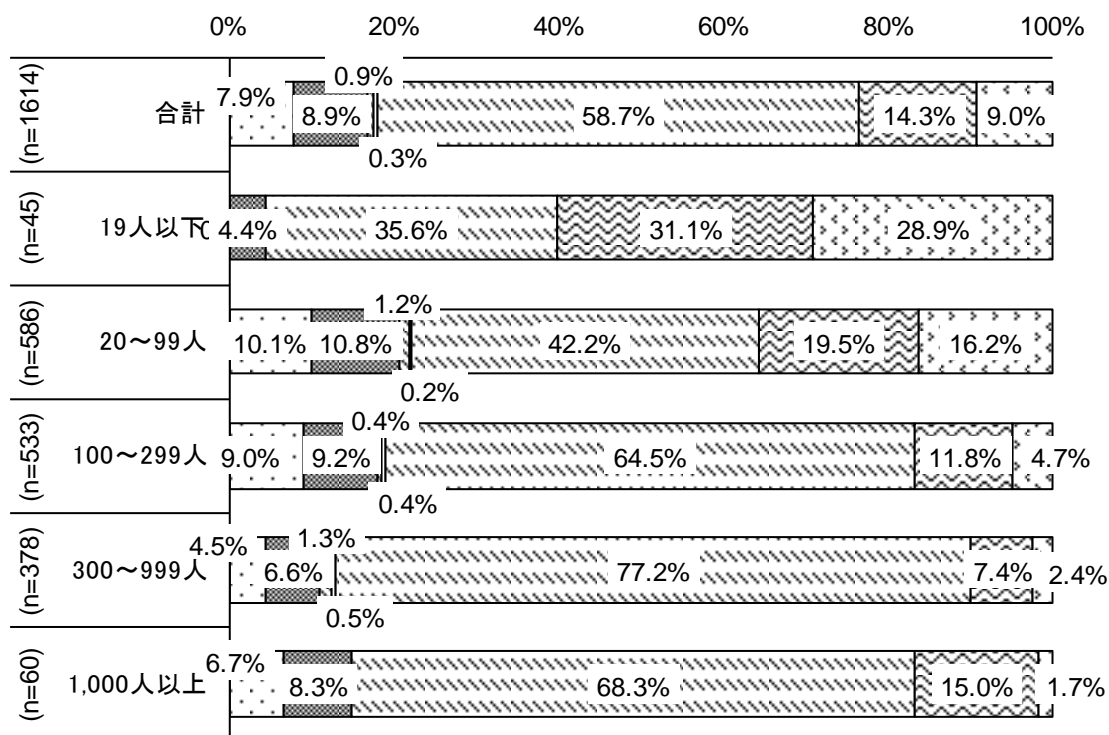
図表 2-20 同規模同業他社との年収の比較 [従業員規模別]



⑥ 正社員で入社した女性の働き方として多いパターン（問 6(6)）

- ・ 正社員で入社した女性の働き方として多いパターンをみると、「子を出産しても継続就業」が 58.7%と過半数を占め最も多い。
- ・ 従業員規模別には、従業員規模が大きいほど「子を出産しても継続就業」の割合が高くなる傾向が見られる。

図表 2-21 正社員で入社した女性の働き方として多いパターン [従業員規模別]

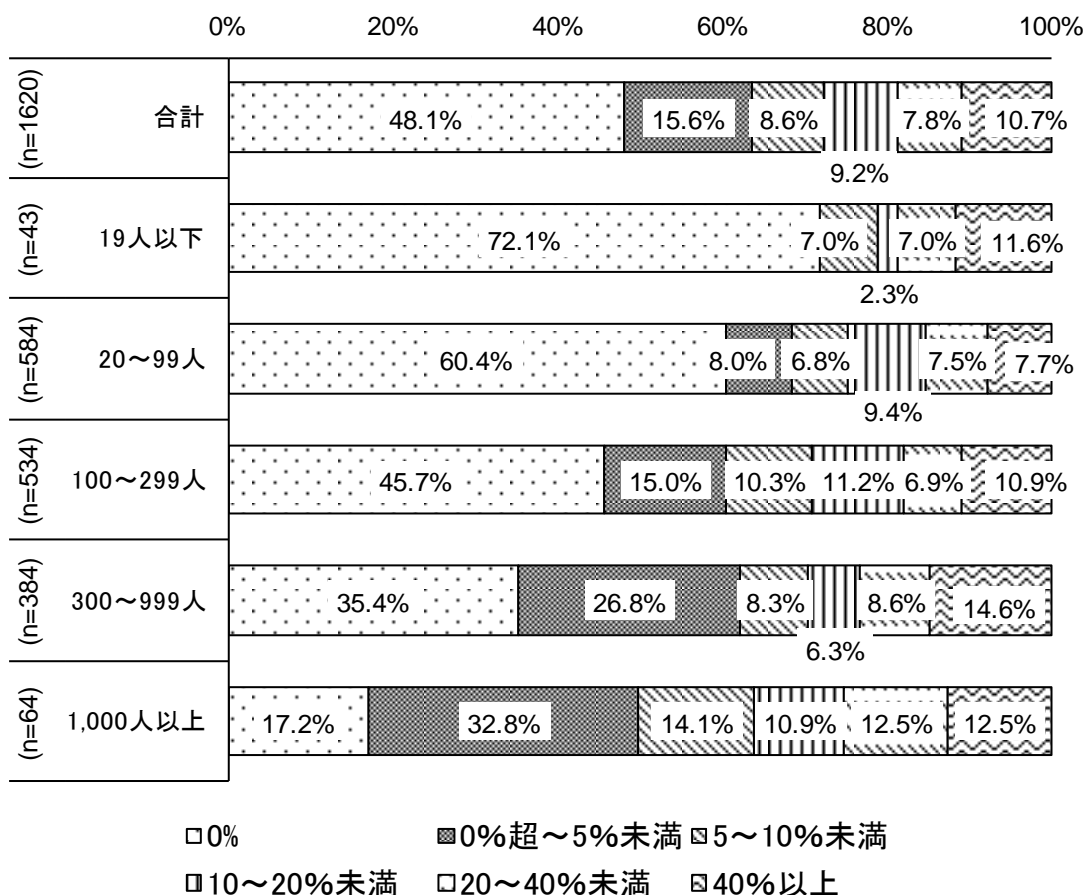


- 結婚を契機に退職
- 妊娠・出産を契機に退職
- 出産後、子の年齢が3～4歳となる頃までに退職
- 子が3～4歳から小学校入学する頃までの間に退職
- 子を出産しても継続就業
- その他のパターン
- 該当者はいない

⑦ 管理職に占める女性の割合（問 6(7)）

- ・ 管理職に占める女性の割合は、「0%」が48.1%と半数近くを占め最も多い。次いで多いのは「0%超～5%未満」の15.6%となっている。
- ・ 従業員規模別には、従業員規模が大きいほど、女性の割合が高まる傾向がみられる。

図表 2-22 管理職に占める女性の割合 [従業員規模別]



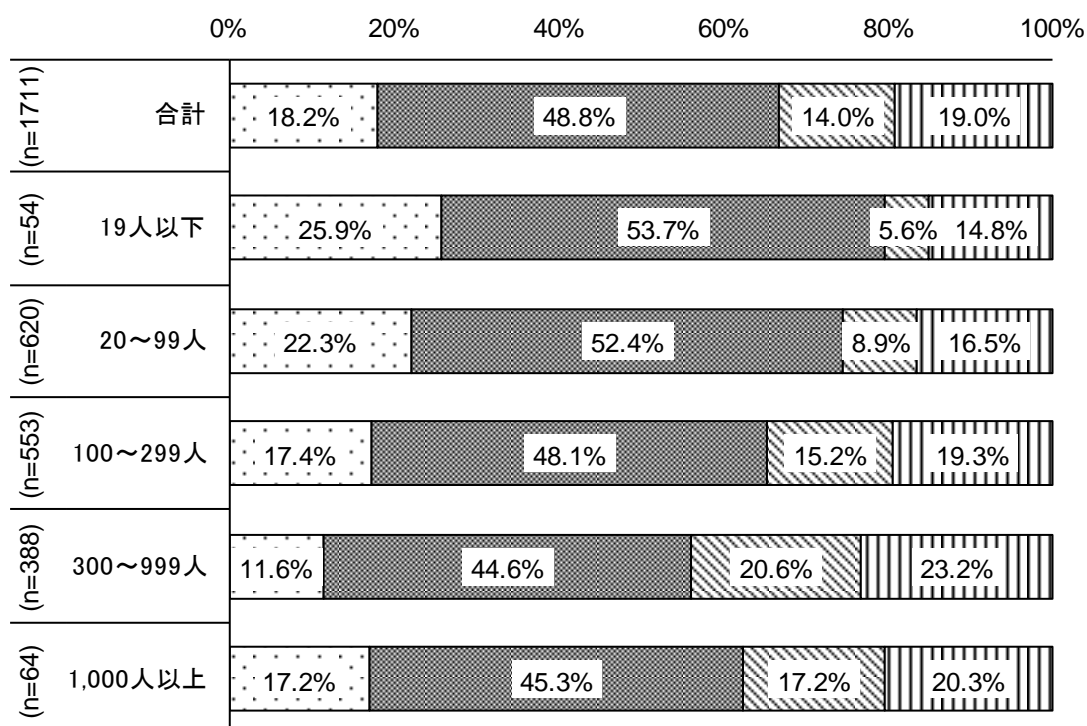
<高齢者・障害者について>

(7) 65歳以上の高齢者雇用（問7）

① 65歳以上の高齢者雇用についての仕組み（問7(1)）

- ・ 65歳以上の高齢者雇用についての仕組みは、「本人が希望し、社内の基準に合致すれば、ほぼ全員働くことができる」が48.8%と半数近くを占め最も多い。
- ・ 従業員規模別には、「本人が希望し、社内の基準に合致すれば、ほぼ全員働くことができる」の割合はほぼ変わらない。一方で、従業員規模が大きいほど「本人が希望すれば、ほぼ全員働くことができる」の割合が低くなり、逆に、「65歳以上の高齢者を雇用する仕組みがない」の割合が高くなっている。

図表 2-23 65歳以上の高齢者雇用についての仕組み [従業員規模別]

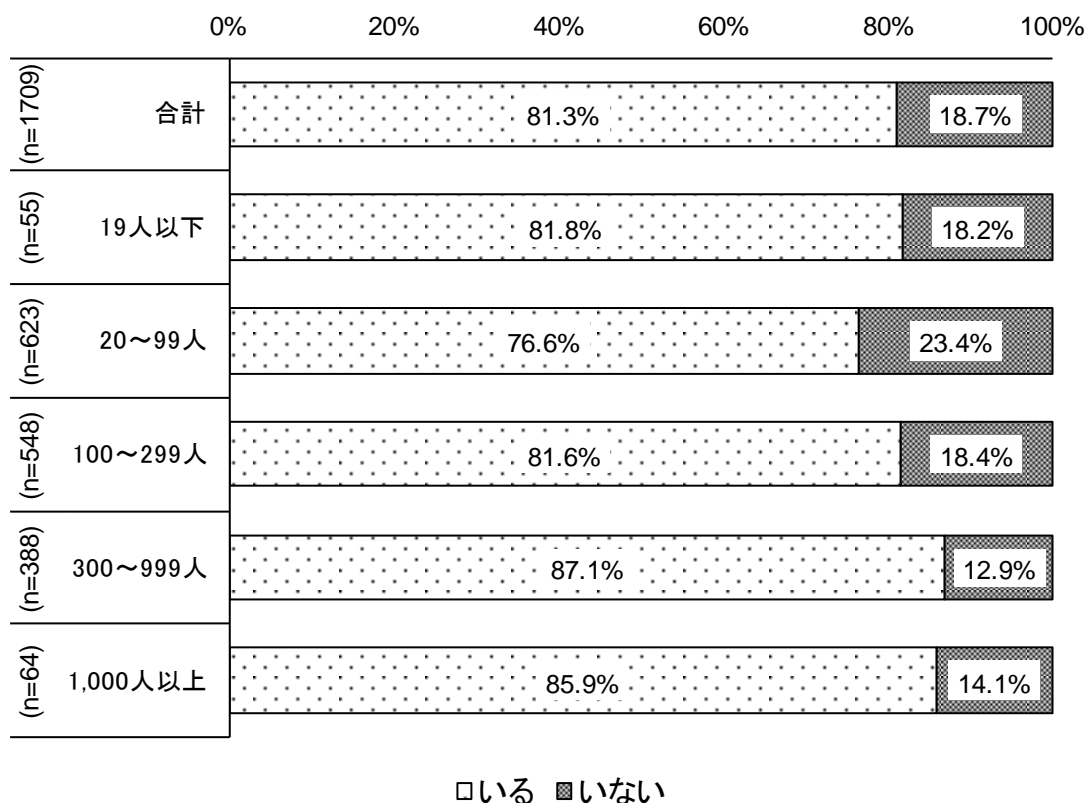


- 本人が希望すれば、ほぼ全員働くことができる
- 本人が希望し、社内の基準に合致すれば、ほぼ全員働くことができる
- その他
- 65歳以上の高齢者を雇用する仕組みはない

② 65歳以上の従業員の有無（問7(2)）

- ・ 65歳以上の従業員の有無をみると、「いる」が81.3%と大半を占める。
- ・ 従業員規模別には大きな違いはみられないが、従業員規模が大きいほど「いる」の割合がやや高くなっている。

図表 2-24 65歳以上の従業員の有無 [従業員規模別]

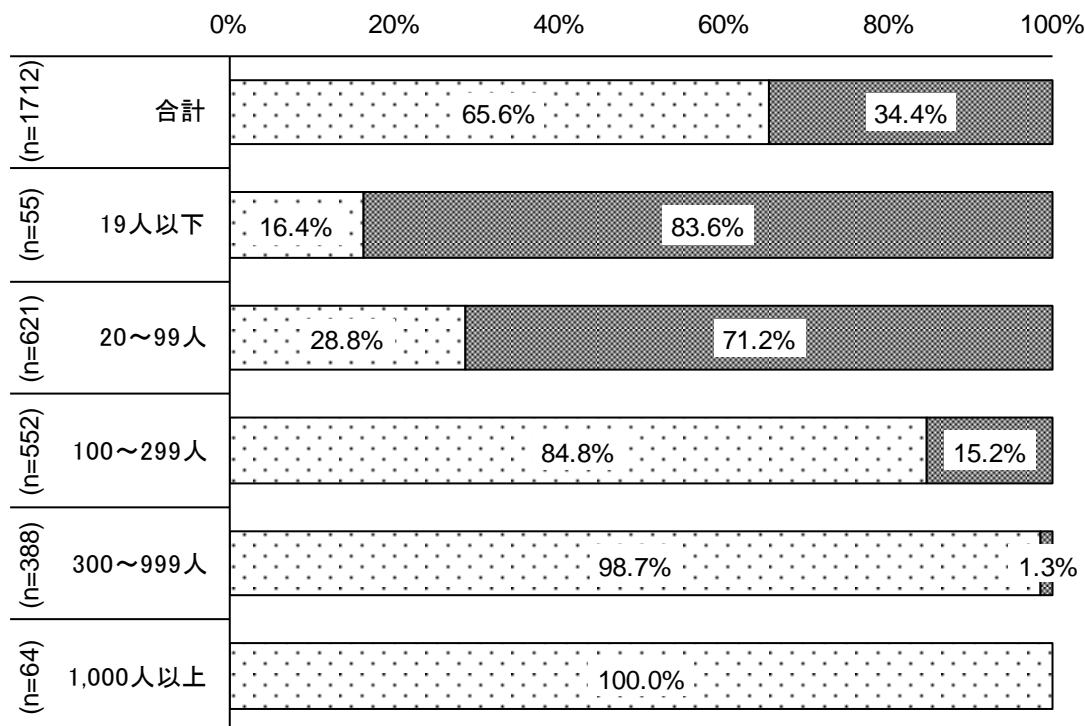


(8) 障害者雇用について (問 8)

① 障害者の雇用有無 (問 8(1))

- ・ 障害者の雇用有無は、「雇用している」が 65.6%、「雇用していない」が 34.4%となっている。
- ・ 従業者規模別に「雇用している」割合をみると、「20～99 人」が 28.8%、「100～299 人」が 84.8%、「300～999 人」が 98.7%となっている。

図表 2-25 障害者の雇用有無 [従業者規模別]

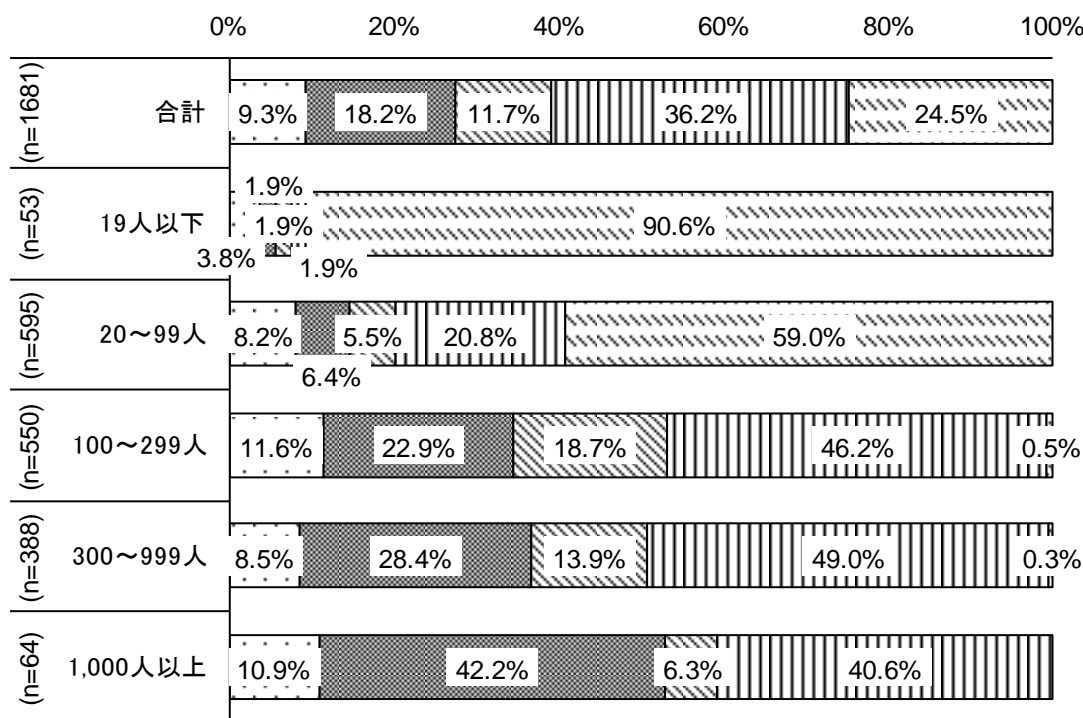


□雇用している ■雇用していない

② 障害者実雇用率の法定雇用率達成状況（問 8(2)）

- ・ 障害者実雇用率の法定雇用率達成状況は、「法定雇用率を下回っている」が 36.2%と最も多く、次いで、「常用労働者数 49 人以下のため障害者雇用率制度の対象外である」が 24.5%、「法定雇用率を上回っている（5%未満）」が 18.2%となっている。
- ・ 従業員規模別には、「20～99 人」では「常用労働者数 49 人以下のため障害者雇用率制度の対象外である」が 59.0%と多くを占める。一方で、「100～299 人」「300～999 人」では、「法定雇用率を下回っている」がそれぞれ 46.2%、49.0%と多くなっている。

図表 2-26 障害者実雇用率の法定雇用率達成状況 [従業員規模別]



- 法定雇用率を上回っている(5%以上)
- 法定雇用率を上回っている(5%未満)
- ▨ 法定雇用率と同じ
- ▤ 法定雇用率を下回っている
- 常用労働者数49人以下のため障害者雇用率制度の対象外である

<経営について>

(9) 経営において重視している要素 (問9)

<経営において重視している要素 (複数回答) >

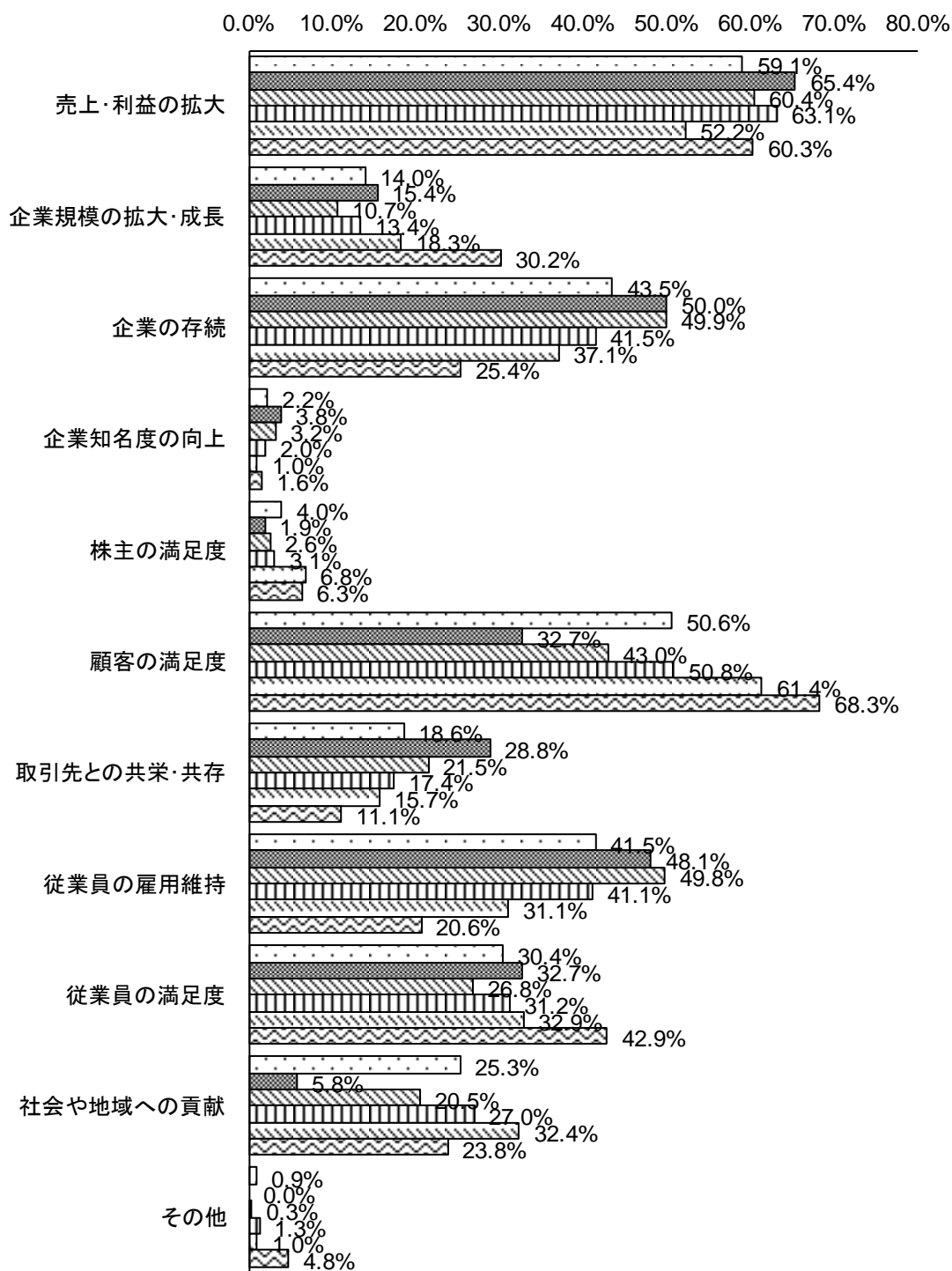
- ・ 経営において重視している要素 (複数回答) は、「売上・利益の拡大」が 59.1%、「顧客の満足度」が 50.6%、「企業の存続」が 43.5%、「従業員の雇用維持」が 41.5%と多くなっている。
- ・ 従業員規模別には、「売上・利益の拡大」については従業員規模によらず高い割合を示している。一方で、「顧客の満足度」については従業員規模が大きいほど高い割合を示しており、逆に、「企業の存続」と「従業員の雇用維持」については従業員規模が大きいほど小さい割合を示している。

<経営において最も重視している要素>

- ・ 経営において最も重視している要素は、「売上・利益の拡大」が 37.3%、「企業の存続」が 22.3%、「顧客の満足度」が 18.2%で多くなっている。
- ・ 従業員規模別には、「20～99人」「100～299人」と「300～999人」との間で差がみられる。具体的には、「売上高・利益の拡大」が「20～99人」「100～299人」では 40%程度であるのに対して、「300～999人」では 30%程度と低くなり、逆に、「顧客の満足度」が、「20～99人」「100～299人」では 15%前後であるのに対して、「300～999人」では 25%程度と高くなっている。

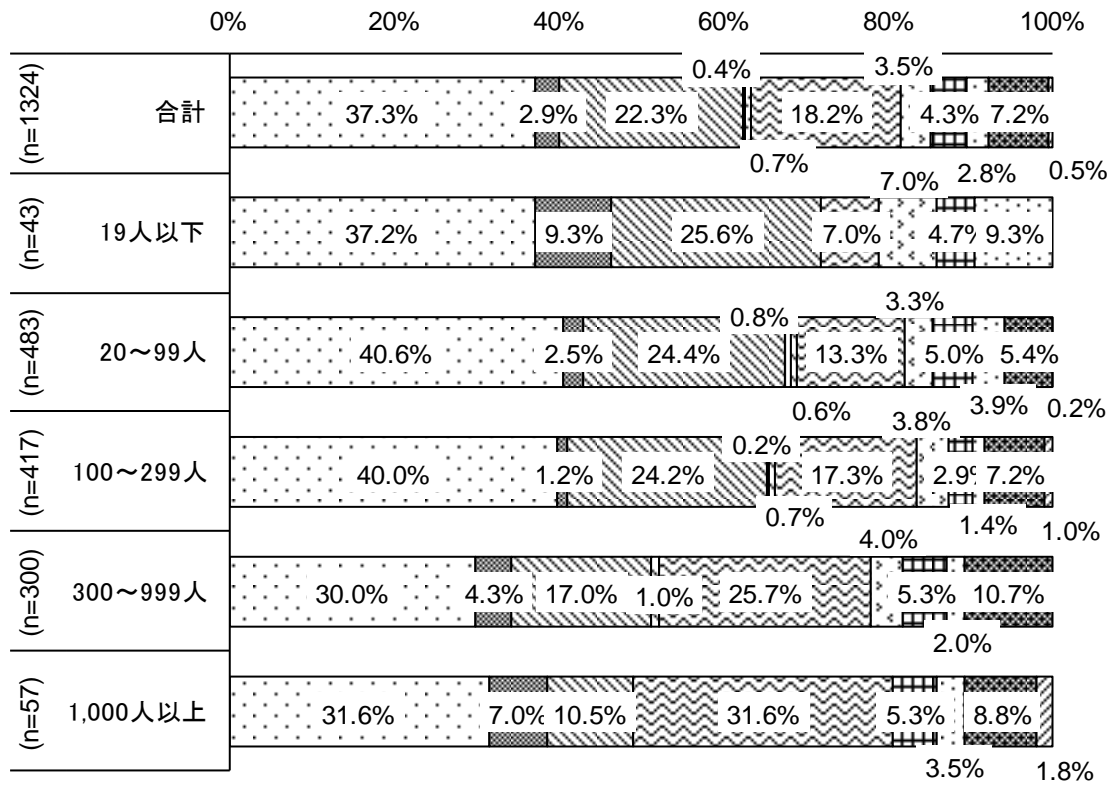


図表 2-27 経営において重視している要素（複数回答） [従業員規模別]



□(n=1695) 合計    ▣(n=52) 19人以下    ▤(n=619) 20~99人  
 ▥(n=545) 100~299人    ▦(n=383) 300~999人    ▧(n=63) 1,000人以上

図表 2-28 経営において最も重視している要素 [従業員規模別]



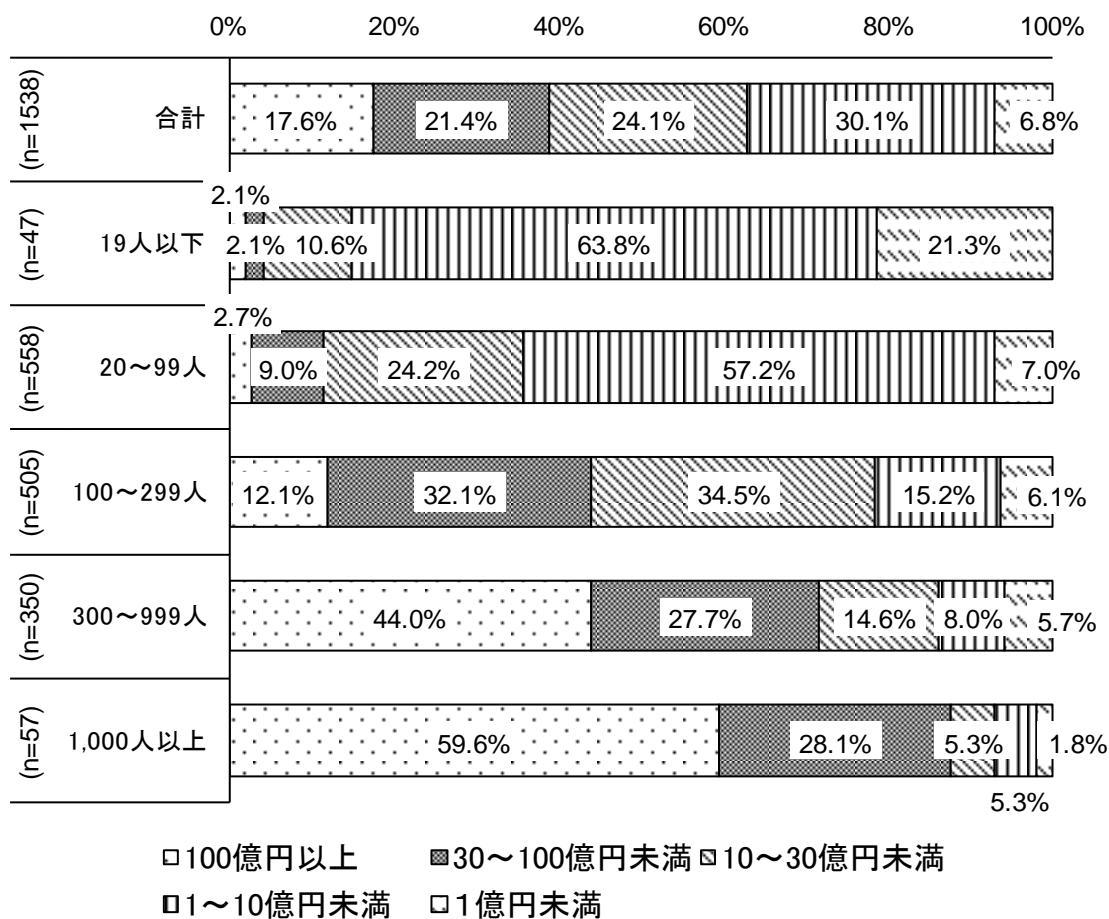
- 売上・利益の拡大      ■ 企業規模の拡大・成長      ▨ 企業の存続
- ▩ 企業知名度の向上      □ 株主の満足度      ▨ 顧客の満足度
- ▩ 取引先との共栄・共存      ▩ 従業員の雇用維持      □ 従業員の満足度
- 社会や地域への貢献      ▩ その他

## (10) 直近決算期の業績

### ① 売上高 (問 10(1))

・ 回答企業の直近決算期の売上高は、「1～10億円未満」が30.1%、「10～30億円未満」が24.1%、「30～100億円未満」が21.4%と多くなっている。

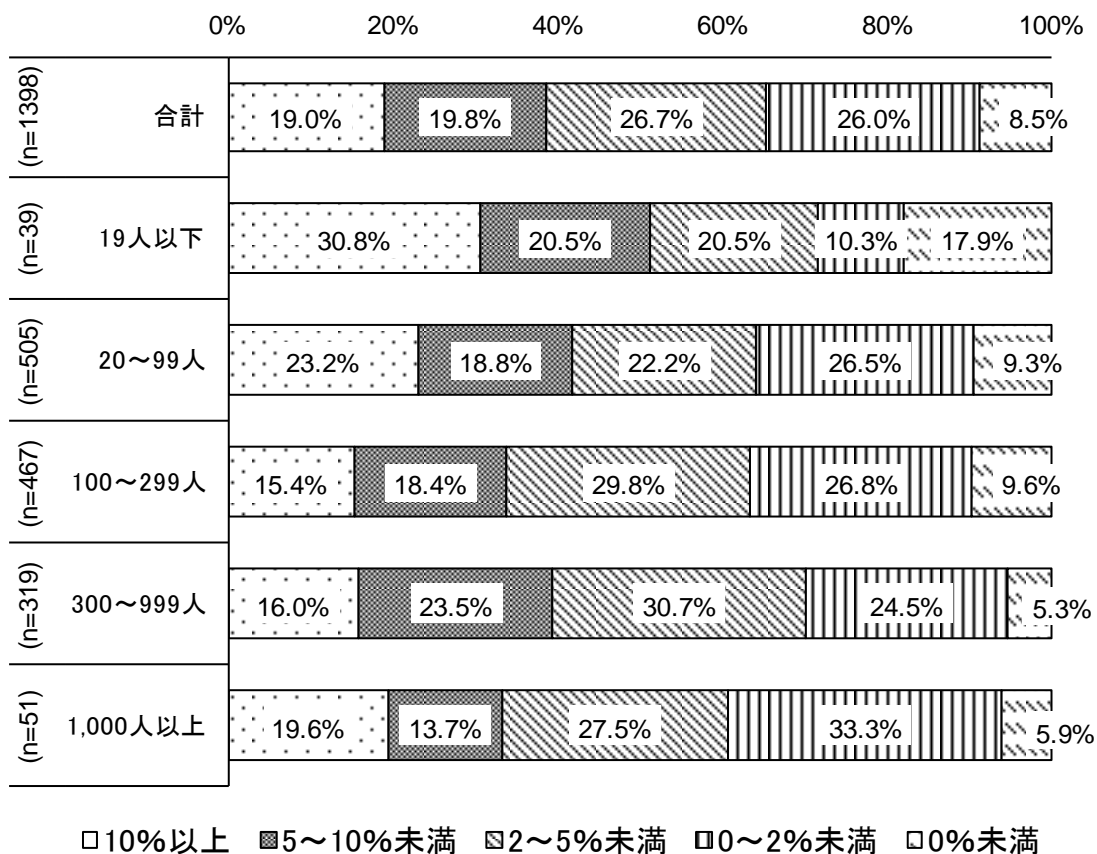
図表 2-29 直近決算期の売上高 [従業員規模別]



② 直近決算期の売上高営業利益率（問 10(2)）

- 直近決算期の売上高営業利益率は、「2～5%未満」が 26.7%、「0～2%未満」が 26.0%、「5～10%未満」が 19.8%、「10%以上」が 19.0%となっている。
- 従業員規模別には、大きな違いはみられない。

図表 2-30 従業員規模の直近決算期の売上高営業利益率 [従業員規模別]

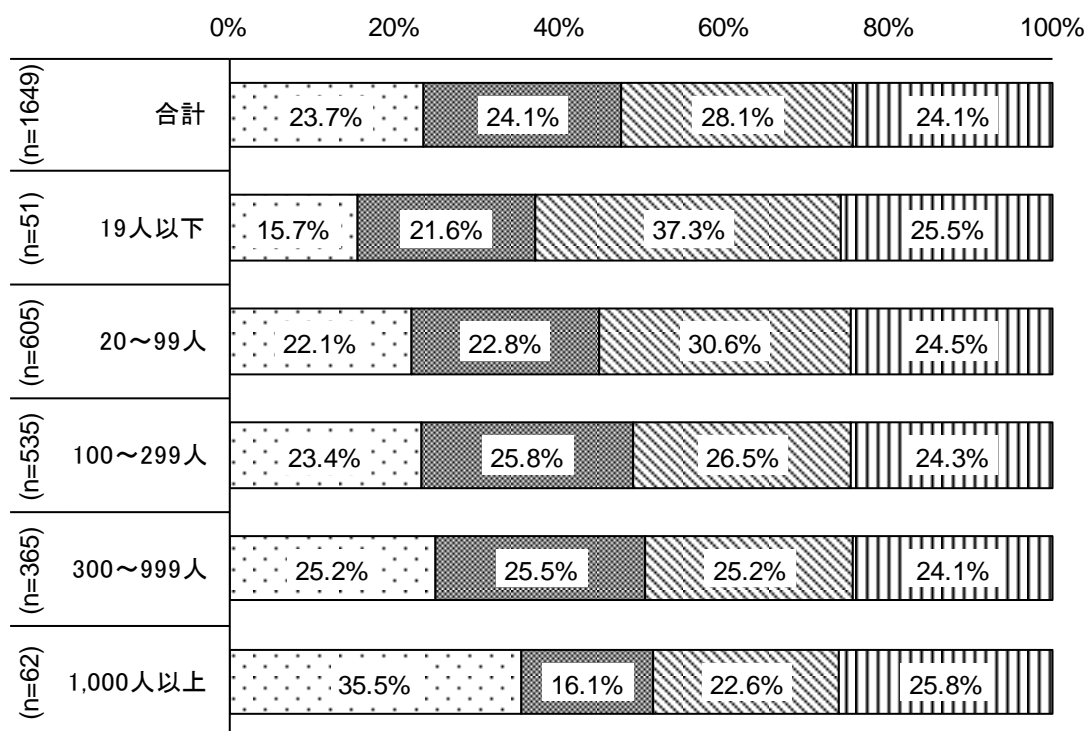


## (11) 売上高営業利益率の増減状況 (問 11)

### ① 売上高営業利益率の増減状況 (10年前～5年前) (問 11(1))

- ・ 売上高営業利益率の増減状況 (10年前～5年前) については、「減少傾向」が 28.1% と最も多いが、「横ばい傾向」(24.1%)、「増減があり、傾向といえるものはない」(24.1%)、「増加傾向」(23.7%) に大きく四分されている状況である。
- ・ 従業員規模別には、大きな違いはみられないが、従業員規模が大きいほどやや増加傾向が強くなっている。

図表 2-31 売上高営業利益率の増減状況 (10年前～5年前) [従業員規模別]

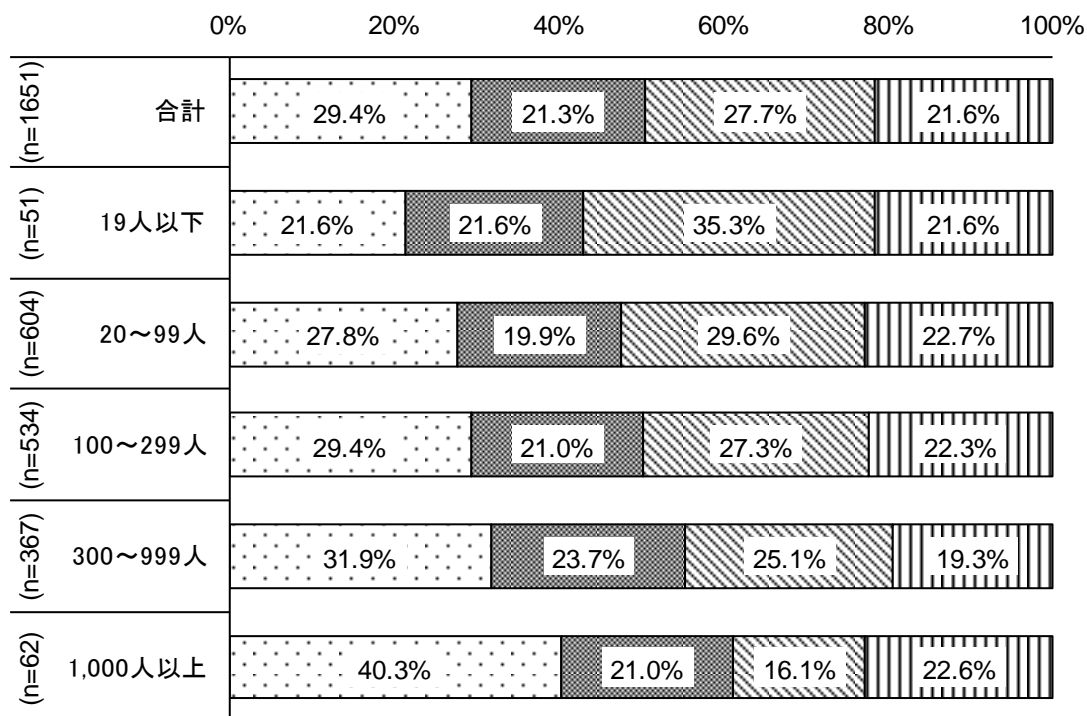


- 増加傾向
- 横ばい傾向
- ▨ 減少傾向
- ▩ 増減があり、傾向といえるものはない

② 売上高営業利益率の増減状況（5年前～現在）（問 11(2)）

- ・ 売上高営業利益率の増減状況（5年前～現在）については、「増加傾向」が29.4%と最も多いが、「増加傾向」も27.7%と同程度に多い。また、「横ばい傾向」（21.3%）、「増減があり、傾向といえるものはない」（21.6%）といずれも20%を超えている。
- ・ 従業員規模別には、従業員規模が大きいほど「増加傾向」の割合が高くなっている。

図表 2-32 売上高営業利益率の増減状況（5年前～現在）[従業員規模別]



- 増加傾向
- 横ばい傾向
- ▨ 減少傾向
- ▩ 増減があり、傾向といえるものはない

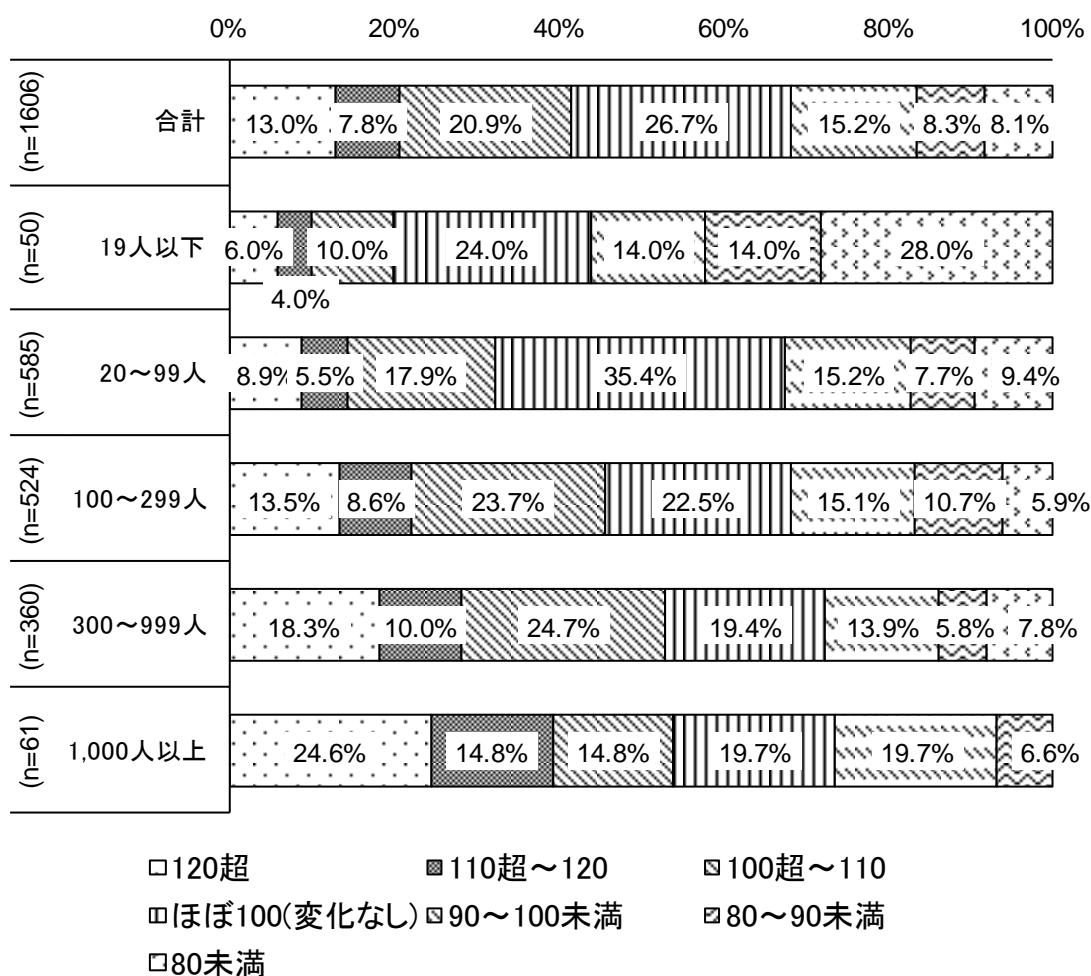
(12) 10年前を100としたときの5年前や現在の従業員数や売上高の水準

① 従業員規模

1) 10年前を100としたときの5年前の水準(問12(1)①)

- 従業員規模について、10年前を100としたときの5年前の水準をみると、「ほぼ100(変化なし)」が26.7%で最も多く、次いで、「100超～110」が20.9%で多くなっている。
- 従業員規模別には、例えば「20～99人」では、「ほぼ100(変化なし)」が35.4%と他の従業員区分での割合よりもかなり高い。反対に、「110超～120」「120超」では、「300～999人」での割合が大きい。このように、全体として、従業員規模が大きいほど、10年前を100としたときの5年前の水準は高くなっている。

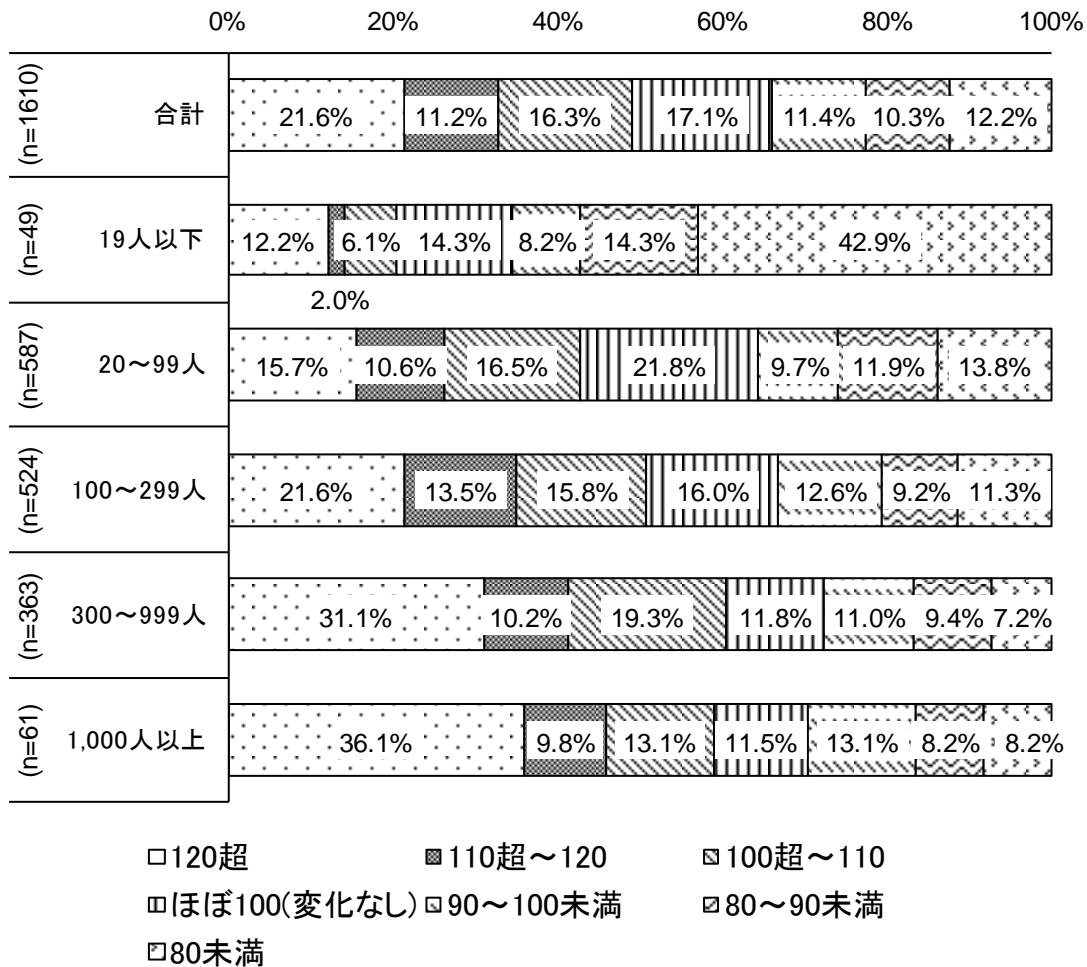
図表 2-33 従業員規模：①10年前を100としたときの5年前の水準 [従業員規模別]



2) 10年前を100としたときの現在の水準(問12(1)②)

- ・ 従業員規模について、10年前を100としたときの現在の水準をみると、「120超」が21.6%と最も多いが、「80未満」から「120超」までの水準に幅広く回答が広がっていることが分かる。
- ・ 従業員規模別には、従業員規模が大きいほど「ほぼ100(変化なし)」の割合が低くなり、反対に、「120超」の割合が高くなるなど、全体として、従業員規模が大きいほど、10年前を100としたときの現在の水準は高くなっている。

図表 2-34 従業員規模：②10年前を100としたときの現在の水準 [従業員規模別]



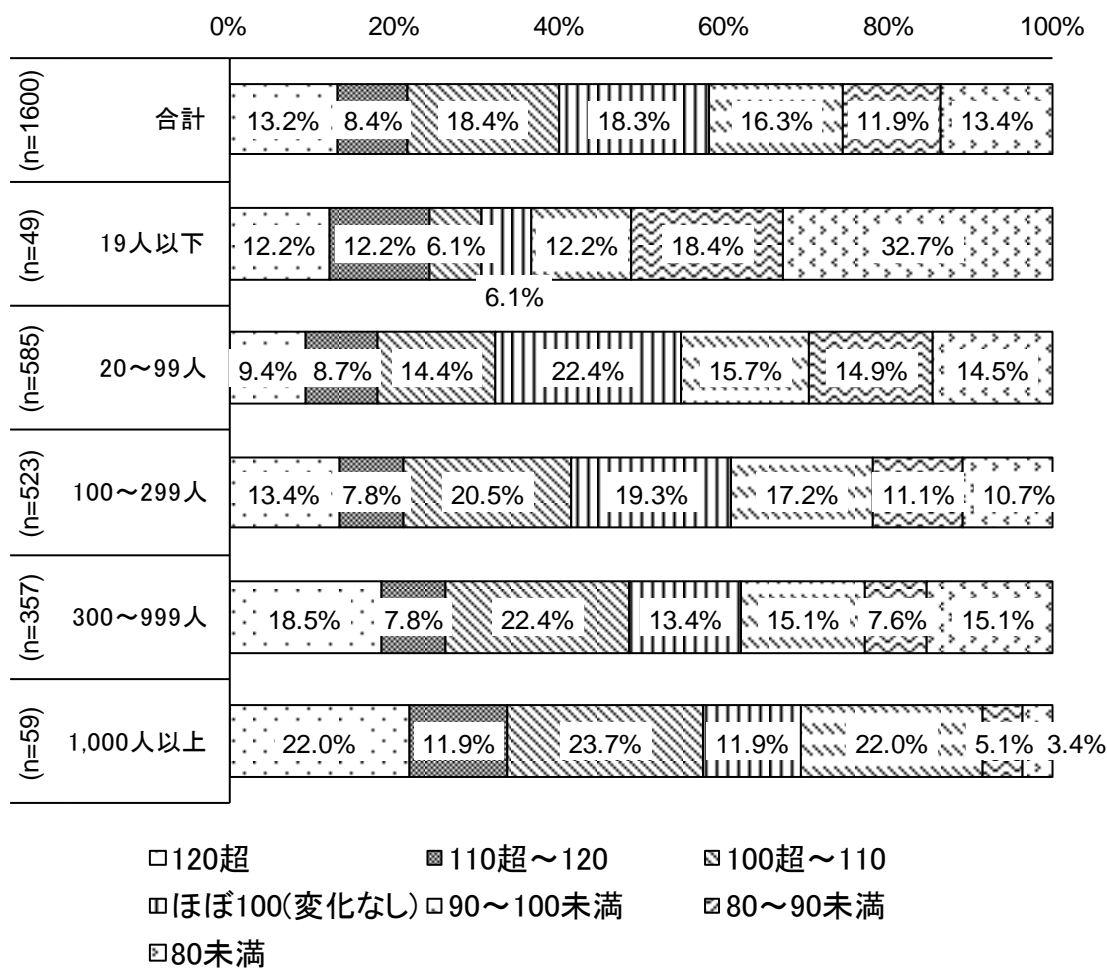


## ② 売上高

### 1) 10年前を100としたときの5年前の水準(問12(2)①)

- ・ 売上高について、10年前を100としたときの5年前の水準をみると、「100超～110」が18.4%、「ほぼ100(変化なし)」が18.3%と多く、これらの水準を中心に広がっている様子がみられる。
- ・ 従業員規模別には、従業員規模が大きいほど「100超～110」「120超」の割合が高くなるなど、従業員規模が大きいほど、10年前を100としたときの5年前の水準が高いとする回答割合が増加している。

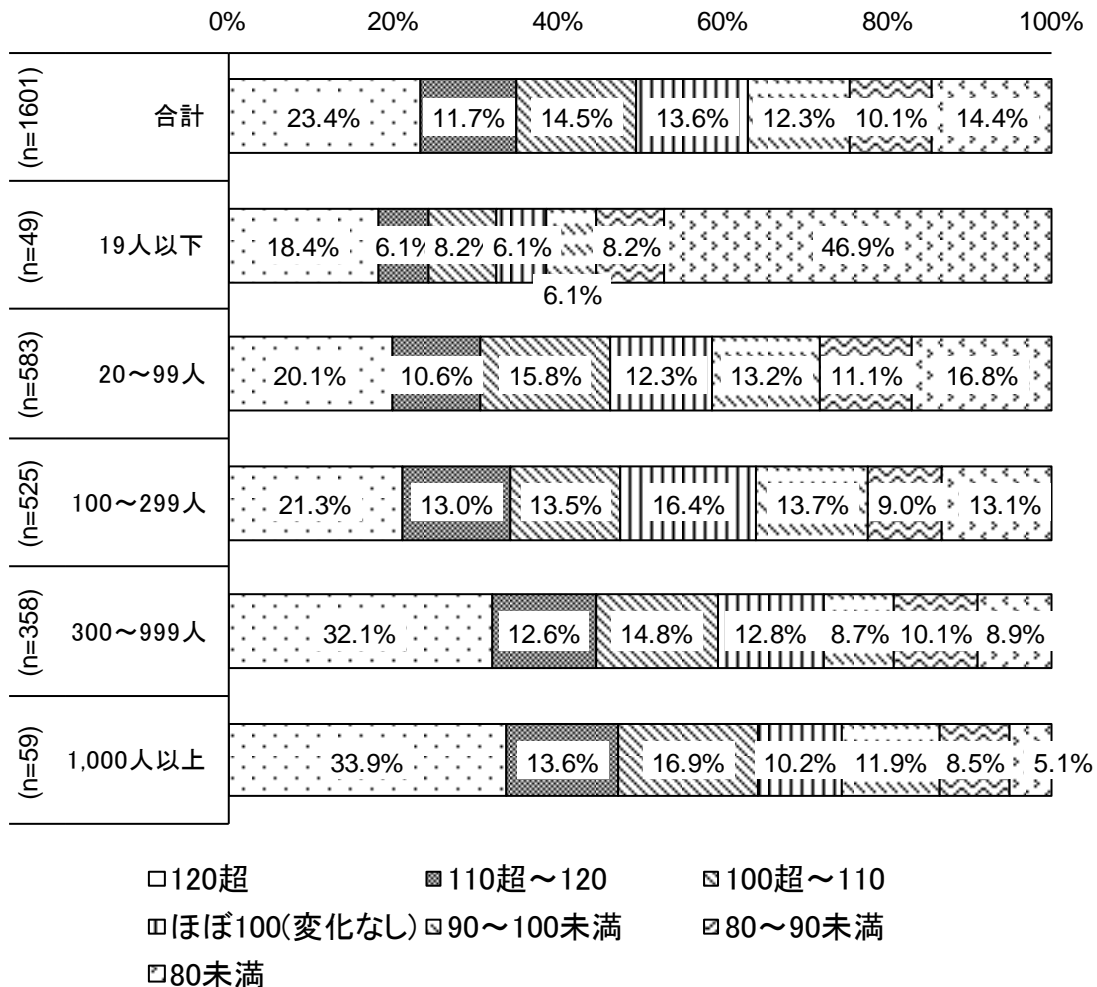
図表 2-35 売上高：①10年前を100としたときの5年前の水準 [従業員規模別]



2) 10年前を100としたときの現在の水準(問12(2)②)

- ・ 売上高について、10年前を100としたときの現在の水準をみると、「120超」が23.4%と最も多いが、「80未満」から「120超」までの水準に幅広く回答が広がっていることが分かる。
- ・ 従業員規模別には、従業員規模が大きいほど「120超」の割合が高くなるなど、全体として、従業員規模が大きいほど、10年前を100としたときの現在の水準は高くなっている。

図表 2-36 売上高：②10年前を100としたときの現在の水準 [従業員規模別]



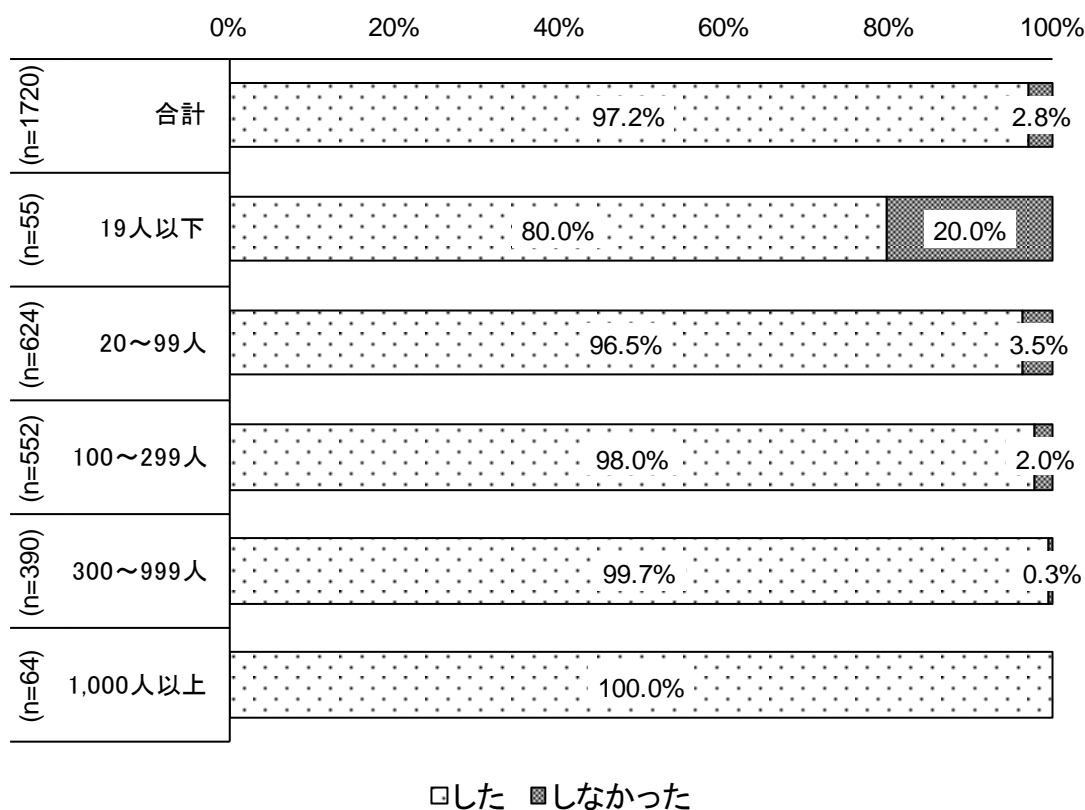
## 2. 人材の求人・採用及び定着の状況について

### (1) 過去5年間の新卒又は中途採用による従業員の求人募集と充足

#### ① 過去5年間の新卒又は中途採用による従業員の求人募集有無（問13）

- ・ 過去5年間の新卒又は中途採用による従業員の求人募集有無は、「した」が97.2%と大半を占める。
- ・ 従業員規模別には大きな違いはみられない。

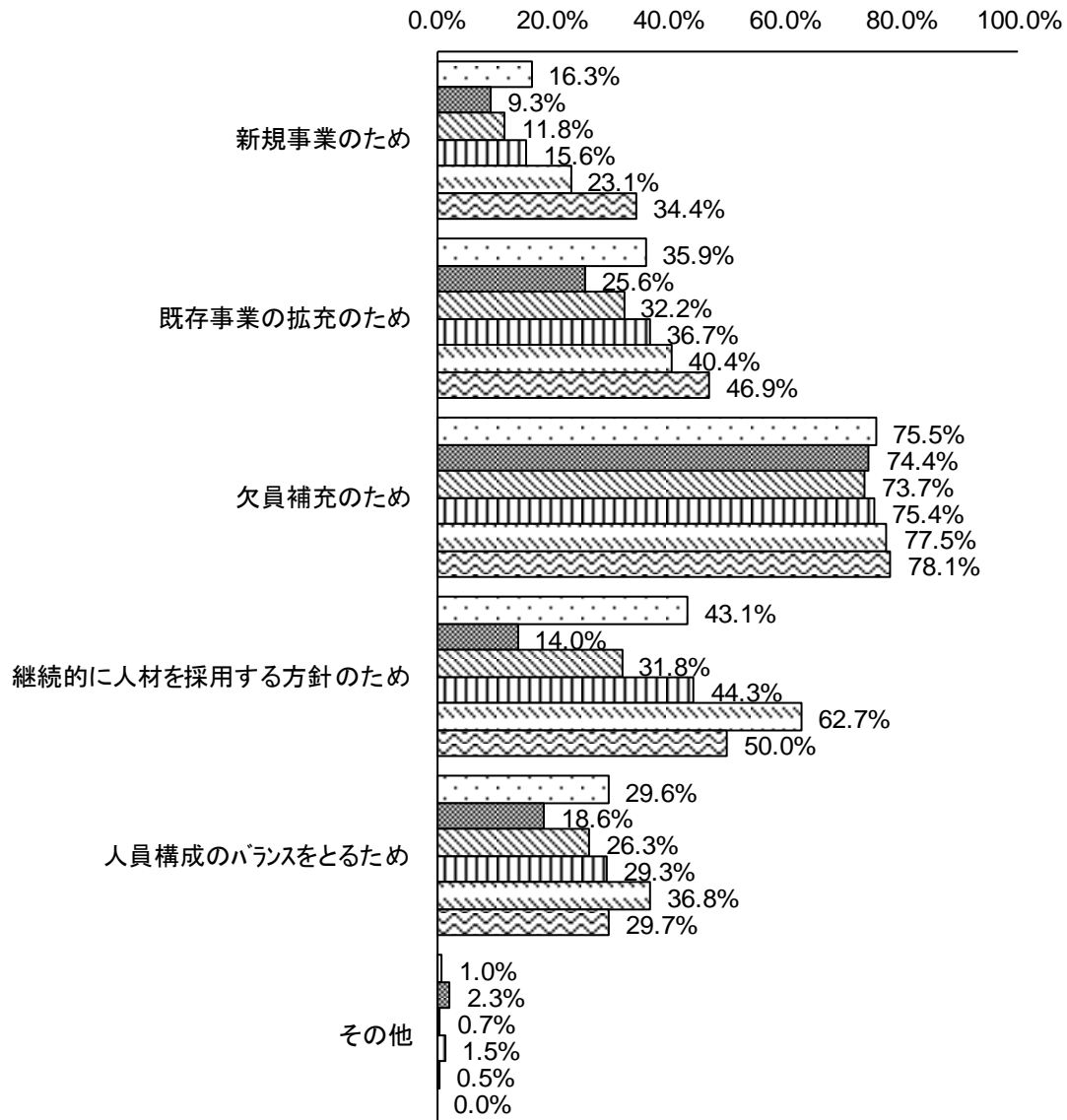
図表 2-37 過去5年間の従業員の求人募集有無 [従業員規模別]



② 「求人募集を「した」企業」 求人をした理由（付問 13-1）

- ・ 求人募集を「した」企業について、求人をした理由（複数回答）をみると、「欠員補充のため」が75.5%と大きな割合を占める。その他には、「継続的に人材を採用するため」が43.1%、「既存事業の拡充のため」が35.9%、「人員構成のバランスをとるため」が29.6%と順に大きくなっている。
- ・ 従業員規模別には、「欠員補充のため」は従業員規模によらず高い割合を示すが、その他の理由については、いずれも、従業員規模が大きいと回答割合が高い傾向がみられる。

図表 2-38 求人理由（付問 13-1）（複数回答）[従業員規模別]

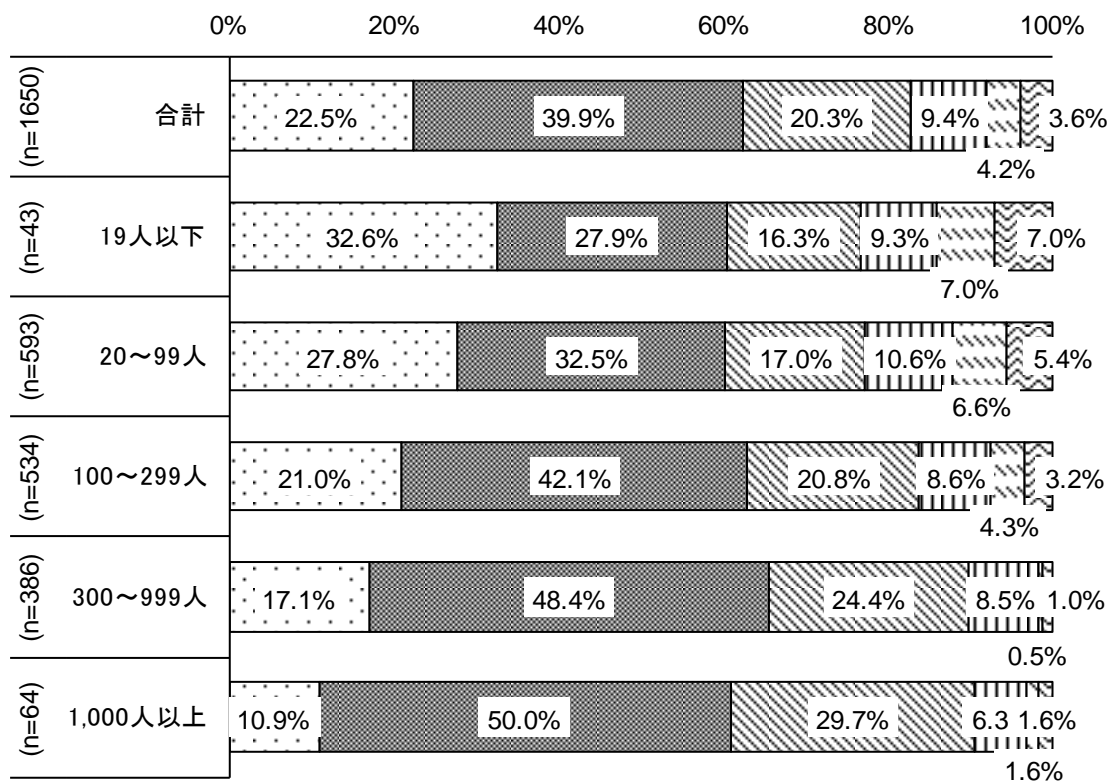


□(n=1664) 合計    ■(n=43) 19人以下    ▨(n=600) 20~99人  
 ▩(n=540) 100~299人    ▪(n=386) 300~999人    ▫(n=64) 1,000人以上

③ 「求人募集を「した」企業」 求人の充足程度（付問 13-2）

- ・ 求人募集を「した」企業について、求人の充足程度をみると、回答全体では、「すべてではないが 8 割以上充足できた」が 39.9%と約 4 割を占め最も多い。
- ・ 従業員規模別には、従業員規模が小さいほど「すべて充足できた」の割合が高くなり、反対に、「すべてではないが 8 割以上充足できた」の割合が低くなっている。

図表 2-39 求人の充足程度 [従業員規模別]

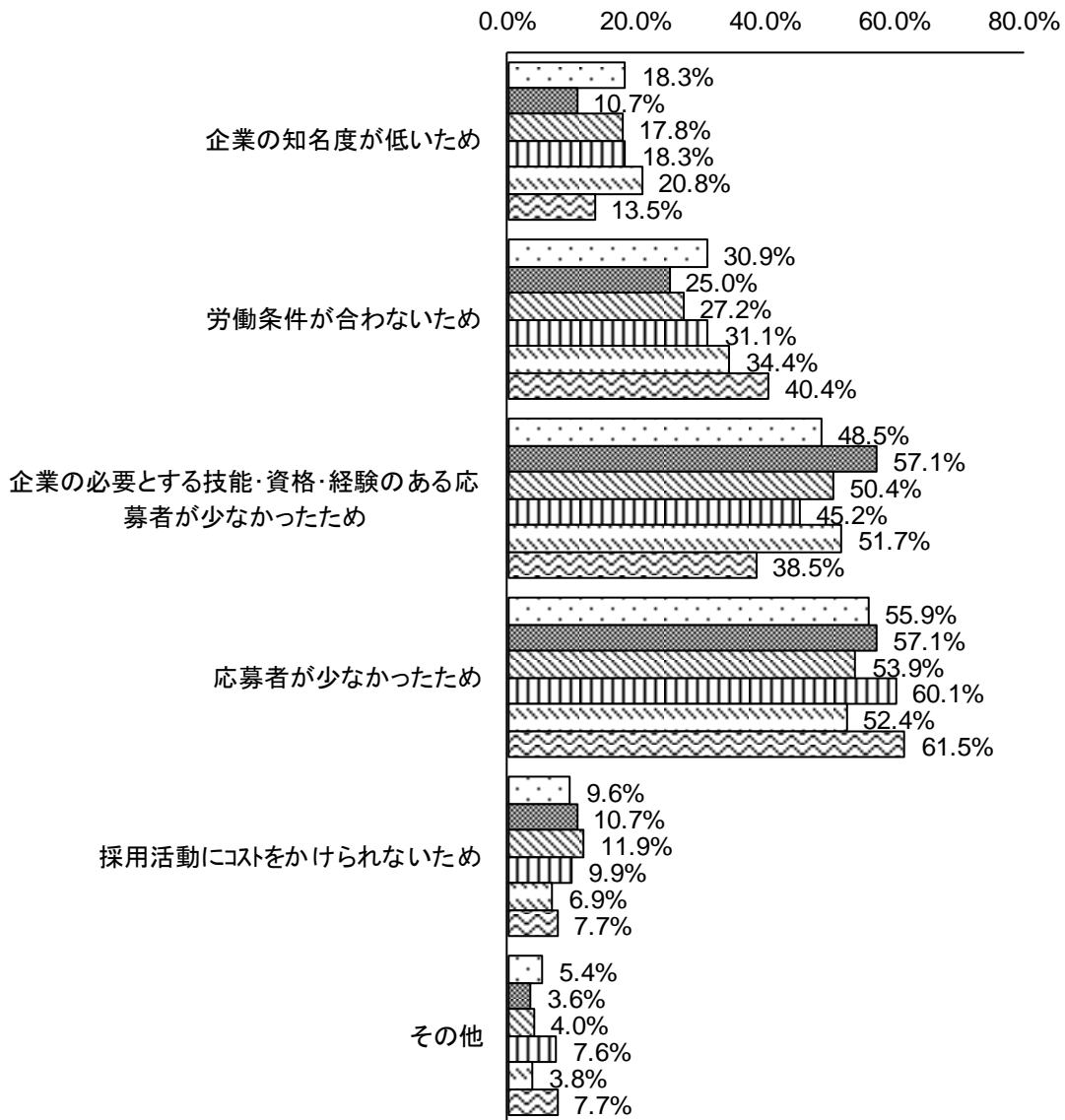


- すべて充足できた
- すべてではないが8割以上充足できた
- ▨ 6~8割充足できた
- ▧ 4~6割充足できた
- ▩ 2~4割充足できた
- 2割未満しか充足できなかった

④ [「すべて充足できた」以外の企業] 充足できなかった理由 (付問 13-3)

- ・ 「すべて充足できた」以外の企業について、充足できなかった理由をみると、「応募者が少なかったため」が55.9%で最も多い。次いで、「企業の必要とする技能・資格・経験のある応募者が少なかったため」が48.5%で多くなっている。
- ・ 従業員規模別にみると、「応募者が少なかったため」、「企業の必要とする技能・資格・経験のある応募者が少なかったため」のいずれも大きな違いはみられない。

図表 2-40 充足できなかった理由 (付問 13-3) (複数回答) [従業員規模別]



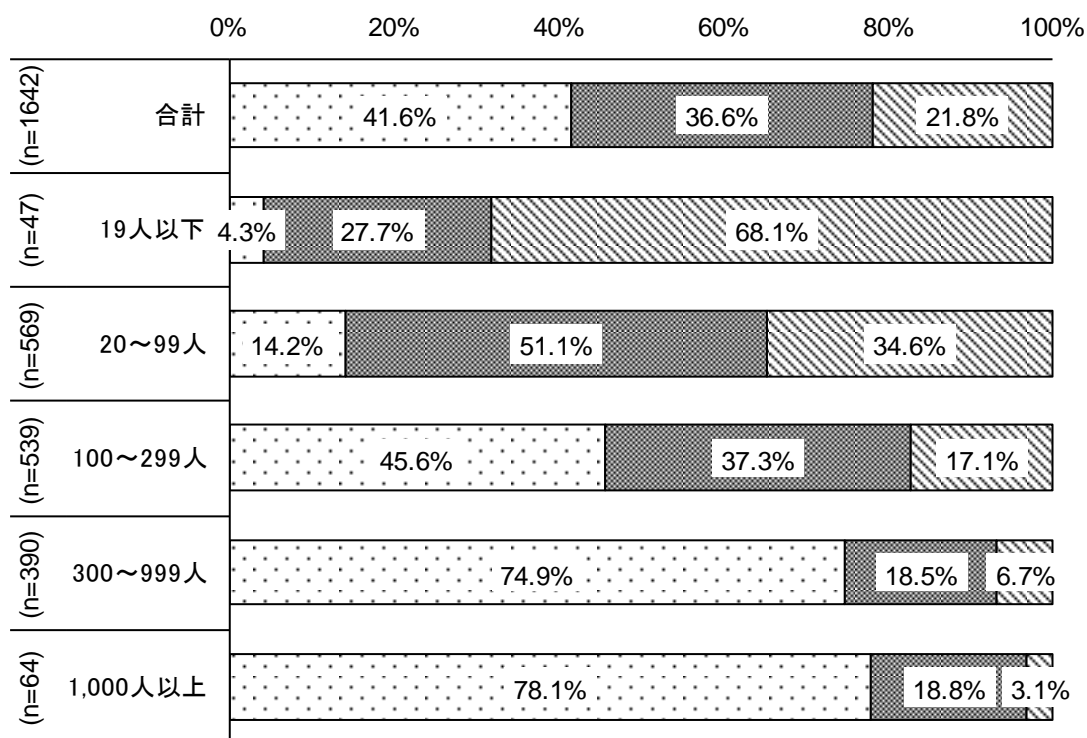
□(n=1144) 合計    ■(n=28) 19人以下    ▨(n=371) 20~99人  
 ▩(n=383) 100~299人    ▪(n=288) 300~999人    ▫(n=52) 1,000人以上

(2) 過去5年間の新卒又は中途採用による従業員の採用 (問 14)

① 新卒者 (問 14(1))

- ・ 過去5年間の採用状況 (新卒者) は、「毎年採用した」が41.6%と最も多く、次いで、「毎年ではないが採用した」が36.6%で多くなっている。
- ・ 従業員規模別には、従業員規模が大きいほど「毎年採用した」の割合が高くなり、逆に、「毎年ではないが採用した」「採用がなかった」の割合が低くなっている。

図表 2-41 過去5年間の採用状況 (新卒者) [従業員規模別]

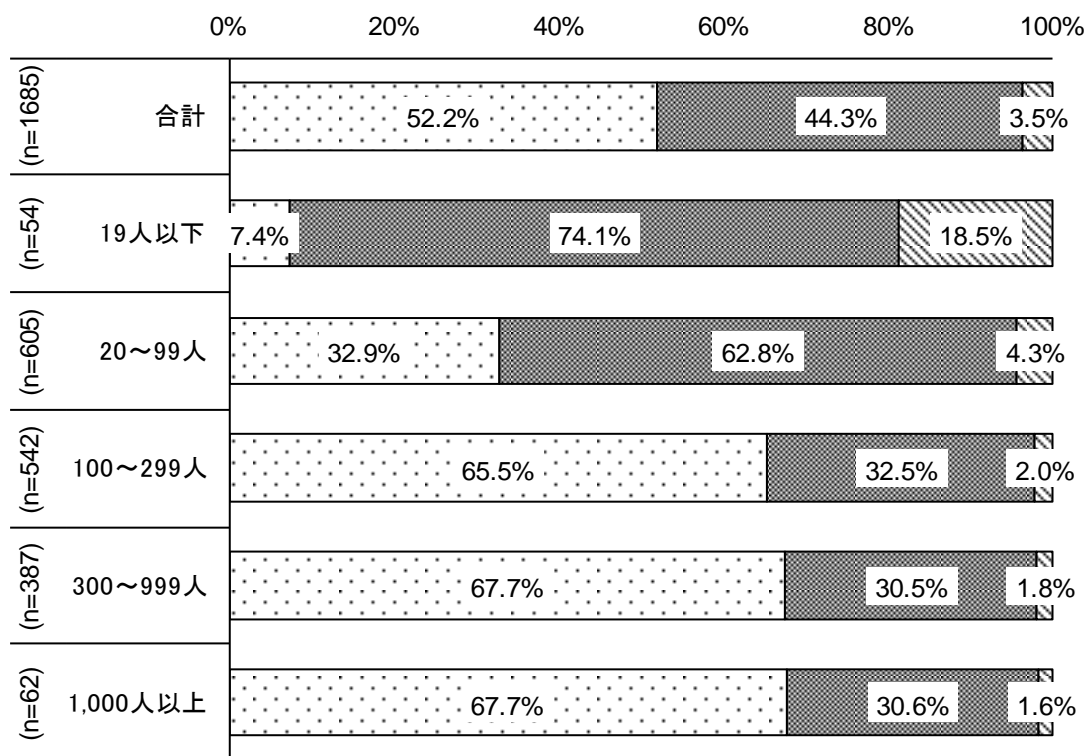


□ 毎年採用した    ■ 毎年ではないが採用した    ▨ 採用がなかった

② 中途採用者（問 14(2)）

- ・ 過去5年間の採用状況（中途採用者）は、「毎年採用した」が52.2%で最も多く、次いで「毎年ではないが採用した」が44.3%で多くなっている。
- ・ 従業員規模別には、「20～29人」では、「毎年ではないが採用した」が62.8%と最も多くなっているのに対して、「100～299人」「300～999人」では、「毎年採用した」がそれぞれ65.5%、67.7%で最も多くなっている。

図表 2-42 過去5年間の採用状況:中途採用者 [従業員規模別]



□ 毎年採用した    ■ 毎年ではないが採用した    ▨ 採用がなかった



### (3) 過去5年間の従業員の採用者数、離職者数 (問 15)

#### ① 採用者数 (問 15(1))

##### <従業員>

- ・ 過去5年間の採用者数(従業員)は、「100人以上」が28.5%と最も多いが、次いで「20～49人」が22.6%で多くなるなど、「1～9人」から「100人以上」まで幅広く回答が広がっていることが分かる。
- ・ 従業員規模別には、従業員規模が大きいほど、採用者数が多くなる傾向がみられる。

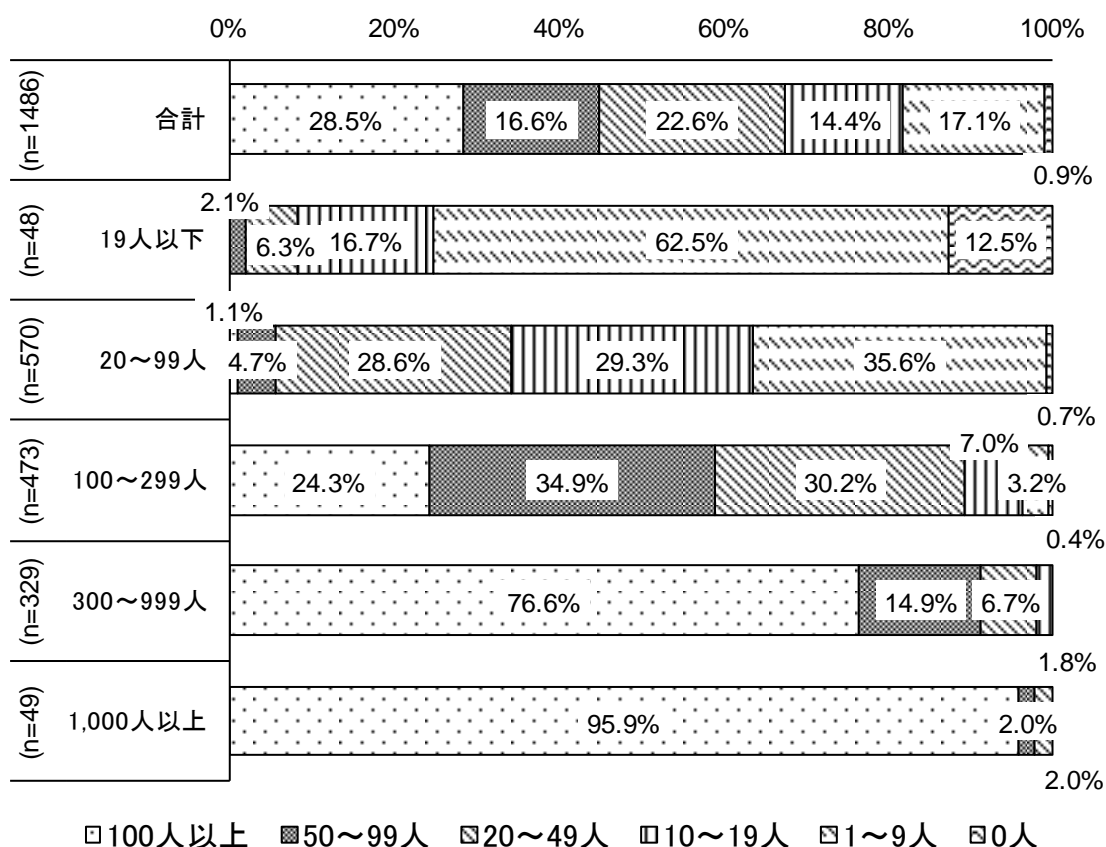
##### <正社員>

- ・ 過去5年間の採用者数(正社員)については、回答全体、従業員規模別には従業員数と同様の回答傾向となっている。

##### <従業員数に対する採用比率>

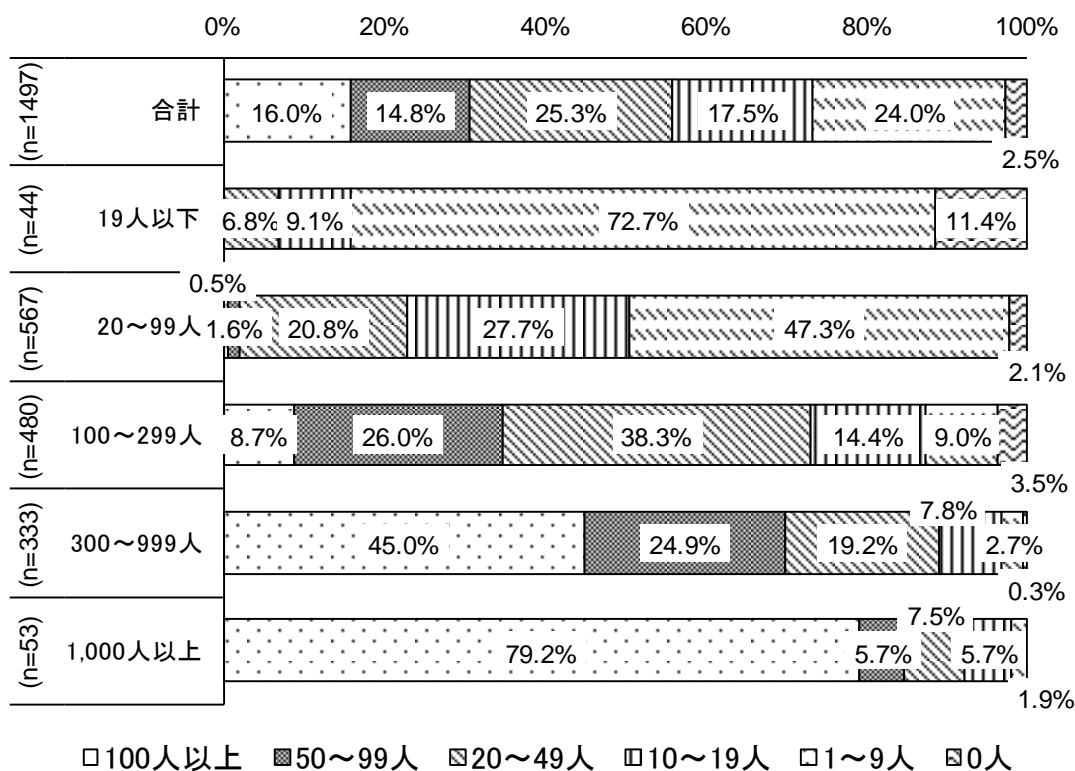
- ・ 次に、従業員数に対する従業員の採用者数比率をみると、「10～30%未満」が34.2%と最も多くなっている。これに次いで、「30～50%未満」(25.5%)、「50～100%未満」(24.2%)が多くなっている。
- ・ 従業員規模別には大きな違いはみられない。

図表 2-43 過去5年間採用者数(従業員\_男女合計) [従業員規模別]



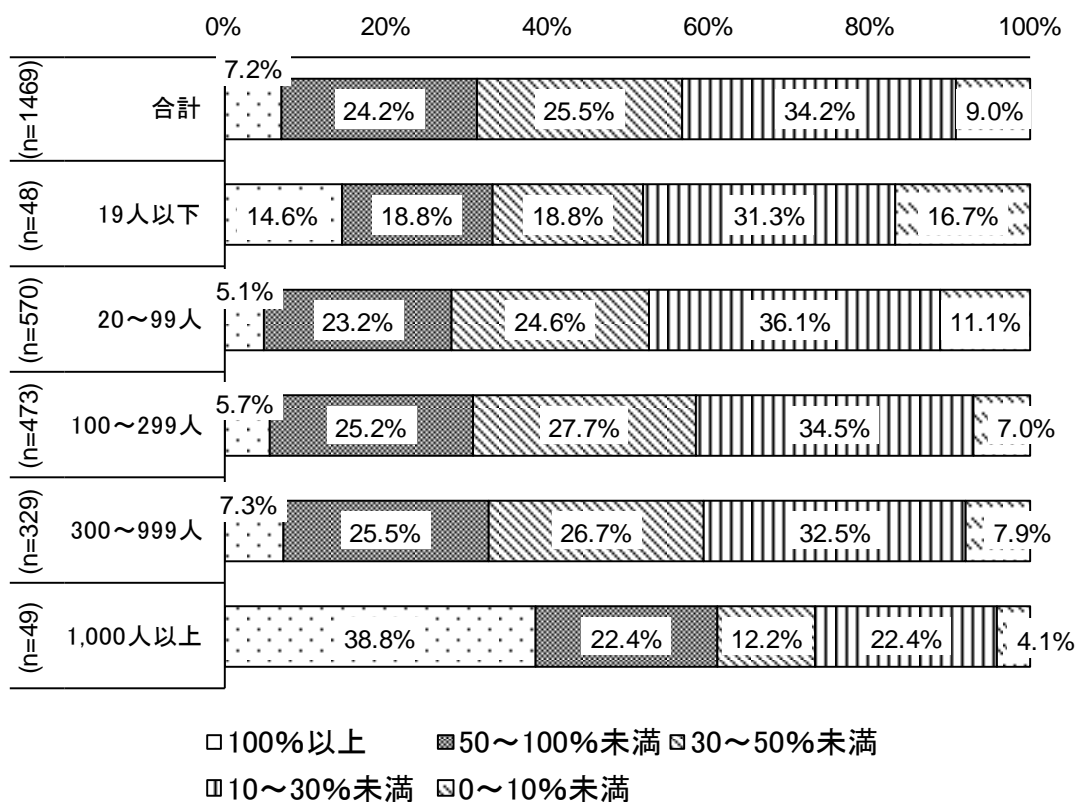
(注) 「採用者数(従業員)」の男性と女性の人数についての回答を和して算出。

図表 2-44 過去5年間採用者数（正社員\_男女合計）〔従業員規模別〕



(注)「採用者数（正社員）」の男性と女性の人数についての回答を和して算出。

図表 2-45 従業員採用者比率〔従業員規模別〕



(注)「従業員数」（男女の計）に対する「採用者数（従業員）」（男女の計）の割合を算出。

## ② 離職者数（問 15(2)）

### <従業員>

- ・ 過去5年間の離職者数（従業員）は、「1～9人」が25.0%と最も多いが、次いで多いのが「100人以上」（24.1%）となるなど、「1～9人」から「100人以上」まで幅広く回答が広がっていることが分かる。
- ・ 従業員規模別には、従業員規模が大きいほど、離職者数が多くなる傾向がみられる。

### <正社員>

- ・ 過去5年間の離職者数（正社員）について、従業員数（従業員）と概ね同様の傾向となっている。

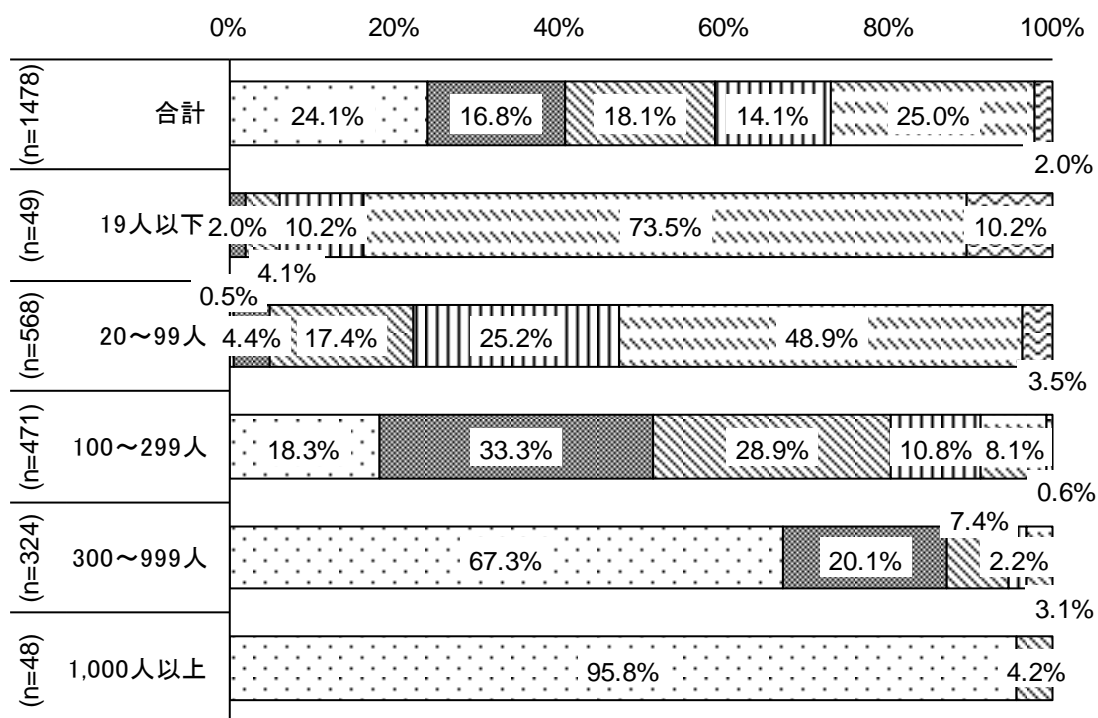
### <従業員数に対する離職者数比率>

- ・ 従業員数に対する従業員の離職者数比率をみると、「10～30%未満」が37.0%と最も多くなっている。これに次いで、「30～50%未満」（20.9%）、「0～10%未満」（18.2%）、「50～100%未満」（18.2%）の順に多くなっている。
- ・ 従業員規模別には「20～99人」で「0～10%未満」の割合が高くなるなど、離職者比率が低くなっている。

### <従業員数に対する従業員の純増比率>

- ・ 従業員数に対する従業員の純増比率（採用者比率－離職者比率）をみると、「10～30%未満」が27.8%と最も多いが、次いで「減少」が27.6%と多くなるなど、企業による違いが顕著となっている。
- ・ 従業員規模別には、「20～99人」で「減少」の割合が低いことが特徴となっている。

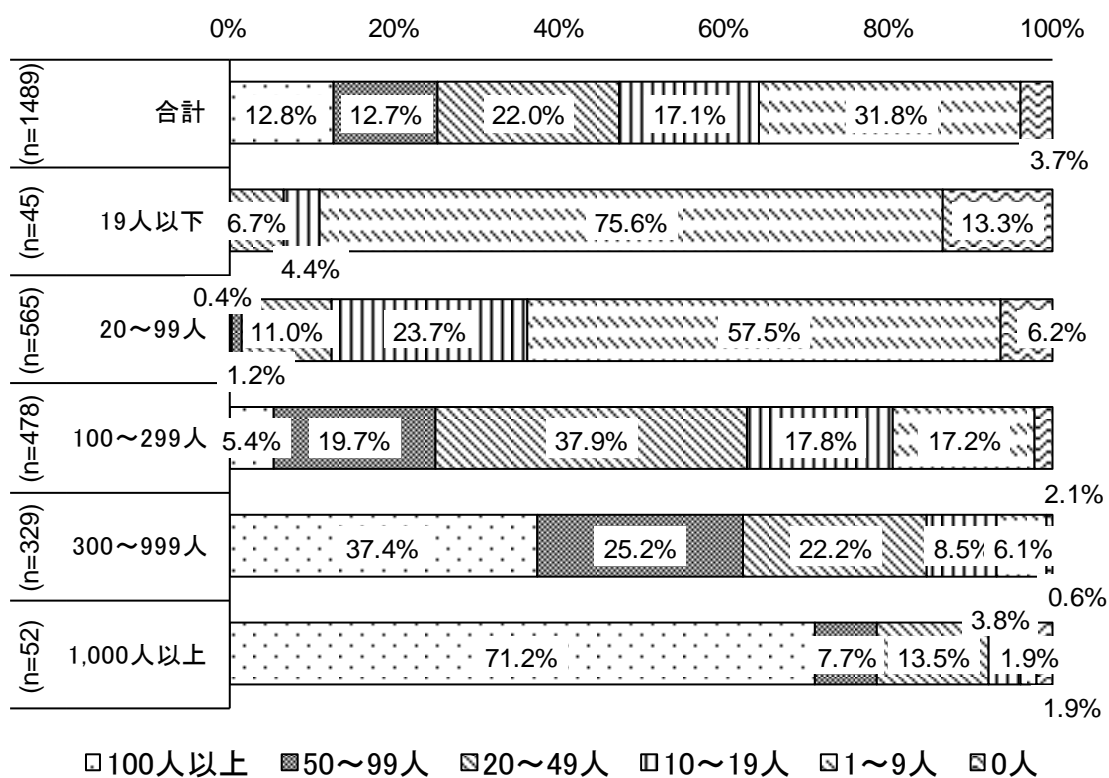
図表 2-46 過去5年間離職者数（従業員\_男女合計）[従業員規模別]



□100人以上 ■50～99人 ▨20～49人 □10～19人 □1～9人 □0人

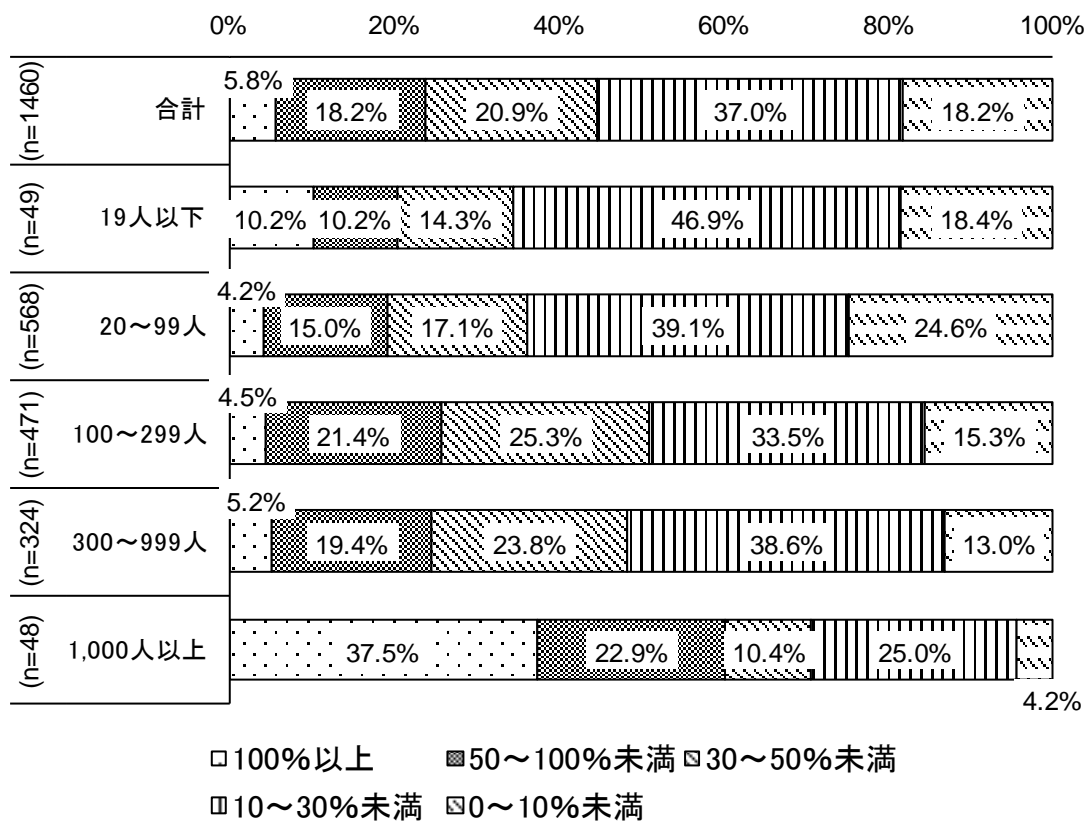
(注) 「離職者数（従業員）」の男性と女性の人数についての回答を和して算出。

図表 2-47 過去5年間離職者数（正社員\_男女合計）[従業員規模別]



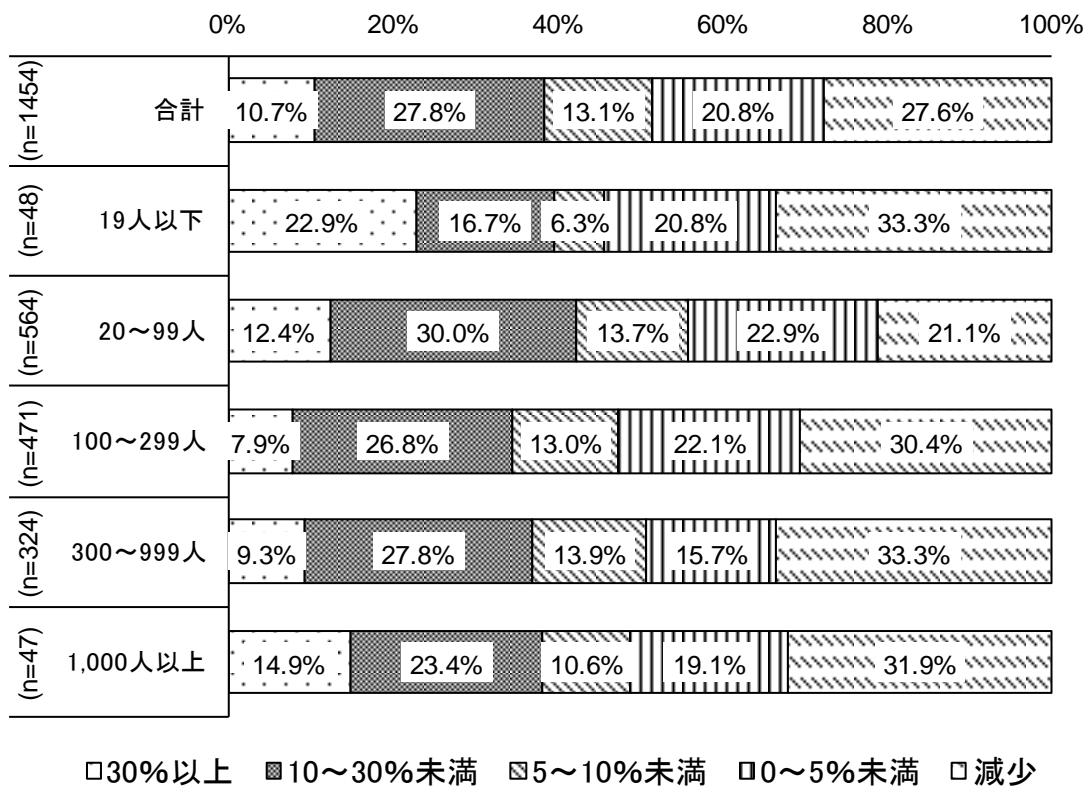
(注) 「離職者数（正社員）」の男性と女性の人数についての回答を和して算出。

図表 2-48 従業員離職者比率カテゴリ [従業員規模別]



(注) 「従業員数」（男女の計）に対する「離職者数（従業員）」（男女の計）の割合を算出。

図表 2-49 従業員純増比率カテゴリ [従業員規模別]



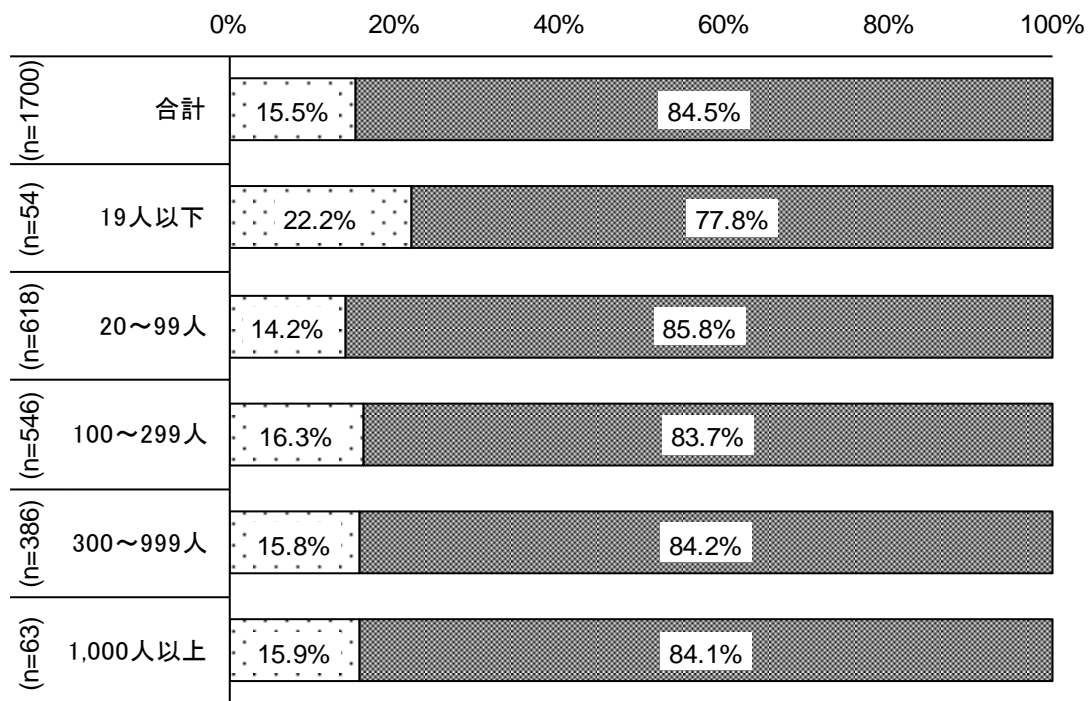
(注) 「従業員数」(男女の計) に対する、従業員の純増比率(「採用者比率」－「離職者比率」)の割合を算出。(「採用者比率」、「離職者比率」は前述のとおり。)

(4) 離職者等の状況 (問 16)

① 過去 10 年間で解雇・退職勧奨の実施有無 (問 16(1))

- ・ 過去 10 年間で解雇・退職勧奨の実施有無は、「ない」が 84.5%と大半を占めている。
- ・ 従業員規模別にはほとんど差はみられない。

図表 2-50 過去 10 年間で解雇・退職勧奨の実施有無 [従業員規模別]



□ある ■ない

② 過去5年間のメンタル不全による退職者・休職者（問16(2)）

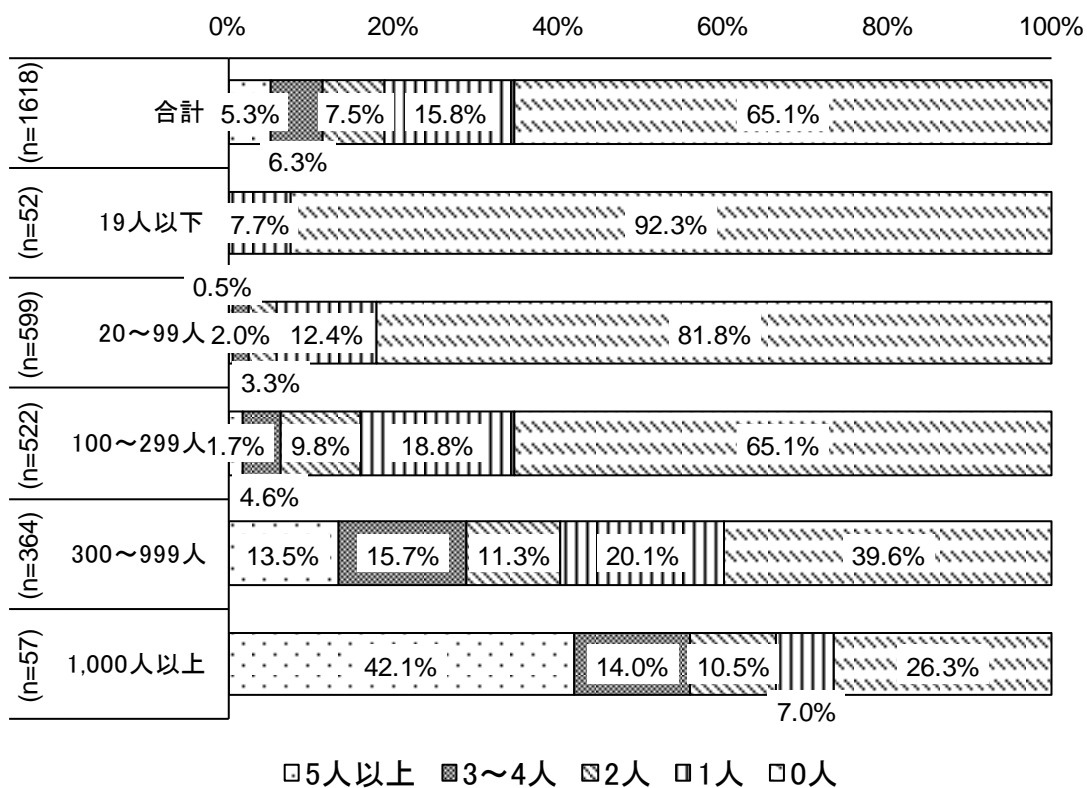
<メンタル不全による退職者>

- ・ 過去5年間のメンタル不全による退職者は、「0人」が65.1%と最も多いが、「1人」が15.8%、「2人」が7.5%と順に多くなっている。
- ・ 従業員規模別には、従業員規模が多いほどメンタル不全による退職者数が多くなっている。

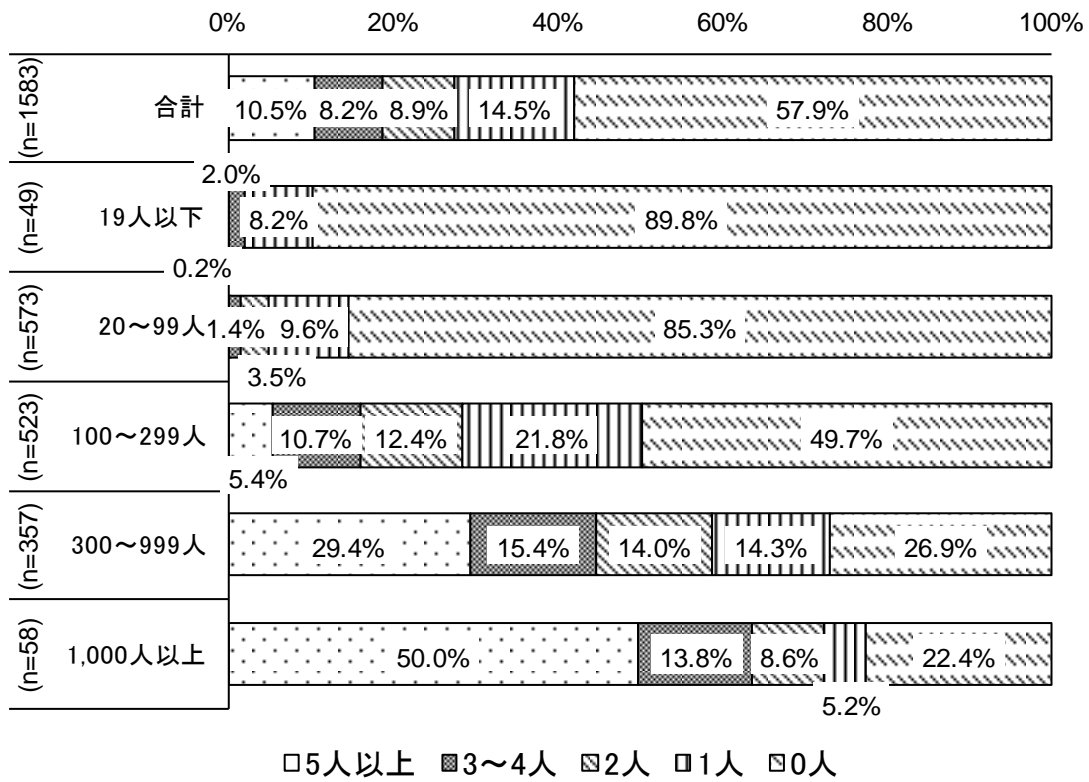
<メンタル不全による休職者>

- ・ 過去5年間のメンタル不全による休職者数は、「0人」が57.9%と最も多いが、「1人」が14.5%、「2人」が8.9%と順に多くなっている。
- ・ 従業員規模別には、従業員規模が多いほどメンタル不全による休職者数が多くなっている。

図表 2-51 過去5年間のメンタル不全による退職者数 [従業員規模別]



図表 2-52 過去5年間のメンタル不全による休職者数 [従業員規模別]



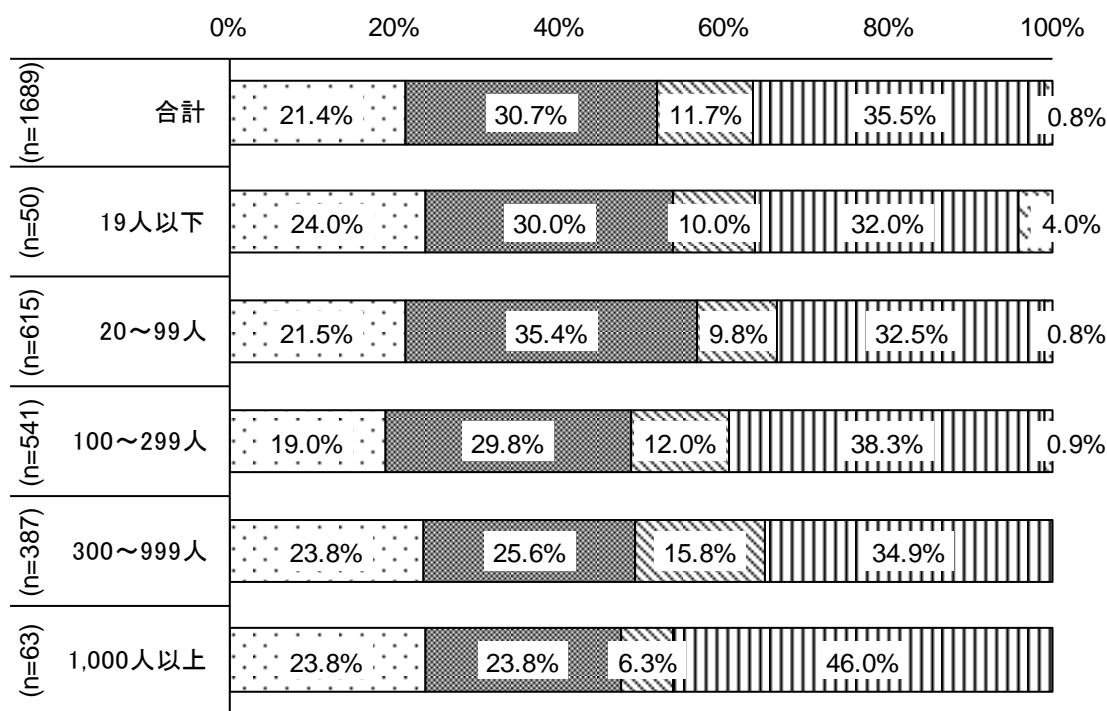


## (5) 過去5年間での人材確保の状況 (問17)

### ① 正社員 (問17(1))

- ・ 過去5年間での人材確保(正社員)は、「量(人数)・質ともに確保できていない」が35.5%で最も多い。次いで、「量(人数)は確保できているが、質が確保できていない」が30.7%で多くなっている。
- ・ 従業員規模別には、大きな傾向はみられない。

図表 2-53 過去5年間での人材確保(正社員) [従業員規模別]

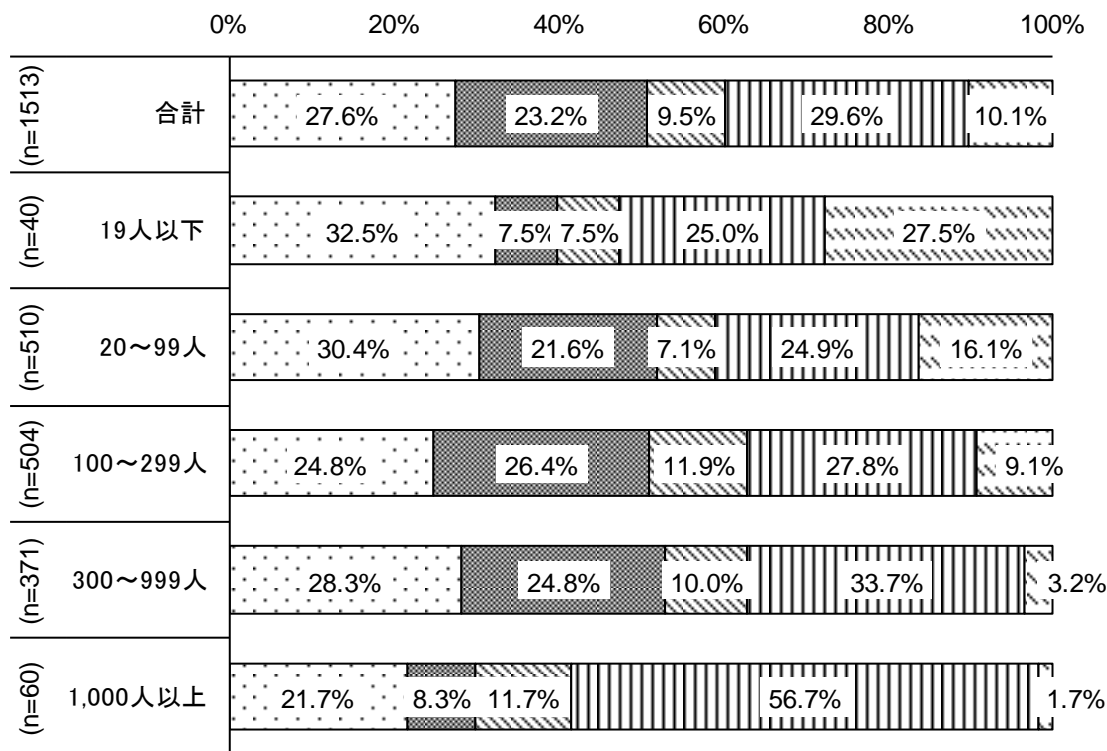


- 量(人数)・質ともに確保できている
- 量(人数)は確保できているが、質が確保できていない
- ▨ 質は確保できているが、量(人数)が確保できていない
- ▤ 量(人数)・質ともに確保できていない
- ▥ 該当する従業員がいない

② 正社員以外（問 17(2)）

- ・ 過去5年間での人材確保（正社員以外）は、「量（人数）・質ともに確保できていない」が29.6%で最も多いが、次いで、「量（人数）・量ともに確保できている」が27.6%で多くなっており、企業による違いが大きいことが分かる。
- ・ 従業員規模別には、従業員規模が大きいほど、「量（人数）・質ともに確保できていない」の割合が大きくなっている。

図表 2-54 過去5年間での人材確保（正社員以外）〔従業員規模別〕



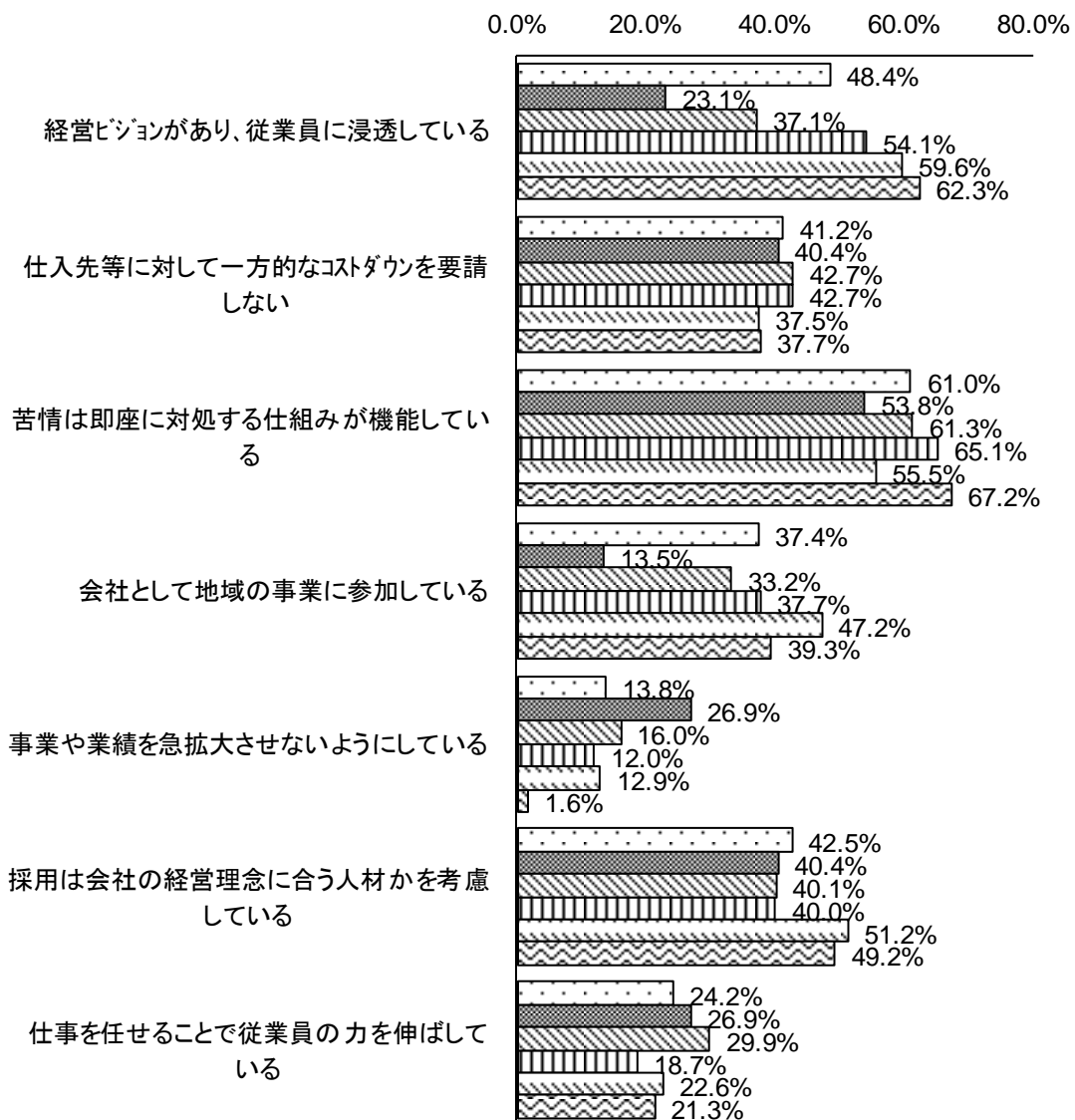
- 量(人数)・質ともに確保できている
- ▨ 量(人数)は確保できているが、質が確保できていない
- ▤ 質は確保できているが、量(人数)が確保できていない
- ▧ 量(人数)・質ともに確保できていない
- ▩ 該当する従業員がいない

### 3. 雇用管理改善の取組について

#### (1) 経営に関わる考えや取組について (問 18)

- ・ 経営に関わる考えや取組をみると、「苦情は即座に対処する仕組みが機能している」が61.0%で最も多く、次いで、「経営ビジョンがあり、従業員に浸透している」(48.4%)、「採用は会社の経営理念に合う人材かを考慮している」(42.5%)、「仕入れ先等に対して一方的なコストダウンを要請しない」(41.2%)が順に多くなっている。
- ・ 従業員規模別には、「苦情は即座に対処する仕組みが機能している」、「採用は会社の経営理念に合う人材かを考慮している」については企業規模による傾向はみられないが、「経営ビジョンがあり、従業員に浸透している」、「会社として地域の事業に参加している」については、従業員規模が大きいほど当てはまる割合が高くなっている。

図表 2-55 経営に関わる考えや取組について (複数回答) [従業員規模別]



□(n=1636) 合計    ▣(n=52) 19人以下    ▤(n=599) 20~99人  
 ▥(n=525) 100~299人    ▦(n=371) 300~999人    ▧(n=61) 1,000人以上

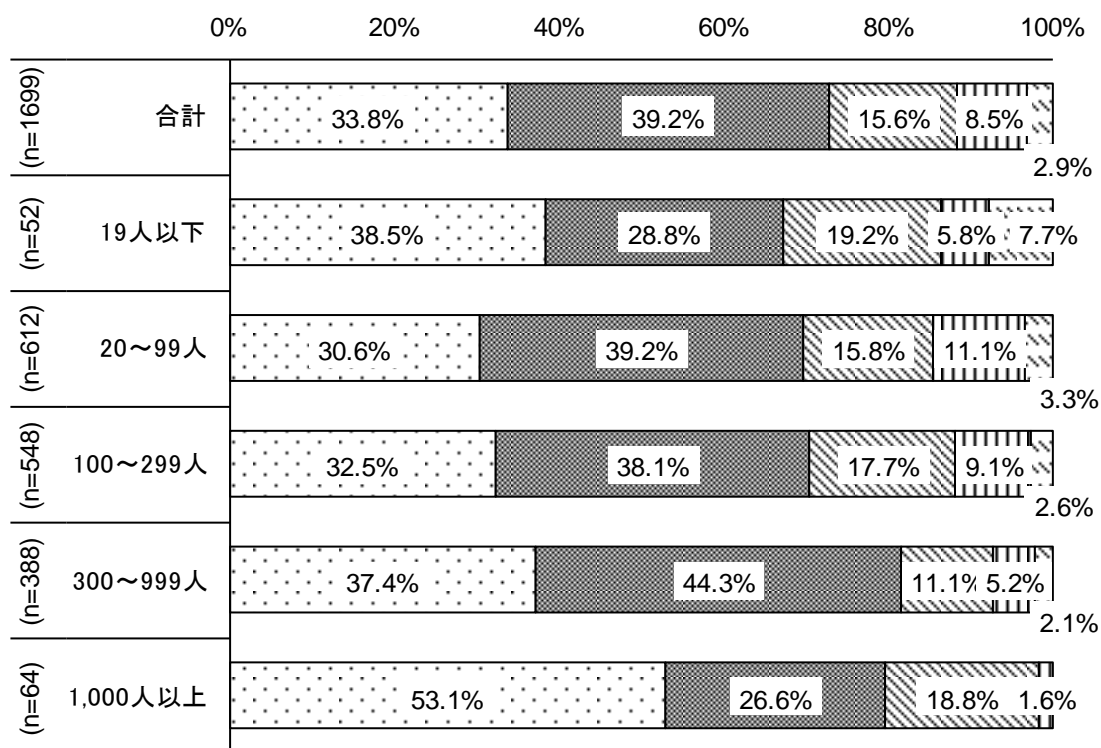
## (2) 過去5年程度の会社の状況や考え (問 19)

### ① 企業の競争力の源泉について (問 19(1))

- ・ 企業の競争力の源泉については、「A. 企業の競争力の源泉は従業員一人一人の働きにある」と考える割合が多くなっている。
- ・ 従業員規模別には、従業員規模が大きいほど「A. 企業の競争力の源泉は従業員一人一人の働きにある」と考える割合が高くなっている。

- A. 企業の競争力の源泉は従業員一人一人の働きにある  
 B. 企業の競争力の源泉は経営者や少数の社員の力にある

図表 2-56 企業の競争力の源泉について [従業員規模別]



□Aに近い ■Aにやや近い ▨どちらともいえない □Bにやや近い ▩Bに近い

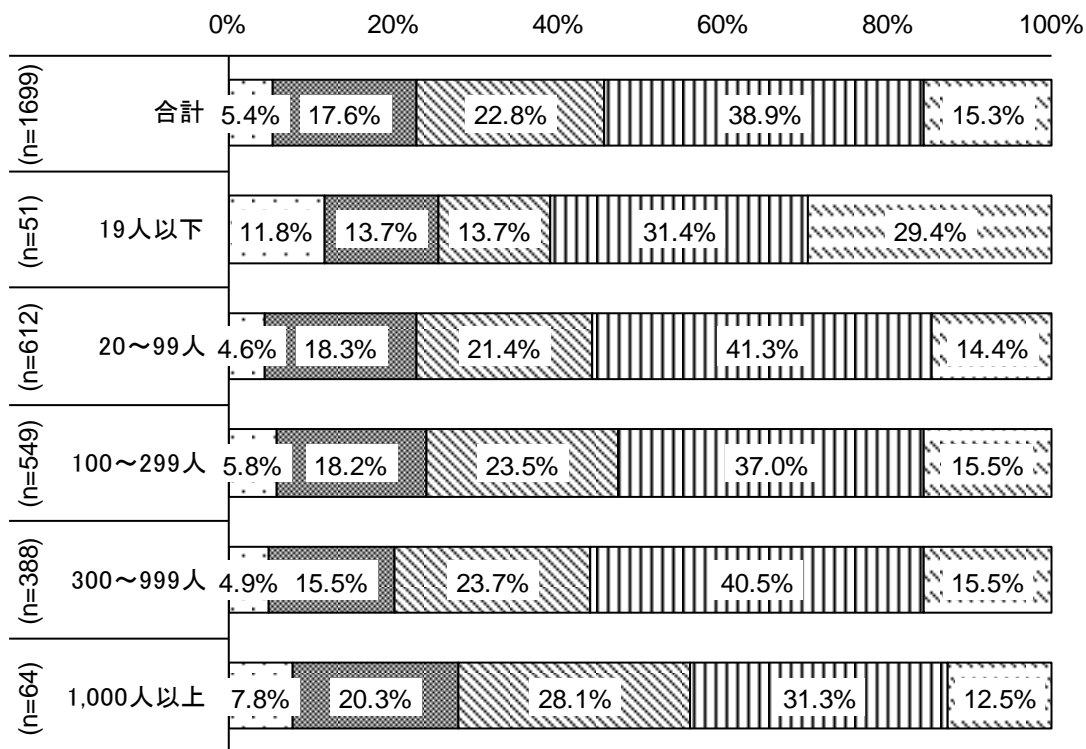
② 社業の発展について（問 19(2)）

- ・ 社業の発展については、「B.社業の発展のためには従業員全体の育成や処遇を大切にすべき」と考える割合が過半数を占めて多くなっている。
- ・ 従業員規模別には、傾向は変わらない。

A.社業の発展のためには優秀な従業員の育成や処遇へ集中投資をするべき

B.社業の発展のためには従業員全体の育成や処遇を大切にすべき

図表 2-57 社業の発展について [従業員規模別]



□Aに近い ■Aにやや近い ▨どちらともいえない ▩Bにやや近い ▤Bに近い

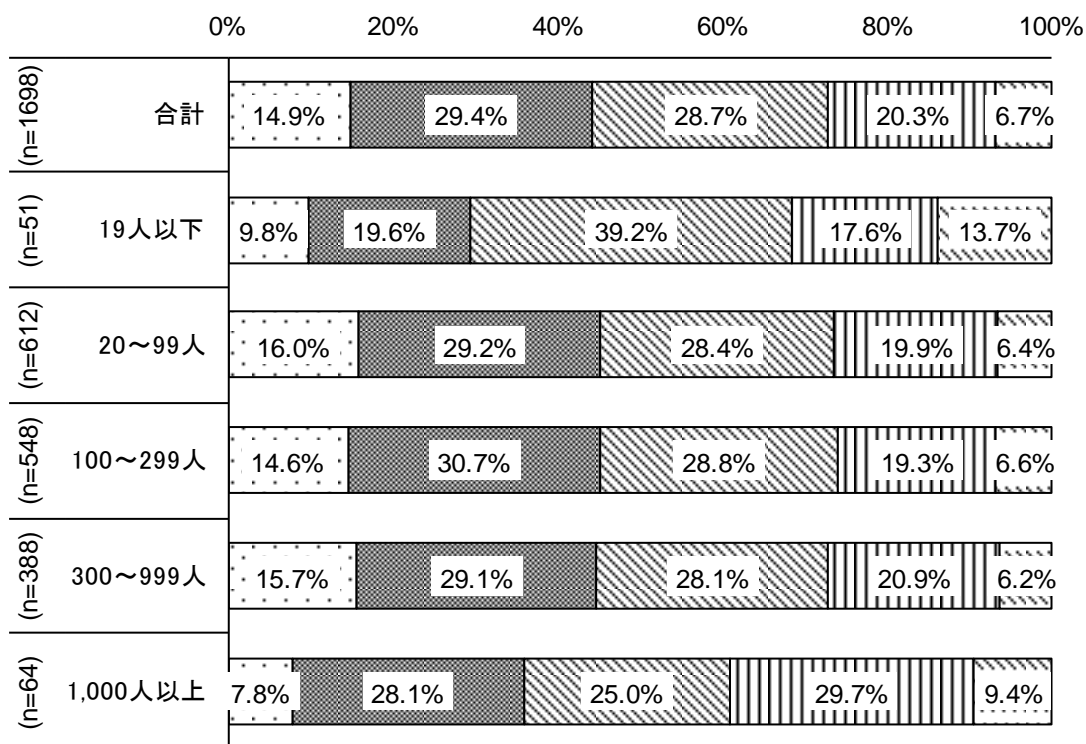
③ 賃金制度について（問 19(3)）

- ・ 賃金制度については、「A.長期勤続を奨励する賃金制度」と考える割合が 44.3%と多くなっている。
- ・ 従業員規模別には違いはみられない。

A.長期勤続を奨励する賃金制度

B.その時々での働きや成果に応じて払う賃金制度

図表 2-58 賃金制度について [従業員規模別]



□Aに近い ■Aにやや近い ▨どちらともいえない ▩Bにやや近い ▤Bに近い

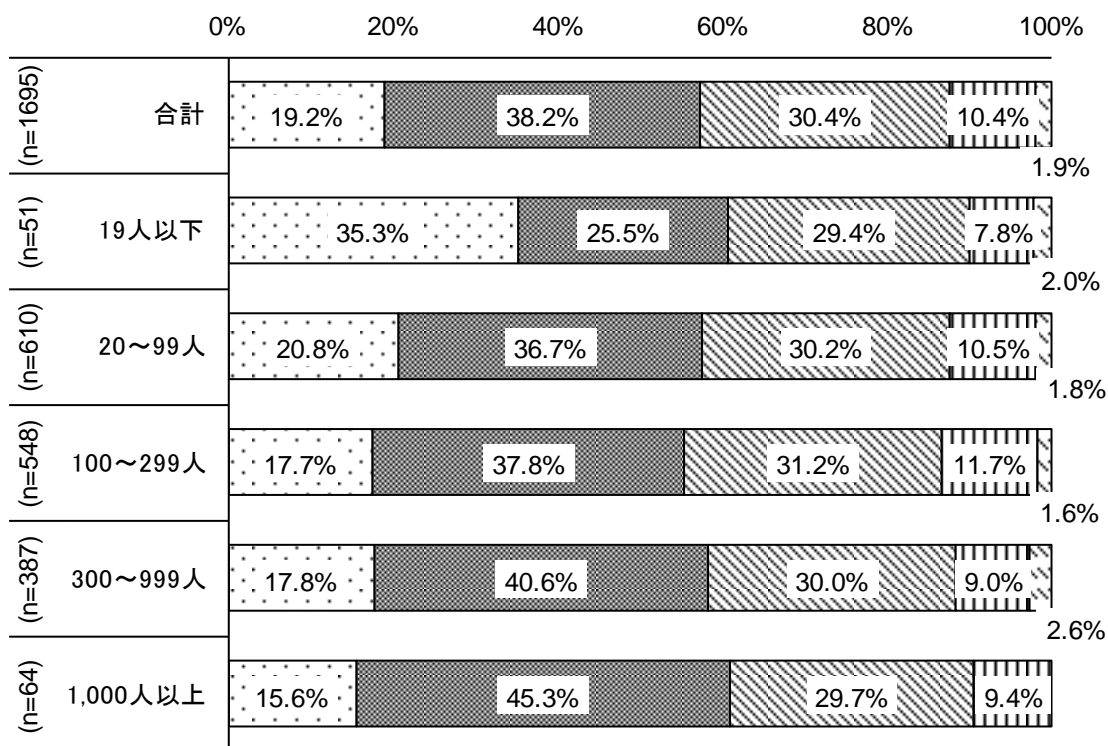
④ 必要な人材について（問 19(4)）

- ・ 必要な人材については、「A.必要な人材は社内で育成・活用」と考える割合が過半数を占め多くなっている。
- ・ 従業員規模別には大きな違いはない。

A.必要な人材は社内で育成・活用

B.必要な人材は外部から能力・経験のある人を採用

図表 2-59 必要な人材について [従業員規模別]



□Aに近い ■Aにやや近い ▨どちらともいえない □Bにやや近い ▩Bに近い

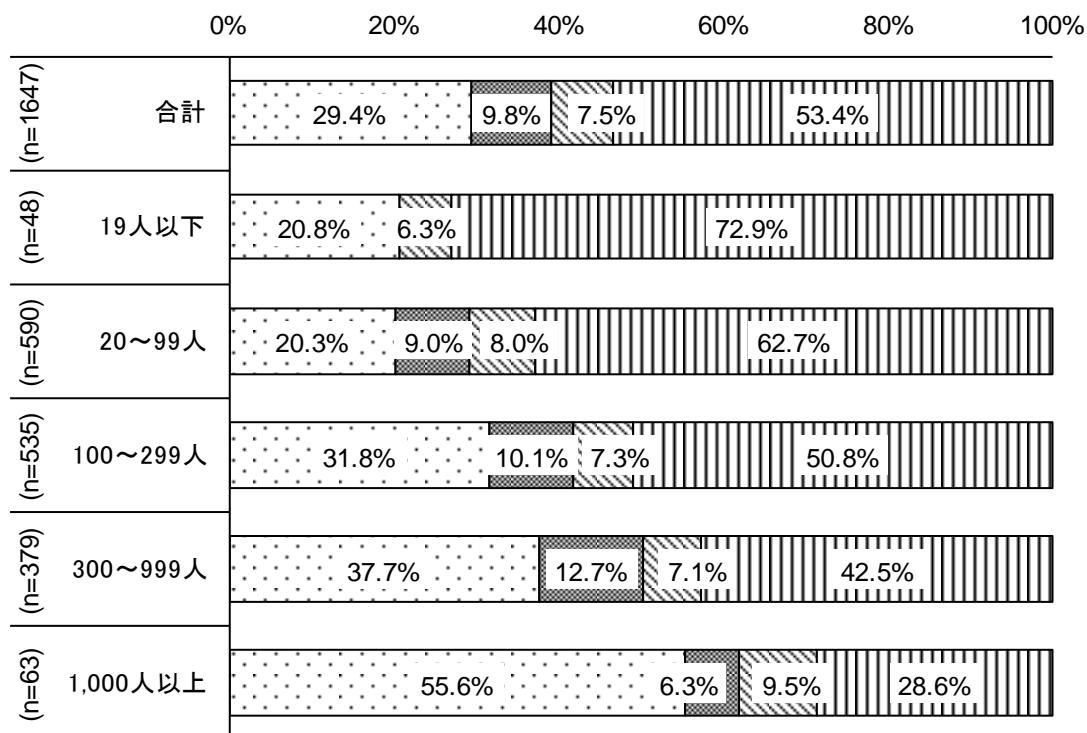
### (3) 雇用管理に関する施策や取組の実施 (問 20)

#### <評価・キャリア支援>

##### ① 専任の人事担当者の設置 (問 20(1))

- ・ 専任の人事担当者の設置については、「実施していない」が 53.4%と過半数を占め最も多い。次に、「10年以上前から実施している」が 29.4%で多くなっている。
- ・ 従業員規模別には、従業員規模が大きくなると「10年以上前から実施している」の割合が高くなり、逆に、「実施していない」の割合が顕著に低くなっている。

図表 2-60 専任の人事担当者の設置 [従業員規模別]



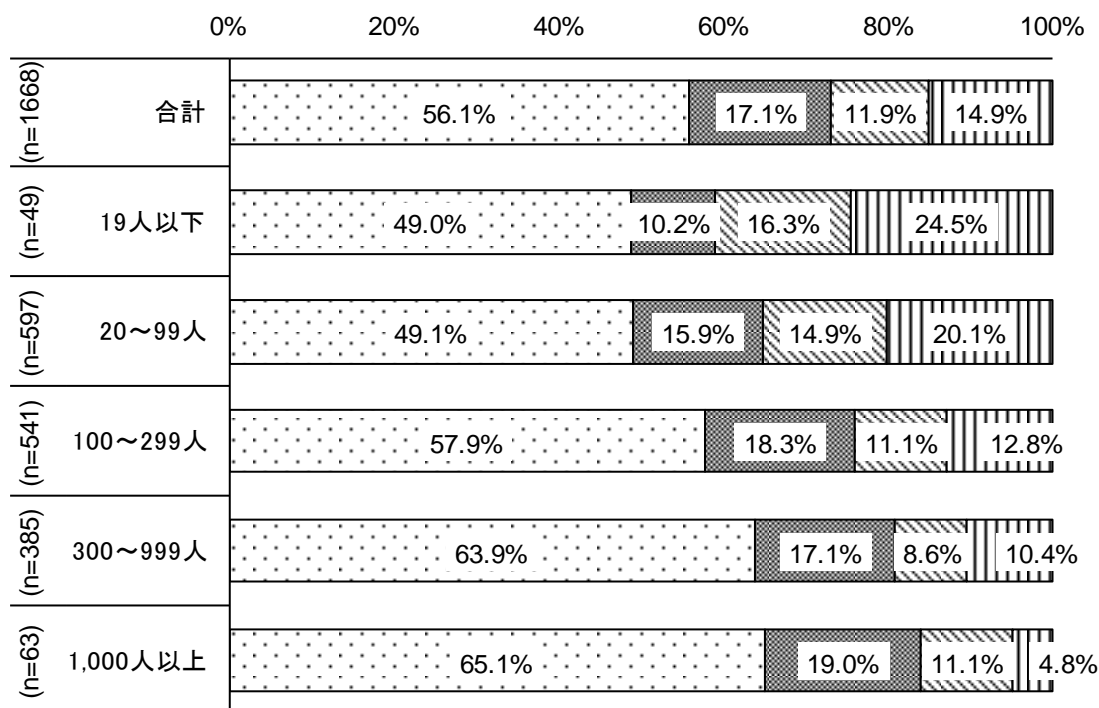
□10年以上前から実施している ■5年以上前から実施している  
 ▨4年以内から実施している □実施していない



## ② 働きぶりを評価し昇給や昇進に反映する仕組み

- 働きぶりを評価し昇給や昇進に反映する仕組みについては、「10年以上前から実施している」が56.1%で過半数を占め最も多くなっている。
- 従業員規模別には、従業員規模が大きくなると「10年以上前から実施している」の割合が徐々に高くなっている。

図表 2-61 働きぶりを評価し昇給や昇進に反映する仕組み [従業員規模別]

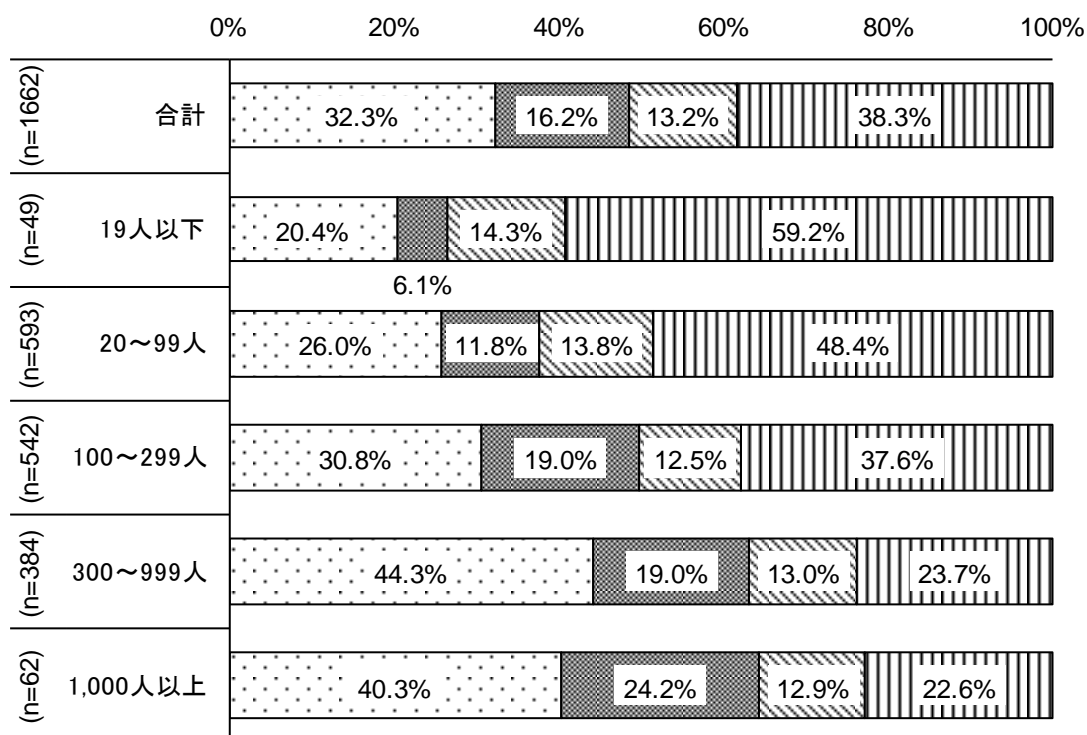


10年以上前から実施している  
 5年以上前から実施している  
 4年以内から実施している  
 実施していない

### ③ 社員への人事評価結果とその理由のフィードバック

- 社員への人事評価結果とその理由のフィードバックについては、「実施していない」が38.3%で最も多く、次いで「10年以上前から実施している」が32.3%で多くなっている。
- 従業員規模別には、従業員規模が大きくなると「10年以上前から実施している」の割合が徐々に高くなり、反対に、「実施していない」の割合が低くなっている。

図表 2-62 社員への人事評価結果とその理由のフィードバック [従業員規模別]

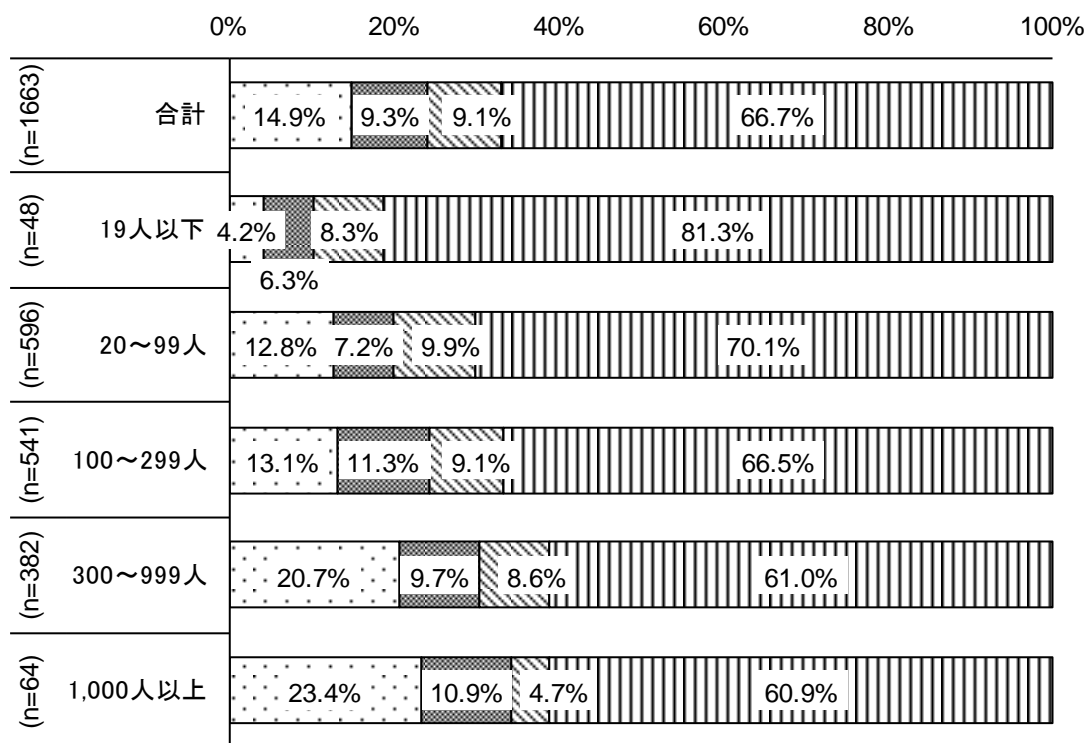


10年以上前から実施している  
 5年以上前から実施している  
 4年以内から実施している  
 実施していない

#### ④ 社員一人ひとりの育成計画の作成

- ・ 社員一人ひとりの育成計画の作成については、「実施していない」が66.7%と全体の3分の2を占めている。
- ・ 従業員規模別には、従業員規模が大きくなると「実施していない」の割合が徐々に低下している。

図表 2-63 社員一人ひとりの育成計画の作成 [従業員規模別]

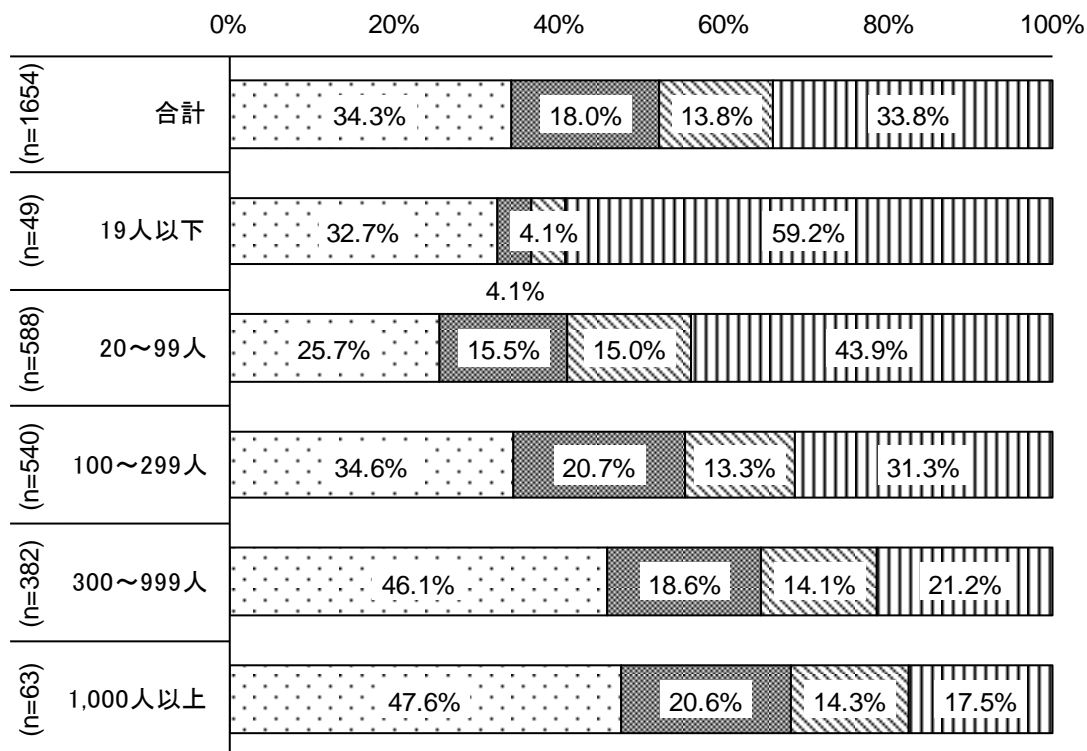


10年以上前から実施している  
 5年以上前から実施している  
 4年以内から実施している  
 実施していない

⑤ 管理職の評価項目での部下育成への取組

- ・ 管理職の評価項目での部下育成への取組については、「10年以上前から実施している」が34.3%と最も多いが、次いで「実施していない」が33.8%で多くなっている。
- ・ 従業員規模別には、従業員規模が大きくなると「10年以上前から実施している」の割合が徐々に高くなり、反対に「実施していない」の割合が低くなっている。

図表 2-64 管理職の評価項目での部下育成への取組 [従業員規模別]

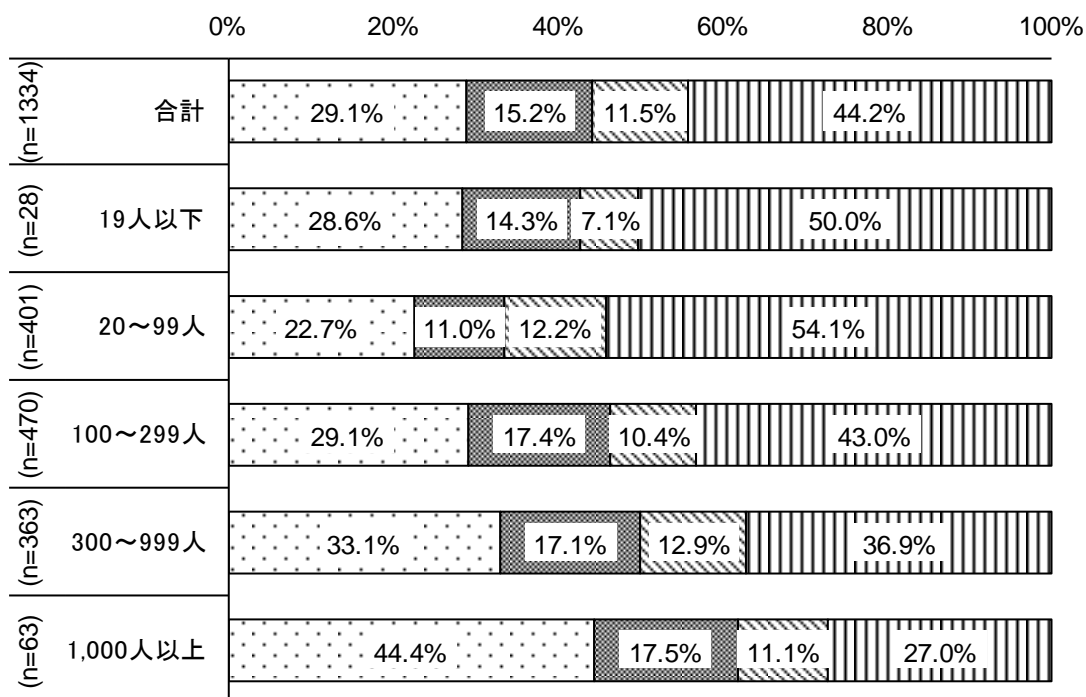


10年以上前から実施している  
 5年以上前から実施している  
 4年以内から実施している  
 実施していない

### ⑥ 正社員以外の従業員について働きぶりを評価する仕組み

- ・ 正社員以外の従業員について働きぶりを評価する仕組みについては「実施していない」が44.2%と最も多いが、次いで「10年以上前から実施している」が29.1%と多い。
- ・ 従業員規模別には、従業員規模が大きくなると「10年以上前から実施している」の割合が徐々に高くなり、反対に「実施していない」の割合が低くなっている。

図表 2-65 正社員以外の従業員について働きぶりを評価する仕組み [従業員規模別]

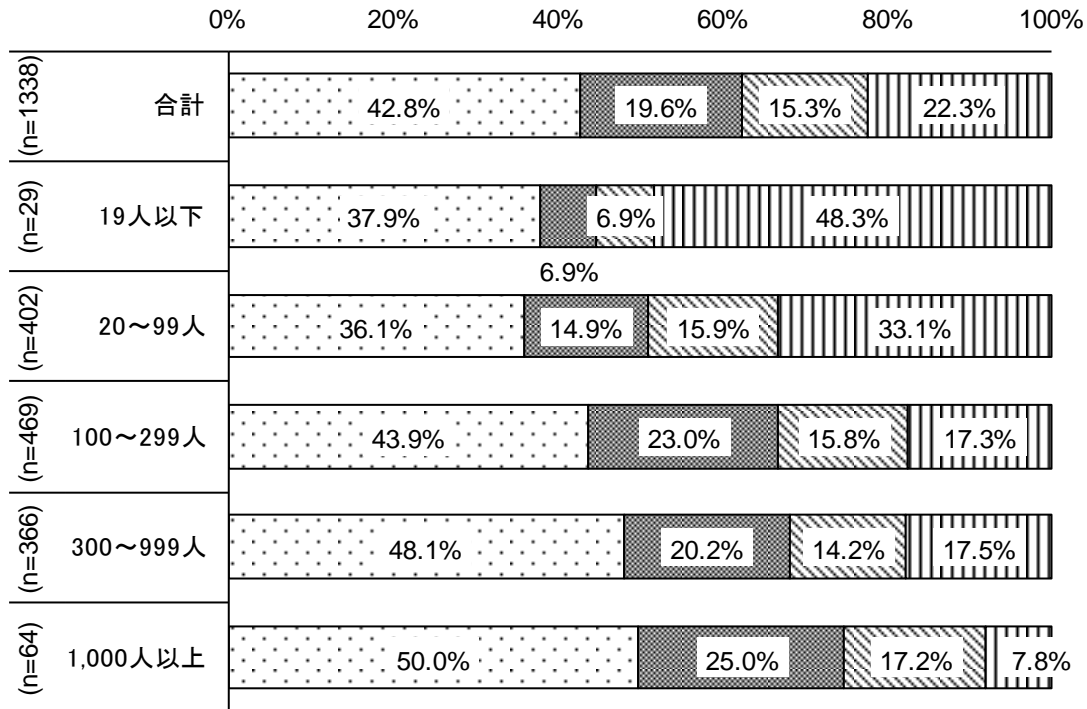


□10年以上前から実施している ■5年以上前から実施している  
 ▨4年以内から実施している □実施していない

⑦ 正社員以外の従業員から正社員への登用制度

- ・ 正社員以外の従業員から正社員への登用制度については、「10年以上前から実施している」が42.8%で最も多くなっている。
- ・ 従業員規模別には、従業員規模が大きくなると「10年以上前から実施している」の割合が徐々に高くなっている。また、「20～29人」では「実施していない」が33.1%と、「100～299人」(17.3%)、「300～999人」(17.5%)での割合よりも高くなっている。

図表 2-66 正社員以外の従業員から正社員への登用制度 [従業員規模別]

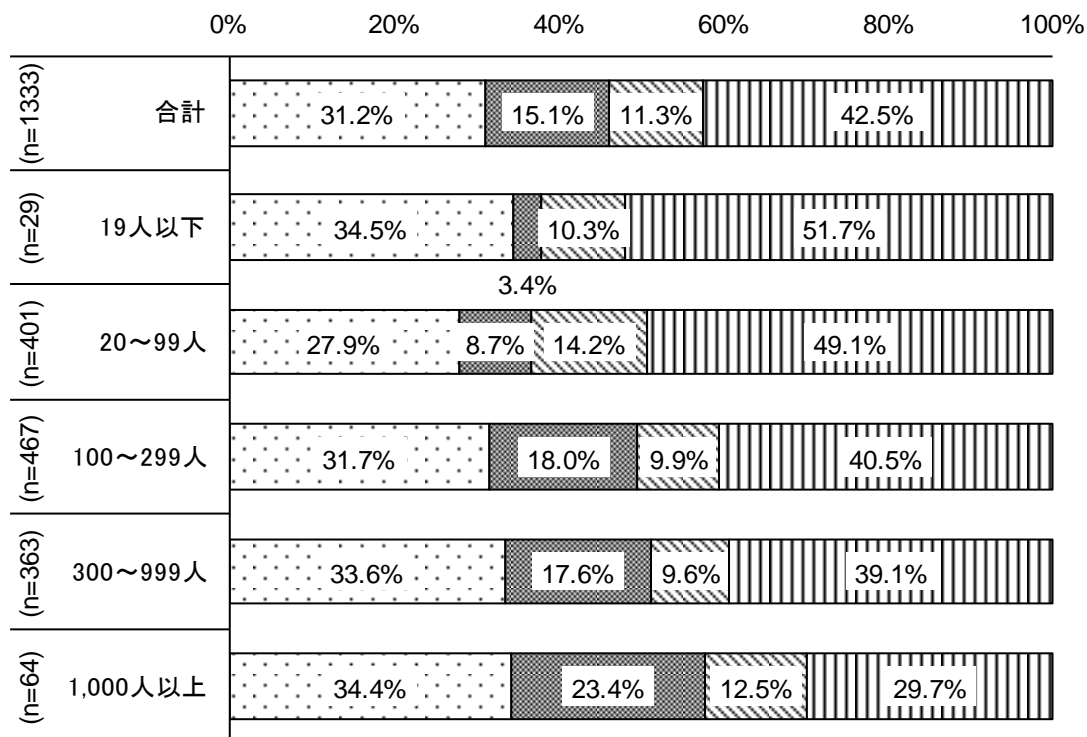


□10年以上前から実施している ■5年以上前から実施している  
 ▨4年以内から実施している □実施していない

### ⑧ 正社員以外の従業員に能力開発の機会

- ・ 正社員以外の従業員に能力開発の機会については、「実施していない」が42.5%と最も多く、次いで「10年以上前から実施している」が31.2%と多くなっている。
- ・ 従業員規模別には、従業員規模が大きくなると「実施していない」の割合が徐々に低くなっている。

図表 2-67 正社員以外の従業員に能力開発の機会 [従業員規模別]



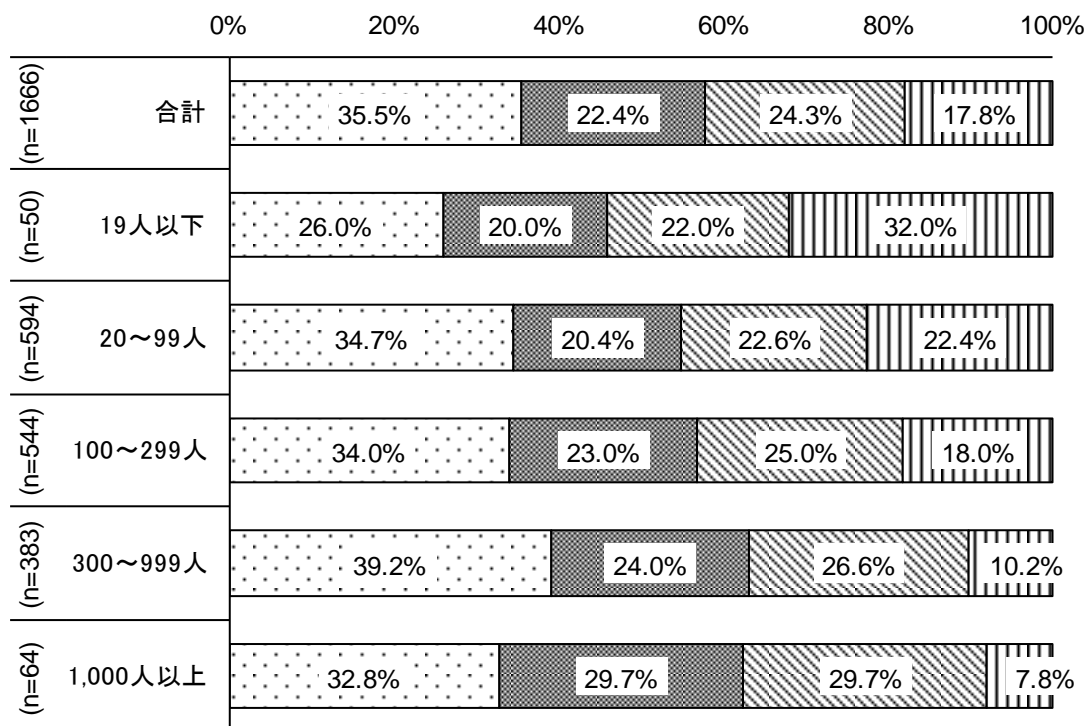
10年以上前から実施している  
 5年以上前から実施している  
 4年以内から実施している  
 実施していない

<ワーク・ライフ・バランス、女性活用>

⑨ 全社的な残業削減への取組

- ・ 全社的な残業削減への取組については、「10年以上前から実施している」が35.5%で最も多くなっている。
- ・ 従業員規模別には、従業員規模が大きくなると「実施していない」の割合が徐々に低くなっている。

図表 2-68 全社的な残業削減への取組 [従業員規模別]



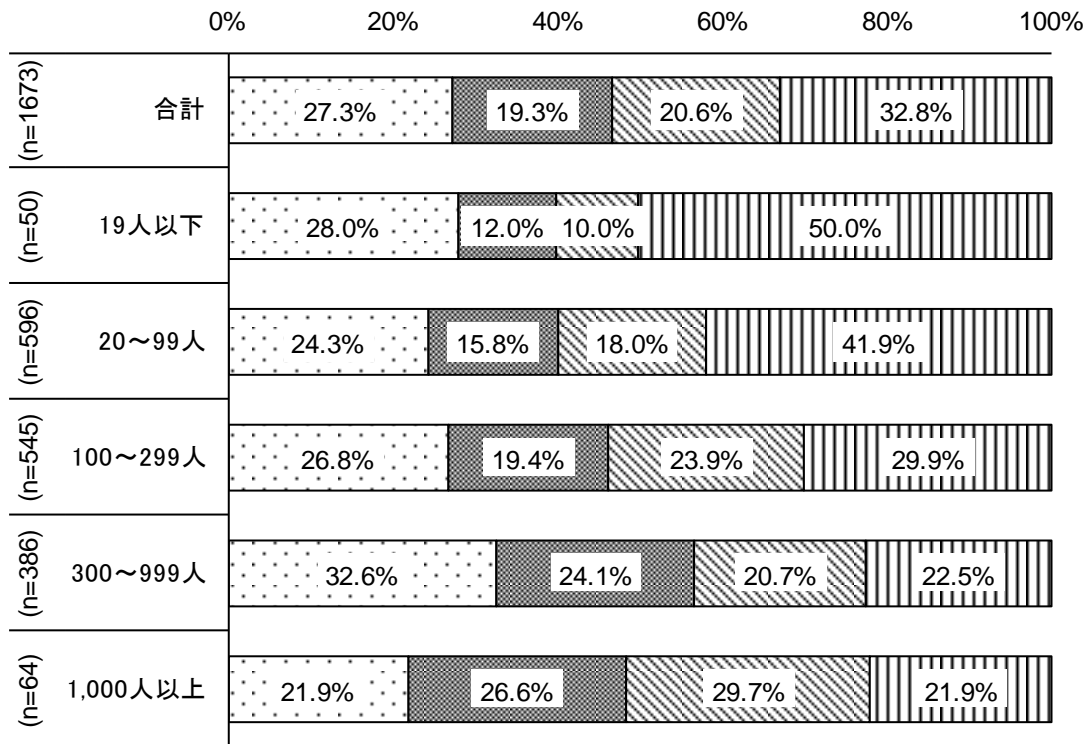
10年以上前から実施している  
 5年以上前から実施している  
 4年以内から実施している  
 実施していない



⑩ 年次有給休暇の取得促進

- ・ 年次有給休暇の取得促進については、「実施していない」が32.8%で最も多いが、「10年以上前から実施している」が27.3%と次いで多くなっている。
- ・ 従業員規模別には、従業員規模が大きくなると「実施していない」の割合が徐々に低くなっている。

図表 2-69 年次有給休暇の取得促進 [従業員規模別]

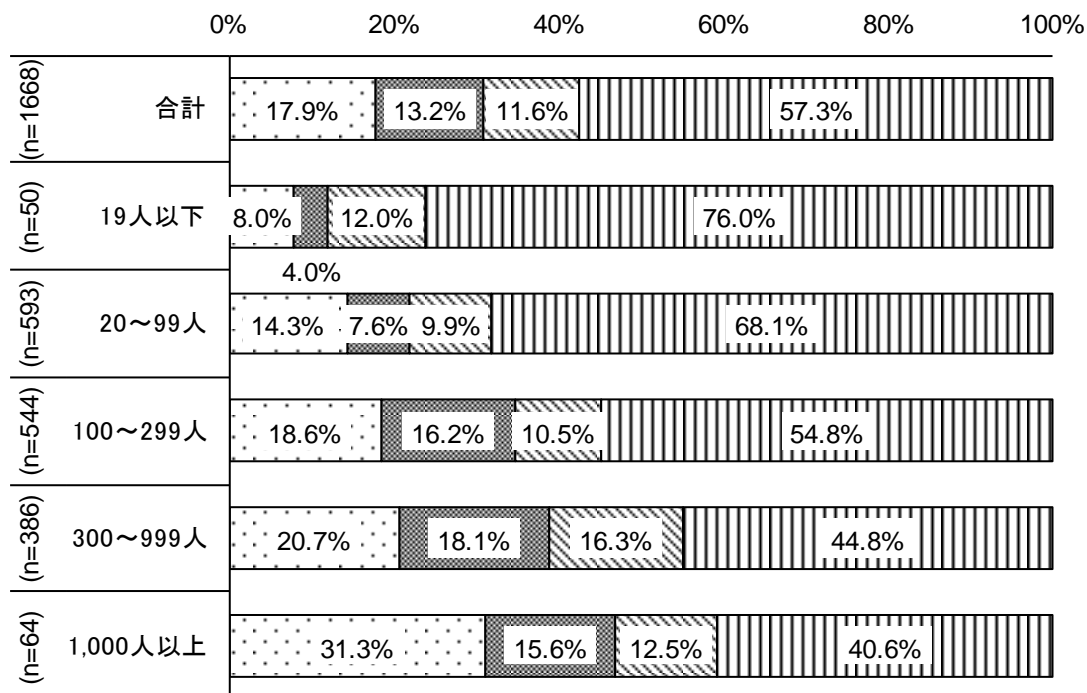


10年以上前から実施している
  5年以上前から実施している  
 4年以内から実施している
  実施していない

⑪ フレックスタイム制や短時間勤務制等の柔軟な労働時間制度の導入

- ・ フレックスタイム制や短時間勤務制等の柔軟な労働時間制度の導入については、「実施していない」が57.3%で過半数を占め最も多くなっている。
- ・ 従業員規模別には、従業員規模が大きくなると「10年以上前から実施している」、「5年以上前から実施している」、「4年以内から実施している」のいずれの割合も徐々に高くなり、反対に、「実施していない」の割合は顕著に低くなっている。

図表 2-70 フレックスタイム制や短時間勤務制等の柔軟な労働時間制度の導入 [従業員規模別]

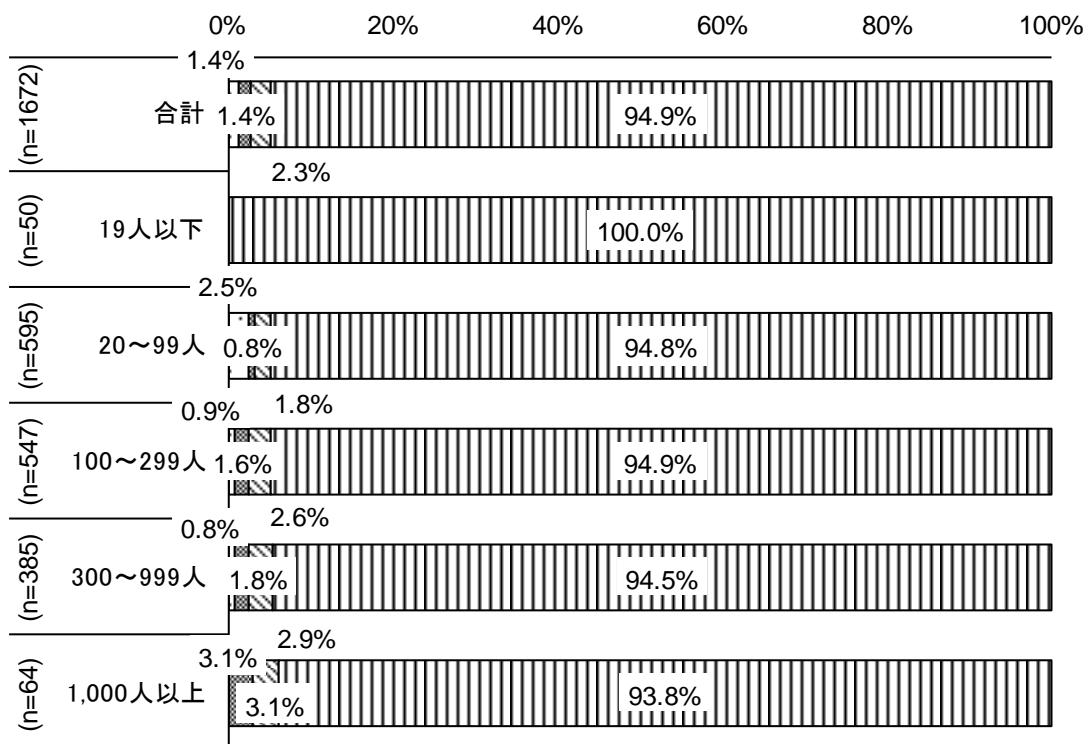


□10年以上前から実施している ■5年以上前から実施している  
 ▨4年以内から実施している □実施していない

## ⑫ 在宅勤務、サテライトオフィスなど柔軟な勤務場所の設定

- ・ 在宅勤務、サテライトオフィスなど柔軟な勤務場所の設定については、「実施していない」が94.9%とほぼすべてとなっている。
- ・ 従業員規模による違いはほとんどみられない。

図表 2-71 在宅勤務、サテライトオフィスなど柔軟な勤務場所の設定 [従業員規模別]

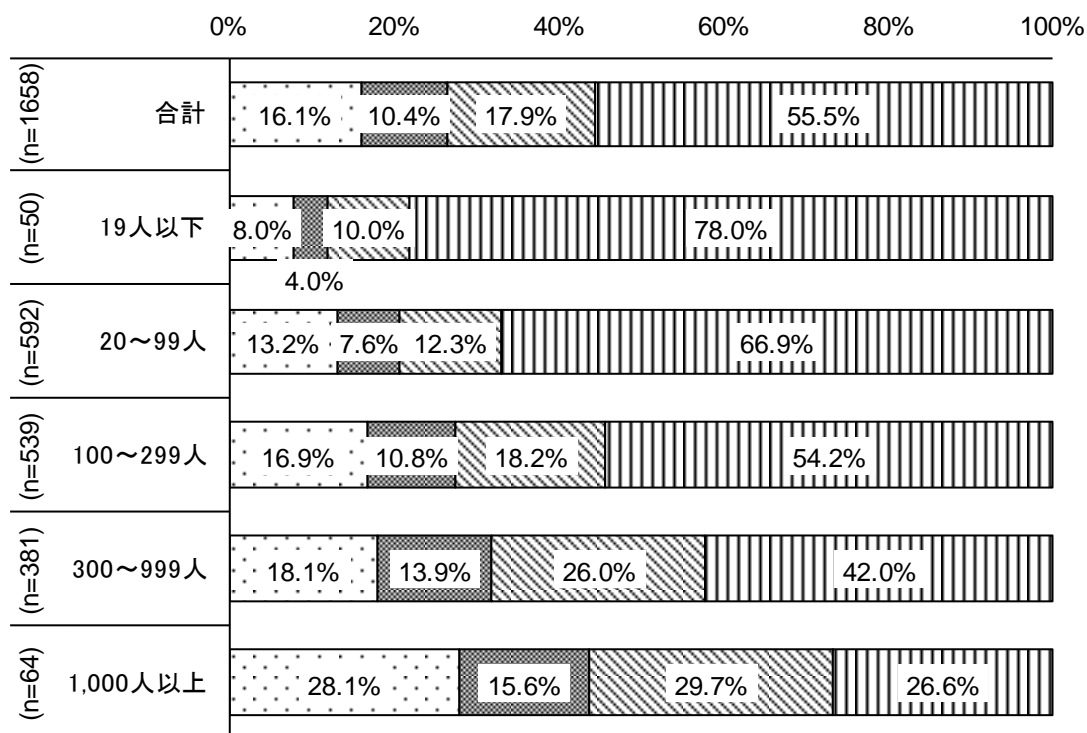


10年以上前から実施している
  5年以上前から実施している  
 4年以内から実施している
  実施していない

### ⑬ 女性の採用拡大や登用促進などのポジティブ・アクション推進

- ・ 女性の採用拡大や登用促進などのポジティブ・アクション推進については、「実施していない」が55.5%で過半数を占め最も多くなっている。
- ・ 従業員規模別には、従業員規模が大きくなると「10年以上前から実施している」、「5年以上前から実施している」、「4年以内から実施している」のいずれの割合も徐々に高くなり、反対に、「実施していない」の割合は顕著に低くなっている。

図表 2-72 女性の採用拡大や登用促進などのポジティブ・アクション推進 [従業員規模別]



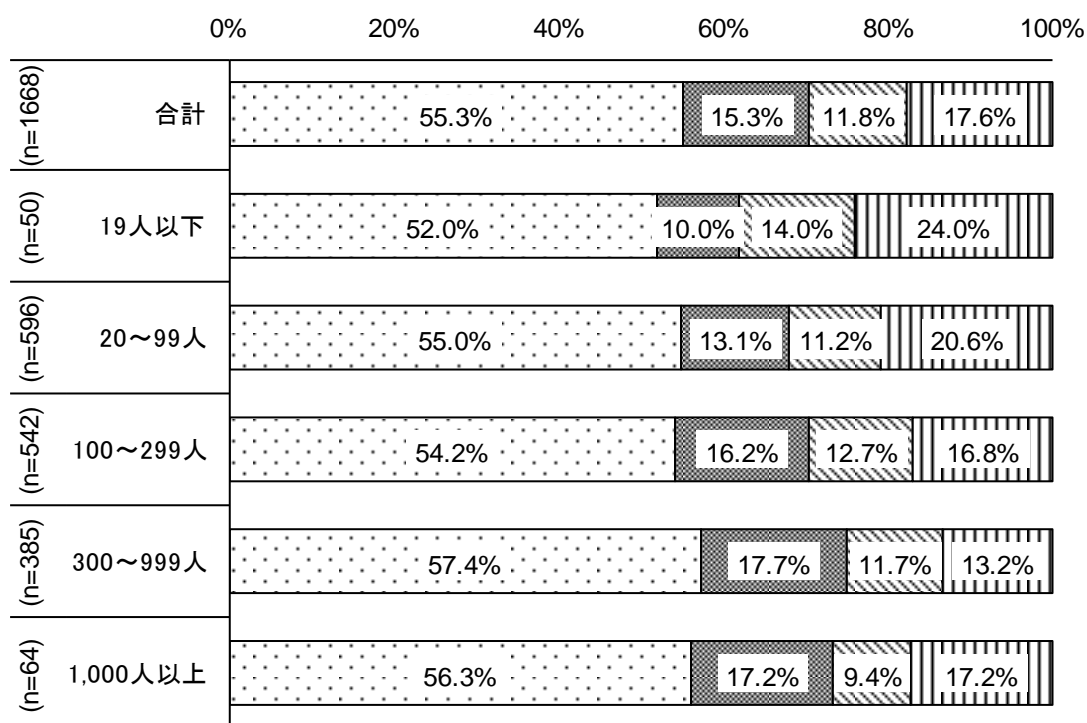
10年以上前から実施している
  5年以上前から実施している  
 4年以内から実施している
  実施していない

<その他人材マネジメント>

⑭ 朝礼や社員全体会議での会社のビジョンの共有

- ・ 朝礼や社員全体会議での会社のビジョンの共有については、「10年以上前から実施している」が55.3%で過半数を占め最も多くなっている。
- ・ 従業員規模別には、大きな違いはみられない。

図表 2-73 朝礼や社員全体会議での会社のビジョンの共有 [従業員規模別]

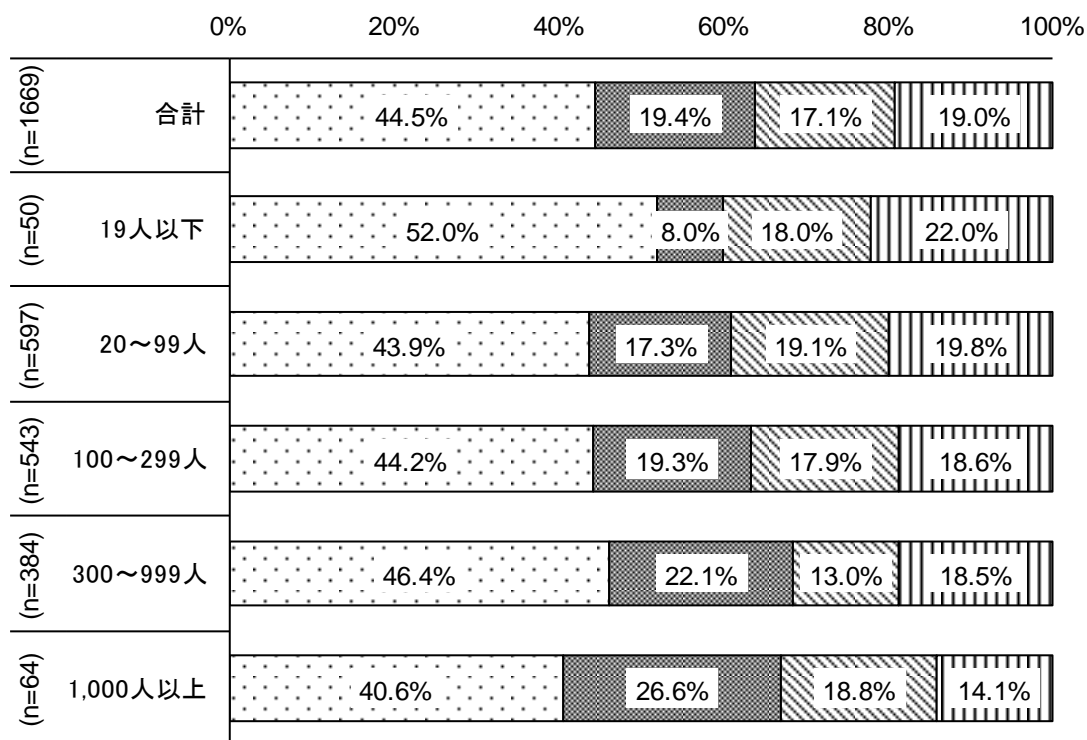


□10年以上前から実施している ■5年以上前から実施している  
 ▨4年以内から実施している □実施していない

⑮ 従業員の意見を吸い上げて改善・改革に結びつける仕組み

- ・ 従業員の意見を吸い上げて改善・改革に結びつける仕組みについては、「10年以上前から実施している」が44.5%で最も多くなっている。
- ・ 従業員規模別には、大きな違いはみられない。

図表 2-74 従業員の意見を吸い上げて改善・改革に結びつける仕組み [従業員規模別]

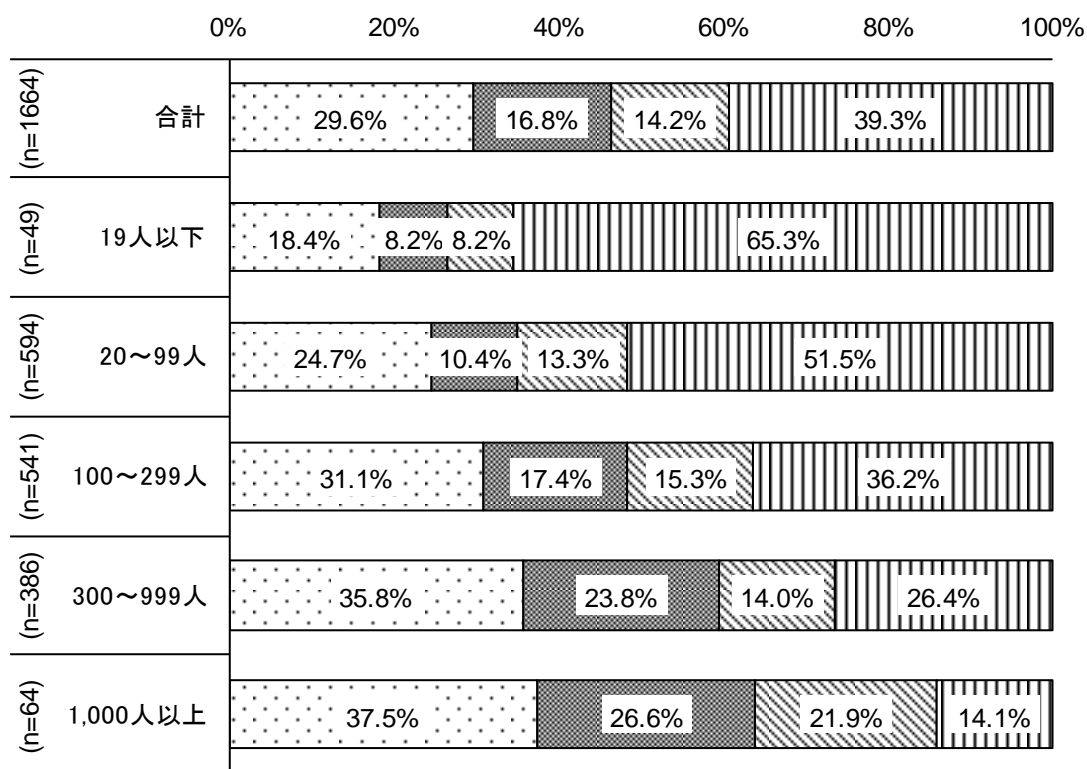


10年以上前から実施している  
 5年以上前から実施している  
 4年以内から実施している  
 実施していない

⑩ 職場の人間関係のトラブルを解決する仕組み

- ・ 職場の人間関係のトラブルを解決する仕組みについては、「実施していない」が39.3%で最も多いが、「10年以上前から実施している」が29.6%と次いで多くなっている。
- ・ 従業員規模別には、従業員規模が大きくなると「10年以上前から実施している」、「5年以上前から実施している」の割合が徐々に高くなり、反対に、「実施していない」の割合は顕著に低くなっている。

図表 2-75 職場の人間関係のトラブルを解決する仕組み [従業員規模別]

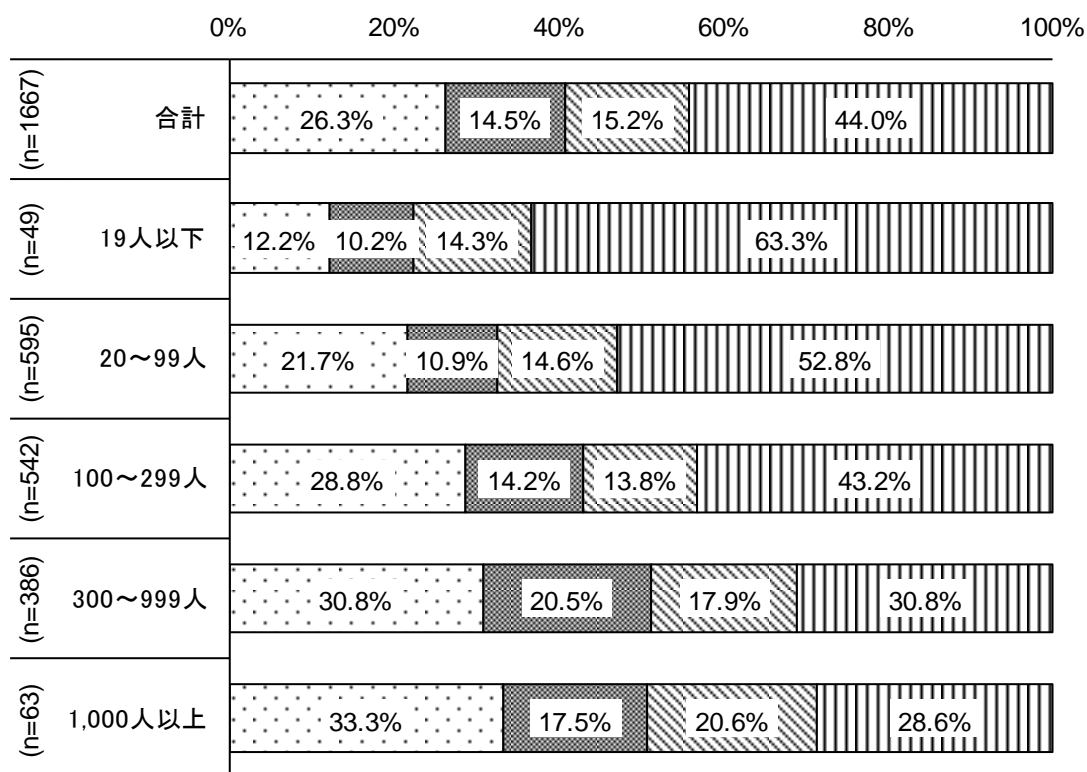


10年以上前から実施している
  5年以上前から実施している  
 4年以内から実施している
  実施していない

⑰ 新人に対する育成担当や相談者（メンター）

- 新人に対する育成担当や相談者（メンター）については、「実施していない」が44.0%で最も多いが、「10年以上前から実施している」が26.3%と次いで多くなっている。
- 従業員規模別には、従業員規模が大きくなると「10年以上前から実施している」、「5年以上前から実施している」、「4年以内から実施している」のいずれの割合も徐々に高くなり、反対に、「実施していない」の割合は顕著に低くなっている。

図表 2-76 新人に対する育成担当や相談者（メンター）[従業員規模別]



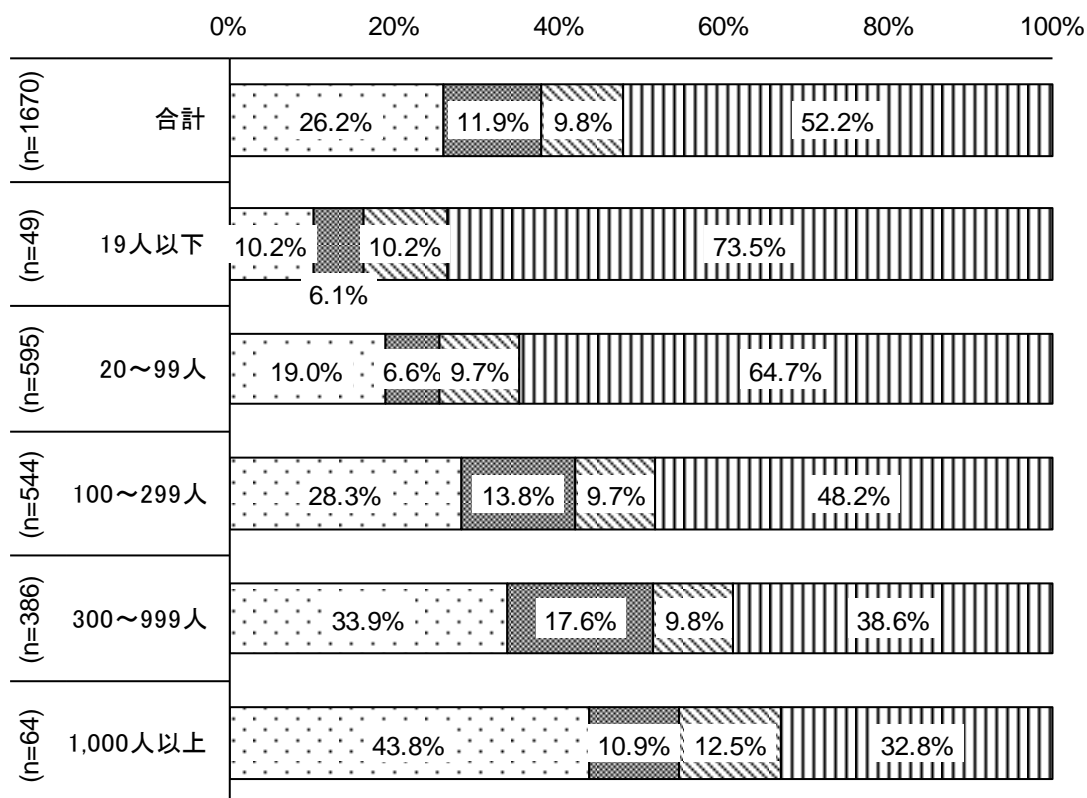
10年以上前から実施している  
 5年以上前から実施している  
 4年以内から実施している  
 実施していない



⑩ 社員が仕事や配属先の希望を出せる仕組み

- ・ 社員が仕事や配属先の希望を出せる仕組みについては、「実施していない」が 52.2% で過半数を占め最も多くなっている。
- ・ 従業員規模別には、従業員規模が大きくなると「10年以上前から実施している」、「5年以上前から実施している」の割合が徐々に高くなり、反対に、「実施していない」の割合は顕著に低くなっている。

図表 2-77 社員が仕事や配属先の希望を出せる仕組み [従業員規模別]

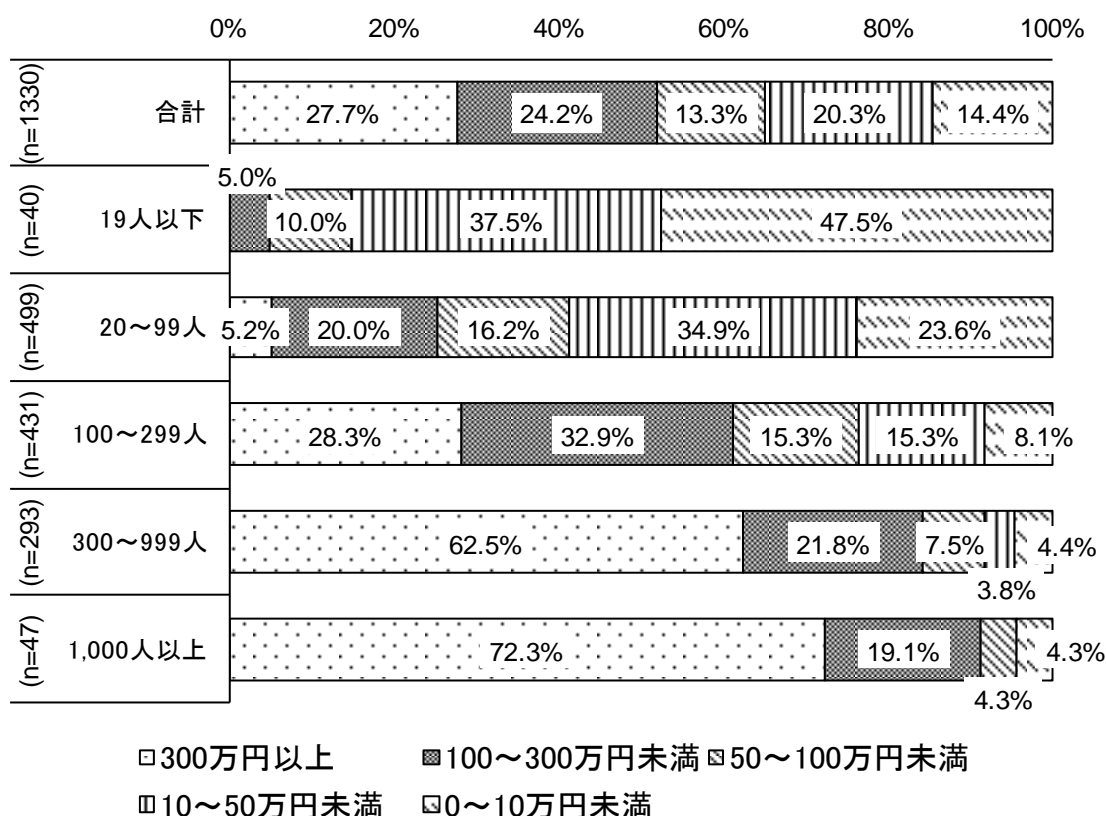


□10年以上前から実施している ■5年以上前から実施している  
 ▨4年以内から実施している □実施していない

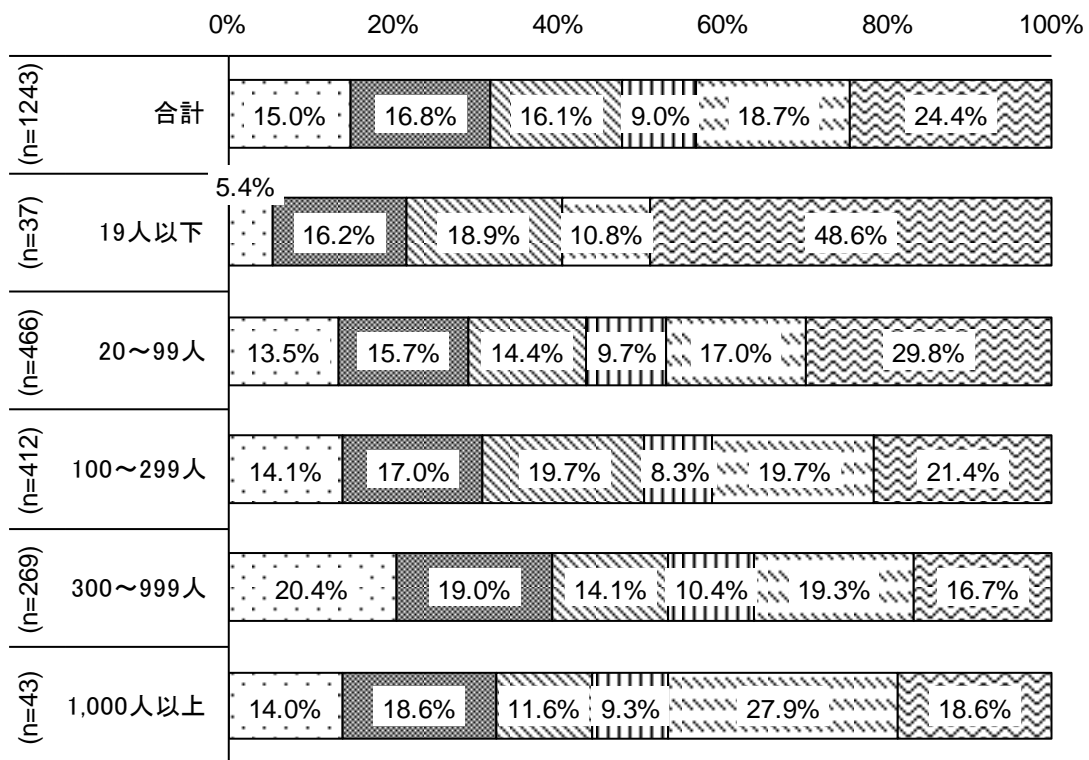
#### (4) 年間教育訓練費（OJTは除く）の総額（問21）

- ＜年間教育訓練費＞
- ・ 年間教育訓練費（OJTは除く）「300万円以上」（27.7%）、「100～300万円未満」（24.2%）、「10～50万円未満」（20.3%）の順に多くなっている。
  - ・ 従業員規模別には、従業員規模が大きくなると金額が大きくなるが、「20～99人」では「10～50万円未満」（34.9%）が、「100～299人」では、「100～300万円未満」（32.9%）が、「300～999人」では「300万円以上」（62.5%）がそれぞれ最も多くなっている。
- ＜年間教育訓練費の対売上高比率＞
- ・ 年間教育訓練費の対売上高比率をみると、「0～0.01%未満」が24.4%で最も多いが、回答は、「0～0.01%未満」から「0.3%以上」まで幅広く分布していることが分かる。
  - ・ 従業員規模別には、従業員規模が小さいほど「0～0.01%未満」の割合が低くなっている。また、「300～999人」では、「0.1～0.3%未満」「0.3%以上」の割合がそれぞれ19.0%、20.4%と、従業員規模が小さい企業での割合よりも高くなっている。
- ＜従業員1人あたり年間教育訓練費＞
- ・ 従業員1人あたり年間教育訓練費をみると、「1～3万円未満」が26.5%で最も多いが、回答は、「3万円以上」から「0～1千円未満」まで幅広く分布していることが分かる。
  - ・ 従業員規模別には顕著な違いはみられない。

図表 2-78 年間教育訓練費（万円）[従業員規模別]

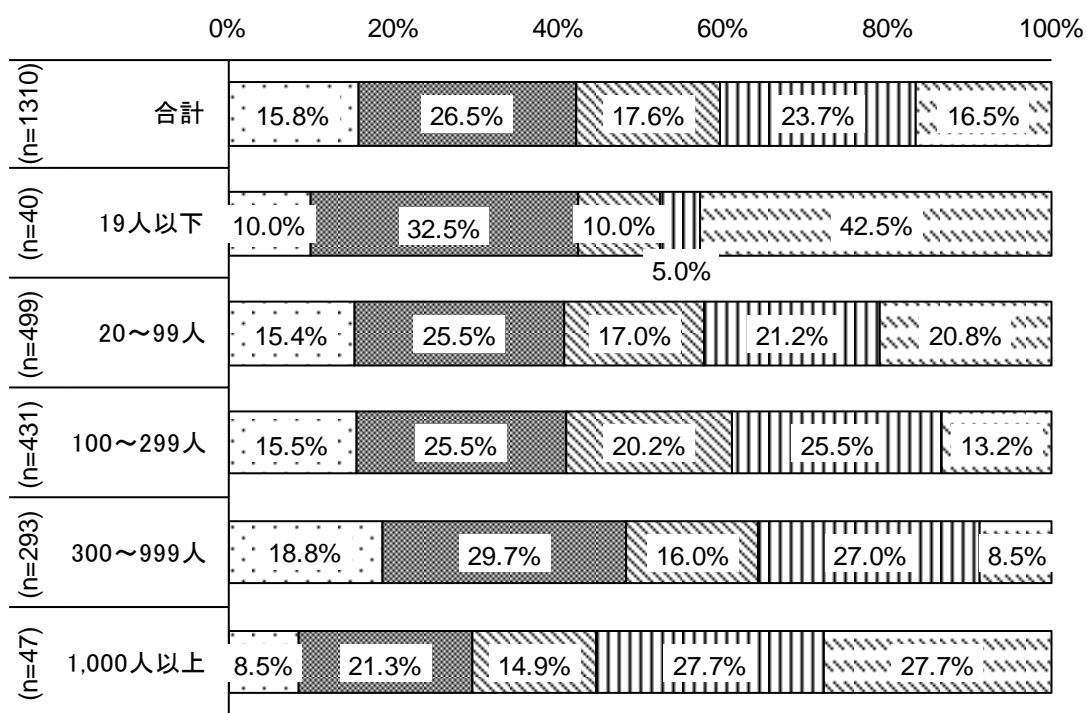


図表 2-79 年間教育訓練費対売上高比率 [従業員規模別]



□ 0.3%以上      ■ 0.1~0.3%未満      ▨ 0.05~0.1%未満  
 ▩ 0.03~0.05%未満      ▤ 0.01~0.03%未満      ▪ 0~0.01%未満

図表 2-80 従業員 1 人あたり年間教育訓練費 [従業員規模別]

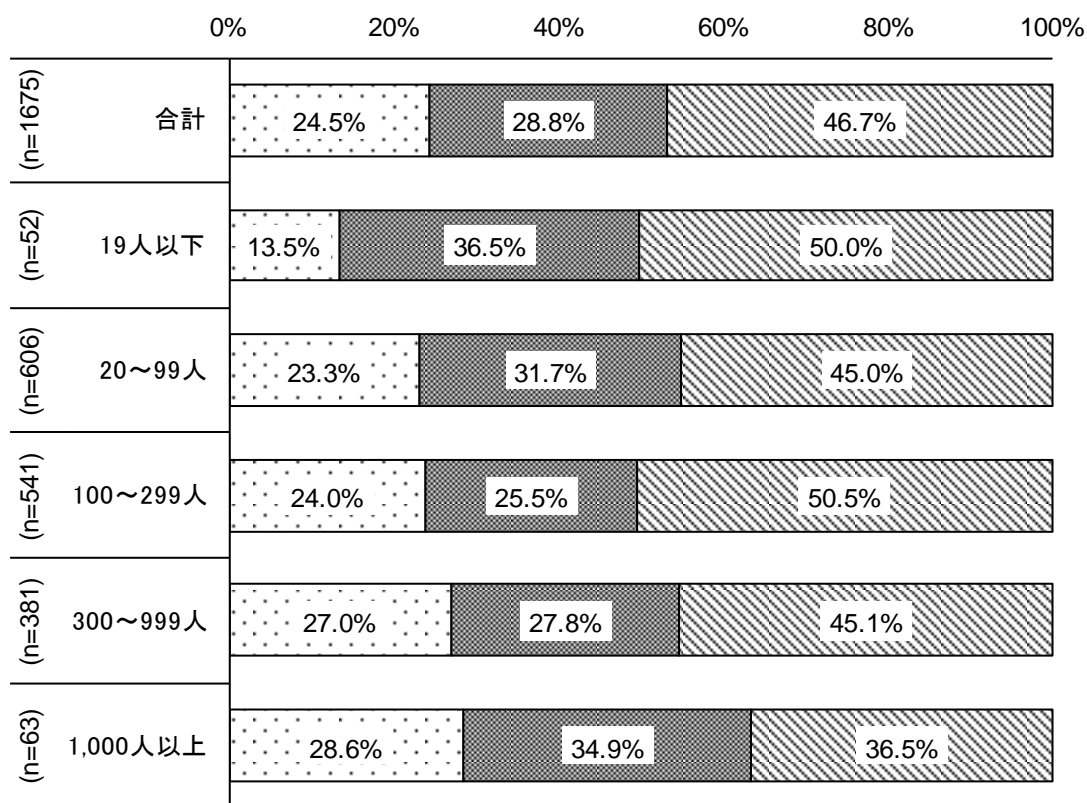


□3万円以上    ■1万~3万円未満 □5千~1万円未満  
 □1千~5千円未満 □0~1千円未満

### (5) 従業員の要望・満足度などの把握状況（問 22）

- ・ 従業員の要望・満足度などの把握状況は、「把握していない」が46.7%で最も多く、「把握しているが、その結果を従業員へのフィードバックはしていない」が28.8%、「把握し、その結果を従業員にフィードバックしている」が24.5%となっている。
- ・ 従業員規模別には大きな違いはみられない。

図表 2-81 従業員の要望・満足度などの把握状況〔従業員規模別〕



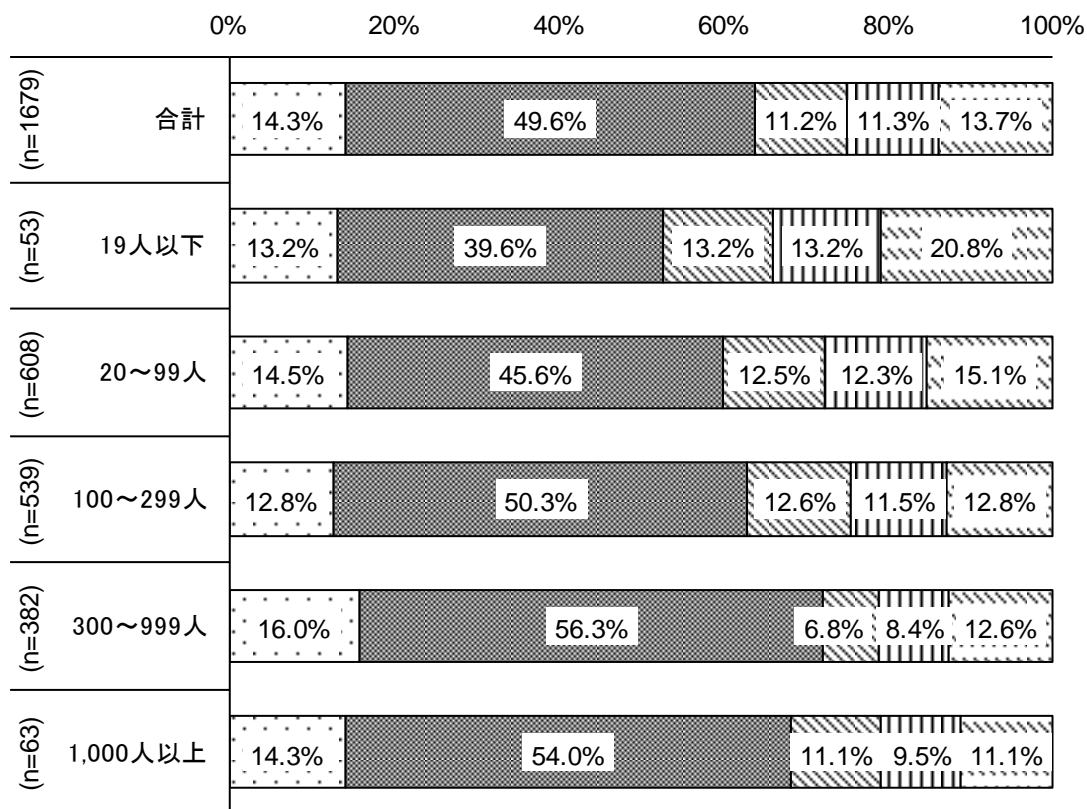
- 把握し、その結果を従業員にフィードバックしている
- 把握しているが、その結果を従業員へのフィードバックはしていない
- ▨ 把握していない

(6) 同規模同業種との比較で見た自社の状況 (問 23)

① 経営理念に共感・共鳴している従業員が多いか

- ・ 経営理念に共感・共鳴している従業員が多いかについては、「そう思う」+「ややそう思う」が 63.9%と多くなっている。
- ・ 従業員規模別には、従業員規模が大きいほど「ややそう思う」の割合が高くなっている。

図表 2-82 経営理念に共感・共鳴している従業員が多いか [従業員規模別]

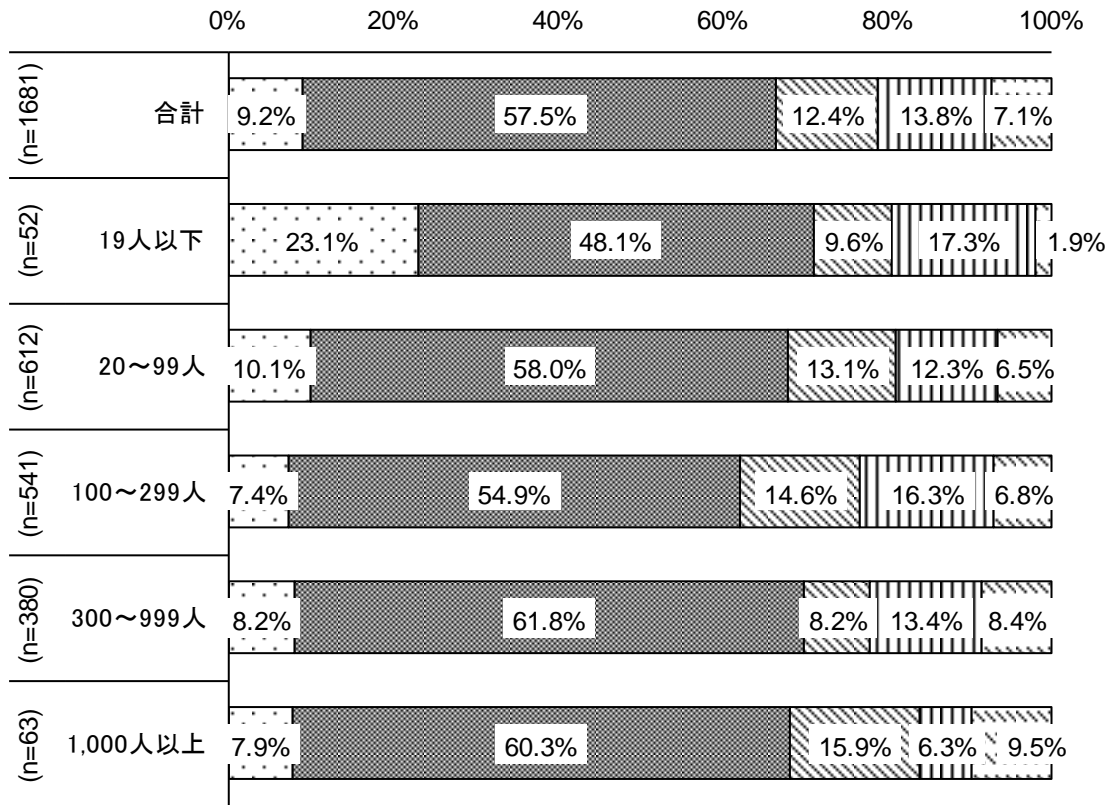


□ そう思う ■ ややそう思う ▨ そう思わない □ あまりそう思わない ▩ 分からない

② 上司と部下の意思疎通が円滑であるか

- ・ 上司と部下の意思疎通が円滑であるかについては、「そう思う」 + 「ややそう思う」が 66.7%と多くなっている。
- ・ 従業員規模別には、大きな違いはみられない。

図表 2-83 上司と部下の意思疎通が円滑であるか [従業員規模別]

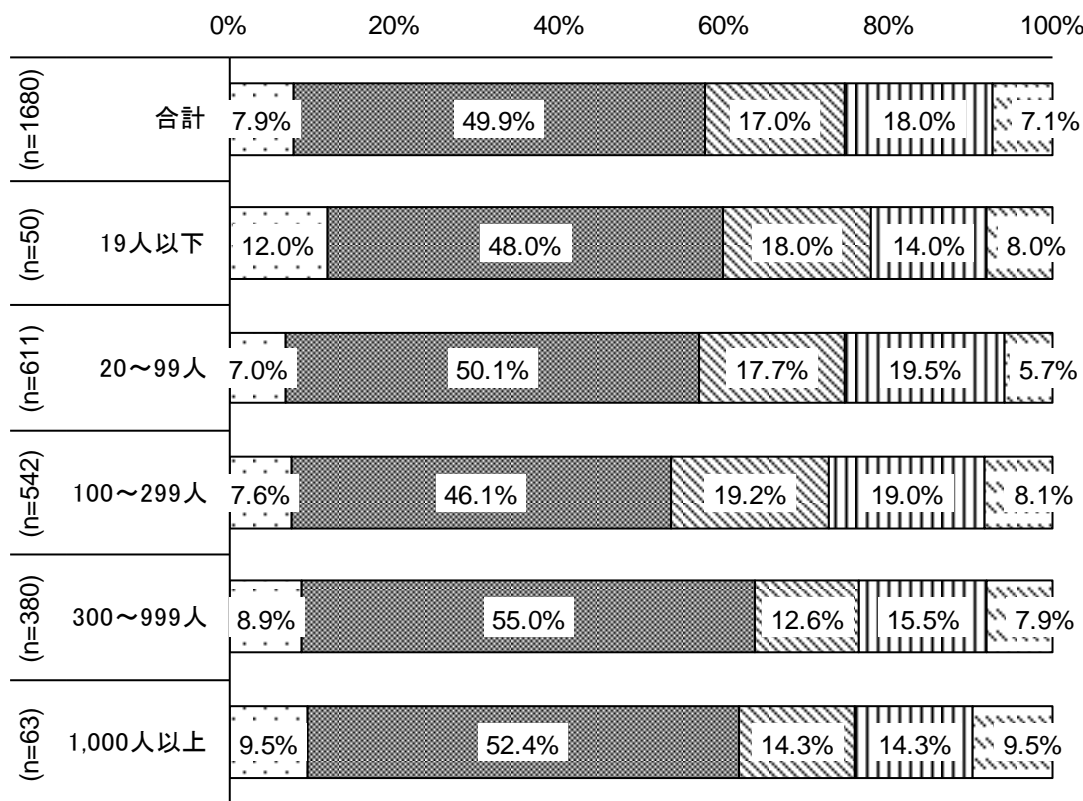


□ そう思う ■ ややそう思う ▨ そう思わない ▩ あまりそう思わない □ 分からない

### ③ 従業員の能力向上意欲が高いか

- ・ 従業員の能力向上意欲が高いかについては、「そう思う」+「ややそう思う」が 57.8% と多くなっている。
- ・ 従業員規模別には、大きな違いはみられない。

図表 2-84 従業員の能力向上意欲が高いか [従業員規模別]



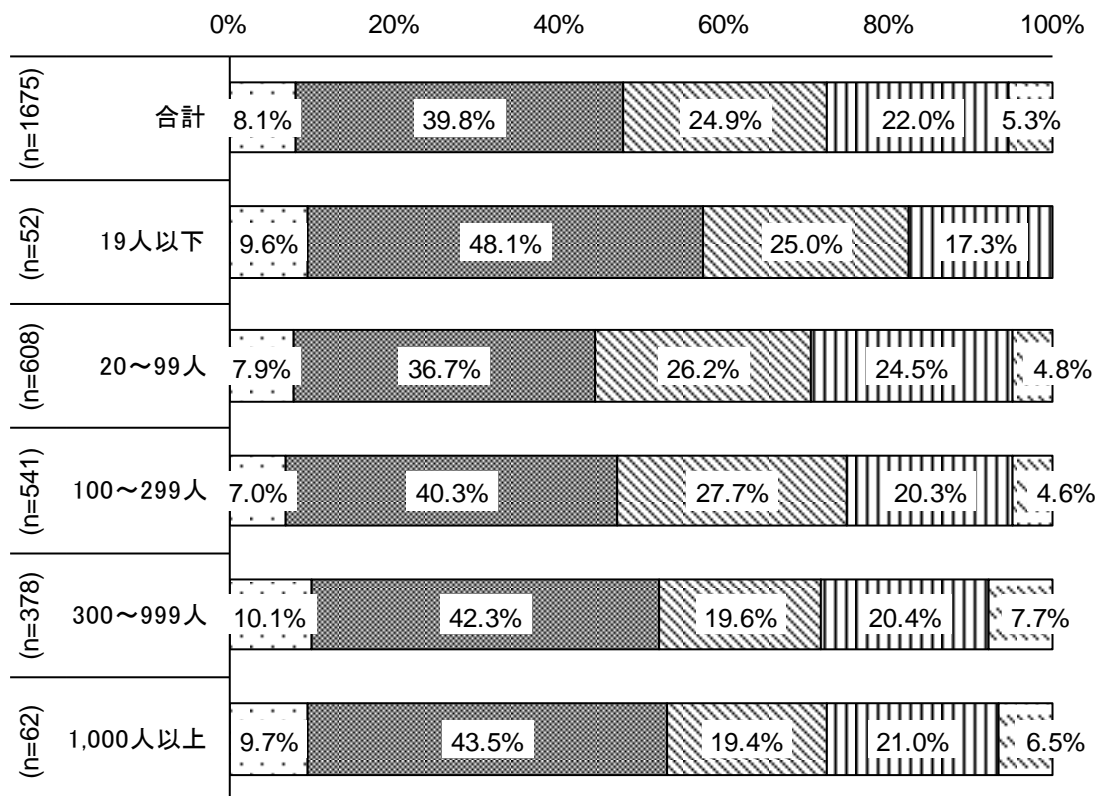
□そう思う ■ ややそう思う ▨ そう思わない ▩ あまりそう思わない □ 分からない



#### ④ 従業員からの改善提案などが多く出されるか

- 従業員からの改善提案などが多く出されるかについては、「そう思う」+「ややそう思う」が47.9%、「そう思わない」+「あまりそう思わない」が46.9%とほぼ同じ割合となっている。
- 従業員規模別には、大きな違いはみられない。

図表 2-85 従業員からの改善提案などが多く出されるか [従業員規模別]

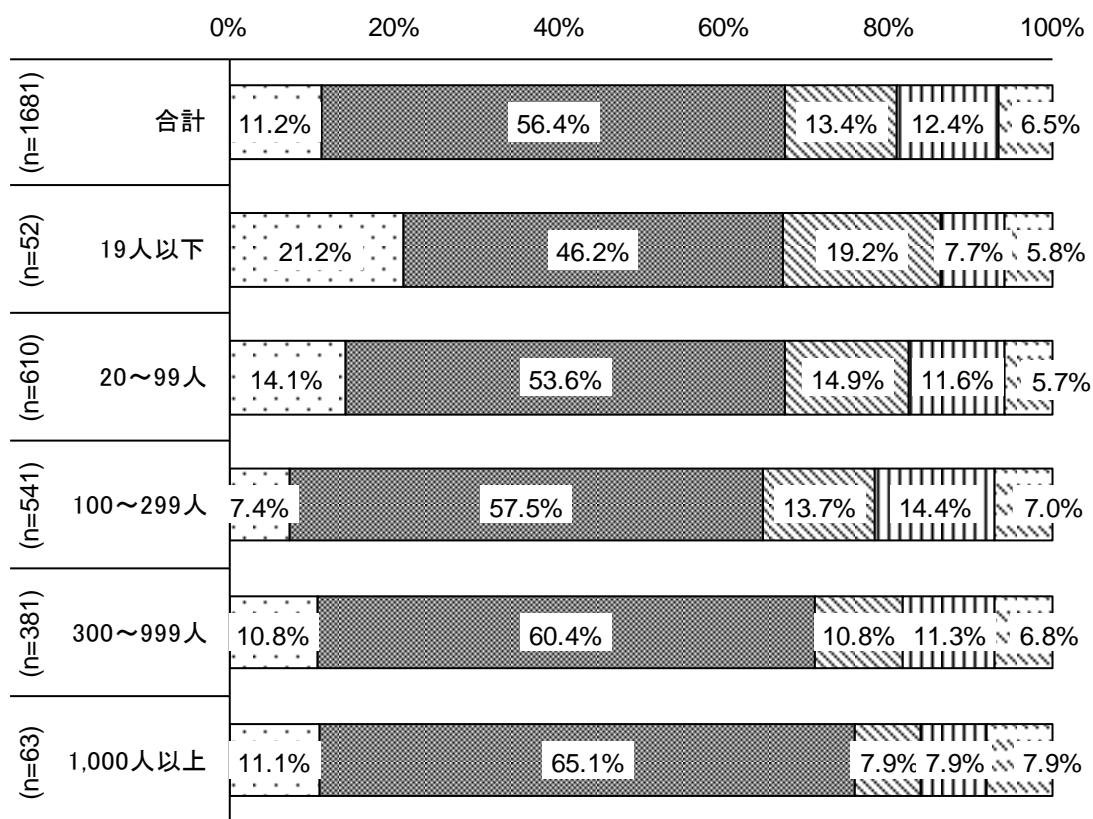


□そう思う ■ややそう思う ▨そう思わない ▩あまりそう思わない □分からない

⑤ 従業員の仕事への意欲が高いか

- ・ 従業員の仕事への意欲が高いかについては、「そう思う」+「ややそう思う」が 67.6%、と多くなっている。
- ・ 従業員規模別には、大きな違いはみられない。

図表 2-86 従業員の仕事への意欲が高いか [従業員規模別]

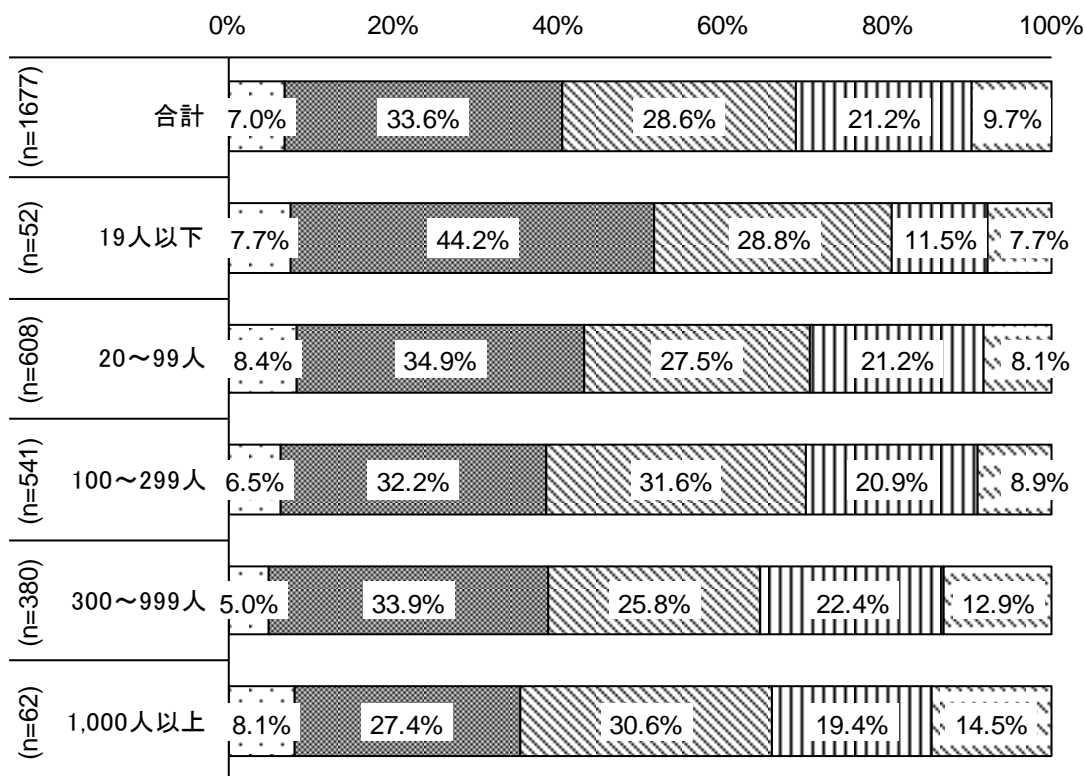


□ そう思う ■ ややそう思う ▨ そう思わない □ あまりそう思わない □ 分からない

⑥ 従業員1人当たりの時間当たり生産性が高いか

- 従業員1人当たりの時間当たり生産性が高いかについては、「そう思う」+「ややそう思う」が40.6%、「そう思わない」+「あまりそう思わない」が49.8%とほぼ同じ割合となっている。
- 従業員規模別には、大きな違いはみられない。

図表 2-87 従業員1人当たりの時間当たり生産性が高いか [従業員規模別]

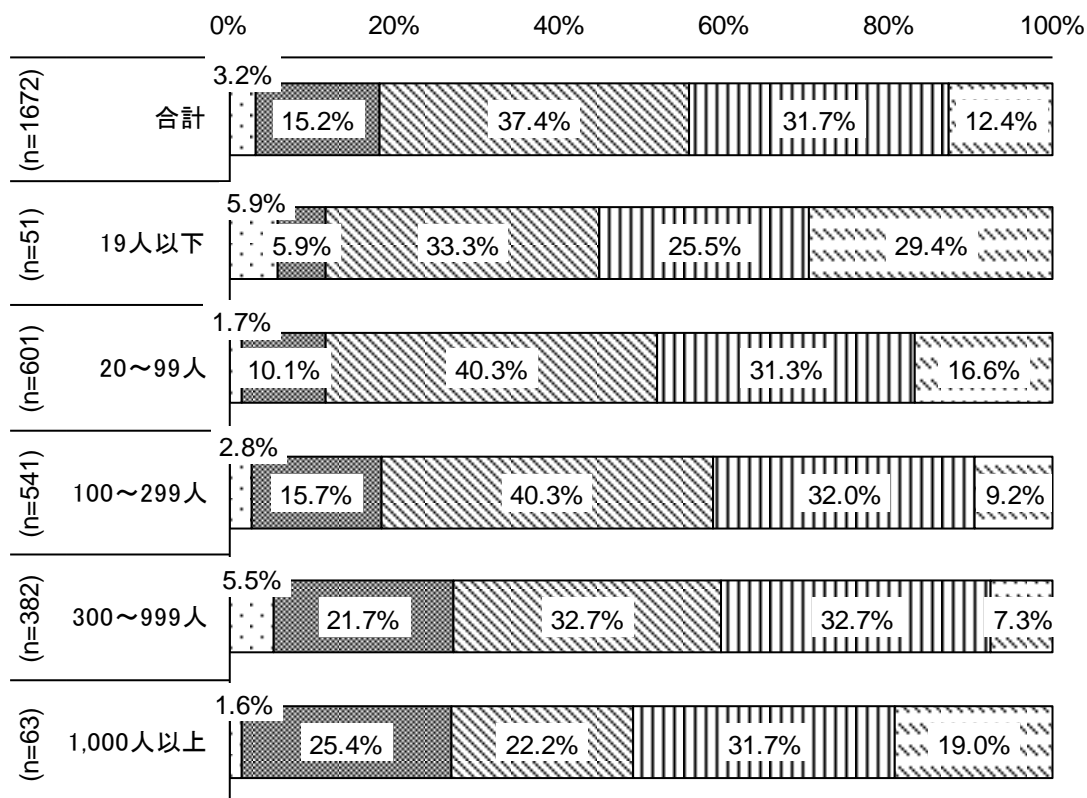


□そう思う ■ややそう思う ▨そう思わない ▩あまりそう思わない □分からない

⑦ 従業員の子どもが入社することがよくあるか

- ・ 従業員の子どもが入社することがよくあるかについては「そう思わない」+「あまりそう思わない」が69.1%と多くなっている。
- ・ 従業員規模別には、従業員規模が大きいほど、「そう思う」+「ややそう思う」の割合が大きくなる傾向がみられる。

図表 2-88 従業員の子どもが入社することがよくあるか [従業員規模別]

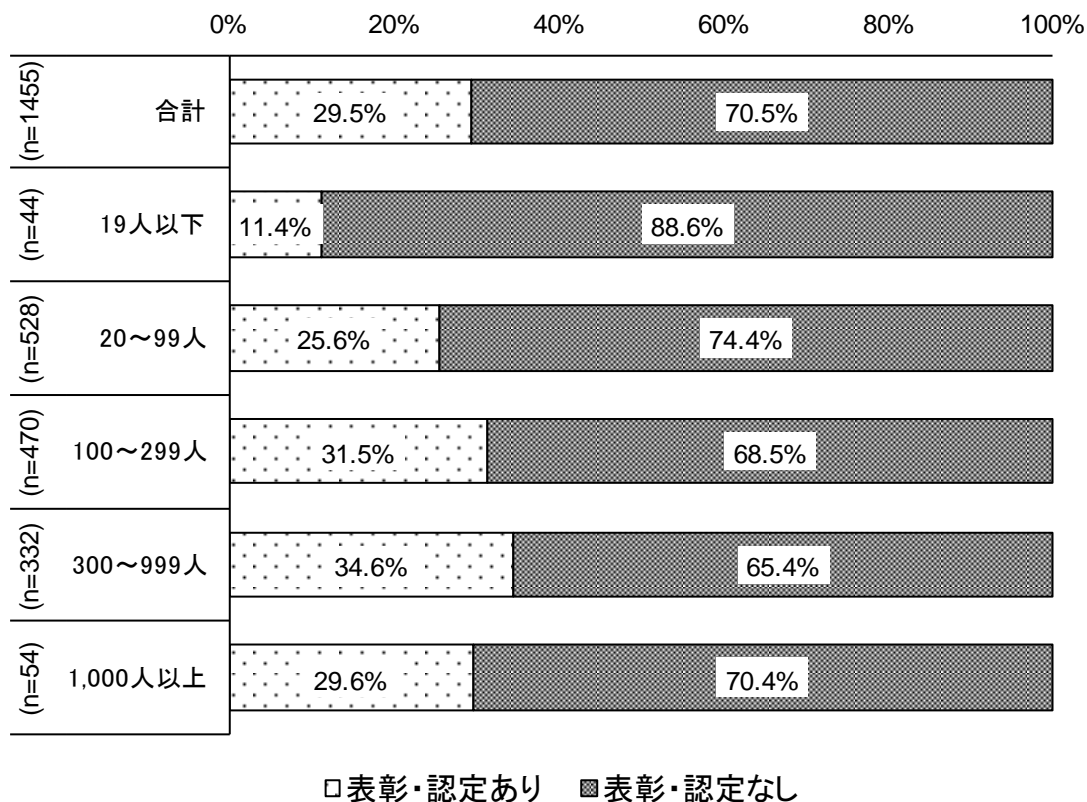


□そう思う ■ややそう思う ▨そう思わない ▩あまりそう思わない □分からない

(7) 働きやすい職場環境の整備に関する表彰・認定等 (問 24)

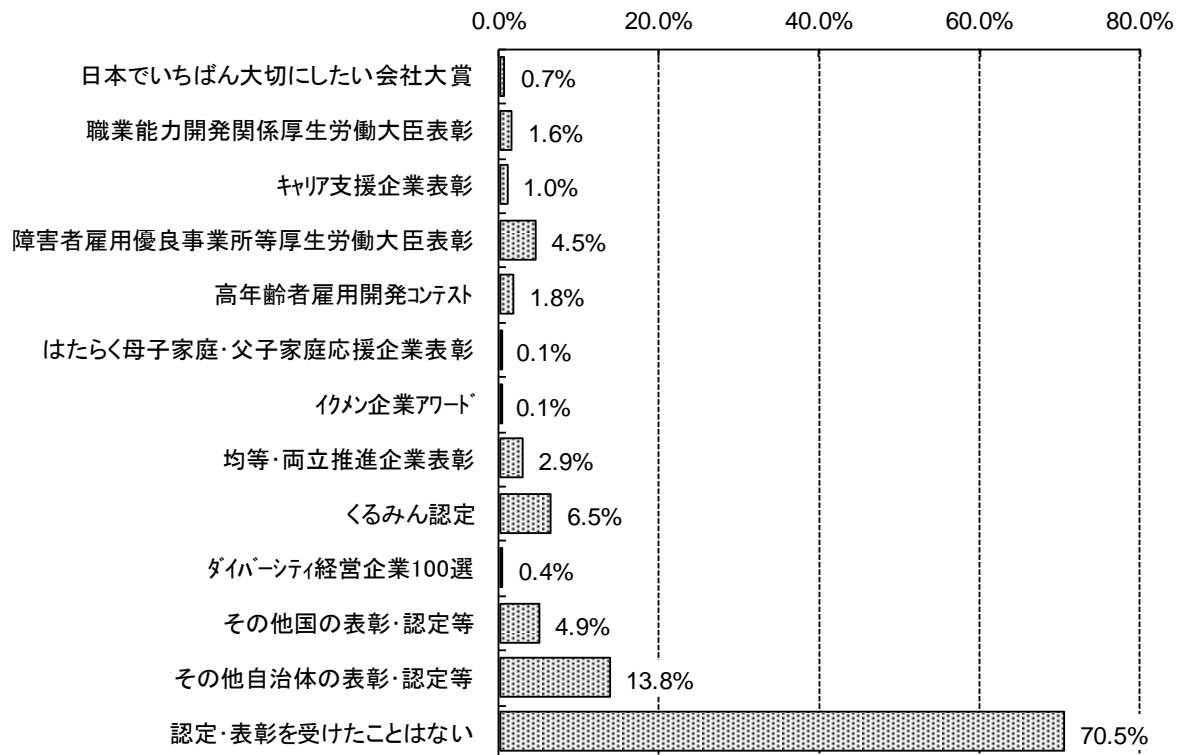
- ・ 働きやすい職場環境の整備に関する表彰・認定等の有無は「表彰・認定あり」が 29.5% となっている。
- ・ 従業員規模別には、従業員規模が大きいほど、「表彰・認定あり」の割合が徐々に高くなっている。
- ・ 表彰・認定されているのは、「その他の自治体の表彰・認定等」が最も多く、次いで「くるみん認定」、「その他国の表彰・認定等」、「障害者雇用優良事業所等厚生労働大臣表彰」の順に多くなっている。

図表 2-89 働きやすい職場環境の整備に関する表彰・認定等の有無 [従業員規模別]



図表 2-90 働きやすい職場環境の整備に関する表彰・認定等

(n=1455)



(8) 表彰・認定等を受けたことによる効果 (問 25)

- ・ 表彰・認定等を受けたことによる効果は「分からない」が 14.6%、「特にない」が 26.5% で多くなっている。
- ・ 効果として明示されているものとしては、「従業員に働きやすい職場環境の整備に関する意識が広まった」(26.9%)、「会社の知名度が向上した」(26.5%)、「従業員の意欲・士気が高まった」(18.1%) での割合が高くなっている。

図表 2-91 表彰・認定等を受けたことによる効果

