

『地域企業の人手不足に関する基礎調査2019』 調査結果から

長岡大学教授・地域連携研究センター運営副委員長 石川 英 樹

あらためまして、本日は皆さんご多用のところ本シンポジウムにご参加いただきまして、誠にありがとうございます。長岡大学地域連携研究センターでは、昨年度に引き続きまして、人手不足問題に取り組んで参りました。今年も、どちらかという働き手側に立って、今の人手不足問題にはどのような課題があるかを考えて、理想としては去年までの調査と統合できればと考えております。

1. はじめに

人手不足問題に対して1年前から調査を始めたのですが、その頃から見ると今は若干景気がスローダウンしています。去年と今とで全般的な人手不足状況に変化が無いかどうか、大まかに確認したいと思います。その後に、今年実施したアンケート調査の結果を中心に解説させていただきます。

なお、今年も企業の皆さまにヒアリングをさせていただいて、非常に有意義なお話をいただきました。それも含めて解説したいと思います。さらに、ちょうど10年前に長岡地域振興局からの受託で、この地域の就業者の意識調査を実施しています。私はそれに関わっていたのですが、その頃との変化を見るために、今回の質問紙の一部を10年前の調査内容に合わせました。それを含めた分析もご紹介していきたいと思っております。

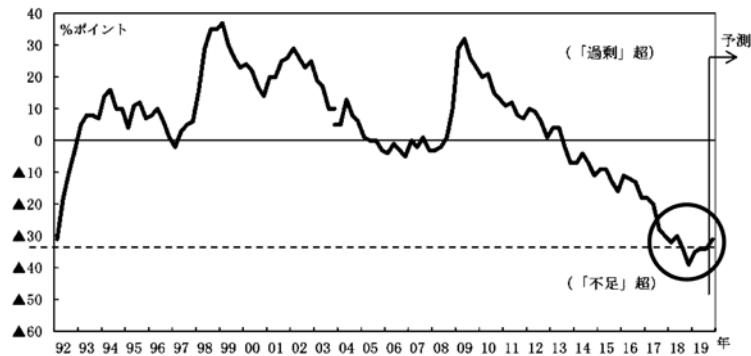
2. 域内雇用市場の概観

(1) 全般的な人手不足感の推移

まず、今の人手不足状況について、データである程度確認していきたいと思っております。人手の需要は景況感から影響を受けます。そこで、日本銀行の短観で新潟県地方全般の状況を外観しましょう。短観は、企業経営者などにアンケートをして、今ビジネスは調子が良いか、悪いかを聞いて、「良い」割合から「悪い」割合を引き算した数値です。

そのデータによると、昨年の後半から落ち込んできているのが明確です。製造業、非製造業ともに後退しつつあるようです。ということは、人手不足が解消されるのではないかということになります。そこで、同じ日銀短観の中で人手不足感についてのデータを見ましょう。これも、業況調査と同じく3ヶ月に1度の統計です（【図表1】参照）。折れ線が上にいくほど、人手が余っているという回答企業の割合が大きく、人手が足りないという回答企業が多ければ低下します。

【図表1】日銀短観：新潟県の雇用人員判断の推移



よく見ると、今年の終わりくらいから若干反転して、上に向かっていきます。景気の変動に応じて、人手不足感が最悪期を脱しつつあると見られなくもありません。

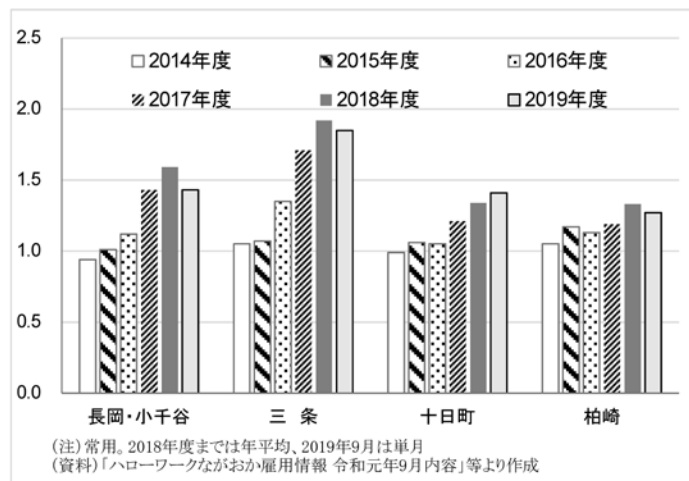
しかし、水平な破線の補助線に注目してください。依然として、今のレベルはとんでもない人手不足の状況に変わりがありません。補助線に沿ってずっとさかのぼって見てもらうと、いわゆるバブルがはじける直前の1990年代初頭のレベルだとわかります。あの頃はものすごい人手不足でした。それに近いレベルなわけです。今、少しは景気にブレーキがかかっているかもしれないけれども、人が足りない状況に大きな変化はないと読み取れます。

(2) 求人倍率の状況

もう少し具体的に、求人倍率を見たのが次のシートです（【図表2】参照）。

この数値は、2018年以前が年度平均値です。各地区で一番右側のデータは、直近である今年公表のデータです。これで見ると、やはりピークを越えた感じに見えますね。なお、十日町地区ではまだ悪化しつつあるようにも見えるのですが、毎月のデータを見ると、去年の後半から若干ピークアウトしている感じです。去年の夏頃に1.6倍くらいまでに高まっていますが、今はそこから多少低下しているのです。高止まりしているというべきかもしれません。いずれにしても、改善、スローダウンする兆しが見えているというところではあります。

【図表2】有効求人倍率の推移



とはいえ、やはり有効求人倍率は1倍が基準です。その点で、今なおまだまだ高いわけです。今年の夏頃に集中的に企業の方々にお話をお聞きしましたが、その中で、ハローワークに求人票を出すけれども応募者がまったくいないといったお話が多く聞かれました。今日来場いただいた企業の皆様も、そうした感覚でおられるのではないかと思います。ということで、昨年度同様に人手不足に

変わりはないという前提で今年も調査を進めました。

そこで今年のアンケート調査に触れる前に、本日お配りした今年度版の『地域連携研究』第6号、これは昨日刷り上がったばかりなのですが、こちらもどうぞご覧ください。去年実施した対企業中心の調査結果が3ページ以降に掲載されております。今回の調査では、その昨年の結果と組み合わせで何か見いだせないだろうか、という視点から取り組みました。ということで、この冊子をご参照いただきながらお聞きいただければと思います。

なお、今日お話しさせていただくアンケート調査結果の概要は、同じ冊子の47ページ以降に論稿の形で載せております。本日の私のご報告は、この論稿の内容プラス・アルファということになります。(アンケート調査票は本文末の「別添資料」を参照)

3. 本年度の調査の概要

それでは、まず今回の調査をどう進めたかという点について、基本なお話をさせていただこうと思います。

今年度は、従業員の方々、求職者の方々の人手不足関連の意識を知ることが目的だったので、働く方々個人にアンケートをお願いしたかったのですが、それはなかなか難しい。ということで、企業の方々をお願いをしました。昨年度の企業調査に答えてくださった企業の方々に各社10部程度をお送りして、社内で従業員の皆さんに答えいただけるよう手配をお願いします、とご依頼させていただきました。それに加えて、今年の夏以降にヒアリングをさせていただいた十数社の企業にもご協力をお願いしました。社員の皆さんに調査票を配っていただいたということです。

調査期間は今年の9月から先月までです。最終的に823人の方から調査票を回収させていただきました。まだまとめたばかりで、十分分析が出来ていない部分も若干あるとは思いますが、最新の情報だと思っていただけますと幸いです。

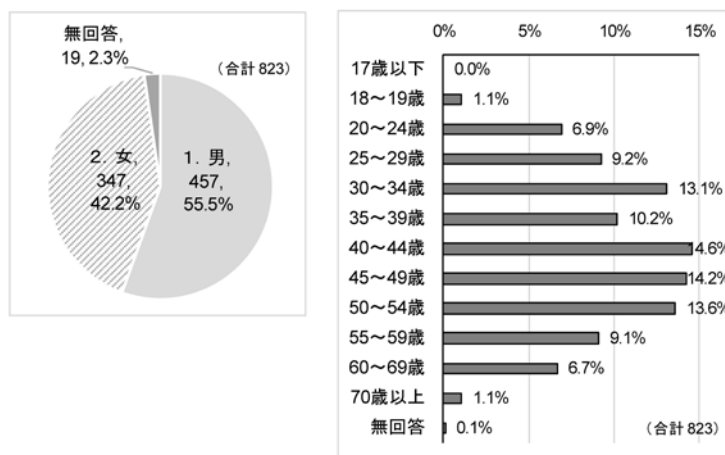
4. 今年度の就業者アンケート調査～回答者のプロフィール

(1) 性別、年齢

後半で分析結果をご紹介しますが、その前提として、回答いただいたのはどんな方々かというデータをざっとご説明します。

まず性別について、男性が多いのですが、女性にも割と多く答えていただいたというのが私の印象です。回答者の年齢は、40歳代、50歳代前半が中心となっています。このあたりは後で年齢別の分析に関わってきます(【図表3】参照)。

【図表3】回答者プロフィール(1)～性別・年齢



(2) 業種、職種

回答下さった方々がどんな業種の企業で働いておられるかという集計が【図表4】です。質問紙をある程度まとめて個々の企業の方に配っていただいたことから、当然ですがある程度偏ります。この地域全体の就業者からなる母集団の構成を忠実に反映したということにはなっていません。そこには、十分留意する必要があります。

【図表4】には、参考までに国勢調査で見た長岡市の就業者の業種別比率を載せました。それで見ると、卸売・小売業の方が今回の回答者の半数近くを占めたという点は注意した方が良いでしょう。また、製造業も母集団より高い割合になっています。

【図表4】回答者プロフィール(2)～業種・仕事内容

	度数	構成比	国勢調査2015		度数	構成比
1. 建設業	14	1.7%	9.7%	1. 販売	308	37.4%
2. 製造業	253	30.7%	20.2%	2. 生産	165	20.0%
3. 運輸業	92	11.2%	5.4%	3. マーケティング	7	0.9%
4. 卸売・小売業	385	46.8%	16.8%	4. 技術開発	19	2.3%
5. 金融業・保険業	15	1.8%	2.6%	5. 仕入・購買	16	1.9%
6. 上記以外	56	6.8%	45.3%	6. 物流	37	4.5%
無回答	8	1.0%	—	7. 管理	62	7.5%
合計	823	100.0%	100.0%	8. 人事労務	42	5.1%
				9. 財務	29	3.5%
				10. 情報システム	18	2.2%
				11. その他	107	13.0%
				無回答	13	1.6%
				合計	823	100.0%

去年の調査結果でも示されていましたが、少なくともこの地域では、製造業よりも非製造業での人手不足感が深刻だと思われます。その点で、回答者の業種構成の偏りには留意して分析しなければなりません。

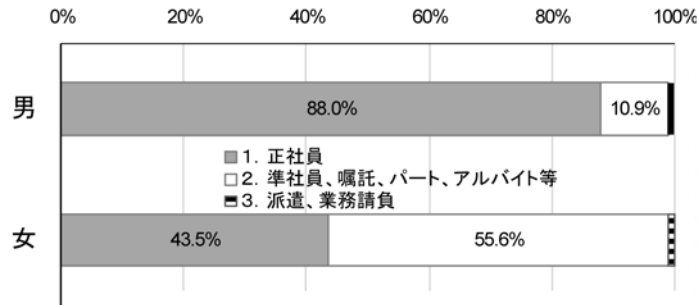
続いて、どういう仕事に就かれているのか、仕事内容についてもお聞きしています。業種の偏りの影響をある程度受けることにもなるのですが、販売の方と生産に携わっておられる方が多く、ともに国勢調査等の公式統計による母集団の数字よりも高く出ています。この点についてお詫びと訂正があります。『地域連携研究』の冊子の49ページで、この点に触れています。図表4、5、6、7と並んでおり、そのすぐ上の2行分に誤りがあります。「2桁になっているのが2つ」と書かれていますが、「その他」を含めると3つですね。この場をお借りして訂正させていただきます。

(3) 採用形態

さて、今回の調査対象は正社員の人に限っておりません。準社員、パート、アルバイトの方、派遣の方、すべての形態の方々をあわせて調査しています。そこで、その比率を確認しておきたいと思えます。男女別でも集計しました(【図表5】)。

【図表5】 回答者プロフィール (3) ～採用形態

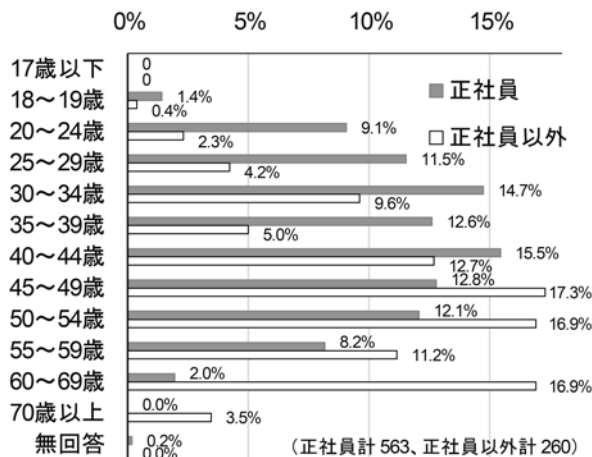
	男	女	無回答	合計
1. 正社員	402	151	10	563
2. 準社員、嘱託、パート、アルバイト等	50	193	9	252
3. 派遣、業務請負	0	3	0	3
4. その他	5	0	0	5
合計	457	347	19	823
1. 正社員	88.0%	43.5%	52.6%	68.4%
2. 準社員、嘱託、パート、アルバイト等	10.9%	55.6%	47.4%	30.6%
3. 派遣、業務請負	0.0%	0.9%	0.0%	0.4%
4. その他	1.1%	0.0%	0.0%	0.6%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%



正社員は回答者全体の7割弱くらいです。ここで顕著なのは、男女比率です。先ほど見たとおり、女性の回答者は全体で4割くらいなのですが、その半分以上は正社員ではない方々ということになります。これは、後ほど1つのポイントになると思います。

採用形態を年齢別でも確認したのが【図表6】です。どちらかというと、40代前半より若い人たちについては、正社員の人の比率が高い。逆に40代後半以降では、正社員ではない人の比率がむしろ高い。そういう回答者だったということです。この点も、後々の分析において留意する必要があります。

【図表6】 回答者プロフィール (4) ～採用形態 (年齢別)



(4) 勤続年数、役職、学歴

勤続年数、役職、学歴についても質問しましたが、その集計結果が【図表7】です。勤続年数について、意外と長い人々が回答くださったと感じました。役職についてもお聞きしましたが、役職についていない人が半数以上だった。そういう方々の意見として本アンケート調査がまとめられている点は留意しておいた方が良いでしょう。学歴については図のとおりですが、これは後でクロス集計で若干ポイントになります。

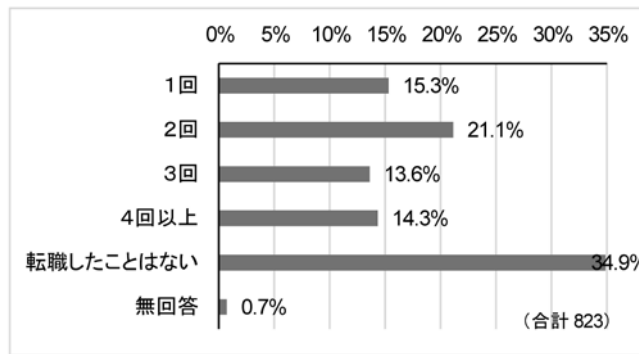
【図表7】 回答者プロフィール (5) ～勤続年数、役職、学歴

(勤続年数)			(役職)			(学歴)		
	度数	構成比		度数	構成比		度数	構成比
5年未満	211	25.6%	部長クラス	31	3.8%	中学	23	2.8%
5年～10年未満	181	22.0%	課長クラス	59	7.2%	高校	366	44.5%
10年～20年未満	234	28.4%	係長クラス	59	7.2%	専門学校	147	17.9%
20年～30年未満	110	13.4%	現場監督クラス	61	7.4%	短大・高専	49	6.0%
30年以上	68	8.3%	役職についていない	544	66.1%	大学	228	27.7%
無回答	19	2.3%	その他	58	7.0%	大学院	9	1.1%
合計	823	100.0%	無回答	11	1.3%	その他	0	0.0%
			合計	823	100.0%	無回答	1	0.1%
						有効回答数	823	100.0%

(5) 転職経験

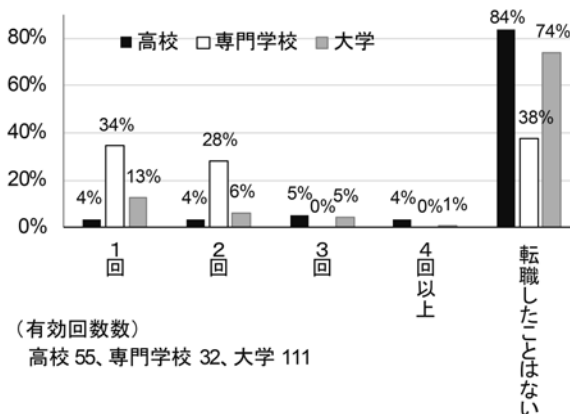
この調査では転職経験があるか無いか、ある場合は回数についてうかがっています。その集計結果が【図表8】です。転職したことはないと答えた人が3分の1超で、意外と多いなと思ったのですが、もちろん年齢別でかなり変わってきます。

【図表8】 学校卒業後の転職回数



後半では、この転職している500人くらいの方々は前職をどうして辞めたのか、その理由を聞いています。ご来場の企業の方々にとって、定着率改善に向けた参考情報になればと思い集計いたしました。後で解説します。

【図表9】 学校卒業後の転職回数 (35歳未満) ～最終学歴別



この転職経験について、若干気になったのは学歴別の視点です、【図表9】は35歳未満の回答者について、学歴別に集計した結果です。35歳未満の若い人に限って、転職回数を集計しなおして、

学歴別で見ました。

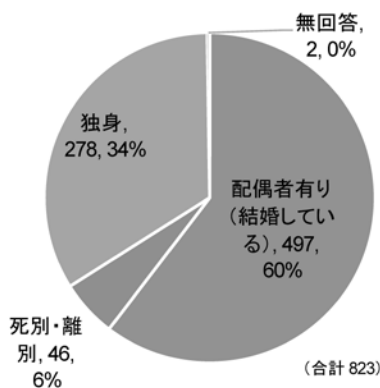
私は教育機関で就職活動を応援する立場として、学生の卒業後の離職が気になります。新卒で勤めてからすぐ離職することがないように、在学中に「企業研究、業界研究をしっかりとやりなさい」というキャリア教育に取り組んでいます。しかし、残念ながらいわゆる七五三問題があります。3年以内に何割くらいの方が辞めるかというところ、中卒が7割、高卒が5割、大卒は3割と良く言われますね。そこで、実際どうだろうかと考えて、このアンケートで若年者の転職の現状をチェックしてみたわけです。就業年数が長くなるほど当然転職の可能性が高まりますから、可能であればもっと若い20歳代について集計したかったのですが、サンプル数の関係で35歳未満にしました。

それで、結果には若干ほっとしたのですが、大卒は転職経験の割合がそれほど高くありませんでした。大卒は意外と転職せず頑張って残っている。74パーセント。気になったのは専門学校です。少し数値が高いですね。高卒の方々は頑張って残っておられる。本アンケートの回答者については、そういう数字になりました。

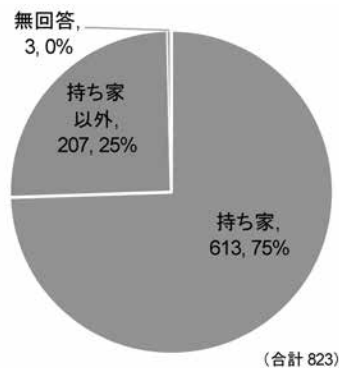
(6) 配偶関係、居住環境

配偶関係についてもうかがいました。結婚されているのか、独身か、離別されたか。後で離職について詳しく見ますが、配偶者がいらっしゃる場合と独身のひとでは違いがないかと考えたわけです。独身の人は離職しやすいと思われるのですが、それがどの程度かを後で調べようと考えました。結果は【図表10】の通りです。配偶者がいらっしゃる方は約60パーセントでした。

【図表10】 配偶者の有無



【図表11】 住居



さらに、住居について、持ち家に住んでいるのか、それともアパートなどを借りているのかお聞きしました。これは、就業での定着を考えるときに、その違いの一つの因子になっている可能性があります。よく言われる話ですね。ヒアリングをさせていただいた中でも、持ち家の人は転職しにくいなどといった話は聞かれました。その集計結果は【図表11】のようになりました。4分の3程度の方は、持ち家に住んでおられるという結果でした。

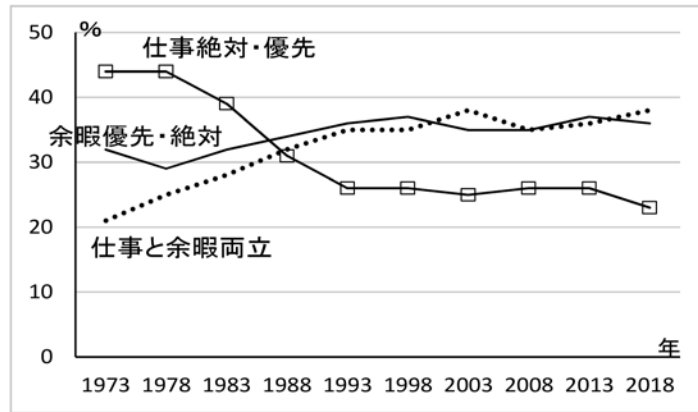
(7) 仕事優先 VS. 余暇優先

① 全国の傾向

次も広い意味でプロフィールの一つなのですが、各回答者が仕事に対して基本的にどう思っているかを調べました。これは今年企業の経営側の方々にヒアリング調査をさせていただいた際にも話題に上った論点です。従業員の皆さんは仕事をどうとらえているかが分からない。その状況は、簡単に仕事を辞めてしまうのか、頑張って続けてくれるのかという選択にとって、重要な背景になっているのではないかと。定着・離職の大きな因子ではないかと。そうしたお話が複数聞かれました。そこで、今年のアンケート調査では、この調査項目を設けました。「あなたは仕事と余暇のどちらを優先しますか」という設問です。

その集計結果をご紹介する前に、予備知識として全国の状況を見ておきましょう。全く同じ質問調査が、NHKによる5年に1度の「日本人の意識」調査で実施されています。それを経年の変化も含めて示したのが【図表12】です。

【図表12】仕事と余暇に対する考え方①～NHK「日本人の意識」調査



1) 仕事絶対、2) そこまでではないが仕事優先、3) 余暇と仕事は両立すべきだ、4) どちらかというとも余暇を優先、5) 余暇が絶対、そうした選択肢の5択です。これら5つを、どちらかというとも仕事の方なのか、余暇の方なのか、中立か、の3つにまとめました。その結果がグラフのとおりです。

経年でみると、1980年代後半から1990年代前半のバブル期に大きく変動しています。仕事が絶対だという人が減って、他方で両立の人が増えています。そういうことが見てとれます。2018年の調査結果が直近データなのですが、今はその数値に近い状況だとみなせるでしょう。余暇優先ないし絶対の人と、バランス的な人が3分の1ずつで、それより若干少ないのが仕事優先、というのが全国の動向です。それを頭に置いておいていただければと思います。

②この地域の状況

それに対して、長岡を中心とする今回のアンケートに答えた方々がどうだったかという、【図表13】のようになりました。これはNHK調査の直近の数字に比べて、両立志向でバランス感覚が強い方々が圧倒的に多かったということになります。この意味は良く分かりませんが、そういう結果になりました。仕事重視の人と余暇重視の人は、大体同じような割合です。

離職関連の対策をどう考えるかについて、仕事に対する考え方のデータによるクロス集計も若干実施していますので、後ほどその紹介をしたいと思います。

【図表13】仕事と余暇に対する考え方②

	度数	構成比	NHK2018
仕事絶対・優先	164	19.9%	23.3%
仕事と余暇両立	512	62.2%	38.1%
余暇優先・絶対	144	17.5%	35.9%
無回答	3	0.4%	2.7%
合計	823	100.0%	100.0%

③年齢別

同じ設問の結果を年齢別に見たのが【図表 14】です。これから、仕事を重視している人の比率は、やはり年齢が上になると若干高まっているとも読み取れます。逆に余暇を優先する人の比率は、若い人の方で数字が大きい結果になっています。何となく直感に沿った結果が確認できたのかな、という気がします。

【図表 14】仕事と余暇に対する考え方③～年齢別

	30歳未満	30歳～50歳未満	50歳以上	無回答	合計
合計	142	429	251	1	823
仕事絶対・優先	14.1%	16.6%	29.1%	0.0%	19.9%
仕事と余暇両立	59.9%	63.6%	61.4%	0.0%	62.2%
余暇優先・絶対	26.1%	19.3%	9.2%	100.0%	17.5%
無回答	0.0%	0.5%	0.4%	0.0%	0.4%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

【図表 15】④～年齢別

	正社員	非正社員	合計
合計	563	260	823
仕事優先・優先	19.5%	20.8%	19.9%
仕事と余暇両立	61.6%	63.5%	62.2%
余暇優先・絶対	18.5%	15.4%	17.5%
無回答	0.4%	0.4%	0.4%
合計	100.0%	100.0%	100.0%

私として意外だったのは、正社員か非正社員かで集計した結果です(【図表 15】参照)。その両者で、あまり違いがみられなかったという結果になりました。私の個人的な感覚としては、正社員の方で仕事優先の人の割合が高いのではないかという予想でした。逆に言うと、余暇を優先するが故に非正社員のポジションを選択している人もいるのではないかと考えていたわけです。数値の微妙な違いで統計的に有意ではないとは思いますが、比率が逆転しているのは興味深いところです。これには、年齢構成の違いが反映されている可能性もあるでしょう。

④役職別

役職別に仕事と余暇の優先度に違いがあるかを見たのが、次の【図表 16】です。これも納得です。二分するために点線で補助線を引きました。仕事絶対・優先の比率をみると、係長クラス以上では30パーセントを超えていて比較的高いのですが、現場監督クラス、チームリーダーの方、さらには役職についていない社員の人たちについて見るとそれより低い。仕事に対する基本的な考え方は、仕事上のポジションにある程度影響を受けていると言えそうです。

【図表 16】仕事と余暇に対する考え方⑤～役職別

	部長クラス	課長クラス	係長クラス	現場監督クラス	ない職についていない	その他	無回答	合計
合計	31	59	59	61	544	58	11	823
仕事絶対・優先	58.1%	35.6%	32.2%	3.3%	16.4%	19.0%	36.4%	19.9%
仕事と余暇両立	41.9%	54.2%	52.5%	67.2%	64.0%	74.1%	36.4%	62.2%
余暇優先・絶対	0.0%	10.2%	13.6%	29.5%	19.5%	6.9%	18.2%	17.5%
無回答	0.0%	0.0%	1.7%	0.0%	0.2%	0.0%	9.1%	0.4%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

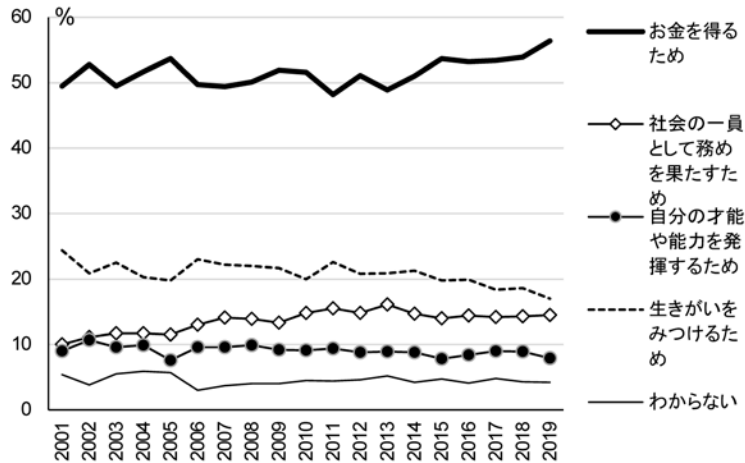
(8) 何ために働くのか

①全国の傾向

余暇と仕事の優先度に加えて、もう一点、仕事についての基本的な考え方の関連で、質問をお聞きしました。その結果の解説の前に、政府調査「世論調査」で全国の状況を確認しておきましょう(【図表 17】)。「あなたは何のために働いているのですか、ポイント一つに絞って教えてください」という設問です。選択肢は5個で択一です。お金のため、社会の一員として務めを果たすため、自分の

才能や能力を発揮するため、最後は自分自身の生きがいのため。内閣府が昔から毎年実施している調査です。

【図表 17】 働く目的①～全国 (内閣府「世論調査」)

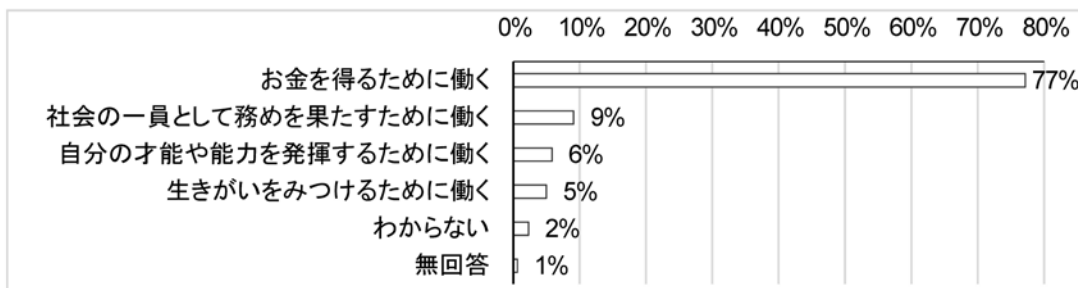


経年的には、それほど大きな変化は無い感じです。圧倒的にお金のためと答えている人が多く、50パーセント程度です。あと、他の選択肢がそれぞれ2割を切る選択率で推移しています。

②この地域の傾向

以上の全国の調査結果を踏まえて、今回まったく同じ設問でこの地域の皆さんにお聞きした集計結果を見ましょう。その数値が【図表 18】です。「お金のために働く」は77パーセントです。この地域の人たちは、お金のためという考えが非常に強いように見えます。この数値を見たときは、私個人もすごいなと感じました。学内でも、後ほどパネリストとして登壇される栗井先生と意見交換をしました。この地域の就業者については、賃金指向が強いという数字がいろいろなところで出ますねと。詳しくは、後半のパネルディスカッションで議論したいと思います。

【図表 18】 働く目的②

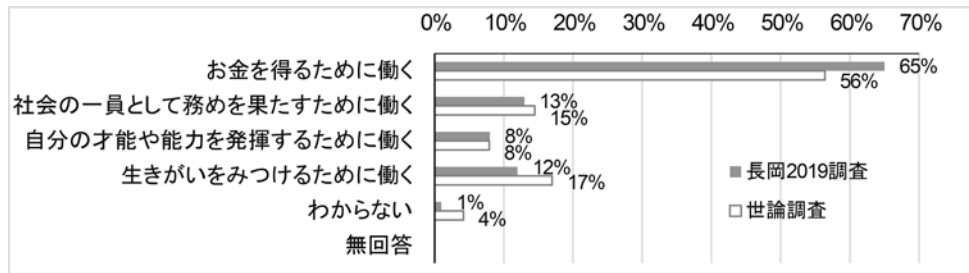


なお、全国と今回の調査では調査法が違うので、比較には注意が必要です。内閣府の世論調査では、回答者に占める高齢の方々の比率が高いのですが、個票も全部公表されていますので、今回のこの地域の調査の年齢割合を全国に合わせるように年齢の偏りをコントロールして修正してみました。その結果、今回の調査のお金のための選択率が若干低くなります（【図表 19】参照）。

それでもこの地域で「お金のため」は65パーセントで、全国調査の56パーセントを10ポイント近く上回っています。この地域の人たちの多くはお金のために働くと答えている。これはどう考えたら良いのでしょうか。地域性なのか別の因子なのか分かりませんが、そういう発見がありました。この点については、可能であればパネリストの皆さんと議論したいと思っています。他方で、生きがいのために働くという回答者の比率は、国全体の統計だと12パーセントで、この

地域では5パーセントとかなり低い結果になっています。

【図表 19】 働く目的③～全国との比較 (年齢構成の調整後)



③役職別

同じく働く目的についてですが、役職別で違いがあるのではないかと確認したのが【図表 20】です。この表で全体を眺めると、先ほど見た余暇と仕事の優先度合いについての数値の傾向と、やはり似ています。係長クラス以上と現場監督クラス以下とで若干断層があるようにも見えます。「働くお金を得るため」的な考え方は、どちらかというと部長クラス、課長クラス、係長クラスでは低く、現場クラス、役職がついていない人では高い。職場の組織面での責任が高まってくると、働くお金を得るためだけの仕事という発想が弱まるというのは、何となく直感にも合っていますね。そういう数字になっています。

【図表 20】 働く目的④～役職別

	部長クラス	課長クラス	係長クラス	現場監督クラス	役職についていない	その他	無回答	合計
働くお金を得るため	17	41	42	53	436	39	7	635
社会の一員として務めを果たすため	7	7	4	3	45	8	1	75
自分の才能や能力を発揮するため	4	10	6	2	20	5	1	48
生きがいを見つけるため	3	1	3	2	26	5	1	41
わからない	0	0	3	1	14	1	0	19
無回答	0	0	1	0	3	0	1	5
合計	31	59	59	61	544	58	11	823
働くお金を得るため	54.8%	69.5%	71.2%	86.9%	80.1%	67.2%	63.6%	77.2%
社会の一員として務めを果たすため	22.6%	11.9%	6.8%	4.9%	8.3%	13.8%	9.1%	9.1%
自分の才能や能力を発揮するため	12.9%	16.9%	10.2%	3.3%	3.7%	8.6%	9.1%	5.8%
生きがいを見つけるため	9.7%	1.7%	5.1%	3.3%	4.8%	8.6%	9.1%	5.0%
わからない	0.0%	0.0%	5.1%	1.6%	2.6%	1.7%	0.0%	2.3%
無回答	0.0%	0.0%	1.7%	0.0%	0.6%	0.0%	9.1%	0.6%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

5. 転職者の退職理由

(1) 概要および10年前との比較

この辺から、徐々にポイントになってまいります。先ほど転職回数についての集計結果を見ていただきました。回答者のうち530人の方は転職経験があると答えられました。1回、2回、3回、4回以上。その方々に、どうして直前の仕事をやめたのですかという問いを、主要な理由3つまでの複数回答の形式でお聞きしました。22個の選択肢を用意しました。その集計結果は【図表 21】のようになりました。正社員か、非正社員かに分けた数値も一緒に整理しました。

一番上の「自分に合った仕事や会社を探すため」では、この仕事は自分の適職ではないと思って退職したということになりますね。約20パーセントと高い。続いて「賃金」です。賃金が低いからこれでは苦しい、より多くもらえる仕事を探したい、と考えて辞めたというのも17.2パーセン

トで高いですね。さらに、「仕事がつい」が15.5パーセントです。労働時間が長い、残業が多い、休日が少ないと、いう理由も15.5パーセント。このあたりが目立っています。

【図表 21】 転職者の離職理由① (主な理由3つまで)

	全体	選択率	正社員	選択率	正社員 以外	選択率	2009 調査
1. 自分に合った仕事や会社を探すため	105	19.8%	61	21.0%	44	18.4%	19.0%
2. 能力を発揮する機会が少ないため	24	4.5%	14	4.8%	10	4.2%	5.1%
3. 正社員になりたかったため	31	5.8%	23	7.9%	8	3.3%	7.4%
4. 技術を身に付けられないため	16	3.0%	9	3.1%	7	2.9%	5.4%
5. 賃金が低い	91	17.2%	61	21.0%	30	12.6%	19.8%
6. 会社・職場の経営方針が納得できない	28	5.3%	15	5.2%	13	5.4%	6.8%
7. 仕事がつい	82	15.5%	37	12.7%	45	18.8%	12.0%
8. 昇進の可能性が少ない、ポストに不満	8	1.5%	4	1.4%	4	1.7%	1.9%
9. 会社・職場に活力や将来性がない	68	12.8%	54	18.6%	14	5.9%	10.8%
10. 経営者や上司、同僚との折り合いが合わない	56	10.6%	32	11.0%	24	10.0%	10.6%
11. 職場環境が悪い	59	11.1%	30	10.3%	29	12.1%	11.4%
12. 福利厚生が不十分	16	3.0%	7	2.4%	9	3.8%	1.9%
13. 仕事上のトラブル	18	3.4%	6	2.1%	12	5.0%	2.1%
14. 労働時間が長い、または休日・休暇が少ない	82	15.5%	63	21.6%	19	7.9%	16.9%
15. 休日・休暇が思うようにとれない	55	10.4%	28	9.6%	27	11.3%	***
16. 通勤時間が長い	19	3.6%	7	2.4%	12	5.0%	4.3%
17. 暮らしにくい	15	2.8%	10	3.4%	5	2.1%	3.3%
18. 故郷などに戻る	52	9.8%	39	13.4%	13	5.4%	7.6%
19. 結婚または出産	81	15.3%	17	5.8%	64	26.8%	9.2%
20. 希望退職、解雇(倒産・リストラ等含む)	70	13.2%	38	13.1%	32	13.4%	7.9%
21. 転勤を命じられた	9	1.7%	6	2.1%	3	1.3%	1.7%
22. その他	56	10.6%	29	10.0%	27	11.3%	13.9%
無回答	5	0.9%	2	0.7%	3	1.3%	5.7%
有効回答者数	530	—	291	—	239	—	632人

(注)2009調査は長岡地域振興局管内の企業勤務の35歳未満就業者アンケート調査。有効回答1,635人のうち転職経験があると回答した632人(複数回答)の集計結果。「***」は同調査で選択肢がなかった項目。

また、「結婚または出産のため」が15.3パーセントと高いのですが、これを正社員か非正社員かで分けて見ると、非正社員の人の方で割合が高くなっています。この設問では、直前の仕事を辞めた理由を聞いています。つまり、前職では正社員だったかもしれないけれど、結婚のために離職した。それで、出産・育児が落ち着いて仕事を探す場合に、子育てがあるからパートタイムという選択になるかもしれません。そうした背景が、非正社員における「結婚または出産のため」の選択率の高さにつながっている可能性があります。より詳細に調べた方が良いでしょう。こうした点は定着率の向上に向けて、ヒントになるかなと思いました。

この表の一番右の列は、10年ほど前に、長岡地域振興局からの受託で就業意識調査を実施した結果の数値です。その時、転職経験がある人に対して、ほぼ同じ選択肢で転職理由を聞いています。今回の調査で、その調査の選択肢と意識的に合わせたわけです。

その2つの調査を比較してみると、どうでしょう。今ほど指摘した選択率が高い項目について、大きな差が無いのです。10年間で、就業者の考え方にそれほど大きな変化は無かったということになります。この10年の間には、経済・社会に様々な激変があったと思うのですが、就業者の離職についての意識にはあまり変化がないと読み取れます。

一点注意すべき点として、実は2009年の調査では35歳未満の人に限定して調査しています。その点で、10年前の調査では、「結婚・出産のため」という回答比率が若干低くなっています。

(2) 正社員の離職理由

今ご紹介したのは回答者全員の集計でした。おそらく今日ご来場の企業の方々にとってより関心があるのは、正社員の人たちについてのデータですね。先程の数値には正社員ではない人も含まれ

ていますから、正社員に絞って、さらに年齢別に集計してみました（【図表 22】 参照）。

年齢別で3つの階層に分けました。「賃金が低い」に注目すると、やはり若い人ほど選択率が高くなっています。年齢が上がるにつれて、30.8、23.4、13.5と低下しています。これは頷ける結果ですね。続いて「仕事がきついため」は、30歳未満において30.8パーセントです。30歳以上と大きな差があります。経営者の皆さまへのインタビューで、「どうも若い人はこらえ性が無い」という話が出てくるのですが、この数値にはそうした点が若干示されているのかもしれませんが。

【図表 22】 転職者の離職理由②～正社員、年齢別

	合 計	30歳未 満	30歳～ 50歳未 満	50歳以 上	無回答	合 計
1. 自分に合った仕事や会社を探すため	61	23.1%	18.9%	24.7%	0.0%	21.0%
2. 能力を発揮する機会が少ないため	14	0.0%	5.1%	5.6%	0.0%	4.8%
3. 正社員になりたかったため	23	7.7%	9.7%	4.5%	0.0%	7.9%
4. 技術を身に付けられないため	9	3.8%	3.4%	2.2%	0.0%	3.1%
5. 賃金が低い	61	30.8%	23.4%	13.5%	0.0%	21.0%
6. 会社・職場の経営方針が納得できないため	15	0.0%	4.6%	7.9%	0.0%	5.2%
7. 仕事がきついため	37	30.8%	10.3%	12.4%	0.0%	12.7%
8. 昇進の可能性が少ない、ポストに不満なため	4	3.8%	1.1%	1.1%	0.0%	1.4%
9. 会社・職場に活力や将来性がないため	54	23.1%	20.6%	13.5%	0.0%	18.6%
10. 経営者や上司、同僚との折り合いが合わないため	32	11.5%	12.0%	9.0%	0.0%	11.0%
11. 職場環境が悪い	30	11.5%	11.4%	6.7%	100.0%	10.3%
12. 福利厚生が不十分なため	7	3.8%	2.3%	2.2%	0.0%	2.4%
13. 仕事上のトラブルのため	6	0.0%	0.6%	5.6%	0.0%	2.1%
14. 労働時間が長い、または休日・休暇が少ないから	63	38.5%	22.9%	14.6%	0.0%	21.6%
15. 休日・休暇が思うようにとれないため	28	15.4%	8.6%	10.1%	0.0%	9.6%
16. 通勤時間が長い	7	3.8%	2.3%	2.2%	0.0%	2.4%
17. 暮らしにくい	10	3.8%	4.0%	2.2%	0.0%	3.4%
18. 故郷などに戻るため	39	7.7%	13.1%	15.7%	0.0%	13.4%
19. 結婚または出産のため	17	3.8%	6.9%	4.5%	0.0%	5.8%
20. 希望退職、解雇（倒産・リストラ等含む）	38	0.0%	9.1%	24.7%	0.0%	13.1%
21. 転勤を命じられたため	6	0.0%	2.3%	2.2%	0.0%	2.1%
22. その他	29	3.8%	10.9%	10.1%	0.0%	10.0%
無回答	2	0.0%	1.1%	0.0%	0.0%	0.7%
有効回答者数	291	26	175	89	1	100.0%

14番の「労働時間が長い、または休日・休暇が少ないから」について。若い人の労働条件改善の要求は強いという話はよく聞かれるのですが、やはりこの項目についても30歳未満の人の数値が大きくなっています。少し余談ですが、私たち教職員は大学で進路指導に取り組みます。その中で、学生には、企業選びの基準がぶれないように軸を持たないとダメだよという話をします。それに対して、企業選びの基準は給料と休暇だと言う学生が少なくありません。私たちは、現実はそのように甘くはないのだと話すのですが、そうした若年者の考え方が、このアンケート数値に現れているという気がします。

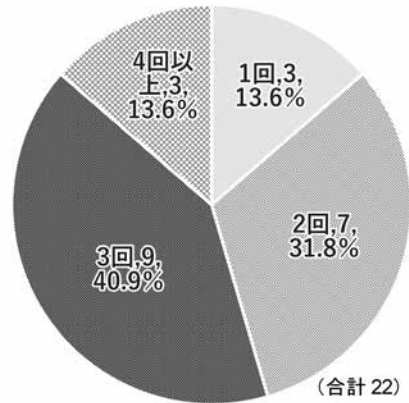
意外なのは、一番上の「自分に合った仕事や会社を探すため」です。この項目の選択率が、年代によってそれほど大きくは変わりありません。繰り返しますが、これらは正社員の人だけ限った数値です。

この点に関して、たまたま先々週、社労士の長岡支部研修会の皆様にお声がけいただいて、去年の対企業調査の内容を中心にご報告させていただく機会がありました。そこに、30名くらいでしょうか、社労士の先生方が来られて意見交換をさせていただくこともできて、大変刺激的でした。この調査の集計がちょうど間に合ったので、この集計表もお見せできました。その時に、「50歳以上で約25パーセントの人が『自分の仕事はこれじゃない』と転職するというのは、ちょっと考えにくい」とコメントをいただきました。「ジョブホッパーというか、仕事を転々とされているような方々のグループではないか」とのご指摘もありました。

私も気になったので、その後追加で集計してみました(【図表23】参照)。50歳以上の正社員で、「自分に合った仕事や会社を探すため」に前職を辞めたという方を抽出し、その人たちが何回転職しているのか、その人たち全員がジョブホッパーなのかを見てみました。サンプル数が22と少なくあくまで参考値なのですが、何とも判断が難しい結果になりました。転職回数が1回の方が3人、2回の方が7人。3、4回の方が若干多いと言えば多いのですが…。明確には分かりませんが、少し補足させていただきました。

【図表23】 ③正社員、50歳以上、「自分に合った仕事や会社を探すため」の退職者の転職回数

転職回数	度数	構成比
1回	3	13.6%
2回	7	31.8%
3回	9	40.9%
4回以上	3	13.6%
合計	22	100.0%



(3) 離職理由～配偶者の有無、持ち家か借家か

先ほど、プロフィールで独身者か配偶者がおられる方かで二分しました。【図表24】をご覧ください。当然なのですが、全体で見ると、どの理由についても、独身者の方の選択率が高いです。領けますね。独身者は比較的フットワーク軽く離職の決断ができます。そうした中でも、配偶者と独身者の差が目立つものをチェックしてみました。

【図表24】 転職者の離職理由④～配偶者の有無

	合計	配偶者有 り(結婚し ている)	独身(死 別・離別 含む)	無回答	合計
1. 自分に合った仕事や会社を探すため	105	19.5%	49.8%	0.0%	19.8%
2. 能力を発揮する機会が少ないため	24	3.1%	16.2%	0.0%	4.5%
3. 正社員になりたかったため	31	4.8%	12.1%	0.0%	5.8%
4. 技術を身に付けられないため	16	2.3%	7.6%	0.0%	3.0%
5. 賃金が低いため	91	16.7%	35.3%	0.0%	17.2%
6. 会社・職場の経営方針が納得できないため	28	4.0%	15.4%	0.0%	5.3%
7. 仕事がついたため	82	14.4%	31.3%	0.0%	15.5%
8. 昇進の可能性が少ない、ポストに不満なため	8	1.1%	4.6%	0.0%	1.5%
9. 会社・職場に活力や将来性がないため	68	13.0%	21.3%	0.0%	12.8%
10. 経営者や上司、同僚との折り合いが合わないため	56	9.9%	18.9%	0.0%	10.6%
11. 職場環境が悪いため	59	12.2%	15.2%	0.0%	11.1%
12. 福利厚生が不十分なため	16	3.1%	5.4%	0.0%	3.0%
13. 仕事上のトラブルのため	18	3.7%	5.4%	0.0%	3.4%
14. 労働時間が長い、または休日・休暇が少ないから	82	13.9%	27.9%	0.0%	15.5%
15. 休日・休暇が思うようにとれないため	55	9.9%	24.7%	0.0%	10.4%
16. 通勤時間が長いため	19	3.7%	4.5%	0.0%	3.6%
17. 暮らしにくいため	15	2.8%	3.7%	0.0%	2.8%
18. 故郷などに戻るため	52	9.3%	19.1%	0.0%	9.8%
19. 結婚または出産のため	81	19.8%	21.3%	0.0%	15.3%
20. 希望退職・解雇(倒産・リストラ等含む)	70	12.7%	34.3%	100.0%	13.2%
21. 転勤を命じられたため	9	1.7%	2.2%	0.0%	1.7%
22. その他	56	10.8%	18.3%	0.0%	10.6%
無回答	5	1.1%	0.7%	0.0%	0.9%
有効回答者数	530	353	176	1	100.0%

「自分に合った仕事」、自分の仕事ではないと思って転職した人の比率は、独身の方が相当高い。配偶者ありよりも30ポイントくらい高くなっています。続いて「賃金が低い」です。これも20ポイント近い差があります。さらに、「仕事がきつい」でも15、6ポイントの差があります。また、これもある意味仕事のきつさに関連しますが、労働時間の問題で、休日・休暇が無いとか取りにくいとか、そういった項目でも10ポイントをはるかに超える格差があります。

これらは、企業の採用、労務ご担当の皆さまにヒントになるのでは感じています。たとえば独身の方に対しては、今指摘した4項目はチェックポイントになるでしょうか。何らかの配慮を検討いただいても良いのではという気がいたします。

自分の家か借家住まいかという点でも、離職理由のクロス集計をしてみました。実のところ、顕著な結果は得られませんでした。持ち家の人と借家住まいとの差が集計からは見えなかったわけです。持ち家だと仕事を変えにくいという仮説のもとに集計したのですが、そうでもない印象です。若干差があるかなという項目もありましたが、たとえば「仕事がきつい」ということで辞めた人は、借家住まいの人が多めという感じです。なお、逆もあって「会社・職場に活力や将来性がないため」と、会社を見限るように辞めた人は、持ち家住まいの人の方で選択率が高い。この格差が統計的に有意なのか検定はしていませんが、少なくともそういう数値になりました。とにかく、概してあまり差がなかったということをご報告しておきたいと思います。

(4) 離職理由～仕事に対する基本的な考え方

仕事に対する基本的な考え方が個人によって違う点は、先ほどご紹介しました。その点と離職理由とのクロス集計です。仕事中心に考えている人か、両立か、余暇中心に考えている人かという点で、離職理由の違いを見て、全体的に選択率が高かったものを中心にチェックしました(【図表25】参照)。

【図表 25】 転職者の離職理由⑤～仕事についての考え方別

	合計	絶対 対事 優先 ・	両 立 事 と 余 暇	絶対 余 暇 優先 ・	無 回 答	合計
1. 自分に合った仕事や会社を探すため	105	23.6%	18.5%	20.7%	0.0%	19.8%
2. 能力を発揮する機会が少ないため	24	4.5%	4.5%	4.9%	0.0%	4.5%
3. 正社員になりたかったため	31	8.2%	5.4%	3.7%	50.0%	5.8%
4. 技術を身に付けられないため	16	2.7%	3.3%	2.4%	0.0%	3.0%
5. 賃金が低いため	91	15.5%	16.4%	23.2%	0.0%	17.2%
6. 会社・職場の経営方針が納得できないため	28	5.5%	5.7%	3.7%	0.0%	5.3%
7. 仕事がきついため	82	13.6%	14.6%	22.0%	0.0%	15.5%
8. 昇進の可能性が少ない、ポストに不満なため	8	2.7%	1.2%	1.2%	0.0%	1.5%
9. 会社・職場に活力や将来性がないため	68	13.6%	10.7%	20.7%	0.0%	12.8%
10. 経営者や上司、同僚との折り合いが合わないため	56	17.3%	8.0%	12.2%	0.0%	10.6%
11. 職場環境が悪いため	59	9.1%	11.3%	13.4%	0.0%	11.1%
12. 福利厚生が不十分なため	16	2.7%	3.0%	3.7%	0.0%	3.0%
13. 仕事上のトラブルのため	18	3.6%	1.8%	9.8%	0.0%	3.4%
14. 労働時間が長い、または休日・休暇が少ないから	82	13.6%	15.8%	17.1%	0.0%	15.5%
15. 休日・休暇が思うようにとれないため	55	9.1%	10.1%	13.4%	0.0%	10.4%
16. 通勤時間が長いため	19	3.6%	3.0%	6.1%	0.0%	3.6%
17. 暮らしにくいため	15	3.6%	1.8%	6.1%	0.0%	2.8%
18. 故郷などに戻るため	52	14.5%	9.5%	4.9%	0.0%	9.8%
19. 結婚または出産のため	81	9.1%	18.8%	9.8%	0.0%	15.3%
20. 希望退職、解雇(倒産・リストラ等含む)	70	11.8%	13.7%	13.4%	0.0%	13.2%
21. 転勤を命じられたため	9	0.9%	1.8%	2.4%	0.0%	1.7%
22. その他	56	12.7%	11.0%	6.1%	0.0%	10.6%
無回答	5	1.8%	0.6%	0.0%	50.0%	0.9%
有効回答者数	530	110	336	82	2	100.0%

仕事内容、賃金、仕事のきつき、労働時間や休暇については、集計結果でそれほど差がありません。「自分に合った仕事や会社を探すため」を見ると、仕事をばりばりやりたいと思っている人も、余暇のための仕事だと思っている人も、それほど差がありません。これは意外でした。むしろ、仕事中心で頑張る人、やる気がある人も、「適職」探しで動いてしまうという感じです。他の項目、「賃金が低いため」「賃金低いため」「仕事がかついため」についても、あまり差がないという点は興味深いと思います。

6. 職場での人間関係について

以上がアンケート調査での、辞める理由に関する数値です。他方で、離職理由でよく言われる点として、人間関係があります。以上みたデータでははっきり見えませんが、一般には人間関係で辞める人が多いとよく聞かれます。実際に、多くの全国的な調査結果から、賃金、労働時間・休日、そして人間関係という3つが離職理由として多いと言われます。

例えば、en Japan という東京証券取引所上場企業による8,000人くらいのユーザーに対する離職の調査でも、それが表れています。比較的若い人が多く回答していますが、その結果から離職理由として目立つのは、1番目に「給与、賃金」が4割くらいの選択率、2番目が「やりがい・達成感」、3つ目に「企業の将来性に疑問を持った」が多く、その次に「人間関係」が出てきます。これは、今回の調査では拾えなかった点です。

企業の皆様へのヒアリング調査でもこの点は話題になりました。その関連で、ある会社では、適性検査を定期的にやっておられるとのお話を伺うことができました。一人5,000円以上かかる調査です。それによって、各人のリーダーシップやストレス耐性がどの程度なのかが診断されます。そうした社員の皆さんの特質につながる項目を、たとえば10段階評価などで整理する。その結果を表計算のシート上で色分けにより見える化します。

その会社では、そのデータをどのように活用するかというと、人事の配置を検討する際に参考資料にするそうです。たとえば各人のリーダーシップ関連の診断項目を見て、それが強い色の人が同じ部署に多くいると、人間関係が崩れやすくなる。そこで、そうした人々は部署を分散させます。さらにストレス耐性的な項目をチェックして、異常値の人が多く集まっている部署があるとします。例として、ある特定の営業所の人にストレスが高まっている人が多いことが、色分けで分かるわけです。その部署は全般的に仕事がかつくなってきたと判断でき、人員を総入れ替えするなど、というように活用されるのだそうです。

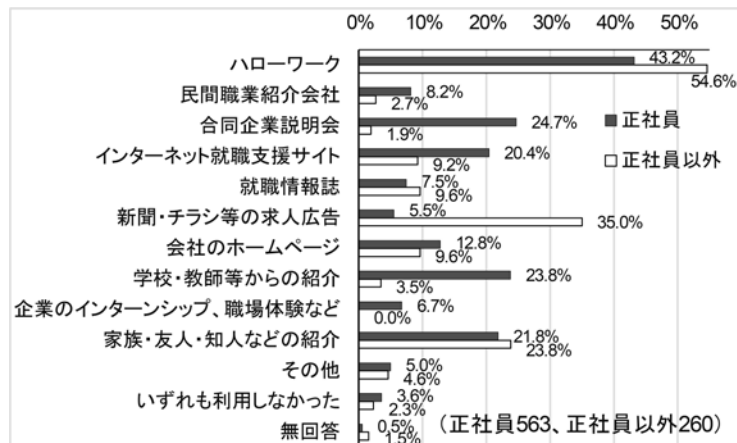
そのように、社員の状況・適性のきめ細やかな可視化によって人間関係の問題に対応されている企業があるとの話を聞いて、なるほど面白いなと感じました。そこで早速、先ほど触れた社労士の先生方の研修会でその話をしましたところ、「それは割と取り組まれていますよ」と言われていました。関東では割と普通に取り組まれているのだそうです。今日のパネルディスカッションでも、パネリストの安達様からそうした実践例をお話しいただけるかもしれません。

ということで、人間関係も離職に関係する無視できない因子ではありますが、コントロールのための実践例も少なくないという話を聞きましたので、あわせてご紹介させていただきました。

7. 求職方法について

去年の企業に関する調査において、もう一つのポイントとされたのは、定着面とともに求人・採用の方法でした。去年のパネルディスカッションでも、採用関連の広報の話は重要な一つのテーマになりました。

【図表 26】 求職方法① (活用したものすべて)



今回も、そのヒントになればということで、回答者全員に、「あなたが今就いている仕事を得るために使った求職手法を教えてください」とお聞きしました。その集計結果が【図表 26】です。これは複数回答により当てはまるもの全てを回答いただきました。正社員と正社員ではない人を分けて集計しています。

「ハローワーク」は、正社員、非正社員ともに圧倒的に多く、続いて「家族・友人・知人の紹介」というのも意外に多い。この紹介による就職というのは、この地域の特徴なのかどうか。これも後ほどパネルディスカッションでお聞かせいただければと思うのですが、それが目立ちました。

正社員の人と正社員ではない人の違いも、いくつかあります。正社員においては、「合同企業説明会」「学校・教師等からの紹介」が非常に多い。逆に、非正規、パートアルバイトの人による手法としては、多かったのが「新聞・チラシ等の求人広告」で、これも直感的に頷けるところで、大きな違いが出ました。

【図表 27】 求職方法②～正社員、年齢別

	30歳未満	30歳～50歳未満	50歳以上	無回答	合計
有効回答者数	124	313	125	1	563
ハローワーク	30.6%	47.0%	45.6%	100.0%	43.2%
民間職業紹介会社	8.1%	9.3%	5.6%	0.0%	8.2%
合同企業説明会	44.4%	23.0%	8.8%	100.0%	24.7%
インターネット就職支援サイト	35.5%	20.8%	4.0%	100.0%	20.4%
就職情報誌	8.1%	7.7%	6.4%	0.0%	7.5%
新聞・チラシ等の求人広告	3.2%	4.2%	11.2%	0.0%	5.5%
会社のホームページ	23.4%	12.5%	3.2%	0.0%	12.8%
学校・教師等からの紹介	33.1%	21.7%	20.0%	0.0%	23.8%
企業のインターンシップ、職場体験など	19.4%	4.5%	0.0%	0.0%	6.7%
家族・友人・知人などの紹介	12.1%	19.5%	37.6%	0.0%	21.5%
その他	3.2%	5.4%	5.6%	0.0%	4.8%
いずれも利用しなかった	3.2%	2.9%	5.6%	0.0%	3.6%
無回答	0.8%	0.0%	1.6%	0.0%	0.5%

今の回答結果を正社員だけに限って、年齢別に集計しなおしてみたのが【図表 27】です。「合同企業説明会」「インターネット就職支援サイト」「会社の求人コーナー」「インターンシップや職場体験」「家族・友人・知人などの紹介」について、年齢別で差が顕著です。新卒者はネット関連をまず使います。その体験を持っている若い人たちは、再就職でもそれを活用するわけです。インターネットは若い人の得意分野という面があるでしょう。会社のホームページも同じですね。ICTの機器を使うなど、情報リテラシーの高いのはどちらかという若い人でしょう。また、インターン

シップについて、大学でも学生に積極的に受けろとお尻をたたきます。そうした経験を持っている若い人たちは積極的に活用すると思われます。逆に、「家族・友人・知人などの紹介」は、50歳以上の人は4割近くになっています。

【図表28】は、正社員だけではなくて全体についての同じ集計です。ここで見ていただきたいのは、10年前の調査との比較です。10年前にも、ほぼ同じ選択肢で質問しました。変化を確認すると、気になるのがやはり「インターネット就職支援サイト」です。先ほど申し上げましたが、2009年調査は、35歳未満の人を対象としていたので、今年度調査の30歳未満と比べて見ますと、「インターネット就職支援サイト」が大きく上昇しています。この10年間の変化はかなり大きいわけ

です。逆に、「学校教師等からの紹介」は若干ですが低下しています。「ハローワーク」についても低下しています。これらも、何となく頷けます。ITの浸透によって、若い人たちが自力でインターネットを使った就職活動をするという傾向が高まっていることが、ここ10年間の変化として確認できます。

【図表28】 求職方法③～全体、年齢別

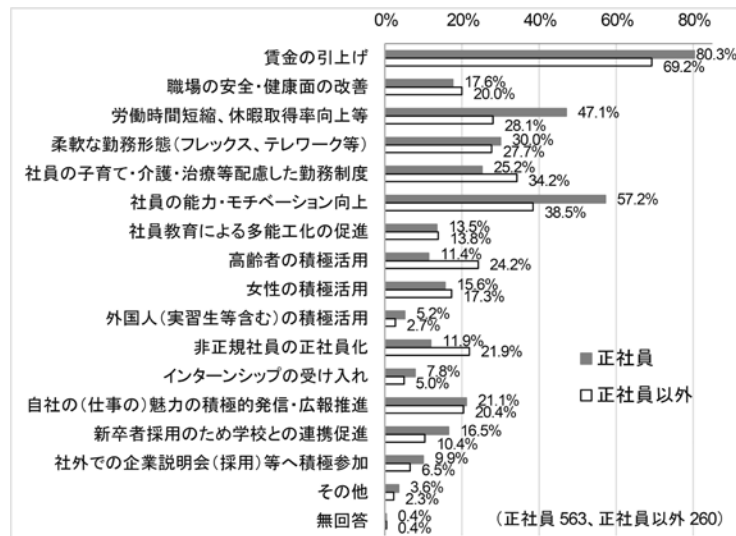
	30歳～				合 計	2009調査
	30歳未満	50歳未 満	50歳以上	無回答		
有効回答者数	142	429	251	1	823	1635
ハローワーク	33.8%	50.1%	48.2%	100.0%	46.8%	48.6%
民間職業紹介会社	7.7%	7.0%	4.8%	0.0%	6.4%	4.5%
合同企業説明会	38.7%	17.2%	5.6%	100.0%	17.5%	***
インターネット就職支援サイト	33.1%	18.4%	4.8%	100.0%	16.9%	13.3%
就職情報誌	7.7%	8.6%	7.6%	0.0%	8.1%	11.6%
新聞・チラシ等の求人広告	6.3%	13.8%	21.5%	0.0%	14.8%	
会社のホームページ	21.8%	13.3%	3.6%	0.0%	11.8%	11.9%
学校・教師等からの紹介	31.0%	16.3%	11.6%	0.0%	17.4%	40.9%
企業のインターンシップ、職場体験など	16.9%	3.3%	0.0%	0.0%	4.6%	***
家族・友人・知人などの紹介	13.4%	18.6%	34.3%	0.0%	22.5%	24.3%
その他	3.5%	5.1%	5.2%	0.0%	4.9%	4.9%
いずれも利用しなかった	2.8%	3.0%	3.6%	0.0%	3.2%	2.3%
無回答	0.7%	0.0%	2.4%	0.0%	0.9%	2.1%

(注)2009調査は長岡市内勤務の35歳未満就業者アンケート調査。有効回答1,635人(複数回答)の集計結果。
「***」は2009調査で選択肢がなかった項目。

8. 人員充実のために重要だと思う取り組み

最後の問題です。去年の企業調査では、人手不足の問題において、定着率の向上と採用の円滑な実現のために、どんな取組をされているかという設問をお聞きしました。今年のアンケートでも、それと全く同じ選択肢で、働いている人たちに対して、自分の会社は人手不足対策でどういうことに取り組むと良いと思うか、という設問を聞いてみたのです。その集計結果が【図表29】です。正社員と非正社員で分けて集計しました。

【図表 29】 人員充実に重要だと考える取り組み①



「賃金の引き上げ」が非常に多く、特に正社員にその傾向が強いです。8割の人が賃金を上げなければダメだと言っています。ここまで強い賃金指向についてどう考えたら良いのか、いまだによく分からないのですが、とにかく鮮明な数値です。続いて「労働時間短縮、休暇取得率向上等」です。さらに、「社員の能力、モチベーション向上」も顕著です。たとえば、評価制度や褒賞制度などを、もっと取り入れてほしいというメッセージだろうと考えられます。この3つへの要望が非常に強い。その中で、特に「労働時間短縮、休暇取得率向上等」と「社員の能力、モチベーション向上」の2つについては、正社員以外と正社員との差が目立ちます。

正社員以外の方が正社員より強い意見としては、「高齢者の積極活用」と「非正規の正社員化」です。これらは、非正社員の人たちにとって活躍できる場の拡大につながりますね。

同じ設問を、答えてくださった業種別に集計したのが【図表 30】です。業種別に若干違いが見られます。特に「賃金の引き上げ」が多いのは製造業、運輸業、金融・保険業の方々。サンプル数に大小があるので気をつけた方が良いでしょうが、これらの業種で賃金指向の強さが目立ちました。また、「女性の積極活用」という点について、建設業、金融・保険業では他の業界よりも高かった点も注目されます。

【図表 30】 人員充実に重要だと考える取り組み～業種別

	建設業	製造業	運輸業	小売業・卸売業	金融・保険業	外記以上	無回答	合計
有効回答者数	14	253	92	385	15	56	8	823
賃金の引上げ	35.7%	81.8%	89.1%	72.2%	93.3%	73.2%	62.5%	76.8%
職場の安全・健康面の改善	14.3%	17.8%	22.8%	18.4%	6.7%	19.6%	0.0%	18.3%
労働時間短縮、休暇取得率向上等	21.4%	45.1%	47.8%	39.2%	40.0%	35.7%	0.0%	41.1%
柔軟な勤務形態(フレックス、テレワーク等)	21.4%	26.9%	23.9%	32.5%	60.0%	19.6%	37.5%	29.3%
社員の子育て・介護・治療等配慮した勤務制度	14.3%	23.3%	9.8%	37.7%	26.7%	19.6%	12.5%	28.1%
社員の能力・モチベーション向上	57.1%	56.5%	46.7%	47.8%	53.3%	58.9%	37.5%	51.3%
社員教育による多能工化の促進	7.1%	15.8%	9.8%	14.0%	0.0%	10.7%	25.0%	13.6%
高齢者の積極活用	21.4%	12.3%	15.2%	16.9%	20.0%	16.1%	25.0%	15.4%
女性の積極活用	42.9%	14.2%	26.1%	14.3%	33.3%	10.7%	12.5%	16.2%
外国人(実習生等含む)の積極活用	0.0%	2.8%	5.4%	4.9%	6.7%	7.1%	0.0%	4.4%
非正規社員の正社員化	0.0%	4.0%	23.9%	20.3%	20.0%	14.3%	37.5%	15.1%
インターンシップの受け入れ	35.7%	5.1%	2.2%	8.1%	6.7%	7.1%	12.5%	6.9%
自社の(仕事の)魅力の積極的発信・広報推進	42.9%	16.6%	30.4%	19.0%	40.0%	28.6%	12.5%	20.9%
新卒者採用のため学校との連携促進	28.6%	15.8%	16.3%	12.5%	6.7%	19.6%	12.5%	14.6%
社外での企業説明会(採用)等へ積極参加	7.1%	9.9%	12.0%	8.1%	6.7%	7.1%	0.0%	8.9%
その他	0.0%	4.7%	2.2%	2.3%	0.0%	5.4%	0.0%	3.2%
無回答	0.0%	0.4%	1.1%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%

【図表 31】 人員充実に重要だと考える取り組み～仕事内容別

	販売	生産	物流	管理	務人事務 人事 労務	財務	合計
有効回答者数	308	165	37	62	42	29	823
賃金の引上げ	72.4%	78.8%	81.1%	74.2%	83.3%	79.3%	76.8%
職場の安全・健康面の改善	19.8%	20.0%	29.7%	8.1%	16.7%	13.8%	18.3%
労働時間短縮、休暇取得率向上等	39.6%	43.0%	48.6%	45.2%	47.6%	37.9%	41.1%
柔軟な勤務形態(フレックス、テレワーク等)	35.1%	25.5%	18.9%	27.4%	23.8%	17.2%	29.3%
社員の子育て・介護・治療等配慮した勤務制度	36.7%	29.1%	5.4%	19.4%	21.4%	27.6%	28.1%
社員の能力・モチベーション向上	47.7%	50.3%	40.5%	71.0%	76.2%	34.5%	51.3%
社員教育による多能工化の促進	12.7%	20.6%	13.5%	11.3%	9.5%	10.3%	13.6%
高齢者の積極活用	18.8%	10.9%	13.5%	22.6%	7.1%	13.8%	15.4%
女性の積極活用	13.3%	17.0%	21.6%	11.3%	23.8%	31.0%	16.2%
外国人(実習生等含む)の積極活用	6.5%	1.8%	2.7%	8.1%	0.0%	0.0%	4.4%
非正規社員の正社員化	17.9%	10.9%	35.1%	9.7%	9.5%	6.9%	15.1%
インターンシップの受け入れ	6.8%	5.5%	2.7%	11.3%	16.7%	6.9%	6.9%
自社の(仕事の)魅力の積極発信・広報推進	16.9%	16.4%	21.6%	30.6%	45.2%	27.6%	20.9%
新卒者採用のため学校との連携促進	12.7%	8.5%	13.5%	24.2%	16.7%	20.7%	14.6%
社外での企業説明会(採用)等へ積極参加	7.5%	7.9%	8.1%	11.3%	11.9%	20.7%	8.9%
その他	2.6%	2.4%	0.0%	6.5%	2.4%	0.0%	3.2%
無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%
有効回答者数	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

なお、勤続年数でもクロス集計しましたが、年齢階層別に目立った差は見られませんでした。後ほど資料の数値を確認いただければと思います。

仕事の内容別でも集計してみました(【図表 31】参照)。若干面白い結果が見えました。人事・労務の方は従業員の評価等に近いところで仕事をされているわけですが、「社員の能力・モチベーション向上」にもっと取り組むべきだとお答えです。また、今回の調査では販売業界の方がパートの方も含めて多く答えてくださっているのですが、「社員の子育て・介護・治療等配慮した勤務制度」について、比較的多く選択されています。

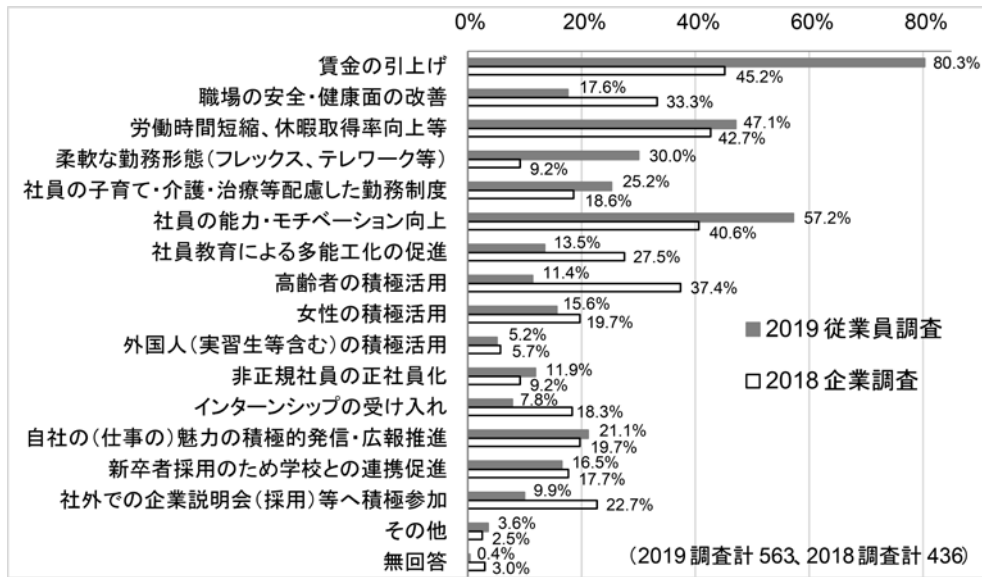
それにしても、「賃金の引き上げ」は、仕事内容に関係なく、どの仕事内容の方についても8割前後の選択率です。非常に強いわけです。

最後に、【図表 32】をご覧ください。昨年の調査は企業の経営サイドの方々にお聞きして、今回は従業員の皆さんにお聞きしました。その差を比べた結果です。

「賃金の引き上げ」は、先ほど見たとおり就業者サイドで8割程度の選択率でした。一方、企業の経営サイドの方々には45.2パーセントです。低いと言えば低いのですが、企業側が指向する取り組みの中では一番高い選択率でした。企業側でも賃上げの必要性は相当意識されている。賃金を上げなければ社員が定着もしないし新たに採れない、という認識ですね。ただし、今回の就業者側の調査で示された賃金指向の強さは、企業側を超えた強いメッセージとして感じられました。また、労働時間関連の項目と社員の能力・モチベーション向上についても、就業者の数値は企業側の数値を若干超えています。

逆もあります。「職場の安全・健康面の改善」「高齢者の積極活用」「社員教育による多能工化の促進」「社外での企業説明会」などです。これらは、社員の生産性向上、安全の問題、法規制などに関わる項目です。経営側は考えるにしても、個々の働いている人が考えるような項目ではないようにも思われます。両方でギャップがあるのですが、両者の意識の違いとしてポイントになるわけではないのかなという気がします。

【図表 32】 人員充実に重要だと考える取り組み～企業取組との比較、正社員



9. まとめ

今回の調査では、働く方々が何を考えて仕事をされているかという点に迫りたいと考えました。その点から人手不足について検討しようと思いました。不十分ではありますが、ある程度は情報を整理できたように思います。以上の内容を前提として、後半のパネルディスカッションにおいて、人手不足の問題の軽減に向けて、定着率の改善、さらには採用の円滑化を考えたいと思います。そうして、企業の方々は就業者側の意識などについて何を考えるべきなのか、というヒントを明らかにできればと期待しているところです。

ご清聴ありがとうございました。

【別添資料】 アンケート調査票 (1ページ目)

〔問1〕 現在の勤務先の主な業種はどれですか (1つだけに○)。

1. 建設業 2. 製造業 3. 運輸業
4. 卸売・小売業 5. 金融業・保険業 6. 上記以外 (具体的に: _____)

〔問2〕 あなたは学校を卒業してから、今までに何回、勤務先を変えましたか (パート先の変更やアルバイト先の変更なども含む。ただし、在学中を除く)。(1つだけに○)。

(注) 出向の場合は、勤務先の変更に含まないでください。派遣社員の場合の勤務先とは、ここでは派遣元のことを指します。

1. 1回 2. 2回 3. 3回
2. 4回以上 5. 転職したことはない (現在の会社以外経験なし)

〔問3〕 へ進んでください

※〔問2〕で1～4をお答えした人に伺います。

〔問2-1〕 現在の勤務先の直前に勤めていた会社を退職した理由は何ですか (主な理由3つまでに○)。

1. 自分に合った仕事や会社を探すため 2. 能力を発揮する機会が少ないため
3. 正社員になりたかったため 4. 技術を身に付けられないため
5. 賃金が低いため 6. 会社・職場の経営方針が納得できないため
7. 仕事がついたため 8. 昇進の可能性が少ない、ポストに不満なため
9. 会社・職場に活力や将来性がないため 10. 経営者や上司、同僚との折り合いが合わないため
11. 職場環境が悪いため 12. 福利厚生が不十分なため
13. 仕事上のトラブルのため 14. 労働時間が長い、または休日・休暇が少ないから
15. 休日・休暇が思うようにとれないため 16. 通勤時間が長いため
17. 暮らしにくい 18. 故郷などに戻るため
19. 結婚または出産のため 20. 希望退職、解雇 (倒産・リストラ等含む)
21. 転職を命じられたため 22. その他 (具体的に: _____)

※ 以下の質問は、すべての皆様に伺います。

〔問3〕 基本的な考え方として、あなたは仕事と余暇のどちらを優先しますか (1つだけに○)。

1. 仕事絶対 2. 仕事優先 3. 仕事と余暇両立 4. 余暇優先 5. 余暇絶対

〔問4〕 あなたが働く目的は何ですか。あなたの考え方に近いものをこの中から1つお答えください。(1つだけに○)。

1. お金を得るために働く 2. 社会の一員として、務めを果たすために働く
3. 自分の才能や能力を発揮するために働く 4. 生きがいをみつけるために働く
5. わからない

〔問5〕 あなたが現在の勤務先に就職する際の求職方法について伺います。

- (1) 現在の勤務先に就職するための求職活動で利用した方法を、以下の中からすべてお選びください。
(2) また、現在の勤務先に就職するために、もっとも効果があった方法を1つ選び○をつけてください。

求職活動で利用した方法	(1) 利用した方法 (○はいくつでも) ↓	(2) 最も効果があった方法 (1つだけに○) ↓
1. ハローワーク	1	1
2. 民間職業紹介会社	2	2
3. 合同企業説明会	3	3
4. インターネット就職支援サイト	4	4
5. 就職情報誌	5	5
6. 新聞・チラシ等の求人広告	6	6
7. 会社のホームページ	7	7
8. 学校・教師等からの紹介	8	8
9. 企業のインターンシップ、職場体験など	9	9
10. 家族・友人・知人などの紹介	10	10
11. その他 (具体的に: _____)	11	11
12. いずれも利用しなかった	12	

【別添資料】 続き アンケート調査票 (2ページ目)

〔問6〕現在の勤務先が、さらに人員の充実(人材定着および新規雇用)を目指すには、どんな取り組みが重要だとおもいますか。(5つまでに○)

《処遇・就業環境改善の関連》

- | | |
|--------------------------|--------------------------|
| 1. 賃金の引上げ | 2. 職場の安全・健康面の改善 |
| 3. 労働時間短縮、休暇取得率向上等 | 4. 柔軟な勤務形態(フレックス、テレワーク等) |
| 5. 社員の子育て・介護・治療等配慮した勤務制度 | |

《社員能力向上・生産性向上の関連》

- | | |
|--------------------|-------------------|
| 6. 社員の能力・モチベーション向上 | 7. 社員教育による多能工化の促進 |
|--------------------|-------------------|

《潜在的人材の活用の関連》

- | | |
|----------------------|----------------|
| 8. 高齢者の積極活用 | 9. 女性の積極活用 |
| 10. 外国人(実習生等含む)の積極活用 | 11. 非正規社員の正社員化 |

《採用対策・PRの関連》

- | | |
|----------------------|---------------------------|
| 12. インターンシップの受け入れ | 13. 自社の(仕事の)魅力の積極的発信・広報推進 |
| 14. 新卒者採用のため学校との連携促進 | 15. 社外での企業説明会(採用)等へ積極参加 |
| 16. その他(具体的に: _____) | |

〔問7〕あなた自身について伺います。

(1) 年齢(1つだけに○)

- | | | | | | |
|-----------|-----------|-----------|------------|------------|-----------|
| 1. 17歳以下 | 2. 18~19歳 | 3. 20~24歳 | 4. 25~29歳 | 5. 30~34歳 | 6. 35~39歳 |
| 7. 40~44歳 | 8. 45~49歳 | 9. 50~54歳 | 10. 55~59歳 | 11. 60~69歳 | 12. 70歳以上 |

(2) 性別(1つだけに○) ⇒

- | | |
|------|------|
| 1. 男 | 2. 女 |
|------|------|

(3) 最終学歴(1つだけに○)

- | | | | |
|-------|--------|---------------------|----------|
| 1. 中学 | 2. 高校 | 3. 専門学校 | 4. 短大・高専 |
| 5. 大学 | 6. 大学院 | 7. その他(具体的に: _____) | |

〔問8〕現在の仕事の内容は何ですか。(主な仕事内容1つだけに○)

- | | | | |
|----------|------------|----------------------|---------|
| 1. 販売 | 2. 生産 | 3. マーケティング | 4. 技術開発 |
| 5. 仕入・購買 | 6. 物流 | 7. 管理 | 8. 人事労務 |
| 9. 財務 | 10. 情報システム | 11. その他(具体的に: _____) | |

〔問9〕あなたは今の勤務先で以下のどれにあたりますか。(1つだけに○)

- | | |
|------------|----------------------|
| 1. 正社員 | 2. 準社員、嘱託、パート、アルバイト等 |
| 3. 派遣、業務請負 | 4. その他(具体的に: _____) |

〔問10〕現在の勤務先で勤務年数はどのくらいですか。(1年未満は切り上げて下さい) ⇒ (_____) 年

〔問11〕現在どのような役職についていますか。(1つだけに○)

- | | | |
|------------|--------------|---------------------|
| 1. 部長クラス | 2. 課長クラス | 3. 係長クラス |
| 4. 現場監督クラス | 5. 役職についていない | 6. その他(具体的に: _____) |

〔問12〕現在の配偶関係について伺います。(1つだけに○)

- | | | |
|------------------|----------|-------|
| 1. 配偶者有り(結婚している) | 2. 死別・離別 | 3. 独身 |
|------------------|----------|-------|

〔問13〕現在住んでいる住宅について伺います。(1つだけに○) ⇒

- | | |
|--------|----------|
| 1. 持ち家 | 2. 持ち家以外 |
|--------|----------|

(注) 調査票3ページ目の最後の自由記述の間(問14:地域における人手不足の問題に関して、ご感想やご意見などを自由にご記入ください)は省略。