

『地域企業の人手不足に関する基礎調査2019』 調査結果^(注1)

長岡大学教授 石川英樹

【目次】

1. はじめに～調査の目的と概要
2. 域内雇用市場の概観
3. アンケート調査結果にみる就業者意識
4. まとめ

1. はじめに～調査の目的と概要

2019年に入り、国内経済は消費税率引き上げによる消費抑制や米中貿易摩擦による外需停滞などの影響から不透明感が増してきた。新潟県経済も踊り場に差し掛かっているように思われる。そうした状況下では企業における人手不足問題の軽減が期待されるが、域内企業等のヒアリング調査によると依然として人員不足に悩む声が強く聞かれる。今の人手不足問題は、景気循環による問題というよりも、イノベーションも含め中長期的に対処すべき問題なのではないか。それに対して、この地域の人手不足問題を軽減するには何が必要なのだろうか。

そうした意識の下で、長岡大学地域連携研究センターは昨年度に引き続いて中越地域を中心とした新潟県内における人手不足問題に対する調査研究を実施した。昨年度の調査は労働の需要側である事業者における実態調査が中心であった^(注2)。それに対して、本年度調査では労働の供給側である就業者・求職者の実態に焦点を当て、2018年度調査との統合を目指した。

具体的な調査内容としては、昨年度同様に企業等のヒアリング調査を実施し企業の人手不足状況やその対応について調べるとともに、就業者に対するアンケート調査を実施し、人手不足に関わる働き手の意識の定量的な把握を試みた。とりわけ、昨年度の対企業調査で調べた企業取り組みの内容を働き手がどのように捉えているのかに注目した。以下ではその成果を報告する。

本論の構成は以下のとおりである。まず有効求人倍率などにより域内雇用市場を概観する。昨年調査実施時点に比べて景況感が下方に変化しているとみられるため、特にこの一年間の変化に注目する。続いて企業で働く人々を対象としたアンケート調査の集計結果を解説し、最後に調査結果全般を総括する。

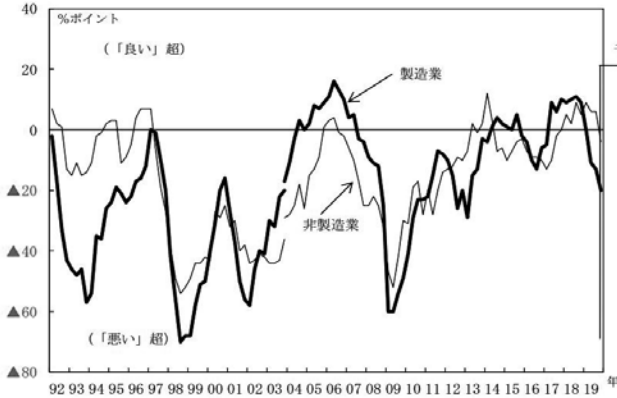
2. 域内雇用市場の概観

【図表1】は、日本銀行新潟支店による短観「新潟県 企業短期経済観測調査」(2019年9月調査)における業況判断の推移である(3か月ごとの数値)。新潟県内の製造業、非製造業ともに昨年後半から今年の前半にかけて、業況判断が低下に転じている様子が明白である。新潟県内の景気はマイナス方向に転じている。

そうした中で、県内の雇用状況はどのようになっているだろうか。【図表2】は、同じく日本銀行新潟支店の短観における人員判断を示している。「人員過剰」企業割合マイナス「人員不足」企業割合の数値の推移である。新潟県の全般的な人手不足感は2018年末頃をピークに緩和に転じて

きていることが見て取れるが、依然として1990年代初頭までのバブル期並みのレベルにある。現実に、今年の夏に実施した企業ヒアリング調査で昨年夏以降の人手不足状況の変化について話を伺ったが、状況変化はほとんど感じないとの声が大半だった。

【図表1】日銀短観：新潟県の業況判断の推移



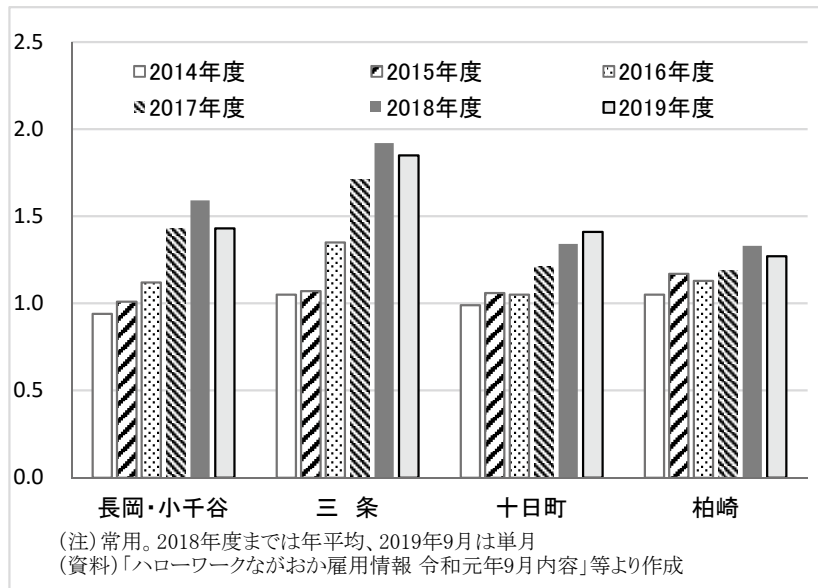
【図表2】日銀短観：新潟県の雇用人員判断の推移



有効求人倍率の数値も、日銀短観と同様に人手不足状況が最悪の状況から脱しつつあることを示している。【図表3】で各地域の有効求人倍率をみると、おおむね昨年末以降低下してきている。それでも今年9月現在で1倍を大きく超え、相当の売り手市場状況が続いていることが分かる。

これらの統計を見る限り、現時点においても深刻な人手不足が続いていると言える。

【図表3】有効求人倍率の推移



3. アンケート調査結果にみる就業者意識

以上のような状況において、働き手はどのような意識で就業・求職活動をしているのだろうか。昨年度実施した企業アンケート調査では、多くの企業が多能工化や省力化投資等により労働生産性の向上を意図するとともに、採用や定着率向上に向けた努力を続けている様子が示された。その中には、賃上げ、職場環境改善、採用面の企業広報、様々な働き方改革の取り組みなどがあつた。これらの取り組みは就業者にはどのように映っているのか。その解明の糸口を探るために、今年度は

企業で働く人々に対するアンケート調査を実施した。

具体的な調査対象は、今年度のヒアリング企業および昨年度のアンケート調査回答企業をはじめとする中越地区・県央地区の企業の従業員の方々である。企業のご担当者に従業員への調査票配布を依頼し、回答者からは郵送により直接回収した（一部ご担当者に回収していただいた企業もある）。調査の基準時点は2019年8月31日、調査期間は2019年9月25日～10月10日である。有効回収数は823票であった（アンケート調査票は本論末の別添資料を参照されたい）。

(1) 回答者の主なプロフィール

アンケートでは、就業・求職に関連する以下のプロフィールをきいた。各項目はその他の調査項目と合わせて分析すべきポイントとなる。なお、本調査はヒアリング企業等を中心とする従業員の方々を対象としている。そのため、集計結果は地域内の全就業者・求職者の母集団としての特徴を必ずしも忠実に反映しているわけではない。

①年齢、性別、勤務先の主な業種、仕事内容（【図表4】～【図表7】参照）

年齢では40～44歳が最も多く、30歳代から50歳代前半の人々を中心に回答いただいた。性別では、男性が過半数だが、女性も42.2%で4割を超えている。

勤務先の主な業種は、卸売・小売業（46.8%）がおよそ半数を占めた。2015年国勢調査によると、長岡市について卸売・小売業の従業員構成比は17%程度である。卸売・小売業のウエイトが母集団より大幅に高い点には留意が必要である。さらに、製造業（30.7%）が続いているが、これも国勢調査の数値（20%程度）に比べて高い構成比である。

各回答者の仕事内容については、販売（37.4%）、生産（20.0%）、その他（13.0%）の3つが二ケタである。特に販売と生産の仕事に関わる回答者が多くなっている点は留意が必要である。

【図表4】年齢

	度数	構成比
17歳以下	0	0.0%
18～19歳	9	1.1%
20～24歳	57	6.9%
25～29歳	76	9.2%
30～34歳	108	13.1%
35～39歳	84	10.2%
40～44歳	120	14.6%
45～49歳	117	14.2%
50～54歳	112	13.6%
55～59歳	75	9.1%
60～69歳	55	6.7%
70歳以上	9	1.1%
無回答	1	0.1%
合計	823	—

【図表5】性別

	度数	構成比
1. 男	457	55.5%
2. 女	347	42.2%
無回答	19	2.3%
合計	823	100.0%

【図表6】勤務先の主な業種

	度数	構成比
1. 建設業	14	1.7%
2. 製造業	253	30.7%
3. 運輸業	92	11.2%
4. 卸売・小売業	385	46.8%
5. 金融業・保険業	15	1.8%
6. 上記以外	56	6.8%
無回答	8	1.0%
合計	823	100.0%

【図表7】仕事の内容

	度数	構成比
1. 販売	308	37.4%
2. 生産	165	20.0%
3. マーケティング	7	0.9%
4. 技術開発	19	2.3%
5. 仕入・購買	16	1.9%
6. 物流	37	4.5%
7. 管理	62	7.5%
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%

②採用形態、勤続年数、役職、転職回数（【図表8】～【図表11】参照）

採用形態をみると、68.4%が正社員、30.6%が準社員・嘱託・アルバイト等だった。勤続年数は、10年～20年未満（28.4%）が最も多かったが、5年未満（25.6%）の回答者も四分の一を占めている。役職については、役職についていない回答者が66.1%と三分の二を占め、部長クラス・課長クラス・係長クラス・現場監督クラスの合計25.5%を大きく上回った。学校卒業後の転職回数については、「転職をしたことはない」が34.9%で、転職をしたと回答した人は64.4%だった。なお、転職経験者に対しては前勤務先の離職理由をきいており、その集計結果は後述する。

【図表8】

	度数	構成比
1. 正社員	563	68.4%
2. 準社員、嘱託、アルバイト等	252	30.6%
3. 派遣、業務請負	3	0.4%
4. その他	5	0.6%
無回答	0	0.0%
合計	823	100.0%

【図表9】勤続年数

	度数	構成比
5年未満	211	25.6%
5年～10年未満	181	22.0%
10年～20年未満	234	28.4%
20年～30年未満	110	13.4%
30年以上	68	8.3%
無回答	19	2.3%
合計	823	100.0%

【図表10】役職

	度数	構成比
1. 部長クラス	31	3.8%
2. 課長クラス	59	7.2%
3. 係長クラス	59	7.2%
4. 現場監督クラス	61	7.4%
5. 役職についていない	544	66.1%
6. その他	58	7.0%
無回答	11	1.3%
合計	823	100.0%

【図表11】学校卒業後の転職回数

	度数	構成比
1回	126	15.3%
2回	174	21.1%
3回	112	13.6%
4回以上	118	14.3%
転職したことはない	287	34.9%
無回答	6	0.7%
合計	823	100.0%

③配偶関係、住居（【図表 12】【図表 13】 参照）

本アンケートでは配偶関係と住居についても調べた。仕事に対する個々の考え方に影響を与えている可能性を考慮したからである。配偶関係を見ると、「配偶者有り（結婚している）」は60.4%、「死別・離別」と「独身」の合計は39.4%だった。住居については、「持ち家」住まいが74.5%、「持ち家以外」が25.2%だった。

【図表 12】 配偶関係

	度数	構成比
1. 配偶者有り(結婚している)	497	60.4%
2. 死別・離別	46	5.6%
3. 独身	278	33.8%
無回答	2	0.2%
合計	823	100.0%

【図表 13】 住居

	度数	構成比
1. 持ち家	613	74.5%
2. 持ち家以外	207	25.2%
無回答	3	0.4%
合計	823	100.0%

(2) 仕事に対する基本的な考え方

働き手の仕事に対する基本的な考え方（優先度や基本目的など）は個々に異なるが、その違いが就業・求職に対する意識に反映されている可能性がある。それは企業による人手不足への対応を考える上でのヒントになるかもしれない。そうした仮説の下に、本調査では仕事に対する基本的な考え方をきいた。

①仕事と余暇に対する考え方

「仕事と余暇のどちらを優先するか」という問いに対する回答は【図表 14】のとおりである。「仕事と余暇両立」（62.2%）が全体の三分の二近くで、仕事を優先する姿勢（「仕事絶対」と「仕事優先」の合計）の19.9%と余暇を優先する姿勢（「余暇絶対」と「余暇優先」の合計）の17.5%を大きく上回った。

【図表 14】 仕事と余暇のどちらを優先するか

	度数	構成比
1. 仕事絶対	7	0.9%
2. 仕事優先	157	19.1%
3. 仕事と余暇両立	512	62.2%
4. 余暇優先	116	14.1%
5. 余暇絶対	28	3.4%
無回答	3	0.4%
有効回答数	823	100.0%

採用形態（正社員と正社員以外に二分）別に集計した結果は【図表 15】である（「仕事絶対・優先」「仕事と余暇両立」「余暇優先・絶対」の3つに集約）。正社員と正社員以外とで顕著な相違はなかった。「余暇優先・絶対」は、むしろ正社員の方が高い結果となっている。

【図表 15】 仕事と余暇のどちらを優先するか～採用形態別

	正社員	外正社員以	合計
仕事絶対・優先	110	54	164
仕事と余暇両立	347	165	512
余暇優先・絶対	104	40	144
無回答	2	1	3
合計	563	260	823
仕事絶対・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%

年齢別に見ると、若年層ほど「仕事絶対・優先」の比率が低く、「余暇優先・絶対」の比率が高い傾向が見て取れる（【図表 16】 参照）。直感的な印象に沿った結果だと言えよう。

【図表 16】 仕事と余暇のどちらを優先するか～年齢別

	30歳未満	30歳～50歳未満	50歳以上	無回答	合計
仕事絶対・優先	20	71	73	0	164
仕事と余暇両立	85	273	154	0	512
余暇優先・絶対	37	83	23	1	144
無回答	0	2	1	0	3
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%

②働く目的

【図表 17】 は「あなたが働く目的は何ですか」という設問に対する回答の集計である。「お金を得るために働く」が77.2%で大半を占めた。なお、本設問と同一の問いのアンケート調査は、政府施策に関する国民の意識を把握する目的で内閣府が定期的に調査している（「国民生活に関する世論調査」）^(注3)。参考として、その2019年6月調査結果も【図表 17】 に示した。それを比較すると、今回の調査結果は世論調査に比べて「お金を得るために働く」が20ポイント以上上回り、「生きがいを見つけるために働く」は12ポイント下回るなどの差異が目立つ。両調査の詳細な調査手法に違いがある点に留意する必要があるが、地域性の反映による可能性もありえる。より詳細な分析は今後の課題としたい。

【問 17】 働く目的

	度数	構成比	世論調査
1. お金を得るために働く	635	77.2%	56.4%
2. 社会の一員として、務めを果たすために働く	75	9.1%	14.5%
3. 自分の才能や能力を発揮するために働く	48	5.8%	7.9%
4. 生きがいを見つけるために働く	41	5.0%	17.0%
5. わからない	19	2.3%	4.2%
無回答	5	0.6%	—
有効回答数	823	100.0%	100.0%

(3) 転職した場合の退職理由

①全回答者について

上述のとおり、本アンケート調査では転職の有無・転職回数をきいている（本論3（1）②）。そこで転職経験があると回答した530人に、現在の勤務先の直前に勤めていた会社を退職した理由をたずねた。その結果が【図表 18】 である（3つまでの複数回答）。なお、長岡大学は2009年にもほぼ同じ内容のアンケート調査を実施している。【図表 18】 には、その調査結果も参考情報としてあわせて整理した^(注4)。

本年度調査で全体（正社員以外も含む全回答者）において最も多かったのは「自分に合った仕事や会社を探すため」（19.8%）で、「賃金が低いため」（17.2%）が続いている。昨年度の対企業調査によると、人手不足対策として最も多くの企業が力を入れる取り組み項目は賃上げだった。本調査の結果と合わせて考察すると、多くの企業が就業者の離職行動を通して高賃金志向の強さを認識し、賃上げを意図しているという状況が示唆されよう。

以下、選択率が高いものを列記すると、「仕事がきついため」（15.5%）、「労働時間が長い、または休日・休暇が少ないから」（15.5%）、「結婚または出産のため」（15.3%）、「希望退職、解雇（倒産・

リストラ等含む) (13.2%)」、「会社・職場に活力や将来性がないため」(12.8%)となる。

2009年調査の結果と比べて多くの項目について同様の選択率となっている点が注目される。この10年間で、離職理由についてそれほど大きな変化は見られないようである。

【図表 18】現在の勤務先の直前に勤めていた会社の退職理由

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

(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。

②正社員の退職理由

【図表 18】で正社員の回答に注目すると、最も多かったのは「労働時間が長い、または休日・休暇が少ないから」(21.6%)で、以下「自分に合った仕事や会社を探すため」(21.0%)、「賃金が低いため」(21.0%)、「会社・職場に活力や将来性がないため」(18.6%)が続いている。正社員については、(a) 労働時間、休日・休暇、(b) 自分に合った仕事・会社、(c) 賃金、(d) 会社の将来性、という4点が主要な離職理由になっており、これらは定着率向上に向けてカギを握ると考えられる。

なお、退職理由に関する全国対象の各種調査結果をみると、賃金と並んで企業内での人間関係に関わる要因の強さを示すものが少なくない^(注5)。その点から本調査で正社員について見ると、関連項目として「経営者や上司、同僚との折り合いが合わないため」が11.0%である。上述の4項目に比べると選択率が半分程度でそれほど高くない。

【図表 19】では、正社員による退職理由についての回答を年齢別に整理した。「自分に合った仕事や会社を探すため」については年齢別の相違が顕著ではない一方で、「賃金が低いため」「労働時間が長い、または休日・休暇が少ないから」「会社・職場に活力や将来性がないため」の3項目においては、若年層ほど選択率が高くなる傾向がみられる。若年層の正社員の定着率向上にとっては、この3項目が特にポイントになりそうである。

【図表 19】現在の勤務先の直前に勤めていた会社の退職理由～年齢別

	30歳未満	30歳～50歳未満	50歳以上	無回答	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	6	33	22	0	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	0	9	5	0	14	0.0%	5.1%	5.6%	0.0%	4.8%
3. 正社員になりたかったため	2	17	4	0	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	1	6	2	0	9	3.8%	3.4%	2.2%	0.0%	3.1%
5. 賃金が低いため	8	41	12	0	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	0	8	7	0	15	0.0%	4.6%	7.9%	0.0%	5.2%
7. 仕事がついたため	8	18	11	0	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	1	2	1	0	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	6	36	12	0	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	3	21	8	0	32	11.5%	12.0%	9.0%	0.0%	11.0%
11. 職場環境が悪い	3	20	6	1	30	11.5%	11.4%	6.7%	100.0%	10.3%
12. 福利厚生が不十分	1	4	2	0	7	3.8%	2.3%	2.2%	0.0%	2.4%
13. 仕事上のトラブル	0	1	5	0	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	10	40	13	0	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	4	15	9	0	28	15.4%	8.6%	10.1%	0.0%	9.6%
16. 通勤時間が長い	1	4	2	0	7	3.8%	2.3%	2.2%	0.0%	2.4%
17. 暮らしにくい	1	7	2	0	10	3.8%	4.0%	2.2%	0.0%	3.4%
18. 故郷などに戻るため	2	23	14	0	39	7.7%	13.1%	15.7%	0.0%	13.4%
19. 結婚または出産のため	1	12	4	0	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)	0	16	22	0	38	0.0%	9.1%	24.7%	0.0%	13.1%
21. 転勤を命じられたため	0	4	2	0	6	0.0%	2.3%	2.2%	0.0%	2.1%
22. その他	1	19	9	0	29	3.8%	10.9%	10.1%	0.0%	10.0%
無回答	0	2	0	0	2	0.0%	1.1%	0.0%	0.0%	0.7%
有効回答者数	26	175	89	1	291	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

③配偶関係別、住居別にみた退職理由

全体の退職理由を配偶関係別に整理したのが【図表 20】である。多くの項目で「独身(死別・離別を含む)」が「配偶者あり」を上回っている。とりわけ、「自分に合った仕事や会社を探すため」については、独身者が配偶者ありを 30.2 ポイントも上回っている。「希望退職、解雇(倒産・リストラ等含む)」についても独身者が 21.5 ポイント上回り、さらに「賃金が低いため」(差は 18.6 ポイント)、「仕事がついたため」(差は 16.9 ポイント)においても差異が顕著である。以上の点についての配偶者の有無による違いは、一般的な感覚からうなずけるところであるが、その差の大きさには留意が必要である。なお、住居別(持ち家か持ち家以外か)の集計もしたが、全般的に目立った違いはなかった。

【図表 20】現在の勤務先の直前に勤めていた会社の退職理由～配偶関係別

	配偶者有 り(結婚し ている)	独身(死 別・離別含 む)	無回答	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	69	36	0	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	11	13	0	24	3.1%	16.2%	0.0%	4.5%
3. 正社員になりたかったため	17	14	0	31	4.8%	12.1%	0.0%	5.8%
4. 技術を身に付けられないため	8	8	0	16	2.3%	7.6%	0.0%	3.0%
5. 賃金が低いため	59	32	0	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	14	14	0	28	4.0%	15.4%	0.0%	5.3%
7. 仕事がついたため	51	31	0	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	4	4	0	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	46	22	0	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	35	21	0	56	9.9%	18.9%	0.0%	10.6%
11. 職場環境が悪い	43	16	0	59	12.2%	15.2%	0.0%	11.1%
12. 福利厚生が不十分	11	5	0	16	3.1%	5.4%	0.0%	3.0%
13. 仕事上のトラブル	13	5	0	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	49	33	0	82	13.9%	27.9%	0.0%	15.5%
15. 休日・休暇が思うようにとれない	35	20	0	55	9.9%	24.7%	0.0%	10.4%
16. 通勤時間が長い	13	6	0	19	3.7%	4.5%	0.0%	3.6%
17. 暮らしにくい	10	5	0	15	2.8%	3.7%	0.0%	2.8%
18. 故郷などに戻るため	33	19	0	52	9.3%	19.1%	0.0%	9.8%
19. 結婚または出産のため	70	11	0	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)	45	24	1	70	12.7%	34.3%	100.0%	13.2%
21. 転勤を命じられたため	6	3	0	9	1.7%	2.2%	0.0%	1.7%
22. その他	38	18	0	56	10.8%	18.3%	0.0%	10.6%
無回答	4	1	0	5	1.1%	0.7%	0.0%	0.9%
有効回答者数	353	176	1	530	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(4) 求職方法

昨年の企業調査において一つのポイントになったのは、採用面での広報であった。多くの企業は新規採用に向けた求職者に対するPR法に試行錯誤している。その解決に資するヒントを得るために、本年度の調査では、各就業者が現勤務先に就職するため求職活動で利用した方法について調べた。

①求職活動に利用した方法 (該当すべての複数回答)

集計結果(【図表21】)において正社員をみると、「ハローワーク」(43.2%)、「合同企業説明会」(24.7%)、「学校・教師等からの紹介」(23.8%)、「家族・友人・知人などの紹介」(21.8%)、「インターネット就職支援サイト」(20.4%)の順で多い。

【図表21】 求職活動に利用した方法 (すべて、複数回答)

	全体	選択率	正社員	選択率
1. ハローワーク	385	46.8%	243	43.2%
2. 民間職業紹介会社	53	6.4%	46	8.2%
3. 合同企業説明会	144	17.5%	139	24.7%
4. インターネット就職支援サイト	139	16.9%	115	20.4%
5. 就職情報誌	67	8.1%	42	7.5%
6. 新聞・チラシ等の求人広告	122	14.8%	31	5.5%
7. 会社のホームページ	97	11.8%	72	12.8%
8. 学校・教師等からの紹介	143	17.4%	134	23.8%
9. 企業のインターンシップ、職場体験など	38	4.6%	38	6.7%
10. 家族・友人・知人などの紹介	185	22.5%	123	21.8%
11. その他	40	4.9%	28	5.0%
12. いずれも利用しなかった	26	3.2%	20	3.6%
無回答	7	0.9%	3	0.5%
有効回答者数	823	—	563	—

【図表22】 求職活動に利用した方法～年齢別

	30歳未満	30歳～50歳未満	50歳以上	無回答	合計	2009調査
1. ハローワーク	48	215	121	1	385	794
2. 民間職業紹介会社	11	30	12	0	53	74
3. 合同企業説明会	55	74	14	1	144	***
4. インターネット就職支援サイト	47	79	12	1	139	218
5. 就職情報誌	11	37	19	0	67	189
6. 新聞・チラシ等の求人広告	9	59	54	0	122	
7. 会社のホームページ	31	57	9	0	97	195
8. 学校・教師等からの紹介	44	70	29	0	143	669
9. 企業のインターンシップ、職場体験など	24	14	0	0	38	***
10. 家族・友人・知人などの紹介	19	80	86	0	185	398
11. その他	5	22	13	0	40	80
12. いずれも利用しなかった	4	13	9	0	26	29
無回答	1	0	6	0	7	34
有効回答者数	142	429	251	1	823	1635
1. ハローワーク	33.8%	50.1%	48.2%	100.0%	46.8%	48.6%
2. 民間職業紹介会社	7.7%	7.0%	4.8%	0.0%	6.4%	4.5%
3. 合同企業説明会	38.7%	17.2%	5.6%	100.0%	17.5%	***
4. 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%
5. 就職情報誌	7.7%	8.6%	7.6%	0.0%	8.1%	11.6%
6. 新聞・チラシ等の求人広告	6.3%	13.8%	21.5%	0.0%	14.8%	
7. 会社のホームページ	21.8%	13.3%	3.6%	0.0%	11.8%	11.9%
8. 学校・教師等からの紹介	31.0%	16.3%	11.6%	0.0%	17.4%	40.9%
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%	***
10. 家族・友人・知人などの紹介	13.4%	18.6%	34.3%	0.0%	22.5%	24.3%
11. その他	3.5%	5.1%	5.2%	0.0%	4.9%	4.9%
12. 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%
有効回答者数	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(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。

正社員以外も含めた全体について年齢別にみたのが【図表 22】である。なお、上述の 2009 年のアンケート調査においても本設問とほぼ同様の調査項目を実施している。その集計結果もあわせて示した。

【図表 22】によると、「合同企業説明会」「インターネット支援サイト」「会社のホームページ」「企業のインターンシップ、職場体験など」について、若年層での選択率が高い。これらの多くは、新卒者や卒業後間もない再就職における就職活動での主要な手段であり、その反映が色濃く感じられる。他方で、「家族・友人・知人などの紹介」については、年齢が高まるほど利用度が高い。

2009 年の調査結果と比べると、多くの項目については同傾向の数値となっている中で、「学校・教師等からの紹介」は大きく乖離している (40.9%と 17.4%)。2009 年調査の対象は 35 歳以下の若年者であったことから、本年度の 30 歳未満と比べると、それでも 40.9%と 31.0%で 10 ポイント程度の差がある。10 年前と比べて、教育機関による求職者への就職あっせん機能が低下してきている可能性を示す。また、「インターネット就職支援サイト」は、2009 年の 13.3%に対して本年度調査の 30 歳未満は 33.1%である。ICT 活用が進展している状況が示唆されよう。

②最も効果があった方法

求職活動において「いずれも利用しなかった」と回答した人以外が、「最も効果があった方法」を一つだけ選んだ結果が【図表 23】である。正社員について見ると、「ハローワーク」(28.7%)、「合同企業説明会」(16.7%)、「学校・教師等からの紹介」(15.2%)、「家族・友人・知人などの紹介」の順が多い。

【図表 23】 求職活動に利用した方法：もっとも効果があった方法

	全体	構成比	正社員	構成比
1. ハローワーク	240	30.4%	155	28.7%
2. 民間職業紹介会社	21	2.7%	19	3.5%
3. 合同企業説明会	93	11.8%	90	16.7%
4. インターネット就職支援サイト	34	4.3%	23	4.3%
5. 就職情報誌	12	1.5%	6	1.1%
6. 新聞・チラシ等の求人広告	67	8.5%	7	1.3%
7. 会社のホームページ	20	2.5%	7	1.3%
8. 学校・教師等からの紹介	85	10.8%	82	15.2%
9. 企業のインターンシップ、職場体験など	14	1.8%	14	2.6%
10. 家族・友人・知人などの紹介	109	13.8%	73	13.5%
11. その他	29	3.7%	22	4.1%
無回答	66	8.4%	42	7.8%
有効回答者数	790	100.0%	540	100.0%

正社員以外も含めた全体について、【図表 24】に年齢別の集計結果を整理した。①と同様に 2009 年調査の結果も示した。「合同企業説明会」「企業のインターンシップ、職場体験など」「学校・教師等からの紹介」について若年層での選択率が高く、「新聞・チラシ等の求人広告」「家族・友人・知人などの紹介」については逆に年齢が高まるにつれて選択率が高くなっている。2009 年調査結果と 30 歳未満の比較では、「学校・教師等からの紹介」「家族・友人・知人などの紹介」について本年度調査が大きく下回っているのが目立つ。10 年前に比べて、その活用度合いが低下してきていると考えられる。

【図表 24】 求職活動に利用した方法：もっとも効果があった方法～年齢別

	30歳未満	30歳～50歳未満	50歳以上	無回答	合計	2009調査
1. ハローワーク	30	137	72	1	240	402
2. 民間職業紹介会社	4	12	5	0	21	21
3. 合同企業説明会	36	48	9	0	93	***
4. インターネット就職支援サイト	8	20	6	0	34	86
5. 就職情報誌	0	8	4	0	12	47
6. 新聞・チラシ等の求人広告	4	27	36	0	67	
7. 会社のホームページ	3	15	2	0	20	35
8. 学校・教師等からの紹介	24	43	18	0	85	468
9. 企業のインターンシップ、職場体験など	11	3	0	0	14	***
10. 家族・友人・知人などの紹介	7	47	55	0	109	275
11. その他	4	17	8	0	29	63
無回答	6	39	21	0	66	214
有効回答者数	137	416	236	1	790	1611
1. ハローワーク	21.9%	32.9%	30.5%	100.0%	30.4%	25.0%
2. 民間職業紹介会社	2.9%	2.9%	2.1%	0.0%	2.7%	1.3%
3. 合同企業説明会	26.3%	11.5%	3.8%	0.0%	11.8%	***
4. インターネット就職支援サイト	5.8%	4.8%	2.5%	0.0%	4.3%	5.3%
5. 就職情報誌	0.0%	1.9%	1.7%	0.0%	1.5%	2.9%
6. 新聞・チラシ等の求人広告	2.9%	6.5%	15.3%	0.0%	8.5%	
7. 会社のホームページ	2.2%	3.6%	0.8%	0.0%	2.5%	2.2%
8. 学校・教師等からの紹介	17.5%	10.3%	7.6%	0.0%	10.8%	29.1%
9. 企業のインターンシップ、職場体験など	8.0%	0.7%	0.0%	0.0%	1.8%	***
10. 家族・友人・知人などの紹介	5.1%	11.3%	23.3%	0.0%	13.8%	17.1%
11. その他	2.9%	4.1%	3.4%	0.0%	3.7%	3.9%
無回答	4.4%	9.4%	8.9%	0.0%	8.4%	13.3%
有効回答者数	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(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。

(5) 勤務先が人員の充実を目指すために重要だと考える取り組み

①就業者が考える人手不足対策

昨年度の対企業調査では、人手不足対策としての人員充実（人材の定着と新規雇用）に向けて力を入れている取り組みを調べた。その結果、賃上げ、労働時間の短縮、社員の能力・モチベーション向上などが重視されている状況がみられた。そうした企業取り組みは就業者にどのように映っているのだろうか。本年度の調査では、昨年度の企業調査と同じ選択肢により、各就業者が勤務先の人員充実にとって重要だと考える取り組みをきいた（5つまでの複数回答）。その結果が【図表 25】である。

【図表 25】 重要だと考える人員充実のための取り組み（5つまで、複数回答）

	全体	選択率	正社員	選択率	昨年調査
1. 賃金の引上げ	632	76.8%	452	80.3%	45.2%
2. 職場の安全・健康面の改善	151	18.3%	99	17.6%	33.3%
3. 労働時間短縮、休暇取得率向上等	338	41.1%	265	47.1%	42.7%
4. 柔軟な勤務形態(フレックス、テレワーク等)	241	29.3%	169	30.0%	9.2%
5. 社員の子育て・介護・治療等配慮した勤務制度	231	28.1%	142	25.2%	18.6%
6. 社員の能力・モチベーション向上	422	51.3%	322	57.2%	40.6%
7. 社員教育による多能工化の促進	112	13.6%	76	13.5%	27.5%
8. 高齢者の積極活用	127	15.4%	64	11.4%	37.4%
9. 女性の積極活用	133	16.2%	88	15.6%	19.7%
10. 外国人(実習生等含む)の積極活用	36	4.4%	29	5.2%	5.7%
11. 非正規社員の正社員化	124	15.1%	67	11.9%	9.2%
12. インターンシップの受け入れ	57	6.9%	44	7.8%	18.3%
13. 自社の(仕事の)魅力の積極的発信・広報推進	172	20.9%	119	21.1%	19.7%
14. 新卒者採用のため学校との連携促進	120	14.6%	93	16.5%	17.7%
15. 社外での企業説明会(採用)等へ積極参加	73	8.9%	56	9.9%	22.7%
16. その他	26	3.2%	20	3.6%	2.5%
無回答	3	0.4%	2	0.4%	3.0%
有効回答者数	823	—	563	—	436

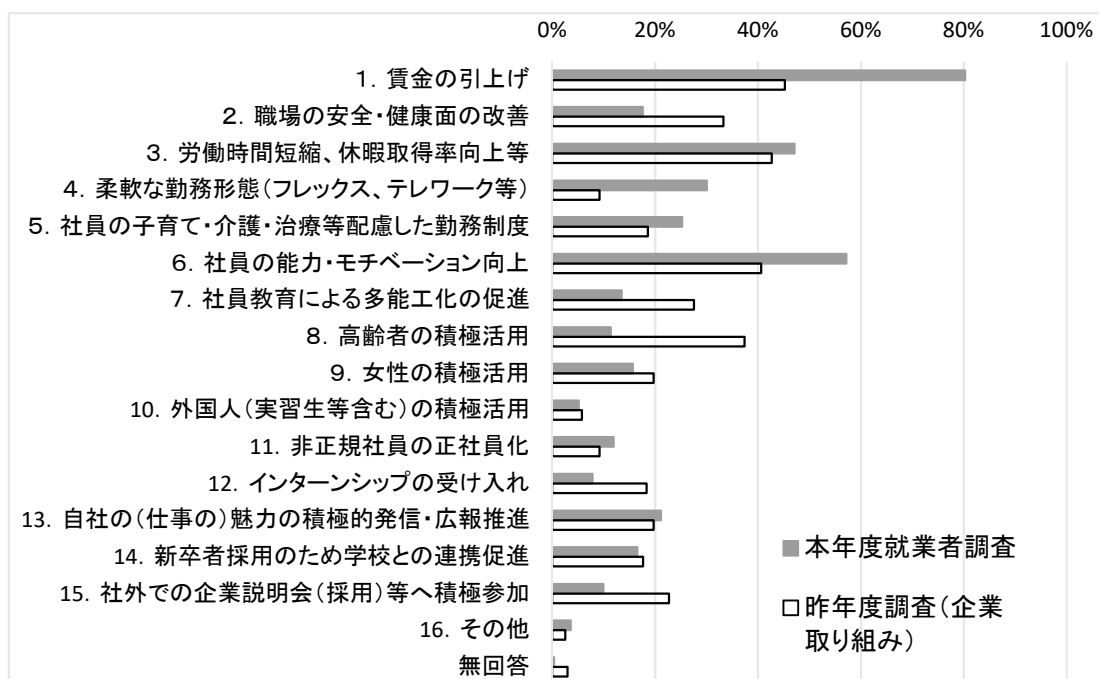
全体と正社員とで顕著な違いは見られない。各項目を見ると、「賃金の引上げ」の高さが際立ち、回答者の8割程度は賃上げが必要だとしている。以下、正社員において回答が多かった項目を挙げると、「社員の能力・モチベーション向上」(57.2%)、「労働時間短縮、休暇取得率向上等」(47.1%)、「柔軟な勤務形態(フレックス、テレワーク等)」(30.0%)と続いている。

②企業が力を入れる取り組みとの比較

【図表25】には、昨年度調査で各企業が特に力を入れている取り組みだと回答した割合も示した(5つまでの複数回答)。その数値と今年度の選択率(正社員以外も含む全体)とを合わせて、【図表26】にグラフで表した。企業調査においても「賃金の引上げ」の回答が最も多く(45.2%)、人手不足対策としての賃上げ指向の強さが示されていたが、就業者はそれ以上に賃上げの必要性を主張しているように思われる。また、「社員の能力・モチベーション向上」についても、就業者の選択率が企業を10ポイント以上上回っており、就業者が現状以上に求めている状況が示唆されている。以上の2項目についての働き手が指向する労働環境改善に対しては、企業側もある程度把握し対応しようとしているが、就業者が一層の取り組みを求める項目であると考えられよう。

他方で、「高齢者の積極活用」「職場の安全・健康面の改善」「社員教育による多能工化の促進」等では、企業側の選択率が就業者を大きく上回っている。個々の就業者側の意識はそれほど強くはないが、企業側では組織的視点から重視している取り組みである。就業者意識への対応として取り組むものではなく、生産性向上、潜在的労働力活用など組織運営の視点から企業が重視する取り組みだとも言えよう。その点で、これらについては就業者と企業の重視度合いのギャップを問題視すべきだとは必ずしも言えない。

【図表26】重要だと考える人員充実のための取り組み(5つまで、複数回答)～企業調査との比較



③仕事の内容別に見た重要だと考える取り組み

就業の人手不足に対する意識は、各就業者の職種・仕事内容によっても影響を受けるであろう。そこで、【図表27】に仕事内容別による集計を整理した。

【図表 27】重要だと考える人員充実のための取り組み～仕事内容別

	販売	生産	マーケティング	技術開発	仕入・購買	物流	管理	人事労務	財務	情報システム	その他	無回答	合計
1. 賃金の引上げ	223	130	6	16	12	30	46	35	23	13	89	9	632
2. 職場の安全・健康面の改善	61	33	0	3	2	11	5	7	4	3	18	4	151
3. 労働時間短縮、休暇取得率向上等	122	71	2	6	4	18	28	20	11	8	43	5	338
4. 柔軟な勤務形態(フレックス、テレワーク等)	108	42	1	3	5	7	17	10	5	9	30	4	241
5. 社員の子育て・介護・治療等配慮した勤務制度	113	48	1	4	3	2	12	9	8	5	22	4	231
6. 社員の能力・モチベーション向上	147	83	3	10	9	15	44	32	10	11	52	6	422
7. 社員教育による多能工化の促進	39	34	0	4	2	5	7	4	3	2	11	1	112
8. 高齢者の積極活用	58	18	2	1	2	5	14	3	4	3	14	3	127
9. 女性の積極活用	41	28	1	2	4	8	7	10	9	3	20	0	133
10. 外国人(実習生等含む)の積極活用	20	3	0	2	0	1	5	0	0	0	5	0	36
11. 非正規社員の正社員化	55	18	1	1	1	13	6	4	2	3	20	0	124
12. インターンシップの受け入れ	21	9	2	0	1	1	7	7	2	2	5	0	57
13. 自社の(仕事の)魅力の積極的発信・広報推進	52	27	1	2	2	8	19	19	8	4	27	3	172
14. 新卒者採用のため学校との連携促進	39	14	2	4	2	5	15	7	6	4	21	1	120
15. 社外での企業説明会(採用)等へ積極参加	23	13	0	4	1	3	7	5	6	1	9	1	73
16. その他	8	4	1	0	2	0	4	1	0	1	4	1	26
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3
有効回答者数	308	165	7	19	16	37	62	42	29	18	107	13	823
1. 賃金の引上げ	72.4%	78.8%	85.7%	84.2%	75.0%	81.1%	74.2%	83.3%	79.3%	72.2%	83.2%	69.2%	76.8%
2. 職場の安全・健康面の改善	19.8%	20.0%	0.0%	15.8%	12.5%	29.7%	8.1%	16.7%	13.8%	16.7%	16.8%	30.8%	18.3%
3. 労働時間短縮、休暇取得率向上等	39.6%	43.0%	28.6%	31.6%	25.0%	48.6%	45.2%	47.6%	37.9%	44.4%	40.2%	38.5%	41.1%
4. 柔軟な勤務形態(フレックス、テレワーク等)	35.1%	25.5%	14.3%	15.8%	31.3%	18.9%	27.4%	23.8%	17.2%	50.0%	28.0%	30.8%	29.3%
5. 社員の子育て・介護・治療等配慮した勤務制度	36.7%	29.1%	14.3%	21.1%	18.8%	5.4%	19.4%	21.4%	27.6%	27.8%	20.6%	30.8%	28.1%
6. 社員の能力・モチベーション向上	47.7%	50.3%	42.9%	52.6%	56.3%	40.5%	71.0%	76.2%	34.5%	61.1%	48.6%	46.2%	51.3%
7. 社員教育による多能工化の促進	12.7%	20.6%	0.0%	21.1%	12.5%	13.5%	11.3%	9.5%	10.3%	11.1%	10.3%	7.7%	13.6%
8. 高齢者の積極活用	18.8%	10.9%	28.6%	5.3%	12.5%	13.5%	22.6%	7.1%	13.8%	16.7%	13.1%	23.1%	15.4%
9. 女性の積極活用	13.3%	17.0%	14.3%	10.5%	25.0%	21.6%	11.3%	23.8%	31.0%	16.7%	18.7%	0.0%	16.2%
10. 外国人(実習生等含む)の積極活用	6.5%	1.8%	0.0%	10.5%	0.0%	2.7%	8.1%	0.0%	0.0%	0.0%	4.7%	0.0%	4.4%
11. 非正規社員の正社員化	17.9%	10.9%	14.3%	5.3%	6.3%	35.1%	9.7%	9.5%	6.9%	16.7%	18.7%	0.0%	15.1%
12. インターンシップの受け入れ	6.8%	5.5%	28.6%	0.0%	6.3%	2.7%	11.3%	16.7%	6.9%	11.1%	4.7%	0.0%	6.9%
13. 自社の(仕事の)魅力の積極的発信・広報推進	16.9%	16.4%	14.3%	10.5%	12.5%	21.6%	30.6%	45.2%	27.6%	22.2%	25.2%	23.1%	20.9%
14. 新卒者採用のため学校との連携促進	12.7%	8.5%	28.6%	21.1%	12.5%	13.5%	24.2%	16.7%	20.7%	22.2%	19.6%	7.7%	14.6%
15. 社外での企業説明会(採用)等へ積極参加	7.5%	7.9%	0.0%	21.1%	6.3%	8.1%	11.3%	11.9%	20.7%	5.6%	8.4%	7.7%	8.9%
16. その他	2.6%	2.4%	14.3%	0.0%	12.5%	0.0%	6.5%	2.4%	0.0%	5.6%	3.7%	7.7%	3.2%
無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.9%	7.7%	0.4%
有効回答者数	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

「賃金の引上げ」については、いずれの仕事内容においても70%を超える高い数値になっている。他方で、全体で2番目に多かった「社員の能力・モチベーション向上」を見ると、「人事労務」(76.2%)は高いが「財務」(34.5%)は低く、仕事内容により差がみられる。また、「労働時間短縮、休暇取得率向上等」についても、「物流」(48.6%)から「仕入・購買」(25.0%)までの散らばりの大きさが目立つ。各就業者が置かれた部署や仕事内容から生じる意識の違いが反映されていると考えられよう。

4. まとめ

本調査では、就業者・求職者の意識や行動に焦点を当てて、昨年度の対企業調査を補完し、この地域の人手不足問題の軽減に向けたヒントを探ることが主な目標だった。それに対して得られた成果などを以下に整理しておく。

まず現在の人手不足の状況について。昨年に比べて全般に業況が下方に転じていることから、労働需要が弱まり人手不足が幾分軽減されつつあることが期待される。しかし、現実には企業においてその実感はあまりない。域内の有効求人倍率は昨年末ごろにピークアウトはしているものの、依然として1倍を大きく超えている。一般に労働需要は景気の運行指標であることから今後の動向を注視する必要はあるが、当面、現状の人手不足の状況を前提として考えた方が良さそうである。

定着率向上のためのヒントを探るべく、対就業者アンケート調査で転職経験のある就業者に直前の勤務先の退職理由をたずねると、自分に合った仕事とのマッチング、賃金、仕事のきつさ、労働時間、休日・休暇などの回答が多かった。特に正社員については、「労働時間が長い、または休日・休暇が少ないから」が最も多く、「自分に合った仕事や会社を探すため」、「賃金が低い」、「会社・職場に活力や将来性がないため」の項目が続いた。以上の結果は、2009年に域内で実施した同様

の調査の結果と大差がなかった。(a) 労働時間、休日・休暇、(b) 自分に合った仕事・会社、(c) 賃金、(d) 会社の将来性、という4点が、定着率向上のカギだと考えられる。なお、退職理由を配偶関係別にみて、自分に合った仕事や会社を探すため、希望退職、賃金等を理由にするケースで、独身者と配偶者ありとの差異が大きく、企業による対応ではその点にも留意が必要である。

現在の勤務先に就職するための求職活動で最も効果があった方法としては、正社員について、ハローワーク、合同企業説明会、学校・教師等からの紹介、家族・友人・知人などの紹介の順が多かった。この結果も、2009年調査の結果とおおむね同様である。ただし、学校・教師等からの紹介、家族・友人・知人などの紹介については、2009年時点に比べて活用度合いが低下する一方で、インターネット活用が進展してきていることが示唆されている。

就業者が勤務先の人員充実にとって重要だと考える取り組みの最大項目は「賃金の引上げ」である。8割の回答者が重要だと回答しており、昨年度の企業調査において企業が力を入れていると答えた割合を大きく超えている。就業における賃金志向の高さが改めて示される結果となった。賃金引上げ以外では、社員の能力・モチベーション向上、労働時間短縮、休暇取得率向上等などの回答も多かった。このうち社員の能力・モチベーション向上についても、就業者の選択率は企業を大きく上回っている。

昨年度調査の報告および本論でも既述した通り、この地域の人手不足問題は企業にとって、さらにはこの地域全体にとって、中長期視点からも対応が必要な問題である可能性が高いように思われる。長岡大学地域連携研究センターは引き続き研究を深めてその軽減のための提案づくりを目指していく予定である。

〔脚注〕

- (注1) 本論のもとになったアンケート調査及びヒアリング調査では、多くの方々にご協力いただき、多大な教示を賜りました。ご協力いただきました皆様に感謝申し上げます。
- (注2) 詳細は、『地域企業の人手不足に関する基礎調査2018 報告書』(2019年3月、長岡大学地域連携研究センター)、および本誌の昨年度シンポジウム基調報告を参照されたい。
- (注3) 内閣府「世論調査」ウェブサイト URL <https://survey.gov-online.go.jp/r01/r01-life/index.html> (2019/11/4 閲覧) を参照。同調査では全国の満18歳以上の日本国籍を有する者から標本抽出している。
- (注4) 2009年アンケート調査は新潟県長岡地域振興局管内の217社に就業する35歳未満の就業者(正社員および正社員以外も含む)を対象に実施され、有効回収数は1,635票であった。詳しくは、新潟県長岡地域振興局・長岡大学『長岡地域の若年者雇用実態調査報告書』(2009年2月)を参照されたい。
- (注5) 一例として「リクナビNEXT」(株式会社リクルートキャリアが運営する社会人転職サイト)による転職経験者100人アンケート調査結果によると、転職理由として、「上司・経営者の仕事の仕方が気に入らなかった」(23%)、「労働時間・環境が不満だった」(14%)、「同僚・先輩・後輩とうまくいかなかった」(13%)の順が多かった。詳細はリクナビNEXTのウェブサイト参照(URL <https://next.rikunabi.com/tenshokuknowhow/archives/4982/> 2019/11/8 閲覧)。

【資料】 アンケート調査票 (2 ページ目)

※調査票の1 ページ目 (調査に関するご協力依頼文)、および4 ページ目 (地域の人手不足問題に関するご意見などに関する自由記述欄「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。

【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、勤務先の変更に含めないでください。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. 暮らしにくいから | 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. 転勤を命じられたため | 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	

【資料】 アンケート調査票 (3 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思いますか。(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 |
|-------|---------|

(裏面に続きます)

