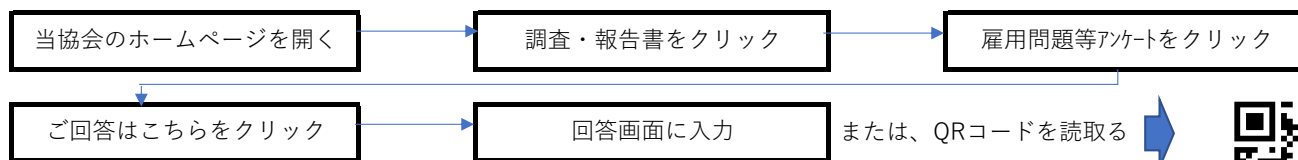


福岡経協 2022年第1回 雇用問題等アンケート

回答方法 次のどちらかの方法で回答画面にお進みください。

<締切り 6月10日(金)>



1 景況観について

- (1) 現在の景況観は
 (2) 令和4年度下期の景況感
 ア 先行きの景況感が悪い場合の理由 (どちらかを選択してください)
 イ 同じく悪い場合の具体的な理由 (最も当てはまるもの一つを選択)
- | | | |
|-----------------|----------------|---------------|
| a 好転した・良い | b 悪化した・悪い | |
| a 好転する・良い | b 悪化する・悪い | |
| a 新型コロナの影響 | b 新型コロナ以外の影響 | |
| a 国内消費・販売量の落ち込み | d 価格競争・受注競争の激化 | g 人口減少による需要低迷 |
| b 原材料費・仕入れ価格の高騰 | e 人件費の上昇 | h サプライチェーンの混乱 |
| c 金利上昇による影響 | f 海外需要の不透明感 | i その他 |

2 雇用状況について

- (1) 人員の状況
- | | | | | | |
|-------|------|------|------|--------------|-------|
| ・会社全体 | a 過剰 | b 適正 | c 不足 | d 過剰と不足の両面あり | e その他 |
| ・管理職 | a 過剰 | b 適正 | c 不足 | d その他 | |
| ・事務職 | a 過剰 | b 適正 | c 不足 | d その他 | |
| ・現業職 | a 過剰 | b 適正 | c 不足 | d その他 | |
| ・技術職 | a 過剰 | b 適正 | c 不足 | d その他 | |
- (2) 労働者の構成
- | | | | |
|------------|------|----------|------|
| a 正規社員 | ()名 | d 派遣労働者 | ()名 |
| b 非正規社員 | ()名 | e 受入れ出向者 | ()名 |
| c 定年後の再雇用者 | ()名 | f その他 | ()名 |
- (3) 女性管理職比率
- | | | | |
|---------|------|-----------|------|
| a 管理職全数 | ()名 | b 内女性管理職数 | ()名 |
|---------|------|-----------|------|

3 採用計画・職場定着の状況について

- (1) 令和4年4月の新卒者採用実績
 (2) 令和3年4月との比較
 (3) 2023年3月の新卒者の採用数に関する現時点での方向性
- | | | | | |
|----------|-------|--------|-------|------|
| 大卒 | a 増やす | b 現状維持 | c 減らす | d 未定 |
| 短大・専門学校卒 | a 増やす | b 現状維持 | c 減らす | d 未定 |
| 高校卒 | a 増やす | b 現状維持 | c 減らす | d 未定 |
- (4) 当面の正規社員採用の考え方
 (5) 今後の採用見込み(複数回答可)
 (6) 非正規社員の採用数
- | | | | |
|----------------|-----------------------|-------|------|
| a 新卒の一括採用重視 | c 新卒一括・通年採用(中途採用)の組合せ | | |
| b 通年採用(中途採用)重視 | | | |
| a 正規社員を採用予定 | c 当面は採用予定なし | | |
| b 非正規社員を採用予定 | d 未定 | | |
| a 増やす | b 現状維持 | c 減らす | d 未定 |

4 働き方改革の推進について

- (1) 働き方改革に取り組んでいますか
 (2) 働き方改革で取り組んでいる施策(複数回答可)
- | | |
|-----------------------|-------------------------|
| a 年次有給休暇の取得推進 | i 非正規社員の処遇改善 |
| b 時間外労働の削減 | j 結婚・出産等による退職者の再雇用制度導入 |
| c 業務改善・業務効率化 | k 勤務地や職務限定の勤務制度 |
| d 定年退職者の雇用継続・定年延長 | l IOTや人工知能等の技術活用 |
| e 育児・介護休職や短時間勤務制度の充実 | m サマータイム・フレックスタイム制度等の導入 |
| f サービス残業防止に向けた労働時間適正化 | n 副業・兼業の容認 |
| g 女性の活躍推進 | o 外国人採用による多様な人材の確保 |
| h テレワーク制度の導入 | p その他 |

(3) 働き方改革で取組んでいきたい施策(複数回答可)

- | | |
|-----------------------|---------------------------|
| a 年次有給休暇の取得推進 | i 非正規社員の処遇改善 |
| b 時間外労働の削減 | j 結婚・出産等による退職者の再雇用制度導入 |
| c 業務改善・業務効率化 | k 勤務地や職務限定の勤務制度 |
| d 定年退職者の雇用継続・定年延長 | l IOTや人工知能等の技術活用 |
| e 育児・介護休職や短時間勤務制度の充実 | m サマータイトム・フレックスタイトム制度等の導入 |
| f サービス残業防止に向けた労働時間適正化 | n 副業・兼業の容認 |
| g 女性の活躍推進 | o 外国人採用による多様な人材の確保 |
| h テレワーク制度の導入 | p その他 |

(4) 働き方改革を行う目的 (主なものを3つまで選択)

- | | |
|-----------------------|-----------------|
| a 従業員のやりがい・働きがいの向上 | f 顧客ニーズへの対応 |
| b 生産性の向上 | g 従業員のキャリア開発 |
| c 経営職や管理職のマネジメントスキル向上 | h 多様性を認める職場風土構築 |
| d 優秀な人材の確保 | i 多様な人材の活用 |
| e 従業員の公平性の向上 | j その他 |

5 長時間労働・生産性向上について

(1) 時間外労働の上限(36協定)は見直しましたか

- | | | |
|------------|------------|-------|
| a 既に見直した | c 見直す予定はない | e その他 |
| b 見直す予定がある | d わからない | |

(2) 時間外労働削減・生産性向上のために取組んでいる施策 (複数回答可)

- | | |
|--------------------------|----------------------|
| a 仕事の実態に合わせた人員配置の見直し | i 勤務間インターバル制度 |
| b ノー残業デーの設定 | j 数値目標の設定 |
| c 業務の棚卸による見直し・削減 | k 検討委員会等の設置 |
| d 人材育成による社員の能力向上 | l パソコン・照明等の強制終了 |
| e 会議の効率化 | m 削減度合いに応じたインセンティブ支給 |
| f 新たなICTシステム・AI・OA機器等の導入 | n その他 |
| g 経営トップによるメッセージ発信 | o 特に取組んでいない |
| h 勤務に関する制度・仕組みの見直し | |

6 正規・非正規社員間の待遇格差について

(1) 正規・非正規社員間の待遇格差改善への取組み

- | | | |
|----------|-----------|-------|
| a 取組んでいる | b 取組んでいない | c 検討中 |
|----------|-----------|-------|

(2) 改善に取組んでいない場合、その理由

- | | | | |
|-------------|-----------|--------------|-------|
| a 認識していなかった | b すでに対応済み | c 対象の従業員がいない | d その他 |
|-------------|-----------|--------------|-------|

(3) 取組んでいる施策 (複数回答可)

- | | |
|----------------------|-----------------------------|
| a 賞与・一時金の支給 | g 勤務地や職務を限定した正社員などへの転換制度の導入 |
| b 諸手当の支給・増額 | h 人材育成施策の充実 |
| c 基本給・時給の増額 | i 昇給ルールの導入・明確化 |
| d 福利厚生施設の充実 | j その他 |
| e 年次有給休暇(法定以上)の付与 | |
| f 正社員と同様の育児・介護休業制度導入 | |

(4) 今後取組んでいきたい施策 (複数回答可)

- | | |
|----------------------|-----------------------------|
| a 賞与・一時金の支給 | g 勤務地や職務を限定した正社員などへの転換制度の導入 |
| b 諸手当の支給・増額 | h 人材育成施策の充実 |
| c 基本給・時給の増額 | i 昇給ルールの導入・明確化 |
| d 福利厚生施設の充実 | j その他 |
| e 年次有給休暇(法定以上)の付与 | |
| f 正社員と同様の育児・介護休業制度導入 | |

(5) 正社員にあって非正規社員にはない支給手当・制度 (複数回答可)

- | | | | |
|--------|-----------|----------|------------------|
| a 退職金 | d 企業年金 | g 賞与・一時金 | j 通勤手当 |
| b 家族手当 | e 住宅手当 | h 慶弔休暇 | k 時間外手当・休日労働手当 |
| c 役職手当 | f 人事評価・考課 | i 季節休暇 | l 更衣室・休憩室・食堂等の利用 |

7 新型コロナウイルス感染拡大への対応について

(1) 勤務形態や感染予防等にかかわる取組み (複数回答可)

- | | | |
|------------|-------------------|---------------|
| a Web会議の導入 | e 座席配置の見直し | i フレックスタイムの導入 |
| b 特別休暇の付与 | f 会議室等を利用した執務室の分散 | j その他 |
| c 時差出勤の導入 | g 一時休業 | |
| d テレワークの導入 | h 短時間勤務の実施 | |

(2) 雇用の維持や事業継続のために行った雇用調整策 (複数回答可)

- | | | |
|-------------------|------------------|-------------|
| a 時間外労働の削減 | e 配置転換・職種変更の実施 | i 賃金の抑制・引下げ |
| b 雇用調整助成金などの支援策活用 | f 契約期間満了時の労働契約終了 | j その他 |
| c 賞与の減額 | g 出向・転籍の実施 | |
| d 役員報酬の減額 | h 希望退職の実施 | |

(3) 今後懸念される経営上の課題 (複数回答可)

- | | | |
|---------------|------------------|----------------|
| a 固定費の削減 | e 同一労働・同一賃金への対応 | h サプライチェーンの見直し |
| b 売上げの回復 | f 採用計画の見直し | i その他 |
| c 評価・賃金体系の見直し | g 時間外労働の上限規制への対応 | |
| d BCPの策定・見直し | | |

8 外国人労働者の雇用状況について

(1) 外国人労働者の雇用 a 雇用している b 雇用していない c 検討中

(2) 外国人労働者を雇用している理由、雇用を検討している理由 (複数回答可)

- | | |
|-----------------------|-------------------|
| a 国籍に関わらず選考の結果採用 | e 日本人を雇用できなかったため |
| b 特殊な技能・能力、高度な技術があるから | f 過去のキャリアが優れているから |
| c 海外へのビジネス展開のため | g 賃金などの費用が安いから |
| d 技能実習生制度を活用して雇用 | h その他 |

(3) 外国人労働者の平均勤続年数

- | | | |
|-----------------|----------------|---------------|
| a 1 カ月未満 | d 6 カ月以上 1 年未満 | g 3 年以上 5 年未満 |
| b 1 カ月以上 3 カ月未満 | e 1 年以上 2 年未満 | h 5 年以上 |
| c 3 カ月以上 6 カ月未満 | f 2 年以上 3 年未満 | |

(4) 外国人労働者を雇用する上での課題 (主なものを3つまで選択)

- | | | |
|------------------------|----------------|------------|
| a 社内の受入れ体制の整備 | e 優秀な人材の能力判定 | i 離職率の高さ |
| b 日本人社員や取引先とのコミュニケーション | f 採用・募集ルートが不明確 | j 受入れ規制の緩和 |
| c 文化や慣習の違いによる日本人社員との摩擦 | g 組織ビジョンの共有・理解 | k その他 |
| d 在留資格や社会保障制度等の手続き負担 | h 失踪や不法就労等の問題 | |

9 高校新卒者の採用について

(1) 高校新卒者(令和4年3月)の採用

- a 採用した b 採用していない

(2) 高校新卒者の採用にあたり重視する事項 (複数回答可)

- | | | |
|---------------|----------------|---------------|
| a コミュニケーション能力 | f 基礎学力 | k クラブ活動・生徒会活動 |
| b 協調性 | g 健康・体力 | l ボランティア活動 |
| c 責任感・積極性 | h 言葉遣い・ビジネスマナー | m アルバイト経験 |
| d 一般常識・教養 | i 勤労観・職業観 | n その他 |
| e 人柄・個性 | j 専門知識・技能・資格 | |

(3) 入社3年以内の離職率

高校卒	平成31年4月入社数	()名	うち令和4年3月までの退職者数	()名
	令和2年4月入社数	()名	うち令和4年3月までの退職者数	()名
	令和3年4月入社数	()名	うち令和4年3月までの退職者数	()名

※大学卒（お手数ですが、比較対象としてお答えください）

平成31年4月入社数	()名	うち令和4年3月までの退職者数	()名
令和2年4月入社数	()名	うち令和4年3月までの退職者数	()名
令和3年4月入社数	()名	うち令和4年3月までの退職者数	()名

(4) 職場定着のために実施している施策 (複数回答可)

- | | |
|--------------------------|-----------------------|
| a 職場で話しやすい雰囲気を作る | g 労働時間・賃金・福利厚生等の見直し |
| b 企業内訓練・研修を実施する | h 業績・能力評価の見直し |
| c 就職面接会等で経営理念や事業内容の理解を得る | i 外部の人材育成等のセミナーを受講させる |
| d 採用後に教育担当者をつける | j メンタルヘルス対策を行う |
| e 本人の能力・適性に合った配置を行う | k その他 |
| f インターンシップ・事前研修を行う | |

(5) 会社側から見た在職者と離職者の違い (主なものを3つまで選択)

<在職者>

- a 仕事への覚悟・やりがい
- b コミュニケーション能力や協調性がある
- c 入社前の認識とのギャップが少なかった
- d 将来設計・目標がある
- e 職種・仕事に対する適性がある・向いている
- f 家庭がしっかりしている
- g 部活動経験がある
- h 入社前に職場体験・職場見学をしていた

＜離職者＞

- a 仕事に対する意欲不足
- b 周囲とのコミュニケーション不足・孤立化
- c 入社前の認識とのギャップがあった
- d 職種・仕事に対する適性がない・向いていない
- e 本人の性格や資質に問題
- f 精神的な問題
- g 就業時間・待遇面への不満など
- h 能力以上の仕事を課される
- i 友人等からの影響
- j その他

(6) 高卒者採用において、他の事業所に採用内定となったこと等を理由として、採用内定を出した生徒が
辞退したケースがありましたか

- a あった b ない

(7) 現行の取扱い(1人1社応募 → (一定期間経過後) → 1人複数応募)についてどう思いますか

- a 現行のまがよい
b 1人1社のみがよい
c 複数応募の解禁時期や複数応募の数を見直した方がよい
d 最初(9月中旬)から2～3社上限の応募にした方がよい
e 最初(9月中旬)から応募に制限を設けない方がよい
f その他(

(8) 前問で、cまたはfと回答した方にお尋ねします。どのように見直した方がよいとお考えですか

$$\left[\begin{array}{c} \\ \\ \\ \end{array} \right]$$

(9) (7) の回答の理由をお書きください

お忙しいところ、アンケートにご協力くださりましてありがとうございました。