



ジョブズコミュニティレポート vol.3

—採用担当者に向けたホットピック・アンケート結果—

株式会社リクルートジョブズでは、採用担当者向けメールマガジン会員と採用担当者向けサイト「人材サービスインフォメーションネット」利用者に対して、継続的にアンケート調査を行っています。このレポートでは、2017年5月～2017年11月に行ったアンケート結果を、業種別・地域別の結果と合わせてまとめました。

<目次>

1. 1年前に比べて人手不足を感じますか？	1
2. 60歳以上の人を新規採用していますか？	3
3. アルバイト・パートの定着状況に満足していますか？ アルバイト・パートの定着のために最も力を入れていることは何ですか？	5
4. アルバイト・パートの評価をしていますか？ 新人アルバイト・パート向けのマニュアルはありますか？	8
5. 従業員の残業時間削減に取り組んでいますか？	11
6. 10月に地域別最低賃金が引き上げられることによる影響はありますか？	13
7. 同一労働同一賃金の法制化で、経営に影響があると思いますか？	15
8. 改正労働契約法（無期転換ルール）にどのように対応しますか？	17

ジョブズコミュニティレポート vol.3-1

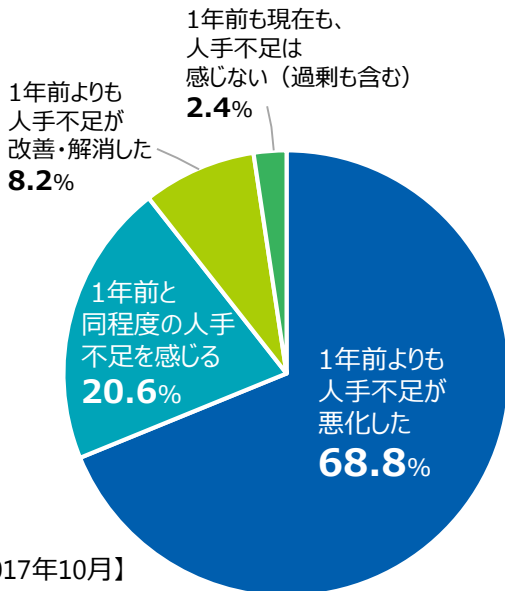
採用担当者の約9割が「人手不足を感じる」

Q ▶ 1年前に比べて人手不足を感じますか？

「1年前よりも人手不足が悪化した」が約7割、「1年前と同程度の人手不足を感じる」が約2割。合わせると約9割の方が人手不足を感じているという結果になりました。

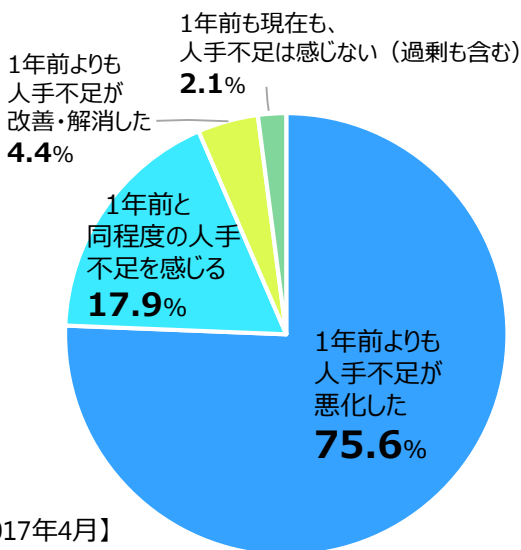
少子高齢化の進行などによって、多くの職場で人手不足が深刻になっています。新たな人材の採用や、すでにいる従業員の定着促進、業務の効率化などが重要な課題となっていると考えられます。

採用に関しては、例えば未経験者でも積極的に採用する、時給アップなど待遇を改善する、勤務時間を柔軟にする、主婦やシニア層を新たに採用ターゲットにするなど、さまざまな工夫が行われています。



【2017年10月】

解説 ▶ 半年前に比べると人手不足の悪化は緩和したが、厳しい状況が続いている



【2017年4月】

左のグラフは、半年前の2017年4月に同じ質問をした際の結果です。「1年前よりも人手不足が悪化した」がほぼ4分の3、「1年前と同程度の人手不足を感じる」が2割弱。合わせると9割強となります。

今回の結果と比較すると、人手不足が悪化したという割合が減り、改善・解消したという割合が若干増えているものの、半年前から引き続き厳しい状況が続いているということがわかります。

今後も、多方面からの人手不足対策が必要となるでしょう。

- アンケート実施期間：2017年10月27日（金）～11月2日（木）
解説）2017年4月21日（金）～4月27日（木）
- 有効回答数：632名 解説）632名
- 対象：弊社メールマガジン会員

- 最新のアンケート結果はこちらから

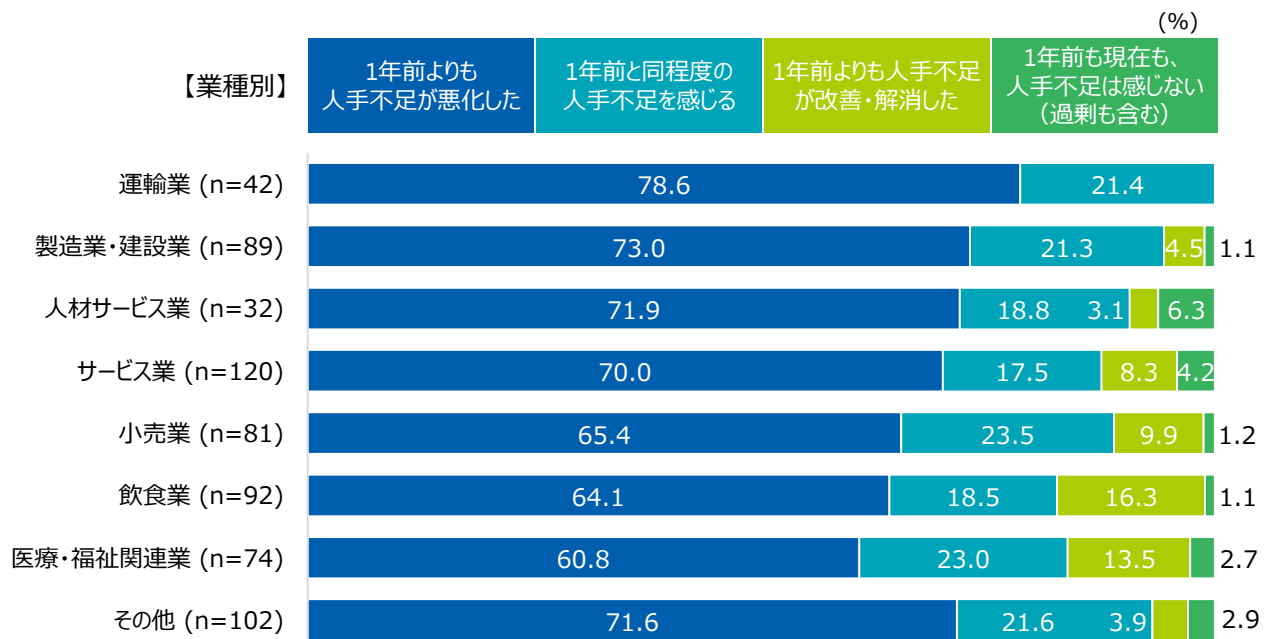
人材サービスインフォメーションネット> ジョブズコミュニティ
<https://www.jinzai-info.net/enquete/results/>

Q. 1年前に比べて人手不足を感じますか？

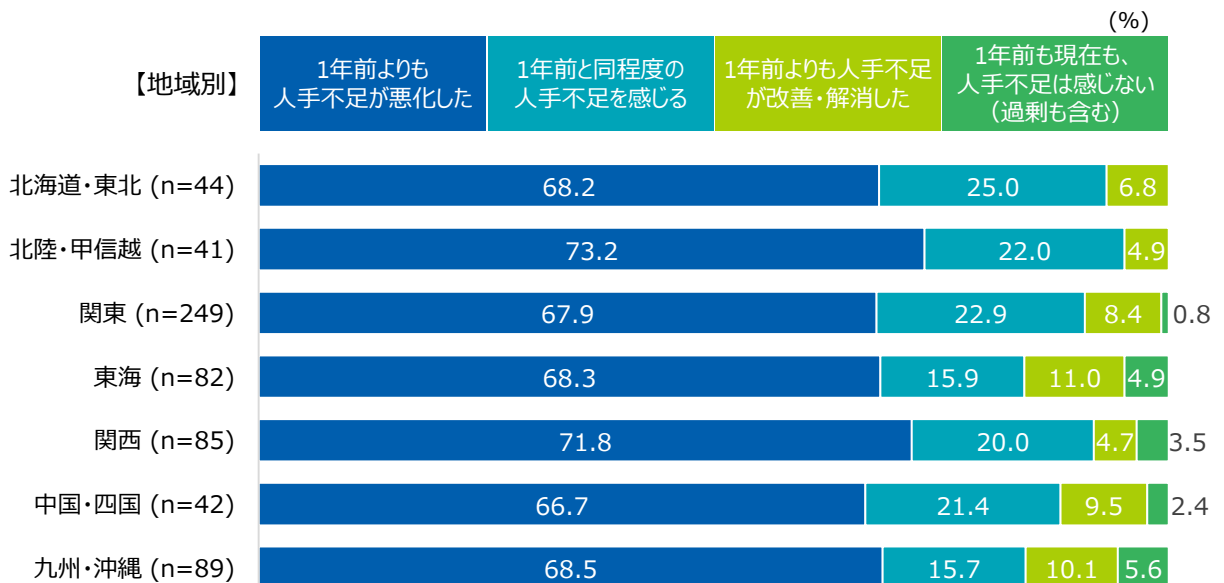
業種別・地域別 ▶「人手不足を感じる」運輸、製造・建設、人材サービス業で9割超

今回の結果を業種別に見てみましょう。全ての業種で8割以上が「1年前よりも人手不足が悪化した」または「1年前と同程度の人手不足を感じる」となっています。特に運輸業では全回答者が、製造業・建設業と人材サービス業では9割以上が悪化した、あるいは同程度としています。

地域別で見ると、全ての地域で「1年前よりも人手不足が悪化した」が7割前後、「1年前と同程度の人手不足を感じる」が2割前後という結果でした。



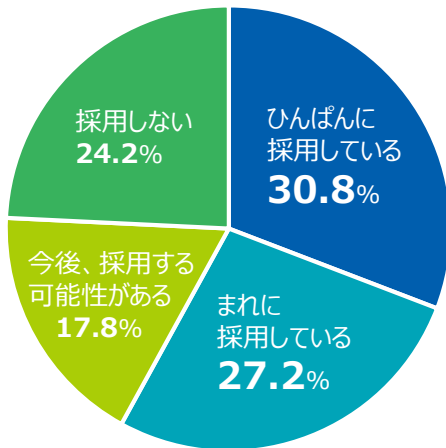
※「情報通信業」「金融・保険・不動産業」は回答数が30未満と少ないため、「その他」に加えた。



ジョブズコミュニティレポート vol.3-2

約6割がシニアの新規採用を実施

Q ▶ 60歳以上の人を新規採用していますか？



注目を集めつつあるシニア採用。60歳以上の人を新規採用しているかアンケートを行うと、「ひんぱんに採用している」が約3割、「まれに採用している」が3割弱、合わせると実に約6割の企業がシニア採用を行っているという結果になりました。また、「今後、採用する可能性がある」という回答も2割弱ありました。

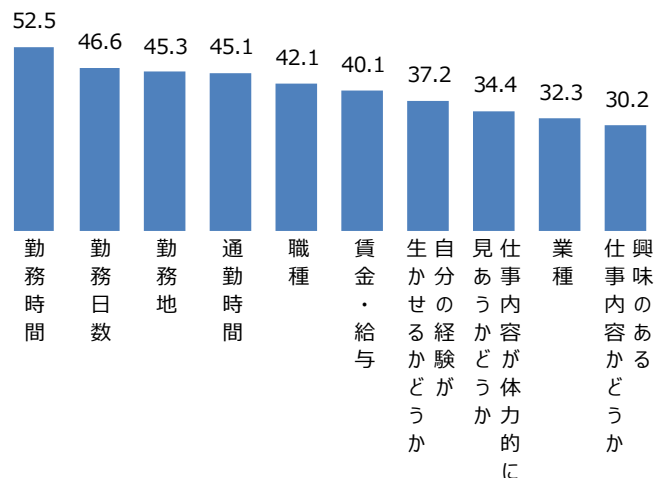
多くの職場で新規採用が難しくなっているなか、企業にとって新たな戦力となりうるシニア採用が広がっているようです。

解説 ▶ シニア採用は本人の体力や家庭などの両立にも配慮を

右のグラフは、今後仕事をしたいと考えているシニアが重視することから示しています。最も多いのは「勤務時間」で、次いで「勤務日数」、「勤務地」、「通勤時間」などが続きます。また、「仕事内容が体力的に見あうかどうか」についても、3割以上の人が重視しています。

体力的に無理のない範囲で、家庭や趣味とも両立しながら働きたいというシニアが多いと考えられます。

シニアが今後の仕事で重視すること (%)



※リクルートジョブズ「シニア層の就業実態・意識調査」(2016)
対象：60～74歳の今後就労希望者 (n=3,498)
複数回答、上位10項目のみ掲載

- アンケート実施期間：
2017年5月12日（金）～5月19日（金）
- 有効回答数：850名
- 対象：弊社メールマガジン会員

- 最新のアンケート結果はこちらから

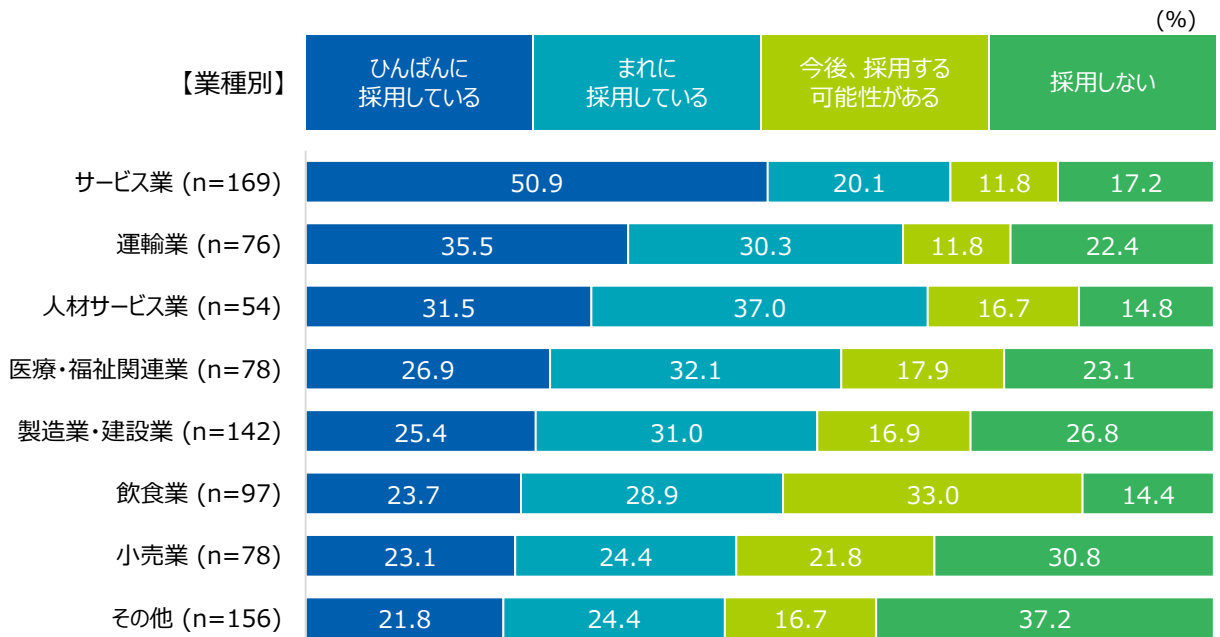
人材サービスインフォメーションネット> ジョブズコミュニティ
<https://www.jinzai-info.net/enquete/results/>

Q. 60歳以上の人を新規採用していますか？

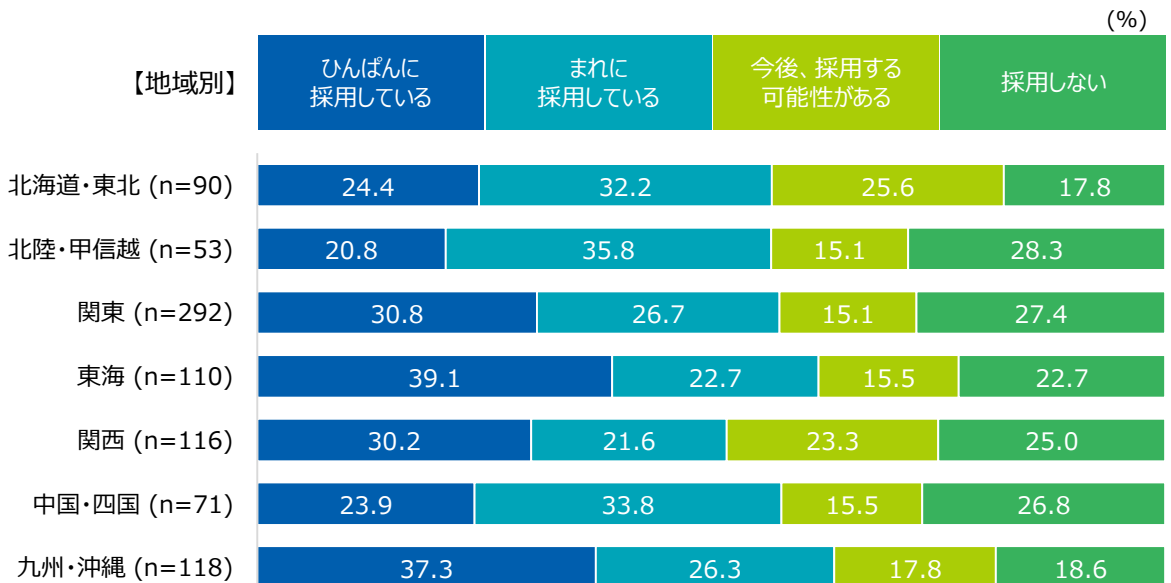
業種別・地域別 ▶ サービス業では約半数がシニアを「ひんぱんに採用」

アンケート結果を業種別に見てみましょう。「ひんぱんに採用している」との回答はサービス業で最も多く、次いで運輸業、人材サービス業が多くなっています。「今後、採用する可能性がある」との回答は飲食業で多く、これまで学生・フリーターなど若年層の採用が多かった業種でも、シニア採用が広がりつつあると考えられます。

地域別で見ると、東海と九州・沖縄では「ひんぱんに採用している」との回答が4割弱と、他より多くなっています。



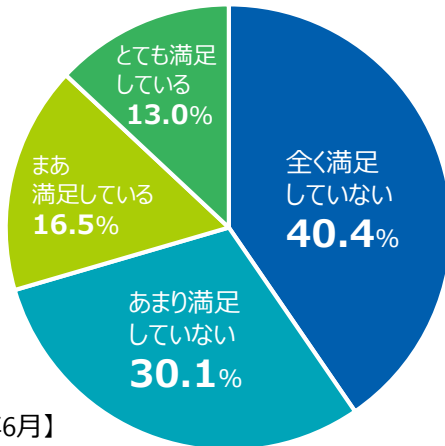
※「情報通信業」「金融・保険・不動産業」は回答数が30未満と少ないため、「その他」に加えた。



ジョブズコミュニティレポート vol.3-3

アルバイト・パートの定着状況に不満 約7割

Q1 ▶ アルバイト・パートの定着状況に満足していますか？



【2017年6月】

「全く満足していない」「あまり満足していない」を合わせると約7割にのぼり、多くの職場ではアルバイト・パートの定着状況に課題があるようです。

せっかく採用したスタッフが辞めてしまえば、人材不足につながる恐れがあるばかりでなく、それまでにかかった採用コストや育成コストが無駄になったり、他のスタッフのモチベーション低下につながったりする場合があります。

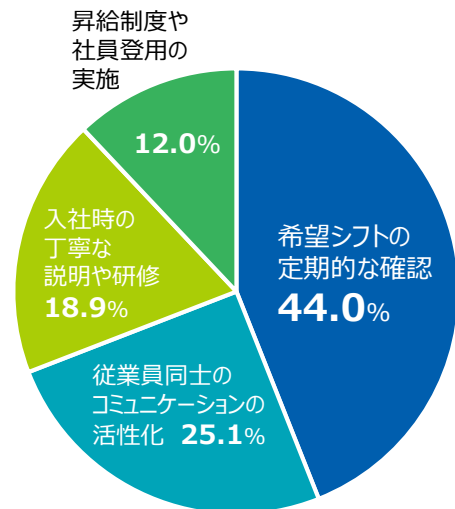
離職者の退職理由はさまざまですが、丁寧なフォローや、より働きやすい環境づくりが必要と言えるでしょう。

Q2 ▶ アルバイト・パートの定着のために最も力を入れていることは何ですか？

実際に定着のためにはどのような取り組みがされているのか、別のアンケート結果を見てみましょう。

今回の選択肢のうち最も多かったのは「希望シフトの定期的な確認」で、全体の4割以上にのぼりました。「従業員同士のコミュニケーションの活性化」は約4分の1、「入社時の丁寧な説明や研修」は約2割、「昇給制度や社員登用の実施」は約1割でした。

スタッフがより働きやすい環境になるよう、複数の取り組みを行っている職場が多いのではないかと推測されます。



【2017年8月】

- アンケート実施期間：
Q1) 2017年6月30日（金）～7月7日（金）
Q2) 2017年8月4日（金）～8月10日（木）
- 有効回答数：Q1) 376名 Q2) 748名
- 対象：弊社メールマガジン会員

- 最新のアンケート結果はこちらから

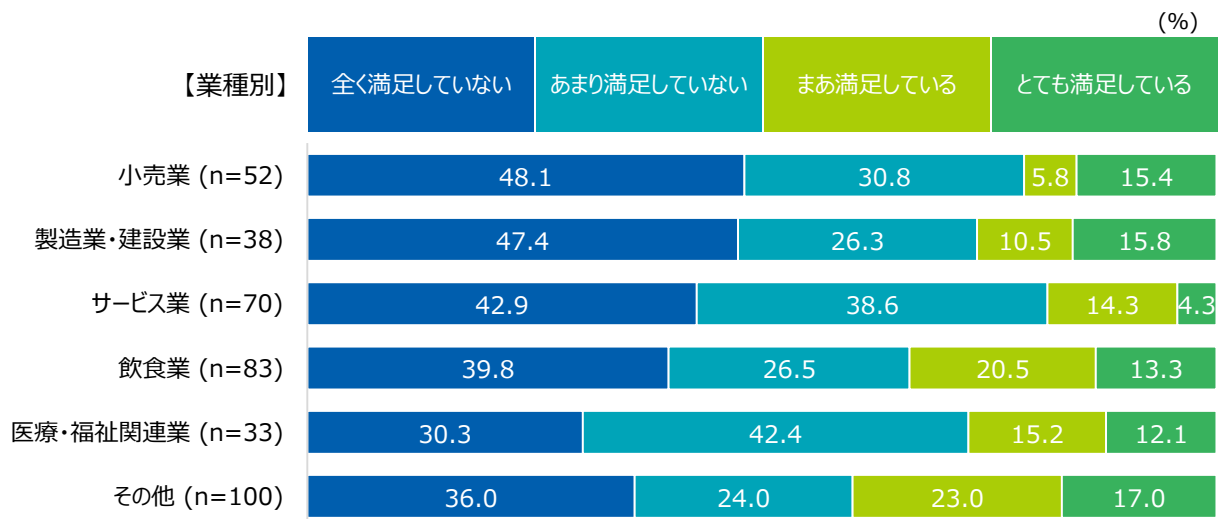
人材サービスインフォメーションネット > ジョブズコミュニティ
<https://www.jinzai-info.net/enquete/results/>

Q1. アルバイト・パートの定着状況に満足していますか？

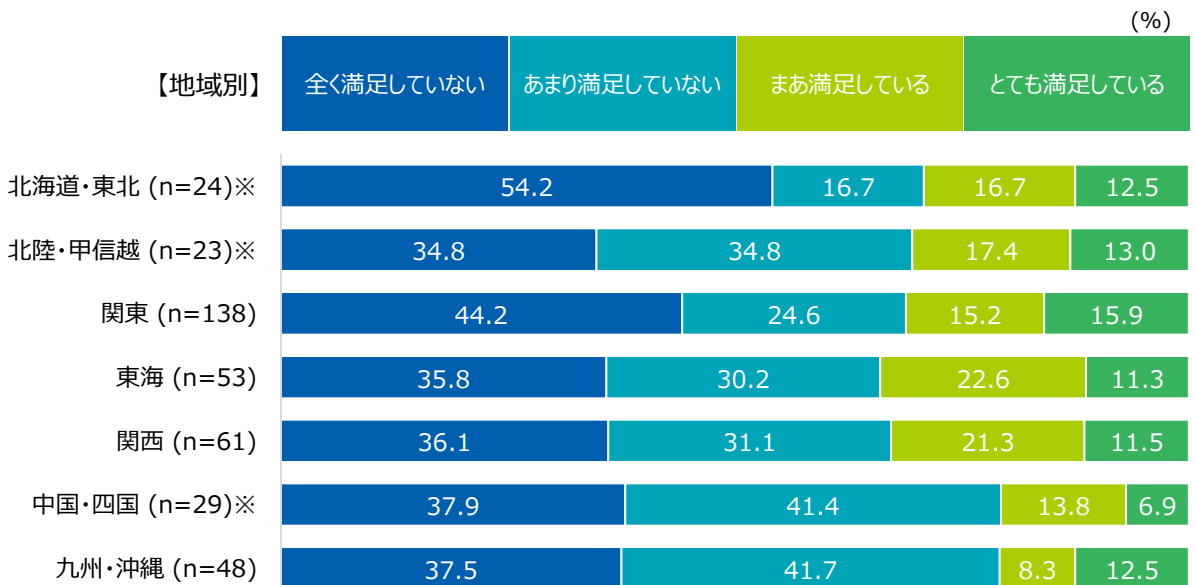
業種別・地域別 ▶ 全ての業種で6割以上が定着状況に満足せず

定着状況への満足度について、アンケート結果を業種別に見ると、全ての業種で6割以上が「全く満足していない」または「あまり満足していない」との回答になっています。特に小売業、製造業・建設業、サービス業でその割合が高いようです。

地域別の結果を見ても、全地域で「全く満足していない」「あまり満足していない」との回答が多くなっています。



※「情報通信業」「金融・保険・不動産業」「人材サービス業」「運輸業」は回答数が30未満と少ないため、「その他」に加えた。

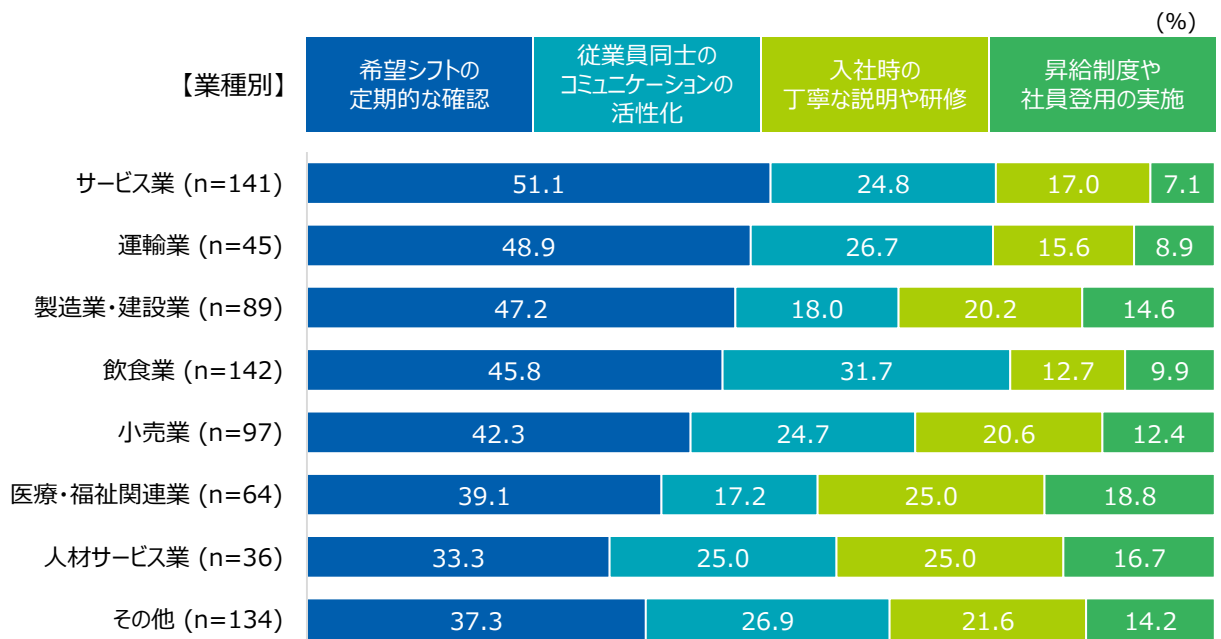


※「北海道・東北」「北陸・甲信越」「中国・四国」は回答数が30未満と少ないため、参考として掲載する。

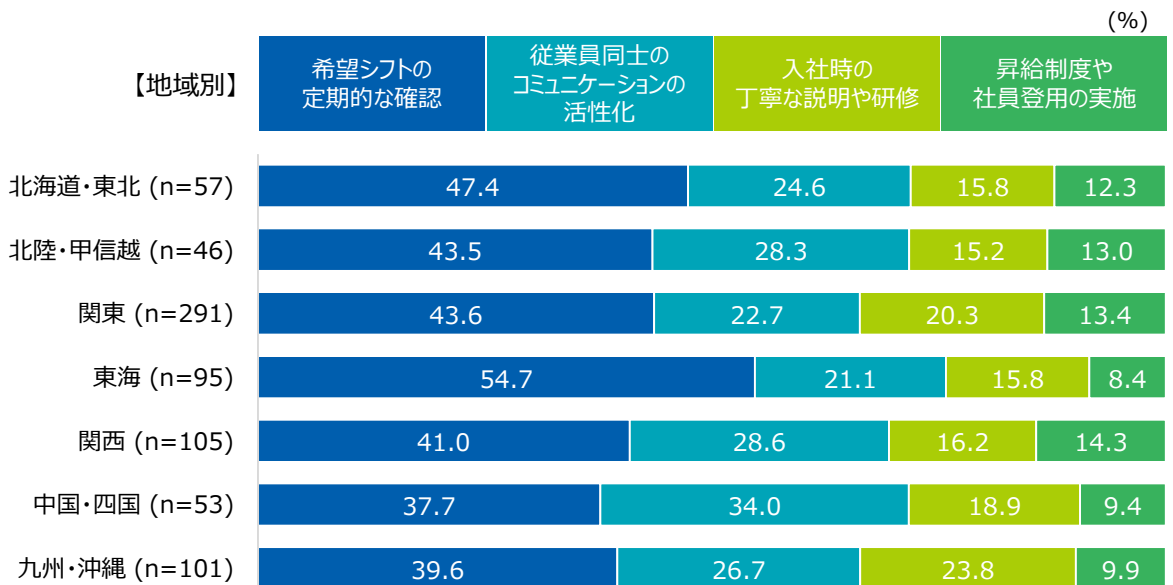
Q2. アルバイト・パートの定着のために最も力を入れていることは何ですか？

業種別・地域別 ▶ サービス業は「希望シフト確認」、飲食業は「コミュニケーション」を重視

定着のための取り組みについて業種別に見ると、「希望シフトの定期的な確認」はサービス業では5割、運輸業、製造業・建設業、飲食業、小売業では4割を超えています。「従業員同士のコミュニケーションの活性化」は飲食業で約3割と他より高い結果でした。飲食業では特にスタッフの関係性や店舗の雰囲気重視されているのかもしれませんが。「入社時の丁寧な説明や研修」と「昇給制度や社員登用の実施」は、医療・福祉関連業、人材サービス業で他よりやや高くなっています。



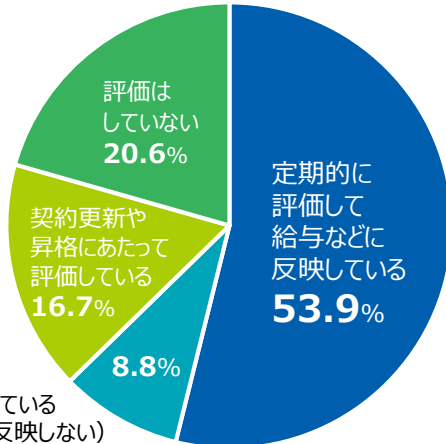
※「情報通信業」「金融・保険・不動産業」は回答数が30未満と少ないため、「その他」に加えた。



ジョブズコミュニティレポート vol.3-4

アルバイト・パートの評価を実施 約8割

Q1 ▶ アルバイト・パートの評価をしていますか？



定期的に評価している
(給与などには反映しない)

【2017年9月】

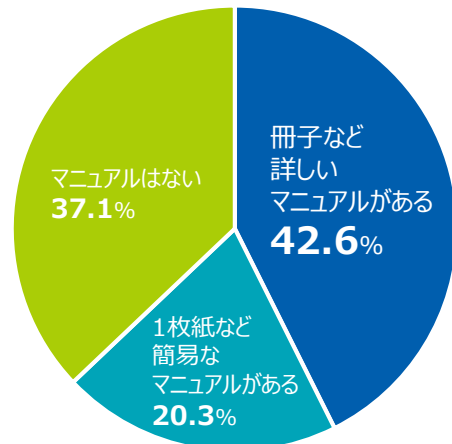
モチベーション向上のためにも育成の観点からも重要と考えられる評価制度。正社員だけではなくアルバイト・パートへの制度実施は行われているのでしょうか。

アンケートの結果は、約5割が「定期的
に評価して給与などに反映している」との回答でした。また、「定期的に評価している（給与などには反映しない）」が1割弱、定期的ではないが「契約更新や昇格にあたって評価している」との回答は2割弱。合わせて約8割が何らかの評価を実施しているという結果でした。

Q2 ▶ 新人アルバイト・パート向けのマニュアルがありますか？

育成の観点から、マニュアルの有無についてアンケートを行いました。「冊子など詳しいマニュアルがある」と「マニュアルはない」との回答がそれぞれ約4割と近い結果となっています。

仕事内容や業務の場所などによっても育成方法の向き不向きはあり、マニュアルが必要ではないケースは多々あると考えられますが、やることを「見える化」することで、新しく入ったスタッフの育成や評価がスムーズになるかもしれません。



【2017年5月】

- アンケート実施期間：
Q1) 2017年9月22日（金）～9月29日（金）
Q2) 2017年5月26日（金）～6月2日（金）
- 有効回答数：Q1) 748名 Q2) 542名
- 対象：弊社メールマガジン会員

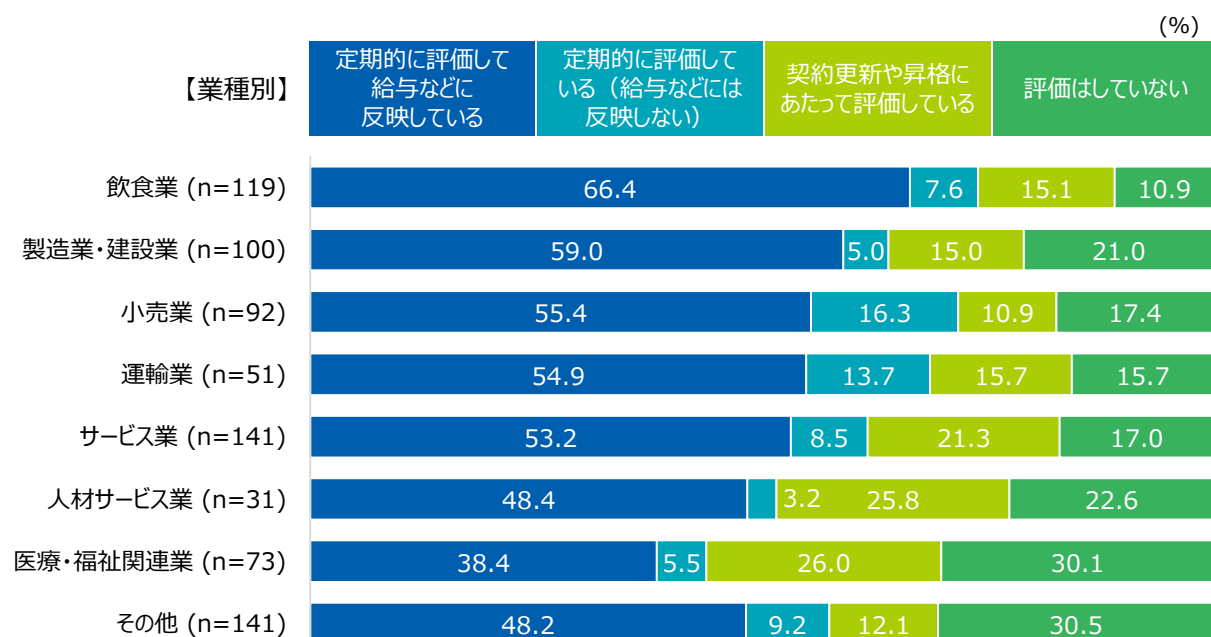
- 最新のアンケート結果はこちらから

人材サービスインフォメーションネット > ジョブズコミュニティ
<https://www.jinzai-info.net/enquete/results/>

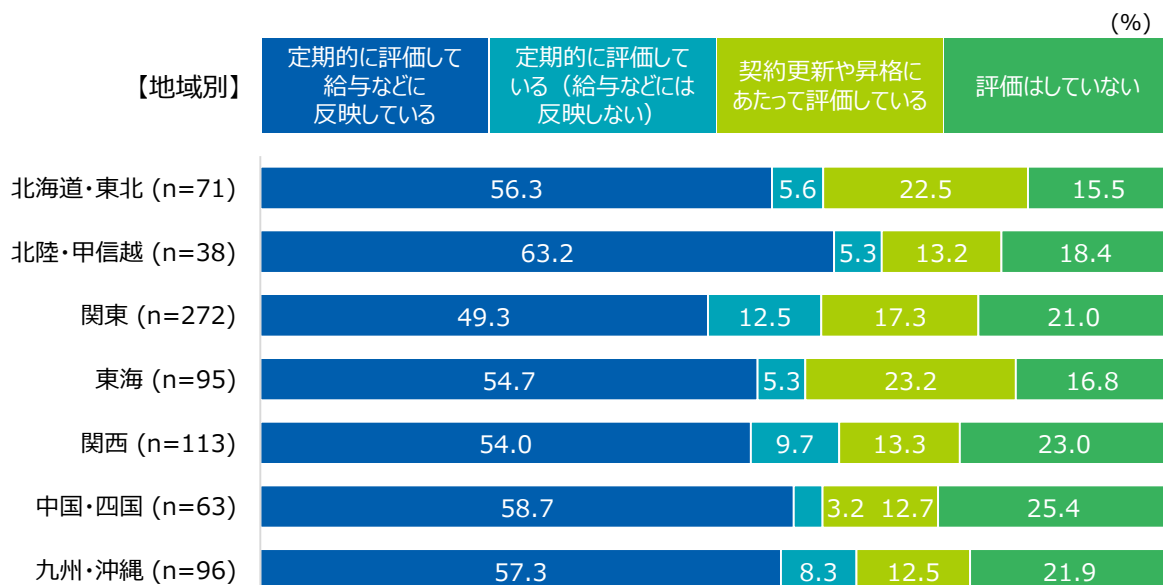
Q1. アルバイト・パートの評価をしていますか？

業種別・地域別 ▶「定期的に評価して給与などに反映」飲食業で7割弱

アルバイト・パートの評価を行っているかどうかのアンケート結果を、業種別に見てみましょう。「定期的に評価して給与などに反映している」という回答が最も多かったのは飲食業で、7割弱となっています。次いでこの回答が多かったのは製造業・建設業ですが、製造業・建設業では「評価はしていない」も約2割となっています。小売業、運輸業、サービス業でも、何らかの評価をしているという回答が多くなっています。



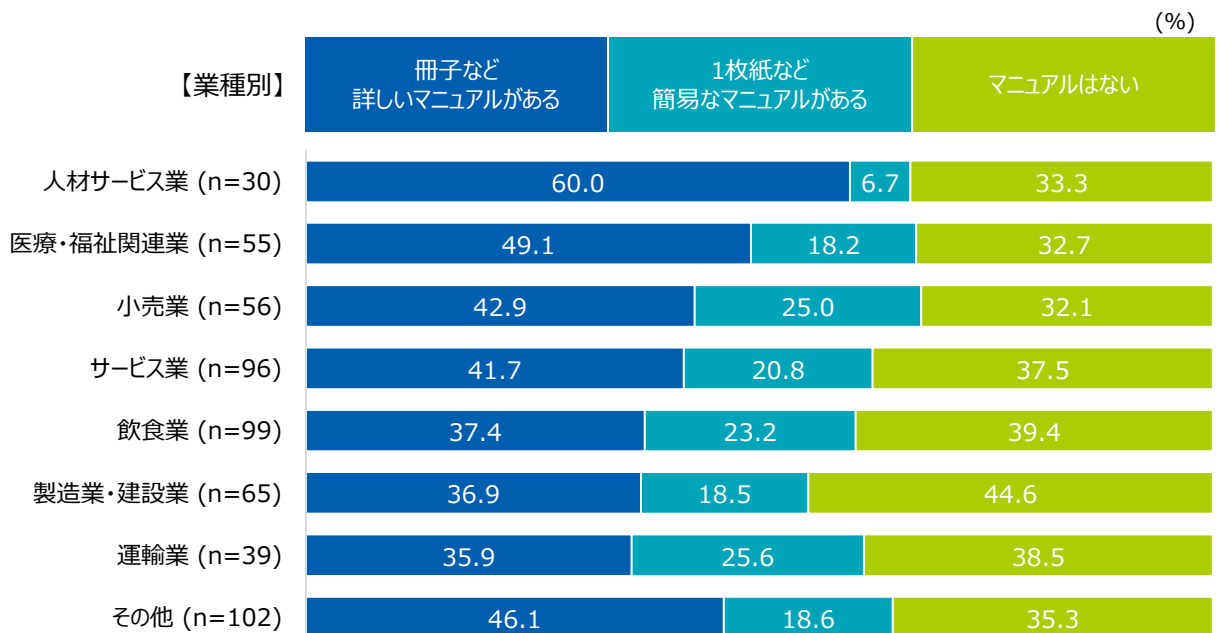
※「情報通信業」「金融・保険・不動産業」は回答数が30未満と少ないため、「その他」に加えた。



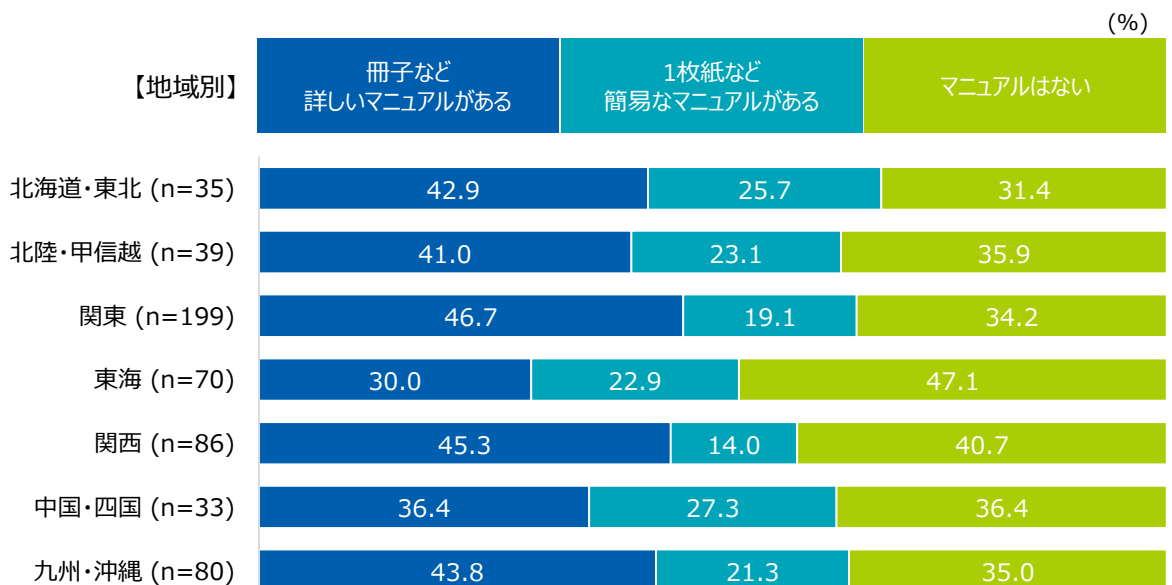
Q2. 新人アルバイト・パート向けのマニュアルはありますか？

業種別・地域別 ▶ 人材サービス、医療・福祉関連、小売業はマニュアルが多い

マニュアルの有無についてのアンケート結果を業種別に見てみましょう。人材サービス業、医療・福祉関連業、小売業、サービス業では「冊子など詳しいマニュアルがある」との回答が多く、製造業・建設業、飲食業、運輸業では「マニュアルがない」との回答が多くなりました。各業種に多い仕事内容や業務の場所などによって、マニュアルの有無の傾向が異なっていると考えられます。



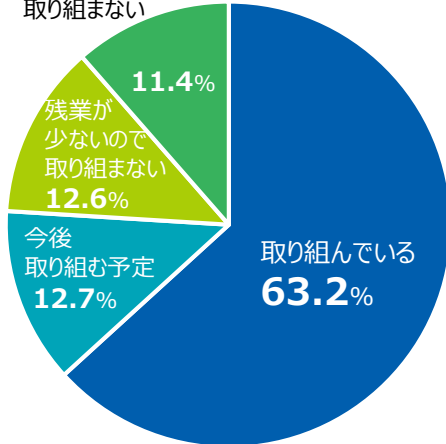
※「情報通信業」「金融・保険・不動産業」は回答数が30未満と少ないため、「その他」に加えた。



ジョブズコミュニティレポート vol.3-5

7割以上が残業時間削減を意識

必要な
残業なので
取り組まない



Q ▶ 従業員の残業時間削減に取り組んでいますか？

6割以上の企業がすでに従業員の残業時間削減に「取り組んでいる」との回答でした。「今後取り組む予定」との回答と合わせると、7割以上の企業が残業時間削減を意識しているようです。

企業と従業員の双方にとってよい職場環境を作るにあたって、労働時間の適正化は欠かせないポイントではないでしょうか。適正な人員配置や業務分担、仕事の効率化などが求められていると考えられます。

解説 ▶ 長時間労働の是正のため法改正も計画されている

政府は働き方改革において、長時間労働の是正を計画しています。コンプライアンスの観点からも、適正な労働時間管理の必要が高まっていると言えるでしょう。罰則付き時間外労働の上限規制の導入などを盛り込んだ労働基準法の改正が目指されており、今後の動きが注目されます。

● 時間外労働の上限規制

現行	法改正の方向性（未確定）
月45時間かつ年360時間以内 （強制力のない厚労相告示）	<ul style="list-style-type: none"> 月45時間かつ年360時間以内 時間外労働と休日労働を合わせて月100 時間未満 時間外労働と休日労働を合わせて2～6か月の平均がいずれも80時間以内（罰則を設ける）
特別条項によって、年6回までは上限なく時間外労働させることが可能	特例を定める場合、 <ul style="list-style-type: none"> 年720時間以内 時間外労働と休日労働を合わせて月100 時間未満 特例の適用は年6回まで

※詳細は別途ご確認ください。

- アンケート実施期間：2017年6月16日（金）～6月22日（木）
- 有効回答数：612名
- 対象：弊社メールマガジン会員

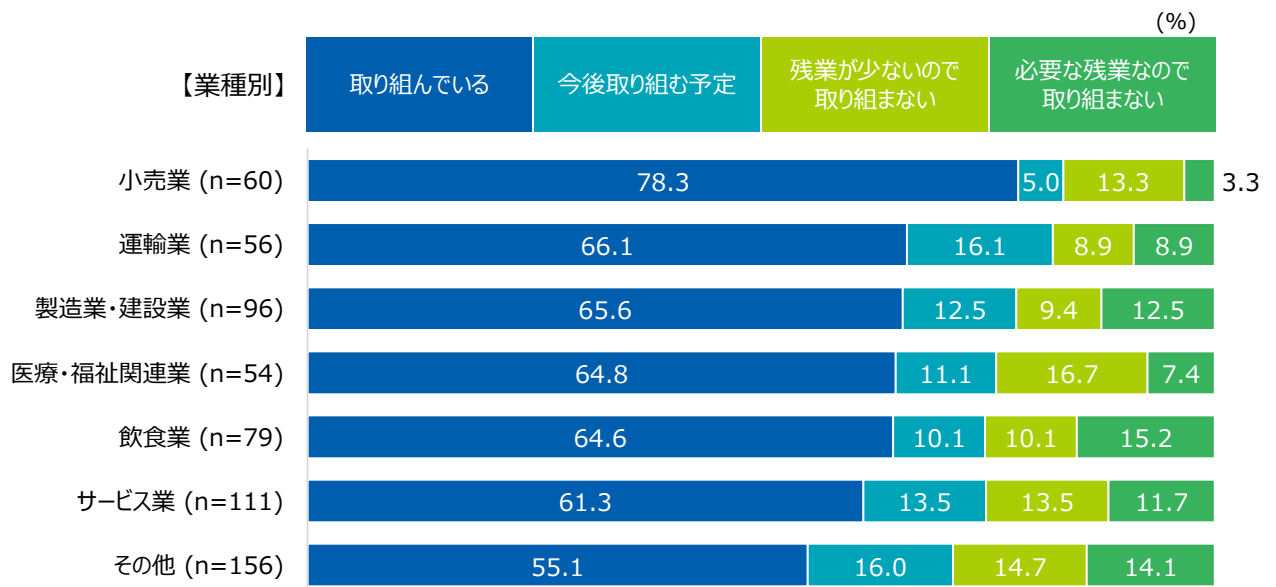
- 最新のアンケート結果はこちらから

人材サービスインフォメーションネット > ジョブズコミュニティ
<https://www.jinzai-info.net/enquete/results/>

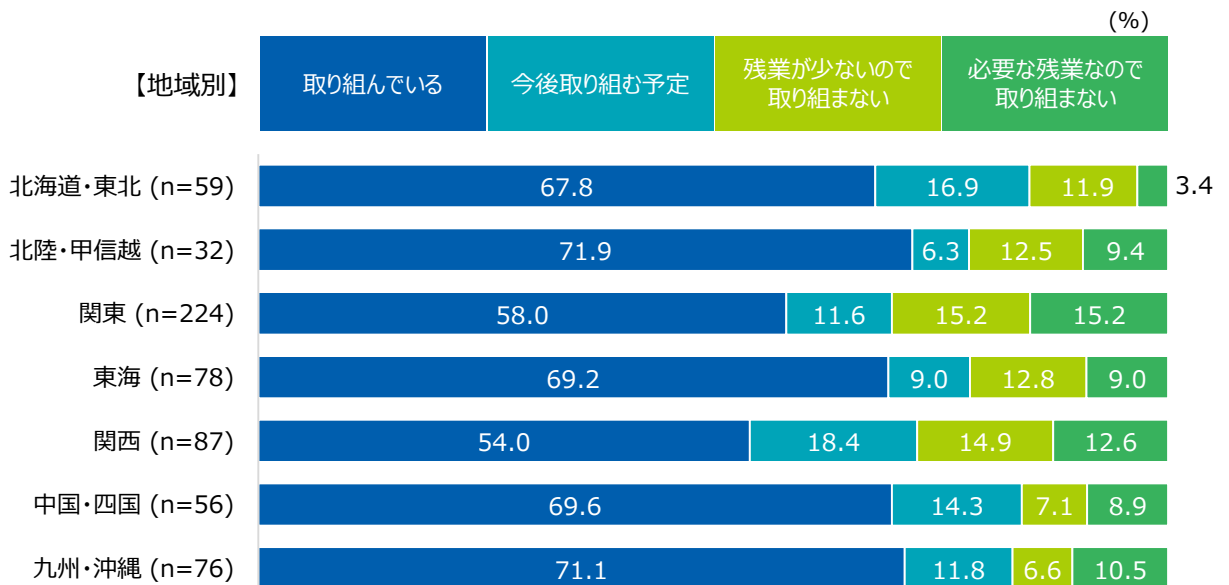
Q. 従業員の残業時間削減に取り組んでいますか？

業種別・地域別 ▶ 小売業では8割近くが残業削減に「取り組んでいる」

業種別に見ても、全業種で残業時間の削減に「取り組んでいる」との回答が半数以上になっており、中でも小売業では8割近くが「取り組んでいる」との回答でした。飲食業や製造業・建設業では、「必要な残業なので取り組まない」の割合が他業種に比べてやや高くなっています。

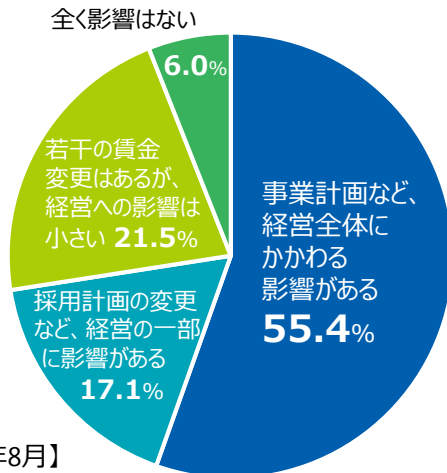


※ 「情報通信業」「金融・保険・不動産業」「人材サービス業」は回答数が30未満と少ないため、「その他」に加えた。



ジョブズコミュニティレポート vol.3-6

「最低賃金の引上げ、経営に影響」約7割



【2017年8月】

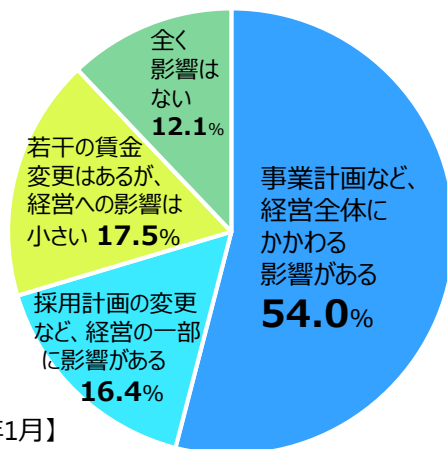
Q ▶ 10月に地域別最低賃金が引き上げられることによる影響はありますか？

2017年10月※の最低賃金の引き上げによってどのくらいの影響がある見込みかを、8月に聞きました。

「事業計画など、経営全体にかかわる影響がある」との回答が最も多く、半数以上の55.4%でした。これに「採用計画の変更など、経営の一部に影響がある」との回答を加えると、実に全体の約7割にのぼります。最低賃金の引き上げによる人件費の増加は、広く影響を及ぼしているものと考えられます。

※9月30日～10月14日発効。発効日は都道府県により異なります。

解説 ▶ 前年の引き上げに比べ、影響を受ける範囲と度合がやや拡大



【2017年1月】

左のグラフは、2016年10月の最低賃金の引き上げによって影響があったかを、2017年1月に聞いた結果です。これを今回の結果と比較すると、全体の傾向はほぼ同じですが、今回の方が「全く影響はない」の割合がやや減り、その他の回答が増えています。

大幅な引き上げが続いているため、影響を受ける範囲と度合がやや広まっているものと考えられます。

政府は「最低賃金については、年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1,000円になることを目指す。」(2017年3月28日働き方改革実現会議決定)としており、今後も引き上げが続くことが予想されま

- アンケート実施期間：
2017年8月25日(金)～8月31日(木)
解説) 2017年1月27日(金)～2月3日(金)
- 有効回答数：801名 解説) 422名
- 対象：弊社メールマガジン会員

- 最新のアンケート結果はこちらから

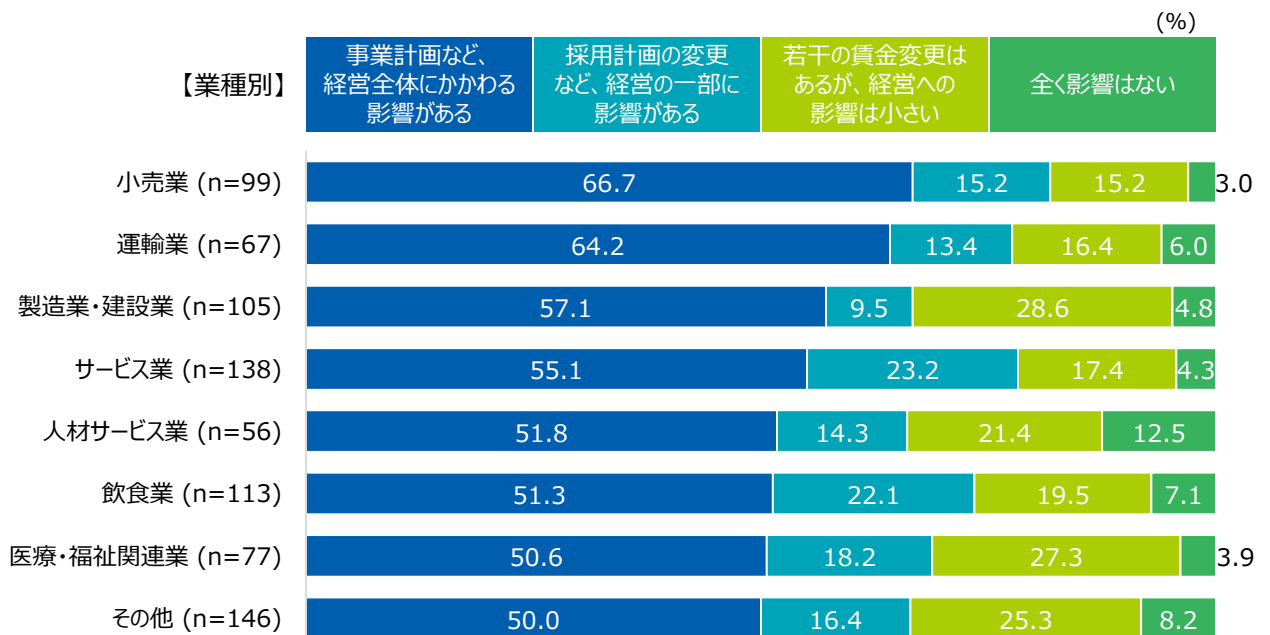
人材サービスインフォメーションネット> ジョブズコミュニティ
<https://www.jinzai-info.net/enquete/results/>

Q. 10月に地域別最低賃金が引き上げられることによる影響はありますか？

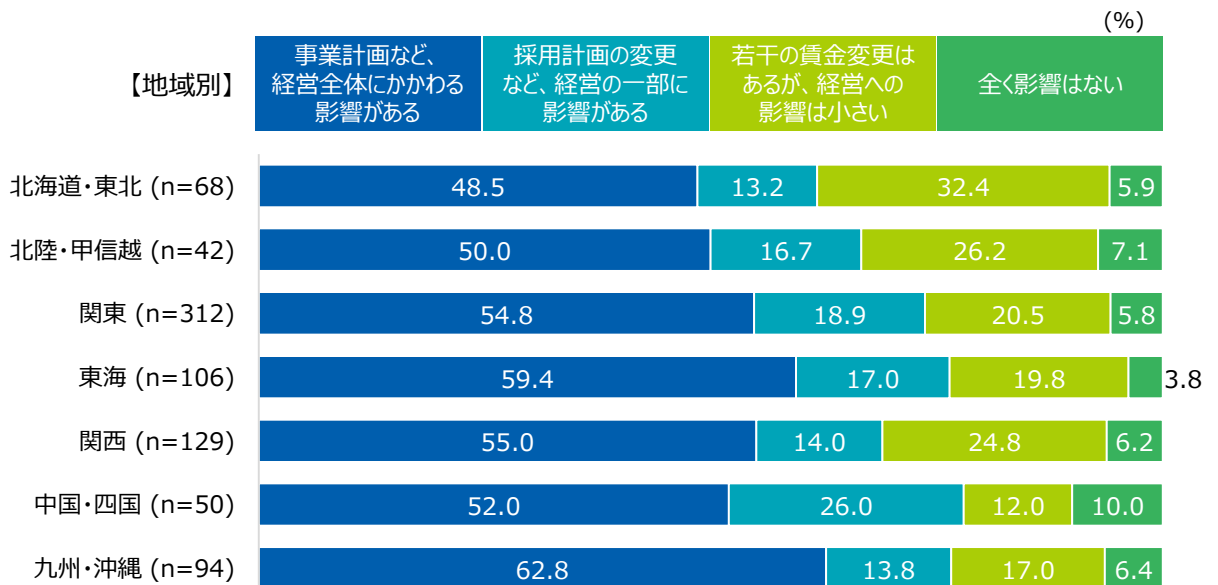
業種別・地域別 ▶ 小売業、運輸業の6割以上が「経営全体にかかわる影響あり」

アンケート結果を業種別に見ると、全ての業種で「事業計画など、経営全体にかかわる影響がある」が5割以上、「採用計画の変更など、経営の一部に影響がある」を加えると6割以上となっています。特に小売業や運輸業では、「経営全体にかかわる影響がある」との回答が多くなっています。

また、地域別では九州・沖縄や東海で「事業計画など、経営全体にかかわる影響がある」の割合が高くなっています。

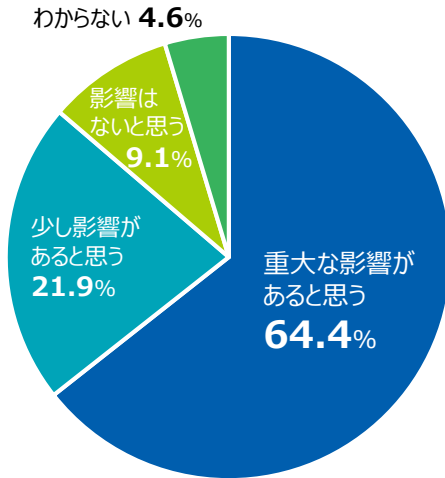


※「情報通信業」「金融・保険・不動産業」は回答数が30未満と少ないため、「その他」に加えた。



ジョブズコミュニティレポート vol.3-7

同一労働同一賃金「影響ある」8割以上



Q ▶ 同一労働同一賃金の法制化で、経営に影響があると思いますか？

政府の働き方改革の一環として、同一労働同一賃金に関する法改正案が準備されています。

法制化されると経営に影響があると思うかを聞くと、「重大な影響があると思う」「少し影響があると思う」との回答が合わせて8割以上となりました。

同一労働同一賃金が法制化されると、賃金制度の見直しなどが必要になるかもしれません。人事・労務の業務に携わる方は、今後の法改正に備えることが必要だと言えるでしょう。

解説 ▶ 法制化に向けて準備が進められている

同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善は、働き方改革の重要なテーマのひとつとなっています。2016年12月20日、政府は働き方改革実現会議で「同一労働同一賃金ガイドライン案」を提示しました。また、法整備を進めるためにパート労働法、労働契約法、派遣法の改正が目指されています。

ガイドライン案で取り上げられた待遇の範囲
○ 基本給
○ 賞与
○ 手当・・・役職手当、特殊作業・特殊勤務手当、精皆勤手当、時間外・深夜・休日労働手当、通勤手当・出張旅費、食事手当、単身赴任手当、地域手当
○ 福利厚生・・・福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室）、転勤者用社宅、慶弔休暇、病気休暇、勤続期間に応じた法定外年休・休暇
○ その他・・・教育訓練、安全管理措置

法改正の方向性（未確定）
① パート労働法の対象に有期契約労働者を追加
② 待遇の相違が不合理かは、各待遇の性質や目的に照らして、業務内容・責任の程度・配置変更の範囲・その他の事情から判断する
③ 通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取り扱いを禁止
④ 派遣労働者についても不合理な相違、差別的取り扱いを禁止
⑤ 待遇差についての説明義務を事業主に課す
⑥ 行政ADR（裁判外紛争解決手続）などを整備

※詳細は別途ご確認ください。

- アンケート実施期間：2017年7月21日（金）～7月28日（金）
- 有効回答数：539名
- 対象：弊社メールマガジン会員

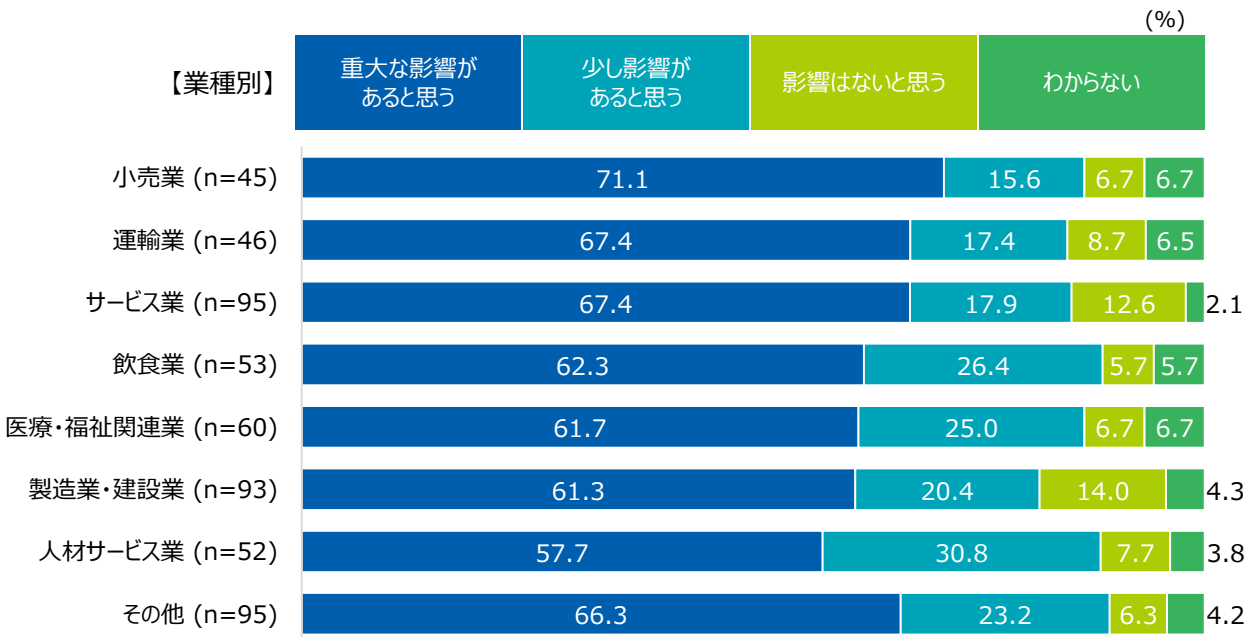
- 最新のアンケート結果はこちらから

人材サービスインフォメーションネット > ジョブズコミュニティ
<https://www.jinzai-info.net/enquete/results/>

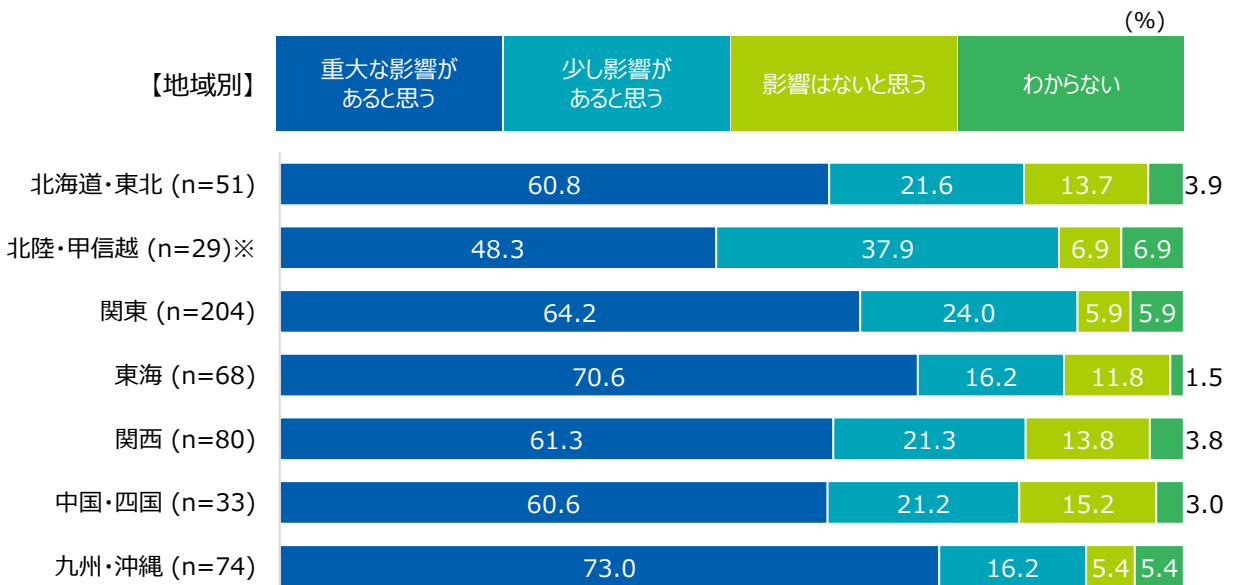
Q. 同一労働同一賃金の法制化で、経営に影響があると思いますか？

業種別・地域別 ▶「影響があると思う」全ての業種・地域で8割以上

アンケート結果を業種別に見ると、全ての業種で「重大な影響があると思う」または「少し影響があると思う」との回答が8割以上となりました。地域別に見ても同様に、大多数の企業・店舗で、同一労働同一賃金の法制化に何かしらの影響を受けると考えられているようです。



※「情報通信業」「金融・保険・不動産業」は回答数が30未満と少ないため、「その他」に加えた。



※「北陸・甲信越」は回答数が30未満と少ないため、参考として掲載する。

ジョブズコミュニティレポート vol.3-8

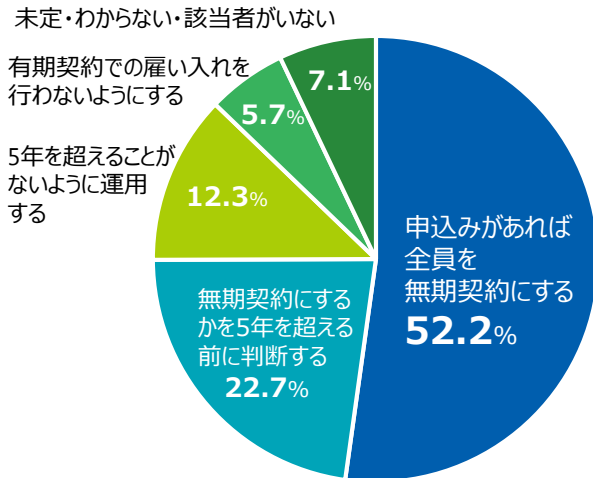
「申込みがあれば全員を無期契約に」約5割

Q ▶ 改正労働契約法（無期転換ルール）にどのように対応しますか？

無期転換ルールに基づく無期転換申込権の発生が見込まれる2018年4月が目前です。どのように対応するかをアンケートした結果、約5割の企業で「申込みがあれば全員を無期契約にする」との回答でした。また、「無期契約にするかを5年を超える前に判断する」との回答も約2割ありました。

その一方で、「5年を超えることがないように運用する」「有期契約での雇い入れを行わないようにする」を合わせた2割弱の企業では、無期転換が発生しないように人員計画を立てていることが見えてきます。

※無期転換ルールを避けることを目的とした雇止めなどは労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではなく、慎重な対応が必要です。



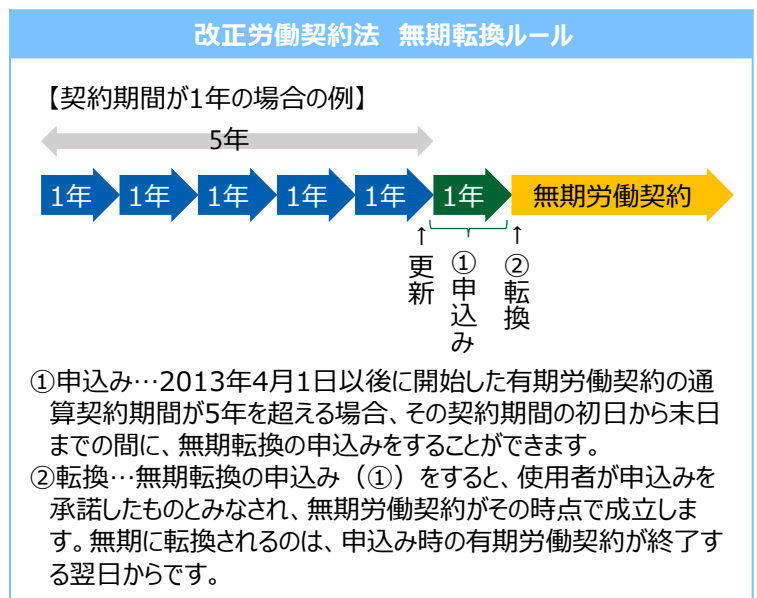
解説 ▶ 2018年4月より、無期転換の申込権が発生する

改正労働契約法では、有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときには、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールとなっています。

2013年4月1日以後に開始した有期労働契約が対象となるため、5年後にあたる2018年4月より、無期転換の申込みが発生する可能性があります。

参考ページ

厚生労働省
 有期契約労働者の無期転換ポータルサイト
<http://muki.mhlw.go.jp/>



※詳細は別途ご確認ください。

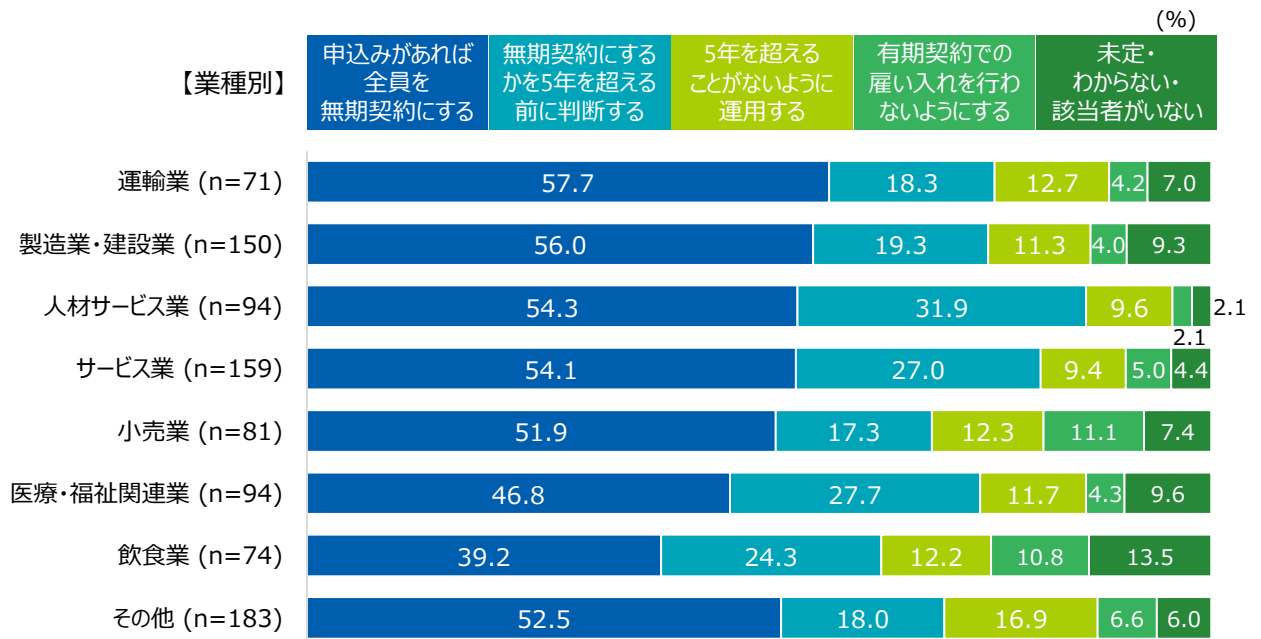
- アンケート実施期間：2017年9月8日（金）～9月14日（木）
- 有効回答数：906名
- 対象：弊社メールマガジン会員

- 最新のアンケート結果はこちらから
[人材サービスインフォメーションネット > ジョブズコミュニティ](https://www.jinzai-info.net/enquete/results/)

Q. 改正労働契約法（無期転換ルール）にどのように対応しますか？

業種別・地域別 ▶「全員を無期に」運輸業は6割弱、飲食業は約4割 業種で傾向差

無期転換ルールへの対応を業種別に見ると、業種によって異なる傾向が見られます。「申込みがあれば全員を無期契約にする」という回答が運輸業では6割弱ある一方、飲食業では約4割にとどまります。「5年を超えることがないように運用する」または「有期契約での雇い入れを行わないようにする」という回答は、飲食業や小売業に比較的多く見られます。どのような雇用形態の有期契約労働者が多いかなどによって、対応に違いがあると考えられます。



※「情報通信業」「金融・保険・不動産業」は回答数が30未満と少ないため、「その他」に加えた。

