

## 平成30年度

### 鹿児島市勤労者労働基本調査・鹿児島市勤労者等意識調査

#### 調査報告書の概要

#### 1 調査の概要

##### (1) 調査の目的

勤労者を取り巻く雇用環境、事業所並びに勤労者及び未就労者の雇用・労働に関するニーズ等を把握するため、市内事業所を対象とした「勤労者労働基本調査」並びに市内在住の勤労者及び未就労者を対象とした「勤労者等意識調査」を実施し、今後の施策の基礎資料とする。(前回調査は27年度。3年に1度実施)

##### (2) 調査対象

###### ① 勤労者労働基本調査

本市内の従業員5人以上の事業所の中から、産業別・従業員規模別の割合に応じて無作為に抽出した1,000事業所

###### ② 勤労者等意識調査

本市市民の中から、15歳から74歳までの性別・年代別人口構成割合に応じて無作為に抽出した5,000人

##### (3) 調査期日

- ・調査時点：平成30年7月1日
- ・調査期間：平成30年7月～9月

##### (4) 調査項目

調査票のとおり

##### (5) 回収結果

	配布数	有効回答数	回収率
①勤労者労働基本調査	1,000件	509件	50.9%
②勤労者等意識調査	5,000件	2,007件	40.1%

## 2 調査結果の概要

### (1) 就労状況に関して

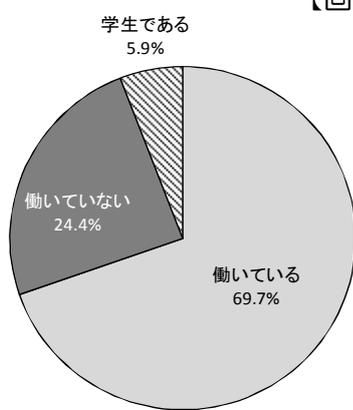
#### ① 就労者・未就労者の割合

(勤労者等意識調査より) 設問: 現在働いていますか。【1つに〇】

就労者・未就労者の割合は、「働いている」が69.7%で最も多く、次いで「働いていない」(24.4%)、「学生である」(5.9%)の順となった。

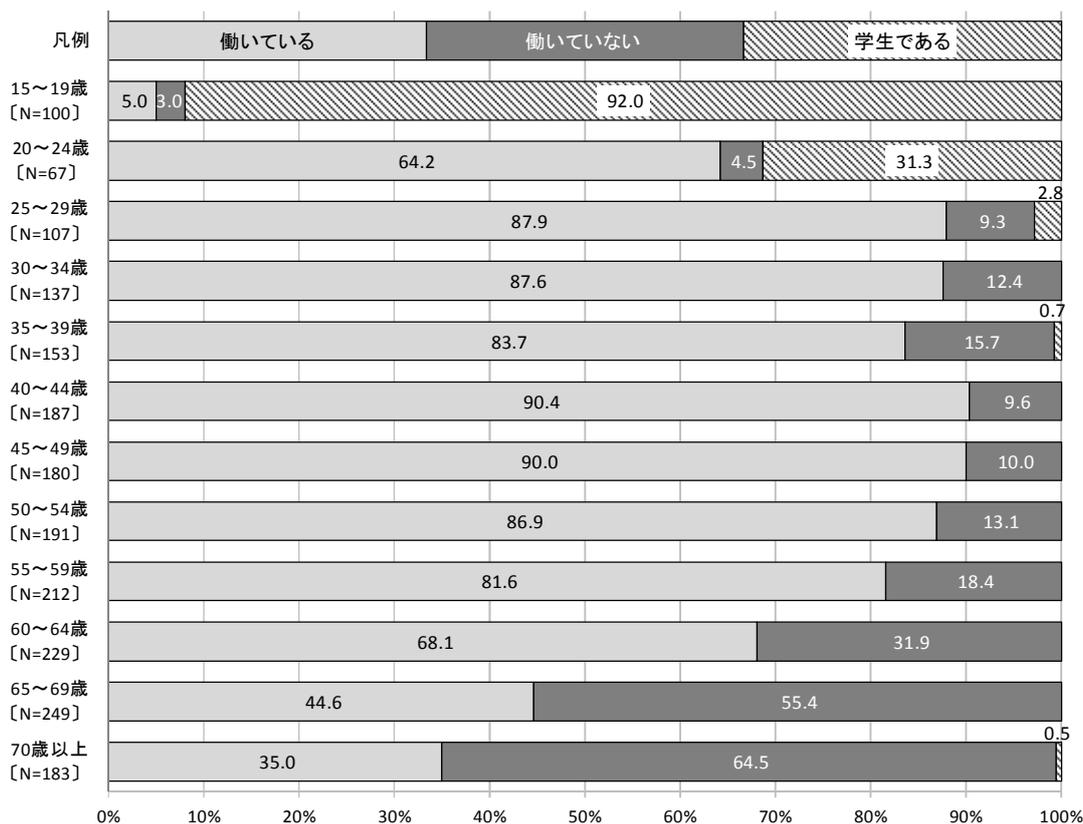
性別・年代別でみると、〈男性〉では25歳以上59歳以下で「働いている」が9割を超えている。〈女性〉では、25歳以上34歳以下、40歳以上54歳以下で8割を超えているのに対し、35歳以上39歳以下で就労者の割合が低くなっている。

【回答数=2,003】

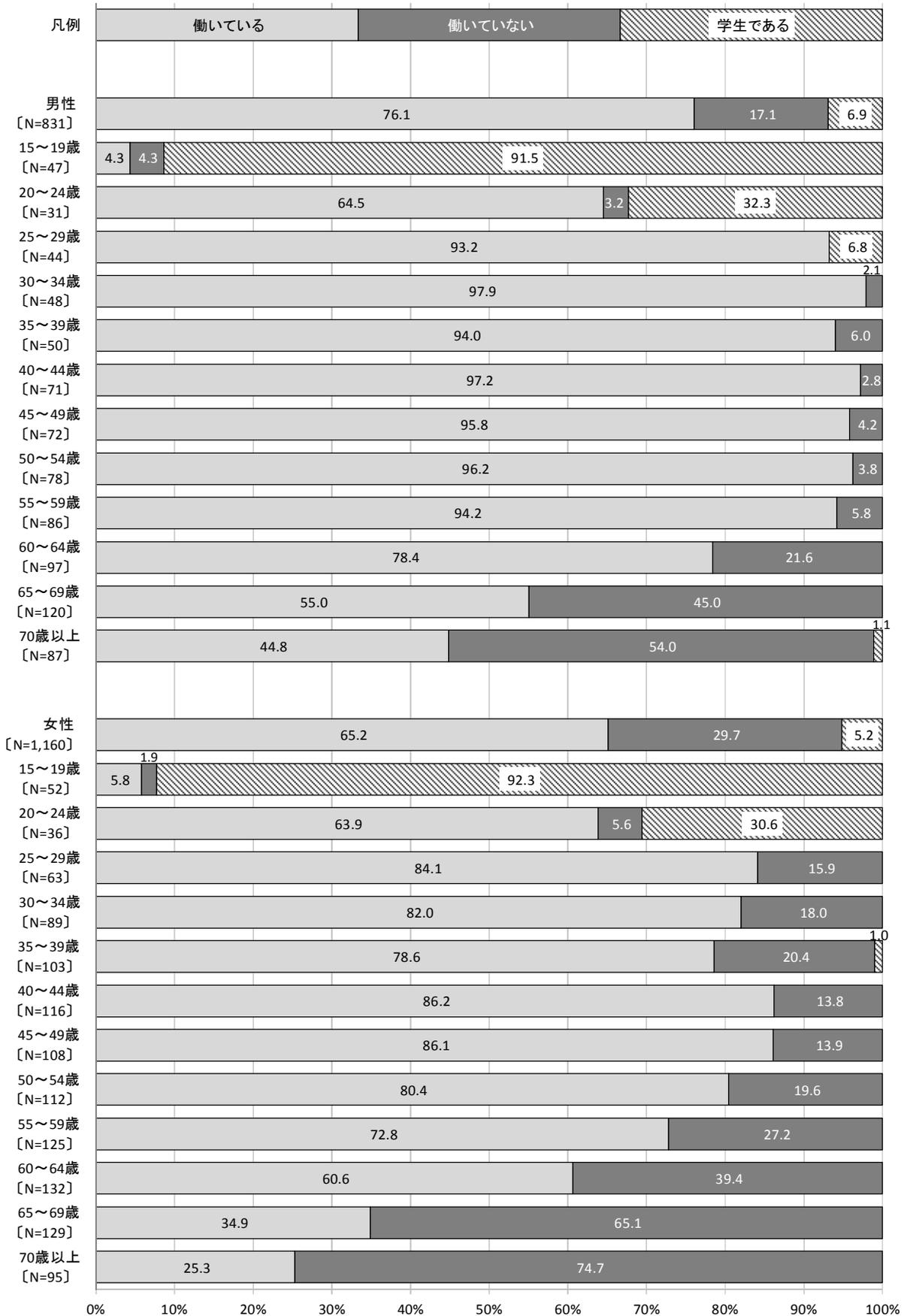


現在の就労状況	件数	無回答を除く 構成比[%]
働いている	1,396	69.7
働いていない	489	24.4
学生である	118	5.9
合計	2,003	100.0

#### <年代別>



<性別・年代別>



## ② 女性の採用に関する取組

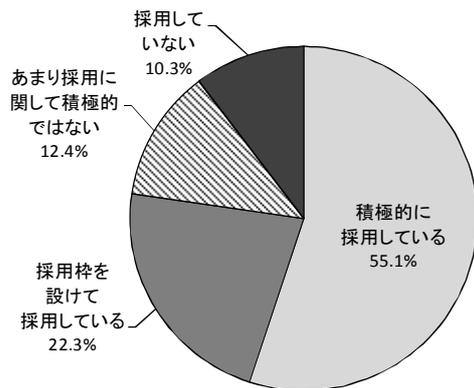
(勤労者労働基本調査より)

設問: 貴社では女性の採用に関して、どのように取り組んでいますか。【1つに〇】

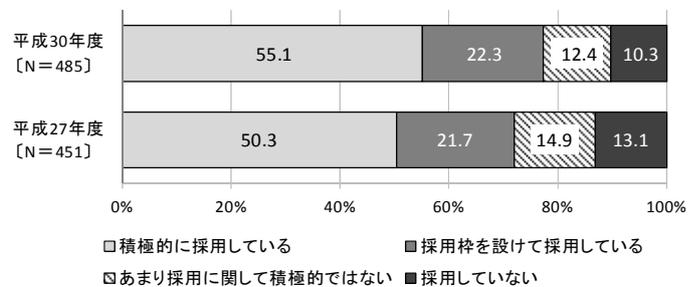
女性の採用に関する取組については、「積極的に採用している」が55.1%と最も多く、次いで「採用枠を設けて採用している」(22.3%)、「あまり採用に関して積極的ではない」(12.4%)の順となった。

前回調査との比較では、「積極的に採用している」が、4.8ポイント増加している。

【回答数=485】



<前回調査との比較>



## ③ 高齢者の雇用状況

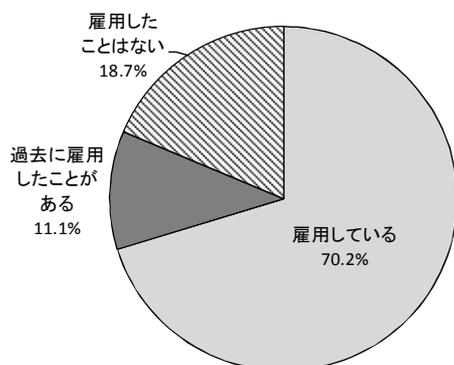
(勤労者労働基本調査より)

設問: 60歳以上の方を雇用していますか。(パート、契約社員等を含む)【1つに〇】

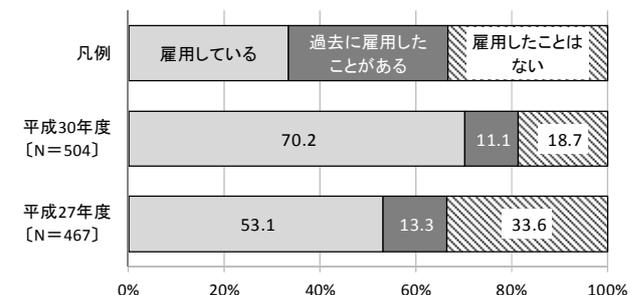
高齢者の雇用状況については、「雇用している」が70.2%と最も多く、次いで「雇用したことはない」(18.7%)、「過去に雇用したことがある」(11.1%)の順となった。

前回調査との比較では、「雇用している」の割合が17.1ポイント増加している。

【回答数=504】



<前回調査との比較>



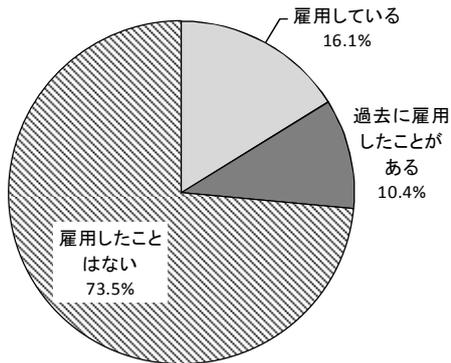
#### ④ 障がい者の雇用状況

(勤労者労働基本調査より)

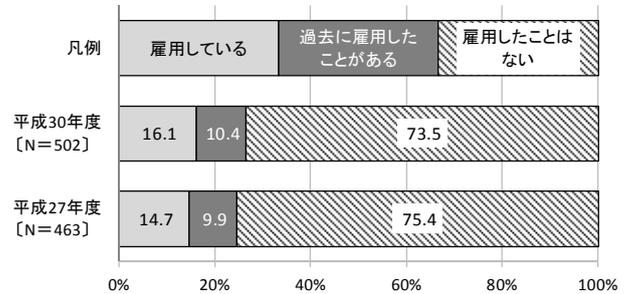
設問: これまでに障がい者を雇用したことがありますか。(パート、契約社員等を含む)【1つに○】

障がい者の雇用状況については、「雇用したことはない」が73.5%と最も多く、次いで「雇用している」(16.1%)、「過去に雇用したことがある」(10.4%)の順となった。前回調査との比較では、「雇用している」が1.4ポイント増加している。

【回答数=502】



<前回調査との比較>



#### ⑤ 外国人の雇用状況

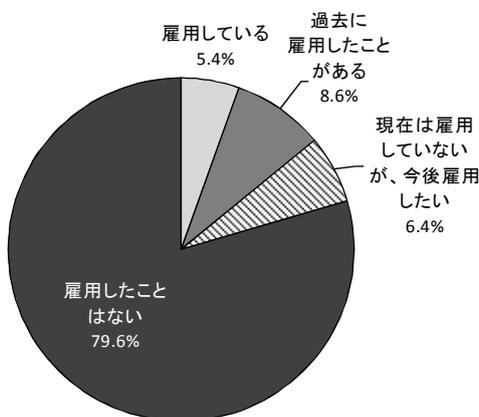
(勤労者労働基本調査より)

設問: これまでに外国人を雇用したことがありますか。または、今後雇用したいと考えていますか。(パート、契約社員等を含む)【1つに○】

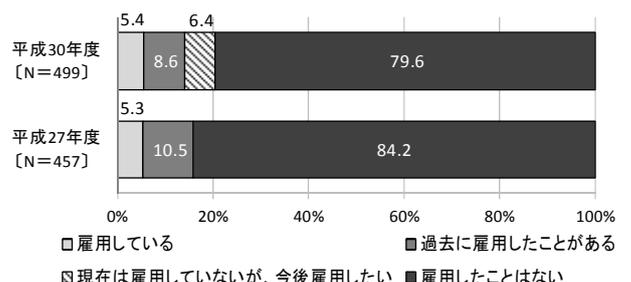
外国人の雇用状況については、「雇用したことはない」が79.6%と最も多く、次いで「過去に雇用したことがある」(8.6%)、「現在は雇用していないが、今後雇用したい」(6.4%)の順となった。

前回調査との比較では、特に大きな差は見られない。

【回答数=499】



<前回調査との比較>



※ 「現在は雇用していないが、今後雇用したい」は、平成30年度調査で新たに追加した項目

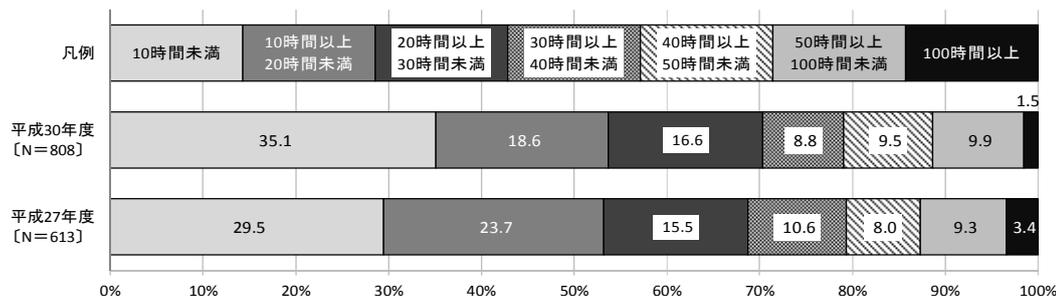
(2) 働き方改革に関して

① 時間外労働について

ア 時間外労働の状況

(勤労者等意識調査より) 設問: 1か月平均の時間外労働時間( )時間

1か月平均の時間外労働時間については、「10時間未満」が35.1%と最も多く、次いで「10時間以上20時間未満」(18.6%)、「20時間以上30時間未満」(16.6%)となった。前回調査との比較では、「10時間未満」の割合が5.6ポイント増加している。

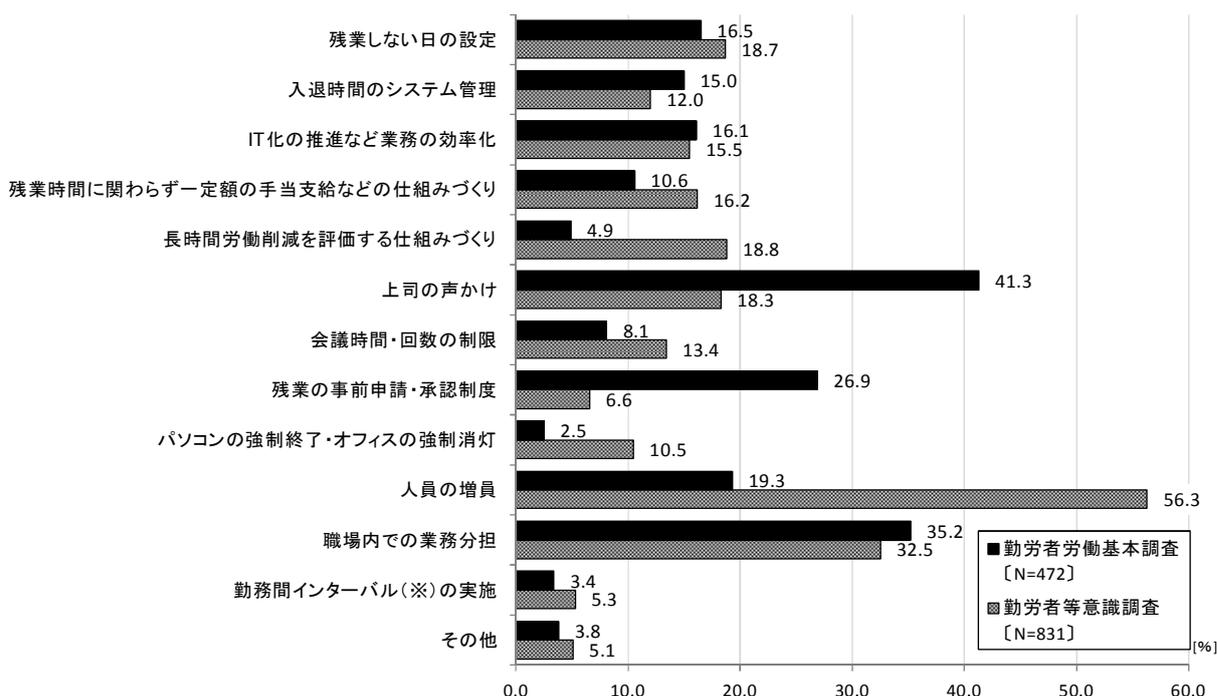


イ 時間外労働削減に向けた企業の取組と勤労者の意識

(勤労者労働基本調査より)  
設問: 時間外勤務時間の削減について、どのような取組を実施していますか。【あてはまるもの全てに○】  
(勤労者等意識調査より)  
設問: 時間外労働削減のために有効だと思う手段は何だと思えますか。【いつでも○】

時間外労働削減の取組について比較すると、企業側の実施している取組は「上司の声掛け」の割合が最も高いが、就労者側の有効だと思う取組は「人員の増員」の割合が最も高く、企業側の回答と30ポイント以上の差が見られた。

その他、企業側の実施している取組では、就労者側の有効だと思う取組に比べ、「残業の事前申請・承認制度」の割合が高くなっている一方、「長時間労働削減を評価する仕組みづくり」の割合が低くなっている。



※ 勤務間インターバル: 勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の休息時間を設けること

## ② 年次有給休暇について

### ア 年次有給休暇の取得率

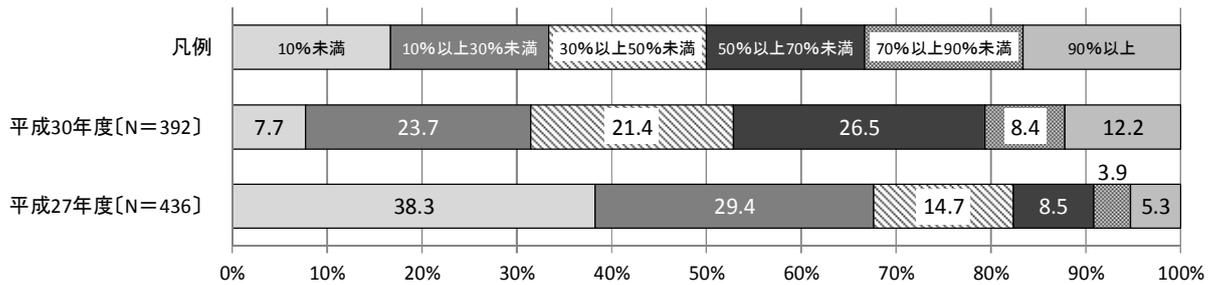
(勤労者労働基本調査より)

設問：年次有給休暇の付与日数・取得日数(一人当たり平均)は何日ですか。  
平成29年度の実績でお答えください。【数字を記入】

※取得日数/付与日数により取得率を算出

年次有給休暇の取得率については、「50%以上70%未満」が26.5%と最も多く、次いで「10%以上30%未満」(23.7%)、「30%以上50%未満」(21.4%)となった。

前回調査との比較では、取得率50%以上の割合が約2割から約5割に増加するなど、全体的に取得率が向上している。



### イ 年次有給休暇の取得促進に向けた企業の取組と勤労者の意識

(勤労者労働基本調査より)

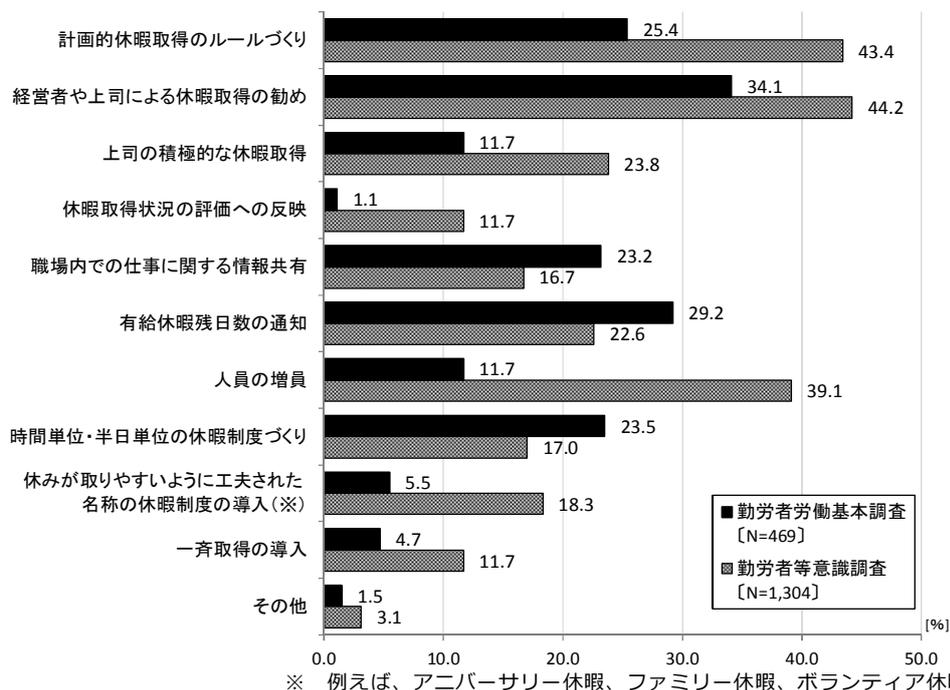
設問：年次有給休暇の取得促進に向けてどのようなことに取り組んでいますか。【あてはまるもの全てに○】

(勤労者等意識調査より)

設問：有給休暇取得率向上のために有効だと思う手段は何だと思えますか。【いくつでも○】

有給休暇の取得促進について比較すると、企業側の実施している取組は「経営者や上司による休暇取得の勧め」の割合が最も高く、就労者側の有効だと思う手段と一致しているが、回答割合には10ポイント近い差がある。

また、就労者側の有効だと思う手段で、「人員の増員」の割合が高くなっているが、企業側の取組と比べると、30ポイント近くの大きな差が見られる。6ページの時間外労働削減の取組においても、就労者側の有効だと思う取組で「人員の増員」の割合が最も高くなっていることから、企業側との意識の違いが見られる。



### ③ 働き方改革に向けた企業の取組と勤労者の意識

(勤労者労働基本調査より)

設問: 現在、働き方改革について取り組んでいる内容を回答してください。【あてはまるもの全てに○】

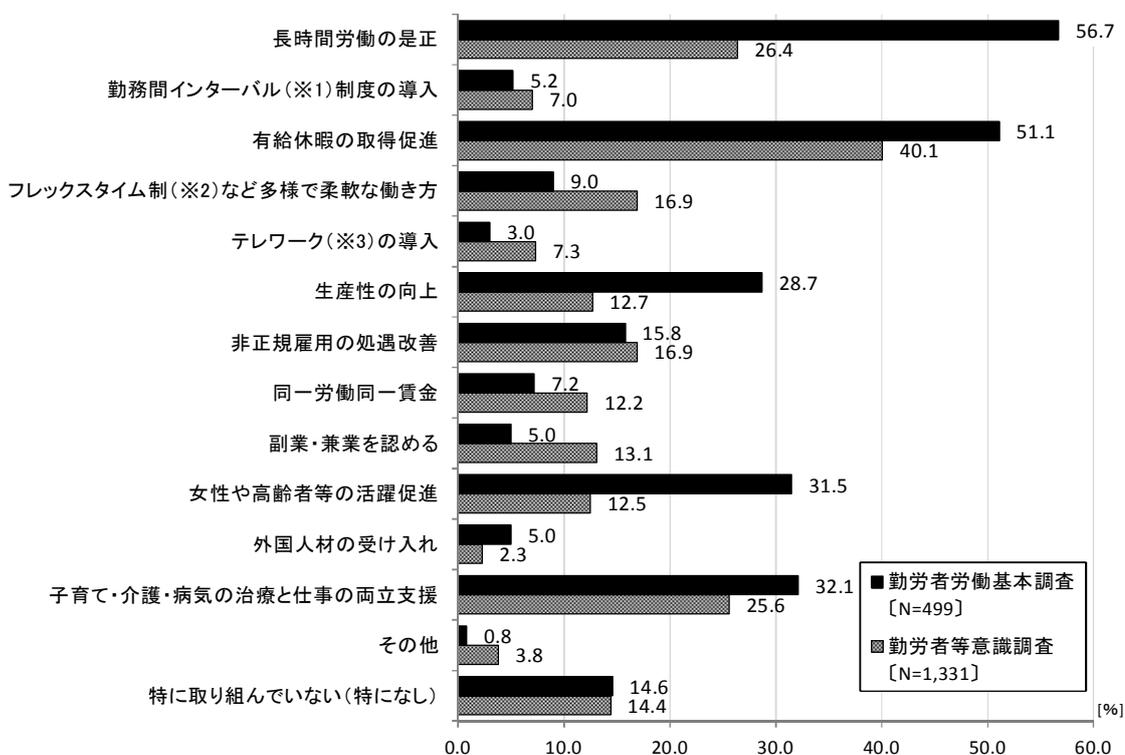
(勤労者等意識調査より)

設問: あなたが働いている会社で、働き方改革に向けて取り組んで欲しい内容を回答してください。

【いくつでも○】

働き方改革の取組について比較すると、企業側の取組は、「長時間労働の是正」、「有給休暇の取得促進」、「生産性の向上」、「女性や高齢者等の活躍推進」で就労者側の回答を大きく上回っている。

一方、就労者側の取り組んで欲しい内容では、「フレックスタイム制など多様で柔軟な働き方」や「副業・兼業を認める」の割合が企業側より高くなっており、柔軟な働き方を希望する傾向がみられる。



- ※1 勤務間インターバル：勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の休息時間を設けること
- ※2 フレックスタイム制：就業規則により、労働者が労働時間の始めと終わりを選択する制度
- ※3 テレワーク：在宅勤務やオフィス以外の自宅に近い施設での勤務など場所や時間にとらわれない働き方

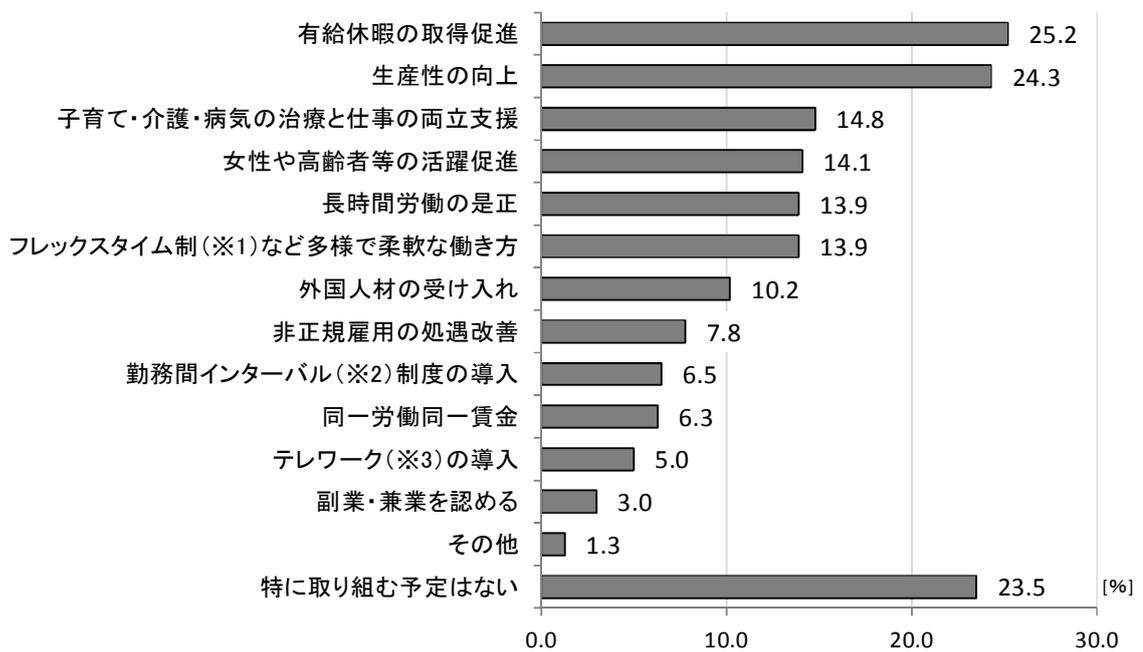
④ 働き方改革に向けた企業の今後の取組

(勤労者労働基本調査より)

設問: 今後、新たに取り組みたい内容を回答してください。【あてはまるもの全てに○】

働き方改革について今後新たに取り組みたい内容は、「有給休暇の取得促進」が25.2%と最も高く、次いで「生産性の向上」(24.3%)、「子育て・介護・病気の治療と仕事の両立支援」(14.8%)の順となっており、③の現在の取組内容と比較すると、「生産性の向上」が上位に来ている。また、「特に取り組む予定はない」も23.5%を占めている。

【回答数=460】



※1 フレックスタイム制：就業規則により、労働者が労働時間の始めと終わりを選択する制度

※2 勤務間インターバル：勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の休息時間を設けること

※3 テレワーク：在宅勤務やオフィス以外の自宅に近い施設での勤務など場所や時間にとられない働き方

⑤ 働き方改革を推進する上で重要なこと

(勤労者労働基本調査より)

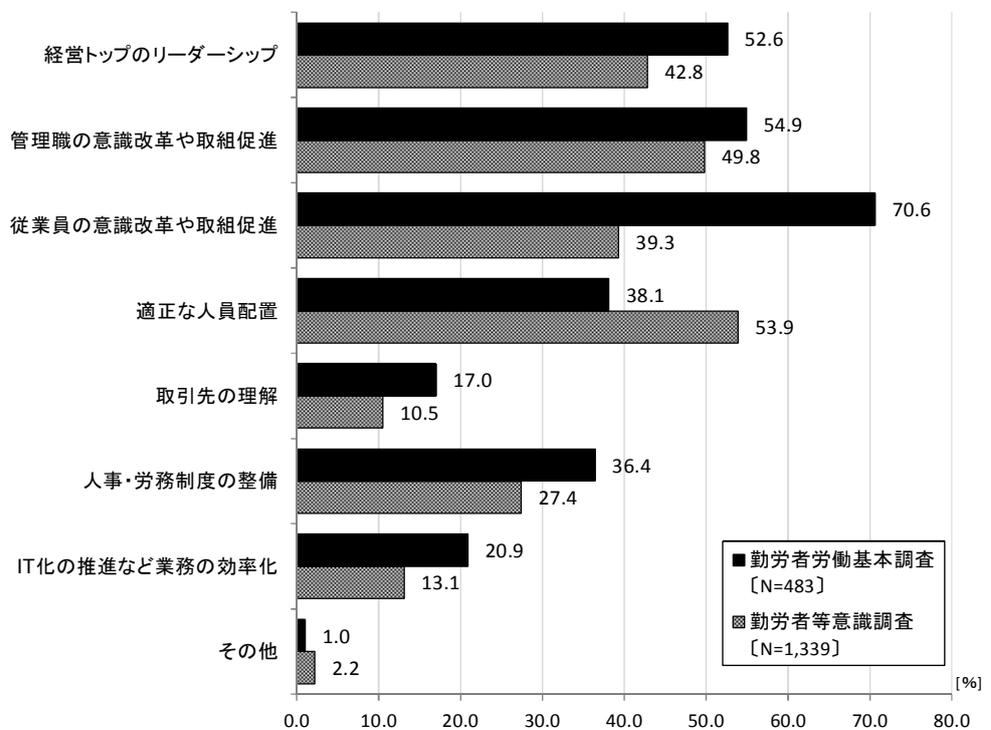
設問:働き方改革を進める上で重要なことは何だと思えますか。【あてはまるもの全てに○】

(勤労者等意識調査より)

設問:働き方改革を進める上で重要なことは何だと思えますか。【いくつでも○】

働き方改革を進める上で重要なことについて比較すると、企業側は「従業員の意識改革や取組促進」の割合が最も高いが、就労者側は「適正な人員配置」の割合が最も高くなっている。

また、全体的には、各項目とも企業側の回答割合が高いが、「適正な人員配置」のみ就労者側の回答割合が高くなっている。



### (3) 人材確保に関して

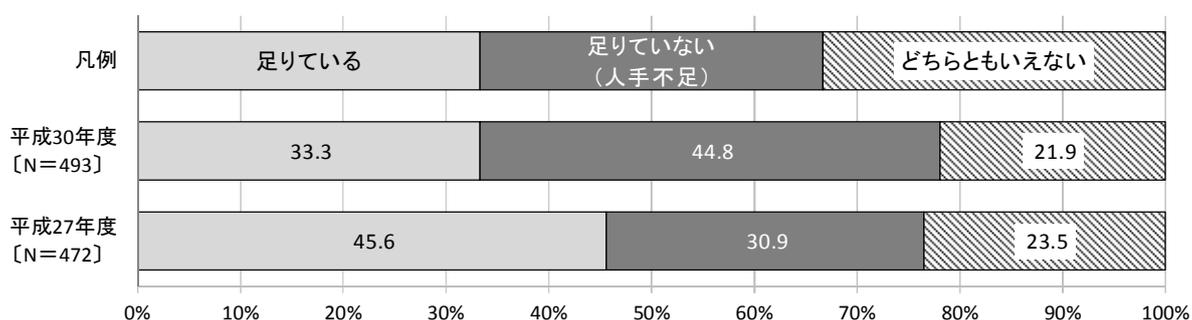
#### ① 人員体制の状況

(勤労者労働基本調査より) 設問: 貴社の人員体制は十分ですか。【1つに〇】

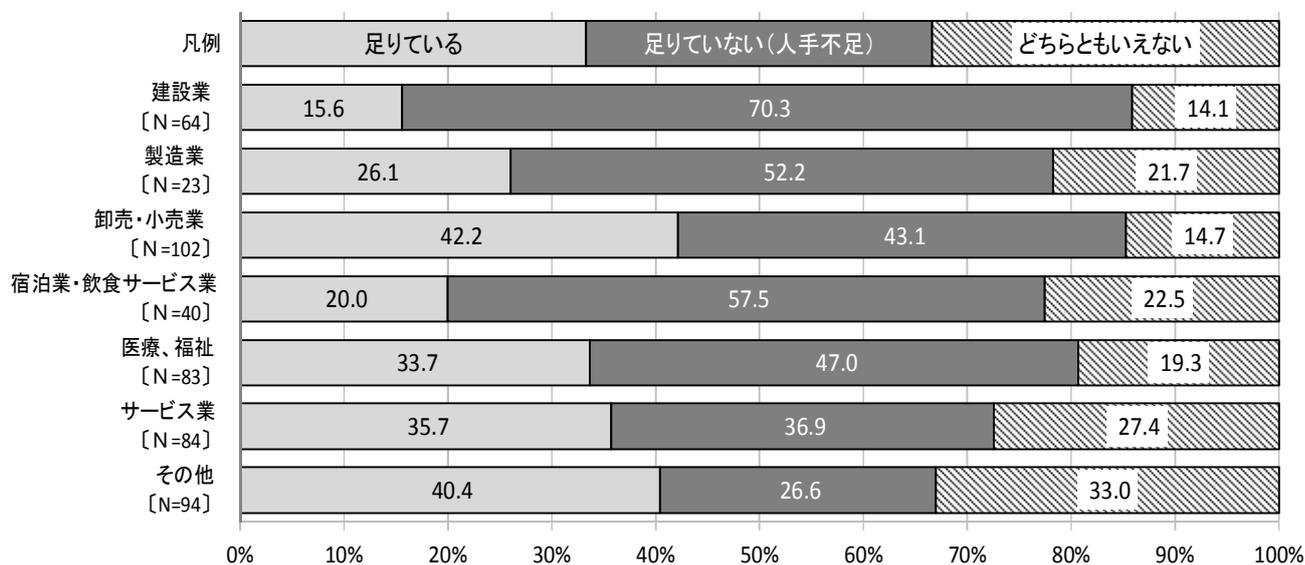
人員体制の状況については、「足りていない(人手不足)」が44.8%と最も多く、次いで「足りている」(33.3%)、「どちらともいえない」(21.9%)と続いている。

前回調査との比較では、「足りていない(人手不足)」が13.9ポイント増加している。

業種別で見ると、〈建設業〉で「足りていない(人手不足)」の割合が7割を超えている。



#### <業種別>



## ② 今後の採用意向

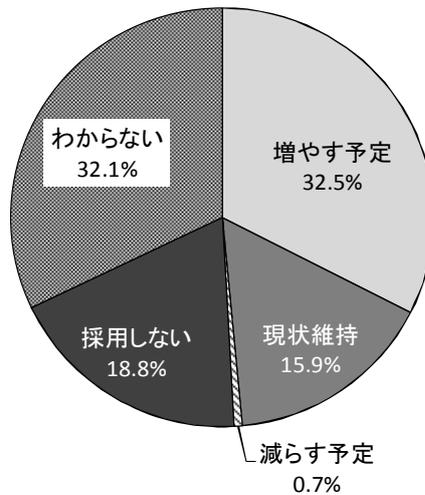
(勤労者労働基本調査より)

設問: 今後の採用意向(新規学卒者採用・中途採用)についてお答えください。【1つに〇】

### ア 新規学卒者の採用意向

新規学卒者の採用意向については、「増やす予定」が32.5%と最も多く、次いで「わからない」(32.1%)、「採用しない」(18.8%)となった。

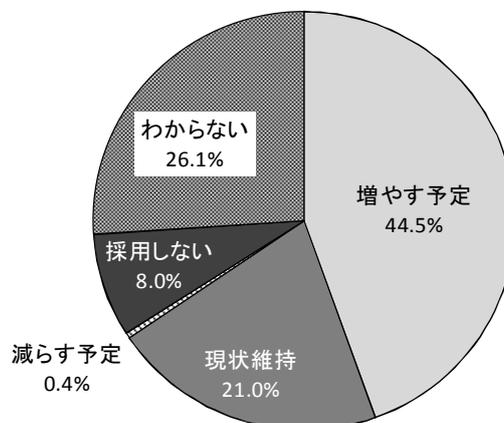
【回答数=458】



### イ 中途採用の意向

中途採用の意向については、「増やす予定」が44.5%と最も多く、次いで「わからない」(26.1%)、「現状維持」(21.0%)の順となった。

【回答数=476】



### ③ 人材確保に向けた企業の取組

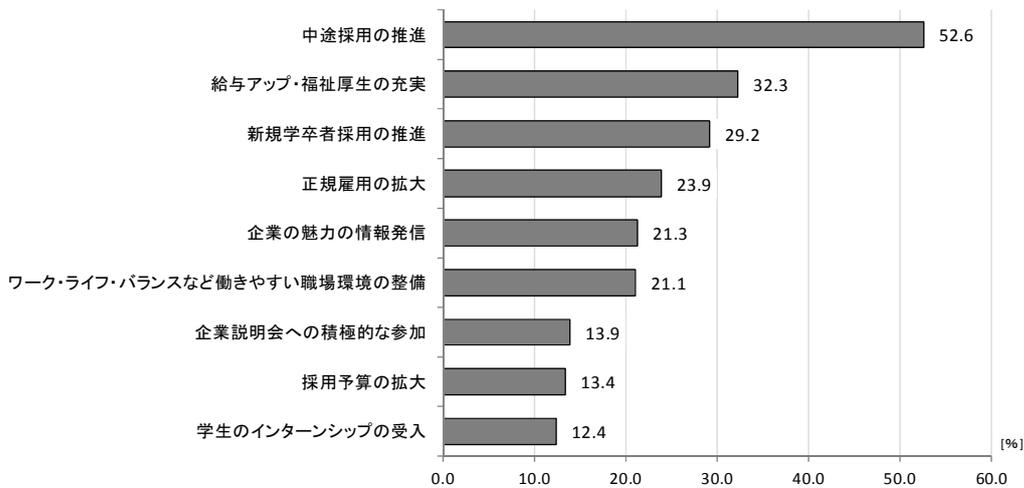
#### ア 現在の取組

(勤労者労働基本調査より)

設問: 現在、人材確保に関して、どのように取り組んでいますか。【あてはまるもの全てに○】

現在の人材確保への取組については、「中途採用の推進」が52.6%と最も高く、次いで「給与アップ・福祉厚生 of 充実」(32.3%)、「新規学卒者採用の推進」(29.2%)となった。

【回答数=418】



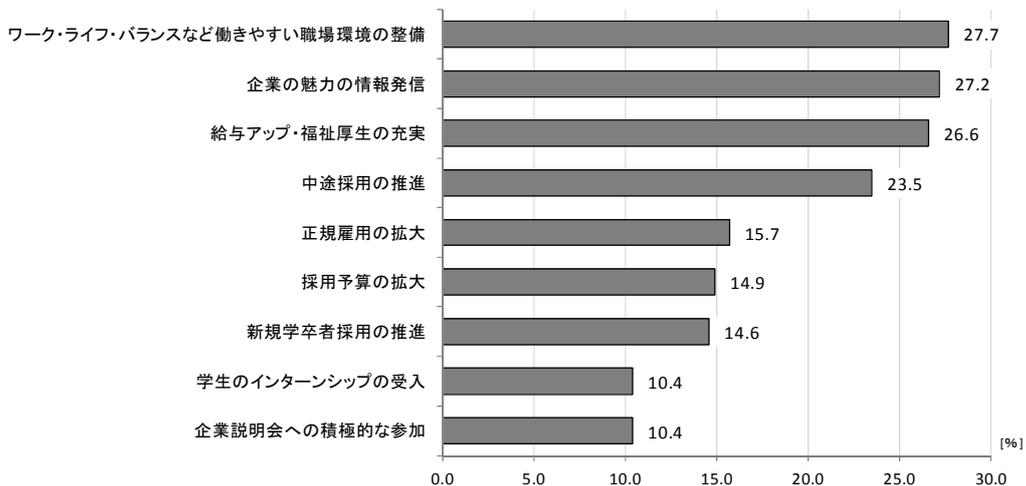
#### イ 今後の取組

(勤労者労働基本調査より)

設問: 今後、人材確保に関して、新たに取組みたいものをお答えください。【あてはまるもの全てに○】

今後の人材確保への取組については、「ワーク・ライフ・バランスなど働きやすい職場環境 of 整備」が27.7%と最も高く、次いで「企業の魅力 of 情報発信」(27.2%)、「給与アップ・福祉厚生 of 充実」(26.6%)となった。アの現在の取組と比較すると、「ワーク・ライフ・バランスなど働きやすい職場環境 of 整備」や「企業の魅力 of 情報発信」が上位に来ている。

【回答数=383】



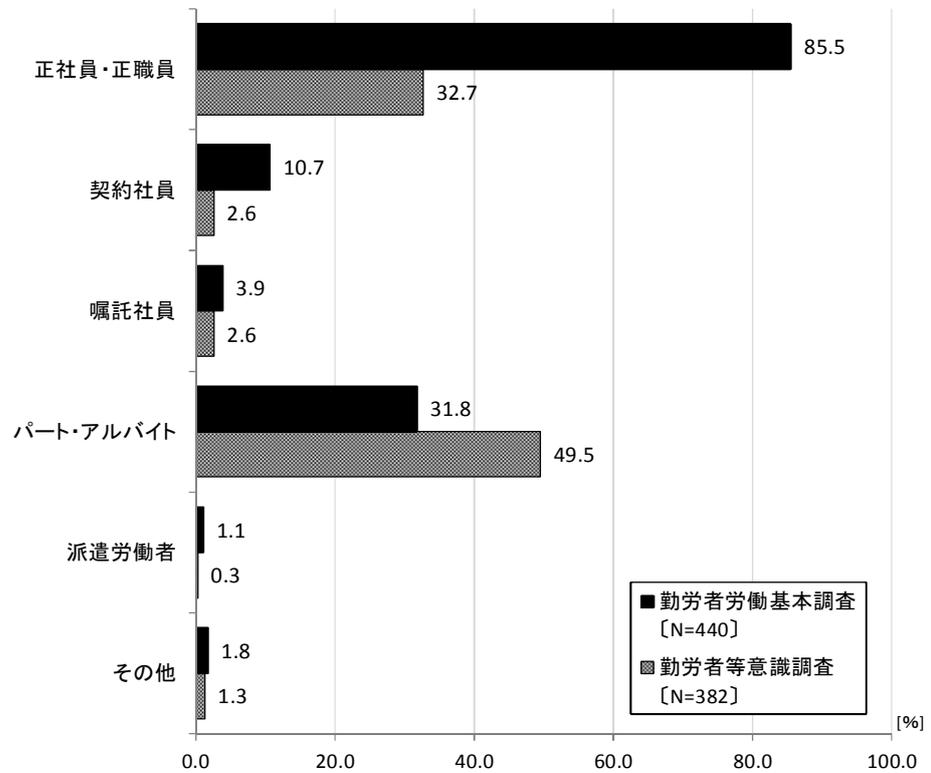
④ 求人・求職の需要がある雇用形態

(勤労者労働基本調査より)  
 設問: 貴社では、現在どのような人材を求めていますか。【あてはまるもの全てに○】

(勤労者等意識調査より)  
 設問: これから働くとすれば、どのような雇用形態で働きたいですか。【1つに○】 ※未就労者を対象

※複数回答（勤労者労働基本調査）と単一回答（勤労者等意識調査）の設問を比較している

求人・求職の需要がある雇用形態について、企業側では「正社員・正職員」の割合が最も高くなっている一方、未就労者側では「パート・アルバイト」の割合が最も高くなっており、希望する雇用形態に違いが見られた。



※ “勤労者等意識調査”の「自営業」、「フリーランス」、「どのような雇用形態でも良い」については省略

⑤ 定着率向上のために重要なこと

(勤労者労働基本調査より)

設問：貴社では従業員の定着率向上のために何が一番重要だとお考えですか。【1つに〇】

(勤労者等意識調査より)

設問：あなたが今の職場で長く働くために、最も有効だと思う会社の取組は何ですか。【1つに〇】

定着率向上に関する取組について比較すると、企業側が定着率向上のために重要視していることは「賃上げなど給与の充実」の割合が最も高く、就労者側の有効だと思う取組と一致している。

また、企業側では「職場の雰囲気（風通しの良い職場づくり）」を重要視している一方、就労者側は「適正な業務量の管理」や「休暇の取りやすさ（休暇の取りやすい職場環境づくり）」を有効だと考えており、具体的な取組を希望する傾向がみられる。

