

IV 両調査の比較分析

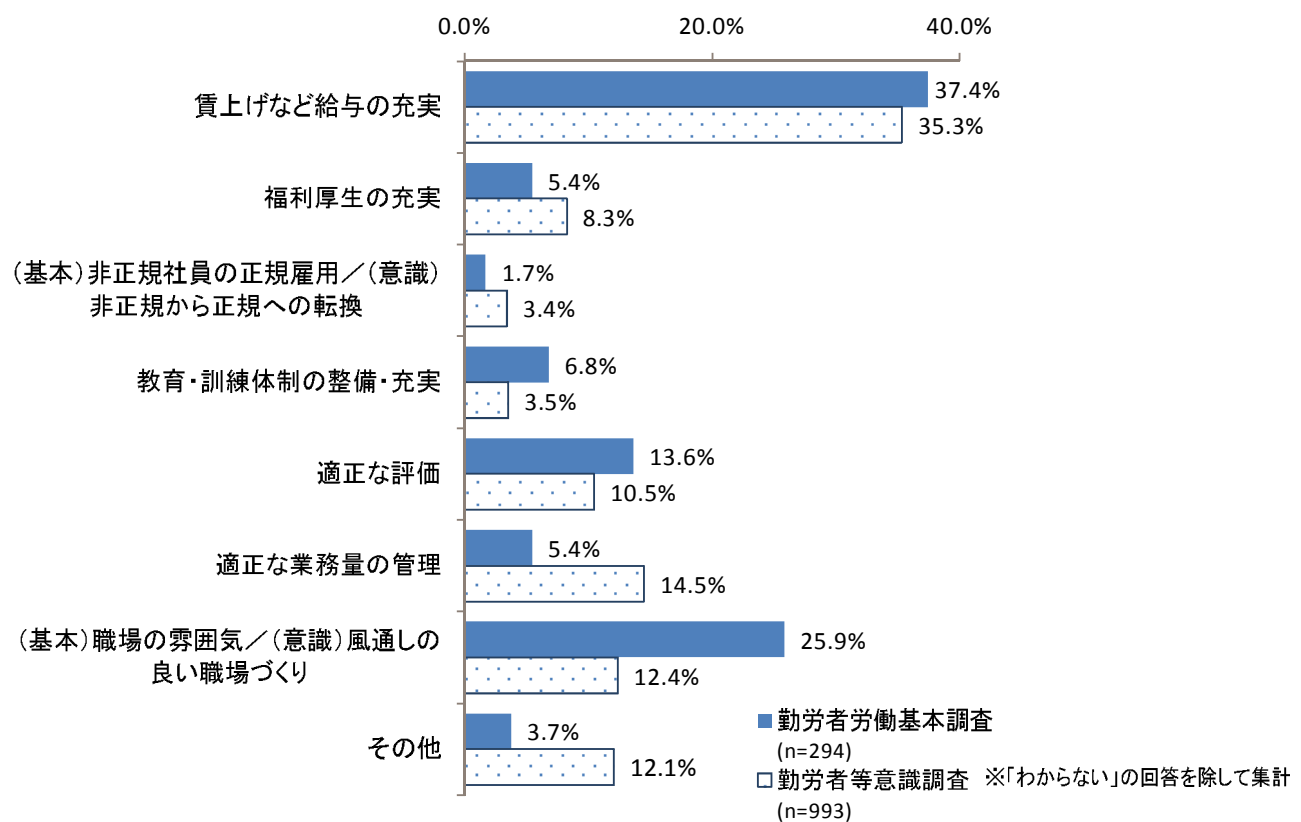
1. 人材確保に関する比較

(1) 職場定着について

勤労者労働基本調査 : 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○】
 勤労者等意識調査 : 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○】

定着率向上のための取組みについて比較すると、企業側、就労者側共に「賃上げなど給与の充実」が最も高く一致がみられる。一方、「職場の雰囲気／風通しの良い職場づくり」で10ポイント以上の差がみられ、企業側の方が高い結果となった。

勤労者等意識調査（就労者）の「その他」の主な内容を見ると、「適正な労働時間」、「能力が発揮できる環境」、「人間関係」といった回答が目立った。



(2)人材の確保について

勤労者労働基本調査	： 人材確保に関して、現在、どのように取り組んでいますか。 また、今後、どのように取り組もうとお考えですか。【いくつでも○】
勤労者等意識調査	： あなたが就業する上で、企業に一番望むことは何ですか。【1つに○】 ※女性就労者を対象 就職先を探すにあたって重視することは何ですか。【いくつでも○】 ※未就労者を対象

企業の人材確保の取り組みについて「中途採用の推進」、「処遇改善（賃金アップなど）」、「企業の魅力の情報発信」の回答割合が上位となっている。

女性が、就業する上で企業に一番望むことは「賃金アップ」、「正当な評価」、「育児・介護ができる職場環境の整備」の回答割合が上位となっている。

未就労者が、就職先を探すにあたって重視することは「仕事内容」、「勤務時間」、「通勤の便」の回答割合が上位となっている。

企業では採用に関する取り組みが目立っている。一方、女性就労者は処遇改善や育児・介護との両立支援を求める傾向、未就労者は処遇や勤務時間、休暇などの働き方を重視する傾向がみられる。

《勤労者労働基本調査： 人材確保に関して、現在、どのように取り組んでいますか
また、今後、どのように取り組もうとお考えですか。【いくつでも○】》

勤労者労働基本調査	回答数	上段:回答数 下段:回答割合									
		採用予算の拡大	学生のインターンシップの受入	中途採用の推進	処遇改善（賃金アップなど）	企業の魅力の情報発信	市内で開催される企業説明会への積極的な参加	市外で開催される企業説明会への積極的な参加	キャリアアップのための機会の提供	育児・介護ができる職場環境の整備	休みが取りやすい名称の付いた休暇制度の導入
現在	369	55 14.9%	46 12.5%	235 63.7%	113 30.6%	82 22.2%	50 13.6%	23 6.2%	51 13.8%	26 7.0%	15 4.1%
今後	371	68 18.3%	50 13.5%	202 54.4%	115 31.0%	103 27.8%	53 14.3%	28 7.5%	47 12.7%	35 9.4%	21 5.7%

《勤労者等意識調査： あなたが就業する上で、企業に一番望むことは何ですか。【1つに○】》
※女性就労者を対象

勤労者等意識調査	回答数	上段:回答数 下段:回答割合								その他
		昇進	賃金アップ	正当な評価	希望する就業形態への転換	希望する職種への配置転換	育児・介護ができる職場環境の整備	技能・スキルが習得できる機会の提供		
勤労者等意識調査	509	7 1.4%	168 33.0%	141 27.7%	21 4.1%	13 2.6%	83 16.3%	47 9.2%	29 5.7%	

《勤労者等意識調査： 就職先を探すにあたって重視することは何ですか。【いくつでも○】》
※未就労者を対象

勤労者等意識調査	回答数	上段:回答数 下段:回答割合													
		雇用形態	給料	福利厚生制度	会社の経営状況	職場の雰囲気	仕事内容	勤務時間	休暇の取りやすさ	会社の業種	通勤の便	資格・技能の活用	やりがい	教育・訓練体制の充実	その他
勤労者等意識調査	453	141 31.1%	181 40.0%	102 22.5%	46 10.2%	187 41.3%	277 61.1%	264 58.3%	165 36.4%	66 14.6%	204 45.0%	61 13.5%	143 31.6%	17 3.8%	8 1.8%

(3)人手不足・求職の需要がある職種について

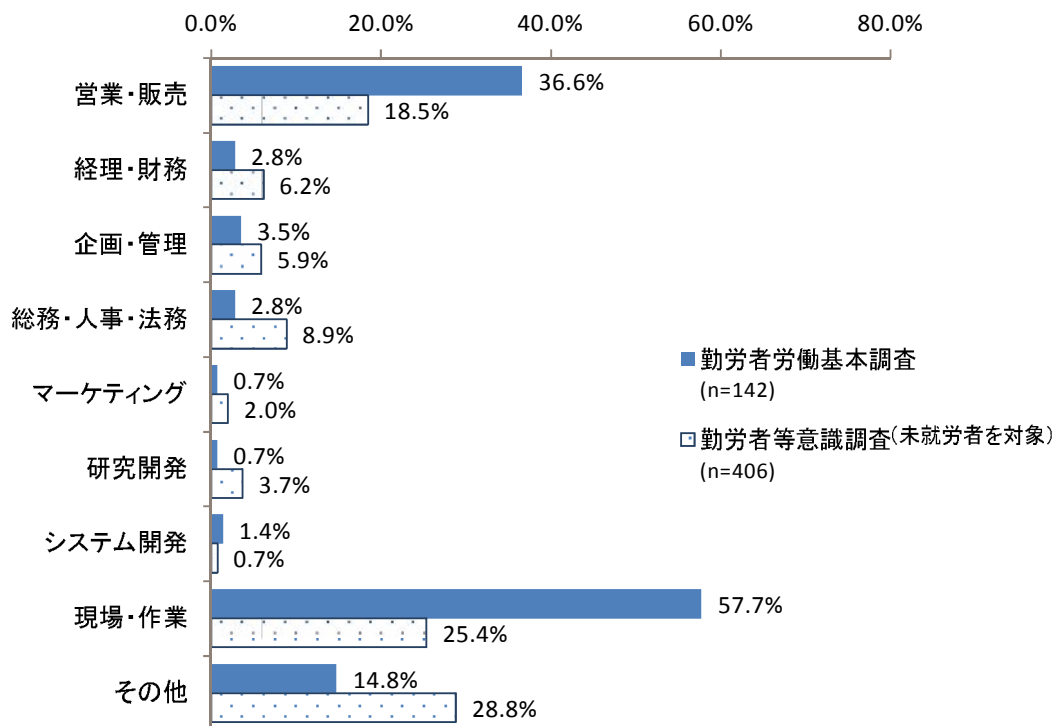
勤労者労働基本調査 : 人手が不足している職種は何ですか【いくつでも○】
 勤労者等意識調査 : これから働くとすれば、どのような仕事がしたいですか。【1つに○】 ※未就労者を対象

※ 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

人手不足・求職の需要がある職種について比較すると、「現場・作業」及び「営業・販売」で10ポイント以上の差がみられ、何れも企業側の方が高い結果となった。

なお、「経理・財務」、「企画・管理」、「総務・人事・法務」、「マーケティング」、「研究開発」では、未就労者側の方が高くなっており、人材が不足している業種、求職の需要がある職種でギャップがみられた。

「その他」の主な内容をみると、両調査共には専門職（技術者、医療・介護従事者等）が目立った。「勤労者等意識調査」では専門職の中でも医療・介護関連の回答が目立った。専門職以外でも一般事務、接客等の回答も散見された。

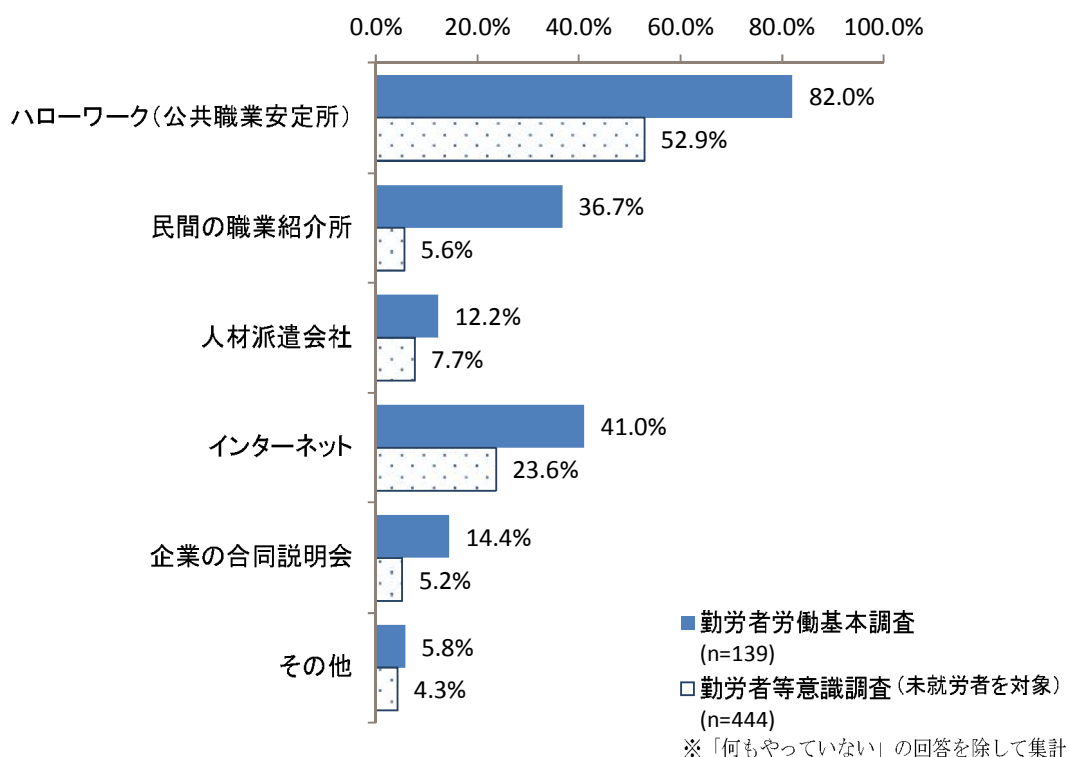


(4) 求人・求職活動について

勤労者労働基本調査 : 人手不足解消のためにどのような求人活動を行っていますか。【いくつでも○】
 勤労者等意識調査 : どのような場所や方法で仕事を探しますか。【いくつでも○】 ※未就労者を対象

※比較検討可能な選択肢のみ掲載

求人・求職活動の方法について比較すると、何れも「ハローワーク（公共職業安定所）」の割合が最も高いが、企業側では80%以上と大半が活用しているのに対し、未就労者側では半数程度と差がみられる。「民間の職業紹介所」、「インターネット」で10ポイント以上の差がみられ、何れも企業側の方が高い結果となった。

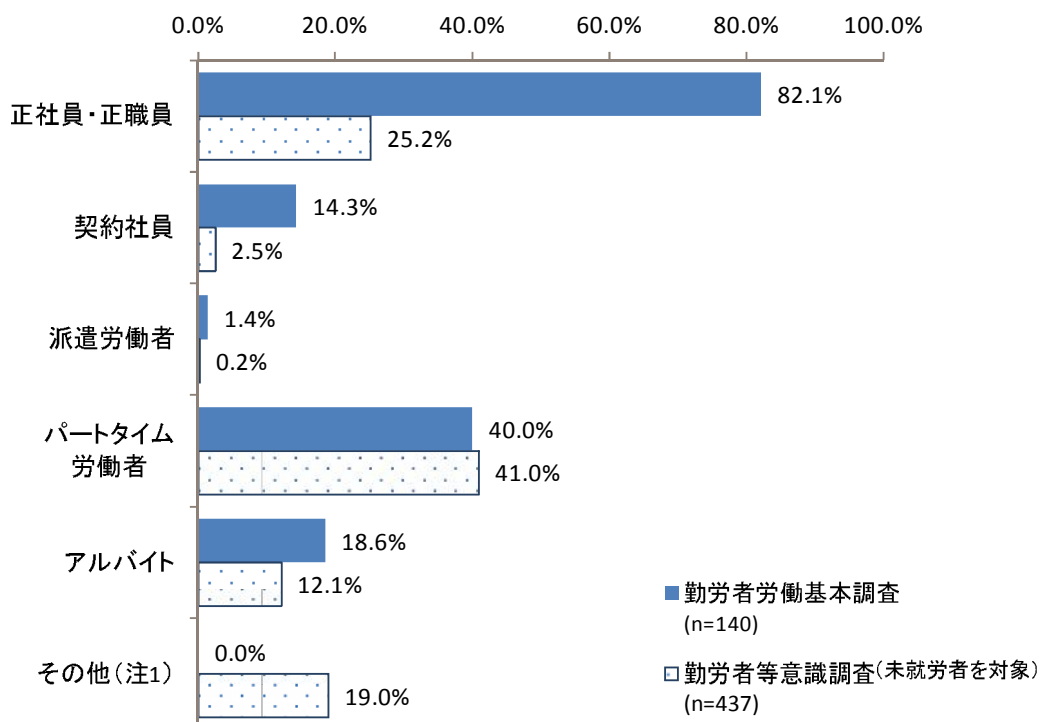


(5) 求人・求職の需要がある雇用形態について

勤労者労働基本調査 : 貴社では、現在どのような人材を求めていますか。【いくつでも○】
 勤労者等意識調査 : これから働くとしたら、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比較すると、企業側では「正社員・正職員」が最も高く、未就労者側では「パートタイム労働者」が最も高く差がみられた。「正社員・正職員」及び「契約社員」は10ポイント以上の差があり、特に「正社員・正職員」では56.9ポイントの開きがみられた。



(注1) 勤労者等意識調査の選択肢は「どのような就業形態でも良い」

2. 仕事と生活のバランスに関する比較

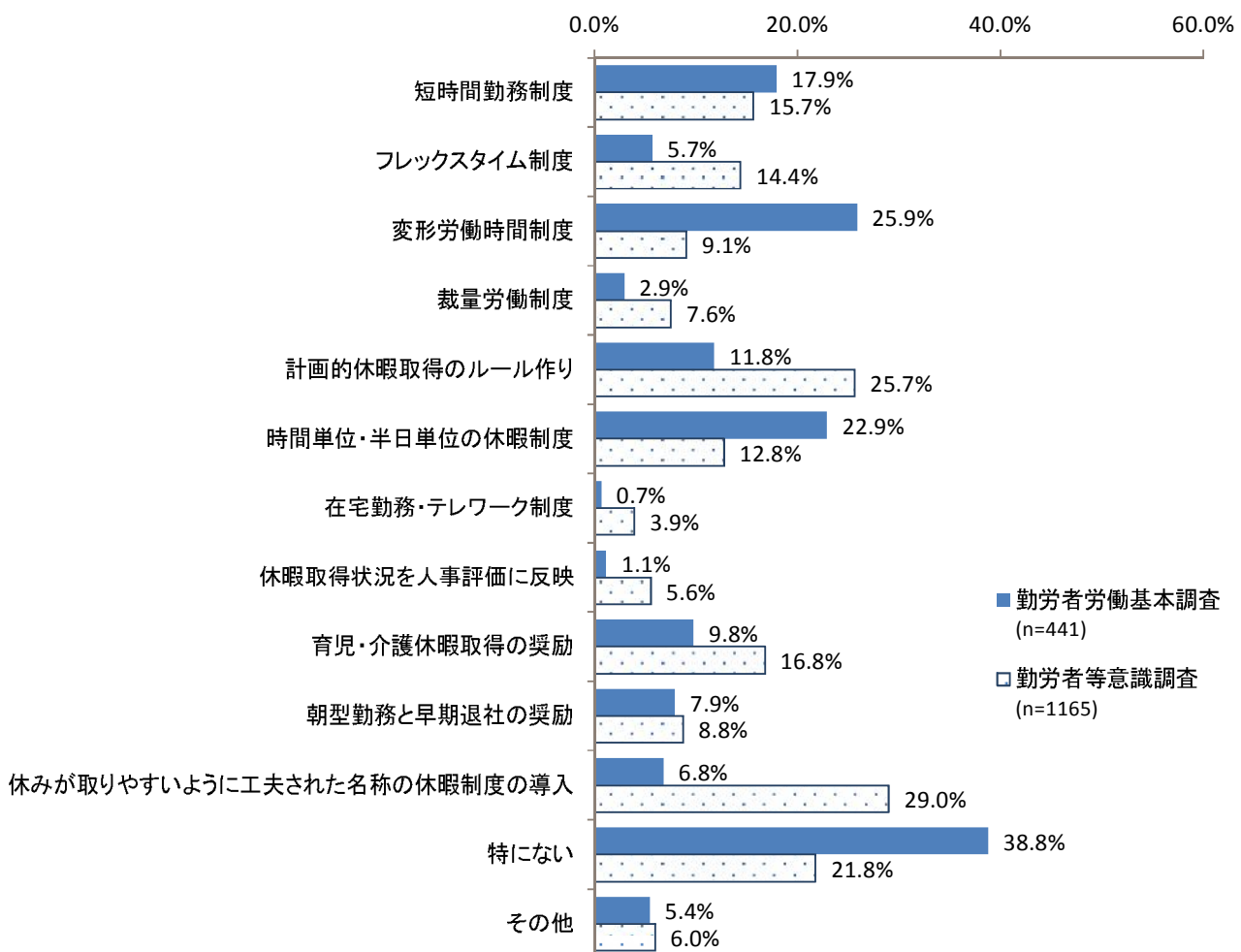
(1) 仕事と生活のバランスを図るための取組みについて

勤労者労働基本調査 : 仕事と生活のバランスを図るため、貴社で取り組まれている制度はありますか。【いくつでも○】
 勤労者等意識調査 : 仕事と生活のバランスを図る上で、あなたは職場に何を望みますか。【いくつでも○】

仕事と生活のバランスを図るための取組みについて比較すると、「変形労働時間制度」、「時間単位・半日単位の休暇制度」は企業側の方が10ポイント以上高く、「計画的休暇取得のルール作り」、「休みが取りやすいように工夫された名称の休暇制度の導入」は就労者側の方が10ポイント以上高い結果となった。

約6割の企業が何らかの取組を実施しているが、約8割の就労者が何らかの取組を求めており、両者の意識に差がみられた。

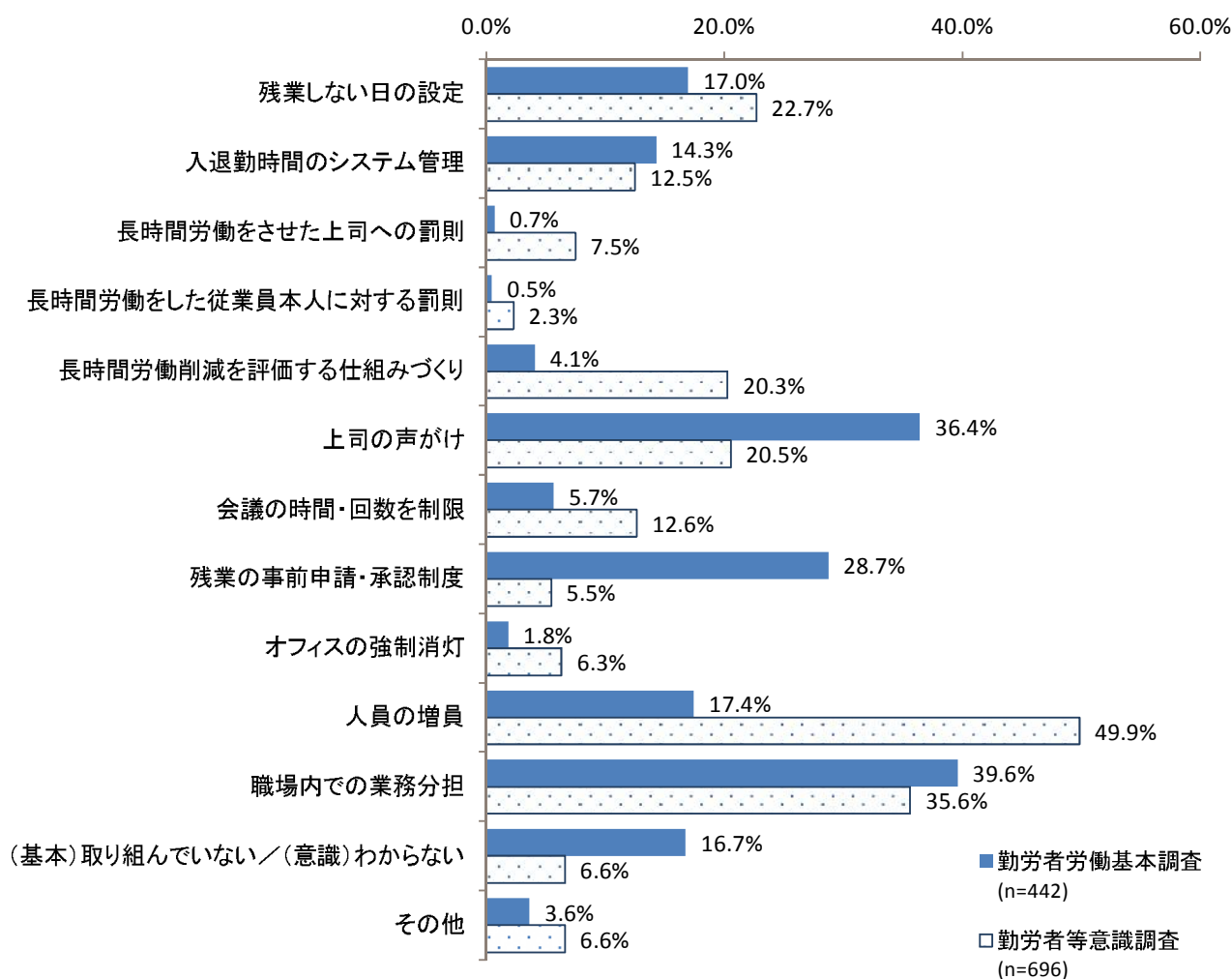
多様な勤務体系に関する項目は企業側の方が高く、休暇取得促進に関する項目は就労者側の方が高くなる傾向がみられた。



(2)労働時間削減の取組みについて

勤労者労働基本調査 : 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。【いくつでも○】
 勤労者等意識調査 : 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。【いくつでも○】

労働時間削減の取組みについて比較すると、「上司の声かけ」、「残業の事前申請・承認制度」は企業側の方が10ポイント以上高く、「長時間労働削減を評価する仕組みづくり」、「人員の増員」は就労者側の方が10ポイント以上高い結果となった。



(3)有給休暇の取得状況について

勤労者労働基本調査 : 年次有給休暇の取得率はどのようになっていますか。26年度の実績をお答えください。【1つに○】
 勤労者等意識調査 : 有給休暇の取得状況についてどのように感じますか。【1つに○】

有給休暇の取得状況について、企業側には有給休暇取得率、就労者側には有給休暇の取得状況の満足度を比較すると、企業側で有給取得率50%以上と回答した割合は17.7%となっているのに対し、就労者側は「十分に取得できている」が28.8%となっている。

企業側をみると、取得率が高くなるほど、回答割合は低くなる傾向がみられる。ゆえに就労者側では「十分に取得できている」の割合が低くなるという仮説が考えられるが、実際の満足度は分散されており、低い取得率でも満足する層が一定割合で存在していることが推察される。

勤労者等意識調査（就労者）の「その他」の主な内容をみると、「有給休暇がない」といった回答が目立った。

《勤労者労働基本調査》

		上段:回答数 下段:回答割合					
	回答数	90%以上	70%以上 90%未満	50%以上 70%未満	30%以上 50%未満	10%以上 30%未満	10%未満
勤労者 労働基本調査	436	23 5.3%	17 3.9%	37 8.5%	64 14.7%	128 29.4%	167 38.3%

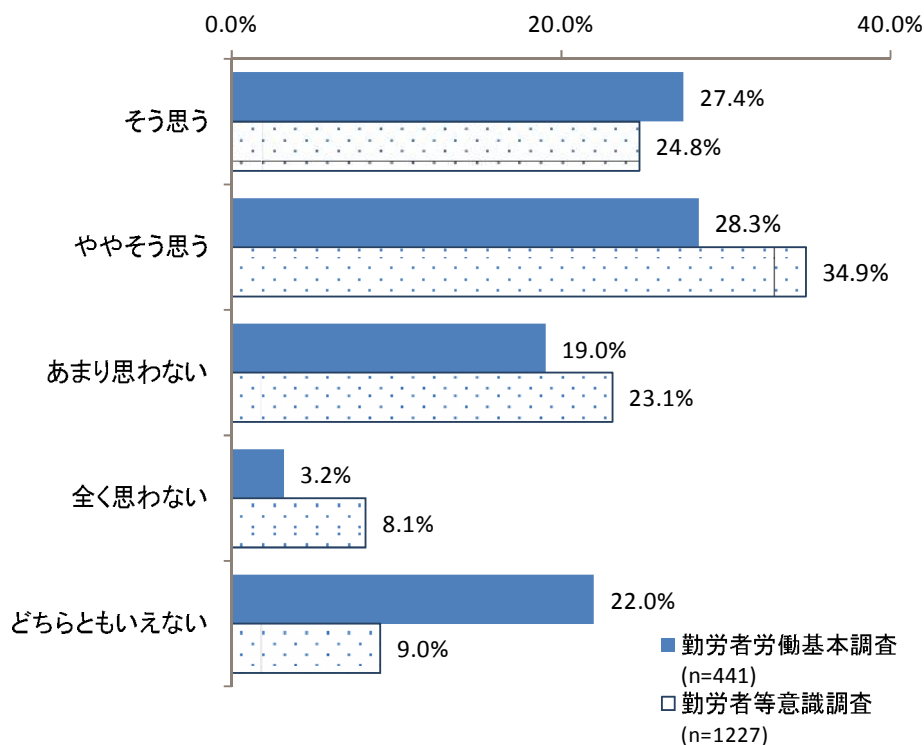
《勤労者等意識調査》

		上段:回答数 下段:回答割合			
	回答数	十分に取得でき ている	取得できている が不十分	取得できていな い	その他
勤労者等 意識調査	1172	337 28.8%	319 27.2%	364 31.1%	152 13.0%

(4) 仕事と生活の両立について

勤労者労働基本調査：貴事業所の職場は仕事と育児・介護が両立できる環境を提供していると思いますか。【1つに○】
勤労者等意識調査：あなたの職場は仕事と生活の両立を勧めていると思いますか【1つに○】

仕事と生活の両立できる職場環境か否かを比較すると、「どちらともいえない」は企業側の方が 10 ポイント以上高くなっている。「そう思う」、「ややそう思う」を合わせた『そう思う』でみると、企業側、就労者側ともに 50%以上となっている。



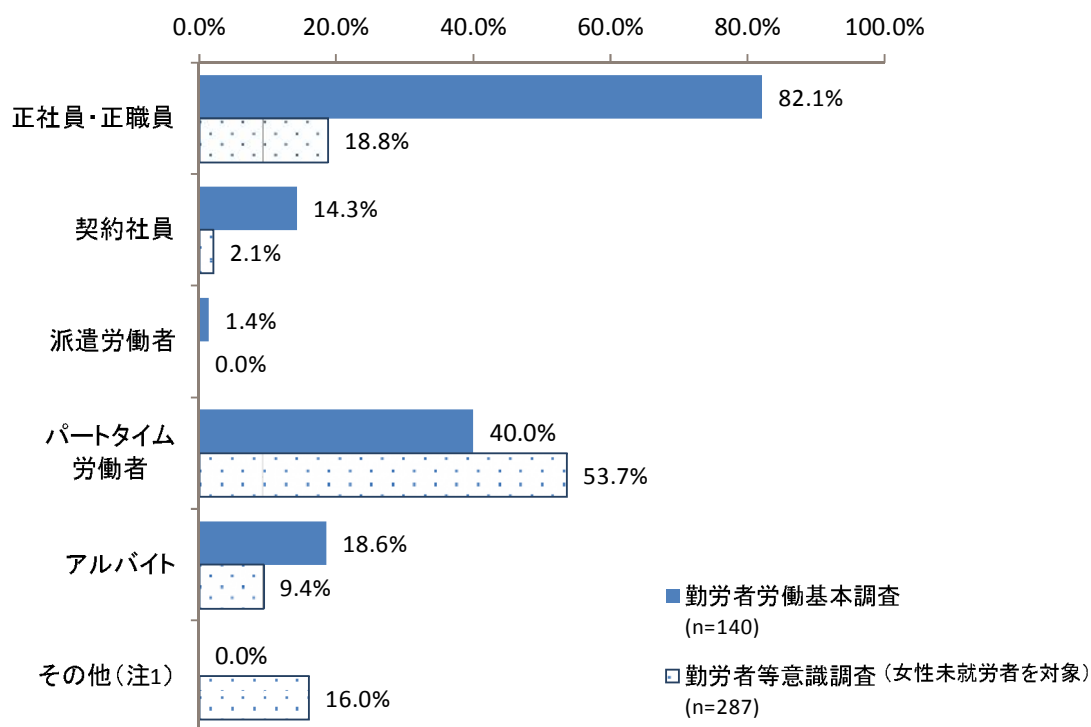
3. 女性の就労に関する比較

(1) 求人・求職の需要がある雇用形態について

勤労者労働基本調査：貴社では、現在どのような人材を求めていますか。【いくつでも○】
 勤労者等意識調査：これから働くとしたら、どのような雇用形態で働きたいですか。【1つに○】※女性未就労者を対象

※ 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・求職の需要がある女性の雇用形態について比較すると、企業側では「正社員・正職員」が最も高く、女性未就労者側では「パートタイム労働者」が最も高く差がみられた。「正社員・正職員」及び「契約社員」は企業側の方が10ポイント以上高く、「パートタイム労働者」は女性未就労者側の方が10ポイント以上高い結果となった。



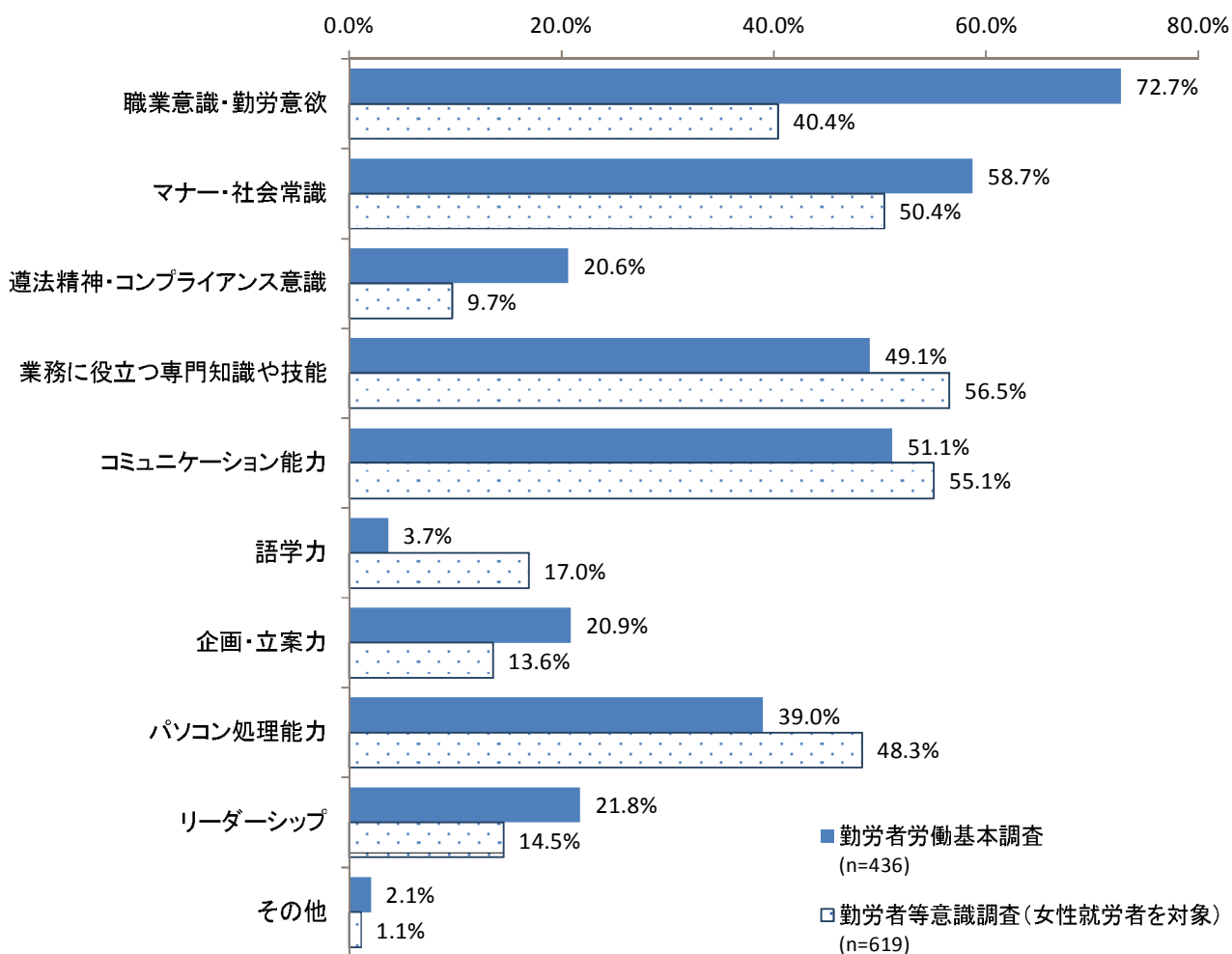
(注1) 勤労者等意識調査の選択肢は「どのような就業形態でも良い」

(2)女性従業員の必要スキル・能力について

勤労者労働基本調査：女性従業員に身に付けてほしいスキルや能力は何ですか。【いくつでも○】
 勤労者等意識調査：あなたが就業する上で身に付けたい、身に付けるべきだと考えるスキルや能力は何ですか。【いくつでも○】
 ※女性就労者を対象

女性従業員のスキル・能力について比較すると、「職場意識・勤労意欲」、「遵法精神・コンプライアンス意識」は企業側の方が10ポイント以上高く、「語学力」は女性就労者の方が10ポイント以上高い結果となった。

「職業意識・勤労意欲」や「リーダーシップ」などの意識に関する項目は企業側が高く、「業務に役立つ専門知識や技能」や「パソコン処理能力」などの技能に関する項目は女性就労者の方が高くなる傾向がみられた。



(3)女性従業員の業務について

勤労者労働基本調査：貴社の女性従業員は、どのような業務を主にを行っていますか。【いくつでも○】
 勤労者等意識調査：これから働くとすれば、どのような仕事がしたいですか。【1つに○】 ※女性未就労者を対象

※ 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

女性従業員の業務について比較すると、「営業販売」、「経理・財務」、「企画・管理」、「総務・人事・法務」で10ポイント以上の差がみられ、何れも企業側の方が高い結果となった。

特に「経理・財務」では50%以上の企業に助成が就労しているのに対し、「経理・財務」での就職を希望する女性未就労者は10%未満となっており、大きな差がみられた。

「その他」の主な内容をみると、「勤労者労働基本調査」ではサポート業務関連（営業事務、一般事務、受付）、医療・介護関連の回答が多くみられた。「勤労者等意識調査」では医療・介護関連の回答が目立った。専門職以外でも一般事務、接客等の回答も散見された。

