

雇用環境・慣行に関する企業調査

2022年

人と仕事研究所

(c) AIDEM Inc.

調査概要

- 目的

企業の人事労務に関する取り組みや課題を把握し、弊社人材育成事業での情報収集と更なる商品開発に寄与する

- 対象

18~70歳の、企業で採用や教育に関する業務に関わる正社員の課長職・部長職、または役員、会社経営者

- 方法

インターネット調査

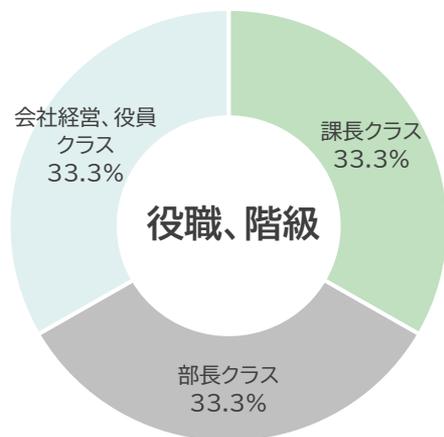
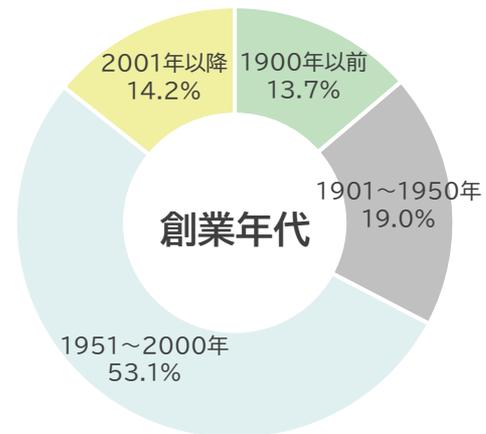
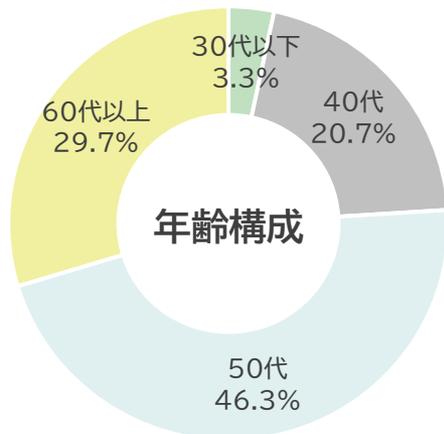
- 期間

2022/07/29~8/1(4日間)

- 有効回答数

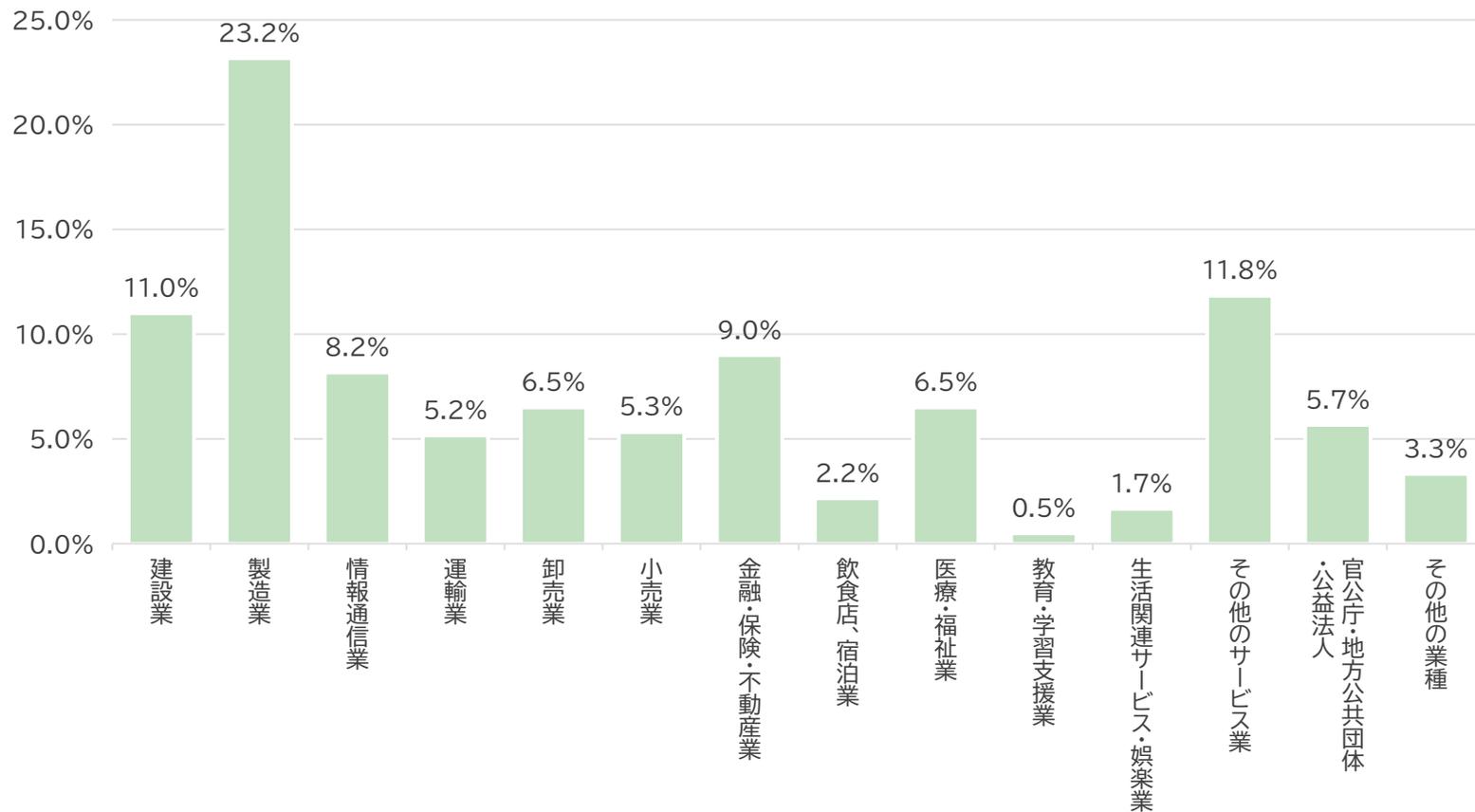
600人

調査概要



調査概要

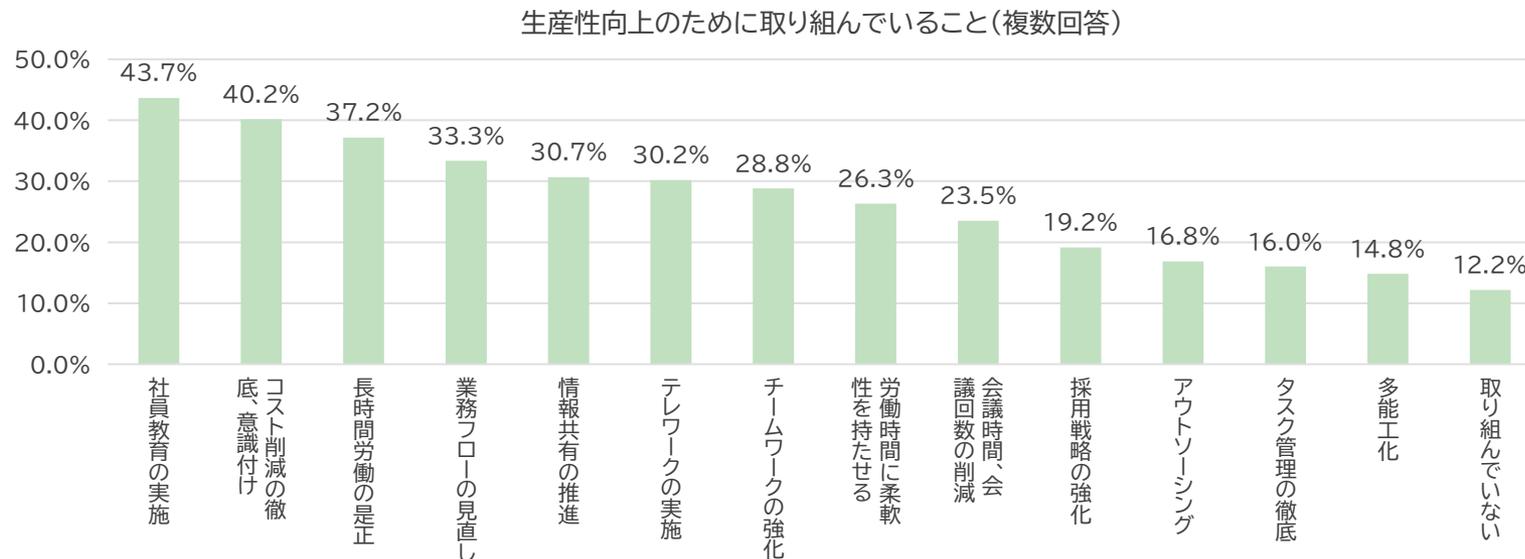
業種



生産性向上のために取り組んでいること

採用や教育に関わる人に、所属する企業で生産性向上のために取り組んでいることを聞いた(複数回答)。なお、項目の中には設備投資といったハード面の内容は含まれていない。

最も多かったのは「社員教育の実施」で43.7%、次いで「コスト削減の徹底、意識付け」で40.2%、「長時間労働の是正」で37.2%となった。「取り組んでいない」は12.2%で、約8割の企業は何らかの取り組みを行っているようだ。

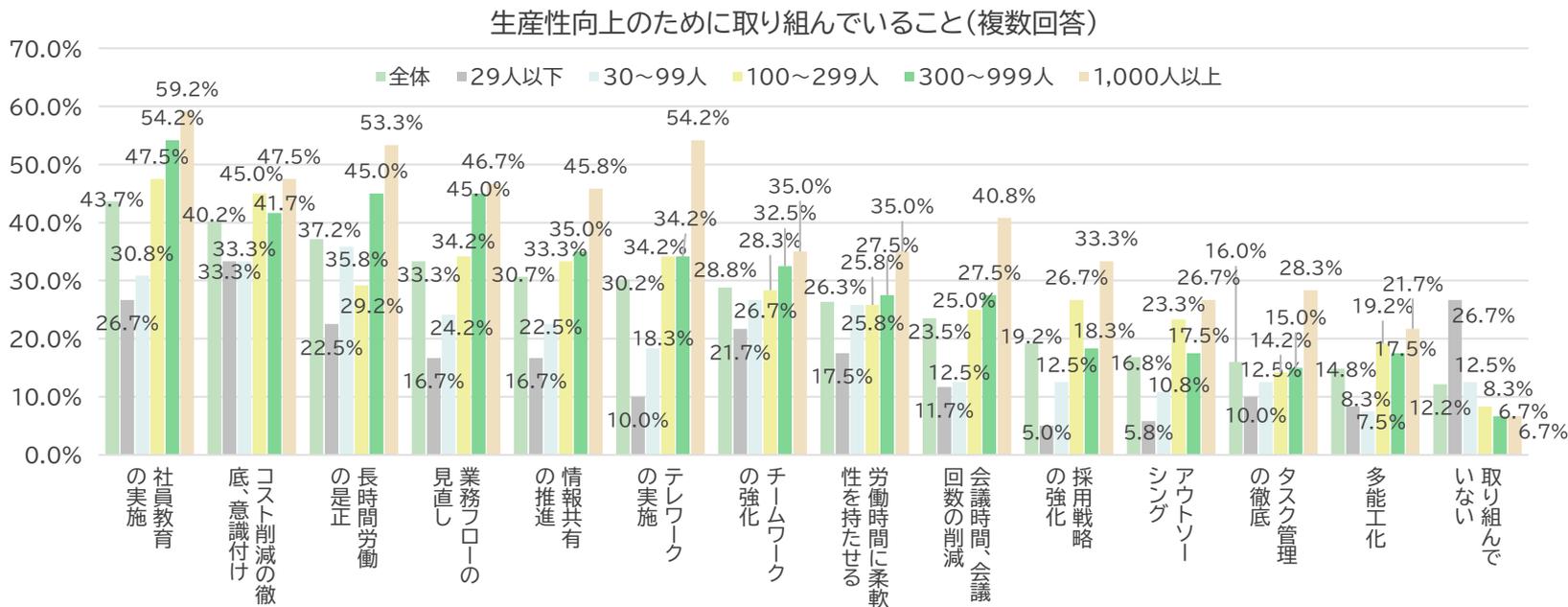


生産性向上のために取り組んでいること

採用や教育に関わる人に、所属する企業で生産性向上のために取り組んでいることを聞いた(複数回答)。なお、項目の中には設備投資といったハード面の内容は含まれていない。

最も多かったのは「社員教育の実施」で43.7%、次いで「コスト削減の徹底、意識付け」で40.2%、「長時間労働の是正」で37.2%となった。「取り組んでいない」は12.2%で、約8割の企業は何らかの取り組みを行っているようだ。

企業規模別にみると、規模が大きくなるにつれて取り組んでいる事柄が増えている。特に「1,000人以上」の企業では上げた項目で2割を下回ったものはなかった。一方、「29人以下」では、「取り組んでいない」が26.7%と3割弱となった。「テレワークの実施」については企業規模での差が大きく、全体と比べて「29人以下」では20.2pt低く、「1,000人以上」では24.0pt高くなった。



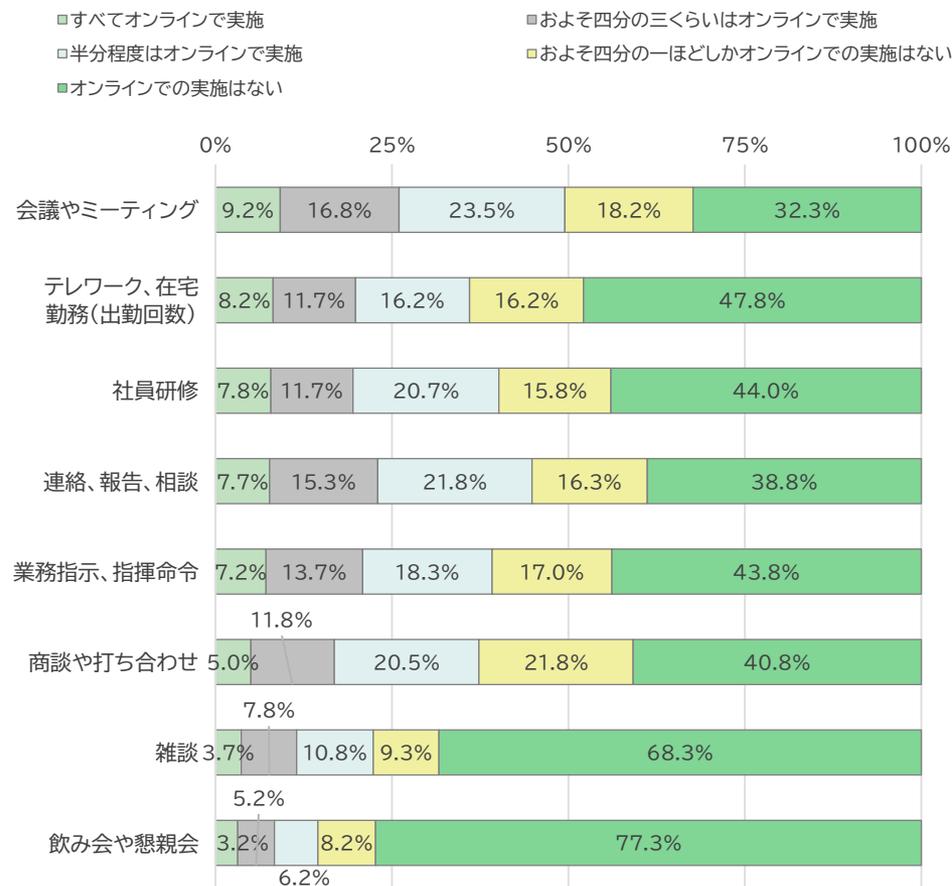
現時点の、業務のオンライン化について

採用や教育に関わる人に、業務のオンライン化について、現時点での実施状況をきいた。

「全てオンラインで実施」が最も多かったのは「会議やミーティング」で、9.2%だった。「会議やミーティング」は約半数が「半分程度はオンラインで実施」以上となっている。

「オンラインでの実施はない」が最も多かったのは「飲み会や懇親会」の77.3%、次いで「雑談」が68.3%、「テレワーク、在宅勤務」が47.8%となった。「テレワーク・在宅勤務」は、その半数以上をオンラインで実施している企業が計36.0%だが、業務内容によっては実施が厳しいことも多く、企業の事業によって分かれているようだ。

現在の業務のオンライン化状況



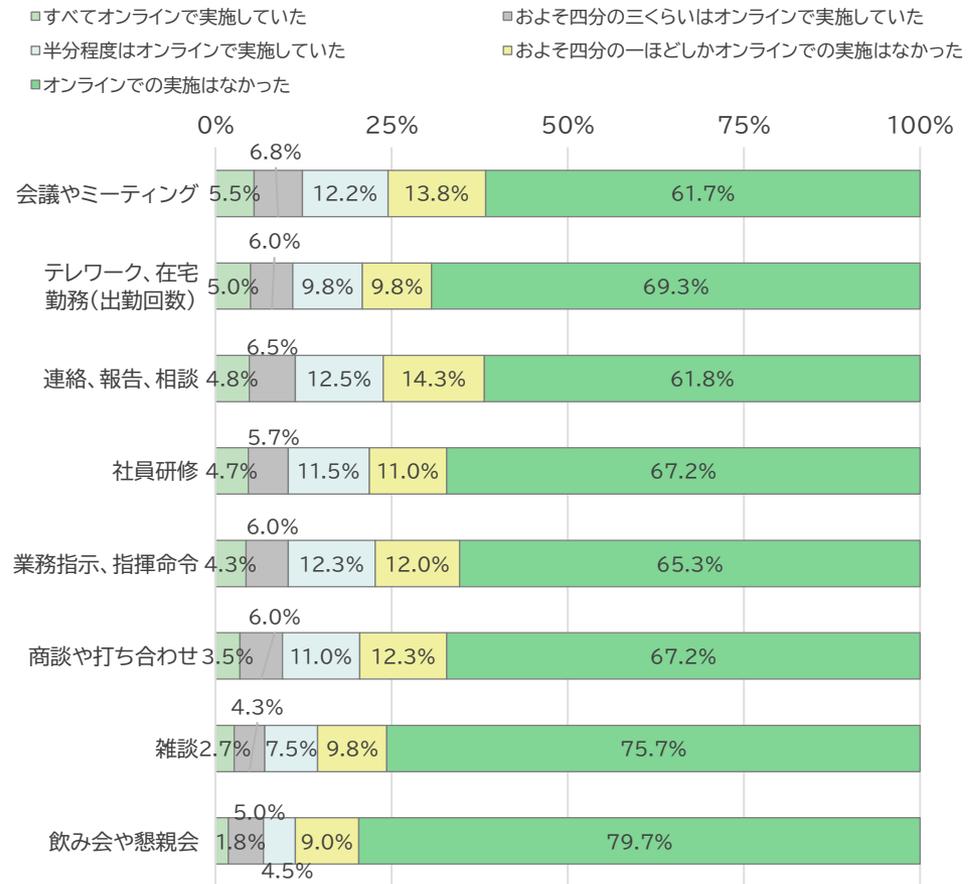
およそ5年前の業務のオンライン状況

採用や教育に関わる人に、業務のオンライン化について、およそ5年前での実施状況をきいた。

現在の状況よりも、全体的にオンラインでの実施割合は低かった。「全てオンラインで実施していた」が最も多かったのは「会議やミーティング」だったが、5.5%で1割以下だった。

「飲み会や懇親会」については、現在の状況と近い割合での、5年前のオンライン実施状況だった。

およそ5年前における、業務のオンライン化状況



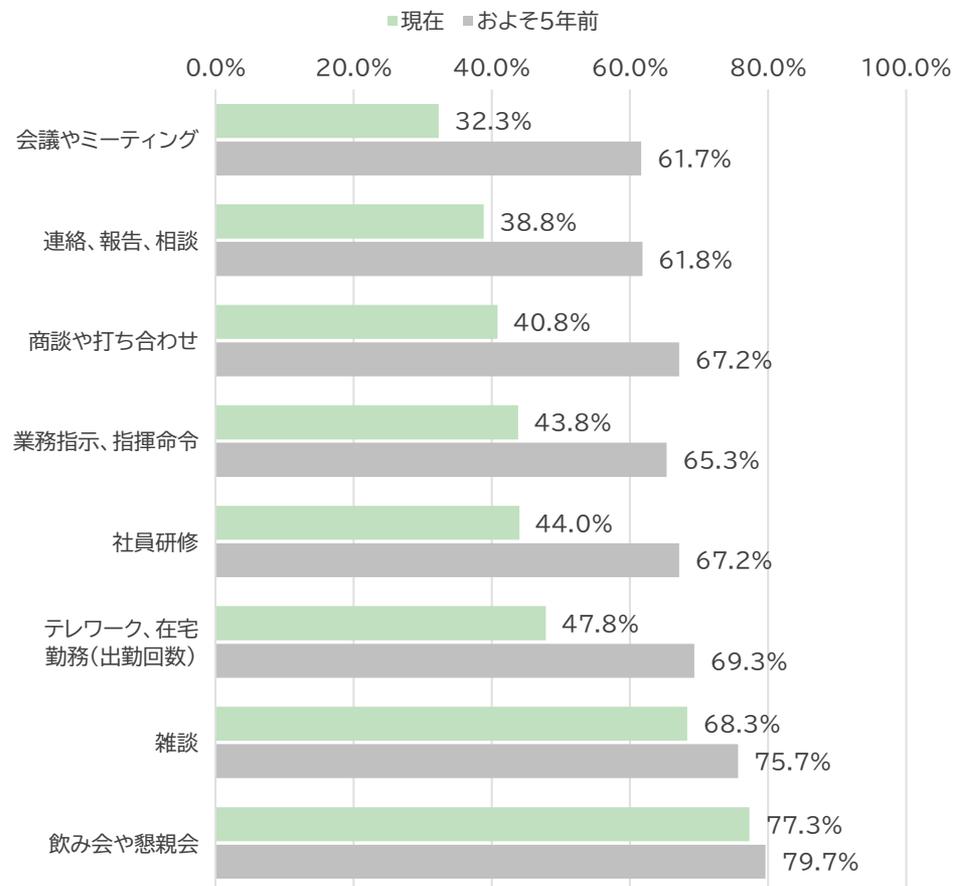
「オンラインでの実施はない」の割合の変化

現時点でのオンライン状況と、およそ5年前のオンライン状況を比較した。

いずれの項目も、現在の方がよりオンライン化が進んでいて、「オンラインでの実施はない」の割合は低くなっている。最もオンライン化が進んだのは「会議やミーティング」で、「現在」と「およそ5年前」では29.4ptの差がある。

およそ5年前と比べればオンライン化が進んでいるものの、あまり変わっていない項目は「飲み会や懇親会」、「雑談」があがった。このふたつは、従業員同士の交流を目的としたり、他愛もない話などで親睦を深めることができる。オンライン化が進んでいる項目と比べれば、どちらかというとも業務に直接かかわるものではない。

5年前と比べる、「オンラインでの実施はない」の割合



今後、オンラインでの業務は増やすか・減らすか

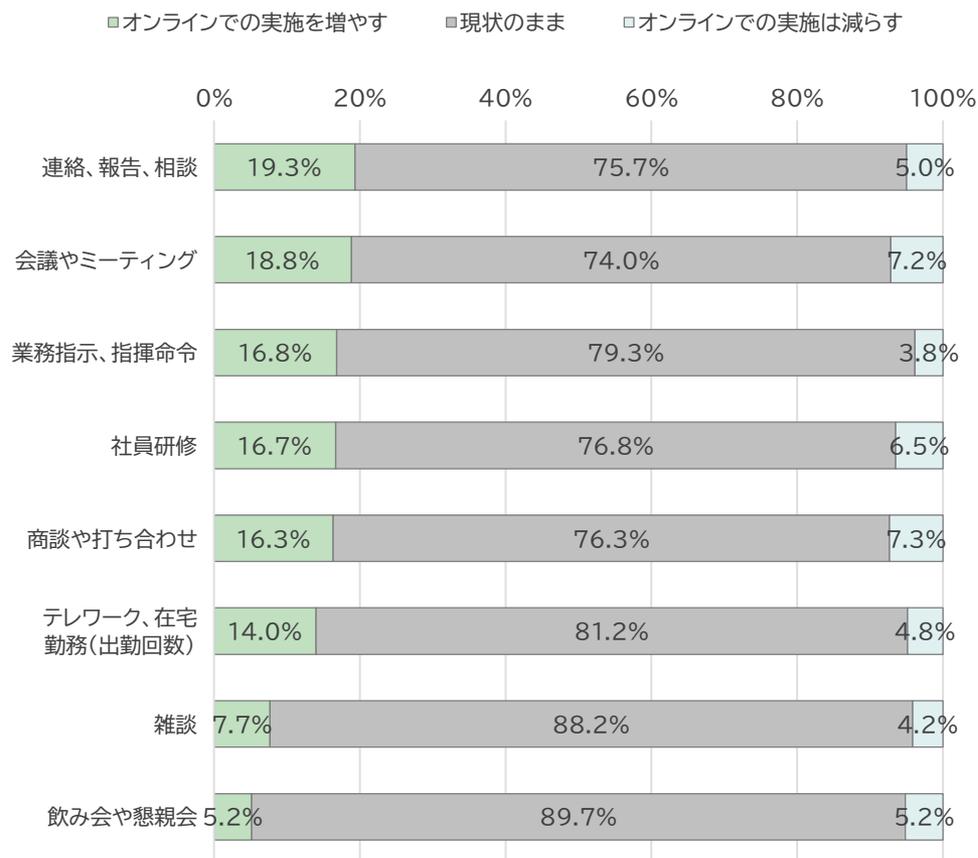
採用や教育に関わる人に、業務のオンライン化について、今後の方針をきいた。

「オンラインでの実施を増やす」が最も多かったのは「報告、連絡、相談」で19.3%、次いで「会議やミーティング」が18.8%、「業務指示、指揮命令」が16.8%となった。いずれの項目も、「現状のまま」が7割以上を占めて最多だった。

「オンラインでの実施は減らす」が最も多かったのは「商談や打ち合わせ」で7.3%、次いで「会議やミーティング」が7.2%、「社内研修」が6.5%となった。

「会議やミーティング」については、各社対応が分かれる傾向がみられる。

業務のオンライン化について、今後の方針



取引先・顧客とのかかわり方

採用や教育に関わる人に、取引先や顧客とのかかわり方について、所属する企業の対応方針をきいた。

取引等のアポイントについて、A側の「アポイントは必ず取って訪問する」の方が多く、どちらかといえ場を含めれば7割以上がA側だった。

身だしなみに関しては、普段通り側と取引先に配慮する側とが半々になった。

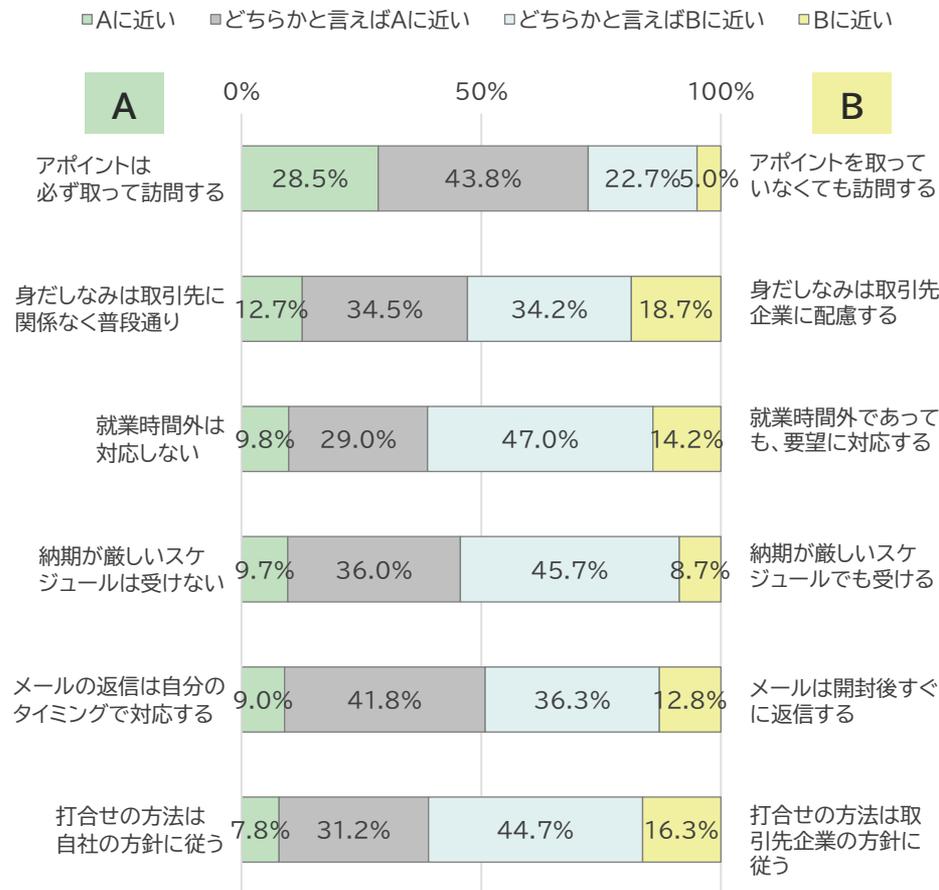
就業時間外の対応については、「就業時間外であっても、要望に対応する」側が6割となった。

スケジュール管理については、「納期が厳しいスケジュールでも受ける」側が半数以上だった。

メールの返信について、自分のタイミングで対応する側と、すぐに返信する側で、半々になった。

打ち合わせの方法について、「自社の方針に従う」側よりも「取引先企業の方針に従う」側が6割を超えた。

取引先や顧客とのかかわり方について



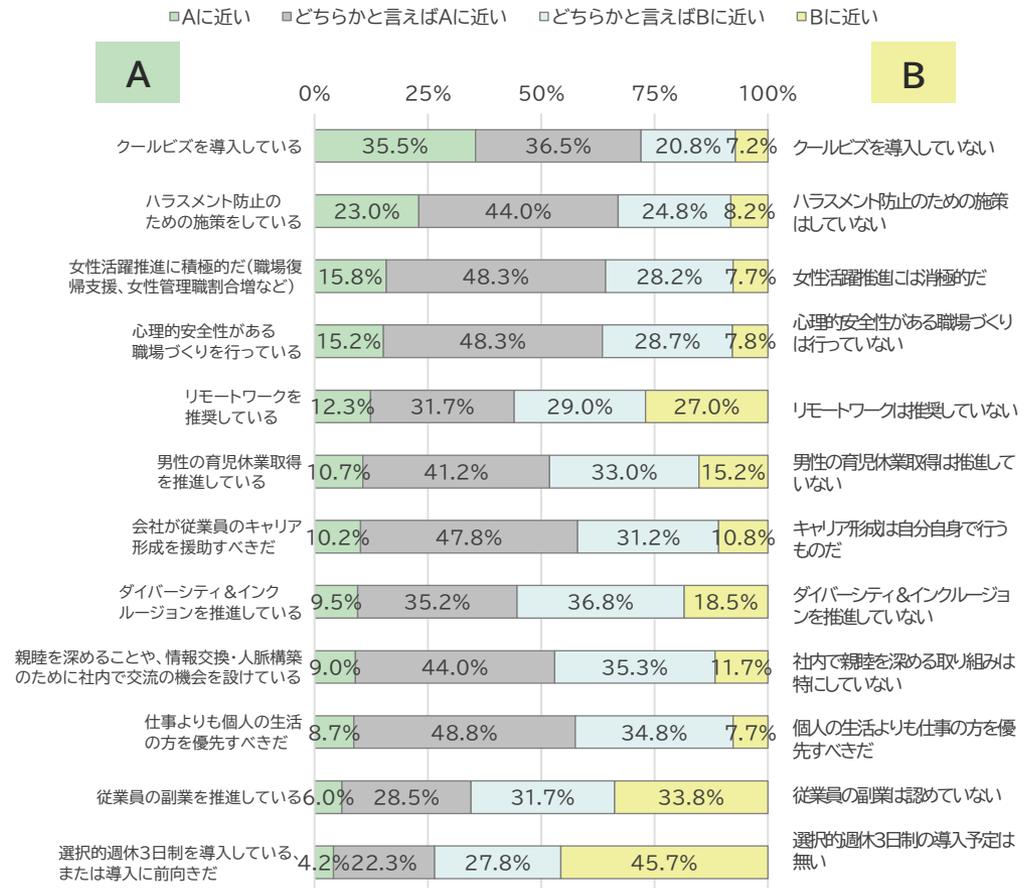
企業の考え方、風土、方針について

採用や教育に関わる人に、所属する企業の考え方、風土、方針に関連する様々な内容をきいた。A側には比較的新しい取り組みや考え方、B側は従来大切にされた考え方や今までよくみられていた状況をあつめている。

「Aに近い」が最も多かったのは「クールビズを導入している」の35.5%、次いで「ハラスメント防止のための施策をしている」が23.0%となった。「Bに近い」が最も多かったのは「選択的週休3日制の導入予定は無い」で45.7%、次いで「従業員の副業は認めていない」が33.8%となった。

A側の割合が多くなった項目は、法改正や既に対応を迫られている取組が目立った。A側が少なかった項目は、近年日本でも注目されるようになった新しい働き方や、職務によっては取り入れにくい仕組みなどがみられた。

企業の考え方、風土、方針について



従業員のうち、無気力な社員について

採用や教育に関わる人に、自社の従業員に、気力の少ない無気力な社員がいるかどうか聞いた。

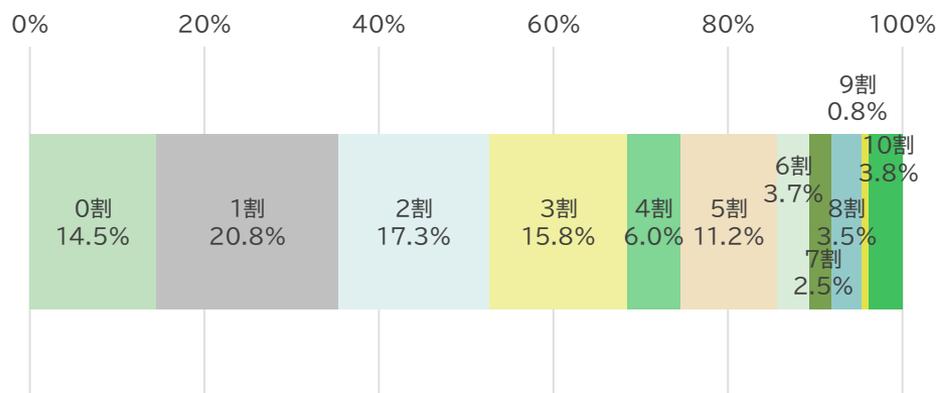
「0割」は14.5%、「1割」は20.8%、「2割」は17.3%となり、2割以下までで半数を超えた。反対に、「7割」は2.5%、「8割」は3.5%、「9割」は0.8%、「10割」は3.8%で、無気力な社員が多いと考える人は1割程度となった。

無気力な社員の割合が依然と比べて変化しているかきいた。

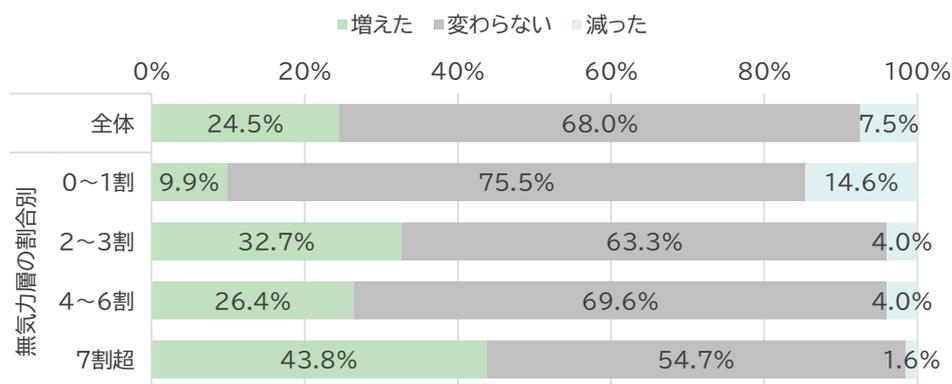
最も多かったのは「変わらない」で68.0%、次いで「増えた」で24.5%、「減った」が7.5%となった。

無気力層の割合別にみると、割合が少ないほど「減った」が高く、無気力層の割合が高いほど「増えた」が多くの割合を占めた。

自社の従業員の中で、何に対しても「無関心」だと感じる人の割合



気力の少ない行動をとる従業員の割合に変化を感じるか



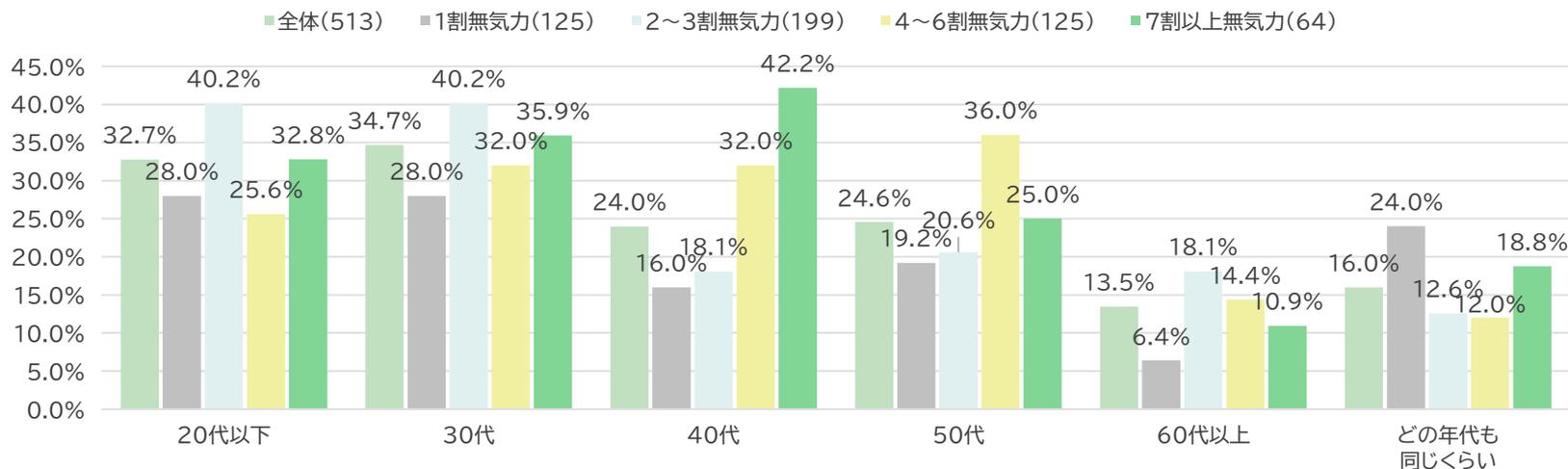
無気力な社員が多いと感じる年代

従業員に無気力な社員が「1割」以上いると回答した人に、特に無気力な人が多いと感じる年代はあるかきいた(最大4つまで)。

全体では、「30代」が最も多く34.7%、次いで「20代以下」が32.7%、「40代」が24.0%、「50代」が24.6%、「どの年代も同じくらい」が16.0%、「60代以上」が13.5%となった。

無気力と感じる従業員の割合別にみると、従業員の7割以上が無気力と回答した企業では「40代」が42.2%で最多だった。ある程度無気力な従業員がいると感じている「4～6割無気力」の企業では「50代」が最多の36.0%だった。無気力と感じる授業院の割合が少なめの場合は「20代」や「30代」に表が集まっている。

特に無気力な人が多いと感じる年代(4つまで)(カッコ内は該当数)



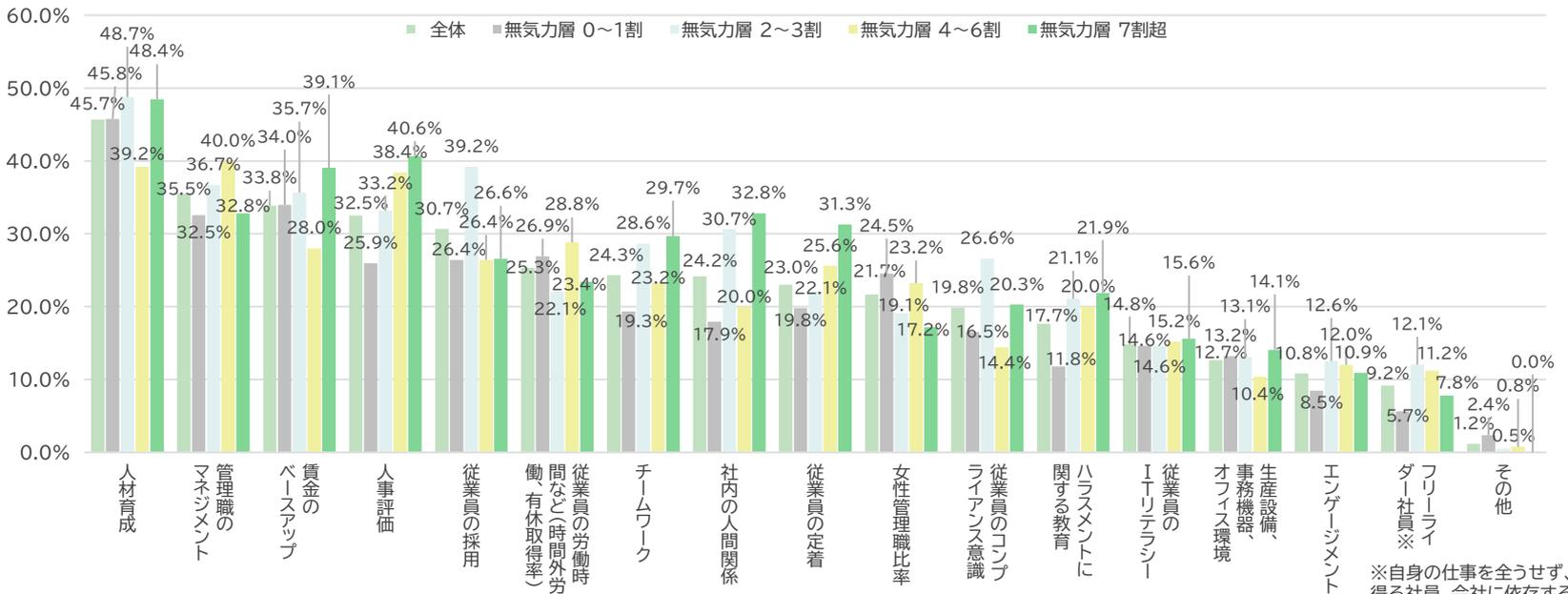
人事労務に関する課題

採用や教育に関わる人に、人事労務に関する課題をきいた（複数回答）。

最も多かったのは「人材育成」で45.7%、次いで「管理職のマネジメント」が35.5%、「賃金のベースアップ」で33.8%だった。

従業員規模別にみると、どの規模でも「人材育成」について最も課題とする企業が多かった。このほか、「29人以下」の企業では「従業員の採用」(30.8%)、「30～99人」の企業では「賃金のベースアップ」(39.2%)、「100～299人」の企業では「人事評価」(44.2%)、「300～999人」の企業では「管理職のマネジメント」(42.5%)、「1,000人以上」の企業は「管理職のマネジメント」(45.0%)や「女性管理職比率」(39.2%)が課題として挙げられた。

人事労務に関する課題に感じていること



※自身の仕事を全うせず、給与を得る社員。会社に依存する従業員を指す。

研修の実施状況

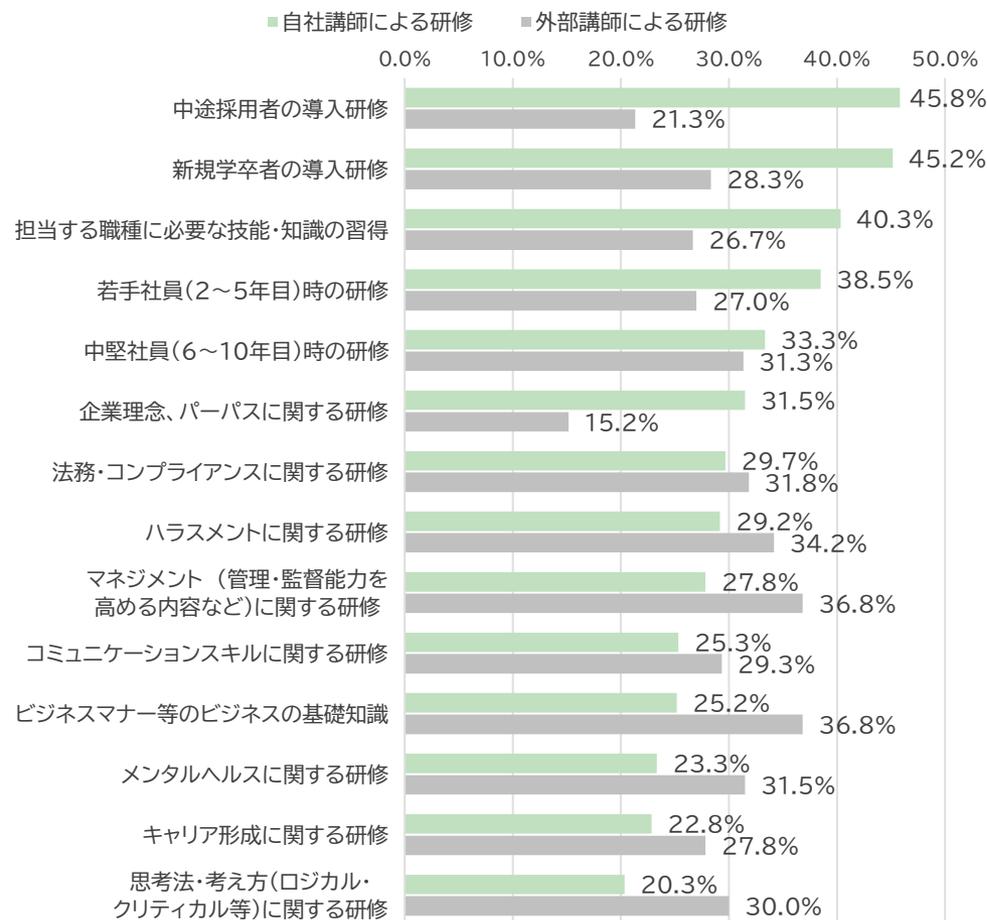
採用や教育に関わる人に、所属する企業で実施している研修についてきいた。

自社講師による研修で最も多かったのは「中途採用者の導入研修」で45.8%、次いで「新規学卒者の導入研修」が45.2%、「担当する職種に必要な技能・知識の習得」が40.3%だった。

外部講師による研修で最も多かったのは「マネジメントに関する研修」および「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識」で36.8%、次いで「ハラスメントに関する研修」で34.2%、「法務・コンプライアンスに関する研修」で31.8%だった。

自社講師の研修では、新規従業員の導入研修といった種類が多い。外部講師による研修は、タイトルに特化した知識を習得する目的のものが多く、

実施している研修と、実施形式



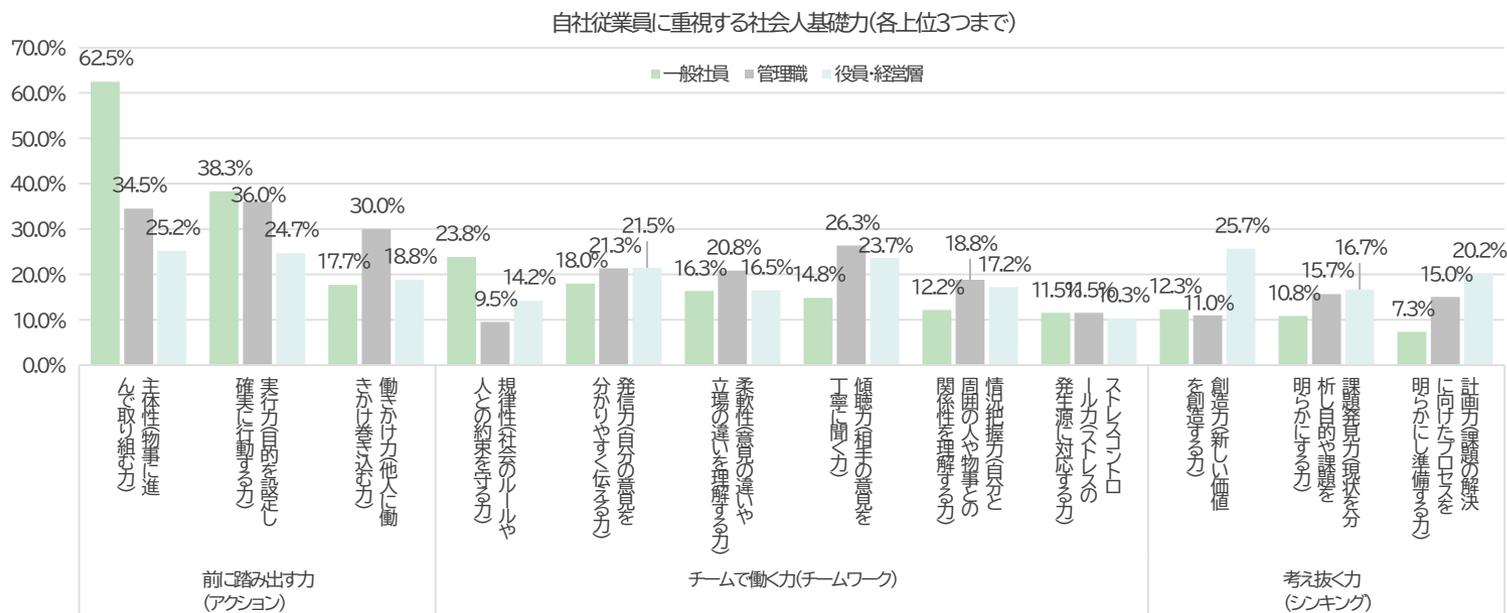
重視する社会人基礎力

採用や教育に関わる人に、自社従業員に重視する社会人基礎力を、対象別にきいた(最大3つまで)。

一般社員で最も重視しているのは「主体性」で62.5%、次いで「実行力」で38.3%、「規律性」が23.8%だった。特に「主体性」についてはほかの項目を大きく上回って支持されている。

管理職で最も重視しているのは「実行力」で36.0%、次いで「主体性」で34.5%、「働きかけ力」で30.0%だった。このほか、「傾聴力」や「柔軟性」も、他の属性に比べて選ばれていた。

役員・経営層で最も重視しているのは「創造力」で25.7%、次いで「主体性」で25.2%、「実行力」で24.7%となった。このほか、「計画力」も重視されていた。



採用に関する基準について

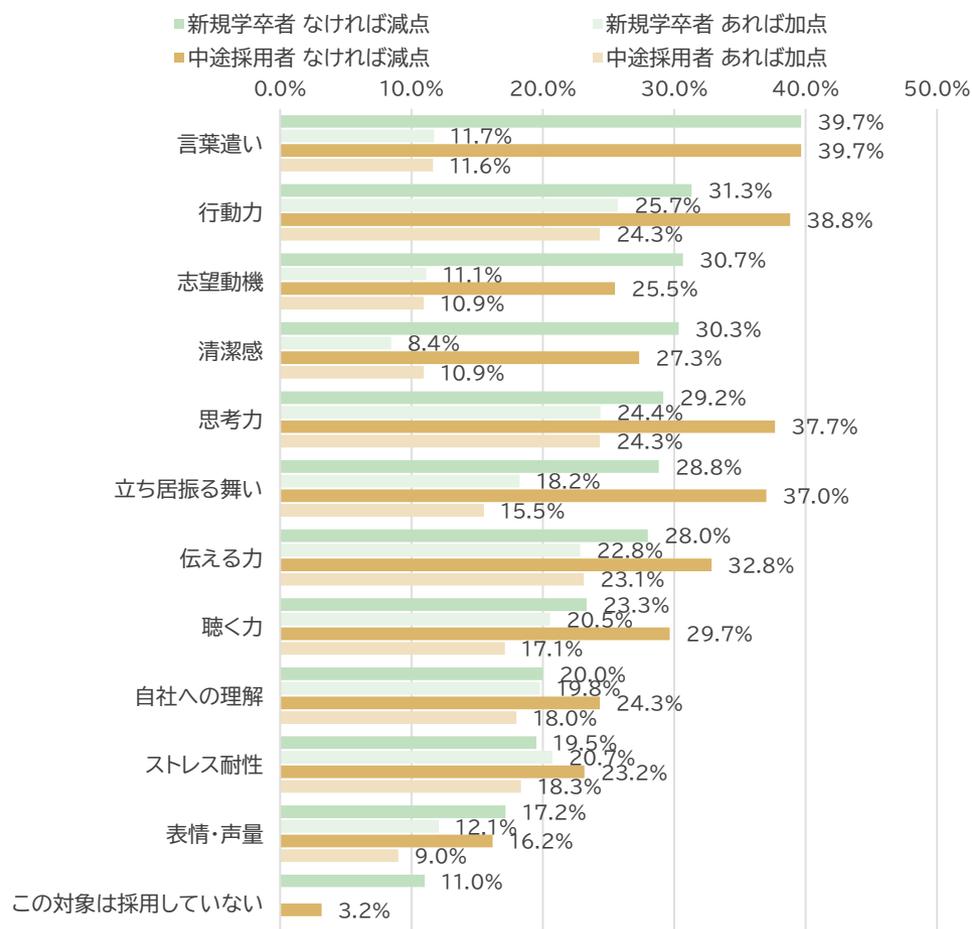
採用や教育に関わる人に、人材採用に関する基準について、新規学卒者と中途採用者に分けてきた(複数回答)。

新規学卒者・中途採用者共に、「無ければ減点」する項目として最も多かったのは「言葉遣い」で共に39.7%だった。これに次いで新規学卒者では「行動力」(31.3%)、「志望動機」(30.7%)があがった。中途採用者では「行動力」(38.8%)や「思考力」(37.7%)、「立ち居振る舞い」(37.0%)があがった。

「あれば加点」する項目として、新規学卒者で最も多かったのは「行動力」で25.7%、次いで「思考力」が24.4%、「伝える力」が22.8%となった。中途採用者では「行動力」と「思考力」が24.3%、「伝える力」が23.1%となり、上位に上がった項目は新規学卒者の項目と同様だった。

加点する項目は、減点する項目よりも全体的に選択される率が低く、減点箇所が採用試験時に注意されている傾向が伺える。

人材採用に関する減点基準と加点基準

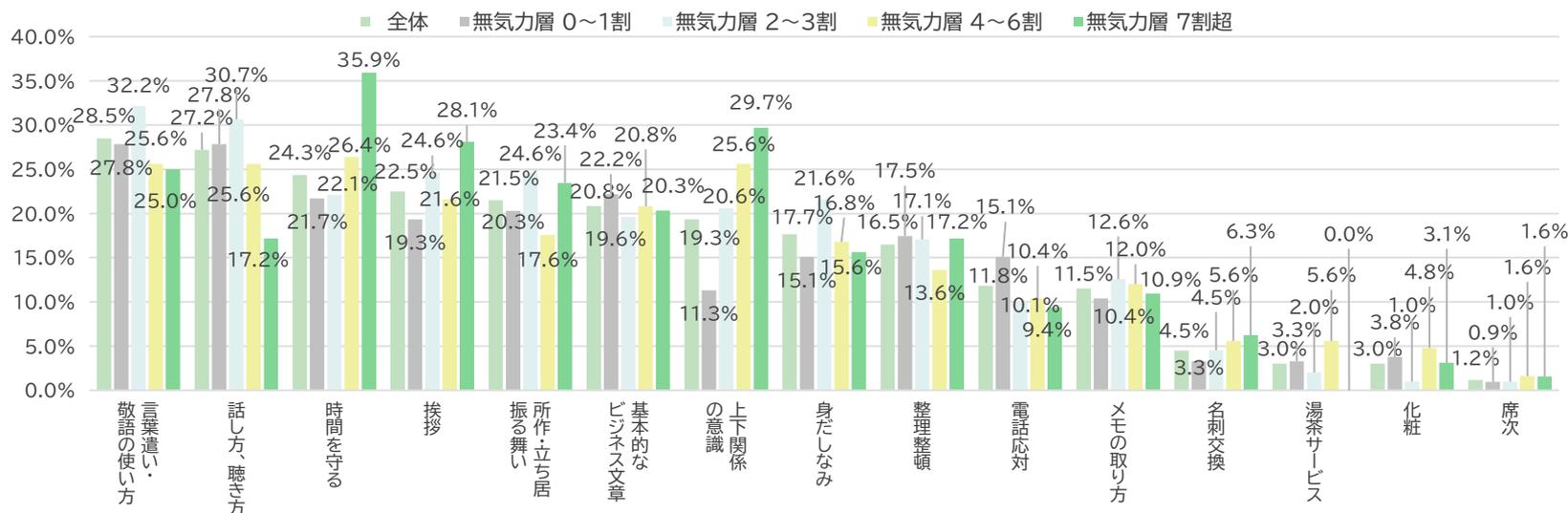


従業員のビジネスマナー/気になるところ

採用や教育に関わる人に、従業員のビジネスマナーについて、「問題があったり、気になる部分」をきいた（最大3つまで）。最も多かったのは「言葉遣い・敬語の使い方」で28.5%、次いで「話し方、聴き方」が27.2%、「時間を守る」が24.3%となった。

無気力な従業員の割合別にみると、特に目立っているのは「7割超」の企業における「時間を守る」（35.9%）、「挨拶」（28.1%）、「上下関係の意識」（29.7%）だ。「0～1割」の企業では「上下関係の意識」が11.3%で、気になる部分としてかなり差が見て取れる。一方、「席次」や「化粧」、「湯茶サービス」については、ほとんど差は現れていない。

従業員のビジネスマナーで気になったり、問題があると感じること（3つまで複数選択）

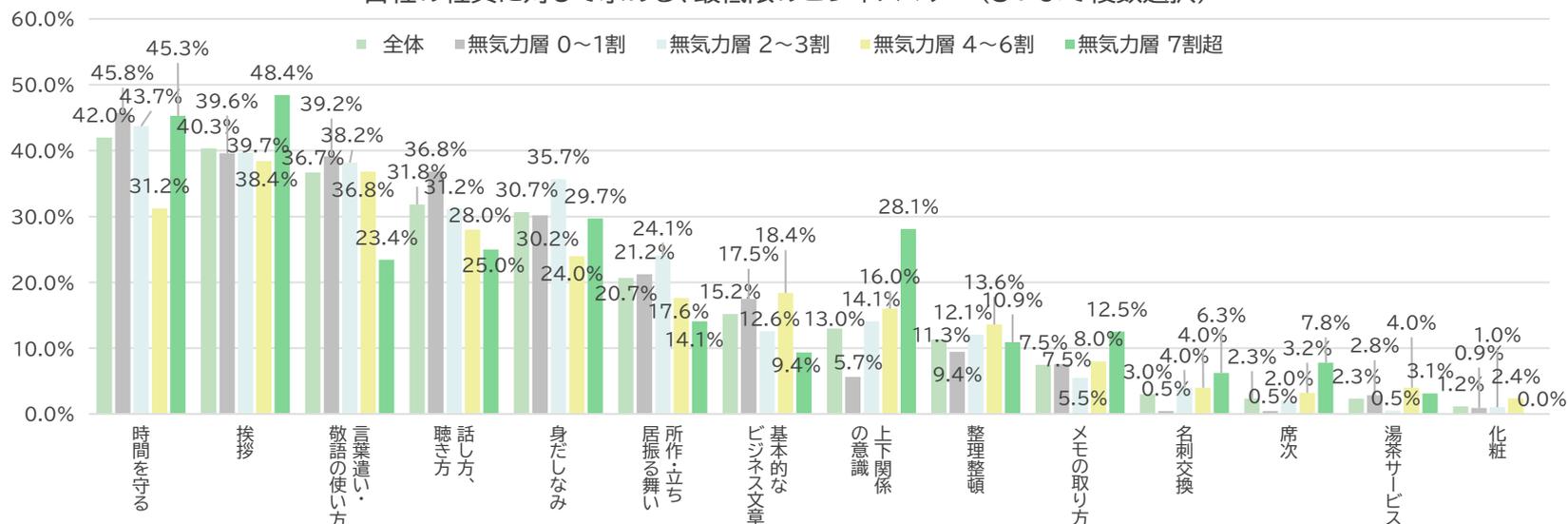


従業員のビジネスマナー/最低限求めるもの

採用や教育に関わる人に、従業員のビジネスマナーについて、「最低限求める部分」をきいた(最大3つまで)。最も多かったのは「時間を守る」で42.0%、次いで「挨拶」が40.3%、「言葉遣い・敬語の使い方」が36.7%となった。「身だしなみ」に関して、問題として気にする人は少なかった(P18参照、17.7%)が、最低限のマナーとして求めている(30.7%)という回答があった。時間や挨拶のように、マナーの大前提ととらえている人が多いと考えられる。

無気力な従業員の割合別にみると、「7割超」の企業では気になるところであげた項目と同様に「挨拶」(48.4%)や「上下関係の意識」(28.1%)が目立った。反対に「言葉遣い・敬語の使い方」は全体と比べて低く23.4%だった。

自社の社員に対して求める、最低限のビジネスマナー(3つまで複数選択)



企業の慣行、ルールについて

採用や教育に関わる人に、所属する企業にある様々な慣行やルールについて現在もあるか、廃止したか等をきいた。

掲げた項目のうち、現在も「ある/やっている」が最も多かったのは「固定電話」(68.0%)、次いで「押印」(59.3%)、「年末年始の顧客向けご挨拶」(44.8%)となった。

「もともとない」が最も多かったのは「上司より先に退社禁止」で78.5%、次いで「髪型の決まり」が71.0%、「経営理念等の唱和」が62.7%となった。

「なくなった/廃止した」が最も多かったのは「社員旅行」で41.2%、次いで「スーツ、ネクタイ着用義務」が28.8%となった。

