

採用担当者意識調査レポート vol.3

# 政策への対応 有休取得義務化で6割超

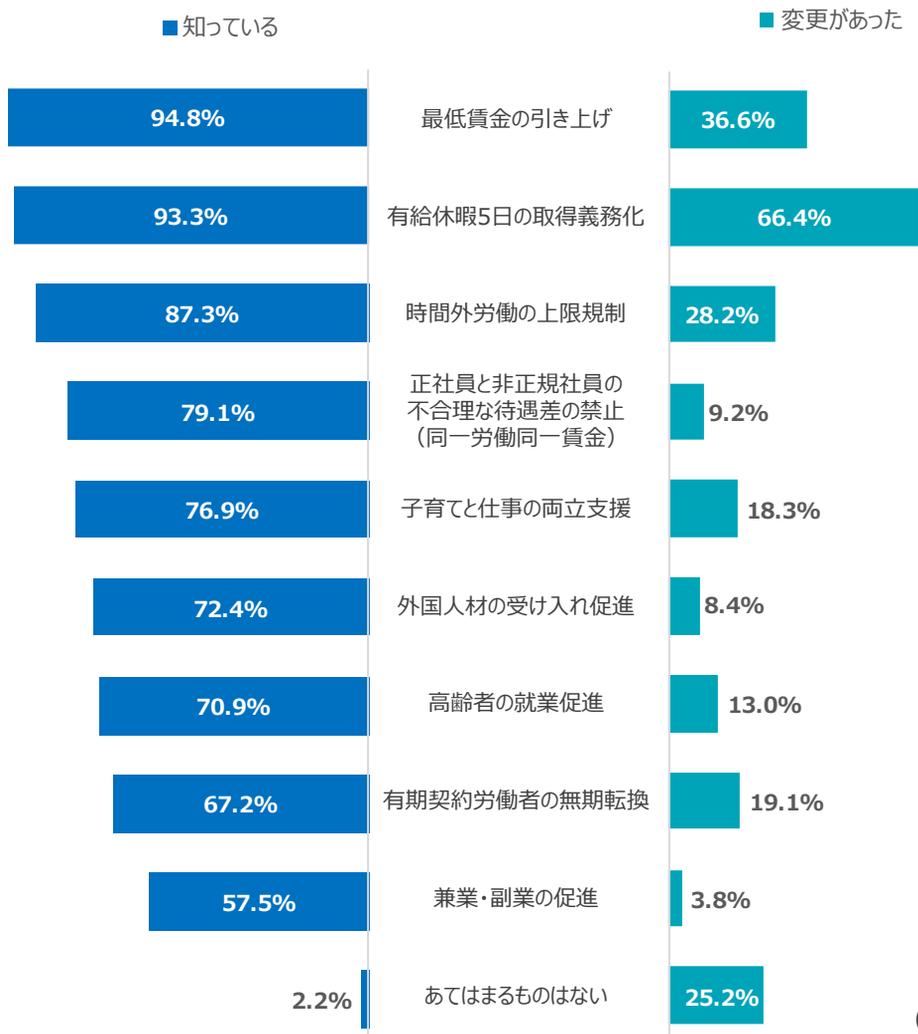
採用担当者に対して行うホットピック・アンケート。今回は、働き方に関する政策への対応について聞きました。

まず、知っている政策を聞くと、「最低賃金の引き上げ」「有給休暇5日の取得義務化」「時間外労働の上限規制」については、知っているとの回答が9割前後にのびました。その他の多くの政策についても7割以上が知っていると回答しています。

次に、それらの政策によって勤め先の人事制度やルールに変更があったかを聞くと、「有給休暇5日の取得義務化」で変更があったとの回答が66.4%で、もっとも多くなりました。これに「最低賃金の引き上げ」「時間外労働の上限規制」「有期契約労働者の無期転換」「子育てと仕事の両立支援」が続いています。

Q ▶あなたは以下の政策を知っていますか。聞いたことがあるものをお選びください。（複数回答）【対象：全員】

Q ▶以下の政策によって、お勤め先の人事制度やルールに変更はありましたか。（複数回答）【対象：知っているものがある人】



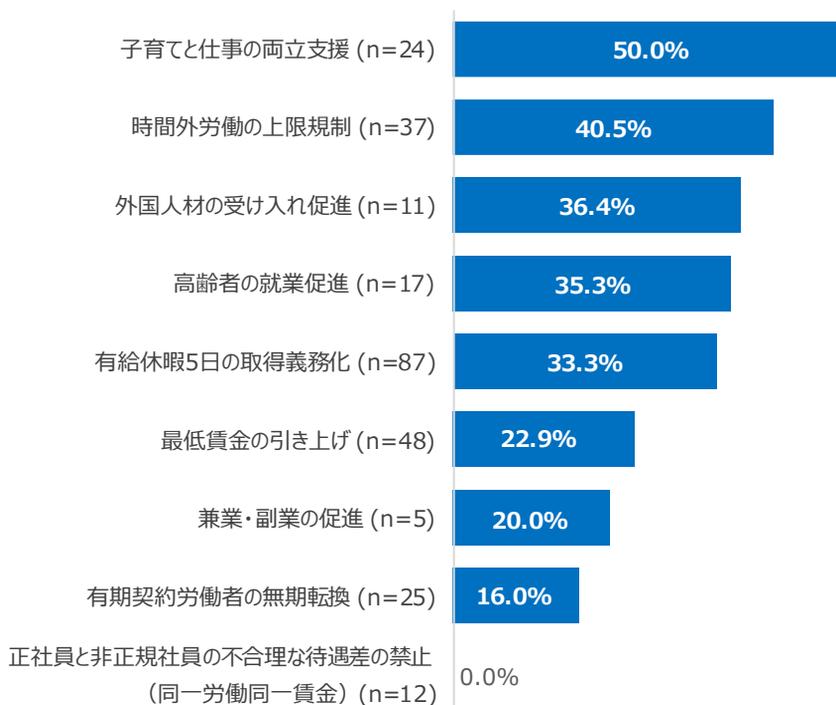
(左：n=134)  
(右：n=131)

課題があるのは「両立支援」「時間外労働」など

各政策によって勤務先で変更があったという人に、取り組みにあたって課題があると思うかを聞きました。結果を見ると、「子育てと仕事の両立支援」について課題があると感じているのは、変更があった人の50.0%。「時間外労働の上限規制」については40.5%などとなりました。（※回答者数が少ないものも含まれているので、留意が必要。）

具体的にどのような課題を感じているかについては、回答の一部を下記にご紹介します。人材不足などいろいろな課題があるなか、対応に取り組んでいる様子が見えます。

Q ▶ お勤め先で取り組むにあたって、課題があると思うものをお選びください。（複数回答）【対象：勤務先で変更があった人】



Q ▶ 前問で選択されたものについて、どのような課題があると感じていらっしゃいますか。

子育てと仕事の両立支援

- 管理部門では子育てと仕事の両立はできていますが、**各現場の店所は一人当たりの負担が大きく**、なかなか両立するのが難しいのが現状です。（愛知県、運輸業）

時間外労働の上限規制

- **人員が足りず**、残業が抑制しにくい。（東京都、飲食業）

有給休暇5日の取得義務化

- **スタッフ不足につき**、1人の有給休暇を取得させる為に他多数のスタッフに負担がかかってしまう。ゆとりがある人材確保をしたいが働き手が足りない。（北海道、医療・福祉関連業）

最低賃金の引き上げ

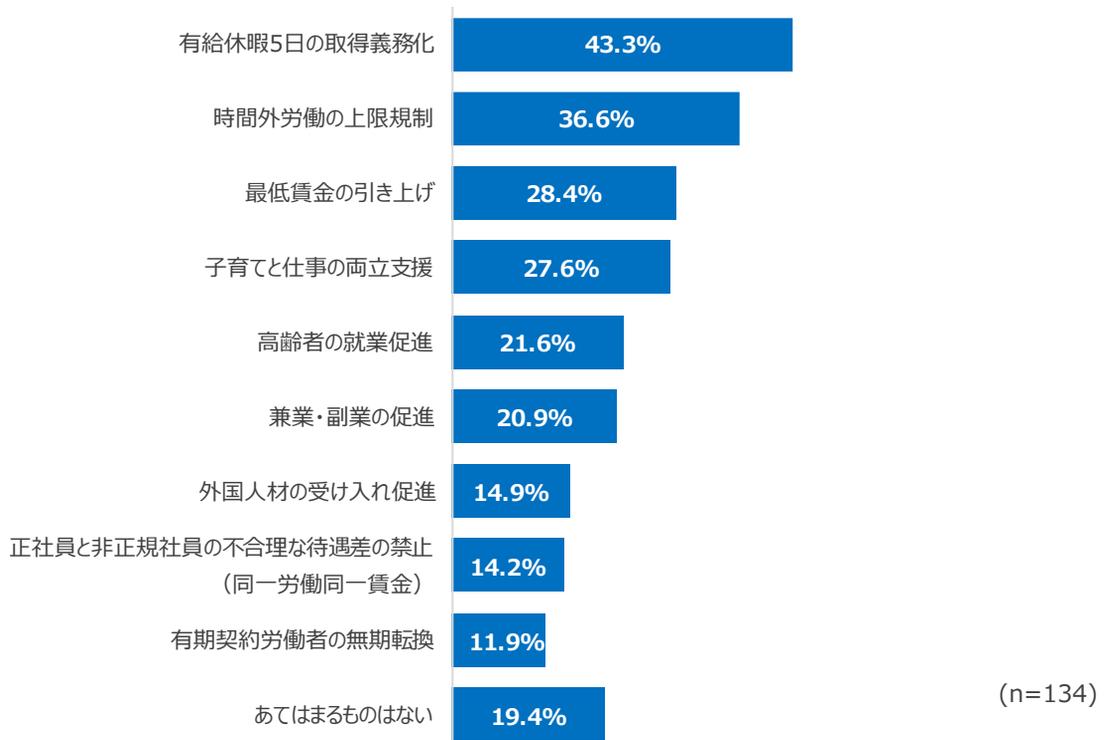
- **自社内努力で対応し得る局面を超えてしまっている**と感じている。サービス料金の改定などが、時代の潮流として必要になってくるとは思うが、状況を理解して受け入れてくれるユーザーは多くないだろう。（埼玉県、運輸業）

**取り組むべきは「有給休暇」「時間外労働」「最低賃金」「両立支援」**

次に、勤め先で積極的に取り組むべきだと思う政策を聞きました。結果を見ると、「有給休暇5日の取得義務化」43.3%、「時間外労働の上限規制」36.6%、「最低賃金の引き上げ」28.4%、「子育てと仕事の両立支援」27.6%などとなりました。

なぜ積極的に取り組むべきだと感じているかについては、回答の一部を下記にご紹介します。人材確保、従業員満足度の向上、生産性アップ、社会的要請への対応などが理由としてあげられています。

Q ▶ お勤め先で積極的に取り組むべきだと思うものをお選びください。（複数回答）【対象：全員】



Q ▶ 前問で選択されたものについて、積極的に取り組むべきだと思うのはなぜですか。

**有給休暇5日の取得義務化**

- 事業拡大で社員も増えており、働き方改革についての情報収集も不足気味、有給休暇5日の取得義務化などについてもいきあたりぼったり感がある中、今後のさらなる拡大のために労務人事をしっかり強化して、自信をもって**弊社はホワイト企業ですと言える環境をつくりたい**。（東京都、その他業種）

**時間外労働の上限規制**

- 5時に終わる目標を持つことで、日頃の**時間の使い方を改める機会**ができる。（岐阜県、製造・建設業）

**最低賃金の引き上げ**

- 昨今の**時代の流れ**として仕方ないのではないか。**人材確保**の面からも、避けては通れないと感じている。（埼玉県、運輸業）

**子育てと仕事の両立支援**

- 働いているスタッフには出産などを機に退職されるのではなく、**ぜひ復帰してもらいたい**という強い思いから。（群馬県、サービス業）

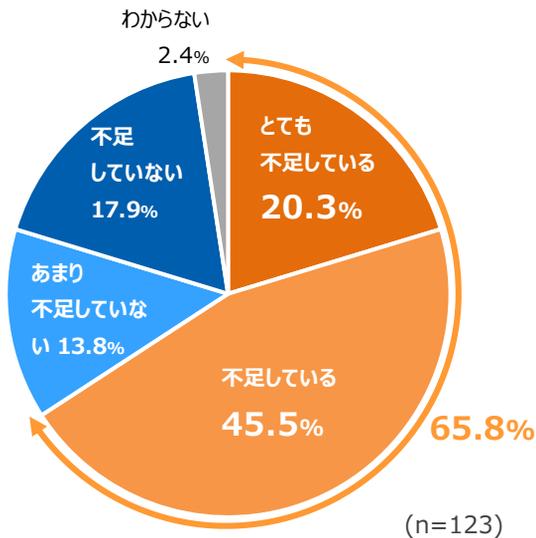
「正社員が不足」約7割、「アルバイト・パートが不足」6割超

最後に、人材不足の現状について見てみます。勤め先でアルバイト・パートが「とても不足している」または「不足している」との回答は65.8%でした。正社員については「とても不足している」または「不足している」が71.2%にのびます。契約社員については約4割、派遣社員については約3割の人が、不足していると回答しました。

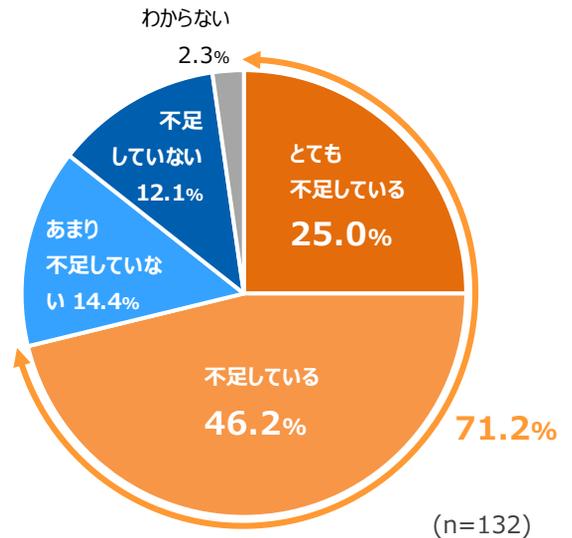
このような人材不足の状況が、「有給休暇5日の取得義務化」や「時間外労働の上限規制」に対応するにあたって、課題になっていると考えられます。

Q ▶ お勤め先で人材が不足していると感じますか。【対象：全員】 ※「この雇用形態の従業員はいない」と回答した人を除いて集計)

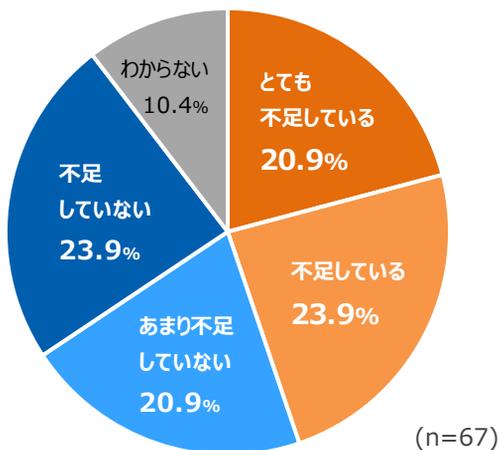
アルバイト・パート



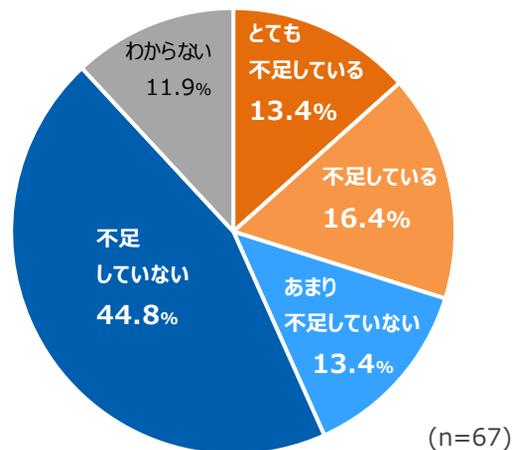
正社員



契約社員



派遣社員



## 調査概要

- アンケート方法：インターネットアンケート
- 対象：弊社メールマガジン会員・採用担当者向けサイト訪問者
- 実施期間：2019年7月23日（火）～8月22日（木）
- 有効回答数：134

- 最新のメルマガアンケート結果はこちらから

リクルートジョブズ 求人広告ネット 人材info > ジョブズコミュニティ

<https://www.jinzai-info.net/enquete/results/>

## 回答者プロフィール (n=134)

## &lt;地域&gt;

北海道・東北	9.0 %
関東	39.6 %
北陸・甲信越	3.0 %
東海	20.9 %
関西	14.9 %
中国・四国	2.2 %
九州	10.4 %

## &lt;業種&gt;

サービス業	18.7 %
医療・福祉関連業	14.2 %
製造業・建設業	13.4 %
運輸業	12.7 %
人材サービス業	8.2 %
飲食業	7.5 %
小売業	6.0 %
金融・保険・不動産業	4.5 %
情報通信業	3.7 %
その他	11.2 %

## &lt;役職&gt;

経営者・役員	22.4 %
本部長・部長クラス	12.7 %
課長クラス	14.9 %
係長・班長クラス	20.1 %
役職はない	29.9 %

## &lt;従業員規模&gt;

5人未満	8.2 %
5～30人未満	29.1 %
30～100人未満	30.6 %
100～300人未満	17.2 %
300～1000人未満	9.0 %
1000人以上	6.0 %

## &lt;担当業務（複数回答）&gt;

アルバイト・パートの採用	79.9 %
正社員（新卒・中途）の採用	65.7 %
雇用管理（労働時間、休日・休暇、賃金等の管理）	56.0 %
メンバーの育成・評価・配置	52.2 %
安全衛生管理（職場の労働環境の改善や従業員の健康管理）	36.6 %
契約社員の採用	30.6 %
人事制度の企画	29.9 %
派遣社員の受け入れ	21.6 %
この中にあてはまるものはない	3.7 %