

# 働き方改革に関するアンケート調査結果概要について

【目的】本所会員企業の労働実態や働き方改革の推進状況を把握するため、大阪労働局の委託事業「働き方改革推進助成金」を活用し、実施した。

【時期】2022年9月21日～10月14日 【方法】郵送によるアンケート調査

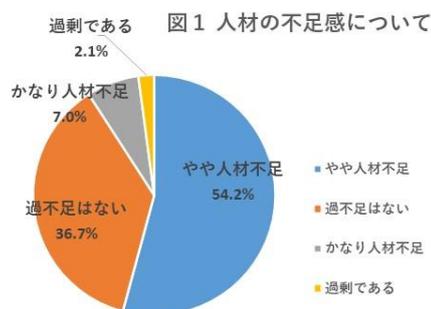
【対象】3,242社(東大阪商工会議所 会員企業で従業員数4名以上)

【回答】682社(回答率 21.0%) 【担当】東大阪商工会議所 振興部

## I. 貴社における人材確保の動向について

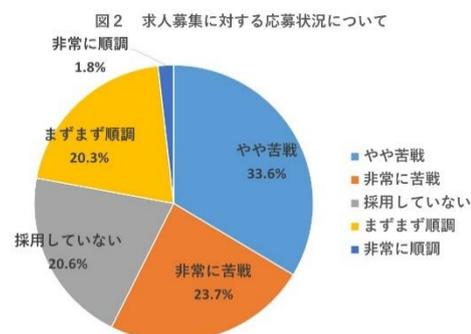
### 1. 人材の不足感について

人材の不足感について尋ねたところ、「かなり人材不足」7.0% (47社)、「やや人材不足」54.2% (363社)と合わせて6割の企業が人材不足を訴えている。「過不足はない」は36.7% (246社)、「過剰である」2.1% (14社)である(図1)。



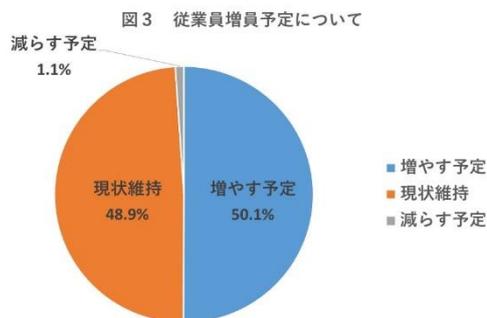
### 2. 求人募集に対する応募状況について

求人募集に対する応募状況について尋ねたところ、「やや苦戦」が33.6% (224社)と最も多く、「非常に苦戦」23.7% (158社)と合わせて6割弱の企業が苦戦している状況にある。「まずまず順調」が20.3% (135社)、「非常に順調」1.8% (12社)と続き、「採用していない」は20.6% (137社)ある。



### 3. 従業員数の増員予定について

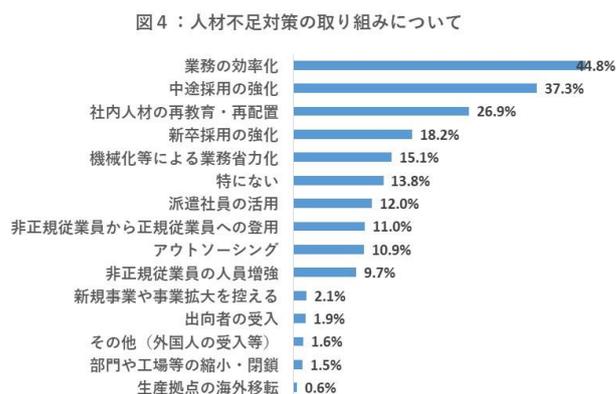
今後従業員数を増やす予定について尋ねたところ、「増やす予定」が50.1% (330社)と半数あるが、「現状維持」48.9% (322社)も半数近く占めている。「減らす予定」は1.1% (7社)ある。



### 4. 人材不足対策の取り組みについて【複数回答】

人材不足の影響を軽減するための社内の取り組みについては、「業務の効率化」(44.8%)「機械化等による業務省力化」(15.1%)があがる。

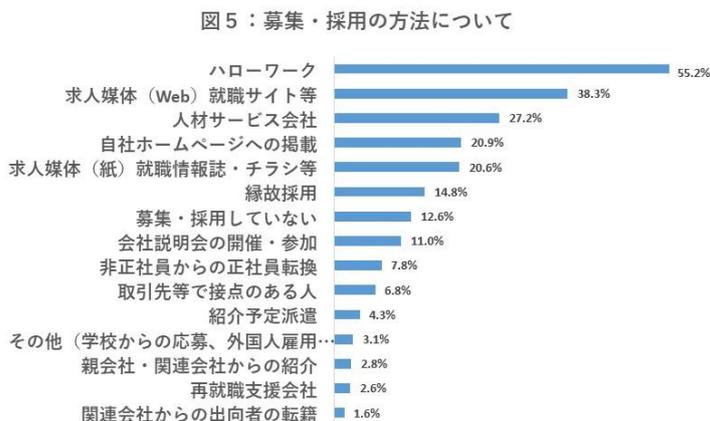
人材不足解消に向けては「中途採用の強化」(37.3%)「新卒採用の強化」(18.2%)、ある一方、既存の「社内人材の再教育・再配置」(26.9%)を図る動きもみられる。



## II. 求人・採用の方法について

### 1. 募集・採用の方法について【複数回答】

採用活動における募集・採用方法について尋ねたところ、「ハローワーク」と回答した事業所が55.2%と最も多く、次いで「求人媒体(Web)就職サイト等」38.3%、「人材サービス会社」27.2%、「自社ホームページへの掲載」20.9%、「求人媒体(紙)就職情報誌・チラシ等」20.6%と続く。



## 2. 人材採用円滑化への取り組みについて【複数回答】

人材採用円滑化への取り組み内容について尋ねたところ、「特に実施していない／募集・採用していない」が34.2%と最も多く、「学生向けのインターンシップを実施している」13.2%、「合同企業説明会に参加している」11.5%。「働き方を柔軟に選択できるようにしている」11.2%、「賃金等の処遇を競合他社よりも高く設定している」8.1%と続く。

図6：人材採用の円滑化について



## Ⅲ. 人材の確保・定着のための取り組みについて

### 1. 人材不足や人材定着が進まない理由について【複数回答】

人材不足や人材定着が進まない理由について尋ねたところ、「求人への応募が少ない」と回答した事業所が39.8%と最も多く、「賃金が低いと言われる」15.0%、「職場の人間関係」14.7%、「魅力的な採用方法がない」10.7%と続く一方、「労働時間が長い」(8.8%)、「人員補充より残業の方が人件費を抑制できる」(1.5%)の回答もみられる。「人材不足は感じていない」は25.1%ある。

図7：人材不足や人材定着が進まない理由について



### 2. 人材確保・定着のための取り組みについて【複数回答】

人材確保・定着のための取り組みについて尋ねたところ、「資格取得支援」が36.4%と最も多く、次いで「福利厚生の実施」が33.2%、「定期的な人事評価・面談の実施」30.1%、「教育研修の充実」25.1%、「職場コミュニケーション向上のための施策」23.9%、「人事評価基準の明確化」16.6%、「多様な働き方の導入」13.8%と続く。「特に行っていない」も26.3%ある。

図8：人材確保・定着のための取り組みについて



### 3. 人材確保・定着のための取り組み効果について【複数回答】

上記問2. で人材確保・定着のための何らかの取り組みを行った効果について尋ねたところ、「特に効果は感じていない」が32.7%と最も多く、「社員のモチベーションが上がった」は23.1%、「離職率が低下した」20.0%、「社員のキャリアアップに対する意識が高まった」10.7%と続く。

図9：人材確保・定着のための取り組みの効果について

