

2014年5月吉日

報道関係者各位

株式会社アイ・キュー
『日本の人事部』編集部

『日本の人事部 人事白書 2014』

3,000社の人事に企業の「今」を聞きました!

2016年採用・女性活用・イクメン・ダイバシティ・ブラック企業・メンタル対策・高齢者雇用・・・
気になるその実情は?

今春、弊社では、全国約60,000社の『日本の人事部』会員に向け、大規模なアンケートを実施しました。調査結果から、企業が抱える人・組織に関する課題やそれに対する戦略、施策がわかりました。以下、結果をご報告します。

【調査概要】

調査時期	2014年3月24日～2014年4月2日
調査対象	『日本の人事部』会員
調査方法	インターネット調査
回答数	3,009社 3,189人
回答者属性	管理職（経営者・役員含む） 81.9%、非管理職 18.1%

■ 本調査に関するお問合せ先

株式会社アイ・キュー 担当：水井、中尾

TEL：03-3560-2319 E-mail：support@jinjibu.jp

<調査結果、一部抜粋>

※全77問 メインテーマとして、「採用」「育成」「雇用に関する法改正」「職場環境」の四つを設定

「ブラック企業」対策、「対策を講じている」企業は17.0%に過ぎない

「対策を講じている」と回答した企業は17.0%にとどまり、「対策を講じていない」企業が68.3%と3社に2社の割合を占めています。対策を講じている企業では「情報開示」「現場教育」など、奇をてらうことなく、至極まっとうな対策を行っています。

(👉 詳細は P.22 ~)

企業のミドルマネジャーの59.9%はプレーヤー同然?! 本来求められるマネジャー業務に注力できず

ミドルマネジャーに対して企業が期待する最も重要な役割は、「部下の育成・マネジメント」「現場の活性化・モチベーションの維持・向上」「チームの目標設定・達成」など。しかし、ミドルマネジャーの約6割は、プレーヤーとしても動かざる得ない状況にあるほか、「業務過多」に陥っていることがわかりました。

(👉 詳細は P.62 ~)

政府が目指す「2020年 女性管理職30%」現在、女性管理職を増やす上での障害の最多回答は、「候補となる女性従業員が不在」25.6%

現在の女性管理職の割合が「0%」という企業は、21.4%。女性管理職が増えない理由に「女性を管理職に育てていく社内環境整備の遅れ」「そもそも管理職適齢の女性総合職が少ない」「候補となる従業員が力不足」などがありました。

今後、女性管理職を増やすポイントは、社内環境を整えるために「経営層のリーダーシップ」と回答する企業が目立ちました。

(👉 詳細は P.129 ~)

改正労働契約法（2013年4月施行）の影響か？

企業の有期雇用者の無期雇用転換の実績は69.2%

有期雇用者の平均勤続年数は「3年以上」が43.0%。今回の法律改正は有期雇用者の無期雇用転換促進に少なからず影響しているようです。しかし、転換に伴い、人事労務管理面での調整が各社とも大きな課題・検討要素となっています。

(👉 詳細は P.91 ~)

2016年度新卒採用活動の後ろ倒しへの意見は三分、

賛成30.1%、反対37.3%、意見保留32.5%

賛否以外で注目されるのは、「選考開始」の時期に関する回答。最も多かったのは指針通りの「2015年8月」18.0%で、次に多かったのが「2015年4月」14.1%。今までの指針を受けた形の前年通りの回答です。ただ、今後は人材不足がより強まるとの見方から、経団連や大学側の思惑とは逆に、指針より早い段階での「採用選考」を行う企業も少なくないようです。

(👉 詳細は P.25 ~)

政府の掲げる成長戦略の一つである「育児休暇3年」について、

認知度41.0%、推進派15.5%

「知っている」は41.0%にとどまり、「名称は知っているがよく分からない」が30.6%、「知らない」が28.4%。

また、「推進する」と回答した企業は15.5%にとどまっていますが、「推進しない」は37.4%と4割近くを占めています。

ちなみに、男性の育児休暇取得の実績は大企業ほど多く、5001人以上の企業では78.5%という結果です。

(👉 詳細は P.146 ~)

中途採用人材の募集要件は「専門性」54.9%、「自社にはない能力・経験」41.0%

実際に採用した人材は「業界未経験」58.9%、「職種未経験」40.9%

人材不足がますます深刻化していく中、中途採用人材には、専門性が求められることがよく分かる結果となりました。

また、以前のように「業界」「職種」などを絞るのではなく、幅広く人材要件を持たせ多面的な展開になっていることが、浮き彫りになりました。

(👉 詳細は P.32 ~)