

平成30年度

雇用動向及び働き方改革に関する調査

留萌商工会議所

目 次

I 調査の概要	1
II 調査結果	2
1. 従業員の雇用状況	2
(1) 回答事業所	2
(2) 従業員数（市内に勤務する従業員）	3
(3) 従業員の年齢（回答日現在）	4
(4) 従業員の勤続年数（回答日現在）	6
2. 今後の雇用見通し	8
(1) 平成30年度の採用状況	8
(2) 正社員採用者の短期（勤続3年程度）での退職状況	9
(3) 今後5年を目処にした採用予定数	10
(4) 質問3) ①「正社員を採用予定」の採用予定者の学歴	11
(5) 質問3) ③「採用予定なし」の理由（業種ごと）	12
(6) 今後の従業員の動向	13
(7) 採用の際に特に求める要件	14
(8) 今後、重要性がより高まるとと思われる人材層	16
(9) 特に求める人材イメージ	18
3. 働き方改革への取組	20
(1) 「働き方改革関連法」の認知度	20
(2) 「働き方改革関連法」施行による、経営への支障	20
(3) 「働き方改革関連法」施行による、貴社での取組	22
(4) 質問3) ①「取組んでいる」、②「取組みを検討中」の具体的な取組内容	23
(5) 「働き方改革」への取組目的	24
4. その他	25
(1) 雇用問題について商工会議所へのご要望・ご意見等	25
III 資料	27
1. 雇用動向に関するアンケート調査票	28

平成30年度「雇用動向及び働き方改革に関する調査」

I 調査の概要

1. 調査の目的

留萌地域では依然として人口減少が続き、経済も低迷を続けている中、一部に明るい兆しもあるが依然雇用環境は大変厳しい状況になっている。こういった中、市内企業における現在の雇用状況や今後の採用方針、更には人材育成に関する調査を実施することにより、これからの地元雇用の推進施策の参考資料とすることを目的とする。

2. 調査事項

- (1) 従業員の雇用状況
- (2) 今後の雇用見通し
- (3) 働き方改革への取組

3. 調査時期

平成30年12月10日～平成31年1月10日

4. 調査方法

調査対象事業所へ調査票を郵送し、返信用封筒または直接当所へ持参していただき回収した。

5. 調査対象事業所

留萌市内に所在する留萌商工会議所会員事業所（法人）309社を対象事業所とした。

6. 利用上の留意点

回答の構成比は小数第2位を四捨五入しているため、合計は必ずしも100%にはならない。

7. 回答事業所

対象事業所の33.3%にあたる103事業所から回答があった。

8. 調査結果の概要

平成22年度より9回目となるこの調査は、回答数103件（回答率：33.3%）と年末年始のご多忙の中、各会員企業様には多大なるご協力を頂き感謝するとともに、厚くお礼を申し上げます。

集計結果を見ると、業種別の正社員の割合では、運輸業が97.7%と割合が高く、逆に低迷しているのが製造業の20.9%となった。従業員の年齢構成比は「60歳以上」が28.5%と最も多く、次いで「50歳以上60歳未満」が24.4%、「40歳以上50歳未満」が21.4%と続き、高齢化率が依然として高い数値で推移している。

今後の雇用の見通しについては、今後5年を目処にした採用予定では「正社員を採用予定」が47.1%、重要性が高まると思われる人材層では「若手層」が69.4%と若手層の地元就職が今後も継続するか地域経済にとって大きな課題となっている。

政府が「働き方改革」を推進している中での、企業での取組は、「取組を検討中」が37.0%、「取組んでいる」が23.0%となり、約60.0%の事業所で働き方改革への取組に前向きなことがわかった。また、取組を行っている企業では、「有給休暇の取得」が最も多く28.9%と昨年と比較し6.2ポイントの増加、次いで「長時間労働の是正」が20.1%、「人材育成」が12.8%となっている。働き方改革に取り組む内容として、主に従業員のモチベーション向上や心身の健康など、従業員への影響を重視する傾向がみられた。

Ⅱ 調査結果

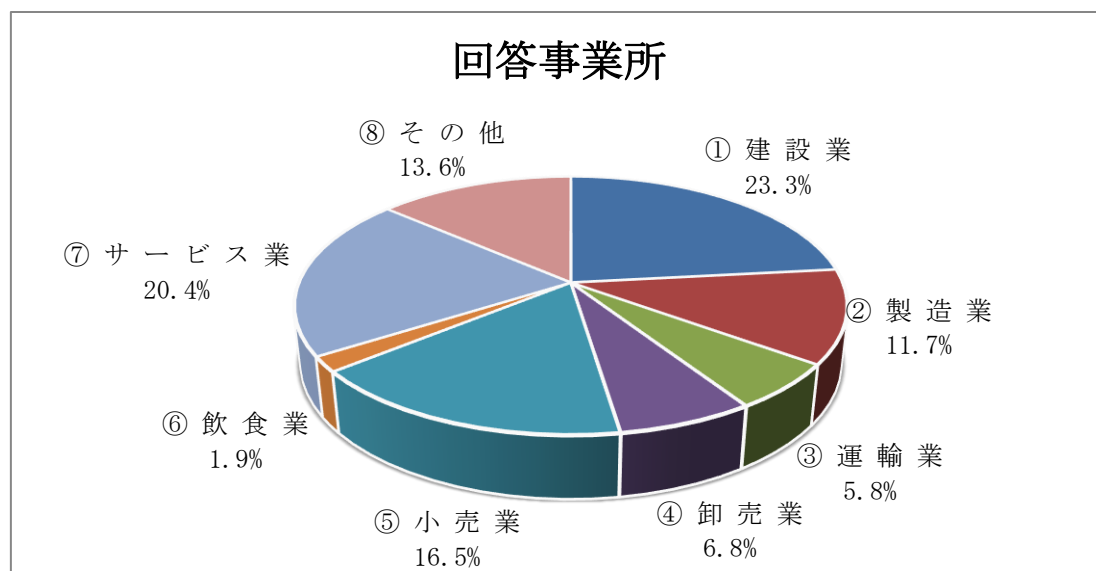
1. 従業員の雇用状況

1) 回答事業所

業 種	回 答 事業所	従業員規模		
		10 人以下	11～20 人	21～100 人以上
① 建設業	24 (23.3%)	11 (45.8%)	8 (33.3%)	5 (20.8%)
② 製造業	12 (11.7%)	5 (41.7%)	1 (8.3%)	6 (50.0%)
③ 運輸業	6 (5.8%)	3 (50.0%)	0 (0.0%)	3 (50.0%)
④ 卸売業	7 (6.8%)	6 (85.7%)	1 (14.3%)	0 (0.0%)
⑤ 小売業	17 (16.5%)	11 (64.7%)	4 (23.5%)	2 (11.8%)
⑥ 飲食業	2 (1.9%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)	1 (50.0%)
⑦ サービス業	21 (20.4%)	9 (42.9%)	5 (23.8%)	7 (33.3%)
⑧ その他	14 (13.6%)	9 (64.3%)	2 (14.3%)	3 (21.4%)
合 計	103 (100.0%)	55 (53.4%)	21 (20.4%)	27 (26.2%)

※その他の業種

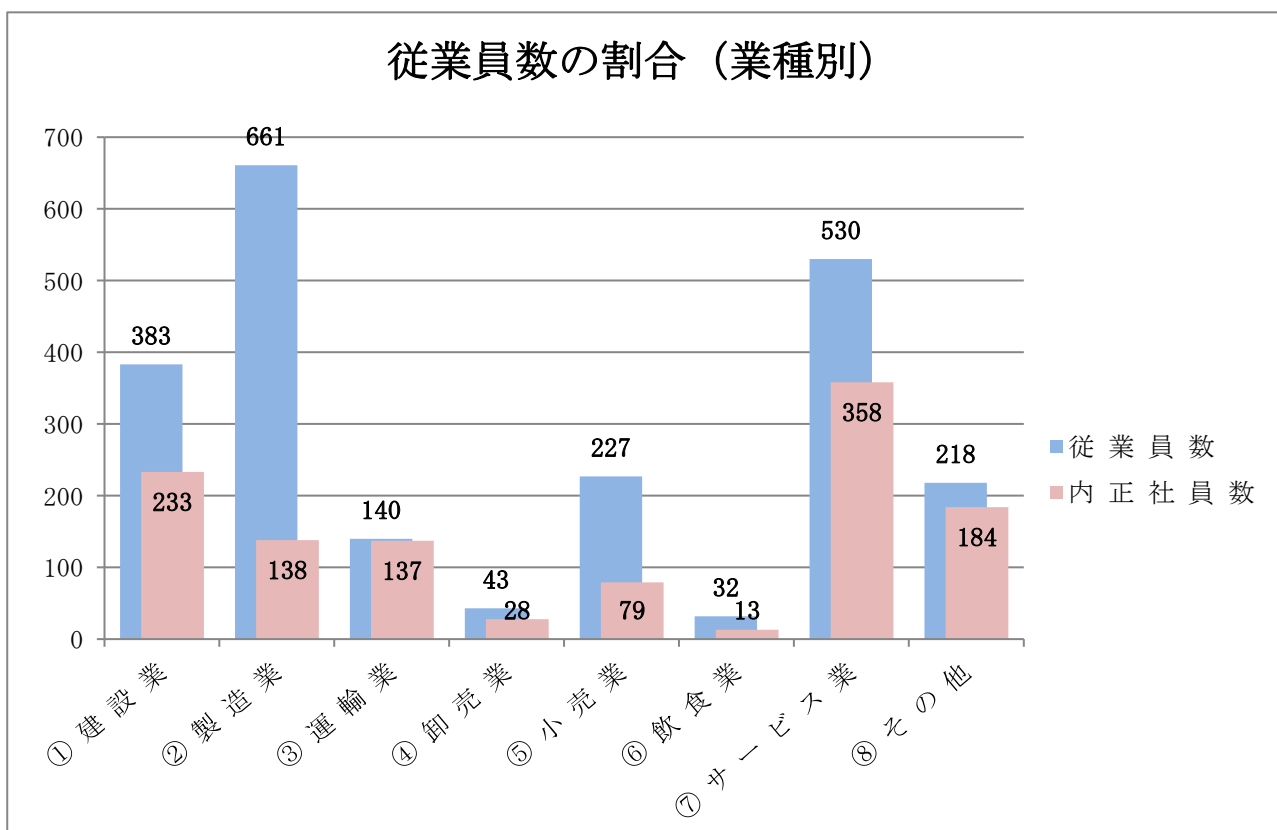
観光、旅行業・漁業・金融業・金融保険業・測量コンサルタント業・鉄工業・電気送配電事業・
保険代理業・放送業・旅客運送業



2) 従業員数（市内に勤務する従業員）

業 種	従 業 員 数	内 正 社 員 数	割 合
① 建設業	383	233	60.8%
② 製造業	661	138	20.9%
③ 運輸業	140	137	97.9%
④ 卸売業	43	28	65.1%
⑤ 小売業	227	79	34.8%
⑥ 飲食業	32	13	40.6%
⑦ サービス業	530	358	67.5%
⑧ その他	218	184	84.4%
合 計	2,234	1,170	52.4%

従業員数に対する正社員数については、全業種合計では 52.4%となり、運輸業が 97.9%と多く、次いでその他以 84.4%、サービス業が 67.5%となった。

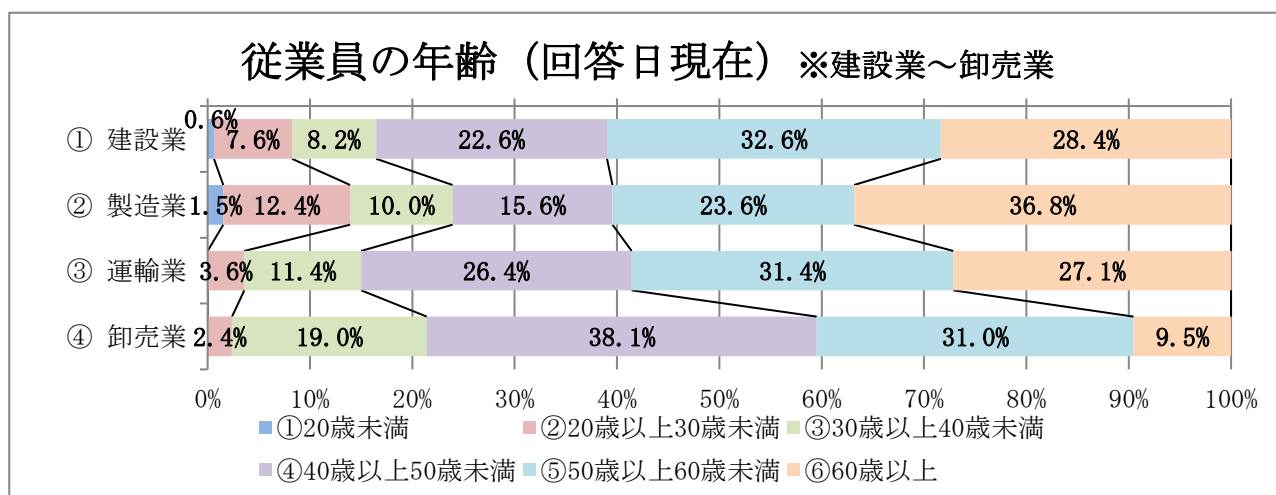
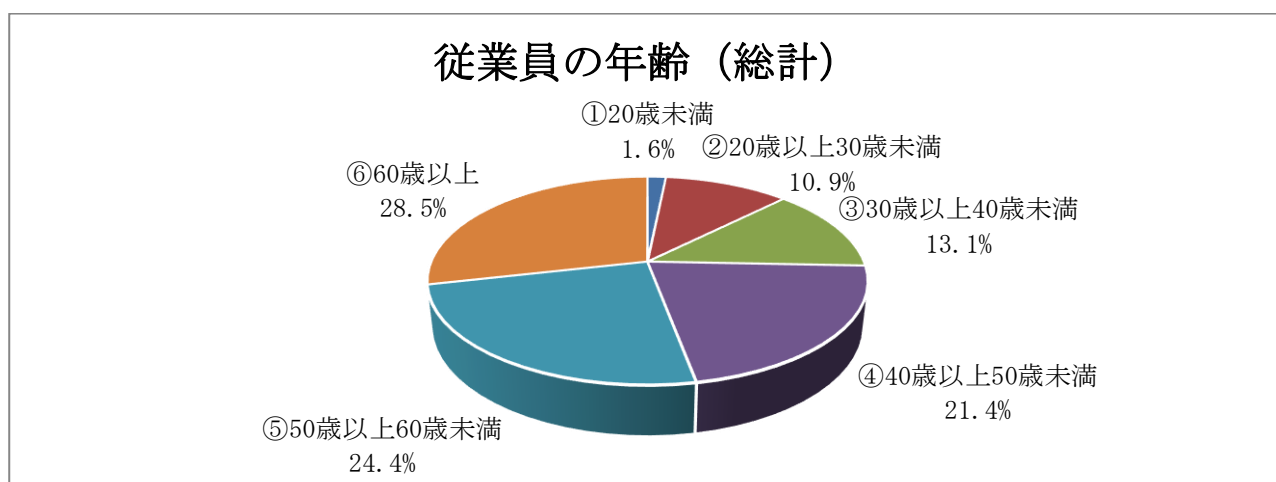


3) 従業員の年齢（回答日現在）

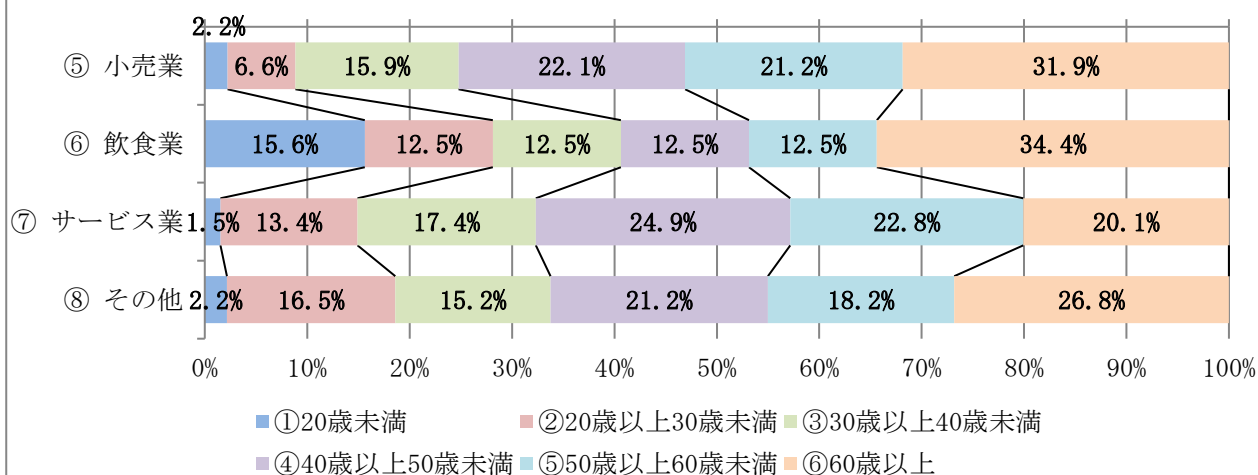
項目 \ 業種	① 建設業	② 製造業	③ 運輸業	④ 卸売業	⑤ 小売業	⑥ 飲食業	⑦ サービス業	⑧ その他	総計
① 20歳未満	2	9	0	0	5	5	8	5	34
② 20歳以上30歳未満	25	73	5	1	15	4	70	38	231
③ 30歳以上40歳未満	27	59	16	8	36	4	91	35	276
④ 40歳以上50歳未満	74	92	37	16	50	4	130	49	452
⑤ 50歳以上60歳未満	107	139	44	13	48	4	119	42	516
⑥ 60歳以上	93	217	38	4	72	11	105	62	602

従業員の年齢については、「20歳以上30歳未満」が10.9%と昨年より0.4ポイント増え、「20歳未満」も昨年より0.2ポイント増えた。これに比べ「60歳以上」が28.5%、次いで「50歳以上60歳未満」が24.4%、次に「40歳以上50歳未満」が21.4%と40歳以上が約75%を締めており、依然として高齢化に歯止めが掛からない結果となった。

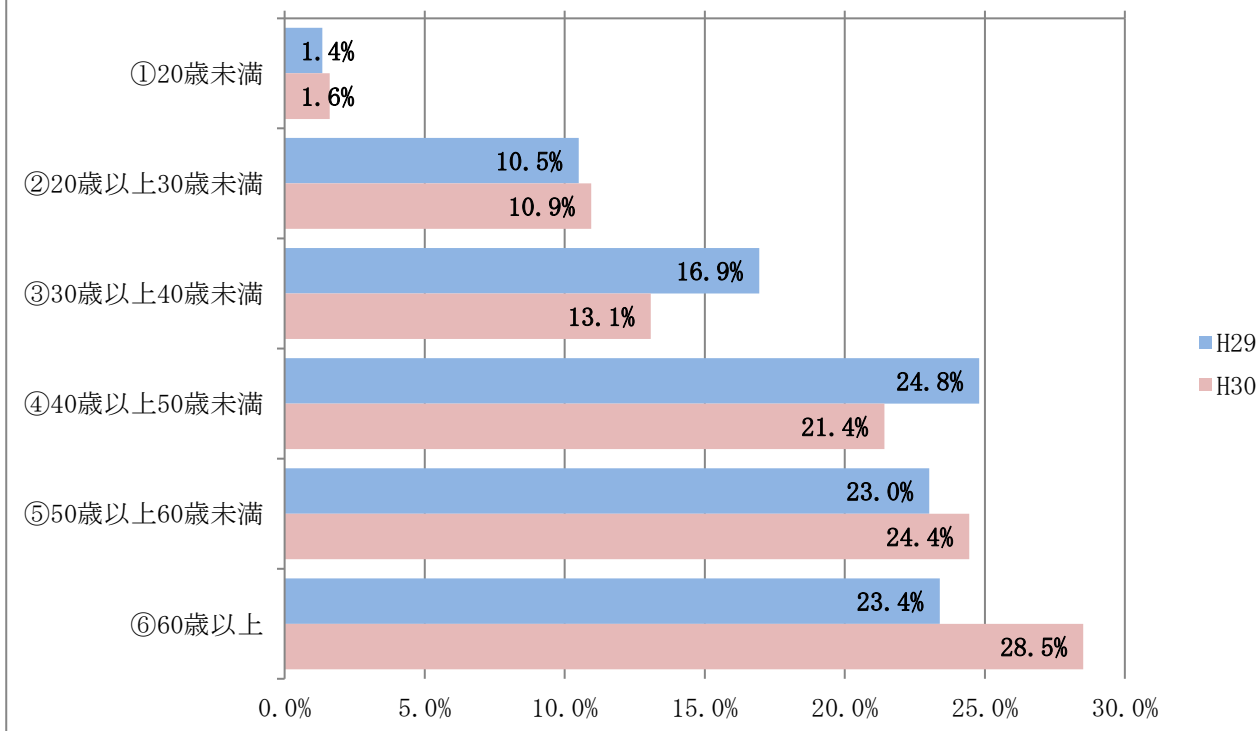
また、平成29年度との比較でも、若い年齢層の割合が昨年と比較して減少し、50歳以上の年齢層が増加している。



従業員の年齢（回答日現在） ※小売業～その他



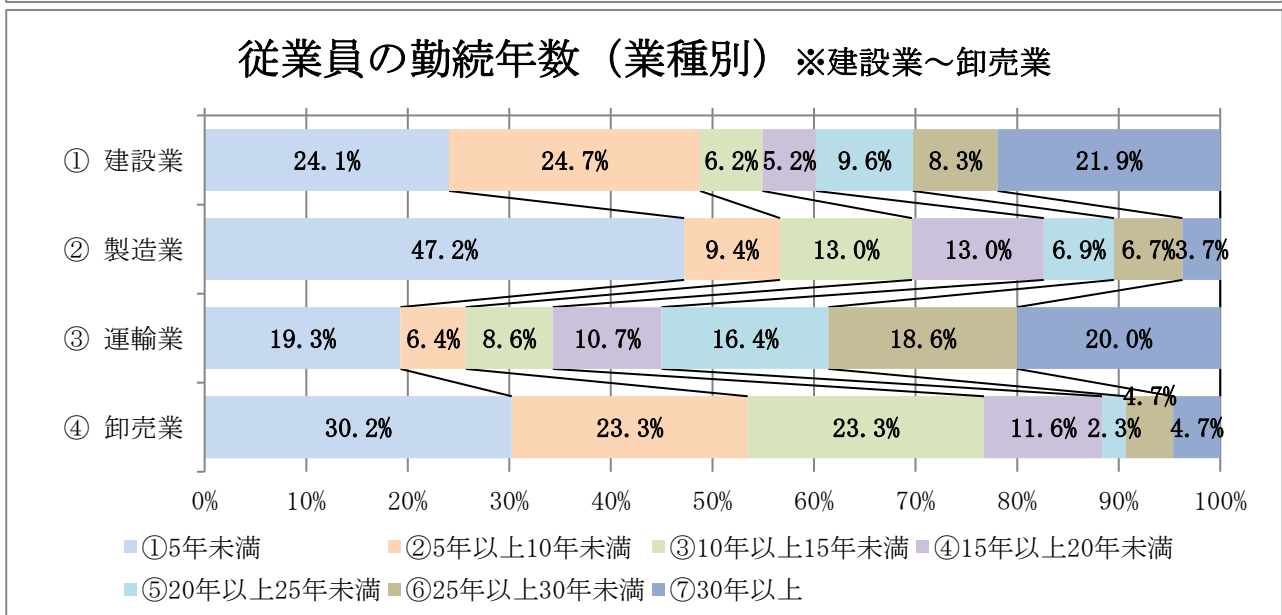
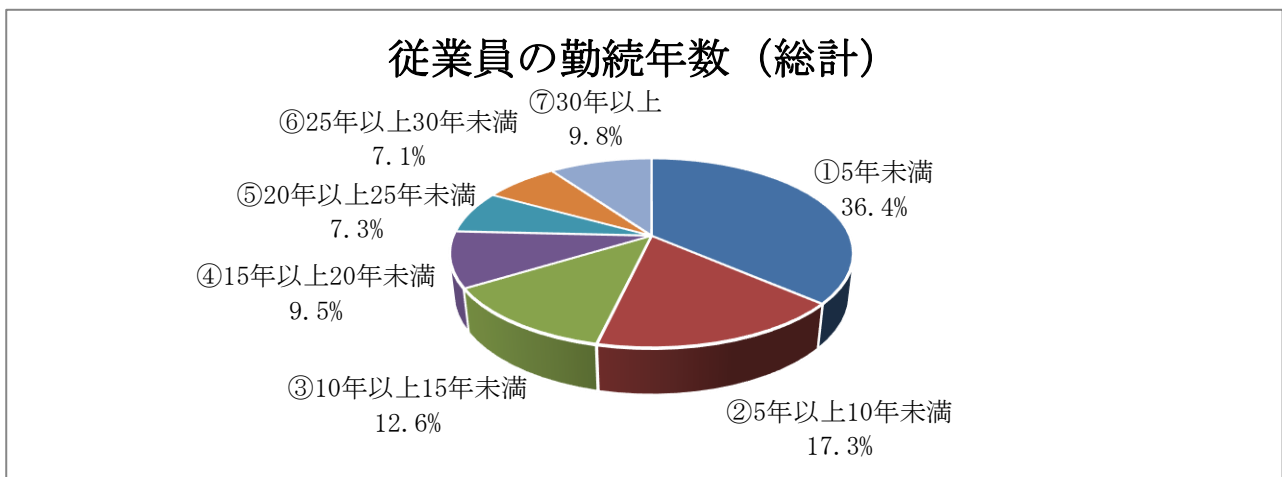
従業員の年齢（H29との比較）



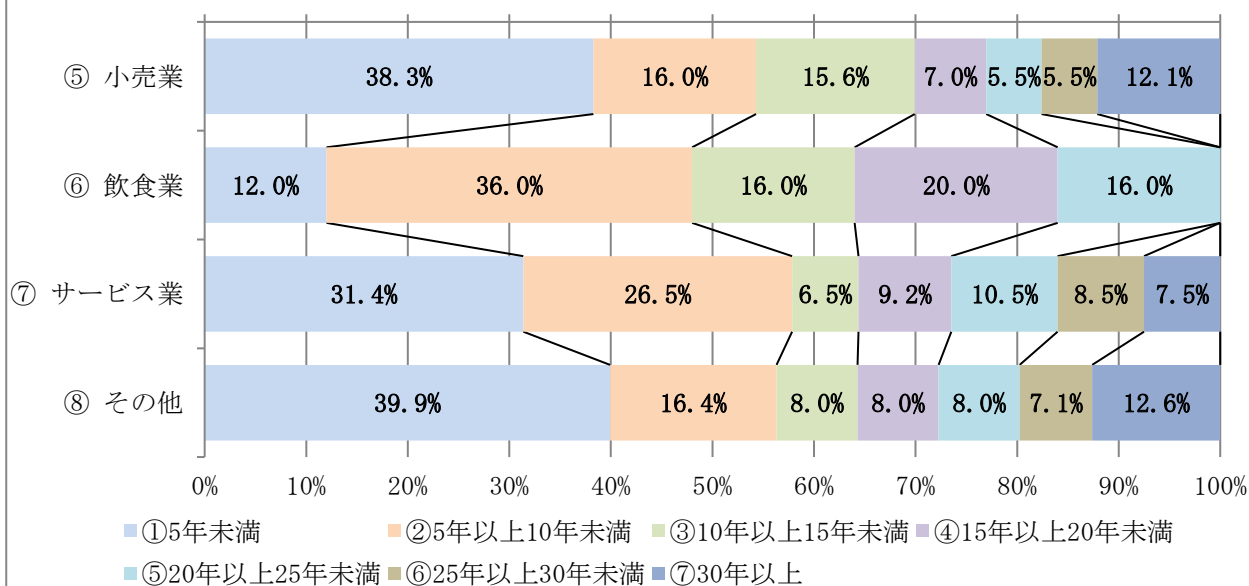
4) 従業員の勤続年数（回答日現在）

項目 \ 業種	① 建設業	② 製造業	③ 運輸業	④ 卸売業	⑤ 小売業	⑥ 飲食業	⑦ サービス業	⑧ その他	総計
① 5年未満	78	280	27	13	73	10	213	68	762
② 5年以上10年未満	80	56	9	10	35	6	130	36	362
③ 10年以上15年未満	20	77	12	10	36	3	80	26	264
④ 15年以上20年未満	17	77	15	5	28	5	42	10	199
⑤ 20年以上25年未満	31	41	23	1	19	1	17	20	153
⑥ 25年以上30年未満	27	40	26	2	16	6	12	20	149
⑦ 30年以上	71	22	28	2	20	0	24	39	206

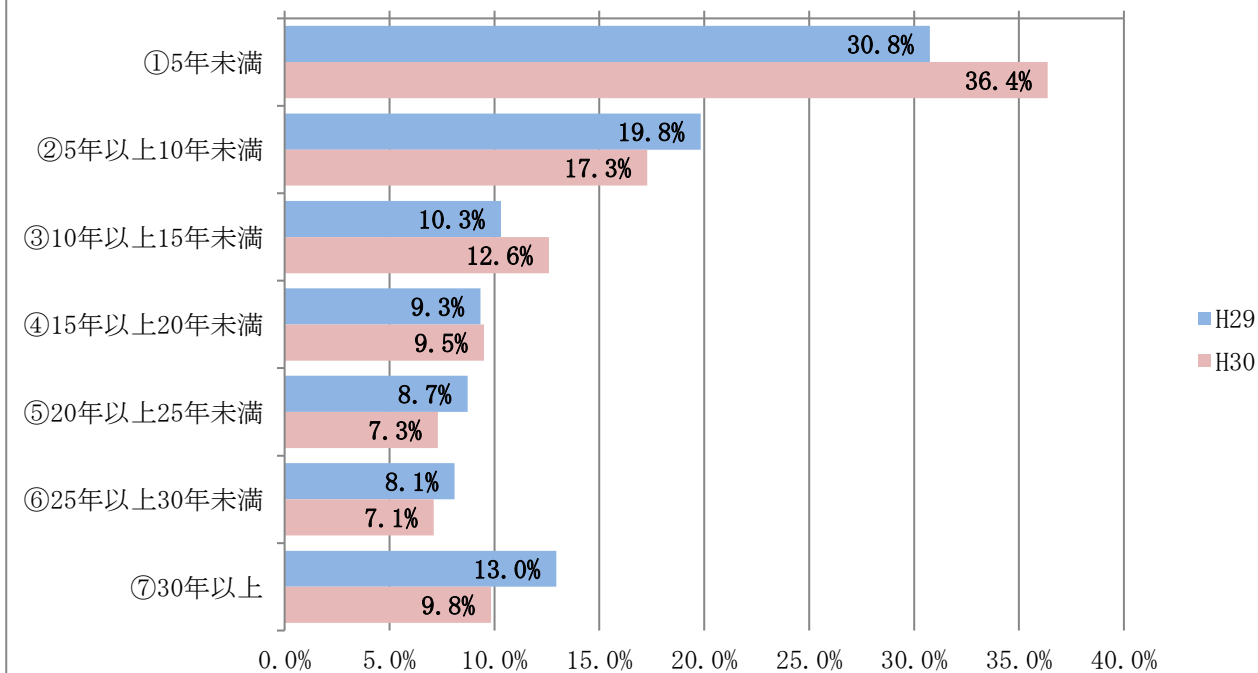
従業員の勤続年数については、最も多いのが「5年未満」で36.4%、次いで多いのが「5年以上10年未満」の17.3%となり、10年未満が約50%と過半数を締めた。



従業員の勤続年数（業種別） ※小売業～その他



従業員の勤続年数（H29との比較）



2. 今後の雇用見通し

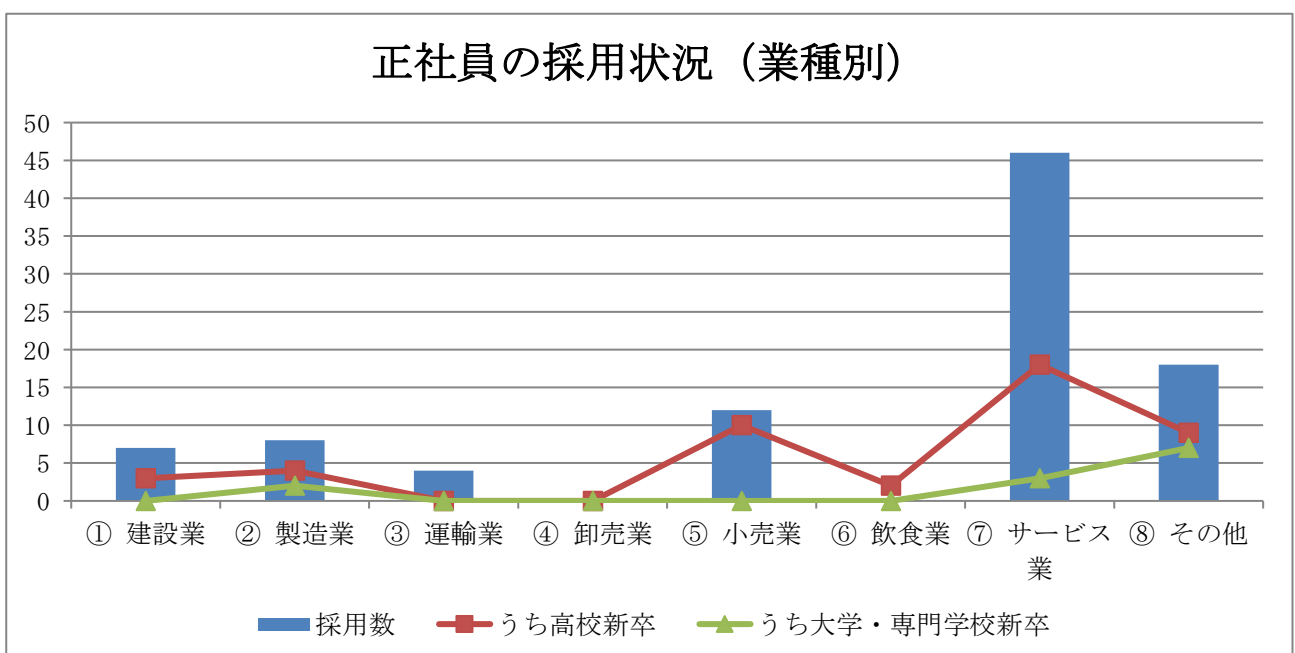
1) 平成30年度の採用状況

項目 \ 業種		業種								総計
		① 建設業	② 製造業	③ 運輸業	④ 卸売業	⑤ 小売業	⑥ 飲食業	⑦ サービス業	⑧ その他	
正社員	採用数	7	8	4	0	12	0	46	18	95
	うち高校新卒	3	4	0	0	10	2	18	9	46
	うち大学・専門学校新卒	0	2	0	0	0	0	3	7	12
非正規社員	採用数	10	16	0	0	16	7	33	2	84
	うち高校新卒	2	16	0	0	3	0	3	2	26
	うち大学・専門学校新卒	0	0	0	0	0	0	0	0	0

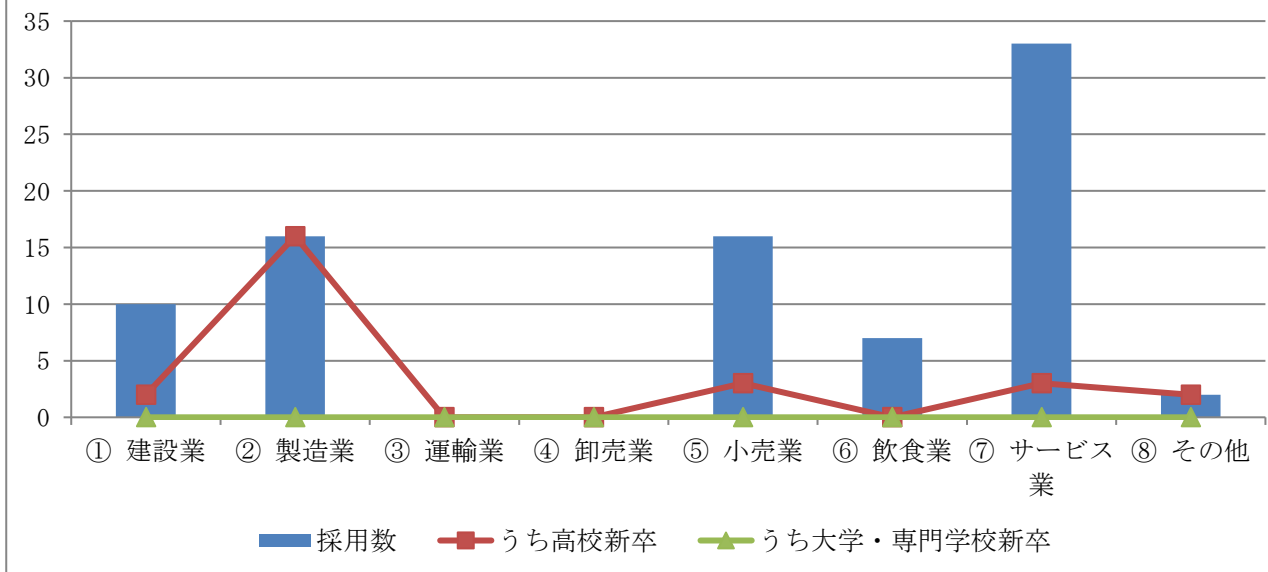
今年度の採用状況については、正社員の高校新卒者が46人、大学・専門学校新卒者が12人。非正規社員の採用状況については、高校新卒者が26人、大学・専門学校新卒者が0人となった。

また、正社員の採用数に占める高校新卒者の割合が最も高いのは小売業で83.3%、正社員の採用人数が最も多かったサービス業では39.1%、非正規社員の採用数に占める高校新卒者の割合が最も高いのは製造業で100.0%、非正規社員の採用数が最も多かったサービス業では9.1%となっている。

なお、全体の採用数に占める大学・専門学校新卒の割合は6.7%と非常に低い数字となっている。



非正規社員の採用状況（業種別）

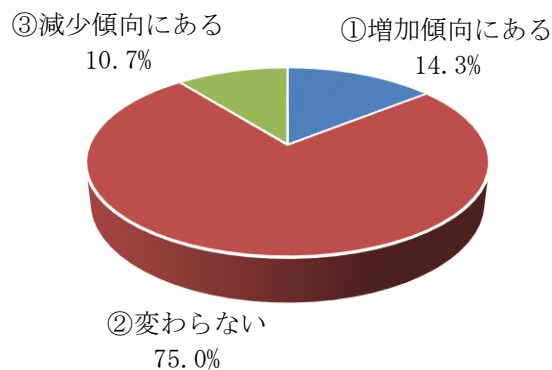


2) 正社員採用者の短期（勤続3年程度）での退職状況

項目 \ 業種	業種								総計
	① 建設業	② 製造業	③ 運輸業	④ 卸売業	⑤ 小売業	⑥ 飲食業	⑦ サービス業	⑧ その他	
①増加傾向にある	3	2	1	1	2	0	0	3	12
②変わらない	13	7	3	2	11	1	18	8	63
③減少傾向にある	3	2	0	2	0	1	1	0	9
無回答	5	1	2	2	4	0	2	3	19

正社員採用者のうち、短期での退職状況については、「変わらない」が75.0%となり、「増加傾向にある」が14.3%、「減少傾向にある」が10.7%となっている。

正社員採用者の短期（勤続3年程度）での退職状況



3) 今後5年を目処にした採用予定

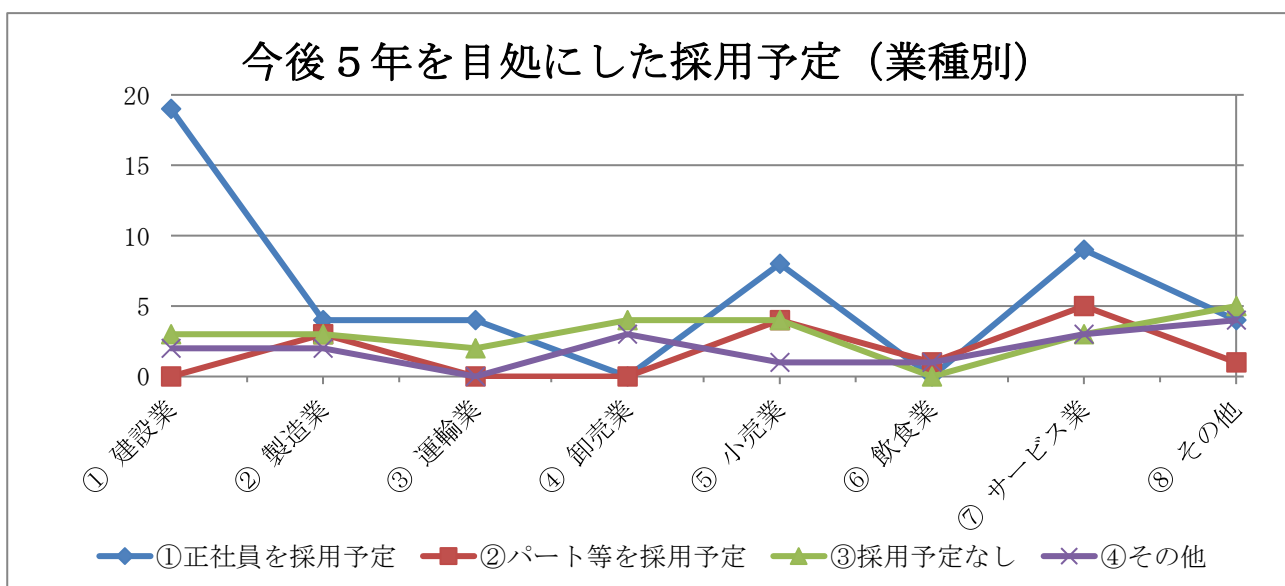
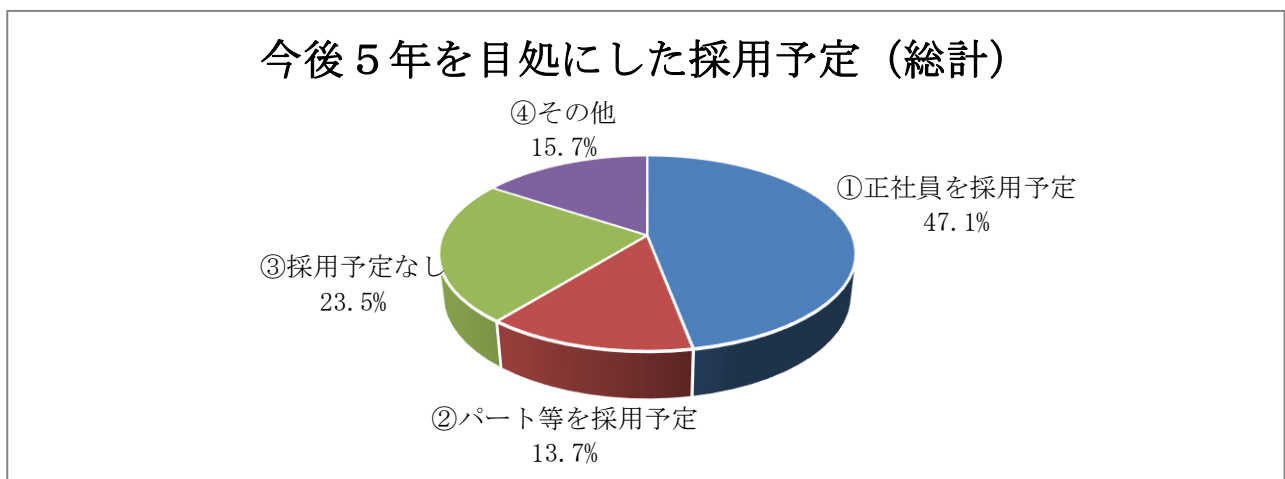
項目 \ 業種	① 建設業	② 製造業	③ 運輸業	④ 卸売業	⑤ 小売業	⑥ 飲食業	⑦ サービス業	⑧ その他	総計
① 正社員を採用予定	19	4	4	0	8	0	9	4	48
② パート等を採用予定	0	3	0	0	4	1	5	1	14
③ 採用予定なし	3	3	2	4	4	0	3	5	24
④ その他	2	2	0	3	1	1	3	4	16
無回答	0	0	0	0	0	0	1	0	1

※その他の回答

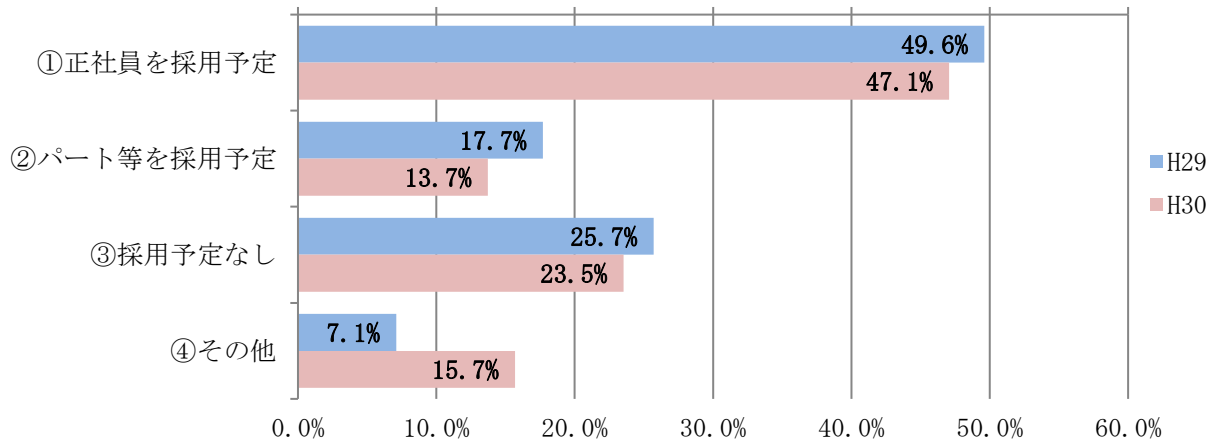
・どちらも増やす ・わからない ・欠員による採用あり ・不明 ・未定 ・労働希望者がいない

今後5年の採用予定数については、「正社員を採用予定」が47.1%、次いで「採用予定なし」が23.5%、「パート等を採用予定」が13.7%となった。

また、「正社員を採用予定」の割合が最も高いのは建設業で39.6%、次いでサービス業が18.8%、小売業で16.7%となっている。



今後5年を目処にした採用予定（H29との比較）



4) 質問3) ①「正社員を採用予定」の採用予定者の学歴

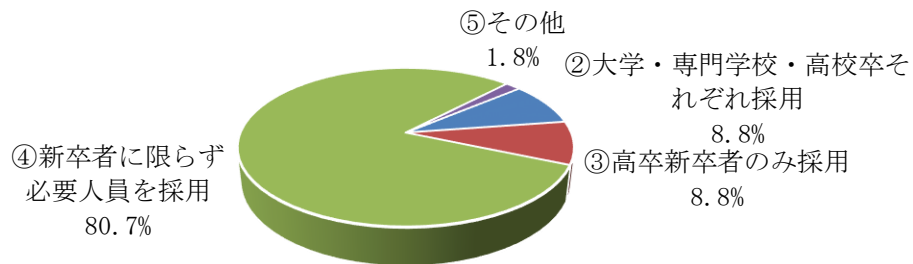
項目	業種								総計
	①建設業	②製造業	③運輸業	④卸売業	⑤小売業	⑥飲食業	⑦サービス業	⑧その他	
①大学・専門学校新卒のみ採用	0	0	0	0	0	0	0	0	0
②大学・専門学校・高校卒それぞれ採用	2	0	0	0	2	0	0	1	5
③高卒新卒者のみ採用	3	0	0	0	1	0	1	0	5
④新卒者に限らず必要人員を採用	15	6	4	1	6	0	10	4	46
⑤その他	0	0	0	0	0	0	0	1	1

※その他の回答

・未定

「正社員を採用予定」と答えた企業で、採用する学歴に関しては「新卒者に限らず必要人員を採用」が80.7%と高く、「大学・専門学校・高校卒それぞれ採用」や「高卒新卒者のみ採用」は8.8%と低くなっており、新卒者や学歴にこだわらず必要人員を確保したいという企業の傾向が見られる。

「正社員を採用予定」の採用予定者の学歴（総計）



5) 質問3) ③「採用予定なし」の理由（業種ごと）

① 建設業
今のままで問題なし（市外に職員がいるため）
廃業検討中
売上減少の為
② 製造業
現状で人数が足りているので
適正な人員の為、採用予定はありません
売上減による人員削減の為
③ 運輸業
売上減少
売上減少による、人員削減の為採用を控える
④ 卸売業
人員削減のため採用を控えている
売上減少による人員削減の為採用を控える
売上減少の為
⑤ 小売業
現状維持
売上に期待できないから
売上減少による人員削減のため採用を控える
⑦ サービス業
欠員が出た時のみ採用する為
現状で何とか足りている
⑧ その他
十分間に合っているため
退職者がなければ採用はしない
地方店は人員削減傾向のため
当面現状維持で推移を見込む
廃業したい為

6) 今後の従業員の動向

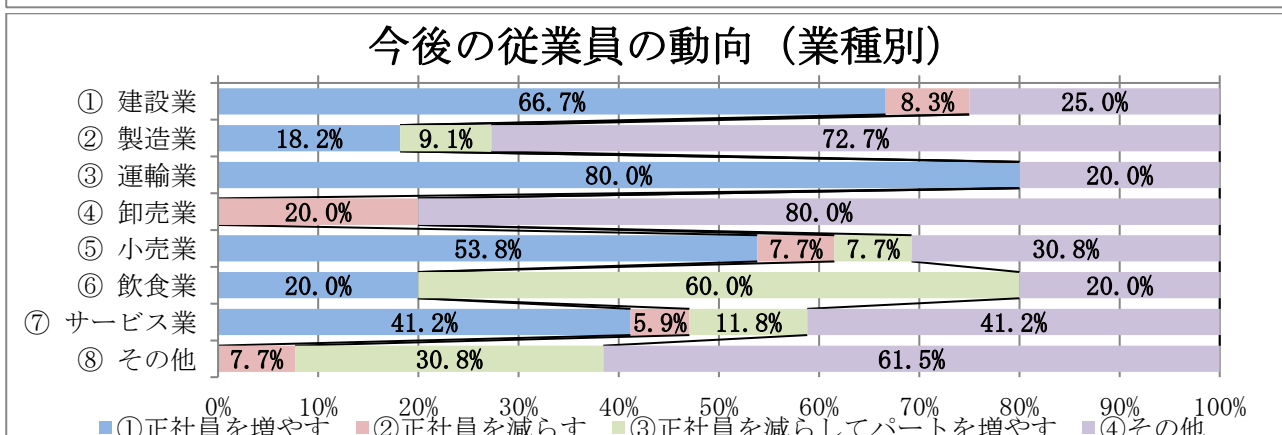
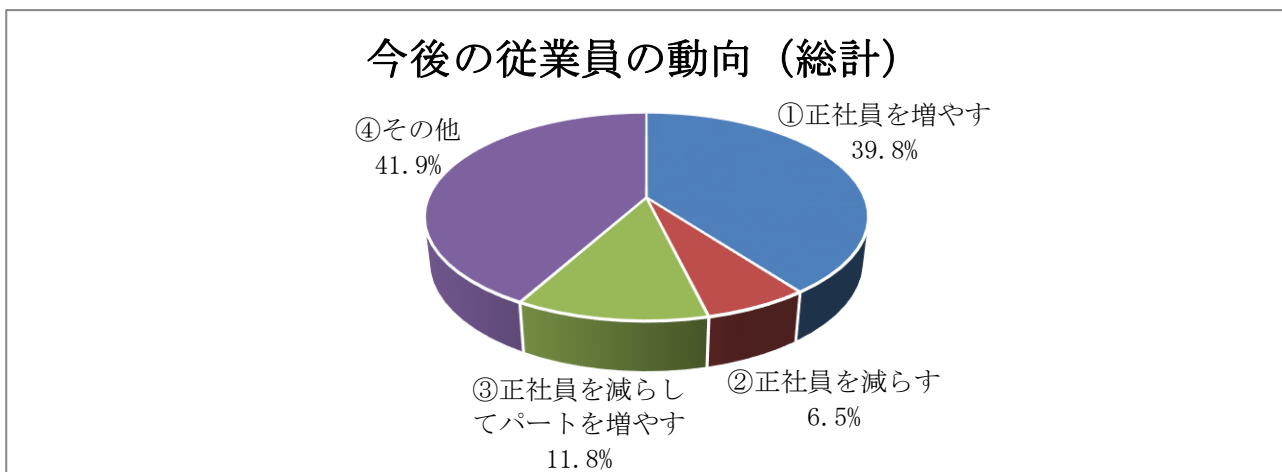
項目 \ 業種	① 建設業	② 製造業	③ 運輸業	④ 卸売業	⑤ 小売業	⑥ 飲食業	⑦ サービス業	⑧ その他	総計
① 正社員を増やす	16	2	4	0	7	1	7	0	37
② 正社員を減らす	2	0	0	1	1	0	1	1	6
③ 正社員を減らしてパートを増やす	0	1	0	0	1	3	2	4	11
④ その他	6	8	1	4	4	1	7	8	39
無回答	0	1	1	2	4	0	4	1	13

※その他の回答

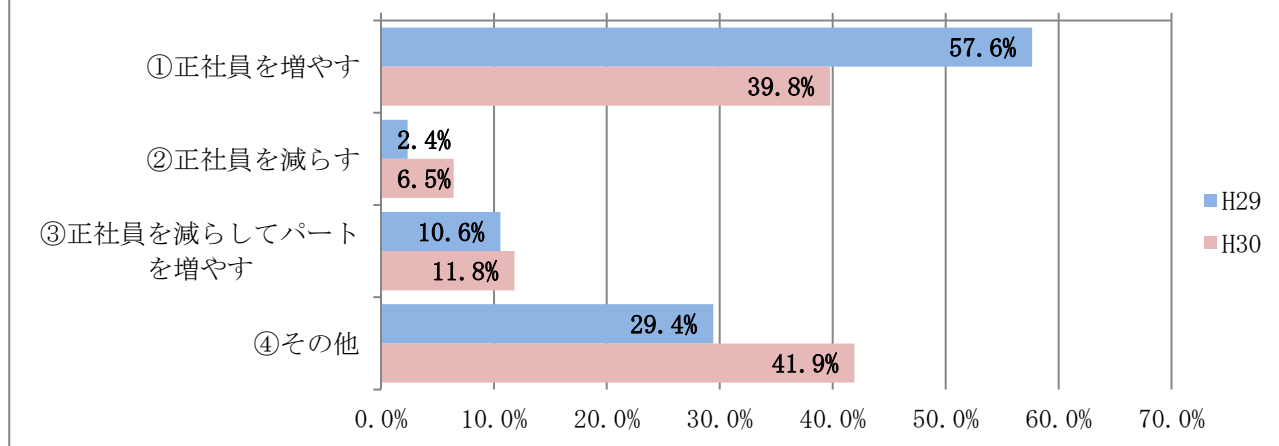
- ・ どちらも増やす
- ・ なし
- ・ パートだけを増やす
- ・ わからない
- ・ 検討中
- ・ 現状（4件）
- ・ 状況に応じ
- ・ 同じ程度
- ・ 特になし
- ・ 変わらず
- ・ 変動なし
- ・ 未定

従業員の動向については「正社員を増やす」の割合が高く 39.8%となっているが、昨年と比較すると 17.8 ポイントの減少となっている。「正社員を減らしパートを増やす」は 11.8%と昨年と比較して 1.2 ポイントの増加となっている。

また、「正社員を増やす」と回答した割合が最も高いのは建設業で 43.2%、次いで小売業・サービス業が 18.9%となっている。



今後の従業員の動向（H29との比較）

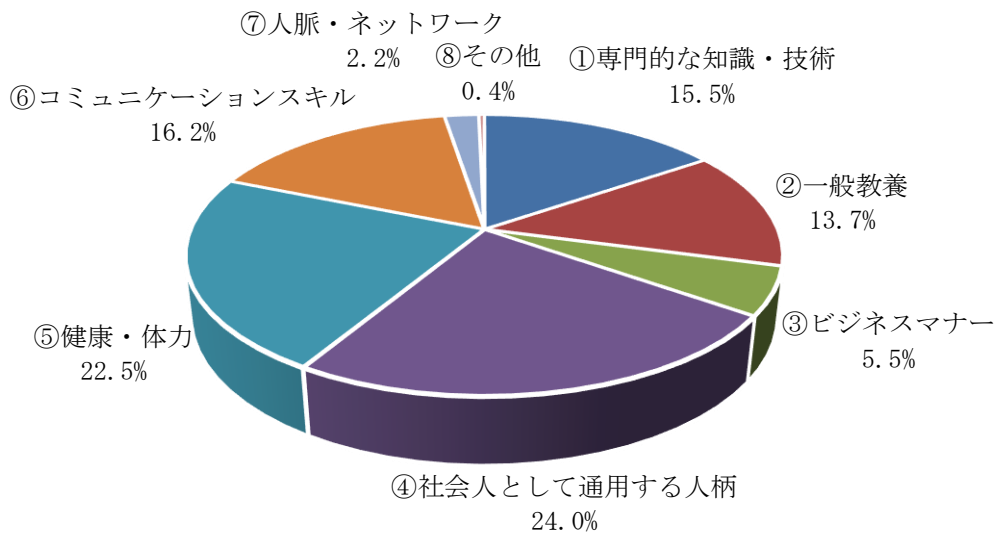


7) 採用の際に特に求める要件（※該当するもの3つまで）

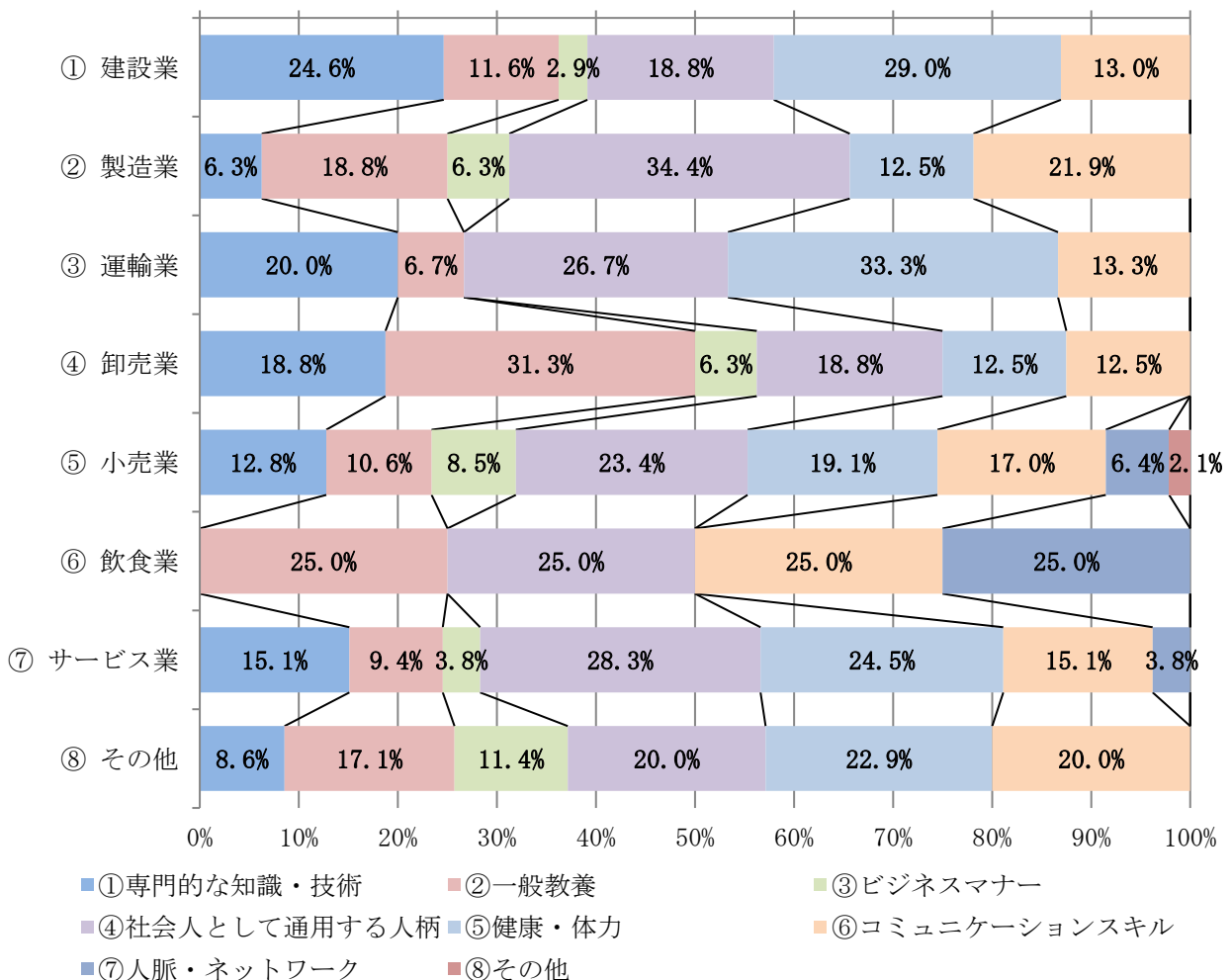
項目	業種								総計
	① 建設業	② 製造業	③ 運輸業	④ 卸売業	⑤ 小売業	⑥ 飲食業	⑦ サービス業	⑧ その他	
①専門的な知識・技術	17	2	3	3	6	0	8	3	42
②一般教養	8	6	1	5	5	1	5	6	37
③ビジネスマナー	2	2	0	1	4	0	2	4	15
④社会人として 通用する人柄	13	11	4	3	11	1	15	7	65
⑤健康・体力	20	4	5	2	9	0	13	8	61
⑥コミュニケーション スキル	9	7	2	2	8	1	8	7	44
⑦人脈・ネットワーク	0	0	0	0	3	1	2	0	6
⑧その他	0	0	0	0	1	0	0	0	1
無回答	0	0	0	0	0	0	1	1	2

採用の際に特に求める要件は、「社会人として通用する人柄」が最も多く 24.0%、次いで「健康・体力」が 22.5%、「コミュニケーションスキル」が 16.2%となっており、昨年と比較するとほぼ横ばいで推移しており、即戦力となる人材や、長く仕事を続けていける人材を求める傾向が続いている。

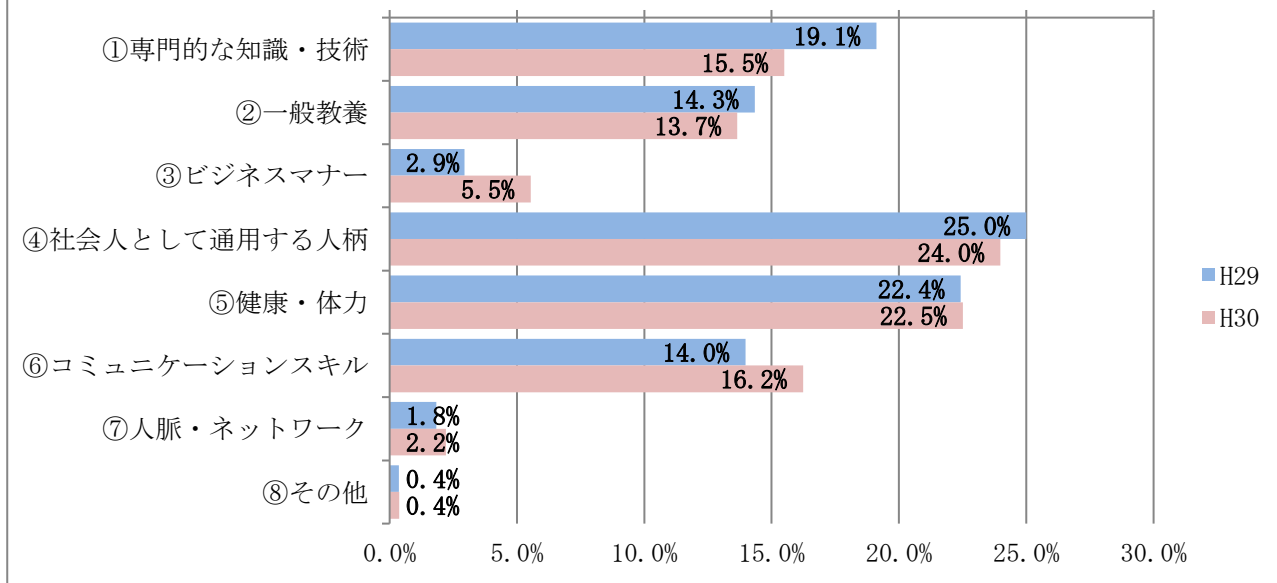
採用の際に特に求める要件（総計）



採用の際に特に求める要件（業種別）



今後の従業員の動向（H29との比較）

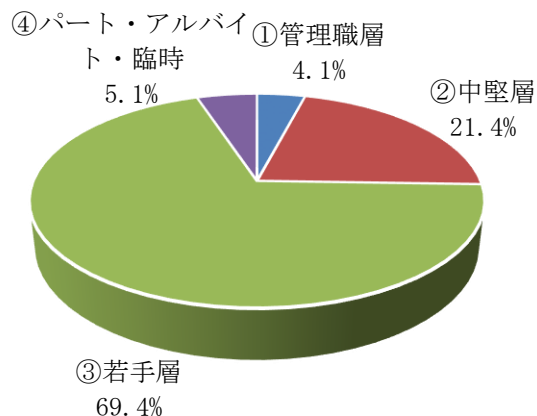


8) 今後、重要性がより高まると思われる人材層

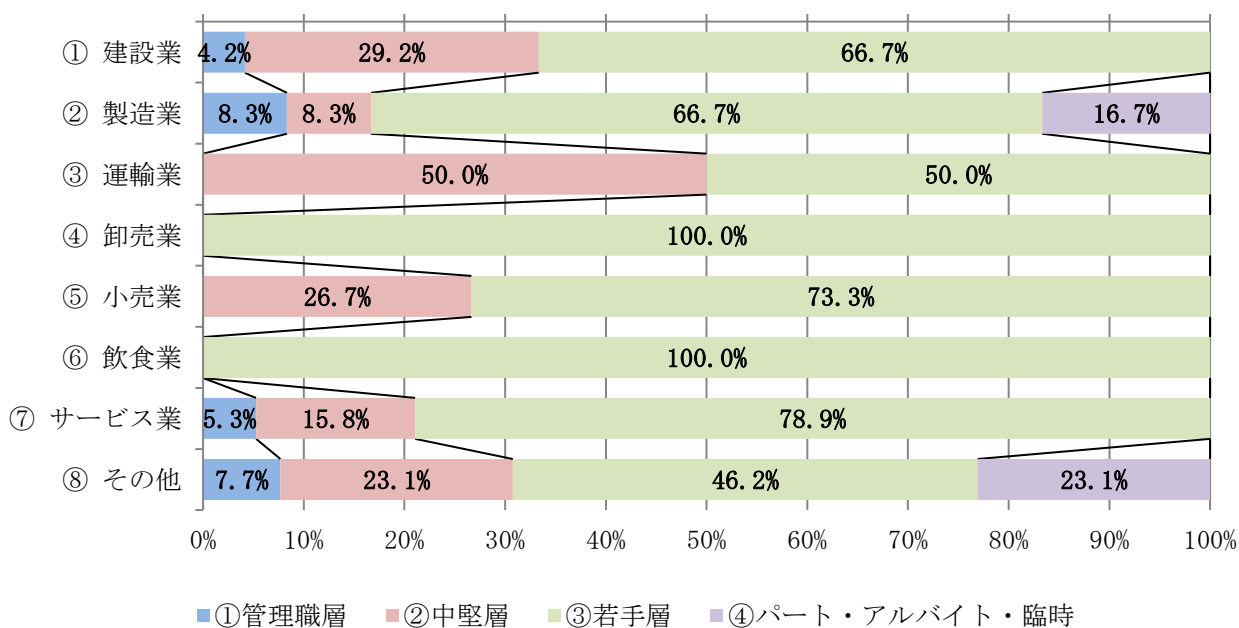
項目	業種								総計
	①建設業	②製造業	③運輸業	④卸売業	⑤小売業	⑥飲食業	⑦サービス業	⑧その他	
①管理職層	1	1	0	0	0	0	1	1	4
②中堅層	7	1	3	0	4	0	3	3	21
③若手層	16	8	3	7	11	2	15	6	68
④パート・アルバイト・臨時	0	2	0	0	0	0	0	3	5
無回答	0	0	0	0	2	0	2	1	5

重要性が高まると思われる人材層は、「若手層」が最も多く 69.4%、昨年と比較して 3.4 ポイントと増加しており、若い人材への期待度が年々高くなってきている。

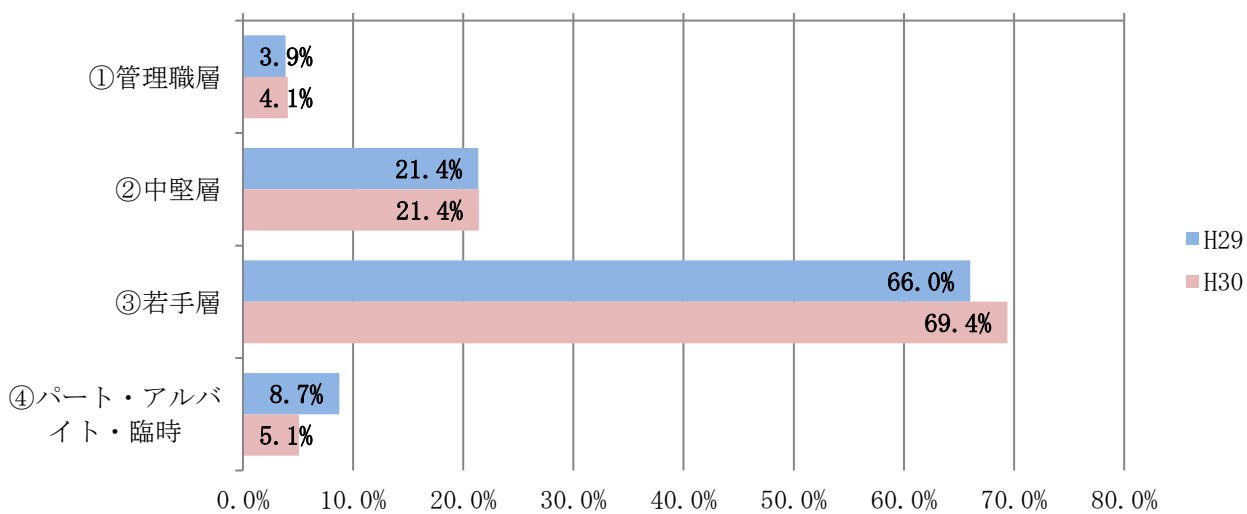
重要性がより高まると思われる人材層（総計）



重要性がより高まると思われる人材層（業種別）



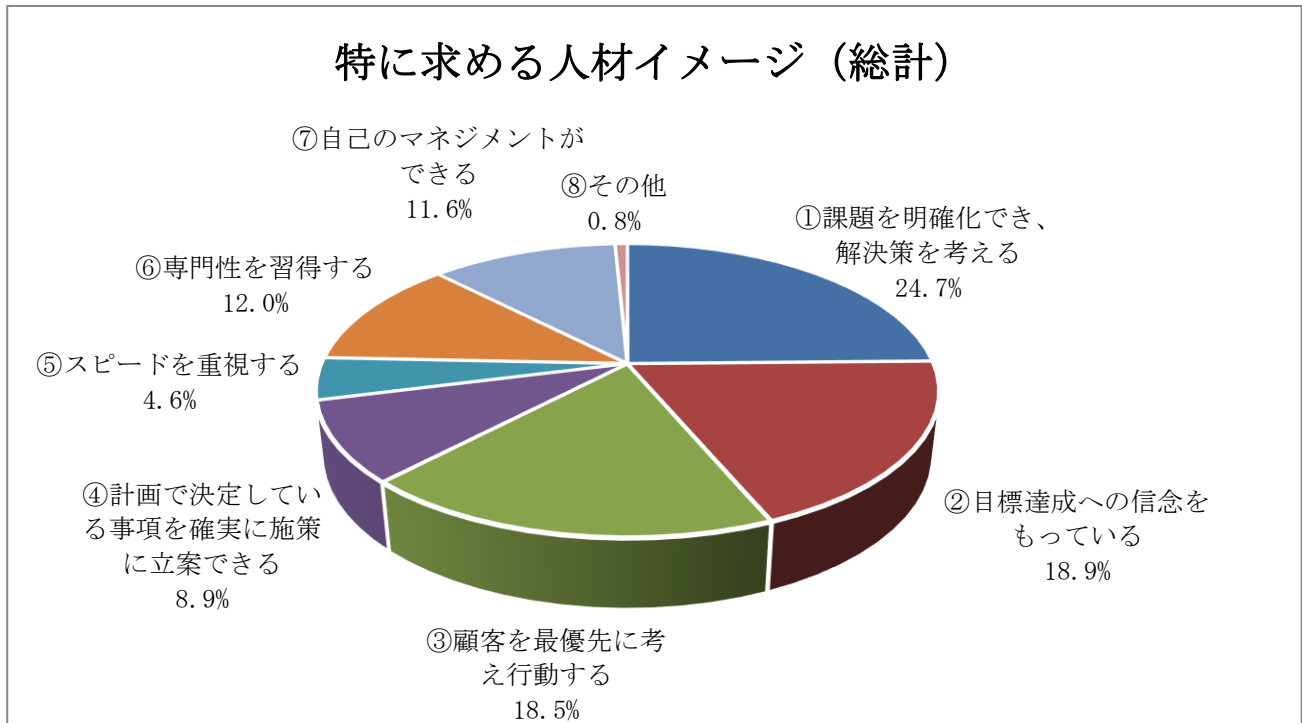
重要性がより高まると思われる人材層（H29との比較）



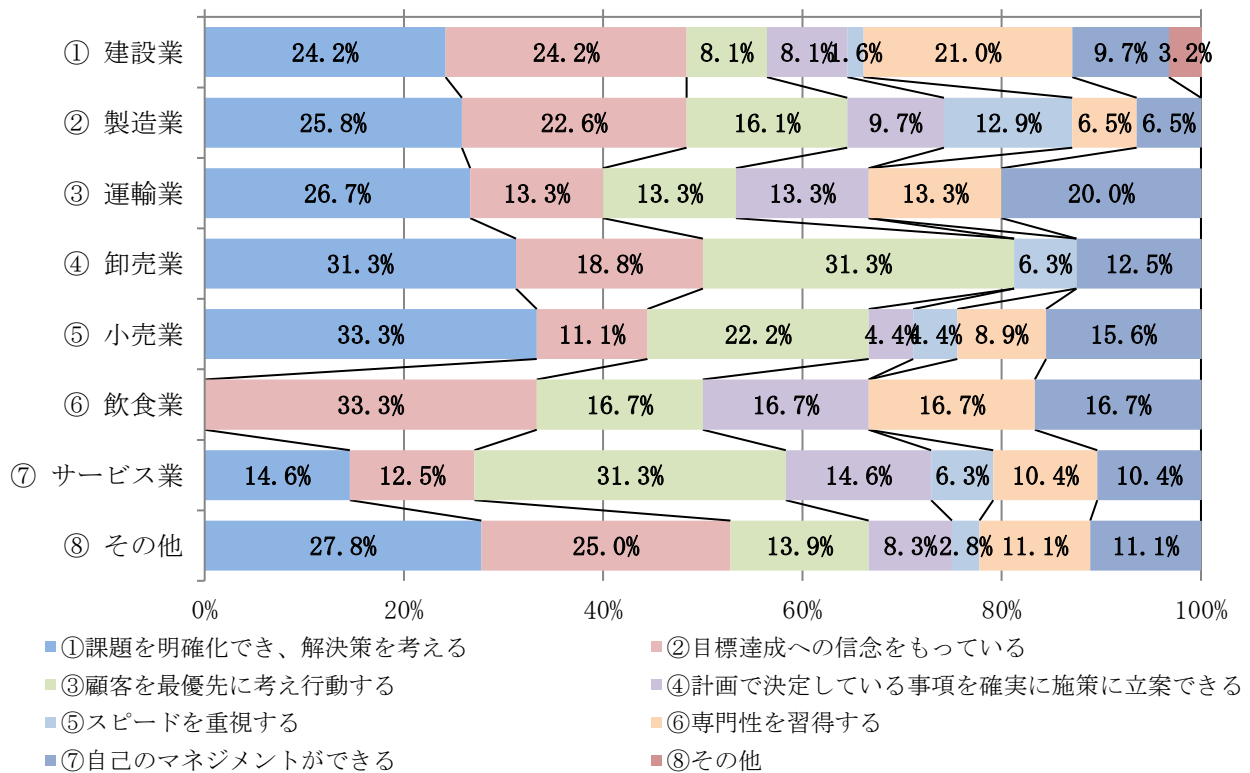
9) 特に求める人材イメージ

業種 項目	① 建設業	② 製造業	③ 運輸業	④ 卸売業	⑤ 小売業	⑥ 飲食業	⑦ サービス業	⑧ その他	総計
①課題を明確化でき、解決策を考える	15	8	4	5	15	0	7	10	64
②目標達成への信念をもっている	15	7	2	3	5	2	6	9	49
③顧客を最優先に考え行動する	5	5	2	5	10	1	15	5	48
④計画で決定している事項を確実に施策に立案できる	5	3	2	0	2	1	7	3	23
⑤スピードを重視する	1	4	0	1	2	0	3	1	12
⑥専門性を習得する	13	2	2	0	4	1	5	4	31
⑦自己のマネジメントができる	6	2	3	2	7	1	5	4	30
⑧その他	2	0	0	0	0	0	0	0	2
無回答	0	0	0	0	0	0	1	1	2

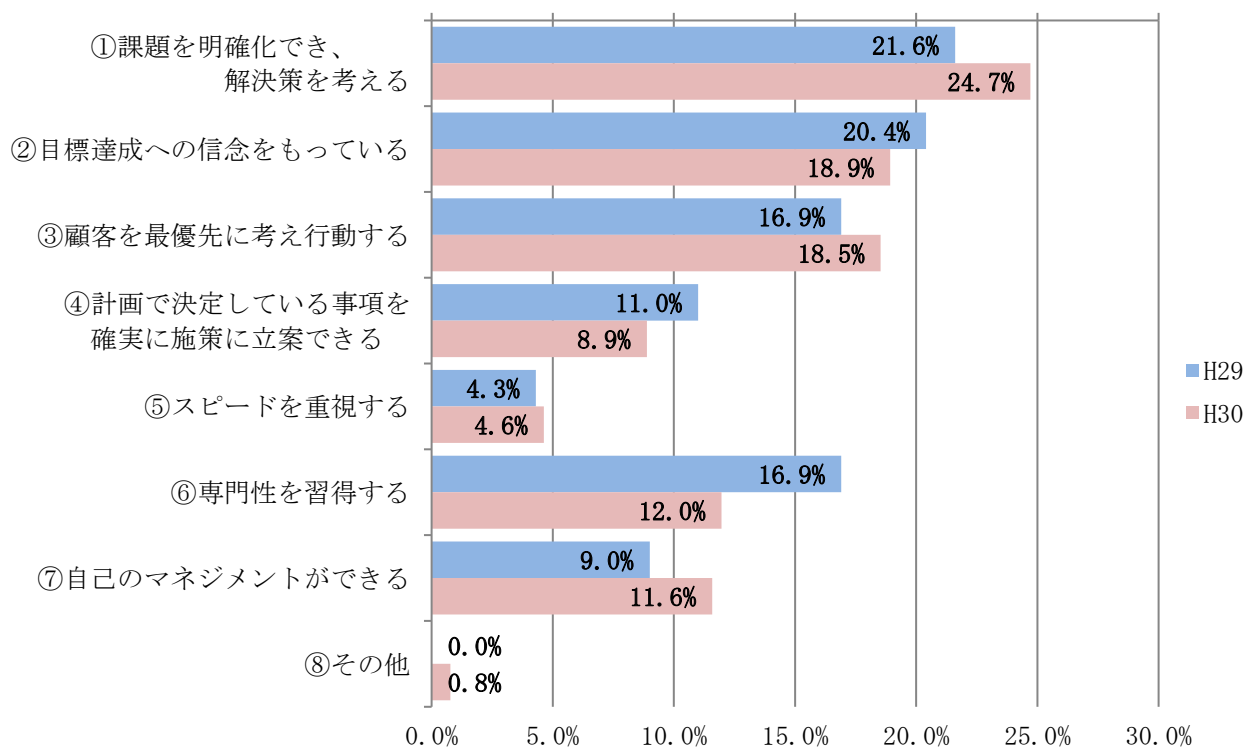
特に求める人材イメージとして、「課題を明確化でき、解決策を考える」が24.7%と最も高く、昨年と比較して3.1ポイント増加、次いで「目標達成への信念をもっている」が18.9%となっており、自ら考えて実行し、解決への信念をもつ人材が求められている。



特に求める人材イメージ（業種別）



特に求める人材イメージ（H29との比較）

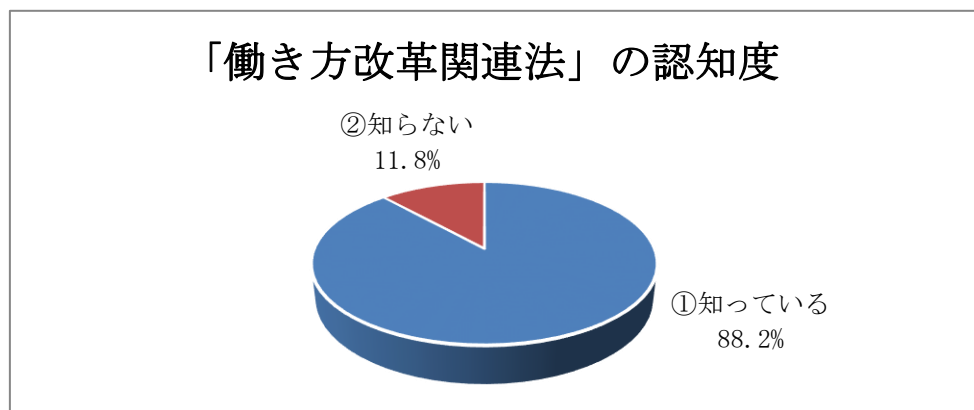


3. 働き方改革への取組

1) 「働き方改革関連法」の認知度

項目 \ 業種	① 建設業	② 製造業	③ 運輸業	④ 卸売業	⑤ 小売業	⑥ 飲食業	⑦ サービス業	⑧ その他	総計
①知っている	20	10	5	7	17	2	16	13	90
②知らない	4	2	1	0	0	0	4	1	12
無回答	0	0	0	0	0	0	1	0	1

平成 31 年 4 月から「働き方改革関連法」順次施行されるが、「知っている」は 88.2%となり、「知らない」は 11.8%となった。

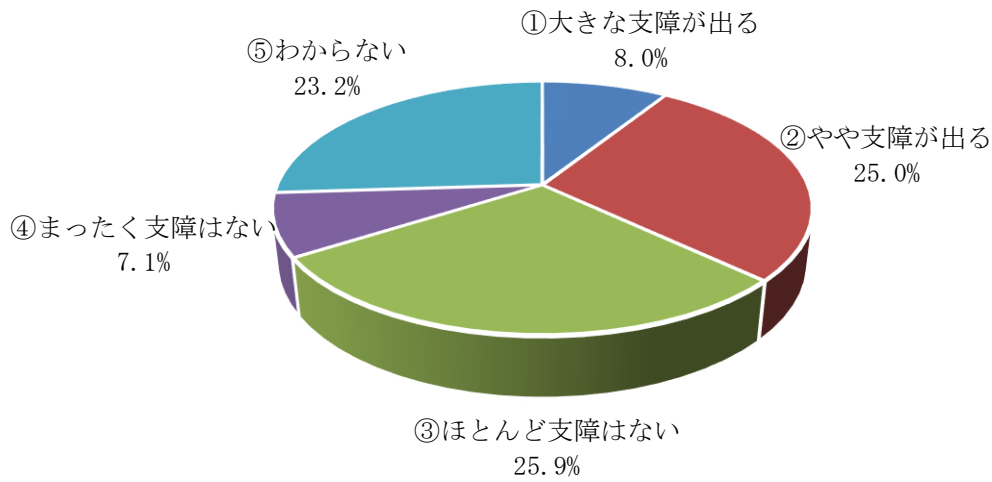


2) 「働き方改革関連法」施行による、経営への支障

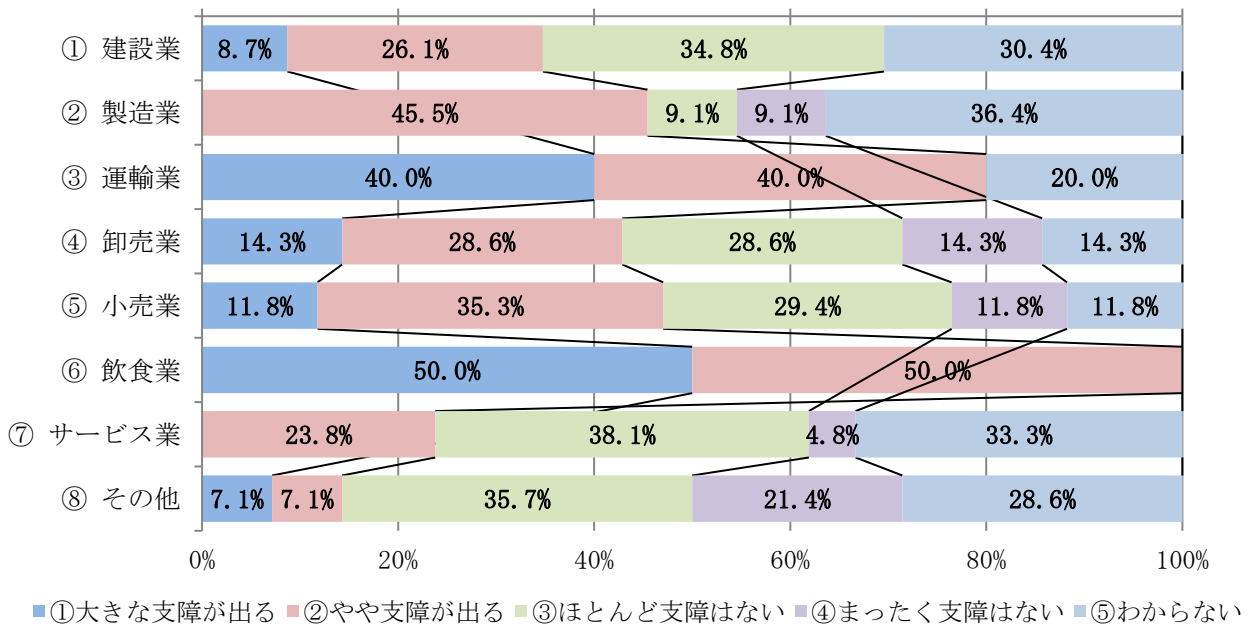
項目 \ 業種	① 建設業	② 製造業	③ 運輸業	④ 卸売業	⑤ 小売業	⑥ 飲食業	⑦ サービス業	⑧ その他	総計
①大きな支障が出る	2	0	2	1	2	1	0	1	9
②やや支障が出る	6	5	2	2	6	1	5	1	28
③ほとんど支障はない	8	1	0	2	5	0	8	5	29
④まったく支障はない	0	1	0	1	2	0	1	3	8
⑤わからない	7	4	1	1	2	0	7	4	26
無回答	1	1	1	0	0	0	0	0	3

「働き方改革関連法」施行による、経営への支障では、「まったく支障はない」が 25.9%となり、次に「やや支障が出る」が 25.0%となり、「わからない」が 23.2%となった。

「働き方改革関連法」施行による、経営への支障（総計）



「働き方改革関連法」施行による、経営への支障（業種別）

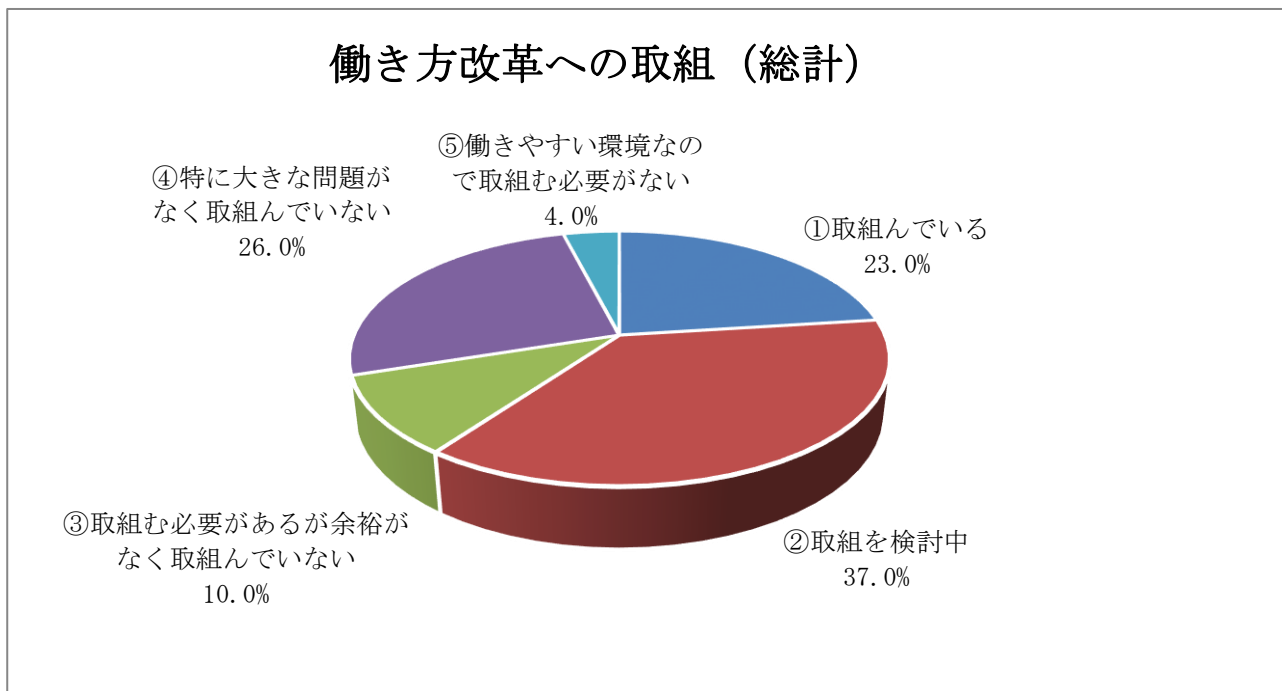


3) 政府が「働き方改革」を推進する中で、貴社での取組

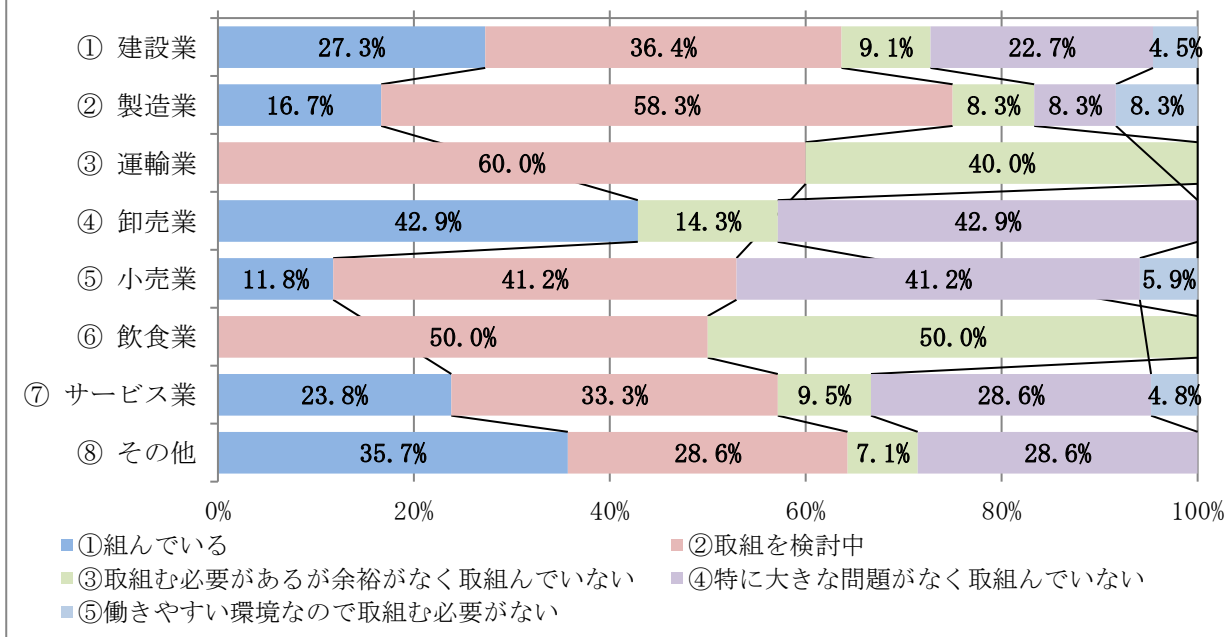
業種 項目	① 建設業	② 製造業	③ 運輸業	④ 卸売業	⑤ 小売業	⑥ 飲食業	⑦ サービス業	⑧ その他	総計
①取組んでいる	6	2	0	3	2	0	5	5	23
②取組みを検討中	8	7	3	0	7	1	7	4	37
③取組む必要があるが余裕がなく取組んでいない	2	1	2	1	0	1	2	1	10
④特に大きな問題がなく取組んでいない	5	1	0	3	7	0	6	4	26
⑤働きやすい環境なので取組む必要がない	1	1	0	0	1	0	1	0	4
無回答	2	0	1	0	0	0	0	0	3

働き方改革に関する取組では「取組を検討中」が最も多く 37.0%と昨年より 13.8 ポイント増加、次いで「特に大きな問題がなく取組んでいない」が 26.0%、「取組んでいる」が 23.0%となっている。

また、「取組んでいる」「取組を検討中」を合わせると 60.0%の事業所が働き方改革への取り組みに前向きな回答となった。



「働き方改革」への取組（業種別）



4) 質問3) ①「取組んでいる」の取組内容

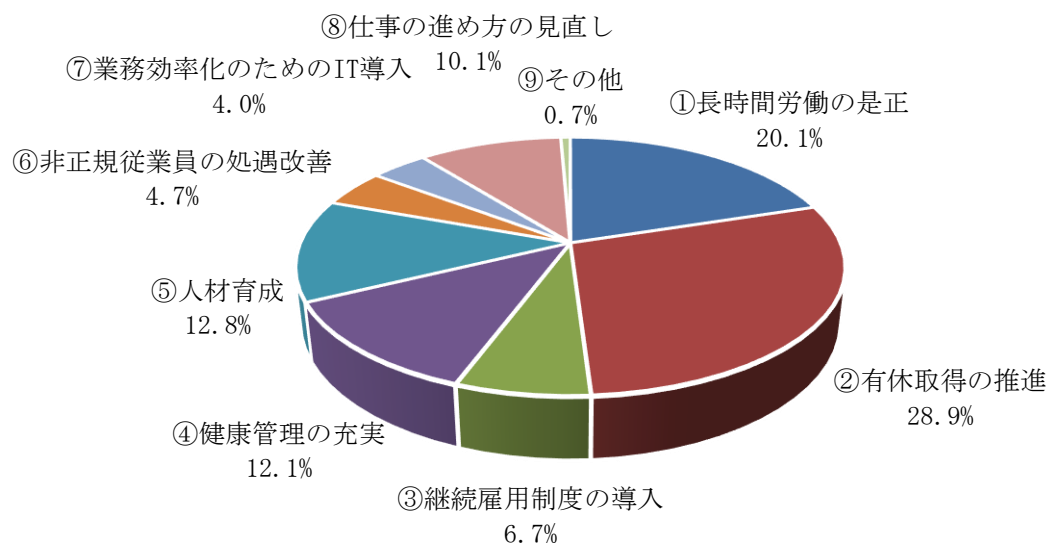
項目	業種								総計
	① 建設業	② 製造業	③ 運輸業	④ 卸売業	⑤ 小売業	⑥ 飲食業	⑦ サービス業	⑧ その他	
①長時間労働の是正	4	4	3	3	6	0	4	6	30
②有休取得の推進	11	8	2	2	6	0	8	6	43
③継続雇用制度の導入	4	1	0	1	2	0	1	1	10
④健康管理の充実	6	2	2	1	2	0	2	3	18
⑤人材育成	3	2	1	1	4	0	5	3	19
⑥非正規従業員の処遇改善	4	1	0	0	0	0	2	0	7
⑦業務効率化のためのIT導入	0	1	0	1	2	0	1	1	6
⑧仕事の進め方の見直し	3	2	0	0	3	0	2	5	15
⑨その他	1	0	0	0	0	0	0	0	1
無回答	0	0	0	0	0	1	0	0	1

※その他の回答

- ・週休2日制

取組内容では「有休取得の推進」が最も多く 28.9%と昨年と比較し 6.2 ポイントの増加、次いで「長時間労働の是正」が 20.1%、「人材育成」が 12.8%となっている。働き方改革に取り組む内容として、主に従業員のモチベーション向上や心身の健康など、従業員への影響を重視する傾向がみられた。

具体的な取組（総計）

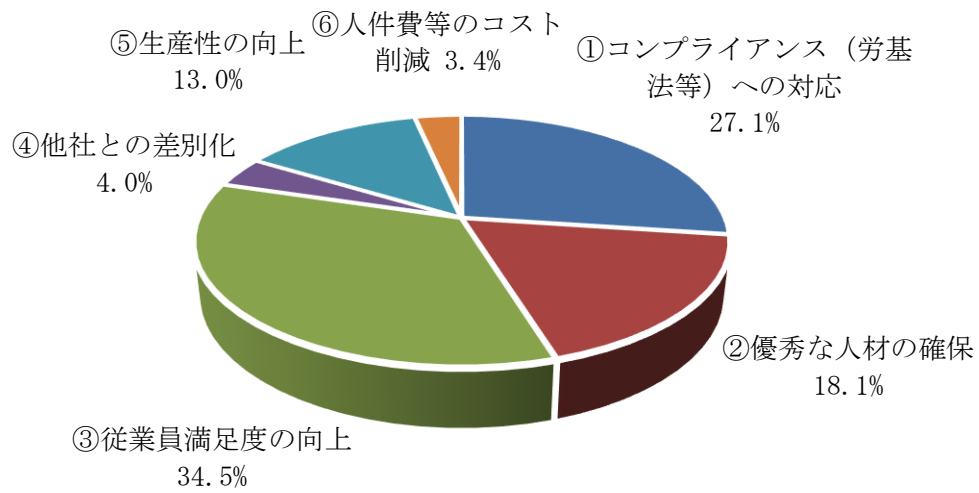


5) 「働き方改革」への取組目的

項目	業種								総計
	① 建設業	② 製造業	③ 運輸業	④ 卸売業	⑤ 小売業	⑥ 飲食業	⑦ サービス業	⑧ その他	
①コンプライアンス (労基法等)への対応	11	7	1	5	10	1	6	7	48
②優秀な人材の確保	7	3	3	2	3	2	8	4	32
③従業員満足度の向上	18	8	3	3	11	0	15	3	61
④他社との差別化	1	0	0	0	2	0	3	1	7
⑤生産性の向上	5	1	2	1	6	0	5	3	23
⑥人件費等のコスト削減	0	1	0	2	2	0	0	1	6
無回答	4	0	2	0	1	0	3	3	13

働き方改革の取組む目的では「従業員満足度の向上」が最も多く 34.5%、次いで「コンプライアンス（労基法等）への対応」が 27.1%、「優秀な人材の確保」が 18.1%、「生産性の向上」が 13.0%、「他社との差別化」が 4.0%、「人件費等のコスト削減」が 3.4%となっている。

取組む目的（総計）



4. その他

雇用問題について商工会議所へのご要望・ご意見等

⑤ 小売業

・人口減少や世帯減少が続くと売上が落ちる。全体が良くなないと雇用もできない。活性化へ。

III 資 料

- 6) 貴社の今後の従業員数の動向について該当するもの1つに○を付けて下さい。
 ①正社員を増やす ②正社員を減らす ③正社員を減らしパートを増やす ④その他()
- 7) 採用の際に特に求める要件(採用するための条件)について、該当するもの(3つまで)に○を付けて下さい。
 ①専門的な知識・技術 ②一般教養 ③ビジネスマナー ④社会人として通用する人柄
 ⑤健康・体力 ⑥コミュニケーションスキル ⑦人脈・ネットワーク ⑧その他()
- 8) 今後、重要性がより高まるとされる人材層について、該当するもの1つに○を付けて下さい。
 ①管理職層 ②中堅層 ③若手層 ④パート・アルバイト・臨時
- 9) 貴社が特に求める人材イメージについて、該当するもの(3つまで)に○を付けて下さい。
 ①課題を明確化でき、解決策を考える ②目標達成への信念を持っている
 ③顧客を最優先に考え行動する ④計画で決定している事項を確実に施策に立案できる
 ⑤スピードを重視する ⑥専門性を習得する ⑦自己マネジメントができる
 ⑧その他()

Ⅲ 働き方改革への取組について

- 1) 平成31年4月から「働き方改革関連法」が順次施行されますが、ご存知ですか？
 ①知っている ②知らない
- 2) 「働き方改革関連法」が施行されることで、経営に支障が出ますか？
 ①大きな支障が出る ②やや支障が出る ③ほとんど支障はない
 ④まったく支障はない ⑤わからない
- 3) 「働き方改革関連法」が施行されることで、貴社では取組を行っていますか？
 ①取組んでいる ②取組みを検討中 ③取込む必要があるが余裕がなく取組んでいない
 ④特に大きな問題がなく取組んでいない ⑤働きやすい環境なので取り組む必要がない
- 4) 3)で「①取組んでいる」または「②取組みを検討中」と回答された方にお尋ねします。
 具体的にどのような取組みまたは取組みを検討していますか？(複数回答可)
 ①長時間労働の是正 ②有休取得の推進 ③継続雇用制度の導入 ④健康管理の充実
 ⑤人材育成 ⑥非正規従業員の処遇改善 ⑦業務効率化のためのIT導入
 ⑧仕事の進め方の見直し ⑨その他()
- 5) 貴社が「働き方改革」に取組目的はなんですか？(複数回答可)
 ①コンプライアンス(労基法等)への対応 ②優秀な人材の確保 ③従業員満足度の向上
 ④他社との差別化 ⑤生産性の向上 ⑥人件費等のコスト削減 ⑦その他()

Ⅳ その他

- 1) 雇用問題等について商工会議所へのご要望・ご意見等がありましたらお書き下さい。

アンケート調査にご協力いただきありがとうございました。

※ご回答は 1月10日(木)までにFAX 又は同封の返信封筒にてお願い致します。

【調査実施期間】〒077-0044 留萌市錦町1丁目1-15
 留萌商工会議所 留萌中小企業相談所
 TEL 42-2058 FAX 43-8322