

奈良県をよりよくするための

雇用に関する意識・実態調査 ご協力をお願い

平素より、本県の雇用・労働行政にご協力とご理解をいただき、厚く御礼申し上げます。

さて、奈良県では、県内で企業を経営されている皆様が「雇用」や「人手不足」についてどのような意識をお持ちかを把握し、今後施策を考える上での大切な基礎資料とするため、無作為に選ばせていただいた1,200社の企業様を対象に、アンケート調査を行うことと致しました。

お手数ではございますが、調査の趣旨をご理解いただき、皆様のご意見をお伺いしたいと存じますので、ぜひご協力くださいますようお願い申し上げます。

令和元年10月 奈良県

ご回答にあたって

- ・ ご回答いただいた内容は統計的に処理いたしますので、企業名やご意見が特定されることはありません。
- ・ 設問ごとに（1つに○）、（当てはまるもの全てに○）などそれぞれ指定されていますので、お間違えのないようお願いいたします。
- ・ アンケートには、令和元年10月1日時点の現状についてお答えください。
- ・ ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒に入れて、令和元年11月29日（金曜日）までにお近くの郵便ポストに投函してください（切手は不要です）。

本調査についてご不明な点などがございましたら、下記へお問合せください。

奈良県産業・雇用振興部雇用政策課 雇用政策係

電話：0742-27-8812（直通） 担当：度會（わたらい）、木下

2. 高度外国人材の採用に関する意識・意欲についてお聞きします。

※技能実習生・特定技能外国人は含まれません。

「高度外国人材」とは… 大卒者以上で、次のいずれかに当てはまる人材

- ・研究者やエンジニア等の専門職、及び海外進出を担当する営業職、法務・会計等の専門職、経営に関わる役員や管理職
- ・現在既に経営に関わるなど高度な役割を果たしている外国人材、及び留学生など将来高度な役割を果たすことになるべき外国人材
- ・在留資格は、「研究（企業内の研究者）」、「技術（機械工学等の技術者、システムエンジニア等のエンジニア）」、「人文知識・国際業務（企画、営業、経理などの専務職、企業内通訳、デザイナー等）」

※技能実習生・特定技能外国人は含まれません。

（県では、高度な知識・技術を持つ外国人に県内企業で就職・活躍してもらうための施策を考えており、今回の調査では高度外国人材に絞ってお聞きしています。）

【問6】 貴社では、直近の5年間で、高度外国人材を採用しましたか。（1つに○）

1. 採用した → 【問7へ】
2. 採用していない → 【問8へ】

【問7】 【問6】で「1. 採用した」と回答した方は、直近5年間で雇用した高度外国人材の人数を教えてください。（1つに○）

1. 5人未満
2. 5人～10人未満
3. 10人～20人未満
4. 20人以上

【問8】 今後、高度外国人材を雇用したいと思いますか。（1つに○）

1. とても思う
2. 少し思う
3. あまり思わない
4. 全く思わない

【問9】 【問8】で「1. とても思う」「2. 少し思う」を選んだ方にお聞きします。高度外国人材を雇用したいと思う理由は何ですか。（○は3つまで）

1. 優秀な人材を確保するため
2. 経験や知識の豊富な人材を確保するため
3. 専門的な技術・能力を持つ人材を補うため
4. 新しい発想を得るため
5. 海外に関する業務・外国語を使う業務が出来る人材を確保するため
6. 組織の活性化のため
7. 社員のモチベーションアップのため
8. 企業イメージを向上させるため
9. 多様性実現のため
10. 過去に採用した経験があり、印象が良かったため
11. 日本人だけでは必要な人数を確保できないため
12. その他（ ）

【問 10】 高度外国人材に求める資質について、当てはまるものを選んでください。(○は3つまで)

- | | | |
|----------------|-------------|--------------|
| 1. コミュニケーション能力 | 2. 協調性・社交性 | 3. 主体性・実行力 |
| 4. 指揮・統率力 | 5. 発想力・創造力 | 6. 専門的な技術・知識 |
| 7. パソコンの技能 | 8. 学習能力 | 9. 一般教養・基礎学力 |
| 10. 異文化対応力・英語力 | 11. 明るさ | 12. やる気・熱意 |
| 13. 体力・健康 | 14. その他 () | |

【問 11】 高度外国人材を採用・活用する上での課題として、次のものはどの程度当てはまりますか。(それぞれ1～4の中から1つに○)

	とても当てはまる	少し当てはまる	あまり当てはまらない	全く当てはまらない
高度外国人材の採用の仕方がわからない	4	3	2	1
採用にコストがかかる	4	3	2	1
高度外国人材を活用するノウハウが足りない	4	3	2	1
高度外国人材は自社の業種や業態と合わないと感じる	4	3	2	1
良好な人間関係が築けるか不安	4	3	2	1
長く働き続けてもらえるか不安	4	3	2	1
日本語能力の程度が不安	4	3	2	1
職務に制限があり活用しにくい	4	3	2	1
高度外国人材と仕事をするに対する日本人社員の抵抗感がある	4	3	2	1
募集しても応募がないと思う	4	3	2	1

【問 12】 貴社では高度外国人材が仕事をする上でどのくらい日本語が出来ることを求めますか。(1つに○)

※日本語能力試験認定の目安を参考にしています。

1. 日本語を理解できなくてもが出来なくても問題ない
2. N5 (基本的な日本語をある程度理解することができる)
3. N4 (基本的な日本語を理解することができる)
4. N3 (日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる)
5. N2 (日常的な場面で使われる日本語の理解に加え、より幅広い場面で使われる日本語をある程度理解することができる)
6. N1 (幅広い場面で使われる日本語を理解することができる)

【問 13】 現在在籍している高度外国人材の出身地・地域はどこですか。(当てはまるもの全てに○)

- | | | | |
|-------------|-------------|-------------|--------------|
| 1. 中国 | 2. 韓国 | 3. 中国 (台湾) | 4. バングラデシュ |
| 5. マレーシア | 6. ベトナム | 7. タイ | 8. スリランカ |
| 9. ネパール | 10. モンゴル | 11. インドネシア | 12. その他アジア諸国 |
| 13. アフリカ諸国 | 14. ヨーロッパ諸国 | 15. 中東諸国 | 16. 北米諸国 |
| 17. 中南米諸国 | 18. オセアニア諸国 | 19. その他 () | |
| 20. 在籍していない | | | |

【問 14】 今後雇用したい高度外国人材の出身地・地域はどこですか。(当てはまるもの全てに○)

- | | | | |
|-------------------|-------------|-------------|--------------|
| 1. 中国 | 2. 韓国 | 3. 中国 (台湾) | 4. バングラデシュ |
| 5. マレーシア | 6. ベトナム | 7. タイ | 8. スリランカ |
| 9. ネパール | 10. モンゴル | 11. インドネシア | 12. その他アジア諸国 |
| 13. アフリカ諸国 | 14. ヨーロッパ諸国 | 15. 中東諸国 | 16. 北米諸国 |
| 17. 中南米諸国 | 18. オセアニア諸国 | 19. その他 () | |
| 20. 雇用したい外国人材はいない | | | |

【問 15】 高度外国人材の雇用について、行政に求める支援を教えてください。(当てはまるもの全てに○)

1. ～3. に○をつけた方は、→の先も選んでください。(1つに○)

- 採用ルートを知りたい。→(講義や相談会で or パンフレットやハンドブックで or 両方)
- 高度外国人材の活用方法・活用事例を知りたい。
→(講義や相談会で or パンフレットやハンドブックで or 両方)
- 高度外国人材に貴社の魅力を伝えたい。→(直接会って or 冊子やパンフレットで or 両方)
- 高度外国人材対象の合同企業説明会を開催して欲しい。
- 高度外国人材向けの研修(日本語研修等)を代わりに実施して欲しい。
- 受け入れ企業向けの研修(意識、注意点等)を実施して欲しい。
- その他 ()

3. 採用や離職の状況についてお聞きします。

【問 16】 貴社の2017年～2019年の採用計画人数・実際の採用人数と、実際の採用人数のうち現時点で離職した人の数を__部に記入してください。

	採用計画人数	実際の採用人数	離職人数
2017年	新卒()人 中途()人	新卒()人 中途()人	新卒()人 中途()人
2018年	新卒()人 中途()人	新卒()人 中途()人	新卒()人 中途()人
2019年	新卒()人 中途()人	新卒()人 中途()人	新卒()人 中途()人

【問 17】 【問 16】で「採用計画人数」より「実際の採用人数」が少なくなった場合は、その理由を教えてください。

(1つに○)

- 応募数が採用計画人数に満たなかった。
- 応募数は採用計画人数以上だったが、採用したい人材が少なかった。
- 応募数も内定数も採用計画人数以上だったが、内定を辞退された。
- その他 ()

【問 18】 【問 16】 の従業員が離職した理由として、主な理由は次のうちどれだと思いますか。(○は2つまで)

- | | |
|-----------------------|--------------------|
| 1. 仕事の内容が合わなかった | 2. ノルマや責任が重かった |
| 3. 技能・能力を活かすことが出来なかった | 4. 責任のある仕事を任されなかった |
| 5. 違う仕事を経験してみたかった | 6. 給料に不満があった |
| 7. 残業や休日出勤が多かった | 8. 休暇が取りにくかった |
| 9. 上司・同僚との人間関係がよくなかった | 10. 結婚・出産・育児のため |
| 11. 介護のため | 12. 健康上の理由 |
| 13. 雇用期間が終了した | 14. リストラ |
| 15. その他 () | 16. わからない |
| 17. 離職者はいない | |

【問 19】 貴社で新卒を採用する際の採用方法を教えてください。(当てはまるもの全てに○)

- | | |
|-----------------|-----------------------|
| 1. 民間の求人サイト | 2. 公共職業安定所 (ハローワーク) |
| 3. 学校からの紹介・推薦 | 4. 知人の紹介・縁故募集 |
| 5. 新聞の求人広告・チラシ | 6. 求人雑誌 |
| 7. 県や市町村の就職相談窓口 | 8. 人材紹介会社 |
| 9. 自社のホームページ | 10. SNS (Facebook など) |
| 11. 合同企業説明会 | 12. その他 () |
| 13. 新卒採用はしていない | |

【問 20】 貴社で中途採用する際の採用方法を教えてください。(当てはまるもの全てに○)

- | | |
|-----------------|-----------------------|
| 1. 民間の求人サイト | 2. 公共職業安定所 (ハローワーク) |
| 3. 会社の雇用延長・再雇用 | 4. 知人の紹介・縁故募集 |
| 5. 新聞の求人広告・チラシ | 6. 求人雑誌 |
| 7. 県や市町村の就職相談窓口 | 8. 人材紹介会社 |
| 9. 自社のホームページ | 10. SNS (Facebook など) |
| 11. 合同企業説明会 | 12. その他 () |
| 13. 中途採用はしていない | |

【問 21】 貴社で従業員を募集される際には、どのような点を魅力としてアピールしていますか。(○は3つまで)

- | | | |
|-------------------|-------------------|----------------|
| 1. 仕事の内容 | 2. 業績が良い | 3. 給料が良い |
| 4. 経営が安定している | 5. 知名度がある | 6. 福利厚生が充実している |
| 7. 休みが取りやすい | 8. 勤務時間の融通が利く | 9. 女性の活躍を推進 |
| 10. 転勤がない・勤務地が選べる | 11. 研修制度がしっかりしている | 12. 社内の風通しが良い |
| 13. 若い時から活躍出来る | 14. 幹部候補になれる | 15. 海外経験を活かせる |
| 16. 色々な職種を経験できる | 17. 職種が一定 | 18. 学歴不問 |
| 19. その他 () | | |
-

4. 働きやすさに関する取り組みについてお聞きします。

【問 22】 直近 1 年間の貴社における 1 か月あたりの平均の残業時間（1 人あたり）を教えてください。（1 つに○）

1. 10 時間未満 2. 10 時間～20 時間未満 3. 20 時間～30 時間未満
4. 30 時間～40 時間未満 5. 40 時間～50 時間未満 6. 50 時間以上

【問 23】 貴社における 1 年間の 1 人あたり平均有給休暇取得日数を教えてください。（お盆や祝日、年末年始など会社で休日と規定している日は除いてください。）

_____日

【問 24】 働き方改革に関する以下の取り組みの実施状況を教えてください。（それぞれ 1～3 の中から 1 つに○）

	現在実施している	今後実施する予定	実施する予定はない
労働時間の把握（タイムカード、パソコン起動記録など）	3	2	1
年次有給休暇の取得奨励	3	2	1
残業禁止日の設定、早帰り推奨（声かけ、消灯など）	3	2	1
会議の効率化（頻度・時間・人数等の削減）	3	2	1
事務（稟議・報告・連絡など）の簡素化	3	2	1
I T の導入	3	2	1
業務フローの改善（自動化、効率化など）	3	2	1
働き方改革のための管理職や従業員への研修・指導	3	2	1
働き方改革を推進できる人材の育成	3	2	1
業務負荷の軽減を目的とした、増員配置	3	2	1
業務の重複改善等を目的とした、組織体制の見直し	3	2	1
生産性の高い業務に集中するための、ビジネスモデル・戦略の見直し	3	2	1
顧客や取引先との関係性・商習慣の見直し	3	2	1
「成果」を基準とした評価の導入・実施	3	2	1
管理職の評価基準に、部下の長時間労働抑制等を明記	3	2	1

【問 25】(1)多様な働き方に関する以下の取り組みの実施状況を教えてください。(それぞれ1～3の中から1つに○)

(2) また、(1)で「現在実施している」「今後実施する予定」を選択した項目について、制度の対象者の範囲を教えてください。(それぞれ当てはまるもの全てに○)

	現在実施している	今後実施する予定	実施する予定はない																							
在宅勤務制度の整備	3	2	1	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>「現在実施している」、「今後実施する予定」と回答した施策についてお答えください。</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center;"> にな等 ○あど級 るに・ 場制職 合限種 </td> <td style="width: 50%; text-align: center;"> 場制護 適 合限な育用 にがど児事 ○あ)・由 るに介 </td> </tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> </table> </div>	にな等 ○あど級 るに・ 場制職 合限種	場制護 適 合限な育用 にがど児事 ○あ)・由 るに介																				
にな等 ○あど級 るに・ 場制職 合限種	場制護 適 合限な育用 にがど児事 ○あ)・由 るに介																									
オフィスや自宅以外で勤務できる制度・ツールの整備	3	2	1																							
地域限定正社員制度の導入	3	2	1																							
コアタイムのあるフレックス制の導入	3	2	1																							
コアタイムのないスーパーフレックス制の導入	3	2	1																							
みなし労働時間制（裁量労働制など）の導入	3	2	1																							
定時外の会議の禁止・削減	3	2	1																							
時間限定正社員制度（週5未満の勤務など）の導入	3	2	1																							
副業・兼業の許可・促進	3	2	1																							
転勤の配慮（家庭の事情に配慮するなど）	3	2	1																							
退職・転職した人材の出戻り採用	3	2	1																							
従業員に配属先の選択機会がある制度の導入	3	2	1																							

【問 26】働きやすい職場にするための以下の取り組みの実施状況を教えてください。(それぞれ1～3の中から1つに○)

	現在実施している	今後実施する予定	実施する予定はない
管理職や重要ポジションへの女性の登用促進、活躍支援	3	2	1
女性のモチベーションや就業意欲を高めるための研修	3	2	1
女性の少ない職務に積極的に女性を採用・配置	3	2	1
事業所内託児施設の設置	3	2	1
男性を対象とした育休取得促進	3	2	1
育児のための短時間勤務制度等	3	2	1
介護のための短時間勤務制度等	3	2	1
病気治療のための短時間勤務制度等	3	2	1
障害者雇用の促進	3	2	1
正規／非正規雇用従業員間の処遇格差の是正	3	2	1

【問 27】 【問 24】～【問 26】の取り組みの目的として、最も重視しているものを教えてください。(1つに○)

1. 業務の効率化（生産性の向上など）
2. 従業員の生活の質の向上（働きやすさ、ワーク・ライフ・バランスなど）
3. 企業競争力の向上（優秀な人材の確保、イメージアップなど）
4. 法改正や世論の変化への対応（処遇・労働時間の適正化、法的リスク軽減など）
5. 社会的責任の実践（社会的弱者の雇用、長時間労働社会からの転換促進）

【問 28】 【問 24】～【問 26】をはじめとする「働き方改革」を推進する上での課題として、次のものはどの程度当てはまりますか。(それぞれ1～4の中から1つに○)

	とても当てはまる	少し当てはまる	あまり当てはまらない	全く当てはまらない
目的がわからない	4	3	2	1
何から始めたら良いかわからない	4	3	2	1
改善するための予算がない	4	3	2	1
現場や他の部署との連携が難しい	4	3	2	1
働き方改革に関する、社内の制度・ルールの改定方法がわからない	4	3	2	1
安定した業務の推進に支障が生じる	4	3	2	1
従業員の仕事のやる気がなくなるか心配	4	3	2	1
人を増やすことによる経営の圧迫	4	3	2	1
従業員によって勤務時間が異なると、マネジメントが難しい	4	3	2	1
顧客から理解が得られるか心配	4	3	2	1
社外を含めて、今までの習慣を変えるのが難しい	4	3	2	1
業務の負荷がかえって大きくなってしまふ心配・反感がある	4	3	2	1
残業代が減る従業員の反感がある	4	3	2	1

【問 36】 行政に求める支援等、貴社のご意見をご自由にお書きください。

【追記】 奈良県では、県内企業における人手不足を解消するため、下記の取り組みを行っております。関心のある施策がございましたら、□に✓を付け、任意で貴社名をお書きください。ご案内を差し上げます。

- （無料）奈良県県内就労あっせん起業支援センター（奈良県プロフェッショナル人材戦略拠点含む）企業等で活躍していた高技術・実務経験豊富な人材（製品開発リーダー経験者、戦略マーケティング経験者等）をご紹介します。
- （無料）奈良県しごとiセンター
しごとマッチングアドバイザーが、貴社の求める人材像や雇用条件等についてお聞きし、条件に合う求職者の方をご紹介します。
- （無料）移住支援金の支給対象法人への登録
対象法人になれば、民間求人サイトと連携したマッチングサイト「ジョブなら net」に掲載されるため、求人情報などを全国規模で発信していただけます。
- （無料）合同企業説明会
奈良県内の大学や県内施設において、大学生を対象に説明会を行うことで、学生に対し貴社の魅力を発信していただけます。

貴社名（任意）_____

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。