

5. 人材確保について

(1) 人員体制の状況

6-(1) 貴社の人員体制は十分ですか。【1つに○】

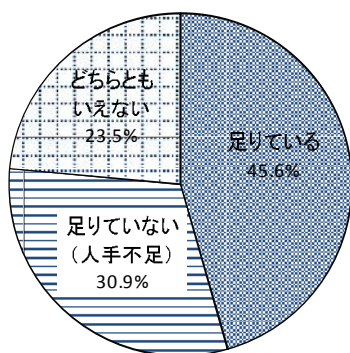
人員体制の状況については、「足りている」が45.6%と最も高く、次いで「足りていない(人手不足)」が30.9%、「どちらともいえない」が23.5%となった。

業種別でみると、＜卸売・小売業＞では「足りている」の割合が高く、＜建設業＞＜医療、福祉＞＜サービス業＞では「足りていない(人手不足)」が約3割である。＜製造業＞では「どちらともいえない」の割合が高い。

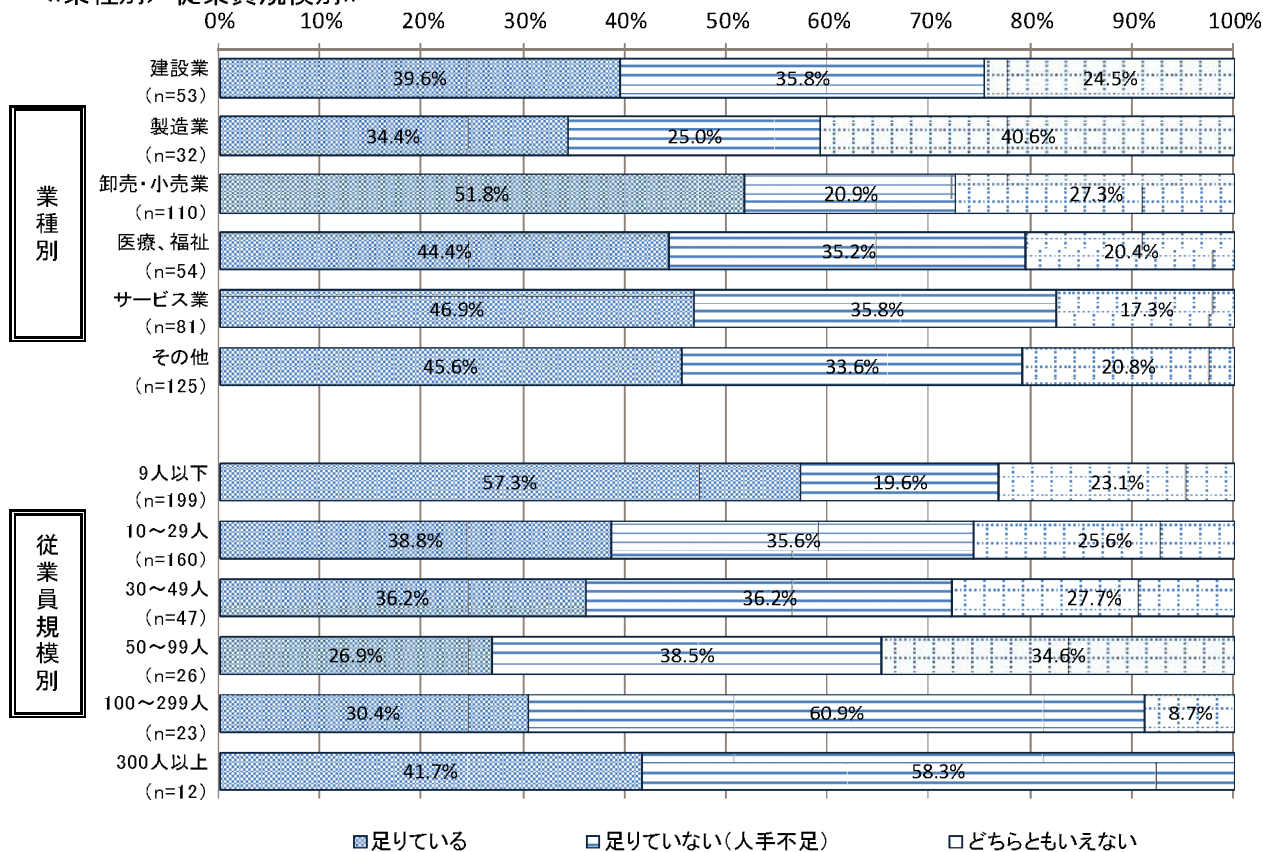
従業員規模別でみると、＜9人以下＞では「足りている」の割合が高く、従業員規模が大きいほど「足りていない(人手不足)」の割合が概ね高い傾向にある。

■人員体制の状況

【回答数=472】



《業種別／従業員規模別》



(2) 新規学卒者の採用計画

6-(2) 新規学卒者(28年3月卒業予定)の正規従業員の採用計画はございますか。【1つに○】

新規学卒者の採用計画については、「ない」が59.5%と最も高く、次いで「ある」が21.1%、「検討中」が19.4%となった。

前回調査との比較では、特に大きな差は見られない。

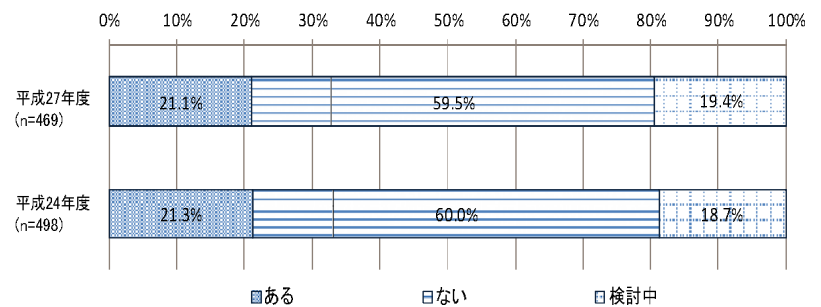
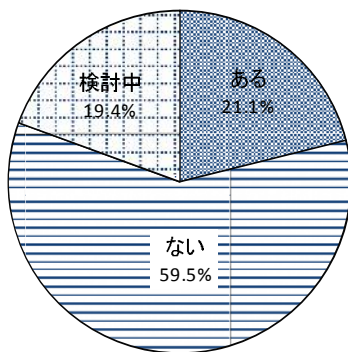
業種別でみると、＜医療、福祉＞では「ある」の割合が、＜卸売・小売業＞では「ない」の割合が、それぞれ他の業種に比べて高い。＜建設業＞では「検討中」の割合が高い。

従業員規模別でみると、＜9人以下＞では「ない」の割合が他の規模に比べて高い。＜50～99人＞＜300人以上＞では「ある」が「ない」を上回っている。

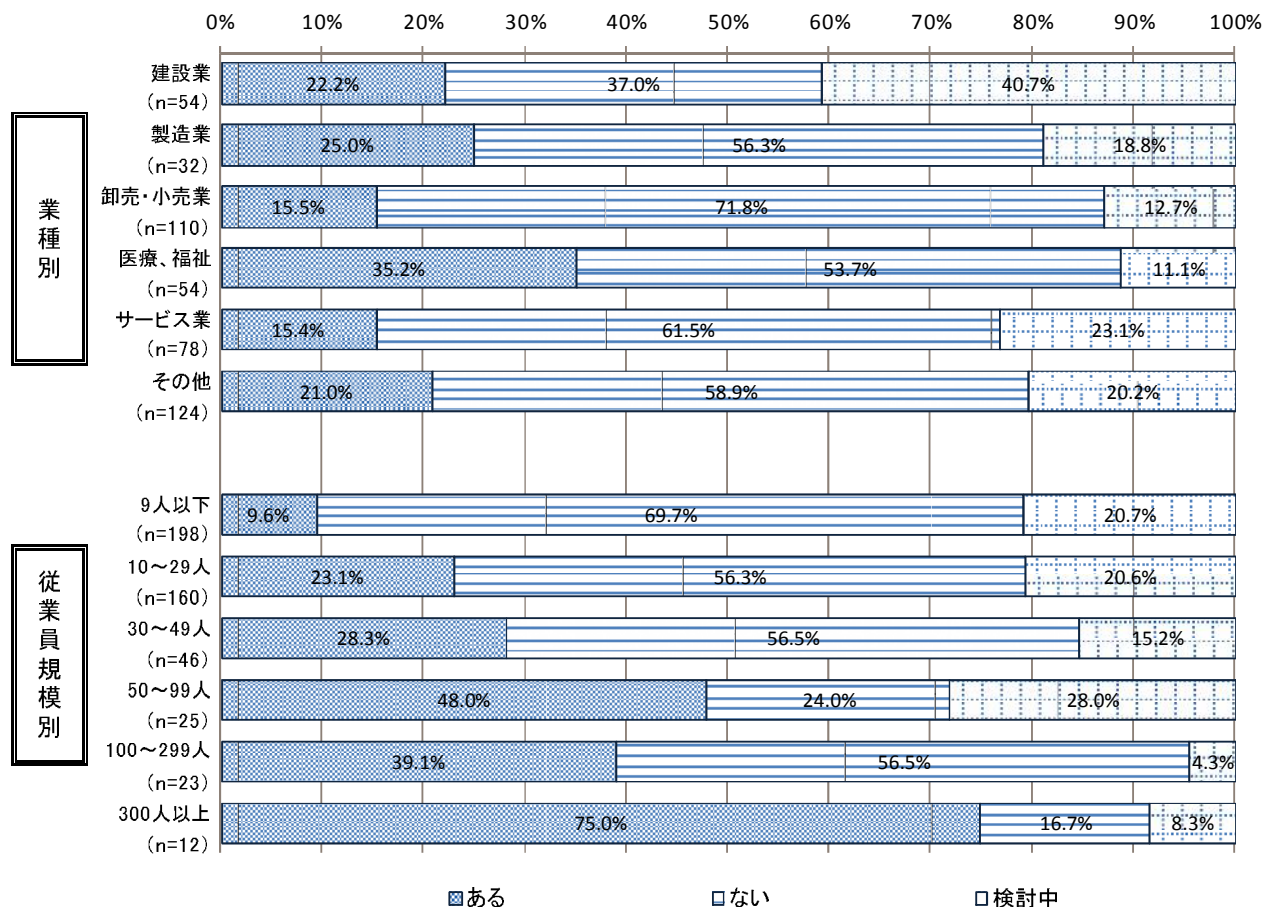
■新規学卒者の採用計画

【回答数=469】

◀前回調査との比較▶



◀業種別／従業員規模別▶



(3) 人材確保への現在及び今後の取組

6-(3) 人材確保に関して、現在、どのように取り組んでいますか。また、今後、どのように取り組もうとお考えですか。【いつでも○】

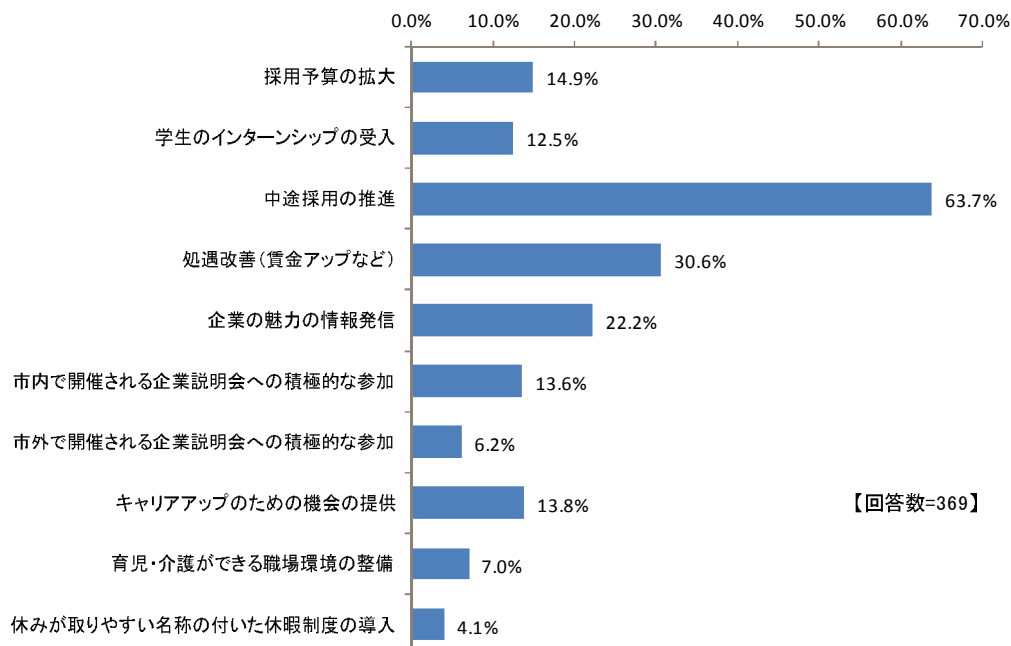
現在の取組

人材確保への現在の取組については、「中途採用の推進」が63.7%と最も高く、次いで「処遇改善（賃金アップなど）」が30.6%、「企業の魅力の情報発信」が22.2%となった。

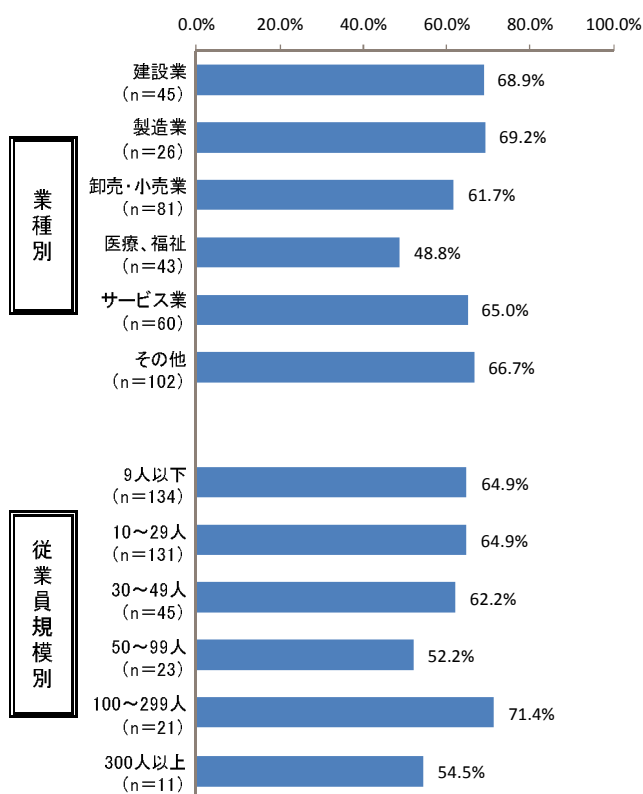
業種別でみると、＜医療、福祉＞では「処遇改善（賃金アップなど）」の割合が他の業種に比べて高い。

従業員規模別でみると、＜30～49人＞＜100～299人＞で「処遇改善（賃金アップなど）」の割合が比較的高い。

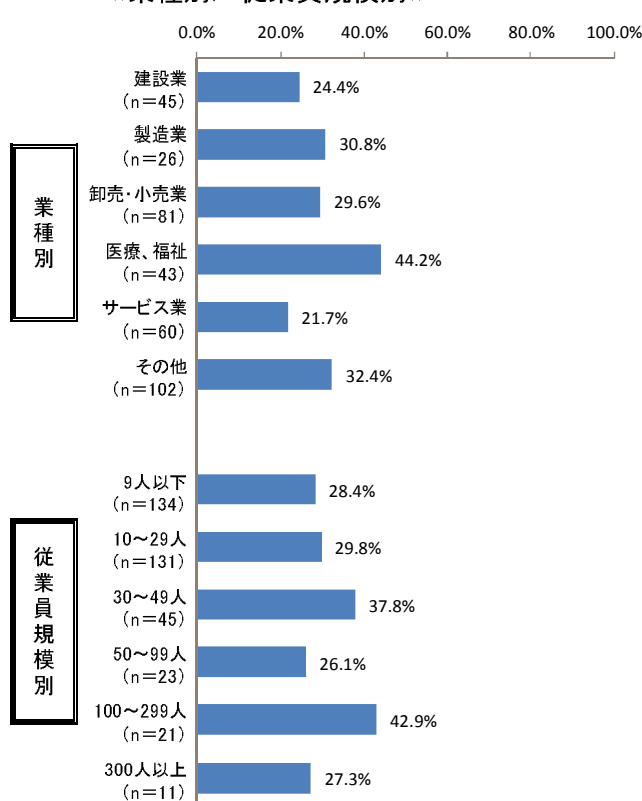
■人材確保への現在の取組



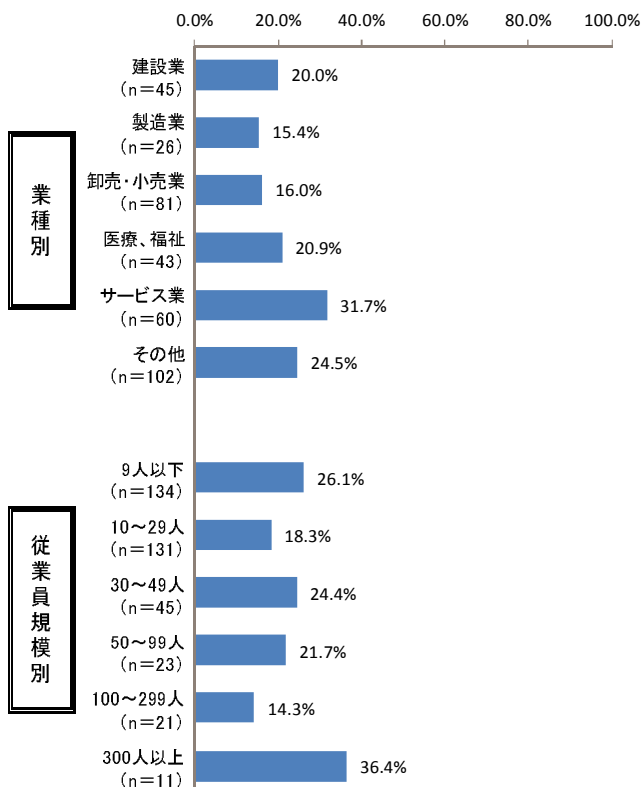
「中途採用の推進」と回答した事業所の割合
 ≪業種別／従業員規模別≫



「処遇改善(賃金アップなど)」と回答した事業所の割合
 ≪業種別／従業員規模別≫



「企業の魅力の情報発信」と回答した事業所の割合
 ≪業種別／従業員規模別≫



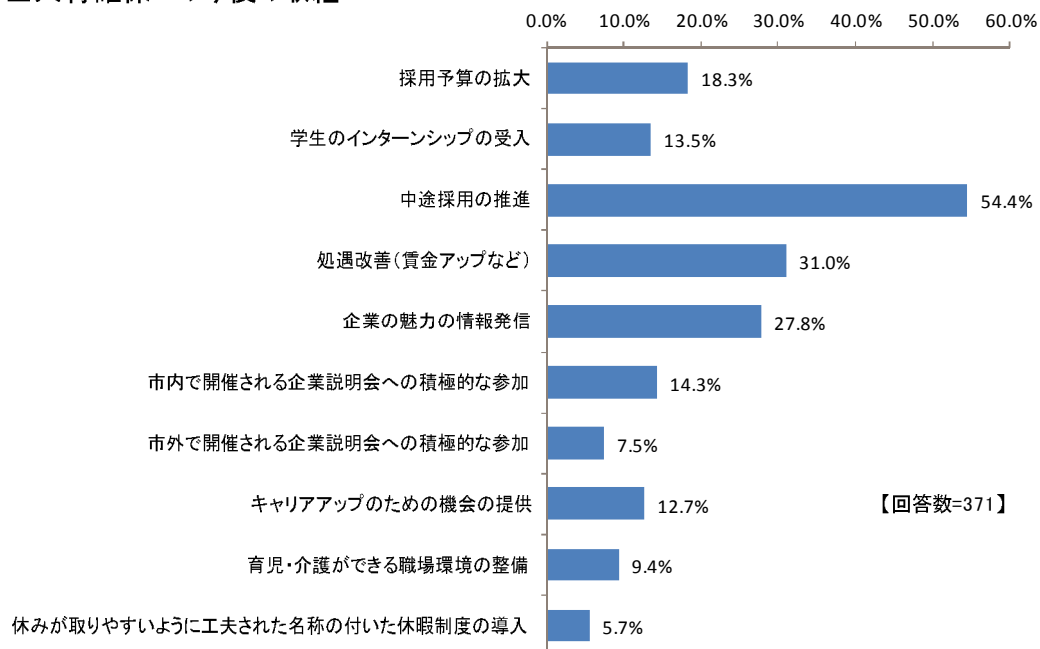
今後の取組

人材確保への今後の取組については、「中途採用の推進」が54.4%と最も高く、次いで「処遇改善（賃金アップなど）」が31.0%、「企業の魅力の情報発信」が27.8%となった。

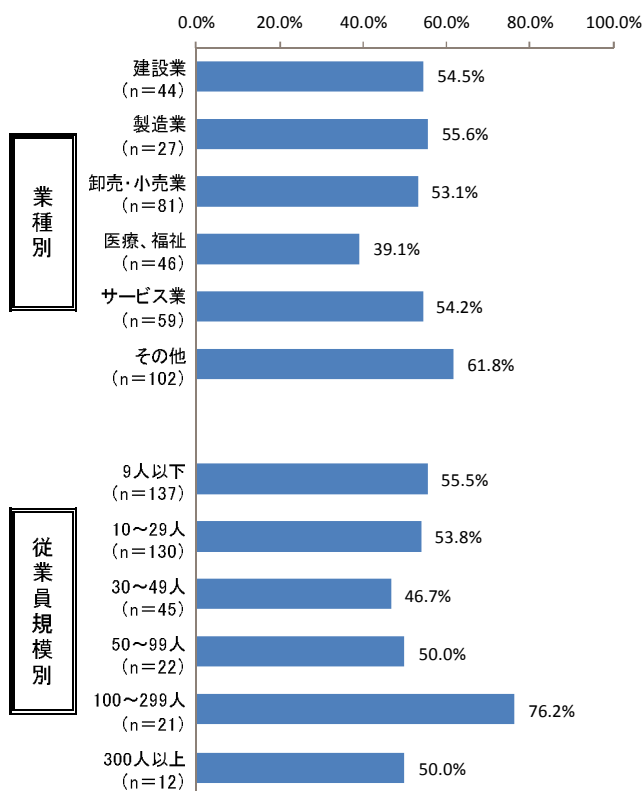
業種別で見ると、＜建設業＞＜製造業＞で「処遇改善（賃金アップなど）」の割合が、比較的高い。

従業員規模別で見ると、＜100～299人＞では「中途採用の推進」の割合が高く、＜50～99人＞では「企業の魅力の情報発信」の割合が高い。

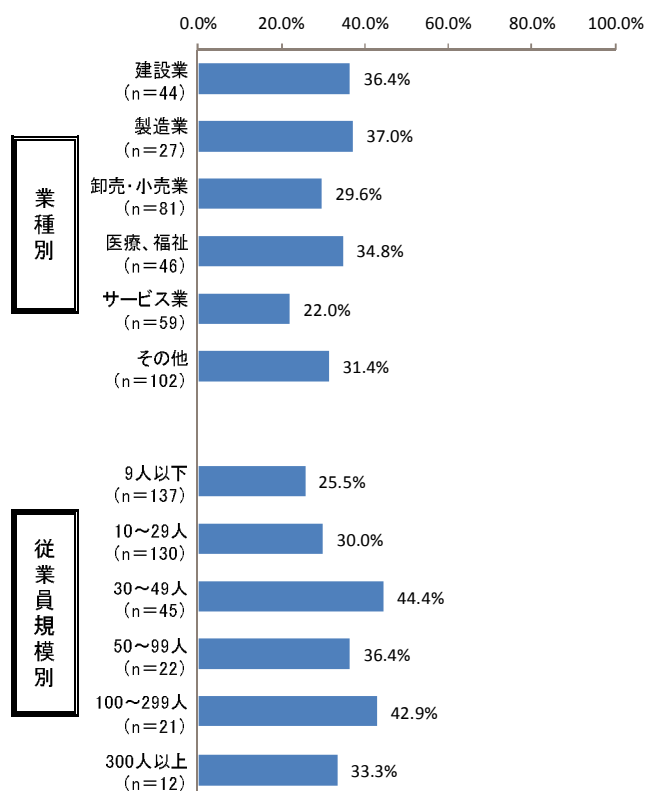
■人材確保への今後の取組



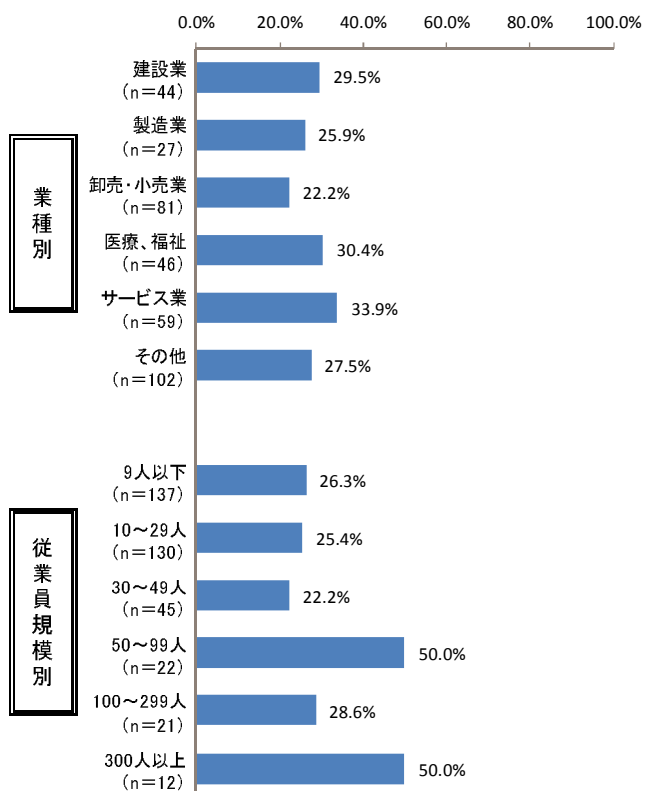
「中途採用の推進」と回答した事業所の割合
 ≪業種別／従業員規模別≫



「処遇改善(賃金アップなど)」と回答した事業所の割合
 ≪業種別／従業員規模別≫



「企業の魅力の情報発信」と回答した事業所の割合
 ≪業種別／従業員規模別≫



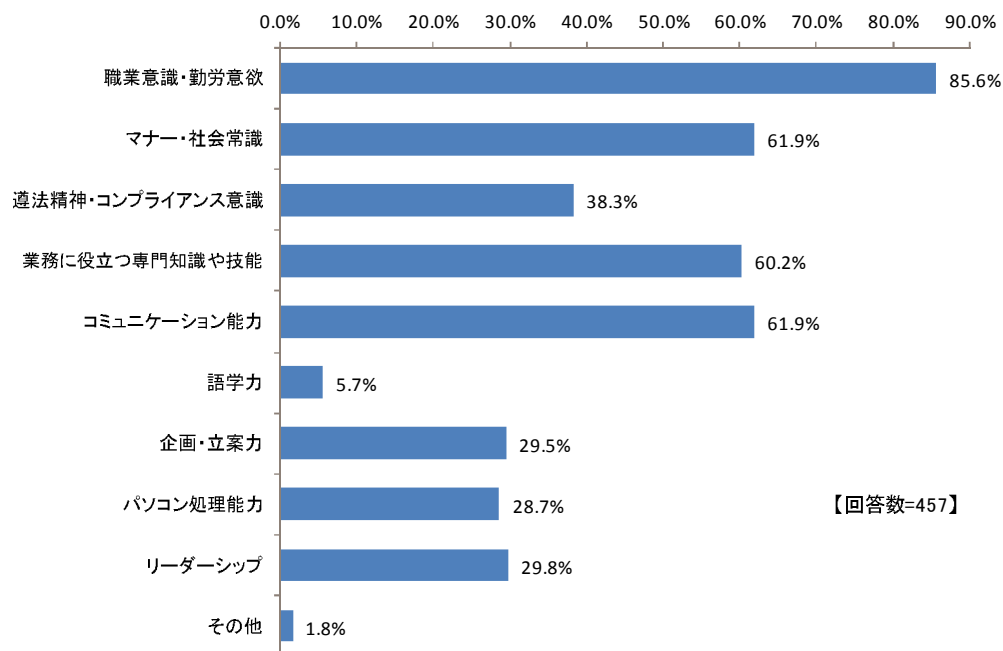
(4) 従業員に求めるスキルや能力

6-(4) 貴社が従業員に求めるスキルや能力は何ですか。【いくつでも○】

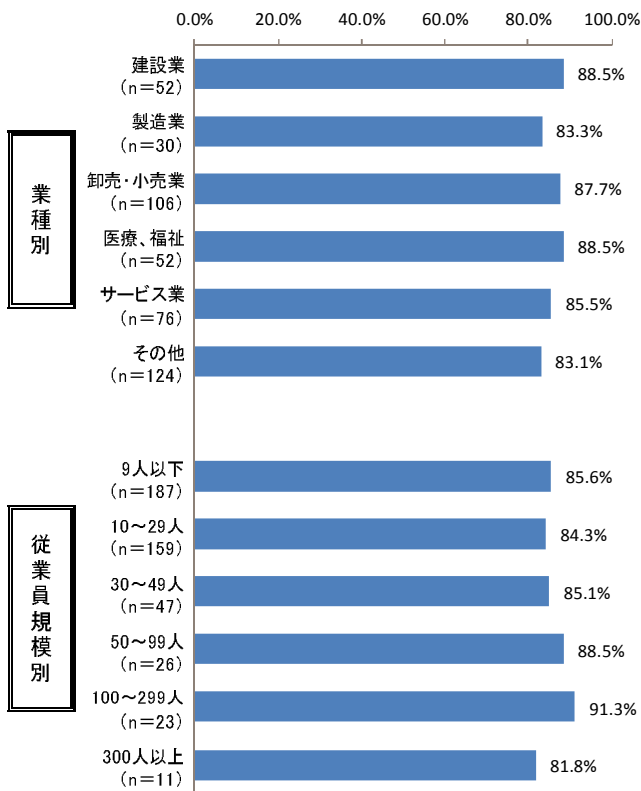
従業員に求めるスキルや能力については、「職業意識・勤労意欲」が85.6%と最も高く、次いで「コミュニケーション能力」「マナー・社会常識」がともに61.9%、「業務に役立つ専門知識や技能」が60.2%となった。

業種別でみると、＜建設業＞では「業務に役立つ専門知識や技能」の割合が、＜医療、福祉＞では「業務に役立つ専門知識や技能」と「コミュニケーション能力」の割合が、それぞれ他の業種に比べて高くなっている。

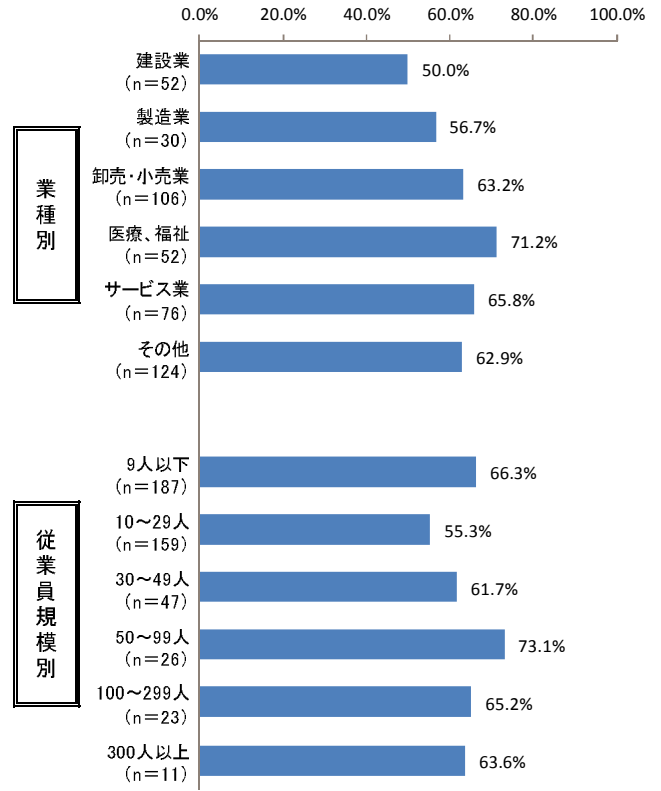
■ 従業員に求めるスキルや能力



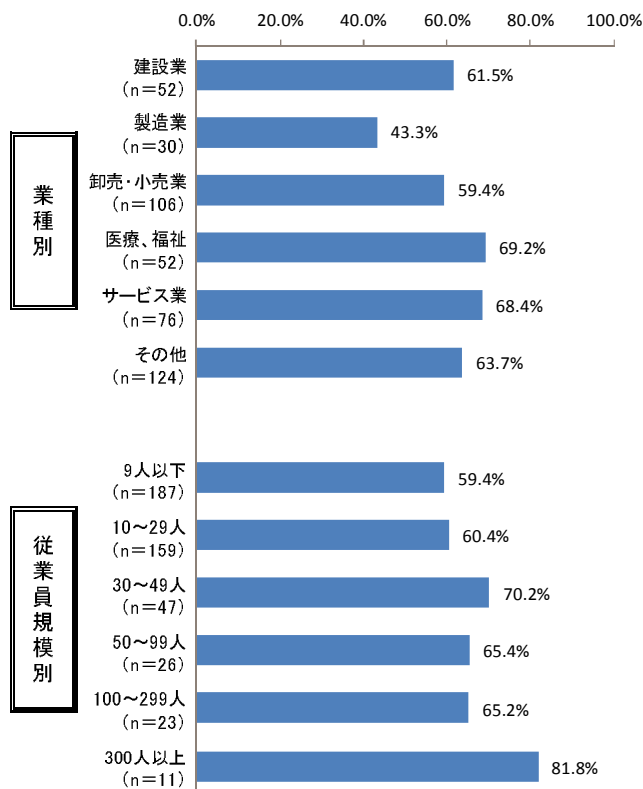
「職業意識・勤労意欲」と回答した事業所の割合
 ≪業種別／従業員規模別≫



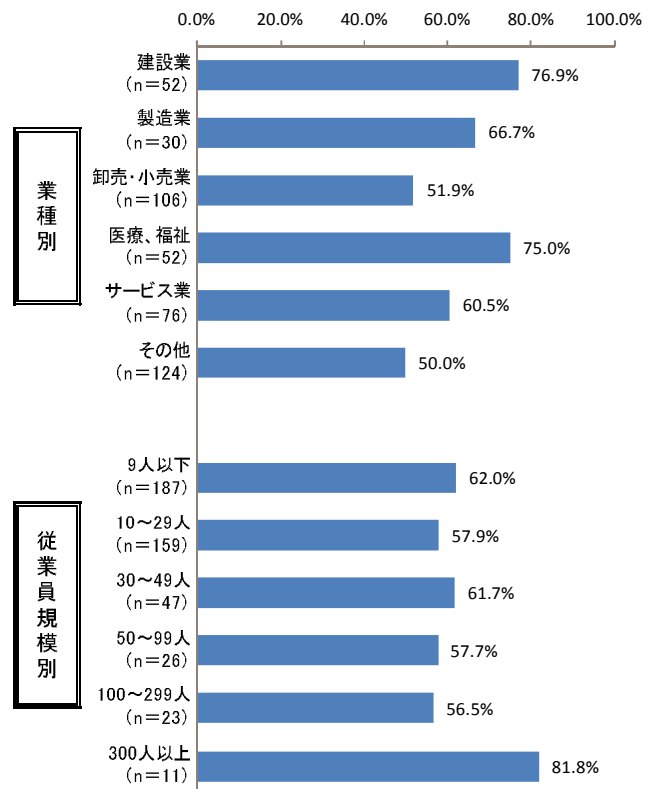
「コミュニケーション能力」と回答した事業所の割合
 ≪業種別／従業員規模別≫



「マナー・社会常識」と回答した事業所の割合
 ≪業種別／従業員規模別≫



「業務に役立つ専門知識や技能」と回答した事業所の割合
 ≪業種別／従業員規模別≫



(5) 定着率向上に重要なこと

6-(5) 貴社では従業員の定着率向上のために何が一番重要だとお考えですか。【1つに○】

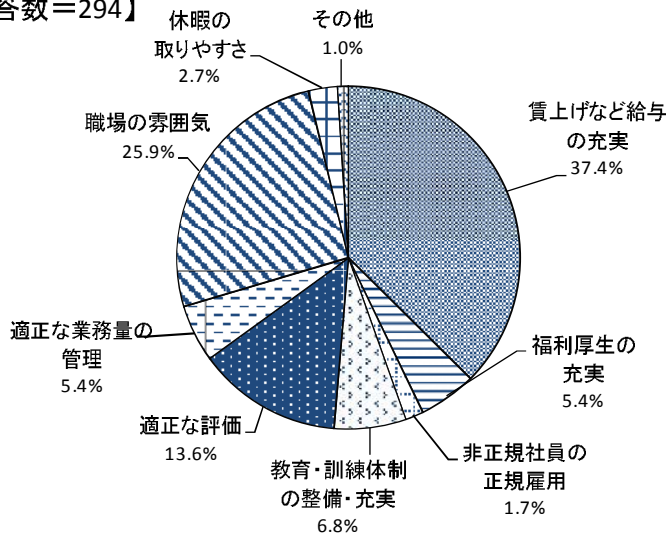
従業員の定着率向上のために重要なことについては、「賃上げなど給与の充実」が37.4%と最も高く、次いで「職場の雰囲気」が25.9%、「適正な評価」が13.6%となった。

業種別でみると、＜建設業＞では「適正な評価」「適正な業務量の管理」の割合が高くなっている。

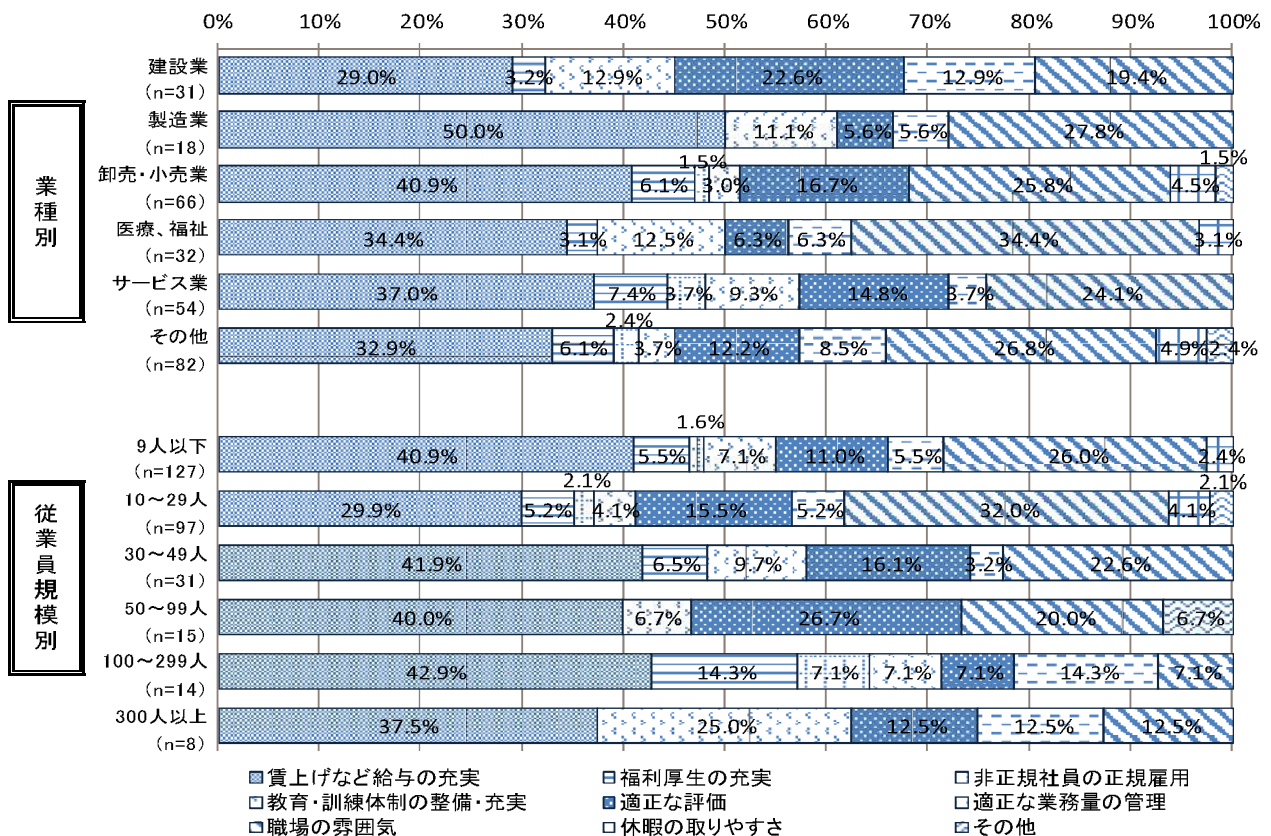
従業員規模別でみると、49人以下では、「職場の雰囲気」の割合が比較的高くなっている。＜50～99人＞では「適正な評価」の割合が高くなり、＜100～299人＞では「福利厚生」の割合が高くなっている。

■従業員の定着率向上のために重要なこと

【回答数=294】



《業種別／従業員規模別》



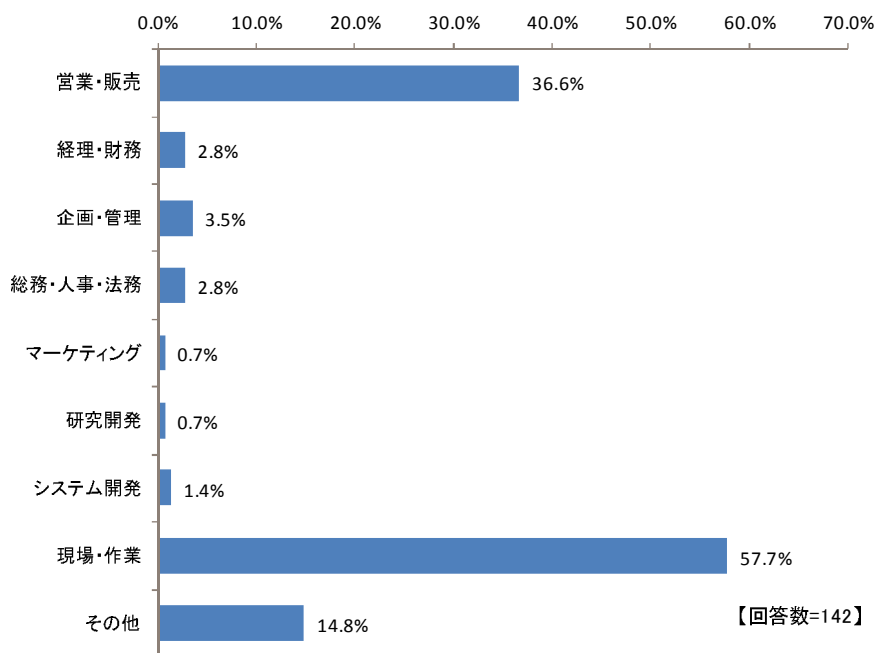
(6) 人材が不足している職種

6-(6) 人手が不足している職種はなんですか。【いくつでも○】

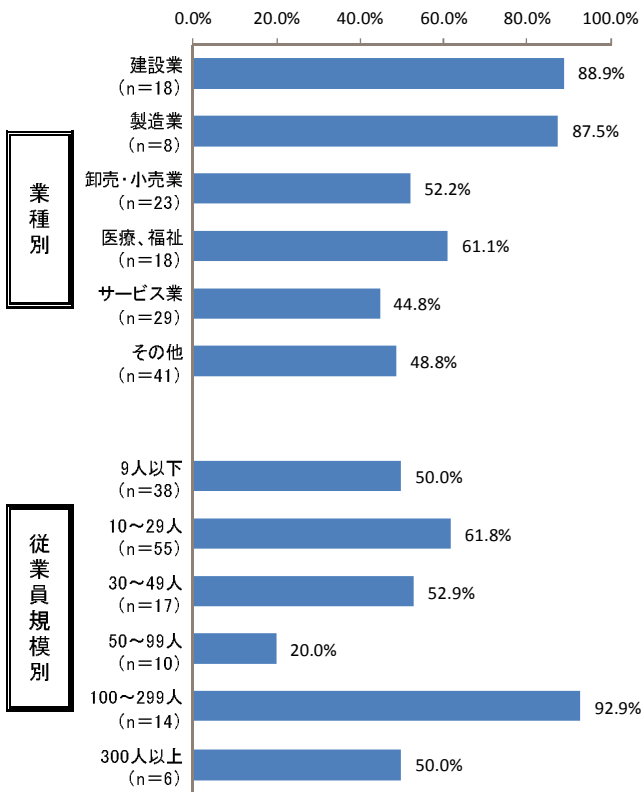
人材が不足している職種については、「現場・作業」が 57.7%と最も高く、次いで「営業・販売」が 36.6%となった。

業種別、従業員規模別いずれも、「現場・作業」「営業・販売」が上位2項目となっている。

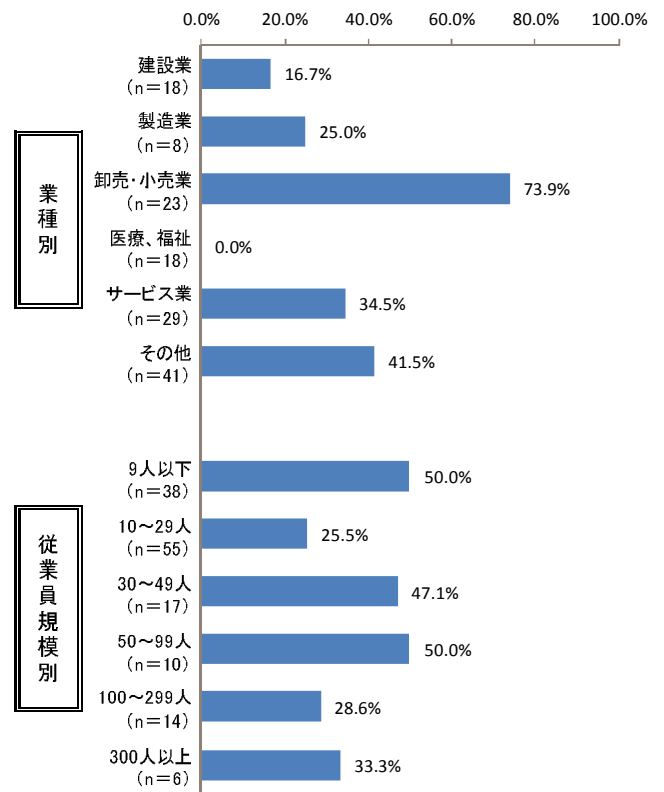
■人材が不足している職種



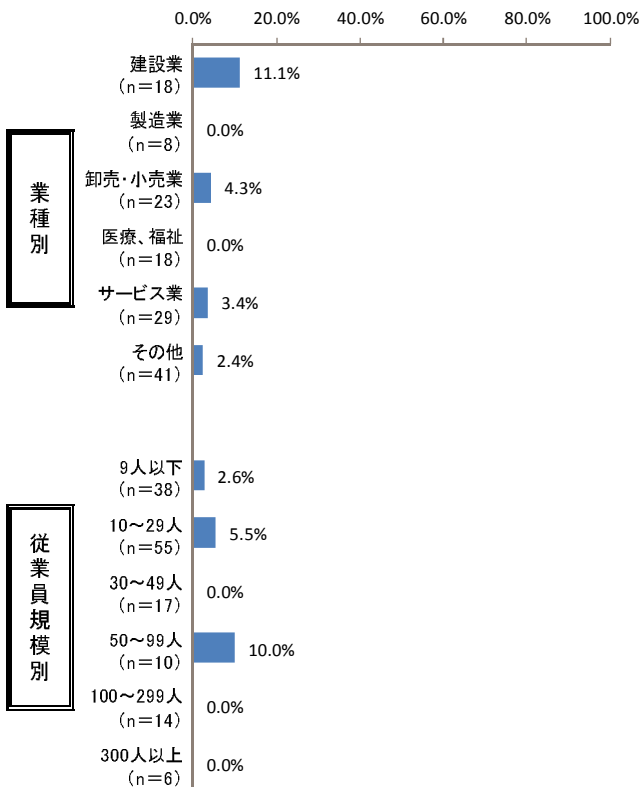
「現場・作業」と回答した事業所の割合
 ≪業種別／従業員規模別≫



「営業・販売」と回答した事業所の割合
 ≪業種別／従業員規模別≫



「企画・管理」と回答した事業所の割合
 ≪業種別／従業員規模別≫



(7)行っている求人活動

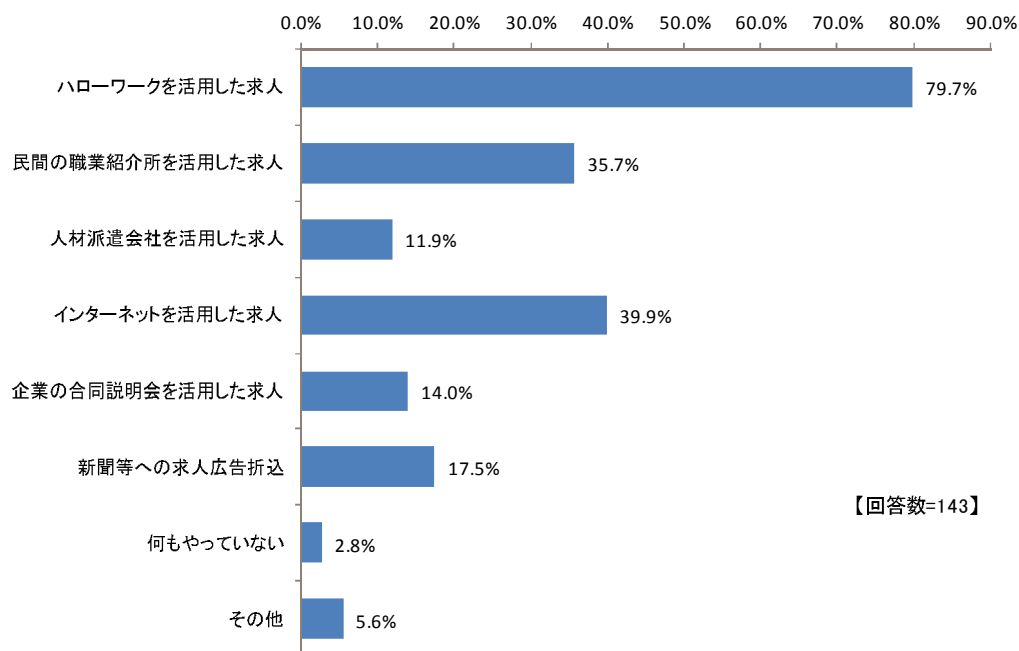
6-(7) 人手不足解消のためにどのような求人活動を行っていますか。【いくつでも○】

行っている求人活動については、「ハローワークを活用した求人」が79.7%と最も高く、次いで「インターネットを活用した求人」が39.9%、「民間の職業紹介所を活用した求人」が35.7%となった。

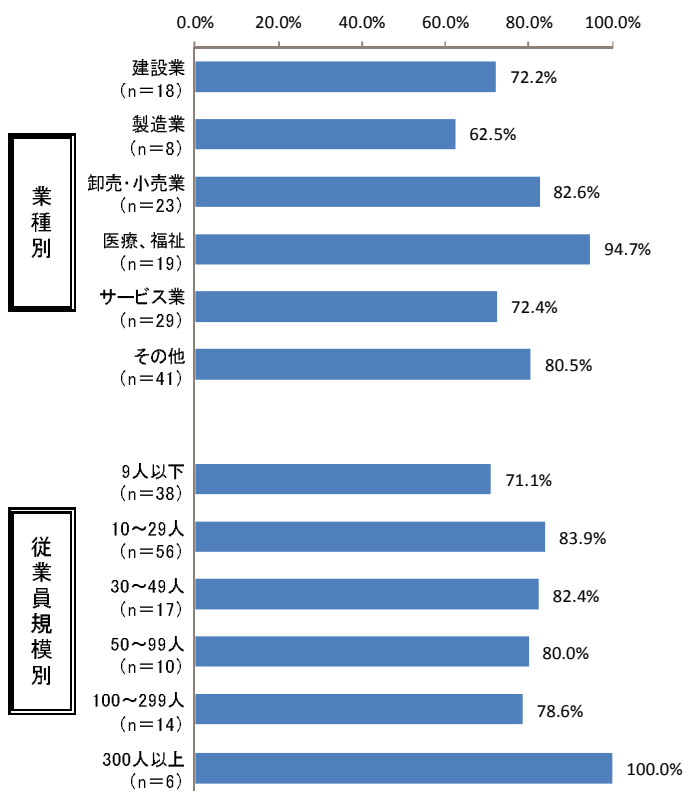
業種別でみると、＜医療、福祉＞＜サービス業＞では「インターネットを活用した求人」の割合が他の業種に比べて高い。

従業員規模別でみると、＜30～49人＞では「民間の職業紹介所を活用した求人」の割合が他の規模に比べて高い。また従業員規模が大きいほど「インターネットを活用した求人」の割合が概ね高くなっている。

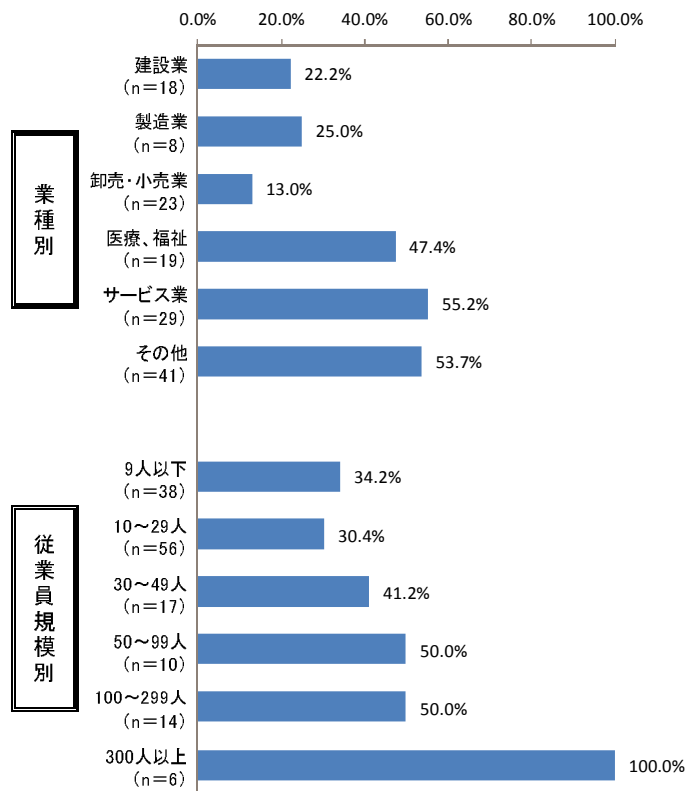
■行っている求人活動



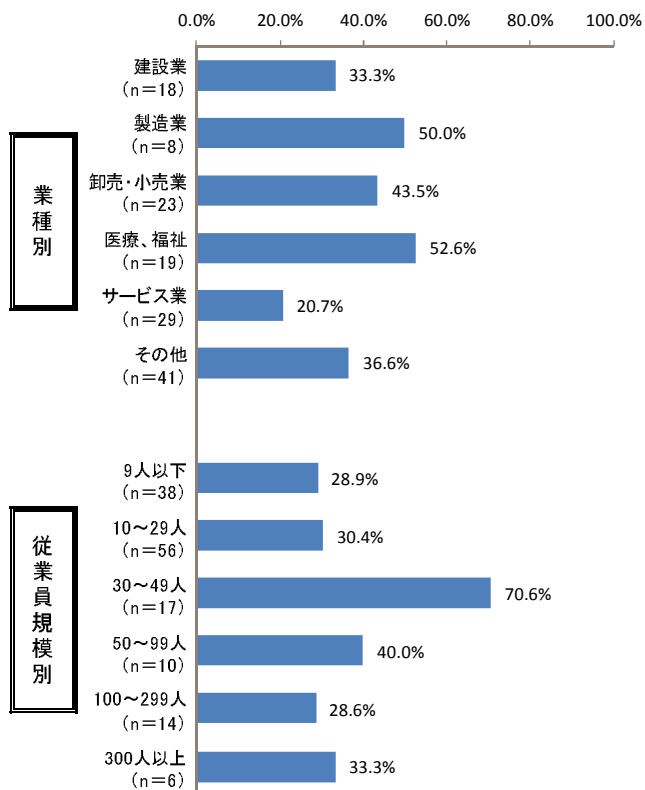
「ハローワークを活用した求人」と回答した
事業所の割合
《業種別／従業員規模別》



「インターネットを活用した求人」と回答した
事業所の割合
《業種別／従業員規模別》



「民間の職業紹介所を活用した求人」と回答した
事業所の割合
《業種別／従業員規模別》



(8) 求めている人材

6-(8) 貴社では、現在どのような人材を求めていますか。【性別、国籍については○を1つ、年齢、雇用形態についてはいつでも○】

性別

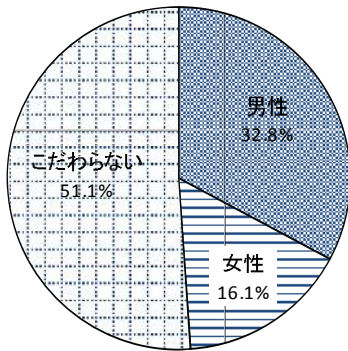
求めている人材の性別については、「こだわらない」が51.1%と最も高く、次いで「男性」が32.8%、「女性」が16.1%となった。

業種別でみると、＜建設業＞＜卸売・小売業＞では「男性」の割合が高く、＜医療、福祉＞では「男性」を求めている。

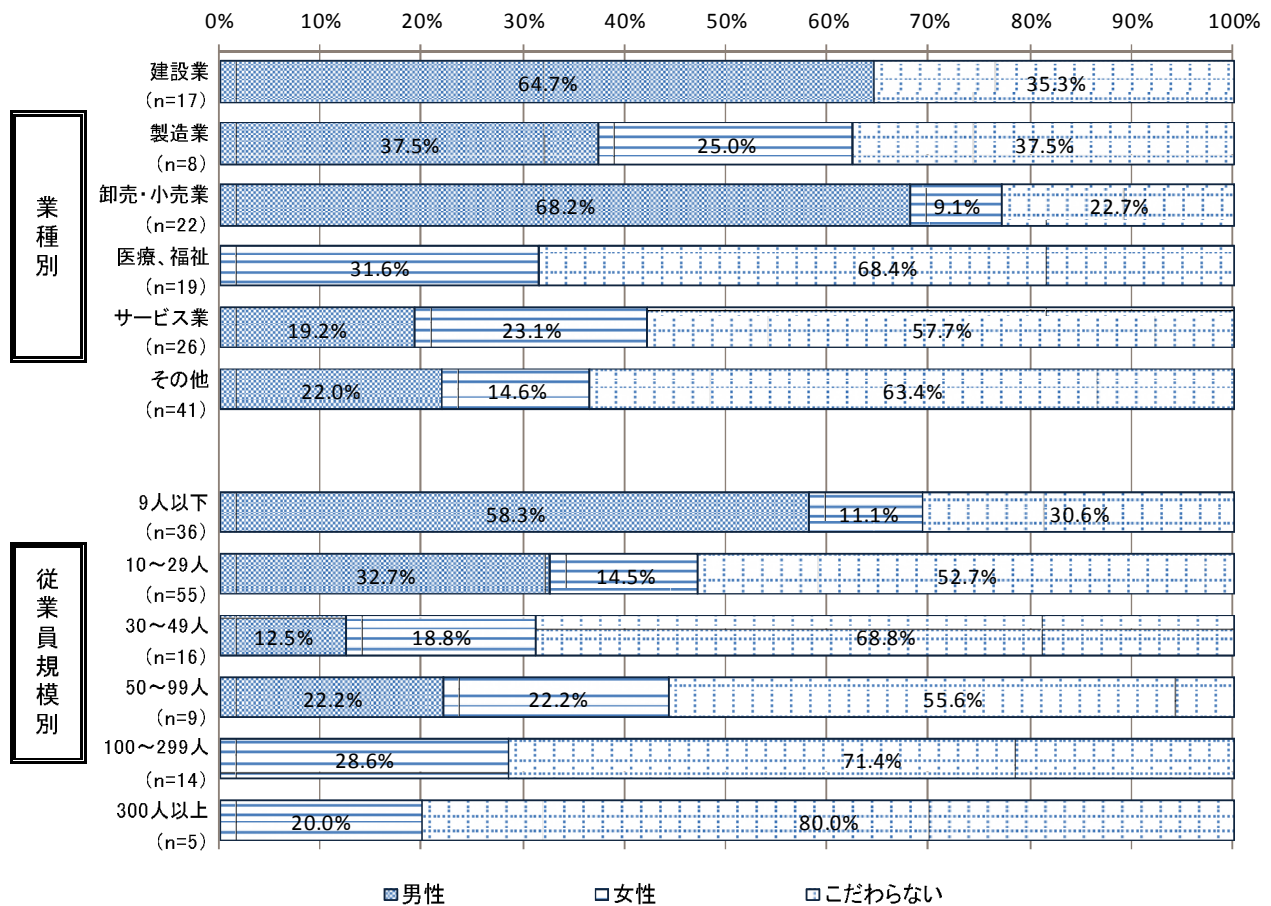
従業員規模別でみると、＜9人以下＞では「男性」の割合が高くなっており、100人以上では「男性」を求めている。

■求めている人材＜性別＞

【回答数=137】



《業種別／従業員規模別》

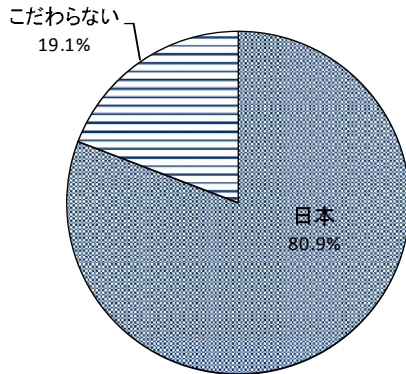


国籍

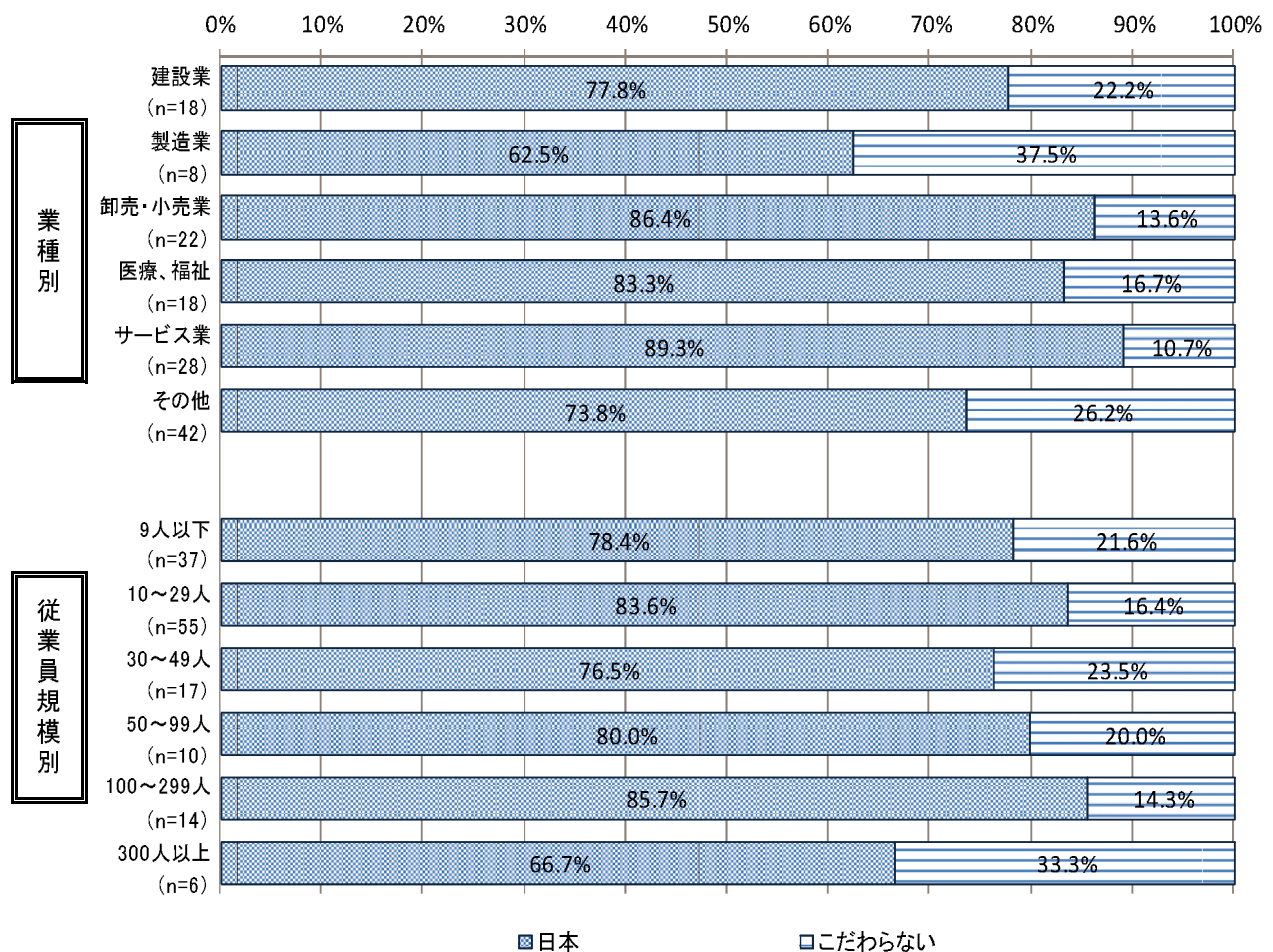
求めている人材の国籍については、「日本」が80.9%と大半を占めた。
業種別、従業員規模別いずれも、「日本」の割合が高くなっている。

■求めている人材<国籍>

【回答数=141】



《業種別／従業員規模別》



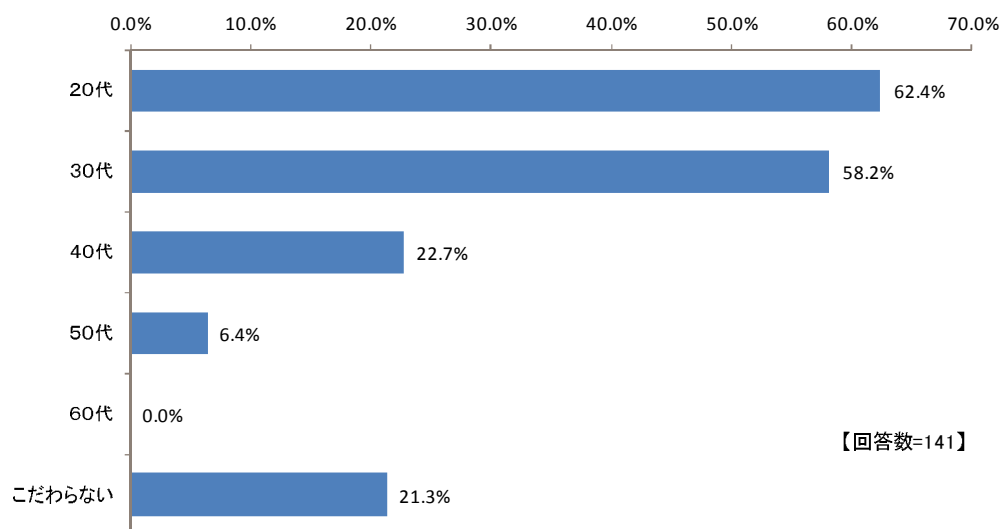
年齢

求めている人材の年齢については、「20代」が62.4%と最も高く、次いで「30代」が58.2%、「40代」が22.7%となった。

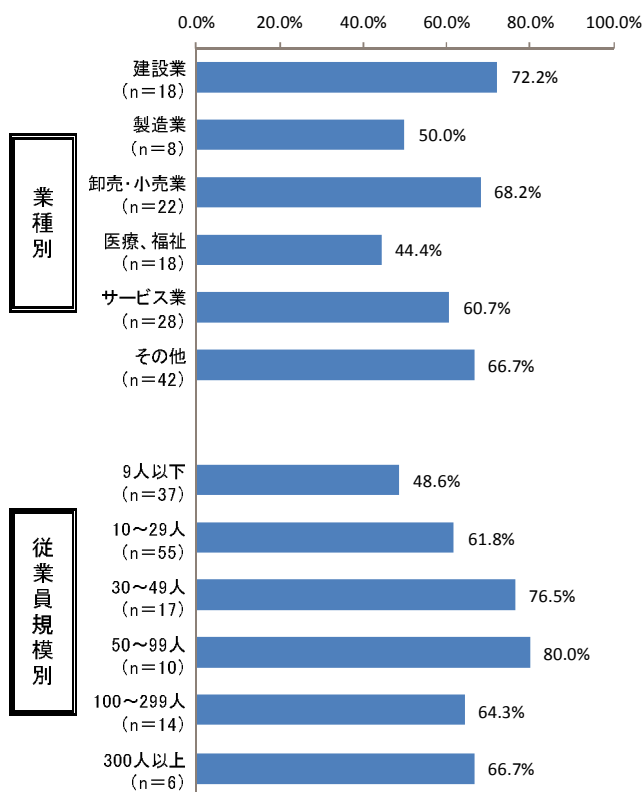
業種別でみると、＜建設業＞では「20代」「30代」の割合が高く、＜医療、福祉＞は比較的割合が低くなっている。

従業員規模別でみると、いずれの規模も「20代」「30代」の割合が高い。

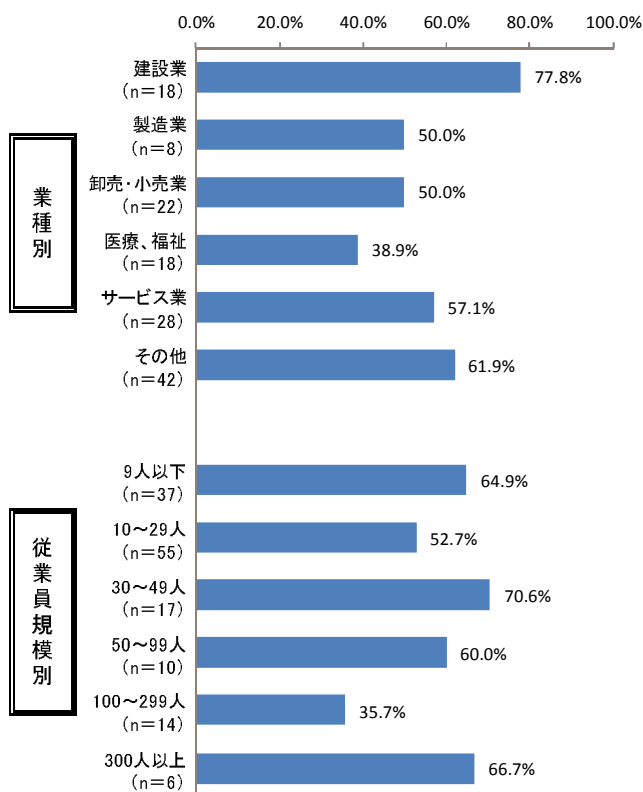
■求めている人材＜年齢＞



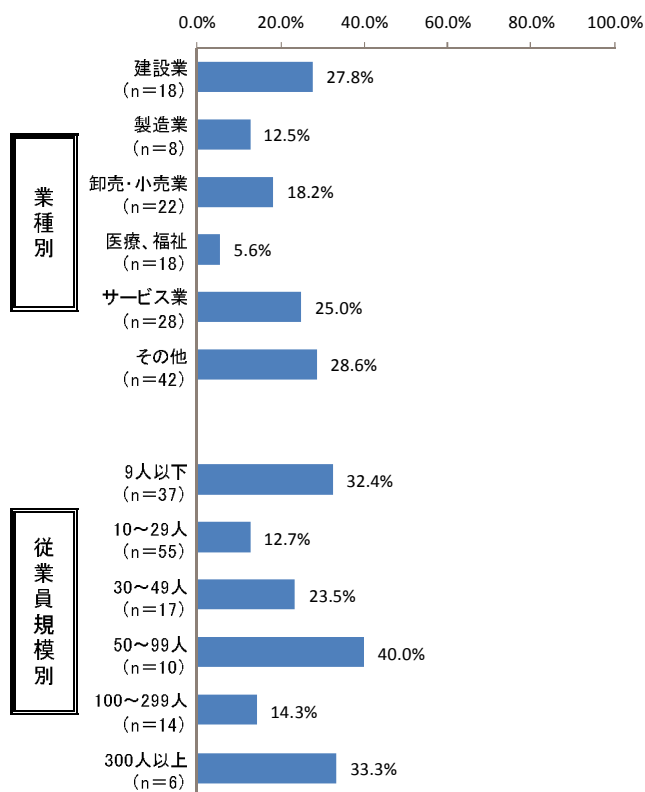
「20代」と回答した事業所の割合
 ≪業種別／従業員規模別≫



「30代」と回答した事業所の割合
 ≪業種別／従業員規模別≫



「40代」と回答した事業所の割合
 ≪業種別／従業員規模別≫



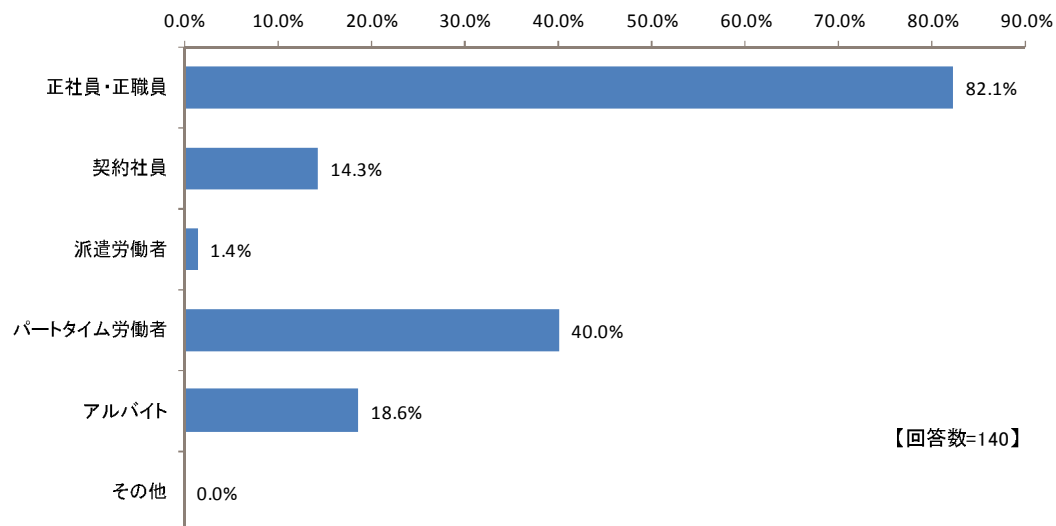
雇用形態

求めている人材の雇用形態については、「正社員・正職員」が 82.1%と最も高く、次いで「パートタイム労働者」が 40.0%、「アルバイト」が 18.6%となった。

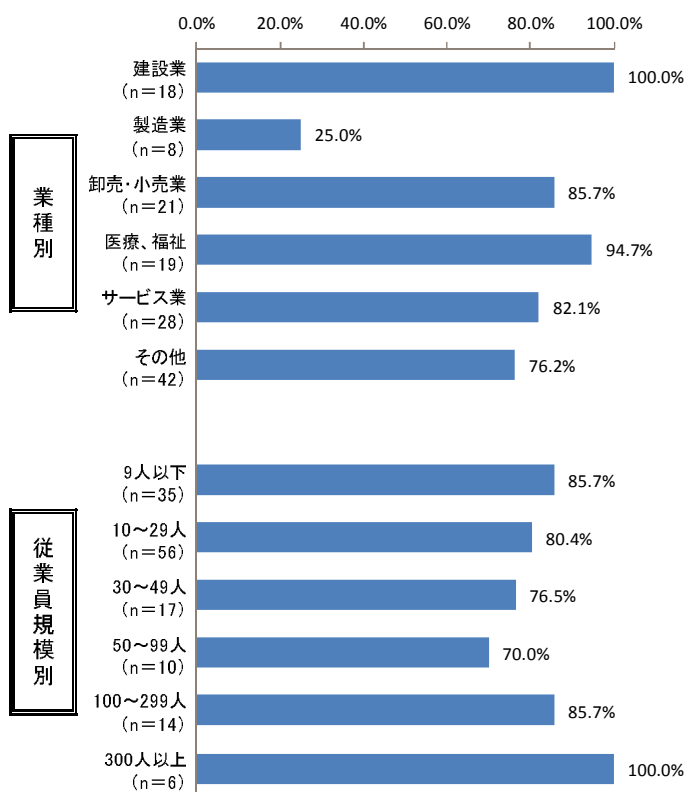
業種別で見ると、＜製造業＞では「パートタイム労働者」の割合が「正社員・正職員」を上回っている。＜建設業＞では「正社員・正職員」の割合が他の雇用形態を大きく上回っている。

従業員規模別で見ると、300 人未満では規模が大きいほど「パートタイム労働者」の割合が高くなっている。

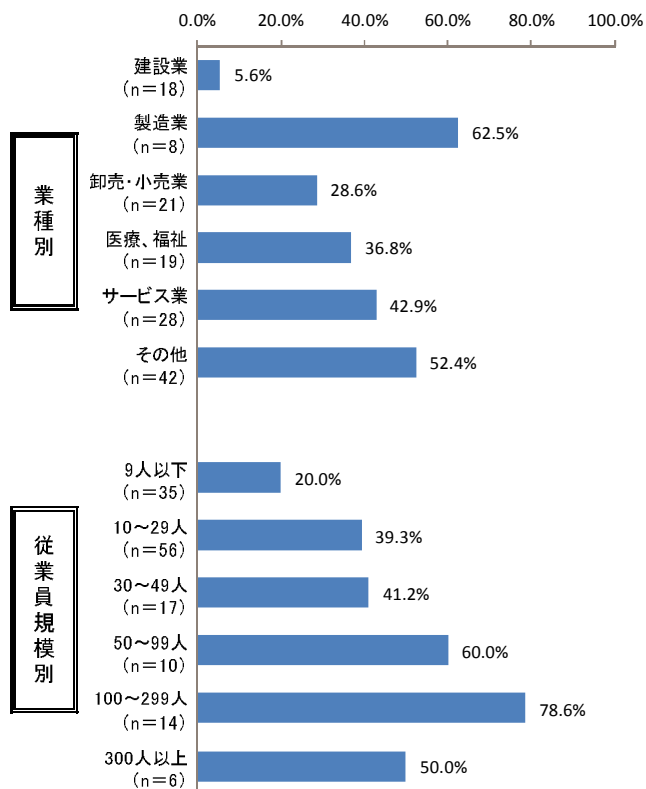
■求めている人材＜雇用形態＞



「正社員・正職員」と回答した事業所の割合
 ≪業種別／従業員規模別≫



「パートタイム労働者」と回答した事業所の割合
 ≪業種別／従業員規模別≫



「アルバイト」と回答した事業所の割合
 ≪業種別／従業員規模別≫

