

【特別調査】

人材採用等に関する調査

1. 調査目的：当所会員事業所の人材採用・育成等の状況等を調べる
2. 調査期間：平成 23 年 12 月 14 日～28 日（15 日間）
3. 調査方法：(1) 市内に本店を置き、F a x 番号登録のある当所会員事業所
(2) 23 年度第 3 四半期景気動向調査とあわせて調査
4. 調査対象：5,408 先
5. 回 答 数：962 先（回答率 17.8%）

（回答企業の規模別構成比）

	構成比	事業所数
全 体	100 %	962
1～5 人	39.0 %	375
～20 人	37.6 %	362
～50 人	12.7 %	122
～100 人	4.7 %	45
～300 人	4.1 %	39
301 人以上	2.0 %	19

（回答企業の業種別構成比）

	構成比	事業所数
全 体	100 %	962
建設業	18.5 %	178
製造業	22.7 %	218
情報通信業	0.8 %	8
運輸業	4.4 %	42
卸売業	12.1 %	116
小売業	12.1 %	116
金融・保険業	2.1 %	20
不動産業	3.1 %	30
飲食・宿泊業	3.4 %	33
医療・福祉	1.4 %	13
教育・学習支援業	0.8 %	8
サービス業	18.7 %	180

6. 調査内容：(1) 平成 24 年度に入社する社員の採用について
(2) (1) において採用意思があった場合の充足・不足について
(3) 採用選考の際に重視する点について（複数回答可）
(4) 採用後の従業員育成における課題について（複数回答可）
(5) 自由意見

平成 24 年 1 月 17 日作成

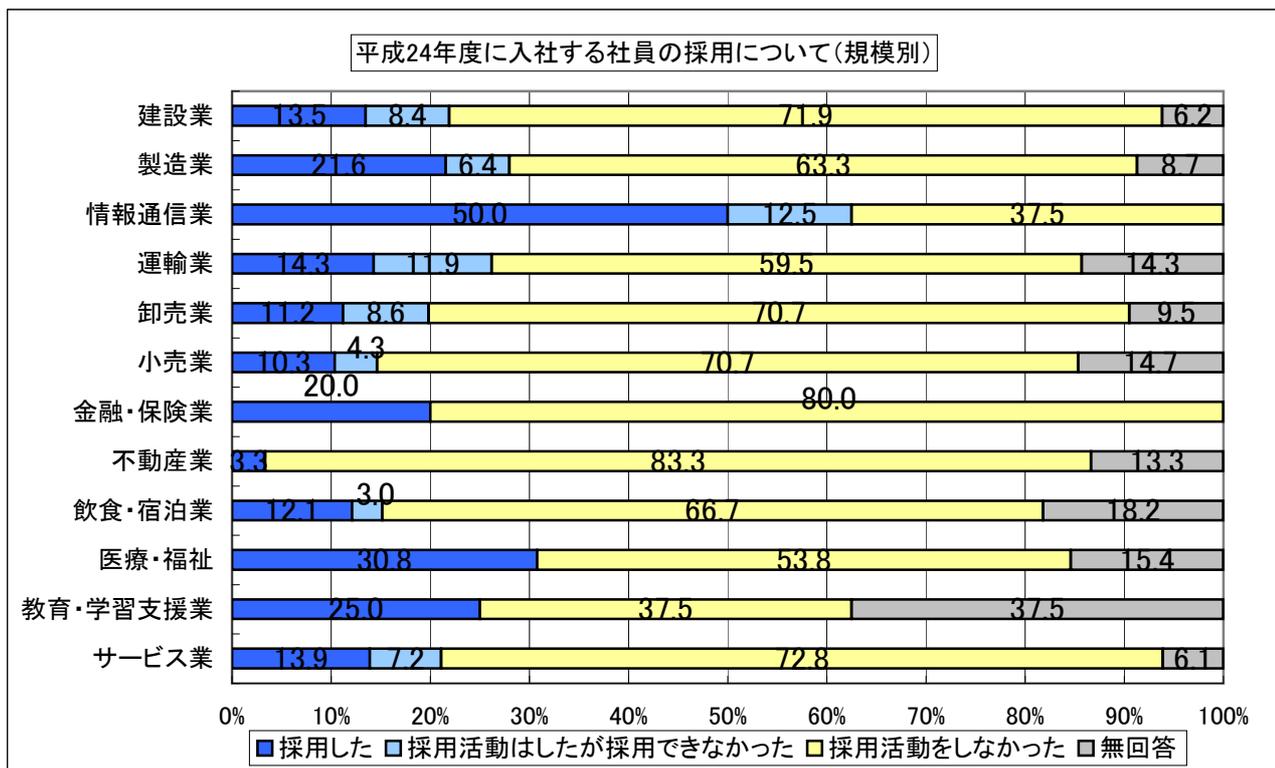
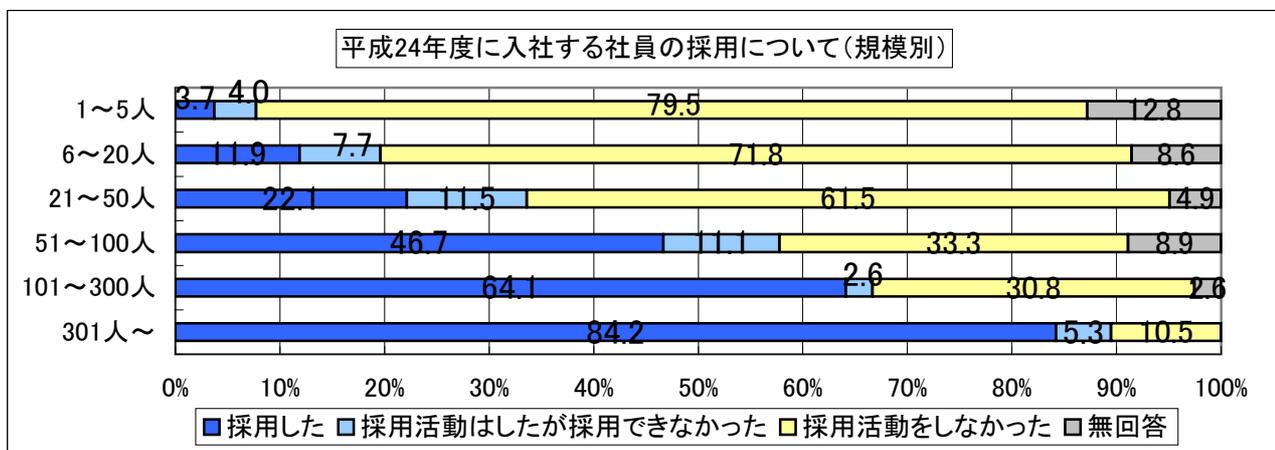
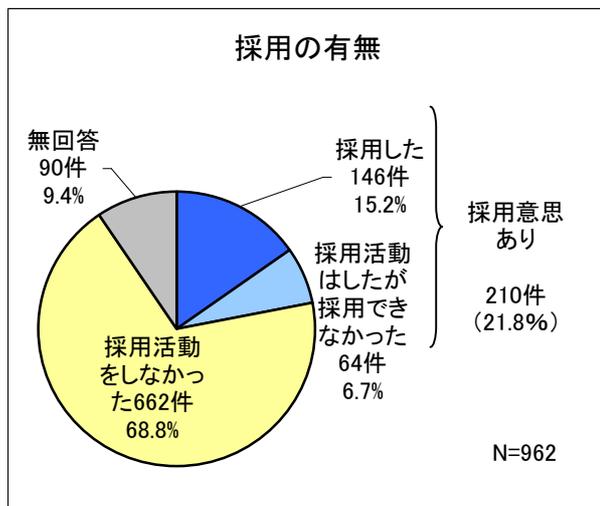
姫路商工会議所

問1. 平成24年度に入社する社員の採用について

※端数調整:四捨五入=誤差あり。

- 「採用した」 ・ ・ ・ 15.2% (146件)
 - 「採用活動はしたが採用できなかった」 ・ ・ ・ 6.7% (64件)
 - 「採用活動をしなかった」 ・ ・ ・ 68.8% (662件)
 - 「無回答」 ・ ・ ・ 9.4% (90件)
- } 「採用意思あり」 ・ ・ ・ 21.8% (210件)

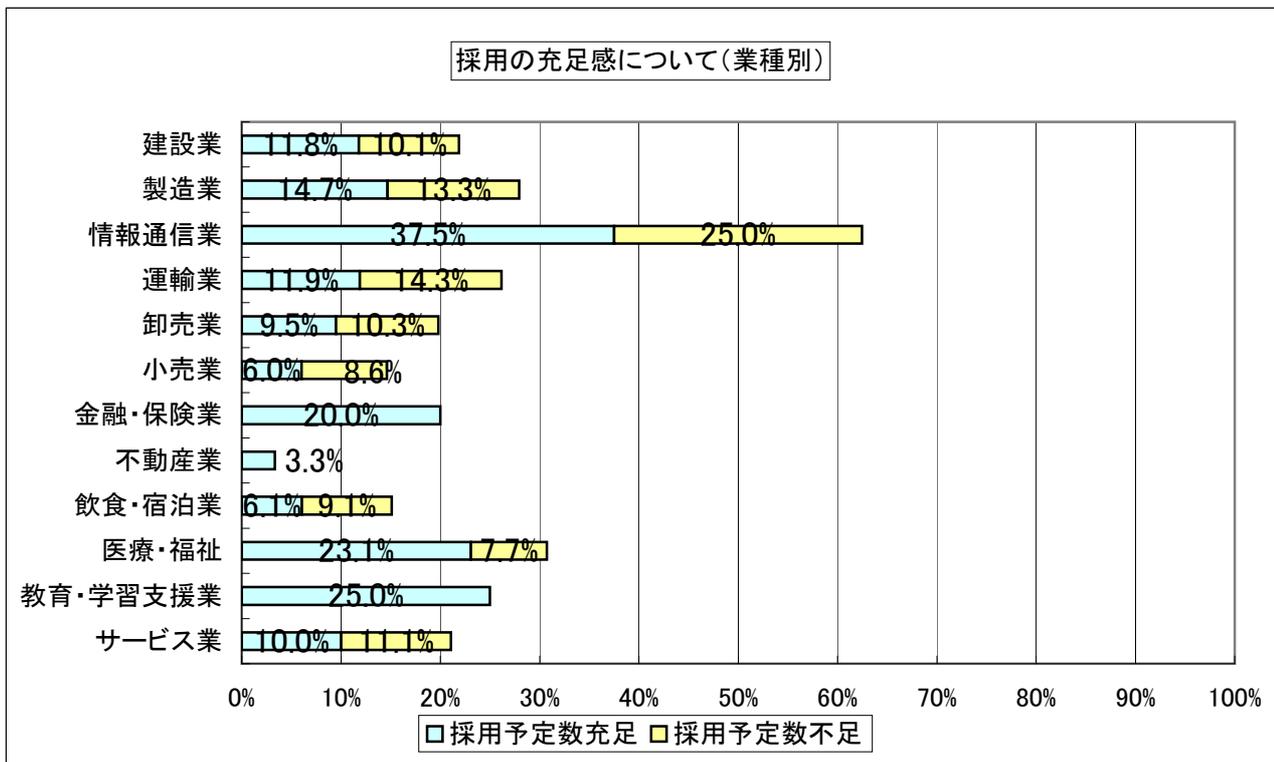
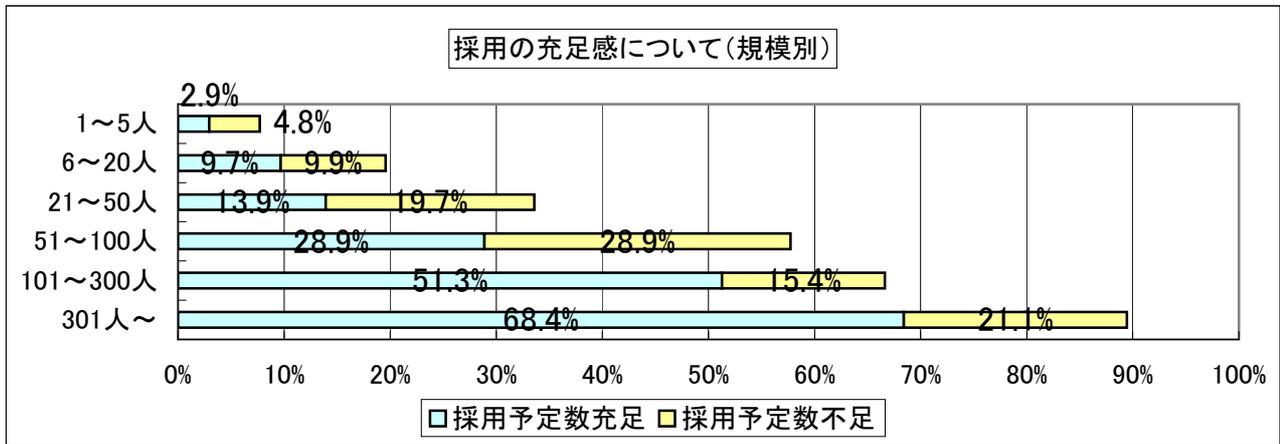
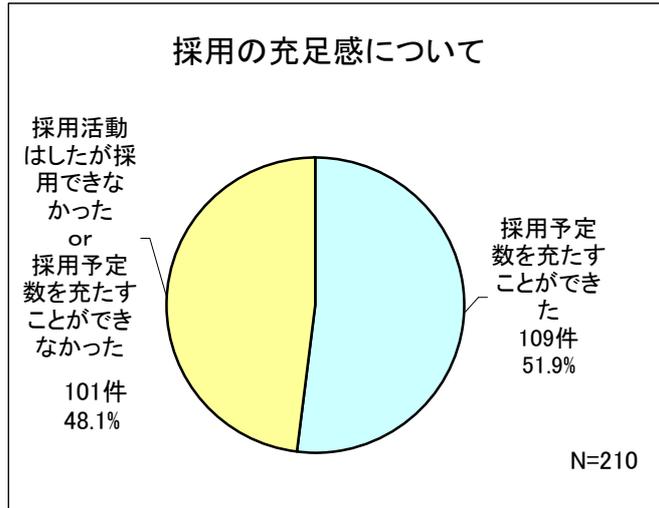
○ 規模が大きい区分ほど、採用意思のある事業所の割合が高い結果となった。



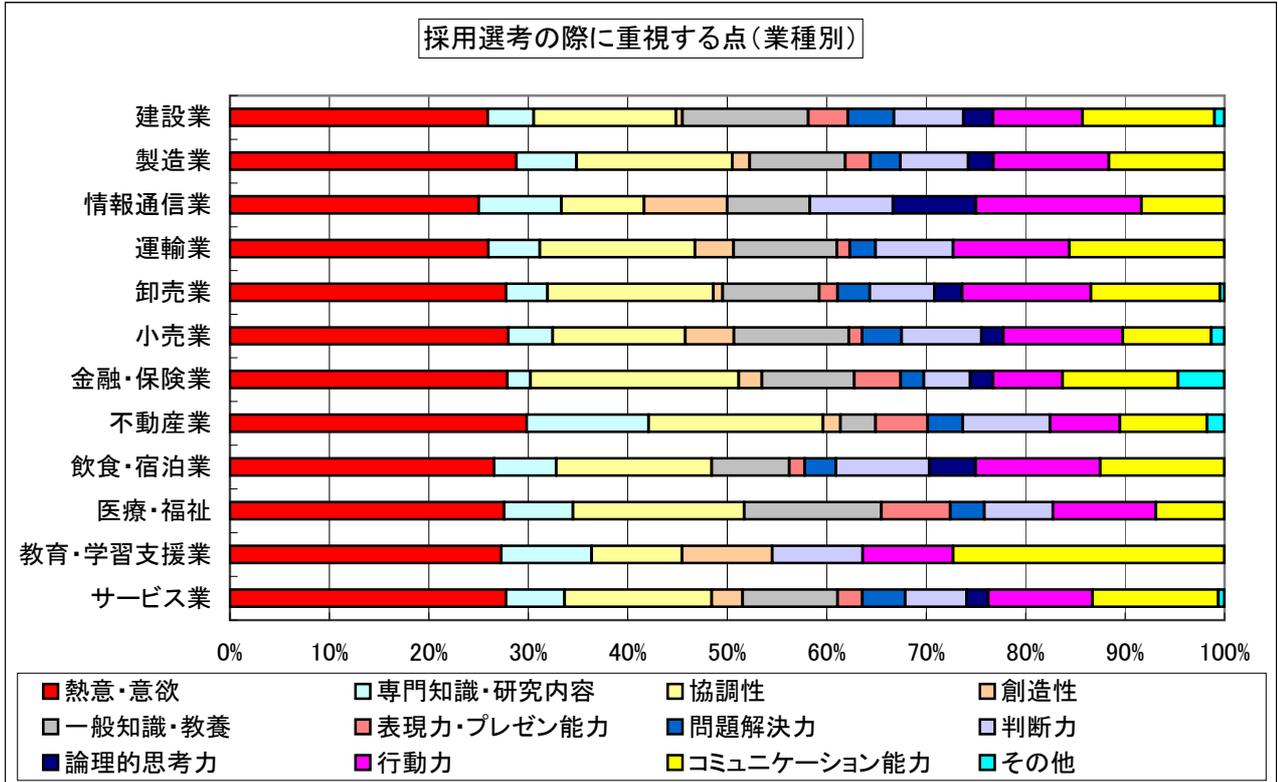
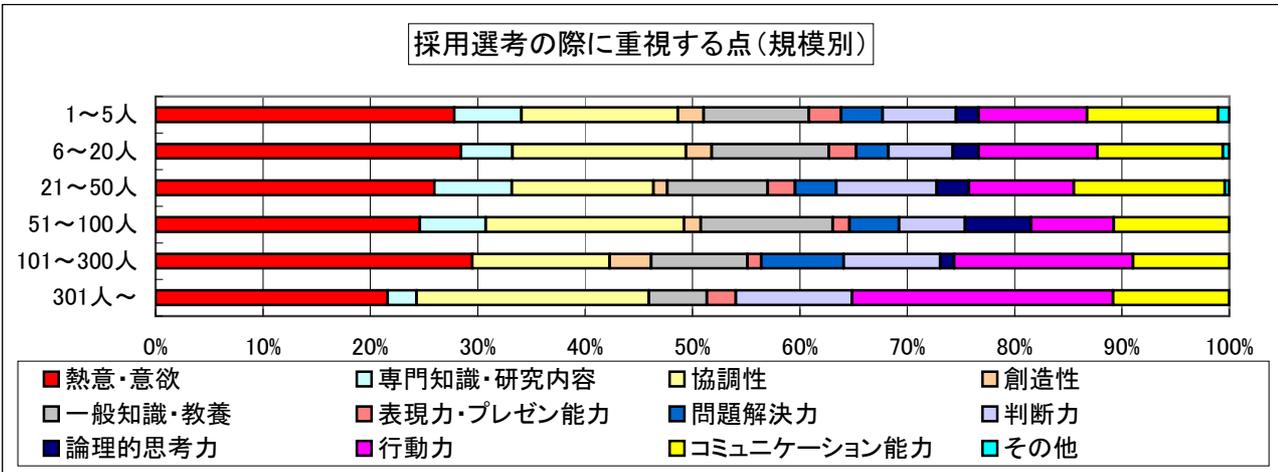
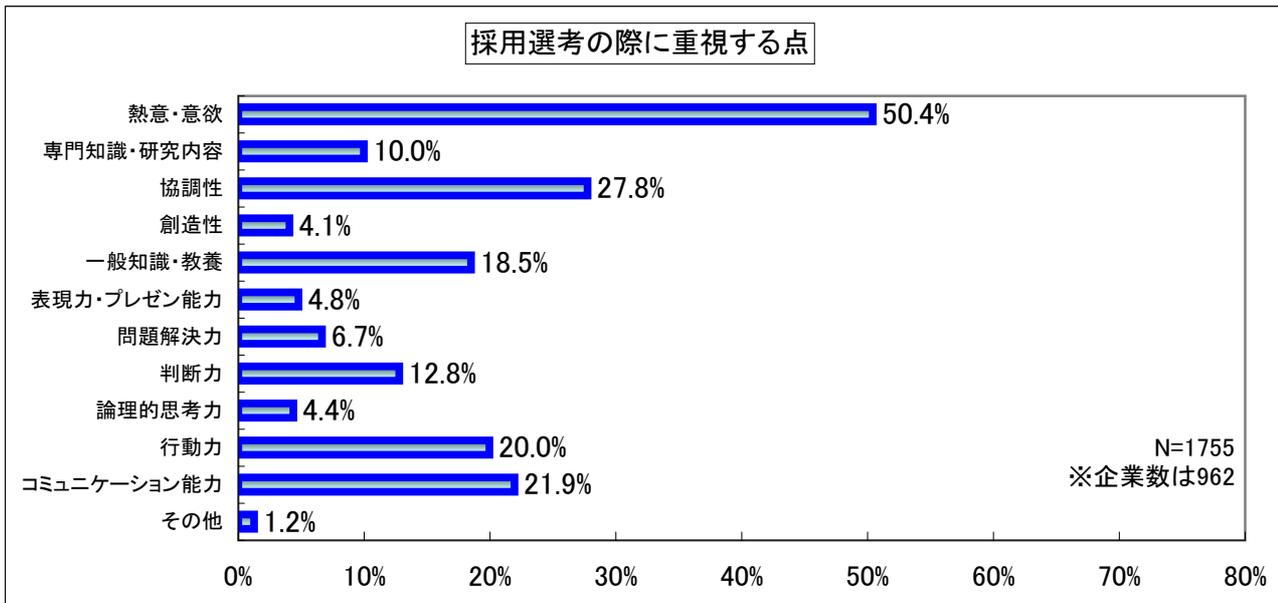
問2. 問1で採用意思があった場合の充足・不足について

- 「採用予定数を充たすことができた」
 . . . 51.9% (109件)
 「採用活動はしたが採用できなかった」
 「採用予定数を充たすことができなかった」
 . . . 48.1% (101件)

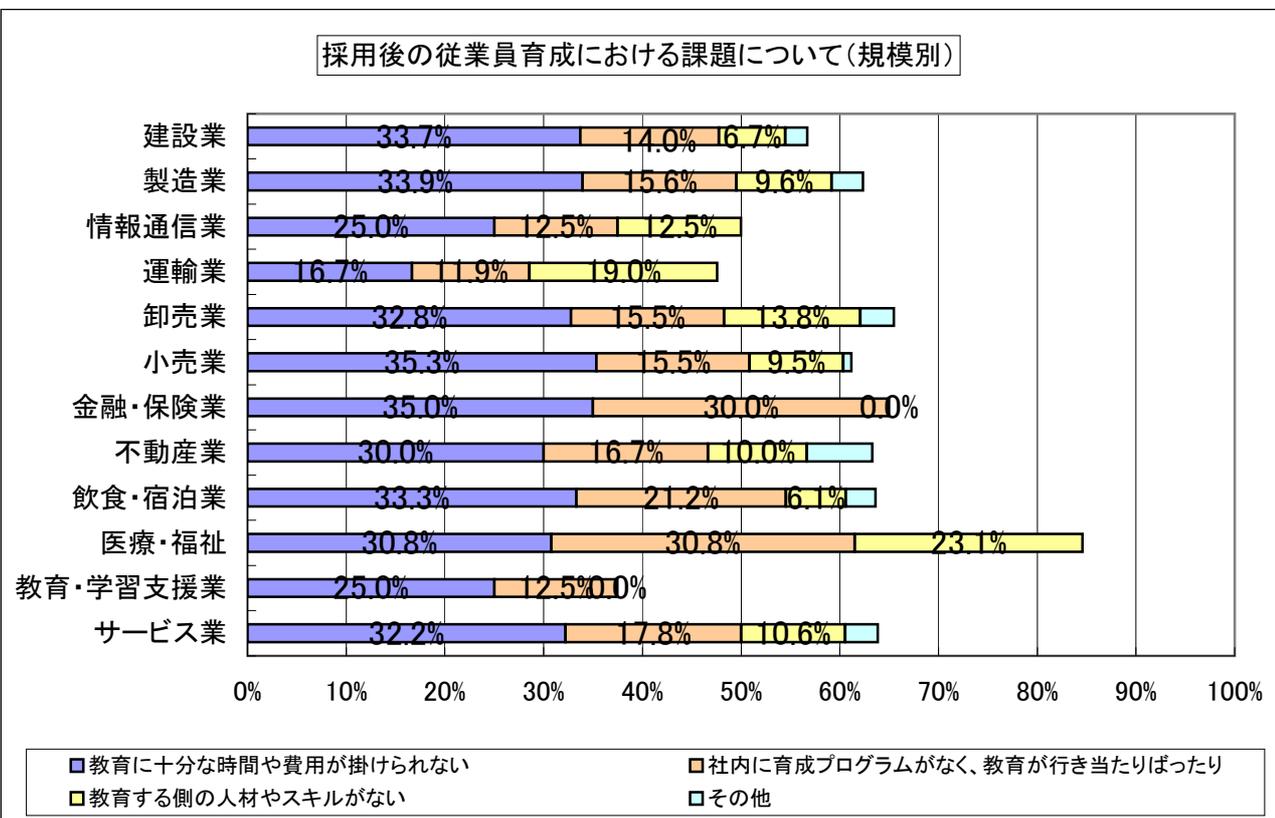
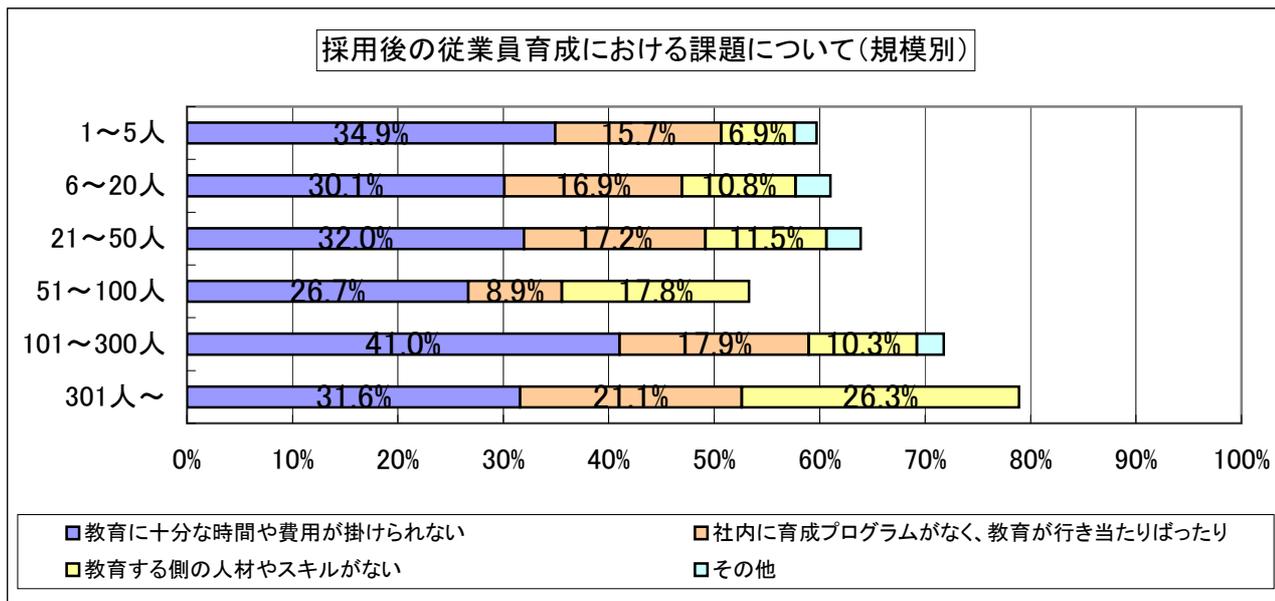
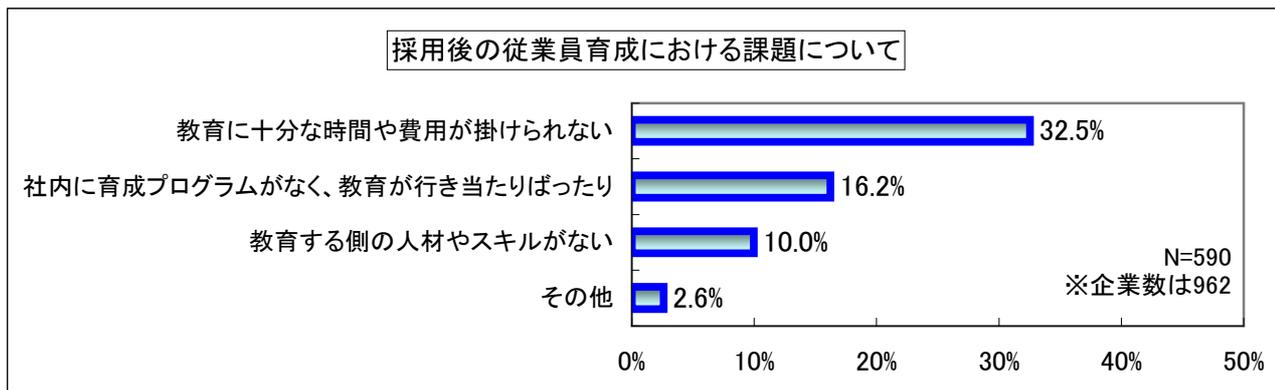
○ 規模が大きい区分ほど、採用の充足感がある事業所の割合が高い結果となった。



問3. 採用選考の際に重視する点について (複数回答可)



問4. 採用後の従業員育成における課題について (複数回答可)



採用選考の際に重視する点（その他自由記述）

- ・ 素直さ、誠実さ、人間性(建設業、卸売業)
- ・ 技術力・資格など分野ごとの専門知識(建設業、製造業、卸売業、サービス業)
- ・ 聞く能力(小売業)
- ・ 健康な体(製造業)
- ・ バイタリティあふれる人(卸売業)
- ・ 経験(運輸業)

採用後の従業員育成に関する課題（その他自由記述）

- ・ OJTの充実、キャリアパス(製造業)
- ・ 本来の資質と採用時の期待のミスマッチ(運輸業)
- ・ 1年経過後のフォロー教育(卸売業)
- ・ キャリアごとの教育プログラムの作成(小売業)
- ・ 従業員の意欲・モチベーションの維持(不動産業、サービス業)
- ・ コミュニケーションが少ない(製造業)
- ・ 特に課題なし(建設業)
- ・ 長期的な育成計画を定められていない(運輸業)
- ・ 教育担当者不足(教育・学習支援業)

採用や人材に関することについての自由意見

先行不安

先行が不安で採用するのが不安である。(建設業、製造業、小売業)

採用課題

人材 採用活動は常時しているが中々良い人材が見つからない。(若い人材、大卒、スキル・経験・資格のある人材など。)

(建設業、製造業、運輸業、卸売業、小売業、教育・学習支援業、サービス業)

学力 学力が低下している(数学・国語など)。一般常識が身につけていない。(建設業、製造業、サービス業)

意欲 積極果敢に仕事に取り組む人材が少ない。(建設業、製造業、卸売業、小売業、サービス業)

意欲 働く側の主張が大きく今の事情がわからない世間知らずの人が多すぎる。(運輸業)

意欲 安定思考が強い。(卸売業)

退職 長い目で見て指導をしようと思っているが、若い人はその時の賃金と、楽しようと思うことが多く続かないので困る。

(建設業、卸売業、小売業)

その他 単価は高くても、短期アルバイトで実施。(サービス業)

採用者の育成課題

小規模な事業なので、管理職の人間が直接指導する時間がない。採用後のフォローができない。

(建設業、製造業、サービス業)

従業員の育成方針など

方針 働く人それぞれの「仕事」「家庭」「育児」のバランスをいかに取りながらみんなでどう成長していくか。(飲食・宿泊業)

意識 社員の経営参画意識が低い。(卸売業)

構成 社員の若返りを図りたい。年配社員と若手社員のコミュニケーションが難しい。(建設業)

処遇 能力・適性に問題のある社員の処遇。(医療・福祉)

65歳 65才再雇用義務付けが云われているが、全体的な再用計画を大幅に見直す必要がある。(製造業)

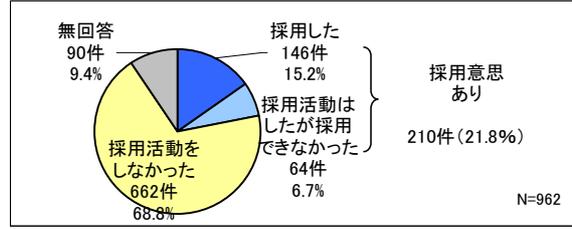
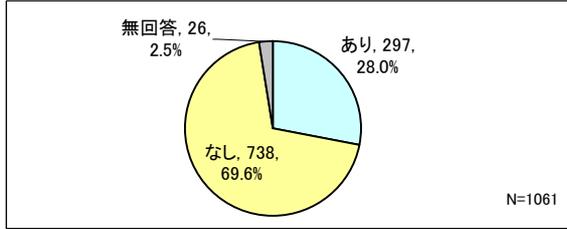
その他

大手の採用活動は余りに早く目に余る。(サービス業)

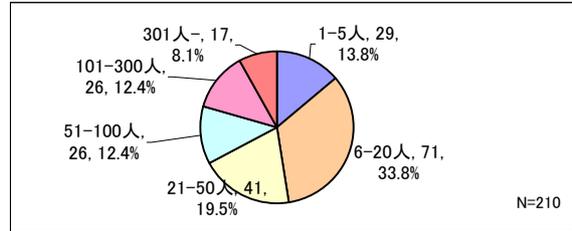
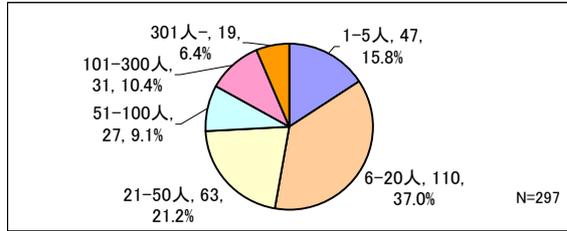
平成23年度第3四半期調査

今回調査

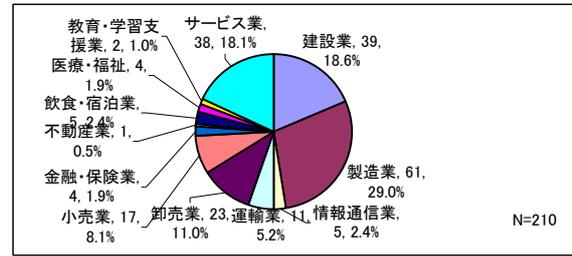
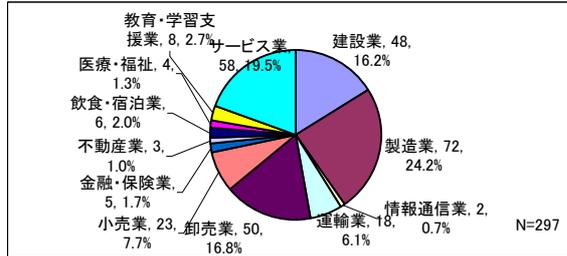
採用の有無



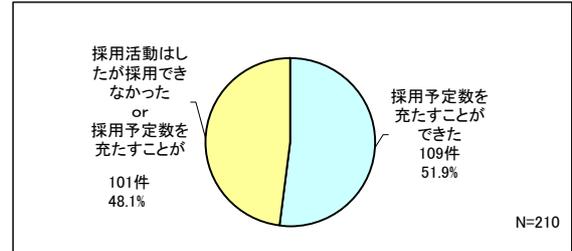
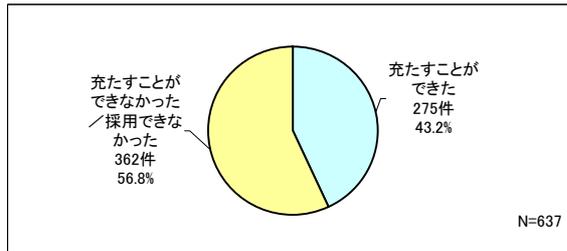
採用予定あり (規模別)



採用予定あり (業種別)



充足感

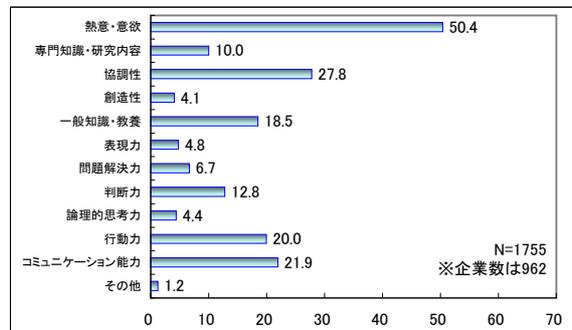
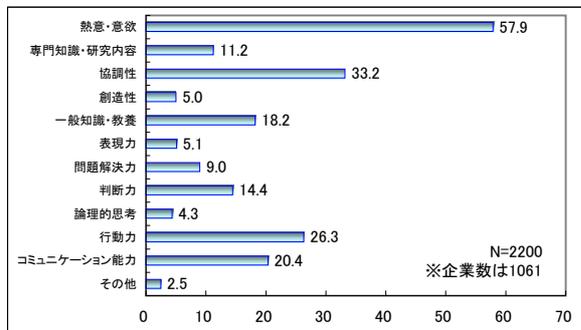


規模別充足感

規模	規模別充足感	
	満たすことができた	満たすことができなかった/採用できなかった
1-5人	26.6	73.4
6-20人	42.1	57.9
21-50人	45.1	54.9
51-100人	60.0	40.0
101-300人	80.0	20.0
301人-	78.9	21.1
総計	43.2	56.8

規模	規模別充足感	
	満たすことができた	満たすことができなかった/採用できなかった
1-5人	37.9	62.1
6-20人	49.3	50.7
21-50人	41.5	58.5
51-100人	50.0	50.0
101-300人	76.9	23.1
301人-	76.5	23.5
総計	51.9	48.1

重視項目



育成課題

