

FAX : 0742-26-0125 返信先 : 奈良県中小企業団体中央会 上田宛

E-MAIL : ueda@chuokai-nara.or.jp

## 就職状況把握実態調査アンケート

本調査票は、当会が運営する雇用・人材確保支援プロジェクト事業活用企業様に対しての採用状況及び要望を把握するための調査票です。当事業による実態把握、今後の支援内容の参考にさせていただきますので、恐れ入りますがご協力をお願いします。

企業名		連絡先	-	-
部署		担当者名		

記入日：令和元年 2 月 日

### ◇採用状況全般について（正社員：平成31年4月～現時点（令和2年4月入社予定も含む））

■採用決定（内定）者の募集ツールについてお答えください。（複数回答可）

- 自社ホームページ  企業合同説明会  大学就職課への求人票  ハローワークへの求人票  
 インターンシップ  新聞・折込求人  就職ナビ  募集していない  
 その他（ ）

■正社員（中途採用含む）採用を実施する理由についてお答えください。（複数回答可）

- 年齢など人員構成の適正化  将来の幹部候補・コア人材の確保  経営状態の好転・既存事業の拡大  
 販売・営業部門の増強  組織の存続と強化（活性化）  退職者の増加  前年に採用できなかった  
 労働時間短縮への対応  新規事業への進出  技術革新への対応・研究開発体制の充実  
 将来の顧客や転職希望者の創造  その他（ ）

■正社員（中途採用含む）採用充足率について 採用予定数： 名 ⇒ 採用者数： 名

■採用活動の印象  前年より厳しかった  前年並み  前年より容易だった

■上記項目にて厳しかったと回答されたのはなぜですか？（上位3つ回答）

- 母集団の確保（申込が少ない）  自社説明会動員  求職者の質の低下  採用費用の削減  マンパワーの不足  
 辞退の増加  倫理憲章に伴うスケジュールへの対応  
 その他（ ）

■説明会等求職者に力を入れて説明した点（上位3つ回答）

- 企業理念  自社の製品・商品について  詳しい業界説明  社風・社内の雰囲気  
 求める能力・人材像  具体的な仕事内容  経営者の話  若手社員の話  
 入社後の待遇  入社後の教育・研修制度  入社後のキャリアモデル  採用スケジュール

■選考途中の辞退率  前年より高かった  前年並み  前年より低かった

■採用決定後の辞退率  前年より高かった  前年並み  前年より低かった

■内々定辞退を防止するための対策についてお答えください（複数回答可）

- 内々定式  懇親会（飲み会）  誓約書の提出  学校推薦書・推薦状の提出  先輩との面談  
 人事との面談  社内見学・工場見学  旅行・合宿  社内研修  社外研修（他団体実施分）  
 アルバイト・インターンシップ  他社の選考の辞退を要請  SNSの活用  社内行事への参加  
 定期的なメール連絡  通信教育  保護者へのアプローチ  特に実施していない

■次年度重点を置く採用手法（複数回答可）

- インターンシップ  学校への訪問  学内セミナー  職種別採用  
 秋採用や通年採用の実施  技術系の学校推薦の活用  留学生の採用  中途採用（既卒者含む）の採用  
 リクルーターやOB・OGの活用  Facebook、ソーシャルメディア等の活用  
 WEBセミナー  エントリーシート  適性検査・能力検査  グループディスカッション  
 面接官トレーニング  入社前研修  会社・工場見学  新卒紹介  合同企業説明会  
 地域総合職での採用  採用に直結しないオープンセミナー  企業啓発セミナー  
 その他（ ）

■今後、期待したい就職支援事業はありますか？（複数回答可能）また、当事業および期待したい事業へのご意見・ご要望をお聞かせください。

- 合同企業説明会（新卒・一般・女性・高齢者）  
 インターンシップ（新卒・一般・女性）  
 中小企業魅力情報誌の掲載  学生取材ツアー  人材確保セミナー  U・Iターン  企業見学  
 大学キャリアセンターとの交流会  大学内イベント  出前講座（学校向け）  個別カウンセリング  
 人材確保に係る個別コンサルティング  その他（ ）

■中小企業の人材確保・定着支援についてご意見・希望等をご記入ください

### ◇働き方改革への（法律）対応について

働き方改革関連法が施行され、中小企業・小規模事業者においても法律への対応が求められています。下記法制度への対応の現状をお聞かせください。※あくまでも今後の支援策に対する現状把握です。率直なご意見をお聞かせください。

■残業時間の「罰則付き上限規制」について（中小企業：2020年4月～適用）

- ※残業時間を原則月45hかつ年360時間以内、繁忙期であっても月100h未満、年720h以内を上限とするもの  
 対応済  未対応  初めて知った

■5日間の「有給休暇取得」の義務化（中小企業：2019年4月～適用）

- ※年10日以上の有給休暇が発生している労働者に対しては、必ず5日の有給休暇を取得させなければならない  
 対応済  未対応  初めて知った

■同一労働・同一賃金の原則適用（中小企業：2021年4月～適用）

- ※正規・非正規の不合理な格差をなくすため、判例で認められてきた「同一労働・同一賃金の原則」が法文化されます。  
 対応済  未対応  初めて知った

■勤務間インターバル制度の努力義務（中小企業：2019年4月～適用）

- ※疲労の蓄積を防ぐため、勤務後から次の勤務までは、少なくとも10時間といった心身を休める時間を設けることが望ましい  
 対応済  未対応  初めて知った

■割増賃金率の中小企業猶予措置廃止（中小企業：2023年4月～適用）

- ※中小企業では猶予されていた、月の残業時間が60hを超えた場合、割増賃金の割増率を50%以上にしなければならない  
 対応済  未対応  初めて知った

■3か月のフレックスタイム制が可能（中小企業：2019年4月～適用）

- ※最大で1か月単位でしか適用できなかったフレックスタイム制が、2か月単位や3か月単位でも適用することが可能  
 対応済  未対応  初めて知った

■産業医の機能を強化（事業主の労働時間把握義務含む）（中小企業：2019年4月～適用）

- ※従業員健康管理に必要な情報の提供が企業に義務付けられ、その一環として事業主には客観的な方法での労働時間把握義務が課せられる  
 対応済  未対応  初めて知った

■その他「働き方改革」への意見・感想について

### ◇人材確保に関する好事例について

近年の雇用情勢の改善により求職者の大手志向は今まで以上に顕在化しており、中小企業・小規模事業者の人材不足は経営の最重要課題となっています。その中で各企業様の人材確保に対する取り組みについてお聞かせください。

（例）在籍社員の出身大学に対するリクルーター制度による確保等

※大変お手数ですが、2月26日（水）までに返送いただきますようお願いいたします。

【本調査票の取り扱いについて】

- ご記入いただいた個人情報は奈良県中小企業団体中央会で定めた個人情報保護方針に基づき、個人情報は適正かつ安全に管理・運営を行います。
- 取得した個人情報は第三者に提供することはありません。

【個人情報の取り扱いに関するお問い合わせ先】

奈良県中小企業団体中央会 TEL : 0742-22-3200 FAX : 0742-26-0125