

就職状況実態把握調査 集計結果

- ◆実施期間 令和2年2月4日～2月21日
- ◆調査企業 382 社 ◆回答企業 153 社
- ◆回答率 40.1%

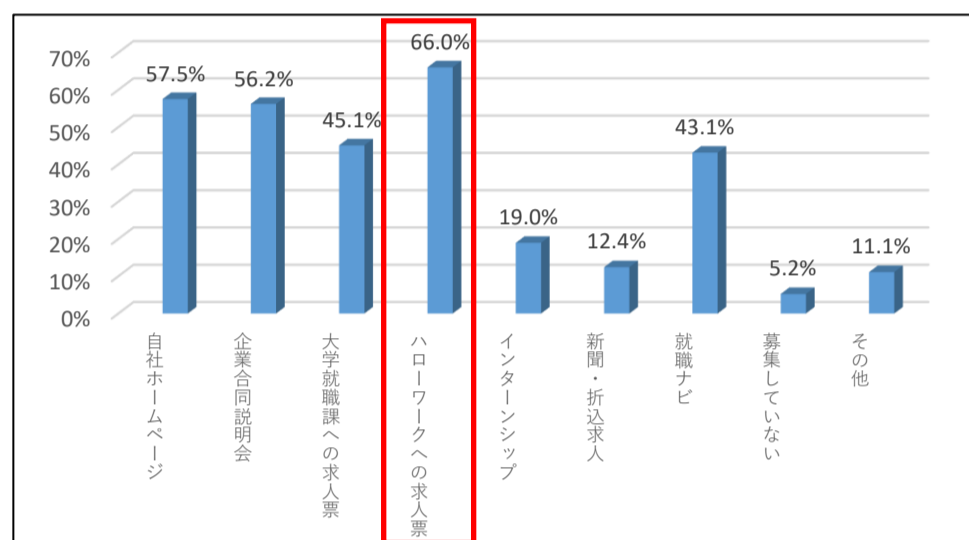
【業種内訳】

農業・林業	建設業	製造業	電気・ガス	情報通信業	運輸業	卸売業	小売業
1	14	67	0	4	3	9	16
金融・保険	不動産業	サービス業	飲食業	教育・学習支援	医療・福祉	その他	
4	1	21	3	0	10	0	

【採用状況全般について】

Q1 採用時の募集ツールについて（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
回答数	88	86	69	101	29	19	66	8	17
回答率	57.5%	56.2%	45.1%	66.0%	19.0%	12.4%	43.1%	5.2%	11.1%



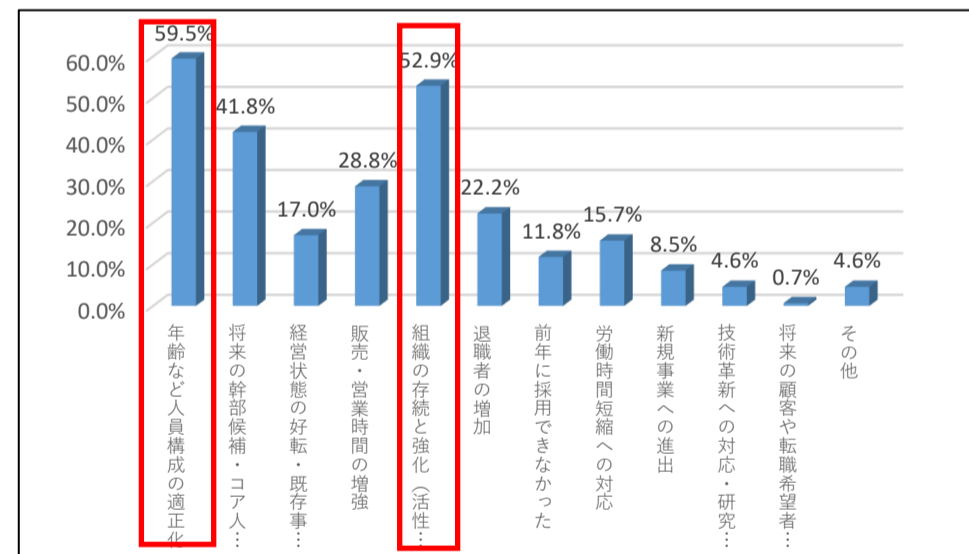
その他（内訳）

- ・紹介（縁故）
- ・県内就労斡旋支援センター

・昨年に引き続き、「ハローワークへの求人」の回答率が一番高い。採用にかけられる予算が少ないという意見から、低予算で行える媒体の活用が目立っている。

Q2 正社員（中途採用含む）採用を実施する理由について（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・営業時間の増強	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
回答数	91	64	26	44	81	34	18	24	13	7	1	7
回答率	59.5%	41.8%	17.0%	28.8%	52.9%	22.2%	11.8%	15.7%	8.5%	4.6%	0.7%	4.6%



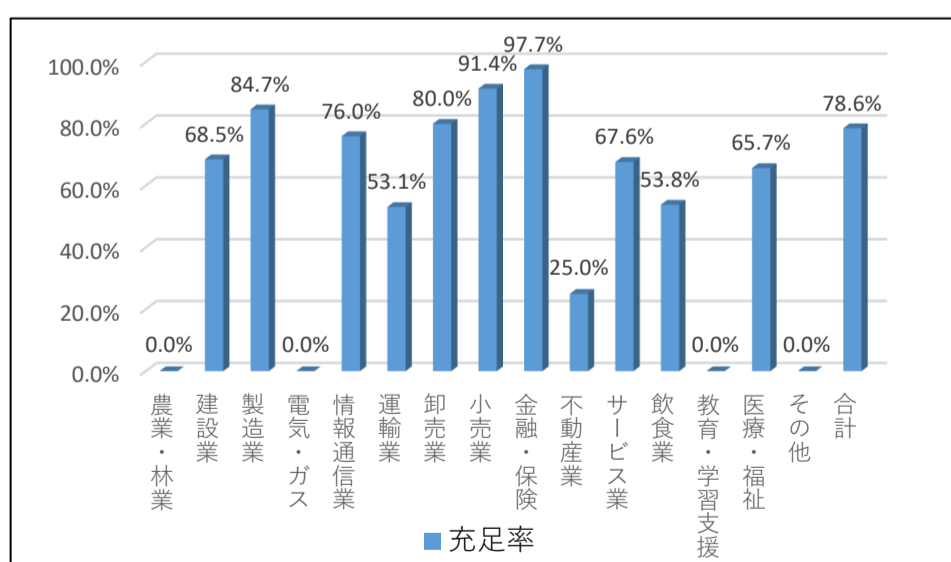
その他

- ・従業員の働きやすい環境作りのため
- ・顧客への対応力強化
- ・専門性の高い人材の確保

・企業存続のための人材確保（社内全体の若返りや将来の幹部候補の育成）として採用を実施している企業が多い。（昨年度調査時も同様の水準であった。）

Q3 正社員（中途採用含む）採用充足率について

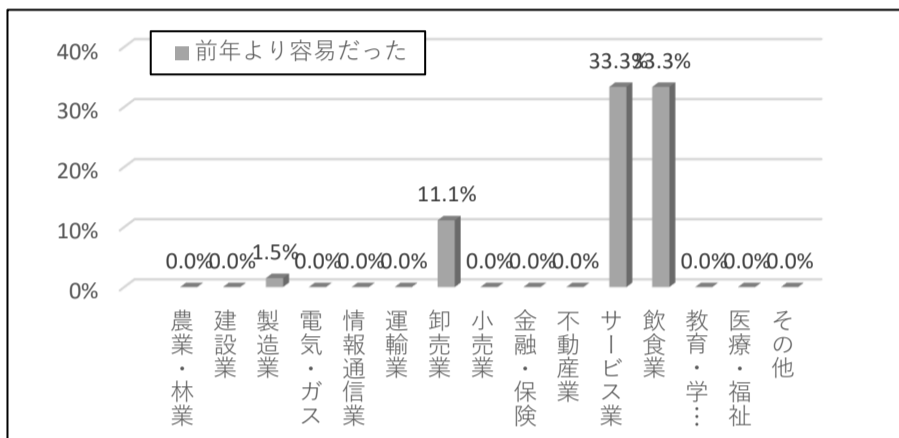
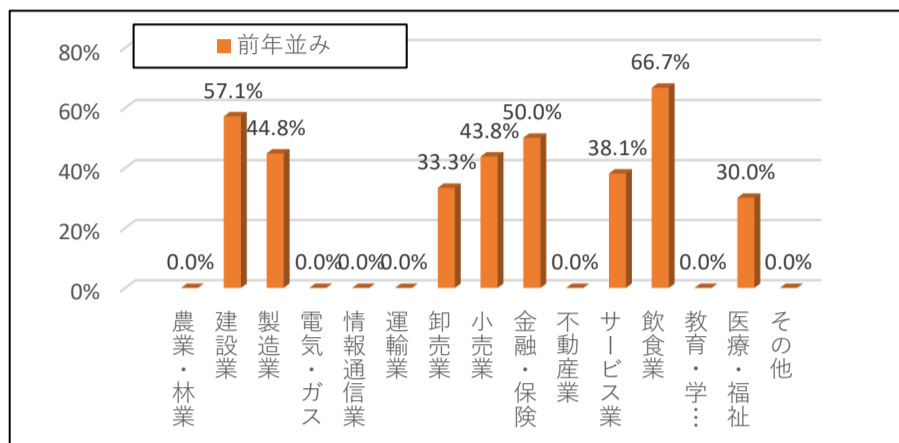
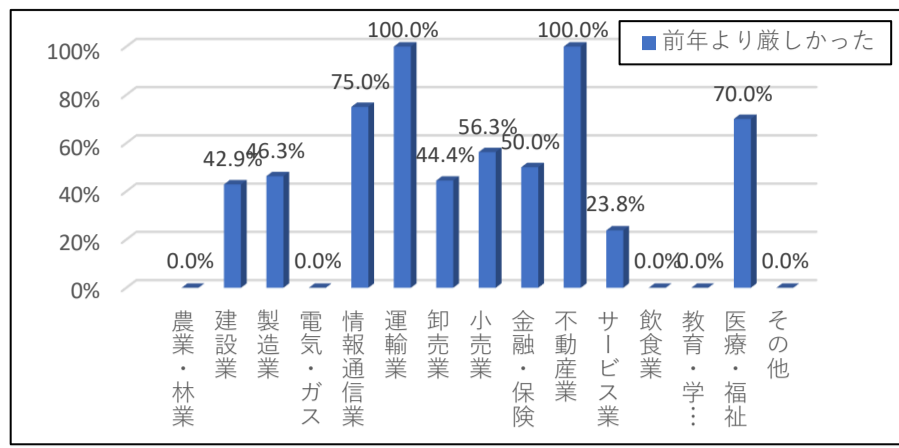
業種	採用予定	採用者	充足率
農業・林業	0	0	#DIV/0!
建設業	54	37	68.5%
製造業	385	326	84.7%
電気・ガス	0	0	#DIV/0!
情報通信業	25	19	76.0%
運輸業	81	43	53.1%
卸売業	45	36	80.0%
小売業	151	138	91.4%
金融・保険	128	125	97.7%
不動産業	4	1	25.0%
サービス業	170	115	67.6%
飲食業	13	7	53.8%
教育・学習支援	0	0	#DIV/0!
医療・福祉	134	88	65.7%
その他	0	0	#DIV/0!
合計	1190	935	78.6%



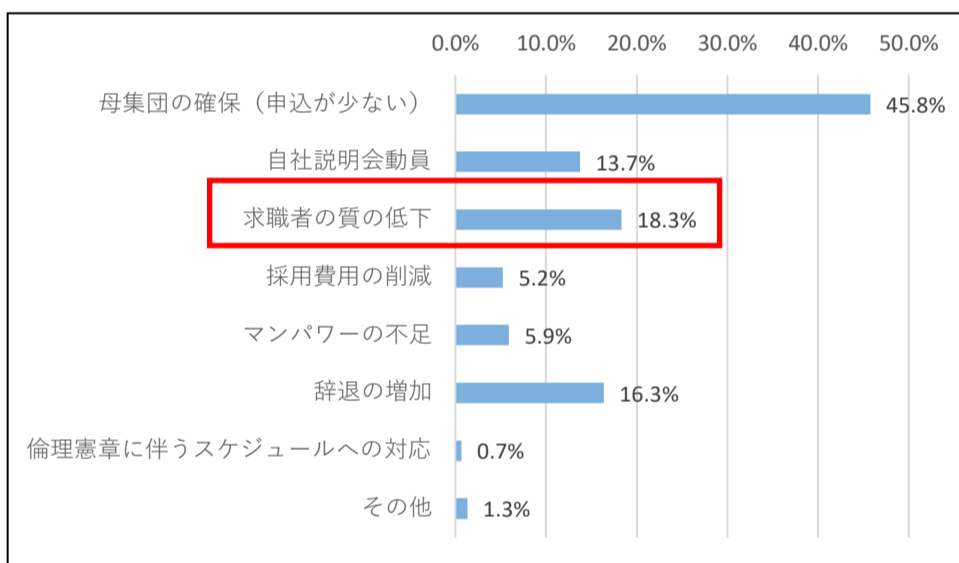
・昨年度の全体の充足率が「69.7%」であったことから、微増となっている。採用難でありながらも、各社の努力が感じられる結果である。「運輸業」や「医療・福祉」については昨年引き続き、充足できていない状況である。

Q4 採用活動の印象

業種	前年より厳しかった	前年並み	前年より容易だった
農業・林業	0.0%	0.0%	0.0%
建設業	42.9%	57.1%	0.0%
製造業	46.3%	44.8%	1.5%
電気・ガス	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
情報通信業	75.0%	0.0%	0.0%
運輸業	100.0%	0.0%	0.0%
卸売業	44.4%	33.3%	11.1%
小売業	56.3%	43.8%	0.0%
金融・保険	50.0%	50.0%	0.0%
不動産業	100.0%	0.0%	0.0%
サービス業	23.8%	38.1%	33.3%
飲食業	0.0%	66.7%	33.3%
教育・学習支援	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
医療・福祉	70.0%	30.0%	0.0%
その他	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
全体	46.4%	41.2%	6.5%

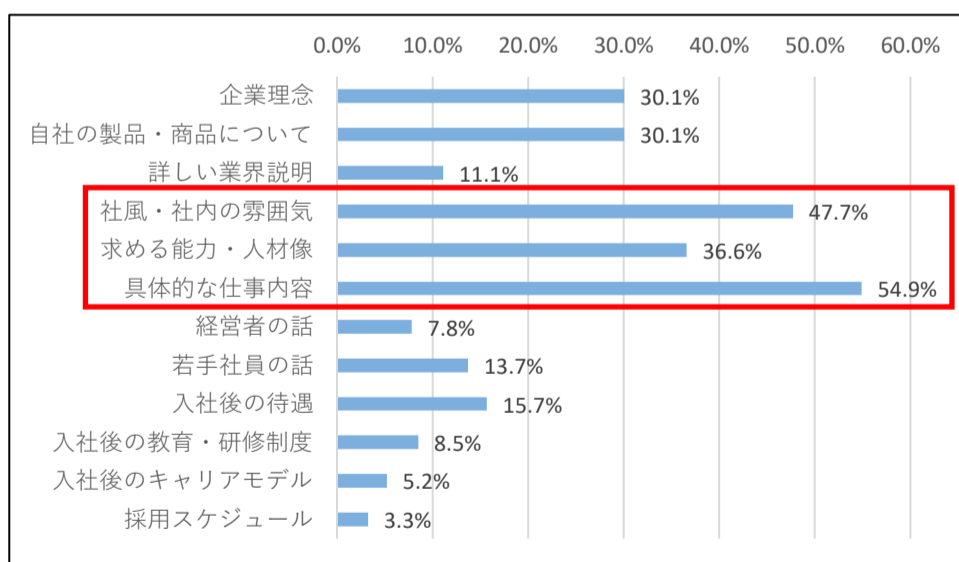


Q5 採用活動が厳しかった理由



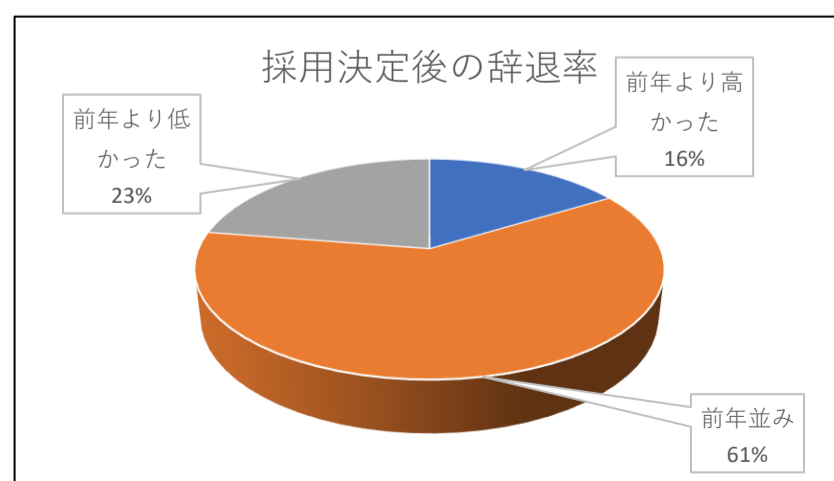
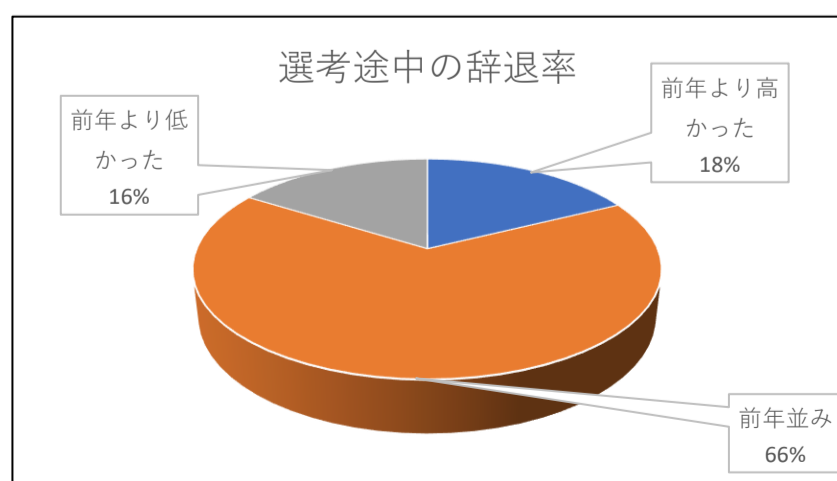
・昨年度は1.「母集団の確保」、2.「マンパワーの不足」、3.「辞退の増加」となっていた。今回は「求職者の質の低下」が上位にきている。「企業が取りたい人材」と「求職者が入社したい企業」とのミスマッチが起きていていると考えられる。

Q6 説明会等求職者に力を入れて説明した点 (上位3つ回答)

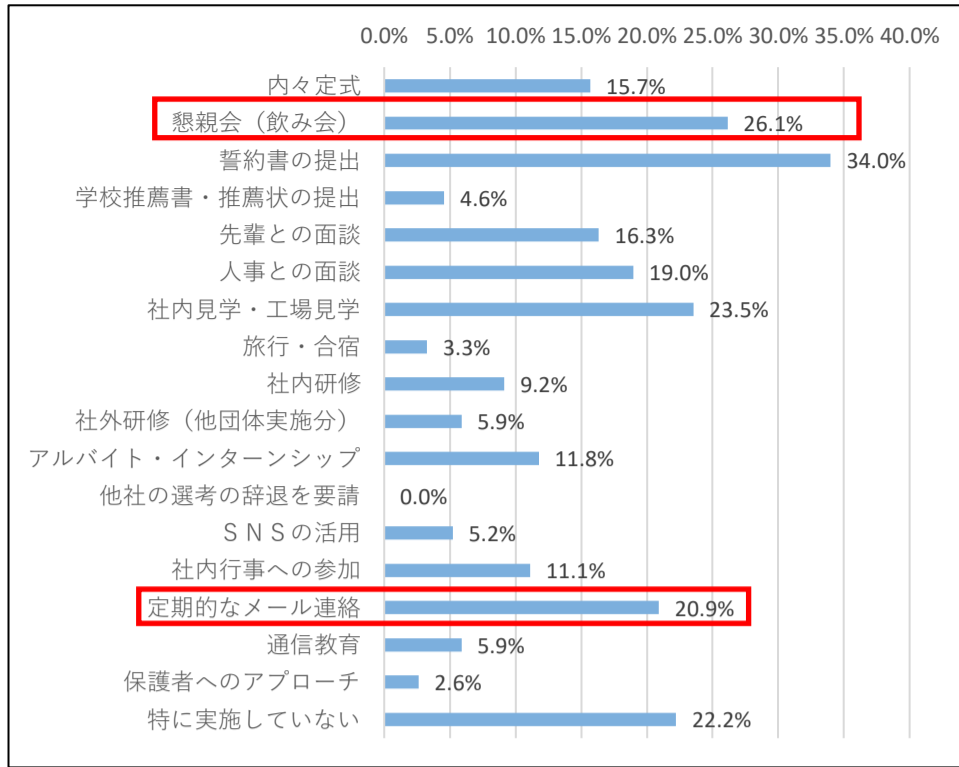


・昨年度と変わらず「社風」「求める能力・人材像」「仕事内容」が上位となっている

Q7 辞退について

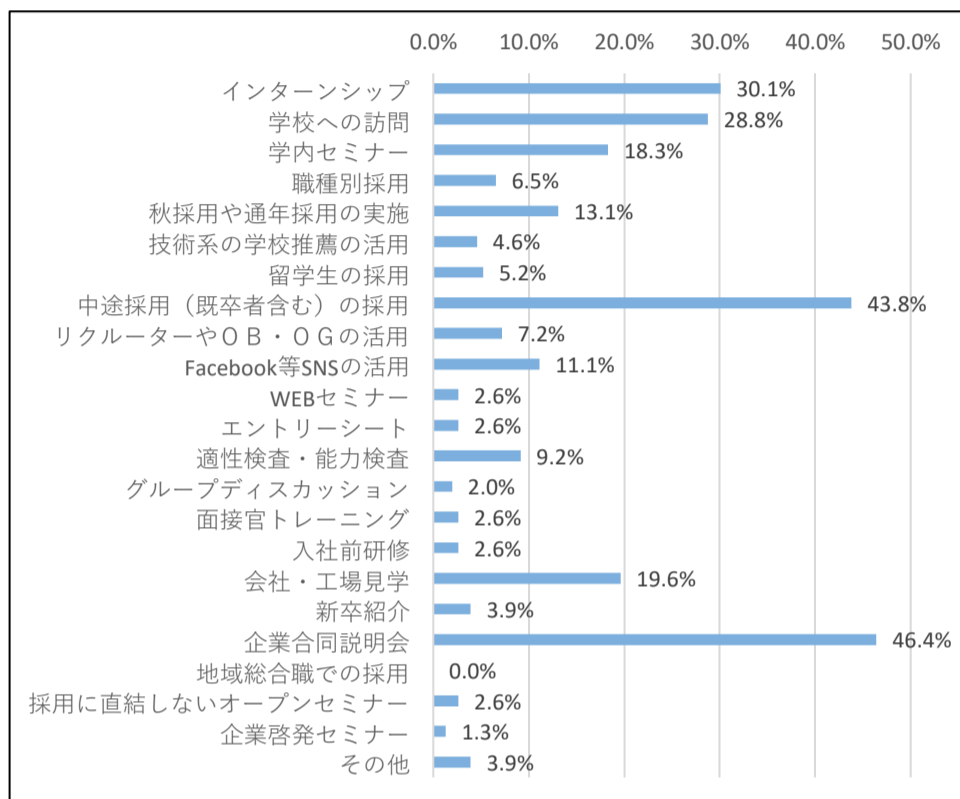


Q8 内定辞退を防止するための対策について（複数回答可）

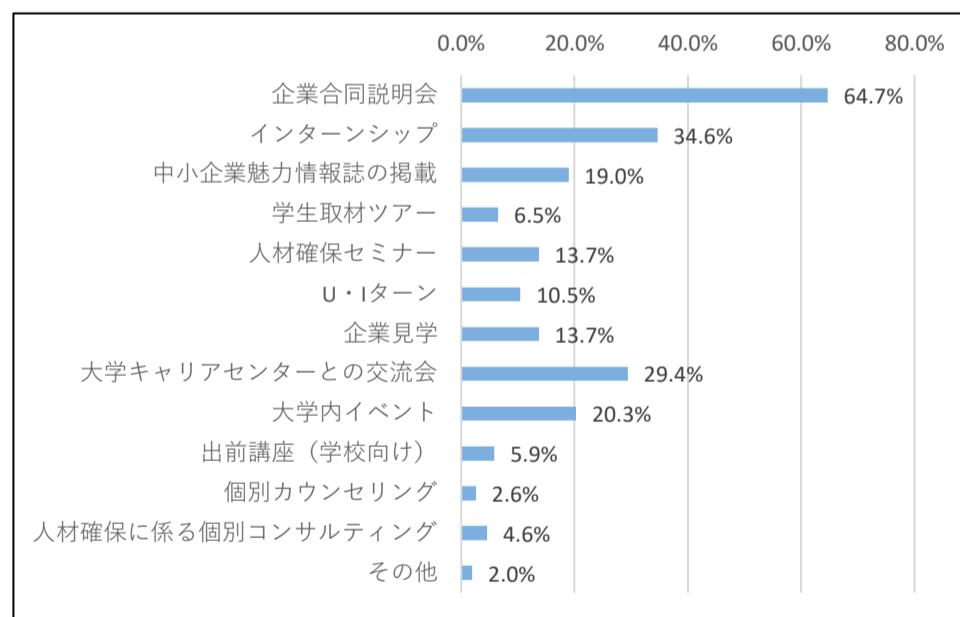


・昨年度から、「懇親会」（昨年度17.9%）、「定期的なメール連絡」（昨年度1.7%）が大きく増えている状況。内定決定後の定期的なフォローが重要になってきていると考えられる。

Q9 次年度重点を置く採用手法（複数回答可）



Q10 今後、期待したい就職支援事業について（複数回答可）

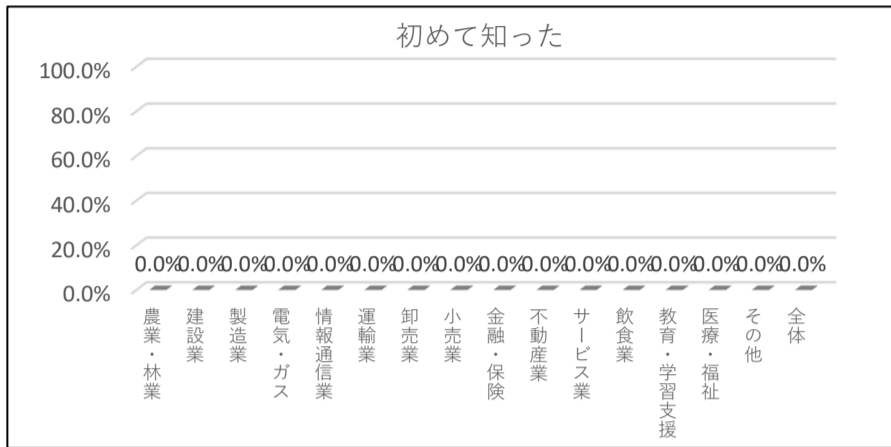
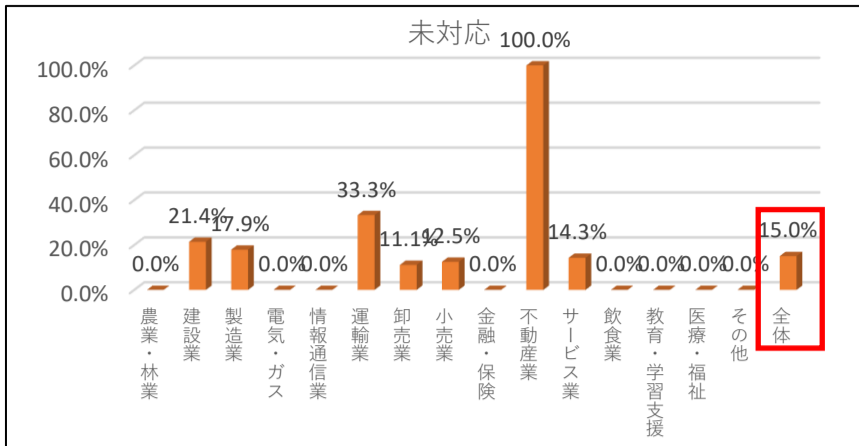
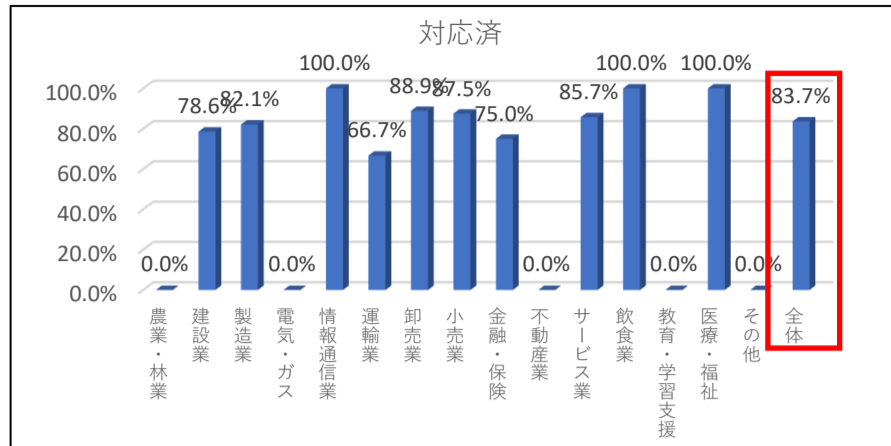


Q11 中小企業の人材確保・定着支援について意見・希望等について（自由回答）

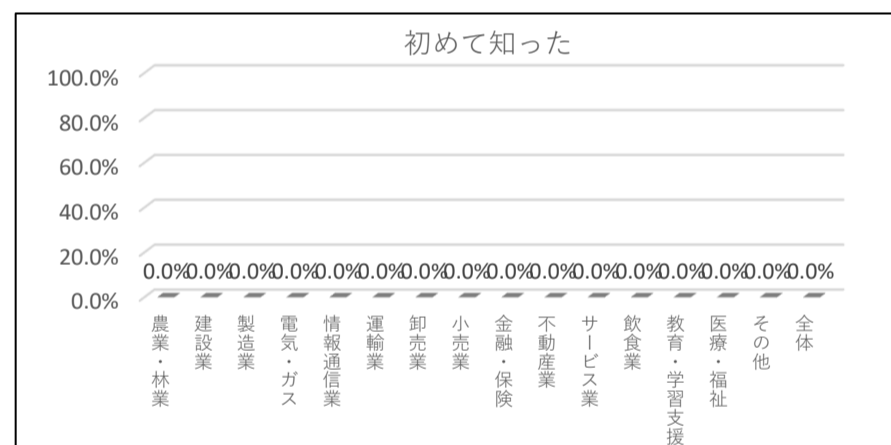
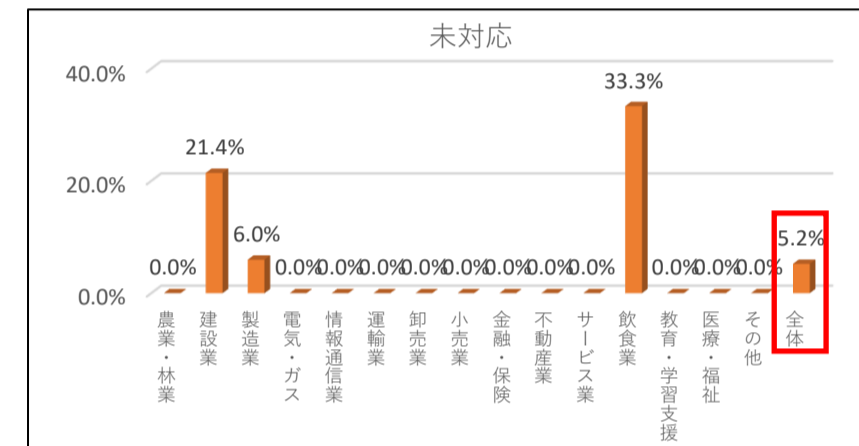
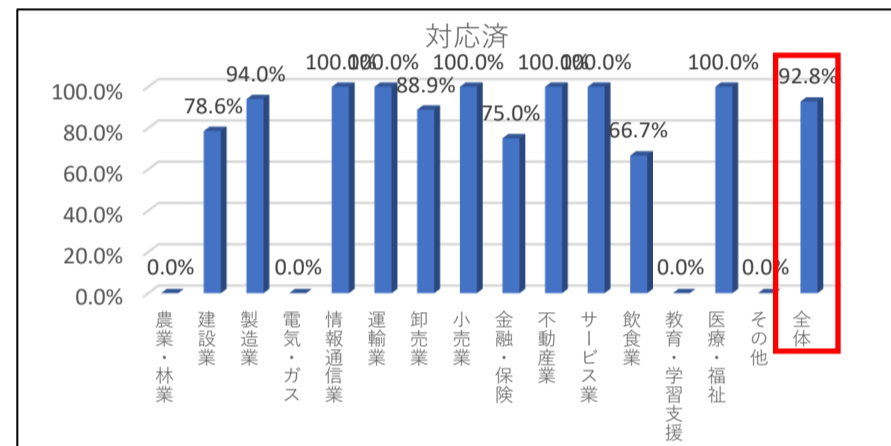
【要望】 ※要望が多い順に掲載	【感想】
<ul style="list-style-type: none"> ・奈良県で実施される企業合同説明会の開催（複数回）※応募しても出展できない ・若手社員の定着率向上（セミナー等の開催） ・大学等教育機関との交流会 ・専門職（有資格者）向けのマッチング会 ・地元就職を支援する法制度 ・高校生向けのインターンシップ制度 ・中途採用向けのマッチング会 ・大学新卒の通年採用 ・高校生向けのマッチング会 ・合説開催に対する工夫（時期や内容 ※例えば各社の人材担当者を集めたイベント開催） ・県外就職率の高い奈良での県内就職を増やす対策等 ・中間管理職の人材確保・定着、または中堅層が不足している企業はどのような対策をしているかなどの意見交流会などの支援を希望します 	<p>人材確保が困難で応募者が少ない 賃金・待遇だけで就職先を選ばれると大企業に太刀打ちできない。 求人に対する応募が少ないだけでなく、採用費用もかけられないという悪循環 求職者のレベルの低下が著しい 会社の魅力（やりがい等）の伝え方が課題だと感じる 奈良という土地で仕事する、人生を歩むことの意義と奈良の未来に対するビジョンをまとめて発信する必要があると感じる</p> <ul style="list-style-type: none"> ・奈良県内の企業合同説明会に出展したいが、多数の応募があり出展ができない状況にある。 ・合説を開催しても求職者が集まらない状況が続いている。求職者の興味を引くような内容・イベント等が必要。 ・また中間層従業員への支援も求められている

【働き方改革への（法律）対応について】

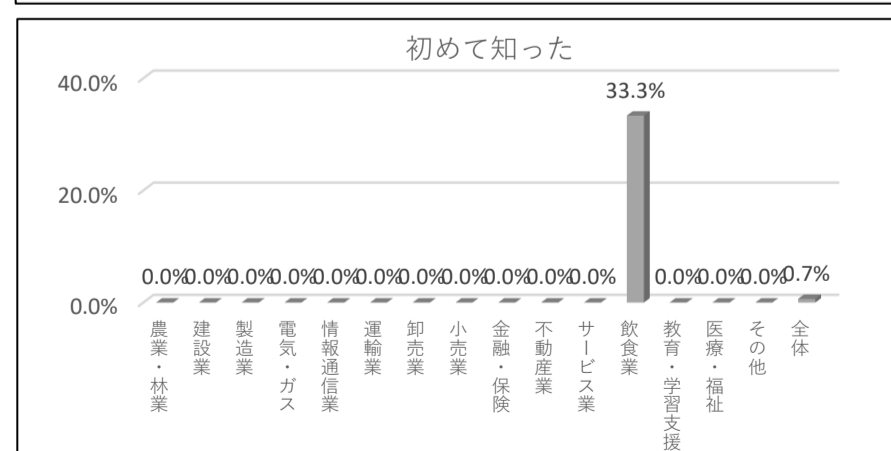
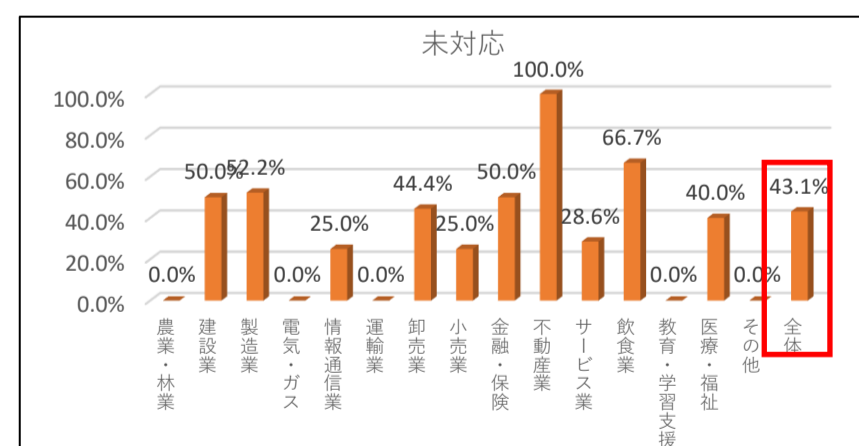
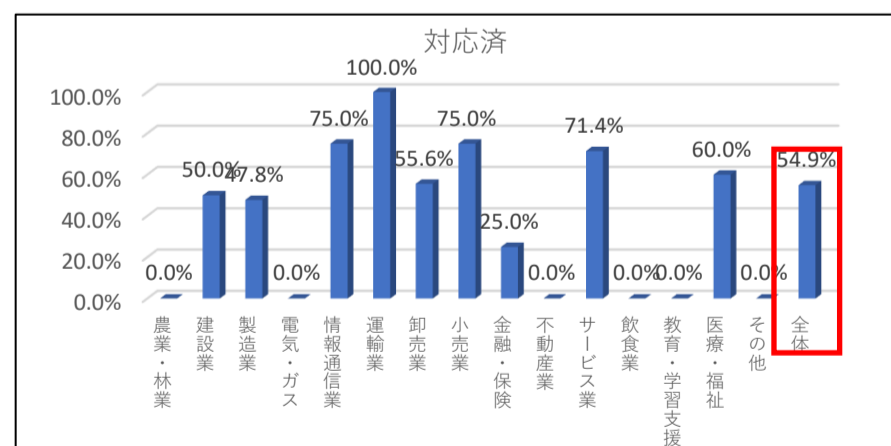
① 残業時間の「罰則付き上限規制」について（中小企業：2020年4月～適用）



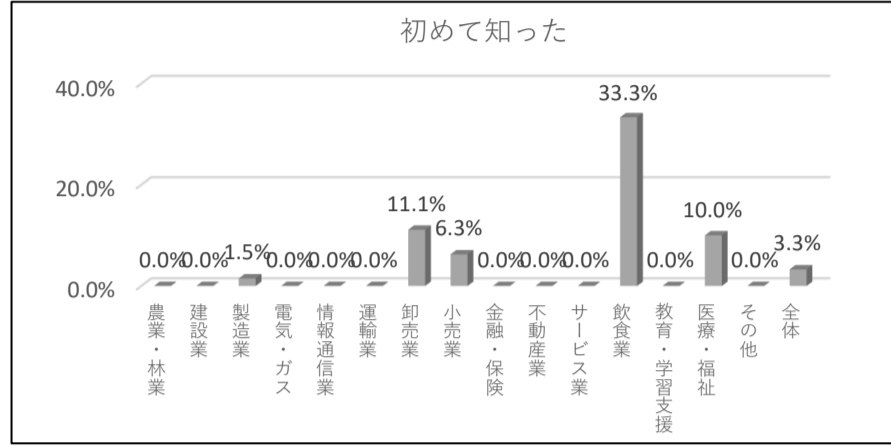
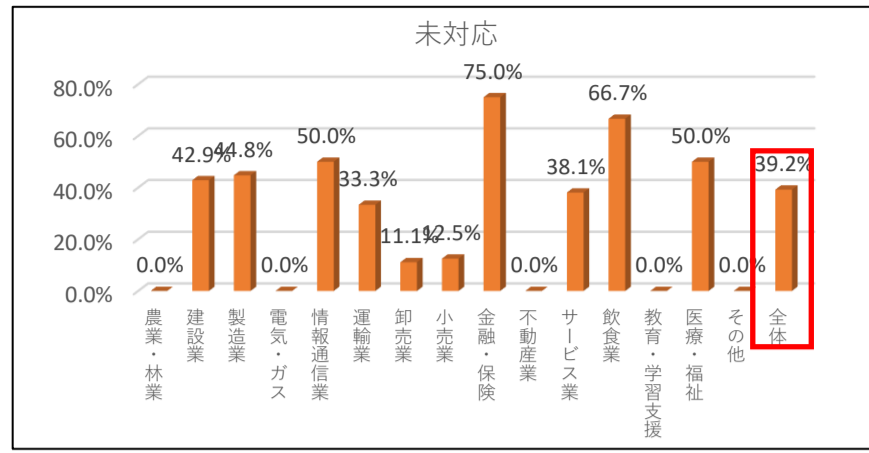
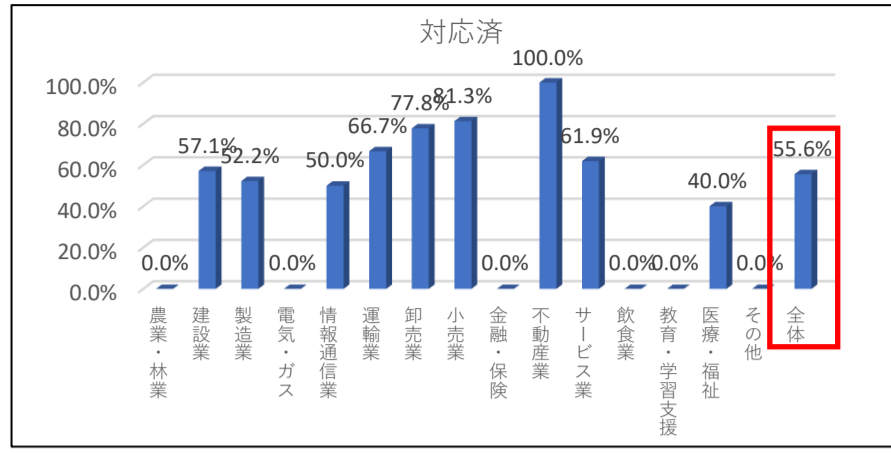
② 5日間の「有給休暇取得」の義務化（中小企業：2019年4月～適用）



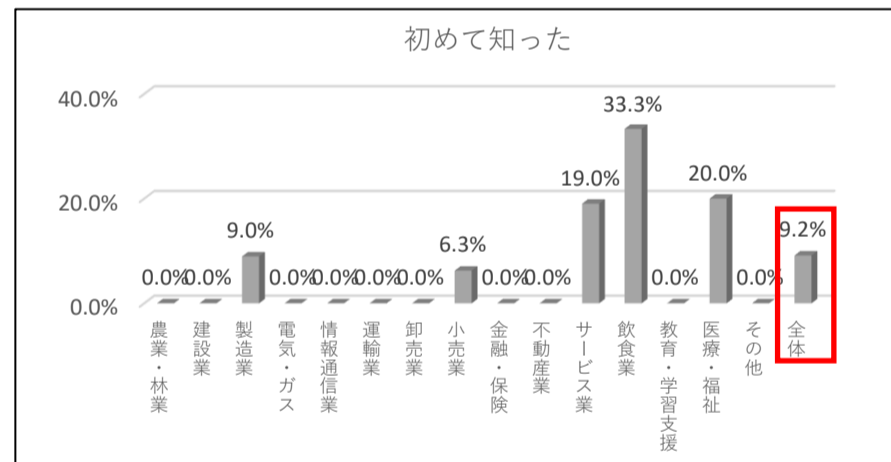
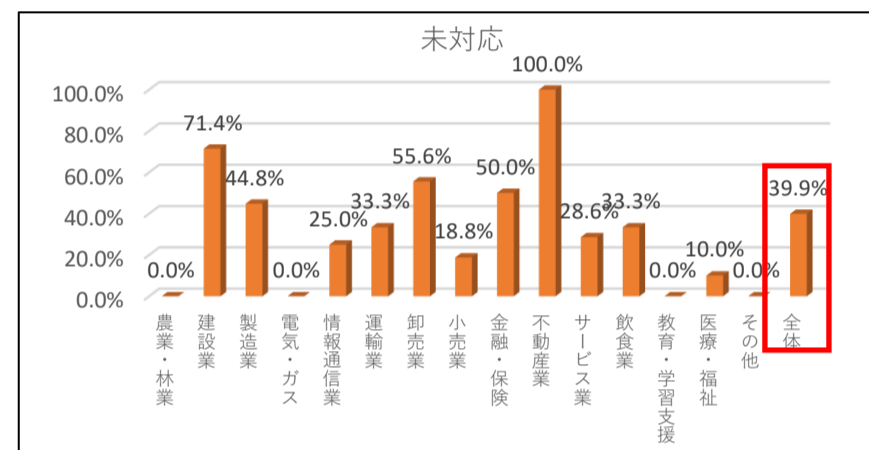
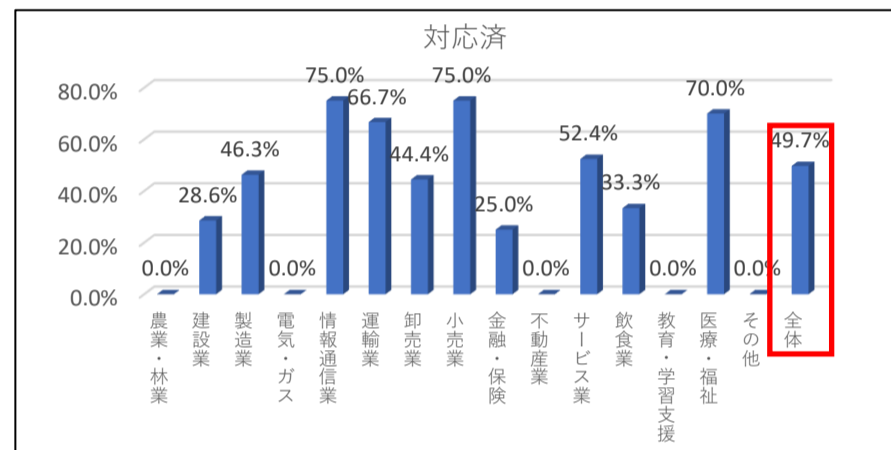
③ 同一労働・同一賃金の原則適用（中小企業：2021年4月～適用）



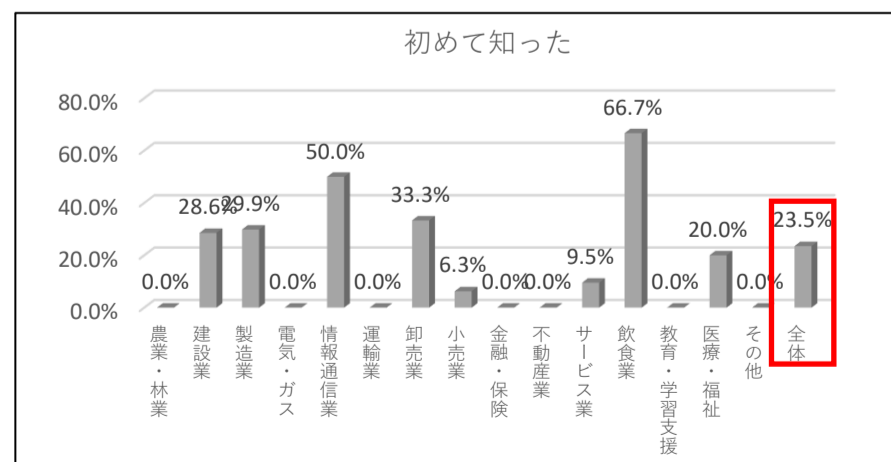
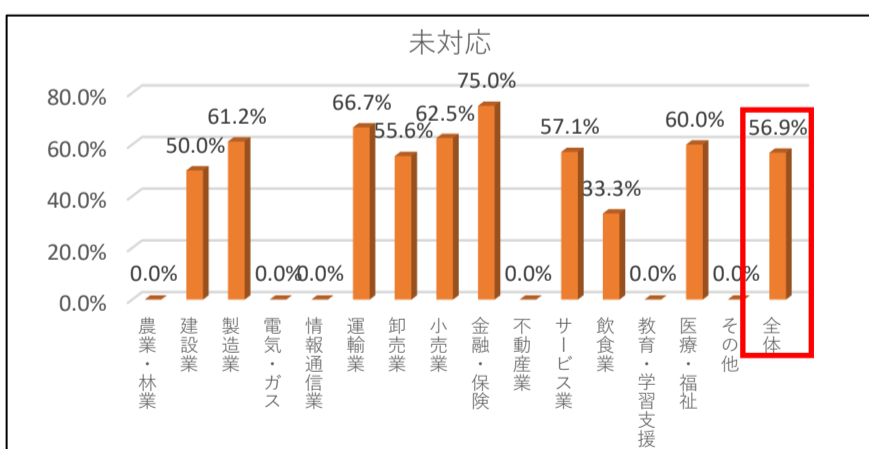
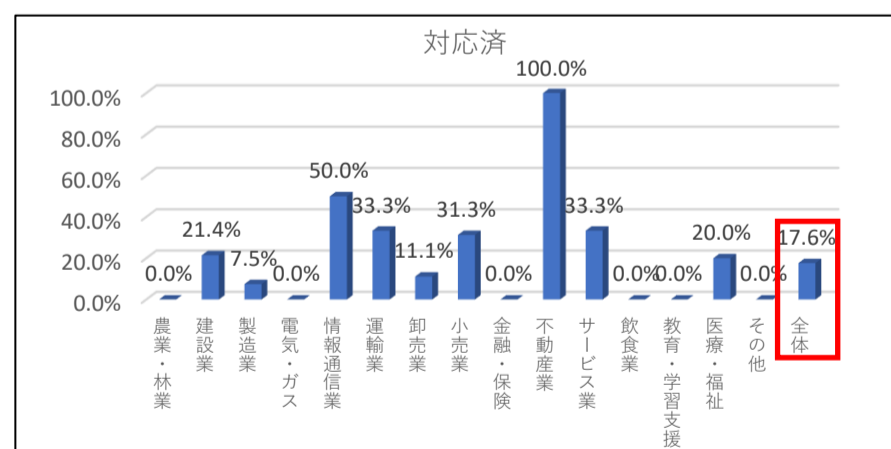
④勤務間インターバル制度の努力義務（中小企業：2019年4月～適用）



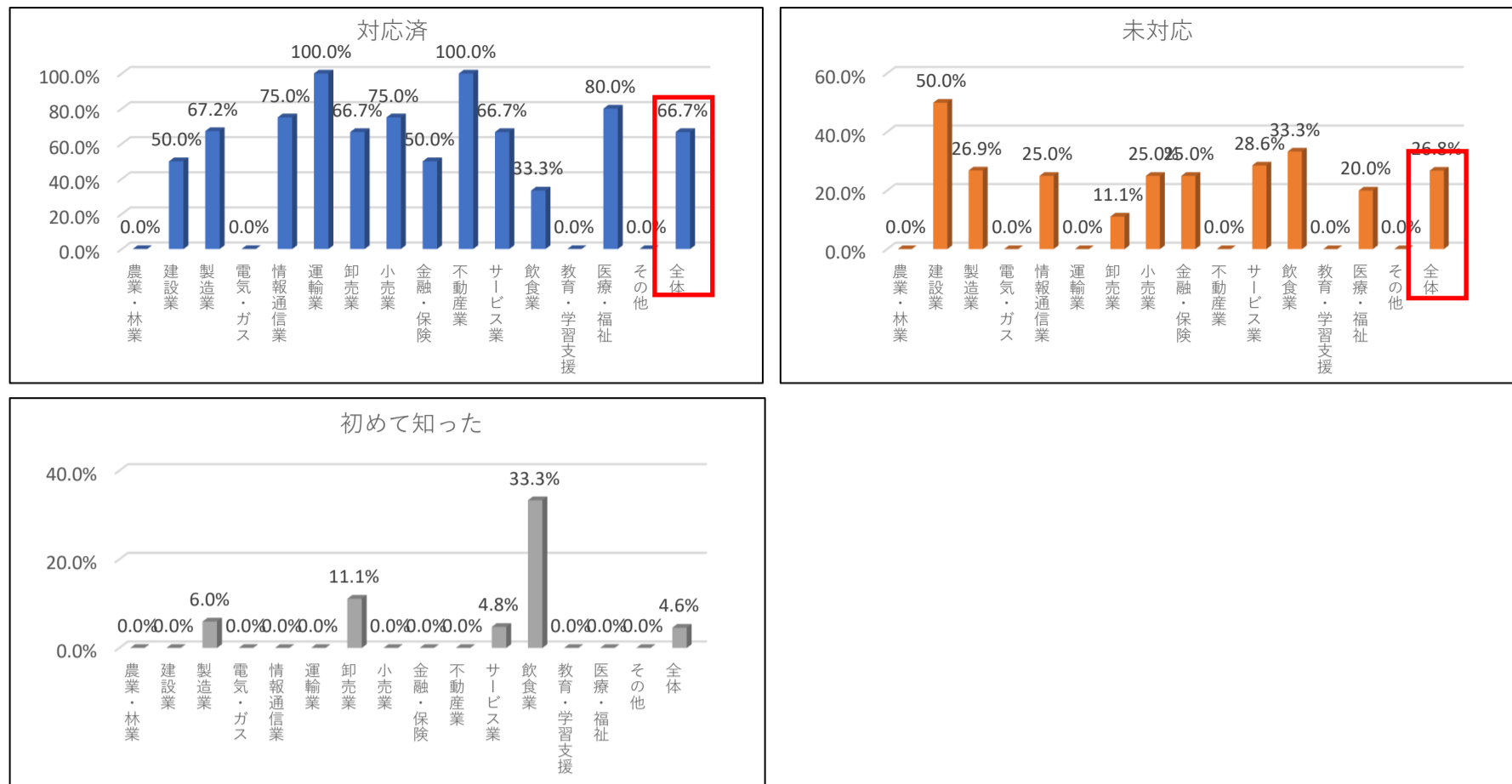
⑤割増賃金率の中小企業猶予措置廃止（中小企業：2023年4月～適用）



⑥3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）



⑦産業医の機能強化（事業主の労働時間把握義務含む）（中小企業：2019年4月～適用）



○「働き方改革」への意見・感想について（自由回答）

【不安要素】

- ・アルバイトスタッフへの適応が課題である。（同一労働・同一賃金）
- ・中小企業の経営がますます困難になることが予想される
- ・結果として後継者予定者が跡継ぎを放棄する状況が爆的に発生するのではないか。
- ・繁忙期の予測のズレが心配。（36協定への対応）
- ・業種、業務内容には大きな違いがあり、一律に考えることには疑問。
- ・規定に対する取り締まりと実効性については疑問に残るところも。有給の5日取得に関しては、厳守するほうがむずかしい。
- ・技術者の人材不足により思うように進んでいない。
- ・大手の仕事が中小企業にまわされて、仕事が回らなくなっているとよく聞く。
- ・法律先行で、中小企業が対応するには非常に大変な部分がある。
- ・義務化されていても実態を調査しなければ根本解決につながらないのでは
- ・人員配置・人件費予算のこれまでを改めて点検しなおしての対応は手間がかかり大変。
- ・介護施設は勤務時間を削るのは難しく、又介護業界を志望する方も少ない為、特に対策が難しい業界だと感じています。

【要望】

- ・働き方改革で、こういう対策すればOKだという事例が欲しいです。

【その他】

- ・社員が生き生きと働けるための改革なので良いこと。社員の立場も尊重し、心身ともに健康的な職場環境づくりに努めたい
- ・残業時間の低減、休日の取得を余裕持って実現できるように人材の確保・育成に注力する
- ・働き方改革は「楽をする」イメージを持たれる方が多いですが、多少負荷がかかったとしても「働き甲斐のある会社」にしたいと考えます。
- ・5日間の有給休暇取得については、半日単位での取得など工夫を凝らして実施しています。
- ・社員一人一人の「成長」を後押しできるように、年に一度の人事考課面談を実施し、振り返りや今後に向けての展望などを一緒に考えたり話をしたりできる場を設けるなど取り組んでおります。
- ・制度が充実し個人の職業生活は向上してきたので、企業側の生産性向上をさらに高い目線で実現する必要があると考えている。

【人材確保に関する好事例について】（自由回答）

(採用手法)

- ・外国人材の採用
- ・高卒採用に力を入れる。**部活動の繋がりを大切にしている**
- ・採用活動に若手社員を積極的に参加させる
- ・SNSやHPを活用した定期的な情報発信（**若手社員の働く姿の発信等**）
- ・学校訪問（地元大学・高校の就職課との関係づくり、ゼミの先生との関係構築から企業訪問につなげる）
- ・夏季インターンを長期開催かつ研究開発特化の内容にすることによる優秀な理系学生の確保
- ・リファラル採用

(イベント活用)

- ・地元企業合同説明会の積極参加（PR機会を増やす）
- ・県内企業合同のインターンシップイベント（大学連合インターンシップ）

(社内取組)

- ・学生の希望に合わせたインターンシップ開催（柔軟な対応）
- ・会社見学会の実施時に、若手社員を活用し、自部門のプレゼンや就活生へのアドバイスなどの実施
- ・社長を交えた食事会の実施
- ・社内行事等の体験を通じて大手にないアットホームな職場力を感じてもらう
- ・**既存社員の定着向上施策（セミナー、個人面談、人事考課等）から高い定着率を武器に人材確保につなげる**
- ・**国の認定制度（優良健康経営法人、地域未来牽引企業等）の取得**
- ・**働き方改革への完全対応を武器に人材確保につなげる**
- ・求人条件の改善（福利厚生面の充実）