

【調査概要】

■目的 当所中期方針の重点項目の一つである「人材確保の包括的支援」の実施にあたり、地元企業の人材確保に関する認識を調査し、求職者と事業所との認識のギャップや事業所内での認識のギャップ、問題点を把握することにより、当所事業の課題を抽出し、今後の取り組みの改善につなげる。

■対象 福岡市内に本社・本店を有する当所会員事業所 2,000社の

A. 社長

B. 人事担当者

※A、B双方にアンケートを送付

※社長編と人事担当者編で一部設問を変えて調査

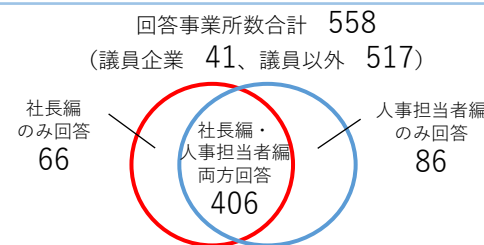
①福岡市内に本社を置く21人以上500人以下の会員企業（無作為抽出）

②当所議員企業

■実施方法 調査票を郵送

■実施期間 平成31年2月7日～2月22日

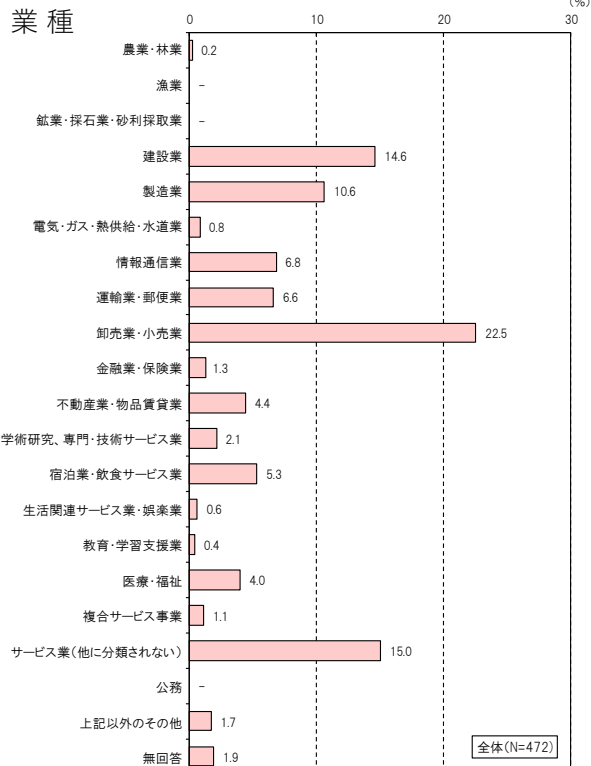
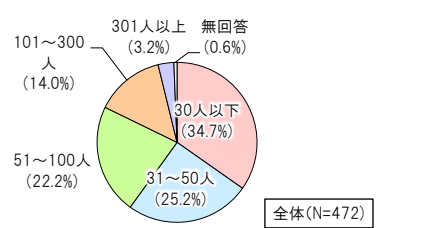
■回収数 A. 社長編 472件（回収率 23.6%）
B. 人事担当者編 492件（回収率 24.6%）



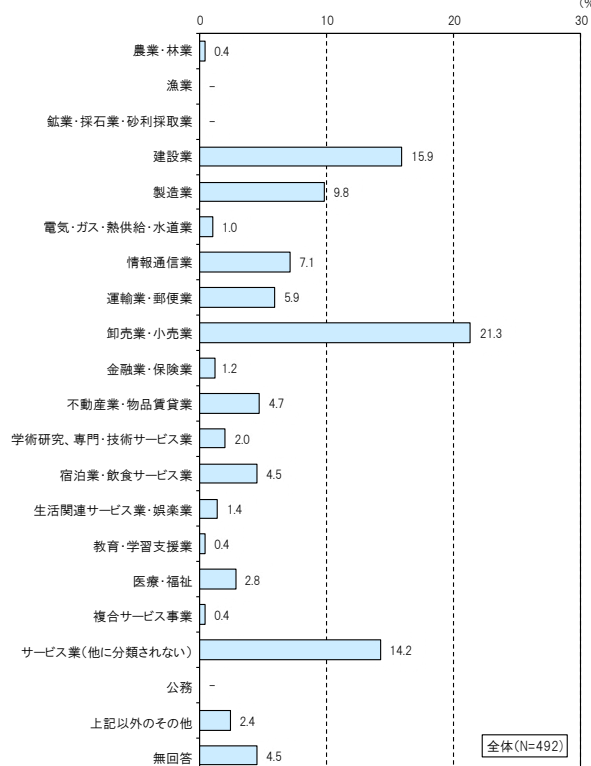
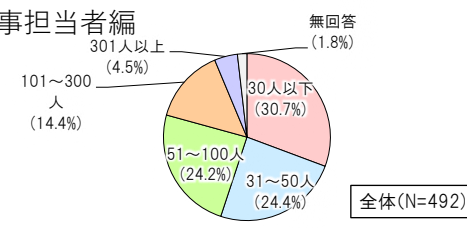
【回答企業】

常用従業員数

A. 社長編



B. 人事担当者編



【総括】

多くの企業が「人材確保を阻害する課題」を抱えている。

- ①欠員補充のための採用・・・定期的に採用活動しているかの問いに、新卒：36.7%、中途：50.2%。新卒採用は規模が大きいほど定期的に行っている傾向がある。
- ②育成より即戦力・・・新卒採用に関し「戦力になるのに時間がかかる」を悩みとする人事担当者40.0%
- ③無料媒体への依存・・・学校の求人票とハローワークは、依然として「利用率1位」だが「あまり効果が出ていないもの」でも1位でもある
- ④働き手目線の欠如・・・働き方改革の法制度「対象外」項目へ関心が低い ※テレワーク導入も副業可も10%以下
- ⑤女性活躍が進まない・・・女性管理職「0人」37.3%、出産・育休後の職場復帰「0人」47.2%、育休取得男子約1割
- ⑥高齢者への思い込み・・・高齢者雇用に積極的でない企業の理由55.2%が「体力的に厳しいから」
- ⑦障がい者への受入体制不備・・・設備（バリアフリー等）が整っていない41.8%、社員が対応方法をわかっていない21.1%
- ⑧外国人受入がまだまだ・・・受け入れしていない67.8%

※上記項目を改善できれば、人材確保に関する「3つの効能」あり

1. 対象となる求職者の「絶対数増加」
2. 求人募集告知の際に「求職者への利点」としてPRできる
3. 「会社のイメージUP」を図ることができる



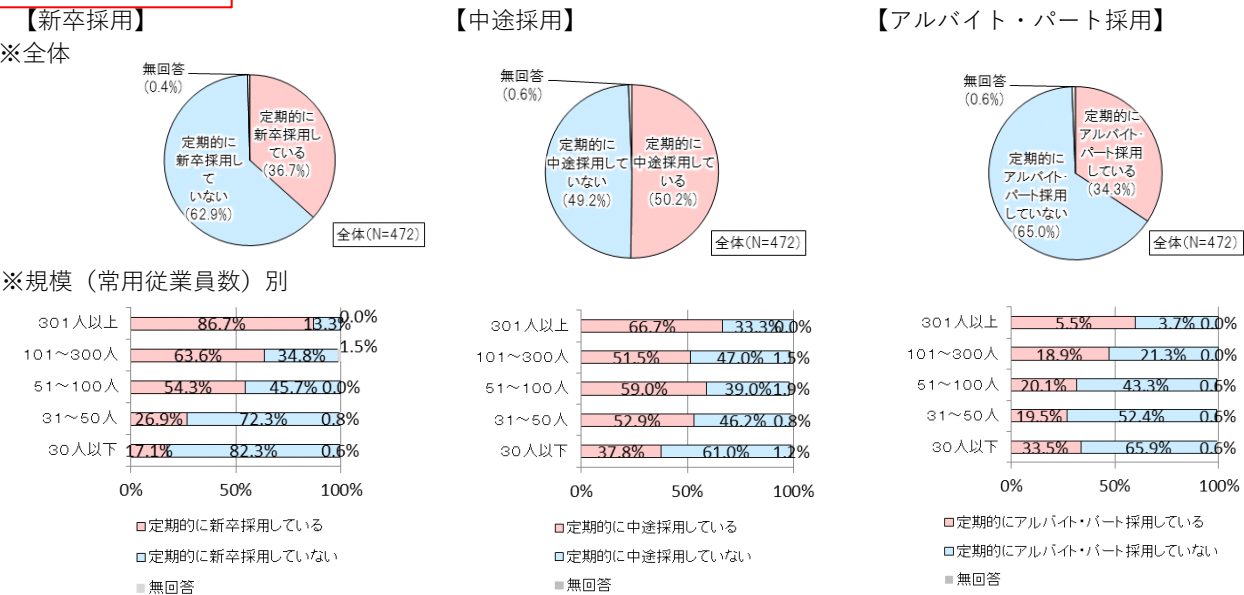
【当所事業の今後の方向性】

- ①計画的採用活動の支援・・・採用計画策定支援セミナー、採用計画診断等
- ②確保&育成のトータル支援・・・「育てて1人前にする」意識転換セミナー等
- ③新しい採用活動の導入支援・・・インターンシップ、SNS活用、縁故・リファラル等
- ④定着につながる働き方改革支援・・・事例紹介セミナー、働き方改革のトレンドセミナー等
- ⑤女性活躍の支援・・・管理職登用制度の見直し支援、勤務制度・職場環境づくり支援等
- ⑥⑦⑧多様な人材受入れ支援・・・受入企業の経営者によるセミナー、助成金セミナー等

【調査結果（概要）】

- 新卒採用を定期的に行っているところは全体で約4割。規模が大きいほど定期的に新卒採用を行っている。新卒採用を行っていない場合の理由は「人材は充足しているから（約3割）」が最も多いが、「戦力化まで時間がかかるから（約27%）」、「採用活動ノウハウがないから（約2割）」など採用段階、育成段階での理由も多く挙げられている。
- 中途採用は定期的に行っているところが約半数。
 - ⇒採用活動を年間もしくは中長期的に計画的に行うことにより、採用競争を避け、必要な時に必要な人材を確保することにつながる可能性あり。

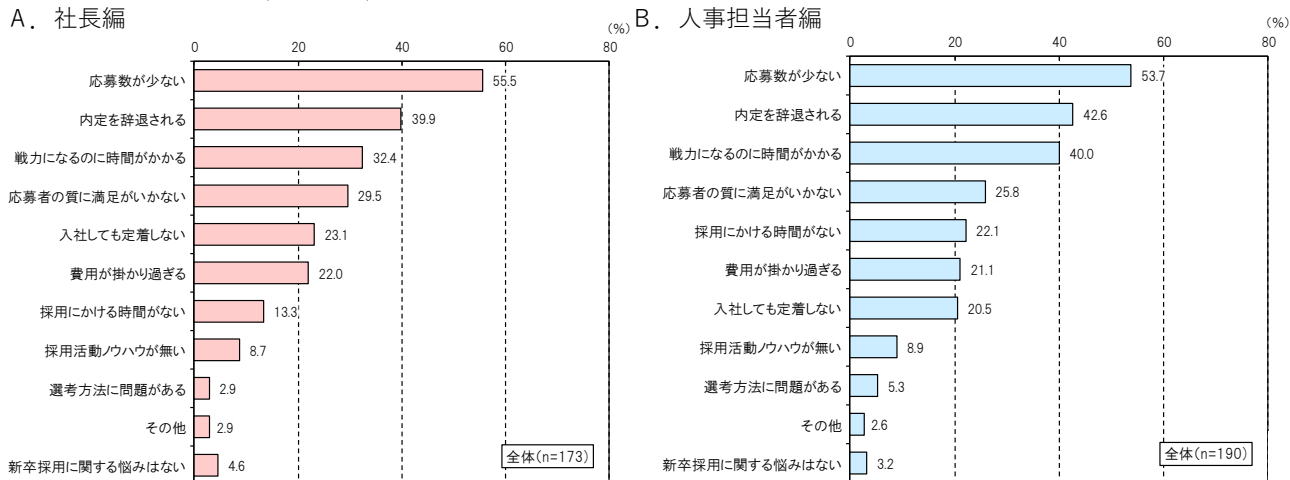
※グラフはいずれも社長編



- 新卒採用に関する悩みは、「応募数が少ない」「内定を辞退される」「応募者の質に満足がいけない」が多く挙げられている。一方、「選考方法に問題がある」「採用活動ノウハウが無い」などを悩みに挙げる声は少ない。
 - ⇒「選考方法」「採用活動ノウハウ」等における問題点の認識不足の可能性あり。これらにおける問題点（「選考計画の立て方」「内定者フォロー」「面接の仕方」など）を再確認し、見直しを行うことも必要。

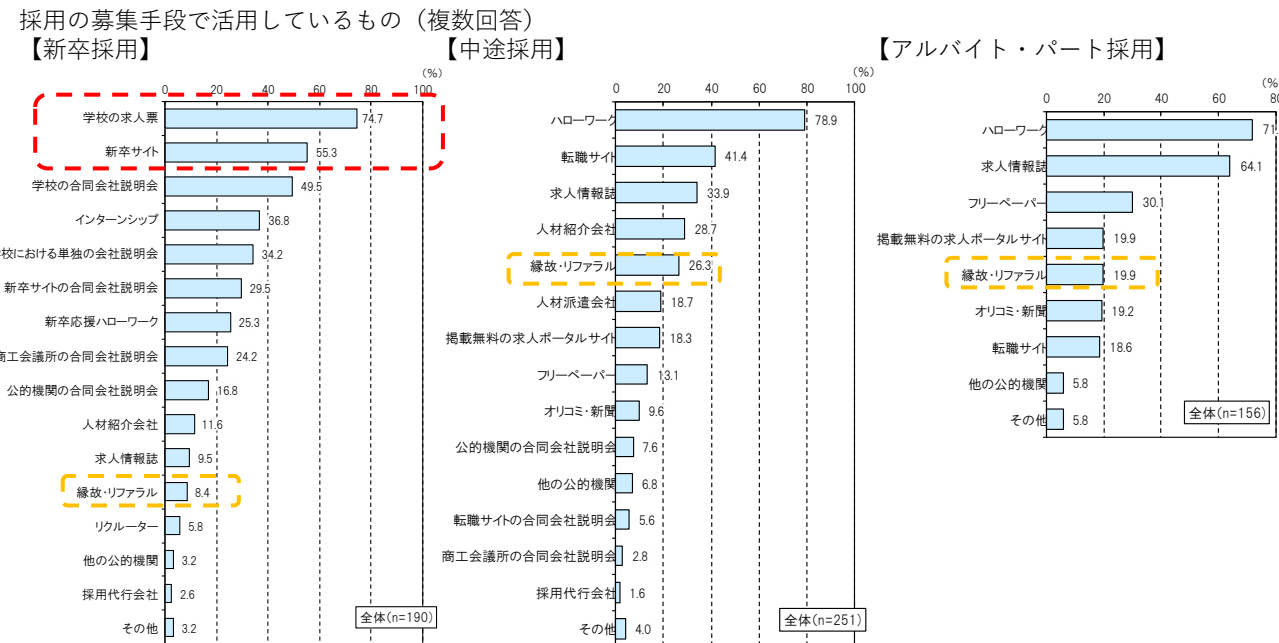
- 「戦力になるのに時間がかかる」を問題視。
 - ⇒新卒にも即戦力を求めており、「育成」を重視せず、「早期結果」を求める傾向。「育てて1人前にする」意識へ転換を。

新卒採用に関する悩み（複数回答）

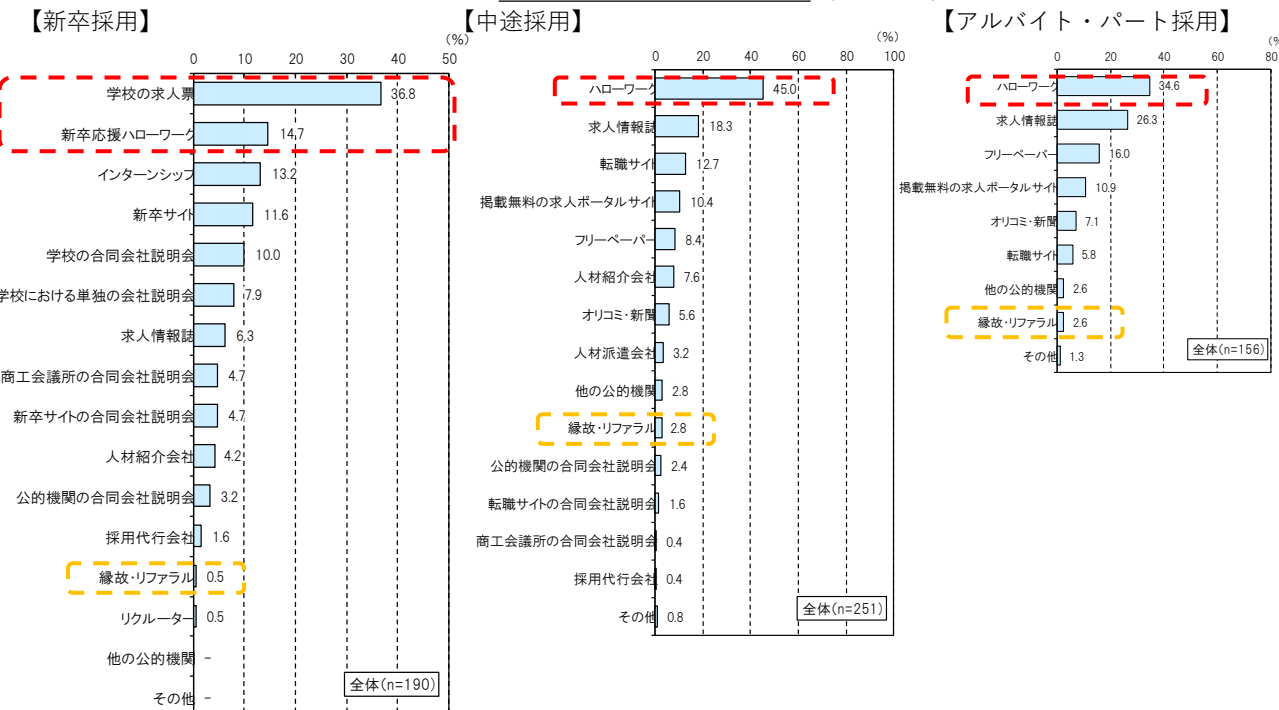


- 新卒採用の募集手段で、「学校求人票」は多くの会社が使っているが、効果に繋がっていない。
 - ⇒「求人票の書き方」の精度を上げるための勉強が必要。
- 採用確率が高い「縁故・リファラル」を活用できていない（新卒・中途・アルバイト・パート全て）。
 - ⇒社員や知り合いに「誰かいませんか？」と声掛けも有効（※人材採用の原点に）
- 最も活用している手段として、「学校求人票」（新卒）・「ハローワーク」（中途、アルバイト・パート）など無料媒体が上位に挙げられている。
 - ⇒無料媒体と有料媒体の効果的な使い分けを行うことで採用率アップにつながる可能性あり。

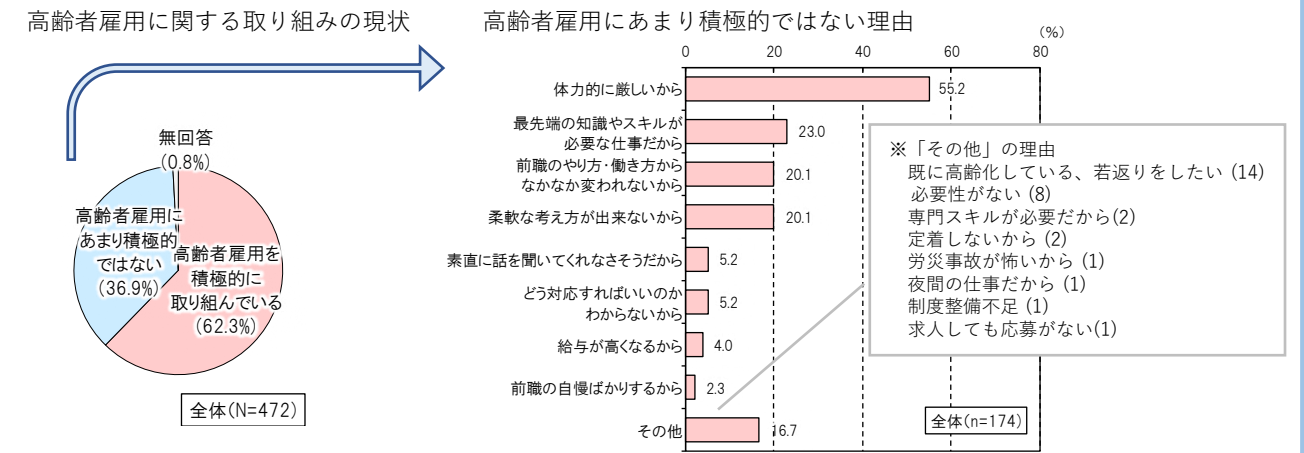
※グラフはいずれも人事担当者編



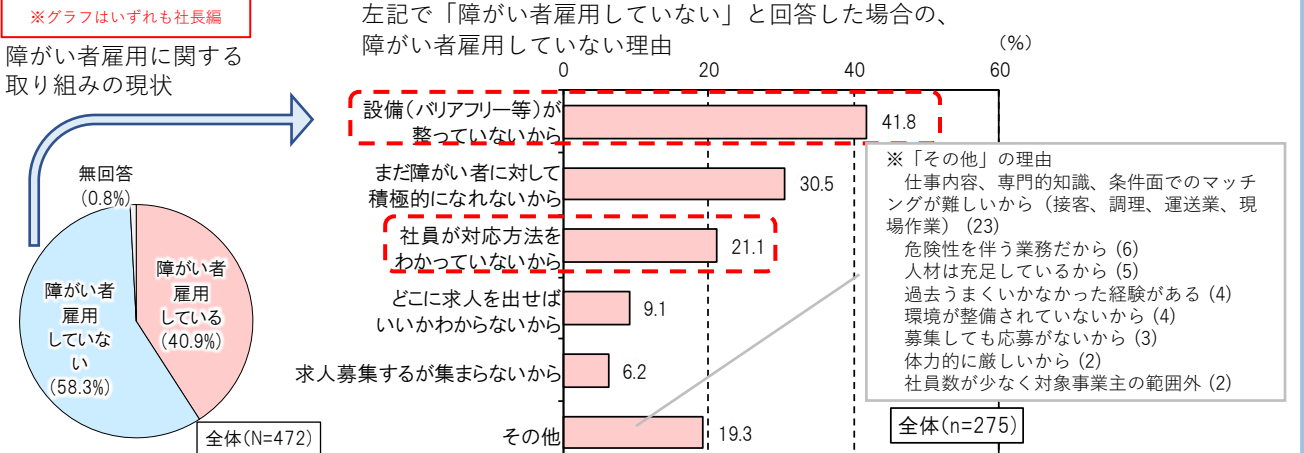
採用の募集手段で活用している手段のうち、あまり効果が出ていないもの（複数回答）



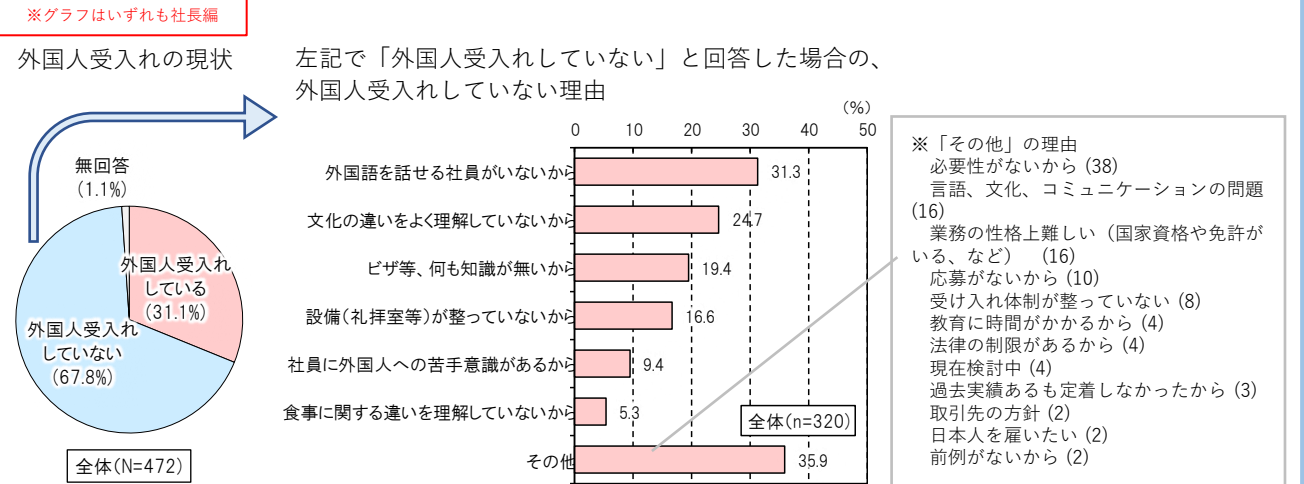
●「**高齢者雇用**」に関し、約6割は積極的に取り組んでいるが、約4割はあまり積極的でない。積極的ではない理由は、「体力的に厳しいから」とする会社が大半。
⇒今の高齢者は体力的に元気な方も多く、高齢者の特長を踏まえた雇用を行うことで人材不足解消につながる可能性あり。
⇒「既に高齢化、若返りをしたい」など若い世代の不足感を感じている事業所もある。



●「**障がい者雇用**」にあまり踏み切れていない会社の理由は、設備と対応方法。
⇒「障がい者への対応方法」勉強会や「設備投資に関する助成金」などあれば変わる可能性あり。

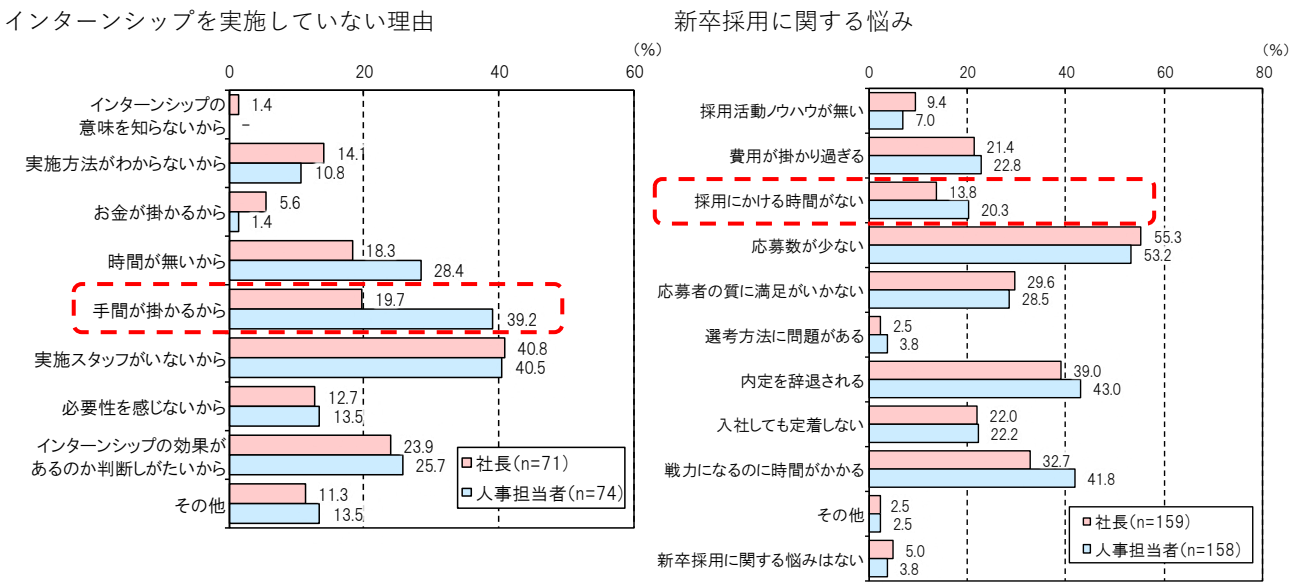


●約7割の企業は「**外国人受入**」していない。
・「**アジアの玄関口**」を謳う福岡市の企業としてはさみしい結果。



【**社長と人事担当者の認識のギャップ**】
●ほとんどは「同じ」解答。あまりギャップは無い。(詳細版参照)

●採用活動に関する悩みなどで人事担当者編では「採用にかかる時間がない」「手間が掛かるから」などがあげられおり、「**人事担当者の忙しさ**」は、あまり社長に伝わっていない可能性あり。



※上記2項目は社長編、人事担当者編両方回答があった事業所のみから集計

●「**女性が活躍する環境づくり**」について、社長は「女性管理職の比率を向上させたい」という回答がトップに挙がっているが、現状は女性の管理職登用が進んでおらず(管理職における女性比率 0%が約4割、10%未満までで約65%)、社長の考えと現状とで大きなギャップがある。

