

## 結果概要

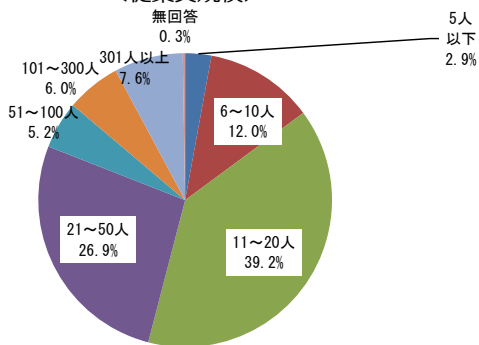
- 1. 人手の充足感**  
 回答企業全体の半数が「不足」と回答。業種では建設業、情報通信・情報サービス業、運輸業において、従業員規模では51名～100名以下、301人以上の企業において6割以上が不足していると回答しており、不足感が強い。  
 また職種としては、技術職、営業職など現場で活躍する人材の不足を感じる企業が目立つ。
- 2. 求める人材**  
 中小企業においては、一定のキャリアを積んだ即戦力となる「ミドル人材」を求める企業が多い一方で、規模が大きくなるにつれ大学卒業の「新卒」のニーズが高くなっている。
- 3. 求職者との接点**  
 中小企業：採用活動については、採用予定数に対し内定数が大幅に下回り、採用活動も長期化するなど苦慮している。  
 求職者へのPRとしてはハローワークが中心。採用のための社内体制を整えづらいこともあり、PRの手段、方法が限られている。  
 大企業：会社の理念、事業概要等を直接求職者にアピールできる会社説明会やインターンシップを活用。

## 調査概要

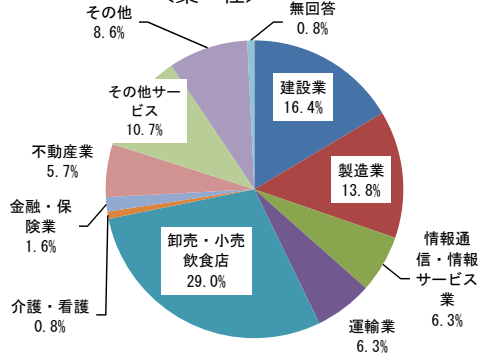
**<実施目的>**  
 少子高齢化等の影響により生産年齢人口が減少し、特に地方の中小企業における労働力の不足感が全国に高まっていることから、福岡市内に所在を置く福岡商工会議所の会員事業所が抱える人材確保における問題・課題や様々な取り組み事例を把握し、当所事業活動に資すために実施。

対象	福岡市内に本社・本店を有する当所会員企業1,174社を任意抽出				
期間	平成27年10月16日～10月30日	方法	調査票を郵送し、郵送またはFAXにて回収		
アンケート発送数	1,174社	回答企業数	383社	回答率	32.6%

### <従業員規模>



### <業種>



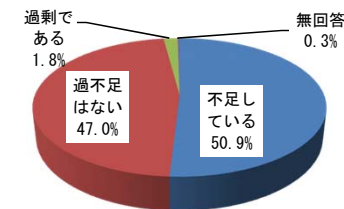
### <アンケート項目>

- I. 人材確保の現状と対応について**
  1. 現状
  2. 採用活動の現状（求職者との接点）
- II. 就職活動の後ろ倒しによる影響について**
  1. 今年度の採用活動の状況
- III. その他**
  1. インターンシップ制度の実施状況
  2. 既卒や中途を含む採用の問題について（自由記載）

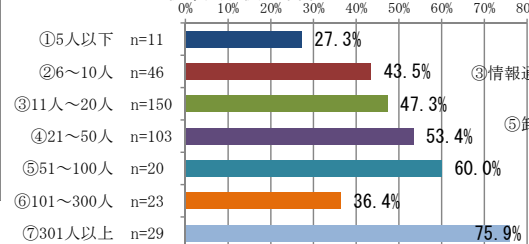
## アンケート結果ダイジェスト

### I 1. (1) 社員数の現状

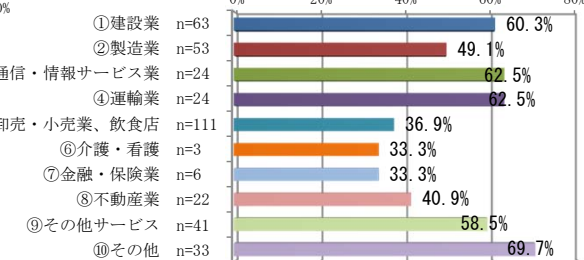
	社	%
不足している	195	50.9%
過不足はない	180	47.0%
過剰である	7	1.8%
無回答	1	0.3%
合計	383	100.0%



### <従業員規模別集計>

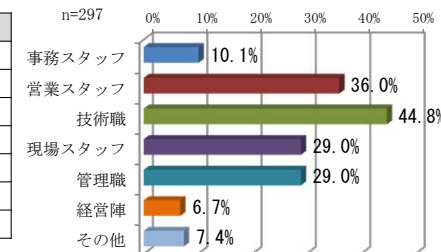


### <業種別集計>



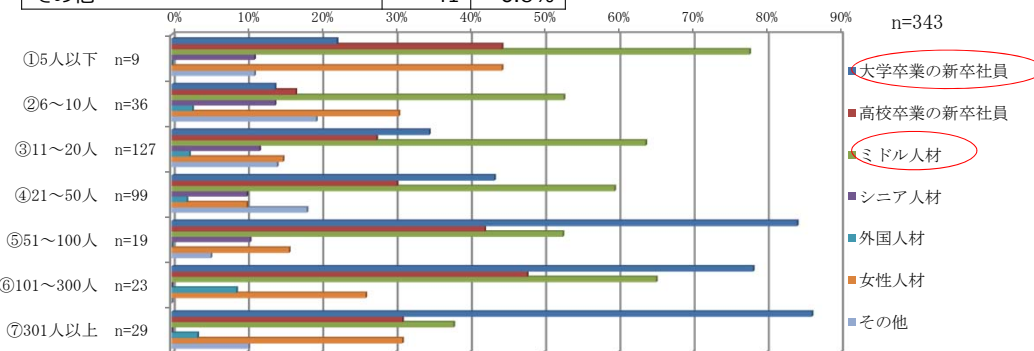
### I 1. (2) 不足している人材（複数回答可）

	社	%
事務員・事務作業スタッフ	30	10.1%
営業スタッフ	107	36.0%
専門的な知識や技能を有する技術職	133	44.8%
工場や作業現場における現場スタッフ	86	29.0%
会社の将来・中核を担う管理職	86	29.0%
会社の経営を担う経営陣	20	6.7%
その他	22	7.4%



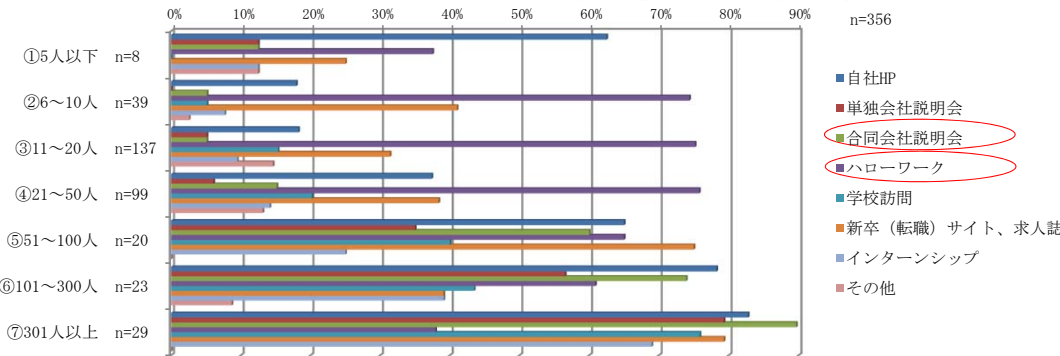
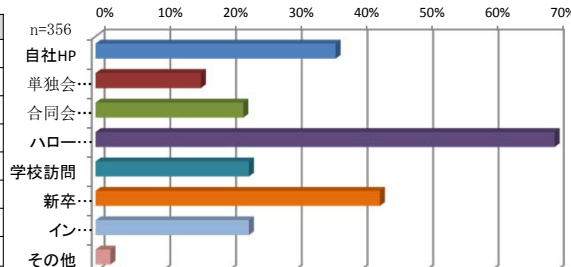
### I 1. (4) 求める人材（複数回答可）

	社	%
大学卒業の新卒社員	154	25.5%
高校卒業の新卒社員	103	17.1%
一定のキャリアを積んだミドル人材	202	33.4%
経験豊富なシニア人材	33	5.5%
外国人材	9	1.5%
女性の人材	62	10.3%
その他	41	6.8%



## I 2. (1) 求める人材を確保するために活用するツール（複数回答可）

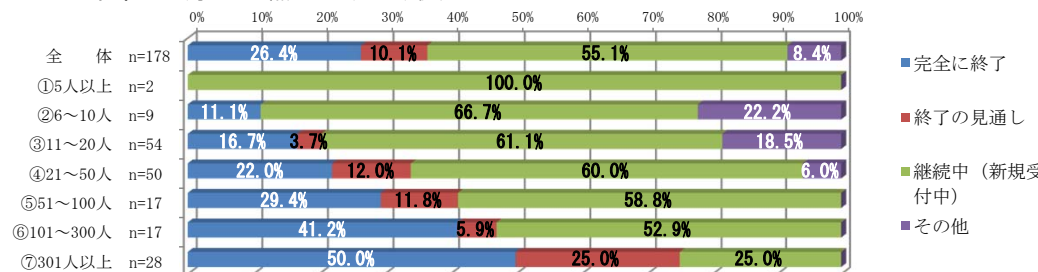
	社	%
自社HP	130	36.5%
単独会社説明会	57	16.0%
合同会社説明会	80	22.5%
ハローワーク	249	69.9%
学校訪問	83	23.3%
新卒（転職）サイト、求人誌	154	43.3%
インターンシップ	83	23.3%
その他	8	2.2%



## I 2. (2) 上記のツールまたはその他の独自の取り組みの効果や課題、問題点（一部抜粋）

	効果が得られていること	効果が得られていないと感じること
地域のハローワークへの求人情報提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>ハローワークからの面接者は、地元の人が多く採用しやすいので助かっている</li> <li>ハローワークで求人票の内容を相談したところ、求める人材がより多く応募してくれるようになった</li> <li>候補者を次々と紹介してくれる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ほしい人材の応募がなく、ミスマッチ率が高い</li> <li>求人しても条件面が合わず応募がない</li> <li>ハローワークは求人数が多すぎて、求職者の反応が悪くなっている</li> <li>紹介が適当だと感じる</li> <li>ハローワークを通じて採用してもすぐに辞めたり能力不足が目立つ</li> </ul>
新卒（転職）サイト、求人誌への登録・掲載	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務によっては、求人誌は反応が大きく採用率も高い</li> <li>新卒サイトへの掲載により、Uターン、Uターン希望の学生からの応募が継続的にある</li> <li>全国の学生に対してPRができる</li> <li>新卒サイトへの登録から、単独会社説明会に十分な動員ができています</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>募集広告やネットだけでは求める人材の応募がなく、費用対効果がない</li> <li>求人媒体に掲載しても応募が少なく採用に繋がらない</li> <li>サイトやHPだけでは、会社を知ってもらえないことが多い</li> <li>自社への志望度合いがわからない</li> <li>運送業においては大手企業でも人手不足のため、我々中小企業には特に若手・中堅人材が回ってこない</li> </ul>

## II 1. (4) 10月1日時点での採用活動状況



## III 2. その他、既卒や中途を含む採用の問題について（自由記載）

- ◎採用活動における問題
  - ・少数精鋭であるため、面接時に個人の能力の高さを見極める必要があり、慎重にならざるを得ない
  - ・中小企業への求職者は少ないため人材確保に苦労している
  - ・中途採用における若手営業職の採用は年々厳しくなっている
- ◎採用に係る経費の問題
  - ・経費を極力抑えられる採用ができるようになればと思う。
  - ・有料サイト、紙面は費用の割に効果が薄く、お金も手間もあまりかけられない。
- ◎人材の育成に関する問題
  - ・20代の人材はマニュアルが必須となっており、採用後のオリエンテーション準備などに時間を取られることが多い。
  - ・意欲はあるが能力がない人が多い。社内教育に時間をかけられれば採用できる人が多くいる。
  - ・経験者・未経験者共に、採用しても育つまでに時間を要し、育つ前に退職するケースが多い。
  - ・若手社員がなかなか育たず、1~3年程度で退職していく。指導方法などを工夫しているが、仕事に対する考え方の温度差を感じる。
- ◎人材の定着に関する問題
  - ・30歳以下は採用してもすぐに辞めることが多いように感じる。安易な仕事に流されやすい？
  - ・採用のほとんどを既卒・中途にしているのが経験がある分業務上は良いが、人の回転が速く、これ以上採用に予算をかけられない状態。
- ◎職種・業界特有の問題
  - ・建設業においては、どの会社においても人材が不足している。特に機械系、電気系の技術者。
  - ・3K (5K) に係わる業界のため、新卒採用は難しく、また若い人材が育ちにくい。
  - ・有資格者をしたいが、その情報がない。
- ◎その他
  - ・会社の経営、財務状態は良いが、2代目への承継に不安があり、引き継げない。
  - ・ここ数年、若い層が何を考え、何を求めて仕事を選んでいるのかわからない。
  - ・地場企業の面談会は、必ずしも新卒だけのためだけでなく、既卒者や中途の企画も希望する。
  - ・消費税・保険料等の引き上げなど世の中の変化が激しく、成果に対しての昇給等が与えられず、もどかしさを感じる。
  - ・人材が集まらないので、残業等で補充している。

## 今後の中小企業委員会活動計画（案）

≪人材確保に関する取り組み≫ (H27継続事業)

## ◎自社の強みを知り経営課題を解決する「知的資産経営」の取り組み提案

アンケートにおいて、多くの企業から「会社の魅力、仕事内容が伝えられていない」「求める人材の応募がない」「自社の魅力がない」といった回答が多かった。こうした中小企業が、目に見えにくい企業の経営資源を把握・整理し、自社の強みとして求職者に伝える事により、効果的な採用活動を展開できるよう、「知的資産経営」の普及・活用促進を図る。

## ①「知的資産経営」に関するセミナーの開催

…中小機構から講師を派遣

 ②上記セミナーの開催を受け知的資産経営への取り組みを希望する企業に対し、当所の経営指導員が支援する  
 …会員企業における取り組み事例を創出

## ◎人材確保の取り組み事例発表（実施済み）

中小企業において、人材確保に苦慮する状況の中においても、先進的な取り組みによって安定的に労働者を確保している事業者の事例と、2017年度卒の新卒採用活動開始に向け、最新の新卒市場の動向や中小企業の採用活動の手法について情報提供するセミナーを実施した。

⇒「人材確保・定着率向上実例セミナー」

平成28年2月22日（月）実施 / 参加者：88名（定員80名）

【第一部】「働きやすい環境が一流の中小企業をつくる」 拓新産業(株) 代表取締役 藤河次宏氏

【第二部】「新卒市場の最新動向と中小企業の新卒採用活動」

(一社) 学生就職支援協会 代表理事 小石原隆史氏

## ◎ミスマッチを防ぐ求人票の書き方セミナー

求人に苦慮する中小企業が、自社の魅力を効果的に伝え、ほしい人材を引き寄せ採用のミスマッチを軽減させることを目的に実施する

≪人材育成に関する取り組み≫ (H28新規事業)

## ◎「人材育成の現状に関するアンケート調査」実施（6月頃）

人材確保と共に多くの企業が抱える「育成」の課題について、その取り組みの現状と具体的な課題について把握し、課題解決のための方策について研究することを目的に実施。また、事後にはアンケート結果を踏まえた内容の講演会の開催を検討中。

