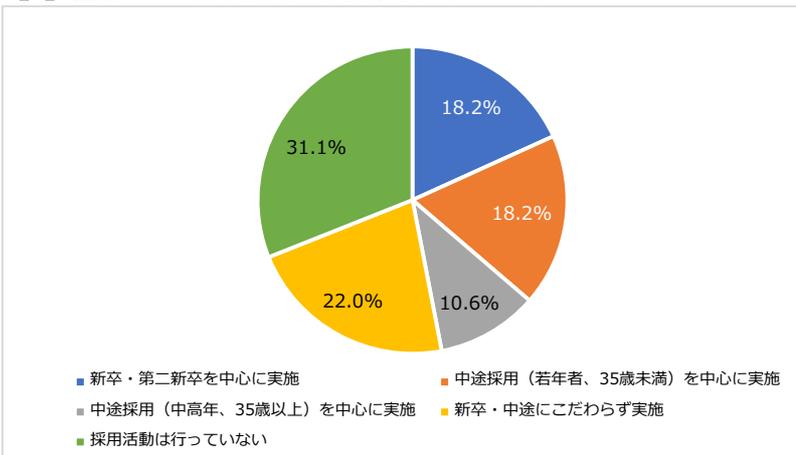


岡山県中小企業家同友会景況調査 2024年4月-6月期
 <オプション調査> 正社員の採用活動について

※小数点第2位四捨五入処理のため、構成比の合計が100%にならない場合があります。

- 実施期間：2024年6月21日-2024年7月26日
- 調査対象：岡山県中小企業家同友会会員企業
- 対象期間：2024年4月-6月期
- 調査方法：会員専用サイトアンケートにて配信、自計記入を求めた
- 回答企業数：506社のうち132社
- 回答率：26.1%
- 地域内訳/本社所在地：岡山地区74、倉敷地区32、備北地区13、東備地区7、津山地区5、その他1（東京都）
- 従業員数：(中央値)：正規従業員8人、臨時・パート・アルバイト1人
- 回答企業数：506社のうち132社
 (建設12社、製造34社、流通・商業31社、サービス業51社、その他【農業】4社)

【1】直近5年の採用活動の実施状況（択一回答）

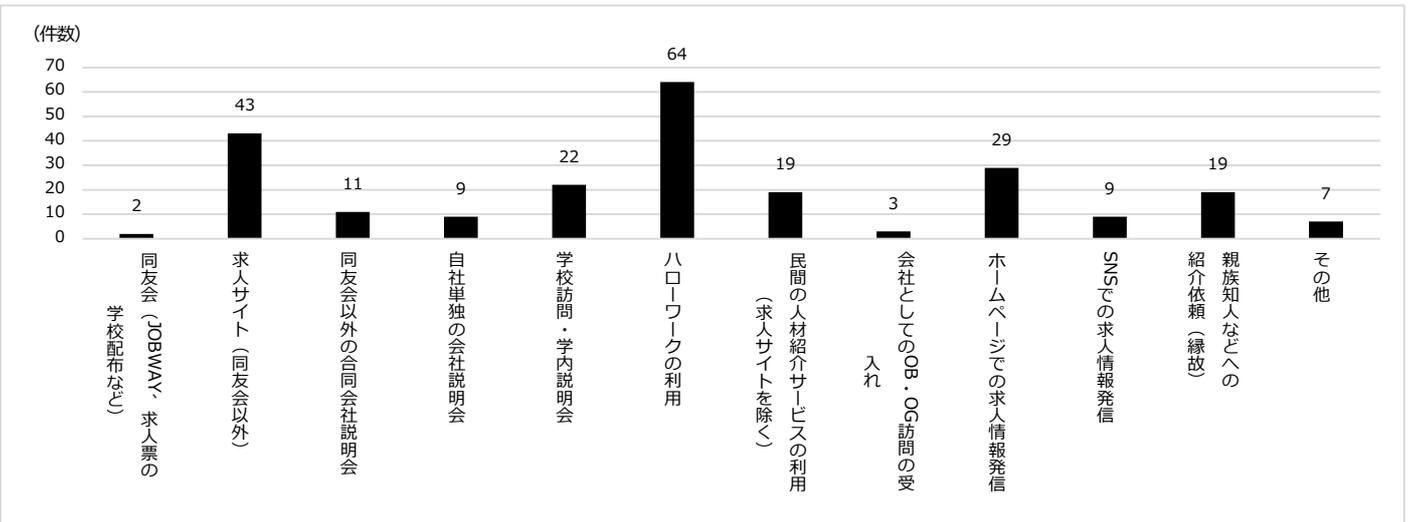


項目	件数
新卒・第二新卒を中心に実施	24
中途採用（若年者、35歳未満）を中心に実施	24
中途採用（中高年、35歳以上）を中心に実施	14
新卒・中途にこだわらず実施	29
採用活動は行っていない	41
合計	132

有効回答数 132

【2】採用活動の内容（複数選択）

※【1】で「新卒・第二新卒を中心に実施」または「中途採用（若年者、35歳未満）を中心に実施」または「中途採用（中高年、35歳以上）を中心に実施」または「新卒・中途にこだわらず実施」と回答した方のみ



回答の内訳と回答者数に対する割合

回答者数：91

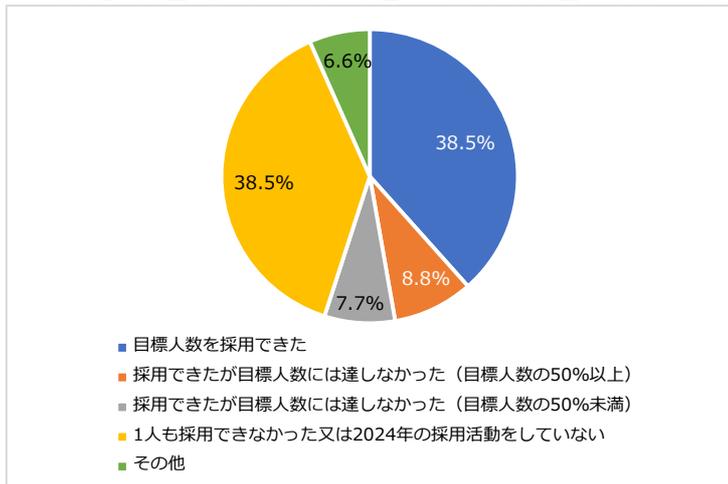
項目	選択者数	割合
同友会 (JOBWAY、求人票の学校配布など)	2	2.2%
求人サイト (同友会以外)	43	47.3%
同友会以外の合同会社説明会	11	12.1%
自社単独の会社説明会	9	9.9%
学校訪問・学内説明会	22	24.2%
ハローワークの利用	64	70.3%
民間の人材紹介サービスの利用 (求人サイトを除く)	19	20.9%

項目	選択者数	割合
会社としてのOB・OG訪問の受入れ	3	3.3%
ホームページでの求人情報発信	29	31.9%
SNSでの求人情報発信	9	9.9%
親族知人などへの紹介依頼（縁故）	19	20.9%
その他	7	7.7%

<その他の回答> ・地域情報誌（毎月）への折り込みチラシ ・自社車両への採用掲示 ・行政からの紹介

[3] 2024年春の採用の結果について（択一回答）

※【1】で「新卒・第二新卒を中心に実施」または「中途採用（若年者、35歳未満）を中心に実施」または「中途採用（中高年、35歳以上）を中心に実施」または「新卒・中途にこだわらず実施」と回答した方のみ



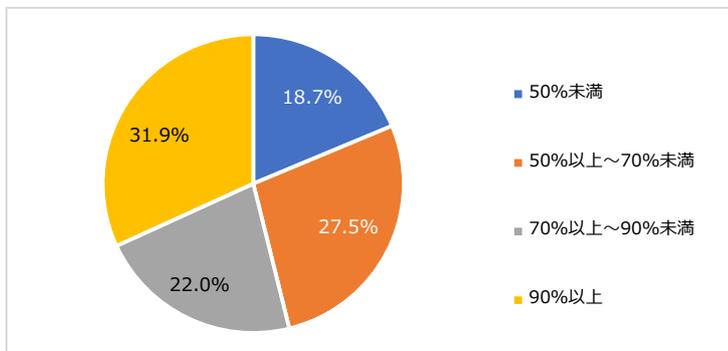
項目	件数
目標人数を採用できた	35
採用できたが目標人数には達しなかった（目標人数の50%以上）	8
採用できたが目標人数には達しなかった（目標人数の50%未満）	7
1人も採用できなかった又は2024年の採用活動をしていない	35
その他	6
合計	91

有効回答数 91

<その他の回答> ・2024年中に1名確保したい ・内定者の都合により25年1月以降に入社予定

[4] 直近5年の新入社員の定着率（択一回答）

※【1】で「新卒・第二新卒を中心に実施」または「中途採用（若年者、35歳未満）を中心に実施」または「中途採用（中高年、35歳以上）を中心に実施」または「新卒・中途にこだわらず実施」と回答した方のみ

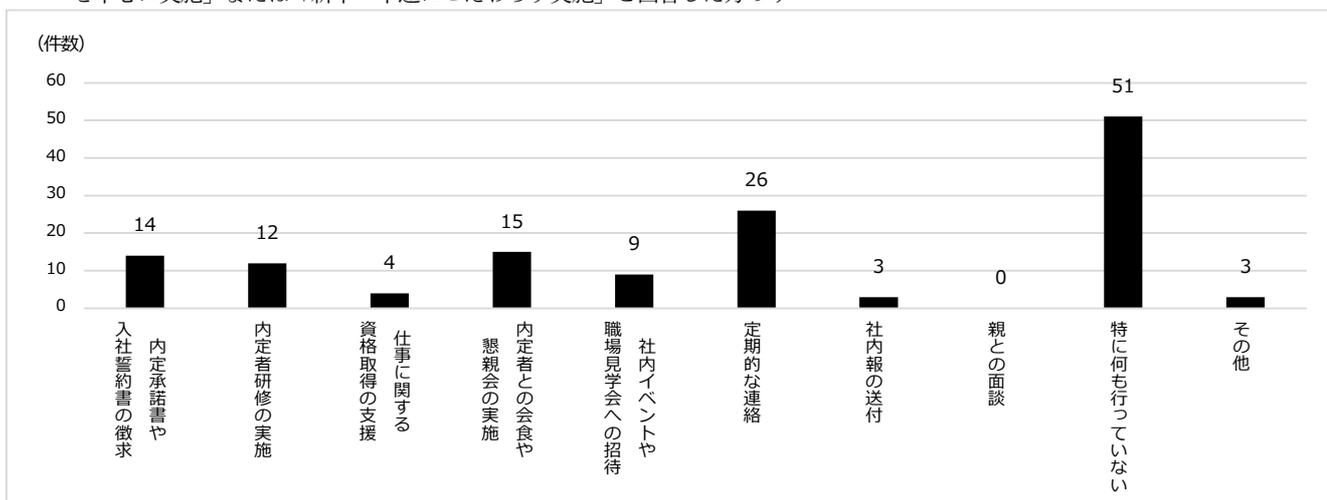


項目	件数
50%未満	17
50%以上～70%未満	25
70%以上～90%未満	20
90%以上	29
合計	91

有効回答数 91

[5] 内定辞退を出さないために実施していることは？（複数選択）

※【1】で「新卒・第二新卒を中心に実施」または「中途採用（若年者、35歳未満）を中心に実施」または「中途採用（中高年、35歳以上）を中心に実施」または「新卒・中途にこだわらず実施」と回答した方のみ



回答の内訳と回答者数に対する割合

回答者数：91

項目	選択者数	割合	項目	選択者数	割合
内定承諾書や入社誓約書の徴求	14	15.4%	定期的な連絡	26	28.6%
内定者研修の実施	12	13.2%	社内報の送付	3	3.3%
仕事に関する資格取得の支援	4	4.4%	親との面談	0	0.0%
内定者との会食や懇親会の実施	15	16.5%	特に何も行っていない	51	56.0%
社内イベントや職場見学会への招待	9	9.9%	その他	3	3.3%

【6】 自社が求める人材像について具体的にご記入ください（自由回答）

※【1】で「新卒・第二新卒を中心に実施」または「中途採用（若年者、35歳未満）を中心に実施」または「中途採用（中高年、35歳以上）を中心に実施」または「新卒・中途にこだわらず実施」と回答した方のみ

- ◆ やる気と元気があり、誠実であること
- ◆ 元気な子
- ◆ 元気がある（声大きい、挨拶ができる）、素直、志が高い
- ◆ 何でもやってやろうという元気よさ。素直さ。挨拶と明るさ
- ◆ 素直で学び好き
- ◆ すなお
- ◆ 正直
- ◆ 素直な人間性
- ◆ 素直
- ◆ 素直に何事も取り組める人
- ◆ 嘘をつかない。素直でまじめ。
- ◆ 嘘をつかない等誠実な人柄
- ◆ 素直な人、どんな現場でも前向きな気持ち、仲間を大切にすること
- ◆ 真面目で向上心のある若者
- ◆ 真面目にコツコツと取り組めて人間関係においてもめない明るく元気な人
- ◆ ものづくりが楽しく、自己実現に貪欲でコミュニケーション力の高い人
- ◆ 真面目、時間を守る、一定の礼儀がある、エクセルなど一定の技術がある。
- ◆ 真面目で素直、目的意識や夢を持っている人材
- ◆ まじめな人
- ◆ 誠実、協調性
- ◆ 誠実な人
- ◆ 積極的で明るい性格
- ◆ 前向きな態度の方
- ◆ 明るく前向き
- ◆ 明朗快活
- ◆ 自主性が高く前向きな人材
- ◆ 本人の仕事に取り組む姿勢が前向きかどうか
- ◆ 前向きに取り組んで頂ける方、技術を学ぶ意識のある方
- ◆ 学ぶ姿勢と力
- ◆ 未経験であっても学ぶ意欲があること
- ◆ 探究心と解決への努力
- ◆ 成長意欲のある方
- ◆ 主体性と協力
- ◆ 主体的に行動できる心材
- ◆ 主体性、感謝する心、挑戦力、粘り強さ、コミュニケーション
- ◆ 次の5点を基準にしています。好奇心がある、行動力がある、向上心がある、協調性がある、情報収集やスキルアップ意欲がある。
- ◆ 経験者で直ぐに仕事に付ける体制を持ち備えている人材
- ◆ 業務経験者
- ◆ 工業系、機械系の学校卒
- ◆ 若年層の男性で普通免許取得者。誰かの役に立つことに喜びを感じられる人。
- ◆ 他の人と協力して仕事に取り組める人
- ◆ 既存社員との調和。知らないことでも意欲的に取り組める人。自分の意見が言える人。
- ◆ 休まないこと
- ◆ 社会人としてのモラルを有しているか否か
- ◆ 挨拶、笑顔、誠実な態度を大切にすること。新しいことに挑戦する気持ち。なんでも相談し、あてにし、あてにされる関係づくり。
- ◆ 他人を思いやる心と礼儀正しい人材

- ◆ 常識の範囲の事ができる
- ◆ 当社の経営理念に共感してくださる方
- ◆ 理念に共感できる方
- ◆ 社風にあうかどうか
- ◆ 理念や方針に共感し合える人、学びあえる人
- ◆ 理念に共感し、共に成長を目指し努力できる人材
- ◆ 会社への帰属意識を持てる人／働きがいや仲間意識を持ち貢献意識がある人／主体的に動ける人／社を共に発展していく意識のある人
- ◆ 忍耐力がある／コミュニケーション力がある
- ◆ 新入社員（新卒・中途）の潜在能力を引き出し活躍する環境を作るのは、私たち企業です。一緒に考えるチームとして迎えるために、問題解決型的能力を開発していきます。チームに溶け込める素質があれば十分です。仕事は面白いと思ったら自身でどんどんスキルアップしていきます。つまり、コミュニケーション基礎能力があれば十分です。
- ◆ 職業観
- ◆ 人生にビジョンを持っている人
- ◆ 健康で、仕事とこれからの人生についてそれなりに語れる方。
- ◆ 生活と仕事、ライフワークバランスを求める
- ◆ 今まででは即戦力の中途採用を中心に行ってきたが、社員共育大学を活用することにより新卒採用にシフトしていている。そのため、現在求めている人材像は積極的に学びを得るタイプの人材が中心。面接等でも、業務範囲が広いことや、学びに行く姿勢が自身のスキルアップに繋がり、その先には個人の生き抜く力になっていくというような内容の話を中心にしている。
- ◆ 人材を獲得したい部門が必要とする人材をイメージし採用に向け活動している。
- ◆ 共感力を持つこと
- ◆ 不屈の心と身体
- ◆ リーダーシップ

【7】 自社の採用活動の問題や課題についてご記入下さい （自由回答）

- 費用をかけたくない。
- 金銭的余裕
- 求人情報雑誌等に費用をかけられない。
- 業界全般が人手不足のため、採用にかかるコストが高い。
- 社員の採用については順調だが人員の増加に対して受注が不安定な部分がある為、受注確保に向けた取り組みが必要。
- お客様の減少
- 採用にむけた数字の改善が必要
- 既存社員の給与とのバランス
- 売上拡大
- 計画的な利益獲得に至らず、採用計画の見直しが課題。
- 採用に対して積極的に取り組める人材がいないこと。担当者がいない。
- 専従者のいない事。
- 採用活動に十分な人員、時間を確保できない。
- 採用担当者の不足
- 社長のみが意欲的で周りがついてきていないこと
- なにもしなくてもお金さえ支払えば人がくると思っている会長の考え
- 地元の高校への働きかけを考えているが、社内の体制がまだ十分に整っていないため実行できないでいる。
- 優先度が低い。
- 優先課題のはずなのに積極的に取り組めていない。
- タイミングを見計らいすぎて二の足を踏んでいる。
- 取り組みへの遅さと緻密さ
- 経験の少なさ。現場が前向きな採用に取り組めない（採算ベースが一番になり積極的な採用に踏み切れない。理解は出来るが）。
- 人材像の具体化ができていない。
- 理念の再考
- 20代の採用に繋げ、長く働きたいと思ってもらえる職場にしていきたい（風土づくりをしたい）。
- 定期的採用の継続。社員平均年齢の低年齢化を目指す。
- 若い人の応募がない／長期雇用に繋がっていない
- 候補者が少なく苦慮している。
- コロナ以前より新卒は募集しても応募がない。
- 人口不足
- 年々受験者数が減少傾向にある。
- 合同説明会に学生が来場しない。／SNSで就職活動を完結する学生も多い。
- 自社の会社説明会への参加数を増やしたい。
- 即戦力となる人材の確保

- 売り手市場のため採用が困難
- 技術職の採用が人材不足でできないこと
- マイナビ活用で新卒や転職採用を募集しているが、営業職は難しい。
- 弁護士事務所の事務はハローワークでもあまりこない。
- 縫い子さん（技術職）確保の難しさ／即戦力がいない（教育する時間の確保）
- 自社の技術承継において人材育成が急務。またそれに興味を持てる若手の人材を確保すること。
- 新卒求人
- 新卒採用
- 途中で退職者が出た時の人材確保
- 会社知名度のなさ
- 世間認知度
- 知名度の低さ
- 当社の知名度がまだまだ低いため、出会いが少ない。
- 業界が特殊で一般的ではないため、わかりやすく会社説明をすることが難しい。
- 文章では自社事業の説明がしにくい。
- 先ずは弊社を知ってもらい興味をもってもらうことが課題です。
- 働き方が特殊な為、興味をもってくれる人が少ない
- 自社に合う方になかなか巡り合わない。
- 会社が求める人材とマッチングできない。
- 就職支援サイトや職業紹介業に掲載する内容のブラッシュアップを検討中。
- 新規企業は報酬面を重要視している。
- 低賃金かつ仕事内容が濃く意識が上がらないのかもしれない。
- 事業規模と待遇
- 採用後の定着に繋がる社員教育
- 社員共育（教育）
- 業務範囲が広く、何から教えていくのが良いか判断が難しい。本人の適正に合わせて人員配置を行っているが、それだけでは生産性が低い場合が往々にしてある。
- 先輩の指導強化に加えてプラスアルファで新入社員が一人で勉強できる社内教育プログラムの作成に着手している。
- 人材との出会いを大切に、育成や教育にもう少しの改革が求められていると思っています。
- 時間と内容について
- キャリアの固定化
- 何が課題かわかっていない所
- 本気で願い、動くこと。
- 課題ではありませんが、パートスタッフがこの度社員になりました。今自己成長中です。
- 今のところ採用は考えていない。
- 特になし（4件）