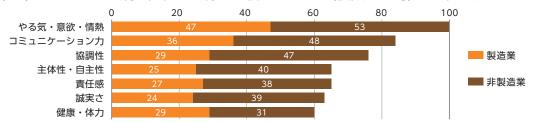
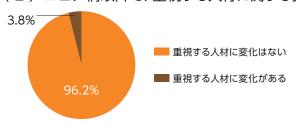
~求める人材や採用方法及び働き方の変化等に関する企業調査~

調査期間: 2023 年 7 月 回答数: 全体 157 (内製造業 65、内非製造業 92)

(1) どのような人物・性格の人材を重視しますか? (複数回答可) ※上位7項目



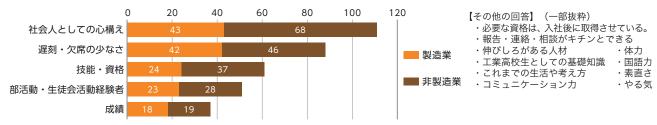
(2) コロナ禍以降で、重視する人材に関する変化はありましたか?



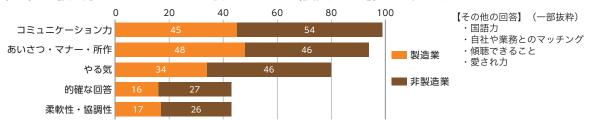
【変化の内容】 (一部抜粋)

- ・消費者行動変容に合わせたトレンド力を持った人材。
- ・技術職だけで無く技術支援職も募集している。
- ・コロナ禍前では、誠実さ、まじめさ等を重視していたが、考え方や方向性も変わり、主体性やチャレンジ精神を重視するようになった。
- ・対面でコミュニケーションを取る感覚が備わっているか。
- ・変化対応力の高い自立型人材を重視。

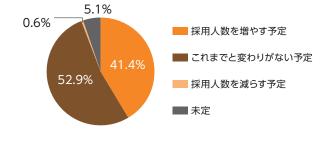
(3) どのような知識・技能(技術)・実績などを重視しますか?(複数回答可)※上位5項目



(4) 面接試験でどんなことを重視しますか? (複数回答可) ※上位5項目



(5) コロナ禍以降(令和5年度以降)の採用人数の変化はありましたか?



【増やす理由】 (一部抜粋)

- ・業務拡大。(多数)
- ・人員不足解消。(多数)
- ・年齢構成の標準化や高齢化の解消。(多数)
- ・時代にフィットした感性を持った人材採用・活用。
- ・人財ポートフォリオの関係で、高校卒の一般職を増やしていきたいため。 ・離職者を見越した上で採用計画を立てていく必要があるため。

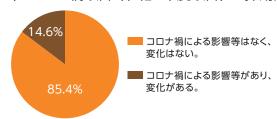
【変化なしの理由】 (一部抜粋)

- ・コロナ禍の影響が少なかった。(多数)
- ・計画により、採用を行っている。(多数)
- ・毎年、安定して採用したい。(多数)
- ・業況に変化がない。(複数)

【減らす理由】 (一部抜粋)

- ・コロナの影響では無く、事業環境が先行き不透明な為、一時、減。 【未定の理由】(一部抜粋)
 - ・先行きが不透明で状況に応じて対応。
- ・大卒者や転職者の状況により。

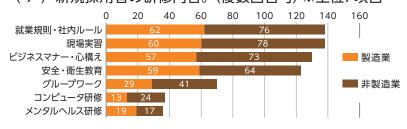
(6) コロナ禍以降(令和5年度以降)の採用方法の変化はありましたか?



【変化の内容】 (一部抜粋)

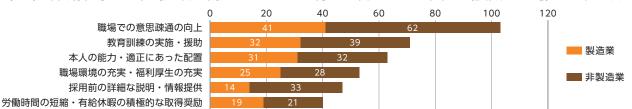
- ・WEBでの説明会や選考の実施。(多数)
- ・コロナ禍中は、Web面接等を基本としたが、対面へ戻す予定。(複数)
- ・コロナ禍の間は業績が悪化していたが、今後の受注量UPが見込まれるため。
- ・応募者の減少。見学会は入社試験への歩止まりが60%程度にとどまっている。
- ・デザイナーからクリエイターの採用。・高卒採用の開始。
- ・喫茶店などで、カジュアル面談を実施。
- ・県内の高技専まで門戸を広げた。
- ・店舗見学の実施。・インターシップの導入。

(7) 新規採用者の研修内容。(複数回答可)※上位7項目



- 【その他の回答】 (一部抜粋) ・コンプライアンス教育、ハラスメント等。
- ・ライフプラン研修、同業他社の店舗調査、商品勉強 会、Jリーグ幹部による講話。
- ・取引先等の展示会へ参加。
- ・資格取得研修 職種別研修は親会社にて実施。
- ・オンボーディング・クエスト。

(8) 新規採用者の早期退職を防止するための、特に重視している取組。(複数回答可)※上位6項目



(9) 自宅勤務 (テレワーク) の状況。



(10)「働き方改革」についての取組。(一部抜粋)

- ・DX化・ペーパーレス化の推進。(タブレットの配付等) ・テレワーク制度・時差出勤・フレックスタイムの導入。
- ・ノー残業デー、 ノー休日出勤デー
- ・ワークライフバランスの充実。 ・休暇取得の推奨・休暇日数、特別休暇の増加。
- ・業務の効率化による残業時間・時間外勤務の削減・管理。
- 長時間労働の削減。
- ・賃金の上昇・雇用条件等の格差是正。
- ・定時退勤日の設定。
- ・メンター・産業医による面談・ストレスチェック。
- 新入社員の夜勤免除。
- ・ダイバーシティ&インクルージョンへの取り組み。

- ・完全调休2日制の実施
- ・厚労省女性活躍推進企業えるぼし認定。
- ・女性の働きやすい職場つくり。女性リーダーの登用。
- ・埼玉県多様な働き方実践企業。
- ・男女問わない育児・出産・介護休暇制度の充実及び周知・推奨・丁寧 な説明。
- ・育児・介護のテレワーク時の4回休憩/1日。
- ・育児・介護休暇等、法定義務を上回る対応。
- 育児休暇等取得者の代行者体制推進。
- ・子供が小学3年生まで時短勤務可能。
- ・人事評価制度の導入。
- ・勤務地などを選べる雇用形態。

(11) 高卒採用、「一人一社応募制」についての御意見。(一部抜粋)

- ・アンマッチが起こる可能性があるが、企業側からすると採用の目処が 立つのでありがた。
- ・できるだけ多くの生徒に応募の機会を与えると同時に高等学校教育へ の影響を最小限にとどめる短期間のマッチングを可能とする仕組みと して良い制度であると思います。
- ・明確な意志や目的が薄い人物が複数の企業を選ぶということは合理的 ではない。
- ・企業側としては他社を気にせず選考を行える為とても有難い。
- ・単願の方が企業と学生の間でミスマッチが起きにくいと感じるため高 卒については、一人一社制で問題はないと思う。
- ・企業側からすれば学校推薦を受けている生徒であり、信頼感が高い。
- ・1次で落ちると2次では選択肢が大幅に減るのでかわいそう。

- 一社しか応募できないのは不満もあるのではないか。
- ・大手に推薦できない生徒を中小へ推薦をしているのでは。
- ・本人の意思を可能な限り尊重してあげた方が良い。
- ・1人2社等、徐々に拡充する方向は正しい。
- ・多少なりとも若者の早期離職に繋がっているように思います。
- ・それぞれの会社の判断に委ねれば良い。
- ・学生側のメリットである企業理解の促進・学業への負担軽減が維持さ れる範囲での緩和はあっても良い。
- ・同業種なら複数応募でも良い。
- ・複数採用できる可能性があるが、1人に限定されると、1職種で複数人 の採用計画を立てても、採用が予定まで達しない。

(12) 高校生の就職活動全般に関して、高校への要望など。(一部抜粋)

- ・見学会などがあれば、接点づくりする機会としていきたい。
- ・求人解禁前の早い時期に、求人内容を高校と企業で共有できる機会が 増えると良いのではないか。
- ・パイプのある企業に限らず、広く企業を紹介していただきたい。
- ・生徒が会社を直に感じ取れる活動をお願いする。
- ・インターンシップに参加した生徒の進路を確認したい。
- ・仕事の本質を十分生徒へ伝える必要があると考える。入社がゴールで はない。
- ・そもそも「働く」とは、どういうことかを事前にご指導いただければ ありがたいです。
- ・生徒の懸念点を知らされることなく、入社後発覚することが、少なく ありません。あらかじめの情報はいただきたい。
- ・採用活動が出来ない場合にも、学校とのやり取りが出来ればありがた い。高校2年生へのアクション方法などのイメージ。
- ・規律の重要性を教育して頂きたい。
- ・高卒でも大卒でも同一賃金で出世を当人のやる気・力量で決まる会社 が多くあり、大学でもたくさん勉強しないといけないと思うので、就 職の道もすてきな事だともっと多くの人に知ってもらいたい
- ・10年後、20年後の先の将来について真剣に自分ごととして考えるよう な機会を増やしていただきたい。
- ・社会生活での情報漏洩、SNSの使い方、基本的なビジネスマナーは 教えておいていただきたい。未熟なのは十分承知の上で採用している が、年々あまりにも幼いと感じる。