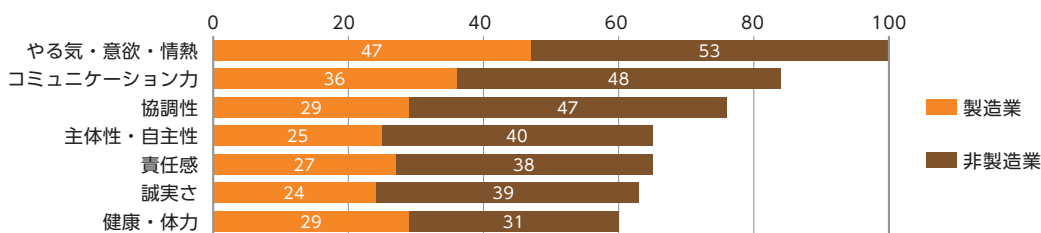
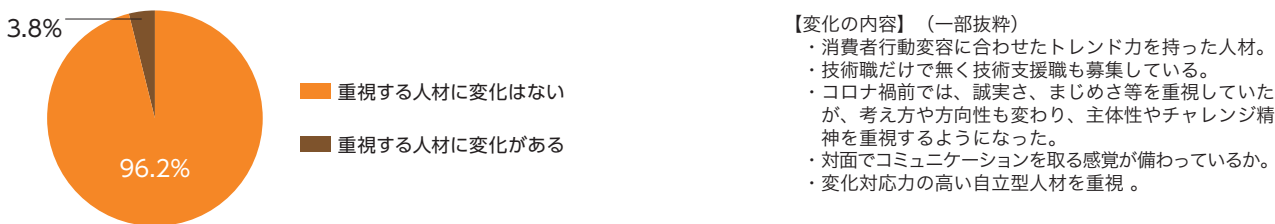


調査期間：2023年7月 回答数：全体157（内製造業65、内非製造業92）

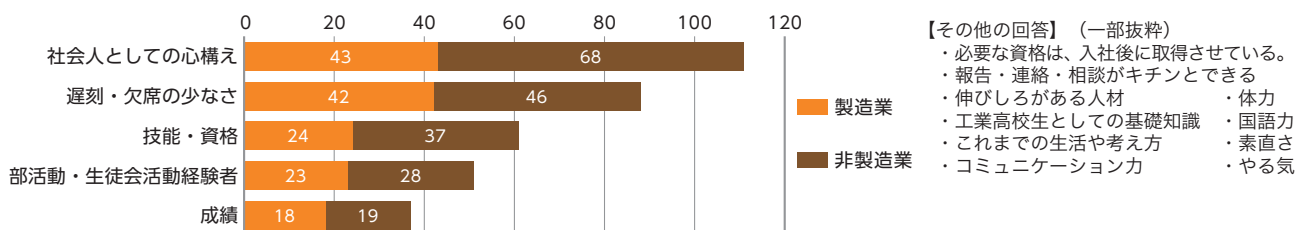
（1）どのような人物・性格の人材を重視しますか？（複数回答可）※上位7項目



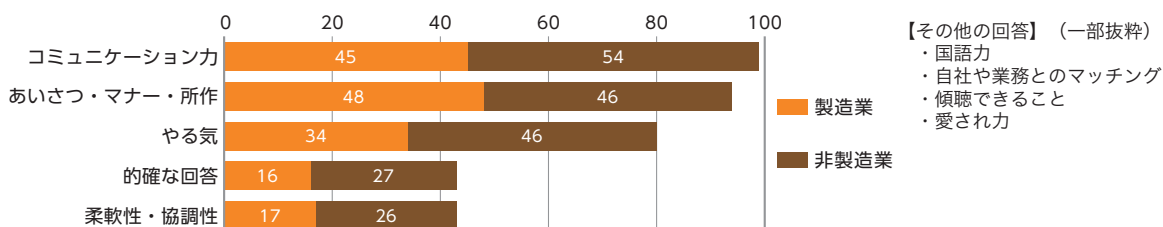
（2）コロナ禍以降で、重視する人材に関する変化はありましたか？



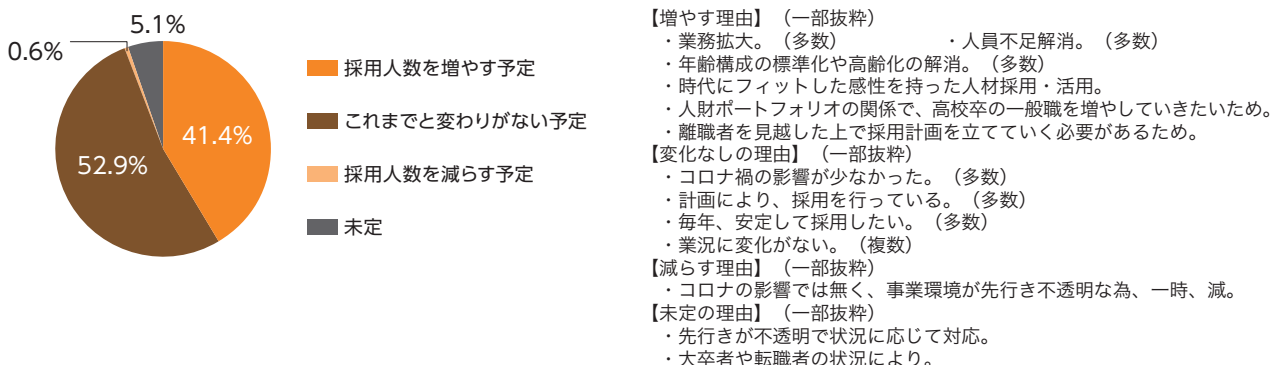
（3）どのような知識・技能（技術）・実績などを重視しますか？（複数回答可）※上位5項目



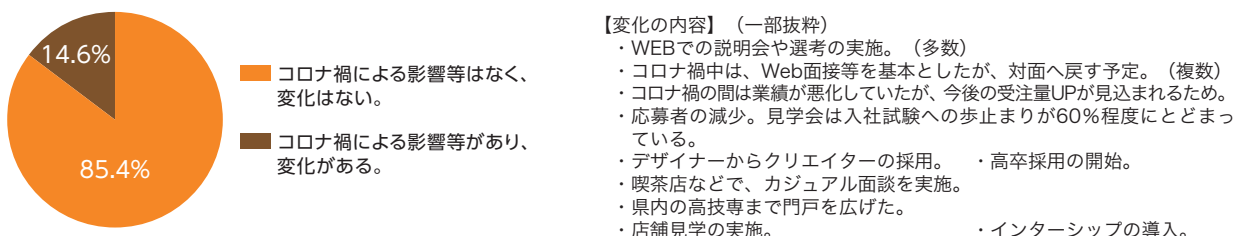
（4）面接試験でどんなことを重視しますか？（複数回答可）※上位5項目



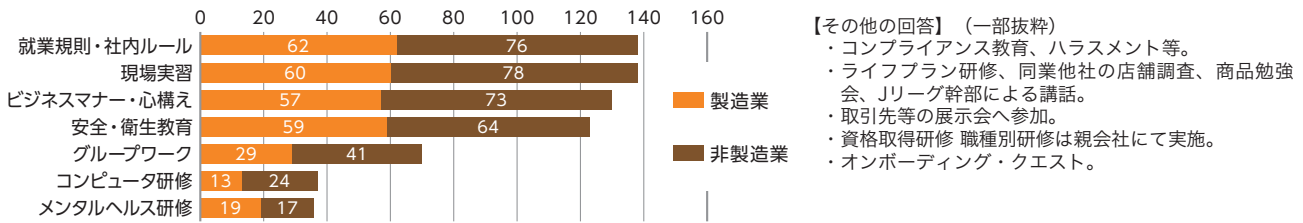
（5）コロナ禍以降（令和5年度以降）の採用人数の変化はありましたか？



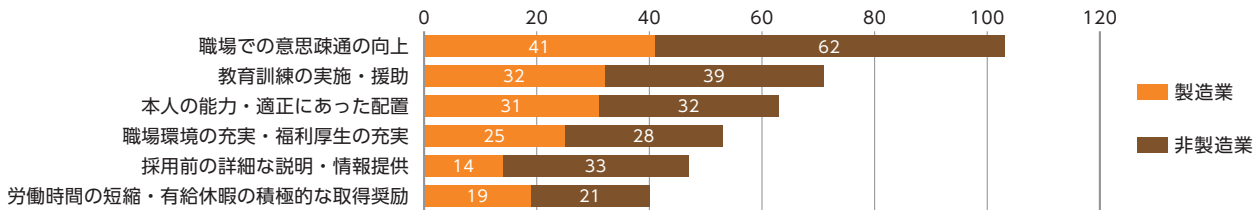
（6）コロナ禍以降（令和5年度以降）の採用方法の変化はありましたか？



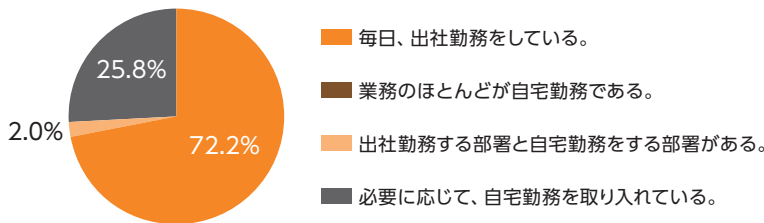
(7) 新規採用者の研修内容。(複数回答可) ※上位7項目



(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。
- ・完全週休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づくり。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良かった。
- ・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と。
- ・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よい。
- ・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よい。
- ・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よい。
- ・同業種なら複数応募でもよい。
- ・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イケないと思うので、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。

(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ればよいのではないかと。
- ・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イケないと思うので、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。