

3・熊本で「自分らしく働く・暮らす」を考えるアンケート（企業編）

- (1) 実施期間 2018年7月～9月
- (2) 実施方法 WEB アンケート
- (3) 有効回答: 84社
- (4) アンケート

熊本で「自分らしく働く・暮らす」を考えるアンケート（企業版）

企業が求めている、ずっと働いてほしいと思う人材とは、どんな人材なのか？
熊本で事業を展開する企業の本音を知るためのアンケートです。ぜひ、ご協力ください。

★質問の回答所要時間は約5分です

★アンケートの結果は、〈ことしごと〉のホームページとフェイスブックで公開する予定です。また、中小企業の人材確保・定着に向けた環境整備を促すガイドラインの作成資料とします（こちらも公開します）。ぜひ、ご覧ください。

※このアンケートは、平成30年度九州経済産業局における地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業の一環で、実施します。

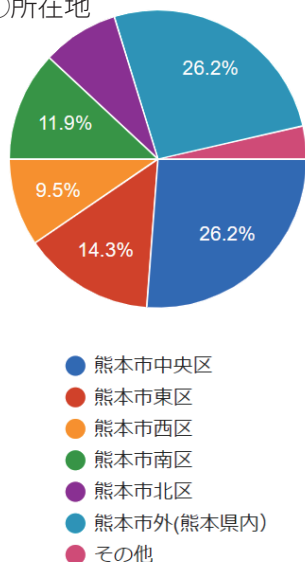
※〈ことしごと〉は、わたし＝「個」も、子ども・子育て＝「子」も、前向きに楽しく！を合い言葉に「自分らしく働く・暮らす」女性を応援するプロジェクトです。

受託事業者：熊本日日新聞社 事業協力：ミューズプランニング

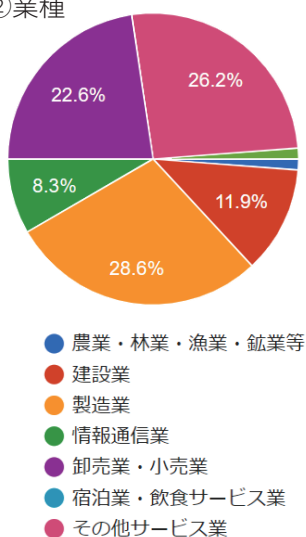
(5) 集計結果

回答者属性

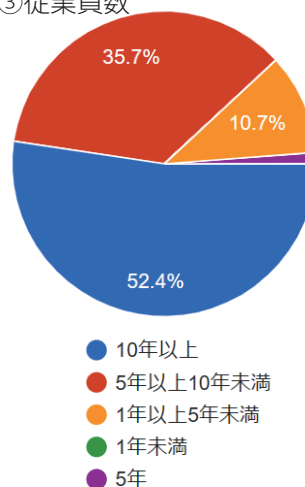
①所在地



②業種

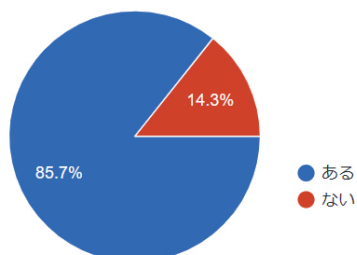


③従業員数

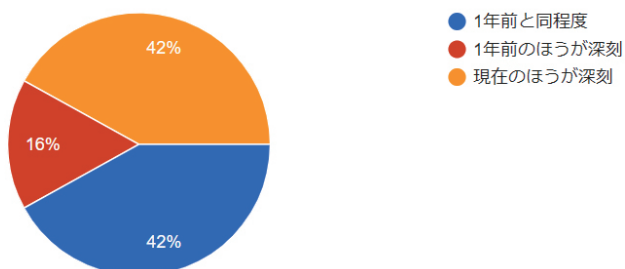


人材確保の状況について

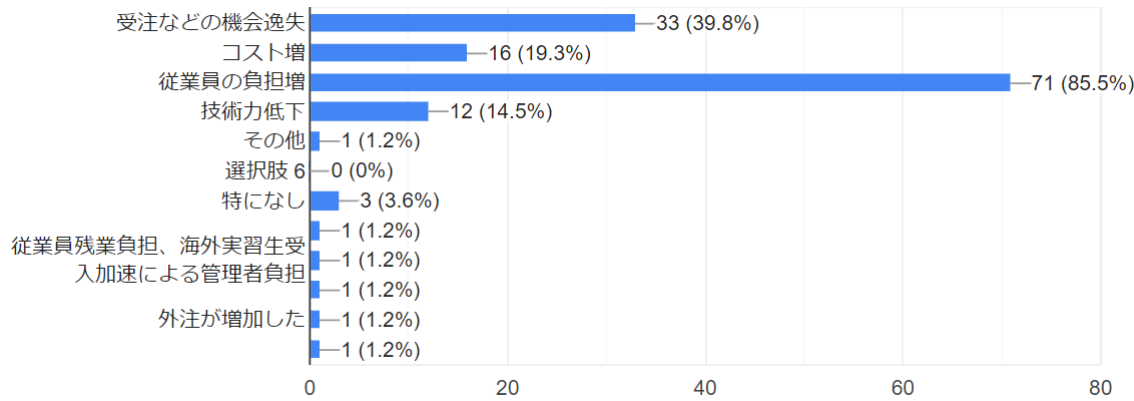
1) 人手が不足していると感じることはありますか？



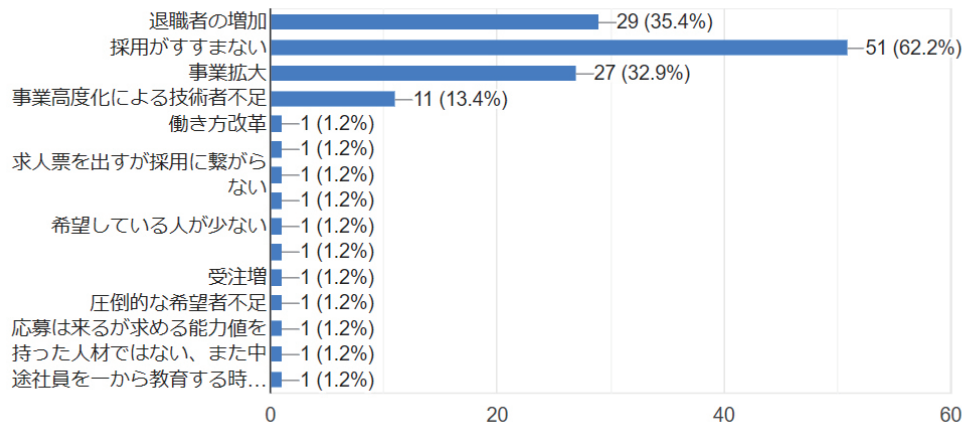
2) 1) あると回答した企業への質問。深刻度はどの程度ですか



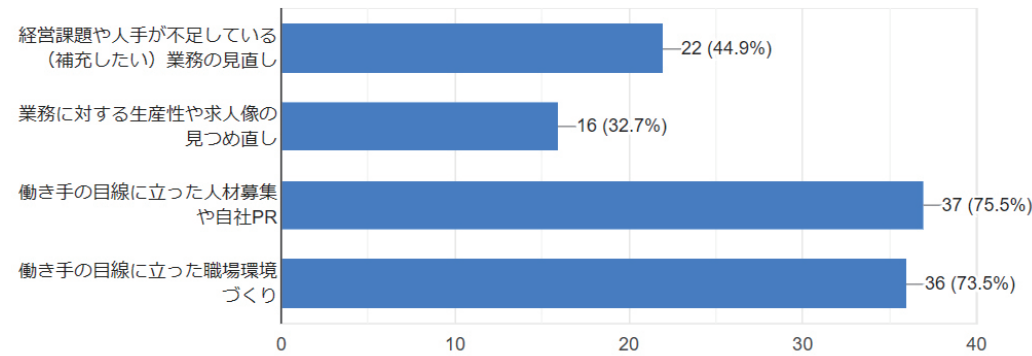
3) 人手が不足していることによって生じた負担はありますか？



4) 人材不足の原因（と思われるもの）

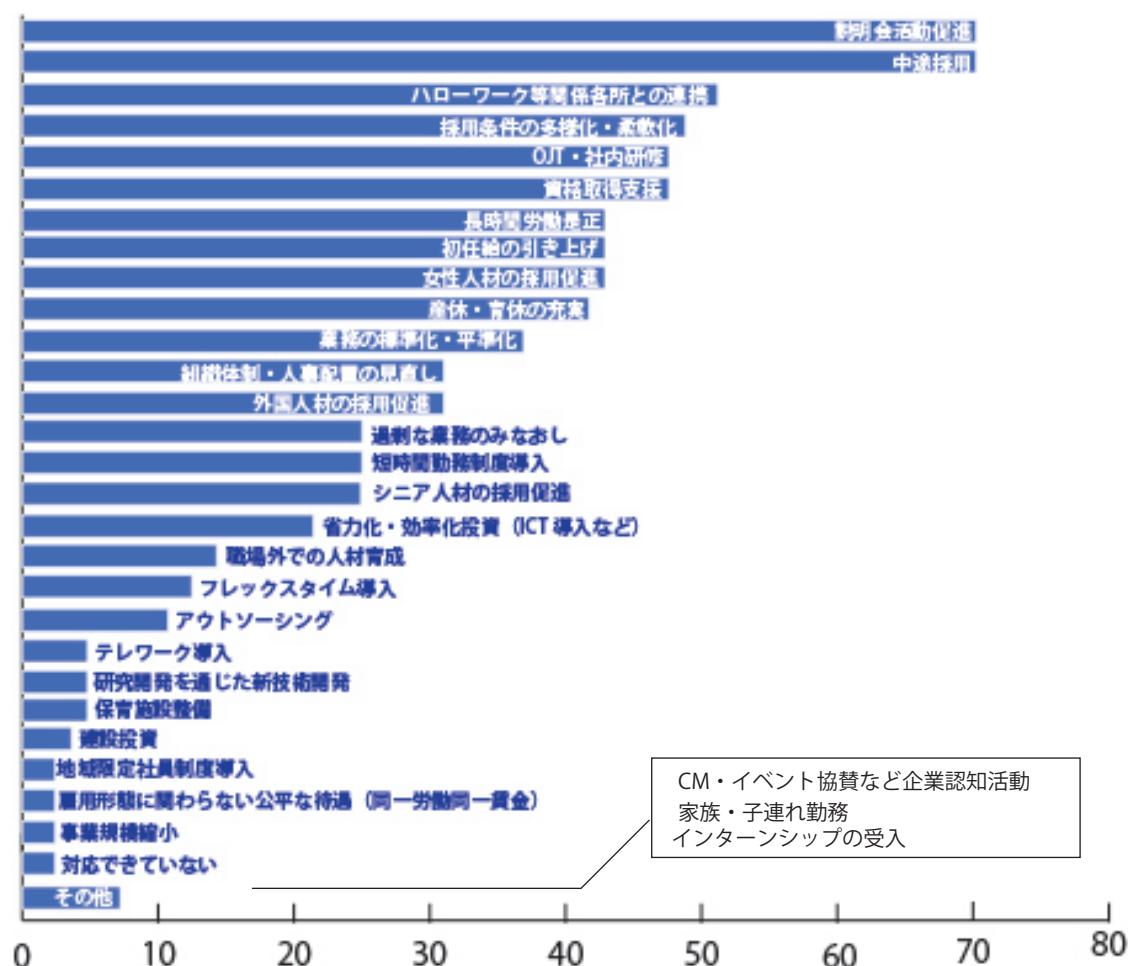


5) 4) で採用が進まないと回答された企業への質問 人材を募集するにあたり、以下の取り組みをしていますか

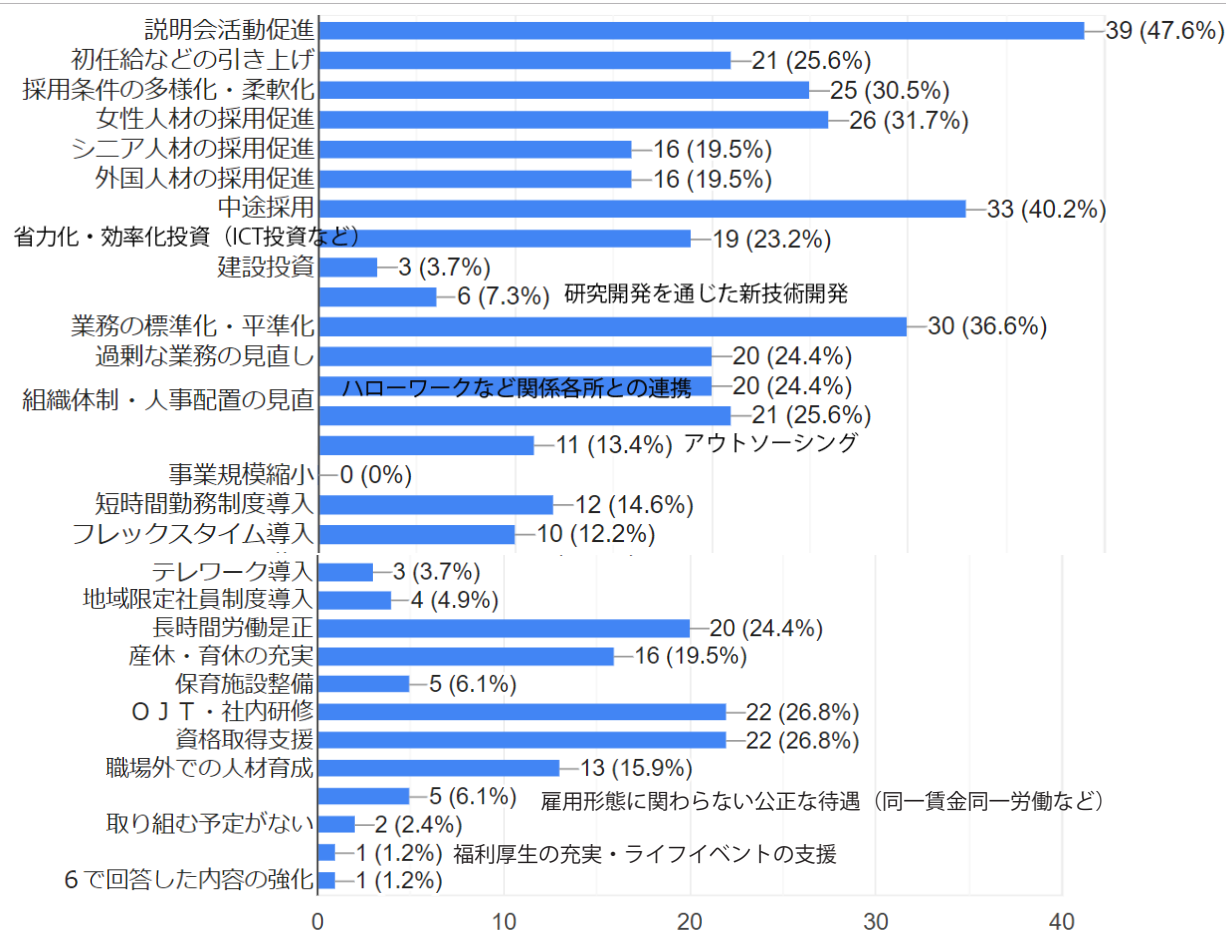


採用が進まない企業

6) 人材不足解消にむけてどのような取り組みをしていますか？



7) 今後対応していきたい人材確保のための取り組みはなんですか？



8) 6)で「対応できていない」7)で「予定がない」、と答えられた方は理由について教えてください

取り組むための時間がない。

事業を拡大・新たな展開をしたいが事業案がないのに雇用するのはためらわれる

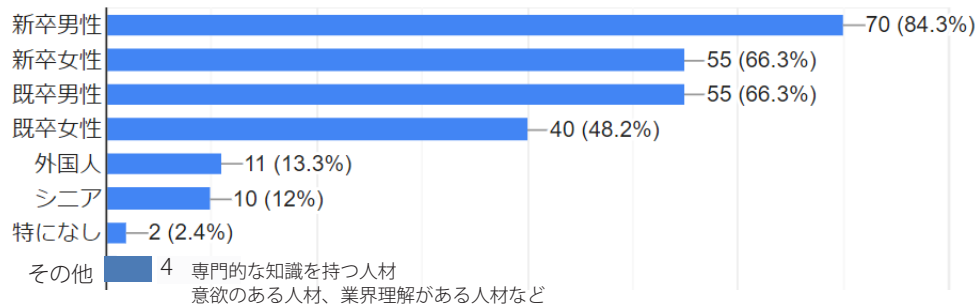
取り組み方がわからない

9) 人材不足解消に効果があった取り組みについて教えてください。

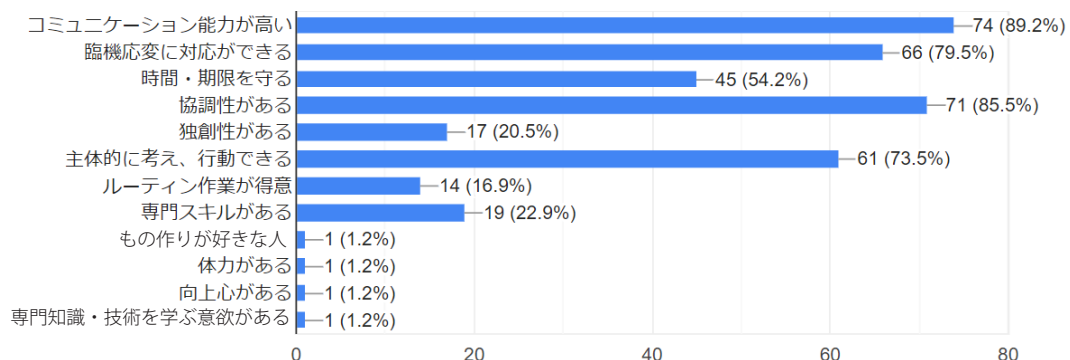
- ・採用促進 ・積極的な採用活動 ・中途採用 ・求人広告の見直し、給与の見直し、職場環境の改善
- ・パートさん募集での、柔軟な勤務時間の容認 ・企業周知活動全般 ・介護の初任給引上げ、手当等の増設
- ・熊本県推奨ブライ企業認定を受け少しづつ認知度 UP
- ・完全週休二日制の導入 ・外国人技術者採用 募集チャンネルの多様化 ・ブライ企業認定 ・説明会活動促進
- ・積極的なインターンシップの受け入れ ・外国人材促進・初任給給与の引き上げ ・専門会社の活用 ・勤務時間の短縮
- ・シニア層の活用 ・業務内容を詳しく明示することによって複数の問い合わせがあり採用となった。
- ・不足感が無い ・充足出来ていない為、効果があったかどうかはわかりません ・初任給などの引き上げ / 社内・社外研修等の人材育成
- ・賃金の引き上げ、定年延長 ・中途採用による人員補充 ・HPの開設 ・ブライ企業周知 ・ブライ企業に応募して認定されたこと
- ・HPの強化。SEO、求人ページ ・高校生インターン受入れと工場見学受入れ、親子工場見学 ・インターネットでの企業PR ・説明会活動
- ・養成制度（資格取得） ・定期昇給の見直し ・資格取得支援、職場外での人材育成 ・外国人技能実習生の受入れ
- ・求人広告 ・待遇改善（通勤手当新設 / 交替手当増額） ・就職説明会参加、企業PRの場 ・地元新聞への折り込みチラシ
- ・ブライ企業の認証取得、高校生の工場見学受け入れ、スポーツ活動の奨励、社内コミュニケーションの充実、社内行事（社員旅行・運動会など）の充実
- ・業務範囲の見直し、業務フローの見直し、ITによる効率化 ・年次採用計画を作成して長期採用計画を推進している。労働環境の改善。
- ・業務の平準化や上司が部下職員の業務を把握することにより、生産性の向上へつなげ、時間外労働削減への取り組みを新規採用時に伝達。
- ・会社見学会を行い、まずは会社を知って頂くことで、採用へ繋げることが出来た ・中途採用（人材紹介企業の活用）
- ・部署単位で業務を細分化、正社員・派遣・パートなどのレベルに合わせた業務を再配分することで適性な業務量のバランスを図ること。
- ・現段階では効果確認できておりません。
- ・なし

求める人材について

1) 求める人材の希望条件を教えてください



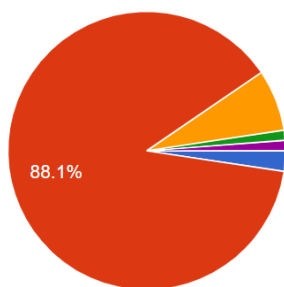
2) 人材にどのような特性を求めていますか？



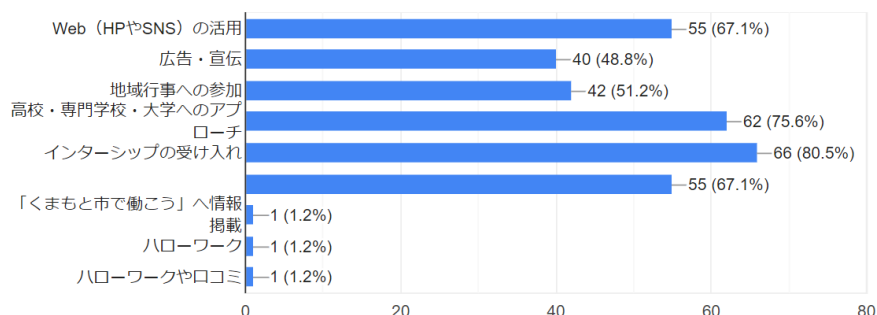
自社の魅力・情報発信の取り組みについて

1) 人材に向けた企業の魅力・情報発信ができていますか？

2) 人材に向けてどのような方法で御社の魅力・情報発信を行っていますか？



- 十分にできています
- 十分とはいえないが取り組んでいる
- 取り組めていない
- メール送信
- 特になし



3) 人材に向けた魅力・情報発信のために取り組みたいことは何ですか

会社を広く知ってもらうための宣伝活動 / 会社をわかってもらうために企業を見える化して行きたい
地域貢献活動の継続推進、企業 PR 活動の継続 / 地域活動への積極参加
よかボス宣言、プライト企業認定 / えるぼし認定取得
積極的なインターンシップの受け入れ、広告媒体の活用
自社HP、SNSでの情報発信の強化。各機関との連携強化
メディアを使用したCM / メディア等を活用し、認知度を高める。
SNSなどの充実 / SNSの有効活用 / SNSを利用した情報発信
従業員満足度向上 / 働き甲斐ある職場 / 健康経営の継続、パート職員の福利厚生の充実
人材育成
インターンシップの強化、WEB媒体の更なる活用
福利厚生の充実
高校1・2年生へのアプローチ / 地元の高校へのアプローチ / 学校訪問
第3社評価全般：おもてなし企業選、経営革新、他
SNSの活用 / Webの活用 / もっとWEB上での発信をして行きたい
スマホに対応した。企業の事業内容・福利厚生等の魅力情報発信
中途採用の職場体験の実施（入社後のミスマッチを失くすためにも必要だと思う）
ブランディングの向上
地位公共団体と連携し、学校に対して重要でものづくり体験の提案
インターンシップの強化、大学の学内募集型のインターンシップ
会社のホームページ作成、インターンシップの受け入れ、大学への講師派遣等
新聞や企業誌など採用目的以外の媒体での露出。大学での業界研究セミナー等へのパネラーとしての参加
採用専用HPの作成
女性へのアプローチ

4) 人材確保に関して政府に講じてほしい支援策があれば具体的におしえて下さい

- ・介護福祉士、介護系の養成校が年々少なくなっている。ニーズはあるのに資格を持った人材が育たない状況を変えていただきたい。
- ・中小企業採用補助制度・・・大企業は高額賃金で採用確保が可能だが、中小企業には収益額が厳しく高額な賃金を出して採用する事が出来ない。その部分を政府が一定額、一定期間補助して頂けないか。
- ・少子化対策・・・産休で休んだ事で企業は代用者（1名増員、残業負担）で対応しています。その負担部分を国が負担して頂ければ、会社負担が軽減出来、従業員も安心して産休を取れ、少子化対策にもつながっていくのではないかと。
- ・求人確保に関わる経費の補助、年齢制限のある助成金の年齢制限緩和
- ・地域定着に向けて施策の強化 / 支援
- ・外国人研修生の規制緩和
- ・単価アップの採用促進支援をお願いしたい。
- ・各種補助金の手厚い且つ柔軟な対応
- ・作業環境整備に関する補助金
- ・人口減少により、求職者は就職しやすい状況で、まだ大手（大企業）は有利ですが、中小企業においては非常に厳しい状況です。ぜひ、中小企業に特化した支援策を講じていただければ幸いです。
- ・中小企業でも人材確保が優先的にできりょうにしたい
- ・首都圏でのSNS・メディアを活用した企業紹介PR
- ・介護報酬の引き上げ
- ・進路希望も未定で地元の中小企業を知らない大学1～3年生と企業との接点づくり
- ・高卒採用の現行制度の見直し。主体が学校の先生になっていると感じているため。
- ・熊本の建設業界では、地震が起きてから雇用条件や労働条件のみで入社を判断されてしまっているためミスマッチが起きやすいと思います。よってここで再度仕事内容や会社としての理念などをアピールする場を作って頂きたいとします。
- ・若者への予算配分
- ・地方行政の取り組みへの支援
- ・県内の高校・大学の県外への流出防止。
- ・学校と企業が連携して地元で若者を残すような取組。学校と連携している企業が規模が限られているので視野をひろげていただけるように。
- ・外国人労働者の一般土工、世話役への活用がしやすい様に。
- ・熊本県へのお願いになるのですが、プライト企業を対象とした県内での合同説明会（夏、春の年に2回）の開催やインターンシップの実施、Uターンを志望する学生を対象とした首都圏での合同説明会の開催を希望します。また、県内学生に「プライト企業」をより周知させるために、
- ・県内の大学の就職活動生を対象として、熊本で働く喜びやプライト企業の意味や成り立ちの経緯を説明することで、プライト企業や熊本の魅力向上につながり、熊本で働こうという学生も増えてくれると思います。
- ・産休・育休を取得させている企業に対する支援（スポット的な人材確保は困難である）