

(4)採用したことがある人材について

技術・経験を積んだ人材や、新たな労働力の活用をしたことがあるかについては、「シニア人材」を40%の事業所が、「大手企業経験者」を37%の事業所が活用したと回答した。「外国人」は従業員規模が大きい事業所ほど高い割合となり、「いずれも活用したことがない」は従業員規模の小さい事業所でも高くなった。

(4)採用したことがある人材について(複数回答)

(%)

従業員規模	シニア人材	大手企業経験者	外国人	該当なし
従業員数50人以下	26	26	3	55
従業員数51~99人	50	35	27	28
従業員数100人以上	38	41	38	30
全事業所	40	37	29	33

(5)最近3年間の採用状況

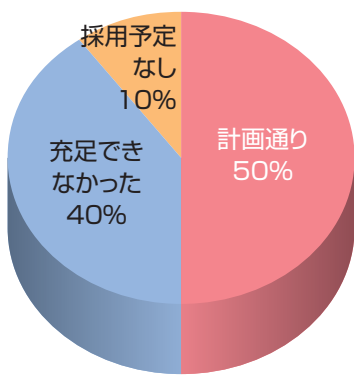
採用計画に対する充足状況について、「計画通り」が全体の50%を占めたが、反対に「充足できなかった」との回答も全体の40%あった。従業員が少ない事業所では「採用予定がない」割合が高く、従業員51~99人の中規模の事業所では「充足できなかった」割合が、「計画通り」よりも高くなり、人材の確保に苦労している状況となった。

(5)最近3年間の採用状況

(%)

従業員規模	計画通り	充足できなかった	採用予定なし
従業員数50人以下	35	30	35
従業員数51~99人	45	47	8
従業員数100人以上	58	39	3
全事業所	50	40	10

(5)採用計画に対する充足状況



(6)充足できなかった理由

充足できなかった理由について、「応募がなかった」が全体の74%と最も高かった。応募があったにも関わらず「採用基準に満たなかった」ため不採用が33%、「内定後に辞退」も33%あった。

(6)充足できなかった理由(複数回答)

(%)

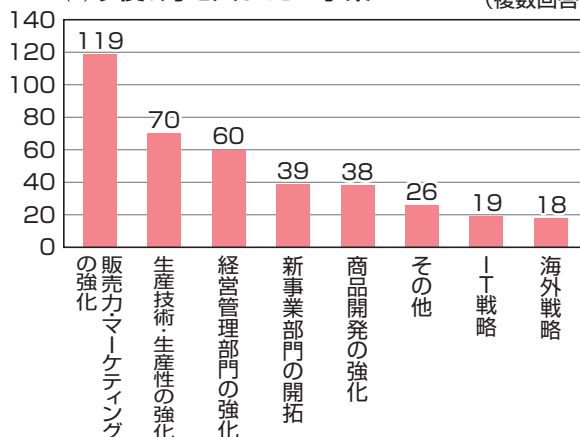
従業員規模	応募なし	基準を満たさず	内定後に辞退
従業員数50人以下	78	22	11
従業員数51~99人	80	26	20
従業員数100人以上	67	42	49
全事業所	74	33	33

(7)今後、力を入れたい事業

「販売力・マーケティングの強化」が119社と最も多く、次いで「生産技術・生産性の強化」の70社、「経営管理部門の強化」の60社、「新事業部門の開拓」の39社、「商品開発の強化」の38社の順となった。

(7)今後、力を入れたい事業

(複数回答)



「その他」として回答があった意見

- ・人材育成・資質向上スキルアップ
- ・業務品質の向上・安全性の強化
- ・社員のワークライフバランスの浸透
- ・安定的な人材確保 ・ 安全安定操業
- ・社内の世代交代・技能継承 ・ 取扱商品の拡大・充実
- ・地域に根差した活動推進・社会的な存在価値向上

順位	回答	件数
1	販売力・マーケティングの強化	119
2	生産技術・生産性の強化	70
3	経営管理部門の強化	60
4	新事業部門の開拓	39
5	商品開発の強化	38
6	その他	26
7	IT戦略	19
8	海外戦略	18