

採用担当者意識調査レポート

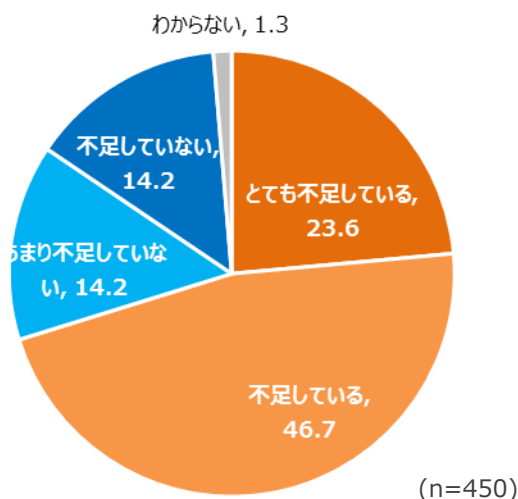
人材不足状況と確保に向けた打ち手について

採用担当者に対して人材不足の状況と対策について聞きました。その結果、勤め先でアルバイト・パートが「とても不足している」との回答は23.6%、「不足している」は46.7%。合わせると約7割の人が、アルバイト・パートが不足していると回答しました。また、正社員については「とても不足している」20.4%、「不足している」50.0%で、合わせると同じく約7割にのぼります。契約社員については約4割、派遣社員については3割超の人が、不足していると回答しました。

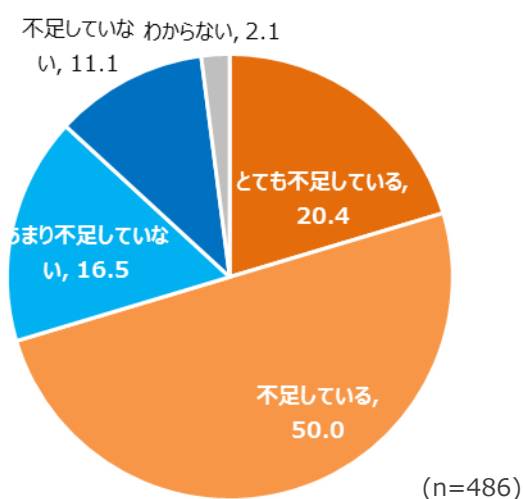
※「この雇用形態の従業員はいない」と回答した人を除いて集計。

Q ▶ お勤め先で人材が不足していると感じますか。

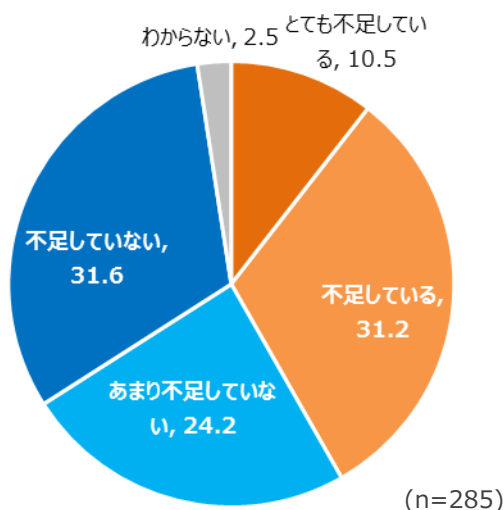
アルバイト・パート



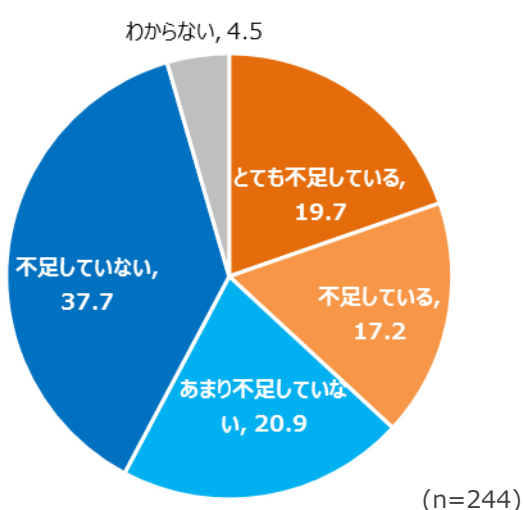
正社員



契約社員



派遣社員

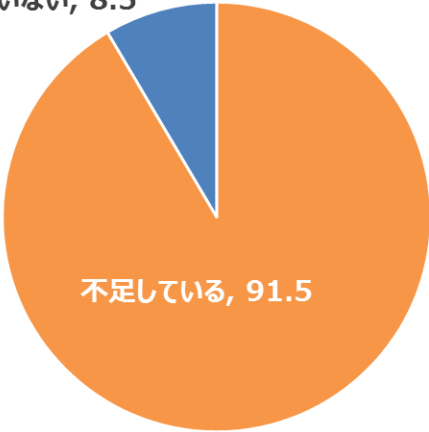


いずれかの雇用形態で「（とても）不足している」と回答した割合は9割を超える

前頁で記載した雇用形態ごとの不足状況について、いずれか一つの雇用形態でも「とても不足している」もしくは「不足している」と回答した場合を『不足している』としてまとめた場合、全体の9割以上がいずれかの雇用形態で『不足している』という結果となり、人手不足の高まりがうかがえます。また、業種・企業規模ごとに見てもすべての業種・企業規模において、『不足している』という回答が8割を超えており、特定業種・企業規模に限らず人手不足の状況の企業が多いことがわかります。

Q ▶ お勤め先で人材が不足していると感じますか。
※各雇用形態で一つでも「（とても）不足している」と回答した場合を「不足している」としてカウント

不足していない, 8.5



(n=505)

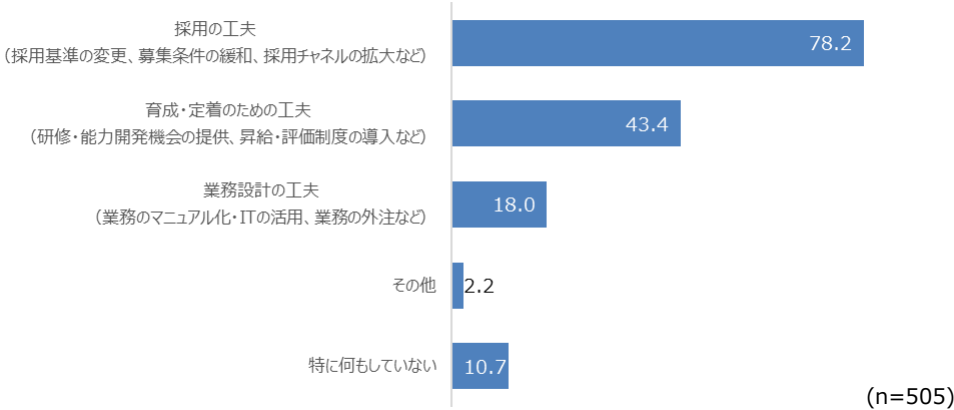
		全雇用形態		
		全体	不足している	不足していない
全体		505	462	43
		100.0	91.5	8.5
全体	30人未満	203	179	24
		100.0	88.2	11.8
	30～100人未満	134	125	9
		100.0	93.3	6.7
	100～300人未満	78	74	4
		100.0	94.9	5.1
	300人以上	90	84	6
		100.0	93.3	6.7
全体		121	107	14
		100.0	88.4	11.6
製造・建設・運輸業	30人未満	45	38	7
		100.0	84.4	15.6
	30～100人未満	33	29	4
		100.0	87.9	12.1
	100～300人未満	26	25	1
		100.0	96.2	3.8
	300人以上	17	15	2
		100.0	88.2	11.8
全体		384	355	29
		100.0	92.4	7.6
卸売・小売・サービス業他	30人未満	158	141	17
		100.0	89.2	10.8
	30～100人未満	101	96	5
		100.0	95.0	5.0
	100～300人未満	52	49	3
		100.0	94.2	5.8
	300人以上	73	69	4
		100.0	94.5	5.5

人材確保のために「採用の工夫」をしている企業は約8割

人材確保のための対策として、78.2%の企業が「採用の工夫（採用基準の変更、募集条件の緩和、採用チャネルの拡大など）」を実施していると回答。43.4%が「育成・定着のための工夫（研修・能力開発機会の提供、昇給・評価制度の導入など）」、18.0%が「業務設計の工夫（業務のマニュアル化・ITの活用、業務の外注など）」と回答しています。一方で10.7%の企業は「特に何もしていない」と回答しています。

企業規模別で見た際には「製造・建設・運輸業」は企業規模が100人未満の企業より企業規模100人以上の企業の方が、各打ち手を講じている率が高く、一方「卸売・小売・サービス業他」は「製造・建設・運輸業」ほど企業規模による差は見られません。

Q ▶ 人材確保のためにどのような対策をとっていますか。あてはまるものをすべてお選びください。



		Q7 人材確保のためにどのような対策をとっていますか。あてはまるものをすべてお選びください。					
		全体	採用の工夫 (採用基準の変更、募集条件の緩和、採用チャネルの拡大など)	育成・定着のための工夫 (研修・能力開発機会の提供、昇給・評価制度の導入など)	業務設計の工夫 (業務のマニュアル化・ITの活用、業務の外注など)	その他	特に何もしていない
全体	全体	505	395	219	91	11	54
		100.0	78.2	43.4	18.0	2.2	10.7
	30人未満	203	149	69	36	5	34
		100.0	73.4	34.0	17.7	2.5	16.7
	30～100人未満	134	104	61	27	3	10
		100.0	77.6	45.5	20.1	2.2	7.5
	100～300人未満	78	66	42	10	1	3
製造・建設・運輸業	100～300人未満	100.0	84.6	53.8	12.8	1.3	3.8
	300人以上	90	76	47	18	2	7
		100.0	84.4	52.2	20.0	2.2	7.8
	全体	121	88	48	14	4	18
		100.0	72.7	39.7	11.6	3.3	14.9
	30人未満	45	30	11	4	2	11
		100.0	66.7	24.4	8.9	4.4	24.4
卸売・小売・サービス業他	30～100人未満	33	20	13	4	1	4
		100.0	60.6	39.4	12.1	3.0	12.1
	100～300人未満	26	23	15	2	0	2
	100～300人未満	100.0	88.5	57.7	7.7	0.0	7.7
	300人以上	17	15	9	4	1	1
		100.0	88.2	52.9	23.5	5.9	5.9
	300人以上	100.0	83.6	52.1	19.2	1.4	8.2

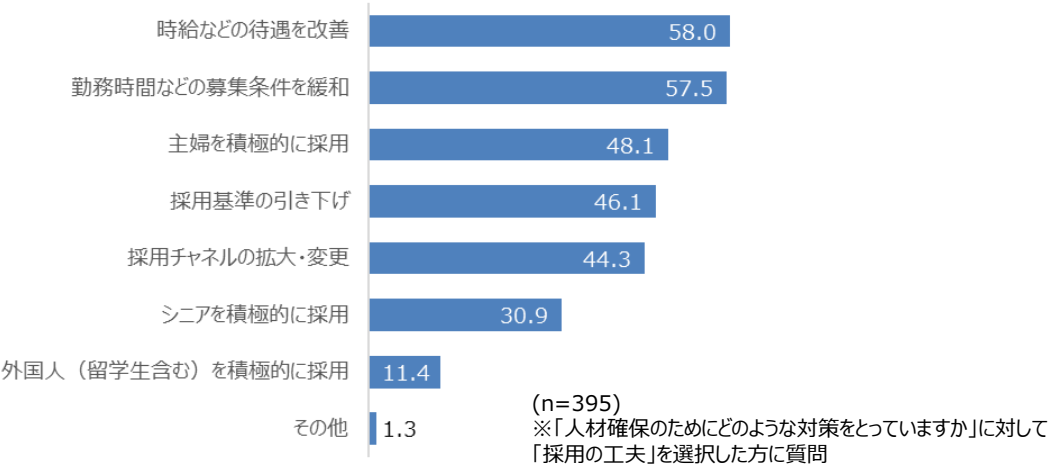
全体 +10ポイント 全体 +5ポイント 全体 -5ポイント 全体 -10ポイント

「採用の工夫」においては、「時給などの待遇を改善」「勤務時間などの募集条件を緩和」の実施割合が高い

「採用の工夫」を実施していると回答した企業のうち、「時給などの待遇を改善」「勤務時間などの募集条件を緩和」の実施をしていると回答した企業はともに5割を超える結果となりました。一方「シニアを積極的に採用」は3割程度、「外国人（留学生含む）を積極的に採用」は1割程度という結果となっています。

また前項でいずれかの雇用形態において『不足している』と回答した企業とそうでない企業の比較においては、全体的に『不足している』企業群の方が各取組を実施している割合が高くなっていますが、その中において「主婦を積極的に採用」「勤務時間などの募集条件を緩和」は人手不足状況による差が小さく、一方で「シニアを積極的に採用」は「不足している」企業が大幅にスコアが高くなっています。

Q ▶ 採用において実施されていることであてはまるものを全てお選びください。（複数回答）



		Q8 採用において実施されていることであてはまるものを全てお選びください。								
		全体	採用基準の引き下げ	主婦を積極的に採用	シニアを積極的に採用	外国人（留学生含む）を積極的に採用	時給などの待遇を改善	勤務時間などの募集条件を緩和	採用チャネルの拡大・変更	その他
全体		395	182	190	122	45	229	227	175	5
		100.0	46.1	48.1	30.9	11.4	58.0	57.5	44.3	1.3
全体	不足している	367	172	177	120	43	215	209	167	3
		100.0	46.9	48.2	32.7	11.7	58.6	56.9	45.5	0.8
	不足していない	28	10	13	2	2	14	18	8	2
		100.0	35.7	46.4	7.1	7.1	50.0	64.3	28.6	7.1

（参考）企業規模別

		Q8 採用において実施されていることであてはまるものを全てお選びください。								
		全体	採用基準の引き下げ	主婦を積極的に採用	シニアを積極的に採用	外国人（留学生含む）を積極的に採用	時給などの待遇を改善	勤務時間などの募集条件を緩和	採用チャネルの拡大・変更	その他
全体		395	182	190	122	45	229	227	175	5
		100.0	46.1	48.1	30.9	11.4	58.0	57.5	44.3	1.3
全体	30人未満	149	67	70	34	11	93	93	51	3
		100.0	45.0	47.0	22.8	7.4	62.4	62.4	34.2	2.0
	30～100人未満	104	45	52	44	18	52	56	49	0
		100.0	43.3	50.0	42.3	17.3	50.0	53.8	47.1	0.0
	100～300人未満	66	35	33	20	7	35	31	32	1
		100.0	53.0	50.0	30.3	10.6	53.0	47.0	48.5	1.5
	300人以上	76	35	35	24	9	49	47	43	1
		100.0	46.1	46.1	31.6	11.8	64.5	61.8	56.6	1.3

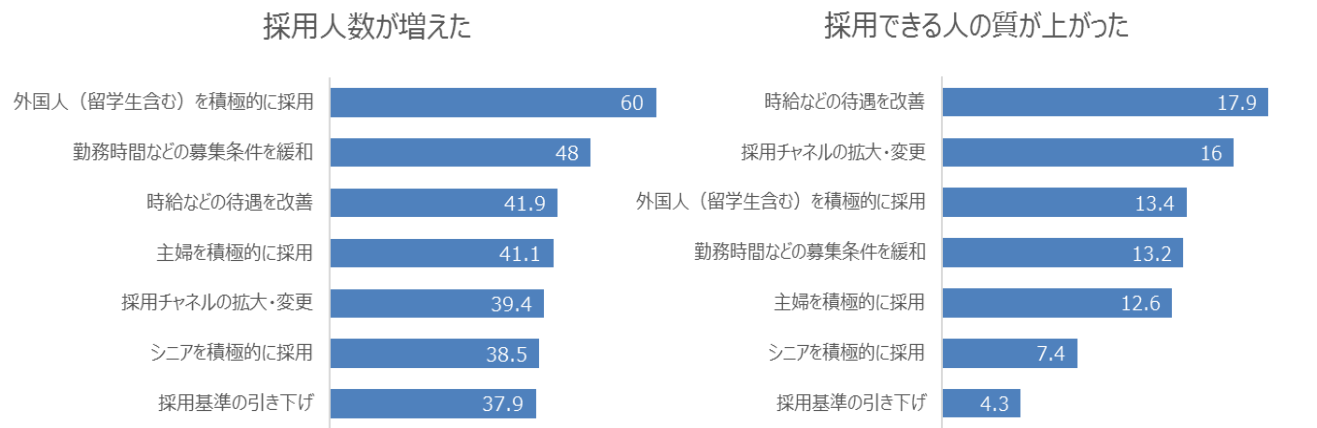
全体 +10ポイント 全体 +5ポイント 全体 -5ポイント 全体 -10ポイント

「勤務時間などの募集条件を緩和」などは採用効果がある一方、管理業務負荷の増大といった課題の声も見られる

Q ▶採用の工夫を実施した効果についてどう感じますか。

「採用人数が増えた」と感じている取組は「外国人（留学生含む）を積極的に採用」が最も高く、続いて「勤務時間などの募集条件を緩和」「時給などの待遇を改善」が続いています。

「採用できる人の質が上がった」と感じている取組については、「時給などの待遇の改善」が最も高く、「採用チャネルの拡大」「勤務時間などの募集条件の緩和」が続いています。



Q ▶採用で効果があった取組について、実施にあたっての工夫や苦労した点がございましたらご記載ください。

Q ▶採用で効果が出なかった取組について、課題となった点などございましたらご自由にご記載ください。

各打ち手について採用効果として効果が出ている一方で、採用後のマネジメントなどにおいて課題も発生しています。

上記で採用人数・質ともに効果がある率が高かった「勤務時間などの募集条件の緩和」について採用においては効果があるという一方で、既存従業員の管理業務負荷増大などの課題の声も見られています。

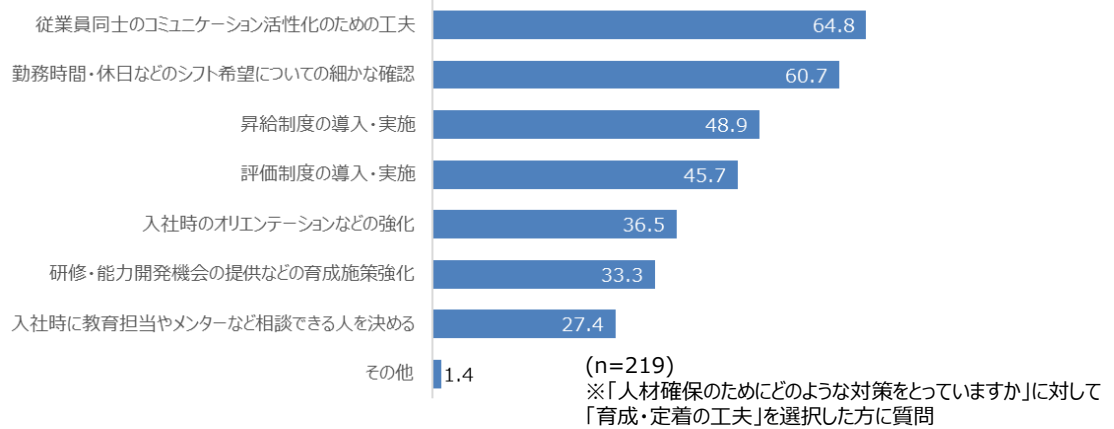
	効果・工夫	課題
採用基準の引き下げ	-	・応募者の質低下 ・応募者を増やす為、基準を曖昧にしても応募者だけが増え採用にいたらない。 ターゲットを絞った求人広告では応募者が確保出来ない。 この点について、どこでバランスを取るべきかの見極めが出来ていない。
主婦を積極的に採用	・主婦層は紙面からの応募が多いため、紙面のみ広告展開エリアを広げた。 ・勤務時間を早上がりも可能という表記をすると主婦層が反応し、応募数は増えた。 ・主婦層の採用にあたって勤務日数・勤務時間の弾力化を図った結果、採用の幅が増大した。 ・主婦層をターゲットにするために、月に週に働く日数や時間を少なくする。あるいはできる限り都合に合わせられるように調整するなど効果がでた。学生より安定して長く勤務いただけるので主婦層への期待は今後も大きい。	-
シニアを積極的に採用	・50歳以上をターゲットにする広告を出すことで応募が増える。	シニアを採用しても、体力面や理解度の点ですぐにリタイアされてしまう方が続いた。
外国人（留学生含む）を積極的に採用	-	・外国人留学生の積極的採用活動の結果、言葉の問題、文化の違い等が発生
時給などの待遇を改善	-	・採用後に時給相応の勤務態度・姿勢を教育することに苦労 ・人件費の高騰 ・今回のアルバイト時給を上げるといまの全員も上げないとなくなるのでふみきれない。 ・時給アップは同業他社との競合となり効果がなかった
勤務時間などの募集条件を緩和	・他社と時給が比べて少し高いくらいだと効果はなく、それよりも時間や日数の融通が効果的だった ・週1回勤務などを打ち出してワーカーを多人数採用し、突発的なシフトの穴も埋められるように変えたところ、そこそこ採用できました。 ・ダブルワークに出来る時間帯での募集で多少は応募が増えました。 ・（パートアルバイト採用で）勤務時間について、短時間勤務も可能でとしたところ問い合わせや応募が増えたので、丸一日の業務ではなく、短い時間で働ける体制を整えれば採用の可能性は広がると実感した	・短時間パートが増え、既存従業員の管理業務負荷が増大 ・時間の短縮や出勤曜日の削減を実施すると、人員管理が煩雑になるという理由で現場からの強硬な反対があり、社内調整に最も苦労した。 ・シフトなどによる時間の融通をきかせる社内環境が整備されていない。
採用チャネルの拡大・変更	・紙面募集からネット募集への切替 しかし、就業地によっては誌面募集のほうが集まると感じます。	アルバイト紹介制度を導入しており、効果はあるのだが、外国人アルバイトの中には、闇雲に紹介し、定着しない、遅刻が多い等問題が増えた。面接時の仕事内容やルール説明などがしっかりと必要だと再認識した。 ・いろんな媒体を使いすぎて、応募状況把握が難しかった。

「育成・定着の工夫」においては、「従業員同士のコミュニケーション活性化のための工夫」と「勤務時間・休日などのシフト希望についての細かな確認」を実施している企業が多い

「育成・定着の工夫」を実施していると回答した企業のうち、「従業員同士のコミュニケーション活性化のための工夫」と「勤務時間・休日などのシフト希望についての細かな確認」は60%を超える企業が実施していると回答しています。

またいずれかの雇用形態において『不足している』と回答した企業とそうでない企業の比較においては、前頁の「採用の工夫」よりも双方において大きな差は見られませんが、「入社時に教育担当やメンターなど相談できる人を決める」という項目については『不足していない』と回答している企業の方が割合が大幅に高い結果になっています。

Q ▶ 育成・定着において実施されていることであてはまるものを全てお選びください。（複数回答）



		Q12 育成・定着について取組をされていることをすべてお選びください。								
		全体	勤務時間・休日などのシフト希望についての細かな確認	従業員同士のコミュニケーション活性化のための工夫	昇給制度の導入・実施	評価制度の導入・実施	入社時のオリエンテーションなどの強化	研修・能力開発機会の提供などの育成施策強化	入社時に教育担当やメンターなど相談できる人を決める	その他
全体		219	133	142	107	100	80	73	60	3
		100.0	60.7	64.8	48.9	45.7	36.5	33.3	27.4	1.4
全体	不足している	203	122	130	100	92	74	67	53	2
		100.0	60.1	64.0	49.3	45.3	36.5	33.0	26.1	1.0
	不足していない	16	11	12	7	8	6	6	7	1
		100.0	68.8	75.0	43.8	50.0	37.5	37.5	43.8	6.3

(参考) 企業規模別

		Q12 育成・定着について取組をされていることをすべてお選びください。								
		全体	勤務時間・休日などのシフト希望についての細かな確認	従業員同士のコミュニケーション活性化のための工夫	昇給制度の導入・実施	評価制度の導入・実施	入社時のオリエンテーションなどの強化	研修・能力開発機会の提供などの育成施策強化	入社時に教育担当やメンターなど相談できる人を決める	その他
全体		219	133	142	107	100	80	73	60	3
		100.0	60.7	64.8	48.9	45.7	36.5	33.3	27.4	1.4
全体	30人未満	69	50	48	43	28	19	21	10	2
		100.0	72.5	69.6	62.3	40.6	27.5	30.4	14.5	2.9
	30～100人未満	61	39	41	34	35	22	22	21	0
		100.0	63.9	67.2	55.7	57.4	36.1	36.1	34.4	0.0
	100～300人未満	42	18	22	16	18	18	13	13	1
		100.0	42.9	52.4	38.1	42.9	42.9	31.0	31.0	2.4
全体	300人以上	47	26	31	14	19	21	17	16	0
		100.0	55.3	66.0	29.8	40.4	44.7	36.2	34.0	0.0

全体 +10ポイント 全体 +5ポイント 全体 -5ポイント 全体 -10ポイント

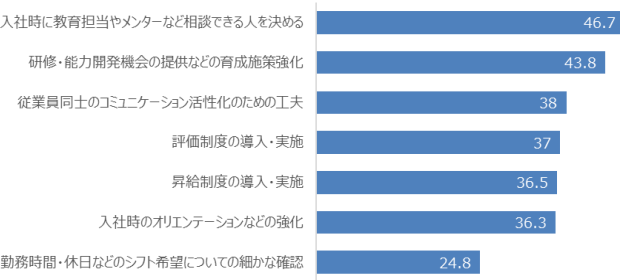
「入社時に教育担当やメンターなど相談できる人を決める」ことが育成効果がある一方で、そもそも教育担当やメンターを担う人材の確保に苦労しているという声が見られる

Q ▶ 育成・定着の工夫を実施した効果についてどう感じますか。

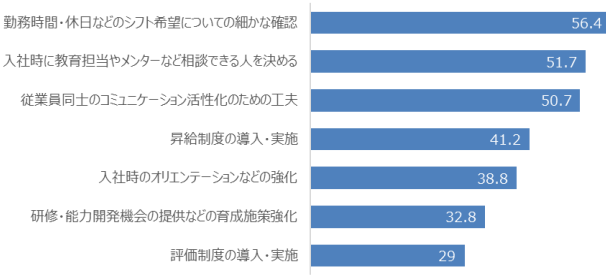
「育成に効果があった」と感じている取組は「入社時に教育担当やメンターなど相談できる人を決める」が最も高く、続いて「研修・能力開発機会の提供などの育成施策強化」が続いています。

「定着に効果があった」と感じている取組については、「勤務時間・休日などのシフト希望についての細かな確認」が最も高く、「入社時に教育担当やメンターなど相談できる人を決める」が続いています。

育成に効果があった



定着に効果があった



Q ▶ 育成・定着で効果があった取組について、実施にあたっての工夫や苦労した点がありましたらご自由にご記載ください。

Q ▶ 育成・定着で効果が出なかった取組について、課題となった点などございましたらご自由にご記載ください。

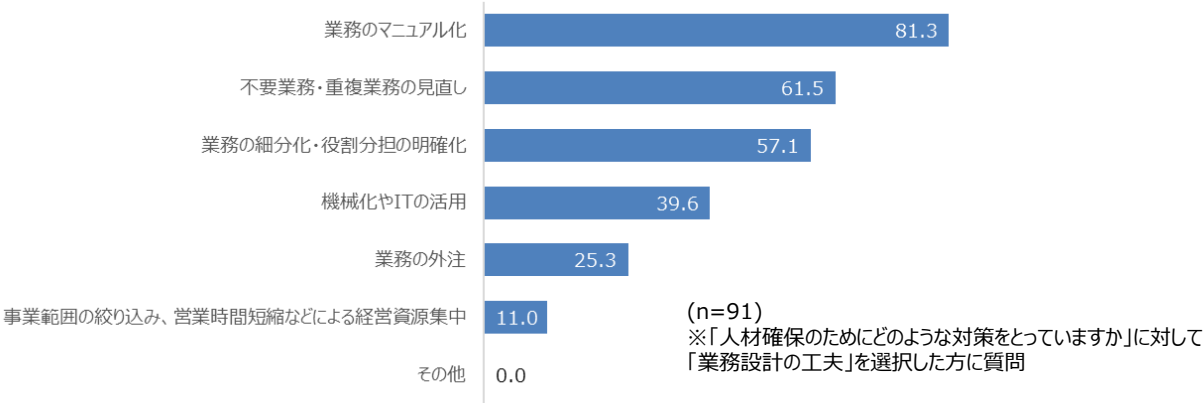
「入社時に教育担当やメンターなど相談できる人を決める」についてそもそも欠員により教育サポート体制ができないという声も見られています。企業によっては実施することによって効果が見込めると考えているものの、人材の不足により実施が難しい状況であることが推察されます。

	効果・工夫	課題
勤務時間・休日などのシフト希望についての細かな確認	・要望に絶対にこたえられるわけではないので妥協点を探ること（東京都・金融・保険・不動産業）	-
従業員同士のコミュニケーション活性化のための工夫	・要件がなくとも相談できる姿勢を示すことにより、風通しがよくなり、離職の低減につながった（宮城県・人材サービス業） ・個人の能力に合わせ、状況を職員間で把握報告しあい、指導やアドバイスが不適切にならないように注意している（大阪府・医療・福祉関連業）	・スタッフの勤務日数にバラツキがあるので、一つの事を周知させるのに時間がかかる（鹿児島県・飲食業）
昇給制度の導入・実施	-	・興味の少ない人はまったく無反応で一部の人だけが反応し温度差が発生（千葉県・小売業）
評価制度の導入・実施	・多方面の技術を数値化し、上げるべきスキルを事前に提示しやる気を出しやすい評価方法にした（大阪府・製造業・建設業）	・積極的な成長を促せるという意味ではよい効果が得られましたが、その効果は比較的若手の従業員には限られ、中堅以上の従業員には効果が薄いと感じている。それでもがんばっている人間は評価して対価をあげるべきなので、その中堅層の従業員への納得する説明に苦労している（福岡県・サービス業）
入社時のオリエンテーションなどの強化	・入社時に全行程を体験させる事でその後のコミュニケーションを取りやすくする（愛知県・建設業・製造業） ・初出勤時に同行し、本人の分からない事を事細かに確認し理解を深めている（大阪府・医療・福祉関連業）	・仕事のきっかけをどれだけ後押しできるか、またそのためにどれだけ、丁寧に説明できるかが重要であり、時間を多く割かれる（群馬県・人材サービス業） ・オリエンテーションを行う人材の確保に苦労した（東京都・医療・福祉関連業）
研修・能力開発機会の提供などの育成施策強化	・作業手順書を作成させて、優秀なものを作成した作業員には、新人を部下としてつけることで、管理業務までできるようにさせた（滋賀県・製造業・建設業） ・資格取得を全て会社が管理し、その際の費用及び受講するために仕事を休んだ日当も全額支給（宮城県・製造業・建設業）	・座学を増やしたら、早期離職が増えた（愛知県・運輸業）
入社時に教育担当やメンターなど相談できる人を決める	・敢えて一番新しい人材にトレーニングさせることで、新人と近い関係で仕事をすることができ、定着率が上がったとともに、教える側も成長がみられた（福岡県・飲食業）	・休みを合わせたりしなくてはいけないため、既存社員に負担が発生（東京都・サービス業） ・現場での教育不足の原因が、欠員による人手不足であり、教育をサポート出来る体制が出来ておらず、結果的に定着率をあげることは出来ていない（岐阜県・製造業・建設業）

「業務設計の工夫」においては、「業務のマニュアル化」を実施している企業が多い

「業務設計の工夫」を実施していると回答した企業のうち、「業務のマニュアル」を80%以上の企業が実施していると回答しています。次いで、「不要業務・重複業務の見直し」「業務の細分化・役割分担の明確化」も50%以上が実施という回答結果になっています。一方、「業務の外注」は約25%、「事業範囲の絞り込み、営業時間短縮などによる経営資源集中」は約10%と低い実施率にとどまる結果となりました。

Q ▶ 業務設計の工夫において実施されていることであてはまるものを全てお選びください。（複数回答）



		Q16 業務設計について実施されていることをすべてお答えください。							
		全体	業務のマニュアル化	不要業務・重複業務の見直し	業務の細分化・役割分担の明確化	機械化やITの活用	業務の外注	事業範囲の絞り込み、営業時間短縮などによる経営資源集中	その他
全体		91	74	56	52	36	23	10	0
		100.0	81.3	61.5	57.1	39.6	25.3	11.0	0.0
全体	不足している	84	70	52	47	31	21	9	0
		100.0	83.3	61.9	56.0	36.9	25.0	10.7	0.0
	不足していない	7	4	4	5	5	2	1	0
		100.0	57.1	57.1	71.4	71.4	28.6	14.3	0.0

(参考) 企業規模別

		Q16 業務設計について実施されていることをすべてお答えください。							
		全体	業務のマニュアル化	不要業務・重複業務の見直し	業務の細分化・役割分担の明確化	機械化やITの活用	業務の外注	事業範囲の絞り込み、営業時間短縮などによる経営資源集中	その他
全体		91	74	56	52	36	23	10	0
		100.0	81.3	61.5	57.1	39.6	25.3	11.0	0.0
全体	30人未満	36	30	20	23	10	10	3	0
		100.0	83.3	55.6	63.9	27.8	27.8	8.3	0.0
	30～100人未満	27	25	21	16	14	8	6	0
		100.0	92.6	77.8	59.3	51.9	29.6	22.2	0.0
	100～300人未満	10	6	4	6	4	2	0	0
		100.0	60.0	40.0	60.0	40.0	20.0	0.0	0.0
	300人以上	18	13	11	7	8	3	1	0
		100.0	72.2	61.1	38.9	44.4	16.7	5.6	0.0

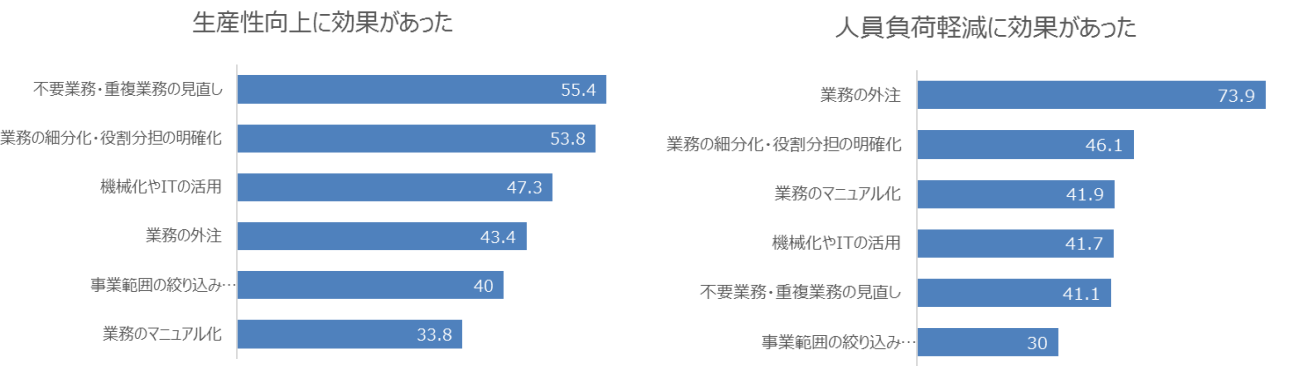
全体 +10ポイント 全体 +5ポイント 全体 -5ポイント 全体 -10ポイント

「業務のマニュアル化」の生産性向上への効果は取組内で最も低い結果となった。マニュアル更新負荷や運用整備の難しさが課題となっているという声が見られる

Q ▶ 業務設計の工夫を実施した効果についてどう感じますか。

「生産性向上に効果があった」と感じている取組は「不要業務・重複業務の見直し」が最も高く、続いて「業務の細分化・役割分担の明確化」が続いています。「人員負荷軽減に効果があった」と感じている取組は「業務の外注」が最も高く、続いて「業務の細分化・役割分担の明確化」が続いています。

前頁で取組を行っている率が高かった「業務のマニュアル化」ですが、他取組に比べ生産性向上への効果は最も低いという回答結果になっています。



Q ▶ 業務設計で効果があった取組について、実施にあたっての工夫や苦労した点がありましたらご自由にご記載ください。

Q ▶ 業務設計で効果が出なかった取組について、課題となった点などございましたらご自由にご記載ください。

「業務のマニュアル化」について導入により指導の均質化ができたという声がある一方、マニュアルの更新の負荷増大、最新がどれなのかわからなくなるなどの混乱の発生など運用に対しての課題の声が上がっています。

	効果・工夫	課題
業務のマニュアル化	・人により指導の内容に差異が生じていたが、マニュアルを導入したことにより、指導の軸が出来た（千葉県・医療・福祉関連業） ・無駄をなくし（重複業務含む）わかりやすい作業とマニュアルを作成したことが、誰でもやれる体制になった（宮城県・サービス業）	・どの情報が最新であるか作業者が混乱する状況に陥りがちになってしまう（千葉県・サービス業） ・最新の状態に保つことに労力がかかってしまっている（東京都・サービス業） ・サービス業なのでマニュアル化するだけでは対応できない人間味を必要とする所の教育が難しい（鹿児島県・飲食業） ・慣れたスタッフは自分のやり方で行ってしまうので、新人スタッフへマニュアルを教えることよりも既存スタッフに教えることの方が苦労した（東京都・飲食業）
不要業務・重複業務の見直し	・スケジュール設計段階で担当全員で共有した。そのことにより、他業務と重なる事が少なくなり、スムーズに進んだ（京都府・小売業）	・実務担当者とは上長の、削減候補となった業務に対する意識の違いにより、思ったほど業務が削減できなかった（岡山県・小売業）
業務の細分化・役割分担の明確化	・社員の役割をアルバイトにも割り振りし、社員業務の負担を削減。アルバイトにも業務を割り振ることで、やる気を引き出す（北海道・サービス業）	・業務を細分化することで業務のグレーゾーンは減らせたが、業務内容は複雑化（長野県・サービス業） ・既存の業務分担から新たに業務の集約・割り振りを行う際の各人の能力不足や抵抗によって、中々スムーズにいかない（大阪府・サービス業）
機械化やITの活用	・メールにてシフト管理をしていたが、外部ソフトを導入したおかげでシフト管理が容易になった（大阪府・サービス業）	・仕組みを作ったものの、大半の人がきちんと運用できていない。運用できていない人に限って、理解しようとする動きが一切ない（東京都・金融・保険・不動産業） ・現場が慣れるまで仕事のやり方の変化にアレルギー反応が見られた（東京都・人材サービス業）
業務の外注	—	・業務委託による経費増（茨城県・サービス業） ・業務の外注は効果があったが、外注業者選定に苦労した（東京都・製造業・建設業）
事業範囲の絞り込み、営業時間短縮などによる経営資源集中	—	—

調査概要

- アンケート方法：インターネットアンケート
- 対象：弊社メールマガジン会員・採用担当者向けサイト訪問者
- 実施期間：2018年7月5日（木）～8月2日（木）
- 有効回答数：505

- 最新のアンケート結果はこちらから

リクルートジョブズ 求人広告ネット 人材info > ジョブズコミュニティ

<https://www.jinzai-info.net/enquete/results/>

回答者プロフィール (n=505)

<地域>

北海道・東北	6.9 %
関東	47.9 %
北陸・甲信越	2.6 %
東海	14.7 %
関西	17.2 %
中国・四国	3.4 %
九州	7.3 %

<従業員規模>

5人未満	9.3 %
5～30人未満	30.9 %
30～100人未満	26.5 %
100～300人未満	15.4 %
300～1000人未満	11.9 %
1000人以上	5.9 %

<業種>

サービス業	19.8 %
医療・福祉関連業	12.9 %
製造業・建設業	15.6 %
人材サービス業	10.1 %
小売業	9.3 %
飲食業	8.5 %
運輸業	8.3 %
金融・保険・不動産業	4.2 %
情報通信業	3.0 %
その他	8.3 %

<担当業務（複数回答）>

アルバイト・パートの採用	74.1 %
正社員（新卒・中途）の採用	65.0 %
雇用管理（労働時間、休日・休暇、賃金等の管理）	50.9 %
メンバーの育成・評価・配置	45.9 %
安全衛生管理（職場の労働環境の改善や従業員の健康管理）	41.6 %
契約社員の採用・派遣社員の受け入れ	41.6 %
人事制度の企画	27.7 %
この中にあてはまるものはない	3.8 %