FECOM

労確支援局
*25.6.25*実施

委託募集に関する実態アンケート集計表
（平成25年度実施）

送付件数	回答件数
720	113

アンケート統計	
設問	回答累計
1．　貴社の人材の量的課題についてお尋ねします。	
貴社人材の過不足は如何ですか？	
ア．□人材過多（少数精鋭にしたい）	10
イ．□人材不足（絶対数が足りない）	70
ウ．□過不足なし（現状で満足）	33
2．　貴社の人材の質的課題についてお尋ねします。	
２－１　貴社人材の中で退職して欲しい人材はいらっしゃいますか？(複数回答可)	
ア．　□合法手段があれば一日も早く退職して欲しい人材がいる。	7
イ．　□自己都合での退職願いが出れば、ほっとする人材がいる。	24
ウ．　□自己都合で退職されれば、仕方がないと思う人材がいる。	47
エ．　□どんな形にしても退職されたら困る人材ばかりだ。	44
２－２　２－１でア～ウにお答えの方にお尋ねします。該当する人材の課題は何ですか？	
（複数回答可）	
ア．　□人間性に問題があり、どの業種、どの会社に行っても役に立たない。	12
イ．　□人間性より職務遂行力に大きな課題がある。	50
ウ．　□人間性、職務遂行力よりも社内風土に合わない。	12
3．　貴社の人材で次の課題はありますか？(複数回答可)	
ア．　□当社には必要な人材だが、退職したいという声が耳に入る人材がいる。	18
イ．　□実家が当社の地域でなく、いずれ実家の地域に帰るため退職するリスクがある人材がいる	12
4　　貴社の採用手段についてお尋ねします。（複数回答可）	
ア．　□新卒採用がほとんどで中途採用は積極的でない。	5
イ．　□ハローワーク等の公的機関を活用	91
ウ．　□社内人材の出身校への求人活動	24
エ．　□人材情報業者のイベント、冊子、ウェヴサイトを活用	34
オ．　□協力業者からの紹介	42
カ．　□社員からの紹介	35
キ．　□顧客からの紹介	17
ク．　□金融機関からの紹介	2
ケ．　□その他（　　）	17
5　当組合で次の事業があれば、活用を検討しても良いと思う事項はありますか？（複数回答可）	
ア．　□組合内で退職希望者や退職させたい人材情報（情報提供企業名の匿名性は確保）	29
及び求人企業情報を共有し、人材採用、人材放出が円滑に出来るプラットフォーム	
イ．　□就職希望者（転職希望者含む）の人格形成度や職務遂行能力を職業訓練等により、	50
スキルアップして、一定レベル以上の人材のみを組合で情報提供する事業	
ウ．　□その他　こんなサービスが欲しいと思われる方は自由にお書きください	4
・　平均的賃金体系、休日状況、残業賃金、能力給の算出等	
・　技能研修も必要であるが、社会常識等のマナー面の教育制度の充実/社会基礎の教育システム	
・　人材紹介事業（建築、介護業界含む）	
・　地方不況、若年労働者不足、後継者不足の問題解決	

委託募集に関する実態アンケート集計表
（平成25年度実施）

アンケート統計	
設問	回答累計
６．　より良い人材確保の為に必要だと思われる事項があれば、お答えください。	
・　中小企業にとって良い人材を確保することは大事な事だが、ハローワーク等から言われる面接時の質問	
制限等が大変厳しく、人間性がよくわからないまま雇用している現状がある。そのため、人間性の把握	
にかかる数か月が無駄になるケースもあり、中小企業にとってお金と時間の無駄は大変厳しい。	
求職者の事がもっとわかる面接がしたい。	
・　一定スキルの確保を認定できるような人材育成プログラムが必要。	
高等教育機関等の学校教育だけでない、社会実践を踏まえた教育と、コミュニケーション力やネットワー	
ク構築力などの人的魅力の高度化を実現できるような研修があれば、人材確保に悩む中小企業として	
は助かる。	
・　入社時の教育制度の充実	
・　教育研修訓練の実施	
・　新規採用者教育体制の整備	
・　就職、転職希望者に対する十分な情報提供	
・　会社の地域奉仕活動や就職説明会等での企業アピール	
・　建設業界全体のイメージアップ	
・　VE等の金額のみによらない制度確立	
・　同業界において実務経験10年程度で有資格者制度等の確立	
・　仕事におけるより良い成果を常に追求する人材の確保	
・　気配り等に優れ、人脈づくりの得意な人材の育成	
・　能力面において、真面目、優秀な人材を優遇できるような評価基準の確立	
・　健康問題及び家庭（子供）状況の把握	
・　新卒採用時での人間性判断のみではなく、入社後の人材育成へ力を入れる体制を行っている。	
・　社内体制の見直し	