

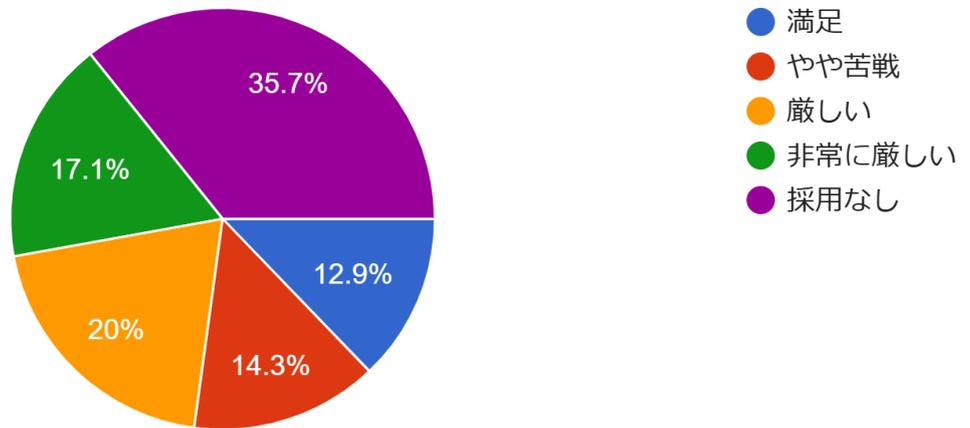
緊急雇用アンケート結果

2024.3/1～3/15に実施いたしました「緊急雇用アンケート」の結果については下記のとおりです。

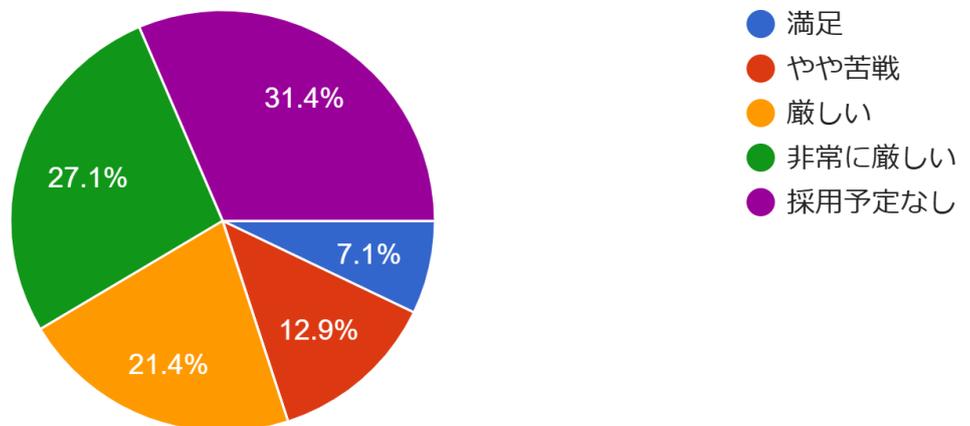
なお、本アンケート結果につきましては大阪労働局職業安定部へ情報提供するとともに、速やかな対応を求めました。

今後も、会員の皆様からいただくご意見を協会事業に反映し、また行政にも必要な取り組みを求めてまいります。

1. 人材確保の取り組み2023年度入社 ①正社員の新卒採用 2023.3卒

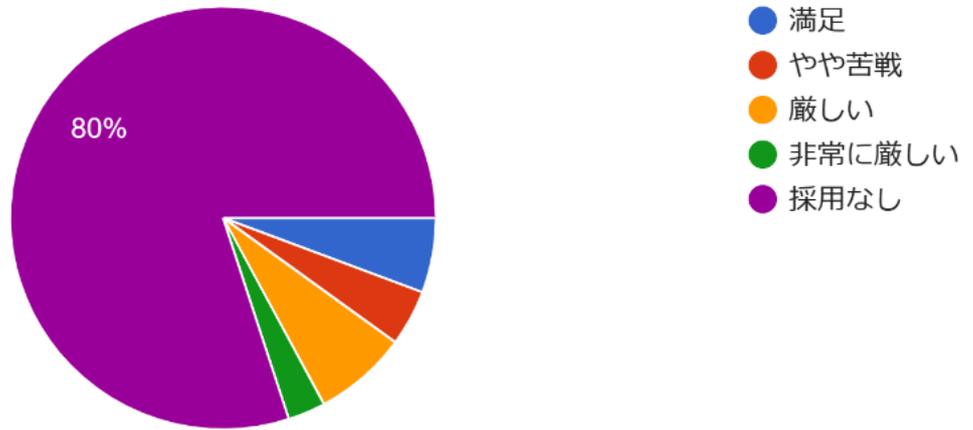


1. 人材確保の取り組み2024年度入社 ②正社員の新卒採用 2024.3卒

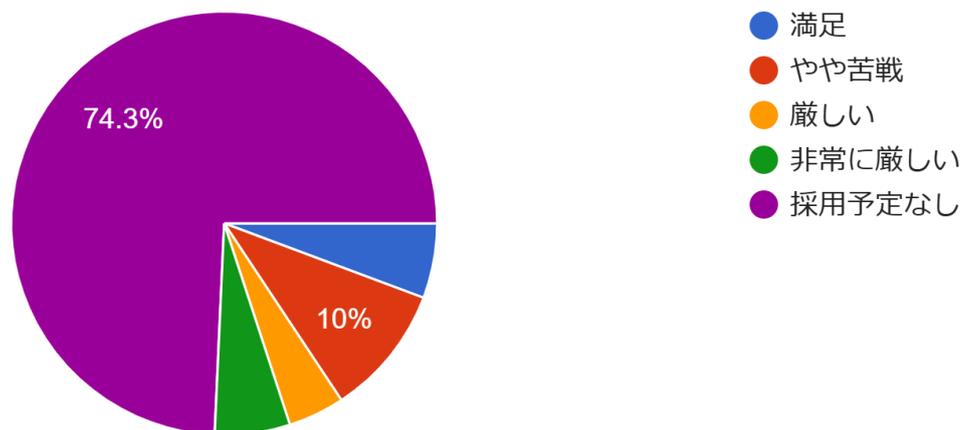


正社員の新卒採用活動は2023年度に比べ、厳しい、非常に厳しいという回答が増え、やや苦戦を含めると60%を超えています。

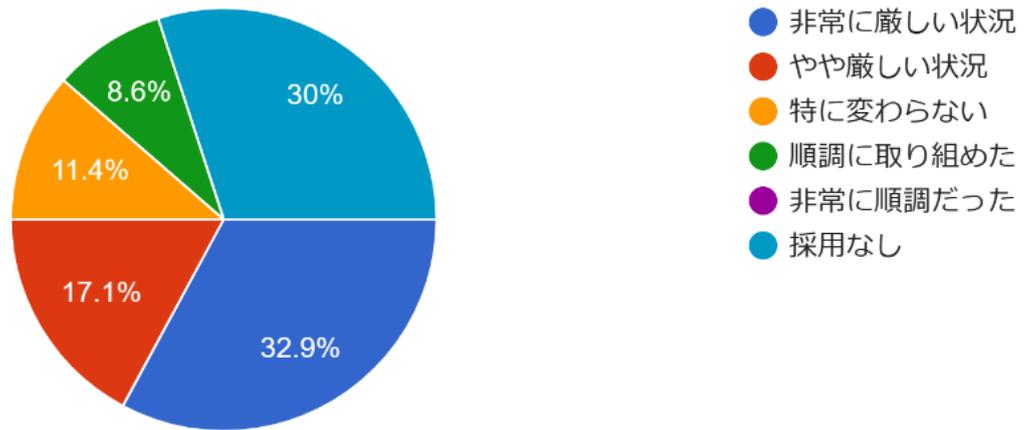
1. 人材確保の取り組み2023年度入社 ③障害者の採用 2023.3卒



1. 人材確保の取り組み2024年度入社 ④障害者の採用 2024.3卒

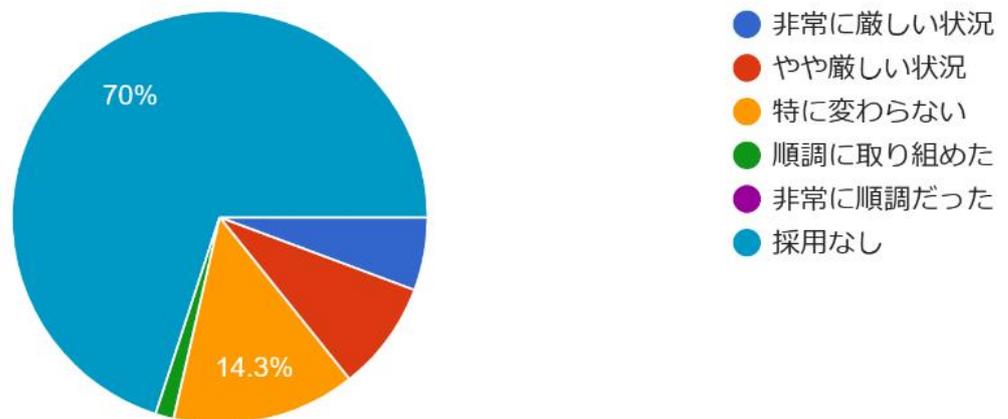


2. ①正社員の新卒採用 2024年4月 採用予定者の採用活動
3年前（コロナ前）と比較した状況



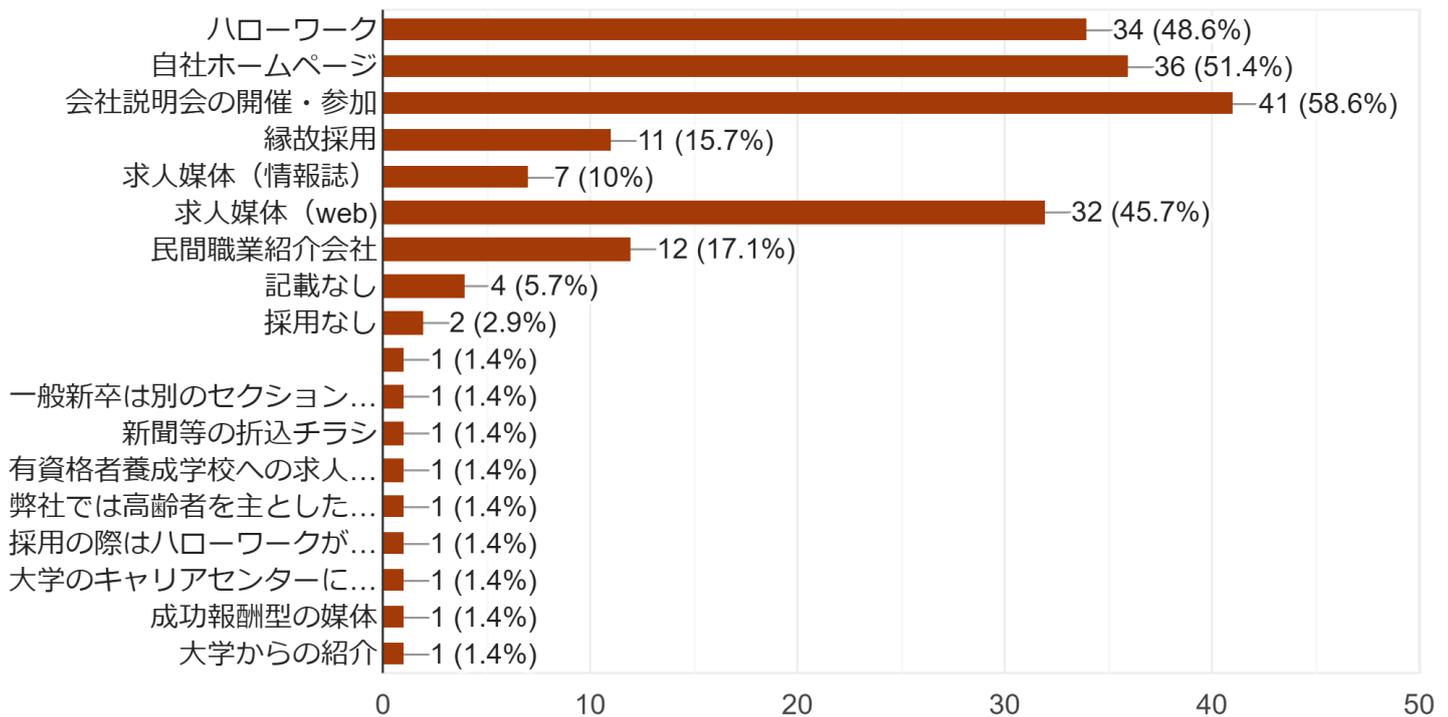
コロナ前と比べ、厳しい状況である企業が多いなか、特に変わらず、さらには順調と回答された企業が合わせて20%ありました。

2. ②障害者の採用 2024年4月 採用予定者の採用活動
3年前（コロナ前）と比較した状況



3. 新卒者の採用ルート（複数回答可）

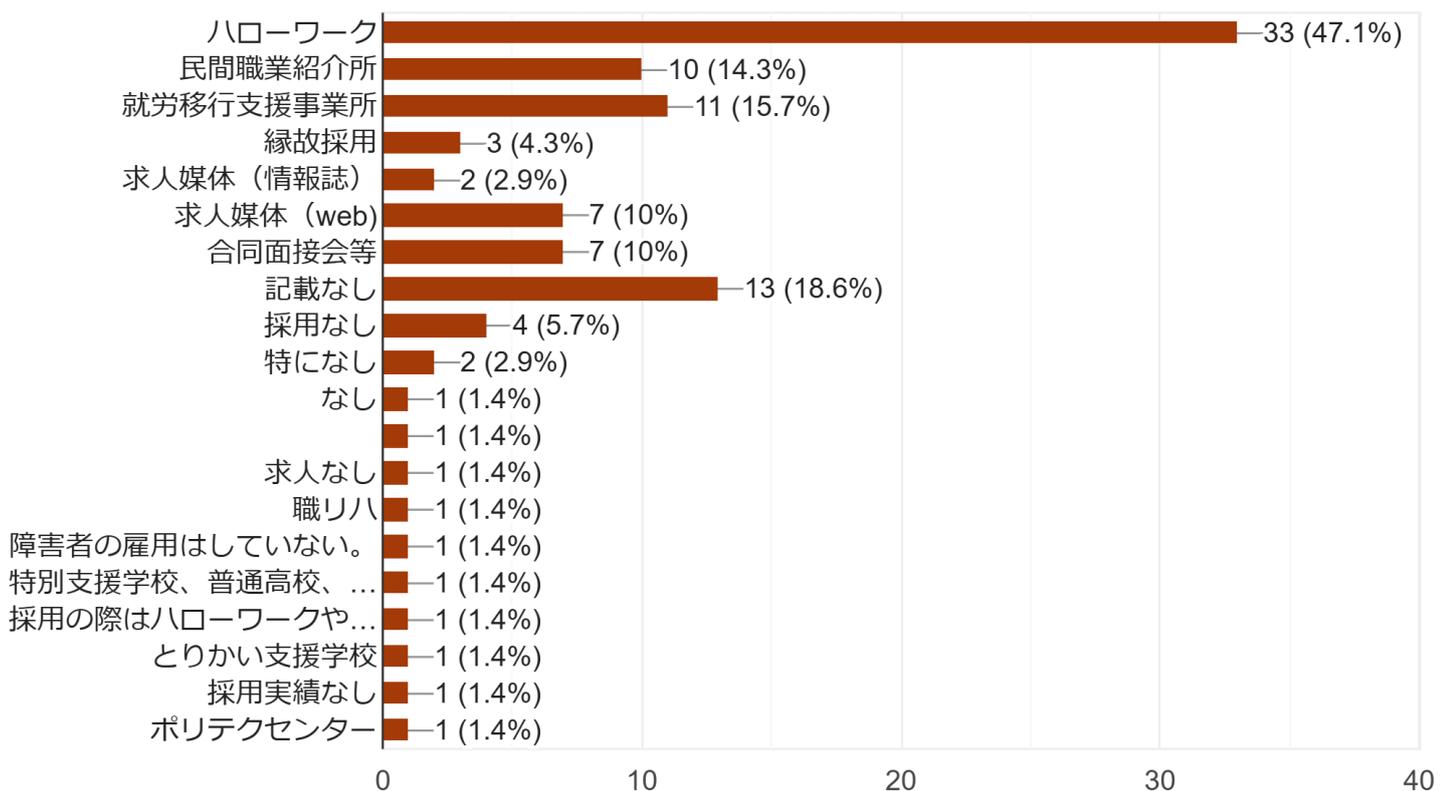
70件の回答



その他：推薦採用、インターンシップ

4. 障害者の採用ルート（複数回答可）

70件の回答



課題・要望

- ・直接建設会社に入職せず、人材派遣会社に入職する学生が増加傾向にあると思われ、当社のような中小企業は人材確保に苦戦している。（建設業）
- ・母集団の形成（学生集め）に苦戦している、合同企業説明会に参加希望。
- ・工業高校生の採用活動が難しい。
- ・高卒の男子求人が厳しい。
- ・新卒者の採用が年々厳しい状況。
- ・大卒新卒採用に関する諸ルールが実態に全くそぐわない為、非常にやりにくい。利益の無いルールなら撤廃も視野に柔軟な運用を希望する。
- ・2024年度からの時間外規制への対応に苦慮している。（電気工事事業者）
- ・外国人採用、高齢者の雇用延長など官民連携して取り組む必要があります。行政機関には、そのリーダーシップを期待している。
- ・人材確保について、ハローワークからの紹介だけでは厳しく、高額の求人媒体に頼らざるを得ない。地元で働きたい求職者にアプローチできる機会を希望する。
- ・専門的スキルを保持するベテラン職員の高齢化、当該職員退職後の体制維持の見通しが困難であること。新規雇用による世代交代準備を行う必要性は認識しているが、財政上の理由から不可能。
- ・精神障害者の雇用に関して、その知識・経験等も不足しており、行政による支援体制の強化を希望する。
- ・障害者の採用に関して、紹介会社以外からも採用できるよう、ルートを開拓したい。
- ・職場ニーズに合致する障がい者の採用が課題。
- ・障害者雇用について2024年4月から順次、法定雇用率が上がっていくことから、無料の合同面接会など採用に向けた支援策を希望する。
- ・障害者の法定雇用率について、一律アップではなく、企業サイド（業界の実情）に寄り添ってほしい。（ビルメンテナンス業）