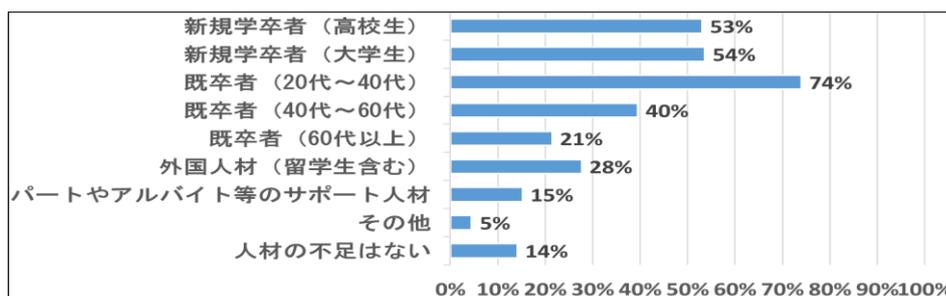


## ◆製造業 調査結果◆

### 問1:学生・既卒等の人材に関する質問(製造業)

問1 Q1: 貴社が求める人材の内訳は? 回答事業者数: 177/180

○既卒者(20代~40代)と新規学卒者(高校生・大学生)が高く、次いで既卒者(40代~60代)、外国人材という結果となった。

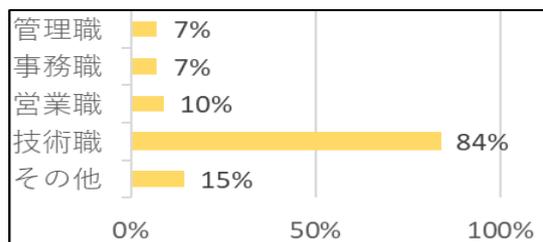


問1 Q1: 求める人材の職種の内訳は?

○技術職が圧倒的に高かった。また、営業職として新規学卒者(大学生)、既卒者(20代~40代)、管理職として既卒者(40代~60代)を求める事業者が多い。

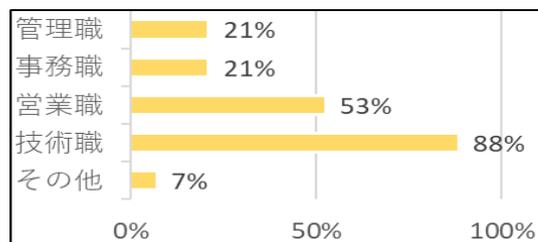
・新規学卒者(高校生)に求める職種

回答事業者数: 94/180



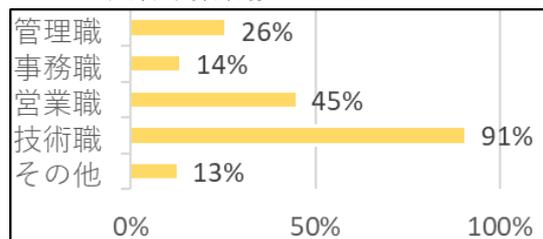
・新規学卒者(大学生)に求める職種

回答事業者数: 95/180



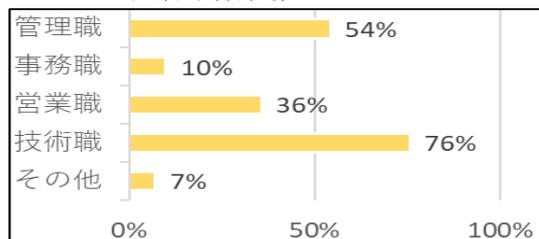
・既卒者(20代~40代)に求める職種

回答事業者数: 131/180



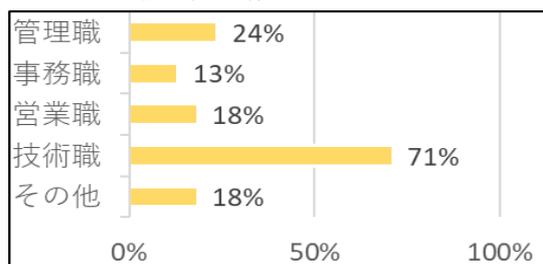
・既卒者(40代~60代)に求める職種

回答事業者数: 70/180



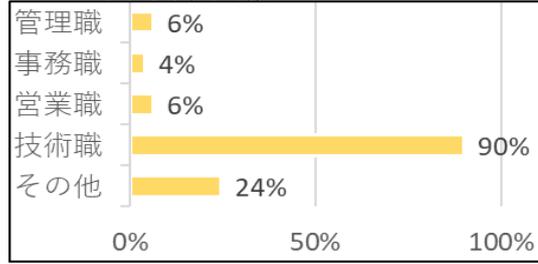
・既卒者(60代以上)に求める職種

回答事業者数: 38/180



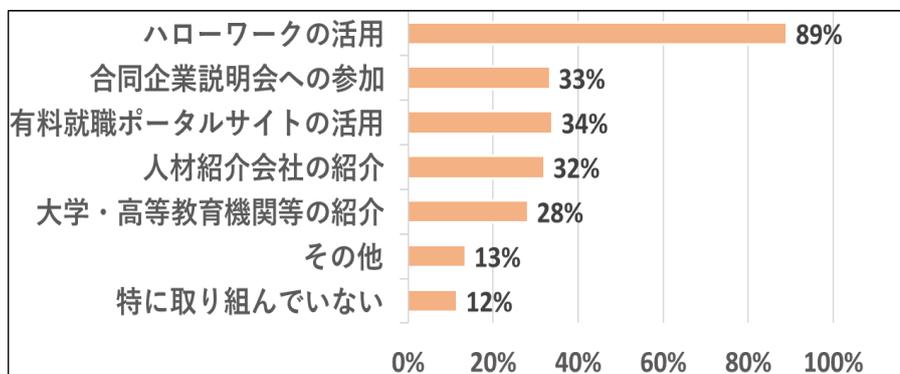
・外国人材(留学生含む)に求める職種

回答事業者数: 49/180



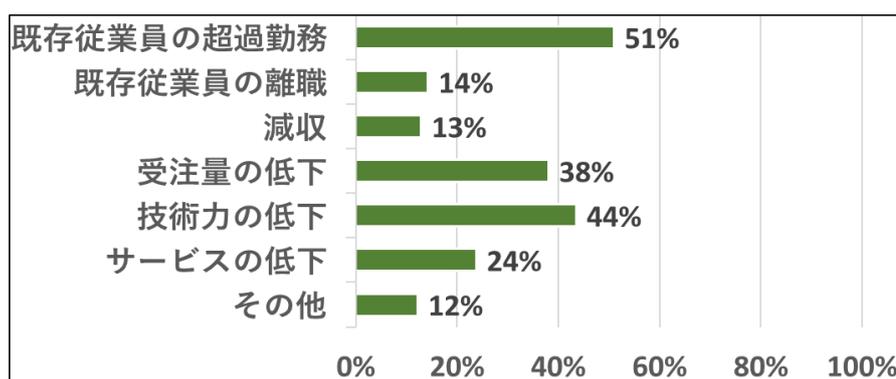
問 1Q2：求める人材を確保する為に取り組んでいることは？ 回答事業者数 156/180

○ハローワークの活用が高くなっており、それ以外の取り組みに関してはまんべんなく活用している。



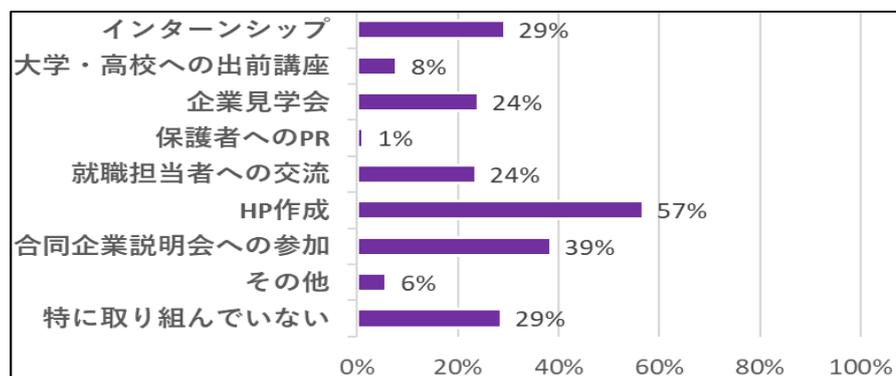
問 1Q3：人材の不足が業務にどのような支障をきたしますか？ 回答事業者数 147/180

○人材不足が業務に与える影響として、既存従業員の超過勤務、技術力の低下が高く、製造業の特徴となっている。



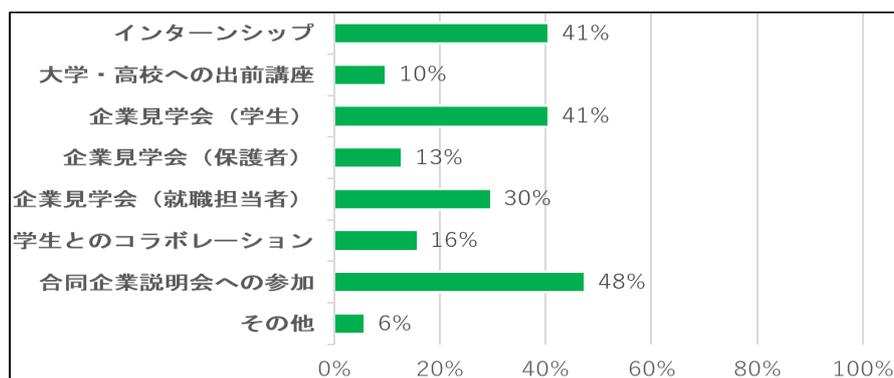
問 1Q4：自社 PR の為に取り組んでいることは？ 回答事業者数 153/180

○HPの活用の他、合同企業説明会を活用した自社 PR に取り組んでいる一方で、大学高校への出前講座や保護者への PR など就職活動を行う人材の周辺への PR が行われていない。



**問 1Q5：自社 PR の為に今後取り組みたいことは？ 回答事業者数 101/180**

○合同企業説明会への参加、企業見学会、インターンシップへの取り組みが多くなっており、企業側の受け入れを重視した取り組みが目立っている。



**問 2:外国人材(特定技能)・技能実習生に関する調査(製造業)**

**問 2Q1：技能実習生・特定技能・その他（留学生・エンジニアを含む）について、受け入れている人数は何人か？ 回答事業者 59/180**

○5人以下の受け入れが多いが、技能実習生に関しては16人以上受け入れている事業者もあった。

単位：者

受け入れ人数	現在（技能実習）	現在（特定技能）	現在（その他）
5人以下	15	5	17
6人～10人	9	0	2
11人～15人	1	1	1
16人以上	6	0	2

**問 2Q1：技能実習生・特定技能・その他（留学生・エンジニアを含む）について、今後受け入れる予定の人数は何人か？ 回答事業者数 47/180**

○技能実習生が28者、特定技能が6者、その他に13者が回答した。