

採用力診断ツール

診断結果

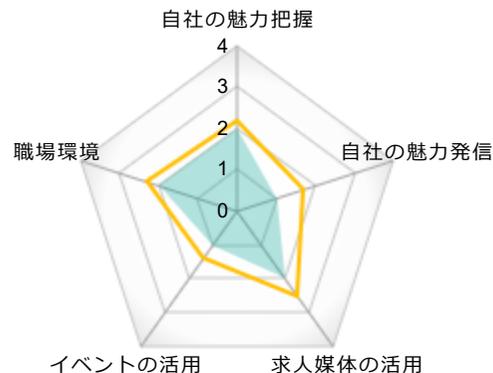
回答 2023/06/20 10:29

貴社の結果 ■ 比較指標(従業員規模 429 社(実数)の平均値) 注) 回答数が一定数に満たない場合、表示されません。

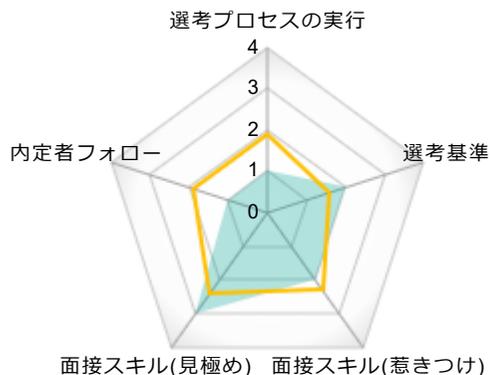
計画



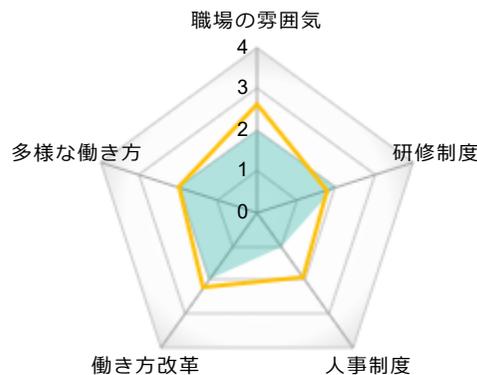
募集



選考



定着



OSAKAしごとフィールド 中小企業人材支援センターからのアドバイス

おすすめセミナー

従業員規模・同業種・採用成功企業の各指標と自社の取組みレベルを比較して、平均点より低く出ている項目について再度、質問の内容をご確認ください。

OSAKAしごとフィールドでは、採用力を構成する「採用」「定着」に関わるセミナーを毎月開催しています。下の「採用・定着セミナー」のリンクから開催予定のセミナーの一覧が表示されます。ご興味のあるセミナーをぜひ受講してください。

「採用・定着セミナー」

<https://business.shigotofield.jp/biz-events/>

おすすめのマッチングイベント

「募集」分野の取組みの中で、マッチングイベントが必要な場合、下の「求職者との出会いの機会」のリンクから開催予定のマッチングイベントの詳細をご確認ください。

「求職者との出会いの機会」

<https://business.shigotofield.jp/meet-client/>

個別相談について

OSAKAしごとフィールド 中小企業人材支援センターでは、採用力診断ツールの結果にもとづいて、コーディネーターや採用・定着分野に強い相談員と個別に相談していただけます。下の「人材に関する相談」のリンクから簡単に個別相談の申し込みができます。相談は電話、来所、オンライン、訪問など、どのような形態でもお請けすることが可能です。

「人材に関する相談」

<https://business.shigotofield.jp/consultation/>

※「採用成功企業」とは：募集人数 ≤ 採用者数かつ採用者の内、1年以内の離職者数の割合が10%以下を満たす企業の各質問の平均値を表示しています。

点数詳細

貴社の点数：1点…あてはまらない 2点…あまりあてはまらない 3点…ややあてはまる 4点…あてはまる

赤字の点数は、選択した比較基準より、貴社点数が低いことを示しています。

比較基準：現在「従業員規模」を選択しています。

注) 回答数が一定数に満たない場合、平均値欄は「-」で表示されます。

視点	項目	質問	貴社	比較指標		
			点数	従業員規模	同業種	採用成功企業
計画	採用計画	いつまでにどの部署で何人採用するか決めている。その際、自社の将来像・事業計画を踏まえて検討している。	3.0	2.3	2.4	2.5
	雇用形態	仕事内容や求める人物像に応じて、適切な雇用形態（正社員、エリア限定正社員、契約社員、パート・アルバイト、派遣社員など）を検討している。	3.0	2.7	2.7	2.8
	人物像定義	求人する仕事内容ごとに、必要な経験、スキル、仕事に対する価値観など求める人物像を検討し、言語化している。	2.0	2.5	2.5	2.7
	人材多様性	求人する仕事内容に応じて、女性、高齢者、外国人など多様な人材の採用を検討している。	2.0	2.3	2.4	2.5
	協力体制	求人内容の作成や求職者への会社説明会などの採用活動を、採用担当部署だけではなく、人材を必要とする部署の協力を得て行っている。	2.0	2.1	2.3	2.6
募集	自社の魅力把握	自社の強みや魅力について、従業員へのインタビューや社外関係者へのアンケート等を用いて客観的に分析し、把握している。	2.0	2.2	2.2	2.4
	自社の魅力発信	自社のホームページなどで、雇用条件などの基本的な情報に加え、自社の強みや魅力、仕事内容、社員の活躍する姿などを画像や動画を用いて分かりやすくPRしている。	1.0	1.7	2.1	2.1
	求人媒体の活用	費用や手間だけでなく、募集する職種や求める人物像を考慮して、ハローワーク、求人掲載サイト、SNSなどから適切な求人媒体を選択し、積極的に活用している。	2.0	2.5	2.6	2.8
	イベントの活用	費用や手間だけでなく、募集する職種や求める人物像を考慮して、合同企業説明会や交流会、職場体験などから適切なイベントを選択し参加している。	1.0	1.4	1.7	1.8
	職場環境	職場環境、働き方、待遇、福利厚生制度について、地域の企業や同業他社と比較して自社の水準を把握している。また、強みとなるポイントは積極的・具体的に発信している。	2.0	2.3	2.4	2.6
選考	選考プロセスの実行	求める人材ごとに適切な選考プロセスを検討し実施している。（例：先輩社員との交流、面接の実施回数、グループディスカッション、適性検査の実施など）	1.0	1.9	2.0	2.3
	選考基準	面接等において応募者を客観的に評価できるよう、求める人物像を面接官同士で事前に共有し、評価項目や評価基準をまとめた選考基準書を作成、運用している。	2.0	1.6	1.7	1.9
	面接スキル（惹きつけ）	面接において、応募者を選考するだけでなく、応募者にここで働きたいと思わせるよう、職場で活躍するイメージが湧くような情報を伝えるなどの工夫を行っている。	2.0	2.3	2.3	2.6
	面接スキル（見極め）	応募者が自社にマッチして活躍できる人材かどうかを見極めるため、選考の基準となる情報を引き出すための質問を複数準備し、面接で使っている。	3.0	2.4	2.5	2.7
	内定者フォロー	内定者の不安を取り除き、モチベーションを維持するため、入社前後のスケジュール・職務内容を伝えたり、定期的に面談を行いフォローしている。	1.0	1.9	2.0	2.3
定着	職場の雰囲気	入社した社員を受け入れられる職場の雰囲気づくりを行っている。	2.0	2.6	2.6	2.7
	研修制度	人材育成や職場環境の整備として、新入社員向け研修（導入研修や技能向上研修など）、管理者向け研修（リーダー研修、ハラスメント防止研修など）、職場でのOJT制度を実施、運用している。	2.0	1.8	2.1	2.2
	人事制度	人事評価制度が運用されており、公正な評価と処遇、職務レベル向上のため、上司・部下の面談を定期的に行っている。また、キャリア形成を考慮した資格取得支援などの制度がある。	1.0	1.9	2.1	2.3
	働き方改革	時間外労働の抑制や有給休暇の取得促進など、働き方改革のための取組みを具体的に行っており効果が上がっている。	2.0	2.2	2.2	2.4
	多様な働き方	短時間勤務、在宅勤務や時間年休などの多様な働き方を可能にする制度を導入し、運用している。	2.0	2.0	1.9	2.3

採用実績等

Q1 昨年度（過去1年）の採用実績について

募集人数	応募者数	内定者数	採用数	うち離職者数
2	下回る	1	1	0

Q2 求人の手段について

ハローワーク	(応募実績 有 / 採用実績 有)
求人掲載サイト	(応募実績 無 / 採用実績 無)
自社のホームページ	(応募実績 無 / 採用実績 無)
就職情報誌や新聞・雑誌等の求人広告	(応募実績 無 / 採用実績 無)
SNS	(応募実績 無 / 採用実績 無)
合同企業説明会・合同面接会	(応募実績 無 / 採用実績 無)
交流会	(応募実績 無 / 採用実績 無)
しごと体験・インターンシップ	(応募実績 無 / 採用実績 無)
有料の職業紹介	(応募実績 無 / 採用実績 無)
大学・高校・専門学校からの紹介	(応募実績 無 / 採用実績 無)
知人・友人・取引先の紹介	(応募実績 有 / 採用実績 有)

Q3 従業員の構成について

正社員	男性	女性			
19	15	3			
~20歳	21~30歳	31~40歳	41~50歳	51~定年年齢	定年後~
0	0	7	9	3	—

※定年年齢は - 歳（定年なしは99歳と表示）

非正規	男性	女性
5	2	3
外国人社員		
0		