

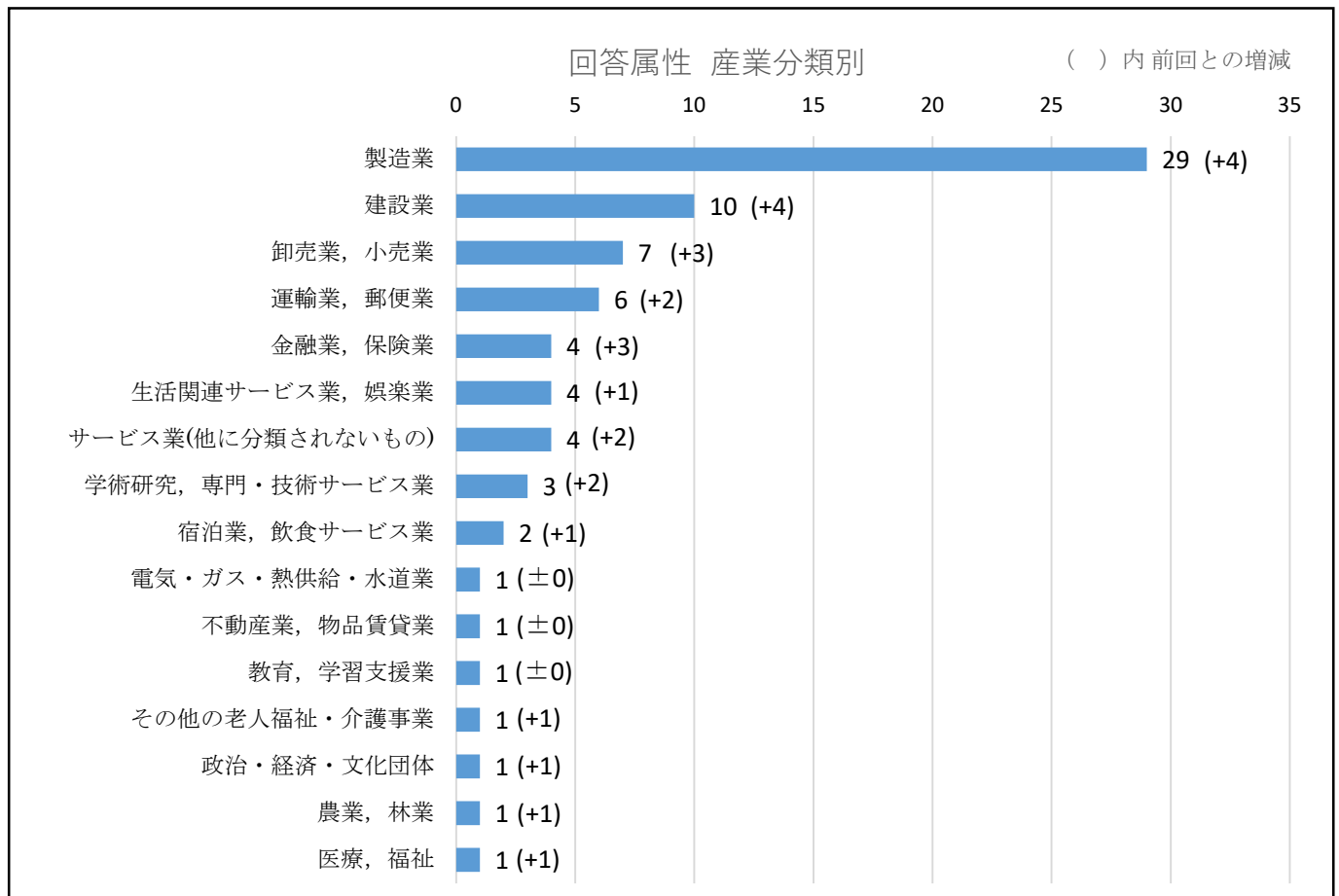
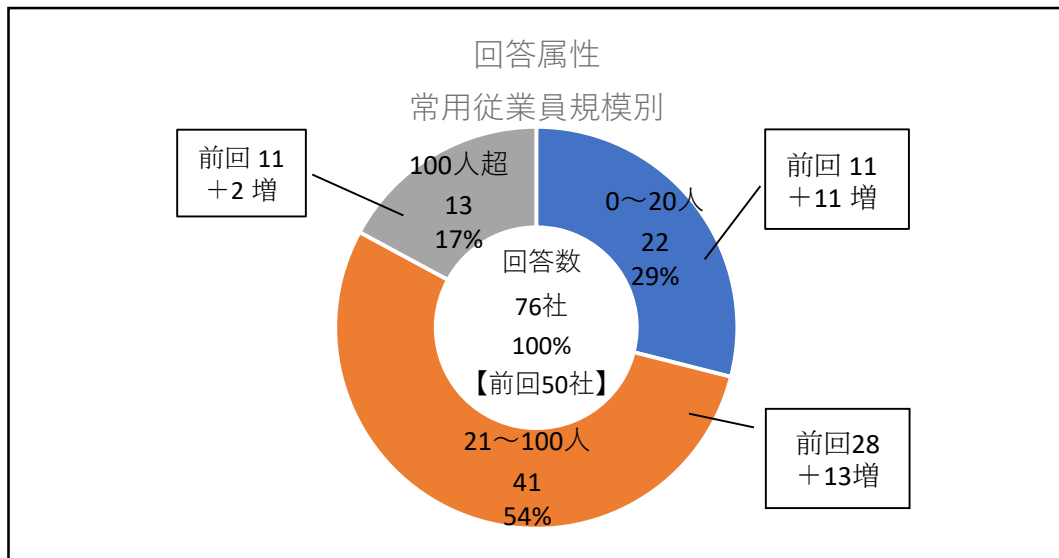
令和5年度 白河商工会議所 環境整備委員会
 企業・事業所の人材確保・環境対策等に関するアンケート調査
 集計結果の概要

令和5年9月
 白河商工会議所 環境整備委員会

1. 調査の概要

人材確保・定着・育成面の実態や、さらには環境対策への取組み状況を把握し、今後の施策への基礎資料とするために調査を実施。

本年4月に白河商工会議所会員158社（従業員20人以上※正規・非正規合計）に調査票を送付し、5月末日までに提出のあった76社の回答について集計したもの（回収率48.1%、前回対比151.3%）。



【調査結果のポイント】

◆人材確保の現状

- ・2022年度の採用状況としては「正社員を中途採用した」・「正社員を新卒採用した」、次いで「非正規社員を採用した」と続く。「まったく採用できなかった」との回答は、前回調査（令和4年3月実施）時と比べても規模別でそれぞれ増加している。
- ・全体の73.7%が「人材を確保できていない」と回答、前回より9.7ポイント増加している。建設業ではその割合が高く、深刻な人手不足の状態であることがうかがえる。
- ・求人後の状況は、特に建設業では4割超が「募集しても応募がない」と回答しており、業界全体として人材の確保が課題であることがうかがえる。
- ・求人の対象について、規模が大きい企業は「高校新卒者」が2割以上を占め、一方で規模が小さい企業は「社会人枠（経験不問）」の求人の占める割合が多く、前回調査時よりそれぞれ増加している。各社、採用対象者を拡げて人材を確保しようとしていることがうかがえる。

◆従業員の定着状況

- ・従業員の定着に「問題がある」との回答は全体の5割を超え、全体的に問題を抱える企業が多く、特に製造業では約7割超が「問題がある」と回答しており、経営資源を費やして確保した人材を、安定的に定着させていくことが課題であることがうかがえる。
- ・問題を解決するための取組み内容としては「賃金の引上げ」が最も多く、「職場内のコミュニケーション」、「やりがい・働きがいの創出」と続いている。賃金面での待遇改善や人間関係の不満解消への取組みについて必要性を感じていることがうかがえる。

◆人材育成の状況

- ・取組み状況は、「専門知識・技能習得のための研修等への参加」が最も多く、「管理職研修」の割合が前回よりも増加傾向にあり、建設業・製造業を中心に、人材の育成により長期的な定着を促す組織的な取組みを行っていることがうかがえる。

◆副業・兼業に関する実態について

- ・全体としては、「受け入れる予定はない」が最も多く約6割、従業員規模100人超では「すでに受け入れており、利用者がいる」、「受け入れているが、利用者がいない」と合計すると38.5%という結果。
- ・特に製造業の受け入れしている割合は28.5%であるが、受け入れにおける懸念点・課題としては、「過重労働による健康リスク」、「業務効率の低下」が挙げられている。
- ・求める人物像としては、従業員規模100人超は「ITに精通した人材」が上位を占める結果。建設業・製造業共に「同業種の経験者」が約3割を占めており、副業・兼業人材の受け入れにより人材確保策を見出したいことがうかがえる。

◆環境に関する実態・取組み状況について

- ・エネルギー使用量・使用料金の把握状況は、全体で7割以上が「把握している」。従業員規模が大きいほどその割合が高い。また、エネルギー使用量は全体で「減少」が63.0%であったが、使用料金は90.7%が「増加」と回答していることから、原油価格高騰により、規模・業種問わず大きな影響を及ぼしている結果となった。
- ・2022年度と2021年度を比較したときの年間CO₂排出量が減少したと回答した企業のうち、有効だった取組みは「社内の業務改善・効率化」、「より性能の高い機器の導入（設備投資）」「取引先や同業他社との連携・協業」の順であった。
- ・省エネへの取組み状況としては、「省エネを考慮した照明・空調・温度管理」、「社員への省エネ活動の呼びかけ」、「高効率空調・照明の導入」と続き、建設業・製造業を中心に省エネ意識が高いことがうかがえる。
- ・環境問題に関する取組みを推進する際の課題としては、「業界内・社内の意識向上」、「設備・制度の導入・維持コスト」、「取組のための情報入手」が上位であった。当事者意識の醸成、資金面や情報面での課題を抱えていることがうかがえる。

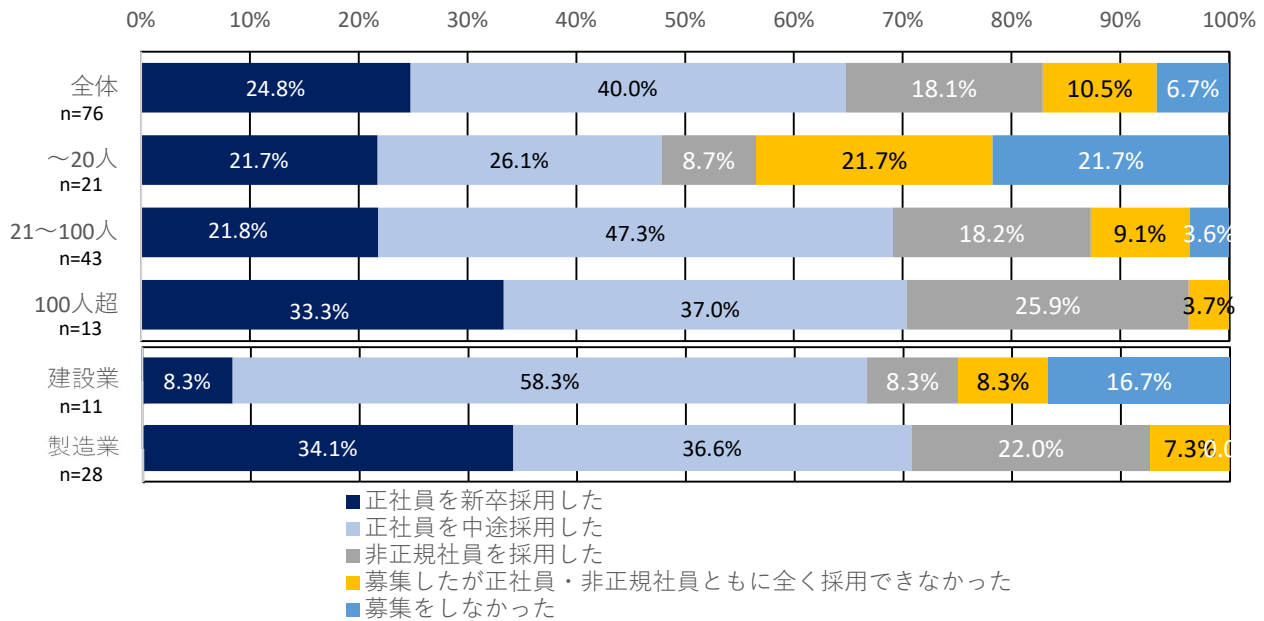
2. 人材確保の現状について

(1) 2022年度の採用（2022年4月～2023年3月入社）状況

【全体】
 全体では、「正社員を中途採用した」40.0%、「正社員を新卒採用した」24.8%、次いで「非正規社員を採用した」18.1%と続いている。「まったく採用できなかった」の回答は、特に従業員規模20人以下（※常用従業員、以下同じ）で高い傾向にあり、前回調査時（令和4年3月実施）と比べても規模別でそれぞれ増加している。

【建設業(11社)・製造業(28社)】
 建設業は約6割、製造業は約3割の企業で「正社員を中途採用」していると回答し、前回調査時と比べると新卒採用よりも中途採用の割合が多く、社会経験がある人材確保が増えているという動向がうかがえる（図1）。

図1 2022年度の採用（2022年4月～2023年4月入社）状況

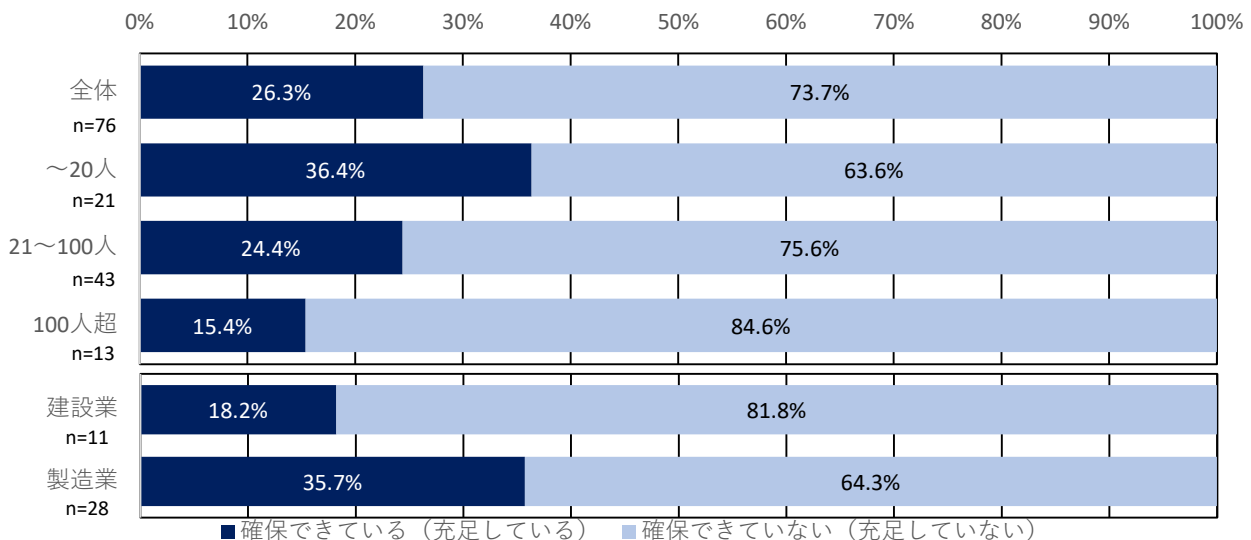


(2) 現状における人材（人員）の確保（充足）状況

【全体】
 現状として人材を「確保できていない」73.7%と、前回より9.7ポイント増加している。特に従業員規模100人超の企業は8割超が「確保できていない」と回答し、人手不足の深刻さがうかがえる。

【建設業(11社)・製造業(28社)】
 「確保できていない」割合は建設業で8割、製造業で6割を超え、深刻な人手不足の状態であることがうかがえ、経営や職場環境に大きな影響を与えることが懸念される（図2）。

図2 人材（人員）の確保（充足）状況



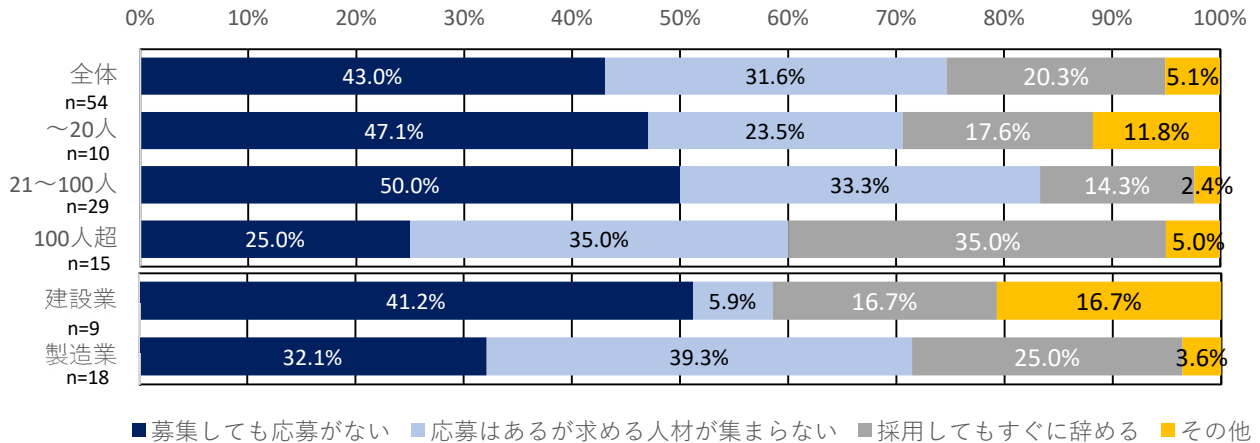
【(2)で「確保できていない(充足していない)」と回答された方】

(3) 求人後の状況について

【全体】
 確保できない理由は、「募集をしても応募がない」「人材が集まらない」の回答が全体の約8割を占め、前回と同様の傾向がみられる。また従業員規模 100 人超では「採用してもすぐやめる」が 35.0%と他規模と比べ占める割合が大きい。「その他」には、資格試験に合格できない、若手の従事者の確保が困難、外国人実習生に頼っている、との回答である。

【建設業(9社)・製造業(18社)】
 建設業では4割超、製造業は3割超が「募集しても応募がない」と回答しており、業界全体として人材の確保が課題であることがうかがえる(図3)。

図3 求人後の状況



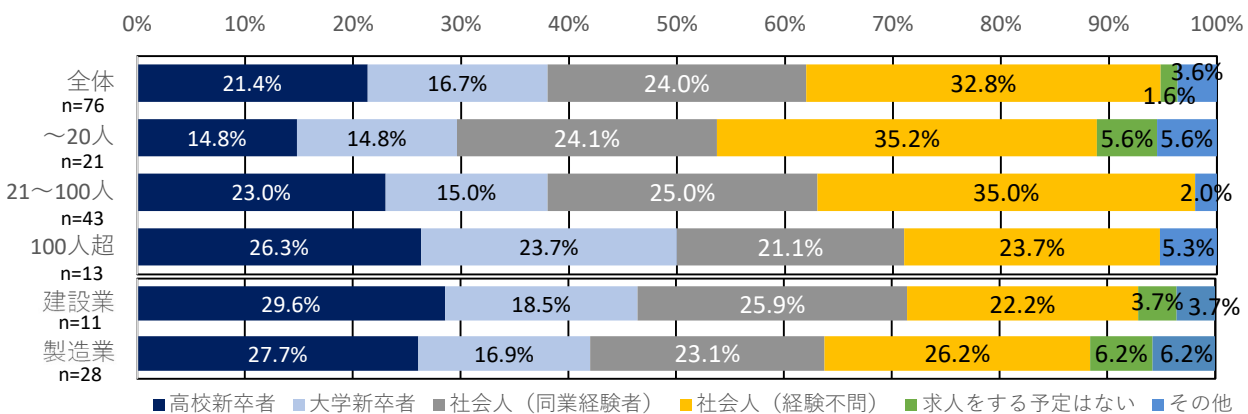
(4) 採用の対象について

【全体】
 求人の対象者は、全体では「社会人(経験不問)」32.8%、次いで「社会人(同業経験者)」24.0%、「高校新卒者」21.4%と続く結果となった。

従業員規模別では、規模が大きい企業は「高校新卒者」が2割以上を占めている。一方で規模が小さい企業は「社会人(経験不問)」の求人の占める割合が多く、前回調査時よりそれぞれ増加している。

【建設業(11社)・製造業(28社)】
 「高校新卒者」の割合が最も多いが、「社会人(同業経験者・経験不問)」も僅差であり、採用対象者を広げて人材を確保しようとしていることがうかがえる(図4)。

図4 採用の対象(複数回答)



【(4)で「求人をする予定はない」と回答された方】

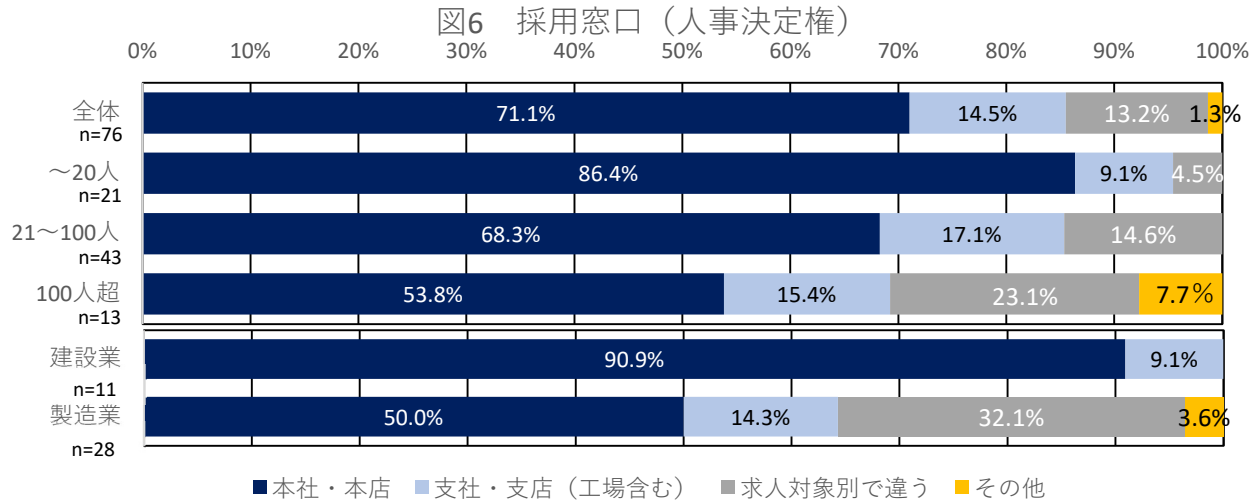
(5) 求人をする予定がない理由

人材確保ができていないから
 確保済(採用は本社にて実施)
 仕事量が少ない

(6) 採用活動における採用窓口（人事決定権）

【全体】
 全体では「本社・本店」が71.1%を占め、「支社・支店（工場含む）」が14.5%という結果となった。従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど「支社・支店（工場含む）」の割合が高く、前回同様の傾向にある。「求人対象別に違う」での具体的な回答は、高卒は工場・大卒は本社で採用窓口がある、製造部門と営業部門で分かれている、との回答である。

【建設業(11社)・製造業(28社)】
 建設業は約9割が「本社・本店」である。製造業は「求人対象別で違う」32.1%と、従業員規模が大きい事業所を中心に対象者別の人事決定権を持っていることがうかがえる（図6）。



(7) 人材確保を図るうえでの課題・問題点（自由記載）

	記載内容
手法・体制の課題・問題点	<ul style="list-style-type: none"> 経験者・有資格者の確保が困難である。【建設業】 会社の魅力を上げる、良好な人間関係・信頼関係を築く。給与・賞与の水準を上げる、教育システムを構築する。賃金制度と連動した人事考課システムを構築する。【製造業】 従業員満足度の向上、雇用形態の多様化、勤務形態の多様化。【製造業】 同業種との給与レベルとあわせ会社と配属組織の魅力向上。【製造業】 中間管理職の社員教育が必要である。【生活関連サービス業， 娯楽業】 離職者防止に課題。【製造業】 当社の情報発信をすることが重要であるが、どのように発信をすればよいかという知識の不足は有り、専従者がいないことの問題がある。【製造業】 採用には至るが、職場の教育体制の軟弱さにより人材を定着させることが困難。【製造業】 給与・休日・業種。【生活関連サービス業， 娯楽業】 専門的な知識を必要とするため、成長に時間がかかる。長期教育をするためのカリキュラムと人材も不足している。【学術研究， 専門・技術サービス業】 候補者の創出。【金融業， 保険業】
業種・業界の課題・問題点	<ul style="list-style-type: none"> 他業種との賃金格差がある。【製造業】 時給が安い。【製造業】 3Kのイメージが強くそのイメージが覆せていないこと。【建設業】 大型工場が多い地域のため、競合が激しい。【建設業】 休日日数が他の業種より少ないのでなかなか求人が目に留まらない。【建設業】 近隣に建設関連の専門学科がある高校がなかったこと。【建設業】 交代勤務敬遠の傾向から、作業内容や業務負荷軽減告知の難しさ。【製造業】 3交代制で夜勤がある。【製造業】 土日が連休にならないので、若い人材が集まらない。【農業， 林業】 専門職のためなかなか人材が集まらない。【製造業】 募集に対する応募人数が少なく、なかなかマッチングしない。【卸売業， 小売業】 接客を伴う業種の為、身だしなみ等をきちんと出来ている人材が必要。【卸売業， 小売業】
現代社会の課題・問題点	<ul style="list-style-type: none"> 人口の県外流出を防ぎ、移住を促すような施策が必要と考えられる。【建設業】 地域で人材の取り合いになっている。【製造業】 若い世代の応募が少ない。【建設業】 少子化に伴う地元高校生の減少から新規学卒者のUターン人材の確保。【製造業】 労働人口の減少、就職希望者の減少。【製造業】

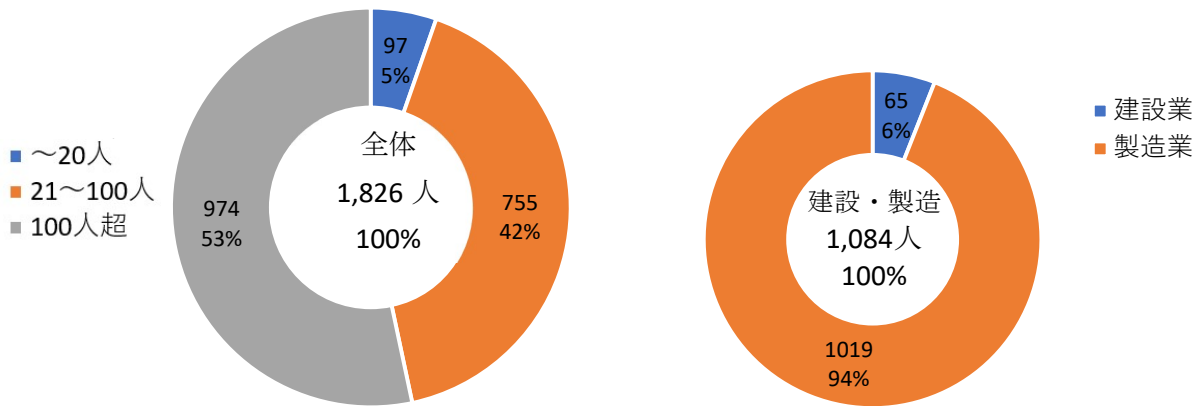
現代社会の課題・問題点	<ul style="list-style-type: none"> ・定着しない。【製造業】 ・社員の定着がしにくい傾向があり、転職ありきの風潮になってきている。【卸売業，小売業】 ・資格はあるが、力量が低い。【サービス業(他に分類されないもの)】
-------------	--

3. 従業員の定着状況について

(8-1) 直近の過去5年間における無期契約社員（正社員）の雇用状況（新規採用）

【全体】
 令和5年3月1日現在の過去5年間における正社員の新規採用状況は、1,826人雇用している。内訳は、0～20人規模97人（5%）、21～100人規模755人（42%）、100人超規模974人（53%）である。
 【建設業(11社)・製造業(28社)】
 全体の約6割が両業種に集中、そのうち製造業は94%を占める。地域内における「製造業」の採用シェアが大きいことがうかがえる（図8-1）。

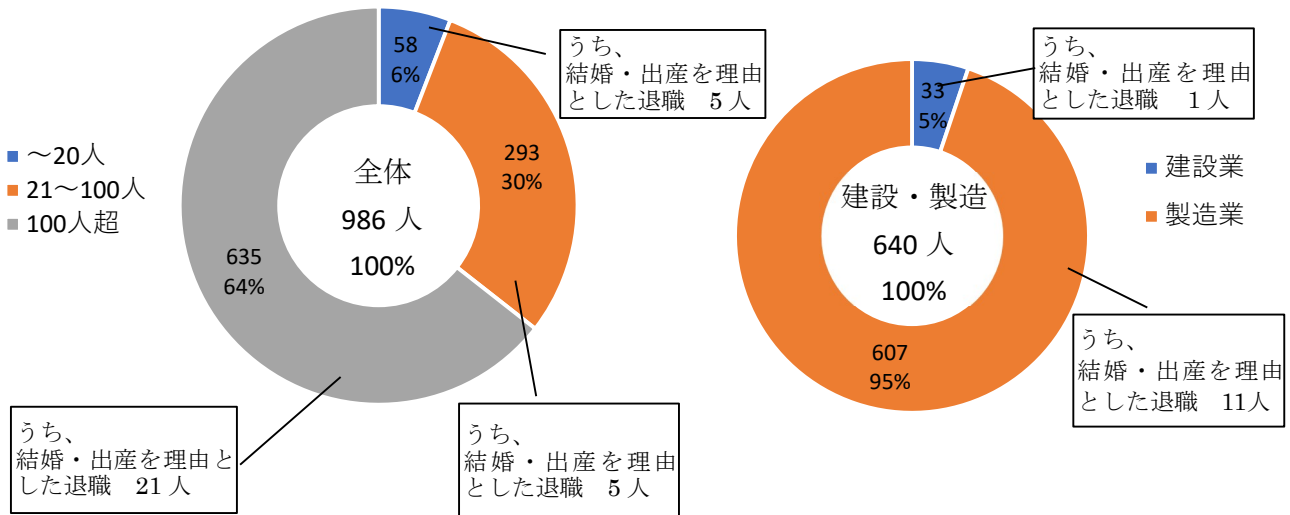
図8-1 直近の過去5年間における無期契約社員（正社員）の雇用状況
 【新規雇用者数】



(8-2) 直近の過去5年間における無期契約社員（正社員）の雇用状況（離職者）

【全体】
 令和5年3月1日現在の過去5年間における正社員の離職状況は、全体で986人離職している。内訳は、0～20人規模58人（6%）、21～100人規模293人（30%）、100人超規模635人（64%）であった。
 【建設業(11社)・製造業(28社)】
 全体の約65%が両業種に集中、そのうち製造業は95%を占める。前問(8-1)・新規採用者規模からすると59.4%の割合で人材が離職しており、依然として定着率が低いことがうかがえる（図8-2）。

図8-2 直近の過去5年間における無期契約社員（正社員）の雇用状況
 【離職者数（定年・会社都合除く）】

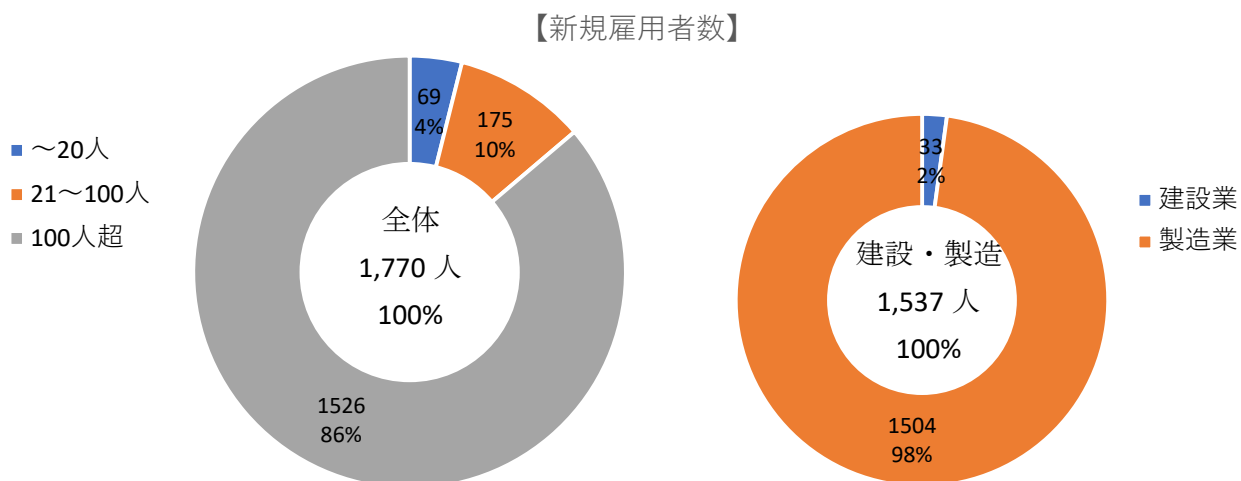


(9-1) 直近の過去 5 年間に於ける有期契約社員（パート・アルバイト・派遣社員等。但しシニアの再雇用は除く）の雇用状況（新規採用）

【全体】
 令和 5 年 3 月 1 日現在の過去 5 年間に於けるパート・アルバイト・派遣社員等の新規採用状況は、全体で 1,770 人雇用している。内訳は、0～20 人規模 69 人（4%）、21～100 人規模 175 人（10%）、100 人超規模 1,526 人（86%）である。

【建設業(11 社)・製造業(28 社)】
 全体の約 87%が両業種に集中、そのうち製造業は 98%を占める。製造業においては正社員の新規採用数を上回り、従業員規模 100 人超の企業を中心に有期契約社員の採用が多いことがうかがえる（図 9-1）。

図9-1 直近の過去5年間に於ける有期契約社員の雇用状況

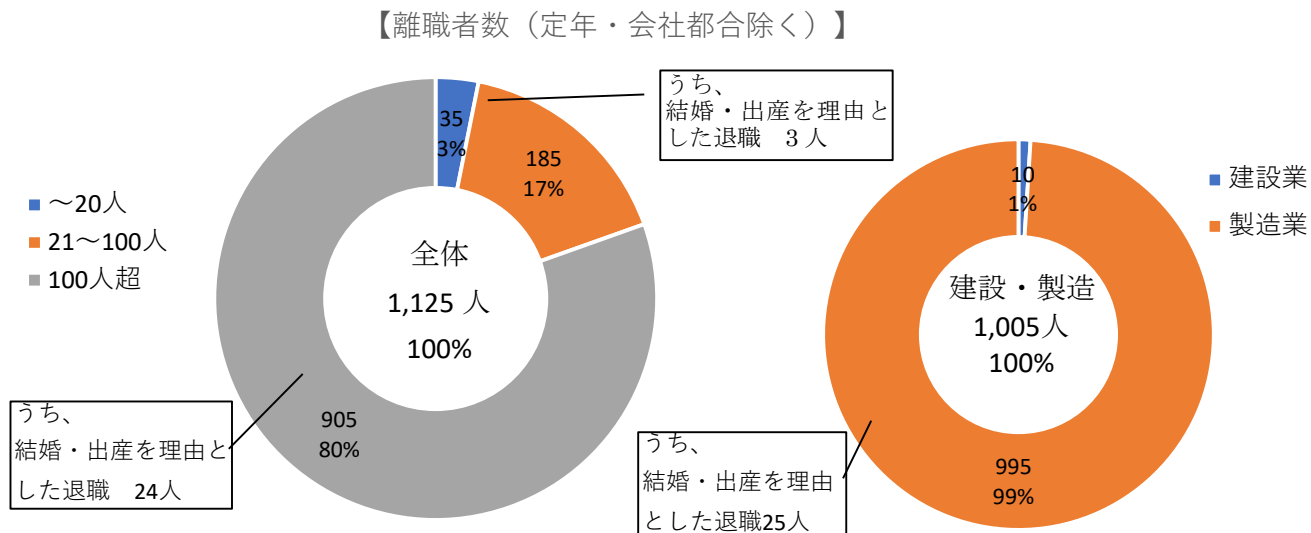


(9-2) 直近の過去 5 年間に於ける有期契約社員（パート・アルバイト・派遣社員等。但しシニアの再雇用は除く）の雇用状況（離職者）

【全体】
 令和 5 年 3 月 1 日現在の過去 5 年間に於けるパート・アルバイト・派遣社員等の離職状況は、全体で 1,125 人離職している。内訳は、0～20 人規模 35 人（3%）、21～100 人規模 185 人（17%）、100 人超規模 905 人（80%）である。

【建設業(11 社)・製造業(28 社)】
 前問(9-1)・新規採用者規模からすると約 65%の割合で離職しており、無期契約社員同様、定着率が低いことがうかがえる（図 15-2）。

図9-2 直近の過去5年間に於ける有期契約社員の雇用状況

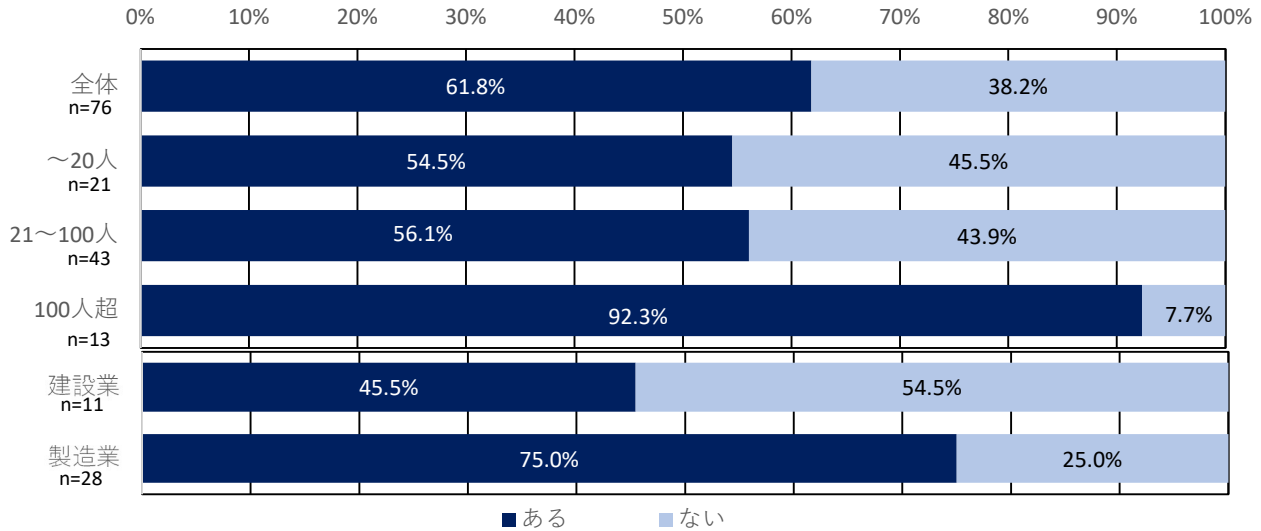


(10) 有期契約社員から無期契約社員への登用制度の運用状況

【全体】
 有期から無期への登用制度が「ある」との回答は全体で 61.8%である。従業員規模が大きくなるほど、登用制度が「ある」との割合が高い。

【建設業(11社)・製造業(28社)】
 建設業は、「ある」の割合は約半数である。製造業では 75.0%が「ある」と回答しており、無期転換への登用制度運用率が高いことがうかがえる (図 10)。

図10 有期契約社員から無期契約社員への登用制度の運用状況

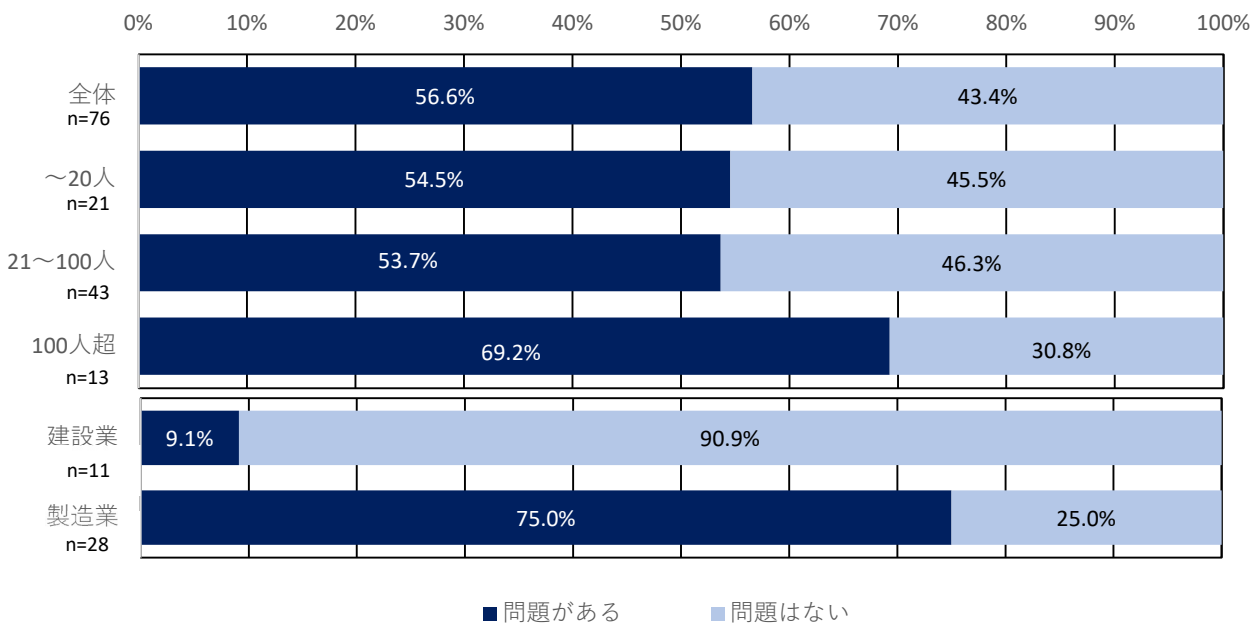


(11) 従業員の定着状況

【全体】
 従業員の定着状況に「問題がある」との回答は全体で 56.6%を占め、全体的に問題を抱える企業が高い傾向にある。

【建設業(11社)・製造業(28社)】
 建設業では「問題がない」との回答が約9割を占めている反面、製造業では 75.0%が「問題がある」と回答しており、経営資源を費やして確保した人材を、安定的に定着させていくことが課題であることがうかがえる (図 11)。

図11 従業員の定着状況

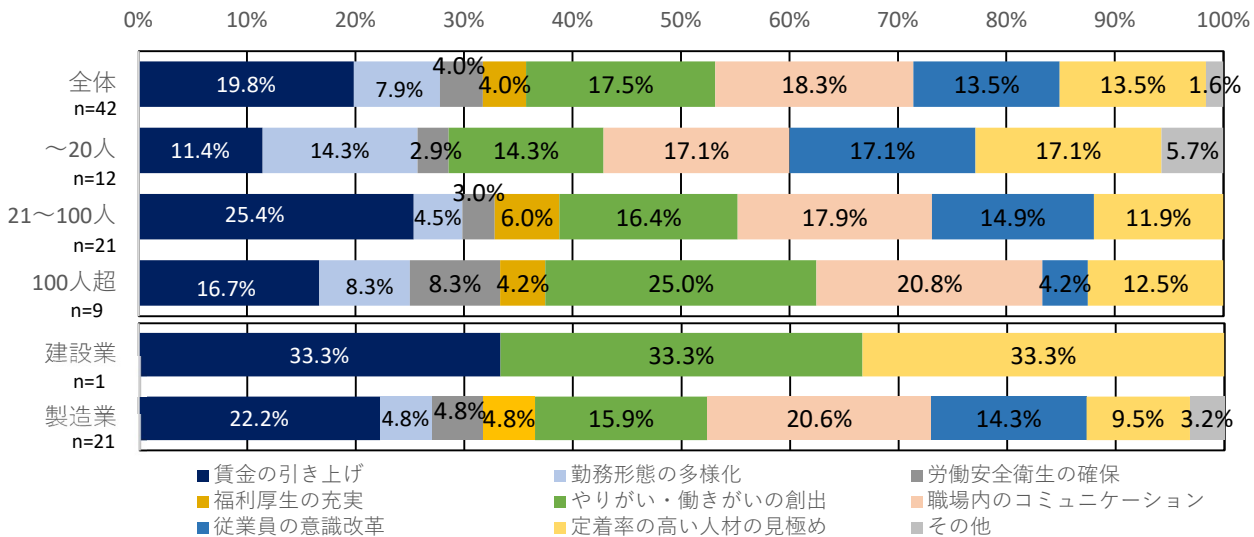


【(11)で「問題がある」と回答した方】

(12) 問題を解決するために必要と感じる取組み内容

【全体】
 取組み内容としては、全体で「賃金の引き上げ」が最も多く19.8%、次いで「職場内のコミュニケーション」18.3%、「やりがい・働きがいの創出」17.5%と続いている。従業員規模が大きいほど、「やりがい・働きがいの創出」、「職場内でのコミュニケーション」の割合が高い傾向にある。「その他」は、屋外作業のため天候による長時間労働への対応、との回答である。
 【建設業(1社)・製造業(21社)】
 「賃金の引き上げ」「職場内のコミュニケーション」が高い傾向にあり、賃金面での待遇改善や人間関係の不満解消への取組みについて必要性を感じていることがうかがえる(図12)。

図12 問題を解決するために必要と感じる取組みについて(複数回答)

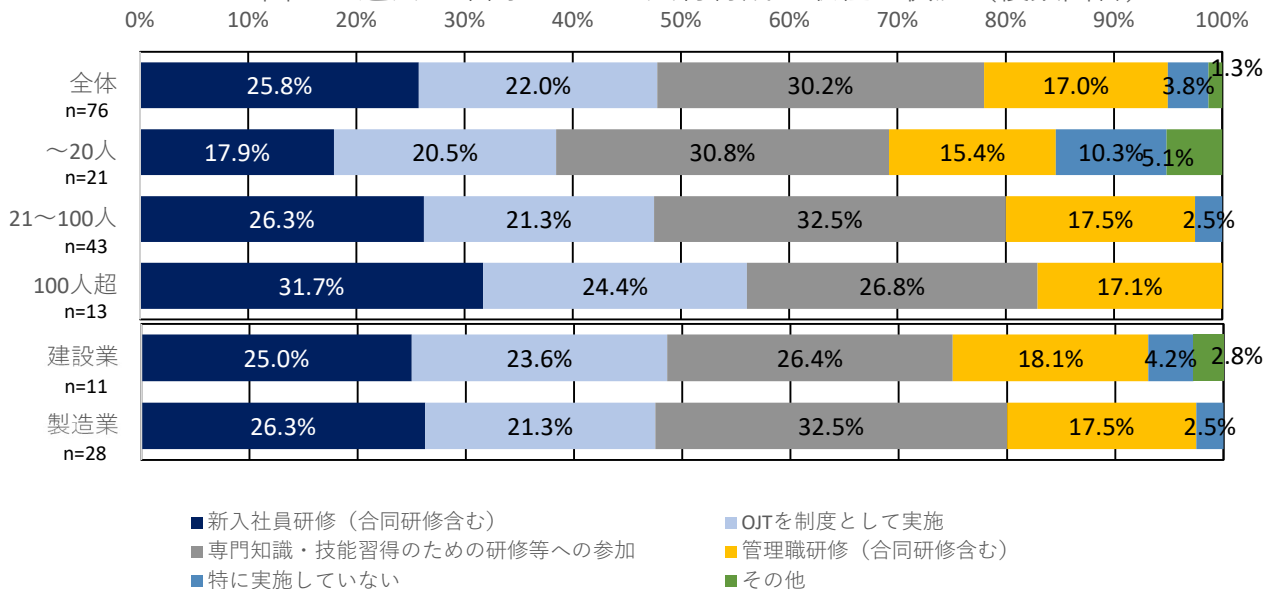


4. 人材育成の状況について

(13) 過去1年間の人材育成の取組み状況

【全体】
 人材育成の取組み状況は、「専門知識・技能習得のための研修等への参加」が30.2%、次いで「新入社員研修(合同研修含む)」25.8%、「OJTを制度として実施」22.0%が続いている。「その他」は、先輩社員に同行してもらっている、社内研修の実施、との回答である。
 【建設業(11社)・製造業(28社)】
 両業種とも「管理職研修」が前回調査時よりも増加傾向にあり、人材育成により長期的な定着を促す組織的な取組みを行っていることがうかがえる(図13)。

図13 過去1年間における人材育成の取組み状況(複数回答)



(14) 人材育成を行う上での問題点

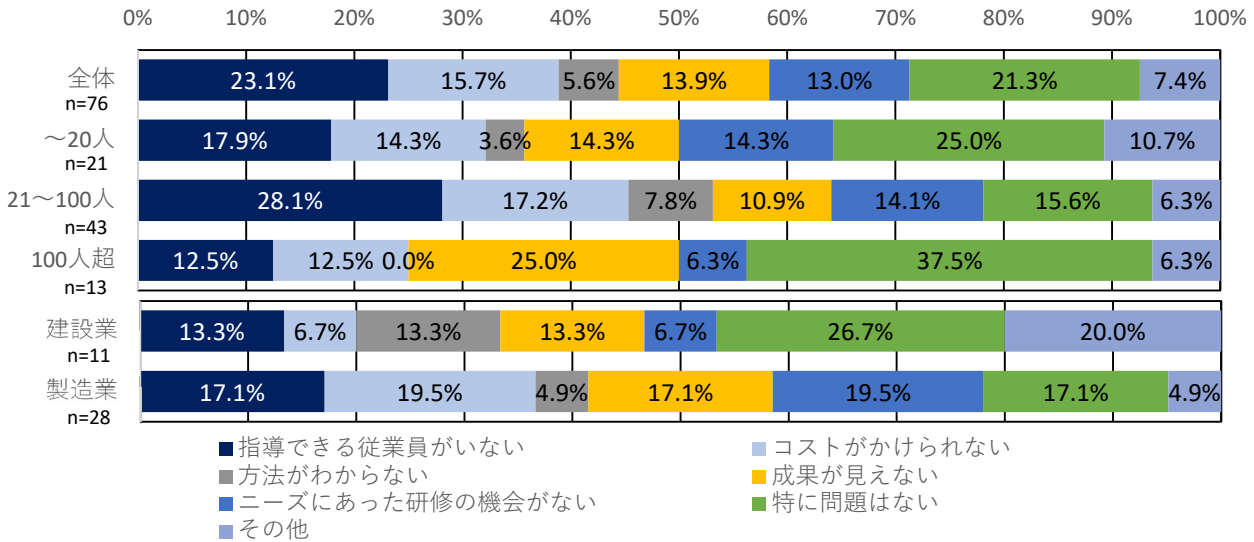
【全体】

問題点の内容としては、全体として「指導できる従業員がいない」23.1%、次いで「特に問題はない」21.3%と続いている。前回調査時と比べて「コストがかけられない」との回答割合が4.4ポイント増加している。「その他」は、育成完了までの人員不足、外部講師による研修が必要、時間を確保できない、長期間新入社員を受入れできていない時期（不況）があったため、若手従業員の後輩への指導方法が手探り、指導を受ける側の意識改革、若年層離職率の高さ、日常の業務に追われ余裕がない、階層別の教育の仕組み・人材の成長不足、との回答である。

【建設業(11社)・製造業(28社)】

建設業では「特に問題はない」、「その他」と続いている。製造業では、「コストがかけられない」「ニーズにあった研修の機会がない」との2項目が最も高く、次いで「指導できる従業員がいない」「成果が見えない」「特に問題がない」との3項目が同じ割合で続いている。(図14)。

図14 人材育成を行う上でどのような問題があるか（複数回答）



5. 副業・兼業に関する実態について

(15) 副業・兼業の受け入れ状況について

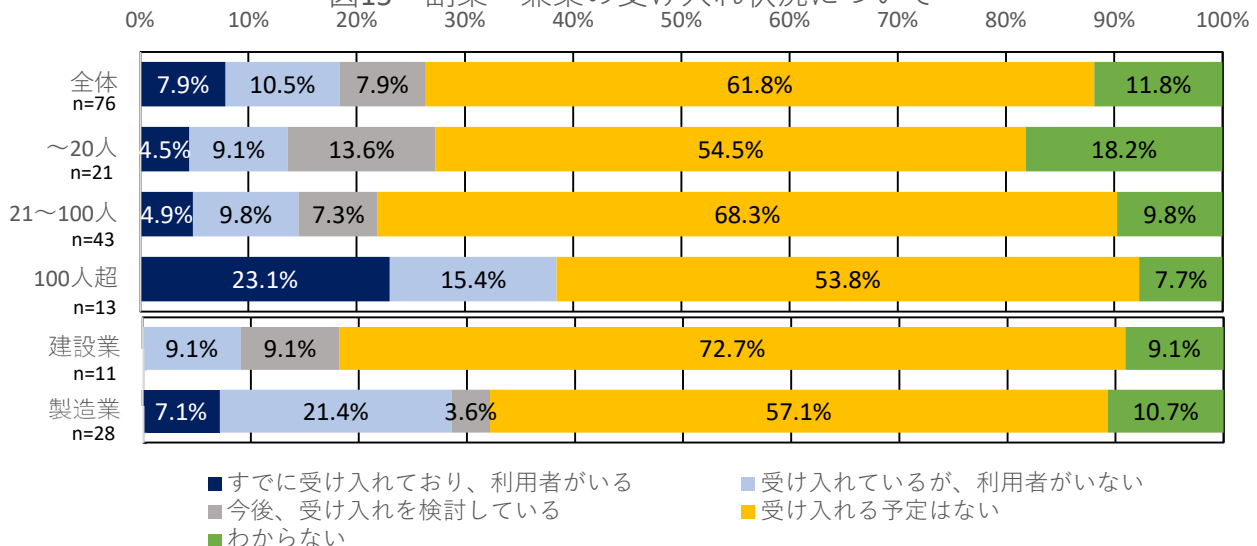
【全体】

全体としては、「受け入れる予定はない」が最も多く61.8%であった。従業員規模100人超では「すでに受け入れており、利用者がいる」、「受け入れているが、利用者がいない」と合計すると38.5%となり、製造業や運輸業等で受け入れられている傾向にある。

【建設業(11社)・製造業(28社)】

建設業では72.7%が「受け入れる予定はない」と回答しているが、製造業では約3割が「すでに受け入れている」、「今後受け入れを検討している」と回答している(図15)。

図15 副業・兼業の受け入れ状況について

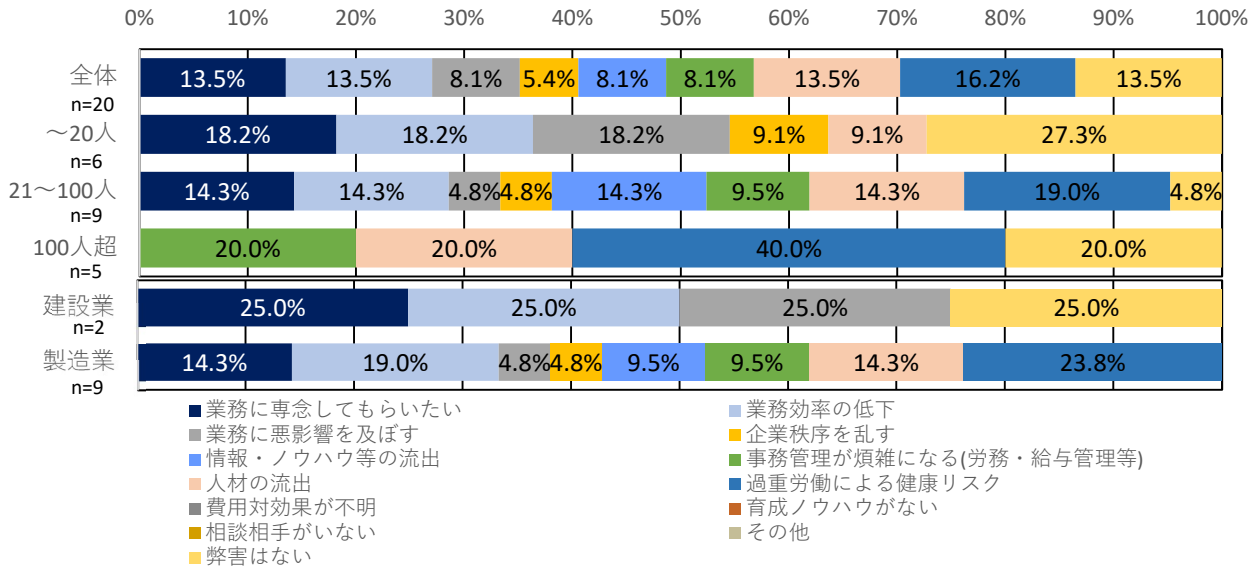


【(15) で「1. すでに受け入れており、利用者がいる」「2. 受け入れているが、利用者がいない」「3. 今後、受け入れを検討している」と回答した方】

(16) 副業・兼業の受け入れにおける懸念点・課題

【全体】
 懸念点・課題としては、全体として「過重労働による健康リスク」が 16.2%、次いで「業務に専念してもらいたい」、「業務効率の低下」、「人材の流出」、「弊害はない」が同率 13.5%という結果であった。
 【建設業(2社)・製造業(9社)】
 建設業では「弊害はない」との割合が全体よりも高い。製造業では「過重労働による健康リスク」が最も高く、次いで「業務効率の低下」となっている (図 16)。

図16 副業・兼業の受け入れにおける懸念点・課題について (複数回答)

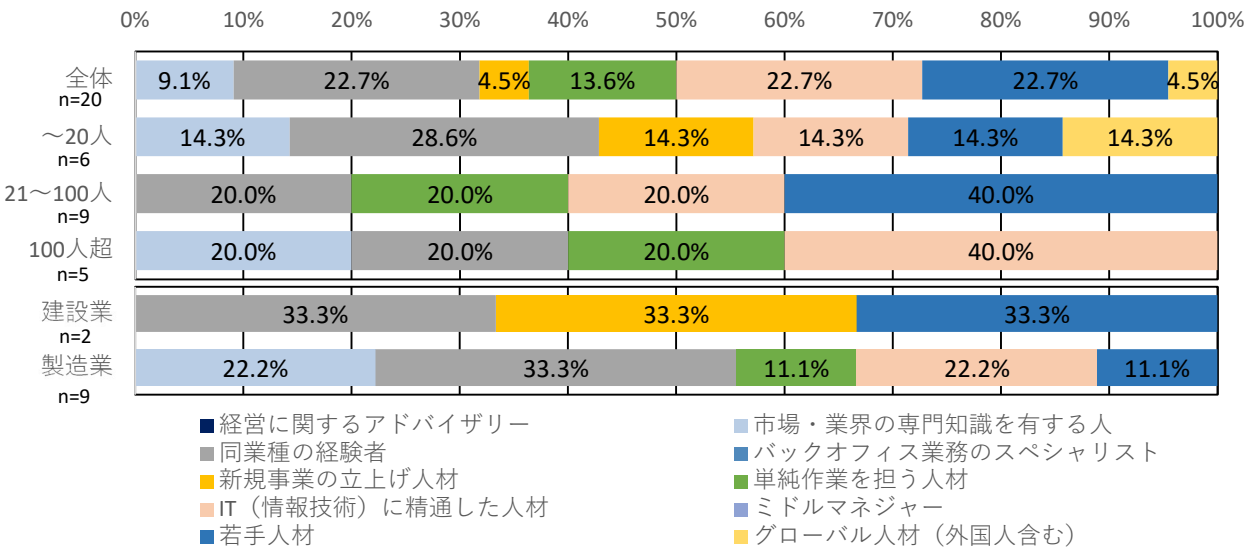


【(15) で「1. すでに受け入れており、利用者がいる」「2. 受け入れているが、利用者がいない」「3. 今後、受け入れを検討している」と回答した方】

(17) 副業・兼業の受け入れにおける求める人物像について

【全体】
 全体では「同業種の経験者」、「IT に精通した人材」、「若手人材」がそれぞれ 22.7%であった。従業員規模が 20 人以下は「同業種の経験者」、100 人以下は「若手人材」、100 人超では「IT に精通した人材」が最も多い結果となった。
 【建設業(2社)・製造業(9社)】
 建設業・製造業共に「同業種の経験者」が約 3 割を占めており、副業・兼業人材の受け入れにより、人材確保策を見出したいことがうかがえる (図 16)。

図17 副業・兼業の受け入れにおける求める人物像について (複数回答)



6. 環境に関する実態・取組み状況について

(18) エネルギー使用量の把握状況について

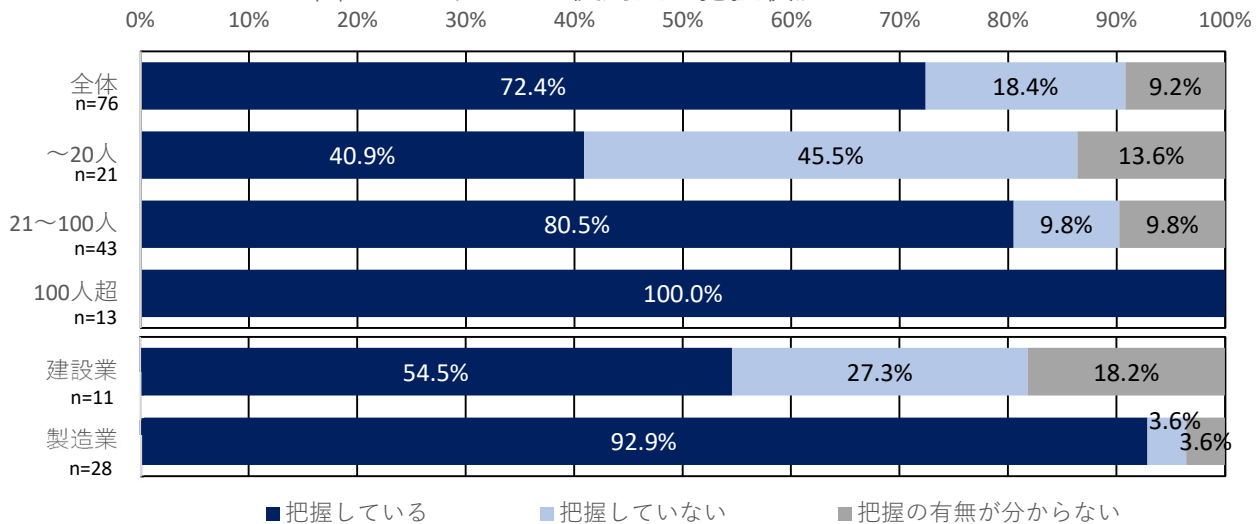
【全体】

使用量の把握状況は「把握している」が最も多く72.4%であり、従業員規模100人超ではその割合が100%であった。従業員規模が大きくなるほど「把握している」の割合が増える傾向にある。

【建設業(11社)・製造業(28社)】

「把握している」割合は建設業54.5%、製造業92.9%であった。従業員規模の大きい製造業を中心にエネルギー使用量を把握している。一方では、特に従業員規模20人以下の建設業で把握にいたっていないという状況がうかがえる(図18)。

図18 エネルギー使用量の把握状況について



【(18)で「1. 把握している」と回答した方】

(19-1) エネルギーの使用量の近年(3~5年程度、通年平均)の傾向

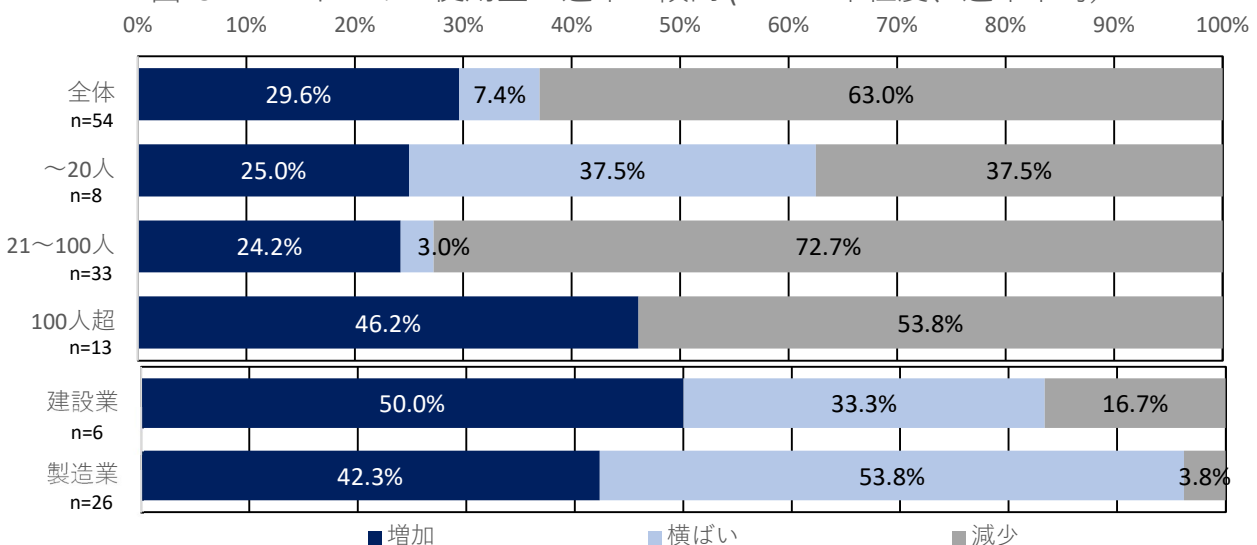
【全体】

全体では「減少」が63.0%と半数以上を占め、特に従業員規模100人以下の企業の割合が高い結果となった。一方で100人超は増加の回答が46.2%と、回答がほぼ二極化している。

【建設業(6社)・製造業(26社)】

建設業・製造業共に「増加」の割合が4割以上であり、一方で「減少」は2割に満たない回答であった(図19-1)。

図19-1 エネルギー使用量の近年の傾向(3~5年程度、通年平均)



【(18) で「1. 把握している」と回答した方】

(19-2) エネルギーの使用料金の近年（3～5年程度、通年平均）の傾向

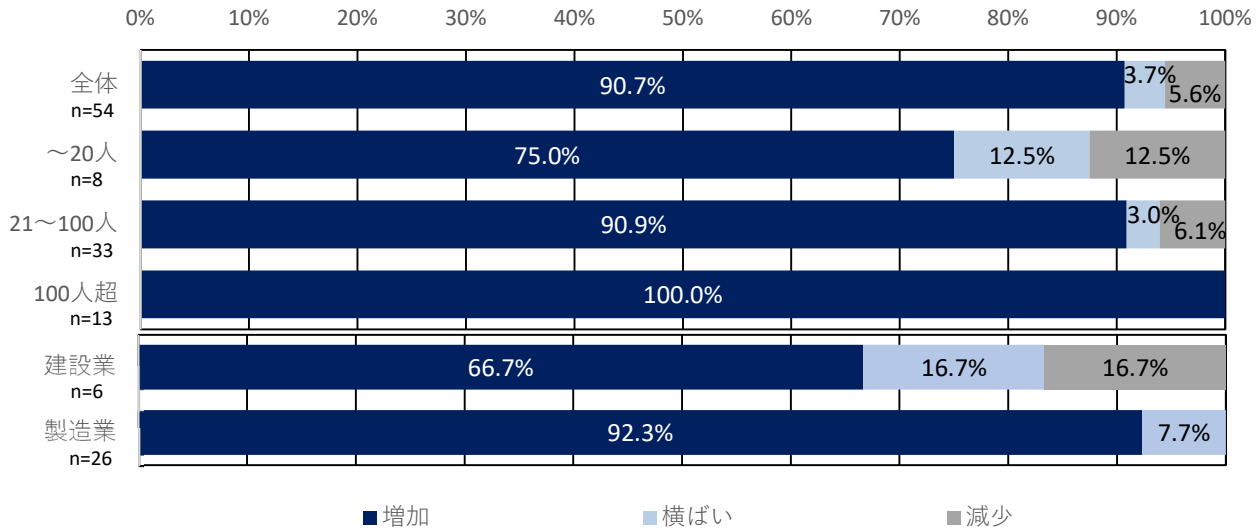
【全体】

エネルギー使用料金は、約 9 割が「増加」と回答し、従業員規模が大きいほどその割合が高い。原油価格高騰により、規模・業種問わず大きな影響を及ぼしている結果となった。

【建設業(6社)・製造業(26社)】

建設業は 66.7%、製造業は 92.3%が「増加」と回答している（図 19-2）。

図19-2 エネルギー使用料金の近年の傾向（3～5年程度、通年平均）



(20) 2022年度と2021年度を比較して、年間CO2排出量の増減について

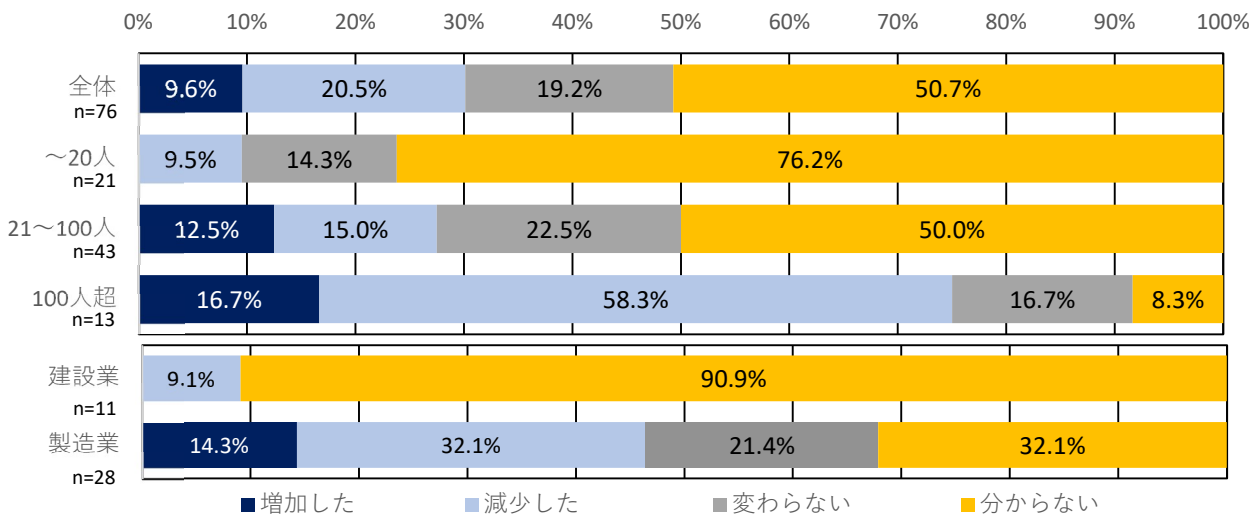
【全体】

全体では「分からない」が最も多く 50.7%、次いで「減少した」20.5%と続く。従業員規模が 100 人超の企業では、「減少した」58.3%とのことから、CO2排出量を把握することにより、脱炭素化に向けた取組みを推進している状況がうかがえる。

【建設業(11社)・製造業(28社)】

「分からない」割合は建設業で 90.9%、製造業で 32.1%であった。建設業ではCO2排出量の正確な計測方法が不明であることがうかがえる（図 20）。

図20 年間CO2排出量の増減（2022年度と2021年度を比較）について

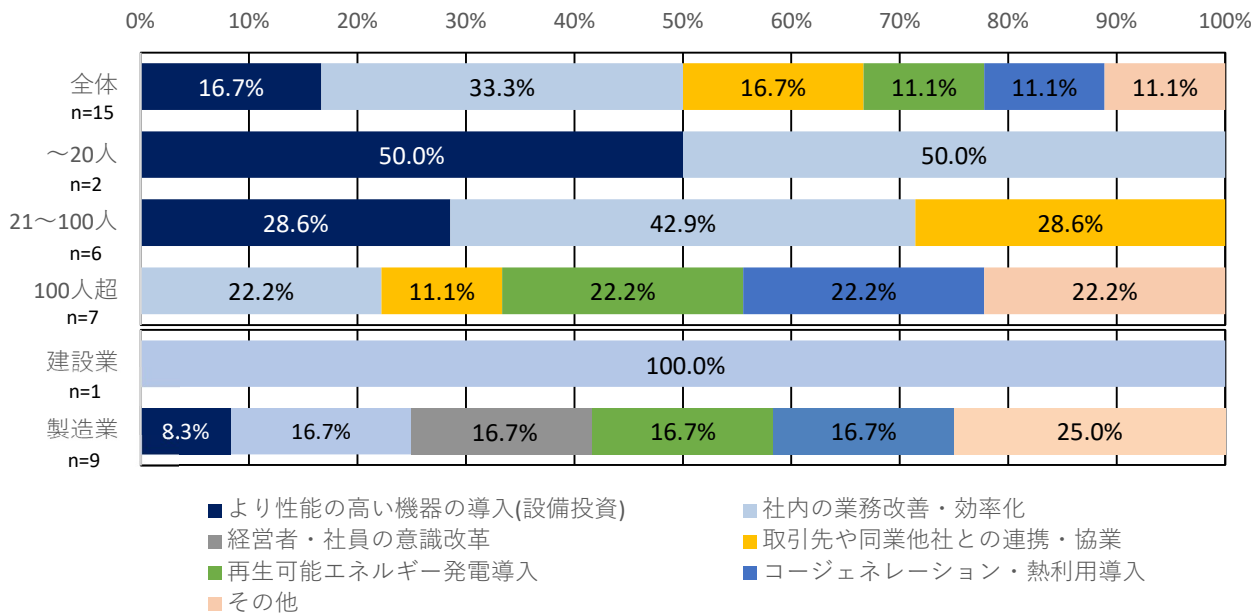


【(20) で「減少した」と回答した方】

(21) CO2排出量の削減に有効だった取組みについて

【全体】
 全体では「社内の業務改善・効率化」が33.3%、「より性能の高い機器の導入(設備投資)」 「取引先や同業他社との連携・協業」16.7%と続いている。「その他」は生産数量の減少、電力の一部をグリーン枠で購入、との回答である。
 【建設業(1社)・製造業(9社)】
 製造業では「社内の業務改善・効率化」、「経営者・社員の意識改革」、「再生可能エネルギー発電導入」、「コージェネレーション・熱利用導入」がそれぞれ16.7%であった(図21)。

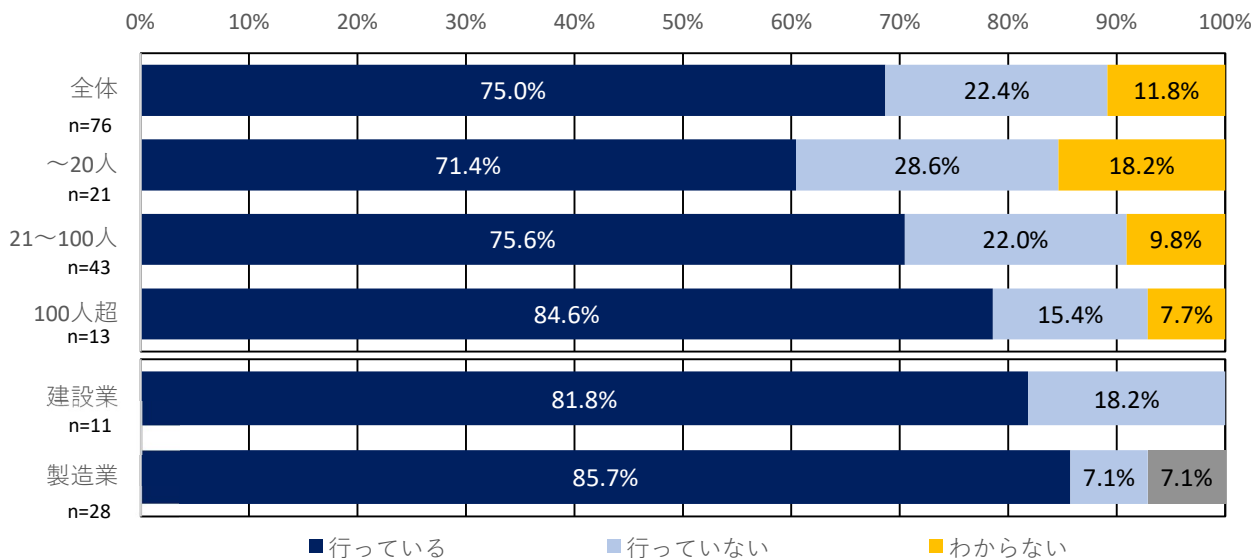
図21 CO2排出量の削減に有効だった取組みについて(複数回答)



(22) 省エネもしくは環境に配慮した取組み状況について

【全体】
 全体では「行っている」が75.0%、従業員規模が大きいほど割合が高いという結果となった。業種や規模を問わず、省エネへの関心が高いことがうかがえる。
 【建設業(11社)・製造業(28社)】
 「行っている」の回答が、建設業では81.8%、製造業では85.7%であった。省エネに対する意識が高いことがうかがえる(図22)。

図22 省エネ・環境に配慮した取組み状況



【(22) で省エネもしくは環境に配慮した取組みを「行っている」と回答した方】

(23) 現在取組んでいる内容について

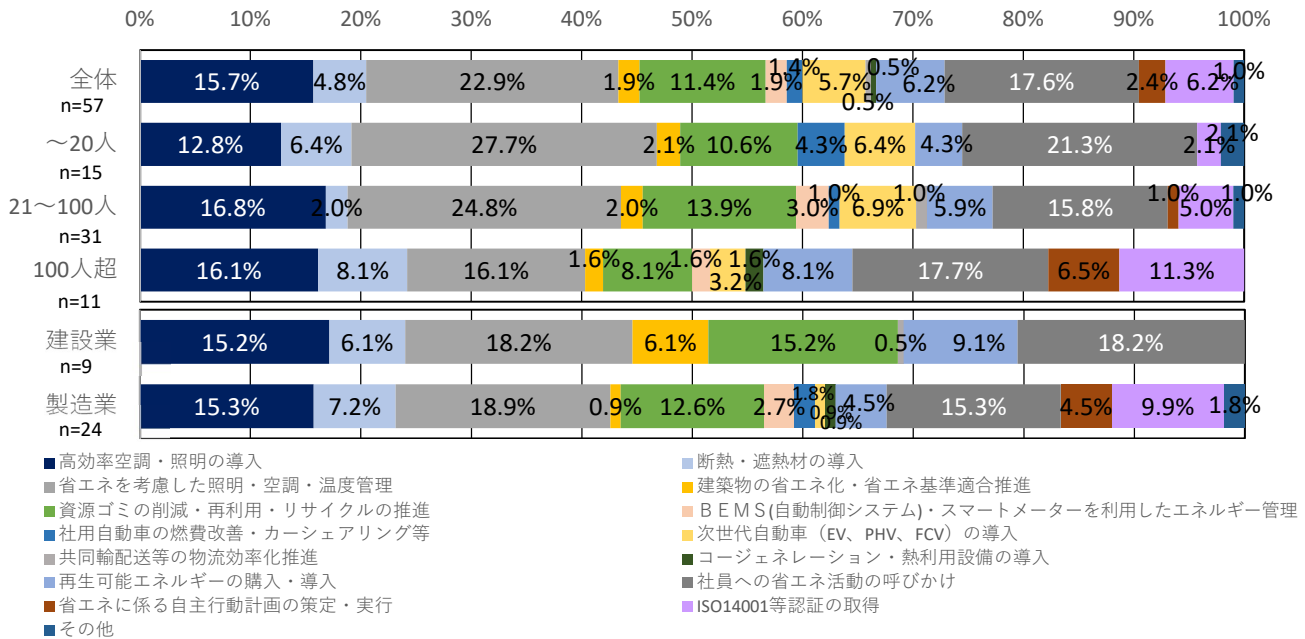
【全体】

全体では「省エネを考慮した照明・空調・温度管理」が 22.9%と最も多く、「社員への省エネ活動の呼びかけ」17.6%、「高効率空調・照明の導入」15.7%と続いている。従業員一人ひとりから取組める項目について、従業員規模が小さい企業の割合が高くなっている。「その他」はフォークリフトのバッテリー化、トラックのアイドリングストップ、との回答である。

【建設業(9社)・製造業(24社)】

両業種ともに「省エネを考慮した照明・空調・温度管理」、「社員への省エネ活動の呼びかけ」、「高効率空調・照明の導入」が上位の回答であった。(図 23)。

図23 省エネ・環境に配慮した取組み内容について



【(22) で省エネもしくは環境に配慮した取組みを「行っている」と回答した方】

(24) 取組みの結果、省エネの他にどのような効果があったか。

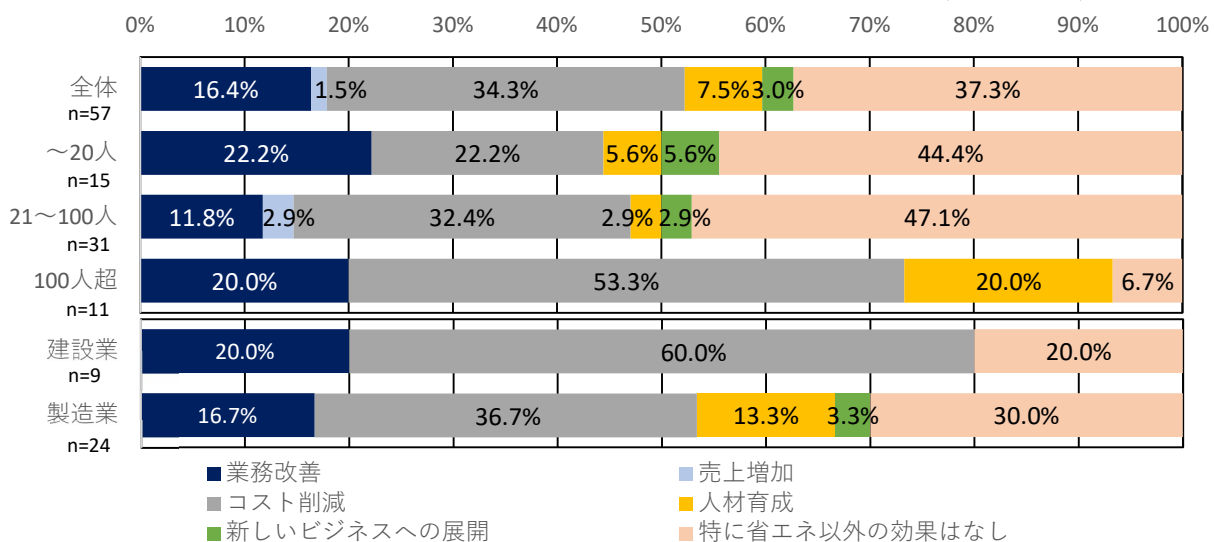
【全体】

全体では「特に省エネ以外の効果はなし」が 37.3%と最も多く、次いで「コスト削減」34.3%、業務改善16.4%と続いている。従業員規模が大きいほど、「コスト削減」の割合が多い結果となった。

【建設業(9社)・製造業(24社)】

建設業では「コスト削減」60.0%、製造業では 36.7%で最も割合が多い。省エネの取組を通じでコスト削減効果が高いことがうかがえる(図 24)。

図24 省エネの他に得られた効果について(複数回答)



(25) エネルギー・環境問題に関する取組みを推進する際の課題

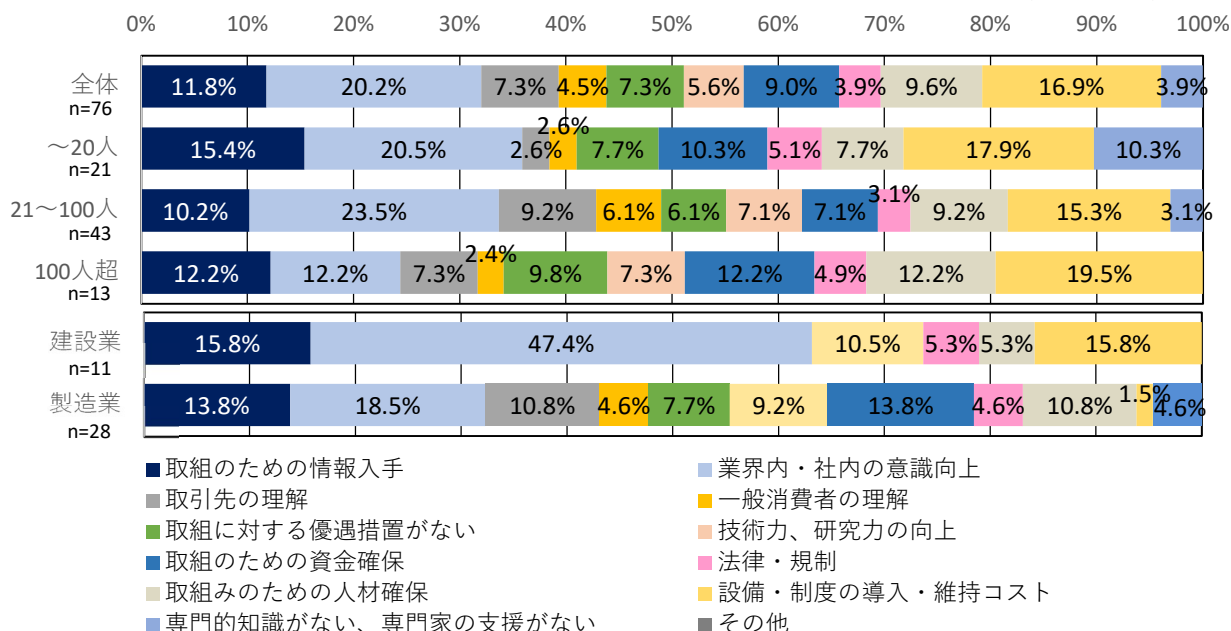
【全体】

全体では「業界内・社内の意識向上」が20.2%と最も多く、「設備・制度の導入・維持コスト」16.9%、「取組のための情報入手」11.8%と続いている。当事者意識の醸成、資金面及び情報面での課題を抱えていることがうかがえる。

【建設業(11社)・製造業(28社)】

建設業では「業界内・社内の意識向上」が47.4%と最も多く、製造業では「取組のための情報入手」「取組のための資金確保」が13.8%であった(図25)。

図25 エネルギー・環境問題に関する取組みを推進する際の課題(複数回答)



7. セミナー・研修について(自由記述)

- ・省エネ政策に関するセミナー、近隣企業の省エネ施策情報 等
- ・再エネルギーの最新情報展開
- ・苦情処理に関するセミナー等
- ・モチベーションアップ、人間力の向上、感謝力の向上
- ・管理職育成セミナー(研修)
- ・製造業向け/中堅社員向けスキルアップ研修
- ・新卒社会人マナーセミナー
- ・コミュニケーションスキルの向上、話し方・伝え方、話の受け止め方等
- ・賃金規程と連動した人事考課制度の構築方法について
- ・各社への工場見学付で専門分野ごとの研修企画
- ・社内意識向上のセミナー
- ・時間があれば参加したい

8. ご意見・ご要望について

会社のセキュリティ強化によると推測されるが、WEBフォームでの回答が出来なかった。