

# 令和4年度 胎内市雇用促進協議会アンケート調査まとめ

令和5年3月15日

## Q1 人材確保（新規雇用や雇用の継続）を行う際の問題点は何ですか？

<学生>

- ・ネームバリューのある大きな企業に関心がある
- ・働くことではなく、就職がゴールになっている。

<若手社員>

- ・就職、研修後の現場とのギャップ
- ・学ぶモチベーション持続性

・生徒は直接知る機会のあった企業を見学し応募している例が多い。身近な家族や先輩からの情報もあるが、インターンシップやハローワークの合同企業説明会が有効な機会となっているようで、積極的に参加させたい。

- ・求人を出しても人材が確保できない
- ・企業からの情報（魅力）発信。

学生に対するインターンシップ制度や生徒に対する職業体験の協力だけでなく、企業や業界についての情報提供など、学校が行うキャリア教育に積極的に協力する等、企業が人材を確保でき、かつ継続雇用及び継続就労できる仕組み作りについて、地域が一丸となって長期的な視点で取り組む必要があると感じました。

一方で、アンケートの回答結果からは、それら情報発信のためのノウハウが不足している企業が多いと感じました。

また、企業は利益を追求のため自社を守ることが最優先であることは十分承知しておりますが、アンケートでは、地域の発展のために何ができるのかという視点での回答が少ないような気がしました。

- ・年々子供が（生徒）数が減少していること、また、高卒就職希望数も減少していること。
- ・専門知識、スキルを必要とする職種での募集が多く、それに見合った方の採用が困難
- ・工業系（電気）の人材不足
- ・採用条件（賃金、休日等）
- ・社員の賃金 up をしないと初任給も上げられない
- ・求人に対して応募が少ない。
- ・若手の募集が少ない
- ・退職者を補充できるほどの採用募集がこない。

## Q2 上記Q1の解決のため、市（行政）からどのような支援が必要とお考えですか？

- ・小中高の総合学習、地域探求授業にハッピーパートナー企業が参画する
- ・ハッピーパートナー企業の交流会開催
- ・地域全体でリクルートできるよう支援
- ・胎内市の企業ツアーもよかったが、1社ごとの時間を減らしてより多くの企業を回るか、または会議室のような場所でじっくり説明を聞くことができる企業があってもよいと感じ

た。

- ・人材の紹介
- ・求人サイトの紹介
- ・人材確保にかかる経費の支援
- ・全国各地には、上記取組において成功している自治体や地域もしくは企業もあるので、まずはそれらのノウハウを吸収することが必要であると思います。

その後には、関係者の方々を招いてのディスカッションやセミナー等の開催など広報的なイベントを開催し、機運を高めていく必要があると思います。

必然的に、他の自治体とのパイプ作りから、関係者を招聘するための人件費や広報のための費用補助を行っていただくことが必要になると思います。

- ・求人について、専攻された技術、技能の経験（年数）等表示
- ・中条高校での専門技能者（溶接）育成プログラム
- ・人材のマッチング情報
- ・人材紹介の支援（高校の新卒を採用したい）
- ・市内就職への広報

### Q3 直近の雇用に関する状況（方針含む）を可能な範囲で教えてください。

<多様な働き方>

- ・女性活躍、障がい者雇用推進

<福利>

- ・育児・介護休暇取得、健康・メンタルヘルスサポート促進

- ・1次応募で約8割が内定し、年内には全員決定している。
- ・一部欠員補充はできたが、まだできていない部署がある。今後、新卒を確保したい。（方針）

・現状は、コロナ政策の緩和等により、今年度累計の前年比較で、求人は増加傾向、求職は前年並みの状況が続いていることから、当所管内の求人倍率も、ある程度高い状態が続いている中で、企業の人手不足感、特に建設業や医療福祉業などの人手不足分野の業種では、それがより強いものとなっています。

ハローワークにおいては、求人申込みや職業相談・職業紹介についてのオンライン化について積極的に取り組んでいます。このオンライン化により、特に減少傾向が顕著な若年求職者の取り込みを図っています。

現在は、ハローワークに申し込まれた求人は、全てインターネット上で閲覧できるようになり、その中にはハローワークの紹介を必要としない（オンライン自主応募）求人もあります。

そのように、ハローワークに来所せず求職活動をされている方に対し、ハローワークの相談窓口を利用していただけるよう、積極的にアプローチすることにより求職者の確保を図っています。

そのためには、応募が期待される魅力ある求人票を作成する必要がありますので、受理した求人に対し「ハローワーク内で求人を充足するための検討会を開催する」「事業所訪問を

行い情報収集し求人票に反映させる」「改善した求人票をフォローアップする」などの取組を強化しています。

・23年4月入社 短大卒1名 高卒6名。24年4月入社予定者も基本は新卒が中心。充足しない場合に中途、有期契約を検討する。

・新規採用のみならず経験者採用に注力している。(専門技術、技能者獲得のため)

・ここ数年、高卒者の入社ないし中途採用も応募が少ない。派遣社員をお願いしても問題のある人が多く長続きしない。現在、定年後の嘱託社員にがんばってもらっている状態。引き続きハローワーク、知人紹介等で採用活動をしていく。

・昨年4月 高卒1名、9月・2月 中途採用各1名

・事務効率を向上させ、営業人員を確保する。

**Q4 今回の雇用アンケート調査の結果に対してのご意見や、雇用全般に関してご意見がありましたらご記入ください。**

・胎内市内企業へのリクルート活動に際し、学生への交通費負担

・胎内市内企業就職者への居住地支援

・問14「市からの求職者の紹介(情報提供)を希望しますか」に対し、90社44.6%の企業がその希望をしているのであれば、貴市役所が職業紹介の許可を取得し、それらの企業ニーズに応じていただけるとすれば、たいへん心強いです。ハローワークと共に、地元のためにがんばりましょう。

・障がい者雇用での斡旋リストの配布

・若者が生活しやすい交通網、手当の整備

・コロナの影響で、どの会社も苦労があったと思います。コロナの影響ではないにしろ廃業された企業が多く残念です。雇用に関しては全体的に求職者が少ない。求職、採用にいたっても、働こうとする意欲に欠けている。また、実は以前より心を病んでいましたというケースが多くなっている。