

胎内市雇用促進協議会アンケート調査まとめ

Q 1 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？

- ・人口不足が一番大きいと思う。弊社は中小企業のため、初任給も昇給も大手には及ばない。新卒、中途確保も難しい。継続においても市内に新規参入する企業が来れば退職し流れてしまうことも多い。そのためには賃金 up、人材育成、そして働きやすい魅力ある企業づくりが大事。
- ・新発田市～胎内市～村上市における採用ターゲット層（高校新卒・20代・30代）の人口減少。
- ・製造業就職希望者（3交替職務希望者や機械・電機系専門知識保有者）の減少。
- ・県全体における会社知名度の低さ。
- ・定着・定住地域としての魅力不足（新潟市・長岡市への人口偏在）。
- ・この先の仕事の量。
- ・高卒新規採用の応募者が減少し、経験者採用が増加。
- ・経験者採用では特定の専門資格・知識を持つ人財獲得が困難。
- ・ハローワーク等の求職サイトへ募集を行っているが、応募状況が芳しくない。
- ・新卒採用になりますが、応募の母数の確保について年々減少傾向が不安。
- ・求人を出してもなかなか応募がない。
- ・非正社員数を減らし、正社員の雇用者数を増やすこと。
- ・事業所の PR 不足。
- ・新採用者の奨学金。
- ・少子化。
- ・若者の市外への流出。
- ・就いた職を早期退職する点。
- ・企業との接点を多くする必要がある。
- ・労働時間（時間外、休日出勤等の労働条件）。
- ・項目 5 で人材不足を感じている企業が過半数であるにも関わらず、項目 7 で自ら具体的な取組を行っているところが少なく、項目 13. 15 などの市からの提案には前向きな回答が少ない印象です。

Q 2 上記 Q 1 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？

- ・人材育成のための外部講習。企業誘致も大事だが、胎内市にある企業の紹介（PR）で市に人が集まる方法を模索してほしい。
- ・新潟県 Uターン・Iターン希望者に対する当地域の圧倒的な魅力発信。
- ・新発田・村上地域を含む高校生への就業イメージの醸成教育。
- ・当地域における少子化の歯止め。
- ・24時間保育施設の充実。
- ・建設業のためリフォーム補助金等の支援。
- ・特定の専門資格・知識を持つ人財の斡旋。
- ・現在、市で実施頂いている I・U・J ターン等の人財獲得施策において参加者の募集強化（毎年参加者が少ないため）。
- ・少子化と高卒後の進学数増加のためと思われるので、支援は難しいと思います。

- ・胎内市内で企業紹介の場を設けてほしい。
- ・補助金等の予算化。
- ・新潟市のように「おしごと本」(ガイドブック)の作成と中学生等への配布。
- ・学生に対する給付型奨学金の新設肩代わり。
- ・胎内市内の各企業を魅力を情報発信する。求人票では賃金・休暇・福利厚生などは分かるが、それ以外の魅力、例えばどんな人材を求めているか、その会社で得られるスキルや充実感、従業員たちのコメントなどを市がパイプ役となって情報提供していくことが効果的と考える。また、本校の卒業生の様子を見るとせっかく職についても高校卒業後数か月で辞めてしまう子も多くいるという現状もあるため、現役で働いている方々へのフォローや悩み相談窓口などを設けるとよい。
- ・大手の新規・中途採用のリクルートに頼らずに、地域独自のイベントを企画してほしいです。
- ・Q1の回答結果からは、既存の支援では不十分(ニーズに合っていない)のではないかと推測されます。そのため、SNSなどを活用した採用活動を、中小企業でも行えるような仕組みを、市の支援で行うなど、既存以外の即効性のある支援策の検討いただき、例えば、市の支援の成功事例などを、ご面倒でも収集いただき、具体的に企業へ提案いただくなど、「使いやすく、実際に使っていただけるような仕組み」を作っていただくことが必要と考えます。

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。

- ・3/21入社 高卒1名(通信卒)、中途2名、一般障がい者卒1名(特別支援学校卒)計4名入社。高卒入社は5年ぶり。65歳を過ぎた社員も多く、引き続き、中途採用、新卒採用を計画し、社内の技術承継、多能工化を進めていきたい。
- ・人的資本経営(D&I、働き方改革、エンゲージメント、適切な賃上げ)の推進。
- ・将来的な事業拡大を背景に現場作業者の増員を予定(24年度10名)。また、定年退職や65歳を迎える方の補充のため、各職種にて定期的に採用を検討。
- ・24年4月1日入社 高卒4名、大卒2名、院卒1名。
- ・中途2名採用。
- ・キャリア教育の充実の一方策として、今年も10月11日(金)に中条高校1年生と市内全中学1年生を対象に「1年生の職ナビ」を行うので、市内各事業所からもブース等の出展を通してPRしてもらいたい。
- ・毎年新卒5~10名採用予定(中途含む)。
- ・若年層、高齢層に人材不足および労働不足。
- ・求人倍率が1倍を超える状況が継続し、特に人で不足分野(看護・介護・保育・建設・警備・運輸)の人材不足が深刻です。

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。

- ・各企業において人材確保は最重要案件であると思う。慢性的な人口不足の現状。大企業ですら人が足りていない。であるのであれば、中小はなおさら。商店など人数の少ないところは本当に深刻な問題だと思う。
- ・優先順位を定めた(やらないことを定めた)重点的な労働政策の実行を期待します。
- ・本アンケートで当社課題が不明であれば、状況を聴取頂く機会を設定頂ければ幸いです。
- ・市が進められる現行あるいは計画中の労働政策について、地域企業らが意見を述べる機会があれば、

政策の実効性をより高められる可能性があります。

- ・胎内市の工業団地では外国人労働者が増えている。若者の雇用を増やすための積極的な施策推進とPRをお願いしたい。(住宅支援、交通支援(バス)、生活支援、イベント支援等)
- ・回答数の割合の低さが気になった。(事業所の意識が低いのだろうか?)
- ・洋上風力発電建設の影響か、多様な面で波及してくれるのを期待している。