

# 令和4年度 求人意向・採用実態調査結果

<調査実施期間> 令和5年1月18日～令和5年2月15日

<調査対象> ハローワーク米沢管内（米沢・南陽・高島・川西）の従業員数4人以上の事業所  
1,325（昨年度1,337）

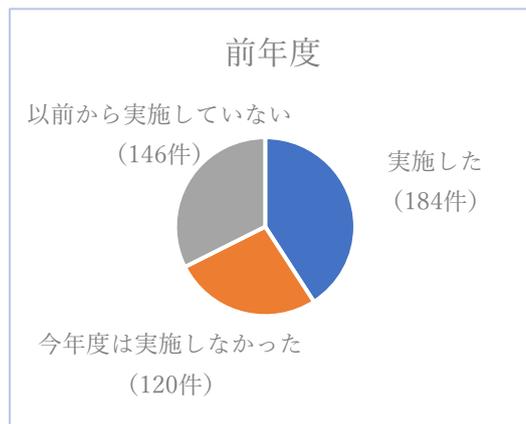
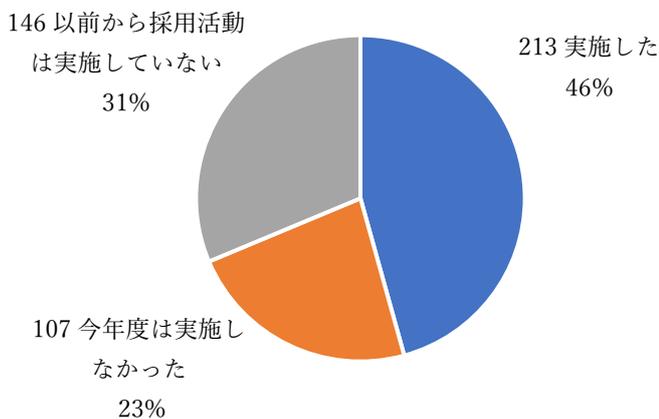
<回答> 有効回答466社（昨年度451社）（米沢293・南陽75・高島63・川西32・その他3）  
回答率35.1%（昨年度33.8%）

※うち、WEB回答数160（34.3%）

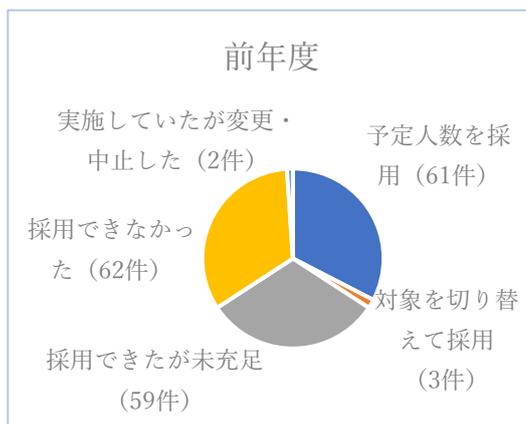
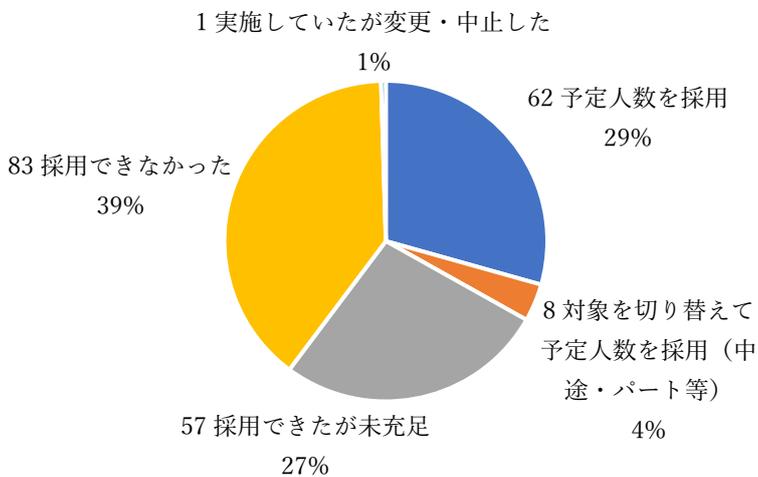
※主な業種 製造：141（30%）・サービス：66（14%）・建設：62（13%）・小売：37（8%）

## 1. 令和5年度（2022年春）入社 採用活動（実績）について

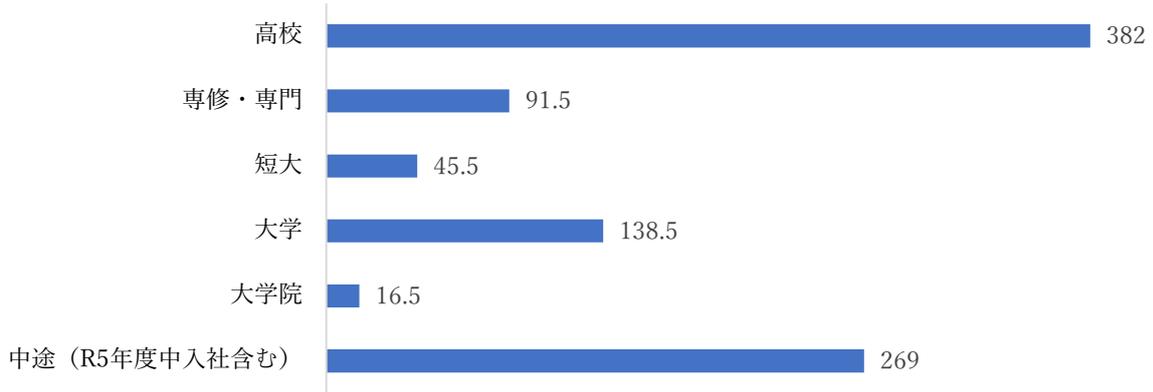
### 新卒者（既卒含む）の採用活動の実施



### 新卒者（既卒含む）の採用活動の結果

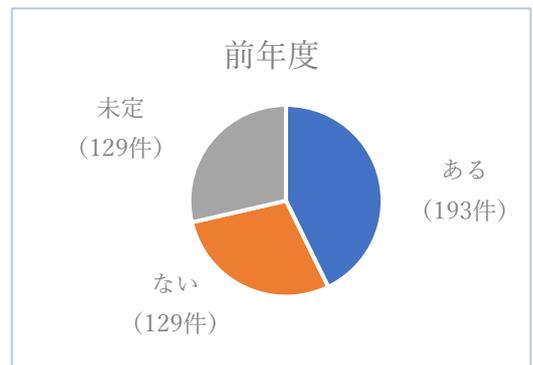
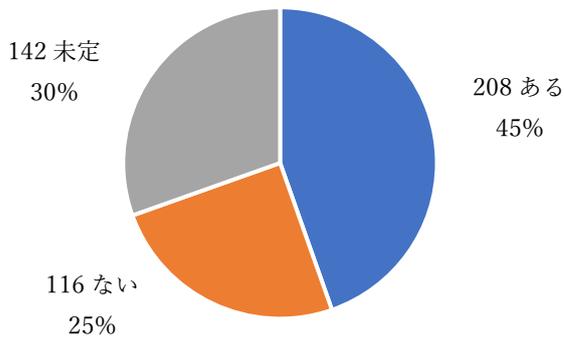


対象別入社予定人数（令和5年4月）

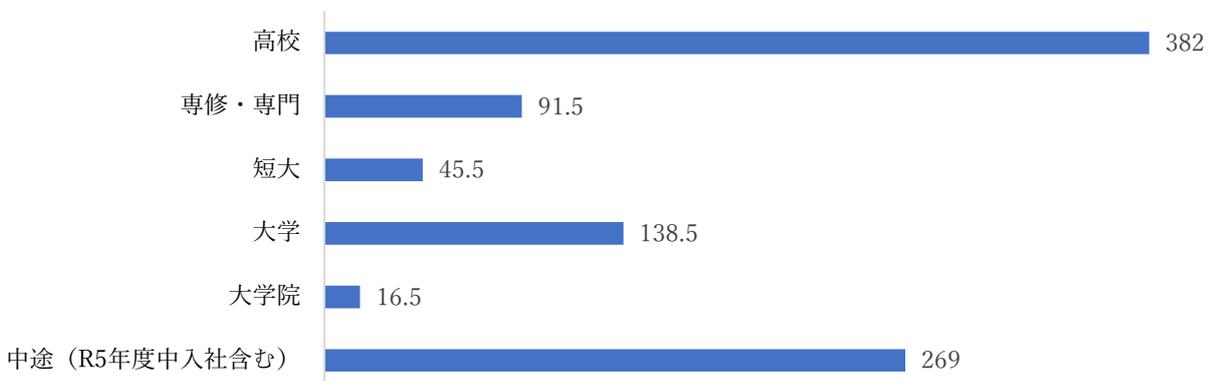


2. 令和6年度（2024年春）入社 採用予定について

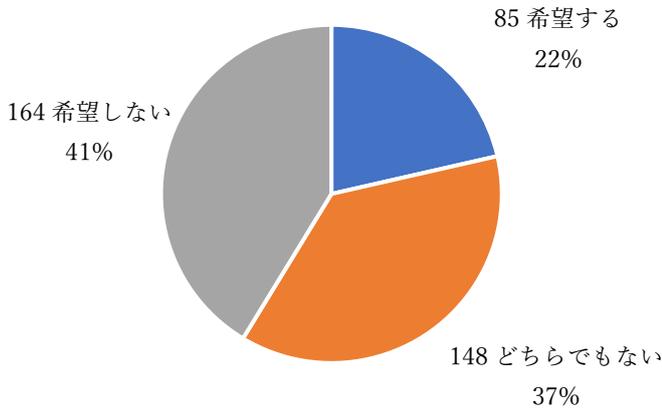
新卒者及び中途者の採用計画



対象者別採用計画人数

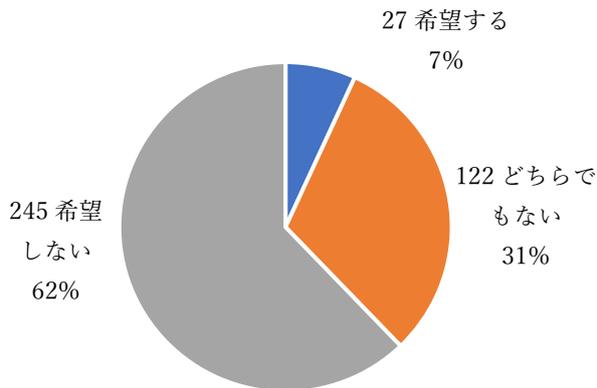


山形大学工学部生の採用希望について



<希望する場合の人数>  
126人

外国人留学生（大学生）の採用に関する考え



<理由>

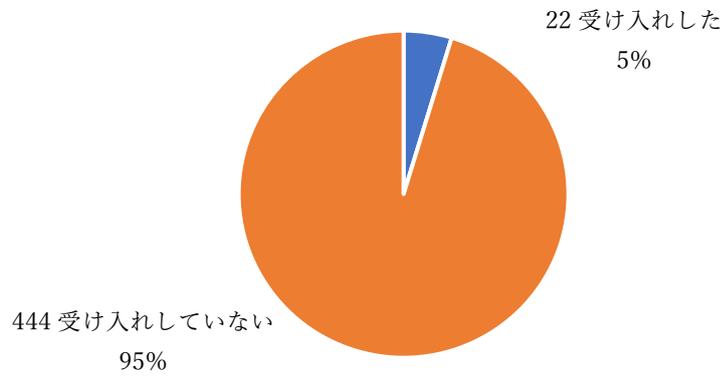
- ・優秀で多様な人材を採用したいから  
・既に採用実績があり優秀だから
- ・希望はしないが申込があれば検討  
・経験がないため不安
- ・受入体制が整っていない  
・指導できる人員がいない

3. インターンシップ受入状況と今後の受入予定について

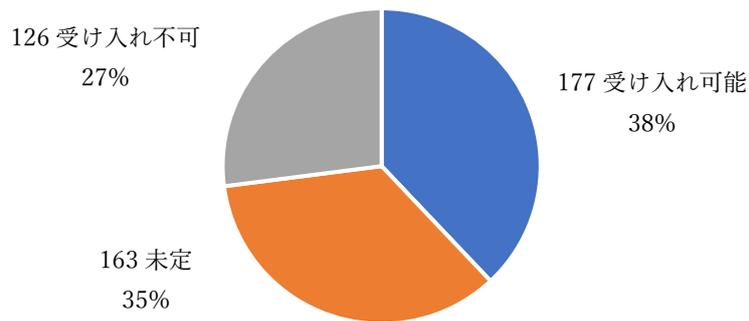
令和4年度インターンシップ受入実績



山形大学工学部生の過去3年間の受入状況  
(令和2~4年度)



令和5年度インターンシップ受入予定

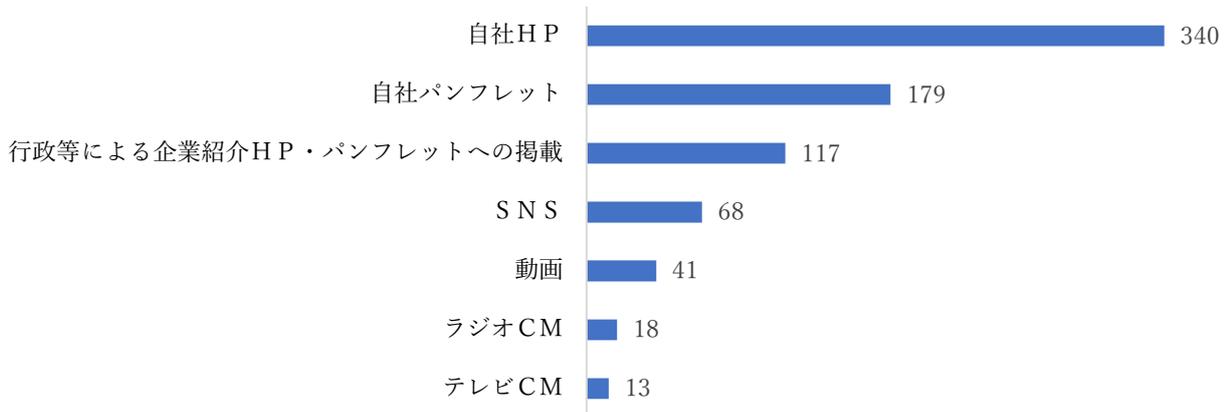


対象別受入可能な事業所数

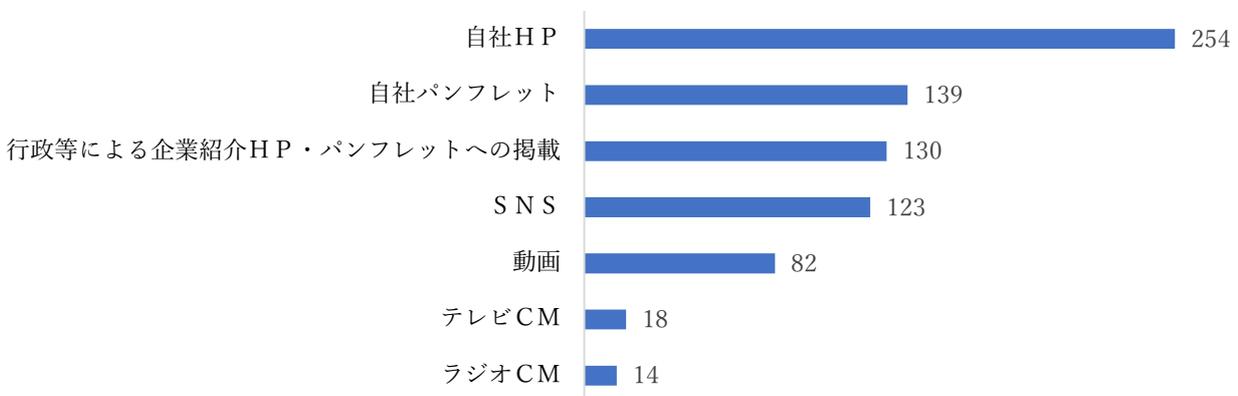


4. 人材の確保・定着に係る対応や望むこと・ご意見等

使用・活用している自社PRツール  
(複数選択)



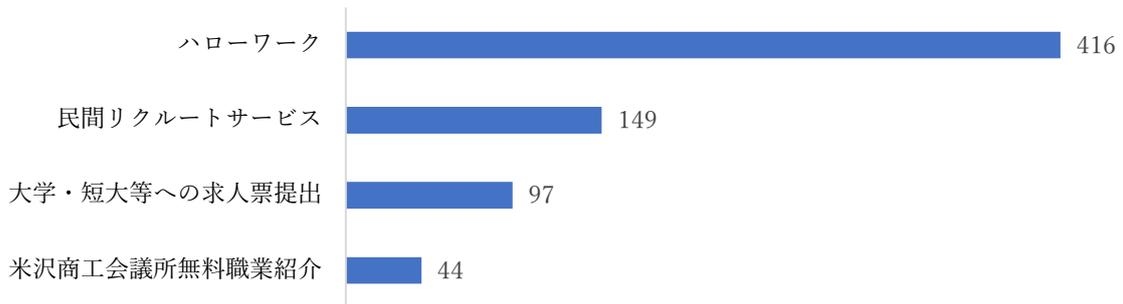
今後使用したい自社PRツール  
(複数選択)



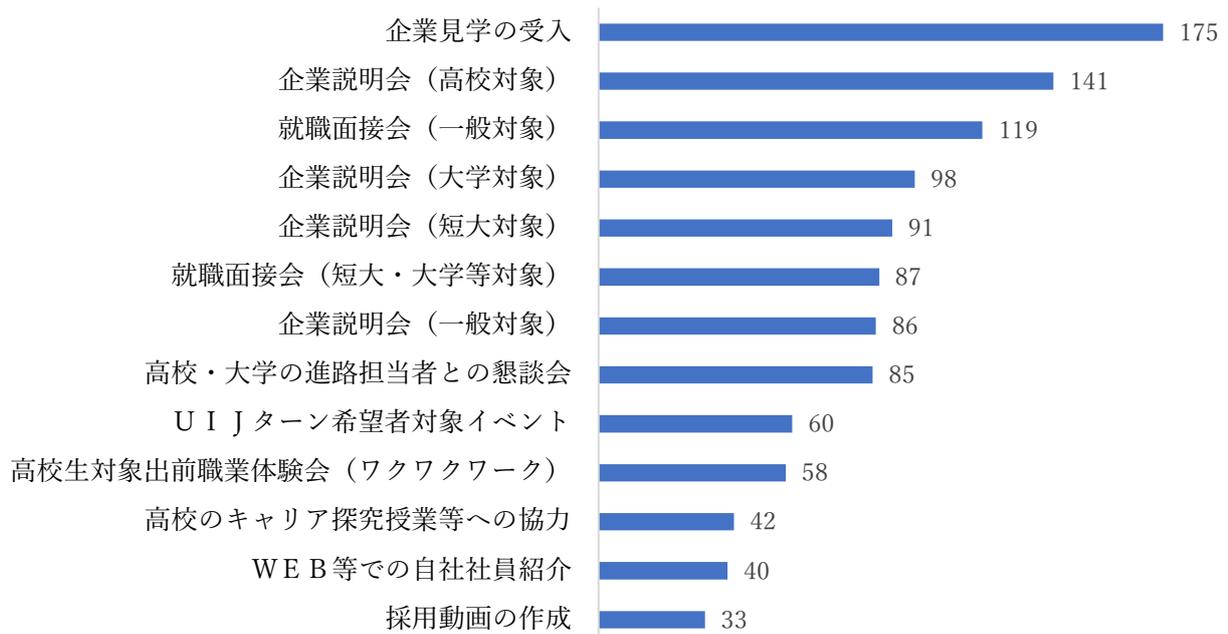
※その他回答 (多い順)

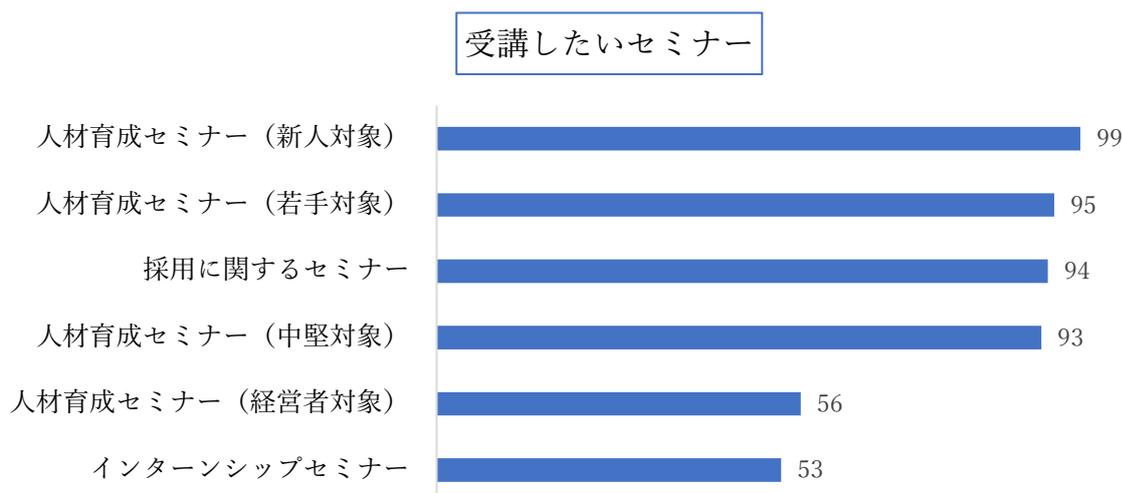
- 紹介 (社員、知人、顧客など)
- 民間の求人情報誌掲載
- 公的紹介機関の活用 (山形県福祉人材センター、山形県移住支援など)
- 就職説明会・面接会への参加
- 学校訪問 (高校)
- 自治体広報誌掲載
- SNS 発信
- キャリアカウンセラーと顧問契約など

利用している求人方法  
(複数回答)



採用活動の一環として参加・実施したいもの  
(複数回答)





※その他回答

定着率アップセミナー

採用手法の選定（ベストな手法、効率、効果）

人材確保・定着に関する悩み

- ・各学校に求人票を提出するが、希望者がいないことが多い。
- ・令和 4 年度は応募の母数が少なく、内定を出しても辞退される方が一人や二人ではなかった。今までとは違う新しい広報活動の模索をしなければならない。
- ・外部のリクルート企業より、インターンシップのすすめがあったが、そもそもインターンシップをして効果が期待できるのか、負担も多く検討中。
- ・民間の人材派遣から頻繁に連絡がくる。有能な人材を公共の力で橋渡ししてほしい。
- ・UI ターン希望の学生との出会いの場が必要と感じる。
- ・県外新卒者(短大・大学) の情報がほとんどないので採用活動ができない。
- ・今の地元にいる 10~20 代が企業を選択するにあたり、何を求めているか実態を知りたい。若手を採用するに際して、何がアピールできるのか分析していきたい。
- ・若い世代の業界に対する関心度は低いと思う。求人内容をどのようにしたらよいか、また、仕事を探すうえでどのような事が決め手になるのか、どんなことに興味をもってもらえるのかわからない。
- ・山形で開催された大学生向け企業説明会で、村山地区の学生の参加が多く置賜地区の企業への関心が薄かったため、置賜地区内で大学生向けの企業説明を多く開催してほしい。
- ・山形ワークフェス in 東京の web でなく、以前の対面型企業説明会の開催を再開してほしい。
- ・効果が上がった採用手法、ノウハウの事例紹介などが知りたい。
- ・「企業の慢性的な人で不足の状態」に対し、「行政」「企業」がそれぞれどのような取り組みをしていて、『どのような結果に繋がっているのか』の参考例のような資料があると嬉しい。

- ・新卒採用者へ業務を指導するだけでなく、社会人としてのマナーや知識、チームで働くことの重要性などを指導しているが、その難しさと責任の重さを痛感している。労務士などの専門家の指導を仰ぎながら、長く勤務してもらえるには何が最善か試行錯誤している。
- ・人手不足の中なので、リーダー候補が現場にかり出され、人材育成が思うように進まない。
- ・採用後の育成・研修のあり方、他事業所の試験実施方法等の情報交換、育成・指導担当職員の配置・選任等が課題。
- ・Uターン、Iターン者の住居支援。
- ・コロナ禍のため、本来行われるべき研修や交流の場が少なく、特に新人の育成や定着に影響が出ないか危惧している。
- ・WEB面接のノウハウ（必要な機器や環境、ディスプレイ越しの対応や評価方法など）、求職者（特に新卒者）に対する有効な事業所PRに関してセミナー等を受講したい。
- ・新卒の方の育成方法が課題。ほめて育てたいが難しい。
- ・パートでも応募がなく、困るときがある。時給を上げれば来るのかもしれないが、電気代の高騰等で出費が増えており上げるにも上げられない状況。
- ・インターンシップについて、取り組みの希望と現状の乖離があること課題。また、地元就職の高校生が減っていることもあり、専門学生や中途就職希望者へのアプローチにより課題解決に取り組みたい。
- ・適した人が見つからず、現在、在籍している人が、せめて長くいてもらえるように、もう諦めて存続していくしかないと思っています。かなり苦労して努力して探しましたが、その時はその時で考えるしかありません。

#### 人材確保・定着の成功例

- ・高校を対象に求人票を持って学校を訪問していたが、昨年度は募集定員に満たせなかったため、今年度は多少遠距離を延ばしたところ1名募集できた。（30分以内→45分以内へ）学校訪問をしていなかった高校から4年ぶりに応募があったので今年はお礼と合わせて学校訪問を実施予定。
- ・進学希望者が増え、地元就職者が減ってきており、採用が出来ていない状況ではあるが、インターンシップやチャレンジウィーク等で当社を受けた方が入社したケースもあるので、積極的に受け入れたいと思う。
- ・高校生求人を出すにあたり、前年度に初めて高校生対象のインターンシップを行った。その縁で、来年度入社予定の採用が決まった。技術職のため、工場見学やインターンシップを通して自分に合う仕事かを選べる機会が多くあると、学生さんにとっても弊社にとっても良いと感じる。