

令和5年度 求人意向・採用実態調査結果

<調査実施期間> 令和6年1月11日～令和6年2月2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3人以上の事業所
1,211(昨年度1,325)

<回答> 有効回答425社(昨年度466社)(米沢288・南陽59・高島50・川西28)
回答率35.0%(昨年度35.1%)

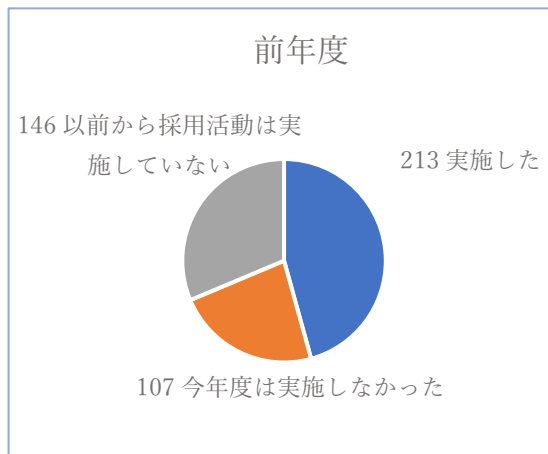
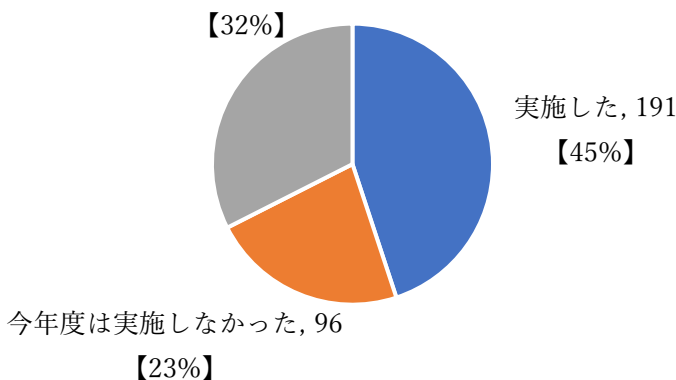
※うち、WEB回答数173(40.7%)

※主な業種 製造:118(27%)・建設:62(15%)・サービス:58(14%)・小売:28(7%)

1. 令和6年度(2024年春)入社採用活動(実績)について

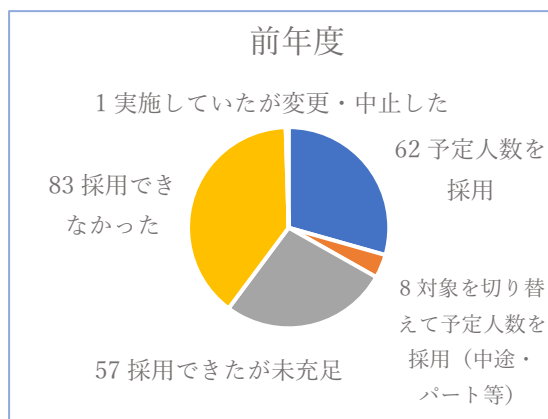
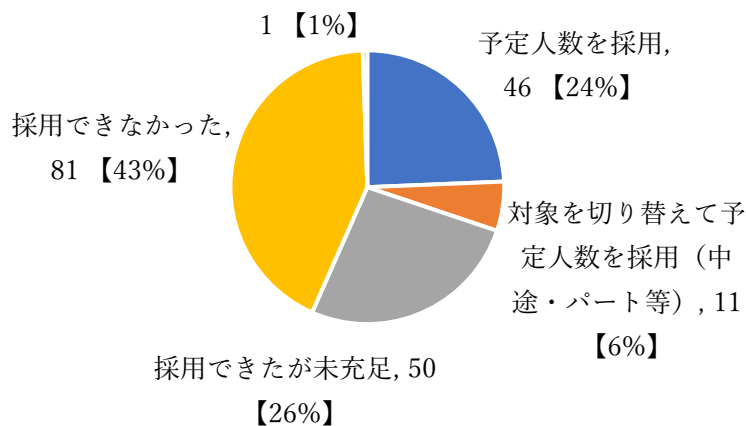
新卒者(既卒含む)の採用活動の実施

以前から採用活動は実施していない,138

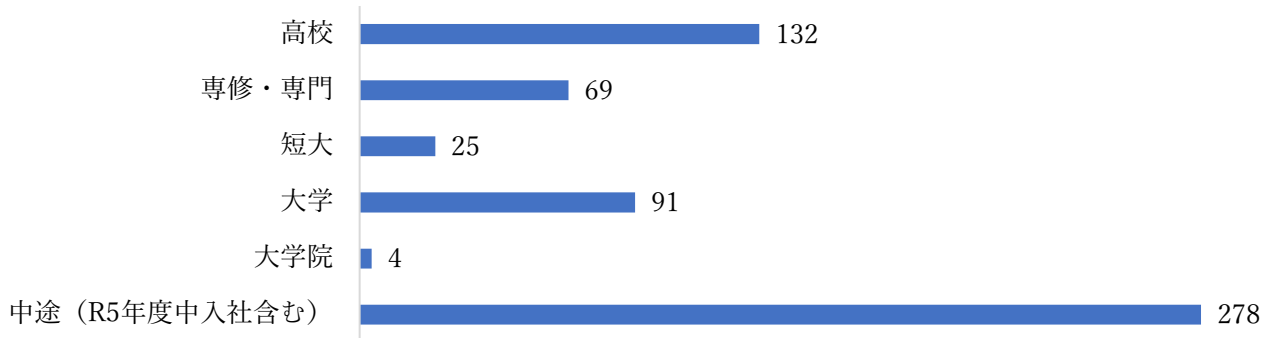


新卒者(既卒含む)の採用活動の結果

実施していたが変更・中止した,

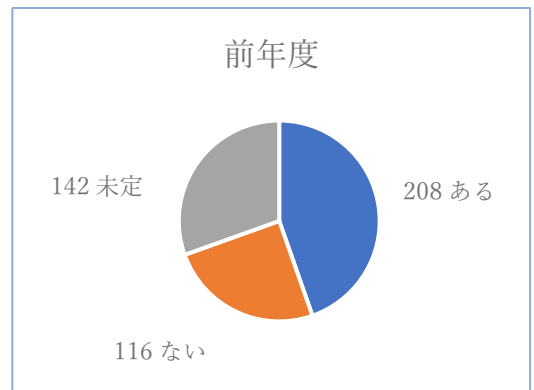
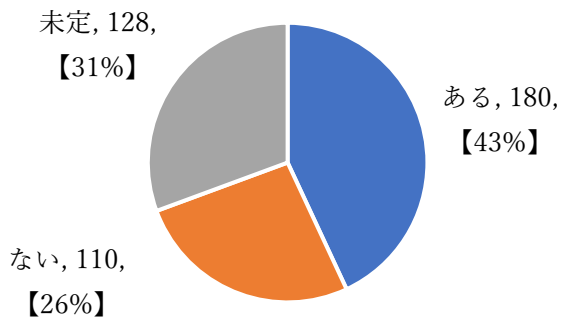


対象別入社予定人数 (令和6年4月)

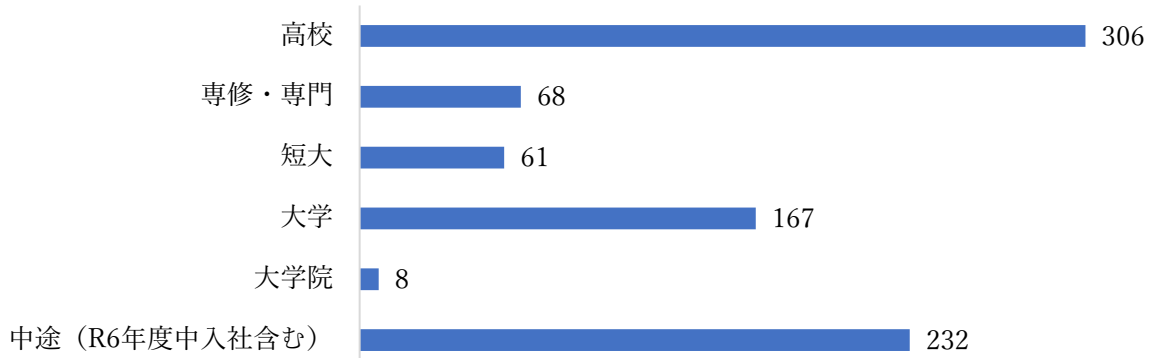


2. 令和7年度 (2025年春) 入社 採用予定について

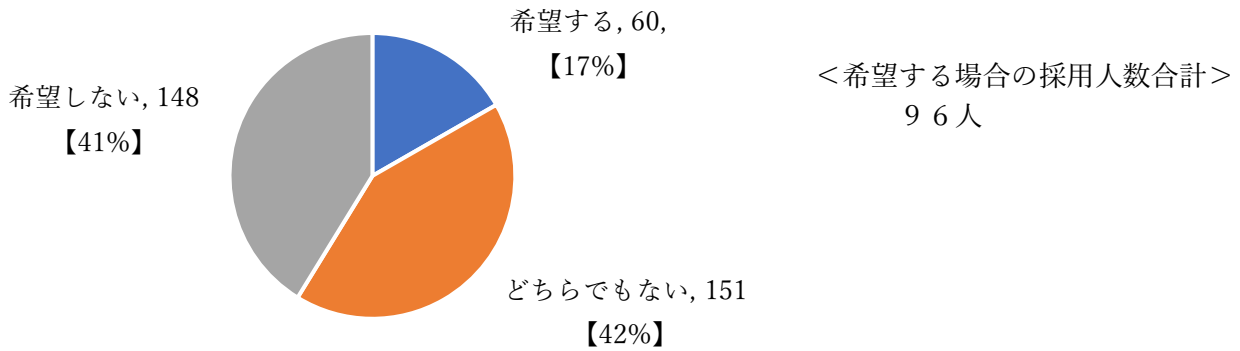
新卒者及び中途者の採用計画



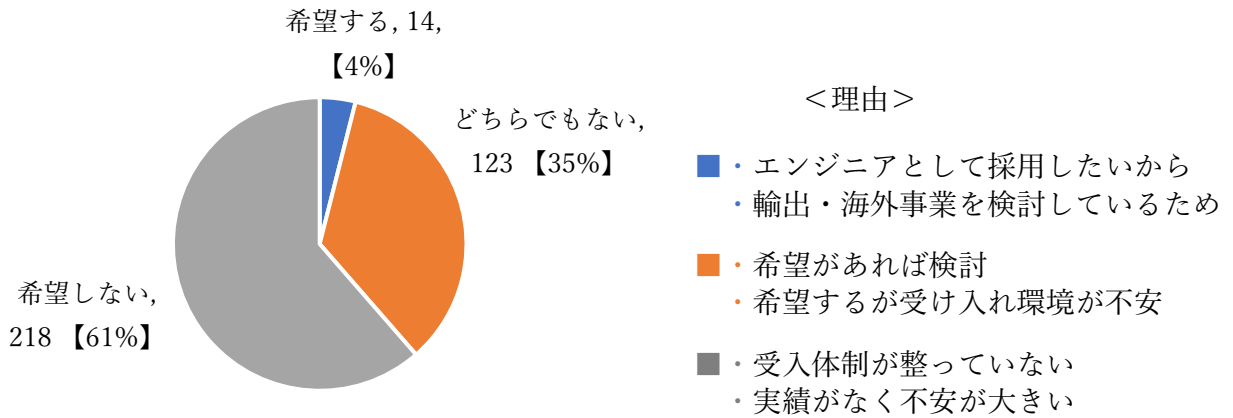
対象者別採用計画人数



山形大学工学部生の採用希望について

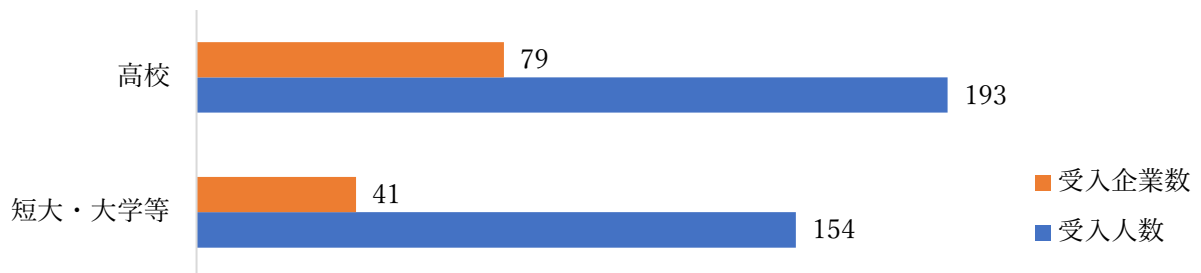


外国人留学生（大学生）の採用に関する考え

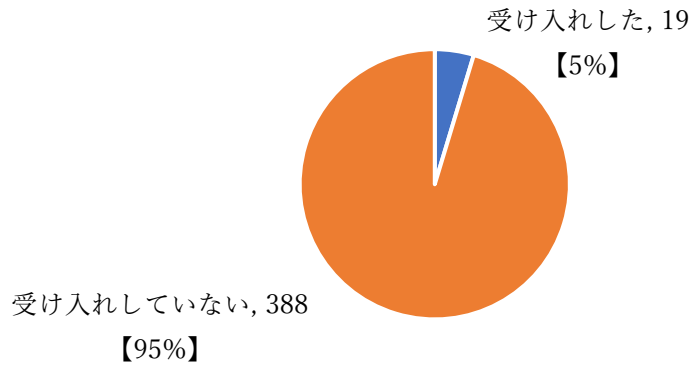


3. インターンシップ受入状況と今後の受入予定について

令和5年度インターンシップ受入実績



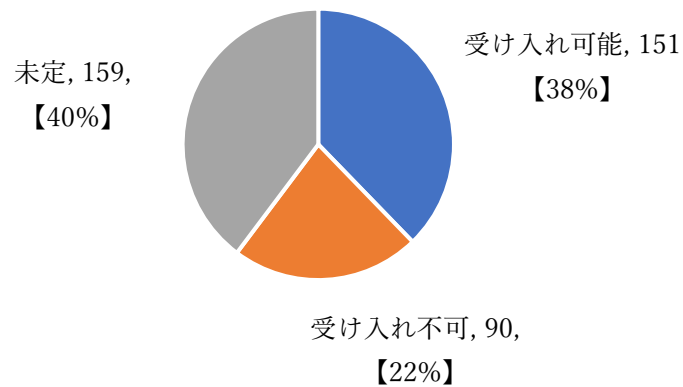
山形大学工学部生の過去3年間の受入状況(令和3~5年度)



インターンシップから採用につながったケースの有無



令和6年度インターンシップ受入予定

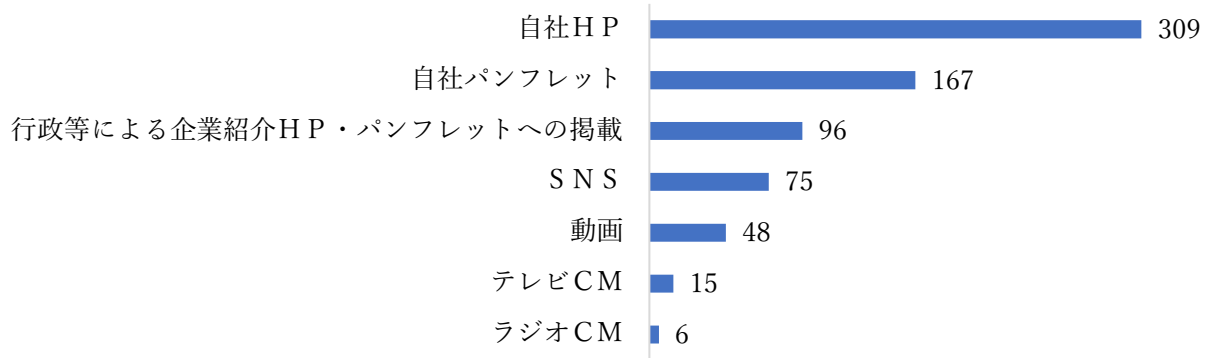


対象別受入可能な事業所数

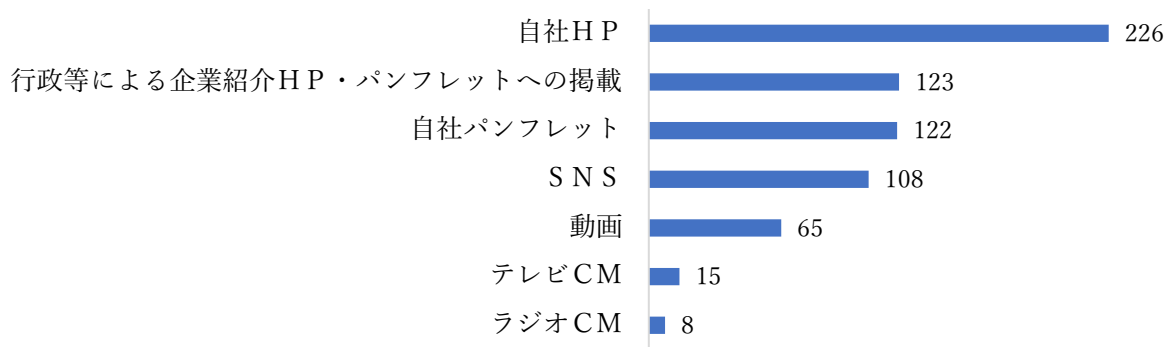


4. 人材の確保・定着に係る対応や望むこと・ご意見等

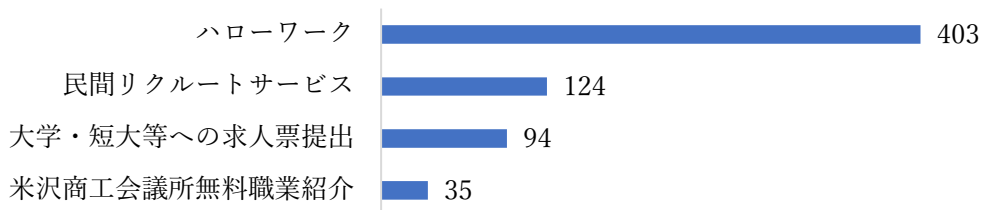
使用・活用している自社PRツール (複数選択)



今後使用したい自社PRツール (複数選択)



利用している求人方法 (複数回答)



※その他回答 (多い順)

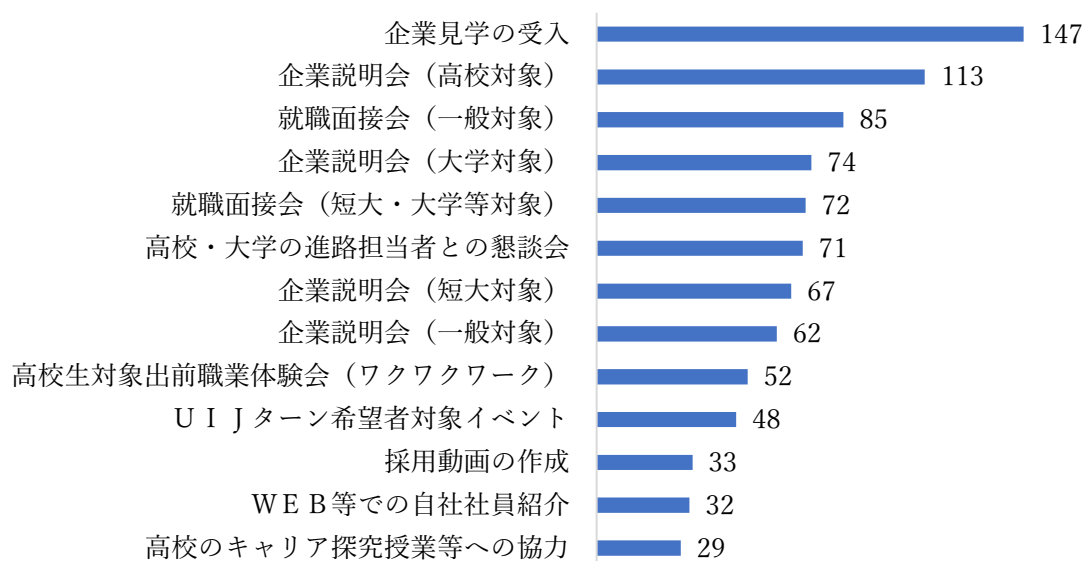
公的紹介機関の活用 (山形県福祉人材センター、やまがた 21 人材バンクなど)

民間の求人情報誌掲載

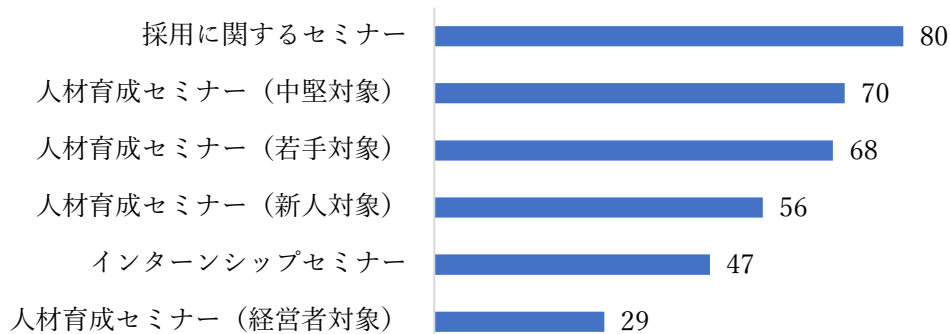
紹介 (社員、知人など)

自治体広報誌掲載

採用活動の一環として参加・実施したいもの (複数回答)



受講したいセミナー



※その他回答

SNS での魅力的な発信方法

人材確保・定着に関する悩み

●社会情勢の影響や地域・業界としての課題

- ・大手企業と比較されると負けてしまう。中小企業もしくは当社の良さをうまく伝えられていない。
- ・最低賃金の高騰により今後の経営に相当な危機感を持っている。
- ・首都圏や大企業との地域格差・企業間格差が近年また広がってきたような気がする。賃金を上げてはいるが、それでも差が広がる一方だと思う。新卒は大手に任せて、大手での出世競争に負けた人材を途中で採用するのがいいとも考えている。県内就職者数が少なく、地元の大手も苦戦している状況。

- ・学卒採用の早期化によりターゲット層である理系学生との出会いがない点に課題。
- ・業種・業界の仕事へのイメージを払拭し、採用に繋げたい。
- ・そもそも業界に興味のある、希望する人が少ない。PRしたところで響かない。
- ・小中学生向けに、米沢版のキッザニアのような職業体験会などを浸透させてほしい。
- ・人手不足はどこも同じだとは思いますが特に介護関係は厳しく、ハローワークを含め、知人、友人を介しても問い合わせさえなく大変困っている。
- ・専門の法律のもと動くため、法律改正の度に対応に追われる。無資格者の採用を行うと職員配置人数に入れられず、採用が難しい。（介護）
- ・マニュアルで運転免許を取得しない若者が増えたことにより、若手の採用が厳しい状況が続いている。
- ・ハローワークや学校から正規のルートで採用したいと思っているが来ない。紹介業者からの連絡が多く、成功報酬が100万円ほどかかるわりに、採用した方がすぐに辞めてしまうとも聞く。このような業者があたりまえのように無法に成立していることに疑問を感じる。

●自社の課題（人材の確保）

- ・新卒採用に課題を感じる。企業知名度が低いことは認知しているが、採用出来ている企業との明確な差が何なのか理解するに至っていない。
- ・毎年採用活動ができていないわけではない。若い方を採用するためのアドバイスが欲しい。
- ・会社の知名度不足が最大の課題。会社をPRできる機会があれば、利用したい。（メディアを使った会社紹介、広告掲載など）
- ・自社のアピールポイントがなかなか見いだせない。

●自社の課題（人材の定着）

- ・新卒者、中途入社含めて離職が増えている。求人票や企業PRに力を入れることも大切だが、採用する側の見極めや採用後のフォローが課題。
- ・従業員の高齢化、中堅層の定着に不安を感じる。
- ・若い社員の定着、出産による休職への対応が難しい。
- ・育成に関して、しっかりとした社内マニュアルがない。社内ですっかり受け入れられる体制をとる必要があると感じる。
- ・コミュニケーションが苦手な社員（挨拶が出来ない、相談もしないような方）へどのようにアプローチしたら良いのか苦慮している。アドバイスが欲しい。
- ・社会人としての最低限のマナーを身につける講座の受講や、他社との交流を図れる機会を設けたい。
- ・メンタルヘルスの維持などに関して学べる機会が欲しい。
- ・効率化のため社員の配置を見直し部署異動をしたいが、中堅社員は変化に対して抵抗があるようで、なかなか一歩前に進んだ組織変更ができていない。

人材確保・定着の成功例

- ・ 高校生に向けた説明会には積極的に参加し、まずは認知されるように取り組んでいる。
- ・ 無料掲載可能な民間の求人サイトに登録したところ、パート・社員ともに応募があった。文章だけでなく写真を多く掲載したのが良かったのかと思う。
- ・ 以前はキャリア採用に積極的ではなかったが、ハローワークや人材紹介にて求人を出したことでゆかりのない関西圏、首都圏在住者からも応募があり、可能性を感じた。
- ・ 人手不足課題について外国人採用を追加した。
- ・ 関わりのある学生が大学進学時に、長期休暇のアルバイトとして働かないかと声がけしている。地域の方にも声がけすることで、その方の紹介でアルバイトが決まったこともあった。
- ・ 長年同じ高校からの採用を継続している。社内で先輩が後輩の面倒を見るよう、新規高卒のみを採用している。
- ・ 新卒者の早期離職を受け、休日を増やしたり時間外勤務を減らす取り組みをおこなった。インターンシップから採用に繋げ、長く勤めてもらう効果があるといいと思う。
- ・ SNS を見ての応募から採用につながった。
- ・ 単発アルバイト雇用の求人アプリを使用している。
- ・ ミスマッチを避けるため、面接の後に適性検査を実施し、さらに一時間程度実際に作業をしてもらい、最終的にお互いに判断するようにしている。