

令和6年度 求人意向・採用実態調査結果

<調査実施期間> 令和6年12月20日～令和7年1月28日

<調査対象> ハローワーク米沢管内（米沢・南陽・高畠・川西）の従業員数3人以上の事業所
1,207（昨年度1,211）

<回答> 有効回答420社（昨年度425社）（米沢269・南陽64・高畠61・川西26）
回答率34.8%（昨年度35.0%） ※うち、WEB回答数199（47.4%）

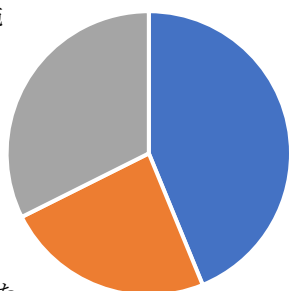
【業種別】 製造：114（27%）・建設：69（16%）・サービス：45（11%）・小売：26（6%）

【従業員規模】 11～20人：83（20%） 6～10人：82（20%）
21～50人：80（19%） ～5人：74（18%）
51～100人：50（12%） 101～200人：24（6%）
301人以上：14（3%） 201～300人：12（3%）

1. 令和7年度（2025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, 136 【32%】

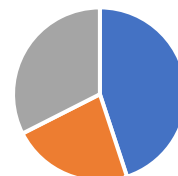


実施した, 184
【44%】

今年度は実施しなかった,
100 【24%】

前年度

以前から採用活動は実施していない, 138

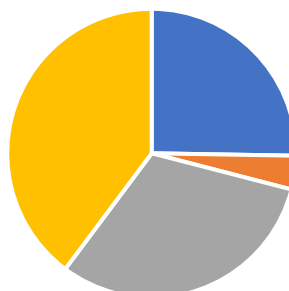


実施した,
191

今年度は実施しなかった, 96

新卒者（既卒含む）採用活動の結果

採用できなかった,
74 【40%】



予定人数を採用, 47
【25%】

対象を切り替えて予
定人数を採用（中
途・パート等）, 7
【4%】

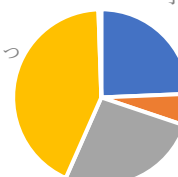
採用できたが未充足, 58
【31%】

前年度

実施していたが変更・

中止した, 1

採用できなかつ
た, 81

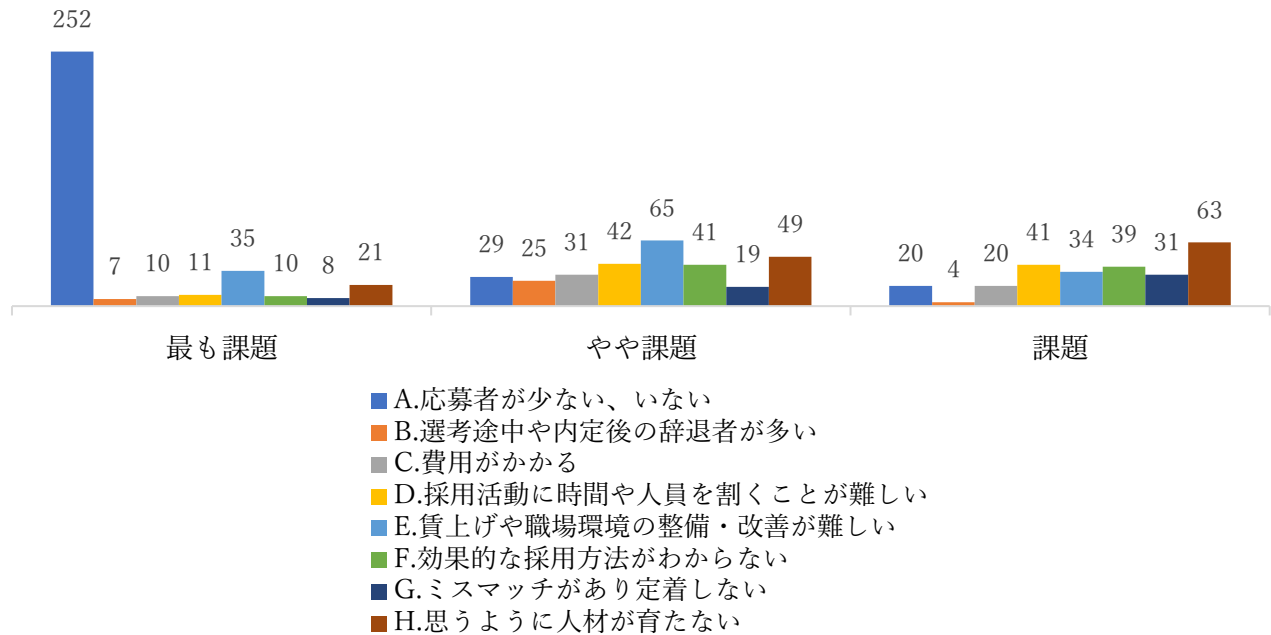


予定人数を採用,
46

対象を切り替え
て予定人数を採
用（中途・パー
ト等）, 11

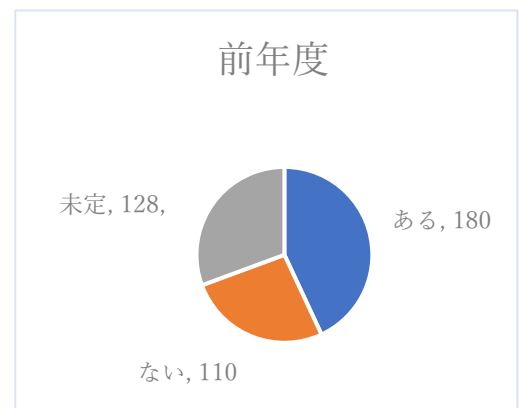
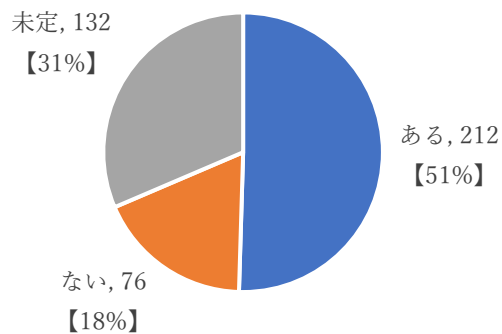
採用できたが未充足, 50

自社の採用活動の課題（課題と感じる順に最大3つ選択）

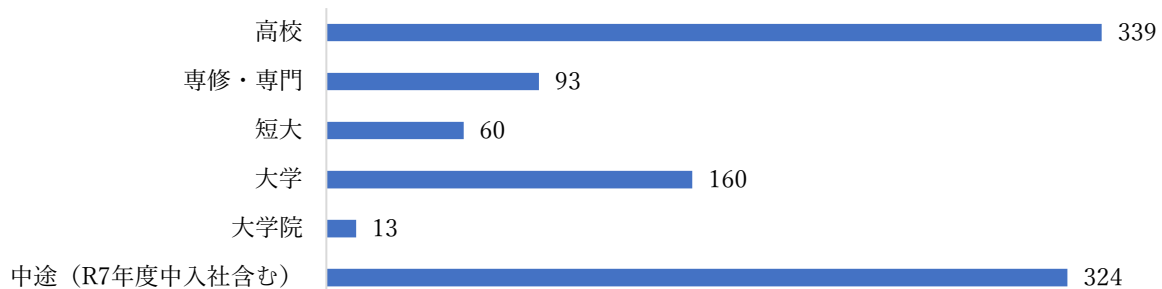


2. 令和8年度（2026年春）入社 採用活動予定について

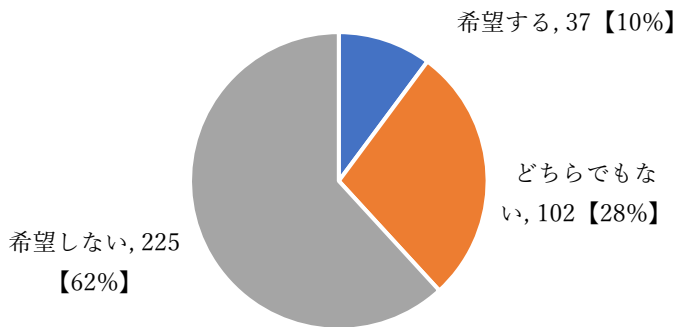
新卒者及び中途者の採用計画



対象者別採用計画人数



外国人材の雇用に関する考え



<理由>

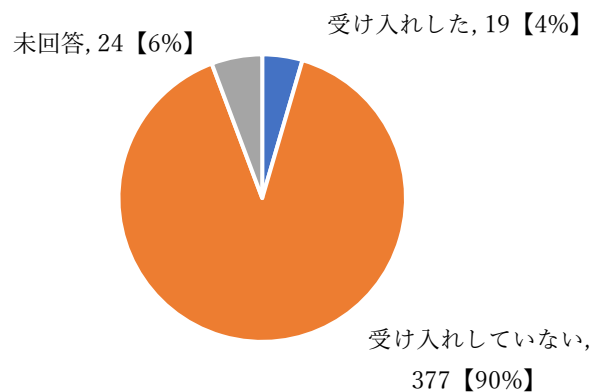
- ・人材不足のため
- ・インバウンド対応のため
- ・視野には入れているが、コストがかかる
- ・国籍は問わず、人柄やスキルが大事
- ・受入体制が整っていない
- ・実績がなく不安が大きい

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

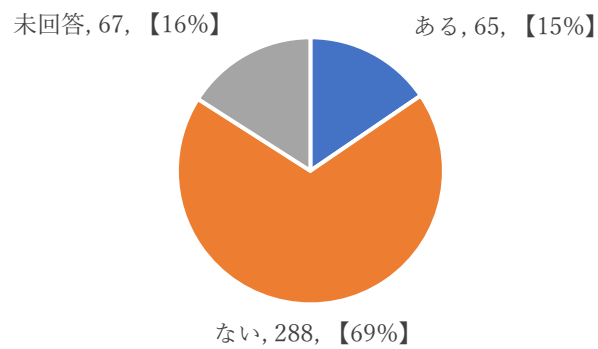
令和6年度インターンシップ受入実績



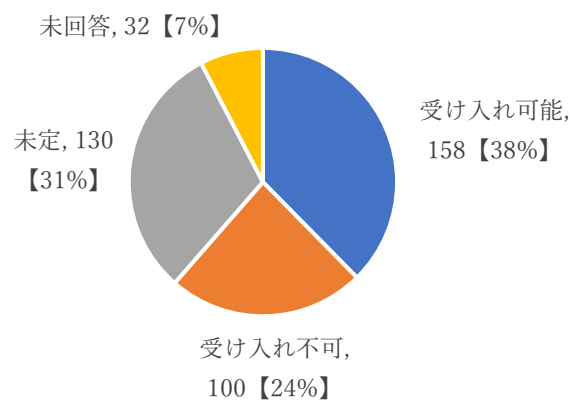
山形大学工学部生の過去3年間の受入状況(令和4～6年度)



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7年度インターンシップ受入予定

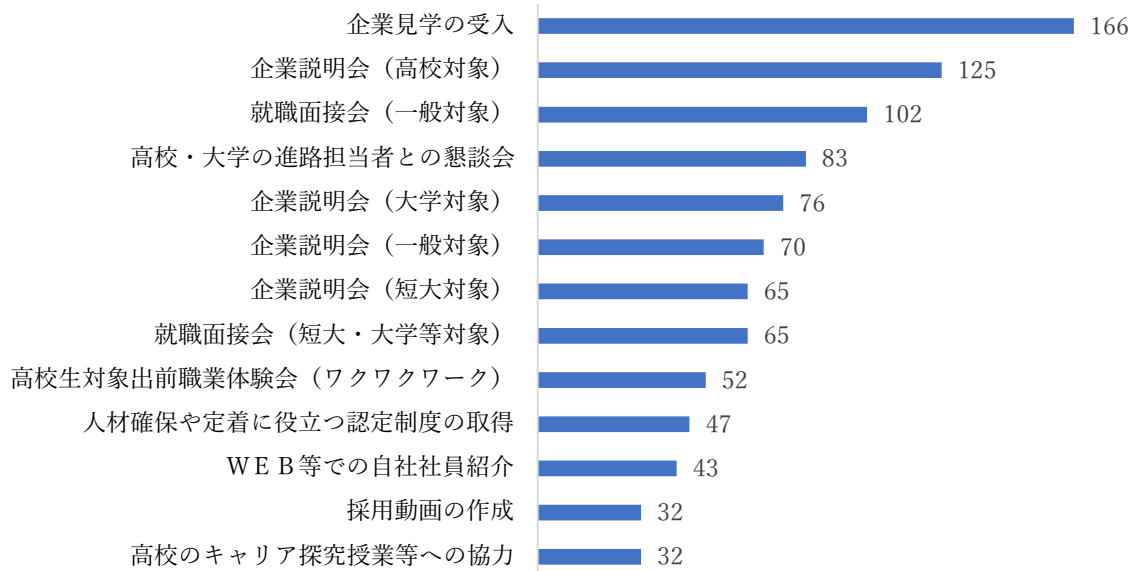


対象別インターンシップ受入可能な事業所数

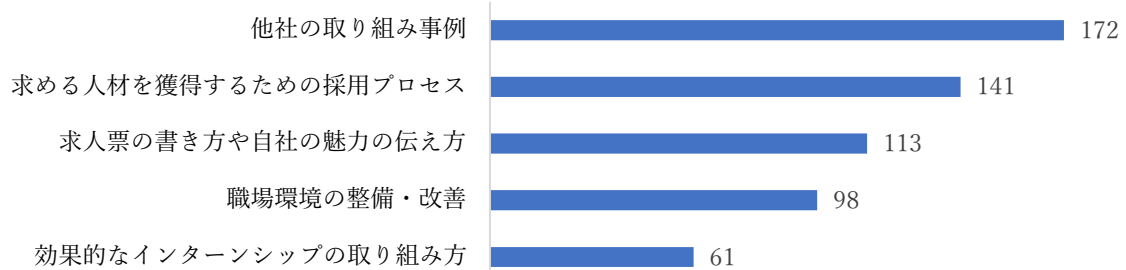


4. 人材の確保・定着に係る対応や望むこと・ご意見等

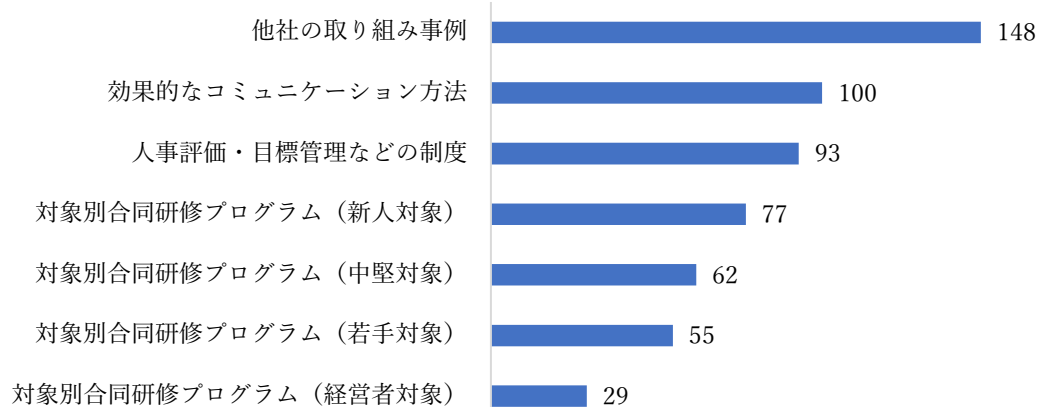
採用活動の一環で参加・実施したいもの（複数回答）



人材確保のため取得したい情報（複数回答）



人材定着・育成のため取得したい情報や希望する研修（複数回答）



●社会情勢の影響や地域・業界としての課題

- ・景気の回復を望む。
- ・高校生をメインに採用をしているが、年々生徒数が減少しているため不安。
- ・地元に残る学生を中心に情報が欲しい。また、インターンシップを積極的に働きかけてほしい。
- ・大卒者の応募が少ない。中でも、大卒技術職の人材不足が大きな問題と感じる。
- ・保育士、幼稚園教諭の求人をハローワークに出してもなかなか応募者がいない傾向が続く一方で、人材派遣会社からは求人情報の連絡が頻繁に届く。（多額の成約手数料がかかる）求職者がハローワークをもっと活用するように広報してほしい。
- ・専門知識が必要なこともあり、選ばれにくい業種。なかなか人が集まらない。
（建設業・運送業より同様の回答あり）
- ・業界イメージからの脱却がなかなかできない。同業種で採用に成功している例があれば知りたい。
（廃棄物を扱う企業）
- ・ネット時代の中での観光、特に旅行業は厳しいと感じる。その中での営業活動や職場環境を上向きにする課題を模索しているため、成功例などが知りたい。
- ・70代前半の応募者が増えている。（年金だけでは厳しいような方）50代以降はその先を見据えたダブルワークなどが必要ではないかと感じる。
- ・有料求人サイトの利用を始めたが、採用につながらない。応募の数も少なく、面接日に応募者が来ないケースもあった。
- ・人材不足で紹介会社を使用したところ、4日で退職したケースがあった。最近の人材そのものや、一部紹介会社の質の低下がみられるため、失敗事例や悪質事例の紹介・共有等を希望する。
- ・人口減少に伴い、若年層の都市部流出で採用候補者が減少しています。地域内での人材確保と育成が難しく、行政や教育機関との連携や広報支援を希望する。
- ・フランチャイズのため営業方針は本部からの指示がベースになるが、地域間でのギャップや危機感の違いを感じる。とはいえ、その現状を理解してもらえず、打破できずに慢性的な人員不足が続いている。
- ・人材の採用よりもこの先どれだけ会社を存続できるかという不安のほうが大きい。
- ・人口が減っている中での採用活動は、費用問題もあり難しいと感じる。目立つ業種ではないため、高校生へのアピールでは遅い。さらに下の世代へのアピールが必要と感じ、キッザニアなどに出ている同業他社の情報収集をおこなっている。
- ・地区内の交通の便が悪い。学生ボランティアから入職に繋がるケースがあるが、これから運転免許の取得や車を所有する学生にとっては、事業所まで来て帰ることが難しくボランティアに来ることができない状況がある。

●自社の課題（人材の確保）

- ・ハローワーク等へ提出する求人票などの書き方に課題がある。また、ハローワーク以外の求人のサイト等に対する注意点や、その具体的な手続き等がわからない。
- ・24時間稼働のシフト体制なので人が集まりにくい。新卒が少なくなっているため採用が難しい。
- ・人材確保のため賃金を上げたいが、材料価格やエネルギーコストの高騰等により上げることが難しい。
- ・園児数が減っているため、有期雇用の臨時職員（有資格者）を採用したいが希望者がいない。

- ・Uターンでの採用だったが、給与の差などで苦勞している。
- ・Uターン人材を確保するようなイベント（説明会）があれば参加を強く希望する。
- ・採用に専任の担当者を置けないため、中途半端になっている。採用に関する知識が乏しい。
- ・高校生からの認知度が低いので、今後も企業説明会やWAKU WAKU WORKなど積極的に参加したい。
- ・認知度が低いことが課題。他社の取り組みや工夫談を聞きたい。また、SNSを活用する前と始めた後の変化、SNSを使わずに認知度を上げることができるのか、SNSを取り入れている会社はどのくらいなのか、なども知りたい。大卒を安定して採用している企業の活動内容や年間スケジュールなど、情報交換できる場があれば参加したい。
- ・インターンシップから採用につなげるポイントを知りたい。

●自社の課題（人材の定着）

- ・雇用する側とされる側の意識に大きな隔離がある場合がある。求職者も自身の強みと弱みをきちんと整理してほしい。
- ・新入社員の離職が多く悩んでいる。
- ・現社員による若手の指導やアドバイスの仕方に課題を感じる。研修会などで勉強させたい。
- ・ここ数年、定着率に課題があり、その分海外からの技能実習生で人材を確保している。
- ・若手が育ってきたところに給料の高いところに行くと言われ、留めるために給料を上げざるを得ない。
- ・学生時代にコロナの影響で「(体調が悪ければ)無理して学校に行かなくて良い」と言われて過ごした世代が新卒として入社し、それがそのまま「無理して仕事をしなくていい」「無理して頑張らなくてもいい」といった考え方に繋がっているように感じる。どのように・どこまでOJTの中で若手に伝えればいいのか、頭を悩ませている。(あまり強く指導するとハラスメント…と言われかねない)

人材確保・定着の成功例

- ・WAKU WAKU WORKやインターンシップに参加し、入社までつながった例もあった。今後も積極的に参加したい。
- ・年齢上限を見直したことで即戦力の雇用に至った。
- ・インターンシップに比重をおいて通年採用活動をおこない、人材を確保している。
- ・置賜及び上山・村山地域への学校訪問を近年実施し、認知度が上がるように努めている。
- ・その人の働き方に寄り添ったご提案をおこなった結果、継続的な採用や人材育成に成功している。
- ・給与体系の見直しと賞与金額を見直し年間休日数を増やした結果、若干の効果が見られた。
- ・公式LINEとフェイスブックに募集を載せたら、応募者が来て採用につながった。
- ・SNSでの情報配信により、私たちがこの仕事に対して思う事、どんな仕事をしているのかと言う事を伝える事によって、応募に繋がった。
- ・看護協会のナースセンターにのみ求人を出し、それを見た看護師さんより応募があり採用につながった。(中途採用)