

令和7年度胎内市雇用促進協議会

アンケート調査まとめ

Q1 「雇用状況等調査」の結果に対しての印象やご意見をご記入ください。

- ・採用活動における人材確保、また従業員定着率向上への取組における賃金の見直し、職場環境等は、これからのZ世代と協働していくうえで重要な課題となる。
- ・雇用者の1/3以上が、非正社員という数に驚いた。
- ・「特に課題はない」、「特に行っていない」という回答の多さが少し気になった。(諦め感が少しあるのでは。)
- ・補助金や支援金を含めた様々な支援策を企業サイドがどれだけ知っているのか気になった。
- ・地元の求人数が少なく、県外に出る人材が多いかと思う。
- ・採用を希望している企業にとって、おそらく知名度や採用ノウハウが不足しており、母数の確保に苦戦している印象を受けた。
- ・人材確保、育成が課題が多くある。
- ・賃金UP、働きやすい環境づくりなど取組が多い。
- ・人手不足基調の中、求人募集していない事業所が約半数を占めているが、募集していない理由が、「人手が足りている」、「求人したいができない(物価上昇等の理由)」、「求人しても応募が期待できないから」などが考えられるが、どのような理由なのか知りたい。
- ・全企業で人材確保に苦労しているのだと思います。それにもかかわらず、4月以降の雇用数が400名以上(女性152名)にびっくりしました。大手企業の採用が多くを占めているのでしょうか。中小企業では依然と雇用確保に苦労しています。
- ・各企業でも入社後の定着率を上げるための取組をやられている事、ご苦労もありますが素晴らしいと思います。人が入る事も大事ですが、定着していただく事が企業にとってもっとも大事だと思います。
- ・事業者がもつ悩みは同じだと印象を受けました。
- ・年度ごとの雇用人数(正規・非正規)につきましては、市内の雇用動向を的確に把握するため、直近5~10年程度の推移も併せてご提示いただけますと幸いです。また、雇用人数の増減や正規・非正規の割合の変化について、市としてのご見解や背景に関する考察を可能な範囲でお示しいただければより参考になるものと考えております。さらに、定着率向上に向けた取り組みのうち、特に「働きやすい職場環境づくり」に関しては、具体的な施策内容について開示可能な範囲でご共有いただけますと、相互に有効な取り組みを学び合い、発展させていただく上で有益と存じます。
- ・胎内市内においても応募が少ないことは、同様の問題であると感じた。

Q2 人材確保を行う際の問題点についてご記入ください。

- ・少子高齢化による生産年齢人口の減少と同時に、働く側の価値観の多様化も、人材確保に関して看過できない問題と考える。また、就職後のミスマッチによる早期離職等を防ぐためにも、時期業・会社のPRを積極的に行っていくことが大切になってくるのではないだろうか。
- ・積極的な情報発信に努めるとともに、行政サイドとしてそのための場と機会を設けていくための支援が、不可欠ではないだろうか。特に、多くの若い人が求める「働きやすさ」に関する情報提供不足とそのための職場の整備不足がポイントになるのではないだろうか。
- ・求人数に比して応募者数が少ない。
- ・県外拠点の求人は地元給与の水準が高く、余計に応募者が少なく苦慮している。
- ・今後実施予定もあるようだが、市や商工会主催で企業ガイダンスや就職フェア等の施策を行い、企業が求人者と接する機会を増やす事が重要と思う。

- ・人材育成。（特に世代間のギャップ、コミュニケーション力）
- ・採用ノウハウが不足しているとの回答があることから、これらに対しては支援が必要と思料します。
- ・賃金、休日等（各社採用条件参照、県外企業、大手企業求人には追いつかない）社員全員の賃金UP実施、休日も2日増した。
- ・ホームページも採用に特化した若者向けにリニューアル（社員の姿を多く紹介）
- ・社員紹介制度を始めた。
- ・SNSに社内社員の様子を投稿。
- ・工場見学も随時受付している。
- ・色々と対策はしているが応募してくださる人のスキル不足、職歴が多く人材確保のためやむを得ず採用するが、入社後の教育指導に苦労している。
- ・新卒採用は、少子化の影響もあり応募者が少ない。
- ・専門分野の知識をもつ方を採用したいが応募者が少ない。
- ・回答企業の約半数が求人募集を行っておらず、募集を実施している企業の多くが応募者の少なさに課題を感じている状況がうかがえます。事業承継を実施または検討している企業（110社）の存在がその背景の一因として推察されるとともに、地域全体の課題として、応募者が増加するような環境整備や魅力向上に向けた取り組みが望まれるところです。（例：新卒採用者の確保、近隣地域からの通勤者・移住者の増加など）また、外国籍労働者を一定規模で受け入れる場合には、居住環境に関する諸課題（近隣住民とのトラブル防止、通勤手段の確保、多言語対応サービスの整備等）について、懸念や対応の必要性が生じる可能性があると考えられます。
- ・求人者が具体的に何を求めて応募するか、有効な福利厚生とは何なのか、人材が定着する為の方策が問題となっている。

Q3 上記Q2の解決のために必要な、市（行政）からの支援策についてご記入ください。

- ・外国人労働者に依存しなければならない状況がさらに進むことが予測される中、受け入れ体制を企業のみ任せおくことはできない。福祉や厚生、教育など様々な面で行政がリーダーシップを発揮しなければならない。
- ・環境整備や育成支援のための補助金や助成金の説明をていねいに、分かりやすく行うことも大切になってくると考える。
- ・教育委員会として、引き続き、中学校で行う「職場体験学習」や「職ナビゲーション」などを、子どもたちが地元の会社や企業に興味関心をもつきっかけにしていきたい。
- ・企業説明会の企画、胎内市の魅力アピールお願いしたい。
- ・異業種の若手交流会（コミュニティ）。
- ・求人予定がある場合は、ぜひハローワークへご相談ください。
- ・人材確保に各企業苦労していると思います。市でどのような支援策があるのか理解をしていないため、情報を提供していただければ幸いです。
- ・地域企業の人材確保と雇用環境の改善に向けた総合的な支援が求められると考えられます。まず、応募者への対応として、若年層の地元定着や新卒者の地域内就職を促進する施策、近隣地域からの通期・移住を促すための交通インフラや住環境の整備、さらには企業の魅力発信を支援する広報施策の強化が必要と考えられます。加えて、外国籍労働者を一定規模で受け入れる場合には、居住環境や生活支援に関する課題が生じる可能性があるため、多言語対応窓口の整備、地域住民とのトラブル防止に向けた情報提供、通勤手段の確保など、生活面を含めた受け入れ環境の整備が求められます。さらに、雇用動向を正確に把握するため、年度ごとの雇用人数（正規・非正規）の推移や、市としての分析・見解を継続的に共有いただくことで、企業側も自社の状況を客観的に捉え、定着率向上や働きやすい職場環境づくりに向けた取り組みを進めやすくなるものではないでしょうか。