

県内事業所へのヒアリング調査の結果(概要)

業種	人手不足の状況であるが、求職者と御社とで希望職種に違い(ミスマッチ)が生じていることが多いか。	採用に当たっては、人材育成することも含め、長期的な視点で採用をしているか。(どのような人材育成)
製造業	<ul style="list-style-type: none"> ○三交代勤務などの場合は敬遠される傾向がある。 ○経験者を求める場合が多いが、経験のある求職者が少ない。 ○経験がなくても採用後に技能等を習得してもらうこともある。 	<ul style="list-style-type: none"> ○長期的な視点での採用が多いが、一部の製造業では、(製造計画に基づいた)短期的な視点での採用もある。 ○新規学卒者の採用の場合は、育成も含めて長期的な視点での採用するが多い。
建設業	<ul style="list-style-type: none"> ○主に熟練技能者や技術者を求めており、事業所が求める技能や資格を持った人材がいない状況。 	<ul style="list-style-type: none"> ○仕事を受注するため、経験のある技能者や技術者を即戦力として採用したい傾向がある。 ○新規学卒者の採用の場合は、育成も含めて長期的な視点で採用する。
医療・福祉	<ul style="list-style-type: none"> ○介護の場合、仕事の内容を理解していないことや目的意識が不足していることなどで、退職することもある。 ○看護の新卒者では、地元の民間病院より公的な病院に行く傾向がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ○人材が不足していることから、資格の取得なども含めて、長期的な視点で採用を考えている。
卸・小売業	<ul style="list-style-type: none"> ○求人しても、待遇や勤務条件などで応募がない。 ○高齢者の採用は、避ける傾向。 ○派遣会社や新規高卒者の採用などで、対応。 	<ul style="list-style-type: none"> ○短期的な採用ではない。 ○必要な資格などは、採用後に取得もある。
情報通信業	<ul style="list-style-type: none"> ○中途採用は、会社が求める技術を持っていないことが多い。 ○学卒者は、首都圏に行く傾向がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ○中途採用は、必要な技術を持っていること。 ○新規学卒者は、研修等により長期的な視点で育成する。
生活関連サービス	<ul style="list-style-type: none"> ○有資格者(整備士)の応募がない。 ○勤務地などの条件のためか、応募が少ない。 	<ul style="list-style-type: none"> ○長期的な視点での採用。 ○無資格者を採用したこともあるが、長続きしなかった。
宿泊・飲食サービス	<ul style="list-style-type: none"> ○勤務時間が土日・早朝・夜までであるなど、特殊な勤務形態が多く、希望者がいない。 ○新卒者(調理士)は大手が採用してしまう。 	<ul style="list-style-type: none"> ○長期的な視点での採用。
運輸・郵便業	<ul style="list-style-type: none"> ○免許等の資格が必要なため、応募者がいない。 ○自信がなく辞めてしまうケースもある。 	<ul style="list-style-type: none"> ○長期的な視点での採用。
金融・保険業	<ul style="list-style-type: none"> ○新卒者により採用が主体。 ○比較的応募があるが、中途採用では求めている人材でないことも多い。 	<ul style="list-style-type: none"> ○長期的な視点での採用。 ○計画的な研修や必要な資格の取得を図っている。
電気ガス熱供給・水道業	<ul style="list-style-type: none"> ○業務上、工業高校の卒業生を採用。 ○危険物を扱うため、誰でもよいというわけにはいかない。 	<ul style="list-style-type: none"> ○長期的な視点で採用。
まとめ	<ul style="list-style-type: none"> ・資格や経験等の点で事業所が求める人材が見つからない場合が多い。 ・勤務時間等の勤務条件や仕事の内容の理解不足などによって敬遠や離職が生じていると考えられる場合もある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・人材不足の状況もあり、多くの事業所で人材育成も含めて、長期的な視点で採用を考えている。 ・製造業など一部の事業所では、短期的な人材不足を契約社員等で補うこともある。 ・特に新規学卒者の場合は、資格取得や研修等で育成し、将来に期待する場合も多い。