

3. 人材の育成・確保・定着について

① 普段から課題だと感じていること

- ・ 中小企業への就職は、負け組というイメージがある。
- ・ 学生等求職者と企業とのマッチングの場が少なく、企業のことが知られていない。
- ・ 保護者が中小企業への就職に否定的である。
- ・ 企業側に採用ノウハウがない。
- ・ 採用後の育成プランがない。何を教えたら良いのか分からない。
- ・ 若者の出世意欲やハングリーさが昔に比べて低い。
- ・ 人材育成をできる人材が不足している。
- ・ 新卒者を採用してもすぐ辞めてしまうという失敗体験から、中小企業は新卒者の採用に消極的になってしまう。
- ・ 欲しい「人財」が確保できない。誰でも良いという「人材」と異なり、企業に必要な「人財」の確保は困難。
- ・ 幹部やリーダーといった中核となる人材の育成が難しい。
- ・ パートも含め、社員を定着させるのが難しい。
- ・ 採用と育成、定着のバランスが取れない。
- ・ 求職者がどこにいて、何を動機に求職しているのかが見えないため、企業側からどこに対して、どのようにアプローチしたら良いのか分からない。
- ・ 地元定着率が低い。一度地元から出て行ってしまうと、なかなか戻って来ない。
- ・ マイナビやリクナビといった就職情報サイトに登録すれば学生に自社が採用活動をしていることを知ってもらえるが、費用がかかる。
- ・ 就職情報サイトの弊害として、サイトに掲載されていない企業が採用活動をしていないと誤解を与える。

② 解決のために企業がすべきこと

- ・ 採用後に活躍する人材とはどのような人材なのかを明確化する。
- ・ 入社動機（メリット）を明確化するとともに、情報発信する。
- ・ 若手社員を採用に巻き込む。学生が歳の近い社員から話を聞くことができ、安心感を与えることだけでなく、若手社員の育成にもつながる。さらに、自身が採用に関わった人材のことは気にかかるため、人材の定着にもつながり、デメリットが一つもない。
- ・ 目利き力・採用力を強化する。
- ・ 就職情報サイト等の活用を含め、良い求職者と会う努力をする。
- ・ 就活に入る前に、自社のことを知ってもらうためのアプローチをする。
- ・ 会社のビジョンや想いに共感する人を採用する。
- ・ 会社説明会に社長自ら出席し、会社のビジョンを直接伝える努力をする。
- ・ 若手社員に採用プロジェクトを担当させ、どのような学生と一緒に働きたいかということを考えさせる。

- ・中小企業ならではの良さをアピールする。(大手企業で歯車として働くより、中小企業で中心的に活躍する方がやりがいがある等)
- ・インターンやアルバイト等を通じて、会社を知ってもらう。
- ・ゴミ拾い等地域貢献活動を通じて、会社を知ってもらう。
- ・年収が下がっても良いので、やりがいを感じる仕事がしたいという人もいる。会社の理念や、どのように人間的に成長できるか、社会や顧客にどう貢献しているか等を求職者に発信すべき。
- ・自社の良さにはなかなか気づきにくいので、自社の良さを発見してくれる外部の目が必要である。
- ・採用について、経営者として知らないことが多い。他社の取り組み事例等を参考に、採用について学ぶとともに、社員にも伝えていく必要がある。

③解決のために行政・関係機関がすべきこと

- ・大学等と連携して、企業と求職者との出会いの場をつくってほしい。
- ・学生を対象にした、中小企業でのやりがい等を啓蒙する勉強会を開催してほしい。
- ・企業を対象にした、採用ノウハウに関する勉強会を開催してほしい。
- ・中小企業への就職に対するネガティブなイメージを払拭するため、保護者向けの勉強会を開催してほしい。
- ・外部専門家を派遣し、採用活動に係る支援を行ってほしい。
- ・首都圏で働いているUターン希望者向けに、地域の良い企業の情報を発信するための窓口を設置してほしい。結婚や子育ての際、Uターンを希望する首都圏の人材は多い。
- ・採用活動に係る経費に対する助成をお願いしたい。助成にあたっては、広く対象経費を認めてほしい。
- ・他県に人材が流出しないよう、マスコット等を作って地域の中小企業をPRしてほしい。
- ・会社説明会の会場がなかなか確保できない。交通の便の良い所に、説明会に活用できる公の会場を提供してほしい。
- ・ハローワークの対応が事務的である。