

参 考**企業が考える、今後の人材採用・育成方針****■ 新卒採用**

- 適用職種にもよるが、技術技能の伝承を考慮して可能な限り新卒採用を中心とし、中途採用は抑える方向。中長期的計画を策定し、それに沿って人材の採用を進める。(その他のサービス業)
- 技術や社内文化の伝承を考え、新卒採用はどんなに少なくとも毎年継続させていきたい。(製造業)
- 採用した新卒社員に対する教育を強化し、企業の中核を担えるようにしていきたい。技術職については、ある程度の中途採用もやむを得ないと考えるが、後進の指導に当たれるような優秀な人材を選別して採用したいと考えている。(医療・福祉業)
- 将来を担う人材として新卒採用を基本に据え、きちんと採用し育てることのできる社風を確立したい。(その他の業種)
- 正社員の雇用は制限される。定年退職者の雇用延長も義務付けされると、高校卒業者の新卒採用は当面不可能である。(製造業)

■ 中途採用

- 少数精鋭となるので、雇用面では縮小傾向にある。新卒より中途採用に力を入れる。(情報通信業)
- 職業柄、新卒採用は退社のリスクが大きいので行わない。多少高齢でも、育成コストの少ない中途採用を行っていく。(建設業)
- 今年から、学卒の定期採用をやめた。業績が回復するまでは現状維持、不足が生じた場合は中途採用の予定。今後は、女性、外国人(中国)、中高年まで採用の枠を広げていかざるを得ないと考える。採用時はもちろん、既存社員のスキルアップはこれまで以上に重視していく方針。(飲食店、宿泊業)

■ 高齢者雇用

- コストダウン及び設備強化による人員削減に尽力してはいるが、手作業がなくなるわけではない。これからは高齢者雇用が増えると思われる。(製造業)
- 60歳以上の高齢者でも、知識や技術があれば現場に参加し、育成を兼ねた仕事に従事してほしいので、積極的に採用を検討中。(建設業)
- 当社の業務は特殊技術であり、仕事を覚えたらなるべく長く勤務してもらいたいので、定年年齢の延長を考えている。それにより優秀な人材を確保したい。(その他のサービス業)
- 少子高齢化に伴い、自然と高齢者の継続雇用が必要になってくると思われます。企業が、勤務時間などの点でより柔軟な対応を考えるのはもちろん、国の施策でも新たなアイデアが必要とされてくるものと考えます。(その他のサービス業)

参 考

企業が考える、今後の人材採用・育成方針

■ 外国人雇用・海外展開

- 少子化が進むと、入社希望者の母数が減るために優秀な人材を採用しにくくなる。したがって、外国人の優秀な人材を採用する方向にもっていきたい。(製造業)
- 今後、日本での雇用はますます難しいと考えております。人材を近隣アジアから流入させるか、または当社が海外にシフトするしか生き残る道はないのではないかと考えています。(小売業)
- とにかく人件費を削って、スリムにしていかなければ、この日本の中で零細企業は存続できない。外国人を雇用するより、会社が海外に出て行った方がよい。(製造業)

■ 正社員以外の従業員の雇用

- 優秀な人材は創っていける。多数のアルバイトの中で、仕事の取り組み姿勢や結果を見ていけば、素質は発見できる。新規雇用に頼らなくても対応は可能である。(その他のサービス業)
- 人件費高騰はできるだけ抑えたく、基本的な業務は長期雇用をベースに正社員を採用し、補助的にパートや契約社員を補充する。(卸売業)
- 派遣や業務請負をうまく利用して、経済の動きに対応していきたいが、定着率やレベルに問題がある。職種によっては、パートの方がよい場合がある。最近、期間社員の採用も検討している。この急激な経済変化では、実際にどの雇用形態がいいのかまだわからない。(製造業)
- 今後の経済状況の変化に対応するためには、正社員よりもパートやアルバイトの比率を増やしていかざるを得ない。しかし、育成やモチベーションの維持・向上に難しい面があるため、現場に負担がかかっているのも事実である。(情報通信業)

■ 従業員教育

- 事業所として生き残りを図っていくためには、人材育成は不可欠の要件である。そのための人材確保、教育システムのレベルアップは、喫緊の課題でもある。(製造業)
- サービス業における人件費率の上昇は、企業としては大きな問題であるので、できる限り効率的な人材の登用を心がけている。幹部社員の育成を、重点施策として考えていく必要がある。(飲食店、宿泊業)
- 当業界は、高齢化に伴い仕事が増加すると考えられているが、客単価の低下も当然の成り行きであるので楽観はできない。まして、大手企業の新規参入もあり、過当競争となるのは必然である。業種の特性上、人間性重視の姿勢とより細かいサービスが必要であり、世間の口コミにあがるような仕事でなければならない。そのための従業員の人間教育・知識の習得は、大変に大切なものである。(その他のサービス業)
- 能力発揮のための評価制度と、終身雇用による長期的な技術取得を目指している。(製造業)
- 技術職であるため、一人前になるには平均3～5年を要する。高校を卒業した若い世代を育てたいが、半年～数年で辞めてしまう。これでは投資が無駄になってしまい、疲弊してしまう。そのようにならないための育成方法を模索している。(その他のサービス業)
- 現在の諸問題の下では、採用や育成方針はなかなか策定しにくい。やるべきことを絞り込み、そこに必要な人材を採用し、教育を実施していくことくらいしか描けない。(製造業)