

人材確保に向けた課題検討シート -まとめ-

新入社員の採用

- 企業イメージの向上とPR方法の検討
- 絶対数の不足
- 比較的近い工業系の高校、過去に採用実績のある専門学校への募集
- 営業、総務、経理の募集がほぼない

現状と課題

中途社員の採用

- 具体的な能力を保有した人材の募集方法
- スキルの有無
- 年齢が高いほど雇用に躊躇する
- ハローワークへの登録
- 各方面へ情報提供を依頼
- 営業、総務、経理の中途応募がない

課題解決への方向性と処方箋

- 大学、研究所等との交流による知名度の向上
- 大学、研究所等からのヘッドハンティング及び新規募集
- 研究開発型の企業イメージの策定
- 魅力ある企業の創出
- 会社が良いだけでなく、社員（の生活）にとっても良い仕事、企業であること
- 情報発信を上手に行なう
- 県外の大学に行ってしまうと探せないが、市役所の協力を得てUターン希望者を募る
- Uターン希望者の就活等に対して補助金
- 家へ戻って地元で就職したらお祝い金、恵那に戻って暮らして良かったと思われること

新入社員

- 大学教授による紹介
- 学校との連携を密に行なう
- 学校への募集案内
- 就職対象者の名簿収集と案内
- 企業説明会での案内（スカウト）

対象者別
具体策

中途社員

- 研究所との交流によるヘッドハンティング
- 離職率の高い若年層の採用
- Uターン
- 関係者への情報提供を依頼
- ハローワークを活用

パート

- ワークシェアが出来る様な作業分担、区割を検討
- 資格、経験、体力など特色による分担区割の検討
- 働ける時間帯、欠勤する事由などを加味したシフトの検討
- 時間的制限を上手に使う
- 近隣の子育てから手が離れた方の情報を得て声掛け、将来の事務、営業、スタッフ候補

シニア

- ワークシェアが出来る様な作業分担、区割を検討
- 資格、経験、体力など特色による分担区割の検討
- 働ける時間帯、欠勤する事由などを加味したシフトの検討
- 限定的な仕事をやらせよう
- 関係者へ情報提供を依頼

外国人

- ワークシェアが出来る様な作業分担、区割を検討
- 資格、経験、体力など特色による分担区割の検討
- 働ける時間帯、欠勤する事由などを加味したシフトの検討
- コミュニケーションの円滑化
- その方面へ情報提供を依頼。

理想とする将来像

- 企業規模からいっても毎年多人数を一括して募集出来ないの、それまでは個別対応による採用を主に行い、体制を整えつつ定期採用へ移行して行く。
- 会社が良いだけでなく、社員（の生活）にとっても良い仕事、企業であること