

- ・視点を、就職希望者と採用担当者、採用支援者に分けて下記のように比較し、そのマトリックス図から就職の現場における相互の関連を把握する。
- ・新卒採用(高卒・大卒・院卒)と中途採用(若年層・中年層・高齢層・超高齢層)の役割分担が、生活文化産業の形成において特に重要となる。

		就職希望者	採用担当者	採用支援者
新卒採用	高卒 (10代)			
	大卒 (20代前半)			
	院卒 (20代後半)			
中途採用	若年層 (25～34歳)			
	中年層 (35～44歳)			
	高齢層 (45～54歳)			
	超高齢層 (55歳以上～)			
生活文化産業との 関わり(人材育成)				

- ・視点を、就職希望者と採用担当者、採用支援者に分けて下記のように比較し、そのマトリックス図から就職の現場における相互の関連を把握する。
- ・新卒採用(高卒・大卒・院卒)と中途採用(若年層・中年層・高齢層・超高齢層)の役割分担が、生活文化産業の形成において特に重要となる。

		就職希望者	採用担当者	採用支援者
新卒採用	高卒 (10代)	・大学進学よりも収入を得て自立したい	・現場の管理責任者候補として期待	・採用ミスマッチの防止 ・早期離職の防止
	大卒 (20代前半)	・名の知れた、いい会社に入りたい	・幹部候補として期待	
	院卒 (20代後半)	・自分の研究が活かせる会社に入りたい ・自分の研究が活かせる仕事がしたい	・高度な研究者として期待	
中途採用	若年層 (25～34歳)	・色々なことにチャレンジしたい ・責任のある仕事がしたい	・中途半端な知識や経験は求めている ・熱意と向上心、臨機応変さ、素直さ	
	中年層 (35～44歳)	・家族や子供のことを優先できる会社に入りたい	・今までの経験を活かして課長レベルの働きを期待	
	高齢層 (45～54歳)	・今までの経験が活かせる会社に入りたい	・今までの経験を活かして部長レベルの働きを期待	
	超高齢層 (55歳以上～)	・今までの経験が活かせる会社に入りたい ・老後のライフスタイルが確立できるように	・今までの経験を活かして役員、顧問レベルの働きを期待	
生活文化産業との 関わり(人材育成)		・地域資源を活用した国際的に独自の商品またはサービスの生産と販売を行うことができる力量をストックして、就職時に的確にPRする	・地域資源を活用した商品やサービスを創出し続けられるような人財(職人)が育成されるように、就職希望者の経験や地域とのつながりを重視する	・地域資源を活用した商品やサービスを創出し続けられるような人財(職人)が育成されるように、採用ミスマッチを防止し、早期離職を防止する