

「若者のUIJターン機運を捉える中堅・中小企業の求人戦略」 議事要旨

(開催要領)

1. 開催日時：令和2年11月9日(月)13:00~15:30
2. 場 所：福井テレビ3F大会議室ほか
3. 登壇者：
経済産業省 地域経済産業グループ 地域経済産業政策統括調整官 桜町 道雄
株式会社金津技研 伊藤 慧
永森建設株式会社 塩田 和子
黒川 隆満
レガシープロジェクト株式会社 前田 茂雄

(プログラム)

1. 開催挨拶及び施策説明 桜町 道雄
2. 講演① 企業の先行的な取り組み 伊藤 慧/塩田 和子
3. 講演② UIJターン者の経験談 黒川 隆満
4. 講演③ 若者の求人に関する動向 前田 茂雄
5. パネルディスカッション「都市から地方への人材マッチング」
ファシリテーター 谷川 有希乃
パネリスト 伊藤 慧/塩田 和子/黒川 隆満/前田 茂雄
6. 閉会挨拶 桜町 道雄

* 敬称略・順不同

1. 開催挨拶及び施策説明

コロナ禍でのテレワークの拡大に伴い、働き方や住む場所の考え方に変化が生まれており、地方移住の機運が高まっています。国は地方の中堅・中小企業の求人活動に様々な後押しをする政策を組んでいます。企業の経営戦略・人材戦略の相談、支援を行う「よろず支援拠点」の設置もその一つです。コロナの先を見据えながら、企業の経営戦略・人材戦略を決めていくことが、採用を効果的、効率的にしていくために重要なことだと考えます。

2. 講演①-1 「今、やって当たり前の人材募集」

外部のコンサルやウェブ制作会社に全てお任せで依頼しても上手くいきません。自分たちが能動的に動いて考えることが大事です。新しいことを社内で始めるには、会社を良くしたいと思っている協力者が必要不可欠であり、採用はチームで活動することが重要です。また、入社した後の定着が一番大事であり、全社員が「TWI-JI 仕事の教え方」を受講するこ

とを目標に実施しています。

講演①-2 「漠然に触れる」

学生に会社を選ぶ理由を聞くと、雰囲気と答える方が多かったです。その雰囲気を伝える手段として、インターンシップを活用しています。「自分が勤められるかも」から「自分が勤めたい会社」に変化させることが内定辞退率に結び付いていると実感しています。自分の会社の強みが何かをきちんと考えて、その強みを学生の漠然に触れさせること、そして共感を得ることが大事だと考えています。

3. 講演②「福井での生活について」

妻の出産、子育てをきっかけに生活が変わり、福井へのUターンを考えるきっかけとなりました。福井は待機児童の数が少なく、子供を預けて妻も働けるのではないかと期待してUターンを考えました。転職において企業の選定基準の第一は、自分のキャリアを活かせるかどうかでした。福井は自然が豊かで、子供を伸び伸びと遊ばせることができ、心の余裕にもつながっていると感じます。

4. 講演③「必ず見つかる！自社の魅力発見方法 ～中小企業だからこそキラリと光るモノがあります～」

自社の魅力をうまく発信できていないという課題を持つ企業が多いです。自社の魅力を引出すためには、3C (Customer、Competitor、Company) フレームワークを活用することや、求人票を「企業の履歴書」と捉え、仕事情報をしっかりと詳細に書くことがポイントとなります。今の学生や若手は企業に自分自身の成長や自己実現、安心や安全を求めています。安心安全が保障されるからこそ、成長や自己実現ができるのだという考え方を踏まえて情報発信を考えていくと、皆様の会社がより良く魅力的に感じてもらえると思います。

5. パネルディスカッション 「都市から地方への人材マッチング」

テーマ①「求人戦略をどうつくるか」

伊藤：

最初はずぐに効果が出始めるわけではなく、ネット広告の活用等で認知度が徐々に高くなっていくにつれて応募の効果も増えていきました。会社の良さ、雰囲気を伝えるために社員にインタビューをしました。インタビューを受ける社員が自分の会社の良さを見つめ直す結果となり、社員みんなを巻き込んだ求人取り組みになっていきました。

塩田：

企業経営者と学生との温度差があると実感したため、社長を合同説明会や各大学の教授のところに連れていき、実情を知ってもらうところから始めました。結果として、採用は一

部署がするものではなく、会社全体でするものだという方向性に変わってきていると思います。

黒川：

就職面接の段階で「うちに来てください」という熱量を強く感じるものがあって、それが決め手となりました。仕事内容を詳しく聞いていましたし、給与面のギャップがないように調整等もいただいていたので、今の仕事に満足できています。

前田：

チームや各部署を巻き込んでいくことがすごく大事ではないかと思っています。中小企業は人の大事さが差別化になるのではないかと思います。

テーマ②「定着率アップのテクニックを考える」

伊藤：

人も社員も経営資源なので、いかに社員教育をして育てていくかが大事です。弊社では仕事の正しい教え方の研修をしています。まずは仕事の正しい教え方をして、ここの会社はきちんと教えてくれる、手厚く教えてくれると感じてもらえるようにしています。

塩田：

退職者が出ると他部門にも波及します。1人抜けることのリスクを考えて動かないといけなといけません。弊社では、心の体調や仕事の進捗具合をフォローするためのコンディションシートの記入と、上司や先輩が「今、調子はどう？」といったことを月に1回は必ず聞く「One on One」という取り組みを始めています。

黒川：

これから会社に長く居続けるためには、自分が働いている中でそのキャリアアップが見えるということは重要だと思います。

前田：

転職理由の約4割が人間関係と言われています。この人間関係をしっかり保全してあげる、働く個人にとってより良い環境をつくってあげるというのが、転職を防ぐ一番の動機になるのではないかと思います。

6. 閉会挨拶

会社のマネジメントやコミュニケーションを見直してみるということが、次につながります。政府もそのような努力をしていかれる中堅・中小企業の方を全力でお支えしていきます。

す。

以上