

「『若者のU I Jターン機運を捉える中堅・中小企業の求人戦略』
ライブシンポジウム」議事録

(開催要領)

1. 開催日時：令和2年11月26日(木)13:00~15:30
2. 場 所：三重県総合文化センター 男女共同参画棟 多目的ホール
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制作統括調整官 桜町道雄
株式会社光機械製作所 代表取締役社長 西岡慶子
株式会社中村製作所 代表取締役社長 山添卓也
株式会社タカキタ 柏俣紘二
株式会社モザイクワーク 代表取締役社長 杉浦二郎

(議事次第)

1. 開会挨拶及び施策説明「若者のU I Jターン機運を捉えた
中堅・中小企業の求人戦略の重要性」桜町道雄
2. 講演「雇用の未来と3G風土」西岡慶子
3. 講演「自社の魅力と仕事のやりがいを配信しての攻めの採用活動」山添卓也
4. 講演「家族と仕事、最良の選択を求めて
～三重県 津市での生活と名張市での仕事～」柏俣紘二
5. 講演「若者の価値観変化における採用市場の変化」杉浦二郎
6. 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」
パネラー：西岡慶子／山添卓也／柏俣紘二／杉浦二郎
7. 閉会

* 敬称略

1. 開会挨拶及び施策説明「若者のU I Jターン機運を捉えた
中堅・中小企業の求人戦略の重要性」

コロナ禍の時代、U I Jターンで地方に行きたいという若者が増えています。政府では、U I Jターンを促すために、様々な連携事業を行っています。うまく活用して成長していただきたいと思います。

2. 講演「雇用の未来と3G風土」

「3G」とは「Gender Free (性別)」、「Generation Free (年代)」と、「Global (国籍)」の3つの頭文字で、性別・年齢・国籍に左右されることなく、適材適所で人が活躍するこ

とを示す、光機械製作所の人材方針です。採用は、「企業戦略をベースに、また、将来を見据えて、どの様な人材が必要か？」を定期的に議論して、アップデートしています。

ビジョンに共感し、目標を共有して、社員ひとり一人が成長できる風土づくりに力を入れています。また、それを可能にするために制度を個別に運用し、エンゲージメントを高めるために、社員が健全にチームで競争できるような活動を展開しています。

大きな社会変化のなかで、新しい価値を生み出すために、地元そして他の都市からのU I Jターンを通して、多様で高い能力を備えた人材の採用に取り組んでいます。

3. 講演「自社の魅力と仕事のやりがいを配信しての攻めの採用活動」

リーマンショックで、一社取引の取引先から大変な扱いを受けたことをきっかけに、自分たちの魅力を発信して、自分たちが取引したい会社と取引をしようと考えようになりました。オンラインツールやSNSを活用して、展示会商談会に出展、自社商品の開発、メディア戦略に力を入れています。また、離職率については、「空気以外はなんでも削る」という社是に込められているチャレンジ精神のある人と、求めている人物像を強く押し出すことで改善されました。私は会社をチームと捉えて、誰かがミスをしても助け合うような風土を作りたいと思っています。厚労省が進めている制度を活用して職人の評価・昇給制度などを「見える化」しています。自分たちの作っているものがどう役立っているかを明確にして、若手がやりがいをもって仕事ができる環境づくりをしています。全国各地から採用した人たちが、一人になったりしないようにクラブ活動・社内飲み会なども行っております。

4. 講演「家族と仕事、最良の選択を求めて～三重県 津市での生活と名張市での仕事～」

東京都の出身で今年5月より三重県津市の方で生活をしております。子供の育児に置いて、都会とは違い保育園の探しやすさ、自然に恵まれて、のびのびと子育てできる三重県の環境に魅力を感じ、Iターンをするきっかけとなりました。移住を決断するにあたっては、自身が希望する企業求人があるか大きな不安がありましたが、三重県名張市にある会社が海外への新規販路拡大のための人材を求めて内閣府が主催するプロフェッショナル人材事業に求人を出しておりました。私は輸入商社で海外とネットワークの経験があり、常日頃から日本の技術力を海外へ発信したいとも考えており、この求人の魅力を感じて応募しました。移住先の津市から名張市までは電車で通勤していますが、混雑もなく非常に快適です。

5. 講演「若者の価値観変化における採用市場の変化」

今の若者の価値観変化と、そこに伴う採用市場の変化について話をさせていただきます。採用の状況は大人数型から少人数型へ変化していますので、その変化への対応が課題です。一方で、離職の問題は、社風以外にキャリア成長が望めないという理由が非常に多くあり、

これをどう解決するかが離職率解決につながると考えています。若者の就職への価値観は変わってきており、地方企業は最近増えてきた「長く勤めたい」、それでいて「こだわりが強い」タイプの若者の採用を目指していったほうがいいと思います。この「こだわり」というのは仕事だけでなく、どちらかといえば暮らしとか将来的な生活などに「こだわり」を持っています。この暮らしという点において地方は「豊かになる」というイメージがしやすい場所だと思います。最近の職探しは、直接検索エンジンにキーワードを打ち込んで出てきた結果をもとに動くように変わっています。このような募集形態に力を入れることが、これからの採用につながると思います。

6. 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：採用戦略をどうつくるか？

西岡

社会の変化にあわせて企業戦略も転換していかなくてはなりません。そのために必要な人材も変わってきます。「どんな人材を求めているか」「会社のビジョンや価値観」「求職者にどんな将来があるのか」ということを明確にして伝えていきたいと思っています。

山添

求めている人材というものを発信していかないと、それにあつた人材に出会うことはありません。若い世代が活躍できる場、気持ちよく仕事ができる場を提供していきたいということで、彼らの提案はどんどん聞き入れています。インスタなどのSNSも利用して、外からどのように「見える化」をしていくかが課題だと思っています。

柏俣

求職する側も、オンラインツールもある時代の中で採用していただく方に見つけてもらえるように自分から発信していくというのも重要なことかなと思いました。

杉浦

二社とも人材イメージをしっかりと持っているのは非常に特徴的かなと思いました。また採用についても見直しを行っていることも特徴的でした。採用だけに終わらずに、入社後の受け入れ体制、配置教育も連動しているというのは二社に共通されていることかなと思います。柏俣さんは「暮らし」という点に重きを置いた転職で非常に特徴的です。地方でも面白い仕事、楽しい仕事ができるということになると、東京に出るだけが就職ではありません。三者三様で色々な話を聞くことができました。

テーマ2：定着率アップのテクニックについて

西岡

今の若者は社会貢献に非常に関心を持っています。働きやすい風土という環境を作りながら教育をして、発展していくことがひいては社会貢献にもつながると思いますので、進めたいと思っています。女性に対しては、可能な範囲の仕事の仕方、在宅・時短・休みを取りやすくするといった方法で、妊娠や育児・介護によってキャリアが途切れることなく積み上げていけるような支援をしています。

山添

若手の受け入れ体制と、分かりやすい評価制度の整備が大事だと思います。チーム同士仲良くなってもらい取り組みもしています。会社が社員に一致団結して取り組める目標を掲げてあげることも大事ななと思っています。

柏俣

会社のトップの方が意識的に変えていこうと考えてくれているのは心強いです。

杉浦

退職をしていく理由は社風とキャリアパスの明確化が大きいという話をしました。教育による社風のステージアップとキャリアパスがうまくまわっている会社は定着率が高いのかなと思います。

7. 閉会

採用は片方のものでなくて、双方向のものです。入る側にとっては人生そのものが変わるということですので、入ってくる若者に目線をあわせることが重要です。激動の時代の中で、それぞれがそれぞれの持ち場で変化に挑戦をしていく、心の持ち方が重要だと学ばせて頂きました。