

「若者のUIJターン機運を捉える中堅・中小企業の採用戦略」議事要旨

(開催要領)

1. 開催日時：令和2年12月18日(金)13:00~15:00
2. 場 所：ANA クラウンプラザホテル長崎グラバーヒル
3. 登壇者：
経済産業省 地域経済産業グループ 地域経済産業政策統括調整官 桜町道雄
株式会社亀山電機 代表取締役会長 北口功幸
株式会社スチームシップ Captain, CEO 藤山雷太
株式会社日本ベネックス 社長室 木下昂士郎
株式会社クオリティ・オブ・ライフ 代表取締役 原正紀

(プログラム)

1. 施策説明 桜町道雄
2. 講演① 『「日本の西の果て長崎から世界を攻める」亀山電機の人材確保』北口功幸
3. 講演② 「地域の会社に若者が集まる理由」藤山雷太
4. 講演③ 「UIJターンの実体験について」木下昂士郎
5. 講演④ 「若者のUIターン」原正紀
6. パネルディスカッション
パネリスト 北口功幸/藤山雷太/木下昂士郎/原正紀
7. 閉会挨拶 桜町道雄

* 敬称略・順不同

1. 施策説明

中堅・中小企業が若者の採用に苦戦していますが、コロナ禍で都市圏の若者の地方移住への関心が高まっています。UIJターンのブレーキは、多くの若者が地元企業のことをよく知らないことです。中小企業の求人はハローワークが圧倒的ですが、費用を出してもいい人材を採れる方策を探ることが重要です。経済産業省は「よろず支援拠点」を各都道府県に設置し、経営戦略、採用戦略まで含めた相談に乗っています。

2. 講演① 『「日本の西の果て長崎から世界を攻める」亀山電機の人材確保』

長崎で1996年に創業し、社員84名の中にはインド人3名、フィリピン人7名もいます。事業はOAの事務系・WEB系・制御系の設計ソフトの作成が約7割で、シーメンスの資格取得で他社との差別化を図っています。採用活動としては、①毎月採用設計会議を実施、②地場(学校・官公庁・メディア)との連携、③長崎県内就職のメリットをアピール、④学生もの

づくり&アイデアコンテスト等の地域貢献で知名度アップ、⑤自社 HP でのニュースリリース、⑥教育制度の充実、を行っています。

3. 講演② 「地域の会社に若者が集まる理由」

本社は長崎県波佐見町、4年前に立ち上げた社員40人の「地域の宝さがしカンパニー」として、ふるさと納税や地域活性化の支援事業などを行っています。Uターン者が5割、広告費0円で年間100人の応募があります。重要なのは自社HP。お金をかけて、無料では出せないコンテンツを作り込みます。センスの良いHPでないと、働きたいと思われません。長崎県の宝や魅力を掘り起こし、若者が働ける環境を作ることは日本や地域を救っていくと思います。

4. 講演③ 「UIJターンの実体験について」

長崎県島原市の出身で、大学で東京へ移住し、今年長崎に戻り、日本ベネックス(諫早市)に入社しました。30歳になり、今後のライフプランで地元に戻ることも選択肢のひとつとして情報を探中、今の会社では是非働きたいと思いました。「ながさき移住サポートセンター」は地場企業とすごく近く、経営者の人柄や企業が目指す方向性、働きやすさ、雰囲気などリアルな情報をもらえて、自分の働く姿をリアルに感じることができました。

5. 講演④ 「若者のUIターン」

オンラインなど色々な手法が出てきて、コロナ以降、大きく働き方が変わり、採用方法が大きな変革期にあります。特に、デジタルと、若者を中心とした考え方の変化を痛感します。自分のキャリアを優先し、会社都合でのジョブローテーションや転勤などは受け入れられなくなってきています。採用の本質は、いかに応募者と会い、接点を持ち、優秀な人材を口説いて入社してもらうか。接点が多様化し、物理的な距離が採用の壁では無くなっていきます。

6. パネルディスカッション

◆テーマ1：採用戦略

① 北口

求める人材像に合致しない人を採用すると、ミスマッチで辞めることが起こります。採用しない勇気も持つべきです。メディアミックス、オンラインを活用する事も必要。そして、優秀な外国人を積極的に採用していきたいです。

② 藤山

採用戦略で一番重視しているのは、社内の雰囲気。雰囲気が良いと仕事が楽しくなり、経営も良くなっていく。どうすれば雰囲気が良くなるのかをその都度、解決していく。それが

最大の戦略です。

③ 木下

企業 HP が明らかに昔のデザインのままで、新着情報が何年も更新されていないと、大丈夫かなと少し不安な気持ちになります。企業 HP は会社の玄関口。きれいにするのはすごく大事です。考えられて作られていると感じる企業 HP は好感が持てます。

④ 原

採用を成功させるのは「企業力×採用力」。自社の強みを際立たせて発信材料とし、自社に合う採用手法を導入すれば、応募者の獲得につながります。地域連携して長崎県で共同戦線をはるのも良いでしょう。外国人だけではなく、働き方のダイバーシティにも取り組んではいかがでしょうか？

◆テーマ2：定着率アップ

①北口

同業他社との差別化、高い専門性がないと生き残っていきません。長崎で商売を続けるにあたって技術力を持ってやっていきたいです。根幹は人材育成を重視。モチベーションの為に成績表を使って順位を上げるために何が足りないかが分かるようにしています。

②藤山

定着率アップのテクニックはありません。社内の雰囲気、会社が面白いのか、楽しいか、やりがいがあるか、なぜ働いているのか、しっかりと対話していくことが大事だと思います。朝礼などで、プライベートな話題でも話し合っ、一緒に仲間と一緒にやると思える事が大事です。

③木下

会社は寛容性や許容性を持ち、社員をマネジメントしすぎないことが大事。ビジョンや進むべき方向性は示して、最低限のルールは決めつつも、自分たちで考える自由度を上げると当事者意識が出て、それぞれに考えて提案する組織が出来てくると思います。

⑤ 原

採用定着から育成、成長は一連の流れで、定着して成長して戦力になって初めて成功です。働く人にとって、自分のキャリアや専門性、やりがい的大事で、合わなければ次を探すのが当たり前の時代になってきました。企業は魅力的な職場、仕事を作り、戦力として活躍する人を引き止める色々な活動が必要です。

7. 閉会挨拶

少子高齢化、人手不足、コロナ禍の中で、都会の若者が地方の中堅・中小企業に就職する、出会いが必要な時代。それぞれが自らを見つめ直すことが大事だと思いました。会社の宝は人です。会社は良い人材を得るチャンスですし、都会の若者からすれば働き方が多様になり、選択肢が広がり、チャンスが増えている時代。お互いのチャンスの中で Win-Win な結果を出して頂けるとありがたいです。

以上