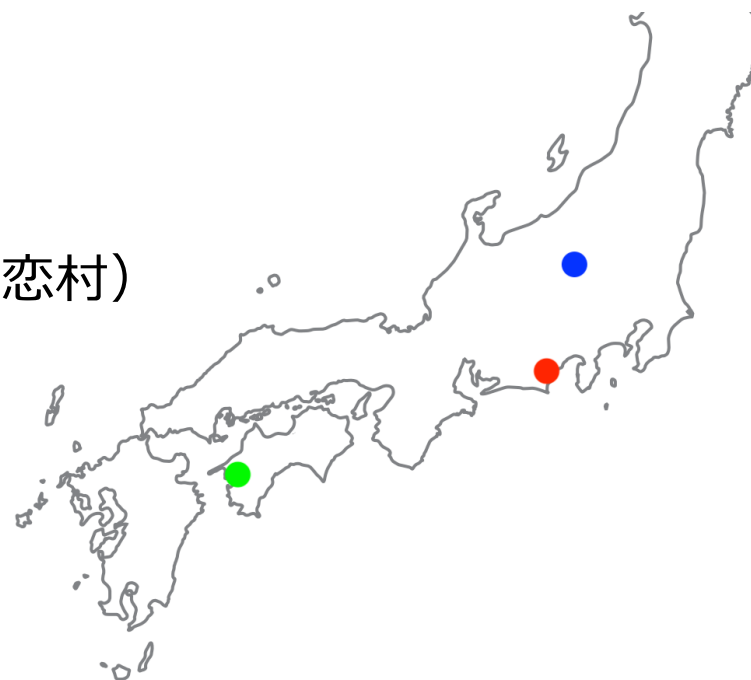


若者の採用・定着に関する事例 インタビュー調査結果報告

2024年度 一般財団法人兵庫勤労福祉センター

調査概要

- **期間** 2024年11~12月
- **方法** 訪問による対面インタビュー
- **対象**
 - **西吾妻生コンクリート株式会社**（群馬県嬭恋村）
生コンクリートの製造・出荷・運搬
 - **本橋テープ株式会社**（静岡県吉田町）
織物及び資材全般の加工・販売 等
 - **株式会社ゆうぼく**（愛媛県西予市）
牧場運営、精肉の加工・販売、レストラン運営 等



調査概要

• 企業選定の基準

- ① ユースエール認定企業であること：
離職率を低く抑えられている
- ② 大都市圏、人気業種の企業でないこと：
会社そのものに魅力がある

• インタビューの主な切り口

- 若者の定着力を高めるために、特に工夫、努力していること
- 若手社員は当社のどこに魅力を感じているか／若者が魅力を感じる会社とは
- 若者たちと職場でうまく一緒にやっていくポイント
- 今後の課題と展望 等

* ユースエール

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する制度。新規採用者の離職率が20%以下であること、「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること、労働時間と有給休暇の取得率、育児休業の取得率が一定以上の水準にあること等が認定の要件となる。

話題の焦点

■ワーク・ライフ・バランス、働きやすさ

- ・前提条件であり、定着力を高める決め手にはならない

■関係性

- ・固定的な上下関係よりフラットなやり取りを
- ・若者は「コントロールする対象」ではない
- ・互いの状況や価値観に対する理解を深める

話題の焦点

■社員育成、やりがい

- ・社員の主体性や やりたいと思っていることを尊重し、伸ばす
- ・新しい仕事を作る／外の視点を入れて気づきを呼び起こす
- ・会社の基本理念や方向性についての理解、共感が不可欠

■採用力強化、PR

- ・仕事の内容や職場の様子をできるだけ具体的に発信する
- ・メディア露出や地域での存在感を増すことによる知名度の向上を