

# 派遣相談事例 63

宮崎県働き方改革推進支援センター

事業所業種	食品加工業	従業員数	301名以上
<b>1. 相談案件、事業所の課題</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>新規学卒予定者へ向けた「働きやすい職場」の情報発信の見直し</li> </ul>			
<b>2. 今までの取り組み</b>			
<p>採用活動の際の企業情報として、事業内容の紹介や実績の紹介を中心に行っているが、求人への応募が少ない。県内他社と比べても、福利厚生が比較的充実しており、職場の雰囲気も良く、若者にとって働きやすい職場環境であると思っている。</p>			
<b>3. 専門家の改善提案</b>			
<p>若者が企業選びに求める「働きやすさ」が何かを知る必要があり、その「働きやすさ」を上手く生かした採用広報の見直しをする必要がある。入社後は「働きやすさ」を感じるだけでなく、「働きがい」を感じられる会社づくりに繋げることを目的に下記を提案。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>多様なターゲットとして採用した社員の実績の紹介。</li> <li>会社説明会やインターンシップのカリキュラムで事業紹介だけでなく、自社での働き方について考えるディスカッションやワークの導入。</li> <li>若手社員への多様な研修機会の追加。</li> </ol>			
<b>4. 提案後の事業所の取り組み</b>			
<p>専門アドバイザーの提案を受け下記を実施</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>農学部や地元出身者に加え、Iターン者、既卒者、転職者、県外出身者など、多様な背景で採用された社員の入社エピソードを情報収集した。</li> <li>若手社員を交えて、自社の働きやすさについて意見交換後、会社説明会やインターンシップの構成を見直した。</li> <li>入社前後の若手社員向けに、新たな研修の実施計画を作成した。</li> </ol>			
<b>5. 改善効果・見込み</b>			
<p>■若手社員に意識の変化が表れてきた</p> <p>求職者に向けた企業のアピールポイントが事業実績だけでなく、そこで働く人へ向けられたことで、会社全体で採用活動に取り組む協力体制が出来てきている。特に会社説明会やインターンシップなどで学生対応に協力した若手社員は、採用活動を通して自社の将来や、自身の今後のキャリアアップなどについて考えるきっかけとなり、「人が集まるような会社づくりに貢献したい」と、モチベーションが上がっている。</p> <p>■社員教育研修の充実</p> <p>今後は、作成した若手社員向けの研修実施計画をさらに社内で協議を深め、来春の実施に向けた準備に取り組む。</p>			