

参加事業者の若年者の人材確保のための取組み事例のまとめ

(1) 若者等の採用向けの情報発信・手法等の取組み

- 鹿屋出身学生が在籍する大学の進路担当者との意見交換の実施
- 「かごしま合同企業説明会」(Web開催)の出展(高校生とその保護者・先生向け)
- インスタ等のSNSを活用し自社イベント情報と一緒に求人情報のPRを実施
- 民間求人サイト掲載による情報発信の実施(インタビューに若手従業員を活用)
- マイナビ新卒利用によるインターンシップ実施、スカウトメールの活用
- 学生から大学の就職課の紹介を受け、UIターン説明会の実施の打診予定

(2) 企業説明会等への参加実績、ブース来訪者対応等の取組み

- 企業説明会等で使用するブース装飾品等(椅子カバー、のぼり旗、パンフレット)を作成
- 合同企業説明会の出展時の積極的な声掛けの結果、前年を上回る来訪
- 合同企業説明会に女性社員2名のうち1名は20代の若手社員で参加
例年に比べ女子高生が多く集まり、職人希望の女性も多数いることを把握した
- 説明会時に企業紹介動画上映
- 自衛隊主催の業種説明会への参加(中途退職者、定年退職者等向け企業説明会)
- 2024年卒対象鹿児島国際大学合同企業説明会出展

(3) インターンシップ、職場体験等の取組み

- 毎年、鹿屋工業高校生のインターンシップを受入れ(複数企業回答)
- 鹿屋工業高校生1名(3日間)、鹿児島高等特別支援学校の1名(10日間)を受入れ、実務と働く心構え等についての研修も実施。最終日には受入生徒のプレゼンを実施
- 大隅管内の高校生のインターンシップ受入れにより、実際の業務を体験型で実施
- 鹿児島国際大学経済学部出身者の企業訪問受入れ
- マイナビ新卒のインターンシップ専用サイトによる情報発信、受入実施
- 今年度インターンシップにベトナムと韓国からの留学生が応募

(4) 若者人材育成・定着のための取組み

- 入社後東京支社での2~3年の研修実施 外部講師研修及びOJT内容の充実
- ユースエール認定(毎年度更新審査あり)の継続
- 九州経済研究所と契約し、毎月階層別に研修等を実施(対象:若手・ベテラン社員)
- 新規職員採用研修を年3回実施、毎朝一回は声掛けの実施
- 社外講師を呼んでの研修・社内セミナーを実施
- 自社で対応可能な範囲で著名な駅伝監督等の講演の実施を検討
- R6.4に新卒社員向け新規採用研修(4月、10月)を外部講師に依頼しオンラインで実施予定
- 3年後のあるべき姿から逆算して成長目標を作成するワークを実施し、月に一回の社長との直接面談・メンター制度を本格的に導入
- 現在実施している取組み
- 今後実施を計画している取組み