

～大卒者地元就職促進に向けての情報提供及び交流事業～

日 時 令和6年10月2日
場 所 弘前商工会議所 2 階大ホール
講演会 ①新卒採用の課題
②ダイレトリクルーティングについて
③ダイレトリクルーティングのポイント

講 師 (株)アンカリンク 代表取締役 安部 真之介 様

意見交換会 雇用対策協議会と大学キャリアセンターとの意見交換会

内 容 (株)アンカリンクが開発したダイレトリクルーティングが出来るシステムについて説明。ダイレトリクルーティングの仕組みや、料金プランなどを紹介。
講演会時で企業80社、学生144名が登録しており、青森県内企業のみが登録できることと県内の大学の学生が多数登録しているため、今後の大卒者の地元就職促進に向けての一助となるシステムとなることを期待。

意見交換会 雇用対策協議会と大学キャリアセンターとの意見交換会

内 容 弘前大学、弘前学院大学、柴田学園大学の3大学のキャリアセンターの方々と雇用対策協議会での意見交換会を実施。
大学のキャリアセンター側から、大学生の就職状況と就職活動の状況について情報提供のあと、雇用対策協議会の会員からは、大卒者の採用に関して応募数が伸び悩んでいることやインターンシップや職場体験が必要と言われるものの人員をかけることができないため難しいという生の声も聞かれた。

～企業の職場定着に向けた取組み等情報提供事業～

日 時 令和6年12月5日
講演会 『採用につながる職場環境とは？～労働者のニーズにあわせたアプローチ～』
講 師 (株)I・M・S 取締役 一戸 竜基 様

内 容 (株)I・M・Sの一戸取締役から、職場定着の重要性について説明。要点は以下のとおり。
・人手不足の昨今は、大手企業の就活サイトを活用してとにかく採用をしていく傾向があるものの、職場定の土壌が企業で醸成されていなければ早期離職を繰り返してしまう。
・企業風土（企業が求める雰囲気）が合っているかどうかが重要でありいくら優秀であっても風土に合っていなければ全体の士気を下げてしまう。
・中間管理職が非常に重要な役割となっており、管理職の育成が重要。
・従業員の本音を聞くことが重要であるが、内部の人には言わないため第三者が従業員に面談し改善する方法が効果的。
・最近の働き手は、世間の不景気感によって給料だけではなく、従業員エンゲージメント（企業に対する誇りや業務のやりがい）を高めていくことが必要である。

意見交換会 職場定着への取り組みなどについて企業同士で意見交換

内 容 会員企業から、職場定着に関する取り組みについて意見交換を実施し、出された意見は以下のとおり。
・3年間くらい半期ごとに1人1人と面談を実施しており3年間で離職者は1人だけ。
・Will-Can-Mustシートを使って目標設定等しながら評価している。
・キャリアプランの共有をしている。
・入社が後からの人を先に管理職にする場合の判定基準を設けるのが難しい。
・新しく採用になった人達に対してのレベルが高すぎるため、育成計画の見える化、1年目のゴールの見える化、育成者の会議等を実施しなければならない。

