

若い就業者(20代・30代)の確保に成功している手法(株式会社 美都森林／益田市)

取組概要

<背景・目的>

取組以前は離職者こそ少なかったが、若者(20代・30代)の就業はほとんどない状況だった。そのため若い就業者を増やすべく様々な取り組みや体制づくりを実施した。

取組事例

①HPの改良

会社の情報が一目でわかるよう、デザインの見直しや、会社紹介のPVを作成し発信した。

→改良後、若者からの問い合わせが増加。改めて若者がHPを就業の判断材料にすることを実感。

②物品の支給

制服の統一・支給に始まり、地下足袋や長靴、防振手袋、そして今は空調服やチェーンソー防護ズボンの支給を行っている。

→物品の支給により、新規就業者を含めた就業者の金銭的負担を軽減。

③休暇が取りやすい環境

- ・班で休む人がいた場合、別の班から応援を呼ぶなど、柔軟に対応している(会社全体でフォロー)。
- ・風通しがよく休みが言いやすい環境。
→有給取得率が高い。
- ・若い就業者は共働きの家庭が多いため、看護休暇を創設し、多くの従業員が利用。

取組の効果

ここ10年で10代が3名、20代が4名、30代が2名就業し、現在も働いている。若い就業者が多くいれば若い従業員が新たに入りやすい。

しかし、課題も・・・

- ・若い就業者は機械の運転に慣れていない。指導する時間が取れないため、班のベテランが休んだ時、原木生産効率がかなり悪くなる。
→今後、若い従業員を積極的に機械に乗せて経験を積ませていきたい。

今後の取組

- ・年間休日を95日から100日に増やせるよう取り組みをしていきたい。
- ・現在、看護休暇は未就学児が対象だが、小学生までを対象とできるように取り組んでいきたい。