

理想像	企業にとって必要な視点	陥りがちなパターン	GOOD事例
<p>チャレンジングな企業風土がある 変化を柔軟に受け入れている</p>	<p>企業理念やビジョンの明確化 失敗を許容する文化、若手の挑戦・発想を後押しする仕組み、経営者のマインドセット(心理的安全性・対話)、これらが学生に伝わることで学生自身がその会社で働くイメージが持て就職に繋がる</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・企業理念やビジョンがない場合も ・挑戦より安定を重視する傾向 ・若手が意見を出しにくい ・その会社で働くイメージを持ってない 	<ul style="list-style-type: none"> ・企業理念に基づいて、最先端研究施設での研究開発を行い、必要な人材像を明確にしている(秋田のものづくり企業)
<p>仕事にやりがいがある 頑張る人が正しく評価されている</p>	<p>評価制度の導入やキャリア支援 成長機会(スキルアップ支援) キャリアパスや評価の透明性</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・評価制度が見えにくい、ない企業も ・キャリアの見通しが不明瞭 ・成長機会が属人的 ・男女の待遇・業務に偏りがある場合も(賃金格差に影響) 	<ul style="list-style-type: none"> ・明快な能力主義を導入し、年齢や性別を問わず、頑張る人が評価されており、納得感がある(岩手の建設会社)
<p>女性が働きやすい環境がある ライフステージに合わせた支援がある</p>	<p>柔軟な働き方の選択肢や情報見える化 制度の使いやすさと復職支援の充実、両立支援制度の実効性、管理職・同僚の理解促進 女性が活躍していることが就職のきっかけに</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・制度はあるが使われにくい ・復職後のキャリア形成が不安定 ・管理職・男性社員の理解にばらつき 	<ul style="list-style-type: none"> ・育休取得者分の給与を業務フォローをする周りの社員に支給し、育休を取りやすい企業風土を作っている(青森の工務店)
<p>地域貢献の姿勢がある 学生とのコミュニケーション機会創出</p>	<p>企業活動を通じた地域貢献の実践 その実践が大切。地域貢献活動を通じて、学生のうちに企業と関わることで、地元で暮らすイメージが持て地元就職に繋がる、人と人のご縁を重視(コロナ禍で断絶した社会関係の修復)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・経営計画がない、あっても企業理念と事業内容が合致していない場合も ・若者に魅力が伝わりにくい(発信が弱い) 	<ul style="list-style-type: none"> ・自社施設をコワーキングスペースにリノベーションし、学生の長期インターンシップと組合わせて、企業と学生の双方にメリットのある仕組みを構築している(宮城の運送会社)
<p>若手を中心に多様性がある みんなが活躍する企業になっている</p>	<p>多様な人材活用(シニア、外国人など) 助け合う企業風土も必要、柔軟な働き方(時間・場所)、副業・兼業の容認も</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・若手を中心に据えていない ・外国人を人手として考えている ・兼業・副業の価値が伝わっていない 	<ul style="list-style-type: none"> ・野菜工場や研究施設で若手や外国人が自律的に提案・実行し、会社が成長している(宮城の農業法人)