

人材不足を乗り越える官民対話テーブル
第1回 市長と津田会頭と企業の人事担当者、学生等との意見交換

若者の採用や定着に関すること

2025年5月30日
株式会社 リョーフ

会社概要

社 名 株式会社 リョーワ
所在地 【本 社】北九州市小倉北区浅野3-8-1 (AIMビル 7階)
【開発センター】北九州市小倉北区浅野 1 丁目 1 番 1 号 ビエラ小倉 1 F
【苅田事業所】福岡県京都郡苅田町鳥越町10- 5
代 表 田中 裕弓
創 業 1968年（昭和43年） 5月
資 本 金 2,000万円
従 業 員 22名(うち7名が高度海外人材)
事業内容 ① 油圧機器販売
② 油圧メンテナンス
③ 外観検査システムの開発
取 引 先 約1,600社



本 社



開発センター



苅田事業所

人材不足に対する現状の体感

1.採用の体感

- ・ 新卒、中途、派遣、紹介のいずれも大変厳しい。
特に油圧メンテナンス技術者(新卒・中途)、経理経験者の採用が困難。
IT開発者は日本人の採用は難しいが、高度海外人材は海外の大学から採用し問題はない。
- ・ 就職サイト(リクナビ)のエントリーが2024年卒(2023年採用活動)から減少した。
➡インターンシップの参加者から早期内定・本採用の形態にシフト

2.定着の体感

- ・ 簡単に転職する傾向が強くなったように感じる。昨年度若手社員の退社が相次いだ。
➡人材の流動性向上(スカウトメール)
若者の価値観の変化(待遇や環境、ワークライフバランス重視。一方でやりがい、成長)
転職をあおるコマーシャルの影響も背景にある？
- ・ 高度海外人材の定着は、以前は悪かったが現状は良い。

人材不足に対する課題

1.採用の課題

- (1) 本採用、インターシップともエントリーが少ない ➡ 学生がエントリーしてくれない。
 - ・ リクナビの採用開始は3月。すでに多くの学生は内定取得済み。
 - ・ インターンシップは地元中小企業より、中堅・大企業志向が強い。
 - ・ 当社の存在を知らない。
- (2) 待遇面で中堅、大企業に劣る
 - ・ 給与、休日数、その他の福利厚生 等
- (3) 会社の知名度がない
 - ・ 両親が会社の名前を聞いたことがない。➡ 母親対策の必要性(リクナビ、マイナビ 談)？

2.定着の課題 人間関係。若手メンテナンス技術者は休日出勤。

- (1) メンテナンス職
 - ・ 顧客の機械が停止する土日、GW、夏季、年末年始が繁忙期。
 - ・ 仕事を身に付けるまでの5～10年程度が必要。先輩の教え方に不満。
- (2) 事務職
 - ・ コロナ禍でコミュニケーションが減少。

対応策(採用)

1.会社の知名度向上

- ①講演、新聞取材、雑誌取材、TV取材の依頼は必ず対応
- ②新聞社に記事化のお願い 等

2.採用方法の変更

- ①長期インターシップ(2~3か月)を受け入れ・採用
 - ・九州工業大学(北九州活性化協議会 産業人材育成フォーラム) 2020年から開始 過去1名採用したが退職
 - ・北九州高専(直接) 1名
- ②IT系新卒は海外の大学から長期インターシップ(2~4か月)を受け入れ高度海外人材として採用
 - ・タイ カセサート大学 JETRO支援事業でMOUを締結し2018年から開始 計4名採用
 - ・タイ パンヤピワット経営 北九州市タイ事業に参加し2021年から開始 計4名採用
- ③早期の学生との接触
 - ・九州工業大学 アルバイト型インターシップ(2021年から開始) 3年生以上の対象 → 1年生・2年生を対象
 - ・北九州版地域の人事部 2024年度OFA事業(北九州市事業)に参加

4.採用プラットフォーム追加

Indeed(旧リクルート)に加え、マイナビを追加

5.採用の見直し 新卒重視から中途へ転換

- ①就職氷河期世代の採用 IUターン会社説明会(北九州市主催) 1名採用
- ②副業者の活用 採用関連人材(直接依頼:元リクルート) 1名【採用業務の外注化】、マーケティング人材(みらいワーク:北九州市紹介事業) 1名
- ③シニア人材の採用 67歳契約社員 メンテナンス技術者 大分市より採用単身赴任者 (Indeedプラス 北九州市紹介事業) 1名採用
- ④派遣社員の採用 15年ぶり事務員で採用 1名

6.福利厚生の見直し

賃上げ、福利厚生サービスの導入(2025年導入予定)、休日の増加検討(2026年度)

※ 青字は北九州市の施策。計7名の採用に繋がった。

対応策(定着・育成)と要望

1. 複利厚生の見直し

- ・有給休暇の取得促進 連休前後に全社一斉有給取得日5日を設定
- ・部署で承認を得れば、長期取得承認
- ・福利厚生サービスの導入(2025年度導入予定)

2. 力量評価に基づく外部研修への確実な派遣とキャリアプランの新規作成

3. 高度海外人材の定着育成策

- ・タイ人通訳を活用した社会人基礎力社内勉強会
- ・タイ人向け日本語教育への参加、日本語検定(1級、2級)合格者に合格祝い金の支給
- ・外部人材により英語での面談
- ・評価制度の導入

【北九州市への要望】

1. 中小企業の認知度UPの支援

- ①会社説明会 ・合同会社説明会の対象学生を4年生に加え、2・3年生も参加可能にする
- ・北九州市主催の地元大学での説明会の実施

- ②インターシップ 北九州商工会議所、産業人材育成フォーラムでのインターシップの継続、充実

2. スキルの高いシニア人材の雇用施策の充実

- ①スキルの高いシニア対象IUターン会社説明会(北九州市以外からのIUターン者に住宅支援)
- ②北九州市以外からのIUターン者に住宅支援

ご静聴ありがとうございました