

# 市内事業者(弥栄電設工業)ヒアリング



市内事業者(弥栄電設工業株式会社)に、事業所の採用の現状や若手社員の定着に向けた取組、地域との連携などについてヒアリングを実施。

日時:2026年2月19日(木)

場所:弥栄電設工業本社内

参加者:1名



# 市内事業者(弥栄電設工業)ヒアリング結果

## 1. 戦略的な採用と若手が「定着する」仕組み

- **中途採用を主軸とした安定確保** : 高卒新卒の早期離職やミスマッチのリスクを考慮し、即戦力となる中途採用を重視。地縁・血縁も含めた「舞鶴に根付く人材」の確保に注力。
- **キャリアの可視化で意欲向上** : 建設業界における若手の離職課題に対し、入社後のステップアップ(成長の軌道)を明確に提示。将来像を描ける環境を整え、高い定着率を実現。
- **資格取得を強力にバックアップ** : 研修・受験費用を全額会社負担にするだけでなく、難易度に応じて月額 5,000円~5万円の手当を支給。個人のスキルアップがダイレクトに処遇へ反映される仕組みを構築。

## 2. 自律的な働き方を支える「組織の透明性」

- **自律を促す業務の「見える化」** : 全社員の業務負荷や残業時間を社内でオープンに共有。上からの管理ではなく、社員同士が状況を把握し、自発的にフォローし合うことで残業を抑制。
- **独自システムによる公平な評価** : 内製化した人事評価システムを活用し、多段階評価をするとともに、教育履歴を客観的に管理。来年度からは、育成を踏まえたキャリアアップ評価を導入予定。

## 3. 次世代を育む「地域・学校との共創」

- **子供向けプログラミング教室** : 本社内で教室を運営し、不登校傾向の子どもの居場所づくりや舞鶴高専への進学者輩出など、社会課題と地域教育の底上げに寄与。
- **産学連携の深化** : プログラミング教室やYEGフェスタwithまいづるグッドカンパニーなどを通して、舞鶴高専や舞鶴市と連携し、学生が地元で学び、教えるサイクルを作ることで、若者の地元定着を促進したい。