

- 今後の技術伝承に備え、若年層をターゲットとした採用戦略の見直しに着手。
- 将来像をイメージできる会社説明資料の作成、自社の特色を活かした合同企業説明会のブース装飾、定着率アップにつながる職場環境の整備により、Uターン・Iターン人材5名の採用に成功。

① 取組前
(きっかけ)

技術伝承への不安と採用戦略、雇用環境の見直しの必要性

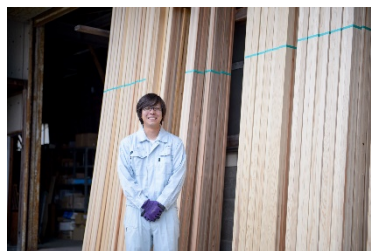
- ✓ 会社を支える技術力をもった社員の高齢化が進み、若手人材が不足している。現状として十分にその技術を伝承できておらず、今後、定年退職者が出るに伴い、技術力の低下につながる懸念があった。
- ✓ 若手の採用のため、ハローワーク求人や地元の合同企業説明会への出展も行っていたが、毎年求職者の応募数は少なかった。(0~2人ほど)
- ✓ 新卒や若手の採用戦略及び会社の新入社員受入れ体制の見直しの必要性を実感し、コンサルを活用。

若年層の採用に成功

- ✓ 本取組をきっかけに、企業説明会出展へのモチベーションが向上し、目的意識をもって様々な合同企業説明会に物怖じせず挑戦した結果、Uターン就職者2名、Iターン就職者3名を採用することができた。

驚異的な若返りによる社内活性化

- ✓ 平均年齢が50歳から42歳に若返り、組織の活性化にもつながっている。入社した5人はそれぞれ現場で活躍しながら、営業への同行や技術試験の勉強に励んでおり、今後会社を担う人材へと成長することを期待している。

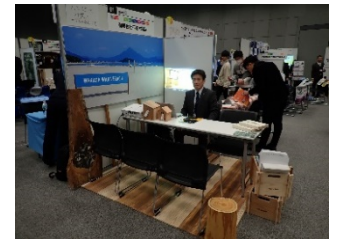


元気な建材部若手社員

② 取組内容や仕組み

採用ツールのブラッシュアップ

- ✓ 求職者に説明する際、話の軸がなかったため、求職者が同社で働いている姿・成長していく姿をイメージできるようなキャリアプランや、従業員が享受している魅力を全面に打ち出した説明資料を作成。社長の熱意や同社で働く魅力がより引き立つ形になった。
- ✓ 合同企業説明会出展時のブース装飾の改善を行った。取組以前は、装飾等は行っておらず、他社との差別化は全くされていなかった。検討の結果、装飾に自社製品を使用し、求職者に視覚的な印象を与えると同時に、木材の質感を感じてもらえるようなブースに変化した。近畿経済産業局主催の「天下一合説」で、特色のあるブース装飾を施した結果、20人以上の求職者が訪れた。経験したことのない訪問者数に対応したことで、会社説明会に対して確固たる自信を持つことができた。



木であしらった説明ブース

職場環境の整備

- ✓ 海と山に囲まれた地域特性上、Uターン者だけでなくIターン就職希望者もいる。そのため、中堅社員によるメンター制度を導入し、新入社員の仕事面や生活面でのサポートをするようにした。他にも資格取得のための補助や交通費、家賃補助の導入、新入社員向けの研修制度も整えた。

③ 取組後(効果)