

- 求める人材から見つけてもらい選ばれる機会を増やすため、求める人材像を明確化した上で様々な合同企業説明会や採用媒体などを積極的・継続的に活用して間口を広げた採用活動を展開。
- 今後、新たな人事評価制度・賃金制度を構築することで、従業員の定着率や満足度、モチベーションの向上を図っていく。

① 取組前
(きっかけ)

既存事業の成長と拡大に向けて安定的な人材確保が必要

- ✓ 1963年の創業以来50年以上赤字決算はなく、これまで事業は安定的な成長を継続。今後の更なる事業拡大のため、新規事業にも取り組んでいくことを計画していた。
- ✓ そのためにも、製造職、営業職、中間管理職などにおいて、当社の求める人材像にフィットする人材を、安定的に確保していくことが必要であった。
- ✓ 2019年に人材確保支援ツールを活用したコンサルティングを受けたことをきっかけとして、経営戦略やビジョン、経営課題を見つめ直した上で、人材確保に取り組んだ。



社屋外観

② 取組内容や仕組み

求める人材像の明確化

- ✓ 製造職は、化学の素養があり、なおかつコミュニケーション能力が高くフットワークの軽い人材、営業職はコミュニケーション能力が高く取引先との長期的な信頼関係を構築できる人材など、あるべき人材像を明確化した。



化成品製造プラント

人事労務分野のスペシャリストを採用

- ✓ 安定的な人材の確保や今後の本格的な人事評価制度の運用のため、人事労務分野のスペシャリストの採用を進めた結果、メインバンクからの紹介もあり、求めていた人材を部長職で採用できた。

見つけてもらい、選ばれるための機会を増やす

- ✓ 求める人材像から見つけてもらい、選ばれるための機会を増やすため、できる限りのルート、媒体を利用し、地道で継続的な採用活動を展開した。
- ✓ 具体的には、近畿経済産業局主催のOSAKAジョブマッチ・NARAジョブフェア等のオンラインを含む合同企業説明会、ハローワーク、学校への求人、マイナビ等の媒体、メインバンクへの相談などを活用した。

③ 取組後(効果)

各業務分野において安定的な人材確保

- ✓ 2020年12月に人事労務部長職で1名、2021年に入り2月に営業職で1名、4月以降に技術職で1名、製造職で3名を正社員で採用することができた。

新たな人事評価制度・賃金制度の構築により定着へ

- ✓ 新たに採用した人材を含め、従業員の定着率や満足度、モチベーションの向上を図っていくため、新たな人事評価・賃金制度を構築し、営業部門から運用を開始した。
- ✓ 来年度より、人事労務部長が責任者となり、営業以外の部門へも展開・導入を進めていく。