

三木理研工業株式会社

所在地：和歌山県和歌山市栄谷13の1 設立：1967年7月27日

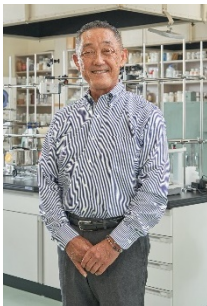
資本金：1,500万円 従業員数：51人 事業概要：化学工業

- 社員の世代交代を目指し、コンサルティングを活用。働きやすい社風、同社の技術力や魅力を再認識した上で、部門別に求める人材像の明確化、採用媒体の見直しに取り組んだ。
- 継続的に若手社員を採用できるようになり、現在は、技術の属人化を防ぐ体制づくりや教育制度の見直しなど、新たに見えてきた課題に取り組んでいる。

(きっかけ)
① 取組前

社員の世代交代準備が急務

- ✓ 20代・30代の社員が極端に少なく、社員平均年齢が40代後半であったため、10年後には定年退職者も出てくることから社内の若返りが必須。
- ✓ 共同研究先の教授・先生の紹介等のみで新卒採用を行っており、会社説明会などは積極的に実施していなかった。
- ✓ 新卒の採用をほとんどしておらず、各部署の上長も部下を持ったことがない、もしくは教育したことがない者がほとんどであった。



三木保典 代表取締役

② 取組内容や仕組み

働きやすい社風を再認識

- ✓ 外部コンサルタントとも協力し、自社が年間休日125日、1ヶ月の従業員平均残業時間4.9時間、有給消化率65%と国が取組を推奨するライフワークバランスが非常に良い企業であると再認識した。
- ✓ 社員の3割が研究職であり、衣類の形状記憶加工剤においては大手企業に負けないシェア率を有しているなど、従業員が安心して働くことができる職場であることを再確認した。



明るい雰囲気の本社オフィス

求める人材像を明確化

- ✓ 開発部、営業部、品質保証部、製造部の各部門長に対し、各部門へ受け入れたい人材像についてヒアリングを実施した。ヒアリングの際は各部門長が感じている自社の魅力、仕事のやりがい、現在の課題、入社を決めた理由等の洗い出しも同時に行った。
- ✓ 各部門別の技術の承継状況についての現状確認及び課題の掘り起こしにも挑戦し、自社の魅力発信のため大手就職サイトを積極的に活用。

③ 取組後(効果)

継続的な雇用による世代交代

- ✓ 毎年ではないが若手社員を採用し、社内の平均年齢が40歳程度まで若返った。また、若手社員が教育により中堅社員に育ってきたことから、更なる若返りに向けて2022年の新卒は4名の採用を予定している。

教育制度などに新たな課題も見えてきた

- ✓ 今まで教育をする側に立ったことのない社員も多く、ノウハウ化している技術の承継に課題があることが明らかになった。実際に教育していく過程で社内体制を変更するなど技術の属人化を防ぐ体制を構築しつつある。



製造部門の様子