

- 近畿経済産業局が大阪で開催している「天下一合説」等、県外の合同企業説明会に初めて参加したことをきっかけに、地元以外の若手や外国人材を正社員として積極採用するようになった。
- 積極的な採用活動、社員寮や休日も使える食堂等、新しく入ってきた人材が働きやすい職場環境の改善により、若手同士のコミュニケーションが活発化し、人材の定着につながっている。

(きっ
かけ)

① 取組前

慢性的な人手不足からの脱却

- ✓ 創業時より地元の高校生と中途人材の採用を行っていたが、次第に集まりが悪くなり人手不足に悩まされていた。
- ✓ 人手不足を補うための派遣社員は人件費増大となり、かつ雇用を安定させることができていなかった。
- ✓ そこで地元以外の人材確保や多様な人材と出会う天下一合説等の県外合同企業説明会に初めて参加することを決め、正社員雇用へシフトチェンジすることとなった。

人材定着率の向上

- ✓ 県外合同企業説明会への参加は年5回以上行うようになり、コロナ対応によるWEB説明会にも積極的に参加している。
- ✓ 直近では、高校生を10名採用、大卒、留学生と合わせて20名以上の採用が続いている。外国人材は12名に増えてきた。2022年卒の新入社員は20名の採用を予定している。
- ✓ 積極的な採用活動が実を結んだことで平均年齢が若返る結果となった。また、若手同士のコミュニケーションが活発になったことにより離職率が下がっている。



ホテルスタッフ

② 取組内容や仕組み

積極的な人材採用へ転換

- ✓ 天下一合説を始めとする県外合同企業説明会に参加し、積極的な採用を行うことで業界にありがちな中抜け(昼間一旦帰宅して再度出勤)を極力減らし、朝昼または昼夜の2交代シフトの働きやすい環境づくりに取り組んでいる。
- ✓ 若手正社員の積極的雇用を図ったことで、慢性的な人手不足と人件費が大幅に改善された。
- ✓ 英語による通訳が求められることも多かったため、外国人向けの就職説明会に参加している。留学生や外国人材について積極的に採用することができている。

働きやすい環境の整備による採用率向上

- ✓ 2018年リニューアル工事がきっかけとなり社員寮の設置や休日も使える食堂を完備した結果、応募人数・採用人数ともに増えている。
- ✓ 現在は、就職活動から宿泊体験付き説明会・選考会を実施しており、業界ならではの取組が好評となっている。



ホテル正面の外観

③ 取組後(効果)