

株式会社 川嶋建設

所在地：兵庫県豊岡市 設立：1975年 資本金：9,800万円
従業員数：144人 事業概要：総合建設業（土木・建築）

- 「人材確保支援ツール」を活用し、これまでの課題への取組を振り返った上で、解決に向け①リファラル採用、②シニア社員の新人事制度、③働き方改革に取り組み、④従業員意識調査で測定した組織文化の変化を社長へフィードバックするサイクルを回していく方向性を確認。

①取組前（きっかけ）

人材確保を取り巻く経営環境

- ✓ 大手建設業の人材需要増加や都市部での再開発需要増で、地方に立地する建設業者の人材確保、特に新卒採用がますます困難を極めており閉塞感が高まっていた。建設業の不規則な勤務態勢や休日出勤などにより、若年層の定着について課題感を持っていた。
- ✓ 2021年10月より、新しい中期計画が始まる中で、今後取り組むべき人事課題について方向性を再確認する時期と重なっていた。
- ✓ 第三者の視点を加えて人事課題についてディスカッションすることで、具体的な取組のヒントを得られると考えた。

②取組内容や工夫、成果

ディスカッションを通じた自社の理解

- ✓ ①外部環境（顧客、競合、仕入先、協力会社、市場動向）の現状認識、②会社の沿革（会社方針のターニングポイントとなった出来事など）、③中期ビジョンの基本的な考え方、④組織構成と人員及び年齢構成、⑤人事分野における問題意識やその背景（応募や採用の状況、離職の状況、定着の状況、従業員の高年齢化の状況等）について、コンサルタントを交えたディスカッションを通じて自社の理解を深めた。

「人材確保支援ツール」を活用し、新中期計画で取り組む人事課題を見える化し、課題解決の方向性を確認

- ✓ 受注拡大や技術・歴史の伝承のためには採用・定着が重要であり、採用と既存社員のモチベーション向上による組織風土の改善を課題として設定。
- ✓ 課題解決に向けて①人材紹介会社活用とリファラル採用プロジェクトの併用、②55歳役職定年・60歳定年後の再雇用・50歳以降のキャリア研修などの制度見直し、③働き方改革（残業削減、年休取得促進）へ先駆的に取り組み、④従業員意識調査（1回/年程度）を通じて組織風土の変化を社長へフィードバックするサイクルを回していく施策の実施を検討。
- ✓ 当社には、130余年の時を「歴史と技術」をバネとして乗り越えてきた強みがあり、若年者に技術と伝統を伝え、育てる環境がある。若手とベテランがお互いの立場・役割を理解し、自由に意見を言い合える組織風土を築くことができる。このような魅力を発揮することで、より一層の人材の確保・定着につなげられることを改めて認識。



現場の様子



働く社員たち