

- 自社のホームページや採用メディア等で積極的な情報発信を行うとともに、多様な人材を確保するため合同企業説明会などあらゆる機会を活用
- トップシェアに甘んじることなく、さらなる事業規模の拡大に向け、現状の仕組みに常に疑問をもち、プラスアルファの視点で改善を行ったり、新しい提案ができる人材の育成に継続して取り組んでいる

## ①取組前（きっかけ）

### さらなる事業規模の拡大に向け、人手不足の解消と人材育成が課題に

- ✓ 1957年の創業以来、日本の伝統的な食材であり、名脇役として日本の食卓を支える「生姜」の製造・販売事業を展開、トップシェアを築いてきた。
- ✓ 今後、売上高を5年後には約1.5倍へと成長させるべく、既存マーケットでの売上拡大や新たな商品の開発・発掘に積極的に取り組んでいる。
- ✓ 一方で、業界特有の勤務時間帯の融通が利きにくい等の問題から慢性的な人手不足に陥っており、人手不足の解消と目標達成に向けた人材の育成が課題となっていた。



会社外観

## ②取組内容や工夫、成果

### 人材確保に向けたあらゆる機会の活用と人材育成への取り組み

- ✓ 大学卒社員だけでなく、就職氷河期世代等の中途社員、パート社員、高卒社員、派遣社員、技能実習生や特定技能外国人の採用など、多様な人材を確保するために様々な採用メディアを活用した情報発信を行うとともに、近畿経済産業局が主催する30代・40代からの「正社員ライフ」応援 就職・転職説明会など合同企業説明会等への参加も積極的に行っている。
- ✓ 自社のホームページでも採用情報に特化したページを設けて、業務内容や労働条件だけでなく、先輩社員の声、企業PR動画や社員と社長の対談動画など充実したコンテンツを公開し、積極的な情報発信を行っている。
- ✓ IT投資にも積極的に取り組み、人でなくてもできる仕事はAIやロボットなども積極的に活用するべく導入検討を進めている
- ✓ ジョブローテーションやメンター制度なども運用しながら、真面目に仕事に取り組むというだけでなく、現状の仕事の進め方などに常に疑問をもち、プラスアルファの視点で改善を行ったり、新しい商品の開発に取り組んでいこうとする積極的・能動的な行動ができる人材育成に取り組んでいる。これからの5年間は従業員の世代交代も進む時期であり、今後は全社統一の人事評価制度の整備・導入も図っていく。



ミーティング風景



過去の歓迎会