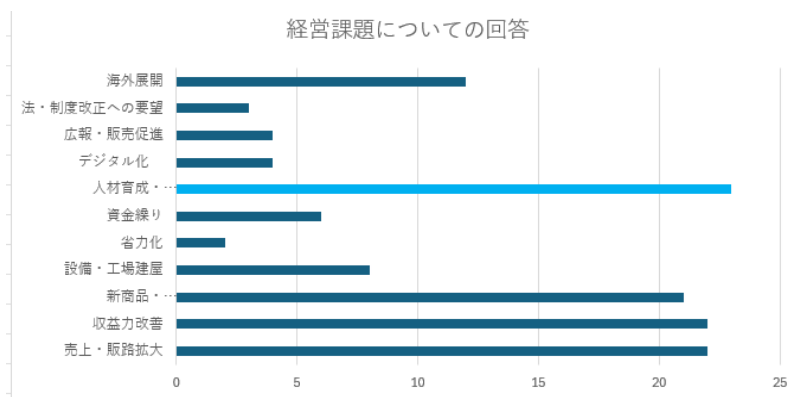


繊維サプライチェーン構造改善サポーターからのフィードバックをお届けします。

経営課題への取り組み事例をご紹介します

繊維サプライチェーン構造改善事業が始まって4か月。7月末までに40社様をご訪問しました。お忙しい中ヒアリングにご協力いただいた事業所様に、改めまして厚く御礼申し上げます。ご訪問を通じて、多くの事業所様から様々な経営課題や、課題克服のための取り組みをお聞きすることができました。これから隔月で、事業者様の取り組み事例をご紹介します。初回は、課題として取り上げた事業所様が最も多かった「人材の採用・育成・定着」への取り組みをご紹介します。



経営課題のトップは、 人材の育成、定着、採用

「常に人手不足」、「若い人の応募がない」、「人が育たない」、「採用してもすぐに辞めてしまう・・・」多くの事業所様が人材の育成・定着・採用について悩まれていました。

一定の効果を上げている事業所様のご了解を得て、その取り組み事例をご紹介します。

「人材の育成、定着、採用」への取り組み事例①

株式会社 KA社様

独自の評価制度(スキルマップ採点表)を導入することで、社員のやる気が見える化 男女間の賃金格差をなくすことで、女性の活躍が大幅にアップした

重点的に取り組んでいること

- ①多能工化
- ②独自の評価制度の導入し、男女の評価制度を均一化（男女差がないようにした）
- ②賃金の同一化を実施（男女差なし）

スキルマップ採点表により毎年、チェックを入れ、社員が目標をもってスキルアップを目指す仕組みを取っており、昇級、給与査定などに使用している。

評価制度は、以下の3つの項目を年2回実施している。

- a.目標達成進捗管理
- b.行動姿勢評価
- c.360度評価

スキルマップ採点表は、
こちらからご覧いただけます ↓

a. b.は上司が評価・管理するが、c.は上司が部下を、部下が上司を評価する仕組みでa,b,c共に採点化し、見える化している。また1対1でのフィードバックミーティングを年に2回実施している。また、賃金に男女差を無くしたことで、女性が積極的に生産工程の業務に関わるようになったのが、大きな成果。フォークリフトの資格取得など、これまで男性がやってきた仕事への意欲も高い。上記の取り組みの相乗効果が品質向上、売り上げ向上に大きく貢献している。

「人材の育成、定着、採用」への取組み事例②

株式会社 KT 社様

週休二日の確保と充実した福利厚生、そして昇給制度可視化を実現 若手人材の採用が容易になり、人材定着率が大幅に改善された

重点的に取り組んでいること

- ①完全週休二日制の導入
- ②業績連動型の昇給制度を導入

繊維業界では珍しい完全週休二日制を導入した。

土日を休日にしたことは、とくに若手社員に評判が良く、また、月曜日から金曜日までの稼働日でシフトを工夫するようになり、大幅な業務の効率化につながった。

また、会社の業績内容を可視化して社内で共有。昇給システムは業績連動性にすることで、社内の一体感を鼓舞することに成功した。若手人材の採用率もアップしただけなく、人材の定着率も大幅に改善された。



「人材の育成、定着、採用」への取組み事例③

TO 株式会社様

難しい技術も、熟練技術者の動画を繰り返し見ることで短期間で習得が可能に 他の工程を習得することで、多能工化も実現

重点的に取り組んでいること

- ①先輩の作業と若手社員の作業を動画で比較対象
- ②前工程・後工程を経験、習得することで多能工化を目指している

人材教育システム

動画のマニュアルを作成しています。
入社3年以内の者でも、自らの作業と熟練者との作業を比較することで、効率的に作業習得が出来る様な環境づくりに取り組んでいます。

技能実習生にも、理解しやすいように母国語での表示を取り入れています。

多能工システム

前後の工程に興味を持ったり挑戦する機会が増えて多能工に繋がっている。
製造部門がひとつのフロアーになったことで、他の工程の作業状況が把握できるようになり作業の応援に回ったりしています。

熟練社員の作業動画

入社2年目社員の作業動画



熟練社員の作業と若手社員の作業を別々撮影し、それを一つの画面に左右に配置することで、作業内容を比較対象することができるようにした。若手社員は熟練技術者の作業動画を見ながら、自らの作業を修正、改善することができる。

セルフキャリアドッグを活用してみませんか？

人材の育成や定着について、どこから手をつけていいのかわからない・・
 という場合は、公的支援制度を活用しながら、社員の意識改革を進める
 こともできます。

セルフ・キャリアドッグとは、定期的なキャリアコンサルティングと キャリア研修など
 を組み合わせて行う、従業員のキャリア形成を促進・ 支援することを目的とした総合的
 な仕組みのことで、

従業員にとっては自らのキャリアを考えることで仕事に対するモチベーション向上に
 つながり、企業にとっても人材の定着や従業員の意識向上を通じた組織活性化が期待され
 ます。 無料で活用できます。

福井県人材確保支援センター

欲しい人材をスカウトする!

人材確保について相談したい(中途・正社員)

求人票の書き方についてアドバイスがほしい

社員の定着率やモチベーションを向上させたい

人材育成のセミナーに興味がある

人材について困ったら、まずは相談!

ふくJOB
FUKUI JOB STATION
企業と求職者のかけはし

企業の人手不足は、業種や規模を問わず深刻化しています。福井県と福井県工業会、県内企業の人材確保に対する相談窓口として「福井県人材確保支援センター」を開設。求職者支援機関等と連携し、人材の確保・育成・定着等について専門相談員が企業の取り組みをサポートします。

相談無料!お気軽に!!

ふくJOB 福井県人材確保支援センター
福井市西木田2-1 福井県工業会ビル1階 TEL.0776-32-4560

人材確保支援

企業の人手不足が深刻化しており、人材確保支援を強化するため、専門相談員が、県内企業を訪問し、採用状況をヒアリングし、アドバイスを行っております。

定着支援

企業の従業員に対する定着支援として、企業側から一方的に何かするのではなく、従業員の側から自分自身のキャリア形成を考えてもらい、今勤めている会社で働いて、どういう自分になりたいかイメージを持ってもらうことを目的にしているものもあります。

具体的には、当センターのキャリアアドバイザーによる訪問型「個別相談会」(セルフキャリアドッグ)による支援もさせて頂いております。

就職へ導くだけでなく「定着する」ところまでしっかりサポートする。

10月には、人材定着セミナーも予定

まずは、こちらのセミナーの参加をお待ちしております。オンラインでも受講可。詳細については、「ふくJOB」の企業様向けHPの新着情報をご覧ください。

問い合わせ先

ふくJOBステーション (福井県人材確保支援センター)
 福井商工会議所 1 階 0776-32-4560

福井県の施策

ものづくり企業女性活躍応援事業

県内製造業の事業者を対象に、女性が働きやすい職場環境づくりや企業の魅力発信などを支援します。

補助上限額：200万円 補助率：2/3

問い合わせ先：産業技術課 0776-20-0370

「人への投資」支援事業 補助金

4 月～ 県内中小企業を対象に、生産性の向上等を目的として従業員を短期間の教育訓練に参加させる費用を補助します。

補助上限額：10～15万円、補助率：1/2～2/3

問い合わせ先：労働政策課 0776-20-0390