

市内中小企業の新たな発展モデルの構築を目指す交流会

「中小企業の雇用対策」

令和元年10月10日（木）
幸栄公民館 講座室2号室

本日のディスカッション内容

- (1) テーマ選定背景の復習
- (2) テーマに向けた課題の復習、意見交換
- (3) 今後の展開に向けた意見交換
- (4) 株式会社東都ラバーインダストリー様の
取り組みへの意見交換

(1) テーマ選定背景の復習

日本全国の中小企業で少子高齢化による人材不足や後継者育成問題など、多くの「ひと」に関する課題を抱えている。

川口市も例外ではなく、市内企業の魅力の創出を支援し、多くの「ひと」に選ばれる企業作りを推進する。「採用」と「定着」、両面を向上させたい。

(2) テーマに向けた課題の復習、意見交換

1 採用

- 中小企業には自社PRのノウハウが乏しい
- 就職希望者のニーズを把握できていない、情報が蓄積されていない
- 長期的な採用・育成計画がなく、スポット採用が目立つ
- ハローワーク、民間企業問わず各種機関を活用した採用方法を知らない

2 定着

- 就業規則、人事評価基準、賃金体系等がない、もしくは長期間見直しされておらず、モチベーションの低下
- 採用方法が確立されておらず、希望職種とのミスマッチが起こりやすい（試験方法など）

(3) 今後の展開に向けた意見交換

1 採用

- 自社HPの作成、HP内の求人情報欄の充実化
- 求職者向けの入社案内パンフレットの作成
- 公的機関による人材採用ツールの活用（ハローワーク、県・市主催の企業説明会への参加など）
- 中途人材の採用に当たっては成功報酬型の人材会社を活用
- 近隣高等学校への訪問
- 新入社員の育成を踏まえた戦略的採用計画の策定

2 定着

- 適正な人材を確保する採用試験の整備
- 社内規則の作成、刷新。公平性を社員に示す。

(4) 株式会社東都ラバーインダストリー様の 取り組みへの意見交換

株式会社東都ラバーインダストリー 様中

■採用及び人事制度等整備計画スケジュール案/2019年度版

テーマ/スケジュール	8月	9月	10月	11月	12月	2020年1月	2020年2月	2020年3月	
◆中途採用	→								
ハローワーク	※状況により有料媒体の検討								
	▼求人票提出 (新規)			▼求人票提出 (継続確認)			▼求人票提出 (継続確認)		
	※複数回訪問することで関係強化し、企業紹介につなげる。								
◆公共就業支援施設	→								
	▼訪問も申込 ①埼玉県企業人材サポートデスク ②地域若者サポートステーションさいたま								
◆新卒採用	→								
ハローワーク	▼高校用、専門学校・大学の求人申込書提出 ★会社訪問 (工場見学) 対策強化 ①								
◆学校訪問	→								
	▼任意で、高校・専門学校の先生やキャリアセンターを訪問。★紹介ルートの構築								
◆合同会社説明会	→								
	▼埼玉県、川口市、専門学校、人材会社の就業フェア等に随時参加 ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ ⑪ ⑫ ⑬ ⑭ ⑮ ⑯ ⑰ ⑱ ⑲ ⑳ ㉑ ㉒ ㉓ ㉔ ㉕ ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺								
◆インターンシップ	→								
	※学校の都合と会社の受け入れ体制の調整可能であれば実施								
◆入社案内	→ 完成予定								
	▼仕事を分かり易く表現。働きやすい社風や若手社員の仕事へのやりがいを表現。紙ツールで作成								
◆賃金体系	→ 完成予定								
	▼全従業員の見直し整備。								
◆就業規則	→ 完成予定								
	▼社員の処遇、制度等の整備。								
◆人事評価制度	→ 完成予定								
	▼基本的な評価ルール構築。								
◆助成金	→								
	▼検討・申込								

2019.7作成

○追記 (参考資料有)
 ▼『働き方改革セミナー』8/28 (水) 15:00~17:00 ワークファンルーム (川口)
 ▼就職面接会 10月24日 13:00~16:00 (水) 大宮ソニックスティエBF ※必要に依りて申込

(参考) 3月交流会ディスカッション結果

1 参加企業の採用の現状と課題について

- ・ 新卒採用を続けたい意向はあるが、毎年確保できないのが現状。
- ・ 新卒ではなく、中途採用のみに特化している。
- ・ 学生のニーズは企業のブランドではなく、福利厚生など選定基準が変わりつつある。 など

2 地元採用について

- ・ 次回に持ち越し

3 今後の展開について

- ・ 採用までの具体的な行動スケジュールをつくる。
- ・ ターゲットの絞込み、市内高校へのアプローチ方法、新卒者に自社を知ってもらえるような取組を検討する。
- ・ 就職したい中小企業とはどういった企業が検討する。

(参考) 5月交流会ディスカッション結果

1 企業選定する上で重要な基準は何か

- ・社内コミュニケーション（勤務外のイベントなど）が充実しており、社員満足度（ES）が高い。
- ・企業の提供するものが社会にいかに必要な仕事をはっきりわかる、またはわかりやすい。
- ・福利厚生が充実している（残業、休日、各種手当など）。
- ・企業として明確なビジョン、採用方針がある。

2 今後の展開について

- ・ビジョン、採用・育成方針に焦点を当てる。
各企業の長期的なビジョンをもとにする人材採用・育成計画を策定。

(参考) 7月交流会ディスカッション結果①

1 フジテック様の採用・育成方針

- ・ キャリア重視ではなく、じっくり育てていく。
- ・ 採用においてフジテックという企業に合致するか適正テストを実施（ミスマッチの防止）
- ・ 独自の行動指針を策定済み。社員からの仲間への5つの約束が守れることが前提。

2 東都ラバーインダストリー様の計画

- ・ 高卒の採用を主軸とし、今年度1名の採用予定
- ・ 新卒採用と並行し、即戦力の中途採用も検討
- ・ 中途人材の採用には成功報酬型の人材会社を利用予定
- ・ 専門家と相談しつつ、長期目線での採用育成計画方針を策定中。面接制度の仕組み、評価制度など企業と社員のミスマッチをなくす。

(参考) 7月交流会ディスカッション結果②

3 採用・育成計画作成の必要事項検討

【求める人材像】

- ・ 協調性、コミュニケーション力に長けている
- ・ チャレンジ精神に溢れている
- ・ 若さ（30代以下）
- ・ この会社で働きたいという想い
- ・ マルチプレイヤー

【募集する職種】

- ・ 営業（即戦力を求める）

【その他】

- ・ 必要とされる人材を企業が育てる