

建設業 株式会社 志木設備メンテナンス (志木市)

設立/2015年 従業員数/15名(女性1名 男性14名)
事業内容/消防設備工事・点検業

キャリア社員確保に向けた短時間正社員制度

課題

- 人材確保が困難な状況。
- 採用後の人材育成を行う社員が不足していることから消防法における現場業務(消火設備、設置基準等)に精通した社員の確保が必要。
- 魅力的な求人を行うために、多様な人事制度の整備が必要。

取組内容

- 人材育成を行える社員を確保するため、キャリアの中で培われたノウハウを持ち、他社にて定年を迎えたキャリア社員の確保を検討。
- 高齢の社員に配慮し、フルタイム勤務ではなく、短時間での勤務形態を整備。
- キャリアがある人材は「短時間正社員」として処遇。



結果・期待される効果

- 求めるスキルを明確にすることで、短時間正社員制度の構築が出来た。
- 同業の高齢者社員の確保見込みができた。
- キャリア社員の確保により、人材育成に力を入れることが期待でき、業界未経験の新入社員の定着率向上が期待できる。

支援を受けての感想・今後の展望

アドバイザー支援により弊社の課題点が明確になり、具体的な人事制度の構築を行うことができた。

製造業 株式会社 来本化工(北本市)

設立/1991年 従業員数/30名(女性23名 男性7名)
事業内容/組立・検査・精密バリ取り

助成金活用による賃金アップ

課題

- 今後しばらく続くであろう最低賃金の改定に伴う賃上げへの不安と解決策。
- 他社と差別化できない横並びの時給単価。
- 計画的な賃上げが行えるだけの施策について情報が不足。

取組内容

- 非正規労働者を対象とした賃上げについてキャリアアップ助成金の賃金規定等改定コースの活用を検討。
- 実際に取組を行うためのキャリアアップ計画書を作成。
- 今後について賃金テーブルを新たに作成し、毎年の計画的な賃上げを最低賃金改定前に行う事で他社との差別化を図る。



結果・期待される効果

- 助成金を活用する事で賃上げへの原資に充てる事ができる。
- 継続的な最低賃金の改定による賃上げにも対応ができる。
- 最低賃金の改定前に昇給を行うため、定着率の向上にも繋がる。
- 他社との差別化が図れ、従業員のモチベーションアップも期待できる。

支援を受けての感想・今後の展望

アドバイザー支援を通じ、非正規社員の賃上げについて、継続してキャリアアップ助成金活用の目星が立った。賃上げについて前向きに捉えられるようになった。

設立/1976年 従業員数/7名(女性4名 男性3名)
事業内容/建築士事務所の支援業務

短時間正職員制度導入による雇用継続

課題

- 正職員から家庭の都合によりフルタイム勤務が難しいため、柔軟な働き方はできないかと相談があった。
- 人事制度上、正職員(フルタイム)と臨時職員しかなかった。
- 専門性を必要とする正職員の確保は非常に困難であり、人材の定着や、柔軟な働き方を促進するためにも、複数の人事制度を構築する必要があった。

取組内容

- 正職員の定義を整理
正職員の定義を専門的業務及び緊急事態発生時に対する者と定義し、勤務時間の長短によりフルタイム正職員と短時間正職員とした。
- 柔軟な働き方の整備
短時間正職員の利用事由がなくなればフルタイムの正職員に戻ることができる制度とした。



結果・期待される効果

- 正社員の定義が明確になった。
- 家庭の都合でフルタイム勤務に支障がある正職員が、制度を活用し、短時間正社員として専門知識を活かし雇用を継続することが可能となった。
- 柔軟な働き方を整備したことで、将来に渡って専門性を必要とする正社員の確保が期待できる。

支援を受けての感想・今後の展望

今回の支援をきっかけに、現状の人事制度の課題点を認識した。今後は時流に合わせた制度構築を行っていきたい。

設立/2003年 従業員数/163名(女性113名 男性50名)
事業内容/特別養護老人ホームの運営

公的認証取得で働きやすい職場PR

課題

- 法人として時間外労働の削減や女性活躍に取り組んできたが、外部に対してPRができていない。
- 人材確保が困難な状況なので求職マーケットに有効なPR方法が必要。
- 公的認証を取得したいが、制度が複雑で取り組みづらい。
- 様々な公的認証制度があり、何から取り組んでよいか分からない。

取組内容

- マネジメント職で女性が活躍していることから「えるぼし」の認証に取り組むことにした。
- 採用、継続雇用、労働時間、管理職、多様なキャリアコースの5つの基準を満たす為に、基幹業務を整理。
- 認証取得のために、一般事業主行動計画の公表、女性活躍推進データベースへの取組内容の公表を実施。



結果・期待される効果

- 5つの基準を満たす条件を整理する中で、求職マーケットに対して自社をPRできる点が見えてきた。
- 認定基準はクリア見込み、年度内に申請完了を予定。
- 認証されることで求職マーケットに対して働きやすい職場であるとPRすることができ、新たな人材確保に有効と期待される。

支援を受けての感想・今後の展望

アドバイザー支援により様々な公的認証があることを認識した。今後もくるみん、ユースエール等の認証にチャレンジしていきたい。