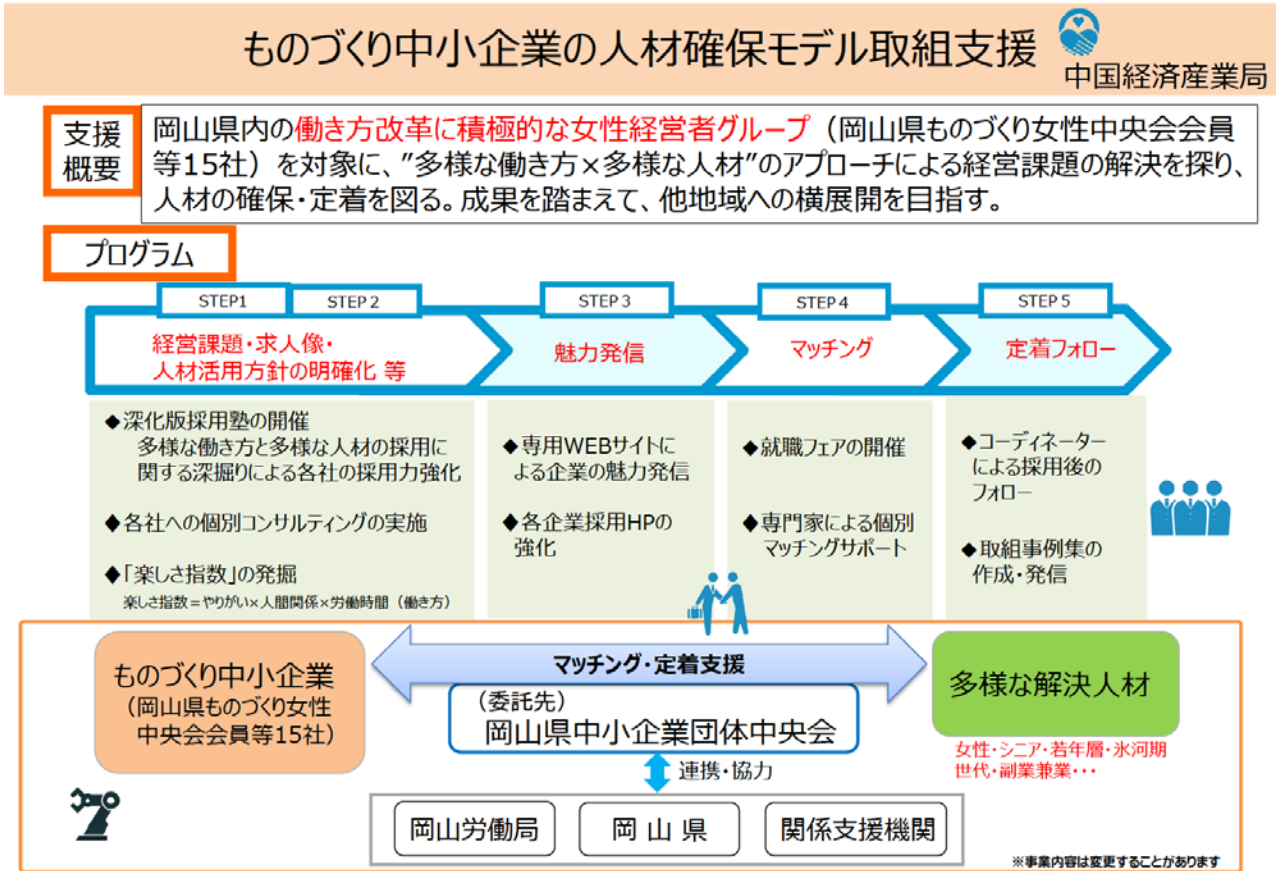


1. 事業概要



【企業の魅力を高める“楽しさ指数の発掘”に向けた4つのプログラム】

平成31年度事業実施を通して、経営者層と人事担当者等の求人像の乖離や従業員がやりがいを持って働ける職場環境づくりの深掘りの必要性などの課題・問題点が浮き彫りになり、企業の人手不足解消・経営強化のためには、これらの課題・問題点の解決が必要であることを把握した。

本年度は、昨年度事業で把握できた課題・問題点の解決を図るとともに、事業テーマに“楽しさ指数”を掲げ、「中小企業等の中核人材確保の流れと取り組むべきステップ」に基づき、4つの事業の柱となるプログラムを実施することで多様な働き方・多様な人材の確保による人手不足の解消、経営強化を図る。

4つのプログラム	<ol style="list-style-type: none"> I. 深化版“採用塾”の実施で経営課題の明確化・人材ニーズの掘り起こし II. 自社の解決人材のカテゴリ（氷河期世代、女性、シニア等）選定と多様な働き方の模索 III. 多様な人材活躍サイトの構築 IV. 丁寧なマッチング支援と連携強化・採用後のフォロー
----------	--

【対象企業】

岡山県内のものづくり企業 15社

(岡山県ものづくり女性中央会／12社・岡山県ものづくり女性中央会会員推薦企業／1社・商工中金岡山支店推薦企業／2社)

享栄エンジニアリング株式会社 株式会社フジワラテクノアート 倉敷ボーリング機工株式会社 オサカダツール株式会社 株式会社ウイル 金田コーポレーション株式会社	有限会社田中製作所 有限会社南野製作所 備前発条株式会社 妹尾旭工業株式会社 株式会社中原製作所 株式会社アイダメカシステム	グリーンツール株式会社 協和ファインテック株式会社 晃立工業株式会社
---	---	--

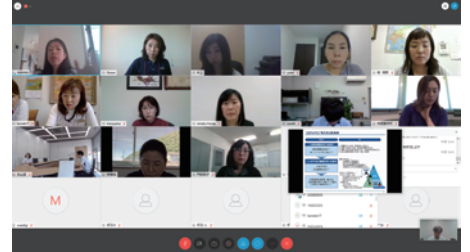
STEP1

STEP2

2. 深化版 “採用塾” の実施

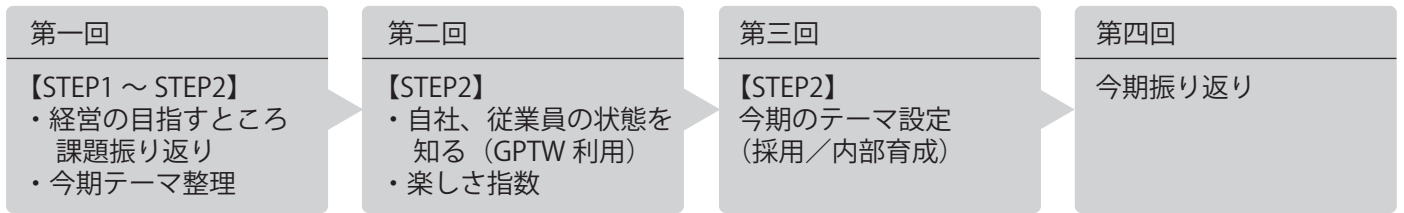
●実施概要

対象企業の「採用力向上」を目的として、経営者（または経営企画や採用担当者）を対象に全4回の採用塾を実施。人材確保支援ツール（コミュニケーションツール）を中心に課題整理と目標設定を行い、講義とグループワークを取り入れながら、理解を深め各社の実践を促した。



▲ 新型コロナウイルス感染拡大の影響から、Webにて実施。対面の感覚を出すために、カメラ on 必須とし、発言者にみマイク on とした。少人数に分かれたグループワークも取り入れた。

採用塾プログラムに取り入れたポイント	<ul style="list-style-type: none"> ・経営課題の抽出、整理【STEP1】 ・多様な人材、多様な働き方の理解【STEP1】 ・自社の現状に応じた目標・取り組み設定【STEP2】 ※サーベイなどの活用、楽しさ指数
--------------------	--



●各社の課題・目標（一部抜粋）

- ① 経験者の採用
- ② シニアが活躍する部門での後継のシニア採用の検討
- ③ 技術者の中途採用
- ④ 選考フロー改善と面接シート改良

●各社の取り組み（一部抜粋）

- ① ジョブオプラインへの掲載・社内目安箱の設置
- ② 81歳の退職が決定したため、シニア採用活動を開始。60歳以上の場合、ハローワークと新聞折込広告としていたが、フリーペーパーにも掲載を決定
- ③ 技術職の求人内容見直し・ジョブオプラインへの掲載
- ④ 選考試験にグループディスカッションを追加。web面接・説明会の導入。会社説明会への参加を選考の必須条件から除外。

●成果（アンケートより・一部抜粋）

- ① 社内アンケートにより、どんな人と働きたいか、またどんな人は嫌かを洗い出したことにより、男性1名（設計）・女性1名（加工）の採用ができた。
- ② 65歳の採用が決定した。先方からのお問合せは電話であったが、情報確認としてはフリーペーパーの採用サイトを携帯で見て応募されたことが判明。シニア人材でもデジタルデータを確認するよう変化していることを確認した。
- ③ 技術者1名採用。求人でピンポイントの技術を記載したのが功を制した。（ターゲットの明確化）
- ④ グループワークの導入：より多角的に候補者を見ることができるようになった。（積極性、責任感、協調性、臨機応変さ、頭の回転など）。webの導入：遠方の方にも選考や説明会に参加して貰えた。会社側の手間も省け、複数の面で効果があった。参加条件緩和：インターンシップに参加している方など、説明会に参加する必要のない方は、すぐに選考を受けてもらえ、スピーディーに対応できた。

我が社の成果

株式会社アイダメカシステム

採用塾に参加したことで、社内でも「こんな人と一緒に働きたい！」等の本音トークが出来、社員の望む「仲間像」を明確にすることが出来ました。その結果、何年も採用が難航していた技術者を採用することが出来ました。労務においても、より深く具体的な話が実務ベースで出来、安心感に繋がりました。また他社とのディスカッションにより、自社のベンチマークが出来たことで、次のステップの方向性が見えるようにもなりました。多くの気づきと学びがありました。有難うございます。（事務長丸山様のコメントより）



会社概要

【技術力！提案力！人間力！】製造業のお客様の「お困りごと」を解決する為、高いノウハウで省人・省力化・自動化機械を企画・設計し、組立や調整・設置・据付までトータルで提供するオンリーワンのエンジニアリング企業です。

STEP 3

3. 魅力発信

●実施概要

個別コンサルティングにおいて多様な働き方を追求し、多様な働き方と多様な人材を活用している様子を WEB サイト「岡山ものづくり企業の“多様な人材が活躍する職場”を応援するサイト」として発信した。加えて、個社別の記事の制作を実施。取材は求職者向けの求人情報や企業情報の取材・編集経験者をアサインし、「採用塾」で整理された経営の目指すところや自社の魅力を引き出すように進めた。取材記事は PDF データとして“多様な人材活躍サイト”上でダウンロード可能なデータおよび冊子としてまとめた。



▲ 15 社分の記事をまとめた冊子

●応援サイト構成



▲トップページ



▲多様な人材が活躍する職場 (取材記事)



▲トピックス



◀ 企業情報ページ

- ① 企業キャッチコピー
- ② 企業名
- ③ 事業内容
- ④ 会社ホームページリンクボタン
- ⑤ ものづくり女性中央会「多様な人材が活躍する職場」インタビュー記事
- ⑥ 企業求人リンク (ジョブオプラインへのリンク)

●成果 (アンケートより・一部抜粋)

- ・お客様や金融機関に差し上げ、大変喜ばれた。社内でも回覧し、モチベーションが上がった。
- ・他社の取り組みを知ることでもできた点が、とても良かったです。
- ・PR として、とてうまく活用させて頂いています。岡山の女性の活躍している企業の中に、自分も入れてうれしい。
- ・とても良かったです。内容も、話した事がそのまま読みやすい文章になっており、満足しています。

我が社の成果

有限会社南野製作所

「岡山ものづくり企業の“多様な人材が活躍する職場”を応援するサイト」内の企業情報ページと連動させた、ジョブオプラインに今年度初めて求人情報を掲載。個別支援にて内容の磨き上げを行い、ジョブオプラインを通して、中途 2 名の採用に至った。また、コーディネーターからの情報提供を受け高卒求人にも初めて取り組み、ハローワークを通して 1 名の内定に至った。企業の情報発信の質および媒体の改善と解決人材の明確化により、成果を上げられた事例であった。



会社概要

【結婚しても子供を産んでも、シニアになってもずっと長く活躍し続けられる会社を目指します】農業機械部品、産業機械部品製造 新幹線の自動ドア、リクライニングシートの部品等身近なものを作っています。

STEP 4

4. マッチング

●実施概要

求職者とのマッチングイベント「就職フェア」を年間2回開催。対象企業ごとのブースを設け、申し込み者との面談を行った。また、仕事探しのポイントや自分の経験を棚卸しする考え方を話し、広く仕事探しの相談ができる相談ブースも設置し、求職者の希望に合わせて、相談ブースから各企業のブースへの案内を行った。

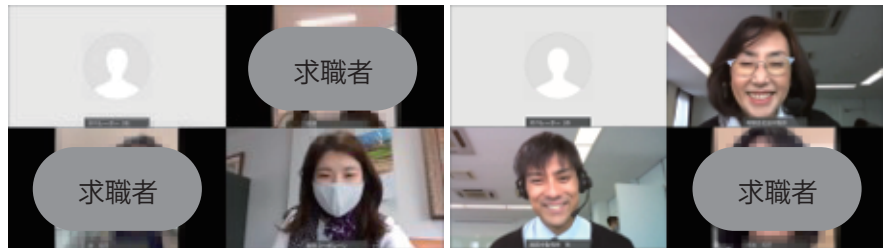


▲ 新型コロナウイルス感染拡大の影響により、2回ともオンラインでの開催となった。コントロールルームを設け、希望の企業に対しては、web面談のやり方を補助できる体制を整えた。

イベント実績	第一回（2020年9月4日開催） 参加企業7社／参加求職者数7名／ブース訪問数延べ11名 第二回（2020年11月11日開催） 参加企業7社／参加求職者数14名／ブース訪問数延べ23名
--------	---



▲イベントチラシ



▲面談の様子

●相談ブースの内容

	訪問者 (性別、就業状況など)	主な相談内容	企業ブース訪問の状況
1	女性、職業訓練校で学習中	CADオペの勉強をしているが、未経験で製造業の仕事（機械オペレーター等）ができるか自信がない。	相談直後、南野製作所のブースへ移動
2	女性、出産を機に無職で求職中	英語を使う仕事をしてきた（海外滞在歴あり）のでそれを希望しているが子供が小さいためなかなか見つけられない。どのような企業があるか知りたい。	相談直後、金田コーポレーションのブースへ移動
3	女性、事務職で就業中	スキルアップを図り、転職を検討しているがなかなか見つけられない。	相談直後、田中製作所のブースへ移動
4	女性、営業職で就業中	現状に不満があるわけではないが、ものづくりが好きなので転職を検討。	兎立工業の企業ブースへ、フジワラテクノアートさんにも興味あり

	訪問者 (性別、就業状況など)	主な相談内容	企業ブース訪問の状況
1	男性、現在無職で求職中	会社選びの基準がわからなくなってきた。	フジワラテクノアート、田中製作所ふくめ4社程度（本人談）
2	女性、ポリテクセンターで学習中	内定1社を得たが決めかねている。他にも探したほうがいいかどうか。決め手がわからなくなった。	—
3	男性、現在無職で求職中（1と同じ方）	会社選びについて（再度相談）	—

我が社の成果

有限会社田中製作所

就職フェアにて面談を行った求職者のうち、1名が内定に至った。その後既に勤務されているAさんによると、決め手は「安心感」にあったという。これまではまず書面やweb上での求人確認の後、履歴書送付という方法だった。しかし今回は就職フェアにて、オンラインではあるが、実際に経営者の顔を見ての面談からスタートした。その後、工場見学を2回行い、社員との意見交換を経て、内定に至った。また、田中製作所はHPのリニューアルを行う中で、働いている社員のありのままの姿や作業風景を動画として掲載したり、ブログを日々更新したりと、情報発信にも力を入れている。ここも応募の動機になったという。そのような取り組みの結果、働き始めてからも、「全て見せて頂いていたので、ほとんどギャップはありません。」とAさんは語る。webを活用し、応募者が安心感を感じられる取り組みが、マッチングにつながった事例となった。



会社概要

【“ものづくり × ことづくり × ひとづくり” 職人技で好きを極める！】我が社は、白壁の街、倉敷市にある金属を加工するものづくりの会社です。オーダーメイドの板金加工メーカーとして創業からもうすぐ50年になります。長年培った職人技術と最先端のテクノロジーは、世代をこえても若者に受け継がれています。ひとつひとつのものづくりには、流れ作業にはない楽しさと達成感であふれています。

STEP5

5. 定着フォローと個別支援

●実施概要

解決人材と企業とのマッチングの場として“就職フェア”を行い、マッチング実績をより確実にするため、統括マネージャー及び企業人材支援コーディネーターの2名が中心となって、多様な人材のマッチング実績を有する、(株)リクルートジョブズの岡山支店と連携し、統括マネージャーと常時連携を図りながら採用に直結させるため個別支援を行った。



●成果（アンケートより・一部抜粋）

- ・丁寧に進めていただいたので、ありがたかったです。
- ・人材募集の文章作成を手伝って下さり、助かりました。楽しさ指数をもとに、会社の傾向などを分析下さり、勉強になりました。
- ・たくさんの支援をいただき、社内でも成長を感じています。
- ・自社のアピールポイントなど、自分で気づけなかった点を多数聞けて非常によかった。

6. 楽しさ指数の算出

●実施概要

楽しさ指数を、従業員仕事内容や立場から見て、①やりがい、②人間関係、③労働時間の3つの側面から経営者層・人事担当者へのヒアリング、従業員へのアンケート調査等を行い算出した。

算出元

- ①やりがい：エンゲージメントサーベイ（GPTW）
- ②人間関係：厚生労働省ストレスチェック 57 項目
- ③働き方：労働日数、労働時間、残業時間、有給休暇取得日数

●算出結果

NO	社名	①	②	③	楽しさ指数	
		やりがい	人間関係	労働時間	①×②×③	千単位
1	A社	95	96	55	501,600	501
2	B社	115	141	65	1,053,975	1,053
3	C社	70	92	75	483,000	483
4	D社	105	151	60	951,300	951
5	E社	125	155	60	1,162,500	1,162
6	F社	105	157	90	1,483,650	1,483
7	G社	160	153	85	2,080,800	2,080
8	H社	90	139	35	437,850	437
9	I社	115	98	80	901,600	901
10	J社	110	138	80	1,214,400	1,214
11	K社	95	144	65	889,200	889
12	L社	170	151	75	1,925,250	1,925
13	M社	120	148	80	1,420,800	1,420
14	N社	75	133	65	648,375	648
15	O社	110	136	85	1,271,600	1,217
15社平均		111	135	70	1,048,950	1,048

6. 楽しさ指数の算出

●成果（アンケートより・一部抜粋）

・今年度から、クロスファンクションチーム活動をはじめた。労働環境をどうするか、安定した利益を出すにはどうするか、自主性を創造するには、取引先からの信頼をどう上げていくか、の4つの柱をたてている。本音の部分やこんな会社にしていきたいというものが出てきている。ボトムアップの活用の延長線上に、「楽しさ指数」が活用できると意味が生まれてくると思うので、その際はしっかり活用していきたい。

・エンゲージメント：若手とベテランの意識格差については、全員でプロジェクトに関わることで改善を図っていききたい。経営層と部門長に意識格差については、エンゲージメントの捉え方や本質の理解を促していきたい。2021年から、ビジョンと個人目標を紐づけていくことをはじめ、個を活かす会社にしていきたい。

・5S活動をチームで取り組むことによって、エンゲージメントが高まってきていると実感している。働き方：実習生の関係で、今後残業時間は減少していくと思う。人間関係、働き方の改善は既に取り組んでいるため、エンゲージメントについては、継続して数値を追っていききたい。

・エンゲージメント：自分はやっているとの思いが、他の人はやっていないにリンクしてしまっていることが、エンゲージメント値に影響していると思う。働き方については、土曜日出勤が多く、また休憩が多いため、数値が低くなっている。ここをエンゲージメント、人間関係でカバーしていきたい。楽しさ指数の結果を各リーダークラスに共有して改善策を考えたい。また、エンゲージメントについては楽しさ指数に関わる6項目を継続して調査していきたい。

・エンゲージメント：「この会社では、従業員は責任のある仕事を任されている。」を高めていく。貢献しているから、責任があるということに気付きを促していく。人間関係：仕事は大変であることには変わりないと思うので、働き方でカバーしていく。「楽しさ指数」を社員にも公開し、活用していきたい。

・エンゲージメント：いい結果が出ているので、うれしい。維持していきたい。社員のやりがいにつながるよう、お客様の声のフィードバックも進めたい。人間関係：コロナの関係で離職した方が出たことは反省点。社員がどうありたいかに向き合っていきたい。働き方：今後は有給休暇の取得日数を高めていきたい。全体を通して、数字で表してくれるととても分かりやすい。今後は、さらに社員のやりたいことを引き出し、会社理念への共感を伴ったマッチングを進めることで、さらに強い組織にしていきたい。

・エンゲージメント：改善していこうとしていることを、もっと社員に伝えていきたい。「私は、この会社に貢献していると思う。」が低いので、個々の作業の積み重ねで完成形ができているということを認識できるよう、後押ししていきたい。

・この数字を維持、さらに高めていくために、常に社員とコミュニケーションを取りながら、その人に合わせた働き方を模索していきたい。採用は現状では充足したので、人材育成の意味での、楽しさ指数はぜひ継続して数値を追っていききたい。

●分析

5ページに示した数値は各社のトータルの値となっているが、実際は測定に参加した社員の結果が全て数値化されている。（参加した社員が不利な扱いとならないよう匿名で調査しプライバシーには十分配慮の上実施）例えば、ある企業では人間関係（ストレスチェック値）でポジティブな回答する社員が6割程度いる反面、常に「だるい」「腹立たしい」などのネガティブな回答をする社員が3割近くいる例があった。また、会社の方針がなかなか理解されていない企業では、やりがい（エンゲージメント値）が低い傾向が見られた。さらに、総じて労働時間（働き方）の長い企業では、（エンゲージメント値、ストレスチェック値）が低い傾向が見られた。

6. 事業のまとめ

●各プログラムの満足度

1. 深化版“採用塾”

- 第一回 満足計 100% 満足 8 社、やや満足 4 社（12 社 19 人）
 第二回 満足計 100% 満足 7 社、やや満足 3 社（10 社 17 人）
 第三回 満足計 100% 満足 8 社、やや満足 3 社 ※未回答 1 社（12 社 17 人）
 第四回 満足計 100% 満足 11 社（11 社 14 人）

2. 魅力発信

満足計 100% 満足 13 社、やや満足 2 社（15 社 15 人）

3. マッチング（就職フェアアンケートより）

- 第一回 満足計 66% 満足 1 社 やや満足 3 社 やや不満 1 社 不満 1 社 ※未回答 1（6 社 6 人）
 第二回 満足計 75% やや満足 4 社 やや不満 2 社 不満 1 社（7 社 7 人）

4. 定着フォロー・個別支援

満足計 100% 満足 12 社、やや満足 3 社（15 社 15 人）

●内定者実績

No.	内定企業名	内定に至ったマッチングイベント等名称				性別	年齢
		深化版“採用塾”	魅力発信	マッチング	個別支援		
1	A社	○				女性	30代
2	A社	○				男性	20代
3	A社	○				男性	20代
4	A社	○				女性	30代
5	B社	○	○		○	男性	20代
6	B社	○	○		○	男性	40代
7	B社				○	男性	10代
8	C社			○		男性	20代
9	D社	○				男性	60代～
10	E社	○				男性	50代
11	E社	○				女性	40代
12	F社	○	○		○	男性	40代
13	G社	○			○	男性	30代

●事業成果の総括

働き方改革に積極的に取り組むものづくり製造業を営む女性経営者で構成する「岡山県ものづくり女性中央会」の会員企業 12 社を含むマッチング事業に参画した企業 15 社を対象に事業を展開しました。主な取組として、深化版“採用塾” 深化版“採用塾”において経営課題の明確化・人材ニーズの掘り起こしと、自社の解決人材のカテゴリ（氷河期世代、女性、シニア等）選定と多様な働き方を模索し、多様な人材と多様な働き方のマッチングを図る「就職フェア就職フェア」へとつなげました。また、企業の課題を解決する解決人材の確保と定着を目的とし、個別支援内において、「働き方改革」と「多様な働き方 × 多様な人材（ダイバーシティ）」の先にあるものとは何かと考え、「①やりがい（エンゲージメント）」、「②人間関係（ストレスチェック）」、「③働き方（労働時間、労働日数等）」から各社の「各社の「楽しさ指数」を算出しました。これらの事業を通じて、マッチングを行った結果、参加企業 15 社・総求人数 50 名に対し、13 名（KPI86%）の内定者となりました。（※令和 3 年 3 月 10 日現在）