

各社の取組事例集まとめ

1.人材確保・育成など人材について

取組No	取組内容	取組によって得たメリット及びデメリットなど	類似事例の都道府県
	【SNS活用、CM、スポンサー】		
1	SNSの有効活用(フェイスブック、インスタグラム、TikTok等) ・ SNSの選定運用 インスタグラムなどSNSの活用 Tik TokやInstagramに定期的に加工状況や社内行事をUPしている。 SNSを利用し会社のチャンネルを開設し、求人を行っている 内容は会社の事業内容がわかるものであったり、社風が伝わりやすいようなものを作っている。	メリット： ・ フェイスブック閲覧者より入社希望⇒採用実績有り ・ SNSなどのリンクでHPの閲覧数増加や就職活動の問い合わせが増加傾向となった。 ・ 求人募集は1.5倍増加した。 ただし、人材派遣等営業の募集が2倍程増加した。 ・ DMにて、問い合わせが来るようになってきた。 ・ 履歴書等に「インスタグラムを見て従業員思いの会社だなと感じた。」と書いてあったことがあり、一定のPR効果はあると感じている。 ・ DMで面接の問い合わせがあり、驚いている。 ・ これからも続けてUPしていきたい。 ・ 視覚的にわかりやすくする事で若い人材へのアピールになった。	北海道、岩手県、新潟県、山形県、千葉県、大阪府、奈良県、兵庫県、鳥取県、愛媛県、福岡県
2	○地元映画館でのCM及びSNSでの新卒、第二新卒へのリクルート活動を行った ・ 高校生及び小中学生と父兄をターゲットとして、地元映画館（イオンおいらせ下田）での30秒CMを冬休み、春休み、GW、夏休み期間中に放映した ・ 地元高校生をターゲットにSNS（Instagram、YouTube、TikTok、X）で業務内容のPRを行った	メリット： ・ 映画館でのCM効果で、地元就職セミナーに参加する高校生と進路指導の教諭への当社の認知度を 0 %から 3 5 %程度まで向上させることができた ・ 中途採用では上記CMとSNSでの発信により業務内容に加え、社内の雰囲気も伝えることができ採用増加につなげた ・ 若者のテレビ、新聞離れによりエリアや年齢層別にピンポイントで発信できるSNSでのPR効果は確実に出てきている	青森県
3	県内のCMにて広告させて頂きました。	メリット： ・ 反響はあった デメリット： ・ 人材の確保には、つながらなかった。	石川県
4	スポーツのスポンサーなどをして若手に会社アピールとしている。 地元プロバスケットチームへスポンサー協力で知名度UPで求人採用に活用	メリット： ・ 社会人スポーツの方などからの採用が増えた	群馬県、沖縄県
5	月一回の幹部会議で 前月の敢闘賞（がんばった人）、MVPを選出して 朝礼で、クオカードを進呈し、表彰、SNSにアップ クオカードは給与としてカウント	メリット： ・ 業界PR、企業PR	東京都
6	鉄工所で働く女性にインタビュー実施。youtubeにて公開。	メリット： ・ 女性人材の確保	埼玉県
7	SNS時代を考慮し紙面での募集はせず、ユーチューブ動画を作成し、会社案内とともに求人広告を行っています。ユーチューブで流してもらい、ホームページにも載せています	・ 成果は見られません。	京都府
8	街中のデジタルサイネージに会社のCMを掲載している。	メリット： ・ 見た人からは面白いねと反応があり、会社の宣伝にはなっているが、これが求人等につながるかはまだわからない。	鳥取県
	【外国人、女性、高齢者、その他採用】		
1	積極的な女性社員・外国人の採用(性別、国籍問わず)	メリット： ・ 事務職、技術職共に女性社員の割合が増えてきている	北海道
2	外国人実習生を採用している 外国人研修生の溶接工採用。	メリット： ・ 溶接の手が増え、工場の運営が円滑になった。 ・ 工場製作のスピードが上がりました。 ・ 日本人と遜色ない労働力。 デメリット： ・ 人数が多くなると実習生同士で、自国語で話すことが多くなる ・ コロナの時期に自国へ戻り帰ってこない人もいる ・ 在留期間に限りがある。	北海道、岐阜県、京都府、鳥取県、鹿児島県
3	新卒者の離職率が高いので中途採用を主にしている	デメリット： ・ 面接時に確認できないことが多く、辞める人は辞める	福島県
4	多様性推進への取り組み 鉄工業界は伝統的に男性が多い職場ですが、女性の採用や管理職への登用を進めています。また、外国人労働者の受け入れも行い、様々な視点やアイデアを社内に取り入れることで、チームの創造性を高めています。	メリット： ・ 創造性とイノベーションの向上。 ・ 異なる背景を持つ社員が集まることで、多様な視点が入り込み、創造的なアイデアやソリューションが生まれるようになりました。これにより、改善プロジェクトにおいて、斬新な提案が実現しています。	山形県
5	採用面接時に自社のいい所と悪い所を出来るだけオープンにする 入社後のギャップを減らす為	メリット： ・ 入社後のギャップだけでなく面接時の志望度アップにもつながった。	栃木県
6	外国人労働者の採用 海外からのエンジニアの確保 日本人以外の雇用	メリット： ・ 自社はベトナム人の人材確保ができています。長期にわたり仕事をしてくれているので非常に助かっている。（日本語の勉強、指導等を別でやっています） ・ 外国人の視点を入れることにより、新たな発見や考え方を得られた。 デメリット： ・ 言葉の問題や、仕事への取り組み方などまだ問題がある。住居等の準備でお金も結構かかる。 ・ 言葉の壁があるので誤解やミスが発生しないようにサポートしていきたい。	福島県、長野県、埼玉県、京都府、滋賀県、鹿児島県

7	女性社員の積極採用 女性工場員の募集をしている	メリット： ・男性の採用が増えてくる。 ・女性ならではの気配りや細やかさで客先にも高評価。 ・職場の雰囲気も明るくなりコミュニケーションが増えました。	群馬県、千葉県、静岡県
8	経験者の採用に慎重になる。	・経験者は良くも悪くも会社への影響力が強く、余程人物重視で採用しないと組織を破壊する危険な人材になる。 ・経験者の採用は要注意。	三重県
9	採用面接には工場の人も参画させる。その場で即採用等はやらない。 採用面接時に、仕事の内容や労働条件の説明を丁寧に行い、職場見学をさせ、即採用せずに、後日、本人の意思を再確認して、採用するようにした。	メリット： ・どんな人物がある程度わかっている状態からのスタートなので、入社からの受入れ・教育体制が以前よりもスムーズになったが、まだまだ課題も多い。 ・本人のイメージとの違いを再確認する時間ができ、入社後すぐに、やめるということが、少なくなった。	三重県、大分県
10	経験者を積極的に採用し、即戦力となる人材の確保。	メリット： ・経験者のため離職率の低下。 ・知識の共有により、各々の個人能力の向上。	滋賀県
11	外国人採用の際は、一度の面接で内定させるのではなく、一定期間に日本語や専門用語に関する課題を出し、最低限度の日本語習熟を行ってもらい採用の土俵に上がってもらっている。	メリット： ・入社後の教育が以前よりスムーズになった。入社後のミスマッチが少ない。	福岡県
	【地域活動、その他活動】		
1	地域のボランティア活動(ミニバスケットのコーチ)を通じ採用活動を実施	メリット： ・卒団生1名採用実績有り。	北海道
2	地域イベントへの協賛	メリット： ・会社の信用度・知名度アップにつながっている。	長野県
3	中小企業団体中央会主催の行事に積極的に参加し業界PRに取り組んでいる。	メリット： ・業界の認知度がUPしていると感じている。	香川県
4	社員募集をハローワーク等以外で会社の近所、通行人にも社員募集を告知する為、登り旗を作成し掲示している	メリット： ・まだ成果は出ていないが「社員募集してるんだね」とか声を掛けてもらっている。	福岡県
	【学校訪問、インターンシップ、職場体験】		
1	各高校への学校訪問、外国人の採用(初)を予定 新卒採用（高校・大学）について直接学校と交渉	メリット： ・5年ほど流れを作るのに時間がかかったが、高卒・大卒の採用も増えた。	北海道、岡山県
2	工業高校、各種専門学校、工業系大学を2回/年訪問している(10年以上)	メリット： ・最初の2、3年は採用実績無しも、4年目ぐらいから徐々に学校側から紹介が増えてきた。 ・7～8年間で、16名程度の採用実績有り。 ・近年になって新卒者の採用に繋がっている。	北海道、香川県
3	工業系高校からのインターンシップ内容を変更しました。 今までは危険作業にならないもの(グラインダー等)しかやらせておらず学生にとってもメリットの無いインターンシップになっていたので職業体験というよりものづくり体験として簡単なものを製作する様にしました。	メリット： ・学生からの評判も良く楽しかったやもっとやりたいなどの声をもらえました。 ・インターンシップに来た学生2年連続1名ずつ採用。	秋田県
4	学生の職場体験への協力	メリット： ・体験に来た学生が入社する場合もあるが、離職率は別である。	福島県
5	高卒募集に力を入れた。 高校等への挨拶周りを積極的に行った 地域の各高校への求人票提出を、毎年根気強く継続する。	メリット： ・インターンシップの実施や学校関係者への連絡を密にできるようになった。 デメリット： ・有名な企業志望が多く、集まらない。 ・今のところ、なかなか目に見える成果は表れていない。	茨城県、島根県、福岡県
6	人材確保について地域の高校等と連携し、課外授業の受入や工場見学を行っている。 地元短大の課外授業として毎年工場見学を受け入れ、鋼材の特性や加工に関しての説明等をおこなっている。	メリット： ・求人の応募が増加した。 ・若手人材の確保。 ・課外授業をきっかけに鉄骨製作に興味を持った学生の採用につながった。 ・以前は高卒採用はできていなかったが、この数年で少しずつ採用ができるようになってきた。	山梨県、埼玉県、鳥取県、大分県
7	各種就活サイトを利用して、インターンの受け入れを積極的に行っている。また、鉄鋼加工に興味を持ってもらうため、インターンで来てくれた学生自身にステンレス製の文鎮やスマホ台を製作してもらい、製品を持ち帰ってもらっている。 インターンシップを受け入れている。 その際、数日間CADや溶接に触れていただき指導をしている。 最終日には自分で簡単な工作物(時計やスマホスタンド)を作ってもらい楽しんでもらう工夫をしている。 職業訓練校への求人⇒（インターンシップ） 高校からのインターンシップの受け入れや溶接の指導を行っている。	メリット： ・インターン制度により実作業を体験することで、学生に会社の業務内容や雰囲気などを詳しく知ってもらえている。 ・実際にインターンで来てくれた学生の7割がその後の内定に繋がっている。 ・安定的に新卒者の募集がある。教師との信頼関係構築が大切と感じる。 デメリット： ・楽しんでもらうことには成功していると思うが、それが翌年の採用にはつながっていない。	山梨県、鳥取県、宮城県、沖縄県
8	地域の高校生を溶接体験や工場見学をした。（ホームページ・Instagram・TikTok等の会社アピールもしている）	メリット： ・求人の応募数が増えた。	群馬県
9	地元の企業と一緒に高校へPRする場を設けて、毎年出させていただいている。	メリット： ・実際にPR説明会で聞いてもらっていた生徒から応募があり、採用につながった。	岡山県
10	高校や専門学校への訪問や鉄骨専門書の寄付。	取組み始めたばかりなので成果は出ていない。	徳島県

11	人材確保に関しては産業技術専門学校（鋼構造物科）やハローワーク等の就職支援機構を活用している。	メリット： ・専門学校より新卒で雇用出来た。 ・ハローワークで中途採用だが良い人材を見つけることが出来た。専門学校卒業生に関しては必要最低限の資格等取ってきてくれるので有難い。ただ、雇用する際十分な面談が必要と思われる。	宮崎県
12	学校訪問（工業高校中心）進路指導先生との情報交換。 学生向け工場見学、職場体験実習、学校訪問溶接指導など。 職場体験実習などで弊社に興味を持ってくれた生徒へ先生を通じアプローチ	メリット： ・新卒高校生の採用実績あり。 ・学校側から毎年複数人の求人の応募がある。	沖縄県
13	新卒採用は、ハローワークへの書類提出と提出後の解禁日以降の県内の各工業高校に担当者を訪問し、企業PR用パンフと書類を持参して訪問し、お願いして回っている。職業能力開発校からの採用にも取り組み、実際採用された社員が、工場製作の中心的な技術者として活躍している。	デメリット： ・応募者が少なく、訪問時期、方法について改善策を検討中。 ・職業能力開発校も最近は、学生の絶対数が減少傾向にあり、定員割れが続いて近年応募がめっきり減ってしまいました。	沖縄県
14	大卒の採用に関しては、直接退学の担当部門を訪問しPR(会社案内・求人票)等を持参し採用活動を行っている。 今後の対策として、外国人材の採用についての情報収集と、セミナー等への積極的参加を予定。	デメリット： ・応募したほとんどの大学から応募は無いのが実情。	沖縄県
15	・毎年職業訓練学校から社内実習の受け入れをしている。 ・近隣の中学生を対象に社内体験学習を受け入れている。	メリット ・実習生に來た生徒の中から複数名の採用実績あり、その方たちは現在も在籍している。	沖縄県
	【社内活動、コミュニケーション】		
1	社内部活動の活性化(実績　ゴルフ部10名、　マラソン部10名) 社内行事、社内活動を増やし社員同士の交流を増やした。	メリット： ・業務後の活動となる為、部員は残業時間が削減出来ている ・以前より社員同士がコミュニケーションをとるようになり、仕事の効率も上がってきた。一方で打ち解けにくい社員からは不満も出た。 ・若者の離職が減少した感がある。	北海道、兵庫県、大分県
2	毎年、全従業員に安全衛生標語を提出させて、一人一人の安全に対する意識を高める運動を行っている。	メリット： ・提出された安全衛生標語を毎月工場に提示したことで誰もがそれを見て、安全に対する意識改革に少しでもつながっている。	青森県
3	入社が決まった社員は、その週末に直属上司と小懇親会を実施・継続しています。	メリット： ・不定期に採用しているため、都度小懇親会を開くことになっています。直属上司は、大変かと思いますが、新入社員は、事前に打ち解けるきっかけができると好評です。 ・不安なこと些細なことも聞きやすい関係性を事前に作ることができ定着に繋がっています。	山形県
4	SNSや5S活動など社内活動・委員会などの設置	メリット： ・中間層社員と若手社員などの選定により活動を通して提案の吸い上げが増加傾向となった。	山形県
5	社内で"委員会活動"を実施、推奨 年間を通し"委員会が主体でイベントを企画。 社員同士、上司と部下、先輩と後輩の親睦を図り信頼関係を築く。	メリット： ・ビアパーティーやスポーツ大会などレクリエーションから、自己啓発、業務課題の解決のため社内での講習会、セミナーの企画、社員旅行まで各種イベントを実施。 ・成果として社員の積極性が向上し、社員同士のコミュニケーションが増加。	山形県
6	全社員プロフィールカードの作成、回覧 社員の自己紹介をカードに記入してもらい、LINE上で常に見る事ができる様に共有。 コミュニケーションツールとして活用。	メリット： ・新入社員と既存社員が互いに顔と名前を覚え、会話のきっかけづくりになっている。	山形県
7	新卒者・中途採用者が入社した際に、社内研修用のマニュアルを改めて整備した。	メリット： ・マニュアルを整備した事により、皆が同様の理解を深める事が出来た。また、マニュアル化する事により現状ではやっていない事など、アップデート出来た。	宮城県
8	SDGs活動として、会社周辺のごみ拾いやペットボトルキャップの回収（ワクチンとして寄付）、各作業内容についての勉強会・社員交流のためのBBQ大会などを実施している。 頻度として、上記内容の事を月1でやっています。	メリット： ・定期的なペットボトルキャップの回収や会社周辺のごみ拾いを通して、社員全員がSDGs活動について理解・関心を持っているのではと感じている。 ・社外にも発信していることで会社の宣伝にもつながっているのではと思う。	福井県
9	新年会や忘年会で抽選会をしている（いい景品を用意している　ゲーム機switchなど。）	メリット： ・社員満足度U P	群馬県
10	各部署　四半期ごと　懇親会補助として 3,000円/人	メリット： ・コミュニケーションUP	東京都
11	春から秋にかけて月一回の工場でのBBQ（社員の家族も招待） 会社にてBBQを定期的に行っている。	メリット： ・コミュニケーションを図る ・相談しやすい間柄になれている。	東京都、大阪府
12	実務にあまり携わらず先の事や色々考える時間を作る。人材確保も育成もうまくいっているとは言えないが、先を考えながらやり続けなければ成果は出ない。実務に追われていると、会社全体の事を考える時間がと行動する時間がないのでなるべく実務は任せるようにする。	人材確保で言えば、忙しくてあまり時間をさけなかった年は採用0人でした。	三重県
13	社員の意見を聞いて取り入れる。	メリット： ・社内に少し活気が出る。自分で色々考え行動しようとしたです。 デメリット： ・深い考えもない個人的などの意見も出てくる。	三重県
14	従業員だけで自由に意見を出す会議をする。	メリット： ・最初は悪口大会になったが、段々と建設的な意見が出るようになった。	三重県
15	今いる従業員をいかに手放さないか	メリット： ・従業員とのコミュニケーションを大事に年一回の会社旅行、BBQ等でコミュニケーションを図る	滋賀県

16	毎月の勉強会の時に会社がこうあってほしい等の意見を従業員から聞き、社長に伝える。	メリット： ・社長が答えてくれることにより会社の雰囲気が変わってきた。	大阪府
17	ボウリング大会を年1回行っている。	メリット： ・社内での交流が行え和気あいあいとした雰囲気になれる。	大阪府
18	従業員から社長にプレゼントをあげたり、年配のかたに誕生日プレゼントをあげている。	メリット： ・人間関係がよくなり。やめたいと思う職人が少なくなった。	大阪府
19	社内に委員会を作り、社内でのコミュニケーション機会を増やす目的と、社内行事や勉強会など会社における様々な行事を社員にも自ら動いてもらう事で実務だけでなく会社を動かす一員だという事を意識してもらうようにした。自ら社内における実務以外の社内行事を企画・設営することで今後自発的な行動をとれるように期待。	メリット： ・なんとなく社内の口数が増えたような。社内行事が社員からなのでやらされてる感は減ったような気はする。 ・今後自発的に色々企画・行動できるように皆の成長に期待。	広島県
20	外国人実習生との交流の機会を増やすようにした。 溶接工減少に伴い海外実習生に溶接の指導するにあたり、書面等では伝えきれない部分があるので直接きけるようまずはプライベートから仲良く接し気軽に質問できるような関係を作る努力をした	メリット： ・日本人社員との関係性が良好になった。 ・実際にわからないことに対して聞きにくようになったが、プライベートの部分を行き過ぎてしまわないように心がけている	山口県、島根県
21	今現在 自社は人材不足のため若手を必要とし、求人や友人からの紹介で数名入社してきました な れて来た頃 先輩からの言葉でストレスたまり我慢出来なくなり退職してしまった	デメリット： ・失敗したことは、わたし本人が一番近くにいたのに話や相談を聞けなかった事が、一番の誤算でした これから若手を育てるにはまだまだ勉強や経験が必要だと思いました	大分県
22	・離職希望者に対して、社内で部署替えを試みて対応している。	メリット： ・部署が変わった事（仕事内容）によって、やりがいを見つけ活躍している人もいる。 デメリット： ・離職理由が全く違う業種への転向だと、引き留めるのが難しいのが現実。	沖縄県
23	・コンプライアンス基礎知識の研修を実施。 （法律や社会のルール・建設業のルール、ハラスメント・差別問題など）	・役職や年齢に応じた、コンプライアンス研修を行っている。 ・ベテラン社員（見て仕事を覚えてきた世代）と新人・中堅社員とで考え方のギャップがある。 ・社内環境が良くなればと思っている。	沖縄県
	【会社案内、ホームページ】		
1	帝国データバンクを通じ小中学生向けの会社案内の配布(さくらノート)	メリット： ・小中学校から講師の依頼有り ・将来に向けた、企業アピールが出来た	北海道、
2	会社ホームページの充実： 会社ホームページは、求職者視点でも意識した内容で作り込んでいます。会社見学の前にどのような仕事内容で どんな環境か、福利厚生か、働く社員の様子など見えるようにすることで応募しやすさを向上させています。	メリット： ・直接会社ホームページからの応募や、ハローワークからの工場見学希望者の連絡・面接・採用に至っています。 ・作成するにあたり、会社としても、求職者が何を求めているか分析し、改善や新たな取り組みを実施することができました。	山形県
3	HPを皆さんに見てもらえるような魅力あるデザインに刷新した。	メリット： ・HPからの応募が増えたり、工場見学者なども増えた。	山形県
4	求職者に興味を持ってもらうよう会社のHP・インスタグラムの作成およびリニューアル化を行った。 ホームページ、会社案内の作成。	メリット： ・応募問合せが増えた。 ・古くなっていた内容を見直しして新規作成してもらうことによって案内がしやすく会社のイメージを知ってもらいやすくなった。（福利厚生や仕事の内容など）	宮城県、滋賀県
5	求職者専用のHPを作成し、どのような仕事内容なのか、 どのような従業員が働いているのかを求職者に分かりやすくした	結果はまだ表れていないが今後に期待する。	宮城県
6	HPのリニューアルおよび更新 ホームページの定期的な更新 HP、動画の更新制作	メリット： ・HPの閲覧数増加や就職活動の問い合わせが増加傾向となった。 ・若干の応募はあった デメリット： ・リクルートのには一定の評価を得たが、人材確保となるとうまくいかず、費用対効果は悪い結果となった。	岩手県、山形県、石川県、京都府
7	仕事内容や条件などを詳しく記載（会社イベントなども）	メリット： ・若手の応募が増えた	群馬県
8	ホームページの求人欄を作って応募数を増加させる	デメリット： ・見てもらうきっかけがない為、増えなかった。	群馬県
9	求人用に動画での会社案内を作成し各所へPR 簡単な加工内容説明と先輩たちの声を収録している （ホームページにも載せている）	メリット： ・昨年度0名、今年度4名、来年度3名内定 ・今年度4名の内、希望の工場へ配置した3名は健在。希望に添えなかった1名は退社。	栃木県
10	会社のホームページをWEB広告制作会社へ委託し一新した。	メリット： ・採用の連絡が以前に比べて連絡が来るようになった。 デメリット： ・HPの観覧数は増大したが人材確保には繋がっていない。 ・年間委託料金が高額な為、来年更新するか考えている。	千葉県、愛媛県
11	従業員の高齢化もある為に若い世代にも経験がなくても出来る事 仕事内容や仕事の安全めんや休日がしっかりしている事 を紹介したい	メリット： ・求人の内容を変えたこともあり求人者がありました。	岐阜県
12	ホームページが会社案内程度の内容であったが、人材確保を強化するため弊社社員の顔・コメントを載せて求人の採用に務めた。	デメリット： ・他社から広告等の案内が頻繁に増えた。そこに案内を出しているわけではないが。 ・更新はしたが、面接の連絡はいまだ来ていない状態。	愛知県

13	自社のHPをスマホ対応にした。	メリット： ・閲覧数が上がって、若手人材確保の確立が上がった。	滋賀県
14	求人票の会社紹介で「アットホーム」と表現し、身近なイメージをもってもらえるようにした	デメリット： ・コンサルに、現代の若者は「アットホーム＝ブラック企業」とらえがちであり、次回の求人では使用を控えるようすすめられた。	滋賀県
15	HPを作成し、googlemapに工場内の写真、HPのURLを掲載し誰でも手軽に検索できるようにした。	デメリット： ・営業電話は増えたが求人連絡などはまだなく効果が出るまでは時間がかかりそう。	奈良県
16	若い世代がまずは目がいくように求人用の会社パンフレットを一新し、サイズも小さく、学生が知れたそうな事を若手社員や社内で模索し仕事の紹介というよりも仕事よりも会社にごんな人がいるかどんな会社かを紹介するパンフレットにした。	メリット： ・学校回りをした時に先生の評判も良く応募前見学も増加(今年度6名)。結果3人の新卒採用(高校)につながった。	広島県
17	ホームページの作成や求人情報への記載をしている。未経験者でも歓迎していて資格等への積極的な姿勢や手当て等も考慮している。	メリット： ・多少の応募はある デメリット： ・若い世代の応募があまりない。中年層で採用しても続く続かないがあったりとやってみないと分からない所があり難しい所がある。	沖縄県
	【会社、工場見学】		
1	ポリテクの設備導入を通じ、就職活動中の方向けの工場見学を実施	・4名採用も、半年以内に全員退社(体調問題、精神的な問題による退社)	北海道
2	企業見学受入	メリット： ・学生向けの企業見学に保護者も参加していただく事で、会社としての信用度UP。 (働き方改革などに注力している事等を説明する)	岩手県
	【企業説明会】		
1	職安、インターンシップ、企業説明会に参加 企業説明会に参加している。他社から話をきき、企業説明会に参加した。	メリット： ・成果には及ばなかったけれど、参加させてもらった事により、弊社に足りないこと等、勉強になったのは、良かったと思う。次に繋げていきたいと思います。 デメリット： ・採用実績無し、地域的な問題(主要都市以外)もあるか？	北海道、島根県
2	商工会や学校・自治体主催の企業説明会に積極的に参加しました。 イメージしやすい様にPowerPointで資料を作成し活用しながら参加者に説明しました。	メリット： ・年々ブースに座ってくれる人が増え後日面接まで至った人もいました。	秋田県
3	人事部が県内の企業が集まる大規模な各社PRの場に出展を行ったり、高等学校・専門学校や大学を廻り採用活動を行っている。	メリット： ・毎年1名から2名程度の大卒や高卒の採用できている。	沖縄県
	【改善活動】		
1	社内で改善委員会を設置し、他社の工場見学を行っている	メリット： ・他工場の良い所を持ち帰り社内で展開できるか検討している (安全通路等)	北海道、
2	残業時間を減らし、内容をより濃くするために 朝・昼のミーティングを心がけた。	メリット： ・最初は、ミーティングの時間が多く無駄なような気がしたが、慣れると、ミーティング・仕事もスムーズにいくようになった。	石川県
3	工程会議を行ったりして安全対策について伝えたり 物の置く場所を決めたり時間の空く時は工場内の片付けをしたりしている	仕事状況で出来る人と出来ない人が出てくる	岐阜県
4	材料を製作により皆で確認しあい少しでもミスのないようにしている	メリット： ・前よりもミスで現場に行くことが少なくなってきた	岐阜県
5	製品不具合防止のために、材料/一次加工/組立/溶接/塗装の全過程に検査項目を改めて定めた。	メリット： ・不具合は減ったが、やはり手を抜きつつある。	山口県
6	技術力向上/製作に対して責任感を持たすために、製品に組立者/溶接者の氏名を書くようにした。	デメリット： ・一部社員からは不満の声が上がっている。	山口県
7	御社では人材の確保につきましては今のところ特に活動はしていませんが、新入社員や経験の浅い従業員が意見を言いやすい環境をつくる様心掛けている。	メリット： ・経験の浅い従業員なども自主的に仕事の流れや段取りを考え行動する様になった。	宮崎県
	【企業イメージアップ】		
1	作業服の交換、工場レイアウトの検討 作業着を今風に変えた。 設立当初からの作業着デザインの一新化	メリット： ・カッコいいと言われるが求人の成果は今のところない。 ・未だ人材確保には結びついていませんが、現従業員のモチベーションUPにつながりました。 ・周囲の反応はなかなか良い反応をしてくれている。	北海道、大阪府、兵庫県、大分県

2	社屋の新築 働きやすそうな外観を目標に、工場の外装を改築した。 女性社員採用の為、社屋の整備をした。	メリット： ・求人、採用に効果あり ・トイレを新設したことで男性社員からも高評価。 ・女性社員の採用にも繋がった。 デメリット： ・今のところ成果はない。	新潟県、大阪府、高知県
3	工場横設置のトイレの老朽化の為、トイレの改築。 循環型トイレ・エコレスト巡（上柿鉄工建設）を導入。	メリット： ・2室あり、工場従業員用と来客用に分けて設置。快適なトイレの提供。	奈良県
	【教育、育成】		
1	新入社員教育を1年間を通じ 1回/週実施(全48回) 若手社員の各種講習会 新入社員へ鉄骨知識の勉強会を積極的に実施	メリット： ・自分の持ち場以外の経験が積めて、今後の業務につながっている ・各人の知識、モチベーションの向上が得られた ・鉄骨に関する専門知識が身に付き、新人でも『知っている』という状態から仕事 がスタートできるので、仕事を教えていく時間が削減できた。	北海道、京都府、岡山県
2	従業員の受験可能資格を調べ、該当者に提案し講習会等に参加し取得できるように取り組んでいる。	メリット： ・従業員別で技術の差が明確化した。技術向上・モチベーションアップ	岩手県
3	JSCA東北青森支部と青森県鉄工連が図面問題は正解消に向けた要望書の周知と問題解消に向けた勉強会を行っ 	メリット： ・要望活動を行っても要望先の1社1社が見なければ意味が無いのでJSCA青森と協力して勉強会を行った。 ・勉強会では「図面承認・回答遅れの要因としてはゼネコン、構造設計者、ファブの間でのコミュニケーション不足が大きな要因ではないか」「キックオフミーティング、現寸検査の機会をもっと活用して、3者がより連携を強めることが重要ではないか」という意見が出た。「ファブの契約内容もアバウトなところがあり、想定される事象を契約に盛り込み、契約書を適正化する努力が必要だ。契約行為をよりどころに相互理解の中で工事を進めていく必要がある」との意見も出た。閉会に当たり、今後、この勉強会をきっかけに交流の場を増やし、互いの仕事を理解することの大切さを学んだ。すぐに解決できる問題ではないが、皆で協力して良い建築物を作ると意識の2つを共有することができた。建設に携わる者として良い機会となったという声があった。	青森県
4	技能実習生（フィリピン人）に隔週月曜日午前10時から12時まで2時間講師を頼んで、日本語を教えてもらっている 外国人技能実習生に対する、日本語能力向上のための勉強会を月2回、2時間ほど時間を取り行っている。	メリット： ・個人の努力もあり、日本語能力試験 N3.N4取得 ・日本語の向上により、自分から話しかけてくれるなど、意思疎通がスムーズになった。 ・異国の地で言葉が分かり始めたことにより、気持ちの余裕も見られるようになった。	青森県、福岡県
5	社内マニュアルを動画で作成しました。 自社で作成した教育マニュアルを活用	メリット： ・教育する側の負担を削減することが出来ました。また、教育される側も教育係に同じ質問をしなくても良くなりました。 ・作業工程マニュアルを作成する事により、間違いが少なくなりました。 ・新入社員や実習生に説明しやすく、相手側も理解しやすいとの声を頂いております デメリット： ・最初のころしか見てもらえなく、なかなか資料を有効活用できていない。	秋田県、奈良県、兵庫県
6	新人及び職人に正しい基本知識を身につけてもらう様、外部講師による鉄骨勉強会を月に1回開催するように しました。また中堅社員に関しては管理的部分・物事を進める能力を養う為、お題を決め外部講師交え デスカッション風に行っています。	メリット： ・新人、職人は少しずつ意識が変わり今まで気にしていないことに疑問を持つようになりました。 ・中堅は実践しようとはしているが実際の相手になるとなかなか思うようにいかず苦戦しています。	秋田県
7	講習会などへの参加・資格取得・資格手当 製品精度を上げるため、製作担当者、溶接担当者にも製品検査の資格を推奨している	メリット： ・モチベーションは上がっているとおもう ・各自製品のチェックができるため、誤作に気が付きやすくなったと思う デメリット： ・資格の維持費が上がる。 ・資格の更新費用などが増えて金銭的な負担はおおきくなった。	福島県
8	入社時のオリエンテーション実施の際、1年間の育成スケジュールを提示して育成を進めています。 その部署で、どの期間でどこまでの業務が出来るようになるか明確にすることでやる気に繋がっています。	メリット： ・一人ひとりの育成スケジュールを立てることで、計画的に進めることが出来ることと、本人のモチベーションにも繋がられています。	山形県
9	成長評価シートの導入。会社・部署・個人単位の目標設定をしています。半年スパンで目標達成に向けた 育成に取り組んでいます。	メリット： ・成長評価シートは、賞与に反映されるため、各自・部署の目標達成に向けた取組みとなっています。 ・個人は、成果をしっかりと反映してもらえることでモチベーションUP、部署単位の目標では、チーム力向上に繋がっています。	山形県
10	キャリアコンサルタントに依頼し、定期的に社内勉強会を実施している。 	メリット： ・社員の自己啓発を促し、また、普段の業務ではかかわりづらい他部署の社員とも交流する機会にもなり、社内の良い雰囲気作りにもなっている。	山形県

11	JIS溶接試験に対して、溶接専門学校で学んできた人を指導員とし、マンツーマンで付きっきりで指導を行いました。	メリット： ・3ヶ月（試験3回分）行いましたが、1回目(1人)の方は合格、2(2人).3回目(4人)の方はまだ結果は発表されていません。 ・溶接に関しての知識や考え方は大幅に改善され、次回以降の受験でも原理を理解して自主練が行えるようになったと思います。 デメリット： ・指導内容を明確に言語化できる人がほぼ1人しかいなかったため、その人の業務時間が大幅に指導に割かれて業務に多少支障をきたしたことです。 ・練習スペースに溶接機が1台のみで1人ずつしか指導できないので時間がかかっていました。	山形県
12	課長クラスに対して月1回外部講師による管理職研修を実施している。	メリット： ・管理職の役割が明確になり業務に対するの積極性が増した。	宮城県
13	新卒社員教育の作成	デメリット： ・新卒者が定着せず、1年以内に辞める事が多い。 ・時間をかけて教育していても、辞められると虚無感が半端ない。	石川県
14	外部コンサルを活用し、管理職教育・現場代理人教育等を行う。 中核人材教育指導のコンサルタント導入	メリット： ・自分のスキルの把握、長所、短所の認識、対応スキルが格段に上がった。	岩手県、石川県
15	若手社員に作業工程を任せるようにしている その上で上司に必ず報告、確認をしてから作業を進めさせている	メリット： ・上司と若手社員が会話をする環境になった。	栃木県
16	図面担当の事務員さんが入社し、現場や工場での帯同をして実際に鉄骨が組みあがる様子を見せるようにした。	メリット： ・描く物のイメージが出来るようになり、納まりなどの理解が深まった。	神奈川県
17	育成は 全構協からいただいた DVDを必ずみせる	メリット： ・少しは興味をしめした。	神奈川県
18	外部講師、社内講師による教育		静岡県
19	毎年の溶接技術競技会への出場	メリット： ・技術力の定点観測につながっている。	京都府
20	熟練工と新入社員をマンツーマンで指導し育成しています ベテラン社員からの業務指導 溶接・組立について、業務時間後に時間を作り指導を行っている。	メリット： ・新入社員とのコミュニケーションが取りやすくなり、指導しやすい環境作りになり、新入社員の危険作業もすぐに注意できるようになりました。 ・目に見えて上達しているのが確認できている。	兵庫県、福岡県
21	わからない内容の仕事をさせるときはできるだけサポートするようにした	メリット： ・分からないことはすぐに聞けるので、手が長時間止まることが少なくなった。	兵庫県
22	外国人研修生の教育。	メリット： ・第1号研修生は日本人の社員がマンツーマンで指導を行った。その後の教育は最初に指導を行った第1号研修生が行い、リーダーシップを発揮している。 ・どうしても日本人と外国の方では言葉の壁があるため、研修生同士で指導を行う方が円滑に教育が進むと思う。	鳥取県
23	工場の持ち場を定期的にローテーションしている。 日本人、外国人に限らず、一つの工程だけ習熟させるのではなく、さまざまな工程をあえて経験させている。	メリット： ・今まで目の前の仕事をこなすだけに終始していた従業員が後工程のことを考えて、仕事を行えるようになった。 ・それぞれの工程に携わる人の気持ち、難しさが理解できるようになり、次の工程を考えながら自分の工程に取り組めるようになった。 ・工程内で欠員が出た場合に、急遽配置替えを行うなどの対応できるようになった。 ・マルチプレイヤーの確保。	鳥取県、福岡県
24	新入社員を溶接工にするため、溶接を教え練習をさせていた。	デメリット： ・加工が忙しくなり、結果的に孤立させてしまい十分に教育ができなかった。	島根県
25	職業訓練校に業務終了後に社員が出向き、突き合わせ溶接部分の技能を指導していただき、習熟を図っている。 自分で溶接したものを曲げ試験まで確認できる。1回につき、一日3時間を4日間指導いただく。 不定期ではあるが、受講回数は個人の能力、習熟度合いに応じて。	メリット： ・社員同士での指導だと、指導の中で、教える人それぞれのやり方で違ったり、手順で抜けが出たりするが、電圧調整や、溶接方向など、基本から教えてもらえるので正しい手順を教わることができる。 ・技能の上達に繋がっている。	福岡県
26	労働基準協会より講師の派遣をお願いし、外国人実習生も含めクレーン操作等の講習会を行った。	デメリット： ・外国人実習生が2か国以上になった事があり、通訳の確保（日程調整等）に時間がかかった。	福岡県
27	社員へむけ、各種資格の内容案内、試験日等のアナウンスをする。	デメリット： ・各資格試験が、各国からの外国人労働者の母国語に対応しているものを探す事もあり大変。	福岡県
28	若い新入社員の離職を減らすために、若い社員に育成担当を指名しコミュニケーションを図りながら互いの成長に繋げている。	メリット： ・離職が減り若手社員の意識向上に繋がっている。	長崎県
29	若手社員に資格の取得を進めて意識向上に繋げている。	メリット： ・色々な資格を取得することにより作業効率化、品質向上に繋がっている。	長崎県
30	各物件ごとの周知会の実施 図面担当者から工場全員を対象に30分～1時間程度で製作開始前に行っている。	メリット： ・一括周知による時間短縮 ・伝えモレによる誤作の低減	宮崎県
31	育成については積極的な資格受験、安全等の研修を推奨している。	受験・研修参加費等は会社負担にしている。また、資格取得者には資格手当を付けるようにしている。 新人には積極的に現場等に行ってもらうようにしている。	宮崎県

	【賃金、報奨金、休日、福利厚生】		
1	各資格によって合格の際に報奨金を出しています。 高難易度の資格取得に対する報奨金 資格手当の充実（給与UP） 資格の難易度によって点数化し、点数の合計得点で月の資格手当を支給 「資格取得制度」でバックアップし、取得者には手当を付与する。	メリット： ・昨年は1級資格を2名取得しました。報奨金を渡し、その後社員で資格に挑戦したいとの声がありました。 ・社員のモチベーション、他の社員に与える影響up ・資格取得のやるきUP ・モチベーションの向上。 デメリット： ・退職における投資損失。	岩手県、新潟県、群馬県、東京都、岐阜県
2	本年から各個人で目標を立て目標達成者に報奨金を出す事としました。	まだ始めたばかりで、良い結果になればと思います。	岩手県
3	年間休日119～120日に改善しました。	メリット： ・社員確保につながる。 デメリット： ・休日を増やしているため段取り面での調整に苦労しています。	秋田県
4	毎月の給与を上げる 役員内で話し合いを行い、求人の賃金を上げることにした。 給料の大幅なベースアップ 初任給を改善 初任給を大幅に引き上げた。	メリット： ・賃金に興味を示したのかは不明ですが、その後1名従業員の採用が決まった。 ・自ら進んで残業してくれるようになり効率が上がった。 ・新卒者に対しては良い取組み。 ・従業員の士気はあがった。 デメリット： ・上げると下げられないため、問題が出てきている状況もある。 ・長年勤務してもらっている社員さんの事を考えると申し訳ない気持ちも大きい。	秋田県、福島県、神奈川県、愛知県、大阪府、高知県
5	社員にうれしい福利厚生を充実 誕生日有給付与やプレゼントの支給、スポーツ施設の会員利用、メンタルヘルスサポート、積立NISA ジーンズ手当（10,000円）、社内懇親会の推進（5000円×1名×年3回）など働きたい、働きやすい職場をつくる。ランチ補助やスポーツジム無料利用など。	メリット： ・会社案内やHPでもアピールすることで、既存社員のモチベーションアップにもつながり、新入社員の獲得にも効果がでている。 ・引き続き魅力のある福利厚生を提案することで、社員一人ひとりを大切にし将来の人材確保に繋げる。	山形県
6	土・日曜日 完全休日の求人を出したところ 完全週休二日制の導入 週休二日制 週休二日制を導入	メリット： ・日曜日はもちろん休みだが、土曜日の休みを平日にずらしたい希望もあったため、平日休みを取り入れた（土曜も休みにすることもある） ・社内の仕事へのモチベーション向上や求人での若年層からの応募率UP ・人材確保は、満足はできていませんが近年五年ぐらいはほぼ毎年新卒が入ってきています。 ・問合せが増えて人員確保につながった デメリット： ・休みを利用して副業をする人ができた。→本業支障が出ないか心配。 ・まだまだ自社の給与水準が業界の給与水準が低いのか？上げなければいけません。 ・土曜日が忙しくても休みは休みと非協力的な部分が見えた。 ・応募が増えありがたい反面、ミスマッチや短期離職などもあり、弊害はある。	石川県、千葉県、三重県、京都府、山形県、愛知県
7	年間休日を増やすため、終業時間を30分拡大した（年間休日：87 → 105）	メリット： ・休日が増えることで、生産量の減少も想定していたが、稼働日が少なくなること で、その日の工数が上がった。	石川県
8	有給取得率の向上（有給休暇の取得推奨と時間単位での取得制度） 極力、若手社員には有給休暇を消化させるようにしている。	メリット： ・個人差はあるものの徐々に有給取得率増加傾向。有給取得しやすい雰囲気と時間単位での取得が可能な点を新規採用希望者へのPRの1点に。（従業員の離職率低下、定着率向上にも寄与？） ・作業のメリハリが出た。個人的なイライラやイザコザが減った気がする。 デメリット： ・熟練の社員も同じように休むとるため、仕事が回らなくなる時がある。	千葉県、大阪府、大分県
9	社員誕生日月にカタログギフト プレゼント 給与カウント 約5,000円 パートさんは3,000円くらい	メリット： ・社員満足度UP	東京都
10	奥さん、お子さん誕生日に花束やケーキなどプレゼント 社長の自腹・・・	メリット： ・社員満足度UP	東京都
11	部活動に会社から月5000円～1万円程度の補助（ゴルフ部・読書部）	メリット： ・ライフワークバランスを考え、趣味も充実にする	東京都
12	ハローワークに通い情報収集 （賃金の高さなどをチェックする 求人の動きをさぐる）	メリット： ・求人をタイミングが良くなり 応募自体は増えた	神奈川県
13	自社なりの少子化対策と将来を担う子供をつくる事に収入面での不安を抱く若者も多い。少しでも解消するために子供手当見直しと上限無しにした。子供をいっぱいいる子はきっと仕事も頑張るはず。	メリット： ・子供がいる家庭は喜んでくれた。 ・高校に求人活動へ行くと、先生たちのうけは抜群→見学者が来る可能性は増える。	三重県
14	給与・手当の見直し。 資格手当も、支給額・支給対象も見直し。 給料形態の見直しや賞与査定のための 評価制度を導入	メリット： ・毎年のように有資格者は増えている。特に若手は給料も増えるので積極的です。 ・今まで均等評価だったが、平等な評価になり社内の士気があがった。 ・賞与査定のために上司が部下を評価する事で無関心がなくなった。 デメリット： ・「あれも付けて」「この資格の額安い」などの意見もでてきた。	三重県、岡山県
15	年間休暇を88日から110日まで少しずつ増やした。昔は土曜も毎週出勤だったが、ほぼ完全に土曜休みにした。	メリット： ・仕事量が減る不安が大きかったが、景気の良くなる時期と重なっていたため案外と何とかなるもので、売上・利益とも伸ばすことができた。 デメリット： ・休みと定時帰りに慣れてしまうので、短納期の仕事が難しくなった。	三重県

16	残業時間の加減をこちらから指示するのではなく、加工の状況をみて皆さんに任せるように変えた。 できるだけ、きりの良い所までやってから帰るように指導をする。	メリット： ・時間外がかなり減少し、42時間の制限にひっかかることがほとんどなくなった。 本当に必要な残業以外はやらなくなった。ただし定時になると一目散に帰る文化がついたのが良いのか、状況にもよるが悪いのが難しいところ。	三重県
17	昔ある人から、毎日仕事に来ているのだから1年間に払う賃金は日給月給でも月給でもトータルでは同じではないかと言われたことがきっかけで、日給月給をやめて完全に月給制にした。	メリット： ・最初は出勤が多かった月とそうでない月と給料が変わらないのは張り合いが無い という意見もあったが、結局最後は皆さん納得している。	三重県
18	新卒採用の為、基本給UP、年間休日123～125日、残業は、10H/月までとした。	メリット： ・2018年1名　2019年1名（1名退職）　2022年3名（2名退職）　2023年3名（1名退職）　2024年2名の新卒生が採用できた	京都府
19	作業着・安全靴・空調服など仕事で使用する物は全て会社からの支給とした。	メリット： ・統一された作業着を着用しての作業で工場での一体感がでた。	奈良県
20	子育て世代の女性の雇用を目的に、事務所内で行う業務（一般事務、CADなど）を完全週休2日制とし年間休日120日以上とした。 またフレックスタイム制度を導入し出勤時間を柔軟に調整できるようにした。	メリット： ・現在はCAD業務のほぼ全般を女性が行っており、狙い通りの成果が出た。 デメリット： ・未経験者の新規雇用がほとんどの為、教育に時間がかかった。 ・図面納期が逼迫すると役職者や上司がフォローをしなくてはいけない場面が増えた。	和歌山県
21	福利厚生として、飲食店等で使えるクーポン/割引券を定期的に発行している。（飲み会の代わり に）	メリット： ・従業員の家族でも使用でき、家族ぐるみで良好な関係が保てる。	山口県
22	給料体系を日給月給から月給へ変更した。	メリット： ・給料計算が安易になった デメリット： ・日給月給の時よりも固定費が増加して困っている。	高知県
23	社員旅行の企画や男性育児休暇制度の導入など、給与面以外での福利厚生の充実を図る。	メリット： ・社員のモチベーションが向上した。今後の若年世代の人員獲得に期待。	福岡県
24	年間休日を増やしている。(120日間・完全週休2日) これからは三桁休みが無いと、候補にすらならないので年間休日を増やした。	学校などへ新卒採用の件で行っても、年間休日が100日以下だと相手にされない。 他の業界に比べれば、三桁にのっただけではまだまだ少なく、残業時間が増えただけに思われる。120日くらいないとダメなのかもしれない。	佐賀県、大分県
25	キャリア開発支援制度を充実させる。資格取得時の費用（受験料・交通費・宿泊費等）は会社負担・ 自社で指定する資格保有者の昇給等、新しいスキルを身につけやすい環境作りをしている。	メリット： ・新しい資格取得などで、従業員の離職防止・モチベーションの維持につながっている。	大分県
26	・福利厚生の一環で、新入社員・25歳未満の中途採用者を対象に、勤続年数・入社1年目、3年目、5 年目と奨励金 を3回支給。（勤続年数に応じて奨励金も増える。）	・まだ取り組んで間もないので、結果は未定。 ・奨励金制度は仕事にやる気を見出す事と家庭やプライベートを充実させるのが目的。 ・ストレスを減らす事で結果として会社への貢献につながるのはと考えている。	沖縄県
	【人材派遣、人材紹介、求人サイト、社員からの紹介】		
1	・マイナビ活用による大卒採用 ・パソナコネクト活用による中途採用	メリット： ・職安に通わない若い方の獲得に繋がる。	岩手県
2	組立工を確保するため、一次加工の従業員を組立工にした。一次加工をする従業員がいないので、人 材派遣より派遣社員を入れた。	メリット： ・組立工の確保ができた。 ・一次加工はデータにて加工を行うので、人材派遣社員の教育も速やかに進み、教 育訓練に時間がかからなかった。	青森県
3	人材募集サイト等を使って人材募集を始めた。 求人サイトの利用(indeed,求人ボックス等)。	メリット： ・2名採用できた。 ・応募の人数は多少増加したが、他の求人サイトからの連絡が増え多少効果が得ら れる程度であった ・掲載した途端に1名の採用につながったが、長期的に効果があるかは不明。 デメリット： ・費用がそれなりにかかる。	茨城県、兵庫県、鳥取県、鹿児島県
4	採用コンサルの利用	メリット： ・定着率が高い。（6名の採用に成功し、5～6年後の離職0の実績） デメリット： ・多少の経費は掛かる	新潟県
5	インターネットでの各社求人サイトの複数活用で求人検索でのヒット率を向上させる	メリット： ・興味本位での応募も含め、効果はある デメリット： ・対費用効果で考えると求職者がクリックするだけで手数料が発生するので毎月想像 以上に費用が掛かること ・ドタキャンなどのキャンセルも多いので判断が難しい。	千葉県
6	リファラル入社 社員紹介制度の導入したこと。 社員紹介報酬制度。（試用期間終了し本採用で紹介報酬支給） 社員からも新入社員・転職希望者の紹介を募っている。（募集をしている） 紹介していただいた社員には謝礼金を支給。（ただし入社した人が半年後まで在籍の場合による）	メリット： ・責任感を持ち、簡単には退職しない ・若い世代でのつながりで1名人材確保できました。 ・一度制度導入を発表してからその後放置してしまうと、効果を発揮しないので定 期的な呼びかけや掲示板へ掲載が必要。 ・社員からの紹介なので、その分の求人広告料は削減できている。 デメリット： ・社員紹介報酬制度はなかなか難しい。	東京都、兵庫県、沖縄県

7	職業紹介事業会社の利用。	メリット： ・当たれば即戦力 デメリット： ・はずれば高コスト。（損失にも）	岐阜県
8	職安、派遣会社の紹介、リクナビ、マイナビ、コネクションを使って積極的に行っております。 常にハローワークやIndeedなどに求人募集を掲載している状態です。 ハローワーク＋有料求人誌も活用（未経験者も採用⇒ゼロから指導、教育実施）	メリット： ・応募は増えた ・面接を行うのが年に1～2人くらいです。 ・有料求人、職業訓練校より採用実績あり。 デメリット： ・失敗という訳ではないですが、試用期間中に退職される方が多くなかなか続かないです。 ・早期退社も一定数出てしまう。応募ターゲットを絞る必要がある	静岡県、鹿児島県、沖縄県
9	求人活動のツールは、定期的に更新。ターゲット層の求職者が知りたい情報を載せる。 待っていても人は来ないためとりあえず色々やってみる。お金を使う。外部にも頼る。とりあえず求職者の動向を探りながらやり続ける。	メリット： ・その成果かわからないが、毎年見学は来ている。採用満足できるものではないが出来ている。	三重県
10	ハローワークだけでなく、インディード等の有料の広告に課金する。	デメリット： ・課金してもそう簡単に成果が出るものでもないので難しいが、継続して改善を行っていかないと将来必ず行き詰まるため、必要経費と割り切るしかない。	三重県
11	人材確保のため求人広告会社に費用を支払い依頼した	メリット： ・求人広告はいいものができたが、一切反応が無く。費やした時間とお金が無駄になった。	京都府
12	NET求人広告利用	メリット： ・以前より求人応募が増えました。（弊社ではとくに外国人の直接応募が急増） ・掲載料金は高額だが会社の認知度UPに繋がり、HPへのアクセス増加、会社訪問や入社希望者の増加に繋がった。 デメリット： ・その一方、転職時代です。スキルアップのための転職なら良いのですがただただ、辞めたいから転職する方が増えているので、見極めや雇用判断を重要視しています。	滋賀県、徳島県
13	人材業などからの確保は良い人材がなかなか見つからず若い人材もないので、育成コストだけ掛かると考え従業員の息子など、身内に声をかけ入社してもらった。	メリット： ・まだ入社して1年程なのでこれから先どうなるかわからないが、身内が働いていると仕事でわからないことがあれば聞きやすい環境にあるので良いのではないかと感じた。	滋賀県
14	ハローワーク・人材紹介会社などに掲載している内容の定期的な見直しと修正。	メリット： ・ハローワークからの応募が例年と比較して増えました。	兵庫県
15	ハローワーク等の求人センターで自社企業説明のブースを設けさせていただき、採用につなげる。	メリット： ・当事者による説明で実際に複数名の採用につながった。	山口県
16	ハローワークインターネットサービスを活用して、職種に応じた採用募集人員の公表を行い、応募者への書類選考及び採用面接対応で中途採用者を確保している。 定着率は、新卒採用者が高い傾向にある。	デメリット： ・応募者の採用後の定着率の低さに、頭を抱えている。原因、要素等の分析、対策が必要と考えている。	沖縄県
	【面談】		
1	離職率を下げる取り組み ・3月に1回程度1on1ミーティング（上司と部下との議題の無いミーティング）を取り入れ、社員の悩み・不満・健康状態を把握する活動。	メリット： ・早期に社員の心情あるいは悩みなど把握し、その後の対策につながる。	岩手県
2	定着に向けた取り組み：その2 入社後、1か月・3か月・半年・1年の4回、幹部と面談を行っています。（事前にアンケート用紙記載） 定期的に会話することで成長度合いや社内での様子など直属上司・同僚にも言えない部分を吸い上げて、改善が必要な部分があればすぐに解決に向けています。	メリット： ・新入社員・直属上司ともに、面談実施により良い緊張感と育成に向けた取組みが進められています。	山形県
3	年間3回程度全員と個人面談する。	面談したところで、皆さんが本当に思っていることを吸い上げられるかは微妙。何年も面談した気になっていて意見が聞けていない状態が続いたのは反省すべき点。 面談と併せて普段から風通しの良い組織にするための努力と、面談で出た意見には真摯に対応する努力をしていかないといけない。	三重県
	【設備導入】		
1	人材不足に対する作業効率化の観点からケガキロボを購入した。 誤作防止とケガキ作業のスピード化を行いたいため、梁ロボを導入しました。	メリット： ・時間短縮、作業効率化がはかれた。 ・間柱ガセットプレートの板厚方向の取付間違いが少しありますが、誤作が減りました。 ・ケガキ作業も梁ロボを使用すると、作業員が行う時間より数倍スピードアップして完了するので稼働率も上がっております。	青森県、山形県
2	工場での隅肉溶接の際のスパッタ除去作業に時間を要しているため最新型溶接機を導入しました。	メリット： ・スパッタ発生が少なくなり、除去作業が短縮になりました。 ・消費電力も下げる事が出来ていると思います	山形県
3	スリーブの孔明けを手作業で行った際、切断面のノッチ等をグラインダー仕上げを行い取付するまでの時間を要するため丸抜き自動切断機を導入しました。	メリット： ・自動切断機を使用すると、ノッチも少なくグラインダー仕上げ時間も短縮されて直ぐに取付が出来てます。	山形県

4	溶接技能の取得の為、3D溶接マスクを購入。職人の感覚で教えていた溶接技術を見える化した。 3Dデジタル溶接マスクシステムとは  本製品は、溶接保護面（溶接マスクユニット）に独自の光学設計による小型カメラシステムを組み込み、最新の画像合成技術を用いて溶接者の視野を圧倒的な鮮明さでデジタル化するシステムです。また、内蔵のヘッドマウントディスプレイ（HMD）には、別売りのコントロールユニットから画像合成された映像が実行のある3D映像として表示されます。溶接者は従来の遮光ガラス越しで見る視野よりも、広く鮮明な映像を見て溶接を行うことができます。溶接教育現場の「見えづらい・見せづらい・伝わりづらい」という課題をDX(Digital Transformation)で解決します。 製品化の背景  少子高齢化の進む日本において、溶接士の確保、育成及び溶接技能の継承は喫緊の課題となっています。高い技能が要求される溶接の技能伝承が困難な原因のひとつとして挙げられるのが、溶接者目線での鮮明な溶接映像を記録する手段が実現されていないということです。銅製橋梁および建築鉄骨を主体とするファブリケーターとして、長年溶接に関する技術を培い、知識を蓄えてきた川田工業が、その知見を最新のデジタル技術と融合させて開発したのがこの、「3Dデジタル溶接マスクシステム」です。 メリット： ・AW合格者が増加し、技能の伝承に繋がった。	富山県	
5	溶接ロボットを購入した	メリット： ・溶接ロボットの導入により作業の短縮、作業の環境の改善 ・生産管理、人件費、生産コストを削減できるようになった	岐阜県
6	工場内にモニターを設置し、工程の見える化にした。	メリット： ・みんなが工程を見るようになり、製作効率のUPになった。 ・材料入荷の時期、建て方の日程など皆が気にするようになった。	愛知県
7	近年、運転免許がAT限定の人が増えてきたので社用車（トラック含む）を全てAT車にした。	メリット： ・渋滞などでも楽に乗ることができ、ATの場合自分の車と操作は同じなため事故のリスクは減った。	奈良県
8	人材について確保が難しくなり、熟年した職人ではなく機械化・ライン化によって誰でも作れる工場に取組んでいる。	現在進行中。	大分県
	【人事制度】		
1	○社員と会社を成長させる為に、新人事制度を導入（目標管理制度）した <これまでの問題点及び背景> ・社員評価は個別処遇がベースで明確な賃金テーブルを持たず、スキル向上や意欲、貢献度などの観点で役員間の協議で行い、業績を反映しやすい賞与を厚くし、基本給の改定幅を抑制してきた ※収益は環境に左右されやすく、急激な受注減少による収益悪化を考慮して、人件費の固定部分の上昇を安易に行えなかった ・将来の昇給イメージが明確になっていない事に対し、社員は不安を感じており、その不安感を取り除きモチベーションを高める新人事制度の構築が必要になった <人事制度の考え方> ①新人事評価制度を作成し、透明性と納得性を高める ②社員の期待役割・能力・目標を明確にし、社員の働き甲斐を高め、活気ある社風を目指す ③考課者が明確な基準をもとに適正な評価を行うことで、社員満足度とモチベーションアップにつなげる ④人事制度を確立し、採用力を高め、定期的に新卒・第二新卒を採用し、優秀な人材の確保と育成を目指す	メリット： ・新人事制度では社員区分を総合職や一般職などを廃止し、職種や性別を問わずスタッフ職へ統一し給与体系を一本化した ・途中入社の子員の基本給が在籍社員より高いケースもあり社員間の不協和音もあったが、役割等級別の賃金テーブルを明確化したことで不満は減少している ・将来の昇給イメージを提示したことで、社員の将来的な不安を払しょくさせ、モチベーションアップにつなげた ・新卒や第二新卒向けのリクルート・活動でも人事制度や昇給イメージを明確に説明できるようになった △技術系事業会社での目標設定が難しい（「定性的目標」は設定は容易にできるも「定量的目標」の設定の基準設定が課題） △管理職と課長・リーダーの役割を明確化させる為、現在階層別の研修による意識改革を実施中	青森県
	【海外拠点】		
1	海外拠点の戦力化： 現寸・機械オペレーター（データ入力）は、ほぼ海外拠点で行っています。役割分担を明確にすることで実現できました。	メリット： ・海外拠点を戦力化することで、休日日数の確保・残業時間の軽減に繋がっています。	山形県