



SDGs 達成に向けた取組み

地元雇用の継続的実現と、公正かつ社員成長を促進する評価制度の構築・運用



目的・背景

社員の高齢化が進み、地元人口も減少する中で、企業の持続的な成長を実現するためには、まず「若手人材の採用」が必要不可欠であると考え、未経験中途社員や高卒新卒社員の採用を令和2年より本格的にスタートしました。

その後、採用の応募が増えていき令和3年～令和6年の間に中途採用、大卒、高卒から6名が入社しました。全員離職することなく今も仕事を続けてもらっています。また長年悩みであった「評価制度」の本格的な再構築を実施し、会社が社員を評価するだけの評価制度ではなく、「社員が意欲的に働けるような目標を定め、個々の成長を促進する」評価制度の構築と運用を開始しました。

具体的な取組内容

採用に関しては、令和3年に自社独自のリクルートサイトを立ち上げました。大手採用媒体を活用するだけでなく、SNS等を駆使して、業界・仕事・会社の特徴・強み・働きがい・働きやすさ等に訴求した求人情報を公開しました。

同時期に、過去取り組んでいた「高卒新卒採用」についても、方法を一新しました。業界・仕事・会社のことを、地元高校の先生や生徒の皆さんにも、わかりやすく伝わるようなパンフレット・チラシ・独自イベントを企画・制作し、地元高校に定期的に訪問・面談・イベントを実施しました。それだけではなく、たくさんの若い人に電気工事を知ってもらいたいと思い、Instagram投稿を開始しました。現在まで社内イベント、研修旅行や電気工事の現場風景を投稿し、若い人だけでなく、様々な方に見ていただき、反響を得ています。



新居浜工業高校での企業説明会

評価制度については、まず賃金の見直しを実施しました。手当制度を改定し、資格取得に応じて手当を増やしました。これにより資格取得の促進がなされ、新たに入社した社員はそれぞれ、第二種電気工事士、第一種電気工事士、2級電気施工管理技士の資格をこの3年間で取得しました。そして、会社の実情や社員の希望や想いをヒアリング調査した上で、社員成長を促す新評価制度を令和4年6月に構築・同年7月から運用を開始しました。現在も改良を重ねながら運用を続けています。

成 果

- ①中途採用及び新卒採用が増えた。
- ②新しい評価制度運用後、アンケート調査をしたところ社員の満足度が上がった。
- ①令和3年から取組みを始め、現在まで応募が多数あり6名を採用しました。Indeedだけでなく、インスタグラムを見ました、採用サイトを見ました、という声があり、取組みの実感を受けました。それだけでなく新入社員との親睦会、3カ月に1度の新人研修会、また社内全体でのハラスメント研修、well-being研修、先輩から技術を学びやすい社内環境を整え、実施しました。このことが離職率の低下の要因ではないかと考えています。



コミュニケーション研修

- ②新しい評価制度が始まり、改良を重ね運用していますが、年に1度社員全員にアンケートを実施しています。「自分の仕事が適切な評価を受け、認められている」という項目は上昇しました。それだけではなく、社内の雰囲気、上司との話しやすさ、福利厚生などの満足度が上昇しました。



社内アンケート

担当者の思い

光和電機は電気工事を通して、お客様に喜んでいただけるよう、技術を磨き続けています。また働く社員一人ひとりがやりがいをもって、日々仕事に取り組めるようにも社内環境を整え続けていきたいと考えています。今回この取組みを通して、社内に新しい風が吹いたと思います。職場の雰囲気も前よりよくなったと実感しています。これからもお客様のため、地域のため、働く社員の幸せのために尽力していきたいと考えています。〈代表取締役 石川 豊和〉