

## 持続可能な発展を支える ものづくり人材の確保

新社長就任後、積極的に即戦力採用を進め、従業員数を10人から20人へと倍増させることに成功した。次なる課題は、ベテランからの技能伝承と、これを引き継ぐ若手・中堅人材の確保である。人事業務の経営者依存からの脱却も含め、新たな体制構築に取り組んだ。

### ▼ 取り組み内容

**Step 1**  
現状把握  
全社員面談、事業・組織の構造分析を行い、会社全体の傾向や個々人の性格・思考性を分析した。

**Step 2**  
課題整理  
課題要素を「採用」「定着」「育成」「評価」の各項目別に分解整理し、新卒・中途の採用に重点を定めた。

**Step 3**  
実務対応  
求人活動と並行し、文書整備や選考プロセスの再定義、就業規則の改定など環境整備にも取り組んだ。

**Step 4**  
継続的改善  
Step3の実務対応を繰り返し改善しながら、新卒人材の採用から定着の過程をフォローする準備を進めた。

受入企業

### 株式会社新家製作所

代表取締役社長 山下 公彦 さん

1956年に加賀市で創業した金属加工の町工場。主にコンベアチェーンや建設機械の部品加工を得意としている。石川県事業承継・引継ぎ支援センターの仲介で、2020年に第三者承継を実現した。近年は、特許取得の粉碎機構を用いた商品開発にも挑戦しており、航空機エンジン技術を活かした純国産コーヒーミル・ペッパーミルとして試作状況が全国的に注目を集めている。

研究員

### 角田 紘一 さん

熊本県出身。世代交代を伴う事業承継や組織改革を専門的に支援するコンサルティング会社に入社。以後、医療系IT企業や医療機関の事務長を経て現職。組織と人を活かして伸ばす経営人事のプロフェッショナルとして活躍する。経営と現場が役割や立場の違いを認め合いながら共同体として共通の指針を持ち、各自がサーバントリーダーシップを発揮できる組織を目指している。

共創型企業・人材展開プログラム 事例

CASE:

経営者に依存せず  
人事・人材確保が  
できる組織づくり

取り組みの成果  
・  
今後の取り組み

- ・半年間で、新卒2名、中途3名の内定を確保。独自概念の『ジョブ型定置網採用』で求人募集を多面的に展開し、訴求の頻度を高めたことで、応募者数2.5倍超の増加を実現。求人応募の母集団拡張に貢献した。
- ・採用関連文書や選考プロセスの再定義、就業規則の改定といった仕組み制度面の整備を進め、新たに受け入れる人材を定着させるための人事組織体制の基盤づくりに尽力した。
- ・若年層の採用には引き続きテコ入れの余地があることから、採用手法のさらなる改善を進め、若手人材を安定的に確保してベテラン層から技能承継を進めていくことのできる体制の構築を進めていく。

企業の評価・今後の関わり方

参加理由

- ・現在、加賀市のほか長野県岡谷市にも子会社の工場があります。今後、M&Aによって企業グループとしての水平展開を視野に入れており、トップダウンによる意思決定から脱却するきっかけを得たいと考え、参加しました。承継後に取り組んできた組織増強の結果、年齢層が高くなっていったことから、ものづくり人材の確保をテーマとして中長期的な未来に向けた組織構造の変革も目指しました。

評価（成果・社内変化など）

- ・若手人材の採用や人事関係の仕組みの整備が進み、今後の成長に向けた体制の基礎を築くことができました。
- ・短期間で従業員が増えたために組織的な機能が課題となっていました。今回、角田さんの「定着」に向けた取り組みの一環で、社員間の交流が活発になり、組織の自律的な動きにつながりました。
- ・これから先も見据えて、会社の規模が大きくなっていくほど業務の標準化、共有が大切だということを社員一人一人が感じたと思います。そのような意識付けに角田さんは貢献してくれたと思います。

今後の関わり方

- ・仲間として半年間、一緒に業務に当たりながら問題解決に取り組むのが「伴走型支援」の良さだと思います。角田さんとは、これからもつながりを持ちながら、引き続き、小規模企業が抱える問題・課題解決に協力頂きたいと思います。

研究員の評価・今後の展望

参加理由

- ・大学で学びながら地方で第三者承継をした企業の人事体制の構築に挑戦できるという点に興味を持ちました。地域での新たな出会いやスキルアップ、仕事の幅を広げることもつながると考え、応募しました。

評価（取り組み・生活）

- ・これまでコンサルタントとして事業者支援にあたる際は、オーダーメイドと言いつつも、既存のパターンに当てはめるような場面も多かったように振り返っています。今回、ものづくりの現場に関わりながら、自分の取り組みを見つめ直した経験は、今後に生かすことができそうです。
- ・半年間、いち社員同様に机を並べてみなさんと働きながら課題解決に取り組むことで、より一層当事者意識を持って業務にあたることができました。
- ・同期の研究員は、それぞれ専門性が異なり多士済々でした。新たな切り口や発見を得られたことは収穫です。また、観点や価値観の違いを感じながら、私にはない観点到触れて刺激を受けました。

今後の展望

- ・新しい環境で新しいことに取り組むには、半年という期間は短く、あっという間に過ぎてしまうことを改めて実感しています。加賀や北陸の地で挑戦したいことはまだまだあり、当面やりきれるものではありません。このプログラムを終えても、加賀に開設した拠点はそのまま維持し、引き続き地域の発展に貢献したいと考えています。