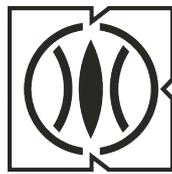


グッドキャリア企業アワード2017

大賞受賞

[厚生労働大臣表彰]

川相商事株式会社



【評価のポイント】

社内スクールの運営を柱とした非正規社員の正規転換の推進

経営者からのメッセージ

これまで人材育成をベースにして事業活動を行ってききましたが、こうした取組が今回認めていただけたということで感無量です。これから多様な人材が働く喜びを感じられるような職場づくりに邁進していきます。



代表取締役社長
川相 政幸

企業概要

- 事業概要：関西地区で業務請負、人材派遣、職業紹介、経理業務代行といった人材アウトソーシングサービスの提供を中心に、倉庫業や放課後等デイサービスの教室運営を行っております。
- 業種：労働者派遣業
- 所在地：大阪府門真市
- 従業員数：290名（男性199名/女性91名、うち非正規社員185名）
- 平均年齢：38.8歳
- 創業年：1947年

キャリア形成支援担当者紹介

【キャリア形成支援の取組をして良かったこと】

当社で人生が好転した社員にたくさん出会えたこと

【キャリア形成支援の取組で苦労したこと】

各職層にマッチした研修プログラムの作成

【キャリア形成支援の取組をして良かったこと】

受講生たちが『QCストーリーを使った業務改善』において、成果をあげていること

【キャリア形成支援の取組で苦労したこと】

全力を出ししる受講者がいた際に働きかけ、120%のエネルギーを発揮させること



人材育成部
チーフマネージャー
みやわき かずたか
宮脇 和孝
担当年数：7年



人材育成部
マネージャー
たかすぎ よしはる
高杉 嘉晴
担当年数：7年

川相商事株式会社の具体的な3つの取組

取組をはじめた きっかけと これまでの経緯

日頃、多くの非正規雇用の人たちと一緒に仕事をしていますが、そのような人たちの中には本当は正社員になりたいもののそれが叶えられていない人もいます。そのような正社員を望む人たちに、ステップアップしていく道筋を作っていききたいという思いで、2010年に社内塾を開始しました。教材は大部分が手作りで、社員が講師を行い、現在28期目を開催中です。初期に卒塾した人は、今では当社の中堅管理職として活躍しています。

1 社内スクール「創喜感働塾」の整備により、積極的に正社員転換を支援

有期契約の非正規労働者から正社員へステップアップできる社員制度を導入し、積極的に正社員登用を行っています。その柱となるのは請負事業場のリーダー・管理職へステップアップを目指す社内スクール「創喜感働塾^{そうきかんとくじゅく}」です。2010年からスタートした「創喜感働塾」は今年で28期を数え、6ヶ月に渡る訓練（OJT、Off-JT）で職業能力、専門知識、人間性の向上と意欲の高い人材を育成します。訓練は無償・有給で受講することができ、使用するテキストや課題図書も無償支給、資格試験受験料も当社で負担しています。その他、2015年には現場専門職養成の社内検定制度を立ち上げて正社員登用を行い、当社の正社員比率は全体の36%を超えて拡大中です。



2 全従業員を対象に、各職層に分かれた社員研修を実施

各職層（有期契約社員対象、現場専門職社員対象、現場管理者、間接部門対象など）に分かれた社員研修を実施しています。人材育成部に3名の専任社員を配置し、研修の作成から社内講師の育成までを一貫して行っています。当社の研修プログラムは「テクニカル・スキル」（現場業務に直結するもの）と、「ヒューマン・スキル」（社会人としての基礎やコミュニケーション、キャリア形成など）を高めるものの他、資格取得講座に至るまで多岐にわたります。「創喜感働塾」と同様に研修は無償・有給で受講でき、2016年では従業員が受講した研修のべ時間は2000時間を超えました。労働者派遣法は派遣元に対し「年間8時間以上の教育訓練」を義務付けていますが、派遣先から当社取組の理解と協力が得られるチャンスととらえ全研修を内製し、派遣だけでなく請負従業員も全員を対象として実施しました。社内研修の他にも業務で必要となる資格取得等について当社で費用負担しています。



3 社内キャリアコンサルタントの配置により、キャリア形成に関する相談体制を整備

社内キャリアコンサルタント、CDA（キャリア・デベロップメント・アドバイザー）の有資格者4名を配置し、正社員・スタッフを問わず、仕事やキャリア形成について相談できる体制を整備しています。相談体制に加え、現在キーマンになっているのは真っ先に相談を受ける現場管理者です。「創喜感働塾」や間接部門社員対象の研修では20時間以上をかけて「キャリアビジョン」を作成します。仕事や人生の目標を定め、実現に向けた行動を継続する重要性を理解しているため、キャリア形成的視点に立ったアドバイスができます。正社員への転換に向け課題のある非正規社員に対しても親身に解決のサポートを行っています。また、半年に一度、評価面談の機会を設け、自律的なキャリア形成に取り組んでいます。評価表に基づくフィードバックに加え職業生活設計について上司・部下が話し合います。

取組の効果について

高い評価と信頼の獲得による顧客拡大と 従業員のステップアップ実現

正社員制度導入と人材育成の取組により、お客様からは我々の提供する『教育されたリーダーと作業者』による人材アウトソーシングサービスに対し高い評価と絶大な信頼を頂くことができ、新規顧客の拡大につながっております。これによりリーダーなど新たなポストが生まれ従業員の処遇に反映される、まさにステップアップが実現する好循環が生まれています。

1

前述の取組①の効果について

人材の定着性・生産性の向上による他社との差別化を実現

人材育成、キャリア支援の取組により、①「人材の定着性が向上」②「能力の高い現場管理社員と現場専門職社員により生産性が向上」を実現することができ、お客様から高く評価され同業他社との差別化が図られました。定着性については離職者数（非正規社員含む）が5年前と比較して30%未満となるなど顕著に表れています。正社員にステップアップできる制度導入に加え、社内スクールを卒業した現場管理者が適切な職場運営と従業員に対して手厚い関わりを持つことで長く働き続けたい職場となり、当社でキャリアアップを目指す者が増える好循環が生まれています。

2

前述の取組②の効果について

自身の成長に対する能動的なアクションの促進

研修受講後のアンケートでは「仕事に対して前向きになれた」「仕方なく出席したのが本音だが、自分自身をあらためて見つめ直すことが出来て良かった」「コミュニケーションがいかに大切がよくわかった」といった声が挙がりました。研修が働き方やキャリアについて考える機会となり、リーダー業務や未経験の業務にチャレンジするなど自身の成長に対し能動的なアクションが見られるようになりました。従業員のニーズに対応すべく、今後は協働産業用ロボットのオペレーター養成等に着手していきます。また、社内だけでなく、社外や学生を対象に研修を実施するなど人材育成部の活動の幅がどんどん拡大しています。

3

前述の取組③の効果について

キャリアアップを目指して意欲的に働く従業員の増加

主体的なキャリア形成への意識が向上し、勤労意欲の高い従業員が増えたことで生産性が向上しました。就職氷河期など当時の雇用環境や、就職がうまくいかなかった経験から自信を失い、正社員になりたい希望はあるものの不本意ながら非正規社員として働いている方がいます。非正規社員に対して熱心に教育を行う会社は少なく、教育機会を逸した「不本意非正規労働者」の多くは主体的なキャリア形成への意識が低いためキャリアアップに消極的で、正社員制度を導入しても登用を希望する方は少数でした。相談体制を整備し背中を押すアドバイスを行うことで希望者も増え、現在ではキャリアアップを目指し意欲的に働く従業員が増えました。

今後の課題と展望

生産性向上に繋がる独自のキャリア支援策を順次導入

現在は大変な人手不足の状況です。同時に過重労働の改善などもあり、それを解決していくためには、多様な人材（女性、高齢者、外国人、障がい者）の活躍が必要です。

また働いている人たちの継続的な収入増を図っていくためには、現場での生産性向上が必須であり、仕事に対してのやりがいや自身の成長を感じながら、それが生産性向上に繋がっていくような当社独自のキャリア支援策を順次導入しています。

社員の声

Q1 自身のキャリアを考えるきっかけ（制度・出来事など）とは？

Q2 その後、取り組まれたことや起こった変化とは？

Q3 築いたスキルを今後どう活かしていくか、または将来ありたい姿とは？



滋賀支社
請負事業場職長
勝川 正浩

A1 契約社員として働いていた時に社内スクールの創喜感働塾へ誘われました。色々な知識や資格を取得できましたが、なかでもキャリアビジョンの講義が多く、自分のキャリアに真剣に向き合うきっかけとなりました。

A2 経験未熟な私に100人規模の現場の責任者を任せて頂き、会社全体でフォローして頂きました。これまでに経験した事や学んだ知識を他の現場で活用したり、次世代の育成に役立つよう取り組んでいます。

A3 更なる自己成長に取り組み、その姿勢でキャリアアップを目指している方のお手本や自身のキャリアビジョンと向き合っていない方への気付きとなれるような存在でありたいです。



滋賀支社
請負事業場ライン
リーダー
櫻井 弥生

A1 前職退職後、無職やアルバイト期間があり自信を失っていましたが、試験や研修で努力を認めてもらえた事が嬉しく再び頑張っていこうと思いました。将来のビジョンを描く研修では講師の方が親身になって相談に乗ってくれ、今まで考えていなかった今後を具体的に描く事ができました。

A2 本来仕事好きなタイプなのですが、努力を評価してもらえる事にやりがいを感じ、社員登用後は勤務時間外にリーダーから仕事を教えてもらい、後に製造現場リーダーを任せてもらえました。

A3 研修で掲げたリーダー経験と結婚、出産を達成し現在育児休暇中です。再び川相商事で製造の仕事を行い、働く仲間や娘に女性が働く事を身近に感じてもらいたいです。



滋賀支社
請負事業場総括リーダー、
人員管理担当
高井 和也

A1 当時18歳、日々定時間内、自分の作業だけをして給料を頂いて満足していましたが今後の事を考えた時いつまでもアルバイトでいいのか？と不安になりました。その時、川相商事では創喜感働塾というキャリアアップ制度があるのを知り社員になりたいという気持ちになりました。

A2 自分だけの作業ではなく、他のスタッフの作業フォローや現場全体の作業を学び、スタッフとは違う視点で今までは違う行動をする事で、スタッフからの信頼を得たり、自己成長したことでスタッフ→工程リーダー→総括とステップアップし当初では考えられない立場になり環境が大きく変化しました。

A3 まだまだ学ぶ事は沢山あります。更にヒューマンスキル、テクニカルスキルを向上させ、パフォーマンスアップし社員の手本となり、私の姿を見て一人でも多くの現場スタッフの方にキャリアアップ、スキルアップを目指してもらえたいです。



滋賀支社
請負事業場ライン
リーダー
上野 留実

A1 私は高校を卒業して、川相商事に新入社員として入社し、組み立てラインの作業員として働いていました。そのラインのリーダーは、生き生きと、責任感をもって働いている姿をみて、私もリーダーみたいに働きたいと、憧れるようになりました。

A2 ただ与えられた作業をするだけでなく、このラインのために自分ができることを探したりと、自分が活躍したいという気持ちの変化がありました。リーダーになってからは、人見知りだった性格もいろいろな方と関わることで、克服できました。

A3 まだまだ勉強不足で知らないことだらけなので、視野を広げて、いろいろな角度から物事をみれるようにつとめていき、さらなるステップアップを目指します。