

# 野球部創設で採用を強化、キャリアパスを策定し若手の育成・定着を促進



鉄筋工は建物の寿命を左右する骨組みをつくる仕事を行い、大変重要な役割を担っている



創設された野球部のユニフォーム  
チーム名は「T.Kings」



君塚鉄筋(株)が明示するキャリアフロー。これに賃金体系がリンクしてキャリアパスが策定されている

イメージUP 定着促進 入職促進 人材育成

## POINT

- ▶ 社保の加入を契機に新卒者への固定月給制を採用、平成26年に全社員に適用した。賞与2回、全室個室の社員寮など、安心して働ける環境を整備する。
- ▶ また出来高達成状況に応じて支給される4段階の手当により、モチベーション向上を図っている。
- ▶ 野球を縁に入職する流れを作るため野球部を創設。また、社員旅行や忘年会などでチームワークやコミュニケーション能力の醸成、会社や仕事に対する家族の理解を深める場づくりに努めている。

## 背景と動機

ハローワークや高校に求人票を掲示する型どおりの活動では新卒採用に苦戦が続いていた。離職率も高い状況にあったことから、他社が取り組んでいないような独自の方策を模索して採用を強化するとともに、定着促進を図る必要があった。

## 概要と成果

野球に熱心な工業高校が多い県内事情や、野球経験者である副社長のネットワークを生かせる強みから野球部を創設し、野球を繋がりとする入職活動を展開する。また、定時制向けの出前講座を実施。昼間働けるというメリットを生かして、採用を継続。

一方、努力したものが報われる給与制度を構築する観点から、昇給テストの実施や出来高目標をクリアした場合に手当を支給する賃金体系を構築。策定したキャリアパスは現場の生産性を高め、モチベーションの向上に寄与している。

### 野球部で採用強化

入職促進 定着促進

購入した土地の活用として人材育成につながる方法を検討し、野球部を創設した。野球経験者である副社長の人脈を使って入職者を呼び掛け、インターンシップ参加者等も勧誘した。

#### 成果

- ・野球部創設をきっかけに入職者は増加。平成26年度の1名から平成27年度は5名。
- ・先輩、後輩関係が自然と出来上がった。現場に必要とされるチームワークやコミュニケーション能力が醸成された。

### キャリアパスの策定

定着促進 人材育成

キャリアパスを策定し、経験や資格等に合わせた賃金体系を整備。昇給テストを実施し、努力したのものには手当が上積される制度も用意される。

#### 成果

- ・出来高目標達成を条件に支給する手当の導入によって生産性は維持されており、売上の落ち込みもなくなった。
- ・若手が集まり、昇給テストに向けて自発的に練習を始める状況が生じている。

【苦勞・工夫した点】固定月給制への移行には反発があった。社労士の協力で個人の手取り額と会社が負担する社会保険費分を丁寧に説明したが、しばらくは不満がこぼれ辞めていく者もいた。ようやく最近、固定月給制の良さが判ってきたようだ。

## 定着促進に向けた取組内容

新入社員から最上位の登録基幹技能者までのキャリアパスを策定、経験や資格取得等に応じた賃金体系を整備している。

【昇給テスト】1・2級技能士を取得するための模擬技能テストを社内実施。合格すると昇給し、国家資格である1・2級の技能検定を受験することができる。普通科新卒者は4年目の春に2級を、7年目の春に1級を受けることができる。

【出来高目標の設定】副社長・職長と職人が協議し出来高目標を設定、クリアできたら数百円/日の手当を支給。手当は4段階でグループに支給。生産性の低いグループは、意欲を高め一生懸命に励むきっかけになっている。

## 現状の課題(現在、取組を実施する上で苦勞している課題)

今の会社体制を維持するためにも、業績に左右されずに、固定月給制、各種手当の支給、定期的な新卒者の採用等を継続していくことが課題である。

## PROFILE

### 君塚鉄筋株式会社

所在地 千葉県千葉市若葉区多部田町  
777-4  
TEL:043-228-5356

資本金 1,000万円  
従業員数 40人

URL  
https://ja-jp.facebook.com/kimizukatekin

