

事例 03

C社【建設業】

構内電話交換設備・統合配線設計・施工・管理、無線・放送設備設計・施工、通信機器設計・製造・販売、電子機器周辺機器付属品販売

経営課題
販路拡大

所在地：東京都渋谷区 | 設立：1962年(昭和37年) | 従業員数：15名 |

支援申込みの きっかけ

- ☐ 専門・中核人材戦略センターのパンフレットをみて ☐ 専門・中核人材戦略センター啓発セミナー参加
☐ 東京しごと財団ホームページ ☒ 協定締結先からの紹介 ☐ その他

課 題

- 販路拡大のため、組織体制(現場管理体制)を強化する
- 電気工事士の資格を有し、現場の管理・監督ができる人材を採用する

人材戦略 マネージャーに よる支援

- 「人材ニーズ連絡票」の経営ビジョンや経営課題、年収レンジ等について、連携人材サービス事業者や求職者に響く表現となるように具体的なアドバイス・提案を行った
- 企業様と信頼関係を築き、初めて利用する人材紹介会社への取り組み方(流れ・交渉のポイント等)を丁寧にレクチャーし、支援した

マッチングした 専門・中核人材

- 【勤務形態】 正社員(フルタイム) 【年 齢】 40歳代
【職 種】 メンテナンスエンジニア 【業務内容】 電気工事の現場管理

支援を 利用してみて



C社採用ご担当者様

建設業界の人気の低さや現場仕事という職種の難しさもあり、ハローワーク等に求人を出しても欲しい人材に巡り合えなかったのですが、今回マッチングした方は現場を知っている方で即戦力。期待していた以上の人材でした。今後は、幾つかの現場を回し、将来的には現場管理者を束ねる役割を期待しています。

また、担当の人材戦略マネージャーは、経験値がとても高く信頼がおけ、何気ない会話の中から、私たちの考えや思いをうまく引き出し導いてくれました。

実は、人材紹介会社の利用を検討し始めたものの躊躇していたのですが、今回利用し大正解でした。機会があればまた利用したいですし、他社にも本事業をもっと知ってもらえたら良いと思います。

専門・中核人材採用までの流れ

