

人材確保コンサルティングのお申込み・お問い合わせ

(公財)東京しごと財団 企業支援部 雇用環境整備課
人材確保相談窓口/専門・中核人材 副業・兼業人材専門相談窓口

東京都千代田区飯田橋3-8-5 住友不動産飯田橋駅前ビル11階

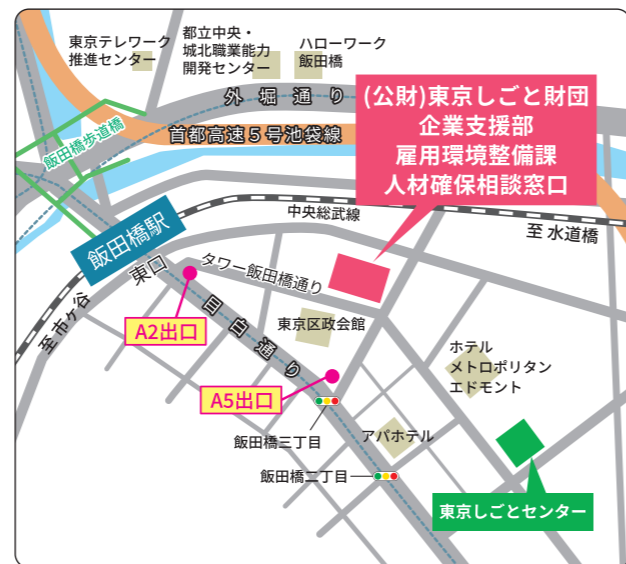
<アクセス>

- 東京メトロ東西線「飯田橋駅」A5出口 徒歩1分
- 東京メトロ南北線 有楽町線 都営大江戸線「飯田橋駅」A2出口 徒歩2分
- JR中央線 総武線各駅「飯田橋駅」東口 徒歩3分

03-5211-2174

平日9時~12時・13時~17時 (土日祝、年末年始は休業)

相談窓口では、採用活動に関する様々なお悩みや課題解決をサポートしています。
来所される場合や詳細に関しましては事前にHPをご確認の上、お問い合わせください。



しごと財団 コンサルティング 検索



HP <https://www.shigotozaidan.or.jp/koyo-kankyo/overview/konsaruthingu.html>

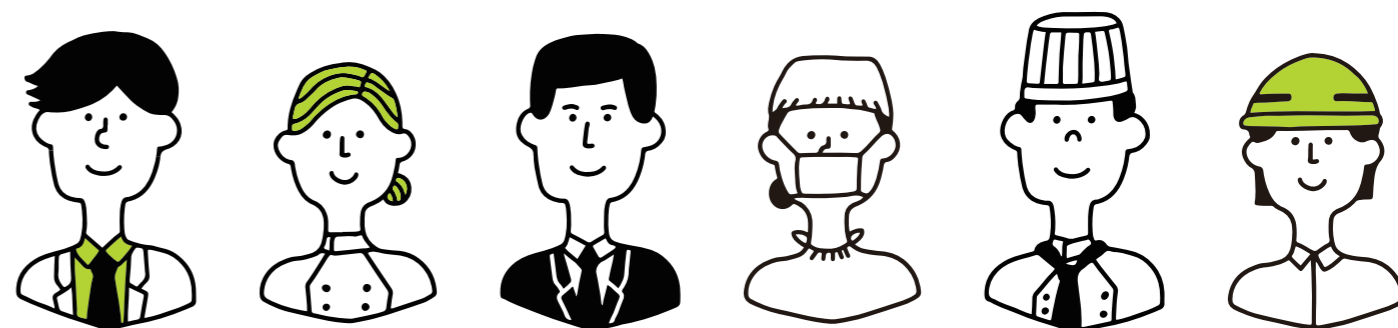
中小企業人材確保総合サポート事業
人材確保コンサルティング好事例集
令和6年2月発行

発行 公益財団法人東京しごと財団
copyright© 2024 公益財団法人東京しごと財団 無断複製・転載を禁じます。

公正な採用選考のために
東京都では、就職の機会均等を確保するため、応募者本人の適性や能力に基づく公正な採用選考を推進しています。
詳細はTOKYOはたらくネット (<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/kaizen/kosei/>) をご覧ください。

知っておきたい

いい採用が できました までのプロセス



人材確保コンサルティング

好事例集

中小企業人材確保総合サポート事業 令和4年度

はじめに

先行きが不透明で確実性の低い、いわゆるVUCA※の時代と言われる現代は、採用市場にも大きな影響を及ぼしています。既存の施策では通用しないことも多くなり、ビジネス環境の変化などによって求める人材や採用計画も刻々と変化しています。また、少子高齢化による生産年齢人口の減少で、慢性的な人手不足を課題に抱える業界も多く、人材確保を取り巻く環境はより複雑さを増しています。

中小企業においては、継続的な採用活動の経験が少なく、採用ノウハウの不足や、必要な人材像があいまいなまま求人活動を続けたことにより、長期間にわたって「採用できない」「採用しても雇用のミスマッチ等で定着しない」等といった状況があることも少なくありません。

このような中、公益財団法人東京しごと財団では、「中小企業人材確保総合サポート事業」を実施し、人材確保に関する相談窓口の設置や、人材確保・人材活用セミナー等を開催するとともに、人材確保コンサルティングを通じて各企業の採用活動に対するアドバイスやノウハウを提供することにより、中小企業の人材確保を支援してまいりました。

本事例集は、令和4年度に実施した人材確保コンサルティングの取り組みについてご紹介しています。コンサルティング支援前の悩みや課題、改善のポイント、支援後の状況等に関して、コンサルティング支援を利用した企業の声インタビュー形式で掲載しております。人材確保に悩みを持つ中小企業の皆様にとって課題解決の一助となれば幸いです。

最後に、お忙しい中、本事例集の作成にご協力いただきました皆様に厚くお礼申し上げます。

令和6年 2月

公益財団法人東京しごと財団

※VUCA...「Volatility 変動性」「Uncertainty 不確実性」「Complexity 複雑性」「Ambiguity 曖昧性」の頭文字を並べた言葉

令和4年度

人材確保コンサルティング

好事例集

CONTENTS

巻頭メッセージ 採用担当者は「働くことへの水先案内人」	3
人材確保コンサルティング事業概要	5
採用者インタビュー	7
Case 01 「求人票の質にこだわって」 ホクト・エンジニアリング株式会社／学術研究、専門・技術サービス業	9
Case 02 「スキルより大事なもの」 株式会社モノリクス／製造業	11
Case 03 「採用10名への挑戦」 社会福祉法人いずみ／医療・福祉	13
Case 04 「入社後のミスマッチをなくしたい」 株式会社コーティナー／製造業	15
Case 05 「嬉しい誤算」 山口証券印刷株式会社／製造業	17
Case 06 「応募ゼロからの経験者採用」 株式会社ナイトテクノロジー／情報通信業	19
Case 07 「乗り越えた採用難」 株式会社コマチセンター／小売業	21
Case 08 「求職者の心をつかんだ「聴く」面接」 株式会社クリアフューチャー／医療・福祉	23
Case 09 「コストをかけない採用活動」 株式会社A'Train／製造業	25
Case 10 「新たな採用手法への挑戦」 有限会社鈴木建材店／建設業	27
企業向け支援事業のご案内	29

採用担当者は 働くことへの 水先案内人

リッチピクチャーズ株式会社
小澤 明人氏



中小企業人材確保総合サポート事業で、人材確保セミナーの講師としてご協力いただいた小澤明人氏に、中小企業が人材確保に成功する秘訣と中小企業経営者へのメッセージを伺いました。



人材採用市場や求職者心理の変化と今後の見通し

大きく開く企業と求職者の距離感

朝から晩までコロナ禍の報道ばかり目にした3年間とともに、ちょうど時を同じくして進んでいった雇用環境の大きな変化。順次施行されていった働き方改革関連法やテレワークの導入、採用直結のインターンシップ・大手企業の黒字リストラ・DX改革などなど、一気に押し寄せた四方八方からの波に企業の皆様も大変なご苦労をされてきたことと思います。一方では、その渦中に就職活動に臨まざるを得なかった、様々な背景を持つ求職者の人たちもいます。実感が伴わない社会で急激に狭くなっていった視野、旧態依然の職業イメージ、そこから抜け出せないもどかしさを抱えながら就職活動をする姿を数多く目にしてきました。「企業と求職者の距離をどう詰めていくのか...」長く採用と就職支援の双方に関わってきて、今一番の課題だと感じています。そして、そこにこそ中小企業の

採用を成功させる大きなヒントが隠されているのです。行動力も明るさも日増しに取り戻しつつある2023年度は、就職面接会や各種交流イベントなど、対面で出会う機会も一気に増えてきました。その中で各企業には「進化した業界の姿や展望・働く現場のリアル・身に着けてほしい新時代のスキル」など、具体的に発信していくことが求められているのです。迷える人たちに確かなメッセージを届けていく、それが混沌とした「変化の時代」に道を開いていく企業の在り方ではないでしょうか。採用担当者は「働くことへの水先案内人」そんな思いを表現してくれる企業に、求職者は大きな信頼と安心感を抱いていくものです。視線を遠くに持ち勇気を持ってチャレンジしていく大切さを伝え、「本気で育てる！」会社の姿勢を真つすぐに発信していただければと思います。

採用や定着が上手くいかない中小企業の特徴

思いをどう言語化して伝えるか

採用活動も就職活動も「思いを言語化すること」がベースのベースです。「分かってもらえるだろう...」「どうせ分からないだろう...」お互いの距離が広がる要因は、こんなところから始まることもあるでしょう。まずは是非一度、応募者の視点で順を追って確認してみてください。例えば、求人票や求人広告から掴む情報、初めてホームページを開いた時のイメージ、そして現場で働く人の姿はきちんと連動されているでしょうか？採用活動のプロセスの中で生まれた小さな誤解や理

解不足が、「内定から入社・研修・成長」への大きな壁となってしまうことも本当に多いものです。人手不足が一層顕著になることは、もう避けては通れない現実です。そして情報が溢れるこの時代、「背中で見せる」「ルールや制度を整える」だけでは人材確保や定着も険しい道になるでしょう。ここから出会う一人ひとりの「働く動機」をどれだけボトムアップしていけるか、それが中小企業の未来の扉の鍵を握ります。

採用成功の秘訣

「知らない言葉」情報ギャップの時代だから

応募者の心をつかむためには、「知らない言葉」をそのままにしないことです。「スマホでSNS」が日常の社会になってから、ジェネレーションギャップだけではなく「情報ギャップ」が重なる時代になりました。今や人と人との狭間を埋めているのは“動画”や“絵文字”や“スタンプ”...なのかも知れません。でも、人の採用はそうはいきません。例えば「未経験者・大歓迎！」の求人を見てホームページに辿り着くと、そこは「知らない言葉」だらけの世界。「〇〇の技術力！」と胸を張

る求人コピーであっても、求職者にとっては「何だろう、私には無理...」とそのままスルーされてしまったり...というのが就職活動の現実なのです。物事を時系列で解説したり、難解な専門用語を誰にでも分かる言葉に置き換えたり、相手を思いやるその工夫や姿勢こそが「社風」として求職者に伝わっていくものです。皆さんが応募者に問う「志望動機」は、そうやってこちらから築いていくことが大切なのです。

中小企業経営者へのメッセージ

「変える決心」変化の時こそチャンスの時

経営者の皆様には「釈迦に説法」かもしれません。ただ、やはり時代はどんどん進化を続けています。「新しい成功体験」のためには、「変える決心」を社内全体で共有していただくことがまずは大切な一歩！そしてスタンダードが存在しない変化の真っ只中だからこそ、そこにチャンスが必ず芽生えていきます。この機会に是非、人を引き寄せる採用活動に向かって動き出してみませんか？



PROFILE

民間のハローワークとも称された日本初「就活サポートセンター」を立ち上げ、年間2,000名超の就職支援と400社を超える採用コンサルティングを展開。現在は全国の大学・自治体・厚労省事業などで採用のリアルをベースとした講演を実施すると共に、多くの企業コンサルティングを行い「心を掴む採用」をプロデュースしている。

人材確保コンサルティング

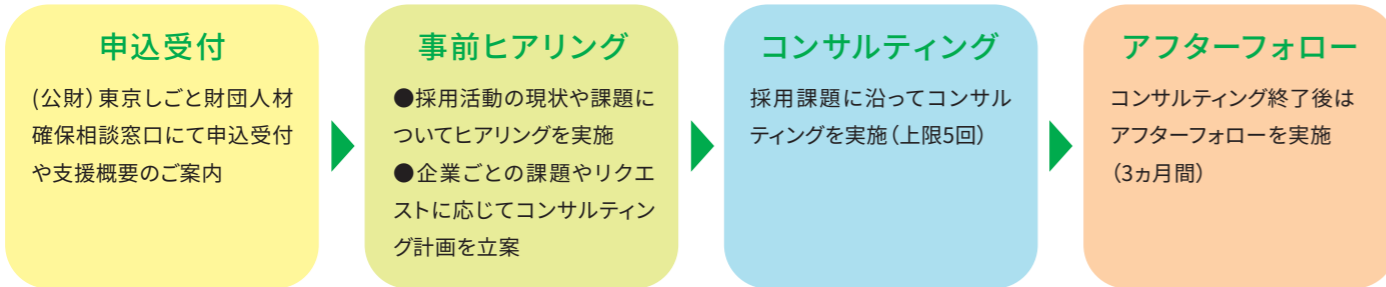
支援の概要

コンサルタントが企業を訪問し、各企業の採用活動に対する助言や採用ノウハウを提供することにより、「採用力向上」「人材確保」を支援します。また、ハローワークへの求人提出のサポートや東京労働局と連携した合同企業面接会等による求職者とのマッチング支援を実施します。

支援対象

東京都内に本社または主たる事業所があり、従業員が300名以下の中小企業等 ※別途要件あり

支援の流れ



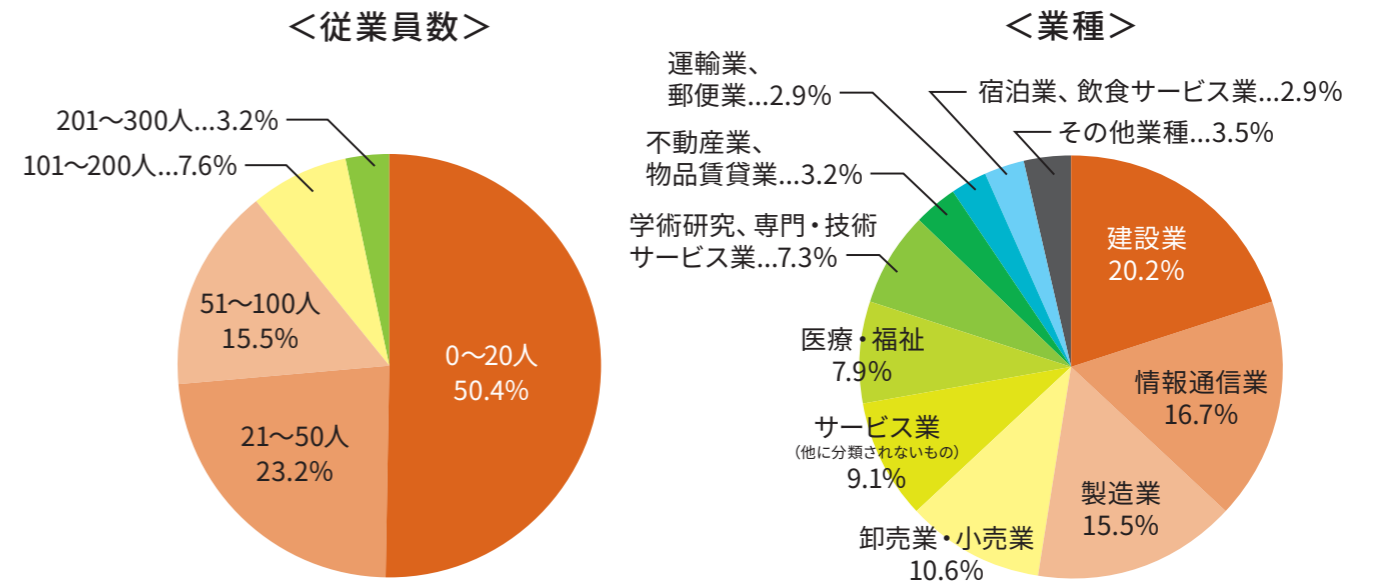
支援内容例

- ▶ **自社の魅力、募集人材像の整理**
 - ・募集職種の仕事内容を分析し、必要とされる人材の要件を整理します。
 - ・自社の魅力や他社との差別化ポイントを見える化します。
- ▶ **求人票の作成・改善**
 - ・上記を踏まえて、求人票の内容を見直し、求職者の目に留まる求人票の作成を支援します。
 - ・ハローワークへの求人票提出をサポートします。(その他の求人媒体への求人情報掲載内容のご相談も承ります)
- ▶ **面接方法の見直し**
 - ・面接手法の振り返り等、入社意欲を高め動機形成に繋がる『面接力向上』の支援などを行います。
- ▶ **定着・育成**
 - ・入社受け入れ時のポイントや、内定辞退防止、早期離職を防ぐコミュニケーション手法等、定着に繋がる支援を行います。

中小企業人材確保総合サポート事業について

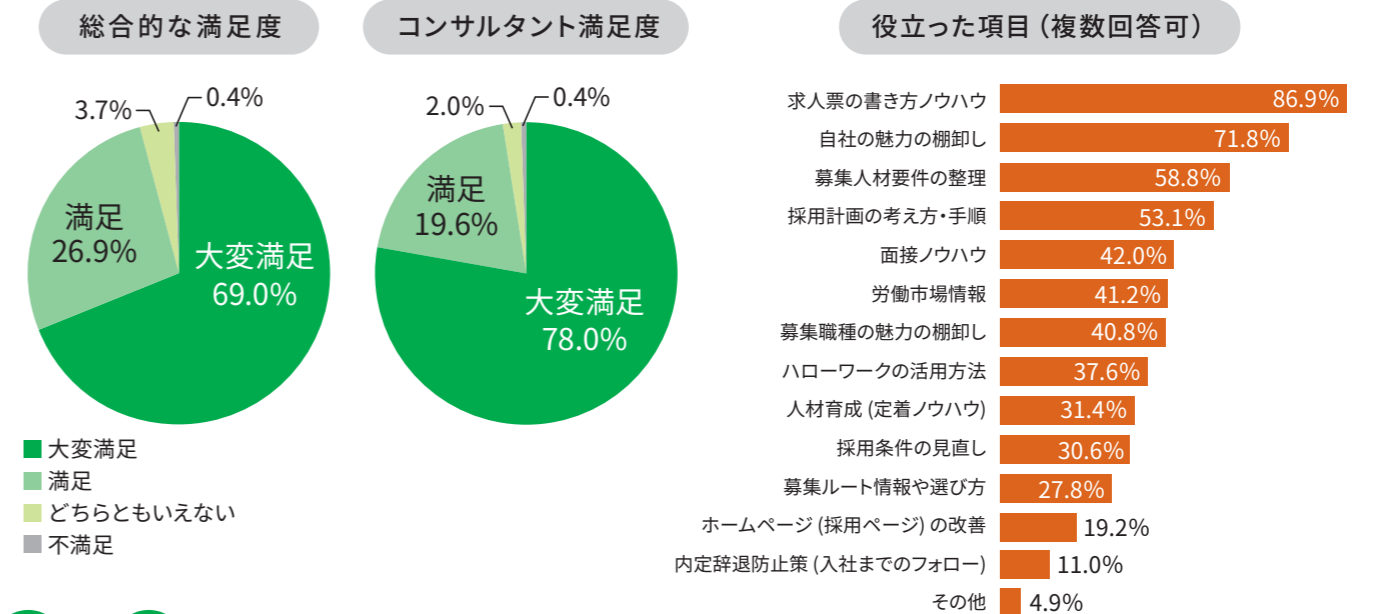
(公財)東京しごと財団では、人材確保相談窓口を設置し、採用活動の助言や課題解決に向けた支援メニューの情報提供等のほか、人材確保コンサルティングの申込受付を行っております。また、専門・中核人材、副業・兼業人材専門相談窓口を設置し、専門のアドバイザーが労働市場の状況や労務管理上の留意点など、具体的な相談にも対応しております。さらに、採用活動の基礎知識や面接ノウハウ、多様な人材活用をテーマとしたセミナーや人材戦略構築支援等を通じて、中小企業の人材確保を支援しています。

支援企業(341社)の内訳(令和4年度)



※グラフの内訳は小数点第一位まで表示しているため、内訳の合計が100%にならない場合があります。

アンケートの結果(令和4年度)



Q & A

- Q1** 人材確保コンサルティングの内容を詳しく聞いてから申し込みたいのですがどうしたらよいですか?
- A1** まずは(公財)東京しごと財団の人材確保相談窓口へお問い合わせください。人材確保コンサルティングサービスについてのご説明の他、適宜、その他の支援についてもご案内いたします。連絡先は裏表紙をご覧ください。
- Q2** 人材確保コンサルティングの期間はどれくらいでしょうか?
- A2** 状況によりますが、一般的には2週間に1回程度のペースでコンサルティングを実施し、最大5回までご利用いただけます。お申込みからコンサルティング終了までの平均期間は3ヵ月程度です。また、コンサルティング終了後3ヵ月間、アフターフォロー期間として引き続き、ご相談いただけます。
- Q3** 人材確保コンサルティングはどこで実施しますか?
- A3** 基本的にはコンサルタントが企業を訪問して行いますが、場所の確保が困難な場合はオンライン、または事務局の個別ブースにて実施可能です。ご相談ください。
- Q4** 人材の紹介や斡旋はしてもらえますか?
- A4** 人材の紹介や斡旋は行っていません。ご希望に応じて都内ハローワークや東京しごとセンター等の公的機関を活用した求人申し込みのサポートを行っています。



ニッチな技術力に惹かれました。

石川さん／生産管理

応募のきっかけを教えてください

前職では、光学系の機器製造会社で営業をしていました。その際にモノづくりの現場を見て設計の仕事に興味を持ったことが現在に繋がっています。その後、会社を辞めて転職活動をしていた時に、当時の先輩から紹介をいただいたことがきっかけで、面接を受けることになりました。

入社を決め手は何でしたか？

ニッチな分野ではあるのですが、独自性の高い製品をつくっているという、その技術力に強く興味を持ちました。パンフレットや映像も見せてくれて、なかなかすごいなと。面接の際、いろいろと質問をさせてもらって、話が盛り上がったことを覚えています。興味のある設計の仕事については、最初からは携われないという話がありましたが、同時にいろいろな業務に関わってほしいとも話をいただきました。私としては、その方が営業の経験も活かせるかもしれないし、モノづくりの近くにいられることに魅力を感じて、入社を決めました。

仕事を始めてみていかがですか？

現在は、生産管理をメインに仕事をしています。それこそ、モノづくりの上流から生産工程を間近で見られる仕事ですし、たまに自分で組み立てをすることもあり、とても充実しています。今後は、設計の仕事も含めてステップアップしていけるようがんばりたいです。



面接での安心感が、入社を決め手でした。

石井さん／鉄道車両整備・組立技術者

応募のきっかけを教えてください

私は当時、鉄道関連の専門学校に通っていたのですが、4月入社（新卒入社）に向けて就職活動をしていました。大手の鉄道会社に応募していたのですが、残念ながら採用には至らなかったんですね。その際、一度自分自身を振り返って、「本当にやりたいことは何だろう」と考えた後に、鉄道車両を製造するモノづくりやメンテナンスをしている会社に興味を持ちました。いろいろと調べていくうちにこの会社を見つけ、ホームページの内容から、とても温かな雰囲気を感じて惹かれたのがきっかけです。

入社を決め手は何でしたか？

まず、面接の際、ホームページの雰囲気そのままのとても和やかでフランクな印象を受けました。質疑応答というよりも、お喋りをするような感覚で、とても話しやすかったことを覚えています。また、業務内容や入社後イメージできるような話をしてくれたので、将来を見据えてくれているんだと、安心感がありました。それが決め手だったと思います。

実際に仕事をしてみた感想を教えてください

今はまだ、先輩に教えてもらいながら現場で仕事を習得している段階です。それでも、やはり一つひとつの業務に使命感を覚えますね。鉄道車両のメンテナンスにしても、万が一があったら大きな影響になりますので。大変ですけどやりがいがある仕事。しっかりと仕事を覚えて、いずれ入社してくる後輩に恥ずかしくない技術者になりたいです。

採用者 Interview



“チケット”との関わりに縁を感じました。

Kさん／企画営業

応募のきっかけを教えてください

前職は空港職員としてリムジンバスのチケットカウンターで働いていました。実はその前は鉄道会社で駅員として働いていたんですね。転職するにあたっては、営業にチャレンジしてみたいという思いがあり、いろいろな企業を見てみようと考えて合同就職面接会に参加したところ、この会社に出会いました。切符やチケットを専門に扱う会社があるんだと初めて知りましたが、考えてみれば、私の人生は何かしらチケットに関わっていたんですね。だから、ご縁があるかなと興味を持ったのがきっかけです。

入社を決め手は何でしたか？

会社にも仕事にも興味を持てたのですが、営業職は未経験でしたし、これまではBtoCの仕事で、BtoBの仕事はしたことがなかったので、自分にできるかどうか不安がありました。それを正直に伝えた上で、がんばりたいですと話したところ、「ぜひとも」と言っていたので、チャレンジしてみようと思入社を決めました。

仕事を始めてみていかがですか？

入社して3か月ほど経ったところから先輩に同行して外回りをしているのですが、本当に何もできなくて。緊張してしまい、名刺交換も上手くできないくらい。でも、「大丈夫大丈夫できるから」と先輩方がフォローしてくれるので、本当に優しくて、ありがたいです。早く先輩方のように記念乗車券やグッズのプレゼンができるよう成長したいと考えています。



つくったものが、ずっと残る仕事っていいなと思いました。

進藤さん／建設現場の施工業務

入社までの経緯を教えてください

高校3年になり、大学進学はしないつもりだったので就職活動を始めていました。当時はとくに希望する業界もなかったため、自分に向いている業界は何だろうと迷っていた中で、3社に絞って応募前の見学に行きました。その中で鈴木建材店に興味を持ったのは、仕事で公園などもつくると聞いたこと。自分のつくったものがずっと残る仕事っていいな、と感じました。また、外国人技能実習生を受け入れていることにも好感を持ちました。コミュニケーションの面も含めて大変なはずなのに、積極的に受け入れていると聞いて、単純に「良い会社だな」と思ったんですね。そうした理由も含めて、最終的にこの会社に応募を決め、採用してもらいました。

仕事を始めてみての感想を教えてください

現場に行った初めの頃は、専門用語が多すぎて何を言っているのかわかりませんでした。同じ日本人のはずなのに、と。ただ、僕が思っていた工事現場のイメージと違って、みんな接しやすかったです。正直、怖い人たちの集まりかと思っていたので、そのギャップはありましたね。何でも聞きやすいので、いろいろ学べて、今は一通り仕事もできるようになりました。最近、近くファーストフード店の工事もやらせてもらったのですが、そうやって、少しずつ自分が関わった建物が増えていくのは嬉しいです。完成した建物はよく見にいけますし、友達にも自慢しています。



CASE 01

求人票の質にこだわって

明確な指摘に背中を押され、
変えなきゃ、と
意識が変わりました。

専務取締役 越智 大輔様

ホクト・エンジニアリング株式会社

学術研究、専門・技術サービス業／工事監督支援、積算、
道路許認可検査など／従業員133名
事業内容／発注者支援業務・施工管理（官公庁の土木・建築・
設備等）、環境アセスメント業務、環境計画・調査業務、測量、
地質調査業務、工事施工計画書、立案など

募集職種

土木施工管理
（発注者支援業務）

コンサルティングのポイント

- ・自社の魅力の再発見
- ・魅力が伝わる求人票の作成
- ・面接評価シートの作成



Before

支援前の状況

一定の予算をかけ継続的に求人を出していたが、
母集団形成に苦労していた。



After

支援後の状況

- 土木施工管理を2名採用
- 質の高い求人票が作れたことと
面接評価シートを導入したことで、
今後の採用成功への期待感が高まっている
- 自社の採用ホームページもリニューアル予定

抽象的な表現が多かった求人票

>これまで採用活動にどんな課題をお持ちだったのでしょうか
越智様) 当社では、新卒採用も中途採用も継続的に行っているのですが、採用計画に対して、応募数が圧倒的に少ないことが課題でした。予算をかければ解決するのかもしれませんが、そうもいきません。そのため、自社の採用ホームページから応募を増やせないかと、漠然と考えていたんですね。そんな時に「採用のアドバイスをしてくれる無料の支援サービスがある」という情報を耳にして、早速申し込みをしました。

>コンサルタントからはどんな指摘がありましたか？

越智様) これまでの状況もお話した上で、採用ホームページを充実させたいと相談したところ、ハローワークの求人票の

作成支援もできるということで、まずはそこから始めることになりました。既存の求人票を見てもらったところ、「全体的に説明が抽象的なので求職者に伝わりにくくなっている」と指摘を受けました。

そもそも、当社の事業や業務は一般的にわかりにくい部分があります。例えば、公共工事の「土木施工管理」といっても、ゼネコンなどの工事を請け負う側ではなく、発注者となる国土交通省側に立ち、工事を円滑に進めることが、当社の「土木施工管理」なのです。国土交通省の職員さんを支援することが主な役割になるため、細かな部分で一般的な施工管理とは業務内容が異なります。

細かな仕事内容を社員にヒアリング

>具体的には、どのように求人票を改善していったのでしょうか？

越智様) そうした事業や業務のわかりにくさも、抽象的になってしまっている箇所を改善していきました。ただ、いきなり文章を考えるのではなく、用意されたワークシートを活用し、仕事内容や自社で働く魅力について、アドバイスをいただきながら書き出していきました。細かい仕事内容は、現場の社員にヒアリングを行い、しっかりと準備を整えてから、求人票の手直しをしていった感じです。

結果的には、経験者向けと未経験者向け2種類の求人票を作成しました。経験者向けには、1日のスケジュールを出して細かな仕事内容を伝えたり、先輩社員の声を伝えたり。未経験者向けには、仕事の特性ととも、「素直さや学習意欲が大事」などの、求める人物像を中心に盛り込みました。また、共通して入れたのは、「ホクト塾」という勉強会を

定期開催して資格取得支援を行っていることや、福利厚生面です。ウォーキングイベントや健康セミナーなど、「魅力になるの？」と思えることも、アドバイスをもとに盛り込んでいきました。



意見が割れて合否判断に迷うことがあった

>面接に関するコンサルティングも受けたと聞いています

越智様) そうですね、いろいろとアドバイスをいただいて、「面接評価シート」を作成して導入しました。当社には7名の面接官がいるのですが、それまでは共通したヒアリング項目や評価シートがない状況で、属人的に面接を行っていました。それでも、ミスマッチは少なかったと思うのですが、合否決定の話し合いをする中で、意見が割れて判断に迷うことがあるんですね。そうした際に、きちんと数値化された判断材料があった方がいいし、共通のヒアリング項目があることで「聞き漏れ」もなくなります。実際に導入してみて、効果を実感しました。

「圧をかけていないか」「企業は求職者に選ばれる側でもある」など、面接での注意点や意識すべきこともアドバイスをいただきました。アドバイスの中には、既に実践できていたことだったので、これまでやっていたことが間違っていなかったという確認ができたのも良かったですね。

>その後の採用状況を教えてください

越智様) はい、ハローワークにはまだ求人を出せていないのですが、改善した求人票をもとに、他の求人媒体も順次修正をしていきました。そのおかげもあってか、2名の方を採用しました。

学んだことはこれから生きてくると思う

>今回コンサルティングを受けてみていかがでしたか？

越智様) まだコンサルティングが終わって日も浅いので、学んだことはこれから生きてくると考えています。採用ホームページについても、今、社員から情報を集めてコンテンツを増やそうとしているところです。もともと一番やりたかったことですし、ただ変えるだけでは意味がないと考えていたので、掲載する情報の質を高められるというのはコンサルティングのおかげです。

また、コンサルタントから明快な指摘をいただけたこともありがたかったです。「全体的に抽象的ですね」「面接シートを作った方がいいです」など、言い切ってくれたことで背中

を押されました。もともと自分でもわかっていたことなのだと思います。それをストレートに指摘してくれたことで、やらなきゃ、という行動力に繋がったと感じています。



ホームページからの応募が増えるよう、採用ページの改修に取り組み中



入社後の定着にも目を向けて福利厚生の充実にも注力している



CASE 02

スキルより大事なものの

人材要件を見直したら、 「設計のスキルは絶対じゃない」 と気がつきました。

代表取締役社長 齋藤 紀之様

株式会社モノリクス

製造業／物流搬送関連機器の計画、設計製造、販売／従業員5名
事業内容／無人搬送車、走行ロボットに取り付ける牽引治具や
手押し台車とコンベヤのハイブリッド製品「CASXCON」の
企画・設計・製造・販売、構内作業の効率化・負担軽減などの
コンサルティング他

募集職種
製品設計

コンサルティングのポイント

- ・自社の魅力の再発見
- ・人材要件の再設定
- ・人材要件に合わせた求人票の作成



Before

支援前の状況

事業拡大のため設計職の負担が増加、採用が急務に。
だが以前の経験から、採用活動の難しさを実感して
おり、専門的なサポートの必要性を感じていた。



After

支援後の状況

- 設計未経験の20代の方を1名採用
生産管理職として活躍中
- 希望していた設計職ではなかったが、人材要件を
見直したことで、会社にフィットした人材を採用
することができ、結果的に既存の設計スタッフの
負担軽減にも繋がっている

採用活動の難しさを感じていた

＜コンサルティングを受けることになったきっかけを
教えてください＞

齋藤様) 当社では、企画からオリジナルの製品を開発している
こともあって、設計職は事業を行う上で、非常に重要な人
材なんです。そのため、派遣などではなく、自社採用で増
員する必要がありました。以前も募集をしていた時期があり
ましたが、なかなか採用に至りませんでした。また、採用活動
の対応に追われて営業や経営等日頃の業務が疎かになっ
てしまったこともあり、人材を確保できないまま採用活動を
ストップしていたんです。時を経て、今回改めて採用が急務と
なったのですが、以前の経験から採用活動の難しさを感じ、
二の足を踏んでおりました。採用に関する東京都の支援事業

が何かないかインターネットで探していたところ、今回のコン
サルティングサービスに繋がった、というのがきっかけです。

＜どんなことから取り組みましたか？＞

齋藤様) まずはハローワークの求人票を作りましょう。そし
てそのために、この会社で働く魅力は何なのかを一緒に探
していきましょうということになりました。事業内容から細かな
仕事内容、会社として思い描いている将来像や思想まで、あ
らゆることをコンサルタントにお話しました。ただ正直、小さ
な会社だし給料も高くない、自慢できるような受け入れ体制
があるわけでもない。つまり、ウチにアピールできる魅力があ
るのかな、とは思っていました。



「設計ができる人」にこだわる必要があるのか

＜コンサルタントからはどんなアドバイスがありましたか？＞
齋藤様) はい、実際に工場をひと通り見てもらった後にコン
サルタントからは、「楽しく仕事ができそうな雰囲気がある
」と言われました。機械いじりが好きな人たちが集まって、
部活動のように楽しそうに作業をしている雰囲気をすごく
感じる、と言っただけなんです。私たちにってはそれが日常
ですし、意外な視点だったので、とても印象に残って
います。
収入を重視する人には向いていないかもしれないが、モノ
づくりの現場に関わりたいと考えている求職者には魅力に
なるんじゃないか、そんなお話をいただきました。ただ、そ
うやってコンサルタントと会話を重ねていくうちに、私の中
でひとつ考え方に変化が出てきたんです。それは人材要

件として、「設計ができる人」にこだわる必要があるのか、
ということです。それよりも、この会社にフィットする人、つ
まり、私たちと一緒にモノづくりを楽しめる人を優先すべき
では？と考えるようになったんですね。設計職が足りないの
は事実ですが、設計スキルを絶対的な採用基準にする必要
はない、と考えが変わってきました。



スキルの高さより会社へのフィット感を重視

＜最後はどのような求人票になったのでしょうか？＞
齋藤様) コンサルタントとも話をし、設計職として募集は
するものの、人材要件としては、スキルより社風にマッチす
る人を優先することになりました。求人票のテーマも、「モ
ノづくりの楽しさを味わえる仕事」を軸として作成。社員み
んなの意見も取り入れたので、密度の濃い求人票ができた
のではないかと考えています。
＜応募数など求人への反応はいかがでしたか？＞
齋藤様) 求人票を出してからすぐに反応があり、若い世代か
らミドル層まで幅広く応募をいただきました。その他、リフ
ァラルも含めて多方面に採用活動を広げていた中で、10名

ほど面接を行ったと思います。最終的に20代の方を採用さ
せていただきました。設計スキルはないのですが、モノづく
りに関わりたいということで応募してくれました。人材要件
に合致したことが大きな決め手でしたね。
今は主に生産管理の仕事をしてもらっています。設計職で
はありませんが、今いる設計スタッフが一部行っていた生産
管理業務を引き継ぐことができ、負担軽減に繋がっていま
す。設計に集中できる環境が整ったので、結果的には良い
採用になったと思います。

今後の組織づくりを考えるきっかけになった

＜今回のコンサルティングを受けてみて何か得るものは
ありましたか？＞

齋藤様) コンサルティングを受けた当初は、採用について
のノウハウが得られると考えていました。ですが、この先ど
んどん人を採用して社員が増えていった時に、どう組織を
つくっていくか、その土台となる考え方について多くの学び
を得られました。今回迎え入れた社員の能力や特性を踏ま
えると事業のシナリオも少し変わってきますし、同時に組
織づくりも変わっていく。そうやって変化しながら成長して
いくんだと、考えるきっかけになりました。もちろん、採
用活動に活かせる学びがたくさんあったことは言うまでも
ありません。ありがとうございました。



今回、採用された石川さんは
生産管理として活躍中



社員の先頭に立ち柔軟な発想で
事業を牽引する齋藤社長



CASE 03

採用10名への挑戦

求人票は、 「アピール票」なんだと 意識が変わりました。

業務執行理事・事務局長 松本 恭子様 (写真左)
グループホーム管理者 梶沼 知徳様 (写真右)

社会福祉法人いずみ

医療・福祉／肢体不自由児・者を対象とした生活介護など生涯支援
従業員101名
事業内容／児童発達支援事業、放課後等デイサービス事業、生活介護事業、
居宅介護事業、相談支援事業、共同生活援助事業 (R5.10～)、短期入所
事業 (R5.10～)、(市委託) 日中一時・短期入所・養育支援訪問事業

募集職種

生活支援員

コンサルティングのポイント

- ・自法人の魅力の再発見
- ・魅力が伝わる求人票の作成
- ・採用活動範囲の拡大



Before

支援前の状況

1年後のグループホーム開設に向け、多くの職員採用が必要になった。これまで大規模な採用活動をしたことがなかったため、どう進めようか悩んでいた。



After

支援後の状況

- 9名の職員を採用 (パートタイム含む)
※グループホーム開設3カ月前時点
- 魅力の発見、求人情報の書き方、面接対策など総合的なコンサルティングを通して、自分たちの行いたい採用活動の軸ができた
- 合同就職面接会など、採用活動の幅を広げたことが計画通りの採用に繋がった



ここまで大掛かりな採用を経験したことがなかった

>コンサルティングを受けることになったきっかけを教えてください

松本様) 当時、1年後に新しくグループホームを開業することが決まったタイミングでした。準備を進める中で、10名ほどの支援員を採用することになったんですね。一度にこれほど多くの採用をしたことがなかったため、どう進めようかと悩んでいました。そんなに予算もかけられないし、過去の経験から予算をかけたただけ応募が増えるとも限らない、それもわかっていました。そんな時に、たまたまコンサルティングのリーフレットを見つけまして。これは、今回の採用の助けになるのではと、すぐに申し込みました。とても期待を膨らませていたのを覚えています。

>コンサルティングはどのように進めたのでしょうか?

松本様) 当法人で働く魅力は何か、それをまずは見つけることから始めて、求人票に反映していきましょうということになりました。
梶沼様) いくつかワークシートを活用しながら、魅力探しを行いました。その過程で、現場の職員にアンケートを実施したのですが、想定以上の回答を得られました。やりがいだとかチームワークの良さなど、たくさん書いてくれたんですね。私たちにしても、客観的に法人の魅力を再認識する良い機会になりました。いくつかピックアップして、「職員の生の声」として求人票にも載せました。

求人票への向き合い方が変わった

>求人票はどのように作成していったのでしょうか?

梶沼様) 法人としてのバックアップ体制や、どのような施設が完成するかなど、具体的に一語一句こだわって書きましょうと。さらに、できる限りたくさんの魅力を伝えましょうと、スペースいっぱい、余すことなく情報を盛り込みました。私たちが、これまで求人票を作成した経験はありましたが、「ここまでするのか」と、驚きつつも感心しました。松本様) これまでは、条件や仕事内容を端的に伝えるもの

が求人票だと思っていましたが、求人票は「アピール票」であることに気づかされました。やっぱり、ここまで丁寧に表現すると、文字から心が伝わるんだなと実感しました。



できることは全部やろうと実践してきた

>面接方法などもアドバイスを受けたとのことですが

松本様) 資料などをもとに、いろいろなアドバイスをいただきました。その中で認識を改めたのは、実は私たちが面接をされているんだということです。面接は、私たちが相手を知ることの重きを置きがちになりますが、そうではありません。こちらの都合だけで面接をしてしまうのは、ミスマッチの要因になり、お互いに良くないということなんです。

>求人票を出しての反応はいかがでしたか?

松本様) ハローワークだけでなく、有料求人媒体に出したり、SNSで発信したり、面接会に参加したりと、活動範囲を広げた先でコンサルタントからのアドバイスを実践し続けてきたんですね。その結果、少しずつ採用を重ねることができました。パートタイマーの方も含めると、現在、9名ほどの採用ができて、あと少しといった状況です。

梶沼様) コンサルタントから無料でできる採用活動がたくさんあることを聞き、いろいろと紹介していただきました。できることは全部やろうと、実践してきたことが今回の結果に繋がっていると思います。

>採用後の人材定着にも取り組まれたとか

松本様) そうですね、アドバイスをいただいた中で実践しているのは、定期的なフォロー面談です。今までもやっていましたが、必要になった時にのみ行ってました。今は定期面談ですから、何もなくてもやります(笑)。でも、何もなければ、ざっくばらんに話せるんですね。些細な悩みも聞けますし、逆に仕事での嬉しかったエピソードなども話してくれるなど、距離感が縮まる、とても良い機会になっています。

迷いがなくなり視界が開けてきた

>今回のコンサルティングで何か意識は変わりましたか?

梶沼様) これまでも採用活動は行っていましたが、求人票も作成していたので、自分の中では結構やっている方だと思っていました。でも、今回のコンサルティングで、まだこんなにやれることがあったんだと気づかされました。求人票にしても内容の変化は一目瞭然でしたし、採用活動も、「まだこの手があったか」という感じです。まだできることがあるので、これからチャレンジしようと考えています。そういう意味では、とても前向きに考えられるようになったと思います。松本様) コンサルティングの前までは、どの媒体を使えば採用できるのか、何が効果的なことなのかと、迷いながら採用活動をしていました。でも、今回いろいろと勉強させてもらい、手段も増え、何より「こういう採用活動がしたい」という軸ができたおかげで主体性が持てるようになりました。

どちらかという、これまでは求人媒体からのセールスを断りながらも、どうすればいいのかという自信がもてず、言わば気持ちが後ろ向きだったことで、迷いが生じていたのかもしれない。その迷いがなくなったことで、今は視界が開けてきたなと感じています。



新設されるグループホームの管理者として採用した職員と共に働く梶沼様



採用した職員のサポートも積極的に行っていくという松本様



CASE 04

入社後のミスマッチをなくしたい

「採用」という人の縁を
引き寄せるためには、
努力が必要なんだと感じました。

代表取締役 宇土 寿和様 (写真中央)
チーフ 片山 俊輔様 (写真左)
営業事務 福嶋さん (写真右)

株式会社ユーティーオー

製造業/カシミアニット製品の企画・製造・販売/従業員17名
事業内容/企画・製造・販売まで自社で行うジャパンメイドの
カシミアニットメーカー/岩手県北上にある直営工場と熟練した
職人によるカスタムオーダー販売

募集職種
営業事務

コンサルティングのポイント
・自社の魅力の再発見
・求人情報の書き方・見せ方



Before

支援前の状況

募集をすれば応募もあり、採用もできるが、入社後のミスマッチが原因で離職に至ってしまうことが多かった。



After

支援後の状況

- 計画どおり営業事務1名を採用
- 求人内容を改善したこと、入社後フォローを行うことでミスマッチを解消
- 今後の採用活動の土台ができた

入社後のミスマッチで離職に繋がるが多かった

>どんな採用課題を抱えていたのでしょうか

宇土様) これまでも募集をすると応募はあり、採用もできていました。ですが、仕事をしてもらう中でミスマッチが起きてしまい、離職に繋がるが多かったんですね。やはり出来上がっている会社ではないので、どうしても主業務以外もお願いすることは多々あるのが実情です。その辺で希望した働き方ではないという理由が多かったと思います。そうした状況が長く続いていました。

また、国産でカシミアニットを自社でつくって販売している会社は珍しいですね。カシミアなので主なデザインはベーシックで、他の会社と比べてファッションブルなデザインや

新作がとても少ない。アパレル業界の一般的なイメージで入社すると、その点に仕事のやり方のギャップを感じるのだと思います。とくに業界を知っている人ほどギャップは大きいかもしれません。

>コンサルティングを知ったきっかけを教えてください

宇土様) 以前から中小企業庁とお付き合いがあったのですが、担当者や雑談を交える中で、採用の話にも及びまして。現状をお話したところ、採用活動をサポートしてくれる事業があると紹介をいただいたことがきっかけです。

全く想像していなかったことが魅力になると言われた

>どんなことから始めましたか?

片山様) 当時、ちょうど求人を出していたタイミングだったので、求人内容の見直しを想定して、そのための準備から始めました。来てほしい人に、正しく魅力を伝えることができれば、共感してくれる人が必ずいますからと助言をいただきました。まずは自社のことを客観的に理解しようという会話を重ねて、それを文章にしていきました。

>どのように求人内容が変化しましたか?

宇土様) そもそも、それまでの求人内容が少しわがままな表現といいますか、「こういう人が良い」とこちらの都合を一方的に伝えているようなものだったんですね。仕事の内容もそんなに入味ていなくて。言い方、書き方、といった表現についても指摘され、採用後のミスマッチを防ぐ意味でも丁寧に仕事内容を説明するなど、大きく手直しをしました。

片山様) あとは、社会貢献活動についても盛り込みました。当社では東北に工場を構えていることもあり、東日本大震災の被災地復興支援を目的とした社会活動をしているんですね。それは入れるべきだとアドバイスがありまして。仕事には関係ないと考えていたのですが、これが働く上での魅力になるとは全く想像していませんでしたが、社風や志が感じられる部分で、会社そのものの魅力になると言われました。



採用活動の大切さを再認識した

>取り組みの結果、採用に至りましたか?

片山様) 今回のコンサルティングのなかで、自社ホームページの採用ページを変更したのですが、そちらから応募いただいた方を採用することができました。これまで、採用後のミスマッチが続いていたので、入社後は定期的な面談を行い、お互いの認識にズレがないか、まめにケアをしています。現在、入社8ヶ月ほどですが、かなり活躍してもらっていますし、本人もやりがいを感じているそうです。

>コンサルティングを振り返ってみて感想を教えてください

宇土様) 経営全般においては、人材採用はその一部でしかありませんが、人材は経営の源であると考えた時に、その大切さを再認識させられました。採用も人の縁だとは思っていますが、その縁を引き寄せるためには、いろいろと努力しなきゃいけない。今回のコンサルティングを受けて、そう実感しました。とても良い機会になりました。

入社された社員の声

良い意味で、アパレルを
あまり感じない会社です。

営業事務/福嶋さん



応募の理由を教えてください

前職はアパレル店舗で販売をしていました。その中で、モノづくり方面に関わりたいという思いが強くなり、転職活動をしていたところ、この会社の募集を見つけました。ホームページを見て、ニットづくりへの思いがすごく細かく書かれていて「本物だ」と感じたことと、営業事務にこだわらない働き方ができると書いてあり、それも魅力に感じて応募しました。

入社してみて会社の印象は?

社長も「ウチはアパレルじゃない」といっていますし、トレンドも追わないですから、良い意味でアパレル感がない、職人の会社だなという印象です。

働いてみての感想を教えてください

求人内容にあった通り、営業事務にこだわらず、いろいろなことに少しずつ挑戦させてもらっています。今は海外への販路拡大に関わっていますが、留学経験で得た語学力を活かせるので楽しいですね。営業事務としては、このブランドをもっと知ってもらえるようがんばってまいります。



CASE 05

嬉しい誤算

ブレない基準を持てたこと。
それが良い採用に
繋がったと思います。

取締役副社長 山口 真司様 (写真左)
経営管理部企画課 柳澤 拓実様 (写真右)

山口証券印刷株式会社

製造業/有価証券・一般印刷物の企画・制作・印刷、グッズの企画・製造他/従業員83名
事業内容/印刷物やグッズの企画～制作・製造～出荷までのワンストップサービス (鉄道・バス関連の有価証券・チラシ・ポスター・グッズ/ICカード・IDカード・ギフトカード・カード台紙/特殊印刷・加工)

募集職種

- ・印刷機オペレータ
- ・営業

コンサルティングのポイント

- ・自社の魅力の再発見
- ・人材要件の明確化
- ・求人票の書き方・見せ方
- ・面接方法



Before

支援前の状況

新規事業の立ち上げによる人材不足と世代交代の必要性から、計画的な人材採用を行うことに。しかしこれまで中途社員採用をほとんど行ったことがなかったため、ノウハウがない状態だった。



After

支援後の状況

- 営業職3名 (ハローワーク主催の合同就職面接会)、印刷機オペレータ3名 (ハローワーク・自社HP) を採用
- コンサルティングを通して採用活動のノウハウを得ることができた
- 今回作成したワークシートなどは将来にわたって活用できる資料として財産となった

採用活動をほとんどしたことがなかった

>コンサルティングを受けることになったきっかけを教えてください

山口様) ここ数年、当社ではいくつか新規事業が立ち上がっています。その中で伸びている事業もあり、新たな人材が必要になったことがひとつ。あとは、会社の将来を見据えた際の世代交代が課題になっていることがもうひとつです。そのため、突発的にではなく、計画的に社員を採用していくことになりました。ただ、当社ではこれまで派遣社員から正社員に登用することがほとんどで、中途の正社員採用を行ったことがなかったんですね。この先も含めて計画的に採用活動を行おうとする中で、何もノウハウがないですし、プロのアドバイスをいただきたいということで、コンサルティング

をお願いしました。

>どのような採用活動に取り組まれたのでしょうか?

柳澤様) 具体的な取り組みとしては、まず人材要件の定義を固めていきました。働く魅力をアピールする上で、「うちの強みって何だろう?」「社員たちのやりがいや大切にしている価値観って何だろう」ということを整理して、当社にマッチする人物像を明確にしていく作業を進めました。また、社員へのアンケートを行い、当社ならではの魅力もピックアップしていきました。設定した人材要件の軸は、「仕事に熱中して楽しめる人」。ここはブレずに採用を行いましょと決めました。



安心感を与えられるような求人票づくり

>アンケートではどんな声が多かったですか?

山口様) やはり、当社商品の多くが市場に出回っているのので、そこに誇りを持つ社員が多かったですね。例えば、自身がデザインや印刷に関わった商品を、街のコンビニエンスストアで見かけるとか。そうした場面で仕事の価値を感じるという社員が多かったです。

柳澤様) その後、コンサルタントにアドバイスをもらいながら、求人票の作成に取り掛かりました。印象に残っているのは、例えば仕事内容にしても、淡白な事実の羅列だけにならないようにと言われたことです。作業内容だけではなく、

どんな環境で?どんな仲間たちと?どんな雰囲気?など、具体的に落とし込んだ方がいいですよ。特に、今回の採用は未経験者向けだったので、未知の世界で働く人に向け、安心感を与えられるような内容を目指しましょとアドバイスをいただきました。



面接に対する古い考えを改める必要があった

>面接についてのアドバイスはありましたか?

柳澤様) いろいろとアドバイスをいただきました。感じたのは、自分が就職活動をしていた頃とは時代が変わっているんだということ。自分の古い考えをアップデートする必要がありました。また、人材要件を軸として、聞くべきことや伝えるべきことは必ず行いましょと。そこが相手によって変わると、正しい選考ができなくなるということです。面接官の経験はなかったので、「面接評価シート」というテンプレートもいただきながら準備をしました。結構大変でしたね(笑)。山口様) 私が参考になったのは、場の空気づくり方ですね。

応募者は、緊張して思ったように話せないこともあるので、少し砕けた話題を提供して、和やかな雰囲気をつくるということです。事例を交えてくれたので、実践のイメージがしやすかったです。

>合同就職面接会にも参加したそうですね

柳澤様) はい、コンサルタントから「思い切って挑戦してみたらどうですか?」とお話をいただいて、申し込んでみたら、参加することができました。やはりその場で面接の機会があるのはとてもありがたかったですし、結果的に採用に繋がりましたので、今後も積極的に活用したいなと思いました。

きちんと準備したことでブレずに選考ができた

>採用活動の結果を教えてください

柳澤様) 応募は、合同就職面接会も合わせて30名ほどです。6名の採用ができました。特に合同就職面接会を通じては3名の採用ができたのですが、本来は2名の予定でした。予想以上に応募があったことで選考に悩んでいたところ、採用ニーズが別の部署から出てきたんですね。当初の計画にはなかった採用でしたが、嬉しい誤算となりました。

>今回、コンサルティングを受けてみていかがでしたか?

柳澤様) 今回面接をさせていただいた方は、みなさんそれぞれ個性があり、とてもいい方ばかりで正直迷いました。ただ、コンサルティングを通して改めて自社のことを振り返り、一緒に働きたい人を明確にしたことで、ブレずに選考ができました。それが間違っていなかったことは、採用した方々と今一緒に働いていて実感しているところです。山口様) 恐らく、採用活動そのものは、私たちだけでもできましょとは思わんではいけません。でも、結果は全然違ったん

じゃないかなと感じています。また、今回、求人票もそうですが、ワークシートだったり面接評価シートだったり、作ったものが形として残りました。これは、もし私たちが採用担当から外れたとしても、引き継ぎ資料として活用してもらえる。私たちは中小企業ですし、そんなに採用の頻度も高くないことを考えると、貴重な財産を得ることができたかなと思っています。ありがとうございます。



さまざまな取り組みを通して将来にも引き継げる知見や資料が残せた



CASE 06

応募ゼロからの経験者採用

丁寧に準備をすれば、探していた人材が見つかる。それを実感しました。

代表取締役 野間 大介様
総務責任者 関口 美穂様 (写真左)
開発部主任 青田 裕司様 (写真右)

株式会社ナイトテクノロジー

情報通信業/自動車関連の組み込み系ソフトウェア開発
(一括受託)/従業員10名
事業内容/一括受託開発、設計/開発、試験、全工程対応
(ファームウェア組み込みソフト・業務用PCアプリ・デバイス
ドライバ・組み込みLinux、他)

募集職種

システムエンジニア
(経験者)

コンサルティングのポイント

- ・自社の魅力の再発見
- ・人材要件の明確化
- ・経験者へ向けた求人票作成



Before

支援前の状況

これまでは、少ないながらも採用ができていたが、1年ほど応募が全くない状況が続いており、危機感を感じていた。また、社内事情もあり、ぜひとも経験者を採用したいと考えていた。



After

支援後の状況

- 2名採用 (40代、50代)
- いずれもエンジニア経験者で、設定した人材要件に合致した方を採用できた
- 丁寧に準備をして臨めば、狙い通りの人材が採用できることがわかり、今後の採用活動への自信に繋がった

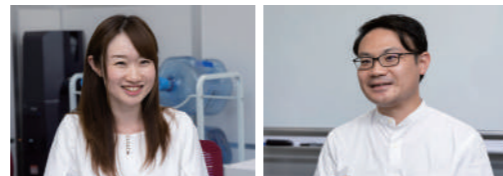
応募もなく危機感を募らせていた

>当初はどのような採用状況でしたか？

野間様) 当社は、車載関連の組み込み系ソフトウェア開発を行っています。いわゆるWebやAIなど流行りのものではないこともあり、組み込み系エンジニアの採用に苦労しています。新規事業の立ち上げを予定していたことや、世代的にも若手とベテランの間の中層がないという事情もあり、技術力のある経験者を採用したいと考えていました。

関口様) これまでも採用活動はしていたのですが、当時1年ほど全く応募もない状況だったので危機感を覚えていました。ポジティブなこともネガティブなことも含めてフラットな第三者目線が欲しいよねと野間とも相談していたところ、リーフ

レットを目にしコンサルティングに申し込むことにしました。野間様) これまでも、現場からは間口を広げて未経験者を募集しようという提案がありました。ですが、そもそも育てる時間も人材も割けないことが課題でしたし、結局離職に繋がってしまうことが見えていましたので、プロの目線からアドバイスをいただければありがたいなという思いでした。



求人内容が全体的にぼんやりしていた

>具体的にはどのようなことに取り組みましたか？

関口様) まず、採用したい人材要件の定義や、現在の採用市場と私たちが出している求人内容にギャップがないか、高望みをしていないかなどを突き合わせていきました。実際にはワークシートを使って、エンジニアである青田を中心に社員にも協力してもらいながら、情報を洗い出していきました。青田様) いくつかのテーマをいただいていたので、そのテーマごとにトピックを書き出していった感じです。欲しい人材の

人物像を明確にするための材料といえますか、どういう仕事をしてもらいたいかなど、具体的に書き出していきました。野間様) やっぱ現場の声が入ることで、どういう人材が欲しいのか、私たち自身の中でもより明確になりましたよね。また、今までの求人票を細かく見ていくと、仕事内容もふわっとしていたり、給料も下限と上限の幅がすごく広かったり、全体的にぼんやりしていたことに気がつきました。

ずっとエンジニアでいたい人がターゲット

>求人票はどのように作成したのでしょうか？

野間様) まずは洗い出した情報を、色分けして整理していきました。厚生面や仕事の面白さなど、テーマごとに細かく分けていったんですね。その中で見えてきたのは、当社には、上昇志向というよりも、技術そのものを面白いと思って集まっている人が多いことでした。だから、そこを求人票でも前に押し出していきたいと思います。出向や派遣ではなく、社内で一括受託の開発に携われることも含めて、ずっとエンジニアでいられることを軸に求人票を作成しました。青田様) 具体的には組み込み系の技術はこんなところが楽

しい、という部分を伝えました。例えば、電子基板にソフトを書き込むことで物が動くところが実際に見える、そこがやりがいですとか。

>他に何かアドバイスはありましたか？

関口様) 今回、コンサルティングの期間中に、求人を出して面接も行ったので、リアルタイムにいろいろなことを教えていただけたのはとても勉強になりました。私は、これまで人事をやったことがなく手探り状態だったので、何でも吸収するぞという意識で取り組みました。

イメージ通りの方を採用できた

>新しい求人を出してみても反応はいかがでしたか？

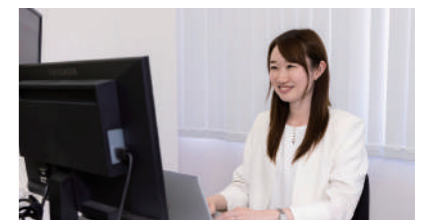
関口様) ハローワークや自社ホームページ、有料求人媒体も含めて5名の応募がありました。面接の際に、「仕事内容が具体的に想像が付きやすかったから応募しました」と言ってくれた方もいて、コンサルティングの効果を実感しました。採用したのは、バリバリの経験者で、組み込み系のエンジニアをされていた方です。技術をずっとやっていきたいから、という応募理由で、まさにイメージしていた方を採用できました。その後もう1名、採用した方がいます。その方も、技術を磨いていきたいという応募理由で、ソフトウェアの開発をずっと経験されてきた方です。

>今回のコンサルティングを受けてみていかがでしたか？

関口様) もちろんコンサルティングの内容にもとても満足していますが、人事が初めての私にとっては、コンサルタントの仕事ぶりそのものがロールモデルとなって、学ぶことがたくさんありました。また、小さなスタートアップの会社なので、どうしても他社と比べてしまって自信が持てなかったこともありましたが、「求職者ニーズがあることは間違いないから」と背中

を押してくれて、とても勇気づけられたのを覚えています。青田様) コンサルティングの期間中に、これまで全く無かった応募が急に来るようになって、仕事現場もびっくりしていました。仲間が増えるという期待感がモチベーションになっていましたね。面接がある日などは、「きちんとしよう」みたいに職場の空気が変わったことを覚えています。

野間様) これまでずっと、漠然と採用活動をしていたことがよくわかりました。今回、コンサルティングを受けたことで、具体的にどう動けばいいか、そのやり方を実感としてつかめたことが大きかったと思います。これからは、自分たちだけでできるんじゃないかと前向きに考えられるようになりました。ありがとうございました。



人事として学ぶべきことが多かったという関口様



CASE 07

乗り越えた採用難

思い込みが解けたら、
いろいろなことが
動き出しました。

代表取締役社長 岩崎 孝俊様 (写真)
総務人事 内田様

株式会社コマチセンター

小売業/かつら・かんざしの製造・販売、美容院の経営
従業員18名

事業内容/浅草仲見世・新仲見世通りに店舗を構える大正14年
創業のかつら・かんざし専門店(ファッション・医療・舞台用の
かつらの製造・販売、かんざしの販売、美容院の経営)

募集職種

店舗販売スタッフ

コンサルティングのポイント

- ・自社の魅力の再発見
- ・魅力的な求人票の作り方



Before

支援前の状況

外国からの観光客も含め浅草に賑わいが戻ってきた中で、採用ができずに苦労していた。加えて複数人の退職者が出たことで、店舗運営がままならなくなり、年中無休から定休日を設けての営業をせざるを得ない状況だった。

After

支援後の状況

- 40代後半の方1名と60代前半の方2名を採用
- ほとんど応募もなかった状況から3名採用ができたことで、3店舗のうち2店舗がこれまで通り「年中無休」で営業ができるようになった

お客様は戻ってきたが人材不足に

>当初はどのような採用状況でしたか?

岩崎様) 当社の店舗では、お客様の層に合わせてミドル～シニア層の販売スタッフを中心に活躍しています。当時は、新型コロナウイルス感染症の水際対策が緩和されたこともあって、観光客が急激に増えてきた時期でしたが、時を同じくして高齢のスタッフが複数人退職したんですね。そのため、店舗運営が非常に厳しくなりました。年中無休から、定休日を設けて営業せざるを得ない状況。もちろん求人は出していたのですが、人材の獲得競争も激しい地域で応募はほとんどなかったですね。そんな中、商工会議所の経営サポートを受けていたこともあり、担当者へ相談したところ、今回のコンサル

ティングを紹介いただきました。とにかく、やれることはやってみようと、すぐに申し込みをしました。

内田様) そもそも、年々応募が減っていて、採用が難しい状況が長年続いていました。そうしたこともコンサルティングを受けるきっかけになったと思います。観光地ということもあり、新しい店舗が次々と出来てスタッフ募集が始まると、そちらに応募される方が多いのかな、とは感じていました。

取り組みを通して社員から嬉しい声が聞けた

>どんな取り組みをされましたか?

岩崎様) まずは、自社についての情報収集といいますか、求人内容を見直すための材料を得る作業から始めました。具体的には、社員へのアンケート実施と、コンサルタントによる我々経営陣へのヒアリングです。特に社員へのアンケートは、予想外に濃い内容の回答が得られてびっくりしました。日常的に「働く魅力は何?」とは聞かないので、実際にどんな声が返ってくるのかドキドキしましたが、みんな誇りを持って働いてくれていることがわかって嬉しかったです。

内田様) たくさん書いてくれている社員が多かったです。嬉し

い驚きですね。やはり、かつらやかんざしを扱っているので、「お客様を綺麗にする」ことが私たちの役目です。そのために、接客を通していろいろな提案をしますが、そうしたプロセスも含めてお客様に購入いただいて、喜んでもらえることがやりがいになっている、そういう声が多かったですね。



思い込みから手を加えていなかった求人票

>その後はどのように取り組みを進めたのでしょうか?

岩崎様) 収集した情報を整理した上で、求人内容を改善していきました。特に大きく内容を変えたのは、ハローワークの求人票です。それまでもハローワークに求人は出していたのですが、内容はずっと変わっていませんでした。というよりも、変えられないものだと思い込んでいたんですね。それをコンサルタントに話したところ、「変えられる部分はたくさんあります」と、アドバイスをいただきながら、内容をガラリと変更しました。

また、自社ホームページの採用ページも修正しました。こちらは、文字数の制限もありませんので、もともと詳しく情報

を掲載していたのですが、見た目のメリハリに欠けていると指摘を受けまして、テーマごとに文章を区切って見出しを付けるなどして、読んでもらうための工夫を加えました。また、賃金も思い切って上げました。これは、ずっと悩んでいたことでしたが、やはり近隣エリアの相場から比べると低かったんですね。わかっていたことではありましたが、改めて客観的な資料をいただいたり、会話を重ねたりする中で、引き上げる決断に至りました。もちろん経営的に余裕があったわけではありませんが、人材がいけないことには店舗運営もままなりません。経営戦略の一つということで、今回のコンサルティングが背中を押してくれました。

採用活動はチャレンジが大切と実感

>新しい求人票を出してみてどのような結果になりましたか?

岩崎様) これまでほとんどハローワークからの応募はなかったのですが、今回はすぐに応募がありました。結果的にハローワークから2名採用。また、他の求人媒体から1名の採用ができ、合計3名の採用ができました。美容院での経験者もいて、バリバリ活躍してくれています。

>コンサルティングを受けてみていかがでしたか?

内田様) これまで、ハローワークはこういうものだというイメージがあって、長く求人票にも手を加えていませんでした。ただ今回、コンサルタントからのアドバイスもあり、全面的に変更したことで成果を実感できました。採用活動全般にも言えることですが、これまでの先入観にとらわれずにチャレンジしていくことが大切なんだと感じたコンサルティングでした。岩崎様) 我々もこれまで何もやっていなかったわけではないのですが、今回、コンサルティングを通していろいろと交通

整理ができたことで、局所的な活動で止まっていたことが全部一つにまとまって動き出した印象です。また、これまで人事面の実務は内田に任せていた部分も多かったのですが、コンサルティングを通して一緒に考え行動できたことは、私の中でとても良い機会になりました。ありがとうございました。



お客様も戻ってきて、少しずつ状況も上向いているそう



現在も継続して、人材募集を行っている



CASE 08

求職者の心をつかんだ「聴く」面接

採用難だからといって、 応募者に遠慮しすぎない。 その大切さを学びました。

代表取締役 出口 大詞様 (写真左)

代表取締役 田浦 ミキ様 (写真右)



株式会社クレアフューチャー

医療・福祉／訪問介護事業／従業員8名
事業内容／たんの吸引・胃ろうなど医療的ケアへの対応ができる
訪問介護事業所(介護保険法に基づく訪問介護、障害者総合
支援法に基づく居宅介護・重度訪問介護、移動支援、他)

募集職種

訪問介護職員

コンサルティングのポイント

- ・自社の魅力の再発見
- ・人材要件の明確化
- ・求職者が話しやすい面接手法



Before

支援前の状況

少ない応募の中で採用を優先した結果、入社後のミスマッチによる早期離職が相次いだ。課題は認識しつつも、解決策を見出せない状況だった。



After

支援後の状況

- 3名採用
- 人材要件が定まったことで応募や面接時における合否判断が明確になり、これまでのように焦って採用を進めることがなくなった
- 現在も継続して求人内容の見直しや労働環境の改善に努めている

採用を焦ったことが課題だと感じてはいた

>当初はどのような採用状況でしたか？

出口様) 介護業界の中でも、訪問介護は特に人手不足が顕著で採用が難しい分野です。少ない応募の中で、当時は、「何とかしなきゃ」という気持ちから、とにかく採用することを優先していたんですね。その結果、入社後のミスマッチが起きてしまい、早期離職に至ってしまうケースが重なっていました。

田浦様) 訪問介護は、基本的にマンツーマンでの対応になるため、業務報告がとても大事で、日々の報告をもとに介護方針を決めたり業務調整をしたりします。そうした仕事の特性も含めて、認識のギャップがあったことで、お互い

に信頼関係を築くことが難しくなってしまったのだと思います。やはり採用を焦ったことが良くなかったよねと、出口とも話していました。

出口様) 私たちもマッチングが課題であることは認識していました。ただ、どうすればいいのか悩んでいる中で、東京しごと財団にアドバイスを求めに行ったら、今回のコンサルティングを勧められました。



私たちの事業方針に自信が持てた

>どんな取り組みを行いましたか？

出口様) 当社で働く魅力は何なのか、まずはこれを探して明確にしましょうと、社内アンケートを実施しました。また、我々経営層向けにもワークシートを用意していただきました。実際に現場で働いている職員の声と、我々が考えていることを突き合わせながら、自社の魅力を明確にしていこうということです。田浦様) 特に社内アンケートはやって良かったと感じました。私たちが考えている以上に、細かいところまで感じてくれたんだなと。例えば、「同じことを何度聞いても教えてくれる」「安心して聞ける環境がある」とコメントしてくれた方が何名もいたのですが、これは私たちが日ごろからスタッフに言っていることなんですね。入社時から伝えていました。そうしたことを

働く魅力として書いてくれたことが、とても嬉しかったです。また、私たちが掲げている介護方針があるのですが、それを実践したことで感謝され、やりがいになっているというコメントもたくさんもらいました。どちらも、入社当時から私たちが伝えていたことではあるのですが、それをみなさんが肯定的に感じてくれている、そのことに感激しましたし、やっていることが間違っていないという自信を得られたのは大きかったですね。出口様) そうした声を中心に、仕事のやりがいや働く魅力について整理していきました。最終的に、アドバイスをもとにハローワークの求人票を4パターン作成し、新しい求人媒体にも挑戦したり、自社ホームページも改善するなど全ての求人内容を見直していきました。

遠慮しすぎず伝えるべきことは伝える

>ミスマッチを防ぐためのアドバイスはありましたか？

田浦様) 求人媒体でも面接でも、そして入社後でも、私たちが掲げる介護方針や仕事をする上で、「ここだけは守ってほしい」ということははっきり伝えましょうとアドバイスをいただきました。これを良いと思う人とは合うはずですし、そうでない人からは選ばれない、そうした状況になれば、おのずとミスマッチは減りますよと。これまでは、「応募してくれるだけでありがたい」という気持ちがあったことで、遠慮によって曖昧にしていたことが、結局はミスマッチに繋がっていたということがわかりました。

出口様) できるだけ良く見せようとしていたことが、逆効果だ

ったのだと思います。例えば、小さい会社だからその魅力があるのに、引け目を感じてアピールできていないなど。それが、求人票にも面接にも出てしまっていたのかなと思います。

>面接方法にも変化はありましたか？

出口様) そもそも、何も対策をしていなかったのが、面接のやり方は大きく変わりました。「こちらが質問をする面接ではなく、相手に話してもらおう面接にする」、「面接時間を長く取ってじっくり話ができる環境をつくる」、「最初にアジェンダを提示する」など、いろいろとレクチャーをいただきました。結果的に、内定承諾率がほぼ100%になりました。面接の効果を実感しました。

採用活動の質が変わった

>見直した求人票に対する反応はいかがでしたか？

出口様) 応募数そのものは、大きく変わりませんでした。しかし、求人票を見て応募してくれたのかなと感じることが増えたと思います。結果として現在は3名の方が活躍しています。離職率も大きく改善しましたし、きちんと採用活動を行った効果を実感しています。

>今回受けたコンサルティングを通しての感想を教えてください

田浦様) やはり「伝えるべきことははっきりと伝える」というアドバイスが一番私たちに変化をもたらしたと思います。これまでも伝えていたつもりだったのですが、どこかで応募者への遠慮や採用を焦っていたことで、「つもり」だったことがわかりました。今では採用を焦ることも無くなりましたし、合否の判断もはっきりとした理由や意志をもってできるように

なっていると思います。

出口様) いかにも、ちゃんと採用活動をしてこなかったかを突きつけられましたよね。ちゃんとやっていないのに、「応募が来ないね」とか「ミスマッチが起きるよね」と言って悩んでいましたから。今回のコンサルティングを通して、私たちのそうした姿勢を正していただいた気がします。今も継続して求人票を修正したり、労働環境でいえば「週休3日制」を導入したりと、私たちなりに工夫を続けています。本当に良いきっかけをいただいたと思っています。ありがとうございました。



「介護の未来をつくる」をスローガンに2名で会社を立ち上げた



CASE 09

コストをかけない採用活動

コンサルティングを通じて、採用活動の幅が広がりました。

代表取締役 雨澤 豪様

株式会社A'Train

製造業／鉄道車両の改修工事、整備、新車の製造、メンテナンスなど／従業員22名
事業内容／鉄道車両の改修工事、整備、新車の製造、制御盤などの電装工事、産業機械・工作機械の組み立て、配電盤や機器箱などの機器作成、台車周りや熱交換器の清掃・メンテナンスなど

募集職種

輸送機械整備・
組立技能者

コンサルティングのポイント

- ・自社の魅力の再発見
- ・人材要件の定義づけ
- ・無料でできる採用手法の活用



Before

支援前の状況

応募が少ないながらも、なんとか採用はできていた。深刻な状況ではなかったものの、コストの観点やこの先懸念される採用難から、無料の求人媒体をもっと活用できないかと考えていた。



After

支援後の状況

- 20代の方2名、40代の方1名を採用
- 合同企業面接会など、ハローワーク以外の無料でできる採用活動も幅が広がり、応募数も以前よりは増えている
- 採用パンフレットの作成や、筆記試験を取り入れるなど、さまざまな取り組みをしながら積極的に採用活動を続けている

自社の魅力を再発見できた

>コンサルティングを受けることになったきっかけを教えてください

雨澤様) これまでも応募は少ないものの、なんとか採用はできていて、そこまで困っていたわけではなかったんですね。ただ、それなりにコストがかかっていたことや、採用難への懸念もあり、もう少し無料の求人媒体を活用して採用ができないかと考えていました。それでいろいろと調べていたところ、今回のコンサルティングを知り、申し込みをしました。コンサルティングを受けるにあたっては、当社の社員数人にも参加してもらいました。それまで採用を含めた人事面は私1人でやっていたので、この機会を活用して組織として人事面を強化していきたいという狙いがありました。

>どんな取り組みをしましたか？

雨澤様) まずは、自社の魅力は何なのか、どんな人が当社に向いているのかを、定義づけしていく取り組みから始めました。いただいたワークシートをもとに、コンサルティングに参加した社員と一緒に意見を出し合いながら固めていきました。魅力としては、やはり鉄道関連の事業を行っていることが「鉄道好き」の方にとって興味を引くよねと。今いる社員の7割くらいは鉄道好きですし、もともと私たち自身でも認識していたことですが、より明確になりました。また、コンサルタントから、「何事にも社員みんなが丸となって取り組んでいる」と言ってもらえました。組織としての結束力は求人活動でもアピールできると。それは私たちにとって新たな発見で、

コンサルティングを通して気づけたことです。コンサルティングに参加した社員たちの積極的な姿勢も評価していただけて嬉しく感じましたし、自社の魅力を再発見できたことが、とても印象に残っています。こうした取り組みを通じて、求人内容も媒体ごとに見直していきました。



初めて作った採用パンフレット

>他に取り組んだことはありますか？

雨澤様) そうですね、このコンサルティング期間中に、社員といろいろ話し合っていたのですが、その中に専門学校の新卒者向けに情報発信をしたらどうかと意見が出ていたんですね。それで、採用パンフレットを作ろうと。今までホームページには採用ページを作っていたのですが、冊子は作っていませんでした。最初に取り組んだ自社の魅力や人材要件などを、みんなで内容を固めて冊子を作りました。もちろんコンサルタントからもアドバイスをいただきました。言葉の

表現の仕方など、けっこう細かいところまで見ていただいたので、しっかりとしたものが出来上がったと思っています。また、職業訓練校を通じた採用手法や合同企業面接会など、無料で取り組める採用活動をいろいろと紹介していただきました。様々な無料の求人媒体を教えていただき、知らなかったことばかりだったので目から鱗でしたね。コンサルティング後に参加した合同企業面接会では1名採用ができましたし、今後の採用活動にも積極的に取り入れていきたいと考えています。

客観的な合否判断のために取り入れた筆記試験

>面接方法などのアドバイスはありましたか？

雨澤様) 面接の内容に関しては、これまでもいろいろ取り組んでいましたので、大きな改善点は無かったと思います。ただ、面接だけで合否判断することに少し悩んでいたこともあったので、コンサルタントに相談をした結果、筆記試験を取り入れることにしました。面接だけだとどうしても主観的な判断に頼ることになってしまうんですね。ミスマッチを防ぐためにも、客観的な判断材料を取り入れることにしました。また、試験結果や面接での会話から、ある程度の適正を判断して、入社後にどんな業務から始めてもらうかを伝

えるようにしました。これまでの仕事経験も含めて人それぞれ、個性や得意分野がありますから、それに合わせて、どのレベルから始めてもらうかを丁寧に話す、ということです。

>取り組みを通じて採用はできましたか？

雨澤様) 当社のホームページから応募してくれた方が2名、合同企業面接会から1名採用できました。人材要件として、「素直さ」ということも重要視していたのですが、そういう意味で3名とも面接での対応も含めてとても良かったことが、大きな決め手になりました。

良いコンサルタントに巡り会えた

>コンサルティングを受けてみての感想を教えてください

雨澤様) やはり、無料でできることがたくさんあると知ったことですね。実際に応募の数は増えていきますし、採用活動の幅が広がったことで効果を実感しています。人材が足りなくなってきた募集ではなく、計画的な人材確保のための採用活動として、今も募集を続けていますが、継続的に採用活動をする中で、良い人に巡り会えれば採用をしていきたいと考えています。あとは何より、良いコンサルタントに巡り会えたことが一番です。とても熱意のある方で、一緒に参加した社員たちも、

その人柄に惹かれていましたから。毎回、有意義な時間が持てたと思っています。ありがとうございました。



手厚い研修もA'Trainの働く魅力のひとつ



今後も採用活動の幅を広げていく予定



CASE 10

新たな採用手法への挑戦

新たな採用手法にも挑戦でき、
とても有意義な採用活動になりました。

代表取締役 鈴木 徳光様

有限会社鈴木建材店

建設業／各種土木工事、建築物設計・施工、古木材などの
資材販売、他／従業員18名
事業内容／土木工事（各種基礎工事・宅地開発工事・公園工事・
道路工事など）、建築工事（新築工事・住宅や店舗の設計・
施工・各種リフォーム工事など）、資材販売、他

募集職種

施工スタッフ
事務スタッフ

コンサルティングのポイント

- ・自社の魅力の再発見
- ・新たな採用手法への取り組み
- ・求人票の作成



Before

支援前の状況

たまたま同じタイミングで2名の若手社員が退職してしまっただけで、中途および高校新卒の募集を行っていたが、ここ数年は応募もなかったため困っていた。



After

支援後の状況

- 施工スタッフ2名（高校新卒）、事務スタッフ3名を採用
※事務スタッフは施工管理の業務負担軽減のためコンサルティングの過程で補充することになった
- 新たな採用手法にも取り組みながら、計画通りの採用ができた
- コンサルティング内で作成した資料が役に立ち、計画的な採用を見通せるようになった

思いがけない退職で若手採用が急務となった

>当初はどのような採用状況でしたか？

鈴木様) 当時、30代前後の社員が2名、家庭の事情などでやむを得ず退職してしまっただけですね。その2名が抜けたことで、一気に中間層の社員がいなくなりました。20代前半の若手は数名いるものの、40代半ば以降の社員が中心の組織になったため、若手の採用強化と育成が急務になっていました。高校新卒も含めて求人は出していましたが、ここ数年は応募もなし。そんな中で、たまたま東京都信用金庫協会の機関誌に掲載されていた記事を通じて今回のコンサルティングを知り、早速申し込みをしました。

>事務スタッフの募集もすることになったと聞いています

鈴木様) そうですね、実はコンサルティングを受け始めた頃、コンサルタントと業務全体の整理をしている中で、事務スタッフの補充をしたらどうかと提案がありまして。施工スタッフの募集とともに、コンサルティングをしていただくことになりました。



募集職種ごとにアピール内容を変えて求人票を作成

>どのように取り組みを進めましたか？

鈴木様) 基本的には、コンサルタントと会話を重ねながらいろいろなことを決めていきました。まずは、会社の現状や将来像、そこに向けて今やりたいこと、そのためにどんな人材を採用し育てていきたいのか、などを全部お話ししました。その上で、採用したい人物像や求人票で何を発信していくかを固めていったと記憶しています。また、会話を重ねる中で整理したことや決めたことを、全てパソコン上に資料としてまとめていったんですね。それが今、採用活動を続けている中でも非常に役立っています。

>施工スタッフと事務スタッフ、それぞれどのように採用を進めましたか？

鈴木様) 施工スタッフについては、知識や能力は一切問わず、その代わりに「モノづくりが好き・興味がある方」という

一点だけを条件にして求人票を作り直しました。当社では、新築一戸建てから公園などの公共工事まで幅広く施工案件がありますので、そうした事例を紹介しながら、仕事のやりがいを中心にアピールしたつもりです。

事務スタッフに関しては、任せたい業務が決まっていた、求めている能力も明確でしたが、業務の幅が広く、全てできる人を募集しても、なかなか集まらないだろうとコンサルタントと話していました。アドバイスをもとに決めたのは、副業・兼業人材をターゲットにすること。そうした方を複数名採用できれば、多様な業務もスキルごとに切り分けてお願いすることが可能になります。求人票には、勤務日数も勤務時間も柔軟に働けることや、リモートワークも可能であることなどをアピールしました。

狙い通りの採用ができた

>取り組みの結果、採用に結びつきましたか？

鈴木様) 施工スタッフに関しては、高校新卒の方を2名採用することができました。高校新卒募集はここ数年、応募がゼロだったので驚きでした。事務スタッフとして多様な働き方を求める方3名を採用することができました。それぞれ異なるスキルを持っていて、分業体制でフルタイムの分の仕事をしてもらっています。採用後、3名に「お願いしたい仕事一覧」を見てもらって、取り組

みたい仕事を答えていただいたんです。そうしたら、「私はこれができます」「私はこっちができます」と、業務分担当がある程度できたんですね。そのおかげもあって、スムーズに分業が進みました。リモートで働いている方もいますし、ダブルワークで働いている方もいます。

明確な理由をもって採用活動ができるようになった

>コンサルティングを受けてみての感想を教えてください

鈴木様) 今回、コンサルタントとじっくり話したことで、会社のことを振り返ることができましたし、業務の見直しもできました。それが、多様な人材の活用という初めての試みに繋がりましたし、仕事を説明する際にも筋道を立てて伝えることができています。

施工スタッフに関しては、将来のキャリアプランを提示することに今回のコンサルティングが活かされています。自身の会社を振り返った時、施工や施工管理の様々な業務を社員たちのキャリアに応じて選択できる様に整理ができました。それは、働く魅力でもあり、長く働いてもらえる理由にもなることに気づき、わかりやすい資料を作って社員たちに提示するようにしています。

いずれにしても、今回いろいろなことが整理できたおかげ

で、今後の採用も、「何となく忙しいから」ではなく、明確な理由をもとに動き出せるようになりました。会社経営を考えるきっかけにもなり、改めてコンサルティングを受けて良かったと感じています。ありがとうございました。



コンサルティングを通して採用された進藤さん（写真左）



コンサルティングで得た情報は全て資料に残している

人材確保支援

**人材確保・
人材戦略構築など
総合的な支援**

【中小企業人材確保総合サポート事業】
 ■相談窓口(人材確保・専門・中核/副業・兼業人材)
 人材確保に関するお悩みや課題に対してアドバイスするとともに、労働市場の現状や採用活動に関する基礎知識等の情報提供を行います。また、専門的なスキルを有する人材や経営の中核を担う人材の採用、副業・兼業人材の活用や制度導入についての相談にも対応します。
 ■人材確保コンサルティング
 相談窓口では本冊子掲載の人材確保コンサルティングの受付を行っております。
 ■各種セミナー
 「中小企業ならではの採用手法や人材活用策について学べるセミナーを随時開催します。
 ■人材戦略構築支援
 ○人材戦略集中講座(経営者向けセミナー)
 中小企業の経営者を対象として人材戦略構築の考え方や実行のための方策について4日間で体系的に学べるセミナーを実施します。
 ○人材戦略コンサルティング
 上記講座を受講された企業を対象に、学んだことを実践に導く支援を行います。

人材確保支援担当係
 ☎03-5211-2174

**専門・中核人材
戦略センター**

■相談窓口(※事前予約制)
 専門・中核人材等の確保に関するご相談への対応や情報提供を幅広く行います。
 ■企業訪問(※事前予約制)
 人材戦略マネージャーが企業を訪問し、経営課題の把握・整理をお手伝いし、課題解決のために必要な専門知識を有する又は中核的な役割を担う人材を明確にした上で、連携人材サービス事業者と連携してマッチングの機会を創出する等、専門・中核人材の確保に向けて総合的に支援します。
 ■助成金
 専門・中核人材の確保に必要な人材紹介手数料等、費用の一部を助成します。
 フルタイム(正規雇用等):助成率1/2(上限100万円)
 副業・兼業:助成率2/3(上限50万円)
 ■啓発セミナー
 企業の課題解決のために必要な専門・中核人材の活用等に関するセミナーを開催します。

専門・中核人材戦略
 支援担当係
 ☎03-5211-0399

職場環境整備(助成金等)

※助成金等につきまして、募集締切の可能性もございますので詳細は、お問い合わせください。

テレワークの推進

【テレワーク環境整備】
 ■テレワーク促進助成金
 テレワークの定着・促進に向け、都内中堅・中小企業等を対象に、テレワーク機器・ソフト等のテレワーク環境整備に係る経費を助成します。
 ■テレワーク導入ハンズオン支援助成金
 東京都が実施するテレワーク導入ハンズオン支援コンサルティングを受けた都内中堅・中小企業等を対象に、テレワーク導入に係る経費を助成します。

職場環境整備担当係
 ☎03-5211-5200

職場環境整備担当係
 ☎03-5211-1756

女性の活躍推進

■女性の活躍推進助成金
 都内中小企業等を対象に、女性の新規採用・職域拡大を目的とした女性専用設備等の職場環境整備に係る経費を助成します。

職場環境整備担当係
 ☎03-5211-5200

育児促進

■働くババママ育児応援奨励金
 育児中の女性の就業継続や男性の育児促進に取り組む都内企業等を支援します。

育児支援担当係
 ☎03-5211-2399

介護休業取得促進

■介護休業取得応援奨励金
 従業員の介護休業取得の促進、就業継続を可能とする職場環境整備に取り組む都内中小企業等を支援します。

育児支援担当係
 ☎03-5211-2399

社員の満足度向上

■ES(社員満足度)向上による若手人材確保・定着事業助成金
 従業員の住宅・食事・健康に関する福利厚生充実による従業員のES(Employee Satisfaction 社員満足度)の向上を通じて、若手人材の採用・定着を図る都内中小企業等を対象に、専門家派遣を行うとともに、助成金を支給します。

社員満足度向上支援
 担当係
 ☎03-5211-0397

採用定着促進

■中小企業人材確保のための奨学金返還支援事業
 奨学金の貸与を受けている大学生等が都内中小企業等に技術者(正社員)として就職し、1年間勤務した場合、就職先企業と東京都が協力して奨学金返還費用の一部を助成します。

採用定着促進支援
 担当係
 ☎03-5211-1080

※各事業の詳細や最新の情報につきましてはホームページよりご確認ください。



HP <https://www.shigotozaidan.or.jp/koyo-kankyo/>

その他

**ソーシャルファーム
への支援**

■相談・情報提供
 ソーシャルファームの創設に関する相談対応を行うほか、都の認証基準や支援策、他企業の事例紹介などの情報提供を行います。
 ■コンサルティング
 認証を受けたソーシャルファームごとの課題やニーズに応じて、経営や雇用に関するコンサルティングを実施します。
 ■ソーシャルファームのPR
 ソーシャルファーム支援事業専用HPに、認証事業者の商品やサービスを紹介することで、具体的な活動内容の周知によるPRを実施します。

ソーシャルファーム
 支援センター
 ☎03-5211-1600

(公財)東京しごと財団 企業向け支援事業のご案内



東京しごとセンター企業向け支援

東京しごとセンターにおける求人受理の他、合同面接会等の採用イベント、企業内実習の受入れ等のサービスについて情報提供しています。

東京しごとセンター
 事業所相談担当
 ☎03-5211-2804



東京しごとセンター多摩企業向け支援

東京しごとセンター多摩における合同面接会などの採用イベント、企業内実習の受入れ等のサービスについて情報提供しています。

東京しごとセンター多摩
 法人営業事務局
 ☎042-521-6763

障害者の雇用、職場定着支援

障害者雇用就業サポートデスク(飯田橋・多摩)を設置し、ご相談や情報提供を行うとともに、障害者雇用に関するセミナーや障害者の職場体験受け入れ・職場定着等、様々な支援を行っています。

(公財)東京しごと財団
 障害者就業支援課
 ☎03-5211-2681

**シルバー人材センターへの
仕事の依頼、ご相談**

仕事の依頼やご相談は、各区市町村のシルバー人材センターで承ります。当財団では、複数の地域にまたがるお仕事のご相談等に対応しています。

(公財)東京しごと財団
 シルバー人材センター課
 (東京都シルバー人材センター連合)
 ☎03-5211-2372

東京しごとセンターは、東京都が都民の雇用や就業を支援するために設置した「しごとに関するワンストップセンター」です。
 ※各事業の詳細や最新の情報につきましてはホームページよりご確認ください。



【所在地】
 東京都千代田区飯田橋3-10-3
<https://www.tokyoshigoto.jp/>



【アクセス】
 水道橋駅から...JR中央線/総武線「西口」より徒歩5分
 飯田橋駅から...JR中央線/総武線「東口」より徒歩7分
 東京メトロ東西線「A5出口」より徒歩3分
 都営地下鉄大江戸線/東京メトロ有楽町線/南北線「A2出口」より徒歩7分
 九段下駅から...東京メトロ東西線「7番出口」より徒歩8分
 都営地下鉄新宿線/半蔵門線「3番出口」「5番出口」より徒歩10分



【所在地】
 東京都立川市柴崎町3-9-2
<https://www.tokyoshigoto.jp/tama/>



【アクセス】
 JR「立川」駅南口より徒歩4分
 多摩モノレール「立川南」駅より徒歩1分