# 中小企業・小規模事業者の
# 人手不足への対応事例集

令和2年度地域中小企業人材確保支援等事業

# ◆本事例集の見方・活用ガイド◆

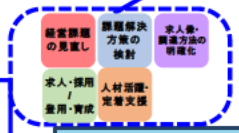
**(2)取組の分類**

- 経営課題の見直し、課題解決方策の検討、求人像・調達方法の明確化、求人・採用/登用・育成、人材活躍・定着支援のうち、該当する取組のアイコンをハイライトしています

**(1)企業名**

**(3)企業情報**

- 企業の所在地、創業年、資本金、従業員数、事業概要をまとめています




○○会社

所在地：○○県○○市　設立：年　資本金：○○円
従業員数：○○人（うち女性○○人）　事業概要：○○業

**(4)取組概要**

- 簡潔に当該取組のポイント、効果等を記載しています

**(5)取組前**

- 当該取組を行うきっかけ、抱えていた経営課題を記載しています

**(7)取組後**

- 当該取組により得られた効果、気づき、社内外への影響を記載しています

①取組前（きっかけ）

②取組内容や仕組み

③取組後（効果）

**(6)取組内容や仕組み**

- 当該取組や導入した制度・仕掛けなどの具体的な内容について記載しています

# 目次のご案内

**事例を検索しやすいよう、以下の目次をご用意しました。**

## ○　業種別、企業規模別、地域別（Ｐ４～６）

| ①業種 | ②企業規模 | ③地域 |
|---|---|---|
| 製造業 | １～２０人未満 | 北海道 |
| 建設業 | ２０～５０人未満 | 東北地方 |
| 小売業 | ５０～１００人未満 | 関東地方 |
| 飲食サービス業 | １００～３００人未満 | 中部地方 |
| 医療・福祉 | ３００人以上 | 近畿地方 |
| サービス業 | | 中国地方 |
| 情報通信業 | | 四国地方 |
| 物品賃貸業 | | 九州地方 |
| | | 沖縄 |

## ○　各社の経営課題（Ｐ７）

**各社の経営課題と主な取組内容から検索いただけます。**

# ◆業種別◆　目次


## 製造業

| 企業名 | ページ |
|---|---|
| 株式会社 Local Power | 9 |
| カタシモワインフード株式会社 | 10 |
| 株式会社アイダメカシステム | 11 |
| 株式会社 islandworks | 13 |
| 株式会社 宝来屋本店 | 15 |
| 石川可鍛製鉄株式会社 | 19 |
| 香東電機株式会社 | 23 |

## 建設業

| 企業名 | ページ |
|---|---|
| 株式会社 風土 | 22 |

## 小売業

| 企業名 | ページ |
|---|---|
| なかせき商事株式会社 | 14 |
| 株式会社大宮電化 | 17 |

## 飲食サービス業

| 企業名 | ページ |
|---|---|
| 株式会社はなまる | 8 |
| 株式会社 ウッドベル | 12 |
| 株式会社ドリームダブルコーポレーション | 16 |

## 医療・福祉

| 企業名 | ページ |
|---|---|
| 株式会社BowL | 25 |

## サービス業

| 企業名 | ページ |
|---|---|
| 株式会社竹田電機工業所 | 21 |

## 情報通信業

| 企業名 | ページ |
|---|---|
| 株式会社東日本技術研究所 | 18 |
| 株式会社ナユタ | 20 |

## 物品賃貸業

| 企業名 | ページ |
|---|---|
| 熊本中央リース 株式会社 | 24 |

# ◆企業規模別◆　目次

## 1~20人未満


| 企業名 | ページ |
|---|---|
| 株式会社アイダメカシステム | 11 |
| 株式会社　islandworks | 13 |
| 株式会社ナユタ | 20 |
| 株式会社 風土 | 22 |
| 株式会社BowL | 25 |


## 20~50人未満


| 企業名 | ページ |
|---|---|
| 株式会社 Local Power | 9 |
| カタシモワインフード株式会社 | 10 |
| 株式会社 宝来屋本店 | 15 |
| 株式会社竹田電機工業所 | 21 |


## 50~100人未満


| 企業名 | ページ |
|---|---|
| なかせき商事株式会社 | 14 |
| 熊本中央リース 株式会社 | 24 |


## 100~300人未満


| 企業名 | ページ |
|---|---|
| 株式会社ドリームダブルコーポレーション | 16 |
| 石川可鍛製鉄株式会社 | 19 |
| 香東電機株式会社 | 23 |


## 300人以上


| 企業名 | ページ |
|---|---|
| 株式会社はなまる | 8 |
| 株式会社 ウッドベル | 12 |
| 株式会社大宮電化 | 17 |
| 株式会社東日本技術研究所 | 18 |

# ◆地域別◆　目次


## 北海道

| 企業名 | ページ |
|---|---|
| 株式会社はなまる | 8 |
| なかせき商事株式会社 | 14 |

## 東北地方

| 企業名 | ページ |
|---|---|
| 株式会社 Local Power | 9 |
| 株式会社 宝来屋本店 | 15 |

## 関東地方

| 企業名 | ページ |
|---|---|
| 株式会社ドリームダブルコーポレーション | 16 |
| 株式会社大宮電化 | 17 |
| 株式会社東日本技術研究所 | 18 |

## 中部地方

| 企業名 | ページ |
|---|---|
| 石川可鍛製鉄株式会社 | 19 |

## 近畿地方

| 企業名 | ページ |
|---|---|
| カタシモワインフード株式会社 | 10 |
| 株式会社ナユタ | 20 |

## 中国地方

| 企業名 | ページ |
|---|---|
| 株式会社アイダメカシステム | 11 |
| 株式会社 ウッドベル | 12 |
| 株式会社竹田電機工業所 | 21 |

## 四国地方

| 企業名 | ページ |
|---|---|
| 株式会社 風土 | 22 |
| 香東電機株式会社 | 23 |

## 九州地方

| 企業名 | ページ |
|---|---|
| 熊本中央リース 株式会社 | 24 |

## 沖縄

| 企業名 | ページ |
|---|---|
| 株式会社 islandworks | 13 |
| 株式会社BowL | 25 |

# ◆各社の経営課題◆

| 企業名 | 経営課題 | 主な取組 | | | | | 掲載ページ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 経営課題の見直し | 課題解決方策の検討 | 求人像・調達方法の明確化 | 求人・採用/登用・育成 | 人材活躍・定着支援 | |
| 株式会社はなまる | 急増した外国人のお客様へのサービス向上、維持が急務 | | | | | | 8 |
| 株式会社 Local Power | 事業拡大等による専門人材の確保が必要 | | | | | | 9 |
| カタシモワインフード株式会社 | １０年ぶりの営業職の正社員採用 | | | | | | 10 |
| 株式会社アイダメカシステム | 社員同士の人間関係を重視した採用及び定着、社員の責任意識、自主性の醸成 | | | | | | 11 |
| 株式会社 ウッドベル | 将来の店舗運営を担う人材確保難 | | | | | | 12 |
| 株式会社 islandworks | スタッフの退職がきっかけで店舗運営が困難に | | | | | | 13 |
| なかせき商事株式会社 | 採用の応募が少なくなり人材確保が重要課題 | | | | | | 14 |
| 株式会社 宝来屋本店 | 早期離職による営業担当の採用と営業部門の強化 | | | | | | 15 |
| 株式会社ドリームダブルコーポレーション | 業務拡大、店舗拡大のための人材確保が急務 | | | | | | 16 |
| 株式会社大宮電化 | ダイバーシティ経営の推進 | | | | | | 17 |
| 株式会社東日本技術研究所 | 慢性的なエンジニア人材不足 | | | | | | 18 |
| 石川可鍛製鉄株式会社 | 次世代への技術継承を継続的に行う | | | | | | 19 |
| 株式会社ナユタ | システムエンジニアの確保 | | | | | | 20 |
| 株式会社竹田電機工業所 | 限定的な求人募集による人手不足 | | | | | | 21 |
| 株式会社 風土 | 若手、中堅人材不足による危機感 | | | | | | 22 |
| 香東電機株式会社 | 従業員の高齢化による若年、中堅層の人材確保、計画的な採用活動に対する取組 | | | | | | 23 |
| 熊本中央リース 株式会社 | 組織の高齢化、労働環境イメージから人材確保に苦戦 | | | | | | 24 |
| 株式会社BowL | 同業、類似事業がなく既存の手法では採用が困難 | | | | | | 25 |

経営課題の見直し　課題解決方策の検討　求人像・調達方法の明確化　求人・採用／登用・育成　人材活躍・定着支援

# 株式会社 はなまる

所在地：北海道札幌市　設立：１９８３年　資本金：３，０００万円
従業員数：８９３人　事業概要：寿司店、回転寿司店の経営

- **人手不足が続く中インバウンドが急増したことから、「外国人の採用強化」を決意。**
- 外国人の採用活動を試行錯誤で進める中、日本人を含む「人材確保」のための“採用力”や“育成力”が向上した。

## ①取組前（きっかけ）

**急増した外国人のお客様へのサービス向上・維持が急務に**

- ✓ 日本人の採用応募が減少し、人手が不足していた中、外国人のお客様が急増したが、対応できる社員が不足していた。
- ✓ 国内のお客様はもちろん、外国人のお客様に対するサービス向上、維持のためにも「人材確保」が必要であった。
- ✓ 店舗では既に留学生のアルバイトが働いていて、外国人が職場で活躍できることを確信していたこと、外国人からの採用の応募があったこと、また、今後も飲食業界の人手不足は続くと考え、社長が「外国人の採用強化」を決意。

## ②取組内容や仕組み

**国内・外で開催されるイベントに積極的に参加**

- ✓ 2017年に韓国で開催された合同説明会をきっかけに、国内・外で開催されるイベントに積極的に参加している。
- ✓ マッチングイベントでは、自社の魅力である「“北海道の食”を通じて人を元気にする」を発信し、共感する人材を発掘している。

**採用後の支援、教育を充実**

- ✓ **採用が決定した後は、ビザ取得を始め各種必要な書類の作成等、支援を行っている。また、住居を用意し、生活に必要な手続き等の支援を行っている。**
- ✓ 自社の教育機関である「花咲学校」では、日本人の同期と一緒に、社員として必要な基礎を一から学べる体制づくりを行っている。

**ミスマッチ理由の分析を通じた会社の採用力の向上**

- ✓ **採用後に早期離職する外国人について、理由を分析した。人材と自社のニーズの相違を把握し、採用基準を見直した。**

## ③取組後（効果）

**お客様へのサービス向上が実現**

- ✓ 外国語での接客や外国語のメニューを作成するなど、サービス向上が図られた。

**新人教育を見直す機会となり“育成力”が高まった**

- ✓ **外国人の教育に必要なポイントがわかるようになり、日本人にも活用できることから、新人教育の手法を見直した。**
社員個々の育成に対する関心が高まり、育成力も高まった。

**採用基準の見直しにより外国人の離職が減少**

- ✓ 求職者と会社の採用ミスマッチが軽減され、採用後に早期離職する外国人が減少した。

経営課題の見直し　課題解決方策の検討　求人像・調達方法の明確化　求人・採用／登用・育成　人材活躍・定着支援

ロ　ー　カ　ル　パ　ワ　ー

# 株式会社 Local Power

所在地：秋田県秋田市　設立：2013年　資本金：1,000万円
従業員数：21人　事業概要：化学メーカー、シェア体育館、シェアレストラン

- 高度専門人材には、事実と熱意、経営ビジョンへの共感が肝！
- 情勢やニーズにあわせて、在宅ワークなど**働き方を多様化したことで、専門人材を採用。**

## ①取組前（きっかけ）

✓ 事業拡大等により、特殊製法の維持や改良のため、化学系の研究者の採用が必要になった。

✓ 同時に、マーケティング・経理などの専門人材の確保が必要になった。

✓ 当委託事業の紹介を受け、採用にかかる助言を受けることになった。

## ②取組内容や仕組み

**採用活動での工夫（オンライン、業界ネットワーク活用等）**

✓ 対象者が狭い高度専門人材は、闇雲に情報を広げるのではなく、業界の中でのご紹介や人脈を活用した。同時に、地域外（オンライン）での採用活動にも注力した。

✓ 人材と接する際には、**理念やビジョン、働くイメージを持ってもらえるように会社説明に重きを置いた。熱意をもって、ただし事実を正確に伝えることに注意した。**

✓ 社内の理解も得て、理念やビジョンを体現する地域への貢献事業（プロスポーツチームのスポンサーや、地域課題解決事業等）も積極的に行い、地域への貢献もポイントとした。

✓ **状況にあわせてオンラインの環境整備を進め、**在宅ワークやシェアオフィス勤務など**勤務形態を多様化させた。**

## ③取組後（効果）

**求める人材の採用**

✓ 中途採用で、大手企業経験者の高度人材が、経営ビジョンへ共感し、入社。

✓ また、シェアオフィス勤務や在宅ワークを条件に、マーケティング・経理等の優秀な専門人材を採用できた。

✓ 全ての採用をオンラインで行い、内定を出すことができた。

✓ 当委託事業により、ツールの選定や採用プロセスの設計等について助言を受けながら、**情勢やニーズに合わせてスピーディーに対応した結果、求める人材の採用ができた。**

経営課題の見直し　課題解決方策の検討　求人像・調達方法の明確化　求人・採用／登用・育成　人材活躍・定着支援

# カタシモワインフード株式会社

所在地：大阪府柏原市　設立：1968年　資本金：2490万円
従業員数：30人　事業概要：ぶどう栽培、ワインの製造販売など

- 10年ぶりの営業職の正社員採用のため、新たな感性を持った人材を探していたところ、**オンライン合説で外国人を初めて採用。**
- 採用決定前に、家族や従業員と面談したり、スポットで働いてから入社するなど、**ミスマッチの防止やスムーズな業務開始、定着につなげている。**

## ①取組前（きっかけ）

**10年ぶりの営業職の正社員採用**

- ✓ 自転車選手や陶芸家など、個性豊かな従業員が多い同社。コロナ禍において、営業担当のお笑い芸人退社に伴い、約10年ぶりに営業職の正社員を採用することに。
- ✓ 求める人材は、ワイン業界の経験がない、新しい感性を持った人材。ナビサイトからの応募者はしっくりこず、地域未来牽引企業として、近畿経済産業局主催のオンライン合同企業説明会に出展。

## ②取組内容や仕組み

**外国人を初めて採用**

- ✓ オンライン合同企業説明会では、想定していたよりも多様な人材と話ができた。応募があった中から、最終的には外国籍の転職人材を採用。
- ✓ 農業等を行う同社において、収入よりも文化的なものに価値を置く応募者の感性が求める人材像と重なった。

**家族や従業員とも面談**

- ✓ **採用決定前に、従業員とも話をする機会を設け、最終的には従業員が一緒に働きたい人材を採用。**
- ✓ **ご家族ともオンラインで面談。会社の考えや同社で働くメリット・デメリットを伝えた上で**、相談の上、入社を最終決定。同社では、**パートの採用面接においても、メリット・デメリットを伝えた上で、家族と相談の上、入社する、しないを決めてもらうスタイルを採用**している。
- ✓ 入社前にスポットで有償で働いてもらうことで、**入社後のミスマッチ防止、スムーズな業務開始につなげている。**

## ③取組後（効果）

**定着に向け人材を育成**

- ✓ 入社して約2ヶ月がたち、畑チームとも打ち解けて、もはや外国人という意識はない。将来的には、営業として、会社と外部をつなぐのみならず、ボランティアの受け入れ等も手がけてもらいたいと、まずは、事務職からスタートする教育プランを実践中。お客様とのコミュニケーションをスタートさせたところ。
- ✓ モチベーションの高い正社員の入社により、同社も真剣にキャリアプラン、活躍方法を考えるように。採用や社内の仕組みづくり等についてグローバルな感性が活かせるよう社内意識の改革に取り組んでいる。

経営課題の見直し　課題解決方策の検討　求人像・調達方法の明確化　求人・採用／登用・育成　人材活躍・定着支援

所在地：〒701-2615　岡山県美作市中川337番地　　設立：1997年　　資本金：1,000万円
従業員数：10人　　事業概要：各種専用機、省力機械の設計製造

# 株式会社アイダメカシステム

- 自社の解決人材を採用するに当たり、**社員との意見交換を行いながら、「共に働きたいか」「共に働きたくないか」という採用の軸を新たに取り入れ、技術職を2名採用。**
- 社員それぞれの自主性を支援する取り組みを始めるにあたり、楽しさ指数の算出からその方向性の検証を行い、人材が定着するよう支援。

## ①取組前（きっかけ）

**人材の獲得と人材育成への取組が急務**

- ✓ 扱う製品がオーダーメイドの一品ものであることから、多様な分野に対応できる社員の採用ニーズがあった。
- ✓ 社員数を増加させていくのではなく、少数精鋭での経営スタイルのため、社員同士の人間関係を重視した採用及び定着が課題であった。
- ✓ 各社員が自分にしかできない、自分でなければという責任意識・自主性の醸成が課題であった。

## ②取組内容や仕組み

**自社の解決人材の明確化**

- ✓ 社員との交流やアンケート調査、オンライン目安箱の設置、社内コミュニケーションツールの見直しを通して、**社員の生の声の見える化を行い、自社に合った人材を明確化している。**
- ✓ これまでハローワークや合同企業説明会への出展により、採用活動を行っていたが、無料の求人サイトへの掲載を行った。従業員の人物像や働き方、福利厚生を詳細に記入している。

**定着率向上の取組**

- ✓ ビジネス対話アプリの使用で**社内情報の共有を図ることで、各個人の理解度と協力の度合いが見える化された。**さらに肩書もなくすことで、**自分のできることを意識し、自分のために働くという意識の向上を図った。**
- ✓ 自社の状態を客観的に把握するため、楽しさ指数を算出し、その方向性の検証を行った。

※楽しさ指数＝①やりがい×②人間関係×③労働時間（働き方）
①やりがいの定量化（算出元：エンゲージメントサーベイ（GPTW））
②人間関係の定量化（算出元：厚生労働省ストレスチェック）
③労働時間の定量化（算出元：残業時間・有給取得率）

## ③取組後（効果）

**自社の解決人材の獲得**

- ✓ 「共に働きたいか」「共に働きたくないか」という採用の軸を新たに取り入れ、技術職を2名採用。

**社員のエンゲージメントの向上**

- ✓ 楽しさ指数の算出から、エンゲージメント向上の実現を検証することができた。楽しさ指数の維持、更なる向上のために、常に社員とのコミュニケーションをとりながら、その人に合わせた働き方を模索していきたい。

経営課題の見直し　課題解決方策の検討　求人像・調達方法の明確化　求人・採用／登用・育成　人材活躍・定着支援

# 株式会社 ウッドベル

所在地：島根県出雲市　設立：1980年　資本金：1,000万円
従業員数：正社員21人、パート・アルバイト約330人　事業概要：飲食業のフランチャイズチェーン展開

- 飲食店のチェーン展開にて、質の高い人材確保が難しい中、高度外国人材の雇用へ取り組み。
- **マッチングに参加し、当社の希望に合うベトナムの高度人材を複数名採用。**
- 高い意欲と日本語レベルを備えた高度外国人材を、将来の店長・マネージャーへ育成する方針。

## ①取組前（きっかけ）

**飲食店のＦＣ展開にて、将来の店舗運営を担う人材の確保難**

- ✓ 複数（５ブランド）の飲食店のフランチャイズチェーン（FC)展開を行う当社では、将来の店長やマネージャーとして、店舗マネジメントを担う人材確保に苦慮していた。
- ✓ 日本人で質の高い人材雇用が難しいと感じ、外国人雇用に取り組むべく、新たに創設された在留資格「特定技能」での外国人雇用の可能性を模索していた。
- ✓ 島根県中小企業団体中央会から「高度外国人材」の雇用支援事業の説明を受け、当社のような飲食業の現場にて高度外国人材雇用の可能性を感じ、取り組むこととした。

## ②取組内容や仕組み

**高度外国人材の雇用に向けてマッチングへ参加**

- ✓ 令和元年12月に島根で開催された「集団マッチング会」に参加し、当社に興味を持つベトナムの高度人材とマッチングを図り、2名の高度人材の採用内定に至った。
- ✓ **マッチングの前に、ベトナムの職業紹介機関によるコンサルティングを受け、当社が求める人材像に適する高度人材を紹介いただいた。**

**ベトナムの職業紹介機関からの人材定着支援**

- ✓ 2名の高度外国人材の雇用に向けて、職業紹介機関から人材紹介のみならず、**在留資格の申請や、人材のメンタル面のフォローなど、様々なきめ細かい支援を受けた。**
- ✓ 飲食店の現場業務だけでなく、「将来の管理者として育成」という面から、高度人材の在留資格にて雇用できた。

**当社内のＯＪＴや外部研修にて育成**

- ✓ 2名の高度外国人材は、それぞれ飲食店の現場で店舗オペレーション等をＯＪＴにて学び、**当社所定の外部研修を積極的に受講し、将来の店長やエリアマネージャーといった管理者に育つよう、育成を続けている。**

## ③取組後（効果）

**社内に活気が生まれ、国籍を問わず一致協力体制の醸成**

- ✓ 雇用した2名の高度外国人材は、飲食店での業務に高い意欲を持って励み、日本語能力はＮ２にて既存社員との意思疎通に、大きな支障は生じていない。
- ✓ 若くて明るい性格の２名の外国人材が入社し、社内全体がさらに活気づき、国籍を越えて一致協力しようというムードとなっている。

**さらなる高度外国人材雇用を増やす意向**

- ✓ 今回の雇用の経験を経て、当社では今後も、質の高い高度外国人材の雇用を増やす意向を持っている。

経営課題の見直し | 課題解決方策の検討 | 求人像・調達方法の明確化 | 求人・採用／登用・育成 | 人材活躍・定着支援

あいらんどわーくす

# 株式会社 islandworks

所在地：沖縄県宜野湾市　設立：2018年　資本金：100万円
従業員数：１人　事業概要：企画・製造・販売業

- 求人ターゲット像を明確に言語化することで、情報発信するべきメディア選択と募集内容をブラッシュアップ。**自社のファンに自社blogで発信したところ「お客様1号」の方を採用。**

## ①取組前（きっかけ）

**スタッフの退職がきっかけで店舗運営が困難に**

✓ 独自ブランドのアパレル店舗の接客運営を任せていたスタッフが退職。その後、求人メディアを使用しても満足のいく応募者からの問い合わせはなし。

✓ 少ない予算の中で、有料の求人メディアに掲載を続けるわけにもいかず、またそこからの応募者はミスマッチな人材が多く、いったいどういう取り組みをすればいいのか、手詰まりな状態。

## ②取組内容や工夫、成果

**求人像の明確化**

✓ アパレル店舗の接客のみではなく、他事業のサポート役など複数の役割を担える求人像となっていたことが、応募者とのミスマッチの大きな要因になっていた。**必要な人材の優先順位を整理して、店舗の接客を任せられる人材にターゲットを絞った。**

**ファン層は自社メディアを見てくれていることに着目**

✓ 当事業での動画インタビューサイト「job live okinawa」や求職者が集うトークセッションに参加する中で、求職者が自社に求めている魅力や強みを言語化することができた。結果、**必要な求人ターゲット層は店舗に来てくれたことがある、もしくは自社ブランドに愛着がある層ではないか？という結論に達する。**自社blogに、既存の条件面待遇面の羅列ではない求人募集の内容を掲載したところ、「お客様第一号」だった方からの応募を頂き、採用をすることに。

経営課題の見直し　課題解決方策の検討　求人像・調達方法の明確化　求人・採用／登用・育成　人材活躍・定着支援

# なかせき商事株式会社

所在地：北海道稚内市　　設立：昭和38年　　資本金：4，560万円
従業員数：83人（社員72人、パート・アルバイト11人）
事業概要：石油製品の卸・小売販売ほか

- 採用に困らない時代から採用ができない時代への変化によって「人材の確保」が重要課題と認識。
- **会社が柔軟に変化し「受け入れ環境を整備」**することにより、人材の採用・育成・定着等「人材確保」を実現している。

## ①取組前（きっかけ）

**採用に困らない時代から採用ができない時代へ**

✓ 2015年位までは、地域や縁故の就職希望者が多数で、採用に困ることはなかったが、その後、採用の応募が少なくなり採用ができなくなった。

**労働人口が減少、「人材確保」が重要課題に**

✓ 労働人口が減少し続けるという状況の中、自社の成長・発展のため、採用はもちろん、社員の育成・定着による「人材の確保」が重要課題であると考えた。

## ②取組内容や仕組み

**社内に「採用専任者」を配置し、採用を強化**

✓ 年間を通じた採用業務が必要であると考え、「採用専任者」を配置し、新たな採用活動を開始した。

✓ 高校生対象のインターンシップを導入し、自社の仕事を理解してもらうことで志望を促している。

✓ 在籍する社員の出身校へ訪問するほか、SNSやテレビCMを活用し、**認知度を高めながら採用活動を行っている。**

**会社が柔軟に変化し、“受け入れ環境”を整備**

✓ **中途採用の年齢制限の撤廃、未経験者や異業種からの受け入れを積極的に行うようになった。**

✓ 採用・育成担当者は、自らキャリアコンサルタントや心理カウンセラー等の資格を取得し、社員からの相談に対し、専門的知識で対応できる体制を整えている。

✓ 新人社員研修、グループ会社の合同研修等を開始し、社内での人材育成を強化している。

**人材確保支援のイベントに積極的に参加**

✓ 経済産業局で実施する「採用力アップセミナー」等イベントに積極的に参加し、採用力の強化を図っている。

## ③取組後（効果）

**継続的に人材の採用が可能**

✓ **認知度が上がったことや、中途採用の採用条件を見直すことによって応募者が増え、シニアや就職氷河期世代を採用することができた。**

**人材育成が職場定着に繋がっている**

✓ 社内での研修等を充実させたことによって社員は自信をもって接客できるようになっている。また、やる気や目標達成意欲の向上も感じられ、職場定着にも繋がっている。

経営課題の見直し　課題解決方策の検討　求人像・調達方法の明確化　求人・採用／登用・育成　人材活躍・定着支援

# 株式会社 宝来屋本店（ほうらいやほんてん）

所在地：福島県郡山市　設立：1953年　資本金：2000万円
従業員数：40人　事業概要：食品製造業

- **自社の魅力を整理・可視化し、求職者目線でのアピールへ転換。人材に届く情報発信を心がけた。**
- 「地元」「経験者採用」にこだわらず、首都圏人材や氷河期世代人材に目を向けて新たに採用活動。**求める人材像や業務を明確に伝え、誠実に向き合うことで、求める人材の採用に成功。**

## ①取組前（きっかけ）

**採用計画と課題**

- ✓ 採用計画としては、新卒の高校生を２名採用。
  また早期離職による営業担当の採用と営業部門の強化が課題。
- ✓ いずれも、地元から採用するということが根底にあった。
- ✓ 中間層の離職がぽつぽつと出る状態が続いており、定着に課題があった。

## ②取組内容や仕組み

**自社の魅力の可視化**

- ✓ 当委託事業により知的資産経営の視点から自社の魅力の整理・可視化を進め「魅力発信シート」に整理。それをもとに、**人材に響く「応募者目線」を大事にしてアピールすることへ転換。**

**採用ツール・採用情報の掲載方法の見直し**

- ✓ **新卒高校生に響く求人票の書き方、中途採用（営業担当）募集のための求人媒体の使い方、掲載方法を改めて見直した。**特に、中途採用については、これまでの「地元」に縛られず、**ＵＩＪターン人材にシフトして募集。首都圏の人材へ響く内容とした。**求める人材像や目標などをわかりやすく・明確に記載し、働くイメージを鮮明にする。同時に、工場見学を必須とし、入社後のミスマッチを無くす工夫もした。

**人材採用の幅を拡げ、就職氷河期世代を対象に**

- ✓ 急遽、中間層の離職が発生したため、中途採用の人材を募集することになるが、タイミングよく当委託事業の就職氷河期世代向けのオンラインマッチングイベントの案内を受け、参加。正社員として入社後もしっかりサポートすること、任せる業務内容を明確にし、また地元では認知度の高い会社であり安心して働いてもらえるということなどをアピールし、**オンラインという場でイベントでは具体的な業務内容までしっかり話すことを心がけた。**

## ③取組後（効果）

**求めていた人材の確保**

- ✓ 氷河期世代人材向けのイベントから、氷河期世代の人材２名が採用できた。技術系の人材として採用、早速、製造ラインに入って活躍している。
- ✓ 新規高校生の採用や、首都圏等から、当初より想定していた営業担当の中途採用を２名採用。営業力も強化された。
- ✓ 求める人材の採用ができ結果が出たことで、採用活動に自信がつき、積極的に採りに行くという風土に変わった。

経営課題の見直し　課題解決方策の検討　求人像・調達方法の明確化
求人・採用／登用・育成　人材活躍・定着支援

所在地：東京都新宿区　設立：１９９５年　資本金：１，０００万円
従業員数：２０１人
事業概要：「Lad's Dining」等、飲食店の経営、開発・企画・運営、飲食店の経営コンサルティング、食産業ブランド開発

# 株式会社ドリームダブルコーポレーション

- **事業拡大・店舗拡大のため、新卒、既卒、中途採用と幅広く、定期的な人材確保を行っている。**
- 社歴などにこだわらず、新たなステージで活躍したいという人の思いにきちんと向き合い、チャンスを提供。
- 入社前研修、社外研修、FC本部各種研修（バーテンダー研修・キッチン研修・ホール研修）、衛生研修をはじめメンター制度や資格取得支援制度、独立支援制度を導入し、定着率向上に取り組む。

## ①取組前（きっかけ）

**事業拡大・店舗拡大のための人材確保**

✓ 業務拡大・店舗拡大のための人材確保が急務であり、多様な人材採用にあわせて、就職氷河期世代も採用対象と考えていた。

## ②取組内容や工夫、成果

**採用人材の従事内容**

✓ 都内飲食店で非正規勤務していたが、同社で正社員採用され現在、接客調理販売（今後、飲食店運営管理業務等に従事予定）。

**採用後の就職氷河期世代人材への印象変化**

✓ 社会人としての基本スキルをお持ちの方は予想以上に多い印象がある。また就職氷河期世代の方の就業意欲は若者やシニアに比べても高く、入社後の活躍の伸びしろを感じた。

**定着率向上の取組**

✓ 入社前研修、社外研修、FC本部各種研修（バーテンダー研修・キッチン研修・ホール研修）、衛生研修をはじめ、メンター制度や資格取得支援制度、独立支援制度を導入しており、定着向上に取り組んでいる。

**今後期待される成果・波及効果**

✓ 今後の自社の可能性を大きく広げる成果であったと捉えている。配属店舗により、店長もしくは料理長以外は若手のみといった組織内での年齢構成バランスが安定していないケースも想定され、人材確保だけでなく人員構成の適正化の視点からも、就職氷河期世代人材の採用は、有効な手段であると期待できる。

経営課題の見直し　課題解決方策の検討　求人像・調達方法の明確化　求人・採用／登用・育成　人材活躍・定着支援

おおみやでんか

# 株式会社大宮電化

所在地：埼玉県さいたま市　設立：１９７６年　資本金：５，０００万円
従業員数：５６８人
事業概要：ハードオフ・オフハウス・ホビーオフ・モードオフFC加盟店運営

- **ダイバーシティ経営推進の観点から、就職氷河期世代人材はじめ幅広い人材を継続採用。**
- 定常的にアルバイトからも正社員転換できる制度を整備、就職氷河期世代人材の採用にはトライアル雇用制度も活用。
- 野球大会、フットサル大会や温泉旅行等の社内イベントや他店舗との交流機会を作り、定着・育成に取り組んでいる。

## ①取組前（きっかけ）

**ダイバーシティ経営の推進**

✓ 定常的にダイバーシティ経営推進の観点から、就職氷河期世代人材はじめ幅広い人材採用に力を入れている。

## ②取組内容や工夫、成果

**採用人材の従事内容**

✓ 県内の製造業企業で非正規として勤務していたが、同社で正社員採用され、現在、店舗運営や接客に従事。

**採用後の就職氷河期世代人材への印象変化**

✓ これまで雇用形態は非正規であったとしても、多様な経験を有しており、それらの経験が採用された仕事に活かせる印象がある。

**定着率向上の取組**

✓ 野球大会、フットサル大会や温泉旅行、スキー・スノーボード旅行等の社内イベントや他店舗との交流機会を作り、定着・育成に活用している。**定常的に就職氷河期世代人材の採用には会社としてトライアル雇用制度を活用し、店長からの推薦で正社員化することができるようにしている。また、アルバイトからも正社員転換できる制度を整備している。**

**今後期待される成果・波及効果**

✓ コミュニケーション、リーダーシップに長けている人物であれば店長として活躍してもらえる。
取扱い商品が幅広いため、得意領域がある方を活かせる環境があるため、好きな趣味を持っていると活躍することができる。

経営課題の見直し　課題解決方策の検討　求人像・調達方法の明確化
求人・採用／登用・育成　人材活躍・定着支援

ひがしにほんぎじゅつけんきゅうしょ

# 株式会社東日本技術研究所

所在地：茨城県日立市　設立：１９８５年　資本金：５，０００万円
従業員数：６９４人
事業概要：独立系のソフトウェア開発

- エンジニア人材不足を解消するため、**契約社員やフリーランス等の就職氷河期世代人材の採用を継続的に実施。**
- プログラミング研修、SE講座、プロマネ教育等キャリアステップに応じた研修制度で定着・育成に取り組む。
- 東京で非正規でエンジニアとして勤務しているが、地元に戻りたい方も一定数いることが分かった。

## ①取組前（きっかけ）

**慢性的なエンジニア人材不足**

✓ エンジニアの人材不足は慢性的な課題であり、就職氷河期世代人材の方でも素質や基礎知識を有していれば活躍できる環境があり、継続的に採用活動を実施。

## ②取組内容や工夫、成果

**採用人材の従事内容**

✓ 県内IT会社にて契約社員エンジニア職として従事していたこともあったが、同社で正社員採用され現在、システムエンジニアとしてＩＴシステム設計、ソフト開発に携わる。

**採用後の就職氷河期世代人材への印象変化**

✓ **これまで雇用形態は非正規であったとしても、エンジニアとして十分な経験を有しており、それらの経験が採用された仕事に十分活かしていける印象となる。**

**定着率向上の取組**

✓ 新入社員研修、中堅・若年層研修（ヒューマンスキル教育、SE講座等）、管理者研修、その他OJT、個人面談等キャリアステップに応じた研修制度を有しており、また親睦会、同好会の活動を通じて仲間づくりの環境を構築し、定着・育成に取り組む。

**今後期待される成果・波及効果**

✓ 今回、就職氷河期世代人材を内定・採用となった実績は今後につながる大きな成果と言える。
同人材の中には、東京で非正規形態エンジニアとして勤務しているが、地元に戻りたい方も一定数おり、積極採用可能と考える。

経営課題の見直し　課題解決方策の検討　求人像・調達方法の明確化　求人・採用／登用・育成　人材活躍・定着支援

イシカワカタンセイテツカブシキガイシャ

# 石川可鍛製鉄株式会社

所在地：石川県かほく市　設立：1953年　資本金：4800万円
従業員数：155人　事業概要：鋳造、機械加工

- **年齢や経験に縛られない人柄重視の採用で、技術継承が可能な就職氷河期世代人材を採用。**

## ①取組前（きっかけ）

**長期的な視野での技術継承が必要**

✓ 長期的な企業経営のためには次世代への技術継承を継続的に行う事が必要であった。上司や先輩がＯＪＴで教育を実施できる体制が構築されていることにより8割ほどが未経験入社であったことや、これまで人材募集をする中で求める適正は年齢によって左右されるものではなかったため「就職氷河期世代を対象とした合同企業説明会」に出展をした。

## ②取組内容や工夫、成果

**人柄を重視した採用**

✓各年代は偏りなく活躍しているため、年齢を問わず未経験でも人材を迎えられる体制が整っていた。採用面接にあたっても、これまでの経験などにはとらわれず、経歴の中で1社の中で長く務めてきたことなどから応募者の粘り強さや真面目さを評価した。また未経験者であっても年齢を考慮した条件・待遇で採用しているため、求職者にとって転職が不利にならない状態で迎えることが出来た。

**働きやすい環境整備による定着率向上**

✓サービス残業を防止する労働時間の管理徹底や休日確保、昼食代一部補助、作業服年2回支給などの労働環境整備が行われていることによって無理なく安心して勤務することが出来ている。また、これらの取り組み自体が体力的な不安を抱える就職氷河期世代人材にとっての魅力へとつながった。

経営課題の見直し　課題解決方策の検討　求人像・調達方法の明確化　求人・採用／登用・育成　人材活躍・定着支援

# 株式会社ナユタ

所在地：滋賀県彦根市　設立：1999年　資本金：1,000万円
従業員数：11人　事業概要：IT・AVシステム等、情報通信に関する提案・コンサルティング

- 合同企業説明会では、**求職者の前職の雇用形態にとらわれることなく、人柄を最優先として、一人一人の人物をしっかりと理解した上で採用する方針。その結果、就職氷河期世代のシステムエンジニアの採用に成功。**
- 提案営業ができるシステムインテグレーター（SIer）として定着できるよう教育を実践中。

## ①取組前（きっかけ）

**システムエンジニアの確保が課題**

- ✓ これまでハローワークや民間求人サイト等を活用し採用活動を行ってきたが、同社が求める提案営業ができるシステムエンジニアの採用に至らず、人材確保に苦慮していた。
- ✓ 新卒と違って中途採用の場合、求職者が自らやりたい業務が明確であるため、同社の求める人材像と合えば採用しやすいと考え、中途にターゲットを絞って採用活動を行うこととした。
- ✓ 福井県人材確保センターから紹介のあった、近畿経済産業局主催の就職氷河期世代向け合同企業説明会「30代・40代からの『正社員ライフ』応援就職・転職説明会」がまさに中途採用がターゲットであり、出展を決めた。

## ②取組内容や仕組み

**就職氷河期世代人材の採用**

- ✓ 合同企業説明会では、求職者の前職の雇用形態にとらわれることなく、一人一人の人物をしっかりと理解した上で採用する方針。その結果、就職氷河期世代のシステムエンジニアの採用に成功した。
- ✓ 合同企業説明会前に受講した採用力向上セミナーでは、求職者は企業に対して不安や緊張感を感じる可能性があることを再認識。**求職者にとって話しやすい面接方法の検討に至った。**

**座談会による人材の理解、人材への訴求の促進**

- ✓ **採用面接前に社長と同世代社員の2名で、ざっくばらんな座談会形式で求職者と話をする機会を設けた。**どのような人物なのか、同社で何がやりたいのかを理解し、任せられそうな業務は何かを探索する機会となった。
- ✓ 面接時には、本人がやりたいことを実現できる会社であることをしっかりと伝え、同社で働く意義や魅力を十分に理解した上の入社につながった。
- ✓ 今後もオンラインを有効活用した採用活動は必須と考える。

## ③取組後（効果）

**人材定着に向けた取組**

- ✓ **先輩社員からのOJT教育により、コミュニケーションを十分に取りながら、本人がてがける業務を整理。**
- ✓ 採用後３か月が経ち、現在は営業メインで教育しながら業務に取り組んでいる。今後は、同社の技術をしっかりと理解した上で、提案営業ができるワンアップしたシステムインテグレーター（SIer）としての活躍を期待している。

経営課題の見直し　課題解決方策の検討　**求人像・調達方法の明確化**　求人・採用／登用・育成　人材活躍・定着支援

かぶしきがいしゃたけだでんきこうぎょうしょ

# 株式会社竹田電機工業所

所在地：広島県広島市　設立：昭和46年11月　資本金：1000万円
従業員数：47名　事業概要：自動車整備事業

- 経営支援機関及び本事業事務局の支援により、本事業に参画した。
- 非正規で働いていた40代の人材を採用し、やる気があれば、年齢や経験に関わらず活躍してもらえることが認識できた。

## ①取組前（きっかけ）

**採用ニーズはあるが限定的な求人募集しかできていなかった**

✓ 求人募集はハローワークのみで、インターネットでの求人などは出していなかった。また、漠然と「若年層を採用したい」と考えていたため、35歳以上の人材の採用には消極的だった。

**金融機関からの紹介をきっかけに事業に参画した**

✓ 経営支援をする中で採用ニーズを把握していた金融機関の担当者が、本事業事務局に取り次いだ。事務局からの「この年代層の人材は15年以上働いてもらえるため、若年層以外も採用対象としてはどうか」という説明を聞いて、本事業に参画した。

## ②取組内容や工夫、成果

**年齢を限定せず採用活動を行った**

✓ **職種や仕事内容、待遇などを具体化・明確化することを意識して求人情報を作成**し、自動車整備士の求人情報をサイトで情報発信したところ、短期間で応募が集まり、就職氷河期世代１名を含む20代から40代まで4名の採用に成功した。

**年齢や経験にとらわれない採用活動により良い人材が確保できた。**

✓ 40代非正規から採用された方は、元々自動車整備士ではないものの、ドライバーなどの仕事を経験した人材だった。そのため、すぐに要領を得て活躍しており、人材不足を解消できている。

✓ 現在、人材充足のため採用は停止しているが、自動車が好きでやる気のある人材であれば年齢は関係なく活躍してもらえることが分かったため、今後の採用活動にも活かしていきたい。

経営課題の見直し　課題解決方策の検討　求人像・調達方法の明確化　求人・採用／登用・育成　人材活躍・定着支援

# 株式会社 風土（ふうど）

所在地：愛媛県松山市　設立：2011年　資本金：4000万円
従業員数：19人　事業概要：総合建設業

- 若手・中堅人材の不足が最大の課題。未経験でも意欲のある人材を採用して育成することが必要。
- 社内の人材育成意識の醸成や採用HPの全面改修など、人事担当が社内の各部署と協力し、積極的に人材確保に向けた取り組みを実施。

## ①取組前（きっかけ）

**将来を担う人材の採用**

- ✓ 社内体制を分析した人事担当者より、平均年齢の上昇を聞いた社員たちが、若手・中堅人材不足に危機感を持った。
- ✓ 今までは即戦力となる人材の採用だけでいいと考えていた社員たちからも、今後、会社継続のためには、未経験でも意欲のある若手・中堅人材を採用し、育成していく必要があるのではとの声があがってきた。そこで、社員の協力の確約のもと本格的な採用活動が始まった。

## ②取組内容や仕組み

**人材育成意識の醸成**

- ✓ **人事担当者が、人材育成の必要性を社内で発信。**少人数ならではの風通しの良さを活かし、各部署に協力を仰ぐことで、**人材育成意識の醸成を図った。**

**自社の魅力をWebで発信**

- ✓ 就職氷河期世代対象のオンライン企業説明会に参加し、自社の魅力を動画で発信。その後、動画を見た求職者との面接を実施した。
- ✓ 採用ＨＰを全面改修し、「職種ごとに従業員の日常や仕事への思いを掲載する」「求める人物像についてキャッチコピーを用いて表現する」など、わかりやすく親しみやすい内容になるよう工夫している。

同社ＨＰより

**組織図を作成し計画的に採用**

- ✓ 社内の組織図を作成し、見える化を進めることで、**俯瞰的な視点による体制の把握ができるようになり、計画的な採用に繋がった。**

## ③取組後（効果）

**若手・中堅人材の確保**

- ✓ 昨年度、工務職で合計２名（うち１名は、就職氷河期世代）の若手・中堅人材を正社員で採用。今後も若手・中堅人材の採用を継続的に実施予定。
- ✓ **社員の協力のもと、教育やフォローを手厚くする**ことで、採用した人材の定着率向上に寄与。

**採用ノウハウの習得**

- ✓ これまで、手探りの状態で採用活動を行ってきたが、採用に関するセミナーへの参加や同業種・異業種の採用担当者との交流を通じて、**効果的な採用や情報発信手法等の採用ノウハウの習得**につながった。

経営課題の見直し　課題解決方策の検討　求人像・調達方法の明確化　求人・採用／登用・育成　人材活躍・定着支援

# 香東電機株式会社（こうとうでんき）

所在地：香川県高松市　設立：1950年　資本金：4800万円
従業員数：100人　事業概要：業務用電気回路の配電盤・分電盤・制御盤の設計・製作・販売

- 技術継承のために、意欲・向上心がある人材を**年齢に拘らず人物本位で積極的に採用。**
- 新しく入ってきた人材が働きやすい職場環境づくりを行い、人材が定着するよう支援。

## ①取組前（きっかけ）

**従業員の高齢化が課題**

- ✓ 従業員の高齢化が進み、若年・中堅層の人材確保と技術継承が急務となっていた。
- ✓ 一方、これまで計画的な採用活動に対する取り組みが十分ではなかったという課題も見えており、年齢・経験を問わず、意欲・向上心がある人材を人物本位で積極的に採用していく仕組みを構築する必要があった。

## ②取組内容や仕組み

**意欲・向上心がある方（含む就職氷河期世代）の積極採用**

- ✓ **自主性及び意欲・向上心のある人材であれば、経験の有無や年齢・学歴を問わず積極的に採用する。**その上で、十分なフォロー体制を構築し、未経験でも問題なく業務をこなせるようサポートを行っている。
- ✓ マッチングフェアに積極的に参加し、幹部が熱意を持って自社の魅力を伝えることで、幅広い人材との出会いの機会を創出。

**定着率向上の取組**

- ✓ 人事担当の幹部が全社員にフォローアップ面談を実施。現在の仕事内容や状況等をヒアリングし、**従業員の生の声に寄り添った対応**をすることで、**職場環境の改善や適材適所の人員配置、従業員のキャリアアップを実現**している。
- ✓ やる気があり会社に貢献している方であれば、年齢・性別を問わず、評価していく制度を自社で開発し、頑張った人が報われるような人事評価・昇進の仕組みを確立することで、従業員のモチベーションアップを図っている。

## ③取組後（効果）

**人材の確保及び定着**

- ✓ 昨年度、合計８名（うち４名は、就職氷河期世代）の正社員を採用。マッチングフェア等に幹部を含め積極的に参加することで、就職氷河期世代も含めた、安定的な人材の確保につながっている。
- ✓ 社内の風通しも良くなり、職場環境の改善や円滑な技術継承が進んだ結果、人材の定着にもつながっている。
- ✓ 今後は、従業員のレベルアップや意識向上を一層進めることで会社全体の底上げを目指す。

経営課題の見直し　課題解決方策の検討　求人像・調達方法の明確化　求人・採用／登用・育成　人材活躍・定着支援

# 熊本中央リース 株式会社

所在地：熊本県合志市　設立：1982年　資本金：7000万円
従業員数：76人　事業概要：総合リース・レンタル業

- 組織の高齢化により将来の中核人材採用が急務。労働環境イメージから人材確保に苦戦。
- **職場経験もあり、スキル発揮の可能性を内在した就職氷河期世代を調達人材ターゲットへ。**
- **組織の高齢化を『ベテラン技術者が多く集う会社』と換言**し、企業の強みとして発信。

## ①取組前（きっかけ）

**組織高齢化、労働環境イメージによる人材確保難**

✓ 事務部・営業部・技術部のうち、特に技術部の高齢化が著しく、将来の中核人材の採用・育成が喫緊の課題。

✓ 「点検・整備・清掃」といった重労働から「きつい」、「危険」等のイメージが強く、加えて、 知識・スキル面においても高い水準が要求されるため、 求人サイトをはじめ様々な方法で求人を行うも、応募が集まらない状況。

## ②取組内容や仕組み

**未経験者ではあるが、立上がりリードタイムが短い者の採用を目指す。自社の強みを再認識**

✓ 【ミドル世代早期戦力化メソッドセミナー（主催：九州経済産業局）】参加。
即戦力（経験者）採用の場合、育成期間は要しないが採用難易度が高い。他方、 新卒採用は社会人マナーの定着など育成期間が必要。**技術的には未経験者であっても、社会経験があり立上り時間が短く、スキル発揮の可能性を内在した就職氷河期世代の魅力を理解。**また、**同セミナーにて、マイナスの印象を与える組織の高齢化を『ベテラン技術者が多く集う会社』と換言できることへも気づき。**

✓ 【マッチング会（主催：九州経済産業局）】参加。
マッチング会にて複数の就職氷河期世代の方と面談。マスによるマッチング会と異なり、各人とじっくり話せたことから、社の魅力発信＋各人の魅力理解を十分に実施。

## ③取組後（効果）

**マッチング会の面談により求人像どおりの正規採用**

✓ マッチング会で面談した者の中から、製造業派遣等で経験を積んだ30代後半の男性を正社員として採用。自身のキャリアプランを明確に保持し定着が見込まれる。

✓ 高齢社員のスタンス＝“技術は見て盗め”はマニュアル化世代にはギャップがある中、採用した就職氷河期世代人材はこれまでの社会経験からこの状況を理解（受入れ）し、積極的に先輩社員へ質問している姿が見受けられる。

経営課題の見直し　課題解決方策の検討　求人像・調達方法の明確化　求人・採用／登用・育成　人材活躍・定着支援

# 株式会社BowL（ぼうる）

所在地：沖縄県浦添市　設立：2013年　資本金：200万円
従業員数：12人　事業概要：うつ病向けリワーク支援事業

- 経験者がいない稀有な事業でも、**リファーラルリクルーティングを意識的に実施することで採用上の課題を克服。**

## ①取組前（きっかけ）

**同業・類似事業がないため既存の手法では採用が困難**

✓ 全国的にもめずらしいうつ病向けリワーク支援業等を行っているためそもそも「経験者」はいないのが同社の特徴であり、採用上、常に直面する課題。

✓ そのため常に採用に対する意識は高く、機会やきっかけがあれば広報・告知することには前向きに取り組んでいた。

✓ 就職氷河期世代に特別な意識はなく、従業員の大半が同世代であることから、採用したいターゲットとは合致していた。

## ②取組内容や工夫、成果

**知らない人にも知ってもらう意識**

✓ これまでは既存スタッフからの紹介のみで採用してきた経験があるため、逆に自社を全く知らない求職者へのアピールは疎かになっていた。**あえて潜在的出会いがある場面への露出をメディアやイベントを使って増やすことで、認知を向上させた。**

**リファーラルリクルーティングを全社で理解**

✓ 当事業での動画インタビューサイト「job live　okinawa」や求職者が集うトークセッションに参加する中で、求職者が自社に求めている魅力や強みを言語化することができた。これまでは、自社の魅力について特に意識しないで、採用を行ってきたが、今回、**専門家から「リファーラルリクルーティング」という手法を整理してレクチャー頂いたことで、採用に関して全社で意識を統一する機会になり、同世代のスタッフを採用することができた。**