



中小企業・小規模事業者の 人手不足への対応事例集

令和3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①◆

(2)主な取組の分類

- 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、主に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

〇〇会社

(3)企業情報

- 企業様の所在地、創業年、資本金、従業員数、事業概要をまとめています

所在地：〇〇県〇〇市 設立：年 資本金：〇〇円
従業員数：〇〇人（うち女性〇〇人） 事業概要：〇〇業

(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)

③取組後(効果)

②取組内容や仕組み

(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

◆本事例集の見方・活用ガイド②◆

(2)主な取組の分類

- 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、主に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

〇〇会社

(3)企業情報

- 企業様の所在地、創業年、資本金、従業員数、事業概要をまとめています

所在地：〇〇県〇〇市 設立：年 資本金：〇〇円
従業員数：〇〇人（うち女性〇〇人） 事業概要：〇〇業

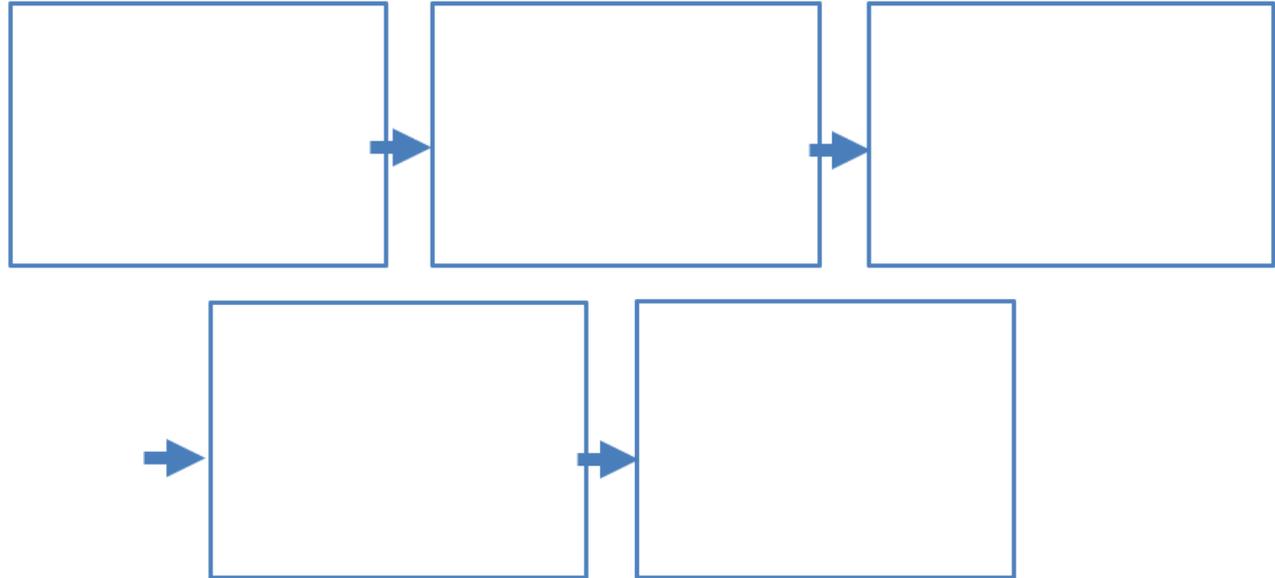
(4)取組概要

- 簡潔に当該取組のポイント、効果等を記載しています



(5)【イベント参加から成果までの流れ】

- 企業様がイベントに参加後、経営課題の明確化～内定確保、定着支援に至るまでの一連の概要（フロー）を記載しています



◆本事例集の見方・活用ガイド③◆

(2)主な取組の分類

- 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、主に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

〇〇会社

(3)企業情報

- 企業様の所在地、創業年、資本金、従業員数、事業概要をまとめています

所在地：〇〇県〇〇市 設立：年 資本金：〇〇円
従業員数：〇〇人（うち女性〇〇人） 事業概要：〇〇業

(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

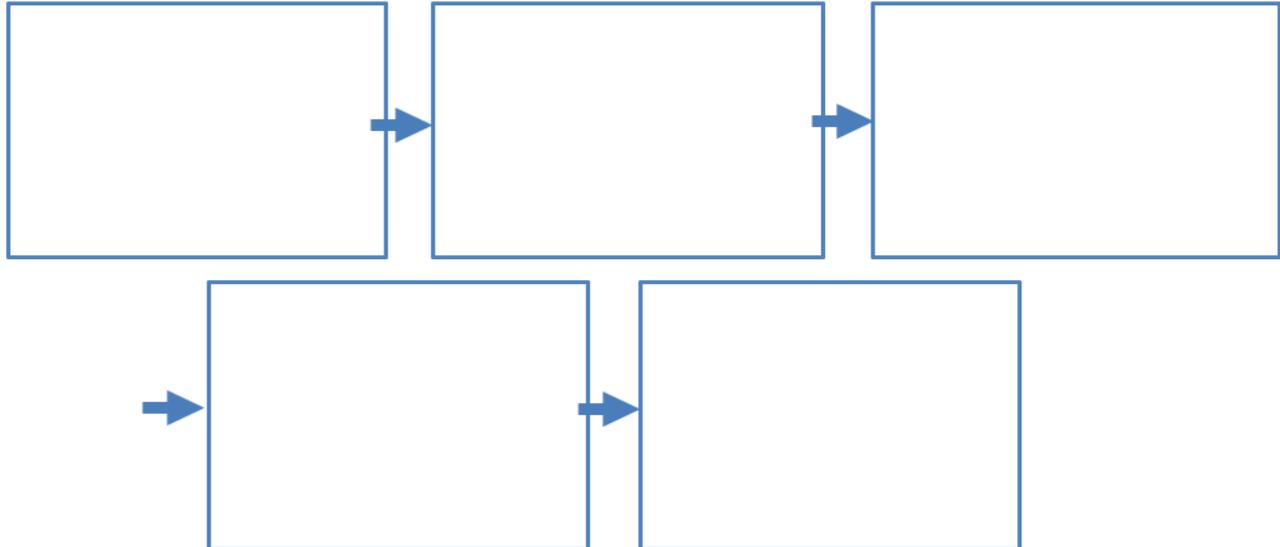
[Redacted content]

【特定のSTEPに対応した際の流れ】

〇STEP〇：(〇〇〇〇)

(5)【特定のステップに対応した際の流れ】

- 5ステップのうち、特定のステップ（魅力発信等）に対して、どのように考え、取りまれたか記載しています



◆本事例集の見方・活用ガイド④◆

(2)主な取組の分類

- 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、主に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

〇〇会社

(3)企業情報

- 企業様の所在地、創業年、資本金、従業員数、事業概要をまとめています

所在地：〇〇県〇〇市 設立：年 資本金：〇〇円
従業員数：〇〇人（うち女性〇〇人） 事業概要：〇〇業

1. 経営課題を見つめ

直す

2. 経営課題を解決するための方策を検討する

3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

4. 求人・採用/登用・育成（人材に関する取組の実施）

5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

(4)

- 企業様のアクション、結果の観点から、各STEPごとに、経営課題の見つめ直しから、定着支援までのポイントを整理しています

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（P6～8）

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
情報通信業	50～100人未満	関東地方
卸売業，小売業	100～300人未満	中部地方
サービス業	300人以上	近畿地方
保険業		中国地方
医療・福祉		四国地方
運輸業		九州地方

○ 各社の経営課題（P9）

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
株式会社東日本技術研究所	22
伊豆川飼料株式会社	25
三重化学工業株式会社	28
株式会社 羽二重豆腐	34
晃立工業株式会社	43
株式会社 野原熱錬工作所	46
株式会社福井厨房	49
貞光食糧工業株式会社	58
株式会社ココファーム	61

建設業

企業名	ページ
矢本重機興業株式会社	19
株式会社 オクタケ	37
株式会社徳島四国ダイケン	55
株式会社 オパス	70

情報通信業

企業名	ページ
有限会社 メディアちゃんぷる沖縄	67

卸売業, 小売業

企業名	ページ
株式会社藤和	52
三和 株式会社	64

サービス業

企業名	ページ
株式会社銀河警備保障	16

保険業

企業名	ページ
株式会社 ジャパン・プランニング	13

医療・福祉

企業名	ページ
SATO社会保険労務士法人	10
株式会社 グッドライフケア大阪	40

運輸業

企業名	ページ
鯨第一交通株式会社	31

◆企業規模別◆ 目次

1~20人未満

企業名	ページ
株式会社 ジャパン・プランニング	13
晃立工業株式会社	43

20~50人未満

企業名	ページ
矢本重機興業株式会社	19
伊豆川飼料株式会社	25
株式会社 オクタケ	37
株式会社福井厨房	49
有限会社 メディアちゃんぷる沖縄	67

50~100人未満

企業名	ページ
三重化学工業株式会社	28
株式会社 羽二重豆腐	34
株式会社 野原熱錬工作所	46
株式会社藤和	52
三和 株式会社	64

100~300人未満

企業名	ページ
鯨第一交通株式会社	31
株式会社 グッドライフケア大阪	40
株式会社徳島四国ダイケン	55
株式会社コココファーム	61
株式会社 オパス	70

300人以上

企業名	ページ
SATO社会保険労務士法人	10
株式会社銀河警備保障	16
株式会社東日本技術研究所	22
貞光食糧工業株式会社	58

◆地域別◆ 目次

北海道

企業名	ページ
SATO社会保険労務士法人	10
株式会社 ジャパン・プランニング	13

東北地方

企業名	ページ
株式会社銀河警備保障	16
矢本重機興業株式会社	19

関東地方

企業名	ページ
株式会社東日本技術研究所	22
伊豆川飼料株式会社	25

中部地方

企業名	ページ
三重化学工業株式会社	28
鯨第一交通株式会社	31
株式会社 羽二重豆腐	34

近畿地方

企業名	ページ
株式会社 オクタケ	37
株式会社 グッドライフケア大阪	40

中国地方

企業名	ページ
晃立工業株式会社	43
株式会社 野原熱錬工作所	46
株式会社福井厨房	49
株式会社藤和	52

四国地方

企業名	ページ
株式会社徳島四国ダイケン	55
貞光食糧工業株式会社	58

九州地方

企業名	ページ
株式会社コッコファーム	61
三和 株式会社	64

沖縄

企業名	ページ
有限会社 メディアちゃんぷる沖縄	67
株式会社 オパス	70

◆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	
SATO社会保険労務士法人	年々業務が増加する中、本格的な人材確保が必要						10
株式会社 ジャパン・プランニング	業務の増加に備え、サービス力の維持・強化が必要						13
株式会社銀河警備保障	業界の特性上、非正規雇用者に一定数の退職者が存在し常に人材確保対策が必要						16
矢本重機興業株式会社	平均年齢の高齢化により労働生産性の低下や技術継承に課題						19
株式会社東日本技術研究所	売り手市場の中で、他社との競争力の差が存在し慢性的な人手不足						22
伊豆川飼料株式会社	事業承継の準備や新商品開発にあたる相談相手の不足						25
三重化学工業株式会社	新商品開発への挑戦を機に、兼業人材に可能性を感じた						28
鯨第一交通株式会社	組織全体を通じて高齢化による慢性定期的な人手不足						31
株式会社 羽二重豆腐	「物流の全般的な見直し」と「新たな商品開発手法の確立」が喫緊の課題						34
株式会社 オクタケ	労働環境の改善に積極的に取り組むものの、慢性的な人手不足の状況						37
株式会社 グッドライフケア大阪	利用者の増加に伴って慢性的に人手不足						40
晃立工業株式会社	ノウハウの継承や人材育成を行う中核人材が不足						43
株式会社 野原熱錬工作所	既存社員の高齢化の進展、若い人材の早期離職、質の高い人材の採用難						46
株式会社福井厨房	事務員不足が喫緊の課題						49
株式会社藤和	更なる業績拡大に向けた人員体制の構築が必要						52
株式会社徳島四国ダイケン	清掃業へのイメージによる人材の確保及び年齢バランスの偏りに苦慮						55
貞光食糧工業株式会社	地域特性（中山間部に位置）もあり、人口減少・高齢化の傾向が顕著						58
株式会社ココファーム	人口が少なく、近隣企業の採用条件の類似による採用困難エリア						61
三和 株式会社	将来に向けた組織体制の構築や新規事業の確立のため、多様な人材の採用が必要						64
有限会社 メディアちゃんぶる沖縄	求人広告に予算をかけられず、採用に苦慮						67
株式会社 オパス	採用体制・活動に改革の必要性を感じた						70



さとうしゃかいほけんろうむしほうじん

SATO社会保険労務士法人

所在地：北海道札幌市 設立：2003年 資本金：200万円
従業員数：911人 事業概要：労務管理 業種：サービス業

- 業務増加により、恒常的な人材確保が必要な状況に。採用選任担当者の採用により、より丁寧な採用面談を実施したほか、入社後のフォロー体制により社員増に成功！

【特定のSTEPに対応した際の流れ】

○STEP 4：（求人・採用 / 登用・育成）

年々増加する業務に対応するため、恒常的な人材確保が必要に

人手不足の状況の中、新規取引が増加し、社員の残業時間が増加。

採用強化のため、選任担当者の求人を開始

人材確保に本格的に取り組むため、採用選任担当者を採用。

担当者の採用ノウハウでこれまでにない採用ラインを構築

採用媒体代理店での経験をもつ採用選任担当者が、これまでとは異なる採用ラインを構築。

じっくり面接することにより、ミスマッチが減少

WEBを活用し面接の回数を増やすことで、ミスマッチが減少し、面接辞退率や内定辞退率が低減。

入社後の相談環境を整備し、社員の定着、増加に成功

新人研修の講師が、チーム配属後も定期的に就業状況をヒアリングするほか、チーム以外にも相談出来る体制を構築。

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

さとうしゃかいほけんろうむしほうじん

SATO社会保険労務士法人

所在地：北海道札幌市 設立：2003年 資本金：200万円

従業員数：911人 事業概要：労務管理 業種：サービス業

求人・採用
/ 費用・育成

人材活
躍・定着
支援

① 取組前
(きっかけ)

年々業務が増加する中、本格的な人材確保が必要と判断

- ✓ 新規の取引が年々増加していく中で、恒常的に人材の純増が必要な状況にあった。
- ✓ 人材が足りない状況で、社員の残業時間が長くなる状況が続いていた。

③ 取組後(効果)

採用選任担当者の採用により社員数大幅増に成功

- ✓ 採用選任担当者を採用後、**60人台だった社員数が約3年で、倍の130人程に増加。**

採用ノウハウにより更なる人材確保の検討を可能に

- ✓ 採用についてのノウハウのある担当者の採用により、今までにない採用のラインを構築。
- ✓ 採用の自社運用により、外国人、シニア、短大卒者等これまで以上に幅広い人材の採用を検討。
- ✓ 採用数の増加により、社員の残業時間の更なる平準化や研修時間の創出を検討。
- ✓ 突発的な業務にも充分に対応出来るように、余剰人員の確保も検討。

② 取組内容や仕組み

複数の採用選任担当者の採用により充実した面接を実施

- ✓ 2019年に採用選任担当者を採用。2022年にもう1名選任担当者を採用。これまで1度の面接で内定まで検討していたが、**WEB等を活用した複数回の面接により、きめ細かな選考をすることが可能となり、面接辞退率と内定辞退率の低減効果を実感。**

採用後のサポート強化により社員の定着を促進

- ✓ 新人研修の講師が、チーム配属後も定期的に就業状況をヒアリング。
- ✓ 総務に面談担当者を配置し、所属チーム以外にも相談出来る体制を維持。
- ✓ 所属チームで解決しえない問題が発生しても、チーム異動も含め問題を回避する手段を構築。
- ✓ 管理職に対しても面談を行う為の研修やアドバイスを実施。



さとうしゃかいほけんろうむしほうじん

SATO社会保険労務士法人

所在地：北海道札幌市 設立：2003年 資本金：200万円
従業員数：911人 事業概要：労務管理 業種：サービス業

1. 経営課題を見つめ直す

- 増加する新規取引への対応、社員の残業時間削減のため、本格的な人材確保が必要と判断した。
- 採用選任担当者がおらず、思うような採用活動ができなかった。

2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 人材紹介会社での採用経験のある選任担当者を採用。
- 選任担当者により自社運用の採用ラインを構築。

3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 専門業でありながら、未経験者をはじめ幅広い人材を対象とした。
- WEBの活用等により面接の回数を増やし、きめ細かな選考を行った。

4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

- 中途採用でも9割以上が未経験者。
- 入社後は座学～実務実習までの研修を2週間程度実施。
- 成果次第で早期昇進が可能。

5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 新人研修の講師による定期的な就業状況ヒアリングのほか、面談担当者の配置により相談体制を強化した。
- 社員が増加し、残業時間の平準化や研修時間の創出が可能となった。



じやぱん・ぷらんにんぐ

株式会社 ジャパン・プランニング

所在地：北海道釧路市 設立：2003年 資本金：1000万円
 従業員数：8人 事業概要：保険代理店 業種：サービス業

- 求人像を「即戦力」から「やる気のある人」に方向転換し、社内でじっくり“育てる”ことに。面接時には「業種未経験」だったが、全社員による育成と本人のやる気により「いないと困る」存在に成長！

【特定のSTEPに対応した際の流れ】

○STEP 4：（求人・採用 / 登用・育成）

将来的に業務量が増加することを察知し、対応力強化が必要に

人手不足ではないが、将来的なサービス力維持、強化のために求人を計画

業務を4段階に細分化・整理し、必要な人材の求人を開始

求人を開始するにあたり、どの業務に人材が必要になるのかを明確化した

応募者とミスマッチが生じ、求人条件を見直した

即戦力を求める今の求人条件では、必要な人材を確保することは難しいと認識

未経験人材を採用。社内で育てることに方向転換し、育成マニュアルを作成

人材のスキルよりも、やる気を重視し、業種未経験の人材を採用。同時に人材育成マニュアルを作成

全社員による育成によって、頼られるスタッフに成長

「2年後の即戦力」を目指し、全社員が指導係となって3ヶ月間の育成プランを実施。今では、「いないと困る」と言われる存在に成長

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
/ 費用・育成

人材活
躍・定着
支援

じ ゃ ぱ ん ・ ぷ ら ん に ん ぐ

株式会社 ジャパン・プランニング

所在地：北海道釧路市 設立：2003年 資本金：1000万円

従業員数：8人 事業概要：保険代理店 業種：サービス業

① 取組前
(きっかけ)

業務の増加に備え、サービス力の維持・強化が必要と判断

- ✓ 5年ほど前から、将来的に保険代理店での業務が増加することを察知し、サービス力の維持・強化のため人材確保が必要と判断。
- ✓ 現状では特に人材の不足感はなかったが、人材を確保し強化すべき業務を把握するため、業務を4段階に細分化した。

③ 取組後(効果)

働きやすい職場環境によって離職者は“減少”

- ✓ 定時退社が増えたことや、有給休暇が取得しやすくなったことにより社員はプライベートも大切にすることができ、離職者は減少した。
- ✓ チーム制により「あなたの仕事は私の仕事」の意識が生まれ、これまで以上に効率的に業務を行うようになった。また、互いに仕事をカバーできることから休暇も取得しやすくなり、有給休暇の消化率は100%に。
- ✓ 働き続けたいと思う職場環境によって、社員のポテンシャルが引き出されている。

社員全員が関わる人材育成が大成功

- ✓ 未経験人材を「2年後の即戦力」にすることを目指し育成した結果、今では「いなくては困る存在」にまで成長。社内での人材育成体制ができあがった。

② 取組内容や仕組み

求人像の明確化→求人開始→求人の見直し

- ✓ 求人像を明確化した上でハローワークを利用し、求人を開始した。保険代理店での業務は、資格が必要なことが多いため、即戦力となる有資格者を募集した。
- ✓ 応募があっても自社にマッチする人材確保ができず、求人の見直しを行うことにした。

人材確保の考え方を“方向転換”

- ✓ 業種未経験ではあるが、やる気のある人材を採用することになり、社員全員で人材育成をすることを決意。
- ✓ **社内で新人を育成するための「人材育成マニュアル」を作成し育成に取り組む。**

社員が働きやすいと感じる職場環境づくり

- ✓ 長時間労働を見直し、定時退社日を段階的に増やした。
- ✓ 社員は40代が多く、将来的に親の介護等の休暇を必要としていたことから、**柔軟に休暇取得しやすい環境を整えた。**
- ✓ **社員を2つのチームにわけ、チーム全体の責任で業務をする体制をつくった。**
- ✓ 月1回、社長との面談を実施。社長は世間話をしながら社員の健康状況等を把握したり、要望に耳を傾ける。



じ ゃ ぱ ん ・ ぷ ら ん に ん ぐ

株式会社 ジャパン・プランニング

所在地：北海道釧路市 設立：2003年 資本金：1000万円
従業員数：8人 事業概要：保険代理店 業種：サービス業

1. 経営課題を見つめ直す

- 将来的に業務量が増加することを察知し、サービス力の維持・強化のため人材確保が必要と判断した。
- どの業務に対し人材が必要なのかを把握するため、業務を4段階に細分化した。

2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 必要な人材像は、求人活動をする中で変化していった。
- 求人の条件についてその都度見直しを行った。

3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 即戦力である有資格者に限らず、社内で育成することも選択肢とした。
- やる気のある人材を確保するため、ハローワークに登録する他、直接人材と交流が可能な行政機関のイベントにも積極的に参加した。

4. 求人・採用/登用・育成(人材に関する取組の実施)

- 知人からの紹介で、業種未経験だがやる気のある人材を採用することになった。
- 人材育成マニュアルを作成し、社員全員で育成を行った。

5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 社員の定着やポテンシャルを引き出すため、働きやすい職場環境を作った。
- 社員は定着しており、社内育成も成功したことから、今後の業務量増加にも対応が可能となった。また、会社が社員を大事にすることにより、社員もお客様を大切に思い接する会社に成長した。

株式会社銀河警備保障

所在地：福島県会津若松市 設立：1989年 資本金：1565万円
従業員数：320人 事業概要：交通警備を中心とした警備、無線システムを活用した警備 業種：警備業

企業プレゼン（自社PR）内容を「会社説明」から「共感型」にすることで、ターゲットに働くイメージを持たせることで少しずつファンを獲得していく。

【特定のSTEPに対応した際の流れ】

○STEP 4：（求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施））

一定数の人材を確保し続けるのが困難

警備業という特性上、入社と退社が繰り返され、思うように必要数を確保し続けられない。

従来の求人方法には限界を感じている。

ハローワークへ求人内容を掲載するだけの求人方法では、人材の採用が難しい。

ターゲットは明確化しているがPR方法に悩んでいた。

現在の役職者の年齢層を見ると就職氷河期世代（35～54歳）が多いが、どんなPRが効果的か分からなかった。

就職氷河期世代対象マッチングイベント「ミドル世代応援フェア」へ出展。

業務内容説明が中心ではなく、就職氷河期世代の役職者による実際の声や活躍を取り入れた共感型のPRを実施。

自社の獲得したい層を明確化し、ターゲット人材に的確に刺さるフレーズを発見。

当日参加していた求職者から「今まで聞いた会社説明の中で一番共感できる内容だった」「自分も活躍できそうなイメージがついた」などのフィードバックがあり、「働く魅力」の発信力が身に着いた。



かぶしきがいしゃぎんがけいびほしよ

株式会社銀河警備保障

所在地：福島県会津若松市 設立：1989年 資本金：1565万円
従業員数：320人 事業概要：交通警備を中心とした警備、無線システムを活用した警備 業種：警備業

①取組前（きっかけ）

業界の特性上、人材不足は常。

- ✓ 警備業という特性上、非正規雇用者において一定数の退職者がおり、常に人材確保対策が必要。
- ✓ 在籍役職者の年齢層を確認すると、就職氷河期世代（35～54歳）が多いため、この層が活躍できる会社にしていかなくてはならないと経営陣、幹部社員が感じていた。
- ✓ ハローワーク求人には就職氷河期世代積極採用の表記ができるが、その他どのような広報先、手段があるのかが分からなかった。
- ✓ 就職氷河期世代マッチングイベント「ミドル世代応援フェア」の出展を決めたがどのような手段、方法で求職者にアプローチしてよいか不明確であった。

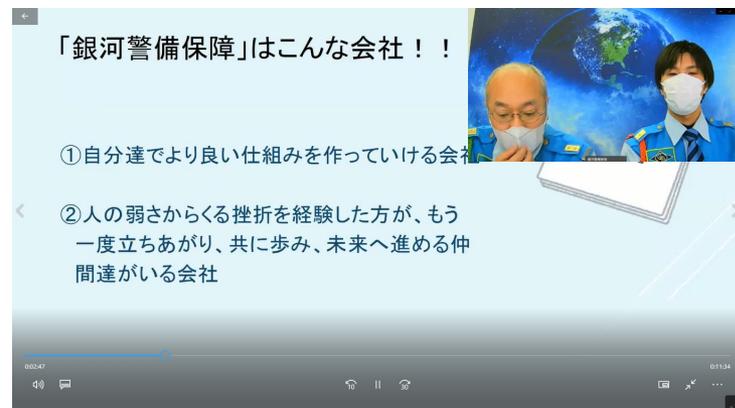
②取組内容や工夫、成果

企業プレゼン内容を「会社説明」から「共感型」に

- ✓ 就職氷河期世代を対象としたマッチングイベントの企業説明にて、「就職氷河期世代がどのような環境で入社し、その後どのようなプロセスを経て現場で活躍しているか、またその背景にあった会社の取り組み」などを紹介することで、**ターゲットである就職氷河期世代の求職者から「共感」を得られるように工夫した。**企業プレゼンターには同世代の社員を起用。社員の実体験の話を交えることで、プレゼン内容に訴求力が加わった。

求職者の反応が好感触

- ✓ 当日参加していた求職者からは「今まで聞いた会社説明の中で一番共感できる内容だった」「自分も活躍できそうなイメージがついた」などのフィードバックがあり、「働く魅力」の発信力が身についた。





かぶしきがいしゃぎんがけいびほしょう

株式会社銀河警備保障

所在地：福島県会津若松市 設立：1989年 資本金：1565万円
従業員数：320人 事業概要：交通警備を中心とした警備、無線システムを活用した警備 業種：警備業

1. 経営課題を見つめ直す

警備業という特性から一定数の退職者がおり。常に人材確保対策が必要。

個別支援を行う中で経営者と幹部社員と共に社内を分析。在籍役職者の年齢層を見ると、就職氷河期世代（35～54歳）の職員が多く、この層が活躍できる会社にしていかなくてはならないと経営陣、幹部社員が共通の課題として認識。

2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- ターゲットの心に響く「働く魅力」を発信し続けること。
- 特に合同企業説明会など求職者に会う機会を逃さずに対応していく。

3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

就職氷河期世代をメインターゲットとするところまでは明確化できたため、どのようなフレーズやキャッチコピーを使えばターゲットに効果があるか検討。人材の確保のため、就職氷河期世代向けのマッチングイベント「ミドル世代応援フェア」へ出展。

4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

これまでと同じ「業務内容」中心の説明ではターゲットの心に響かないと考え、発信内容を見直す。同世代の就職氷河期世代の社員をプレゼンターに起用し、「どのような環境で入社し、どのようなプロセスを経て現場で活躍しているか」を中心に紹介することで、求職者から「共感」を得られるよう工夫した。

5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 社内人材の活躍をより促すため、各営業所の所長クラスからのヒアリングを実施。些細なことでも社員や現場の声を聞く。
- 少しづつ社内人材のパフォーマンスが向上し始めた。また、上長からの朝一番の「元気なあいさつ」が雰囲気を変える要因となっている。



やもとじゅうきこうぎょう

矢本重機興業株式会社

所在地：宮城県東松島市 設立：1978年 資本金：1000万円
従業員数：20人 業種：建設業
事業概要：クレーンに付随する重量物移動、機械機器据付解体、土留・仮締切工事、杭の打抜き工事など

本事業の様々なセミナーに参加した結果、直近の自社の取り組むべき課題を魅力発信と決め、自社の強みを見直し、文章、画像にまとめて企業情報サイトに掲載。アピールポイントを伝えることができるようになった結果、来期、新卒社員を2名採用できた。

【特定のSTEPに対応した際の流れ】

OSTEP 4（求人・採用／登用・育成 人材に関する取組の実施）

新卒社員の採用が困難で社員の平均年齢が高齢化

定期的に人材を確保していかないと技術の継承や労働生産性の低下といった問題が発生する不安がある。

人材に関する課題が多く優先順位が決められない

課題山積で何から手をつければ良いかが分からなくなっていた。

人材確保に関わる様々なセミナーに参加し、自社が今取り組むべき課題に気付いた

各セミナーに参加した結果、今自社に必要なことは自社の強み・魅力を再確認し、社員に伝えること、対外的に話せること（魅力発信力）だと感じた。

セミナーへの参加とその後の個別支援によりアピールポイントが洗練された

求職者が興味を示すような、自社の魅力や強みを言語化するとともに、事業のWEBサイトに掲載した。

魅力発信力がつき、採用に繋がった

自社の経営理念及び魅力や強みの言語化により、自信を持ったPRができるように。丁度エントリーのあった応募者にも魅力を伝えることができ、結果新卒者2名の採用に至った。

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

やもとじゅうきこうぎょう

矢本重機興業株式会社

所在地：宮城県東松島市 設立：1978年 資本金：1000万円
 従業員数：20人 業種：建設業
 事業概要：クレーンに付随する重量物移動、機械機器据付解体、土留・仮締切工事、杭の打抜き工事など

① 取組前
 (きっかけ)

若手社員の人材不足

社員の定着率はとても良いが、新卒採用に長年に渡り苦戦している。結果、平均年齢が高齢化していくことに伴い、今後の労働生産性の低下や技術の継承をどのように行うかが課題となっている。

理想は新卒社員が定期的に入社すること。30代、40代の社員も不足を感じている。

社員のスキルアップ

既存社員の経営力を上昇させる意識を高めていきたい。特に若手社員が意欲を持って業務に取り組み、スキルを上げていてもらいたいと考えている。

③ 取組後(効果)

人材確保に関わる様々なセミナーで新たな気づき

社員の確保は新卒採用や中途採用など正社員を増やすことしか選択肢になかったが、**セミナーを通して多様な人材活用方法があることを知ると同時に、社員に対しても多様な生活環境を受け入れる必要があることを知った。**様々なセミナーに参加したことで、自社の課題の優先順位付けの一助となった。

自社情報の掲載が新卒採用につながった

事業のWEBサイトに自社情報を掲載するにあたり、自社の魅力を見つめ直す機会となった。そのタイミングで新卒の応募があり、見つめ直した自社の魅力を伝えることができた結果、新卒2名の採用が決まった。

② 取組内容や仕組み

7/21・8/19ヒューマンリソース研究会（人事評価制度セミナー）に参加

高齢化による将来的な人手不足に備えるため、人事評価制度の策定については現状優先順位が低いと判断。時期を見て再検討することとし、自社の経営理念を言語化することから始めた。

7/28・8/4 外部人材財活用セミナーに参加

上記の理由から、現状は外部人材を活用する段階にはなく、当面は正社員を採用することに重きを置いた。

9/29・10/20 魅力発信力向上セミナーに参加

自社の強みを見直し、インターネットのWEBサイト上に企業プロモーションをする機会として、個別支援にも積極的に参加。プロのライター、カメラマンの添削を経て、**宮城県にUIターンを希望する人向けに発信する企業情報サイト「Let's キラリク」に自社情報を掲載した。**自社の魅力や強みを言語化する機会となった。



やもとじゅうきこうぎょう

矢本重機興業株式会社

所在地：宮城県東松島市 設立：1978年 資本金：1000万円
従業員数：20人 業種：建設業
事業概要：クレーンに付随する重量物移動、機械機器据付解体、
土留・仮締切工事、杭の打抜き工事など

1. 経営課題を見つめ直す

- ・定期的に人材を確保していかないと技術の継承や労働生産性の低下といった問題が発生する不安がある。
- ・現状社員の育成にも課題にあり優先順位が決められないでいた。

2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- ・定着支援、外部人材活用、魅力発信力向上のセミナーに集中して参加。セミナーや個別支援を通してそれぞれの課題を明確にした結果、今年度は魅力発信力の向上に取り組むことを決めた。
- ・目標として自社の強み・魅力を再確認して言語化できることを目指した。

3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- ・セミナーへの参加とその後の個別支援でアピールポイントが洗練された。
- ・求職者が興味を示すような、自社の魅力や強みを言語化するとともに、インターネット上に掲載した。

4. 求人・採用/登用・育成(人材に関する取組の実施)

- ・社長が中心となり、全社員と擦り合わせをしながら、経営理念を言語化した。
- ・文章作成や画像撮影のアドバイス、添削を通して自社アピール力がついた。
- ・魅力や強みを言語化したことにより、自信をもって話せるようになる。同じタイミングでエントリーのあった応募者との面接で伝えることができ、結果新卒者2名の採用に至った。

5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- ・既存社員に経営力を上昇させる意識を高めていきたいと考えている。特に若手社員が意欲をもってスキルを上げていく意識づけをしていきたいので、今後は定着支援に取り組んでいく。
- ・今回策定した経営理念を浸透させ、今後は人事評価制度を導入して、社員の意欲向上を目指していく。

経営課題の見直し
課題解決方法の検討
求人像・調達方法の明確化
求人・採用費用・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じょ

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：732人 事業概要：車載・電気制御システム開発、
情報システム、医療システムの開発 業種：ソフトウェア

- 求人像の明確化により下記を満たす、就職氷河期世代人材を同業他社と重ならない採用ターゲットとして設定。
 - ・ 学生時代にコンピューターの勉強をしていたものの希望の仕事に就くことが出来ず別の仕事をしている人材、
 - ・ 製造業でものづくりの現場に携わる等、一つのことを長く続けてきた方で根気強く学ぶ姿勢がある人材

それにより**即戦力に近い人材として、同社においてITシステム設計、ソフト開発に携わる就職氷河期世代人材を採用できた。**

【特定のSTEPに対応した際の流れ】

○STEP 3：（求人像の明確化）

売り手市場で採用できない

慢性的な人手不足だが、PG/SEの経験者、もしくは理系の新卒に業界の採用ニーズが偏っていて集中している。

他社と同じ土俵で勝負しない

同業他社と同じ視点で募集をしても競争に勝つのは困難なので、自社に必要な人材像を見直し、採用のブルーオーシャンを模索。

ターゲットとなる求人像

① 学生時代にコンピューターの勉強をしていたものの希望の仕事に就くことが出来ず別の仕事をしている人材

ターゲットとなる求人像

② 製造業でものづくりの現場に携わる等、一つのことを長く続けてきた方で根気強く学ぶ姿勢がある人材

求人像にマッチした人材の募集

求人像①や②を満たす対象で同業他社が採用していない就職氷河期世代の人材を募集することに。

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
/ 費用・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じょ

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：732人 事業概要：車載・電気制御システム開発、

情報システム、医療システムの開発 業種：ソフトウェア

① 取組前
(きっかけ)

✓ 業界全体の慢性的な人材不足

IT業界は売り手市場が継続しており慢性的な人材不足状態。また、多くの企業の採用ターゲットがPG（プログラマー）/SE（システムエンジニア）の経験者、もしくは理系の新卒に集中している。

✓ 競争力の差

そのような環境下での競争は激しく、どうしても待遇面や会社の規模等、求職者に対する魅力の訴求という競争力で勝つことができず、思うように採用ができない。

③ 取組後（効果）

✓ 仕事のアサイン方法を見直し

仕事のアサイン方法を見直した。基礎知識があっても実務未経験の方なので新卒採用で入社する社員と同様の仕事を割り当て、まずは簡単な業務から慣れていってもらい、少しずつスキルを身に付けてもらった。

✓ 採用した人材の特徴

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。若い社員と比べて品質へのこだわりや丁寧さが違った。**これまで採用してきた就職氷河期世代の特徴として、指導する側が年下だとしても、年下に対して学ぶ姿勢がある点が共通している。**合同企業説明会に参加し、就職氷河期世代の中には、東京で非正規でエンジニアとして勤務し、地元に戻りたいという方も一定数いるという印象を受けた。今後はそういった層への積極的な採用活動を検討していく。

② 取組内容や仕組み

✓ 違う土俵で勝負するための人材像の見直し

同業他社と同じ視点で募集をしても競争に勝つのは困難なので、**自社に必要な人材像を見直すことで新たな採用対象を定めることを検討した。**そこで、学生時代にITの勉強をしていたものの希望の仕事に就くことが出来ず別の仕事をしている人材を対象に。ポリテクセンター（職業訓練施設）には勉強をし直してキャリアチェンジを希望する人が多く参加しているので、積極的に求人を出している。

また、自社の業務に向いている人材は、一つのことを長く続けてきた経験があり、根気強く学ぶ姿勢があるタイプで、製造業でものづくりの現場に携わる等、一つの仕事を長く続けてきた人材を対象にすることに。

✓ 採用ツール

令和2年度に関東経済産業局主催の就職氷河期世代人材向け合同企業説明会「広域関東de正社員就職フェア」に参加し、契約社員として長年、システムエンジニア職として従事経験のある人材を採用できた。同社において現在、ITシステム設計、ソフト開発に携わっている。

また、転職サイトとハローワークのリクエストサービス、ポリテクセンター（職業訓練施設）への求人等で募集している。



ひがしにほんぎじゅつけんきゅうじよ

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：732人 事業概要：車載・電気制御システム開発、
情報システム、医療システムの開発 業種：ソフトウェア

1. 経営課題を見つめ直す

- 人材確保が会社の課題であるものの、業界全体が慢性的な人材不足状態。また、多くの企業の採用ターゲットがPG/SEの経験者、もしくは理系の新卒に集中していて競争が激しい。
- 自社に必要な人材像を見直すことで新たな採用対象を定めることを検討した。

2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 同業他社と同じ視点で募集をしても競争に勝つのは難しい。
- 自社に必要な人材像を見直すことで採用のブルーオーシャンを模索する。

3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- ターゲットとなる求人像として以下①、②を設定
<求人像①> 学生時代にITの勉強をするも希望の仕事に就くことが出来ず別の仕事をしている人材
<求人像②> 年齢不問で、一つのことを長く続けてきた経験がり、根気強く学ぶ姿勢がある人材
- 同業他社が採用していない求人像①、②を満たす就職氷河期世代の人材を募集する。

4. 求人・採用/登用・育成(人材に関する取組の実施)

- 関東経済産業局主催の就職氷河期世代人材向け合同企業説明会に参加し、システムエンジニア人材を採用できた。
- 転職サイト、ハローワークのリクエストサービス、ポリテクセンター（職業訓練施設）への求人等でコンスタントに応募がある。

5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 仕事のアサイン方法を見直した。
- 新卒採用で入社する社員と同様の仕事を割り当て、まずは簡単な業務から慣れていってもらい少しずつスキルを身に付けてもらっている。



いずかわしりょうかぶしきがいしゃ
伊豆川飼料株式会社

所在地：静岡県静岡市 設立：1960年 資本金：1200万円
従業員数：20人 事業概要：飼料、肥料の製造
業種：製造業

・企業ビジョンとそこに向けた現状の課題を明確に伝えることでビジョンに共感した人材9名から応募があり、うち2名の兼業・副業人材と事業計画の策定と新商品開発プロジェクト開始。

【イベント参加から成果までの流れ】

新商品開発を検討中

事業承継（三代目）の準備とともに新商品開発を推進していたが、社内で相談できる相手がいないため煮詰まっていた。

静岡商工会議所より「#復活」※の紹介

静岡商工会議所より「#復活」の紹介を受け、兼業・副業人材の活用に関して前向きに検討。

「#復活」に参加

人材とのマッチングイベントの中で、新商品開発を推進する上で自身の頭の整理やあらゆる角度で示唆をしてくれる人材を募集

マッチング

自社のビジョンに共感してくれた幅広いスキルや経験を持つ人材9名から応募があり、そのうち2名とマッチング

事業計画の策定と新商品リリースが決定

人材との取組を通じて中長期事業計画の策定と新商品のリリースが決定した。

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
/ 費用・育成

人材活
躍・定着
支援

いずかわしりょうかぶしきがいしゃ

伊豆川飼料株式会社

所在地：静岡県静岡市 設立：1960年 資本金：1200万円

従業員数：20人 事業概要：養鶏用完全配合飼料原料の製造

業種：製造業

①取組前（きっかけ）

新商品開発や企業ブランディングを1人で推進していく中で煮詰まっていた

- ✓ 今後、事業承継の準備とともに企業変革を目指す上で、企業ブランディングや広報・販売戦略など現状整理と新商品開発に向けてディスカッション相手となるような人材が欲しいと考えていた。
- ✓ これまで1人で新商品開発やブランディングを進めてきたため、頭の中でチャレンジしたいことやビジョンは描けているものの、実行に移す上で何から手を付けるべきかアクションプランが定まらず、社内にもリソースが無いいため手詰まりな状態であった。
- ✓ 特に自社のビジネスモデルをSDGsのテーマと関連させてブランディングしていきたいと考えていたが、どのように打ち出すべきか方法がわからなかった。

②取組内容や工夫、成果

● **取り組み内容**：2名の人材と3カ月の業務委託契約を結び、会社の5年後を見添えた事業計画の策定と新商品開発プロジェクトに取り組んだ。週1回、1時間～1時間半程度の打ち合わせを行い、自社のインプットや各議題に沿ってそれぞれが調べた内容の共有や作成した資料に対するフィードバック等を行っていった。

● **成果**：・中長期に向けた事業計画が完成し、取り組むべき事項の優先順位付けや整理ができ、道筋が明確になった。

- ・兼ねてより構想していた新商品のアイデアが人材との関わりの中で具現化し、今後のスケジュールが決まった。
- ・新商品発売に向けたプレスリリースの作成や商品PR戦略の策定ができた。

● **工夫**：・イベント時には企業のビジョンとそこに向けた課題を明確に伝えることでビジョンに共感してくれる人材が応募をしてくれた。

・2名の人材がそれぞれ事業計画の策定に強みのある人材と、広報・PRに強みがある人材だったので各者の強みを活かして役割を持たせて、プロジェクトを推進していった。

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

いずかわしりょうかぶしきがいしゃ

伊豆川飼料株式会社

所在地：静岡県静岡市 設立：1960年 資本金：1200万円
従業員数：20人 事業概要：養鶏用完全配合飼料原料の製造
業種：製造業

1. 経営課題を見つめ直す

- 70年以上に渡り、地元静岡のマグロ・カツオの食品加工残渣（非可食部分）を原料とした飼料・肥料の製造をしていたが、昨今の水産加工業の衰退とともに新商品の開発や企業ブランディングの構築が必要であった。

2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 新商品開発やブランディングを検討するにあたって、社内にリソースやノウハウが無いため静岡商工会議所へ相談し兼業・副業人材の活用を検討し「#復活」に参加を決めた。

※「#復活」とは令和3年度 関東経済産業局における地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業の一環として行った複業マッチングプロジェクトです

3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 企業理念やビジョンへの共感を前提条件とし、スキルとしては自社に無い新しい視点を持ち、自身の考えを整理し、進むべき方向に導いてくれるような人材を募集した。

4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

- チェックインイベントやフィールドワークを経て、企業理念やビジョンへ共感した複数の人材から応募があった。
- 応募があった9名の人材と面談を経て2名の方とマッチングした。

5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 週1回、1時間～1時間半の定例会議を開催し、自社のインプットや各議題に沿ってそれぞれが調べた内容の共有や作成した資料に対するフィードバック等を行っていった。
- 2名の人材がそれぞれ事業計画の策定に強みのある人材と、広報・PRに強みがある人材だったので各者の強みを活かして役割を持たせて、プロジェクトを推進していった。

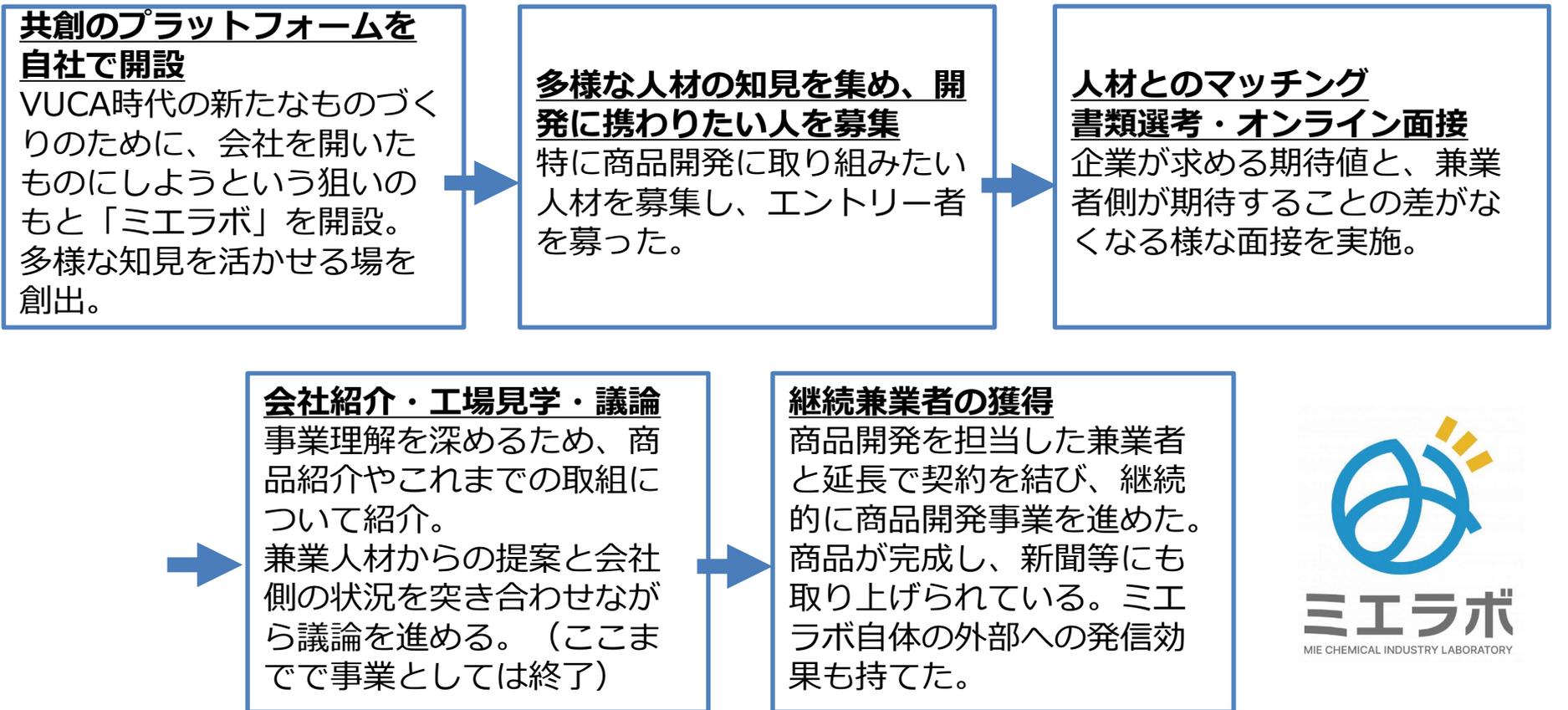


みえかがくこうぎょう 三重化学工業株式会社

所在地：三重県松坂市 設立：1956年
 資本金：2,300万円
 従業員数：61人
 事業概要：作業用手袋、保冷保温剤、医療機器、作業保護用品の企画開発・製造
 業種：製造業

- 既存商品のマイナーチェンジから全く新しい商品開発に挑戦。
- 外部に開かれたプラットフォーム「ミエラボ」を基軸に、兼業人材と商品開発に取り組む。

【イベント参加から成果までの流れ】





みえかがくこうぎょう 三重化学工業株式会社

所在地：三重県松坂市 設立：1956年
資本金：2,300万円
従業員数：61人
事業概要：作業用手袋、保冷保温剤、医療機器、作業保護用品の企画開発・製造
業種：製造業

①取組前（きっかけ）

共創のプラットフォームを自社で開設

- ✓ 10年程前から社外の人材を活用して、商品づくりなどを行う経験はしていた（製品パッケージデザインを市内のデザイナー経験がある方に依頼するなど）。商品は、防寒手袋、作業用手袋、配送用保冷剤、体を冷やす保冷具など。
- ✓ VUCA時代の新たなものづくりのために、会社を開いたものにしようという狙いの元「ミエラボ」を開設。多様な知見を活かせる場を作っていた。
- ✓ より広く、人とのつながりを作ったり、社内だけでとどまらない領域を増やしていこうという姿勢があった全国の人材とのマッチング可能性を感じられる取り組みに惹かれ、本事業を活用した。

②取組内容や工夫、成果

多様な人材の知見を集め、開発に携わりたい人を募集

- ✓ 特に商品開発に取り組みたい人材を募集し、中部経済産業局主催イベント「新しい働き方会議2020」にて、エントリー者を募った。
- ✓ 「先入観や固定概念のない人と、一緒になってものづくりをしてみたい」思いが強く、20~40代で製造業と無縁の3名の人材を採用。

会社紹介・工場見学（オンライン）・議論

- ✓ **事業理解を深めるため、商品紹介やこれまでの取組について紹介。兼業人材からの提案と会社側の状況を突き合わせながら議論を進めた。**積極性・主体性のありそうな方を採用したことと、出てきた意見を出来る限り尊重するように努めた。
- ✓ 自社のことを知ってもらわないとアイデアが出ないが、固定観念も持たせすぎではいけないという葛藤を受入担当者が抱えながらも、双方意欲的に議論を進める中で、**会社側では思いつかなかったウェブサイト上でのプラットフォーム構想案が出てきた。**

継続兼業者の獲得

- ✓ 商品開発を担当した兼業者と延長で契約を結び、継続的に商品開発事業を進めた。**SDGsに即した環境対応型の保冷剤の企画商品が完成し、新聞等にも取り上げられている。ミエラボ自体の外部への発信効果も持てた。**



みえかがくこうぎょう 三重化学工業株式会社

所在地：三重県松坂市 設立：1956年
資本金：2,300万円
従業員数：61人
事業概要：作業用手袋、保冷保温剤、医療機器、作業保護用品の企画開発・製造
業種：製造業

1. 経営課題を見つめ直す

- 会社の歴史が長く、技術力や商品ラインナップは充実、医療機器ブランドを新たに立ち上げるなど、新規事業を展開している。一方で、既存商品のマイナーチェンジだけではVUCA時代の変化についていけないと感じていた
- 全く新しいものづくり会社にしていくための先駆けとして「ミエラボ」コミュニティを開設した。

2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 「ミエラボ」コンセプトがある中で、かねてより「ミエラボ」で実現したいと考えていた新商品開発プロジェクトを実行に移した。
- 全国の人材とのマッチング可能性を感じられる本事業を活用した。

3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 製造業や自社の商品づくりに対して先入観や固定概念のない人、積極的に関わりたいと思ってくれる人とのマッチングを期待し、「新しい働き方会議」でのプレゼンとエントリー者募集を行った。

4. 求人・採用/登用・育成(人材に関する取組の実施)

- 20~40代で製造業と無縁の3名の人材を採用した。一名は三重県出身で現在首都圏に住む人材。地域に対しての愛着をもって参画してくれた。
- 自社事業の紹介と、兼業者からの提案を基に定期的なオンライン会議で議論を重ね、ミエラボのコンセプトを大事にしつつ、これまでになかった観点での商品開発に取り組んだ。

5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 商品開発を担当した兼業者と延長で契約を結び、継続的に商品開発事業を進めた。SDGsに即した環境対応型の保冷剤の企画商品が完成し、新聞等にも取り上げられている。ミエラボ自体の外部への発信効果も持てた。
- 企業側が悩みながらも前進していく姿勢を示すことで兼業者も前のめりになり相乗効果が生まれるようなマッチングとなった。



しゃち だい いち こうつう

鯨第一交通株式会社

所在地：愛知県名古屋市 設立：2002年 資本金：1000万円
 従業員数：283人 事業概要：ハイヤー、タクシー業
 業種：旅客運送業

求人像を明確化し、求人像が必要とする情報を分析。必要な情報の伝達を会社訪問としたことで実際の求職者の不安を払しょくすることに成功し、就職氷河期世代人材を採用。

【イベント参加から成果までの流れ】

高齢化による人手不足

高齢化による慢性的な人手不足により人材確保が喫緊の課題。しかし業界として人材確保は困難な状態。

求人像の明確化

自社の経営戦略方針・今後の人員体制を踏まえて、接客スキルが高い人材で長期的に幹部候補となりうる人材にターゲットを絞る

マッチング交流会やハローワーク等での情報発信

自社のターゲット分析に基づいた情報発信手段への注力

会社見学での理解促進

自社を取り巻く業界全体に対するネガティブな認知バイアスを払拭するために、説明だけでなく体験にて人材自身の活躍イメージを促進する

定着支援

ターゲット年代が早期離脱することを防止する目的で、先輩乗務員との触れ合いなどによって孤立化を防ぐ。その他各種集合研修によってモチベーション低下を抑止する

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
費用・育成

人材活
躍・定着
支援

しやち だい いち こうつう

鯨第一交通株式会社

所在地：愛知県名古屋市 設立：2002年 資本金：1000万円

従業員数：283人 事業概要：ハイヤー、タクシー業

業種：旅客運送業

①取組前（きっかけ）

高齢化による人手不足

- ✓ 組織全体を通じて高齢化による慢性定期的な人手不足が発生しており、特にドライバー不足は事業の収益悪化に結び付くため、人手確保は経営上必要不可欠な状態。
- ✓ 自社を取り巻くタクシー業界自体に「長時間勤務」「体力仕事」といった負の側面ばかりが取り上げられる傾向にあり、このような背景から人材確保が困難な状態。

②取組内容や工夫、成果

求人像（ターゲット人材）の明確化

- ✓ 今後注力をしていく「介護タクシー」業務に焦点を当てて分析をした際に、活躍する人材は必ずしもドライバー経験が必要ではなく、女性などの接客スキルが高い人材であることが明らかになる。
- ✓ **本事業における意識啓発セミナーを通じて就職氷河期世代人材の強みを再認識したことがきっかけで、自社において就職氷河期世代人材が、これまでの社会人経験等によって組織の成長に寄与しうる可能性があり、かつ今後の発展に向けての幹部候補として活躍する場があることを再認識した。**

ターゲットに合わせた情報発信と定着支援の実施

- ✓ 未経験者に対して自社における活躍イメージの形成を促進するために本事業における「**就職氷河期世代を対象としたマッチング交流会**」にて**接点をもった人材に対して会社見学を積極的に打診した**。実際に乗務するタクシーなどを触ることで体験によって、年代を問わず活躍できることを理解でき入社、内定に結びつけられた。また、**就職氷河期世代向けの定着支援カリキュラムを通じて同年代等の先輩乗務員との接点機会を創出**することによって職場での孤立化を防止し、新人合同研修などによってモチベーション低下を抑止する施策を実施した。



しゃち だい いち こうつう

鯨第一交通株式会社

所在地：愛知県名古屋市 設立：2002年 資本金：1000万円
従業員数：283人 事業概要：ハイヤー、タクシー業
業種：旅客運送業

1. 経営課題を見つめ直す

- 高齢化による人手不足が課題として慢性化している。自社を取り巻く業界全体におけるネガティブな認知によりマッチングが促進されていない。
- ターゲットを見直し、入社への動機形成に向けた企業理解促進が必要。

2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 注力する業務、現状の人員配置状況から必要な人材を明確化した。
- 明確化した人材に対して必要な情報発信が会社訪問によって実現できることができると位置づけできた。

3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 自社で活躍する人材（必要な人材）の仮説立てを行い、就職が短期間かつ効率的に行われるマッチングイベントやハローワーク等が有効な手段であることを明確化できた。

4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

- 本事業で実施する「就職氷河期世代を対象とした合同企業説明会」にて接点を持った求職者に対して会社見学を打診。
- 会社見学にて求職者が就業前に抱える不安を説明するだけでなく実際の体験によって払拭した。

5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 入社後は同年代の先輩社員によるフォローアップによって孤立化を防止。
- 新人合同研修を定期的実施することでモチベーション低下を抑止。



株式会社 羽二重豆腐

はぶたえどうふ

所在地：石川県金沢市 設立：1953年 資本金：4,000万円

従業員数：120人

事業概要：大豆加工食品の製造販売・冷凍食品の製造販売

業種：製造業・販売業

経営課題解決のプロセスが、新たなコミュニケーションチャネルを確立し、人を育てる。

【イベント参加から成果までの流れ】

たくさんある経営課題の中で、特に物流と商品開発を重要課題としてとらえていた

近い将来の事業承継を見据えて、今の経営者の下、物流の全般的な見直しと新たな商品開発手法の確立が重要課題であった。

外部人材を求めて、「サポート人材交流会」への参加を決定

現在抱える経営課題の解決に、外部人材を登用することで、社内に緊張感と長い歴史を持つ企業のマンネリ感に新たな息吹を入れることを検討。

経験値活用型サポート人材交流会に参加

当社の求人への応募は11名。事前スクリーニングにより5名と面談。経験や能力はもちろん、人柄も重視し、1名と契約を締結。

まずは当社の事業環境と社内状況を伝えることに尽力

職人氣質的な社内文化が根強く、支援の進め方や指導法などにその点を考慮してもらうよう最初に理解を求め、社員にあった課題解決法を実践。

物流拠点の最適化と商品開発への意識改革

外部人材は現在の物流拠点の最適化に向けた分析や商品開発へのマーケティングを意識した発想を取り入れ、新たなコミュニケーションチャネルの確立。



株式会社 羽二重豆腐

はぶたえどうふ

所在地：石川県金沢市 設立：1953年 資本金：4,000万円
従業員数：120人
事業概要：大豆加工食品の製造販売・冷凍食品の製造販売
業種：製造業・販売業

①取組前（きっかけ）

歴史のある企業であるからこそ、従来の踏襲による危機意識の低さへの経営者の懸念

商品は業務用が中心、全国3か所に物流拠点を持ち、営業拠点も北海道から大阪までと商圏は全国に広がる。会社としての歴史があることが、社員の中に従来の踏襲といった思考に陥りやすく、将来への危機意識が希薄であると社長は懸念していた。さらには、経営の次世代へのバトンタッチも考えている中、血縁であることからのコミュニケーションの難しさも感じていた。ちょうど石川県産業振興機構（ISICO）からサポート人材事業の紹介を受けたこともあって、社内に緊張感をもたらし、次の経営者に経験を積ませる意味でも、社長が考える喫緊経営課題である「物流の全般的な見直し」と「新たな商品開発手法の確立」という課題解決を社外の人材力に求めた。

②取組内容や工夫、成果

経営課題の特定と必要な人材像の明確化

経験値活用型サポート人材事業に参加するにあたって、課題を明確化するためにヒアリングが実施された。課題は「物流」と「商品開発」に加えて、経営計画の策定や事業承継など多岐にわたった。**直接的・具体的な経営課題とそれを解決する体制づくりに支援できる人材を求めて交流会に参加した。**

交流会での人選

実務経験と能力以外にも、実情にあったコミュニケーション能力と温和な人柄が決め手であった。

自社の特徴を事前に伝え、人材の定着を図る

サポート人材に対しては、職人気質的な社内文化が根強く、支援の進め方や指導法などにその点を考慮してもらうよう理解を求め、急がずに実務の場でじっくりと問題に向き合い、一緒に取り組んでくれる支援が必要であることを伝えた。その結果、「物流」については、全国物流拠点の適正化プロジェクトでの稼働分析や判断プロセスなどへの参加や、商品開発についても、社員の意識改革を促し、マーケティング手法などを取り入れたプロジェクト推進の支援をお願いした。今では、サポート人材は、**自らの経験値を活用するだけでなく、新たなコミュニケーションチャネルの一つとして機能し、社長の立場で吸い上げられない情報や伝わらない社長の気持ちを仲介する役割もはたしている。**



株式会社 はぶたえどうふ 羽二重豆腐

所在地：石川県金沢市 設立：1953年 資本金：4,000万円
従業員数：120人
事業概要：大豆加工食品の製造販売・冷凍食品の製造販売
業種：製造業・販売業

1. 経営課題を見つめ直す

商品は業務用が中心、全国3か所に物流拠点を持ち、営業拠点も北海道から大阪までと商圏は全国に広がる。会社としての歴史もあり、「物流」など経営課題はいろいろあるものの、従来通りやっていけばよいという雰囲気を感じられ、社員の危機意識は希薄であった。

2. 経営課題を解決するための方策を検討する

次の世代への承継前に、経営課題を解決しておきたかった。特に、物流の全般的な見直しと従来とは異なる商品開発手法の確立が重要課題としていたが、社内の力だけで解決する難しさも感じていた。これらの経営課題に長けた人材を外部から調達することを考え始めていた。

3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

石川県産業振興機構（ISICO）から、社外専門家とのマッチング事業「経験値活用型サポート人材交流会」を紹介され参加を決めた。求人像は中部産業連盟の担当者によるヒアリングで、経営課題の解決を通しての事業承継や社員の意識改革の必要性なども織り込んだ幅広いものを求めた。

4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

当社の求人への応募は11名あったが、経歴書などによる事前スクリーニングを行い、交流会では5名の人材と面談を行った。交流会では、経験や能力以外にも人柄を重視して人選し、2次面談で社内を見てもらい、お互い納得して契約を結ぶに至った。

5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

支援活動開始前に、人材に対して社風や実情を十分に説明したうえでの進め方を提案し理解を得た。物流や商品開発も社員によるプロジェクトチームを作り、人材に参加してもらうことで、社員とのコミュニケーションの機会を増やすことを行った。経営課題の解決はまだこれからだが、社内の風通しがよくなり、全員参加型で課題に向かっていく土台はできつつあると実感している。



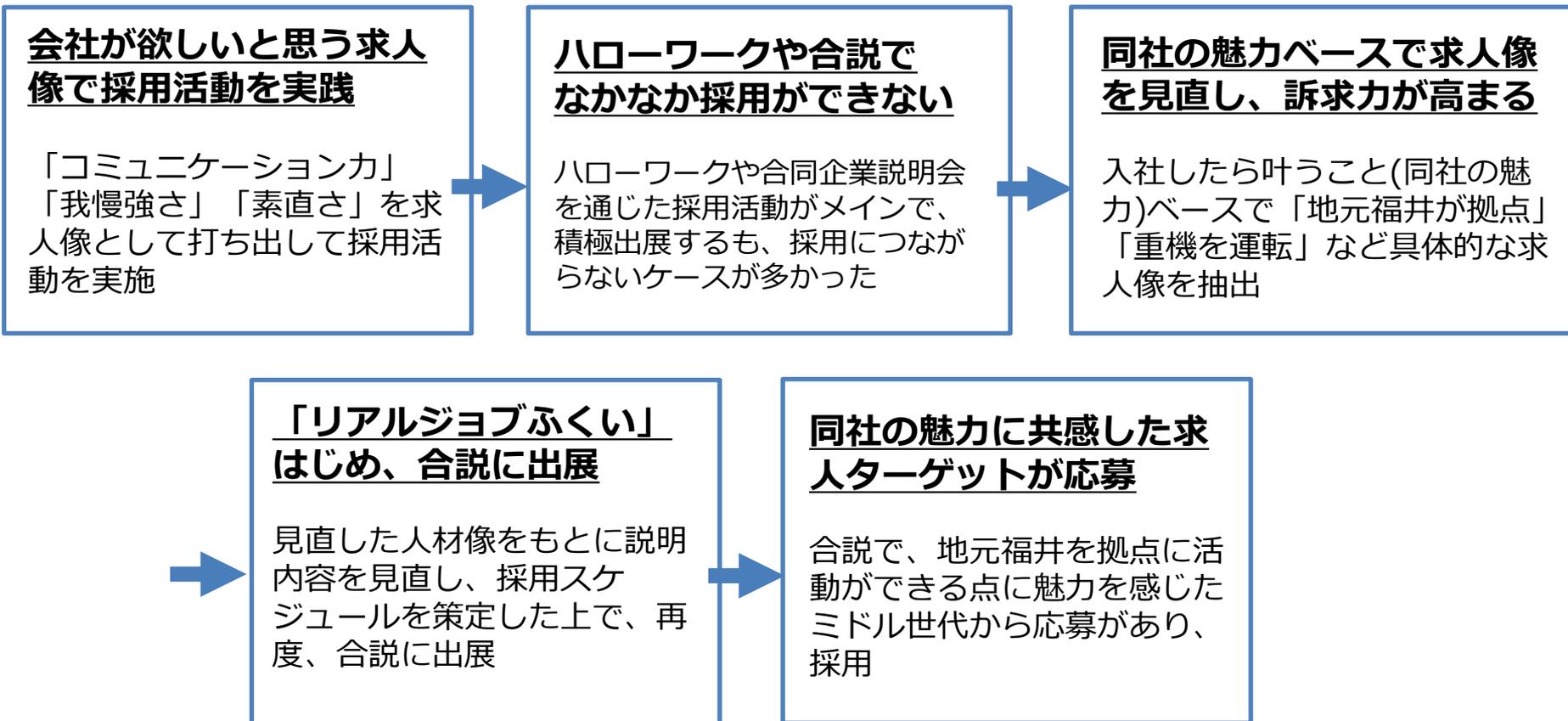
株式会社 オクタケ

所在地：福井県福井市 設立：1993年 資本金：1,000万円
 従業員数：40人 事業概要：クレーン工事高所作業車リース、重量物運搬設備機械重量物据付、鉄板等リース 業種：建設業

- 会社目線で整理していた人材像を、求職者目線で「入社したら叶うこと(同社の魅力)」ベースで整理し直した。
- 訴求力が高まった結果、同社の魅力に共感した求人ターゲットの採用に成功。

【特定のSTEPに対応した際の流れ】

○STEP 3 (求人像の明確化)



株式会社 オクタケ

- 「入社したら叶う事」に基づいた訴求力ある求人像の明確化により、ミドル世代の人材を獲得。
- 同社の魅力に基づいた求人像のアピールは応募者数増加だけでなく、業務適正の担保、他社との差別化、企業イメージアップにつながることを期待。

① 取組前
(きっかけ)

求人像の明確化と魅力の伝え方が課題

- ✓ 3Kのイメージがいまだに残る建設業界の中、同社は労働環境の積極的な改善に努め、ふくい女性活躍推進企業、ふくいSDGsパートナーへの登録等、社会的価値を創出してきた。こうした取組の中、ハローワーク等を活用し、採用活動を行ってきたものの、採用できない年もあり慢性的に人材が不足していた。
- ✓ そこで、**中小企業庁が作成した「人材確保支援ツール」を活用し、人手不足解消5ステップに基づいて同社の課題を見つめ直したところ、「求人像が抽象的であること」、「求職者に同社の魅力を上手く伝えられていないこと」に課題があると仮説を立てた。**

ミドル世代の人材獲得に成功

- ✓ 本取組により考案した求人像を打ち出して、近畿経済産業局主催の合同企業説明会に臨んだところ、ミドル世代の人材を1名採用することに成功した。
- ✓ 今回採用できた人材は、家庭環境の変化により転勤が無い職場を求めており、「地元福井を拠点に活動を望む人」という求人像に魅力を感じ、応募につながった。結婚、出産、介護など家庭環境の変化により転職を検討する求職者は一定数存在すると考えられる。「入社したら叶う事」を更に整理し、求職者のニーズとマッチングさせる方法を今後検討していきたいと考えている。



本社外観

② 取組内容や仕組み

求める人物像（訴求要素）の明確化

- ✓ 同社は「コミュニケーション能力が高い人材」、「我慢強い人材」、「素直な人材」を求人像として打ち出して採用活動をしてきたが、応募者数が増えず、人材の獲得に苦戦していた。そのため、**求人像の明確化が応募者数の増加につながるのではないかと考え、訴求力を高めるために同社の魅力に基づいた求人像を考えるに至った。**本取組は、応募者数の増加だけでなく、業務適正の担保、他社との差別化、企業イメージアップなどにもつながると考えた。人手不足解消5ステップに基づき、同社の魅力（入社したら叶う事）をベースに訴求力のある求人像について検討した。「地元福井を拠点に活動を望む人」、「重機を運転したい人」「社会の役に立ち、未来づくりに貢献したい人」などを具体的に抽出した。



重機運転の様子

合同企業説明会から採用につなげるために

- ✓ 同社は各種合同企業説明会に積極的に参加していたが採用につながらないケースが多かった。そこで、スピード感のある採用を実現するために事前準備（説明内容のアップデート、訴求力のある魅力の精査、採用スケジュールの策定）を意識し、合同企業説明会に臨むこととした。

③ 取組後（効果）



株式会社 オクタケ

所在地：福井県福井市 設立：1993年 資本金：1,000万円
従業員数：40人 事業概要：クレーン工事高所作業車リース、
重量物運搬設備機械重量物据付、鉄板等リース 業種：建設業

1. 経営課題を見つめ直す

- 3Kのイメージが残る業界で、労働環境を積極的に改善。ふくい女性活躍推進企業に選定、ふくいSDGsパートナーに登録するなど社会的価値を創出。
- 労働環境の改善、社会的価値の創出に取り組んでも、応募者数が増えず、慢性的な人材不足。

2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 人材確保支援ツールを活用した結果、求人像が抽象的で、求職者に魅力を伝えきれてないことに気づき、求人像の明確化に取り組む。
- 入社したら叶うこと(同社の魅力)をベースに訴求力ある人材像を見直した。

3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 会社目線の求める人材像である「コミュニケーション力が高い人材」「我慢強い人材」「素直な人材」を求職者の視点から再検討。
- 「地元福井を拠点に活動を望む人」「重機を運転したい人」「社会の役に立ち、未来づくりに貢献したい人」など具体的な人材像を抽出。訴求力が高まる。

4. 求人・採用／登用・育成(人材に関する取組の実施)

- 見直した人材像で説明内容を整理し、スピーディに採用できるようスケジュールを策定した上で、合説に出展。
- 「地元福井を拠点に活動できること」に魅力を感じたミドル世代から応募があり、採用。

5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- スキルアップに向けた資格取得費用の支援や年間休日数を増やす取組を実施。
- 令和4年4月入社の新入社員から年間休日数を120日に拡大。いずれは既存社員についても休日を増やしていきたいと考えている。

- 利用者数の増加に伴い慢性的な人手不足が続いている中、採用基準の明確化により、就職氷河期世代の業界未経験者の採用に成功。
- 計画的な育成・研修とIT化の推進により、定着を促進するとともに、多様な人材の確保・活躍による組織力強化を図っている。

【イベント参加から成果までの流れ】

利用者数増に伴う慢性的な人手不足

採用イベントを積極的に活用していたが、コロナ禍でリアルイベントがなくなり、当社にマッチした応募者を増やす必要があった。

採用基準の明確化

応募者数の増加に向け、訪問介護で要求される接遇レベルや現場対応力など選考の観点を明確化。就職氷河期世代も採用ターゲットに。

「30代・40代からの『正社員ライフ』応援就職・転職説明会」に出展

ミスマッチ防止に向け、来場者に仕事の厳しさを伝え、双方納得の上で応募・面接を実施。就職氷河期世代の業界未経験者（40代女性）を採用。

計画的な育成・研修とIT化の推進により定着を促進

入社後のOJT、6カ月の基礎研修、動画による復習、日々の顧客記録共有など、相談や情報共有できるしくみづくり。

多様な人材の確保・活用による組織力の強化

別の業界で勤務経験のある人材を採用したことで、新たな視点からの気付きが組織へフィードバックされ、他のメンバーへも良い影響を与えており、利用者の満足度向上にもつながっている。

- 利用者の増加に伴って慢性的に人手不足が続いており、新卒採用の他、中途採用にも多くの求人媒体を利用。新たに近畿経済産業局主催のWEB合説に参加し、業界未経験の40代女性を採用。
- 計画的な育成・研修とIT化の推進により、相談や情報共有を活発化し、定着を促進。

① 取組前
(きっかけ)

人材獲得に向けた新たな取組が急務

- ✓ 毎年新卒・中途あわせて30名程度採用しているが、それ以上に利用者数が増加し、さらなる介護スタッフ人材確保が必要な状況が続いていた。
- ✓ 採用イベントを積極的に活用していたが、コロナ禍でリアルイベントが無くなった。加えて当社にマッチした人材を増やすため、採用方法を見直す必要があった。
- ✓ 中途採用者確保に向け、近畿経済産業局主催の『30代・40代からの「正社員ライフ」応援就職・転職説明会（WEB合説）』への参加を検討。

多様な人材確保による組織力強化

- ✓ WEB合説参加により、別の業界で勤務経験のある人材を採用したことで、新たな視点からの気づきが組織へフィードバックされ、他のメンバーへも良い影響を与えている。それが利用者の満足度向上にもつながっている。

未経験から早期に戦力化

- ✓ 新人研修後、先輩に同行訪問するだけでなく、振り返り面談を実施し、OJTの効果を高めたことで、早期に独り立ちできた。育成強化と、その結果として定着が図られた。



大人数での研修の様子

② 取組内容や仕組み

採用基準の明確化でミスマッチを防止

- ✓ **就職氷河期世代を採用するにあたり、訪問介護で要求される接遇レベルや現場対応力など選考の観点を明確化。** マッチング会参加者へも仕事の厳しさを伝え、双方納得の上で応募・面接を実施。

計画的な育成と継続的な研修

- ✓ 入社後OJTと並行して6ヶ月の基礎研修を実施。情報共有システムで研修内容の動画提供も行い、自分で復習できるしくみや、不明点の質問や相談ができるしくみも導入。
- ✓ 全社員を対象に、毎月テーマを変えて小グループでの研修を実施。その場で自身の担当ケースについて相談することも可能で、1人で悩まないようにしている。



小グループ研修の様子

IT化による情報共有と業務効率化

- ✓ あえて担当制をとらず、1人の利用者を複数名で対応。日々の記録はすべて顧客管理システムに入力し、事務所に戻らず現場からスマホ等でリアルタイムに共有可能。

③ 取組後（効果）



ぐっどらいふけあおおさか
株式会社 グッドライフケア大阪

所在地：大阪府大阪市 設立：2000年 資本金：1000万円
従業員数：170人 事業概要：訪問介護・看護を中心とした介護福祉事業

1. 経営課題を見つめ直す

- 新卒・中途あわせて年30名程度を採用しているが、それ以上に利用者数が増加。
- 利用者数の増加に伴い、さらなる介護スタッフの人材確保が必要な状況。

2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 採用イベントに積極参加していたが、コロナ禍でリアルイベントがなくなった。自社にマッチした人材からの応募を増やすため、採用方法の見直しを検討。
- 中途採用者を確保するため、近畿経済産業局主催のWEB合説への出展を検討。

3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 訪問介護で要求される待遇レベルや現場対応力など、選考の観点を明確化。
- 採用ターゲットが「中途採用者」から、「就職氷河期世代を含む中途採用者」へと広がった。

4. 求人・採用/登用・育成(人材に関する取組の実施)

- 採用基準の明確化とともに、WEB合説参加者に仕事の厳しさを伝え、双方納得の上で応募・面接を実施。
- 納得の上の採用はミスマッチ防止につながる。業界未経験の40代女性を採用。

5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 新人研修後、先輩の同行訪問の他、振り返り面談を実施し、OJTの効果を高めている。継続的な研修やITによる情報共有など、1人で悩まないしくみづくり。
- 計画的な育成により早期に独り立ちができ、定着・活躍につながっている。

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
/ 費用・育成

人材活
躍・定着
支援

こうりつこうぎょう

晃立工業株式会社

所在地：岡山県津山市 設立：1969年 資本金：3,000万円

従業員数：11人 事業概要：粉砕機・マルチメディアシ
ャッターの開発・販売、鉱山砕石関連機械・当該消耗品の販売、
破砕プラント設計・制作 業種：製造業

- 求人が必要である業務とその人物像を、固定概念を払拭して明確化することで、適切な情報発信の方法と、求人メディアを選択。**未経験者である異業種からの中途採用に成功。**

【特定のSTEPに対応した際の流れ】

○STEP3：求人像の明確化

事業継承を含む変革期において、中核人材が不足していた

中核人材の不足により、ノウハウの継承・育成や、製品開発に掛ける時間の確保、効率的な営業活動ができていなかった。

常務取締役であるが営業、人事、経理にフル稼働

本来役員として従事すべき業務に当たる時間的余裕が不足していた。

常務取締役が行っている業務を整理し、携われる人材を明確化

それぞれの業務にて、携わる人材に対して行うべき教育・訓練を検討した結果、ターゲットが明確となった。

求人サイトの磨き上げや職業訓練校でのトークイベントに参加

明確となったターゲットに合わせた募集内容やイベントを選択。

求人ターゲットの発見

少数精鋭であることから、自社理念への共感を大切に面談を行い、これまで目を向けていなかった候補者（異業種からの未経験者）の採用に成功。

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
/ 費用・育成

人材活
躍・定着
支援

こうりつこうぎょう

晃立工業株式会社

所在地：岡山県津山市 設立：1969年 資本金：3,000万円

従業員数：11人 事業概要：粉碎機・マルチメディアシュ
レッダーの開発・販売、鉱山碎石関連機械・当該消耗品の販売、
破碎プラント設計・制作 業種：製造業

①取組前（きっかけ）

事業継承の変革期において、中核人材が不足していた

- ✓ 事業継承による若返りに加え、アナログからデジタルへの移行などの変革期にあるが、ノウハウの継承や人材育成を行う中核人材が不足していた。
- ✓ 中核人材の不足を補うべく、常務取締役が営業、人事、経理にフル稼働し、本来役員として従事すべき業務に当たる時間的余裕が不足していた。

②取組内容や工夫、成果

業務を整理し、求人像を明確化

- ✓ 役員である常務取締役が、本来従事すべき業務に携り、人材育成や教育などを担える状態にすることが急務であることに気づいた。**自身の携わっている業務を整理し、それぞれの業務に携われる人材像を明確化した。**

固定概念を払拭し、多様な人材でも活躍できることに着目

少数精鋭であることから、**自社理念との共感を重視したうえで、これまで目を向けてこなかった人材とも接点を持つ**ことを進めた。人材確保の手法を学ぶ研修会に参加し、講師からのアドバイスにより、営業職の採用では、ターゲットに沿った求人メディアを選択。技術職の採用では、ターゲットが集う職業訓練校でのトークイベントにも参加。結果、異業種からの未経験者を営業職として2名、職業訓練校から技術職を1名採用することができた。

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

こうりつこうぎょう

晃立工業株式会社

所在地：岡山県津山市 設立：1969年 資本金：3,000万円

従業員数：11人 事業概要：粉砕機・マルチメディアシュ
レッダーの開発・販売、鉱山碎石関連機械・当該消耗品の販売、
破砕プラント設計・制作 業種：製造業

1. 経営課題を見つめ直す

- 事業継承による変革期において、人材育成や教育を行う中核人材が不足しており、役員が営業、人事、経理にフル稼働していた。
- 即戦力となる求人ターゲットの見直しにより、役員が本来担うべき業務に従事できる体制づくりが必要との考えに至る。

2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 役員が行っていた業務の切り出しと整理を行い、必要な人材像を明確化した。
- これまで目を向けていなかった異業種の未経験者にも従事できることが分かり、ターゲットを広げる。

3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 当事業研修会の講師からのアドバイスによりターゲットに沿った求人メディアを選択し、磨き上げを行った。またターゲットが集うトークイベントにも参加。
- これまでは書類選考で止まっていたであろう候補者とも面談を行った。

4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

- 少数精鋭であることによるキャリアアップの方向性を示し、異業種からの求職者にも目を留めてもらえる打ち出し方を行った。
- 異業種からの未経験者から応募を頂き、2名の営業職を採用することに。

5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 年間で3名を採用し、大幅な人員増加となったことから、人材定着・育成の仕組みづくりを図っている。
- 社員に明確なキャリアパスを示すと共に、働きがい向上の機運を高めている。

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
/ 費用・育成

人材活
躍・定着
支援

の は ら ね つ れ ん こ う さ く し ょ

株式会社 野原熱錬工作所

所在地：島根県松江市 設立：1960年 資本金：2,458万円
従業員数：70人 事業概要：金属機械加工・熱処理
業種：金属機械製造業

地元密着の職業紹介機関のきめ細かな対応により、“求人像の明確化”⇒“個別マッチング”⇒“定着フォロー支援”を経て、求人像に適した高度外国人材の確保・育成に成功。

【イベント参加から成果までの流れ】

社長が外国人雇用の必要性を感じ、取り組みを開始

在留資格ごとの制度上の違いなど、外国人雇用について研究、地元の職業紹介機関と関わり始める。

“集団マッチング会”に参加するも、採用に至らず

1名を採用内定としたが、コロナの影響で来日できず、内定キャンセル、採用に至らず。

“求人像の明確化”に注力

支援機関によるコンサルティングを経て、“金属機械加工プログラムのデータベース管理・保守管理”という求人像を明確に設定。

“個別マッチング”にて、求人像に適する高度外国人材を採用

明確化となった求人像を基に、地元の専門学校卒のベトナム人材と個別マッチング、2名採用。

地元密着の職業紹介機関による、きめ細かな“定着フォロー支援”

2名の高度外国人材の採用前後に、住居・在留関係手続・メンタル面等、きめ細かなフォローが、人材の定着育成に寄与。

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
費用・育成

人材活
躍・定着
支援

の は ら ね つ れ ん こ う さ く し ょ

株式会社 野原熱錬工作所

所在地：島根県松江市 設立：1960年 資本金：2,458万円
従業員数：70人 事業概要：金属機械加工・熱処理
業種：金属機械製造業

①取組前（きっかけ）

日本人で質が高い人材の採用難から、高度外国人材の雇用へ可能性を追求

- ✓ 既存社員の高齢化の進展、若い人材を採用しても早期に退職、そして質の高い人材の採用難という状況が続いていた。
- ✓ 金属機械製造業の現場業務は、“3k（きつい・汚い・危険）”のイメージがあるからか、最近の若い人材には敬遠される傾向が感じられる。
- ✓ このことから求人の幅を広げる必要性を感じ、社長は“外国人雇用”について勉強を始めた。（在留資格ごとの制度の違いなど）
- ✓ “外国人技能実習生”に興味を持ち、県外の同業種の“技能実習生受入組合”を視察したが、技能実習制度は要件が多岐にわたり、実習生の受入は難しいことを認識。
- ✓ 島根県中央会で“高度外国人材確保支援事業”を行っており、社長自ら当事業に参加し、高度外国人材雇用の可能性を追求。

②取組内容や工夫、成果

求人像の明確化に注力

- ✓ 令和元年度に東京で開催の“集団マッチング会”に参加し、会場で面談した1名のベトナム人材を採用内定とした。しかし、その後のコロナ禍にて、内定人材がベトナムから入国できず、結果として採用には至らなかった。
- ✓ コロナ禍が続き、海外へ渡航・外国人材の入国ができない中、社長は国内在住の高度外国人材を対象に“個別マッチング”への参加を決断。
- ✓ “個別マッチング”に臨むに当たり、**当社の“求人像の明確化”の重要性に気づき、支援機関によるコンサルティングを経て“金属機械部品の一貫生産体制における、加工プログラムのデータベース管理・保守管理”という求人像の明確化に至った。**

地元密着の職業紹介機関の、きめ細かな支援による個別マッチング ⇒ 定着フォロー

- ✓ 上記の求人像を基に、地元（島根県）に常駐するベトナムの職業紹介機関と連携し、松江市のビジネス専門学校を卒業した高い日本語能力・IT技能を持つベトナム人の高度人材と“個別マッチング”。結果として2名の採用に至った。
- ✓ 採用した2名の高度人材は、当社の求人像に適して熱心に業務に励んでおり、採用前後も当該人材の住居の確保・在留資格関係の手续・メンタル面のサポートなど、地元の職業紹介機関によるきめ細かなフォローが、定着に寄与している。

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

の は ら ね つ れ ん こ う さ く し ゚

株式会社 野原熱錬研究所

所在地：島根県松江市 設立：1960年 資本金：2,458万円
従業員数：70人 事業概要：金属機械加工・熱処理
業種：金属機械製造業

1. 経営課題を見つめ直す

- 既存社員の高齢化、若くて質の高い人材の採用難という状況であり、社長は将来に向けた人材確保に危機感を持っていた。
- 社長は外国人雇用の可能性を感じ、外国人雇用の研究を始めた。

2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 社長は島根県中小企業団体中央会の“高度外国人材確保支援事業”に参加。同事業にて、在留資格ごとの制度の違いなど外国人雇用について研究。
- 令和元年度の同事業にて“集団マッチング会”に参加し、1名のベトナム人材を採用内定とするも、コロナの影響で内定人材が来日できず、採用に至らず。

3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 同事業にて、島根県中央会及び地元（島根県）に常駐するベトナムの職業紹介機関のコンサルティング支援を受け、求人像の明確化に注力。
- 自社の事業価値を勘案し、求人像を「金属機械部品の一貫生産体制における、加工プログラムのデータベース管理・保守管理を担う人材」と設定。

4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

- コロナの状況を踏まえ、国内在住の高度外国人材を対象に、明確化した当社の求人像に適する人材との“個別マッチング”に臨んだ。（令和3年度）
- 地元の職業紹介機関の尽力により、地元（松江市）のビジネス専門学校卒で、日本語能力・IT技能に優れたベトナム人材とマッチングを経て、2名を採用。

5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 2名のベトナム人材の採用前後に、住居の確保・在留資格関係の手続・当該人材のメンタル面の相談など、地元の職業紹介機関のきめ細かい支援を受けた。
- 採用した2名それぞれと面談し、各人材の将来のキャリアアップの考えを理解した上で育成計画を策定し、将来の幹部に育つよう定着育成に励んでいる。



ふくいちゅうぼう

株式会社福井厨房

所在地：岡山県岡山市 従業員数：25人 業種：卸売・小売業
事業概要：厨房機器の設計・製造・施工・メンテナンス
資本金：2,100万円 設立：昭和33年4月

事務職の採用活動をする中で、個別相談会で面談した求職者の明るい人柄や事務経験を高く評価。営業職の求人要件を緩和し、一般事務・営業サポートとして2021年12月に採用。

【イベント参加から成果までの流れ】

経営課題

事務員の採用に課題があったため、無料職業紹介を活用し、募集を開始。さらに応募の窓口を広げるため、求人媒体がないか検討。

参加経緯

そこで日頃付き合いのあるトマト銀行からの紹介により、本事業の募集を開始。無料職業紹介と本事業で応募者があり、双方と面談を実施。

参加後

無料職業紹介からの応募者を採用したものの、本事業の応募者も事務経験や接客経験に加えて人柄も良く、営業職として採用できないか検討。

採用経緯

しかし、求職者は営業職の業務内容として新規営業が伴う点を懸念していたことから、新規営業を外し求人要件を緩和。一般事務・営業サポートとして2021年12月に採用。

入社後

2021年12月に入社。試用期間満了後、本採用となり、福山営業所の一般事務・営業サポートを担当。働く意欲が高く、能力も評価されており、即戦力人材として、現在活躍中。

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
/ 費用・育成

人材活
躍・定着
支援

ふくいちゅうぼう

株式会社福井厨房

所在地：岡山県岡山市 従業員数：25人 業種：卸売・小売業

事業概要：厨房機器の設計・製造・施工・メンテナンス

資本金：2,100万円 設立：昭和33年4月

①取組前（きっかけ）

事務職を無料職業紹介とトマト銀行からの紹介で知った本事業で募集開始。

- ✓ 福山事務所の事務員が不足していたため、無料職業紹介を活用して募集開始。
- ✓ 募集の間口を広げるため、日頃付き合いのあるトマト銀行から紹介があった本事業も並行して、求人募集開始。

②取組内容や工夫、成果

本事業と無料職業紹介で面談し、人材を採用。しかし一方の求職者も別職種で採用を検討。

- ✓ 無料職業紹介と本事業を通じて、2名の求職者から応募があり、双方と面談。選考の結果、無料職業紹介の応募者を採用した。
- ✓ その一方で、本事業の応募者の経験や明るい人柄も評価しており、従前から募集していた営業職として採用できないか検討する。

求職者の希望に基づいて、営業職の業務内容の一部を緩和。2021年12月に採用決定。

- ✓ しかし、募集中の営業職は業務の一部に新規営業が含まれており、求職者は決断できずにいた。
- ✓ そのため、業務内容の要件緩和を検討した結果、新規営業を外し、一般事務・営業サポートとして再定義。再度、求職者と面談の上、2021年12月に採用に至る。

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

ふくいちゅうぼう

株式会社福井厨房

所在地：岡山県岡山市 従業員数：25人 業種：卸売・小売業
事業概要：厨房機器の設計・製造・施工・メンテナンス
資本金：2,100万円 設立：昭和33年4月

1. 経営課題を見つめ直す

- 福山事務所の事務員が不足していることが課題となっていた。
- 安定した業務運営体制を構築するため、事務員の採用活動を検討。

2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 採用に向けて、職業紹介事業者の活用を検討。
- まずはハローワークなど無料職業紹介を活用して、求人募集開始。

3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- さらに、募集の間口を広げるため、他の媒体の活用を検討していた。
- 取引金融機関であるトマト銀行から本事業を紹介し、無料職業紹介と並行して求人募集を行った。

4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

- 無料職業紹介、本事業の双方から応募があり、無料職業紹介から採用。しかし本事業の応募者も評価しており、営業職での採用を打診。
- 求職者の希望に基づき一部要件を緩和。一般事務・営業サポートとして採用。

5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 2021年12月に入社。その後、定着に向けたフォローアップを実施。
- 試用期間を終え、本採用となり、福山営業所の一般事務・営業サポートを担当。働く意欲が高く、能力も評価されており、同社の即戦力人材として、活躍中。



とうわ
株式会社藤和

所在地：広島県福山市 従業員数：80人 業種：卸売・小売業
事業概要：ユニフォームの企画・製造・販売
資本金：1,000万円 設立：昭和41年4月

業績拡大に伴い、無料職業紹介で事務職を募集するも採用に苦戦し、本事業で募集開始。面談した求職者の経験が評価され、必須要件緩和の上、営業事務として2021年11月に採用決定。

【イベント参加から成果までの流れ】

経営課題

業績拡大に伴い、受注や物流事務に長けた人材の確保が課題となっていたため、無料職業紹介を活用し、募集開始。

参加経緯

しかし、募集要件に合った人材が獲得できなかったため、新たな求人手段として、本事業に参加した。

参加後

個別相談会を開催し、求職者2名と面談。うち1名が概ね求人要件に合致するも、営業事務経験を求めていた点は満たしていなかった。

採用経緯

求職者は医療事務や営業職の経験があり、コミュニケーション能力が高いことも評価され、求人要件を緩和。営業事務として2021年12月採用が決定した。

入社後

2022年2月に入社。会社に馴染めない等の不安や問題はなく、就業を継続している。営業事務を担当し、同社の即戦力人材として活躍中。

とうわ
株式会社藤和

所在地：広島県福山市 従業員数：80人 業種：卸売・小売業
事業概要：ユニフォームの企画・製造・販売
資本金：1,000万円 設立：昭和41年4月

①取組前（きっかけ）

業績拡大に伴い、事務職を募集するも採用に苦戦。スタッフサービスからの紹介をきっかけに本事業で新たに募集開始。

- ✓ 業績拡大に伴い、貿易や受注事務に長けた人材の確保が必要となり、新たに事務職の募集を検討。
- ✓ 当初、無料職業紹介を活用して募集開始。求人要件として、事務処理能力に加え、コミュニケーション能力のある人材を求めていたが、求人像に見合った人材が確保できず、採用に苦戦していた。
- ✓ 異なる求人媒体での募集を模索していた折、スタッフサービスから本事業を紹介された。

②取組内容や工夫、成果

個別相談会で求職者2名と面談。うち1名の採用を検討するも、必須要件に合致しておらず。

- ✓ 本事業の個別相談会を通じて2名の求職者と面談。1名は事務経験とコミュニケーション能力を有していたが、営業事務経験を必須としている点は、求人要件に合致していなかった。

事務経験以外の能力が評価され、必須要件を緩和。営業事務として採用決定。

- ✓ しかし、求職者は事務経験に加え、営業経験もあり、さらにコミュニケーション能力が非常に高かったことも評価され、必須要件を緩和。営業事務として2021年12月に採用決定に至る。

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

とうわ

株式会社藤和

所在地：広島県福山市 従業員数：80人 業種：卸売・小売業

事業概要：ユニフォームの企画・製造・販売

資本金：1,000万円 設立：昭和41年4月

1. 経営課題を見つめ直す

- 業績拡大に伴い、貿易や受注事務に長けた人材を増員し、更なる業績拡大に向けた人員体制の構築が必要。
- 当該人材を確保するための採用活動が必要との考えに至る。

2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 採用に向けて、職業紹介事業者の活用を検討。
- まずは、ハローワークなどの無料職業紹介を活用する考えに至る。

3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 求人募集を行い、求職者から応募があったものの、求人要件に合致した人材が獲得できず、採用活動に苦戦。そのため、他の採用手法も検討。
- そこで、本事業に参加し、新たな媒体として求人募集を開始。

4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

- 個別相談会に参加し、求職者2名と面談。うち1名はスキルや経験が求人要件に合致したものの、必須要件を満たしていない点もあったため、要件緩和を検討。
- 求職者の経験等を総合的に勘案し、要件を緩和。営業事務として採用決定。

5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 2022年2月に入社。その後、定着に向けたフォローアップを実施。
- 会社に馴染めない等の不安や問題等はなく、就業を継続している。営業事務を担当し、同社の即戦力人材として活躍中。



とくしましこく

株式会社徳島四国ダイケン

所在地：徳島県徳島市 設立：1965年
資本金：2000万円 従業員数：264人
業種：建物管理業務・建築工事業

- 求職者の年代に合わせた求人広告媒体の活用により面接回数が大幅に増加
- 研修制度の充実や定着支援に着手

【イベント参加から成果までの流れ】

求人像の明確化

世代バランスのとれた従業員構成
技術を習熟したベテラン従業員

ミスマッチ要因の洗い出し

「求職者側の先入観」
「イメージとのギャップ」が存在

ターゲットの年代に合わせた採用活動

高齢者：新聞・求人誌などの紙媒体
若者：WEB・SNS

カスタム型研修制度の採用

従業員の習熟度や希望に対応

定期的なフォローアップによる定着支援

月2回以上の面談実施
勤務場所や業務内容の変更等の対応



とくしましこく

株式会社徳島四国ダイケン

所在地：徳島県徳島市 設立：1965年
資本金：2000万円 従業員数：264人
業種：建物管理業務・建築工事業

①取組前（きっかけ）

清掃業への印象による人手不足

- ✓ オフィス・病院・ホテル等の清掃業務において「新型コロナウイルスの影響による、清掃に対するイメージの悪化」「清掃は年配の女性の仕事という求職者側の先入観により応募が偏ってしまう傾向」等の要因により、人材の確保及び年齢バランスの偏りに苦慮していた。

業務内容のギャップによる離職

- ✓ せっかく採用できたとしても1日～1週間以内で離職する人がいる。主に、体力や清掃に対する知識の面における「家事の延長線上でできるのでは」といったイメージとのギャップに起因しているものと考えられる。

②取組内容や工夫、成果

ターゲットの年代に合わせた求人広告で採用活動

- ✓ 高齢層向けには新聞・求人誌などの紙媒体、若者向けにはWEB・SNSといった具合に、多様な求人広告媒体をターゲットにあわせ活用することで、幅広い年齢層からの応募につながり、前年比で4倍以上の面接回数を実現した。

研修制度の充実や定着支援

- ✓ これまで、入社後研修は原則2週間～1ヶ月程度としていたが、従業員それぞれの習熟度や希望に応じ研修期間を延長する等、カスタム型の研修を取り入れた。
- ✓ 人事部門が月2回以上の面談を実施する等、コミュニケーションの機会を増やすことで、従業員一人一人の状況の把握に努め、定着に向けたフォローを継続的に実施。
- ✓ 場合によっては、勤務場所や業務内容の変更などにも柔軟に対応することで、離職を回避。



とくしましこく

株式会社徳島四国ダイケン

所在地：徳島県徳島市 設立：1965年
資本金：2000万円 従業員数：264人
業種：建物管理業務・建築工事業

1. 経営課題を見つめ直す

- オフィス・病院・ホテル等の清掃業務における、人材の確保及び世代バランスの偏り。
- 早期離職者の発生。

2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 求人手法の工夫による効果的な採用活動の実施。
- 早期離職を防ぐための従業員フォロー。

3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 中長期的な経営観点に則し、世代バランスのとれた従業員構成の実現。
- 「求職者側の先入観」「イメージとのギャップ」などに対応できる効果的な採用方法を確立していく必要性。

4. 求人・採用/登用・育成(人材に関する取組の実施)

- 求人広告媒体の多様化。
- 高齢層向けには新聞・求人誌などの紙媒体、若者向けにはWEB・SNSといった具合に、多様な求人広告媒体をターゲットにあわせた活用。

5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 従業員それぞれの習熟度や希望に応じた、カスタム型の研修制度の採用。
- 人事部門が月2回以上の面談実施等、定着に向けたフォローの継続的に実施。離職回避に向け、勤務場所や業務内容の変更などにも、柔軟に対応。



さだみつしよくりようこうぎょう

貞光食糧工業株式会社

所在地：徳島県美馬郡 設立：1941年
 資本金：3000万円 従業員数：350人
 事業概要：鶏の飼育から処理加工までの一貫生産、
 および加工食品の開発・製造・販売

- 若年層の人材不足・高齢化に対応すべく、積極的な対策を実施
- 入社前の現場見学や、研修の実施によるサポートを充実

【イベント参加から成果までの流れ】

当社の強み

食品加工は比較的安定した業種。
 地域有数の規模を誇る。
 食堂、送迎バス運行などの勤務環境。

中山間地域が抱える共通の課題

人口減少・高齢化の傾向が顕著。
 人材の絶対数が不足。
 恒常的に人材不足の傾向。

合同就職面接会への参加 (就職氷河期世代歓迎)

当該地域では貴重な機会。
 年齢・経験等問わず、幅広くPR。
 様々な機会を最大限活用。

定着率の向上① 職場見学の実施

入社前に職場見学を実施。
 イメージとの乖離を払拭し、
 早期離職を回避。

定着率の向上② 研修を充実

業務研修に加え人事面での
 研修を導入。
 入社後すぐ・3ヶ月後・
 6ヶ月後に定期的な集合研
 修実施。



さだみつしょくりょうこうぎょう

貞光食糧工業株式会社

所在地：徳島県美馬郡 設立：1941年
資本金：3000万円 従業員数：350人
事業概要：鶏の飼育から処理加工までの一貫生産、
および加工食品の開発・製造・販売

①取組前（きっかけ）

地域特性に由来する人材不足・高齢化

- ✓ 徳島県西部有数の規模を誇る食品加工会社である。
- ✓ 当該地域は、中山間部に位置するため、人口減少・高齢化の傾向が顕著。
- ✓ そうした**地域特性**もあり、多くの従業員を確保していくことは、**恒常的な課題（人材の絶対数不足）**。

積極的な対策

- ✓ 求職者が少ない中、ハローワークや人材紹介会社はもちろん、地域でのマッチング会（人材確保支援等事業）等を積極的に活用。
- ✓ その他、人材確保に向けた送迎バスの運行、積極的な機械化の推進等に取り組むが、**根本的な解決**には至っていない。

原点回帰

- ✓ セミナー等を通じてその方策を種々検討したが、人材確保に向け一番効果が見込めるのは、結局**定着率の向上**であることを再認識。

②取組内容や工夫、成果

これまで同様、人材確保に向けて様々な方策を総動員するとともに、新たに以下の取り組みを実施。

入社前の現場見学

- ✓ 入社前の工場見学などを通じて、食品を扱う現場を少しでも理解してもらうことで、**入社前後のギャップによる離職を防ぐ**。

研修を充実

- ✓ これまでは業務面での研修のみであったが、今年度から**人事面での研修を導入**。これにより、キャリア形成やサポート体制を充実。
- ✓ 当該研修を、入社後すぐ・3ヶ月後・6ヶ月後と定期的に行うことで、違うラインで働く同期と**コミュニケーションをとる機会を増やし**、メンタル面を中心としたフォローにつなげている。

→ まだ取り組み始めたところで、最終的な成果は確認できていないが、社員の中で概ね好評であり、定着率向上を期待している。

貞光食糧工業株式会社

所在地：徳島県美馬郡 設立：1941年
資本金：3000万円 従業員数：350人
事業概要：鶏の飼育から処理加工までの一貫生産、
および加工食品の開発・製造・販売

1. 経営課題を見つめ直す

- 中山間部という地域特性もあり、多くの従業員を確保していくことは、恒常的な課題（人材の絶対数不足）。
- 自社の強み（安定した業種・地域有数の規模・食堂や送迎バス運行などの福利厚生）の確認。

2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- できれば若い人材が欲しいが、まずは、年齢・経験の有無問わず人材の安定確保を最優先。
- 自社の持つ強みを求職者に幅広くPRしていく。

3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- ハローワークや人材紹介会社を通じた従来の採用活動の継続。
- 本事業のマッチング会等貴重な機会を最大限に活用する（2件の面接実施）。
- 採用につながらなくても採用意欲を継続的に求職者に伝えていく意義（中長期的観点）。

4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

- 人材確保に向け一番効果を見込めるのは、結局定着率の向上であることを再認識。
- クリーンな食品加工のイメージだけでなく、採用前に実際の現場を知ってもらうために職場見学を実施することで、採用後の早期離職を回避。

5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- これまでは業務面での研修のみであったが、今年度から人事面での研修を導入した。（入社後すぐ・3ヶ月後・6ヶ月後に定期的な実施）
- 違うラインで働く同期とコミュニケーションをとる機会が増加。定着率向上に寄与。

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・採用費用・育成
人材活躍・定着支援

株式会社 コッコファーム

所在地：熊本県菊池市 設立：1981年 資本金：1,000万円
従業員数：135人
事業概要：養鶏を中心にした精算・加工・販売、インキュベーションオフィス（地域活性化事業）、人材育成のための教育事業
業種：食料品製造業

- 社運をかけたプロジェクトに向け人物像の明確化と採用戦略の工夫で27歳の経験者を採用
- 今後の事業展開に向けたDX人材とのマッチングも進行

【イベント参加から成果までの流れ】

新事業への展開として社の未来をかけたパン工房『C+』の開設が決定

地域で仕事を求める人材が少ないため戦略的な採用活動が不可欠

人口5万人未満と求職者人口が少ないうえ、近隣には工場も多い採用困難エリア

九州経済産業局・人材戦略パッケージプログラム（ワークショップ）に参加し、採用に関する戦略構築のノウハウを網羅的に獲得

求める人物像を明確化して情報を整理
社の未来像や魅力が訴求できるよう、求人票の表現を工夫する等改善

27歳の地元のパン製造経験のある人材の採用に成功
商品開発にも大いに貢献

全社でDX化が進む中、今後の事業展開に向けたDX人材とのマッチングも進行中



株式会社ココファーム

所在地：熊本県菊池市 設立：1981年 資本金：1,000万円
従業員数：135人
事業概要：養鶏を中心にした精算・加工・販売、インキュベーションオフィス（地域活性化事業）、人材育成のための教育事業
業種：食料品製造業

①取組前（きっかけ）

地域で仕事を求める人材が極端に少なく、また人口の少ない地域のため戦略的な採用活動が不可欠

- ✓社の未来をかけた新施設、ココファームファクトリー『C+』の開設が決定。
- ✓しかし、同社所在エリアは、人口5万人未満と人材の母数が少ないだけでなく、近隣には採用条件の近似した工場も多い採用困難エリア。

②取組内容や工夫、成果

求人像の明確化・求人票の表現の工夫

- ✓九州経済産業局人材戦略パッケージプログラム（ワークショップ）で採用に関する戦略構築のノウハウを網羅的に獲得。
- ✓届けるべき情報を整理し、社の未来像や魅力が訴求出来る様、求人票の表現を工夫する等改善に取り組む。
- ✓マーケティングツールを活用し、求人検索エンジンで募集。

27歳パン製造経験者採用に成功

- ✓27歳の地元のパン製造経験のある人材の採用に成功。商品開発にも大いに貢献。
- ✓全社でDX化が進む中、今後の事業展開に向けたDX人材とのマッチングも進行。

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 コッコファーム

所在地：熊本県菊池市 設立：1981年 資本金：1,000万円

従業員数：135人

事業概要：養鶏を中心にした精算・加工・販売、インキュベーションオフィス（地域活性化事業）、人材育成のための教育事業

業種：食料品製造業

1. 経営課題を見つめ直す

- 新事業への展開として社の未来をかけた新施設、コッコファームファクトリー『C+』の開設が決定。
- しかし、同社所在エリアは、人口5万人未満と求職者人口が少ないだけでなく、近隣には工場も多い採用困難エリア。

2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 人材の母数が少ない地域のため、戦略的な採用活動が不可欠。
- 九州経済産業局人材戦略パッケージプログラム（ワークショップ）で採用に関する戦略構築のノウハウを網羅的に獲得。

3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 届けるべき情報を整理し、社の未来像や魅力が訴求出来る様、求人票の表現を工夫する等改善。

4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

- マーケティングツールを活用して求人検索エンジンで募集したところ、27歳パン製造経験者の採用に成功。新商品開発にも貢献。

5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 全社でDX化が進む中、今後の事業展開に向けたDX人材とのマッチングも進行。



さんわ

三和株式会社

所在地：福岡県福岡市 設立：1983年 資本金：5,000万円

従業員数：67人

事業概要：電解水素水整水器「還元粹」をはじめとする各種健康・美容商品の企画・開発・販売

業種：各種商品卸売業

- ハイレベルな「営業経験者」2名の採用で組織の若返りと業務デジタル化を推進

【イベント参加から成果までの流れ】

自社・代理店ともに50代中心と組織の高齢化が進む

社内は熟練した50代の営業経験者が大半。代理店経営者の高齢化も進展

事業の拡充を目指すには、若手世代の拡充が必要

将来に向けた組織体制の構築やデジタル社会における新たな事業を確立する上で、多様な人材の採用が不可欠と判断

多様な人材の採用に向け、ワークショップ等への参加を通じて未来志向の採用戦略を描いた

ワークショップで経営課題を再認識し、氷河期世代に可能性を見出しマッチング会に参加

自社課題を俯瞰して捉え直し、自社の魅力の言語化・発信に取り組む

実力ある営業経験者を中核人材として採用し新たな事業計画が具体化

氷河期世代とのマッチング会を經由して2名を採用。社の中核を担う人材との出会いとなった。



さんわ

三和 株式会社

所在地：福岡県福岡市 設立：1983年 資本金：5,000万円

従業員数：67人

事業概要：電解水素水整水器「還元粹」をはじめとする各種健康・美容商品の企画・開発・販売

業種：各種商品卸売業

①取組前（きっかけ）

熟練した営業経験者が大半を占め、営業を担う代理店経験者も高齢化が進展

- ✓ 社内は熟練した50代の営業経験者が大半。
- ✓ 代理店経営者の高齢化も進展。

②取組内容や工夫、成果

ワークショップ等への参加を通じ未来志向の採用戦略を描く

- ✓ 将来に向けた組織体制の構築やデジタル社会における新たな事業を確立する上で、多様な人材の採用が不可欠と判断。
- ✓ 本事業のワークショップ参加を通じ経営課題を再認識し、氷河期世代に可能性を見出してマッチング会に参加。

実力ある営業経験者を中核人材として採用、新たな事業計画も具体化

- ✓ 氷河期世代とのマッチング会を経由して、2名を採用。
- ✓ 一人は35才男性で、不動産系・人材系ベンチャー企業で営業経験を積み、事務所の立ち上げ経験もある人物。もう一人は中国出身の40歳男性。日本語は堪能で医療ツーリズム企業に勤務。台湾での事業立ち上げ経験あり。
- ✓ 今後は戦略的採用の推進に向け、本事業で学び実践した5ステップを基軸に組織再構築を進めたい考え。



さんわ
三和株式会社

所在地：福岡県福岡市 設立：1983年 資本金：5,000万円
従業員数：67人
事業概要：電解水素水整水器「還元粹」をはじめとする各種健康・美容商品の企画・開発・販売
業種：各種商品卸売業

1. 経営課題を見つめ直す

- 個人向け営業を中心に事業展開してきたため、社内は熟練した50代の営業経験者が大半。
- 代理店経営者の高齢化も進展。

2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 将来に向けた組織体制の構築やデジタル社会における新たな事業を確立する上で、多様な人材の採用が不可欠と判断。

3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 本事業のワークショップで自社課題を俯瞰して捉え直し、自社の魅力の言語化・発信に取り組み。

4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

- 氷河期世代に可能性を見出してマッチング会に参加。
- 実力ある営業経験者2名を社の中核を担う人材として採用。

5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 今後は戦略的採用の推進に向け、本事業で学び実践した5ステップを基軸に組織再構築を進めたい考え。

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
/ 費用・育成

人材活
躍・定着
支援

めでいあちゃんぷるおきなわ

有限会社 メディアちゃんぷる沖縄

所在地：沖縄県豊見城市 設立：2001年 資本金：400万円

従業員数：21人 事業概要：電気通信事業・各種コンテンツ
サービスの提供・システム開発 業種：情報通信業

計画的な採用活動とミドル層（幹部社員）の育成を目指す

【特定のSTEPに対応した際の流れ】

○STEP 2：（課題解決方策の検討）

募集活動が上手くいかない

- ・ハローワークや時に求人広告を使用するが、そもそも応募者数が少なく、採用に至らない。
- ・欠員補充での募集がほとんどで計画的な募集が出来ない。

計画的な採用活動

- ・求める人材を分かりやすくするなど募集内容の見直しと社内共通認識を持つ。
- ・人材採用・育成を計画的に行うため、計画的な事業運営が重要。

セミナー受講で再確認

- ・自社振り返りとして「職場改善・人材定着セミナー」「人材確保セミナー」を受講。
- ・定着には直属の上司との関りが最重要である点や分かっているが実行に移せない企業の多さを再認識。

人材採用・育成業務を社内共有

- ・これまで社長のみで行っていた人材採用活動を社内共有化する。
- ・今後の事業計画を整理し、その達成に必要な人物像を社内にて共通認識を持つ。

ミドル層（幹部社員）の育成／働く側の視点重視

- ・採用活動を社内のミドル層（中堅社員）へ業務以降する計画を進行中。
- ・働き方改革など、従業員視点を重視した改革も推進していく。

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
費用・育成

人材活
躍・定着
支援

めでいあちゃんぷるおきなわ

有限会社 メディアちゃんぷる沖縄

所在地：沖縄県豊見城市 設立：2001年 資本金：400万円

従業員数：21人 事業概要：電気通信事業・各種コンテンツ
サービスの提供・システム開発 業種：情報通信業

①取組前（きっかけ）

採用活動に苦戦

- ・ハローワークや時に求人広告を使用するが、そもそも応募者数が少なく、採用に至らない。
- ・欠員補充での募集がほとんどで計画的な募集が出来ない。

これまでの採用活動は、社長だけで行ってきた。

- ・今後の事業計画と人材採用・育成はセットであるが、その部分を社長だけで担ってきた。**今後はミドル層（幹部社員）にその業務を移行する必要性を感じていた。**

これまでの採用活動は、欠員補充がメインだった。

- ・求人は主に欠員補充が中心であったが、**中長期的な事業計画と、そのために必要な人材像を社内にて共通認識**を持ち、複合的な計画が立てられていなかった。

②取組内容や工夫、成果

新たなツールも活用

- ・人材派遣も活用

各種セミナーを受講

- ・「職場改善・人材定着セミナー」「人材確保強化セミナー」受講し、これまで実感していた事柄の裏付けが得られ、取組を本格化。
- ・セミナー参加の他の中小企業との交流の中で、「やるべきことは分かっているが未着手」の企業が多いことを知り、実行に移す準備を進めた。

計画的な採用活動とミドル層育成

- ・**欠員補充だけではない年間採用計画や、採用活動を社長だけでなく幹部社員へ移行することも計画。**

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

有限会社 メディアちゃんぶる沖縄

1. 経営課題を見つめ直す

- これまでは、欠員が出た際に求人募集を行い補充している状況であったが、今後の事業運営において、計画性のある事業展開とそれに伴う人材の強化の必要性を感じている

2. 経営課題を解決するための 方策を検討する

- ミドル層（幹部社員）について、会社全体の事業計画や、人材採用・育成を主体的に担っていくための計画を検討
- 欠員補充だけでなく、計画的な採用活動や新たなツールの活用を検討

3. 求人像や人材の調達方法を 明確化する

- 「職場改善・人材定着セミナー」「人材確保強化セミナー」受講し、これまで実感していた採用や社員の職場定着には直属の上司との関りが最重要である点を再認識し、今後の計画の補強となった
- あらたに派遣社員（将来的な直接雇用も視野に入れて）の活用も計画

4. 求人・採用／登用・育成 （人材に関する取組の実施）

- 計画的な採用活動を行うべく、事業計画の再構築を進行中
- 幹部社員の育成も踏まえ、部署横断的な業務改善計画や、採用計画・実施の実務を社長方幹部社員へ移行する計画を進行中
- 派遣社員活用

5. 人材の活躍や定着に向けた フォローアップ

- 入口は契約社員・派遣社員などの場合でも、将来的な正規雇用と会社を担ってもらえる人材への育成を前提とした採用活動と職場定着を実施
- 働きやすく、生産性も上がり、社員の定着にも効果のある働き方改革に則った整備も進行中

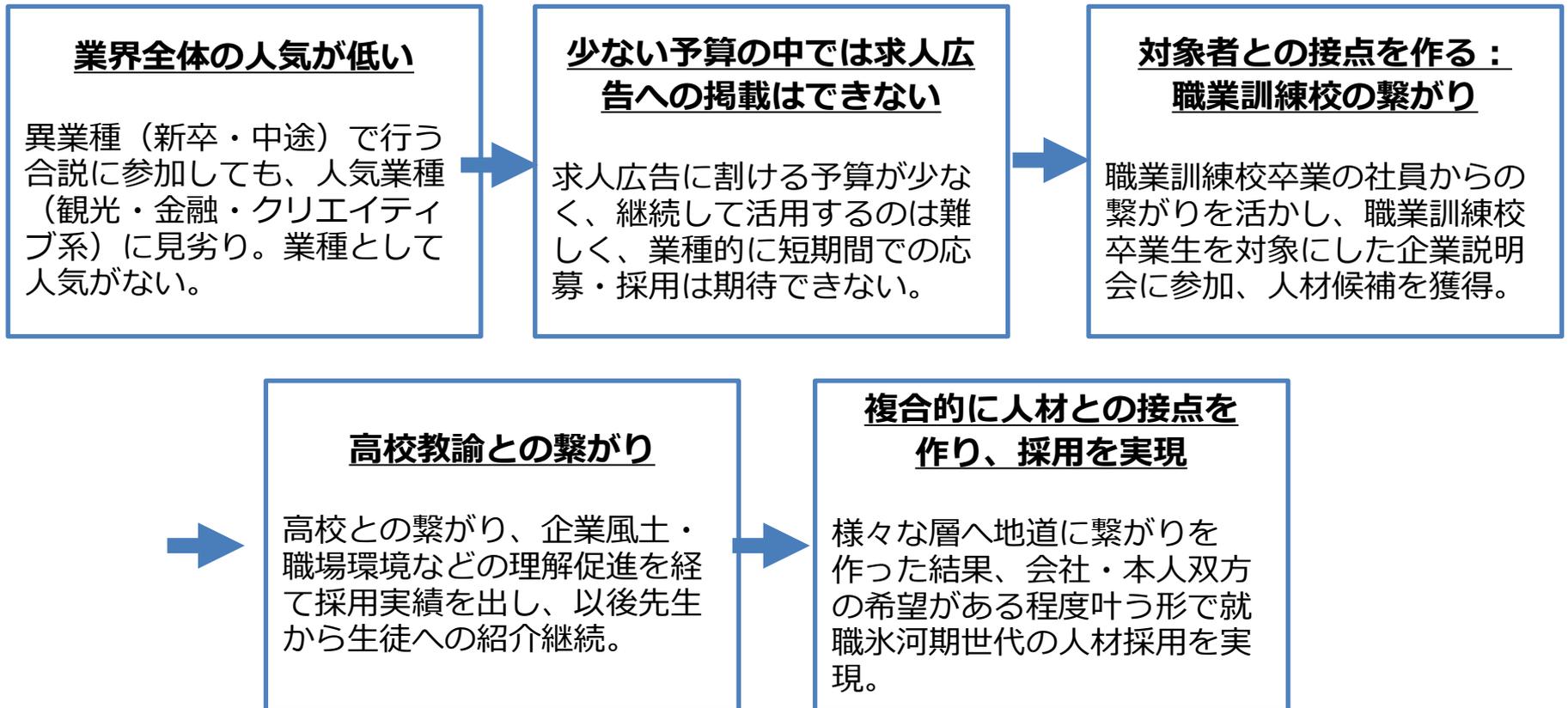
経営課題の見直し
 課題解決方策の検討
 求人像・調達方法の明確化
 求人・採用 / 費用・育成
 人材活躍・定着支援

株式会社 オパス

所在地：沖縄県浦添市 創業：1972年 資本金：3,090万円
 従業員数：118人 事業概要：土木建設・舗装・とび・安全施設設置工事等 業種：建設業

人材との接点づくりと、応募者との対話で学卒者・就職氷河期世代の採用を実現

【イベント参加から成果までの流れ】





株式会社 オパス

所在地：沖縄県浦添市 創業：1972年 資本金：3,090万円
従業員数：118人 事業概要：土木建設・舗装・とび・安全施設設置工事等 業種：建設業

①取組前（きっかけ）

慢性的な人手不足業界

- ・異業種（新卒・中途）が集まる合同企業説明会に参加しているが、やはり人気職種（ホテル・観光・金融・クリエイティブ系）に比べると自社ブースへの訪問者は極端に少ない。慢性的に人気の低い業種であり、合同企業説明会でのアピールも弱い。
- ・広く求人募集をかけるための求人広告についても、予算的に確保が厳しい。一時期使用したが、その時の効果が芳しくなく、社内的にも予算稟議が通りづらい。
- ・技術者（1級土木施工管理士）確保が困難。新卒から育ててはいるが、技術者になり現場で活躍できるまで続かない現状。現場からのたたき上げ中堅社員にキャリアアップを随時勧めているが、しり込みする社員が多い。

②取組内容や工夫、成果

様々な層の対象者との接点を増やす

- ・職業訓練校の繋がり／職業訓練校卒業の社員からの繋がりを活かし、職業訓練校卒業生を対象にした企業説明会に参加し、人材候補となる方を獲得。
- ・高校教諭との繋がり／高校との繋がりを強化し、自社を知ってもらうよう努力した結果、採用に繋がり、以後学校側からの生徒の紹介も継続。

対象者と調整の上就業してもらう

- ・就職氷河期世代の応募も多く、この世代の採用についてのセミナーを受講。（R3「多様な人材活用セミナー（就職氷河期世代支援事業）」）
- ・応募者の希望も聞き取りながら、本人にフィットした働き方を相談の上、就職氷河期世代の採用が実現。



株式会社 オパス

所在地：沖縄県浦添市 創業：1972年 資本金：3,090万円
 従業員数：118人 事業概要：土木建設・舗装・とび・安全施設設置工事等 業種：建設業

1. 経営課題を見つめ直す

- 慢性的な人手不足業界であるため、常に求人活動を行っている状態。継続的な求人露出が重要だが、合同企業説明会や求人広告へ掲載する予算の確保も厳しい。
- 予算を割けない中ではあるが、採用の年齢層が幅広い点を活かし、様々な層の人材といかに接点を持つかが課題。

2. 経営課題を解決するための 方策を検討する

- 社員の繋がりを活かした職業訓練校との繋がり強化。
- 高校との繋がりを得た機会を活かし、学校側への自社理解を強化。
- 多様な人材活用セミナー（就職氷河期支援事業）を受講し、この世代の特性をあらためて理解。自社でも十分活躍できる層であると再認識し、この層の企業に求めるものなどを整理。

3. 求人像や人材の調達方法を 明確化する

- 職業訓練校卒業生を対象とした合同企業説明会参加
- 高校への自社理解促進を継続、繋がり強化
- 若年層へのアピールのため、これまで活用していなかったインターネットでの求人活動も計画。

4. 求人・採用/登用・育成 (人材に関する取組の実施)

- 学校関係では、職業訓練校・高校での定期的な紹介を進めることができ、採用に繋がっている。
- セミナー受講後、就職氷河期世代の方からの応募もあり、応募者の状況・希望と、自社の業務とをすり合わせ、双方にとって納得行く業務形態での採用を実現。

5. 人材の活躍や定着に向けた フォローアップ

- 継続して、社員の待遇や福利厚生を見直し、現時点で可能な部分を実行し、還元できるよう取り組んでいる。
- 現場の経験を積み、リーダー資質もあり、後輩からの支持も大きい社員には積極的にキャリアアップを推進している。