



# 中小企業・小規模事業者の 人手不足への対応事例集

令和4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

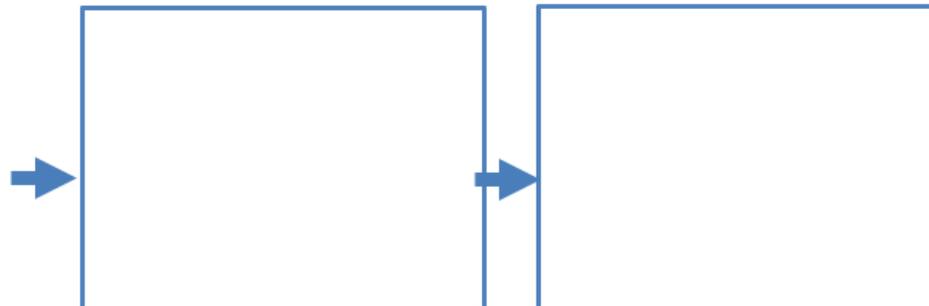
- 簡潔に当該取組のポイント、効果等を記載しています

【イベント参加から成果までの流れ】



## (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

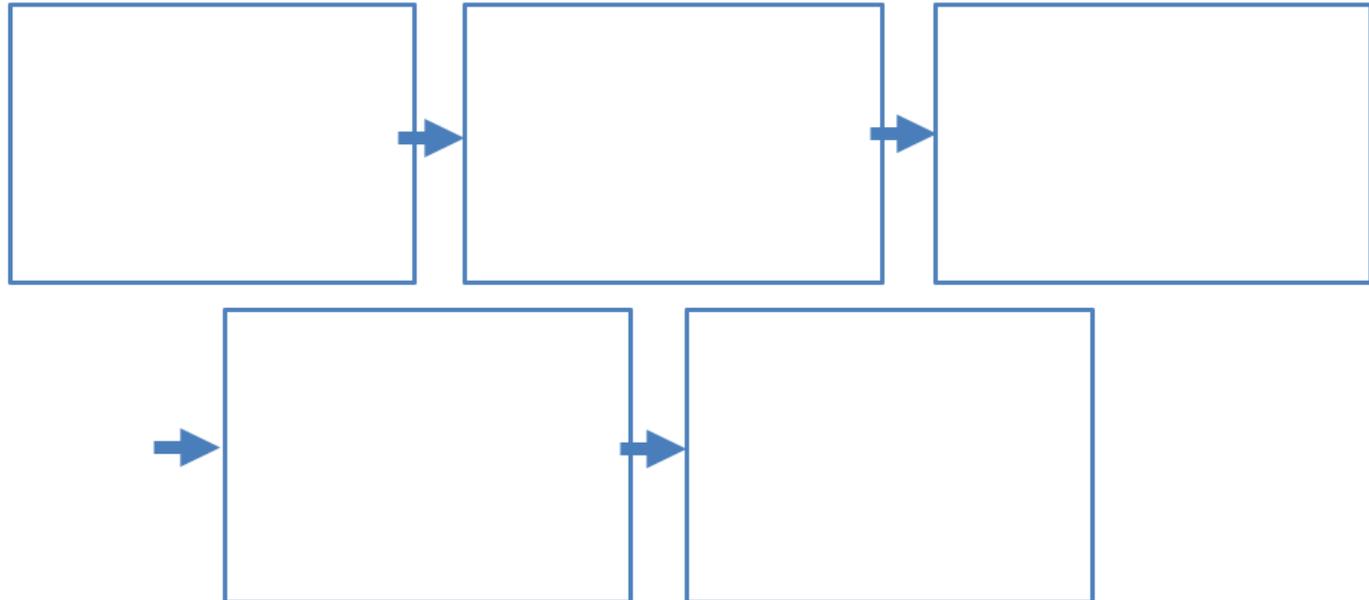


【特定のSTEPに対応した際の流れ】

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、取りまら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（P7～9）

①業種	②企業規模	③地域
製造業	1～20人未満	北海道
卸売業・小売業	20～50人未満	東北地方
建設業	50～100人未満	関東地方
情報通信業	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
		四国地方
		九州地方
		沖縄

### ○ 各社の経営課題（P10）

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
札幌ボデー工業株式会社	13
アベテック株式会社	16
株式会社こだま	28
株式会社釜石電機製作所	34
株式会社マルイ造形家具工業	37
株式会社あべはんグループ	43
人形の宝照	49
株式会社ハタケホットケ	52
株式会社ユリーカ	58
アーネスト開発株式会社	61
丸章工業株式会社	64
太美工芸株式会社	67
岸田木材株式会社	70
IXホールディングス株式会社	73
湖北精工株式会社	82
株式会社オーミヤ	85
株式会社京みずは	100
ノーリツプレジジョン株式会社	112
株式会社オオヤマ	115
株式会社徳永こいのぼり	121
東豊精機株式会社	124
有限会社藤井鉄工所	127
株式会社ハーバック化成	133
大三島果汁工業株式会社	154

製造業	
企業名	ページ
株式会社協和工業所	145
西精工株式会社	160
レグナテック株式会社	166
タカシマホールディングス株式会社	172
株式会社B2S	175

卸売業・小売業	
企業名	ページ
シオジリプラス株式会社	19
株式会社池田	40
株式会社下村家具	91
株式会社F社	148

建設業	
企業名	ページ
株式会社フォーユー・サポート	31
株式会社昭建	79
株式会社ウエキグミ	94
株式会社サンワ	142
筒井工業株式会社	151
村上工業株式会社	157
株式会社高橋工業	163
林ホールディングス株式会社	184

情報通信業	
企業名	ページ
キステム株式会社	88
株式会社ビジュアルソフト	97
デジタルみらい株式会社	109
株式会社 亀山電機	169
株式会社フジワーク熊本事業所	181

サービス業	
企業名	ページ
株式会社エイムカンパニー	22
東洋ワークセキュリティ株式会社	46
株式会社中島屋ホテルズ	55
三重総合警備保障株式会社	76
モラブ阪神工業株式会社	103
アイテック株式会社	106
株式会社むさし	118
株式会社きらら	130
株式会社アベックスインターナショナル	139
株式会社グローバル・クリーン	178
株式会社グローバル・クリーン	178
有限会社拓商	187

保険業	
企業名	ページ
有限会社アウトバーン	25

# ◆企業規模別◆ 目次

## 1~20人未満

企業名	ページ
株式会社マルイ造形家具工業	37
人形の宝照	49
株式会社ハタケホットケ	52
アーネスト開発株式会社	61
太美工芸株式会社	67
株式会社京みずは	100
デジタルみらい株式会社	109
有限会社藤井鉄工所	127
株式会社きらら	130
株式会社高橋工業	163
株式会社B2S	175

## 20~50人未満

企業名	ページ
シオジリプラス株式会社	19
株式会社こだま	28
株式会社フォーユー・サポート	31
株式会社釜石電機製作所	34
丸章工業株式会社	64
岸田木材株式会社	70
株式会社オーミヤ	85
株式会社徳永こいのぼり	121

## 20~50人未満

企業名	ページ
東豊精機株式会社	124
株式会社ハーバック化成	133
株式会社F社	148
筒井工業株式会社	151
大三島果汁工業株式会社	154
村上工業株式会社	157
レグナテック株式会社	166
有限会社拓商	187

## 50~100人未満

企業名	ページ
アベテック株式会社	16
株式会社ユリーカ	58
キステム株式会社	88
株式会社ウエキグミ	94
株式会社サンワ	142
株式会社 亀山電機	169
タカシマホールディングス株式会社	172
株式会社グローバル・クリーン	178

## 100~300人未満

企業名	ページ
札幌ボデー工業株式会社	13
株式会社エイムカンパニー	22
有限会社アウトバーン	25

## 100~300人未満

企業名	ページ
株式会社中島屋ホテルズ	55
株式会社マスマグループ本社	73
三重総合警備保障株式会社	76
株式会社昭建	79
湖北精工株式会社	82
株式会社下村家具	91
株式会社ビジュアルソフト	97
株式会社オオヤマ	115
株式会社むさし	118
株式会社S社	136
株式会社オオヤマ	139
株式会社協和工業所	145
西精工株式会社	160

## 300人以上

企業名	ページ
株式会社池田	40
株式会社あべはんグループ	43
東洋ワークセキュリティ株式会社	46
モラブ阪神工業株式会社	103
アイテック株式会社	106
ノーリツプレシジョン株式会社	112
株式会社フジワーク熊本事業所	181
林ホールディングズ株式会社	184

# ◆地域別◆ 目次

## 北海道

企業名	ページ
札幌ボデー工業株式会社	13
アベテック株式会社	16
シオジリプラス株式会社	19
株式会社エイムカンパニー	22
有限会社アウトバーン	25

## 東北地方

企業名	ページ
株式会社こだま	28
株式会社フォーユー・サポート	31
株式会社釜石電機製作所	34
株式会社マルイ造形家具工業	37
株式会社池田	40
株式会社あべはんグループ	43
東洋ワークセキュリティ株式会社	46

## 関東地方

企業名	ページ
人形の宝照	49
株式会社ハタケホットケ	52
株式会社中島屋ホテルズ	55
株式会社ユリーカ	58
アーネスト開発株式会社	61

## 中部地方

企業名	ページ
丸章工業株式会社	64
太美工芸株式会社	67
岸田木材株式会社	70
株式会社マスヤグループ本社	73
三重総合警備保障株式会社	76

## 近畿地方

企業名	ページ
株式会社昭建	79
湖北精工株式会社	82
株式会社オーミヤ	85
キステム株式会社	88
株式会社下村家具	91
株式会社ウエキグミ	94
株式会社ビジュアルソフト	97
株式会社京みずは	100
モラブ阪神工業株式会社	103
アイテック株式会社	106
デジタルみらい株式会社	109
ノーリツプレジジョン株式会社	112
株式会社オオヤマ	115
株式会社むさし	118

## 中国地方

企業名	ページ
株式会社徳永こいのぼり	121
東豊精機株式会社	124
有限会社藤井鉄工所	127
株式会社きらら	130

## 中国地方

企業名	ページ
株式会社ハーバック化成	133
株式会社S社	136
株式会社アベックスインターナショナル	139
株式会社サンワ	142
株式会社協和工業所	145
株式会社F社	148

## 四国地方

企業名	ページ
筒井工業株式会社	151
大三島果汁工業株式会社	154
村上工業株式会社	157
西精工株式会社	160
株式会社高橋工業	163

## 九州地方

企業名	ページ
レグナテック株式会社	166
株式会社 亀山電機	169
タカシマホールディングス株式会社	172
株式会社B2S	175
株式会社グローバル・クリーン	178
株式会社フジワーク熊本事業所	181
林ホールディングス株式会社	184

## 沖縄

企業名	ページ
有限会社拓商	187

# ◆各社の経営課題（1/3）◆

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	
札幌ボデー工業株式会社	若手従業員の定着と育成に課題						13
アベテック株式会社	従業員の年齢層がアンバランス、若手への技術承継も課題						16
シオジリプラス株式会社	事業拡大に向け従業員の増員が必要、若手の離職率が高い						19
株式会社エィムカンパニー	コロナ禍に伴う人手不足、若手の離職に課題						22
有限会社アウトバーン	求職者への魅力発信が不十分						25
株式会社こだま	知名度のある商品販売のイメージが強く、実際の業務内容が求職者に伝わりにくい						28
株式会社フォーユー・サポート	事業拡大により20名程度新規人材が必要						31
株式会社釜石電機製作所	売上拡大を目的とした新規ビジネスモデル構築と技術承継を見据えた新規人材採用を検討						34
株式会社マルイ造形家具工業	新商品開発と新規ブランド開発を推進したいが、コンセプトの方向性が定まらない						37
株式会社池田	既存事業の人的基盤を強化したい						40
株式会社あべはんグループ	将来の幹部候補を含む離職者増、社内デジタル人材の不足						43
東洋ワークセキュリティ株式会社	警備の現場では大量に人材が不足していた						46
人形の宝照	繁忙期と閑散期の売上や業務量に大きな差を抱えていた						49
株式会社ハタケホットケ	電気系の技術やノウハウが社内に不足						52
株式会社中島屋ホテルズ	SNS運用強化を目指すも、社内にはノウハウ不足						55
株式会社ユリーカ	新規事業に注力したいが、任せられる人材が社内に不足						58
アーネスト開発株式会社	開発案件の増加で人材確保が急務に						61
丸章工業株式会社	事業の生産性向上と利益率確保に加え、責任者の退任による円滑な引継ぎに課題						64
太美工芸株式会社	組織化のためのリーダー育成と従業員育成が課題						67
岸田木材株式会社	WEBでの情報発信を強化したいが、社内のリソースでは不十分						70

## ◆各社の経営課題（2/3）◆

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	
IXホールディングス株式会社	デジタル化による生産性向上を目指し、兼業人材を活用したい						73
三重総合警備保障株式会社	有料の求人メディアやハローワークに掲載しても、応募がなかなかない状況						76
株式会社昭建	ベテランが多く、会社の将来を支える若手従業員が不足						79
湖北精工株式会社	合同企業説明会に参加しても思うような成果が得られず、優秀な人材の確保に苦戦						82
株式会社オーミヤ	これまで行ってこなかった中途採用が必要に						85
キステム株式会社	若手従業員の離職が増加						88
株式会社下村家具	接客技術を新卒人材に引き継ぎ浸透させることに課題						91
株式会社ウエキグミ	技術やノウハウを引き継げる若手が少なく、定年退職者が出るに伴い会社の技術力の低下が懸念						94
株式会社ビジュアルソフト	新卒人材との接触機会の減少に危機感						97
株式会社京みずは	土日祝勤務などが必要であり採用に苦戦						100
モラブ阪神工業株式会社	民間企業が主催する有料の大規模就職イベントに参加しても、求める人材には出会えず						103
アイテック株式会社	慢性的な人材不足の中、毎年新規の事業所が増加						106
デジタルみらい株式会社	新規事業の拡大によりさらなる人材の確保が必要						109
ノーリツプレジジョン株式会社	新事業の注力のためには、人材確保・育成が両方とも必要						112
株式会社オオヤマ	営業職の人材不足						115
株式会社むさし	平均年齢の上昇により従業員の若返りが必要						118
株式会社徳永こいのぼり	必要な人材からの応募がなく、人材不足が続いている						121
東豊精機株式会社	技術レベルは向上するも、人材確保に苦戦						124
有限会社藤井鉄工所	現場スタッフの慢性的な人材不足						127
株式会社きらら	繁忙期と閑散期の売上高の増減が激しいビジネスモデルを是正したい						130

## ◆各社の経営課題（3/3）◆

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	
株式会社ハーバック化成	社内のリソースだけでは解決できない課題を認識						133
株式会社S社	ブランドイメージ向上のため、社外のノウハウも取り入れたい						136
株式会社アパックスインターナショナル	ビジネス成長・推進のための人材確保(応募者不足)が課題						139
株式会社サンワ	必要な人材を確保し、定着させる事が課題						142
株式会社協和工業所	社内のリソースやノウハウだけでは解決できない課題を認識						145
株式会社F社	社内のリソースだけでは解決できない課題を認識						148
筒井工業株式会社	業界的な人材不足に加え、未経験人材の育成に課題						151
大三島果汁工業株式会社	島内の高齢化により島内での人材確保が困難に						154
村上工業株式会社	業界に対する固定化されたイメージにより、採用活動に苦戦						157
西精工株式会社	求人数に対する応募者の減少により、人材確保に課題						160
株式会社高橋工業	業界に対する固定化されたイメージにより、採用活動に苦戦						163
レグナテック株式会社	ブランド力の強化及び海外取引の拡大に向けた人材の確保が必要						166
株式会社 亀山電機	海外進出の本格化に向けた戦力として外国人材の採用が不可欠						169
タカシマホールディングス株式会社	他社との人材獲得競争に新卒、中途どちらの人材分野においても競り負けており、採用が困難な状況						172
株式会社B2S	販路拡大したいが社内人材だけではノウハウ不足						175
株式会社グローバル・クリーン	若手中心の組織体制を構築したい						178
株式会社フジワーク館本事業所	関連企業の事業拡大などの影響により、人材不足・獲得競争の激化						181
林ホールディングス株式会社	グループ会社全体の管理の一本化による、専門職の人材を採用したい						184
有限会社拓商	有料メディア等に求人掲載するも、応募者とのミスマッチが生じている状況						187



さっぼろぼでーこうぎょう

# 札幌ボデー工業 株式会社

所在地：北海道札幌市 設立：1979年 資本金：3,500万円  
従業員数：103人 事業概要：高規格救急車、災害支援車、他  
特殊車両のオーダーメイド設計・制作・販売等 業種：製造業

- 技術継承のため**若手従業員の定着を目指し社内改革を断行**。「ものづくりのための人づくり」を掲げ、人材育成改革によるスムーズな技術継承と、長く働きたくなる職場の実現に向け奮闘。

【特定のSTEPに対応した際の流れ】

○STEP 4：（求人/採用・登用/育成）

## 技術継承のため従業員の年齢層の適正化が必須

高い専門性を持つ熟練工から若手従業員へのスムーズな技術継承のため年齢層の適正化が必要。若手人材の定着と育成に課題。

## 定着促進に向け、新しい人事制度を構築

年功序列を廃止し能力給を導入。年齢や社歴に関わらず若手従業員が活躍できる素地をつくるため大鉦をふるった。

## 新しいキャリアパスでの効率的な人材活用

幅広い知識や技術を持ちセクションに関わらずフォローできる「多能工」の育成を目指す。効率的な人材活用とマネジメント層の育成も視野に入れる。

## 新しい育成手法の導入

OJTが中心の人材育成と併行し、映像を活用したマニュアル整備や、専門家を招いて定期的に技術を学ぶ研修を開催。従来技術のスムーズな継承と最新技術の修得を図る。

## 業務の標準化を狙い新システムを導入

属人的な業務体制からの脱却を狙い標準化された新システムを導入。一部職種では在宅ワークが可能に。柔軟に対応し長く働ける職場の可能性を確認。

<p>(きつかけ)</p> <p>① 取組前</p>	<p><b>② 取組内容や仕組み</b></p> <p><b>定着促進に向け人事制度改革を断行</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 年功序列を廃止し能力給を導入。<b>年齢や社歴に関わらず活躍できる企業への変革</b>を目指す。</li> <li>✓ 幅広い知識や技術を持つ「多能工」育成を目指す。セクションを超えたフォローによる効率的な人材活用や将来的なマネジメント層への可能性を提示。</li> </ul> <p><b>人材育成の体制を改革</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 道内大学と連携し<b>映像マニュアルを制作</b>。</li> <li>✓ エキスパート派遣事業を利用し、月に2回ペースで専門家を招き研修を実施。<b>新しい技術・知識の修得による従業員のスキルアップを支援</b>。</li> </ul> <p><b>業務の標準化を推進</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 属人的な業務の標準化を狙い新システムを導入。</li> </ul> <p><b>長く働きたくなる職場環境を実現</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 福利厚生の一環として従業員食堂を全面改装、カフェテリア風にリフォームし休憩時間の居心地の良さを実現、コミュニティスペースとしても活用。</li> </ul> <p><b>企業説明会への参加</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 行政機関や学校連携による企業説明会等に積極的に参加し露出アップを図る。応募者には職場見学を推奨。企業説明では伝わらない情報を直に提供。</li> </ul>
	<p>③ 取組後(効果)</p>
	<p><b>求める人材の採用に成功</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 北海道経済産業局主催の合同企業説明会「正社員をめざそう 企業説明会」でブースに着席した3人の中から、40代男性を中途採用することができた。正規登用に向け、準社員として活躍中。(年に2回登用試験を実施)</li> </ul> <p><b>定着率向上の兆し</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 若年層の定着率が徐々に向上している。</li> <li>✓ 各種改革に際し<b>経営側と従業員のコミュニケーション機会が増加</b>。理解を深める好機となった。</li> </ul> <p><b>多様な働き方に対応</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>業務の標準化により、在宅ワークが必要な場面で対応できた</b>。今後も柔軟に対応する方向性を確認。</li> </ul>



さっぽろぼでーこうぎょう

# 札幌ボデー工業株式会社

所在地：北海道札幌市 設立：1979年 資本金：3,500万円  
従業員数：103人 事業概要：高規格救急車、災害支援車、他  
特殊車両のオーダーメイド設計・制作・販売等 業種：製造業

## 1. 経営課題を見つめ直す

- 中途採用をはじめ若年層の定着が課題。技術継承に危機感。
- 「ものづくりのための人づくり」を掲げ、教育研修や評価制度をはじめとした人事制度の改革を行うことを決定。

## 2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 年功序列を廃止し能力給制度を導入、多能工というキャリアパスを提示し、他部門の業務にも精通する人材の育成に着手。製造工程の効率化にも繋がる施策。
- 大幅な改革に戸惑う従業員には丁寧な説明を行い、チャレンジを推奨。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 当社の露出を増やし知名度を上げるため、各種イベントに積極的に参加。
- 参加にあたり人材確保力向上セミナー等で学んだポイントを積極的に実践。徐々に自社ブースに着席する求職者が増え、求人への応募も増加。
- 職人気質のベテラン熟練工から若手への技術継承は主にOJTで行われてきたが、定年退職や若手の離職等により将来への不安が生まれ、マニュアル化を検討。

## 4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

- 道内の大学と連携し映像マニュアルを作成、スムーズな技術継承を促進。
- 月2回ペースで講師を招き定期研修を実施、新しい技術の導入を推進。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 属人的な業務体制から脱却し標準化を図ることにより、多様な働き方が可能に。
- 設計職の女性従業員が家族の事情で入社できなかった際には、新システムを活用することにより在宅での業務が可能に。

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

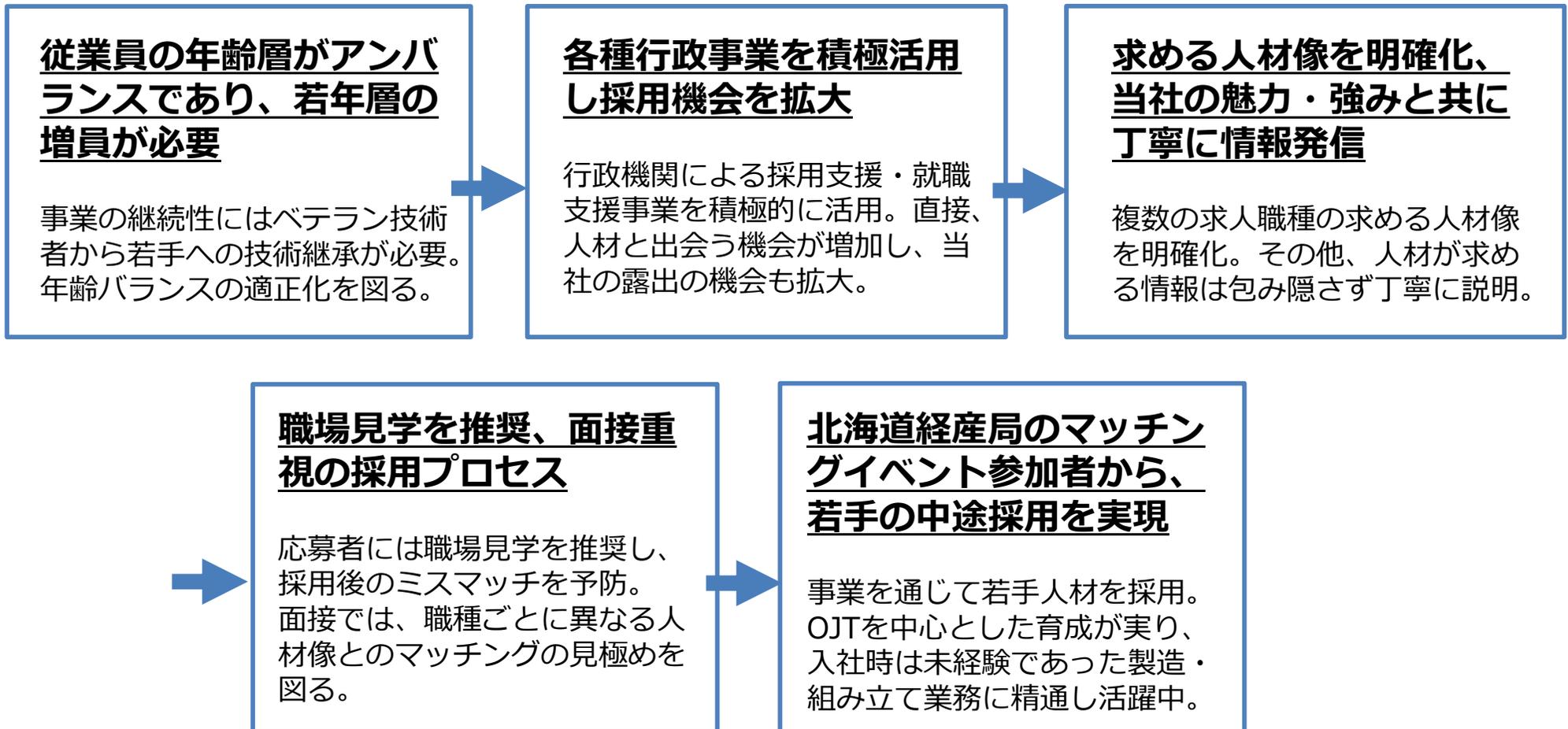
人材活  
躍・定着  
支援

# アベテック株式会社

所在地：北海道札幌市 設立：1970年 資本金：1億円  
従業員数：62人 事業概要：各種洗車機、船舶搭載型洗浄機、  
農業用機器の開発・製造・販売 業種：製造業

- 年齢構成の適正化を目指し、新卒採用に拘らない中途人材の採用に着手。**職種により異なる人材像の明確化や当社情報の発信方法を工夫**し若手人材を獲得。定着率も向上。

【イベント参加から成果までの流れ】



# アベテック株式会社

所在地：北海道札幌市 設立：1970年 資本金：1億円  
 従業員数：62人 事業概要：各種洗車機、船舶搭載型洗浄機、  
 農業用機器の開発・製造・販売 業種：製造業

① 取組前 (きっかけ)	<b>① 取組前</b> (きっかけ)	<b>社内の年齢バランスに検討の必要性</b> ✓ 従業員全体の年齢バランスを適正化する必要性があった。比較的若年層が薄い状況にある。 ✓ 将来を見据え、年齢が高めのベテラン技術者から若手への技術継承を進める必要性がある。
	③ 取組後 (効果)	<b>合同企業説明会で出会った中途人材を採用</b> ✓ 北海道経済産業局主催の合同企業説明会で出会った30代男性を中途採用することができた。 ✓ 採用職種は未経験であったが、職場見学の後に面接を実施、内定から入社までスムーズに移行。 <b>育成に成功、戦力として活躍中</b> ✓ OJTを中心とした日常的な丁寧な指導や、不定期で実施している研修等により、確かな戦力として丸4年目を迎え活躍中。 <b>新卒人材の定着率が向上</b> ✓ 大学の研究室を通じた応募や選考過程での職場見学が奏功か、 <b>新卒・若手人材の定着率が向上</b> 。社内の年齢バランスの適正化が進みつつある。 ✓ 採用をきっかけに、出身校への訪問もスムーズとなつて、長期的な関係づくりに繋がると期待。

<b>② 取組内容や仕組み</b>
<b>行政事業を積極活用</b> ✓ 直接人材と出会うことができる各種行政事業を積極的に活用。職種紹介のミニイベントにも講師として積極的に参加し、社名露出を図る。
<b>丁寧な情報発信にもとづく採用活動</b> ✓ 職種により求める人材像が異なるため、求人票の作成やイベント時は、より丁寧な説明を心がける。 ✓ 求人内容や当社の強みだけでなく、給与面や福利厚生、転勤の可能性等、 <b>応募者の関心がある事項は包み隠さず情報提供する。</b> ✓ 面接を含め、応募者との直接対話を重視、求める人材像とのマッチングを見極める。
<b>採用プロセスに職場見学を組み込み</b> ✓ <b>応募者には、可能な限り職場見学を推奨。応募者の企業理解が深まり、会社としては面接以外の場面で応募者を知る機会となった。</b>
<b>新卒採用は学校とのパイプ作りを推進</b> ✓ 大学や工業高等専門学校教授等と情報交換。 <b>研究室を通じて学生に求人情報を提供。</b> ✓ 大学キャリアセンターの計らいで、学内単独企業説明会を実施。小人数であっても丁寧に対応。



# アベテック株式会社

所在地：北海道札幌市 設立：1970年 資本金：1億円  
従業員数：62人 事業概要：各種洗車機、船舶搭載型洗浄機、  
農業用機器の開発・製造・販売 業種：製造業

## 1. 経営課題を見つめ直す

- 技術力の維持向上や企業の成長のためには、社内の年齢バランスを考慮した人材確保が必要だと判断。
- 限られた原資の中での効果的な採用活動を目指す。

## 2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 若年層の確保が急務と判断、新卒人材にこだわらず中途採用も選択肢とした。
- 5つの募集職種により求める人材像は異なることから、求人票や企業説明の機会には丁寧な情報発信を心がける。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 新卒人材の採用は、大学とのパイプ作りを推進。キャリアセンターのみならず、教員や研究室との連携を進めた。学内で単独企業説明会を実施。
- 中途採用は、直接人材と接点を持つことが可能な行政事業を積極的に活用し、人材の発掘。

## 4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

- 応募者には職場見学を推奨し、採用後のミスマッチ防止を図った。
- 新人の育成は、一部を除きOJTが中心。先輩社員からのきめ細かな指導により特殊な業務でも確実な修得を促す体制を推進。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 人事考課制度の実施と併せて、定期的な面談を実施している。
- 採用フローの策定など、より精緻な採用に向けたアクションを模索。
- 長期的な視点で多様な人材の活躍推進や福利厚生の実充等を検討。



# シオジリプラス株式会社

- 働く場として**魅力ある企業になるため社内の仕組み改革を実行**。求人 の 多面展開 や マッチング イベント参加 など 露出を増やし 知名度向上を図った。対話重視の採用により、やりがいある職場を実現。

【特定のSTEPに対応した際の流れ】

○STEP 4：（求人・採用／登用・育成）

## 新規出店計画に向け、店舗スタッフの増員を検討

創業以来、順調に事業を拡大し  
コンスタントな人材確保が必要。  
入社3年～4年前後の若手従業員  
の定着も課題。

## コロナ禍にこそ、人材の確保・育成に注力

コロナ禍により出店計画は一時  
凍結するも、コロナ禍後の経営  
強化を見据え当面は人材の確保・  
育成の期間と位置づける決断。

## 魅力ある企業を目指し、社内のしくみを改革

安定的な応募数の確保と人材の  
定着が必要と判断し、他社に見  
劣りしない休日数や柔軟な雇用  
形態の導入等、社内のしくみの  
改革を断行。

## 求人 の 多面展開 と イベント参加により露出アップ

多様な媒体に積極的に求人を展開、  
一部有料サービスも活用し  
知名度アップを図る。「みつけ  
よう自分に合った働き方 企業  
説明会」に参加。

## 対話(面接)重視の採用により、人材を深く理解

左記イベントで出会った人材と  
面接、面談を重ね、求める人材  
の採用に成功。想いや考えを引き  
出すことにより、適材適所の  
配属に成功。

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  
/ 登用・育成

人材活  
躍・定着  
支援

所在地：北海道滝川市 設立：1986年 資本金：1,000万円

従業員数：33人 事業概要：メガネ、補聴器等販売 業種：小売業

# シオジリプラス株式会社

① 取組前  
(きっかけ)

## ○事業拡大に向け、店舗スタッフの増員を計画

・創業以来、順調に店舗展開し、コロナ禍以前には、滝川市、旭川市、札幌市に続き道東地域での出店を計画。店舗スタッフを中心に増員し育成することが必要であった。また、入社3年～4年前後の若手従業員の離職の課題が顕在化していた。

## ○コロナ禍により新規出展計画は一時凍結

・当社の店舗スタッフは高い専門性と接客にあたるコミュニケーション力が求められ、戦力として一人前になるには最低3年程度の育成が必要。出店計画が再開してからの採用では間に合わない。

## ○当社の露出アップ

✓ 求人の視認率が高まり、当社の知名度アップにも繋がった。

## ○求める人材を採用

✓ 北海道経済産業局主催「みつけよう自分に合った働き方 企業説明会」では、4人が企業ブースに着席。その中から求める人材を発掘、採用することができた。

## ○生産性の向上

✓ 隠れた能力を活かす人材の配置を行い「社内兼業」が促進された。以前は外注していた業務を社内の人材が手掛けることで内製化することができ、生産性が向上。

## ○満足度の高い職場へ

✓ 興味や趣味、能力に合わせた適材適所の配属により従業員のやる気アップに繋がった。長期的な離職防止に期待。

③ 取組後 (効果)

## ② 取組内容や仕組み

### コロナ期を人材確保と育成、定着の期間と位置づけ

✓ 出店計画が再開した際の即戦力確保のため、採用・育成、定着向上への改革に注力することを決断。

### 社内のしくみを改革し、魅力ある企業へ

✓ 勤務シフトの工夫による年間休日数の増加や、ライフステージに合わせた雇用形態の柔軟な変更（一時的なパートへの変更や正規職員の短時間勤務制度の導入等）、賃金体系の改変等、他社に見劣りしない就業環境の整備を行った。

### 採用チャネルの拡大

✓ ハローワーク求人のみならず、幅広く多様な媒体に求人を掲載。有料Web媒体も積極的活用。

✓ マッチングイベントに積極的に参加し、求人情報と当社の魅力を発信。北海道経済産業局主催イベント「みつけよう自分に合った働き方 企業説明会」、「正社員をめざそう 企業説明会」に参加。

### 丁寧な面談の実施により人材を理解

✓ 満足とやりがいを感じられる就業による定着促進の観点から、採用時には（既存従業員にも）丁寧な面談を行い、個々人の興味の方向性や趣味、ワークスキル等を把握。



# シオジリプラス株式会社

## 1. 経営課題を見つめ直す

- 創業以来の順調な事業拡大の中、コロナ禍により出店計画は一時凍結。
- 長期的な経営強化を見据え、コロナ期を人材の確保・育成の期間と位置づけることを決断。

## 2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- コロナ禍後を見据えた人材確保のため当社の魅力向上策を検討。
- 他社と比較しても見劣りしない就業環境の整備として、休日数の増加、柔軟な雇用形態の変更、短時間正社員制度の導入等を実現。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 求める人材像に届く多様な媒体に求人を展開。有料媒体やWeb、SNSも活用。代表自らもマッチングイベントに参加し積極的に当社をアピール。
- 求める人材像と自社の魅力を具体的に情報発信し、多くの人材と出会うことができた。結果、求める人材の採用が叶った。

## 4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

- 対話(面接)を重視した採用を通して、人材像のみならず興味の方角性やワークスキル等を把握。
- 適材適所の配属により能力と個性を發揮できるやりがいある職場を実現。併せて生産性の向上に繋がった。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

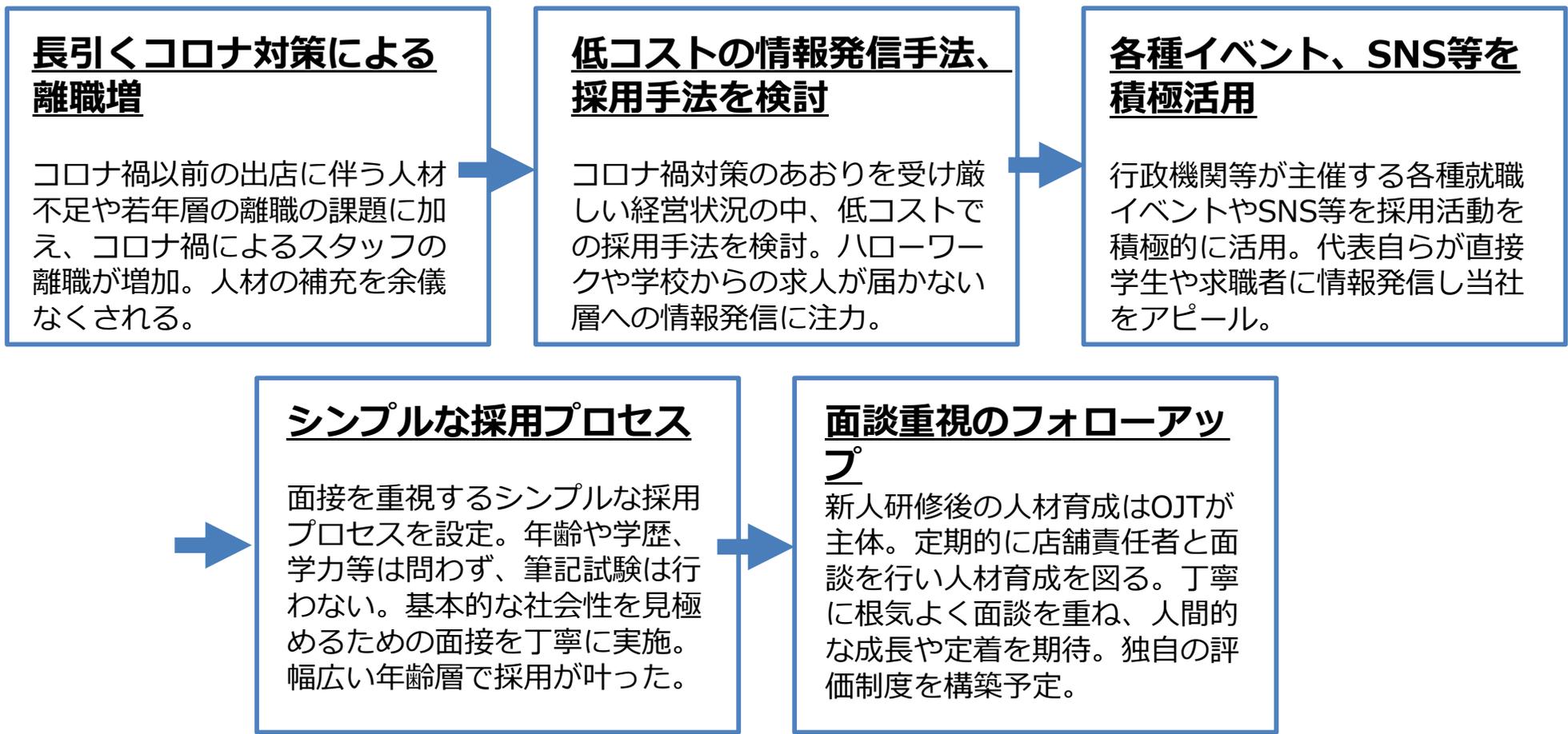
- 上司と部下が定期的に面談することにより、状況や想いの相互理解を促進。
- 柔軟な働き方（短時間勤務）が可能となったため、ライフイベントによる離職防止に繋がった。一部の従業員は、将来フルタイムに復帰予定。

# 株式会社エムカンパニー

- 低コストの採用手法を模索。できることは全てやる意気込みで代表自らが取り組み、積極的に求職者との接点をもつなど当社をアピール。多様な人材の活用を見据え採用活動はシンプルな設定に。

【特定のSTEPに対応した際の流れ】

○STEP 4：（求人/採用・登用/育成）



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：北海道帯広市 設立：1999年 資本金：500万円  
従業員数：140人 事業概要：飲食サービス業、人材派遣業、  
通信販売業、他 業種：飲食サービス業

# 株式会社エムカンパニー

① 取組前  
(きっかけ)

## 恒常的な人材不足の課題

- ✓ コロナ禍前には多様な業態で出店を続け、帯広市から札幌市に展開。人材派遣業や不動産業など多面展開する中で、恒常的な人材不足の課題があった。

## 若年者の離職の課題

- ✓ 若年者を中心とした離職の課題がもともとあったところにコロナ禍による離職が増加。スタッフの補充が不可欠な状況。

## SNSからの応募、採用

- ✓ 今年度、事務担当者を1名採用できた。現在、2名から問い合わせがあり選考を進める。

## 継続的な活動が採用に繋がった

- ✓ 児童養護施設の退所者を3名採用。うち1名は、一旦退職したが、**後に再雇用となり現在も活躍中**。
- ✓ 職親プロジェクトでは、これまでに20名を採用。現在は4名が戦力として活躍中。

## 行政事業イベントからの採用

- ✓ 過年度には、北海道経済産業局主催「おシゴト説明会」で出会った新卒人材を採用。

③ 取組後  
(効果)

## ② 取組内容や仕組み

### 行政事業を積極活用

- ✓ 各種行政機関が主催する採用イベントに積極的に参加。代表もイベントに足を運び、学生や求職者との接点を増やした。北海道経済産業局主催イベントにも参加。

### SNSを積極活用

- ✓ Facebook、インスタグラム、twitter、LINE、自社HP等を活用し情報発信。代表自らが投稿するなど、**積極的にSNSによる採用活動を展開**。

### 職親プロジェクトに参加

- ✓ 「職親プロジェクト」（日本財団）に参加。協力雇用主として刑務所や少年院の出所者に就労機会を提供。

### 人材確保を見据えた長期的な活動

- ✓ 当社代表が副理事を務めるNPOの**児童養護施設支援に参加**。施設に出向き職業教育を牽引する等、継続的な関係構築を図る。
- ✓ 約20社が参加し体育館で実施した職業体験イベント「おしごとキッズ」には、遠方（釧路）の施設からも参加があるなど活況であった。

### 不動産業、人材派遣業の立ち上げ

- ✓ 採用者の必要に応じ住居確保するため新たに不動産業を立ち上げた。また人材発掘のため派遣会社を立ち上げた。

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：北海道帯広市 設立：1999年 資本金：500万円  
従業員数：140人 事業概要：飲食サービス業、人材派遣業、  
通信販売業、他 業種：飲食サービス業

# 株式会社エムカンパニー

## 1. 経営課題を見つめ直す

- コロナ禍対策による経営状況の悪化を受け、対策を検討。
- 少ない人員で営業力を強化するオペレーションを模索。実験的な取組として、将来のフランチャイズ展開も念頭に居酒屋店舗でのランチ営業を開始。

## 2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- コロナ禍による離職増を補う人材確保も必要となり、コストを抑えた人材確保の方策を検討。行政主催のイベントやSNS等、様々な方策を検討。
- 代表自らが情報発信。SNSからは複数の応募があり、採用に繋がった。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 採用プロセスはシンプルに設定。年齢や学歴、学力などは一切問わず、筆記試験は行わない。基本的社会性を見極める面接と、職場見学で採否を決定。

## 4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

- 長期的な視点を持って児童養護施設支援を通じた職業教育を牽引。社会的課題と地域の人材確保の課題をリンクさせた意義ある活動。
- 信頼関係構築が実り採用に繋がった。兄弟で入社した例もある。施設退所と同時に住居を失う若者にはグループ会社（不動産業）が支援。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 育成はOJTが主体。新人研修の後は、定期的な面談を行い従業員と店舗責任者が意思疎通を図るとともに人材育成を促進。独自の評価制度を新たに構築予定。
- 定着する従業員が増え平均年齢が上昇傾向。当社独自の独立支援制度を活用しグループ会社として独立可能。（コロナ禍以前には6人が独立）



# 有限会社 アウトバーン

- 社内に求人プロジェクトを立ち上げ、人材像を明確化するとともに、求人情報として発信すべき内容を検討、媒体の見直しも実施。**新たな求人情報に対して応募が急増、母集団形成に成功。**

【特定のSTEPに対応した際の流れ】

○STEP 3：求人像や人材の調達方法を明確化する

**求人を出しても応募が少なく、母集団形成すらできず採用が困難**

事業拡大や欠員補充等のため求人を増やしても、応募が少なく選考できる状況ではなかった。

**社内にプロジェクトを立ち上げ、部門を超えて求人・採用を検討**

幅広い部門の多様な役職、年代の従業員が参加し、定期的に意見収集・情報交換を行った。

**個々の現場が求める人材像を明確化し、採用活動のミスマッチを防止**

現場と採用担当者の情報共有により、それまでの職種による画一的な人材像から、各現場が求める人材像を明確化した。

**求人票に盛り込む情報をブラッシュアップして、積極的に露出**

明確化された人材像に向け発信すべき情報を検討。人材が必要な各地域でも積極的に採用活動を展開。

**応募者増加、採用へ**

ブラッシュアップされた求人内容に反応するように応募者が増加。イベントへの積極参加も奏功。母集団の中から求める人材の採用に向けて選考中。  
「みつけよう自分に合った働き方 企業説明会」に参加。

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：北海道旭川市 設立：1997年 資本金：5,000万円  
従業員数：160人 事業概要：来店型保険ショップ、自動車販売  
業種：保険業、自動車小売業、他

# 有限会社 アウトバーン

① 取組前  
(きっかけ)

## 求人を出しても応募者が少ない

- ✓ 保険業界は人材の流動性が高く、自動車業界は若年層の関心の低下が背景にありどちらも恒常的に人手不足。常に求人を出している状態であったが、応募は少ない状況が続いていた。
- ✓ 北海道旭川市、札幌市を中心に、道内各地および北海道外にて複数事業を展開しているにも関わらず、採用担当者（専任者は1名のみ）が各現場のニーズを個別に把握し対応する体制であった。
- ✓ 前例に倣った求人内容が継続されており、求職者に対する魅力発信の効果が不明確であった。

## 応募が急増

- ✓ **求人をブラッシュアップした後は応募が急増。**母集団が形成され、求める人材の選考が可能な状況が作られた。一か月平均1~3件程度の応募が月平均7~8件まで増加、9名の採用に繋がった。北海道経済産業局主催「みつけよう自分に合った働き方 企業説明会」からは3人の応募があり、現在、選考を進めている。

## 採用に対する従業員の意識変化

- ✓ 「採用は採用担当者の業務」という意識が、プロジェクトを通して「採用は全社で取り組むもの」という意識が芽生えた。採用担当者と各部門の責任者や現場との意思疎通がスムーズになり、育成、定着にも効果が期待できる。

③ 取組後  
(効果)

## ② 取組内容や仕組み

### 社内プロジェクトの設置

- ✓ 社長が採用に関する重要性を認識し、社内プロジェクト立上げを宣言。**異なる部門の幅広い役職、年齢の従業員が定期的に意見交換、情報交換を行い、より効果的な採用に向けた取組を開始。**

### 求める人材像の明確化

- ✓ 各部門、各店舗が必要としている人材像を明確化。ターゲットの明確化と共に採用のポイントも意思統一され、管理職による面接の標準化が進んだ。
- ✓ 年齢や性別などにより以前は排除していた人材にも**応募の間口を広げ、多様な人材に働きかけた。**

### 求人として発信する情報の見直し

- ✓ 人材が必要とする基本情報を具体化するとともに、**当社の魅力を整理し「ワーク・ライフ・バランスを重視する長く働ける職場」をアピールするなど、求人内容をブラッシュアップした。**

### 採用活動の場を広げ露出アップ

- ✓ ハローワーク求人は一旦全て取下げ改良した求人を新たに提出することにより、新規求人として上位に掲載、Web媒体の活用や事業所のある各地域での積極的なイベント参加など、求職者の視認率を向上させ露出アップを図った。

# 有限会社 アウトバーン

## 1. 経営課題を見つめ直す

- 恒常的な人材不足の環境下で求人を出しても応募が少なく採用が困難な状況にあり、採用を担当者一人に任せるのではなく、全社で取り組むことを決断した。
- 全社で取り組むことにより、採用・育成に関する従業員の意識が向上。

## 2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 採用に関する社内プロジェクトを立ち上げた。
- 部門や役職の垣根を超えた情報交換を行うことにより、現場の生の声を共有、必要人材や求人内容、採用手法等に関する新しい視点を得ることができた。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- プロジェクトでは応募が少ない現状を課題として共有、話し合いを重ね、各現場における必要人材像を明確化。
- 明確となった人材像に向けた求人情報や自社の魅力を整理、多様な人材に応募の間口を広げた。各種媒体やイベントにて新規求人を露出、応募者が増加。

## 4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

- 長期的な視点に立ち、高校生の職場体験の受け入れを行った。→生徒への適性検査や説明により、採用担当者のスキル向上の機会にも繋がった。
- 今年度は、初めて自動車整備士の技能実習生を受け入れた。→実習生は戦力になりつつある。現場指導する従業員の意識が向上し活性化。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 多様な人材の活躍のために、多様な働き方の柔軟な導入を可能とした。
- 家庭の事情に合わせ雇用形態を変更した従業員は、介護と仕事の両立が叶い離職せずに活躍している。将来は正規に戻る事が可能。

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 こだま

所在地：宮城県仙台市 設立：1949年 資本金：2,700万円

従業員数：33人 事業概要：菓子製造販売

業種：菓子製造販売業

- 会社・商品の知名度が高いが故に業務のイメージが偏ってしまい、その他の業務内容が伝わりにくい課題があった。そのため、採用前に職場見学を実施することでイメージと実際の業務のギャップ（ミスマッチ）を無くしつつ、スムーズな採用、勤務開始に努めた。また、業務に求められる能力を有していれば、年代にこだわらず人材を募集、マッチングイベントによる採用に繋がった。

## 【イベント参加から成果までの流れ】

### 会社・商品の知名度、認知度はあるが・・・

販売のイメージしか持たれず、その他の必要な業務の事が求職者に伝わりにくい。

### 経営層と人事担当で求人像の明確化を行った

経営層と人事担当でベクトル合わせを行い、コミュニケーション力が備わっていれば年代に限らず採用する方針とした。

### 人材確保事業のマッチングイベントに参加

幅広い層の人材と接触する機会を増やす為、経営者と人事担当者で参加。4名の求職者がブースを訪問。

### マッチングイベント後に職場見学を実施

採用プロセスにおいて職場見学を実施。実際の店舗にてバックヤード業務も見てもらい、求職者の抱えているイメージと実際の業務のギャップを埋めた。

### 採用、勤務開始までを短期間で実現

職場見学によって求職者にとって働くイメージができ、採用、勤務スタートが短期間で実現。

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 こだま

所在地：宮城県仙台市 設立：1949年 資本金：2,700万円

従業員数：33人 事業概要：菓子製造販売

業種：菓子製造販売業

## ①取組前（きっかけ）

### 企業名・商品の認知度は抜群であるが、業務が伝わりにくい・・・

- ✓ 地元では、「こだま」の企業ロゴと「こだまのどら焼き」は誰もが知るところであるものの、反面、商品のイメージによって販売以外の業務イメージがなかなか伝わりにくい課題があった。（実際の業務にあたっては大量発注の処理における社内での調整業務といった、社内に向けたコミュニケーション力も求められた）

## ②取組内容や工夫、成果

### 採用前に職場見学を実施する事で実際の業務イメージを掴み、ミスマッチを無くす

- ✓ 採用に至るプロセスで職場見学を実施、**実際の店舗で働く人に会う事、販売以外の外からは見えないバックヤードの業務をみることで入社後のミスマッチを防ぐ**取組を行う。

### 採用にあたり、年代を絞らず広く募集

- ✓ 募集する人材にはコミュニケーション力を求めており、これが満たされていれば新卒や若手に限らない方針で募集。その結果、就職氷河期世代人材の採用に繋がった。

### 説明会に来ている人事担当者が入社後もフォローする

- ✓ **説明会で面談した人事担当者が入社後も定期的に面談**し定着を図る。

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 こだま

所在地：宮城県仙台市 設立：1949年 資本金：2,700万円

従業員数：33人 事業概要：菓子製造販売

業種：菓子製造販売業

## 1. 経営課題を見つめ直す

- 商品が知れわたっているため販売業務のイメージが強く、大量発注といったバックヤード業務等の内容が伝わりにくいが、そのような業務内容も理解してもらったうえで人材を採用したかった。

## 2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 採用のプロセスで職場見学を実施し実際の作業現場をみてもらいミスマッチを防ぐ取組を検討。
- 販売スタッフのバックヤード作業を見学するなど、職場見学をしたうえで、仕事を理解し、納得した状態で応募してもらうこととした。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 経営層と人事担当でベクトル合わせを行い、求人像の明確化を行った。
- 結果、接客だけでなく、その他の業務を行う上で必要なコミュニケーション力のある人材が必要である事を確認。ここを重視し、年齢に縛りなく人材を募集。

## 4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

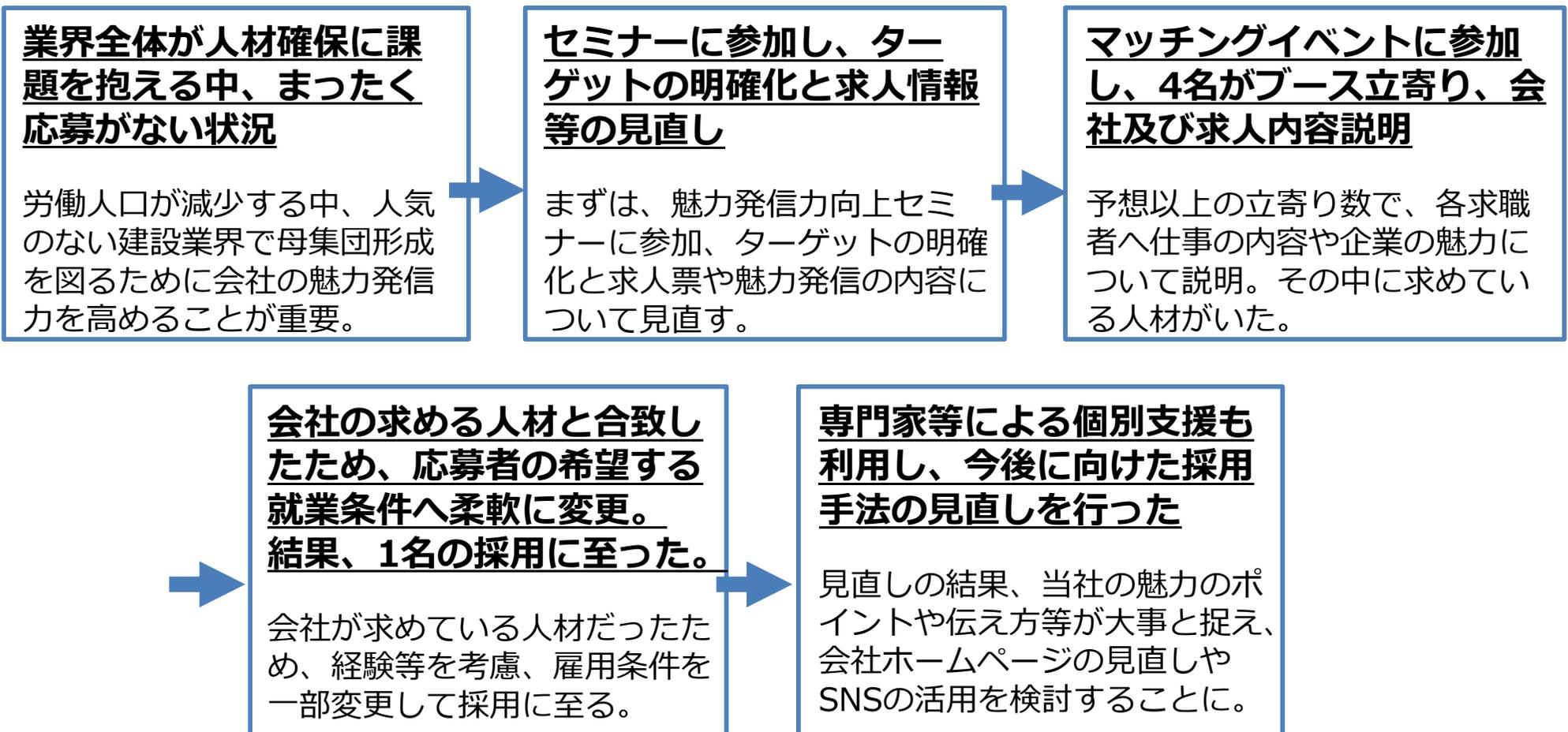
- 人事担当者と経営者が説明会へ出向き、選考応募までのプロセスを伝える。
- 志望する求職者には説明会ブースにて職場見学のスケジュールリングも行った。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- マッチングイベントにて実際に会話をした人事担当者が相談窓口になり、入社後も定期的に従業員と面談し定着を図る。

- 現場職ではなく構内作業員の採用を始めるも、まったく応募がない状況。**企業の魅力発信の内容や求める人材条件等の見直し**を行い、希望する人材の採用に繋がった。

【イベント参加から成果までの流れ】



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 フォーユー・サポート

所在地：福島県福島市 設立：2012年 資本金：1000万円  
従業員数：21人 事業概要：足場の組立・解体 業種：建設業

## ①取組前（きっかけ）

### 構内作業員・現場作業員の採用を予定しているが応募が少なく人員不足

- ✓ 事務員の応募はあるが、構内作業員・現場作業員については、今後継続して採用したいが、全く応募がない状況。
- ✓ 求人媒体は、ハローワークと無料の求人サイトが中心で、ホームページも無料の求人サイトから作成して活用。

### 助成金・補助金を活用してホームページの作成を準備している

- ✓ ホームページの作成を準備しているが、この業種・この地域でどのような内容がよいかを検討している。
- ✓ ホームページを作成する上で有効なポイントは何かを検討している。

### 今後の採用活動において、SNSでの情報発信に興味をもっている

- ✓ SNSに興味があるが、地域性の面で受け入れられるかを検討している。

## ②取組内容や工夫、成果

### 東北経済産業局主催の企業の魅力発信力向上セミナーに参加

- ✓ 採用活動の動向や採用手法などが分り、今後の採用活動の方向性を考えることができた。
- ✓ 今後、SNSの活用を検討しているため、そのツールの特徴や効果を知ることで一歩前進した。
- ✓ 求職者の求めている情報が分り、当社の発信すべき魅力のポイントが明確になった。

### 東北経済産業局主催の合同企業説明会in福島に参加

- ✓ 求人情報の記入内容を見直し、当日は4名の求職者が当社ブースに来訪。
- ✓ 求人内容だけではなく、仕事のやりがいや当社の魅力を伝えることができ、応募にも繋がった。

### 希望条件に寄せる社内調整を行い人材獲得

- ✓ 求める人材を採用するために、社内で調整し希望に寄せた条件を提示、求めていた人材を獲得。

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 フォーユー・サポート

所在地：福島県福島市 設立：2012年 資本金：1000万円  
従業員数：21人 事業概要：足場の組立・解体 業種：建設業

## 1. 経営課題を見つめ直す

- 事業拡大に向けて現場作業員や構内作業員の人材確保が課題。
- 求める人材の確保に向けて母集団形成が課題。

## 2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 作業員の採用に向けては未経験者の採用も行い、育成・定着を図る。
- 高卒の採用強化や中途の管理職候補などの人材の確保が必要。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 学歴・経験等は不問で安定して働きたい方、管理職を目指す方を募集。
- 合同企業説明会等のイベントに参加。
- ホームページの制作と無料求人サイトの活用、SNS活用準備。

## 4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

- 同業他社の就業条件等の情報収集と雇用条件の見直し。
- 応募者の経験や適性による雇用条件の見直し。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 当事業の個社支援を利用し定着に取り組む。
- 専門家のアドバイスをもとに実施していく。
- まずは採用に注力、次に定着に向けた取組を検討。



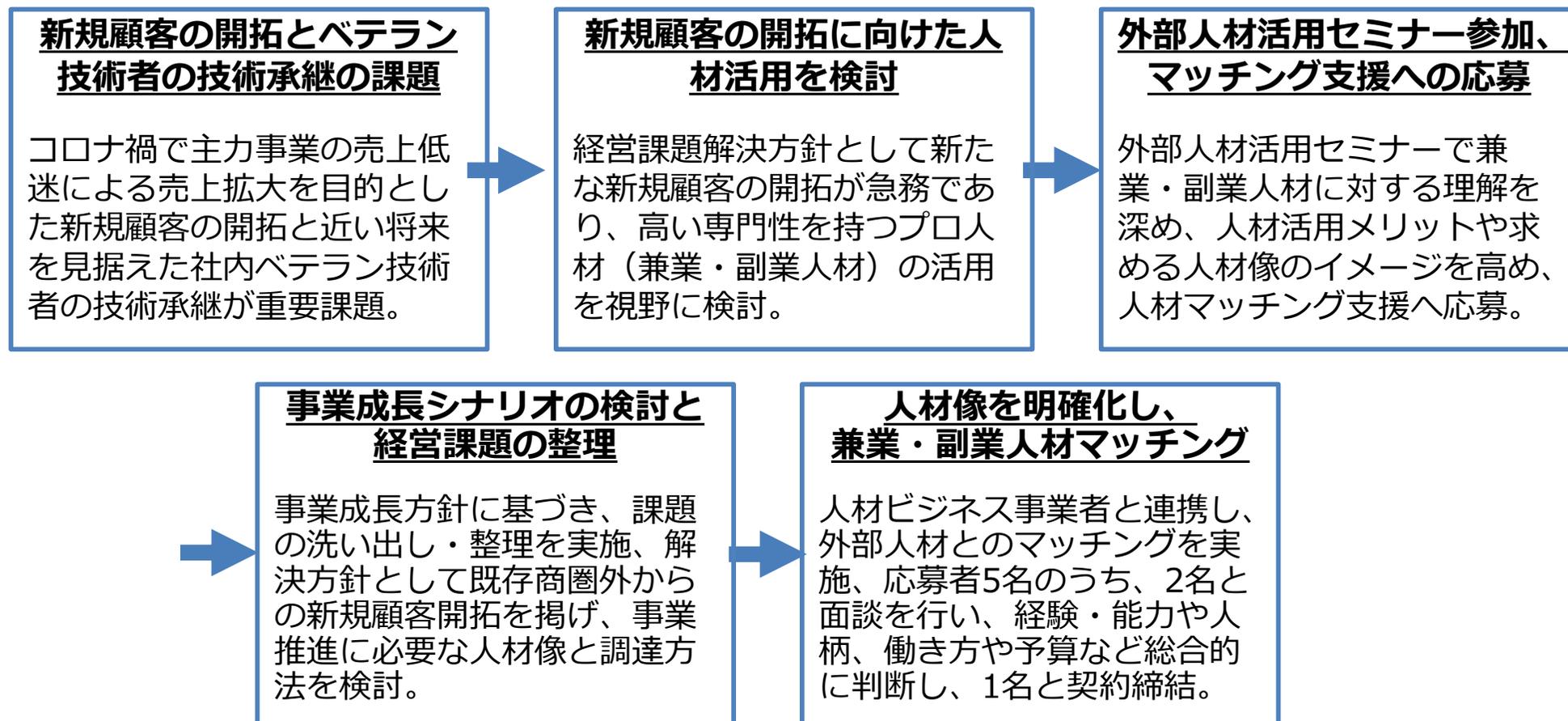
かまいしでんきせいさくしよ

## 株式会社 釜石電機製作所

所在地：岩手県釜石市 設立：1949年 資本金：3500万円  
 従業員数：27人 事業概要：回転機器メンテナンス等  
 業種：機械等修理業、建設業、製造業

- コロナ禍およびエネルギー価格高騰や半導体不足などの社会情勢が自社の事業環境にも影響を及ぼすなか、各種製造業や発電事業者などの動力源を支え続ける当社に共感する「仲間」の採用・定着を図る。

【イベント参加から成果までの流れ】





か ま い し で ん き せ い さ く し よ

## 株式会社 釜石電機製作所

所在地：岩手県釜石市 設立：1949年 資本金：3500万円  
従業員数：27人 事業概要：回転機器メンテナンス等  
業種：機械等修理業、建設業、製造業

### ①取組前（きっかけ）

#### コロナ禍を境に売上減少、本業であるモーター・ポンプ保全事業の立て直しと熟練技術者の技術承継の必要性が高まる

- ✓ 昨今のコロナ禍やウクライナ危機をきっかけに、エネルギー価格高騰や各種の原料高、半導体不足等々により主力事業の売上が低迷、また、ベテラン技術者の高齢化に伴う技術承継が重要課題となっており、売上拡大を目的とした新たなビジネスモデル構築と技術承継を踏まえた新規人員の採用を検討していた。
- ✓ 自社ではアプローチが難しい既存商圏エリア外の新規顧客の開拓を推進できる人材を当社が所在する釜石市周辺地域での調達・採用を検討していたが、従来の採用方法では求める人材の調達が困難な状況にあった。
- ✓ 外部人材活用セミナーへの参加等を通じて兼業・副業人材活用に関する理解を深め、マッチング支援サービスに応募。

### ②取組内容や工夫、成果

#### 後継者としての事業に対する想い・ビジョンの整理と新たなビジネスモデル構想の策定

- 新型コロナウイルス感染症やウクライナ危機などの影響により、主力事業の落ち込みや技術者の高齢化に伴う技術継承の担い手不足などの問題が深刻化する中、「これからの事業で目指すもの」、「社会における当社の存在意義」を再定義、これまでに培った技術・ノウハウを活かし既存商圏以外の広範なエリアをターゲットにした新規顧客の開拓をトライ。
- 新規顧客の開拓にあたっては「売上低迷からの脱却」をコンセプトに「外部人材を通じた全国から受注できるルート構築」を重点施策に位置づけ、現状・課題を整理し現有リソースでの対応可否を検討、兼業・副業人材の活用を検討。

#### 人材像・人材要件の整理と人材マッチング

- 課題解決施策に必要なスキルや経験、人柄や社内文化への親和性など人材要件を含め、本案件では「専門性と外部ネットワーク」を最重要ポイントとして設定、経営支援機関と相談し適切な人材ビジネス事業者と連携。
- 応募者5名のうち2名とオンライン面談を行い専門性や外部ネットワーク、経営層との相性や予算を踏まえて、副業人材1名と契約。
- その後、短時間で受注に向けた複数案件の商談が進むなど、当該人材との協業による具体的な成果が上がりつつある。



か ま い し で ん き せ い さ く し よ

# 株式会社 釜石電機製作所

所在地：岩手県釜石市 設立：1949年 資本金：3500万円  
従業員数：27人 事業概要：回転機器メンテナンス等  
業種：機械等修理業、建設業、製造業

## 1. 経営課題を見つめ直す

- 昨今のコロナ禍やウクライナ危機をきっかけに、エネルギー価格高騰や各種の原料高、半導体不足等々により既存のモーター・ポンプ等保全事業の売上が減少し、既存エリアの顧客を飛躍的に増やすことは難しい中で売上拡大を目的とした新規顧客の開拓が必要な状況にある。
- また、近い将来を見据えた社内ベテラン技術者（社内平均年齢50歳over）の技術承継に係る新規人員の積極的採用を進める必要がある。

## 2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 「商圏拡大・販路開拓による売上アップ」を喫緊性の高い取組方針とし、限られた経営リソースでより広範囲にサービスが提供可能となる仕組みとして「外部人材を通じた全国受注ルート構築」構想を検討。
- 同時に、当該構想の具現化に向けて、自社の現有リソースでの対応可否、外部連携やその他ソリューションなどを併せて検討。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 業界知見や技術等に関する専門性やネットワークを有し、プロジェクトマネジメント経験を有するなど人材要件を明確化し、従来の採用手法での人材調達の困難性を踏まえ、兼業・副業人材の活用を視野に人材調達方針を決定。

## 4. 求人・採用/登用・育成（人材に関する取組の実施）

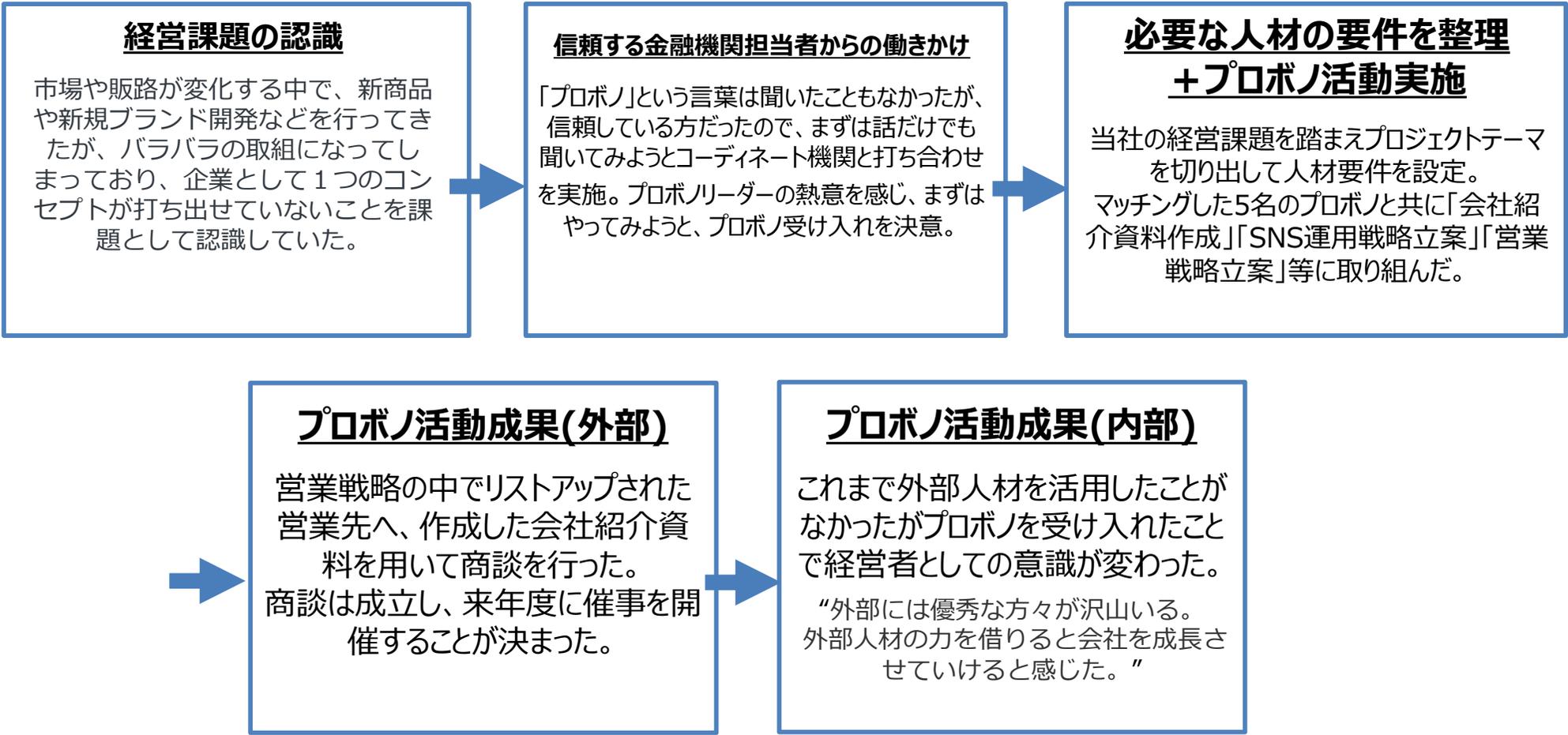
- 兼業・副業人材の採用活動では、人材ビジネス事業者と業務提携している金融機関グループ会社と連携、求人内容の詳細化を実施、人材ビジネス事業者を通じた兼業・副業人材とのマッチングを実施。
- 応募者5名のうち2名とオンライン面談を行い、専門性と外部ネットワークと経営層との相性や予算感を踏まえて、1名の採用を決定。外部人材とは2023年1月中旬に契約締結。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 外部人材と経営者との間で2週間に1回の定例オンラインミーティングを実施し、当該人材によるモーター整備ニーズの吸上げ状況を共有。
- その後、短期間で具体化した受注案件が2つあり、1件はこれまで未カバーの営業エリア・業種の大型案件でモーター修理向け見積書を提供するなど受注に向けて進捗中であるほか、もう1件は近日中にキックオフMTGを実施する予定であるなど、当初想定していた以上の速さで成果が出始めている。

- 当社の魅力(想い・商品・こだわりなど)を、プロボノ（外部人材）の視点で言語化&資料化。
- 当該資料をベースに百貨店と商談したところ、商談成立(催事開催決定)。

【イベント参加から成果までの流れ】



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

かぶしきがいしゃ まるいぞうけいかぐこうぎょう  
**株式会社マルイ造形家具工業**

所在地：岩手県九戸村 設立：1945年 資本金：1,000万円

従業員数：9人 事業概要：家具の製造・販売 業種：製造業

## ①取組前（きっかけ）

70年以上続く地域の老舗企業として、技術・想いを引き継ぎながら事業活動を行なってきたが、市場の変化やコロナ禍など外部環境が変化する中で、試行錯誤を繰り返してきた。特にコロナ禍の中で、これまでの技術を活かしてアウトドアブランドづくりを進めてきていた。

その折、信頼する金融機関より外部人材（プロボノ）活用の打診があり、受け入れを決断。コーディネート機関とのディスカッションを通じ、以下3つの経営課題をテーマに人材募集し、2ヶ月間のプロジェクトとして受け入れを行なった。

1. 実施事業の関係性整理とコンセプト設計
2. 既存商材の新規販路開拓
3. アウトソーシングを含めた業務効率化

## ②取組内容や工夫、成果

1. 実施事業の関係性整理とコンセプト設計
  - ・会社の概要や実施事業内容&商品、想いや技術を統合的に説明が可能な会社紹介資料の作成
2. 既存商材の新規販路開拓
  - ・営業戦略の立案と営業先(候補)のリストアップと営業活動（⇔1件商談成立）
  - ・SNS運用戦略立案を通じた新規販促チャネル構築
3. アウトソーシングを含めた業務効率化
  - ・社内営業人材育成に向けたセールストークスクリプト作成



かぶしがいしゃ まるいぞうけいかぐこうぎょう  
**株式会社マルイ造形家具工業**

所在地：岩手県九戸村 設立：1945年 資本金：1,000万円  
従業員数：9人 事業概要：家具の製造・販売 業種：製造業

## 1. 経営課題を見つめ直す

- 市場動向変遷やコロナ禍の中で、経営環境が変化。
- 独自技術を活かした新商品開発や新規ブランド開発を進めていたが、バラバラの取組となってしまうっており、企業として1つのコンセプトを打ち出せていないことが課題であった

## 2. 経営課題を解決するため プロボノに依頼する範囲 を決める

- コーディネーター機関及びプロボノチームリーダー(PL)とのディスカッションを踏まえ、課題を解決していくための業務の切り出しを行い、必要な人材の要件を整理。
- マーケティングスキルの持つ人材にターゲットを設定。

## 3. プロボノとのマッチング

- 当事業で、プロボノマッチングイベント（東北プロボノプロジェクト）に参加。
- 当社のビジョンや、なぜこの事業を実施するのか？を重点的に伝える。
- 結果、5名のプロボノ人材とマッチングする。

## 4. プロボノプロジェクト実施

- 「実施事業の関係性整理とコンセプト設計」「既存商材の新規販路開拓」「アウトソーシングを含めた業務効率化」の3テーマにてプロジェクトを推進。

## 5. プロボノの成果

- プロジェクトの成果物とプロボノ人材の営業を通じ、商談成立につながった。
- これまで外部人材を入れたことがなかったが、入れることの意味&価値を経営者が、腹落ちできた。

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

# iKEYAKUホールディングス 株式会社

所在地：秋田県由利本荘市 設立：昭和36年（創業 明治38年）  
資本金：1000万円 従業員数：470人  
事業概要：①調剤薬局事業 / ②農業支援事業 / ③介護事業

- 時代を生き抜くための新規事業の土台になる既存事業の人的基盤強化が必要。
- 「業界の枠を超えた新規事業へ積極的に取り組めるリスキリング」

【特定のSTEPに対応した際の流れ】

STEP4：（社内人材活用・内部育成）

## 新規事業や、時代に合わせた取組に保守的

既存事業の専門性が高いゆえに、今の仕事を一生懸命にすることに価値をおいており、新規性に抵抗感を感じていた。

## 理念の見つめ直し、伝え直しを検討

会社の理念や、社是などの意味、企業文化、歴史についてを、経営者から幹部へ、幹部から現場で伝えていくことを始めた。

## 中途採用者の研修の充実

中途採用者の定着向上のため、同年度にグループ企業も含めて入社をした「同期」を作り、交流の機会を作り、定期的な振り返りを合同で実施

## 新卒採用者の研修の充実

マナーや各業務など、通常の新人研修だけではなく、コンプライアンスやメンタルヘルス、「何のために働くのか」についてのディスカッションを検討。

## 有資格者の高い専門性の意味の見直し

薬剤師や、社会福祉士、栄養士のように資格が仕事と直結することも多い中で、「一緒に働きたい人」を育成することで、人材確保・定着につなげる。

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

# iKEYAKUホールディングス 株式会社

所在地：秋田県由利本荘市 設立：昭和36年（創業 明治38年）  
資本金：1000万円 従業員数：470人  
事業概要：①調剤薬局事業 / ②農業支援事業 / ③介護事業

## ①取組前（きっかけ）

### 事業の延長での新企画から、新規事業を作り出したい

- ✓【薬局事業】目の前の顧客に向き合うがゆえに、業界の未来展望や変化についての検討ができず、「給与が高いところへ転職をする」ような離職が起こりうる業界。
- ✓【介護事業】業界課題と同様に採用や定着に課題が多いものの、介護サービスの多様な種類ごとの課題や、人間関係を含めた当社課題の抽出ができていなかった。
- ✓【全事業共通】中途採用者の相談先の設定がなく、相談をせずに退職の意思が決まった事後報告となっていた。

## ②取組内容や工夫、成果

### 中途採用従業員の同期合同研修

- ✓入社時には個別での研修を行っていたが、今年度から本年度入社の中途人材については事業部を超えての合同定期振り返り研修を行なった。モチベーション曲線を用いて自己開示をしつつ、ディスカッションをするなど、今までのインプット中心の研修から、交流につながるアウトプットを取り入れた。

### 従業員一人一人の「働く意義」や「仕事とは何か」などのキャリアマインドの見つめ直し（与えられる資格から、資格を使いこなす）

- ✓上記の研修の冒頭に、社長（or専務）より、会社の成り立ちや歴史、事業展開のタイミングなどを解説することで、帰属意識や企業独自性を理解してもらった。会社が大事にしている「お客様の困りごとに、我々が対応していく（新規事業などを指す）」の文化浸透を行う。また、資格があるがゆえに業務範囲を限定することもあるが、待っている顧客への声かけなど、お互いに補い合えるような「仕事とは何か」の見つめ直しを行う。

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

# iKEYAKUホールディングス 株式会社

所在地：秋田県由利本荘市 設立：昭和36年（創業 明治38年）  
資本金：1000万円 従業員数：470人  
事業概要：①調剤薬局事業 / ②農業支援事業 / ③介護事業

## 1. 経営課題を見つめ直す

【課題】 新規事業の方向性についてニーズ調査があっているかを確認する。  
【実行】 3事業を行なっていることの強みを各事業部ごとにSWOT分析する。

## 2. 経営課題を解決するための 方策を検討する

【課題】 経営陣、事業部長などの経営方針をどのようにして現場に下ろすか。  
【実行】 中長期的な外的環境（人口減）や、業界動向などを他業種（例：本屋とネット通販）などを用いて自分ごとにして伝える。

## 3. 求人像や人材の調達方法 を明確化する

【課題】 企業規模に見合った新卒 / 中途の採用ができておらず、また地域としても有資格者や専門知識の高い方が多いわけではない。  
【実行】 外部人材の活用も含め、多様な関わり方での中核人材による戦術作り。

## 4. 求人・採用 / 登用・育成 (人材に関する取組の実施)

【課題】 中途採用者の育成プログラムが無かった。  
【実行】 入社年度による同期作りの交流を兼ねたリスキリングの研修を実施。

## 5. 人材の活躍や定着に向け たフォローアップ

【課題】 「自分の業務をしっかりと果たす」という真面目な方が多かった。  
【実行】 資格の意味や、仕事の意味、「働くとは何か」というキャリアマインドを醸成するための問いかけを行う育成計画を策定。



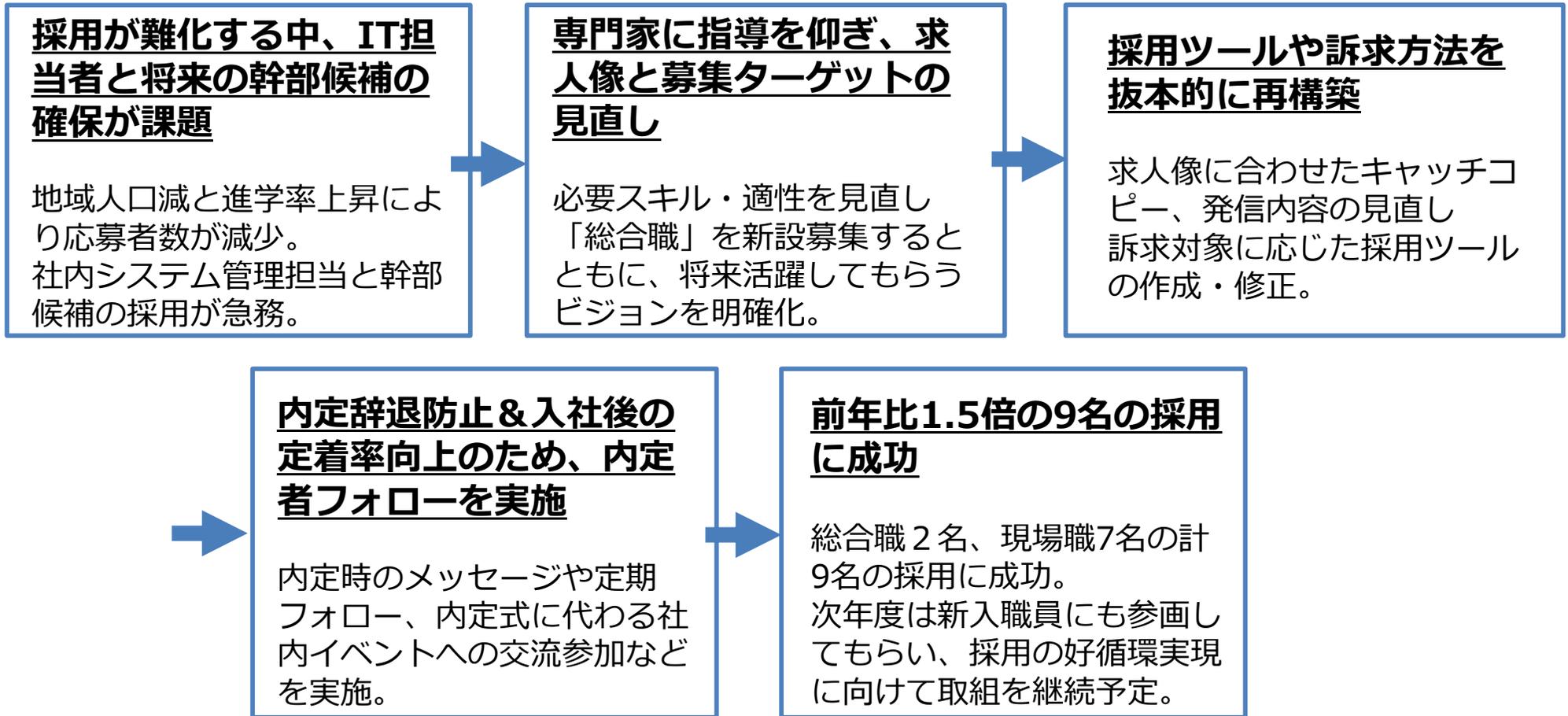
# 株式会社あべはんグループ

所在地：岩手県二戸市 設立：1907年 資本金：9,504万円  
 従業員数：665人 事業概要：若鶏の解体加工、飼料・初生雛の販売  
 業種：食鳥処理業

- 同世代の次期社長と若手が挑む新卒採用プロジェクト！ **採用ターゲットと採用手法を見直し**、前年度比1.5倍の9名の新卒採用に成功。

【特定のSTEPに対応した際の流れ】

○STEP 3：（求人像の明確化）



# 株式会社あべはんグループ

所在地：岩手県二戸市 設立：1907年 資本金：9,504万円  
従業員数：665人 事業概要：若鶏の解体加工、飼料・初生雛の販売  
業種：食鳥処理業

① 取組前  
(きっかけ)

## 高卒生の応募が減少傾向にあり、採用が難化

- ✓ 工場のある3地域は過疎化が進み、学生数も減少。高校の統廃合も行われている。さらに大学等への進学率が上昇傾向にあり、高卒での就職希望者が減少傾向。

## 社内のシステム管理やデジタル活用のための人材が必要

- ✓ 人手不足対策、農場管理などの生産性向上のため、デジタルツール活用を加速させたい。
- ✓ 将来の幹部候補として「総合職」採用を検討。

## 将来の経営を担う幹部候補の確保・育成が急務

- ✓ コロナ禍の稼働率上昇もあり、経験を積んだ中堅職員を含む離職が増加。採用・定着のための取り組みを総合的に見直すため、重点支援（専門家派遣）を申込。

## 総合職・現場職合わせて9名の採用に成功

- ✓ 従前は周辺からの応募が大半であったが、求める人材像を明確化して発信したことで、社風に共感をした関西圏在住学生1名を採用。

## 採用の好循環に向けてプロジェクトを継続中

- ✓ 内定者フォローによりエンゲージメントを高めつつ、次年度の採用活動では新入職員として採用活動に参画してもらうよう計画。数年かけ、若手が主体となって全社一体で行う採用・定着プロジェクトに昇華することを目指す。

③ 取組後（効果）

## ② 取組内容や仕組み

### 求人像の明確化

- ✓ 業務内容からシステム管理・デジタルツール活用で**必要とするスキルを精査**、総合職として活躍してもらう**ビジョンを明確化**することで採用ターゲットを見直し。
- ✓ 生産現場を担う高卒向け「現場職」についても、現場で活躍している従業員をモデルケースとして**求人像の見直し**を実施。

### 採用ツール・訴求方法の見直しを実施

- ✓ 設定した求人像に合った学生にアプローチするため、採用ツール・採用HPをリニューアル。
- ✓ 「地元が好き」「地元で頑張りたい」という人を応援する社風を前面に出し、当社の強みをPR。

### 採用フローの再構築

- ✓ 第一志望として選ばれる企業になるため、採用フローを抜本的に見直し。**採用基準を設定、当社従業員であることに価値を見いだせるような採用方針へ転換。**

### 内定者フォローの充実化

- ✓ 内定辞退を防ぎつつ、エンゲージメントを高めて入社に至るよう、内定出しから内定者交流イベントまで、内定者フォローメニューを拡充。

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

# 株式会社あべはんグループ

所在地：岩手県二戸市 設立：1907年 資本金：9,504万円

従業員数：665人 事業概要：若鶏の解体加工、飼料・初生雛の販売

業種：食鳥処理業

## 1. 経営課題を見つめ直す

- 将来の幹部候補を含む離職者増、社内デジタル人材の不足。
- 定着向上策と並行し、当社に合った人材の採用が必要と判断。

## 2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- システム管理・デジタルツール活用を促進しつつ当社全体を見ることができる人材の確保が望ましい。
- 当社では初となる大卒採用（総合職）を検討。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 必要スキルと適性をもとに求人像を明確化。
- 採用ツールや採用HPのリニューアルを実施。

## 4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

- 採用基準を設定し、採用フローを再構築。
- 選考をしながらも、総合職2名を含む9名（前年比1.5倍）の採用に成功。

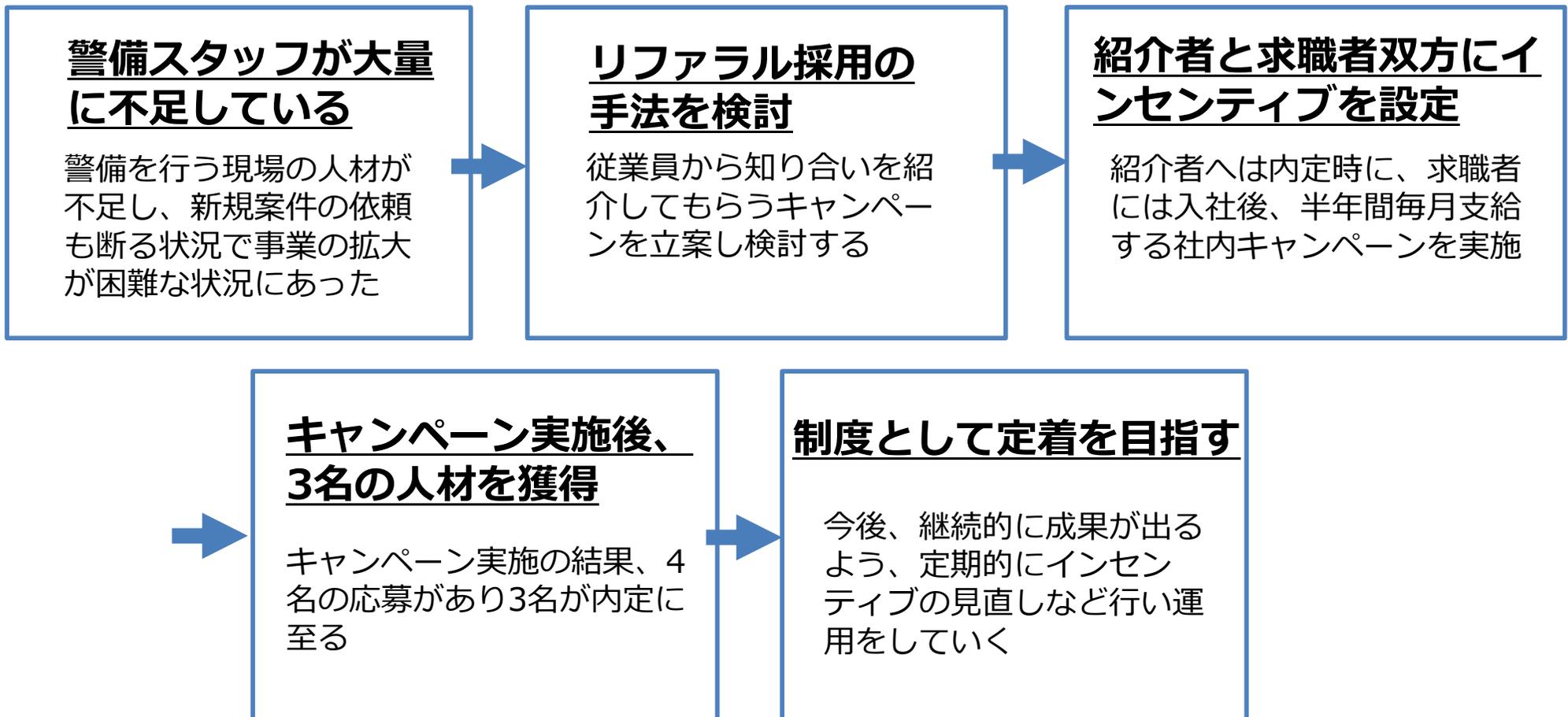
## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 内定者フォローについても全面的に内容見直しを実施。
- 内定辞退防止に成功し、新人には次年度以降に採用プロジェクトに参画してもらうことを計画。

- 従業員から知り合いを紹介してもらう社内キャンペーンを実施。紹介者と求職者双方にインセンティブを設定し人材を獲得。

【特定のSTEPに対応した際の流れ】

○STEP4：求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）



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

# とうようわーくせきゅりてい 東洋ワークセキュリティ株式会社

所在地：宮城県仙台市 設立：2009年 資本金：4,000万円

従業員数：2,400人 事業概要：セキュリティ事業

業種：サービス業

## ①取組前（きっかけ）

### リファラル採用の話をセミナー等で聞いて

- ✓ 東北経済産業局主催のセミナーや他のセミナーを聴講した際に、度々、リファラル採用の話をきいており、当社でも取り入れる事ができるか検討。
- ✓ 知り合いを紹介してもらうという流れから、従業員1名から複数人を紹介される事は難しいと思われる為、社内のキャンペーンとして従業員に周知する事にした。
- ✓ 【周知方法】給与明細と紹介キャンペーンの案内を同封し周知させた。

## ②取組内容や工夫、成果

### インセンティブを設定し双方にメリットがでる仕組みに

- ✓ 紹介をしてくれた従業員には内定時に支給し、**新規に入社した従業員には毎月支給を半年間継続し、定着につながる仕組みを構築**した。

### キャンペーン実施後、3名の人材（内定者）を獲得

- ✓ 紹介キャンペーンを実施後、**選考を経て3名の内定者を獲得**する事ができた、今後継続的に成果を出していく為に、インセンティブの内容や仕組み等を定期的にブラッシュアップしていく。  
人材獲得に有効な社内制度として定着、運用させていきたい。

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

# 東洋ワークセキュリティ株式会社

とうようわーくせきゅりてい

所在地：宮城県仙台市 設立：2009年 資本金：4,000万円

従業員数：2,400人 事業概要：セキュリティ事業

業種：サービス業

## 1. 経営課題を見つめ直す

- 警備の現場では大量に人材が不足しており、人材を確保できない為に事業が拡大できない状況であった。
- 早期にかつ大量に採用する手法が必要とされた。

## 2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 人材の応募者を増やす為の施策が検討された。
- リファラル採用を採用施策として実施する事となる。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 従業員の知り合いを紹介し入社させると、紹介者と求職者双方にインセンティブが入る内容のキャンペーンを実施。
- 社内へキャンペーンの周知を行う。

## 4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

- 紹介キャンペーンにて4名の応募があり、選考面接。
- 結果、3名が内定に至る。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 入社後の定着も考慮したインセンティブを設定した。
- 一ヶ月毎、最大半年間支給とした。



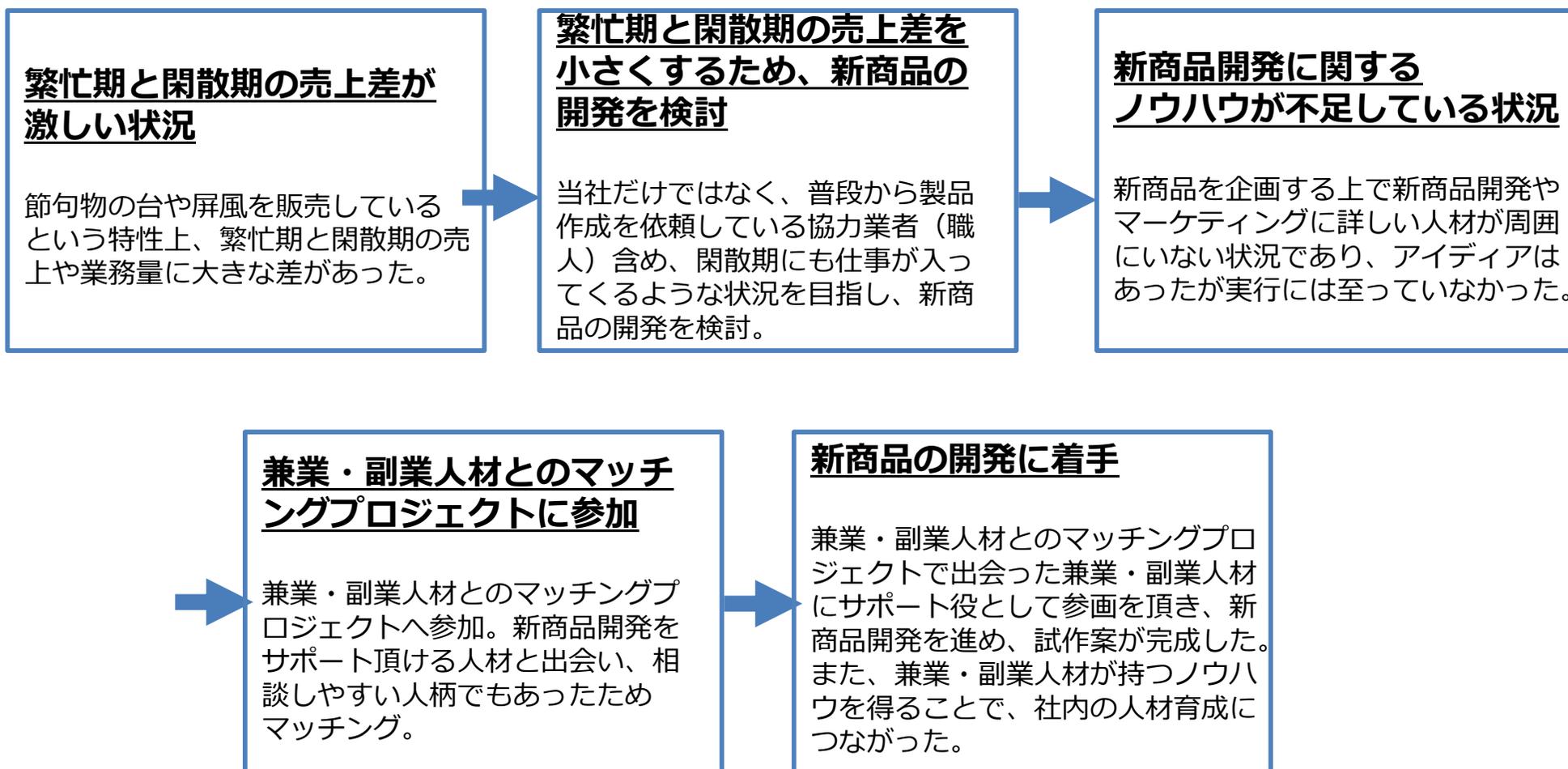
にんぎょうのほうしょう

# 人形の宝照

所在地：静岡県静岡市 設立：2001年 資本金：-万円  
従業員数：5人 業種：製造業  
事業概要：節句物の台・屏風 製造販売

- 繁忙期と閑散期の売上差が激しい状況だったため、閑散期の売上拡大を目指し、新商品の開発を検討するものの、ノウハウが不足していた。
- そこで**兼業・副業人材を活用**。新商品の開発を進め、試作案を完成。

## 【イベント参加から成果までの流れ】



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

にんぎょうのほうしょう

# 人形の宝照

所在地：静岡県静岡市 設立：2001年 資本金：-万円

従業員数：5人 業種：製造業

事業概要：節句物の台・屏風 製造販売

① 取組前  
(きっかけ)

## 新商品開発に関するノウハウが不足している状況であった

- ✓ 節句物の台や屏風を販売しているという特性上、繁忙期と閑散期の売上や業務量に大きな差がある状況。
- ✓ 閑散期でも協力業者（職人）含め、仕事が入ってくるような状況を目指し、新商品の開発を検討。
- ✓ 新商品を企画する上で、**商品開発やマーケティングに詳しい人材が周囲にいない状況。**

③ 取組後（効果）

## マーケティング要素を取り入れた上で、新商品の試作案が完成した。

- ✓ 約半年間で、新商品の試作案が完成。
- ✓ **兼業・副業人材が得意とするマーケティングのノウハウを得ることで、社内の人材育成につながった。**
- ✓ 次期事業承継予定の方と一緒にプロジェクト推進しているため、その方の成長にも貢献していただいた。

※現在もプロジェクトは進行中。

## 兼業・副業人材とのマッチングプロジェクトへ参加

- ✓ **兼業・副業人材とのマッチングプロジェクトに、商工会議所から声をかけてもらい参加**をした。そこでマーケティングや商品開発の経験を豊富に持つ兼業・副業人材と出会い、二人三脚で一緒に進めるパートナーとして、寄り添ってもらえそうだと感じたためマッチングをした。

## 新商品開発のプロジェクトがスタート

- ✓ **兼業・副業人材と共に、新商品の開発プロジェクトをスタート**。兼業・副業人材と月に2回オンラインにて打ち合わせを行いながら、業務を進めた。
- ✓ 副業兼業人材は新商品開発と、マーケティング（市場調査に加えて、顧客ターゲットや価格設定等）のサポートを行った。



にんぎょうのほうしょう

# 人形の宝照

所在地：静岡県静岡市 設立：2001年 資本金：-万円  
従業員数：5人 業種：製造業  
事業概要：節句物の台・屏風 製造販売

## 1. 経営課題を見つめ直す

- 節句物の台や屏風を販売しているという特性上、繁忙期と閑散期の売上や業務量に大きな差がある状況。

## 2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 閑散期でも協力業者（職人）を含め、仕事が入ってくるような状況を目指し、新商品の開発を検討。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 新商品を企画する上で、商品開発やマーケティングに詳しい人材が、周囲にいない状況で、着手ができていなかった。
- タイミングよく商工会議所から兼業・副業人材とのマッチングプロジェクトの紹介を受け、参加をすることにした。

## 4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

- 商品開発やマーケティング力も必要だが、二人三脚で業務を進めていくパートナーと考え、寄り添って頂けるような方とマッチングできるような人柄を重要視。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 関係性構築のために開始直後は直接お会いし一緒に食事をとった。その後は、遠方にお住まいの方だったので基本的にリモートで業務を実施。
- 趣味等、仕事に関係のない話もし、関係性構築に努めた。

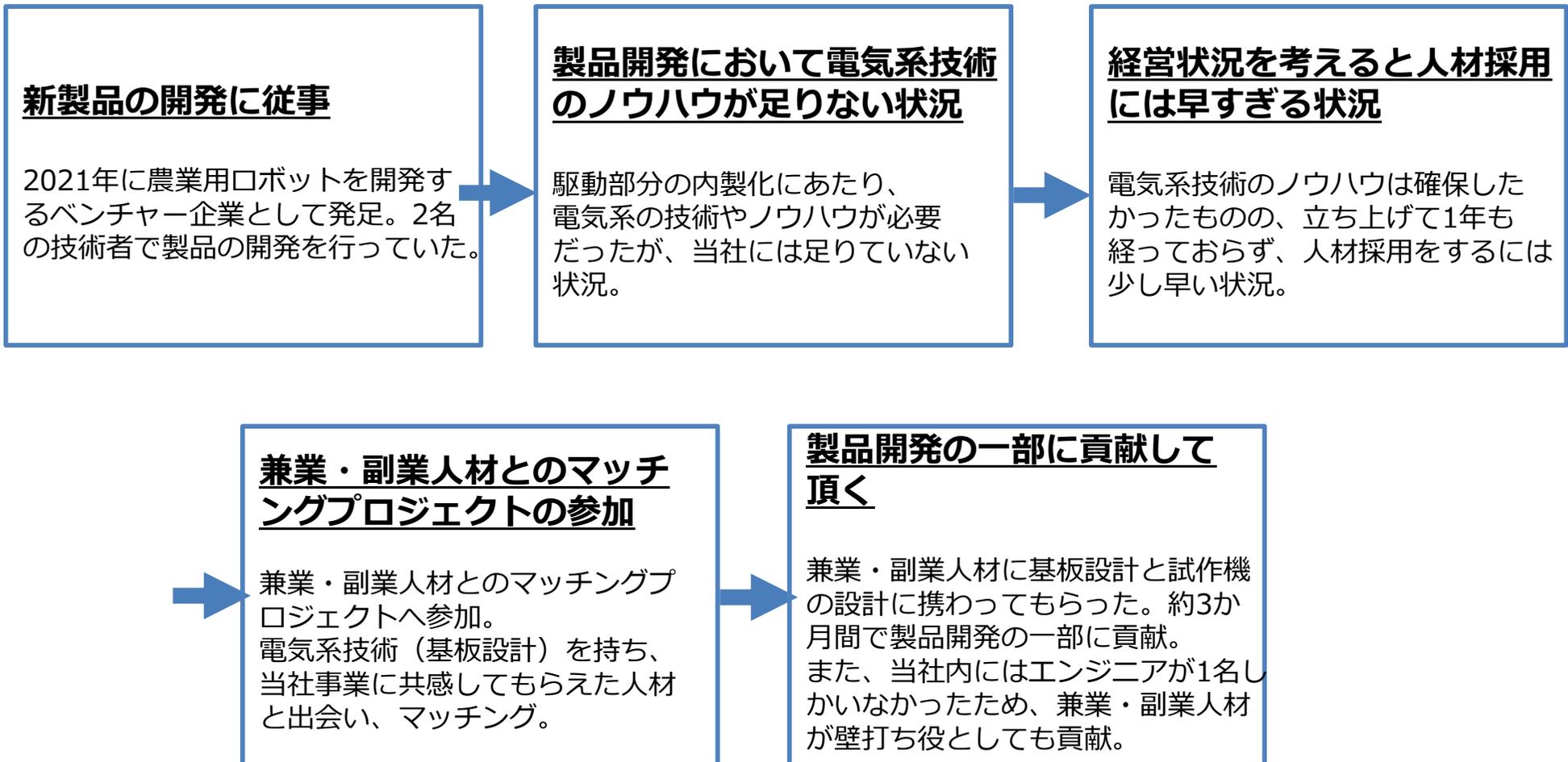


# 株式会社ハタケホットケ

所在地：長野県塩尻市 設立：2021年 資本金：440万円  
 従業員数：4人 業種：機械製造業  
 事業概要：農業用ロボットの開発・製造

- 新製品開発のため電気系の技術が必要であったが、経営状況を考えると採用を行うには少し早い状況。
- そこで電気系の技術知識を持つ兼業・副業人材を活用、製品開発の一部に貢献してもらった。

## 【イベント参加から成果までの流れ】





# 株式会社ハタケホットケ

所在地：長野県塩尻市 設立：2021年 資本金：440万円  
 従業員数：4人 業種：機械製造業  
 事業概要：農業用ロボットの開発・製造

(きつかけ) ① 取組前	<h3>② 取組内容や仕組み</h3> <p><b>兼業・副業人材とのマッチングプロジェクトへ参加</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>兼業・副業人材とのマッチングプロジェクトに、商工会議所から声をかけてもらい参加</b>をした。そこで電気系エンジニアである兼業・副業人材と出会い、マッチングした。</li> <li>✓ スキル面だけではなく、当社事業に興味を持っていた点や、自分たちの思いに共感していただいた点が決め手になり、マッチングした。</li> </ul> <p><b>新製品開発にピンポイントで加わる</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 技術者2名と兼業・副業人材が一緒になり、新製品の開発を進めた。特に電気の専門知識を持つ兼業・副業人材には基板設計（仕様検討～設計まで）を担当してもらい、業務を進めた。</li> </ul>
	<h3>③ 取組後（効果）</h3>
(きつかけ) ① 取組前	<h3>電気系技術のノウハウが足りない状況であった</h3> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 2021年に農業用ロボットを開発するベンチャー企業として発足。当時はラジコンで機械を動かすモデルを検討していたが、自動運転化を目指すため、駆動部分も当社での開発が必要であった。</li> <li>✓ 駆動部分の内製化にあたり、電気系の技術やノウハウが必要だったが、2名の技術者は機械系が専門だったため、電気系の技術やノウハウが足りていない状況。</li> <li>✓ 電気系技術のノウハウは確保しなかったものの、立ち上げて1年も経っておらず、<b>経営状況を考えると、人材採用（雇用）をするには少し早い状況。</b></li> </ul>
(きつかけ) ③ 取組後（効果）	<h3>開発中の新製品に必要な電気基板が完成した</h3> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 取組内容にもある通り、兼業・副業人材には基板設計を担当してもらい、約3か月間で製品開発の一部に貢献してもらった。</li> <li>✓ <b>当社内にはエンジニアが1名しかいなかったため、兼業・副業人材が壁打ち役としても貢献してもらった。</b></li> </ul>



# 株式会社ハタケホットケ

所在地：長野県塩尻市 設立：2021年 資本金：440万円  
従業員数：4人 業種：機械製造業  
事業概要：農業用ロボットの開発・製造

## 1. 経営課題を見つめ直す

- 2021年に農業用ロボットを開発するベンチャー企業として発足。当時はラジコンで機械を動かすモデルを検討していたが、自動運転化を目指すため、駆動部分も当社で開発をしようとしていた。

## 2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 2名の技術者で製品の開発を行っていたが、電気系の技術者（ノウハウ）が足りていない状況。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 電気系技術者（ノウハウ）の確保が必要だと考えていたタイミングで、商工会議所から兼業・副業人材とのマッチングプロジェクトの紹介を受け、参加をすることにした。

## 4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

- 技術的な打ち合わせをマッチング前の面談時に行い、兼業・副業人材が対応できる範囲を明確にすることで、ミスマッチを無くすよう努めた。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 仕様決めの段階からアイデアを兼業・副業人材に出してもらうことにより、外注のような扱いではなく、一緒に働く仲間として本人と接していた。



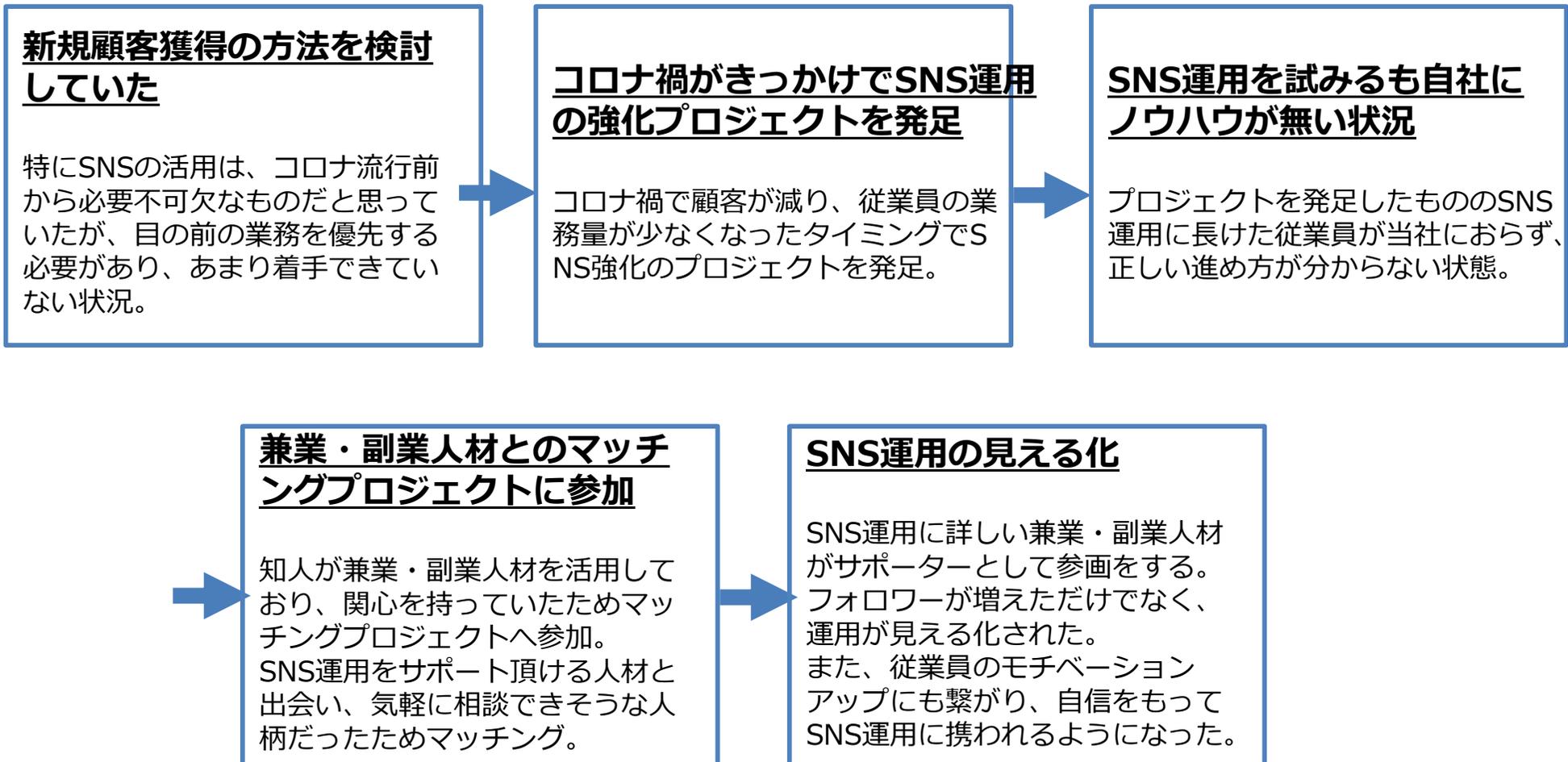
な か じ ま や ほ て る ず

# 株式会社中島屋ホテルズ

所在地：静岡県静岡市 設立：1916年 資本金：5,000万円  
 従業員数：182人 業種：宿泊・飲食サービス業  
 事業概要：シティホテル、リゾートホテルの運営/ホテルレストラン、ガーデンレストランの運営/不動産業

- 新規顧客獲得のため、SNSに注力しようとするも、当社にはノウハウが無い状況であった。
- そこでSNS運用に長けた兼業・副業人材を活用、運用のサポートを受けた。

## 【イベント参加から成果までの流れ】



<b>① 取組前</b> <b>(きっかけ)</b>	<b>② 取組内容や仕組み</b>
	<b>兼業・副業人材とのマッチングプロジェクトへ参加</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>兼業・副業人材とのマッチングプロジェクトに、商工会議所から声をかけてもらい参加</b>をした。そこでSNS運用の経験を豊富に持つ兼業・副業人材と出会い、マッチングした。</li> <li>✓ 当社従業員とともにSNS運用の強化プロジェクトを実行してほしいと考えていたため、マッチングの際には従業員との相性や気軽に相談できる人柄を重視して判断した。</li> </ul>
<b>③ 取組後(効果)</b>	<b>兼業・副業人材がSNS運用強化プロジェクトに加わる</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 従業員10名と兼業・副業人材が一緒になり、SNS運用強化のプロジェクトを進める。兼業・副業人材にはリモートでアドバイザーとしてプロジェクトに関わってもらいながら、業務を進めてもらった。</li> </ul>
	<b>SNS運用を強化したいという考えがあった</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 新規顧客獲得の施策として、SNS運用をしたいという考えを元々持っていたが、多忙のため着手することができていなかった。</li> <li>✓ 新型コロナウイルス感染症の蔓延をきっかけに、事業強化のためのプロジェクトを社内に発足させる。その中の一つにSNS運用の強化プロジェクト（10名程度の従業員が参加）も生まれた。</li> <li>✓ <b>SNSの運用強化を試みるものの、社内にノウハウがなく、SNS活用がうまくできていない状況。</b></li> </ul>
	<b>SNS運用が見える化され、成果が生まれる</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ SNS運用の成果が見える化（インプレッション数や閲覧者の反応数、反応が多かった投稿の特徴等）されるようになった。</li> <li>✓ 投稿数やフォロワーの増加といった成果によって従業員のモチベーションが向上した。</li> <li>✓ <b>SNS運用のノウハウを得ることによって、社内の人材育成につながった。</b></li> </ul> <p>※現在もプロジェクトは進行中。</p>



なかじまやほてるず

# 株式会社中島屋ホテルズ

所在地：静岡県静岡市 設立：1916年 資本金：5,000万円  
従業員数：182人 業種：宿泊・飲食サービス業  
事業概要：シティホテル、リゾートホテルの運営/ホテルレストラン、ガーデンレストランの運営/不動産業

## 1. 経営課題を見つめ直す

- 新規顧客の獲得手段を、検討していた。（当時はサイト掲載が主流でSNSには深く着手できていない状況だった）

## 2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 新型コロナウイルス感染症の影響もあり、SNS運用強化のプロジェクトを発足。（ただし、当初ノウハウを持った人材がいない状況）

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- コンサルや外注も検討したが、コスト感が合わないと判断。
- 商工会議所から兼業・副業人材とのマッチングプロジェクトの紹介を受け、参加をすることにした。

## 4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

- プロジェクトのサポート役をいうことを想定していたため、従業員との相性や、気軽に相談を受け付けてくれそうか等、人柄を重要視。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 兼業・副業人材と、現場メンバーとのコミュニケーションを意識させるため、社長の参画は最初のみとし、プロジェクトの進行はメンバーに任せた。

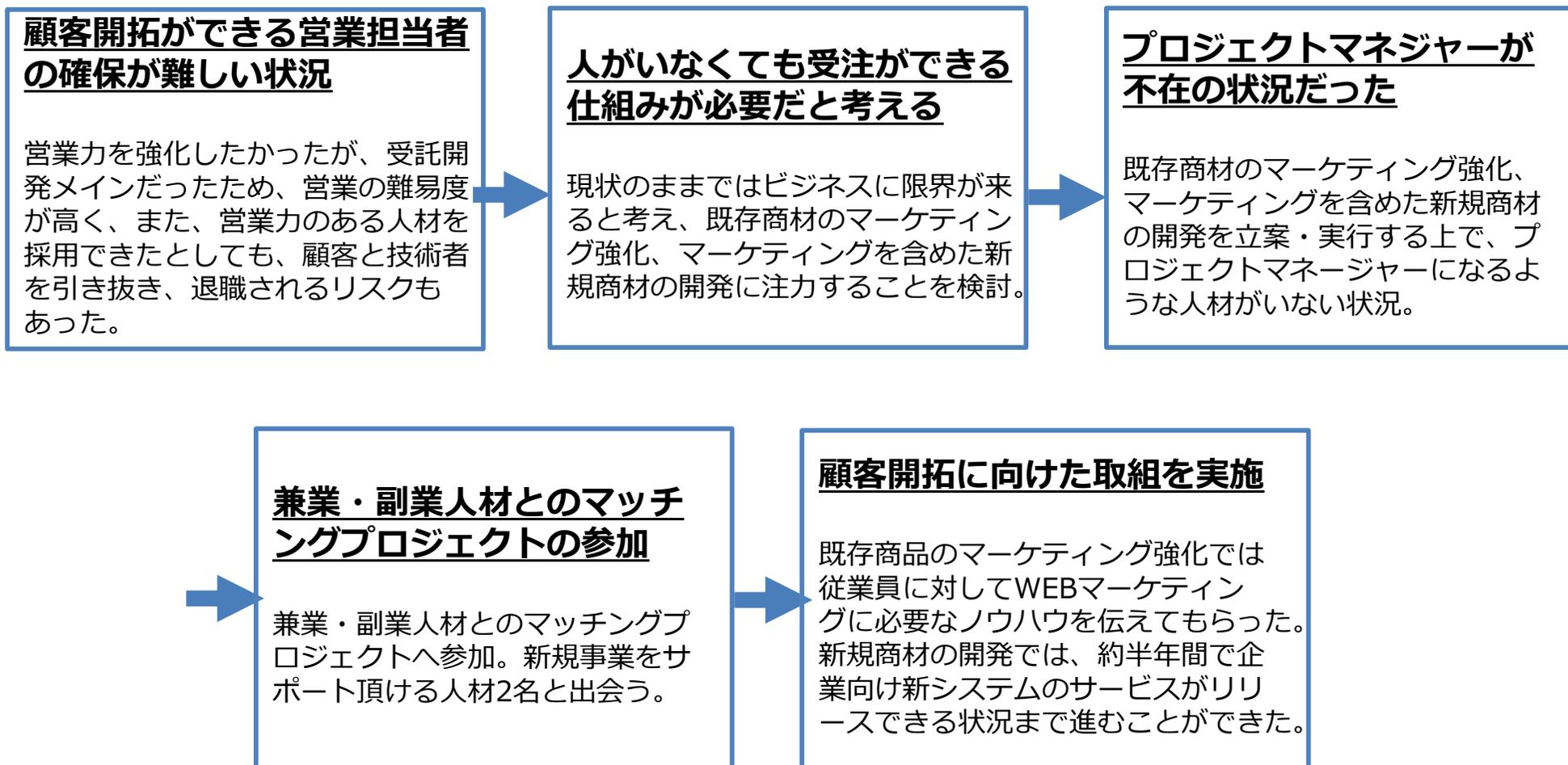


# 株式会社ユリーカ

所在地：長野県塩尻市 設立：1981年 資本金：2,400万円  
 従業員数：62人 業種：ITサービス業  
 事業概要：業務基幹システムの企画から開発、運用保守、新製品やサービスの企画、開発、運用

- 顧客開拓を行うために、人がいなくても受注ができる仕組みが必要だと考え新規サービスを立案。
- ノウハウ・リソースが当初足りなかったが、兼業・副業人材を活用し、既存商材のマーケティング強化、マーケティングを含めた新規商材の開発を推進。

## 【イベント参加から成果までの流れ】



# 株式会社ユリーカ

所在地：長野県塩尻市 設立：1981年 資本金：2,400万円  
従業員数：62人 業種：ITサービス業  
事業概要：業務基幹システムの企画から開発、運用保守、新製品  
やサービスの企画、開発、運用

① 取組前  
(きっかけ)

## 営業担当者がいなくても、事業が回る（受注ができる）状況を作る必要があった

- ✓ 受託開発がメイン事業だったため、高いレベルの営業担当者が必要だったが、採用のしにくさや、退職（顧客および技術者を引き抜かれる）のリスクがあり、確保ができていない状況。
- ✓ 上記状況のため、既存商材のマーケティングの強化及び新規商材の開発が必要だと考えていたが、プロジェクトマネージャーを任せられる人材がいなかった。

## ② 取組内容や仕組み

### 兼業・副業人材とのマッチングプロジェクトへ参加

- ✓ 兼業・副業人材とのマッチングプロジェクトに、商工会議所から声をかけてもらい参加をした。そこでプロジェクトマネージャーの経験を豊富に持つ2名の兼業・副業人材と出会い、マッチングした。

### 既存商材のマーケティング強化がスタート

- ✓ 新人を担当に、WEBマーケティング部門を立ち上げ、メンター的な役割でノウハウを伝えてもらった。

### 新規商材の開発プロジェクトがスタート

- ✓ 従業員2名と兼業・副業人材が一緒になり、新規商材の開発プロジェクトがスタートする。兼業・副業人材にはリモートでアドバイザーとしてプロジェクトに関わってもらいながら、業務を進めてもらった。

③ 取組後（効果）

## 顧客開拓に向けたプロジェクトが進む

- ✓ 新人が兼業・副業人材と共にプロジェクトに参画することで人材育成にもつながった。
- ✓ 兼業・副業人材が参画することにより、商品設計やマーケティング戦略をスムーズに確定させていくことができ、約半年間で、企業向け新システムのサービスがリリースできる状況になった。
- ✓ 当社メンバーと並走させることで、兼業・副業人材が持っている知見を自社内でノウハウ化することができた。

※現在もプロジェクトは進行中。

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  
/  
登用・育成

人材活  
躍・定着  
支援

# 株式会社ユリーカ

所在地：長野県塩尻市 設立：1981年 資本金：2,400万円

従業員数：62人 業種：ITサービス業

事業概要：業務基幹システムの企画から開発、運用保守、新製品  
やサービスの企画、開発、運用

## 1. 経営課題を見つめ直す

- 営業力の強化が課題であったが、営業担当者の確保は難しく、確保できても退職リスクの問題があった。

## 2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 人がいなくても受注ができる仕組みが必要と考え、既存商材のマーケティング強化や新規商材の開発を進めていくことをいこうと検討。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 商工会議所から兼業・副業人材とのマッチングプロジェクトの紹介を受け、参加をすることにした。

## 4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

- 会社のありのままの状況や、任せたいお仕事を、兼業・副業人材に率直に伝えた。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

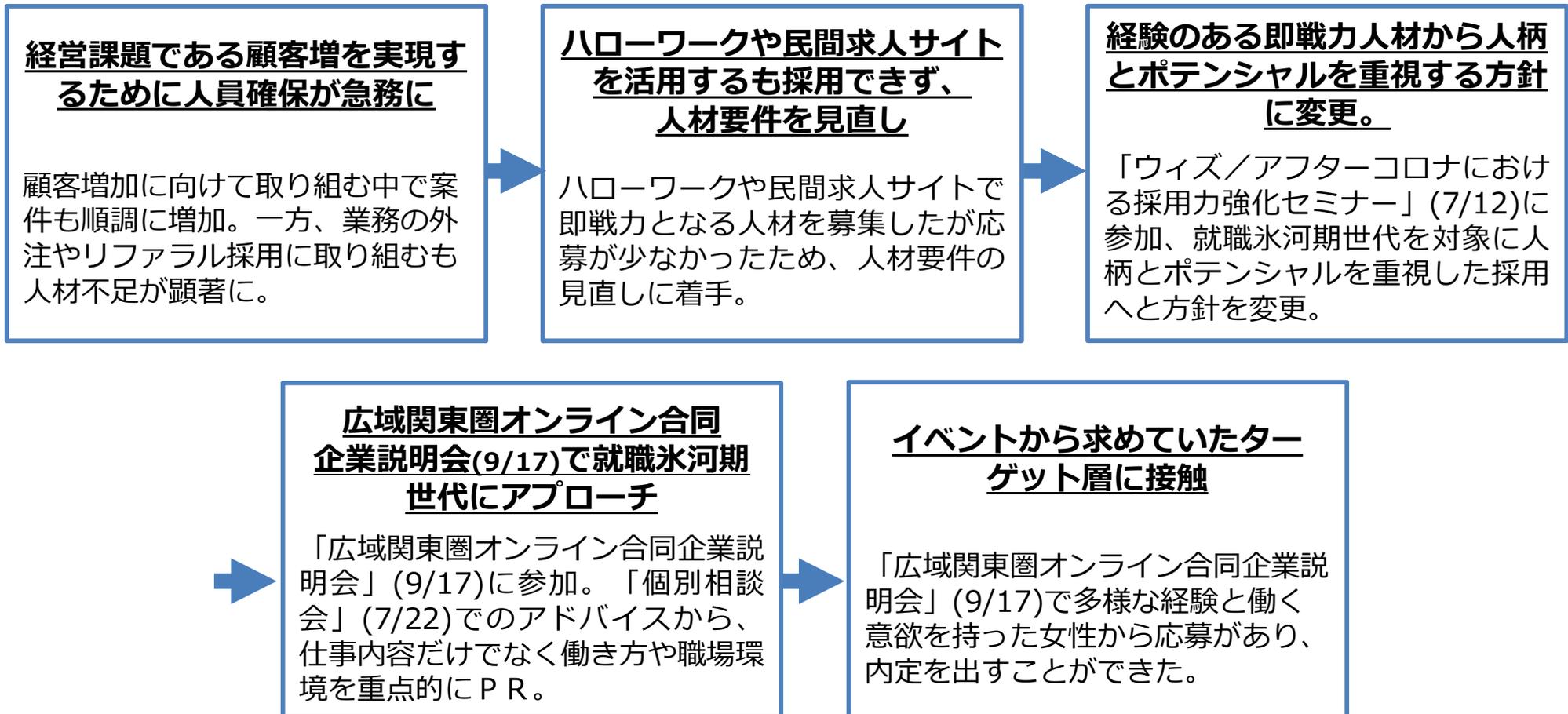
- プロジェクトのゴールは伝えただけで、進め方は兼業・副業人材と従業員に一任した。権限を与えることで、人材と従業員のモチベーションアップを図った。



# アーネスト開発 株式会社

- 即戦力人材の確保が困難な中、再就職希望者や就職氷河期世代にターゲットを拡大。
- テレワークなど働きやすい職場環境をPR、女性の就業経験者を採用。

【イベント参加から成果までの流れ】





# アーネスト開発 株式会社

## ①取組前（きっかけ）

### 取引先拡大、案件増加により人員増が急務 経験者採用の失敗を踏まえてターゲットを見直した

- ✓ 取引先及び開発案件が増加し、エンジニアの確保が急務となった。当初はすぐにプロジェクトに携われる即戦力を求めてハローワークや民間求人サイトを利用するも、エンジニア経験者からの応募はなかった。
- ✓ 応募者確保のためのチャンネルを探す中で関東経済産業局主催「広域関東圏オンライン合同企業説明会」(9/17)に参加。事前セミナーである「ウイズ/アフターコロナにおける採用力強化セミナー」(7/12)で、**経験やスキルよりも育成前提で長く働きスキルアップができる人材へのアプローチに方針を変更。**
- ✓ 就職氷河期世代を対象としたことがなく、オンライン合同企業説明会への参加も初めてだったため「個別相談会」(7/22)を活用。**コンサルタントのアドバイスを基に企業PRの内容を見直した。**

## ②取組内容や工夫、成果

### コンサルタントのアドバイスを受け、応募者の評価方法やPRポイント等を変更した

- ✓ 就職氷河期世代の求職者が応募しやすいように、資格や経歴・学歴を不問にし、対象年齢を拡大。エンジニアとしての経験やスキルより継続的に勤め、**スキルアップへの意欲を有するかを評価する方針に変更。**
- ✓ これまでの仕事内容を中心とした企業PRを見直し、**テレワークや直行直帰が可能であることなど従業員のプライベートを重視した働きやすい職場環境をPR。**
- ✓ 職務経歴書に表れにくい人柄や意欲を重視する方針に変更したため、選考は書類のみでの合否判定はせず、全員と面接することとした。
- ✓ 対象、評価方法、PRポイント、選考方法等の見直しにより、「広域関東圏オンライン合同企業説明会」(9/17)の視聴者のうち2名から応募があり、エンジニア経験はないものの語学力を有し、スキルアップにも前向きな女性に内定を提示することができた。

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

# アーネスト開発 株式会社

## 1. 経営課題を見つめ直す

- 取引先および案件の増加により人材不足状態となった際に、求められる人材像を見直し人材要件を再定義。

## 2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 採用市場を正確に把握し、エンジニアが超売り手市場になっている状況を踏まえ、経験者以外も対象となる募集方法を検討。関東経済産業局主催「広域関東圏オンライン合同企業説明会」(9/17)の活用を決めた。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 就職氷河期世代を対象としたことがなかったため、事前セミナーである「ウィズ/アフターコロナにおける採用力強化セミナー」(7/12)に参加。また「個別相談会」(7/22)も活用し、オンライン合同企業説明会を最大限活用できるように準備を進めた。

## 4. 求人・採用/登用・育成(人材に関する取組の実施)

- これまで取り組んだ経験とスキルを重視した採用方針を変更し、スキルアップへの意欲を持つポテンシャル人材の採用を目指した。あわせて企業PR内容等も見直した。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 書類のみでの選考は行わず、応募者全員との面接を行った。
- 入社日、配属等については応募者とこまめに連絡し丁寧に要望を確認することで調整を行っている。



まるしょうこうぎょう  
**丸章工業株式会社**

所在地：岐阜県関市 設立：1966年 資本金：1,000万円  
従業員数：40人  
事業概要：鋏・ナイフ・包丁の企画製造販売  
業種：製造業

- 現場密着の指導スタイルで改善・標準化を推進、**人を育て組織体質を強化することに成功。**

【イベント参加から成果までの流れ】

**生産性向上と業務の円滑な引継ぎが重要かつ喫緊の課題**

有力事業のさらなる成長のため、工芸品的価値を損なわず生産性向上を図ること。加えて退職予定の責任者の業務の円滑な引継ぎを行うこと。この2つが課題。

**外部人材を求めて、「サポート人材交流会」への参加を決定**

現在抱える課題解決に、外部人材を登用することで、工作機活用のノウハウを取り込み、しみついている固定観念を排し、新たな取組が展開することを期待。

**経験値活用型サポート人材交流会に参加**

交流会では7名と面談し、3名と二次面談。事前に検討した「求める知識・ノウハウ・指導スタイル」の条件にマッチした1名と契約を締結。

**まずは現場担当者の困りごとを聴き、できることには即応して改善を推し進めた**

思い込みが邪魔をして可能性を狭めていることがある。社内の困りごとを起点に担当者に寄り添う態度と三現主義で指導を進め、改善を次々実現していった。

**工作機の有効活用、業務の標準化・情報の見える化を実現し、円滑な引継ぎを完了**

外部人材は工作機の活用ノウハウ、5Sをはじめとするモノづくりの基本を展開、業務の標準化・見える化により、生産性を高め、引継ぎの円滑な実施にも貢献。



# まるしょうこうぎょう 丸章工業株式会社

所在地：岐阜県関市 設立：1966年 資本金：1,000万円

従業員数：40人

事業概要：鋏・ナイフ・包丁の企画製造販売

業種：製造業

## ①取組前（きっかけ）

### 主力事業の三本柱のうちのひとつに、成長のために乗り越えるべき課題があった

鋏、包丁、ナイフ、3つの主力事業のうちのひとつであるナイフ事業の課題は「生産性向上」であった。主力商品である高級ナイフには工芸品としての付加価値もあり、生産効率だけでなく、工作機械による加工技術を駆使した“精密さ”と、職人の技による“精巧さ”の両面が要求される。

“精密さ”と“精巧さ”を高めつつ、生産性の向上を図り、事業として利益体質を高めることが課題であった。具体的には、マシニングセンタが活かしきれないため、その性能を引き出し、ムダを省いて作業全体の効率を向上させることである。加えて、**ナイフ事業の責任者が退任するという事情があり、円滑に引継ぎを行うことも喫緊の課題**となっていた。

この2つの課題に取り組もうというとき、関信用金庫よりサポート人材との交流会に関する案内を受け、外部人材による支援に期待。

## ②取組内容や工夫、成果

### 課題解決のために必要な支援のあり方と求める人材像の明確化

経験値活用型サポート人材事業に参加するにあたって、**課題である「生産性向上」と「責任者の業務の円滑な引継ぎ」の支援をうけるために、重視する要件を明確化**。それは「マシニング加工の指導力」と「一方的な指導ではなく、一緒に取り組んでくれる指導スタイル」であった。

### 交流会での人選

上記要件にマッチしただけでなく、その人材には、経営面においても経験・実績があることが紹介された。これにより、もうひとつの課題である「事業の円滑な引継ぎ」への支援でも期待と安心感が高まり、採用の決め手になった。

### 課題の本質と指導方法について事前にすり合わせ、現場密着・伴走型の指導スタイルが実践された

サポート人材に対しては、何が課題の本質なのかについてはもちろん、指導方法にも要望を伝えている。一方的なコミュニケーションによって知識を押し込む指導ではなく、現場に寄り添い、共に取り組んでくれる指導スタイルを希望することをしっかり伝え、それにこたえてくれそうな人材を選んだため、サポートは期待通りに行われた。**現場担当者の困りごとに耳を傾け、三現主義で実践的に次々の改善と標準化が進められ、生産性向上と円滑な引継ぎが実現**。



まるしょうこうぎょう  
**丸章工業株式会社**

所在地：岐阜県関市 設立：1966年 資本金：1,000万円

従業員数：40人

事業概要：鋏・ナイフ・包丁の企画製造販売

業種：製造業

## 1. 経営課題を見つめ直す

3つの主力事業のうちのひとつであるナイフ事業の「生産性」に問題。主力商品である高級ナイフには工芸品としての付加価値もあり、生産効率だけでなく、工作機械による加工技術を駆使した“精密さ”と、職人の技による“精巧さ”の両面が要求される。

## 2. 経営課題を解決するための方策を検討する

ナイフ事業の「生産性向上」の課題の核心は、マシニングセンタの有効活動であると考えた。また、工芸品として品質重視の影響や加工方法に関する固定観念を排除する必要性も感じられた。これには、外部人材の支援が有効な手段であると考えられた。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

関信用金庫から、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。求人像は社長と専務で話し合い、「マシニングセンタの指導力」と「一方的な指導ではなく、一緒に取り組んでくれる指導スタイル」として交流会に臨んだ。

## 4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

当社では交流会では7名の人材と面談を行った。交流会では、求人像をベースに経験・能力・人柄を重視して選んだ3名と2次面談を行い、最終的に1名を採用。選考面接過程で当社課題の本質を説明し、事前に理解した形で契約を結ぶことができた。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

面接段階で指導内容と指導スタイルについて話し合っていたため、指導が実際に開始されたあとの誤解や混乱なく、支援活動の取り組んでもらうことができた。しかしサポート人材は異業種出身であり、「高級ナイフ」のような特殊商品の常識はわからない。量産性だけでは判断できない商品特性に関してしっかり説明し、理解してもらうことができた。

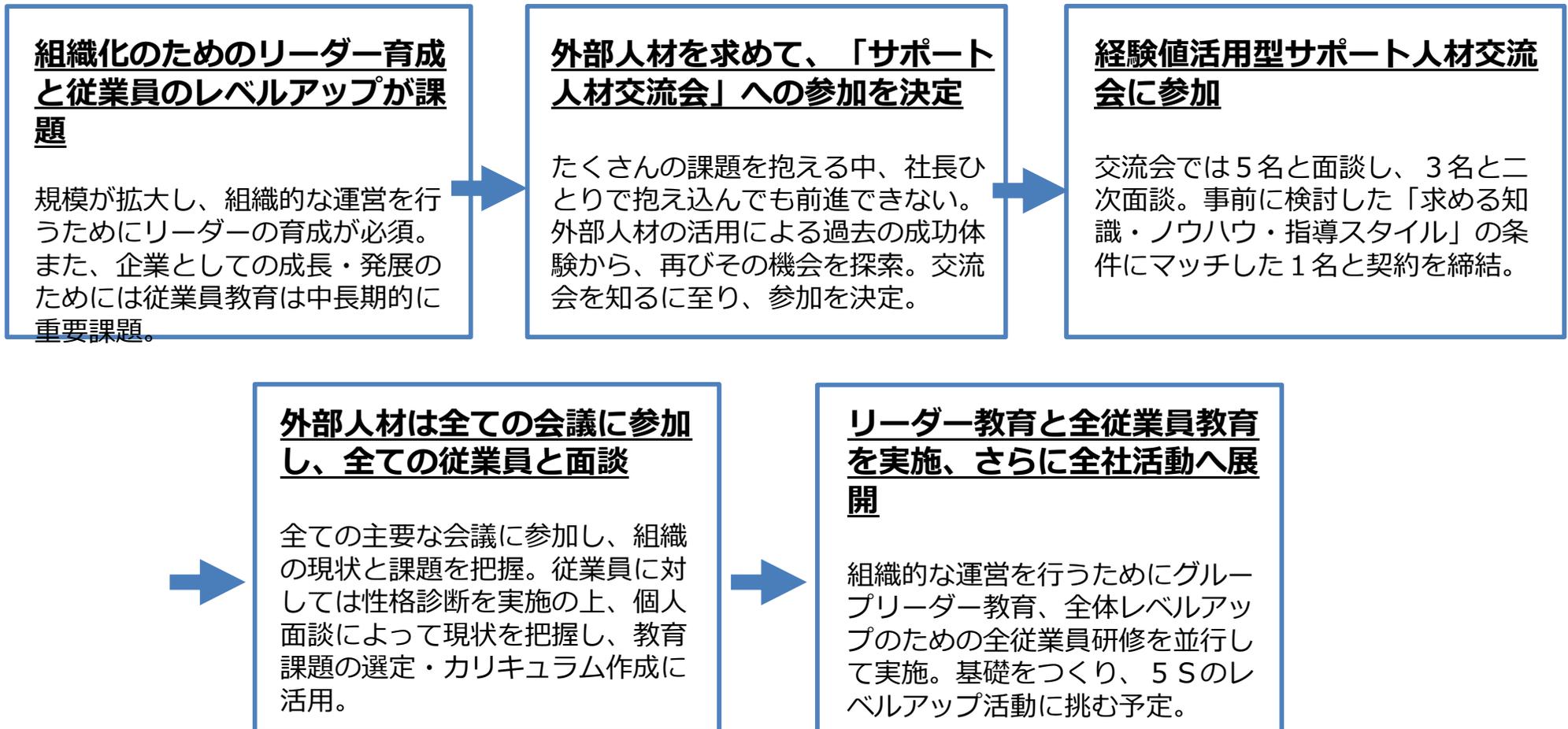


たいびこうげい  
**太美工芸株式会社**

所在地：愛知県名古屋市 設立：1977年 資本金：1,000万円  
従業員数：14人  
事業概要：スクリーン印刷を中心とした特殊印刷加工  
業種：製造業

- 現状把握に基づきリーダー教育と従業員教育を実施、全社に展開。

【イベント参加から成果までの流れ】



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

# たいびこうげい 太美工芸株式会社

所在地：愛知県名古屋市 設立：1977年 資本金：1,000万円

従業員数：14人

事業概要：スクリーン印刷を中心とした特殊印刷加工

業種：製造業

## ①取組前（きっかけ）

### 経営体制の移行と規模の拡大の中、成長・発展のために人材育成が必要となっていた

創業者から経営を継承し、従業員規模が増えている中で従業員の教育が課題となっていた。それまでのフラット型の組織運営では限界となり、グループを機能別に組織化する必要性が生じていた。そのため、各グループを任せるリーダーの教育が必須であった。また**企業としての成長・発展のためには、一般従業員の教育による全社レベル底上げも必要**とされていた。

他にも取り組みたい課題が山積する中で、全て社長がひとりで対応していたのでは進まない。外部人材の活用機会に関しては常に関心を持っていた状況で、中日信用金庫からサポート人材との交流会への参加を勧められ、すぐに参加を決めた。当社の課題をヒアリングしてもらい、候補となる人材を数人ピックアップしてもらえ。そして実際にその候補人材と交流会で面談ができる。これは社長にとって理想的なシステムだった。

## ②取組内容や工夫、成果

### 教育課題の選定と優先順位付けのための現状把握

求められていたのは新しい組織のグループリーダー教育と従業員全体の教育。特定のテーマありきではないので、何が必要か、何が優先かを明らかにする必要があった。外部人材の活動は、まず会議に参加することから始まった。全ての会議に参加し、現状と課題を把握。また従業員に対しては性格診断を行った上で個人面談も実施。**個々の話をしっかり聴くことにより、従業員に関する現状を把握し、教育課題の選定・カリキュラム作成に活用。**

### 研修の実施

外部人材は、**現状把握により課題を把握した上で教育テーマを選定・優先順位づけ**し、当社にマッチした課題とレベルでカリキュラムを組み立てた。リーダー向けには月2回、従業員向けには月1回のペースで研修を実施。リーダーは実務において旧来のやり方を捨て新しいやり方に適応することが求められていた。その過程では悩みや葛藤もあったが、**サポート人材はただ講師としての存在ではなく、リーダー達にとって社長以外に相談できる存在**にもなってくれた。

### 改善活動を通じた従業員教育

会社が本気で少しずつ変わろうとしていることを従業員が感じ、従業員も変わりつつある中、全社活動を通じた教育として、サポート人材は5S活動を提案した。今までも5S活動はやっていたが、マンネリ化していた。サポート人材とともに新たなスタートを切り、固定観念を取り除いてレベルアップに取り組むところ。



# たいびこうげい 太美工芸株式会社

所在地：愛知県名古屋市 設立：1977年 資本金：1,000万円

従業員数：14人

事業概要：スクリーン印刷を中心とした特殊印刷加工

業種：製造業

## 1. 経営課題を見つめ直す

創業者から経営を引き継ぎ新しい体制に変わり、従業員も増えてきたため、今までのフラット型組織運営では限界となってきた。機能別にグループを組織化する必要がある、そのためには各グループを任せるリーダーの教育が必須であった。さらに企業としての成長・発展のためには、全従業員の教育によるレベル底上げも課題。

## 2. 経営課題を解決するための方策を検討する

他にも課題が山積する中で、社長がひとりでは対応していたのでは進まない。無意識に自前主義になっていたが、あるとき社外の人材を活用してうまくいった経験をしたことで、外部人材の活用の意義に改めて気づいた。それからは外部人材活用に関しては常に関心を持っていた。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

経営課題を社長と同じレベルで理解してくれ、組織として成長するための教育に協力してくれる外部人材を探していたところ、中日信用金庫からサポート人材との交流会を勧められた。自社の課題をヒアリングしてもらえ、候補となる人材を数人ピックアップしてもらえ、そして実際にその候補人材と交流会で面談ができるという意味で、当社にとってすばらしいシステムであり、参加を決めた。

## 4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

交流会では5名の候補が紹介され、3名と2次面談を行った。さらに面談を重ね当社の課題について話し合い、最終的に1名の人材をお願いした。条件にマッチしたことはもちろんであるが、「一緒にやってみましょう」という言葉とスタンスが採用の決め手となった。話し合っていて同じレベル感で現実を見て理解してくれるのが期待できた。堅苦しさが全くなく、従業員にも受け入れられそうな雰囲気であることも理由のひとつであった。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

特定のテーマありきの教育ではなく、当社にとって何が必要か、何が優先かを明らかにした上で、カリキュラムを検討し、研修を実施した。サポート人材は組織の現状と課題を把握するために、全ての主要会議に参加し、また従業員に対しては性格診断や個人面談も行った。研修を一定期間実施し、これから全社活動として5Sを通じた従業員教育も並行して展開していく。

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  
/ 登用・育成

人材活  
躍・定着  
支援

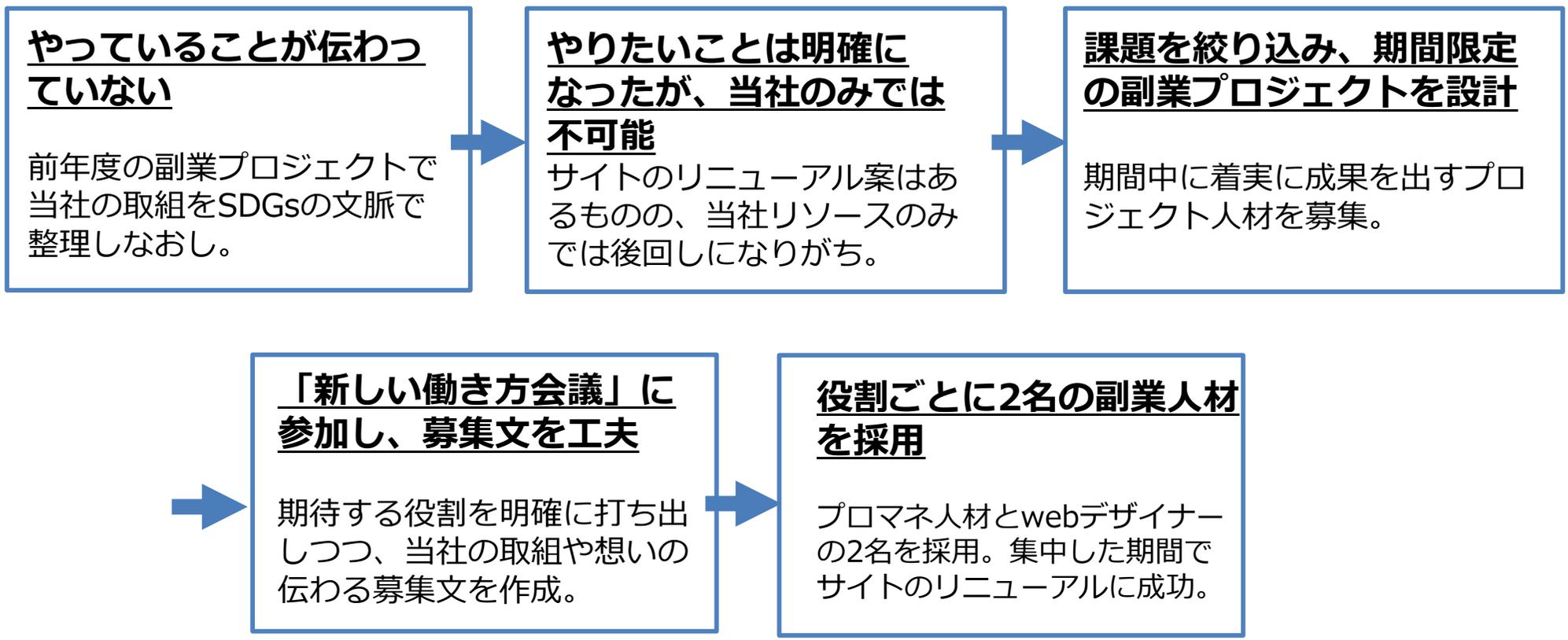
き し だ も く ざ い

# 岸田木材株式会社

所在地：富山県氷見市 設立：1883年 資本金：4800 万円  
 従業員数：35人 事業概要：製材・木材販売  
 業種：製造業

- 「想いをwebで伝える」プロジェクトを設定、**副業人材を募集**。
- 副業人材の強みを活かすことで公式サイトをリニューアル、SDGsの文脈で当社の取組を魅力的に発信。webによる採用ブランディングも向上。

【イベント参加から成果までの流れ】



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

きしだもくざい

# 岸田木材株式会社

所在地：富山県氷見市 設立：1883年 資本金：4800万円  
従業員数：35人 事業概要：製材・木材販売  
業種：製造業

① 取組前  
(きっかけ)

## やっていることは良いのに伝わっていない

- ✓ 現在の社長が進めてきた地元の木を地元で使う「ひみの里山杉」ブランド化に向けた活動は、SDGs文脈でも注目すべき活動であるにも関わらず、その情報が顧客に届けられていないという状況。
- ✓ 前年度、初めて副業人材を受け入れ、第三者目線で当社の取組をSDGs文脈で整理。サイトのリニューアル案も完成。
- ✓ しかし、せっかくまとめたリニューアル案も **社内のリソースだけでは実行に移すことができずにいた。**

## プロマネ人材&webデザイナーとマッチング

- ✓ イベント後、3名からのエントリーあり（国外からも）。
- ✓ WEBでの新規事業立ち上げ経験のあるプロマネ人材と、経験を積みたいと考えているwebデザイナーを採用。

## 人材が独自に情報発信も！

- ✓ 業務外で人材の一人がこのプロジェクトを通じて学んだことを **インフォグラフィック作品** (<https://note.com/tomokokouyama/n/n84d746f0c6a5>) として発表。人材の新たな仕事にもつながっている。
- ✓ リニューアルサイトがきっかけで、問い合わせも増加。

③ 取組後  
(効果)

## ② 取組内容や仕組み

### 想いをwebで伝えるプロジェクト

- ✓ 本プロジェクトでは、前年度のリニューアル案を元に、後継者である専務を中心に、Webで想いを伝えるプロジェクトとして「コンテンツ作成とwebリニューアル」に **課題を絞り込んだ。**
- ✓ 募集する人材を単なる「情報発信担当者」ではなく「webでのブランディングマネージャーとライター」というワードで表現。「伝えたいメッセージをより効果的に伝え、想いに共感してくれる人たちとの出会いにつながるようなコンテンツをつくっていくこと」と、 **期待する役割が伝わりやすいワーディングを工夫した。**

### 新しい働き方会議で副業人材を募集

- ✓ 中部経済産業局の「新しい働き方会議」に出展、参加者にプロジェクト内容と担当者の想いをオンラインで伝え、交流することができた。
- ✓ プロに依頼するには、明確な報酬が必要だと考え、コンテンツ作成とコーディングに関しては、別途、見積もりをいただいで契約を結ぶ形をとった。



きしだもくざい

# 岸田木材株式会社

所在地：富山県氷見市 設立：1883年 資本金：4800万円  
従業員数：35人 事業概要：製材・木材販売  
業種：製造業

## 1. 経営課題を見つめ直す

- 前年度の副業活用プロジェクトで、自社の取組をSDGsの切り口で整理しなおしたが、その内容を発信できずにいた。
- ビジョンに共感してくれる人材にリーチするためにも、自社の取組を分かりやすく魅力的に伝える必要性を感じていた。

## 2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 地元の木を地元で使う「ひみの里山杉」プロジェクトの取組をSDGs文脈で伝えるためのwebのリニューアル案がすでにあっただ。
- 想いをwebで伝えるための「コンテンツ作成とwebリニューアル」に絞る。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- webのリニューアル案をもとに、自らも「想い」をもって関わってくれる方を募集するために企業の想いを載せた募集文を作成。
- 「新しい働き方会議」にて、オンラインで人材と交流、webのブランディングマネージャーとライターを募集。

## 4. 求人・採用/登用・育成 (人材に関する取組の実施)

- イベントに参加した方、webで募集文を見て興味を持った方々から応募があり、オンライン面談を実施。
- 想いをwebで伝えるためのデザインができる人材、リニューアルプロジェクトをマネジメントできるプロマネ人材を採用。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 業務外で、人材の一人がこのプロジェクトを通じて学んだことをインフォグラフィック作品 (<https://note.com/tomokokouyama/n/n84d746f0c6a5>) として発表。人材側の新たな仕事にもつながっている。
- リニューアルされたWEBサイトを見て、木に関する仕事に就きたいという求職者からの問い合わせにもつながった。

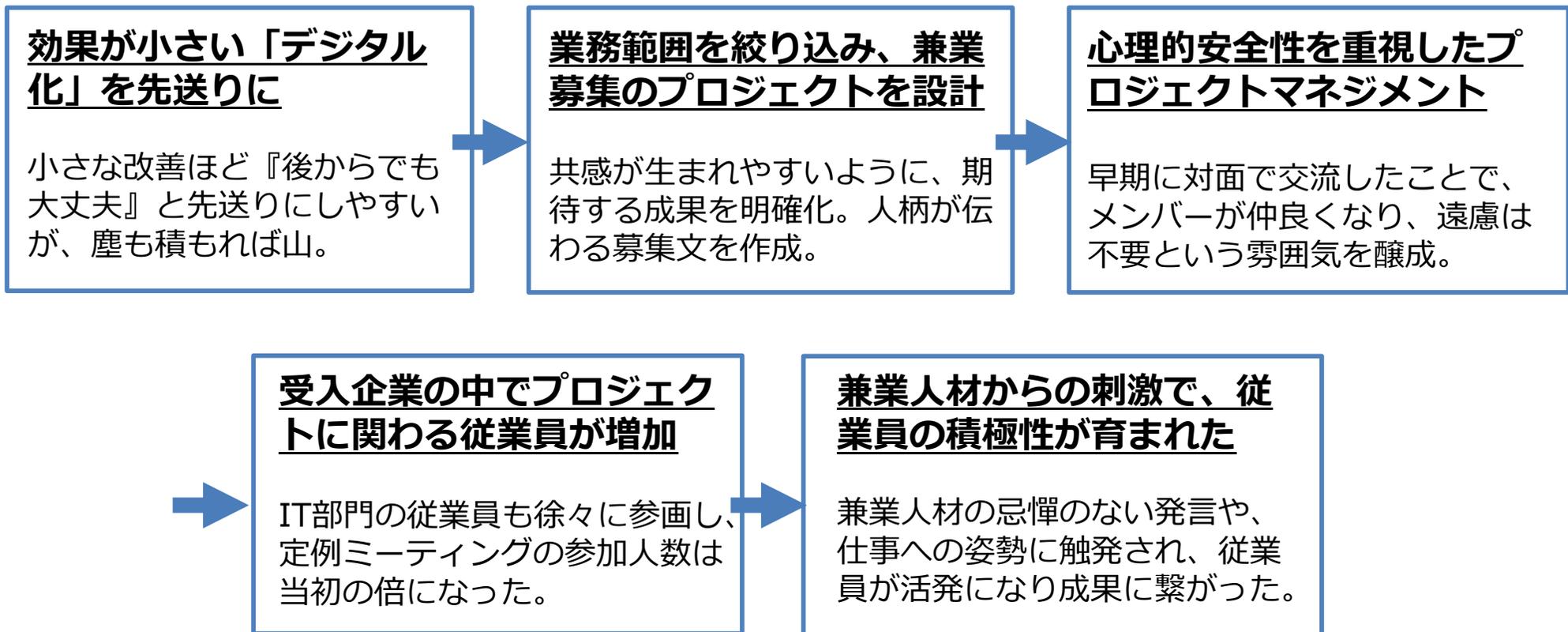


# IXホールディングス株式会社

所在地：三重県伊勢市 設立：2009年 資本金：6000 万円  
 従業員数：225人<グループ全体> 業種：食品製造業など  
 事業概要：三重県の伊勢志摩地域で、製菓事業を中心に、ホテルやプライダル、高齢者支援、酒造、商社などを展開。

- 守りのDX！兼業人材と力を合わせ「小さな改善の積み重ね」の第一歩に踏み出した。
- **総務経理の申請書類の電子化や、在庫の見える化などが実現**したことを受け、副業・兼業人材活用の可能性を感じたため、グループ全体で副業・兼業の解禁を行った。

【イベント参加から成果までの流れ】



# IXホールディングス株式会社

所在地：三重県伊勢市 設立：2009年 資本金：6000万円  
従業員数：225人<グループ全体> 業種：食品製造業など  
事業概要：三重県の伊勢志摩地域で、製菓事業を中心に、ホテルやプライダル、高齢者支援、酒造、商社などを展開。

① 取組前  
(きっかけ)

**【守りのDX】「いつかやらなきゃ」と思いながらも先送りしてしまう慣習の見直しが必要という課題感があった**

- ✓ 日頃の現場からの様々なヘルプ要請への対応に追われ、IT部門として長期的な目線が取組が足りていない。
- ✓ 副業禁止の会社なので、副業兼業人材の活用という発想は新鮮だったが、コロナ禍でリモートワークが普及したため、イメージはしやすかった。ただ身近で聞いたことがない話だったため、どうやってやれば良いかわからなかった。
- ✓ 中部経済産業局の「新しい働き方会議」に出展する企業の募集があることを地域コーディネータ経由で知ったことで、社内の保守的な意見を説得し取組をはじめた。

③ 取組後(効果)

- ✓ 事業成果の面：①**46種類の紙の申請書のうち、40種をKintoneで電子化**。うち6種は電子化の必要性なしと判断。  
②工場における在庫管理、在庫の見える化の実現。③既存のプロジェクト管理に対して、電子化ノウハウの横展開。  
④タレントマネジメントシステムやSFA (CRM) への起点作り。
- ✓ 組織変革の面：①会社としての経験値の獲得、それによる個々のレベルアップ。②既存プロセスの改善のための着火剤(ただ電子化することに意味は無いと認識することができた) ③社外人脈の構築。④兼業/副業に対する理解。

② 取組内容や仕組み

「小さな改善」の具体例



**兼業人材と従業員がひとつのチームになり、「小さな改善」に取り組む**

定期的なオンラインミーティングで進捗を報告しながら、ペーパーレス化をはじめとした業務改善を進めた。ミーティングには**担当役員の他に4人のIT部門の従業員も参加**し、物流管理の知識をもとに在庫管理システムを設計するなど、**メンバーが個々の専門性を生かして個別に改善の提案をするなど、自発的な動き**も見られるようになり、4ヶ月という短い期間で様々な成果が生まれた。



# IXホールディングス株式会社

所在地：三重県伊勢市 設立：2009年 資本金：6000万円  
従業員数：225人<グループ全体> 業種：食品製造業など  
事業概要：三重県の伊勢志摩地域で、製菓事業を中心に、ホテルやブライダル、高齢者支援、酒造、商社などを展開。

## 1. 経営課題を見つめ直す

- デジタル化の分野では、日頃の業務に追われており、改善は容易だが効果が小さい事項が先送りになってしまい、長期目線の取組が足りていなかった。
- 自前主義の文化のため、社内リソースの不足で手付かずの業務があった。

## 2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 役員の中でデジタル化に対する理解が深まらず、予算取りが厳しいため、スモールスタートで実績を出しながら、徐々に理解を促進する方法が望ましかった。
- 兼業副業人材の活用は、外注と雇用の良いところ取りと言えるため、はじめの一歩としては最適。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 商品の知名度を生かし、これまでの取組も発信することで、共感と熱意をもって関わってくれる方を募集するために企業の想いを載せた募集文を作成。
- 「新しい働き方会議」にて、20～50代と年齢層も広く、経歴や専門分野は非常にバラエティー豊かな人材と交流。

## 4. 求人・採用/登用・育成 (人材に関する取組の実施)

- コーディネータの助言のもと、応募者とオンラインで面談し、時間をかけて選考を行った。スキル重視ではなく、意欲と協働性を丁寧に確認。
- 中小企業の代表取締役社長/外資系コンサル企業SE/ベンダーコンサルタント/ベンチャー企業の経営企画担当/中小企業のDX担当の5名を採用。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

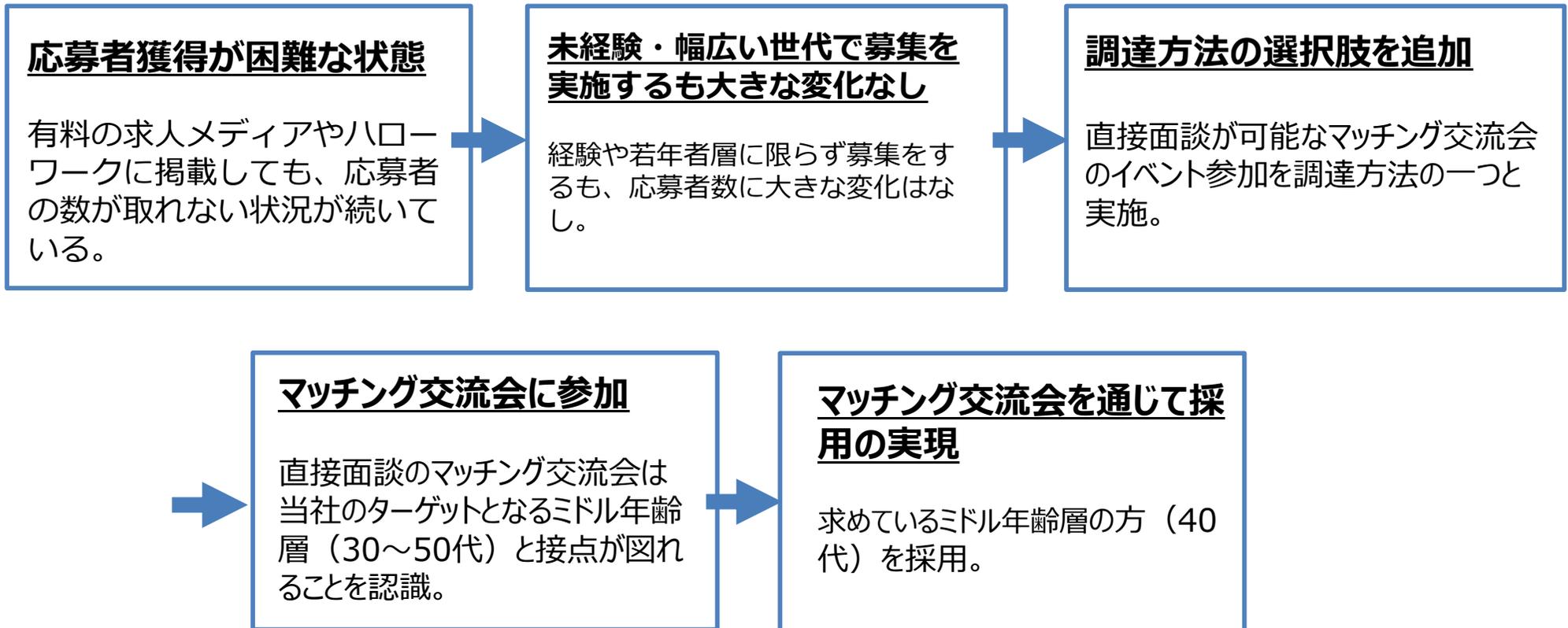
- 開始直後に1日のフィールドワークを企画し、現場の実情と、地域の魅力に触れていただく中で、メンバー同士や社内の関係者との親睦を深められた。
- 従業員4人を巻き込み、従業員と兼業者がペアを組み、スピード感を持って実務を進められた。従業員も兼業者の仕事への姿勢に刺激を受け、積極性が高まった。

# 三重総合警備保障株式会社

所在地：三重県四日市市 設立：昭和43年 資本金：1000万円  
従業員数：270人 事業概要：警備業  
業種：警備業

- 当社のコアとなる年齢層との接点を直接面談という形で図れるマッチング交流会の参加を実施。求めるコアとなる年齢層である40代の方を採用でき、**人材の調達方法の選択肢が増えた。**

## 【イベント参加から成果までの流れ】



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

みえそうごうけいびほしょう

# 三重総合警備保障株式会社

所在地：三重県四日市市 設立：昭和43年 資本金：1000万円

従業員数：270人 事業概要：警備業

業種：警備業

## ①取組前（きっかけ）

### 応募者獲得が困難な状況が常態化

- ✓ 年間採用目標がある中で、有料の求人メディアやハローワークへの求人票掲載を実施するも満足の数に応募数の獲得が取れない状況が続いている。
- ✓ 経験や若年者層に限らずの募集といった応募条件にもかかわらず応募数に変化がなく、いったいどういう取組をすればいいのか、手詰まりな状態。

## ②取組内容や工夫、成果

### 求人像の明確化対面方式のマッチングイベントへの参加

- ✓ 本事業を知った事をきっかけに求人媒体のみならず、対面方式のマッチングイベントへの参加といった、調達方法を実施。**当社の主な応募対象であるミドル年齢層に直接アプローチできる調達方法を新たな選択肢に追加。**

### 当社の主な対象となるミドル年齢層はマッチングイベントへ参加されることを実感

- ✓ これまで効果に懐疑的なマッチングイベントに参加する中で、これまで当社が対象としていたミドル年齢層は対面方式のイベント参加について積極的である事を実感できた。結果、対面式で面談を実施する中で、**世代により効果の異なるという認識だったマッチングイベントだが当社のコアとなる年齢層は対面方式のイベントで接点を取りやすいのでは？という結論に達する。** マッチングイベントを通じて、ブースにて人柄も判断でき、その後の面接も実施したところ、そのまま内定・採用をすることができた。



みえそうごうけいびほしやう

# 三重総合警備保障株式会社

所在地：三重県四日市市 設立：昭和43年 資本金：1000万円  
従業員数：270人 事業概要：警備業  
業種：警備業

## 1. 経営課題を見つめ直す

- 年間採用計画目標の達成に向けた採用計画を遂行する上で応募者の獲得数を増やす事が喫緊の課題。採用ハードルは高くなくとも、応募者獲得が困難。
- 応募の調達方法を増やす必要がある。

## 2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- これまでに効果の観点から参加に積極的ではなかったマッチングイベントへの参加を実施。
- 参加イベント概要をみて、当社のコアとなる年齢層の参加を見込めるイベントに対象を絞る。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 当事業でのマッチングイベントに参加し、求めている人材・年齢層が対面方式のイベントへ参加へ積極的である事を認識できた。
- 結果、必要としている求人層は対面方式で多く接点を取れるのではないかと結論に達する。

## 4. 求人・採用/登用・育成(人材に関する取組の実施)

- 人事部門ではなく、採用する部署の担当者による面談の実施。
- 配属予定の部署の担当者が面談することで、採用後のミスマッチを軽減し早期離職を防ぐ。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 半期に1回上司との面接により、業務上での悩み事を相談できる場を設けて離職に関する問題点を早期発見に努めている。
- 面談の他、総務部長などの他部署への相談を受け付けている事により、離職防止につながっている。

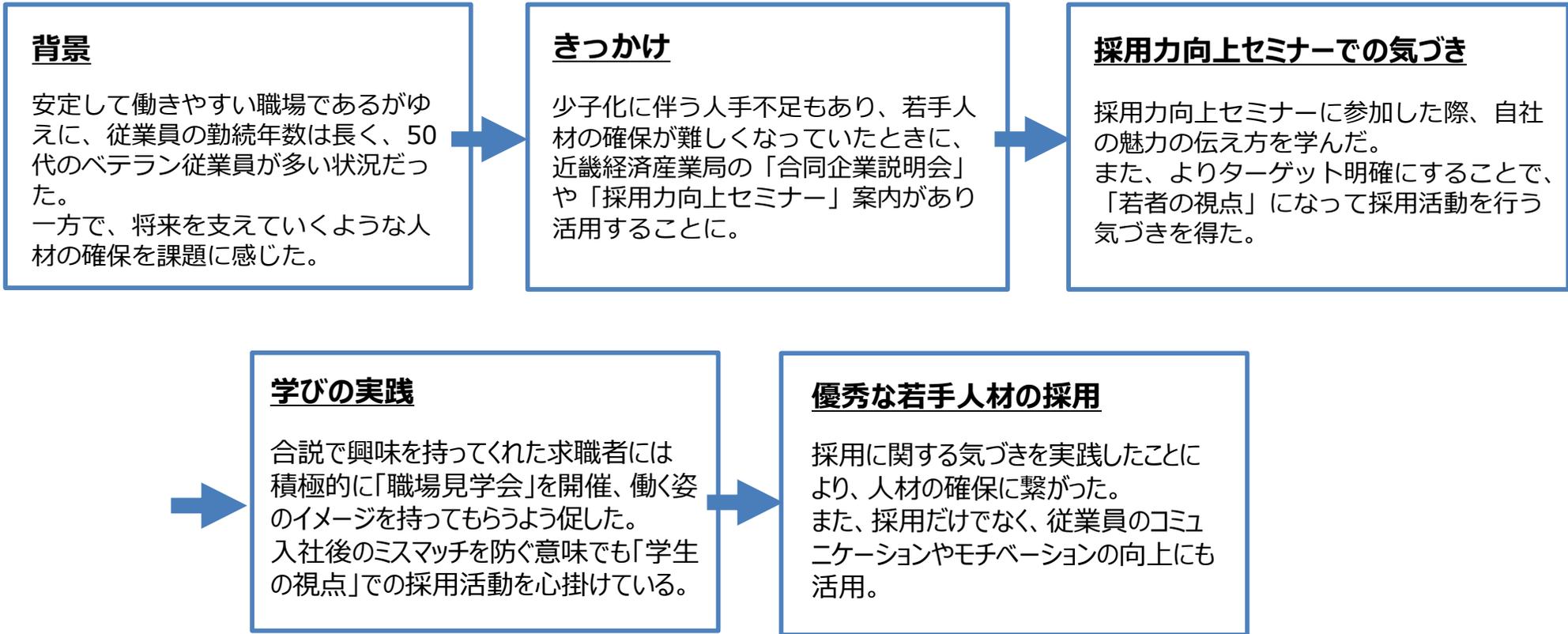


しょうけん  
株式会社 昭建

所在地：滋賀県大津市 設立：1932年 資本金：5億円  
従業員数：165人 事業概要：総合建設業 業種：建設業

- 経営課題に沿った人材の確保に向け、「採用力向上セミナー」と合同企業説明会に参加。
- セミナーで学んだ自社の魅力の伝え方を生かし、「新たな視点」で**若手の人材確保・定着に成功**。

【イベント参加から成果までの流れ】





しょうけん  
株式会社 昭建

所在地：滋賀県大津市 設立：1932年 資本金：5億円  
従業員数：165人 事業概要：総合建設業 業種：建設業

(き) ① 取組前 かけ	<b>地域トップクラスの建設会社</b> 当社は設立以来「毎年黒字」を続けている地域トップクラスの建設会社。70%以上の従業員が滋賀県内に在住しており、材料の製造から実際の施工まで一貫した体制で道路やトンネルを含む「社会インフラ」を支えている。また、2008年よりワークライフバランスに積極的に取り組み、2018年12月には子育てサポート認定事業主として3回目の「くるみん認定」を受けた。
	<b>若手人材の補充が急務</b> 当社は経営面において「安定」しており、「働きやすさ」もあって入社した従業員は非常に長い期間勤務を継続。平均継続年数は「19年」に達している一方で、50歳代のベテランが多く、将来の当社を支えていく元気で若い従業員が不足している状況。建設現場では多様な仕事があるため、若手と中堅、ベテラン従業員がバランス良く配置されていることが望ましいが、少子化に伴う人手不足もあり、若手人材を確保することが難しくなっていた。そのような課題を持っていた時に、近畿経済産業局の「合同企業説明会」や「採用力向上セミナー」の案内があり、活用することとした。
(き) ③ 取組後 効果	<b>優秀な若手人材の採用</b> 「採用力向上セミナー」等による新たな気づきを活用した効果もあり、直近では6名(施工管理:4名・製造/生産管理:2名)の人材を採用することができた。
	<b>社内への効果</b> また、新たな気づきは165名に及ぶ社内従業員とのコミュニケーションにも活用、従業員の勤務意欲を向上させることを目指している。

<b>② 取組内容や仕組み</b>
<b>簡潔な言語化の重要性</b> 受講した「採用力向上セミナー」では、簡潔なキャッチコピーの大切さや、フレームワークを活用することによる自社の魅力の言語化が必要であると気づくことができた。長らく自社で働いていると「あたりまえ」と考えていることも、社外から見れば「魅力」と映ることも多々あるため、 <b>改めて自社の特長について言語化することに注力。</b>
<b>意識した「学生の視点」</b> 「合同企業説明会」で当社ブースを訪問する学生の大部分は(アルバイト経験は除いて)社会で働いたという経験がない。したがって、「この会社に入社した場合、自分が思い描いているような仕事をすることができるのか」という大きな不安を抱えている。これまでも行っていたが、「合同企業説明会」で当社に興味を持った学生には「 <b>職場見学会</b> 」をさらに積極的に行うこととした。 <b>「職場見学会」で当社従業員が働いている現場や業務を実際に見てもらうことで、学生も当社で働くイメージを明確に持つことができる</b> ようである。入社後のミスマッチを防ぐという意味でも <b>「学生の視点」で採用活動を行う</b> ことを心掛けている。



しょうけん  
株式会社 昭建

所在地：滋賀県大津市 設立：1932年 資本金：5億円  
従業員数：165人 事業概要：総合建設業 業種：建設業

## 1. 経営課題を見つめ直す

- 安定して働きやすい職場であるがゆえに、一度入社した従業員の勤続年数は長く、50代のベテランが多い状況。
- 特に、建設現場では多様な仕事があるため、若手と中堅、ベテラン従業員がバランス良く配置されていることが望ましいと考えた。

## 2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 将来を支えていくような若者人材を確保すべきだと考えたものの、少子化による人材確保の課題に直面。
- 近畿経済産業局主催の合同企業説明会や事前開催の採用力向上セミナーに参加。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- セミナーでは自社の魅力の伝え方や求職者の目線になって採用活動を行うことへの気づきを得た。

## 4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

- 自社に興味を持ってくれた求職者向けに「職場見学会」を開催し、働く姿のイメージをしてもらうことで、入社後のミスマッチが起きないように工夫。
- セミナーの気づきを通して、自社の魅力を改めて言語化し求職者に伝えたり、入社後の従業員へのコミュニケーションに生かしている。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 新人向けに、数週間にわたる社内研修や外部研修、人事による面談等のフォローを行うことで、長く同社で働いてもらえるような工夫をしている。



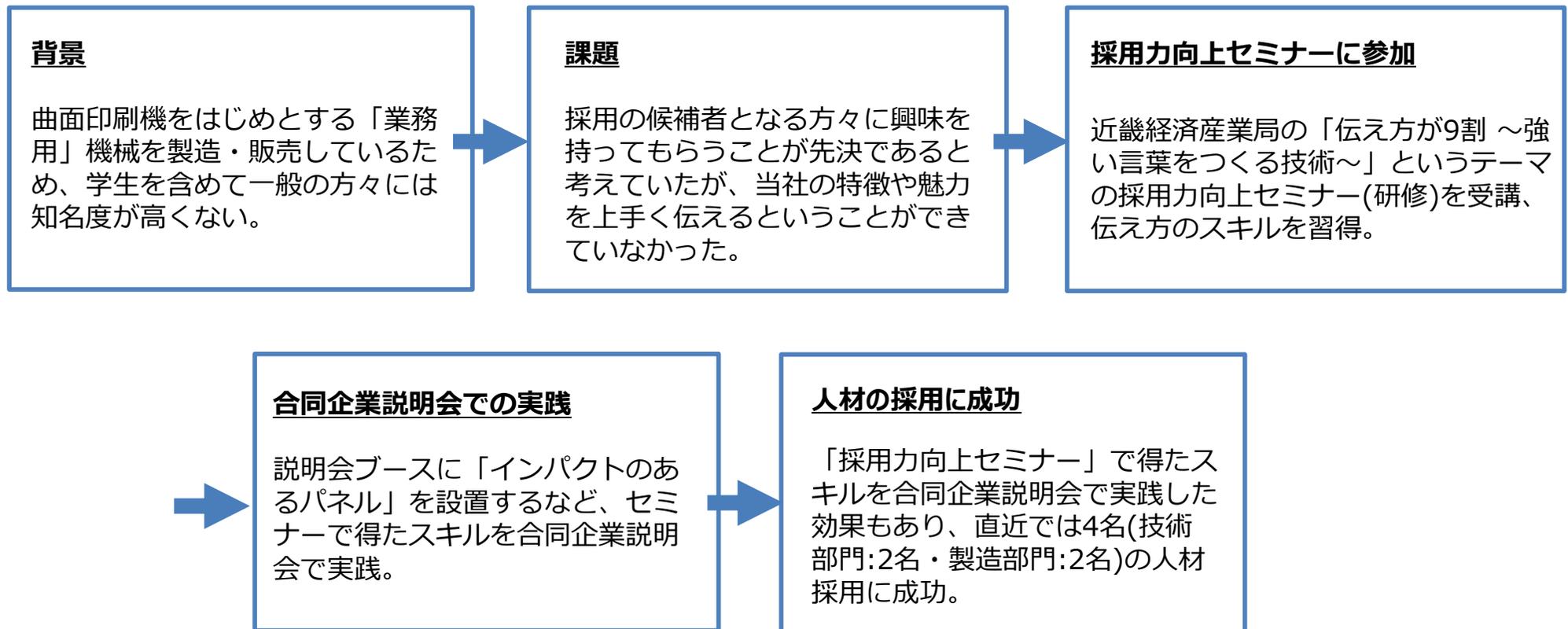
コホクセイコウ

# 湖北精工 株式会社

所在地：滋賀県長浜市 設立：1942年 資本金：9980万円  
従業員数：167人 事業概要：一般産業機械等の設計・製作等  
業種：生産用機械器具製造業

- 「伝え方スキル」の実践で採用が実現！
- 「採用力向上セミナー」の受講を契機に、合同企業説明会での自社PR法を再考。その結果として、自社ブースに立ち寄る採用希望者も増え、4名の優秀な人材確保に繋がった成功事例。

## 【イベント参加から成果までの流れ】



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

コホクセイコウ

# 湖北精工 株式会社

所在地：滋賀県長浜市 設立：1942年 資本金：9980万円  
従業員数：167人 事業概要：一般産業機械等の設計・製作等  
業種：生産用機械器具製造業

① 取組前  
(きっかけ)

## 新たな人材の確保が困難

コロナ禍前も含めた最近数年間は、合同企業説明会に参加してもなかなかブースに候補者に集まらない状況。売上の大半は標準化された既製品ではなく、お客様の要望に応じたカスタマイズ製品であるため、新人が「一人前」になるまでには一定の時間が必要である。社会全体で人材不足が深刻化する中、「どのように新たに優秀な人材を確保するか」が大きな課題となっていた。

## 興味を持ってもらうために

曲面印刷機をはじめとする様々な商品の「生産用」機械を製造・販売しているが、学生を含めて一般の方々には知名度が高くない。したがって、まずは採用の候補者となる方々に興味を持ってもらうことが先決であると考えていたが、当社の特徴や魅力を上手く伝えるということができていなかった。そのような折、近畿経済産業局による「採用力向上セミナー」の案内があり、受講することとした。

③ 取組後 (効果)

## 優秀な人材の確保に成功

「採用力向上セミナー」で得たスキルを合同企業説明会で実践した効果もあり、直近では4名(技術部門:2名・製造部門:2名)の採用をすることができた。また、習得したスキルは社内の従業員への情報の伝達にも少しずつ活用しており、以前よりもメッセージの浸透度が深まったと感じている。

## ② 取組内容や仕組み

### 「採用力向上セミナー」で得たこと

近畿経済産業局の「伝え方が9割 ～強い言葉をつくる技術～」というテーマの採用力向上セミナー(研修)を受講した。その中で気づいたことは、「上手く伝えるということは必ずしも『才能やセンス』によるものではなく、『スキル』を身に着ければ可能である」ということである。特に、「サプライズ法」※や「リピート法」※、「ナンバー法」※が同社の課題解決のためには有効であると認識することができた。(※詳細は下記「合同企業説明会での実践」内の記載参照)

### 合同企業説明会での実践

「採用力向上セミナー」で得たスキルを合同企業説明会で早速実践した。説明会ブースに「インパクトのあるパネル」を設置。写真にあるように、**誰もが知っている野球選手や監督をイメージした絵(サプライズ法)や、伝えたいメッセージの繰り返し(リピート法)をパネルに反映することで、会場を訪れた多くの学生の足を止め、同社ブースに誘導することができた。**また、「創立80周年」や「カップ印刷機ダントツ1位」等のように、**具体的な数字を前面に出すこと(ナンバー法)で、メッセージの説得力が増した**と感じている。

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

コホクセイコウ

# 湖北精工 株式会社

所在地：滋賀県長浜市 設立：1942年 資本金：9980万円  
従業員数：167人 事業概要：一般産業機械等の設計・製作等  
業種：生産用機械器具製造業

## 1. 経営課題を見つめ直す

- 売上の大半は標準化された既製品ではなく、お客様の要望に応じたカスタマイズ製品であるため、新人が「一人前」になるまでには一定の時間が必要である。
- 社会全体で人材不足が深刻化する中、当社においても「どのように新たに優秀な人材を確保するか」が大きな課題と認識。

## 2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 曲面印刷機をはじめとする様々な商品の「生産用」機械を製造・販売しているが、学生を含めて一般の方々には知名度が高くない。したがって、まずは採用の候補者となる方々に興味を持ってもらうことが先決。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- コロナ禍以後は、人材採用の方法がオンラインにシフトするなど、合同企業説明会に参加するだけでは、ブース訪問者が減少しており、当社の特徴や魅力を上手く伝える方法を習得した上で、合同企業説明会に参加することを決意。

## 4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

- 近畿経済産業局の「伝え方が9割 ～強い言葉をつくる技術～」というテーマの採用力向上セミナー(研修)を受講、伝え方のスキルを習得。
- 説明会ブースに「インパクトのあるパネル」を設置するなど、セミナーで得たスキルを合同企業説明会で実践。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

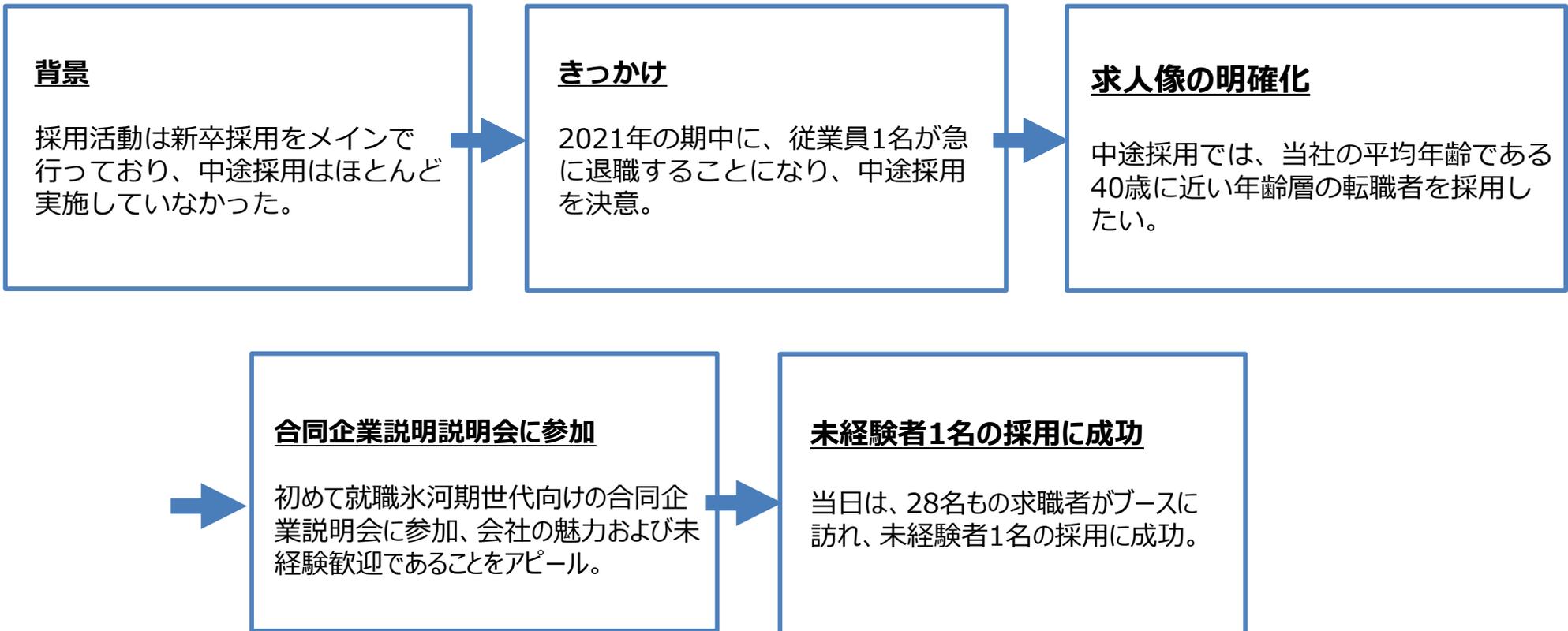
- 「キャリアプラン」が明確化されており、1年目は機械要素の基礎知識を学びながら、自分たちで考えた機械(自社製品とは異なるもの)が完成。
- そして、2年目からは先輩のOJTの下に本格的な設計等の基本を習得するという育成プランができ上がっている「やりがいのある職場」である。

# 株式会社 オーミヤ

所在地：大阪府東大阪市 設立：1958年 資本金：3000万円  
従業員数：45人 事業概要：金属製品製造業等 業種：製造業

- 合同企業説明会で当社の魅力を発信、就職氷河期世代人材の採用に成功。
- 採用難の時代に合わせ、**年齢層を広げ未経験者を活用する採用戦略改革**を行い、即戦力人材を活用する事例。

## 【イベント参加から成果までの流れ】



# 株式会社 オーミヤ

所在地：大阪府東大阪市 設立：1958年 資本金：3000万円  
 従業員数：45人 事業概要：金属製品製造業等 業種：製造業

① 取組前  
 (きっかけ)

## 従業員1名が退職

当社では採用活動は新卒採用をメインで行っており、中途採用はほとんど実施していなかった。そのような中、2021年の期中に、従業員1名が急に退職することになった。経営方針として少数精鋭を貫いている事から、1名の欠員が周りの従業員への業務負担増加に繋がるため、タイムリーな人材確保が急務であった。

中途採用では、同社の平均年齢である40歳に近い年齢層の転職者を採用したいと考えていた。そこで、近畿経済産業局が開催する合同企業説明会の対象層が合致していたことから、初めて就職氷河期世代向けの合同企業説明会に参加することを決めた。採用投資に多額の費用をかけにくい中小企業にとって、イベント参加費が無料ということも参加の決め手であった。

## ② 取組内容や仕組み

### 合同企業説明会への参加

合同企業説明会参加時は、従業員同士の仲の良さ・作業現場からの意見で商品開発が始まることなど、**業務以外での魅力をありのままに打ち出した説明**を行った。社長の人柄や同社で働く魅力がより引き立つ形になった。

### 未経験歓迎

当社は、ドライバーと技術職の求人募集をしており、**未経験歓迎であることをアピール**し、応募数を増やすことにした。「まずは話を聞いてみたい」と思う求職者の目に留まり、当日は28名もの求職者が当社のブースへ訪れた。

### 採用ツールの見直し

また、当社は2022年4月に**Webサイトの採用ページを若者向けのカラフルなデザインへとリニューアル**。そのページ内で、60年以上培ってきたモノづくりのノウハウや、独自性のある当社商品を、自社のIT部門と連携させることで迅速にリリース。「衣食住すべてに関わる商材を開発製造販売している企業」として当社の魅力を求職者に訴求したところ、ページ内の滞在時間や応募が増えた。

③ 取組後 (効果)

## 未経験者1名の採用に成功

本取組をきっかけに、未経験者1名を採用することができた。前職はWEB関係の会社と、全くの異業種からの転職であったため、まずは“従業員が会社に慣れること”、そして“この会社で仕事をしていけるという自信を付けさせること”が重要と考えた。そこで本人との話し合いの結果、未経験者でも仕事を覚えやすい切削の業務に配属した。結果として現在でも活躍している。

## 社内の変化

他にも、新人から上司に相談しやすい職場環境作りに全社を上げて取り組めたことや、新人に仕事を教える事が既存従業員の業務の棚卸しにも繋がり、相乗的な効果が出てきた。

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

# 株式会社 オーミヤ

所在地：大阪府東大阪市 設立：1958年 資本金：3000万円  
従業員数：45人 事業概要：金属製品製造業等 業種：製造業

## 1. 経営課題を見つめ直す

- 採用活動は新卒採用をメインで行っており、中途採用はほとんど実施していなかったが、従業員1名が急に退職することになり、タイムリーな人材確保が急務。
- 求人ターゲットの見直しを検討。

## 2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 中途採用では、当社の平均年齢である40歳に近い年齢層の転職者を採用したいと考え、近畿経済産業局が開催する合同企業説明会の対象層が合致していたことから、初めて就職氷河期世代向けの合同企業説明会に参加することを決意。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 採用投資に多額の費用をかけにくい中小企業にとって、イベント参加費が無料ということも参加の決め手となり、就職氷河期世代向けの合同企業説明会に参加。
- 合同企業説明会では、「ドライバー」、「技術職」の求人募集を行う。

## 4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

- 合同企業説明会参加時は、会社魅力や未経験歓迎をアピール、応募数を増やす工夫を実施。また、Webサイトの採用ページのリニューアルも実施。
- 未経験者1名の採用に成功。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 従業員の定着率を高めるために、研修や社内イベント（BBQ）、メンター制度を月1～2回実施。

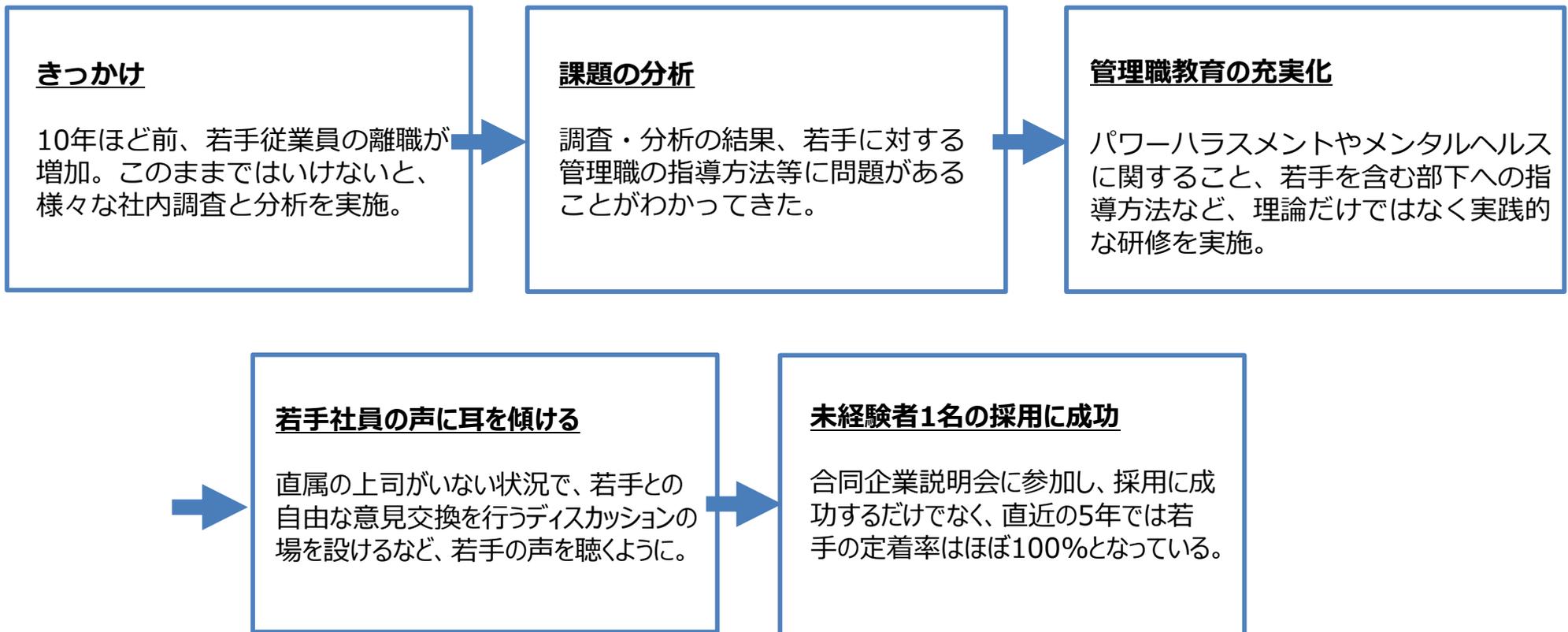


# キステム 株式会社

所在地：奈良県奈良市 設立：1984年 資本金：5000万円  
従業員数：55人 事業概要：システム開発等 業種：情報通信業

- 10年前に若手従業員が多く離職したことをきっかけに、管理職教育を充実させ、若手従業員の定着率向上に成功。
- 管理職への継続的かつ徹底的な教育を実践するとともに、若手の声を聴く取組を展開。

## 【イベント参加から成果までの流れ】



# キステム 株式会社

所在地：奈良県奈良市 設立：1984年 資本金：5000万円  
従業員数：55人 事業概要：システム開発等 業種：情報通信業

<b>① 取組前</b> (きっかけ)	<p><b>10年ほど前、若手従業員の離職が増加したことがきっかけに</b></p> <p>今から10年ほど前には、若手従業員が多く離職するという時期があった。良く言われることであるが、育ってきた時代や社会環境の違いから、管理職と若手の間に世代間の格差が存在しており、様々な社内調査と分析の結果、当社においても若手に対する管理職の指導方法等に問題があることがわかってきた。</p> <p>社長からの厳しい指摘もあり、「これ以上若手を辞めさせない、若手がやめる原因は会社にある」という認識のもと、管理職教育の徹底を進めていくこととなった。</p>
	<p><b>若手従業員の定着率はほぼ100%に</b></p> <p><b>管理職の教育プログラムの充実と継続的な実施</b>に加えて、若手の離職などの問題が<b>管理職の評価にも影響する制度改革</b>なども進めてきた。研修を受講するだけでなく、自身の評価にもつながることもあり、管理職の意識改革は狙い通りに進んでいる。</p> <p>また、フォーマル、インフォーマルに若手の声を聴く地道な取組の効果もあって、直近の5年では若手の定着率はほぼ100%となっている。10年前に若手が多く離職したことをきっかけに進めてきたことであるが、管理職の意識が大きく変わってきたこと、若手の離職率が大きく低下したことから、ここ数年でようやく取組の成果を実感できている。</p>

<b>② 取組内容や仕組み</b>
<p><b>管理職教育を徹底し、若手従業員の声に耳を傾ける</b></p> <p>若手の離職を防ぐために、<b>管理職の教育プログラムの充実</b>を図った。パワーハラスメントやメンタルヘルスに関すること、若手を含む部下への指導方法など、理論だけではなく実践的な研修を行っている。一過性の研修で終わることのないよう、定着を目指して継続して研修を受講させるようにするとともに、研修内容についてのリフレクションも重視。</p> <p>このように管理職への教育を徹底することに加えて、人事機能を司る経営管理室のメンバーが中心となって、フォーマル、インフォーマルの両面から、若手の声を聴くことにも取り組んできた。具体的には、直属の上司がいない状況で、若手との自由な意見交換を行うディスカッションの場を設けるとともに、日常の雑談の中においても、若手の近況、会社に対する不満や要望、仕事や人間関係への不安などに、共感しながら聞き取るようにしている。</p> <p>さらに、業務の合間に若手が心の休息に訪れることができるような場所として経営管理室が機能するよう、雰囲気づくりも重視。</p>

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

# キステム 株式会社

所在地：奈良県奈良市 設立：1984年 資本金：5000万円  
従業員数：55人 事業概要：システム開発等 業種：情報通信業

## 1. 経営課題を見つめ直す

- 10年ほど前、若手の離職が増加。
- このままではいけないと、様々な社内調査と分析を実施。

## 2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 育ってきた時代や社会環境の違いから、管理職と若手の間に世代間の格差が存在しており、若手に対する管理職の指導方法等に問題があることがわかってきた。
- 社長からの厳しい指摘もあり、「これ以上若手を辞めさせない、若手がやめる原因は会社にある」という認識のもと、管理職教育の徹底を進めていくこととなった。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 管理職の教育プログラムの充実を図った。パワーハラスメントやメンタルヘルスに関すること、若手を含む部下への指導方法など、理論だけではなく実践的な研修を実施。
- 人事機能を司る経営管理室のメンバーが中心となって、フォーマル、インフォーマルの両面から、若手の声を聴く取組も同時に行った。

## 4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

- 若手定着のために、社内で取組を進める一方、継続的に人材確保を進めるべく、近畿経済産業局主催の合同企業説明会に参加し、採用に成功。
- 地道な取組の効果もあって、直近の5年では若手の定着率はほぼ100%に。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 具体的な管理職への教育プログラムの内容や評価制度、若手の声を聴く手法などは時代に合わせて変化させながら、これからも地域社会の発展に貢献できる企業として存続していきたい。

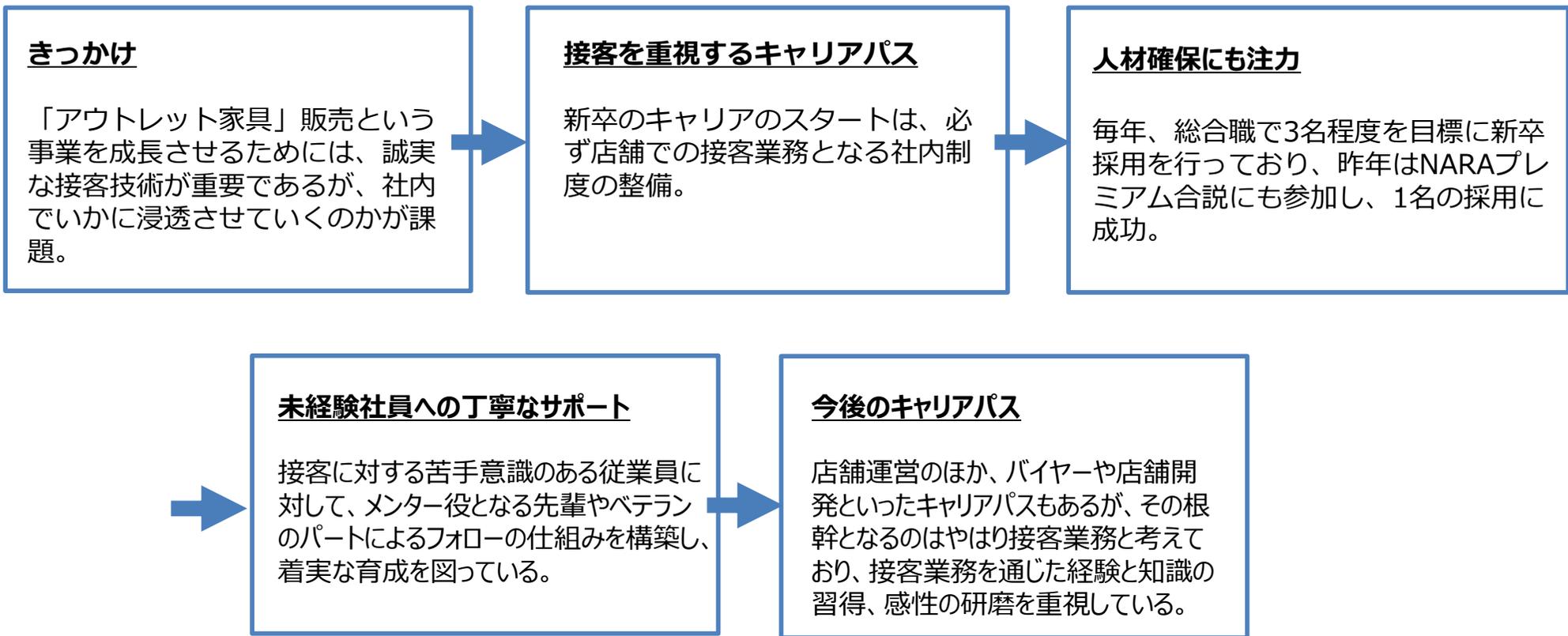


しもむらかぐ  
株式会社 下村家具

所在地：奈良県北葛城郡王寺町 設立：1981年  
 資本金：4640万円 従業員数：100人  
 事業概要：和洋家具等の販売 業種：家具小売業

- キャリアパスの基盤となる接客を重視する人材育成に取り組む。
- **人材の採用や育成に注力**することで、事業の着実な成長を実感。

【イベント参加から成果までの流れ】





しもむらかぐ  
**株式会社 下村家具**

所在地：奈良県北葛城郡王寺町 設立：1981年

資本金：4640万円 従業員数：100人

事業概要：和洋家具等の販売 業種：家具小売業

## ①取組前（きっかけ）

### 新品の「アウトレット家具」をより安く誠実に販売

- ✓ 当社は、「アウトレット家具」を他社に比べてより安く仕入れることができる独自の仕入ルートをもち、創業以来の70年で培ってきた強力なバイイングパワー（購買力）により、全品新品の「アウトレット家具」を他店よりも安い価格で提供。
- ✓ 一方で、安さを積極的にアピールすることにより、「安かろう悪かろう」のイメージや、購入に際して不安がつきまとうということも否めない。
- ✓ そのため、店内の商品1点1点に対して、プライスカードに「安さの理由」を記載して示すとともに、家具に付いた傷や割れ、製造工程で発生した塗装ムラなどの商品の状態についても商品ポップで詳しく説明。さらに、スタッフが直接「安さの理由」について説明するなど、誠実な接客を通して、お客様の家具選びをお手伝いしている。
- ✓ この接客の技術を、**新卒採用した人材を含めていかに引き継ぎ、浸透させていくのかが同社の課題。**

## ②取組内容や工夫、成果

### 接客を重視する人材育成とキャリアパス

- ✓ ただ安いのではなく、理由があって安くなっている新品の「アウトレット家具」を、「安かろう悪かろう」というイメージを払拭し、お客様に納得してご購入いただくためには、接客業務が非常に重要。
- ✓ 毎年、総合職で3名程度を目標に新卒採用を行っており、昨年は近畿経済産業局主催のNARAプレミアム合説にも参加、1名の採用に成功。
- ✓ 新卒のキャリアのスタートは、必ず店舗での接客業務からとなっている。今回採用した新卒人材は、学生時代のアルバイトでも接客経験がなく、また接客に対する苦手意識ももっていたことから、メンター役となる先輩やベテランのパートによるフォローの仕組みを構築、着実な育成を図っている。
- ✓ 当社には、店舗運営のほか、バイヤーや店舗開発といったキャリアパスもあるが、その根幹となるのはやはり接客業務と考えており、接客業務を通じた経験と知識の習得、感性の研磨を重視している。



しもむらかぐ

# 株式会社 下村家具

所在地：奈良県北葛城郡王寺町 設立：1981年

資本金：4640万円 従業員数：100人

事業概要：和洋家具等の販売 業種：家具小売業

## 1. 経営課題を見つめ直す

- 「アウトレット家具」販売という事業を成長させるためには、誠実な接客技術が重要であるが、この接客の技術を、新卒採用した人材を含めていかに引き継ぎ、浸透させていくのかが課題と認識。

## 2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 当社には、店舗運営のほか、バイヤーや店舗開発といったキャリアパスもあるが、その根幹となるのはやはり接客業務と考えており、接客業務を通じた経験と知識の習得、感性の研磨を重視。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 接客技術を重視する一方で、未経験者でも育成する社内体制を整えることで、未経験・接客に苦手意識を持っている人でも積極的に採用することに。

## 4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

- 毎年、総合職で3名程度を目標に新卒採用を行っており、昨年は近畿経済産業局主催のNARAプレミアム合説にも参加し、1名の採用に成功。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 採用した新卒人材については、ベテランのパートによるメンター制度を通じた細やかなフォローにより、当社が重視する誠実な接客業務を実践できるよう着実に育成を図っている。

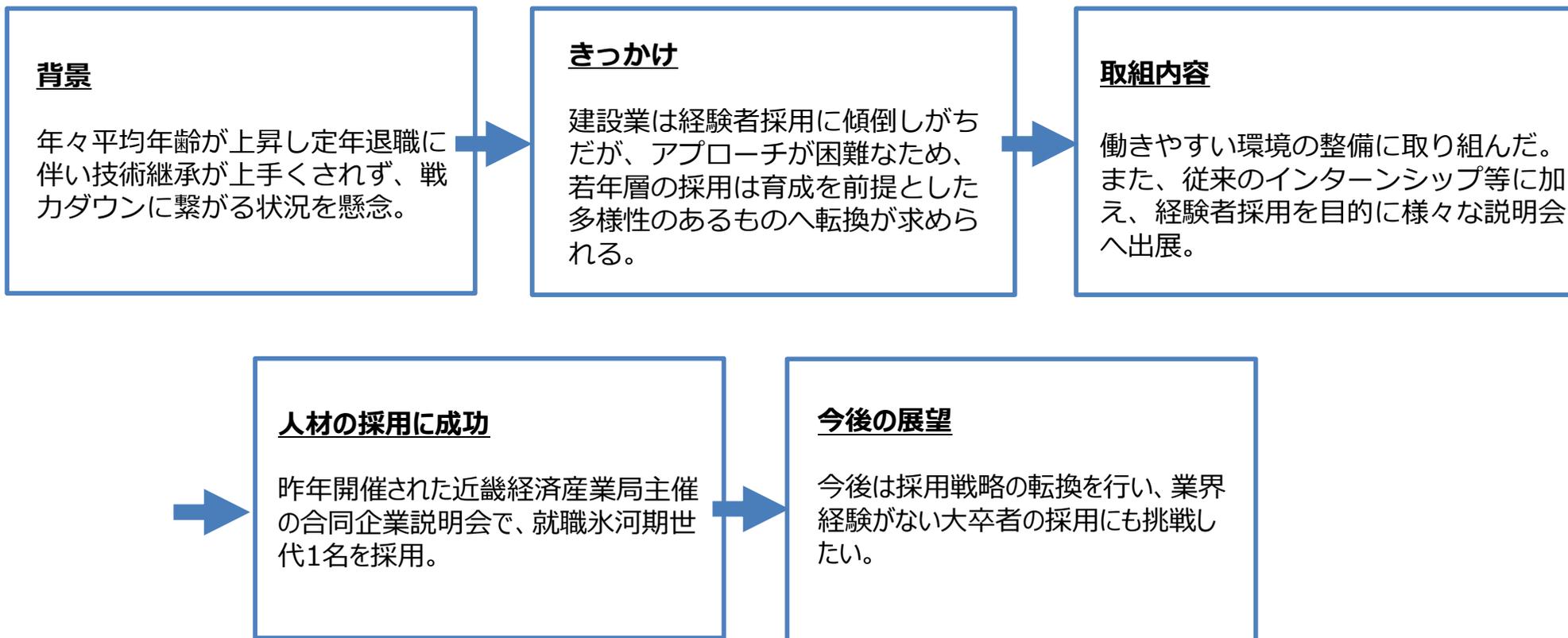


# 株式会社 ウエキグミ

所在地：福井県越前市 設立：1943年 資本金：9500万円  
 従業員数：53人 事業概要：建築、土木その他建設工事全般等  
 業種：建設業

- 人材採用の戦略転換。若年層と中途採用戦略の差別化。
- 働きやすい環境整備の取組や戦略的な合同企業説明会への参加により、人材確保に成功。

## 【イベント参加から成果までの流れ】





# 株式会社 ウエキグミ

所在地：福井県越前市 設立：1943年 資本金：9500万円  
 従業員数：53人 事業概要：建築、土木その他建設工事全般等  
 業種：建設業

## ②取組内容や仕組み

### 職場環境整備、働きやすい条件への改善

採用活動を実施する上でまずは働く人を大切にする考え方の下、一日の業務時間を長くしその分休暇日数を増やし、従業員のプライベートの時間を確保。近年の学生からは、働く上でプライベートも充実させたいという要望が多いため、時代や考え方の変化にも対応し働きやすさを追求した。

### 学生向けインターンシップの受入れ

業界を知ってもらう啓蒙・啓発活動と捉え積極的に受け入れている。「店舗建築」「大規模工場建築」など現場見学を中心に、従業員とのディスカッションなどのプログラムを組んでいる。

### 就活イベントへの参加

大学内での業界研究会や福井県、福井労働局、近畿経済産業局等が主催する合同企業説明会へ積極的に参加している。**人材採用は単に新卒中心ではなく、年代ごとに求める役割を説明し、その人物像に合う方を見出すようにしている。**20代は明るく元気で人との関わりが好きな方、30代は業界の経験がある方、40代では業界経験がある資格保有者を求人像として打ち出している。顧客とお互いにイメージを共有し、創り上げる仕事なのでコミュニケーション能力を重視している。

## ①取組前 (きっかけ)

### 技術力の低下を懸念

従業員の平均年齢が53歳と、建設業従事者の全国平均（44.2歳）に比較し高い。

技術やノウハウを引き継げる若い世代が少なく、定年退職者が出るに伴い、会社の技術力が低下する恐れがあった。

### 求める人材への出会い

業務上、請負金額が一定額以上の現場には、監理技術者が必要となる。施工管理技士資格保有者や関係学部出身者であれば、出発点が高く、即戦力になるため、該当者を中心に人材採用を考えていたが、そういった人材に巡り合う機会が少ない。

## ③取組後（効果）

### 休日数の増加

年間休日数の増加により、従業員のプライベート時間も増え、満足度は向上した。作業日数が減るため、効率を意識するようになり生産性向上にも繋がった。

### 就職氷河期世代1名を採用

近畿経済産業局主催「ミドル世代のための合同企業説明会」で就職氷河期世代の採用に成功。今回の採用者は業界経験があり、必要資格も既に保有している。従業員平均年齢が低下し、技術力を引き継ぐ重要なメンバーが増えた。



# 株式会社 ウエキグミ

所在地：福井県越前市 設立：1943年 資本金：9500万円  
従業員数：53人 事業概要：建築、土木その他建設工事全般等  
業種：建設業

## 1. 経営課題を見つめ直す

- 従業員の平均年齢が53歳と、建設業従事者の全国平均（44.2歳）に比較し高い。
- 技術やノウハウを引き継げる若い世代が少なく、定年退職者が出るに伴い、会社の技術力が低下する恐れがあった。

## 2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 業務上、請負金額が一定額以上の現場には、監理技術者が必要。
- 即戦力になる資格保有者を中心に人材採用を考えていたが、なかなか出会える機会もないことから、働きやすい環境整備をはじめとする採用戦略の転換することに決意。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 20代は明るく元気で人との関わりが好きな方、30代は業界の経験がある方、40代では業界経験がある資格保有者を求人像として打ち出す。
- また、従来のインターンシップ等に加え、経験者採用を目的に様々な説明会へ出展。

## 4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

- 大学内での業界研究会や近畿経済産業局等が主催する合同企業説明会へ積極的に参加。
- 人材採用は単に新卒中心ではなく、年代ごとに求める役割を説明し、その人物像に合う方を見出すようにしている。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 採用活動を実施する上でまずは働く人を大切にする考え方の下、一日の業務時間を長くしその分休暇日数を増やし、従業員のプライベートの時間を確保するなど、時代や考え方の変化にも対応し働きやすさを追求。



# 株式会社 ビジュアルソフト

所在地：福井県福井市 設立：1996年 資本金：3000万円  
従業員数：112人 事業概要：ソフトウェア開発等  
業種：情報通信業

- 社会環境の変化に応じた柔軟な採用手法による新卒人材の母集団形成と採用数の維持。
- 母集団形成と選考の面で対面とWEBを使い分けアプローチした結果、昨年も変わらず母集団を形成でき、新卒人材採用に成功。

## 【イベント参加から成果までの流れ】

### きっかけ

これまで求職者の対面採用を重視し採用目標を達成してきたが、社会環境の変化により新卒人材との接触機会が減少することへ課題感を覚える。

### WEBと対面の使い分け

新卒人材との接触機会を増やしこれまで通りの母集団形成と採用数を維持するため、会議等で普段使用するWEBツールの活用に着手。

### WEBツールの効果的な活用

県外進学者をメインターゲットとするWEB会社説明会を開催。働く人の雰囲気伝える工夫として、従業員が複数参加する座談会形式のプログラムを用意。

### 対面型の採用活動も積極的に活用

対面型合同企業説明会経由のエントリーや内定者は多いため、オンラインだけでなく、昨年は近畿経済産業局主催「リアルジョブふくい」にも参加。

### 人材の採用に成功

対面とWEBを適切に使い分け取りこぼしなく母集団形成ができ、優秀層11名を採用。

# 株式会社 ビジュアルソフト

① 取組前  
 (きっかけ)

## 社会環境の変化により新卒人材との接触機会が減少

当社は応募者の人柄や人間性を採用の軸としている点、参加した学生への動機付けがしやすい点等からあえて対面で向き合う採用を重視しており、これまでは順調に採用目標を達成できている。一方で、社会環境の変化（コロナ禍、少子化等）が母集団形成を困難なものとしている現状がある。

その理由として一つは、県外進学者の帰省を伴う就職活動が消極的になったこと、二つ目は対面型合同企業説明会の開催回数が減少したことが挙げられる。これらに加え学生数自体がそもそも減っていることにも起因、新卒人材との接触機会が大幅に減少することが予想され、当社の課題として捉えられるようになった。

今後継続的に人材確保をするために、上記課題の解決策を検討するに至った。

## ② 取組内容や仕組み

### シーンに応じたWEBと対面の使い分け

新卒人材との接触機会を増やしこれまで通りの母集団形成と採用数を維持するため、会議等で普段使用するWEBツールの活用に着手した。

### 母集団形成（エントリー前）

県外進学者をメインターゲットとするWEB会社説明会を開催した。働く人の雰囲気伝える工夫として、従業員が複数参加する座談会形式のプログラムを用意した。また、毎年対面型合同企業説明会経由のエントリーや内定者は多いため、オンライン説明会が主流の今般でも積極的に参加。昨年は新卒採用の一環として近畿経済産業局主催「リアルジョブふくい」に参加。

### WEBでの選考（エントリー後）

**WEB面接を導入し、最終面接以外WEB完結するフローを構築**した。WEB会社説明会経由のエントリー者に対しては、対面よりも業務理解が浅くなる傾向があるため、再度WEBや電話で事業説明等を行い、**細かくフォローアップする体制を整えた。**

### 対面とWEBの素早い切り替え対応

対面での会社説明会や面接参加を予定していたが、事情により参加できない方に対し、WEBへ素早く切り替える等柔軟に対応。

③ 取組後（効果）

## 新卒人材の母集団形成に成功、優秀層11名を採用

説明会や面接へのWEB導入は、自宅参加できる面と帰省するコストを抑えられる面で県外進学者の参加ハードルを下げ、エントリー数の増加を助長。加えて対面イベントにも積極的に参加し、「リアルジョブふくい」では、その後の会社説明会への再訪問やエントリーに繋がり母集団形成の一助を担った。

対面とWEBを適切に使い分け取りこぼしなく募集団形成ができ、優秀層11名を採用。約半数がUIターン者であり、接触機会が減る中、**WEBは1つの有効なアプローチ手段として定着**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

# 株式会社 ビジュアルソフト

所在地：福井県福井市 設立：1996年 資本金：3000万円

従業員数：112人 事業概要：ソフトウェア開発等

業種：情報通信業

## 1. 経営課題を見つめ直す

- これまで求職者の対面採用を重視し採用目標を達成してきたが、社会環境の変化により新卒人材との接触機会が減少することに課題感。

## 2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 新卒人材との接触機会を増やしこれまで通りの母集団形成と採用数を維持するため、会議等で普段使用するWEBツールの活用に着手することを決意。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 県外進学者に対しては、WEB会社説明会を開催。
- 県内の就職希望者に対しては、エントリーや内定者が多い実績のある対面の合同企業説明会に参加。

## 4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

- WEB面接を導入し、最終面接以外WEB完結するフローを構築。WEB会社説明会経由のエントリー者に対しては、対面よりも業務理解が浅くなる傾向があるため、再度WEBや電話で事業説明等を行い、細かくフォローアップする体制を整えた。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 現状事業部エントリー方式に加え、入社後1年間のOJT体制、所属事業部及び管理部と面談機会を設けている。
- 管理部面談は所属事業部での面談で相談しにくい「ポジションの異動の希望」等が相談でき、従業員が感じている現在のギャップや不安を解消する場として機能。

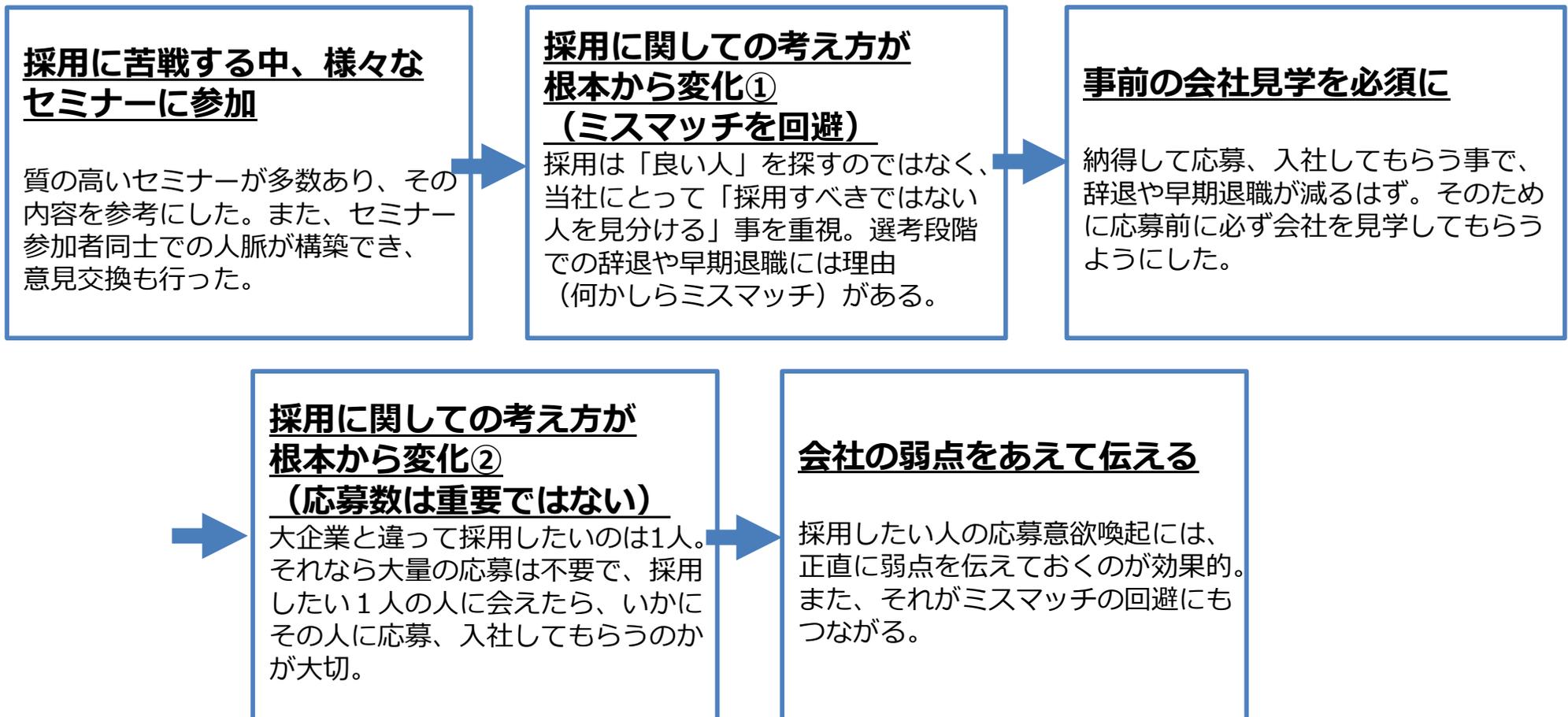
# 株式会社 京みずは

所在地：京都府長岡京市 設立：1991年 資本金：1800万円  
従業員数：5人 事業概要：菓子の製造・販売 業種：製造業

- 様々なセミナーやそこで出会った参加者との交流から採用に関してのヒントを得る事ができ、**会社見学の必須化**や、**あえて会社の弱点を伝える**事で、採用につながった。

【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）



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

きょうみずは

# 株式会社 京みずは

所在地：京都府長岡京市 設立：1991年 資本金：1800万円  
従業員数：5人 事業概要：菓子の製造・販売 業種：製造業

## ①取組前（きっかけ）

### 時代の変化と共に売上、応募が減少

- ✓ 早い段階からECサイトを構築。ネット販売に力を入れており、売上が牽引していた。しかしPCやフィーチャーフォン向けのサイトだった事もあり、近年のスマートフォン普及に伴って売上が減少。
- ✓ 土日祝日の勤務があるせいか、採用に苦戦するようになってきた。またそれに伴い店舗運営が厳しくなっており、これも売上減少の一因となっていた。
- ✓ 売上だけでなく幅広く課題への解決策について社内で協議を進める事が出来た。しかし人手が足りず、解決策を実行できない状況だったため、採用活動の見直しに迫られた。

## ②取組内容や工夫、成果

### 採用関連セミナーに参加し、考え方が根本的に変わった。

- ✓ 官公庁主催の質の高いセミナーに多数参加する事ができ、そこで得たヒントや、参加者との交流の中で、採用で重視すべき点について考え方が変わった。応募辞退や早期退職は互いに不幸になるだけである。そのため「良い人を探す」のではなく、「採用すべきではない人を見分ける」事を重視した。
- ✓ 具体的には**応募前の会社見学の必須化と、あえて当社の弱点を伝える事で、納得の上で応募してもらうようにした。**その方針の元、近畿経済産業局主催のバーチャル京都ジョブフェアで無事採用に成功。

### 従業員満足度の向上が定着率だけでなく売上も向上させた

- ✓ 従業員への内部講習会や、社外研修を実施。その他、「報連相」の不足により従業員間の信頼関係が損なわれないよう、フィードバックまで含めた日報の運用をIT化するなどの対策を行った。
- ✓ そういった取組が従業員満足度が向上させ、組織がうまく回り、ひいては定着率だけでなく売上の回復にもつながっている。

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  
/ 登用・育成

人材活  
躍・定着  
支援

# 株式会社 京みずは

所在地：京都府長岡京市 設立：1991年 資本金：1800万円  
従業員数：5人 事業概要：菓子の製造・販売 業種：製造業

## 1. 経営課題を見つめ直す

- 従来より運営していたPC、フィーチャーフォン向けECサイトでの売上がスマートフォンの普及により減少。
- 土日祝日も出勤が必要な事もあってか、店舗スタッフへの応募が減少。店舗運営が困難になり、売上減に拍車がかかっていた。

## 2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 売上減以外についても幅広く社内で議論し、様々な改善策を打ち出したが、その実施には人員補充が必要不可欠に。
- 様々な官公庁開催の採用関連セミナーを受講し、採用方針自体を見直す上での多数のヒントを得た。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 従来は退職者が担当していた業務を任せるべく、人員を補充していたが、人員体制や各自の能力を参考に職務内容を改めて組み直した。
- また有料求人広告を出すだけでなく、近畿経済産業局等の官公庁が主催する合同企業説明会を積極的に利用した。

## 4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

- 応募後の辞退や早期退職から納得の上での応募・入社が重要だと気付いた。そのため応募前の会社見学参加を必須とし、会社の弱点も隠さずお伝えするようにした。
- また、顧客ではなく従業員の満足度を上げる施策を実施した結果、採用に繋がり、売上も回復している。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 人間関係が悪化するよくある要因の一例としては「その話聞いてません」となる事。IT化を進め、日報作成とフィードバックも行うなどして報連相を強化。
- このように従業員満足度を上げた結果、意見を出し合いやすい雰囲気生まれるなど、心理的安全性が向上し、定着に寄与していると思われる。

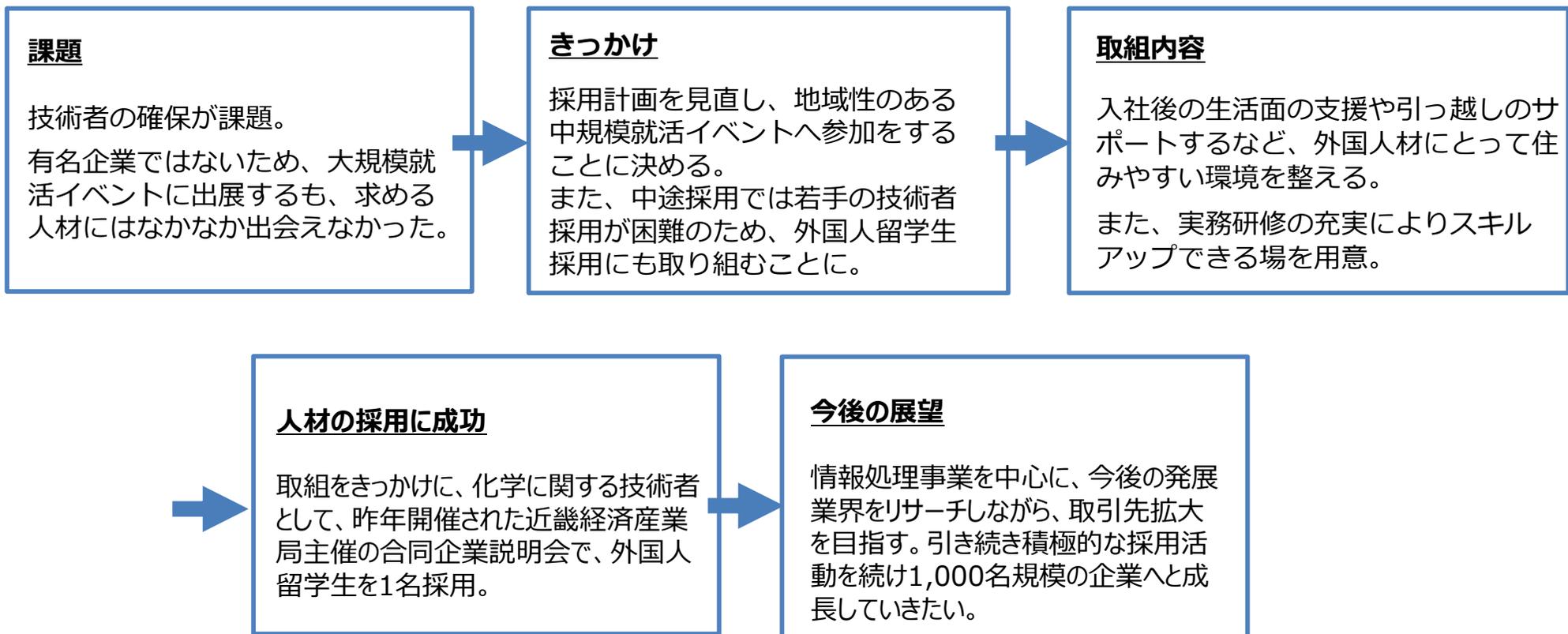


ハンシンコウギョウ  
**モラブ阪神工業株式会社**

所在地：兵庫県神戸市 設立：1983年 資本金：8600万円  
従業員数：500人 事業概要：人材派遣、人材紹介、システム受託開発  
業種：サービス業

- 外国人材採用を行うことで若手技術者不足を解消。
- 社内での受入体制の整備や実務研修で、**多様な人材が活躍できる職場づくりに成功**。

【イベント参加から成果までの流れ】





ハンシンコウギョウ

# モラブ阪神工業株式会社

所在地：兵庫県神戸市 設立：1983年 資本金：8600万円  
 従業員数：500人 事業概要：人材派遣、人材紹介、システム受託開発  
 業種：サービス業

<b>① 取組前</b> <b>(きっかけ)</b>	<p><b>技術者の確保について</b></p> <p>当社は500人規模の人材サービス事業者である。幅広いクライアント先への技術者派遣や各種設計開発業務請負事業を行っており、技術者の継続的な確保が重要なテーマであった。</p> <p>誰もが知るような有名企業ではないため、民間企業が主催する大規模就職イベントに参加しても、求める人材にはなかなか出会えなかった。</p> <p><b>採用計画の見直し</b></p> <p>採用計画を見直す中で、開催規模が中小規模で地域性のある合同企業説明会に参加したいと考え、「KOBEジョブフェア」(近畿経済産業局主催)に参加することを決めた。</p>	<b>② 取組内容や仕組み</b>
	<p><b>③ 取組後(効果)</b></p> <p><b>優秀な人材の確保</b></p> <p>本取組をきっかけに、化学に関する技術者として、タイから来た外国人留学生1名を採用。</p> <p>入社後は、化学系機器の保守(点検やトラブル対応等)の部門に配属となった。志を持ち礼儀正しく元気に業務に取り組んでいる。</p> <p><b>社内平均年齢の若返り</b></p> <p>新卒・外国人留学生の採用に力を入れてきた結果、ここ十数年で当社の平均年齢は下がっている。現在の平均年齢は約30歳と社内全体に活気が増している。</p>	

## ② 取組内容や仕組み

**求人像の見直し**

当初、若手技術者の中途採用を行っていたが、採用に苦戦する中で、近年は外国人留学生の採用に取り組んでいる。

**社内体制の整備**

外国人留学生に選んでもらえる会社になるため、**入社後の生活面の支援や引っ越しのサポート(水道・電気・郵便物・転入届けなど)を関連の不動産会社と協力しながら行い、住みやすい環境を整えている。**

当社の選考基準では「人柄」を大切にしており、それは外国人留学生の採用でも同様である。語学力が日本語能力検定N2認定以上であれば、**入社後の一般基礎研修や実際の業務現場でスキルを高めていける環境を用意。**

**合同企業説明会への参加**

「KOBEジョブフェア」は、参加者全員が全社のブースを順番に回るスタイルだった。従来のように参加者が興味のある企業ブースだけを回るスタイルと違い、参加者一人一人に自社の説明を行えた事で、より一層広い対象に魅力発信ができた。



所在地：兵庫県神戸市 設立：1983年 資本金：8600万円  
従業員数：500人 事業概要：人材派遣、人材紹介システム受託開発  
業種：サービス業

ハンシンコウギョウ

# モラブ阪神工業株式会社

## 1. 経営課題を見つめ直す

- 幅広いクライアント先への技術者派遣や各種設計開発業務請負事業を行っているため、継続的な人材確保が重要なテーマ。
- 事業拡大のためには技術者の確保が必要不可欠であるが、特に若者技術者の確保に苦戦。

## 2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 採用計画の見直しを行い、大規模なイベントではなく中小規模で地域性のあるイベントに出展し採用活動を行う。
- 多様な人材を活用するべく、外国人材の採用に取り組む。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 語学力が日本語能力検定N2認定以上であれば外国人留学生でも積極的に受け入れる。
- スキル重視ではなく「人柄」を重視した採用を実施。

## 4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

- 採用関連イベントに力を入れて参加し、参加者一人一人に自社の説明を行う。
- 外国人材に選ばれる企業になるため、社内での生活面のサポート体制を充実。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

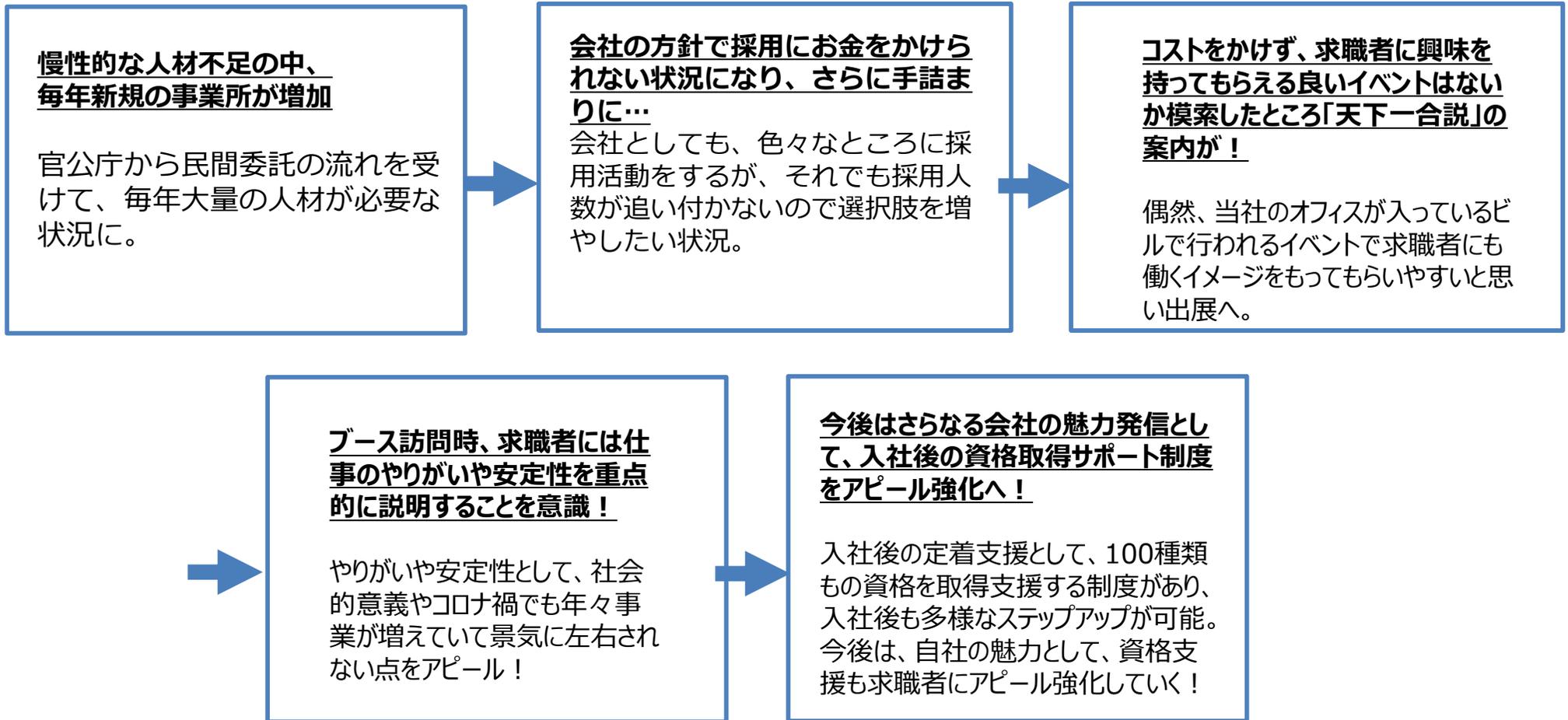
- 入社後も一般基礎研修や実務研修を通してスキルアップ出来る環境を用意。
- 外国人材の戦力化に成功。

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 / 登用・育成  
人材活躍・定着支援

# アイテック株式会社

● 業務拡大に伴い、人材が必要に！天下一合説出展を通して求職者にやりがいをアピールし、採用成功！

## 【イベント参加から成果までの流れ】





# アイテック株式会社

所在地：大阪府大阪市 設立：1981年 資本金：9,000万円  
従業員数：2500人 事業概要：官公庁及び民間大型プラントの総合  
エンジニアリング業 業種：その他

## ①取組前（きっかけ）

### 受託での新規事業所運営が増え、さらに慢性的な人材不足に

官公庁施設である下水処理場や浄水場、ごみ処理場の運転管理を24時間365日で行っている会社。受託する事業所が一つ増えるだけで事業所によっては数十名の人員が必要になるケースもあり常に人材が欲しい状態。

✓ 会社の方針で、できるだけ無料やコストのかからないイベントに出展が望まれるが、そもそも会社や業界に興味を持ってくれる求職者が少ない。採用人数がまだまだ足りないので、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

今回、慢性的な人材不足の解消のために近畿経済産業局主催の合同企業説明会「天下一合説」に出展。

仕事内容は一人で完結する業務がないため、求人像として、周囲と協力して積極的にコミュニケーションを取れる人材であるかに重点を置いてブース運営を行った。

### 会社のやりがいや安定性をアピールし1名採用に！

自然環境に貢献できるやりがいや、コロナ禍でも不況の影響を受けずに、年々新規事業を拡大している安定性を全面的に伝えた。その結果、2名から応募があり、その内1名を採用。入社後のサポートとしては、新人研修やメンターメンティ制度がある。また、資格取得の支援をしており、人材のキャリアに応じたステップアップをサポートしている。



# アイテック株式会社

所在地：大阪府大阪市 設立：1981年 資本金：9,000万円  
従業員数：2500人 事業概要：官公庁及び民間大型プラント  
総合エンジニアリング業 業種：その他

## 1. 経営課題を見つめ直す

- 委託元である官公庁からの民間委託が増えており、毎年2事業所ほどの新規事業がある状況。そのためここ数年、退職者補充も含まれるが慢性的な人材不足。

## 2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 官公庁施設の運営がメインのため、AI・機械化が予算的に難しく、運営には多くの人員が必要。
- 大きな事業所であれば、50名ほどの新規人材が必要

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 基本1名で仕事をするのがない業務なので、協調性や周囲とのコミュニケーションがとれる人材が望ましい。
- 資格取得支援を自社でサポートしており、常に学び続ける人材が望ましい。

## 4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

- 求職者には会社説明の際に、環境に貢献するために自社の仕事が世の中に必要不可欠で、重要な施設を運営している点をやりがいとしてアピール。
- コロナ禍でも不況の影響を受けずに、年々新規事業を拡大しているので、安定して仕事ができることも魅力として伝えている。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 専属のメンターを配属し1年間を通したメンターメンティ制度を行っている。
- 福利厚生として資格手当が充実しており、試験の受験・受講料を一部会社負担にする等の支援を行っている。多様な資格を取得することで給与UPもめざせる仕組みになっている。

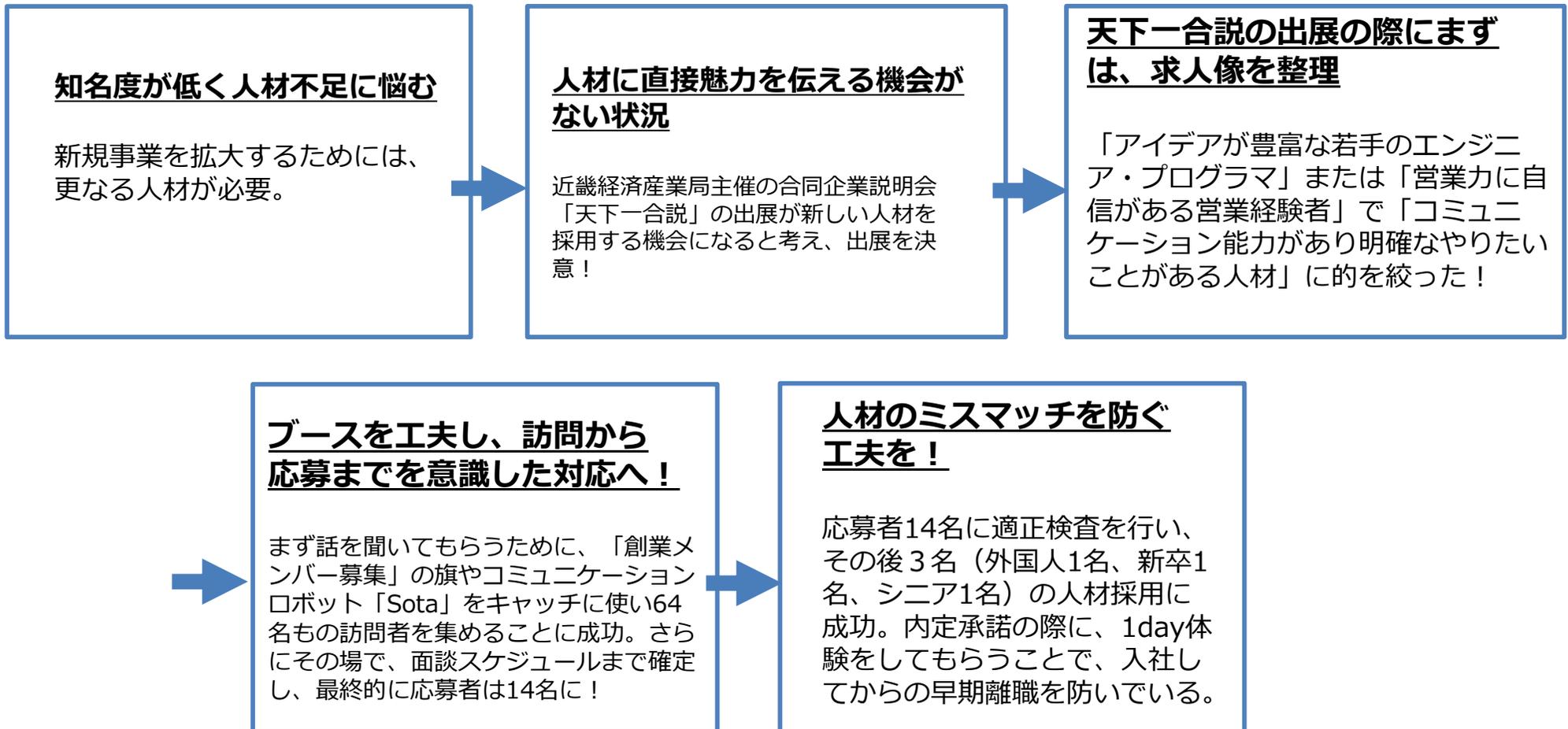


# デジタルみらい株式会社

所在地：大阪府大阪市 設立：2022年 資本金：800万円  
従業員数：11人 事業概要：コンピュータソフトウェア・AIを活用したシステムの開発 業種：情報通信業

- 設立一年目で、創業メンバーが足りてないという状況。天下一合説出展を通して必要な人材を獲得するために工夫した結果、ブース訪問者64名のうち最終3名採用に！

## 【イベント参加から成果までの流れ】





所在地：大阪府大阪市 設立：2022年 資本金：800万円  
従業員数：11人 事業概要：コンピューターソフトウェア・AI  
を活用したシステムの開発 業種：情報通信業

# デジタルみらい株式会社

## ①取組前（きっかけ）

### 設立1年目で世間一般的に知名度が低いのが課題

- ✓ 2022年3月創業。今現在7名（取材当時）の従業員しかいない中、AI開発に携わっている。確かな技術力はあるのに、あまり知られていない状況に困っていた。
- ✓ 当社のコミュニケーションロボット「Sota」を看板商品にしたいが、現状は売り込み先がまだまだ足りてないことも課題だった。

## ②取組内容や工夫、成果

### 求人像の明確化

- ✓ 創業メンバーとしてまだまだ人材が必要。当社AI開発を担う「アイデアが豊富な若手のエンジニア・プログラマ」と当社の技術力を広める「年齢不問で営業力がある営業経験者」を求めている。採用では、コミュニケーション能力の有無と社長の方針に賛同できるか、当社のAI開発でやりたいことが明確にあるかを重点的にヒヤリングして採用のミスマッチをなくす努力をしていた。

### 天下一合説に出展し、ブース装飾を工夫した結果ブース訪問数64名に！

- ✓ 今回天下一合説に出展する際、**いかに求職者の興味を引くか工夫**した。当社ブースには大きく「創業メンバー募集」の旗を掲げ、自社のコミュニケーションロボット「Sota」をキャッチにして人を呼び込んだ。会社説明会は社長自ら 会社の方針を説明し、ブースに訪れた人に対しては、必ず声がけして面談日程を設定するなど応募に繋げる努力を行った。その結果応募者14名、内定者3名という結果になった。今回の合説で当社製品の「Sota」を知ってもらう機会にもなった。

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：大阪府大阪市 設立：2022年 資本金：800万円

従業員数：11人 事業概要：コンピューターソフトウェア・  
AIを活用したシステムの開発 業種：情報通信業

# デジタルみらい株式会社

## 1. 経営課題を見つめ直す

・ 設立一年目で、世間一般に対して自社のサービスや技術力のアピールができておらず、知名度の低さが課題。

## 2. 経営課題を解決するための方策を検討する

・ 当社の創業メンバーとして人材（営業職・技術職）を採用することで、社名と当社の技術の知名度UPを測ることが狙い。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

・ 求人像について、  
① 当社のAIの活用に向けて「多様なアイデアがある若手のエンジニア・プログラマ」  
② 当社の技術を広める「営業力に自信のある営業経験者」に明確化。  
・ 人材の調達方法については、社長の考え方と合うかを確認したい為、対面で自社をアピールすることに力を入れているほか、大学訪問、人材紹介、ハローワーク求人掲載、合同企業説明会に参加している。天下一合説の出展もその一つである。

## 4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

・ 近畿経済産業局主催の合同企業説明会「天下一合説」では「創業メンバー募集」の旗と自社のコミュニケーションロボット「Sota」を置き装飾をした結果、ブース訪問64名、応募者14名、内定3名の結果に繋がった。  
・ 内定承諾の際は、1day体験を実施して入社までのミスマッチがないように工夫している。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

・ 社長が一番に当社社員を出迎え、従業員を第一に考えて仕事が楽しめる環境作りをしている。  
・ 社長と従業員の距離が近くなり、各自の仕事の把握ができていくほど日々のコミュニケーションが充実している。  
・ 社内研修・外部研修の実施で従業員がスキルアップ、自己実現の達成と成長意欲の向上に繋がっている。

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

# ノーリツプレジジョン株式会社

所在地：和歌山県和歌山市 設立：2011年 資本金：1億円  
従業員数：300人  
事業概要：写真処理機器・介護機器の開発・製造・販売、医療機器の開発・製造受託 業種：業務用機械器具製造業

- 新たな分野への事業拡大のため、人材採用活動を実施。
- **社内体制の充実による離職防止**にも取り組む。

## 【イベント参加から成果までの流れ】

### 独立を機に人材育成と人材採用が不可欠に

2016年の独立を機に、新たな分野の事業に注力するための体制強化として人材採用と人材育成が不可欠に。数年ぶりに新卒採用を再開。

### 開発職の人材の採用に苦戦

新たな分野の事業で一番必要となる人材は開発職であるが、応募の人数自体が非常に少なく、採用が困難な状況であった。そのため、まずは積極的な採用活動が求められた。

### イベント参加と高校・大学訪問により自社をPR

マッチングイベントに参加。開発職を希望している学生に向けて会社説明する機会を増やした。また、PRのため、高校・大学を訪問して就職勉強会を開催。キャリアセンターとの情報交換等も実施。

### ミスマッチを防ぐための工夫

単にマッチングの機会を増やすだけでなく、ミスマッチ回避のために本社での会社説明会も実施。またオンライン面談も増えている中ではあるが、会社説明会後の一次・二次試験は対面形式で実施して会社が求める人材であるかを判断。

### 採用活動の成果と定着率UPに向けて

採用活動のベースが整い、マッチング会等へ積極的に参加することで、毎年2~4人ほど採用している。また人材定着の取組として「新人研修」や職種別研修や階層別研修も実施。離職防止の取組として2年の間、総務部門が面談を行いコミュニケーションを取っている。

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

# ノーリツプレジジョン株式会社

所在地：和歌山県和歌山市 設立：2011年 資本金：1億円  
従業員数：300人  
事業概要：写真処理機器・介護機器の開発・製造・販売、医療機器の開発・製造受託 業種：業務用機械器具製造業

## ①取組前（きっかけ）

### 2016年ノーリツ鋼機(株)からの独立を機に人材育成と採用が不可欠に

- ✓ 写真現像機器の製造大手であるノーリツ鋼機(株)から独立を機に、新たな分野の事業に注力するための体制強化として新卒採用を数年ぶりにはじめることとなった。
- ✓ 新たな分野の事業で一番必要となる人材は開発職であるが、応募の人数自体が非常に少なく採用する事が非常に困難な状況であった。また、社内研修制度の整備についても併せて進めることとし、採用後の人材定着に取り組むこととなった。

## ②取組内容や工夫、成果

### 数多くのマッチングイベントへの参加と高校や大学での自社PRを実施に

- ✓ 欠かさず取り組んだこととして、数多くのマッチングイベントに積極的に参加。例えば関西で開かれるマッチング会や和歌山県内で開催される合同企業説明会・オンライン説明会には必ず出展するようにしている。
- ✓ 参加することで出来る限り多くの学生と会うことができ、開発職を希望している学生に会社説明する機会を増やす事になっている。
- ✓ また、**社内研修制度の整備**についても併せて進めることとし、採用後の人材定着に取り組むこととなった。

### 採用活動のベースが整った状況になり毎年2~4人ほど採用

- ✓ 人材定着の取組として「新人研修」や職種別研修や階層別研修も実施することとなった。離職防止の取組として2年の間、総務部門が面談を行いコミュニケーションを取っている。
- ✓ 採用活動の成功が会社の若返り、人材育成や新しい事業の成功にも繋がっていくと期待されている。
- ✓ 社内制度として、ソフトバレー大会、ボーリング大会などのレクリエーションを年2~3回行うことで従業員間のコミュニケーションの活性化を図っている。また、会社内で肩書きや役職を使うことはせず、人を呼ぶときは社長を含めた全員が“さん”で呼びあっている。さらに、オフィスには壁がなくフロア全体が見渡せるようになっており、社長や役員を含めた従業員が風通しの良い職場で仕事をすることができる。

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

# ノーリツプレジジョン株式会社

所在地：和歌山県和歌山市 設立：2011年 資本金：1億円  
従業員数：300人  
事業概要：写真処理機器・介護機器の開発・製造・販売、医療機器の開発・製造受託 業種：業務用機械器具製造業

## 1. 経営課題を見つめ直す

- 2016年の独立を機に人材育成と採用が不可欠となるが、一番必要となる開発職への応募人数が非常に少なく採用する事が非常に困難な状況。
- 「開発職を希望している学生」に対して企業説明をする機会を増やす事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

- まずは積極的な採用活動が求められることとなり、「開発職を希望している学生」に向けて会社説明をする機会を増やす事から取り組むこととなった。
- 関西や和歌山で開かれる合同企業説明会・オンライン説明会には必ず出展するようにした。また、大学・高校への訪問などでPRも同時に進めている。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- マッチングの機会を増やすだけでなく、エントリーをしてもらった学生と会社のミスマッチを防ぐ必要があると感じた。
- そのためミスマッチを防ぐことを目的として本社でも会社説明会を開催。会社説明会後の一次・二次試験では対面形式で実施する事で、会社が求める人材であるかをしっかりと判断。

## 4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

- マッチング会等への積極的な参加により10年先を見据えた継続的な採用活動のベースが整った状況となり、採用活動の成功が会社の若返りや、人材育成や新しい事業の成功に繋がると期待。
- 現在では、毎年2人～4人ほどの採用ができています。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

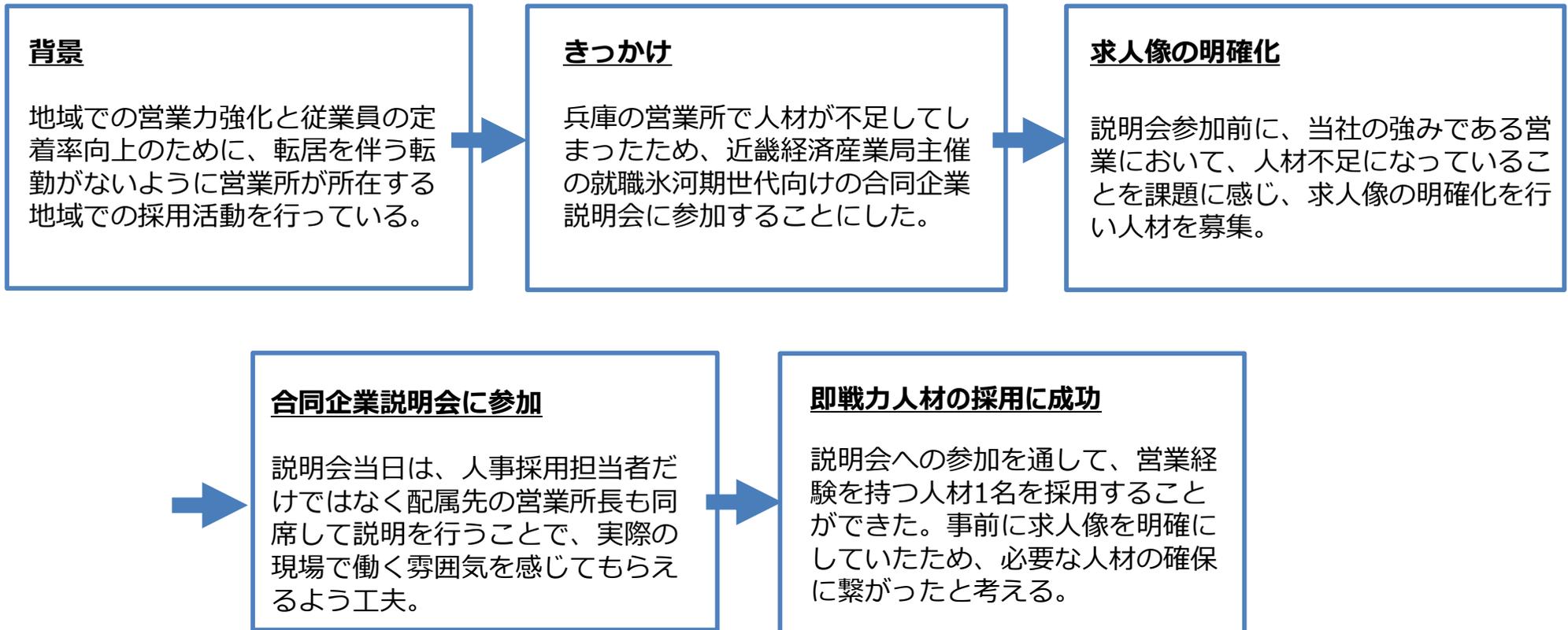
- 新入社員に対する離職防止の取組みとして2年の間、定期的に総務部門が面談を行いコミュニケーションを取っている。
- 様々な社内研修制度の充実により現場での対応力向上と、レクリエーションによる職場コミュニケーション能力向上による生産性向上を目指している。

# 株式会社 オオヤマ

所在地：大阪府東大阪市 設立：1950年 資本金：4500万円  
従業員数：173人 事業概要：各種締結部品（ねじ、ファスナー類）の仕入販売及び製造管理 業種：非鉄金属製造業

- 合同企業説明会で当社の魅力を発信、即戦力人材の採用を実現！
- **説明会参加前に求人像の明確化を行う**ことで、必要な人材確保に成功。

## 【イベント参加から成果までの流れ】



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 オオヤマ

所在地：大阪府東大阪市 設立：1950年 資本金：4500万円

従業員数：173人 事業概要：各種締結部品（ねじ、ファスナー類）の仕入販売及び製造管理 業種：非鉄金属製造業

## ①取組前（きっかけ）

### 最も重視する営業職の人材の不足

- ✓ 当社は全国に13の営業拠点があり、それぞれの地域に根差した人材が営業を行うことで顧客満足度を維持。そのため、地域での営業力強化と従業員の定着率向上のために、転居を伴う転勤がないように営業所が所在する地域での採用活動を行っている。
- ✓ 今回、兵庫の営業所で、同社で最も重視する営業職の人材が不足してしまったため、中途採用を行うことを決意。そのため、近畿経済産業局主催の就職氷河期世代向けの合同企業説明会に参加することにした。

## ②取組内容や工夫、成果

### 説明会参加前の求人像の明確化

- ✓ 説明会参加前に、当社の強みである営業において、人材不足になっていることを課題に感じ、求人像の明確化を行い人材を募集。

### 説明会で働きやすい環境づくりの取組をPRすることで、必要な人材確保を実現

- ✓ 説明会当日は、人事採用担当者だけでなく配属先の営業所長も同席して説明を行うことで、**求職者に実際の現場で働く雰囲気を感じてもらえるよう工夫。**
- ✓ また、並行して中退共への加入や企業型確定拠出年金(DC)制度の導入、その他各種手当の支給など福利厚生面で充実しており、**働きやすい職場作りに努めていることを説明会でも積極的にPRすることで、他の企業との差別化を図った。**
- ✓ 本取組をきっかけに、営業経験を持つ人材1名を採用。説明会の参加前に求人像を明確にしていたため、必要な人材の確保に繋がったと考える。

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

# 株式会社 オオヤマ

所在地：大阪府東大阪市 設立：1950年 資本金：4500万円  
従業員数：173人 事業概要：各種締結部品（ねじ、ファスナー類）の仕入販売及び製造管理 業種：非鉄金属製造業

## 1. 経営課題を見つめ直す

- 当社は全国に13の営業拠点があり、それぞれの地域に根差した人材が営業を行うことで顧客満足度を維持。
- 当社の強みである営業力を強化するためには人材の確保が不可欠。

## 2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 地域の営業所で人材を確保するためには、地域で開催される合同企業説明会等に参加して、会社の魅力を発信することが重要であると考えます。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 兵庫の営業所で、当社で最も重視する営業職の人材が不足したことを機に、中途採用を行うことを決意。
- 求める人物像として、経営課題に立ち返り、営業で即戦力として活躍できる人材の確保が必要だと考える。

## 4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

- 説明会当日は、人事採用担当者だけでなく配属先の営業所長も同席して説明を行うことで、求職者に実際の現場で働く雰囲気を感じてもらえるよう工夫。
- 中退共やDC制度、各種手当支給など福利厚生面で充実しており、働きやすい職場作りに努めていることを説明会でも積極的にPRすることで、他の企業との差別化を図った。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 取扱い商品は多岐にわたり、専門商社のため専門知識が必要になるため、新たに採用した人材は、合同企業説明会に参加した営業所長と同じ部署に配属するなど、わからないことをいつでも相談できる環境づくりに努めている。

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  
/ 登用・育成

人材活  
躍・定着  
支援

# 株式会社むさし

所在地：和歌山県西牟婁郡 設立：1950年  
資本金：3000万円 従業員数：135人  
事業概要：創業70年以上の歴史がある【紀州・白浜温泉むさし】  
業種：宿泊業、飲食サービス業

- 積極的な新卒採用や職場環境の改善により、**働きやすい職場環境づくりができ、人材が定着。**

## 【イベント参加から成果までの流れ】

### 取組の背景

新卒採用が難しく、中途採用が多い状況が続いていた。会社の平均年齢は46歳まであがり、旅館の技術や経験を次の世代に引き継ぐためにも、早急に従業員の若返りが求められていた。

### 求める人材像と採用のための課題

従業員の若返りと次世代のリーダーづくりを目的に、新卒採用に取り組むこととなった。また、離職率が高い業界の中で従業員が辞めない環境を作り上げることが課題。

### 採用活動の幅を広げる

県外及び県内の就職説明会等に参加。また、地元の高校の進路担当への企業PRや、大学のキャリアセンターに対して企業情報の公開を依頼するなど採用活動の幅を広げた。

### 職場環境の改善

業界に多い中抜け(昼間一旦帰宅して再度出勤)を廃止。  
また、採用後には、研修の充実と従業員寮のリフォームを実施し従業員が辞めない働きやすい環境づくりに取り組んだ。

### 人材確保の成功

令和3年度は14名採用、令和4年度は高校生を2名採用、令和5年度も内定者が10名と継続的に新卒採用が出来た。  
多様な人材の採用も進み、外国人材は社員の1割まで増えた。結果として中途採用から若手へ積極雇用が実を結んだことで平均年齢と人件費についても大幅に改善。

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  
/ 育成

人材活  
躍・定着  
支援

# 株式会社むさし

所在地：和歌山県西牟婁郡 設立：1950年  
資本金：3000万円 従業員数：135人  
事業概要：創業70年以上の歴史がある【紀州・白浜温泉むさし】  
業種：宿泊業、飲食サービス業

## ①取組前（きっかけ）

### 人材採用について従業員の高齢化が続き、若返りが求められていた。

- ✓ 新卒採用は募集しても集まりにくく、中途採用が多い状況が長く続いたため従業員の高齢化が進んでいた。従業員の若返りと次世代のリーダーづくりを目的に新卒採用に取り組むこととなった。
- ✓ 離職率が高い業界の中で“従業員が辞めない環境”を作り上げることも必要であった。

## ②取組内容や工夫、成果

### 社員の若返りと次世代のリーダーづくりを目指す

- ✓ 多様な人材と出会う近畿経済産業局主催の天下一合説等県外合同企業説明会等に積極的に参加し新卒採用の取組を始めた。
- ✓ 地元の高校の進路担当への企業PRや、大学のキャリアセンターに対して企業情報の公開を依頼するなど採用活動の幅を広げた。

### 県外の合同企業説明会に参加し新卒採用の取り組みを始める

- ✓ 就職説明会等への参加を進んでいき、地元以外の若手や外国人材を正規として積極採用するようになった。
- ✓ 令和3年度は14名採用、令和4年度は高校生を2名採用、令和5年度も内定者が10名と継続的に新卒採用が出来ている。
- ✓ **採用後には新人研修、外部講師を招いたおもてなし研修、サービス部門では2ヶ月に1回現場研修を行っている。**

### 働きやすい環境づくりの取り組みを実施。その内容をPRすることで求人件数増につながった

- ✓ 従業員に対する働きやすい環境づくりを目指して、業界にありがちな中抜け(昼間一旦帰宅して再度出勤)を廃止、**朝夕または夕夜の2交代シフトの働きやすい環境づくりに取り組んだ。**
- ✓ 令和3年4月に従業員寮のリフォームを行い土・日も使える食堂やWi-Fi環境を完備した事で企業の魅力アップに努めた。
- ✓ **働きやすい環境をPRすることで県内外からの求人件数アップ**に繋がり、中途採用から若手の積極的雇用が実を結んだ。結果、平均年齢と人件費についても大幅に改善。

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

# 株式会社むさし

所在地：和歌山県西牟婁郡 設立：1950年  
資本金：3000万円 従業員数：135人  
事業概要：創業70年以上の歴史がある【紀州・白浜温泉むさし】  
業種：宿泊業、飲食サービス業

## 1. 経営課題を見つめ直す

- 従業員の平均年齢は46歳となり高齢化が進んでいた。また、宿泊業は離職率が高く、人材の定着も課題であった。
- 従業員の若返りと次世代のリーダーづくり、従業員が辞めない環境づくりへの取り組み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

- 従業員の若返りのために新卒を積極採用をすることにした。
- 多様な人材と出会える合同企業説明会への参加を継続的に行うと同時に、勤務体制の改善、社員寮のリフォームを行い企業の魅力アップに努めた。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 合同企業説明会等に積極的に参加した。高校や大学でも企業PRを実施した。
- 令和3年度は14名採用、令和4年度は高校生を2名採用、令和5年度も内定者が10名と継続的に新卒採用が来ている。中途採用から若手正社員の積極的雇用が実を結んだ結果、平均年齢と人件費についても大幅に改善された。

## 4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

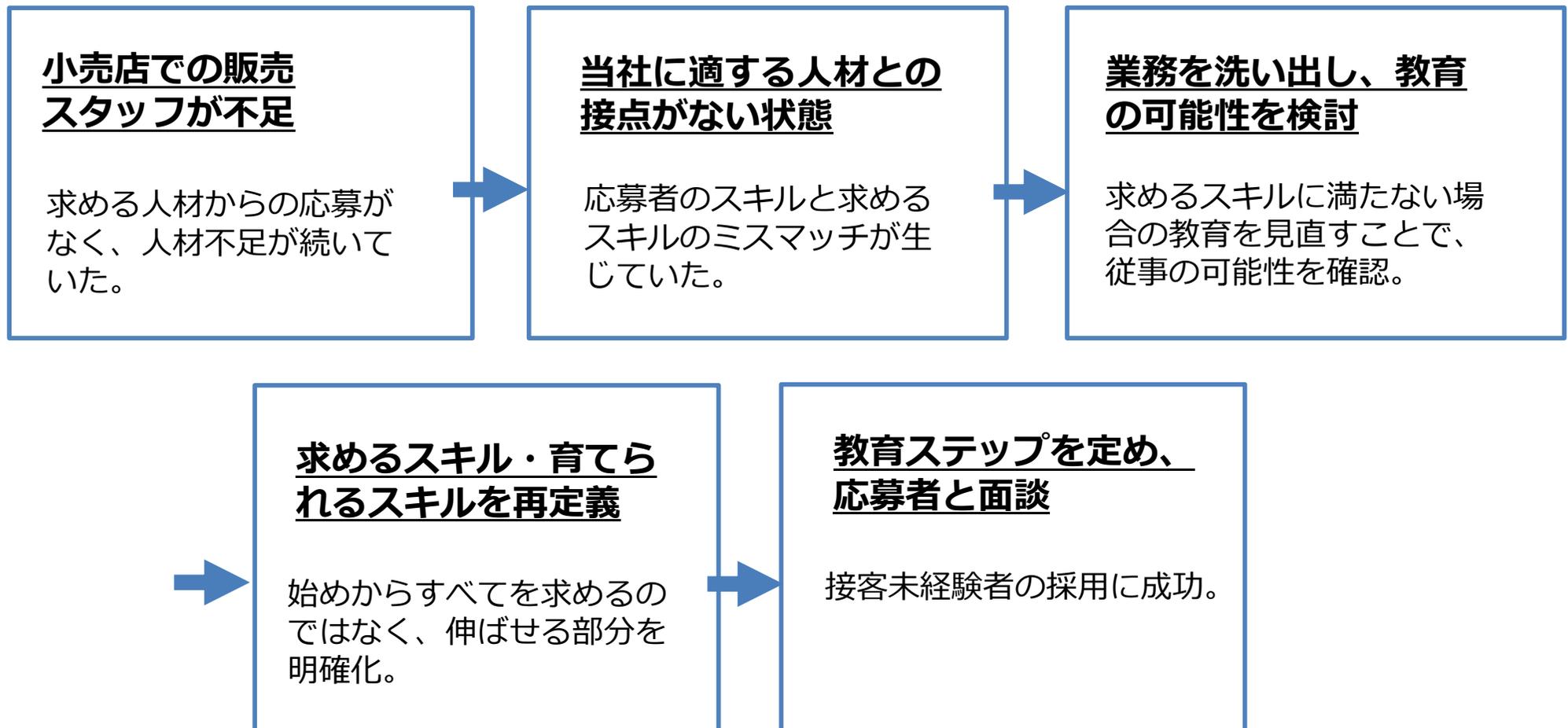
- 多様な人材の採用も実施した。
- 外国人材は全社員の1割までに増えた。外国人材はお客様アンケートでも非常に評価が高く、日本人社員もそれに刺激を受け職場環境も更に活性化されている。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 働く環境の整備の実施及び新入社員研修、外部講師を招いたおもてなし研修、サービス部門では2ヶ月に1回現場研修を行っている。
- 働きやすい環境を整備したことで、人材の定着につながっている。

- 販売スタッフとして**求めるスキル、教育により伸ばせるスキルを明確化**、これまで目を向けていなかった応募者とも面談を行い、未経験者の採用に成功。

## 【イベント参加から成果までの流れ】



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

とくながこいのぼり

# 株式会社徳永こいのぼり

所在地：岡山県和気郡和気町 設立：1974年 資本金：2,100万円  
従業員数：43人 事業概要：鯉のぼり、お節句品の製造販売 業種：製造業

## ①取組前（きっかけ）

### 販売スタッフ（店長候補者）の募集において、求める人材からの応募につながっていなかった

- ✓ ハローワークや知り合いからの紹介で求人を行っているが、満足のいく応募者に出会えていない。
- ✓ 求めるスキルと応募者のスキルでのミスマッチが生じていた。

## ②取組内容や工夫、成果

### 求めるスキル、育てるスキルの明確化

- ✓ 業務の洗い出しを行い、初めから必要なスキルや必ず一致しているべき理念と、教育により伸ばしていくことのできるスキルに分解、**応募段階での見極めを行う基準を作成。**

### 教育体制の整備

- ✓ 節句に関わる資格の推奨や、**教育ステップの構築を行い、応募者との面談においてすり合わせ。**結果、接客業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  
/ 登用・育成

人材活  
躍・定着  
支援

とくながこいのぼり

# 株式会社徳永こいのぼり

所在地：岡山県和気郡和気町 設立：1974年 資本金：2,100万円  
従業員数：43人 事業概要：鯉のぼり、お節句品の製造販売 業種：製造業

## 1. 経営課題を見つめ直す

- 販売店での販売スタッフが不足しており、ハローワークや紹介での求人を行っていたが、求めるスキルと応募者のスキルにおいてミスマッチが生じていた。
- 求人ターゲットの見直し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

- 当社の業務を洗い出し、教育の可能性を検討。
- これまでの求めるスキルが高すぎたことが分かった。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 必ず必要なスキルと、教育により伸ばしていけるスキルに分解。
- 接客業未経験者でも活躍できることが分かった。

## 4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

- 応募者の見極め時に、必要なスキルに焦点を当てて面談。
- 教育体制を説明し、接客業未経験者の採用に成功。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 節句に関する資格を活用しながら、教育・育成の機会の充実を図っている。
- まずは知識を覚えてもらうことから始め、個々の特性に合わせてステップアップを促している。

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

とうほうせいき

# 東豊精機株式会社

所在地：岡山県岡山市 設立：1948年 資本金：1,500万円

従業員数：44人 事業概要：金属精密切削加工 業種：製造業

- 当社の魅力の深掘りから見えてきた、女性や未経験でも働けるということ、業務の洗い出しにより確認。**ターゲットに合わせた求人広告の作成と、選考ステップの見直しから応募率を高め**、ターゲット人材の採用に成功。

## 【イベント参加から成果までの流れ】

### 現場での作業員が不足

技術レベルは上がってきているが、人材が不足している状態。

### 当社の課題と魅力を深掘り

当社の魅力を整理し、女性や未経験でも働ける職場であることを認識。

### 業務を洗い出し、未経験者の女性をターゲットとして従事の可能性を検討

教育制度の構築により従事できることが分かる。

### ターゲットに合わせた求人広告を作成

採用サイトを構築、ターゲットの不安を解消する項目を求人広告に記載。

### 選考ステップを見直し、応募数の増加に成功

応募段階で会社見学を行い、双方納得の上での面接を行うことで、未経験者および女性の採用に成功。

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  
/ 登用・育成

人材活  
躍・定着  
支援

とうほうせいき

# 東豊精機株式会社

所在地：岡山県岡山市 設立：1948年 資本金：1,500万円

従業員数：44人 事業概要：金属精密切削加工 業種：製造業

## ①取組前（きっかけ）

### 当社の強み、課題が明確ではなく、現場作業員が不足していた

- ✓ 技術レベルの向上に比例しての人材確保ができておらず、事業拡大において課題感を感じていた。
- ✓ 求職者にアピールする当社の魅力が明確ではなく、またそのアピールができていないことで、応募につなげられていなかった。

## ②取組内容や工夫、成果

### 求人像の明確化

- ✓ 他社と差別化できる自社の魅力、当社の文化に合う人物像を明確にし、その上で業務を洗い出し、未経験者や女性の従事の可能性を検討。教育制度の構築により、従事が可能であることが分かる。

### 選考ステップの見直しにより応募までのハードルを払拭

- ✓ 採用サイトを構築、未経験者や女性でも働けるということ、明確にした当社の魅力を求人票として記載。日々更新を続け、表示回数を増やした。また応募後、まず会社見学を行った後で面接を行うことで、応募のハードルを下げることに繋がり、未経験者および女性の採用に成功。

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  
/ 登用・育成

人材活  
躍・定着  
支援

とうほうせいき

# 東豊精機株式会社

所在地：岡山県岡山市 設立：1948年 資本金：1,500万円

従業員数：44人 事業概要：金属精密切削加工 業種：製造業

## 1. 経営課題を見つめ直す

- 技術レベルの向上と比例しての人材確保ができておらず、課題感を感じていた。
- 自社の魅力の整理と求人ターゲットの明確化と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

- 当社の魅力を、他社にないもの、差別化できるものとして整理。
- 未経験者や女性でも働けることがアピールできる一つであることが分かる。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 業務を洗い出し、未経験者や女性をターゲットに検討。
- 教育制度の構築により従事可能であることが分かる。

## 4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

- 採用サイトを構築し、ターゲットに合わせた求人広告を作成。
- 選考ステップを見直すことで応募率を増加させ、ターゲット人材を採用。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 新人と教育係と一緒に社内マニュアルを作成することで、従業員が納得感を持ったマニュアル作りを進めている。
- 新人に対して、教わったことの文章化をお願いすることで、教育の課題の洗い出しを行いながら、教育制度の構築を進めている。

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  
/ 登用・育成

人材活  
躍・定着  
支援

ふじいてっこうしょ

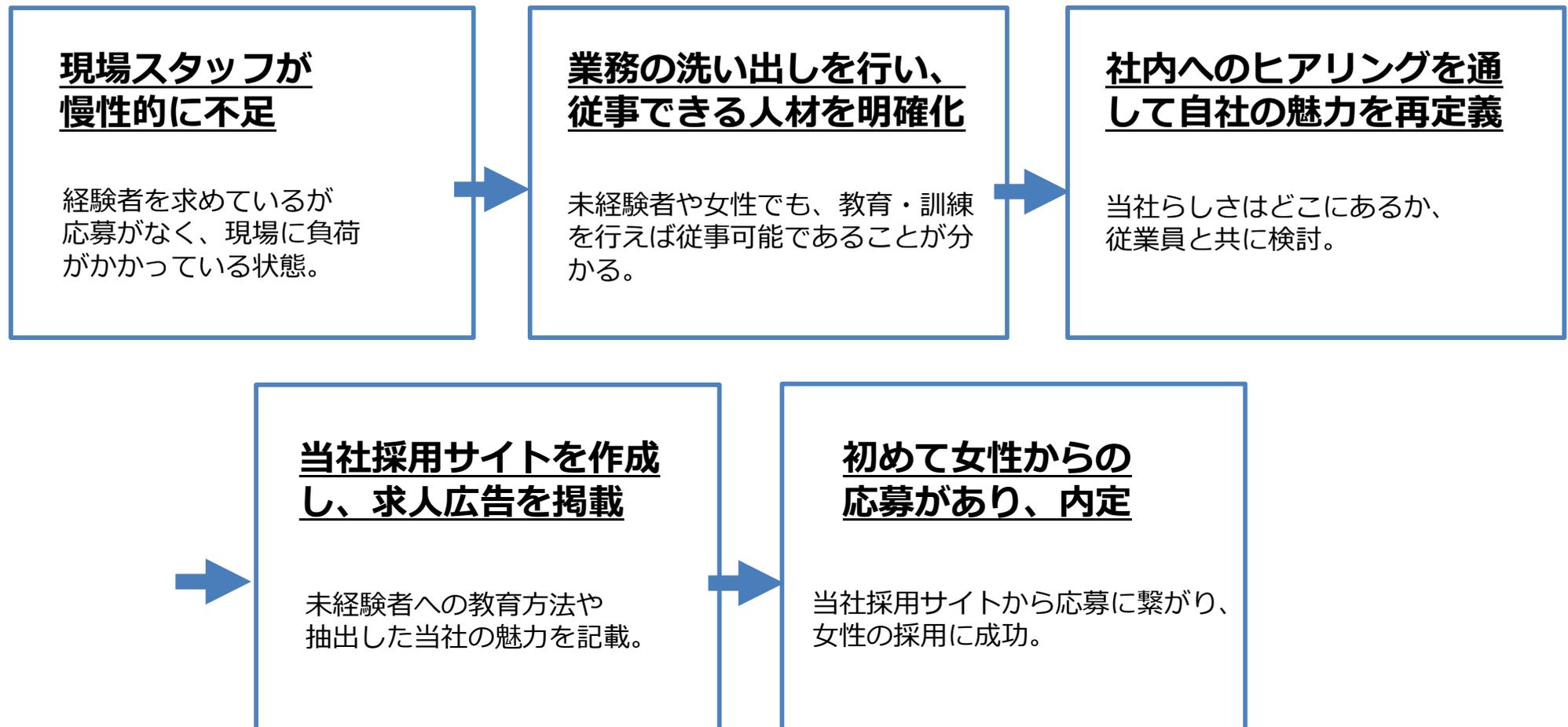
# 有限会社藤井鉄工所

所在地：岡山県浅口郡里庄町 設立：1973年 資本金：1,000万円

従業員数：13人 事業概要：機械部品精密加工 業種：製造業

- 未経験者への教育方法や社内体制を検討し、**従業員と共に抽出した当社の魅力を採用サイトで発信**することで、初めて女性の現場スタッフを採用。

## 【イベント参加から成果までの流れ】



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

ふじいてっこうしょ

# 有限会社藤井鉄工所

所在地：岡山県浅口郡里庄町 設立：1973年 資本金：1,000万円

従業員数：13人 事業概要：機械部品精密加工 業種：製造業

## ①取組前（きっかけ）

### 求人に対しての応募がなく、現場への負荷が大きくなっていった

- ✓ 慢性的な人手不足が続いており、現場スタッフ1人1人への負荷が増えていくことで、時間に追われて仕事をするようになり、達成感や一体感が少なくなっていた。
- ✓ 即戦力となる人材を求め、ハローワークへ求人を出しても応募がなく、手詰まりの状態。

## ②取組内容や工夫、成果

### 求める人材、当社の魅力の再定義

- ✓ 業務を洗い出し、未経験者や女性の従事の可能性を検討。その結果、教育・訓練を行えば従事可能であることが分かり、**ターゲットを地元志向のある未経験者に絞る。**また、当社の魅力を従業員へのヒアリング、話し合いを通して再定義。**未経験者や女性でも働ける職場にしていくことを社内全体で共有。**

### 当社採用サイトの構築

- ✓ これまでは活用していなかった採用サイトを作成、抽出した当社の魅力やターゲットが疑問に思うであろうことを詳しく記載。求人広告を定期的に更新することで、初めて女性からの応募につながり、現場スタッフとして採用。

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

ふじいてっこうしょ

# 有限会社藤井鉄工所

所在地：岡山県浅口郡里庄町 設立：1973年 資本金：1,000万円

従業員数：13人 事業概要：機械部品精密加工 業種：製造業

## 1. 経営課題を見つめ直す

- 現場スタッフが慢性的に不足しており、現場に負荷がかかっていた。ハローワークを利用するも、応募につながっていなかった。
- 求人ターゲットおよび求人方法の見直しが必要。

## 2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 業務を洗い出し、未経験者の従事の可能性を検討。
- 地元志向の未経験者にターゲットを絞る。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 当社の魅力を求職者に分かりやすく発信する必要があることを認識。
- 従業員へのヒアリングや社内での話し合いを重ね、自社の魅力を再定義し、言語化。

## 4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

- 採用サイトを新しく立ち上げ、ターゲットが気になるポイントや当社の魅力を、写真を使自して分かりやすく記載。
- 求人広告を定期的に更新、女性からの応募に繋がり内定。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 女性や未経験者を含め、誰でも働きやすい環境づくりを進めている。
- 新しい人のためだけでなく皆のため、を意識し、社内での意見交換を行いながら、一体感を高めていっている。

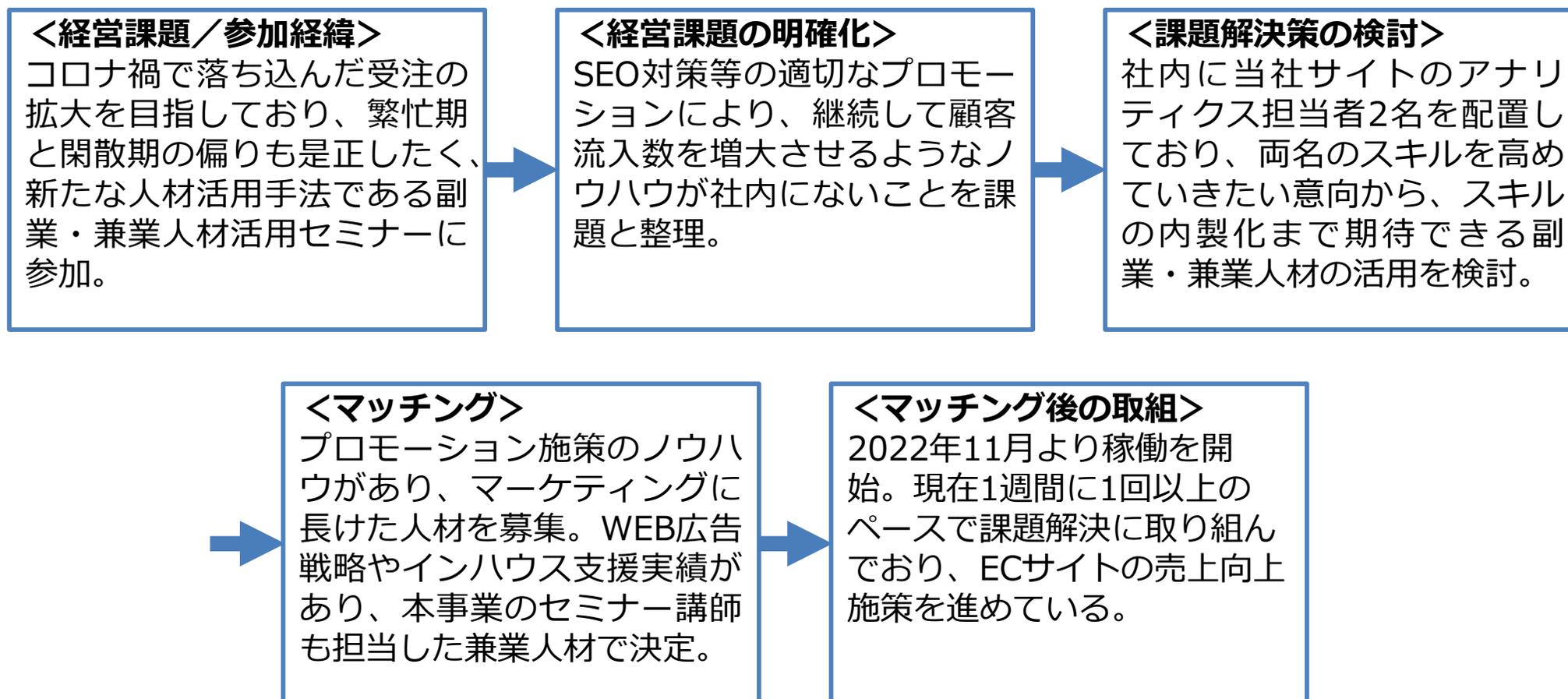


# 株式会社きさら

所在地：山口県防府市 設立：2015年 資本金：1000万円  
従業員数：9人 事業概要：布団クリーニング/環境衛生事業  
業種：布団クリーニング/環境衛生事業

- 従業員のマーケティングノウハウ向上を目指した副業・兼業人材活用。

## 【イベント参加から成果までの流れ】





# 株式会社きさら

所在地：山口県防府市 設立：2015年 資本金：1000万円  
従業員数：9人 事業概要：布団クリーニング/環境衛生事業  
業種：布団クリーニング/環境衛生事業

## ①取組前（きっかけ）

### 社内のリソースだけでは解決できない課題を認識していた

- ✓ 繁忙期と閑散期の売上高の増減が激しいビジネスモデルであり、是正したいと考えていた。
- ✓ ECサイトを活用するため、社内に配置しているアナリティクス担当者のスキルを高めてSEO対策を強化したい構想があった。

### 副業・兼業人材の活用可能性を感じていた

- ✓ プロモーション施策のノウハウがあり、マーケティングに長けた社外の人材であれば、現時点における最適な方法で行動指針等を示してくれるのではという期待感を持っていた。
- ✓ 短期集中型で課題解決に取り組みたいという意向があり、副業・兼業人材の活用はマッチすると感じていた。

## ②取組内容や工夫、成果

### 参加した事業名：令和4年度副業・兼業人材活用プロジェクト

#### 活用企業における取組内容や工夫点

- ✓ 「才能ある人材を安定して登用できるように、売上拡大を目指したい」という目的意識をもって本事業のセミナーに参加。
- ✓ 設定した目的を実現するためには、Web上のデータ収集力を持つ方の助力が必要という仮説まで設定。
- ✓ このように**目的と解決する手段の仮説まで描いていたことから、副業・兼業人材の活用につながった。**

#### 具体的な取組に進捗することができたきっかけ

- ✓ 本事業のセミナーへ参加して副業・兼業人材と触れ合うことで、どのようなスキルを持っていて、どのようにノウハウを提供してもらえるか、具体的にイメージすることが出来たことから、活用を決意することができた。

#### 成果や採択後の取組

- ✓ 本事業のセミナーで講師を務めた兼業人材1名を採用（2022年11月～2023年3月）。
- ✓ 現在週1回以上のペースで課題解決に取組中。ECサイトの活用を通じた売上拡大施策を進めるため、従業員とともに業務を行っている。



# 株式会社きさら

所在地：山口県防府市 設立：2015年 資本金：1000万円  
従業員数：9人 事業概要：布団クリーニング/環境衛生事業  
業種：布団クリーニング/環境衛生事業

## 1. 経営課題を見つめ直す

- 当社の強みがどこにあるかを定義するところから経営課題を見つめ直した。
- 単なる布団クリーニングにとどまらず、シーズンまで保管するサービスまで付帯している取組は特徴的であり、引き続き首都圏を中心に需要が見込めることから、ビジネスモデルは維持のうえ、認知度向上を優先課題に設定。

## 2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 課題解決策として複数の手法が無いか、視野を広げて検討。
- 売上拡大のための解決策として、営業とマーケティングという2つのアプローチ手法がある中で、社内のリソースや投資効果を勘案してマーケティングにより解決を図ることとした。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 課題解決策としてどのような人材活用手法が適切かを検討。
- 社内に当社サイトのアナリティクス担当者2名を配置しており、両名のスキルアップが出来れば内製化が期待できることから、副業・兼業人材の活用を課題解決策として選択。

## 4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

- 設定した課題解決手法に沿ってマッチングや社内体制の整備に取り組んだ。
- 兼業人材とのマッチングに加えて、社内のプロジェクト従事者にアナリティクス担当者2名を据えてノウハウ蓄積できる体制を構築。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 担当者のスキルアップにも繋がりたいという希望があった。
- 今回出会えた兼業人材は、コンサル的な関わり方を超えて担当者のオペレーションにも関与してもらえており、本質的な企業課題の解決に繋がっている。



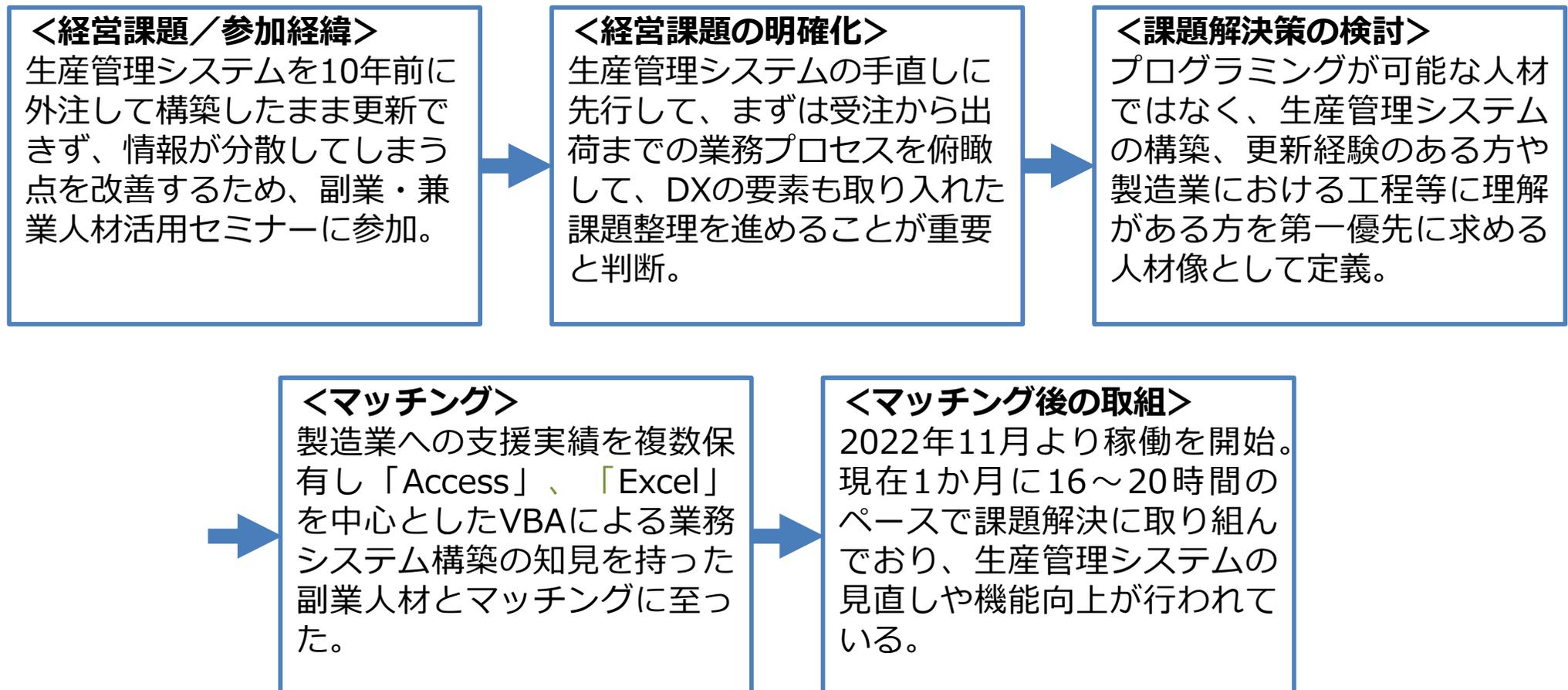
カセイ

# 株式会社ハーバック化成

所在地：広島県廿日市市 設立：2006年 資本金：300万円  
従業員数：48人 事業概要：ポリエチレン製品の製造・販売  
業種：ポリエチレン製品製造業

- 受注から発注までの業務プロセスを見直し、DXに取り組む副業・兼業人材を活用。

## 【イベント参加から成果までの流れ】





カセイ

# 株式会社ハーバック化成

所在地：広島県廿日市市 設立：2006年 資本金：300万円  
従業員数：48人 事業概要：ポリエチレン製品の製造・販売  
業種：ポリエチレン製品製造業

## ①取組前（きっかけ）

### 社内のリソースだけでは解決できない課題を認識していた

- ✓ 生産管理システムを10年前に外注して構築したまま更新できず、現在の業務に適応しなくなっていた。
- ✓ 生産管理システムの再構築において、経営課題がどこにあるかがわかるように対応領域を広げたいと考えていた。

### 副業・兼業人材の活用に可能性を感じていた

- ✓ 高額な費用負担は回避したい中で、当社の周囲には要件定義やプログラミングに対応できる人材がいなかった。
- ✓ 副業・兼業人材であれば、これらの懸念を解消しつつ当社の望む形に作り上げていけるのではと期待感を持っていた。

## ②取組内容や工夫、成果

### 参加した事業名：令和4年度副業・兼業人材活用プロジェクト

#### 活用企業における取組内容や工夫点

- ✓ 経営課題を明確にしたい、ECサイトを利用して新しい販売スタイルを確立させたいという目的を持って本事業のセミナーに参加。
- ✓ 設定した目的を実現するために、専門家の知見を得たいという今後の取組方針も描いていた。
- ✓ このように**目的と解決する手段まで方針を描いて本事業を活用**したことから、優先度の高かった経営課題の明確化においてマッチングに繋がった。

#### 具体的な取組に進捗することができたきっかけ

- ✓ 実際に活躍している副業・兼業人材の話聞くことで、活用場面や活用方法のイメージが湧き、当社に置き換えて活用場面等を検討することが出来たので、マッチングに至った。

#### 成果や採択後の取組

- ✓ 兼業人材1名採用（2022年11月～2023年3月）。
- ✓ 現在1か月に16～20時間のペースで課題解決に取組中。業務改善の視点から生産管理システムの機能向上に取り組んでいる。



カセイ

# 株式会社ハーバック化成

所在地：広島県廿日市市 設立：2006年 資本金：300万円  
従業員数：48人 事業概要：ポリエチレン製品の製造・販売  
業種：ポリエチレン製品製造業

## 1. 経営課題を見つめ直す

- ツールの改善に終始せず、本質的な経営課題がどこにあるか見つめ直した。
- 活用している生産管理システムの機能向上から視野を広げて、業務プロセス全体の課題整理に取り組むことが重要と判断。

## 2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 適切な課題解決策にはどのようなものがあるか、必要な要素を整理。
- 社内の課題整理を進める上で、「生産管理システムの構築、更新の経験」、「製造業における工程等の理解」という2点が重要な要素であると定義。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 課題解決策としてどのような人材活用手法が適切かを検討。
- 社外の専門人材の知見を活用する手法が最適と判断し、副業・兼業人材を通じたノウハウの内製化を目指すこととした。

## 4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

- 設定した課題解決手法に沿ってマッチングや社内体制の整備に取り組んだ。
- 兼業人材とのマッチングに加えて、社内のシステム担当者もプロジェクトに従事させ、ノウハウを蓄積できる体制を構築。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 生産管理システムを含めた業務プロセス全体の課題解決に取り組むこととした。
- 製造業の支援実績があり、工程等の理解がある副業人材と生産管理システムの更新を中心とした業務改善に取り組んでいる。

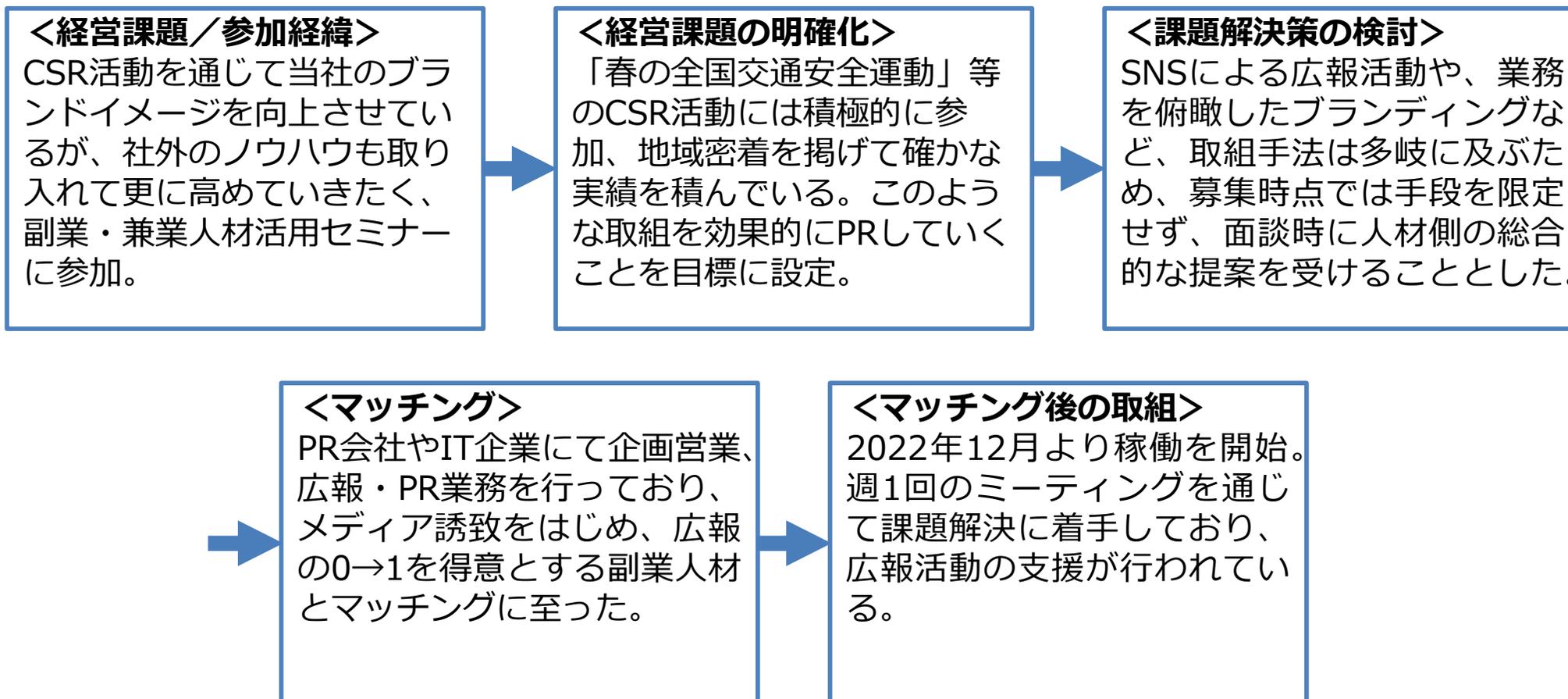


# 株式会社S社

所在地：山口県下関市 設立：1974年 資本金：300万円  
従業員数：162人 事業概要：遊技場経営及びテナント賃貸  
業種：遊興サービス業

- ブランド力向上を目的とした副業・兼業人材活用。

## 【イベント参加から成果までの流れ】





# 株式会社S社

所在地：山口県下関市 設立：1974年 資本金：300万円  
従業員数：162人 事業概要：遊技場経営及びテナント賃貸  
業種：遊興サービス業

## ①取組前（きっかけ）

### 社内のリソースだけでは解決できない課題を認識していた

- ✓ CSR活動を通じて当社のブランドイメージを向上させているが、社外のノウハウも取り入れたいと考えていた。
- ✓ ブランドイメージを高めて安定した採用活動に繋がりたいが、どのように取り組んでいけばよいか答えが出ずにいた。

### 副業・兼業人材の活用可能性を感じていた

- ✓ コンサルタントではなく、実際に企業に勤めていて実績もある“実務者”であれば、当社が抱える課題への理解が深まり、課題解決への近道だと考えていた。
- ✓ 兼業人材ではなく、勤務先企業の現場のノウハウが期待できる副業人材に絞って契約を検討していた。

## ②取組内容や工夫、成果

### 参加した事業名：令和4年度副業・兼業人材活用プロジェクト

#### 活用企業における取組内容や工夫点

- ✓ 求人を円滑にするため、当社の魅力発信を工夫したいという **目的意識をもって中国経済産業局主催の副業・兼業人材活用セミナーに参加。**
- ✓ ブランディングや広報活動を通じて自社の魅力を発信したい、求人を円滑にするため採用戦略を策定したいという2つのテーマで副業人材を活用する計画を立てた。
- ✓ 本事業のセミナーや個別相談を通じて、課題に対する解決手法を定めることができ、スムーズなマッチングに繋がった。

#### 具体的な取組に進捗することができたきっかけ

- ✓ セミナーの中でどのような副業人材が活躍しているか伺い知ることができ、安心感が得られた。

#### 成果や採択後の取組

- ✓ 副業人材1名採用（2022年12月～2023年2月）。
- ✓ 週1回のミーティングを通じて、プレスリリースの作成や広報活動の強化に取り組んでいる。



# 株式会社S社

所在地：山口県下関市 設立：1974年 資本金：300万円  
従業員数：162人 事業概要：遊技場経営及びテナント賃貸  
業種：遊興サービス業

## 1. 経営課題を見つめ直す

- 業界特性や当社のポジショニング等を俯瞰するところから開始。
- BtoCのビジネスモデルであり、事業規模拡大のためには引き続き当社のブランドイメージを向上させていくことが重要と整理。

## 2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 適切な課題解決策にはどのようなものがあるか、必要な要件を整理。
- 地域密着を掲げてCSR活動で確かな実績を積んでいることから、このような取組を効果的にPRしていくことを目標に設定。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 課題解決策としてどのような人材活用手法が適切かを検討。
- SNSによる広報活動や、業務を俯瞰したブランディングなど、取組手法は多岐に及び、社内の取組で一定の成果も挙げていることから、副業人材により外部の知見を取り入れることとした。

## 4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

- 設定した課題解決手法に沿ってマッチングや社内体制の整備に取り組んだ。
- 副業人材とのマッチングに加えて、広報やブランディングに従前より取り組んでいる取締役副社長をプロジェクトリーダーとして進める体制を整備。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- より現場に近い人材の意見を反映させて、広報等に取り組むこととした。
- 企画営業、広報・PR業務等を現場で行っている副業人材とともに、ブランドイメージの向上や、広報活動の強化に取り組んでいる。

# 株式会社 アペックスインターナショナル

所在地：広島県福山市 設立：1992年 資本金：2,600万円  
従業員数：170人 事業概要：飲食店経営 業種：サービス業

自社への応募数UP施策のため伴走型個別コンサルタント受講。採用選択肢増と自社の採用体制を見直す。結果**20代女性1名、30代男性3名採用**。

○参加から成果までの流れ

## 事業拡大による慢性的な人員不足

新卒・中途ともに応募が少なく事業拡大が困難な状況が慢性化。

## 効果的な求人方法を模索

飲食部門・人事部門それぞれ採用のハードルが高い状態を脱却したい。

## 当事業の伴走型個別コンサルタント（集中支援）に参加

採用担当者のすべきことの優先順位明確化。社内体制の見直し検討

## 自社体制の見直し

評価制度見直し・研修・面談の実施で、会社の魅力向上・離職率降下を期待。

## 採用方法の新たな開拓

コンサルからの提案により既存の採用方法だけでなく新たな採用手法も積極的に取り入れた。





# 株式会社 アペックスインターナショナル

所在地：広島県福山市 設立：1992年 資本金：2,600万円  
従業員数：170人 事業概要：飲食店経営 業種：サービス業

## ①取組前（きっかけ）

### ビジネス成長・推進のための人材確保(応募者不足)が課題

- ✓ 万年人員不足による求人活動の中、新卒・中途採用における応募数不足
- ✓ 内定辞退率増加(特に大学卒新入社員)
- ✓ 評価制度の形骸化が課題



## ②取組内容や工夫、成果

### 評価制度の見直し

- ✓ **若い社員を責任のある役職者へ登用することで**昇給・責任感・モチベーションアップへ繋がった。

### 教育体制の見直し

- ✓ 理念研修→月1回、自己成長の取組発表、外部講師招へいでモチベーション維持を図る。
- ✓ 集合研修(同役職同士)→コミュニケーションの機会増を図り、相談等もしやすい環境を整えた。
- ✓ 面談→定期的に実施することで、個人と会社の距離感をなくす。

### 新たな採用方法の取り入れ

- ✓ **企業から人材へ発信できるスカウト型採用を取り入れ**、攻めの採用活動から脱却。

### 当事業開催イベント参加

- ✓ 採用力向上セミナー2回（UIJターン人材活用・就職氷河期世代活用各1回）、UIJターン人材とのマッチングイベント4回、氷河期世代マッチングイベント1回参加。
- ✓ 伴走型コンサルタントの助言をきっかけに、20代女性1名、30代男性3名採用。

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 アペックスインターナショナル

所在地：広島県福山市 設立：1992年 資本金：2,600万円  
従業員数：170人 事業概要：飲食店経営 業種：サービス業

## 1. 経営課題を見つめ直す

- 応募数不足・内定辞退率増加が課題
- 自社の魅力向上・人材確保方法の再確認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

- 募集背景を明確に言語化、求める人材像に訴求する自社の魅力を整理。
- 教育体制や評価制度を見直す必要性を確認。

## 3. 求人像や人材の調達方法 を明確化する

- 当事業での伴走型個別コンサルタント（集中支援）に参加。自社の強みを明確にし、求人課題を浮き彫りにすることができた。
- 社内体制を再確認し、少数でも入社に繋がる人材を集める

## 4. 求人・採用／登用・育成 （人材に関する取組の実施）

- 新たな採用方法（スカウトメール）を始めた。
- 応募が少ない状態から、会える人数は大幅に増えた。（チャンスが大幅に拡大）

## 5. 人材の活躍や定着に向け たフォローアップ

- 評価制度・教育体制（研修や面談）を見直した。
- 責任感やモチベーションアップ、維持に繋がった。



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

# 株式会社サンワ

さんわ

所在地：島根県浜田市 設立：1998年 資本金：1,600万円

従業員数：50人 事業概要：総合建設コンサルタント

業種：建設業

採用課題解決のため求人ターゲット像を明確にすること、また自社の強みをコンサルタントにより発見。**未経験の方でもできるポジションを用意することで30代男性1名採用。**

## ○参加から成果までの流れ

### 人材を採用しても定着化しない

入社後のスキルギャップ・面接時に求職者の持つスキルの判断ができないため、離職率が高い事が課題。

### 効果的な求人方法が不明

更に、求人を出しても応募が無く、求人方法にも行き詰まっている状態。

### 当事業の伴走型個別コンサルタント（集中支援）に参加

事業を継続・発展させるために必要な人材像を明確化し、自社のPR、魅力発信方法について検討。

### 自社の魅力・強みを再発見

業務に関する資格・専門スキルを身につけることができるなど、求職者にとってプラスになる自社の良さをコンサルを通じて再発見。

### 求める人材像を再発見

経験者や専門的スキルを持つ人材のみを募集するのではなく、未経験者を採用し、社内で育成していく方向へ広げる。





# 株式会社サンワ

さんわ

所在地：島根県浜田市 設立：1998年 資本金：1,600万円  
従業員数：50人 事業概要：総合建設コンサルタント  
業種：建設業

## ①取組前（きっかけ）

### 必要な人材を確保し、定着させる事が課題

- ✓ 当社の建設コンサル事業で専門職の人材を確保したいと考え新卒・中途採用求人を出したが、全く応募がなかった。
- ✓ 更に入社後のスキルギャップの発生（面接時に、求職者の持つスキルの判断ができないといった課題も存在）
- ✓ 人材配置におけるミスマッチの発生により採用後の定着化に課題。



## ②取組内容や工夫、成果

### 県外からの就職者に手当支給

- ✓ **県外からの転職希望者・就職氷河期世代を積極的に採用するため、就職後は移住の経費面の手当を厚くすることとした。**

### 人材育成（求人の際未経験からでも育成することをアピール）

- ✓ 専門職を求めていたが、業務を切り分け**分業することで未経験者でも就業できるポジションを用意。**  
採用後、育成に力を入れることで専門スキルが身につく事をアピール
- ✓ **教育担当を配置**し、個別の相談に注力。各自のペースで仕事のスキルアップ出来る体制を整え、モチベーションの維持を図る。

### 当事業開催イベント参加

- ✓ 採用力向上セミナー2回（UIJターン人材活用・就職氷河期世代活用各1回）、UIJターン人材とのマッチングイベント3回、氷河期世代マッチングイベント1回参加。
- ✓ 就職氷河期世代を対象としたマッチングイベントをきっかけに、就職氷河期世代の30代男性1名採用。

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

さ ん わ

# 株式会社サンワ

所在地：島根県浜田市 設立：1998年 資本金：1,600万円

従業員数：50人 事業概要：総合建設コンサルタント

業種：建設業

## 1. 経営課題を見つめ直す

- 業務拡大をしていく上で、人材確保が喫緊の課題であることを再認識し、現状の専門スキル人材に絞った採用手法を見直す必要があることに気づいた。

## 2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 自社の業務を分析し、必要な能力を洗い出し、求人ターゲットを見直した。
- 業務を切り分け、専門スキルを持つ経験者のみではなく、未経験者でも採用対象とできることに気付いた。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 当事業での伴走型個別コンサルタント（集中支援）に参加。自社の強みを明確にし、求人の課題を浮き彫りにすることができた。
- 専門職に絞って募集するのではなく、未経験者を採用し社内の人材育成体制を充実させる必要性を確認。

## 4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

- 未経験者が就業できるポジションを用意。未経験者を育成し、自社で取得できる資格や経験が魅力的であることを求人の際にアピールポイントとした。
- 県外在住の就職氷河期世代人材へ自社の魅力を伝えることができ、30代男性の採用ができた。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 採用した人材に教育担当を配置し、個別の相談対応をした。
- 個人にあったペースで仕事のスキルアップができる体制を整え、モチベーションの維持を図り、定着化へのフォローを行った。

## ✓ 採用戦略を体系的に見直すための副業・兼業人材活用

### 【イベント参加から成果までの流れ】

#### <経営課題／参加経緯>

人口減少が進む地域にあり、当社のみならず人手不足が深刻化していることから、現在の採用手法のままでは持続的に人材を確保できるか不透明な状態となっていた。

#### <経営課題の明確化>

当社の採用手法は長らく変えておらず、新たな手法等を取り入れる必要があった。また「人材採用」と「人材育成」や「定着支援」がそれぞれ独立していた。

#### <課題解決策の検討>

人材を安定して雇用するためには、「人材採用」、「人材育成」や「定着支援」を一体的に考える必要があることから、採用戦略を体系的に見直すことを課題解決策とした。

#### <マッチング>

採用戦略の立案や、新しい採用手法等に知見がある人材を募集し、大手企業向けの採用コンサルタントとして8年の従事経験がある副業人材とマッチング。

#### <マッチング後の取組>

現在1週間に1回程度のペースで業務に従事。当社における採用戦略の全体像を整理したうえで、戦略の見直しを進めている。

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  
/ 登用・育成

人材活  
躍・定着  
支援

キョウワコウギョウシヨ

# 株式会社協和工業所

所在地：山口県下関市 設立：1967年 資本金：1,000万円  
従業員数：151人 事業概要：ステンレス・アルミの製造加工  
業種：金属製品製造業

## ①取組前（きっかけ）

### 社内のリソースやノウハウだけでは解決できない課題を認識していた

- ✓ 採用活動は取締役が他の業務と兼務している。取締役は他社で人材採用の経験があるものの、応募者が思うように集まっていない。
- ✓ 応募に至った人材も、自社が求める人材像と合致しない状況が続いている。
- ✓ また、入社に至った場合でも短期間で離職するケースがあり、人材の定着支援も課題となっていた。

### 副業・兼業人材の活用に可能性を感じていた

- ✓ 人材確保は重要な課題であるものの、社内の知見だけでは採用戦略に行き詰まりを感じていたことから、外部よりノウハウを提供してもらえる副業・兼業人材の活用に魅力を感じていた。

## ②取組内容や工夫、成果

### 参加した事業名：令和4年度副業・兼業人材活用プロジェクト

#### 活用企業における取組内容や工夫点

- ✓ 「当社の求める人材の安定雇用を実現し、定着化も図れるような採用戦略を練りたい」と課題意識を持っていた。
- ✓ 個別相談を通じて、複数の選択肢がある中で副業・兼業人材を活用するという解決策が有力となった。
- ✓ 外部専門人材の知見を得る必要性は当社も認識していたことから、実際に活用する運びとなった。

#### 具体的な取組に進捗することができたきっかけ

- ✓ 人材採用に知見のある専門家を雇用する場合に比べて安価な報酬負担となること、プロジェクト型で課題を解決するまでの費用負担となることに好感が得られ、具体的な取組に進捗することができた。

#### 成果や採択後の取組

- ✓ 大手企業向けの採用コンサルタントとして8年の従事経験がある副業人材とマッチング。
- ✓ 現在1週間に1回程度のペースで業務に従事。当社における採用戦略の全体像を整理したうえで、戦略の見直しを進めている。

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  
/ 登用・育成

人材活躍・定着  
支援

キョウワコウギョウシヨ

# 株式会社協和工業所

所在地：山口県下関市 設立：1967年 資本金：1,000万円  
従業員数：151人 事業概要：ステンレス・アルミの製造加工  
業種：金属製品製造業

## 1. 経営課題を見つめ直す

- 業界や周辺企業の動向、自社の強みや置かれている状況を整理。
- 「人材採用」、「人材育成」や「定着支援」は、今後の事業運営においても欠かせない要素であったことから、最優先で解決すべき課題に設定。

## 2. 経営課題を解決するための 方策を検討する

- コンサルティング会社の支援を受ける手法など、副業・兼業人材の活用以外にも最適な手法が無いか、視野を広げて検討。
- 自社が求める人材を確保するためには、採用戦略を体系的に見直すことが必要であると判断。

## 3. 求人像や人材の調達方法を 明確化する

- 採用戦略を見直すには、副業・兼業人材の活用により外部の知見を取り入れることが最適と判断。
- 新たな人材採用手法に知見があり、「人材採用」、「人材育成」及び「定着支援」を体系的に見直すことが出来る人材を求めることとした。

## 4. 求人・採用／登用・育成 (人材に関する取組の実施)

- 明確化した求人像に基づき人材を募集。
- 大手企業向けの採用コンサルタントとして8年の従事経験がある副業人材とマッチングが実現できた。

## 5. 人材の活躍や定着に向けた フォローアップ

- 現在1週間に1回程度のペースで業務に従事。当社における採用戦略の全体像を整理したうえで、戦略の見直しを進めている。
- また、組織活性化やメンバーマネジメントまで範囲を広げて社内改革の支援を実施中。

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  
/ 登用・育成

人材活  
躍・定着  
支援

# 株式会社 F 社

所在地：広島県広島市 設立：1970年 資本金：1000万円

従業員数：20人 事業概要：医療器械全般の販売及び修理

業種：医療器械卸売業

✓ 副業・兼業人材を活用したDXにより、業務効率化を実現する

【イベント参加から成果までの流れ】

## ＜経営課題／参加経緯＞

担当者の事務処理でミスが散見されており、誰が取り組んでもミスなく円滑に業務が回る仕組みづくりの必要性を感じていた。

## ＜経営課題の明確化＞

社内で用いている複数のシステムが上手く連動しておらず、属人的な要素がミスの多発に繋がっていたことから、個別相談を経てDXに取り組むこととなった。

## ＜課題解決策の検討＞

属人的な要素を排除し、誰が取り組んでも適正な結果が得られるよう、IT人材の知見を得て複数のシステムを連動させることを課題解決策とした。

## ＜マッチング＞

複数のシステムを連動させ、業務効率化に取り組んだ経験のあるシステムエンジニアを募集し、医療業界向けシステム開発に従事している副業人材とマッチングに至った。

## ＜マッチング後の取組＞

現在1週間に1回程度のペースで稼働しており、DX実現のため、各種ツールが連動するようシステム構築に取り組んでいる。

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

# 株式会社 F 社

所在地：広島県広島市 設立：1970年 資本金：1000万円  
従業員数：20人 事業概要：医療器械全般の販売及び修理  
業種：医療器械卸売業

## ①取組前（きっかけ）

### 社内のリソースだけでは解決できない課題を認識していた

- ✓ 担当者の事務処理でミスが散見されており、誰が取り組んでもミスなく円滑に業務が回る仕組みづくりの必要性を感じていた。
- ✓ オペレーションに属人的な要素が入り込み、ミスの多発に繋がっていることは見えていた。

### 副業・兼業人材の活用に可能性を感じていた

- ✓ 副業・兼業人材を過去に活用した経験があり、業務改善についても課題箇所を特定できれば活用できるのではと感じていた。
- ✓ 業務改善を進めるとともに担当者の能力を向上させるには、外部専門人材の知見を得ることが効果的と考えていた。

## ②取組内容や工夫、成果

### 参加した事業名：令和4年度副業・兼業人材活用プロジェクト

#### 活用企業における取組内容や工夫点

- ✓ 人為的なミスの多発が課題となっていたこと、事務処理には複数のシステムを活用していたことから、DXを課題解決策とした。
- ✓ システムを整えた上でオペレーションを標準化し、誰が取り組んでも正確な事務処理を実現するという将来像を定めた。
- ✓ DXは副業・兼業人材の活用と親和性があり、個別相談を経て速やかにマッチングへと繋がった。

#### 具体的な取組に進捗することができたきっかけ

- ✓ 個別相談を経てどこに人為的ミスが発生しているかを整理することができた。
- ✓ 取組内容を整理できていれば、DXは副業・兼業人材の手が挙がりやすく、問題なく具体的な取組に進捗することができた。

#### 成果や採択後の取組

- ✓ 大手工スアイアーにて医療業界向けのシステム開発に従事している副業人材とマッチング。
- ✓ 入退院数集計等の簡易な管理ツールの作成にも合わせて取り組んでいる。

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

# 株式会社 F 社

所在地：広島県広島市 設立：1970年 資本金：1000万円

従業員数：20人 事業概要：医療器械全般の販売及び修理

業種：医療器械卸売業

## 1. 経営課題を見つめ直す

- 業務改善の必要性を感じていたが、どこに人為的ミスが発生しているかを整理できておらず、課題解決に進捗できずにいた。
- 個別相談を通じて、複数のシステムが上手く連動しておらず、属人的な要素が入り込みミスの多発に繋がっていたことを整理。

## 2. 経営課題を解決するための 方策を検討する

- 人為的なミスの多発が課題となっていたこと、事務処理には複数のシステムを活用していたことから、DXを課題解決策とした。
- システムを整えた上でオペレーションを標準化し、誰が取り組んでも正確な事務処理を実現するという将来像を定め、外部専門人材の活用に繋がった。

## 3. 求人像や人材の調達方法を 明確化する

- 社内で用いている複数のシステムは、それぞれが上手く連動しておらず、属人的な要素が入り込みミスの多発に繋がっていたことから、複数のシステムを連動させるような業務効率化が必要と判断された。
- このような業務効率化に取り組んだ経験のある人材を求めることとした。

## 4. 求人・採用／登用・育成 (人材に関する取組の実施)

- 複数のシステムを連動させるような業務効率化に取り組んだ経験のあるシステムエンジニアを募集。
- 大手エスアイアーにて医療業界向けのシステム開発に従事している副業人材とマッチング。

## 5. 人材の活躍や定着に向けた フォローアップ

- 現在1週間に1回程度のペースで稼働しており、DX実現のため、各種ツールが連動するようシステム構築に取り組んでいる。
- システムは社員が活用できて初めて機能するため、副業人材とのマッチングに加えて、社員のスキルアップにも合わせて取り組んでいる。



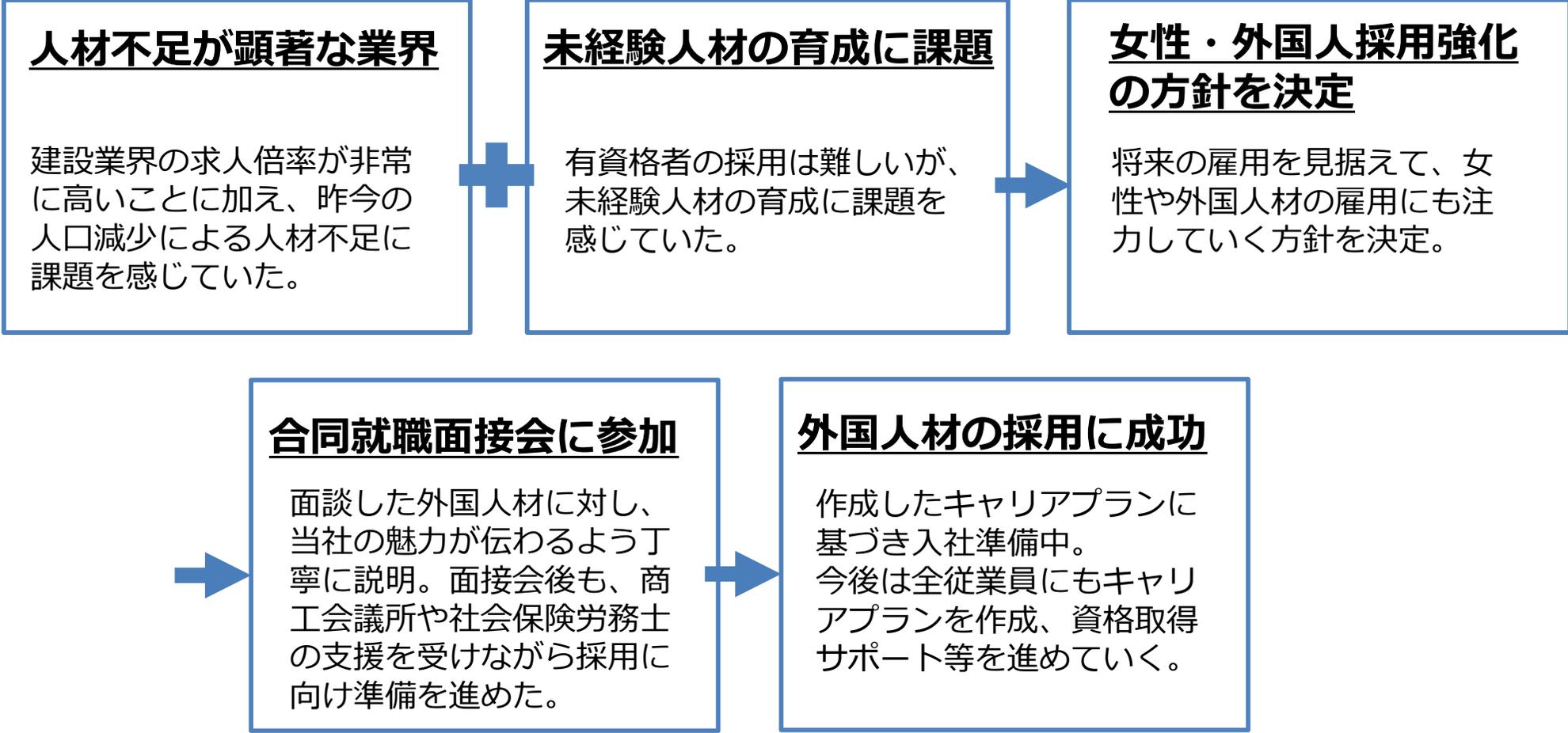
つついこうぎょう  
**筒井工業株式会社**

所在地：香川県木田郡三木町  
設立：1974年 資本金：3400万円  
従業員数：36人 事業概要：土木建設業 業種：総合工事業

<https://tsutsui-kogyo.co.jp/>

- **入社後の将来像をイメージさせるキャリアプランを提示**するなど丁寧な対応を心がけ、初めての外国人材の採用に成功。

【イベント参加から成果までの流れ】



# 筒井工業株式会社

① 取組前  
(きっかけ)

## 人材不足が顕著な業界のため、将来を見据えた行動が必要に

- ✓ 建設業界の求人倍率が非常に高いことに加えて、昨今の人口減少による人材不足に課題を感じていた。
- ✓ 有資格者の採用は難しいが、未経験人材の育成について課題があった。
- ✓ 将来の雇用を見据えて、女性や外国人材の雇用に注力していく方針を立てていたところ、合同面接会で外国人材との面談が成立、採用に向けて動き出すことになった。

③ 取組後 (効果)

## 外国人材の採用に成功、今後に向けての育成

- ✓ 外国人材の採用に成功、来年度から入社することになった。
- ✓ 現在は、作成したキャリアプランに基づき入社準備中。在留資格変更のための資格試験の現地練習サポートや、試験会場に向かうための旅行行程の説明も行っている。

## 将来の見える化によるモチベーションの向上

- ✓ これまで既存の従業員には、日々のコミュニケーションを通じて仕事へのやりがいや楽しさを伝えることで生産性の向上・企業の成長につなげてきたが、今後は将来が具体的にイメージできるキャリアプランを全従業員別に作成し、目標を可視化することで、従業員一人一人のエンゲージメントを高めていく。
- ✓ また、社長や上司との定期的な面談や、未経験者の資格取得のサポートを通じて人材定着を目指す。

## ② 取組内容や仕組み

### 働く姿をイメージしやすいような伝え方

- ✓ 合同面接会では丁寧な説明を心がけ、当社で働いた際のキャリアプランの説明を通して、求職者が就職後をイメージしやすいように工夫。**入社後のイメージや方針を率直に話すことで当社の魅力を伝えた。**

### 伴走支援を通じた丁寧な対応

- ✓ 初めての外国人採用だったため、手続き等では不安な面もあったが、従業員と従業員の未来を大切にする当社の風土には確信があり、人材に対しては自信をもって採用活動を行った。手続き面は、四国経済産局事業の委託先である高松商工会議所や社会保険労士の伴走支援により適切な対応をとることができた。

### 人目につくような広報活動への取組

- ✓ **ホームページや求人資料のリニューアルをはじめ、当社を知ってもらうための採用活動用資料を作成。**社内風景や従業員の写真等を多数用いることでより魅力が伝わりやすいように工夫。また、合同面接会やセミナーに積極的に参加、採用機会の増加や課題解決のための気づきの機会を得た。



つついこうぎょう  
**筒井工業株式会社**

所在地：香川県木田郡三木町  
設立：1974年 資本金：3400万円  
従業員数：36人 事業概要：土木建設業 業種：総合工事業

1. 経営課題を見つめ直す

- 建設業界の非常に高い求人倍率に加え、昨今の人口減少による人材不足が深刻。
- 有資格者の採用は難しく、未経験人材の育成が必要。

2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 将来の雇用を見据え、女性や外国人材の雇用にも注力していく方針を決定。

3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 求職者には、当社で働いた際のキャリアプランを説明。
- 求職者に伝わるよう写真等を多数用いた採用活動用資料を用意。

4. 求人・採用/登用・育成  
(人材に関する取組の実施)

- 合同面接会でマッチングした外国人材を採用。
- 採用にあたっての手続き面は、商工会議所や社会保険労士からサポートを得た。

5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 採用人材の在留資格変更のための資格試験実地練習サポート等を実施。
- 既存従業員に対しても、将来を具体的にイメージできるキャリアプランを作成し、エンゲージメントを高めていく。

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  
/ 登用・育成

人材活  
躍・定着  
支援

おおみしまかじゅうこうぎょう

# 大三島果汁工業株式会社

所在地：愛媛県今治市 設立：1954年 資本金：2500万円

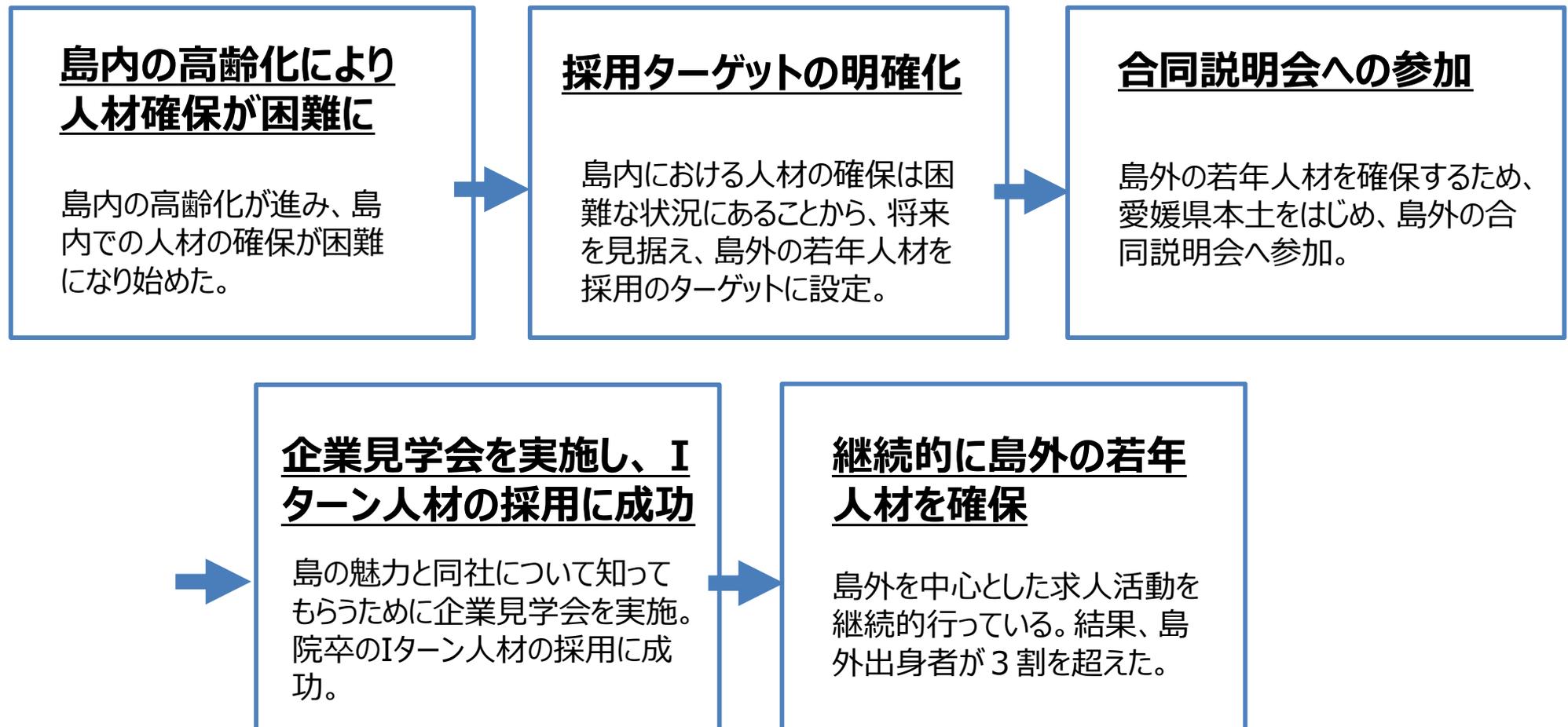
従業員数：43人 事業概要：柑橘類の加工販売

業種：食品製造・加工業

<http://www.omishima-kajyu.co.jp/>

- 求人像を明確化し、求人像に沿った採用活動を行うことで院卒Iターン人材の採用に成功。

【イベント参加から成果までの流れ】



# 大三島果汁工業株式会社

所在地：愛媛県今治市 設立：1954年 資本金：2500万円  
従業員数：43人 事業概要：柑橘類の加工販売  
業種：食品製造・加工業

(きつかけ) ① 取組前	<h3>島内の高齢化に伴う働き手の不足</h3> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 島内でも数年前までは元気な団塊の世代がいたことで、働き手は確保できていた。しかし高齢化が進み、フルタイムで働くことが難しい人も増加。島内での人材確保に限界を感じ、将来を見越して島外への人材募集に初めて取り組んだ。</li> </ul>
	<h3>③ 取組後 (効果)</h3> <h4>Iターン人材の採用に成功</h4> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 島外への採用活動を始めた年に院卒Iターン人材の採用に成功、現在は社内の中核人材として活躍している。</li> </ul> <h4>継続した若年人材の確保</h4> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Iターン人材確保後も10～20代の若年人材の採用に成功、島外出身者の割合が3割まで向上している。</li> </ul> <h4>エリアを拡大した採用活動とミスマッチングの少ない採用に向けて</h4> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 今後は求人サイトへの掲載なども進め、より広く求職者の目に留まるよう採用活動に取り組んでいく。海に囲まれた島嶼部ならではの、風光明媚でのどかな環境や温かい人間関係といった魅力を活かしながら、当社の「ものづくり」に合う人材の採用を行っていく。</li> </ul>

<h2>② 取組内容や仕組み</h2>
<h3>採用活動エリアの拡大</h3> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 島内だけでなく、周辺の島及び四国本土などの島外での採用活動を開始。</li> </ul>
<h3>合同就職面接会に参加し、工夫したPRで魅力発信</h3> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 島外へのPRとして、四国経済産業局の主催する就職面接会に参加、求職者に同社を知ってもらう機会を設けた。説明会への参加自体が初めてで、当初は手探りだったが、現在はモニターを用意して当社が取り扱う「柑橘」イメージをアイキャッチに利用したり、面接会後は工場見学に招待して島の雰囲気を感じてもらったりするなど、<b>職場環境が想像できるよう工夫</b>している。</li> </ul>
<h3>評価の数値化や社内研修による人材育成</h3> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 業務のうち、<b>技能的な部分の評価を数値化することで、日本人、外国人を問わず公正な評価を実施</b>。また、発注が増えても労働時間が増えないよう、<b>外部講師を招いた業務効率化のための勉強会</b>も行っている。</li> </ul>



おおしまかじゅうこうぎょう

# 大三島果汁工業株式会社

所在地：愛媛県今治市 設立：1954年 資本金：2500万円  
従業員数：43人 事業概要：柑橘類の加工販売  
業種：食品製造・加工業

## 1. 経営課題を見つめ直す

- 島内でも数年前までは元気な団塊の世代がいたことで、働き手は確保できていた。しかし高齢化が進み、フルタイムで働くことが難しい人も増加。島内での人材確保に限界を感じていた。

## 2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 島内での人材確保は難しく、従業員の高齢化も進んでいることから、将来を見越して島外への人材募集に取り組むことにした。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- “当該の若年人材”をターゲットに、島外の合同就職面接会に参加。
- 求職者の興味を引けるよう、企業見学会の実施や面接会でのPR資料に工夫を凝らした。

## 4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

- 院卒Iターン人材の確保に成功。
- 継続的な採用活動を通して、島外出身者の割合が3割を超えた。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 社内研修による人材育成の実施。
- 技能的な部分の評価を数値化、公正な評価を実施。
- 院卒人材が社内の中核として活躍中。



むらかみこうぎょう

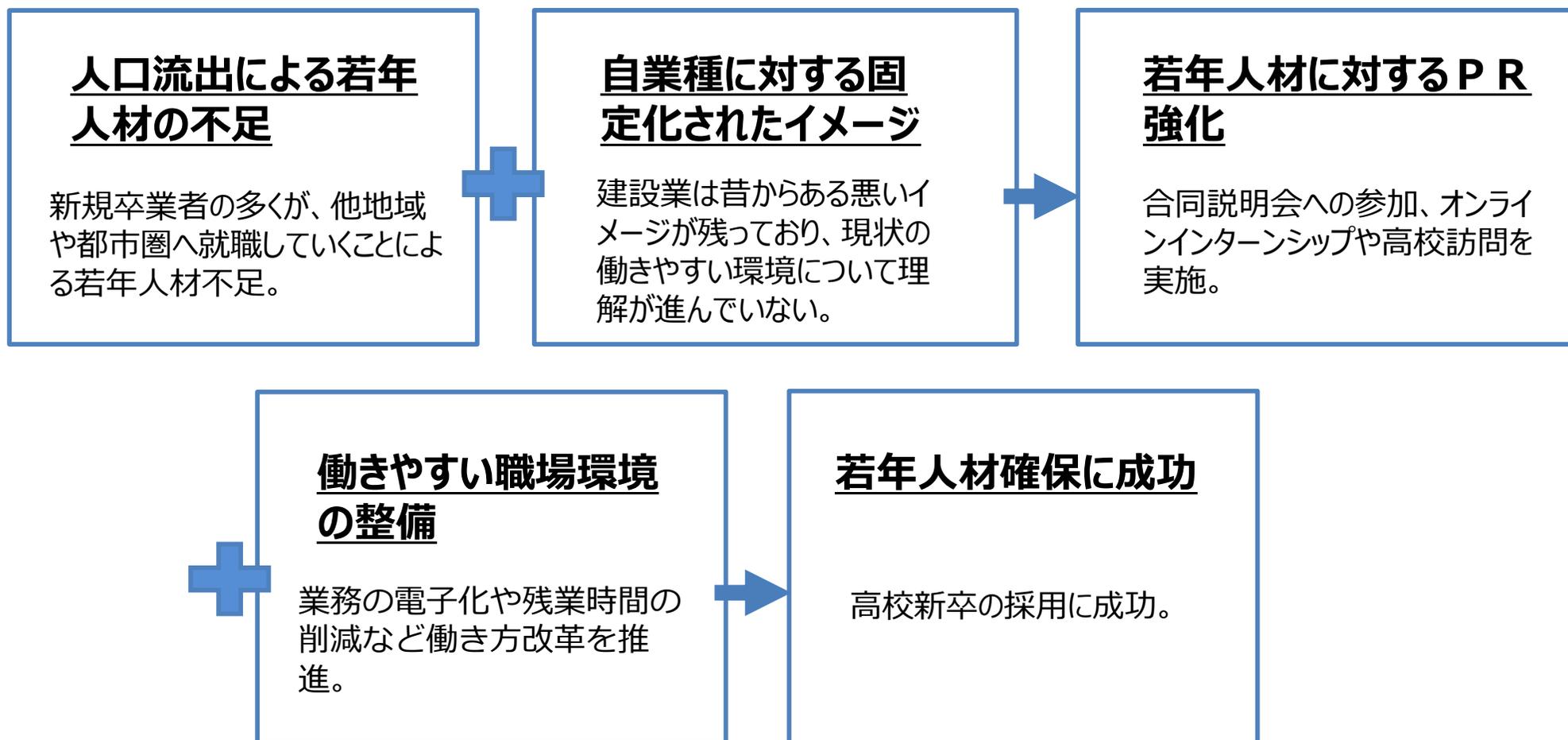
# 村上工業株式会社

所在地：愛媛県大洲市 設立：1949年 資本金：2000万円  
 従業員数：31人 事業概要：建築工事、土木工事の設計、  
 施工管理 業種：土木建築業

<http://ozu-murakamikougyo.com/>

- 若年人材の求職者が少ない中、**インターンシップ等による魅力発信及び働き方改革**を積極的に行った結果、高校新卒者の採用に成功。

【イベント参加から成果までの流れ】



# 村上工業株式会社

所在地：愛媛県大洲市 設立：1949年 資本金：2000万円  
従業員数：31人 事業概要：建築工事、土木工事の設計、  
施工管理 業種：土木建築業

① 取組前  
(きっかけ)

## 県内他地域、都市圏への若年人材の流出による人材不足

- ✓ 愛媛県南予地域は、新規卒業者の大半が県内中予・東予地域や都市圏に就職するため、若年人材不足に悩まされている。また、IターンやUターン人材も少なく、中途採用の人材確保も難しい状況。

## 業界に対する悪いイメージが残っている状況

- ✓ 建設業は昔からある悪いイメージが残っており、現状の働きやすい環境について理解が進んでいない。

## 高校新卒者の採用に成功

- ✓ オンラインインターンシップの開催や合同企業説明会に積極的に参加、当社の働きやすい環境をPRした結果、来年春より高校新卒の方を採用することに成功。

## より効果的な周知方法について検討

- ✓ 今後、従業員の平均年齢は一層高くなっていくことが想定されており、特に若手を中心に人材を確保することが課題であるため、現状の取組を引き続き根気強く行っていく。あわせて、より広く当社を周知していくためにSNSの活用なども行っていく。さらに、地元の大学や高校への情報発信も積極的に行うことで、新規採用の強化を図る。

③ 取組後(効果)

## ② 取組内容や仕組み

### セミナーや説明会の参加による周知

- ✓ 若年人材に同社を知ってもらうために、四国経済産業局が主催するセミナーや合同企業説明会など多くのイベントに参加。

### 学校訪問による企業周知とインターンシップ実施による職場環境への理解を促す

- ✓ 土木科のある高校に複数回訪問、説明会を実施するなどの周知活動も行った。加えて、**学生には実際の職場を見てもらうことで業務内容や雰囲気により理解してもらえることから、インターンシップも積極的に行った。**

### 職場環境の改善

- ✓ 働きやすい職場環境の整備が当社のPRポイントになると考え、**業務の電子化や残業時間の削減など働き方改革に努めた。**



むらかみこうぎょう

# 村上工業株式会社

所在地：愛媛県大洲市 設立：1949年 資本金：2000万円  
従業員数：31人 事業概要：建築工事、土木工事の設計、  
施工管理 業種：土木建築業

## 1. 経営課題を見つめ直す

- 県内他地域や都市圏への若年人材の流出による人材不足。

## 2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 若年人材の確保。
- 自業種に対する固定化されたイメージの払拭。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 地元の若年人材に対する当社のPR強化。
- PRポイント（働きやすい職場環境）の強化。

## 4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

- 地元の高校訪問・説明会の実施、インターンシップの開催。
- 業務の電子化、残業時間の削減を推進。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 現状の取組（職場環境改善）を引き続き根気強く継続。



にしせいこう

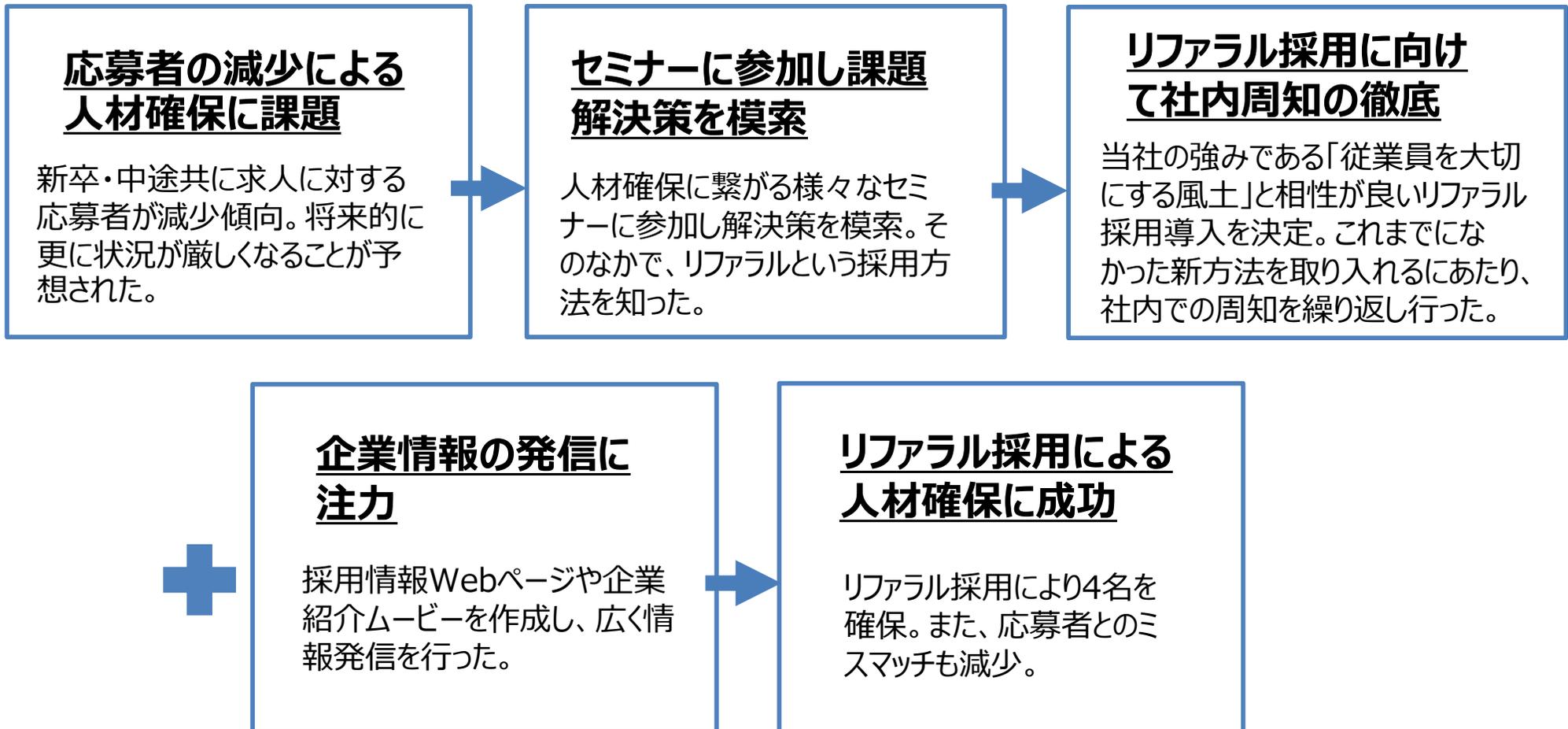
# 西精工株式会社

所在地：徳島県徳島市 設立：1923年 資本金：3000万円  
 従業員数：246人 事業概要：ナットを中心としたファイン  
 パーツの製造・販売 業種：金属製品製造業

<https://www.nishi-seiko.co.jp/>

- リファラル採用の導入により人材確保に成功。応募者とのミスマッチも減少。  
 ※リファラル採用・・・従業員から友人や知人を紹介してもらう手法

【イベント参加から成果までの流れ】



# 西精工株式会社

所在地：徳島県徳島市 設立：1923年 資本金：3000万円  
従業員数：246人 事業概要：ナットを中心としたファイン  
パーツの製造・販売 業種：金属製品製造業

① 取組前  
(きっかけ)

## 求人数に対する応募者の減少により、人材確保に課題

- ✓ 5年程前から新卒・中途共に求人に対する応募者数が減り始め、採用が難しくなっていた。就職説明会の参加人数も数年前の5分の1程度になっており、従来の方法だけによる採用活動は更に厳しくなると感じていた。

## ミスマッチの少ない人材確保に成功

- ✓ リファラル採用により4名を確保することができた。また、単に人材を確保するだけでなく、会社に合った人材が採用できるようになり、応募者とのミスマッチを減らすことができた。

## より効果的な採用に向けて社内の環境を整備

- ✓ 当社はこれまでも、①入社後のミッションステートメント(人生の目的目標)の設定、②部署ごとで週1回ミッションステートメントについて対話、③毎朝の1時間朝礼、④全従業員の誕生日祝いなど、従業員同士がコミュニケーションをとれる機会を多く設け、従業員一人一人に向き合い大切にする社風を育ててきた。これらの取組を通して従業員が生き生き働ける会社づくりを継続し、より効果的なリファラル採用につなげていく。
- ✓ 単に応募者数の増加を目指すのではなく、当社の理念に共感する人材にターゲットを絞った採用活動を行うことにより、より一層ミスマッチのない人材確保を行っていく。

③ 取組後  
(効果)

## ② 取組内容や仕組み

### リファラル採用の導入にあたって

- ✓ 導入当初は「自分が紹介した人が不合格になったら」、「特別優秀な人しか紹介してはいけないのでは」と心配する声が多く、紹介がなかなか進まなかった。そこでトップや採用担当者から従業員に対し、採用は「合格か不合格か」ではなく「合うか合わないか」であり、応募者との擦り合わせは採用担当で丁寧に行うことを発信。

### 求職者に同社について知ってもらうために

- ✓ 採用情報ウェブページや企業紹介用ショートムービーなど、より多くの人に当社を知ってもらうツールの作成を行っている。また、社内での人事交流や他部署への理解を深めるために始めたホームページ内の従業員ブログが、結果的に求職者の情報収集源となっている。

### 求職者へ企業の魅力をうまく伝えるために

- ✓ これまでの採用活動経験から、同社の魅力は一度会社に来てさえもらえれば伝わるが、言葉だけでは伝えづらいという課題があった。リファラル採用では、従業員の率直な生声を応募者に伝えてもらい、会社訪問に至る前段階で従業員一人一人を大切にする同社の社風が伝わるように工夫をした。



にしせいこう

# 西精工株式会社

所在地：徳島県徳島市 設立：1923年 資本金：3000万円  
従業員数：246人 事業概要：ナットを中心としたファイン  
パーツの製造・販売 業種：金属製品製造業

## 1. 経営課題を見つめ直す

- 求人に対する応募者の減少により人材確保が年々困難に。
- 就職説明会の参加者も減少、従来の採用方法だけでは今後の採用がますます難しくなることが想定された。

## 2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 各種セミナー等に参加し人材確保の方法を学び、解決策を模索。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 新たな採用方法として、当社の強みと相性が良いリファラル採用の導入を決定。
- Webページや企業紹介ムービーを作成し、広く情報発信。

## 4. 求人・採用/登用・育成（人材に関する取組の実施）

- 従業員に対して、リファラル採用の導入を周知。新しい採用方法に慣れない従業員に対し、人事部門が丁寧にフォロー。
- リファラル採用により4名の確保に成功。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- これまで取り組んできた従業員が生き生き働ける会社づくりを継続。当社の理念に共感する人材にターゲットを絞り、より効果的なリファラル採用につなげていく。



た か は し こ う ぎ ょ う

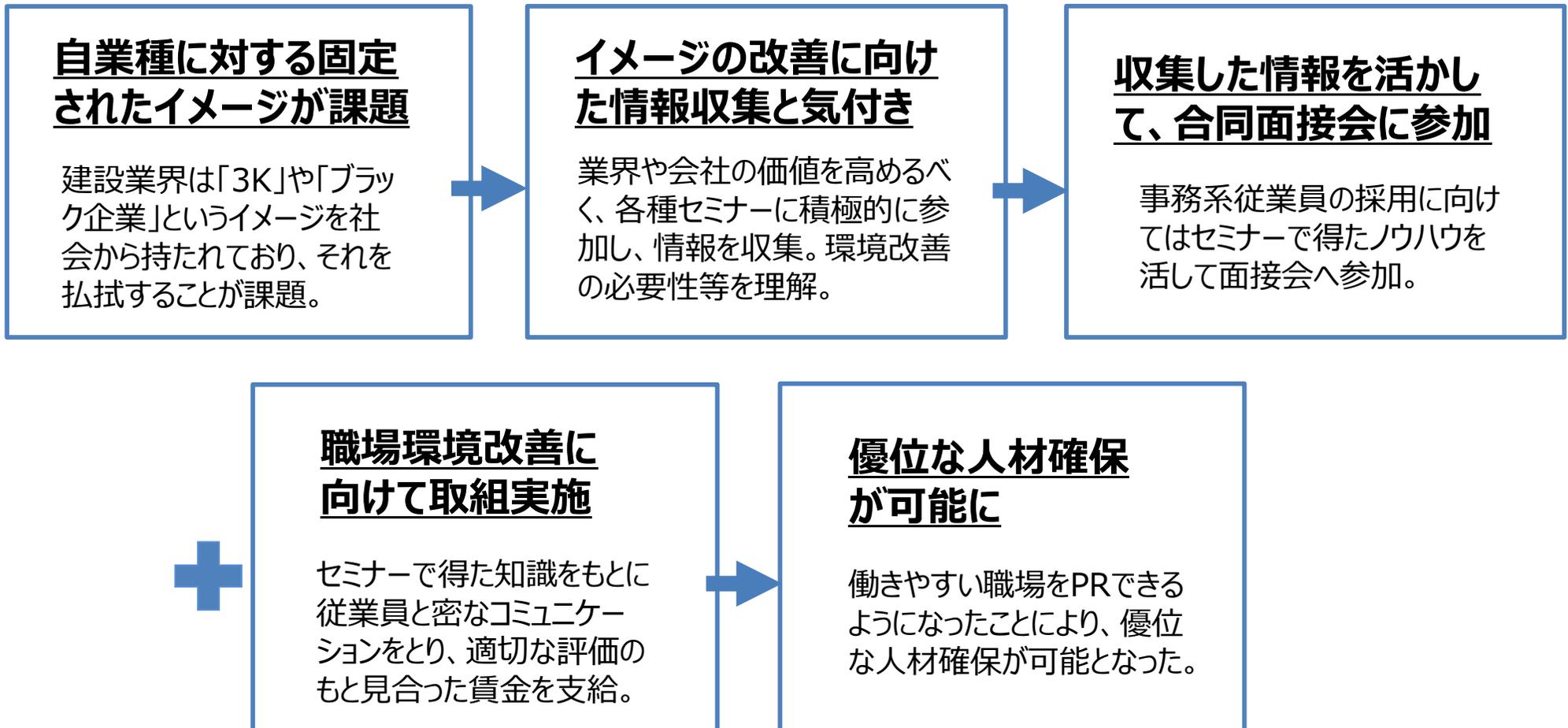
# 株式会社高橋工業

所在地：徳島県徳島市 設立：2014年 資本金：200万円  
従業員数：15人 事業概要：足場等仮設工事、土木建築工事  
業種：とび・土木 工事業

<https://takahashiashibatobi.jp/>

- 働きやすい環境整備や長く続く会社づくりのための正しい情報収集により、優位な人材確保が可能に。

【イベント参加から成果までの流れ】



# 株式会社高橋工業

所在地：徳島県徳島市 設立：2014年 資本金：200万円  
 従業員数：15人 事業概要：足場等仮設工事、土木建築工事  
 業種：とび・土木 工事業

① 取組前  
(きっかけ)

## 業界に対するイメージが課題

- ✓ 一般的に、建設業界は「3K」や「ブラック企業」というイメージを社会から持たれており、そのイメージを払拭することが課題であった。業界や同社の価値を高めるべく各種セミナーに積極的に参加、魅力の伝え方を学ぶとともに、従業員を大切に**する経営や正当な賃金の確保が人材確保に繋がる**と知った。

③ 取組後  
(効果)

## 環境改善による業務の効率化、意識の向上

- ✓ セミナー等から取得した情報・知識によって適切な賃金の支払いや充実した福利厚生が可能となった。こうした環境改善は、従業員の業務効率化、意識向上に繋がっている。

## 当社のPRにより優位な人材確保が可能に

- ✓ これら取組や改善された社内環境について積極的に情報発信することで、当社の魅力がPRでき、人材確保が有利に進んでいる。

## ② 取組内容や仕組み

### 合同面接会への参加

- ✓ 事務系従業員の人材確保に当たっては、四国経済産業局が主催するセミナーでPRのポイントを学んだうえでマッチングイベントに積極的に参加。

### 職場環境改善に向けての取組

- ✓ 各種セミナーで建設業法令遵守ガイドライン等の最新の業界知識を身につけ、発注者と対等な議論や交渉ができるようになった。
- ✓ 社長自らが従業員一人一人と密にコミュニケーションを取るようし、従業員の働きを的確に把握することで適切な評価を行い、それに見合った賃金を支給。
- ✓ **賃金を同規模の同業他社よりも高く設定**することにより、給与面での魅力のPRを行った。
- ✓ 従業員寮の建設も行い、新人の住環境を整備することで、福利厚生の充実を図った。

### 地域全体での人材確保に向けて

- ✓ 地域全体の人手不足にも対応するため、諸事情で退職することになった従業員に、希望に応じた人手不足で悩んでいる優良な関係事業者を紹介している。



た か は し こ う ぎ ょ う

# 株式会社高橋工業

所在地：徳島県徳島市 設立：2014年 資本金：200万円  
従業員数：15人 事業概要：足場等仮設工事、土木建築工事  
業種：とび・土木 工事業

## 1. 経営課題を見つめ直す

- 自業種に対する「3K」や「ブラック企業」という社会のイメージを改善が必要。

## 2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 様々なセミナーへ積極的に参加し、業界や当社の価値を高めるための情報を収集。
- 従業員を大切にする経営や正当な賃金の確保によって人材確保を目指す。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 事務系従業員を採用するため、合同就職面接会に参加。

## 4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

- 最新の業界知識を身につけ発注者と対等な議論や交渉を行い、職場環境を改善。
- 従業員それぞれに合った評価を行うことで、適切な賃金が支給できるようになり人材確保が有利に。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 福利厚生 of のさらなる充実を図り、職場環境の改善を継続的に実施。
- 人手不足で悩む地域の優良企業への紹介を通して、地域全体での人材活躍、定着を図っている。

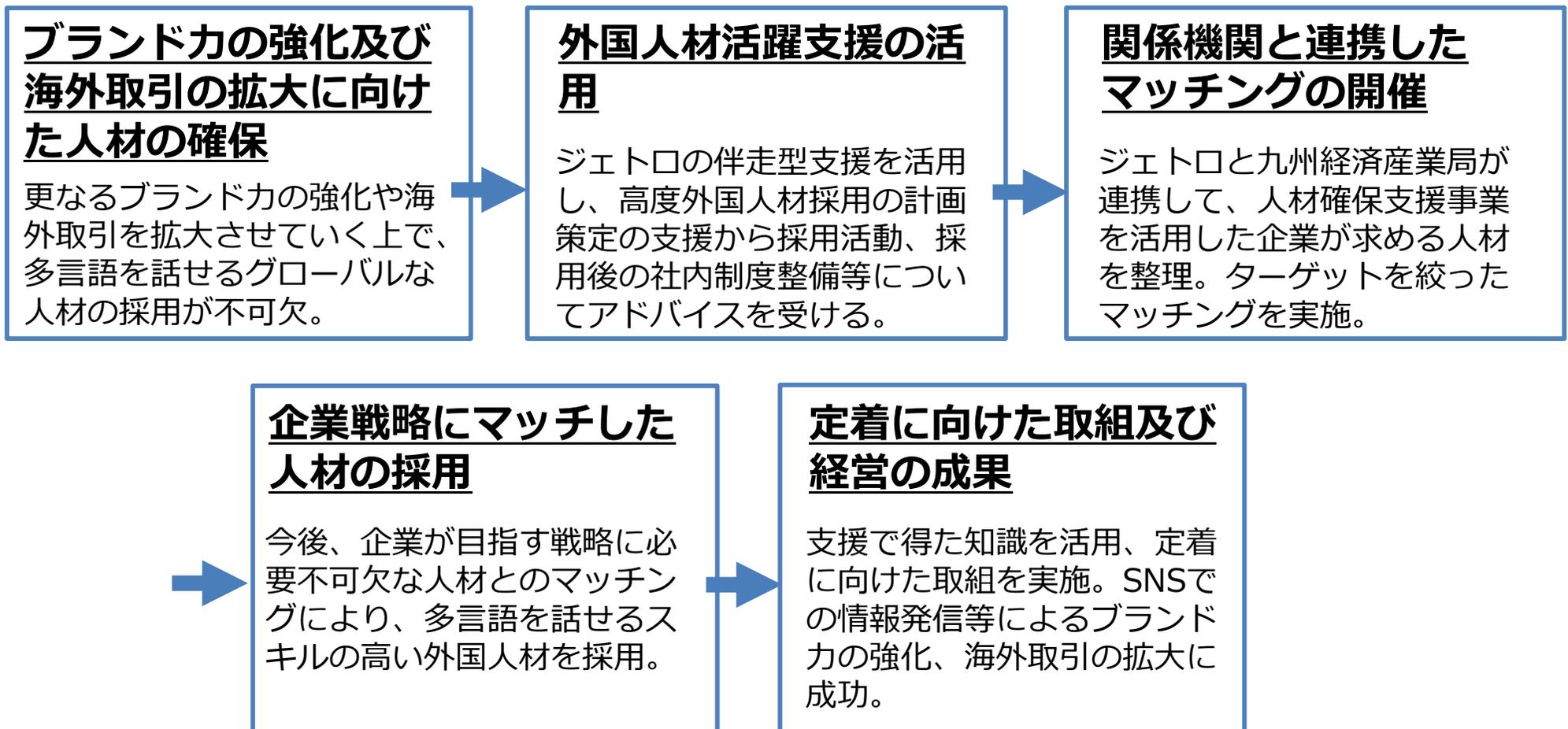


# レグナテック株式会社

所在地：佐賀県佐賀市 設立：1964年 資本金：1,200万円  
 従業員数：45人 事業概要：家具の企画・製造・販売  
 業種：製造業

- 海外ブランド力の強化による海外取引拡大を目指し、**多言語を話せる高度外国人材を活用**。

【イベント参加から成果までの流れ】





# レグナテック株式会社

所在地：佐賀県佐賀市 設立：1964年 資本金：1,200万円  
従業員数：45人 事業概要：家具の企画・製造・販売  
業種：製造業

## ①取組前（きっかけ）

### 海外ブランド力の強化及び海外取引拡大に向けた人材の確保

- ✓ 国内市場だけでは限界を感じ、海外でも戦えるブランドの構築を目指すため、他の家具メーカーと連携して「ARIAKE」ブランドを立ち上げることにした。
- ✓ 更なるブランド力の強化や海外取引を拡大させていく上で、多言語を話せるグローバルな人材の採用が不可欠。

## ②取組内容や工夫、成果

### 高度外国人材の採用に向けた各種支援策の活用

- ✓ **ジェトロの伴走型支援を活用**、高度外国人材採用の計画策定の支援から採用活動、採用後の社内制度整備等についてアドバイスを受ける。
- ✓ ジェトロと九州経済産業局が連携して、人材確保支援事業を活用した企業が求める人材を整理。ターゲットを絞ったマッチングを実施。

### 定着に向けた取組及び経営の成果

- ✓ 支援で得た知識を活用し、定着に向けた取組を実施。
- ✓ SNSでの情報発信等によるブランド力の強化、海外取引の拡大に成功。
- ✓ **グローバルな視点の発見や社内の活性化等、日本人従業員への波及効果も大きい。**



# レグナテック株式会社

所在地：佐賀県佐賀市 設立：1964年 資本金：1,200万円  
従業員数：45人 事業概要：家具の企画・製造・販売  
業種：製造業

## 1. 経営課題を見つめ直す

- 国内市場だけでは限界を感じ、海外でも戦えるブランドの構築を目指す。
- 他の家具メーカーと連携して「ARIAKE」ブランドを立ち上げることとした。

## 2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 更なるブランド力の強化や海外取引を拡大させていく上で、多言語を話せるグローバルな人材の採用が不可欠。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- ジェトロの伴走型支援を活用し、高度外国人材採用の計画策定の支援から採用活動、採用後の社内制度整備等についてアドバイスを受ける。

## 4. 求人・採用／登用・育成 (人材に関する取組の実施)

- ジェトロが運営する「高度外国人材活躍推進ポータル」へ企業情報を掲載。
- ジェトロと九州経済産業局が連携して、人材確保支援事業を活用した企業が求める人材を整理。ターゲットを絞ったマッチングを実施。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 内定後、商品知識の習得や社内ネットワークの構築を目的にインターンシップを実施。
- 採用後も貿易実務等の指導も行いながら、各支援で得た知識を活用、定着に向けた取組を実施。

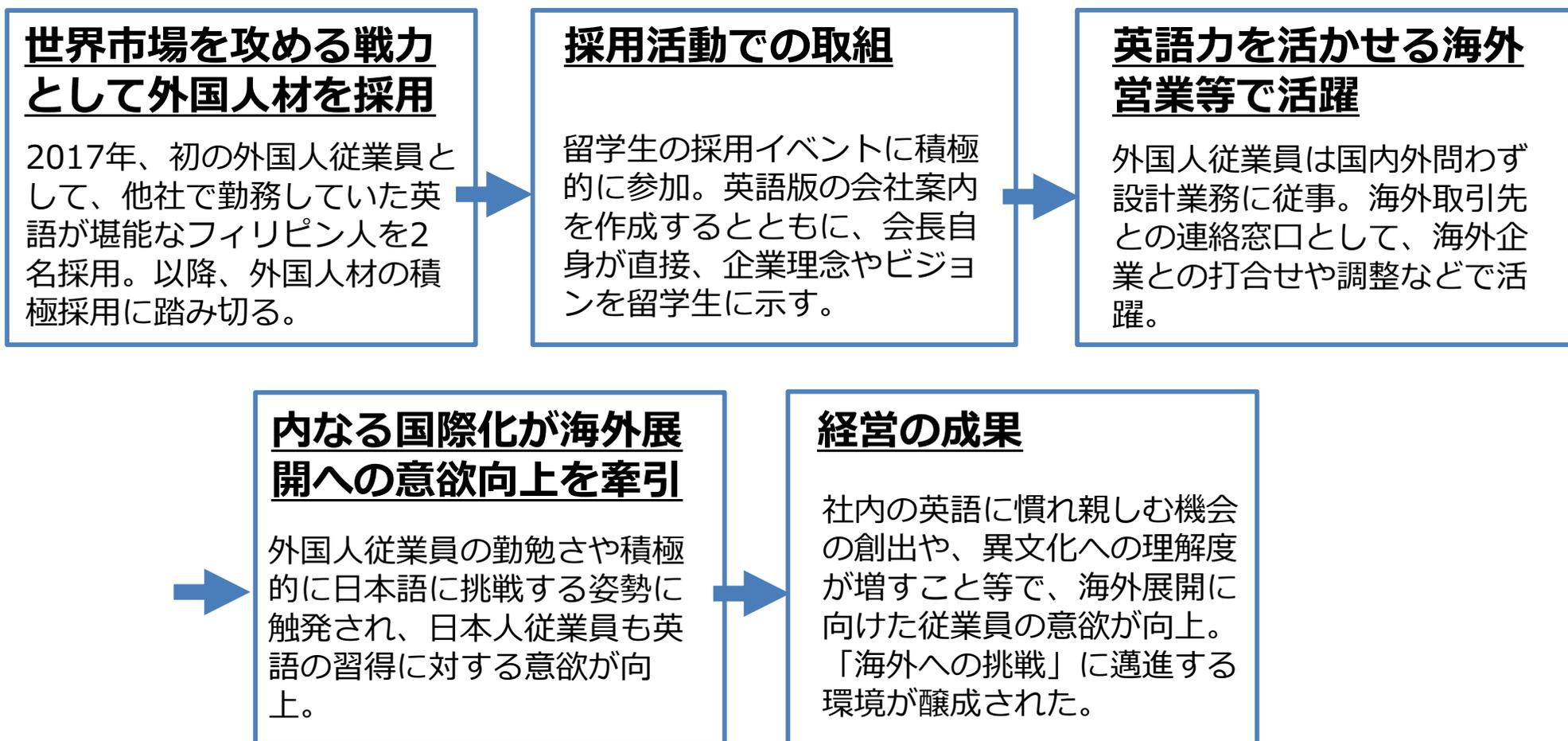


かめやま でん き  
**株式会社 亀山電機**

所在地：長崎県長崎市 設立：1996年 資本金：2080万円  
従業員数：76人 事業概要：ソフトウェア、ハードウェア開発  
業種：情報サービス業

- 「長崎から世界へ」の実現に外国人材を活用。

【イベント参加から成果までの流れ】





かめやまでんき  
**株式会社 亀山電機**

所在地：長崎県長崎市 設立：1996年 資本金：2080万円  
従業員数：76人 事業概要：ソフトウェア、ハードウェア開発  
業種：情報サービス業

## ①取組前（きっかけ）

### 世界市場を攻める戦力として外国人を採用

- ✓ 海外での案件が増加する中で、海外進出の本格化に向けた戦力として外国人材の採用が不可欠。
- ✓ 2017年、初の外国人従業員として、他社で勤務していた英語が堪能なフィリピン人を2名採用。以降、外国人材の積極採用に踏み切る。

## ②取組内容や工夫、成果

### 高い英語力を活かせる海外取引等で活躍

- ✓ 外国人従業員は、主に国内・海外問わず設計業務に従事し、特に海外の取引先との連絡窓口として、海外に本社を持つ企業との打合せや海外取引、取引先の外国人エンジニアとの調整等で活躍。

### 「内なる国際化」が、海外展開に向けた意欲の高まりを牽引

- ✓ 英語が堪能な外国人従業員が海外の取引先との連絡を迅速・円滑に行うことで、**海外業務の効率化に貢献**。顧客満足度も上昇。
- ✓ 外国人従業員が日本語に挑戦する姿勢に触発され、日本人従業員も**英語に対する意欲が向上**。社内の英語に親しむ機会の創出と、異文化への理解度が増すことで、**「海外への挑戦」に邁進する環境が醸成**された。



# 株式会社 亀山電機

かめやまでんき

所在地：長崎県長崎市 設立：1996年 資本金：2080万円  
従業員数：76人 事業概要：ソフトウェア、ハードウェア開発  
業種：情報サービス業

## 1. 経営課題を見つめ直す

- 国内人口が減少していく中で、国内だけでなく海外市場へ目を向けることが不可欠。

## 2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 海外での案件が増加する中で、海外進出の本格化に向け、世界市場を攻める戦力として積極的な外国人材の採用に踏み切る。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 自治体主催の外国人材採用向けイベントに積極的に参加し、会長自身が企業理念やビジョンを直接伝える。

## 4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

- 採用後は、日本人従業員と同様に1年間指導係をつけ、1ヶ月に1回のヒアリングを行うなど、こまめにフォローする体制を整備。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 社内グローバル化推進のために、社内文書の和英併記、週1回30分間のNO Japanese Timeの実施など、社内の意識を世界に向ける取組を実施。

- 当社の魅力を、どういった人材に如何にPRしていくかを再検討、当社独自の魅力を発信することで採用困難な状況から2名の人材獲得に結実。

## 【イベント参加から成果までの流れ】

✓ 令和4年度から組織再編・グループ会社化を実施。同時に新しい組織における業務の整理の必要性が出てきており事務系の経験を持つ人材の採用が急務であったが他社との人材獲得競争に、新卒、中途どちらの人材分野においても競り負けており、採用が困難な状況。

✓ 製造業 = 3Kというイメージが先行し、求人サイト、ハローワークなど様々な方法で求人情報を発信するも応募自体が集まらない状況で忸怩たる思いを持っていたところ、マッチング会の案内を受けた。

✓ マッチング会に複数回参加。  
✓ 初回の参加時は自社の魅力をPRする方法が分からず、他社と比較しても手応えを感じられなかったため、人手不足対応ガイドラインをもとにした業務の棚卸しや求める人材像のブラッシュアップを行った。

✓ 淡々と採用動画を流していた初回のマッチングイベントから、2回目のマッチングイベントでは、社の人事制度や、業務内容への適性だけではなく社風への適性も踏まえた人材採用のあり方、「もりをつくるプロジェクト」など社会貢献の面も魅力として発信。

✓ 2回目に参加したマッチングイベント後に事務職経験を持つ方を採用。  
✓ マッチング事業によるサポートも含め、通年で採用活動をし続け、情報発信し続けたことで、製造職種にて30代の人材も1名獲得。

# タカシマホールディングス 株式会社

所在地：長崎県諫早市 設立：1952年 資本金：4500万円  
 従業員数：60名 事業概要：住宅設備の販売・加工  
 業種：製造業

(きつかけ) <b>① 取組前</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 他社との人材獲得競争に、新卒、中途どちらの人材分野においても競り負けており、採用が困難な状況が続いていた。</li> <li>✓ 令和4年度から組織再編・グループ会社化を実施。同時に新しい組織における業務の整理の必要性が出てきており事務系の経験を持つ人材の採用が急務であったが状況は変わらず。</li> <li>✓ 製造業 = 3Kというイメージが先行し、求人サイト、ハローワークなど様々な方法で求人情報を発信するも応募自体が集まらない状況で忸怩たる思いを持っていたところ、九州経済産業局主催のマッチング会の案内を受け参加を決めた。</li> </ul>
	<div style="text-align: right; color: #FFD700; font-size: 2em; margin-bottom: 10px;"> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 2回目に参加したマッチングイベント後に事務職経験を持つ方を採用することができた。</li> <li>✓ マッチング事業によるサポートも含め、通年で採用活動をし続け、情報発信し続けたことで、製造職種にて30代の人材も1名獲得することができた。</li> </ul>

<b>② 取組内容や仕組み</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ マッチング会には複数回参加し、初回の参加時は当社の魅力をPRする方法が分からず、他社と比較しても手応えを感じられなかった。</li> <li>✓ そこで、<b><u>人手不足対応ガイドラインをもとにした業務の棚卸しや求める人材像のブラッシュアップを行った。</u></b></li> <li>✓ 淡々と採用動画を流していた初回のマッチングイベントから、2回目のマッチングイベントでは、当社の人事制度や、業務内容への適性だけではなく従業員への適性も踏まえた人材採用のあり方、「もりをつくるプロジェクト」など社会貢献の面も魅力として発信することができた。</li> <li>✓ さらに、九州経済産業局事業で実施していた、求人情報が求人検索サイトに掲載される仕組みを活用し、通年採用を行うことで、人材への間口を広げた。</li> </ul>



# タカシマホールディングス 株式会社

所在地：長崎県諫早市 設立：1952年 資本金：4500万円  
従業員数：60名 事業概要：住宅設備の販売・加工  
業種：製造業

## 1. 経営課題を見つめ直す

- 令和4年度から組織再編・グループ会社化を実施。同時に新しい組織における業務の整理の必要性が出てきており事務系の経験を持つ人材の採用が急務であったが他社との人材獲得競争に、新卒、中途どちらの人材分野においても競り負けており、採用が困難な状況。

## 2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- マッチング会に複数回参加、採用手法や人材戦略を一から再検討。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 人手不足対応ガイドラインをもとにした業務の棚卸しや求める人材像のブラッシュアップを行った。

## 4. 求人・採用/登用・育成（人材に関する取組の実施）

- 淡々と採用動画を流していた初回のマッチングイベントから、2回目のマッチングイベントでは、社の人事制度や、業務内容への適性だけではなく社風への適性も踏まえた人材採用のあり方、「もりをつくるプロジェクト」など社会貢献の面も魅力として発信。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- ウェブ上でのマッチングコンテンツなども活用、通年採用に取り組むと共に、そこでどういった当社の魅力をPRしていくかについても抜本的に見直し。
- 当社のビジョンに共感してくれる人物を複数名採用。



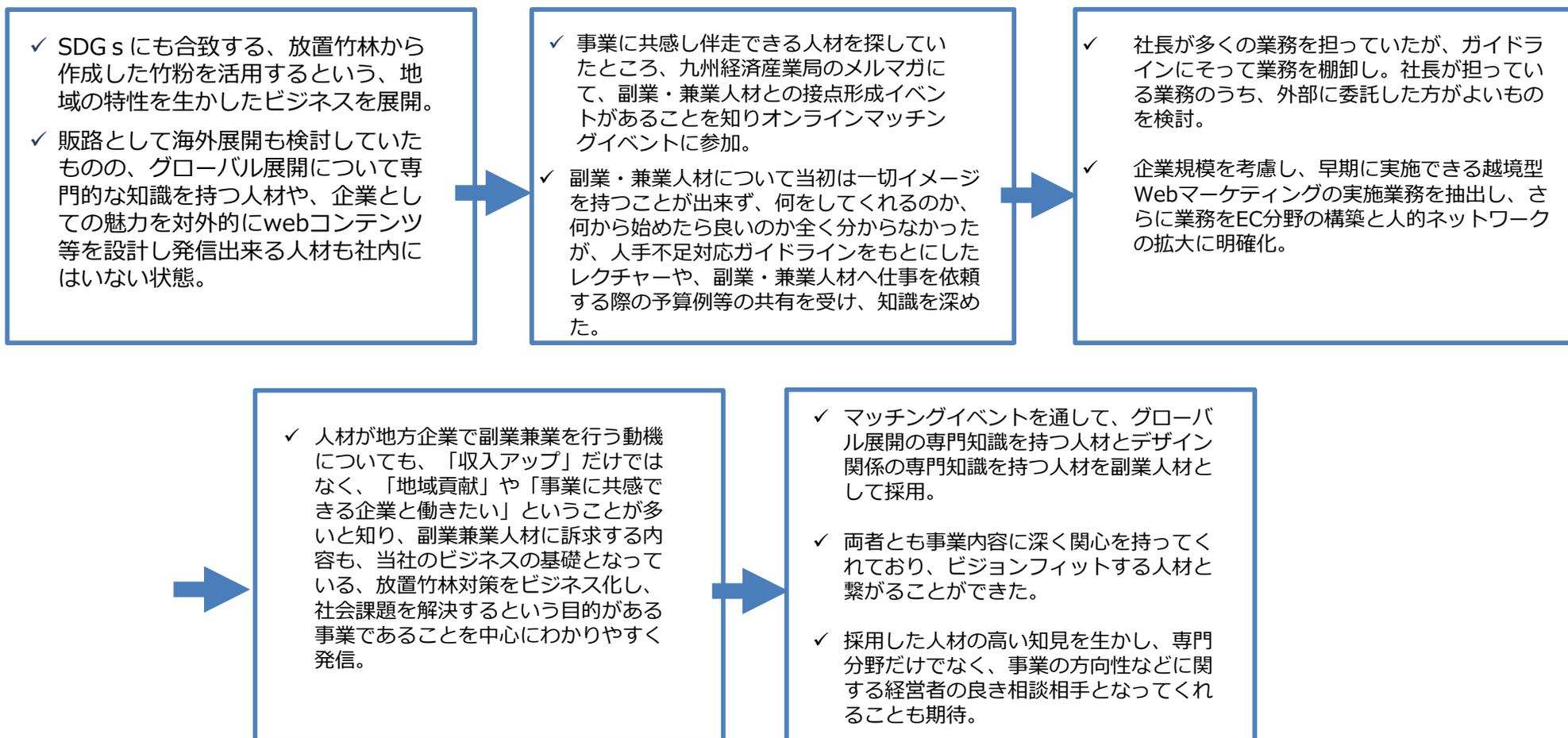
かぶしきがいしゃびーとーえす

## 株式会社B2S

所在地：福岡県久留米市 設立：2015年 資本金：1,500万円  
 従業員数：2名 事業概要：地域発展  
 業種：製造業

- 副業・兼業という、企業として新たな人材との連携のあり方に挑戦。**企業課題だった海外展開の知見を持つ副業人材を獲得。**

### 【イベント参加から成果までの流れ】





かぶしきがいしゃびーとらーえす

# 株式会社B2S

所在地：福岡県久留米市 設立：2015年 資本金：1,500万円

従業員数：2名

事業概要：地域発展

業種：製造業

## ②取組内容や仕組み

- ✓ 副業・兼業人材について当初は一切イメージを持つことが出来ず、何をしてくれるのか、何から始めたら良いのか全く分からなかったが、人手不足対応ガイドラインをもとにしたレクチャーや、副業・兼業人材へ仕事を依頼する際の予算例等の共有を受け、知識を深めた。
- ✓ 社長が多くの業務を担っていたが、人手不足対応ガイドラインにそって**業務を棚卸し。社長が担っている業務のうち、外部に委託した方がよいものを検討。**
- ✓ 企業規模を考慮し、早期に実施できる越境型Webマーケティングの実施業務を抽出、さらに業務をEC分野の構築と人的ネットワークの拡大に明確化。
- ✓ また、人材が地方企業で副業兼業を行う動機について、「収入アップ」だけではなく、「地域貢献」や「事業に共感できる企業と働きたい」ということが多いと知り、副業兼業人材に訴求する内容も、当社のビジネスの基礎となっている、放置竹林対策をビジネス化、社会課題を解決するという目的がある事業であることを中心にわかりやすく発信。

### ①取組前 (きっかけ)

- ✓ SDGsにも合致する、放置竹林から作成した竹粉を活用するという、地域の特性を生かしたビジネスを展開。
- ✓ 事業拡大に向け、さらなる販路開拓について模索をしていた。
- ✓ 販路として海外展開も検討していたものの、グローバル展開について専門的な知識を持つ人材や、企業としての魅力を対外的にwebコンテンツ等を設計し発信出来る人材も社内にはいない状態。
- ✓ 事業に共感し伴走できる人材を探していたところ、九州経済産業局のメルマガにて、副業・兼業人材との接点形成イベントがあることを知った。

### ③取組後(効果)

- ✓ マッチングイベントを通して、グローバル展開の専門知識を持つ人材とデザイン関係の専門知識を持つ人材を副業人材として採用。
- ✓ 両者とも事業内容に深く関心を持ってきており、**ビジョンフィットする人材と繋がる事が出来た。**
- ✓ 採用した人材の高い知見を生かし、専門分野だけでなく、事業の方向性などに関する経営者の良き相談相手となってくれることも期待している。
- ✓ また、マッチングイベント参加に向け、人手不足対応ガイドラインを基に**商品が売れないという課題を分解して、求める業務を明確化できた**ことは大きな成果だった。



かぶしきがいしゃびーとらーえす

# 株式会社B2S

所在地：福岡県久留米市 設立：2015年 資本金：1,500万円  
従業員数：2名 事業概要：地域発展  
業種：製造業

## 1. 経営課題を見つめ直す

- 販路として海外展開も検討していたものの、グローバル展開について専門的な知識を持つ人材や、企業としての魅力を対外的にwebコンテンツ等を設計し発信出来る人材も社内にはいない状態。

## 2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 社長が多くの業務を担っていたが、人手不足対応ガイドラインにそって業務を棚卸し。社長が担っている業務のうち、外部に委託した方がよいものを検討。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 副業・兼業人材について当初は一切イメージを持つことが出来ず、何をしてくれるのか、何から始めたら良いのか全く分からなかったが、人手不足対応ガイドラインをもとにしたレクチャーや、副業・兼業人材へ仕事を依頼する際の予算例等を共有、知識を深めた。

## 4. 求人・採用/登用・育成 (人材に関する取組の実施)

- 当社のビジネスの基礎となっている、放置竹林対策をビジネス化、社会課題を解決するという目的がある事業であることを中心にわかりやすく発信。
- 人手不足対応ガイドラインを基に商品が売れないという課題を分解して、求める業務を明確化。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- マッチングイベントを通して、グローバル展開の専門知識を持つ人材とデザイン関係の専門知識を持つ人材を副業人材として採用。
- 両者とも事業内容に深く関心を持ってきており、ビジョンフィットする人材と繋がることができ、経営者の良き相談相手として裁量度の高い業務を任せている。

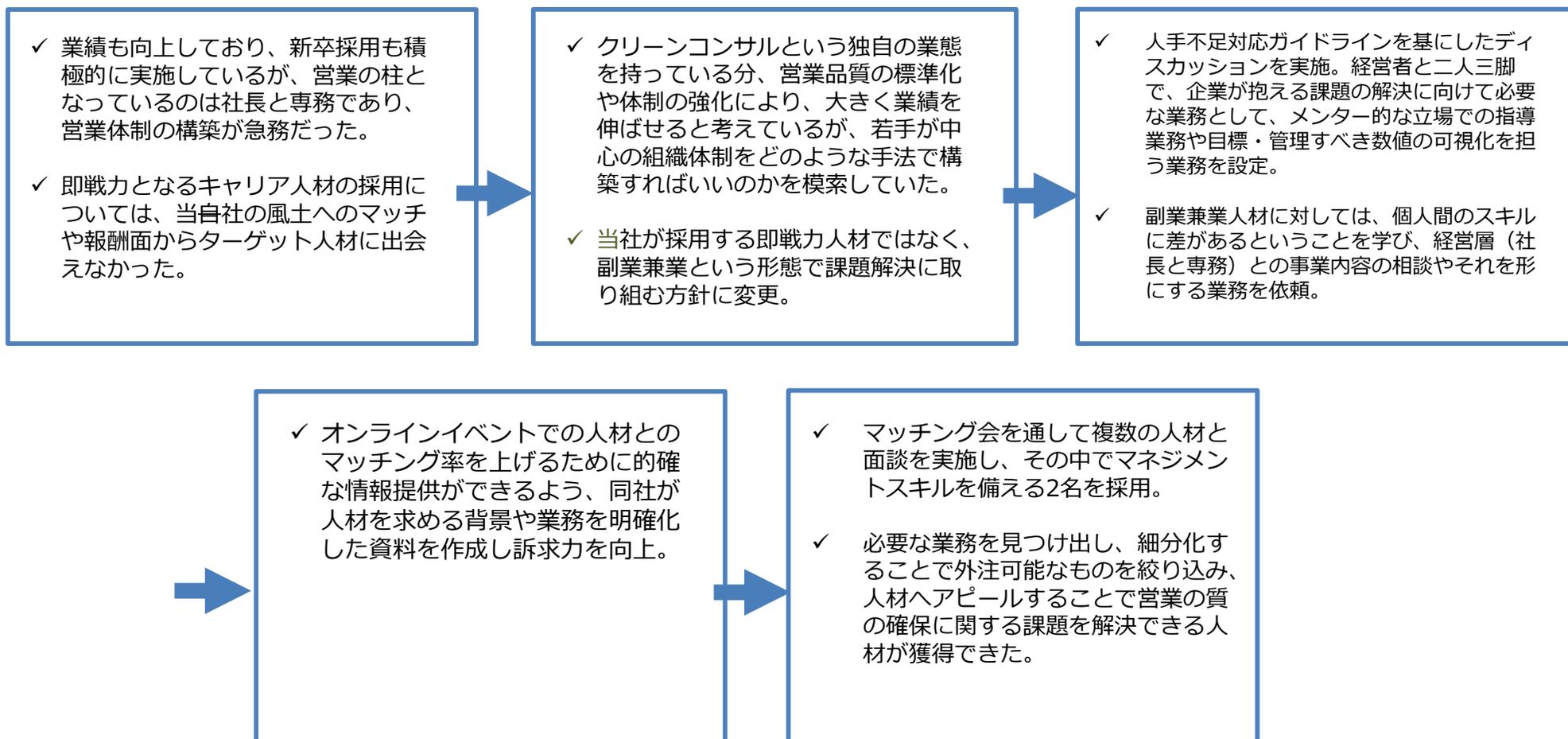


# 株式会社グローバル・クリーン

所在地：宮崎県日向市 設立：2008年 資本金：900万円  
 従業員数：85人 事業概要：清掃サービス業  
 業種：サービス業

- 複雑な業務について細かく整理・棚卸しを行い求める人材にアピールすることで、当社として抱えていた**営業課題を解決できる人材を獲得**。

## 【イベント参加から成果までの流れ】



# 株式会社グローバル・クリーン

所在地：宮崎県日向市 設立：2008年 資本金：900万円  
 従業員数：85人 事業概要：清掃サービス業  
 業種：サービス業

## ① 取組前 (きっかけ)

- ✓ 業績も向上しており、新卒採用も積極的に実施しているが、営業の柱となっているのは社長と専務であり、営業体制の構築が急務となっている。
- ✓ クリーンコンサルという独自の業態を持っている分、営業品質の標準化や体制の強化により、大きく業績を伸ばせると考えているが、若手が中心の組織体制をどのような手法で構築すればいいのかを模索していた。
- ✓ また、即戦力となるキャリア人材の採用については、当社の風土へのマッチや報酬面からターゲット人材に出会えなかった。

## ② 取組内容や仕組み

- ✓ 人手不足対応ガイドラインを基にしたディスカッションを実施。経営者と二人三脚で、**企業が抱える課題の解決に向けて必要な業務として、メンター的な立場での指導業務や目標・管理すべき数値の可視化を担う業務を設定。**
- ✓ 研修については専任で既に実施する人材を外部から活用したり、顧問という契約形態で外部の人材と関与していたことがあった。そこで、**当社が採用する即戦力人材ではなく、副業兼業という形態で課題解決に取り組む方針に変更。**
- ✓ 副業兼業人材に対しては、個人間のスキルに差があるということを知り、経営層（社長と専務）との事業内容の相談やそれを形にする業務を依頼。
- ✓ オンラインイベントでの人材とのマッチング率を上げるために的確な情報提供ができるよう、当社が**人材を求める背景や業務を明確化した資料を作成し訴求力を向上**させた。

## ③ 取組後 (効果)

- ✓ マッチング会を通して複数の人材と面談を実施し、その中でマネジメントスキルを備える2名を採用。
- ✓ 1人は、証券会社とベンチャー企業の経験をもつ人材。社内では今後、従業員のマネジメントを行うメンター的な存在になると考えている。もう1人は食品関係の業務に携わっていた人材。
- ✓ 2名の知見を生かし営業部門のKPI設定などの業務を任せたいと考えている。
- ✓ 必要な業務を見つけ出し、細分化することで外注可能なものを絞り込み、人材へアピールすることで営業の質の確保に関する課題を解決できる人材が獲得できた。



# 株式会社グローバル・クリーン

所在地：宮崎県日向市 設立：2008年 資本金：900万円  
従業員数：85人 事業概要：清掃サービス業  
業種：サービス業

## 1. 経営課題を見つめ直す

- クリーンコンサルという独自の業態を持っている分、営業品質の標準化や体制の強化により、大きく業績を伸ばせると考えているが、若手が中心の組織体制をどのような手法で構築すればいいのかを模索していた。

## 2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 業績も向上しており、新卒採用も積極的に実施しているが、営業の柱となっているのは社長と専務であり、営業体制の構築が急務。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 当社が採用する即戦力人材ではなく、副業兼業という形態で課題解決に取り組む方針に変更。

## 4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

- 人手不足対応ガイドラインを基にしたディスカッションを通じ、経営者と二人三脚で、企業が抱える課題の解決に向けて必要な業務として、メンター的な立場での指導業務や目標・管理すべき数値の可視化を担う業務を設定。

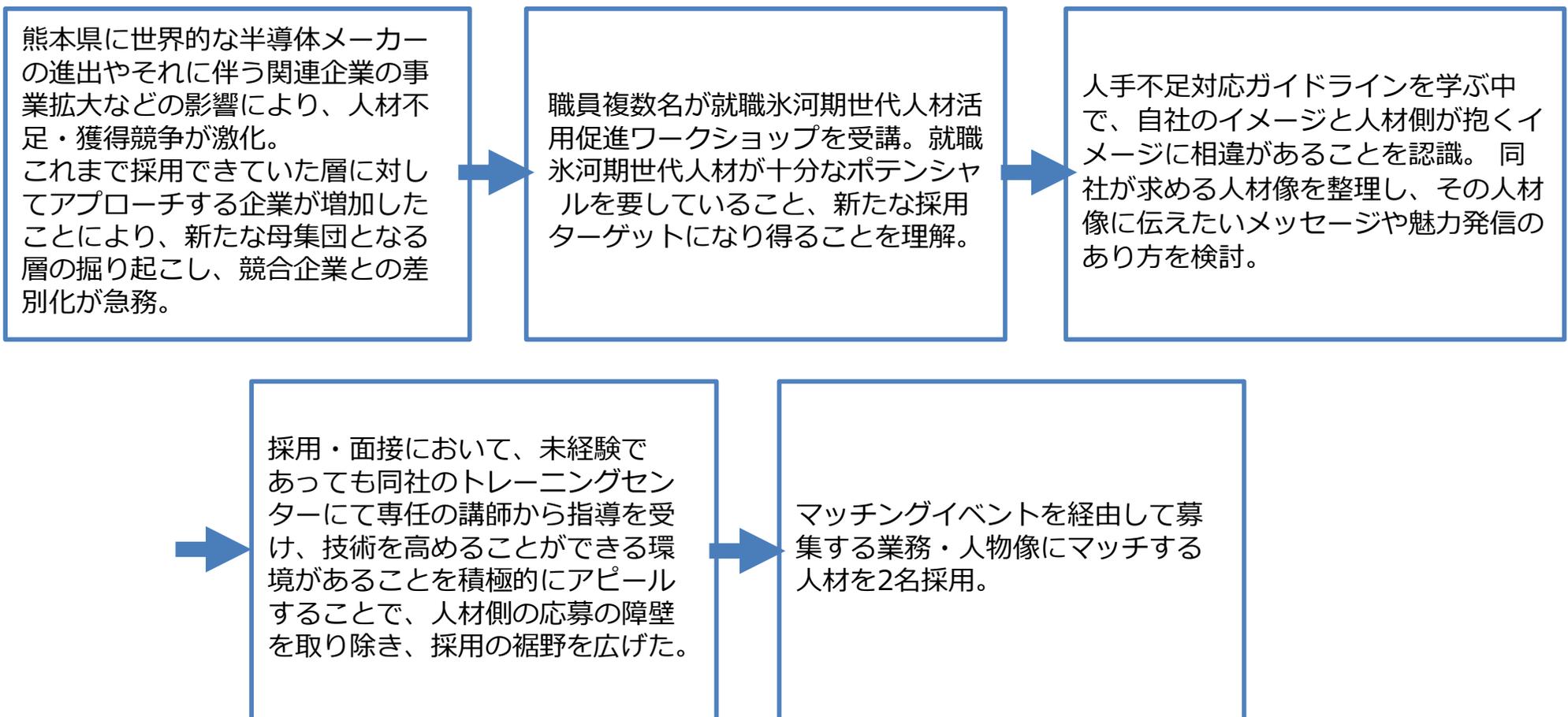
## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 必要な業務を見つけ出し、細分化することで外注可能なものを絞り込み、人材へアピールすることで営業の質の確保に関する課題を解決できる人材を獲得。
- 営業部門のKPI設定などの業務を任せる。

- **就職氷河期世代のポテンシャルを知り、採用ターゲットとなり得ることを理解**。未経験者でも当社で技術を学べることをアピール。応募の障壁を取り除くことで、2名を採用。

【特定のSTEPに対応した際の流れ】

○STEP 3：（求人像や人材の調達方法を明確化）



# 株式会社フジワーク 熊本事業所

① 取組前 (きっかけ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 製造・派遣の採用行程では経験値も高く、プロ集団としての自負があったが、熊本県に世界的な半導体メーカーの進出やそれに伴う関連企業の事業拡大などの影響により、人材不足・獲得競争の激化が起きている。</li> <li>✓ これまで採用できていた層に対してアプローチする企業が増加したことにより、新たな母集団となる層の掘り起こし、競合企業との差別化が急務となった。</li> </ul>
③ 取組後 (効果)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ マatchingイベントを経由して募集する業務・人物像にマッチする人材を2名採用することができた。</li> <li>✓ また、Matchingイベントの場で多くの人材と話すことにより就職氷河期世代人材のポテンシャルを再認識し、今後も採用プールとなり得ることを確信。</li> </ul>

② 取組内容や仕組み
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 職員複数名が就職氷河期世代人材活用促進ワークショップを受講。就職氷河期世代人材が十分なポテンシャルを有していることを理解、新たな採用ターゲットになり得ることを学んだ。</li> <li>✓ あわせて人手不足対応ガイドラインを学ぶ中で、当社のイメージと人材側が抱くイメージに相違があることを認識。 <b>求める人材像を整理し、その人材像に伝えたいメッセージや魅力発信のあり方を検討。</b></li> <li>✓ その一つとして、採用・面接において、未経験であっても同社のトレーニングセンターにて専任の講師から指導を受け、技術を高めることができる環境があることを積極的にアピールすることで、<b>人材側の応募の障壁を取り除き、採用の裾野を広げた。</b></li> </ul>



かぶしきかいしゃふじわーく くまもとじむしょ

# 株式会社フジワーク 熊本事業所

所在地：熊本県熊本市 設立：1983年 資本金：5000万円  
従業員数：4400人（契約社員を含む） 事業概要：アウトソーシング関連  
業種：情報通信業

## 1. 経営課題を見つめ直す

- 製造・派遣の採用行程では経験値も高く、プロ集団としての自負があったが、熊本県に世界的な半導体メーカーの進出やそれに伴う関連企業の事業拡大などの影響により、人材不足・獲得競争が激化。

## 2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- これまで採用できていた層に対してアプローチする企業が増加したことにより、新たな母集団となる層の掘り起こし、競合企業との差別化が急務。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 就職氷河期世代人材活用促進ワークショップを受講。就職氷河期世代人材が十分なポテンシャルを要していること、新たな採用ターゲットになり得ることを理解。人手不足対応ガイドラインを学ぶ中で、当社のイメージと人材側が抱くイメージに相違があることを認識。求める人材像を整理し、その人材像に伝えたいメッセージや魅力発信のあり方を検討。

## 4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

- 採用・面接において、未経験であっても当社のトレーニングセンターにて専任の講師から指導を受け、技術を高めることができる環境があることを積極的にアピールすることで、人材側の応募の障壁を取り除き、採用の裾野を広げた。
- マッチングイベントを經由して募集する業務・人物像にマッチする人材を2名採用。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- マッチングイベントの場で多くの人材と話すことにより就職氷河期世代人材のポテンシャルを再認識し、今後も採用プールとなり得ることを確信。

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

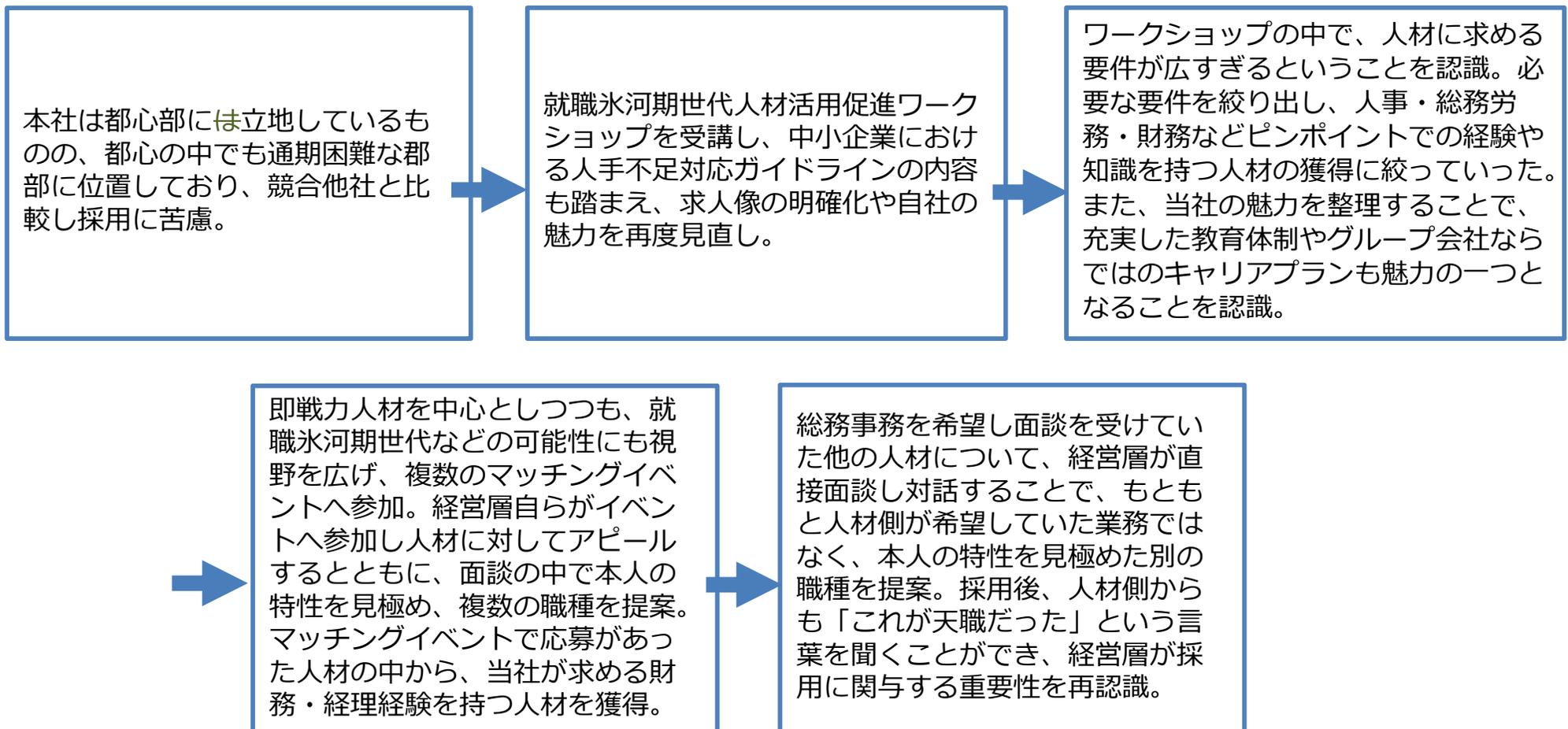
はやしほーるでいんぐずかぶしきかいしゃ

# 林ホールディングズ株式会社

所在地：福岡県福岡市 設立：1963年 資本金：25,310万円  
従業員数：395人 事業概要：建設、土木分野の総合事業展開  
業種：建設業

- 人材に求める要件のうち必要なものを絞ってピンポイントな人材の獲得を狙い、さらに当社ならではの魅力をアピールすることで、求める人材を獲得。

## 【イベント参加から成果までの流れ】



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  
/ 育成

人材活  
躍・定着  
支援

はやしほーるでいんぐずかぶしきかいしゃ

# 林ホールディングズ株式会社

所在地：福岡県福岡市 設立：1963年 資本金：25,310万円  
従業員数：395人 事業概要：建設、土木分野の総合事業展開  
業種：建設業

## ① 取組前 (きっかけ)

- ✓ 本社は都心部に立地しているものの、都心の中でも通期困難な郡部に位置しており、競合他社と比較し採用に苦慮していた。
- ✓ グループ会社の採用は本社の人事部門で一括して行っているが、今後、グループ会社全体の管理を一本化してスリム化する予定であった。そのため、採用以外でも親会社として経営戦略を立て、子会社はそれぞれの事業運営に専念できる体制を整備しているところであり、それに伴う専門職採用のニーズが高まっていた。

## ③ 取組後(効果)

- ✓ マッチングイベントで応募があった人材の中から、当社が求める財務・経理経験を持つ人材を獲得することができた。
- ✓ 総務事務を希望し面談を受けていた他の人材について、経営層が直接面談し対話することで、もともと人材側が希望していた業務ではなく、本人の特性を見極めた別の職種を提案。採用後、人材側からも「これが天職だった」という言葉を聞くことができ、経営層が採用に関する重要性を再認識した。

## ② 取組内容や仕組み

- ✓ 九州経済産業局主催の就職氷河期世代人材活用促進ワークショップを受講し、中小企業における人手不足対応ガイドラインの内容も踏まえ、**求人像の明確化や当社の魅力を再度見直しを行った。**
- ✓ ワークショップの中で、人材に求める要件が広すぎるということを確認。**必要な要件を絞り出し、人事・総務労務・財務などピンポイントでの経験や知識を持つ人材の獲得に絞っていった。**
- ✓ ワークショップを通じて当社の魅力を整理することで、充実した教育体制やグループ会社ならではのキャリアプランも魅力の一つとなることを認識。
- ✓ 即戦力人材を中心としつつも、就職氷河期世代などの可能性にも視野を広げ、複数のマッチングイベントへ参加。経営層自らがイベントへ参加し人材に対してアピールするとともに、面談の中で本人の特性を見極めつつ複数の職種を提案し、採用への本気度を示した。

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

はやしほーるでいんぐずかぶしきかいしゃ

# 林ホールディングズ株式会社

所在地：福岡県福岡市 設立：1963年 資本金：25,310万円  
従業員数：395人 事業概要：建設、土木分野の総合事業展開  
業種：建設業

## 1. 経営課題を見つめ直す

- 本社は都心部に立地しているものの、都心の中でも通期困難な郡部に位置しており、競合他社と比較し採用に苦慮していた。

## 2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 就職氷河期世代人材活用促進ワークショップを受講し、中小企業における人手不足対応ガイドラインの内容も踏まえ、求人像の明確化や当社の魅力を再度見直し。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- ワークショップの中で、人材に求める要件が広すぎるということを確認。必要な要件を絞り出し、人事・総務労務・財務などピンポイントでの経験や知識を持つ人材の獲得に絞っていった。また、当社の魅力を整理することで、充実した教育体制やグループ会社ならではのキャリアプランも魅力の一つとなることを認識。

## 4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

- 即戦力人材を中心としつつも、就職氷河期世代などの可能性にも視野を広げ、複数のマッチングイベントへ参加。経営層自らがイベントへ参加し人材に対してアピールするとともに、面談の中で本人の特性を見極めつつ複数の職種を提案。
- マッチングイベントで応募があった人材の中から、当社が求める財務・経理経験を持つ人材を獲得。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 総務事務を希望し面談を受けていた他の人材について、経営層が直接面談し対話することで、もともと人材側が希望していた業務ではなく、本人の特性を見極めた別の職種を提案。採用後、人材側からも「これが天職だった」という言葉を聞くことができ、経営層が採用に関する重要性を再認識。

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

た く し ょ う

# 有限会社 拓商

所在地：沖縄県那覇市 設立：1974年 資本金：1,000万円

従業員数：43人 事業概要：葬儀に関わる全般事業

業種：生活関連サービス業（冠婚葬祭業）

- 合同企業説明会に数年ぶりに参加して、有望な人材を採用。
- 人材育成後に職場の定着率を高めている。

## 【イベント参加から成果までの流れ】

### 慢性的な人材不足

従業員の定着率が不安定のため、人材不足で採用が必要。

### 求人はハローワークや有料求人業者へ依頼

面接時に応募者へ事前説明がなくミスマッチが生じている。

### 就職氷河期世代ズ合同企業説明会に参加

合同企業説明会に数年ぶりに参加、事務員に興味を持つ人が多数存在。

### 説明会後の気付きと改善

冠婚葬祭業に非常に興味を持っている印象があり、長く働くことを希望する応募者が多かった。  
今後は全職種を案内。

### 求職者と後日面談、採用

合同企業説明会で就職氷河期世代1名採用。今後も参加して、有望な人材を採用、人材育成後に職場の定着率を高めるように努める。

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

# た く し ょ う 有限会社 拓商

所在地：沖縄県那覇市 設立：1974年 資本金：1,000万円

従業員数：43人 事業概要：葬儀に関わる全般事業

業種：生活関連サービス業（冠婚葬祭業）

## ①取組前（きっかけ）

### ○従業員の定着率が不安定のために慢性的な人材不足

- ✓ 各部署毎の配員と定員に対して人員不足が生じている。葬儀の専門スタッフが不足すると外注していた。専門分野の仕事、ノウハウや技術面のスキル取得・有資格者の人材が不足で、部署間でのアンバランスが生じている。
- ✓ 時代の流れで葬儀については全国的に家族葬が主体に変わりつつあり、葬儀の件数が増加し今後も団塊の世代の年齢層が高齢化を迎え増加する。葬儀会社としてのメインスタッフとしては、やはり直接の葬儀関係の職種となり、人材不足が生じている。

### ○ミスマッチで定着率が不安定

- ✓ ハローワークや有料メディアの業者へ依頼していたが、事前説明がない応募者とのミスマッチがあり定着率が不安定である。

## ②取組内容や工夫、成果

### ○必要な人材の明確化

- ✓ **沖縄総合事務局の就職氷河期世代又合同企業説明会に参加**したことで、仕事の内容を事前に説明できた。
- ✓ 一般の方々には葬儀関係は専門分野で特殊なイメージがあり、他の職種と大きく違っていると誤解されるが、職場内はアットホームで、他の職場より明るい雰囲気と環境であることを理解してもらい、各職場には事務員の配置、配員があり、通常の庶務関係から請求書発行等の事務作業がある等、職場の良いところ等を詳しく説明できた。

### ○他の職種との違いと強み

- ✓ ブースでの説明を通して、**他の職種との違いや当社の強みを再認識**できた。（具体的には、ロボット化やITも必要だが、葬儀関係はどの家族にも訪れる事で人間の尊厳を大事にして寄り添う事。経験することで重要な仕事である事、また、この仕事は今後も無くならない仕事として継続され、定年後も長く働くことが出来る事。葬儀のノウハウを学ぶことで人間形成にもプラスになり人材育成の職場としても活用できる事。葬儀の時の言葉遣いは、おもてなしとマナーとして他の分野から参考にされており、相談員は最高の言葉を学ぶことが出来る事等）

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

た く し ょ う

# 有限会社 拓商

所在地：沖縄県那覇市 設立：1974年 資本金：1,000万円

従業員数：43人 事業概要：葬儀に関わる全般事業

業種：生活関連サービス業（冠婚葬祭業）

## 1. 経営課題を見つめ直す

- 従業員の定着率が不安定で、求人業者を使用するも、応募者とのミスマッチが生じていた（繁忙期の対応課題）。
- 求人方法の見直しが必要（事前に仕事内容を説明できる方法へ変える）。

## 2. 経営課題を解決するための方策を検討する

- 仕事の業務と内容を見直し、環境を整え定着率を図る。
- メインスタッフの配員と定員を見直した上で採用し人材育成する方針。

## 3. 求人像や人材の調達方法を明確化する

- 求職者が集う説明会へ積極的に参加し、求職者が求めている仕事、業務とのマッチングを明確化。
- 結果、数年ぶりに参加した説明会1回の参加で1名の採用ができた。今後も参加を継続する結論。

## 4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施）

- ハローワークの採用画面へシニア応援求人表示や、合同説明会参加の表示を実施。
- 高齢者職業紹介場からも紹介があり、火葬場への求人は採用ができた。

## 5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

- 未実施