

事例集

必要かつ効果的な
人材マネジメント施策の選択



事例集とは

業種、企業規模、事業戦略タイプなどが類似している企業事例を参考にして、優先的に取り組む人材マネジメント施策をご検討いただけます。

目次	1
業種別	2
企業規模別	3
地域別	4
事業戦略タイプ	5
事業戦略タイプと、人材マネジメント施策	6
企業事例	7

業種別

建設業	
企業名	ページ
金田コーポレーション株式会社	17
向洋電機土木株式会社	29
株式会社コプロス	31
宮本土木株式会社	55

製造業	
企業名	ページ
株式会社井口一世	9
電化皮膜工業株式会社	37
日本テクノロジーソリューション株式会社	45
株式会社保志	49
ミタニマイクロニクス株式会社	53
守山乳業株式会社	59

情報通信業	
企業名	ページ
株式会社エス・アイ	13
株式会社ダンクソフト	35
東洋システム株式会社	39
株式会社ユーメディア	61

運輸業、郵便業	
企業名	ページ
大橋運輸株式会社	15

卸売業・小売業	
企業名	ページ
株式会社日本レーザー	43

不動産業、物品賃貸業	
企業名	ページ
株式会社エム・ジェイホーム	11
株式会社ファースト・コラボレーション	47

教育、学習支援業	
企業名	ページ
株式会社武蔵境自動車教習所	57

医療、福祉	
企業名	ページ
株式会社アール・ケア	7
かわいデンタルクリニック	19
社会福祉法人亀甲会	23

サービス業	
企業名	ページ
株式会社キャリアプランニング	21
株式会社グーン	25
株式会社グローバル・クリーン	27
株式会社シーサー	33
東港金属株式会社	41
株式会社ポリテック・エイディディ	51

企業規模別

5～20人未満	
企業名	ページ
かわいデンタルクリニック	19

20～50人未満	
企業名	ページ
株式会社井口一世	9
金田コーポレーション株式会社	17
向洋電機土木株式会社	29
株式会社 DankSoft	35
電化皮膜工業株式会社	37
日本テクノロジーソリューション株式会社	45
株式会社ファースト・コラボレーション	47
株式会社ポリテック・エイディディ	51
宮本土木株式会社	55

50～100人未満	
企業名	ページ
株式会社エス・アイ	13
社会福祉法人亀甲会	23
株式会社グリーン	25
株式会社グローバル・クリーン	27
株式会社日本レーザー	43

100～300人未満	
企業名	ページ
株式会社エム・ジェイホーム	11
大橋運輸株式会社	15
株式会社キャリアプランニング	21
株式会社コプロス	31
株式会社シーサー	33
東洋システム株式会社	39
東港金属株式会社	41
ミタニマイクロニクス株式会社	53
株式会社武蔵境自動車教習所	57
守山乳業株式会社	59
株式会社ユーメディア	61

300人以上	
企業名	ページ
株式会社アール・ケア	7
株式会社保志	49

地域別

東北地方	
企業名	ページ
株式会社保志	49
株式会社ユーメディア	61

関東地方	
企業名	ページ
株式会社井口一世	9
株式会社グーン	25
向洋電機土木株式会社	29
株式会社ダンクソフト	35
電化皮膜工業株式会社	37
東洋システム株式会社	39
東港金属株式会社	41
株式会社日本レーザー	43
株式会社ポリテック・エイディディ	51
ミタニマイクロニクス株式会社	53
宮本土木株式会社	55
株式会社武蔵境自動車教習所	57
守山乳業株式会社	59

中部地方	
企業名	ページ
大橋運輸株式会社	15

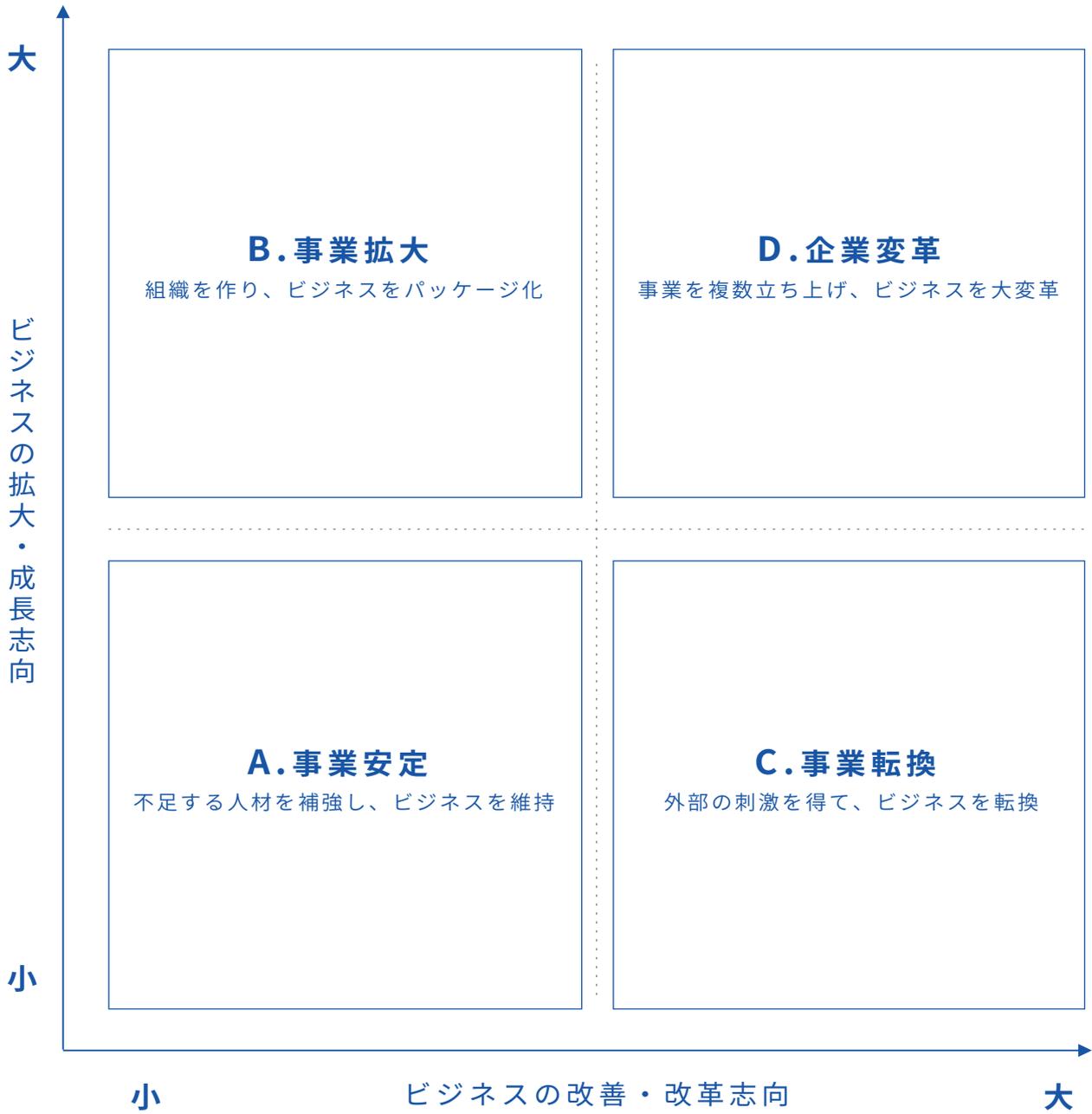
近畿地方	
企業名	ページ
株式会社エム・ジェイホーム	11
株式会社エス・アイ	13
日本テクノロジーソリューション株式会社	45

中国地方	
企業名	ページ
株式会社アール・ケア	7
金田コーポレーション株式会社	17
かわいデンタルクリニック	19
株式会社キャリアプランニング	21
社会福祉法人亀甲会	23
株式会社コプロス	31

四国地方	
企業名	ページ
株式会社ファースト・コラボレーション	47

九州・沖縄地方	
企業名	ページ
株式会社グローバル・クリーン	27
株式会社シーサー	33

事業戦略タイプ



事業戦略タイプと、人材マネジメント施策

		A. 事業安定	B. 事業拡大	C. 事業転換	D. 企業変革
人材マネジメント施策	採用計画	<p>採用・定着</p> <p>多様な人材(パート、外国人等)の活用… 【(株)シーサー事例: 33頁参照】 【(株)エス・アイ事例: 13頁参照】</p> <p>外部専門家を活用した職場環境の改善… 【かわいデンタルクリニック事例: 19頁参照】</p>	<p>多様な人材の活用… 【向洋電機土木(株)事例: 29頁参照】</p> <p>新卒採用に対する取組… 【ミタニマイクロニクス(株)事例: 53頁参照】 【(株)保志事例: 49頁参照】</p> <p>中途採用に対する取組… 【(株)日本レーザー事例: 43頁参照】</p>	<p>新卒・中途採用に対する取組み… 【(株)キャリアプランニング事例: 21頁参照】 【(株)ポリテック・エイディ事例: 51頁参照】</p> <p>テレワークの推進… 【(株)ダンクソフト事例: 35頁参照】</p>	<p>多様な人材(障がい者等)の活用… 【(株)グローバル・クリーン事例: 27頁参照】 【(株)ファースト・コラボレーション事例: 41頁参照】</p> <p>中途採用に対する取組… 【東港金属(株)事例: 47頁参照】 【(株)ユーメディア事例: 61頁参照】</p>
	幹部育成				<p>幹部候補社員の早期抜擢… 【(株)アール・ケア事例: 7頁参照】</p>
	研修計画	<p>育成</p> <p>外部研修機関を活用した人材育成… 【大橋運輸(株)事例: 15頁参照】</p> <p>充実した内部教育制度… 【(株)コプロス事例: 31頁参照】 【電化皮膜工業(株)事例: 37頁参照】</p>	<p>内部人材の高度化に向けた研修… 【(株)エム・ジェイホーム事例: 11頁参照】</p>	<p>技能伝承に向けた育成… 【宮本土木(株)事例: 55頁参照】</p>	<p>社員の多能工化の推進… 【(株)井口一世事例: 9頁参照】</p> <p>独自制度による人材育成… 【(株)ゲーン事例: 25頁参照】</p>
	社員区分		<p>能力・希望に応じた配置転換… 【守山乳業(株)事例: 59頁参照】</p>		<p>新規事業開発に向けた社員の抜擢… 【(株)武蔵境自動車教習所事例: 57頁参照】 【日本テクノロジーソリューション(株)事例: 45頁参照】</p>
	評価制度				<p>外部コンサル活用による人事評価制度の確立… 【金田コーポレーション(株)事例: 17頁参照】</p>
	処遇制度	<p>報酬・昇進</p> <p>役割等級制度の導入… 【(社福)亀甲会事例: 23頁参照】</p>	<p>福利厚生の充実… 【東洋システム(株)事例: 39頁参照】</p>		

企業名： 株式会社アール・ケア

事例概要： 介護・医療・福祉業におけるリハビリテーション事業や診療所経営を中心に事業展開をするとともに、介護タクシーなどの介護周辺事業や要介護者向けに特化した旅行業の新規領域にも事業展開を進めている。そのため、多くの責任者向けの育成機会を設け事業の拡大を図っている事例

手順1 経営課題の抽出と、解決策の検討



(求職者に説明する場合)

貴社は、どんな会社ですか？
端的に教えてください

- リハビリテーションを中心とした介護・医療・福祉業を展開している会社
- 「介護とはこの程度のもの」という固定化された社会常識を否定し、お客様の立場に立って新しいサービスを提供する会社



① 5年後、どんな会社になりたいですか？

(5年は1つの目安です。3年、5年、10年等、適宜設定し、**A～D**のいずれかに○をつけてください)

- | | |
|----------|---------------------------|
| A | 既存の事業に集中し、安定した成長 |
| B | 既存の事業について、更なる事業規模の拡大 |
| C | 既存の事業に留まらず、新規事業の創出 |
| D | 事業規模の拡大や複数の新規事業創出等の大変革を志向 |

5年後の具体的なビジョンを記載してください

要介護者向けの旅行業といった新規事業への展開も模索。そして、高齢者のお悩みの総合窓口となるような会社へと成長し、将来的には介護事業の海外展開(台湾・ベトナム)も検討している



手順3 魅力の抽出

アピールできそうなことを書き出してください

介護・医療・福祉業という枠組みに囚われないチャレンジに取り組んでいる



② 人手不足を理由に、
できていないことを教えてください
(経営課題)

既存の介護・医療事業において、責任者(事業所長クラス)の育成が進んでおらず、新規事業(要介護者向けの旅行業といった新規事業等)に着手できていない



③ 今、考えられる解決策を教えてください

(①～③のうち、考えられる解決策の詳細を短期・中長期に分けて下欄に記載してください)

- | | |
|---|-------------------------|
| ① | 業務の外部化 |
| ② | ITなどの技術活用 |
| ③ | 人材
研修や会議を充実させ、責任者の育成 |



アピールできそうなことを書き出してください

企業の財産は人である、という考えから、人材育成の為に研修の充実に注力している

所在地： 岡山県玉野市東高崎 25-34
 創業年： 1990 年
 従業員数： 365 名
 資本金： 1,000 万円
 事業内容： 介護・医療・福祉業

※人材でないことと解決できないものに絞った上で、手順2に取り組んでください。

手順2 必要人材の明確化と、人材に関わる貴社独自の取り組み



**④ どんな人材を欲しいと
考えてますか？**

※よく吟味してお答えください

- 事業所の責任者を担う中核人材
- 人数：事業所数分
全事業所に責任者は配置しているが、期待役割を満たしていない責任者もあり、充足していない
- 雇用期間：無期雇用



⑤ 欲しい人材をどのように獲得しますか？

(①～②のうち、検討中の施策について、
詳細を下欄に記載してください)

外部から採用する

①

内部人材を育てる

責任者として見込みのある社員は、その時点で期待値に達していない場合でも責任者として抜擢

②



アピールできそうなことを書き出してください

社員のスタンスを重視し、責任者への積極的な昇進機会を提供



**⑥ 人材に関わる貴社独自の
取り組みを教えてください**

- 責任者研修（事業所長クラス）を二か月に1回実施
- 責任者会議（ビジョンの共有等）を二か月に1回実施
- 研修助成（社内外の研修参加）の支援を随時実施
- 年間表彰において、最優秀責任者賞を表彰
- 事業部長と事業責任者は、日々の業務の中で積極的にコミュニケーションをとるようにしている



**⑦ 人材に関わる取り組みについて、
今後予定していることを教えてください**



アピールできそうなことを書き出してください

責任者人材育成に関わる取り組みとして、多数の研修や表彰と
いった取り組みを実施

取組の結果 / 得られた成果

責任者の育成に注力していることにより、責任者は「責任者としての基本的なスキル獲得」に加え「一人ひとりの個性や資質に合わせたパーソナルな良さが活きるマネジメントスキル」も獲得してきている

企業名： 株式会社井口一世

事例概要： 事業の多角化に向け、あえて正解を教えない指導を実践することで、主体的に考える社員を増やし、社員のマルチスキルワーカー化に取り組む事例

手順1 経営課題の抽出と、解決策の検討



(求職者に説明する場合)

貴社は、どんな会社ですか？
端的に教えてください

- 加工領域のあらゆるシークレットビッグデータを保有し、それを活用した世界中のどこを探してもできなかったイノベーション加工技術の具現化
- 職人の腕や勘をすべて数値化した独自のシークレットビッグデータも保有
- シークレットビッグデータを活用し、技術伝承システムや、イノベーション創生システムについても開発を進めている



① 5年後、どんな会社になりたいですか？

(5年は1つの目安です。3年、5年、10年等、適宜設定し、

A～Dのいずれかに○をつけてください)

A

既存の事業に集中し、安定した成長

B

既存の事業について、更なる事業規模の拡大

C

既存の事業に留まらず、新規事業の創出

D

事業規模の拡大や複数の新規事業創出等の大変革を志向

5年後の具体的なビジョンを記載してください

製造事業に加え、製造のデータ分析を活かしたIT事業を展開し事業の多角化を目指す



手順3 魅力の抽出

アピールできそうなことを書き出してください

高度な技術力が身につく環境が整っている



② 人手不足を理由に、
できていないことを教えてください

(経営課題)

新規事業としてIT事業への展開をするためのビジネスアイデアの創出



③ 今、考えられる解決策を教えてください

(①～③のうち、考えられる解決策の詳細を短期・中長期に分けて下欄に記載してください)

①

業務の外部化

②

ITなどの技術活用

システム刷新を行いメインフレームの強化

③

人材

育成方針として「正解を教えるのではなく、目的や方向性を教える手法」を実践し、製造事業からIT事業まで幅広く対応出来る人材を育成



アピールできそうなことを書き出してください

あえて正解を教えない育成方針であるため、主体的に考える力が身につく

所在地： 東京都千代田区飯田橋四丁目 10 番 1 号
 創業年： 2001 年
 従業員数： 48 名
 資本金： 9,500 万円
 事業内容： 製造業

※人材でないとい解決できないものに絞った上で、手順2に取り組んでください。

手順2 必要人材の明確化と、人材に関わる貴社独自の取り組み



④ どんな人材を欲しいと 考えてますか？

※よく吟味してお答えください

- 製造事業から IT 事業まで様々な業務の知見や技術の習熟
- 人数：10 名程度 / 年
- 雇用期間：無期雇用



⑤ 欲しい人材をどのように獲得しますか？

(①～②のうち、検討中の施策について、
詳細を下欄に記載してください)

外部から採用する

学部学科等や過去の経験を全く問わず、概念化能力の高い人材採用の推進

①

内部人材を育てる

挑戦をしやすい環境を作り社員を育成

②



アピールできそうなことを書き出してください

未経験者でも挑戦できる社風がある



⑥ 人材に関わる貴社独自の 取り組みを教えてください

- 採用要件を「概念化能力（数ある情報から本質を見抜く能力）が高い人材」と定義している
- 新卒採用活動として「会社内説明会・大学訪問・合同企業説明会」を実施し大学生にアプローチ
- 採用の際は広告に多大な投資をするのではなく、自社の設備等に投資を行い、本当に魅力的な会社作りを推進
- 給与改定のタイミングは毎月とし、社員のスキルアップに対しタイムリーに処遇を改善



⑦ 人材に関わる取り組みについて、 今後予定していることを教えてください

- 産学連携の活動を行い、大学生に対し早期から自社を知ってもらい仕組み作りを実施予定
- 新卒社員に対し、入社後一か月は、社会人研修等を実施していたが、来年度はあえて廃止し、その分 OJT の時間を増やすことに注力



アピールできそうなことを書き出してください

スキルアップに伴う処遇改善がタイムリーに行われる

取組の結果 / 得られた成果

概念化能力（数ある情報から本質を見抜く能力）が高い人材の確保に注力した結果、様々な業務をこなす（マルチスキルワーカー）社員が育成出来ており、事業の多角化や 10 日間程度の長期休みも取得しやすい環境を実現

企業名： 株式会社エム・ジェイホーム

事例概要： 業務の付加価値を意識し、パート社員や業務の外部委託・IT技術を積極的に活用することで、生産性向上と働き方改革に取り組んでいる事例

手順1 経営課題の抽出と、解決策の検討



(求職者に説明する場合)

貴社は、どんな会社ですか？
端的に教えてください

- 滋賀県内で管理物件数最多を誇る不動産事業を基盤とし、学童保育や英会話教室の運営を行う教育事業部もあり、多角的な事業展開を行っている
- 20代でも実力とやる気がある社員は、責任の大きい店舗運営業務に関わることが出来、年齢や性別に関わらず、正しく評価する会社



① 5年後、どんな会社になりたいですか？

(5年は1つの目安です。3年、5年、10年等、適宜設定し、

A～Dのいずれかに○をつけてください)

- A** 既存の事業に集中し、安定した成長
- B** 既存の事業について、更なる事業規模の拡大
- C** 既存の事業に留まらず、新規事業の創出
- D** 事業規模の拡大や複数の新規事業創出等の大変革を志向

5年後の具体的なビジョンを記載してください

主力事業である賃貸仲介・売買仲介・賃貸管理における生産性向上と業務の付加価値向上を通じた、事業の安定成長と働きやすい職場の実現



手順3 魅力の抽出

アピールできそうなことを書き出してください

- 既存のビジネスの枠に捕らわれず、チャレンジする風土がある
- 実力に応じた配置を行っており、若手でも責任の大きな仕事を担当するチャンスがある



② 人手不足を理由に、
できていないことを教えてください
(経営課題)

- 社員の生産性向上に向けた仕組みづくり
- 付加価値の高いサービスの提供



③ 今、考えられる解決策を教えてください

(①～③のうち、考えられる解決策の詳細を短期・中長期に分けて下欄に記載してください)

業務の外部化

①

タクシー会社と提携し、物件案内の送迎を外部化する

②

ITなどの技術活用

入居者管理アプリや電子決済等のデジタル技術の導入による社員の負担軽減

③

人材

業務の棲み分けを明確にし、現社員に付加価値の高い業務を集中させ、定型業務をパートへ



アピールできそうなことを書き出してください

付加価値の低い業務の切り出しが徹底して行われており、社員はコア業務に注力出来る環境の整備が進められている。

所在地： 滋賀県長浜市宮司町 1126-2
 創業年： 2005 年
 従業員数： 120 名
 資本金： 2,000 万円
 事業内容： 不動産業

※人材でないことと解決できないものに絞った上で、手順2に取り組んでください。

手順2 必要人材の明確化と、人材に関わる貴社独自の取り組み



④ どんな人材を欲しいと 考えてますか？

※よく吟味してお答えください

- 長期的な展望を持った、店舗及び全社の戦略策定（内部人材）
- 定型業務やお客様対応等の高度な不動産の知識が求められる業務（パート）
- 人数：10名程度（幹部人材） 50名程度（パート）
- 雇用期間：無期（幹部人材） 有期（パート）



⑤ 欲しい人材をどのように獲得しますか？

（①～②のうち、検討中の施策について、
詳細を下欄に記載してください）

外部から採用する

シニアや女性をパートとして採用

①

内部人材を育てる

幹部人材は、外部登用を前提とせず、OJTと
OFF-JTを活用して育成を行う（幹部人材）

②



アピールできそうなことを書き出してください

幹部登用に向けた支援の仕組みがあり、働き続けることで
テップアップができる



⑥ 人材に関わる貴社独自の 取り組みを教えてください

- パートに業務移管ができるよう、業務のマニュアル化を行う
- 店舗単位の管理会計を行い、店舗責任者が日常業務を通じて、経営感覚を身に付けられるようにすると共に、マーケティングや会計等、の幹部研修の内製化
- 投資分析等のスキルを付与し、人材の高度化を研修の内製化



⑦ 人材に関わる取り組みについて、 今後予定していることを教えてください

- 資格取得を奨励し、人材の高度化を推し進める
- 現在2%のパート比率を大幅に引き上げ、付加価値の低い業務をパート社員に任せ、正社員は付加価値の高い業務にシフトさせ、生産性向上を図る



アピールできそうなことを書き出してください

業務や研修を通じて、高度なスキルや知識を習得することが
できる

取組の結果 / 得られた成果

- 幹部育成研修に取り組んだ結果、20代後半の幹部人材でも、店長業務等の範囲に留まらないマネジメント業務を担っている
- 生産性向上を働き方改革と同時に推し進めることで、完全週休2日制と年間休日数の35%積み増しを実現した

企業名： 株式会社エス・アイ

事例概要： 自由出勤制度・全従業員の時給制などを導入することで、多様な人材が活躍できる環境を整備し、意欲の高い人材の確保に成功している事例

手順1 経営課題の抽出と、解決策の検討



(求職者に説明する場合)

貴社は、どんな会社ですか？
端的に教えてください

- 精度の高いデータ入力業務を提供することで、多くの顧客から信頼されている会社



① 5年後、どんな会社になりたいですか？

(5年は1つの目安です。3年、5年、10年等、適宜設定し、

A～Dのいずれかに○をつけてください)

A

既存の事業に集中し、
安定した成長

B

既存の事業について、
更なる事業規模の拡大

C

既存の事業に留まらず、
新規事業の創出

D

事業規模の拡大や複数の
新規事業創出等の大変革を志向

5年後の具体的なビジョンを記載してください

繁忙期であっても、残業が発生しない会社を実現する



手順3 魅力の抽出

アピールできそうなことを書き出してください

高い業務の質を担保しながら、働き方改革を目指す会社



② 人手不足を理由に、
できていないことを教えてください
(経営課題)

全ての人が働きやすい環境の整備



③ 今、考えられる解決策を教えてください

(①～③のうち、考えられる解決策の詳細を
短期・中長期に分けて下欄に記載してください)

業務の外部化

①

ITなどの技術活用

②

人材

③

- パートを活用して、繁忙期の正社員の業務負荷を
軽減する



アピールできそうなことを書き出してください

パートを活用して、正社員の業務不可を軽減する取り組み

所在地： 兵庫県姫路市石倉 26 番地の 3
 創業年： 1991 年
 従業員数： 62 名
 資本金： 1,000 万円
 事業内容： データ処理、アウトソーシング、Web デザイン業

※人材でないとい解決できないものに絞った上で、手順2に取り組んでください。

手順2 必要人材の明確化と、人材に関わる貴社独自の取り組み



④ どんな人材を欲しいと 考えてますか？

※よく吟味してお答えください

- 勤務時間や出勤日に制約があっても、精度の高いデータ入力業務を遂行すること
- 人数：10 名程度 / 年
- 雇用期間：無期



⑤ 欲しい人材をどのように獲得しますか？

(①～②のうち、検討中の施策について、
詳細を下欄に記載してください)

外部から採用する

①

1 分単位の勤怠管理と職務給の導入や、役割に見合った労働環境の整備をすることで、職場の魅力を高める

内部人材を育てる

②



アピールできそうなことを書き出してください

自身の働きに応じた処遇と、従業員が働きやすい仕組みが整備されている



⑥ 人材に関わる貴社独自の 取り組みを教えてください

- コアなしフレックス制度の導入と所定労働時間に定めを設けないことで、従業員の都合に合わせた自由出勤制度を実現
- 正社員の給与制度を時給制とし、正社員 / パートという雇用区分を廃止し、全ての社員が自身の仕事の成果で処遇が決まる制度を導入
- 業務の受注量を従業員数から算出される最大工数の 7 割程度に抑制することで、余裕を持って仕事ができる環境づくり



⑦ 人材に関わる取り組みについて、 今後予定していることを教えてください

障害者の職業訓練を積極的に受け入れることで、様々な人が働きやすい職場を実現する



アピールできそうなことを書き出してください

従業員の都合に合わせて働きやすい職場環境の確保

取組の結果 / 得られた成果

地域で働く場所を求めていた、意欲の高い女性を安定的に確保することができている

企業名： 大橋運輸株式会社

事例概要： 社員研修の強化に加え、ES・CSの向上や地域貢献活動等に注力し、企業のブランド力を高め人材を確保・育成している事例

手順1 経営課題の抽出と、解決策の検討



(求職者に説明する場合)

貴社は、どんな会社ですか？
端的に教えてください

- 愛知県で個人向けの遺品整理や引っ越しサービス、法人向けに一般貨物輸送やレンタルコンテナ等を幅広く展開している会社
- 地域課題の解決に取り組むことで、本業に付加価値を生み出している



① 5年後、どんな会社になりたいですか？

(5年は1つの目安です。3年、5年、10年等、適宜設定し、

A～Dのいずれかに○をつけてください)

A

既存の事業に集中し、
安定した成長

B

既存の事業について、
更なる事業規模の拡大

C

既存の事業に留まらず、
新規事業の創出

D

事業規模の拡大や複数の
新規事業創出等の大変革を志向

5年後の具体的なビジョンを記載してください

ブランド力を高め、脱価格競争を実現し、付加価値の高い事業が出来る会社を目指す



手順3 魅力の抽出

アピールできそうなことを書き出してください

地域課題の解決を通じて企業価値の向上を図ることで、価格競争をしない企業



② 人手不足を理由に、
できていないことを教えてください
(経営課題)

マネジメント体制の刷新



③ 今、考えられる解決策を教えてください

(①～③のうち、考えられる解決策の詳細を
短期・中長期に分けて下欄に記載してください)

①

業務の外部化

②

ITなどの技術活用

- RPAを導入し、業務を効率化

③

人材

- 経営幹部候補となる人材の確保



アピールできそうなことを書き出してください

所在地： 愛知県瀬戸市西松山町 2-260
 創業年： 1954 年
 従業員数： 101 名
 資本金： 3,000 万円
 事業内容： 運輸業・遺品整理業

※人材でないこと解決できないものに絞った上で、手順2に取り組んでください。

手順2 必要人材の明確化と、人材に関わる貴社独自の取り組み



④ どんな人材を欲しいと 考えてますか？

※よく吟味してお答えください

- 現場の情報をリアルタイムで経営層に伝達する
- 人数：5名程度 / 年
- 雇用期間：無期



⑤ 欲しい人材をどのように獲得しますか？

(①～②のうち、検討中の施策について、
詳細を下欄に記載してください)

外部から採用する

①

内部人材を育てる

実力のある社員にマネジメントを任せ、外部研修を活用して、現場での経験を言語化すること、幹部候補を内部育成する

②



アピールできそうなことを書き出してください

経験を積むことで、経営層を目指す会社



⑥ 人材に関わる貴社独自の 取り組みを教えてください

幹部候補をプールのために、年齢・性別・国籍に関係なく活躍できる環境を整備するために、健康経営や従業員満足度の向上に向けた取り組みを行う



⑦ 人材に関わる取り組みについて、 今後予定していることを教えてください

ダイバーシティ 100 選やあいちサービス大賞などの表彰制度を活用して、企業のブランディングを行い、採用力の強化を図る。



アピールできそうなことを書き出してください

多様な人材が働きやすい環境

取組の結果 / 得られた成果

- 求職者が自社の HP 等を見直し、企業理解が深まった上で応募をする為、自社に対する就業意欲が高い求職者からの応募が多くなっている
- 20 代前半で、国家資格を保有し、部下 20 名を率いる人材が育成出来ている

企業名： 金田コーポレーション 株式会社

事例概要： 事業規模の拡大・新規事業展開に向けた、ダイバーシティに富んだ人材採用や個人にフォーカスした育成に取り組む事例

手順1 経営課題の抽出と、解決策の検討



(求職者に説明する場合)

貴社は、どんな会社ですか？
端的に教えてください

- 大型の鋼構造物の製作をしている企業
- 最先端技術「3次元システム」でプラント老朽化設備のリニューアル提案
- 大型設備の「設計」「製作」「輸送」「施工」「据付工事」をトータルに請負
- 複数のグループ企業と生産拠点（国内2か所、中国1か所）を有し、大きなコスト力と生産力パワーを兼ね備える
- 積極的な地域貢献活動により、地域に根付いた企業



① 5年後、どんな会社になりたいですか？

(5年は1つの目安です。3年、5年、10年等、適宜設定し、

A～Dのいずれかに○をつけてください)

A

既存の事業に集中し、
安定した成長

B

既存の事業について、
更なる事業規模の拡大

C

既存の事業に留まらず、
新規事業の創出

D

事業規模の拡大や複数の
新規事業創出等の大変革を志向

5年後の具体的なビジョンを記載してください

新規顧客の獲得による既存事業の規模拡大をしつつ、新たな事業の
確立・展開を目指す（バイオマス発電施設の建設事業を検討）



手順3 魅力の抽出

アピールできそうなことを書き出してください

- 企画・製造から輸送・据付まで、鉄加工製品関連の業務全てを請け負うことが可能な企業
- 積極的な地域貢献活動により、地域に根付いた企業
- 社長牽引による様々な事業の積極展開



② 人手不足を理由に、

できていないことを教えてください

(経営課題)

- 新規事業（海外の先進的な技術の活用等）に積極的に取り組むことが難しい
- 既存事業の新規顧客開発ができない
- 組織力の向上と人材育成



③ 今、考えられる解決策を教えてください

(①～③のうち、考えられる解決策の詳細を
短期・中長期に分けて下欄に記載してください)

業務の外部化

①

新規事業立ち上げや海外ネットワーク構築を目的とし
た、外部コンサルの活用

ITなどの技術活用

②

人材

③

- マネジメント・グローバル人材の採用
- 現社員の育成・定着強化



アピールできそうなことを書き出してください

海外拠点を持ち、新規事業の立ち上げにも積極的で、人材もダ
イバーシティに富んでいる

所在地： 岡山県玉野市田井 6 丁目 7 番 6 号
 創業年： 1947 年
 従業員数： 35 名
 資本金： 5,000 万円
 事業内容： 建設業・鋼構造物工事業

※人材でないで解決できないものに絞った上で、手順2に取り組んでください。

手順2 必要人材の明確化と、人材に関わる貴社独自の取り組み



④ どんな人材を欲しいと 考えてますか？

※よく吟味してお答えください

- ・ 企業独特のマインドに基づく、与えられた役割の遂行
- ・ 人数：2～3名
- ・ 雇用期間：無期



⑤ 欲しい人材をどのように獲得しますか？

(①～②のうち、検討中の施策について、
詳細を下欄に記載してください)

外部から採用する

社長面接を通じた、人間性重視の採用

①

内部人材を育てる

- ・ リーダーの資質をもった人材の選抜育成
- ・ 1人1人に合った育成の推進

②



アピールできそうなことを書き出してください

人間性重視の採用と個人にフォーカスした育成体制



⑥ 人材に関わる貴社独自の 取り組みを教えてください

- ・ 個別年間計画に基づく、計画的な育成
- ・ 資格取得に対する積極的なサポート(教育訓練休暇、資格取得費用、旅費の援助等)の充実
- ・ 外部コンサルを活用した、人事評価制度の確立
- ・ 親睦機会(社員旅行や花見、社内勉強会等)を通じた、社員のベクトル合わせ



⑦ 人材に関わる取り組みについて、 今後予定していることを教えてください

- ・ 中間管理職者の計画的育成
- ・ 他社との人材交流
- ・ 企業関係者ネットワークを通じた地域全体のイメージ向上



アピールできそうなことを書き出してください

定期的な社員のベクトル合わせにより、親睦会への参加率が高い

取組の結果 / 得られた成果

- ・ 直近での離職率はやや上昇したものの、依然として離職率が低い
- ・ 様々な取り組みに対し、「この会社だからできるようになった」「社員旅行に行こう」等前向きな声を多数得られた

企業名： かわいデンタルクリニック

事例概要： 既存事業の維持・継続に向け、外部専門家を活用した様々な職場環境の改善に取り組む事例

手順1 経営課題の抽出と、解決策の検討



(求職者に説明する場合)

貴社は、どんな会社ですか？
端的に教えてください

- 患者は乳幼児から高齢者まで幅広く、治療内容も虫歯の治療から矯正のような専門性の高い治療まで多岐にわたる
- 岡山クリニックモール（同様のエリアに、専門の異なる複数のクリニックが集合している施設）内に位置し、その組織の一員として地域貢献にも取り組んでいる



① 5年後、どんな会社になりたいですか？

(5年は1つの目安です。3年、5年、10年等、適宜設定し、

A～Dのいずれかに○をつけてください)

A

既存の事業に集中し、
安定した成長

B

既存の事業について、
更なる事業規模の拡大

C

既存の事業に留まらず、
新規事業の創出

D

事業規模の拡大や複数の
新規事業創出等の大変革を志向

5年後の具体的なビジョンを記載してください

既存事業を安定的に維持・継続しつつ、更なる地域貢献を目指す



手順3 魅力の抽出

アピールできそうなことを書き出してください

幅広い患者に対し、多岐にわたる治療を提供する歯科医院



② 人手不足を理由に、
できていないことを教えてください
(経営課題)

治療を必要としている患者の受け入れを制限せざるを得ない場合がある



③ 今、考えられる解決策を教えてください

(①～③のうち、考えられる解決策の詳細を
短期・中長期に分けて下欄に記載してください)

業務の外部化

①

ITなどの技術活用

②

③

人材

サポート体制の強化のため、歯科助手の採用と定着強化



アピールできそうなことを書き出してください

所在地： 岡山県岡山市北区野殿東町 1-35
 創業年： 2008 年
 従業員数： 5 名
 資本金： 6,000 万円
 事業内容： 医療業

※人材でないといと解決できないものに絞った上で、手順2に取り組んでください。

手順2 必要人材の明確化と、人材に関わる貴社独自の取り組み



**④ どんな人材を欲しいと
考えてますか？**

※よく吟味してお答えください

- 受付業務等の事務的な業務から、段階的に職域を広げる
- 人数：2名程度
- 雇用期間：無期



⑤ 欲しい人材をどのように獲得しますか？

(①～②のうち、検討中の施策について、
詳細を下欄に記載してください)

外部から採用する

①

トライアル期間を通じた、雇用主・被用者双方の
意識のずれを最小限に留めた採用

内部人材を育てる

②

処遇面の工夫による定着強化



アピールできそうなことを書き出してください

段階的に職域が広がることで、歯科助手・歯科衛生士でもキャ
リア形成が期待できる



**⑥ 人材に関わる貴社独自の
取り組みを教えてください**

- 外部専門家を活用した、職場環境の改善
- 中退共制度導入による、退職金の充実
- 歯科助手・歯科衛生士のための役割等級制度の導入に
よる、納得感のある処遇の実現
- 勤続年数に応じた表彰制度による、定着強化



**⑦ 人材に関わる取り組みについて、
今後予定していることを教えてください**

職員の負担軽減や生産性向上のため、歯周ポケット検査の数値
記録を機械化



アピールできそうなことを書き出してください

納得感のある処遇による定着強化

取組の結果 / 得られた成果

職場環境や処遇の見直しにより、職員から肯定的な意見を多数得られた

企業名： 株式会社 キャリアプランニング

事例概要： 社員の役割定義を明確にし、付加価値の高いサービス提供を行うための環境整備に取り組んだ結果、人材確保に成功した事例

手順1 経営課題の抽出と、解決策の検討



(求職者に説明する場合)

貴社は、どんな会社ですか？
端的に教えてください

- 特定の業態に特化することが多くを占める人材業界において、派遣・紹介・コンサルティング等、総合的な人材サービスを展開出来ることが強みの会社
- ジョブローテーションを実施しており、様々なキャリアを積むことが出来る会社



① 5年後、どんな会社になりたいですか？

(5年は1つの目安です。3年、5年、10年等、適宜設定し、**A～D**のいずれかに○をつけてください)

- A** 既存の事業に集中し、安定した成長
- B** 既存の事業について、更なる事業規模の拡大
- C** 既存の事業に留まらず、新規事業の創出
- D** 事業規模の拡大や複数の新規事業創出等の大変革を志向

5年後の具体的なビジョンを記載してください

メインとなる人材事業を伸ばしつつ、新規事業として外国人や高齢者に特化した人材事業への展開を行い、より総合的な人材サービスの提供を目指す



手順3 魅力の抽出

アピールできそうなことを書き出してください

特定の業務に偏ることが多い人材業界において、幅広い業務に携わることが出来るため、柔軟なキャリアを形成することが出来る



② 人手不足を理由に、
できていないことを教えてください
(経営課題)

自社が持つ総合的な人材サービスを活用し、「地元企業の第2人事部」として、より付加価値の高いサービス提供



③ 今、考えられる解決策を教えてください

(①～③のうち、考えられる解決策の詳細を短期・中長期に分けて下欄に記載してください)

- 業務の外部化
- ① 特例子会社への業務移管を進め、クライアントへの提案時間の確保
- ITなどの技術活用
- ② 社内手続きのペーパーレス化のために業務システムを導入し、業務負荷の軽減を図る

人材

- ③ 提案力のある社員の確保



アピールできそうなことを書き出してください

業務の外部化を積極的に進めており、社員が生産性の高い業務に取り組む環境を実現している

所在地： 岡山県岡山市北区本町 6-36 第一セントラルビル 1F
 創業年： 1986 年
 従業員数： 262 名
 資本金： 5,000 万円
 事業内容： 人材業

※人材でないこと解決できないものに絞った上で、手順2に取り組んでください。

手順2 必要人材の明確化と、人材に関わる貴社独自の取り組み



④ どんな人材を欲しいと 考えてますか？

※よく吟味してお答えください

- クライアントに対して課題解決型の提案を行う
- 人数：5名程度
- 雇用期間：無期



⑤ 欲しい人材をどのように獲得しますか？

(①～②のうち、検討中の施策について、
詳細を下欄に記載してください)

外部から採用する

事業部ごとに求める人材像を明確することで、中途採用者が働きがいをもてるよう環境整備を行う

①

内部人材を育てる

社員の役割定義を行うことで、注力すべき本来業務を明確にし、内部人材の強化を図る

②



アピールできそうなことを書き出してください



⑥ 人材に関わる貴社独自の 取り組みを教えてください

- 自社の複数のサービスを組み合わせられた提案ができるようジョブローテーションを活用した人材育成を行う
- フレックスタイムや育児休業の延長などを導入することで、女性社員が働きやすい環境を整備する



⑦ 人材に関わる取り組みについて、 今後予定していることを教えてください

- 病気治療と仕事の両立支援について検討し、社員が長期的に働ける環境を整備し、人材の定着を図る
- リモートワークを活用した柔軟な働き方について検討中



アピールできそうなことを書き出してください

業務の生産性を高めながら、ワークライフバランスを図れる職場環境の整備

取組の結果 / 得られた成果

社員の役割定義を明確にしたことで、子育て女性の定着率と管理職比率が向上した

企業名： 社会福祉法人亀甲会

事例概要： 既存事業の維持・継続に向け、外部コンサルによる研修を通じた現社員の育成と役割等級制度の導入を通じた定着強化に取り組む事例

手順1 経営課題の抽出と、解決策の検討



(求職者に説明する場合)

貴社は、どんな会社ですか？
端的に教えてください

老人福祉事業（養護老人ホーム）と介護保険事業（特別養護老人ホーム・通所介護事業所・訪問介護事業所）を設置運営、創業から69年という歴史のある法人



① 5年後、どんな会社になりたいですか？

(5年は1つの目安です。3年、5年、10年等、適宜設定し、

A～Dのいずれかに○をつけてください)

A

既存の事業に集中し、安定した成長

B

既存の事業について、更なる事業規模の拡大

C

既存の事業に留まらず、新規事業の創出

D

事業規模の拡大や複数の新規事業創出等の大変革を志向

5年後の具体的なビジョンを記載してください

既存の事業の安定的な維持・継続



手順3 魅力の抽出

アピールできそうなことを書き出してください

養護老人ホームを持つ、歴史的な法人



② 人手不足を理由に、

できていないことを教えてください

(経営課題)

事業の維持・継続に向けて必要な生産性や組織力が安定していない



③ 今、考えられる解決策を教えてください

(①～③のうち、考えられる解決策の詳細を短期・中長期に分けて下欄に記載してください)

①

業務の外部化

②

ITなどの技術活用

- ・ 業務関連システムの活用による報告文書のデジタル化
- ・ 介護ロボット（パロ、リョーネ、ヒューマニー等）の導入による、職員の負担軽減

③

人材

- ・ 現職員の育成・定着強化



アピールできそうなことを書き出してください

生産性向上・職員負担の省力化に向けた、介護ロボット等の最新技術の積極導入

所在地： 広島県三原市久井町江木 161 番地 1
 創業年： 1950 年
 従業員数： 90 名
 資本金： 200 万円
 事業内容： 老人福祉事業、介護保険事業

※人材でないとは解決できないものに絞った上で、手順2に取り組んでください。

手順2 必要人材の明確化と、人材に関わる貴社独自の取り組み



④ どんな人材を欲しいと 考えてますか？

※よく吟味してお答えください

- 組織マネジメントに必要な能力（経理や社内コンプライアンス等）の習熟
- 人数：5名程度
- 雇用期間：無期



⑤ 欲しい人材をどのように獲得しますか？

（①～②のうち、検討中の施策について、
詳細を下欄に記載してください）

外部から採用する

①

内部人材を育てる

②

- 外部コンサル活用による研修を通じた育成
- 処遇面の工夫による定着強化



アピールできそうなことを書き出してください



⑥ 人材に関わる貴社独自の 取り組みを教えてください

- 外部コンサル活用による、管理職・被評価者向け研修（例えば、評価者研修、コーチング研修、ハラスメント研修、及びチームワーク研修等）
- 役割等級制度の導入等による納得感のある処遇の実現



⑦ 人材に関わる取り組みについて、 今後予定していることを教えてください



アピールできそうなことを書き出してください

外部コンサルを活用したマネジメント人材の育成と、処遇面の工夫を通じた定着強化による組織力の強化

取組の結果 / 得られた成果

離職率が低く、永年勤続の60代職員が6名勤務（全職員数90名）

企業名： 株式会社グリーン

事例概要： 環境をキーワードに様々な事業を展開するため、スカウト方式、キャリア開発シート、「藤枝塾」等、独自の取組で人材を確保・育成している事例

手順1 経営課題の抽出と、解決策の検討



(求職者に説明する場合)

貴社は、どんな会社ですか？
端的に教えてください

- 環境をキーワードとしたビジネスを積極的に展開しており、新規事業にも前向きな「チャレンジング」企業
- メイン事業は木屑や廃プラスチックの再資源化



① 5年後、どんな会社になりたいですか？

(5年は1つの目安です。3年、5年、10年等、適宜設定し、

A～Dのいずれかに○をつけてください)

- A 既存の事業に集中し、安定した成長
- B 既存の事業について、更なる事業規模の拡大
- C 既存の事業に留まらず、新規事業の創出
- D 事業規模の拡大や複数の新規事業創出等の大変革を志向

5年後の具体的なビジョンを記載してください

上場に向け、環境をキーワードとした新たな事業の確立・展開を推進（最終処分場や焼却炉関連の事業を検討）



手順3 魅力の抽出

アピールできそうなことを書き出してください

- 環境をキーワードとした新たな事業の確立・展開を推進
- 上場という目標に向け、失敗を恐れず、常に新たなチャレンジに取り組んでいる



② 人手不足を理由に、 できていないことを教えてください

(経営課題)

- 新規事業に積極的に取り組む上で、スピード感を逸するところがある
- 上場準備を円滑に進められず、タイミングを逃している



③ 今、考えられる解決策を教えてください

(①～③のうち、考えられる解決策の詳細を短期・中長期に分けて下欄に記載してください)

業務の外部化

①

財務やIPO等の分野に関連する外部コンサルの活用

②

ITなどの技術活用

既存顧客との関係強化や新規顧客の開拓に向け、顧客情報管理システムを導入

③

人材

新卒採用の強化と若手スタッフの定着



アピールできそうなことを書き出してください

人材以外に、業務の外部化・IT等の技術活用を推進

企業名： 株式会社グローバル・クリーン

事例概要： 高い清掃技術を活かし、新規事業を展開する為、多様な社員の戦力化に力を入れ、人材を確保・育成している事例

手順1 経営課題の抽出と、解決策の検討



(求職者に説明する場合)

貴社は、どんな会社ですか？
端的に教えてください

- 宮崎県北部を中心に地域密着型でビル清掃等を手掛ける企業



① 5年後、どんな会社になりたいですか？

(5年は1つの目安です。3年、5年、10年等、適宜設定し、

A～Dのいずれかに○をつけてください)

- A** 既存の事業に集中し、安定した成長
- B** 既存の事業について、更なる事業規模の拡大
- C** 既存の事業に留まらず、新規事業の創出
- D** 事業規模の拡大や複数の新規事業創出等の大変革を志向

5年後の具体的なビジョンを記載してください

収益性の低い下請け業務から脱却し、清掃関連の物販事業や清掃ノウハウのコンサルティング事業といった新規事業を立ち上げ、全国規模で事業展開を行える会社へ変革する



手順3 魅力の抽出

アピールできそうなことを書き出してください

ビジネスの多角化により、価格競争から脱却し、長期的な成長を図る



② 人手不足を理由に、
できていないことを教えてください
(経営課題)

- 3K 職場を魅力のある職場に変革し、幹部候補となる意欲の高い人材を確保すること
- 女性や高齢者、障がい者といった制約のある社員が働きやすい職場環境の整備



③ 今、考えられる解決策を教えてください

(①～③のうち、考えられる解決策の詳細を短期・中長期に分けて下欄に記載してください)

- ① 業務の外外部化
- ② ITなどの技術活用
アプリを活用した業務報告書の簡素化
- ③ 人材
全ての社員の戦力化と現場リーダーの育成



アピールできそうなことを書き出してください

所在地： 宮崎県日向市亀崎一丁目 28 番地
 創業年： 2008 年
 従業員数： 60 名
 資本金： 900 万円
 事業内容： ビルメンテナンス業

※人材でないしと解決できないものに絞った上で、手順2に取り組んでください。

手順2 必要人材の明確化と、人材に関わる貴社独自の取り組み



④ どんな人材を欲しいと 考えてますか？

※よく吟味してお答えください

- 現場リーダーを経て、将来的に企業経営の中核を担い、長期的な事業開発をおこなう
- 人数：5名程度
- 雇用期間：無期



⑤ 欲しい人材をどのように獲得しますか？

(①～②のうち、検討中の施策について、
詳細を下欄に記載してください)

外部から採用する

①

- 中途採用を活用して、管理職候補者を確保
- 大卒新卒採用を行い、将来的な幹部候補の確保

内部人材を育てる

②

パート・契約社員にキャリア開発促進助成金を活用した能力開発を行い、正社員登用



アピールできそうなことを書き出してください

バックグラウンドに関わらず戦力化出来る教育体制が構築されている



⑥ 人材に関わる貴社独自の 取り組みを教えてください

- マネジメント層を対象とした研修プログラムを社内で開発し、定期的開催
- 新卒採用強化のために、近隣大学のインターンシップの受入れおよび講演を実施
- 子連れ出勤の導入



⑦ 人材に関わる取り組みについて、 今後予定していることを教えてください

清掃の専門技術を伝える「ウルトラクリーンアカデミー」を推進し、社会的弱者の技術習得による自立支援を促すとともに、慢性的な人材不足が続く清掃業界に人材を供給することを目指す



アピールできそうなことを書き出してください

長期的に事業を成長させるために人材に投資を行っている

取組の結果 / 得られた成果

- 社員一人一人にあった教育カリキュラムに加え、急な欠勤にも会社として対応する等の働きやすい環境作りの結果、女性管理職が4割を達成
- リーダー人材を確保できたことで、経営層から権限移譲が進み、経営層が新規事業に注力することができ、事業の多角化を図ることができた

企業名： 向洋電機土木株式会社

事例概要： 事業規模拡大に向け、女性社員の積極採用・育成による分業化や多様なワークスタイルの構築等の先進的な取り組みを実施し、今後も人手不足解決に向け積極的に取り組む事例

手順1 経営課題の抽出と、解決策の検討



(求職者に説明する場合)

貴社は、どんな会社ですか？
端的に教えてください

- 横浜市を中心に、官民間問わず電気工事の施工管理・監督業務を行う、電気設備工事業
- 大型商業施設、マンション、戸建て住宅、最近では日産スタジアムの照明工事を手掛け、年々業績・社員数も着実に伸ばしている
- 施工技術力の高さには定評があり、数多くの受賞歴をもつ



① 5年後、どんな会社になりたいですか？

(5年は1つの目安です。3年、5年、10年等、適宜設定し、

A～Dのいずれかに○をつけてください)

- A** 既存の事業に集中し、安定した成長
- B** 既存の事業について、更なる事業規模の拡大
- C** 既存の事業に留まらず、新規事業の創出
- D** 事業規模の拡大や複数の新規事業創出等の大変革を志向

5年後の具体的なビジョンを記載してください

業界的に増えている様々な制約への対応や必要な認証の取得を進めることで、既存事業の安定化を図りながら、事業規模の拡大を目指す



手順3 魅力の抽出

アピールできそうなことを書き出してください

ミドルアウトの組織体で、社員1人1人が自立的に働ける環境が整っている



② 人手不足を理由に、
できていないことを教えてください
(経営課題)

技術者が専門業務のみに集中することができず、生産性が低いため、事業拡大を進められない



③ 今、考えられる解決策を教えてください

(①～③のうち、考えられる解決策の詳細を短期・中長期に分けて下欄に記載してください)

- ① 業務の外部化
- ② ITなどの技術活用
業務関連システムの構築(内製化)
- ③ 人材
 - 専門業務とバックオフィス業務の分業化に向けた女性社員の採用・定着強化
 - 現社員の育成・定着強化



アピールできそうなことを書き出してください

- 人材以外に、積極的なシステム構築を推進
- 生産性向上に向けた分業化を推進

所在地：	神奈川県横浜市南区井土ヶ谷下町 16-6
創業年：	1965 年
従業員数：	39 名
資本金：	3,700 万円
事業内容：	電気設備工事業

※人材でないことと解決できないものに絞った上で、手順2に取り組んでください。

手順2 必要人材の明確化と、人材に関わる貴社独自の取り組み



④ どんな人材を欲しいと 考えていますか？

※よく吟味してお答えください

- 技術者の専門業務以外の業務（経理・広報などのバックオフィス業務）の習熟
- 人数：5名程度
- 雇用期間：定年まで



⑤ 欲しい人材をどのように獲得しますか？

（①～②のうち、検討中の施策について、
詳細を下欄に記載してください）

外部から採用する

面接を通じ、人材要件に合致した人材を確保

①

内部人材を育てる

- 必要な教育訓練の実施やマニュアルを通じた社員教育
- 様々なワークスタイルの提供や健康にフォーカスした取組による社員定着

②



アピールできそうなことを書き出してください

テレワーク制度導入や女性社員の積極採用など、社員発信で
様々な先進的な取組を実施



⑥ 人材に関わる貴社独自の 取り組みを教えてください

- 求める人材要件（キャリア志向の高い自立的な女性）の明確化
- 各自の生活スタイルに合わせた仕組み（育児短時間勤務制度等）の構築
- 効率的な育成に向けた、各業務マニュアルの作成
- 業務関連システムの活用に向けた、ITリテラシーの教育
- 社員の健康維持に向けた、人間ドック・婦人科検診受診費用の全額補助
- 治療と仕事の両立に向けた、テレワーク制度導入や治療中の休業制度



⑦ 人材に関わる取り組みについて、 今後予定していることを教えてください

- 勤勉で効率性への意識が高い中国人の積極採用
- 技術者の図面描き作業の委譲に向けた、CADオペレータを担う女性社員の教育
- 新卒採用の拡大と社員全員の単純スペシャリストからスペシャリストスキル保持しながらのゼネラリスト化



アピールできそうなことを書き出してください

- 各種助成金を使用し、外部の教育機関と協力して資格取得を推進
- フリンジ・ベネフィットを推進して実行
- 業界では稀な、女性や外国人採用等のダイバーシティを推進
- 社員の健康にフォーカスした様々な取り組みがあり、健康経営優良法人2019に認定

取組の結果 / 得られた成果

- 分業の際に必要な男女の比率が男：女=2：1.5に到達（目標は男：女=2：1）
- 厚生労働省より、テレワークの推進普及で、厚生労働大臣表彰
- 経済産業省より、健康経営優良法人2019（中小規模法人部門）に認定
- 横浜市より、よこはまグッドバランス賞、ゴールド賞及び特別賞に認定
- 横浜市より、健康経営認証AAAを認証
- 神奈川県より、サポートケア企業に認定
- 総務省より、テレワーク先駆者100選、総務大臣表彰

企業名： 株式会社コプロス

事例概要： 将来的な事業拡大を目指し、新卒採用活動の推進や、メンター制度・勉強会を通じた若手社員の定着・育成を図ることで、安定的に事業を維持・継続している事例

手順1 経営課題の抽出と、解決策の検討



(求職者に説明する場合)

貴社は、どんな会社ですか？
端的に教えてください

- 山口県最大の都市、下関を支えるインフラと、その街を作る数多くの建築物を建てる、メーカー型総合建設業
- 当社特有の技術力に対する評価が非常に高く、多くの受賞歴を有している
- 独自開発の下水道工事立抗構築工法である「ケコム工法」を活かし、全国への新たな事業展開を志向している



① 5年後、どんな会社になりたいですか？

(5年は1つの目安です。3年、5年、10年等、適宜設定し、

A～Dのいずれかに○をつけてください)

A

既存の事業に集中し、
安定した成長

B

既存の事業について、
更なる事業規模の拡大

C

既存の事業に留まらず、
新規事業の創出

D

事業規模の拡大や複数の
新規事業創出等の大変革を志向

5年後の具体的なビジョンを記載してください

- 大手企業が参入しにくい市場規模(年間100億円程度)であるため、安定的な事業運営を維持・継続し、将来的にはシェアを拡大し、山口県 No1 の建設業になりたい
- ソフトウェア開発部門を立ち上げ、AI/ICT 技術の開発による省人化施工を実現したい



手順3 魅力の抽出

アピールできそうなことを書き出してください

「ケコム工法」等、自社特有の技術力



② 人手不足を理由に、

できていないことを教えてください

(経営課題)

工事数=有資格者数だが、今後高齢化する社員の退職を考えると早期に新入社員の戦力化を図らないと受注を減らざるを得なくなる



③ 今、考えられる解決策を教えてください

(①～③のうち、考えられる解決策の詳細を短期・中長期に分けて下欄に記載してください)

業務の外部化

①

ITなどの技術活用

②

生産性向上のため、ドローン等の活用による施工の自動化(i-Construction)技術の早期導入

③

人材

人材確保と技能伝承の両立のため、新卒採用・定着の強化



アピールできそうなことを書き出してください

ドローン活用等の積極的なIT技術の活用

所在地： 山口県下関市長府安養寺 1-15-13
 創業年： 1946 年
 従業員数： 107 名
 資本金： 9,000 万円
 事業内容： 建築業

※人材でない問題と解決できないものに絞った上で、手順2に取り組んでください。

手順2 必要人材の明確化と、人材に関わる貴社独自の取り組み



④ どんな人材を欲しいと 考えていますか？

※よく吟味してお答えください

- ビジネス上必須となる土木施工管理技士の資格取得に向けた、実務経験を通じた専門的な知見や技術の習熟
- 人数：10名程度 / 年
- 雇用期間：無期



⑤ 欲しい人材をどのように獲得しますか？

(①～②のうち、検討中の施策について、
詳細を下欄に記載してください)

外部から採用する

①

- リファラル採用中心の業界特有の労働市場を踏まえた、中途採用の推進
- 学部学科を問わず、建設業に興味のある学生の
新卒採用の推進

内部人材を育てる

②

未経験採用を前提とした、若手育成の内製化



アピールできそうなことを書き出してください

未経験でも実務経験を習熟できる教育体制



⑥ 人材に関わる貴社独自の 取り組みを教えてください

- 部門ごとに半年単位での教育計画に基づき、月3回勉強会(CADや積算等の基礎的な知識)を開催することで、未経験でも実務経験をすることが可能
- 月1度のメンターと若手間のお食事会(お悩み相談会)を通じた、フォローアップ



⑦ 人材に関わる取り組みについて、 今後予定していることを教えてください



アピールできそうなことを書き出してください

定着に繋がるメンター制度の実施

取組の結果 / 得られた成果

- 2014年より4年間、新卒を18人採用し、現時点で16人定着している
- 同県で大卒採用をすることができていない建設業者はほとんどない中、定期採用できている企業
- 社宅提供や新卒社員比率の向上により、社員定着に繋がる新卒コミュニティの確立

企業名： 株式会社シーサー

事例概要： 外部環境が変化する中で業績の安定を図る為、新規事業として新たにインバウンド顧客の開拓と、それを担う多様な人材を確保している事例

手順1 経営課題の抽出と、解決策の検討



(求職者に説明する場合)

貴社は、どんな会社ですか？
端的に教えてください

- 沖縄最大のダイビング/マリンスポーツサービスの運営会社
- 実力とやる気があれば、性別・年齢・国籍等に関係なくチャレンジが出来る会社



① 5年後、どんな会社になりたいですか？

(5年は1つの目安です。3年、5年、10年等、適宜設定し、

A～Dのいずれかに○をつけてください)

A

既存の事業に集中し、
安定した成長

B

既存の事業について、
更なる事業規模の拡大

C

既存の事業に留まらず、
新規事業の創出

D

事業規模の拡大や複数の
新規事業創出等の大変革を志向

5年後の具体的なビジョンを記載してください

国内観光客の需要減少に対応するため、インバウンド顧客の開拓に注力し、事業の安定を目指す



手順3 魅力の抽出

アピールできそうなことを書き出してください

事業環境の変化に柔軟に対応しながら、新たなチャレンジを続ける会社



② 人手不足を理由に、
できていないことを教えてください
(経営課題)

外国人観光客を取り込むための体制づくり



③ 今、考えられる解決策を教えてください

(①～③のうち、考えられる解決策の詳細を
短期・中長期に分けて下欄に記載してください)

①

業務の外部化

HP制作業務の一部外注化

②

ITなどの技術活用

ダイビングやマリンスポーツのオンライン予約システムの導入

③

人材

- インバウンドビジネスに知見のある人材の確保
- 現場における外国人観光客の受け入れ態勢の整備



アピールできそうなことを書き出してください

組織的に外部環境の変化に対応しようとする経営と現場の一体感

企業名： 株式会社ダンクソフト

事例概要： テレワークやサテライトオフィス活用等の場所に囚われない働き方や、就労支援団体と提携することで、地方在住者や非就業者等の人材を確保・育成している事例

手順1 経営課題の抽出と、解決策の検討



(求職者に説明する場合)

貴社は、どんな会社ですか？
端的に教えてください

- WEBコンサルティング事業を中核としつつ、大手IT企業のオフィシャルパートナーとして、クラウドサービス導入運用支援も展開している会社
- テレワークやサテライトオフィスを積極的に取り入れ、場所に囚われない働き方を推奨している会社



① 5年後、どんな会社になりたいですか？

(5年は1つの目安です。3年、5年、10年等、適宜設定し、**A～D**のいずれかに○をつけてください)

- A** 既存の事業に集中し、安定した成長
- B** 既存の事業について、更なる事業規模の拡大
- C** 既存の事業に留まらず、新規事業の創出
- D** 事業規模の拡大や複数の新規事業創出等の大変革を志向

5年後の具体的なビジョンを記載してください

ITを活用して地方の課題解決をすることで、地方創生の一役を担う会社



手順3 魅力の抽出

アピールできそうなことを書き出してください

テレワークを推奨した働き方や新規事業等、常に新しいことに挑戦している



② 人手不足を理由に、
できていないことを教えてください
(経営課題)

- 安定的な事業成長のために必要となるプログラマーやデザイナーを確保するための、柔軟な働き方の整備



③ 今、考えられる解決策を教えてください

(①～③のうち、考えられる解決策の詳細を短期・中長期に分けて下欄に記載してください)

- 業務の外部化
 - ① 経理・監査・人事等の間接部門の外部化を行い、社員がコア業務に注力出来る環境の実現
- ITなどの技術活用
 - ② クラウドサービスを積極的に導入し、場所に囚われない業務推進の実現
- 人材
 - ③ 採用ターゲットを地方在住者や若年無業者まで拡大し、人材確保を目指す



アピールできそうなことを書き出してください

コア業務に集中できる環境が整っている

企業名： 電化皮膜工業株式会社

事例概要： ロボット化や量産化されにくい分野で差別化をはかるため、資格取得補助制度や定年延長制度により積極的な人材育成（技術伝承）を行うとともに、IT改善による業務の効率化や、多能工化による勤務環境の改善などを通じて、人員構成の若返りと定着を図った事例

手順1 経営課題の抽出と、解決策の検討



（求職者に説明する場合）

貴社は、どんな会社ですか？
端的に教えてください

- 創業以来大田区を拠点とし、地域の顧客や自社の社員を大事にした経営を行っている
- 黄綬褒章を受章した現代の名工も在籍しており、高い技術力を基礎として人工衛星やレーシングカー等、様々な金属の表面処理加工を実施



① 5年後、どんな会社になりたいですか？

（5年は1つの目安です。3年、5年、10年等、適宜設定し、**A～D**のいずれかに○をつけてください）

A

既存の事業に集中し、安定した成長

B

既存の事業について、更なる事業規模の拡大

C

既存の事業に留まらず、新規事業の創出

D

事業規模の拡大や複数の新規事業創出等の大変革を志向

5年後の具体的なビジョンを記載してください

- 地域密着型で、安定的に事業を継続していきたい
- ロボット化や量産化されにくい分野で差別化をはかり、量産体制ではなく、多品種小ロットで、高付加価値なものを提供していく



手順3 魅力の抽出

アピールできそうなことを書き出してください

高い技術力を基盤とし、企業からの多様なニーズに答えている



② 人手不足を理由に、

できていないことを教えてください

（経営課題）

- ベテランの一斉退職を機に、若手の採用を開始した
- 未経験の中途社員を一人前に育てるまでには、数年の時間を要する



③ 今、考えられる解決策を教えてください

（①～③のうち、考えられる解決策の詳細を短期・中長期に分けて下欄に記載してください）

業務の外部化

1

ITなどの技術活用

2

環境整備→人材募集→育成・支援→国際規格取得→産学官連携→企業イメージアップ→ITカイゼン→環境整備というDプロジェクトサイクルをまわし、人材の育成やITによる業務改善を積極的に実施

人材

3

多能工化により業務を分散させ、働きやすい環境を実現



アピールできそうなことを書き出してください

Dプロジェクトサイクルという人材育成と業務改善を一緒くたに行う好循環な仕組み

所在地： 東京都大田区矢口3丁目5番10号
 創業年： 1947年
 従業員数： 37名
 資本金： 1,100万円
 事業内容： 表面処理加工（金属表面処理）

※人材でないとは解決できないものに絞った上で、手順2に取り組んでください。

手順2 必要人材の明確化と、人材に関わる貴社独自の取り組み



**④ どんな人材を欲しいと
考えてますか？**

※よく吟味してお答えください

- ベテラン社員引退後の後継者（営業）
- 人数：1名
- 雇用期間：無期



⑤ 欲しい人材をどのように獲得しますか？

（①～②のうち、検討中の施策について、
詳細を下欄に記載してください）

①

外部から採用する

中途採用活動の推進

②

内部人材を育てる

若手の育成（技術伝承）



アピールできそうなことを書き出してください



**⑥ 人材に関わる貴社独自の
取り組みを教えてください**

- 毒劇物取扱責任者等の資格試験について、受験費用を全額支給するとともに、資格の難易度に応じ、毎月手当を支給
- 定年延長により、ベテラン社員から若手社員へ、期限を定めない緩やかな技能伝承を実現
- 多能工化により業務を分散させ、休みを取りやすい環境を実現



**⑦ 人材に関わる取り組みについて、
今後予定していることを教えてください**

事務棟の建設をはじめとした職場環境の改善



アピールできそうなことを書き出してください

資格取得支援制度が充実しており、社員のスキルアップへの意欲向上に繋がっている

取組の結果 / 得られた成果

- 【資格取得】1級技能士4名、2級技能士8名、毒劇物取扱責任者16名
- 定年を定めていないことにより、業務のなかで自然に技能伝承が行われている。また、高齢の労働者からも、働き続けられる環境があることはありがたいというプラスの声があがっている
- 多能工化により休みがとりやすくなり、若い子どもを抱える社員からはプラスの声があがっている

企業名： 東洋システム株式会社

- 事例概要：
- 多摩地区に拠点がある日本を代表する企業との取引を確立し、女性社員など多様な人材確保を図ることで、安定した経営を行っている事例。
 - 外国籍社員を雇用し、適材適所に配置をした上でアジア諸国とのビジネス拡大に活かしている事例。

手順1 経営課題の抽出と、解決策の検討



(求職者に説明する場合)

貴社は、どんな会社ですか？
端的に教えてください

- 東京の多摩地区に拠点がある日本を代表する企業に支えられて育ってきた、創業40年を超えるITエンジニアの企業である。そして、この地で育んだ先端技術を、アジアをはじめ世界中の人々に伝えていくことを目指している
- 「社員一人ひとりの可能性を最大限に活かす」という人材重視の思想をもち経営している
- エンジニアがIT技術を通じて、変化を柔軟に捉え、「多摩発！先端技術でグローバルにチャレンジ」をモットーに常に新しいことに挑戦している



① 5年後、どんな会社になりたいですか？

(5年は1つの目安です。3年、5年、10年等、適宜設定し、

A～Dのいずれかに○をつけてください)

A

既存の事業に集中し、
安定した成長

B

既存の事業について、
更なる事業規模の拡大

C

既存の事業に留まらず、
新規事業の創出

D

事業規模の拡大や複数の
新規事業創出等の大変革を志向

5年後の具体的なビジョンを記載してください

- 既存顧客を大切にし、既存顧客のニーズを的確にとらえ、適切に対応することができる会社としたい
- 新しい技術や変化をとらえ、柔軟に対応し新しいビジネスに挑戦することも重要と考えている



手順3 魅力の抽出

アピールできそうなことを書き出してください

立川を拠点として40年以上、社員一人ひとりを大切にきた企業経営を継続している



② 人手不足を理由に、 できていないことを教えてください

(経営課題)

- 人員は充足しているものの、当社のモットーにある「挑戦」する人材が不足している。
- 現場の改善や新しい仕事を作るといった人材が不足している



③ 今、考えられる解決策を教えてください

(①～③のうち、考えられる解決策の詳細を
短期・中長期に分けて下欄に記載してください)

業務の外部化

①

たちかわIT交流会(立川市内のIT企業の団体。現在32社)を通じた人材の空き具合に関する情報交換をし、必要に応じて仕事の受発注を実施している

ITなどの技術活用

②

人材

③

多様な人材(①中核人材・②外国籍社員・③女性社員)の確保、育成



アピールできそうなことを書き出してください

企業名： 東港金属株式会社

事例概要： 新しく BtoB プラットフォーム事業を手掛け、事業拡大のため IT 系の経験豊富な人材の採用に取り組んでいる。また新規事業促進の基盤となる本社事業の利益を維持するため、社内マネジメント施策の強化により業務運営に必要な社員数を維持している事例。

手順 1 経営課題の抽出と、解決策の検討



(求職者に説明する場合)

貴社は、どんな会社ですか？
端的に教えてください

- 創業以来 100 年以上の都市型総合リサイクル業者
- 大手企業からも廃棄物処理・リサイクルを受注しており、2018 年度の売上は約 73 億円と安定した収益を生んでいる
- 子会社・トラインクル株式会社を設立。AI 技術を活用し、企業で発生した不用品を売りたい人と欲しい人をマッチングする BtoB サーキュラー・エコミー対応プラットフォーム「ReSACO」を開発した



① 5年後、どんな会社になりたいですか？

(5 年は 1 つの目安です。3 年、5 年、10 年等、適宜設定し、
A～D のいずれかに○をつけてください)

- | | |
|---|---------------------------|
| A | 既存の事業に集中し、安定した成長 |
| B | 既存の事業について、更なる事業規模の拡大 |
| C | 既存の事業に留まらず、新規事業の創出 |
| D | 事業規模の拡大や複数の新規事業創出等の大変革を志向 |

5年後の具体的なビジョンを記載してください

- 「ReSACO」の事業拡大
- 子会社発展の基盤となる、本社事業の安定した利益維持



手順 3 魅力の抽出

アピールできそうなことを書き出してください

独自開発した BtoB サーキュラー・エコミー対応プラットフォーム「ReSACO」に基づく、安定した収益を基盤として、新規事業を立ち上げている



② 人手不足を理由に、
できていないことを教えてください
(経営課題)

- 「ReSACO」の開発は現在外注しているが、社内にナレッジが貯まらないこと・外注先がなくなるリスクを抱えている
- フォークリフトなど業務に必要な資格を持つ経験豊富な勤続年数の長い社員が少ないため、残業が特定の社員に集中してしまう
- 日本人からの応募が集まらない



③ 今、考えられる解決策を教えてください

(①～③のうち、考えられる解決策の詳細を
短期・中長期に分けて下欄に記載してください)

- | | |
|---|---|
| ① | 業務の外部化 |
| ② | IT などの技術活用
千葉工場への新しい機械導入による、ごみ処理量の増加 |
| ③ | 人材
経験豊富な人材を増やすため、採用経路の拡充・社員の定着強化 |



アピールできそうなことを書き出してください

所在地： 東京都大田区京浜島 2-20-4
 創業年： 1902 年
 従業員数： 136 名
 資本金： 1 億円
 事業内容： リサイクル業

※人材でないことと解決できないものに絞った上で、手順2に取り組んでください。

手順2 必要人材の明確化と、人材に関わる貴社独自の取り組み



④ どんな人材を欲しいと 考えてますか？

※よく吟味してお答えください

- IT系の経験をビジネス拡大に活かす
- 長期間勤め、業務に必要な資格・経験を積み貢献する
- 人数：当社が求める人材がいたら採用したい
- 雇用期間：無期



⑤ 欲しい人材をどのように獲得しますか？

(①～②のうち、検討中の施策について、
詳細を下欄に記載してください)

外部から採用する

①

- IT系の経験が豊富な中途社員の採用
- 的確に業務を遂行する社員の採用

内部人材を育てる

社員の定着強化

②



アピールできそうなことを書き出してください



⑥ 人材に関わる貴社独自の 取り組みを教えてください

- フレックス制度の導入やオフィス環境の充実により、働きやすい環境の整備
- 新入社員は入社後1・2・3・6か月目に面談を実施し、退職するリスクを減らしている
- Skype上でビジネスマナー・アンガーマネジメントなど業務やコミュニケーションに役立つコンテンツを配信



⑦ 人材に関わる取り組みについて、 今後予定していることを教えてください

- 長期インターンシップ生や新卒社員の受け入れ
- 5S活動を積極的に推進している社員に対して、会社が報奨制度を設ける予定



アピールできそうなことを書き出してください

社員定着に向けた、職場環境改善と、研修コンテンツ

取組の結果 / 得られた成果

- トライシクル株式会社のHP上に掲載している求人募集に反応があり、中途社員を選抜した上で随時採用できている
- 人員の増減はあるものの、業務運営に必要な人員を過不足なく維持し続けている
- 現在コンテンツ配信用のアカウントを約50人の社員がフォローしている

企業名： 株式会社日本レーザー

事例概要： 多様な人材が長期間働きやすい環境を整備し、モチベーション向上に繋がる仕組みを用意することにより、25年連続黒字・10年以上離職率ほぼ0%を維持して更なる新規事業の拡大を狙う事例

手順1 経営課題の抽出と、解決策の検討



(求職者に説明する場合)

貴社は、どんな会社ですか？
端的に教えてください

- 日本最古のレーザー専門商社として、世界のトップメーカーを含めたレーザー機器の輸出入や幅広い装置提案の実現
- 技術部門の充実に力を注ぎ、技術的提案とともに海外製品を安心して導入できるトータルな事業展開を推進



① 5年後、どんな会社になりたいですか？

(5年は1つの目安です。3年、5年、10年等、適宜設定し、**A～D**のいずれかに○をつけてください)

- A** 既存の事業に集中し、安定した成長
- B** 既存の事業について、更なる事業規模の拡大
- C** 既存の事業に留まらず、新規事業の創出
- D** 事業規模の拡大や複数の新規事業創出等の大変革を志向

5年後の具体的なビジョンを記載してください

- 社員の頑張りや利益に繋がり、企業として継続できるビジネスモデルと経営戦略がある
- 人を大切にしながら経営を実践し、社員のモチベーションを上げる
- 低価格で効果的なレーザー光免疫治療分野に進出し、社会貢献を進める
- 産業用OEM事業をより一層展開する



手順3 魅力の抽出

アピールできそうなことを書き出してください

- 日本最古のレーザー専門商社として、クオリティーの高い製品の提供を実現している
- 多くの技術営業員や技術サービス員による充実した顧客サポート
- 海外メーカーとの合弁会社設立で安定したサポート体制の確立
- 70歳までの雇用の維持でセーフティネットが充実
- 多様な働き方を支える制度が充実しており、安心して働き続けられる



② 人手不足を理由に、
できていないことを教えてください
(経営課題)

- バブル崩壊後に赤字が続いて1億8,000万円の債務超過に陥り、主力銀行から融資を受けられない状態になった
- そのために社員が大量退職し、倒産寸前の状態に陥った



③ 今、考えられる解決策を教えてください

(①～③のうち、考えられる解決策の詳細を短期・中長期に分けて下欄に記載してください)

業務の外注化

①

ITなどの技術活用

②

人材

③

- 多様な人材の確保
- 社員育成と定着強化



アピールできそうなことを書き出してください

- 社員の能力向上やモチベーション向上のための仕組みが整備されている
- 性差別のない能力・貢献度に応じた待遇で、女性でも管理職や高年収が実現
- 一般事務員の女性社員も全員が海外出張の機会
- 新卒で、3年以内の離職者はいない
- 3・4社目の転職者も多いが、入社後の離職者は殆どいない

所在地： 東京都新宿区西早稲田 2-14-1
 創業年： 1968 年
 従業員数： 65 名
 資本金： 3,000 万円
 事業内容： 輸入商社（レーザー専門）

※人材でないし解決できないものに絞った上で、手順2に取り組んでください。

手順2 必要人材の明確化と、人材に関わる貴社独自の取り組み



④ どんな人材を欲しいと 考えてますか？

※よく吟味してお答えください

- ・ クライアントのニーズを理解し、海外メーカーに対して説明する
- ・ クレド（理念やビジョン）に共感して働く
- ・ 圧倒的な当事者意識、健全な危機意識、共に歩んでいく仲間意識をもつ人材になる
- ・ 人数：価値観や理念の近い人材を採用することを優先した理念採用で通年随時採用
- ・ 2018年、2019年の2年間で正社員10人（全て転職者）、2020年は新卒2人採用
- ・ 雇用期間：無期、正社員もパートも誰もが70歳雇用
- ・ 健康で意欲あれば生涯雇用（80歳）



⑤ 欲しい人材をどのように獲得しますか？

（①～②のうち、検討中の施策について、詳細を下欄に記載してください）

①

外部から採用する
多様な人材を中途採用

②

内部人材を育てる
・ 社員の能力向上
・ 社員のモチベーション向上
・ 社員の定着強化



アピールできそうなことを書き出してください



⑥ 人材に関わる貴社独自の 取り組みを教えてください

- ＜多様な人材を中途採用＞
- ・ 新卒一括採用を廃止し通年での職務別採用によって応募者を学歴、年次、性別に関係なく会社に必要人材を採用
- ・ 人材紹介会社ではなくハローワーク経由による、女性や外国人留学生などの多様な人材を採用
- ・ 心理分析・作文・適正心理テストを実施し価値観や理念が合っている人材の見極め
- ＜社員の能力向上＞
- ・ TOEICの点数、PC/ITの運用・活用能力、対人対応能力・態度能力などを5段階で評価し、基礎能力手当を支給
- ・ 売上高の1%を社員教育研修費に充当
- ＜社員のモチベーション向上＞
- ・ 今週の気づき・今週の感謝を毎週自分の上司・担当役員に報告
- ＜社員の定着強化＞
- ・ 男性社員・女性社員をダブルアサインメントし、出産や急病などによる担当者不在の防止
- ・ 社員は60歳の定年後65歳まで全員再雇用、70歳まで再々雇用し、70代社員も多い。若手社員にスキル継承



⑦ 人材に関わる取り組みについて、 今後予定していることを教えてください

- ・ 営業職社員・技術職社員の2-3人で新企業を設立し、経理や人事等の経営業務は日本レーザーが担う体制の整備
- ・ 毎年社員の実情に合わせて就業規則を見直し
- ・ レーザーを使用した光免疫療法機器の事業展開に向け、海外企業と新企業設立を予定するなど、更なるグローバル化を推進
- 既に実施している諸施策の一層の推進として：
- ・ 他社の事業継承で、担当社員も受け入れ
- ・ 新卒者は引き続き紹介による縁故採用や、当社の企業文化に共鳴した若者の飛び込み応募を採用
- ・ パート社員から希望に応じて、正社員や嘱託雇用社員化を進める
- ・ 個々の社員に向き合って、希望やニーズ、また家庭環境の変化に応じた勤務制度を実施
- ・ 社員が望まない配転や単身赴任は行わない

取組の結果 / 得られた成果

- ・ 1994年から25年連続で黒字を維持
- ・ 新卒一括採用は行わないものの、新卒者が20%、転職者が80%となっている
- ・ 10年以上離職率はほぼ0%、第一子妊娠・出産で女性社員が退職した例はなし
- ・ 女性社員比率は約30%（管理職に占める女性比率も約30%）、60歳以上の高齢社員は20%を超え、外国籍社員も多く存在し、多様な企業風土形成に貢献（帰化等で現在はいない）

企業名： 日本テクノロジーソリューション株式会社

事例概要： 外部環境へ柔軟に対応し続けるため、新卒採用や社員の個性を活かす仕組み作りを構築し、新たな事業を開発している事例

手順1 経営課題の抽出と、解決策の検討



(求職者に説明する場合)

貴社は、どんな会社ですか？
端的に教えてください

外部環境の変化に合わせて、事業形態を変化させながら、常に挑む会社



② 人手不足を理由に、
できていないことを教えてください
(経営課題)

- 積極的に提案営業を行うためのチーム作り
- 内向きな社風の改善



① 5年後、どんな会社になりたいですか？

(5年は1つの目安です。3年、5年、10年等、適宜設定し、
A～Dのいずれかに○をつけてください)

- A** 既存の事業に集中し、安定した成長
- B** 既存の事業について、更なる事業規模の拡大
- C** 既存の事業に留まらず、新規事業の創出
- D** 事業規模の拡大や複数の新規事業創出等の大変革を志向

5年後の具体的なビジョンを記載してください

既存の受託事業だけでなく、提案力を強化し、営業力のある会社への変革を実現する



手順3 魅力の抽出

アピールできそうなことを書き出してください

時代の変化に合わせて事業が変化するため、常に新しいことにチャレンジできる環境



③ 今、考えられる解決策を教えてください

(①～③のうち、考えられる解決策の詳細を
短期・中長期に分けて下欄に記載してください)

業務の外部化

①

ITなどの技術活用

②

人材

③

社長直下のプロジェクトとして、新規事業に取り組むチームを組成



アピールできそうなことを書き出してください

新規事業の開発に携わることで、新しい会社の姿をつくること
ができる

所在地： 兵庫県神戸市中央区港島南町 7-2-8
 創業年： 1976 年
 従業員数： 30 名
 資本金： 5,000 万円
 事業内容： 包装機械事業、映像制作事業

※人材でないとい解決できないものに絞った上で、手順2に取り組んでください。

手順2 必要人材の明確化と、人材に関わる貴社独自の取り組み



④ どんな人材を欲しいと 考えてますか？

※よく吟味してお答えください

- 新規事業の立ち上げを行い、新たな社風の醸成に貢献すること
- 人数：5名程度 / 年
- 雇用期間：無期



⑤ 欲しい人材をどのように獲得しますか？

(①～②のうち、検討中の施策について、
詳細を下欄に記載してください)

外部から採用する

ナビサイトや合同企業説明会を活用した新卒採用

①

内部人材を育てる

②



アピールできそうなことを書き出してください

社長直下のプロジェクトで働くことによって早期に企業文化に慣れることが出来る



⑥ 人材に関わる貴社独自の 取り組みを教えてください

採用基準をあるべき姿と整合がとれるように変更



⑦ 人材に関わる取り組みについて、 今後予定していることを教えてください

- リーダー層を育成するための研修を実施
- ダイバーシティや健康経営を取り入れ、個人が活躍できる環境の整備
- 一人ひとりの個性を活かすために、目標を自ら決める仕組みの導入
- 経営方針が書かれた冊子を作成し、会社と社員が目指す方向性の統一を図る



アピールできそうなことを書き出してください

自身のやりたいことが会社に伝わりやすい環境であるため、個人の望むキャリアを形成しやすい環境

取組の結果 / 得られた成果

既存事業とは異なる、積極的に社外と関わる新規事業を起こしたことで、外向きの社風を醸成できた

企業名： 株式会社ファースト・コラボレーション

事例概要： 既存事業の拡大、新規事業の展開に向け、多様な人材の積極採用や確立された研修制度の活用等による社員教育に取り組む事例

手順1 経営課題の抽出と、解決策の検討



(求職者に説明する場合)

貴社は、どんな会社ですか？
端的に教えてください

- 顧客に「安心」「信頼」「満足」を提供し、日本一元気で明るい不動産会社を目指す企業
- 加盟する全国エイブルネット顧客満足度調査において過去数回の日本一を受賞
- 会社の発展と個人の幸せとの一致を目指し、人を大切にする様々な取り組みを実施
- 第5回「日本でいちばん大切にしたい会社大賞」等、経営に関連する数多くの受賞歴をもつ



① 5年後、どんな会社になりたいですか？

(5年は1つの目安です。3年、5年、10年等、適宜設定し、

A～Dのいずれかに○をつけてください)

A

既存の事業に集中し、安定した成長

B

既存の事業について、更なる事業規模の拡大

C

既存の事業に留まらず、新規事業の創出

D

事業規模の拡大や複数の新規事業創出等の大変革を志向

5年後の具体的なビジョンを記載してください

顧客に寄り添って、ライフステージや環境変化に応じて変化するニーズに対応すべく、不動産業の枠にとられない事業展開や付加価値の高いサービスを提供する



手順3 魅力の抽出

アピールできそうなことを書き出してください

人を大切にする様々な取り組みを実施し、数多くの受賞歴をもつ企業



② 人手不足を理由に、
できていないことを教えてください
(経営課題)

1人1人の顧客に寄り添い、その顧客の幸せを追求し、更なる付加価値の高いサービス提供には未だ不十分



③ 今、考えられる解決策を教えてください

(①～③のうち、考えられる解決策の詳細を短期・中長期に分けて下欄に記載してください)

業務の外部化

①

ブランディングやベクトル合わせのための積極的な外部活用

②

ITなどの技術活用

③

人材

多様な人材(シニアや障害者等)の活用による現社員の負担軽減



アピールできそうなことを書き出してください

ブランディングやベクトル合わせのための積極的な外部活用

所在地： 高知県高知市南川添 8-17
 創業年： 2002 年
 従業員数： 45 名
 資本金： 1,000 万円
 事業内容： 不動産業

※人材でないし解決できないものに絞った上で、手順2に取り組んでください。

手順2 必要人材の明確化と、人材に関わる貴社独自の取り組み



**④ どんな人材を欲しいと
考えてますか？**

※よく吟味してお答えください

- 社内の既存コミュニティへの適合と自立的な業務遂行
- 人数：マネジメント:3名、障害者:1~2名、新卒:2~4名
- 雇用期間：無期



⑤ 欲しい人材をどのように獲得しますか？

(①~②のうち、検討中の施策について、
詳細を下欄に記載してください)

外部から採用する

口コミや紹介を通じた採用

①

内部人材を育てる

社内外研修を通じた育成・定着の強化

②



アピールできそうなことを書き出してください

口コミや紹介を通じた採用



**⑥ 人材に関わる貴社独自の
取り組みを教えてください**

- インターンシップや社長面接を通じた、企業マインドに合致した人材のスクリーニング
- フランチャイズ契約ゆえの確立された研修制度の活用
- 社内で作り上げた経営指針書（理念や行動指針、クレーム発生想定場面等記載）を活用した、社員教育



**⑦ 人材に関わる取り組みについて、
今後予定していることを教えてください**

各社員のキャリアビジョンを可視化するための、ジョブ型人事
制度や同一労働・同一賃金の導入



アピールできそうなことを書き出してください

- インターンシップ等を通じた、企業マインドに合致した人材のスクリーニング
- 社員で作り上げた経営指針書や、フランチャイズ契約ゆえの確立された研修制度を活用した社員教育

取組の結果 / 得られた成果

- 顧客が着実に増え、それを楽しめる従業員が定着している

企業名： 株式会社保志

事例概要： 従来の仏壇・仏具にとられない新しい商品づくりを実現させるため、県外出身者も対象とした新卒採用と、訓練道場やメンター制度の整備、アットホームでフラットな社風などを通じて、人員構成の若返りと定着を図った事例

手順1 経営課題の抽出と、解決策の検討



(求職者に説明する場合)

貴社は、どんな会社ですか？
端的に教えてください

会津漆器のノウハウを活かした「木」の加工・加飾技術を活用して、人の心を癒すものづくりを目指す仏壇製造メーカーで、仏壇の開発・製造から販売までを一貫して実施



① 5年後、どんな会社になりたいですか？

(5年は1つの目安です。3年、5年、10年等、適宜設定し、

A～Dのいずれかに○をつけてください)

A

既存の事業に集中し、
安定した成長

B

既存の事業について、
更なる事業規模の拡大

C

既存の事業に留まらず、
新規事業の創出

D

事業規模の拡大や複数の
新規事業創出等の大変革を志向

5年後の具体的なビジョンを記載してください

核家族化や住宅事情・ライフスタイルの変化といった、仏壇・仏具を取り巻く環境・ニーズの変化に対応すべく、従来の仏壇・仏具にとられない新しい商品づくりや、長年培ってきたベテランの技と若手社員が持つ柔軟な発想を融合させたモノづくりを実現したい



手順3 魅力の抽出

アピールできそうなことを書き出してください

時代の変化に合わせ、従来の仏壇・仏具だけでなく新しいモノづくりに挑戦している



② 人手不足を理由に、

できていないことを教えてください

(経営課題)

- 若手社員の確保ルートが、中途採用や高卒採用、地元採用に偏重してきたため、人員構成の若返りと定着を図りたい
- 新卒社員に伝統技能の継承を行い一人前に育てるまでには、10年の時間を要する



③ 今、考えられる解決策を教えてください

(①～③のうち、考えられる解決策の詳細を短期・中長期に分けて下欄に記載してください)

業務の外部化

①

既成概念を打ち破る商品開発を実現するため、外部のクリエイターや工芸家とのコラボレーションを強化

②

ITなどの技術活用

③

人材

出身地にこだわらない採用や若手社員の定着、伝統技能の継承などの強化



アピールできそうなことを書き出してください

企業名： 株式会社ポリテック・エイデイデイ

- 事例概要：
- 大学の教授・研究室との中長期的な関係構築により、人材の安定供給と低い離職率を実現
 - 土木系、開発系の建設コンサルとは違った事業領域により、差別化を実現。従業員の中でも社会貢献意識を醸成できている
 - 従業員を「やめさせたくない」という経営者の思いにより、従業員の勤務上の課題を解決する方法を制度化し、継続勤務を実現

手順1 経営課題の抽出と、解決策の検討



(求職者に説明する場合)

貴社は、どんな会社ですか？
端的に教えてください

- ①環境アセスメント、②市街地再開発、③都市計画を行っている建設コンサルタント会社
- 土木系、開発系の建設コンサルとは違い、「建築系」であり、生物多様性を重視した事業構成をとっている



① 5年後、どんな会社になりたいですか？

(5年は1つの目安です。3年、5年、10年等、適宜設定し、
A～Dのいずれかに○をつけてください)

- | | |
|---|---------------------------|
| A | 既存の事業に集中し、安定した成長 |
| B | 既存の事業について、更なる事業規模の拡大 |
| C | 既存の事業に留まらず、新規事業の創出 |
| D | 事業規模の拡大や複数の新規事業創出等の大変革を志向 |

5年後の具体的なビジョンを記載してください

現状の延長としての成長を前提としつつ、中長期的には環境面の知見、都市計画等のノウハウを活用し、社会の持続的な発展に貢献するソリューションを提供する企業になりたい



手順3 魅力の抽出

アピールできそうなことを書き出してください

建設コンサルタント会社の中では、土木・開発志向ではなく、環境志向である。生物多様性への取組み、SDGsに向けた取り組みも実施している



② 人手不足を理由に、
できていないことを教えてください
(経営課題)

- 新規事業の創出は安定的にできているが、更に加速させるためには、安定的に人を確保していくことが重要であり、採用・定着が鍵



③ 今、考えられる解決策を教えてください

(①～③のうち、考えられる解決策の詳細を
短期・中長期に分けて下欄に記載してください)

- | | |
|---|---|
| 1 | 業務の外部化 |
| 2 | ITなどの技術活用
テレワークの活用 |
| 3 | 人材
環境、都市計画、再開発などの専門性のある程度身に付けた人材(大卒レベル)の確保 |



アピールできそうなことを書き出してください

従業員へのヒアリングで、社会貢献しているとの回答が多数あった

所在地： 東京都中央区新富 1-18-8
 創業年： 1975 年
 従業員数： 約 40 名
 資本金： 3,000 万円
 事業内容： 都市計画・造形計画、再開発計画

※人材でないこと解決できないものに絞った上で、手順2に取り組んでください。

手順2 必要人材の明確化と、人材に関わる貴社独自の取り組み



④ どんな人材を欲しいと 考えてますか？

※よく吟味してお答えください

- 実務を通じて環境、都市計画、再開発における専門性を高め、業務上での得意分野を持てるようになること
- 人数：若干名
- 雇用期間：原則として終身雇用



⑤ 欲しい人材をどのように獲得しますか？

(①～②のうち、検討中の施策について、
詳細を下欄に記載してください)

外部から採用する

①

- 大学教授との関係性の構築・維持
- 過去のご経験を踏まえた、即戦力人材の優先・優遇採用

内部人材を育てる

②

新卒採用の割合が高く、再開発部門以外は中途採用は少ない



アピールできそうなことを書き出してください

一部の大学・研究室との強固な関係があり、入社後のミスマッチが少なく、離職率も低い



⑥ 人材に関わる貴社独自の 取り組みを教えてください

- 一部の大学・研究室とは過去の取組みを通じて関係を構築できている。さらに、自社の戦略上重要なテーマを扱っている大学の研究室に働きかけを行っており、研究の支援・業務を通じて、人材獲得ができる環境作りを推進している
- 継続雇用を重視しており、従業員の勤務上の制約があった場合に、退職をしなくて済むような対策を講じてそれを制度化している（時短勤務、在宅勤務、限定正社員制度（例：週休3～4日の正社員）、年休積立制度等）



⑦ 人材に関わる取り組みについて、 今後予定していることを教えてください

SDGs など、今後自社が注力すべき領域においては、自社から論文発表するなど、大学等に対して情報発信をしていきたい



アピールできそうなことを書き出してください

継続雇用を重視しており、従業員の勤務上の制約があった場合に、退職をしなくて済むような対策を講じてそれを制度化しており（時短勤務、在宅勤務、限定正社員制度（週休4日の正社員）、年休積立制度等）、その結果として、女性比率は40%弱であり、同業比で高い

取組の結果 / 得られた成果

- 人材の継続雇用を維持できている
- 一部の大学・研究室との信頼関係が構築できている、教授や先輩から後輩に対して当社の情報が正確に伝えられ、入社後のミスマッチが少ない状況が実現できている
- その結果、入社後の離職が少く、また、そういった実績から、研究室側も当社を推薦する好循環が生まれている

企業名： ミタニマイクロニクス株式会社

事例概要： 就職活動をしている大学生に対する企業の魅力発信機会の増加と、社内・社外教育の整備によって、人員構成の若返りを図っている。今後の規模と利益拡大を志向し人材マネジメント施策の充実に取り組む事例

手順1 経営課題の抽出と、解決策の検討



(求職者に説明する場合)

貴社は、どんな会社ですか？
端的に教えてください

- 電子部品、特に受動部品を製造する際に使用するフォトマスク・スクリーンマスク・メタルマスクの製造と電子部品製造業者への販売
- 特にスクリーンマスク製造は労働集約型で、経験と技能が求められるため、未経験者の技術習得に時間を要し、他社の新規参入が困難



① 5年後、どんな会社になりたいですか？

(5年は1つの目安です。3年、5年、10年等、適宜設定し、**A～D**のいずれかに○をつけてください)

- A** 既存の事業に集中し、安定した成長
- B** 既存の事業について、更なる事業規模の拡大
- C** 既存の事業に留まらず、新規事業の創出
- D** 事業規模の拡大や複数の新規事業創出等の大変革を志向

5年後の具体的なビジョンを記載してください

- 複数の競合他社がいる市場の中で、シェアを拡大していきたい
- 電子部品市場の拡大に合わせて設備投資を行うことで、安定した利益を上げることが出来る体制づくりを実現したい



手順3 魅力の抽出

アピールできそうなことを書き出してください

主要顧客の多くが売上伸長中の大手企業であり、今後も取引が
続く限り自社の売上伸長に繋がる可能性が高い



② 人手不足を理由に、
できていないことを教えてください
(経営課題)

- 一時期新卒採用を抑え、中途採用で最低限の人材を補ってきたが、業績回復に伴う、事業拡大は思うようには進んでいない
- 同業他社と比較して管理職層の人員が多く、人員構成を含め、組織の若返りを図りたい



③ 今、考えられる解決策を教えてください

(①～③のうち、考えられる解決策の詳細を短期・中長期に分けて下欄に記載してください)

業務の外部化

①

ITなどの技術活用

②

新生産システムの導入

③

人材

将来を担う若手人材の採用・育成強化



アピールできそうなことを書き出してください

所在地： 東京都多摩市永山 6 丁目 24 番 1 号
 創業年： 1954 年
 従業員数： 116 名
 資本金： 2 億 7,950 万円
 事業内容： マスク製品の製造・販売

※人材でないことと解決できないものに絞った上で、手順2に取り組んでください。

手順2 必要人材の明確化と、人材に関わる貴社独自の取り組み



④ どんな人材を欲しいと 考えてますか？

※よく吟味してお答えください

- 化学を始めとする理系分野を専攻し、製品の品質強化に貢献できる
- 探求心旺盛で、物事を創出する意思が強い
- 人数：若手社員を優先して採用
- 雇用期間：無期雇用



⑤ 欲しい人材をどのように獲得しますか？

(①～②のうち、検討中の施策について、
詳細を下欄に記載してください)

外部から採用する

理系分野の新卒採用強化・定着

①

内部人材を育てる

社員教育の充実

②



アピールできそうなことを書き出してください



⑥ 人材に関わる貴社独自の 取り組みを教えてください

- 就職情報サイト登録による就職活動生からの信頼強化と企業説明・エントリーツールとしての活用
- 採用成約報酬型サービス担当者との密な連携による企業に合った人材の紹介
- 社外セミナーや講習会への参加促進や通信教育費補助などによって社員が自ら学ぶ機会を提供
- 若手社員と社長との会食会
- 毎年業務上の改善提案発表会を実施し、資料作成やプレゼンテーションの機会を提供
- 日常的に業務改善提案をした社員に対して管理者からブリペイドカードを贈呈



⑦ 人材に関わる取り組みについて、 今後予定していることを教えてください

- 就職活動生に企業の魅力を発信するため、インターシップを開催
- 採用後製造部門と開発部門で数年ずつ経験を積み、製造技術に関する意見を発信できるように育成してからの配属
- 若手社員のコーチを担当できる人材の養成
- 営業部門に顧客企業の担当者と対等に渡り合えるような、理系分野を専攻した英語が堪能な人材やプレゼンテーションが得意な人材の確保



アピールできそうなことを書き出してください

- 社内・社外での教育機会が整備されており、自分の志向性に応じてスキルを身に付けることが出来る
- 会食や改善提案発表会といった社員同士の関わりが多く、コミュニケーションが活発な環境である

取組の結果 / 得られた成果

- 就職活動生への丁寧な会社説明の機会増加による、企業に合った優秀な人材の確保
- 5年間で新卒採用した16名のうち、退職者は1名のみ
- 20代の社員のほとんどが通信教育を受講

企業名： 宮本土木株式会社

事例概要： 将来的な事業継承に向け、定期的な技術チェックによる育成や外部コンサルタントを交えたディスカッションの場による定着を図ることで、新規事業の確立・展開を目指している事例

手順1 経営課題の抽出と、解決策の検討



(求職者に説明する場合)

貴社は、どんな会社ですか？
端的に教えてください

- 規模の大小問わず、多様なニーズに応えた高品質なインフラ整備を提供している総合建設業
- 横浜市を中心とした土木事業を通じた社会貢献活動への取組により、多くの表彰歴を有する地場企業



① 5年後、どんな会社になりたいですか？

(5年は1つの目安です。3年、5年、10年等、適宜設定し、
A～Dのいずれかに○をつけてください)

- A** 既存の事業に集中し、安定した成長
- B** 既存の事業について、更なる事業規模の拡大
- C** 既存の事業に留まらず、新規事業の創出
- D** 事業規模の拡大や複数の新規事業創出等の大変革を志向

5年後の具体的なビジョンを記載してください

事業継承に向け、新規事業の確立・展開を推進(ライフラインのメンテナンス事業や建設業以外の事業を検討)



手順3 魅力の抽出

アピールできそうなことを書き出してください

- 幅広い仕事を体験することができるため、建設業界でのキャリアを着実に積むことができる
- 建設の技術力が高く、社会的に大きな信用を得ている



② 人手不足を理由に、
できていないことを教えてください
(経営課題)

新規事業の立ち上げを積極的に進めることができない



③ 今、考えられる解決策を教えてください

(①～③のうち、考えられる解決策の詳細を
短期・中長期に分けて下欄に記載してください)

業務の外部化

①

ITなどの技術活用

②

人材

③

- 中途採用の推進
- 現社員の育成と定着の強化



アピールできそうなことを書き出してください

所在地： 神奈川県横浜市磯子区中原 2-1-5
 創業年： 1966 年
 従業員数： 46 名
 資本金： 2,000 万円
 事業内容： 総合建設業

※人材でないことと解決できないものに絞った上で、手順2に取り組んでください。

手順2 必要人材の明確化と、人材に関わる貴社独自の取り組み



④ どんな人材を欲しいと 考えてますか？

※よく吟味してお答えください

- 一人前になるため、必要な知見・技術を実務経験を通じて習熟
- 人数：若干名
- 雇用期間：無期



⑤ 欲しい人材をどのように獲得しますか？

(①～②のうち、検討中の施策について、
詳細を下欄に記載してください)

外部から採用する

量より質を重視した中途採用を通じ、人材要件に
合致した人材を確保

①

内部人材を育てる

社内教育を中心とした現社員の育成・定着の強化

②



アピールできそうなことを書き出してください



⑥ 人材に関わる貴社独自の 取り組みを教えてください

- 各現場の写真を通じた、社員相互間での定期的な技術チェック
- 外部コンサルを交えた、若手間のディスカッションを通じた育成(例えば時事や社内の課題等)



⑦ 人材に関わる取り組みについて、 今後予定していることを教えてください

- 中途採用の推進に向けた、求人広告掲載の工夫



アピールできそうなことを書き出してください

人手不足の解決策として、量より質を重視した採用と、仕事
上でのスキルのみならず人間力も含めた現社員の育成に取り
組んでいる

取組の結果 / 得られた成果

- 外部コンサルを交えた若手同士の意見交換会による、社員の定着率の向上
- 社員寮提供により、若手の社会人としての基礎力の向上

企業名： 株式会社武蔵境自動車教習所

事例概要： 質の高いサービス力を活かし、新規事業を創出する為、人材育成や積極的な抜擢を行い、企業変革を図っている事例

手順1 経営課題の抽出と、解決策の検討



(求職者に説明する場合)

貴社は、どんな会社ですか？
端的に教えてください

- 自動車教習業務の枠にとどまらず「サービス業×地域貢献」を主軸とし、保育事業など多角的に事業を展開する会社



① 5年後、どんな会社になりたいですか？

(5年は1つの目安です。3年、5年、10年等、適宜設定し、
A～Dのいずれかに○をつけてください)

- | | |
|----------|-------------------------------|
| A | 既存の事業に集中し、
安定した成長 |
| B | 既存の事業について、
更なる事業規模の拡大 |
| C | 既存の事業に留まらず、
新規事業の創出 |
| D | 事業規模の拡大や複数の
新規事業創出等の大変革を志向 |

5年後の具体的なビジョンを記載してください

2030年までに、マーケットの縮小が予測される自動車教習所事業単体の経営からの大変革を遂げ、「お客様へ素晴らしいサービスを提供する」という姿勢はそのままに、更に付加価値の高い、多角的なサービス展開を目指す



手順3 魅力の抽出

アピールできそうなことを書き出してください

質の高いサービス提供と地域に根差した取り組みが出来る



② 人手不足を理由に、
できていないことを教えてください
(経営課題)

新規事業の開発スピードを上げていきたい



③ 今、考えられる解決策を教えてください

(①～③のうち、考えられる解決策の詳細を
短期・中長期に分けて下欄に記載してください)

- | | |
|----------|---|
| 1 | 業務の外部化 |
| 2 | ITなどの技術活用
自動車教習所事業で取得している顧客データ（業界の中でもトップクラスのデータ量）の有効活用 |
| 3 | 人材
研修による人材育成の強化と、新規事業を担う見込みがある社員の積極的な抜擢 |



アピールできそうなことを書き出してください

業界トップクラスの顧客データを用いた新規事業を考える機会がある

所在地： 東京都武蔵野市境 2-6-43
 創業年： 1960 年
 従業員数： 130 名
 資本金： 1,100 万円
 事業内容： 自動車教習業務

※人材でないことと解決できないものに絞った上で、手順2に取り組んでください。

手順2 必要人材の明確化と、人材に関わる貴社独自の取り組み



④ どんな人材を欲しいと 考えてますか？

※よく吟味してお答えください

- 「変化に対応する力」と「人に感謝する力」を有し、新規事業といった新しい挑戦にも臆さない姿勢
- 人数：新規事業開発に応じて必要な人数分
- 雇用期間：無期



⑤ 欲しい人材をどのように獲得しますか？

(①～②のうち、検討中の施策について、
詳細を下欄に記載してください)

外部から採用する

①

内部人材を育てる

社員全体として新規事業について考える仕組み作りと、新規事業開発チームへの積極的な抜擢

②



アピールできそうなことを書き出してください

新規事業を積極的に展開している為、自動車教習業務以外にも
かかわるチャンスが多い



⑥ 人材に関わる貴社独自の 取り組みを教えてください

- 「見本となる中小企業の取り組み」が掲載されている雑誌を、全従業員に毎月配布
- 外部講師を招き、新規事業開発の方法論を学ぶ勉強会と新規事業開発メンバー向けに毎月開催
- 新規事業を担う見込みがある社員を新規事業開発チームへ積極的な抜擢



⑦ 人材に関わる取り組みについて、 今後予定していることを教えてください

社内研修のプログラムの中身やスケジュール等の標準化



アピールできそうなことを書き出してください

新規事業を生み出すための方法論等を研修で学ぶことが出来る

取組の結果 / 得られた成果

- 「サービス業×地域貢献」を事業の軸とし、質の高いサービスをお客様に提供することで、業界トップクラスの顧客数を実現

企業名： 守山乳業株式会社

事例概要： 創業 100 年という伝統と従来からの製品を大切にしつつ新工場設立で更なるチャレンジをするため、毎年新卒採用で安定して人材を確保・守山乳業ブランドをクライアントにアピールできる営業人材を育成している事例

手順 1 経営課題の抽出と、解決策の検討



(求職者に説明する場合)

貴社は、どんな会社ですか？
端的に教えてください

- 創業 100 年以上の歴史を持ち、日本で初めて瓶入りコーヒー牛乳や缶入りエプミルクの製造販売を行い、他社とは一味違う「ユニーク」で「美味しい」商品づくりを大切にしている会社
- 現在は業務用製品だけでなく、コンビニ大手のチルドカップ飲料製造から有力大手企業との介護食の協働開発・製造まで幅広く手掛けている



① 5年後、どんな会社になりたいですか？

(5 年は 1 つの目安です。3 年、5 年、10 年等、適宜設定し、**A**～**D** のいずれかに○をつけてください)

- A** 既存の事業に集中し、安定した成長
- B** 既存の事業について、更なる事業規模の拡大
- C** 既存の事業に留まらず、新規事業の創出
- D** 事業規模の拡大や複数の新規事業創出等の大変革を志向

5年後の具体的なビジョンを記載してください

- 南足柄市に設立した新工場での生産稼働率を高め、売上を現在の約 1.5 倍まで伸ばしたい
- 新たなチルドカップ飲料開発や低温滅菌技術開発による果汁の取り扱いなど、新たな取組みを検討している



手順 3 魅力の抽出

アピールできそうなことを書き出してください

創業 100 年という伝統と従来からの製品を大切にしつつ、新工場の設立や大手企業との協働開発など新たなチャレンジに取り組んでいる



② 人手不足を理由に、
できていないことを教えてください
(経営課題)

- 生産や品質保証等の技術職は人員が充足しているが、営業職が不足しており、販売体制が不十分
- 営業に関して、個々人が商品力に頼った営業スタイルになっており組織の力を活かしきれていない



③ 今、考えられる解決策を教えてください

(①～③のうち、考えられる解決策の詳細を短期・中長期に分けて下欄に記載してください)

- ① 業務の外部化
- ② ITなどの技術活用
販売予測・生産管理に IoT や AI 技術の導入
- ③ 人材
営業職に関する優秀な人材の確保・育成と定着



アピールできそうなことを書き出してください

IoT や AI の導入によって商品生産をシステム化を推進

所在地： 神奈川県平塚市宮の前 9-32
 創業年： 1918 年
 従業員数： 242 名
 資本金： 1 億円
 事業内容： 乳製品製造業

※人材でないし解決できないものに絞った上で、手順2に取り組んでください。

手順2 必要人材の明確化と、人材に関わる貴社独自の取り組み



④ どんな人材を欲しいと 考えてますか？

※よく吟味してお答えください

- ・ 守山乳業ブランドをアピールしつつ、消費者のニーズを汲み取った製品開発に繋げる提案型営業
- ・ 個人事業主的な営業活動ではなく、組織の重層的な取引関係構築に留意を持って取り組む人材
- ・ 人数：2020年4月：営業部門の新卒は1名ないし2名
- ・ 雇用期間：無期



⑤ 欲しい人材をどのように獲得しますか？

(①～②のうち、検討中の施策について、
詳細を下欄に記載してください)

外部から採用する

①

- ・ 新卒社員の定期的な採用活動中心
- ・ 機動的に適宜優秀な人材を中途採用

内部人材を育てる

②

- ・ コミュニケーション機会創出による社員定着
- ・ 人材の能力と部門に必要な人材を見極めた上での配置



アピールできそうなことを書き出してください



⑥ 人材に関わる貴社独自の 取り組みを教えてください

- ・ インターンシップの際、若手社員に気軽に質問出来る環境を整備。入社後に「こんなはずでなかった」といって3年未満で退職することがないように、採用の際に守山の改善を要する点を含めてできるだけ実像を伝えるように努めている
- ・ 目標面談・評価面談など面談機会を多く設け、面談が形骸化しないよう内容は全て人事総務部長と共有
- ・ マネジメント機会創出の一環として ISO への積極的な取り組み
- ・ 開発部門の社員を、能力・希望に応じて営業部門に再配置
- ・ 優秀な女性社員が働き続けられるよう、産休・育休・時短制度の整備



⑦ 人材に関わる取り組みについて、 今後予定していることを教えてください

- ・ 現在導入している目標管理の仕組みを活用し、営業戦略や生産計画に紐づけて個々の社員が計画的・自律的に動けるような研修・育成をしたい
- ・ 戦略的な人事ローテーション
- ・ 生産部門(工場)での女性社員の採用を検討(入り口でシャットアウトしない)



アピールできそうなことを書き出してください

取組の結果 / 得られた成果

- ・ 開発部門から営業部門に異動した社員が、コンビニエンスストア等量販店向けの営業で頭角を現している
- ・ 現在6~7人の女性社員が産休・育休を取得(女性社員40名)。結婚をきっかけに退職した社員はほとんどいない
- ・ 毎年5人前後の新卒社員が入社している

企業名： 株式会社ユーメディア

事例概要： 新規事業の開発に向け、内部での抜擢や外部から経験者の採用を行うとともに、企業の変革に取り組んでいる事例

手順1 経営課題の抽出と、解決策の検討



(求職者に説明する場合)

貴社は、どんな会社ですか？
端的に教えてください

仙台・宮城を中心に、広告・印刷・プロモーション事業を主軸として、
クライアントと地域の人々の接点をつくりだす企業



① 5年後、どんな会社になりたいですか？

(5年は1つの目安です。3年、5年、10年等、適宜設定し、

A～Dのいずれかに○をつけてください)

- | | |
|----------|-------------------------------|
| A | 既存の事業に集中し、
安定した成長 |
| B | 既存の事業について、
更なる事業規模の拡大 |
| C | 既存の事業に留まらず、
新規事業の創出 |
| D | 事業規模の拡大や複数の
新規事業創出等の大変革を志向 |

5年後の具体的なビジョンを記載してください

既存の受託事業ではなく、メディア開発力やクリエイティブ
力を活かして、自社で開発する事業を柱として成長していく
企業への変革



手順3 魅力の抽出

アピールできそうなことを書き出してください

- 地域の人々に向けたイベントを企画・運営することも出来る
ため、地域への貢献を肌で実感出来る環境



② 人手不足を理由に、
できていないことを教えてください
(経営課題)

自社主催イベントを事業化するためのノウハウの確立



③ 今、考えられる解決策を教えてください

(①～③のうち、考えられる解決策の詳細を
短期・中長期に分けて下欄に記載してください)

- | | |
|----------|------------------------------|
| 1 | 業務の外部化 |
| 2 | ITなどの技術活用 |
| 3 | 人材
自社主催のイベント事業を推進出来る人材の確保 |



アピールできそうなことを書き出してください

社内で新規事業に携わる可能性があり、多様なキャリアを築く
ことが出来る

所在地：宮城県仙台市若林区六丁目西町 6-5
 創業年：1960 年
 従業員数：140 名
 資本金：6,000 万円
 事業内容：広告・印刷・プロモーション業

※人材でないしと解決できないものに絞った上で、手順2に取り組んでください。

手順2 必要人材の明確化と、人材に関わる貴社独自の取り組み



④ どんな人材を欲しいと 考えてますか？

※よく吟味してお答えください

- ・ 自社主催のイベント事業（メディアプロモーション事業）の立ち上げ
- ・ 人数：1~3 名程度 / 年
- ・ 雇用期間：無期



⑤ 欲しい人材をどのように獲得しますか？

（①~②のうち、検討中の施策について、詳細を下欄に記載してください）

外部から採用する

①

人材紹介企業を活用し、メディアプロモーション事業の統括経験者を中途採用で確保する

内部人材を育てる

②

メディアプロモーション事業で必要となる経験やスキルを持った人材を配置変更し、チームを組成する



アピールできそうなことを書き出してください



⑥ 人材に関わる貴社独自の 取り組みを教えてください

労働時間ではなく、成果で評価をする「新しい働き方」を実践することと、慢性的な長時間労働を是正し、専門的な経験やスキルを有しつつも時間制約がある社員の定着を図った



⑦ 人材に関わる取り組みについて、 今後予定していることを教えてください

- ・ 評価制度や人事給与制度において「時間より能力と成果に標準を定めた改定」を予定
- ・ 女性の活躍推進を積極的にサポートする「仙台女性リーダー・トレーニング・プログラム」へ女性社員が参加し、プログラム終了後は管理職に抜擢
- ・ 特定のスキルを持っている社員を社内講師とし研修を行うことと、他の社員へのスキルの共有



アピールできそうなことを書き出してください

長期的な人材育成や定着に対する施策を実施・検討している

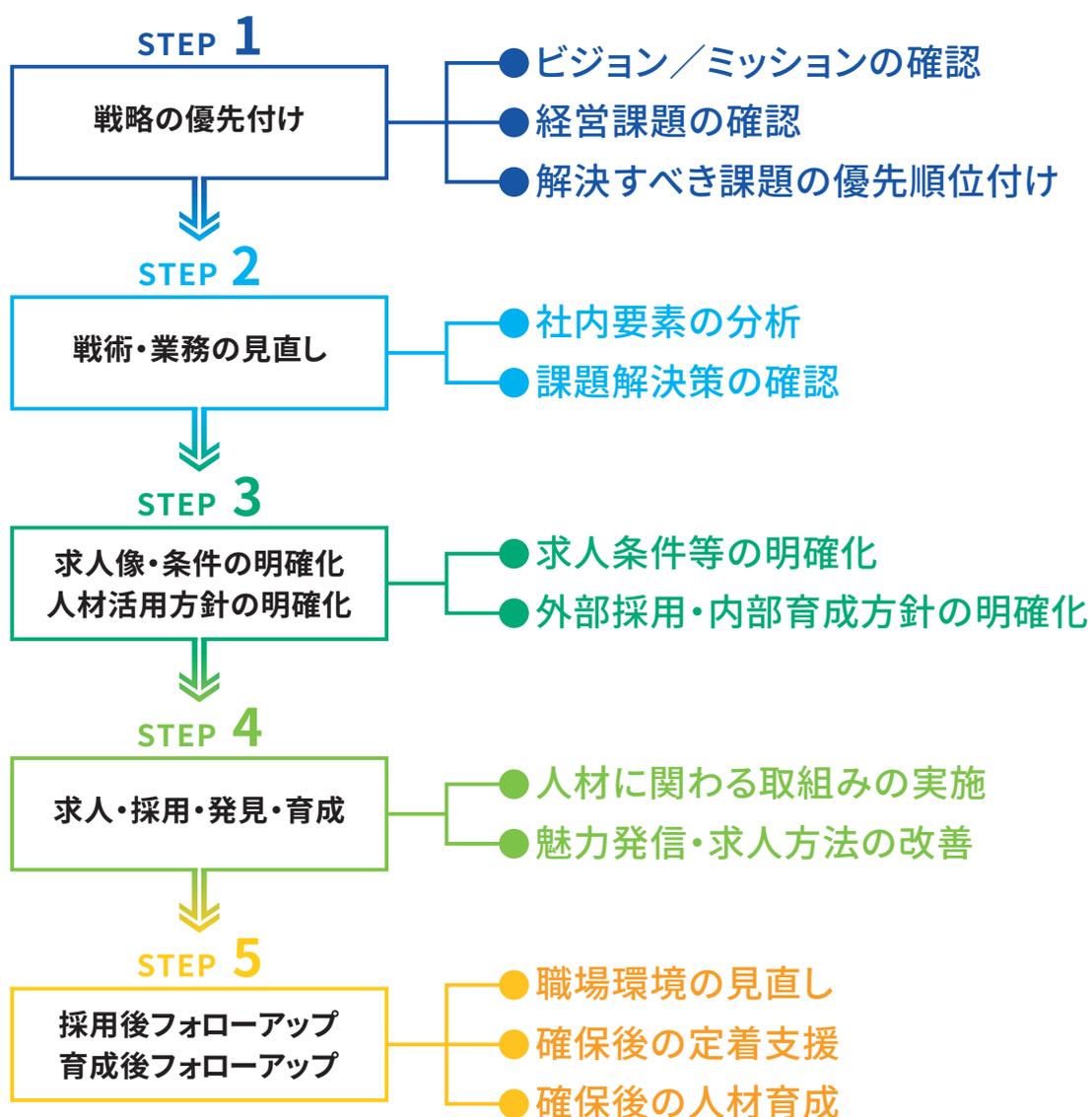
取組の結果 / 得られた成果

- ・ 新規事業としてメディアプロモーション事業を展開することにより、社員の主体性が醸成された

人材を確保するために

中小企業が行うべき 5つのステップ

人材を確保するためには、「経営課題や業務の見直しを通じた求人像の明確化」や「人材確保後の職場環境の見直し」など、総合的な取組みを実施することが重要となります。それを以下、5つのステップに整理しました。



ポータルサイト「[ミラサポ](https://www.mirasapo.jp/)」でも、本ツールや様々なサポート情報を提供しています。

<https://www.mirasapo.jp/>

2次元バーコードからもアクセスできます。

