

いい採用 できました

令和元年度

採用コンサルティング 好事例集

採用コンサルティングのお申込み・お問い合わせ

(公財)東京しごと財団 人材確保相談窓口

東京都千代田区西神田3-2-1 住友不動産千代田ファーストビル南館5階

☎ 03-5211-2174

(平日9:00~17:00)

相談窓口では、採用活動に関する様々な悩みや課題解決をサポートしています。来所される場合は事前にお電話ください。



<アクセス>

- 「九段下駅」5番出口 徒歩4分(半蔵門線・東西線・新宿線)
- 「神保町駅」A2出口 徒歩5分(半蔵門線・新宿線・三田線)
- 「水道橋駅」西口出口 徒歩8分(JR線)

しごと財団 コンサルティング

検索



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

中小企業採用力向上支援事業 採用コンサルティング好事例集
令和3年2月発行

発行 東京都産業労働局 公益財団法人東京しごと財団
copyright© 2021 公益財団法人東京しごと財団 無断複製・転載を禁じます。

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



はじめに

少子高齢化による生産年齢人口の減少に伴い、多くの業界で人手不足が課題になっています。また、社会情勢の影響により、人材採用を取り巻く環境は目まぐるしく変化しており、複雑さを増しています。

中小企業においては、継続的な採用活動の経験が少なく、採用のノウハウが不足していたり、必要な人材像があいまいなまま、求人活動を続けたことにより、長期間にわたって「採用ができない」「採用しても定着しない」といった状況であることも少なくありません。

このような中、東京都（公財）東京しごと財団では「中小企業採用力向上支援事業」を平成29年度より実施しております。

本事業では、採用に関する相談窓口の設置や人材確保・人材活用セミナー等を開催するとともに、採用コンサルティングを通じて、各企業の採用活動に対する助言や採用ノウハウを提供することにより、中小企業の人材確保を支援してまいりました。

本事例集では、令和元年度に実施した採用コンサルティングの取り組みについて、ご紹介しております。コンサルティング支援前の状況や課題、支援のポイント、支援後の状況等に関して、コンサルティング支援を行った企業の声をインタビュー形式で掲載しましたので、採用活動における課題解決のヒントとして是非、ご活用ください。

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

令和3年2月

東京都産業労働局
公益財団法人東京しごと財団

いい採用 できました

令和元年度

採用コンサルティング 事例集

Contents

巻頭メッセージ「採用コンサルティングの意義」	3
採用コンサルティング事業概要	5
採用者インタビュー	7
事例①「採用活動は計画的に」 エステム株式会社(建設業)	9
事例②「ミスマッチを防げ」 株式会社はなもも(医療・福祉)	11
事例③「働きやすい会社になろう」 双葉ライン株式会社(建設業)	13
事例④「全員が採用活動未経験」 認定特定非営利活動法人 えどがわエコセンター(サービス業)	15
事例⑤「社員の本音を聞いてみよう」 株式会社マチルダ(小売業)	17
事例⑥「シニア採用に必要な魅力」 株式会社監理(警備業)	19
事例⑦「“当たり前”が魅力だった」 株式会社清和(サービス業)	21
事例⑧「探した活路」 株式会社アクシス(情報通信業)	23
事例⑨「分業化への後押し」 社会福祉法人全国スモンの会 曙光園(医療・福祉)	25
事例⑩「労務管理体制の変革」 株式会社わだち大泉(運輸業)	27
企業向け支援事業のご案内	29

巻頭 MESSAGE



採用コンサルティングは、 経営者の行動を生み出す 原動力

細井智彦事務所代表 細井智彦氏



採用コンサルティング支援のフレーム作りや、人材確保セミナーの講師としてご協力頂いた細井智彦氏に、中小企業が人材の採用に成功する秘訣や人材確保に悩む中小企業経営者に向けてのメッセージを伺いました。

Profile

大手人材会社の面接コンサルタントとして、転職希望者向けセミナーは参加者12万人以上、約6,000人を内定に導く。独立後は、官庁や大手・中小・ベンチャー企業のコンサルティングやセミナーを実施。企業向け研修・セミナーは370社以上、面接官4,000人以上にアドバイスしている。

採用市場や求職者心理の変化と今後の見通し Chapter 1

求職者が今求めるのは「安心と安全」

労働人口が減少し高齢化しつつある採用市場の中でも、特に中小企業は慢性的に厳しい採用環境にあり、ここ数年はハローワークに求人を出しても応募が少ない状況が続いてきました。それが2020年になり新型コロナウイルスの影響で、多くの人たちの雇用が失われ、異業種・異職種への求人応募が増えてきました。そして新型コロナは求職者心理の変化も加速させました。待遇などの「条件志向」より、安心して長く働けて、自分が役立っているという実感が得られる、といった「心」の安全性や満足感を求め

る「環境志向」が強まってきているように思います。こういった求職者の中から活躍人材を採用し定着させるために大事なことは、従業員の満足感や喜びを高めていくことと、柔軟な勤務形態を考え提供することです。そしてそれらを応募者の不安を取り除き企業に飛び込む勇気を与えるメッセージとして見える化し、届けることです。さらに、定着を高めるには入社後の受け入れ体制の見直しも必要になります。

採用や定着が上手くいかない中小企業の特徴 Chapter 2

やれることがあるのに、気づいていない そもそも考えたこともない

採用できない理由は概ね3つです。

- 1: やれることがあるのに、まだ気づいていない、そもそも意識すらない
- 2: やるべきことは気づいているが、やれていない
- 3: やるべきことはやっているが、それでもなお、採用できない

そして実は、多くの会社はまだ1の段階にあります。もったいない状況で、逆に言えば改善すれば採用できる可能性がある、つまりコンサルティングを利用することで採用のチャンスが生まれる会社が、まだまだ多いということです。



採用成功の秘訣 Chapter 3

経営者が従業員と向き合い声を聞く、そして行動を起こすこと

この冊子で取り上げている採用に成功した会社に共通していることがあります。「目先のハウツーに走らず、まず従業員と向き合い、どうすればいいか根っこの部分から考えた」ということです。例えば求人票の改善。ただ広告的なコピーを考えるのではなく、働いている人にヒアリングし魅力を見つけ

る、無ければ生み出す、そこまで本気で踏み込む「改善のプロセス」そのものが採用力を高めています。そしてそれはコンサルタントが着火剤となり、各社が燃えてくださったことにより実現できたことです。

採用コンサルティングの意義 Chapter 4

根っこの部分と向き合うきっかけを提供しスイッチを入れること

物事を動かすにはきっかけが必要です。先日、ある会食で夫婦円満について、夫婦でハグすることがとても大事だと、とくとくと説かれましたが、わかっている「ハグしよう」なんていきなり言ったら、気持ち悪がられるし、どう切り出すか、勇気

もタイミングもないと思いました。こんなときは背中を押すきっかけが必要です。そして、実はきっかけを求めておられる経営者の方は多いと思うのですが、いかがでしょうか。

壁打ち相手になりながら背中を押したい

コンサルティングを実施しても採用には至らないこともあります。しかし採用に至るかはともかく、採用力を高めるとはその会社の地力を高めることである、ということはこの事例を通して知って欲しいと思います。私自身、コンサルティング支援のフレーム作りに関与させていただいたのですが、コンサルタントはそれをただパッケージとして提供しているわけではありません。一社一社と膝を突き合わせて寄り添い

ながら、壁打ち相手になり、個社ごとの根っこの課題を共有します。そして自社や従業員と向き合えるよう背中を押すことで、会社をより良くするアクションにつなげることができました。ぜひ行間からにじみ出てくるコンサルタントと担当企業の関わり具合を想像してみてください。

採用コンサルティング

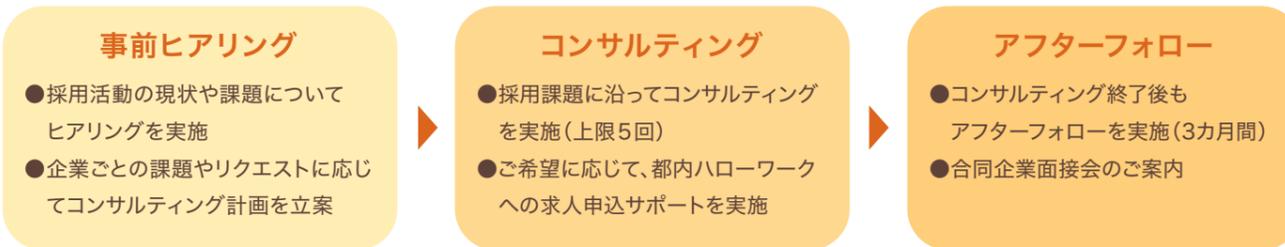
支援の概要

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

支援対象

東京都内に本社または事業所があり、従業員数が300人以下の中小企業 ※別途要件あり

支援の流れ



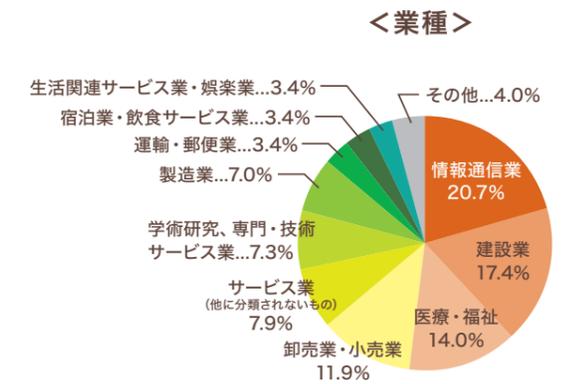
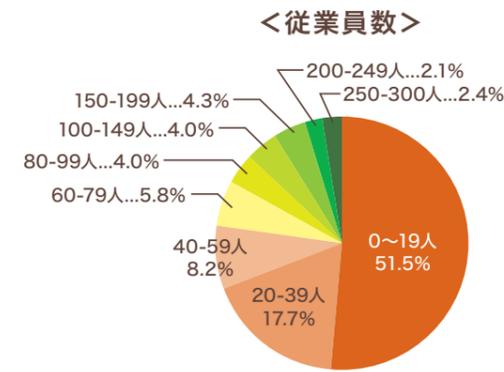
支援内容例

- 自社の魅力の棚卸、募集人材像の整理**
 - 募集職種の仕事内容について棚卸を行い、その仕事内容に必要とされる人材像イメージを整理します。
 - 自社の魅力や他社との差別化ポイントについて棚卸をします。
- 求人票の作成・改善**
 - 上記を踏まえて、求人票の内容を見直し、求職者の目に留まる求人票に仕上げます。
 - ハローワークへの求人票提出をサポートします。(その他の求人媒体への求人情報掲載内容のご相談も承ります)
- 面接方法の見直し**
 - 面接を行う上での留意点や、内定辞退を防ぎ、入社意欲を高める面接コミュニケーション等について情報提供を行います。
- 定着・育成**
 - 内定者とのコミュニケーション方法、定着に繋がる入社受入時の留意点や人材育成体制作り等について情報提供を行います。

中小企業採用力向上支援事業について

東京都及び(公財)東京しごと財団では、中小企業の人材確保を支援するため、人材確保相談窓口を設置し、採用活動の助言や課題解決に向けた支援メニューの情報提供等、個別相談を行っています。また、採用活動の基礎知識や面接ノウハウ、多様な人材活用をテーマとしたセミナーや採用コンサルティングを通じて、中小企業の「採用力向上」を支援しています。

支援企業(328社)の内訳(令和元年度)



人材を確保する上での課題 ※複数回答

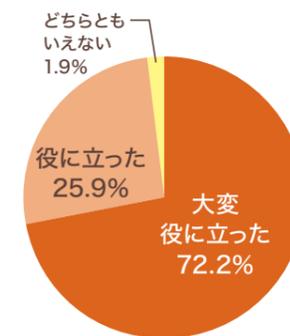
応募がない	65.9%	早期退職が多い	23.9%
応募はあるが希望の人材ではない	58.5%	内定辞退される	15.6%
採用知識が不足	43.4%	人材育成にかける予算がない	12.2%
人材育成のノウハウがない	34.1%	その他	2.4%
採用予算がない	26.8%		

※「応募がない」「応募はあるが希望の人材ではない」のいずれかを回答した企業は93.2%

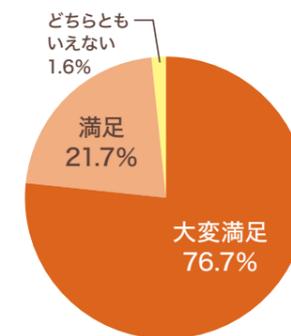
コンサルティング実施前は、9割以上の企業が「応募がない」「応募はあるが希望の人材でない」という課題を抱えていましたが、コンサルティングを実施した企業のうち、7割を超える企業が内定者を獲得することが出来ました。

アンケート結果(令和元年度)

Q 採用コンサルティングは貴社の採用に役立ちましたか?



Q 担当コンサルタントはいかがでしたか?



役立った項目

求人情報の書き方ノウハウ	88.3%
自社の魅力の棚卸し	74.1%
面接ノウハウ	59.9%
募集人材要件の整理	55.7%
採用計画の考え方・手順	50.8%
採用条件の見直し	45.0%
労働市場情報	43.0%
募集職種の魅力の棚卸し	41.1%
人材育成(定着ノウハウ)	31.1%
募集ルート情報や選び方	26.9%
ホームページ(採用ページ)の改善	21.0%
内定辞退防止策(入社までのフォロー)	20.7%
その他	1.9%

利用者からの声

- 社長A氏**

中小企業の社長は私も含め、何から何までやっています。製造業として機械より大事な「人」の採用に関しても同じです。重要さをわかっている、その場の出たところ勝負になっているのが現実だと思います。本事業で、基礎的なところから、実践的なことまで多くを学ぶことができましたし、採用以外の部分でも、様々な「気づき」を得て、活かす事が出来ました。
- 採用担当Bさん**

採用における準備から面接の心得まで、普段行う業務では知りえない情報とコツや、近年の採用市場の動向も学ばせていただきました。採用においても柔軟な発想が非常に大事であると感じました。改めて自社の業務を見直すと会社の意外な魅力を発見することができました。
- 採用担当Cさん**

求人に対しては特に行き詰まっていたところだったので助かりました。お陰様で現在は求人に対しての不安はなくなり、人材の育成に力を入れていくことにシフトできるようになりました。ここ数年、求人難という悩みが尽きませんでしたが、それを払拭できたことは最大のストレスを克服できたという事なのでとても感謝しております。ありがとうございました。

採用者 INTERVIEW

本冊子にてご紹介する企業が採用した
3社の社員さんにインタビュー

自分たちが引いた
きれいな線を見ると、
気分いいです。

双葉ライン株式会社 大城さん

正社員 / 入社2年目 現場工事作業員 ▶ 営業職
(インタビュー当時)

企業インタビューは13ページに掲載

1 沖縄から上京したきっかけは？

東京に出てきたいというシンプルなきっかけでした。仕事も待遇も特に希望はなかったのですが、強いて言えば、寮に入れば家を探す手間が省けると考えていたので、「東京都寮付き」みたいなワードでネット検索して出てきた会社のひとつがこの会社でした。もう一社内定をもらっていたのですが、正社員ということでこちらを選びました。

3 どんなところにやりがいを感じますか？

やっぱり作業が終わった後、自分たちが引いた線を見て、「きれいになった！」って思うのが一番ですね。作業中はずっと必死でバタバタしているのですが、終わって帰る時にきれいな線を見ると、気分いいです。



5 将来の目標などありますか？

今は全く想像できないんですけど、いずれは沖縄に帰りたいと思っているので、ちょっと沖縄支店とか…できたらいいなと思っています。今初めて言いました(笑)。道路をつくるという、なくてはならない仕事ですし、そこにもやりがいを感じているので、今はとにかくこの仕事で一人前になれるようがんばっていきたくて思っています。



2 仕事を始めてみていかがでしたか？

最初はめちゃくちゃ大変でした。一番困ったのは道が全然わからなくて、高速道路も沖縄と違って複雑ですし、首都高とか車線変更もみんな飛ばしていますし、超怖かったです。全てがやったことのないことで、土地の環境も違うし仕事の勝手も違う。入社時期が冬の始めで、寒さに耐性がない上、朝も早いので寒くて暗くて。それでも辞めなかったのは、会社の人たちが良かったからだと思います。先輩たちからは優しく教えてもらえましたし気軽に相談できる雰囲気でしたから。

4 今は営業職で働いているということですが

休みを安定させたいなと思っていたんです。せっかく東京に出てきたので、いろいろなところに行ってみたくて思っています。社長とは定期的に面談もしていますし身近な存在なので、直接社長に相談してみたいです。それなら営業職をやってみてはどうかと話をもらって、今は営業職で働いています。おかげで、休日はいろいろなところに出かけられるようになりました。



現在は営業職として活躍している大城さん

事業企画の仕事を通じて
情報発信をしていきたい。

認定特定非営利活動法人 中野さん
えどがわエコセンター

正社員 / 入社1年目 環境アドバイザー
(インタビュー当時)

企業インタビューは15ページに掲載

1 応募動機を教えてください

それまで他県の市役所で事業企画の事務を4年しておりました。エコセンターの事業や業務内容が自分の職務経験とマッチングしていたので、経験が活きると思い応募させていただきました。

2 求人票で惹かれた点は？

エコセンターという組織の情熱を感じました。「少人数の組織ですが、少ない分一人ひとりが力を合わせて頑張っていきましょう」というメッセージや、「しっかりと育成していきます」といった内容にひかれました。自分自身、より成長していきたいと思い、志望させていただきました。

3 入社9ヶ月目の仕事ぶりは

江戸川区は特にSDGsに力を入れており、私はSDGsの知識があまりなかったため、エコセンター入社後に、SDGsの中の環境の部分、最先端の部分を学んでいます。エコチャンネルという広報誌を手がけているのですが、広報誌を通して、環境に興味ない方にも知識を身に付けていただけるよう、情報発信に力を入れていきたいです。



あたたかく見守られている
安心感があります。

株式会社アクシス Kさん

正社員 / 入社1年目 プログラマー
(インタビュー当時)

企業インタビューは23ページに掲載

1 求人を知ったきっかけは？

以前から、高校の科目でいうと地理に興味があって、地域の生産物や生活について調べたりするのが好きでした。仕事も地理に関連することをずっとやってきて、GIS(地理情報システム)というキーワードでネット検索していたところ、この会社の求人がヒットして、合同面接会の案内があったので参加しました。

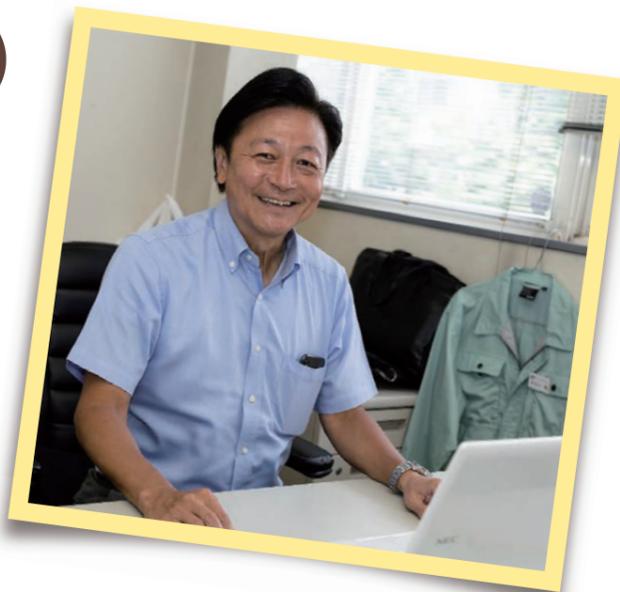
2 応募した理由は？

面接会で気軽に話を聞ける機会があったのは大きかったと思います。地理情報というよりは位置情報とかGPSを開発してるんだということがわかりましたが、IT系の経験を積みたかったこともあって応募しました。

3 入社していかがですか？

みんな明るくていい人で、気さくに話かけてくれます。意見があれば言える雰囲気ですし、ミーティングなどでも「どんどん言ってね」と言われています。社外研修がこの間終了したところですが、勉強して知識がつけばいいからと、あたたかく見守られている安心感がありますね。のびのびとゆっくり成長させてもらっています。

いろいろ取り組んだ ことで、自信はついた と思います。



代表取締役/長谷川 勉 様

エステム株式会社

建設業/電気工事請負業
従業員24名
事業内容/送電設備と変電所にある変圧器
やブレーカーの保守・点検・修理工事など

募集職種

電気工事スタッフ

コンサルティングのポイント

- ・「今」の採用活動に関する情報提供
- ・多様な採用活動の勧め
- ・自社の魅力の掘り起こし

Before ー支援前の状況ー

ハローワークに求人票を出していたが応募がなかったため、約100万円を投じて有料求人媒体に広告を掲出。3ヶ月間で応募はゼロだった。これまで年に1人は採用できていたため応募すらない現状に頭を悩ませていた。

After ー支援後の状況ー

- 業界未経験の30代の男性2名、前職が同業界の50代男性1名を採用
- 若手が入社したことで“新しい風”が社内によい影響をもたらしている
- 現在は募集を行っていないが計画的に採用活動を行う予定

約100万円を投じた求人にも一人も応募が来なかった

>以前はどのような採用活動をしていましたか？

長谷川様) コストはなるべくかけたくなかったのでハローワークに求人票を出していました。「電工さん」という職種名と、仕事内容も「東京電力変電所やビルの変電所の点検・工事業務」とだけ書いていました。しばらく経っても応募がなかったため、約100万円を投じて有料媒体で求人を出したのですが、結果は3か月間で応募ゼロ。それまでは年に1人くらいは採用できていましたから、まずいなと。



言われたひと言、「転職って普通のことですよ」

>採用コンサルタントからはどのようなアドバイスがあり、どのような取組みをしたのでしょうか？

長谷川様) まず、「転職って普通のことですよ」と言われました。というのも、これまで応募者の履歴書を見て、転職が多い人あまりよいイメージを持っていませんでした。古い考えから更新されていなかったんですね。現在の転職の概念に気付かされました。

求人票についてもいろいろとアドバイスをいただきました。人材要件(どんな人を採用したいか)についていろいろ話を

していたら、「じゃあ求人票を4つに分けましょう」と提案がありました。欲しい人材は電気工事スタッフ、電気工事士、電気主任技術者、電気施工管理技士。どれも重ねてスキルや資格を持っている人もいればいない人もいます。それらを求人票1枚に集約していたのですが、求人は何枚出しても無料。だったら4枚にしましょうと。単純に露出が4倍、目に触れる機会が増えますからその分可能性が広がります。なるほどなと思いました。

近くの物件を借りてロッカールームを広くキレイに

>他に取り組んだことはありますか？

長谷川様) 求人広告内のメッセージ内容についてですね。メッセージ欄って何を書けばいいのかわかりませんでした。「だったら社内の従業員に聞いてみましょうよ」とご意見をいただきまして。さっそく社内アンケートをとりました。結果的にこのアンケートからさまざまな気付きを得ることができました。自分の会社を第三者的な視点で見ることができたのは、この取組みのおかげだと思っています。社内アンケートから、「たばこが吸える」ことや、「仕事先となる変電所の近くに美味しいラーメン屋がある」などを求人広告内でアピールしました。また、ロッカールームを広くキレイにしたこともアンケートの声からです。「毎朝、ロッカールームが渋滞する」という声があったので、すぐに近

くに空いていた物件の一室を借りてロッカールームを新設しました。家賃はかかりますが、社内環境を良くすることで離職率が下がることが期待できますし、職場環境に力を入れている会社だとアピールすることもできます。長い目でみれば、こうしたコストは決して高いものではないと考えています。



清掃も当番制で行っている



広がったロッカールーム

来年度は高校新卒に挑戦

>結果的に3人採用することができたそうですが、どのような方を採用できましたか？

長谷川様) 1人は近い業界で仕事をされていた50代前半の方、1人は電気の知識があったもののこの業界の仕事は初めてという30代前半の方、もう1人は工業高校出身の30代前半の方です。3人とも活躍してくれていて、おかげさまで今は求人をストックしています。ただ、だからといって人員が不足してから動くのではなく、長期的な採用計画を立てた上でもう少ししたら求人を再開しようかと考えています。また、初めて高校新卒の募集をしようと思い、現在都内にある高校の電気科にアプローチしています。今までならこんなことは考えられなかったですね。コンサルタントとお会いしなければこんな発想は出てこなかったと思います。

>コンサルティングを受けて一番良かったことは何でしょうか？

長谷川様) どうなるかわからないけどやってみようという意識です。私には30代の息子がいますが、「誰かいたら紹介してくれ」とお願いしています。以前の私だったらとても考えられない行動です。私もそうでしたが、とかく中小企業の経営者はちゃんと仕事を取ってこなきゃとか、資金繰りをどうするかとか、そういうことはみんな考えますが、採用にはいま意識が向かない。でも、特にウチのように技術を提供する会社はやっぱり「人」なんですよ。だからコンサルタントにも、「人が足りなくなってから考えるのではなくて、常に計画的に採用計画を立てないとだめですよ」と言われました。それで、グラフのようなものも書かされて(笑)いろいろ取り組んだことで、自信はついたと思います。結果はどうあれ、会社として自信を持って採用活動をできると、今はそう言えると思います。

他社の求人を気にしすぎて、伝えるべきことを忘れていた気がします。



副代表/塚田 悟司 様 (写真左)

管理者(看護師)/樋口 直美 様 (写真右)

株式会社はなもも

医療・福祉/訪問看護事業
従業員13名
事業内容/ターミナルケアを中心とした
訪問看護

募集職種

看護師(訪問看護)

コンサルティングのポイント

- ・人材マッチングの重要性
- ・自社の特徴を客観的に知る
- ・隠さず、きちんと伝える

Before - 支援前の状況 -

数年前からだんだんと人が集まらなくなる。求人広告では「ターミナルケア」「24時間体制」などマイナスと思われる情報は載せず、お給料など待遇面をアピール。ただ、採用してもすぐに辞めてしまっていた。

After - 支援後の状況 -

- 看護師5名採用(うち3名が続いている)
- 40代2名・20代1名
- マッチング率向上のための「お仕事体験」、採用HPの充実、クレド(従業員が心がける行動指針)の作成など、よりよい人材の獲得と活躍のためのアクションを次々と起こしている

誰でもいいから来て欲しい、その結果、すぐ辞めてしまう — Episode 1

>採用コンサルティングを受ける前はどのような採用活動を?

塚田様) 3~4年前までは比較的応募がありました。だんだん人が集まらなくなっていました。どちらかというと当時は他社の求人を気にしていた気がします。他社求人を見て、お給料や待遇面で負けないようにしなきゃという。今こそ「ターミナルケアをしてくれる方」と表記していますが、当時はそれもなく、誰でもいいから来て欲しいという感じだったので、採用しても定着率が悪かったですね。



「どういう人材を求めているのか、自分たちでわかっていますか?」 — Episode 2

>コンサルタントからはどのようなアドバイスがありましたか?

塚田様) まず、コンサルタントに「どういう人材を求めているのか自分たちがわかっていないと、そもそも入ってきてもすぐ辞めちゃいます」とアドバイスをいただきました。確かに考えていたのは人材を補充することばかりで、マッチングには全く目を向けていなかったんですね。そこで現場を知っている看護師の樋口にも協力してもらい、どういう人材が必要なのかを洗い出しました。それは今も続けていることです。

樋口様) 洗い出した後に、ハローワークの求人内容をもう

少し実態に沿った内容に変えました。それまで私は採用活動に関わっていませんでしたが、当時から給与の高さをアピールしていた求人広告に違和感がありました。仕事をきちんと理解してもらえないと続けられないと思っていたので、「最低限できなきゃいけないこと」、「どういう思いでターミナルケアをやっているか」など、伝えるべきポイントについて、いろいろと教えてもらいながら求人票に落とし込みました。この落とし込むという作業にすごく納得感があって、違和感の正体はコレだったんだって。勉強になりました。

面接とお仕事体験をセットにしてマッチング率をUP — Episode 3

>面接前にお仕事体験を行っていると聞きましたが?

樋口様) 訪問看護って、興味はあるけど知らないという方が多かったんですね。初めは面接の際に説明してはいたのですが、もっと気軽に質問してもらえるよう、まずは「座談会」という場をつくりました。お茶を飲みながら気軽にお話をする場です。おかげで納得して面接に来ていただける方が多くなりました。でもそれだけだと足りないよねという話になり、だったら私たちの仕事を見てもらった方が早いだろうということで、次に「お仕事見学」を始めて。その後少しずつカスタマイズしていくうちに「お仕事体験」に発展したのですが、より訪問看護について理解を深めていただけるようになったのではないかと思います。



看護業務もしながら採用HPの文面も考えている樋口さん



会社の方針を示す「クレド」も作成した

自分たちの特徴を恐れることなくアピールできるようになった — Episode 4

>その後5名の採用に成功したそうですが、マッチングに関してはいかがですか?

塚田様) コンサルティングを受けた後に入った5名のうち3名の方は今も働いてくださっています。2名は残念ながら辞めてしまいましたが、以前のようになんだか分からない理由で辞めていく人は減りました。

>コンサルティングを受けて一番良かったことは何でしょう?

塚田様) 自社で特化しているところを恐れることなくアピールできるようになったことです。以前は恐れがありました。今は「これで来てくれなかったらしょうがないや」みたいな割り切りの気持ちで、自分たちのことは自分たちでPRしようと思うようになりました。

樋口様) 私は訪問看護やターミナルケアがわからない方に向けて、いかにわかりやすくお伝えするか心がけるようになりました。例えばターミナルケアひとつ取っても、だいたい「傾

聴して」と、それだけになりがちですが、実は今までの私たちの看護観であったり、経験が全て活かされる場所なんです。人生の幕引きをする方に、人生の大先輩に対し、看護の集大成を披露していく場なんです。面接をしていると、「わたし傾聴は得意です」とおっしゃる方も多くいます。でも、それだけだと途中で挫折される方が多いことがわかってきました。ですから求人を見ている方に、どう発信すれば私たちの仕事やスタンスをわかってもらえるかをイメージしながら、文章を考えるようになりました。

塚田様) 最初は、5回のコンサルタントの訪問だけで何か変わるのかなと思っていましたが、回を重ねるごとに視野がどんどん広がって、2人ともいろいろと引き出してもらった部分は多かったと思います。これからもプレずに採用を行っていきたいと思います。

ダメかなと思うことでも、 やってみることの重要性が 身に染みてわかりました。



代表取締役社長/北條 勝政 様

双葉ライン株式会社

建設業/交通安全施設工事
従業員30名
事業内容/路面標示・路面塗装工事や関連
商品の販売、地図標識や各種看板の作成など

募集職種

工事現場作業員

コンサルティングのポイント

- ・社長の「何とかしたい」気持ちの後押し
- ・採用ノウハウの提供
- ・仕事・職場環境の整備

Before - 支援前の状況 -

数年前からじょじょに採用状況が悪化し、応募もない状態に。求人広告の改善などできる工夫はしていたが成果は出ず。セミナーへ参加するなど、社長なりに採用に関する勉強はしていた。

After - 支援後の状況 -

- 面接会イベントにて12名の応募
- 正社員で3名採用（全員異業種）/
30代半ば・40代前半・50代の方
- 「求人しないこと」を目標に社内制度を整え、社員が働きやすい環境づくりを目指している

非常に危機感を持っていました

Episode 1

>御社の事業内容について少し教えてください

北條様) 道路に引いてある車線などのラインの施工を中心に
行っています。駐車場のラインであったり、空港にもラインが
あるので、そういったライン施工が事業の主体になります。

>その作業員の募集ですね。なかなか応募がなかったという ことですが

北條様) 7年前くらいまではちらほら人が入ってきていたの
ですが、だんだん応募がなくなってきて、5年ほど前からはもう
応募すらないことがあって、非常に危機感を持っていました。



職場体験型の面接会で成功

Episode 2

>採用コンサルティングはどのように進みましたか？

北條様) どちらかと言うと私が質問をして、いろいろ答えても
らったんですよ。コンサルティングというと、一方的に資料と
かアドバイスをいただくイメージですが、私の場合はこれどう
したらいいでしょうかとひたすら質問をして、それに答えてい
ただいた記憶があります。具体的にどうだったかと言われる
とあまりに多すぎて(笑)。

実際にもいろいろ助けていただいて。例えば、作成した求人
票をハローワークへ出しにいった際、記載内容について細部
にわたって確認していただきました。賃金表記などハローワ
ークはけっこう厳しくチェックされるんですね。でもコンサル
タントが、一つひとつこれでいいのかわいのか、これなら大丈
夫ですよ、など粘り強く相談しているうちに、熱意を感じて
もらえたのか、別の部署を紹介してもらったんです。そこは求
人に力を入れている部署で、この部署を通じて職場体験型の
面接会イベントに参加することになりました。

>どんなイベントでしょう？

北條様) 募集しているお仕事をその場で体験してもらってか
ら、希望者を面接する合同面接会です。例えば、左官屋さん
って地味なイメージがありますが、体験イベントで「壁塗り
体験」を行ったところ、女性の応募者が何人もブースに来た
らしいんです。じゃあ我々もダメもとでやってみようかと、体
験企画を考えて実際にやってみたら、想像を超えて十数人が
来てくれました。良くて5人くらいと思っていたのでびっくり
しました。その時に入ってくれた2人は今でもがんばってく
れています。

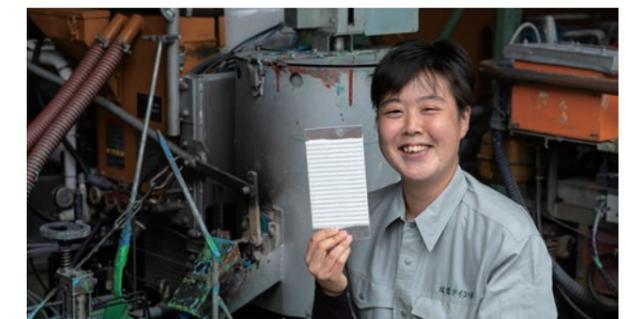
>他に取り組んだことはありますか？

北條様) アドバイスを受ける中で考え方が大きく変わったの
は、求人が一番大事なのは求人しないことだと思ったこと
です。つまり離職率を下げるということですね。いくらがんば

て採用しても出て行っちゃったら意味がありません。そうす
るには会社の中の環境を徹底的に改善しないとダメだろうな
と気づいて、取り組みを始めました。

例えばこの業界ってどうしても口調がキツくなってしまう部分
があるんですよね。そのつもりがなくてもそうとられかねな
い。道路を規制して、車両がすぐ横を通っている中でやって
いるので、やさしく注意するという習慣がなかったんです。そ
れで委縮したり、嫌になってしまったりすることも結構あるの
で、まずはこれまでの「当たり前」を見直して改善する、そ
ういうことからやっていきました。具体的には、行動指針をつ
くって「傾聴」「コミュニケーションの円滑化」という項目を
入れて変化を促しています。とはいえ、沁みついた習慣はすぐ
に抜けませんので、新人には人柄に定評のあるベテランの社員
をつけるなど対処しています。

他にも人事評価制度を取り入れて、わかりやすく客観性をも
って社員を評価できるようにしたり、あとは新人に仕事を教
える手順もマニュアル化しました。これは「班長によって教え
方が違う」という不満を解消するための取り組みです。他にも
いろいろやるが多すぎて、どれだけ今まで真剣に取り組ん
でこなかったかということを感じました。



面接会の際にプレゼントした車線用のプレート(類似品)

失敗するのが全然怖くなくなりました

Episode 3

>ビフォーアフターでいうと何が変わりましたか？

北條様) ひと言でいうと、積極的に採用活動をするよう
になりました。以前は、求人を出して、来るのを待つという、
出しっぱなしの状態。今はそうではなく、人が入る方法を
積極的に考えるようになったかなと思います。また、ダメか
なと思うことでも、やってみることの重要性が身に染みて
わかりました。よく聞く言葉ですけど、実際にこれを会社
単位でやってみることがいかに大事かという。ダメでも次
につながっていると思っています。実際に私が今までやってきた
ことが全て成功しているわけではありません。しくじったり、

うまくいかなかったこともいっぱいあるのですが、それが全
部糧になっている気がしますね。そう思うと失敗するのが
全然怖くなくなりました。やることはまだまだたくさんある
ので、これからもどんどん改善していこうと思っています。



今後は会社の将来のため、
人材育成に注力すること

選ばれる会社にならなければダメ、と言われて目から鱗でした。



理事長/岩瀬 耕二 様 (写真中央)

次長/佐藤 正史 様 (写真左)

主任/相澤 新 様 (写真右)

認定特定非営利活動法人
えどがわエコセンター

サービス業/非営利団体
従業員7名
事業内容/地球温暖化の防止、ごみ減量・リサイクル、自然環境の保全など多様な活動

募集職種

環境アドバイザー

コンサルティングのポイント

- ・採用活動「はじめの一歩」からのレクチャー
- ・選ぶのではなく選ばれる立場である認識
- ・経験や能力だけに捉われない採用基準

Before - 支援前の状況 -

- 長年勤めていた正規社員の退職による9年ぶりの採用
- 職員全員が採用活動未経験
- なにをどう進めればよいかわからない状況

After - 支援後の状況 -

- 採用ノウハウがないところから、自組織の魅力の棚卸しや整理、求人票の作成、試験問題の作成、面接時の資料など、丁寧に準備をし実行した結果、希望通りの人材を1名採用することができた

9年ぶりの採用活動に「どうしよう」

Episode 1

>採用コンサルティングを受けることになった経緯を教えてください

岩瀬様) 正規職員の欠員が出たので採用を行うことになったのですが、実は採用の実績が直近で9年前だったんですね。ですからノウハウがまったくない中で、佐藤と相澤に相談しました。

佐藤様) 我々もどうしようかと決めかねている時に、たまたましごと財団さんのリーフレットが回ってきたんです。内容を見たら、我々の状況にぴったりの内容じゃないかと、しかも無料だということで、理事長に相談したら、是非やってくださいということになりました。非常にいいタイミングだったと思います。



自分たちの魅力ってなんなんだ？

Episode 2

>どのように採用を進めていきましたか？

岩瀬様) まずコンサルタントに言われたのは、こちら側が選ぶのではなく、来る人に選ばれるんですと、選ばれる会社にならなければダメですよ、見られていますよと言われました。

佐藤様) そこは目から鱗でした。私たちは選ぶ立場だと思っていましたので。実は選ばれる側なんだということで、気を引き締めているいる勉強しながら準備をしました。

相澤様) 最初に、採用までのスケジュールを、アドバイスをもとに作成した後、求人票の作成にとりかかりました。ただ、そもそも求人票を作成すること自体が初めてでしたので、最初のステップとして自分たちが発信できる魅力は何なのかを棚卸ししましょうと。そこで、提供いただいた「棚卸シート」を活用して、職員全員が自分たちの魅力ってなんなんだと改めて整理するところから始めました。整理した中から求人票に出すポイントを精査して落とし込んでいくのですが、その過程は教わらないと全然わからなかったです。

佐藤様) 仕事を探している人には見るポイントがあるということなんですね。やはりイベント関係の仕事が多く、自分たちで企画して事業を立ち上げられるのが他の企業さんと違うところ。担当の方からも「それは書いたほうがいい」と言われまして、そういったことをアピールしました。

>その後求人票を掲出して、結果的に6名の方と面接を行ったそうですが。

岩瀬様) 今回の採用にあたっては「こういう人が欲しい」という要望を出しがちだったのですが、コンサルタントから、まずは会うことが大事ですよ、できるだけ会って、人柄を見

て、現在の経験やスキルに捉われず伸びしろを見てほしいと、そういうようなご指導をいただいたので、できるだけ書類では落とさず面接に来ていただきました。

佐藤様) 面接では、コンサルタントにいただいた基本的な質問をベースに、エコセンターとして聞きたいこと、さらに一人ひとりに個別の質問も考えました。

岩瀬様) エコセンターとして聞きたかったことは、環境問題への取り組みの難しさについてです。例えば西葛西駅の木に、夕方になると大量のムクドリが集まります。鳴き声による騒音の苦情がきた時にどう対応しますかと。野鳥を保護することは大事ですが、それによって迷惑を被る方もいる、そういったことへの考え方を聞きたくて質問させていただきました。これまでのキャリアがどうかではなく、直接会話しながら新しい環境の中で伸びていけるかどうかを重視しました。結果、優秀な方もいましたが、この先もっと伸びる、人柄的にも温厚で人当たりが良い方を採用させていただきました。



本当に楽しくいろいろな話ことができました

Episode 3

>今回初めての採用活動ということで、行ってみたいかがでしたか？

佐藤様) 真剣に仕事を探して来られる方たちと向き合うにあたって、失礼のないようにと、いろいろ準備はさせていただきました。例えば試験問題、論文なんかも何もないところから作りましたが、ただ一般常識を聞くだけじゃなく、なるべくエコセンターに関わる内容でなくてはいけないという難しさですよ。なかなか普段の仕事では経験できないことでした。最終的に、希望通りの方を採用できた時にはやって良かったなど、達成感がありました。

相澤様) 振り返ってみると採用活動というのは大変なんだと思いました。あの時自分を落とした面接官も、あの会社もきっと大変だったんだなと(笑)。例えば、案内のメール

を送って、なかなか返信がないことがこんなに不安なものかと、そういったことに気づくことができました。

岩瀬様) 5回ほどコンサルティングを受けましたが、とてもお話が上手で、我々も気分が乗って本当に楽しくいろいろな話ことができました。中でも「伸びしろを見てほしい」というアドバイスが私の中ではとても大きくて、それが結局、素晴らしい人材を得ることにつながったと思います。本当に感謝しています。

常に感じていた、 誰か辞めてしまうのでは ...という不安が なくなりました。



代表取締役/田川 浩子 様 (写真左) 管理部/久保 和美 様 (写真右)

株式会社マチルダ

卸売業・小売業/農産物の卸売・販売
及び販売 従業員15名
事業内容/農産物、生鮮食品、保存食品、
加工食品の卸売り及び販売

募集職種

事務 (本部スタッフ)

コンサルティングのポイント

- ・続いていたミスマッチ採用の改善
- ・現場の「ナマの声」を活かす
- ・任せられることは任せる

Before - 支援前の状況 -

- 採用しても続かない
- 上記により社長を含め
個々の業務負担が大きくなっている
- 現場と本部の意思疎通が図れていない

After - 支援後の状況 -

- 50代の一般事務経験者、
40代の経理事務経験者の2名採用
- 社内ヒアリング、面談を行うことで本部や現場含め
一体感が生まれた
- 社長が一步引くことで各社員に責任感が生まれた

採用しても続かない、それを繰り返していた

Episode 1

>採用コンサルティングを受ける前の採用状況を教えてください
田川様「野菜が好き」「畑に行きたい」みたいな方をこれまで感性で採用していたのですが、野菜云々の前に事務作業やお客様とのやりとりの多さに挫折してしまう方が非常に多くてですね。コンサルティングを受けるまでは失敗を繰り返していました。



業務「見える化」が進んでいる

みんなに本音を聞いてみよう

Episode 2

>コンサルタントとはどのように話が進みましたか？

田川様) まず、従業員みんなが何を考えているのか、ヒアリングシートを使って聞いてみようという話になりました。ただ、経営者としてはそれが一番嫌だったんですね。何となく避けて通っていましたが、やってみようという覚悟を決めて。すると、みなさんビックリするくらいざっしり書いてくれて、それを見たコンサルタントが「これはできる、変えられる」と。普通はこんなに書いてこないらしいんですね。それで、私が一人ずつ面談もして、事業を大きくしていくために

こうしたいというビジョンを一人ひとりに話しました。それからですね、すごく一体感が生まれました。
久保様) どうしても市場で働く現場の人は勤務が深夜帯になるので、LINEでの接点しかないですし、すごく不満が溜まっているのではとずっと思っていました。でも、そうではなくて、ここを改善したらどうか、ここはこうできるんじゃないか、会社の良さはこういうところにあるんじゃないかなど、みんないろいろ考えてくれていたんです。

採用にも成功、社員の声を活かして仕事環境の改善も

Episode 3

>そうしたアンケートや面談はどのように採用につながっていききましたか？

田川様) 「どんな人が必要？」ということも面談の際にヒアリングしていて、私たちが思っている人物像ではなく、みんなが思う「こういう人がいい」という意見をいろいろ聞き出して。アドバイスもいただきながら、そうした声やアンケートから文言を採用して求人票に入れました。そうしたらなんとなく人が集まってきました。今までは私たちが考えていたんですね、「明るく楽しい職場」とか(笑)。

>どんな方を採用しましたか？

田川様) 私たちもこれまでとは視点を変えて、年齢はちょっと上なのですが、どちらかという事務作業を常にやってきた方たちを2人採用しました。その2人が、すごく力を発揮してくれています。私の仕事がだいぶ減りましたから、本当に助かっています。

>仕事環境も改善しているという話ですが

田川様) 新人さんが入ってきた時の受け入れ態勢や仕事環境ですね。アンケートにもそういう意見が多くて。特にマニュアルがあるわけでもないし、みんな自分でやってきた

ので、それは良くないんじゃないかという意見がありました。そういうこともあって、まず現場のセンター長だった坂本という社員を本部のまとめ役にしました。現場を把握している人間が一步引いて全体を見てくれるので、事務と現場の意思疎通がスムーズになり、みんなに安心感が生まれました。また、新人のフォローアップはコンサルタントに提供いただいたチェックリストをもとに実践し、日々の業務や担当者を表にして貼り出すなど「見える化」して、みんなが協力しあえる環境をつくらうとしています。そうやって役割分担が進んだことで、私が直接教えなくなりましたね。私が言うとしてもキツくなったり、端折ってしまったりするので。そこは一步引いてまとめ役の坂本が中心になるように。そういうこともコンサルタントに言われました。「社長は前に出ない！」みたいな(笑)。



内容をざっしり埋めてくれたヒアリングシート (魅力の発掘シート)

みんなが頼もしくなった

Episode 4

>コンサルティングを受けて一番良かったことは何でしょう？

田川様) コンサルタントの人柄。みんな惚れてました(笑)。
久保様) 何でも相談できる雰囲気。
田川様) 特に採用の状況が悪い時期でしたので、私たちも余計な事を言ってしまうじゃないですか。そういうことも全部受け止めてくれる。なんて心が広いんだって。
久保様) あとは的確なアドバイス。ここはこうしたほうがよくないですか？って。なるほどと思うことの連続でした。

>いい方向に向かっていると思いますが、社内の雰囲気は変わりましたか？

田川様) そうですね、安心して仕事ができると思いますか。特に現場は、常に誰かが辞めてしまうのではという不安があるんです。最少人数でやっていますので、一人抜けちゃうと影響が大きいからです。その不安が無くなったこと、役割分担が進んだことでそれぞれに責任感が出てきました。セクションを完全に任せるようにしたら、一人ひとりがものすごく成長してくれて、私の出番が少なくなりました。みんなに頼もしさを感じています。

切り口をたくさん
知っておけば、いろんな
方法が出てくるんだな
と感じました。



総務部兼教育部/次長/湯元 正義 様 (写真左) 総務部/次長/橋 正也 様 (写真右)

株式会社監理

警備業/交通誘導警備
従業員200名
事業内容/建築現場を中心とした
交通誘導警備業務

募集職種

警備員
(建築現場での交通誘導)

コンサルティングのポイント

- ・競合他社との差別化ポイント
- ・シニア層に訴求できる魅力探し
- ・国の雇用促進施策の活用

Before ー支援前の状況ー

- 創業からシニア採用を行っているが応募者が激減している
- 採用に関するノウハウがない
- 制度や環境は整っているが採用につながっていない

After ー支援後の状況ー

- コンサル終了後も含め12名の採用 (前年は5名)
- もともとあったシニア層に訴求できる働く魅力を求人票に反映した
- 国の施策を活用し60歳以上に限定した求人票を作成
- 給与に競争力がなかったが、今後を見据え日給を上げることにした

前任者の頃は多い時で年間に20~30人採用できていた Episode 1

>御社ではシニア世代の方々が活躍されているとか
湯元様) はい、第二第三の人生を迎える人たちに働ける場所を提供しようというのが、創業からのコンセプトです。
>採用コンサルティング前の応募状況はいかがでしたか
湯元様) 2・3年前、前任者の頃は多い時で年間に20~30人の採用ができていました。それが私に交代してからは3・4ヶ月に1人程度になっていました。私も採用をやったことがなかったので、何をどうしたらいいのかと思っていたところに、採用コンサルティングというものがあると聞きまして。それだったらお願いしてみようかと訪ねたのが始まりです。



創業以来シニア層を採用し続けている

「他社にはないところ」にもポイントも絞って求人票を作成 Episode 2

>どのようなアドバイスを受けて、どのようなことに取り組みましたか?

湯元様) 最初に、現状どうしているのかを質問されました。当時私が行っていたのは、面接の際にミスマッチをできるだけなくすよう、丁寧に説明をさせてもらうことです。警備員といっても我々はアウトドアで1日立ってやらなきゃいけない仕事ですよ。理解が浅いままで入ってもらっても、結局は長く続かなくなってしまいます。長く勤めてもらいたいというのがうちの基本方針ですので、本人に納得してやってもらうことを大事に面接は行っていました。実際に警備員の8割は5年以上勤務してもらっています。そうした現状をお話したら、面接の仕方はとくに問題ないということで、主に求人票の作り方ですね、どこにポイントを絞ってやっていくのかをサジェスチョンいただきながら取り組みました。

>具体的にはどのように求人票を刷新したのでしょう?

湯元様) まずは年齢のところですね。警備業法に基づいて応募資格を「18歳以上」と表記して出していましたが、いくつか年齢制限の例外的な枠がありまして。その中に高齢者の雇用を促進する目的で「60歳以上」と表記できる枠があったんです。そういうことを全然知らなかったものから、我々のニーズに合わせた出し方があることを教えていただいて、さっそく変更しました。また、同業他社と比べてうち

は勤務時間が約1時間短かったり、休憩時間も長く取れるんですね。シニア層に向けてもそこをアピールしました。うちの会社は当時、給与面で他社と競うことができなかったこともあり、他社との違いを載せていくという部分にもポイントを絞って作成を進めました。

>ただ警備と聞くと、とくにシニア層にとっては大変そうなイメージがありませんか?

橋様) 立ち仕事ですの程度で体力は必要ではありません。ただ、重いものを持つことはありませんし、今は熱中症の人が出ると現場が止まってしまうので、車が来ないときは日陰にいていいよとか、空調服を購入するための補助を出したりしています。さまざまな対策を講じていますので、高齢者の方でも全く問題はないです。

湯元様) あと、警備の仕事は入ったら座学も含めて必ずそれなりの教育をしないと法律があるんです。現場実習でも、いきなり新人さんを一人で立てることはしません。

必ず複数人がいる現場に行き、技量の高い人たちと組ませています。こうしたことも「それはいい点ですよ、書きましようよ」とアドバイスいただきまして求人票に反映しました。



今後の採用戦略は50代の若手ターゲットだそう

採用した12名は現在でも活躍中 Episode 3

>応募は増えましたか?

湯元様) 前年の入社が5人でしたが、この年は入社が12人(全員シニア採用)になりました。もちろん応募数はもっと多かったです。求人票も一時期は3種類出していたのでその効果があったのかもしれません。先ほど言った60歳以上と、もともと出していた18歳以上、それからフルタイムも募集してもいいんじゃないかということで3種類の求人票を出していました。

>その12名の方は活躍されていますか?

湯元様) はい、あの当時に入った方はみなさん続けています(※取材はコンサルティングから約1年半後)
橋様) うちの場合は長く働いてもらうことがコンセプトですので、勤務日数も週6日働きたい希望があれば働いていただけますし、「週3日でもいい」という方であれば、それも問題なく対応できますので、柔軟に働ける体制が、長く働いてもらっている要因のひとつだと思います。

社長とも危機感を共有 Episode 4

>コンサルティングを受けてみてどうでしたか?

湯元様) 結局、ずぶの素人として採用をやっていましたが、ある一面だけの見方ではなく、切り口をたくさん知っておけば、いろんな方法が出てくるんだなと感じました。今取り組もうとしているのは50代後半~60代前半をターゲットにした採用です。うちの会社は今でも80代の方が20人います。今

のうちから次の世代を養成していかないと、会社の存続が厳しくなってきますので、社長も採用には強い危機感を持っており、他社と比べ見劣りしない月給に増額してくれました。これなら50代・60代の方も呼び込める期待が持てますので、よかったです。

今まで簡単に考えていたことを、突き詰めるようになりました。

専務取締役/飯塚 美貴子 様 (写真右)

取締役/管理部/部長/溝上 禎久 様 (写真左)



株式会社清和

サービス業/ビルメンテナンス、清掃
従業員84名
事業内容/オフィスビルを中心とした清掃業務
(日常清掃、定期清掃、窓硝子清掃など)

募集職種

ビルクリーニングスタッフ

コンサルティングのポイント

- ・どう活躍して欲しいのかを明確に
- ・「何となくやって来た」を直す
- ・採用活動に割く時間の重要性

Before - 支援前の状況 -

数年前までは断るくらい応募があったが3週間で応募が1人という現状。シニア世代をメインターゲットに募集を行っているが、有料求人広告の内容は担当者にお任せしていた。

After - 支援後の状況 -

- 求人内容を自分たちで考え、「感謝されるクリーンスタッフ」「異業種歓迎」など詳細にわたりこだわった
- 採用実績の無かった異業種から応募があり、70代の方を2名採用
- 面接のマニュアルづくりや、入社後のフォロー体制なども整えた

3週間くらい掲載して応募が1人

Episode 1

>シニア層をターゲットとしたパートの清掃員募集を行ってきたということですが

溝上様) そうですね、基本的には60歳以降の方で定年を迎えた方たちを採用してきました。短時間の仕事が多いので、生活のために働きたいフルタイム希望者ではなくリタイアした方たちの「年金の足しに」というニーズに合わせたパート勤務の募集をずっとやってきました。ただ、2年ほど前からですかね、それまで良かったときは応募が週に10人くらい来て断るくらいの時もありましたが、3週間くらい掲載して応募が1人とか、そういう状況になっていました。



先生と生徒、授業のような感じでいろいろと教わった

Episode 2

>採用コンサルティングでは、どのようなことに取り組みましたか？

溝上様) まずハローワークの求人票のスカスカだったところを、アドバイスをもとに練り直しました。例えば仕事内容も、「日常清掃、モッピング…」など最低限の情報を並べた本当に簡素なものだったんですね。最初に指摘されたのが、応募者に何を求めているのか、どんな風に活躍してもらいたいかということでした。

飯塚様) コンサルティングを受ける2時間程ですね、そうした指摘を受けながら、先生と生徒みたいな感じでやりまして。ここを次の回までにやってみてくださいと宿題をいただいて。本当に学校の宿題みたいで、久しぶりに学校に行っていた頃を思い出しました(笑)。

>“先生”からはどのようなことを言われました？

飯塚様) 会社に入って働くってどんないいことがあるのか応募

者は見ているので、そこを探して載せないと求人広告が魅力的にならないと言われました。例えば、「うちは務めると長い方が多いですよ」と話をしたら、それはすごい魅力ですよと言われて「あ、そうなんだ」と。私たちは会社の中にいるので当たり前になっていたことなんですよ。それで従業員に改めて聞いて。

溝上様) 現場に行って聞いてみて。

飯塚様) 毎朝感謝の言葉をいただいている従業員がいて、そういう、人に喜ばれる仕事を誇りに思うって話を聞けたり。

溝上様) コンサルタントからは、それを載せるんですよと、載せるところいっぱいあるじゃないですかと書いていただけました。目から鱗でした。今まで自分たちがどれだけさぼっていたかという。

面接マニュアルは手書きのメモだった

Episode 3

>面接の仕方もアドバイスいただいたか。

飯塚様) 手書きでしゃしゃっと質問事項を書いたメモがあって、それをコピーしたものをマニュアル代わりにして今までやってきちゃっていたんですよ。応募が来て、いよいよ面接となった時に何もないじゃダメだねというアドバイスをいただきまして。項目を書き出し、データ化してみました。共有できるようにしました。

溝上様) 面接って受ける人も緊張していますが、面接するほうもめちゃくちゃ緊張しているんですね。聞き忘れちゃった、言い忘れちゃったということがよくあるので、こうい

うものがあればみんなが同じことをできるようになるかなと思います。

>求人広告が変わったことで応募の数は増えましたか？

溝上様) 今まで来なかった異業種からの応募があり、2名採用に至りました。2名とも飲食業界からで、未経験ですがホールをやっていた方なのでお掃除も多少経験がありました。清掃といってもうちはサービス業と考えているので、明るさとかお話しをした中で採用に至りました。あと、偶然にもその2名の方は、同じところで働いていたんです。2人とも70歳ですね。70歳に見えない、元気です。

人材採用も人材育成も甘い考えではいけないと学んだ

Episode 4

>コンサルティングを受けて自分の中でどのような変化がありましたか。

溝上様) 今まで簡単に考えていたことを、どんな人材が欲しいのかを真剣に考えて、文面一つ一つに対しても、書けるならばありとあらゆることを書く、そして自分でもう一回添削をする、これでいいのかと。今まではこれしか見ないだろうって高をくくっていたところがありましたが、文面一つで変わるんだから、もっといい文面がないか、突き詰めるようになりました。

飯塚様) コンサルティングを受けていた期間はけっこう大変でしたが、それくらい考えないといい人材は集まらないということを学びました。人材育成は甘い考えじゃいけないとい

うこともわかりました。もっと良くできないかというのは今でも2人でしょっちゅう話すようになりましたね。そこが一番良かったです。



左が旧面接マニュアル、右が新面接マニュアル

努力の結晶となった求人票

世の中いろいろ探せば 活路は見いだせると 思いました。

代表取締役/真鍋 昌寛 様 (写真右)

取締役/総務部/部長/小林 知子 様 (写真左)



株式会社アクシス

情報通信業/システム開発・運用・保守
従業員30名
事業内容/システム開発事業、
ITサービス事業など

募集職種

プログラマー
システムエンジニア

コンサルティングのポイント

- ・会社の魅力をどうアピールするか
- ・応募者の興味を引く求人票の書き方
- ・合同面接会の勧め

Before ー支援前の状況ー

- とくに5年ほど前から慢性的な採用難に
- 採用基準のハードルを下げるも応募がない
- 工夫はするものの打開策が見つからない

After ー支援後の状況ー

- 念入りな準備をして参加した合同面接会を通じて、30代の未経験者2名を採用(正社員)
- 作成途中の採用パンフレットの見直し、求人票の表記を大幅に変更するなどの取り組みも行った

私たちに工夫していたものの、なかなか成果がでなかった — Episode 1

>採用コンサルティング以前の採用状況を教えてください

真鍋様) 5~10年前までは、専門学校経由などで年に1~2人は来てくれていましたが、年々ITのニーズが増えてくると、みんないい会社にいくようになって、うちぐらいの規模だと採用が難しくなっていました。ですから、一昔前までは専門学校で勉強してきた人を最低限の条件にしていますが、ここ何年かは未経験者でも採用するようになってきました。

>コンサルティングを受けることになった経緯を教えてください

真鍋様) 私たちに工夫はしていたのですが、なかなか成果がでなくて。このまま待っているだけじゃ変わらないという

ことで、確かハローワークのHP経由でしごと財団さんのページを見つけたと記憶しています。採用コンサルティングのことが載っていたので、話を聞いてみたいと思い伺いました。ただ、すぐに結果を期待していたわけではありませんでした。結局はうちの会社に魅力がないと、仮に入ってもすぐに辞めるだろうと思っていましたので。



合同面接会では面接待ちの列ができた

>最初にコンサルタントの話を聞いてどう思われましたか?

真鍋様) 例えば、求人票の書き方ひとつ変えるだけで効果が違うよとか、合同説明会という手法もありますよとか、いくつか選択肢を提案していただきました。非常に視野が広がった感じがあって、やってみようという気持ちになりました。

>実際に取り組んだことはなんでした?

真鍋様) 当時、働く魅力をきちんと伝えようと採用パンフレットを作っていたのですが、その内容についてもアドバイスをいただきました。「埋もれてしまう大企業より、仕事を任せてくれる会社がいい」という社員のコメートを強調するなど、この会社で働く魅力って何だろう?という視点から表現に変更を加えました。

小林様) 求人票も大幅に変えましたね。例えば、給与の表記についても専門学校卒の方とキャリアのある経験者とは差があるのですが、低い方だけを記載していたんですね。そこをご指摘いただきました。経験者から見れば「これだけ?」って思われてしまいますよということで、給与を学歴や年齢・スキルによって分けて表記しました。あと、若い人なら地図情報ソフトに興味があるんじゃないかということでそれを出しましたよね?

真鍋様) 地理情報のGISやIoT系のソフトとか、その辺を出した方がいいとアドバイスがあったので前面に出しました。未経験者といっても、興味のある人は知っているですそういう方に向けたアピールですね。

>合同面接会にも参加したそうですが

真鍋様) 求人票を出すのと同時にやりましょうと提案いただきました。企業ブースに掲示するパネルを作成したりと、事前準備がけっこう大変でしたが、結果的に我々のブースに面接待ちの列ができるくらいになりました。急遽、隣のスペースに机とイスを用意してもらって対応したほどです。じっくり話せると思っていたら、「1人10分以内に」となってしまうので。面接の際の質問事項もチェックシートを作っていたのですが、そうした対応に慣れてなかったので、始まったらほとんど忘れていました(笑)。



今回の経験を次の採用につなげていきたい

>面接会から2人採用に至ったそうですね

真鍋様) そうですね、未経験の方2人を採用しました。1人は残念ながら辞めてしまいましたが、1人は期待の新人として現在勉強中です。

小林様) 朴訥(ぼくとつ)とした印象なのですが、質問をするときちゃんと自分の考えをしゃべってくれますし、すごく考え方もしっかりしているので成長を期待しています。

>コンサルティングを受けて意識が変わった部分などは?

真鍋様) 世の中いろいろ探せば活路は見いだせるのかなと、コンサルティングを受けてみてすごく思っています。今回は未経験者を採用しましたが、やっぱり経験者も欲しいですね。そのためには会社を良くしないと経験者にはまず入ってもらえない。そういうことも含めて今回の経験を次の採用につなげていきたいと思っています。



途中で見直した採用パンフレット



合同面接会で使用した企業紹介パネル

法人全体の空気が 変わってきましたね。

統括施設長/岸部 正宏 様 (写真左)

施設長/小野寺 和子 様 (写真右)



社会福祉法人全国スモンの会
曙光園

医療・福祉/障害者支援施設
従業員64名
事業内容/障害福祉サービスの提供
(自立訓練、生活介護、施設入所支援など)

募集職種

生活支援員

コンサルティングのポイント

- ・業務の切り分けと新たな職種での募集
- ・働く魅力の棚卸し
- ・多様な働き方ができる環境づくり

Before - 支援前の状況 -

- 人が集まらず支援員の業務負担が増していた
- 一人で採用活動を行っていたため採用の仕方や方向性に自信が持てない

After - 支援後の状況 -

- 支援員の業務から清掃業務などを切り出し個別の仕事として募集
- 30代男性1名、50代女性1名採用(直接介助支援員)
- 40~60代の男女5名採用(清掃業務中心の支援員)
- その他、苦戦していた看護師や調理師も採用できた
- さまざまな働き方を受け入れるべく、雇用形態や勤務形態を多様化させる取り組みも現在進行中

どの曜日も、どのシフトも入れる人を探していた

Episode 1

>以前はどのような採用活動をしていたのでしょうか

小野寺様) 採用コンサルティングを受ける少し前までは、どの曜日も、どのシフトも入れる人を探していました。私が入った当初はそれが当たり前だったからです。ただ今は、それでは全然人が集まらない、職員の負担も解消されない。じゃあ現実的に、朝早い時間だけできる人とか、夜遅い時間だけとか、そうやって人を増やすことができないかと考えていたんですね。ただ、これまでずっと私一人で採用活動をしてきましたので、それが正しいのかどうか迷いがありました。それで、アドバイスをいただこうと今回のコンサルティングに申し込みました。



直接介助以外の業務を切り離して新たに募集

Episode 2

>コンサルタントとはどのような取り組みをされましたか?

小野寺様) この仕事は、介助といっても間接介助と直接介助があるのですが、間接介助に関しては資格が要らないんですね。世の中には「看護補助」という職種はありますが、「介護補助」という考え方は最近になりやっと出てきたようです。それについて昨年思い付き、コンサルタントに相談したところ、「柔軟な発想でとても良いと思う」と背中を押していただきました。実際、居室清掃などに時間を取られている職員も多かったので、分業化して間接介助は新たに人員を募集しました。さらに、人柄重視といいますか、資質がある人だったらできるだけ多くの人に入ってもらって、生活の変化に合わせて働き方を変えられる環境をつくらうと。そうすれば採用率も定着率もよくなるんじゃないかという話もして、採用活動に活かしていきました。

>募集はどのようにしましたか?

岸部様) まず業務を直接介助とそれ以外に分け、それぞれに

求人募集を行いました。例えば、食事の配膳、これは間接介助になるんですね。清掃や環境美化、配膳を仕事内容にして、「利用者さんに身体介助はありません」「資格や経験は必要ありません」というような書き方をして募集をしました。小野寺様) 直接介助を中心とした支援員募集はハローワーク、清掃を中心としたお仕事は高齢者をターゲットに新聞の折り込みチラシで募集しました。すごく勉強になったのは、ハローワークの求人票を作る過程で、職員のみみんなにこの法人のいいところや弱み強みを、アンケートを通じて出してもらったんですね。その内容が、私一人の頭で考えていることと、みんなが感じていることが随分違って、目から鱗みたいなことがありました。このやり方をコンサルタントに教えていただいて作った求人票で、支援員を男女1名ずつ採用できました。分業化した仕事の募集でも5名採用できて、おかげで課題だった職員の負担も軽減されました。

看護師や調理師も採用できた

Episode 3

>他の職種の採用にもつながったようですね

小野寺様) そうですね。コンサルタントと一緒に作った求人票の内容をベースにして看護師さんや調理師さんの募集を行ったら、来てくれました。求人票って条件だけ書けばいい認識でしたが、ここが魅力だからそれもあれも載せられますって。沖縄研修がありますとか、健康経営優良法人の認定を受けましたとか、そういうことも全部載せたほうがいいですよってアドバイスをいただいて、それが本当に結果につながった感じですね。



今回のコンサルティング期間で採用された支援員2人

できるだけ長く勤めてもらいたい

Episode 4

>受け入れ体制についてはどうでしょう?

小野寺様) とくに女性は子育てが一段落して、しばらくすると今度は介護が始まるとライフスタイルが変わっていくのですが、それに合わせて働き続けていただけるように、ワークライフバランスを選べるようにしました。雇用形態も正規職員の他に準正規職員、短時間正規職員、非常勤など選択肢を増やしています。若い職員さんも将来に退職金の備えができるよう、確定拠出年金も始めます。まだ試行錯誤の段階ですけども、入職していただいた以上はできるだけ長く勤めてもらいたい思いがありますので、そのための環境整備を常に考えて運営していくことを心がけています。

>今回の取り組みを通じて何か気づきや発見はありましたか?

小野寺様) 法人の魅力について客観視することができました。今まで自分では気が付かなかった、この法人の強みを発見できたことが、一番良かったことですね。岸部様) 今回、半年から1年、いろいろ熱心にやっていただいたことで、法人全体の空気が変わってきましたね。お互いがWin-Win、それがうちのモットーなのですが、自分だけ良ければというのはダメで、相手が喜んでくれて相手から投げかけてもらう、それがWin-Win。そういったことが、今回のコンサルティングを受けることによって確立できてきたと思います。人事課も確立して動いているし、制度的なものも精度が上がってきています。よい効果を生んでくれたと感謝しています。

やらなきゃダメです
と、背中を押して
もらいました。



代表取締役/後藤 尚美 様

株式会社わだち大泉

運輸業/生協業務受託(運送)
従業員24名
事業内容/生活クラブの主に食料品や
家庭雑貨の個人宅配送、他

募集職種

配達担当者(ドライバー)

コンサルティングのポイント

- ・採用に関する情報提供、求人票の見直し
- ・社内体制変更の後押し、ノウハウ提供
- ・みんなが納得できる社内制度変更

Before - 支援前の状況 -

- 急遽2名が辞めることになり久しぶりの採用活動
- 業界ならではの労務管理問題が手つかずになっていた

After - 支援後の状況 -

- 20代男性1名、30代女性1名採用
- 社内アンケートにより、さまざまな会社の魅力が確認され、強みとして求人票に反映できた
- 賃金制度及び労務管理体制の変更は大改革であったが、結果的に社員の成長や一体感を高める結果となった

急遽2名が辞めることに

Episode 1

>どのような経緯で採用コンサルティングを受けることになったのでしょうか?

後藤様) 私がキャリアコンサルタントの資格を持っていることもあって、概ね採用に何が必要かはある程度わかっていました。会社の規模が小さいのでそんなに採用に力をいれなくてもよく、おかげさまであまり辞める人もいませんでした。ただ、今は転職社会ですし、10年近く勤務していると次のキャリアを考えるタイミングの社員もいて、急遽2人辞めることになったんです。久しぶりの採用でしたし、コスト面で有料媒体を活用するのも難しかったので、しごと財団さんを通じてコンサルティングをお願いすることになりました。



採用も急務だけど労務管理改革も喫緊の課題

Episode 2

>どのようなことに取り組みましたか?

後藤様) 採用に向けた活動も行いましたが、一番大きかったのは社内の労務管理体制の改善です。私たちにとっては大改革で、結果的にその改革を通じて社員がすごく成長してくれたことが大きな成果だったと思っています。

>労務管理に課題があった?

後藤様) 労務管理、とくに残業代の管理に問題があることはわかっていたのですが、なかなか手をつけられていませんでした。配達という業種は本当に難しく、16時に終わることもあれば、19時台に終わることもある。うちの会社

は配達が終わったら帰ってもいいということにしていました。その部分は変えずに労務管理を改善することが前提になっていたんですね。



練馬区の約5500人に安全・安心を届けている

会社のことをよく考えてくれるようになった

Episode 3

>何をどう変えていったのでしょうか?

後藤様) 大前提として、このコンサルティングを受けるにあたっては労務管理がちゃんとしてないとダメですって言われて、それで背中を押してもらいました。今やらないと、人が来てくれる会社にならないなと思ひまして。それで、結論からいうと賃金制度を固定残業制に変えました。もちろんみんなの給与を下げないことが前提ですし、新しい賃金制度にするってすごく大変なんです。でも、3人の幹部が頑張ってくれました。大まかな賃金制度の構造は私が組み立てましたが、細かいところをネットで調べてくれましたし、シミュレーションも全部やってくれて、こうしたいという意見も出てきました。社員への説明や意見の吸い上げも行き、調整して、という作業を繰り返すうちに、前から会社経営のこ

とも考える人たちでしたが、会社の立場にたってよく考えてくれるようになりました。「新しい人を堂々と受け入れられる会社になるよ」という一体感がありましたよね。

>社内アンケートも実施したそうですね?

後藤様) そうですね、コンサルタントからの提案で、会社の強みを知るための社内アンケートを実施したんです。そうしたらみんなめっちゃいいことを書いてくれました。コンサルタントもびっくりしていて、「これは求人票に強みとして表現しましょう」と。生活クラブの安定性、キャリア形成支援、社員が主体的に経営に関われるなどがわかりやすくクローズアップされて、それで求人票がさらに良くなりました。

なんでこんなにいい子が来てくれたんだろう

Episode 4

>採用の方はうまくいきましたか?

後藤様) 池袋のハローワークに日替わり面接会というオリジナルプログラムがあるんです。これまでも何回か応募していたものの実現しなかったのですが、今回ハローワークさんからお声がけいただいて面接会を実施できました。そこまで期待はしていませんでしたが、前日に申し込み人数を確認したら、「5人来ています」と言われてびっくりしました。当日面接を行ったら、5人が5人も採用したいぐらいの人だったんですね。人を選べる日がくるなんてとびっくりして。面接会からは女性1人、男性1人を採用しました。結果的に1人は残念ながら続かなかったのですが、面接会以前に採用した男性1名とともに新人は2人ががんばってくれています。今考えると、なんでこんなにいい子が来てくれたんだろうと思うくらいスムーズに育ってくれています。

>コンサルティングを受けて一番良かったことはなんですか?

たくさんあって一番というは難しいですが、まず社内の制度を変えられたことですね。そこでアドバイスをいただいて、背中を押してもらって。その変革の過程で、みんなが会社の経営に主体的に関わって成長してくれて。その動きが一番大きいですかね。とてもよい取り組みになったと思います。ありがとうございます。



社員みんなで働き方を工夫している

企業向け支援事業のご案内

(公財) 東京しごと財団 雇用環境整備課

人材確保支援

人材確保・採用活動支援

■人材確保相談窓口
専任の相談員が、採用に関するお悩みや課題に対する助言及び女性・高齢者等の多様な人材活用に関するアドバイスを行う他、「採用力向上」に向けた適切な支援メニューのご案内等を行います。

■人材確保・人材活用セミナー
中小企業の人材確保策について様々なテーマでセミナーを開催します。

■採用コンサルティングの受付

人材確保支援担当係
☎03-5211-2174

職場環境整備(助成金等)

働き方改革支援

■働き方改革助成金
働き方改革宣言企業(令和2年度に募集終了)に対して、導入した新たな制度の運用を支援するため、導入した制度において、所定の利用実績が得られた場合に助成金を支給します。

事業推進係
☎03-5211-2396

テレワークの推進

■はじめてテレワーク(テレワーク導入促進整備補助金)
東京都が実施するテレワーク導入に向けたコンサルティングを受けた都内中小企業を対象に、テレワークをトライアル導入するための補助金を支給します。

■テレワーク活用・働く女性応援事業(テレワーク定着促進助成金)
テレワークの定着・促進に向け、都内中堅・中小企業等のテレワーク機器・ソフト等のテレワーク環境整備に係る経費を助成します。

職場環境整備担当係
(はじめてテレワーク担当)
☎03-5211-1756

職場環境整備担当係
☎03-5211-5200

女性の活躍推進

■テレワーク活用・働く女性応援事業(女性の活躍推進助成金)
女性の新規採用・職域拡大を目的とした設備等の経費の一部を助成することで、都内中小企業の職場環境整備を推進します。

職場環境整備担当係
☎03-5211-5200

育児休業等取得促進

■働くパパママ育児取得応援奨励金
育児中の女性の就業継続や男性育児休業等取得促進に取り組む都内企業等を支援します。

育児休業促進支援担当係
☎03-5211-2399

介護休業取得促進

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

育児休業促進支援担当係
介護休業取得応援事業窓口
☎03-5211-2399

企業による 保育施設設置支援

■企業主導型保育施設設置促進助成金
都内において内閣府の企業主導型保育事業により保育施設の整備に取り組む企業に対し、その開設にあたり必要となる備品等の購入経費を助成します。

■企業による保育施設設置支援事業
都内に企業内保育施設設置を検討する中小企業等に対し、相談窓口の設置やセミナー、企業見学会を実施する他、共同利用推進セミナーやマッチング会を開催します。

企業保育支援担当係
☎03-5211-2171

その他

ソーシャルファーム への支援

■相談・情報提供
ソーシャルファームの創設に関する相談対応を行うほか、都の認証基準や支援策、他企業の事例紹介などの情報提供を行います。

■コンサルティング
認証を受けたソーシャルファームごとの課題やニーズに応じて、経営や雇用に関するコンサルティングを実施します。

■セミナー
就労困難者を雇用する企業の取り組みや海外の事例紹介など、ソーシャルファームの創設に役立つセミナーを開催します。

ソーシャルファーム
支援センター
☎03-5211-1600

(公財) 東京しごと財団では、以下の企業向け支援事業も実施しています

東京しごとセンター

東京しごとセンター企業向け支援

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

東京しごとセンター
事業所相談担当
☎03-5211-2804

東京しごとセンター多摩

東京しごとセンター多摩企業向け支援

東京しごとセンター多摩における求人受付の他、合同面接会等の採用イベント、職場体験の受入れ等のサービスについて情報提供しています。

東京しごとセンター多摩
☎042-329-4510

障害者の雇用、職場定着支援

障害者就業支援情報コーナーを設置し、ご相談や情報提供を行うとともに、障害者雇用に関するセミナーや障害者の職場体験受入れ・職場定着等、様々な支援を行っています。

(公財) 東京しごと財団
障害者就業支援課
☎03-5211-2681

シルバー人材センターへの 仕事の依頼、ご相談

都内シルバー人材センター会員向けの仕事の依頼やご相談に対応しています。

(公財) 東京しごと財団
シルバー人材センター課
(東京都シルバー人材センター連合)
☎03-5211-2312

東京しごとセンターは、東京都が都民の雇用や就業を支援するために設置した「しごとに関するワンストップセンター」です。

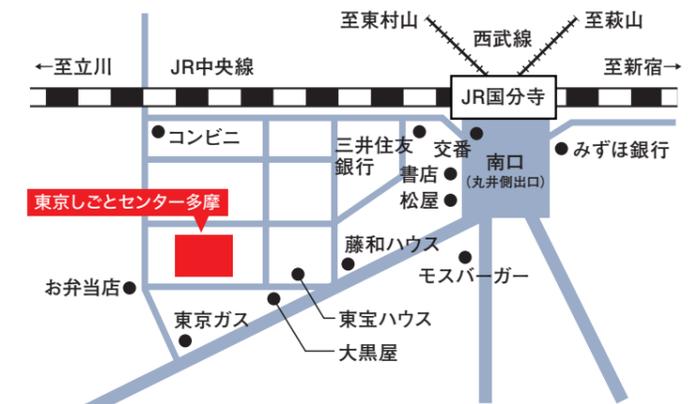
東京しごとセンター



【所在地】
〒102-0072 東京都千代田区飯田橋3-10-3



東京しごとセンター多摩



【所在地】
〒185-0021 東京都国分寺市南町3-22-10
東京都労働相談情報センター
国分寺事務所2階



外国人材の採用を考えている企業の皆様に

東京外国人材採用ナビセンターのご案内

東京外国人材採用ナビセンターでは、外国人材の力を活用したい中小企業の方を対象に、外国人材の採用から定着まで受入段階に応じたきめ細かなサポートを行います。

- 【センターの主なサービス】
- 外国人材採用・定着に向けた相談窓口
 - 外国人材採用・定着のためのセミナー
 - 外国人材とのマッチングイベント
 - 外国人材採用の専門家による伴走型支援
 - 外国人材インターンシップ

【お問合せ先】
☎050-5576-7317
〒160-0004 新宿区四谷1-2 伊藤ビル 1・2階
<https://tir-navicenter.metro.tokyo.lg.jp>

