

よりよい 採用の ヒントが もりだくさん



人材確保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

<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)

☎ 03-5211-2174

平日9時~12時・13時~17時(土日祝、年末年始は休業)

相談窓口では、採用活動に関する様々なお悩みや課題解決をサポートしています。
来所される場合や詳細に関しましては事前にHPをご確認の上、お問い合わせください。



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>

中小企業人材確保総合サポート事業(旧 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4年2月発行

発行 公益財団法人東京しごと財団
copyright© 2022 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。

中小企業人材確保総合サポート事業
(旧 中小企業採用力向上支援事業)

令和2年度

採用コンサルティング 好事例集



はじめに

近年、新型コロナウイルス感染症は採用状況や、有効求人倍率の低下にも影響を与えています。一方で、少子高齢化による生産年齢人口の減少は継続し、慢性的な課題を抱えている業界も多く、社会情勢により人材採用を取り巻く環境は複雑さを増しています。

人材採用に課題を抱える中小企業においては、継続的な採用活動の経験が少なく、採用ノウハウの不足や、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、(公財)東京しごと財団では中小企業人材確保総合サポート事業(旧「中小企業採用力向上支援事業」)を平成29年度より実施し、中小企業の人材確保における支援を行っております。

本事例集では、令和2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、支援後の成果等に関して、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4年2月

公益財団法人東京しごと財団

令和2年度 採用コンサルティング 好事例集

Contents

巻頭メッセージ「好きな人にラブレターを書く」	3
人材確保コンサルティング事業概要	5
採用者インタビュー	7
Case 01 「選ばれる会社を目指して」 株式会社キューティー / 建設業	9
Case 02 「20年ぶりの採用活動」 レーザークラフト株式会社 / 製造業	11
Case 03 「漠然としていた採用基準」 有限会社並木商店 / 卸売業・小売業	13
Case 04 「イメージしにくい仕事内容」 株式会社イー・アイ・エス / 製造業	15
Case 05 「修正を重ねた求人票」 羽田コンプレッサー株式会社 / サービス業	17
Case 06 「応募さえ増えれば」 日昭電器株式会社 / 製造業	19
Case 07 「会社の魅力をどう伝えるか」 久保金属株式会社 / 製造業	21
Case 08 「職場の魅力と求職者目線」 特許業務法人朝日特許事務所 / 専門サービス業	23
Case 09 「次世代の組織をつくるために」 株式会社テクノウェイ / 保守・メンテナンス業	25
Case 10 「私たちに足りないもの」 有限会社丸幸水産 / 水産加工業・食品卸売業	27
企業向け支援事業のご案内	29

巻頭 Message

好きな人に ラブレターを書く

そんな求人票が採用の成功をもたらします

ツナグ働き方研究所 所長

平賀 充記氏



中小企業人材確保総合サポート事業で、人材確保セミナーの講師としてご協力頂いた平賀充記氏に、中小企業が人材の採用に成功する秘訣と中小企業経営者へのメッセージを伺いました。

Profile

リクルートにて、タウンワーク・FromA・とらばーゆ・ガテン・はたらいくなど主要求人媒体の全国統括編集長を歴任し、メディアプロデュース統括部門担当執行役員を経て、2015年ツナグ働き方研究所を設立。
近著に「神採用メソッド」（かんき出版）「なぜ最近の若者は突然辞めるのか」（アスコム）がある。

採用市場や求職者心理の変化と今後の見通し

構造的な人手不足問題を見据えた採用を

ワクチン接種が日本より先に進んだアメリカでは経済成長の回復を受け、米雇用統計によると21年5月の求人件数は921万件と過去最高を記録しました。日本においてもアメリカ同様に採用環境がV字回復するという声がある一方で、第6波のリスク、コロナで消費者の志向が変わったことなどから、積極的な採用に踏みきれない企業が多いとの指摘もあります。採用市場の見通しは「まだまだ不透明」というのが今の状況です。

しかし、人材獲得において重要なのはもう少し中長期的な視点です。少子高齢化による中長期的な労働力不足は、日本における構造的課題。コロナ禍で覆い隠されてしまったものの、本質的な人手不足問題がなくなったわけではありません。将来を見据えて、自社を担ってくれる人材をきちんと採用するという継続的で戦略的な意識を大事にしてください。

採用が上手くいかない中小企業の特徴

最初から諦めている企業に人材は集まらない

求人サイトに募集情報を載せたくても予算がない。流行りのSNSを使って採用するといったノウハウもない。人事に関わる人員を配置することが難しく、採用にかけられる時間がない。会社のネームバリューがないから、応募なんて来るはずがない。こういった悩みを口にする中小企業の経営者は実に多くいます。

しかし、これらはすべて諦めの先入観です。できることはたくさんあるのに気づいていないだけです。この事例集に取り上げられている採用成功企業に共通するのは、コンサルティング支援によって自社の可能性に気づき、しっかり取り組んだことです。ぜひ「負のメガネ」を外して、採用に向き合ってみてください。

採用成功の秘訣

自社の魅力を炙り出し、分かりやすく伝えきる

採用を劇的に改善する秘訣、それは求人募集表現の改善に尽きます。大事なことは、自社のアピールポイントを整理して、それをわかりやすく届けることです。まず、自社や仕事の魅力を深掘りしてみましょう。ネームバリューがなくても応募を集めている中小企業は、間違いなく自社の強みをしっかり炙り出すことができています。自社や仕事の魅力を再発見するために有効なのが、働いている従業員に聞いてみることです。経営者が考えているより遥かに、携わっている仕事のやりがい、あるいは支えあう仲間存在について誇らしげに語ってくれます。もうひとつ有効なのは、外部の客観的な視点。そういった観点で役立つのがコンサルタントのアドバイスなのです。

彼らは数多くの企業を見てきた経験から、仕事面や条件面についての相場感を熟知しています。ぜひ積極的に自社について聞いてみてください。



中小企業経営者へのメッセージ

求職者の視点にたつことを忘れずに

再発見した自社の魅力を求人票に落とし込んでいく。この時に重要なのが、求職者の視点にたつことです。彼らの多くは不安の中で仕事を探しています。転職にリスクを感じているミドル層、経験が少ないことで自信がない若年層、出産を機に退職し仕事から遠ざかっていた女性。こうした多様な働き手の不安を払拭し、応募というアクションに一步踏み出してもらうには、こちらからの熱量が欠かせません。

その熱量とは、誰でもいいのではなくアナタに来てほしいという語りかけ、働き甲斐や仕事の魅力をていねいに伝える語りかけ。そう、効果的な求人票とは、好きな人にかいたラブレターに似ています。ぜひ心を込めて取り組んでみてください。

人材確保コンサルティング

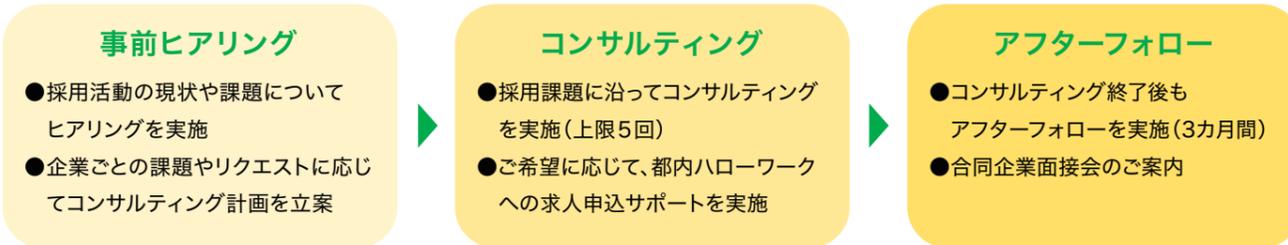
支援の概要

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主たる事業所があり、従業員が300名以下の中小企業 ※別途要件あり

支援の流れ



支援内容例

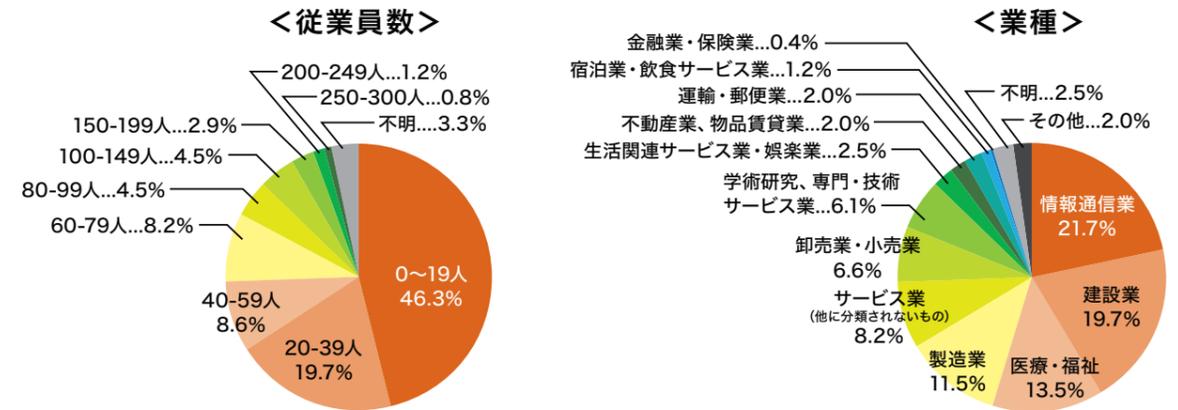
- ▶ **自社の魅力の棚卸、募集人材像の整理**
 - ・募集職種の仕事内容について棚卸を行い、その仕事内容に必要とされる人材像イメージを整理します。
 - ・自社の魅力や他社との差別化ポイントについて棚卸をします。
- ▶ **求人票の作成・改善**
 - ・上記を踏まえて、求人票の内容を見直し、求職者の目に留まる求人票に仕上げます。
 - ・ハローワークへの求人票提出をサポートします。(その他の求人媒体への求人情報掲載内容のご相談も承ります)
- ▶ **面接方法の見直し**
 - ・面接を行う上での留意点や、内定辞退を防ぎ、入社意欲を高める面接コミュニケーション等について情報提供を行い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

中小企業人材確保総合サポート事業について

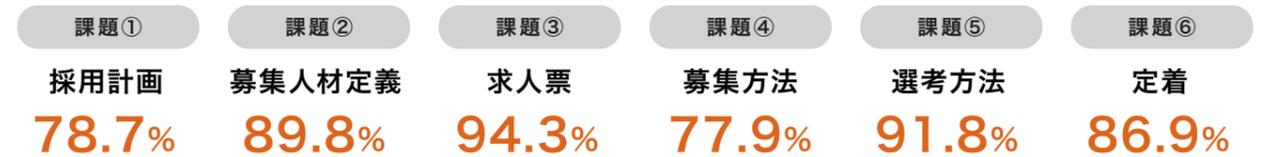
東京しごと財団では、人材確保相談窓口を設置し、採用活動の助言や課題解決に向けた支援メニューの情報提供等、個別相談を行うほか、令和3年度より専門・中核人材、副業・兼業人材専門相談窓口を開設し、専門のアドバイザーが労働市場の状況や労務管理上の留意点など、具体的な相談に対応しております。また、採用活動の基礎知識や面接ノウハウ、多様な人材活用をテーマとしたセミナーや人材確保コンサルティングを通じて、中小企業の人材確保を支援しています。

※「中小企業採用力向上支援事業」は令和3年度より「中小企業人材確保総合サポート事業」に名称を変更いたしました。

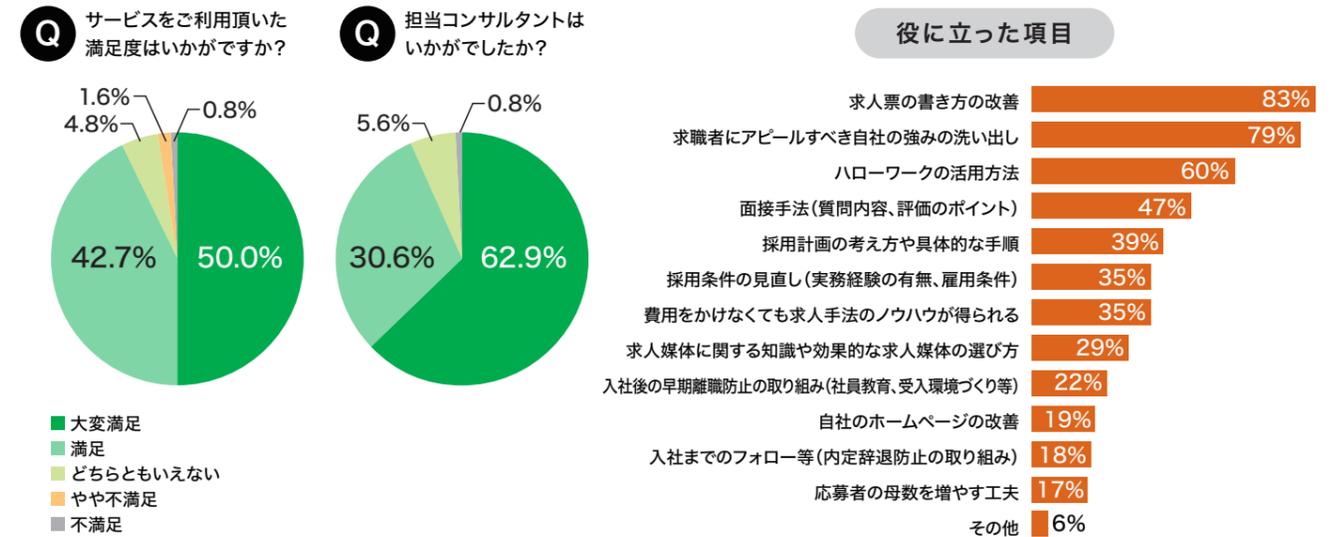
支援企業(244社)の内訳(令和2年度)



各企業におけるコンサルティング実施前の課題感(コンサルタントのヒアリングによる見立て)



アンケート結果(令和2年度)

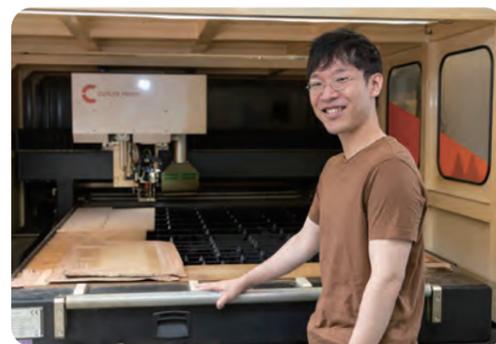


利用者からの声

- コンサルティングを受けることで、採用についてトータルで考える時間ができました。また、当社に合った採用スタイルや強みを客観的にアドバイスいただけたことは非常に良かった点で、今後の活用に向けて自社でも考えつつ取り組んでいきたいです。
- 採用活動全般についてあやふやで進めていた事項を具体的にかつ体系的に学ぶことができました。会社全体のカルチャーや人事・制度体制の再評価や見直しを行い、会社全体をよりよくするためのきっかけも掴むことができました。
- 採用については以前からの形を踏襲してきており、今後どのようにしていくか難しさを感じて手をつけずに後手後手になっていたことから、現状を改善するために依頼しました。オープンにして組織として向き合い、新たな取り組みを行っていききっかけになりました。
- 求める人材像を社内で共有する大切さ、間に合わせでない将来を見据えての採用、また採用に向けて社内環境を整える重要性など、深く考えるチャンスをいただき、いかし始めています。

人間味が感じられる 求人票に惹かれました。

高橋さん / レーザー加工機オペレーター



転職のきっかけは
何だったのでしょうか？

前職では、5年ほど自動車部品の設計をやっていました。仕事がほぼマネジメントのみになってきて、もっと自分で手を動かして働きたいと思い、転職を決めました。

入社を決めた理由を
教えてください

求人票が具体的で、入社後も面倒見ますよというようなことも書かれていて、人間味が伝わるような内容に惹かれました。ここならチャレンジしがいがあるんじゃないかと思い応募しました。面接でも、いろいろな成果物を見せていただいて。今後のキャリアを考えた時に、積極的にモノづくりをしているこの会社がいな、と入社を決めました。

やりがいを感じられるのは
どんな時ですか？

レーザー加工機で板をカットして「抜き型」を作るのですが、直接お客様が工場にいらっしゃることもあります。その場で加工して喜んでいただけた時に、すごくやりがいを感じます。また、自分で考えた図案で試作を重ね、イメージ通りのものができる達成感があります。社長からもいろいろな提案を期待されているので、頑張りがいがあります。

誇れる仕事だと感じました。

古谷さん / サービスエンジニア



入社の経緯を教えてください

前職が内装設備の会社で体を動かす仕事をしていたので、同じような仕事を探していた中で、この会社を見つけました。機械をいじるという部分では共通点もありましたし、新しくいろいろなことを覚えられるというのは入社動機として大きかったです。専門職ですので、誇りを持っている仕事になると思いました。

仕事を始めてみての
率直な感想を教えてください

コンプレッサーを初めて見た時は「こんなふうになっているんだ」「世の中のこういうところに使われているんだ」という驚きがありました。汲み上げる機械や、食品工場のラッピング機械として使われていたり。意外といろいろなところで使われていて、世の中に欠かせないものなんだと。誇れる仕事だと感じました。

やりがいや面白さは
見つかりましたか？

まだ入社したばかりですが、先輩たちの作業を見ていると「どんどん覚えたい」という意欲がわきます。当然できないことだらけで、難しいと思うことも多いのですが、親切に教えてくれますので、モチベーションを高く保てますね。頑張っていこうと思います。



採用者 Interview

本冊子でご紹介する企業が採用した3社の従業員さんにショートインタビュー

全くの未経験。でも、一切不安はありませんでした。

松本さん / 検査スタッフ

お子さんに対して理解がある
職場を探されていたんですね？

そうですね、子供が2人いるので時間の融通が利く仕事を探していました。いろいろと面接を受けましたが、ここは女性の方が面接担当でお子さんもいらっしゃるといことで、働き方に対する理解がすごくあって。それで、いいなと思って入社しました。

全くの未経験で
不安はありませんでしたか？

職場体験もさせてもらったので、一切不安はありませんでした。でも、実際にはじめてみると、検査といっても見たことのないものばかり。どこに使われるものかわからないので、初めは何か検査している状態でしたね。先輩にはママさん達も多く、子供が風邪をひいた時も遠慮なく休日が取得できるので、すごく助かっています。

どんなやりがいがありますか？

自分が検査したものが、その後塗装されて仕上がったのを見ると、達成感がありますね。あと、自分が検査している製品を近くで見かけたことがありまして。自転車で会社に来る時に「あ、あれだ」って。マンションに使われている配管でした。ちょっと嬉しかったです。

地方への出張が楽しいです。

大野さん / サービスエンジニア

入社の経緯を教えてください

手に職をつけたくてハローワークで仕事を探していたところ、コンプレッサーという機械を扱う仕事はどうかと紹介されたのがきっかけです。前職でも体を動かすことが好きで、自宅から近いこともあり応募してみようと思いました。面接時の丁寧な説明など、親切に接してくれましたね。雰囲気の良い会社だなと思い、入社を決めました。

仕事を始めてみて
いかがですか？

コンプレッサーは大型から小型、メーカーさんによる違いなど本当にいろいろな種類があるので、勉強をしないとイケないなと感じています。前にいた工場では、毎日同じ機械を動かせば良かったので。でも、先輩が親切に教えてくれますし、好奇心を持ってやれば毎日が新鮮で楽しいです。

やりがいや面白さは
見つかりましたか？

メンテナンスなのでお客様のところに直接行くのですが、そこで「ありがとう」とか「助かった」とあたたかい声をかけてくださるのが嬉しいです。あとは、地方に出張することも多いので、いろいろな場所に行けるのは楽しいですね。

・Case 01・

選ばれる会社を目指して

「何かやらなきゃいけない」
という意識が根付きました。



代表取締役／浦田 智賀雄 様

株式会社キューティー

建設業／電気設備工事業
従業員41名
事業内容／電気設備工事全般（商業施設、
オフィスビル、学校、病院などの新築工事、
リニューアル改修工事および設計施工管理）

募集職種

電気工事スタッフ
（技能職・技術職）

コンサルティングのポイント

- ・採用活動に関する意識改革
- ・求職者に向けた魅力の発信方法
- ・人材の定着へ向けたアクション

Before ー支援前の状況ー



人材紹介会社を通して少ないながらも応募はあるが、なかなか定着しない。入社した分、退職してしまう。

After ー支援後の状況ー



- 技能職／40代の方を2名採用
- 技術職／3名採用
- 人材定着のためにさまざまな社内変革に取り組んでいる

採用しても同じ数だけ辞めていく状況

＜コンサルティング前の採用状況を教えてください＞

浦田様) 弊社の特徴は、いわゆる職人と呼ばれる技能職と、施工管理など現場を管理する技術職がいることです。大体の会社はどちらかの職種だけなんです。この2つの職種があることで、取引先に対して柔軟な対応や提案ができる、そこが私たちの強みでもあります。だから、技術職と技能職の採用は事業継続という意味でどちらもとても重要です。ただ、そもそも応募が少ない上に、入社した社員が辞めてしまうという状況が続いていたため、非常に危機感を持っていました。

＜そんな中で採用コンサルティングを知ったのですか？＞

ある日、私のデスクの決裁箱にチラシが置いてあったんです。事務職の社員が置いてくれたのですが、それが今回受けた採用コンサルティングのチラシでした。見ると「採用力向上」と謳っている。まさに私を感じていた課題と合致していたので、お願いしてみようということになりました。



求人票の書き方にもノウハウがあることを初めて知った

＜どんなアドバイスがあり、どんな取り組みをしたのでしょうか＞
浦田様) 最初に、仕事内容の洗い出しや「どんな人を採用したいか」を整理するワークを行った後、取り組んだのが求人票の作成です。コンサルタントからは「仕事内容をわかりやすく丁寧に説明するようにしましょう」とアドバイスをいただきました。というのも、専門用語も多く難しい電気設備工事の仕事なので、未経験の方にもイメージできるように工

夫をしないと、採用しても結局は早期離職につながってしまう可能性が高いからです。文字数の枠をいっぱい使って、なるべく一般的な言葉で説明しました。また、基本的に直行直帰の仕事なので勤務地を複数記載し、働きたい方へアピールするなど細かな部分にもアドバイスをいただきまして。求人票の書き方にもノウハウがあることを初めて知り、とても勉強になりました。

会社が人を選ぶものと思っていた

＜他に取り組んだことはありますか？＞

浦田様) 求人票に書ききれなかった自社の魅力を今後の採用活動でアピールしようと写真を盛り込んだリーフレットや簡単な動画を作りました。非常にためになったのは「面接の心得」をレクチャーしていただいたことです。それまでは、どこかで「会社が人を選ぶもの」と思って面接をしていました。遠い昔の、採用が難しくなかった時代のまま意識が変わっていなかったんですね。だから、面接でいきなり「何か質問はありますか？」なんてぞんざいに聞いてしまったり。そうしたことをコンサルタントに話したら「今は人が会社を選ぶ時代です」「選ばれる会社にならないといけない」というようなことを言われまして。人がいなければ事業の継続はできませんし、これは採用だけでなく、採用後の定着にも繋がる話だと気付かされました。とても印象に残っています。



面接会用に制作したリーフレット



現在もさまざまな課題に取り組んでいる

面接では話が弾むようになった

＜コンサルティングがいかされた場面はありましたか？＞

浦田様) コンサルティング終了後、合同企業面接会に参加できた際には、アドバイス通りにこちらが話をするばかりでなく「傾聴」を心がけたことでずいぶん話が弾むようになりました。応募者の方がこれまでどんな仕事で何をがんばってきたのか、そんな話をしながら「その経験ってウチの仕事でも役立つよね」など、短時間でもお互いの接点を見つけることで距離が縮まった気がします。結果、3名の面接をして、技能職で1名採用できました。40代で二種電気工事士の資格を持っていらっしゃる方です。その後も複数の応募がありまして、これまでなら考えられないような反応です。茨城県からも応募がありましたから。こちらも技能職で1名採用しました。その後も採用を続けて、数名の方を採用しています。

＜今回、いろいろと取り組んでみた感想を教えてください＞

浦田様) そうですね、今回のコンサルティングを通して、人材の採用にしても定着にしても「何かやらなきゃいけない」という意識が根付きました。コンサルタントからは「採用は待っていても人は集まらない」と言われました。そうした攻めの姿勢は、定着に関しても言えることですので、コンサルティング期間が終わった後、社内の環境もいろいろ変えようとしています。初任給のベースアップを行い、賞与も業績連動型にして算出根拠を全社員に明示するようにしました。今はまだできていませんが、全社員の面談も定期的に行おうと思っています。選ばれる会社になると同時に、社員が辞めない会社にならないといけない。そのためにはアクションし続けることが大切だと思っています。簡単ではありませんが、そうしたことに気づけたのも、コンサルティングを受けたからこそです。ありがとうございました。

・Case 02・

20年ぶりの採用活動

日本一の求人票が
できたと思っています。

代表取締役／片桐 孝之 様 (写真左)
工場長／皆川 淳一 様 (写真右)



レーザークラフト株式会社

製造業／レーザー加工機による抜き製造
従業員3名
事業内容／抜き型レーザー切断、
アクリル樹脂等レーザー切断加工、
CADサンプルカット

募集職種

レーザー加工機
オペレーター

コンサルティングのポイント

- ・事業計画と人材要件の整理
- ・自社の魅力発掘と求人票への反映
- ・面接の目的と手法

Before ー支援前の状況ー



約20年ぶりの採用活動。20年前は有料求人媒体を使用していたが、お任せだったため、採用に関する知見がない状況。ポピュラーな職種ではないため、募集に対する反応も未知数。

After ー支援後の状況ー



- モノづくりに興味があり、工業系の学校で学んできた20代の方を1名採用
- 今後タイミングを見ながらもう1名採用する予定

社員の定年に伴う20年ぶりの採用活動

>どのような採用状況から申し込みに至ったのでしょうか

片桐様) 当社は、社員2人体制で事業を行っているのですが、2人とも今年と来年で定年を迎えます。嘱託社員として残ってはもらうのですが、事業を繋いでいくためには当社の未来を担う人材が必要なため、約20年ぶりの採用活動を行うことになりました。

2年前に東京都の助成金を活用して、イタリア製の最新レーザー加工機を導入しました。その際にお世話になった中小企業振興公社の担当者から、今回の採用コンサルティングの話をいただいたことがきっかけです。



日本に5台しかないイタリア製のレーザー加工機

悩んだ、自社の魅力探し

>コンサルティングはどのように進んでいきましたか?

皆川様) まず、事前に我々の事業内容やどのような人材が欲しいのかなど、事細かにヒアリングしていただいたんですね。20年前に採用したのも短期のアルバイトさんで、有料の求人メディアに掲載したので、ほとんどお任せしていました。だから、時間をかけて真剣に話を聞いていただけたことは新鮮でしたし、熱意も伝わってこちらでも安心して相談することができました。

その後、コンサルタントから「自社のアピールポイントは何ですか?」と問いかけられたのですが「ん?」と。普段、自分たちではあまり考えないことなので、スラスラとは出てこなかったんですね。ここは次回のコンサルティングまでの宿題ということで、改めて片桐社長と考えることになりました。

>どんなアピールポイントが出てきましたか?

片桐様) そうですね、弊社は実働7時間なので、一般的には実働8時間の会社が多い中、そこが魅力の一つになるのかなと。あと、会社の目の前に植物園があって、お昼休みに屋上に登ると気持ちいいですね。アピールになるかどうかはわかりませんが、そんなことも書き出しました。

皆川様) 私は、私自身がこの会社に就職した時、どこに魅力を感じたんだっけ?ということ思い出していました。当時、何をやっている会社なのかきちんとわからないまま入社した記憶があったので、「抜き型を作っています」と言われてもピンときていなかった。でも、仕事をしていく中で、私たちが作った抜き型をもとに、コンビニやデパートで売られている商品のパッケージなど、よく見かけるものになっていることがわかってきたんですね。そうしたモノづくりの面白さにやりがいを見出していたことを思い出し、それを書き出しました。

練りに練って、完成した求人票

>その後、求人票の作成に取りかかったとのことですが

片桐様) そうです。求人票の書き方も細かく教えていただきました。職種名は最初「レーザー加工機のオペレーター」としていたのですが、ただの単純作業に見えてしまうとのことで「レーザー加工機を使用した抜き型製造業務」として「モノづくり」であることがイメージできるようにしました。作業内容も工程ごとに箇条書きにして、見やすさや読みやすさを意識するなど、コンサルタントに添削してもらいながら、工場長と

2人で練りに練って作り上げた記憶があります。

皆川様) 日本一良い求人票ができたって喜んでました(笑)。



「モノづくりへの思い」で意気投合

>ハローワークに求人票を出して、結果はいかがでしたか?

片桐様) 求人票を出すタイミングもアドバイスをいただいて、少し時期をズラしました。結果、求人票を出したその週に5名の方から応募がありました。1名か2名くらいかなと想定していたので、びっくりです。10代~50代まで幅広く応募いただきました。面接も事前に準備していたので、非常に有意義だったと思います。会社の将来を担う大切な人材となるので、40分くらいかけてしっかり話を聞き、自社のアピールもしましたし、面接した方全員に工場見学もしていただきました。結果的には29歳の方を採用したのですが、彼は彼で面接に向けて準備してくれて、しっかりプレゼンしてくれましたよ。

皆川様) 高校からずっとモノづくりの勉強をしてきて、レーザー加工に興味を持ってきて、意気投合しちゃいましたね。彼を採用することができて、最高の結果になりました。

>最高の結果だったとのことですが、何か苦労したことはありましたか?

片桐様) そうですね、コンサルタントから求人票を自分で書いてみてくださいと言われていた時ですかね(笑)

皆川様) 最初は、全部やっていただけという意識だったので「え?!自分で書かなきゃいけないの?」という。毎回「次回のコンサルティングまでに」と宿題が出たのですが、仕事以外でこんなに考えたことあったかな?というくらい考えました。でも改めて自分の会社について、自社の魅力について考えることができたのは、すごく良かったです。

片桐様) 来年にも1人定年を迎えますので、今回に倣って採用活動をして、世代交代がスムーズに進むようにしていきたいと思っています。

・Case 03・

漠然としていた採用基準

会社が何を狙っているのか、面接で話せるようになりました。

専務取締役 / 並木 建造 様



有限会社並木商店

卸売業・小売業 / 各種食肉加工、卸、販売
従業員28名
事業内容 / 卸売部：国産及び輸入、食肉・食鳥・その副産物 各種食肉加工品 小売部：和牛・国産食肉類・食肉加工品

募集職種

精肉加工
(精肉のカット・パック)

コンサルティングのポイント

- ・欲しい人材の明確化
- ・家族的な経営からの意識改革
- ・定着に向けた社内環境づくり

Before ー支援前の状況ー



事業の拡大に合わせ人材募集をしていたが、常に急な募集だったため、採用基準もあいまいなまま採用することが優先となっていた。結果的に採用してもすぐに辞めてしまう状況が続いていた。

After ー支援後の状況ー



- この市況下の影響で転職活動をしていた30代後半の同業の方を採用
- 外国の方を4名採用
- 次世代の「並木商店」に向けて会社としての組織を構築中

採用のミスマッチがおきていた

>どのような採用状況から申し込みに至ったのでしょうか
並木様) 当社は、戦後から精肉店を営んでいます。祖父が小売店として創業し、父である現社長と弟の現部長が苦労して取引先を開拓して卸業を始め、今では卸業がメインです。現在は私が中心となって更なる販路開拓をしています。その中で新たな人材が必要となったため、採用活動を行ってきました。ただ、なかなか計画性を持たず「どういう人材が欲しいか」を考える間もなく採用をしていたんですね。結果的に採用しても長く続かない、いわゆるミスマッチがおきていました。そんな中で、社長が「こんなものがあるぞ」と今回受けた採用

コンサルティングのチラシを持ってきてくれました。社長も事業を拡大した頃は、人の採用に苦労してきたと思うんですね。だからこそ声をかけてくれたのだと思います。



採用がうまくいかない背景にあった組織の課題

>どのようなことに取り組んだのでしょうか

並木様) そもそも事業を拡大していく上で、どういう組織を目指しているのか、採用した方にどう活躍して欲しいのかが漠然としていたんですね。これまで家族経営でやってきて、例えば社員もパートも役割を分けておらず「同じ仕事」をしていました。人事制度もキャリアプランもはっきりしない中で、応募者にも将来像を示せない。そうした点をコンサルタントに指摘されて、確かにそうだったなと気付かされました。ですので、採用活動と同時に「会社としての組織づくり」という課題にも向き合うことになりました。

>採用活動はどのように進めたのでしょうか

並木様) 採用に関しては、コンサルタントからアドバイスを受けて外国人からの応募も想定した求人票を作成しました。ハローワークでは、留学生向けの求人サービスも行っているんですね。応募者の幅を広げましょうということでの取

り組みだったのですが、当社周辺には外国人が通う語学学校も多いので、そこにも求人票を出してみました。結果的に、4名の外国の方を採用することができました。ロシア・中国・インド・イタリアの方、みなさん大変優秀です。他にも1名、ハローワークから同業種で働いていた方を採用することができました。この時にはだいぶ頭の中も整理できていて、どういう組織・会社になりたいのか、そのための採用基準もはっきりしていたので、面接できちんと自分の会社について話をすることができましたし、意思を持って質問もできていたと思います。採用後、本人から面接が決め手だったと言ってもらえたのは嬉しかったです。これまで面接で確認することといえば「どんなお仕事していましたか」だけ。今から思えば面接とは言えない内容でしたよね。

明文化された経営理念や行動指針

>組織づくりや社内体制についてはどんな取り組みを?

並木様) 組織づくりに関しては、社員にリーダー職を設けるなど、それぞれの役割・責任の所在を明確にしました。定期的に行っている面談もコンサルティングをきっかけに、スタイルが変わりました。これまでは「何か困ったことはありますか?」と通り一遍の問いかけをするだけ。形骸化していた部分がありましたが、今は自分の話や気持ちを交えながら上下関係ではなく、フラットな関係性で会話するように心がけています。

また、経営理念や行動指針をまとめたリーフレットも作って全員に配布しました。これもコンサルタントからのアドバイスで作成しました。社長や私の頭の中にはあったのですが、きちんと明文化していなかったんですね。ウチにはこういうビジョンがあって、そのための行動指針はこれで、だからみなさんにはこれをやって欲しいという。それは、そのまま採用基準にもなっています。

お金をかけなくても自分たちに合った採用ができる

>今回、コンサルティングを受けてみていかがでしたか?

並木様) 今回のコンサルティングは、採用力向上ということで組織の話ってあまり主流ではなかったと思うんですよ。でも、ウチはそこが問題点で、結局は組織というものが意識できていなかったから人が採用できないし、面接にこられた方にも会社が何を狙っているのか的確に話せていませんでした。そこに気づかせてもらったことは大きかったです。コンサルタントからも課題を少しずつ解決していき、それを採用につなげていきましょう、といろいろアドバイスをいただきました。家族経営でやってきた会社が将来を考えた時、今後は同業者に限らず、社会でいろいろな経験を積んできた人に入ってもらう屋台骨を支えてもらう必要があると思っています。

きちんとした採用基準を持っていれば、今回のようにお金をかけなくても自分たちに合った採用ができること知ったことで、今後の展望も開けそうです。正直、採用活動ってなんだ? という漠然とした中でのスタートでしたから、大きく意識が変わったことは間違いありません。



コンサルティングのきっかけをつくってくれた社長(写真左)



コンサルティング後、新たに作成した経営指針

・Case 04・

イメージしにくい仕事内容

この仕事の面白さを
私自身が理解して
いませんでした。

総務／石岡 典子 様



株式会社エー・アイ・エス

製造業／精密板金加工
従業員16名
事業内容／3次元ソリッド板金システム、
深曲げ加工、ロボット溶接機などを利用した
板金加工

募集職種

設計・製造
製品の検査

コンサルティングのポイント

- ・自社業務の分解・整理
- ・わかりやすく興味を引く求人票作成
- ・募集職種に合った採用ルートの開発

Before ー支援前の状況ー



募集をかけても応募が少ない状況が続いていた。在籍している社員もベテランとなり、技術の継承や会社の活性化という意味でも若手の社員を採用したい。

After ー支援後の状況ー



- 若者正社員チャレンジ事業※に参加し、製造で20代の方を1名採用
- 検査スタッフで30代の方を1名採用
- 自社サイトに採用ページを追加し仕事の魅力を発信

※正社員としての実務経験等が十分でない若手求職者を対象に、セミナーと企業内実習を組み合わせたプログラムを提供して、働く上での実践的な能力を身につけ正規雇用につなげる事業（公益財団法人東京しごと財団が東京都の出えんを受け実施しています。）

どうやって採用活動をすればよいか悩んでいた

＜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＞

石岡様) 当社には、設計、製造(板金加工)、検査と主に3つの職種があるのですが、当時20代で採用した若手も今は30代になっています。技術継承や事業の継続という意味でも、部下を付けて新たな人材を育てなきゃという思いで採用活動を始めたのですが、応募が少なく採用ができていない状況でした。そもそも、パン屋さんとかラーメン屋さんのように、どんな仕事で何を作っているのか、一般にはなかなかイメージできない業種ですよね。特に、当社はお客様からの要望に応じてさまざまなものを作っているのでも「これをメインに作っています」という

ことも言えなくて。

ハローワークの担当者からも「板金加工で職種を絞って探される方はそれほど多くはいらっしゃらないかもしれないね。」と言われ、どうやって採用活動をすればいいのか悩んでいました。

＞それで採用コンサルティングに依頼をされたということですね？

石岡様) そうですね、東京都から送られてきたパンフレットの中に、コンサルティングに関する情報を目にして、それがきっかけだったと思います。

わかっているつもりでわかっていた現場の仕事

＞どのようにコンサルティングは進みましたか？

石岡様) コンサルタントからも、仕事内容をもっとわかりやすく説明できないかと言われました。そこで、現場での仕事について改めて洗い出しをしましょう、とそこから始めました。ただ、改めて説明を求められると「あれ？」と。現場の仕事はわかっているつもりだったのですが、きちんと理解していなかったんですね。考えてみれば、私自身のポジションは総務で、設計や検査の仕事に携わったことはありません。当然といえば当然です。

コンサルタントの提案で、一緒に現場へ出て社員たちにヒアリングをして回ることになりました。実際に聞いてみると、普段は寡黙な職人たちが事細かに説明してくれるんですね。コンサルタントも「すごい機械がありますね」とか「これ、絶対楽しいですよ」とか言ってくださって。それを聞いているうちに、私も「そうだよね、楽しいよね」と改めてこの仕事の、ものづくりの面白さを実感することができました。

ちに、私も「そうだよね、楽しいよね」と改めてこの仕事の、ものづくりの面白さを実感することができました。

＞そうして得た情報をもとに求人票を変えていったのですか？

石岡様) 求人票は、私が書いたものをコンサルタントと一緒にブラッシュアップしていく形で進めました。一番のポイントは、仕事内容をわかりやすく、興味を持ってもらえるような求人票にすることです。以前の求人票では、休日などの条件面があまり充実していないこともあり「誰でもいいですよ、歓迎しますよ」とアピールしていました。でも、コンサルタントと話したり、社員たちの話を聞いているうちに、みんな仕事にプライドを持っているし、誰にでもできる仕事じゃないよな、と考えが変わっていったんですね。この仕事に楽しさを見つけれられる人に来て欲しい、そんな思いで求人票を作成しました。

若者正社員チャレンジ等で採用！

＞結果はどうでしたか？

石岡様) 人材要件を考えると合っているんじゃないかということで「若者正社員チャレンジ事業」に参加しました。若手の求職者に対し、実習を通して応募してもらおう東京都の事業なのですが、もともと応募者には必ず仕事体験してもらっていたこともあって、スムーズに体験者を受け入れることができました。現在、製造職で正社員として採用し、活躍いただいています。

また、ハローワークの他、職業能力開発センターにも求人を出して、全体で20名くらいの応募がありました。採用したのは検査の方1名(女性)です。子育てのため時短勤務をしていますが、柔軟に対応し活躍されています。製造や設

計は、条件面が厳しいこともあってか応募は少なかったですね。コンサルタントからもそのことは指摘いただいていたので、その後社長と条件面を改善しました。



「プライドをもって働く社員たち」が私たちの魅力であり財産

＞コンサルティングを通して何か変化はありましたか？

石岡様) 一番は、会社や仕事の面白さ、楽しさをもっと伝えたいもったいないなと思ったことです。現場の人って口下手というかシャイな人も多いのですが、コンサルタントが興味を持ってヒアリングしてくれたことで、こんなにたくさん喋るの？というくらい話してくれて(笑)。普段は寡黙なみんなが、こんなにもプライドを持って働いているとわかって、私にとっては大発見だったんです。こんなに面白い人たちがいて、面白いものを作っているんだったら、もっと発信していけないといけないなと考えるようになりました。何も知らずに

求人票を書いていた、今まではなんだったんだろうと思っています。



多種多様な板金加工ができる工場



魅力発見のために社員アンケートも行った

・Case 05・

修正を重ねた求人票

「我々はどんなビジネスをしているのか」そこから
見つけ直しました。

企画部／光達 昌宏 様



羽田コンプレッサー株式会社

サービス業／コンプレッサーの販売・メンテナンス 従業員17名
事業内容／あらゆるメーカーに対応するコンプレッサーの修理・メンテナンス、および購入・入れ替え事業

募集職種

サービスエンジニア

コンサルティングのポイント

- ・採用したい人物像の整理・明確化
- ・ターゲットに合わせた求人票作成
- ・相手の話を引き出す面接手法

Before ー支援前の状況ー



事業戦略の一環として、採用を強化しようと方針を打ち出し活動をしてきたが、なかなか結果が伴わず限界を感じていた。新たな人材を採用し、今いる中堅社員をステップアップさせたい。

After ー支援後の状況ー



- 異業種からの応募者、20代・30代・40代の方3名を採用
- 毎年2名の採用を目標に採用計画を進めていく予定

内定辞退されてしまうことが続いていた

＞どのような採用状況から申し込みに至ったのでしょうか
光達様) 1年前に父が社長であるこの会社に入社したのですが、その前までは上場企業に勤めていました。その経験も踏まえて組織を見直した時に、将来を見据えて新しい人材を育てる必要があるだろう、と採用を強化していくことにしました。ハローワークに求人票を出すことはもちろん、いろいろ探して掲示できる場所には求人を出していたのですが、あまり反応が良くなかったんですね。応募があっても結局は内定辞退されてしまうことが続きまして。そんな中で、ハローワークを通じて採用コンサルティングのことを知りました。

これはプロの手を借りた方が良さそうだな、ということでお願いすることにしました。



採用の背景や熱意を求人票に表現しよう

＞どのようにコンサルティングは進みましたか？

光達様) コンサルタントと話をすることで、まずは採用の背景や熱意を求人票に表現していきましょうということになりました。求人票の見直しにあたっては、改めて我々にはどんな理念のもとにどんなビジネスをしているのか、というところから見つめ直しました。また「この会社で働く魅力は何か」を知るために、社内アンケートも実施しました。

＞そうした準備を経て求人票はどう改善されましたか？

光達様) 他の求人でもよくある表記だと思うのですが「月給25～35万円」のように当社でも幅のある給与表記をしてたんですね。これは未経験者から経験者まで幅広い応募者を想定していたからなのですが、じゃあこの10万円の差は何が違うんですかと問われた時に、明確な設定ができていなかったんです。そもそもニッチなこの業界の、さらに経験者ともなると対象者数は相当少ないだろうということに気づき、今回は若手の未経験者に絞った求人票を新たに作ることにしました。

＞職種や仕事内容をかみ砕いてわかりやすく表現するなどの工夫でしょうか

光達様) そうですね。給与は幅のある表記を無くして、仕事内容もわかりやすい表現を心がけました。入社してからの教育体制や「一緒に成長していきましょう」というメッセージ、ニッチな業界だからこそ競合が少ない、公共事業も多いから安定した経営を続けていけるなど、さまざまな角度から求人票でアピールしました。コンサルタントに見てもらいながら、恐らく10回以上は修正を重ねたと思います。またコンサルタントからのアドバイスで、サービスエンジニアの経験者向けと、別途営業職の求人票も作成しました。経験者からの応募があるかもしれないですし、営業職は求職者が多い職種とのことで、少しでも求職者との接点を増やしましょう、と複数の求人票を出しました。

面接時の印象が入社の決め手になったと言ってもらえた

＞結果はいかがでしたか？

光達様) 結果的には、未経験の方を3名採用することができました。2名はハローワークから、1名はハローワークより少し後に掲載した有料媒体からの応募者です。狙い通りといいますか、ハローワークも有料媒体も未経験者向けに作成した求人からの応募です。1名は女性で異業種からの転職だったのですが、面接時の印象が良かったことが当社を選んだ理由のひとつになったようです。正直こういう業界ですし、女性からの応募は想定していなかったのが良かったです。

＞面接に関しても何かアドバイスを受けたのでしょうか

光達様) ひと通りレクチャーしていただきました。今回の面接でもそれがいきたくと思います。以前の面接を振り返ってみると、応募者が面接に来た時点でこちらは採用する気満々なんですよ。もういきなり判断を迫ってしまうような、そんな面接でした。応募者からすればそんな大事な判断を、企業のことをろくに知りもしないで決められませんよと。ですので、最初はお互いに自己紹介をして、会話の中で気持ちを高め合うようなステップを踏んで、面接を進めていくことを学びました。

採用のプロセスを学べたことが一番の価値

＞コンサルティングを通して得られたことは何でしょう

光達様) 今回、全5回のコンサルティングを2週間おきに行いました。手順を踏み、毎回出てくる課題をコンサルタントにリードしてもらいながら、真摯に向き合って解決していく。そうすると、おのずと私たちはこういう会社で、こういうことがアピールできるんじゃないかということがわかってきて、整理されていくんですね。私だけで知見を集めたとしても、どう整理するのかがわからないといかしようがなかったと思います。こうした採用活動におけるプロセスを経験できたことが、今回の一番の価値だったと感じています。ありがとうございました。



ハローワークを通じて採用・入社した古谷さん



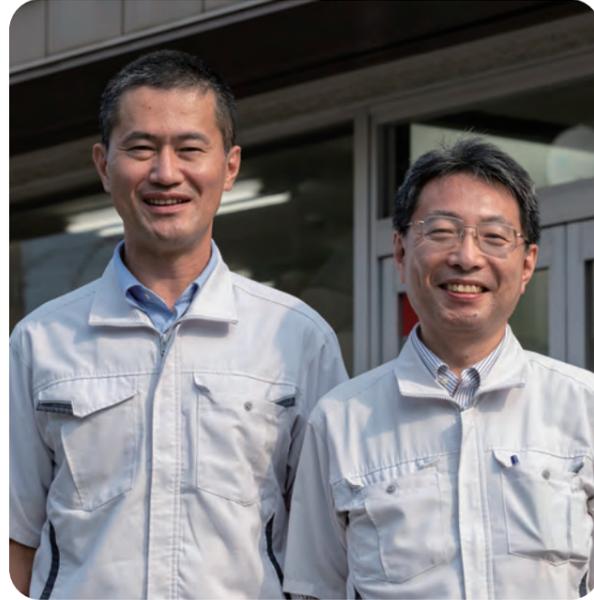
毎年2～3名ほどを目標に定期的な採用活動を行なっていく予定

・Case 06・

応募さえ増えれば

後押しされたおかげで
「よし、やってみるか」と
前向きになれました。

代表取締役社長／松本 博 様 (写真左)
総務・経理部 部長／吉川 覚 様 (写真右)



日昭電器株式会社

製造業／各種産業機器の企画開発・設計・製造
従業員71名
事業内容／化学分析装置、計測機器、
メカトロニクス機器、電子基板、制御盤などの
設計・製造

募集職種

エンジニア
製造職

コンサルティングのポイント

- ・働く魅力の洗い出し・整理
- ・求人票の書き方、アピールの仕方
- ・さまざまな採用チャネルの活用

Before ー支援前の状況ー



継続的に行っているエンジニアの採用。事業特性上、マッチングが難しいことはわかっていたが、なかなか採用まで至らない。エンジニアの高齢化が進んでいることもあり、新しい人材の獲得が事業課題ともなっている。

After ー支援後の状況ー



- 未経験ながら22歳の若手を製造職として中途採用
- 大学新卒者1名を採用(2020年度)
- 専門学校新卒者2名が内定(2021年度)

応募さえあれば、その後の受け入れ体制には自信がある

>どのような採用状況から申し込みに至ったのでしょうか
松本様) 当社では60歳を超えているエンジニアが多くいます。この先、退職者が増えることが見えている中で、事業継続のためにも新しい人材の確保がここ数年の課題となっております。経験者もしくは若い世代ということで、継続的に採用は行っているのですが、経験者では我々の事業分野に合う方がなかなか見つからない状況が続いていました。新卒採用も行っていましたが応募がなく、新卒で採用できたのは6年前の大卒者が最後です。

吉川様) 私は2年前にこの会社に入社しました。それまで長く人事畑でやってきて、当社でも人事を担当していますが、私

が入社するまでは人事担当はいなかったんですね。忙しい中で社長と役員が人事を兼務していました。誠実で良いところがある会社だと思いましたが、一方でそれがなかなか求職者に届いていないのかなと感じました。

応募後の受け入れ体制はしっかりしています。例えば、面接に来た人には必ず工場を見学をもらうようにしていますし、応募者に対するケアも丁寧に行っています。しかし、そもそも応募がない。どうしたら良いのかなと考えているときに、たまたま人材確保相談窓口のチラシが目に入り、役員に相談して受けてみましょうということになりました。

良いところがたくさんあるのにアピールができていない

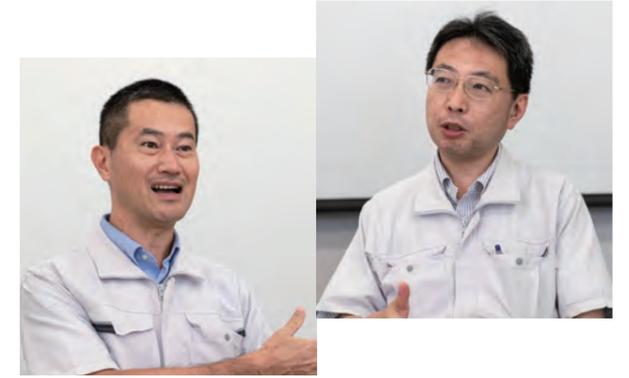
>コンサルタントからはどんなアドバイスがありましたか？

吉川様) そうおっしゃったわけではないのですが、ひとことで言えばアピールが下手だと(笑)。具体的には、求人票を大幅に見直しました。我々だけで作っていた時は、求人票の記載とリアルが食い違ってはいけないと思すぎて、差し支わりのない内容になっていました。特に人によって受け取り方が変わってくるような主観的な情報発信は一切盛り込まなかったんですね。コンサルタントからは「誠実で良いところがたくさんある会社ですから、どんどんアピールしていきましょう」と言われました。

>求人票はどのように改善されたのでしょうか？

吉川様) 会社のことや仕事内容などいろいろと見直しましたが、一番は求職者が気にする情報の中で我々がアピールできる項目を目立つ位置に表記し直したことです。今はスマホで求人を見る方も多いので、最初の数行が勝負だと。そこで

「年間休日の多さ」や「土日休みの週休2日制」を最初に盛り込みました。この規模の会社ですと、そこはアピールポイントらしいですね。テクニカルな部分も含めたコンサルタントからのアドバイスを参考に、新しく求人票を作りました。



就職シーズンが終わるギリギリのタイミングで応募してくれた

>結果はいかがでしたか？

吉川様) ハローワークから途中で22歳の方を1名、大学指定のサイトから大学新卒者を1名採用しました。他に専門学校から2名、来年の新卒者として内定を出しています。大卒の方は、就職活動シーズンのギリギリのタイミングで応募してくれました。その求人もコンサルティングを受けて新しく大学に出したものです。専門学校生は、当社の工場見学を通して興味を持ってもらえたことがきっかけです。もともとはインターン生として受け入れる予

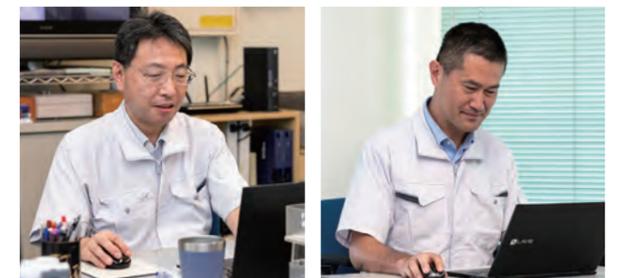
定でしたが、コロナ禍ということで中止になりまして。でもその後「せっかくだから」と工場見学をしてもらうことになったんですね。コンサルタントからも、そうした機会は積極的にいかした方が良いと言われていたので、スピーディに対応したことが良かったのかもしれません。松本様) 中途採用の方は、前職は大工さんなんですよ。未経験でしたが、若いということと「モノづくりが好き」という共通項がありましたので、採用しました。私の経験則からも、好きであれば続くと思っています。

迷いもある中で、気持ちの後押しをしてくれた

>今回のコンサルティングを受けてみていかがでしたか？

松本様) もともと、モノづくりに興味のある方であれば気に入ってもらえると思っていました。整然とした広い開発エリアの中にたくさんの機械があって、製品を作って、検査してとモノづくりの一連の流れを体験できるので、私自身も誇りに思える工場です。それを改めてコンサルタントから「せっかくなに良い工場なのですから」と言ってもらって「もっとアピールしましょうよ」って後押しされた。気持ちを盛り上げていただけたのは大きかったと思います。本当にできるのかなという気持ちもあった中で「よし、やってみるか」と前向きになれました。ただ、こんなに良い結果になるとは想定していませんでしたね。

今後は今回の結果を踏まえて、社内の人材も精査しながら、5年くらいの人事計画を立てて、しっかり採用活動を進めていければと思っています。



吉川さんも松本社長に採用されて2年前に入社

ふらっと現場に立ち寄っては社員と雑談を交わすそう

・Case 07・

会社の魅力をどう伝えるか

自社の魅力を 求職者に伝えられて いませんでした。

代表取締役／久保 祐一 様



久保金属株式会社

製造業／精密製品製造（光学・医療）
従業員10名
事業内容／精密製品製造（光学・医療）、
熱対策事業、環境対策事業

募集職種
営業職

コンサルティングのポイント

- ・自社業務を客観的に理解する
- ・働く魅力や仕事内容が伝わる求人票の作成
- ・人材定着に向けた社内の環境改善

Before ー支援前の状況ー



数年前から募集をかけていたが応募がない状況が続いていた。これまで正社員は人脈を通じての採用が中心だったため、この状況をどう打開していけばいいのか方法がわからなかった。

After ー支援後の状況ー



■6～7名の応募があり、40代の経験者と20代の未経験者を採用

これまでは業界内の人脈を通じて採用をしてきた

>どのような採用状況から申し込みに至ったのでしょうか
久保様)これまでずっと、まともに採用活動をやったことがなかったんですよ。というも、仕入れ先や販売先など馴染みの会社の社長から「うちの息子を預かってくれないか」という打診を受け入れることも多く、人脈を通じた採用で人数は揃っていたんです。ただ、いずれ元の会社に戻る人材ですので、当社の事業継続という意味では、将来に渡って活躍してくれる人材を採用する必要があるだろう、と採用活動を始めました。それが4～5年前だったと思います。でも、いっこうに応募が来ない。折り込みチラシで「軽作業」のパート募集をすると

たくさん応募が来るので、同じようにすれば来るだろうと思っていたら全然ダメでした。そんな時に、同業の知り合いからしごと財団の担当者を紹介いただいて。それがきっかけで今回のコンサルティングを受けることになりました。

必要最低限の情報しか表記していなかった求人票

>どのようにコンサルティングは進みましたか？

久保様) ハローワークに出していた求人票を見てもらったのですが「これは…ダメですね」と(笑)。3行くらいしか書いてなかったんですね。本当に必要最低限の情報しか書いてない。それを数年間出しっぱなしにしていました。その後、コンサルタントから事細かにヒアリングを受けました。仕事のこと、会社のこと、どういう歴史を歩んできたかまでたくさん話をしまして。ひと通り話が終わると、コンサルタントから「魅力がいっぱいじゃないですか」と。「それをそのまま表現したらいいんじゃないですか？」と言われました。

>求人票を改善した経緯を教えてください

久保様) コンサルタントにサポートしてもらいながら、この会社の良いところも悪いところも全て書き出していったんですね。客観的に自社を理解した上で、本当に欲しい人材はどういう人ですかと。そして、欲しい人材に向けて何をアピールすればよいかを絞って絞っていきましました。結果的に募集職種は営

業のみ。「飛び込みなし」「特許技術を持つメーカー」など、アピールができるキーワードを軸として求人票を作成しました。また、入社後にお任せしたい仕事が決まっていたので、具体的に表記しつつ、将来的に任せたい仕事についても書きました。それを見て応募してくれる人は、自分が何をやるかわかって来てくれるはずだからミスマッチはおきかないですよ、とこれもコンサルタントからアドバイスをいただきました。



小さい会社だからこそその魅力も伝えるように

>新しくなった求人票での効果はいかがでしたか？

久保様) 7～8名の応募がありましたが、採用は1名の予定でしたので途中で締め切り、5名の方と面接をしました。ウチは大企業と比べれば給与はそんなに良くありませんが、その代わり「やりたいことができる会社だよ」ということは面接で話すようにしました。例えば、ウチはJICAや国連機関を通じて途上国の道路づくり事業も行っています。本業とは少し違う分野ですが、町工場の横の繋がりから始めた

事業です。中小企業だからこそ自由にできることも多い。そんなことも当社の特徴として伝えるようにしました。結果的に40代の方を1名採用しましたが、諸事情があり残念ながら数ヶ月で退職してしまっただけです。ただ、同じタイミングで応募した方に連絡をしたら、まだ入社のお意思があるとのことだったので、新たに採用しました。20代前半、業界未経験の方です。

この会社をどう見せるか、もっと考えなくてはいけない

>コンサルティングを受けての感想を教えてください

久保様) 私たちは、お客様に見せるためのパンフレットとかホームページは作ってききましたが、やはり技術的な話が中心になるので、一般の方にはわかりづらいんだと思うんですね。今回のことを通して、一般向けにこの会社の魅力をどう伝えるか、それをもっと考えなくてはいけないと感じました。あとは、社内の仲間に対してももっとケアが必要だなと感じました。やっぱり働く理由ってシンプルに言えばお金のためなのですが、当然それだけじゃなくて、普段から隠すようなこともない小さな会社ですが、認めもらうことで働くモチベーションに繋がっていくという話を聞いて、社員との面談の時間をつくるようにしています。最初は、コンサルティングについて半信半疑でした。でも

始めてみたら本気でやってくれた。私たちに視線を合わせて、同じ立場で考えてくれました。だからこそ、私たちが学んでいこうと意欲的になれたと思っています。ありがとうございました。

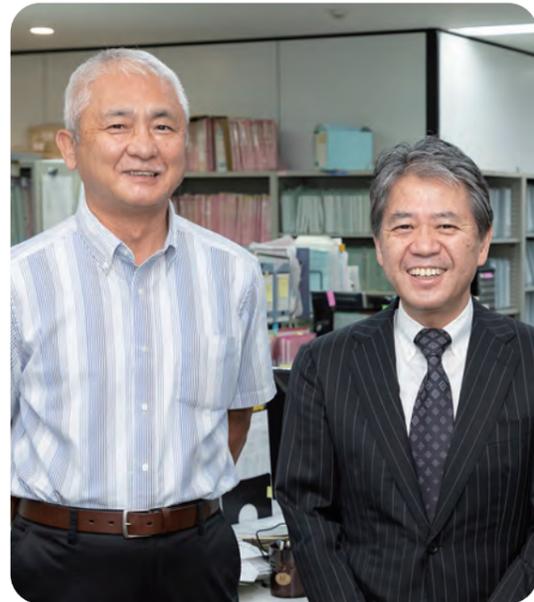


久保金属で活躍されているみなさん

・Case 08・

職場の魅力と求職者目線

「求職者目線で考える」という
知見を得られたことが
非常に良かったです。



所長・弁理士／川崎 研二 様 (写真右)
営業企画部／平間 正則 様 (写真左)

特許業務法人朝日特許事務所

専門サービス業／特許、実用新案などの
登録申請代行 従業員21名
事業内容／特許・実用新案・意匠出願の
権利化業務、知財コンサルティング、
スタートアップ支援など

募集職種

弁理士又は特許技術者
特許事務

コンサルティングのポイント

- ・自社の働く魅力発見
- ・求める人材の明確化
- ・漏れのない求人票の作成

Before ー支援前の状況ー



昔は業界専門サイトの求人ページなどから応募は来ていたが、数年ぶりに求人を出してみたら応募が少なく、また求める人材にマッチしない。業界全体が人手不足の中で採用の道筋が見えなかった。

After ー支援後の状況ー



- 特許事務で40代・50代の方2名を採用
- 今後も弁理士を軸に募集の幅を広げ、優秀な人材を採用していく予定

業界全体が人手不足の状況

>どのような採用状況から申し込みに至ったのでしょうか
川崎様) 2018年くらいから久しぶりに採用活動を始めたのですが、かつてのように応募が来ないんですね。それまでは、ハローワークや業界向けのWebサイトの求人ページで募集をかければそれなりに応募は来ていました。ところがほとんど応募がなく、面接をしても採用まで至らない状況が続きました。弁理士は全く応募がありませんでした。業界全体が人手不足の状況でした。

これは、いろいろと策を練らないといけないだろうと。例えば子育て中の女性ですとか、週2〜3日なら働けるというような

人材が眠っているのではないかと考えました。ただ、我々だけの考えだと心許ないので、近所にある東京しごとセンターに相談しにいったところ、今回の話をいただいたというのが申込みのきっかけです。



「求職者が気にする部分」に着目して作成した求人票

>どのようにコンサルティングは進みましたか？

平間様) この職場のいいところって何だろう？というアンケートを全員に実施しました。アピールできることが出れば求人票にいかそうということです。文句でも書かれるのかなと思ってドキドキしていましたが、実際にはそんなことなく。仕事そのもののやりがいとか、風通しの良さとか、前向きな声が聞けました。客観的に私たちの組織を知るとい意味で意義があったと思います。

求人票に関しては、まず我々の考えで5種類を作りました。即戦力の弁理士向け、資格取得を目指す未経験者向け、特

許技術者、事務などですね。そこにコンサルタントからのアドバイスを受けて手直しをしたり、アンケートで得られた内容を盛り込んだり。あとは賃金改定とか、休暇のこと、在宅勤務のことなど求職者が気にする部分を細かくチェックしてもらったので、漏れのない求人票ができたかなと思います。「求職者目線で」というのは私も知見のない部分でしたので、非常にありがたかったです。

今後は採用の幅を広げていくことも大切

>その後、求人を出されて結果はいかがでしたか？

川崎様) ハローワークや業界専門サイトなど複数のメディアに求人を出しまして、60名ほどの応募がありました。採用したのは4名なのですが、諸事情もあり、現在活躍していただいているのは2名です。いずれも特許事務職の経験者ですね。専門性の高い仕事ですので非常に助かっています。

平間様) 事務職の応募が多かった中で、質の高い特許事務の経験者を採用できたことは良かったと思っています。ただ、弁理士に関しては採用できませんでしたので、今後に課題が残ったと思います。

>弁理士さんの採用活動は今後も続ける必要がありますね

川崎様) 弁理士の経験者は、同業者に聞いてもどこも難しいと言っています。ですので、私は定年退職された方に可能性があると感じています。シニア層へのアプローチはコンサルティング前から考えていて、実は今回とは別のルートで65歳の方を採用しています。求めている経験はほぼなかったの

ですが、外資系のコンサルティング会社で長く活躍されていて、我々の事業の一部と重なる部分もあったので、採用しました。シニア層にはこうしたポテンシャルをもった方が他にもいるのではないかなと思うんです。採用の幅を広げて、優秀な方を採用していきたいと考えています。



入社された事務職員の声

「きちんと募集しているところだなと感じました」

■佐々木さん 特許事務

>応募動機を教えてください

特許事務所も、事務所によって求める人材が少しずつ違うんですね。その中でこちらの募集内容を見た時に、私が今まで培ってきた能力と求めるものが合致しているなと。また、事業としても広いビジョンを持っているところに惹かれて、応募させていただきました。

>印象はいかがでしたか？

まずは「ああ立派なビルだな」と(笑)。駅からも近くて、会議室も素敵だなという印象です。面接でも、仕事のことや事

務所のこと、話していただく内容が具体的できちんと募集をしているところだなと感じたので、頑張って採用されたいなと思いました。

>実際に働いてみていかがですか？

私は外国での特許出願に関する事務業務をしています。インドとかノルウェーとか、以前よりも相手国が多彩なので新鮮ですね。国ごとに特許出願に関する制度が違うので、お国柄が出ると思いますか、初めは戸惑うこともありました。今はそれも楽しんでます。

・Case 09・

次世代の組織をつくるために

豊富なアドバイスで
「人事未経験」から
「初心者」にしてもらえました。

代表取締役／北岡 浩司 様



株式会社テクノウェイ

保守・メンテナンス業／設備の保守・点検・メンテナンス 従業員52名
事業内容／工場設備・地下鉄機械設備・集合住宅設備などの保守・点検・メンテナンス

募集職種

製鉄所設備の保守・点検

コンサルティングのポイント

- ・具体的でわかりやすい求人票の作成
- ・効果的な面接手法
- ・人材定着に向けた取り組みの必要性

Before ー支援前の状況ー



年に2~3回採用活動を行っているが、徐々に応募が減り、採用そのものが難しくなっている。経験豊かな社員をステップアップさせるためにも、新しい人材の採用と定着を進めたい。

After ー支援後の状況ー



- 有料求人媒体も含めて30代の方を2名、20代の方を1名採用
- 定着に向けた取り組みも始めている

なかなか採用に結びつかない状況が続いていた

>どのような採用状況から申し込みに至ったのでしょうか

北岡様) 採用をしない年もありましたが、だいたい年に2~3名の採用を行ってきたのがこれまでの状況です。さまざまな事情もあり、一定の離職者が出るのは仕方がないことですので、それに合わせて採用を行っていました。ただ、ここ数年は徐々に応募者が減ってきて、なかなか採用に結びつかない状況が続きました。何がいけないんだろう、何が足りないんだろうと考えていた時にたまたま、しごと財団の方からコンサルティングの話をいただきまして。採用に関しては素人でしたし、少し教をいただいた方がいいだろう、とお願いすることにしました。



「求人の見せ方」も含めた豊富なアドバイス

>どのようにコンサルティングは進みましたか？

北岡様) これまでもハローワークを通じての採用が多かったものですから、求人票を改善することから始めました。コンサルタントからは、情報量が少ないという指摘とともに、テクノウェイがどんな事業をしているのか、その中でどんな仕事をするのがイメージしづらいと言われました。実は、同じ時期に有料求人媒体への掲載も決まっていたので、媒体担当者からも同じようなことを言われていたんです。

そのため、このタイミングで大きく内容を見直しました。指摘された部分について、できるだけ詳しく表記することもそうですが、箇条書きにして、見やすく読みやすくするなど「求人票の見せ方」も含めてアドバイスをいただきました。また仕事の特徴として、イレギュラーな対応が少なく、基本的には同じ業務の繰り返しである点や、土日が休みであることも魅力になるとのことで、アピールしました。非常に勉強になりましたね。

きちんと求人内容を見て応募してくれた

>作り直した求人票での効果はいかがでしたか？

北岡様) 有料求人媒体からは1名、時期は異なりますが、ハローワークからは2名採用することができました。2名とも30代です。1名は職業能力開発センターに半年通われていて、そこで電気や設備関連の勉強をしていたそうです。もう1名は電気工事の仕事をされていたのですが、休日も不規則で激務だったらしいんですね。ウチよりも給与は高かったのですが、安定した休みとイレギュラーの少ない仕事ということで応募してくれたようです。応募者が増えたか、ということではなかったのですが、採用した2名に関しては、きちんと求人票を見てくれたんじゃないかという印象を受けました。1名は給与が低くな

ることがわかっていても応募してくれました。営業職の経験もあって非常に人当たりもよく、現場での評価も高いです。今後に期待しています。

>面接のレクチャーも受けたとか

北岡様) そうですね。「面接でも聞いてはいけないことがある」など知らなかったことがたくさんあったので、非常に勉強になりました。あと、やはり面接って緊張されている方がほとんどですので、仕事とは全く関係のない話をして和やかな空気をつくるとか、そういうことも意識するようになりました。わざわざ来ていただいたのですから、気持ちよく帰っていただこう、と今では心がけています。

人材の定着に向けた取り組みも進めたい

>コンサルティングを受けてみていかがでしたか？

北岡様) 私は父が代表だったこの会社の後継者として、5年前に入社しました。それまではIT業界に20年間いましたが人事関連の経験は全くありませんでした。わからないことだらけの中、手探りでやってきたんですね。面接を始めたのもここ1~2年くらいのこと、未経験の私が面接をしてもいいのかな、というのが正直な気持ちでした。今回コンサルタントからアドバイスをいただいて、経験ゼロから初心者程度にはしてもらえたかなと思っています。採用だけでなく、人材の定着も大切だという話もいただきました。新しい人材にはどんどん活躍してもらい、経験豊富な社員にはステップアップして会社を引っ張る人材に育ててもらおう。そうした次世代の組織をつくっていくためには、働きがいのある職場づくりや、給与の見直しが必要だと感じています。今後は採用とともに社内にも目を向けて、いろいろと取り組みを進めていこうと考えています。



将来に繋げるための組織づくりも今後の課題とのこと

・Case 10・

私たちに足りないもの

「どんな仕事なのか
イメージしづらい」と
言われました(笑)。

総務部 課長 / 前田 潤 様



有限会社丸幸水産

水産加工業・食品卸売業 /
給食用水産物の加工・販売
従業員28名
事業内容 / 水産物切身加工・販売、
学校給食向け物資全般の卸売業

募集職種
営業

コンサルティングのポイント

- ・魅力の詰まった求人票の作成
- ・話を引き出す面接手法
- ・入社後のサポート体制づくり

Before ー支援前の状況ー



取引先の小中学校440校に対して営業が2人。業務過多のため数年前から営業募集をしていたが、徐々に応募が少なくなり、採用に結びつかず対策に苦慮していた。

After ー支援後の状況ー



- 5~6名の応募があり、商品部で20代後半の方を1名採用
- 引き続き営業職の採用を進めるとともに、新人のサポート体制づくりに取り組んでいる

採用のやり方について何が足りないのか知りたかった

>どのような採用状況から申し込みに至ったのでしょうか
前田様) 私は2年前にこの会社に入社したのですが、その前から特に営業職の採用が課題となっていました。それまでは、採用には至らなかったものの、応募はそれなりに来ていたらしいんですね。でも、私が入社した頃から応募が少なくなってきました。どうしてなのか。私自身採用についての知識が無かったものから、勉強も兼ねてコンサルティングをお願いすることにしました。
都内の小学校・中学校と取引していますが、営業は30代後半・40代半ばの2名。業務過多になっていることと、将来を

見据えた時にできるだけ早く営業職を採用したいなという考えからです。



ターゲットに合わせて作り変えた3つの求人票

>どのようにコンサルティングは進みましたか?

前田様) 最初の1~2回は、社長と私とコンサルタントでお互いに話を聞くことが多かったと思います。採用市場についての話を聞いたり、我々は事業のことや業務のことを話しました。組織内部のことまで、洗いざらい話したかと思えます。そうした話を踏まえて「では求人票はどうなっていますか?」と。ハローワークに出していた求人票を見てもらいました。

>どんなアドバイスがありましたか?

前田様) どんな仕事なのかイメージできないって言われました(笑)。それまでの求人票では、仕事内容にしてもほんの2~3行くらいしか書いていなかったんですね。もっとアピールできることがあるはずだから書かないもったいないし、求職者も見つけてくれないですよと指摘を受けまして、求人票の改善に取り組みました。

まずはコンサルタントが作ってくれた案と、社長と私で作ったものを突き合わせながら「いいところ取り」のような形でブラッシュアップしていきました。例えば、仕事内容も具体的に説明するだけでなく、複数ある業務の割合を表記して、よりイメージしやすくしました。また、取引先の特性上、学校の夏休みに合わせて長期の夏季休暇が取れることを強調しました。

さらに、未経験者向けの求人票を1件と営業経験者向けの求人票を2件、ターゲットに合わせて3件の求人票を作りました。それぞれ少しずつ情報を変えています。例えば未経験者向けには、今いる営業スタッフの前職が大工だったことを伝え、だから未経験から始めても大丈夫です、と安心感を持ってもらえるよう表記を工夫しました。正直、私たちだけでは作れなかった求人票だと思います。

志の高い方を採用できた

>改善した求人票で応募は増えましたか?

前田様) 5~6名の応募がありました。以前は1か月に1名応募があるかないかでしたので、効果はあったと思います。そのうち、20代後半の方1名を営業部の営業職で採用しました。ただ、試用期間を経て商品管理業務での本採用となりました。本人の意向もあり、まずは商品管理の仕事で知識をつけてから営業職へとステップを踏んでいこうということです。

採用した方は、元回転ずしチェーンの店長をしていた方で、もうすぐ30歳になるという節目もあり、スキルアップを求めて転職を決めたそうです。面接の際の会話から志の高

い方だと感じて、それが採用の決め手でした。実は、事前に面接手法についてもアドバイスをいただいていたので、そうした話が引き出せたのもコンサルティングのおかげだったと思います。



入社後のバックアップ体制も整えたい

>今回のコンサルティングで得たものは何でしょう

前田様) 採用についてこれまできちんと学んだことが無かったので、本当に勉強になりました。今回のコンサルティングを通じて感じたことは、会社が何を求めるかではなく、求職者が何を求めているかを念頭に置いて採用活動を行うということです。これまで無視していたわけではないのですが、改めて求職者目線で考えることの大切さに気づかされました。

コンサルタントからは、今回入社した社員へのフォローもしっかり行った方がいいですよと言われています。仕事の教え方ひとつとっても、萎縮させてしまったりは伸びるものも伸びないと。そうしたアドバイスも踏まえて、月に1回程度

一対一の面談を行って、雑談も交えながら気軽に相談できる場を設けています。営業職の採用もこれから進めないといけませんし、入社後のバックアップ体制も採用とともに整えていかなければと思っています。



現場を手伝うことも多いという

人材確保支援

人材確保・
人材戦略構築など
総合的な支援

- 相談窓口
 - 人材確保相談窓口
専任の相談員が、採用活動に関する様々なお悩みやご要望をお伺いし、労働市場の現状や採用活動に関する基礎知識等の助言を行います。また、人材確保に向けて適切な支援メニューをご案内いたします。
 - 専門・中核人材 副業・兼業人材専門相談窓口
専門のアドバイザーが募集チャネルの提案や労務管理上の留意点など、具体的な相談に対応いたします。
- 人材確保コンサルティングの受付
- 各種セミナー(人材確保/多様な人材活用/副業・兼業人材)
労働市場の現状を踏まえて、中小企業の人材確保・活用策について様々なテーマでセミナーを開催します。
- 人材戦略構築支援
 - 人材戦略集中講座(経営者向けセミナー)
中小企業の経営者を対象としてテーマ別に人材戦略構築の基本的な考え方や実行していくためのプロセスを学べるセミナーを実施いたします。
 - 人材戦略構築コンサルティングの受付
人材戦略集中講座を受講いただいた企業を対象に専門家が企業へ訪問し、コンサルティングを実施いたします。

人材確保支援担当係
☎03-5211-2174

職場環境整備(助成金等)

テレワークの推進

- テレワーク促進助成金
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
☎03-5211-5200

女性の活躍推進

- 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女性専用設備等の整備に関わる経費の一部を助成することで、都内中小企業等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等を支援します。

育児休業促進支援担当係
☎03-5211-2399

採用定着促進

- 雇用創出・安定化支援に係る採用・定着促進助成金
財団が実施する雇用創出・安定化支援事業等を活用して対象者を正社員として採用し、計画的な指導育成の取組を行った企業に助成金を支給します。

採用定着促進支援担当係
☎03-5211-1080

企業による
保育施設設置支援

- 企業による保育施設設置支援事業
従業員のために都内の保育施設を探している企業等に対し、共同利用情報の提供を行うほか、共同利用推進セミナーやマッチング会を開催します。相談窓口も設置しています。

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

※各事業の詳細や最新の情報につきましてはホームページよりご確認ください。

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



(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企業向け支援

東京しごとセンター多摩における求人受理の他、合同面接会等の採用イベント、企業見学会・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

仕事の依頼やご相談は、各区市町村のシルバー人材センターで承ります。複数の地域にまたがるお仕事のご相談等に対応しています。

(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)
☎03-5211-2372

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。
※各事業の詳細や最新の情報につきましてはホームページよりご確認ください。



【所在地】
東京都千代田区飯田橋3-10-3

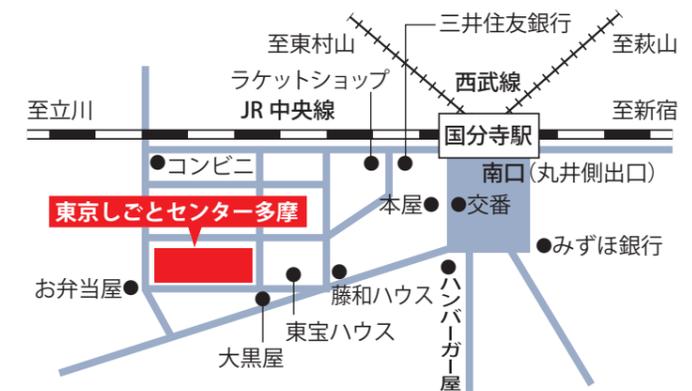


【アクセス】
水道橋駅から.....JR中央線/総武線「西口」より徒歩5分
飯田橋駅から.....JR中央線/総武線「東口」より徒歩7分
東京メトロ東西線「A5出口」より徒歩3分
都営地下鉄大江戸線/東京メトロ有楽町線/
南北線「A2出口」より徒歩7分
九段下駅から.....東京メトロ東西線「7番出口」より徒歩8分
都営地下鉄新宿線/半蔵門線「3番出口」「5番出口」
より徒歩10分

HP <https://www.tokyoshigoto.jp/>



【所在地】
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



【アクセス】
JR中央線/西武線 国分寺駅「南口」より徒歩5分

HP <https://www.tokyoshigoto.jp/tama/>

