

よい採用活動が よりよい採用に つながる。

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 企業支援部 雇用環境整備課
人材確保相談窓口/専門・中核人材 副業・兼業人材専門相談窓口

東京都千代田区飯田橋3-8-5 住友不動産飯田橋駅前ビル11階

<アクセス>

- 東京メトロ東西線「飯田橋駅」A5出口より徒歩1分
- 東京メトロ南北線 有楽町線 都営大江戸線「飯田橋駅」A2出口より徒歩2分
- JR中央線 総武線「飯田橋駅」東口より徒歩3分

☎ 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
人材確保コンサルティング好事例集
令和5年2月発行

発行 公益財団法人東京しごと財団

copyright© 2023 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

令和3年度

人材確保コンサルティング

好事例集

はじめに

先行きが不透明で確実性の低い、いわゆるVUCA※の時代と言われる現代は、採用市場にも大きな影響を及ぼしています。既存の施策では通用しないことも多くなり、ビジネス環境の変化などによって求める人材や採用計画も刻々と変化しています。また、少子高齢化による生産年齢人口の減少で、慢性的な人手不足を課題に抱える業界も多く、人材確保を取り巻く環境はよ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「採用できない」「採用しても雇用のミスマッチ等で定着しない」等といった状況があることも少なくありません。

このような中、公益財団法人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」を実施し、人材確保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、人材確保コンサルティングを通じて各企業の採用活動に対するアドバイスや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。

本事例集は、令和3年度に実施した人材確保コンサルティングの取り組みについてご紹介しています。コンサルティング支援前の悩みや課題、改善のポイント、支援後の状況等に関して、コンサルティング支援を利用した企業の声をインタビュー形式で掲載しております。人材確保に悩みを持つ中小企業の皆様にとって課題解決の一助となれば幸いです。

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5年2月

公益財団法人東京しごと財団

※VUCA...「Volatility 変動性」「Uncertainty 不確実性」「Complexity 複雑性」「Ambiguity 曖昧性」の頭文字を並べた言葉

令和3年度

人材確保コンサルティング

好事例集

CONTENTS

巻頭メッセージ「できない理由より できる方法を考えよう」	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「自社の魅力って何だろう？」 麻布ケアサポート株式会社 / 医療・福祉業	9
Case 02「無料求人媒体の可能性」 株式会社パワーアップ / サービス業	11
Case 03「ガラリーと変わった面接内容」 株式会社恩田組 / 建設業	13
Case 04「動画に込めた自社の魅力」 株式会社日本マイクロリンク / 情報通信業	15
Case 05「こだわりを捨てた社長の決断」 株式会社サンテックコーポレーション / 製造業	17
Case 06「採用活動に足りない“何か”を探して」 日本計測工業株式会社 / 技術サービス業	19
Case 07「学歴重視から人物重視へ」 株式会社シティ・プランニング / 建設業	21
Case 08「ラブレターを書くつもりで」 株式会社ジェイケーシー / 卸売業	23
Case 09「ターゲットごとに作った求人票」 株式会社細田組 / 建設業	25
Case 10「新任社長の採用活動」 株式会社真和 / 製造・販売業	27
企業向け支援事業のご案内	29

Message

できない理由より できる方法を考えよう

株式会社RECOMO 代表取締役社長
橋本 祐造氏



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いただいた橋本祐造氏に、中小企業が人材確保に成功する秘訣を伺いました。

Profile

人事コンサルティング会社を経て、GMOインターネット株式会社に入社し採用担当・フォロー担当を行う。以来、複数の会社で人材育成プログラムの策定などに携わる。2019年4月に株式会社RECOMOを創業し、経営者と二人三脚になって未来のありたい姿を実現するための人事・組織戦略の構築、実行体制の整備を行う。

採用市場や求職者心理の変化と今後の見通し

採用に変化の兆しが出てきている

With コロナ時代となり、企業の業績への影響も落ち着きを取り戻しています。これに合わせて、各社ともに積極的に採用に踏み切っている状況で、求人情数は 2022 年に入ってから前年同月を大きく上回る形で V 字回復しています。人材獲得においては従来の考え方、手法を踏襲するだけでは、少子高齢化による労働力不足の中で、結果が出にくい状況になってきています。2007 年、日本は 65 歳以上の人口が全人口の 21%以上を占める「超高齢社会」に突入し、2011 年からは人口減少期に入りました。2045 年には 15 歳未満人口は全体の約 11%、65 歳以上人口は約 37%になると予

想されています。労働者人口が減っていく中で、単に目先の役割を埋めるためだけに人材募集をしても、応募する側からは「選ばれる」存在にならず、振り向いてもらえない可能性が高くなります。中長期の視点で、会社の将来のありたい姿・状態を実現してくれる人材はどんな人なのか、という視点で採用する意識を大事にしてください。

採用が上手いかない中小企業の特徴

「採用難」と言う前に「できること」をやり尽くしているか

求人サイトに募集情報を掲載した。求人票を作って人材紹介会社に連絡をした。しかし応募者はほとんど来ない、という状況を多く見ます。「採用が難しくなった」という声を耳にするようになり、つられて「ウチも採用が難しくなった」と嘆く会社も増えてきました。しかし、本当にそうでしょうか。求人票を書いて出せば応募があると思ってはいないでしょうか。応募する側からすると、今は会社を「選べる」立場にあります。求人情報も様々なメディア、ツールで見ることができます。その中で選んで、会

社に応募してきてくれるわけです。求人票を書いて出すのは、まだスタートラインに立っただけで、そこから「やるべきこと」「できること」はたくさんあります。まずそれらをやり尽くすことに集中するのはいかがでしょうか。「やるべきこと」「できること」をやり尽くしてもなお採用が難しい状況ならば、それは本当にそうかもしれません。ただ、実際には多くの会社は求職者目線を意識した採用活動に至っていないので、やり尽くすことに舵を切っただけでも選ばれる存在になれるチャンスを得ることができます。

採用成功の秘訣

自社にとって人材はどんな存在か、から考える

採用に成功している会社に共通するのが、いきなり人を募集するのではなく、まずは「自分たちは何者か」「どこに向かっているのか」「どうありたいのか」などの自社の魅力の洗い出しから始めていることです。会社の存在目的や意義を決めた上で、会社にとって人材とはどんな存在なのか、を考えていきます。こうした人に対する考え方を根底に置いてから、採用するための募集を始めます。そこには自分たちの考え方や姿勢が込められていて、そこに共感した人が応募してくるようになります。自然と自社に合った人が集まるようになり、スムー

ズに選考を進めることができるようになっていくでしょう。大事なのは求職者の目線で考えるということ。自分たちが言いたいことを伝えるだけでは、受け手には届きません。



中小企業経営者へのメッセージ

選び・選ばれる存在に

人の採用は状況の変化に左右されやすく、変化に合わせて常に改善が必要になるため、決して容易な活動ではありません。今まで通用した方法も、すぐに陳腐化して結果が出なくなることもよくあります。ただ中心となる考えの軸は「人と会社の関係は対等であり、『選び・選ばれる』関係である」ことは変わりません。

単に求人を出して待つのではなく、自分たちの考えや姿勢を決めた上で採用活動をしていく。すぐに結果は出なくとも、この基本の部分をやり続けることで、自然と採用したい人材から選ばれる存在になっていくことでしょう。具体的なやり方は各社のインタビューも参考にしつつ、まずは「できること」から取り組んでみるのを強くおすすめします。

人材確保コンサルティング事業概要

支援の概要

知識・経験が豊富な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、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

事前ヒアリング

- 採用活動の現状や課題についてヒアリングを実施
- 企業ごとの課題やリクエストに応じてコンサルティング計画を立案

コンサルティング

- 採用課題に沿ってコンサルティングを実施(上限5回)
- ご希望に応じて、都内ハローワークへの求人申込サポートを実施

アフターフォロー

- コンサルティング終了後もアフターフォローを実施(3ヵ月間)
- 合同企業面接会のご案内

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、必要とされる人材要件を整理します。
- ・自社の魅力や他社との差別ポイントを見える化します。

▶ 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て、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。

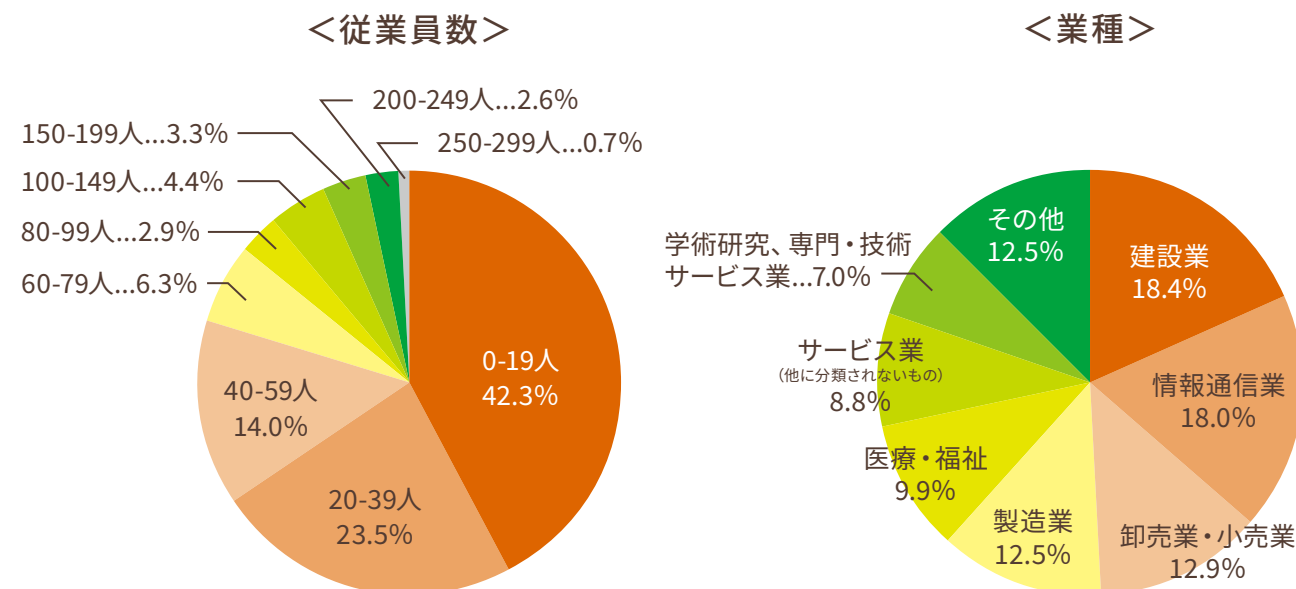
▶ 定着・育成

- ・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

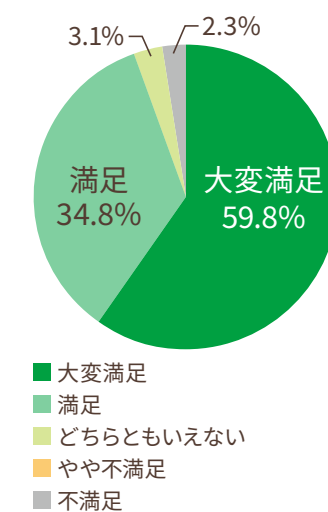
東京しごと財団では、人材確保相談窓口を設置し、採用活動の助言や課題解決に向けた支援メニューの情報提供等、個別相談を行っています。また、専門・中核人材、副業・兼業人材専門相談窓口を設置し、専門のアドバイザーが労働市場の状況や労務管理上の留意点など、具体的な相談に対応しております。さらに、採用活動の基礎知識や面接ノウハウ、多様な人材活用をテーマとしたセミナーや人材確保コンサルティングを通じて、中小企業の人材確保を支援しています。

支援企業(272社)の内訳(令和3年度)

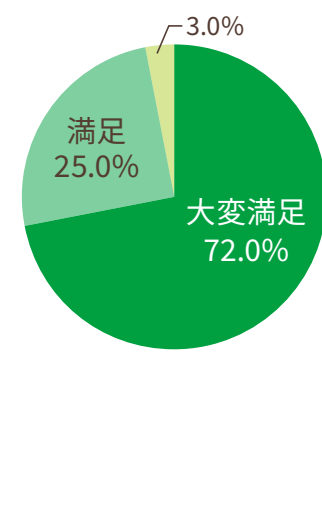


アンケート結果(令和3年度)

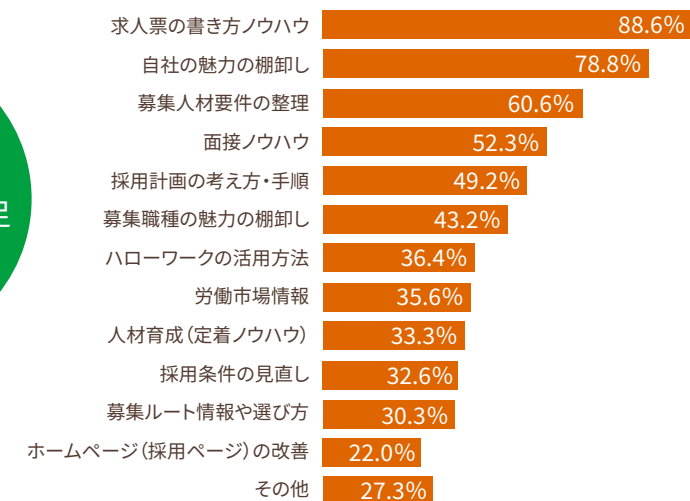
Q サービスをご利用頂いた満足度はいかがですか？



Q 担当コンサルタントはいかがでしたか？



役立った項目(複数回答)



▶ 利用者からの声

当社の魅力について社内アンケートをもとに一緒に考えてくださり、魅力を発見できたことで、自信に繋がりました。客観的目線を知るのは良い機会だったと思います。

同じ目線で寄り添いながら、採用等に関する有益な情報をくださり、これからの経営を推進するうえで、勇気と元気をいただけたため、大変満足しております。

募集に関して、どのような求職者にどう届けば良いのかぼんやりとしていて、よく理解をしていなかったのですが、順を追って整理していただくことで再確認できました。

自社の採用について改めて考える時間となり、課題認識や対処方法を整理するための知見とアドバイスを得られたことがとてもよかったです。

出会いを楽しみながら 仕事ができます。

佐野様／会場設営業務

転職のきっかけを 教えてください

前職はSEとして働いていました。リモートワークが増える中、家に籠っての仕事が性に合わないと感じていたこと、もともと音楽フェスや展示会などのイベントに行くことが趣味だったんですね。運営側に携わってみたい気持ちも前から持っていたので、思い切って転職を決意しました。

何が入社の決め手になりましたか？

イベント業界で仕事を探し始め、最終的に3社ほど面接に行きましたが、この会社の雰囲気がすごく良くて。私の話を親身に聞いてくれましたし、全くの未経験だったのではやはり不安が大きかったのですが、どんな仕事内容かについても丁寧に説明してくれました。この時に感じた雰囲気の良さが、入社の決め手になりました。

仕事を始めてみての感想を 教えてください

すべて初めての経験ですし、最初の3ヵ月ほどは大変でした。でもみなさん優しいし、わからないことは一つひとつ教えてくれたので、孤立感とか焦りみたいな不安は全くなかったですね。3ヵ月を過ぎたころから、少しずつ充実感を覚えるようになって、今ではチームワークや、いろいろな世代の方との出会いを楽しみながら仕事ができるようになっています。



根気強く、 教えていただいています。

小野寺様／工場責任者

転職のきっかけを 教えてください

前職は、高周波コネクタという製品の設計をしていました。10年以上勤めていたのですが、私が思うところと会社の方向性にズレを感じるようになり、転職を考え始めたことがきっかけです。前職と同様、モノづくりに携わりたいという気持ちは変わらなかったで、製造業で仕事を探していたところ、見つけたのがサンテックコーポレーションでした。

新しい環境で仕事を始めて みていかがでしょう？

まだ社歴も浅いので、製造の仕事から覚えている段階ですが、例えばワッフルメーカーなどの自社製品を、一から完成まで自分で作ることができるのは、達成感もあって楽しいです。あたたかい人たちがばかりなので、質問もしやすいですね。まだ失敗も多くて、周りのみなさんに迷惑をかけていますが、根気強く教えていただいています(笑)。

今後の目標を聞かせてください

扱う製品が前職とは全く違うので、勉強の毎日ですが、十数年ぶりとなる新しい環境の中、フレッシュな気持ちで仕事に向き合っています。今はまだ目の前のことで精一杯。ですが、ゆくゆくは製品開発にも積極的に取り組んで、会社の成長に貢献できたらと思っています。



採用者

Interview

この会社で働きたいと、 心は決まっていました。

K・Y様／経理・事務全般

転職のきっかけを 教えてください

長らく他業界で社員として働いていたのですが、スキルアップの機会を求めて、転職を考えました。学生時代に会計や簿記を学んだことを活かしたいと思い、経理事務に絞って仕事を探しました。ただ、経理の募集は実務経験を求められることが多かったので、転職活動は苦労しました。

何が入社の決め手になりましたか？

最終的には数社から内定をいただくことができたのですが、恩田組の面接を終えた時点で、「この会社で働きたい」と心は決まっていました。未経験で全く問題ないと言っていたこと、ここではみんなで助け合いながら仕事をしていること、何よりいろいろお話をすることで感じられた、会社のあたたかさに惹かれたことが理由です。

入社してみての感想を 教えてください

面接の時に感じた雰囲気と全く同じで、みなさんにあたたかく接してもらっています。未経験スタートなので毎日大変ではありますが、それを上回るくらい充実していますね。経理といっても、ここでは助け合いが基本。経理以外の事務作業もしますが、幅広い知識が身につきますし、新しい世界が広がって楽しいです。



「10年ぶりの募集」という 一文に惹かれました。

平山様／営業

応募の理由を教えてください

大学卒業後は夢を見つけるために海外と日本を行き来していましたが年齢的にも将来を考え長く定着できる会社に就職したい、と仕事を探していた時に、「10年ぶりの営業募集」という求人票の一文に目を惹かれたんですね。それがこの会社でした。10年も募集をしていないということは、社員の定着が良いということですし、環境が良いのではと興味を持ちました。

面接での印象は いかがでしたか？

面接に行ってみると、社長含めみなさん気さくで雰囲気が良い。求人票を見た時のイメージと一致しました。他社にも面接に行きましたが、やっぱりここが一番良かったです。今はまだ、上司に付いて仕事を覚えている段階ですが、「いかにお客様からの信頼を得られるか」その最前線に立つ営業の仕事に魅力を感じます。

仕事をする上で心がけている ことは何でしょう？

大学まで野球をやっていたこともあって、「結局1人では何もできない」というチームプレイの大切さを知っている分、周りとのコミュニケーションを大切にしています。入社してから、本当に、想像以上にみなさんに良くしてもらっているので、早く一人前になって会社に貢献したいと思っています。



求人票の作成を通して、 自社の強みや弱みが すっきり整理されました。

代表取締役／芝崎 剛様



麻布ケアサポート株式会社

医療・福祉業／訪問看護・居宅介護支援／
従業員 4名
事業内容／訪問看護や居宅介護支援を
通した住み慣れた在宅での生活サポート

募集職種

- ・看護師（訪問看護）
- ・介護支援専門員（ケアマネージャー）

コンサルティングのポイント

- ・自社の魅力発見
- ・求職者に向けた魅力の発信方法
- ・求職者の視点に立った面接手法



Before

支援前の状況

引く手あまたな職種のため、思うように増員ができない状況だった。



After

支援後の状況

- 看護師4名を採用
- 「先輩社員に相談しやすい環境をつくる」など、入社後の定着に向けた社内環境改善に取り組んでいる

「空白を埋めましょう」から始まったコンサルティング

>コンサルティング前の状況から教えてください

芝崎様）看護師は、とても採用が難しい職種です。採用できても、よりよい環境を求めて転職される方も多く、当社も採用と定着には苦労していました。人事に関してはほぼ素人だったこともあり、一度プロの方にいろいろと教えていただこうと思い、コンサルティングを受けてみることにしました。

>どんなことに取り組みましたか？

芝崎様）まずは、これまでの採用活動について、一通りヒアリングを受けた後、ハローワークに出している求人票を見てもらいました。まず言われたのは、「空白を埋めましょう」と。情報量が少ないということですね。空白が目立つ求人

票だと求職者に、「PRすることがない」「採用に積極的ではない」と思われてしまいますよと指摘を受けました。そこで、まずは自社の良いところ、悪いところを洗い出し、仕事や職場環境を客観的に見つめ直すことになりました。コンサルタントと会話を重ねる中で、自分では思ってもみなかったことが働く魅力になることがわかってきました。

例えば、当社では電子カルテを導入しているため、1人に1台タブレット端末を支給しています。報告書なども各自で作成できるので、仕事の合間に事務作業を行えるんですね。だから「オフィスに戻って事務作業」ということもあまりない。ですが、特別アピールすることでもないと思っていたので、「その仕組み、すごく良いじゃないですか」と言われた

時には、びっくりしました。

また、当社の場合、利用者様1名に対してチームで訪問看護を行っています。主担当となる看護師はいますが、サポート担当がいることで個々の負担が減りますし、複数の視点が

入ることで看護方針に客観性を保つことができるんですね。これも、お話をしたら、求人票に入れた方が良いと言われました。

自分の中に「軸」ができた

>取り組みを行う中で何か変化はありましたか？

芝崎様）時間をかけて求人票を作ったおかげで、自分の中でいろいろなことが整理されました。働く環境としての強みや弱み、どんな人が当社に合っているのかなど、ひとつ軸ができたことで、ハローワークはもとよりどんな媒体で求人広告を出すにしても、同じ考え方で求職者にアピールすれば良いんだという自信に繋がりました。結果として、4名採用することができました。



面接後のお見送りは、「エレベーター前まで」

>その他、コンサルティングを受けて

印象に残っていることはありますか？

芝崎様）求人票だけでなく、面接や入社後の定着に関してもいろいろなノウハウがあり、とても勉強になりました。とくに印象に残っているのは、「面接の後、お見送りする際は、エレベーター前まで行くこと」です。当社はビルの4階にあります。それまでは、オフィスの入口前でお見送りしていましたが、エレベーター前まで一緒に歩いた方が良いとアドバイスをいただきました。面接を終えた応募者にとっては、オフィスから一歩出た時が、緊張から解放される瞬間。エレベーター前までの短い時間だとしても、リラックスした雰囲気の中で、面接の時とは違う話ができるかもしれない

チャンスなんですよと。考えもしなかったことでしたね。ただ、実際にやってみると、そうそう上手くはいかないもので、私の経験がまだ足りていないなと思っているところですよ。

また、面接の方法も見直しています。これまでは、入社してもらいたいという気持ちが強くて、自社のことを話してばかりでした。コンサルタントからは、もっと相手の話を引き出すような質問もした方が良いでしょうとアドバイスをいただきまして。考えてみれば、相手のことを全然知ろうとしていなかった。そもそも面接の意味が薄れていたんだと気づかれました。

わかったつもりになっていた

>コンサルティングを受けてみての感想を教えてください

芝崎様）人事は素人だったので、本屋に行って専門書を読んだりしましたが、今回、プロのアドバイスを受けて「わかっていつもり」だったことを痛感しました。やはりプロはすごいなと。今後は、ケアマネージャーの募集もしなくてはいけないので、コンサルティングで学んだことを活かしていければと思っています。また、採用の入口だけでなく、入社後の定着に向けたサポート体制の重要性など、他にもいろいろと教えていただきましたので、無駄にすることなく社内環境改善にも取り組んでいきたいと思っています。ありがとうございました。



コンサルティングの資料を丁寧に
ファイリングして保存している



都心の繁華街に拠点を構えている

先入観を捨て、 トライを続けていたら、 採用活動の幅が広がりました。

経営管理部 人事総務課／中村 裕一様



株式会社パワーアップ

サービス業（他に分類されないもの）／展示会・屋外イベント会場施工サービス／従業員57名
事業内容／各種展示会でのブース施工・備品設営、屋外イベントのステージ施工・備品搬入・映像や音響機器設置など

募集職種

会場設営スタッフ

コンサルティングのポイント

- ・効果的な求人情報の作成
- ・さまざまな無料求人媒体の活用
- ・求職者に向けた自社の強みの言語化



Before

支援前の状況

有料求人媒体を中心に採用活動をしていたが、応募数が少なく苦戦が続いていた。



After

支援後の状況

- 20代、30代の方を1名ずつ採用
- 採用活動の幅を広げるべく、さまざまな採用手法にチャレンジ

目標を設定して挑んだコンサルティング

>コンサルティングを受けることになったきっかけを教えてください

中村様）なかなか人が集まらない業界ということもあり、常に人手が足りず、採用に苦戦していました。そんな中で、上司がコンサルティングに申し込んでいて、私が、管理部門に異動してきて日が浅かったこともあり、「一緒に受けて学んでみないか」と声をかけられたことがきっかけです。実はコンサルティングの話をもらった際、事前に、「自分で作った求人票を掲載する」という目標を設定したんです。ハローワークに掲載していた求人票を自分なりに考えて作成して、初回のコンサルティングに臨みました。コンサルタントからも、「良い目標だと思います」と言ってもらえて、

早速、作成した求人票を見もらうことになりました。



どんどん前のめりになっていった

>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？

中村様）指摘いただいたのは、求職者が知りたいことを整理して、シンプルに書き出した方が良いということ。私が作った求人票は、携わった有名な音楽フェスやイベント事例をたくさん紹介して、興味を惹こうとしていたんです。でも、求職者にとっては、「どんな会社か」も大事だけど、「どんな仕事か」も大事な情報だと。会社紹介も良いけれど、そ

の「前置き」が長いということを言われました。その他、スマホやPCでの求人検索を意識した見せ方など、テクニカルな部分も教わりました。気づきや学びが非常に多く、この事を通して、どんどんコンサルティングに前のめりになっていったことを覚えています。

無料の求人媒体の可能性に気づいた

>新しくなった求人票を掲載してみてもいいかでしたか？

中村様）この求人票を掲載してから、反応がガラッと変わって応募数が増えましたね。最終的に20代と30代の方をハローワークから採用することができました。これまでは有料求人媒体を中心に採用を行ってきたので、無料求人媒体で、しかも若い世代の採用実績は、今後の採用活動に向けて大きな分岐点になったと考えています。

私自身、無料求人媒体で費用を掛けずに良い人材を採用できるのか疑っていましたが、このコンサルティングを通じて無料求人媒体の可能性を信じられるようになったことは、大きな変化です。コンサルタントからも、「無料で求職者と出会える機会はたくさんある」と、いろいろな無料求人媒体を紹介していただきました。例えば、我々の仕事はある程度体力が必要なので、元自衛官の再就職を支援する求人があるなんて聞いて、さっそく求人広告を掲載。採用には至らなかったものの、当社が求める人材として非常にマッチング率が高いことがわかりましたので、今後も挑戦したいと考えています。

また、コンサルティング終了後にエントリーしたハローワークと東京しごと財団が協力開催する「合同企業面接会」にも参加することができました。こちらも採用は叶いませんでしたが、求職者と直接触れ合える貴重な機会となり、学びの多い場となりました。

せっかく得られたコンサルティングの機会でしたので、先入観を捨てて、どんどん新しいことに挑戦しようと行動した結果、採用活動の範囲がぐっと広がったと感じています。人事の経験がほとんどない分、とにかく何でも吸収しようと、貪欲になれたことも良い方向へと繋がったのかもしれない。



改善した求人票で採用した佐野様への指導にも熱が入る



いろいろなことに挑戦していきたいと中村様自身も燃えている

10年先も同じことが言えるような「会社の強み」

>他に取り組んだことがあれば教えてください

中村様）コンサルティングの後半は、求職者にアピールできる「会社の強み」について話し合いました。これは、前から悩んでいたことで、なかなか会社側ではわからない。コンサルタントからの「外部の目」で見てもらおうと、各部署の課長も含めた4人で自社の良いところを付箋に書き出し、コンサルタントの視点も交えてまとめていきました。結果、導き出されたのが「自燃性（じねんせい）」という言葉です。この会社は、社長も含めて従業員同士の距離が近くてあたたかく、経験も年代も関係なく個々の意見を尊重し合える風土がある。自主性が評価される会社だからこそ、自らの熱量でどんどん仕事ができる、そういう意味です。実際、私自身

も自らの考えでさまざまなことにチャレンジできていますし、それがモチベーションになっています。これは今だけでなく、今後も守っていくべき会社の強みであり、10年後も同じことが言えるようにしていきたいと、最後はアドバイスをいただきました。

>コンサルティングに参加してみたの感想を聞かせてください

中村様）今回、コンサルティングを通じて、採用活動に対する私たちの熱量がぐっと一段上がったことも、採用成功の理由になっていると感じています。無料求人媒体の可能性が広がったことも含めて、本当に有意義な時間だったなと思います。ありがとうございました。

考え方を変えたら、 選考の仕方も、 自然と変わっていききました。

総務／安田 彌生様



株式会社恩田組

建設業／曳家工事・沈下修正工事・免震工事・地盤改良工事など／従業員22名
事業内容／重要文化財など老朽化した建物の移動工事、沈下した建物の修正工事、一般的な耐震補強ができない建物への免震装置設置など

募集職種

- ・営業職
- ・事務職

コンサルティングのポイント

- ・自社の魅力発見
- ・面接におけるコミュニケーション方法
- ・採用全体における意識改革



Before

支援前の状況

人材確保が難しい業界で、元々職人の確保に苦戦していたが、営業と経理事務を募集する必要性も出てきてしまった。



After

支援後の状況

- 営業職・事務職ともに20代の方を1名ずつ採用
- 自社の強みが発見できたことで、採用活動中も胸を張って事業の魅力伝えることができるようになった
- 若手未経験者の採用により、入社後のフォローに注力

自社の情報が整理され「見える化」された

>コンサルティングを受けることになったきっかけを教えてください

安田様) もともと人材確保が難しい業界ですし、当社も同様だったので、いろいろな人材採用関連のセミナーに参加していました。その中のひとつを通して、このコンサルティングを知ったことがきっかけです。正直、そこまで期待はしていなくて、いい情報があったらラッキーだなと思っていました。でも始まってみたら、とても細かく話を聞いてくださって。例えば一つ質問に答えると、その答えに対してさらに質問をされるというように、どんどん掘り下げてくれるんですね。ワークシートも使って書き出していくことで、自社の情報が整理され、「見える化」されていきました。その中

から魅力を発見していくという流れだったので、とてもわかりやすかったです。

また、コンサルタントからのアドバイスで、社内アンケートも行いました。普段、私たちがお願いすると、職人さんなんかは面倒くさがってやってくれないのですが、今回は、コンサルティングの趣旨をしっかりと説明して、答えてもらいました。結果、思っていた以上に誇りを持ってみなさん仕事をしてくれていることがわかりました。当社は明治に創立し、建物をそのまま移動する「曳家（ひきや）」という伝統的で高度な工法を使って、歴史的建造物や文化財の保全・保存を行っています。もともと、求人票でもこうした歴史や、事業の特殊性を魅力としてアピールしていましたが、こうしたア

ンケート結果が出たことで、より自信を持って、胸を張って発信できることがわかって良かったです。

>採用活動はどのように進めましたか？

安田様) もともとは職人の募集がメインでしたが、より優先度の高い営業と経理事務の採用に力を入れていくことになりました。アドバイスをもとに求人広告を改善したことで、

たくさんの応募を集めることができました。必然的に、応募者の選考過程についてのコンサルティングへ内容が移っていましたが、たくさんの気づきや発見を得ることができました。

応募者の表層的な部分しか見ていなかった

>どのような気づきや発見があったのでしょうか？

安田様) コンサルタントと話をする中で、そもそもこちらが「雇う」という感覚で応募者を選考してはダメですと言われたんですね。「雇ってあげる」のではなく、選考は、「一緒に働く仲間を見つける」ためのプロセスなんですと。そう聞いて、言われてみれば確かにそうだと納得しました。そこから考え方を変えたら、選考の仕方がガリと変わりました。これまでは面接でも、経歴やスキル、過去にどんな成果を上げてきたかなど、表層的な部分にしか目がいかなかった

んですね。でも、一緒に働く仲間を見つけるわけですから、相手のことを知りたいですし、話にじっくり耳を傾けて、こちらも対等な立場で腹を割って話をしようと思うようになりました。面接の時間もこれまででは15分くらいだったのが、気がついたら1時間経っていることもありましたね。



将来性を優先して未経験の方を採用

>どんな方を採用したのですか？

安田様) そうやって時間をかけて話をすると、スキルだけではない人柄の部分が見えてきます。もちろんスキルは大事ですが、それだけが選考基準ではないということに気づかれました。

実際、事務の募集では最終選考に残ったのが2名。1名は経歴もスキルも十分。一方でもう1名は経理未経験でしたが、やる気も向上心も感じられて、うちの会社にとっても興味が

あると言ってくれました。迷いましたが、将来性を見込んで未経験の方を採用しました。今もがんばってくれていますが、教えれば教えただけ吸収してくれるし、自分で勉強もしてきてくれるので、「やっぱり間違ってたかった」と思っています。

相手の立場で考えることを意識するようになった

>コンサルタントからの印象に残っているアドバイスはありますか？

安田様) 印象に残っているのは、「とにかく面接に来てくれた方全員に、会社のファンになってもらえるような対応をしてください」と言われたことです。それを意識して実践していたところ、一次面接でお断りした方からメールをいただいたんですよ。「実は第一希望でした、入りたかったです」という内容で、そんなこと今まで無かったのでびっくりしました。やっぱり誠意をもって対応すると、きちんと伝わるんだなと気づかされました。

また、採用に対する意識が変わったことで、採用後のフォローやサポートの仕方も必然的に変わっていききました。何かをお願いする時でも、「これは急ぎじゃないから」とひと

言添えることで、作業の優先順位をつけやすくするなど、相手の気持ちを考えながらサポートするようになりました。ひとつ視点が変わることで、こんなにも景色が変わるんだということが、今回、コンサルティングを受けてみてよくわかりました。本当に申し込んで良かったです。



新人さんへの教え方や
声のかけ方にむと工夫



人材の定着に向けた
環境整備も着々と進行中

とにかく、
できることは全部やろう
と思うようになりました。

代表取締役／藤森 文男様



株式会社日本マイクロリンク

情報通信業／各種ソフトウェア開発、ITエンジニア派遣など／従業員37名
事業内容／列車運行制御システム・特殊車両制御用ファームウェア（運輸）、エネルギー監視システム（エネルギー）、通販システムなどの開発

募集職種

システムエンジニア

コンサルティングのポイント

- ・自社の魅力発見
- ・ツール作成を通じた自社PRの手法
- ・面接時のコミュニケーション方法



Before

支援前の状況

中途と新卒を募集しており、どちらも応募はあるが、採用まで至らず苦戦していた。



After

支援後の状況

- 新卒の方を2名内定
- 中途は20代前半の方を1名採用
- 会社紹介や社員へのインタビュー動画を作成し、新卒採用の会社説明会などで活用
- SNSを通じての自社PRにもチャレンジ中

社員が大きな誇りを持って働いていることを知った

>コンサルティングを受けることになったきっかけを教えてください

藤森様) 中途と新卒、両方の採用活動を行っていたのですが、どちらも応募はあるものの、なかなか採用に至らない状況でした。どこに課題があるのか、何をアピールすればよいのか迷いがあった中で、コンサルティングの存在を知り、申し込んでみることにしました。

>どんな取り組みからスタートしましたか？

藤森様) 何をどう求職者へアピールすればよいのか、悩みをコンサルタントにお話したところ、社内アンケートを通じて、自社の働く魅力を引き出してみてもどうかと提案がありました。そこで早速、「あなたが思う会社の魅力は何だと思

いますか」というアンケートを実施したんですね。結果、意外にも仕事に対して大きな誇りを持って働いていることがわかりました。私たちは鉄道関係のソフトウェア開発を行うことが多いのですが、そうしたインフラに関わる社会貢献度の高い、責任ある仕事を任されていることにやりがいを感じている社員が多かったですね。



魅力を詰め込んだ自作の会社説明会用動画

>アンケート結果をどのように活かしたのでしょうか

藤森様) このアンケート結果から自社の魅力を整理し、採用活動に活かしていこうと取り組みを進めました。新卒採用に向けては、会社説明会用の資料や音楽とナレーションを加えたスライド動画、また、社内アンケートに答えてもらった社員インタビュー動画を作成し、会社説明会で使用しました。全て自作なのでなかなか苦労しましたが、やることは何でもやってみようという思いが強かったので、やりきることができたのではないかと考えています。

また、コンサルティング後の話にはなりますが、ハローワー

クと東京しごと財団が協力開催する「合同企業面接会」にも参加しました。事前に会社説明用の資料を作成し、また、冒頭に3分間スピーチをする場が設けられていたので、当日までに練習を重ねるなど、準備万端で臨みました。結果的に採用には至らなかったのですが、たくさんの方が当社ブースに来てくださいました。急遽、テーブルを増やして対応したほどです。いろいろと準備したことが報われたのかなと考えていますし、採用活動への意欲が、良い結果に繋がったと感じています。

画面越しでのリアクションは2割増し

>その他に取り組んだことは何かありますか？

藤森様) 細かなところで言えば、会社説明会だったりWeb面談だったり、画面越しに相手と話す際は、「リアクションを2割増にしてください」とアドバイスをいただきました。やはり現在の社会状況下では、Webを通しての対応が多くなっていますが、同じ空間にいない分、飽きさせない工夫が必要ということなんですね。また、話が盛り上がるように会話のパターンを複数用意しておいた方がよいなど、Webに限らず、面談や面接時に有効なコミュニケーションの手法についても教えていただきました。



今回、小野瀬様（写真右）と共にPR動画作成に取り組んだ



まだまだ改善の余地はあると考えている

自社の魅力が「見える化」された

>コンサルティングを受けて良かったことは何でしょう？

藤森様) 会社説明会の動画等の効果もあってか、最終的に新卒採用では内定者が2名決まり、中途採用では東京しごと財団の雇用支援事業を通じて1名採用することができました。今回、コンサルティングを受けて良かったことは、第三者の視点が入ることで、自社の魅力が整理され「見える化」できたことです。例えば、年に1度、社内イベントとして行っている「アイデアコンテスト」。これは、各社員がプレゼンを行い、勝ち抜いたアイデアをもとに商品開発を行うというもので、実際に複数のアイデアが商品化されています。このイベントも、会社の魅力として新卒採用の動画に盛り込んだところ、面談をした学生さんから、「興味がある」と言ってもらえました。正直、そこまで魅力になるとは考えていなかったで、私としても新しい発見になりました。また、社内アンケートを通じて、社員から生の声を聞けたことは大きな収穫でした。採用活動に活かせることはもちろん

ですが、不満の声があれば職場環境の改善を行うこともできるので、年に1回程度、継続して実施していこうと考えています。やはり、できることは全部やっていかないと、さまざまな変化についていけなくなるという意識が芽生えたと思います。PR動画も新しく作って採用活動に導入しましたが、会社説明会でも、途中退出される方はまだいらっしゃいますし、もっと工夫の余地はあるんじゃないかと思っています。コンサルタントからも、SNSも積極的に活用した方がいいですよと言われていて、やっちはいるのですが、まだ採用に繋がるような状況にはなっていません。今後の課題ですね。入社後のフォローについてもアドバイスをいただいているので、採用だけでなく、採用後についても目を向けて環境を整えていきたいと考えています。

即戦力へのこだわりを 捨てたら、とてもよい人材に 出会えました。

代表取締役／小川 智之様



株式会社サンテックコーポレーション

製造業／コンパクト業務用調理機器メーカー／
従業員11名
事業内容／ホットサンドメーカー・ベルギーワッフル
メーカー・アイスサンドメーカーなどのコンパクト業務用
調理機器の製造・販売

募集職種

- ・工場責任者
- ・製造・設計技術職

コンサルティングのポイント

- ・人材要件の再設定
- ・入社後サポートの充実化



Before

支援前の状況

応募はあるが、設定していた採用基準に満たない
方も多かった。さらに、採用してもすぐに退職してし
まう状況が続いていた。



After

支援後の状況

- 工場責任者は50代前半の方を1名採用
- 製造・設計職は20代・30代の方をそれぞれ1名
ずつ採用
- これまでの即戦力採用を見直すことで、将来に
期待できる人材が採用できた
- あまり目を向けてこなかった人材育成に注力

「採用基準が高すぎる」との指摘

>コンサルティングを受けることになったきっかけを 教えてください

小川様) 工場責任者と製造の求人募集をしていたのですが、なかなか採用できず、また、採用してもすぐに辞めてしま
うことが続いていました。いろいろと相談に乗っていた
いた、東京しごと財団の担当者にとこのことを話したところ、
いくつか人材採用に関連する事業をピックアップして紹
介いただいたんですね。その中に今回のコンサルティング
があり、申し込んだのがきっかけです。

>どのような指摘やアドバイスがありましたか？

小川様) 採用状況についてひと通りお伝えした後、コンサル
タントから言われたのは、採用基準が高すぎるというこ

とでした。その当時の採用基準は、「3DCADが使えて、電
気回路設計ができる人」です。どちらかの条件に絞っても
求人市場に人が少ないのに、両方の条件を満たす人はな
かないです。もしいたとしても、引く手あまたな人
材ですので、より好条件の企業に応募するはずだと、「優
しく」指摘されました(笑)。

結局、即戦力にこだわりすぎていたのだと思います。即戦力
として採用すると、私もそれなり
に期待している分、「できていな
い」ところが気になり、ついつい
厳しい目で見えてしまう。振り返れ
ば、それが早期退職にも繋がっ



ていたのかもしれませんが。コンサルタントと話合った結
果、求人票には最低限必要なスキルだけを記載して、応募
の間口を広げることにしました。足りないスキルや経験は、

こちらもサポート環境をきちんと整えた上で、入社後に身に
付けてもらう方針に切り替えました。

「のびしろ」に目を向けた採用

>その後の取り組みと結果はいかがでしたか？

小川様) まずは求人票を見直し、ハローワークで募集。同
じタイミングで、改善した求人票と同じ内容を掲載した有
料求人媒体で募集をかけました。結果的にハローワークか
ら工場責任者1名(50代)、有料求人媒体から製造・設計職
2名(20代・30代)を採用することができました。
いずれの方も、マネジメント経験が無かったり、電気の資格
は持っているけどCADは使えなかったりと、以前の募集要
件では採用が難しかった人たちです。でも、採用方針を変
え、入社後の「のびしろ」に目を向けられたことで、良い採
用ができたと思っています。工場責任者は真面目でとても

人柄が良いので成長が楽しみです、第二種電気工事士の
資格を持っている社員は第一種電気工事士の資格取得に
意欲的です、製造という新しい分野の仕事を楽しんでく
れています。

さらに、習慣化しすぎて誰も気がつかなかった「非効率な
業務」に対して、自作で資料まで作って業務改善の提案を
してくれるなど、若い世代が入ってきたことで確実に新しい
風が吹き始めています。社員の高齢化も進んでいく中で、知
らず知らずに我々の考え方が硬直化していたんですね。
正直、こちらが良い刺激をもらっています。

長く楽しく働いてもらいたい

>採用者へのフォローは行っていますか？

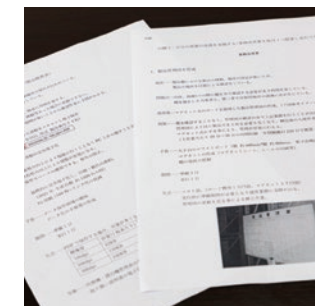
小川様) もちろん、彼らが戦力になるまでの「教育」を前提
として採用しているわけですから、我々には彼らをしっかりと
バックアップする責任があります。そこは、採用方針を変
えた時点でコンサルタントからも言われていたことです。
ですので、ただ単に仕事を教えるのではなく、楽しみながら知
識や技術が身に付けられるよう心がけています。
例えば当社では週に1回、「修理の日」を設けています。製
造職の全員が集まって、故障した製品を修理するんです
ね。知っている人は知らない人に解説しながら、知らない
人は知っている人に聞きながら、みんなでワイワイと、とい
う感じです。製品はさまざまな部品・パーツと電気回路から

できていますから、修理を重ねていくと、パーツごとの役割
や製品が作動する仕組みが隔々までわかってくるんです。流
れ作業で製品を作っているだけではなかなか頭の中で繋が
ってこないもので、こうした場を設けて製品理解を深めてい
ます。和やかな場ですし、みんなが集まるので、親睦を深め
られるという意味で新人さんにも参加してもらっています。
また、営業や事務など他部署の社員たちとも仕事の接点を作
ってコミュニケーションが取れるよう工夫するなど、社内
全員でサポートしています。世代交代も含めて将来有望な
人材ばかりですから、ぜひ「長く、楽しく」働いてもらいた
いと願っています。

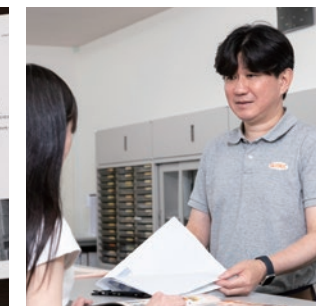
働く人の意識も10年前とはだいぶ変わっていることに気づけた

>コンサルティングを通じて採用に対する意識の変化は ありましたか？

小川様) 今回、コンサルティングを受ける中で、さまざまな
調査データも拝見しました。10年前と今とではだいぶ働く
目的や意識も変わっているんだと、確認できたことも大
きな気づきでした。若い世代が入社してきた中で、こうした
データはとても参考になります。長く充実して働いてもら
うために、こうした知識も活かしながら福利厚生や給与面な
ども改善していければと考えています。ありがとうございます。



若手社員が作成した業務改善資料



長く楽しく働いてもらうことを目指して、
社内環境に目を向けている

CASE 06

採用活動に足りない“何か”を探して

ようやく、スタートラインに
立つことができましたと
感じています。

代表取締役社長／木村 政仁様 (写真右)

営業課長／木村 直哉様 (写真左)



日本計測工業株式会社

技術サービス業／計装・動力盤の設計・製作、制御
システムの設計・製作など／従業員42名
事業内容／計装盤の設計と付随するソフトウェアの製作、
制御システムの設計・制作、各種機器の選定・納入などの
総合エンジニアリングサービス

募集職種

電気・計装技術者

コンサルティングのポイント

- ・採用課題の抽出・整理
- ・自社の魅力発見
- ・人材要件の再定義



Before

支援前の状況

電気系のエンジニアは業界でも取り合いの状況で、
随時募集していたが採用に至らず苦戦していた。



After

支援後の状況

- 業界経験のある50代後半の方を1名採用
- 定年の上限を見直すなど今後のため採用の間口を広げた
- 早期戦力に向けた教育カリキュラムの見直しと環境改善の推進

何か足りない部分があると感じていた

>コンサルティングを受けることになったきっかけを 教えてください

木村社長) あらゆる分野の産業でエレクトロニクス技術が使われている今の世の中で、電気系のエンジニアは、引く手あまたな人材です。我々もずっと求人を出してはいたのですが、採用には結びついていませんでした。特に我々の「計測」「制御」という事業は、少しイメージしづらい部分もあり、それが採用を難しくしている1つの要因ではないかと思っていました。そんな中で、総務部長がコンサルティングを見つけてきてくれまして。やはり何か足りない部分があるでしょうし、同じことを続けていても変わらないと感じていましたから、指導していただこうと、それがきっかけです。



人材要件がはっきりしてきた

>コンサルティングはどのように進んでいきましたか？

木村社長) コンサルティングの前半は、社内アンケートなどいくつかのワークを通して、自社の魅力を引き出してもらい、そこから人材要件の話へ進みました。やはり、どこの企業もそうだと思いますが、自分たちのことは自分たちでなかなか客観視できないじゃないですか。だから、外部の方と一緒に考えられたのは良かったと思います。「ここも魅力だと思いますよ」など、コンサルタントからたくさん褒めてもらいました(笑)。褒めて伸ばしてもらったのだと思いますが、それでも我々の仕事や職場の魅力が客観視できたことで、前向きな気持ちになれたことは確かです。

また、自分たちの会社について考えるきっかけをもらったことで、人材要件に関しても少しこれまでとは違う基準が生まれてきました。人を選ぶ状況ではありませんので「来るもの拒まず」という方針は従来通り。ですが、やはり我々の会社はお客様からの信頼の上に成り立っている部分が大きいため、社会人としてのマナーや、仕事をする上で我々が求めるルールはきちんと守っていただきたい。それができる「人」をしっかり見て採用をしよう。経験やスキルだけで即採用という判断はしないということですね。

ターゲット別に作成した求人票で採用に成功

>その他に取り組んだことは何でしょう。

木村社長) コンサルティングの後半は、ハローワークの求人票の見直しです。これまでは、未経験者も経験者も同じ求人票で募集していました。でも、未経験者と経験者とは期待することも違いますし、アピールすることも異なります。コンサルタントの方からアドバイスをもらいながら、経験者向けと未経験者向けの求人票を作成しました。また、これまで年間休日が119日だったのですが、「120日以上」の方がよりアピールしやすい日数だということで休日を1日増やすなど、魅力を増やすために福利厚生も見直しました。結果的には、50代後半の経験者を採用することができました。我々の求人を見てわざわざ遠方から応募してくださった

のですが、これまでの経験もさることながら、面接を通じて人物的にも採用したいと思える方だったので、良い採用ができたと考えています。



今回、総務部長(写真左)と他1名を含めた4名でコンサルティングへ参加



最近はオンライン会議も増えているという

やれることは、まだまだある

>コンサルティングを受けてみての感想を教えてください

木村課長) 私もコンサルティングには全て参加しましたが、「採用活動のための教科書」を授けていただいたという感覚です。採用活動とはどういうものか、何が必要で、どう進めるのが良いのかなど、これまでぼんやりしていたものが明確になったと思います。ただ、それを行動に移せているかというと、まだまだです。授けていただいたことを、きちんと行動に繋げていくことが今後の課題かなと感じています。

木村社長) 今回、さまざまなことを勉強させていただきましたが、全体を通じて、自分たちに自信が持てるようになりました。たくさん褒めてくださったこともそうですが、自社の

魅力を再認識できたことや、採用活動について整理していただいたことで、ポジティブに考えられるようになったことは良かったです。ただ、課長が言うように、採用についてはもちろん、入社後の受け入れ体制だったり、長く働いてもらえる環境をつくることだったり、まだまだやるべきことはたくさんあります。できていないことも多いですし、これからの採用活動に向けて、ようやくスタートラインに立てたのではないかと思います。

私の先入観が、よりよい採用の「壁」になっていたことがわかりました。

代表取締役／前原 行雄様



株式会社シティ・プランニング

建設業／都市計画・地域計画・行政計画に対する
策定支援／従業員24名
事業内容／自治体が手掛ける都市・まちづくり、
地域福祉、健康づくりなどをテーマとした計画策定支援

募集職種

都市計画企画提案
スタッフ

コンサルティングのポイント

- ・業務内容の明確化
- ・面接時のコミュニケーション方法



Before

支援前の状況

「都市計画」「まちづくり」という華やかなイメージと実際の地道な仕事内容のギャップから採用しても定着しない状況だった。



After

支援後の状況

- 20代前半、30代前半の方を1名ずつ採用
- 学歴重視をやめ、経験やスキルを確認するだけの面接内容も改善。結果、ポテンシャルも高く仕事内容に理解のある若手人材が採用できた
- 人材育成の重要性も理解し注力

外から見た仕事のイメージと実務とのギャップ

>コンサルティング前の状況から教えてください

前原様) 私たちは、自治体からの依頼を受け、大小さまざまな「まちづくり計画」に対して、計画立案・調査・設計を経て、まちづくり提案を行っている会社です。事業内容から、華やかな仕事をしているイメージがありますが、実際には統計データの分析やアンケート調査の実施・集計など、地道な作業の積み重ねです。求人においてもそうしたイメージと現実とのギャップから、採用まで至らないことや、採用しても定着しない状況が続いていました。そうした中で、たまたまコンサルティングのチラシを見つけて。自分で面接も選考も行うのですが、果たして自分のやり方が正しいのかどうかわからなかったので、一度プロの方に意見を

伺った方が良くと思い、申し込みました。

最初コンサルタントからヒアリングを受けた時に、話を引き出すのがとても上手で、感心したことを覚えています。気持ちよく話ができるんです。私もこういう風に面接ができれば、と思っていた。



学歴不問にし、間口を広げた求人票

>どのように取り組みを進めていったのでしょうか？

前原様) ハローワークで募集を続けていたのですが、そもそも求人票の書き方もわかっていなかった。それがコンサルティングを通してわかってきました。「5W1H」というワークシートを活用しながら、仕事や会社の情報を整理し細かく書き出して、それを求人票の項目に合わせて反映する。また、会社が何を狙っているのかといったメッセージもきちんと伝えることで、他の情報とも繋がって、全ての情報が活きてきますよ。そうしたアドバイスを受けながら作った求人票は、とても充実した内容になりました。

もちろん、イメージとのギャップがないように仕事内容も具体的に記載しました。さらに、以前は学歴も重視していたのですが、募集段階では間口を広げた方が良くアドバイスもらい、思い切って「学歴不問」と修正しました。幅広く募り、その後の選考過程で見極めた方が良くということですね。

面接は、相手から「選んでもらう」ための時間

>その他に何か改善したことはありますか？

前原様) 面接の中身も大きく変わりました。それまで、面接時間は長くて20分。聞くことは、主にこれまでの経験やスキルだけ。それをもとに、評価して、選ぶ。そんな選考過程であることをコンサルタントに伝えたら、発想が全く逆です。そもそも面接はこちらが相手を「選ぶ」のではなく、相手から「選んでもらう」ための時間だと言われました。会社をどう売り込んでいくかを意識して面接に臨まないと、相手に響かないし、最終的には選んでももらえないと教えていただきました。ある意味、お叱りを受けたという感じですね(笑)。

会話を広げることを意識してみてくださいとのことでしたが、正直、そんなに話することがあるかな?とっていました。でも、会社の説明から始まり、将来目指していることなど、いろいろな話をしていると、相手からも質問が出てくるんですね。そうしてお互い話が盛り上がったりして、気がつくとも1時間過ぎていた。こういうことなのかと、感心しました。

先入観が取り払われた

>どんな方を採用しましたか？

前原様) 結果、20代前半と30代前半の2名を採用することができました。これまで若い世代からの応募は無かったので、こんなに変わるものかとびっくりしました。実は、2名とも業界経験が無かったのですが、この仕事への意欲とか地道な業務との相性など、面接で話す中で見えてきて、「将来の可能性」を考えた時にこの2名がベストだろうと判断して採用しました。実際、入社してから期待以上にがんばってくれています。若いですし、意欲も吸収力も抜群なので、これからの活躍が楽しみです。

>コンサルティングを受けてみていかがでしたか？

前原様) 業界経験者が良いだろうか、学歴にこだわるのか、それが私の先入観だったことが、今回のコンサルティングを通してわかりました。また、一連の取り組みを通して、自分自身が何を考えているのが明確になったことも大きいですね。会社の将来についても、これまで頭の中ではぼ

んやり浮かんでいたのですが、それが可視化されたことで、例えば面接の際に聞かれた時でも、はっきり伝えられるようになったと思います。今後は、採用した2名へのサポートも非常に重要だとコンサルタントから言われています。採用に満足するだけでなく、2人には長く活躍してもらえよう、社内環境を整えていこうと思います。



思い切って「学歴不問」にした求人票



会社の目指す未来も明確になった

求職者を不安にさせてしまう 求人票だったことが わかりました。

代表取締役社長／中野 義弘様



株式会社ジェイケーシー

卸売業／製鉄会社（高炉・電炉）を取引先とした各種商材の卸売／従業員8名
事業内容／製鉄会社（高炉・電炉）を取引先とした鍛造品や油圧・空圧機器、各種工業炉などを扱う貿易商社

募集職種

営業職

コンサルティングのポイント

- ・採用環境の現状認識
- ・求職者目線で作る求人票



Before

支援前の状況

10年ぶりの営業職採用だったが応募がほとんどない。10年前同じように募集していた時にはそれなりに応募が来ていたが、何か対策を講じなくてはと考えていた。



After

支援後の状況

- 営業未経験の20代後半の方を1名採用
- これまで意識していなかった、「求職者目線」を意識するようになったことで、人材育成に関しても「相手目線」で考えるようになった。

10年ぶりの募集は応募がほとんどなかった

>どのような状況でコンサルティングに申し込んだのでしょうか？

中野様）今回、営業職の採用は10年ぶりでした。久しぶりの求人募集だったのですが、1ヶ月経っても応募がほとんどなかったんですね。10年前もハローワークで募集したのですが、その時はけっこう応募があり、今回も同じように考えていたので少し焦りました。どうしようかと考えていた時に、たまたまコンサルティングのチラシを見つけまして。今の状況とコンサルティングの内容がぴったりだったので、早速申し込みました。

最初、コンサルタントとお話した際に、求職者の志向や、区内に勤めている方の平均年収などを、データや具体例で

いろいろと提示してもらえたんですね。それがとても新鮮でした。これまで、営業に限らず事務職でも採用が必要な時はハローワークに求人票を出せば、応募も来て、問題なく採用ができていましたから、こうやってさまざまな情報をもとに採用に向けた取り組みを行っていくということを初めて知りました。

「私目線」ではなく「求職者目線で」と言われた

>どんなことに取り組みましたか？

中野様）まずは、求人票の改善から始めました。項目ごとに順を追ってアドバイスを受けたんですが、ほぼ全ての項目で修正が必要だと言われてしまいました（笑）。例えば、職種名も以前はシンプルに「営業」の表記だけ。仕事内容も「ルート営業」というような最低限の表記にしていました。コンサルタントからは、求職者の目線で考えてくださいと。「中野さんはこれで良いと思うかもしれませんが、情報が少ないということは、求職者にとっては不安なんです」と。ガーンと、頭を叩かれたような気持ちでした。改善にあたっては、求職者の不安をできるだけ取り除くことをテーマに表記内容を考えていきました。職種もより具体的に、仕事内容もイメージしやすいよう、1日の流れを表記

し、それをベースに補足を加えていくなど。私が内容を考えて、コンサルタントに添削してもらうということを、何度か繰り返して求人票が完成。このやりとりの中で、私自身が気づかなかった会社の魅力も知ることができました。熱海に保養所があるとか、年に1度食事会があるとか、私にとっては当たり前だと思っていたことが「それはアピールできますよ」と言ってもらえるなど、新しい発見の連続でした。



目に見えて変化した応募者数

>求職者からの反応はいかがでしたか？

中野様）新たな求人票をハローワークに出したところ、すぐに反応があり、最終的に8名の応募がありました。これまでがウソのような反応で、驚きです。結果、3名の方と面接し、20代後半の方を採用しました。営業経験はありませんでしたが、英語が話せるということもあって採用させていただきました。我々は貿易商社ですので、ある程度語学力があると仕事に入りやすいんですね。今も元気にがんばっています。今はまだ修行中なので、私と同行する事もあります。なかなか営業のセンスがありますよ。

コンサルタントからは、採用して終わりではなく、長く活躍してもらえようきちんとフォローをしてあげてくださいと言われていました。「些細なことでも丁寧に説明してあげてください」と。正直、私は昭和の人間なので、そこまでするの？と思ったりもしましたが、「求職者目線」という言葉を思い出し、相手の目線で考えるようになりました。こちらは当たり前のことと思っても、相手は全く知らないことだろうから一から教えよう、とか。10年前の自分が今の自分を見たらびっくりすると思いますよ。それくらい意識が変わりましたね。

ラブレターを書くように求人票を書く

>印象に残っているアドバイスなど何かありますか？

中野様）本当にいろいろと勉強させてもらいましたが、一番印象に残っているのは、「ラブレターを書くつもりで求人票を書いてください」と言われたことです。そういうものなのかと、私には全く無かった発想だったので、記憶に残っていますね。そこで言うと、実はコンサルティングの後に岡山支社で人材が必要になったのですが、その際に今回教わったことを活かして求人票を作成しました。この支社では6年前に同じ募集をしていて、その時はなかなか応募がなくて苦戦したんです。でも今回はすぐに応募がありました。最終候補に残った2名も良い方たちで、1名選ぶのにすごく悩んだほどです。このコンサルティングを受けておいて良かったなと、つくづく思いました。ありがとうございました。



コンサルティングを通して採用した平山様（写真右）



求職者に関するさまざまなデータも勉強になったそう

採用活動を軽く 考えていたんだと 気づかされた期間でした。

総務部／上野 勉様 (写真左)

取締役土木部長／平田 茂康様 (写真右)

土木部／須鎌 弘州様 (写真中央)



株式会社細田組

建設業／河川工事・地盤改良工事などの土木工事、他／従業員40名
事業内容／土木工事（河川・橋梁・下水道施設・地盤改良など）、舗装工事、しゅんせつ工事、とび・土工工事

募集職種

- ・施工管理
- ・現場作業員

コンサルティングのポイント

- ・人材要件の見直し
- ・効果的な求人票の作成方法



Before

支援前の状況

定着率もよく、これまで採用活動を活発化させる必要がなかったが、徐々に人材不足が深刻化。至急採用活動を進めるも、応募がほぼない状況だった。



After

支援後の状況

- 2級施工管理技士資格を持つ40代の方を1名採用
- 今後も採用の武器になるであろう働き方改革を継続中
- 新たに事務職の方も1名採用し、現場負担軽減に繋がっている

少しずつ人材不足が深刻化していった

>コンサルティングを受けることになったきっかけを教えてください

上野様) 私どもの会社は、創業60年になります。ありがたいことに、これまで離職率はすごく低かったのも、それほど採用活動に力を入れなくても大丈夫だったんですね。ただ、社員は高齢化していますし、退職する社員もちらほらと増えてきていました。気がつくと、部署問わず人材不足が深刻化していました。

平田様) 特に、我々土木部門の施工管理を行う人材が足りなくなると、そもそも工事が受注できなくなる恐れがあります。施工管理の採用は急務であると上野とも話をしていました。高齢化も進んでいましたので、技術の継承という意味

でも新しい人材への期待は高かったです。

上野様) このままではまずいと、土木部門の採用を優先し、ハローワークはもちろん、有料求人媒体でも募集をかけ、さらに採用ホームページを立ち上げるなど急ピッチで採用活動を進めましたが、応募はほぼゼロ。他に何かないかと、とにかく採用に関する情報をPCで検索していたところ、今回のコンサルティングにたどり着きました。

ターゲットごとに求人票を細分化し「働き方改革」もアピール

>どんなことに取り組みましたか？

上野様) 応募が来なければ何も進まないということで、ハローワークの求人票の改善を中心に取り組むことになりました。まず着手したのは、人材要件に合わせて求人票を細分化すること。「土木施工管理」「現場作業員」、職種ごとに2枚の求人票を出していましたが、どちらも「未経験者も経験者も大歓迎!」という大くくりな内容だったんですね。コンサルタントからの提案で、それぞれの職種で経験者用と未経験者用に求人票を分けましょうと。そうすることでターゲットごとに特化したメッセージを伝えられますし、何より記載できる情報量が増えますので、より多く魅力が伝えられます。結果的に、4つのターゲットに向けた求人票を作成しました。

>どのような求人票になりましたか？

上野様) 求職者の目に留まりやすい、タイトル部分は特に重要とのことで、職種情報の他、「働き方改革実施中!」と、職場環境について強くアピールしました。ちょうどこの年から、労働条件を見直していて、例えば年間休日は128日に増やしました。週休2日制を導入したんですね。また、業

務のIT化も進めていて、日報も事務所に返ることなく簡単に作成できるようアプリの開発を進めています。そうしたことも、求人票に記載できることを知り、具体的にアピールできるようになりました。

平田様) 応募の間口を広げる意味で、これまで応募条件にしていた「土木施工管理技士」も外しました。もちろん有資格者が来てくれるとありがたいのですが、我々の受け入れ体制を改めることで、少しでも応募が増えるのであればと、資格が無くとも向上心を持っている方なら受け入れようと、上野と協議して広く人材を募ることにしました。



将来有望な人材が採用できた

>求職者からの反応はいかがでしたか？

上野様) 反応はすぐにあって、求人票を掲載して早々に問合せが6〜7件あったと思います。結果的に、ここにいる須鎌を採用しました。

平田様) 彼は、2級土木施工管理技士の資格を持っています。同じ業界の経験もあるのですが、何より仕事への前向きな姿勢が面接時の印象として残っています。仕事をしながら1級を目指してがんばりたいと言ってくれたので、それ

が採用の決め手になりました。

須鎌様) 面接は何社か受けていて、内定も数社からいただいていたのですが、面接でお話した印象も含めて、細田組に決めました。また、働き方改革を進めていることも大きかったです。3歳の子供もいますし、プライベートの時間も大切にしたいと考えていたので。実際に、きちんと週に2日休めています。

工夫次第でとても有効だとわかったハローワーク

>コンサルティングを受けてみて何か気づきや発見はありましたか？

上野様) ハローワークに求人票を出していたものの、これまでうまく活用できていませんでした。しかし、今回コンサルティングを受けて、工夫次第でとても有効な採用手段になることを知りましたし、結局は私たちの問題だったのかなと思います。私たちだけで採用活動をしていた時は、過去に出していた求人票と同じような内容のままでしたし、振り返れば採用を軽く考えていたから、結果も伴ってこなかった。そこに気づかされた期間でした。

正直、まだまだ勉強したいことがあるので、またコンサルティングを受けたいくらいです。



今後の採用活動に向けた準備を進めている

「何でも相談してください」、
そのひと言が、
とても心強かったです。

代表取締役／岡田 有紀子様



株式会社真和

製造・販売業／消防用設備機器等の製造・販売／従業員5名
事業内容／屋内・屋外消火設備、スプリンクラー設備、連結送水管、
消火栓関連機器・トンネル関連（給水栓送水口等）の製造・販売、
連結送水管放水、耐圧試験

募集職種
営業

コンサルティングのポイント

- ・採用に関する課題抽出・整理
- ・人材要件整理
- ・既存社員との連携



Before 支援前の状況

契約社員が退職予定。正社員の採用を進めたいが、社長に就任して間もないこともあり、採用活動の進め方に不安があった。



After 支援後の状況

- 技術系の資格を持っている40代の方を1名採用
- コンサルティングを活かして経理求人もハローワークで募集し採用

たまたま手にした「コンサルティング好事例集」がきっかけに

＞どのような経緯でコンサルティングに申し込んだのですか？

岡田様）私どもは従業員5名、少数精鋭の組織です。当然、1人でも欠けると事業運営に大きく影響するという背景がある中で、契約社員が期間満了で退職することになったんですね。急いで人材を補充する必要があったのですが、人の入れ替わりが多いと現場負担も大きくなりますし、ここは正社員として長く活躍していただける人材を採用しようと考えていました。

ただ、実は私自身が代表に就任して1年目。しかも異業種から転職してきた身で、会社のことを充分把握しきれていない中、どうやって採用を進めようか悩んでいました。その

頃、たまたま手にしたのが、まさにこの「コンサルティング好事例集」でした。私と同じような悩みを抱えていた中小企業の採用事例を目にして、これは相談しようと、すぐに申し込みをしました。



社員への丁寧なヒアリングから仕事の詳細と自社の魅力を掘り起こした

＞何に取り組まれたのでしょうか？

岡田様）事例集にもよく出ていましたが、求職者の目に留まる魅力的な求人票を作ることが課題だなと感じていたので、それをコンサルタントに相談しました。というのも、過去にハローワークに出していた求人票を見ると最低限の情報しか記載されていなかったんですね。それもあって、求人票のアドバイスを求めました。

私自身がまだこの業界に不慣れであることをお話ししたら、まずは、今回募集する仕事について、できるだけ詳細に書き出してみましょうと言われました。営業は、日々どこに行つて、何を、どれくらいの時間をかけて行っているのか。わか

らないことは、一つひとつ社員にヒアリングをして細かく書き出していきました。

また、この仕事の魅力ややりがいはいかを知するために、社内アンケートを実施しました。その中で多く挙がっていたのが、「自分なりの考えで仕事を進められる」という声です。少数精鋭の会社ですので、仕事の裁量は個々に任せている部分が多い。それをやりがいに感じている社員がほとんどでした。こうした情報収集を経て、仕事や会社について丁寧に記載された、すき間のない求人票ができあがりました。

何でも相談できる心強い存在

＞印象に残ったアドバイスを教えてください

岡田様）細やかなアドバイスもありがたかったのですが、一番は、「何でもいいから相談してください」と言っていたことです。これは、全体を通してとても心強い言葉になりました。例えば、どんなに良い人材が採用できたとしても、社員との相性が良くなかったらどうしよう、とか。何せ5名の会社なので人間関係はとても重要なんですね。そんなことを相談して、社員一人ひとりの人となりなどを話したら、次のコンサルティング時には、ウチの社員じゃないかというくらい全員のことを把握されていて。既存社員との相性も含めて、「こういう人が御社に合っているのでは？」などとアドバイスしてくれました。何でも相談にのってくれるコンサルタントの存在は本当に心強かったです。

＞求人票の反応はいかがでしたか？

岡田様）ハローワークに求人票を出すすぐに反応があって、最終的には5名に応募いただきました。残念ながら採用には至らなかったのですが、その後「東京しごとセンター」を通して40代の方を採用することができました。正直、東京しごとセンターも知りませんでしたし、ハローワークだけでなく、コストをかけない採用の選択肢がたくさんあることを知れたのも、今回の大きな収穫でした。

現場と一体になって臨んだ選考

＞採用成功のポイントは何かと思いますか？

岡田様）先ほど、社員同士の人間関係がとても大事だと話しましたが、そういう意味で今回の採用活動では、営業部長にも選考過程に入ってもらい一緒に採用を進めました。私一人で全てを決めてしまうより、現場で一緒に働く社員も認めた人を採用する方が良いよねということをコンサルタントとも話をしていました。面接にも同席してもらい、直接応募者と話をしてもらった上で採用したため、私だけでなく社員みんなの歓迎ムードがある中で、新しい仲間を迎え入れることができました。コンサルティングを受けていなければ、今回のような採用は難しかったと思います。同じような悩みを抱えている中小企業の経営者は多いと思いますし、もっとこの事業が周知されることを期待しています。



社員とは近い距離感でのコミュニケーションを心がけている



災害時には欠かせない消防用設備機器を扱っている

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
人材確保に関する悩みや課題に対してアドバイスするとともに、労働市場の現状や採用活動に関する基礎知識等の情報提供を行います。
○専門・中核人材 副業・兼業人材専門相談窓口
専門的なスキルを有する人材や経営の中核を担う人材の採用、副業・兼業人材の活用や制度導入についての相談に対応します。
◎人材確保コンサルティング
相談窓口では本冊子掲載の人材確保コンサルティングの受付を行っております。
■各種セミナー
「中小企業ならではの」採用手法や人材活用策について学べるセミナーを随時開催します。
■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、人材戦略構築の考え方や実行のための方策について4日間で体系的に学べるセミナーを実施します。
○人材戦略コンサルティング
上記講座を受講された企業を対象に、学んだことを実践に導く支援を行います。

人材確保支援担当係
☎03-5211-2174

職場環境整備(助成金等) ※助成金等は状況により、募集締切の可能性もございます。詳細については、お問い合わせください。

【テレワーク環境整備】
■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

■テレワーク導入ハンズオン支援助成金
東京都が実施するテレワーク導入のためのハンズオン支援コンサルティングを受けた都内中堅企業等および都内中小企業等を対象に、そのテレワーク環境構築の取り組みに係る経費を助成します。

職場環境整備担当係
☎03-5211-1756

テレワークの推進

【サテライトオフィス設置等促進】
■小規模テレワークコーナー設置促進助成金
空き時間や空きスペースを利用して、地域の方がテレワークを実施できる場所を設置する企業等に対し、その環境整備に要した費用の一部を助成します。

職場環境整備担当係
☎03-5211-1756

■共用型サテライトオフィスの整備・改修費、運営費への補助金(民間コース)
企業等(大企業、団体、NPO含む)が、都内の市町村部(23区以外)に新たに設置する共用型サテライトオフィスの整備・改修費、運営費を補助します。
■TOKYOシェアオフィス墨田
テレワークなど新しい働き方を実践するために東京都が開設し、東京しごと財団が運営するシェアオフィス。30分165円から利用可能です。

シェアオフィス運営係
☎03-5211-2762

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の育児休業取得促進に取り組む都内中小企業等を支援します。

育児支援担当係
☎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中小企業等を支援します。

育児支援担当係
☎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。
■中小企業人材確保のための奨学金返還支援事業
奨学金の貸与を受けている大学生等が都内中小企業等に技術者(正社員)として就職し、1年間勤務した場合、就職先企業と東京都が協力して奨学金返還費用の一部を助成します。

採用定着促進支援担当係
☎03-5211-1080

※各事業の詳細や最新の情報に関し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/>



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企業向け支援

東京しごとセンター多摩

東京しごとセンター多摩における合同面接会などの採用イベント、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多摩
☎042-521-6763

東京しごとセンター多摩企業向け支援

障害者の雇用、職場定着支援

障害者雇用就業サポートデスク(飯田橋・多摩)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け入れ・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関しましてはホームページよりご確認ください。

東京しごとセンター

【所在地】
東京都千代田区飯田橋3丁目10番3号
<https://www.tokyoshigoto.jp/>



【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/東京メトロ半蔵門線「3番・5番出口」より徒歩10分

東京しごとセンター多摩

【所在地】
東京都立川市柴崎町3丁目9番2号
<https://www.tokyoshigoto.jp/tama/>



【アクセス】
JR「立川」駅南口より徒歩4分
多摩都市モノレール「立川南」駅より徒歩1分