



Information Industry Association of Tokyo

令和6 - 7年度 業界別人材確保強化事業
(カスタマイズ支援)

人材確保取組事例集

一般社団法人東京都情報産業協会

令和6-7年度

業界別人材確保強化事業(カスタマイズ支援)

人材確保取組事例集

一般社団法人東京都情報産業協会

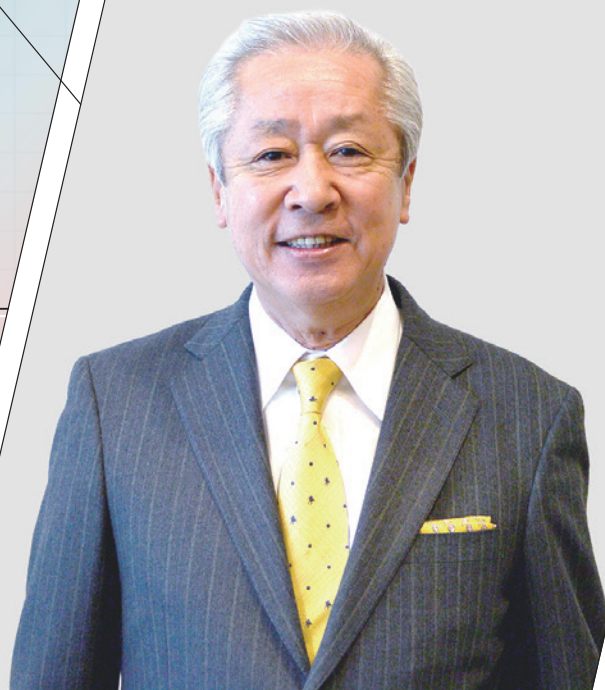
目次

ご挨拶	1
事業概要	2
支援先企業の概要	3
キックオフセミナー	4
人材確保セミナー	5
コンサルティング：各社の取組事例	
Case01 採用・定着 株式会社シーキューブソフト	7
Case02 採用・定着 株式会社プレスク	9
Case03 採用・定着 株式会社ユーエスエス	11
Case04 デジタル活用 株式会社ドルフィンスルー	13
業界PR動画	15
合同企業説明会	17
人材確保のための3つの打ち手	
本事業のコンサルティングに関するFAQ	19

ご挨拶

一般社団法人東京都情報産業協会

会長 高梨 輝彦



IT業界は今、社会のあらゆる場面でデジタル技術を支える存在として、その重要性を増しています。しかし、特に中堅・中小企業においては、採用の難しさ、人材の育成や定着の課題が続いており、「人」を中心とした経営の在り方が改めて問われています。技術が進化しても、それを活かすのは人であり、人が成長し、やりがいを持って働ける環境づくりこそが企業の力の源です。

このような状況の中で、(公財)東京しごと財団が実施する「業界別人材確保強化事業(カスタマイズ支援)」は、IT業界の現場課題に寄り添いながら、人材戦略を見直す大変意義ある機会となりました。本協会の会員企業もこの取組に参画し、「採用」「育成・教育」「定着」という一連のサイクルを自社の状況に合わせて磨き上げる努力を重ねてまいりました。

採用面では、SNSを活用した情報発信やターゲット層を意識したメッセージづくりに取り組み、自社の魅力をより具体的に伝える工夫が進みました。これにより、従来アプローチできなかった層からの関心が高まり、「自分に合った会社」として選ばれる動きが見られています。

また、育成・教育の面では、社員同士のコミュニケーションを重視した社内研修を実施し、立場を超えた相互理解や支え合いの風土づくりが進みました。こうした取組は、離職率の改善や職場の一体感向上につながるとともに、若手社員が安心して成長できる環境づくりに大きく貢献しています。

そして、採用や育成の先にある「定着」においても、社員一人ひとりが自社の理念や仕事の意義を実感できるよう、働き方やキャリア支援の見直しを進める企業が増えています。単に人を採用するのではなく、「人を育て、活かし、共に成長する」という視点が、着実に業界全体に広がりつつあります。

本事業を通じて得られた成果や気づきは、どの企業にとっても今後の人材戦略の大きなヒントとなりました。当協会としても、この経験を業界全体の学びとして共有し、会員企業が互いに刺激し合いながら成長できる環境づくりをさらに進めてまいります。

人が育ち、企業が輝く——。その連鎖こそが、IT業界の持続的な発展の原動力です。今回の取組が、次代を担う若者たちに「この業界で働きたい」と思ってもらえるきっかけとなることを、心より願っております。

事業概要

本事業は東京都と公益財団法人東京しごと財団が連携して、都内中小企業の人材確保を支援する事業です。業界団体を通じ、中小企業の人材確保の課題解決に向けた支援として、コンサルティング・セミナー・業界の魅力発信・採用マッチングなどの内容を、業界と各社のニーズや課題に沿ってカスタマイズして提供します。また、業界団体が取組成果やノウハウを広く業界内に波及させることで、業界全体の人材確保力の向上を図ります。

事業の流れ

支援期間：令和6年（2024年）9月～令和8年（2026年）3月



※対象とする中小企業

東京都内に本社・本店または主たる事務所・事業所がある企業等で、常時使用する従業員数・職員数が300人以下、または資本金3億円以下の企業等

支援先企業数： 12 社

取組内容	回数
キックオフセミナー	1回
セミナー	2回
コンサルティング	5回／1社
①採用定着に関する内容	
②①を実施した支援先企業の中から最大10社を対象とした人材課題解決のためのデジタル活用・DX推進に関する内容	4回／1社
PR冊子・PR動画	1式
合同企業説明会	1回
取組事例集の作成	1式
事例発表会の開催	1回

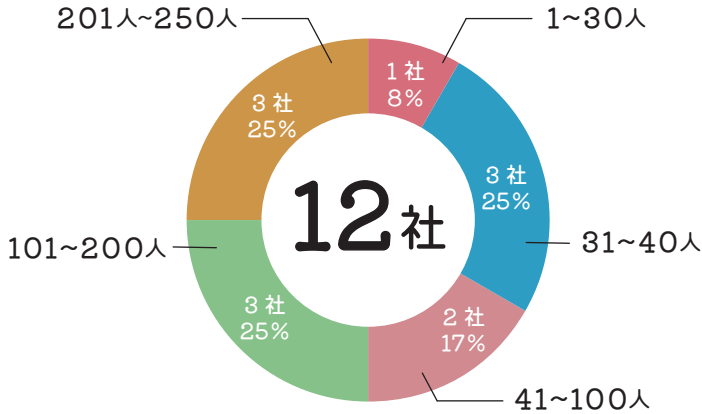


支援先企業（12社）の概要



各企業における取組目標の区分

< 従業員数 >



採用・定着	社数
採用（新卒・中途）	11社
育成・教育	4社
制度の立案・見直し	2社
社員の定着	6社

デジタル活用	社数
採用ページの見直し	1社
採用ツールとしてのSNSの導入・見直し・活用	3社
業務のデジタル化	1社
業務効率化のためのIT環境整備	1社

具体的な事例

採用定着

- ターゲット学生・ペルソナ像の明確化
- オウンドメディアを活用した新たな採用手法の画一化
- リーダーの育成・社内教育体制の見直し

デジタル活用

- SNSを活用した企業PRの発信
- 生成AIを活用した採用コンテンツの作成
- 従業員情報の管理を目的としたシステムの導入

企業からの声

採用定着

- 会社の強みの言語化やアピール方法などコンサルティングを通じて深掘りができた。
- 自社に合ったツールの活用方法などをアドバイスいただき大変勉強になった。
- 採用資料の見直しを通じて、求職者の捉え方や観点について整理することができた。

デジタル活用

- 他社の事例紹介などアドバイスをいただくことでSNS運用を開始する道筋ができた。
- デジタル化に対してハードルが高く諦めかけていたが、自社でも取り入れられそうな可能性を見出すことができハードルが下がった。
- SNSごとの特色や使い分けなどについて知ることができ今後の展開に活用できると感じた。

コンサルタントからの声

DX需要の高まりでスキルのある即戦力のIT人材不足が深刻化する中、現状を打破しようと奮闘される皆様の課題に、私自身も深く共感しながら伴走させていただきました。

今回の支援では「人的資本経営」を意識し、自社の魅力を再定義する「ビジョンの言語化」や、経営と連動した人事戦略の構築とその模索に注力しました。さらに、SNSやオウンドメディアを活用した自社の魅力の発信、特に働きがいや働きやすさの訴求など、一過性ではない「選ばれる仕組み作り」を課題解決の糸口として提言させていただきました。

皆様の真摯な挑戦が、業界全体の活性化と新たな価値創造の呼び水となることを確信しています。未来を切り拓く皆様のさらなる飛躍を、これからも全力で応援しております。

コンサルタント
馬場 正博



支援先企業の皆さまに、本事業の支援内容について理解を深めていただき、参加意欲を醸成することを目的に実施。三部構成のプログラムで、人手不足が続いている背景や事業内容の詳細、コンサルティングの進め方などを丁寧に解説・説明しました。本事業にて提供される支援メニューを有効活用することで、業界全体の人材確保力向上を図りました。また、参加者の利便性を考慮し、全て来場とライブ・録画配信形式で実施しました。

セミナー内容

日時：2024年11月21日（木）

会場：fabbit会議室 丸の内 カンファレンスルームA

第一部

基調講演

時代を見据えた人材確保の取組
～持続可能な企業づくりのために～

登壇者 | ミューズ人事サポート 代表 岡田 恵美氏

中小企業が直面する重要な課題「人材確保」について、社会的な背景や、企業の持続的な成長に欠かせない「人材への投資」と「業務効率化」の視点とともに、本事業の活用による具体的な利点を、中小企業支援に豊富な経験を持つコンサルタントが分かりやすく解説しました。



第二部

事業概要説明

登壇者 | 事業責任者

本事業の主旨や全体像、支援メニューについてスケジュールとともに説明。各支援メニューの詳細な内容とその有効性、連動により期待できる相乗効果について、過年度事業での制作例や実績を交えながらお伝えしました。



第三部

パネル ディスカッション

現役コンサルタントに訊く！
コンサルティング活用法と好事例

パネリスト | ミューズ人事サポート 代表 岡田 恵美氏
株式会社アルファコンサルティング 執行役員 川越 貴文氏

中小企業支援のご経験が深いコンサルタント2名がパネリストとして登壇。「人材確保」と「デジタル活用」、それぞれの専門家がコンサルティングの利用方法や実際の進め方について、好事例やアドバイスを交えながらパネルディスカッション形式でお届け。質疑応答の際には多くの質問や事業への期待の声が寄せられました。

参加者の声

人口減少の現実や求人倍率、中小企業を取り巻く現状について、グラフと図を使っでの説明が勉強になった。



企業ごとのカスタマイズ支援の内容やこれからの流れについての丁寧な説明があり、自社に寄り添って対応していただけることがよく分かった。

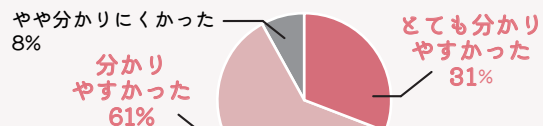
パネリストから具体的な事例をあげて話してもらったので、コンサルティングを受けるときの心構えや準備について具体的にイメージができた。



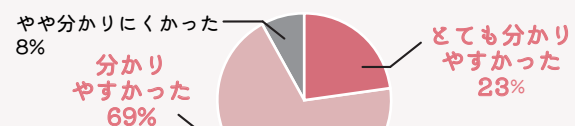
パネリストから具体的な取組や活用例を教わったので、身構えることなく自社の現状をコンサルタントに相談したいと思った。

アンケート結果

Q. 第1部の基調講演の内容は分かりやすかったですか？



Q. 第2部の事業説明は分かりやすかったですか？



アンケート回答人数 13名
参加人数 14名
(来場 3名/オンライン 11名)

人材確保セミナー

業界団体にヒアリングを実施し、新卒採用と即戦力となるIT人材の採用・定着をテーマとした企画に決定。そこで、学生の就職支援や企業の採用支援の実績が豊富な下園氏には「新卒採用市場で採用活動を実行するためのヒント」を、日本国内のITエンジニア市場を横断的に俯瞰できる久松氏には「自社に必要な人材要件を整理し、限られたリソースの中で採用・定着を実現するための手法」を解説していただきました。
(実施回数：全2回、実施方法：来場+ライブ・録画配信)

第1回

日時：2025年7月10日(木)
会場：fabbit会議室 丸の内 カンファレンスルームC

講師 | 株式会社キーカンパニー 代表取締役 下園 博康 氏

テーマ
～エンジニア候補学生を採用する「虎の巻」～
新卒採用にパラダイムシフトを!

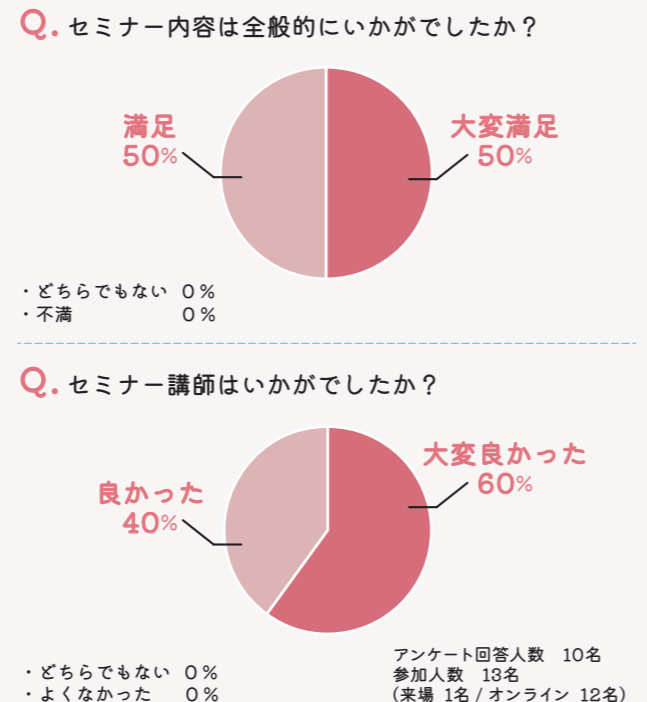
採用候補者の母集団形成自体が困難と言われる新卒採用市場においてはパラダイムシフトが重要。とくに採用競争が激化する情報産業業界では、自ら候補者と出会う機会を創り出し丁寧に口説くことが求められます。本セミナーでは具体的な手法や事例を元に自社独自の採用活動を検討・実行するためのヒントを解説しました。



参加者の声

- 採用の観点から幅広い視点で情報収集ができ、またリアルタイムの情報を多く、ご共有いただき大変助かりました。
- 採用担当になってまだ日が浅い私にとって、これまで漠然と感じていた悩みや課題が言語化され、非常に腑に落ちる内容でした。特に「採用力は営業力に通ずる」というお話は印象的で、押しが弱いことを自覚していた私にとって、採用活動を「会社の魅力をエビデンスをもって伝える営業活動」と捉える視点は大きな気づきとなりました。今後は、より論理的かつ魅力的に会社をアピールできるよう、情報の整理と伝え方の工夫を意識していきたいです。
- 現在の採用方法など、新たな観点や現状の対応方法との比較ができました。
- 中小企業目線で話をしていただいた。
- 採用力と営業力という表現に今後の取組のきっかけとなる気づきを得ることができました。

アンケート結果



第2回

日時：2025年9月11日(木)
会場：fabbit会議室 丸の内 ホールA

講師 | 合同会社エンジニアリングマネジメント 代表社員 久松 剛 氏

テーマ
～生成AI時代を生き抜く～
自社に必要なIT人材を理解し、効果的に採用するための要点

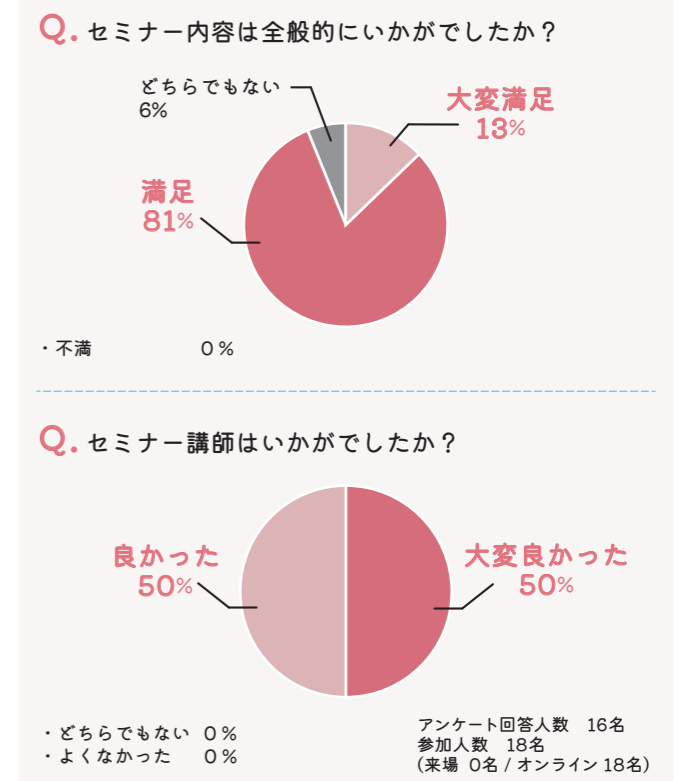
生成AIの進展や人材の価値観の多様化で、従来の採用手法だけでは若手IT人材を確保・定着させることが難しくなっています。最新の採用市場動向を踏まえ、自社の組織フェーズや業務特性に合ったIT人材像を明らかにし、限られたリソースの中でも効果的な採用・定着を実現するための考え方と実践的な手法を解説しました。



参加者の声

- 理論や抽象的な概念に偏らず、実際の現場に近い感覚で説明されており、理解しやすかったです。
- AI、IT人材の採用について理解できました。
- IT人材のさまざまな職種定義が可視化されておりよく理解できました。
- 最新の採用市場の動向とIT人材市場の状況について情報収集ができました。
- これからは採用トレンドを意識し、採用活動を行っていくことも重要だと改めて感じました。

アンケート結果



株式会社シーキューブソフト

採用活動の見直しと分析を徹底して行い
効果的な採用プロセスの再構築で
応募者数アップに成功

代表者名	代表取締役 佐々木 喜興
所在地	東京都中央区日本橋茅場町1-3-9 茅場町MYビル
URL	https://www.c-cube.co.jp/
社員数	40名
事業内容	ソフトウェアの企画開発、システム運用



取締役 岩崎 真弓 さん



- point01 求める学生のペルソナ像を明確化し、アピールや表現方法を工夫
- point02 採用時に伝えるべき会社の強みや魅力を分析し言語化
- point03 ターゲットに合わせてキャッチコピーを考え、求人票をリニューアル

1 コンサルティングを受けたきっかけ

コンサルタントの視点から採用活動を学び
効果的な手法で再構築を目指したい

当社は、ソフトウェアの企画開発などを手掛けており、システムエンジニアやプログラマーを募集しています。IT業界は人手不足が続く売り手市場で、当社でもリソース不足が原因で仕事を断らざるを得ないケースもありました。新卒採用においては、大手就職サイトを利用したほか、キャリアセンターへの相談や学内説明会への参加など、さまざまな採用媒体や手法を活用してきました。しかし、思うような人材に出会うことはできませんでした。また、入社後も3年ほどで転職されることが多く、定着にも課題を抱えていました。

当社独自のやり方で、20年近く採用活動を行ってききましたが、募集方法や手順が正しいのか確認が持てないままの状態が続いていました。そのため、学生に興味を持ってもらい、仕事のやりがいや伝わる効果的な募集の仕方や他社との差別化の方法についてコンサルタントの視点から学びたいと考え、本事業に申し込みました。

2 取組内容

ペルソナ像の明確化と自社の魅力の言語化で
採用戦略を再構築

最初に行った取組は、会社の強みの整理やアプローチの仕方です。今までは、感覚的なやり方に頼っていましたが、コンサルティングを進める中で、自分の頭の中にあったことが言語化され、これまで気づかなかった多くの点が明らかとなりました。例えば、情報系の学生と文系の学生で異なるペルソナ像を明確にして、アピール方法の変更や、キーワードの工夫などを行い、他社との差別化を図りました。

また、会社の評価を上げるために、過去の口コミサイトに書かれていたネガティブなコメントに対して、現役の社員が丁寧にコメントを返信し、現在の会社の魅力を伝える取組を行いました。

さらに、インターンシップの取組では、ものづくり委員会を立ち上げ、学生の夏休みを利用してオープンカンパニーのイベントを実施したところ、7名の応募がありました。こうして、社員も巻き込みながら、具体的な施策を着実に実行へと移すことができました。

3 取組の効果・成果

求人票刷新で説明会への応募数が増加！ メンター制度で定着率向上にも期待

アプローチ方法を改善した結果、応募数の増加につながっています。説明会では、これまで1回あたり5、6名だった参加者が7、8名に増え、着実に成果が表れています。面接においても、回数やアプローチ方法を工夫することで、学生との意識のすり合わせができるようになり、仕事の魅力を伝えることができる機会になっていると感じます。また、今年からメンター制度も開始しました。メインの仕事とは異なるプロジェクトの先輩がメンターとして若手をサポートし、仕事以外のことも含めた相談ができることで、若手が気持ちよく働きやすい環境づくりに役立っています。身近な相談者がいることで、若手社員においては定着率の向上につながり、メンター自身のリーダーシップやコミュニケーション能力の向上といった効果も期待できます。



メンターとなる社員が新入社員との接し方を学ぶメンター研修

4 今後の展望

学んだ採用プロセスをマニュアル化して今後の採用活動に活用

今回のコンサルティングで学んだ採用プロセスは、マニュアル化して、社内の採用チームに共有し、今後の採用活動に生かしていく予定です。採用業務を効率化し、より多くの優秀な人材を確保・育成することで、会社としての成長につなげていきたいと考えています。年末にかけては、業界セミナーなど次年度に向けた募集が始まりますので、そこへ向けたチラシの作成を検討しています。

また、当社は社員の申し出をきっかけとして、2025年に札幌事業所を開設した経緯があります。今後は札幌での採用を強化し、事業の拡大を図る方針のため、今回作成したマニュアルを活用していきたいと考えています。

今回の取組を通じて、学生のペルソナ像が明確になったのは大きな成果でした。いざ実際に働いてみると、色々な場面で得手不得手があり、本人の特性が良く分かります。様々な人材がやる気をもって長く働き続けられる会社になれるよう、継続して取り組んでいきたいと思えます。



ノウハウを共有する採用チーム。左から、白石さん、岩崎さん、小倉さん



札幌事業所の千嶋主任も、採用チームと連携して採用に取り組めます



外部コンサルタントのアドバイスが受けられる 貴重な成長のチャンスです

今までは、独自のやり方で採用活動を行い、自分たちが当たり前だと思っていたことが実はそうではなく、学生に伝わっていないことに愕然としました。ペルソナ像や自社の魅力を言語化する作業は思っていた以上に難しく、分かりやすく整理できたのはコンサルタントのサポートのおかげです。さらに、学生が何を学び、どのような仕事をしたいのか、相手の立場に立って考えるという視点が欠けていたことも指摘していただき、意識改革ができました。



取締役
岩崎真弓さん

何でも相談できる環境を整備し
リモート中心の業態でも
一体感のある職場に

代表者名	代表取締役 湯浅 信
所在地	東京都千代田区内神田3-24-4 9STAGE Kanda 3階
URL	https://presq.co.jp/
社員数	40名
事業内容	情報システム分野におけるITコンサルティング パッケージ、ソフトウェア開発・保守、及びアウトソーシング事業全般



代表取締役 湯浅 信さん



- point01 ワークショップ形式の研修で学びと交流の機会を創出
- point02 1on1ミーティングの見直しでコミュニケーションを強化
- point03 管理職研修で傾聴力と質問力を高め、本音を話しやすい環境を共有

1 コンサルティングを受けたきっかけ

リモートワークで社員同士の関係性が希薄
気軽に相談できる体制を強化したい

当社は、クライアントのオフィスに常駐して業務を行うSES事業を中心に展開しています。業務の80%をリモートワークで行っており、そのうちの50%はフルリモートです。社員同士が対面で雑談をする機会が限られていて、信頼関係を築くことが難しい点に問題意識がありました。

加えて、業務上必要な会話はチャットが中心ですが、悩み相談など深いコミュニケーションを図るには難しい側面があります。例えば、課題やトラブルに関する相談をしたい場合、対面であればランチタイムや終業後に上司や同期に相談できますが、リモートワークでは難しく不満が溜まった状態で報告されるケースが多くありました。

上司がメンバーの相談に乗り辛く、解決することができないままになって、退職者が出てしまう状況は会社にとっても大きな損失です。この様な課題を解決するきっかけになればと、コンサルティングに申し込みました。

2 取組内容

ワークショップ形式の研修と
1on1の見直しでコミュニケーションを強化！

コンサルティングの結果、経営側の意識が社員に十分に伝わっていないことが判明し、この課題を解決するために、社長も出席する研修を実施しました。

基本の研修はワークショップ形式とし、「ソーシャルスタイル理論から学ぶコミュニケーション」、「会社のお金の流れ～キャッシュフローの理解」、「ストレスフリーなキャリア構築」など幅広いテーマで行いました。グループワークを通じて、社員同士のコミュニケーションを深めました。

また、ユニットリーダーによる「1on1ミーティング」の内容を見直しました。それまでは時間や内容の統一がなされていみせんでしたが、毎月15～30分、テーマを決めて対話する形式に改善しました。他にも、管理職を対象とした研修では、「大丈夫?」「頑張る」といった言葉の使用を避け、傾聴力と質問力を高めることで、社員が本音を話しやすい環境整備に向けた意識共有を図りました。

3 取組の効果・成果

4回の研修で信頼関係の構築がなされ、何でも相談できる環境が整った

4回の研修はいずれも好評で、学んだ内容を行動に移す社員が多く、モチベーションアップや社員同士の信頼関係の構築に役立ちました。特に、ソーシャルスタイル理論研修でのタイプ別診断とストレスフリーなキャリア構築研修は、内容が連動したことでより効果的な手法を学ぶことができました。多くの社員が実践し、効果を実感しています。

また、1on1ミーティングの見直しにより社員の声を反映する仕組みが確立されました。地方出身の新入社員向けの住宅手当の新設や、社員旅行の行き先を投票で決めるなど、社員の要望に基づき制度を多数改善しました。何でも相談しやすい環境が整ったことで社内の一体感が醸成され、業務効率の向上や離職率の低下につながりました。



湯浅社長からの信頼が厚く、1次選考を任されている吉永さん

4 今後の展望

労働環境の改善や社員教育に努め、長く働きたいと思える魅力的な会社になりたい

従来の慣習として、「エンジニアはプログラミングができれば良い」という考え方がありました。しかし、これからの時代は「人間力」も必要だと考えています。

業務上の「人間力」とは、クライアントとコミュニケーションを通じて要望を理解し、様々なステークホルダーと協力して、システムの最適化を実現することです。知識や技術力に加えて、コミュニケーション能力や人工知能(AI)活用など幅広いスキルが求められます。それらは業務以外でもワークショップや体験学習など学びや遊びを通じて育まれると実感しています。

当社ではサークル活動や懇親会にも会社から補助金が出る制度を設けています。今後もAIを含めた社員教育に注力して価値を高め、年収の更なるベースアップや福利厚生など労働環境を整えて、社員が成長し、楽しく働けるようなサポートを行っていきます。



社内には、社員同士の良い雰囲気や仲のいい写真が飾られている



体験学習や社員旅行はコミュニケーションと学びを深める貴重な機会



外部の専門家による客観的なアドバイスがとても役に立ちました

2年前にもコンサルティングを依頼し、当時の課題解決に成功した経緯がありましたので、外部の専門家によるアドバイスの効果については実感していました。今回、新たな課題に直面しましたが、再度の指導のおかげで自分たちだけでは意識していなかったことに気づき、会社としてもさらに成長でき、本当に感謝しています。



代表取締役 湯浅 信さん



すぐに実行できる手軽なストレスケアをチームで実践しています

社員が楽しそうにワークショップを受けていたのが印象的でした。私自身も一緒に受講し、エンジニアのストレスを理解することができるなどの学びがありました。また、リモートワークの日は、まずは朝の深呼吸から始めるというストレスケアをチーム全体で実行しています。朝から頭がスッキリして、仕事にも集中できています。



システム部 第7ユニットリーダー 人事採用担当 吉永 彩乃さん

株式会社ユーエスエス

コロナ禍で減少した若手・中堅層の獲得に向けPDCAによる検証結果を踏まえた中途採用を実践

代表者名	代表取締役社長 與良 剛
所在地	東京都港区虎ノ門3-12-1
URL	https://uss.co.jp/
社員数	108名
事業内容	小売／卸売／金融業のシステム開発・運用



左から、管理本部 グループ長 滝澤 勝也さん、管理本部 長岡 美佑さん



- point01 採用活動の見直しにより即戦力となるリーダー候補の採用
- point02 社長自らの語りかけを通じ、応募者の心をつかむ
- point03 PDCAサイクルに基づき、採用施策の検証と分析を継続的に実施

1 コンサルティングを受けたきっかけ

コロナ禍での採用抑制の影響により将来を担う若手・中堅層の人手不足が顕在化

当社は、提案型のSI(システムインテグレーション)を強みとし、小売・卸売・金融業を主要顧客としたシステム開発・運用サービスを50年以上にわたって提供してきました。サービスは堅調ですが、近年はコロナ禍の影響によって採用の抑制を余儀なくされた結果、20代後半から30代前半の若手・中堅層が薄くなり、リーダーやその候補となる人材の不足が顕在化しました。この状況を受け、中途採用を軸とした人材確保を検討し始めましたが、採用専門の部署がなく管理本部の社員が兼務しているため、最新の採用ノウハウや十分なマンパワーを確保できていないという課題がありました。

また、技術についてはOJTで対応可能ですが、ヒアリング力やマネジメント力といったヒューマンスキルの育成には限界を感じていました。そのため、「採用」と「育成」の2つの課題について、外部のアドバイスを受けたと考え、本支援事業への申し込みを決意しました。

2 取組内容

リーダー候補確保に向けたターゲットの明確化と、訴求力の向上を目指す

即戦力となるリーダー候補を確保するため、初めに求める人物像の明確化に取り組みました。既存のリーダー層の社員にアンケートを実施するとともに、コンサルタントからの評価も踏まえながら当社の強みを整理しました。その結果「5名前後の開発プロジェクトを牽引できる30代前後の人材」をメインターゲットに設定しました。募集にあたっては、以前利用していた若手が集う共感採用型のビジネスSNSを含む複数の求人サイトを活用しました。

また、経営者の想いや会社が求める人物像を応募者にダイレクトに伝えるため、社長を前面に出した情報発信を始めました。応募者とのファーストコンタクトを社長にすることや、社長直筆のスカウトメールの作成などを行いながら、注目度や訴求力を高める工夫を重ねました。

その上で、実施した施策の振り返りと検証・分析を行って戦略的にPDCAを回すことで、次年度以降の改善につなげられるようになりました。

3 取組の効果・成果

複数の取組の実施が好循環を生み出し、中途採用で求める人材の確保に成功

各種取組を段階的に実施した結果、今年度は、当社が求めていた技術力とヒューマンスキルを兼ね備えた人材を数名採用することができました。

また、社長を前面に出した採用活動は、迅速な意思決定やスピード感のある採用プロセスにつながっただけでなく、応募者の「意欲向上」や「気づき」を促す効果がありました。金銭面だけでなく、社風や仕事のやりがいをトップ自らが語ることで、応募者の共感を得られたことは大きな成果です。

また、コンサルタントのアドバイスにより、採用活動を計画・実施するだけでなく、振り返って改善につなげるというPDCAを回した結果、リーダーとなり得る人材確保ができたという点では、一定の成果を得ることができたと考えています。



本事業を通じ、これまで以上に採用や人材開発を学びたいと話をする二人

4 今後の展望

既存社員育成のための研修体制構築と未経験者の採用・育成で組織拡充を目指す

コンサルタントのアドバイスにより実施した各種の取組や、PDCAサイクルによる施策の検証と改善を行うといったノウハウを活かし、今後は新卒・未経験者の採用強化と既存社員の育成にも取り組んでいきます。

採用面では、当社の魅力をより効果的に発信するため、ホームページの改善を検討しています。加えて、育成面では体系的な人材育成プログラムの検討を進め、特に中途採用で強化した人材を将来のリーダーとして育成するための研修へと反映させていく予定です。

また、社員の年齢層、プロジェクトや開発フェーズの特性に応じて、ハイブリッドワークにおいても出社とリモートの比率を変えるなど、エンゲージメント向上のための施策を構築中です。一連の継続的な体制強化により、将来的には社員数を倍増させ、組織規模の拡充を目指していきます。



これまでの採用業務を振り返るいい機会になったと語る長岡さん



コンサルティングでの知見を基に次の採用を見据える滝澤グループ長



即効性ではなく有効性のある方法論の提示により課題解決を実現

コンサルタントからは、ピンポイントの課題解決ではなく、自分たちで有効性を感じられるPDCAの手法を提案いただきました。私自身、エンジニアとしてシステム開発に携わり、PDCAの重要性は熟知していたつもりでしたが、採用活動においても有効であり、汎用性の高い取組であることを改めて実感しました。



管理本部 グループ長 滝澤 勝也さん



「言語化」と「振り返り」により採用担当としての視野が広がった

採用についてコンサルタントとの対話を通じ、自然に「言語化」と「振り返り」を行うことで、自分の現在位置が確認できるようになりました。以前なら思いつかないようなことにも気づきを得られるようになり、将来への展望や選択肢の解像度が高くなったことは、採用に携わる者にとっては大きな収穫です。



管理本部 長岡 美佑さん

「DX推進室」を新設で
社内DX化を加速し働きやすさを改善
DX認定取得による企業ブランディング強化

代表者名	代表取締役 石井 雄二
所在地	東京都品川区東品川2-5-8 天王洲パークサイドビル11F
URL	https://www.dolphin-through.co.jp/index.html
社員数	50名
事業内容	テクニカルソリューション、インダストリーソリューション ビジネスプロモーション



左から、人事部 喜島 聖さん、代表取締役 石井 雄二さん、管理部 牧内 颯太さん



- point01 「DX推進室」を新設し、社内DX施策の推進力を向上
- point02 DX認定の取得により企業ブランディングを強化
- point03 契約業務の電子化やリモートワークのしやすさを向上

1 コンサルティングを受けたきっかけ

システム開発を生業とする中で
未整備だったDXに着手したい

当社は、情報システム導入に関する企画・開発から導入後の管理・保守まで、総合的なサービスを提供するIT企業です。

「灯台下暗し」という言葉がありますが、システム開発を生業とする当社でも、デジタル化においては整備が遅れている部分がありました。特に人事部門はExcel管理に依存しており、メールサーバーなどのセキュリティ対応も不十分でした。また、社内の情報伝達においても複数のツールが混在し、手段が統一されていないなどの課題もありました。

こうした状況を受け、ERPシステムの導入などある程度のデジタル化に取り組んでいましたが、より確度を高めるため、専門家からの情報提供やアドバイスを受けたく、コンサルティングへの申し込みを決意しました。

また、かねてより「DX認定」を取得し、企業ブランディングにつなげたいという想いがあり、申請へ向けたアドバイスを受けたいと考えることも参画の一つのきっかけです。

2 取組内容

「DX推進室」の新設と
各種施策の展開

コンサルタントとの対話は「何からDXを進めるか」というところから開始しました。当社として進めたい方向性は決まっていたため、既存の取組をより確実に、かつ具体的に進行するためのサポートを中心に行っていただきました。コンサルタントの提案により、社内に「DX推進室」を新設し、管理部から2名を任命して各種施策を展開する体制を整えました。

DX推進室でまず着手したのは、DX認定取得に向けた申請手続きです。認定に向けて取り組む項目を洗い出し、ホームページでの公開を進めました。

また、各種基盤の整備においては、具体的な導入サービスについてアドバイスをいただきました。脱Excelとペーパーレス化の取組の一環として、電子署名サービスを導入し、契約業務の電子化を行いました。さらに、メールサーバーの刷新にあたっては、価格面と管理のしやすさという2つの観点から、サービスの検討を行いました。

3 取組の効果・成果

DX認定の申請が完了 ペーパーレス化により働きやすさが向上

コンサルティングを通じて、DX認定の申請を無事に行えたことは大きな成果です。ホームページにも「DX推進宣言」のページを公開し、現在は取得待ちの状況です。

メールサーバーについては、複数のサービスを比較検討した結果、最終的な候補を2つに絞り込むことができました。役員会議での最終決定を経て、具体的なサービス導入を進める予定です。

今回、コンサルタントからのアドバイスとDX推進室の取組を軸に、働きやすい社内環境が以前よりも格段に整ってきました。契約業務の電子化でペーパーレス化が進み、現場社員においてもリモートワークを行いやすい環境が整いました。



会社としてのDX推進の取組について力説する石井社長

4 今後の展望

「働きやすい社内環境」の発信でブランディングを強化

今回のコンサルティングを通じて、業務効率化に向けたロードマップを描くことができました。今後は、取組内容を全社的に展開していくことが目標です。社内の広報や交流会を通じて周知と浸透を進め、社員の働きやすさや情報の一元管理化を、より盤石なものとしていきたいと思っています。あわせて、未完了となっているセキュリティ対応や経理システムのDXについても引き続き取り組んでいきます。

また、当社は来期で創立20周年を迎えます。デジタル活用等コンサルティングで実施した各種施策を対外的にアピールすることで、企業ブランディングの強化と、求職者への訴求力向上につなげていきたいと思っています。



現場での推進の取組を振り返る喜島さんと牧内さん



悩みを聞いてもらう相談相手として心強いコンサルタントの存在

システムを生業とする当社は、DXリテラシーに対してはある程度の知見を有してはいますが、いざ取り組むとなると、第三者への相談なしにはなかなか進められない側面もあります。困った時の「駆け込み寺」として、まずは悩みを聞いてもらう相談相手としても、コンサルタントはとても心強い存在です。



代表取締役
石井 雄二さん



幅広く、様々な分野に精通し、テーマ変更にも柔軟に対応

幅広く、様々な分野に精通されているコンサルタントでしたので、当社が依頼したテーマが「SNS活用」から「DX推進」に変わった時にも柔軟かつ臨機応変に対応いただきました。会社ごとに、抱える悩みはそれぞれだと思いますが、コンサルティングを活用して得られる知見はとても多いと感じました。



管理部・人事部
喜島 聖さん



課題のコアを明確にし、最短距離で目標を目指してくれる存在

コンサルタントには、私の頭の中にある曖昧な課題からモヤモヤを取り除き、コアの部分洗い出し、明確にしてくれました。また、同じゴールを目指し、最短距離で一緒に目標に向かって進んでいただきました。何をしたらいいか、その都度ストレートにアドバイスをいただけたことは大変ありがたかったです。



管理部
牧内 颯太さん



業界PR動画



社会インフラとなっているIT業界において、中小IT企業のポテンシャルの高さとやりがい、働きやすさを現場の声を通し紹介。経験者、未経験者を問わず、求職者との親和性の高さを感じていただき採用につなげます。



ITは、いま、UTへ。
Update Tech
社会を刷新し続ける技術力

用途

- 協会および希望する会員のホームページでの掲載や採用活動に活用。
- 合同説明会などの採用イベント、YouTubeをはじめとするSNS上での掲載及び活用。

目的

- (中小)ITの存在価値を伝え、業界への関心を掘り起こす。
- 中小IT業界は「案外、自分に向いているかも」との気づきを与え、就職意欲につなげる。
- 単なるITから、社会を刷新し続ける技術力=「Update Tech」と業界を再定義し「ITからUTへ」をメッセージコンセプトに掲げ、求職者の興味を惹きつける。

対象者

- 新卒・第2新卒：業界未経験者や、一度離職してリスタートを考えている層。
- 未経験転職者：IT職に興味があるが、未経験では転職が難しいと考えている層。
- 経験者：(大手からの流入)大手企業では実現できない「何か」を求めている層。



企画

制作本数 2本 (本編および短尺版)

01

いまや社会に不可欠なインフラとなったIT。AIの浸透と不確実性の深まる時代において、中小IT業界の真価を視覚的に提示し、この業界で働くことのモチベーションを高める。



02

新卒社員、キャリア入社社員、経営者が、それぞれの視点から「中小IT業界で働く価値」を語る。入社にあたっての敷居の低さ、日々の成長実感、働き方の柔軟性、中小ITならではのやりがい、などに言及し、業界に対する対象者の心理的距離を縮める。



撮影

2026年2月19日 株式会社ユーエスエス



2026年2月19日 株式会社ユーエスエス



2026年2月19日 株式会社ワールドスカイ



2026年2月19日 株式会社ドルフィンスルー



完成動画



今後、協会ホームページ等にて掲載予定

制作担当者からの感想

現代社会においてITは不可欠なインフラです。その中核を担う私たち中小IT業界を、本動画では「Update Tech(社会を刷新し続ける技術力)」と再定義いたしました。大手にはないスピード感、そして多様なキャリアパスが描ける「ポテンシャルの高さ」と「柔軟な働き方」を、等身大の言葉で紹介しています。

経験の有無を問わず、ITの世界に飛び込もうとする皆様にとって、当業界をより身近に感じていただけるPR動画が完成したと自負しております。

今後は協会ホームページやSNS、就職イベントなどで広く活用し、業界全体のプレゼンス向上に努めてまいります。会員の皆様におかれましても、自社の採用ブランディングの一環として、ぜひ積極的にご活用ください。



採用マッチングイベント 新・合同企業説明会2026

インターネットはあらゆる情報を得る手段として重要な役割を果たしていますが、自分の興味や好みに合わせて情報がフィルタリングされ、自分の考え方にあった情報しか見えなくなることがあります。

「新・合同企業説明会2026」では、17業界の多彩な企業が一堂に会することで、普段の興味関心とは異なる情報にも触れる・出会う機会を創出しました。

はじめての業界の「社会的価値」「仕事の面白さ」「働く人の魅力」にふれ、「もっと知りたいな」「自分でもできるかも?」と感じられる仕事や会社を発見していただくことを目的として、来場くださった597名の求職者と、活発な交流を持ちました。



開催日時

- 日時：2026年1月16日(金)・17日(土)・18日(日)
- 時間：2部制
第1部 10:50~13:30 / 第2部 14:20~17:00

開催場所

- 会場：AKIBA_SQUARE (秋葉原UDX2階)

出展団体・企業数

一般社団法人東京バス協会	8社	東京都ホテル旅館生活衛生同業組合	5社
一般社団法人東京都情報産業協会	5社	東京都自動車車体整備協同組合	3社
一般社団法人東京都造園緑化業協会	13社	東京都自動車電装品整備商工組合	4社
一般社団法人東京都中小建設業協会	15社	東京都電気工事工業組合	4社
一般社団法人日本倉庫協会	4社	東京内装材料協同組合	3社
一般社団法人日本電気制御技術工業会	4社	東京木材問屋協同組合	6社
三多摩生コンクリート協同組合	2社	東日本基礎工業協同組合	1社
東京オートバイ協同組合	4社	日本プラスチック日用品工業組合	7社
東京自動車タイヤ商工協同組合	2社		

合計
17 団体
90 社

対象者

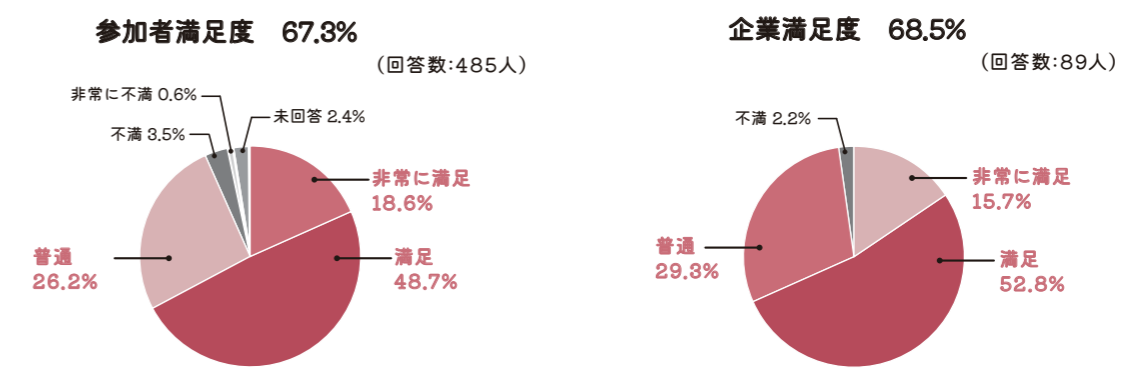
- 転職・就職を考えているすべての方
一般求職者・2026年3月卒業予定者・第二新卒・既卒・フリーターなど
※2027年以降の卒業予定者も参加可能

当日のスケジュール

当日の様子



アンケート結果



参加者の声

- 色々な業界についてお話を聞くことができ幅が広がった。
- 仕事の理解が深まったり、一緒に働く人の感じが分かり気になる会社が見つかった。
- 企業の人の説明を生で聞いた。そこから企業の雰囲気を知ることができた。
- 最初の1分間で、各企業の雰囲気を知ることができた。

人材確保のための3つの打ち手とは？

打ち手その1

新しい人材の採用

打ち手その2

今いる社員の定着・離職防止

打ち手その3

生産性の向上

上記3つの打ち手に係る取組はそれぞれ下記のように細分化することができます。本事業のコンサルティングでは、各社の課題に応じて複数の内容を組み合わせて実施しました。

打ち手その1

- 採用計画の考え方・手順
- 求人票のブラッシュアップ
- 採用サイト・採用ページの改善
- 採用面接ノウハウ
- 応募ルートの開拓
- 求人広告の出し方
- 多様な人材活用術
(女性・シニア・外国人等)
- 採用ルートの多様化
(リファラル採用・アルムナイ採用)

打ち手その2

- 1 on1 面談のやり方
- コミュニケーションの促進
- 教育・研修制度の見直し
- 雇用環境の整備
- 賃金制度・評価制度の見直し
- キャリアプラン作成
- 柔軟な働き方の推進
(テレワーク・ノンフルタイム勤務等)
- ライフプラン研修
- ハラスメントの防止

打ち手その3

- エンゲージメント*の向上
- 社員のスキルアップ
- 適切な人員配置
- 労働環境の整備
- 業務の標準化・効率化
- デジタル活用・DX 推進
- IT の導入・活用
- 人的資本経営(意識改革)

*エンゲージメント…企業と従業員のつながりや信頼関係「愛社精神」「貢献意欲」

本事業のコンサルティングに関するFAQ

Q1 コンサルティングはどのように進めるのですか？

A1

中小企業の人材確保に関して豊富な経験を有する専門家(※)が、具体的なコンサルティングを始める前に一度事前ヒアリングを行い、各社の状況や課題を整理します。その後、個社別に実施計画を策定し、おおよそ月1回のペースで計5回コンサルティングを実施します。1回あたりの所要時間は約2～3時間で、原則として訪問による実施ですが、オンラインでの対応も可能です。
(※)多くが中小企業診断士、社会保険労務士、国家資格キャリアコンサルタントなどの有資格者です。

Q2 コンサルティングには誰が参加するとよいですか？

A2

人材確保の課題解決に向けた取組には、制度の改正など経営計画にかかわる内容もあるため、人事担当者のほかに経営者の方に参加いただくとより効果的です。なお、内容に応じて参加者をアレンジいただくことも可能です。

Q3 デジタル活用等コンサルティングでは何を相談できますか？

A3

人材確保に資するデジタル広報力・SNS運用の強化、人事業務等の効率化、DX推進人材の育成等について相談できます。

令和6 - 7年度

業界別人材確保強化事業
(カスタマイズ支援)

人材確保取組事例集



一般社団法人
東京都情報産業協会



ITマスコットキャラクター
「くらっち」



<https://www.shigotozaidan.or.jp/>