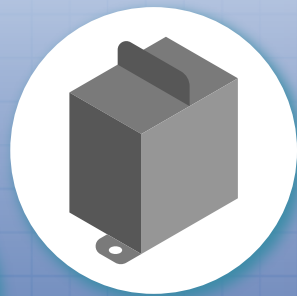
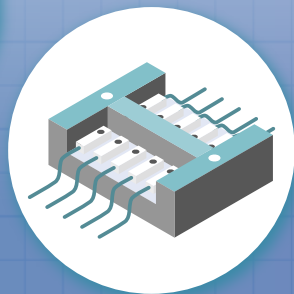
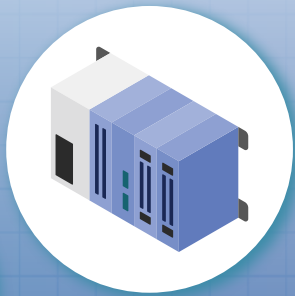
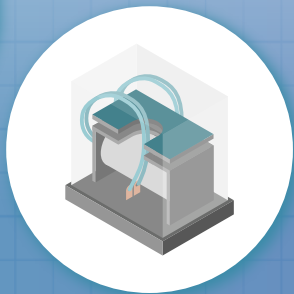
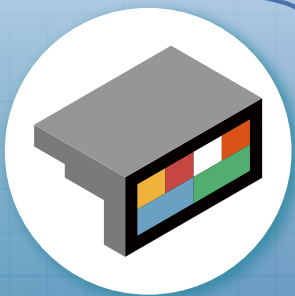
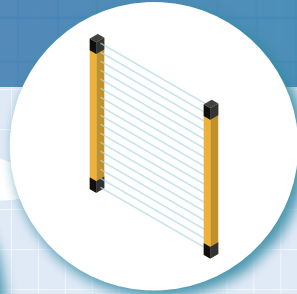
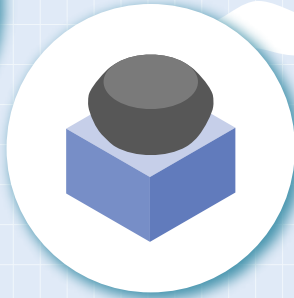
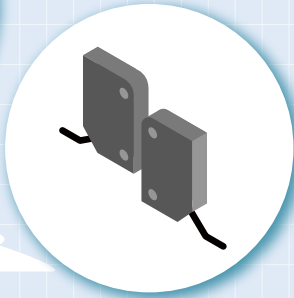
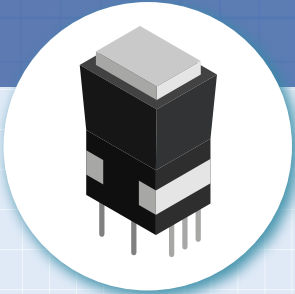


令和6 - 7年度
業界別人材確保強化事業(カスタマイズ支援)

人材確保取組事例集

一般社団法人日本電気制御技術工業会



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

一般社団法人日本電気制御技術工業会

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 キムラ電機株式会社	7
Case02 採用・定着 国際電業株式会社	9
Case03 採用・定着 株式会社パトライト	11
Case04 デジタル活用 株式会社パトライト	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

一般社団法人日本電気制御技術工業会

会長 錦朋範



一般社団法人 日本電気制御技術工業会（NECA）は、電気制御機器の製造や制御技術ソリューション提供に関わる企業・団体で構成され、日本の「モノづくり」を支える重要な電気制御機器と制御技術の普及・進歩に貢献しています。これらの制御技術は、主に工場や設備の自動化や安全性向上に不可欠な技術として広く活用されています。

当工業会は「将来ビジョン2030」を推進しています。そのミッションは、「制御技術の進歩と産業の持続的成長に貢献し社会の課題に応じて提供価値を拡大することで豊かな社会づくりを実現すること」です。

従来の電気制御機器の枠にとらわれず、これまで培ってきた制御技術を更に進歩させ、会員企業及びその顧客の持続的な成長に貢献し続けることで、豊かな社会の実現を目指すという我々の強い意志が込められています。その中核となるのが

「4つのP」：People（人材開発・人材獲得）、Perspective（視点）、Productivity（生産性）、Partnership（共創）です。人材確保に係る内容としては、正にこの「People」に該当しており、人材委員会を設置し、会員企業に優れた人材が獲得できていることや、工業会が人材育成の場を提供することで将来を担う人材（国際人材・技術人材等）が育ち活躍し続けていることを目的に実効性のある施策を立案・実行しています。

業界別人材確保強化事業（カスタマイズ支援）では、会員企業10社が、専門家によるコンサルティングを延べ68回受けています。業界の魅力、個別企業の強みを客観的な視点から導き出し、採用募集から人材定着に向けた取組を進めています。本取組事例集は、その事例の一部を紹介しているものです。

本事業ではこの他にも、人材確保セミナーの開催を2回実施し、更には業界PR動画の作成・公開も行い、業界の魅力発信を強化しています。その動画はNECAのホームページに掲載しておりますので、是非ご覧ください。本事業に対して、支援先会員企業の経営者から各部門の現場にいたるまで、高い志を持って、人材確保・定着、育成に関して取り組むことで、当工業会が推進する「4つのP」の内の1つであるPeopleを、工業会や個社が一体となって実践する良い機会となり、働く人々のウェルビーイング向上につながったと感じています。

「モノづくり」の将来と働く人々の安全・安心・ウェルビーイングを支える当工業会を維持・発展させていくために、人材確保・定着・育成は今後も継続して取り組むべき重要課題です。本取組事例集が、業界各社の採用活動・人材定着の一助になれば幸いです。

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： 10 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

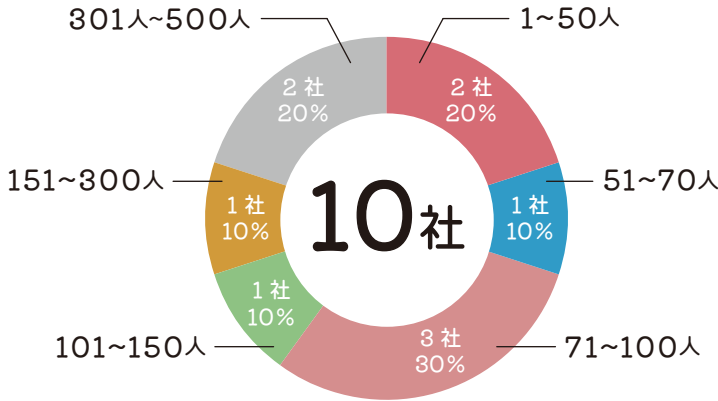


支援先企業（10社）の概要



各企業における取組目標の区分

< 従業員数 >



採用・定着	項目	社数
採用・定着	採用（新卒・中途）	8社
	育成・教育	6社
	制度の立案・見直し	3社
	社員の定着	4社

デジタル活用	項目	社数
デジタル活用	採用ページの見直し	2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	3社

具体的な事例

採用定着

- 採用媒体と合同企業説明会などの参加イベントの選定
- 若手社員のキャリアプランを描く施策の作成
- モチベーション高く、仕事ができる環境の整備

デジタル活用

- SNSを活用した新卒採用戦略の構築
- 人材確保およびITリテラシー向上策の制定
- 勤怠管理システム導入時のノウハウ

企業からの声

採用定着

- 人事制度の見直しを通じて、幅広い知識を持つことができ喜びを得られた。
- 求人票の見直しや採用チャネルの検討などの着手ができ人事担当者として経験が浅い部分をフォローしてもらえた。
- 会社説明会資料のブラッシュアップなど、具体案を提示いただけた。

デジタル活用

- AIを初めDXの進め方や具体的な取組内容にも踏み込んでいただき推進することができた。
- 新たな取組としてSNS活用を開始できて、今後の効果がある程度期待できると思えた。
- コンサルティングに経営層も同席したので、デジタル化の必要性は浸透したと思う。

コンサルタントからの声

本コンサルティングを終え、私自身が最も心に残っているのは、電気制御の現場にある「人を想う姿勢」の確かさです。

技術や工程の話の奥には、後輩をどう育てるか、技術をどう伝えるかという静かな問いが常にありました。

一方で、その想いや工夫が言葉にならず、各現場の中に留まっている場面も多く見受けられました。

支援を通じて、それらを整理し、共有可能な形にしていくことで、現場の表情や対話が少しずつ変わっていく様子に立ち会えたことは、コンサルタントとして大きな学びでした。

この経験が、次の世代へ技術と人をつなぐ一歩になればと願っています。

コンサルタント
假谷 美香



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28日（木）

会場：fabbitt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

採用についての会社の在り方などについて学んでいかないといけないと感じた。



雇用に関する現在の環境について分かりやすく説明いただき、とても勉強になった。



デジタル戦略に興味を持つことができた。



短い時間で必要な情報を入手でき、とても有意義な時間となった。

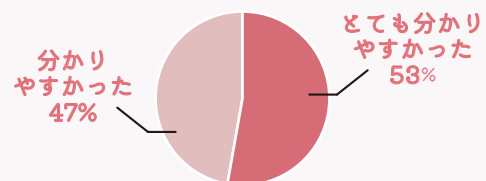


企業の悩みを引き出しやすい質問での進行で、コンサルティングを受けるときの心構えがイメージできた。

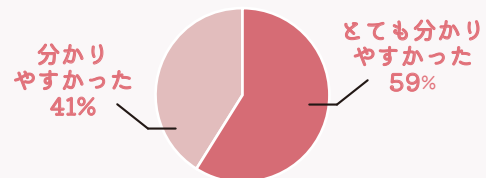


アンケート結果

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 17名
参加人数 17名
(来場 11名/オンライン 6名)

人材確保セミナー

支援企業と広報委員会メンバーに実施したアンケートの結果により、採用活動につなげるための魅力発信やブランド力の向上に課題があることを把握し企画を決定。

そこで、採用支援に深い知見を持つ細井氏には「自社の魅力の発掘」について、小売業の人事責任者として組織変革を指揮した永島氏には「人が集まる会社の作り方」について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23日(水)
会場：fabbit会議室 丸の内 カンファレンスルームA

講師 | 細井智彦事務所 代表
細井 智彦 氏

テーマ
～採用に活かせる自社の魅力の見つけ方～
魅力発信の重要性と魅力の見つけ方
採用に活かす手法を学ぶ

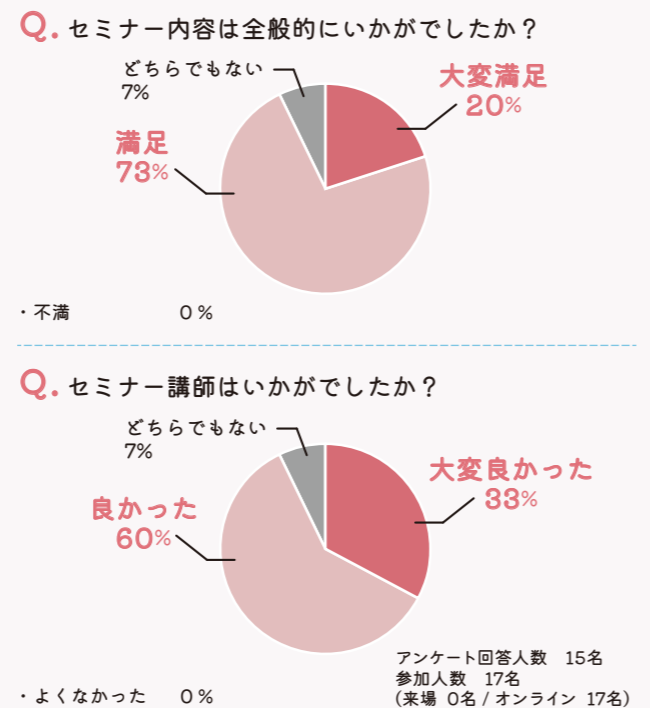
● 求職者を惹きつける会社の強みや魅力とは、いったいどのような情報でしょうか？
応募につながる魅力の発掘方法から求人票の書き方、面接場面での活かし方まで
すぐに実践できる方法を丁寧に解説しました。



参加者の声

- 採用手法の成功例を具体的に説明していただいた。
- 豊富なご経験に基づきつつ、新しい採用手法・考えを踏まえ、非常に分かりやすくご説明いただき参考になりました。
- 具体的に何をすれば効果的か？事例が多く語られて良かった。
- 人材確保の基本について分かりやすく解説いただき大変勉強になりました。次回の求人募集時に早速実践していきたいです。
- 会社の魅力の考え方について、現在当社が知りたい内容を、中小企業からの視点も踏まえた内容で、説明を行っていただいた点が良かったです。

アンケート結果



第2回

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

講師 | トイトイ合同会社 代表社員、社団法人人的資本経営推進協会 理事
永島 寛之 氏

テーマ
人が集まる職場づくりと採用広報のはじめ方
～“知られていない”から“ここで働きたい”へ変える、
採用と働き方の再設計～

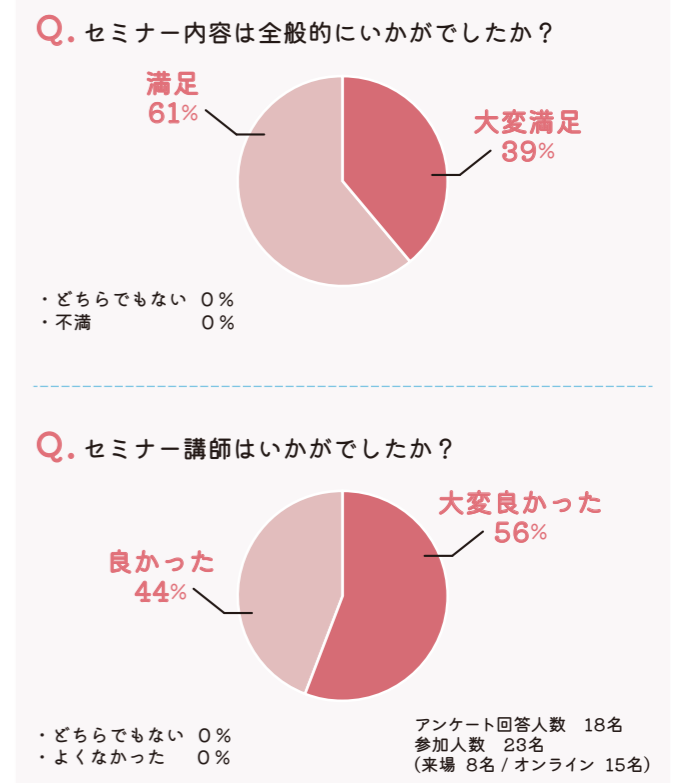
● 求人を出しても応募が来ない—その背景には、情報の「出し方」と「働く環境」の両面に課題があります。制度がなくても今すぐできる魅力の伝え方、働き方のアップデート、小さな変化から始める「人が集まる会社」の作り方を解説しました。



参加者の声

- 実例または実践を交えてご紹介いただけたため、説得力を感じた。
- 内容自体が示唆に富んでいたことに加え、具体例を織り交ぜつつも簡潔に分かりやすく展開して下さったから良かった。
- 採用についてのお話でしたが、会社の在り方を考える上で参考になるお話でした。現状の大変な状況を脱するためにも、会社の明るい未来を考えるきっかけを与えていただいたセミナーでした。採用ブランドの考え方は社内でも今一度見直しをしてみたいと考えています。
- 採用活動だけでなく「人」の定着という観点からも自社の魅力、社会的意義(存在意義)をどのように言語化するかが重要であると再認識できたため良かった。
- 採用となると選ぶ・選ばれるという思考になっていましたが、会社、就活生がお互いにイメージを作り上げていくというのは、双方にとってプラスと感じプロセスや選考方法について改めて考える機会となった。ワークでペルソナを定義するのも求める人物像を明確化する機会として有効だった。

アンケート結果



会社の未来を踏まえ 管理職のマネジメント力に着目 個々の「人材力」と「関係力」を 引き出し、「組織力」を強化

代表者名	代表取締役社長 藤岡 利之
所在地	東京都品川区西五反田7-24-4 K.U.ビル7F
URL	https://www.kimden.co.jp/
社員数	78名
事業内容	制御機器の製造・販売



総務部長 久野寛治さん



- point01 人材育成、部下育成のためのマネジメントについて社内で共有
- point02 コンサルティングの場で新任課長にマネジメント研修を実践
- point03 お互いの思考特性・行動特性を理解したコミュニケーションを検討

1 コンサルティングを受けたきっかけ

従業員の世代交代を見据え

一人ひとりが活躍できる組織の土壌を築きたい

当社は、制御機器のメーカーとして創業し、まもなく100年を迎えます。採用活動は欠員補充が中心で、従業員の定着率は非常に高く、6割強が50代以上です。社内では阿吽の呼吸が通じる一方、管理職が先輩であった「年上の部下」と接する際には、コミュニケーションに気を遣う場面が見受けられます。また、管理職はプレイングマネージャーが多く、日々の業務の延長上で職務にあたることから、外部研修で学んだ内容を組織のマネジメントに活かし切ることが難しい環境ともいえます。これから待ち受ける従業員の世代交代を踏まえると、管理職がリーダーシップを取りながら、一人ひとりが活躍できる組織の土壌を築く必要があります。また、社内では現在、企業理念や組織体系の見直しなどに着手しています。より良い組織づくりに向け、何ができるかを知りたく、更なる可能性を探るため、コンサルティング支援に申し込みました。

2 取組内容

部下の思考特性や組織の目的に合った コミュニケーションの在り方を確認

最初に、人材育成のためのマネジメントについてコンサルタントに相談したところ、従業員一人ひとりの違いに目を向け、互いの関係性を高めることが大切だとアドバイスされました。特に管理職は部下の個々の特性を理解し、相手に合った仕事の割り当て方や、言葉の伝え方などの工夫が重要であるとの助言を受けました。個人の特性を知るため、利き脳を調べ思考の癖や好みを4タイプに診断する「ハーマンモデル」という手法を提案されました。まず、総務部が研修内容を理解するため管理職2人で利き脳診断を体験し、思考特性や行動特性についての指導を受けました。次に、昨年課長に昇格した管理職2名に、将来の展開を想定したマネジメント研修を実施しました。ハーマンモデルのタイプにより自身の思考の傾向を知ったうえで、部下の特長や仕事上の考え方などを観察し思考特性の分析を行い、相手に合わせたやりとりを意識するようになりました。

3 取組の効果・成果

研修を通じて、新任課長が持っていた部下へのイメージが変化！

研修前、2人の新任課長にヒアリングした際「部下への対応が今まで通りになりがち」「指導が難しい」などの意見がありました。しかし、マネジメント研修後には「部下に対して一つのイメージを持つことが多かったが、多面性があることに気づいた」との声が聞かれました。部下の普段の会話から、困っていることや悩みを察知するようになり、自ら進んで問題解決に向けて動いています。総務にも勤務管理などの相談や問い合わせがくるようになり、そのおかげで、総務でも現場の様子を知ることができます。部署内のコミュニケーションが改善しただけでなく、管理職としての自覚が高まったことは大きな成果です。



ハーマンモデルの結果を確認する総務部総務課の今成課長

4 今後の展望

マネジメントの質を向上させ、人材育成や定着への取組を目指す

1回目のコンサルティングで、「最も生産性が高いチームは、お互いのプロフィールを理解し、補完関係にあることを理解した異質な人の組み合わせのチームである」ということを共有しました。

今後、組織開発と管理職のマネジメント力強化を社内に展開すべく、課長以上の管理職へのハーマンモデルの導入を役員会・取締役会に提示し、実施方法を模索しています。コンサルティングで実施したマネジメント研修を実践し、個々の特性を知りそれぞれに合ったコミュニケーションを取ることによってマネジメントの質を向上させ、人材の育成や若手社員の定着への取組につなげていくことを考えています。



コンサルティングで実施したマネジメント研修の今後の社内展開を検討



管理職は従業員同士が分かり合い、組織への関心を高めるキーマン

これまで従業員同士で議論するとなると、顧客側に目を向けた事業やものづくりの在り方であって、組織の内面に注目することはほとんどありませんでした。しかし、ともに働く仲間が信頼を築くには、互いを分かり合う必要があります。管理職を中心に、従業員が組織に関心を向けることの重要性を実感しました。



代表取締役社長
藤岡 利之さん



組織間の関係を密にし、ともに学び合う機会を社内に取り入れたい

今回、自分の思考の癖を知ったのは一つの発見でした。また、自分も含め相手の発言や行動の根元が分かりました。相手は自分と同じには考えていないということを改めて認識しました。コンサルティング後は、コミュニケーションの取り方を意識して話しています。外部セミナーでは、従業員一人ひとりの特性について考察することは出来ないため、社内実践していきたいです。



総務部長
久野 寛治さん



体験を通じ、個の持ち味のかけ合わせが組織の力になることに気づいた

これまで私の中での組織開発に対する認識は、構造や機能のように組織をひとつの単位として捉えるものでした。今回のコンサルティングを通じて、組織に属する個人に目を向けそれぞれの持ち味を掛け合わせることで、組織に力が宿ることを体験でき、人材力の大切さに気づく貴重な機会となりました。



総務部 総務課 課長
今成 善郎さん

採用要件の見直しと 社内の意識改革で3名が入社

代表者名	代表取締役社長 古川 朝恵
所在地	東京都千代田区神田和泉町1-2-7 S.K千代田ビル
URL	https://www.kdengyo.co.jp/
社員数	70名
事業内容	電子機器製品及びシステムの開発・製造・販売など



総務部総務課 尾之内 万祐子さん



- point01 採用要件を「Must」と「Want」に分けて人物像の見直し
- point02 採用ターゲットを具体的に描くことで安定的な採用が実現
- point03 現場担当者と人事の意見交換で各部署の採用に対する当事者意識が向上

1 コンサルティングを受けたきっかけ

「採用力強化」に向けて コンサルティング支援を活用

フットスイッチなどの電気制御機器を製造する当社は、創業約70年の歴史を持つメーカーです。これまで採用業務は、総務部長が兼任しており、大手転職情報サイトに求人を出すだけの状態が続いていました。掲載終了後の効果測定は行わず、目標人数に届かなくても仕方がないという空気が社内に漂っていました。また、入社後の教育は部署ごとに任せていたため、指導内容にばらつきが生じ、新入社員の知識・習熟度に差が出るなど、受け入れ体制にも課題を抱えていました。

2025年4月の社長交代を機に体制の見直しが始まり、当社として初めて人事専任者を配置しましたが、採用活動のノウハウがなく、手探りの状態でした。こうした状況を変えるべく会社として「採用力強化」を掲げる中、NECAを通じて本事業の紹介があり、コンサルティングを通じて採用活動を見直したいと考え、申し込みました。

2 取組内容

業務内容を具体的に追記し 求職者の視点に立った求人票に刷新

最初に行った取組は、ターゲットの明確化でした。現場にヒアリングをすると人物像の理想が高すぎるという課題を感じました。この悩みをコンサルタントに相談したところ、採用要件を「Must」と「Want」に分けて整理するようにアドバイスを受けました。そこで改めて話し合い、「営業経験必須」だった要件を社内での育成計画・方法を検討した上で「円滑なコミュニケーションが取れば未経験でも可」へと見直しました。これにより、未経験の若手人材を採用することができました。

さらに、求人票も大きく改善しました。仕事内容は「営業事務」だけでなく「見積書作成」「経費管理」など具体的な業務を記載しました。また、若手の意見が反映される会社であることを伝えるため、若手社員がSNS導入を提案し実現した事例をあげました。加えて、若手募集には求人広告を、経験者募集には人材紹介サービスを活用するなど、ターゲットに応じた採用チャネルを最適化しました。

3 取組の効果・成果

「自分ごと」として捉える意識が採用活動に変化をもたらし3名の採用に成功！

営業1名、品質管理1名、営業事務1名の計3名を採用することができました。ターゲットを整理したことで、現場が求める人物像をより具体的に描けるようになり、安定的な採用が実現しています。定着率も良好で、着実な成果を実感しています。

また、社内の採用に対する意識も変わりました。以前は「採用は総務任せ」という雰囲気がありましたが、今では面接後に意見を出し合い、「次はどのような質問をしようか」といった現場担当者と人事とのコミュニケーションができるようになりました。採用を「自分ごと」として捉える意識が根付き、会社全体の採用力強化に向かって進んでいます。



左から、コンサルティングに参画した尾之内さんと、古川社長

4 今後の展望

既存社員の定着と満足度向上を目指した職場づくりを推進

今後も各部署増員のための採用を計画しており、転職市場が活況を迎える時期に向けて募集準備を進めています。ホームページに採用専用ページを設けるほか、SNSを活用し、会社の魅力をより詳細に伝える情報発信にも力を入れていく予定です。また、定着率向上に向けた取組も始めています。50代・60代がボリュームゾーンとなる組織構成を踏まえ、若手社員が気軽に相談しやすい環境を整えるため、メンター制度を導入予定です。人事担当者が中心となって、20代・30代のサポートを企画しています。さらに、ストレスチェックや相談窓口の設置も検討し、既存社員の満足度を高める仕組みづくりを進めています。



SNSの活用も検討して実行



経営と現場の視点を合わせた課題整理が成果への一歩となった

コンサルティングを通じ、経営と現場の両方の視点で課題を整理することができました。採用や職場環境の改善に向け、具体的なアクションプランを複数提案いただいたことで、活動の方向性や優先順位が明確になったと感じています。すぐに実行できる内容も多く、実際の成果につながり始めています。担当者を中心に社内の意識も高まり、前向きに改善へ取り組めるようになりました。



代表取締役社長
古川 朝恵さん



未経験の不安を払拭し、自信を持ち採用業務に取り組めるようになった

コンサルタントの方には業務面だけでなく、気持ちの面でも支えていただきました。「やっていることは間違っていない」と言ってもらえたことで自信が付き、自分の立ち位置や役割が明確になりました。業務を通じて各部署との関係性が深まり、採用や人事に関する相談を受ける機会も増えています。会社全体で課題を共有しながら、スムーズに改革を進められるようになってきました。



総務部総務課
尾之内 万祐子さん



採用の在り方を再構築することで、人と組織の可能性を広げたい

これまでの採用手法にとらわれず、部署ごとのニーズを踏まえた柔軟な採用活動が進んでいます。各現場で求める人物像を明確にし、タイムリーに採用できる体制を整えることが今後の課題です。新しい発想での取組を通じて、より活気ある組織づくりにつなげていきたいと考えています。



取締役総務部長
上村 睦さん

“ 株式会社パトライト ”

採用活動を可視化するデータ集計ツールの作成と
クローリングの導入で
効率的な人材確保の体制を構築

代表者名	代表取締役社長 山田 裕稔
所在地	東京都品川区大崎1-6-1 TOC大崎ビルディング
URL	https://www.patlite.co.jp/
社員数	400名
事業内容	表示灯・回転灯、散光式警光灯などの 報知機器の開発、製造、販売



管理本部 人事総務部部长 立花 延之さん



- point01 求人情報の周知に効果を発揮するクローリングを導入
- point02 採用活動全体の進捗状況を可視化する応募者進捗管理表を作成
- point03 応募者進捗管理表によりデータを分析し、精度の高い採用戦略を立案

1 コンサルティングを受けたきっかけ

コンサルタントの知見を取り入れ
首都圏エリアでの採用力を強化したい

当社は大阪発祥の企業であり、関西以外の地域での採用力強化が課題となっていました。中でも東京は、多くの大手企業が本社を構える採用市場の激戦区です。これまで、様々な求人媒体を活用していましたが、数ある求人情報の中で、自社の情報が埋もれやすい状況にありました。そのような環境下で魅力や価値を的確に訴求し、求職者に広く知っていただくためには何が必要なのかを模索していました。

新卒採用においても、東京での認知度は十分とはいえません。これまでは関西で採用した社員を東京に配属するケースもありましたが、現在は地域ごとの採用を基本方針とし、地元で腰を据えて働ける環境の整備を進めています。このような経緯から、コンサルタントの知見を取り入れて東京での採用力を強化することが不可欠であると考え、今回の事業に申し込みました。

2 取組内容

クローリング導入で求人情報を拡散
進捗状況の可視化で採用活動も効率化

事前ヒアリングでコンサルタントと課題を共有したところ、「クローリング」という手法を提案していただきました。私どもには聞き慣れない言葉でしたが、クローリングとは、採用管理システムやハローワークなどに適切に求人情報を掲載することで、自動的に他の求人サイトにも展開できる仕組みです。これにより求人情報の露出を広げられるとのアドバイスを受け、特に中途採用において有効な手法であると判断しました。掲載する求人サイトの見直しと合わせて、導入に取り組みました。

また、以前から利用していた応募者進捗管理表にも改良を加えました。Excelを活用したデータ集計ツールで、日付を入力するだけで学内説明会、企業向けセミナー、ウェブ説明会など、経路別の応募状況や採用効率を比較できる仕様となりました。文系・理系別の表示や前年同月日との比較なども可能となり、採用活動全体の進捗を可視化できるようになりました。

3 取組の効果・成果

取組直後のクローリングが奏功 進捗管理表の活用で採用戦略が明確化

クローリングを導入して間もなく、多くの求人サイトで上位に表示されるようになりました。ハローワークに掲載してすぐに、求人情報がネット上で広く周知され応募が集まったのは、クローリングの効果によるものと考えています。

また応募者進捗管理表を活用したことで、目標採用人数を達成するために必要な活動量の見通しが立てやすくなりました。これにより、前年の実績との比較から応募が増える時期などを把握できるようになりました。大手企業と競ううえでどのタイミングで動き出すべきか、当社の魅力を効果的に伝えるにはどのような差別化が必要か、といった採用戦略を立てる際にも、応募者進捗管理表が有効な指標として大いに役に立っています。



左から、採用活動の進捗を把握しやすくなったと語る喜多川さんと立花部長

4 今後の展望

応募者データをブラッシュアップし、より高精度な採用戦略の立案へ

クローリングの導入により、求人情報が広く周知されたことで中途採用の応募者増加を実現することができました。掲載形式を見直すことで採用活動に効果が実証されたことから、今後は東京などの大都市圏での採用活動にも活用し、更なる母集団の拡大を図っていきたいと考えています。

また、応募者進捗管理表の活用範囲も一層広げていく方針です。現在は前年との比較を中心としていますが、今年度以降のデータを蓄積することで、将来的に複数年分の傾向分析が可能となります。より精度の高い採用戦略の立案につなげていく方針です。

加えて、説明会などの採用広報活動にも引き続き注力していきます。コンサルタントによると、大手企業が採用活動に投じるコストは中小企業と大きく異なるとのことなので、対話を重視し、当社ならではの魅力を丁寧に伝えていく所存です。



クローリングの導入により、効率的な求人情報の周知が実現



学内説明会などの採用広報活動では、チラシの配布等、従来の手法も活用



学びと検証を通じて、当社の採用方針に確信が持てました

当社ではこれまでも採用活動に注力しており、一定の成果を挙げてきたという自信がありました。そのような中でコンサルティングを受け、多くの他社事例に触れたことで、当社の取組への確信がより深まりました。検証や新たなツールを用いた施策にも着手でき、非常に有意義な学びの場になったと感じています。



管理本部 人事総務部部长 立花 延之さん



データ集計ツールの充実により、課題克服への道筋が明確になりました

他社事例を知ることができたという点だけでも、コンサルティングを受けた価値が十分にあったと感じています。当社では、ブラッシュアップを重ねながら今後も継続的に活用できるツールを作成でき、課題の克服につながる確かな手応えを得ました。コンサルタントの客観的な分析を取り入れることの重要性を改めて認識しています。



管理本部 人事総務部 人事総務課 東京管理チーム 喜多川 道さん

一度は見送ったSNS活用を決断 Xでの情報発信と デザイン作成ツール活用で 採用活動を強化

代表者名	代表取締役社長 山田 裕稔
所在地	東京都品川区大崎1-6-1 TOC大崎ビルディング
URL	https://www.patlite.co.jp/
社員数	400名
事業内容	表示灯・回転灯、散光式警光灯などの 報知機器の開発、製造、販売



左から、管理本部 人事総務部 人事総務課 東京管理チーム 喜多川 道さん
管理本部 人事総務部 部長 立花 延之さん



- point01 コーポレートと採用でアカウントを使い分けブランドイメージを維持
- point02 会社説明会の案内など、告知に特化した運用方針を設定
- point03 デザイン作成ツールを活用し、投稿画像や文章を効率的に作成

1 コンサルティングを受けたきっかけ

採用活動におけるSNSの重要性を知り 本事業の活用を決意

当社がデジタル活用等コンサルティングを申し込んだ理由は、SNSを活用した母集団形成に可能性を感じたからです。実は、採用・定着コンサルティングの際にもSNSの活用は話題に上がりましたが、当社は産業用機器メーカーとして堅実な品質のブランドイメージを大切にしており、投稿内容によってはそのイメージを損なうのではないかと懸念から、慎重に検討していました。

しかし、求人サイトや学内説明会だけでは母集団形成が難しくなりつつあるという現実もありました。コンサルタントから、最近の学生はSNSで情報収集をしているケースが多いという具体的なデータを示していただき、改めて採用チームで話し合った結果、発信内容を工夫すればイメージを保ったまま、母集団形成に役立てられるのではないかと考え、活用を決めました。こうした背景から、SNS戦略についてもコンサルティングの支援を申し込むことになりました。

2 取組内容

Xで採用専用アカウントを開設し デザイン作成ツールで投稿を効率化

SNSはXとInstagramを検討しましたが、Instagramは動画制作に手間がかかり、社員の顔出しについても社内調整が必要になります。まずは文字投稿がメインで手軽に始められるXからスタートすることにしました。製品紹介と採用は投稿内容の性質が異なることから、コーポレートアカウントとは別に、採用専用のアカウントを新たに開設し、ブランドイメージを守るため、会社説明会やオープンカンパニーの案内など、告知に特化した運用方針としました。

また、コンサルタントからデザイン作成ツールの使用についてアドバイスを受けました。AI機能を使えば、「会社説明会の告知」「日付」といった内容をテキストで指示するだけで、投稿用の画像や文章を自動生成でき、作成時間を大幅に短縮できます。無料版で試したところ実用性を確認できたため、東京と大阪の採用チームで共有できる有料プランを契約しました。

3 取組の効果・成果

想定を上回る反響に手応えを感じ、デザイン作成ツールで作成時間を効率化

Xへの投稿を開始したところ、閲覧数は1桁程度と想定していましたが、予想を上回る閲覧があり、「いいね」や「リポスト」も寄せられています。そうした反応に手応えを感じながら、更に閲覧数を増やすために、他社の投稿も参考しつつ発信を継続しています。

また、デザイン作成ツールの実用性の高さも実感しています。X投稿時に使用する画像作成には時間がかかりますが、AI機能で画像や文章のベースを短時間で作成し、調整を加えながら納得のいく内容に仕上げることができています。回数を重ねるうちに作成の要領もつかめ、当社らしい堅実なイメージを保ちながら、学生の目を引く投稿ができるようになりました。



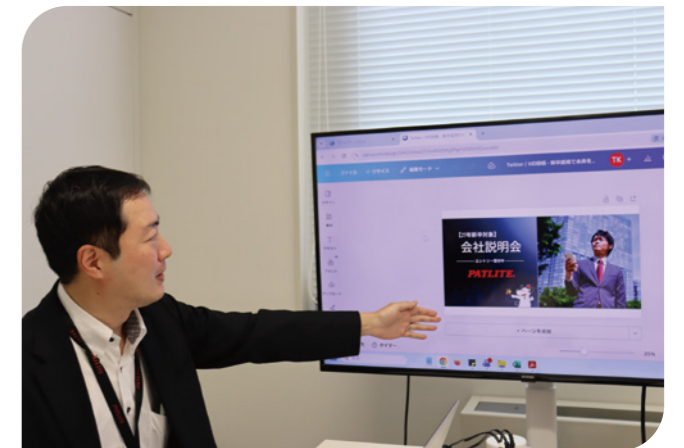
SNS活用の経緯や今後の展望について語る立花部長

4 今後の展望

SNSとリアルとの二軸で、採用活動を更に強化

「SNSにより認知を広げ、学校説明会などリアルの場合で魅力を伝える」。この二軸があってこそ、母集団形成という成果につながると考えています。そのためにも、デジタル面の強化を引き続き進めていくことが重要です。

Xについては、投稿テーマの計画に沿って発信を継続していくとともに、コンサルタントからのアドバイスを踏まえ、実在の社員の写真や展示会の様子など、当社ならではの投稿も検討していきたいと考えています。デザイン作成ツールについても更に活用の幅を広げ、学校説明会用の資料やチラシなど、用途に応じて担当者が柔軟に活用できる体制を整えることで、採用活動全体の質の向上を目指します。



デザイン作成ツールのAI機能を使って作成した画像を説明する喜多川さん



デジタルの力を活用して、採用力を強化していきたい

まず当社を知っていただくための入口としてSNSを活用し、当社の強みでもある学校説明会などの対面の場につなげていきたいと考えています。同時にデザイン作成ツールの導入で採用チームのメンバー一人ひとりが自分の視点で資料をつくり、会社の魅力を伝えられるようになりました。今後もデジタルとリアルとの両面から採用力を強化させていきたいと考えています。



管理本部
人事総務部 部長
立花 延之さん



便利なツールを知り、採用活動の幅が広がりました

母集団形成の取組の一つとして、SNSを活用した情報発信に踏み出せました。SNSは知名度のある大手企業向けだと思っていましたが、中小企業でも少しずつ投稿を続けることで反応が増え、やればできるという手応えを得ました。デザイン作成ツールも、コンサルタントから教えていただき実際に活用できたことは大きな収穫です。



管理本部 人事総務部
人事総務課 東京管理チーム
喜多川 道さん



Xによる発信力強化で母集団形成の改善を期待

SNSを活用した採用手法についてアドバイスいただき、Xの公開まで進めることができました。これまで学生への認知度向上に課題を感じていましたが、Xによる発信力の強化で改善を期待しています。今後はチラシなどの広告物にもXの情報を追加し、効果測定を実施していきます。



管理本部
人事総務部 人事総務課
峰浦 高行さん

業界PR動画

アニメーションという視覚的に分かりやすい手法を用いて、業界全体が持つ魅力を丁寧に伝えることで、業界の認知度向上を図り、求職者の就業意欲を高め、採用につなげることを目指した動画としました。



見えないヒーローが
私たちの「当たり前」を支えている

用途

- 業界団体ホームページに掲載する。
- 希望する会員企業のホームページへ動画掲載や動画リンクを貼って紹介する。
- 採用活動で活用する。

目的

- 電気制御機器業界への興味関心を喚起し、認知度を高める。
- 就職先候補の1つに加えてもらうきっかけづくりとする。

対象者

- 新卒、第2新卒(学問領域問わず)。
- 電気制御機器業界に少しでも関心を持たれている方。

企画

制作本数 **2本**

- 本編 2分45秒：1本
- ダイジェスト版 40秒：1本

01

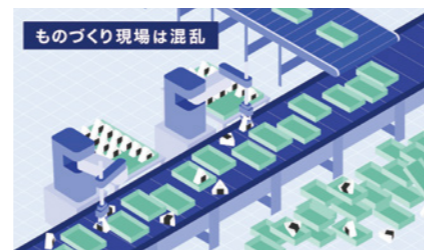
複雑な情報を分かりやすく直感的に伝えるため、実写ではなくアニメーション形式で表現した。

02

電気制御を「見えないヒーロー」に例え、目に見えなくても、日常の安全を守っている存在であることを伝えている。

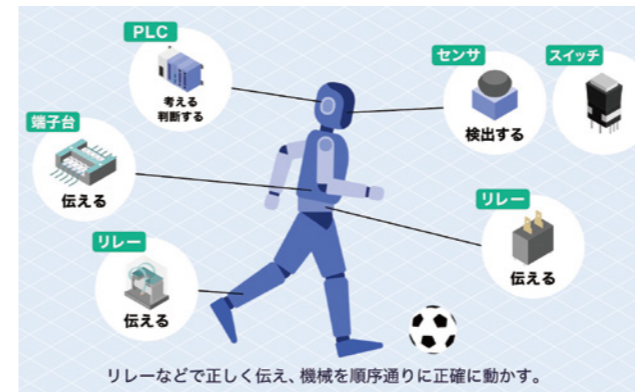
03

電気制御の仕組みをロボットに例え、分かりやすく解説している。

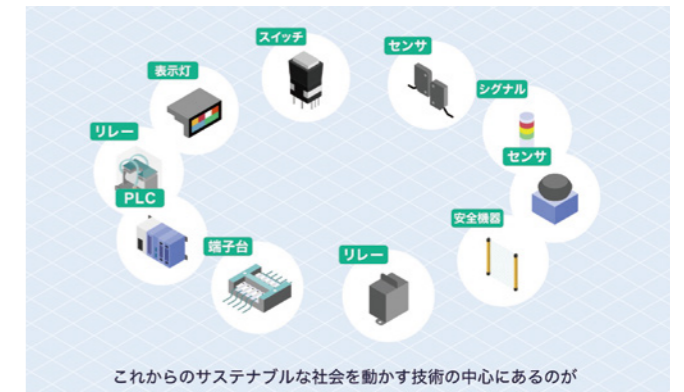


アニメーション

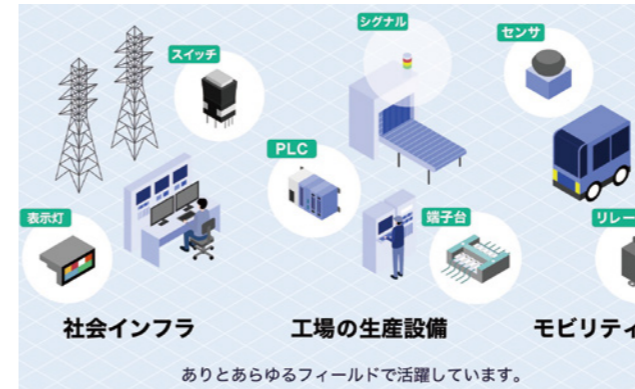
導入でコンセプト紹介



様々な電気制御機器



電気制御技術の役割



電気制御技術の期待感を演出



完成動画



【本編・ダイジェスト】

URL: <https://www.neca.or.jp/people/>



制作担当者からの感想

この度、東京しごと財団のご協力のもと電気制御技術業界向け人材採用PR動画を制作いたしました。

電気制御技術は、社会インフラから製造現場・日常生活を支える「緑の下の力持ち」、この技術の意義や社会的価値をより分かりやすく伝える事を目的とし、電気制御技術に関わる皆様を「ヒーロー」になぞらえて描いた、アニメーション動画です。

会員企業の皆様に本動画を幅広くご活用いただくことで、電気制御技術の社会的役割と魅力を広く伝え、業界の未来を担う人材確保と認知向上につながることを期待しております。



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

オープニング	1分間企業PR	企業ブース訪問15分×5回	ブース訪問特典	終了
<ul style="list-style-type: none"> 本日の進行説明 業界の魅力紹介 	<ul style="list-style-type: none"> 企業の担当者が1分で自社の魅力をプレゼン! 	<ul style="list-style-type: none"> 企業と15分間自由に話そう! スタンプラリーを実施! 	<ul style="list-style-type: none"> ブース訪問数に応じて巨大ガチャにチャレンジ! 景品は当日までお楽しみに! 	
第1部 10:50~ 第2部 14:20~	11:00~ 14:30~	11:40~13:15 15:10~16:45		13:30 17:00

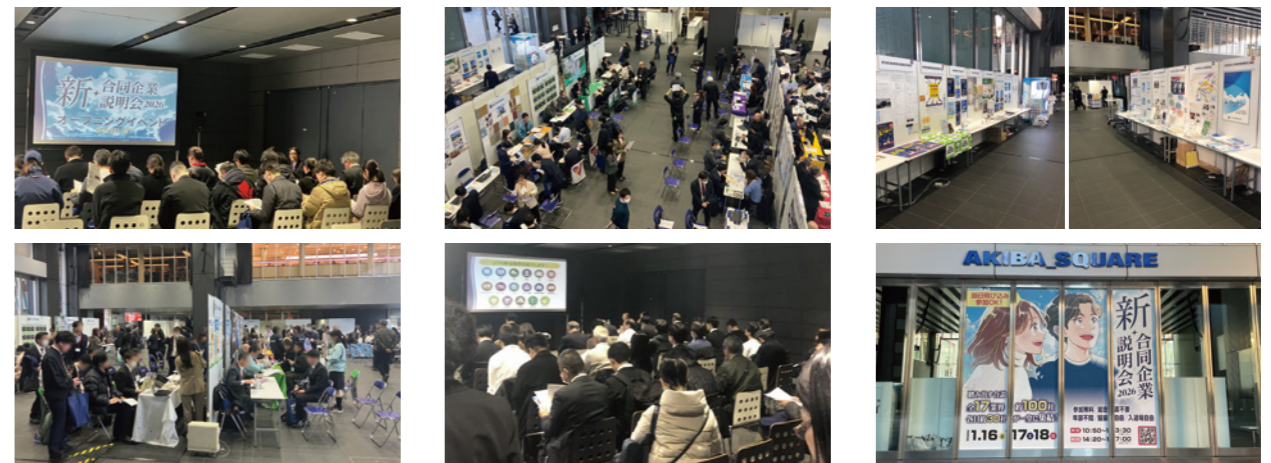
POINT 1 企業の方との話のきっかけになる「素朴な疑問リスト」を用意 「何を聞いていいかわからない」「聞きすぎてしまうかも」といった不安を解消!	POINT 2 後日企業訪問ができる「インビテーションカード制度」 「もっと話してみたい」「会社に行ってみたい」と思ったら、インビテーションカードでさらに企業を知る機会を作ろう!	POINT 3 プロのコラムナによる証明写真コーナー ヘアメイクの身だしなみアドバイス付き! ご来場の方は、スタッフ着用をお願いします! 【当日予約制】
POINT 4 キャリアカウンセラーによる無料相談コーナー 経験豊富なプロにキャリアに関する悩みを相談できる 【当日予約制】	POINT 5 “今”必要な情報がわかる 経路情報コーナーにて最新の情報が入り、業界や仕事内容の違いを比較しやすくなります!	POINT 6 VRで職業訓練をバーチャル体験! キャリア・コンパス・センターブースにて気軽に訓練の雰囲気を体験できる

★インビテーションカード★
この説明会で出会った皆様と企業との接点を活かすための仕掛けです。
インビテーション＝招待状として、会社見学や面接会、仕事体験など、さらに企業を知っていただくための内容を企業ごとに設定しています。
【インビテーションカードを受け取る際は、可能な限り「引換票」をお渡しください。】

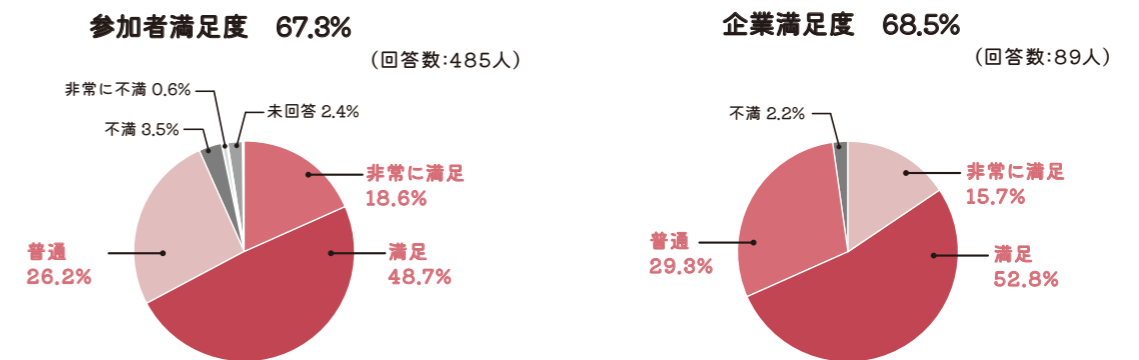
★インビテーションカード引換票★
可能な限り、インビテーションカードを受け取る際に企業の方にお渡しください。
ご記入いただいた個人情報は、受け取った企業が採用活動にのみ使用し、関係法令に基づき適切に管理いたします。
複写式の用紙となっておりますので、必要事項を記入してください。【記入項目はすべて任意です】

※第1部(黄色)・第2部(ピンク色)で引換票の色が変わります。

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けた。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



一般社団法人日本電気制御技術工業会
NIPPON ELECTRIC CONTROL TECHNOLOGY INDUSTRIES ASSOCIATION



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



令和8年3月 無断複製・転載を禁じます。