



令和5-6年度

業界別人材確保オーダーメイド型支援事業
(オーダーメイド支援)

人材確保 取組事例集

一般社団法人
日本アパレル・ファッション産業協会

令和5-6年度

業界別人材確保オーダーメイド型支援事業
(オーダーメイド支援)

人材確保 取組事例集

一般社団法人日本アパレル・ファッション産業協会

目次

● ご挨拶	01
● 事業概要	02
● 支援先企業の概要	03
● キックオフセミナー	04
● 人材確保セミナー	05
● コンサルティング：各社の取組事例	
case01 / 株式会社アイランド	07
case02 / 株式会社SHIPS	09
case03 / 株式会社TSI	11
case04 / 西川株式会社	13
case05 / 株式会社ルック	15
● 業界PR動画	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

時代と社会が目まぐるしく変化する中、アパレル・ファッション業界では、人材不足の解消、安定的な採用、定着率の向上が大きな課題となっています。新型コロナウイルス感染症が一昨年5月に5類に移行し、経済活動が正常化する中で、外出需要やインバウンドの回復を背景に商業施設への集客も増加し、業界には活気が戻ってきました。

しかし、円安や原材料費、エネルギー価格の高騰などのコスト増加が業界にとって依然として大きな課題であり、企業によっては社員教育の機会の確保よりも、経営立て直しを優先せざるを得ない状況も見受けられます。また、時代に即した人材育成方法が不明確で、最適な教育投資や制度改革を進めることが難しいという声も多くあります。

さらに、ビジネスモデルや個人のライフスタイル・価値観の変化に伴い、働き方や従業員の意識も大きく変化しています。このような社会環境の中で、従業員のエンゲージメントを高める取組は、今後の人材確保や定着、企業の生産性向上において不可欠な要素です。

そこで当協会では、業界の継続的な成長のために、平成29年度から業界団体を対象とした人材確保支援事業に参画し、本年度は支援企業14社の個別課題に対して専門家によるコンサルティングや研修などの支援を行ってきました。この取組と支援企業の努力により、着実に成果をあげています。

本冊子では、この取組が業界全体に波及することを目的として、支援企業の中から5社の事例を紹介しています。管理職教育や若手育成など、課題解消の一助となれば幸いです。

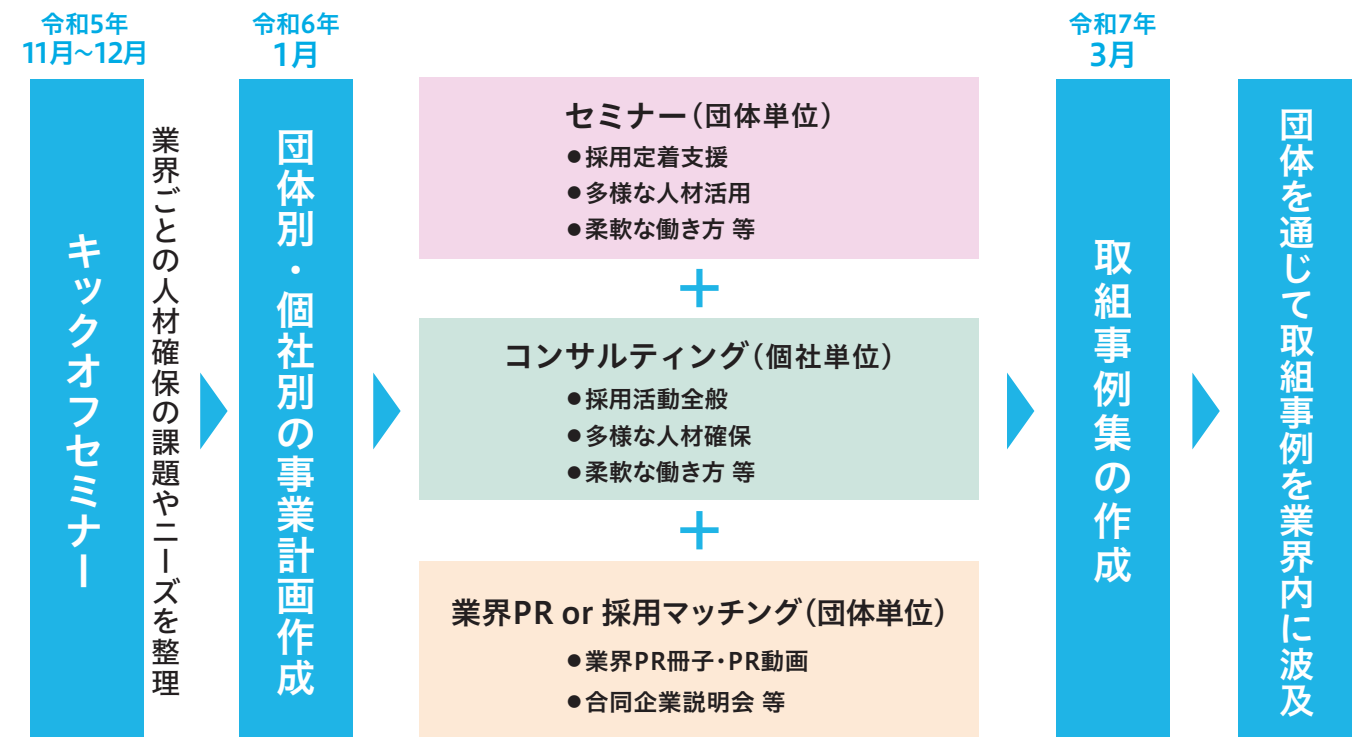
一般社団法人日本アパレル・ファッション産業協会

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、業界団体を通じた中小企業の人材確保の課題解決に向けた支援として、セミナーやコンサルティング、業界の魅力発信等の支援を業界と各社それぞれの課題に沿って、オーダーメイド型で提供します。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5年(2023年)11月～令和7年(2025年)3月



※本事業で対象とする中小企業
東京都内に本社・本店又は主たる事務所・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

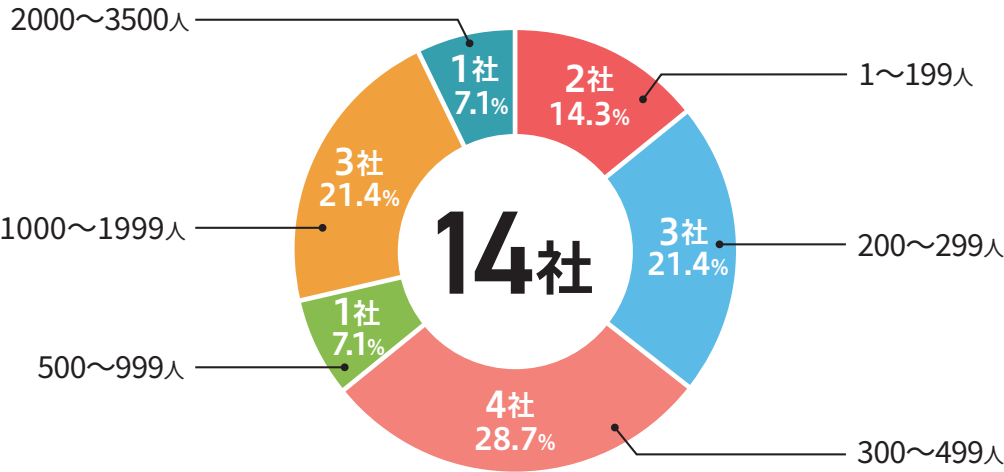
14社

取組内容

- キックオフセミナー 1回
- セミナー(人材確保セミナー) 2回
- コンサルティング 5回/社
- 業界PR動画作成 1式
- 事例集の作成

支援先企業(14社)の概要

従業員数



各企業における取組目標の区分 (コンサルティング計画書より分類)

採用 (新卒・中途)	7社
育成・教育	8社
制度の立案・見直し	5社
社員の定着	3社

具体的な事例

- 販売スタッフの知識・スキル・素質の洗い出し
- 次世代リーダー育成施策の策定
- 人事評価制度の構築
- 教育研修の体系化
- 離職防止に向けた経営層の意識改革及び若手層へのビジョン提示

企業からの声

- 母集団形成策、内定辞退防止策など、すぐに実施できる施策のご紹介や支援を行っていただき、前向きなご意見をいただくことができた。
- 第三者の方に見てもらうことは、社内で凝り固まりがちな意見を、新たな発見や別のアプローチで解してくださり、とても良い機会となりました。また、我々にとっても学びや新しい情報がありとても新鮮でした。
- 我々が具現化しきれていないことを、会話を通しながら丁寧にヒアリングし、解像度を上げてくださり、さらには実現のためにどうすればより良いかを寄り添いながらアドバイスをいただきました。
- 社内会議だけでは出なかったと思われる観点や視点をご教授いただき、より良いものへと昇華できたものと感じております。
- 当社の課題に対して、他社の取組事例などを具体的にお教えいただき大変勉強になり、課題を明らかにする機会をいただくことができました。

コンサルタントからの声

業界別人材確保オーダーメイド型支援事業として各企業別の課題に対応してまいりました。名前の通り、ひとつとして同じものがない「オーダーメイド」な内容となりました。人材確保というと採用のイメージが強いのですが、昨今、それだけではなく「人的資本経営」に基づいた人事戦略が求められています。終身雇用制度が2019年に崩壊した後、経営戦略と人事戦略を繋げていくことが必須とされており、人事部に求められることも大きく変わってきております。「採用」「配置・異動」「人事評価」「育成・研修」「組織開発」「労務・福利厚生」といった様々なテーマに対して、入念に施策を練り、成果を上げていかれることを期待しております。

コンサルタント
伊藤 真理子

キックオフセミナー

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。第一部の基調講演では、アパレル業界に深い知見を持つ講師が、課題解決のための施策としての「エンゲージメント」を、実例を踏まえながら解説。第二部では、事業内容の詳細を丁寧に説明しました。

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目指します。

セミナー内容

日時: 2023年12月14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 人的資本経営を加速させるエンゲージメントについて

登壇者 | Alternatives Growth Partners 合同会社 代表 伊藤 真理子氏

業界の魅力をどのように発信するか? 若手の心をどのようにして掴むのか? その一つの方法論として『エンゲージメント』の考え方を紹介。若手や多様な人材に対して「エンゲージメント向上」がどのように従業員の定着化、モチベーションアップ、内定辞退防止に繋がっていくのかを解説。



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、支援メニューをスケジュールとともに説明。具体的な内容やその有効性、支援メニューの連動による相乗効果についてお伝えしました。



参加者の声

人をただ採用をするだけでなく、人を育てていくことを軸とした経営をすることの大切さを感じました。

説明が非常にわかりやすく、今のエンゲージメントの考え方について理解を深めることができました。

自身の企業の課題や現状を、わかりやすく言語化していただいたように感じました。

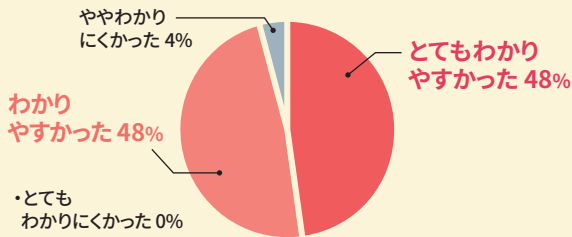
手厚いサポートを無償で行っていただけたこと、課題に合わせた支援を行っていただける多様性に魅力を感じました。

人材採用に有益な情報やイベントの開催等、課題抽出や解決ができる可能性を感じました。

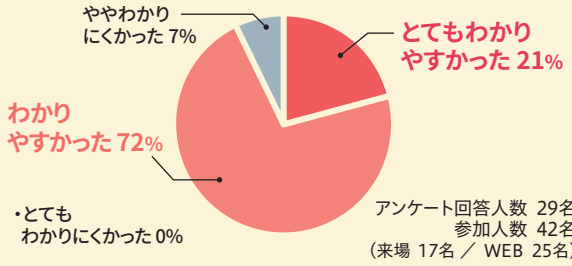
オーダーメイドという形で各企業の個別の課題にフォーカスしていただけるのはメリットがあると思います。

参加者アンケート

Q. 第一部の基調講演の内容はわかりやすかったですか?



Q. 第二部の事業説明はわかりやすかったですか?



人材確保セミナー

業界団体にヒアリングを実施し、「全社が取り組むべき人事のトレンドを」という要望を把握。人事担当者がすぐに実践できるノウハウやヒントを盛り込んだセミナーを企画に決定。

そこで、小売業の人事責任者として組織変革を指揮した永島氏を講師に迎え、2回の連続セミナーとして、人材採用戦略の考え方を解説していただきました。(実施回数:全2回、実施方法:ハイブリット形式 ※来場+ライブ配信)

第1回

日時:2024年6月20日(木)
会場:fabbit会議室丸の内 カンファレンスルームA

～ありたい姿に近づくための事例と方法論～ 自社で考える、自社に最適な人材戦略

講師

永島 寛之氏
トイトイ合同会社 代表社員

近年、アパレル業界はコロナ禍の影響に加え、EC化の進展や消費者の嗜好変化など、経営環境が激変しています。

一方、個人の働き方や価値観も多様化しており、事業戦略に合致した人材確保と育成がますます重要になっています。

本セミナーでは、変化する事業環境と労働市場に対応するための人材戦略の考え方をワークショップ形式で実践しながらお伝えしました。また、人材確保の課題を克服するための採用・育成戦略について、具体的な事例を交えて解説しました。



参加者の声

事業ポートフォリオを改めて見直そうと思いました。採用ブランドの構築が大手にも負けない要素になることを理解できました。



目の前の事象に追われてしまう中、人材戦略について改めて学ぶことができました。この内容は採用活動や社員の成長戦略に活かせると思います。



これまで曖昧だったものを明確にいただき、とても勉強になりました。資料だけを見ても流れがわかりやすい作りになっていて感動しました。



上層部からビジョンや方向性が降りて来ず悩んでいましたが、人事主導で考えて提案しても良いことが大きな気付きでした。

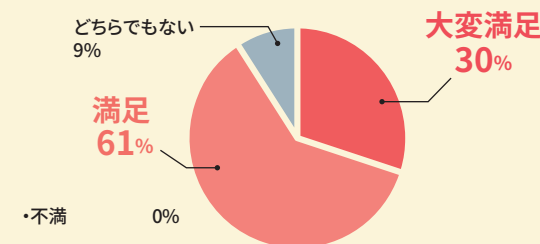


事業ポートフォリオや人材ポートフォリオを意識することが必要ということが勉強になりました。

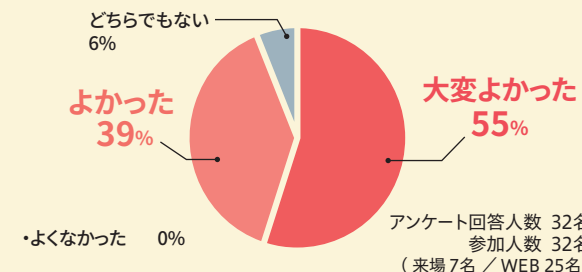


参加者アンケート

Q.セミナー内容は全般的にいかがでしたか？



Q.セミナー講師はいかがでしたか？



第2回

日時:2024年9月27日(金)
会場:オンワードパークビルディング2階ホール

～えっ!こんないい人を採用できるの?～ 採用ブランドを効果的に活用する採用戦略

講師

永島 寛之氏
トイトイ合同会社 代表社員

採用戦略、採用広報のあり方について、現状分析から目標設定、ターゲティング、選考プロセス、フォローアップまでのステップをご紹介します。人材像の考え方については、ワークショップ形式での実践を交えてお伝えしました。

さらに、自社ブランドの強化やデジタルマーケティング、コンテンツ作成、イベント開催の具体例を紹介し、成功事例を共有しました。



参加者の声

採用手法が改めて確認できたことがとても良かったです。採用後のフォローも知れたので、実践していきたいと思います。



目先の人材不足解消のための採用ではなく、会社のビジョン・ミッションと課題に沿って「欲しい人材像」の解像度を、人事だけでなく関連部署ひいては経営層まで、きちんとすり合わせる必要があるのだと感じました。



実際にワークや他社の例を挙げながら、根拠に基づいてお話をされていたのが良いと思いました。



実際のご経験から今後の取組に向けてのヒントをいただけたので、どのようなことを意識して進めていけばいいかのイメージがわかりました。

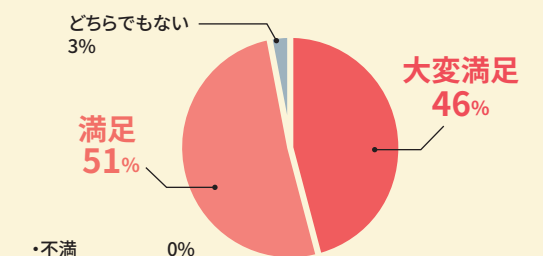


採用の際に自社にどんな人材が足りないか、既存の社員でできないのか、という視点で採用に取り組んでいないことに気づきました。

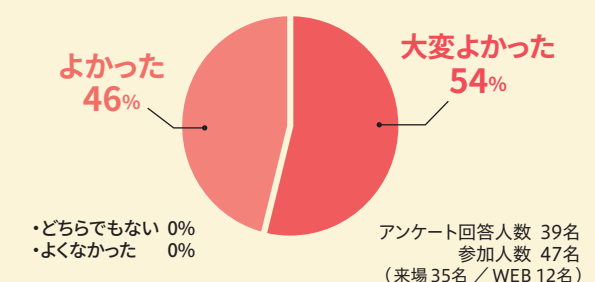


参加者アンケート

Q.セミナー内容は全般的にいかがでしたか？



Q.セミナー講師はいかがでしたか？



エリアマネージャーを集めた 対面のディスカッションを通じ コミュニケーション力と 指導力の向上を実現

代表者	代表取締役 谷澤 俊輔
所在地	東京都世田谷区池尻3-30-12
URL	https://www.gracecontinental.jp
社員数	264名
事業内容	アパレル企画、製造、卸売小売



写真左から 営業本部販売部 板屋 仁美さん、西山 千賀子さん

取組の ポイント

point01 早期離職の原因がどこにあるのかを明らかにする

point02 役職者に必要なコミュニケーション能力を研修によって高める

point03 自己の性格を分析し、部下との適切な接し方を学ぶ

01 / 取組のきっかけ

人材の確保というアパレル業界共通の 悩み解決のため相談へ

当社は、親会社であるオンワードホールディングスと交流があり、採用活動で足並みを揃えることもあります。今回の支援事業への申込みは、オンワードホールディングスの人材担当から「もし人材の採用や活用に悩みがあるのであれば、一度話を聞きに行ってみてはどうでしょうか」とのメールをもらったことがきっかけでした。

アパレル業界も、他の業界と同じく、人材の確保には苦労しています。特に少子高齢化が進み、新入社員の採用が年々難しくなっている昨今は、現場で活躍する店舗スタッフのみなさんの販売力を上げるだけでなく、仕事に対する満足度を高め、いかに長く働いてもらうかがより重要になってきています。

この事業はそうした課題について、専門家のアドバイスをいただける貴重な機会ではないかと考え、人事担当の取締役とも相談の上、参加を決めました。

02 / コンサルティングを受けて変化したこと

コンサルティングにより 「マネジメント力の不足」が浮き彫りに

当社の抱える直接的な課題としては、先にお話した新規採用及び雇用の継続の二つです。この事業では5回にわたりコンサルティングしていただけるということで、短期集中的な取組となる採用活動ではなく、雇用の継続を中心にアドバイスをいただくことにしました。雇用の継続について、特に職場に慣れてきた若手の突然の離職が目立つことも懸念点としてありました。従来は離職にあたり「給与などの条件」や「体力的に続かない」など、多くはその理由が明らかでした。しかし近年は、そうした背景が見えないまま、日々接している店長でも具体的な理由がつかめない状態での離職が増えていたのです。

コンサルティングにより見えてきたのは、店舗スタッフから店長候補、店長、エリアマネージャーとしてステップアップするなかで、その立場に応じたマネジメント力の養成が不足しているということでした。この課題について、どうすればスタッフの心をつかめるのかも含め、支援をお願いしました。

03 / 新たに始めた取組

「自らの経験だけ」の指導から、専門家の視点を取り入れた指導へ

店舗での販売という事業の性格上、個人の評価は売上が指標になりがちで、昇進にあたってはそれまでの本人の販売実績が重視されていました。しかしその際にマネジメント能力を学ぶといった研修は設けられておらず、管理する立場になった個々人が自分自身の経験から試行錯誤して、スタッフを指導している状態でした。そのためスタッフの悩みを理解する、やりがいを引き出すといった役割が十分に果たせていなかったのです。

そこでコンサルタントの指導のもと、マネジメント力と、その基礎となる実践的なコミュニケーション力を養うため、エリアマネージャーを集め、それぞれが感じる課題やその対応、結果をグループディスカッション形式で共有する、“他人を理解する力の向上”を目指す研修を行いました。

こうした研修で“自分の性格と部下の性格との相性”“個々人で異なる、仕事への向き合い方”など、これまで意識できなかった視点を身につけることができたと思います。

04 / 今後の展望

対面での意見交換の効果を実感、今後は全社的な取組への発展

エリアマネージャーが集まり、お互いに悩みを打ち明けるというこれまでになかった取組は、店長やスタッフをどう指導して良いか悩んでいたエリアマネージャーが、互いの成功事例を共有できる良い機会になりました。

また今までは肌感覚で「気が合う／合わない」と思っていた店長やスタッフとの関係についても、自己のタイプの分析を通じ「あなたの場合、こうした性格の部下にはこう接した方が良い」といったコンサルタントによる専門的な知見に基づくアドバイスをいただきました。

これまでは売上が軸となっていた評価についても、研修を通じ“プロセスを褒める”という視点を教えていただきました。これがエリアマネージャーの指導力を高める大きなポイントになると思います。

今回のコンサルティングでは“対面で集まり、意見交換する機会”を体験し、その重要性を再認識できました。今後は会社としてこうした機会を積極的に設定し、意識共有を図っていきたいと思います。

05 / 同じ課題に悩む他企業へ

“第三者の目”が、自分たちでは気付かない課題解決への道筋を提示

これまでは店長から店舗スタッフへの指導は“自分の成功体験”に固執していたと思います。例えば若手のスタッフが「SNSで商品の情報を発信し、お客様の来店を促したい」といった“新たな売り方”を提案しても、店長がなかなか受け入れないなどといったケースがありました。

こうした日常での価値観の違いが、店舗スタッフと店長との意識のズレ、そして働きづらさにつながり、離職の遠因になることがあったのかもしれません。

今回のコンサルティングでは、そうした当社の抱える問題について、エリアマネージャーを集め、ディスカッションによりコミュニケーション能力を高め、解決への道筋を示してもらうことができました。

こうした解決策は、やはり社内だけの取組では思いつくことができなかったと思っています。

同様の課題を感じているみなさん、知見ある第三者の目を取り入れ、解決に向けて動いてみてはいかがでしょうか。



本社の外観



独自の世界観は多くのお客様を魅了している



エリアマネージャー研修の様子

全社員が輝けるキャリア支援により 一人ひとりの成長と働きがいを尊重し 「ずっといたい会社」を目指す

代表者	代表取締役会長 三浦 義哲 社長 原 裕章
所在地	東京都中央区銀座1-20-15
URL	https://www.shipsltd.co.jp/
社員数	1138名
事業内容	衣料品、衣料品関連商材の企画・製造及び小売り販売



写真左から 総務人事部 人事課 課長 乙部 明徳さん、國井 綾乃さん

取組の ポイント

point 01 販売職にとどまらない幅広いキャリアビジョンを長期的にサポート

point 02 より実践に活かせるロールプレイング大会の刷新など教育体制を再構築

point 03 コンサルティングで“SHIPSらしさ”を再確認しキャリア支援を推進

01 / 取組のきっかけ

販売職から多様なキャリアを築く 長く働きたくなる職場づくりに向けた挑戦

当社では、若手社員の定着とキャリア支援が重要な課題として浮上しています。採用強化にとどまらず、20～30代の社員が販売員という職域に限定されることなく、各自が多様なキャリアの道を描ける環境づくりが必要だと感じ、令和5年度にはキャリア支援をテーマに研修を実施しました。

さらに、組織改編を経て、従来の営業部主導による売上向上のための教育に加え、社会人としてのマナーやコンプライアンス、メンタルヘルスのサポートなど、幅広い人材教育支援が不可欠であると認識するに至りました。こうした背景から、新たな教育体制の構築が管理本部から求められキャリア支援の枠組みを整備することを決定しました。その一環として社員が長く働きがいを持てる職場環境の実現に向け、今回のコンサルティングを積極的に活用することにしました。

02 / コンサルティングを受けて変化したこと

教育体制を“SHIPSらしく”進化 実践に活かせる研修が社員にも好評

コンサルティングを受けて、教育や研修への取組がこれまで以上に丁寧で深いものに進化しました。従来の人事教育体制に対して、コンサルタントの方から「それは本当にSHIPSらしいか」という問いかけを受け、研修のあり方や内容を見直すきっかけとなりました。

例えば、社内のロールプレイング大会については、従来の演技としての接客を競う形式から、普段の接客を重視する内容に改めました。以前は点数をつける形式的な側面が強かったものの、今回からは“SHIPSらしい接客”を互いに学び合う場へと再構築されました。この変化により、参加者からは「実践に活かしやすい」「学びが深まった」と好評を得ています。コンサルタントも私たちの意向を尊重し、寄り添う形で提案をしてくれたため、“SHIPSらしい”教育体制の構築が一歩進んだと感じています。

03 / 新たに始めた取組

充実したキャリア相談体制を整備 長期的な働きがいと成長の場を提供し 社員が未来に向けて安心して働ける環境へ

今回のコンサルティングを通じて浮かび上がった課題の一つは、キャリア支援の充実化です。現在、キャリア支援室が設置されているものの、運用体制が整っておらず、社員が気軽にキャリア相談を行える環境が十分とは言えません。そのため、各自が将来を見据えたキャリアビジョンを描けるよう、社内外のリソースを活用した支援の強化が必要だと感じています。

具体的には、キャリア相談の一部を外部コンサルタント

に委託する案を検討しており、他社の事例を参考にしながら、社員が抱えるキャリアの悩みを多角的にサポートできる体制を目指しています。また、社員のキャリア意識を高めるため、社内での研修やアンケートを通じて、自らのキャリアについて考える機会を提供する予定です。こうした取組により、社員が長期にわたって働きがいや成長を実感できる環境の構築を進めていきたいと考えています。

04 / 今後の展望

“顧客第一”そして“スタッフ第一”へ 社員が輝ける風通しの良い職場を目指して 年齢に応じたキャリア支援と長期的な活躍を支援

今後の展望として、社員が長期にわたって働き続けられる環境を整え、多様なキャリアパスを描ける体制を目指しています。店長や副店長だけでなく、様々な役職や専門分野でキャリアを積める仕組みを整え、スタッフがSHIPSで働き続けたいと思える環境づくりを進めていく計画です。さらに、50代以降の社員も充実したキャリアプランを描けるようにし、年齢に応じた支援を提供することで、社員が長く活躍できるロール

モデルをつくり、定着率の向上を図りたいと考えています。

また、“顧客第一主義”と同様に“スタッフ第一主義”も掲げ、本社と店舗間のコミュニケーションを密にし、フラットで風通しの良い関係性を築くことにも注力しています。こうした取組によって、「働きやすさ」や「やりがい」を感じられる職場環境を実現し、社員一人ひとりが自分のキャリアに対して前向きに取り組めるような企業を目指しています。

05 / 同じ課題に悩む他企業へ

外部視点が孤立しがちな人事部門に変革のきっかけを コンサルタントとの協働で組織づくりを強化 課題共有で見た「気づき」

当社と同様に人事やキャリア支援に悩む企業にとって、コンサルティングを受けることは非常に有意義だと感じています。人事部門は社内でも孤立しがちで、どうしても他部署と課題を共有する機会が限られてしまいます。そのため、外部のコンサルタントの視点を交えたディスカッションは、自分たちの視野を広げ、見落としていた部分に気づく良い機会となりました。

また、コンサルティングを受けて“SHIPSらしさ”を見直し、

社員が「働きやすさ」や「やりがい」を実感できる場を整えることに注力するきっかけにもなりました。単に教えを受けたというより、共に課題を考え、新たな取組を形にしていけるパートナーシップのような感覚でした。人事や教育担当者が一人で抱えがちな負担を軽減し、組織全体で問題意識を共有する体制ができたことで、より良い人材育成と組織づくりの土台が整ったと実感しています。



本社の外観



社内接客ロールプレイング大会の様子



キャリア支援について語る乙部さん

参加者全員で楽しむワークを通じ コミュニケーションの大切さと 難しさを実感 組織を越えた一体感へ

代表者	代表取締役社長 下地 毅
所在地	東京都港区赤坂8-5-27 住友不動産青山ビル
URL	https://www.tsi.inc/
社員数	3,318名
事業内容	衣料品企画・製造・小売・卸及び輸出入



写真左から 統合人事部 課長 酒井 里佳さん、高藤 窓さん

取組の ポイント

point01 ワークを通してコミュニケーションの重要性を再確認

point02 コミュニケーションの活性化で会社の一体感を醸成

point03 教育プログラムの整備の材料となる研修を実施

01 / 取組のきっかけ

過去の事業での真摯なご指導の経験から コミュニケーション力向上にも支援要請

2020年からのコロナ禍で、当社はリモートワークの全社的導入を行ったのですが、過去の支援事業でリモートワーク下での遠隔マネジメントやコミュニケーションについて、非常にわかりやすく安心感ある指導をいただきました。この経験から、今回は人事部門の課題解決のため、改めてお願いすることになりました。

支援をいただく内容については、リモートワークの導入やブランドごとに分かれていた会社を統合したことによるコミュニケーションの課題を少しでも改善できるような取組を行いたいと考えました。最終的には組織の活性化や社員の定着に効果が発揮できればと考え、支援内容を検討しました。

支援をいただく対象については、当社の従業員は、大きく分けて管理部門などの本社職、店舗で働く販売職に分けられますが、まず手始めに本社職を対象とした取組でお願いすることにしました。

02 / コンサルティングを受けて変化したこと

部署を越えた研修で コミュニケーションが活性化

コンサルタントの方には、当社の現状を説明し、どうすればコミュニケーション力を向上できるかを相談しました。そこでご提案いただいたのが、“部署を越えた研修の開催”です。

本社職全体で希望者を募ったところ、合計で60名程度の応募が集まり、2回に分けての開催となりました。

研修後は、エレベーターの中で研修に参加した人同士が気軽に挨拶したり、本社1階にあるカフェで同席して話し込んだり、という姿もしばしば見られるようになりました。

また、これまでは「その件の担当だと分かっているけどわざわざ質問しにくかった内容」について研修で会話を交わしたことがきっかけとなり、メールなどで気軽に問い合わせるようになるなど、業務への好影響も見られています。

03 / 新たに始めた取組

これまでなかったタイプの話し合い形式の研修を実施

今回の研修は、講師の話を座って聞くという従来の形式ではなく、ゲーム感覚で楽しみながら、グループ全員で話し合いながら進めていくという、これまでになかった形式を試みました。

研修では、まず『協力パズル』というワークを実施しました。これは周りのことをよく観察しながら、全員が協力してパズルを仕上げるという内容のワークです。

続けて、対話を通じ自分の利き脳や性格を診断するカリキュラムや、立場によるVISIONの解像度の違いを感じて

もらう『zoomワーク』などを行いました。

ワークを実施した後に、講師が解説をするという流れで進めたのですが、ただ説明を受けるのではなく、ワークを通して実際に体感することで、より理解が深まっていたと思います。

研修が始まる前にいつもの通りの研修と思い、メモを取るためのパソコンを持参した社員もおり、当初、参加者には戸惑いの表情も見られましたが、効果を実感できる良い研修となりました。

04 / 今後の展望

研修の実施や教育プログラムの整備で若手の更なるフォローへ前進を

今回の研修での効果を振り返り、本社職については、会社統合の慌たしさもあり、研修や教育が十分に行き届いていなかったと痛感しました。

また、研修は短時間ながらも、若手社員のコミュニケーションの活性化に非常に効果的だったこともあり「もう少し長くやってほしかった」という声も出たほどでした。

ただ参加した人数が、想定していた4分の1程度だったこと、また部署や事業部によっては参加率が低かったことが

ら、次回からは実施する時間帯なども考慮しつつ、同様の取組を進め「気軽に参加できる研修」としてより多くの従業員が交流できる機会を継続的に作っていかうと考えています。

今後は、こうした研修のほか、体系的な教育制度を整備することで「希望に応じて教育を受けられる」という意識付けを図っていきたいと思います。

05 / 同じ課題に悩む他企業へ

短時間でコミュニケーションを活性化するコンサルタントの力に感謝

若手の育成や教育、さらに離職の防止に頭を悩ませている企業は多いと思います。

コンサルティングで行っていただいた研修は「研修」という言葉からは想像できない「ゲーム感覚で楽しみ、その効果を共有する」という内容で、参加者にも好評でした。

また、希望制による参加としたことで、当初想定していた20代、30代のほか、40代の社員の参加も見られました。そのため部署を越えたコミュニケーションだけでなく、年齢

や立場の違いを気にせずに会話を交わし、ゴールを目指す姿が見られたことも、貴重な体験となりました。支援をお願いして、本当に良かったと思います。

社内のコミュニケーションの活性化を考えていらっしゃるのであれば、ぜひ支援の申し込みを検討なさってはいかがでしょうか。



それぞれブランドカラーはありますが、社員研修を行い、他ブランド・他部署とのコミュニケーションをとるきっかけが増えました。

店舗で働くスタッフの販売技術を高め 個々の意向を反映する施策で 「働きがい」のある職場の実現へ

代表者	代表取締役 社長執行役員 COO 菅野 達志
所在地	東京都中央区日本橋富沢町8-8
URL	https://www.nishikawa1566.com/
社員数	1,217名
事業内容	繊維製品の製造、加工、売買、輸出入 (寝具・寝装品、タオル、インテリア用品、ベビー用品)



写真左から エリア戦略事業部 藤本さん、人事総務部 高橋さん

取組の ポイント

point01 優れた販売技術を持つベテランのスキルを店舗を越えて共有

point02 店舗スタッフの意志確認を密にし離職を抑制

point03 店舗スタッフ一人ひとりの意向を踏まえた人事施策を導入

01 / 取組のきっかけ

販売を担うファッション・アドバイザー(FA)の早期離職が課題に

当社の全国にある店舗で販売の主役となるのが、全国に400名以上いるファッション・アドバイザー(FA)と社内呼称する契約社員のみなさんです。ただ近年、そのFAの求人に対する応募が低調な地域が目立つようになっていました。またFAの平均年齢は50歳以上ですが、入社してからの社歴が長い方については非常に定着率が高い一方、社歴の浅い方々の離職率が、やや高めに推移している傾向がありました。このような課題に対し、社内プロジェクトチームを作り、対応策を練っていました。

そうしたなか、私たちが加盟する協会から、今回の事業についてご案内がありました。この件についてプロジェクトチームに諮ったところ「社内での取組に加え、他社の事例にも詳しい社外の第三者の目を通した解決策の提案もあったほうが良いのでは」という結論となり、支援のお願いに至った次第です。

02 / コンサルティングを受けて変化したこと

採用活動は従来通り継続 ベテランのスキル共有で離職抑止

当初はFAの採用についてもお相談する予定でした。現状のFAの採用方法では、エージェント経由で首都圏の店舗に応募いただいたあと、本社に招いて、より詳しく当社について知っていただくという取組があります。この取組について「求職者に会社を知ってもらうには十分な効果がある」という評価をいただいたため、今回のご支援のスコープを“FAの離職抑止策”に絞ることにしました。

そのFAの離職の状況についてコンサルタントに説明したところ「定着率の高いベテランFAの知見、経験、スキルを社歴の短いFAにロールプレイングなどで共有することで、販売を通してお客様にご満足いただく喜びを“店舗での働きがい”“働く楽しさ”として実感してもらうことが可能ではないか、そしてモチベーションを高めることになり、定着率向上につながるだろう」というアドバイスをいただきました。

03 / 新たに始めた取組

自身の目指したい働き方を認識するための「キャリアプランシート」を導入

さらに、離職を防ぐためのもうひとつのモチベーション喚起の施策として、FAの意志や意向を文書化する“キャリアプランシート”の導入もご提案いただきました。

これまでFAの希望は、店舗を回るエリア担当が不定期のヒアリングで把握するよう努めていましたが、やはり地域や担当者によって濃淡があるのは否めませんでした。

これに対しキャリアプランシートは、FA一人ひとりを対象に、1年ごとの契約更新に合わせ、「前期はどんな1年だった

のか」「来期は何を目標にしたいのか」「この先、どんな働き方を目指しているのか」といった質問票に回答をいただき、それを元にそれぞれの今後の働き方や処遇の参考にするというものです。

こうした意志・意向の文書化で、FAの考えを確実に把握することが可能になり、また自ら記入することが自身の日々の業務への良い刺激になると考えています。

04 / 今後の展望

「お客様のお役に立てるうれしさ」をFAみんなで共有し、働きがいに

私たちは、より良い眠りを通して、お客様の健康に役立つ商品づくりを目指しています。そのため、販売にあたるFAも、お客様から直接「ありがとう」という言葉をかけていただくことが多く、それが更に多くのお客様の健康作りをお手伝いしたいというモチベーションになり、仕事の面白さにつながっています。それがベテランであればあるほど、大きな原動力になっているのだと思います。

今回、新たにはじめるロールプレイング大会を通じ、ベテランの持つ技術を全国の店舗に広げることやキャリアプランシートでFAそれぞれの「管理する立場になるより販売に注力したい」「自分の力で店の売上げを伸ばしたい」などの意向に沿った働き方をバックアップすることで、より多くのお客様の幸せにつなげることができれば、とても嬉しく思います。

05 / 同じ課題に悩む他企業へ

目指すべきゴールに向かう道を明確化し、かつ短時間での到達へ

私たちは課題に取り組むにあたり、社内プロジェクトに参画していますが、目指すゴールは見えていても、そこに至るにはどのようなルートをとるべきなのか、また選んでいるルートがはたして正解なのか、おぼろげな状態が続いていました。

しかし今回の支援を通じ、他社の事例にも詳しいコンサルタントの方から、私たちの取組の深掘りすべき部分や新たに採り入れるべき内容を的確にご指摘いただいたこと

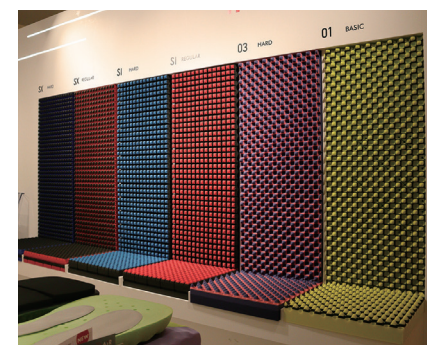
で、ゴールへの正しいルートが見え、そこに至る時間もより短くなったのではないかと思います。

またその一方で、会社概要の動画視聴や、ショールームの見学など、私たちがこれまでやっていたことへの太鼓判もいただいたことは、とても心強く思いました。

新たに取り組むべきこと、続けていくことを見極める上でも、この事業は貴重な機会になると思います。



エリア戦略事業部 東京・神奈川・静岡エリア長 藤本 秀人さん



[AiR] マットレスシリーズのディスプレイ



売場をイメージしたショールーム

幅広い人材が活躍できる 企業を目指して！ 1on1を通じて学生の声を 採用活動に反映

代表者	代表取締役社長 加藤 義裕
所在地	東京都港区赤坂8-5-30
URL	https://www.look-inc.jp/
社員数	676名
事業内容	婦人服等の輸入及び企画・販売



写真左から 人事総務部 人事課 課長 荒田 菜穂子さん、太田 一寿さん

取組の ポイント

point 01 1on1で「学生のリアル」を知る

point 02 学生のニーズを採用活動に反映

point 03 リクルートサイトを見直し多様性を求める企業姿勢をアピール

01 / 取組のきっかけ

販売職と総合職の人材確保に課題 多様性を重視した採用活動を深化させたい

今回の取組のきっかけは、当社が日本アパレル・ファッション産業協会から本事業についての紹介を受けたことに始まります。当社は、販売職と総合職の採用活動において、質の高い人材確保に特に課題を感じていました。アパレル業界全体が学生の応募を集めにくい状況にある中、自社の応募エントリー数自体は増加しているものの、理想とする人材と出会う機会は限られているのが実情です。

また、当社では幅広い人材が活躍できる職場環境を目指しており、採用活動においても多様性を重視していますが女性社員が多いという現状もあり、総合職に男子学生をこれまで以上に獲得していきたいなど人材確保において課題があります。このような背景の中で、採用の課題を解決するとともに、当社の採用力をさらに高める一助にしたいと思い、今回のコンサルティングの導入を決定しました。

02 / コンサルティングを受けて変化したこと

採用活動に学生の意見を積極的に 取り入れる

コンサルティングを受けたことで、当社の採用活動には新たな視点が加わりました。特に、求職者である学生が求める福利厚生やインターン施策のニーズという観点で、具体的な改善点が浮き彫りとなりました。例えば、学生が重視するのは給与だけでなく、自身の成長機会やキャリア形成ができるかどうかという点です。

また、リクルート活動における学生のリアルを知ることの重要性も再認識しました。具体的にはインターン後の1on1面談を通じて“学生と向き合うこと”を大切に、学生の声を積極的に取り入れる姿勢を強化しています。加えて、SNSを活用して自社の魅力を伝えるコンテンツ発信を強化し、学生に対するアピール方法を工夫する重要性も学びました。会社説明動画には、より当社のイメージがしやすいオフィスの場所を背景にすることや、ナレーションのトーンに気を配るなどのアドバイスをいただきました。

03 / 新たに始めた取組

多様性への意識をリクルートサイトで伝える施策や 学生の期待に応える1on1面談の実施

コンサルティングを受けることで採用活動に新たな施策を取り入れ、様々な課題に向き合うことができました。例えば、リクルートサイトの見直しが挙げられます。当社は婦人服がメイン事業のため、掲載していた写真は女性社員が中心でしたが、コンサルタントのアドバイスに基づき、男性社員も掲載するなど多様性を重視した構成に変更することで、幅広い層の学生にアピールできるよう工夫しました。

また、学生が求める成長機会やキャリア形成への期待に

応えるため、徹底的な1on1での面談やフィードバックを実施しています。アパレル業界の市況変化と向き合うなかで、採用市場の厳しさを感じるものの、コンサルタントとの対話を通じて、現行の取組の方向性が間違いでないことを確信し、自信を深められました。コンサルティングで得た知見を活かしつつ、今後も一層の改善を図っていきたいと考えています。

04 / 今後の展望

組織全体で未来を見据えた体制構築へ 経営層も巻き込む戦略的な採用活動で安定した成長基盤を整備

今回の取組で、当社の採用活動における短期的な課題解決だけでなく、長期的な視点での展望も見えてきました。現状では、採用活動が人事部内や関連部署にとどまる形で進められていますが、将来的には採用の重要性を経営層にまで広く共有し、会社全体で採用活動を支える体制を構築したいと考えています。コンサルタントから教えていただいた他社の成功事例から得たヒントを活かし、役員や経営層

が採用活動に積極的に参画し、共に未来を見据えた戦略的な採用体制をつくり上げていくことが目標です。

さらに、今回得た知見を今後の人材育成や社内研修の改善にも活用し、社員一人ひとりが成長できる支援体制を整備していく計画です。採用活動に留まらず、組織全体が一体となって協力し、長期的な成長基盤を強化して持続的に発展できる環境を整えていくことを目指しています。

05 / 同じ課題に悩む他企業へ

学生に近い若手社員の視点で企業の魅力を伝える 双方向コミュニケーションのコンサルティングで企業の魅力を高める採用活動へ

コンサルティングを受けて採用活動の方向性が明確になり、多くの有益な視点を得ることができました。同様の採用課題に悩む企業の皆様には、特に「学生と向き合う姿勢」の重要性を強調したいと思います。私たちは、個別に学生と接点を持ち信頼関係を築くことで、学生の本音やニーズをより深く理解できるようになりました。さらに、採用活動に若手社員や内定者を積極的に参画させることにより、学生

のニーズを把握しやすくなり、企業の魅力をより伝えることが可能になりました。

コンサルタントのアドバイスは非常に貴重で、他社事例や成功例を参考にしながら、私たちの採用活動を客観的に見直す機会を得られました。受身の姿勢で、アドバイスを受けるだけではなく、互いに意見を出し合い、ともに改善策を模索するように活用していくのがお薦めです。



コンサルタントからのアドバイスは新鮮で発見が多かったと話す荒田さん



次年度の新入社員が参加する店舗イベント



学生目線で考えることの重要性を話す太田さん

業界が持つ魅力や、そこで働く方のリアルな姿を伝えることを目的に制作。
業界認知度向上や求職者の就業意欲を高めることで、採用につなげることを目指した動画としました。



APPAREL STORY あなたの場所がきっと見つかる。

目的

いまの学生にとっては「アパレル＝販売」の認識が強く、「販売」に対するネガティブイメージが想像以上に大きい。この現状を踏まえつつ、アパレル業界の真の姿を伝え、職業としての興味関心を喚起し、採用促進につなげる。

対象者

アパレルに興味はあるが、躊躇している学生・若手求職者

企画

制作本数 1本(本編16分)

01

アパレルの仕事には「販売」以外にも様々な職種があり、先輩社員たちが情熱とやりがいを持って臨んでいる魅力ある業界であることを、ざっくばらんな座談会形式で学生に共感を持たせながら伝えていきます。



02

入社前の理想と入社後の現実との違い、仕事のツラさと楽しさ。そして現在のやりがいと将来の目標など、現役社員たちの飾り気のないトークの中から、アパレルの仕事の真の魅力と社会的役割を浮き彫りにしていきます。



撮影

撮影地

2025年2月14日(金) 13:15～16:10
中目黒ROJU

撮影協力

● 株式会社ユナイテッドアローズ ● 株式会社ワールド ● 株式会社オンワード樫山

販売職



「ファッションがお客様に届くまでのストーリーや想いを大切にしたい」

EC職



「男女や世代の隔てなく、和気あいあいと打合せができて楽しいです」

企画職



「素敵な仕事は山ほどあるので、アパレル業界の懐はもっと深くなる」

座談会



会社も職種も社歴も異なる初対面の3人が集まり、座談会がスタート。



最初のテーマから、うなずきあったり、笑い声をまじえながら本音のトークは90分以上に。

完成動画



<https://www.jafic.org/>



制作担当者からの感想

今回制作したPR動画は、アパレル・ファッション業界の代表的な職種に従事する社員の対談形式で、業界の魅力とリアルな仕事の姿を伝える内容となっています。特に、若手求職者や学生が抱える漠然とした不安を払拭し、業界の多様性やキャリアパスの具体例を通じて、自分の未来をイメージしやすくすることを目指しました。本動画は、業界に対する理解を深め、学生や求職者が自信を持ってキャリア選択できるようサポートするツールとして、各企業の採用活動や業界全体の魅力発信に役立つと考えています。今後、ウェブサイトやSNS、就職イベントで積極的に活用し、業界理解を深めてもらうことで、次世代人材の確保に貢献できることを期待しています。



人材確保のための3つの打ち手とは？

打ち手 1 ——— 新しい人材の採用

打ち手 2 ——— 今いる社員の定着・離職防止

打ち手 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 1

- 採用計画の考え方・手順
- 求人票のブラッシュアップ
- 採用ホームページの改善
- 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 2

- 1on1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)
- ライフプラン研修
- ハラスメントの理解

打ち手 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
- ITの導入・活用
- 人的資本経営(意識改革)

*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

Q コンサルティングはどのように進めるのですか？

A 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。

Q コンサルティングには誰が参加するとよいですか？

A 人材確保の課題解決に向けた取組には、制度の改正などの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けるとより効果的です。なお、内容などに応じて参加者をアレンジいただくことも可能です。

Q コンサルタントはどのような方ですか？

A 中小企業の人材確保に関する豊富な経験を有する専門家で、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。個社の状況や課題目標に応じて最適な専門家を1名選任し、目標達成に向けて伴走します。

