

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  
日本オフィス家具協会

# 人材確保 取組事例集

一般社団法人日本オフィス家具協会

## 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 / 株式会社石黒製作所 .....	07
case02 / 株式会社イヨベ工芸社 .....	09
case03 / 株式会社ウチダシステムズ .....	11
case04 / 株式会社エーコー .....	13
case05 / 株式会社清和ビジネス .....	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

一般社団法人日本オフィス家具協会  
会長

中村 雅行



日頃は、一般社団法人日本オフィス家具協会（以下JOIFA）の活動に対するご理解とご支援を賜り心より感謝申し上げます。

JOIFAでは2023年度より第2期の中期計画をスタートしましたが、直近の社会環境の変化は大きく、事業の見直しを行ってきました。当業界が直面する主な社会課題としましては、サステナビリティ・サーキュラーエコノミーへの対応、物流2024年問題、そして人材不足が挙げられます。

特に中小企業における人材不足は、長年の課題であるとともに年々深刻さを増すばかりです。少子化に伴う人材争奪戦、採用リソース不足、オフィス家具業界認知度不足等、課題を挙げればきりがなく、各社で必死に人材を確保している状況です。また、せっかく採用した人材が定着していない状況から、人材確保だけでなく、育成、風土改革にも課題があると認識しております。

以上の課題認識の中で、本事業を通じて豊富な知識と経験を有する専門家から、各社課題解決のための施策について、最新事例やノウハウ等を知る機会が得られました。また、結果として採用実績だけではなく、人事全般に従事する関係者の育成、新たなツールやシステムサービスを大きなコストを掛けずに迅速に取り組める手法等、中小企業の限られた資源の中で今後の活動を展開する上で、大変役に立ったというお声をいただいています。

また同時に、業界の魅力度及び認知度向上のためにPR動画を作成しました。今回の取組により人材確保、定着に対する新たな考え方が周知されたと思いますので、今後業界内で共有、継続活動することで業界全体に普及するものと期待しております。

最後に公益財団法人東京しごと財団、事業運営事務局、コンサルタントの皆様をはじめ、本事業に参加いただきました会員企業の皆様に対して深く感謝申し上げます。

# 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、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

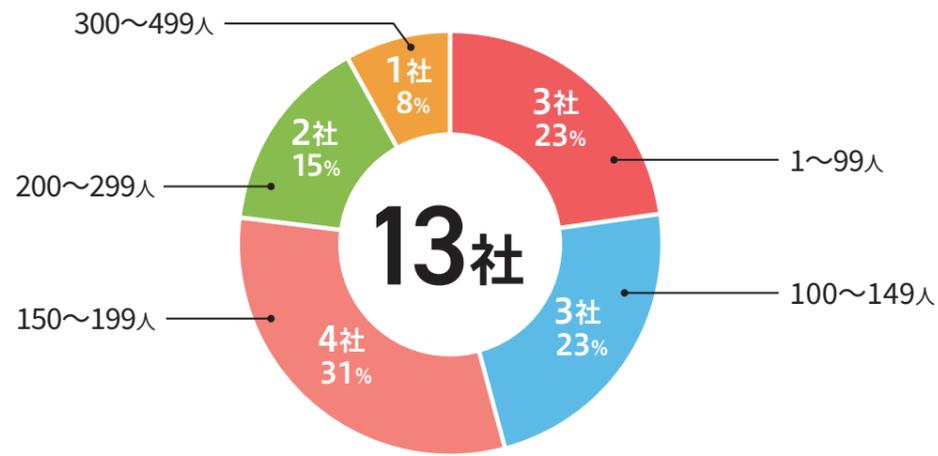
# 13社

## 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(13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)	11社
育成・教育	3社
制度の立案・見直し	2社
社員の定着	4社

### 具体的な事例

- 社員定着につながる人事施策の立案・実行
- 採用者受け入れ体制の整備
- 採用段階でのミスマッチによる離職防止
- 人事評価制度に関する情報収集および見直し
- 求人の見直しと魅力化

## 企業からの声

- 当社の人材確保に向けた現状の対応の改善点、改善方法などが具体的に確認できた。
- 弊社の採用面での問題点等の洗い出しができた。
- 現在の採用活動を取り巻いている環境について、詳しく知ることができた。
- 求人票の表現等の重要性が再認識できた。
- マネージャーの必要能力のひとつとされる1on1ミーティングを行う上での準備や考え方、手順をロールプレイで学べた。

## コンサルタントからの声

コロナ禍ではリモートワークが進んでいましたが、近年RTOの傾向が強まり、オフィスの重要性が再認識されています。貴協会の皆様にはビジネスチャンスが増えると思います。持続可能な成長には、労働環境の改善や人材育成の強化が不可欠です。また、採用プロセスを見直し、魅力的な職場環境を提供することが重要です。さらに新卒や中途、フリーランスなど多様な人材を受け入れ、テクノロジーを活用することで業務効率化に貢献することができます。変化の激しい環境の中で、新たな挑戦を通じて業界を発展させていけると信じています。皆様のご活躍を心より願っております。

コンサルタント  
川越 貴文

# 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。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目指します。

## セミナー内容

日時: 2023年11月30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 未曾有の人手不足時代の到来 ～中小企業の人材戦略～

登壇者 | 株式会社リソースプラス 代表取締役 小犬丸 信哉氏

「なぜ、人手不足は解消されないのか?」

「人材の採用・定着のために中小企業は何をするべきか?」

豊富な中小企業支援実績を持つコンサルタントが、人手不足の背景を解説し、解決のための打ち手と、業界全体で本事業に取り組むメリットを説明しました。



### 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。



### 第三部 パネルディスカッション 令和4年度事業担当コンサルタントが語る コンサルティング活用と好事例

パネリスト | 株式会社リソースプラス 代表取締役 小犬丸 信哉氏  
ミュージズ人事サポート 代表 岡田 恵美氏

令和4年度事業のコンサルタント2名がパネリストとして登壇。

コンサルティングの利用方法や進め方について、本事業での事例やアドバイスを交えた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感想が寄せられました。

## 参加者の声

参加者が聞きたい事業の概要・内容について網羅されていると感じました。



グラフと図を使っでの説明がわかりやすかったです。人口減少と求人倍率の話が特に勉強になりました。



人材不足の背景から人材確保の重要性と「採用」「定着」「生産性向上」の対策に話が及ぶ流れが納得度も高く端的で理解しやすかったです。



採用に困っているので、解決の糸口になるのではないかと感じました。



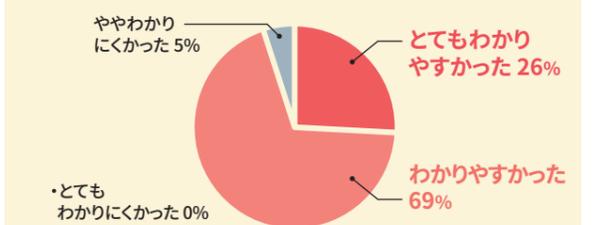
具体例が提示されており、わかりやすかったです。



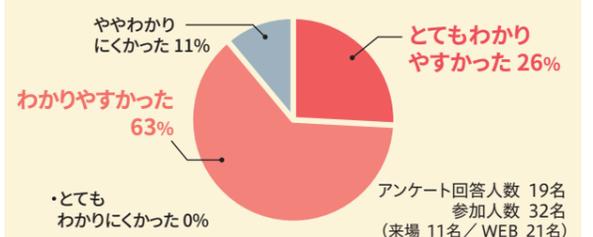
どんな支援を受けられるのかのイメージが湧きました。

## 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、新卒・キャリア共に採用・定着に課題があることを把握。採用につなげるために、認知度向上やブランディングも必要であるとの結論に至り、企画を決定。

そこで、全国の求職者や企業・学生・自治体を対象とした支援実績が豊富な小澤氏には「定着化を視野に入れた採用」について、大学でキャリアデザインやビジネス心理学の講師を務める安藤氏には「Z世代に向けた魅力の発信法」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7月2日(火)  
会場:fabbit会議室丸の内 カンファレンスルームA

### 応募者が動く!魅力ある採用、魅力ある職場 ～ 採れた!辞めた!で疲弊しない会社になる～

講師

小澤 明人氏  
リッチピクチャーズ株式会社  
キャリアファシリテーショングループプロデューサー

押し寄せる人手不足の波を乗り切る人材採用は、今大きな経営課題。若手・ミドル・シニア・女性など多様な人材が活躍する現代で、「採用ターゲットをどこに定めるか。」「心を掴むメッセージとは何か。」採用から始まる職場定着「辞めない採用」のノウハウを様々な角度からお伝えします。そして、採用した人材を生かすために受け入れ体制は何かを整えればいいのか、離職の種はどんなところから蒔かれていくのかなど、豊富な企業事例をもとに具体的な解決策のヒントを提供します。



## 参加者の声

わかりやすく、聞き取りやすく良かった。志望動機が無いことが普通のことだと、理解するようにしたい。



とても学びになることが多かった。関連データ、体験した事例など納得のできる内容だった。

それぞれの事項について具体例をあげて説明いただけただけで、非常にわかりやすかった。言葉の言い回しや使い方で相手に与える影響の大きさに改めて気が付くことができました。



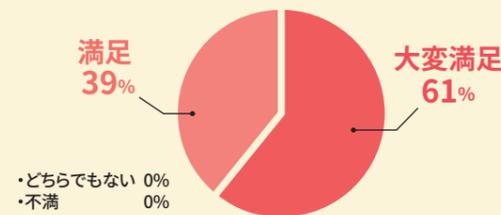
多くの示唆を得ました。特に書類選考、いきなり面接はNGというのは目から鱗でした。

採用難易度が高くなっていると思っているので、ひとつひとつの会社のメッセージを確認し、求職者目線へ落とし込めるようにしていきたい。

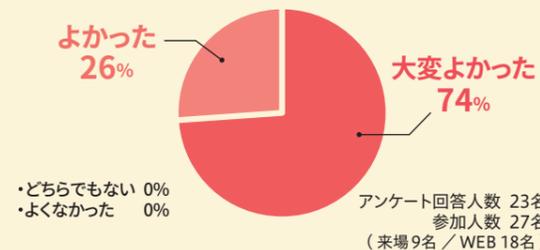


## 参加者アンケート

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12日(木)  
会場:fabbit会議室丸の内 カンファレンスルームA

### コストを掛けずに『Z世代』の求職者の心をつかむ! 中小企業が学ぶべき、SNSを活用した新しい魅力発信の方法

講師

安藤 健氏  
株式会社人材研究所 ディレクター

情報化社会の加速により、「Z世代」と呼ばれる若年層求職者は、今や自らインターネットを駆使して企業の情報を取得し、就職・転職活動に役立てています。裏を返せば、企業側は自社メディアを活用して、いかに自社の魅力を効果的に発信していくかが、採用の成功可否を決める重要なファクターとなっています。

本セミナーでは、自社メディアの中でもコストをかけずに運用ができるSNSに着目し、採用を成功させるために不可欠な求職者心理の理解から従来の採用メディアとSNSの違い、具体的な運用方法をご紹介します。「まずは運用計画を立ててみよう!」と最初の一步を踏み出すための内容をお伝えいたします。



## 参加者の声

SNSの適切な運用方法がわからず実行には至っていない現状でした。今回お話を伺い具体的なイメージが湧いたため、運用実施に向けて動いていきたいと思えます。



個人的な発信のイメージの強いSNSですが、きちんと継続的に取り組めば、採用活動において強い媒体になることがわかりました。



ご自身のSNSを通じた研究や、日々Z世代と関わる経験から、説得力のあるお話でした。



SNSに馴染みのない参加者にも、効果や必要性、活用方法をわかりやすく説明してくださり、具体的な事例も有難かったです。

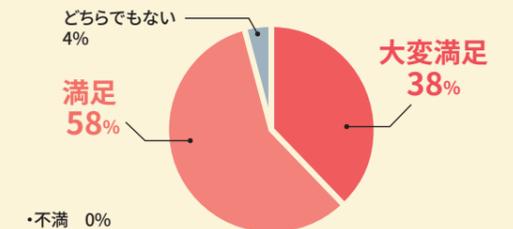


近年SNSの活用は不可欠とは気付いておりましたが、やはりしっかりしたタイムリーなメンテナンスが必要ですね。SNSチームの結成が必要だと思いました。

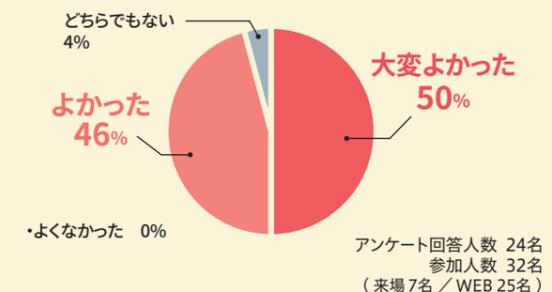


## 参加者アンケート

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?



## 開発経験者と高卒者の採用を視野に 新しい求人媒体へ間口を広げながら 社員重視の姿勢で採用達成を目指す

代表者	代表取締役社長 大野 泰昭
所在地	東京都江東区東砂6-2-9
URL	https://www.pla-part.com/
社員数	40名
事業内容	プラスチック部品企画製造販売



取締役 兼 総務部 部長 大野 幸江さん

### 取組の ポイント

- point 01 求人票の改善とホームページの充実により情報発信を強化
- point 02 新規求人媒体の利用や新卒採用など新しい取組で採用強化を図る
- point 03 社員が自分の意見を出し、会社が応じる体制を強みとしてアピール

## 01 / 取組のきっかけ

### 新商品の開発プロセスを担える 企画設計担当者を採用したい

当社では開発部門の強化を目指し、以前から開発設計の経験者を募集していました。若手の開発担当者が不在のため、20~30代前半の採用を希望しています。昨今、専門職である開発経験者は、大企業でも採用が困難です。人材の争奪戦状態で、当社も1年ほど前から応募が減少している状態に陥っていました。若手人材が不足している状況は、様々な業界でも取り上げられていますが、現実には想像以上に厳しいです。

また、当社の開発部門の業務は、企画から設計まで新商品の開発プロセスを一貫して行います。お客様の要望を聞いて構想を練るところから、設計と試作、特許の申請まで行わなくてはなりません。私たちはこれを完遂できる意欲を持った人材を採用したいと考えています。このようななか、採用に関する問題を打破するために、本事業に参加しました。

## 02 / コンサルティングを受けて変化したこと

### ハローワークの求人票とホームページで 具体的な魅力をアピール

今回のコンサルティングを受けて、求人市場の現状を聞いたときは目からうろこが落ちる思いでした。業界全体が人材採用に苦戦していることを踏まえ、焦らずに取り組みようと考えています。最初に改善したのは、ハローワークに掲載している求人票です。数行しか記載がなかった業務内容については、求職者が具体的にイメージしやすいよう5W1Hや数字を用いることや、PR欄には求める人物像や会社の魅力をわかりやすく伝えるため社員インタビュー形式で記載することをご提案いただき修正しました。

また、当社のホームページで発信する求人情報にもアドバイスをいただき、リニューアルして公開しました。求職者向けの会社案内に特化したページを設けて、事業内容の詳細のほか、社内の画像、イベントの紹介、社員インタビューを掲載しています。このページは社員によって内製したため、自社で積極的に更新が可能なのもポイントです。

## 03 / 新たに始めた取組

### AIによるマッチングサービスの利用と工業高校からの新卒採用を開始し 即戦力強化と人づくりの両面から開発部門を強化したい

コンサルタントのアドバイスで、これまで登録していた有料求人サイトに加え、AIが企業と求職者をマッチングするサービスの利用を始めました。このサービスでは開発部門のほか、営業部門の募集も並行して行っています。開発部門は応募条件が厳しいこともあり、今のところ実績は1名です。しかし、営業部門には効果がきめんで、続々と応募が来るようになりました。

また、開発部門は経験者採用のほかに工業高校の新卒採用を始める準備をしています。現在は2026年からの採

用開始を視野に、進路指導の担当教諭へコンタクトをとっています。加えて、コンサルタントから提案を受け、高校生が求人の詳細を知る機会を増やすための「求人カード」の導入を検討しています。これらの採用活動で迎えた人材に即戦力として活躍してもらうためには、研修や教育を充実させなければなりません。採用後は開発設計の知識だけでなく、社会人としての一般教養も学べるよう、会社負担の講習会などを積極的に取り入れる予定です。

## 04 / 今後の展望

### 様々な求人媒体を利用し、採用の間口を広げると同時に 社員の意見にしっかり応えられる体制を強みとしてアピールしていく

今回のコンサルティングを受けて、様々な採用チャネルを活用し、人材獲得の可能性を広げていく必要性を感じました。そのため、今後は掲載課金型の求人サイトだけでなく、採用が決まったときに費用が発生する成果報酬型求人サイトにも間口を広げる予定です。スマートフォンで応募が完結する昨今の就職活動についても鑑みながら、柔軟に対応していきます。

また、当社ではSDGsや残業削減、社員の健康管理など

会社の課題に対し、社員が直接関わる機会を設けています。社内で推進チームをつくり、どのように課題解決を実現していくかを検討して、そのプランを全社員の前で発表するのです。会社には社員のプランや取組の結果を受け止めて、応えていく責任があります。社員が意見を言いやすく、会社がそれに応えるカルチャーを当社の魅力として、今後はこの点も求職者に積極的にアピールしていきます。

## 05 / 同じ課題に悩む他企業へ

### 変化を柔軟に取り入れ、強みを活かし継続しながら 地に足の着いた経営で採用を確保することが鍵になる

現代は人手不足で採用が厳しい時代です。従来の採用活動の方法にとらわれず、今回のコンサルティングのように様々な意見を柔軟に取り入れ、変化していかなければなりません。

当社には勤続年数が高い社員が多いという特徴があります。その理由の一つは、社員同士が円滑なコミュニケーションを取れていることにあると感じています。当社では新入社員に各部署の仕事を月単位で経験させてから、本来の

部署に配属します。その過程で、他部署の社員とつながりが生まれると同時に、様々な業務を経験することで、会社全体の業務を体系的に理解できるからです。この点は当社の強みであり、継続すべきだと考えております。

今後、社員の労働条件を改善しながら雇用を確保するためには、安定した企業経営の実現が鍵になるはず。『地に足のついた経営』が、ひいては社員の採用や定着に結びつくのだと思います。



自社商品を紹介する大野 泰昭社長



スツーパー機能付きのオリジナルキャスター



新たなツールやシステムサービスを積極的に取り入れると語る大野取締役

## 育成環境改善で学生にアピール 新たにメンター制度の導入や キャリアマップの作成も

代表者	代表取締役社長 五百部 喜作
所在地	東京都江東区千田23-13
URL	<a href="https://www.iyobe.com/">https://www.iyobe.com/</a>
社員数	92名
事業内容	特注家具の設計、製造、施工など



総務部部長 松原 隆さん

### 取組の ポイント

- point 01 インターンシップの内容を充実させて会社をアピール
- point 02 メンター制度の導入で若手のコミュニケーションを促進
- point 03 「キャリアマップ」でキャリアの道しるべを提示

## 01 / 取組のきっかけ

### 若手人材の採用が急務 採用試験への応募者を増やしたい

当社は「いいものを創ろうよ。」をスローガンに、特注家具の設計、製造、施工をメインに行う会社です。社長が一代で現在の規模まで築き上げ、2024年で創業60周年を迎えました。当社では、家具作りに携わる職人の高齢化が進んでおり、若手人材の採用が必要でした。インターンシップや会社見学など、製作現場を体験してもらう機会を設けてきましたが、その後の採用試験を希望する学生がなかなか現れず困っていました。

また、数年ぶりに高校生の採用活動を再開しましたが、ハローワークへの掲載や高校への求人紹介だけでは十分に応募が集まらず、効果的な採用の進め方を知りたいと考えようになりました。今後も事業を継続して家具作りを続けるには、熟練の職人技を次世代に継承しなければなりません。そのような経緯があり高校生や大学生などの若手人材の採用に課題を感じていたため、コンサルティングを希望しました。

## 02 / コンサルティングを受けて変化したこと

### インターンシップの内容を拡充 採用につなげる工夫を施す

コンサルティングでは「インターンシッププログラムの見直し」「高校生向け採用業務の整備」「採用者の受け入れ体制の改善」を中心に、様々な提案を受けました。今までインターン生には、高校生、大学生問わず面談後すぐに製作現場に入ってもらい、その後の対応は現場の職人に任せていました。インターン生に製作現場を「体験してもらう」ことが目的になっていて、採用につなげるところまで考えられていなかったのです。コンサルタントからは「インターン生にもっと会社の良さをアピールするべき」と助言をいただきました。

内容については参加者の年齢層や参加期間に分けてアレンジし、製作現場の体験だけでなく、ビデオ視聴による会社紹介や社長面談の機会を取り入れました。このインターンシッププログラムの改善が、若手の採用にもつながると感じています。改善した内容を継続し、長期的な目線で成果を期待したいですね。

## 03 / 新たに始めた取組

### 若手と熟練者のコミュニケーションが課題 メンター制度の導入で関係構築のしやすい環境を整備

採用者の受け入れ体制を整えるために、メンター制度を取り入れました。当社には、70～80代の職人も在籍しています。熟練の職人が若手の指導を担当することが多いのですが、年齢差によるコミュニケーションの難しさが課題でした。そこでコンサルタントから提案を受けたのが、メンター制度の導入です。入社3年目程度の社員に新入社員のメンターを任せ、若い世代が気軽に周囲とコミュニケーションを取れるように環境を整えました。

また、入社後のキャリアの道しるべとしてキャリア形成の方向性や取得可能な資格を掲載した「キャリアマップ」も紹介していただきました。今までキャリアに関しては社員に口頭で説明しており、可視化された資料はありませんでした。コンサルティングを通じて、入社後のキャリアを思い描くための資料が足りていなかったと、大きな気づきを得られました。今後はいただいた資料にアレンジを加え、面接や新入社員研修の資料として活用する予定です。

## 04 / 今後の展望

### 職人の熟練技術を多角的な方法で伝承 直接指導と映像資料の両方で次世代に魅力を伝える

当社は職人の高齢化が進んでおり、後世への技術の伝承が急務です。職人の仕事は、生地の張り具合や座り心地など、実際に家具を触って習得することが多いのが実情です。ソファの生地を取り付ける「張り」の作業だけでも、一人前になるには5～10年かかると言われています。熟練の職人から教わり、感覚を研ぎ澄ませて覚える必要もありますが、基本的な動作や作業風景など、視覚的に伝えられる部分は映像化し、次世代に伝える資料として残そうと考え

ています。当社だからこそ作れる高品質な家具と職人技術の高さを伝え、若い世代に魅力を感じてもらえるような取組をしていきたいですね。

今後は、コンサルタントの提案を元に取り入れた会社説明や社長面談も継続していきたいです。また、新入社員だけでなく、インターンシップに参加した学生と若手社員が関わる機会を増やし、職人仕事を身近に感じてもらうための工夫をしていきます。

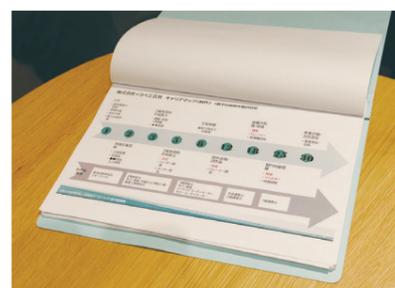
## 05 / 同じ課題に悩む他企業へ

### 第三者目線が入ることで会社を客観的に把握 若手の採用や育成環境の改善についてヒントが得られた

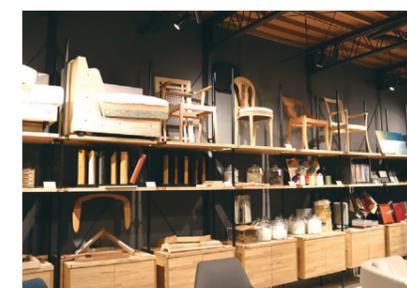
若手の新規採用や育成、定着に苦戦している企業は多いと思います。当社のように総務部が人事を兼任している企業は、採用に関する知識が足りていない可能性も考えられます。しかし、コンサルティングを通じて第三者の目線が入ることで会社の状況を客観的に把握することができ、とても参考になりました。

5か月という短期間の取組でしたが、コンサルタントと会話

をしていくうちに、会社の新たな課題や自身の想いに気付かされました。今回は「インターンシッププログラムの見直し」「高校生向け採用業務の整備」「採用者の受け入れ体制の改善」の相談がメインでしたが、既存社員の人事評価制度や面談の導入など、様々な改善点が見えてきました。若手の採用や人材の定着、育成環境に関する悩みがある企業は、コンサルティングを利用すると改善に向けたヒントを得られると思います。



本事業にて作成を行ったキャリアマップ



ショールーム内に展示されているオリジナルの椅子やスツール



“いいものを創ろうよ。”がスローガンです。オリジナル商品の紹介をする松原部長

## 採用の実務を任された若手社員が コンサルタントのアドバイスのもと 採用手法のアップデートに成功

代表者	代表取締役社長 岩田 正晴
所在地	東京都中央区新川1-21-2 茅場町タワー14F
URL	<a href="https://uchida-systems.co.jp/">https://uchida-systems.co.jp/</a>
社員数	273名
事業内容	オフィス空間のデザイン・設計・施工業等



写真左から 経営推進グループ人事総務部 人事総務課 林 優里佳さん、主任 田中 千菜美さん

### 取組の ポイント

- point 01 採用施策の実務をベテランから若手に委譲
- point 02 就職市場の現況を確認し、効果的な採用手法を探る
- point 03 採用スケジュールの見直しのため経営陣へのプレゼンテーションを実施

## 01 / 取組のきっかけ

### 10年間続く採用手法を再検討し、若手に 引き継いでいくためコンサルティングを依頼

ウチダシステムズは、内田洋行グループとしてオフィス・学校・福祉施設の3分野で、「場づくり」を行っています。オフィス移転や空間デザインをはじめ、ネットワーク環境整備や内装設備工事から運用支援までトータルでサポートしています。

当社の新卒採用についてのノウハウは、私たちの上司が2013年の新卒採用開始当初から試行錯誤を続けて確立し、過去10年にわたり一定の成果を上げてきました。しかし上司は「このままでは採用にあたってのノウハウが属人的になる」「一定のやり方に凝り固まってしまう可能性がある」と危惧していました。さらに採用活動の早期化や、インターンシップからのエントリー、より短い時間で成果に結びつけるという“タイムパフォーマンス”を重視する学生による志望先企業の絞り込みなど、伝え聞く就職市場の最新の状況を織り込み、採用施策をアップデートしたいという考えがありました。

そこで採用の実務を若手に譲りつつ、今後の持続的な採用活動の展開に結びつけるべく、今回の事業でコンサルタントの支援をお願いすることになりました。

## 02 / コンサルティングを受けて変化したこと

### 同業他社の採用手法を確認し 自社のとるべき道を判断

コンサルタントに「採用施策をアップデートしつつ、若手に権限を委譲したい」という上司の考えを伝えたところ、「まずは同業他社がどのような採用活動を行っているか、情報収集をしましょう」というアドバイスをいただきました。これはごく基本的なことに思えますが、改めて考えると、同業他社の取組についてきちんと調べたことはありませんでした。

そこで就活サイトや各社のホームページで他社の新卒採用の状況を確認すると、募集の開始時期が大きく早まっていること、そして当社の3月からのスタートはかなり遅い部類になっていることが判明しました。

また他社が大学3年次のインターンシップを積極的に活用していることもわかりました。当社は提携する大学から単位取得の授業としての「夏季インターンシップ」を受け入れていますが、インターンシップ終了後の学生へのフォローが足りていないと感じました。

## 03 / 新たに始めた取組

### 経営陣と社内のコンセンサスを得て採用スケジュール見直しに着手

採用活動の早期化やインターンシップの積極活用といった就職市場の最新情報に触れ、できるだけ早急に採用スケジュールの見直しや新たな施策の展開に取り組むことが必要だと実感しました。

そこで改めてコンサルタントを交え、社内のコンセンサスを得るため、経営陣へのプレゼンテーション資料の作成に取りかかりました。より説得力のある資料とするために、他社事例や「この会社にわかりやすい事例がある」「このサイ

トを調べれば有用な意見が参照できる」など、コンサルタントから適切な指示をいただきました。もし下調べを私たちがだけで行っていたら、時間もかかり、資料の完成度も不十分になっていたと思います。

プレゼンテーションの結果、採用スケジュールの前倒しについて経営陣の了承が得られ、具体的な採用スケジュールの策定という次のステップに進むことになりました。

## 04 / 今後の展望

### 「採用につながるインターンシップ」を新たに設定、実施へ

26年度新卒者採用に向けて、まず12月にインターンシップを開催し、さらにこれまで3月に設定していた会社説明会も、約1カ月半早めて、1月下旬に行うことにしました。

また以前からほぼ毎年、大学の授業としてインターンシップ経験者が当社を志望し、入社するケースがありました。今後はインターンシップを採用につなげる位置づけとし、優秀な人材の確保に結びつけたいと思います。また、コンサルタントから提案いただいた、タイムパフォーマンス重

視の学生に向けた選考フローの見直しも検討中です。

なお、全体スケジュールの前倒しで内定通知の時期も早まるため、オンラインや対面で丁寧に内定者のフォローアップを行っていく予定です。

今年度は手探りの部分もあると思いますが、一旦はこの形での採用施策を継続し、以降の新卒採用活動に役立てていきたいと思っています。

## 05 / 同じ課題に悩む他企業へ

### コンサルタントのアドバイスで「若手による道迷いのない改革」が実現

今回の経験を通じ、成果があるからといって古いやり方に固執しないことや常に世の中の動きにアンテナを張って情報収集し、新たなことにチャレンジすることの重要性を痛感しました。

ただ、こうした試みも、闇雲に行くと見当違いの方向に進む可能性があります。しかし、今回はコンサルタントという第三者のアドバイスで正しい方向に導かれ、結果として新卒求人スケジュールの前倒しと新たな手法の導入という答

えに行き着くことができたと思っています。

さらに、この過程が“コンサルタントにおまかせ”ではなく、自分たちで実態を調べ、最適解を求めたことで、上司から「主体的に考えられるようになり、次年度以降を安心して任せられる」と評価されました。

採用の実務を若手に任せたい、新たな採用手法に挑みたい場合、この支援事業はとて価値のあるものになるでしょう。



「自発的に物事を考えるようになった」と語る田中さん



コンサルティングを踏まえ効果的な採用手法を探る



プレゼンテーション資料の作成に取り組む田中さん、林さん

## 採用サイトを即構築！ “働く人が見える会社”へと変革し 採用基盤を強化

代表者	代表取締役社長 中村 胎三
所在地	東京都墨田区立花2-5-4
URL	https://www.eiko.co.jp/
社員数	143名
事業内容	金庫の製造／販売／レンタル ロッカー販売・防弾チョッキ販売・品質管理



写真左から 企画開発部係長 菊池 宏次さん、取締役専務 中村 慎太郎さん

### 取組の ポイント

- point 01 働く人と自社の魅力をエピソードと数字で伝える採用サイトの新設
- point 02 求人票の見直しとリファラル採用制度の導入で人材獲得の幅を拡大
- point 03 チャットツールの導入でコミュニケーション促進とナレッジの蓄積

## 01 / 取組のきっかけ

### 改善策を試行錯誤する日々 応募が少ない原因が知りたい

当社は、人材不足の課題に対応すべく求人を出しても応募が集まらない状態でした。特に営業職の応募が少なく、どのように改善すればよいか試行錯誤する日々が続き、私たち自身もその理由がわからず模索していたところでした。

そのような状況の時に日本オフィス家具協会からの連絡で今回の支援事業を知り、人材不足の課題解決に役立つのではないかと考え、申し込みをしました。

正直コンサルティングの効果は半信半疑でしたが、最初のコンサルティングで「社員の姿が見えない求人では応募が集まりにくい」とのアドバイスを受けました。改めて求人票などを確認すると、自社の強みや魅力が十分に表現されておらず、「どんな人が働いているのか」「会社としての魅力は何か」という部分が外部に伝わっていない点が浮き彫りになりました。コンサルタントの方との出会いに感謝するとともに本事業を紹介いただいた協会にも感謝しています。

## 02 / コンサルティングを受けて変化したこと

### オンラインとオフラインの「社員の姿が見える求人」で 多様な価値観を持つ人材との接点を広げる

コンサルティングを受けて気付いたのは、私たちが自社の魅力を十分に伝えられていなかったことでした。そこで、まず取り掛かったのは採用サイトの構築です。社員インタビューを掲載して実際に働く社員の姿を積極的に発信できるようにしました。撮影や画像編集もチームメンバーが担当したことで、より自然な姿が引き出されていると思います。さらに、社員から人材を紹介してもらう「リファラル採用制度」を導入し、新たな人材獲得の機会を広げました。

また、求人票を見直し、これまで応募が少なかった女性にも、女性が活躍できるイメージを記載するなど、関心を持ってもらえるような表現を取り入れました。50年の歴史があり堅実なイメージを持つ当社ですが、実際には部署間の連携や協調性を大切にしている働き方が特徴です。この点も採用サイトや求人票に反映させ、多様な価値観を持つ人材に興味を持ってもらえるよう工夫しました。

今回は、これらの改善策を実行したことで、会社の魅力をより多くの人に伝えられるような基盤づくりが進んでいます。

## 03 / 新たに始めた取組

### 認知拡大の取組はスタートしたばかり リファラル活用とアルムナイ採用で人材確保のチャンスを広げる

今回新たな取組として、採用サイトの構築やリファラル採用制度の導入を実施しましたが、応募数や問い合わせの増加といった成果につながるのにはこれからだと考えています。また、採用サイトの活用や見直し後の求人票の周知も試みていますが、広く認知されるまでには時間がかかります。しかし、ただ立ち止まっているわけにはいかないため、求める人材について管理職にヒアリングして言語化したり、求職者目線で募集要項における仕事内容の表現を見直

したりするなど、「社員の姿が見える求人」となる取組を今後も続けていきます。

また、今回の取組とは別に、過去に退職した社員が再び戻ってきた例がありました。他社での経験を経て、当社の良さを再認識してくれたことは大きな励みとなっています。このように今後はリファラル採用だけでなく、アルムナイ採用の手法も活用し、人材確保のチャンスを広げていきたいと考えています。

## 04 / 今後の展望

### 社内の世代交代と若手人材の確保を推進 チャットツールを活用し、コミュニケーション促進とナレッジ蓄積で定着しやすい環境へ

今後の展望として、人材の世代交代に向けて、各部門の後継者育成に力を入れる必要があります。例えば、金庫のロックシステムを担当するプログラマーは現在1名です。専門性が高く、後任の育成は簡単ではありませんので、育成と引き継ぎの体制をしっかりと整えてスムーズな移行を目指します。また、茨城県に立地する自社工場での採用課題にも取り組み、定期的な新卒採用や説明会を通じて、若手人材の確保に力を入れる予定です。

さらに、社内の情報共有を強化するため、導入したチャットツールを積極的に活用して、社内コミュニケーションの促進とナレッジの蓄積を図ります。これにより、異なる部署間の連携を深め、将来的な人材の入れ替わりにも迅速に対応できる体制を整えます。従来の堅実な企業イメージに加え、柔軟で挑戦的な企業文化を育て、多様な人材が長期的に定着できる環境づくりを進めていきます。

## 05 / 同じ課題に悩む他企業へ

### 課題解決のカギは「迅速な実行」と「意思決定者の積極性」 コンサルティングの効果を実材獲得に最大限活かしていく

効果的な採用活動を実現するためには、コンサルタントのアドバイスを素直に受け入れ、迅速に実行することが大切だと考えています。さらに、意思決定者が積極的に動くことで課題解決のスピードは一気に上がります。当社も、決裁権を持つ担当者や少人数のチームで迅速に取り組んだ結果、良い成果を上げることができました。

また、採用活動においては、IT技術や採用サイトを効果的に活用することがますます重要になっており、こういっ

た分野に知見がある担当者を確保することも必要だと感じています。そして、これはいろいろな場面で言えることですが、新しい取組は、実際に現場で試してみて初めてその効果がわかります。すべてがうまくいくわけではありませんが、まずは行動を起こすことで見えてくることがあります。今後も「迅速な実行」「意思決定者の積極性」という2つのマインドを基に、コンサルティングで得た知見を実材獲得に最大限活かしていきます。



すぐ実行に移す姿勢が重要と語る中村専務



最新の金庫が展示されているショールーム



即実行、最速で作成された採用ページ

## 社員へのアンケートで 自社で働く魅力を再発見 求職者へのよりわかりやすい訴求を実現

代表者	代表取締役社長 勝本 浩史
所在地	東京都中央区日本橋室町4-3-18 東京建物室町ビル7F
URL	https://seiwab.co.jp/
社員数	310名
事業内容	オフィスソリューション、オフィス構築、 購買ソリューション、専門施設ソリューション



写真左から 環境事業本部 働き方デザイン部デジタル・イノベーション・コンサルティンググループ 長 野間 操さん、  
取締役 管理本部 本部長 浅川 直之さん

### 取組の ポイント

- point 01 給与や賞与には現れない、自社の“非金銭的報酬”の明確化
- point 02 中途採用で入社した社員からヒアリングを行い自社の魅力を発掘
- point 03 明らかになった自社の魅力を採用サイトでわかりやすく伝える

## 01 / 取組のきっかけ

### 中途採用者を軸にした新規事業の 拡大を図るも、採用難に直面

当社はオフィスをはじめとする“人が集う場づくり”と、アスクル代理店を中心とした企業の購買を最適化するソリューションのふたつを事業の軸としております。

このうち環境空間構築ソリューションは、これまでのオフィス家具の配置や内装の施工などに加え、“働く環境”と“働き方”にかかわるICTの導入が、重要なポイントとなっています。

そこで当社は2022年にデジタル・イノベーション・コンサルティンググループという新しい組織を立ち上げ、ハードウェアとソフトウェア(システム)の両面からなるワークプレイスのICT化を、お客さまに働きかけています。

この組織は、主に中途採用など新しい人材による事業拡大を目指していましたが、思った通りの採用ができない時期が続いてきました。これらのような背景を踏まえ、今回、新たな採用のヒントを得るべく、支援をお願いしました。

## 02 / コンサルティングを受けて変化したこと

### 給与や賞与ではない“働く楽しさ”を 求職者に伝える

思った通りに人材が採用できないという問題に対し、私たちは求職者に当社で働く魅力をどのように伝えればいいのかを模索していました。コンサルタントには、当社の概況とこうした試行錯誤をお話した上で、当社の魅力を伝える方法を中心に相談しました。

この質問に対する答えは、給与や賞与といったお金に換算できる報酬ではなく、「この会社に入社すると、素晴らしい仲間とやりがいのある仕事ができる」という“非金銭的報酬”を募集要項にまとめてみてはどうだろうかというアドバイスでした。

具体的には、当該部署で働いている中途採用の社員に、「どこを魅力に感じて入社を決意したのか」や「いま感じている仕事の面白さ」をヒアリングして、自社の魅力を“先輩の言葉を使って”募集要項に掲載するという方法です。

## 03 / 新たに始めた取組

### ヒアリングで得た社員の声を採用サイトにわかりやすく展開

社員へのヒアリングは、コンサルタントにご教示いただいた質問項目を当社がアレンジしたもので行いました。ヒアリングで得られた意見から、みんなが魅力や楽しさとして感じている共通する項目をピックアップし、当社の魅力として、理解しやすい文章を構成し、採用サイトなどに記載することにいたしました。

こうした作業を行ってから振り返ってみると、それまでの募集要項は、応募者が何を重視しているのかを深く考

えずに「当社はこんな会社で、業務内容はこのようなものです」という外形的なものにとどまり、そこで働く人の視点、すなわち求職者が将来の自分として投影できる立場からの視点が欠けていたように思えます。そのため、興味は持ってもらえたとしても、重要なポイントである仕事の面白さがきちんと伝わらず、応募というアクションにつながらなかったのではないかと反省しています。

## 04 / 今後の展望

### 混同されていた二つの職種を区別し、当社の魅力を伝える

今回、コンサルタントの支援を受けての成果は、こうした採用サイトの刷新に加え、当社で働く魅力をヒアリングすることで、社員がお客さまに“どんな価値を届けようとしているのか”を、私たちのなかで再定義、再認識できたことでした。

また、コンサルタントとの議論の過程で、当社が募集しているICTコンサルタントと業務改善コンサルタントの二つの職種が区別なく記載されているため、「何をコンサル

するのか、仕事のイメージがつかみづらい」「入社後にどちらに配属されるのかがあいまいで、自分のやりたい仕事ができるのかどうかわからない」という問題にも気づきました。

今後は採用サイトに、今回再定義した“社員が届けようとしている価値”をしっかりと盛り込み、またICTコンサルタントと業務改善コンサルタントとを区分し、当社の魅力がさらに伝わるよう、努力していきたいと思えます。

## 05 / 同じ課題に悩む他企業へ

### コンサルタントのアドバイスで普段は気付かない自社の魅力を知り、採用への活用を

今回の支援では、社内だけの試行錯誤ではわからない課題の解決方法を、第三者であるコンサルタントのアドバイスで気付くことができました。

これは私たちのように、「求人を知りたくても応募者が集まらない」「応募者と自社の希望する資質がなかなか合致しない」という課題で悩んでいる企業にとって、とても有用だと思いました。

多くの会社が、自社の採用サイトだけでなく、求人サイト

など他社のサービスを使っている求人を行っていると思えます。こうしたサービスを使う上でも、単に「当社がこういう会社だ」と伝えるのではなく、やはり自社の魅力、とりわけ非金銭的報酬がどこにあるのか、自分たちがしっかりと把握し、伝えることが、私たちにとってよりよい人材の採用にいち早くたどり着くルートだと考えています。

そうした“なかなか気付かない自社の魅力”を明らかにしたい企業のみなさまに本支援事業の活用をお勧めします。



働き方にかかわるICTの活用が重要なポイントであり、変化が必要だと話す浅川取締役(左)、野間グループ長(右)



スペースデザイン部 小林さんと進行中のデザインについて確認する野間グループ長

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、採用につながることを目指した動画としました。



## オフィス家具で、 明るい未来をつくり続ける。

### 用途

- 協会のホームページへの掲載。また、希望する会員企業のホームページでのリンク紹介。
- 教育機関への説明会やイベントなどでの活用。(ORGATEC 25年6月、人材育成WGセミナーなどを想定)

### 目的

- 当協会の会員企業(特に中小会員)の2大課題である人材の「採用」と「育成」について、後押しする。
- オフィス家具業界の認知度を上げ、魅力度を高める有効な情報として、今後数年にわたり発信する。
- 家具を作るという「ものづくり」だけでなく、集中できてリラックスもできる「オフィス」という働く空間を創造して、日本の生産性向上に貢献しているということを広く伝える。

### 対象者

- 学生(文系・理系問わず、男女問わず)
- 新卒・第二新卒者(10代後半～20代)

### 企画

制作本数 2本 | ・本編3分27秒:1本  
・ダイジェスト版1分30秒:1本

01

学生にはなじみの薄い「オフィス」空間を印象的に見せるため、オープニングはビルのシーンからオフィスの風景に移っていく。オフィスの真価や社会貢献性を明示し、実際の仕事現場のシーンに繋げていく。



02

できる限り多くの企業を巻き込み、製造工程から販売までの多くの職種を見てもらえるよう、各社が撮影した動画を提供してもらう手法で作成。



03

各社で撮影することで、視聴者がよりリアルな雰囲気を感じられ、そこで働く自分の姿を想像しやすい動画を作成する。



## 動画・写真データ提供協力

会員企業12社の協力により提供を受けた仕事風景の動画、オフィス家具の完成写真、仕事のやりがいに関するコメントを素材としてPR動画を構成。

### 提供協力

- コクヨ株式会社
- 株式会社内田洋行
- 株式会社ウチダシステムズ
- 株式会社清和ビジネス
- 共栄工業株式会社
- 株式会社東洋工業
- 山田工業株式会社
- 株式会社イヨベ工芸社
- 株式会社ナイキ
- 株式会社ウチダテクノ
- 日学株式会社
- 株式会社エーコー



## 完成動画



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



### 制作担当者からの感想

会員企業従業員参加型の動画だったため現実離れすることもなく、背伸びすることもなく実情を紹介する上で相応しかったと思う。また我々のターゲット層が通常どんなツールで情報収集しているかをリサーチした際にSNSを主とした動画閲覧だったため、ニーズとマッチして良かった。ホームページへの掲載はもちろん、今まで流入できなかった層への呼び水ツールとしての使い方を含め、考えながら活用していきたい。また年間行事として様々なイベントを開催しており、リアルな場で業界をPRするために活用していきたい。会員企業の人材確保は共通課題であるため各社の採用活動に役立てて貰いたい。



# 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くとより効果的です。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。

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

# JOIFA

一般社団法人

日本オフィス家具協会



令和7年3月 無断複製・転載を禁じます。