



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
日本計量機器工業連合会



人材確保 取組事例集

一般社団法人日本計量機器工業連合会

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 / アトセンス株式会社	07
case02 / 株式会社昭和測器	09
case03 / 株式会社双葉測器製作所	11
case04 / ヤマヨ測定機株式会社	13
case05 / 株式会社ワーク衡業	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

一般社団法人日本計量機器工業連合会
会長

山本 靖則



一般社団法人日本計量機器工業連合会は、日本の代表的な計量計測機器メーカー及び団体で構成される業界団体です。

計量計測機器業界は、重さや量などを「はかる」ことによって、暮らしや産業にとって欠かせないモノづくりを支えており、本会はその目的を達成するための各種事業を行っています。

人材確保に係る事業としましては、2008年より合同での会社説明会を開催し、会員企業における理工系学生の採用支援を行ってきました。また、高齢者の積極的活用を支援するための「計量計測機器製造業高齢者雇用推進事業」や、人手不足解消に向けたAI活用とDX推進による省力化の推進を支援するなどの事業も行っています。しかし、本会が実施した雇用状況の調査では、80%の企業が技術開発部門で人材不足と回答しており、人材の確保・定着は喫緊の課題です。

令和5年度業界別人材確保オーダーメイド型支援事業では、東京都内に事業所を持つ会員企業10社が、専門家によるコンサルティングを5回受け、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、採用募集の段階から、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するものです。

本事業では、このほか、会員内外を対象とした2回の人材確保支援セミナーの開催、さらには業界PR動画の作成も行っています。動画は本会ホームページに掲載しておりますので、ぜひご覧ください。

今回の取組では、人材確保・定着について、経営者から製造や営業部門の現場にいたるまで、高い意識を共有して取り組むことができました。各社が一体となって人手不足に向き合うことにより、生産性が向上し、より働きやすい環境を生み出す結果につながったと感じています。

人々の暮らしや産業を支える計量計測事業を維持・発展させていくために、人材確保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、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

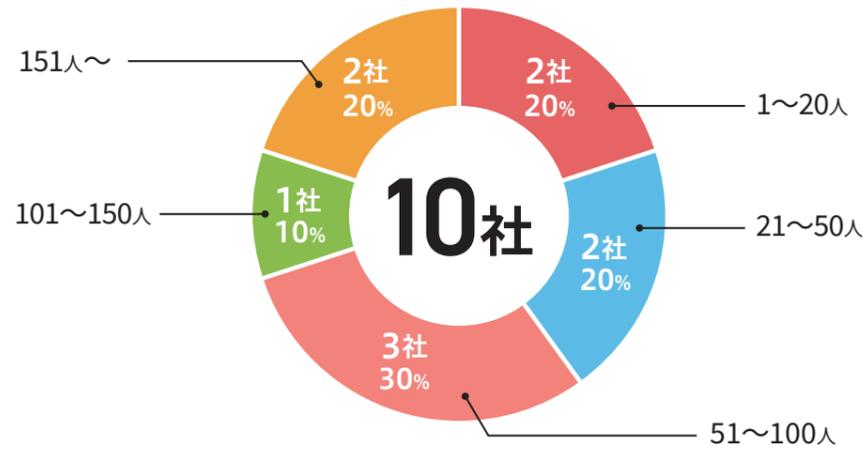
10社

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(10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)	9社
育成・教育	1社
制度の立案・見直し	2社
社員の定着	4社

具体的な事例

- 求める人物像設定と採用基準設定
- 採用につながるインターンシップの検討
- 従業員定着のためのビジョン策定と人材育成の仕組みの整備
- 採用に効果的な自社の情報発信手法の確立
- 人事制度の改定

企業からの声

- 以前より人事制度に問題があるとは感じていましたが、コンサルティングを受けたことで人事制度の見直しに取り組むきっかけとなりました。
- なぜ採用できないのか。求人の方や求職者の求めているポイント、さらに、なぜ離職するのかなど、とても分かりやすく説明をしていただきました。また、採用に関する注意点や採用後の教育等も、参考になる事例をもとに、丁寧な説明をしていただいたので自信を持って取り組めると感じました。
- 採用面接時の注意点・質問すべき事項がよく分かりました。また、人事評価制度の改善点がよく分かりました。
- コンサルティングを受けたことで、新卒面接における質問内容や、どう返答すれば良いかについて考察するようになりました。また、新卒・既卒の求人票のブラッシュアップをしていただき、大変参考になりました。

コンサルタントからの声

若手人材の獲得が年々難しくなっていますが、若年求職者から企業が選ばれる重要な要素が2つあると考えています。一つは「働きやすさ」、もう一つは「働きがい」です。「働きやすさ」とは企業が提供できる労働条件、労働環境です。「働きがい」は本人が仕事の達成感や自分の成長実感、その仕事の意義や価値を感じることで得られます。働きやすくなければそれが不満になり転職を考えます。働きがいは仕事への満足につながりますので継続へのモチベーションになります。

人材確保の取組とはこの2つの要素を少しずつ高めていく地道な作業ですが、この作業を継続していくことができれば、人が集まり定着できる会社になると確信しています。

コンサルタント
小犬丸 信哉

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12月7日(木)
会場: fabbit会議室丸の内 カンファレンスルームB

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 | ミューズ人事サポート 代表 岡田 恵美氏

「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 | ミューズ人事サポート 代表 岡田 恵美氏
株式会社ネクスト・ソリューション 代表取締役 岡山 千草氏

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

成果を期待できそうに思えました。

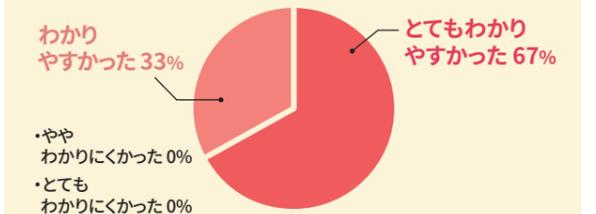
募集をしても応募がない背景がよくわかりました。

事業内容の説明がとてもわかりやすかったです。

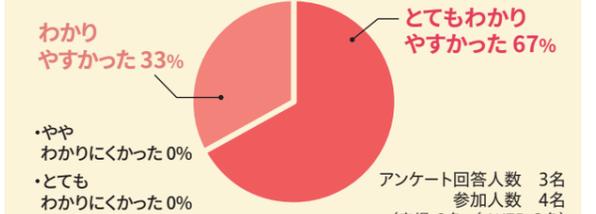
昨年度の満足度が高いため、コンサルティングを受けるメリットを感じました。

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、団体としても様々な施策を打ち出しているが、採用に課題があることを把握。経営者向けに人材戦略と採用・定着をテーマにすることが有効であるとの結論に至り、企画を決定。

そこで、複数の企業で人材採用の戦略・方針・実行および人材育成プログラムの策定に携わった橋本氏には「企業理念と採用の連動」、全国の求職者や企業・学校・自治体を対象とした支援実績が豊富な小澤氏には「若手人材の採用」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17日(水)
会場:ホテルグランドヒル市ヶ谷 東館3階「真珠」

企業理念からデザインする人材採用術 ～企業理念と企業文化から自社の魅力度をアップ!～

講師 橋本 祐造氏
株式会社RECOMO 代表取締役 CEO

企業理念から丁寧に人材戦略を策定し実行していくことは、採用だけでなく、自社の魅力度をアップさせ、入社後の定着率の向上にも役立つ重要な取組です。

そのために、まずは人材確保が困難な現状の背景を理解いただき、その上で企業理念をベースとした、求職者の意識変化に寄り添う採用手法をご提案しました。



参加者の声

入社後の時間経過における質問や入社後の他メンバーとの関係づくり、採用選考での台本設計など、取り入れたい要素が複数ありました。

採用から定着に至るまで、新しいイメージがわかりました。

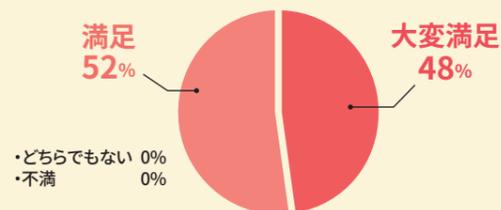
実行することが大切。少しずつ魅力的な会社に変えていきたいと思いますが、全社的な意思統一や協力が不可欠であると思います。

採用は、人を選ぶから選ばれるに変わっています。まだまだ、上から目線で面接をしているところがあると反省しています。

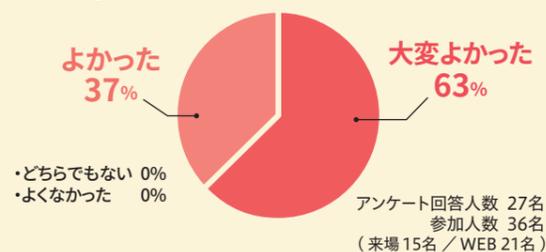
発言に迷いが無く、具体的な事例も多く、幅広いご経験をされているのが伝わってきました。

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?



第2回

日時:2024年10月10日(木)
会場:fabbit会議室丸の内 カンファレンスルームA

～過渡期を迎えた日本型雇用、今やるべきこと～ ここに一手を!進む少子化・人材確保術

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

「待ったなし!」の少子高齢化社会の中、大きな経営課題となる若手の採用と職場定着。

雇用環境の変化と市場動向を理解して「自社の出来る最善の一手は何か」を描くため、他業界の事例とともに、空回りしない採用活動のヒントをお伝えしました。



参加者の声

給料の条件等で勝負できないと考えていたが、そうでないことがわかった。求人媒体を利用しているが、まずは出会いが大事であることが理解できてよかったです。

“魅せる”採用のため、今後は業界のメリットや魅力を伝えた上で、アプローチしていきたいです。

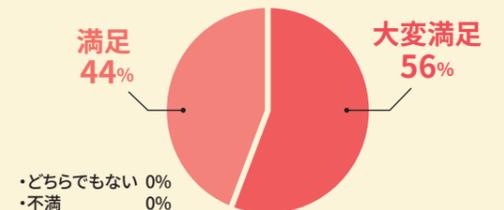
自社PRだけでなく、業界全体の説明ができる担当者を育成することにより、業界そのものの活性化を通じ、自社理解へも発展させられるということがわかりました。

具体例を挙げ、自らの経験とデータも踏まえた説明、解説であり、内容及びどうすればよいか、わかりやすかったです。

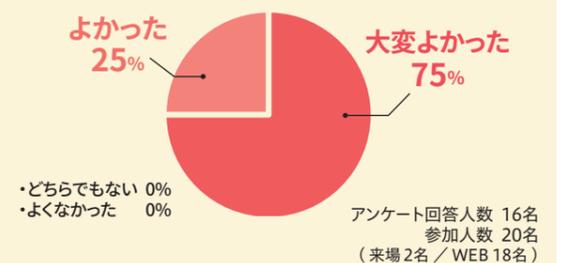
近年の学生の動向・考え方について理解が深まりました。

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?



限られたリソースで 最大成果を目指す人材戦略 未来を見据えた組織づくりで 独自技術を次世代へつなぐ

代表者	代表取締役社長 細淵 信子
所在地	東京都新宿区西五軒町6-10 秋山ビル
URL	https://atsense.jp/
社員数	10名
事業内容	エレクトロニクス機器、計測、制御機器、各種センサの企画、開発・製造・販売・保守サービス



代表取締役社長 細淵 信子さん

取組の ポイント

- point 01 職務定義を可視化し、社員の成長イメージを具体化
- point 02 求人票で魅力的な職場環境を発信し、価値観を共有できる人材を募集
- point 03 社員アンケートで会社の魅力を再発見し、採用活動での訴求ポイントを明確化

01 / 取組のきっかけ

独自の技術と価値観を共有できる 誠実な仲間を迎えるための採用改革

当社は、2005年に創業した自動車研究開発用計測機器メーカーであり、国内外の大手自動車メーカーに製品を提供することで、業界で確かな信頼を築いてきました。しかし、中小企業特有の課題として人材確保が大きな壁となっており、求人票の作成や会社の魅力を効果的に発信するノウハウが不足している状況でした。「誠実な人材を求めたい」という想いはあるものの、それをどのように伝えればよいかかわからず、採用活動における方向性に悩んでいました。

こうした状況の中で当事業を知り、外部の専門家からの助言が採用活動の課題解決に役立つのではないかと考えたことが、コンサルティングを受けるきっかけとなりました。

02 / コンサルティングを受けて変化したこと

充実の職場環境と仕事の面白さを武器に 自社の魅力を強化した採用戦略

コンサルタントの支援を受けたことで、社内外で大きな変化を実感しました。まず、社員に対する期待や目指すべきゴールを具体的に示す「職務定義」の可視化を進めました。各職務に必要なスキルや行動指針を明確にしたことで、社員が自身の成長イメージを描きやすくなったのではないかと感じています。特に、職務別の実践的な評価基準の整備が、組織運営の基盤強化につながっています。

また、求人票や自社の魅力の発信方法についても改善が進みました。コンサルティングを通して、自社のフレックスタイム制や有給休暇の充実、残業代の分単位支給、年3回の賞与など、求職者にアピールできる職場環境を具体的に打ち出す重要性に気付きました。さらに、社員へのアンケートを実施して明らかになった「仕事の面白さ」や「自由度の高い働き方」などの特徴が、採用活動での訴求ポイントとして明確化されました。

03 / 新たに始めた取組

柔軟な働き方の推進と評価制度の改善で 技術力を磨きつつ安心して働ける環境をつくる

「働きやすさ」と「成果」の両立を課題とし、コンサルタントからのアドバイスを受けて評価制度の改善に取り組みました。今回のコンサルティングでは提案された「社員の特性や業務への適性に応じた役割分担の明確化」を実施し、多様な人材を効果的に配置する方針を具体化しました。今後は社員のアウトプットを「質と量」の両面で評価する仕組みを新たに整え、公平な処遇が出来る制度にしていきたいと思います。

さらに、フレックスタイム制など柔軟な働き方を推進する一方で、制度導入が経営面に与える影響を考慮し、働きや

すさと生産性のバランスが取れた仕組みづくりも同時に進めています。

また、当社では、社員が高い技術力を習得し、業界内での転職も可能なほどのスキルを身につけ、最終的には「アトセンスで働き続けたい」と思える環境づくりを理想としています。

実際に40代で未経験から設計開発に挑戦した中途入社社員からは「一から教えてもらえることで技術力が向上し、やりがいを感じる」といったリアルな声もあり、環境が整ってきたと感じています。引き続き理想の姿を目指していきたいと思っています。

04 / 今後の展望

社員のやりがいと企業の成長を両立。専門性と協調性を兼ね備えたチームによる 未来を見据えた持続可能な事業の成長戦略

社員の働きやすさを重視しつつ、事業の持続的な発展を支える体制を築くことを目指しています。短期的には、フレックスタイム制や有給休暇制度の更なる整備を進め、社員が仕事と私生活を両立できる環境の強化を図っています。また、採用活動では、誠実で慎重な姿勢を持ち、チームの一員として協調できる人材を迎え入れることで、組織の基盤を安定させる計画です。

中長期的には、組織全体で多様性を活かせる仕組みの

構築が大きな課題です。革新的な技術開発を推進するために専門性が高い人材を確保する一方で、品質維持や業務運営を安定して担える人材の採用・育成も重要視しています。さらに、社員一人ひとりが自身の能力を活かして、やりがいを持って働けるよう、年功序列に頼らない評価基準の整備を進めています。こうした仕組みを確立し、社員と企業が共に成長できる未来を築いていきたいです。

05 / 同じ課題に悩む他企業へ

専門家と共に課題を把握・整理し自社の強みを再発見 小さな成功を積み重ねる実践的アプローチで成果を実感

今回の取組の過程で実感したのは、企業特有の状況に合わせた支援を受けることの重要性です。テンプレート的なアドバイスではなく、会社の規模や業界の特徴を深く理解した上での具体的な提案が、実際の課題解決に大いに役立ちました。短い期間の中でコンサルタントと本音で話し、共に課題を整理し、小さな目標を段階的に達成していくアプローチは、成果を実感しやすく効率的でした。

また、自社の魅力を再確認し、求人票作成や社内の評価基準整備などの具体的なアウトプットの機会を得られたことで、今後の採用戦略に明確な指針を持つことができました。中小企業にとっては、限られたリソースで採用活動を行うことが難しい場合もあります。しかし、コンサルティングを受けたことで自社の課題を明確化し、現実的な解決策を導き出すことができたのは、非常に有意義な時間でした。



様々な種類の計測機器を取り扱っている



写真左から 技術部 佐々木さん、細淵社長



計量機システムを稼働させている様子

社内アンケートで再認識した 自社の魅力を訴求 採用活動の強化で 若手社員の採用につながった

代表者 代表取締役社長 森川 章男
所在地 東京都足立区西保木間1-17-16
URL <https://www.showa-sokki.co.jp/>
社員数 87名
事業内容 ひずみゲージの設計・開発・製造 / 変換器・測定器・計測システム等の設計・開発・製造



代表取締役社長 森川 章男さん

取組の ポイント

- point 01 働きやすさをアピールし若手求職者に響く求人広報へ刷新
- point 02 社内アンケート結果で自社の魅力を再発見し採用活動へ活用
- point 03 女性パート従業員のロールモデルを発信し採用・定着につなげる

01 / 取組のきっかけ

創業63年の老舗企業が直面する人材課題 若手採用の新たな扉を開きたい

当社は、創業63年を迎える、ひずみゲージ及び変換器の製造販売の老舗企業として、品質を重視したモノづくりに取り組んできましたが、近年は若手人材の確保が大きな課題となっていました。特に新卒採用や20代のキャリア採用が難しく、従来から活用していたハローワークや学校の就職課を通じた採用活動だけでは十分な効果が得られなくなってきました。

また、当社の製品は一般には馴染みが薄く、会社の知名度も高くないことから、求職者に対して会社の魅力をどのように伝えるべきか、課題を解決する糸口を見い出せずにいました。人材不足は生産台数の確保に直結する深刻な問題であり、加えて定年退職者が増える中で世代交代が進まなければ、組織の将来的な成長にも影響を及ぼします。そうした折に、日本計量機器工業連合会から本事業をご紹介いただき、コンサルティングを受けることを決断いたしました。

02 / コンサルティングを受けて変化したこと

求職者へ響く働きやすさのアピールで 若手社員を4名採用！

コンサルティングを受けて、当社の求人広報の方向性を刷新しました。従来の採用説明会では業務内容の説明に重点を置いていましたが、アドバイスを元に有給消化率の高さや定時退社のしやすさといった、働きやすさに関する情報を取り入れ、若手求職者に響く内容に変えました。実際に、有給消化率が平均70%であることや、自由に意見を出し合える社風を訴求した結果、従来よりも多くの応募が集まり、今期は20代の社員4名を採用できました。また、来年度には新卒者3名の採用も予定しており、着実な成果を上げています。

さらに、社内アンケートで現場の声を集め、求人票に反映させる取組も新たな発見につながりました。アンケートでは社員から不満が多く出るのはないかと懸念していましたが、「ある程度個人の裁量で仕事ができる」「仕事を丁寧に教えてもらえる」といった意見が多く寄せられ、自社の魅力を再認識するきっかけとなりました。

03 / 新たに始めた取組

女性従業員の正社員登用をアピールし女性社員採用につなげる 人財育成の方針を見直し若手が成長・定着できる職場環境づくりへ

当社では若手の人材不足に加え、正社員の求人女性への応募がほとんどないことも課題でした。製造現場では多くの女性パート従業員が製造作業を担い大きな戦力となっており、会社への貢献度も高いものの、正社員登用は進んでいませんでした。この課題に対し、60歳を超える女性パート従業員を正社員として登用した実績を発信するようコンサルタントからアドバイスを受けました。この採用事例を女性パート従業員のロールモデルとして社内に発

信するとともに、求職者に向けてもアピールしていきたいと考えています。また、長年“背中を見て学べ”という職人氣質の指導法が主流でしたが、現代の若手社員には通用しない点も感じるため、人財育成の方針を見直しています。基本的な業務マニュアルの他に、現在は各部署ごとの業務マニュアルを構築中です。こうした取組を通じて、管理職の人財育成への意識を高めながら、若手社員が成長して定着できる職場環境の整備を進めています。

04 / 今後の展望

全社員のキャリアアップやモチベーション維持の取組に注力し 長期的な企業の成長を目指したい

現在、新卒社員や若手社員が当社の業務に関して幅広い視野を持てるよう、3か月間の研修期間を設け、総務を除く全ての部署を経験できるプログラムを導入しています。この仕組みによって、入社当初の希望部署と本人の適性とのミスマッチを防ぎ、各社員が自分に適した部署で活躍できる体制を整えています。実際に、研修を通じて入社時点から希望部署が変わった例もあり、社員の満足度向上や新入社員

の離職率低下につながるのではないかと感じています。

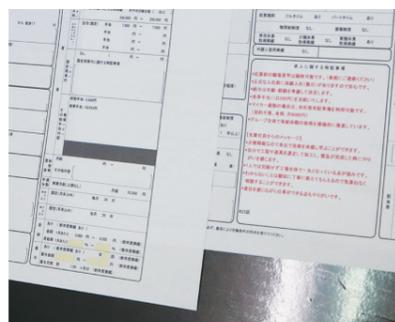
社員のキャリアアップに関しては、再雇用したベテラン社員に若手社員の教育を担ってもらうことで、豊富な経験を共有しながら世代交代を図り、ベテラン社員・若手社員共にモチベーションを維持できるよう注力します。このように、当社は人材を“財産”として捉え、社員一人ひとりが主体性を持ち成長できる環境を整えることで長期的な企業の成長を目指していきます。

05 / 同じ課題に悩む他企業へ

コンサルタントの実践的なアドバイスが採用課題解決の取組へ直結 継続的な採用活動の基盤確立が可能に

今回、採用課題の解決に向けてコンサルティングを活用し、具体的な取組を進めたことで人財の採用にも成功するなど、大きな成果を上げることができました。特に効果を感じているのは、既存社員からアンケートで集めた「自由な社風」といった声を取り入れ、応募者に魅力を伝える内容へと求人票をブラッシュアップしたこと。この際、コンサルタントから提供された具体的な記載例や改善すべき

箇所のアドバイスが非常に実践的で、すぐに活用できたことも大きな助けとなりました。さらに、助言により新たな求人媒体を効果的に活用し、掲載内容や情報発信方法を改善することで、求職者からの反響を高めることができました。これらの取組は、一過性ではなく継続的な採用活動の基盤確立につながるため、人財確保・定着に課題を持つ他企業には支援を受けることをお勧めいたします。



コンサルタントのアドバイスにより刷新した求人票



人材は「財産」と語る森川社長



現場経験を総務の仕事に活かす石山さん

自分たちでは気付かなかった “会社の魅力”を発信 生活や産業に不可欠な技術を 伝承できる人材の採用へ

代表者	代表取締役 塚田 和正
所在地	東京都荒川区東尾久8-21-14
URL	https://www.futabass.co.jp/
社員数	8名
事業内容	圧力標準器製造、校正・検査



代表取締役 塚田 和正さん

取組の ポイント

point 01 業務内容が“見える”求人票の作成と適切なタイミングでの掲載

point 02 人事に関わる書式を整え、安心して働ける環境を整備

point 03 ホームページの動画をわかりやすく編集し、求人ツールとして活用

01 / 取組のきっかけ

世の中に必要な事業ながら、 その目立たなさゆえに求職者が集まらず

現代社会では、家庭にある血圧計から、企業の工場内設備まで、あらゆる場所で圧力計が使われています。当社はこの圧力計の数値が正しいかどうかを測定する「圧力標準器」の製造、そして圧力計が正しいかどうかを検査する「基準器検査」を手がけています。

こうした仕事は生活や産業にとって重要な役割を果たしていると自負しておりますが、一方で“裏方”的な業務であり、また当社の規模が小さいことから、求職者に興味を持っていただくのは難しい状況です。

ただ、業務には高度な専門知識とノウハウを必要とすること、さらに製品寿命が50年を超える圧力標準器の保守業務もあることから、定期的な採用による技術の伝承が、企業の存続にとって不可欠な課題でした。

今回、当社が加盟する日本計量機器工業連合会からこの事業のお話をいただき、人材確保という課題解決のきっかけになると思い、支援を申し込むことにいたしました。

02 / コンサルティングを受けて変化したこと

求人票の内容と掲載タイミングの見直しで 応募者増を実現

これまでの求人はハローワークが中心で、求人票にも業務内容を「計測器の校正」と書くのみでした。

しかし「これでは圧力標準器を知らない人にとってはどんな仕事かわからない」とコンサルタントから指摘をいただき、「圧力計が正しく動作するかどうかを計測する機器の製造、組立業務」とより詳しく記載し、さらに求人票を出すタイミングについても学生の長期休暇の後に絞ったところ、これまで以上の問い合わせがありました。

また、コンサルタントの方が社会保険労務士の資格をお持ちだったことから、内定者を含めた従業員向けの社内制度についてもアドバイスがありました。

具体的には労働条件通知書、誓約書などの書式を整えることで、内定者にとって「きちんとした会社である」という安心材料になるだけでなく、従業員にも安心して働ける環境を整備している会社の姿勢を伝える効果につながったと思います。

03 / 新たに始めた取組

ホームページの動画コンテンツを求職者も興味を持つ内容に更新

当社でもインターネットを使った情報発信を重視しており、動画サイトの活用を進めていました。しかしその内容は「当社の製品をお客様に向けてPRする」という視点になっていました。

こうした状況について「求職者もホームページで会社の事業内容を確認するので、圧力標準器について知らない人に向け、どんな製品か紹介するコンテンツがあったほうが良い」と指摘をいただき、現在、そのための動画公開に向け、制作に着手しているところです。

また当社の製品は、大学や高等専門学校の研究室でも実験用に多く用いられており、先生方も接点があります。今回のコンサルティングでは「先生と面識があるのであれば、新卒社員の就職先として働きかけてみてはどうか」という助言もいただきました。そこで2年先、3年先を考え、これらの学校を訪ねる際には、製品の話だけでなく、就職先としての当社の魅力や将来性、仕事の内容などもお伝えし、新卒採用の“間口”をより広げる努力を続けていきたいと思っています。

04 / 今後の展望

自分たちでは気付くことができなかった「会社の魅力」が強みに

日本で圧力標準器を製造するメーカーは、当社を含め2社しかなく、小さいながらも必要不可欠な事業に携わっております。

また、圧力標準器は製品寿命が長く、現在でも私が入社する前に製造された製品が保守のために戻ってくることもあり、繰り返しメンテナンスして使われることが通例で、当社でも可能な限り修理対応しています。

つまり新規参入の企業が当社と同じ信頼性を得るため

には、少なくとも50年ほどの実績が必要だということとほぼ等しく、企業としての永続性には大きな強みがあると思っています。ただ、これまで当社の魅力を求職者に十分PRできていなかったことを、コンサルティングをきっかけに痛感しました。

今後も「外から見た自分の会社」という視点を忘れずに、魅力的で働きたいと思える会社にすべく、努力を続けていきたいと思っています。

05 / 同じ課題に悩む他企業へ

人事総務部門に専門スタッフを置けない小規模企業こそ活用を

当社のような規模の企業では、人事や採用担当に専門のスタッフを置くことは人員体制的にも厳しく、また兼任でその担当を任されたとしても、本業に忙殺され、十分に注力することは難しいと思います。また専門家に委託することも、費用の面から負担が大きいです。今回の支援は、そうした部分をカバーしてくれる、とても優れた事業だと感じました。

また「技術伝承のために採用を続けることが大事だ」とわ

かってはいても、その実務をどうすれば良いのかわからず、迷っていた自分たちにとって、非常に良い刺激になったと思います。

当社のように、お客様のため、そして社会を支えていくために頑張っている会社にとって、必要な人材の採用を続けていくには、こうした支援は本当に重要だと、改めて感じています。



圧力標準器の専門企業として、技術伝承と社会貢献に注力。今後は求人票の継続的な見直しと動画配信で、求職者に魅力を伝えていきます。

コンサルタントのアドバイスを受け 社員の意欲につながる 人事施策の改革に着手

代表者	代表取締役 鴨下 裕彦
所在地	東京都足立区足立2-23-13
URL	https://www.yamayo.co.jp/
社員数	50名
事業内容	長さ計製造及び販売



代表取締役 鴨下 裕彦さん

取組の ポイント

- point 01 人事考課が抱える課題を明確化
- point 02 適切な評価のため考課表の見直しと考課者研修の実施を決定
- point 03 若手社員の意欲を引き出す仕組みをつくる

01 / 取組のきっかけ

適切に機能していない人事考課を見直したい

当社は巻き尺など、工事現場や日常生活で使用する測定機器を製造する会社です。創業は1906年なので、今年で120年近い歴史があります。

当社では、賞与についての考課を年2回、昇給・昇格のための考課を年1回、行っていますが、第一考課者からあがってくる考課に会社が知りたい評価のポイントが書かれていない、あるいは明らかに評価が甘いということがしばしば発生していました。これでは、考課を受ける社員の貢献度が正確に把握できず、評価が曖昧なものになってしまい、社員の間に不公平感が生じかねません。

また、現在の考課の方法は30年ほど前に導入したものです。その後、社員の人数や組織に変化があったにもかかわらず、当時の方法で人事考課を続けているため、それが今の時代に通用するのだろうかという思いもありました。そこで、当社の人事考課の問題点について、コンサルタントのお話を聞いてみたいと思い、支援を希望しました。

02 / コンサルティングを受けて変化したこと

考課表の仕様変更と考課者研修の必要性を認識

コンサルタントに当社の規定などを全部見ていただいたところ、人事考課において気になる点として、考課表、考課者研修、そして昇格要件の3点への指摘がありました。

まず考課表については、考課項目が少なく、評価のポイントも判然としないので、評価者に「何を書いているかわからない」という迷いを生み、結果として会社が知りたい情報が得られないという現状につながっているのではないかと感じました。

また、考課者が知識やスキルを身に付ける研修がなく、理解が不十分な状態で考課に臨んでも、正確な結果を期待するのは難しいとのアドバイスを受けました。

そして昇格要件が明確になっていないので、会社が求めている能力と本人の努力の方向が一致しない場合、どんなに努力しても昇格できない可能性があることがわかりました。

このように、今まで長年にわたって当然と思っていたことが、今の時代では当然ではないということに気付かされました。

03 / 新たに始めた取組

適切な人事考課が可能になる仕組みづくりに前進

現在は、「やるべきこと」が確認できた段階ではありますが、その内容はかなり具体的です。

まず考課表については、コンサルタントから、他社事例をいくつか教えていただきました。やはり、我々が使っているものに比べて評価すべき項目が多岐にわたり、また項目数も多い印象でした。それらの考課表を参考に、当社に合う考課表の策定を進めていく予定です。

また考課者研修も、今期中に1回は実施したいと考えて

います。研修内容はこれから詰めていきますが、コンサルタントからは、「フィードバックの際の注意点として、考課者が話すぎないこと」という助言がありました。「考課者は、評価の理由や今後頑張してほしい点などを一方的に話しがちだが、じっくりと相手の話を聴き、その考えや想いを引き出すことが社員のモチベーションアップにつながる」とアドバイスをいただきました。まずはその点を留意したいと考えています。

04 / 今後の展望

将来を担う若手の意欲を引き出す施策を進める

少し前まではベテラン社員ばかりだったので「特に考課などしなくても自分の評価はわかる」という雰囲気があり、それで組織は回っていました。

しかし、ここ数年で入社した若手社員を見てみると、彼らが会社に求めることは以前とは違うのではないかと感じ始めました。教育方法ひとつをとっても、昔ながらの「見て覚える」というやり方ではなく、分かりやすく丁寧に指導することが求められます。

また「会社は社員をしっかりと評価している」という姿勢を

見せ、昇格要件も明確にすることが重要であると考えます。当社では社員の高齢化が進み、早急に技術の継承を進めていく必要があります。ここで若手の努力を正しく評価して引き上げる仕組みが整っていれば、会社に貢献しようという熱意も高まるはずで

そして若手が成長して中堅社員となったとき、同じような考えで若手を評価することで、会社に定着する社員を増やしていく。今回の取組を、そのような流れにつなげていきたいと考えています。

05 / 同じ課題に悩む他企業へ

コンサルティングは貴重で有意義な学びの機会

今思えばとても申し訳ない話なのですが、実はこれまで「コンサルティング」には疑問を感じていました。会社によって抱えている事情や課題はそれぞれ違うはずで、そんな簡単に、第三者に解決できないだろうと考えていたのです。しかし今回の支援を受け、その考えは180度変わりました。

コンサルタントは非常に勉強されていて、我々と話をする中で的確に課題を引き出し、いくつもの事例をもとに解決方法を提案してくださいました。

そして、提案を自社に落としこんでいく際は、その解決方

法を絶対視する必要はなく、自分たちに有用な部分のみを取り入れたり、あるいは知識として自分の引出しのひとつにするということでも良いわけです。

その意味で、今回の支援は、非常に有意義な学びの機会になりました。可能であれば、もっとお話をうかがいたかったくらいです。

我々のように、何かしらの課題があるけれど対応方法がわからないという会社の方は、ぜひこの支援を受けてみることをお勧めします。きっと新たな気付きを得られるはずで



若手社員への思いを語る総務部 星野さん



地上数mから落としても壊れない
堅牢な巻き尺の説明をする鴨下社長



これまで数多くの製品が
グッドデザイン賞を受賞している

採用・育成改革と 業界活性化に向けた取組 ～コンサルティングで得た新たな視点～

代表者	代表取締役 山口 精一
所在地	東京都江戸川区鹿骨1-6-8
URL	https://www.work-scale.jp/
社員数	12名
事業内容	トラックスケール及び計量システムの販売、メンテナンス、検査業務



代表取締役 山口 精一さん

取組の ポイント

point 01 次世代人材確保と定着率向上に向け、社員研修とリーダーシップ教育を強化

point 02 地域密着型の採用と業界の認知度向上で、人材を獲得し業界活性化を目指す

01 / 取組のきっかけ

社員の定着率低下と次世代人材不足への危機感から、人材採用と育成体制の見直しを決意

これまで当社では、欠員が発生した際にその都度後任を募集する形で人材採用を行ってききましたが、研修制度はなく、育成は主に先輩社員によるOJTに依存していました。そのため、新たな社員が入社しても定着率が低く、次世代の人材不足に対する危機感を抱えていたものの、具体的な対策を講じることができていませんでした。社員の大半が50代に差し掛かり、若手社員の人数が限られている状況で、今後の事業継続に向けて人材採用と育成の体制を見直す必要性を強く感じていました。

そのような状況で、コンサルティングを受ける機会に恵まれ、これを次世代の人材を継続的に採用し、育成体制を強化する絶好のチャンスと捉えました。コンサルタントのアドバイスを受けて、採用と育成における課題を明確にし、改革に向けた具体的な取組を始めました。

02 / コンサルティングを受けて変化したこと

社員の声を活かした採用活動の強化

継続的な採用を実現するために、育成期間中に必要な運転資金がショートしないよう、まずは財務状況を分析することが重要でした。そこで、財務のリスク分析を行い、シミュレーションを重ねた結果、現在の財務状況でも安定した採用が可能であることが確認できました。この分析により、採用活動を進めるための土台が整いました。

今回の取組で、当社の強みが明確になったことも大きな成果でした。コンサルタントから社員に本音を聞くよう提案を受け、自社のアピールポイントについてアンケートを実施したところ、「平日休みは観光地の混雑を避けられる」「出張先で地方の文化や風景を楽しむことができる」といったポジティブな意見が多く寄せられました。仕事柄、土・日・祝の勤務や全国への出張が多いことが、他の企業と比べ不満に感じているのではないかと考えていた点が、社員にとっては、逆に魅力になっていることに気がきました。今後は、その魅力を求職者に効果的に伝える方法を積極的に取り入れていきたいと考えています。

03 / 新たに始めた取組

研修体制の構築と先輩社員のリーダーシップ教育で人材定着を目指す

コンサルティングを進める中で、入社した社員が定着するためには、オンボーディングの仕組みが不可欠であることを実感しました。そこで、採用活動を始める前に、まずは研修体制の構築に取り組むことにしました。社外の訓練機関と連携し、ビジネススキルや基礎技術を学べる研修プログラムを整備しました。これにより、社員は入社前に基礎を固め、その後、社内に必要な専門技術を身につけ、実務に入る流れを作っています。現在、社内研修のため

の施設として、既存の休憩室を研修室に改装する準備を進めています。

加えて、先輩社員にもリーダーシップ教育を実施し、リーダーとしての自覚を促すことが重要だと考えています。現場でのOJTに頼るだけでは限界があるため、まずは教育担当となる社員自身がリーダーシップ研修を受け、その後、社員の定着を支える体制を構築していきます。

04 / 今後の展望

地域密着型の採用強化と新卒・中途採用の拡充

当社では、早朝出勤が多く、最寄り駅からの距離もあるため、地域密着型の採用活動を行ってきました。今後は更に地域採用を強化するため、コンサルタントのアドバイスを元に、求人票を一新し、求職者にとってより魅力的で分かりやすい内容に改善しています。新たな求人票で、2025年4月から中途採用を開始する予定です。

さらに、若手社員の採用を進めることで、人手不足を解消し、会社の持続的な成長を実現するための新たな取組を開始しました。特に、墨田区の専門職大学からのインターンシップ制度への応募依頼を受けた際、コンサルタントから「ぜひ応募すべき」と背中を押され、現在インターン

シッププログラムの内容を検討し、実施に向けた準備を進めています。また、これまでの実績がない工業高校からの新卒採用を2025年から実施するため、現在在籍している20代の社員2名とともに次世代の人材を迎え入れる準備を進めています。

コンサルタントからは、採用ミスマッチを避けるための面接手法や、定着率を向上させるために1名ではなく複数名を一度に採用することの重要性についてアドバイスを受けました。これからは毎年2名の新卒採用を予定し、組織の活性化と若手社員の定着に向けた取組を強化していきます。

05 / 同じ課題に悩む他企業へ

採用活動の改善と業界認知度向上による持続可能な成長を目指して

コンサルタントから、求職者の視点を取り入れた新たなアドバイスを多くいただき、従来のアプローチでは気付かなかった重要な視点を学ぶことができました。

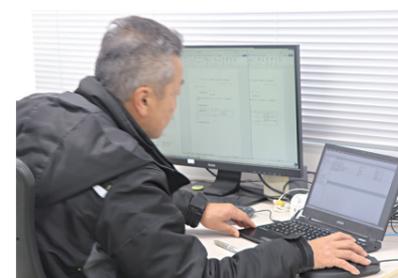
コンサルティングを通じて、これまで停滞していた採用活動が少しずつ改善し、前向きな変化を実感していますので、人材採用に課題を抱える他企業にも、採用活動を見直し、改善に取り組むチャンスが広がっていることを伝えたい

と思います。

計量計測業界は一般的に認知度が低いため、今後は日本計量機器工業連合会と連携し、業界の認知度向上に向けた取組を強化していきます。これにより、業界全体の魅力を広め、より多くの求職者の関心を引き、優秀な人材に対しアピールすることが期待できますので、他社の皆様にも、専門家のアドバイスを受けることをお勧めします。



新人や学生向けの「計量士」「計量計測業界」についてのPR資料



「はかり」に使用するシステムプログラムを開発している社員



社内で「分銅」の精度をチェックしている社員

業界PR動画

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。



「はかる」って、 はかりしれない

目的

「ものづくりには計量機器が不可欠。」「計量機器がないと社会が成り立たない。」という、計量計測業界の社会貢献性と業界で働く面白さややりがいを知ってもらう。

対象者

- 技術職で転職を考えている方・理工系の学生
- キャリア(20代~40代)中心、新卒者も対象

企画

制作本数 2本 | ・本編3分24秒:1本
・ダイジェスト版60秒:1本

『「はかる」って、はかりしれない』をメインコンセプトとして、「はかる」にまつわる映像をテンポよく紹介。計量機器が日常生活の身近なものから、橋やトンネルなどの社会インフラ、医療機器や宇宙まで様々な分野に使われており、社会に必要不可欠であることをアピール。

また、実際に働いている人のインタビューを通して、計量計測業界の仕事の面白さややりがいを伝え、業界の計り知れない未来を感じさせる。



撮影

2024年11月28日(木) 9:00~11:30

撮影協力 | 東京計装株式会社

撮影テーマ

- 計量計測はモノづくりに必ず欠かせない技術
- 新しい技術を常にこれまで以上に目指して提供し続ける



2024年11月28日(木) 14:00~16:00

撮影協力 | 株式会社共和電業

撮影テーマ

- 計量計測は安心な未来のために安全を創造するもの
- 計測機器によって不確かな安全を確かな安全にする



完成動画



[ロングver]
https://youtu.be/tn0c5TUJeiY?si=_2ciLDy5Z-dkiixz



[ショートver]

<https://youtu.be/k8SPJ8rzBc0?si=lmYDzF89SciUE9aG>



制作担当者からの感想

社会を支える計量計測業界の大切さや、安定性をわかりやすく紹介する動画ができました。
若手社員から学生や求職者に向けたメッセージもありますので、各社での採用活動等にぜひ、ご活用ください。



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

一般社団法人日本計量機器工業連合会



一般社団法人
日本計量機器工業連合会



公益財団法人
東京しごと財団
Tokyo Foundation for Employment Services



令和7年3月 無断複製・転載を禁じます。