

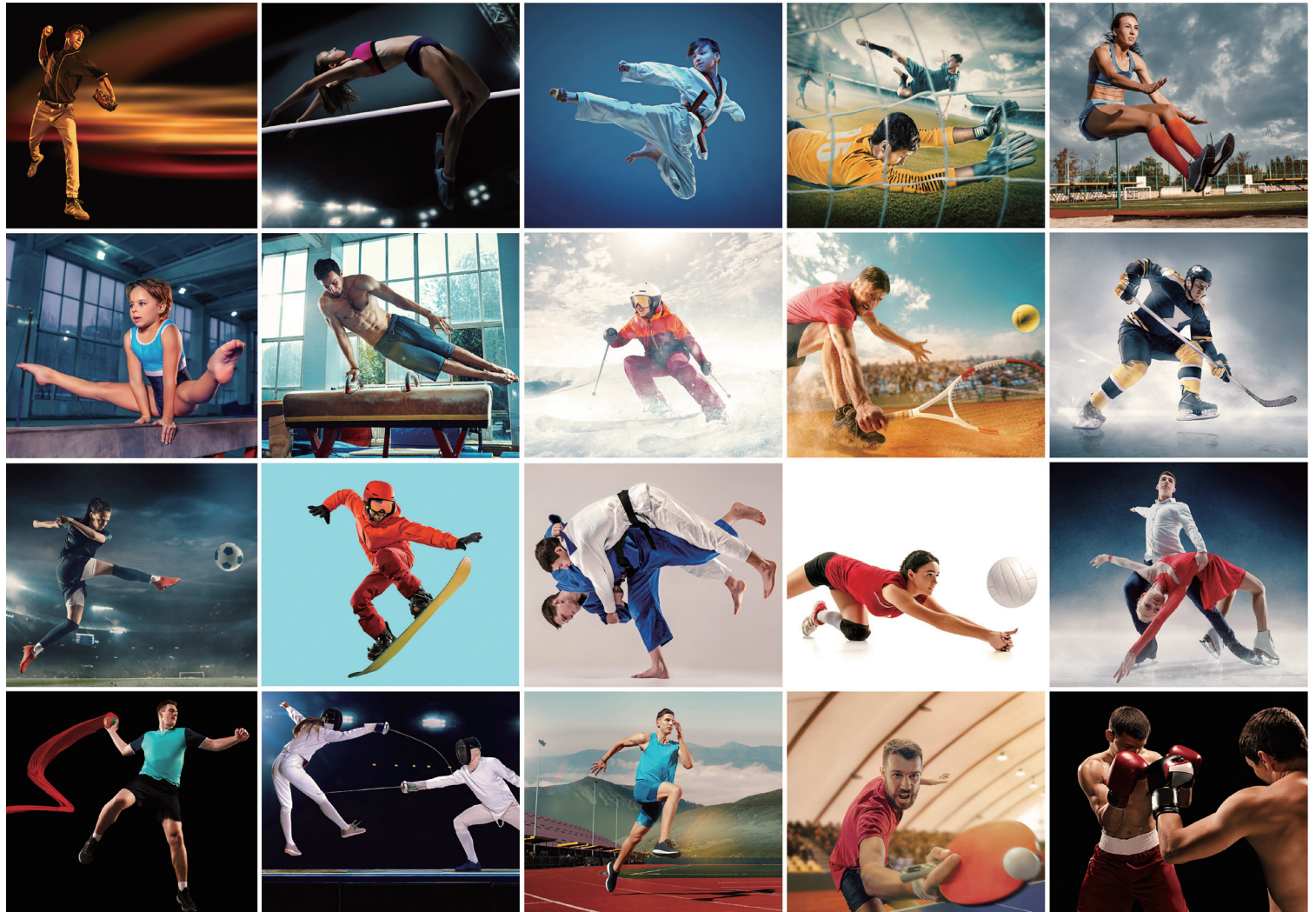


令和5-6年度

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

東京スポーツ用品工業協同組合



# 人材確保 取組事例集

東京スポーツ用品工業協同組合

## 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 / 鶴沢ネット株式会社.....              | 07 |
| case02 / 株式会社エバニュー .....             | 09 |
| case03 / 株式会社システムプラン .....           | 11 |
| case04 / 日本卓球株式会社 .....              | 13 |
| case05 / 株式会社宝來社 .....               | 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

東京スポーツ用品工業協同組合  
理事長

岩井 大輔

平素は格別なご支援をいただき、心より感謝申し上げます。このたびの事例集の発行にあたり、私自身も大変光栄に思っております。

弊組合は、スポーツ製造業が集まる事業協同組合であり、昭和34年創立以来から組合員に支えられながら活動してまいりました。

本事業に参画の背景には、スポーツ用品の製造業における人材確保の課題があります。全体的な労働力人口の減少、技術進歩や環境変化への対応の遅れなど、製造業で求められるスキルにズレが生じています。また、製造業には「きつい」「汚い」「危険」というマイナスイメージがあり、他の業種への人材流出も深刻な問題です。

こうした課題を解決するためには、企業側が人材確保のための教育や事業モデルの改革に取り組むだけでなく、公的な支援の活用も重要と考えたからです。私たち組合は、本事業を通じてセミナーやコンサルティングの機会を提供し、製造業を支える役割を果たすことに期待しました。

本事業における人材確保の取組を通じて、以下の成果を得ることができました。

まず、中小企業の人材採用力を向上させるための具体的な職場環境作りを学び、実践することができました。また、評価制度や目標設定などの制度改善や、新しい社員教育支援制度の導入も行いました。

今後は、この取組の成果を広く組合員に伝え、組合全体の人材確保力向上につなげるために、以下の活動を展開してまいります。まず、事業の成果や取組については適時に組合のウェブサイトや各種媒体を通じて発信いたします。また、採用担当者の知識向上のための研修会を活用し、良好な事例を積極的に共有していく予定です。さらに、組合のウェブサイト上で人材確保オーダーメイド支援事業の成功事例を公表し、他の事業者の参考になるよう努めます。

最後になりますが、私たちはこの事業を通じて、組合員の皆様が人材確保の成果を享受できることを期待しております。製造業の人材確保力を高め、業界全体の発展に寄与してまいります。

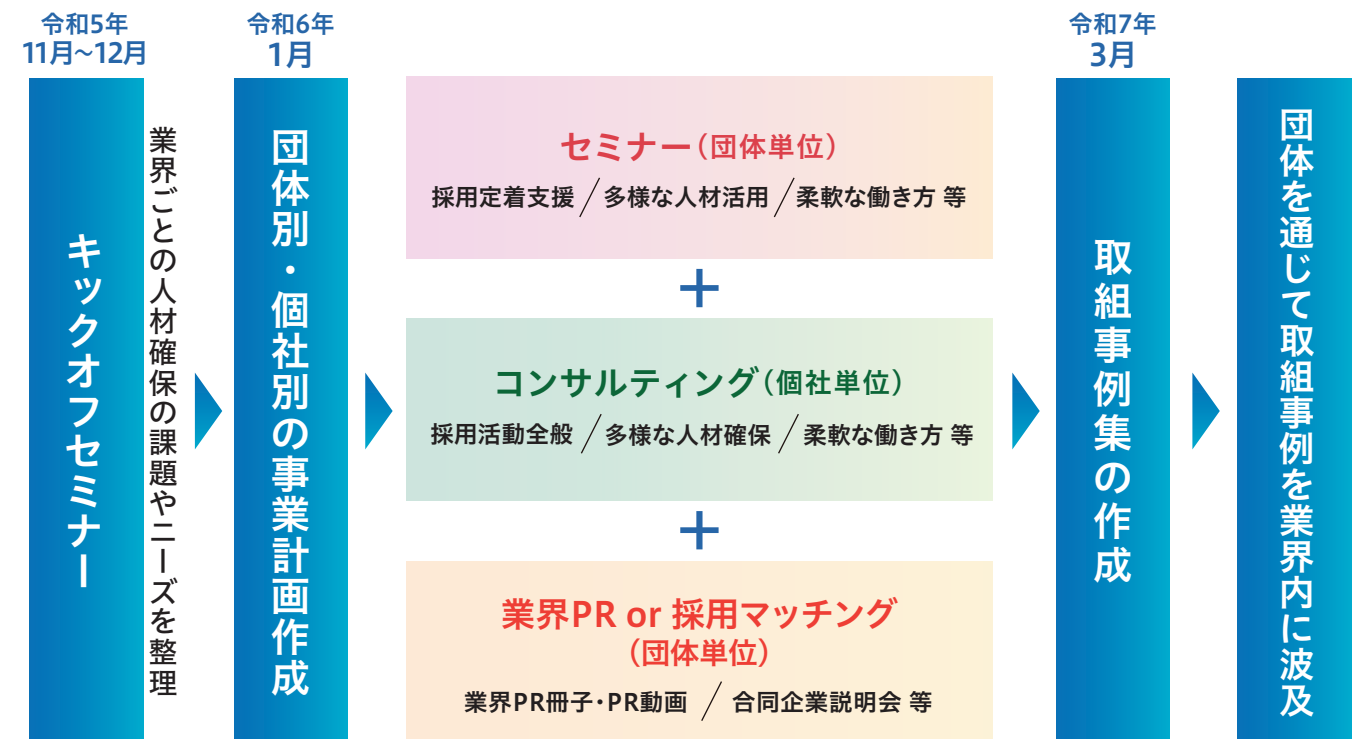
引き続き、ご支援とご協力を賜りますよう、心よりお願い申し上げます。

## 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

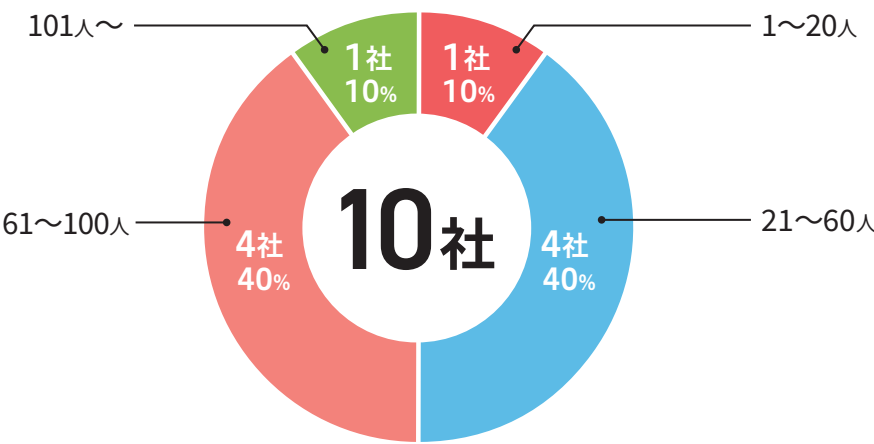
10社

## 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) | 7社 |
| 育成・教育     | 2社 |
| 制度の立案・見直し | 4社 |
| 社員の定着     | 2社 |

### 具体的な事例

- 人材確保に向けての採用戦略設定
- 魅力的な求人情報作成手順の構築
- 若手のスキルアップの仕組みづくり
- 現行の人事制度の点検・整備
- 離職防止のための施策実施

## 企業からの声

- 会社の長所、短所を見事に引き出していただき、人材の募集の仕方、表現の仕方もご指導いただき、とても役に立った。自分では当たり前のことでも第三者目線では会社の長所であることを気づかせていただいた。
- 普段の業務の中ではなかなか知ることのできない他社の事例がとても参考になった。コンサルティングを受けて無意識に目標に向けた行動を取るようになった。
- コンサルタントの方が教育のみならず人事関連全般について豊富な知識とご経験をお持ちであり、実際の事例を交えながら当社に適した教育の方法についてご提案いただき、大変役に立った。
- 採用に関して東京都が行っている様々な取組を教えていただいて求人の幅が広がった。具体例を交えて新しい考え方を教えていただき、正しい方向性で対策が考えられるようになった。

### コンサルタントからの声

業界が直面する市場の変化や消費者ニーズの多様化に迅速に対応するためには、戦略的な人材確保が不可欠です。

一口に人材確保と言っても、やみくもに採用を進めるのではなく、「自社が目指すビジョン」「自社の持つ独自の魅力」「求める人材像」などを明確に言語化し、それを積極的に発信していくことが重要です。

こうしたアプローチを取ることで、企業文化にフィットし、長期的に活躍する人材を引き寄せることができます。

自社が本当に叶えたいビジョンを実現するために、効果的な採用活動を進めていきましょう。

コンサルタント  
伊藤 治雄

# 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 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  
株式会社リソースプラス 代表取締役 小犬丸 信哉氏

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

人材確保がなかなかできない理由がよくわかりました。

事前に資料も配布いただいていたので、ポイントをおさえて聴くことができました。

コンサルティング支援のメリットを深く理解できた。

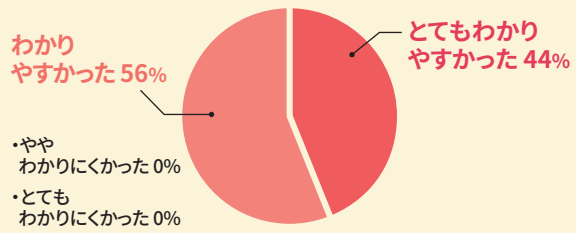
難しい専門的な言葉を使わずに、説明をしていたので理解しやすかった。

具体的な話が多かったのでわかりやすかった。

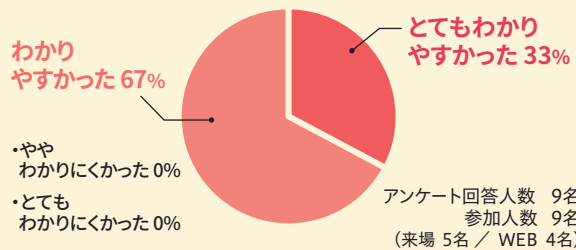
今後が期待できそうだと感じた。

## 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した結果をもとに、社員の定着と育成にフォーカスしたテーマが適しているという結論に至り、企画を決定。

そこで、「採用」の研究者である伊達氏には、科学的なエビデンスと実践知をもとに「採用・定着につながるエンゲージメント」について、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「若手人材育成のための環境整備」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：ハイブリット形式 ※来場＋ライブ配信）

## 第1回

日時：2024年5月28日（火）  
会場：浅草ビューホテル 4階「駒形」

### いきいきと働く人材を確保するために エンゲージメントを高める組織づくり

講師

伊達 洋駆氏  
株式会社ビジネスリサーチラボ 代表取締役

エンゲージメントとは企業と従業員のつながりや「信頼関係」「愛社精神」「貢献意欲」を指します。エンゲージメントが高い組織では従業員は離職しにくく、高いパフォーマンスを発揮しますが、そのような組織を作るためには、何をすれば良いのでしょうか。

本セミナーでは確かなエビデンスをもとに、職場で具体的に実践できる方法を解説しました。



## 参加者の声

よく耳にするエンゲージメントとは何かを具体的に知ることができました。日々のマネジメントを体系的に理解することができたため、OJTに役立てたいです。



エンゲージメント向上に向け実施出来ていないポイントが発見できた。再度整理して実践していきたい。



丁寧な資料のため、あとで復習できる資料です。原因から対策まで一貫した内容でした。



具体例があり、簡潔にまとまっており、非常に参考になった。わかりやすかった。

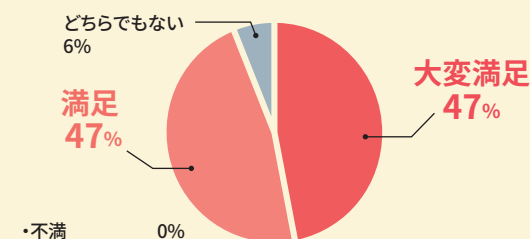


本質についており、様々な状況に対応できる内容でした。

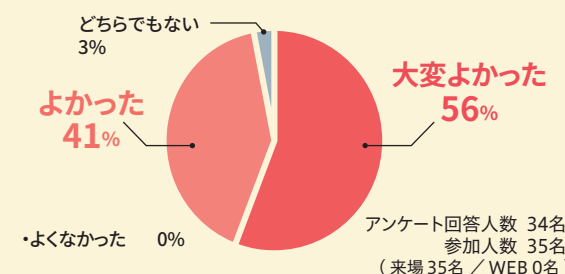


## 参加者アンケート

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20日（金）  
会場：fabbit会議室丸の内 カンファレンスルームB

### ～どこから手掛ける?!成長・やりがい・楽しい職場づくり～ 社員が根付く!中小企業の採用・育成戦略

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

「とりあえず採ってから…」の採用は、その後の育成研修にも大きな影響を及ぼします。採用担当者が集めるべきは「内定の数」ではなく「決心の数」。そして現場の上司や先輩が堂々と指導し、新入社員が喜んで受け留めて成長する、そんな職場環境はどのように作るのか。本セミナーでは、豊富な企業事例をもとに具体的な解決策をお伝えしました。



## 参加者の声

採用と育成が、車の両輪のようにどちらもきっちりとやらないといけないと気付かされました。



うまく根付かず、どこから手をつけたらいいのかと思っていましたが今後の参考になりました。



会社の中の常識より「社会の常識」を優先する、ということが大事だと思いました。



ハッキリとわかりやすく言ってもらえたので大変聞きやすく理解できました。

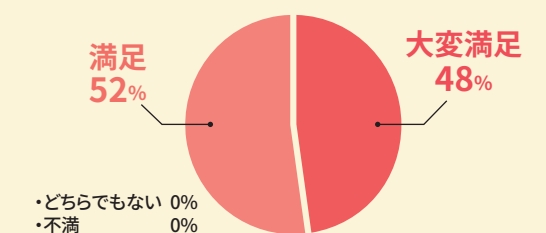


今まで不足していた知識について学びとなりました。

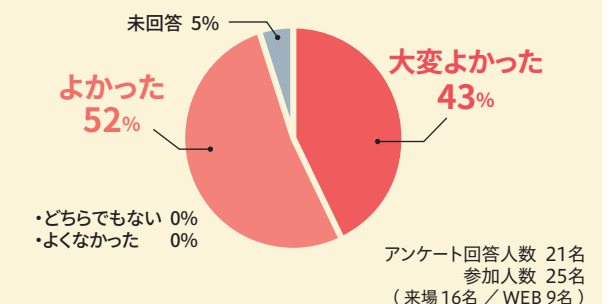


## 参加者アンケート

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？



## 「世界は網がなければ成り立たない」 積極採用と教育改革で 社会の未来を支える“網”を紡ぐ

|      |                                                               |
|------|---------------------------------------------------------------|
| 代表者  | 代表取締役 鵜沢 善一                                                   |
| 所在地  | 東京営業所<br>東京都江東区森下2-4-3                                        |
| URL  | <a href="https://uzawanet.co.jp/">https://uzawanet.co.jp/</a> |
| 社員数  | 28名                                                           |
| 事業内容 | スポーツ他ネット関連施設工事                                                |



代表取締役 鵜沢 善一さん

### 取組の ポイント

**point 01** 「動く採用」へとシフトし、面接を魅力発信の場として活用

**point 02** 求人情報を知ってもらうために就職イベントへ積極的に取り組む

**point 03** 長期的視野で技術継承と社員の成長を促進し、指導体制を改善

## 01 / 取組のきっかけ

### 「待つ採用」から「動く採用」へ 人材不足を乗り越える攻めの採用戦略

当社は、スポーツ用品や産業資材用のネット製造を手掛ける中で、近年の採用環境の変化に直面していました。これまで、求人を出せば比較的容易に人材が集まり、新たな事業展開もスムーズに進められていました。しかし、ここ2年ほどで状況が一変しました。千葉の本社工場では企業としての知名度もあり、一定の応募がありましたが、東京営業所では応募がほとんどなく、人材不足により新規事業の拡大を断念する場面もありました。

このような状況を打開するため、今回の支援を採用戦略の一環として取り入れることにしました。背景には、単に人材を採用するだけでなく、長期的に技術を継承し、事業をさらに発展させたいという強い想いがありました。現在は「待つ採用」から「動く採用」への転換を図ることで、人材不足という課題に積極的に向き合っています。

## 02 / コンサルティングを受けて変化したこと

### 選考から魅力発信の場へと進化 「働く意味」を伝える面接スタイル

これまで応募者との面接においては、従来の形式を踏襲した一般的な対応が主流でした。しかし、コンサルティングを受け、面接の中でも自社の魅力を積極的に伝える取組を始めました。応募者に対して質問するだけでなく、会社の雰囲気や仕事の意義を深く説明するようになりました。「なぜこの会社で働くのか」「自分の仕事が社会にとってどのように役立つのか」を応募者が理解できるよう、特に主力製品である網の役割や使用用途を掘り下げて伝えることに注力しています。

この工夫により、応募者が当社で働く価値をよりイメージできるようになり、面接がただの選考の場から、会社の魅力を発信する機会へと変わったのではと感じています。さらに、求人票にも変更を加えました。これまで以上に会社のオリジナリティを打ち出し、網の用途や業界での重要性を明確に記載した結果、応募者数の増加につながりました。

## 03 / 新たに始めた取組

### 就職イベントやセミナーに積極的に取り組む 職場の和やかさを基盤に、働きやすく成長できる職場環境を構築

コンサルティングを通じて積極的に求職者にアプローチする必要性を再認識しました。現在、東京都や江東区が開催するセミナーや就職イベントでの企業プレゼンを視野に入れ、求人情報がより多くの人に届くよう活動を広げています。また当社では入社後の社員が長く勤めやすい環境づくりにも力を入れており、社員同士の和やかな雰囲気が強みなので、その点をアピールできればと考えています。特に春と秋に行われる社員旅行は、社員間のコミュニケーション

ンを深める機会として社員からも好評なので、こうした社内の雰囲気を求人票に反映したいと考えています。

一方で、新入社員への教育体制には改善の余地があります。指導する社員の性格や教え方によって教育の成果が左右されることもあり、指導の適任者を選ぶ柔軟な仕組みづくりを進めています。さらに、新入社員に対して働きやすさを定期的に確認し、負担や不安がないか気軽に相談できる環境を整えることで、教育体制の改善を図っています。

## 04 / 今後の展望

### 技術の継承と更なる向上で未来の高品質な製品作りを守り抜く！ 社員のスキルアップを促進し、全社で取り組む意識改革

今後の会社の発展に向けて、技術の継承と向上を長期的な課題として捉えています。当社が扱う網製品は、品質の均一性と高い技術力が求められるため、製造から工事まで誰でも一定の水準を保って作業できる体制を目指しています。当社の技術継承は比較的上手く行っていると思いますが、技術の更なる向上や社員一人ひとりの意識改革が課題として残っています。

特に、社員間で技術向上へのモチベーションに差がある点について、より多くの社員が自発的にスキルアップを目指すような仕組みづくりを模索中です。技術が向上すれば業務効率が上がるだけでなく、給与や仕事の質の向上にもつながることを伝えていますが、一部ではその意識が浸透しにくい場面もあるようです。このような課題に対しては、指導方法や教育体制の改善を進めることで、全体の技術レベルを更に底上げしていく考えです。

## 05 / 同じ課題に悩む他企業へ

### 「網の力」で人々の暮らしを支える仕事のやりがい伝える 社会に響く企業価値を求職者や既存社員に正しく発信！

求人を出せば応募が来る時代の名残で、人材採用に対して受身の姿勢でしたが、少子化による労働力不足が深刻化し、それが通用しない時代となりました。今回、コンサルティングを通じて自社の良さを再認識し、積極的に社外に向けてアピールすることの重要性に気付かされ、採用活動を抜本的に見直すきっかけとなりました。

特に印象的だったのは、自社のオリジナリティや社会的価値を伝えることの重要性です。給料や福利厚生といっ

た条件面だけでは、同業他社との競争に埋もれてしまいます。当社では「世界は網がなければ成り立たない」というキャッチフレーズを掲げ、網の多岐にわたる活用事例をアピールすることで、仕事のやりがいや社会への貢献を伝える工夫をしました。こうした視点の転換によって、求職者だけでなく、社員にも自社の価値を再認識させるきっかけとなりましたので、同じような課題を抱える企業には専門家のアドバイスを貰うことをお勧めします。

網と社会の関わりについて語る  
常務取締役 鵜沢 善太さん

主力製品の一つであるテニスネット



遮光用のネットの設置など敷設工事を行っている

## 100年の伝統を守りながら 時代に合わせた働きやすさを 追求する企業へ 社員と共に次の未来を描く

|      |                                                                     |
|------|---------------------------------------------------------------------|
| 代表者  | 代表取締役 岩井 大輔                                                         |
| 所在地  | 東京都江東区新砂1-6-35<br>JMFビル東陽町02 6F                                     |
| URL  | <a href="https://www.evernew.co.jp/">https://www.evernew.co.jp/</a> |
| 社員数  | 80名                                                                 |
| 事業内容 | スポーツ用品製造および輸出入                                                      |



写真左から 総務部 次長 大津 淳一郎さん、総務部 課長 山口 幸広さん

### 取組の ポイント

point 01 教育・表彰制度の再整備で社員の成長を支える

point 02 自社の強みを再発見！他社にはない独自の魅力を訴求し採用力を高める

point 03 世代を超えて全社員が安心して働ける風通しの良い職場づくりを継続

## 01 / 取組のきっかけ

### 長年続いてきた伝統に革新を 時代に即した制度改革で働きやすさを追求

当社が今回の取組を始めた背景には、創業から100年にわたり使用してきた従来の採用や育成の制度が、現場の実態に合わなくなってきているのではという不安がありました。これまで長く続けてきた制度を見直すことで、より時代に即した採用・育成の体制へと改善していきたいと考え、今回の支援事業に申し込みをすることにしました。

当初は採用や育成制度の見直しを主な目的としていましたが、コンサルタントと対話を重ねるなかで、採用や育成のほか、定着率の向上といったことも重要視するようになりました。特に、若手社員が長く安心して成長できる環境づくりの必要性を強く感じ、定着率の向上も今回のコンサルティングの取組課題としました。

## 02 / コンサルティングを受けて変化したこと

### 職場環境の<sup>ただ</sup>アピールポイントを訴求 若手社員の活躍を讃える表彰制度の整備へ

コンサルタントのアドバイスにより新たな視点を得たことで、これまで気づかなかった自社のアピールポイントを再認識しました。例えば、新卒入社の子社員を対象に入社後すぐに有給休暇が付与される点は、働きやすい職場であることのアピールになります。これまでは求人媒体に基本情報を掲載するのみでしたが、今回のアドバイスを受け自社の職場環境の魅力を追加することで、応募者に対する訴求力を強化し採用力向上を図っています。

また、表彰制度についても見直しを検討するきっかけとなりました。現在は20年勤続の社員を対象としていますが、若手社員のモチベーションを高めるため、10年勤続や短い勤続期間での表彰制度も導入できないかと検討しています。社員の努力に報いる仕組みを整えることが、定着率や職場全体の活気向上につながると感じているので、こうした取組を通じてより働きがいのある会社を目指していきます。

## 03 / 新たに始めた取組

### 若手社員の成長を支える新たな教育プログラムや キャリア支援制度の構築に全社で取り組む

今回のコンサルティングを経て、当社では若手社員の成長支援やキャリアアップを支える教育制度の充実が急務であると感じ、改善に取り組んでいます。コンサルタントからは、メンター制度の基本的な運用方法や法定外福利厚生としての資格取得奨励など、他社事例や様々な育成方法についてのアドバイスをいただきました。どの教育プログラムが社員や社風に合うのか、また実際の現場にどのように馴染むのかはまだ試行錯誤の段階ですが、当社に最も適した施

策を選択し実行に移すために、更なる工夫を重ねていきたいと思っています。

また、新たな取組を定着させるには現場での理解を深めることが必要不可欠であるため、現在管理部門で検討を重ねた上で、他部署へ発信していく段取りを整えています。今後、教育やキャリアアップ支援の制度が整い次第、社員一人ひとりにも新しい制度の目的と意義を共有し、積極的な活用を促していく予定です。

## 04 / 今後の展望

### 温かい社風を活かして若手からベテランまで活躍できる組織 社員が安心して成長を続けられる仕組みづくり

これまで人材採用は比較的順調に進んできましたが、今回のコンサルティングを通じて、現行の取組が大きく間違っていないことを確認できました。今後も人材の確保・定着・育成を長期的に支えるため、更に充実した教育制度を整え、管理職を含む全社員の成長を促進していきたいと考えています。

また、社員が安心して長く働くためには、柔軟な制度と温かい社風が重要だと感じています。その点、当社は年齢や

上下関係にとらわれず風通しが良く、産休・育休から復帰する社員も多く、先輩社員の復帰例が次世代社員の安心材料となっています。こうした風通しの良い環境は当社の魅力の一つであり、この強みを一層活かしていきたいと考えています。また、若手からベテランまで幅広い層が自分らしいキャリアを築ける制度を充実させ、強固な組織を築いていけるように考えていきたいです。

## 05 / 同じ課題に悩む他企業へ

### 「当たり前」を見直し社内からでは気づけない自社の価値に気づく 第三者視点で見つけたエバニューの強みを課題解決のヒントに

社内の視点では気づきにくかった強みや改善点を、第三者による視点から発見してもらえる機会を得られ改善につながれたことは、大きな収穫でした。内部にいと、長く続けてきたことや日々の業務が当たり前と感じられ、改善や新たな魅力の発見が難しくなることがあります。しかし、コンサルタントの視点で、当社が持つ“風通しの良さ”や“柔軟な職場環境”といった特性が、実は他社と比べて差別化できる点であることを改めて認識することができ

ました。社員が自分の強みを活かし、成長できる環境こそが、定着率の向上や採用力の向上に結びついているのだと感じます。

これからの時代、企業が持続的な成長を遂げるためには、自社の強みを最大限に活かし、変化に柔軟に対応できる体制を整えることが重要です。第三者視点で自社の魅力に気づくきっかけとして、当事業を活用することも一つの施策だと思っています。



風通しの良い社風を象徴する運動会の様子



社員のアイデアを活かしたスターターピストル



新入社員研修の様子

## 本当の「学生目線」に立った採用活動に転換し、学生へのアプローチの質を高め、確実な内定者の確保を

|      |                                                                           |
|------|---------------------------------------------------------------------------|
| 代表者  | 代表取締役社長 原 勝敏                                                              |
| 所在地  | 東京支店<br>東京都台東区台東1-6-1 石山ビル4F                                              |
| URL  | <a href="https://www.systemplan.co.jp/">https://www.systemplan.co.jp/</a> |
| 社員数  | 81名                                                                       |
| 事業内容 | 情報サービス業、スポーツICT                                                           |



写真左から 南波さん、塩入さん

### 取組の ポイント

- point 01 学生が参加しやすい採用スケジュール・選考内容への変更
- point 02 採用の各段階での目標人数を設定し、採用活動を見える化
- point 03 自社サイトを改修し、求人サイトによる情報収集と掲載に対応

## 01 / 取組のきっかけ

### 安定的な新卒採用なしには事業継続が困難という判断から支援を要請

IT、システム開発分野は、これからの成長産業として学生など求職者の注目が高まるなか、優秀な人材は“奪い合い”の傾向が強くなっています。そして昨今の“売り手市場”の採用環境が続けば、当社のような規模の会社は、採用活動が難しくなる一方です。

さらに社内の採用活動ワーキンググループからは、定年による自然減、中途退職を考慮すると、毎年一定数の新卒採用がなければ、事業継続が難しくなるという10年後のシミュレーション結果も示されていました。そのため、今後の計画的な採用の実施は待ったなしの状態にありました。

当社の事業の主軸はソフトウェア開発ですが、7年ほど前から新規事業として、バスケットボールなどの試合で得点やタイムを表示する機器の開発に力を入れています。その関係で東京スポーツ用品工業協同組合からこの事業のご案内をいただいたことが、支援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

### 「学生のため」を考えた採用スケジュールが、逆に接点を狭めていた

当社はこれまで多数の企業が参加する合同企業説明会と、自社開催の個別説明会で、学生との接点を探っていました。このうち個別説明会では、職場環境をより知ってもらうため、採用担当によるオリエンテーションだけでなく、実際の職場見学、先輩社員との交流などを設定していたため、月2回の開催が限界でした。

コンサルタントからは、「月2回の開催では学生との予定調整が難しいので、オリエンテーションのみの内容で週1回程度開催し、まずは学生の参加機会を増やすことや、リモートでの説明会も実施すること」などの提案がありました。

また説明会、筆記試験、面接については、拘束時間は短い方が良いはずという思いから、別々の日に設定していましたが「筆記試験と面接を同じ日に行ったほうが学生の負担が小さい」という助言もいただきました。当社としてはこれまでも学生のために良い施策を、と考えてきましたが、実はまだ本当の“学生目線”で考えることができていないことに気がきました。

## 03 / 新たに始めた取組

### 選考の“途中経過”を随時評価して採用活動を見える化

さらにコンサルタントからは、中長期的な視野に立った採用活動についてもアドバイスがありました。

当社が毎年想定する2～3名の新卒採用について、10月にその人数の内定者を確保することを目指し、最終面接で何名、筆記試験で何名、さらに説明会で何名など「採用活動の各段階での目標人数を設定する」というものです。

もし説明会への参加が少なければ、説明会の回数を増やして対応する、説明会には十分な人が集まったのに筆記試

験への参加者が足りないのであれば、説明会の参加目標人数を増やすなど、各段階の数字をしっかりと確認すれば、年度ごとの採用活動がよりスムーズになる、という説明はともわかりやすく、採用活動の“見える化”が実現できると思いました。

また費用をかけない採用活動として、求人サイトのクロール（情報収集）に最適化した自社サイトの構築についても、詳しくアドバイスをいただきました。

## 04 / 今後の展望

### 本格的な取組を来年度からスタート、今年度はその準備期間に

採用活動は近視眼的でなく、長期的な視点で取り組む必要があることから、本格的な実践は来年度以降に行うこととし、今年度はそのための準備期間と位置づけることにしました。

また例年、採用活動のスタートは比較的遅めでしたが、より良い人材を採るためにも、来年度は早期に活動を開始し、コンサルタントに指導いただいた「採用活動の各フェーズでの目標人数設定と達成度の確認」を行い、質・量ともに

計画どおりの採用ができるようにしていきたいと思っています。

また当社サイトでの情報発信についても、求人サイトのクロールに対応した求人情報の設計に改めるとともに、その他の部分についても当社がどんな会社なのかをきちんと伝えるべく、デザインおよび内容をアップデートし、学生の企業研究の参考になるよう、準備を進めています。

## 05 / 同じ課題に悩む他企業へ

### 専門知識を持つ第三者の助言を得て、より効果的な採用活動を実現

今回のコンサルティングで強く印象に残ったのは、当社が学生のことを考えて設定した個別説明会、筆記試験などが、学生のニーズとは合っていなかったということです。

アドバイに従い、個別説明会を毎週の開催としたことで、実際に参加者が増え、より多くの学生と採用に向けた接点を持つことができました。

採用については、人事担当者をはじめ現場の社員も参加するワーキンググループが主体的に活動していますが、“採

用の各段階での目標人数の設定”“求人サイトのクロールに対応した自社サイトの構成”など、これまでまったく気付かなかったことも、たくさん教えていただきました。

今回コンサルティングを受けて、やはり専門知識を持つ第三者だからこそ、当社の足りない点、注力すべき点をしっかりご指摘いただけたのだと思っています。社内に課題を抱えているみなさん、ぜひ一度、相談されてみてはいかがでしょうか。



採用活動の改革に取り組まれる南波さん



社内の採用活動ワーキンググループの様子



ワーキンググループリーダーの塩入さん

## 求人を使う媒体を適切に選定 求める資質をそなえた人材の 採用に成功

|      |                                                                 |
|------|-----------------------------------------------------------------|
| 代表者  | 代表取締役社長 北岡 謙一郎                                                  |
| 所在地  | 東京都千代田区神田和泉町1-2-8                                               |
| URL  | <a href="https://www.nittaku.com/">https://www.nittaku.com/</a> |
| 社員数  | 100名                                                            |
| 事業内容 | 卓球用品の企画、製造・販売                                                   |



常務取締役 管理本部長 松本 潤一さん

### 取組の ポイント

- point 01 「採用ピッチ資料」の作成で求める人材への訴求力アップ
- point 02 専門誌への求人掲載で、ターゲットに対する求人に成功
- point 03 専門家の意見を後押しに今までにない視点での採用活動が可能に

## 01 / 取組のきっかけ

### 紹介では難しい人材の採用 「専門職」と「次の担い手」の相談で支援を要請

当社は1920年に創業した卓球用品の総合メーカーです。ラケットやラバー、ウェア、更には卓球台など、卓球に関わるあらゆるものを製造販売しており、特に現行の規定に合致したプラスチック製のボールは、国内では当社のみが製造しています。

このような背景から、卓球業界内での知名度は高く、採用に関しては、大学の卓球部の監督などからの推薦応募や就職を強く希望する卓球競技の経験者からの応募が中心です。業務を遂行する上でも、卓球競技や用具の知識が必要なことから、とてもありがたい人材です。

しかし、国際営業部門では卓球の知識に加えて、語学力や渉外力が必要となり、思った通りの人材がなかなか採用できずに苦労していました。

また、現在業務を担っている社員が定年に近いこともあり、「次の担い手」に課題がありました。そこで専門家の意見を聞きたく、今回事業に参加させていただきました。

## 02 / コンサルティングを受けて変化したこと

### 「採用ピッチ資料」の作成で ミスマッチのない採用を実現

コンサルタントから、求職者に会社の事業や入社後の業務などをわかりやすく伝える「採用ピッチ資料」の重要性についてレクチャーを受けました。こうした資料はこれまで作ったことがありませんでしたが、コンサルティングのなかで質問を投げかけてもらい、その答えを元に全体の構成案と各パートでの訴求内容をまとめたひな形の作成に取り組みました。採用ピッチ資料には、やりがいや身につくスキル、よくある質問なども記載しましたので、改めて自社の魅力を発見することもできました。

また、採用ピッチ資料の内容を求人広告に反映することで、仕事のやりがいや身につくスキルを求職者に的確に伝えることができ、ミスマッチのないスムーズな採用に結び付くとのアドバイスを受けました。今後も定期的に採用ピッチ資料の見直しを行っていきたいと考えています。

## 03 / 新たに始めた取組

### 専門誌への求人広告が業界で広がり、ターゲットに対する求人に成功

採用ピッチ資料を活用した求人方法について社内で議論し、求人サイトやダイレクトリクルーティング、卓球専門誌への求人広告などが候補になりました。コストがかからない「自社ホームページへの募集要項の掲載」は行っていましたが、今回は新たに「卓球専門誌への求人広告」を実施することになりました。卓球専門誌は「コアな読者層がいることから、絶対的な部数は少なくても、ターゲットとなる人材が目にする機会は多く、費用対効果は高い」と、コンサル

タントからも後押ししていただきました。

結果として、卓球専門誌への求人広告は、卓球関係者に広く伝わり、その情報を知った求職者から応募があり内定に至りました。卓球の知識に加え語学力、渉外力ともこちらの希望に合った人材でした。短期間でターゲットの採用を成功させることができ、期待以上の成果が得られました。

## 04 / 今後の展望

### 更なる人材発掘のため、動画サイトの活用と専門誌への継続した掲載を検討

当社はPRの一環として動画サイトにチャンネルを開設しており、2年くらい前からコンテンツの充実に力を入れてきました。それに伴い登録者数、閲覧数ともに右肩上がりでしたが、あくまでそれは自社の活動や製品のPRが目的で、求人用のチャンネルとして使うことは全く想定していませんでした。今回、動画サイトから当社ホームページの募集要項へのリンクを作成しましたが、更なる人材発掘のため、動画サイトをより積極的に活用することを検討していきたいと思っています。コンサルタントからは、求人そのものを目的とした

動画の作成も提案いただきましたので、こういった動画が効果的なのかといった内容も含め、社内で検討を続けていきます。

また、専門誌への広告は、直接の効果ではなくても、“話題になること”が結果的に採用に結びつくことを実証してくれました。こちらについても、定期的な広告出稿で「日本卓球は人材を探している」という意識付けを業界内に広め、当社にフィットする優秀な人材が目まぐるしくしてくれることを期待しています。

## 05 / 同じ課題に悩む他企業へ

### 専門家の意見で新たな採用方法を導入

私たち中小企業の多くは、採用に関する業務を一人の担当者に一任しているところが多いのが実情と思います。当社でも私が募集要項を作成したり、求人方法を調べたり試行錯誤をしながら行っている部分があります。今回、コンサルタントからの意見がなければ、卓球専門誌への広告掲載に踏み切れていなかったかもしれません。

しかし、コンサルタントの「絶対数は少なくてもターゲットになりそうな人の目に触れる」という後押しがあったからこそ、結果的に採用に結びつけることができました。動画

サイトからの求人という、私たちが気づかなかった新たなチャンネルの提案も含め、今回、支援を受けて本当に良かったと思っています。

当社同様に、人材に求める資質が一般的ではなくて、採用に困っている会社もあるのではないのでしょうか。そうした場合、まずは採用に直結するかどうかわからなくても、“期待する資質を備えた人材がいる場所”に告知してみてもいいのではないでしょうか。今回の支援のようなコンサルタントの活用も、そうした“場所探し”の大きな一助になると思っています。



卓球業界に求められる人材の資質を語る  
松本常務取締役



当社商品の3スター プレミアム クリーンは  
国際卓球連盟および日本卓球協会の公認球



専門誌への求人広告出稿は業界で話題に

## 自社の魅力を言語化し ターゲットに響く求人情報へ改善 計画的な採用活動で人材ニーズを捉え 求める人材の採用に成功

|      |                                           |
|------|-------------------------------------------|
| 代表者  | 代表取締役 東口 繁二                               |
| 所在地  | 東京都墨田区石原3-27-8                            |
| URL  | https://hariron.co.jp/                    |
| 社員数  | 37名                                       |
| 事業内容 | スポーツユニフォームの番号やワッペンに用いる<br>熱圧着資材の製造及び機材の販売 |



代表取締役 東口 繁二さん

### 取組の ポイント

- point 01 求職者に伝えることを意識した自社の魅力の言語化
- point 02 求める人材のペルソナ設定と、それに基づいた求人票の作成
- point 03 採用計画シートの作成と運用で、人材ニーズを予測した効率的な採用活動を推進

## 01 / 取組のきっかけ

### 当社の特殊な業種の魅力を言語化し 人材採用に積極的に取り組みたい

当社は、スポーツユニフォームのマーキング材料やワッペン素材を取り扱うニッチな業種のため一般的にも馴染みがなく、事業内容や仕事内容が求職者に伝わりにくいという課題を抱えていました。創業以来、熱接着フィルムを用いたマーキング技術の開発などで業界をリードしてきましたが、その独自性や魅力を言語化することの難しさから、求人広告を更新し人材採用に取り組むことが後手に回っていました。

また、コロナ禍の影響で仕事量が減少し社員の離職も発生しました。さらに50代以上の社員が8割近くで、社員の高齢化が進んでおり、即戦力となる若年層の人材を採用し技術継承を進める必要性が高まっていました。こうした背景のなか、東京スポーツ用品工業協同組合の紹介がきっかけで今回の支援事業のコンサルティングを受けることを決断し、課題解決に向けて従来の採用活動を見直していくことにしました。

## 02 / コンサルティングを受けて変化したこと

### 魅力の言語化とペルソナの明確化 面接前のフォローで求める人材の採用に成功

まずは、コンサルタントの助言を受けて3年ほど更新していなかったハローワークの求人票の見直しを実施しました。具体的には、コンサルタントの助言を受けて、事業内容や仕事内容のほか、企業文化や社風まで自社の魅力を求職者がイメージできるかを意識しながら言語化したことです。さらに、ペルソナを設定し、当社が求める人材を明確化することで、ターゲットごとにポイントを変えた求人票の作成も可能になりました。次に、応募者が面接選考に進んだ際は、面接前日に会場や事前準備の説明を行うなど、応募者へのフォローを適切に行うようにしました。応募者に安心感を持ってもらえたことで、面接への出席率が向上する効果が出ています。

これらの取組の結果、ハローワークの募集で応募者が増加し、求める人材の採用につながりました。さらに、スポーツ経験者や繊維業界に関心がある方が当社とマッチした人材であることも明確になり人材獲得の機会も広げることができました。

## 03 / 新たに始めた取組

### 採用計画シートを作成し採用活動の年間計画を立てることで 人材ニーズを予測した採用活動の効率化を実現

コンサルタントから「採用活動の年間計画を立て、どの部署でいつ採用が必要かを明確にする必要がある」とアドバイスを受け、新たな取組として採用計画シートの作成、運用を開始しました。まずは、本来必要な人材と今後定年などで退職予定の人材を把握し、人材の補填が必要な部署と採用の緊急度を分析した要員計画シートを作成しました。このシートにより、高齢の社員2名の退職が決定していた配送センターで緊急に人材採用が必要であることが判明し

ました。要員計画シートを元に採用活動の計画を立てた採用計画シートを運用したことで、不測の欠員にも迅速に対応することができ、急遽人材が必要になった配送センターの梱包担当の人材を早期に採用することができました。

採用計画シートを定期的に見直しながら来春までの採用計画を立てるとともに、入社後の定着も見据え、業界特有の知識や経験を持つ適性のある人材を積極的に採用する方針を明確にしました。

## 04 / 今後の展望

### 働く環境をリアルに伝えるビジュアルコンテンツの強化と 社員の成長を支える仕組みの構築で採用と定着を両立

当社では、今後の採用活動および事業成長に向けて、今回のコンサルティングを受けた経験を活かして人材確保と定着に向けた取組を進めていく方針です。まず、採用活動ではWebサイトなどに掲載する動画や写真を活用したビジュアルコンテンツの強化を検討しています。出荷業務や製品加工の様子など、実際の作業風景を動画や写真で視覚的に伝えることで求職者が入社後に自分が働く環境をリアルに感じ取ることができます。仕事内容や職場環境など

会社の魅力を具体的に理解してもらい、当社に興味を持ってくれた求職者が積極的に応募してくれるようにすることが目標です。

また、採用した人材の定着を図るため、研修プログラムや職場環境の改善にも注力していきます。特に若手社員が安心して技術を学び、成長できる仕組みを構築することが喫緊の課題ですので、技術継承を円滑に進め長期的な事業基盤の安定化を目指していきたいです。

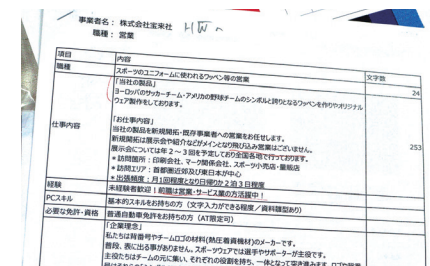
## 05 / 同じ課題に悩む他企業へ

### コンサルタントの支援で「求める人材像」を明確化 ペルソナ設定と求職者に届く魅力の言語化を続けていきたい

コンサルティングを受けた経験を通じて、採用課題に直面している他企業の皆様にお伝えしたいのは、「求める人材像」を明確にすることの重要性です。特に当社のように業界や業種が特殊である場合、仕事内容や求めるスキルが漠然としていると、求職者に魅力が伝わらず応募をためられる可能性があります。今回コンサルタントの支援を受けてペルソナ設定をしたことで職種ごとに求める人材像を明確にすることができ、各ペルソナに向けた求人情報の発信

が可能となりました。

また、求人票を見直す際の具体的なアドバイスや添削は大変参考になりました。求職者に配慮するために記載した「労働時間は相談可」という曖昧な表現がかえって不安を与える場合があるなど、求職者目線に立った助言は外部の専門家ならではのと感じます。今後も今回の取組で得た経験を活かして会社の魅力を言語化し、求職者に伝える努力を続けていくことが重要だと感じています。

「求職者に伝わる求人票が大事だ」と語る  
監査役 業務部 部長 永井 伸一さん

コンサルタントと作成を進めた求人票

自社ブランド「HARIRON」で作られたロゴがついた  
ワールドカップサッカー日本代表ユニフォーム等

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。



スポーツを支えるモノづくりで、  
みんなにスポーツの喜びを。

## スポーツを支えるモノづくりで、 みんなにスポーツの喜びを。

### 目的

まずは業界の存在を求職者に広く知っていただくこと。スポーツを支える仕事の魅力を印象的に伝え、就職先としての関心を抱いてもらう。

特に、「モノづくりがしたい」「スポーツに関わりたい」「社会に役立ちたい」という求職者に共感してもらい、共に働いていただける人材を確保すること。

### 対象者

新卒・中途求職者（年齢・性別問わず）

## 企画

制作本数 1本（本編3分31秒）

01

実際の工場でのリアルな製造工程を紹介しながら、様々な職種の担当者に登場いただき、この業界に入ったきっかけや、日々の仕事のやりがいを語っていただきました。



製品の形をつくる作業をしています

02

女性社員の登場や女性ナレーター、女性ボーカルのBGMにより、男性はもちろん「女性も活躍できる職場」としての親しみやすさを醸成します。



03

軽快な音楽とポップでテンポの良い動画編集のリズムで、「スポーツを支える仕事」のやりがい・楽しさを軽やかに躍動感をもって表現しました。

スポーツを支える仕事の魅力  
INTERVIEW

## 撮影

撮影協力

2024年10月25日（金）11:00～15:00  
株式会社セノテック

### 生産技術担当者 インタビュー



### 営業／広報担当者 インタビュー



### モノづくりの現場



## 完成動画



<https://tokyosports.jp/>  
（2025年6月新ホームページに移行予定）



### 制作担当者からの感想

チャンピオンスポーツから障害者スポーツ、アウトドアスポーツまで幅広い製品ラインナップが紹介されている点や女性のインタビューを通じて、工場作業の暗いイメージをスポーツの明るいイメージで表現している点が素晴らしく、人材採用にも役立つと感じました。



# 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。

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

**TMA** 東京スポーツ用品工業協同組合

