

人材確保コンサルティングのお申込み・お問い合わせ

(公財)東京しごと財団 企業支援部

人材確保相談窓口/専門・中核人材 副業・兼業人材専門相談窓口

東京都千代田区飯田橋3-8-5 住友不動産飯田橋駅前ビル11階

<アクセス>

- 東京メトロ東西線「飯田橋駅」A5出口 徒歩1分
- 東京メトロ南北線 有楽町線 都営大江戸線「飯田橋駅」A2出口 徒歩2分
- JR中央・総武線各駅「飯田橋駅」東口 徒歩3分

03-5211-2174

平日9時～12時・13時～17時（土日祝、年末年始は休業）

相談窓口では、採用活動に関する様々な悩みや課題解決をサポートしています。
来所される場合や詳細に関しましては事前にHPをご確認の上、お問い合わせください。



しごと財団 コンサルティング

検索



HP

<https://www.koyokankyo.shigotozaidan.or.jp/jigyo/jinzaikakuho/consulting.html>

中小企業人材確保総合サポート事業

人材確保コンサルティング好事例集

令和7年2月発行

発行 公益財団法人東京しごと財団

copyright© 2025 公益財団法人東京しごと財団 無断複製・転載を禁じます。

公正な採用選考のために

東京都では、就職の機会均等を確保するため、応募者本人の適性や能力に基づく公正な採用選考を推進しています。
詳細はTOKYOはたらくネット (<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/kaizen/kosei/>) をご覧ください。

ヒントに したい！ いい採用



人材確保コンサルティング

好事例集

中小企業人材確保総合サポート事業 令和5年度

はじめに

先行きが不透明で確実性の低い、いわゆるVUCA※の時代と言われる現代は、採用市場にも大きな影響を及ぼしています。既存の施策では通用しないことも多くなり、ビジネス環境の変化などによって求める人材や採用計画も刻々と変化しています。また、少子高齢化による生産年齢人口の減少で、慢性的な人手不足を課題に抱える業界も多く、人材確保を取り巻く環境はより複雑さを増しています。

中小企業においては、採用に関する経験やノウハウが不足しており、求める人材像があいまいなまま採用活動を行った結果、長期間にわたって「採用できない」「採用してもミスマッチ等で定着しない」等といった状況に陥ることも少なくありません。

このような中、公益財団法人東京しごと財団では、「中小企業人材確保総合サポート事業」を実施し、人材確保に関する相談窓口の設置や、人材確保・人材活用セミナー等を開催するとともに、人材確保コンサルティングを通じて各企業の採用活動に対するアドバイスやノウハウを提供することにより、中小企業の人材確保を支援してまいりました。

本事例集は、令和5年度に実施した人材確保コンサルティングの取り組みについてご紹介しています。コンサルティング支援前の悩みや課題、改善のポイント、支援後の状況等に関して、コンサルティング支援を利用した企業の声をインタビュー形式で掲載しております。人材確保に悩みを持つ中小企業の皆様にとって課題解決の一助となれば幸いです。

最後に、お忙しい中、本事例集の作成にご協力いただきました皆様に厚くお礼申し上げます。

令和7年2月

公益財団法人東京しごと財団

※VUCA…「Volatility 変動性」「Uncertainty 不確実性」「Complexity 複雑性」「Ambiguity 曖昧性」の頭文字を並べた言葉

人材確保コンサルティング

好事例集

中小企業人材確保総合サポート事業 令和5年度

CONTENTS

巻頭メッセージ “タイパ・コスパ” 時代のあるべき採用活動	3
人材確保コンサルティング事業概要	5
採用の肝となる2大ポイント	7
Case 01 「100年企業の後継者採用」	9
株式会社樋口常三郎商店／卸売業・小売業	
Case 02 「社員の声から見えた自社の魅力」	11
株式会社トータルオーエーシステムズ／情報通信業	
Case 03 「採用に繋がった思わぬキーワード」	13
有限会社中村製作所／製造業	
Case 04 「変化を生んだ採用動向の把握」	15
株式会社横田計器製作所／製造業	
Case 05 「採用活動の土台ができた」	17
株式会社小島食品／卸売業・小売業	
Case 06 「新たな採用手法の導入」	19
計電工業株式会社／建設業	
Case 07 「人材要件の整理が生みだした成果」	21
株式会社飯山特殊硝子／製造業	
Case 08 「主体的に行えるようになった採用活動」	23
竹川観光株式会社／宿泊業、飲食サービス業	
Case 09 「求職者のこころを掴んだ求人票」	25
株式会社アラジンイデア／製造業	
Case 10 「Z世代の採用成功と相乗効果」	27
株式会社コネクト／情報通信業	
企業向け支援事業のご案内	29

“タイパ・コスパ”時代のあるべき採用活動

株式会社人材研究所 ディレクター
安藤 健氏



PROFILE

青山学院大学教育人間科学部卒業後、2016年に「人材研究所」に入社。2018年から現職で、新卒・中途採用の外部面接官や、心理学の知見を活かした人事向けセミナー、組織人事コンサルティングに従事。デジタルハリウッド大学などで客員講師も務める。

人材採用市場の変化と今後の見通し

日本の採用市場は、就職希望者数はあまり増えていないのに対し、企業の求人数は増え続けており、求職者が優位に就職活動を行える完全な「売り手市場」です。残念ながら日本の採用市場において今後採用が楽になることはほぼないでしょう。

働き手が増えずに求人数だけがどんどん増えていけば売り手市場は変わりません。実際、日本の生産年齢人口は年々減少しており、現30歳（1994年生まれ）の出生時人口に対する現22歳（2002年生まれ）の出生時人口は

93.2%、現40歳（1984年生まれ）に対する現22歳は77.5%しかいません。そして直近の2022年出生時人口は史上初の80万人割れです（※1、※2）。減り続ける限られた生産年齢人口の中で、一人の人材を十数社が奪い合う状態が今、恒常的に起きているのです。

そのような中、中小企業でも継続的に採用に成功している企業とそうでない企業があります。

採用や定着が上手くいかない中小企業

変化の激しい採用の世界は、常に新しいトレンドに溢れています。日々、悪戦苦闘されている中小企業の採用担当者の中には、トレンドの採用施策を取り入れてみたもののうまくいかず「何をやってもどうせダメ」と自信喪失状態となってしまう方もいます。同じ中小企業で

うまくいっている会社の話を聞けば、「それはお金があるから」「マンパワーがあるから」とできない理由ばかり並べてしまいます。しかし、実のところ、採用に成功する企業とそうでない企業の違いは、お金やマンパワーではありません。

採用成功の秘訣

採用に成功している中小企業が行っていること、それはたった3つです。この3つだけですが、どれも本気で取り組んでいます。

- ①自社の魅力、強みの言語化
- ②徹底的な求職者目線
- ③“選ぶための面接”から“選ばれるための面接”へのシフト

第一に、待遇面で分かりやすく魅力を示すことができなくとも、中小企業は大企業と比べて見劣りすることなど決してありません。自分たちにとってはごく当たり前のことで普段意識していないことが、求職者にとっては入社の手

となりえるほどの魅力であることも多いのです。第二に、例えば求人票の作成においても、会社にとってわかりやすい文章と求職者にとってわかりやすい文章は違います。求職者の立場をいかに想像できるかが重要です。第三に、求職者は「その会社のフック（魅力）の提示で応募を決めて、ネック（不安）の解消で入社を決める」と言われることもある通り、求職者から選ばれるためには面接で相手が抱く自社の不安要因を解消できているかが決め手になります。本紙ではコンサルティングにおいてこの3つのポイントを実践し、採用に成功した企業の事例を紹介しています。これらを参考に、自社のベストプラクティスを見つけてください。

中小企業経営者へのメッセージ

中小企業は、何より「そこで働く人が命」。だからこそ、経営者であるあなた自身の魅力、共に働く社員の魅力を十分に求職者へ伝えていってください。現代は「タイパ」「コスパ」という言葉と共に、合理性やスピードに偏重したクールな社会ではありますが、人と人が出会う採用活動だけは、求職者の最後の決め手はもっとホットなもの、つまり“合理ではなく情理”だと思うのです。そして、採用は社長ひとり、もしくは人事ひとりで成し得るものではありません。求職者が入社後一番近くで共に働くのは現場の方々です。現場の実態を深く知らなければ入社を決意できないのは大企業でも中小企業でも同じです。むしろ中小企業の方が

社員同士の距離が近い分、全社一丸で採用活動に臨みやすく、求職者にはよりオープンに、よりダイレクトに職場の魅力が伝わるはずです。



※1. 本書執筆時点の2024年9月時点のデータに基づく

※2. 総務省統計局「統計ダッシュボード」/「政府統計の総合窓口(e-Stat)」、調査項目を調べるー人口動態調査（厚生労働省）「年次別にみた出生数」

人材確保コンサルティング

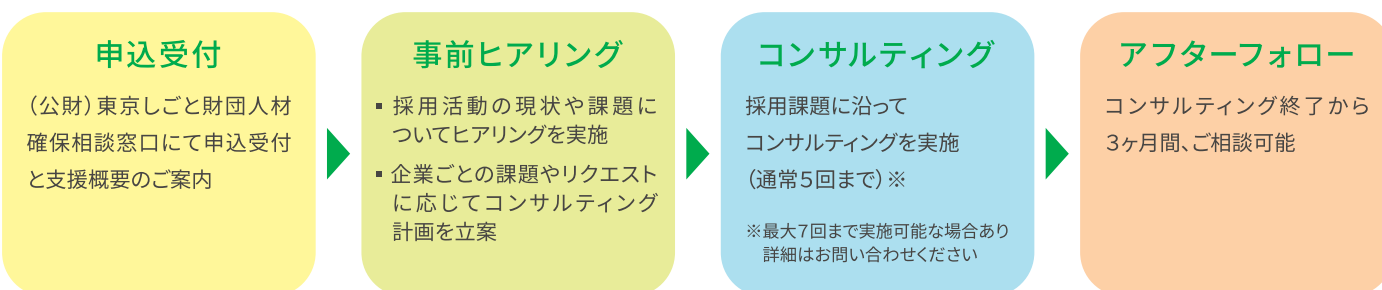
支援の概要

コンサルタントが企業を訪問し、採用活動に関する助言や採用ノウハウを提供することにより、「採用力向上」「人材確保」を支援します。また、ハローワークへの求人票提出のサポートも実施します。

支援対象

東京都内に本社または主たる事業所があり、従業員が300名以下の中小企業等 ※別途要件あり

支援の流れ



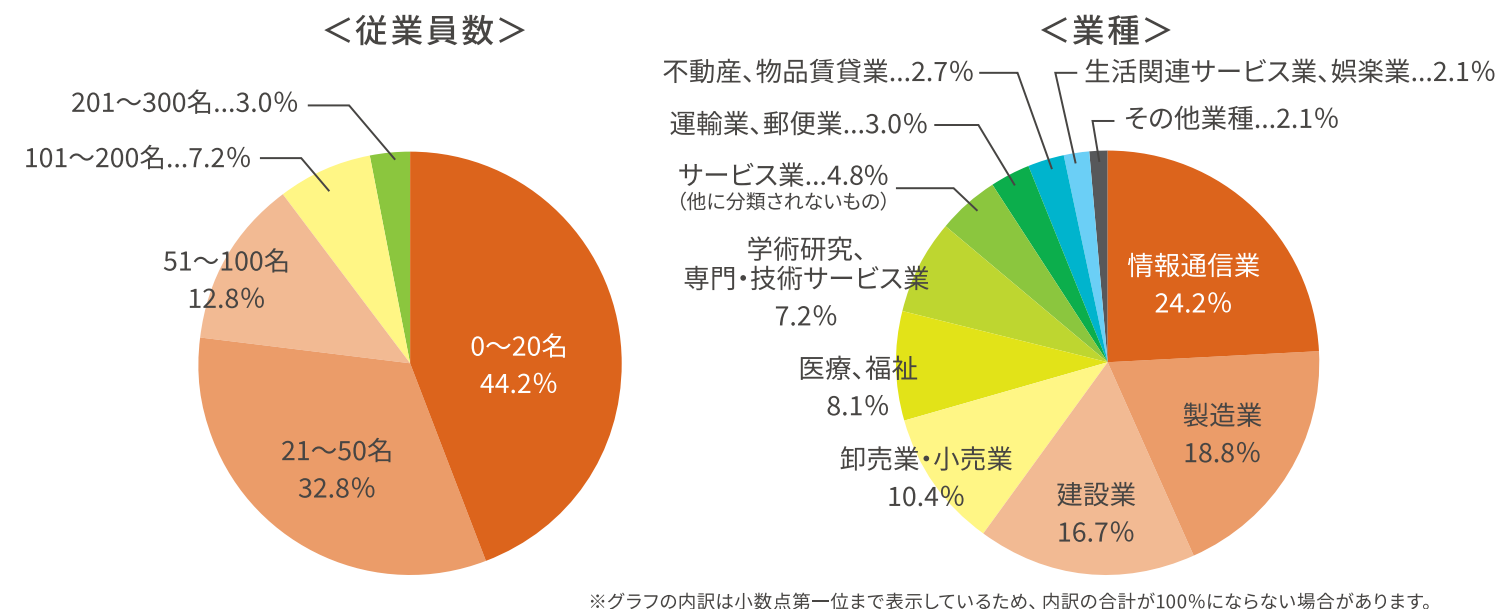
支援内容例

- ▶ **募集人材像、自社の魅力の整理**
 - 募集職種の仕事内容を分析し、人材要件を整理します。
 - 自社の魅力や他社との差別化ポイントを見える化します。
- ▶ **求人票の作成・改善**
 - 上記を踏まえて、求人票の内容を見直し、求職者の目に留まる求人票の作成を支援します。
 - ハローワークへの求人票提出をサポートします。(その他の求人媒体に掲載する内容についてもご相談を承ります)
- ▶ **面接方法の見直し**
 - 面接方法の振り返り等、入社意欲を高め動機形成に繋がる「面接力向上」の支援などを行います。
- ▶ **定着・育成**
 - 入社受入れ時のポイントや、内定辞退防止、早期離職を防ぐコミュニケーション手法等、定着に繋がる支援を行います。

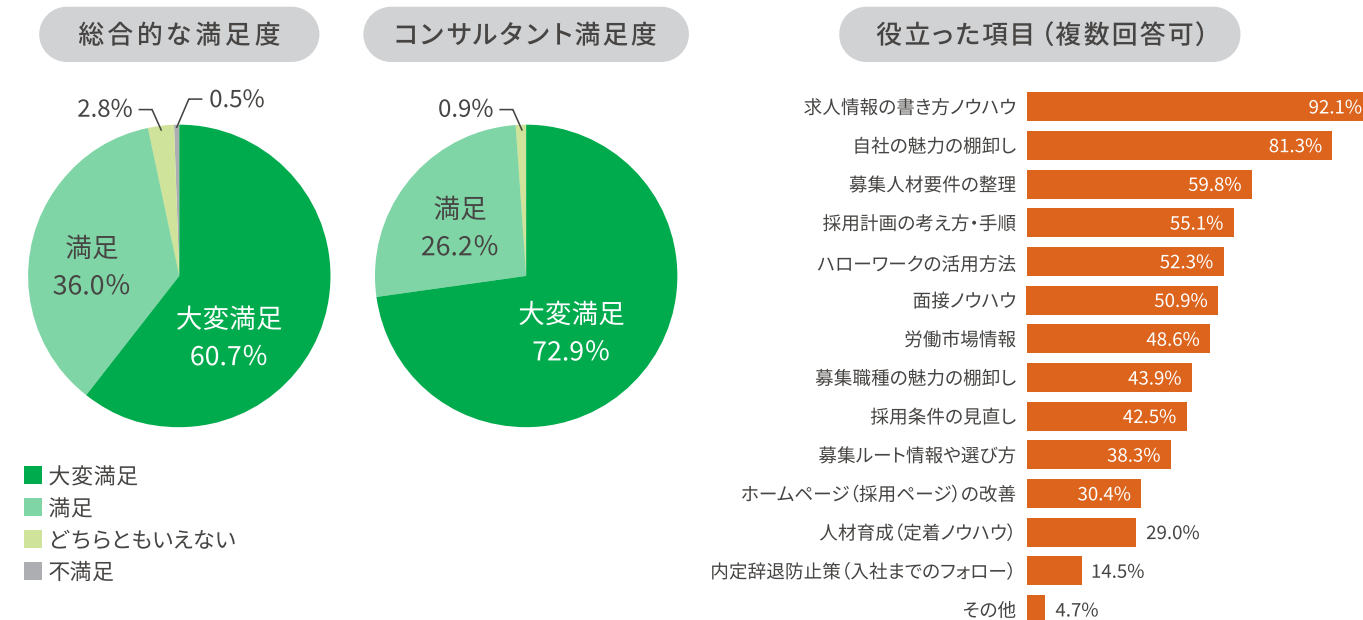
中小企業人材確保総合サポート事業について

(公財)東京しごと財団では、人材確保相談窓口を設置し、採用活動の助言や課題解決に向けた支援メニューの情報提供等のほか、人材確保コンサルティングの申込受付を行っております。また、専門・中核人材、副業・兼業人材専門相談窓口を設置し、専門のアドバイザーが労働市場の状況や労務管理上の留意点など、具体的な相談にも対応しております。さらに、採用活動の基礎知識や面接ノウハウ、多様な人材活用等をテーマとしたセミナーや経営者向けの人材戦略構築支援等を通じて、都内中小企業の人材確保を支援しています。

支援企業(335社)の内訳(令和5年度)



アンケートの結果(令和5年度)



よくあるご質問

- Q. 人材確保コンサルティングの内容を詳しく聞いてから申込みたいのですが、どうしたらよいですか？
 A. まずは(公財)東京しごと財団の人材確保相談窓口へお問い合わせください。人材確保コンサルティングに関するご説明のほか、適宜、その他の支援についてもご案内いたします。連絡先は裏表紙をご覧ください。
- Q. 人材確保コンサルティングの基本的な流れを教えてください
 A. 下記は一例ですが、各企業に合わせた計画を立ててコンサルタントが伴走型で支援します。
- 採用計画

人材要件定義

求人票の作成

募集方法の検討

選考方法の見直し

定着準備
- Q. 人材確保コンサルティングはどこで実施しますか？
 A. 基本的にはコンサルタントが企業を訪問して行いますが、場所の確保が困難な場合はオンライン、または事務局の個別ブースにて実施可能です。ご相談ください。
- Q. 人材の紹介や斡旋はしてもらえますか？
 A. 人材の紹介や斡旋はしておりません。
 ご希望に応じて都内ハローワークや東京しごとセンター等の公的機関を活用した求人票提出のサポートを行っております。

ミスマッチを防ぐ

採用の肝となる2大ポイント

採用の肝となる2大ポイント「人材要件定義」と「求人票の作成」について解説します。

採用活動の
基本的な流れ

採用計画

人材要件
定義

求人票の
作成

募集方法の
検討

選考方法の
見直し

定着準備

POINT 1：人材要件定義と自社の魅力の発掘

人材要件を明確にすることは、ミスマッチを防ぎ、効果的な採用基準をつくるために大切です。

まずは自社の業務内容を「5W1H」に分析、つまりその仕事は「どこで誰と何をどうするのか」イメージができるよう、詳細に言語化します。そこから募集職種の要件を洗い出し「なくてはならない要件（must要件）」「あったらうれしい要件（want要件）」に整理していきます。

また、求職者に自社のことを理解してもらうためには、既存社員の声から自社の「潜在的な魅力」を掘り起こし、言語化することが欠かせません。

ex. 雑貨の企画営業職を募集する場合

業務内容の5W1H

Where どこで	メーカーや商業施設を取引先とする 雑貨の企画生産企業
Who 誰と	10名と少人数制 メーカーの企画担当者や マーケティング担当者
What 何を	雑貨の企画開発
How どうする	顧客や社内企画担当、国外生産管理者と打合せ 見積・進捗管理・企画提案 商品の仕上がりチェックなど
Why 何のために どんな役割	トータルプロデューサー
When どれくらい	土日祝日休み コアタイムありのフレックスタイム制

募集職種の要件の洗い出し

- 顧客の要望を理解し戦略が立てられる
- 顧客や同僚と一緒にモノづくりを楽しめる **m**
- 急な対応にも動じず、粘り強く問題解決ができる
- 前向きな姿勢で業務に取り組める **w**
- 聞き上手で顧客の意図を汲める、人と関わることが好き **m**
- プロジェクトの指揮がとれる **w**
- 営業経験があり、スケジュール管理、コスト計算ができる **w**
- 販促物、キャラクター製品、雑貨など
モノづくりに携わった経験がある **w**
- 取り扱い商品やキャラクターグッズなどに興味がある **w**
- 製品の良し悪しが分かる

既存社員に聞く 自社の魅力の発掘

会社	一緒に働く人
- 質の高い商品を製造している - SDGsを意識した商品づくり - 協力会社との良好な関係性 50年の歴史があり、大企業との取引多数	- 自由な発想を持っておりやりたい仕事やおもしろい仕事をつくり出している - 年齢層が広く、世代を超えた意見交換ができる
仕事	制度
- 有名なコンテンツの商品に携われる - 顧客とともによりよいものをつくることのできる - 関わった商品を街中で目にする事のできる	- フレックス制度 - 有給消化率80%以上 - 退職金制度あり - 研修制度あり

書き出した要件を must と want に分けましょう!!

「なくてはならない要件（must 要件）」**m**
「あったらうれしい要件（want 要件）」**w**
に分けることによって
「将来的に身につくスキル」も整理でき、
人材要件が明確になります

POINT 2：求人票は「求職者が求める情報」

自社の伝えたいことを自社だけが分かる言葉で作成していませんか。

求職者は求人票に企業の熱心さ・社風・姿勢・本気度を見ています。求職者が求めている情報の提供を意識することで、訴求（アピール）できる求人票になります。また、求人票に正解はありません。求職者の反応を見て、妥協せず何度も書き直してブラッシュアップしていくことがとても大切です。

求人票（フルタイム）

職種名
求職者がまず目にするところです。
仕事をイメージできるようなワードを吟味して
記載しましょう。

仕事内容
単純に仕事内容を説明するのではなく、やりがいや働きがい、成長過程も描く
ことで入社後の自身の姿や将来像がイメージでき応募意欲に繋がります。
また、経験の有無で求人分ける場合は差別化が必要です。
それぞれのターゲットが求めている情報を盛り込みましょう。

《内容例》

- 主な業務と部署の体制
- 職場の特長や働きがい
- 未経験者の場合：一日の過ごし方、社内の人間関係
キャリアステップ、社会貢献など
- 経験者の場合：転職後に何を實現できるのか、何を任せたいかなど

既存社員に聞いた
自社の魅力
を基に作成しましょう！

事業内容
BtoCを意識して記載しましょう。
事業の安定性や社会貢献度合いなどについて、
分かりやすい言葉を使って表現します。

《記入例》
雑貨の企画から、生産・販売促進までを一貫して
手掛けており、協力会社との良好な関係の下、幅
広い商品を取り扱うことができます。また品質の
高さから大企業とも多くの取引を行っています。

会社の特長
求職者に向けて、社風・職場環境・働き方などを
表現しましょう。

《記入例》
自社製品を街中で目にする事ができ、働く原動
力になります。また一人あたりの裁量が大きく、
やりたい仕事を実現できる環境です。有給消化率
80%以上とメリハリのある働き方を進めています。

求人に関する特記事項
仕事内容や労働条件の補足、入社後の研修制度、
福利厚生、社風などを記載しましょう。

《掲載例》

- 未経験でも安心な研修体制
- 信頼できる上司と仲間
- 家庭との両立
- 会社の取り組み（福利厚生など）

人材確保コンサルティングではこの2大ポイントを含めた
一連の採用活動についてコンサルタントが伴走型で支援いたします
ぜひご利用ください！

CASE 01

100年企業の後継者採用

伝統を重んじながらも、
新しい考え方を取り入れる。
その重要性を実感しました。

代表取締役 鈴木 節子様（写真左）
取締役・工場長 山方 克郎様（写真右）

株式会社樋口常三郎商店

卸売業・小売業／総合金属リサイクル／従業員20名
事業内容：不用品の買受け（製鉄原料、鋼材、非鉄金属、機械重機類、自動車、貴金属類）、各機械設備の撤去・解体工事（建家、研究室、プレハブ小屋・工場等）、パソコン・サーバーのハードディスク処理

募集職種

リサイクル
コーディネーター（営業職）
トラックドライバー

コンサルティングのポイント

・労働市場の把握と採用難易度の理解
・やさしい文体の求人票作成



BEFORE 支援前の状況

長年に渡り採用活動を行ってきたが、この先事業を継承してくれる若手の採用が進んでいなかった。

AFTER 支援後の状況

- リサイクルコーディネーター（営業職）として異業種出身の20代1名、同業種経験者で即戦力となる50代1名を採用
- トラックドライバーとして2名採用
- 求職者目線を意識したことで、これまでほとんどなかったリサイクルコーディネーター（営業職）の応募が10名を超えた

事業継承を見据えた採用が進んでいなかった

>コンサルティングを受ける前はどのような状況でしたか？

山方様）当社は主に金属のリサイクル事業を行っている会社です。10年ほど前から業績が伸びており、創業100周年を迎える2028年を見据えて「事業を繋いでいく後継者の採用が必要だ」ということを代表の鈴木と常々話していました。事業継承のためにも若い年代、欲を言えば新卒の人材を確保したいと考えていました。

鈴木様）長い間ハローワークや有料求人媒体で営業職とトラックドライバーの募集をかけていたのですが、応募はほ

んどありませんでした。あったとしても当社にマッチする方はなかなか現れない、そんな状態がずっと続いていました。



求人票の硬かった文章をやわらかく

>コンサルティングはどのようなことから始めましたか？

山方様）まず、求める人材像の整理から始めました。「若い世代、できれば新卒」と伝えたと「それは御社の業界で考えると、1名の人材を20社以上で奪い合っている状態です」と言われ、ショックでした。しかしそのおかげで、意識を変えていなくてはという気持ちになったんです。鈴木様）一番力を入れたのは求人票の書き方です。以前の求人票は「歴史ある真面目な会社の営業職」というイメージを硬い文章で打ち出していて、私たちは「これがいいよね」と思っていました。でも、それではダメだったんです。「会社がどういう文章を望むかではなく、求職者がどういう文章を望んでいるかを考えて書きましょう」と言われ、今でもとても印象に残っています。

山方様）求人票の作成は、コンサルタントが出してくれた例を参考に私たちも案を出すという流れで進んでいきました。挙げてもらった例は我々とは全く違った視点で、かなり砕けた文体だなという印象を持ちました。仕事内容に関しては、リサイクル事業の魅力が伝わるワードや、読んだ人がワクワクできる文章を入れましょうとアドバイスをもらいました。硬かった文章がどんどんやわらかくなっていったのですが、その象徴と言えるのが職種名です。コンサルタントから「いわゆる営業職とは違うから、リサイクルコーディネーターとしてみてよいのでは？」と提案があったんです。私たちにとっては、思ってもみなかった名称でした。

これからも新しい考え方を取り入れて

>コンサルティングの感想を教えてください

山方様）私はこの会社に入社してから諸先輩方を見習い、確固たる信念のもとで仕事をしてきました。絶対に譲れない部分があり、正直、最初に提案された砕けたキャッチコピーや職種名には少し抵抗がありました。応募者が軽い気持ちで来るんじゃないかと思ったんです。しかし結果的には多くの応募があり、良い人材を採用できました。今後も会社を継続していくためには、受け継ぐべき部分は大切にしながらも、若い世代の気持ちを意識して、常に新しい考

え方を取り入れていく必要があると、コンサルティングを通して感じました。鈴木様）多くのお客様に信頼していただくことが企業の役割だと思っています。そのためには規模を拡大するだけではなく、しっかりとした組織を構築していく必要があります。そう考えるとまだまだ人手が足りません。コンサルティングで学んだことを活かして、引き続き採用活動に取り組んでいきたいと思っています。

入社された社員の声

シミュレーション通り 作業が進んだ時に、 やりがいを感じます。

営業部・リサイクルコーディネーター
小泉さん



応募動機を教えてください

求人票の仕事内容に「段取り」と表記されていたことが応募動機のひとつです。もともと何事も頭の中で考えてから行動するタイプなので「段取り」なら自分にもできるのではと思ったんです。面接では「残業をしない」「休みはしっかり取る」など、働き方改革に力を入れているという話があり、そこにも惹かれました。

働いてみての感想を教えてください

入社前のイメージ通りで、自分に合った仕事内容だと感じています。私が事前に作業員の働く環境や周辺の道路状況をチェックし作業の段取りを組むのですが、シミュレーションした通りに実際の作業が進むと「よし!」という気持ちになりますね。また面接で話があった通り、入社して3ヶ月が経ちますが今のところ残業もありません。

将来の目標はありますか？

職場には活気があり、会社自体が急成長しているのが伝わってきます。まだ入社したばかりなので完全に私の願望ですが、いつか新しい工場ができれば新規開拓をして、その工場をフル稼働させるくらいになりたいと思っています。

CASE 02

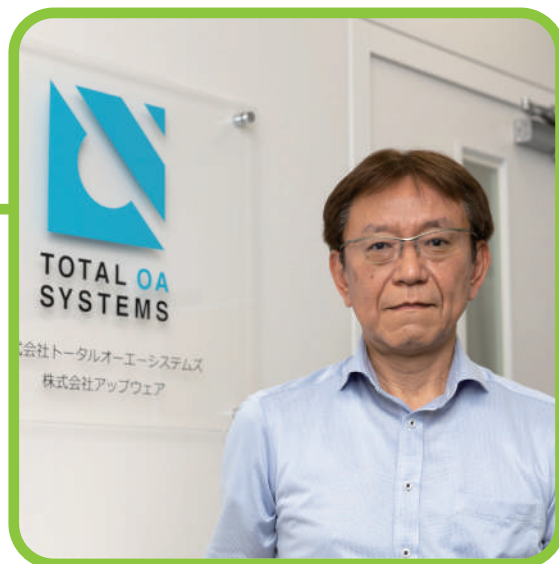
社員の声から見た自社の魅力

求職者に“選んでもらう” という意識の変化が 採用成功の秘訣でした。

管理本部 総務人事部 部長
兼 セキュリティ推進室 室長 大沢 健史様（写真）
管理本部 採用推進部 山岸 理紗様

株式会社トータルオーエーシステムズ

情報通信業／システムの開発・導入から保守までのサービス
提供など／従業員164名
事業内容：ソフトウェア開発、システムコンサルティング、シス
テムサポートサービス、パッケージソフトの製造／販売、アウ
トソーシング／受託サービス



募集職種

システムエンジニア
プログラマー

コンサルティングのポイント

- ・自社の魅力の再発見
- ・魅力が伝わる求人票の作成
- ・求職者の心を開く面接手法

BEFORE 支援前の状況

コストをかけずに採用を行っていく中で、特に母
集団形成に課題を感じていた。

AFTER 支援後の状況

- ここ数年では最多の18名を採用
- 求職者目線を意識した面接の実施により、内定
承諾率が上がった

求人票の仕事内容はたった数行だった

>コンサルティングを受ける前はどのような状況でしたか？

大沢様）当社はもともと金融系企業を中心に業務ソフトの
開発を行っていましたが、今はいろいろな業種へと取引先
が広がっています。事業が拡大していく中で「他者に頼らず
に自社で」という方針のもと、継続的な採用活動を行って
いました。

山岸様）中途採用ではハローワークや、検索エンジンの無
料枠の活用、新卒採用ではインターンシップや、学校訪問を
通した関係構築に力を注ぐなど、コストをかけずに多様な
活動を行ってきましたが、新卒・中途ともに母集団形成に
課題を感じていました。そんな状況の中、無料でアドバイ
スもらえる場があればと東京都の支援事業を調べていた
ところ、このコンサルティング事業に辿り着きました。

>コンサルティングはどのようなことから始めましたか？

山岸様）最初は求人票の書き方から教わりました。それま
では必要最低限の情報のみで、簡単なことしか書けていな
かったのが実状です。私には実務経験がないため、詳しい
業務内容まで落とし込むことができていなかったんです。
そこで「実際に働いている社員が感じている仕事のやりが
いや魅力を集めたうえで、求人票に起こしていきましょう」
とアドバイスをもらい、管理職向けと一般社員向けに分け
た社内アンケートを実施することにしました。それまでは
社員の声を聞くことなく求人票を作成していたので、生の
声を入れることでぐっとリアル感が増えて求職者へ伝わり
やすくなるのではと、期待はふくらみましたね。

アンケートから見た自社の魅力をつめこんだ求人票に

>どのような流れで求人票を作成していききましたか？

山岸様）アンケートで集めた多くの声から、どんな魅力を求
人票に掲載するかを選んでいきました。求職者目線を意識
するようアドバイスをもらい、軸となる3つの魅力を決定。
1つ目は社内評価の正当性です。特に中途入社の方から多
く挙がっていました。2つ目は多岐にわたる業界・業種のシ
ステムに携われるという、業務領域の広さに関することで
す。世の中の様々なシーンで私たちのシステムが活用され、
社会貢献にも繋がっているという声もありました。3つ目は

教育制度です。1983年の設立以来人材育成には力を入れ
ており、独自で教育部を設けエンジニアを育てています。
これらの魅力を求人票に盛り込んでいきました。

>新しい求人票の反応はいかがでしたか？

山岸様）実は、求人票の出し方も変えたんです。ひとつだけだ
った求人票を部署ごとに分け、各現場それぞれの魅力が具
体的に伝わるよう工夫しました。その結果、応募数は大幅に増
加。求人票から仕事をイメージしてくれる応募者も多く、「こん
なことをしたい」といった前向きな応募動機も増えましたね。

面接官の意識を変えたら、内定承諾率も上がった

>他にどのようなアドバイスがありましたか？

大沢様）今は売り手市場です。新卒の学生は大手志向が強
く、私たちと同規模の企業は苦戦していると聞いていまし
た。その中で内定承諾率を上げるのは簡単なことではあり
ません。社内でもずっと分析はしていたのですが、糸口は
見えないまま。先の見えない状況をコンサルタントに伝え
たところ「求職者から選ばれるための面接をしています
か？」と問われたんです。確かにこれまでは、「見極める」と
いう上からの目線で面接を行っていました。そのことに気
づいてからは、“選んでもらおう”という意識のもと、求職
者本来の姿を引き出せるようにアイスブレイクを入れるな
ど、面接の進め方・やり方を変えていきました。また、社内
アンケートから見た当社の魅力を伝えたり、応募者の希

望や成長意欲に対して当社でできることは何かを丁寧に説
明したり、面接の場でできる工夫を加えていきました。

>面接への意識、手法を変えた成果はいかがでしたか？

大沢様）求職者とお互いの理解を深められるようになった
ことで、コンサルティングを受ける前と比べて内定承諾率
が上がったことを実感しています。また、入社後のミスマッ
チを防ぐという意味でも、面
接時にリアルを伝えることは
とても大事だと考えるよう
になりました。採用数はここ数
年で一番多く、有意義なコン
サルティングを受けることが
できたと思っています。



入社された社員の声

ゼロからエンジニアへ。 充実した教育体制が 入社決め手でした。

システム事業部
Y.Kさん



応募の理由を教えてください

前職はベンチャー企業で営業をしていました。職場にDXの流れがあり、エン
ジニアが営業の業務サポートをしている姿を見て、自分もそのような立
場になりたいと思ったんです。学生時代を含めプログラミング経験がなく、エン
ジニアを目指すことに不安を感じていましたが、ある合同就職面接会で当
社が教育体制をアピールしていたため興味を持ちました。また、見やすく作成
された資料にも好感が持て、求めている企業像と合致していたので応募を前
提に話をさせてもらいました。

働いてみての感想を教えてください

同期にも未経験者がありますが、みんながついていけるような教育体制が整っ
ていることに安心しました。いろいろな方とコミュニケーションを取りながら仕
事を進めています。すごく一体感がある会社だなという印象です。

これからの自分に期待していることは？

指示されたことをそのままやるのではなく、なぜその指示が出されているのか
ということも理解できるよう、上長とコミュニケーションを取りながら業務を
行っていきたいです。また、当社には後輩エンジニアをサポートするトレーナ
ー制度というものがあるのですが、トレーナーに認定されるような成果を早く
残せたらと思っています。

CASE 03

採用に繋がった思わぬキーワード

求職者が求めていることは、
人それぞれに違う。
そのことに気づかされました。

代表取締役社長 中村 謙一様



有限会社中村製作所

製造業／精密部品製造・加工／従業員15名
事業内容：自動車部品、半導体装置などの金属部品の
加工製作、樹脂素材・金属素材に限らず難削材の加工他

募集職種

マシンオペレーター

コンサルティングのポイント

- ・自社の魅力の再発見
- ・求職者に向けた自社の強みの言語化
- ・魅力が伝わる求人票の作成

BEFORE 支援前の状況



技術系人材は育成に一定期間かかるため、事業
拡大に向け、先行して人材を確保する必要があ
った。しかし、ハローワークだけでなく有料求人
媒体を併用しても結果は伴わなかった。

AFTER 支援後の状況



- 5名応募のうち、製造業経験者の20代1名、
30代1名を採用
- 自社の強みを数多く発信することで、求職者の
多様な志向にアプローチできるようになった

多くのコストをかけたが結果は伴わなかった

>コンサルティングを受ける前はどのような状況でしたか？

中村様) 技術系の仕事なので、会社として仕事を増やすに
は“まず人材ありき”なんですね。しかも未経験で採用した
場合には1～2年様子を見ながら育てていく必要があり、
時間もかかります。だからこそ、できる限り早く人材を確保
してしっかり育てたいと考えていました。ところが募集をし
ても応募がない。コストをかけても結局効果はありません
でした。面接まで進んだ方が年間2名、問い合わせを入
れても数件程度です。そんな中このコンサルティングを知
り、無料であること、採用に関して学ぶ機会がこれまでな
かったことから、お願いすることにしました。

>コンサルティングはどのようなことから始めましたか？

中村様) まずは求人票の書き方について教わりました。
「求職者に響く書き方、目に留まる書き方、そのことを一
番に考えて書きましょう」と言われました。自分にはなかつ
た視点で、新しかったですね。これまでは仕事内容しか書
いていみせんでしたが「こんなことも書いていいんだ」とい
う驚きがありました。難しく考えすぎず、自社の良いところ
を何でもいいから書き出す。まずはそのようなワークから
スタートしました。

求職者目線で些細なことでもキーワードを出し尽くした

>どのような流れで求人票を作成していききましたか？

中村様) 「求職者は人それぞれ求めていることが違うので、
何が響くかは分かりません。だからこそ片っ端から何でもキ
ーワードを挙げてみましょう」と言われ、休憩室に冷蔵庫が
ある、ウォーターサーバーが各階にある、従業員は市内在住
者が8割、食堂をリニューアルした、福利厚生でマッサージ
を月2～3回受けられる…、といった当社にとって当たり前
のことから、独自のアピールポイントとなることまで20～
30のキーワードを書き出しました。そして一つひとつにつ
いて求職者目線で有効かをコンサルタントと一緒に検討し、
求人票に載せたんです。自分では当たり前と思っていたこと
が、実は求職者にとっては魅力、そんな事柄がいくつも出て
きました。思い込みはいけないと考えを新たにしましたね。
一方で、キーワードを文章にするのはなかなか難しく、表現

の仕方についてはかなりフォローしてもらいました。うまい
こと言うな、そんな言い方もあるのか、といった学びも数多
くありました。仕事内容については「専門用語を入れてもい
いのもっと詳しく記載しましょう」というアドバイスを受
けました。我々の加工している金属部品が何の製品の部品
なのか、旋盤やマシニングセンタといった機械の種類につ
いても明記し、それまで空白の多かった求人票がぎっしり埋ま
りましたね。



動機の全く違う20代と30代の経験者をそれぞれ1名採用

>新しい求人票の反応はいかがでしたか？

中村様) 求人票の内容を変えて掲載したところ、いきなり
5名の応募があったんです。正直今まで採用者を選べると
いう状況はなかったので、あんなに苦労していたのにな
あ、というのが最初の感想でした。たまたまかもしれませんが、採
りたいと思える人ばかりで最終的に20代と30代
の製造業経験者それぞれ1名を採用しました。枠があれば
もう一人採用したかったですね。

>採用したのはどのような方ですか？

中村様) 一人は当社がある市内に住み、近くで仕事を探して
いた方でした。従業員の8割が市内在住者というキーワード

が、“近くで働きたい”という動機に届いたわけです。今まで
の私の考えにはなかった理由でした。もう一人は製造業を
数社経験し旋盤をやりたい方だったので、求人票の仕事内容に
書いた専門用語に惹かれたそうです。今回採用した2名は若
い製造業経験者という点では同じですが、応募動機が全く
違っていったことに驚きました。コンサルタントから言われた
「求職者は人それぞれ求めていることが違う」という言葉が
よみがえりましたね。採用した2名は物覚えもセンスも良く
すぐに戦力となりました。二人に活躍してもらうためにも、
早く仕事を増やし事業を伸ばさないと…といったありがた
い悩みになっています。

教わったノウハウはこれからの採用に活かせる

>コンサルティングの感想を教えてください

中村様) これまで、今の若い人たちは休みが多ければいい
のではないかと、給与や待遇をよくすればいいのではないかと
単純に考えていましたが、実はそれぞれ違うということ
を理解しました。当社の魅力を表すキーワードを数多く出
すことで振り向いてくれる求職者を増やす。今回のコンサ
ルティングでベースはできたと思っています。今後増えてい
く当社の魅力もあるはずですし、得たノウハウはこれからの
採用活動に役立つと考えています。



新しくした食堂スペースは社員の憩いの場となっている

CASE 04

変化を生んだ採用動向の把握

根拠あるデータが 変化を受け入れるきっかけに なりました。

代表取締役社長 横田 賢亮様



株式会社横田計器製作所

製造業／計測機器の製造／従業員9名
事業内容：比重計、密度計、酒精計、濃度計、しょ糖計、牛乳計、温度計、各種浮ひょう、JIS/ASTM規格品、LPガス密度試験器、気象器械など、各種計測器の製造・販売・JCSS校正・メンテナンスサービス

募集職種
製造職

コンサルティングのポイント

- ・採用動向の把握と採用難易度の理解
- ・データに基づく待遇の見直し
- ・魅力が伝わる求人票の作成

BEFORE 支援前の状況

社内の高齢化が進み、10数年前から若手の採用に力を入れていた。当初はうまくいっていたが、ここ数年は応募数が減少。また、採用に至っても早期離職が続いていた。

AFTER 支援後の状況

- 2名の採用に成功
- 待遇を見直すとともに求人票に仕事内容を詳しく記載したことで、未経験者からの応募が増加した

徐々に応募数が減っていた

>コンサルティングを受ける前はどのような状況でしたか？

横田様) 当社は、液体に浮かべてその濃度などを測る「浮きばかり(浮ひょう)」の製造・販売をしています。アルコール度数や牛乳の成分のほか自動車燃料や航空燃料など、主に液体の品質管理に用いられるものです。今回はその浮きばかりの製造スタッフの募集でコンサルティングを受けることにしました。社内の高齢化に伴い10年ほど前からハローワークで若手の採用をはじめ、最初はうまくいっていましたが徐々に思うような採用ができなくなっていきました。応募数は減り、採用できても長く続かない、時間をかけて育ててやっと一人前になったと思ったら辞めてしまう、そういうことが繰り返されていました。



採用動向に合わせて給与や人材要件を見直した

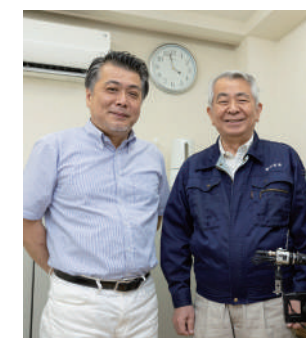
>コンサルティングはどのようなことから始めましたか？

横田様) 最初に、当社の求人票を見たコンサルタントから「最近の業種別の平均給与や有効求人倍率を考慮した方がいいですよ」と言われました。当社の初任給は、募集を始めた頃に採用がうまくいったこともあり、10年以上前から変わっていませんでした。実際に業種別の平均給与を見せてもらったところ、当社の給与は少し低いことが分かったので、まずは基本給を1万円アップしました。また、応募の母数を確保するために募集年齢制限の引き上げも行いました。

>コンサルティングを通じて何か変化はありましたか？

横田様) コンサルティング期間中、採用のために他にもできることはないかと父でもある会長と話をしていたときに、奨学金手当の話が出ました。奨学金の返済が大変だということはメディアでも話題になっていますし、私自身が奨学金の返済をしていたこともあり、導入を決めました。応募者で該当する方はいませんでしたが、既存の社員の中に該当者がいたため支給することにしました。コン

サルティングを受けたことで、今働いている社員の待遇改善という変化が生まれました。今まで昇給や資格手当以外の待遇についてあまり考えたことがなかったので、良いきっかけになりましたね。



事業だけでなく採用に関しても会長(写真右)とアイデアを出し合っている



独立行政法人などにも納品される同社の製品は、国家検定基準器検査にも使用されている

アピールできるポイントを整理し求人票に反映

>どのような流れで求人票を作成していききましたか？

横田様) コンサルタントから「この仕事には職人的な部分がありますよね。世の中には職人に憧れを持っている人がいるので、きちんとアピールした方が良いですよ」とアドバイスを受け、その方向で求人票の作成を進めていきました。ニッチな製品の製造ですので、少しでも分かりやすくするために、航空燃料などの品質管理に使われる製品であることも記載しました。また、当社は休日が多く夏休みが9日間あります。この点に関しても「求職者は休日・休暇をとてにも気にしますよ」とアドバイスをいただいたので、しっかりとアピールしました。枠に収まりきらないくらい書き込んでいったと思います。以前の求人票は、歴史がある会社です、親切に教えます程度の当たり障りのない内容でしたので、大きく変わりましたね。

>新しい求人票の反応はいかがでしたか？

横田様) 作り直した求人票には6名の応募があり、2名を採用することができました。その内1名は前職が接客業で製造職は未経験でしたが、細かい作業が好きということで応募があり、採用に至りました。入社から1年が経ち、今ではかなりの戦力になっています。今回の募集では、これまでとは違い製造業に携わったことのない方からの応募が増えました。要因はいろいろあると思いますが、仕事内容を細かく丁寧に記載したことで工場勤務ではあるものの「力仕事ではない」「汚れる仕事ではない」ということが伝わったのかもしれない。

根拠に基づいた話には説得力があった

>コンサルティングの感想を教えてください

横田様) 一番良かったのは、業種別の平均給与や有効求人倍率など、データや数字で現在の採用動向を知ることができたことです。具体的な根拠を示してもらえたので説得力がありましたね。これまで採用の仕方を誰かに教わるとい

うことがなかったので、専門家の客観的な意見を聞くことができ大変勉強になりました。今後、他の職種を募集する機会も出てくると思います。その際は、コンサルティングで学んだノウハウを踏まえて、求人票に記載する内容を考えていきたいと思っています。

CASE 05

採用活動の土台ができた

自社の魅力を自分たちの言葉で
発信できるようになりました。

代表取締役 小島 康成様

株式会社小島食品

卸売業・小売業／食肉加工・製造・販売／従業員37名
事業内容：国産黒毛和牛を中心とする原料肉を用いた
精肉店、惣菜・弁当店、レストランの運営

募集職種

販売スタッフ
食肉加工スタッフ

コンサルティングのポイント

・自社の魅力の再発見
・魅力が伝わる求人票の作成



BEFORE 支援前の状況

様々な採用手法を試したが、何が自社に合うのか分からなかった。複数の店舗・職種で人材が必要なこともあり、欠員や人手不足が常態化していた。

AFTER 支援後の状況

■10名の採用に成功
内1名の同業種経験者は店長として活躍中
■土台となる考え方を身につけられたことで、自分たちで意思を持って採用活動を行えるようになった

何が正解か分からなくなっていた

>コンサルティングを受ける前はどのような状況でしたか？

小島様) 当社は肉の卸会社、株式会社小島商店の小売部門として2006年に設立しました。元が肉の卸会社のため小売業のノウハウはなく、常に未知の世界へのチャレンジをしてきました。それでも商売の面では質の高い肉を提供できるという武器がありましたし、惣菜や弁当を商品化する際は他店との比較検討をしながら自分たちなりに意思を持って事業を進めてきました。ところが採用となるとそうはいきません。ハローワーク、有料求人媒体、採用代行など当たり次第に試したものの、どれも自社に合っていない感覚があり、何が正解か分からなくなっていました。



自社のリアルを求職者に伝えるために

>コンサルティングはどのようなことから始めましたか？

小島様) 当初、応募がないことについて相談したところ「それは求職者に選ばれていないということですよね。例えば商売では、自社の商品をお客様に選んでもらうための方法を考えますが、採用活動も同じなんですよ」と言われました。その言葉をきっかけに、求職者に選んでもらうためには求職者にとって有益な情報を提供する必要があるのではと考えるようになりました。そしてコンサルタントと会話を重ねる中で、求職者にとって有益な情報となる“自社で働く魅力”を集めるために、全社員を対象とした社内アンケートを実施することになりました。

>アンケートを実施してみていかがでしたか？

小島様) アンケート回答からは、いくつもの気づきが得られました。スタッフがどういう気持ちで働いているのか、自社にどんな働きがいや働きやすさがあるのかを知ることがで

きたんです。正直、社長の私が現場に顔を出すことを煩わしく感じている人もいるだろうと思っていましたが「社長との距離が近くて話しやすい」というポジティブな意見もあって嬉しかったですし、とても参考になるものばかりでした。アンケートで集めたたくさんの声は、アドバイスを受けながらハローワークの求人票に反映し、他の求人媒体にも展開していきました。“大手百貨店内にある老舗の肉屋”というのはおそらく求職者にとっても見栄えはいいと思うんです。ただ中身が伴っていないと就業後にイメージと違ったと言われてしまいますよね。社内アンケートをもとに求人票を作成して求職者にリアルな情報を提供することは、その溝を埋めるための作業だったと感じています。今回のコンサルティングで、求人元となる情報を自分たちで集め、自分たちの言葉で発信できるようになりました。採用活動の土台となる考え方を習得できたと思っています。

仕事を楽しむ人を評価する会社でありたい

>印象に残っている言葉はありますか？

小島様) 有名店が並ぶ場所に出店し続ける中で、私自身プレッシャーを感じながらも何とか成功させようと、絶え間なく働いてきました。その経験から、給与は我慢の対価であり、我慢をしている人ほど高い給与がもらえるのだと考えるようになっていました。それをある時コンサルタントに話したんです。すると「お客様に喜ばれることをやっている人、仕事を楽しんでいる人の給与が高くなる」といいで

すよね」という言葉が返ってきたんです。はっとしました。瞬間的に自分の勘違いに気づき、それからは「仕事を楽しくしている人を評価していこう」そんな風に考えるようになりました。迷いが生じていた当社にとって、コンサルタントからのこうした言葉の数々は採用活動を行っていく上での土台の一部となっていると思います。

入社された社員の声

日々経験値が増えていく
環境で、喜びとやりがいを感じています。

惣菜・弁当店
金澤さん



応募動機を教えてください

前職では食品卸会社の中食部門で営業として働いていました。その経験を活かせる仕事を探していたのが小島食品です。店頭業務に興味があり、質の高い商品を扱っていることに魅力を感じて応募しました。

働いてみての感想を教えてください

肉に関する知識をはじめ、勉強になることが非常に多いです。前職とは異なる様々な商品に触れることはとても新鮮ですし、丁寧な指導のおかげで日々経験値が増えていくことに、喜びとやりがいを感じています。

将来の目標はありますか？

入社から数ヶ月が経ち仕事にもだいぶ慣れてきたものの、まだまだ学ばなくてはいけないことがたくさんあります。まずはお客様が求めるものを提供できるよう、知識やスキルをブラッシュアップして将来的にはメニュー開発に挑戦したいですね。

CASE 06

新たな採用手法の導入

今まで試したことのない
採用手法を取り入れる機会に
なりました。

代表取締役会長 鈴木 誠一様（写真右）
取締役社長 松山 一博様（写真左）

計電工業株式会社

建設業／電気設備の施工・検査／従業員10名
事業内容：電気工事、通信設備・分散型エネルギー・
太陽光発電の設計、製図、施工、検査

募集職種
電気工事士

コンサルティングのポイント

- ・魅力が伝わる求人票の作成
- ・無料求人媒体の活用

BEFORE 支援前の状況

応募数の少なさと、採用ができて定着に繋がらないことに危機感を抱いていた。

AFTER 支援後の状況

- 合同就職面接会にて経験者を1名採用
- コンサルティングで改善した求人票の内容を無料求人媒体や、看板・チラシに反映

何年もの間、採用に苦戦していた

>コンサルティングを受ける前はどのような状況でしたか？

鈴木様）電気工事士という仕事は3Kと言われていた時代もあって、採用が大変難しい職種なんです。過去に有料求人媒体で1ヶ月、2ヶ月と続けて募集をかけたことがありますが、ほとんど応募はありませんでした。以来、有料求人媒体を利用するのはやめてハローワークのみで募集を続けてきましたが、相変わらず応募はありませんでした。そうした状況の中、東京しごと財団から案内チラシが届いたことをきっかけに、このコンサルティングを受けることにしました。

松山様）当社の電気工事士の構成は60歳の次が38歳で、長い間採用に苦戦していたため40代と50代がいないんで

す。組織としてあまり好ましい状態ではないですね。今後しっかり採用活動をしていかないとまた同じことが繰り返される、そんな危機感を抱いていました。



徐々に分かってきた、自社のアピールポイント

>どのような流れで求人票を作成していききましたか？

松山様）コンサルタントのアドバイスを受けながら、事業内容や仕事のやりがいなどを書き出し求人票に反映していきました。私自身、電気工事士を35年やってきて仕事が好きと感じることは多々あるのですが、それを言葉にするのはなかなか難しいものがありました。ですが、コンサルタントが丁寧に教えてくれたので、何とか形にすることができました。特に福利厚生はしっかり打ち出した方が良いと言われてのをよく覚えています。

鈴木様）もともと当社は福利厚生や待遇が充実しているんです。会社の費用負担で社員旅行があったり、月に1度安全会議というものを開催しているのですが、その際は社員全員に鰻重の出前をとったりしています。ただ、それらの取り組みはこれまで採用活動でほとんどアピールできていなかった、というよりもアピール材料になることも分かっていなかったんです。それが分かっただけでも非常に良かったと思いますね。

採用活動に対して前向きな気持ちになれた

>コンサルティングの成果を教えてください

松山様）ハローワークの求人票を作成した後は、その内容をこれまで活用したことのない2つの無料求人媒体にも掲載しました。その後、東京しごと財団が主催する合同就職面接会に参加することになり、求人票作成で整理した自社のアピールポイントを求職者に伝えることを意識しました。その結果、経験者1名を採用することができたんです。ハローワーク以外の無料求人媒体での採用活動や合同就職面接会への参加など、新たな採用手法にチャレンジしたことは、知らなかったことを知る良い機会になりましたね。その他にも、会社の外に求人看板を出したり、チラシサイズのものを行きつけの居酒屋に貼ってもらったりするなど、アナログな手法にも取り組んでいます。そこから

の応募はまだありませんが、今回のコンサルティングのおかげで「できることは何でもやってみよう」と、採用に対して前向きな気持ちになることができました。



コンサルティングでは、無料求人媒体の開覧数のチェック方法なども習得

入社された社員の声

常に新しい発見があり、
新鮮な気持ちでワクワク
しながら働いています。

技術工事部
森田さん



応募動機を教えてください

私は前職も電気工事士で、半年ほどの経験がありました。以前の会社では主に照明の取り付けや交換などを行っていて、それはそれで難しかったのですが「もっと専門的な技術を身につけられる仕事がしたい」と思うようになり、転職活動をはじめました。この会社に出会ったのはインターネットで見つけた合同就職面接会です。その時に「商業施設や物流センター、データセンターなどに非常用自家発電機の設置をしている」という話を聞き、この分野なら興味を持って働けるのではないかと思います応募しました。

働いてみての感想を教えてください

働きはじめて感じたのは、同じ電気工事士でも仕事内容が180度違うということです。仕事の進め方や道具など、すべて一から覚えていく必要があるのですが、常に新しい発見があり新鮮な気持ちでワクワクしながら働いています。電気工事士としての業務だけでなく営業や施工管理を行う点も、キャリアアップを望む私にとっては魅力です。成長していけるこの環境で、幅広いスキルや知識を身につけていきたいと思っています。

CASE 07

人材要件の整理が生み出した成果

人材要件のMUSTとWANTの整理で本当に欲しい人材像が明確になりました。

営業部長 内沼 宏文様（写真左）

総務部長 島 正知様（写真右）

株式会社飯山特殊硝子

製造業／工業用ガラス部品の精密加工／従業員63名
事業内容：光学機器・自動車メーカー・医療・通信等、
様々な業種の研究開発に使用されるガラス部品の加工・
研磨

募集職種 営業

コンサルティングのポイント

- ・人材要件の再設定
- ・人材要件に合わせた求人票の作成
- ・入社意欲を高める面接手法

BEFORE 支援前の状況

退職に伴う営業職の欠員募集。採用市場・動向
の変化の影響で採用が困難になっていた。

AFTER 支援後の状況

- 業界未経験の20代1名、30代1名を採用
- 営業職の採用活動で得た知見を他職種の採用
にも活かし、合計7名を採用

採用市場の変化で、これまでの手法が通じなくなっていた

>コンサルティングを受ける前はどのような状況でしたか？

内沼様）当社は、モノづくりのまち大田区で1941年よりガラス加工一筋。製品は半導体や通信、航空宇宙産業、自動車など最先端の研究開発に大きく貢献しています。今までは募集をすればすぐに応募が来ていたので採用について深く考えたことはなかったのですが、営業職で欠員が出たため募集をかけたところ1年で面接が2件だけだったんです。以前にはなかったことで、ここまで苦戦したのは初めてです。島様）こちらが人を選んでいく状況から、選ばれる立場に変わっていったことを感じました。内定を出しても辞退されることも出てきましたから。有料求人媒体でスカウトメールも活用しましたが、500～600件送って面接を実施できたのはたった1名。頭を悩ませていたところ無料でコンサルティングが受けられることを知り申し込むことにしました。

>コンサルティングはどのようなことから始めましたか？

島様）まずは人材要件を明確にするため、自社がどのような人材を求めているかについてコンサルタントと話を重ねました。その中で、人材要件のMUSTとWANTを整理することになったんです。入社前から持っていてほしいものがMUSTで、入社してから学んでもらえればよいものをWANTとして考えるのですが、これを整理したことで「あればいいな」という程度だった製造経験を、いつの間にかMUST要件にしてしまっていたことに気がつきました。話を掘り下げていく中で知らず知らずの矛盾が見つかり、まさに目からウロコでした。



ハローワークに直接足を運び、採用への意欲をアピール

>コンサルタントからはどのようなアドバイスがありましたか？

島様）ハローワークで募集をしているものの、担当者とはメールでのやりとりのみだったのですが「窓口に行ってみると採用への熱意が伝わりますよ」とアドバイスをを受け、2人で足を運びました。求める人材像を職員の方に伝え、行ったその日にさっそく1名紹介してもらえたんです。それが今回採用した秋山さんです。また、求人票の表記規程についても相談することができ、休日欄を正しく記載し求職者へアピールできるようになりました。これも応募が増えたひとつの要因だと思っています。

>どのようなことをポイントに求人票を作成していききましたか？

内沼様）「こんな人が活躍していますと記載するなど、求職

者が入社後のイメージを持てるような求人票を作りあげましょう」とアドバイスをを受け作成していききました。

島様）人は文章を上から読んでいくので、伝えたい重要な項目は上を書く。興味を持って読んでもらえるように文章の構成を工夫する。そんなテクニックも教わりました。内沼様）まずは職種名から変えていききました。求職者が興味を持つ言葉の選定など、アドバイスをもとに丁寧に進め、10案以上は考えたと思います。最終的に決まったのは「専門知識がなくてもプロになれる営業」です。完成した時はいい求人票ができたと思いました。

意識したのは少しでも求職者の不安を取り除く面接

>他にはどのようなことに取り組みましたか？

島様）求人票には、初めてでもしっかり育てますというような、未経験者を後押しするメッセージを記載していました。ですが「そうはいっても自分にできるのか不安」という求職者も多いのではないかと考え、面接においては特に求職者への動機付けを意識するようになりました。内沼様）入社後、自分のスキルがどう活かせるのかを分かりやすく伝えるんです。接客経験がある方なら、当社は対面式の営業なのでその経験を活かさせますと伝えたり。入社後の教育内容を明確にして成長のビジョンを見せることで、活躍のイメージを持ってもらえるような会話を心掛けました。

>コンサルティングの感想を教えてください

内沼様）今回応募数だけで10倍以上に増えたと感じています。満足度は120%です。本当のMUST要件を整理したおかげで、採用の間口を広げることができました。求職者目線で考えること、本当に欲しい人材像が何かを把握することが大事なんだなと思いました。コンサルティングで得たノウハウは製造現場での採用活動にも活かし採用に繋がりました。現在は部署の責任者間で事例の共有もしています。



入社された社員の声

異業種からの転職でも、興味や安心感を持てました。

営業課／秋山さん（写真左）

営業課／早川さん（写真右）



応募の理由を教えてください

秋山さん）ハローワークで勧められ、製造業における営業とはどのような仕事をするのか興味を持ってホームページを見たところ、様々な形状のガラス製品を扱っており、それらの製品をお客様のニーズに合わせて提案できることが面白そうだなと思いました。

早川さん）前職はパティシエをしていたのですが、自分のコミュニケーション能力を活かせる仕事がしたいと思っていました。また、祖父が町工場で金属加工をしていたこともあり、もともと製造業への好感もあったので応募しました。

面接で印象に残っていることはありますか？

秋山さん）面接で自分が不安に感じている点を話したところ、その場でアドバイスをいただけたことです。そのおかげで安心して入社することができました。入社してから丁寧な仕事を教えてくれますし、焦らずしっかり考えて仕事に取り組んでいます。

早川さん）面接はアットホームで心が温かくなったのを覚えています。入社当初は何も分からない状態でしたが、部長と一緒に工場を回り知識が増えていくうちに成長している実感がわきました。お客様とは基本的に長いお付き合いになるのでやりがいを感じます。

CASE 08

主体的に行えるようになった採用活動

自社の魅力を自分たちの言葉で伝える。 その大切さが分かりました。

飲食部 次長・はたご 料理長 中村 新一様

竹川観光株式会社

宿泊業、飲食サービス業／ホテル・飲食店の運営／従業員37名
事業内容：「かどやホテル」、ヨーロッパカフェ「カフェ ラ ヴォワ」、本格和食居酒屋「炭遊酒菜はたご」の運営

募集職種

和食調理、和食調理見習い、
カフェホール、ホテルフロント

コンサルティングのポイント

- ・自社の魅力の再発見
- ・魅力が伝わる求人票の作成
- ・自社採用ページの整備

BEFORE 支援前の状況

複数の職種で募集をしていたが、どの職種も応募数が少なく、特に和食店の調理職採用に苦戦していた。



AFTER 支援後の状況

- 9名の採用に成功 内2名はハローワーク経由で和食店の調理職として採用
- 全職種で応募数が増加
- 自社のアピールポイントを自分たちで導き出せるようになった



内容の濃いコンサルティングという印象を受けた

>コンサルティングを受ける前はどのような状況でしたか？

中村様) 当社が運営する「かどやホテル」には和食店とカフェが併設されており、ホテルのフロント、ホールスタッフ、調理職など複数の職種で募集を行っています。それぞれ欠員が出た場合に募集を開始するのですが、特に和食店の調理職は有料求人媒体に2ヶ月掲載しても応募がゼロということも珍しくなく、悩んでいました。

そんな中、社長の竹川からこのコンサルティングについて知らされたのです。他の業務との兼ね合いもあるので、きちんと時間を確保できるか不安でしたが、初回にコンサルティング内容について説明を受けた際、かなり濃い内容だと感じたんです。「自分が学ばないと何も変化が生まれ

ない」という危機感もあり、時間を作ってもしっかりと学ぼうと毎回準備をしてコンサルティングに臨みました。



自社の魅力を理解できていなかった

>コンサルティングはどのようなことから始めましたか？

中村様) コンサルティングは、ハローワークや有料求人媒体に掲載していた内容の見直しから始まったのですが「内容が薄いですね。会社や仕事の魅力をご自身が理解されていないのかもしれない」という指摘がありました。それまで有料求人媒体に掲載する際は、求人広告代理店に職種や給与といった基本的なことを伝えるだけで文章などはすべて任せていたので、当社の本当の魅力が伝わる文章にはなっていなかったんです。自分たちの言葉で自社の魅力をきちんと伝えることの大切さに気がつきました。

>どのような流れで求人票を作成していききましたか？

中村様) 最初にハローワーク求人票の作成スキルを習得することを目標にしました。基礎ができれば、今後の採用活動に役立つと考えたからです。まずは求人票に記載する自社の魅力を知るため、従業員全員を対象にアンケートを実施しました。その結果、仕事や待遇に関する自社の強みを知ることができ、求人票で打ち出す内容が大きく変わりました。求人票を書き直す作業を通して、採用に関するノウハウが身についていく実感がありました。

大きく変わった応募数

>新しい求人票の反応はいかがでしたか？

中村様) 作成した求人票で募集を開始して3ヶ月も経たない内に、和食店の調理職を2名採用できました。その内の1名からは「仕事内容がこんなに詳しく書かれている求人票を見たことがない」という感想もありました。相手に伝わる内容を意識することで無料でも採用できるのかと、かなり驚きましたね。同時に、この内容は他の求人媒体でも活用できるだろうと期待が膨らみました。

>他にはどのようなことに取り組みましたか？

中村様) 自社ホームページに掲載していた求人内容を見直しました。もともと一部の職種しか掲載していなかったのですが、これを機に全職種の求人情報を掲載し、採用活動の基盤を固めました。

>コンサルティングを受けて、採用状況はどのように変わりましたか？

中村様) 全ての職種で応募数が大きく変わりました。全体で1.5倍くらいは増えた印象です。以前は1名の応募がありその1名を採用していましたが、今は複数の応募者の中から自社にマッチした人材を採用できています。どの職種も全く応募がないということがなくなりましたので、採用活動に目処が立つようになりました。



今回一緒にコンサルティングを受けたホテル部門の今仲様(写真左)

能動的な採用活動ができるようになった

>コンサルティングの感想を教えてください

中村様) コンサルティングの中で「伝える情報をきちんと吟味して、ターゲットに合わせた媒体を選べば応募に繋がります。ただ、ずっと同じ情報を出していると効果は落ちていきますよ」というアドバイスをもらいました。アドバイスを踏まえて、待遇や職場環境などの改善を行った場合は、それを自社の魅力として求人票に反映しています。また、どのような情報が応募に結びつくかを分析し、データとして蓄積しています。自社の魅力を自分自身で言語化できるようになったことで、ハローワークをはじめとする多くの求人媒体に意思を持って情報を反映できるようになりました。多くの学びがあるコンサルティングだったと感じています。



ホテル部門の今仲様と情報を共有しながら採用活動を行っている

CASE 09

求職者のこころを掴んだ求人票

求める人材像、伝えるべき自社の魅力について深く考えることが大事だとわかりました。

代表取締役 渡辺 修様

株式会社アラジンイデア

製造業／デジタル印刷・データ処理・プリント・加工・発送／従業員29名
事業内容：オンデマンド印刷を主体とする印刷物の企画・設計・制作／情報処理・情報加工・システム構築／印刷・製本・加工・仕分・発送

募集職種
営業

コンサルティングのポイント

- ・自社の魅力の再発見
- ・人材要件の分析と設定
- ・魅力が伝わる求人票の作成

BEFORE 支援前の状況

印刷業界全体が厳しい採用状況の中、採用条件の緩和や制度の見直しを図るも効果は得られず。従業員の退職により採用を急がなければならなくなっていた。

AFTER 支援後の状況

- 印刷業界経験者を1名採用
- 営業職採用で培ったノウハウを他職種の採用活動にも活かしている

業界全体が採用難の中、打ち手が見えなくなっていた

>コンサルティングを受ける前はどのような状況でしたか？

渡辺様) 印刷業界全体が採用難に直面する中、当時営業職1〜2名の採用を考えていましたが、ハローワークと会社のホームページに掲載しても反応はなし。そんな中で退職者も発生し、いよいよ採用を急がなければいけない状況でした。完全週休2日制の導入など会社全体の制度面の見直しを検討したり、給与を上げてみたりもしましたが、結局問い合わせのみで応募はなく、どうしようかなと悩んでいました。そんな時に、このコンサルティング支援の存在を知り、自分たちの経験則だけではどうにもならない状況で非常に困っていたので、第三者の意見を聞きたいと思い申し込むことにしました。中長期的な視点での採用

方針の立て方や採用工程ごとのノウハウを得られるのではないかと期待もありました。



ワークを通じた自社の魅力や求める人材像の追求

>コンサルティングはどのようなことから始めましたか？

渡辺様) 自社を分析して、その強みを言語化することから始めました。社員にも参加してもらいながら、ワークシートを使って自社の魅力を挙げていきました。多かったのは、働きやすさや人間関係の良さといった会社の風土に関する声で、想定外だったのは“アラジンイデア”という社名、その由来に共感したという声でした。ホームページに“「非現実を現実」アラジンイデアはお客様の想いを形にします”というコンセプトを載せているのですが、応募の際にそれを見たということです。印刷業界ではデジタルを中心に新しい技術が次々に生まれています。“昨日できなかったことが、今日できるようになる。そのようなシーンを生み出すのが私たちの仕事である”という自社の理念やビジョンも、求職者へのアピール要素になるんだと気づかされました。

>コンサルタントからはどのようなアドバイスがありましたか？

渡辺様) 求める人材像について、今までは業界経験者のみとしていたのですが、「広い視点で“どのような人材が自社に合うのか”から考えてみては」とアドバイスを受けました。業界経験者のみで絞り込んでしまうのではなく、ターゲットゾーンを広げて応募数を増やすことが目的です。そこで、4つのペルソナ（採用したい人物像）を設定し、業界経験の有無などから、それぞれに向けた自社のアピールポイントを絞って求人票に反映していきました。

応募の反応を見ながら求人票をブラッシュアップ

>どのようなことをポイントに求人票を作成していききましたか？

渡辺様) 今までは硬い言葉を用いていたのですが、見た人に伝わるような書き方など、文章表現についてアドバイスをもらいました。また、入社後イメージできるように1日の流れを求人票に細かく書き込むことにしました。始めはそこまで丁寧に書く必要があるとは思っていませんでしたが「求職者の立場で考えましょう」と言われたとき、ああそうだなと納得したんです。「伝わらなければ書いていないのと一緒に」、そんな言葉も印象に残っています。相手が望

んでいる情報を理解した上で、丁寧に伝えることが重要だと理解しました。

>新しい求人票の反応はいかがでしたか？

渡辺様) 最初は反応が薄く少し不安を感じましたが、ペルソナ・ターゲットは変えずにキーワードを変えるなど、二の手三の手を打っていきました。それによって思うような反応に変わったんです。手法の多彩さ、多くの経験、業種の幅広い知見などコンサルタントの引き出しの多さに驚きました。

今回得た知見は採用全般を考えるベースとなる

>コンサルティングの感想を教えてください

渡辺様) 面接の対応についてもアドバイスを受け、求職者の本音を引き出す手法を知ることができました。今回の採用活動の成果は、応募数6件、面接4名で1名採用。採用者は印刷業界経験のあるベテランの方なのですが、求めている人材そのものでしたね。採用というゴールに対してのプロセスが正しかったと実感しています。PDCAの形でコンサルタントがフォローしてくれたことが心強かったです。

>今後について教えてください

渡辺様) 当社には人事専任担当者はおらず、採用はその都度行っていましたが、今回の経験を活かして体制を確立させていけたらいいと考えています。コンサルティング

を受けた経験は、採用活動全般について考える上で大きな財産になったと思います。



今後は人事体制の構築や制度設計を検討していく予定

CASE 10

Z世代の採用成功と相乗効果

Z世代の採用ができたことで 社内外に良い変化が 生まれました。

取締役副社長 岸 明弘様

株式会社コネクト

情報通信業／システム開発全般・ITインフラの構築から運用
支援・受託開発／従業員40名
事業内容：システム請負開発／システムエンジニア、プログラ
マー等の技術サービス／AWSやAzureなどのクラウドイン
フラサービスの構築／パッケージソフトウェアの販売

募集職種
ITエンジニア

コンサルティングのポイント

- ・自社の魅力の再発見
- ・人材要件の明確化
- ・求職者目線を意識した求人票

BEFORE 支援前の状況

有料求人媒体を利用して通年採用を行っていたが、自社にマッチする人材からの応募はわずか。採用しても定着せず、若手のエンジニアが不足してきていた。

AFTER 支援後の状況

- 20代～30代前半の方を11名採用
- 平均年齢が3～4歳下がり社内が活性化すると共にベテランと新人がペアで業務を行う新たな育成スタイルが生まれた

社員の平均年齢が上がり、若手採用の必然性が高まっていた

>コンサルティングを受ける前はどのような状況でしたか？

岸様) 当社はお客様先に常駐して金融系、公共系などの業務系システムの開発やサーバの設定などを行っていました。私が入社した2015年当時から採用はうまくいっておらず、知り合いを通じて韓国からも人材を求めています。しかし、無理に採用してもすぐに退職してしまうといった悪循環。気がつく設立時のメンバーが40代になり、平均年齢は37歳になっていました。このままではいけないと考え、若手社員の採用にアクセルを踏むことにしました。しかし、有料求人媒体を利用したものうまくいきませんでした。その後いろいろなアプローチを試みる中で、このコンサルティングを受けることにしました。コン

サルティングは1回2時間で(通常)5回という説明を受け、じっくり取り組んでいけるのではないかと期待が生まれました。



Z世代に刺さるように一字一句工夫した求人票

>コンサルティングはどのようなことから始めましたか？

岸様) 自社の良い部分、アピールできる部分を棚卸しするところから始め、コンサルタントにアドバイスをもらいながら魅力を整理していきました。韓国や中国・ベトナムなど外国籍の社員が活躍している、勤続年数が長い社員が多い、残業が少ない、本人の意思を尊重して無理なプロジェクトは任せない、フランクな雰囲気…などです。そして棚卸した情報を募集にどう結び付けるのか必死に考えていきました。

>どのようなことをポイントに求人票を作成していききましたか？

岸様) 狙いは長期的な事業運営を見据えてZ世代とし、

属性、性格、趣味など、求める人材像について考え抜きました。キャリア形成を図るための採用の場合、年齢制限が認められるということを教わり、ターゲットは20～32歳に絞りました。そして一番時間をかけたのは求人内容の作り込みです。特に職種名と仕事内容は求職者が最初に目にする情報なので、この部分に注力しました。「髪型・服装が自由」「ゲームやアニメ好きが多い」など、社員の雰囲気が伝わる内容を記載したり、文中に「星マーク(★)」を使用してみるなど、Z世代に刺さるよう一字一句を工夫していきました。コンサルタントからは自分では思いつかないキーワードを教わる事ができました。

採用によって新たな育成スタイルが生まれた

>新しい求人票の反応はいかがでしたか？

岸様) 求める人材像に合致した20～30代前半の方を採用できました。当初は3～4名ほどを予定していたのですが、最終的に60名以上と面接を実施し、11名を採用。当社の魅力としてアピールした外部研修制度がエンジニアを目指す若い人たちに刺さったようです。またハローワークを通じて長崎や岩手など全国から応募があったことには驚きました。

>採用に成功し、その後変化はありましたか？

岸様) 今回コンサルティングを受けて一度に多くの人材を

採用した結果、社内外に良い変化が起こっています。たくさんの若手社員が入社したことでベテランと新人がペアを組んで業務を進められるようになり、新たな育成スタイルが生まれました。新人の面倒を見ることで責任感が生まれ、ベテランたちの仕事に対する意識が高まり質も向上しています。また新入社員にとっては同期が多いことで心強さもあるようです。若手同士の繋がりを大事にしてほしいと思い、若手会なるものを発足しました。会社が費用を出して食事会やレクなどを実施しているんです。若手社員の定着に向けた動きかけの一つですね。

入社された社員の声

同じ趣味を持つ人が 多いことも、入社理由の ひとつでした。

ITエンジニア
H.Sさん



応募の理由を教えてください

趣味でパソコンを自作していたのですが、ハードウェアだけでなくソフトウェアも作ってみたいと思い、職業訓練校に通ってプログラムを学びました。ただ、実務経験はなかったため当社の充実した研修プログラムはとても魅力でした。もうひとつ惹かれたのは社内の様子です。色々な趣味を持つ方がいるということを求人票から知り、私自身多趣味なので、合うかもしれないと思いました。

働いてみての感想を教えてください

研修ではJavaの基本から、知らなかった分野の言語まで勉強しました。実際の現場では仕事に必要なファイルの量やコーディングの記述量、従事している人の数など、訓練校で学んでいた時の環境と違って戸惑うこともありましたが、先輩がそばにいてくれるので不安はありませんでした。今はLinuxを使ってシステム開発やサーバ構築を行っています。他社のエンジニアとペアを組んで仕事を進めることもあり、学習したLinuxのコマンドの使い方を教えることもあるんですよ。今の目標は、新たに入社してくる後輩に仕事を教えられるようになることです。

人材確保支援		
専門・中核人材戦略センター	■相談窓口（※事前予約制） 専門・中核人材の確保等に関するご相談への対応や情報提供を幅広く行います。 ■企業訪問 人材戦略マネージャーが企業を訪問し、経営課題の把握・整理をお手伝いした上で、課題解決のために必要な人材について明確化を図り、連携人材サービス事業者と連携してマッチングをサポートします。 ■助成金 専門・中核人材の確保に必要な人材紹介手数料等、費用の一部を助成します。 フルタイム（正規雇用等）：助成率1／2（上限100万円） 副業・兼業：助成率2／3（上限50万円） ■啓発セミナー 企業の課題解決のために必要な専門・中核人材の活用等に関するセミナーを開催します。	専門・中核人材戦略支援担当係 ☎03-5211-0399
50歳以上の人材採用支援	■ミドルシニア人材活用セミナー（※事前予約制） 豊富な知識や経験を持つ講師が、50歳以上のプロ人材活用に関するセミナーを開催します。 ■ミドルシニア人材活用コンサルティング（※上記セミナー参加者向け・事前予約制） 50歳以上のプロ人材受け入れに向けた採用戦略の立案や職場環境整備等について相談いただけます。 ■交流会・合同就職面接会（※事前予約制） プロスキルを持った人材との意見交換の後、面接会でより深くお話できる機会を創出します。	ミドルシニアPro 人材支援事業事務局 ☎0120-187-032
職場環境整備（助成金等）※募集締切の可能性もございますので、詳細はお問い合わせください。		
テレワークの推進	■テレワーク促進助成金 テレワークの定着・促進に向け、都内中堅・中小企業等を対象に、テレワーク機器・ソフト等のテレワーク環境整備に係る経費を助成します。 ■テレワーク導入ハンスオン支援助成金 東京都が実施するテレワーク導入ハンスオン支援コンサルティングを受けた都内中堅・中小企業等を対象に、テレワーク導入に係る経費を助成します。	職場環境整備係 ☎03-5211-5200
女性の活躍推進	■女性の活躍推進助成金 都内中小企業等を対象に、女性の新規採用・職域拡大を目的とした女性専用設備等の職場環境整備に係る費用の一部を助成します。 ■女性活躍の推進に向けた雇用環境整備促進奨励金 女性管理職の増加など、女性の雇用環境整備を図る取組を実施した都内中小企業等に対して奨励金30万円を支給します。	職場環境整備係 ☎03-5211-5200 女性活躍の推進に向けた雇用環境整備促進事業事務局 ☎03-6633-3638
育業促進	■働くババママ育業応援奨励金 育児中の女性従業員の就業継続や男性従業員の育業促進に取り組む都内企業等を支援します。	育児支援担当係 ☎03-5211-2399
介護休業取得促進	■介護休業取得応援奨励金 従業員の介護休業取得の促進、就業継続を可能とする職場環境整備に取り組む都内中小企業等を支援します。	育児支援担当係 ☎03-5211-2399
社員の満足度向上	■ES（社員満足度）向上による若手人材確保・定着事業助成金 従業員の住宅・食事・健康に関する福利厚生充実による従業員のES（Employee Satisfaction 社員満足度）の向上を通じて、若手人材の採用・定着を図る都内中小企業等を対象に、取組計画作成のための専門家派遣を行うとともに、助成金を支給します。	採用定着促進支援担当係 ☎03-5211-0397
採用定着促進	■中小企業人材確保のための奨学金返還支援事業 大学生等を技術者（正規雇用労働者）として採用し、1年以上継続して在籍した場合に企業と東京都がそれぞれ出えん金を負担し、財団が奨学金返還費用の一部を奨学金貸与団体に直接支払う方法により助成します。	採用定着促進支援担当係 ☎03-5211-1080
スキルアップ支援	■中小企業人材スキルアップ支援事業 企業における従業員の職業能力の開発・向上を促進するため、都内の中小企業等が従業員に対して行う研修に係る経費の一部を助成します。 ■育業中スキルアップ支援事業 育業中のスキルアップを希望した従業員が研修を受講した際に、その受講料等を支援する企業に対し、経費の一部を助成することにより育業を後押しします。	スキルアップ支援担当係 ☎03-5211-0391
「年収の壁」対策支援	■「年収の壁」対策支援奨励金 「年収の壁」の原因の一つとなっている「配偶者の収入要件がある家族手当」を見直すことで、働く意欲のある女性がその能力を十分に発揮できる環境を整備した都内中小企業事業主に奨励金を交付します。	雇用環境整備促進係 ☎03-5211-2315

※各事業の詳細や最新の情報に関しましては、ホームページよりご確認ください。

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



その他		
ブラチナ・キャリアセンター	ブラチナ・キャリアセンターでは、幅広い業界で活躍している経験・知識豊富な50歳以上の副業人材と人材不足企業との橋渡しを行っています。業務委託による人材不足解消を支援します。 ■個別相談（※事前予約制） 50歳以上の人材へ自社の業務を依頼する際の質問や悩みなどを相談員にご相談いただけます。また、専門的な内容も専門相談員（社労士、税理士/月1回程度）が対応します。 ■各種セミナー（※事前予約制） 企業向けに、業務委託活用による人材不足解消をテーマとしたセミナーを開催します。 ■交流イベント（※事前予約制） 業務を委託したい企業と50歳以上のパラレルキャリア人材とのビジネスマッチングを実施します。	ブラチナ・キャリアセンター ☎03-6426-5588 【住所】 東京都港区虎ノ門2-2-1 住友不動産虎ノ門タワー20階
東京しごとセンター企業向け支援	東京しごとセンターにおける求人受理の他、合同面接会等の採用イベント、企業内実習の受入れ等のサービスについて情報提供しています。また、社員の育成・定着を支援するセミナーを開催しています。	東京しごとセンター事業所相談担当 ☎03-5211-2804

東京しごとセンター多摩企業向け支援	東京しごとセンター多摩における合同面接会などの採用イベント、企業内実習の受入れ等のサービスについて情報提供しています。また、社員の育成・定着を支援するセミナーを開催しています。	東京しごとセンター多摩法人営業事務局 ☎042-521-6763
障害者の雇用、職場定着支援	障害者雇用就業サポートデスク（飯田橋・多摩）を設置し、ご相談や情報提供を行うとともに、障害者雇用に関するセミナーや障害者の職場体験実習受け入れ・職場定着等、様々な支援を行っています。	（公財）東京しごと財団 障害者就業支援課 ☎03-5211-2681
シルバー人材センターへの仕事の依頼、ご相談	仕事の依頼は各区市町村のシルバー人材センターで承りますが、当財団では、複数の地域にまたがるお仕事のご相談に対応いたします。また、事務系職種等においてシルバー人材センターを無料で約1週間お試しいただける「トライアル就業」を実施しています。	（公財）東京しごと財団 シルバー人材センター課 （東京都シルバー人材センター連合） ☎03-5211-2372

東京しごとセンター、東京しごとセンター多摩は、東京都が都民の雇用や就業を支援するために設置した「しごとに関するワンストップセンター」です。
※各事業の詳細や最新の情報に関しましてはホームページよりご確認ください。

東京しごとセンター

【所在地】
東京都千代田区飯田橋3-10-3
<https://www.tokyoshigoto.jp/>

【アクセス】
水道橋駅から...JR中央・総武線「西口」より徒歩5分
飯田橋駅から...JR中央・総武線「東口」より徒歩7分
東京メトロ東西線「A5出口」より徒歩3分
都営地下鉄大江戸線/東京メトロ有楽町線/南北線「A2出口」より徒歩7分
九段下駅から...東京メトロ東西線「7番出口」より徒歩8分
都営地下鉄新宿線/東京メトロ半蔵門線「3番a・b出口」「5番出口」より徒歩10分

東京しごとセンター多摩

【所在地】
東京都立川市柴崎町3-9-2
<https://www.tokyoshigoto.jp/tama/>

【アクセス】
JR「立川」駅南口より徒歩4分
多摩モノレール「立川南」駅より徒歩1分