

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お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。

Webサイトもご覧ください

しごと財団 コンサルティング

検索



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



ア ッ ブ。 採 用 力 読 め ば、



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6年度

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8年2月発行

発行 公益財団法人東京しごと財団
copyright© 2026 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。

はじめに

先行きが不透明で確実性の低い、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。既存の施策では対応でき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手法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、慢性的な人手不足の課題を抱える業界も多く、人材確保を取り巻く環境はより複雑さを増しています。

特に、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、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」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の開催とともに、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で、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6年度に実施した人材確保コンサルティングの取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、支援後の変化や成果等に関して、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8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6年度

CONTENTS

人材確保コンサルティングの概要	3
採用の肝となる3大ポイント[人材要件定義・求人票の作成]	5
採用の肝となる3大ポイント[選考方法の見直し(面接手法)]	7
採用支援の現場から!コンサルタント座談会	9
Case 01「職種名の変更で次世代を担う人材を採用」 全酪フーズ株式会社/卸売業・小売業	11
Case 02「欲しい人材の明確化で厳選採用に成功」 株式会社巧測/学術研究、専門・技術サービス業	13
Case 03「若者をターゲットに採用活動全体を設計」 株式会社ローカル不動産/不動産業	15
Case 04「賃金UPや求人票の出し分けでミスマッチ防止」 富士精器株式会社/製造業	17
Case 05「人材不足の福祉業界でシニア積極採用に成功」 社会福祉法人山鳥の会/医療・福祉	19
Case 06「採用を経営戦略として捉え会社の魅力創出」 株式会社STSメディック/情報通信業	21
Case 07「目に見える成果で、採用活動に自信が持てた」 東都システムサービス株式会社/金融業・保険業	23
Case 08「データ活用や面接改革で求める人材を確保」 株式会社さくら総合福祉/医療・福祉	25
Case 09「有料媒体を使わず新卒採用にチャレンジ」 株式会社MAP経営/情報通信業	27
(公財)東京しごと財団 企業支援部 その他の企業向け支援事業	29

人材確保コンサルティング

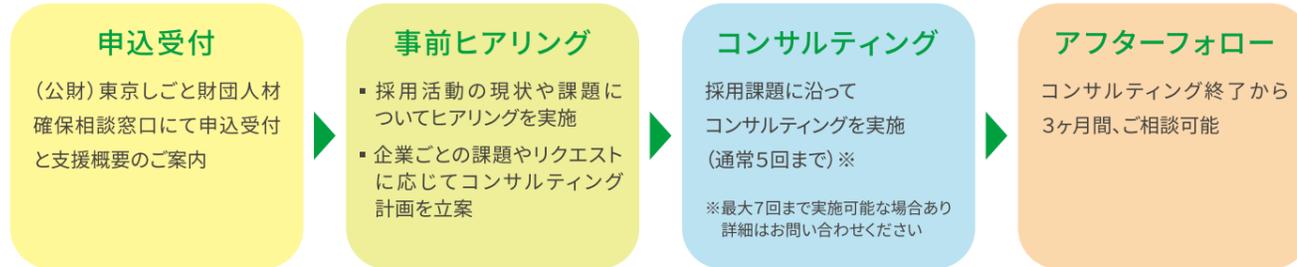
支援の概要

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



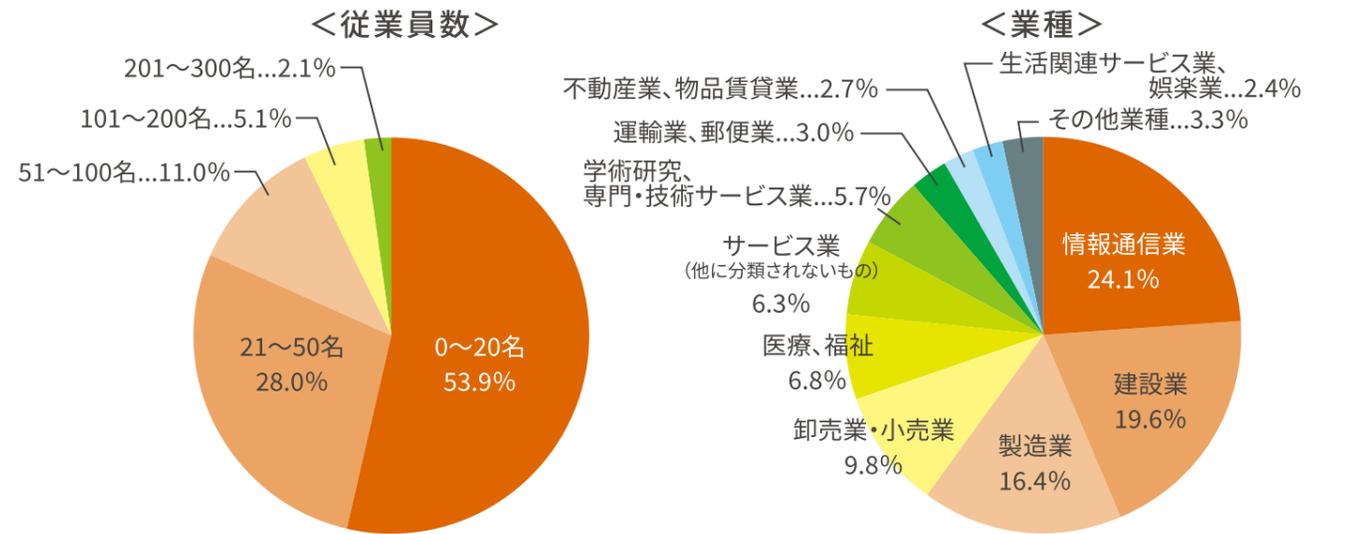
支援内容例

- ▶ **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つながる「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、定着につな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

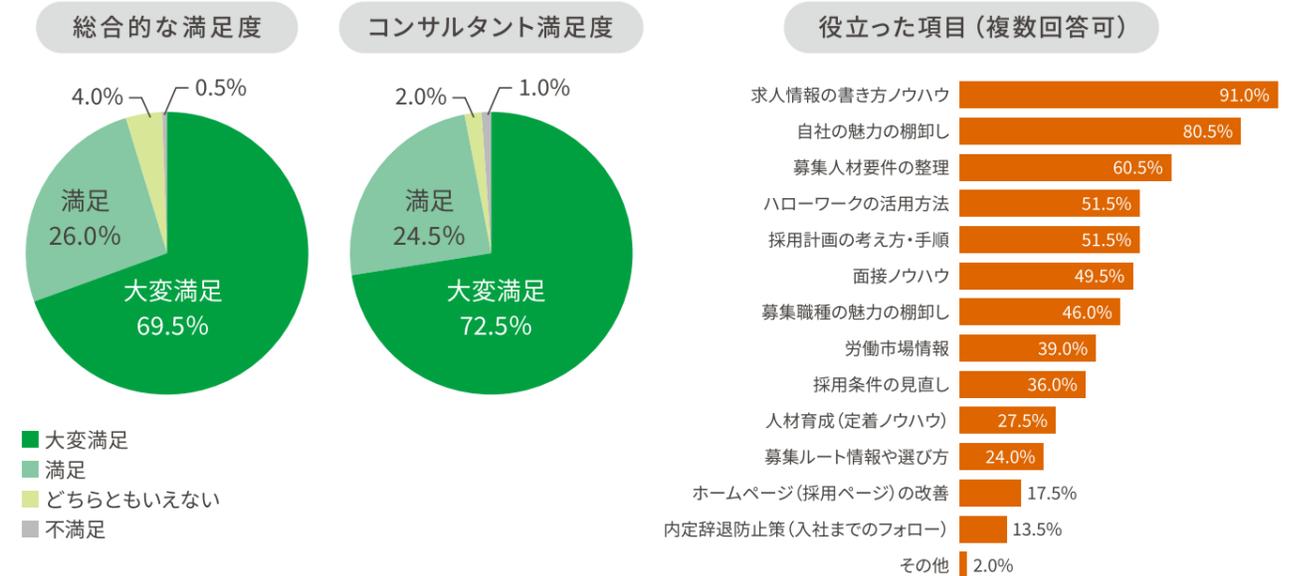
(公財)東京しごと財団では、人材確保相談窓口を設置し、採用活動の助言や課題解決に向けた支援メニューの情報提供等のほか、人材確保コンサルティングの申込受付を行っております。また、専門・中核人材、副業・兼業人材専門相談窓口を設置し、専門のアドバイザーが労働市場の状況や労務管理上の留意点など、具体的な相談にも対応しております。さらに、採用活動の基礎知識や面接ノウハウ、多様な人材活用等をテーマとしたセミナーや経営者向けの人材戦略構築支援等を通じて、都内中小企業の人材確保を支援しています。

支援企業(336社)の内訳(令和6年度)



※グラフの内訳は小数点第一位まで表示しているため、内訳の合計が100%にならない場合があります。

アンケートの結果(令和6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し込みたいのですが、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。
-
- ```

 graph LR
 A[採用計画] --> B[人材要件定義]
 B --> C[求人票の作成]
 C --> D[募集方法の検討]
 D --> E[選考方法の見直し]
 E --> F[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いません。  
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3大ポイント

採用の肝となる3大ポイント「人材要件定義」「求人票の作成」「選考方法の見直し(面接手法)」について解説します。



## 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」をイメージできるよう、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、人と関わるのが好き **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                                                                                                               |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>質の高い商品を製造している</li> <li>SDGsを意識した商品づくり</li> <li>協力会社との良好な関係性</li> <li>50年の歴史があり、大企業との取引多数</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>年齢層が広く、世代を超えた意見交換ができる</li> </ul> |
| 仕事                                                                                                                                         | 制度                                                                                                                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>有名なコンテンツの商品に携われる</li> <li>顧客とともに よりよいものをつくることのできる</li> <li>関わった商品を 街中で目にする事ができる</li> </ul>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>フレックス制度</li> <li>有給消化率80%以上</li> <li>退職金制度あり</li> <li>研修制度あり</li> </ul>       |

#### 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。

**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つながります。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
- 会社の取組み(福利厚生など)

## POINT 3 : 面接は「選ぶ」から「選ばれる」へ

これからの面接は、企業が一方的に「選ぶ」のではなく、候補者から「選ばれる」ことがますます重要になってきます。そのためには、傾聴の姿勢で、候補者が自分自身の考えや経験をしっかり話せる雰囲気をつくるのが大切です。まず相手の話を丁寧に聞き、共感や関心を示しながら掘り下げて質問することで、候補者の本音や価値観を引き出すことができます。こうした面接を通して、企業への信頼感や安心感を高めることができ、結果として「この会社で働きたい」と思ってもらえる可能性が高まります。

### 採用を成功に導く面接の流れとコツ

#### 事前準備のコツ

##### ・応募書類を読み込む！

応募書類を事前に読んでいることが候補者に伝わると好印象です。必ず読み込み、面接当日に候補者に聞きたいことなどをまとめておきましょう

##### ・自社の魅力や仕事のやりがいなどを書き出す！

前ページに掲載している5W1Hや社内の声を活用し、候補者にアピールしたい自社の魅力や仕事のやりがいなどを言葉で伝えられるようにしておきます

#### 準備



#### 面接内で志望動機を上げるコツ

##### ・「傾聴」の姿勢で取り組む！

面接内で候補者の思いを引き出し、志望度を上げるためには、傾聴の姿勢が何よりも大切です。候補者に対して「興味を持っている」ことを態度で示しましょう「共感」することが重要です

##### ・応募者との「接点」を見つける！ **CHECK①**

##### ・本音を引き出す対話術！ **CHECK②**

##### ・候補者が具体的に「働いている姿」を想像できるように！

候補者との対話を通して、仕事内容や魅力をしっかりと伝えられるようにしましょう。また、候補者の話を聞いた上で、職場の雰囲気や「これから自社で目指せる姿・できること」なども伝えます

##### ・面接に配属先の上司などを巻き込む！ **CHECK③**

##### ・質疑応答で、候補者の疑問や不安をしっかりと解消！

一方的な「選ぶ面接」にならないために、質疑応答の時間を設けましょう。面接内で候補者の疑問や不安をきちんと解消していくことが大切です

##### ・「しめくり」と「見送り」が大切！ **CHECK④**

#### 当日



#### 内定辞退や早期離職を防ぐコツ

##### ・「仕事の厳しさ」も伝え、ミスマッチを防止！ **CHECK⑤**

##### ・内定はスピード感が大切！

候補者は複数の企業とやり取りしている方が多く、他社から先に内定が出れば、その時点で選考を辞退してしまうこともあります。早めの選考を心がけましょう

#### 内定



#### CHECK①

#### 候補者との「接点」を見つける

面接を成功させるために、お互いの「接点」を見つけることはとても重要です。候補者のこれまでの経歴・経験を5W1Hに落とし込み、自社との共通点を探してみましょう。「〇〇のご経験は、当社の▲▲にも活かしていただけたと思います」と伝えることで、仕事や自社に対する興味をより感じてもらうやすくなります。経験者でない場合でも、活かせるような経験やスキルを積極的に見つける姿勢が重要です。また、これまでの経験だけでなく、この転職(就職)で候補者が実現したいことなども掘り下げて、自社で実現できるか接点を探しながら一緒に考えましょう。

#### CHECK②

#### 本音を引き出す対話術

##### クローズドクエスチョンとオープンクエスチョンを使い分ける

面接を効果的に進めるには、クローズドクエスチョンとオープンクエスチョンを適切に使い分けることが重要です。まずはクローズドクエスチョンで「はい or いいえ」で答えやすい質問を投げかけ、会話の流れを作りましょう。その後、オープンクエスチョンへと展開していくことで、候補者が自由に自分の考えや経験を話しやすくなり、スムーズに面接を進めることができます。

クローズドクエスチョン：「はい or いいえ」で答えられる質問のこと

例) 「前職では、マネジメントのご経験はありますか？」

オープンクエスチョン：聞かれた側が自由に回答できる質問のこと

例) 「これまでの経験で、一番大変だったことはなんですか？」

##### ネガティブな質問はポジティブとセットで

ネガティブなことを聞きたい場合は、ポジティブで終わるように質問を工夫しましょう。例えば「失敗談」を聞きたい場合、「これまでの経験で失敗だったと感じていることはありますか？」と聞くだけでなく「その経験を通じて学んだことや改善したことをお聞かせください」と、ポジティブな内容もセットで聞くことで、前向きな姿勢や候補者の適応力なども垣間見ることができます。

##### 否定的な表現をやわらかく

質問をする際、否定的な聞き方は避けましょう。例えば、「前職はなぜ辞めたのですか？」と聞いてしまうと、候補者は身構えてしまいますが、「前職を離れようと思ったきっかけを聞かせてください」とやわらかい表現にすることで安心感につながり、本音を引き出しやすくなります。

##### 5W1Hを活用(P5を参照)

候補者の経験などをさらに掘り下げて聞く際には5W1Hを活用しましょう。より具体的な状況を聞き出し、候補者のPDCAサイクルや意思決定のプロセスを引き出すことができます。

#### CHECK③

#### 面接に配属先の上司などを巻き込む

配属先が決まっている候補者の場合、選考段階で配属先の上司やリーダーに参加してもらうと早期離職の予防になります。候補者目線では、一緒に働く人から話を聞くことで仕事のイメージが付きやすく、入社後のギャップを減らすことができます。一方、配属先の社員目線では、「採用に携わった」という当事者意識が芽生え育成のモチベーションにもつながります。

#### CHECK④

#### 「しめくり」と「見送り」が大切

入社してほしいと思った候補者に対しては、評価できる点を伝え、しっかりと「手応え」を感じてもらいましょう。手応えのない状態で内定を出してしまうと、誰でも良かったのでは？と思われる場合があります。また、「改めて、真剣に考えさせていただきます。〇〇さんもぜひ、弊社で働けるか・活躍できるかを考えてみてください」と伝えましょう。このように伝えることは、候補者自身に「入社した後の姿」を想像してもらえる重要なポイントです。そして最後は、エレベーターホールやエントランスまでしっかりと見送りを。緊張の場面を終えた、候補者の素顔をうかがい知る機会にもなります。最後まで丁寧に対応しましょう。

#### CHECK⑤

#### 「仕事の厳しさ」も伝え、ミスマッチを防止

早期離職防止の対策は、実は面接の時から始まっています。候補者に来てほしいという一心で、「よい面」しか伝えていない...そんな経験はないでしょうか？面接での話と実際の業務にギャップがあると、「想像よりも大変だった」「聞いていた話と違う」と、早期離職につながりかねません。早期離職を防ぐためにも、面接内で「仕事の厳しい面」をきちんと伝えることが大切です。伝えるときは主観的ではなく、客観的であることを心がけましょう。なお、厳しさや難しさを伝えるときには、その先にある「やりがい」も必ずセットで伝えることで、候補者の安心感につながります。

人材確保コンサルティングでは、この3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！

# 採用支援の現場から！ コンサルタント座談会

多種多様な企業の支援を行っているコンサルタントに、コンサルタントとしての気付きやコンサルティングを行う上でのやりがい、採用成功へのポイントについて語っていただきました。

## 座談会メンバー



Aさん  
コンサルタント歴:2年



Hさん  
コンサルタント歴:3年



Nさん  
コンサルタント歴:8年  
※コンサルタント歴は当事業(前身の事業を含む)での経験年数です

## 自社の魅力に気付いていない企業が多い

>今日はよろしくお願ひします。

全員) よろしくお願ひします。

>さっそくですが、コンサルティングを利用された方のアンケートを拝見していると「自社の課題と魅力に気付いた」という声が多いと感じました。実際に、自社の魅力に気付いていない企業は多いですか？

全員) 多いです！

Hさん) ほとんどの企業は気付いていないんじゃないかと思ひます。もったいないんですよ。

Aさん) 本当にそうです。自社の魅力ってなんだと思ひますか？と聞いても、途端に口ごもってしまった。あとは「大手との取引があります」とか「利益率〇%」とか、ビジネス視点のものが多いですね。それももちろん魅力なんですけど、「求職者目線での魅力」という視点の話はあまり出ない印象です。

Nさん) なので、コンサルティングでは最初に、自社の魅力に関する社員アンケートを実施することが多いです。「働く上で、魅力と感じていることはなんですか？」と、実際に働いている方にアンケートを取るんです。そこで集まった意見を見て「社員はこんな風に思っていたのか」と、自社の魅力に気付かれた採用担当者や経営者の顔を見る瞬間は嬉しいですね。

Hさん) よくわかります。「大企業に比べたら…」とか、「こんな当たり前なこと…」なんて思わず、ぜひ働いている方々の意見に耳を傾けてほしいです。

Aさん) この発掘した魅力を活用して、「求職者の目に留まる求人票」を作成していきます。やはり、働いている方の

「リアルな声」が載っている求人票は、会社の雰囲気を知ることができるので、会社に興味を持ってもらいやすいですね。

Nさん) 実際に働いている人が魅力に感じている部分にひかれて応募される方はミスマッチも起きにくいです。自社の魅力に気付くことは、人材確保の大切なはじめの一歩なんです。

### “自社の魅力を発見できた”と答えた方の声

※令和6年度人材確保コンサルティング利用企業アンケートより一部抜粋

- 自分たちでは当たり前だと思っていたことが、第三者目線で見ると求人票にも書ける「強み」なのだと思ひことができました
- 自分の会社には、長所やアピールできることがちゃんとあるのだと思ひがけられました
- コンサルタントに、気付いていなかった自社の魅力を力強く「そこが魅力です」と言ってもらえたことが嬉しく、自信にもつながりました
- 自分たちだけでは考えつかなかった求人票の書き方など、自社の魅力について知る機会となり貴重な学びでした
- 自社だけでは考え方や発想が凝り固まっていたのが、コンサルティングを受けたことで多角的な見方、捉え方ができるようになりました。結果として、改めて自社の魅力や強みを整理することができました

## コンサルティングは指導でもレクチャーでもない

>その他に、どんな時にやりがいを感じますか？

Nさん) 私たちコンサルタントは、企業が自立自走して採用活動に取り組めることを目指しているのだから、「企業側の採用に対する意識の変化が見られた時」にやりがいを感じます。

Aさん) 「自分で気付いてもらう」ことが大切なんですよ。Nさん) そうそう。これを言った方がいいかな...と思ひていたことを先に言ってもらえた時なんかは本当に、「やった！」と思ひ瞬間ですね。

Hさん) あとは、コンサルティングって、ディスカッションの場としても重要な役割を担うことがあるんです。経営者と人事担当者が、コンサルティングをきっかけにお互いの思ひていることを話すことで、意思の相違を解消できたり、情報共有ができたり。そういった「橋渡し」的な役割もあるんですよ。コンサルティングをきっかけに社内の雰囲気がよくなくなっていく時も、とてもやりがいを感じます。

Nさん) 企業から「採用について、話し合うことって大切なんだな」と思ひました。今では月1回社内でも話し合うようになり、活性化につながっています」と言われた時は本当に嬉しかったですね。

Aさん) コンサルティング後も自発的に動いてくれていると

ころを見ると、「会社全体の未来をつくることに関われたな」と感ひられて、コンサルタントをやっているよかったと思ひます。

>コンサルティングを行う上で、意識していることはありますか？

Aさん) 「母集団形成より、本当に欲しい人材一人の採用」を意識しています。

Hさん) 私もそうですね。うわべを取り繕ってたくさんの採用ができたとしても、ミスマッチが起きたり定着しなかったりでは意味がない。その会社を深く理解し一緒に魅力を発掘して、人材要件を明確にし求人票に落とし込んで...その企業の社員になったつもりで、本当に求めている人材の採用ができることを意識しています。

>同じ目線に立ってもらえるんですね

Nさん) コンサルティングって、なんとなく「指導される」「指摘ばかりかも」と身構えられてしまうことも多いのですが、人材確保コンサルティングは、指導でもレクチャーでもないんです。採用に向けて伴走する「二人三脚」って感じですね。なので、企業の採用担当者や経営者と同じ目線に立つことは、どのコンサルタントも常に意識していることです。

## 企業を自立自走へ導くために

>採用成功のために大切と感じるポイントはありますか？

Hさん) 少し偉そうに聞こえてしまうかもしれませんが、「アドバイスの内容に向き合い、真摯に取り組んでくれること」はとても重要なポイントだと感じます。

Nさん) 人材要件を考へるときに、「素直で、周りの意見を吸収し成長できる人」を思ひ浮かべる方は多いんじゃないかなと思ひますが、実は採用する側の企業も、求められるものは一緒なんですよ。

Aさん) 「とりあえずやってみる」という姿勢は大切だと感ひしますよね。それから、実行に移すための決裁権を持っている方がコンサルティングに参加しているか、ということも大切なポイントです。代表や、経営層ですね。やはり担当者の方だけでは判断できないことも多いので。経営層を巻き込み、全社一丸となって取り組んでくれるところは、上手いこと多いと思ひます。

Nさん) 人材確保は、企業経営において非常に重要な課題です。経営層が自ら率先し、全員が同じ方向を向いて取り組んでほしいですし、それができるのが中小企業の強みでもあります。Hさん) それと、先ほども話に出ましたが「自分で気付いてくれること」です。自発的に考へ、行動につなげる。それができている企業は採用にも強いですね。

>最後に、採用に悩んでいる企業へ一言お願ひします

Aさん) 多くの企業が、自信を持って、自社のことを語れるようになってほしいです。少しでも悩んでいたら、人材確保コンサルティングをぜひご利用ください！

### “経営層と一緒に取り組んだ”採用担当者の声

※令和6年度人材確保コンサルティング利用企業アンケートより一部抜粋

- 経営層にも参加してもらうことで、一緒に採用における課題について考へることができました
- 自社の課題や今後取り組むべきことが明確になったほか、社内の採用活動を見直すきっかけになりました
- 自社の状況と市場の現状を踏まえた的確なアドバイスがあり、管理職にも重要性を認識することができました
- コンサルティングを通して組織として取り組むべき課題が浮き彫りになり、担当者だけでなく管理職の意識変化がみられました

# CASE .01

職種名の変更で次世代を担う人材を採用

“デザートで人を笑顔にする仕事”  
その一行の提案が  
新風を巻き起こしました。

総務部 部長 商品管理部 部長 岩田 勝信様



## 全酪フーズ株式会社 (渋谷区)

卸売業・小売業／乳製品・原材料・資材卸販売／従業員23名  
事業内容 業務用乳製品・原材料・包装資材の販売、各地の生協への全国の銘菓や特産品ギフトの販売、観光牧場へのチーズ・バター類を始めとした各種商品販売

募集職種  
営業

コンサルティングのポイント

- ・職種名を工夫し訴求力を強化
- ・社内の意識改革を後押し
- ・求人票を魅力的に改善

## BEFORE

支援前の状況



応募者数が少なく、採用しても早期離職が続いていた。過去の実績や成果が採用変革を妨げていた。

## AFTER

支援後の状況



- 職種名の刷新が応募者層の変化を生み、積極性のある人材を採用
- 仕事内容や職場環境の魅力を明確に伝えられるようになり、応募者の理解度と納得感が向上した

## 成果を上げてきた社風が、採用と定着の壁に

>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？

岩田様) コロナ禍以降、人材の採用と定着に課題を感じるようになっていました。求人票を出しても応募が極端に少なく、採用に至ったとしても早期に離職されるケースが続いていたのです。当社は設立から67年が経過しており、いわゆる“昭和的”な組織文化が今も色濃く残っています。これまでそのスタイルで成果を上げてきた背景もあり、採用活動についても大きな改革を行わないままの状態でした。そうした状況の中で、コンサルティングの案内を受けました。以前、東京都の別事業を利用して派遣社員を受け入れた経験があり、行政の支援施策に対する信頼感があったことも、今回の取り組みを始める後押しになりました。採用担当として、「このま

まではいけない」という強い危機感を抱いており、外部の専門的な視点を取り入れることを、社内変革の契機にしようと考えました。

>コンサルティングはどのようなことから始めましたか？

岩田様) 最初に取り組んだのは、現在の求職者がどのような価値観を持ち、企業選びの際に何を重視しているのかを理解することでした。年代別の傾向について具体的に説明してもらえたことは、私自身の認識を大きく改めるきっかけになりました。続いて代表取締役や支店長・常務といった、採用に関わる社内関係者へのヒアリングも実施してもらいました。このプロセスを通じて、社内課題を共有し、意識改革を進めるための基盤を築くことができました。

## 自分たちの“当たり前”も、求人票では差別化ポイント

>どのような流れで求人票を作成していきましたか？

岩田様) 職種名を変更するところから始まりました。“企画営業”から「デザートで人を笑顔にするルート営業」はどうですか？」と提案があり、私には考えもつかない内容で、非常に衝撃的でした。一見すると大胆に見えるかもしれませんが、仕事の本質はそのままに、メッセージ性を高めるという点で大変有効な施策だったと実感しています。求人票の具体的な作成にあたっては、自社の魅力や職場環境について思いっくの項目をリストアップしました。たとえば「残業が少ない」「駅から近い」といった、社内では当たり前と感じていた情報も、アピールポイントになり得ることを学びました。さらに、それらをただ並べるのではなく、求職者にとってわかりやすく、印象的な表現に整える作業にも丁寧に伴走してもらいました。文章化に際しては、自社の理念や業務内容との整合性を意識

しつつ、「応募者の視点で再構築するという姿勢が大事」と助言されたことが印象に残っています。こうした一連の取り組みにより、求人票は従来の形式を超え、採用広報としての役割を果たす重要なツールへと進化しました。



## これまで応募がなかったタイプの人材を、即戦力として採用

>新しい求人票の反応はいかがでしたか？

岩田様) 求人票の刷新後、応募者の志向に明らかな変化が見られました。従来は「営業」の職種に応募いただいても、業務の内容や目的を深く掘り下げ、理解した上で応募される方は多くなく、結果的にミスマッチが起きている状況でした。新しい求人票では、自社の業務内容や期待する人物像が具体的に伝わるようになったことで、「自分がこの仕事にどう貢献できるか」という視点を持つ方からの応募が増えました。

>採用したのはどのような方ですか？

岩田様) 今回採用した女性社員は、営業経験こそなかったも

の、接客業を通じて培った対人スキルを身につけており、積極的な性格で即戦力になり得る人材でした。当社は比較的保守的な社風がありましたが、彼女のような人材が入ることで、組織全体にも良い刺激が加わったと感じています。また、業務内容や役割への理解が非常に高く、「デザートで人を笑顔にする」というメッセージに共感して応募してくれた点も、これまでとは大きな違いでした。入社後の定着状況も良好で、求人票で会社や仕事の魅力を正しく伝えることの重要性を改めて認識しました。今後の育成や配置においても、このような視点を活かしていきたいと考えています。

## 未来を見据えた、よりよい会社づくりを目指して

>コンサルティングの感想を教えてください

岩田様) 最も印象に残った言葉は、「若い人を採りたいなら、若い人の考えを理解しないとイケません」というアドバイスです。この言葉を受けて、応募者が何を重視するかを考え、会社としても理念や風土の見直しに踏み出しました。コンサルティング後は、中長期的な人材戦略を立てるために、東京ごと財団が開催している人材戦略集中講座と人材戦略コンサルティングを活用して、現在は「ミッション・ビジョン・バリュー」という、企業の存在意義とあり方の言語化に取り組んでいます。近年、「社員の幸福と社会に貢献ができる企業でありたい」というような経営理念を掲げる大企業もありますが、私もこのような考え方を、定年までのあと2年で次の

世代に引き継いでいきたいと考えています。「採用」というきっかけから、会社そのものの未来を考える、非常に意義のあるコンサルティングとなりました。



# CASE .02

欲しい人材の明確化で厳選採用に成功

「見たことのない景色が見られる」  
社員の声で、採用活動も  
大きく視界が開けました。



代表取締役 山下 竜様 (写真左)  
総務部 総務担当 奥平 恵理様 (写真右)

## 株式会社巧測 (西多摩郡)

学術研究、専門・技術サービス業／測量一般、土木測量、  
森林測量／従業員11名  
事業内容 森林測量、工事測量 (法面測量、水道工事、  
路面補修工事)、公共測量

募集職種  
測量士補助

### コンサルティングのポイント

- ・自社の魅力の再発見
- ・ペルソナ、人材要件定義と求人票への反映
- ・面接手法の見直し

## BEFORE

支援前の状況



創業以来、知人や地域ネットワークを介した採用が中心だった。事業拡大と人材の定着課題を背景に外部採用に取り組むが、応募はほとんどなく求人票の内容も手探りの状態だった。

## AFTER

支援後の状況



- 職業能力開発センター経由で1名採用
- 「奥多摩でしか味わえない現場の魅力」など、自社らしさを活かしたPR手法を確立
- 面接での質問設計を改善。入社後の定着支援としてフォロー体制も整備

## 社員の声から見えた、自社の魅力をアピール

### >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？

奥平様) 私が入社したのは2年ほど前で、総務・人事の経験がないまま採用を担当することになりました。もちろん求人票の書き方も手探りの状態です。都心から離れた奥多摩に位置する当社では、求人票を出しても応募がない日々が続く、「どうすれば求職者に関心を持ってもらえるか」といった課題を抱えた状況でした。

山下様) これまでは、知り合いや友人経由での採用が中心で、外部に向けた採用活動は初めての取り組みだったんです。どうしようかと悩みながら参加した中小企業経営者の勉強会で、東京しごと財団の支援を活用し成果を上げた事例を聞き、相談することを決めました。

### >コンサルティングはどのようなことから始めましたか？

奥平様) 最初に取り組んだのは求人票の改善です。そのため人材要件を見直すことから始めました。5W1Hワークを基に、どんな人材が欲しいのか、求めるスキルや経験をMUST/WANTに分けるなど条件の整理を行ったんです。次に、社員へ自身が感じている会社の魅力についてアンケートを実施し、そこで挙げられた魅力を求人票に落とし込んでいきました。その作業の中でコンサルタントから「複数の社員から共通して挙げられた意見は、確実に貴社の強みですよ」と言われたことがとても印象に残っています。

山下様) 実際に現場で働いている社員の言葉を通じて、本当に伝えるべきことが明確になりました。たとえば「道なき山

に入っていく」「誰も見たことのない景色が見られる」など、「都心から離れた奥多摩」というデメリットになりがちな条件が、逆に「大自然の中で仕事ができる」というメリットにもなり得る、ということがわかりました。

### >新しい求人票の反応はいかがでしたか？

山下様) コンサルティングを始める前から測量の学科がある職業訓練校に求人票を出していたのですが、今回のコンサルティングで作成した求人票に差し替えたところ応募があり、採用につながりました。「奥多摩」の地名も全面に出したのですが、そこにひかれて応募してくれたそうです。



## ミスマッチを防ぐために工夫した、面接での質問

### >他にはどのようなことに取り組みましたか？

奥平様) 面接の内容を見直しました。「履歴書を基に、順を追ってポイントを押さえることが大事ですよ」とアドバイスを受け、面接の中で応募者の仕事に対する意識や考え方が当社と合うかを丁寧に探るようにしました。

山下様) 具体的には、「なぜ転職を考えたのか」「前職の経験をどう活かせるか」など、確認すべきポイントを整理したん

です。また、当社の仕事では測量精密機器を使用します。とても慎重に扱う必要があるのですが、それについて「大切に扱えますか？」と単純に聞くのではなく「普段身に付けているものを大切にしていますか？」という具体的な場面が思い浮かぶような質問に変えました。ミスマッチを防ぐためには、応募者が回答しやすい面接にする工夫が必要なのだと気付くことができました。

## 「誰でもいい」から「こういう人来てほしい」へ

### >コンサルティングの感想を教えてください

山下様) 「山が好きの人」という漠然としたペルソナから、「もっと絞れるような形で人材要件を定義しましょう」と言われたことが印象的でした。「誰でもいい」から「こういう人来てほしい」という基準が明確になったことで、採用活動の方向性をはっきりさせることができました。

奥平様) 私自身、採用の知識がない状態から始めたこともあり、割と簡単に捉えていた部分がありました。しかし、実際にコンサルティングを受けてみて「人を一人採用し、定着してもらうために、企業はここまで努力をしなければいけないのだな」と驚きがありました。今回の学びは、今後の採用活動にも活かしていきたいです。

## 入社された社員の声

大自然の中で働く環境。  
自分にぴったりの仕事と  
出会うことができました。



未来創造部  
測量チーム 測量士補  
川村さん

### 応募動機を教えてください

登山やハイキングなど、自然と触れ合うことが好きで、地図を使う機会も多く、その背景にある測量の仕事に関心を持つようになりました。職業訓練校で測量や土木施工の基礎を学ぶ中で、奥多摩に拠点を置く当社の求人票が目に残りました。内容には自然環境に関わる業務や体力が活かせる点が明記されており、「自然が好きな自分に合っている」と感じて応募を決めました。

### 働いてみての感想を教えてください

事務所は木造で、いつもほんのり木の香りがする落ち着いた雰囲気です。先輩社員の皆さんが丁寧に教えてくださり、安心して業務に取り組むことができます。自然の中での測量は新鮮で、様々な地形や植物と向き合う毎日の中に多くの発見があります。特に、未確定な土地の境界を明確にする仕事の公共性や責任の重さに、やりがいを感じています。今後も知識と技術を積み重ね、現場で必要とされる人材に成長していきたいです。

# CASE .03

若者をターゲットに採用活動全体を設計

Z世代の価値観や志向を深く理解し、寄り添う。大切なことを教わりました。

代表取締役 長谷川 健太様



## 株式会社ローカル不動産（足立区）

不動産業／不動産売買、賃貸管理、リフォーム／従業員7名  
事業内容 不動産の仲介・売買・投資、リースバック、リフォーム・リノベーション、不要品・残置物の買い取り、遺品整理、ファイナンシャル・プランニング、損害保険、生命保険

### 募集職種

不動産売買仲介営業

### コンサルティングのポイント

- ・若い世代への理解と適応
- ・自社の魅力が伝わる求人票の作成
- ・柔軟な働き方の訴求

## BEFORE

支援前の状況



営業職の採用で応募が集まらず、求人票でも自社の強みをうまく伝えきれていなかった。働き方や価値観の変化に応じた表現・対応も不十分だった。

## AFTER

支援後の状況



- ハローワーク経由での応募者3名のうち、1名採用。求人情報サイトからさらに1名採用
- 求人票の構成を見直し、残業なし・週休2日・社宅制度などを明記。応募者の質が向上

## 不動産営業の採用活動に困難を感じていた

### >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？

長谷川様) 当社はまだ創業2年の小規模な不動産会社です。社員全員が不動産業界の経験者ではあるものの、成功報酬制の営業職であり、基本給は特別高いわけではありません。地元の高齢者を中心とした顧客と、長く丁寧に付き合っていく仕事のスタイルにやりがいを感じる一方で、こうした仕事内容や待遇が若い世代に受け入れられるか不安がありました。それでも社員の年齢層の偏りを無くすため、若手・未経験者の採用に挑戦したいという思いがあり、インターネットで検索していたところ人材確保コンサルティングを知りました。無料ということもあって、申し込んでみたんです。



## Z世代を深く知り、寄り添うコミュニケーションを

### >コンサルティングはどのようなことから始めましたか？

長谷川様) まず取り組んだのは、いわゆるZ世代（1990年半ばから2010年頃生まれ）の価値観や志向の理解です。また5W1Hワークを行い、業務内容を分析し、人材要件を明確化・自社の魅力を言語化しました。地域密着型の営業や柔軟な働き方など、特長としてアピールできる点が整理され、採用活動の方向性もより明確になったと思います。

### >コンサルタントに言われて印象に残っていることはありますか？

長谷川様) Z世代に対する接し方のアドバイスです。「心地よい放置」が大切だと教わりました。干渉しすぎず、適度な距離を保つということです。必要なときはサポートし、そうでな

いときは思い切って任せる。そのバランスに意識が向くようになりました。また、履歴書については「郵送してもらうように」と言われたことも印象に残っています。メール応募が主流の現在、「あえて郵送する」という手間のかかる行動が、応募者の誠意や真剣さを知る手がかりになるのだそうです。実際に、履歴書を送ってきた方々は共通して真面目で誠実な印象を受けました。



## “ヒートマップ分析”で求人票を最適化し応募数増加

### >コンサルティングを通して何か変化はありましたか？

長谷川様) やはり求人票の書き方です。コンサルタントは、私が想像した以上に細かなポイントまで具体的な指導をしてくれました。各項目の文字数や言い回し、表記上の注意点など、「この情報は必ず入れる」「ここは〇〇文字以内で」といったアドバイスを一つひとつ丁寧にしてもらい、それを忠実に落とし込む形で作成を進めました。

### >求人票作成で印象に残っているアドバイスを教えてください

長谷川様) 「何を伝えるか・どこを目立たせるかを丁寧に設計する」という提案です。求人票のヒートマップ（求職者の実際の視線の動きを色で可視化したもの）を基に、求人票の冒頭である職種名や仕事内容の行数は、求職者の視線が最も集まる箇所なので、魅力が簡潔に伝わる表現が求められるとの説明を受けました。実際のデータに基づいた根拠のある分析で、非常に説得力がありました。不動産営業は、「長時間労働」や「厳しいノルマがある」といった先入

観を持たれがちです。そこで、当社では残業がほとんどないことや、週休2日・年間125日休暇を実現している点を明記しました。「社員の生活に配慮した柔軟な働き方を支援している」ことも合わせて記載し、プライベートとの両立や働きやすさを重視するZ世代に安心して検討してもらえる求人票になったと思います。また、職種名も単に「営業」とせず、「売りたい人と買いたい人をつなぐ」という表現を入れたり、仕事内容も「ローン審査や契約手続きを支援する」といった、業務の具体像ややりがいが伝わる書き方に修正しました。求人票を作り変えてからは応募数が増えました。特にハローワーク経由では1年間で3名の応募があり、仕事内容や社風に興味を持った若い世代からの応募が増えたのです。採用したい人材像や世代を深く理解し、彼らにとって魅力的で伝わりやすい設計にすることで、こんなに結果が変わるのだと、驚くと共に大変感謝しています。

## 習ったことを糧に、“正直”“丁寧”な採用活動を

### >コンサルティングの感想を教えてください

長谷川様) コンサルティング終了後も、求人票は定期的に見直しています。嘘や誇張は避け、数字や表記は正確に記載しています。たとえば「賞与年4回・最高95万円」と記載したいなら、歩合制なので賞与が0円の場合もあることがわかるように説明する。取引先銀行や社内制度などの細かい部分もコンサルタントからアドバイスを受け、内容を更新しました。最近では、子育てと両立しながら働く女性社員も入社しました。コンサルティング終了後にブラッシュアップした求人票

の内容を無料求人媒体や自社ホームページの採用情報に反映させたところ、詳しく情報を見て応募してくれたのです。週の勤務日数や時間帯の相談に対して柔軟に対応できたのは、コンサルタントに「それぞれの事情に応じた働き方を支えることが、会社の魅力にもなる」という考え方を教わったからです。これからも、華やかさや勢いでひきつけるのではなく、「この会社なら安心して働けそう」と思ってもらえるような、正直で丁寧な採用活動を続けていきたいと思っています。

# CASE .04

賃金UPや求人票の出し分けでミスマッチ防止

選ぶための採用戦略と、  
選ばれるための企業努力。  
教わったことはすぐ実践しました。

代表取締役社長 藤野 雅之様



## 富士精器株式会社 (目黒区)

製造業/精密部品切削業/従業員17名  
事業内容 複合5軸NC旋盤やマシニングセンターを使用した金属精密切削加工によるOEM精密機械部品の製造・販売

### 募集職種

NC旋盤  
MCオペレーター (未経験)

### 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
- ・給与の見直し
- ・面接方法の見直し

## BEFORE

支援前の状況



人材不足が慢性化し、採用後の早期離職も多く、採用活動にかかるコストや育成などの負担が課題となっていた。

## AFTER

支援後の状況



- 求人票を職種・経験の有無で細かく分け、ミスマッチが減少
- 「構造化面接」の手法を導入し、選考の納得度が向上
- 応募が増加し、職業訓練校経由で未経験の女性を1名採用

## 一人前になる前の退職が続き、採用を見直すことに

### >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?

藤野様) 紹介会社に高額な手数料を支払い、ようやく採用した人材も、2~3年で辞めてしまう。当社のような製造業では技術の伝承が大事なのですが、一人前になるには少なくとも5年はかかります。求人票を出しても反応がない、採用しても続かない。このままでは人も経営も先細ってしまう。そんな行き詰まりを感じていたところ、チラシをきっかけに人材確保コンサルティングを知り、申し込みを決めました。

### >コンサルティングはどのようなことから始めましたか?

藤野様) まず取り組んだのは求人票の再設計です。これまでは経験の有無や職種の違いも問わず、すべて同じ内容で

した。そこで、製造と営業それぞれ経験者・未経験者の4種に分け、仕事内容や必要なスキル、給与条件などを個別に記載しました。たとえば製造経験者向けには、使用する機械の名前を出して「操作経験者歓迎」と書くなど、場合によっては人材要件を絞るような文言を入れました。また、自社で実施している技術向上を目指す有志の勉強会「富士学校」についても記載しました。コンサルタントから「最近の特に若い方は自己成長を重視していることが多いので、そのような施策はアピールしていきましょう」とアドバイスを受けたんです。

## 採用に対する意識の変化が生まれた

### >他にはどのようなことに取り組みましたか?

藤野様) コンサルタントから教えてもらった「構造化面接」を導入しました。すべての応募者に共通の質問を用意するという方法なのですが、共通にすることで評価基準がブレなくなりました。特に驚いたのが「これまでに困難だったことと、それに対しどのように対応しましたか?」という質問です。その人の考え方や行動の特性が分かるようになり、以前よりも自信を持って採用の判断ができるようになりました。

### >コンサルティングの成果を教えてください

藤野様) 求人票の刷新後、ハローワーク経由で未経験の女性を採用することができました。彼女は職業訓練校で基礎を学んでおり、業務にも前向きに取り組んでくれています。求人票の内容を明確にしたことで、求める人材と応募者のミスマッチが少なくなり、選考の効率も上がりました。また、コンサルタントの提案を基に一部給与の引き上げを決めたのですが、

コンサルティングを受ける中で、「改善の余地があるならすぐに行動に移す」という意識の変化があったことも大きな成果だと感じています。



## スキルをしっかりと評価し、社員に還元する会社でありたい

### >今後の取り組みについて教えてください

藤野様) 人事評価制度についてブラッシュアップをしていきたいと考えています。これまで当たり前と思っていたので対外的に出していなかったのですが、コンサルタントより「しっかり評価制度があることは強みですよ」と教えてもらい、求人票に記載することにしました。今後も改善を重ね、社員にとって、より納得感のある仕組みに変えていきたいですね。あとは、パウダールームの設置など、女性が働きやすい職場環境の整備も進めています。

### >コンサルティングの感想を教えてください

藤野様) これまでの採用活動にはあまり戦略がなく、掲載する情報も精査していませんでした。コンサルティングを受ける過程で、自分が求める人材像がどんどん明確になっていき驚きました。データを基にした、理にかなったアドバイスがもらえることも面白かったですね。このコンサルティングの成果を活かし、採用から育成、評価まで会社として整えていきたいです。

## 入社された社員の声

ずっと憧れていた  
モノづくりの仕事。  
納得して入社できました。

職業訓練校経由で  
入社された  
児玉さん



### 応募動機を教えてください

製造業の仕事に興味を持ち、職業訓練校で学ぶ中で富士精器の求人票を知りました。求人票には会社のことがとても詳しく書かれており、「富士学校」のような未経験者の育成環境も整っていると感じ、応募を決めました。

### 面接はどうでしたか?

職歴や技術だけでなく、人柄や過去の仕事への向き合い方も見てくれている印象がありました。人とのコミュニケーションにはそれなりの自信があったのですが、そこをしっかりと評価して採用してもらえたと感じています。

### 働いてみての感想を教えてください

まだまだ新しい業務を覚えている段階で、仕組みを理解できる度に喜びを感じます。現在、会社では受注ではなく自分たちが考えたものを製品として作りたいというプロジェクトも動いています。「自社で作れるもの」という制約の中で案を練り出すのは大変面白いです。

# CASE .05

人材不足の福祉業界でシニア積極採用に成功

"60代大歓迎"

シニア層に目を向けたら、  
信頼できる人材を採用できました。

法人本部 事務局長 田丸 洋介様



## 社会福祉法人山鳥の会 (文京区)

医療・福祉／障害福祉事業／従業員71名  
事業内容 第二種社会福祉事業、障害福祉サービス事業の経営、特定相談支援事業の経営、障害児通所支援事業の経営、障害児相談支援事業の経営

### 募集職種

看護師  
世話人  
就職/生活支援員

### コンサルティングのポイント

- ・シニア層に採用ターゲットを広げる
- ・求人票の表現をわかりやすく工夫
- ・採用面接前の連絡で歩留まり改善

## BEFORE

支援前の状況



若年層を主なターゲットとして求人票を出していたが、採用・定着共に課題があった。

## AFTER

支援後の状況



- シニア層を対象とした求人内容に変更し、応募数が増加
- 面接前に電話連絡を実施し、欠席や辞退が減少
- 求人票の表現をやわらかくし、未経験者からの応募も増加

## 売り手市場の現実を知り、採用戦略を根本から見直し

>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？

田丸様) 当法人では管理職や専門職など、現場の中核となる人材の確保が難しい状態が続いており、特に管理職は責任が重く着任してもすぐに辞めてしまうといったことが課題でした。一般職は採用が難しいながらもハローワークなどから応募はありましたが、幹部人材に関しては媒体の選定も難しく、思うような結果が出ていませんでした。そんな中、東京しごとセンターの担当者にこの人材確保コンサルティングを紹介され、自己流のままでは駄目だと思い、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？

田丸様) まずは採用市場の現状について教えていただきました。今は売り手市場で、若年層を求める多くの企業が限られた人材を奪い合っているという話は、ショックではありましたが、ある意味契機にもなりました。コンサルタントから、「ミドル層やシニア層にも視野を広げてみませんか？」とアドバイスがあったのです。もともと若年層にこだわっていたという訳ではなかったのですが、シニア層をターゲットとした求人票の作成に取り組むことになりました。

## シニア層に向けた表現で応募者増、面接前のアクションで歩留まり改善

>求人票はどのように作成していききましたか？

田丸様) 当時、多様な職種の求人を出していたので、その中でシニア層にも活躍してもらえる職種の選別を行いました。次に自社の魅力の洗い出しです。社員にアンケートを実施し、やりがいなど自社の魅力と思う部分を尋ね、それを求人票に落とし込んでいきました。また、同時に職種名の見直しも行いました。福祉の職種名は長くて難しいものが多く、崩してはいけないと思っていたのでそのまま掲載していたのですが、「自由表現ですよ。特に未経験者向けの場合は、未経験者にも伝わりやすい方が良いでしょう」とアドバイスをもらいました。「寮母さんのお仕事」や「60代、大歓迎」といった表現を入れたり、目からウロコでしたね。

>新しい求人票の反応はいかがでしたか？

田丸様) 新しいグループホーム設立に向けてたくさんの採用

が必要だったのですが、見直しを行った求人票を掲出したところ応募が増加し、結果的に4か月間で40名近く採用することができました。特にシニア歓迎と全面に打ち出した求人票には多くの反響がありました。実際に今も働いてくれているシニア層の方々は、これまでの社会経験を活かした丁寧な対応や言葉遣いで、安心して現場を任せることができています。

>他にはどのようなことに取り組みましたか？

田丸様) カジュアル面談ですね。正しくは面談というか、電話なのですが。コンサルタントから「面接日まで間が空いてしまうと辞退となる場合があるので、面接予定者に対して何かしらのアクションをすると良いですよ」とアドバイスをもらい、当法人について一度お電話で説明するようにしました。すると、以前より面接辞退が減り、歩留まりの改善につながりました。

## 採用活動は日々の積み重ねであるということに気付けた

>コンサルティングの感想を教えてください

田丸様) 採用活動は、継続すること・日々の積み重ねが大切だと実感しました。「求人票を出して終わり」では駄目ですね。今は毎朝、短い時間でも、求人に関するチェックや更新をするようにしています。また、コンサルタントの方はとても話しやすく、高いモチベーションを保ちながら取り組むことができました。伴走してくれたことで採用活動の具体的な動きが分かったので、この学びを活かしながら、今後は定着にも力を入れたいと考えています。



## 入社された社員の声

定年後に見つけた仕事。  
地域貢献でき、  
やりがいがあります。



田中さん

### 応募動機を教えてください

両親の介護を通じ、福祉の知識や経験が不足していることを痛感したんです。福祉サービスを受ける側になる前に、その立場を理解たく、介護職員初任者研修を受講しました。そんな折、ここの求人票を見つけ、自宅の近くで支援業務に携われることにひかれて応募しました。

### 働いてみての感想を教えてください

前職では39年間、営業の仕事をしてきました。そこで培ったコミュニケーション能力を活かし、就労継続支援B型の方々への作業指導や支援に携わっています。利用者様の笑顔を見ることが最大のやりがいです。利用者様が工賃を得られるよう手助けできることに喜びを感じています。

### 今後の目標を教えてください

定年後は、地域貢献がしたいと考えていました。利用者様がより楽しく働けるような環境づくり、たとえばカフェを運営するなど地元の方々との接点を増やし、社会参加の機会を広げていけたら嬉しいです。利用者様の工賃向上と地域貢献の両方を叶えていきたいですね。

# CASE .06

採用を経営戦略として捉え会社の魅力創出

採用は「経営そのもの」。  
会社の魅力向上こそが  
人材確保の鍵だと実感しました。

代表取締役社長 佐藤 靖志様



## 株式会社STSメディック（新宿区）

情報通信業／医療情報関連システムのソフトウェアの開発・販売／従業員12名  
事業内容 医療施設向けの画像ファイリングシステムのハードウェア・ソフトウェアの開発、販売、医療施設向けの画像記録装置の販売

### 募集職種

営業/保守サポート

### コンサルティングのポイント

- ・自社の魅力の洗い出しと求人票の内容充実
- ・仕事内容が正しく伝わる職種名
- ・地方採用に適した媒体選び

## BEFORE

支援前の状況



複数拠点で営業職が不足、採用活動を行うことにしたものの、社長就任後初の採用活動に苦戦していた。

## AFTER

支援後の状況



- 東京・名古屋・北陸・関西で営業職採用に成功
- 地方における独自の採用手法も確立
- 採用後のフォロー体制構築で定着を図る

## 社長就任後、最初の課題は「深刻な人手不足」

### >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？

佐藤様) 役員から社長に就任した直後の時点で、既に東京・名古屋・北陸・関西の4拠点で営業職が足りず、定年退職者が出ることもわかっていました。また、当社の営業職は主に医療機関を相手とした機器のアフターサービスが中心で、知識だけでなく現場での柔軟な対応力なども必要であるため、採用の難易度が高いことも懸念点でした。各拠点から「人手が足りない」との声が上がる一方、私自身初めての採用活動。媒体の選び方や基本的な知識が不足していて、困っていたところ中小企業人材確保総合サポート事業事務局から事業紹介の電話があり、このコンサルティングを案内されたのです。一から採用活動について学ぶべく、申し込むことにしました。



## 求人票改善で20名の応募。地方での採用手法も確立

### >コンサルティングはどのようなことから始めましたか？

佐藤様) まずは求人票の見直しです。そのために、自社の魅力の洗い出し、その後人材要件などの整理を行いました。どんな人材に来てほしいのか、どんな人材が向いているのかを話している中で、コンサルタントから「つまり、機械いじりが好きな方ですね。そのように求人票に記載してみたいかがでしょうか？」とアドバイスをもらいました。非常に伝わりやすい言葉を選んでもらい、なるほどと思いました。自分で考えていては、かたい言葉しか浮かびませんでしたね。また、「求人票の内容を充実させましょう」と助言を受け、仕事内容などを具体的に記載したほか、未経験者でも安心できる研修やレクチャーがあることも記載しました。スカスカだった求人票を字数いっぱい埋めていったんです。その他に給与の見直しや、応募条件を大卒から高卒へ広げるなど柔軟に対応していきました。

### >新しい求人票の反応はいかがでしたか？

佐藤様) 求人票を改善してからは、4拠点合わせて20名の応募があり、即戦力を迎えることができました。母集団形成ができたと感じています。

### >他にはどのようなことに取り組みましたか？

佐藤様) 面接方法の見直しです。相手ときちんとコミュニケーションを取り、会話の中で相手の良いところを引き出すように「一方的に喋らない」というアドバイスをもらいました。また、最終面接では応募者の上司となる社員に同席してもらうようにして、ミスマッチを防いでいます。地方における採用の工夫についても「地方採用は幅広い媒体に出すことが大切ですよ」という話を受け、無料求人媒体や移住支援サービスなど、複数のチャンネルを組み合わせて活用する手法を学びました。

## 未来を形づくる投資として、採用活動を改善し続けたい

### >コンサルティングの感想を教えてください

佐藤様) 社長就任後、初めての採用活動ということで求人票の作り方から面接方法、地方における採用の工夫まで、基礎から体系的に学ぶことができたことは大きな成果でした。今回のコンサルティングを通して強く印象に残ったのは、「会社の魅力を高めなければ人材は来てくれない」ということです。どんな会社であるか、ということが採用の成果に直

結しますし、採用した人物もまた経営戦略に大きく影響していく。「採用って、会社経営全体に関係するのだ」という発見につながりました。今回のコンサルティングで得た知見を全拠点と共有し、全国どこでも質の高い採用活動ができる体制を構築していきたいです。採用は単なる人材補充ではなく会社の未来を形づくる重要な投資と捉え、経営の柱として今後も継続的に強化していきたいと思っています。

## 入社された社員の声

キャリアを活かしつつ  
新しい挑戦を通じて  
会社の発展に貢献したい。



山内さん

### 応募動機を教えてください

前職で培った画像データ管理やネットワークの知識を活かせると感じたためです。求人票に仕事内容が具体的に記載されており、営業職でありながらフィールドSE的な要素が強く、これまでの経験を応用できると思い応募しました。自社開発をしているところにも将来性を強く感じました。

### 働いてみての感想を教えてください

システムや顧客管理の一元化など、営業以外の業務改善にも携わる機会がありました。任された業務を主体的に進められる環境で、前職のスキルを活かしつつ、新たな知識も得ています。社長が就任したばかりということもあり、「変えること」や「新しいこと」の提案も歓迎されています。

### 今後取り組みたいことを教えてください

いずれは新たな製品やサービスの開発にも挑戦してみたいです。他業界とのコラボレーションなども視野に入れながら、業界の中で「当社といえばこの商品」と代名詞になる商品を作れたら嬉しいと思います。時代の変化に適應しながら、革新的な取り組みを進めていきたいですね。

# CASE .07

目に見える成果で、採用活動に自信が持てた

応募ゼロから、納得の人材獲得。  
社員全員で見つけた  
「働きやすさ」が決め手でした。

損害保険プランナー 村上 哲雄様



## 東都システムサービス株式会社（練馬区）

金融業・保険業／損害保険・生命保険代理業／従業員5名  
事業内容 法人・建設業・個人向け損害保険・生命保険  
取り扱い、リスクコンサルティングサービス

募集職種  
営業

### コンサルティングのポイント

- ・自社の魅力の発掘ワークと、魅力・強みの言語化
- ・採用ターゲット層の見直しと求人票の改善
- ・面接手法の改善と実行

## BEFORE

支援前の状況



ハローワークに求人票を出しても応募が全くない状況が続いていた。事業承継を見据えた採用活動の必要性を感じていたが、ノウハウがなく手探り状態だった。

## AFTER

支援後の状況



- 社員全員の協力により自社の魅力を明確化
- プライベートの充実を強みとした求人戦略が奏功
- 8名の応募があり納得できる人材を採用

## 採用のノウハウはゼロ。応募もゼロからのスタート

### >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？

村上様) 以前は旅行会社で働いていましたが、コロナの影響で数年前に父が経営するこの会社に転職してきました。父が常々私に伝えていたのは、事業承継のためにも若い人材を確保したいということです。ハローワークで営業職を募集しましたが、応募は全くありませんでした。前任者が作った求人票をそのまま使ったので、今の採用事情に合っていなかったのだと思います。そもそも私は前職でも採用の実務経験がなく、何もかも手探り状態。そんな折、専門家に無料で相談できる事業があると聞き、一から採用ノウハウを知りたいと思い利用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？

村上様) はじめに、採用活動の進め方やスケジュールについてアドバイスをもらいながら、「年内採用」という目標に合わせた採用計画を作成しました。次に実施したのは5W1Hワークと会社の魅力発掘ワークです。社員にも協力してもらいながら行いました。これら2つのワークを行うことで会社全体を見通せて、会社の強みや魅力に改めて気付くことができました。また社員のやりがいや思いについても知れたことは、非常に有意義でした。社員を巻き込んで行うことで採用活動への関心も高まり、採用に対して前向きになってくれたと思います。

## ワークを基に求人票を刷新。直後から応募が来るように

### >求人票はどのように作成していききましたか？

村上様) 実際の働き方をイメージしてもらいやすいように一日の業務の流れを具体的に記載したほか、職種名を変更しました。「職種名は求職者が最初に目にする部分です」と重要性についてアドバイスを受けたためです。これまで「企画営業」としていましたが、より詳細に伝わるよう「損害保険の法人営業」にしました。また、当社の働きやすさを前面に打ち出した方が良いというアドバイスも受け、追加しました。具体的には「社員全員が子育て中、または子育て経験者」「子どものイベント優先」や「全員残業ゼロ」などです。

### >新しい求人票の反応はいかがでしたか？

村上様) 新しくした求人票を掲載後、すぐに応募が来るようになり、結果的に20代の男性を採用することができました。

面接の際、「残業ゼロ」という部分や当社の働きやすさにひかれたと言ってもらいました。自社の魅力をしっかりと訴求できたことが、この結果につながったのだと思います。業務の整理や強みの発見から求人票への反映まで、採用活動は段階を踏んで丁寧に進めることが大切だと痛感しました。



## 今回の経験を活かし、自信を持って採用活動をしたい

### >他にはどのようなことに取り組みましたか？

村上様) 面接について教えてもらい「まず会ってみる」という方針で進めました。効果的な質問や掘り下げ方、面接時間の設定、応募者管理の手法まで、コンサルタントから具体的なかつ実践的なアドバイスを受けました。これにより、面接が単なる選考ではなく、応募者との相互理解の場になったと思います。また、面談シートや会社説明資料の作成についてもサポートを受けたのですが、特に有効だったのは、ワークで抽出した社員の声(やりがいなど)を、面接で使用する会社説明資料に載せたことです。社員の声を入れることで、応募者の方々に職場のイメージを持っていただけ、ミスマッチを防げたと感じています。

### >コンサルティングの感想を教えてください

村上様) コンサルティングを受ける前は、前任者が作成した求人票をそのまま使っていましたが、時代に合わせて常に練り直していかなければいけないのだと実感しました。また、コンサルタントは話を引き出すのが上手く、話をしていく中で新たな気付きや発見がたくさんありました。第三者目線で当社の強みや魅力を引き出してもらい、自分一人では思いつかない表現が学べたことは大きかったです。常に励ましの言葉をかけてもらえたことで、自信を持って採用活動に取り組みました。

## 入社された社員の声

求人票や面接で感じた  
印象どおりの  
働きやすさでした



S・Fさん

### 応募動機を教えてください

前職は残業や夜勤が多く、ワークライフバランスを重視した職場を探していたところ、定時退社が明記された当社の求人票を見つけました。仕事の内容だけでなく、育児中の社員への配慮についても詳しく書かれており、将来自分が家族を持った時も働きやすそうだと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

求人票や面接で受けた印象とギャップなく働くことができています。前職は忙しすぎて業務のことも質問しづらい雰囲気でしたが、ここでは先輩方も親身に教えてくれます。覚えることは多いですが、定時で帰れるので仕事終わりの時間も充実させることができ、リフレッシュできています。

### 今後の目標を教えてください

契約説明など、まだ一人では対応できない業務をなるべく早く身につけ、戦力として活躍することが目標です。保険についての勉強は苦ではないのでどんどん知識をつけ、業務もたくさんこなしてスキルを磨き、この職場で長く働き続けたいと思っています。

# CASE .08

データ活用や面接改革で求める人材を確保

「応募があれば誰でも」から、  
「一緒に働きたい人を」へ。  
採用の意識が変わりました。

代表取締役／相談員 張原 正義様 (写真右)  
管理者兼 サービス提供責任者 小島 ちはる様 (写真左)  
兼 介護福祉士



## 株式会社さくら総合福祉 (北区)

医療・福祉／治療院、訪問介護、保険外付帯サービス／  
従業員36名  
事業内容 訪問専門の鍼灸マッサージ治療院、便利  
屋・代理代行サービス、遺品整理、出張買取、福祉用具  
貸与・販売・住宅改修、訪問介護、居宅介護支援事業

### 募集職種

訪問介護ヘルパー  
ケアマネジャー  
鍼灸師

### コンサルティングのポイント

- ・自社の強みとペルソナの明確化
- ・国家資格取得者へのデータ活用アプローチ
- ・面接方法のブラッシュアップ

## BEFORE

支援前の状況



地域のニーズに応えるため人材確保が急務だった。  
ハローワークや有料求人媒体を利用していたが、  
応募数が伸びず入社後ミスマッチも発生していた。

## AFTER

支援後の状況



- 求人票にスタッフの声を反映させ、応募数が増加
- 面接方法を変更し、ミスマッチが減少
- 鍼灸師の採用では全国の専門学校へ計画的ア  
プローチを実現

## ニーズがどんどん高まる訪問介護。採用には苦戦する現実

>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?

張原様) 当社は訪問介護を中心に地域密着で事業を行って  
います。地域の介護ニーズは高いものの慢性的な人手不足の  
状態で、人材確保は避けては通れない最重要課題でした。で  
すが当社は採用に関する知識や受け入れ体制も不十分、ハ  
ローワークや有料求人媒体を利用しても応募数が伸びず、  
採用できても「思っていた仕事と違う」と離職されてしま  
う。地域のニーズに応え事業を続けていくための人材確保に悩  
んでいたところ、東京しごと財団からのメルマガ(コヨカン通  
信)でコンサルティングを知り、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?

張原様) まず5W1Hワークで、自社の強みを整理しました。  
有給の取りやすさや幅広い年代の活躍、相談しやすい雰  
囲気など、経営者目線では見落としていた自社の魅力を言語化  
できたのは大きな収穫です。そして、初めてペルソナづくりを  
したんです。代表の私だけでなく、現場スタッフが「一緒に働  
きたい」と思う人材像を出し合いました。即戦力となる有  
資格者を軸に、主婦や子育てを終えた世代など人材像を具体  
化。求人票にそれらの内容を反映すると共に、ハローワーク  
だけでなく専門学校や職業訓練校にも積極的に求人票を出  
し、母集団形成を計画的に行うことにしました。

## 難易度が高い国家資格取得者の採用には、データ活用で挑む

>他にはどのようなことに取り組みましたか?

小島様) 面接方法を大きく変えました。以前はスキルや経験  
を重視していましたが、コンサルタントより「現場の方が一緒  
に働きたいと思う感覚は大事ですよ」と助言があり、面接時に  
現場スタッフも同席してもらうようにしました。また事前に  
「当社のホームページを見てきてください」とお願いし、面接  
では実際に見たかどうかで本意度を測るなど、ある程度絞る  
観点も重視しています。

>コンサルティングの成果を教えてください

張原様) 一番の成果は、採用活動に戦略性が生まれたことで  
す。今までは、どこかで「誰でも良いから応募してほしい」とい  
う気持ちがあり、求人票の内容も漠然としていました。コンサ

ルティング後は、「この層の人材はこういうアプローチをしよ  
う」という、ターゲットごとの戦略を立てられるようになりました。  
特に国家資格が必要な鍼灸師の採用は、「厚生労働省が  
発表している学校別の国家試験受験者数・合格者数一覧を活  
用してみてもどうですか」とアドバイスをもらい、全国の専門  
学校へ計画的に求人票を出すことができました。新規資格取  
得者の採用に困っていたので、数字に基づいたアプローチ方  
法で背中を押してもらって心強かったです。また、経験者・未  
経験者、訪問介護エリアごとに求人票を分けた細やかな採用  
活動も行い、経験者の応募が増え全体の応募数も向上しまし  
た。入社後のミスマッチも減り、お互いに満足のいく採用を実  
現できています。

## 戦略的採用を継続し、入社後の成長支援にも取り組みたい

>コンサルティングの感想を教えてください

張原様) 採用に対する意識が根本的に変わりました。以前は  
「働き手が欲しい」という労働力確保の感覚でしたが、今は  
「スタッフが一緒に働きたいと思える人を採用したい」とい  
う考えに変化しました。チーム全体を底上げする採用を目指  
すようになったことが最大の変化です。

小島様) 面接で人柄を重視するようになり、気持ちがとても  
楽になりました。スキルだけでなく、その人のやる気や本音、  
当社の理念に共感できるかを大切にできるようになり、面接の  
質が向上したと感じています。今後もコンサルティングで学  
んだ手法を基に、より精度の高い採用だけでなく、採用後の  
フォロー体制を充実させ、働き続けやすい環境を整えること  
で、定着率向上を目指していきたいです。



## 入社された社員の声

諦めかけた  
ケアマネジャーの道。  
この職場で花開きました。

介護支援専門員  
介護福祉士  
眞野さん



応募動機を教えてください

介護施設や医療機関での実務経験を経て、長く働き続けられる資格としてケ  
アマネジャー(介護支援専門員)を取得しました。前の職場は自分に合わず  
一度退職しましたが、当社の求人票で自由度が高い働き方や、展開するサー  
ビスの多様性に魅力を感じ、再挑戦しようと決めました。

働いてみての感想を教えてください

幅広い年齢層の上司・同僚がおり、意見交換や情報共有が活発で明るい雰  
囲気の職場です。ケアマネジャーとして貢献できるか不安もありましたが、先輩  
の温かいサポートのおかげで今では独り立ちでき、利用者の意向を反映した  
介護プラン作成の仕事にやりがいを感じています。

職場の魅力を教えてください

自分の意見や改善提案を受け止め、柔軟に取り入れてくれる風通しの良さ  
があります。新人育成の仕組みづくりにも参加し、ケアマネジャーとしての成長  
と同時に働きやすい環境づくりにも貢献でき、ここに入社してよかったな  
と思っています。

# CASE .09

有料媒体を使わず新卒採用にチャレンジ

## 新卒採用で直接応募に成功。 「選ばれる企業」への 道筋が見えました。

管理部 人事担当 羽賀 葵様



### 株式会社MAP経営 (中野区)

情報通信業/ソフトウェア開発/従業員34名  
事業内容 管理会計専用システム『MAP経営シミュレーション』の開発および販売

#### 募集職種

営業  
システムエンジニア

#### コンサルティングのポイント

- ・社員へのヒアリングや5W1Hを使ったワーク
- ・Z世代の価値観に合わせた求人票の改善
- ・研修体制の充実など丁寧な強みのアピール

## BEFORE

支援前の状況



採用を専任で行う人材がおらず自己流で進めていた。人材紹介会社を利用していたものの、年間の採用コストが課題。また、自社で活躍する人材要件が言語化されておらず、採用の方向性が定まっていなかった。

## AFTER

支援後の状況



- 大学への求人受付配信システムから毎月1名ペースでエントリーを獲得
- 営業職に加え、エンジニアと広報職でも採用に成功
- 自社ホームページからの応募が増加し、直接応募ルート開拓に兆しが見える

## 自己流採用に限界、方向性に迷いを感じていた

>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?

羽賀様) 専任で採用を行う者がおらず、他の業務と並行して、本やインターネットを参考にしながら手探りで進めていた状況でした。さらに、これまで3~4年のスパンで行っていた新卒採用を毎年実施することに。ちょうどコロナ禍に学生だった方々が就職活動を始める時期で、若者の仕事観やキャリア意識に変化が見られるタイミングでした。しかし弊社には新卒採用に関するデータの蓄積がなく、学生に対してどのように広報したらよいか悩んでいたところ、人材確保コンサルティングのチラシを見て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?

羽賀様) 最初に取り組んだのは、5W1Hワークを使って自社の魅力や働きがいを洗い出すことでした。社員にはインタビューやアンケートでヒアリングを行ったのですが、全員が協力的に回答してくれました。そのことについてコンサルタントから「協力し合える社風は大きな強みですね」と言われたんです。もともと協力的な社風であったため私自身は特に驚きもなかったのですが、自分たちが当たり前だと思っていることでも応募者にとっては魅力になり得るのだと理解し、視野が広がりました。

## 研修制度や安心できる社風を明記し、学生の不安を取り除く内容へ変化

>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?

羽賀様) 研修体制が充実しているから、その点をもっとアピールするようにアドバイスがありました。正直、研修目的で入社されてしまうのでは?という不安もあったのですが、「学生は『自分にできるかな?』という不安を持つものです。貴社の事業内容はすこし難しいので、なおさら研修制度や社風について具体的に記載し、安心感を与えることが大切です」という指摘を受けて、ターゲットに合わせて心持ちを変えていかなければいけないなど、自分の中で意識改革がありました。その後、OJTの中身や、社員の平均年齢が若いこと、「質問や相談しやすい社風」など、安心材料となる要素を追記していきました。

>新しい求人票の反応はいかがでしたか?

羽賀様) 求人票を大幅に書き換えた結果、ハローワークや大学生向けの「求人受付配信システム」からの応募が増えました。特に求人受付配信システムでは、毎月1名程度のペースで自社ホームページからエントリーがあり、累計5名が応募、

内1名は内定まで進みました。コンサルティングを受ける際に無料媒体の採用ルートを広げていきたいという思いもあったため、こうした直接応募の増加は紹介会社や有料媒体に依存しない採用の第一歩となり、採用力の向上につながっていると感じています。



## 「転職を前提としたキャリア形成」を考える学生に寄り添う

>他にはどのようなことに取り組みましたか?

羽賀様) 採用活動において、ターゲットに寄り添うことが大切であるということが分かったので、Z世代の価値観を理解することにも力を入れました。今の大学生は「人生100年時代」で「転職を前提にキャリア形成」といったキャリア教育を受けているなど、リーマンショック世代である自分

とは根本的に発想が異なります。彼らが短期間で転職する可能性があることも受け止めつつ、「当社では仕事の面白みや、やりがいを実感できるまで数年かかる」と説明し、一定期間同じ会社で働く意義を伝えるように心がけました。また、マッチング率を上げるために職種ごとのペルソナ作成やデータ蓄積にも着手しています。

## 変化をいとわず柔軟に学び続け、採用方法を確立していきたい

>コンサルタントに言われて印象に残っていることはありますか?

羽賀様) 当社には転勤制度があるのですが、採用においてデメリットにならないか相談をした際に「『転勤制度自体を変える』のではなく『転勤があることをプラスに捉えるのはどのような人材か』という発想を持つようにしましょう」と言われたことが、とても印象に残っています。

>コンサルティングの感想を教えてください

羽賀様) 今回のコンサルティングで実施した社員アンケートや5W1Hワークなどは、コンサルティングを受ける前にも自分なりに取り組んでいたことでした。ですが、やはり第三者目線で意見を言ってもらうことで、自分では気付いていなかった自社の魅力を見つけることができ、感謝しています。また、コンサルティングを通じて、相手の立場に立って視点

を変え、価値観やニーズを理解して自分たちが柔軟に対応しながら成長していくことは、あらゆる場面で必要な姿勢なのだ学びました。



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**

- 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歳以上の人材活用に関するセミナーを開催します。
- 個別支援(※上記セミナー参加者向け・事前予約制)  
50歳以上の経験豊富な人材の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他社ごとの課題を専門家に相談いただけます。
- 交流会・合同就職面接会(※事前予約制)  
50歳以上の人材との意見交換の後、面接会でより深くお話しできる機会を創出します。

50歳以上の転職支援事業事務局  
※問合せ先につきましては事業HPをご確認ください

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。

**多様で柔軟な働き方の推進**

- 手取り時間創出・魅力ある職場づくり推進奨励金  
専門家の派遣を受けて、育児や介護、趣味など自由に活用できる「手取り時間」の創出や、従業員のエンゲージメント向上、ライフステージの支援、賃金引上げに取り組む都内中小企業等に対して、奨励金を支給します。

事業推進係  
☎03-5211-0394

**テレワークの推進**

- テレワークトータルサポート助成金  
テレワークの導入から定着・促進を図るため、東京都が実施するテレワーク相談窓口やコンサルティングを利用した都内中堅・中小企業等に対し、テレワーク機器導入経費等のテレワーク環境整備に係る経費を助成します。また、テレワーク環境整備とあわせて改正育児・介護休業法への対応やテレワーク困難な業務従事者の熱中症対策に係る取組を行った企業等には加算して助成します。

テレワーク支援係  
☎03-5211-5200

**女性の活躍推進**

- 男女間賃金格差改善促進奨励金  
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最大100万円を支給します。

女性雇用環境整備促進係  
☎03-5211-2768

**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

**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都内企業等に対し、経費の一部を助成することにより育業を後押しします。
- リスキリング・キャリアデザイン応援事業  
従業員のリスキリングやキャリアデザインに関する環境整備に取り組む都内中小企業等に対し、専門家派遣や奨励金を支給します。

スキルアップ支援係  
☎03-5211-0391

スキルアップ支援係  
☎03-5211-0392

**「年収の壁」対策支援**

- 「年収の壁突破」総合対策促進奨励金  
「年収の壁」の原因の一つとなっている配偶者手当の見直しや社会保険に加入した非正規雇用者向けの手当等の新設を行い、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等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つきましては、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

**プラチナ・キャリアセンター**

プラチナ・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歳以上の人材と人材不足企業の橋渡しを行い、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委託する際の疑問(業務の切り出し方等)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、中小企業診断士/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歳以上の人材とのビジネスマッチングを実施します。

プラチナ・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

(公財)東京しごと財団 総合支援部 企業向け支援事業

**東京しごとセンター**

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企業向け支援

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**

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企業向け支援

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。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最大5日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つき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「3a・3b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