

中小企業等の経営課題解決や
成長・発展のための人材確保に
貢献します！

専門・中核人材戦略センター
活用事例集
令和5年度・6年度

CONTENTS

目次

- 2
- ◇DX・GX時代を担う
専門・中核人材戦略センター事業概要
 - ◇支援対象企業
 - ◇専門・中核人材採用までの流れ

- 3
- 事例 01
- 経営管理
- A社【運輸業】**
運営管理部次長（部長候補）の採用

- 4
- 事例 02
- 事業分野
拡張
- B社【情報通信業】**
システムエンジニアの採用

- 5
- 事例 03
- 販路
拡大
- C社【建設業】**
メンテナンスエンジニア（現場管理）の採用

- 6
- 事例 04
- 生産性
向上
- D社【卸売業・小売業】**
経営企画（システム担当）の採用 ※副業・兼業

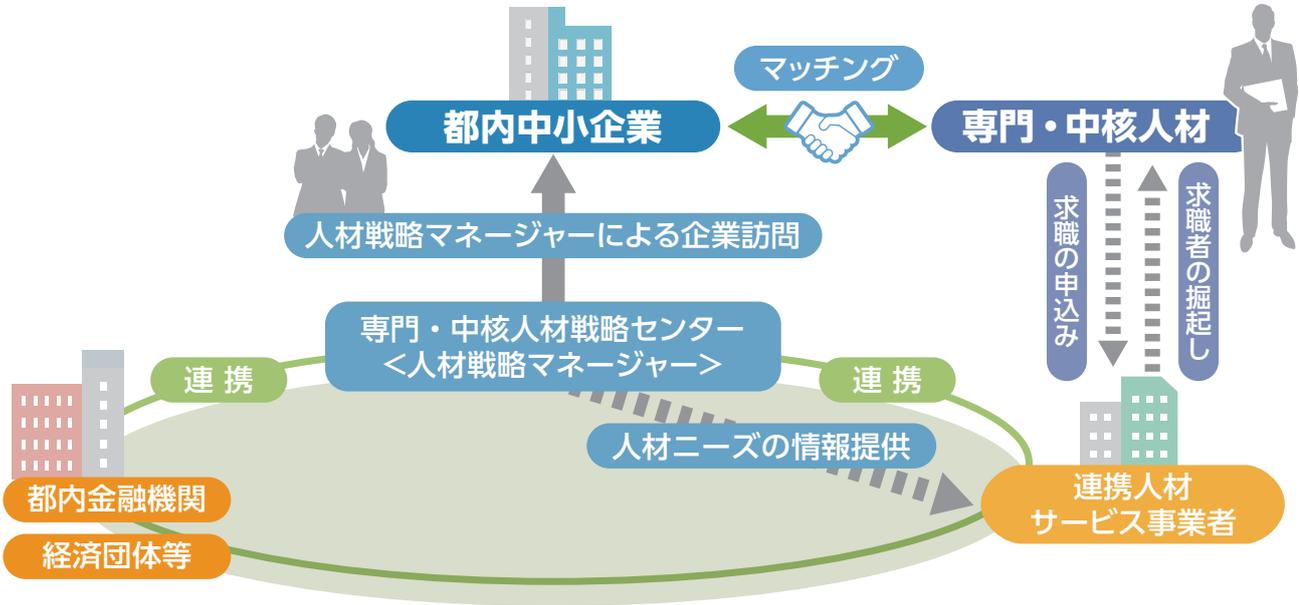
- 7
- 事例 05
- 事業分野
拡張
- E社【卸売業・小売業】**
ブランドプロデューサー（広報職）の採用

- 8
- 事例 06
- 生産性
向上
- F社【製造業】**
システムエンジニアの採用

- 9
- 事例 07
- 経営管理
- G社【卸売業】**
経理（部長後任候補）の採用

DX・GX時代を担う専門・中核人材戦略センター事業概要

DX・GXの推進をはじめ、事業分野拡大、販路拡大、生産性向上等の経営課題の解決や、成長・発展のために必要となる専門・中核人材の確保を支援します。豊富な知識・経験を持つ人材戦略マネージャーが企業を訪問し、課題を把握・整理し、必要な人材について具体化を図り、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。



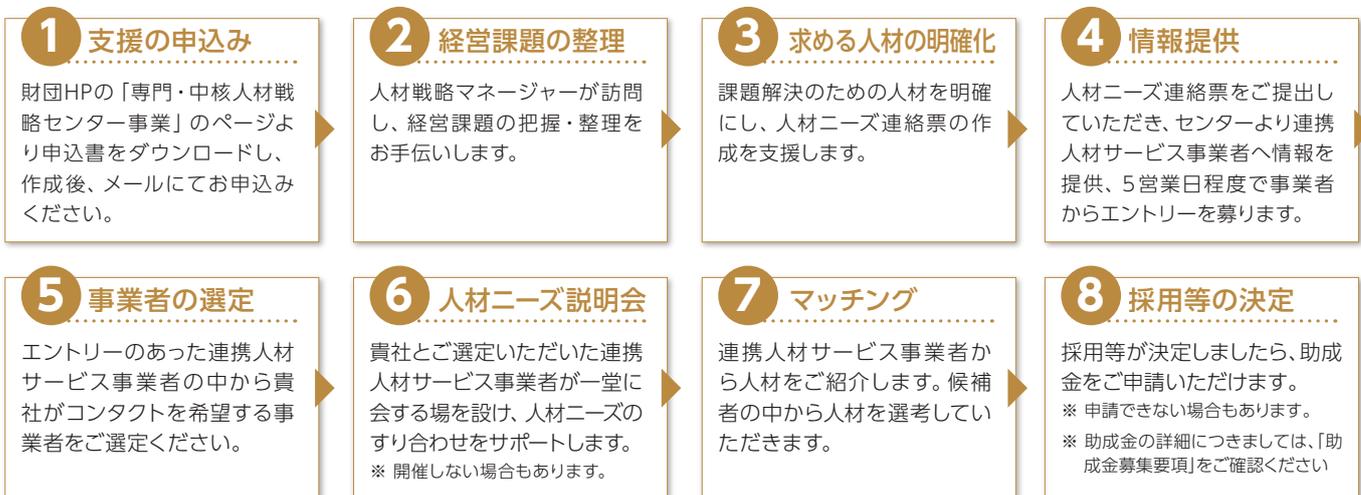
※相談は無料です。ただし連携人材サービス事業者を活用して人材を採用した際はその成約に基づく紹介手数料や利用料について、当該事業者への支払いが発生する場合があります。

支援対象企業

東京都内に事業所のある、企業全体で常時雇用する従業員が300人以下の中小企業等

※その他にも要件があります。詳細は支援申込書をご確認ください。

専門・中核人材採用までの流れ



事例
01

A社【運輸業】

関東一円を対象とした貨物運送事業

所在地：東京都日野市

設立：1974年(昭和49年)

従業員数：54名

支援申込みの
きっかけ

- 専門・中核人材戦略センターのパンフレットをみて 専門・中核人材戦略センター啓発セミナー参加
 東京しごと財団ホームページ 協定締結先からの紹介 その他

課題

- 経営管理部門の体制(特に財務管理)を強化することで、組織としての基盤をより強固にする
- 社長、副社長の補佐役として、共に経営ビジョン実現のための組織改革を推進してくれる人材を採用する

人材戦略
マネージャーに
よる支援

- 経営課題や組織図、職務分掌等を一緒に整理し、ゴールを目指すために必要な人材像の明確化を支援。連携人材サービス事業者利用時にも、ゴールがずれないように問いかけ、適切なフォロー・助言を実施した
- 「人材ニーズ連絡票」作成において、募集する人材の経験や役職・年収等の設定に関する助言を行い、ビジョンや職務内容・人物像等がシンプルかつ伝わる表現になるように導いた

マッチングした
専門・中核人材

- 【勤務形態】 正社員(フルタイム) 【年 齢】 50歳代
 【職 種】 運営管理部次長(部長候補) 【業務内容】 管理業務(経理・財務・人事・労務・総務)全般

支援を
利用してみて

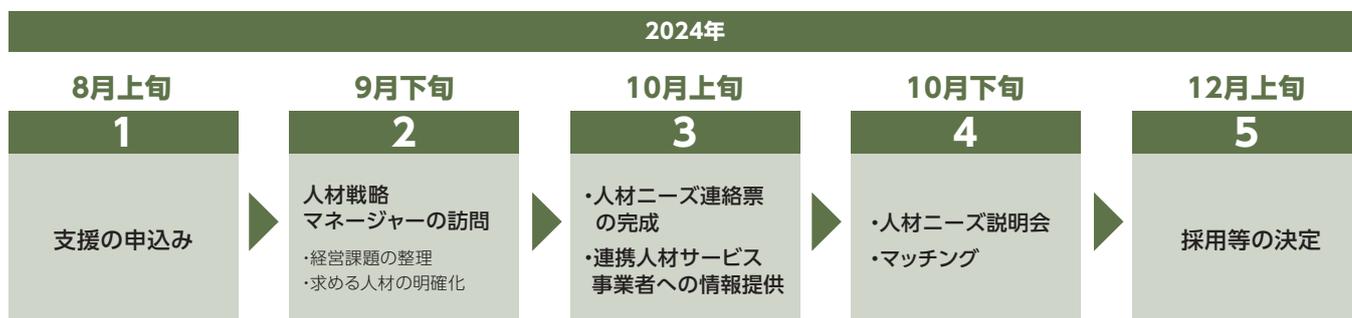


A社採用ご担当者様

人材紹介会社の利用がほぼ初めてで尻込みしていた中、「人材戦略マネージャーの伴走支援」が後押しとなり申込み。「何でも相談してください」という言葉のとおり、採用後まで終始親身な対応でとても心強い存在でした。

今回マッチングした方とは、人材戦略マネージャーの助言を踏まえ、採用面接を4回実施。身内が担ってきた経理を外の人に任せることに不安がありましたが、次第に相互理解が生まれ不安は解消し、この人なら任せられるという思いと覚悟で採用に至りました。まさに私たちが求めていた経理の専門家。専門知識・実務経験そして人柄も申し分なく信頼・安心できる方です。次世代へ繋がる経営基盤を一緒に切磋琢磨しながら創っていきたいです。

専門・中核人材採用までの流れ



事例
02

B社【情報通信業】

コンピュータソフトウェア及びインターネットシステムの企画・開発、パッケージ開発・販売



所在地：東京都中央区

設立：1981年(昭和56年)

従業員数：139名

支援申込みのきっかけ

- 専門・中核人材戦略センターのパンフレットをみて
- 専門・中核人材戦略センター啓発セミナー参加
- 東京しごと財団ホームページ
- 協定締結先からの紹介
- その他

課題

- 新たな事業分野への案件拡充を行うべく、事業を牽引するマネージャー職・リーダー職の人材を確保する
- 30代～40代のPM候補(システム開発経験者)を採用し、不足している中核人材を拡充し体制整備する

人材戦略 マネージャーによる支援

- 広く候補者を募るため、要件(スキル)を必須要件と歓迎(あったらよい)要件とに分けて洗い出すこと及び必須要件は一つに絞ることを助言。「人材ニーズ連絡票」に反映した
- 年々変化する求職者ニーズを踏まえ、転職者や若年求職者に刺さる表現を具体的かつ端的に助言。特に、チーム制であることや男性の育休取得がしやすいなど働きやすい職場をアピールすることを勧めた

マッチングした 専門・中核人材

- 【勤務形態】 正社員(フルタイム)
- 【年齢】 30歳代
- 【職種】 システムエンジニア
- 【業務内容】 システム提案及びシステム開発業務

支援を利用して

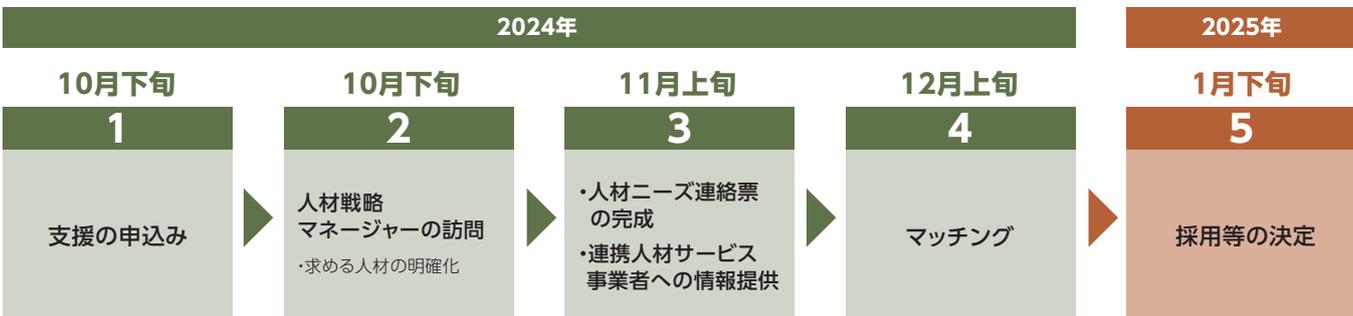


B社採用ご担当者様

システム開発経験者の採用に人材紹介会社を利用していましたが、費用対効果の面で悩ましく思っていたところ、本事業を知りチャレンジ。即戦力の中核人材を採用できました。当社のチーム制での働き方や働きやすい環境もご本人のニーズとマッチしました。人材戦略マネージャーはIT業界に詳しく話も通じ、スピード感がある方でした。

本来業務と兼任し中核人材の採用業務に専念できない中で、「スムーズに人材確保したい」という切実な思いを本事業が体現してくれたと感じています。今回はタイミングや運が味方してくれたことありますが、テンポよく求める人材とマッチングでき良かったです。社内の他部署でも機会があればまた活用したいと思います。

専門・中核人材採用までの流れ



事例
03

C社【建設業】

構内電話交換設備・統合配線設計・施工・管理、無線・放送設備設計・施工、通信機器設計・製造・販売、電子機器周辺機器付属品販売

所在地：東京都渋谷区 | 設立：1962年(昭和37年) | 従業員数：15名 |

支援申込みの
きっかけ

- 専門・中核人材戦略センターのパンフレットをみて 専門・中核人材戦略センター啓発セミナー参加
 東京しごと財団ホームページ 協定締結先からの紹介 その他

課題

- 販路拡大のため、組織体制(現場管理体制)を強化する
- 電気工事士の資格を有し、現場の管理・監督ができる人材を採用する

人材戦略
マネージャーに
よる支援

- 「人材ニーズ連絡票」の経営ビジョンや経営課題、年収レンジ等について、連携人材サービス事業者や求職者に響く表現となるように具体的なアドバイス・提案を行った
- 企業様と信頼関係を築き、初めて利用する人材紹介会社への取り組み方(流れ・交渉のポイント等)を丁寧にレクチャーし、支援した

マッチングした
専門・中核人材

- 【勤務形態】 正社員(フルタイム) 【年 齢】 40歳代
 【職 種】 メンテナンスエンジニア 【業務内容】 電気工事の現場管理

支援を
利用してみて



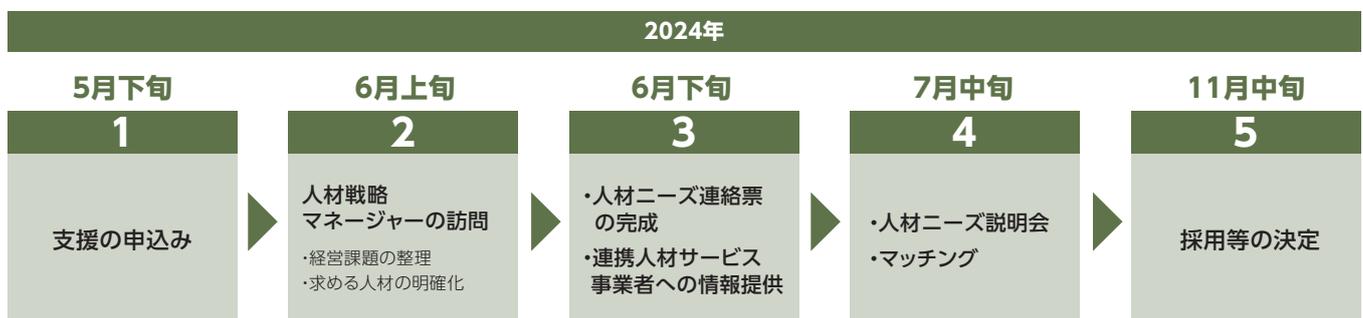
C社採用ご担当者様

建設業界の人気の低さや現場仕事という職種の難しさもあり、ハローワーク等に求人を出しても欲しい人材に巡り合えなかったのですが、今回マッチングした方は現場を知っている方で即戦力。期待していた以上の人材でした。今後は、幾つかの現場を回し、将来的には現場管理者を束ねる役割を期待しています。

また、担当の人材戦略マネージャーは、経験値がとても高く信頼がおけ、何気ない会話の中から、私たちの考えや思いをうまく引き出し導いてくれました。

実は、人材紹介会社の利用を検討し始めたものの躊躇していたのですが、今回利用し大正解でした。機会があればまた利用したいですし、他社にも本事業をもっと知ってもらえたら良いと思います。

専門・中核人材採用までの流れ



所在地：東京都千代田区

設立：1955年(昭和30年)

従業員数：50名

支援申込みのきっかけ

- 専門・中核人材戦略センターのパンフレットをみて 専門・中核人材戦略センター啓発セミナー参加
 東京しごと財団ホームページ 協定締結先からの紹介 その他

課題

- システム関連業務の見直し・改善を行い、効率化・DX化を図る
- システム関連業務を経理課長1名が兼務で担っているため、専任で対応できるDX人材を確保する

人材戦略
マネージャーによる支援

- 経営課題を整理し、課題解決のために必要な経験と知見のあるDX人材を、常勤ではなく副業・兼業で採用することを提案した
- DX人材を副業・兼業で確保するための「人材ニーズ連絡票」の内容・表現についてアドバイスをを行った

マッチングした
専門・中核人材

- 【勤務形態】 副業・兼業 【年齢】 40歳代
 【職種】 経営企画(システム担当) 【業務内容】 システム関連業務、業務改善の提案と実施

支援を利用して



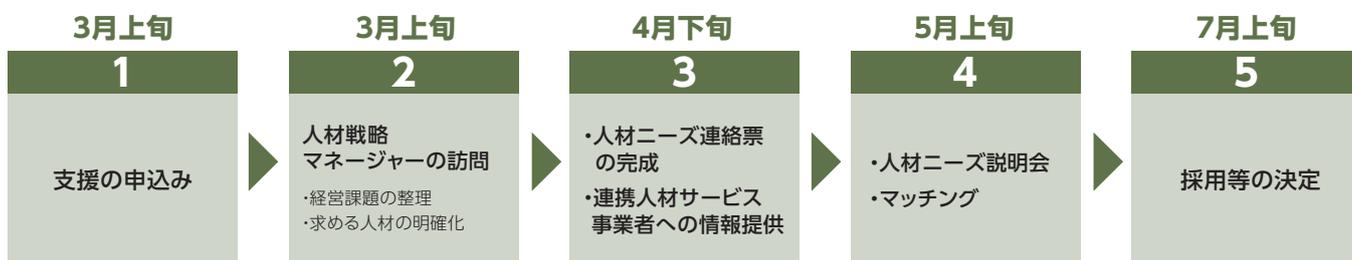
D社採用ご担当者様

本事業を利用しての感想は「助かりました!」の一言です。まず、これだけの数の人材サービス事業者と話して、そこから選べるのが魅力的でした。また、それまで副業・兼業人材を採用することを全く考えていませんでしたが、人材戦略マネージャーと話す中で、その有用性に気づくことができました。助成金も我々中小企業にとっては非常にありがたい制度です。

ただ、業務の依頼内容が明瞭でなかったことが要因で、長いご縁を得られませんでした。その後、依頼内容をより具体的にするようにしたところ、副業・兼業人材活用がうまく進むようになりました。このように副業・兼業人材活用に踏み込めたのも、本事業との出会いがあったからと思っています。

専門・中核人材採用までの流れ

2024年



事例

05

E社【卸売業・小売業】

財布、鞆等の革小物製品の卸売・販売

所在地：東京都江東区 | 設立：1995年(平成7年) | 従業員数：55名 |

支援申込みの
きっかけ

- 専門・中核人材戦略センターのパンフレットをみて 専門・中核人材戦略センター啓発セミナー参加
 東京しごと財団ホームページ 協定締結先からの紹介 その他

課題

- 自社ブランドの市場認知度を向上させる
- WebやSNSの運用をはじめ雑誌・広告掲載のための業務など広報業務全般を担える人材を採用する

人材戦略
マネージャーに
よる支援

- 「人材ニーズ連絡票」の作成について、業務内容の魅力やキャリアパスのイメージなどが伝わるようにアドバイスを行った
- 求職者の目を引く求人となるように、募集する職種名を「広報職」から「ブランドプロデューサー」へ変更する提案を行った

マッチングした
専門・中核人材

- 【勤務形態】 正社員(フルタイム) 【年齢】 30歳代
 【職種】 ブランドプロデューサー 【業務内容】 広報業務全般

支援を
利用してみて



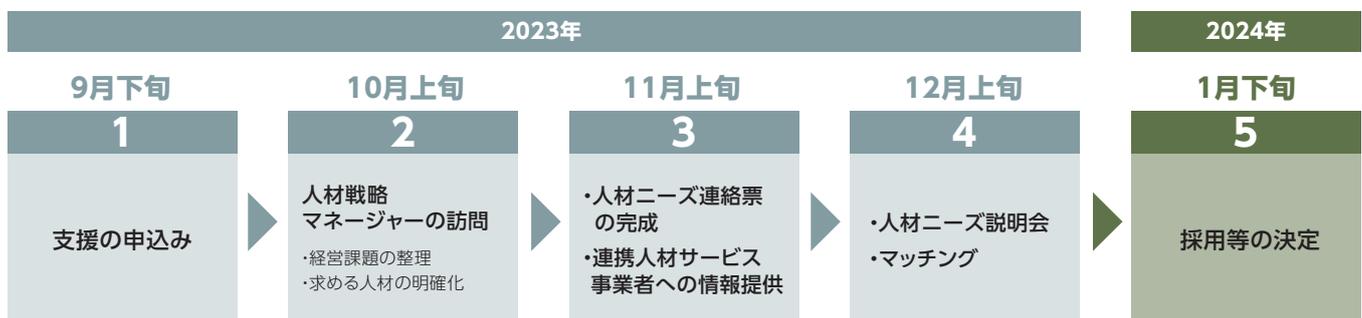
E社採用ご担当者様

広報は会社の中核を担う重要なポジションであると思っています。そのような重要なポジションでの採用でしたが、当社の求める「センス」を持ち合わせた、とても良い人材を採用できました。今後のより一層の活躍も期待できます。

担当の人材戦略マネージャーは我々の業界のことも詳しく、詳細なアドバイスを受けることができました。また、中小企業として採用にかかる費用はできるだけ抑えたいところですが、人材紹介手数料の一部助成が受けられたのもよかったです。

初めて人材紹介会社を利用しましたが、とても良い方を紹介してもらえたので別部門の専門・中核人材の採用に向け、支援をリピートして受ける予定です。

専門・中核人材採用までの流れ



事例

06

F社【製造業】

ラベルプリンター、ハンドラベラー等の製造・販売

経営課題

生産性向上

所在地：東京都北区

設立：1954年(昭和29年)

従業員数：78名

支援申込みの
きっかけ

- 専門・中核人材戦略センターのパンフレットをみて 専門・中核人材戦略センター啓発セミナー参加
 東京しごと財団ホームページ 協定締結先からの紹介 その他

課題

- 社内に「DX推進室」を新設し、生産性向上に向けたDX推進を強化する
- 新たに導入する「生産管理システム」と「基幹システム*」のリプレースに対応できるDX人材を採用する ※受発注等の販売管理システム

人材戦略
マネージャーに
よる支援

- DX課題を整理し、必要な人材の業務内容や求めるスキルレベル等を明確にした
- 社員の貢献度に応じた評価等人事制度のブラッシュアップについて助言を行った

マッチングした
専門・中核人材

- 【勤務形態】 正社員(フルタイム)
- 【年齢】 20歳代
- 【職種】 システムエンジニア
- 【業務内容】 社内システムのリプレース対応、社内ネットワーク管理、セキュリティ対応等

支援を
利用してみて

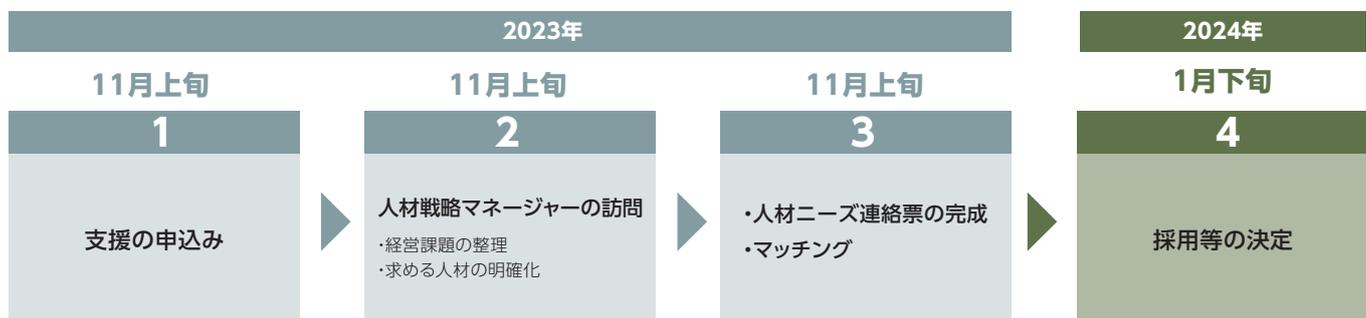


F社採用ご担当者様

当社のシステム関連の業務は都度対応できる人が担っていましたが、次第に対応が難しくなったため、社内に「DX推進室」を新設しました。今回マッチングした方にはDX推進室の専任として、新たに導入するシステムの仕様検討からベンダー(システムの製造元)との調整など、重要な業務を任せています。大変な業務だと思いますが、生産性を上げるために頑張してほしいと思います。

需要が多いといわれるDX人材の採用ではありましたが、大きな苦労なくマッチングに至りました。採用のポイントは前職でシステム入れ替えの経験があったことと人柄の良さです。機会があれば、また支援を利用して採用活動をしたいと思っています。

専門・中核人材採用までの流れ



事例

07

G社【卸売業】

外食産業(ホテル・レストラン・給食等)への食肉卸

所在地：東京都練馬区

設立：1984年(昭和59年)

従業員数：19名

支援申込みのきっかけ

- 専門・中核人材戦略センターのパンフレットをみて
- 専門・中核人材戦略センター啓発セミナー参加
- 東京しごと財団ホームページ
- 協定締結先からの紹介
- その他

課題

- 経理部長の退職に伴い、必要となった後任候補の人材を確保する
- 経理業務の経験が豊富で、経理の視点から経営にかかるマネジメントも出来る人材を採用する

人材戦略マネージャーによる支援

- 中小企業の人材確保に関する動向等の説明、アドバイスを行った
- 企業様とともに、経営ビジョン・経営課題・会社のアピールポイント等を細かく分析・整理し、求める人材を明確化するため、情報提供などの支援を実施した

マッチングした専門・中核人材

- 【勤務形態】 正社員(フルタイム)
- 【年齢】 50歳代
- 【職種】 経理(部長後任候補)
- 【業務内容】 経理業務全般

支援を利用して

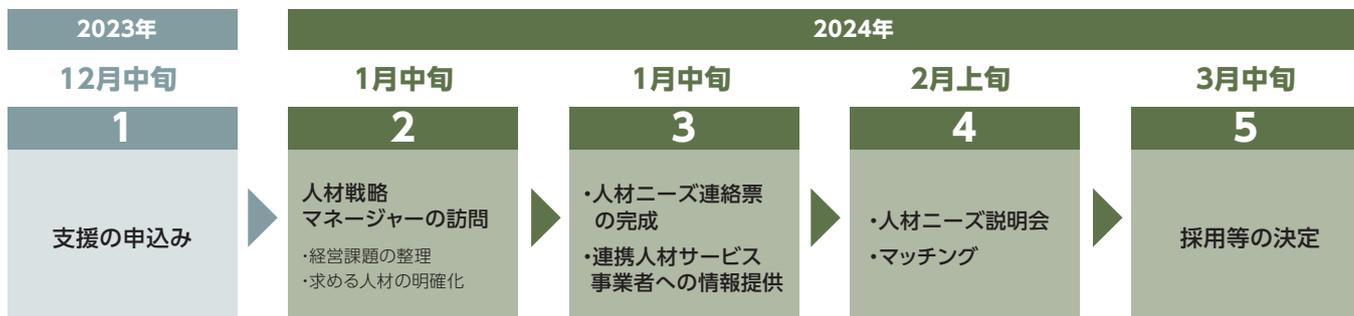


G社採用ご担当者様

飲食業界は、コロナ禍の影響で人材確保が難しい状況が続いていましたが、担当の人材戦略マネージャーの丁寧なサポートの下、想定よりもスムーズに希望に沿った人材を採用することができました。

経理業務は、入出金や売上の管理等、会社の重要な情報を扱うポジションのため、相応のスキルや経験があるのはもちろん、「信頼して任せられる」ことが大切です。今回、マッチングした方は、経理業務の経験も豊富で信頼して任せられる方だと思いました。まだ入社してから日が浅いですが、社員とのコミュニケーションも積極的に取っており早くも職場に馴染んでいます。今後機会があれば、組織改革や人材開発のために支援を活用できればと考えています。

専門・中核人材採用までの流れ



結びにかえて

公益財団法人東京しごと財団の専門・中核人材戦略センター事業がスタートし、早いもので3年目に入りました。

この間、少子高齢化で「売り手市場」の環境下、人材確保に関わる状況は劇的と言えるほど変化してきました。

1) 「企業が人を選ぶ」から「企業を選ばれる」状況になりました。

貴社が内定を出した候補者は、他社からも内定をもらい、その中から選択する可能性が高いです。

2) 中小企業から大企業への労働移動が活発化しています。

3) 若い方に顕著ですが、求人案件への自発的な応募から「スカウト」待ちが増加しています。

4) 企業の中核をなす30代～40代の人材確保が格段に困難になっており、採用できてもその後に成長を求めて転職することが「日常茶飯事」になりつつあります。

上述の状況下、今までの採用手法が「売り手市場」の現状に最適か、自社の人材戦略は従来と同じで本当に良いのだろうか、と考え悩む企業経営者・採用担当者が増えています。

このように厳しい環境の中でも、事業の拡大・発展・持続に必要な人材を成功裏に採用された中小企業様の事例をご紹介できる機会に恵まれましたことを大変嬉しく思います。

本年度は、業種及び採用職種を広げ4社を追加し、計7社の事例を掲載いたしました。ご多忙の中、本事例集のために貴重なお時間を割いていただいた企業のご担当者様に、改めて感謝を申し上げます。

本事例集をご覧になり、新たに専門・中核人材の採用を決定された皆様が、当事業をご利用され貴社の要となる人材を確保できますことを祈願しています。

令和7年6月 専門・中核人材戦略センター
人材戦略マネージャー

井口 純



公益財団法人

東京しごと財団

Tokyo Foundation for Employment Services

専門・中核人材戦略センター

TEL. **03-5211-0399**

平日 9:00~12:00 / 13:00~17:00

〒102-0072

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

(土日祝・年末年始は休業) ※ご来所の際は事前にご連絡ください

URL : [https://www.shigotozaidan.or.jp/](https://www.shigotozaidan.or.jp/koyo-kankyo/saiyo-sodan/senjin-center.html)

[koyo-kankyo/saiyo-sodan/senjin-center.html](https://www.shigotozaidan.or.jp/koyo-kankyo/saiyo-sodan/senjin-center.html)

Mail : senjin-center@shigotozaidan.or.jp



「支援申込書」や「助成金募集要項」のダウンロード、事業詳細については、HPをご覧ください。

