

平成29年度中小企業緊急人材確保支援事業

# 人材確保事例集





## はじめに

景気の回復による企業の採用活動の活発化や東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会開催を見据えた労働力需要の高まりなどを背景に、都内有効求人倍率は、平成28年4月以降2倍を超える高い水準で推移し、企業の人手不足は深刻な状況が続いています。

特に、中小企業にとって人材確保は喫緊の課題となっておりますが、採用に関するノウハウや自社の魅力発信が十分でないなど、自社の力で解決を図ることが困難な企業も少なくありません。

東京都は、平成27年度から採用に悩みを抱える中小企業に対して専門家を派遣し、コンサルティングを行うとともに、ハローワークと連携し、企業の人材ニーズに合ったマッチングを支援する「中小企業に対する緊急人材確保支援事業」を実施しております。

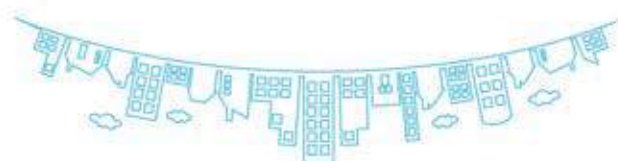
本冊子は、この事業を活用し、採用方法の見直しや自社の魅力発信に取り組まれた企業の中から、他の企業でも実践いただける事例を取りまとめるとともに、有識者やハローワークの職業指導官からのアドバイスなどを紹介することで、広く都内の中小企業の皆様の人材確保の一助としていただくために作成いたしました。

中小企業の皆様に、この冊子を活用していただければ幸いです。

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、厚くお礼を申し上げます。

平成30年3月

東京都産業労働局  
雇用就業部就業推進課



# CONTENTS

○平成29年度中小企業緊急人材確保支援事業の概要 ..... 2

## 特集

P4

特集1 経営戦略の中核となる、中小企業の採用戦略 ..... 4  
特集2 ハローワーク最前線 統括職業指導官座談会 ..... 6  
特集3 新入社員インタビュー ..... 8

## 人材確保事例紹介

P10

株式会社スーパーワン(情報通信業) ..... 10  
京極運輸商事株式会社(運輸業・郵便業) ..... 12  
株式会社コモドシステム(情報通信業) ..... 14  
ジャックス債権回収サービス株式会社(金融業、保険業) ..... 16  
株式会社森家(卸売業、小売業) ..... 18  
株式会社リーテム(サービス業) ..... 20  
株式会社スプートニク(製造業) ..... 22  
八正建設株式会社(建設業) ..... 24  
ホクト・エンジニアリング株式会社(建設業) ..... 26  
北川電機株式会社(製造業) ..... 28  
○採用・人材育成等に関する支援機関 ..... 30  
○採用選考を行う企業の皆さまへ ..... 32



# 平成29年度中小企業緊急人材確保支援事業の概要

## 目的

中小企業の人材不足が深刻となる中、存続・生き残りや成長を図るために不可欠な即戦力人材の確保を目的に、企業に専門家を派遣し、採用や人材活用等に関するコンサルティングを無料で実施するとともに、ハローワークと連携して、各企業のニーズに応じた人材の確保を支援します。



## 支援対象

都内に本社又は主たる事業所が存在し、常時雇用する従業員が300人以下で、即戦力人材の確保に課題を抱えている企業が対象です。



## 支援内容

- 専門家による課題の分析・改善計画の作成、人事制度構築等の改善策の提案
- ハローワークと連携して、企業の人材ニーズに応じたマッチング等の実施
- 採用活動中における必要な助言等



## 支援の流れ

### 企業募集

即戦力人材の確保に悩みを抱えている企業を募集



### 事前ヒアリング

課題を洗い出し、改善の方向性、支援の必要性等を、書面とヒアリングで確認後、委員会で支援企業を決定



### コンサルティング等の支援(3カ月程度)

人材ニーズに応じた採用ノウハウ・人材育成方法・人事制度構築等について専門家によるコンサルティング等を実施  
※各社5回程度  
1回当たり2~3時間



### アフターフォロー(3カ月程度)

採用活動中のサポート(必要な助言等)

連携

ハローワークによる、マッチングをはじめとした様々なサービス

## 支援企業選定方法

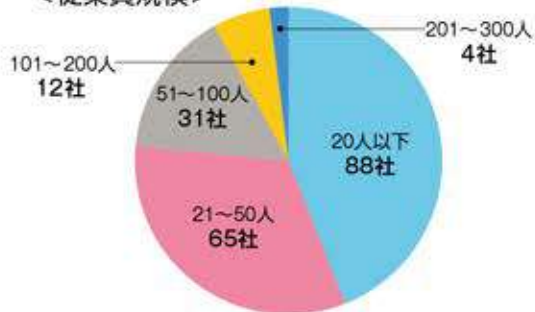
申請書類と事前ヒアリングで確認した内容をもとに、東京都、東京労働局、民間の有識者で構成する「中小企業緊急人材確保支援事業企業選定委員会」において、総合的な審査を行い、支援の対象となる中小企業を選定しました。

## 応募・支援状況

応募企業数 **471**社  
支援企業数 **200**社

## 平成29年度支援企業の内訳

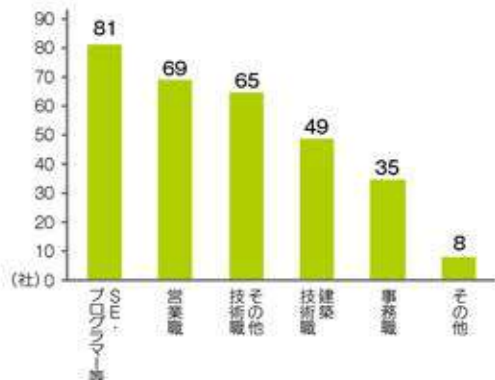
### <従業員規模>



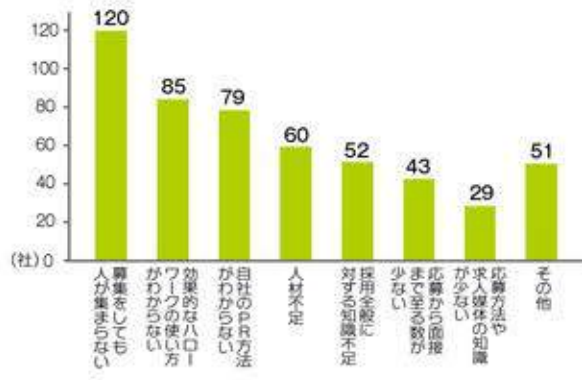
### <業種>



### <募集職種>



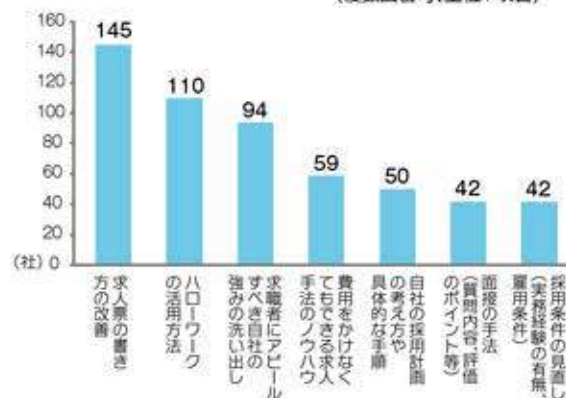
### <企業が抱える問題> (複数回答可)



○コンサルティング開始後の内定者数 / 平成30年2月末現在 410人(153社)

## 【参考】これまでに支援した企業の声(平成27・28年度のアンケートより)

### <コンサルティングの中で役に立った内容> (複数回答可、上位7項目)



### <本事業による成果> (複数回答可)

#### 【右記以外の成果】



### 支援企業からの声

- 求人票の書き方や有益な採用テクニックなどをアドバイスいただき、ようやく採用することができました。
- 今まで自社なりの方法で採用を行っていましたが、コンサルティングでここまで結果が変わるのかと驚きました。
- まだまだ知らないハローワーク求人の活用方法があることがわかりました。

## 東京都の採用コンサルティング支援について

平成27年度から実施して参りました「中小企業緊急人材確保支援事業」は平成29年度をもって事業終了となります。平成30年度以降の採用コンサルティングによる支援につきましては、「中小企業採用力向上支援事業」をご利用ください。事業の詳細は、下記の連絡先へお問い合わせください。

公益財団法人東京しごと財団 人材確保支援担当係

連絡先：03-5211-2174(受付時間/平日9:00~17:00)

# 有識者インタビュー

## 経営戦略の中核となる、中小企業の採用戦略

“経営戦略の達成のために必要な、人材戦略を考察する”

中小企業庁における中小企業経営支援分科会共済小委員会の委員を務め、リーダーのあり方や社会の課題を考えるヒントを発信。これまで取材した企業だけでも1,000社を超える、シンクタンク・ソフィアバンク代表の藤沢氏に、中小企業の採用戦略についてお話を伺いました。



シンクタンク・ソフィアバンク  
代表  
藤沢久美氏

### ●人材戦略と人事制度の重要性について

最近、中小企業の経営者から「人が採用できなくなった」、だから「まずは応募数の確保が大事だ」という声をよく聞きます。私は、これは誤りだと考えています。人材の採用を含むいわゆる人材戦略を考える際に、経営者をはじめ採用の責任者は、自社の経営ビジョンや、事業ミッションについて語れることが大前提です。そのうえで人事活動を通じて、経営者はどんな会社になりたいのか、そのためにどんな人材に会社してほしいのか、を明らかにするところから始めることが重要だからです。即戦力の実務経験があるか、業務を担えるスキルがあるか、ばかりを考えがちですが、そうではなく、まずは採用したい人材と共に、どのような会社に成長させていきたいのかを考える。それが、採用活動における人材戦略と人事制度形成の第一歩です。

### ●人材確保に成功する中小企業の共通した特性とは

人材確保に成功し続ける中小企業に共通する特性として、次の3つを挙げたいと考えています。

1  
POINT

事業活動における、「社会的意義」「社会への貢献」を具体的に明示している

2  
POINT

求職者に向けて、入社後にどのように成長できるのかを具体的に明示している

3  
POINT

受入体制の整備を、予め万全にしている

### 1)事業活動における、「社会的意義」「社会への貢献」を具体的に明示している

有料の求人媒体等で全く採用できなかった企業が、改めて自社の事業活動における社会的意義や社会への貢献を整理し、掲げた直後からより多くの求職者を獲得し採用に成功したという事例が多くあります。表層的に掲げるのではなく、具体的に踏み込んでいくことが重要です。経営者がこの部分に注力していくことは採用に求められる資質でしょう。例えば、21世紀以降、ISO取得の実績等を明記すると「応募者の質が変わった」というケースが増えました。このような打ち手ができるような経営のあり方が求められます。また、採用面接時に最初に社長が直接対話する、人事担当者ではなく社長が社会的意義等を熱く語り伝える、等の打ち手も効果的です。特に、面接の最初のプロセス(一次面接等)で、現場のことや仕事の難しさや苦勞は誠意をもって率直に伝えることが重要で、結果的にそのほうが採用したい人材からの入社希望が多くなります。最終面接でやっと社長が面談に出ていく、といった採用の姿勢では人材確保の成功は難しいでしょう。昨今は、会社が選ぶのではなく、会社は選ばれる採用活動なのです。その意味でも経営者の意識変革は極めて重要です。

### 2)求職者に向けて、入社後にどのように成長できるのかを具体的に明示している

仕事が大変なのは嫌だ、給与条件が合わないのはお断りだ、という求職者の意向は存在します。しかし結局、その状態のまま採用してもお互いが不幸になります。最近の求職者は「どういう働き方ができるのか」を重視する傾向が強い。つまり、その会社が担う役割を知り、もし自分が入社したらどのように成長し社会への貢献が可能なのか、を入社前に具体的に知りたいのです。例えば、求人が退職者補充の場合、単に現在の役割の置き換えでは応募者はワクワクしない。成長して活躍できる、と考えてもらえるような説明が必要です。「前任の人も素晴らしいけれども、さらに貴方のキャリアを活かしてほしい。」というように、具体的に伸ばしてほしいキャリアは何かを明示して「会社をより良い形に一緒にしていこう」等を伝えること、そして併せて、経営者が抱く夢を

語れると良いでしょう。

### 3)受入体制の整備を、予め万全にしている

何のために採用を行うのか、人材確保を開始する前に十分な精査を行わないまま採用活動に入ってしまう中小企業は意外と多いです。例えばキャリアコンサルタント等と言われて「未経験採用」で採用活動を進め、「悪くない人材だから」と採用してしまい、その結果本当に必要な人材要件が不足していたというミスマッチのケースは非常に多いです。実務未経験の採用枠だとしても、経営者や採用責任者はどの事業部門にどんな人材要件が足りないから採用したいのか、どの部門の誰が「人が足りない」と言っているのか、等をしつこい位に明確にすることが必要です。本来は人員補充を実施する前に、事業全体の棚卸を1年程度の時間をかけて対応することが望ましいです。なぜなら採用とは経営計画の履行そのものだからです。この部分が欠けていると人材のミスマッチが生じ、社内に活躍できない人が増え、結局人が足りない、という悪循環を生み出し、経費だけが膨らんでいくという経営側にとっても雇用側にとっても望まない結果となります。少なくとも人材採用したい時期の前後1ヶ月程度は、受入体制を整えることが不可欠でしょう。

#### ●採用戦略に盛り込むべき人材のキャリア開発計画とは

「国家百年の計は教育にあり」です。経営者に問われたら、国の教育制度は簡単には変わらない、中小企業の人に対する環境づくりや考え方というのは国づくりだ、とお伝えしています。会社が従業員に、どのように育む環境を提供できるのかが重要となります。これは採用時点だけの課題ではありませんが、採用行程の最初から「キャリア開発計画」を重点ポイントにしておくことは効果的です。入社後の従業員のキャリア開発を明示できるよう整えるとよいでしょう。だから、大企業が採用するような人材が採れないと気にするよりも、自社に入社した従業員に活躍してもらう源泉として、会社は従業員が頑張れるステージをどのようにデザインできるのか、ビジョンやミッションに共鳴して頑張ってくれるかど



うかを重視した採用戦略の打ち手が必要です。資格取得の支援も、教育コストは以前とは比較にならないくらい小さくなっています。最近は企業にとっての教育選択肢が広がっていますし、国や自治体等が助成金の制度も整えています。



#### ●採用した人材を幸せにする人材マネジメントについて

中小企業の多くは、「〇年たったら、管理職になれます」等というロールモデルを示すことが難しく、また従業員のキャリアについて検討しにくいケースもあるでしょう。一方、従業員はこれを具体的にイメージしたいと考えます。だから、活躍してほしい人材には、会社として今後どういう事業分野に着手するのか、何を事業強化するか等を明確にして、将来はその責任者になってほしいという、求めている姿を伝えることが必要です。例えば、エンジニア等の技能系の人には到達してほしい技術習得スキル要件を明示しやすいかもしれません。大企業と比較した際の処遇面でのポトルネックの補填は、国の補助金制度の活用や、兼業(副業)を認める働き方等、いろいろあります。

#### ●これからの人材戦略についての提言

これからの経営戦略で人材戦略は極めて重要です。なぜなら今以上に、企業にとっての人材は重要度が増すからです。単純化された業務は、ロボット・AI・クラウドシステム等の活用が増えて人材の役割が減ることにより、人材を抱える大企業とそうではない中小企業との格差は生まれにくくなります。これは中小企業にとって大きなチャンスが到来することを意味します。採用の強化を検討する際に、例えば知財マッチングの強化や販路開拓の促進等、新たな人材が担う採用ニーズがあるでしょう。さらに大手企業から中小企業への人材の流動化の増大や、シニア人材の活躍機会の拡大等を通して企業ブランディング、マーケティング強化等にも期待が持てます。こうした背景を踏まえた人材戦略にきちんと向き合わなければ、どんなに素晴らしい人材でも活躍してくれないでしょう。社長の想いを明確に言語化することの重要性はますます大事になるのです。

# ハローワーク最前線

## 統括職業指導官が語る採用事情



求人票を出しても応募が集まらない、  
または応募があってもミスマッチばかりなど、  
多くの企業が採用活動に頭を抱えています。  
理想的なマッチングを叶えるために、  
採用活動において必要なものは一体何か。  
選考プロセスや求職票の書き方において重要な点を、  
ハローワーク統括職業指導官に伺いました。

### ●採用を計画し始めた時にまず、すべきこと

まず、中小企業が採用を計画する際、どんなことから始めたらよいのでしょうか。

**松崎** 「仕事内容」「ターゲットとなる人物像」の明確化です。「どんな人に、どのような仕事をしてもらうのか」「経験者か、未経験者か」「必要な資格はあるのか」などを明確にしてほしいです。これらが明確でないと、求人票にも反映できませんし、合否の判断基準がわからず、どんな求職者と出会っても決めきれないという状況に陥ってしまいます。また、もし採用に至ったとしても入社後にミスマッチが発生する場合も多いです。

**新井** 私が窓口で企業の担当者の方と接していた際に感じたことは、求職者に求めるものが高すぎるのではという事です。若くて、コミュニケーション能力があって、スキルも経験もあって…という人物像をターゲットとして設定してしまうと、マッチングどころか応募すら来ないような状況になってしまいます。一般的に優秀とされる人物像を描くのではなく、自社にとって本当に必要となるスキルや人柄を考えたほうがよいでしょう。

また、人物像の年齢に幅を持たせると、それぞれ年齢給に合わせるため、賃金にも開きが出てしまいます。年齢のイメージを持っているのであれば、その年齢に合わせた賃金を考えておく必要があります。そのほうが求人票に掲載した時に、納得感のある賃金になります。

**竹内** 「うちは賃金が低いから」という言葉を聞くことがあります。しかし近年、求職者側の賃金に対する条件は緩和する傾向があります。仕事内容や休日・休暇制度、職場の雰囲気といったやりがいや働きやすさと

いった部分に魅力を感じ、想定する賃金より低くても応募する方が増えています。企業側はそういった魅力を掘り起こし、発信していく必要があります。

### ●訴求力の高い求人票を作るためのポイント

次に、求人票を作成する際のポイントについてお聞かせください。

**松崎** 求職者は「自分がどんな風に会社に受け入れてもらえるのか」を気にしています。受け入れ態勢については、備考・求人条件特記事項欄を活用してほしいなと思います。労働環境や働き方、研修制度などは求職者が気にするポイントです。その点に力を入れているのであれば、しっかりアピールしてください。また、福利厚生が充実しているとか、休みが取りやすい、資格取得費用の助成があるといったことも注目されます。そういった働きやすさも訴求できるのが、備考欄や求人条件特記事項欄です。ここは記述形式も自由がききまますので、しっかりと内容を練って記載してほしいです。

**新井** 特に、若年層や未経験者は研修の有無や年間休日、時間外労働を気にします。詳細な仕事内容を記載したり、備考・求人条件特記事項欄に情報を入れておいたりすることで、インターネットで求人情報を閲覧できる「ハローワークインターネットサービス」でも検索の際にヒットしやすくなります。ヒットすれば、それだけ求職者の目に触れるわけですから、応募が増える可能性が高まります。

**竹内** 仕事内容欄に関しては、専門用語を避け、業界経験者でなくても理解しやすい用語を選び、できるだけ具体的に記述したほうが良いでしょう。特に未経験者採



ハローワーク飯田橋 統括職業指導官  
松崎 順氏



ハローワーク品川 統括職業指導官  
竹内 典子氏



ハローワーク新宿 統括職業指導官  
新井 大助氏

用をしている企業には「その求人票だけで、仕事内容がイメージできますか」と聞いています。一方で、ハローワークの求人票はフォーマットが決まっていますし、文字数等の制約もありますので、記載しきれないこともあると思います。その場合は「事業所画像情報」の登録をおすすめします。これは、所定の求人票に加えて、自社の職場や扱う商材などを写真やイラスト等の画像で公開できるサービスです。写真があると会社の雰囲気や仕事現場の様子がよく分かるため、求職者がより会社についてイメージしやすくなります。

りますが、応募後はスピード感をもって選考を進めていくことが大切です。特に若手人材は就活サイクルが早く、一度に複数社の選考を受けているケースがほとんどで、ゆっくり構えていると、他社に獲得されてしまうのです。「採用したい」と思った人がいたら、その人は他社にも「採用したい」と思われている人材なのだと意識しましょう。選考スピードをあげるためには、書類選考や筆記試験を無くすこと、面接回数を減らすことなどを提案しています。とにかくまず会ってみる、会ったらスピーディに選考を進めていく。これが採用への近道になります。

### ● マッチングを成功させる採用プロセス

それでは最後に、採用プロセスにおけるハローワークの活用法や、企業が注意する点を教えてください。

**新井** より多くの人材とのマッチングを希望する場合は、ハローワークが主催する面接会や就職フェアに参加するのもおすすめです。面接会に参加することで、採用に繋がるだけでなく、いまの求職者が何を考えているのか、といったことを知る機会にもなります。

**松崎** 面接会に限らず様々な形で求職者との出会いがあ

**竹内** 内定通知を出して入社が決定した後も、書類の取り交わしまでしっかり対応してください。内定通知書や雇用契約書、労働条件通知書の取り交わしができておらず、入社後に求人票に書いてあった条件と違う、その上契約書の取り交わしが無い、といった問い合わせをハローワークでも多く受けます。会社にとっても、契約をしっかりと結んでおくことでトラブルを回避できるというメリットがありますし、お互いに気持ちよく信頼関係を築いて働くために必要なプロセスですので、ぜひ慎重に取り組んでいただきたいです。

## 採用活動で求められる重要なポイント

1 POINT

### 採用計画を立てる

- ① 求める仕事の内容を明確化する
- ② 自社が本当に求める人物像をターゲットとして設定
- ③ 会社の魅力を洗い出して整理する

2 POINT

### 訴求力の高い求人票を作成する

- ① 仕事がイメージできる具体的かつ丁寧な記載を心がける
- ② 備考欄や求人条件特記事項欄でも積極的にアピール
- ③ 写真やイラストも効果的に活用

3 POINT

### 採用プロセスを見直す

- ① 応募、面接、結果通知といった選考のプロセスをスピーディに実施
- ② 内定・採用に関する書類の取り交わしを徹底する

# 新入社員インタビュー コンサル



株式会社Satomi Noir

フォトグラファー **湯浅 徹さん**

所在地：東京都渋谷区西原3-37-8

創業年：平成20年 従業員数：16名

事業内容：ウエディングフォトの撮影および制作・  
各種記念撮影サービス

URL：http://www.satomi-noir.jp/

入社  
**2**  
か月

## 面接で社長から言われた一言で「ここで働きたい」と思いました

独自の視点でウエディングイベントを撮影するフォトテクニックと、高品質な商品ラインナップで、国内TOPホテルブランドのオフィシャルパートナーに採用される実績をもつ「株式会社Satomi Noir」。11月に有料求人媒体を通して入社した、湯浅さんにお話を伺いました。

大学卒業後に就職した市役所を退職し、その後約2年間の海外生活を過ごすなかで、元々は趣味から始めたカメラに夢中となり、イベントフォトグラファーとして現地で働くようになりました。帰国後、フォトグラファー専門の求人サイトに登録して出会ったのがSatomi Noir。印象的だったのが、面接冒頭でいきなり社長から言われた「最近調子どう?」という一言。人に対して非常にオープンなコミュニケーションの取り方や、社長や社員の方々の雰囲気を見て、「ここで働きたい」と直ぐに感じました。現在は、企業様向けの撮影の仕事や、ブライダル関連のアシスタントとして現場に入っています。多くの方々の幸せの瞬間に立ち会える仕事ですので、私の写真を見ていただいた時に「ハッピー」を感じてもらえるような作品を、今後も撮り続けていきたいです。



## 担当コンサルタントから

本事業開始前から有料求人媒体を利用していました。応募はあってもミスマッチが続いている状態でした。本事業を通じて、「求める人材像」や「仕事の内容」を改めて明確にし、訴求効果を高める求人内容に修正したことにより、企業が希望していた人材からの応募が集まりました。湯浅さんを採用された後にも、複数名のフォトグラファーの採用に成功しているのは、求人票の修正によるミスマッチの回避と、企業の魅力が伝わる面接を的確に実行されているからでしょう。



株式会社エスアイアソシエイツ

CS事業部  
エンジニア **立川 勇斗さん**

所在地：東京都新宿区左門町9番地6 玉盛ビル1F

創業年：平成16年 従業員数：23名

事業内容：コンピュータソフトウェアの受託設計、開発および販売・インターネット等のネットワークを利用した各種情報提供サービス等

URL：https://www.siaj.co.jp/

入社  
**2**  
か月

## スピーディな選考と誠実な対応が入社の決め手でした

平成16年の設立当初より、ECサイト構築サービスを中心に多くの実績を積み上げてきた「株式会社エスアイアソシエイツ」。自社でもネットショップを運営しており、そのノウハウを活かして幅広い業種のクライアントから業務を請け負っている。昨年10月にエンジニアとして入社した立川さんにお話を伺いました。

ティング支援を通じた採用活動に取り組んだ企業へ入社した新入社員の皆様にお話しを伺いました

入社  
1  
ヵ月



## 株式会社ファーストウェア

システム部  
未経験プログラマ **豊田 裕一郎**さん

所在地：東京都千代田区神田美倉町10番地 喜助新神田ビル38号室

創業年：平成9年

従業員数：8名

事業内容：Webでの業務システム開発

URL：<https://fastware.co.jp/>

### 若手人材特化のハローワークを活用し、未経験職種の内定を獲得

「.NET」プログラミングに特化した開発を進める「株式会社ファーストウェア」は、この分野のエキスパートが揃う少数精鋭の会社。プロフェッショナル達が集う同社に、業界未経験のプログラマとして採用された豊田さんに、選考中のエピソードと今後の抱負を語っていただきました。

前職では飲食関連のサービス業に従事していましたが、大学時代から希望していたITの仕事にチャレンジしたいと思っていました。転職活動を始め、利用していた「新宿わかものハローワーク」で最初に紹介されたのが、ファーストウェアでした。ミニ面接会に案内されて行ってみると、社長と現場社員の方が丁寧に対応してくださいました。小さなブースでざっくばらんに話せる雰囲気だったので、緊張せずにお互いのことを理解できたと思います。ミニ面接会から1週間後に社内で面接があり、その場で内定をいただきました。現在は研修中で、Webページを作るための基礎的な知識を習得しています。同じプログラマの先輩がいつも気に掛けてくれますし、研修制度が整っているので、安心して働くことができます。今後は、お客様のニーズに応えていけるプログラマとして成長していきたいです。

#### 担当コンサルタントから

本事業の支援を通じて、訴求効果を高めるための未経験者用の求人票を作成しました。事業内容や会社の長所、さらに業務内容を細かくかつ分かりやすく記載しました。未経験者でもイメージできる将来のキャリアパスを明記し、教育・研修制度が充実していることもアピールすることで働きやすさを感じられる求人票となりました。若手人材の就職支援に特化した「新宿わかものハローワーク」と連携した面接会を実施できたことも、採用成功の一因となりました。

前職でもWeb開発の仕事に取り組んでいましたが、経営悪化による会社の組織体制の大きな変更により、自分が望むような働き方ができなくなったため、転職を考えました。IT関連職種の紹介を専門とするエージェントに登録し、実際に幾つかの会社を紹介されましたが、エスアイアソシエイツはスピーディな選考と、面接での誠実な対応がとても印象的でした。また、社長の他、現場社員の方々ともお話しする機会をいただき、その場の雰囲気や社長の人柄から、この会社は信頼できるな、と感じました。現在は大手企業様を相手にアプリ開発の仕事をしています。まだまだ分からないことも多いですが、どんな小さなことでも相談しやすい社風で先輩社員の方々に助けられています。今後はECサイト事業以外の新しい事業にも、どんどん挑戦していきたいです。

#### 担当コンサルタントから

人手不足が深刻な業界なので、選考はとにかくスピード感をもって進めたほうが良いとアドバイスをしました。特に、若手人材は他社の採用意欲も高いため、面接の回数を複数回から1回に減らす取組や、良いと考えたら迷わず内定を出す、といった迅速な対応が効果的です。また会社の面接の場は「会社のファンになってもらう場」であると話し、模擬面接にも熱心に取り組んでいただいた結果、応募者に好印象を抱いてもらえる面談が実現しました。

# 株式会社スーパーワン

ターゲットの明確化で、2名のシステムエンジニアの採用に成功



企業  
データ

資本金 / 2,500万円  
 代表者 / 長谷川 和寛  
 創業年 / 平成5年  
 所在地 / 東京都千代田区内神田2-11-1 島田ビル4F  
 従業員数 / 11名  
 事業内容 / スマートフォン・タブレットアプリの受託開発、製品開発  
 教育用・医療用アプリケーション及びコンテンツの開発  
 URL / <http://www.super-one.co.jp/>

採用予定職種 システムエンジニア

## ●採用ターゲットを決めきれないことで 起こるミスマッチ

デジタル教材などの教育分野やタブレットを使った医療分野でのデジタル化にチャレンジしている株式会社スーパーワン。あらゆる分野で進歩するデジタル化により広がる様々な可能性を、IT技術によって実現していくことをミッションとする会社だ。ITによる業務の効率化を推進するのは、業務量が多い教育や医療分野で働く人の負担を減らし、各分野の発展を支えたいという想いがあるからだ。社会に必要とされる魅力的なシステムを開発している同社だが、人手不足を補うために開始していた採用に関して、大きな課題を感じていた。

「採用ターゲットをしっかりと定められていなかったのです。理想的な人物像や求める役割を決められていなかったもので、面接をしてもどうも決めきれなかった。確たるものがないため採用できない状況が続いていたのだと思います。」と、代表の長谷川社長は当時を振り返る。複数の有料の求人広告媒体にも掲載することで、ある程度の応募はあったが、採用対象となる層からの応募はなかった。求人情報の記載内容や採用プロセスに問題があるのかと考えたが、改善の方法が分からない。そんな時に本事業の案内を見つけた。費用が掛からないことや、外部からのコンサルティングという新しい体験への期待感もあり、本事業への参加を決めた。



代表取締役・長谷川さん(左)と管理部の加藤さん(右)

## ●求職者から見た「応募しやすさ」にこだわった 求人票

「これまでハローワークに足を運んだことがなく、どのような求職者がいるのか全くイメージできていなかったのです。」と語る長谷川社長。支援を受けることが決まってから実際にハローワークに足を運んでみると、若年層の求職者たちが熱心にPC等で仕事探しをしている様子を目の当たりにした。「仕事に意欲がある層とのマッチングができそうだ、という大きな期待感が持てました。」と、当時の様子を語ってくれた。また支援の過程で、担当コンサルタントが特に強く提案したのが、同ポジションのシステムエンジニアの仕事でも、実務経験者と未経験者に分けて求人票を作成することだった。求人票を分けることにより、給与の下限と上限との乖離を少なく記載することができ、求職者にとって、自身の能力に見合った給料が得られる、という安心感につながると考えたからだ。実務経験者に関しては、さらなるスキルアップができることや、ブランクや経験が浅くても指導教育が行われる受入体制があることを明記した。未経験者向けの求人票では、「仕事内容」の欄は分かりやすさを重視して記載し、「求人条件特記事項欄」には、自社の技術習得プログラムの用意があることをアピールした。

また、課題を感じていたターゲットの絞り込みについては、会社の経営ビジョンを考えることから始めた。会社が目指すビジョンから必要な人材を導き出し、将来的に必要な人物像を考え抜いた。これにより、経験の浅い人材や、ブランクがある人材に関しては、受け入れて育てていこうという方針も固まった。

## ●コンサルタントによる採用活動の総合的な サポートもあり、2名の新規採用に成功

コンサルタントの改善提案は、求人票の改善だけに留まらな

かった。システムエンジニアの特性を考え、ハローワーク飯田橋の中核人材確保支援センターや、無料のインターンシップを活用した就職支援事業などを紹介した。採用チャネルを増やすことで、人材との出会いを増やしたいという考えがあったためだ。またコンサルタントは、応募者のモチベーションを維持・向上するためのテクニックも紹介した。具体的には、応募者からの問い合わせにはスピード感をもって対応することや、採用担当者以外の社員でも応募者からの問い合わせに対応できるよう、社内マニュアルを整備する等である。

こうした数々の施策が功を奏し、ハローワーク経由で9名の応募があり、面接には4名が進み、2名に内定を出すことができた。そして、両名とも内定辞退することなく、システムエンジニアとして入社に至った。



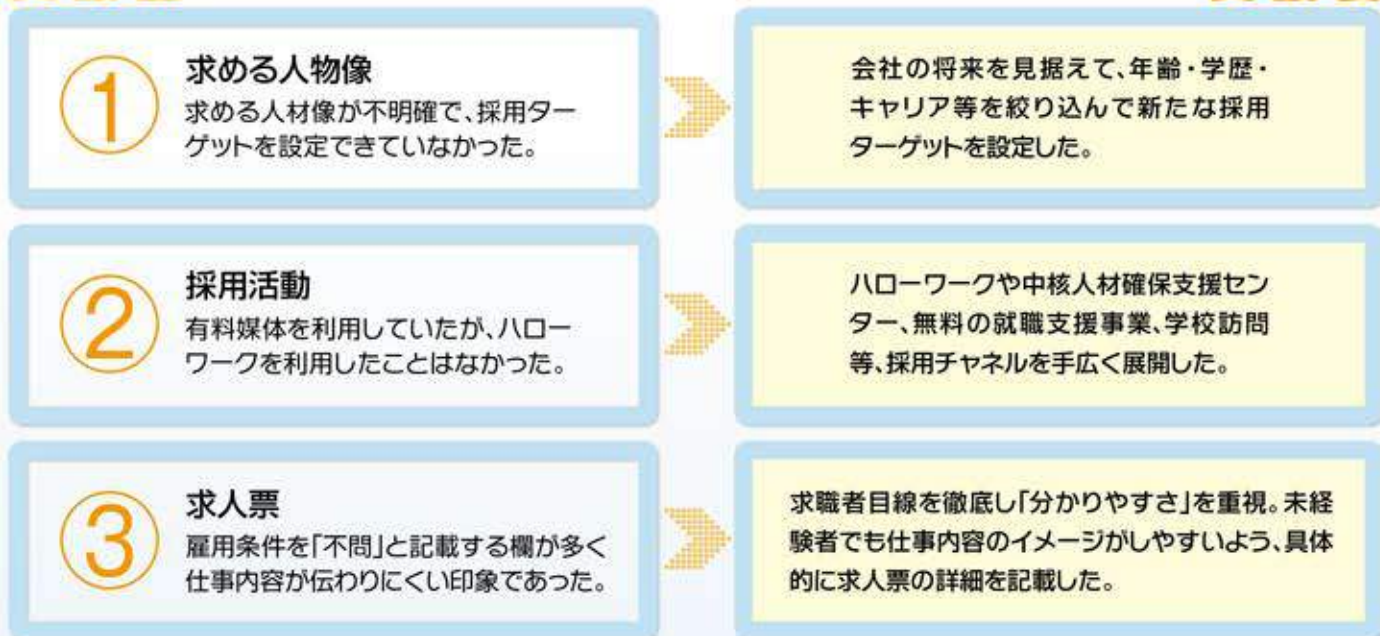
コンサルタント(左)との打ち合わせ風景 ステキなオフィスの一隅

- |      |   |
|------|---|
| 仕事の内 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 教育業界を中心としたシステムやコンテンツの企画・提案・開発</li> <li>2. 主にSEとしてのシステムの設計・開発の仕事</li> <li>3. お客様への企画提案を含むディレクションの仕事</li> <li>4. 開発プロジェクトとメンバーの管理をする仕事</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>※開発言語は問いません</li> <li>※SE経験の浅い方もスキルアップ可能です</li> </ul> |
| 仕事の内 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 教育業界を中心としたシステムやコンテンツの企画・提案・開発</li> <li>2. 主にSEとしてのシステムの設計・開発の仕事</li> <li>3. プログラムコードを書く仕事</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>※未経験の方でもしっかり学べるよう、サポートします。</li> </ul>   |

<求人票> 経験者向け(上)と未経験者向け(下)とでポジションを分けた求人内容

## 支援前

## 支援後



## 支援の成果

システムエンジニア(未経験)

**2名を採用**

### コミュニケーションの大切さや指導・教育の重要性を実感

スーパーワンは人材採用だけでなく、社内での従業員同士のコミュニケーションが希薄であることも課題としていました。本事業のコンサルティングを通じて、職場の人間関係やコミュニケーションが人材の定着に非常に重要であると説明したところ、改善に向けた取り組みを開始し、職場におけるコミュニケーションを増やす努力をしています。また未経験者を積極的に採用することとなり、先輩社員が新入社員に対して積極的に指導していくことの大切さを改めて認識するという好循環が生まれました。

# 京極運輸商事株式会社

採用成功の近道は、自社の魅力の掘り起こし



企業  
テ  
ー  
タ

資本金 / 1億6,000万円  
代表者 / 玉川 寿  
創業年 / 明治24年  
所在地 / 東京都中央区日本橋浜町1-2-1 HF日本橋浜町ビルディング4階  
従業員数 / 253名  
事業内容 / 貨物自動車運送事業、貨物運送取扱事業 等  
URL / <http://www.kyogoku.co.jp/>

採用予定職種

事務職(総務)

## ●人気の事務職でも応募者が集まらない

運送業界全体に人手不足が叫ばれるなか、京極運輸商事株式会社も人材の獲得に頭を悩ませていた。常時募集をしているドライバーの確保が難しいことは理解しているが、運送業をサポートする事務職の募集についても応募が増えないことに、特に頭を抱えていた。採用担当である木ノ戸さんは「大手の求人媒体などを利用して採用活動を実施していましたが、事務職の人材がなかなかマッチングしない。人気と言われる事務職でなぜ応募者が集まらないのか、原因がわかりませんでした。」と当時を振り返る。



人事グループ採用担当課長の木ノ戸さん

全国どこでも人気が高いと言われる事務職で、オフィスは都心という好条件なのに、なかなか応募者数が増えない。「自社内でも応募が集まらない原因を考えました。まずは契約社員として採用していた雇用形態を見直し、最初から正社員採用に変更したり、自社なりに試行錯誤したのですが結果につながりませんでした。そこに今回の支援事業の話があり、コンサルタントという第三者の目で見ってもらうことで何か発見があればと思い、応募しました。」

## ●コンサルティングを通して見えた自社の魅力

担当コンサルタントは自社の魅力を掘り起こすための丁寧なヒアリングから始めた。話を聞くうちに、木ノ戸さん自身

が思っていた以上に京極運輸商事には隠れた魅力があることが分かった。事務職はほとんど残業がなく土曜日も休めることや、「危険物取扱者」の国家資格取得の支援制度があること、また有給休暇は半年を待たずに入社後14日後から取得できる。これらの魅力を求人票に記載することにした。「自社の魅力というのは、社内の人間には意外と気づきにくいものです。外部の方の目線で見ってもらうことで、自社がもつ魅力やアピールポイントに気づけました。また、そうした魅力を積極的にアピールしていくことが大事なのだという考え方にも大きな気づきを得ました。」

## ●「全員採用したいくらい」理想のマッチングを叶えた三二面接会

求人票の工夫に試行錯誤するなか、木ノ戸さんのもとに1本の電話が入る。担当コンサルタントからの、飯田橋のハローワークで開催する三二面接会に参加してみないかという提案だった。今まで取り組んだことのないイベントだったが、その場ですぐ参加する意思を伝えた木ノ戸さん。さっそく三二面接会の準備をはじめた。

修正した求人票の効果もあり、三二面接会では4名の応募があった。「求職者が来てくれるのか少し心配していたのですが、当日は4名の方と面談が実現しました。事前にハロー



明るい社内風景

ワーク職員の方が200枚ものチラシを配ってくれていたり、求職者に直接弊社の案内をしてくれたりという熱心なサポートをしてきていて、すごく助けられました。」とうれしそうに語る木ノ戸さんは、次のようにイベントを振り返る。「1人30分程度の時間をとってざっくばらんに話せる雰囲気だったので、お互いのことをよく知ることができました。30分という短い時間ではありますが、意欲がある、情熱があるなど、それぞれの個性がよく見えたと思います。」

結果として4名全員が2次選考に進んでもらうことになり、2次選考では筆記試験と役員面接を行った。木ノ戸さんが「面接で話した全員を採用したかった。」と思うほど理想的な人材が集まったが最終的には最も自社と合うと思われる1名を採用した。

木ノ戸さんは今回の採用支援を振り返って、「自社の魅力を発信していくことの大切さを実感しました。支援を受けたことで、本当に理想的なマッチングができたと思います。実はコンサルティングを通して得た知識やテクニックは、その後

のドライバー職の募集でも活用しているんです。求人票の書き方や魅力の伝え方を工夫することで、人手不足が深刻なドライバー職でも13名もの採用ができました。今後の採用活動にも活かしていきたいですね。」と笑みがこぼれた。



ミニ面接会で作成したチラシ



ドライバー職の募集でも知識を活用

- 求人案件特記事項
- ・事務職については、祝日が多い月は土曜日が出勤日となりますが、有給休暇等を使用して、土・日・祝日は休んでいます。
  - ・残業は部署によって異なりますが、ほとんどありません。
  - ・各種資格取得支援制度により、スキルアップが図れます。
  - ・有給休暇、特別有給休暇は、入社14日経過後支給。但し、急引については入社後取得可能。

<求人票> 自社の魅力を落とし込んだ求人票

## 支援前

- ① 求める人物像  
求める人材が単なる「事務員」という曖昧な人物イメージだった。

- ② 採用活動  
自社内で母集団形成ができない原因を考え試行錯誤を繰り返していたが結果につながらなかった。

- ③ 求人票  
自社の魅力となる人事制度や勤務実態をアピールできていなかった。

将来の幹部候補となる人物が欲しいことを明確に定め、キャリアビジョンを具体的に考えた。

第三者の意見を取り入れ、ハローワーク主催のミニ面接会にも積極的に参加し、効果的に採用活動を実施。

資格取得の制度があることや本社勤務の事務職は土曜休みといったアピールポイントを記載した。

## 支援後

## 支援の成果

事務職（総務）

1名を採用

### 自社の魅力を作り出し積極的にアピールしていく

京極運輸商事は本事業をきっかけにコミュニケーションの基本である挨拶を積極的に行うこととしました。お客様に対し全員が立ち上がり「いらっしゃいませ」「ありがとうございました」と挨拶します。挨拶は社内に活気が生まれ社員が気持ちよく働ける職場環境を築くこととなります。良い職場環境は求職者へのアピールポイントになり、応募者数の増加や内定後辞退の防止にも効果が期待できます。

# 株式会社コマドシステム

自社の強み×新しい採用チャネルの活用で、採用成功へ



企業データ

資本金 / 1,300万円  
 代表者 / 杉山 幹夫  
 創業年 / 平成16年  
 所在地 / 東京都中央区新川1-2-2 GC茅場町ビル3階  
 従業員数 / 20名  
 事業内容 / インターネット・WEB技術をベースとした業務システムの開発  
 URL / <https://www.cmds.co.jp/>

採用予定職種 オープン系プログラマ

## ●既存の採用チャネルに限界を感じていた

インターネット技術・オープンソースを活用した業務システムの開発を行う、株式会社コマドシステム。ここ数年の採用活動は募集をかけても応募者が集まらない状況が続いていた。過去には採用チャネルとして有料求人媒体を利用していたこともあるが、費用対効果を感じられなかった。また、ハローワークも長年利用していたが、有料求人媒体と同様に、年々反応が悪くなっていた。代表の杉山さんは、「どのツールを使っても、応募者が集まらない。以前は、2週間求人広告を出すと10人くらいは応募がありました。ところがリーマンショックから立ち直った頃から、急に応募者数が減りましたね。広告費をかけても結果が出ないことに、もどかしさを感じていました。」と当時を振り返る。採用活動で望むような結果を出したいという思いから、今回の支援に応募することになった。



コンサルタント(左)と打ち合わせをする  
 代表取締役社長・杉山さん(中央)と開発部部长・夏井さん(右)

## ●コンサルティングを通じて発見した自社の強み

コンサルティングが始まってからまずアドバイスがあったのは、求人票の書き方だ。特に仕事内容の説明が分かりにくかったため、具体的にかつ未経験者でも分かりやすいように記載した。また、当初は即戦力となる中堅層の人材を希望していたが、人手不足の状況では獲得が困難であることをコン

サルタントから告げられ、ターゲットを未経験者に変更した。そこで、未経験者でも成長していける土台がある会社であることが伝わるような求人票を作成することを意識した。「プログラマは専門職のため、未経験可と書かれていても、やはり不安に思う求職者が多く指摘されました。未経験でもいい、ではなく、未経験の方にこそ来てほしいという点を明記しました。また、社内に研修制度があることや入社後にはトレーナーが付くこと、どんなプログラム言語を習得していくのかを具体的に書くようにしていきました。」と杉山さんは振り返る。また、研修制度を活用し、積極的にスキルアップしている先輩社員がいることや、1か月に1回は常駐先から全社員が集まり日頃の業務報告やコミュニケーションをとる場を設けていることなど、未経験者に安心して応募してもらうための情報を、丁寧に記載した求人票ができあがっていった。

## ●新しいチャネルへの挑戦で成功した採用

コンサルティングを通じてもうひとつ、大きな変化があったのが、採用チャネルの拡大である。「ハロワdeメッセ」への参加もそのひとつ。当初は採用イベントにはあまり興味がなかった杉山さんだったが、コンサルタントの強い勧めにより参加することになった。「ハロワdeメッセ」はハローワーク品川独自の取組であり、人材募集を行っている企業が、会社を



取材を終えて笑顔の杉山社長(左)と、夏井部長(右)



PRするためにハローワークのエントランスホールにブースを出展し、求職者と交流できるイベントだ。書類選考を省き直接面接ができるため、求職者にとっても魅力的なイベントだ。参加が決定すると、コンサルタントは求職者に会社の魅力をアピールするためのチラシを作成するよう提案した。イベント向けのチラシを作成する試みは初めてのことであったが、コンサルタントとともに知恵を出し合い、職場の写真や図を積極的に活用する等、綿密に作り込みを行った。また、参加する求職者に圧迫感を与えず、自社に対して好印象を持ってもらう面接を実施するために、事前に開発部部長の夏井さんを変えた面接シミュレーションを行うなど、貴重なチャンスを活かし成果を出すための準備を入念に行った。イベント当日は杉山さんと夏井さんの2人で求職者を迎えた。予め作成したチラシを片手に求職者と向き合い、未経験者でも成長できる環境があることや、会社の制度をしっかりと

アピールできた。この結果、7名と面談を行い、1名がプログラマとして採用に至った。

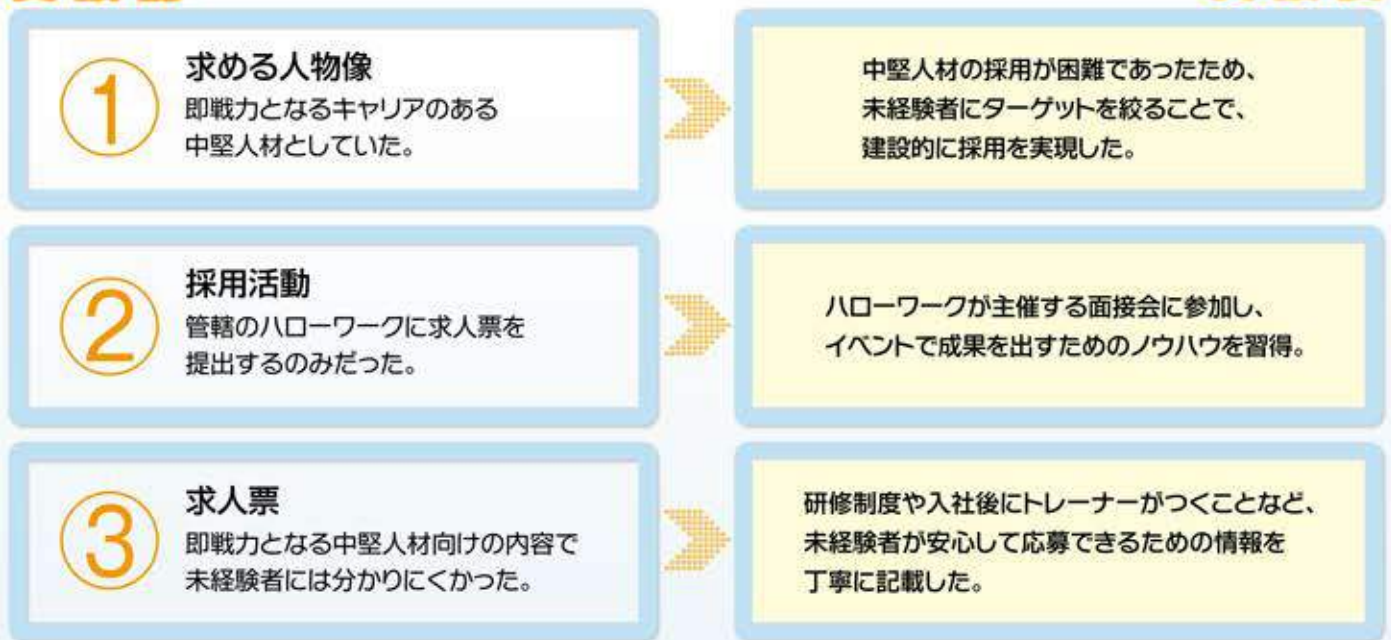
採用に直結した「ハロワdeメッセ」について杉山さんは、「この結果は自社で入念に事前準備を行ったことと、ハローワーク職員の方のサポートがあったおかげでもあります。今後も、既存の採用チャンネルに固執せずさまざまなイベントにも目を向けていきたいですね。」と語ってくれた。

**求人条件特記事項**  
 【研修内容】・入社後にトレーナーを確定し、java言語を使用して基礎からWeb構築まで行います。・技術書籍やトレーナーからの課題を行い徐々にレベルアップを目指して頂きます。・最終的にはjava、SQLなどの言語、及び開発に関わる知識を習得して頂きます。  
 【作業場所】・社内又は業務に応じて都内のお客様元  
 ＊事前連絡の上、ハローワークの紹介状を受けた上で応募書類を所在地宛にメールして下さい。（郵送可）

<求人票> 未経験者に向けた研修内容等の丁寧な記載

## 支援前

## 支援後



## 支援の成果

オープン系プログラマ

**1名を採用**

### 新しい採用チャンネルに目を向け、積極的に求職者と接触

求人票の見直しの過程で、研修制度をアピールしたことをきっかけとし、今後はその特徴を、強みとして更に打ち出すために、技術教育のカリキュラムを作成し、教育スケジュールを策定する等、制度の高度化に着手しました。これにより未経験者も安心して応募ができる体制を整えることができました。

# ジャックス債権回収サービス株式会社

利用する採用チャネルを最大限活用し、スピーディーな採用を実現



企業データ

資本金／5億円  
 代表者／古川 明  
 設立年／平成11年  
 所在地／東京都品川区東品川4丁目12番1号 品川シーサイドサウスタワー 17階  
 従業員数／125名  
 事業内容／債権回収受託業務、債権譲受(買取)業務、入案内受託業務、バックアップサービス業務  
 URL／<http://www.jls21.co.jp/>

採用予定職種 一般事務職、総合職(営業)

## ●選ぶ立場だったはずが、いつの間にか選べない状況に

サービサー業(金融機関等から委託を受け、または譲り受けて、特定金銭債権の管理回収を行う)のジャックス債権回収サービス株式会社は、「債権管理回収業に関する特別措置法(サービサー法)」が施行され、弁護士法の特例として民間会社の設立が可能になった平成11年に設立された企業だ。国内に約80社あるサービサー業者のなかでも、親会社であるジャックスのブランド力もあり、信頼度の高い会社として認知されている。人員補充のために採用活動を実施した職種は、一般事務職と総合職(営業)で、同社取締役の今井さんは、「これまでは、募集をかければそれなりの反応がありました。希望する人員以上の十分な数の応募があり、我々が選ぶ立場であるという認識を持っていました。」と、採用に課題感を感じることはなかった。ところが、2017年に入ってから募集に対して応募数が激減してしまったという。

採用の手段として、主にハローワークを利用していたが、人材紹介会社にも紹介依頼を行うようになった。しかし、半年で複数名の応募があったものの、採用は僅か1名のみ。応募者の大半は、同社の希望に沿わない人材だった。なぜ希望に合わない人材ばかりを紹介されるのか、その原因を突き止め、理想の採用を実現するために本支援事業に参加することを決めた。



取締役・今井さん(左)と総務部長・本郷さん(右)

## ●採用チャネルを最大限活用するために

支援は現状分析から始まった。はじめに着手したのはハローワークの求人票の修正だった。まず担当コンサルタントは仕事内容を分かりやすく記載することを特に強く提案した。仕事内容は長い文章ではなく、分かりやすい箇条書きへ変更。また、事務職では1日の電話対応本数を具体的に記載し、総合職(営業)では業界未経験者が業務内容をイメージしやすい表現を選んだ。さらに、応募者が求める情報の一つであるモデル年収も明記。そして、同社の強みである「働きやすさ」もアピールするよう提案した。同社は「プレミアムウィークター」や「ノー残業ター」という制度を導入しており、仕事以外の時間を確保しやすい環境作りに励んでいたためだ。プレミアムウィークターは、月に1回、15時に仕事を切り上げて退勤するという制度で、全社員の100%が実現しているという。仮に15時に帰れなかった場合は、次回以降はどうすれば仕事を切り上げられるかを上長と相談する面談の場が設けられるほど、徹底した制度である。こうした取組みを積極的に記載することで、求職者に自社の魅力を発信していった。

次に、人材紹介会社の利用方法も見直した。とりわけ求める人材が紹介されない原因を究明したところ、人材紹介会社の営業担当者が、同社が求める人物像を十分に理解していなかったためだということが判明した。そこでコンサルタントからは、人材紹介会社の担当者と密に連絡を取り、同社が希望する人物像を具体的に伝えるよう提案した。例えば、書類のみで不採用とした人材がいれば、不採用とした理由を丁寧に営業担当者に伝え、求める人物像を具体的に共有するといった方法である。このように、積極的にアクションを起こすことで、人材紹介会社の営業担当者からも建設的な提案が行われるようになった。また、これらの新しい取組みにより、書類選考に費やす手間も省けるようになったという。



### ●採用フローを短縮化し、スピーディーな採用を実現

採用チャネルの活用方法を見直すと同時に、採用フローの見直しも図ることになった。これまでの採用フローは下図のとおり。



ここでは、書類が届いてから合否連絡までに要する時間が長く、応募者から断られることもあった。そこでコンサルタントから、応募者の多くは複数の企業に同時並行で応募していることを強く意識するようアドバイスするとともに、選考日数短縮化の重要性について丁寧に説明することで、採用担当者の意識も変わっていった。応募があれば直ぐその日のうちに電話でアポを取り、面接を設定する。そして、面接当日

に適性検査も併せて行うことで、その日のうちに合否を連絡できるようになった。早い場合は、書類が届いてから約1週間で結果を出せるフローに変わったのである。

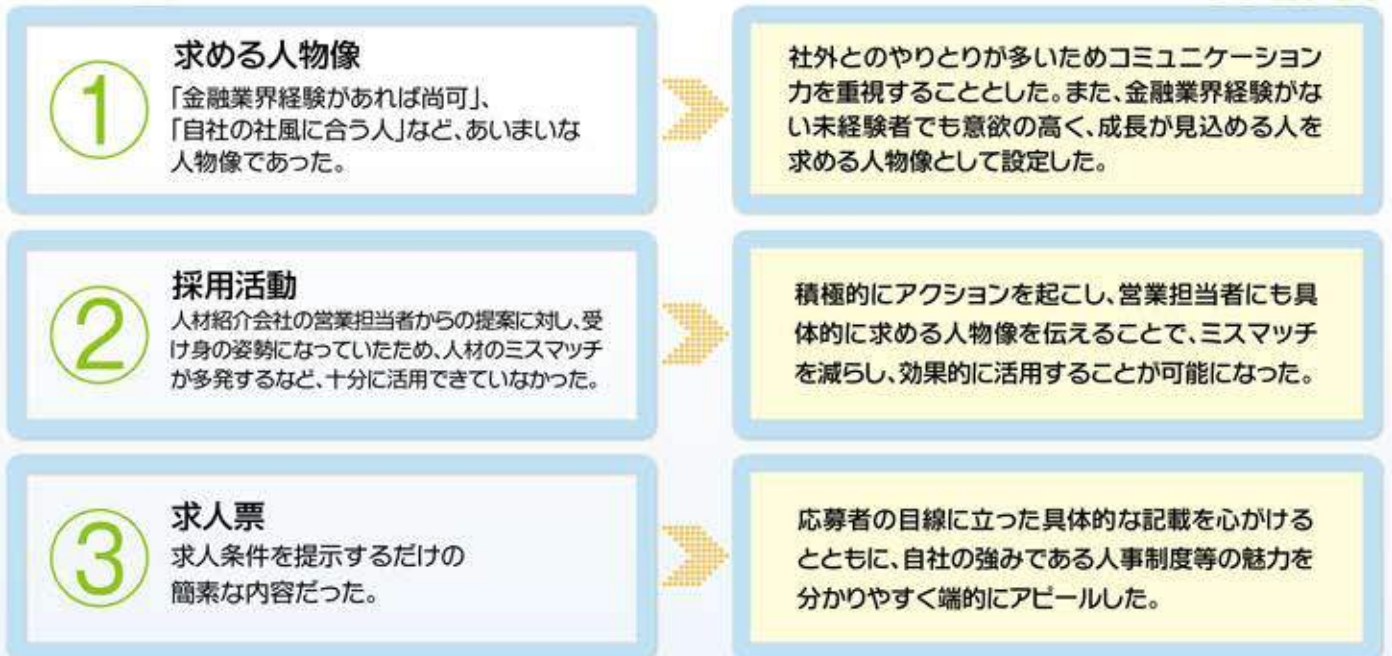


コンサルタントとの打ち合わせの様子

取組みの結果として、一般事務職は、人材紹介会社から3名、ハローワークからは1名の採用ができた。また、総合職(営業)は、人材紹介会社から1名の採用を実現することができた。

## 支援前

## 支援後



## 支援の成果

一般事務

総合職(営業)

4名 1名を採用

### 時代の変化を感じ取り時代に合わせた採用活動を選択する

ジャックス債権回収サービスは採用のアドバイスや提案を柔軟に実行していただき短期間で成果を出すことができました。本事業をきっかけに受け身の姿勢から脱却し、求職者への積極的な情報提供、人材紹介会社との関係性向上など、自発的な姿勢へと変化したことが成果を実現するための大きなポイントになったと思います。支援終了後も本事業で得たノウハウを強く意識し実践されており、採用活動も効率的に実施できているようです。

# 株式会社森家

ハローワークを最大限活用した採用活動



企業  
データ

資本金 / 1,500万円  
 代表者 / 青柳 応亮  
 創業年 / 昭和16年  
 所在地 / 東京都品川区中延6-4-7  
 従業員数 / 13名  
 事業内容 / 内装仕上工事業、インテリアの販売・施工  
 URL / <http://www.kkmoriya.jp/>

採用予定職種 **営業事務職、営業職(インテリアプランナー)**

## ●Webの求人媒体ではなく、ハローワークを選んだ理由

「ボタンひとつでエントリーできる便利さの一方で、やはりデメリットもあるんですね。」と話すのは、株式会社森家の代表を務める青柳さん。内装仕上工事業と、カーテンを中心としたインテリア用品の販売事業で創業から77年の歴史をもつ森家の三代目である青柳さん自身、採用活動には長く携わってきた。「有料のWeb媒体もいろいろ使ってきました。しかし、どれを使っても面接の無断キャンセルや、急に連絡が取れなくなるという問題がありました。エントリーボタンを押すだけで応募ができてしまうシステムになっているので、軽い気持ちで複数の会社に応募しているのだろうと思います。ただ、こちらは面接の段取りや準備をしているのでやはり困りますよね。」有料媒体への期待感がなくなっていた折に、今回の支援事業の話を目にし、「ハローワークの利用を改めて見直してみよう。」と思い申込みをしたという。

## ●イベントを通じて築いたハローワークとの関係性

募集をしたのは、営業事務職と営業職の2つ。コンサルタントから求人票の修正についてアドバイスを受けている中、ハローワークが主催する二つのイベント参加の提案を受ける。一つはハローワーク品川で開催される「ハロワdeメッセ」で



代表取締役の青柳さん

あり、もう一つは東京労働局が主催し、東京わかものハローワークで実施される「3夜連続! 若者就職面接会」である。「ハローワークがこんなイベントを開催しているとは知りませんでした。いずれも参加費は無料で、お金をかけなくても、できることがあるのだなと思いました。とにかくできることは何でもやってみようと、すぐに参加の連絡をしました。」と青柳さんは当時を振り返る。

「ハロワdeメッセ」は、ハローワーク内に企業がブースを出して、求職者と気軽に面談ができるイベント。出展当日は求職者2名と面接ができたが、残念ながら正式な応募には至らなかった。しかし、直接応募者と話せる場をもてたことは貴重だったという。

「3夜連続! 若者就職面接会」は、複数の企業がブースを出展し、時間内で自由に求職者が面談を受けられるというもの。このイベントでは採用の成果を高めるため、ある工夫を行った。具体的には、事前に面接の進行方法を、コンサルタントを交えて検討し、まずは会社概要や仕事の内容を丁寧に説明し、その後に応募者に対し質問をするという流れにした。これは、やみくもに質問から開始しないことにより、応募者に安心感をもって面接に臨んでもらうとともに、企業の魅力や仕事の面白さを十分に理解してもらおうという効果を狙ったものだ。面接会当日は8名の応募者と面談し、その内2名が2次選考に進んだ。その結果、営業事務職1名の採用に成功することができた。

## ●営業ではなくプランナー。イメージを変える言葉の戦略

「3夜連続! 若者就職面接会」では営業事務職の採用に成功した。残るは営業職の求人だ。営業職の募集についてはハローワークの他、自社のHPでも採用情報を発信していた。コンサルタントがそれらの求人内容を見比べたところ、同じ仕事内容でもハローワークでは「営業」と表現し、自社HPでは



「インテリアプランナー」と表現していた。同じ業務内容でも言葉を変えるだけで印象が違う。「インテリアプランナー」という言葉を選ぶほうが、より親しみやすく、柔らかいイメージをもてると気づいた。

インテリアプランナーは少しイメージが綺麗すぎると思い、ハローワークの求人票は営業という言葉を使っていたようだ。「プランナーとして商品の提案をすることももちろんありますが、実際は地道な事務作業や、建設現場に赴いてヘルメットをかぶって仕事をすることもあるので、綺麗なイメージばかりをもたれては困る。ただ、求職者の目線で考えると

というのは大きな発見でしたね。」マイナスイメージをできるだけ取り除き、安心して働けるイメージをどうやってもってもらうか。じっくりとヒアリングを行った結果、①昔からの付き合いがある取引先へのルート営業のためノルマや数字に追われる環境ではない ②OJTでしっかりと教育できる体制があるので未経験者でも安心 ③社員同士でローテーションを組んでしっかりと休みが取れる仕組みを作っているなど、いくつものアピールポイントを見つけることができた。その後、早速ハローワークの求人票を修正し、有料媒体の求人内容にも生かしたところ、2名を営業職として採用することができた。



ハローワーク品川で開催した「ハロf de メッセ」の出展風景



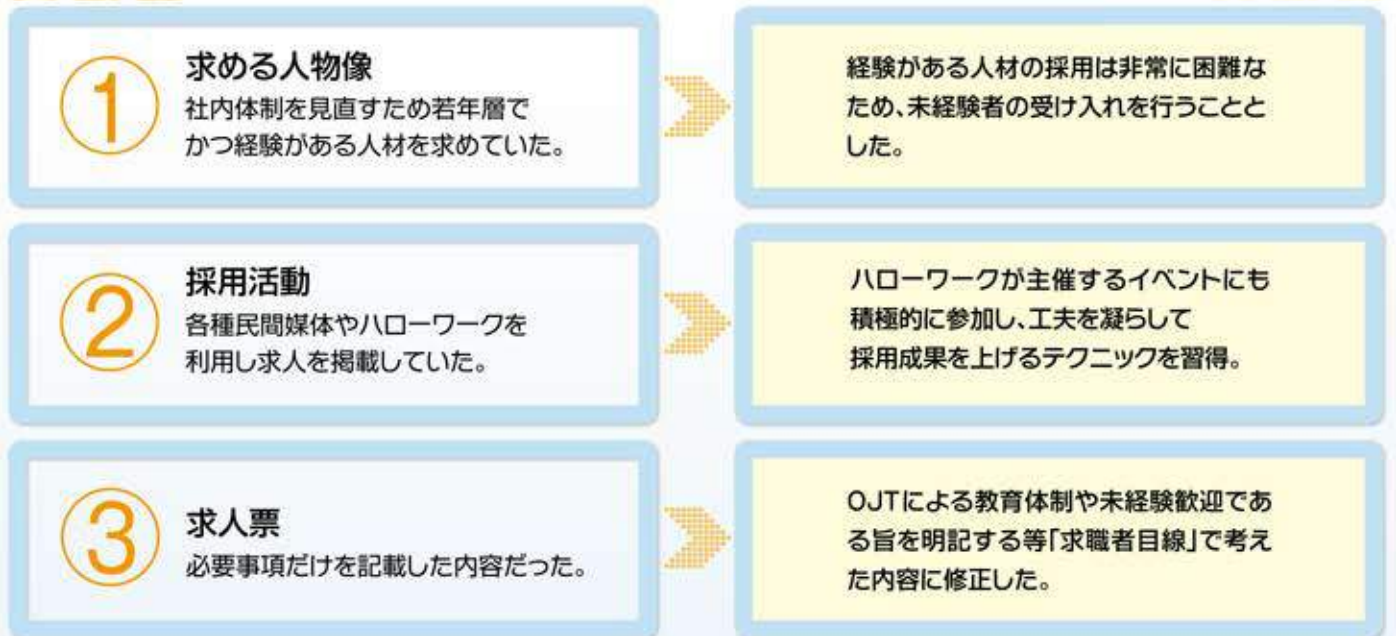
ハローワークに登録した事業所画像情報



コンサルタントとの打ち合わせ風景

## 支援前

## 支援後



## 支援の成果

営業事務職

営業職 (インテリアプランナー)

1名

2名を採用

### 採用力と定着率を向上させ良い採用活動のサイクルを築く

希望に合った人材の採用が出来ず悩んでいた森家ですが、本事業により2職種の人材確保に成功しました。これからは育成と定着が課題となるため、採用した若年層と既存社員との世代間ギャップを埋めるための相互理解を深めることが重要であるとアドバイスしました。社員の定着率を向上させることは今後の採用活動にも良い効果をもたらします。

# 株式会社リーテム

目から入る情報を増やし、イメージを払拭する採用活動へ



企業  
テ  
ー  
タ

資本金／1億円  
代表者／中島 彰良  
創業年／明治42年  
所在地／東京都大田区城南島3-2-9  
従業員数／146名  
URL／<https://www.re-tem.com/>

採用予定職種 現場作業員、事務職

事業内容／資源のリサイクル及びリユース、製鋼原料及び非鉄貴金属原料の売買、建築物・工作物の解体・移設・撤去、資源循環・リサイクルに関するコンサルティング、エコインダストリアルパークなどにおけるリソースマネジメント及びエコセンターマネジメント、産業廃棄物処分(中間) 産業廃棄物収集運搬 一般廃棄物処分

## ●業界イメージと立地の悪さを乗り越えて

採用活動がうまくいかない原因は会社により様々だが、業界のイメージそのものが求職者に魅力的に映りにくいケースもある。大田区に工場を構え、産業廃棄物処理業を行う株式会社リーテムは、若い求職者に自社の業務内容や業界の魅力的な伝え方が分からず、頭を抱えていた。コピー機やATM等の廃棄物を処理するリーテムの仕事は社会に大きく貢献でき、環境問題にダイレクトに関われる有意義な仕事でもある。総務部グループリーダーの森田さんは、「自分自身も友達に、いま何の仕事してるの? って聞かれると答えづらいことがあります。リサイクルの仕事というと、リサイクルショップのイメージになりますし、ゴミ処理の仕事と説明することも躊躇する。ゴミ処理の仕事というと親御さんのイメージも良くないようです。また、重機を扱う仕事ではありますが、メーカーや建設業とは持たれるイメージが違うと思いますね。」と語る。

## ●未経験者でもイメージできるよう

### 「素人目線」で作った求人票

コンサルタントがまず着手したことは求職者目線の求人票を作成すること。今までは未経験者でも応募できるにもかかわらず、業界専門用語を多用したり、説明の文章が短かったりと、求職者目線の書き方ではなかったため、仕事がイメージできず敬遠される求人票になっていた。コンサルタントは、「この業界を知らない人には仕事内容が分かりにくい。業界素人の僕でも仕事がイメージできるように書いていきましょう。」と提案し、細部にわたり徹底して作りこんでいった。求人票の作成はハローワーク大森の職員からも熱心なサポートがあったという。地域の求職者の特徴などを共有し、彼らに響く書き方のアドバイスも受けられた。例えば「重機」という単語を「クレーン」にするだけでもイメージしやすくな

る。表現はなるべく柔らかく、そして具体的に…など、経験を積んだ職員ならではの助言に助けられたそうだ。仕事内容の説明のほか「1日の仕事の流れ」を追記するなど、細かな部分まで伝えるように意識して記載した。また、未経験者が安心して働ける職場であることもアピールするため、ハローワークの求人票に設けられている求人条件特記事項欄や備考欄にも丁寧な記載を加えるとともに、作業員として働く場合に必要となる様々な資格取得の受験料などを会社が負担する制度があること、研修制度が充実していることなどを書き、未経験者を応援する会社であることをアピールしていった。

## ●写真を効果的に活用してイメージを払拭

「こんなやり方があるとは知らなかった。」と話す森田さんが手にするのは、求人票に添付できる事業所画像情報登録用の台紙。求人票には写真や先輩社員からのメッセージを掲載することができる。担当コンサルタントは「写真でアピールすれば、きっとイメージが変えられる。」と自信をもっていた。廃棄物の工場というイメージを覆すほど、清潔で洗練されたデザイン工場は、リーテムがもつ大きな魅力だ。また、現場で生き生きと働く社員の顔写真や社員研修旅行など楽しい雰囲気や伝わる写真も数枚添付した。すべては、未経験者が仕事内容や職場の雰囲気が一見して分かるように考えたものだった。



総務部兼マネジメント推進部・森田さん(左)と  
東京事業部複合メタルリサイクルグループ・岡崎さん(右)

求人票完成後、ハローワークからの提案を受け、求職者を会社に招き、職場の見学と面接を併せて行う企業面接会を実施することとなった。果たしてどのくらいの応募があるか不安だったが、しっかりと作りこんだ求人票でのアピールが功を奏し、若手の未経験者が5名集まった。工場内を見学したり1対1での面接を行ったり、企業と応募者の双方にとって有意義な面接会にすることができた。結果、作業員職2名、事務職1名の採用に至った。「当社は工場やオフィスはとても綺麗で良い環境だと思います。しかし、立ち仕事や力仕事も多くて大変な部分がたくさんあるので、そういった部分までしっかり説明できる場を持てたのは貴重でした。来社してもらう前に求人票でしっかり弊社の魅力をアピールできたのは大きかったですね。」と森田さんは振り返る。工場の写真や、丁寧な求人票の記載がなかったら、そもそも人が集まらなかったかもしれない。自分たちの仕事内容や、働く仲間、働く環境をどう伝えるか。そういったテクニックや心構えを学べたことは、改善に取り組んだことによる貴重な成果といえるだろう。



取材後の森田さん(左)と岡崎さん(右)



工場内の廃棄物処理設備

**仕事内容**  
資源リサイクル品の搬入・事前選別・破砕・製品管理・出荷業務です。  
【仕事の流れ】  
・トラックで届けられたリサイクル品の荷降しをフォークリフトなど使用して行います。扱うのは机やパソコン・プリンター・自動販売機など企業で使われている設備が中心です。  
・重機や手作業による様々な手順での選別を行います。  
・クレーンなどを操作して大型破砕機に投入。鉄・非鉄・プラスチックなど順番に機械選別していきます。  
・機械選別後の製品を製鉄所またはリーテム水戸工場などへ出荷します。

<求人票> 現場作業員の「仕事の内容」欄には仕事の流れを具体的に記載

## 支援前

1

### 求める人物像

未経験者を受け入れる募集内容であるにもかかわらず、具体的な人物像は不明確であった。

2

### 採用活動

ハローワークや民間媒体に求人内容を掲載するだけの受け身の採用活動を行っていた。

3

### 求人票

業界専門用語を多用したり、必要最低限の情報だけをシンプルに記載していた。

## 支援後

業務の習得まで時間がかかるため、粘り強さと協調性、コミュニケーション力を重視した人物をターゲットとした。

ハローワークからの提案を受け、職場環境が効果的にアピールできる企業見学会兼面接会を実施した。

求人票に職場の写真を添付し、積極的に会社の雰囲気や研修制度や資格取得補助制度にも言及した丁寧な記載に改めた。

## 支援の成果

現場作業員

事務職

2名 1名を採用

### イメージの払拭に努力を惜しまず取り組む

業界イメージや勤務場所が駅からバスで20分というロケーションなどにより人材確保に苦戦してきました。しかし、オフィス環境の整備や会社案内をリニューアルするなど、会社全体で積極的に企業イメージの向上に取り組んだことが、求職者の応募のきっかけとなり本事業の採用支援にも大いに役立ちました。現在も応募者を「選ぶ」より「選ばれる」ことを念頭に採用活動に邁進されています。

# 株式会社スプートニク

求人票の工夫と、訪問型三二説明会でミスマッチを防止



企業  
データ

資本金 / 3,500万円  
 代表者 / 山田 誠司  
 創業年 / 平成17年  
 所在地 / 東京都渋谷区恵比寿南2-21-12  
 従業員数 / 30名  
 事業内容 / 丸編み生地の企画・製造、アパレル製品の企画・製造・販売  
 URL / <https://www.ueyama.net/map-sputnik>

採用予定職種

営業職

## ●華やかなイメージだけど実は…

### アパレル業界で起こる人材のミスマッチ

12年前の会社設立以来、採用チャネルは知り合いからの紹介が中心だったという株式会社スプートニク。専務の船戸さんは「狭い業界のため、これまでの求人の多くは私自身や社員の知り合いからの紹介で採用していました。」と語る。事業の拡大のため営業職を採用することとなったが、今までのように知人の紹介で必ず人材を採用できるとは限らないため、求人媒体の活用を考えていた。「有料の求人媒体を利用したこともあります。ハローワークも過去に何度か利用して採用に至ったこともありましたが、なかなか希望する人材と出会えなかった。」と振り返る。

アパレル業界は綺麗なイメージを抱かれやすいが、実際の仕事内容はけっこう泥臭いことが多い。応募があっても仕事の内容を説明すると、思っていたイメージと違う、やりたいことと違うと辞退されてしまう。どうやら応募の段階でミスマッチが起きていたようだが、船戸さんにはその原因が分からなかった。「経営者である私が採用を担当していますが、人事専任ではないのでまず知識がなかったですし、どう変えていけばいいのか分からない状態でした。」

## ●まずは応募者の分母を増やす

ミスマッチの原因が分からず悩んでいた時に、今回の支援事業の話を目にした船戸さん。はじめは「無料で専門家のアドバイスを受けられるならやってみるか」という軽い気持ちだったそうだが、支援を受け始めると、多くの気づきがあったという。まずコンサルタントに指摘されたのは、求人票に記載する業務内容の分かりにくさ。今まで表記していた業務内容は、1～2行程度と簡素で、専門用語を用いたシンプルな説明だった。その理由を聞くと、あえて分かりにくくするという考えがあったようだ。「経験不問とはしていたが、ある程度ア

パレルの知識は持っていてほしい。専門用語を使ったのも、分かる人にだけ届けばいいという思いがあったんです。」と語った。これに対しコンサルタントは募集の段階から少数に絞るのではなく、応募数を増やすことの重要性を説明した。船戸さんの理解を得て、まずは多くの母集団を形成できる求人票の作成から着手した。

コンサルタントと相談し、初回に作成した求人票は今まで記載していた「オリジナル企画提案」や「OEM請負」といった専門的な表現を避け、未経験者でも分かりやすいように「展示会などでコンタクトした新規客との打ち合わせ」とした。また海外志向の求職者をターゲットとするため、欧米への出張がある旨を記載した。

## ●職場見学型三二面接会で、欲しい人材の獲得に成功

コンサルタントと共に求人票の見直しをしている中、採用活動を強化するべく「職場見学型三二面接会」を提案した。これはハローワークに応募があった求職者を直接会社に招き1人につき30分程度の時間を設け職場見学やざっくばらんな面談をするという新しいスタイルの面接会だった。早速「職場見学型三二面接会」を開催したところ、求人票の見直



専務取締役の船戸さん

し効果もあり、求める人材像に近い14名の求職者から応募があった。ここでコンサルタントは、これらの応募者をまとめて見学させるのではなく、1人ずつ案内し個別に選考するといった手法を提案した。これは、職場見学と面接を1人ずつ行うことで、各応募者のやる気や個性といった人柄を掴むことを見越したものだ。当日は時間と労力は要したものの、丁寧に人材の見極めができたことで、結果として応募者のうち1名の採用を決めることができた。

船戸さんは、職場見学型三二面接会のような採用手法があることも、提案を受けなければ知らなかったため、今回の試みは非常に勉強になったようだ。「人材の採用は縁やタイミングの部分も大きいと思っているので、テクニックや知識だけが全てではないですが、求める人材にどうアプローチしていくか、どんなことを発信したら求職者に響くのか…。今回学んだことは今後の採用活動にも活用していきたいですね。」と今回の支援を振り返った。



商品のサンプルが飾られています



商談スペース

- 仕事内容
- ・最初は先輩と共に既存客との商談
  - ・展示会などでコンタクトした新規客との打合せ
  - ・欧米で行われる自社ブランド（シャトルノーツ）の展示会のスタッフとして出張もあり（年4回程度のうち1～2回）
- ※業界経験不問です。入社してから覚えていけばOK。有給休暇も取りやすく、社員定着率も高いです。

<求人票> 専門的用語は避け未経験者にアピール

## 支援前

1

### 求める人物像

ある程度の業界知識がある人という曖昧な採用ターゲットであった。

2

### 採用活動

民間媒体、ハローワークへの求人掲載など基本的な採用活動以外の取組は考えていなかった。

3

### 求人票

経験不問であるにもかかわらず専門用語が多く仕事内容が分かりづらかった。

## 支援後

業界経験より人物重視。営業として海外出張も厭わないフットワークが良い人材を採用ターゲットとした。

新たな採用活動の取組として「職場見学型三二面接会」を実践し、イベントの運営ノウハウも蓄積した。

誰がみても仕事内容が理解できるように具体的に記載した。

## 支援の成果

営業職

1名を採用

### 今までの慣習にとらわれず新しい試みに挑む

ご担当の船戸専務はコンサルティングでの提案をすぐに実行に移して下さいました。このようなスピーディーな行動が採用を成功させた大きな要因だったと思います。今までの採用活動を見直すことは手間がかかるかもしれませんが非常に重要なことです。今後は評価制度等の言語化に着手することを期待したいと思います。求人票の修正のみならず社内の制度を整えていくことも人材確保の鍵となるはずで

# 八正建設株式会社

大胆な変革力とハローワークとの連携で成功した理想的な採用



企業  
データ

資本金 / 1億円

代表者 / 樋口 佳史

創業年 / 平成元年

所在地 / 東京都練馬区豊玉北4-12-1

従業員数 / 36名

事業内容 / 建築工事の請負並びに設計、施工、監理、賃貸住宅の管理及び仲介、  
リフォーム工事、少額短期保険業務代理店

URL / <http://www.hassho-kensetsu.co.jp/>

採用予定職種 施工管理、事務職、営業職

## ●実績ある企業ながら、求める人材からの応募はない

八正建設株式会社は、練馬区に拠点をおき、土地の仕入から分譲住宅の販売、アフターサービスまで住宅のトータルサービスを行う会社だ。安心・安全に配慮した建物を提供することはもちろん、環境への意識も高いのが同社の魅力。木造在来工法による戸建分譲事業者として、全国で初めて、規格を満たした認証材を加工・流過程で扱うことを証明するための「CoC認証」を取得した実績をもつ。業界でも一目置かれる存在である同社だが、人員補充のため、有料媒体等を利用して募集をかけてみたものの、年齢層やキャリアが合わないなど、求める人材からの応募はなかった。そんな折、利用していた「東京しごとセンター」からのメールマガジンで今回の支援事業を知り、採用活動の改善を図るため参加を決めた。

## ●大胆な変革を実施した採用フロー

支援が始まり、担当コンサルタントの提案によって直ぐに取り組んだのは、採用プロセスの大胆な変更だ。まずは、事務職・営業職ともに実施していた筆記試験を廃止することにした。これは、人物重視の採用ができるようにするための提案だった。同社の営業職は筆記試験で問われる知識は必要で

はあるものの、お客様の「一生に一度の買い物」といえる住宅販売にしっかり寄り添える人間的な魅力も求められる。また、事務職はデータ処理だけでなく、各種金融機関や司法書士との窓口を担う仕事であり、丁寧なコミュニケーションが求められる。これらは筆記試験では測れない能力であり、面接で実際に見極める必要がある。採用担当の藤堂さんは、「筆記試験は過去10年程継続的に実施してきたので、廃止して大丈夫かなという不安はありました。ただ、コンサルタントの考えを知り、人物重視の採用が重要だという点に非常に共感しました。社内からも不安視する声がありましたが、採用のプロが言うのなら、と社内の人間も納得できたので、チャレンジしてみることにしたのです。」と語る。

さらに、面接回数を2回から1回に減らすという施策にも取り組んだ。採用に要する期間を短縮することで、求職者のモチベーションを下げないための提案だった。「いまは売り手市場なので、求職者もいろんな企業を見えています。その中で、いかにスピード感をもった採用活動が大切かということ、他社の事例なども踏まえつつ丁寧に説明していただきました。面接は社長が担当するのですが、採用したいと思ったら面接の場ですぐに内定の打診をするようになりました。面接から内定まで1日で完結するようなイメージですね。」と、コンサルタントとともに変革した採用プロセスについて藤堂さんは振り返る。

## ●ハローワークとの連携でつかった採用

求人票の修正や採用フローの変革を行うなか、今回の支援で採用に直結したイベント「建設関連企業3社同時開催 企業説明会&面接会」に参加することが決まった。このイベントはハローワーク池袋が主催しているもので、3社がそれぞれ10分の企業説明を実施した後、求職者は自由に各企業のブースで面接を行えるというイベントだった。当日会場には



管理統括部・部長の藤堂さん



30名ほどの求職者が集まっており、20代の求職者も多く、八正建設のブースには2名の求職者が面接に訪れた。当日は自社の簡単な説明や求職者の話を聞き、このイベントの翌週に自社で二次面接が行われた。その結果、1名が無事に採用に至ったという。建設関連業種の合同説明会はハローワーク池袋としても初めての取組だった。イベントへの参加に際しては、求人票の表現や記載方法など、長年採用に携わってきたベテラン職員が親身に相談にのってくれたという。「採用が決定した後に、ハローワークに報告をした際も「よかったですね!」と、一緒に喜んでいただきました。一企業にここまで親身になっていただいて嬉しかったです。」と藤堂さんは語る。最終的には、施工管理職1名の採用に成功。また、事務職と営業職で、それぞれハローワーク経由で応募があり、各1名を採用することができた。

藤堂さんは今回の支援を振り返り、「ハローワークが主催するイベントへの参加や求人票のさらなる改善など、まだまだできることがあると実感しました。今後の採用活動にも、今

回得ることができた知識やノウハウを活用していきたいです。」と、前向きな気持ちを語ってくれた。



職場の様子



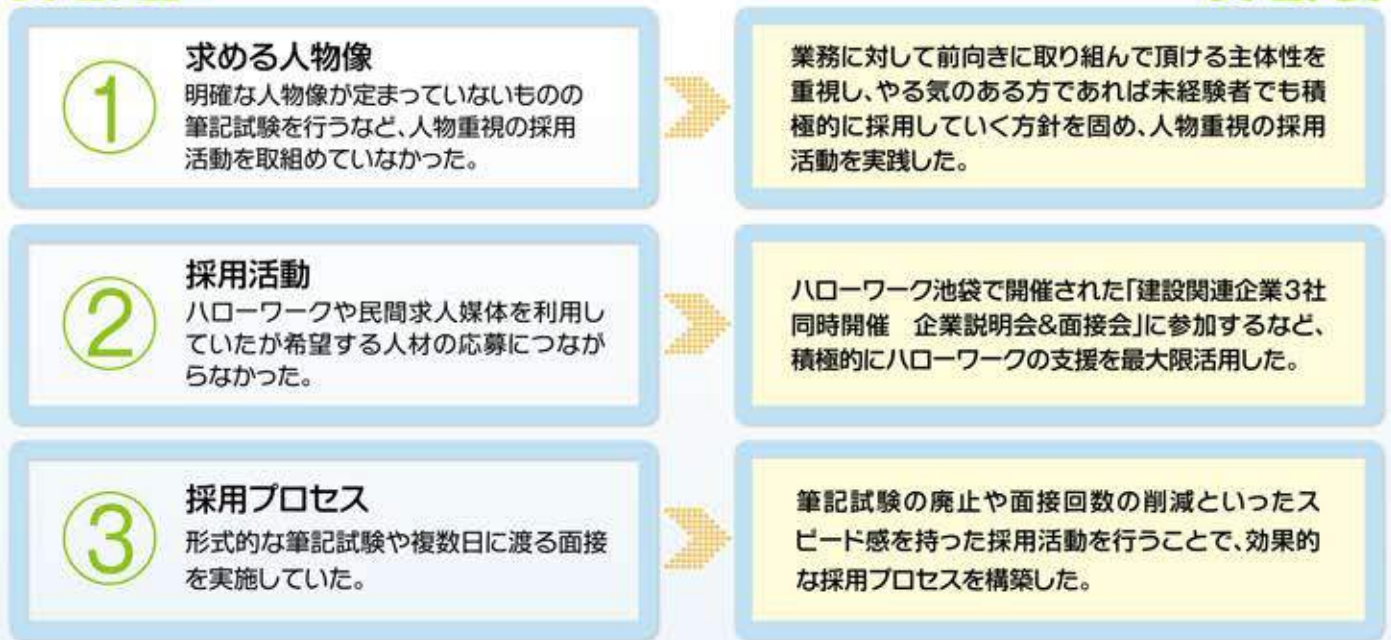
社内に掲示されている様々な施工実例の写真



オフィス内にある浴室施工モデル

## 支援前

## 支援後



## 支援の成果



**変化への柔軟な姿勢と、新しいことにチャレンジする行動力**  
本事業の支援を通じ、未経験者でも積極的に採用していく方針を固めたことで、今まで以上に社内の教育体制にも力を入れるようになったといいます。次々と変革を起こし理想的な採用を成功させた八正建設。慣習に囚われず大胆にチャレンジし柔軟な姿勢をもっていることが同社の大きな魅力だと思います。

# ホクト・エンジニアリング株式会社

「人材がないなら育てる」新しいターゲット層に目を向けた採用成功事例



企業データ

資本金 / 1,000万円  
 代表者 / 横山 寿光  
 創業年 / 平成2年  
 所在地 / 東京都足立区綾瀬3-14-6 ルミエール綾瀬304  
 従業員数 / 100名  
 事業内容 / 発注者支援業務・施工管理(官公庁の土木・建築・設備等)  
 URL / <http://www.hokuto-eng.com/>

採用予定職種 建設コンサルタント(発注者支援業務)

## ●業界全体の人材不足と認知度の低さに悩む

官公庁の土木・建築・設備等の発注者支援業務を行うホクト・エンジニアリング株式会社では、建設コンサルタントの採用活動において2つの課題に直面していた。まず、若手やミドル層といった最も欲しい人材層の母数が少ないことである。特に、施工管理等の資格を取得できる学校が年々減っていることもあり、有資格者の若者の採用は至難の業となっている。現に、10年前に比べると業界の平均年齢は10歳も上がっている状況である。次に、建設コンサルタントという仕事内容は一般的に認知度が低いため、会社が望むような人材の興味を惹かず、獲得に至らない状況が続いていた。

かつては社員の紹介による採用が多かったが、これに頼るには年々限界を感じ、また、新聞などのメディアに高い広告費を出しても反応は薄い。取締役・技術部長の波多野さんは「人事専任の担当者がいるわけではないので、欲しい人材が集められる効果的な方法が分からず、思うような結果が出ない。採用活動に自信をなくしていましたね。」と当時を振り返った。



左から技術部課長・中村さん、常務取締役・石井さん、取締役技術部長・波多野さん、技術部次長・廣村さん

## ●人材がないなら「育てる」という覚悟

今回の支援事業を知った時も、正直採用できるという期待

はあまり高くなかったという。しかし、外部のコンサルタントからアドバイスを受けることで「何か新しい視点に気付ければいいかなという気持ちで応募しました。」と語る波多野さんだが、この支援を機に、会社全体の意識が180度変わったことになった。

当初、建設コンサルタントは即戦力となる人材の採用を想定していた。そこで、本支援では業界全体の求職マーケットを意識して採用計画をたてることを提案した。この業界では、実務経験者という理想的な条件に固執して採用活動を続けるよりも、未経験でもやる気がある若手の人材を採用し、一から育てていくという方針へ転換した。「今まで未経験者には目を向けていなかったのですが、この業界の現状を考えると納得できましたね。そこからは、どうやって未経験者を受け入れる体制を社内で整えるか、そして未経験者にいかにアピールしていくかという戦略を練っていきました。」と波多野さんは振り返る。

## ●社内全体に広がった意識改革

まず取り組んだのは、求人票の見直しだった。専門用語が多く分かりづらい内容を、未経験の若手でも興味をもてるような分かりやすい表現に変えた。また、求人票に別紙で添付できる「事業所画像情報のシート」を活用し、社内や現場の雰囲気分かる写真をつけて親しみもてるよう工夫した。そのほか離職率が非常に低いこと、研修が充実しており未経験者を応援する会社であること、完全週休二日制であり、有給休暇も取りやすく自分や家族のために時間を大切にできる企業であることをメッセージとして伝えた。採用活動の範囲も広げ、ハローワークに求人を出すだけでなく、近隣の自治体や地域の大学などにも足を運び、まずは業界と仕事内容を知ってもらうようアクションを起こしていった。

こうした活動が実を結び、ブラッシュアップした求人票を見た求職者2名の応募があり、うち1名が面接に進み無事採用

に至った。またミニ面接会に参加した8名のうち3名が応募。面接の結果、うち1名が採用となった。「専門的な知識や経験を必要とするこの業界で、未経験者を受け入れるのはやはり大変ではあるんです。でも、人材がないなら育てるという発想を得たことで、社内の意識が本当に変わりました。業界全体のためにも、まずはうちの会社から変えていこう、みんなで育てていこうという意識が生まれたんです。」と波多野さんは語った。



職場風景

さらに若手を育てる取組みとして「ホクト塾」という活動を始めたという。これは社員のみでなく社外の若者までも対象とした国家試験の受験勉強をサポートするカリキュラムである。「土木施工管理技士などの国家資格は、合格率が2割前後という難関試験です。ひとりて頑張っている若者を、資格を持つ先輩がしっかりサポートする。講師となる社員もちろん通常業務をしながらの活動ですが、会長をはじめ社員みんながこの活動を応援しています。これからもこの業界を担う若手を、みんなで育てていきたいですね。」

**職種** 建設コンサルタント／未経験でもしっかり教育・育成します。

**仕事内容** 官公庁等が実施する公共事業をサポートのお仕事です。未経験者でも先輩社員の元でスキルを伸ばしていける、あなたを応援する会社です。安心して取り組んでください。

**初めは、定まった様式へのパソコン入力から、慣れてきたら多少のデータ加工をしたり、さらには工事の価格を積算して官公庁等が発行する資料を作成していただきます。**

**将来的には、官公庁等の立場で公共事業の工事の監督として品質の確認等を担って頂けることを期待しています。**

<求人票> 未経験者を一から育てる方針を積極的に打ち出した

## 支援前

**1** 求める人物像  
一定のキャリアと必要な資格を持っている若手人材を求めている。

**2** 採用活動  
管轄のハローワークや特定の地域の人に向けたメディアを利用していた。

**3** 求人票  
記載されている情報が少なく、未経験者にはイメージがつかみにくかった。

## 支援後

未経験者や資格未取得者等これまで考えていなかった層に目を向け、一から育てていくという方針へ転換。

近隣の自治体や大学にも出向き求職者と出会うエリアを拡大し、積極的に会社をアピールした。

未経験者に訴求するため、専門用語を使わず、研修制度や勤務実態を詳細に記入した求人票のほか、PRシートも作成して魅力を発信した。

## 支援の成果

建設コンサルタント(発注者支援業務)

**2名を採用**

### 応募者を惹きつけ志望度を高める

ホクト・エンジニアリングは今までは面接後に内定者から辞退されることが多かったといいます。ただ応募者を増やすだけでは採用に結びつかないと考え、面接前の準備、質問の組立て方、自社の魅力の伝え方など、応募者の志望度を高める面接手法について習得していただきました。面接スキルの向上は人材を見極める力をつけると同時に内定辞退の防止につながっています。

# 北川電機株式会社

先進技術で医療の安全と未来を創る企業が、採用にホンキになった



企業データ

資本金 / 1,000万円

代表者 / 北川 秀秋

創業年 / 昭和44年

所在地 / 東京都調布市下石原3-26-4

従業員数 / 36名

事業内容 / 医療機器用トランス、リアクトルなどの設計・製造および販売等

URL / <http://www.kitagawa-denki.co.jp/>

採用予定職種 組立作業員、変圧器等電源機器設計

## ●業界で急成長を遂げる注目企業でも、人が集まらない

調布市に本社オフィスを構える北川電機株式会社は、顧客ニーズに合わせたカスタム設計のトランス(変圧器)などを設計し、製造・販売までを一貫して手掛ける重電・産業用電気機器業を展開している。なかでも医療機器用トランスに関しては業界トップランナーとして、超音波診断装置や、レントゲンの撮影機、現像機など幅広い医療機器に採用される技術を持っている。好業績による事業拡大に伴い、ハローワークを利用して採用活動を行っていたが、求人情報を出しても数名の応募しかなく、かつてのように希望する人材が集まらない。どうしたら効果的な採用活動ができるのか悩んでいたときに、今回の事業を知り、採用活動のプロセス改善に取り組むことにした。

## ●自社に必要な人物像を見極める

北川電機では実務経験不問の求人ポジションにもかかわらず応募が少ないこと、応募があっても求める人材との差異が大きいことが課題だった。コンサルタントはこの原因を分析するために、まずは自社がどのような人材を求めているのかといったヒアリングを綿密に行い、採用ターゲットの明確化を図った。その結果、どの企業でも欲しがる「コミュニケーションが取れる明るい人材」ではなく、「寡黙でもひとつの作業を黙々とこなす職人気質の人材」が、北川電機の求める人物像であることが発見できた。

続いてコンサルタントが着手したことは、求める人物像を反映させた求人票の作成だ。北川電機が支援中に募集していた職種は、「組立作業員」と「変圧器等電源機器設計」。コンサルタントは知見を活かし、それぞれの求人に対して細かく提案と修正を重ねた。

まず、組立作業員に関しては、「組立作業員」という職種名と

「トランス製作に関する作業全般」という見慣れない製品を扱う業務内容のため、業界未経験者には具体的に仕事のイメージがつかめなかった。そのため「ものづくり」や「職人風の仕事」などの語を使用し、親しみのある表現に記載を変えた。専門職である変圧器等電源機器設計職については、「変圧器等電源機器設計」という名称を「電気設計技術者」と一般的な職種名に変更した。一方、仕事の内容欄には経験者向けに業務内容を詳細に記載し、仕事のやりがいや面白みがあることをアピールするなど、求職者の興味を惹くような工夫が盛り込まれた。

## ●最大の企業努力である賃金改定を実現

コンサルティング支援は求人票の記載内容の修正に留まらず、賃金条件の改定にも切り込んだ。コンサルタントは有効求人倍率やハローワークの求人・求職バランスシート等を参考にして他社や相場との賃金格差などを示しながら、求職者が優位な立場にあること、採用の難易度が今後もますます上がることを具体的に説明した。そして求職者から選ばれる企業になるために、求人票の表記を修正することのみでなく、相場と比べると低いと思われる賃金の見直しを検討していただくよう提案した。

企業にとって賃金改定を行うことは簡単なことではなく、引



代表取締役社長の北川さん



き上げには大きな決断を伴う。北川社長はハローワークのバランスシートにより、自社の賃金と相場との開きを強く感じ、このままでは競合他社に負けてしまうとの危機感から、短期間で決意を固め賃金の引き上げを実行したのだ。ターゲットを見極め、その対象者を惹きつける求人票の作成。そして、最大の企業努力である賃金の改定を実現したことで、組立作業員はハローワーク経由で応募3名、面接2名、採用1名という実績につながり、変圧器等電源機器設計職の応募が3名、面接3名、非正規であるが採用1名という成功に結びついた。



開発に力を入れている高周波リアクトル



入館口に掲示されている経営理念とISO9001認定書

**職 種** トランス（変圧器）組立ものづくり／未経験の方歓迎！

**社 内** 【トランス製作に関する作業内容】  
ほとんどが手作業、ちょっと職人風の仕事です。最初は難しく感じるかもしれませんが、でも、自分の手で製品を作り上げていくのは、楽しく、やり甲斐があります。先輩のように上手に出来上がると嬉しくなります！  
・巻線機を操作し、銅線を巻いてコイルを作ります。  
・コイルとコアを組み付けてトランスの形ができます。  
（トランスに付まいを添えるようになれば一人前です）

**※** ＊初めての方でも丁寧に指導するので心配りません＊

<求人票> 組立作業員の募集内容

## 支援前

1

### 求める人物像

経験者、未経験者募集、ともに自社の求めている人物像が明確でなかった。

2

### 求人票

記載されている情報がわかりにくく、未経験者にはイメージがつかみにくい内容だった。

3

### 待遇改善

自社の賃金と他社の賃金相場との乖離を深く意識していなかった。

## 支援後

ものづくりに興味があり真面目にコツコツ粘り強い人柄を重視することとした。

「ものづくり」や「職人風の仕事」といった言葉を使い業務内容をわかりやすく表現した。また研修制度や社内行事等自社のアピールを記入した。

ハローワークの求人・求職バランスシート等の賃金相場情報を参考に、自社の賃金を改定した。

## 支援の成果

組立作業員

変圧器等電源機器設計

1名

1名を採用

### 人材の採用・定着に資する受入体制を大きく改善

北川電機は人材確保力を向上させる施策として求人票の見直しだけに留まらず、会社としての人事組織体制の改善にまで踏み込みました。賃金の見直しのほかにも、「NO残業デーの徹底実施」、「対応すべき業務のさらなる見える化」、「評価制度の初期導入」等、採用を強化していく際に求められる人事施策を次々と実行フェイズに移したことも大きな成果といえます。

## 採用・人材育成等に関する支援機関／東京都の支援機関

### 東京しごと財団

- 人材確保相談窓口 企業の求人活動や採用に関する相談に専門相談員が対応します。
- コンサルティング支援 採用活動全般に関して専門家がアドバイスします。  
http://www.shigotozaidan.or.jp/koyo-kankyo/ 電話 03-5211-2174(原則予約制)
- 求人のお受付 求人のお申込みをお受けします。
  - ・東京しごとセンターHP http://www.tokyoshigoto.jp/ 電話 03-5211-2804
  - ・東京しごとセンター多摩HP http://www.tokyoshigoto.jp/tama/ 電話 042-329-2410

### 東京都立職業能力開発センター

- 総合相談窓口  
人材育成や人材確保に関するご相談は総合相談窓口にお問合せください。  
詳細は、各職業能力開発センター(右記★印)へお問合せください。
- 人材育成・人材確保に関する支援  
従業員のスキルアップを支援するとともに、地域の企業や団体との連携により、マッチング会などを実施しています。
  - ・現場訓練支援事業(講師を紹介し企業内で訓練)
  - ・オーダーメイド講習(各企業の要望に応じた講習)
  - ・施設設備の貸出
  - ・マッチング会の開催
  - ・講演会等の開催
- 公共職業訓練の実施 ※以外では、訓練生の求人を受け付けていません。
  - ★中央・城北職業能力開発センター 03-5800-2611
    - ・同センター 高齢者校 ※ 03-5211-2340
    - ・同センター 板橋校 03-3966-4131
    - ・同センター 赤羽校 03-3909-8333
  - ★城南職業能力開発センター 03-3472-3411
    - ・同センター 大田校 03-3744-1013
  - ★城東職業能力開発センター 03-3605-6140
    - ・同センター 江戸川校 03-5607-3681
    - ・同センター 台東分校 ※ 03-3843-5911
  - ★多摩職業能力開発センター 042-500-8700
    - ・同センター 八王子校 042-622-8201
    - ・同センター 府中校 042-367-8201

### 東京都労働相談情報センター

- 労働相談  
労働条件や労使関係など労働問題全般にわたり、電話や来所でのご相談をお受けしています。  
☆東京ろうどう110番 0570-00-6110
- 賃金等の調査資料の提供  
都内中小企業における賃金・一時金等の調査を行い、調査結果を提供します。
- 普及啓発  
雇用に関する法律知識等の普及啓発を図り、職場トラブルを未然に防ぐために、各種セミナーの開催やウェブコンテンツを公開しています。
  - ・労働セミナー ・Webラーニング など
- 企業支援  
中小企業の雇用環境整備の支援のため、専門家の企業への派遣、奨励金の支給などを行っています。
  - ・専門家派遣によるアドバイス
  - ・雇用環境整備等の奨励金の支給 など
- ★東京都労働相談情報センター 03-5211-2200
  - ・同センター 大崎事務所 03-3495-4872
  - ・同センター 池袋事務所 03-5954-6501
  - ・同センター 亀戸事務所 03-3682-6321
  - ・同センター 国分寺事務所 042-323-8511
  - ・同センター 八王子事務所 042-643-0278

従業員の採用、雇用環境の整備・改善、人材育成、及び雇用に関する東京都の助成金については、  
「TOKYOはたらくネット」をご覧ください。

## 採用・人材育成等に関する支援機関／国の支援機関

### 公共職業安定所（ハローワーク）

ハローワークでは、オンラインシステムにより、求人情報の提供を行っています。  
 従業員の募集をお考えのときは、ハローワークをご利用ください。求人申込みは、管轄のハローワークへお越しください。  
 （原則として雇用保険適用事業所の届け出をされている管轄のハローワークです。）  
 都内ハローワークの連絡先・管轄はこちらです。

所 名	所在地	連絡先	管 轄 区 域
飯田橋	〒112-8577 文京区後楽1-9-20飯田橋合同庁舎1～5階	03-3812-8609	千代田区・中央区・文京区・島しょ ※小笠原村については、小笠原総合事務所（父島字東町152）
上 野	〒110-8609 台東区東上野4-1-2	03-3847-8609	台東区
品 川	〒108-0014 港区芝5-35-3	03-5419-8609	港区・品川区
大 森	〒143-8588 大田区大森北4-16-7	03-5493-8609	大田区
渋谷	〒150-0041 渋谷区神南1-3-5渋谷神南合同庁舎1～4階	03-3476-8609	渋谷区・世田谷区・目黒区
新 宿	〔歌舞伎町庁舎〕 〒160-8489 新宿区歌舞伎町2-42-10	〔歌舞伎町庁舎〕 03-3200-8609	新宿区・中野区・杉並区
池 袋	〔池袋庁舎〕 〒170-8409 豊島区東池袋3-5-13	〔池袋庁舎〕 03-3987-8609	豊島区・板橋区・練馬区
王 子	〒114-0002 北区王子6-1-17	03-5390-8609	北区
足 立	〒120-8530 足立区千住1-4-1東京芸術センター6～8階	03-3870-8609	足立区・荒川区
墨 田	〒130-8609 墨田区江東橋2-19-12	03-5669-8609	墨田区・葛飾区
木 場	〒135-8609 江東区木場2-13-19	03-3643-8609	江東区・江戸川区
八王子	〒192-0904 八王子市市安町1-13-1	042-648-8609	八王子市・日野市
立 川	〒190-8609 立川市緑町4-2立川地方合同庁舎1～3階	042-525-8609	立川市・国立市・小金井市・昭島市・小平市・ 東村山市・国分寺市・東大和市・武蔵村山市
青 梅	〔分庁舎〕〒198-0042 青梅市東青梅3-20-7山崎ビル	0428-24-8609	青梅市・福生市・あきる野市・羽村市・西多摩郡
三 鷹	〒181-8517 三鷹市下連雀4-15-18	0422-47-8609	三鷹市・武蔵野市・西東京市・東久留米市・清瀬市
町 田	〒194-0022 町田市森野2-28-14町田合同庁舎1階	042-732-8609	町田市
府 中	〒183-0045 府中市美好町1-3-1	042-336-8609	府中市・稲城市・多摩市・調布市・狛江市

### 若年層に特化したハローワーク

施設名	所在地	連絡先	支 援 内 容
東京新卒応援 ハローワーク	〒163-0721 新宿区西新宿2-7-1小田急第一生命ビル21階	03-5339-8609	大学(院)・短大・高専・専修学校等を卒業される方及び 概ね卒業後3年以内の既卒者の就職支援
八王子新卒応援 ハローワーク	〒192-0083 八王子市旭町10-2八王子TCビル6階	042-631-9505	〃
東京わかもの ハローワーク	〒150-0002 渋谷区渋谷2-15-1渋谷クロスタワー8階	03-3409-0328	若年求職者の就職に関する職業相談、紹介、求人情報提供
新宿わかもの ハローワーク	〒160-0023 新宿区西新宿1-7-1松岡セントラルビル9階	03-5909-8609	〃
日暮里わかもの ハローワーク	〒116-0013 荒川区西日暮里2-29-3日清ビル7階	03-5850-8609	〃

### 雇用関係助成金のご案内

雇用の安定、職場環境の改善、仕事と家庭の両立支援、従業員の能力向上などに、ご活用ください。  
 詳しくは、「雇用関係助成金」で検索してください。

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/)

# 採用選考を行う企業の皆さまへ

東京都では、就職の機会均等を確保するために、応募者の基本的人権を尊重した公正な採用選考を実施するよう事業主の皆様方に御協力と御努力をお願いしています。事業主の皆様方におかれましては、公正な採用選考の考え方について御理解いただきまして、差別のない公正な採用選考の実施に向けて積極的な取組をお願いします。

## 求職者等の個人情報の収集についての規定

職業安定法では、労働者の募集業務等の目的の達成に必要な範囲内で、募集に応じて労働者になろうとする者等の個人情報を収集、保管、使用しなければならない旨規定しています。

また、併せて、法に基づく指針が公表され、原則として収集してはならない個人情報等を規定しています。

### 職業安定法(抄)ー求職者等の個人情報の取扱いー

第5条の4 公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び求人者、労働者の募集を行う者及び募集受託者並びに労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者(中略)は、それぞれ、その業務に関し、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報(以下この条において「求職者等の個人情報」という。)を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

2 (略)

### 労働大臣指針(平成11年労働省告示第141号)より

原則として、次に掲げる個人情報を収集してはならない。

- ①人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項
- ②思想及び信条 ③労働組合への加入状況

労働者の募集を行う者は募集形態の如何(直接募集、文書募集、委託募集)を問わず、法及び指針を遵守して行わなければいけません。

採用選考時には、以下の事項について配慮するようお願いいたします。

## 「採用選考時に配慮すべき事項」～就職差別につながるおそれがある14事項～

次の①～⑪を応募用紙(エントリーシートを含む)に記載させる、面接時において尋ねる、作文を課すなどによって把握することや、⑫～⑭を実施することは、就職差別につながるおそれがあります。

### ●本人に責任のない事項の把握

- ①「本籍・出生地」に関すること
- ②「家族」に関すること(職業・続柄・健康・地位・学歴・収入・資産など)
- ③「住宅状況」に関すること(間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など)
- ④「生活環境・家庭環境など」に関すること

### ●本来自由であるべき事項(思想信条にかかわること)の把握

- ⑤「宗教」に関すること
- ⑥「支持政党」に関すること
- ⑦「人生観・生活信条など」に関すること
- ⑧「尊敬する人物」に関すること
- ⑨「思想」に関すること
- ⑩「労働組合(加入状況や活動歴など)」「学生運動など社会運動」に関すること
- ⑪「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関すること

### ●採用選考の方法

- ⑫「身元調査など」の実施
- ⑬「全国高等学校統一応募用紙・JIS規格の履歴書(様式例)に基づかない事項を含んだ応募書類(社用紙)」の使用
- ⑭「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断」の実施

### 違反したときは

- 違反行為をした場合には、職業安定法に基づく改善命令を出される場合があります。
- 改善命令に違反した場合は、罰則(6月以下の懲役又は30万円以下の罰金)が科せられる場合もあります。

## 公正な採用選考に向けて

### ① 採用選考の基本的な考え方

- 応募者の基本的な人権を尊重すること
- 応募者の適性・能力のみを基準として行うこと

### ② 公正な採用選考を行う基本とは

#### ■ 応募者に広く門戸を開くこと

就職の機会均等のため、求人条件に合致する全ての人が応募できるようにすることが大切です

#### ■ 適性・能力のみを採用基準とすること

応募者が、職務を遂行するために必要な適性・能力をもっているかという採用基準での選考が必要です

### ③ 採用選考時に配慮すべき事項

**【重要】左頁をご参照ください。**

### ④ 採用基準

- あらかじめ採用基準を明確にしておく
- 適性・能力のみを採用基準とする
- 特定の人を排除しない

### ⑤ 選考方法

- 求人条件に合致する全ての人が応募できるようにする
- 採用基準に適合した選考方法をとる
- 適性・能力のみを客観的に評価する選考方法をとる
- 応募者を客観的に評価する公平な選考方法をとる

### ⑥ 求人の提示・応募の受付

- 職務を遂行するために必要な適性・能力以外の要素を応募条件としない
- 就職差別につながるおそれがあるため、次の点に留意する
- 応募者から提出を求めないもの
  - ・ 戸籍謄(抄)本、現住所の略図等
  - ・ 合理的、客観的に必要性の認められない健康診断書
- 項目設定に留意が必要なもの
  - ・ 社用紙、エントリーシート

### ⑦ 学力試験・作文

- 採用のための学力試験は、職務との関係を重視して実施してください
- 採用のための作文は、テーマへの理解や自分の考え方を整理して文章で他人に伝える能力など、求める職種の職務遂行上必要な適性・能力(知識)を判断するために実施してください

### ⑧ 適性検査・面接

- 採用のための適性検査は、応募者の適性のある一面を把握するものに過ぎないため、適性検査の結果を絶対視したりうのみにしないようにしてください
- 採用のための面接は、公正採用選考の基本的な考え方を十分理解した上で、質問事項はあらかじめ決めておき、「職務遂行のために必要な適性・能力」を評価するために必要な事項としてください
- 面接の目的
  - ・ 応募者の志望動機や要望、企業の採用条件、労働条件など、お互いの意思疎通を図る情報交換の場としてください
  - ・ 会話の中から、理解力、判断力、表現力など、応募書類や学力試験などでは分からない適性・能力を判定する場としてください

### ⑨ 採否の決定

- あらかじめ定められた基準に従って総合的に評価してください
- 採否の決定は速やかに本人に通知するとともに、特に不採用とした場合は、応募者の立場に十分配慮をして通知してください

※公正な採用選考に向けての詳細は次のホームページをご確認ください。

<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/kaizen/kosei/>

<問合せ先> 東京都産業労働局雇用就業部労働環境課 Tel.03(5320)4649

東京の「働く」を応援します。



## はたらく & TOKYO

雇用就業部ホームページ  
「TOKYO はたらくネット」

TOKYOはたらくネット 🔍

<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/>

