

■ 漁具・船具・漁業資材・漁撈機械の販売、水中ロボットでの漁場調査

事業戦略の転換

業務の見直し

誰もが活躍できる環境整備

採用活動の工夫・多様化

[会社概要]

- 宮城県気仙沼市
- 1948年設立
- 従業員数 83名
(男性66名、女性17名)
- 平均年齢 45.7歳

課題

細やかな採用活動や入社後のケアに手が回らず、採用者が定着しない

専任で配置した採用担当が応募者へ迅速に対応、現場を含めて相互理解を促進

概要 社長が通常業務の傍ら採用業務を担っていたため、応募者への反応が滞り、志望意欲を下げる一因となっていた。人材不足への対応が急務となった2022年、採用手法の抜本的な見直しを実施。**専任の採用担当者を配置し**、求人情報の見直しや求人媒体・SNS等を活用した広報の整備を行った。同時に採用プロセスの体制を変更。社長が担当していた一次面接を現場責任者が担当し、実際に働く現場の意見も聞きながら適性を判断する方式とした。「自分たちで育成するので採用してほしい」という声上がることもあり、現場の意見を尊重している。また、本面接前に**応募者が各自の状況や希望等を率直に言える場としての「カジュアル面談」**を行う等の工夫をしている。特にUIJターン者の採用では、定着のためにも「なぜ気仙沼で働きたいか」を聞き取ることを重視している。会社への理解を深めてもらうため積極的に情報を発信。ホームページでは「アサヤ人的資本経営宣言」や「アサヤ心構え研修」等**人材に関する考え方を伝えるコンテンツ**を掲載。SNSでは**業務内容や従業員紹介の記事**を連載。また、ハローワークの直接リクエスト機能を活用して求職者にアプローチする等、様々な手段により会社の意志を伝えている。**入社後も「ナナメ面談」と称し**、他部署の上司や採用担当との面談を定期的実施し、フォローを継続的に行っている。

成果 1年間で**12名の採用**に成功。他業種やUIJターン希望者の応募が増えている。積極的な情報発信により、応募者は入社前から当社で働くイメージを具体的に描けるため、ミスマッチを防ぐことができ、定着につながっている。

今後 どこも人手不足の中で、地域全体として人材を確保するため、**採用や人材育成について地域内企業と連携**して活動している。連携できる部分は今後も継続して連携し、地域の発展への貢献も目指す。



漁具に関するプロフェッショナルである現場の従業員。彼らの声も取り入れて採用活動を進める。



代表取締役社長
廣野一誠氏

組織課題を明確化し、会社の意志を内外に発信する。採用面だけでなく、社内に方針を伝えるためにも大切なことだと感じています。

経営者の想い



総務部 採用担当
廣野香苗氏

採用活動は対話がすべて。応募者との対話と受け入れる現場との対話どちらも大切です。

アサヤの会社パンフレット

江戸時代から続く漁屋と漁師の物語。

漁船の設備や網等の漁具メーカーという仕事と従業員の働き方を紹介するパンフレットは、気仙沼という地域の雰囲気ごと伝える紙面



POINT

ここが採用と定着のポイント!

1

ハローワーク、採用コンサルティングを積極的に活用

ハローワークインターネットサービスの求人者マイページからの直接リクエスト機能を活用し、**保有資格や職種等を参考に求職者に対して採用担当者から直接アプローチ**。また、求人掲載媒体の精査や、募集記事のライティング指導等、東北を拠点とする人事コンサルタントの協力を仰いでいる。これらの取組の結果、2022年から通年で応募が50人に増加、1年間で12名の採用を実現している。



アサヤのSNSの従業員紹介。記事や画像は人事コンサルタントの指導を仰ぎながら採用担当者の廣野香苗氏自身がすべて作成

課題解決のための施策

① 業種の明確化	<ul style="list-style-type: none"> ・ 心構え明確 会社の目指す方向性を明確にし、仕事に対する心構えを社員に徹底させる。 ・ 投資予算 投資に負傷を持つ予算を掲げて、自律的に経費支出・投資判断を促す。 ・ 業績連動 業績連動を定額で、賞与にリンクさせて、個人モチベーションを高める。
② 人材獲得・定着	<ul style="list-style-type: none"> ・ 採用手段の多様化 採用手段の多様化を図り、優秀な人材を獲得する。 ・ 採用後の定着 社員を定着させるための定着施策を徹底し、離職率の低減を図る。 ・ 賃金特別付加制度 昇給・昇進と連動した特別付加制度を設け、社員定着の促進を図る。 ・ 研修制度の充実 研修制度を充実させ、スキルアップを図る。 ・ 研修内容の充実 研修内容を充実させ、スキルアップを図る。
③ 人材育成	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人事制度の整備 自己評価と目標設定の仕組みを構築し、各員の成長を支援する。 ・ 研修制度の充実 研修内容を充実させ、スキルアップを図る。 ・ 福利厚生 福利厚生を充実させ、社員定着を支援する。

HPに掲載されているアサヤの「人的資本経営宣言」の一部

2

経営理念の整理と発信

創業以来掲げている「漁民の利益につながる、よい漁具を」の理念を従業員の共通認識として整理するとともに、「**アサヤ人的資本経営宣言**」として社外へ伝えることで「自分が働く仕事場を知りたい」と考えている求職者の心を捉える。これにより、**入社後に求められる姿勢や自分が持つ強みを活かせる機会が明確化**され、入社後の定着に大きな役割を果たしている。特に中途採用者に対する効果が高い。

仕事を通じた幸せとは？

■こんな場面に出会えたら、仕事で幸せを感じられるのではないのでしょうか。

① 目標達成



- ・ 売上目標を達成できた
- ・ 大型案件の納品が終わった
- ・ 仕事の締切に間に合った
- ・ 難しい仕事をミスなくできた

② 人間関係



- ・ 気持ちよく挨拶してくれた
- ・ 同僚の仕事振りが尊敬できる
- ・ 忙しい時に手伝ってくれた
- ・ 困った時に相談に乗ってくれた

③ 成長実感



- ・ 前回より上手に仕事できた
- ・ 前回より速く仕事が終わった
- ・ お客様や上司から褒められた
- ・ 大きな仕事を任せてもらえた

2023/3/17

アサヤ株式会社

9

3

地域の他企業との連携で組織効率化・地域活性化を目指す

気仙沼地域の企業と協働し、**組織の効率化と地域の活性化を目指した勉強会**を行っている。また3社で出資し、合同会社「気仙沼の人事部」を設立。人事研究の勉強会や、他企業との交流イベント、インターンの受入、合同新卒研修、従業員の地域内同期会等も開催。ライバル同士の地元企業でも、**人材の獲得と活躍を促進するための取組について意見交換や共同実施**ができています。

合同会社「気仙沼の人事部」の活動



(上) 気仙沼人事研究会
(下) 合同新卒研修「フォローアップ研修」

■ 貸切観光バス、路線バス、遊覧船、レンタカー、自動車整備

事業戦略の転換

業務の見直し

誰もが活躍できる環境整備

採用活動の工夫・多様化

[会社概要]

- 沖縄県竹富町
- 1972年設立
- 従業員数 43名
(男性35名、女性8名)
- 平均年齢 52歳

課題

従業員が高齢化、島外出身者の定着も進まず、観光需要の増加に対応できず

多様な人材が活躍できる環境をつくり、ターゲットに合った求人ページを作成

概要 観光客が増加している西表島では、観光関連の人材需要が高いが、地元の若者の多くは島外へ就職するため、同社従業員も高齢者や県外出身者が多くを占める。高齢者は体力面での不安からの離職、県外出身者は移住前のイメージと実情のミスマッチによる離職が課題であった。そこで、フルタイムだけでなく、**求職者のニーズに沿った働き方ができるよう柔軟な労働環境を整備**。高齢者や主婦層、季節労働者も活躍できる環境となった。また、県外出身者等の入社後のミスマッチを避けるため、**ターゲットとなる人材に合った求人ページを作成**。さらに、入社後の資格取得支援制度を導入し、応募しやすい環境を整えている。

成果 柔軟な勤務形態に魅力を感じた多様な人材が集まった。県外出身者は職場環境や業務内容を入社前に把握できるようになり、**定着率が向上**。また、資格取得支援でマルチタスクによる円滑な業務遂行が可能になるとともに、資格取得に関心がある求職者からの応募が増加した。



POINT

ここが採用と定着のポイント!

1 働く環境を整え、求職者の事情や関心に合わせた内容を発信

高齢者・主婦層の従業員には時短勤務を、季節労働者には短期間就労の提案が可能な環境を整備。また、採用活動では県外出身の資格保有者にターゲットを絞り、彼らの関心を捉えるキャッチコピーを精査し、自社採用サイトを更新している。例えば、運転手の採用では、需要の季節変動を踏まえ北海道の観光バス会社と連携し、「夏は北海道、冬は西表島で」と発信。さらに、**経営方針や離島の地域特性について、SNS等で高頻度で発信**。取組の結果、多様な属性の求職者が集まるようになり、移住後のミスマッチも防止できている。

2 資格取得支援やデジタル化で応募のハードルを下げる

未経験者も応募しやすい環境を整えるため、入社後の**資格取得費用の負担や講習の社内実施等の支援制度**を創設。制度を活用して、バスとボート両方の免許の保有に至った従業員は、**マルチタスクが可能になり業種をまたいで活躍**できるようになった。また、複数の業務が行える環境に魅力を感じる求職者のニーズにもマッチし、応募が増加。さらに県の補助金等を活用し、業務のデジタル化を推進。**移住者や短期間就労の運転手が島内の観光知識がなくても従事**できるよう、観光ガイドのデジタル化等を計画している。

経営者の想い



代表取締役
玉盛雅治氏

求職者のニーズに合った職場づくりとアプローチ方法を精査することで、定着率が高まりました。



総務部長
玉盛志乃氏

入社後、安心してマルチタスクが行える職場に魅力を感じたという人材の応募も増えています。

■ プリンター・複合機導入サービス、パソコン導入サービス（販売・レンタル・リース）

事業戦略の転換

業務の見直し

誰もが活躍できる環境整備

採用活動の工夫・多様化

【会社概要】

- 北海道札幌市
- 1996年設立
- 従業員数 48名
(男性31名、女性17名)
- 平均年齢 40歳

課題

今後も業績拡大を継続するため、 自社に合う人材をより多く採用したい

自社の就業環境が的確に伝わるよう社内で議論を重ね、求人票等での伝え方を工夫

概要 現在も優秀な人材の採用はできているが、さらなる業績拡大に向けて、より自社の事業や働き方にマッチする、意欲ある人材を採用できればよいと考えている。同時に、従業員が能動的かつ効率的に働ける環境づくりを行うことも重要と考え、常に業務の見直しを行っている。具体的には、必要以上の業務や会議の削減、業務属人化防止のための部署内・部署間でのノウハウ共有等である。

こうして整備されてきた**自社の就業環境や魅力を、求人票やホームページ等でわかりやすく伝えられるよう、表現を毎回見直し改良**している。求職者目線に立ち、言葉遣いや文の順序に気を配り、自社への応募の裾野を広げることを意識している。

成果 働きやすい環境を実現しながらも業績を向上し続けており、こうした環境に魅力を感じた人材からの応募が定常的にある。また、働くイメージを求人票で具体的に伝えることで、採用後の従業員の定着につながっている。

求人に関する特記事項

<残業なし！土日祝休>
8時45分～17時30分の勤務でできる限りのことをがんばる社風です。

<業務拡張につき新メンバー募集>
未経験者歓迎！トレーニングプログラムあり丁寧にお教えします。
営業経験のある方の他業種からの転職も歓迎いたします。

求人に関する特記事項

◆昇給・賞与は本人成績+会社業績で決定

◆年1～2回 定期的に営業研修を実施

◆しっかり休んでリフレッシュし、仕事では集中して働く有給休暇の100%消化を推奨し、また設立以来定時退社を励行しています。
その分、就業時間中は集中ししっかり成果を出す働き方が求められます。
メリハリをつけるのが当社の働き方です。



同社求人票例。掲載文字数が限られるなかで、何に重点を置くか、どの欄に記載するか等を都度検討するため、1と2では社風の伝え方が異なっている

POINT

ここが採用と定着のポイント！

1 思いの共有と評価制度により従業員の働きがいを向上

「本来達成すべき目的を意識して仕事に取り組む」という意識を社内全体で共有。社長の思いや方針、改善の意図は、各部署のマネージャーを通して現場に落とし込まれている。そのため、従業員は業務改善を意識しながら業務にあたることができ、不要なタスクの削減や業務の標準化の徹底が進んでいる。また、方針に沿って各自が目標を設定し、その成果に基づき昇給・昇格を行う人事評価制度を整備。**達成に向けチームで相談しながら取り組む**ことで、従業員の就業意欲や目標達成のモチベーションアップにつながっている。

2 自社の強みが伝わるように求人票を精査しミスマッチを防止

事業再編や新規事業展開といった自社の状況に応じて募集時期・職種が都度変化する中でも、効果的な採用活動を行うため、社長と経営企画室長とで、他社と自社の求人票を見比べ、求人票文案を毎回細部まで議論。**求職者に関心を持ってもらい応募への心理的ハードルを下げられるよう、表現を工夫**している。また、「17時30分には終業」「年間休日124日」といった働きやすさだけでなく、**短時間で集中して業務を遂行する厳しさについても、求人票や面接で伝えている**。これにより、入社後のミスマッチによる離職を減らす狙いがある。

経営者の想い



経営企画室室長
佐野 秀氏

常に業績を向上させること、
そのために、従業員が能動的に
働ける職場であることを重視しています。
この社風をしっかり伝えることは
採用のうえで大切だと考えています。

■ 各種めっき・研磨の受託加工、各種機能めっきの開発

事業戦略の転換

業務の見直し

誰もが活躍できる環境整備

採用活動の工夫・多様化

[会社概要]

- 大阪府大阪市
- 2011年設立(1932年創業)
- 従業員数 63名
(男性39名、女性24名)
- 平均年齢 37歳

課題

従業員の高齢化が進み、 中長期的な事業継続が見込めない

大学生の長期就業体験を受け入れ、業務を通じて相互理解を図り、採用へ

概要 現社長が父親から経営を引き継いだ2011年、従業員の半数は65歳以上のパート従業員。このままでは事業継続が困難になると感じ、10年後を見据えて幹部候補となる人材の採用を決意。しかし、求人を出しても反応はない状況だった。そこへ、当時大阪府が実施していた大学生の就業体験事業を紹介され、学生を受け入れた。学生は、**得意なことを活かしながら**、社内報作成、工場の掲示物作成、めっきの成分分析や製造等の業務を体験することで**自社の事業に対する理解を深める**ことができた。

成果 就業体験を通して職場を知り、自身の得意なことを活かせることに魅力を感じたことから、**全員が就職を希望**し各自の希望に沿って正社員として入社。若い従業員がラインにいることで、工場見学に来る学生の反応が変わり、その後の採用も成功。2018年までの5年間に合同説明会や高校・大学の就職支援も活用して人材を集中的に採用し、その中の5人が現在課長職に就いている。



(左) 製造ラインでは若手からベテランまで多様な人材が活躍
(右) 就業体験の中で作成された、注意を喚起する工場内掲示物

POINT

ここが採用と定着のポイント!

1 学生の受入が社内のコミュニケーション活性化に

求職者に良い印象を持ってもらうため、事務室等の環境整備やホームページ作成に着手。就業体験中の学生とともに、書類のファイリングから始め、ホームページ作成や掲示物作成においては、**学生それぞれの得意分野や知見に応じて業務を分担**。また、**社内活動としてコミュニケーションやスキルアップの委員会を発足**。学生と従業員が協力し、朝の挨拶運動等を実施した。学生の活躍は社内のコミュニケーション活性化に寄与し、従業員のモチベーション向上や離職防止につながっている。

2 メールマガジンで社内情報を定期的に発信

展示会等で名刺交換をした相手と接点を持ち続けたいとの社長の想いから、メールマガジンを開始。**メールマガジンで配信するネタ探しを通じて、部署を超えた相互理解**に貢献している。メールマガジンでは、**各種検定試験に合格した従業員を取り上げることで**、資格取得のモチベーションの向上にもつながっている。また、採用のためには、就職説明会以降も自社を認知してもらう必要があると考え、**就職説明会等で知り合った高校や大学の就職支援担当教員にも配信**。より効果的な採用活動ができるように工夫している。

経営者の想い



代表取締役
堀内麻祐子氏

孫の世代の学生を受け入れることでベテラン従業員の意識や職場の雰囲気が変わり、良い刺激になりました。

- 静岡県藤枝市
- 2015年設立
- 従業員数 37名
(男性4名、女性33名)
- 平均年齢 43歳

■ あおぞら保育園(認可保育園)、あおぞらキッズ保育園(小規模保育事業所)の運営

事業戦略の転換

業務の見直し

誰もが活躍できる環境整備

採用活動の工夫・多様化

課題

従業員の増加に伴い保育に対する考えが共有できず、保育業務や採用活動に苦勞

従業員とともに保育理念を確立、理念を体感する職場体験の機会を提供

概要 認可保育園への移行に伴い園児の受入が増加したため、保育士の採用が必要に。しかし、採用した保育士間で保育の在り方について考えの違いがあり、試行錯誤が続いたため、まずは自分たちが目指したい保育を定めることが大切と考えた。そこで、**従業員とともに保育理念とそれを具体的に落とし込んだ保育方針を検討**。移行2年目に「目の前にいる人の幸せの為に」という保育理念・経営理念を策定した。この理念を園の運営の中心に据え、日々の業務を通して伝え続けた。これにより3年目には従業員に浸透し、保育にあたる姿勢が一つにまとまった。**保育理念はHPや採用サイトでも積極的に発信**。応募者には**職場体験を通じて理念を体感してもらい、入社後のミスマッチを防いでいる**。

成果 保育理念に共感する従業員が揃うことで、高い定着率を実現。また、離職者がほとんどいないため、採用に係るコストが減少。ゆとりある人員配置が可能になっている。



月に1度の従業員会議には調理師や事務職全員が参加

POINT

ここが採用と定着のポイント!

1 従業員の意見を取り入れ保育内容を見直し

経営者の立場から、経営理念の「目の前にいる人」として、従業員の意見を大切にしている。全従業員が参加する月1回の会議では、**保育の中で生じた課題を意見が言いやすい4~5人のグループで議論**。議論の過程で得た気づきが保育を見直す機会になるほか、意見を受け止めてもらえる場の存在が居心地のよさ・定着につながっている。採用でも、応募者との保育理念の共有を重視。入社後のミスマッチを防ぐため、保育理念を丁寧に説明し、体感する機会として「**1日研修**」も実施。納得した上で就職してもらっている。

2 働き方も時間の使い方も余裕をもった設計に

従業員はほぼ全員が正社員。**有給休暇の1時間単位での取得**を可能とする等、有給休暇を柔軟に取れる工夫をしている。また、運動会等を普段の保育活動の延長でできるように工夫することで、行事による**従業員の負担を軽減**。こうした働きやすさの工夫により、従業員の定着率が向上。コストが高い保育士派遣等に頼ることなく、**国が定める保育士の配置基準を超えた人員配置**が可能に。従業員同士の「お互い様」の気持ちもあって、急な遅刻・早退、欠勤にも**シフトの調整で対応できるだけのゆとり**がある。

経営者の想い



代表取締役
高橋省子氏

「やってみて、うまいかなければ見直せばいい」と、従業員の挑戦を後押ししています。



この事例集は厚生労働省の
ホームページからも見られます

