

令和4-5年度
業界別人材確保オーダーメイド型支援事業
(オーダーメイド支援)

取組事例集

一般社団法人東京都情報産業協会



令和4-5年度
業界別人材確保オーダーメイド型支援事業
(オーダーメイド支援)

取組事例集

一般社団法人東京都情報産業協会

目次

CONTENTS

ご挨拶	4
事業概要	5
コンサルティング：各社の取組事例	
CASE 01 株式会社クロスポイントソリューション	6
CASE 02 システム・アナライズ株式会社	8
CASE 03 株式会社ソフトウェアサービス	10
CASE 04 株式会社プレスク	12
採用マッチングイベント「新・合同企業説明会」	14
人材確保セミナー	16
支援先企業の概要	17
人材確保のための3つの打ち手・本事業のコンサルティングに関するFAQ	18

ご挨拶



一般社団法人
東京都情報産業協会
会長 高梨 輝彦

ここ数年、ブームともなっている DX の取組みは、「2025 年の崖」と称される基幹システムやサーバーのリプレイス、またコロナ禍によって、全国で普及が推し進められたテレワークを始めとする業務のデジタル化の普及を通じて、格段の進展を迎えています。

また 2021 年の東京オリンピックでも大きく注目されたサイバー攻撃の激化は、その後も、大企業のみならず、地域の中小企業がターゲットとされた生産中止のニュースに象徴されるように、サプライチェーン全体としての体制構築が課題と認識されました。2024 年のパリ・オリンピック、2025 年の大阪万博と言った国際的なイベントを控えて、さらなる被害の広がりが見込まれ、今や、サプライチェーンの一角を占める中小企業まで一体となった重要インフラの防御の必要な時代と言えましょう。

このような流れの中で、IT 人材不足は年々増加すると予測されており、2030 年までには約 79 万人の IT 人材の不足が見込まれるとの見通しが示されています。IT 業界の急速な成長に対して、教育機関や大学等のカリキュラムでは、現場で求められるスキルの習得に対して十分な教育機会が与えられて来なかった感があり、新卒学生の採用にはミスマッチを感じている会員企業が多いことも事実です。

一方で、われわれ情報サービス業界としては、長年懸案となってきた長時間労働の解消や、業務を通じた満足度・達成感の実現など、「人」中心のホワイトな経営の実現は、業界の将来を担っていく若い人材の定着率を高めるためにも重要な取り組みであると考えております。

以上の課題認識の中で、本事業を通じて、中小企業が抱える人材確保・育成の課題や解決策について豊富な知識を有する専門家から、最新の雇用情勢や採用成功のための施策について、最新の事例やノウハウなどを知る機会が得られました。特に、採用専任のいない会員企業においては、今後の採用活動を展開する上で、大変役に立ったとのお声をいただいています。

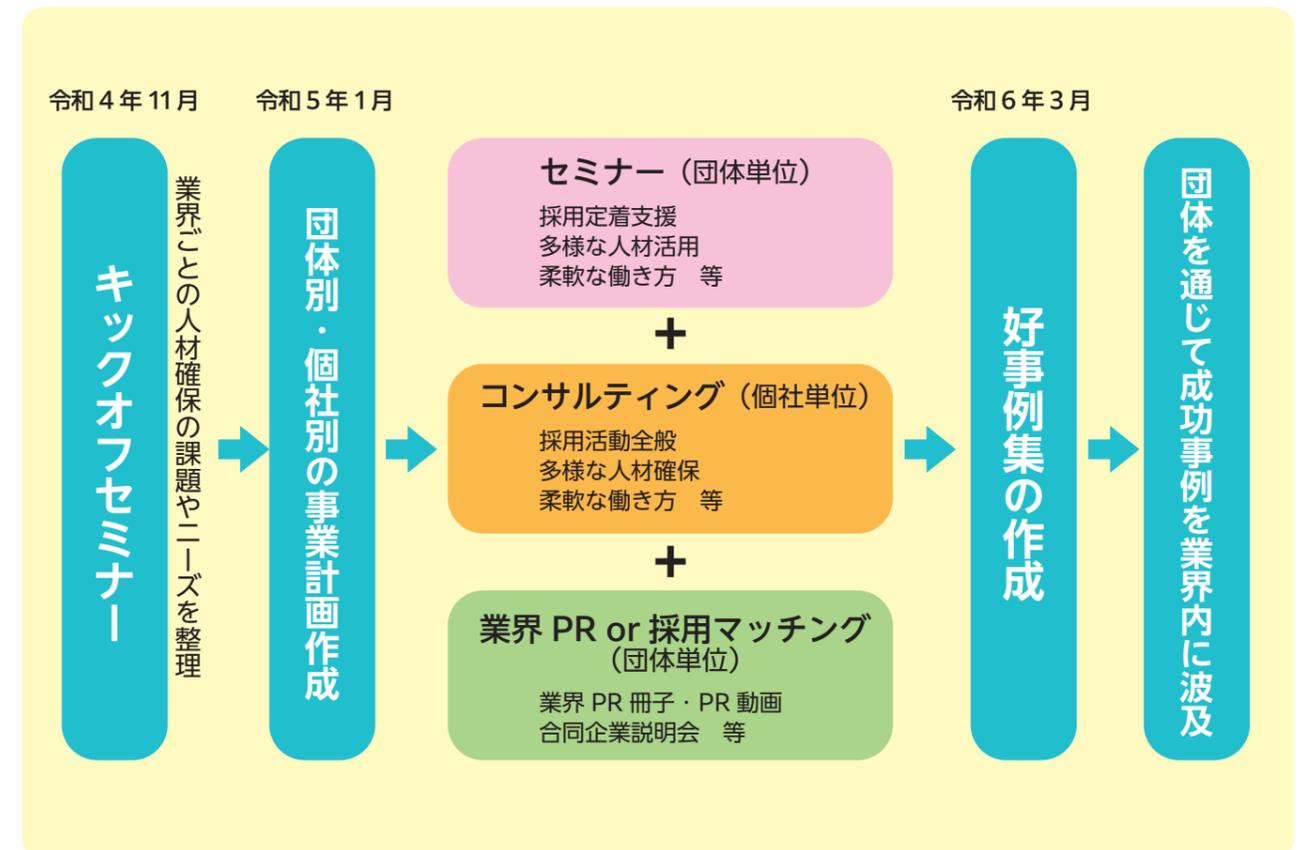
本事業で支援を受けられた企業からは、いずれも好評価をいただいております。今回はその中から特に高い成果を残している企業にインタビューを実施し、取組や成果をまとめました。本事業における取組が業界全体の人材確保の一助となれば幸いです。

事業概要

本事業は、東京都と（公財）東京しごと財団が連携し、業界団体を通じた中小企業の人材確保の課題解決に向けた支援として、セミナーやコンサルティング、業界の魅力発信等の支援内容を業界と各社それぞれの課題に沿って、オーダーメイド型で提供します。また、業界団体が取組成果やノウハウを広く業界内に波及させることで、業界全体の人材確保力の向上を図ります。

事業の流れ

事業期間 令和 4 年（2022 年）11 月～令和 6 年（2024 年）3 月



※本事業で対象とする中小企業
東京都内に本社・本店又は主たる事務所・事業所がある企業等で、常時使用する従業員数・職員数が 300 人以下、または資本金 3 億円以下の企業等

支援先企業数：12 社

取組内容

- キックオフセミナー 1 回
- セミナー（人材確保セミナー） 2 回
- コンサルティング 5 回 / 社
- 合同企業説明会 1 回
- 事例集の作成

事業拡大に備えて 過去の採用活動を振り返り 継続的な施策と再構築

代表取締役社長 上原 恭夫

所在地：東京都中央区八丁堀 3-14-2 東八重洲シティービル
URL：https://cp-sol.co.jp
社員数：175人
業種：情報セキュリティプロダクト・サービスの
販売及び導入支援サービス、
情報セキュリティコンサルティング、
情報システム運用・保守サービス



執行役員セキュリティソリューション事業部事業部長
森正敏さん

取組の
ポイント

- 主軸のセキュリティ事業に興味を持ってもらうことから
- 座談会などで関係性を深め内定辞退者を減らす
- 3年以内の離職を減らすため個別面談でフォロー

01 取組のきっかけ

新卒者採用の強化に備えて 採用活動の全体的な見直しを決意

弊社では今後の事業拡大に伴い、10名規模の新卒者採用を予定しています。この機会にこれまでの採用活動を振り返ったところ、全体的な見直しが必要だと考えたことがコンサルティングを受けたきっかけです。弊社はセキュリティ事業を行っておりますが、主な職種であるセキュリティエンジニアは、学生にあまり馴染みがありません。就活生に業務内容をきちんと理解していただいたうえでエントリーしてもらい、面談ができるようになると、その後の定着にもつながるのではないかと考えました。それをコンサルタントに伝えることからスタートしました。

02 コンサルティングを受けて変化したこと

これまでの取組を整理し 継続性のある採用プロセスを再構築

これまでは、求人・採用・定着を別次元で考えていました。そのため、あらためて自社の魅力や求める人物像はどんなものか、新卒者・中途入社者のフォロー、研修・資格支援制度をどう行うのかなど、人事に関わるメンバーでディスカッションを重ねました。それによって、共通認識が浮かび上がってきたと言えます。コンサルティングを通してそれらを整理し、求人から採用、定着と、それぞれを個別ではなく全体を通して検討することで、1本筋が通った施策、年間を通じた継続性のある採用活動の取組として、そのプロセスを再構築することができました。

03 新たに始めた取組

座談会や情報発信を開始し 初のインターンシップも実施予定

弊社では新卒者に内定を出してから入社までの期間に特にフォローを行っておらず、最終的に辞退者を出してしまうことがありました。この事態を回避するために、コンサルタントのアドバイスで、先輩社員との座談会を定期的に行うようになりました。その結果、新卒者の内定辞退者がゼロになりました。また、エンジニアの仕事を理解していただくための情報発信などもスタートさせ、企業エンゲージメントの向上を図っています。この1年を通してベースを作り上げたおかげで、大学や専門学校単位での採用数が想定できるようになりました。さらに2025年の新卒者から、弊社初となるインターンシップも実施する予定です。これもようやく実現した新たな取組のひとつのため、今後継続して実施していきたいです。

04 今後の展望

一人ひとりに寄り添い スキルや経験を可視化して 生産性の向上を目指す

一般的に入社から3年で役割が大きく変化し、離職率が上がるといわれています。コンサルティングの中で話し合った結果、この時期に不満や問題を抱えるこ



先輩社員と交流する座談会の様子



学生に向けた会社説明を担当するPMC &セキュリティジムの木本静花さん

ともあるだろうという仮説のもと、その半年前から一人ひとりと丁寧に面談して社員が抱える悩みに気づき、ケアをするという仕組みづくりが動き出しています。

また、エンジニアのスキルや経験を評価、可視化する取組も模索しています。育成や日々の業務のマッチングに活用し、マネージャーの支援につなげることができれば、結果として会社全体の生産性の向上を目指すことができます。さらに、今後のリーダー人材の採用でも今回のプロセスを活用していきます。

05 同じ課題に悩む他企業へ

有益なディスカッション 実用的なアドバイスが現状を変える

新たな取組にチャレンジしたいという思いはあっても、具体的にどうしたらいいのかわからない、というのが共通の悩みではないでしょうか。それぞれの課題に対して、自社に合ったベストな答えを導き出すコンサルタントとのディスカッションは、とても有益であったと思います。また、採用プロセスの具体的な事例に基づく実用的なアドバイスも大変参考になりました。

IT企業はその会社ならではの訴求点、他社との違いを見つけるのが難しいという印象がありますが、それぞれの会社で採用したい人物像は大きく異なります。深掘りしていくと本当に採用したい人物像に辿り着くことができ、それを活かすことで採用活動は変わると思います。

リーダー人材育成のきっかけ作り 採用面接時にすぐに活かせる アドバイスが役立った

代表取締役 阿部 康之

所在地：東京都千代田区飯田橋 1-12-7

飯田橋センタービル 2 階

URL： <https://www.sacn.co.jp/>

社員数： 140 人

業 種： Web 系システム・

業務アプリケーションシステムのシステム分析、

設計及び開発、保守・運用、

ネットワーク及びサーバー等設計・構築等



管理部部長 吉原和弘さん

取組の
ポイント

- 応募者の見極めと魅力づけができる面接手法の実践
- 社内人材育成の研修は採用活動の情報発信にも活用

01 取組のきっかけ

プロジェクトを束ねるリーダー層の 育成と自社の魅力の効果的発信

弊社は Web 系システムや業務アプリケーションシステムのシステム分析、設計及び開発などやネットワーク及びサーバー等設計・構築等を行う企業です。採用活動は、新卒・中途も含めて弊社が成長する上での源泉の 1 つだと考えています。事業規模を拡大させるためにも、組織として持続可能性を高めること、さらに社員の成長を後押しする取組が必要と考えます。その中でプロジェクトを束ねるリーダーの育成が課題となっています。また、どうすれば会社説明会で自社の魅力を最大限に伝えられるのか、効果的で具体的なアドバイスをもらいたい。そんな思いでコンサルティングを受けることを決めました。

02 コンサルティングを受けて変化したこと

採用面接の質問方法など すぐに役立つアドバイスを受けられた

採用面接で応募者に質問をする際のアドバイスはすぐに取り入れました。提出書類に記載されている内容だけでは応募者のスキルや能力を判断することはできません。現場に配属されたあと、業務の遂行に適しているのか、見極めるための質問が必要です。そのため、どのような投げかけがよいかをコンサルタントに相談したところ、「そんなときには、まず自分の実例を話してから、次に『あなたは、どうですか?』と質問することで相手が具体的な内容を話しやすくなりますよ」と教えていただきました。実際の面接に取り入れてみると、採用側が聞きたかった内容を応募者から詳細に話してくれるようになりました。求職者の適性を探る

ために他の面接官がどんな質問をしているのかという点はこれまで知る機会がなかったのですが、とても的確な助言をいただきました。

03 現在の取組と今後の課題

オープンカンパニーをはじめとした 幅広い手法で 採用に一定の成果があらわれている

弊社の採用活動について、コンサルタントからは高く評価していただきました。具体的には、新卒採用のための学校訪問や合同説明会に積極的に参加していること。そして、中途採用のために求人サイトでの広告掲載のほか、人材紹介、ダイレクトリクルーティングなどの幅広い採用手法を行なっていること。これらが評価のポイントでした。これまでの取組を認めてもらったことは、やはりうれしかったですね。

また、8月と11月には就活生に業界や IT 技術を紹介する「オープンカンパニー」を開催し、実際にプログラミング言語を使って WEB サイトを制作するセミナーも実施しています。こうした取組のおかげで、必要な人材を採用できています。しかし、採用した人材が戦力になるまでには時間がかかり、ミスマッチで退職する社員も出てきます。採用段階での職種及び企業理解、キャリアパス等をわかりやすく説明することに注力しながら定着率の向上を図っていきたいと考えています。

04 今後の展望

宿泊型のマネジメント研修で 社員同士の信頼関係を構築

リーダー層の育成を目的として、今回初めて入社 2 年目から 4 年目の社員を集めて宿泊型のマネジメント研修を 11 月に実施しました。新潟にも事業所があるため、東京と新潟の社員が集まりました。座学よりもワークを多く取り入れた研修になるよう設計しており、職域やプロジェクトの垣根を超えたチームに分かれて取り組むことで、信頼関係が構築されて結束力が高まると思ってい



宿泊型マネジメント研修参加の皆さん

ます。さらに、社員同士のコミュニケーションが円滑になることで、帰属意識の醸成にも役立つと思います。

また、管理職向けに部下の評価方法に関する研修やフォロー研修も検討しており、さらに人材育成に力を入れていきたいと考えています。

コンサルタントからは「若手社員の成長にも繋がるような研修の実施を契機に、社内人材育成への取組が加速し、結果として採用活動における会社の魅力発信にも繋がる」とご意見をいただきました。

05 同じ課題に悩む他企業へ

コンサルタントの多角的な視点で 課題解決の糸口をつかむ

今回受けたコンサルティングで特に感じたことは、自社の視点だけで課題解決が難しいとき、コンサルティングを受けることで課題解決の方法がたくさん見つかるということです。

採用に関する悩みを抱える企業はたくさんあります。今回のようなコンサルティングを受ける事業には積極的に参加されることで課題解決に向けた糸口をつかむことができると思います。また、IT 業界に限らず異業種も含めて、採用に悩みを抱える企業の採用担当者や情報を共有できる場に参加することで、新たな解決方法を見つけることができるのではないかと考えています。



インターンシップで 学生との接触の機会を増やし 新卒採用につなげる

代表取締役社長 添田 新太郎

所在地：東京都千代田区平河町 2-16-1 平河町森タワー
URL：https://www.software-s.co.jp
社員数：262人
業種：アプリケーションソフトの設計・開発・
導入支援・保守、
Web 関連ソフトの開発他



代表取締役社長 添田新太郎さん

取組の
ポイント

- 思い切ったインターンシップ導入で採用活動を活性化
- 内定者1名につきメンター1名を設定

01 取組のきっかけ

新卒採用のために インターンシップを導入したい

1984年に創業した弊社は、金融機関向けのアプリケーションソフトの設計や開発のほか、導入支援や保守サービスを展開しています。採用活動は、学校に直接訪問するほか、求人サイトやスカウトサービスなどを活用しながら、理系の学生を中心に新卒採用を続けてきました。しかし、コロナ禍以降は会社説明会を開催しても学生が集まりません。文系の学生にも採用枠を広げていますが、それでも学生を集めることは難しい状況です。

そのため、早期に学生と接触できるインターンシップの導入や、未経験者をエンジニアとして育成するプラン

を検討したいと考えていたことから、思い切って申し込みました。

02 コンサルティングを受けて変化したこと

学生のニーズを捉えたワークを 組みこんだプログラムが完成

インターンシップ期間中の学生のニーズを満たすプログラムをどう構成するかが悩ましいところでしたが、コンサルタントからアドバイスをいただき、企画をブラッシュアップしていきました。アプリ開発実習のほか、学生からアイデアを募るブレインストーミングを追加。最終日には学生たちがプレゼンまでを行うプログラム構成になりました。

いくつかのワークを通じて、自分が職場で働く姿を

イメージできるような、充実した内容になりました。もちろん、社員ともしっかり交流できるように配慮しています。現在は、オンラインでの参加もできるようにプログラムを調整しながら、2025年夏の本格導入に向けて社内で準備を進めています。

03 むずかしいと感じた課題への取組

内定辞退を未然に防ぐための メンター制度の導入を検討

これまで内定者のフォローは、採用担当者が1人に対応していました。内定辞退を防ぐためには、内定者同士で交流できる懇親会の開催や、仕事へのモチベーションを高める内定者研修など、手厚いフォローが必要だったかもしれません。しかしながら、それらすべてを採用担当者1人で実施することは無理があります。

そこで、コンサルタントから、内定者1名につき先輩社員1名をメンターとする「メンター制度の導入」について助言がありました。不安を抱える内定者にとっては、入社前に何でも気軽に相談できる人がいることは心強いと思いますし、内定者との定期的なコミュニケーションも可能になるので、この制度も早急に体制を整えています。

04 今後の展望

文系出身者やさまざまな人材が 活躍できる環境づくりを目指す

これまでは、理系の大学や専門学校を卒業した学生を中心に採用してきました。しかし、最近は文系の学生も積極的に採用しています。学生時代に理系の知識を習得していなくても、入社後に技術研修を受けることにより、入社1年目からエンジニアとして活躍できる環境を整えています。

また中途採用は、新卒以上に採用が難しい一面もあり、現場の責任者になるリーダー職の人材が不足してい



社長と担当者で積極的に意見交換を行いました

るのが現状です。今後は、高齢者や外国人など、多様な人材が活躍できるように環境づくりを進めていきます。

05 同じ課題に悩む他企業へ

的確なアドバイスにより 予想を上回る成果を生み出す

弊社の採用活動に課題があることは認識していましたが、先送りできないことも理解していました。ただ、採用関連の業務の強化により、技術系社員の業務負担が増えてしまうことが気がかりでした。そして今回のコンサルティングについても、採用担当者の負担が増えるのではないかと懸念していたのです。ところが実際は、自分たちだけでは考えつかないアイデアと、たくさんのアドバイスをいただきました。懸案だったインターンシップも、素晴らしいプログラムを生み出すことができ、大変満足しています。コンサルティングを受けるか迷っている事業所の方は、ぜひ手をあげていただきたいと思います。



経営企画室マネージャー 採用・教育担当 川西里沙さん

マネジメントスキル向上を目指し多彩な研修や教育を実施！

代表取締役 湯浅 信

所在地：東京都千代田区内神田 3-24-4
9 STAGE kanda3 階

URL：https://presq.co.jp

社員数：40人

業種：情報システム分野におけるITコンサルティング、
パッケージ、ソフトウェア開発・保守、
及びアウトソーシング事業全般



代表取締役 湯浅信さん

取組の
ポイント

- マネジメントに関する共通認識を持つため、コンサル内で研修を実施
- リーダー層の定着を目指して役員を含めてコーチング力を強化し、マネジメントスキルを底上げ

01 取組のきっかけ

マネジメント教育で リーダー社員の定着率を向上させたい

弊社は様々な業種向けのソフトウェア、システム開発を行っています。新卒社員の教育には、入社3~5年目の社員がマンツーマンでサポートする「メンター制度」があります。そのおかげで定着率は良いものの、メンターとなるチームリーダークラスの社員が「これからのキャリアプランが見えない」という理由で退職してしまうことが気がかりでした。

これまで、社員が働きやすい環境の整備には特に力をいれてきました。東京都が選定する「東京ライフ・ワーク・バランス認定企業」として過去に3回選ばれており、2022年度は「優秀賞」に認定されました。それでも退職してしまうリーダー社員の定着率を上げた

い、マネジメントスキルを高める教育体制を整えたいと考えて今回の事業に応募しました。

02 コンサルティングを受けて変化したこと

マネジメント研修で学んだ内容を すぐに業務で活用

マネジメント教育の体制整備には、まずは役員や管理職がマネジメントに関する共通認識を持ち、社内にもどのように展開していくかを考えることが重要だったため、コンサルティングは3つのマネジメント研修を組み込んだ形式で実施することになりました。

まず役員4名が研修に参加し、思考特性をカテゴリーする「効き脳診断」を行い、それぞれの思考の違いについてディスカッションしました。研修後は、「仕事を依頼するとき、この効き脳タイプの人にはどう伝

えたらわかるのかな」ということを、普段の業務で自然と考えるようになりました。

次の研修では、役員4名が社長役と社員役に分かれ、仕事のゴールを目指す「職場体験ゲーム」を実施しました。社長の私も社員役となって、ゲームの中で次々にやってくる課題に対応したのですが、いつもと違う立場だったこともあり、とても有意義な研修でした。

また、管理職10名にも「効き脳診断」研修を受けてもらうことにしました。この研修を体験したメンバーとは、診断結果をもとにしたコミュニケーションができるようになったことが良かったと思います。

03 むずかしいと感じた課題への取組

コーチングスキルを実務で どう活用していくかが課題

3つ目の研修のコーチングは、翌日からの業務にすぐに役立つ実践的な内容でした。研修では「コーチングの質問シート」を使用し、役員と管理職がコーチをする人とコーチを受ける役に分かれ、それぞれの役割を体験しました。役員同士、管理職同士、リーダー同士で別々に実施したこともあり、役員の方はコーチを受ける役は新鮮だったようです。

また、新卒社員の教育を担当するメンター役の社員からは「同じ立場のリーダーやサブリーダーと一緒に研修するのは初めてで、お互いの考えを知ることができて良かった」「これまでは外部の人から学べる研修は少なく、受講して良かったと思います」と好評でした。

しかし、相手の潜在能力を引き出すコーチングスキルは、短期間で身につくものではありません。また、身につくまでは常に研修内容を意識していないと従来通りの

対応になることもあり、難しいと感じています。学んだスキルをどう定着させるかと実務でどう活用していくのが今後の課題だと思います。



マネジメント研修の風景

04 今後の展望

社員旅行や社内イベントを定期的に 開催し社員同士の交流を活性化

クライアントのオフィスに常駐する社員やテレワークをする社員ともスムーズにコミュニケーションをとるためには、信頼関係を構築できていることが必要です。弊社では、社員同士の交流を活発にするために、航空機の整備工場見学や染め物の体験など、社員旅行や社内イベントを定期的に開催しています。管理職と部下との年齢が近く、コミュニケーションが円滑なことは弊社の強みのひとつです。この数年をみても、離職する社員はゼロではありませんが、入社する人も増えています。今回受けたコンサルティングを活かしつつ、社員同士の信頼関係構築のための企画などを今後も継続していく考えです。

05 同じ課題に悩む他企業へ

人材教育やリスキングにコストを かけることで定着率は向上する

弊社の人材に対する考え方は、「ダイバーシティ&インクルージョン」です。それゆえ、多様な人材が能力を発揮できる組織風土を作るためには、人材教育が不可欠です。例えば今回学んだ「効き脳診断」やコーチングが現場に浸透してコミュニケーションの取り方が変わると、離職する社員を減らすことに繋がるでしょう。

一般的に中小企業は、人材教育やリスキングにコストをかけない傾向があるとされています。従業員の多様性を活かす研修は、確かにコストはかかりますが、それ以上に定着率の向上に有効だと感じています。



写真左はシステム部ユニットリーダー人事採用担当 吉永彩乃さん

採用マッチングイベント「新・合同企業説明会」

東京都内の企業のうち約99%が中小企業であり、日本の全従業員の約70%は中小企業で働いています。それにもかかわらず、中小企業が発信する情報量が少なく、仕事を探す方にその魅力や個性が行き届いていないのが現状です。

そこで、就職や転職を考えている方が気軽に参加し、企業に何でも質問・相談できる合同企業説明会を企画しました。それが『新・合同企業説明会』です。

「話せる合説」をコンセプトに、求職者がリラックスして気軽にたくさんのブースを周ることで、「業界の社会的価値」「仕事の面白さ」「働く人の魅力」にふれ、「もっと知りたいな」「自分でもできるかも?」と感じられる仕事や会社を発見していただくことを目的としました。

これからの時代の「個にフォーカスした採用」「コミュニケーションの中での志望度形成」のチャレンジの場として4業界38社が出展し、113名の求職者と活発な交流を持ちました。

開催日時

日程：2023年11月3日（金・祝）
時間：2部制
第1部 11:00～13:30
第2部 14:30～17:00

開催場所

会場：東京都立産業貿易センター台東館4階展示室

出展団体・企業

一般社団法人全国介護事業者連盟 15社
一般社団法人東京都情報産業協会 10社
一般社団法人東京都中小建設業協会 8社
東京木材間屋協同組合 5社

合計 38社

開催1か月前には出展企業向けの説明会と特別講座をオンラインで開催しました。準備事項や求職者との効果的なコミュニケーション方法のポイントなどを共有し、冒頭に行う1分間の企業PRを含めて入念に準備いただきました。

当日のスケジュール

オープニング	1分間企業PR	企業ブース訪問15分×4回	終了
・本日の進行説明 ・業界の魅力紹介	企業の担当者が1分間で 自社の魅力をプレゼン!	企業と15分間自由に話そう!	
第1部 11:00～ 第2部 14:30～	11:10～ 14:40～	12:00～13:30 15:30～17:00	



企業ブース訪問開始前に全出展企業が数珠つなぎで自社の魅力をアピール！参加求職者に「話を聞いてみたい」と思ってもらうべく、1分間でテンポよくプレゼンしました。通して聞くことで業界や各社の特徴・違いを比較でき、各社の個性が際立ちました。



特設サイトには企業情報のほかに企業独自のPR動画も掲載



対象求職者

転職・就職を考えているすべての方
年齢・経歴不問



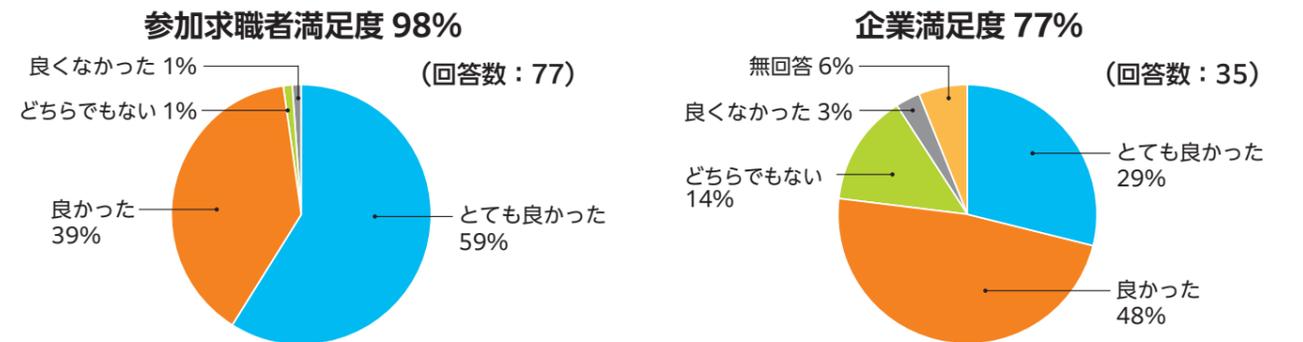
企業・求職者双方の「いいな」「気になる」を逃さず、もう一度会う機会を創出するツールとして会社訪問のインビテーションカードを用意



当日の様子



アンケート結果



訪問人数 1社平均:9.53人 (回答数：34)

参加求職者の声

- 参加企業の中になんか知らない業界のブースがあったり、企業の方の説明でその業界のイメージなどが変わったりした。
- リクナビ・マイナビで紹介されている大企業にはない強みを見つけることができた。
- 仕事に直接関係のない話も気軽に話してもらえたので、楽しく交流ができた。
- ブースに行きやすい工夫がされていてよかった。最初の1分間スピーチが良かった（各企業のアピールポイントがわかりやすかった）。

出展企業の声

- このような大型イベントに参加させていただくことが初めてだったので、他社の装飾や魅力ポイントを知る良い機会となった。
- 自社の業務内容のうち、求職者にとって魅力として感じられる点を知ることができた。
- 今までこのような説明会で出会った求職者の方と後日のつながり、連絡を取ることが難しかったので、インビテーションカードがとても良いと思った。
- 様々な業界が一堂に会した場で説明会を行うことができ、他業界への理解が深まった。

フォローアップアンケート結果

合説後、参加者とコンタクトを取った...17社
応募につながった 7社...11名
採用につながった 3社...4名

～業界課題にフォーカスした内容で、プロから深く学ぶ～

会員事業者アンケートを実施し、現場のニーズやいま求めているテーマを把握。人事・採用担当者が自分の成長と会社の成長をリンクさせる働き方を考える機会として、採用・定着の課題を経営者の視点から捉える企画に決定。そこで、中小企業の劇的な成長を人事面で支え、貢献してきた「人事のプロ」である秋岡氏を講師に迎え、グループワークやトークセッションを多用しながら進行いただきました。

- 実施方法：ハイブリッド形式（来場+ライブ配信）
- 実施回数：全2回
- 講師：秋岡和寿氏 株式会社 HIROTSU バイオサイエンス 人事部長

第1回：2023年6月22日（木）

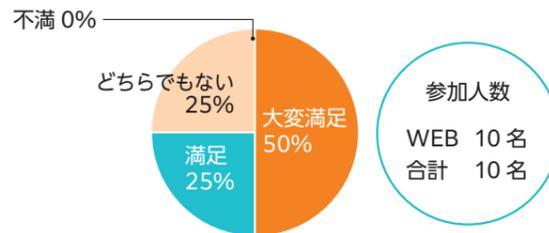
連続セミナー「自分を育てる、会社を活かす、会社も育つ」
テーマ：経営視点で捉える人事・採用の全体像

業務と捉えて経営とは切り離して行っているケースがよくある採用を「経営者の視点」で全体像を俯瞰し、人事・採用の「役割・貢献・価値」を再認識。その段階を経て、自社の課題と改善の方向性について具体的な行動のヒントを探っていきました。



～受講者の声～

セミナー内容は全般的にいかがでしたか？



新しい「気付き」を多く発見した。会社の発展、経営層の意識醸成、採用活動に活用させていただきます。

中間管理職の私としては、「上司の関わり方：4つのパターン」「上司と部下の距離感の違いによる～」が大変参考になった。

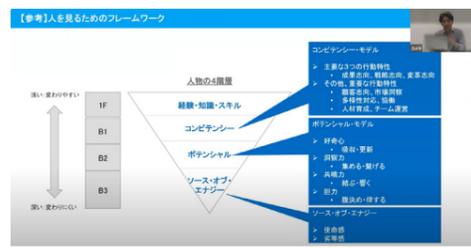
ミドルマネジメント力の強化を図り、定着化につなげたいと感じた。

実践をバックボーンとされたお話は説得力があり、また弊社にも通じることもあって共感度が高かった。

第2回：2023年7月21日（金）

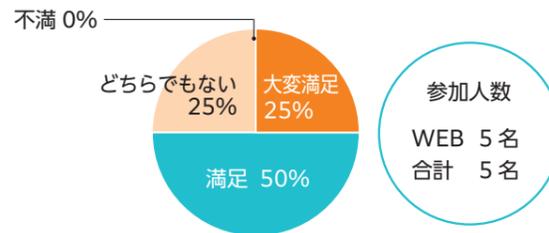
連続セミナー「自分を育てる、会社を活かす、会社も育つ」
テーマ：自分を育てる働き方

会社の中だけでなくどこでも通用する自分になるための考え方や仕事への取り組み方を理解し、目の前の仕事・自社の課題にどのように向き合い、実践していけば自分の価値を上げられるのかという「自分を育てる働き方」の具体的なイメージを掴んでいきました。



～受講者の声～

セミナー内容は全般的にいかがでしたか？



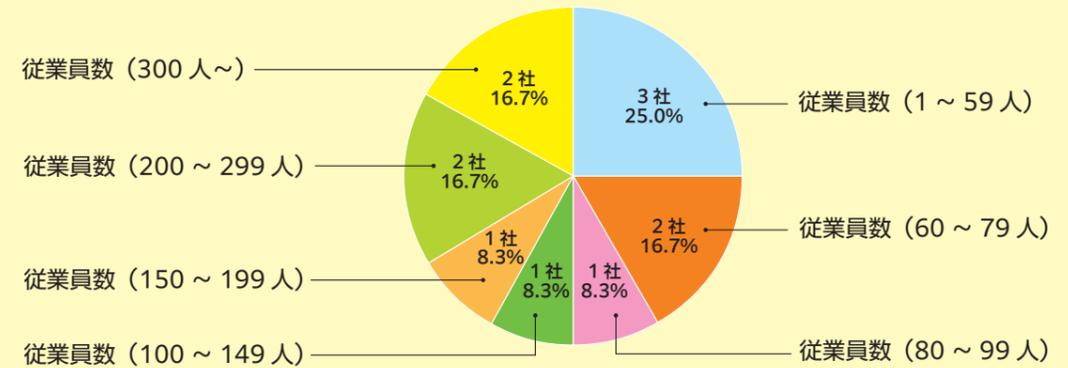
弊社にとっては信頼残高を増やす仕事をする人材を一人でも多くすることが大事であると思った。

「自律心」を持って仕事に取り組める環境づくりも重要だが、本人の資質をきちんと見て採用していくことが大事だと感じた。

企業目線と従業員目線を分かりやすく講義してくれた。

自律には資質が重要。自律ということの大事さを再確認した。

従業員数



各企業における取組目標の区分

(コンサルティング計画書より分類)

採用（新卒・中途）	育成・教育	制度の立案・見直し	社員の定着
10社	7社	1社	3社

具体的な事例

- ・ リーダー層を強化する研修体系の骨子策定
- ・ 新卒/中途入社者向けのフォロー施策の整備
- ・ 新卒インターンシップの企画立案
- ・ 役員・マネージャーのマネジメント力の向上



企業からの声

- ・ 今までにない視点や情報を教えていただき、採用ならびに人事制度作成にあたり有益な知識を提供いただいた。丁寧な対応をしていただき感謝している。
- ・ 内定者向けのイベント開催や社員向けのモチベーションアップ施策など、知見がなかった内容について事例を交えてお話しいただいたのが大変参考になった。
- ・ 採用活動にインターンシップの導入を検討していたところ、他社の事例やインターンシップの種類の違い、学校からのニーズなどのアドバイスをいただき、大変参考になった。
- ・ 会社の課題への取り組みについて、寄り添ったかたちで的確にアドバイスをいただき、経営層への課題認識まで行うことができた。



コンサルタントからの声

人が主役のIT業界。採用・定着は働く人にとって魅力ある職場であり続けることがキーになると考えています。魅力ある職場とは、採用においては、自己成長する姿をどれだけ描くことができるか。定着においては、業務遂行における悩みに対するフォロー施策がどれだけあるか、ではないでしょうか。企業様の個性は様々ですから、まさにオーダーメイド。制度を磨き続けるのは手間暇かかることですが、従業員と経営層の声を聴いて施策を改善し続けるのは担当である皆さまの腕の見せ所です。私たちの支援が少しでも役立ち、企業様の成長と働く方々の成長がリンクするハッピーな循環が実現することを願っております。

未曾有の人手不足時代の到来 人材確保のための3つの打ち手とは？

打ち手その① 新しい人材の採用

打ち手その② 今いる社員の定着・離職防止

打ち手その③ 生産性の向上

上記3つの打ち手に係る取組はそれぞれ下記のように細分化することができます。
本事業のコンサルティングでは、各社の課題に応じて複数の内容を組み合わせて実施しました。

①新しい人材の採用

- 採用計画の考え方・手順
- 求人票のブラッシュアップ
- 採用ホームページの改善
- 採用面接ノウハウ
- 応募ルートの開拓
- 求人広告の出し方
- 多様な人材活用術（女性・シニア・外国人等） など

②今いる社員の定着・離職防止

- 1on1 面談のやり方
- コミュニケーションの促進
- 教育・研修制度の見直し
- 雇用環境整備
- 柔軟な働き方の推進
- 賃金制度・評価制度の見直し
- キャリアプラン作成 など

③生産性の向上

- エンゲージメント*の向上
 - 社員のスキルアップ
 - 適切な人員配置
 - 労働環境の整備
 - 業務の標準化・効率化
 - ITの導入・活用 など
- * 企業と従業員のつながりや信頼関係「愛社精神」「貢献意欲」

本事業のコンサルティングに関する FAQ

Q1 コンサルティングはどのように進めるのですか？

A1 具体的なコンサルティングを始める前に一度事前ヒアリングを行い、各社の状況や課題を整理します。その後、個社別に実施計画を策定し、おおよそ月1回のペースで計5回実施します。1回あたりの所要時間は約2～3時間で、原則として訪問による実施ですが、オンラインでの対応も可能です。

Q2 コンサルティングには誰が参加するとよいですか？

A2 人材確保の課題解決に向けた取組には、制度の改正などの経営計画にかかわる内容もあるため、人事担当者のほかに経営者の方に参加いただくとより効果的です。なお、内容などに応じて参加者をアレンジいただくことも可能です。

Q3 コンサルタントはどのような方ですか？

A3 中小企業の人材確保に関する豊富な経験を有する専門家です。多くが中小企業診断士、社会保険労務士、国家資格キャリアコンサルタントなどの有資格者です。個社の状況や課題・目標に応じて最適な専門家を1名選任し、目標達成に向けて伴走します。

令和4-5年度
業界別人材確保オーダーメイド型支援事業
(オーダーメイド支援)

取組事例集

一般社団法人東京都情報産業協会



一般社団法人
東京都情報産業協会



IIT マスコットキャラクター
「くらっち」

