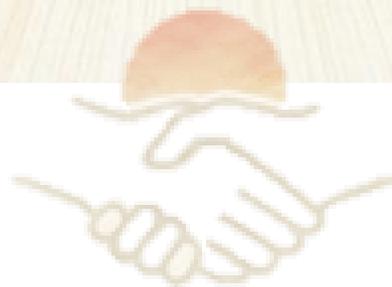


人手不足を、成長のチャンスに変える伴走の軌跡

令和7年度伴走支援事例集

支援機関との連携による人手不足対応強化事業



県内事業者の皆さまへ

人手不足は、いま多くの事業者が直面している重要課題の一つです。

岡山県では、県内事業者の皆さまが持続的に成長し、地域経済や雇用を支える力を発揮できるよう、令和7年度より「支援機関との連携による人手不足対応強化事業」をスタートいたしました。

本事業では、採用や定着支援に精通した専門家と、各支援機関（商工会、商工会議所、中小企業団体中央会）が手を取り合い、事業者の皆さま一人ひとりの経営課題に寄り添った伴走支援を展開しています。

初年度となる令和7年度は、55の事業者を支援いたしました。

その歩みの中では、単に「採用人数」という数字の結果だけではなく、自社の魅力を言語化して自ら情報発信を行い、「求人情報更新の自走化」につながった事例や、職場環境を改善することで「長く働き続けられる土台づくり」に着手した事例など、着実な一歩が数多く生まれています。

人材確保の道は決して平坦ではなく、時には試行錯誤も伴います。

しかし、課題の本質に向き合い、変化を恐れずに取り組むことで、必ず次の一手が見えてきます。

だからこそ、私たちは事業者の皆さまと共に悩み、共に歩み、それぞれの実情に最適な形を模索する「伴走支援」を大切にしています。

本事例集には、県内事業者の皆さまが現場で悩み、挑戦し、成果へとつなげていったリアルな軌跡を収めました。規模や業種を問わず、「自社でも取り組めるヒント」がきっと見つかるはずです。

県では、これからも地域の事業者の皆さまが人材面の壁を乗り越え、未来に向けて力強く前進できるよう、全力でサポートしてまいります。

令和8年3月吉日 岡山県産業労働部経営支援課

目次 (1)

1. 伴走支援の流れ P.4
2. 令和7年度支援実績 P.5
3. 本事業の主な専門家 P.6
4. 伴走支援事例

事例1

属人化した採用からの脱却と仕組み化で手にした日本人1名の採用スキル向上と一元管理で、情報更新を外部任せにしない自走組織へ

岡山南商工会

P.7

事例2

「単純作業」を「誇り高き職人技」へ再定義する逆転戦略生活リズムと技術成長を武器に、2名の即戦力を獲得

岡山南商工会

P.8

事例3

社長の「直感採用」から卒業、科学的分析で結ぶ組織の絆対話が生んだ採用ペルソナと、経験者採用を引き寄せる育成の軸

つくぼ商工会

P.9

事例4

5ステップによる体系的支援が、採用への不安を確信に変えた！開設前の老人ホームを救った専門職14名のスピード確保術

岡山商工会議所

P.10

事例5

「スカイツリー採用」の技術力×若者の心に刺さる福利厚生戦略ターゲット訴求の刷新で日本人作業員を採用！

岡山商工会議所

P.11

目次（2）

事例6	「スキル重視」から「人柄重視」への転換と徹底した省人化の断行 求人原稿の全面刷新で7名採用を実現、AI導入による定着支援へ	倉敷商工会議所	P.12
事例7	「出せば来る」の待ち姿勢から脱却、TDL級のスケール感を言語化 30代既婚者のニーズを射抜く求人票改善と戦略的広報への転換	倉敷商工会議所	P.13
事例8	現場任せの教育を卒業！新入社員が迷わない「スキルマップ」と 「行動規範」で進める次世代への技術承継	玉島商工会議所	P.14
事例9	「チョコエッグ」の例えで解き明かす、目に見えない技術の価値 休日130日コースの断行で挑む、町工場の「痛みを伴う採用改革」	児島商工会議所	P.15
事例10	「条件」よりも「物語」を。 老舗ホテルの志が移住者の心に火を灯し、即戦力スタッフを採用！	高梁商工会議所	P.16
事例11	ミスマッチ解消と社内環境整備による定着率向上 休日拡充や業務効率化を通じた自走的な改善体制の構築	中小企業団体中央会	P.17
事例12	出張業務を逆手に取った「一人旅を好む」ペルソナ戦略の策定 求人原稿のABテスト導入による精度の高い採用手法の確立	中小企業団体中央会	P.18

伴走支援の流れ

本事業では、人材不足という高い壁を、事業者が自らの力で乗り越えていくための「伴走」を目的としています。単なる知識の提供ではなく、現場での試行錯誤を共に分かち合います。

現状分析・課題の洗い出し

自社の本当の魅力と、隠れた課題に気づく
支援機関の担当者と専門家が貴社を訪問し、経営者や現場の声に耳を傾けます。

専門家による助言・提案

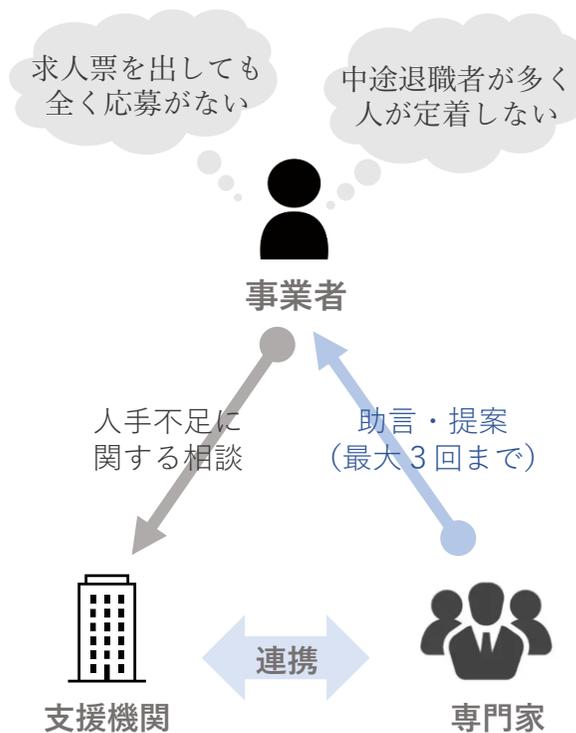
『誰に・何を』届けるか。勝てる戦略をオーダーメイドで策定
分析結果に基づき、具体的なアクションプランを提案します。

事業者による取組の実践

迷いながらも、まずはやってみる。その横に私たちがいます
専門家の提案に基づき、求人票の刷新や職場環境の改善を実際に進めます。

振り返り・定着に向けた継続支援

一過性の採用で終わらせない。次の一手へ
実践した結果を検証し、次年度以降の自律的な活動につなげます。

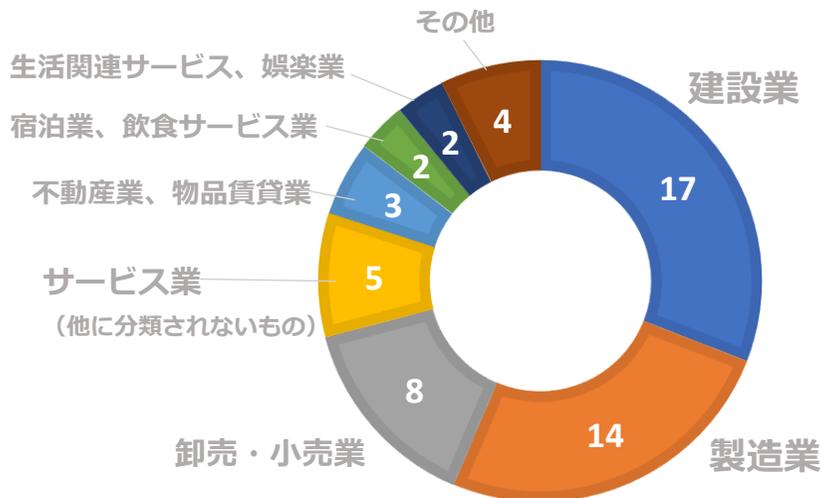


- 地域の事情に詳しい支援機関の担当者が、経営者の「一番近い伴走者」として寄り添います。
- 採用・定着の専門家が、データと経験に基づいた客観的なアドバイスをを行います。
- この二層のサポートにより、孤独になりがちな経営者の決断と実践を力強く支えます。

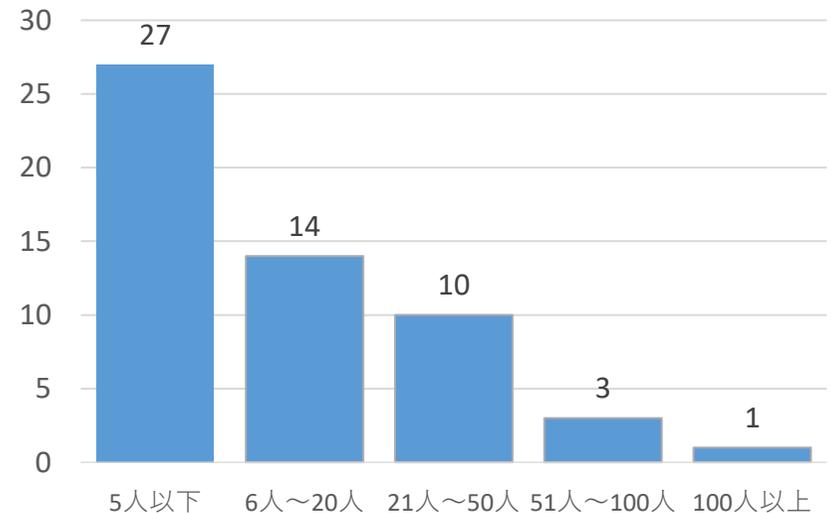
令和7年度支援実績

支援機関	支援した事業者数	
商工会	23者	岡山南(6)、瀬戸内市(1)、つくば(3)、総社吉備路(2)、真備船穂(1)、浅口(3)、備中西(1)、備北(1)、阿哲(1)、真庭(1)、鏡野町(1)、みまさか(2)
商工会議所	20者	岡山(5)、倉敷(10)、玉島(1)、児島(1)、備前(1)、高梁(2)
中小企業団体中央会	12者	集合研修(12)・個社支援(10)
計	55者	

支援した事業者数（業種別）



支援した事業者数（従業員数別）



本事業の主な専門家

本事例集に掲載する支援に携わっていただいた専門家のみ掲載しています。



リージョン株式会社
森本 将行 氏

30年にわたる人材業界のキャリアを持ち、求人メディア運営、人材紹介、人事コンサルティングまで全工程を経験。建設・製造・卸売・小売業など幅広い業種の支援実績が豊富で、「応募が来ない」「定着しない」といった事業者の切実な悩みを解決することを得意としている。



株式会社はたらこらぼ
日下 章子 氏

株式会社リクルートでの求人媒体の企画営業を経て2010年に創業。「はたらくをたのしく」を理念に、雇用する側・される側の両者が笑顔になれる採用を目指し、普遍的に使える採用ノウハウで数多くの採用難職種・エリアでの採用を成功に導いている。



AERU労務オフィス
小坂 久美子 氏

採用・育成・定着を一貫して支援する専門家として、商工団体や行政と連携した豊富な実績を持つ。地域の採用環境を熟知し、単なる人集めではなく「会社の未来を誰と創るか」という視点を掲げ、経営者の悩みに寄り添う伴走支援に注力している。



重政社会保険労務士事務所
重政 俊明 氏

約20年で3社の企業で営業・管理部門をバランスよく経験したのち独立した異色の経歴を持つ。「話のわかるコンサルタント型社労士」を掲げ、実務経験と経営知識を活かし、現場の実態に則した「経営の最適化」を支援する効果的な提案を強みとしている。



キャリア設計オフィス
森脇 昌子 氏

社会保険労務士、キャリアコンサルタント、FPなどの資格を併せ持ち、多角的な視点から、「企業の労働環境整備」と「従業員のキャリア形成」を同時に支援。コーチング手法やキャリア理論を用いたカウンセリングを通じ、人材定着と生産性向上の実現を支援している。



株式会社Driving force
柚木 佑佳 氏

中小企業診断士として、大企業の人事部で組織と人を見てきた経験を活かし、自律型組織への変革を支援。心理学的アプローチによる対話の場づくりを強みとし、現場の主体性を引き出しながら、変化に強くエンゲージメントの高い組織文化の醸成を支援している。

事業者

- 業 種 : 製造業
- 所在地 : 岡山市南区
- 従業員数 : 4 人



Before

人手不足の現状

- 製造部門の従業員（外国人技能実習生）3名が相次いで退職したことで人手不足に陥っている。
- 複数の求人メディアに求人情報を掲載しているが、期待する応募が集まっていない。



支援者

- 岡山南商工会 三宅支援課長
- リージョン株式会社 森本 将行 氏



伴走の軌跡

- **求職者目線から競合との差別化**
待遇比較や従業員アンケート結果を反映し、求人票に具体的数値を明記したほか、待遇以外の「働きやすさ」や「成長機会」の強みを打ち出し、他社との差別化を図った。
- **選考体制の刷新と精度向上**
事前書類提出や面接の複数回化を導入したほか、面接の目的・質問例を整理することで、応募者の適性を多角的に判断する仕組みを構築した。
- **情報管理の効率化**
ログイン情報や掲載データを一元管理する環境を整備したほか、担当者が迅速に情報を更新・共有できる運用ルールを確立した。



After

支援の成果

- 専門家の助言を受けて、求人情報を更新後、**日本人1名の応募があり、実際の採用につながった。**
- 求人情報の一元管理や求人文書の要約・加工が可能になるなど、デジタルスキル向上を図ることで、**求人情報更新の自走化へとつながった。**



社長

- 本支援を通じて、今まで気付いていなかった自社の強みや魅力を認識することができた。
- 求人情報の掲載で終わらせるのではなく、PDCAサイクルを確立することで精度を高めていきたい。



岡山南商工会
三宅課長

- 採用活動は会社が伝えたいことではなく、「求職者の目線」から始まり、求職者・自社・競合を分析して、自社の強みなどをメッセージにすることが重要だと認識した。
- 専門家との連携により、事業者の意識改革と採用戦略の基盤整備を同時達成できたことは大きな成果である。

事業者

- 業種：製造業
- 所在地：岡山市南区
- 従業員数：2人



Before

人手不足の現状

- 受注増に対応すべく多額の借入を行って新工場を取得したが、稼働に必要な従業員確保の見通しが立っていない。
- 他社との採用競争が激化する中、求職者に対して自社の業務内容や労働環境の魅力を十分に発信できておらず、人材の獲得が極めて困難な状況にある。



支援者

- 岡山南商工会 白髭指導員
- リージョン株式会社 森本 将行氏

伴走の軌跡



- **仕事の価値再定義と独自性の訴求**
業務を単なる「単純作業の繰り返し」と捉えず、「製品ごとの判断と工夫を要する、自分にしかできない仕上げ」へと再定義し、職務へのやりがいや誇りを直接求職者に訴えかける内容へと刷新した。
- **「働きやすさ」を軸とした競合差別化**
他社との差別化を図るため、「生活リズム×人間関係×技術成長」をキーワードに、ワークライフバランスを重視する姿勢を明確に打ち出し、独自の「働きやすさ」を基軸とした求人戦略を構築した。



After

支援の成果

- 専門家の助言に基づき求人内容を刷新し、自社ホームページにも新たに採用ページを設けたことで、4名から応募があり、2名の採用に至った。
- 専門家の助言に基づき試用期間を設けた。採用者のうち1名は適性不一致により退職したが、これによりミスマッチを早期に解消し、全体の生産性が下がることを未然に防ぐことにつながった。



社長

- 専門家の助言を通じて、自らでは気づけなかった「自社ならではの魅力や強み」を客観的に再認識できたことは、最大の収穫であった。
- 採用戦略の明確化により確固たる指針が得られたため、今後はこの軸に基づき、自信を持って能動的な採用活動を推進していきたい。

- 求人票の表現次第で製造業特有のネガティブな先入観を払拭できることや、他社にはない就業形態が強力な差別化要素になることを学び、採用支援の奥深さを痛感した。
- 単なる人員募集に留まらず、自社の潜在的な価値を再定義し、戦略的に発信する重要性を再認識する貴重な機会となった。



岡山南商工会
白髭指導員

事業者

- 業種：建設業
- 所在地：早島町
- 従業員数：6人



支援者

- つくば商工会 依田指導員
- 株式会社 Driving force 柚木 佑佳 氏

伴走の軌跡



- **ミスマッチ防止と仕事の再定義**
採用面では人間性に加え、組織文化への適合性を重視した選考手法を助言し、ミスマッチの抑制を図った。あわせて「ジョブ・クラフティング」の概念を導入し、従業員が主体的に仕事の意味を再認識できる環境を整備した。
- **対話によるペルソナ設定と科学的分析**
社長と従業員の対話会を通じて、現場の改善点や採用ペルソナを明確化。「WILL/SKILLマップ」や「動機付けの6段階理論」を用いて、個々の成熟度を多角的に分析し、一人ひとりの状況に即した再現性の高い育成方針の策定を支援した。



支援の成果

- 専門家支援の実行後、大工としての**豊富な現場経験を有する即戦力人材1名の採用を実現**した。
- 今後は、採用時のカルチャーフィット（組織文化への適合性）を精査しつつ、入社後の離職を防ぎ、長期的な活躍を促すための「人材定着プログラム」の具体化が喫緊の課題である。



Before

人手不足の現状

- 採用が社長個人の「人間性重視」の判断に終始しており、指導にあたる**現場従業員や実際の業務内容とのミスマッチ**を招いている。
- 現場ニーズとの不一致が**早期退職を引き起こし、せっかくの採用が定着に繋がらず、深刻な人手不足から抜け出せない状況**にある。



社長

- 第三者の視点で自社の強みと改善点を明確に示唆されたことは、組織の現状を正しく把握する上で極めて有益な機会となった。
- 従業員との対話会では、従業員の心理的負担に配慮した専門家のきめ細かなサポートにより、建設的な議論の場が形成され大変感謝している。



つくば商工会
依田指導員

- 第三者の専門家が介在することで、社長と従業員が会社の将来を本音で語り合う貴重な場となった。
- 互いの考えを丁寧に共有できたことは、組織の結束力を高め、より強固な関係性を築く上での極めて有意義な一歩となった。

事業者

- 業種：介護事業
- 所在地：岡山市北区
- 従業員数：7人



Before

人手不足の現状

- 2026年4月に老人ホームの開設を予定しており、看護師、ヘルパー、理学療法士など合計12名のオープニングスタッフが必要。
- しかし、応募状況が芳しくなく、人材確保が間に合うのか強い不安を感じていた。



支援者

- 岡山商工会議所 枝次長
- リージョン株式会社 森本 将行氏

伴走の軌跡



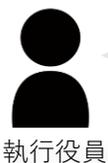
- 戦略的コンセプト策定と求人サイト運用による採用基盤の構築を支援した。
- 第1ステップ：3C分析により市場での立ち位置を整理し、新施設開設に向けた採用目標を設定。
 - 第2ステップ：経営陣・社員への調査から頻出語を分析し、働きやすさ等の潜在的魅力を抽出。
 - 第3ステップ：分析結果を統合し「高待遇・柔軟な働き方・心理的安全性」等の採用コンセプトを策定。
 - 第4ステップ：コンセプトを反映した「職種別求人原稿」を作成し、募集のマスターデータとして整備。
 - 第5ステップ：主要求人サイトのアカウント開設から投稿まで、実運用を伴走支援。



After

支援の成果

- 専門家の支援を受けて、独自の採用コンセプトを決定し、求人募集を行った結果、**看護師5名、介護士7名、作業療法士1名、ケアマネージャー1名の計14名の新規採用に成功**し、新設した老人ホームの運営に必要な人員を無事確保することができた。
- 新設した老人ホームでは、職員の働きやすい環境づくりを一層推進するため、デジタル技術の活用により徹底的な業務効率化を図っている。



執行役員

- 今回の支援を受けて、実際の採用成功という目に見える結果につながり大変感謝しております。
- 自社単独の力だけでは、到底ここまで踏み込んだ施策や成果を出すことは不可能でしたので、本事業を活用できたことは、自社の成長にとって非常に大きな転機となりました。

- 初めて「人材戦略レポート」の作成支援に関わったが、これほどたくさんのヒアリングが必要だったことに驚いた。
- 経営指導員がこれほどの支援を行うことは難しいが、近い支援ができるように勉強していきたい。



岡山商工会議所
枝次長

事業者

- 業 種 : 製造業
- 所在地 : 岡山市中区
- 従業員数 : 24人



Before

人手不足の現状

- 今後の幹部職員候補として、若手社員を採用したい。
- 複数の求人ツールで人材募集を行っているが、**応募者は外国人ばかりで、地域の若者に興味を持ってもらえない。**



支援者

- 岡山商工会議所 川口マネージャー
- 重政社会保険労務士事務所 重政 俊明氏

伴走の軌跡



- **若年層・移住者向けのライフスタイル訴求**
30代以下のターゲットを想定し、昼食・家賃補助やジム無料といった福利厚生、さらには移住者向けの生活インフラの利便性をアピールするよう促した。
- **技術的価値と安心できる教育体制の提示**
スカイツリーの部品に採用されている実績を挙げて自社の技術力の高さを客観的に証明しつつ、ハラスメント対策や資格取得補助を完備した「安心して長く働ける環境」の発信を助言した。



支援の成果

- 専門家の助言を受けて、若年者層をターゲットとした採用活動を見直し、若者に訴求するような労働環境や福利厚生、キャリア教育等の情報を積極的に発信したことにより、**現場作業員（日本人男性・若者）1名を新規に採用**できた。
- Instagramの運用も始め、それらの情報を幅広く発信できる体制が整ったことから、今後は広範囲からの人材採用が期待できる。



専務

- 今回、専門家からいただいたアドバイスにより、若者が採用に対して何を重視しているのか把握出来た。その観点を今後の採用活動に取り入れPRすることにより、自社が求める人材を積極的に採用していきたいと思う。



岡山商工会議所
川口マネージャー

- 魅力的な福利厚生の制度があっても社内ではそれに気づかず十分に外部に発信できていないことも多く、他者からのレビューが必要だと感じた。
- 採用やSNS活用は継続が不可欠であるため、現行の取り組みをいかに自社で仕組み化できるかが今後の重要課題であると感じた。



岡山商工会議所
川口マネージャー

事業者

- 業 種 : 不動産業、物品賃貸業
- 所在地 : 倉敷市
- 従業員数 : 39人



支援者

- 倉敷商工会議所 矢部所長
- リージョン株式会社 森本 将行 氏

伴走の軌跡



- **業務の切り分けと省人化による体制再構築**
夜間帯の拠点集約や精算機導入による無人化、事務のリモート化、清掃の外部委託を推進し、採用難易度を下げる体制見直しを支援した。
- **採用基準の転換とターゲットの拡大**
「スキル重視」から「人柄重視」へ基準を変え、未経験者でも応募可能な仕組みを構築。待機時間の活用等のメリットを再定義し、学生や副業層への母集団形成を図った。
- **成果の検証と定着に向けた基盤整備**
7名の採用という成果の一方で生じた早期離職に対し、求人内容の適正化を助言。現在は指導マニュアルの整備やAIシステム開発による定着率向上と効率化に着手している。



支援の成果

- 専門家の助言により求人原稿の見直しを行った結果、**7名の採用を実現**した。
- 一方で、**業務内容の捉え方のミスマッチ**から清掃・事務職で**数日のうちに退職者が出る課題に直面**した。そこで、求人内容の記載の見直しや、指導マニュアルの整備、顧客対応AIシステムの開発などにより、**定着率向上と業務効率化を推進**している。



Before

人手不足の現状

- **事業拡大により人手不足**だが、求める人材像との**ミスマッチが多く**、正社員1名またはアルバイト3名の**採用が難航**している。
- リスク回避のため、試用期間後の正社員登用を検討しているが、採用ハードルが上がり、さらなる人手不足を招く懸念がある。



代表

- 採用初期へのトップ関与の必要性を痛感し、現場任せの育成から脱却することで、従業員が長く活躍できる組織への成長を目指します。



教育担当

- 採用戦略の重要性を再認識し、早期離職を防ぐための教育体制整備と、スタッフが主体的に取り組める環境づくりに注力していきます。

- 採用・育成課題が構造的に明確化され、代表者と従業員の対話を通じて組織としての一体感が醸成された。
- 整理された新たな採用要件に基づき、支援終了後直ちに求人活動を開始するなど、専門家の助言が迅速な行動へと結びついた。



倉敷商工会議所
矢部所長

事業者

- 業種：建設業
- 所在地：倉敷市
- 従業員数：13人



支援者

- 倉敷商工会議所 藤原指導員
- AERU労務オフィス 小坂 久美子 氏

伴走の軌跡



- **求職者に刺さる「自社の強み」の明確化**
「東京ディズニーランドに匹敵するスケール感」や「30代既婚者が安心できる安定性」など、これまで言語化できていなかった自社の実利的な魅力を明確に定義した。
- **具体的で説得力のある求人票への改善**
ハローワークの求人票において、具体的な数字や規模、キャリアパス、実質的な年収モデルを盛り込むなど、ターゲットの解像度を高めた具体的な改善方向性を整理した。
- **戦略的な露出と検索キーワードの活用**
「南部高等技術専門学校併用求人」など、狙ったターゲットが検索に使う具体的なキーワードを求人票に盛り込むとともに、学校訪問やイベント参加の最適なタイミングを計った。



支援の成果

- 「出せば来る」という待ちの姿勢から、企業自らが具体的な表現や数字を用いて、**自社の魅力を戦略的にアピールすることの重要性を正しく認識**するに至った。これにより、学校訪問やイベント参加などの**今後の戦略が明確になった**。
- 具体的でインパクトのある言語化に手応えを感じ、求人票に留まらずホームページ改善にも着手しようとする**前向きな姿勢が生まれた**。



Before

人手不足の現状

- ハローワークからの応募が途絶えており、**年齢構成の偏りから数年後に深刻な人手不足に陥る懸念**がある。
- 高卒採用は順調だが**中途採用ができず**、新卒に依存する体制では**育成負担や定着率、将来の年齢バランスの偏りに不安**が残る。



- 既存求人票の不備や掲載すべき情報のヒントを多く得られ、伝えたい内容と求職者のニーズとのギャップに驚きがあった。
- 自社で学んだ知見を活かし、今後の中途および高卒向け求人を出す際に、どのような反応や結果が得られるか前向きな期待感に繋がった。

- 単なる求人票のアドバイスに留まらず、社内体制や給与、働き方を見直すきっかけとなり、求職者目線で記載することの大切さを再認識した。
- 専門家のヒアリングにより困難だった「社長の思い」の言語化に成功し、事業者が自ら課題解決に取り組めるような自走につながる支援となった。



倉敷商工会議所
藤原指導員

事業者

- 業種：建設業（電気工事）
- 所在地：倉敷市
- 従業員数：10人



Before

人手不足の現状

- 当社は、高い専門性と希少性を持つ技術を有しているが、ベテラン社員に属人化しており、次世代への技術承継が進んでいない。
- 社内の教育体制が未整備であり、属人的な教育が常態化し、若手が定着せず、次世代リーダーが育っていない。



支援者

- 玉島商工会議所 古谷指導員
- リージョン株式会社 森本 将行氏

伴走の軌跡



● 現状分析から実行プランの提示

人材を採用するより先に、人材が定着し活躍する会社づくりを目指して、組織の現状を可視化し、中長期的な組織改革プランを策定した。

● 「会社の羅針盤」の作成

組織の一体感を醸成するため、社長自身の考えを反映した「ビジョン」と、社員が守るべき「行動規範」を作成した。

● 教育体制の構築

新入社員向けの座学カリキュラムなど初期研修メニューを具体化したほか、レベル別の習得目標を定めた「スキルマップ」の雛形を提供し、上司と部下が共通言語で成長を確認できる体制の構築を支援した。



After

支援の成果

- 技術を受け継ぐための社内体制や磨き上げが不十分であったことを認識し、組織改革を断行する決意を新たにしました。
- 従来の現場任せの教育（OJT）から、座学と実技を組み合わせた組織的な教育へと方針を転換し、実際に新入社員に対して実践している。
- 今回の支援を通じて、現場スタッフと「若手育成について」対話する機会が増え、社内の意識が変わりつつある。



社長

- 顧客から「10年後の会社が心配」と言われたことで強い危機感を抱いており、今回の支援がその解決に向けた一歩になった。
- 人材確保や育成に特化した実践的なアドバイスを受けられたことは非常に有益であった。

- 今後の人事戦略の策定と人材育成を同時進行でせねばならないのはとても難しいと感じた。
- また、人手不足と言っても、個社ごとに課題が違うことを痛感した。



玉島商工会議所
古谷指導員

事業者

- 業種：製造業
- 所在地：倉敷市
- 従業員数：29人



Before

人手不足の現状

- マシンオペレーター5名の採用を目指しているが、多額の費用を投じた求人媒体やホームページでも効果がなく、**応募がほとんどない。**
- 地元の工業高校からの採用が、好待遇な大手企業に流れてしまい、**若手人材の確保が極めて困難**になっている。



支援者

- 児島商工会議所 池本指導員
- リージョン株式会社 森本 将行氏

伴走の軌跡



- **コース別採用と柔軟な働き方の導入**
「高負担・高収入（稼ぐコース）」と「低負担・休み重視（130日コース）」など、個々のニーズに合わせた複数の働き方を用意し、大手との差別化を図ることを提案。
- **見せる現場への3S徹底と仕組み化**
採用に直結する工場見学時の印象を良くするため、リーダー任命やルーティン化により整理・整頓・清掃を徹底し、職場の視覚的印象を劇的に向上させることを提案。
- **求人情報の視覚化と言語化**
馴染みのない「中子」の工程を「チョコエッグ」に例えるなど、未経験者に伝わる平易な表現を使い、労働環境の厳しさも誠実に開示してミスマッチを防ぐことを提案。



After

支援の成果

- 専門家の指摘を受け、年間休日130日コースの新設等について今後検討することとした。
- 従来のやり方に固執せず、既存社員の反発や流出といったリスクを把握した上で、**痛みを伴う改革を断行する前向きな姿勢を鮮明にした。**
- 社員アンケートで判明した「暑い・寒い・粉塵」などの不満に対し、**働きやすい環境づくりに向けた具体的検討に着手した。**



社長

- 自社にはなかった視点から、今後の業務や組織に取り入れるべき具体的な提案を受けたことに対し、深く感謝している。
- 現状と同じ動きでは大手企業に勝てないという強い危機感を持ち、専門家の助言を基に、具体的な検討や話し合いを社内で既に開始している。

- 求人に応募するうえで、どんな仕事か？がわからないと求職者の目に留まらないと思うので、いかに求職者にわかるように伝えるかが大切。デメリットも事前に提示することで、定着率にもつなげていければいいと思う。



児島商工会議所
池本指導員

事業者

- 業種：宿泊業
- 所在地：高梁市
- 従業員数：29人



支援者

- 高梁商工会議所 赤木課長
- キャリア設計オフィス 森脇 昌子氏

伴走の軌跡



- **ストーリーによる魅力の言語化**
単なる条件の羅列ではなく、ホテルの歴史やスタッフの想いを「心に響く物語」として求人票へ反映し、他社との差別化と安心感を訴求した。
- **ターゲット別の表現とハードル緩和**
抽象的な要件を「優しい自然な笑顔」など具体的に言い換え、ペルソナ（高卒・中途等）に合わせた言葉選びで「自分にもできそう」という動機付けを図った。
- **現場のリアルな声の活用**
スタッフのワークシートから仕事の楽しさや具体的な業務フローを抽出し、求人票や説明会に盛り込むことで、働く姿の解像度向上とミスマッチ防止を支援した。



After

支援の成果

- 自社の魅力や強み、職場の雰囲気、仕事のやりがいなどを具体的に言語化し、情報発信したことにより、**リゾートホテルでの勤務経験をもつ移住者1名をレストランスタッフとして採用**することに成功した。
- その後も着実に成果を上げ、1月に**事務スタッフ1名を採用**し、4月には**営業スタッフ1名の内定を出す**など、**計画的な人材確保を実現**している。



Before

人手不足の現状

- 従業員の高齢化に伴う、退職者の補充が思うように進まず、**慢性的な人手不足**の状態が続いており、部門間での連携や兼務、人材派遣でなんとか現場をまわしている状況である。
- 求人との問い合わせはあるものの、**採用までには至らない。**



部長

- 専門家から学んだ内容を即座に実践したところ、レストランスタッフ、事務スタッフ、営業スタッフ内定と立て続けに成果が上がり、自社単独では到達し得なかった結果に大変感謝しております。



高梁商工会議所
赤木課長

- 今回の支援で明らかになった「ホテルの魅力の言語化」は、求人活動だけでなく、採用後のミスマッチ防止や現職スタッフのエンゲージメント向上にも寄与するものです。今後も、継続的な伴走支援に尽力していく必要があります。

事業者

- 業種：卸売業
- 所在地：岡山市南区
- 従業員数：58人



Before

人手不足の現状

- 採用は一定程度実現できているものの、**定着率は比較的低い水準**にとどまっており、人材像のミスマッチの可能性がある。
- 給与水準は高いことから、業務量の見直しなど、定着率を引き下げる他の要因について確認する必要がある。



支援者

- 中小企業団体中央会 藤田主任
- 株式会社はたらこらぼ 日下 章子氏

伴走の軌跡



集合研修および個社支援を通じ、採用戦略シートを用いて、自社に合う人材を狙って採用するための戦略立案と、募集から面接までに一貫性を持たせる考え方の習得を支援

- 業務内容や組織化の整理
- ペルソナ設定および訴求方法の設計
- 競合分析、選考面談方法の検討
- 定着率向上に向けた課題整理と対応施策の提案
 - ・ 社内アンケートの実施
 - ・ 既存社員向け研修会の開催
 - ・ 営業アシスタントの導入
 - ・ 営業資料のフォーマット化
 - ・ 検索可能な営業日報の整備 等



After

支援の成果

- 社内アンケートの実施等を通じて、**会社全体で採用活動の重要性に対する認識が高まった**。また、新入社員がどのような点に困っているかを把握することができた。
- 休日日数の拡充等により、**求人応募数が増加した**。
- **OJTや営業サポート体制についても、自走的に改善に向けて取り組んでいる**ところであり、定着率の向上も期待できる。



社長

- 理想の人材を確保・定着させるためには、待ちの姿勢ではなく、企業側が自ら変化し続ける必要があるとの認識に至った。
- 年間休日の増加や待遇面の改善に加え、定着に直結するOJT研修の整備など、選ばれる企業となるための社内改革の重要性を再確認した。

- 社内改革を専任とする担当者を配置しているため、戦略策定や課題整理など、テンポよく進めることができた。
- 人材の定着については、賃金、業務整理、教育等の複雑な要因が絡んでおり、段階的な改善への取り組みが重要である。



中小企業団体中央会
藤田主任

事業者

- 業種：建設業
- 所在地：倉敷市
- 従業員数：4人



支援者

- 中小企業団体中央会 藤田主任
- 株式会社はたらこらぼ 日下 章子氏

伴走の軌跡



集合研修および個社支援を通じ、採用戦略シートを用いて、自社に合う人材を狙って採用するための戦略立案と、募集から面接までに一貫性を持たせる考え方の習得を支援

- 組織・業務の再定義：業務内容や組織図を精査し、採用の土台を整理。
- 独自のペルソナ設定と訴求：出張の多い働き方に合わせ、「一人旅を好む」人物像をターゲットに設定。このペルソナに深く刺さる求人原稿を作成し、ミスマッチのない訴求を実現
- 選考プロセスの最適化：競合分析に基づき、自社の優位性を際立たせる選考・面談手法を検討



After

支援の成果

- 自社に適合する人材を狙い撃つための戦略を策定し、「募集」から「面接」に至る全プロセスに一貫性を持たせる考え方を習得でき、**ミスマッチを未然に防ぐ体制を整備できた。**
- 次年度の求人出稿に向け、ターゲット層へ特化した「ペルソナ訴求型」と、広範に訴える「一般型」の2種類の求人原稿を作成した。これらを用いたABテストを実施する方針を固めており、データに基づいたより効果的な採用手法の確立を目指している。



Before

人手不足の現状

- 採用手法が紹介に依存しており、自発的な採用活動のプロセス構築やノウハウの蓄積が不十分である。
- 西日本エリアを中心とした県外出張を伴う現場作業が業務の主軸であり、これが採用広報上の大きな懸念材料となっている。



社長

- 今回の支援は自社を客観的に振り返る貴重な機会となった。
- 社員の本音や会社への意見を直接聞くことで、組織内での共通認識を深めることができた。

- 小規模事業者は採用人数が少ないため、求人ペルソナや訴求内容を思い切って尖らせることが有効であると感じた。
- 少人数だからこそ入社前面談に時間をかけ、ミスマッチを防ぐことも重要だと学んだ。



中小企業団体
中央会
藤田主任