

相模原市 市内企業採用活動支援事業

取組事例集

目次

■ 目次

市内企業採用活動支援事業について ……P.4.5.6

■ 事業成果

事業成果 ……P.8

■ 採用に繋がった事例紹介

支援企業6社に共通する採用成功のカギと成果 ……P.10

20代のエンジニアを採用（情報通信業） ……P.11

30代2名の施工管理職を採用（建設業） ……P.12

2名の女性キャリアドライバーを採用（貨物運送業） ……P.13

30代3名の女性事務職を採用（卸小売業） ……P.14

高校生採用2名（製造業） ……P.15

中途20代女性1名、新卒1名採用（造園業） ……P.16

市内企業採用活動支援事業

市内企業採用活動支援事業について

市内企業採用活動支援事業とは・・・

少子高齢化による人口減少社会において深刻化する企業の人材不足は喫緊の課題であるが、市内中小企業の多くが採用ノウハウの不足等をはじめとした採用課題を抱え、必ずしも効果的な人材採用（とりわけ若者人材の採用）を行えていない実態にあることを踏まえ、専門家の派遣等による個別コンサルティングを行い、市内企業の採用課題に応じた採用力の向上を図るとともに、課題の解決に向けた支援内容とその効果を市内企業に広く事例として周知することにより、市内企業全体の採用活動の改善に向けた機運を醸成することを目的とする。

採用コンサルティングについて

支援概要

経験豊富な採用コンサルタントが、各企業の採用活動に対する助言や採用ノウハウ、トレンド情報を提供することにより、採用力向上を図り人材確保を支援します。また相模原市主催、ハローワーク相模原共催の企業説明会 & 面接会による求職者とのマッチング支援を実施します。

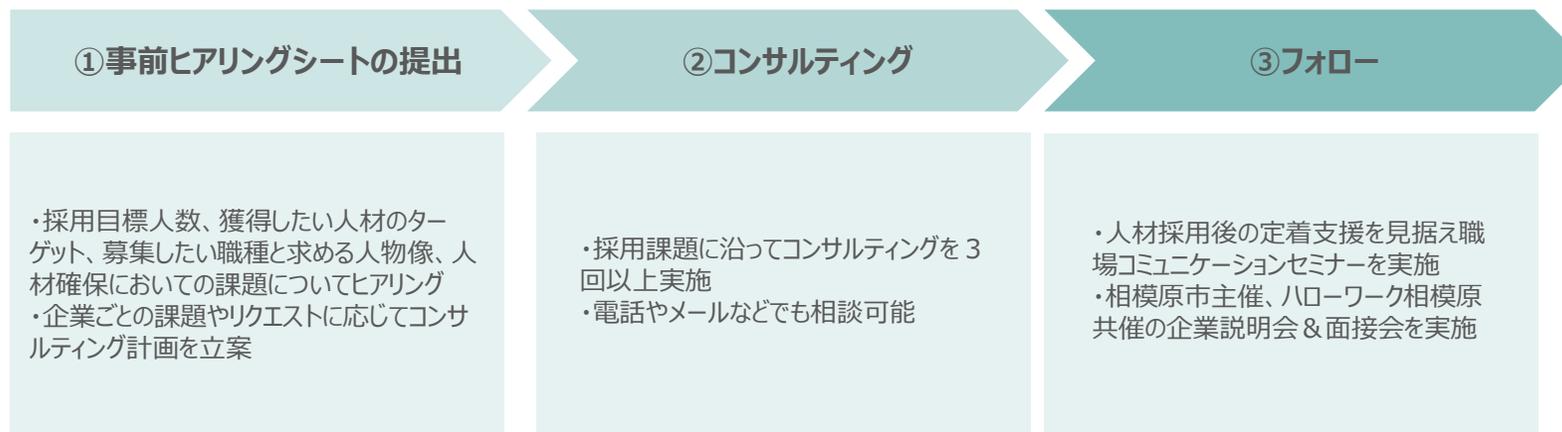
支援対象

相模原市内の産業全体が対象(※従業員が5人以上の事業所) ※別途要件あり

支援期間

2024年9月初旬頃～2025年2月末頃まで

コンサルティング支援先決定後からフォローまで



支援内容

➤ 自社の魅力の見える化、募集人材の明確化	<ul style="list-style-type: none">・自社の魅力や強みを整理・分析する・募集職種の仕事内容を見直し、採用したい人材の具体的なイメージを検討する
➤ 求人票の作成・改善	<ul style="list-style-type: none">・求人票の内容を見直し、求める人材に響く求人票を作成する・Web媒体や紙媒体の求人情報掲載についても支援を行う
➤ 面接方法の見直し	<ul style="list-style-type: none">・面接時の留意点や、内定辞退防ぐ対策等、面接官が理解すべき役割や目標を伝え、具体的な質問事例を提供する・オンライン面接における注意点やポイントについての情報提供を行う
➤ 定着・育成	<ul style="list-style-type: none">・内定者の定着を促す社内フォローの方法、人材育成・人事評価の仕組みづくりについて情報提供を行う。

企業説明会&面接会及び企業交流会

相模原公共職業安定所の協力のもと、企業と求職者が直接対話する機会を提供する企業説明会&面接会と企業間の情報交換・ネットワーク作りのために交流会を実施した。

日程	2025年2月19日（水）13:30-17:00	会場	場所：相模原地方合同庁舎4階 （ハローワーク同一建物内） 住所：相模原市中央区富士見6-10-10
参加者	コンサルティング支援企業様		

当日のスケジュール

01. 企業説明会&面接会（120分）

13:30-15:30

参加対象：相模原市内の企業に就職を希望する方
①企業説明会/企業ごとに求職者が訪れたタイミングで実施。
②面接会/応募書類をお持ちの方は、その場で面接可能。
参加者：23名
〈出展企業〉
・コンサルティング支援企業5社

〈キャリア相談会〉

キャリアコンサルタント 1名
参加者：2名
【内容】
・面接での自己PRの仕方について
・応募しても面接に至らないがどうしたらいいか
等

〈取材〉

・2社
【取材内容】
・今の相模原市の転職市場の状況はどんな感じですか？
・参加している方たちは、どんな思いや目的でこの会場に来ているのですか？
・今の求職者が企業に望んでいることは何ですか？等

02. 企業間交流会（60分）

15:45-16:45

ファシリテーターを入れて、参加者からざっばらんに本音を引き出し、活発な意見交換ができるよう工夫。

目的：直接、相模原市内の企業様たちと交流する中で、採用状況の実態を共有することができる。
また他社のノウハウの会得にもつながる。採用をテーマとした新たな企業間交流を通して、相模原市内の採用力向上の機運醸成の一助とする。
内容：各企業が採用の課題や成功・失敗事例の共有など

事業成果

◆コンサルティング参加企業 全6社が「採用」に成功

採用状況

- コンサルティング参加企業6社のうち、採用に繋がった企業数
- 事業説明会及びセミナー参加企業のうち、採用に繋がった企業数

実績値

支援企業全6社
(正社員採用：5社 契約社員採用：1社)

1社

成果指標 (KPI)

- 事業説明会及びセミナー：20社
- コンサルティング申込企業数：8社
- 1社あたりのコンサルティング回数：3回以上
- 参加企業満足度：90%以上 (独自設定)

KPIに対する実績値

22社

6社

3回以上5社、4回以上1社
※電話・メールによるコンサルティングも実施

100%
(とても満足：3社、満足：3社)

採用に繋がった事例紹介

支援企業6社に共通する採用成功のカギと成果

📌 コンサルティング支援をした全企業が採用に繋がった共通の成功要因

- ✓ 求人情報の内容を改善し、求職者に魅力を伝えた
- ✓ 採用プロセスを見直し、求職者の不安要素を減らした
- ✓ ターゲットに合わせた採用戦略を導入した
- ✓ 採用の方向性を明確にし、適切な訴求を行った

コンサルタントのアドバイスをすぐ行動に移せる企業が採用成功を掴む！！

企業	職種	課題	採用に繋がった取り組み内容	成果
A社 (P.10)	エンジニア職	<ul style="list-style-type: none"> ・採用情報の発信方法が分からない ・採用プロセスに不安がある 	<ul style="list-style-type: none"> ・求人情報の表現を工夫 ・採用ツールの作成 	<ul style="list-style-type: none"> ・20代エンジニア職採用 ・応募者数→約2倍
B社 (P.11)	施工管理職	<ul style="list-style-type: none"> ・ターゲットに響く採用メッセージが分からない ・若年者向けの入社後説明に自信がない 	<ul style="list-style-type: none"> ・求人票の見直し ・採用と教育の仕組化 ・キャリアパスの構築 	<ul style="list-style-type: none"> ・30代2名施工管理職,30代1名配管工,新卒高校生採用 ・応募者数2名→16名 (8倍↑)
C社 (P.12)	ドライバー職	<ul style="list-style-type: none"> ・採用に繋がる効果的な情報発信が分からない ・内定辞退を防ぐ面接や説明方法に不安がある 	<ul style="list-style-type: none"> ・魅力が伝わる求人票作成 ・キャリアアップ対策 	<ul style="list-style-type: none"> ・2名の女性キャリアドライバー採用 ・応募者数0名→24名 採用者数もUP↑
D社 (P.13)	事務職	<ul style="list-style-type: none"> ・ターゲットに響く求人の打ち出し方が分からない ・採用プロセスに不安がある 	<ul style="list-style-type: none"> ・PR文の見直し ・面接時の体制見直し ・パンフレット作成 	<ul style="list-style-type: none"> ・30代3名の女性事務職採用 ・応募者数UP↑
E社 (P.14)	技術職 技能職	<ul style="list-style-type: none"> ・高校生採用のノウハウ不足 ・高校向けの資料が整っていない 	<ul style="list-style-type: none"> ・新卒採用向けに求人票の見直し ・採用戦略の改善 	<ul style="list-style-type: none"> 2名の高校生採用 二次募集で採用者数UP↑
F社 (P.15)	園芸サービス職	<ul style="list-style-type: none"> ・採用の方向性や求める人物像が不明確 	<ul style="list-style-type: none"> ・採用計画の明確化 ・求人票の改善 	<ul style="list-style-type: none"> 中途20代女性、新卒高校生採用 1年以上ぶりの応募者と採用

※詳細は各ページをご覧ください。

20代のエンジニアを採用（情報通信業） 今必要な求める人材を明確化することで採用を实らせる！

コンサル回数：4回

従業員数：26人

募集職種：エンジニア

事業参加時の状況

現在エンジニアと営業系の職種をハローワーク求人票とwebサイトに掲載しているが、数か月間応募がない状況。今エンジニアを最も必要としているので、その人材からの応募がないことが最大の課題となっていた。また求めるレベルも高いので、さらに難易度が増していた。

課題

1. 求人票やwebサイトに書くべき仕事内容や会社の魅力、働き方等について、どう書いていいのかわからない。
2. 応募者への対応、面接の仕方、採用に使う資料等について不安がある。

コンサルティングで 目指すゴール

- ・目標数のエンジニアをできるだけ早く採用
- ・エンジニアの応募母数が改善し、採用までの期間を短縮
- ・採用面接官のあり方（コミュニケーション方法、言葉遣い、服装、振る舞い、情報提供等）を知り、実践マニュアルを作成
- ・自社にエンジニア採用の仕組み化

取り組みテーマ

- ・自社の魅力を作るのではなく、自社の魅力を見つけるために社員にヒアリングを実施。管理職が感じていなかったことを、第一線で活躍する社員から仕事と会社の魅力についてインタビューを実施
- ・人事責任者と採用する部署の責任者で、効果がなかった求人票やweb求人の内容について、納得感を持つまで項目ごとに丁寧なディスカッションを行う
- ・社員の声を反映し求職者目線に立って、求める人材の明確化、仕事のやりがい、働き方等について訴求した求人票やweb求人、採用ツールの作成
- ・応募者の途中離脱防止の為に、オンラインによる会社説明のやり方、面接の取り組み方、資料の使い方、採用ツールの内容について整備する

POINT!!

採用に繋がった取り組み内容

求人票

求人票の職種欄については、単に『エンジニア募集』とするのではなく、具体的な業務を付け加えることをアピール 例：機械エンジニア、実験・試験・開発サポート等
求人に関する特記事項欄については、以前は、昇給、賞与は業績、業務評価によります。としか明記していなかったが、仕事と会社の魅力について①ワクワクする仕事。
②興味がわく具体的な業務。③やりがいのある仕事。④先輩社員の丁寧な教育体制。
⑤会社負担での技術系の資格取得ができる。⑥8時始業で16時30分終業の勤務体制でプライベート充実。等をアピールした。

採用ツール

応募者の為の入社案内を作成。①応募者へ代表からのメッセージ。②会社として22の取り組みを紹介。テーマは、挑戦、成長、飛躍、感謝、社会・環境、健康・安全、働き方、交流、ブランディングとした。③数字で見る職場環境として、有休取得率75%、年間休日120日、産休・育休取得100%、男女比率 男6：女4 を紹介した。

次年度以降取り組み予定

- ・新卒採用（専門・大学）のスタート
- ・若手を入れた採用チームの編成
- ・研修制度の体系化
- ・人事評価制度の構築

30代2名の施工管理職を採用（建設業） 仕事と会社の地域貢献を訴求したことで採用を实らせる！

コンサル回数：3回

従業員数：28人

募集職種：施工管理

事業参加時の状況

継続的に求人募集をしているが、応募そのものがほとんどない状況が長く続いている。会社の認知度が低いことと同時に会社のPRができていない。また会社として採用を継続して行える仕組みがない。

課題

1. 求人票やwebサイトで、募集する職種、希望する年齢層、求める人物像等に対する訴求するメッセージが分からない。
2. 特に若年者採用で入社後の説明をする時に、大卒のことしか伝えられないことに不安を感じている。

コンサルティングで 目指すゴール

- ・毎年採用できる仕組みの構築。
- ・入社後のカリキュラム設定と整備
- ・会社の認知度向上

取り組みテーマ

- ・採用ペルソナに取り組む。会議でチームごとに求める人材について議論をし、決めた項目についてなるべく具体的に欲しい人物像の書き出しを行って、現場社員から仲間にしたい人物像を把握
- ・人物像を明確にして、具体的なメッセージ作成に取り組む。その上で可能な限り人材採用ルート（媒体、採用イベント等）を広げる
- ・年間を通じて採用活動に取り組む仕組みの一つとして、リファーマル採用の社内ルールを作成
- ・社内での「キャリアアップ」または、「独立制度」がある。ただ、明確なキャリアステップ等がないため、習得すべき業務内容、その為に必要な資格、また会社として支援する教育・研修内容等を示したキャリアパスの明確化

POINT!!

採用に繋がった取り組み内容

求人票

将来の仕事を真剣に模索している求職者に向けて、『必要不可欠な水と空気を通じて、私達の生活や社会を支え豊かにする仕事です。』というように「社会貢献している仕事です」という直球による自社のプライドをメッセージとし、ターゲット層に訴求する求人票の見直しを行った。

採用と教育の仕組み化

採用の仕組化として、本年春から来年の春までの年間採用計画として新卒（大学、専門、高校）、職業能力校、中途に対する社内採用体制を及びインターン受け入れ体制を整備。また新人社員と中堅社員に対する研修体制も整備した。

キャリアパスの構築

会社として、体系立てて入社から管理職までキャリアアップしていく上での必要な技術、心の在り方、ファイナンス等についての考え方をまとめキャリアパスを言語化し整備した。

次年度以降取り組み予定

- ・採用チーム編成
- ・リファーマル採用の導入
- ・メンター制度の導入
- ・人事評価軸の構築

2名の女性キャリアドライバーを採用（貨物運送業） 柔軟な働き方を訴求したことで採用を实らせる！

コンサル回数：3回

従業員数：84人

募集職種：ドライバー

事業参加時の状況

就職サイト、ハローワーク求人票に掲載しても、3営業所あるうち相模原営業所においては応募がほとんどない状況が続いている。もしかしたら営業所の場所に問題があるのではないかと感じていた。このまま人材不足が続くと営業所の将来設計ができないという不安があった。

課題

1. 就職サイトやハローワーク求人票に、採用につながる効果のある情報やメッセージをどのように表現していけば良いのかわからない。
2. 面接後、応募者からの内定辞退が多く、面接時応募者に説明する内容や面接そのものに不安を抱えている。

コンサルティングで目指すゴール

- ・相模原営業所で5名のドライバー人材を確保

取り組みテーマ

- ・事業所社員から、会社の魅力や仕事の面白さ、やりがい、入社して良かったと思えること、自社の強み等についてのヒアリングを実施する。
- ・今までは経験者・未経験者であっても、採用対象者を常に幅広く募集していたが、自社が求める人物像について、社内議論を重ね明確化する
- ・応募者向けの最新の資料がなかったため、分かりやすく説明したツールを作成（ビジュアルを活かした仕事内容、会社内容、社員紹介、入社後の待遇等）
- ・これまでの採用活動は媒体に頼っていたが、新しい採用ルートを広げていくための一環として、リファーマル採用を導入
- ・応募者や入社する方に安心感を持ってもらうためにもキャリアアップやキャリアパス、教育研修についての社内整備

POINT!!

採用に繋がった取り組み内容

求人票とWeb求人

仕事紹介では、重労働ではないことが理解できるように業務内容を具体的に説明した。働きやすい職場認証事業所であること、安全性優良事業所認定されていること強調した。業務役割によるモデル年収を提示し、有給休暇の取りやすさや会社独自の福利厚生（誕生日休暇、報奨金、資格支援制度等）の紹介を行った。

採用ツール

- ・応募者に向けて、詳細でありながら分かりやすい仕事紹介及び会社紹介、また仲間の個性が分かる社員紹介、入社後の待遇や導入研修等について、写真を多く活用し分かりやすく説明した採用ツールを完成させた。
- ・ホームページについても内容の修正や掲載写真については躍動感のあるものに変更した。

キャリアアップ対策

営業所ごとに任せていた社員のキャリアアップや教育研修、資格取得支援については、本社人事サイドで体系的に整備し、社員一人ひとりの人材育成とケアをしていく体制を整えた。

次年度以降取り組み予定

- ・新卒（大学、専門）採用
- ・リファーマル採用の導入
- ・人事評価制度の計画立案

30代3名の女性事務職を採用（卸小売業） 多様な働き方を訴求したことで採用を实らせる！

コンサル回数：3回

従業員数：13人

募集職種：営業事務

事業参加時の状況

近年業績の好調もあり、恒常的に人手が足りない状況が続いている。継続的に媒体を活用しているが応募そのものが少なくなってきた。そんな中で、面接辞退や内定辞退が増え、また採用ミスマッチも起きている。そのことを考えると面接のやり方や質問の内容等に問題があるのではないかと感じている。

課題

- 1.web求人からの応募者が減り続けており、求める人材層に対してどのように訴求していけば良いのか分からない。
- 2.内定辞退や採用ミスマッチが起きていることで、面接のやり方や質問の内容について自信が持てていない。

コンサルティングで 目指すゴール

- ・世間の経緯・状況の把握、理解
- ・有効な募集記事で安定的な応募数の確保。有効な募集記事の掲載開始のタイミング
- ・有効な面接方法や質問で採用者選択の失敗の撲滅
- ・一般的でいいので有効な面接時の応酬話法

取り組みテーマ

- ・社員の声による会社の魅力（入社動機、仕事の面白さ・やりがい、入社してよかったこと等）をヒアリングして、その内容をまとめ、求人票や採用ツールに活用
- ・求人票やweb求人の掲載に関しては、今まで取り組んでこなかった社員の生の声をPRとして反映させたメッセージを作成
- ・代表が面接の一切を行っていること、質問内容の確認等面接行為全般の見直しを行い、新たな体制作り
- ・働き方や職場環境、その他会社情報等を紹介する会社案内を作成

POINT!!

採用に繋がった取り組み内容

求人票とWeb求人

会社として初めて社員の率直な声を把握できたため、その社員の声をメッセージとして発信していくこと。また、これまでは訴求対象が広すぎてPR文が散漫になっていたため、多様な働き方を求めている層にターゲットを絞り、メッセージを伝えていくことにした。

面接対応

面接時の体制を見直した。具体的には、①採用責任者としての代表は、会社の紹介や質問に答えることを主な役割とした。②仕事内容を把握している社員が、募集職種の具体的な説明を行う。③オフィスや会社全体を案内し、一緒に働く仲間の紹介を行う。以上のことを決め、面接は複数人で役割分担をし、応募者が納得感を持って入社判断ができる体制にした。

採用ツール

- ・社員へのヒアリングで入社動機、仕事の面白さとやりがい、入社してよかったこと等の感想や意見をまとめ、社員メッセージによるフライヤーを作成。
- ・応募者に安心感を与えるための営業情報やトピックスを新たにまとめ直し、仕事内容をイメージしたイラストデザインの会社案内を作成した。

次年度以降取り組み予定

- ・ホームページの採用情報ページ作成
- ・総合版入社案内の作成

高校生採用2名（製造業） 高校への再アプローチと求人票効果で採用を実らせる！

コンサル回数：3回

従業員数：952人

募集職種：技術職・技能職

事業参加時の状況

今年度は昨年度までと違い高校生の新卒採用活動において、応募者が1名のみでの深刻な状況にあり、昨年度までの実績校を含め高校採用活動について、これからどのように取り組んでいけばいいのかわかっている。

課題

1. 高校生の採用ノウハウの蓄積がないこと、また直接的に高校とのつながりもない状況。会社の体制としても採用担当者が複数の業務を兼任しているため、採用活動の諸対応が疎かになっている。
2. 求人票のみの採用活動で、その他の採用手法は行っていない。また高校生向けの仕事と会社についての分かりやすい資料等がない。

コンサルティングで目指すゴール

- ・高卒採用プロセスの確立（学校とのつながり）
- ・打ち手に関するノウハウを習得

取り組みテーマ

【採用対策】

- ・求人票の見直し
- ・会社として初めて高校採用の二次募集の手続きをする
- ・神奈川県内だけに限定せず、県外の高校へアプローチ
- ・自社が求める人物像を共有するために採用ペルソナの設定
- ・高校生に訴求するために、会社や仕事に対するの魅力、やりがい、面白さ等について社員にリサーチを行う
- ・担当部署だけで採用活動を行うのではなく、実際に応募者が働くことになる現場を巻き込んだ新卒採用チームの編成

【採用ツール】

- ・高校生向け採用に関する資料がないため、入社後の仕事内容や会社のこと、先輩社員を紹介した高校生用入社案内を作成

【採用手法】

- ・採用ルートを確立するためにも、会社として実績も出ているリファーマル採用を制度化する

POINT!!

採用に繋がった取り組み内容

採用対策

- ・新卒用の求人票（技術職・技能職）、特に仕事内容、必要な知識、補足事項、特記事項の欄については、極力具体的に分かりやすく表現するように見直した。
- ・二次募集の求人票手続きを行い、今までの実績高校にメールと電話でアプローチを行った。
- ・求める人材の採用ペルソナについて議論を行い、採用に関わる社員の中で意識の共有を図った。
- ・若手社員を中心とした会議の場で、会社の魅力、仕事の面白さ、やりがい、入社して良かったこと、自社の強み等について無記名アンケートを実施、社員の生の声をまとめた。

採用ツール

わくわくする会社のメッセージ、先輩社員から仕事のやりがい、入社後の印象、会社の魅力、応募者へのメッセージ等を紹介した高校生にとって理解しやすい採用パンフレット作成に取り組んだ。

次年度以降取り組み予定

- ・採用チーム編成
- ・メンター制度導入
- ・ホームページの採用ページの改定

中途20代女性1名、新卒1名採用（造園業） 相模原市主催企業説明会と求人票の見直しで採用を实らせる！

コンサル回数：3回

従業員数：3人

募集職種：園芸サービス

事業参加時の状況

年間を通じて、中途採用と高卒採用の求人票をハローワークに出しているが、反応がまったくない状況が続いていた。また、神奈川県内の高校にもアプローチしたが、やはり反応はなかった。一向に応募がないため、今年度の採用は諦め、次年度以降に備えようと考えていた。

課題

1. 中途採用求人票、新卒（高校）採用求人票について、共に以前からの求人票を継続して使用し、問い合わせや、応募がないにも関わらず修正等をしていない。特に仕事の取り組み内容に具体性がなく、求める人材に対してのメッセージもほとんどない求職者に理解されない求人票である。
2. 採用戦略がないので、経営理念を基に今後どのような会社にしていくのか、そのためどのような採用活動をして、採用した人材にはどのような活躍を期待するのか、会社で働くことで得られるメリット等が不明確である。

コンサルティングで 目指すゴール

- ・募集に応じた採用結果を出すこと

取り組みテーマ

【採用対策】

- ・経営ビジョンや採用戦略を明確化すること
- ・求人票（中途・高卒）の見直し
- ・高卒採用の二次募集の手続きをする
- ・神奈川県内のターゲット高校を絞り込む
- ・自社が求める人物像を共有するために採用ペルソナの設定

【採用ツール】

- ・具体的な仕事内容と会社内容の紹介をした簡易な採用ツールの制作

【採用手法】

- ・造園工という職人の採用で、一般的な職種ではないため、リファラル採用とネットワークを活用
- ・採用に積極的に取り組む

POINT!!

採用に繋がった取り組み内容

採用対策

- ・経営ビジョンを明確化し、事業計画に新たな目標を加えた上で、将来に向けた必要な人材の採用計画を策定した。また、入社する社員にとってのメリットも整理した。
- ・求人票（中途・高卒）を見直し、求職者が仕事内容をより分かりやすく理解できるように改善した。
- ・二次募集の求人票手続きを完了し、新たに数校の高校へアプローチを行った。
- ・採用ペルソナの項目別シートを活用して、求める人物像や一緒に働きたい人物像について社員の意見を収集した。

次年度以降取り組み予定

- ・教育体制の整備
- ・ホームページのリニューアル
- ・総合的な会社案内を作成