

「人手不足」対策に関する取組事例集

令和7年3月5日

埼玉経済同友会

企業経営委員会

【目次】

※企業名 五十音順

発刊に寄せて	6
新井工業株式会社	7
離職防止に向けた取組	【離職防止】【シニア活用】【処遇改善】
株式会社イハシ	8
パート・アルバイト・外国人人材の積極登用	【新卒採用】【中途採用】【外国人採用】
株式会社AQ Group	9
その1 技能実習生の受け入れで生産効率向上	
その2 法改正に伴う業務負荷の軽減	【外国人採用】【省力化】
株式会社AGS	10
AGSの採用強化・離職防止に向けた取り組みについて	【新卒採用】【中途採用】【離職防止】
株式会社オキナヤ	11
新卒・中途採用担当の設置	【新卒採用】【中途採用】【省力化】
鹿島建設株式会社	12
人材確保と離職防止に向けた取り組み	【中途採用】【シニア活用】【離職防止】
株式会社ケーロッド	13
その1 採用率向上の取組み	
その2 真のプライベートの充実を目指して	【新卒採用】【中途採用】【福利厚生】

株式会社サイサン	・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	15
中途採用の強化と社員研修の充実		【中途採用】【社員研修】
埼玉縣信用金庫	・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	16
新卒採用に向けた取組の強化（インターンシップ）		【インターンシップ】
株式会社埼玉りそな銀行	・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	17
1 on1 ミーティングの内容充実・キャリア採用者向け施策〔ウエルカム面談の新設〕		【離職防止】
株式会社サイニチホールディングス	・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	19
全社を挙げた人財不足への取組強化		【新卒採用】【離職防止】【中途採用】
サンメンバーズ株式会社	・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	20
【人推し】採用		【新卒採用】【パート採用】
株式会社しまむら	・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	21
社員にとっての「いい会社」を造る。		【離職防止】
株式会社清水運輸	・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	22
採用・定着強化		【新卒採用】【中途採用】【離職防止】
株式会社ショーモン	・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	23
中途採用及び新入社員育成体制		【中途採用】【社員研修】
大栄不動産株式会社	・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	24
中途採用社員等への取組強化		【中途採用】

株式会社高協基礎工事	・・・・・・・・・・・・・・・・	25
離職率低減策及び中途採用強化		【福利厚生】【中途採用】
株式会社タムロン	・・・・・・・・・・・・・・・・	26
社員紹介採用		【リファラル採用】
株式会社テレビ埼玉	・・・・・・・・・・・・・・・・	27
新卒、中途ともに採用とフォローアップの強化		【新卒採用】【中途採用】【離職防止】
東京電力パワーグリッド株式会社埼玉総支社	・・・・・・・・・・・・・・・・	28
新しい働き方の実現と社員の自律的成長やパフォーマンス向上に繋がる環境づくり		【新卒採用】【中途採用】【社員研修】【福利厚生】【省力化】
株式会社日さく	・・・・・・・・・・・・・・・・	29
理工系出身にこだわらない採用と AI による生産性向上		【新卒採用】【社員研修】【省力化】
株式会社日本旅行埼玉法人営業部	・・・・・・・・・・・・・・・・	30
若手社員の活用と契約社員採用		【社員研修】【契約社員】
株式会社ハーベス	・・・・・・・・・・・・・・・・	31
DX 推進で省力化・省人化・コスト削減/人手不足の解消		社員の待遇改善による人材流失防止
		【省力化】【処遇改善】
東日本電信電話株式会社 埼玉事業部	・・・・・・・・・・・・・・・・	32
業務 DX 化の徹底ならびに人員政策の展開		【省力化】【シニア活用】
富士倉庫運輸株式会社	・・・・・・・・・・・・・・・・	33
専門的な人材紹介会社と機動的な要員の配置		【中途採用】【人員配置】

古郡建設株式会社	・・・・・・・・・・・・・・・・	34
ブランディングでミスマッチのない採用		【新卒採用】【中途採用】【離職防止】
ポーライト株式会社	・・・・・・・・・・・・・・・・	35
働きやすい職場と自動化推進		【新卒採用】【中途採用】【省力化】
前澤工業株式会社	・・・・・・・・・・・・・・・・	36
職場体験およびオープンカンパニーの実施と DX の推進		【職場体験】【省力化】
むさし証券株式会社	・・・・・・・・・・・・・・・・	37
その1 キャリア採用の強化		
その2 若手社員の定着		
その3 新卒採用の強化		【中途採用】【離職防止】【新卒採用】
株式会社武蔵野銀行	・・・・・・・・・・・・・・・・	40
新たな採用手法を活用した中途採用の強化		【リファラル採用】【アルムナイ採用】
株式会社八木橋	・・・・・・・・・・・・・・・・	41
高卒採用の取り組みと中途採用募集広告の媒体変更		【新卒採用】【中途採用】
吉野電化工業株式会社	・・・・・・・・・・・・・・・・	42
求人の多様化（リファラル採用等）及び社員研修の充実		【リファラル採用】【社員研修】
匿名①	・・・・・・・・・・・・・・・・	43
AI・IOT を活用した省力化への取り組み		【省力化】
匿名②	・・・・・・・・・・・・・・・・	44
製造職採用に向けた諸活動		【新卒採用】【中途採用】【処遇改善】

～発刊によせて～

企業経営委員会 委員長 野村 眞

さて、我々を取り巻く環境は厳しい状況が続いており、人手不足や価格転嫁、混沌とする国際情勢、自然災害等、枚挙にいとまがありません。中でも人手不足は深刻であります。生産年齢人口が今後20年間で1,400万人以上減少することが見込まれ、我が埼玉県においてもすでに人口減少が始まっております。また出生率も過去最低を更新するなど、先行きに大きな不安を感じざるを得ない状況が続いております。

こうした中、本年度、埼玉経済同友会では「人口爆縮時代 万全を期して取り組もう！」を活動テーマに据え、少子化対策はもちろんのこと、女性や高齢者・障がい者・外国人の活躍、AIやロボットの活用等、人手不足にどう備えるか、具体的に考え、そして行動して参りました。

なお、本会も参画している埼玉県主催の「強い経済の構築に向けた埼玉県戦略会議」においては、今年度「人手不足対策分科会」を新たに設置し、産・官・学・金・労が連携し「埼玉の持続可能な物流の確保に向けた共同宣言」の採択や「宅配を1回で受け取ろうキャンペーン」の実施などに取り組んでおります。

このような状況下、企業経営委員会では人手不足に関する企業の実態を把握するべく、昨年10月、会員の皆様のご協力をいただき『人手不足』に関する会員アンケートを実施、恒常的に人手不足が発生している厳しい状況が改めて窺えました。

このように人手不足は各社共通の喫緊かつ恒常的な課題です。この課題に対しては会員同士が取組事例等の情報を共有しながら乗り越えていくことが肝要であるとの考えのもと、当委員会では今般『人手不足』対策に関する取組事例集』を取りまとめました。本事例集には、様々な手法を取り入れつつ人手不足の課題に果敢に挑戦されている会員企業の取組が掲載されております。是非こうした事例を参考にいただき、この大きな課題の解決に向けて共に取り組んでいこうではありませんか。

最後にご多忙の中、本事例集の作成に協力いただきました34の会員企業の皆様に、心より感謝申し上げます。発刊にあたってのご挨拶とさせていただきます。

タイトル	離職防止に向けた取組
好事例	<p>■60歳以降の処遇維持</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当社は解体工事を中心とした業務を行っているが、コンクリート等の斫り作業や土壌調査除去、石綿やDXN類の除去除染等、特殊で専門的な技術を要することから、特にベテラン社員のノウハウの伝承が非常に重要である。 ・そうした観点から技術系職員は70歳まで就業を延長できるとし、処遇に関しても60歳時の給与水準を70歳まで変わらず維持する体系に改めた。これによりノウハウを有するベテラン社員の離職を防ぐとともに、次世代への技術伝承を行う環境を整えることが出来た。 <p>■若手社員の処遇改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業種柄、新卒社員の採用には難儀している状況であり、離職防止対策として若手技術系社員の処遇改善に取り組んでいる。特に30歳前後の若手社員については給与水準の10%前後のアップを実施し、離職防止に鋭意努めている。 <p>■HPに社員インタビュー掲載</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当社HPに5名（新卒及び中途入社）の社員インタビューを掲載。入社のかっかけや仕事のやりがい、休日の過ごし方等を紹介するとともに、一日の仕事の流れを業務ごとに掲載することで入社後の仕事のイメージが付きやすいように工夫。これにより入社後のギャップが軽減でき、離職防止に役立っている。
会社コメント	3Kと言われる職業柄、採用が非常に厳しい状況にあるが、社員の離職防止に向けた取組を強化中。
本件問合せ先	総務部 電話：0480-32-5511



株式会社イハシ（石油小売・介護業）【新卒採用】【中途採用】【外国人採用】

タイトル	パート・アルバイト・外国人人材の積極登用
好事例	<p>■ 現場のパート・アルバイトの就業ニーズをくみ取りながら積極社員化</p> <p>店舗間の異動、育休の取得など、パート・アルバイトの意向をくみ取りながら、地域／店舗限定職などの働き方を提示し、優秀な人材の社員登用を管理職・マネージャー職の姿勢の変化も促しながら遂行している。</p> <p>また、新卒社員の一定数の確保を求めて、期間の長短を織り交ぜたインターンシップの広報を強化し、早期での学生との接点を持っている。また、職場見学会においては若手社員の随行も促すスケジュール調整を行い、入社後の処遇等も含めた情報の透明性、そして若手の意識改革も併せて実現を目指している。</p> <p>■ 外国人人材の招へいの強化を狙った、タイでの日本語教育機関への参画・提携</p> <p>まずは介護人材（いずれは自動車整備人材など他へも展開）を目指し、タイ（チェンマイ・バンコク）の日本語教育機関への参画・提携を行いながら、量・質ともに充実した外国人人材の確保に直接取り組んでいる。今期・来期において約 20 名の訪日を見込み・準備を進めながら、自動車整備や他社への紹介につながる特定技能実習生の育成・募集を拡げていく。</p>
会社コメント	<p>障害者の就業支援事業も取り組んでいますが、全方位の人材確保と、その下での要員構成・要員計画・育成方針の再構築が必要かと考えています。進捗を早めながら体制更新を進めていきます。</p>
本件問合せ先	株式会社イハシ 総務課 048-985-9111

タイトル	その1 技能実習生の受け入れで生産効率向上
好事例	<p>■大工職の高齢化、または、技術者不足を補う為、当社では海外の青年、技能実習生を雇入れ、対応を図っている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・技能実習生の業務 木造軸組み工法の土台、上棟工事、内装石膏ボード張り専任化 ・特質すべき点 年齢の若い技術者の為、施工の時間短縮 1年ごとに技能実習生を雇い入れ、技術を受け継ぐ対応
会社コメント	・建築現場における生産効率に効果
本件問合せ先	工務部 048-620-4525



タイトル	その2 法改正に伴う業務負担の軽減
好事例	<p>■ベトナム国にて一部業務を集中（設計業務）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・数年前から、業務の一部を担う機能を開始 ・今では時間のかかる各種業務（構造計算や各種申請サポート等）こまごました業務について実施 <p>■設計 3D キャドの導入</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法改正により業務負担軽減を目指し 3D キャドを導入 ・業務の効率化と品質の確保を実施
会社コメント	・今後も業務負担軽減と業務の俗人化防止につなげる
本件問合せ先	設計部 048-620-4522

タイトル	AGS の採用強化・離職防止に向けた取り組みについて
好事例	<p>■新卒採用における学生とのコミュニケーション強化</p> <p>新卒採用については、インターンシップ参加者を対象に選考前のカジュアル面談や、1 Day のオープンカンパニー（業界・企業研究セミナー）を新設した。また最終選考後は即時にフィードバック面談を実施している。このように、早期に活動する学生との交流機会や、最終選考後に AGS の魅力をより感じていただく機会を増やし取り組んでいる。</p> <p>■エンジニア中途採用・オンボーディング（定着支援）の強化</p> <p>エンジニア不足解消のため、ダイレクトリクルーティング、人材紹介、転職フェア等の幅広い採用手法活用のほか、異業界の優秀人材をエンジニアに育成する施策を実施している。その結果、中途採用の幅が広がり、即戦力人材・優秀人材の確保につながった。また入社後は、各種ガイダンスや懇親会、フォロー面談を通じて新規入社者の定着と早期戦力化を図り、持続的な人材確保に成功している。</p> <p>■エンゲージメントを高めるワークショップの実施</p> <p>社員のエンゲージメントを高めるため、個々人や組織の状況をサーベイにて定期的に可視化している。上司は、それらの情報を部下のコンディション把握に役立て、1on1 ミーティング等で対話し信頼関係構築を図っている。「仕事のやりがいのさらなる向上」が全社的な課題であるとの認識のもと、若手を中心に「やりがい探索ワークショップ」を開催。自身のやりがいについて考え、他者との共有を行った。</p> <p>ワークショップで得られた意見も参考に各組織で取り組み施策を具体化し、やりがい向上に努めている。</p> 
会社コメント	<p>上記「新規社員の採用強化」と「既存社員のエンゲージメント向上」の両輪の取り組みにより一定の効果が表れはじめている。今後もこれらの施策を継続すると共に、人材育成や社員の健康に対して更なる強化を図り、働きがいに満ちた組織を築いていく。</p>
本件問合せ先	人事部 高田 電話：048-825-6003

株式会社オキナヤ（産業機械卸売業・建設業）【新卒採用】【中途採用】【省力化】

タイトル	新卒・中途採用担当の設置
好事例	<p>■会社の中長期経営計画及び社長直轄の経営革新計画策定のために創設した「経営企画部」内に採用担当を配置。</p> <p>2022年9月に経営感覚のある30代女性を採用担当とし、HPの刷新や会社紹介の動画を作成する等、会社説明会を適宜実施。様々な交流の場から採用のノウハウを取得。</p> <p>新卒に関して2025年4月は過去最高の7名入社予定、うち1名は初の女性営業職を採用。</p> <p>中途に関しては営業職、技術職と棲み分けし、より強い媒体と地域性を考慮しながら、活動を実施。</p> <p>即戦力となる営業職2名（40代）、技術職2名（うち1名は30代）2023年以降採用できた。</p> <p>■業務の効率化とペーパーレス化の推進、建設ディレクター室創設</p> <p>業務職（事務職）の採用は抑制、各部門ごとに複数配置していた業務職員を統合させるべく、これまで長年続けてきた紙ベースでの業務や各部門ごとの個別の事務を廃止。余剰となる業務職員を営業アシスタントへ転換させるための徹底したペーパーレス化を全社挙げて推進中。</p> <p>また、各部ごとで実施していた工事積算業務を建設ディレクター室で実施。元請工事に関しては関係書類の作成や入札管理等、一貫して行い、効率化を図るとともに、後継者育成を主眼に建設ディレクター室を創設した。</p>
会社コメント	<p>30代、40代の働き手不足は喫緊の課題であった。</p> <p>10年後を見据えて、優秀な新卒社員を採用し、育成することが成長の大きなカギと考えている。</p> <p>若手社員の育成が今後大きな課題である。</p> <p>ベテラン社員の硬直化した業務にもメスを入れ、会社全体のスリム化、効率経営を推し進め、経営資源を集中し、稼ぐ力をつけていきたい。会社が変わっていくことで社員の働く環境を整え、ひとり一人のパフォーマンスを上げていきたい。</p>
本件問合せ先	(株)オキナヤ 経営企画部 強瀬（こわせ）

鹿島建設株式会社（総合建設業）【中途採用】【シニア活用】【離職防止】

タイトル	人材確保と離職防止に向けた取り組み
好事例	<p>■人材確保の取り組み</p> <p>(1) 優秀な派遣社員の積極的な社員登用 優秀な派遣社員の登用については、当初は有期雇用にて契約し、保有資格や能力・意欲に応じて無期雇用社員へ登用（直接雇用）しています。</p> <p>(2) 人材紹介会社を活用した中途採用の促進 人材紹介会社を活用し、主に同業他社経験者や公的資格保有者などを優先的に中途採用の促進を図っています。</p> <p>(3) シニア社員の活躍促進 定年（60歳）を迎える社員のうち引き続き就労意欲のあるシニア社員については、引き続き高いモチベーションをもって活躍できるよう、現役時と同水準の報酬を維持するなど、給与制度や環境面での整備を図っています。</p> <p>■離職防止の取り組み</p> <p>(1) メンター制度の活用 先輩社員（メンター）が、若手社員（メンティ）に寄り添い、仕事だけでなく生活面も含めて悩みの相談を受けたり、成長を支援していく制度です。メンターは必要なスキルを身に着けるための専門的な講習を受講しています。</p> <p>(2) カムバック制度 結婚や出産、育児などで退職した後に復職を希望する社員は、退職前にカムバック制度の申請をすることで退職事由が解消され、復職可能となった時点で当社に求人需要があれば復職できる制度です。</p> <p>(3) エンゲージメントサーベイ、パルスサーベイの導入 年に数回、組織・従業員個人の状態把握を目的に調査を実施しています。調査結果は、職場の心理的安全性の確保、若手層の離職防止、メンタル疾患の発症予防など様々な分野で活用しています。</p> <p>※エンゲージメントサーベイ 従業員の経営に対する共感、理解や、職場の人間関係等、従業員が組織に抱いている「思い」に関する20問程度の質問により、会社と従業員の関係性を数値化する調査。</p> <p>※パルスサーベイ 仕事の満足度や人間関係、健康状態を把握するための従業員調査。</p> <p>■ダイバーシティに向けた取り組み</p> <p>(1) 育児中社員に対する育児と仕事の両立に向けた支援 重要な会議を原則9時～16時の間に設定するなど、多様な働き方に対応する施策を推進しています。</p> <p>(2) 育児休業からの復職者支援 復職した社員に対して、本人の意思と将来のキャリア形成について面談したうえで配属先を決め、モチベーション向上と能力発揮を促進しています。</p>
会社コメント	<p>当社では、建設業界における慢性的な人手不足を解消するために、特に「人材確保」と「離職防止」に向けた各種施策を重点的に実施しています。</p> <p>また、IT技術やAI等を活用した業務の効率化や生産性の向上施策も推進しており、働きやすく魅力ある職場を目指しています。</p>
本件問合せ先	<p>関東支店管理部総務グループ 野本（048-657-7800）</p>

タイトル	その1 採用率向上の取組み
好事例	<p>■募集広告について</p> <p>求職者を集めにくい業種柄、創業来人材確保には苦戦を強いられてきたことから社会から信頼される業種になる事を念頭に採用活動を実施。まずは企業としての良いイメージのために記事だけではなく社内環境も整備が必要。求職者が求めている働きやすい職場環境を整備しながら下記の取組みを実施中。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 検索キーワードの活用と数値化した表現 <p>業態別、地域別、ターゲット年齢など閲覧率の高い検索キーワードを拾い上げる事が必要。抽象的なアピールポイント（「わきあいあい」、「笑顔あふれる」）よりも自社の強みを数値化することで他社との差別化を図る工夫が大事。年間休日数、完全週休2日取得率、平均残業時間など数字で表せる事柄は全て記入。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 1日の流れを記載 <p>新入社員は入社してから一人前になるまでのプロセスが知りたいもの。よって業務上の時間軸と共に「一日の流れ」を細かく記載し作業だけでなく作業前後の準備や片づけ、ミーティング等あらゆる情報を隠す事無く表現していく事。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「シニア」「女性」活躍など自分にも出来そうな印象を与えて行く事が大事。転職が当たり前の時代のため未経験者でも働ける環境をPRする必要がある。 ・ 記事閲覧時から面接訪問時までの企業イメージを一致させる <p>「募集記事」、「ホームページ」、「面接時」の印象が全て一致していなければ離脱して行く傾向がある。「応募記事」は応募の判断材料、「ホームページ」は確認材料、「面接時」は実態把握。まずこの3つがイコールになっていなければならない。例えば、記事やホームページのスタッフの楽しそうに写っている写真があるのにも関わらず面接に訪問した際にすれ違うスタッフが挨拶も出来ない状態であれば、嘘の記事になってしまう。応募される方の不安を取り除く上でスタッフの協力も必要となる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 安全対策のPR <p>環境を示す上で職場の安全性が重視される。安全ルールの周知はもちろん安全ミーティングの開催や取組み、安全装置を記入し、家族が安心して職場に送り出せることをPRする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ SNSの活用 <p>求職者はホームページの情報はもちろん、職場内のリアルタイム情報が欲しいもの。働いている方の現場風景はもちろん取組みやイベント、事務所風景など面接時や働き始める際に気になる職場環境をイメージさせていく事が大事。</p>
会社コメント	時期や社会背景、また環境整備によって記事内容をブラッシュアップさせているので、これが正解ではない事をご承知ねがいたい。

タイトル	その2 真のプライベートの充実を目指して
好事例	<p>■背景</p> <p>我々の業種は定着率が悪く人員不足による補充を常に行っていた。時には複数人の中堅社員が短期間退職。またその影響により一人当たりの残業時間が増えスタッフの不満と不安が募りさらなる退職者を招き、安定出来ない状況。</p> <p>そこで現代の社会背景の中で現スタッフはもちろん求職者が求める事の追求をした結果、余暇の時間を作り心に余裕の持てる環境づくりに専念。それは「完全週休2日制達成率100%」。</p> <p>それにはスタッフの増員が必要でありその事による運営や教育の見直し。また人件費がかかる為、さらなる原資を要さねばという懸念材料もあった。我々は社外で作業を行うブルーカラーの職種で、人手不足という社会課題も重なり完全週休2日制を達成出来ている企業は10%以下。しかし、働くスタッフが余裕ある生活をしプライベートの充実を図り業務に集中できる環境を目指すべきと考えた。</p> <p>□結果 「完全週休2日制達成率99%に。」</p> <p>全体の人件費に対する支出が増える事を予想していたがスタッフを増やす事により残業時間が減る事によって残業代が軽減され、以前よりも全体の利益率が上がった。管理者も含め完全週休2日制になった事によりスタッフへの配慮が広がり風通しの良い環境が出来、前年と比較して離職率50%減、平均残業時間40時間が20時間、(0時間のスタッフも)。事故やトラブル70%減、現場で働く女性スタッフは10%から25%と改善された。特に効果あったのは新人の定着率。これまで入社した社員のうち1年後に残るスタッフは40%以下であったのが90%となり、心に余裕が出来たため不慣れな新人スタッフへのフォロー体制が構築された。</p> <p>今では数人ですが完全週休3日目のスタッフが存在し、働き方の多様性を広げている現状。</p>
会社コメント	<p>休みを増やしたからと言って給料をベースダウンさせず、完全週休2日制にしたことは実質ベースアップした事とある。100%達成してから半年後に賃金改定をし、さらに賃金のベースアップを行った。加えて解りづらい賃金規定から理解しやすい規定に変更し、新人スタッフから賃金内容を聞かれても全員が応えられる様、可視化している。</p>
本件問合せ先	代表取締役 久礼亮一 04-2934-7977

タイトル	中途採用の強化と社員研修の充実
好事例	<p>■中途採用の強化</p> <p>当社は事業規模拡大から多くの人材を求めている。従来は新卒（定期）採用を主に人員を確保してきたが、近年は新卒採用に加えて中途採用も強化している。中途採用は業界経験者を求めがちだが、そこに捉われることなく幅広く人材を募集している。自社求人サイトと求人情報検索エンジンを連携させ、自社サイト、検索エンジンどちらからアクセスしても応募できるように整備を行った。その他、人材紹介会社や紹介予定派遣なども活用し採用機会を創出している。</p> <p>■社員研修の充実</p> <p>社員の育成と定着が喫緊の課題と認識し、段階別の各種研修制度の充実化を図っている。次世代を担う優秀社員の育成と共に、一体感や切磋琢磨する風土の醸成にも力を入れている。また、経営理念の共有・実践、チームワーク、社員間の絆も大切にしている。</p>
会社コメント	人手不足は今後益々深刻化する。今後も採用を強化していくと共に、社員の働き甲斐やモチベーションを高めるべく人事制度等の見直しを適宜行い、夢のある未来に向けて魅力ある企業を確立していく。
本件問合せ先	人事総務部 人事課 電話 048-641-8211



<p>タイトル</p>	<p>新卒採用に向けた取組の強化（インターンシップ）</p>
<p>好事例</p>	<p>■インターンシップコースの充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当金庫では以前より学生向けインターンシップを実施していましたが、今年度は近年の学生ニーズを踏まえ、<u>6つの幅広いコースを用意、また、すべて対面開催</u>とし、企業の雰囲気を感じていただく内容にしました。 ・いずれのコースも初めに、業界・企業説明、ビジネスマナーの講義を行いました。下記①~⑤コースについては、その後、営業ロールプレイングを行い、<u>《さいしん》の営業担当者が日々行っている業務の一部を体験</u>していただきました。 ・5日間コースにおいては、<u>お取引先企業様にご協力をいただき企業訪問</u>を実施、お客さまと《さいしん》の結び付きや金融業務について身近に感じていただくことができました。 <p>（コース）</p> <p>①5日間、②5日間（デジタル）、③2日間、④1日（得意先）、⑤1日間（MA）、⑥半日</p> <p>■デジタル人材向けに特化したインターンシップの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・デジタル人材向けに特化した5日間コース（デジタル）を新たに設定しました。インシデント対応ゲーム、機器動作変更、帳票作成等のプログラムを用意、《さいしん》の金融システムについて理解していただきました。 ・実際にシステム部門で働く若手職員との座談会を行い、入庫の決め手や仕事のやりがい、就職活動についてのアドバイスをを行いました。
<p>会社コメント</p>	<p>・インターンシップの充実により、《さいしん》の魅力を伝えることができました。インターンシップ参加者からの採用も年々増加しており、また、入庫後のミスマッチを理由とした若手職員の離職防止にも寄与していることから今後も充実化を行って参ります。</p>
<p>本件問合せ先</p>	<p>人事部 人材開発グループ 電話048-526-1111</p>



<p>タイトル</p>	<p>1on1 ミーティングの内容拡充・キャリア採用者向け施策〔ウェルカム面談の新設〕</p>
<p>好事例</p>	<p>■1on1 ミーティングの内容拡充</p> <p>従来より、「職場内コミュニケーションの機会確保と更なる活性化」を目的に”1on1 ミーティング”を継続実施。</p> <p>定期的を実施している「エンゲージメントに関するアンケート調査」において1on1 ミーティングの有用感について確認を実施し、自己成長に関して有用感を感じている層が、コミュニケーションに有用感を感じている層よりも、よりエンゲージメントが高い結果となったことを受け1on1 ミーティングの目的に「部下社員の育成・能力開発・キャリア支援」を追加。</p> <p>1on1 ミーティングを通じて部下が「成長」を感じることが出来るよう意図しており、退職率の低下、エンゲージメントの向上に繋がっているものと認識している。</p> <div style="text-align: center;"> <p>The infographic is divided into two main sections. The top section, '1on1 ミーティングとは', defines it as a regular meeting with a shared theme between a supervisor and a subordinate. The bottom section, '1on1 ミーティングの目的', lists three goals: 1. Subordinate's growth opportunity (learning and self-driven growth), 2. Communication connection (regular one-on-one meetings), and 3. Mutual understanding (addressing concerns and recognizing content). A central banner states the goal: '「職場内コミュニケーションを活性化」し「働きやすい職場づくり」を目指します'.</p> </div> <p>■ キャリア採用者向け施策〔ウェルカム面談の新設〕</p> <p>直近のエンゲージメント調査では、キャリア採用者が「孤独感」や「仕事のストレス」を感じている結果となっており、特に入社後間もないキャリア採用者からは「誰に業務の相談をしたらよいかわからない」「上司が忙しそうで声をかけることを遠慮してしまう」「日々何をしたら良いかわからない」といった多くの声があった。</p>

	<p>以上の調査結果を踏まえ、当社におけるキャリア採用者から直接意見や改善点を聞くべく、キャリア採用者座談会を実施。 キャリア採用者の方からいただいた提案により、「ウェルカム面談」を新設。 入社後間もない時期の面談頻度を高くする等、職場への定着度や業務習熟度に合わせた頻度で上司との面談機会を提供し、キャリア採用者が早期に活躍できる環境を整備。 結果としてキャリア採用者の早期退職の抑制に繋がっているものと認識している。</p> <p>※ウェルカム面談とは 上司（直属の上司と所属長）とキャリア採用者が相互理解を深め、各職場で早期に活躍できるよう、面談を行うもの。 キャリア採用者：入社後の不安の解消、期待されていることへの理解、日々やることの整理等 上司：キャリア採用者の経験や思い等の理解、適切な目標設定や担当業務の設定、業務の習熟と進捗のフォロー等</p>
会社コメント	<p>採用環境が激化しているなか、人財確保については引き続き課題認識を持っている。 新卒採用の強化に加えて、多様な人財の確保といった観点からキャリア採用についても注力をしていくとともに、処遇改善や働きやすい環境整備を進めていく。</p>
本件問合せ先	人財サービス部 人事企画 G 坂井 電話 070-6429-2942



株式会社サイニチホールディングス (自動車販売)【新卒採用】【離職防止】【中途採用】

タイトル	全社を挙げた人財不足への取組強化
好事例	<p>■新卒採用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新卒採用の環境が厳しい状況下、初任給を7年連続アップ、また奨学金返還支援制度や家賃補助制度を充実させるなどの取組を実施。 ・また採用HPはこれまで社内で作成していたが、より関心を持ってもらえるよう専門業者で作成することで内容を大幅に刷新。 ・整備士の採用は日本人学生が減少している傾向にあることから海外からの留学生にも対応した説明会やインターンシップを開催することで外国人採用の実績が挙げられている。 ・営業職の採用はこれまで期間限定での採用活動となっていたが、専任者を1名増員、通年での採用活動を実施できる体制にした。 <p>■早期離職防止</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新人研修について業務知識中心からメンタルを意識した内容に見直し。また入社後のフォローも業務の進め方や方法論中心の内容から悩み等に目を向けたフォローに見直しすることで早期退職の防止を図っている。 <p>■中途採用活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中途採用媒体について複数登録することで間口を広げている。 ・また整備士社員紹介制度（リファラル採用）を導入したことでここ数年中途採用の整備士がわずかではあるが増加傾向にある。
会社コメント	<p>新卒採用強化や中途採用等の強化、離職率の改善について同時に早急に実施しなければならないがこれといった決定打はない。採用環境の変化が入社後にも影響が出ている中で採用部門だけで取り組んでいたのでは全く解決できず、全社を挙げて進めることが重要である。</p>
本件問合せ先	<p>人財開発部 佐々木 048-859-5581</p>

サンメンバーズ株式会社（サービス業）【新卒採用】【パート採用】

タイトル	【人推し】採用
好事例	<p>■新卒採用は【社長推し】</p> <p>学生の惹きつけを強化するため、1st コンタクトとなる会社説明会（ZOOM）に、社長が参加している。企業理念だけでなく、地元愛や大切にしていることなど、社長自身を強く訴求し、学生を惹きつけている。また、入社後の定着率を高めるため、選考では理念・社風とのマッチングを重視している。選考フローは筆記無しで面接3回。最終選考は社長と60分間の個人面接を実施。性格・資質・意欲・価値観等、応募者の本質を見極めるため、選考時間を長めの60分に設定している。直近3年間の新卒採用10名に対し離職1名と、定着に繋がっている。</p> <p>■営業職のパート採用は【先輩社員推し】</p> <p>営業職かつ非正規雇用という、募集も集まらず、定着しにくい職種に関して、先輩社員との座談会をメインとした「お仕事説明会」を開催している。主婦（夫）層をターゲットにしており、求職者と先輩社員が同じテーブルに座り、働き方や仕事内容、楽しさや大変さなど、リアルを包み隠さず伝え、入社後の早期離職を防ぐ。先輩社員の顔が見え、人間関係や雰囲気を感じられることも、求職者の安心材料になっている。採用活動に先輩社員が加わることで、新人に対するフォロー意識が高まり、営業所の一体感、団結力が増している。約1年間の採用活動で、深谷熊谷エリアの営業員を6名から11名に増員することができた。</p>
会社コメント	採用活動は試行錯誤の繰り返しだが、【人推し】採用は着実に実績へと繋がっている。エントリー数増加と新卒初任給引き上げへの対策が今後の課題である。ダイレクトリクルーティングを活用した母集団形成と、当社で働きたいと感じてもらえる魅力作り、そして中途採用の拡大を進めていく。
本件問合せ先	管理部 採用担当 電話：0495-71-5014



タイトル	社員にとっての「いい会社」を造る。
好事例	<p>■長期経営計画達成を支える組織作り</p> <p>■社員一人ひとりのパフォーマンスを最大化するための人材戦略</p> <p>a. 戦略的な人材配置 の実現</p> <p>b. 人材像のアップデートとその実現に向けた教育制度の拡充</p> <p>上記施策の一環として、タレントパレット（タレントマネジメントシステム）を導入し、主に新入社員から中堅社員の人事情報の整理と教育の習熟度、人材情報の見える化を図りました。</p> <p>システム導入から数年がたち、本来の目的に加えて、新入社員の入社3年目までの離職率が従来は30%程度だったものが、システム導入後は20%以下になりました。年次を経るごとに数字は改善しており、今後は更に離職率が下がるものと予想します。</p>
会社コメント	<p>特に地方に配属となる新入社員は、同期入社 of 社員や年の近い相談相手が身近にいないため、仕事や生活上の悩みを溜めやすい環境にあります。従来はこの状況が続くと、退社に繋がるケースが多い傾向でした。ここ数年は、新入社員は社給の iPad を使用し、タレントパレットを通じて、本社教育部へ連絡や相談をし易い環境となり、本社側も黄色信号を出している社員を早期に把握することができ、該当社員へ教育部がフォローを的確に行うことで、離職率の低減に繋がりました。</p>
本件問合せ先	株式会社しまむら 企画室（048-631-2147）

タイトル	採用・定着強化
好事例	<p>■社内全体の問題として取り組む グループで年間 1000 件を超える応募はあるが、採用までつながらない。その為、ペルソナを考え、欲しい人材に沿った内容、ドライバーにヒヤリングを行い、弊社の強みを取り入れた求人内容に変更。こまめな内容修正、写真変更を実施。人材会議を重ね、採用担当だけでなく、会社全体で取り組みを行っている。</p> <p>■毎月実施される入社式で会社への理解を促す 会社の歴史や経営理念、事業計画を知り、どんな会社で将来どのような姿になるかを理解する。社長とのランチ会を実施し、社長と直接対話する時間を設け、同期の顔を知る。結果とし、「社長と話し人柄が分かって貴重な時間だった」「会う機会が少ない同期と話せて良かった」「会社の方向性が理解できた」との声が寄せられている。</p> <p>■なりたい自分へのキャリアプランを考える面談を実施 グループで年間入社 100 名に対し、定着は 10 名となっている。そのため、1 年未満の従業員を対象に 3 カ月に 1 回の面談実施。入社 2 年以上の従業員には 3 年先までのキャリアプランを作成し、それをもとに面談を実施。業務の不安が解消でき、目先の仕事に取り組むだけでなく、将来の自分にどうつながっていくかが見えるようになった。</p>
会社コメント	採用活動の活性化、勤務形態の見直しを行い、従業員の定着率向上と、教育の充実を図っている。特にコミュニケーションが重要と考え、1 人ひとりとの対話を強化し社内全体で帰属意識を高め、新しい取り組みに挑戦していく。
本件問合せ先	総務部 電話：048-485-6622



タイトル	中途採用及び新入社員育成体制
好事例	<p>■中途社員の採用体制</p> <p>当社では 2022 年春に久喜市工場内に 2 つ目の焼却炉（2 号炉）を竣工したタイミングで、機械操作のオペレーター職と工場荷物受入の受付職を中心に積極的な採用を開始しました。</p> <p>総務部で採用を担当しているものの、限られた人員の中で採用しているため、採用活動は社外の求人媒体との協働で進めてきました。求人媒体営業担当者と求人部門の担当役員、総務部担当者と打ち合わせをし、求職者に訴求する募集資料の作成を行いました。</p> <p>掲載後もアクセス数、応募率等検証し、検索にヒットするキーワードを募集資料中に入れるなどの対策を行った結果、計画通りに人員を確保することができました。</p> <p>■新入社員の育成体制</p> <p>基本的に OJT により、人材育成を図っております。継続して採用を行ってきたことで、少し前に入社した社員が入社員の気持ちに寄り添い、仕事を教える体制が構築できていったと思います。その結果、社員同士のコミュニケーションが増え、協力して業務に取り組み、業務知識の習得、顧客対応等においてスキルアップすることができ、社員の成長につながりました。</p>
会社コメント	<p>新しい焼却炉の竣工で人員の確保は喫緊の課題ではありましたが、環境問題への関心の高まりや、最新設備の工場での就労に関心を持った方が多く応募いただいたことで、入社した方の定着率が向上してきていることで、会社業務推進の原動力となっています。</p>
本件問合せ先	総務部 塩出純一 電話 0480-31-7821



<p>タイトル</p>	<p>中途採用社員等への取組強化</p>
<p>好事例</p>	<p>■人材紹介会社との紐帯強化 新卒採用とは別に即戦力として中途採用活動に注力した。 特に営業人材と設備関係の専門人材不足が喫緊の課題であったため、その分野に強みのある人材紹介会社複数とのパイプ作りに専念した。 人材紹介会社担当者との事前面談(打合せ)の機会を増やすことで、当社の希望する具体的な人物像を明確に伝えることができたため、紹介される人材と希望人材のギャップが小さくなり、効率的な採用活動を行うことができた。</p> <p>■会社の実像を伝え切る面接の実施 当社は年間の退職者が極めて少なく社員定着率は比較的高い会社ではあるが、言い換えればホワイト色がやや強い、つまり若干緩い社風を打破していくことが大きな課題と捉えている。 そのような、会社の長所・短所、今後の課題・方向性等を漏れなく中途入社希望者に伝えることで、入社後間もない退職者の減少に繋がっていると感じる。</p>
<p>会社コメント</p>	<p>人材紹介会社担当者との綿密な意思疎通を図ることで、希望人材と紹介人材のギャップを埋めることができ、2024年度中途採用実績は7名となり部門別の人出不足は解消しつつある。 今後も引き続き新卒採用と中途採用の2本立てで人材の充実を図って参りたい。</p>
<p>本件問合せ先</p>	<p>人事総務部 坂根 03-3244-0663</p>

タイトル	離職率低減策及び中途採用強化
好事例	<p>■福利厚生 of 充実</p> <p>当社は、以前より社員のライフサイクルに応じた諸手当・支援に積極的に取り組んでいます。例えば、若手社員向けの「奨学金返済支援制度」や、子育て世代向けの「学資ローン返済支援制度」、全社員の資産形成として「奨励金付職場積立 NISA 制度」、「奨励金付持株会制度」、更には、10年以上勤務者向けの「永年勤続表彰」等があります。その為、経済的な安心を得られる環境があることによって、離職率は大変低くなっています。</p> <p>■自衛隊出身者の採用強化</p> <p>当社は、施工管理者や現場作業員の人材確保が課題となっていますが、現場作業員確保の為に「任期制自衛官」の採用に積極的に取り組んできました。更に来年度は、「即応予備自衛官」の採用も予定しています。変則的な勤務条件になる為、継続採用を可能にする為に社内規則等の整備を進めていく予定です。</p>
会社コメント	<p>定着率が高い為ベテラン社員が豊富な反面、若手採用に苦勞している為高齢化が進んでいる。DX も含めた業務効率化・省力化の推進や、若手人材確保の為の新たな取組が課題。</p>
本件問合せ先	<p>管理部 勝村進一 048-541-3287</p>

タイトル	社員紹介採用
好事例	<p>■社員紹介採用に関する規程の整備、運用</p> <p>当社では、社員が自身とつながりのある人材に対し、企業文化や組織風土、業務内容等を効果的に伝えることで優秀な社員を採用し、採用計画を円滑に推進することを目的として、「社員紹介採用に関する規程」を設け、令和7年より運用を始めました。いわゆる“リファラル採用”です。</p> <p>社員から紹介された後は、通常の選考過程で採否を決定しますので、紹介されたからと言って必ずしも採用に至るとは限りませんが、人材発掘、優秀人材の採用に一定の効果が期待されます。</p> <p>なお、紹介してくれた社員には、採用が成立し一定期間が経過した後、に所定の手当が支給されます。</p>
会社コメント	上記は主に中途採用人材を想定したものであるが、新卒採用人材もホームページでの会社紹介や、オンラインによる会社説明会などに力を入れている
本件問合せ先	人事部 人材開発課 課長 加藤好子

タイトル	新卒、中途ともに採用とフォローアップの強化
好事例	<p>■応募しやすい環境の整備と社員との交流</p> <p>放送業界の昔ながらの過重労働のイメージで、年を追うごとに応募人数が減少していた。応募の母数を増やすため、エントリーシートを就職サイトの既定フォーマットによるWEB提出に一本化。また、これまで就活イベント内のみで行っていた会社説明会をオンラインで実施し、学生の参加増を図った。オンライン説明会では若手社員も登壇し、業務の実情の話や学生との質疑を行った。結果として、新卒のエントリー数は前年比185%と大幅増となった。また、内定後には、まず入社5年以内の若手社員との交流会を実施。入社後の不安を取り除くことで内定辞退を避け入社に至るようその後も定期的に交流や入社前研修でコミュニケーションを図っている。</p> <p>■入社後のフォロー面談の実施</p> <p>新卒は入社後2か月ごとに、中途入社社員は入社後3か月ごとに人事担当者による面談を実施。業務状況や心理状況、入社前の想定とのギャップ等の不安要素を確認し、早期離職につながるようなコミュニケーションをとっている。合わせて、会社が本人に期待することやその時点での会社への貢献等、ポジティブな要素を中心に話をするすることで、本人のモチベーションのアップを促している。</p>
会社コメント	社内DXや業務の効率化など人手不足対策もあるが、まずは人を確実に確保することや離職を防ぎ、人事計画を中長期的に展望できる環境を作ることと社員がモチベーション高く、ポテンシャルを発揮する環境を作ること、パフォーマンスを上げるということを重視している。
本件問合せ先	総務部長 林 悠哉

東京電力パワーグリッド株式会社埼玉総支社（電気事業）

【新卒採用】【中途採用】【社員研修】【福利厚生】【省力化】

タイトル	新しい働き方の実現と社員の自律的成長やパフォーマンス向上に繋がる環境づくり
好事例	<p>■採用活動の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 電気事業を支える人財の確保に向けて、採用手法の多様化を図り、新卒のほか、即戦力となる社員を計画的に採用しております。 ・ 県内では、工業高校を中心にインターンシップを実施し、当社設備の見学や多種多様な業務内容を紹介し体験することで、インフラ事業者としての誇りや魅力を体感し、加えて、同校出身社員や若手社員との懇談会を通じ、仕事のやりがいや社会人としての心構え等を学んでいただくことで、選ばれ続ける企業を目指しています。 <p>■教育・研修プログラムの充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 社員のスキルアップを図るために、社内外の研修プログラムを充実させています。これにより、社員の能力を向上させるとともに、新しい技術や知識を習得することで、一人ひとりの活躍の場の広がりを目指しています。 <p>■快適に働くことができる環境づくり（TEPCO Work Innovation）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 社員一人ひとりのワークライフバランスの実現と幸福度向上を目的に、快適に働くことができる環境づくりを進めています。 ・ 仕事と家事・育児・介護等の両立をより一層後押しする制度の拡充や、旅行先等でもリモートワークを可能とする「TEPCO ワークेशन」など、時間単位で取得可能な年次有給休暇制度を導入しています。 ・ これら環境づくりを進めることで、離職防止にも繋げています。 <p>■「カイゼン」による業務効率化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 当社では、「トヨタ式カイゼン手法」を取り入れ、現地・現物重視による「カイゼン活動」を全員参加型で取り組んでいます。日常業務のムダを徹底的に排除し工程の磨き込みを図ることで、業務の生産性向上のみならず、安全・品質向上を推進しています。 <p>■技術革新とデジタル化:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ AI やIoT などの先端技術を活用し、業務の効率化を図ることで、人手不足を補う取り組みを行っています。これにより、業務の自動化や省力化を進めています。 <p>（事例：～送電線点検でのドローン活用～）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 設備の巡視・点検業務は現地出向による目視確認が基本であったが、ドローンによる巡視・点検を導入することで、点検の効率化・省力化を図っています。
会社コメント	東京電力では電力の安定供給と福島の実現を果たすため、様々な経営改革に取り組んでおります。これら取り組みへの原動力は「人」であり、社員の自律的な成長やパフォーマンス向上に繋がる環境づくりを進めてまいります。
本件問合せ先	埼玉総支社業務総括グループ 柴崎 電話：048-638-2111

タイトル	理工系出身にこだわらない採用と AI による生産性向上
好事例	<p>■文科系大学生の技術職としての採用</p> <p>従来、当社は理工系大学生を技術職として採用し続けてきたが、近年は、思う通りの採用ができないという状況にあった。そこで、発想の転換を図り、技術職の採用を、専門分野にとらわれず文科系大学生まで広げた。その結果、この5年間で10名の文科系大学生を採用することができた。これらの社員は、入社直後は、今までに受けてきた教育とは全くの異分野ということもあり、戸惑うことも見受けられた。しかし、OJTを中心とした教育訓練やメンター制度、目標管理制度によりレベルアップを図り、少しずつではあるが技術社員として成長している。また、新たな発想も生まれ、職場の活性化にも繋がっている。この事例を踏まえ、今後も理工系出身者にこだわらず文科系出身者等の採用を推進していく予定である。最近の動向として、いくつかの大学が、教育方針として文理融合を掲げており、企業もそのような状況を踏まえ、様々な専門分野の人材を採用し、入社後の教育訓練を充実させ、専門家として育成することが望ましいと考えている。</p> <p>■井戸メンテナンス業務における AI 導入による省力化</p> <p>当社の主力営業種目であるさく井工事（井戸掘削工事）は、竣工後の井戸メンテナンスも重要な業務である。当該業務では、供用中の井戸内を水中テレビカメラで観察し、井戸の現状を把握するということが実施している。なお、水中テレビカメラで撮影した画像は、現在は技術者が観察して解析を行っているが、これが技術者にとって大きな身体的・精神的負担となっている。当社は、技術者の負担を軽減すべく、AIが観察・解析を行うという技術を開発した。この技術は、現在、特許申請中であるが、実用化に向けてまだ課題があり、解決に向けて対応している。なお、この技術が実用化すれば、現在、技術者が費やしている労力が約50%軽減される見込みであり、生産性向上・人手不足解消に大きく貢献すると考えている。</p>
会社コメント	採用後は、技術教育のみならず、人間教育にも注力する必要がある。そうすれば、各人の「働きがい」「やりがい」「生きがい」を醸成でき、成長が早まると考える。AI導入に関しては、実用化に向けて迅速に対応する必要がある、今後は、より多くの社員の参画を図っていく。
本件問合せ先	総務部 山本真希子 電話：048-644-3912

株式会社日本旅行埼玉法人営業部（サービス業）【社員研修】【契約社員】

タイトル	若手社員の活用と契約社員採用
好事例	<p>■若手社員との真のコミュニケーション</p> <p>当営業部のセールスのメンバーの半分以上が20歳台で、しかもほとんどが女性である。コロナ禍で本来の業務の経験も乏しく、自信が持てない部分が見受けられた。その為に、毎週、週次報告として現状の把握、課題の抽出を行った。結果は出るのはもう少し先だとは思いますが、双方のコミュニケーションが図れたお陰で、皆前向きに頑張ってくれている。</p> <p>■契約社員採用</p> <p>当営業部内で派遣会社スタッフにいくつかの事業をお手伝いいただいているが、その中で様々なスキルを持った方に声掛けをして、契約社員として採用した。もちろん派遣会社や本人と話した上であるが、そのスキルを発揮いただく事で、当営業部全体の仕事の平準化にも繋がった。</p>
会社コメント	<p>人手不足対策には、まず人を育てることも大切です。今の若い社員には寄り添って、一緒に課題を解決して、自信を付けさせて、定着してもらうことが大事です。また各個人の仕事の負担が多い中で、契約社員登用によって、セールスがより本来の仕事ができるようになり、その効果がありました。仕事の負担が多すぎると、退職の要因にもなりますので…。</p>
本件問合せ先	株式会社日本旅行 埼玉法人営業部 高橋 080-3435-0059

タイトル	DX推進で省力化・省人化・コスト削減 / 人手不足の解消 社員の待遇改善による人材流失防止
好事例	<p>■課題 ここ数年、当社は新卒採用数の低迷と社員の退職率の増加により人材流失の課題に直面しておりました。併せて、グループ会社の増加で間接部門の人材不足が表面化してまいりました。</p> <p>当社は、従来の会計全般と生産業務（個別原価計算、在庫管理）のシステムウェアを使用していましたが、2024年3月からクラウドシステムを当社とグループ会社数社へ導入して共通システムのDX環境構築推進を開始。</p> <p>当社とグループ会社の管理と効率化を図り、人手不足対策に取り組んでまいりました。</p> <p>■クラウドシステムの導入により人手不足の解消 DX（Digital Transformation） データ⇒デジタル技術を活用。 クラウドシステムを導入することで業務、組織、プロセスをデジタル技術で変革させ、省力化・省人化・コスト削減を目指します。 順次、グループ会社数社にも同様のクラウドシステムを導入して人手不足の解消を目指しています。</p> <p>■具体的な取り組み 『MONEY FORWARD』の導入 社員データ管理、給与・年末調整、社会保険、マイナンバー管理、勤怠管理等。その結果、オンライン会議、ペーパーレス、ハンコレス、タイムカード廃止、給与明細書レス、データ集計をデジタル化、定型業務の自動化を目指しています。・・・人手不足対策 『社員の待遇改善対策』 フレックスタイム制導入、借上社宅制度の拡充、大学奨学金返済補助制度等々・・・人材流失防止</p>
会社コメント	<p>社員第一主義を徹底し、企業風土を変革してまいります。ここ数年、新卒採用に苦戦を強いられてまいりました。そこでDX環境構築を推進することで社員の業務効率化による人手不足対策、併せて社員の待遇改善と労働環境を整備することで、社員の退職率を低減させ人材流失防止に努めてまいりました。今後もこの動きを加速させ社員のモチベーション向上に努めてまいります。</p>
本件問合せ先	<p>総務人事部 徳永 秀一郎 ☎048 - 824 - 2621</p>

東日本電信電話株式会社 埼玉事業部 (通信業)【省力化】【シニア活用】

タイトル	業務 DX 化の徹底ならびに人員政策の展開																										
好事例	<p>■業務 DX 化事例：工事案件業務の管理作業自動化 (MS365/Python を活用した業務効率化)</p> <ul style="list-style-type: none"> 一部の工事案件については、工事日程調整や工事資材格納の連絡等をメールで実施していたことから、煩雑な手作業や複数の目によるチェックに多くの稼働を要していたとともに、メールの見過ごしによる工事差配漏れや工事トラブルの発生リスクも顕在化していた 人員減耗が進展する中で、当該業務に従事していた社員は大きな課題認識を持ち、徹底的な DX 化による業務改善 (メール依頼内容の自動検知<MS365 活用>、案件関連資料の自動収集・格納<Python 活用>) を実現し、煩雑な手作業の大幅な効率化 (稼働削減効果約 3.8 人年)、更にはメール見逃しによるリスク回避に大きく貢献した <p>■人員政策事例：65 歳で退職する社員の再雇用制度の導入</p> <ul style="list-style-type: none"> 安定的な業務運営の継続や、高スキル者による技術・ノウハウ継承を目的に、組織要望や本人希望を踏まえ、業務上真に必要な人材については、65 歳以降も継続して働くことができる再雇用・更新制度を導入 (2019 年度) 働く意欲やスキル・ノウハウを有する社員については、65 歳以降もモチベーション高く働き続けることができる環境を整備している <p>新規雇用者数 (埼玉県)</p> <table border="1" data-bbox="448 1290 1310 1391"> <thead> <tr> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> <th>合計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6 人</td> <td>19 人</td> <td>17 人</td> <td>9 人</td> <td>5 人</td> <td>6 人</td> <td>62 人</td> </tr> </tbody> </table> <p>年度別雇用者数 (埼玉県)</p> <table border="1" data-bbox="448 1487 1161 1585"> <thead> <tr> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6 人</td> <td>23 人</td> <td>30 人</td> <td>17 人</td> <td>18 人</td> <td>20 人</td> </tr> </tbody> </table>	2019	2020	2021	2022	2023	2024	合計	6 人	19 人	17 人	9 人	5 人	6 人	62 人	2019	2020	2021	2022	2023	2024	6 人	23 人	30 人	17 人	18 人	20 人
2019	2020	2021	2022	2023	2024	合計																					
6 人	19 人	17 人	9 人	5 人	6 人	62 人																					
2019	2020	2021	2022	2023	2024																						
6 人	23 人	30 人	17 人	18 人	20 人																						
会社コメント	<p>人員減耗への対処については、上記取り組みは一つの事例あり、継続的な業務 DX 化の徹底、人員政策 (採用・配置・育成) の 2 軸の取り組みを推進していくことで、地域のソーシャルイノベーション企業としてプレゼンスを高めていく考えである</p>																										
本件問合せ先	<p>東日本電信電話株式会社 埼玉事業部 山下太一 E-mail taichi.yamashita@east.ntt.co.jp TEL 048-626-5633</p>																										

タイトル	専門的な人材紹介会社と機動的な要員の配置
好事例	<p>■専門性のある人材紹介会社の活用</p> <p>当社はこれまで一般的な人材紹介会社を利用してきたが、オフィス業務を希望する求職者が主体であり、職种的に求職者を紹介してもらえる頻度が少なく、人手不足感が続く時期があったが、専門性（物流に特化）のある人材紹介会社への切替えをおこなったところ、紹介者数やマッチング率が大幅に向上。</p> <p>20歳代若手の幹部候補生から即戦力となる現業職の人材まで、幅広く計画に沿った採用を図ることができた。</p> <p>■センター化による機動的な人員の配置</p> <p>事業所ごとに繁忙期や保管貨物構成によって、要員の過不足感にバラつきがあることを踏まえ、現業業務の一部「センター化」を実施。大量貨物の入出庫業務や急な休職者対応などに合わせ、機動的に人員の配置を可能とした。</p> <p>センター要員は事業所に固定されず、主体性を持ちながら、日々、目先の変わる業務や色々な経験を積めることにより、充実感や自身の成長も実感しながら業務に従事できている。</p>
会社コメント	<p>業務の無駄や工夫に日々取り組んでいるが、今後は一層の満足度（モチベーションやエンゲージメント）の向上を目的に上司と部下の定例個別ミーティングを実施予定。</p> <p>働きやすい、働きがいのある職場環境の提供を進めていきたい。</p>
本件問合せ先	人事総務部 西川 電話 03-5617-9211



タイトル	ブランディングでミスマッチのない採用
好事例	<p>■採用ブランディング 弊社は2017年よりブランディング活動をスタートした。その理由として、当時、新卒採用に苦戦しており、学生が集まらない、採用しても離職という負のスパイラルに入っていたのを打開するためである。若者に響く建設会社になるため、ロゴマークや作業服の変更、ホームページの刷新やSNSの投稿など、『会社の中身』をしっかりと発信することを手始めに行った。その結果、ホームページやSNSからの直接問い合わせから新卒・中途採用に繋がっている。</p> <p>■採用とブランディングの専属部署設立 2019年にはブランディングをさらに強化し、採用に結びつける目的で、専属部署を設立。採用・広報・デザインをセットで行うことで、学生や求職者なども含めたステークホルダーに対し、様々な活動を行っている。その結果、大学・高校も含め、理工系の採用者が9割を占め、安定した採用人数の確保が出来ており、ブランディングを開始した2017年を境に離職率を45%削減できるなどの効果も出ている。離職率に関しては、会社の中身を事前にしっかりと見せていくことで、入社後のギャップが無く、定着に繋がっており、2025年1月末現在では直近の3年間の離職率は0%となっている。</p>
会社コメント	採用活動で心掛けているのは「離職というお互いに不幸な結果に繋がる採用は行わない」ということであり、いかに人材ミスマッチを少なくするかである。また働き方などを含め、社内の不の改善を行い、また見せていくことでも採用に直結するため注力していく。
本件問合せ先	デザインマネジメント部 渡辺 電話048-573-3111



インターンシップ



ホームページやSNS

<p>タイトル</p>	<p>働きやすい職場と自動化推進</p>
<p>好事例</p>	<p>■新規中途採用、人材定着を目指した制度改革</p> <p><実施項目></p> <ul style="list-style-type: none"> ・高卒採用強化 株式会社ジンジブ連携実施 ・3年連続賃上継続 1年目8%、2年目4%、3年目4% ・労働時間短縮（7時間30分へ移行）6%賃上と同等の効果 <p><実施予定項目></p> <ul style="list-style-type: none"> ・大学、高専採用強化 <ul style="list-style-type: none"> OB や粉末冶金研究者を通じた学校訪問 ・第二新卒、セカンドキャリア等への積極採用転換 ・社宅制度拡大、免許取得支援制度 ・年間休日増加 120日→124日 ・基本給15日後払い→5日前払い ・1時間有休休暇制度導入（半休制度の更なる改善） ・連続休暇制度、アニバーサリー休暇制度導入 ・国内出張手当、宿泊費増額 <p>■生産能力拡大、生産効率向上を目指した新本社工場建設</p> <ul style="list-style-type: none"> ・総投資計画額 80億円 ・非効率だった生産ラインの整備 ・無人稼働による「人材据え置き、生産量1.5倍」の実現 <p>自動搬送機システム、生管システム、製品取出自動機導入</p> <p><効果></p> <ul style="list-style-type: none"> 作業人員 14人工→8人工 リードタイム 12日→6日 就業時間短縮 8時間→7時間30分 約2億円の製造経費削減を目指す
<p>会社コメント</p>	<p>人的資本経営の概念を定着させ、人は経費ではなく資産と捉え、人が集まる会社に進化させていく方針。装置産業的な要素が高く、自動化による生産性向上がテーマであり、人材とシステム両面での高度化を図っていきます。</p>
<p>本件問合せ先</p>	<p>管理統括部担当 関 048-615-9030（5004）</p>

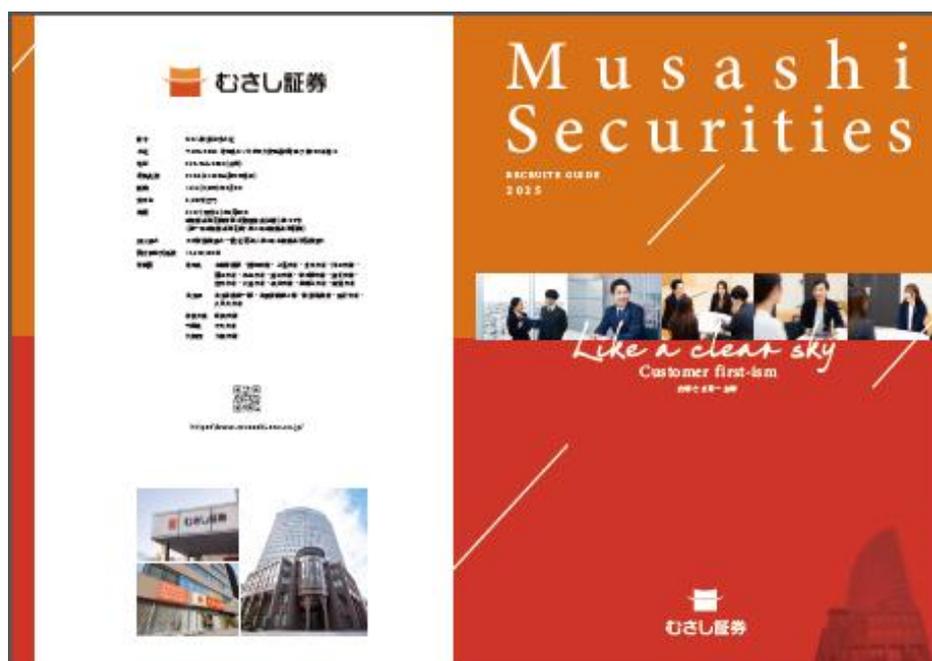
<p>タイトル</p>	<p>職場体験およびオープンカンパニーの実施と DX の推進</p>
<p>好事例</p>	<p>■職場体験とオープンカンパニーの実施</p> <p>水処理業界やものづくり、および当社に興味がある学生を対象に、職場体験やオープンカンパニーを実施。様々な体験ができるよう技術系、営業系のプログラムを企画しています。</p> <p>職場体験に加え、若手社員が自らの業務内容や一日のスケジュールや働き方を説明することで、学生が当社の業務を理解することができ、社会人になった際のイメージができたとの高評価を得ています。</p> <p>■ DX 推進</p> <p>将来的な人材不足への対応とともに社会の流れ・ニーズへの対応のため、また、より一層の生産性向上を目指し DX（デジタルを活用したビジネス変革）に取り組むため、2021 年より「MDX プロジェクト」を推進しています。</p> <p>（取り組み事例）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・クラウドサービス、各種デジタルツールを利用した建設現場効率化 ・タブレットを活用した検査業務効率化 ・製造所における各種デジタルツールを利用した紙運用からの脱却 ・その他バックオフィス業務（経理、人事等）効率化 ・DX 推進を牽引する人材の育成 <p>など</p>
<p>会社コメント</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・学生に当社の魅力を知ってもらうことで企業に対する理解を深めることができ、入社後のミスマッチも防止できると思われる。また、若手社員が学生に業務を説明することで、自信となりモチベーション向上にもつながった。 ・DX を推進することで業務効率化と生産性向上につながっている。
<p>本件問合せ先</p>	<p>人事部 白石/吉田 連絡先：jinjisaiyou@maezawa.co.jp</p>



<p>タイトル</p>	<p>その1 キャリア採用の強化</p>
<p>好事例</p>	<p>■募集要項に「特にお任せしたい仕事」を掲載 これまでキャリア採用の対象は同業他社からのみとしていたが、採用対象者を異業種にも広げた。それにより募集要項には「特にお任せしたい仕事」として証券営業をイメージしやすいように具体的に記載することとした。 結果として、初めて異業種からの採用につながり活躍いただいている。</p> <p>■キャリア採用社員の横のつながり 同年入社キャリア採用者を同期入社としてタウンミーティング・懇親会を開催している。キャリア採用社員が連絡を取り合う関係性を築いている。また、人事としては、これまでのキャリアとの違いや職場の悩みを把握する機会となり早期離職の防止につながっているものと実感している。</p>
<p>会社コメント</p>	<p>ホームページの改訂を検討している。業務内容、研修内容をより詳しく掲載することで応募しやすい環境を整備したい。</p>
<p>本件問合せ先</p>	<p>人事総務部 森本 048-643-7043</p>

<p>タイトル</p>	<p>その2 若手社員の定着</p>
<p>好事例</p>	<p>■新入社員研修の期間延長 これまで集合研修 1 か月後に配属していたが、期間を 6 か月に延長した。特に苦手意識の強い電話の対応を繰り返し実施したことで、配属後すぐに電話対応できるようになったと好評だった。また次年度のインターンシップでは新入社員が担当する時間を設け、主に新 NISA について学生に直接説明する機会を作った。教わるばかりではなく少しずつ出来ることを増やしたことで自信がつき定着につながっている。また、一年後どんな研修があれば良かったかをヒヤリングし次年度のカリキュラム作成に反映させている。</p> <p>■コミュニケーション費 昨年から新入社員のトレーナーにコミュニケーション費として毎月飲食代を会社負担している。飲みニケーションは時代遅れとも囁かれていることも承知しているが、当社では好評なため自然体で継続している。</p> <p>■若手社員の懇親会 34 歳以下の社員を限定した懇親会を定期的を開催。職場を横断した新しい形での先輩後輩の関係も築かれている。</p>
<p>会社コメント</p>	<p>社員の平均年齢が高く、今後は上下関係のコミュニケーションの取り方が課題。ボランティア活動等、社外活動での取組を推進し年齢差に関係なく共通する話題作りを心掛けている。</p>
<p>本件問合せ先</p>	<p>人事総務部 森本 048-643-7043</p>

タイトル	その3 新卒採用の強化
好事例	<p>■リクルート冊子、動画の作成</p> <p>社員がモデルとなったリクルート冊子と動画を作成。写真を多く取り入れることで社内の雰囲気も感じてもらえるよう工夫をした。それにより過去のパンフレットよりも手に取る学生が増え母集団形成につながった。</p> <p>■新卒スカウトサービス導入</p> <p>これまで個別説明会以外は、合同企業説明会への出展のみに頼っていたがアスリート系の学生を専門とするスカウトサービスを導入。複数名紹介いただき数名の採用に至った。</p>
会社コメント	ホームページの改訂を検討している。業務内容、研修内容をより詳しく掲載することで応募しやすい環境を整備したい。
本件問合せ先	人事総務部 森本 048-643-7043



株式会社 武蔵野銀行（銀行業）【リファラル採用】【アルムナイ採用】

タイトル	新たな採用手法を活用した中途採用の強化
好事例	<p>■新たな手法の活用</p> <p>当行では従来、転職エージェント等を活用したキャリア採用を展開しておりましたが、2024年2月より新たに「リファラル採用」と「アルムナイ採用」の運用を開始しました。</p> <p>「リファラル採用」は、当行行員からの紹介を通じて入行を希望する方を採用する制度です。行員との繋がりを活かし、企業文化や仕事のやりがい・魅力等を具体的・直接的に伝えることで当行にマッチした人材の採用に繋がっております。</p> <p>また「アルムナイ採用」は、当行を退職した元行員の再雇用制度です。元行員が退職後に培ったスキルや知見を当行で発揮してもらい、多様な価値観のなか、プロパー行員にはない新たな気づきが生まれる企業風土の醸成を期待しています。</p>
会社コメント	<p>両制度ともに行内において徐々に浸透し採用実績も出ております。またリファラル採用においては、エージェント経由で入行したキャリア採用者から元勤務先の社員を紹介する事例もあり、更なる拡大が期待できると考えおります。</p>
本件問合せ先	人事部 人事サポートグループ 電話 048-641-6111

タイトル	高卒採用の取り組みと中途採用募集広告の媒体変更
好事例	<p>■新卒（高卒）採用取り組み</p> <p>当社は、コロナ禍での高卒新卒者の採用枠を引き上げたこと及び、これまで直接訪問して依頼して来なかった学校にも訪問することによりここ数年、近隣の高等学校からのお話をおおくり頂いております。採用担当者が進路指導の先生方と連絡を取り合っており、同校の先輩の仕事ぶり、活躍ぶりをお話しし、情報交換を行っております。更に、就職希望の生徒さんにとっては、先輩が同じ会社にいることで、働く事への安心感につながっていると推測いたします。</p> <p>■中途採用者の募集広告の媒体変更</p> <p>当社では、以前より新聞折り込み広告及び、ホームページに募集広告を掲載しておりました。3年前から試験的にネット配信も同時に行った結果、応募者の声としては、ネット配信での閲覧によるものが一番多く、次いでホームページ、折り込み広告といった回答を得ました。現在は、ネット配信に注力し、60歳以上の経験者の面接も積極的に行っており、問い合わせ、面接機会のUPにつなげております。</p>
会社コメント	引き続き新卒採用募集を行っていくが、勤続5年以内の離職率も上昇傾向にある。今後も、採用と有期雇用からの正社員登用、組織のサイズダウン、交差配置等を行い若手社員の登用を中心とした組織構成の簡素化の実施を目指す。
本件問合せ先	総務部 総務・人事課 山岸 和彦 0485231111(内3818)

タイトル	求人の多様化（リファラル採用等）及び社員研修の充実
好事例	<p>■求人の多様化（リファラル採用等）</p> <p>これまでの公共職業紹介機関（ハローワーク、雇用安定促進センター等）及び民間の人材紹介会社（複数）を通して、常時求人しており、応募があれば、面接等を実施採用してきましたが、応募者は極端に少なくなっているのが、実情です。そこで、リファラル採用（自社の社員等から推薦された友人・知人などを採用すること。）により、面接試験等を経て採用に至った例があります。また、グループ企業間での人事交流なども適材適所を心がけ、人手不足解消に向けて行っています。</p> <p>■社員研修の充実による個人のスキルアップ</p> <p>人手不足対策は、採用によって欠員補充や増員を図る一方で、離職者を減らすことも有効であるとの認識から、社員研修の機会を増やし、個々人のスキルアップや昇進・昇給への意欲、モチベーションの維持向上を促進している。人事評価制度により、年2回上司との面談で個人の目標設定や達成に向けた助言等行っています。あわせて、女性の活用、高年齢者の雇用の継続、外国籍の社員や技能実習生の訓練充実など多様な働き方にも努めている。</p>
会社コメント	<p>求人しても、なかなか応募者が集まらない状況。昨今の求職者の会社・仕事への選考基準は、地方の中小企業、特に製造業に対して厳しいものと思います。</p> <p>他の事例で効果的な対応があれば、参考にさせていただきたい。</p>
本件問合せ先	吉野電化工業株式会社 総務部

匿名①（物流倉庫業）

【省力化】

タイトル	AI・IOT を活用した省力化への取り組み
好事例	<p>■無人搬送機（AGV）、自立走行搬送ロボット（AMR）の導入</p> <ul style="list-style-type: none"> ・荷物搬送距離が長く、重労働の作業では、求人募集をしても人が集客できないことから、人員に頼らない省人化対応が必要であり、本設備導入で人員不足をカバーしつつ、作業効率化も図っていく予定。 <p>■自動倉庫兼垂直搬送機の導入</p> <ul style="list-style-type: none"> ・保管効率向上のため、自動倉庫兼垂直搬送機を導入を計画。複数種類のパレット（ビールパレット、1.1パレットなど）を保管する事により、営業倉庫としての価値を高める。また、垂直搬送機も導入することにより、1階～3階までの荷役を効率化することで省人化対応も図れる。
会社コメント	<p>人員不足については、今後も課題として残存するものの、進展が見込まれるAIやIOTの活用により、人員不足の解消と効率化を図ることで更なる企業価値向上に努めていきたいと考えています。</p>
本件問合せ先	

匿名②（化学製品製造・販売）【新卒採用】【中途採用】【処遇改善】

タイトル	製造職採用に向けた諸活動
好事例	<p>■新卒工業高校生の採用強化</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 訴求ツールの作成、 <ul style="list-style-type: none"> ・ショート動画の作成（製造課仕事の1日密着動画） ・一枚ものパンフレット（〃 仕事の魅力） 2. 親睦スポーツイベントの開催 <ul style="list-style-type: none"> ・地方工業高校との親睦スポーツイベント、工場見学をセットで実施 3. 高卒採用に強いコンサル会社との連携 <p>■退任自衛官の採用</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 合同説明会に参加、自衛隊との連携強化 <p>■滋賀工場の独身寮拡充</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 地元中心の採用から転換、新たに社宅1棟建築中（計2棟） <p>■処遇の改善</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 製造職手当の新設等により、高卒初任給20万円超に設定
会社コメント	<p>人手不足の大きな要因として新卒高校生が採用できていない現状を踏まえ、特に工業高校生に対するアプローチを3年前から強化、ようやく成果が表れ始め、今年度は8名を採用することが出来た。</p>
本件問合せ先	



発 行 者：埼玉経済同友会 企業経営委員会

発行責任者：大石 克紀

発 行 日：令和7年3月5日（水）

さいたま市大宮区桜木町 1-7-5 ソニックシティビル 10F

電 話：048-647-4000

F A X：048-647-3845

メ ー ル：saitamadoyukai@snow.ocn.ne.jp



SAITAMA KEIZAI DOYUKAI