

令和4年度「中国経済産業局における地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業」

人材確保支援事例集

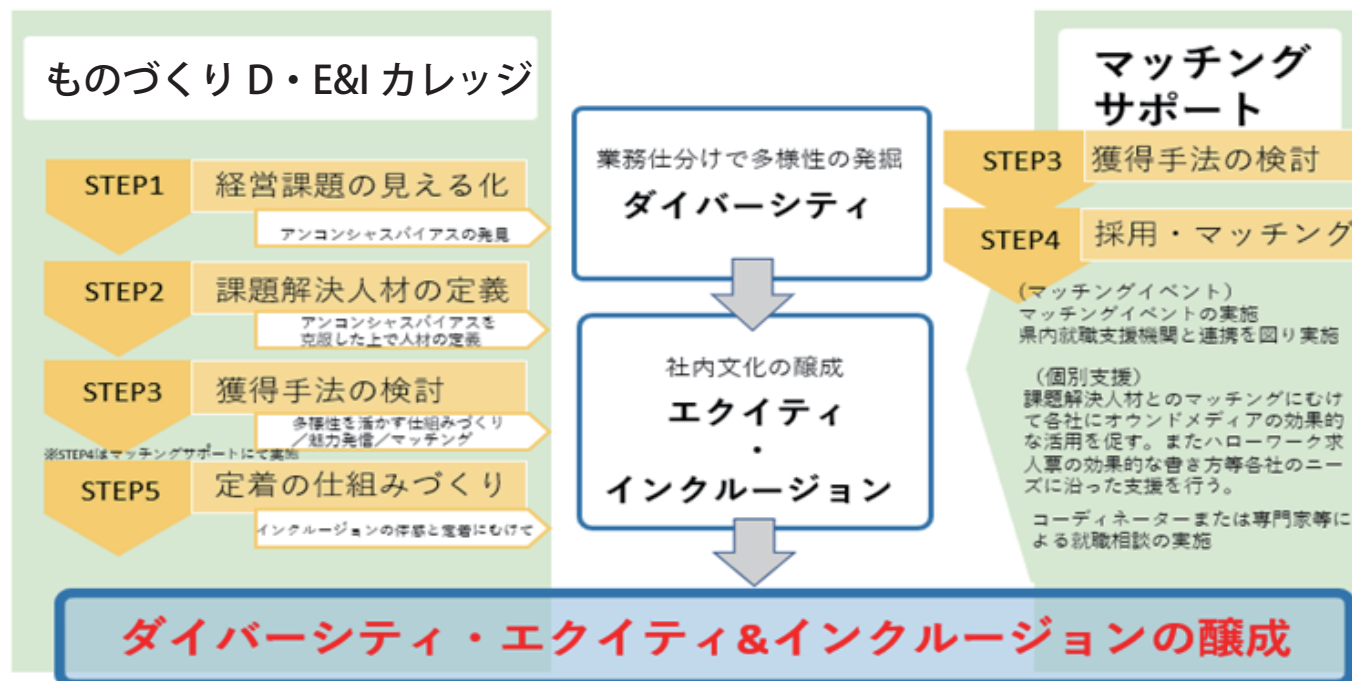
1. 事業概要	p.1
2. STEP1:経営課題の見える化	p.3
3. STEP2:各社に置ける課題解決人材の定義	p.5
4. STEP3:課題解決人材の獲得手法の検討	p.7
5. STEP4:求人・採用／登用・育成の実施	p.8
6. STEP5:人材定着に向けた仕組みづくり	p.10
7. 事業のまとめ	p.11

当資料は、我が国における中小企業、小規模事業者の人材確保支援を行う上での事例を、令和4年度「中国経済産業局における地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業」として、岡山県中小企業団体中央会が受託して行った1年間の支援実績を元に記述したものである。併せて、各企業の取組の成果を「Pick UP」として、各項目に対応させて掲載している。

1. 事業概要

事業テーマ

ものづくり D・E&I カレッジとマッチングサポートで
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの醸成と課題解決人材の確保



ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（Diversity・Equity&Inclusion）とは、個々の「違い」を受け入れ、認め合い、活かしていくことを意味する。今年度は、昨年度の事業テーマ「ものづくり現場におけるダイバーシティ（働き方の多様性による中核人材確保）の実現」をより深化させ、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの組織への展開と醸成により、具体的には参加企業の課題解決人材の確保を目指す。業務仕分けにより、アンコンシャスバイアス（※）の排除に対する“気づき”にこだわり（＝エクイティ・インクルージョン）、多様な人材（女性、シニア、就職氷河期世代等）の確保に向けた個社ごとの戦略の策定と多様な働き方（短時間勤務の正社員や兼業、副業等を含む新しい働き方）を含む企業の課題解決人材の確保に繋げる。（※）自分自身は気づいていない「ものの見方やとらえ方の歪みや偏り」

【ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの醸成に向けた2つの柱】

本年度は、事業テーマに「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの醸成」を掲げ、「ものづくり Diversity・Equity&Inclusion（以下「D・E&I」という。）カレッジ」の開催と、「マッチングサポート」の2つの柱で課題解決人材の確保へ繋げる。多様な人材（女性、シニア、就職氷河期世代等）の確保を目指すだけでなく、各々の違いを認め、尊重し合うことによる、組織としての一体感の醸成こそが、企業における生産性向上とイノベーションの創出につながる。その視点を組織に内包させるため、「ものづくり D・E&I カレッジ」では、座学だけではなく、参加者がその状態を体感することのできる、体感型のプログラムも取り入れたカリキュラムとした。

人材不足解消のステップ		ものづくり D・E&I カレッジ			マッチングサポート
		座学研修	個別面談	体感研修	
STEP1	経営課題の見える化	1 コマ目	2 コマ目		
STEP2	各社における課題解決人材の定義	3 コマ目	4 コマ目		
STEP3	課題解決人材の獲得手法の検討	5,6 コマ目			個別面談
STEP4	求人・採用／登用・育成の実施				個別面談・マッチングイベント
STEP5	人材定着に向けた仕組みづくり			7 コマ目	

【対象企業の選定と新たな連携】

ものづくり製造業全般を対象とし、小規模・零細事業者を含む、幅広いものづくり企業からの事業参加を促すこととし、岡山県ものづくり女性中央会の会員企業および会員推薦企業、連携先（㈱NCネットワーク等）推薦企業、岡山県中小企業団体中央会推薦企業の合計 11 社を対象企業として展開した。

■対象

- ・D・E&Iに関する取組に意欲のある若手（概ね 55 歳以下）経営者または、将来の経営者候補が在籍している企業
- ・本事業での学びを実践に移す意思がある企業
- ・本事業における成功事例を共有、発表等に協力が見込める企業

岡山県内のものづくり製造業 11 社

- ・岡山県ものづくり女性中央会会員企業 / 3 社
- ・岡山県ものづくり女性中央会会員推薦企業 / 3 社
- ・連携先推薦企業（㈱NCネットワーク） / 2 社
- ・岡山県中小企業団体中央会推薦企業 / 3 社

■対象企業一覧

各企業の経営者、経営者候補、人事担当者に参加いただいた。

企業名	従業員数	住所	事業内容
（株）アキオカ	92	倉敷市玉島乙島 8252-35	ダクティル鋳鉄鋳物
IKOMA ロボテック（株）	58	津山市戸島 634-28	産業用ロボット周辺装置 各種 FA システム設計製造
金田コーポレーション（株）	36	玉野市田井 6-7-6	環境プラント製品製作
倉敷ボーリング機工（株）	98	倉敷市松江 2-4-20	溶射・精密機械加工、他
（株）阪本	10	倉敷市粒江 20-52	金属工作機械部品、建設機械部品、 農業機械部品の製造
東豊精機（株）	44	岡山市東区古都南方 3705-1	切削加工
（株）徳永こいのぼり	43	和気郡和気町藤野 935-4	鯉のぼり、ひな人形の製造
（有）南野製作所	33	倉敷市栗坂 810-10	農業機械・自動車部品等製造
（有）藤井鉄工所	13	浅口郡里庄町大字新庄字金山 6073	機械部品精密加工
（株）ホリグチ	24	倉敷市真備町市場 850-4	木製オフィス家具製造、 造作部材・家具製造
（株）モリナリー	8	美作市笹岡 480-1	各種金属加工溶接

STEP1 STEP2 STEP3 STEP4 STEP5

2. STEP1:経営課題の見える化

●実施概要

最初のステップである経営課題の見える化に向け、各社における現状の人材課題と多様な人材の登用、活躍についてヒアリングを行った。その後、座学での講義と個別面談を実施。当ステップでは、事業の軸である、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの考え方、必要性を学び、自社への取り入れ方の検討を進めた。その上で、自社のビジョンを定め、そのビジョンを達成するための課題を整理した。

専門家

山下紗矢佳氏

武庫川女子大学 専任講師

ものづくり現場におけるダイバーシティの実現に向け、中小製造業の業務仕分けによる女性就業の取り組み、人材の育成とワークライフバランス指導など行っている。



●実施内容①

ものづくり D・E&I カレッジ 1 コマ目

座学

個別

体感

テーマ：オリエンテーション

～ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンとは～

講師：武庫川女子大学 専任講師 山下紗矢佳氏

開催日：2022年6月28日

会場：ターミナルスクエア 12F スクエアホール（岡山市北区駅元町 1-4）

内容：・事業のオリエンテーション

・ダイバーシティ経営とは

・D・E&I とは

・課題の説明

1 コマ目では、事業開始に当たってのオリエンテーションとして、事業全体の流れの再確認と各社による会社紹介および、事業参加者の自己紹介を行った。共に学ぶ他企業との関係性を構築することで、他社との事例共有や身近な情報交換に繋がることも、年間を通して同一企業で取り組む事のメリットである。小グループでの意見交換の時間を設けながら、ダイバーシティ経営および、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの概要を学び、自社および他社の現状を確認した。参加企業の中には、これまで若手男性にしか目を向けてこなかった企業もあり、アンコンシャスバイアスの排除に向けた気づきを促した。後半では、今後取り組む「業務仕分け」の流れの説明と次回までの課題の解説を行った。



●実施終了後の課題

カレッジ終了後、各社で取り組む課題として、「人材確保支援ツール」「ダイバーシティ経営診断ツール」の作成を行った。各社の経営課題を明確にするとともに、1 コマ目の講義で学んだダイバーシティ経営が、自社ではどの程度取り組んでいるのかを確認、認識いただいた。その上で、「業務の洗い出しシート」の作成を行った。



〔改訂版〕ダイバーシティ経営診断シート（表紙）

企業名		業種		事業内容		従業員数		女性従業員数		女性従業員比率		女性管理職数		女性管理職比率		女性役員数		女性役員比率		女性取締役数		女性取締役比率		女性監事数		女性監事比率		女性社外取締役数		女性社外取締役比率		女性社外監事数		女性社外監事比率		女性社外役員数		女性社外役員比率	
※ 従業員数・女性従業員数・女性従業員比率は、調査時点の数字を記入してください。 ※ 女性管理職数・女性管理職比率は、調査時点の数字を記入してください。 ※ 女性役員数・女性役員比率は、調査時点の数字を記入してください。 ※ 女性取締役数・女性取締役比率は、調査時点の数字を記入してください。 ※ 女性監事数・女性監事比率は、調査時点の数字を記入してください。 ※ 女性社外取締役数・女性社外取締役比率は、調査時点の数字を記入してください。 ※ 女性社外監事数・女性社外監事比率は、調査時点の数字を記入してください。 ※ 女性社外役員数・女性社外役員比率は、調査時点の数字を記入してください。																																							
企業基本情報	会社名											業種																											
	事業内容											従業員数																											
	女性従業員数											女性従業員比率																											
	女性管理職数											女性管理職比率																											
	女性役員数											女性役員比率																											
経営者・役員・取締役・監事・社外役員	代表取締役社長											代表取締役社長																											
	代表取締役副社長											代表取締役副社長																											
	代表取締役専任											代表取締役専任																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
経営者・役員・取締役・監事・社外役員	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
経営者・役員・取締役・監事・社外役員	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
経営者・役員・取締役・監事・社外役員	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
経営者・役員・取締役・監事・社外役員	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
経営者・役員・取締役・監事・社外役員	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
経営者・役員・取締役・監事・社外役員	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
経営者・役員・取締役・監事・社外役員	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
経営者・役員・取締役・監事・社外役員	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
経営者・役員・取締役・監事・社外役員	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
経営者・役員・取締役・監事・社外役員	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
経営者・役員・取締役・監事・社外役員	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
経営者・役員・取締役・監事・社外役員	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
経営者・役員・取締役・監事・社外役員	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
経営者・役員・取締役・監事・社外役員	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
経営者・役員・取締役・監事・社外役員	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
経営者・役員・取締役・監事・社外役員	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
経営者・役員・取締役・監事・社外役員	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
経営者・役員・取締役・監事・社外役員	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
経営者・役員・取締役・監事・社外役員	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
経営者・役員・取締役・監事・社外役員	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
経営者・役員・取締役・監事・社外役員	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
経営者・役員・取締役・監事・社外役員	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
経営者・役員・取締役・監事・社外役員	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
経営者・役員・取締役・監事・社外役員	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
経営者・役員・取締役・監事・社外役員	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
経営者・役員・取締役・監事・社外役員	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
経営者・役員・取締役・監事・社外役員	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
経営者・役員・取締役・監事・社外役員	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
経営者・役員・取締役・監事・社外役員	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
経営者・役員・取締役・監事・社外役員	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
経営者・役員・取締役・監事・社外役員	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
経営者・役員・取締役・監事・社外役員	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
経営者・役員・取締役・監事・社外役員	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
経営者・役員・取締役・監事・社外役員	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
経営者・役員・取締役・監事・社外役員	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
経営者・役員・取締役・監事・社外役員	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
経営者・役員・取締役・監事・社外役員	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
経営者・役員・取締役・監事・社外役員	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
経営者・役員・取締役・監事・社外役員	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
経営者・役員・取締役・監事・社外役員	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
経営者・役員・取締役・監事・社外役員	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
経営者・役員・取締役・監事・社外役員	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
経営者・役員・取締役・監事・社外役員	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
経営者・役員・取締役・監事・社外役員	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
経営者・役員・取締役・監事・社外役員	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
経営者・役員・取締役・監事・社外役員	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務											代表取締役兼務																											
	代表取締役兼務																																						

業務の洗い出しシート

業務名	業務内容	業務担当者	業務開始日	業務終了日	業務完了日	業務完了率	業務完了率	業務完了率	業務完了率	業務完了率	業務完了率	業務完了率	業務完了率	業務完了率	業務完了率	業務完了率	業務完了率	業務完了率	業務完了率	業務完了率	業務完了率	業務完了率	業務完了率	業務完了率

業務の洗い出しシート

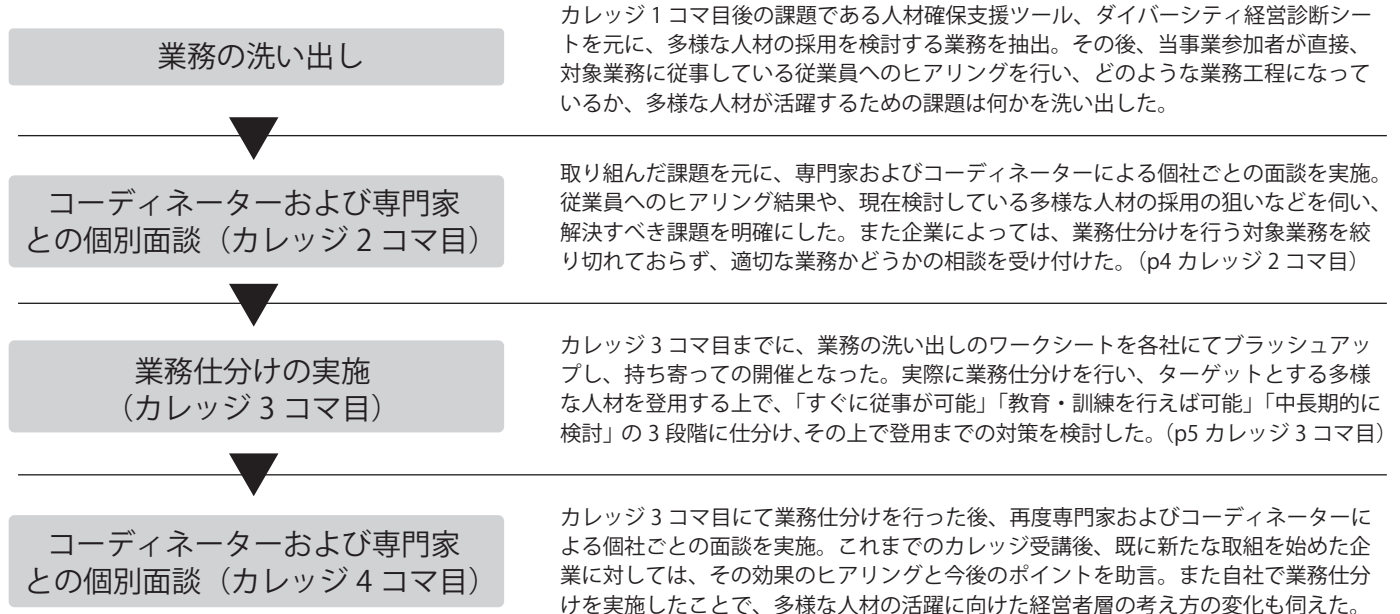
業務名	業務内容	業務担当者	業務開始日	業務終了日	業務完了日	業務完了率	業務完了率	業務完了率	業務完了率	業務完了率	業務完了率	業務完了率	業務完了率	業務完了率	業務完了率	業務完了率	業務完了率	業務完了率	業務完了率	業務完了率	業務完了率	業務完了率	業務完了率	業務完了率

▲人材確保支援ツール（出所）中小企業庁
<https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/koyou/2020/200522hitodebusokugl.html>

▲改訂版ダイバーシティ経営診断ツール（出所）経済産業省
<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/sienturu.html>

▲業務の洗い出しシート

●業務仕分けの概要



●実施内容②

ものづくり D・E&I カレッジ2 コマ目

座学

個別

体感

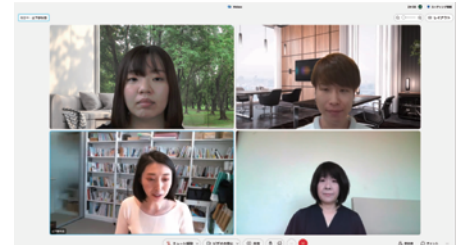
テーマ：業務仕分けから導く経営課題の見える化と多様な人材の活躍

講師：武庫川女子大学 専任講師 山下紗矢佳氏

開催日：2022 年 7 月

会場：オンライン

内容：・人材確保支援ツールのヒアリング
 ・ダイバーシティ経営診断ツールのヒアリング
 ・業務仕分け洗い出しシートへのアドバイス



カレッジ1 コマ目後の課題を元に、各社との個別面談を実施。人材確保支援ツールでは、経営課題、経営方針を明確化した。ダイバーシティ経営診断ツールでは、今後取り組んでいくべき社内での取組についてヒアリングを行いながら明確化した。また、事業が始まって間もないため企業によっては不安や疑問を持たれていたため、それらの解消にも繋がった。



PickUP

経営計画から見えた、
人材確保までのステップ

人材確保支援ツールを記入する中で、女性やシニア人材にも目を向けていくことを今後の方針として定めた。一方で現場を見てみると、多様な人材を受け入れられるのが不透明であることに気づいた。そこで、社内の他部署に従事している女性、シニアの方をジョブローテーションで現場に入ってもらい、一つ一つ改善点を洗い出した。そのような活動を続けていく中で、既存社員の働きやすさの向上にも繋がった。採用のためだけではない、魅力ある職場づくりの事例となった。



PickUP

新規人材ではなく、
内側に目を向けて人材確保！

「出荷業務」について業務の洗い出しを行った。これまでの経験から、体力があり、マニュアルを見て判断できることは必須であるということ定義した。一方で、求人への反応は少なく、人材不足の状態が続いていた。カレッジ2 コマ目において、同社では繁忙期に短期アルバイトを募集し、毎年継続して応募してくれているファン層がいることが分かった。これらの人材に対し、特別間を持たせた求人募集を直接行う手法を導き出し、実践。1名の採用に成功した。

3. STEP2:各社に置ける課題解決人材の定義

●実施概要

カレッジ1 コマ目および2 コマ目で明らかになった経営課題から、その経営課題を解決する人材の定義を行った。この定義をする上では、多様な人材に目を向け、各社が考えるターゲットに絞って検討を行った。手法として、「業務仕分け」を実施し、その課題解決人材を採用する上でどのような課題があるのか、採用した後はどのような課題があるのかを想像し、検証することで、ターゲットとする人材像を明確にした。

●実施内容①

ものづくり D・E&I カレッジ 3 コマ目

座学

個別

体感

テーマ：業務仕分けの深掘りと課題解決人材の明確化

講師：武庫川女子大学 専任講師 山下紗矢佳氏

開催日：2022年7月26日

会場：第一セントラルビル2号館 8F アース（岡山市北区本町6-30）

内容：・業務仕分けの再確認
・ターゲットと業務の洗い出しの再確認
・業務仕分けの実施



業務仕分けの内容および進め方の再確認と、各社がターゲットとした多様な人材について参加者同士でディスカッションを行った。その後、カレッジ2 コマ目にてブラッシュアップを行った業務の洗い出しから、業務仕分けを行った。ステップとしては、まず業務の工程ごとにターゲットとする多様な人材が従事する上での課題、教育や訓練の方法の検討、分析を行った。その後、分析結果から、直ちに従事可能か、中長期的な研修を実施すれば可能か、将来的に検討するか、の3段階に仕分けた。最後に、各社の仕分け結果を発表し、他社の考え方や結果を共有することで、自社への参考とした。

●実施内容②

ものづくり D・E&I カレッジ 4 コマ目

座学

個別

体感

テーマ：業務仕分けの深掘りと課題解決人材の明確化

講師：武庫川女子大学 専任講師 山下紗矢佳氏

開催日：2022年8月

会場：各社への訪問

内容：・業務仕分け実施後の取組のヒアリング
・現場の視察を行い、業務仕分けのブラッシュアップ



各社への訪問の上、実施した。業務仕分けにおいて取り上げた業務について、実際に現場を見ながら再検討し、ブラッシュアップを行った。企業によっては、業務仕分け後、既に社内環境の整備に取り掛かっていたり、社員とのディスカッションの機会を設けていたりするなど、その後の取組についてもヒアリングを行い、助言を行った。

— 6 —

STEP1 STEP2 STEP3 STEP4 STEP5

4. STEP3:課題解決人材の獲得手法の検討

●実施概要

カレッジ1～4 コマ目で明らかとなった、経営課題の解決に資する多様な人材に対し、どのような手法で獲得を目指すのかを検討した。

●実施内容①

ものづくり D・E&I カレッジ5 コマ目

座学

個別

体感

テーマ：多様な人材の採用手法の検討と
求人原稿のポイント
講 師：株式会社リクルート
ジョブズリサーチセンターセンター長
宇佐川邦子氏
開催日：2022 年 9 月 20 日
会 場：岡山医師会館 402 会議室
(岡山市北区駅元町 19-2)
内 容：・人材確保の考え方
・ターゲットに求人情報を届けるには

専門家

宇佐川邦子氏

株式会社リクルート ジョブズリサーチセンター長

同センターではアルバイト、パート、派遣から正社員まで、多種多様な雇用領域における人材採用に関する総合サービスを全国展開。平成30年度中企業庁委託地域中小企業人材確保支援等事業中小企業人材マネジメント研究会委員を務めた。



労働市場の現状と、働き手（ターゲットとする多様な人材）が仕事を探す際に重視するポイントを学んだ後、各社が求める人材が知りたい情報は何かを検討した。当コマでは、既に作成している求人票を持ちより、他社とディスカッションを行いながらブラッシュアップを行った。その上で、求人サービスの現状と特徴、オウンドメディアの活用方法を学び、各社がターゲットとする人材の採用手法の検討を行った。

使用したワークシート▶

多様な人材の採用手法の検討と求人原稿のポイント

- 求人票（応募書類）は必ずしも、求人票に載っていない情報も応募書類に記載していただく。応募書類に記載してください。
- 求人票（応募書類）は必ずしも、求人票に載っていない情報も応募書類に記載していただく。応募書類に記載してください。
- 求人票（応募書類）は必ずしも、求人票に載っていない情報も応募書類に記載していただく。応募書類に記載してください。
- 求人票（応募書類）は必ずしも、求人票に載っていない情報も応募書類に記載していただく。応募書類に記載してください。

ものづくり D・E&I カレッジ6 コマ目

座学

個別

体感

テーマ：中小企業における人材確保の戦略とポイント
講 師：コオ・マネジメント株式会社
代表取締役 窪田司氏
開催日：2022 年 10 月 6 日
会 場：ターミナルスクエア 12F スクエアホール
(岡山市北区駅元町 1-4)
内 容：・化ける人材の採用戦略の基本
・中小企業の採用コンセプトの作り方
・化ける人材の採用の技術

専門家

窪田司氏

コオ・マネジメント株式会社 代表取締役

「中小企業をリフレーミングする3つの技術」をベースに、人事・組織・採用についてのコンサルティングを行っている。人事分野においてはのべ500社以上の中小企業をサポートし、新卒採用人数3.5倍、離職率1/6など多くの成功事例を持つ。



中小企業の採用戦略の基本として、どのような戦略を取ればいいのか、また中小企業が採用すべき人材とはどんな人物かを学んだ。その後、自社の採用コンセプトの見直しを行った。カレッジ5コマ目でも扱ったターゲット人材について、さらに詳しくペルソナを設定。その後、候補者集団形成、情報提供、選考、入社動機形成の流れにおいて、自社が弱い箇所を割り出し、どのように工夫して行くのか、中小企業ならではの事例や他社とのディスカッションを参考にしながら検討を行った。



STEP1 STEP2 STEP3 STEP4 STEP5

5. STEP4: 求人・採用／登用・育成の実施

●実施概要

これまでのステップで検討を行ったターゲット人材、採用手法について、実際に求人活動を実施していく上での支援を実施した。個別面談に加えて、マッチングの場の提供と、幅広い求職者をターゲットにした事務局主導の相談会を設け、対象企業とのマッチングを促した。

●実施内容①

マッチングサポート（個別面談）

講師：コオ・マネジメント株式会社 代表取締役 窪田司氏

開催日：2022年10月

会場：オンライン

内容：・採用手法の検討
・オウンドメディア、求人票の磨き上げ



カレッジ5コマ目、6コマ目で検討した採用手法について、各社の進捗状況や疑問を解消した。またターゲット人材に訴求できる求人票になっているか、各社の状況に合わせて細かな修正を行った。実際に応募に繋がっている企業に対しては、会社見学時や面接時における注意点や工夫についてアドバイスを行った。



PickUP

我が社ならではの伝え、
不安を解消！

これまでハローワークを中心とした採用を行っていたが、なかなか応募に繋がらず、人手不足が続いていた。カレッジ5コマ目にて、オウンドメディアの利用を学び、作成を行った。作成当初(写真左)は外観を掲載しており、思う様に応募に繋がらなかった。しかし、マッチングサポートでの個別面談を通して、女性社長であることが分かる写真、現場の人にスポットを当てた写真を掲載することのアドバイスを受け、実践(写真右)。求人ページにも、細かく社内の雰囲気や働き方を記載した。結果、複数人からの応募に繋げることができた。

before



after



PickUP

新規人材ではなく、
内側に目を向けて人材確保！

これまでもオウンドメディアの利用は行っていたが、応募に繋げることができていなかった。カレッジ5コマ目、6コマ目を通して、応募に至るまでのハードルが存在する事に気づいた。まず会社見学を行い、その後意思確認を行い、希望する方のみ、応募して頂くステップを構築した。また、ページ内「応募について」の項目にも細かくステップを記載し、求職者のハードルを下げることで、応募までの入口を広げた。加えて、求職者との連絡時間を短くし、取りこぼしの防止にも務めた。結果、複数人の会社見学に繋がり、オウンドメディアを通して5名の採用に成功した。

before



after



人材確保支援事例集

マッチングサポート（マッチングイベント）

●実施概要

求職者や在職者を対象にした短期間の職業訓練を行う公共職業能力開発施設である、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構岡山支部（ポリテクセンター岡山）と連携して「就職マッチングイベント」を開催することで企業の人材確保に繋がった。なお、イベント実施の効果を高めるため、求職者と参加企業がフラットに面談できるよう、自己紹介シートを利用したアイスブレイクを取り入れた。



イベント名：ポリテクマッチングカフェ

開催日：2022年12月22日

会場：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 岡山支部 ポリテクセンター岡山
（〒700-0951 岡山市北区田中 580）

参加企業：5社

参加者数：28名

就職フェア
ポリテクマッチングカフェ

求職者・在職者・学生・企業関係者等が一堂に集まり、就職・転職・求職に関する情報を交換し、就職・転職の機会を創出する。

参加企業

- ・阿波キオカ・備前本
- ・東豊精機・備前井鉄工所
- ・備前リグ

・KCMエレクトロニクス・倉田コーポレーション
・倉田コーポレーション

（日時）2022年11月22日（水）
10:00～11:45
（会場）ポリテクセンター岡山 本部4階
岡山県北地区中央会
（主催）中国経済産業局
岡山県中小企業団体中央会
岡山県産業技術振興センター

協賛会社/岡山県中小企業団体中央会 企業人材開発課
岡山県産業技術振興センター
TEL:090-228-2285 E:mailto:hakuhaku@kai.or.jp

▲ポリテク
マッチングカフェチラシ



何をしているか、よりも何を目標しているか。
社会貢献の視点で他社と差別化！

同社所在地では、数年前に大雨による災害を経験していた。同社ではその当時から、社長を筆頭として、自社の製品を使った地域貢献活動を行ってきた。今回のマッチングイベントでの会社紹介の際、一般的な業務の紹介は冒頭に少し触れただけで、持ち時間の大半を地域貢献の活動やSDGsの観点での会社紹介に当てた。カレッジを通して、「自社の魅力をどのように求職者に届けるか」を考え続けてきた。同社にとっての魅力の一つとして、社会貢献の姿勢を上げ、積極的にPRを行った。個別ブースに分かれての説明時間では、多くの求職者がその内容に耳を傾けていた。採用にはまず自社に興味を惹きつける必要がある。自社ならではのPRが結果に繋がった事例となった。



マッチングサポート（就職相談会）

●実施概要

ものづくり企業の求人に興味がある求職者、就職に関し悩みのある求職者等を対象に予約制の就職相談会を実施。求職者の中には、対象企業の会社見学を考えているが、本当に自分でも従事できるのか、これまでの職場との違いが気になり、申し込みを躊躇している方や、対象企業の応募を考えている方もおられ、必要に応じて対象企業の求人や社風、働きやすさの向上に関する取組を紹介した。



イベント名：岡山ものづくり就職相談会

開催日：2022年12月9日/10日

会場：岡山県中小企業団体中央会（〒700-0951 岡山市北区弓之町 4 番 19-202）

参加者数：8名

岡山ものづくり就職相談会
求職者・在職者・学生・企業関係者等が一堂に集まり、就職・転職・求職に関する情報を交換し、就職・転職の機会を創出する。

（日時）12月9日（土）10:00～15:00
12月10日（日）10:00～15:00

（会場）岡山県中小企業団体中央会
岡山県産業技術振興センター

（主催）中国経済産業局
岡山県中小企業団体中央会
岡山県産業技術振興センター

（協賛）岡山県産業技術振興センター
岡山県産業技術振興センター

（お問い合わせ）岡山県産業技術振興センター
TEL:090-228-2285 E:mailto:hakuhaku@kai.or.jp

▲就職相談会チラシ

STEP1 STEP2 STEP3 STEP4 STEP5

6. STEP5:人材定着に向けた仕組みづくり

●実施概要

最後のステップでは、採用を行うだけでなく、採用した人材や既存社員の定着に関わる仕組みを取り扱った。社内に取り入れる制度やユニークな福利厚生のある在り方を学び、定着率の向上に向けての取組を検討した。

●実施内容①

ものづくり D・E&I カレッジ 7 コマ目

座学

個別

体感

テーマ：人材定着に向けた事例体感交流会

開催日：2022 年 10 月 19 日

会 場：富士電子工業株式会社 本社

(〒581-0092 大阪府八尾市老原 6-71)

内 容：・代表取締役社長 渡邊氏による講演
・会社見学
・若手社員とのディスカッション

訪問企業

富士電子工業株式会社

代表取締役社長 渡邊 弘子／従業員数 123 名

高周波誘導加熱装置および部品の製造販売、高、中周波熱処理受託加工を行っている。多様な人材の活躍、多様な働き方に向けた取組を数多く行っており、2016 年 3 月には経済産業省『新・ダイバーシティ経営企業 100 選』選出された。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンに繋がる先進的な取組を行っている企業を訪問しての体感研修を実施。採用から育成、定着に向けて、どのような取組がされているのかを現場の視察を通して学び、自社で参考になるポイントを抽出した。



▲渡邊氏による講演

多様性を活かすことによる定着率向上の事例を紹介いただいた。



▲若手社員とのディスカッション

入社動機や働いている中で感じる同社の良さを伺った。

ものづくり D・E&I カレッジ 8 コマ目

座学

個別

体感

テーマ：「ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョンの実現に向けて」

～課題解決人材獲得の成果と課題～

講 師：武庫川女子大学 専任講師 山下紗矢佳氏

開催日：2023 年 2 月 7 日

会 場：第一セントラルビル 2 号館 8F アース（岡山市北区本町 6-30）

内 容：・D,E&I の実現に向けての組織化と人材定着
・成果報告会～各社の実践事例から学ぶ～



最終回である 8 コマ目では、前半に定着に向け、採用した人材が組織に馴染み、活躍できるようになるまでにどのような課題があるのか、どのようなマネジメントが必要であるかなどについて、事例を交えながら学んだ。後半では、事業のまとめとして、各社の一年間の取組と成果について、振り返りシートを基に、カレッジでの学びをどのように取り入れ、どのような成果が得られたのか、またどのような課題が見つかったのかを発表。その後、他社からの質疑応答の時間を設け、ディスカッション形式で実施した。最後には共に学んだ他企業へのコメントを手紙形式で交換し、事業終了後も継続した関係性作りを促した。

振り返り
シート▶

ものづくり D・E&I カレッジ 一年間の成果と課題	
①	振り返りシート記入欄
②	振り返りシート記入欄
③	振り返りシート記入欄
④	振り返りシート記入欄
⑤	振り返りシート記入欄
⑥	振り返りシート記入欄
⑦	振り返りシート記入欄

7. 事業のまとめ

●事業の成果（採用実績）

NO.	企業名	内定に至った事業の取組					性別	年齢
		人材確保支援ツール	業務仕分け	個別面談	オウンドメディアの活用	マッチングサポート		
1	A社		○	○			男性	19歳以下
2	A社		○				男性	30～34歳
3	B社	○					男性	60～64歳
4	B社		○				女性	40～44歳
5	B社				○	○	男性	60～64歳
6	B社			○	○	○	男性	35～39歳
7	B社				○	○	男性	60～64歳
8	C社		○		○		女性	30～34歳
9	D社		○		○	○	女性	20～24歳
10	D社		○	○	○	○	男性	30～34歳
11	E社	○					女性	35～39歳
12	F社		○	○	○	○	男性	30～34歳
13	G社		○	○		○	男性	30～34歳

※A～E社の表記は、事業の総括内での企業A,B社と相関するものではない。

●事業の総括

働き方改革に積極的に取り組むものづくり製造業企業11社を対象に事業を展開した。人口減少が進む中で、多様な人材や多様な働き方、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンをいかに自社に落とし込み、人材確保を実現させていくかをテーマに1年間取り組んでいただいた。プログラムとしては、「ものづくりD・E&I カレッジ」と題して、各コマを進めていく構成とし、年間を通して一貫性を持たせた。ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの実現の第一歩は、アンコンシャスバイアスの排除である。ものづくり製造業の採用を考える際、「若い人材が望ましい」「男性でなければ難しい」「経験者を求めるべき」という思い込みがあることが多い。もちろん専門性の高い業務は除くが、本当にそうであるのか、という自社への問いから、事業をスタートさせた。

総括的な成果として、特に2点を挙げたい。1点目は、業務仕分けによる意識の変化についてである。各社が人材不足の解消を望んでいる業務を抽出し、その業務について工程を洗い出し、分析を行った。その際、ターゲットとする人材は各社がこれまで目を向けていなかった多様な人材を設定していただいた。A社では、これまで男性しか現場では従事したことがなかった。女性からの応募があったとしても、適性を見ず、応募の時点で従事は難しいだろうと判断していたと言う。しかし、カレッジでの気づきから、業務仕分けを行う上でのターゲットを未経験の女性に定めた。業務を分解すると、もちろん今の社内体制のままではすぐに全ての業務に従事することは難しい。一方で、作業マニュアルの整備、会社として資格取得の援助、OJTの機会の創出などにより、未経験の女性に従事することは可能である結論に至った。またB社では、定着率の低下を課題に掲げていた。業務仕分けを行う中で、新人が始めに担当する業務の負荷が高いことが分かった。これらは女性をターゲットにした分析により分かった事である。男性であれ、女性であれ、新人が初めて担当する業務としては不適切なのではないかという気づきから、新人の担当する業務を変更することとなった。これまではまず1つの業務を担当してもらっていたが、まんべんなく業務を経験してもらい、全ての工程の必要性や重要性を感じてもらった後、1つの業務に従事してもらうという流れを構築した。これら2社の結果はどちらも、人材不足を「採用する事で」解消していこうとしても気づけなかったポイントである。採用と定着、どちらか一方ではなく、両方の側面から自社の課題を洗い出し、改善をしていくことで、得られた成果であると言えるだろう。

2点目は、気づきと改善を求人活動につなげるという事である。これまでの当事業においても、多様な人材の活躍に向け、アンコンシャスバイアスの排除を促し、新しいターゲット人材を定義してきた。一方で、その後の求人活動に上手く接続しきれていなかった。今年度は、この部分を個別面談を拡充することで支援を実現させた。オウンドメディアや求人票を、ターゲット人材に響くよう、伴走しながら磨き上げていった。誰にでも響くものではなく、ここまでのステップで設定したターゲットに向けた発信を行うことで、より刺さるものとなり、実際に多くの内定事例を生み出すことが出来た。

この一年間では、全ての企業が多くの取組を実施できたかと言うとそうではない。この一年の学びから、今後各企業がさらにダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの実現に向けて取り組むいくことを期待したい。

末尾に、当事業において多くの知見を寄与頂いた専門家の皆様と、年間を通してご参加いただいた企業の皆様に心からの感謝を申し上げたい。