

秋田県 令和6年度 採用力拡大支援事業 取組事例集



©2015akitapref.ndatchi

<採用力拡大支援事業とは>

秋田県では、県内企業の採用力向上を目的として、実践講座の開催や専門家派遣等を通じて、採用戦略の策定や課題解決に向けた支援を行いました。

本事例集には、事業にご参加いただいた10社の取組事例を掲載しています。採用活動の参考としてお役立てください。

秋田県

事例集(1)

株式会社柳澤鉄工所

- 事業内容 一般機械器具製造業
- 住所 鹿角市花輪字六月田28番地
- 資本金 2,000万円
- 従業員数 50名
- 代表者 代表取締役 柳澤康隆
- URL <https://yana.co.jp/>



採用の課題

鉄製品の加工・製造を行う総合鉄工企業で、創業100年の歴史を誇る株式会社柳澤鉄工所では、従業員の高齢化が進んでいる状況を踏まえ、現在の採用プロセスを見直し、学生や若者にとって魅力的な企業としてブランドイメージを構築することが必要であると考えていました。

本講座を経た取り組み

- ①本支援事業で提供したATS/採用管理システム「TalentClip」活用による求職者に響く求人票のブラッシュアップ。既存社員へのアンケートで自社のPRポイントのヒアリングも実施。
- ②採用要件の再確認と面談時のポイントを整理。
- ③インナーブランディングを目的としたインターンシップの導入を検討。新卒採用における訪問先や求人票、インターンシップ受入れ申請先の整理も行った。

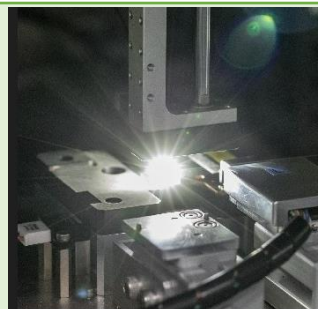
得られた成果(または今後の取り組み予定)

- ①求人票の内容を充実させ、自社の魅力を効果的にアピールすることで、求職者への訴求力を高めた。
- ②面接担当役員による採用要件策定シートを作成。人事担当者にも共有し採用人材像の統一を図った。
- ③プレインターンと位置付けた県内大学生との社内企画に関するワークを振り返りながら、インターンシップのカリキュラムについての考え方やその内容について整理した。

事例集(2)

株式会社小滝電機製作所

- 事業内容 車載LEDランプ基板製造
- 住所 大館市釈迦内字上袋6番地6
- 資本金 1,000万円
- 従業員数 239名
- 代表者 代表取締役 中村 英明
- URL <http://www.otaki-elc.co.jp>



採用の課題

大館市の株式会社小滝電機製作所は、世界トップレベルの自動車メーカーからヘッドランプやストップランプなどの車載用LEDランプ基板の製造を委託されています。秋田にしながら日本が世界に誇る自動車産業に携わることができる魅力がある一方、ハローワーク以外の求人活動経験がないなどBtoB企業ならではの魅力発信手法の面で課題がありました。

本講座を経た取り組み

- ①ATS/採用管理システム「TalentClip」を実際に運用し、求人票の作成から応募者の獲得までを実践。新卒採用強化のため、新卒向けナビサイトの導入を検討し、外部ツールへの理解を深めた。
- ②社内ヒアリングを実施し、自社の強みや各部門の採用要件を整理し、求人票に反映。求職者にわかりやすく自社の魅力を伝えるため、具体的な数値や実例を交え作成した。
- ③若年者等に向けた発信力強化のため、新たにInstagramの運用を決定。

得られた成果(または今後の取り組み予定)

- ①ハローワークだけではなく、新卒向けナビサイトやSNSなど、複数の媒体を活用し、メディアミックスによる訴求拡大を図ることで、より幅広い層の求職者にアプローチできるようになった。
- ②自社の魅力や採用要件を明確にし、求人情報を改善することで、求職者に魅力的な情報を提供することができるようになった。
- ③若手中心にSNS運用チームを発足。ワークを実施しながら、目的や運用ルールなどの整備を実施した。

事例集(3)

株式会社日沼工務店

- 事業内容 注文住宅建築設計施工工事
- 住所 秋田市泉中央4丁目2番3号
- 資本金 4,300万円
- 従業員数 48名
- 代表者 代表取締役 日沼 友和
- URL <https://www.hinuma.co.jp>



採用の課題

創業60年の地域密着型の工務店である株式会社日沼工務店は、「家づくりは人づくり」を理念に人を育て、高性能住宅で東北の地域活性化を目指しています。従業員の採用に苦戦している状況下で、過去の採用の振り返りを行っておらず、最新の市場とのギャップを感じていました。

本講座を経た取り組み

- ① 過去の採用実績を分析し、採用計画(人員計画)を策定。必要な人材の年代、経験、スキルなどの要件を明確にした。
- ② TalentClipやキャリアピタAKITAのスカウト機能など、新規ツールの導入と効果検証による改善を実施。
- ③ 県内競合他社の採用活動やリクルートページを研究。スタッフブログやSNSの活用などの必要性について理解を深めた。

得られた成果(または今後の取り組み予定)

- ① 中途採用で求める人物像を整理し、特に「協調性」や「自分の意見を発言できること」が重要であることを明確化した。これを基に面接時の質問項目や評価ポイントを整理し、ミスマッチによる早期離職の減少や定着率の向上を目指す。
- ② 外部ツールの利用による求人情報の露出を開始。スカウト文の見直しや他社分析による自社ページの改善を実施し、応募者のミスマッチを減少させ、採用につなげる。

事例集(4)

宮腰精機株式会社

- 事業内容 印刷機械の製造・販売
- 住所 大仙市太田町国見字稻荷堂162番地
- 資本金 3,000万円
- 従業員数 204名
- 代表者 代表取締役社長 宮腰 亨
- URL <https://seiki.miyakoshi.co.jp/>



採用の課題

宮腰精機株式会社は、45年以上、印刷機械や印刷関連機器の製造を行っています。工場では設計から完成品までを一貫して行っており、世界に1台の製品を完全受注で生産し国内外に向け製造、販売しています。採用においては、新卒者の安定した獲得を目指すため、自社PRの内容を見直すとともに、積極的な学校訪問を再開し学校からの紹介による応募者を獲得したいと考えていました。

本講座を経た取り組み

- ①過去の採用活動を振り返り、コロナ禍をきっかけに中断していた学校訪問を再開。新卒採用に向けた学校選択、訪問活動内容を確認した。
- ②自社PRポイント整理のため、社内でアンケートを実施。アンケート結果を新卒採用者と中途採用者を分けて整理した。
- ③選考から採用の過程で起こりうる、応募者とのミスマッチ・採用者の早期離脱といった課題に先回りすべく、部門ごとの採用要件を確認。選考時の面接方法や質問するポイント、採用基準を整理した。

得られた成果(または今後の取り組み予定)

- ①継続した学校訪問により関係づくりの強化を図った。インターンシップの問い合わせがあるなど取り組みの手応えを実感した。
- ②職種に合わせた表現や、自社の魅力の抽出の仕方など求人票作成スキルを習得した。
- ③責任者が単独で行っていた面接を、人事チームも加わる形に改善。今後は適正検査や2次面接制の導入など、マッチング率を高めていく方法も模索していく。

事例集(5)

株式会社プライムアシスタンス

- 事業内容 アシスタンス事業
- 住所 秋田市東通仲町4-1 ALVE1階
- 資本金 4億5,000万円
- 従業員数 1,289 名
- 代表者 代表取締役社長 大倉 岳
- URL https://prime-as.co.jp/akita_recruit/



採用の課題

自動車トラブルが発生したお客様からの電話を受け、レッカー会社の手配などを行い、問題解決をサポートするサービスを提供している株式会社プライムアシスタンスは、新卒採用において一定数のエントリーはあるものの、選考への誘導率が低迷しており、学生への訴求方法の見直しが必要とされていました。

本講座を経た取り組み

- ①採用ターゲットを絞り込み、質の高い人材の採用に力を入れるため、活躍人材の要件を整理。活躍している社員の共通点や入社動機などについて社員へアンケート調査を実施した。
- ②学生への訴求方法として学生へ打ち出すキーメッセージやインターンシップを活用した業界研究を行うことを検討。
- ③応募した学生が離脱せずに選考を受けるため内定者フォローの見直しを図った。

得られた成果(または今後の取り組み予定)

- ①活躍人材の要件を整理し、定着する人材の特徴を明確化した。業務のやりがいやメンタルの強さ、感謝の言葉にモチベーションを感じる点などを基に、求人内容を現場の要件に合わせて再設計することが決定した。
- ②社内の聞き取りを通じて得られた「温かい」や「雰囲気の良い」といった職場の雰囲気を表すキーワードを採用時の訴求ポイントとして決定。学生が「安心して働ける環境」としてイメージしやすい言葉を選定し、地域密着型で企業文化にマッチする人材の定着を目指す。
- ③内定者フォローについては、オンラインを活用した座談会の実施など、効率的な接点の創出により内定辞退率の低減につなげる。

事例集(6)

株式会社小板橋建設

- 事業内容 総合建設業
- 住所 鹿角市花輪字寺ノ後7番地
- 資本金 3,000万円
- 従業員数 22名
- 代表者 代表取締役社長 小板橋 広吉
- URL <https://www.koitabashi-kensetsu.com/>



採用の課題

株式会社小板橋建設は、鹿角市とその周辺地域の公共施設や商業施設の建設を手掛ける総合建設業です。同社は、社員構成のバランスを改善するため、30代、40代の中途採用を進めたいと考えていましたが、ハローワーク以外の求人活動経験が乏しく、求人票の作成や発信力に課題を感じていました。

本講座を経た取り組み

- ①部門ごとに異なっていた土木・建築・営業の3部門の採用要件策定のため、各部署にアンケートを実施し整理した。
- ②ATSシステム「TalentClip」を活用して求人票を作成。キーワード戦略や、隣県・近隣市からの応募を促すための表現方法について理解を深めた。
- ③発信力向上の一環としてSNSの運用を見直し。ターゲットとなる20代～40代のミドル層の採用に向けて、Facebookの運用を開始することとした。

得られた成果(または今後の取り組み予定)

- ①外部ツールを活用した求人票作成スキルの習得とミスマッチが起きないよう部門ごとに採用要件を整理。今後はハローワーク以外の求人メディアを利用し、安定した中途採用の応募獲得を目指す。
- ②すでに導入しているInstagramとの棲み分けを図りながら、各SNSの特性を活かした情報発信を開始。継続した配信に向けて社内協力体制確保に取り組む。

事例集(7)

秋田ファイブワン工業株式会社

- 事業内容 繊維製品製造販売業
- 住所 秋田市八橋字下八橋191番地29
- 資本金 8,000万円
- 従業員数 78名
- 代表者 代表取締役 大越 均
- URL <http://www.a-fiveone.co.jp/>



採用の課題

日本を代表するトップブランドのジャケット、コートなどを製造する縫製工場である同社は、正確な柄裁断、多種多様なデザイン・ロットに対応できる縫製工程を持ち、高品質な製品を生産しています。募集職種が専門職のため、新卒・中途共に、自社の魅力や仕事のやりがいなどを訴求できる求人票の書き方を習得・実践していきたいと考えていました。

本講座を経た取り組み

- ①社員へ「この仕事を選んだ理由や仕事の魅力」、「入社経路」をヒアリング。その結果をもとに採用ターゲットの特性を分析し、求人票の訴求方法について見直し。仕事内容の魅力ややりがい、成長機会などを具体的に示すことで、求職者の共感を深めることを目指した。
- ②選考基準の見直しとして手先の器用さや物作りへの興味を重視し、見学の必須化や実際の作業体験を通じた適正を確認できる仕組みを検討した。
- ③新卒学生に魅力を伝えるためのインターンシップのコンテンツ・内容・PR方法などについて検討。

得られた成果(または今後の取り組み予定)

- ①応募者に対して明確なメッセージが伝わるよう求人票を見直し、応募者数や問い合わせの増加につなげることができた。
- ②見学や実務体験を必須にし、選考基準を改善。ターゲットにあった人材を採用し、定着率向上につなげる。

事例集(8)

秋田基準寝具株式会社

- 事業内容 リネンサプライ事業
- 住所 秋田市八橋字イサノ6-1
- 資本金 2,000万円
- 従業員数 360名
- 代表者 代表取締役 柳原正俊
- URL <https://akitakijunshingu.co.jp/>



採用の課題

秋田基準寝具株式会社は秋田県内で70%以上のシェアを誇るリネンサプライヤーです。ホテルや病院への寝具リースをはじめ、介護福祉事業や宅配水(クリクラ)の販売など多岐にわたる事業を展開しています。同社は良質な母集団形成のための媒体選定をはじめ、辞退が起きにくい選考内容を設計し、内定辞退者を減らすための一貫性のある選考を目指したいと考えていました。

本講座を経た取り組み

- ①自社で活躍している人材について共通する行動特性を分析。具体的な業務内容から活躍するために必要な要素を洗い出し、採用したい人物像を整理したほか、対象となる人材にPRできる自社ポイントも確認した。
- ②選考フローにおいてはそれぞれの選考ステップの役割を明確にし、質問項目や評価シートの見直しを行った。
- ③特定の採用媒体へ依存している状況からの脱却を図るため、TalentClipやSNSを活用した新しい採用活動を行うことを検討。

得られた成果(または今後の取り組み予定)

- ①「人と関わるのが好きな方」をベースとした採用ターゲットを設定。その要件を踏まえた選考方法についても見直しを図った。今後はカジュアル面談の導入など段階的な選考方法を実施し、入社後の定着率向上を目指す。
- ②Instagramアカウントを開設し、今後運用していく方針を決定。一つのツールに依存していた採用活動からの脱却を図り、様々な採用サービスやSNSの活用を進めていく。

事例集(9)

株式会社TAKASE

- 事業内容 精密板金製品の製造・塗装
- 住所 湯沢市岩崎字壇ノ上8-8
- 資本金 2,000万円
- 従業員数 85名
- 代表者 代表取締役社長 上野定之
- URL <https://www.tks1989.com/>



採用の課題

湯沢市で精密板金製品の製造を行っている株式会社TAKASEは、主力製品として電力会社向けの制御盤などを機構設計、板金製造、金属塗装、組立まで一貫生産で対応ができることを強みとして活動しています。採用活動においては、応募者の少なさや明確な採用基準の欠如が課題となり、入社後のミスマッチが発生していました。

本講座を経た取り組み

- ①採用したい人物像についての社内意見交換を実施。退職した社員の傾向分析からは定着人材のキーワードとして「対人力」や「感受性」といった要素が挙げられた。
- ②インターンシップにおいては「チームワーク」や「成長」をキーワードにした2案の設計案を提示し、本当にマッチした学生に選考を受けてもらう仕組み作りを検討。

得られた成果(または今後の取り組み予定)

- ①退職者分析や求める人物像のキーワードを洗い出し、インターンシップの設計や採用したい人物像の具体化が進み、採用活動の方向性を明確にすることができた。
- ②求める人物像については、「少しずつ成長を実感できること」、「1人ではできないけれど、チームで成し遂げられることに喜びを感じる人」などのキーワードを整理し、キーコンセプトを検討していくことが決定。
- ③企業や仕事の理解を深めることができるインターンシップを設計し、学生と企業の相互理解を深めることで、ミスマッチを防ぎ、選考の精度向上につなげる。

事例集(10)

株式会社瀧神巧業

- 事業内容 総合建設業(鐵鋼事業・建築事業)
- 住所 仙北市角館町小館54番地
- 資本金 2,500万円
- 従業員数 57名
- 代表者 代表取締役 佐藤 慎
- URL <https://www.takigami.jp/>



採用の課題

仙北市の株式会社瀧神巧業は、若い世代が活躍する地域密着型の建設会社です。確かな技術と新しいアイデアで、地元根ざした街づくりを共に進めています。同社では新規採用者の離職が課題となっており、自社が欲しい人物像、それに伴う選考基準が曖昧であったため、ミスマッチの解消に向けて選考の納得度の向上を図りたいと考えていました。

本講座を経た取り組み

- ①適性検査を導入し、分析することで、自社に最適な人材を見極めるための基準を明確化したほか、活躍人材とローパフォーマー人材の違いを分析し、求める人物像を具体化した。
- ②選考基準を見直し、応募者の適性や能力を多角的に評価。面接での質問内容を精査し、応募者の経験やスキル、そして自社への適応度合いをより的確に評価できるように変更した。
- ③SNSを活用した効果的な訴求方法を検討。InstagramやTikTokの特性を理解し、ターゲット層に合わせた情報発信を行うことで、より効果的に求職者にアプローチできるよう改善した。

得られた成果(または今後の取り組み予定)

- ①活躍人材の要素として、共通の要素に「回復力」をベースに、「意見を言える」と「コツコツと自分の力で業務を進められる」の2軸を設定することを決定。
- ②面接では質問項目に過去の状況を掘り下げ、再現性のある具体的なエピソードを聞き取ることにしたほか、活躍人材の要素から評価シートの見直しを行い、4段階で評価することを決定した。