

秋田県 令和7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5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)

株式会社中村産業

- 事業内容 内装仕上げ工事業
- 住所 秋田市手形字中谷地319
- 資本金 3,600万円
- 従業員数 22名
- 代表者 代表取締役社長 中村純也
- URL <https://nakamura-sangyou.sakura.ne.jp/>



➡ 採用の課題

株式会社中村産業は、床敷材、壁装材施行、カーテン、ブラインドなど内装に伴う全ての工事を網羅し業歴は70年を数えます。従業員の高齢化や中堅層の人材不足などの構造的な問題を抱える一方で「必要なときに採用する」という方針で採用活動を行っており、採用の計画性が課題となっていました。

➡ 本講座を経た取り組み

- ①採用活動が属人的であり、役割分担や計画性が不明瞭であることや、求める人材の「採用要件の曖昧さ」が離職率にもつながっていることを確認しました。以上を踏まえ、社内で統一された採用要件の定義を進めることとしました。
- ②求人媒体を活用するだけでなく、企業による継続的な発信活動の必要性を確認し、魅力発信手法について検討しました。

➡ 得られた成果(または今後の取り組み予定)

- ①採用時の「譲れない条件」を明文化し社内で共有しました。特に、過去でも離職率に影響があった「業界への興味の有無」を重視し、経営層・現場双方で認識を一致させることで定着率向上を狙うこととしました。
- ②求人媒体に依存せず、自社SNS等で魅力を発信・改善し続けるための社内体制(若手チーム)を構築開始しました。SNSはInstagramを中心に発信しますが、「継続的に投稿すること」を目標とし、投稿頻度や完成度は段階的に高めていく方針としました。

事例集(2)

株式会社林工務店

- 事業内容 一般土木建築工事業
- 住所 秋田市土崎港南1-14-37
- 資本金 4,000万円
- 従業員数 24名
- 代表者 代表取締役 林 徳彦
- URL <http://akita-hayashikoumuten.co.jp/>



➡ 採用の課題

株式会社林工務店は創業75年以上にわたり、秋田市を中心に建築工事の設計、工事施工の管理を行っています。若手人材の不足が将来的な事業継続ための課題となっており、情報発信の手段や、求人票上の条件(給与・勤務時間・休日等)に問題意識を感じていました。

➡ 本講座を経た取り組み

- ①自社の労働条件について、給与・休日・勤務時間などに関する現状分析を実施し、労働時間、休日などの項目での実情にあった情報発信の工夫や、業界特性を踏まえた休日日数の改善について検討しました。
- ②採用要件(求める人物像)を明確化し、面接時に確認すべきポイントを整理しました。面接での評価観点について社内で共有し、担当者ごとの評価のばらつきを防ぐこととしました。
- ③長期的視点に基づいた採用3か年計画を検討し、採用だけでなく、定着から育成までを見据えた視点の必要性を確認しました。

➡ 得られた成果(または今後の取り組み予定)

- ①採用において重視すべきコンセプトを「頼る力と聞く力」と設定し、これを軸として、行動特性に基づいた具体的な質問例や評価観点を策定することで、統一的な採用基準を設けました。また、求める人材を獲得するためにどのツールを活用すべきかについて、取捨選択する力が備わりました。
- ②HP・SNS・求人票などの発信情報をブラッシュアップしました。
- ③中長期的視点で採用を捉える意識が醸成されました。

事例集(3)

六郷小型貨物自動車運送株式会社

- 事業内容 道路貨物運送業、その他
- 住所 仙北郡美郷町六郷字往還南12-1
- 資本金 3,550万円
- 従業員数 165名
- 代表者 代表取締役社長 近藤哲泰
- URL <https://rokugoh-ds.co.jp/>



➡ 採用の課題

六郷小型貨物自動車運送株式会社は、短・中・長距離の運送に加え、シニア向けサービスや尿素の製造販売など幅広く事業を展開しています。同社では、新卒採用は順調である一方、30～40歳代の中途採用者に対する魅力発信手法や採用基準のバラつきなどの課題があり、応募者不足や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自社PRポイントの整理のため、ターゲット(30～40歳代)と同年代のスタッフに対してアンケートを実施しました。また、自社の強みについて整理し、求職者への訴求力が高まるよう求人票に反映しました。
- ②面接担当者間でズレが生じているため、営業所ごとに採用要件チェックシートを作成しました。担当者間で共有し、採用要件の統一を図りました。

➡ 得られた成果(または今後の取り組み予定)

- ①求人情報のブラッシュアップにより、導入した各種ツールやハローワークからの応募者が増加し、ターゲットである中途採用にもつながりました。
- ②採用要件を営業所・職種ごとに統一し、面接対策として質問事例を作成しました。新たな採用基準についてはまず採用強化中の秋田南営業所をモデル拠点として実験的に導入し、その後全拠点へと広げることとしました。

事例集(4)

シー・アンド・シー株式会社

- 事業内容 建設業(鋼構造物工事業)
- 住所 鹿角郡小坂町荒谷字手紙沢54-5
- 資本金 2,100万円
- 従業員数 44名
- 代表者 代表取締役 浅石敏明
- URL <https://candc-a.co.jp/>



採用の課題

小坂町の株式会社シー・アンド・シーは、鋼構造物を中心に工場生産設備・橋などの橋梁部材・自動車・通信業界等での実験研究施設製作など幅広い顧客をもつ企業です。高卒採用は比較的順調であったものの、従業員の高年齢化が進んでいる現状を踏まえ、新たに大卒者の採用に積極的に取り組む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大卒者等の採用手法として、インターンシップの導入を検討。実施形式やプログラム内容、実施期間のリスク管理方法、ターゲット校などについて整理しました。
- ②求職者に響く内容となるよう、求人票のブラッシュアップを実施しました。また、社内アンケートを実施し自社のPRポイントを整理しました。

得られた成果(または今後の取り組み予定)

- ①実務体験(溶接、設計等)とSNS発信を組み合わせた独自の1日型インターンシッププログラムを策定しました。今後の募集開始に向けたプロセスも決定し、自走体制を整えました。
- ②これまで当たり前だと思っていた自社の隠れた魅力を洗い出し、求人情報へと反映することで、求職者への訴求力を高め、実際に求職者の応募を獲得することができました。

事例集(5)

株式会社田代建設

- 事業内容 建設業
- 住所 大館市早口字堤の沢55
- 資本金 3,000万円
- 従業員数 6名
- 代表者 代表取締役 菅原伸二
- URL <https://tashiro-kensetu.blogspot.com/>



➡ 採用の課題

大館市の株式会社田代建設は、河川災害復旧工事・道路整備工事・治山工事等を手がけ地域の暮らしに貢献しています。同社では、ハローワーク、社員紹介に加えHPやSNSを活用した情報発信を実施しているものの、目立った成果にはつながっていないことが課題となっていました。

➡ 本講座を経た取り組み

- ①自社のPRポイント発見のため、社員へのアンケートを実施しました。明らかになった「スキル習得」などの強みを求人情報に反映することで、求人票をブラッシュアップしました。
- ②求める人物像の定義及び選考プロセスの見直しを行いました。面接を2次制に変更し、これまで曖昧であった求める人物像を「責任感と協調性」のキーワードを中心に定義しました。

➡ 得られた成果(または今後の取り組み予定)

- ①ATS(採用管理システム)「TalentClip」の機能により採用ホームページを作成し、新たな母集団形成ルートを獲得しました。
- ②社内アンケートの実施により自社の強みを洗い出し、求人情報へと反映したことにより求職者への訴求力を高めることができました。
- ③これまで曖昧であった求める人物像を定義したほか、AIによる質問項目の作成、2次面接制の導入などを実施することで統一された評価基準、面接体制を構築しました。今後はこれらの運用により、離職率低減をめざすこととしました。