

人材不足に
悩む経営者への
ヒント

地域で活躍する中小企業の

採用と定着

成功事例集

事業戦略の転換で 採用と定着に成功!

九州パール紙工

(製造／佐賀県小城市)

シアンス

(情報通信／新潟県新潟市)

doors (建設・飲食／岩手県盛岡市)

兵庫ベンダ工業

(製造／兵庫県姫路市)

WORK SMILE LABO

(卸小売／岡山県岡山市)

業務の見直しで 採用と定着に成功!

あいの土山福祉会

(医療介護／滋賀県甲賀市)

陰山建設 (建設／福島県郡山市)

セキュリティ庄内

(警備／山形県酒田市)

トレンディ茨城 (運輸／茨城県水戸市)

ホテル末広

(宿泊／愛知県蒲郡市)

誰もが活躍できる 環境整備で 採用と定着に成功!

アピイ (医療介護／青森県青森市)

大橋運輸

(運輸／愛知県瀬戸市)

九州環境建設

(建設／福岡県久留米市)

シニアライフアシスト

(医療介護／香川県高松市)

ペンシル

(情報通信／福岡県福岡市)

採用活動の 工夫・多様化で 採用と定着に成功!

アサヤ (卸小売／宮城県気仙沼市)

西表島交通 (運輸／沖縄県竹富町)

セラビ (卸小売／北海道札幌市)

センショー (製造／大阪府大阪市)

みらい (保育／静岡県藤枝市)

I 事業戦略の転換で採用と定着に成功

ページ

株式会社九州パール紙工	製造	佐賀県小城市	6
株式会社シアンス	情報通信	新潟県新潟市	7
株式会社doors	建設・飲食	岩手県盛岡市	8
兵庫ベンダ工業株式会社	製造	兵庫県姫路市	9
株式会社WORK SMILE LABO	卸小売	岡山県岡山市	10

II 業務の見直しで採用と定着に成功

社会福祉法人あいの土山福祉会	医療介護	滋賀県甲賀市	11
陰山建設株式会社	建設	福島県郡山市	12
株式会社セキュリティ庄内	警備	山形県酒田市	13
株式会社トレンディ茨城	運輸	茨城県水戸市	14
株式会社ホテル末広	宿泊	愛知県蒲郡市	15

III 誰もが活躍できる環境整備で採用と定着に成功

株式会社アピイ	医療介護	青森県青森市	16
大橋運輸株式会社	運輸	愛知県瀬戸市	18
九州環境建設株式会社	建設	福岡県久留米市	19
株式会社シニアライフアシスト	医療介護	香川県高松市	20
株式会社ペンシル	情報通信	福岡県福岡市	21

IV 採用活動の工夫・多様化で採用と定着に成功

アサヤ株式会社	卸小売	宮城県気仙沼市	22
西表島交通株式会社	運輸	沖縄県竹富町	24
株式会社セラビ	卸小売	北海道札幌市	25
株式会社センショー	製造	大阪府大阪市	26
株式会社みらい	保育	静岡県藤枝市	27

課題から探す事例ナビ あなたの会社のお悩みは？

採用の悩み

↓ 解決のヒントはこちら！

応募してくれないなあ……

求めるスキルを持った人が地域に見つからない

》》》

●九州パール紙工 (P.6) ●ペンシル (P.21)
●西表島交通 (P.24)

求職者を惹きつけられる業務内容になっていない

》》》

●doors (P.8) ●兵庫ベンダ工業 (P.9) ●陰山建設 (P.12)

休日・労働時間等の条件が求職者のニーズと合っていない

》》》

●セキュリティ庄内 (P.13) ●ホテル末広 (P.15)
●九州環境建設 (P.19)

自社のPRの仕方がわからない

》》》

●九州パール紙工 (P.6) ●doors (P.8) ●アサヤ (P.22)
●西表島交通 (P.24) ●セラビ (P.25) ●センショー (P.26)

会社の方向性・ビジョンを的確に伝えられていない

》》》

●WORK SMILE LABO (P.10) ●アサヤ (P.22)
●みらい (P.27)

定着の悩み

↓ 解決のヒントはこちら！

また退職しちゃった……

労働時間が長い

》》》

●シانس (P.7) ●あいの土山福祉会 (P.11)
●ペンシル (P.21)

休日が少ない・休みにくい

》》》

●トレンディ茨城 (P.14) ●ホテル末広 (P.15)
●九州環境建設 (P.19)

身体的負荷が大きい

》》》

●あいの土山福祉会 (P.11) ●セキュリティ庄内 (P.13)
●アピイ (P.16)

柔軟な働き方ができない

》》》

●アピイ (P.16) ●大橋運輸 (P.18)
●シニアライフアシスト (P.20)

従業員の多様性を受容する組織文化になっていない

》》》

●シانس (P.7) ●大橋運輸 (P.18) ●ペンシル (P.21)

経営層の考えが伝わらない、従業員の考えがわからない

》》》

●WORK SMILE LABO (P.10) ●あいの土山福祉会 (P.11)
●シニアライフアシスト (P.20) ●みらい (P.27)

従業員同士でコミュニケーションができていない

》》》

●トレンディ茨城 (P.14) ●セラビ (P.25) ●センショー (P.26)
●みらい (P.27)

従業員が業務にやりがいを感じられていない

》》》

●九州パール紙工 (P.6) ●兵庫ベンダ工業 (P.9)
●陰山建設 (P.12)

従業員の成長やキャリアアップの支援ができていない

》》》

●セキュリティ庄内 (P.13) ●アピイ (P.16)
●シニアライフアシスト (P.20) ●西表島交通 (P.24)

本事例集の目的

本事例集では地域の中小企業が、事業や業務の見直しや、人材を確保するための工夫等を通じて、人材の採用と定着に成功している事例を紹介しています。

例えば、従業員の声を踏まえ、中小企業ならではの経営者のリーダーシップで柔軟な働き方を実現したり、地域との関わりの中で存在感を発揮したり……。

人材が不足しがちな地域の中小企業だからこそ、一人ひとりがいきいきと働けることを大切にする。そんな各社の事例は、貴社の取組の大きなヒントになるはずです。

1

基本情報

業種、社名、事業内容、所在地、設立年、従業員数、平均年齢を記載しています。

2

取組タグ

取組の内容を4つに分類し、各事例における取組の分類を表しています。課題に対応するために重点的に取り組んだ内容は濃く、付随して取り組んだ内容は薄く色付けしています。

1

製造 株式会社九州パール紙工

■ 紙容器・ウッド容器製造販売、包装資材販売

【会社概要】

- 佐賀県小城市
- 1966年設立
- 従業員数 138名
(男性100名、女性38名)
- 平均年齢 43.4歳

2

事業戦略の転換 業務の見直し 誰もが活躍できる環境整備 採用活動の工夫・多様化

課題

販路拡大を目指す但人手が足りない。
工場の高い離職率も改善したい

3

公的支援を活用して採用した副業人材の指導を受けながら、ECサイトを運営

概要 食品容器や弁当パッケージの販路拡大のため、出店型のインターネットサービス（ECサイト）による販売を開始したが、担当従業員の離職により、コロナ禍に伴う需要増に対応できず対応策を検討。県が開催したセミナーにて、オンラインで全国のプロ人材を「副業人材」として活用できるサービスの存在を知り、当該サービスを利用してECサイト運営の専門知識を持つ副業人材を募集・採用した。また、営業用パンフレットを作成するため、経験豊富なデザイナー等も副業人材として採用。社内にはデジタルマーケティング事業部を新たに設置し、若手従業員を配属。副業人材からオンラインで指導を受けながら従業員の手でECサイトでの販路を拡大している。また、SNSでの発信も開始し、高校生の就職希望者の注目も集めている。

成果 応募者が増え、毎年3～4名の高校生を順調に採用。SNSでの発信は従業員のやりがいにつながり離職率も低下した。



入社3年目と1年目の若手がECサイトの運用、SNSの発信、パンフレットの裏制作を担当する

SNSで会社紹介や従業員の様子を投稿

4

POINT

ここが採用と定着のポイント！

5

1 ECサイト等に関するノウハウを副業人材から若手に伝授

副業人材マッチングサービスでは主に東京や大阪の実務経験者を採用。週1回のオンラインミーティングと日々のメッセージのやりとりでパンフレットデザイン、ECサイトの写真編集やSNSの活用方法等を幅広く若手従業員に指導してもらっている。さらに、副業人材の協力を得て自社販売サイトの構築も進めている。業者に委託するより安く構築できる上、運営に関する基礎知識も得られるため、メリットは大きい。マッチングサービスの利用には公的支援を活用、従業員と円滑にコミュニケーションがとれる人材を選考している。

2 SNSの活用で応募数増。社内の活性化にもつながる

若手従業員の「高校生の採用にはSNSの活用が必須」という声から、SNSの運用を開始。副業人材のデザイナーからアドバイスを受けながら営業担当等の従業員が発信に協力して毎日更新している。営業ツールとして活用するほか求人資料にもSNSのQRコード掲載。結果、若者の認知度が増し、高校で事前に校内選考が行われるほど地元で人気の就職先に。また製造工場の従業員も自分たちが作った商品がどのように利用されているかを知ることができ、モチベーションが高まり、離職率の改善にもつながっている。

経営者の想い



常務取締役 営業本部長

皆良田吉博氏

副業人材の知見は、従業員の育成に大いに役立っています。公的支援をうまく活用することが大切です。

6

3

課題

事例各社が認識した課題を記載しています。採用できない、辞めてしまう、その理由は？
根本的な課題を探った結果、事業を見直すことで、人材の採用・定着につなげた事例もあります。
まずは自社の経営課題がなにか、その原因はどこにあるのかを認識することが重要です。
(P.2「課題から探す事例ナビ」もご参照ください。)

4

課題を解決するための取組の内容



事例各社が課題をどのように解決しようと取り組んだのかを記載しています。

事業を見直す(図内I)、業務を見直す(同II)ことで、離職の原因が解消されたり、多様な人材が働く環境を整える(同III)、採用活動を工夫する(同IV)ことで採用できたりする事例があります。新事業を始めると必要な人材が見えてきたり、多様な人材を採用したことに伴い業務を見直したり等、相互に作用させることで採用と定着につながります。

5

採用と定着のポイント

課題を解決するための取組における採用と定着のポイントを取り上げて、具体的にどのような工夫をしたのかを記載しています。

6

経営者の想い

取組を進めてきた背景にある経営者の想いや経営理念等について記載しています。



本事例集の作成にあたり、以下の学識経験者、専門家の御協力をいただきました。(◎は検討委員会座長)

- ◎ 佐藤 博樹 東京大学名誉教授 中央大学ビジネススクール・フェロー
- 石井 孝治 広島総合社会保険労務士法人 代表パートナー
- 井上 考二 日本政策金融公庫総合研究所 主席研究員
- 井上 亮太郎 株式会社パーソル総合研究所 上席主任研究員
- 小倉 一哉 早稲田大学商学学術院教授