

無料

売上100億を目指す中小企業向け 人材コンサルタントによる 最大5回のノウハウ集中支援

MENU1 コンサルティング

採用力の強化や定着ノウハウなど人材課題の解決を
専門家が後押しします。

MENU2 講座

採用定着コンサルティングをより効果的にするための
講座を提供します。



コンサルティングの流れ

以下の流れはあくまで採用スキル向上支援の一例です。自社の人材課題に応じた支援を実施します。
支援開始にあたっては事前にヒアリングを行い、コンサルティング実施計画書を作成した上で支援を開始します。

採用の場合

例えば… 人材が採用できない

- | | | | |
|-----|-------|--------------------------|------|
| 1回目 | 対面 | 人材採用活動における課題を抽出します！ | 課題抽出 |
| 2回目 | オンライン | 良い人材を採用するための改善提案を行います！ | 改善提案 |
| 3回目 | オンライン | 必要な人材の人物像を洗い出します！ | 改善提案 |
| 4回目 | オンライン | 採用活動にプロのノウハウを落とし込みます！ | 実践取組 |
| 5回目 | 対面 | 本当に必要な人材を採用できる具体策を提案します！ | 行動指南 |

終了後も実践を継続することで… 自社の中核となる人材確保が実現します。

対象企業

1

中小企業者であること

※中小企業者の定義は、「独立行政法人中小企業基盤整備機構法」第2条第1項各号で定義する企業とする

2

100億宣言企業
中小機構の伴走支援先企業
100億企業を目指す企業

※100億企業を目指す企業は、直近の売上高が10億円以上かつ、100億を目指す意思が確認できる企業とする

100億宣言

「100億宣言」とは、中小企業の皆様が飛躍的成長を遂げるために、自ら、「売上高100億円」という経営者の皆様にとって野心的な目標を目指し、実現に向けた取組を行っていくことを、宣言するものです。

100億企業成長ポータル <https://growth-100-oku.smrj.go.jp/>



「人材確保ノウハウ集中支援事業」運営事務局

✉ ade.jp.hiyaku-kakuho@jp.adecco.com

🌐 <https://hiyaku-kakuho.smrj.go.jp/>

📞 050-1726-0265

受付時間 平日 9:00～17:30（土・日・祝日、年末年始を除く） アデコ株式会社が運営業務を受託しています。

※本事業は独立行政法人中小企業基盤整備機構より、



Be a Great Small.
中小機構

中小企業の価値を、
日本の原動力に。

若手社員の離職を防ぐ！ 属人化しない教育・対話プロセスの構築へ向けて

株式会社イシダテック

株式会社イシダテックは、1948 年創立・1989 年設立の食品・医薬品向け装置メーカー。装置の設計から製造までを一貫して手がけています。

売上 100 億円達成に向けて組織基盤を強化しようとする中、熟練者の技術が属人化していることから、技術伝承が進まないという課題に直面。今回のコンサルティング支援では、若手の育成・活躍・定着に向けた仕組みづくりに取り組みました。

本記事では、支援前の状況から取り組みのプロセス、支援を通じて得られた変化について、代表取締役の石田尚氏にお話を聞きました。

本社所在地	静岡県焼津市坂本
事業概要	食品および製薬産業向けの生産設備・省力化装置の開発、設計、製作およびメンテナンス
常時使用する従業員	53 名（2026 年 4 月時点）
現在の売上高	10 億円（2025 年 4 月期）
Web	https://www.ishida-tec.co.jp/



代表取締役
石田尚氏



詳しく読む

支援前の課題

高い技術をもって顧客のニーズにオーダーメイドで応えてきた同社でしたが、「設計者も技術者も教える・伝えることが苦手で、自分の中にだけ知識や技術を抱えたまま定年を迎えてしまう」という課題に直面していたと代表の石田氏は振り返ります。“見て覚える”という昔ながらの育て方では現在の若手社員には必ずしも適しておらず、せっかく採用した人材の離職につながる。同社が抱えていた課題は、若手人材の定着に向けた教育体制の整備でした。

そこで、全 5 回の支援に先立って行われた事前ヒアリングで具体的な問題点を洗い出し、「育成プロセスが属人的」「評価制度が育成に活かされていない」「組織としての対応不足の懸念」といった点を明確化。本支援のゴールを「採用後の初期定着と成長プロセスの設計」としました。

支援内容

具体的な改善提案では、オンボーディング段階のインプット偏重を避けるため、ナレッジシェアや終了時の発表など「学びの言語化・可視化」を組み込む構造を提案。又、評価面談の質や頻度にはばらつきがある点においても、共通フレーム（問い・観点）の整備を提案しました。全 5 回の支援期間の中で、これまでの提案施策の着手ができていることを確認するとともに、残った課題を整理してロードマップを作成。

支援後の成果

支援を通じて石田代表は、「主要なオンボーディングを設計・支援する立場の人材が、何のためにこれをやるのかという目的意識を持てるようになった」と変化を感じています。同時に、「人事施策の北極星を示してもらったことで自分たちの現在地がわかり、次に何をすればいいのかも明確になったことはありがたい」と話します。今は、若手を育成する立場にある現場社員が当事者意識をもって主体的に動けるようになったことで、ハードとソフト両面から育成に踏み出せる態勢も整いました。

“30 人の壁”を越えた同社がさらに人員を確保していくために、今後は人事部門を強化。同社のモットーである“技術が働き、人が輝く”を目指し、さらなる発展が期待されます。

担当コンサルタントから見た支援の振り返り

担当コンサルタント 大久保 佳祐 氏



評価制度や退職ヒアリングなど個別施策はあるものの、オンボーディングと接続されず、新入社員が「何を期待されているのか」を語れない構造が定着リスクにつながっている状態でした。

そこで、単なる教育ではなく、マネジメント・評価、そして組織に適応するまでの一連のプロセスとして再定義した「オンボーディング構築」を支援することにしました。

コンサルタントとしては、網羅的な制度設計を急がず、具体的な到達像から逆算して論点を整理。小さく試せる施策から着手する進め方を意識しました。

最終的には、オンボーディングを軸にマネジメントの役割再定義や評価レビューの運用強化を接続した全体ロードマップを策定するところまで前進しました。



採用は順調だが定着に課題…

コンサルティング支援で「ロードマップが見えました」

東京住宅サービス株式会社

小金井・三鷹・武蔵野を中心にマンションや団地の改修工事等を行っている東京住宅サービス株式会社。

事業拡大が進む中、人材の定着・育成を中心に課題が顕在化してきました。そのタイミングで本事業の存在を知り、外部コンサルタントの力を借りながら、採用体制の本格的な強化に乗り出すことを決断しました。

本記事では、支援前に抱えていた課題や実際の取り組み内容、そのプロセスを通じて生まれた変化について代表取締役の石引賢一氏にお話を聞きました。

本社所在地	東京都武蔵野市桜堤
事業概要	団地やマンションの修繕工事、 保全、補修等
常時使用する従業員	77名
現在の売上高	32億円（2025年6月期）
Web	https://www.toujuu.co.jp/



代表取締役
石引賢一氏



詳しく読む

支援前の課題

「人に想いを。建物を未来へ」をモットーとして、UR住宅などの清掃サービスから内装工事・リフォーム、大規模修繕まで業務領域を拡大しながら成長してきた同社。近年はUR以外の案件も増加しており、売上は順調に伸びています。

そうなってくると課題となるのが人の問題。「売上が拡大すれば、業務量も増大するので、人もどんどん増やしていかなければならない。また、入社した社員を教育し定着させていく必要もある。そういった人材面でここ数年少し課題を感じていました」と代表の石引氏は語ります。

人材確保ノウハウ集中支援事業が開催している講座（セミナー）と全5回のコンサルティング支援を受ける中、短期的なゴールとしては、新入社員の短期離職の削減やOJTの属人化解消を目指すことにしました。

支援内容

支援に先立ち行われた事前ヒアリングで課題を洗い出し、ゴールを設定。1回目にはOJTの属人化解消に向け、現場任せではない均質な育成やマニュアルの整備に取り組みました。2回目からは、データ解析により新入社員のコンディション悪化のタイミングを特定して短期離職の予防策を検討したり、中堅層に権限を移譲して管理職層の負担減を目指すなど施策を考えていきました。

支援後の成果

代表は、「今までは手探りで一つ一つやってきたが、今回コンサルティングを受けたことにより、全体のロードマップが見えました。今の課題からゴールに向けていつ何をすればいいのかがわかってきたのは大きいですね」と語ります。OJTのマニュアル化以外にも、定期的な新社員面談を制度化することを決定。ほかにも、フットサルやボウリング大会といった「社内イベント」実施にも意欲を高めます。最後に「今回の支援内容がすべて無料で受けられた点は非常に大きなポイント。実行ハードルが低かったことに加え、公的支援機関による事業という安心感がとても大きかったですね。同じように人材育成や定着に悩む企業であれば『とりあえずやってみる』ことをおすすめします」とコメントしてくれました。

人事担当者コメント



人事担当 佐藤 敦美 さん

講座では、採用面接での質問の工夫や自社に合う人材を見極める視点について、とても多くのヒントを得ることができました。面接でどのような質問をすればいいの、どのような人材が自社に合うのかを改めて考えるきっかけになりました。

また、コンサルティングではOJTの仕組み化など、これまで社内で整理できていなかった課題について具体的なアクションプランを一緒に考えることができました。採用だけではなく、入社後の育成や定着までを含めて取り組んでいく重要性を実感しています。



事業拡大に伴い人手不足に・・・

採用ノウハウを学び、求める人材の安定確保を目指す

株式会社吉野機械製作所

1948 年創業の株式会社吉野機械製作所。近年は AI を駆使した製品開発への販路拡大など攻めの姿勢により、事業規模を着実に拡大しています。

急成長を遂げる一方で、長年貢献してくれた従業員の定年に伴う人材不足、若手人材の確保といった人材面の課題に直面。本事業を活用し、外部コンサルタントの支援を受けながら自社の採用課題を整理し、今後の方向性を明確にしました。

本記事では、代表取締役 CEO の吉野友彦氏に、支援前の状況から取り組みのプロセス、支援を通じて得られた変化についてお聞きしました。

本社所在地	千葉県千葉市緑区大野台
事業概要	プレス機械・自動曲げシステムを中心とした板金加工機械の製造・販売、専用自動省力化ラインの構築
常時使用する従業員	60 名（2025 年 3 月時点）
現在の売上高	18 億円（2025 年 1 月期）
Web	https://yoshino-kikai.co.jp/



代表取締役 CEO
吉野友彦 氏



詳しく読む

支援前の課題

プレスブレーキを中心とした板金加工機械を開発・製造する同社。顧客仕様に応じた専用生産ラインをオーダーメイドで提供し、近年は新規受注が継続的に増加しています。

同社が拡大する過程で顕在化した課題は単なる人手不足だけではなく、求める人材像と応募者層のミスマッチにもありました。吉野代表は「当時は求人内容は求人媒体任せ。最終面接で、“この方はミスマッチなのでは？”と感じる場面もあり、代表自らが旗振りをしなければいけないと感じる場面が増えていったといいます。また、急速な事業成長に対し採用体制の整備が追いつかず、現場の負担は増加。人事担当者の育成も喫緊の課題となっていました。

支援内容

本支援の事前ヒアリングを通して同社が目指したのは、採用の進め方の再構築でした。コンサルティングでは若手人材の採用における具体的な課題に取り組み、その内容は、同社に適した採用チャネルの分析、求人票の改善、人材定着に向けた人事制度の見直しなど多岐にわたりました。

「求人票の書き方から、現場に即した指導をしてもらいました。そこで、自分たちの魅力を十分に言語化できていないことに気づかされました」と吉野代表は語ります。

支援後の成果

今回の支援を振り返り、「実務にフォーカスしたコンサルティングで、応募者だけでなく人材紹介会社の担当者にも響く“伝え方のイロハ”を学ぶことができました」と語る吉野代表。また、人事担当者が中途採用の主体として自立的に動けるようになり、代表自身は新卒採用に注力できる体制が整いました。今後は、新卒採用に加えて、世界に通用する付加価値の高い技術開発を進めるため、大学との連携強化にも取り組みたいと考えています。

新たなチャレンジを継続してきた同社への注目度は着実に高まりました。そして今、中核人材を確保するためのスキームが整備されつつあり、今後の大きな事業展開を見据えた戦略を描けるようになっていきます。

人事担当者コメント



人事担当 上田 啓仕 さん（写真左） 北道 秀樹 さん（同右）

人事担当の北道氏と上田氏はいずれも転職経験があり、中途採用で同社へ入社。自ら応募したときには気にならなかったことも、改めてコンサルタントと見直してみると、改善の余地が見つかったそう。「求人票を改めて見ると、この書き方では働く場所はどこなのかなと、わかりにくく感じる部分があります。求職者目線で、全力で改善していきます」と上田氏は語ります。また、「求める人材に対するアプローチの仕方、効果的な言葉選びを身につけたことで、より効率的に訴求できるようになった」ともいいます。

今後は、今回整理した内容を基盤として、段階的に採用の仕組みづくりを進めていく考えです。

