

# 採用力強化ワークショップ 成果報告書

2026年1月  
一宮商工会議所 中小企業相談所

## 目次

1. エグゼクティブサマリー
2. 本ワークショップの目的
3. ワークショップ参加企業
4. ファシリテーター紹介
5. 全体スケジュール
6. 講義の特徴・主要テーマ
7. ワークショップの内容
8. ワークショップの成果
9. まとめ

## 1. エグゼクティブサマリー

最重要ポイント:参加5社が「採用アクションプラン」を完成させ、今後3年間のKGI・KPI目標を設定。採用の仕組み化に向けた具体的な改善施策を策定しました。

次の重要点:単なる知識提供ではなく、参加企業同士の課題共有とグループワークを通じて、自社だけでは気づけなかった採用課題と解決策を発見できた点が特徴です。

推奨アクション:令和8年3月の会員交流会での成果発表、およびKGI・KPI指標のモニタリング実施により、継続的な採用力強化を支援します。

## 2. 本ワークショップの目的

「応募者が集まらない」「内定辞退が多い」など人材採用活動に同じような悩みを持つ企業が集まり、自社の状況を見直しながら、実践的な改善策＝「**採用アクションプラン**」を作成しました。

採用アクションプラン作成にあたり、「共に学び、共に考え、共に人材の課題を解決する」をテーマとした**実践型ワークショップ**を実施しました。

### 3. ワークショップ参加企業（五十音順）

	事業所名	主な事業内容
1	愛知溶業株式会社	金型設計製作
2	岩田食品株式会社	食品製造
3	大森石油株式会社	エネルギー関連事業
4	OMG株式会社	物流サービス
5	株式会社サンメカニック	FAシステム
6	株式会社高島屋前岐薬	化粧品専門店
7	株式会社Hestia	建設コンサルタント
8	株式会社フロロコート名古屋	フッ素コーティング
9	みずしま急配株式会社	物流サービス

### 4. ファシリテーター紹介



#### office経営相談の森 中小企業診断士 森 正樹 氏

大学卒業後、アパレルメーカーで営業・店舗運営管理を経て、タクシー、サービス、不動産業の経営企画・人事に従事した後に独立開業。  
人材採用・定着をはじめ、企業再生、事業承継・M&A等のセミナー講師の実績多数。  
本所インキュベーションマネージャーも務める。

## 5. 全体スケジュール

(ワークショップ = WS)

日程		全体	個別
令和7年	6月	募集開始	
	7月	講義及びWS1回目 (7/31)	
	8月		
	9月	講義及びWS2回目 (9/30)	
	10月		個別相談会 随時開催
	11月	講義及びWS3回目 (11/28)	
	12月	採用アクションプラン 完成・提出	
令和8年	1月		
	2月		
	3月	成果報告会 (3/6)	

実施	テーマ
WS1回目	【問題抽出】 自社の現状把握、KPI6指標の計算、問題点の洗い出し (KJ法)
WS2回目	【課題設定】 問題の原因分析(特性要因図)、課題への変換
WS3回目	アクションプラン策定、KGI・KPI目標設定
個別相談会	採用課題の掘り下げ、取組事例や経営課題聴取

## 6. 講義の特徴・主要テーマ

### 【特徴】

- ▶ ① 実践的フレームワークの活用
- ▶ ② 共創による学びの深化
- ▶ ③ 持ち帰れる成果物

### 【主要テーマ】

- ▶ ① 若者の価値観変化への対応
- ▶ ② 採用マーケティングの実践
- ▶ ③ 退職防止策
- ▶ ④ 新しい採用手法

本講義は、採用と定着を一体で捉える実践的フレームワークを軸に、KPIや特性要因図で課題を定量・構造分析する点が特徴です。

グループワークや事例共有による共創型学習を通じ、他社視点を取り入れながら理解を深化させます。Z世代への対応や採用マーケティング、退職防止、新しい採用手法までを網羅し、最終的には採用アクションプランや分析資料など、現場で即活用できる成果物を持ち帰れる内容です。



## 7. ワークショップの内容

### WS1日目 令和7年7月31日（木） 14:00～17:00

#### ■ 議題

- (1) イントロダクション（全体説明、KPI指標説明）
- (2) 参加企業自己紹介
- (3) 自社分析（自社分析、レーダーチャート）
- (4) 問題抽出（KJ法で問題整理グループワーク）
- (5) まとめ（抽出した問題点の発表、WS2回目準備）

#### ■ レーダーチャートによる自社分析



人材確保フェーズを6つのカテゴリーとして、60のチェック項目を作成。レーダーチャートを作成し、自社と他社の比較。

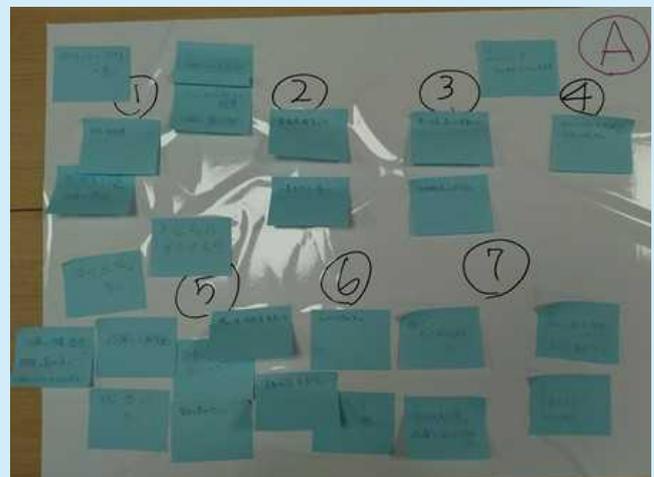
＜人材確保6カテゴリー＞

- ① 採用広報
- ② 選考プロセス
- ③ 入社時対応
- ④ 職場の人間関係
- ⑤ 就労環境の整備
- ⑥ キャリア・成長機会

#### ■ 問題点整理グループワークの様子

2つの班に分かれ、KJ法による問題点の整理を行いました。

問題点の整理は、上記の人材確保フェーズ6カテゴリーごとに分類することで、自社の問題点と全体の問題点をリンクさせながら、共に考えました。



## 7. ワークショップの内容

### WS2日目 令和7年9月30日（火） 14:00～17:00

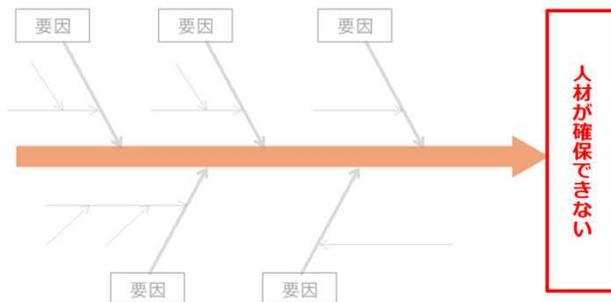
#### ■ 議題

- (1) イントロダクション（WS1問題点の確認・追加、課題とはなにか）
- (2) 課題の検討（個人ワーク）
- (3) 問題の要因特定（グループワーク）
- (4) 課題設定（個人ワーク）
- (5) まとめ（設定した課題の発表、WS3回目準備、個別面談実施の案内）

#### ■ 特性要因図による問題の深掘り⇒課題設定

##### ワーク手順①「背骨：解決したいテーマ」記入

- ・ 「特性」に解決したいテーマを記入。
- ・ グループワークにつき、原則「人材が確保できない」に統一



2025年9月30日

©office経営科課の森

46

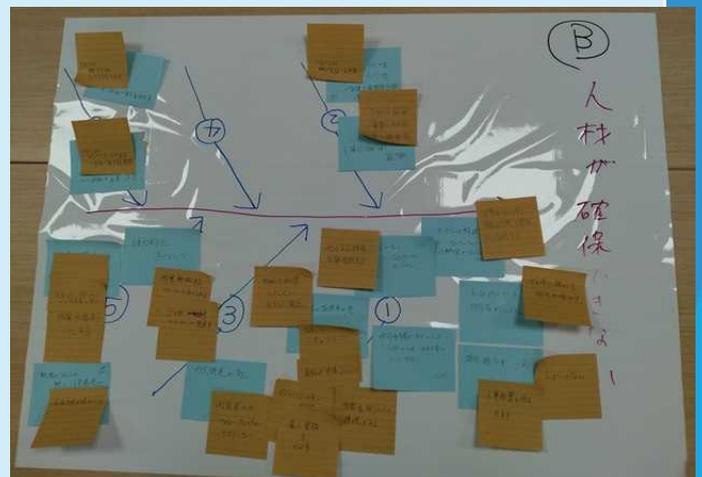
「人材が確保できない」という特性（結果）に対し、要因（問題）を以下の6カテゴリーに分類して掘り下げました。

＜人材確保6カテゴリー＞

- ① 採用広報
- ② 選考プロセス
- ③ 入社時対応
- ④ 職場の人間関係
- ⑤ 就労環境の整備
- ⑥ キャリア・成長機会

#### ■ 課題設定グループワークの様子

2つの班に分かれ、特性要因図を活用した問題の要因特定を行いました。単に「応募が少ない」ではなく「応募先として認知されていない」「給与水準が相場より低い」など原因を掘り下げて考え、課題設定につなげました。



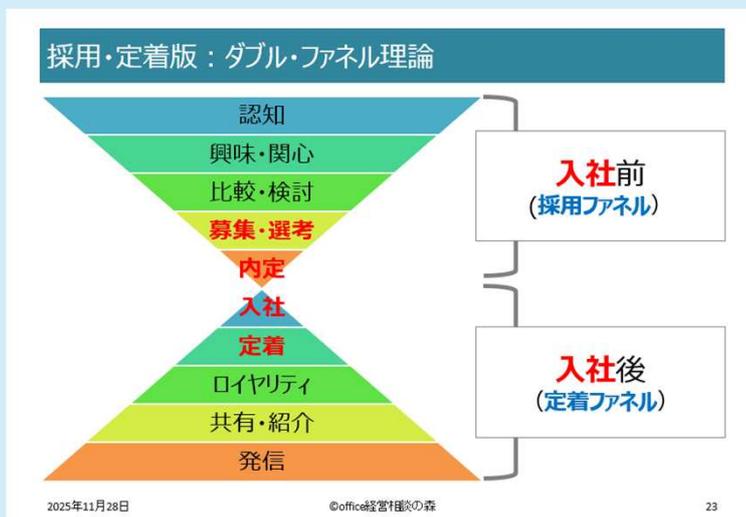
## 7. ワークショップの内容

### WS3日目 令和7年11月28日（金） 14:00～17:00

#### ■ 議題

- (1) イントロダクション（WS1問題点の確認・追加、課題とはなにか）
- (2) 採用よもやま話
- (3) 改善計画検討・作成（グループワーク）
- (4) 改善計画検討・作成、KGI・KPIの設定（個人ワーク）
- (5) まとめ（成果報告会・交流会の説明）

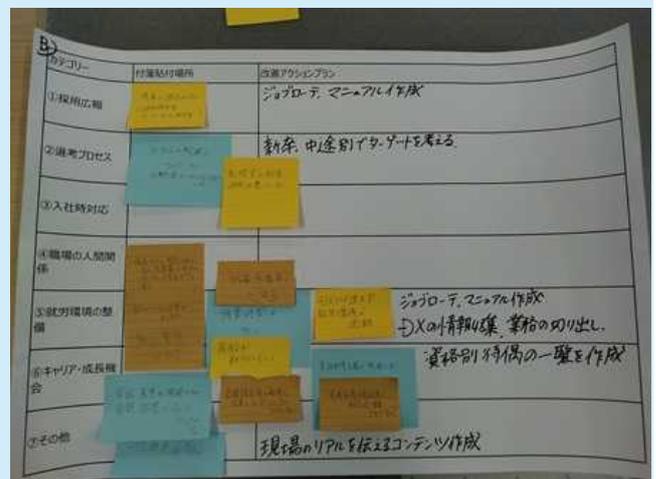
#### ■ 採用・定着版ダブル・ファネル理論



新規顧客の獲得から既存顧客の維持、さらには顧客による情報発信・拡散に至るまでの一連の行動を構造的に捉えるマーケティングモデルを応用し、「採用・定着版ダブル・ファネル理論」として講義を行いました。そのうえで、採用から定着までを一体で捉えたアクションプランの検討へとつなげました。

#### ■ 改善アクションプラン策定グループワークの様子

2つの班に分かれ、WS2で設定した課題に対する改善アクションプランの策定を行いました。プランは自社の強みを活かす視点、弱みを克服する視点を持って行い、自社の直接的な課題ではなくても同時に検討しました。



## 8. ワークショップの成果

### (1) 岩田食品株式会社

#### 1. 会社概要

**事業内容:** 惣菜の製造・販売（フレッシュ&ヘルシーの追求）

**本社住所:** 愛知県一宮市萩原町松山566-8

**HPURL:** <http://www.iwatafoods.co.jp>

#### 2. 抱えている主な課題

**魅力発信:** 「働き方」や「職場のリアル」が伝わっておらず、内定辞退が発生。

**育成体制:** OJTが現場任せになっており、体系的な指導ができていない。

**広報力:** デジタル活用不足により、若年層への訴求が弱い。

#### 3. 当社の強み

**商品力:** 「安全・安心惣菜」という明確なブランド価値。

**安定性:** 大手小売・量販店との取引基盤による経営の安定。

**社風:** チームワークが良く、風通しの良い職場環境。

#### 4. 改善施策（アクションプラン）

**仕事の可視化:** 「社員の1日」動画・資料作成、先輩インタビューの発信強化。

**学校連携強化:** 進路指導教員へのフィードバック収集、内定者フォロー資料の学校送付。

**OJT制度化:** 指導内容のマニュアル化、OJT担当者研修、評価制度との連動。

**入社前フォロー:** 定期的な連絡、職場紹介動画の共有による「安心感」の醸成。

#### 5. KGI・KPI（3カ年目標）

**KGI（採用目標）:** 3年間で計15名採用（製造管理12名、保全3名）

**KPI（重要指標）:** 離職率: 3%程度の低水準を維持（現状の良好な環境を保持）

**人材純増:** 3年間で+12名の純増（組織拡大）



## 8. ワークショップの成果

### (2) 大森石油株式会社

#### 1. 会社概要

**事業内容:** ガソリンスタンド運営、カーメンテナンス、エネルギー供給

**会社住所:** 愛知県一宮市丹陽町九日市場字中田129

**HPURL:** <https://omori-hd.com/>

#### 2. 抱えている主な課題

**採用広報:** 大学生向けと比較し、高校生向けの広報（求人誌依存）が手薄。

**選考プロセス:** 応募⇒会社説明会の期間における母集団形成数が課題。

**就労環境:** サービス職特有の残業常態化、有休消化率の低迷。

#### 3. 当社の強み

**歴史と信頼:** 地域での長年の認知度と充実した教育体制。

**社風:** グループ会社および企業文化活動を通じた社員の結束力。

**事業機会:** SSにおけるカーメンテナンス収益と板金工場と認証工場保有による優位性。

#### 4. 改善施策（アクションプラン）

**学校訪問の質的転換:** 他社と差別化できるブランディングを意識した積極的な関係構築へ。

**内定者フォローの強化:** 懇親会、社内情報共有、学習教材提供などを通じ、入社までのモチベーションを維持。

**入社後定着支援:** 配属3ヶ月・半年・1年等の区切りでフォロー研修を実施。

**人事評価制度:** 課題であるキャリアパスを明確化し、昇進・昇格基準を可視化。

#### 5. KGI・KPI（3カ年目標）

**KGI（採用目標）:** 3年間で計36名採用（年間平均12名ペース）

**KPI（重要指標）:**

**離職率:** 現状8%前後 → **0%を目指す**（定着率の向上）

**採用コスト効率:** 募集費用対効果の最適化



## 8. ワークショップの成果

### (3) 株式会社サンメカニック

#### 1. 会社概要

**事業内容:** クレーンおよびロボットシステムの設計・製造・メンテナンス

**会社住所:** 愛知県一宮市大和町戸塚字町長100-1

**HPURL:** <https://sunmechanic.co.jp/>

#### 2. 抱えている主な課題

**採用手法:** SNSやWeb口コミが未活用で、待ちの姿勢（殿様的対応）が見られる。

**選考スキル:** 面接官のトレーニング不足、応募者対応の遅れ。

**キャリアパス:** 将来の成長イメージや昇進ルートが不明瞭。

#### 3. 当社の強み

**専門性:** 独自技術とノウハウによる競争優位性。

**制度面:** 比較的充実した教育体制と、明確に提示された給与・福利厚生。

**市場環境:** 労働力不足による自動化ニーズの拡大が追い風。

#### 4. 改善施策（アクションプラン）

**採用力強化:** 面接官トレーニング実施、SNS運用の内製化（外部委託から移行）。

**即戦力確保:** ダイレクトリクルーティング（マイダス）や人材紹介の活用。

**育成・定着:** 「サンメカニックDNA研修」の実施によるキャリア明確化、メンター制度導入。

**相談体制:** 各種相談窓口の設置による心理的安全性の確保。

#### 5. KGI・KPI（3カ年目標）

**KGI（採用目標）:** 3年間で計12名採用（ロボット設計、技術営業、メンテ、管理部門 各1名ペース）

**KPI（重要指標）:**

**離職率:** 3%以下を目標（現状約5% → 改善）

**人材純増:** 3年間で+8名の純増



## 8. ワークショップの成果

### (4) 株式会社高島屋前岐薬

#### 1. 会社概要

**事業内容:** 化粧品専門店運営（あすか・愛知岐阜に8店舗）

**会社住所:** 岐阜県岐阜市日ノ出町2丁目23番地

**HPURL:** <https://www.giyaku-smile.com/>

#### 2. 抱えている主な課題

**認知度:** 就職情報サイトで他社情報に埋もれてしまっている。

**選考スピード:** 選考開始タイミングが他社より遅く、機会損失の可能性。

**体制:** 採用チームが未確立で、現場スタッフ（女性）の巻き込みが不足。

#### 3. 当社の強み

**推奨販売力:** メーカー問わず、顧客に最適な商品を提案できるコンサルティング力。

**人間関係:** 良好な職場環境と、充実したセミナー・研修制度。

#### 4. 改善施策（アクションプラン）

**リアル接点強化:** 岐阜・名古屋の専門学校10校への訪問（Web以外のアナログ戦略）。

**体制構築:** 女性スタッフを含めた「採用チーム」の発足。

**インターン制度:** インターンシップ制度の企画・骨子作成と実施。

**コミュニケーション:** 店舗別・キャリア別の懇親会復活による人間関係の深化。

#### 5. KGI・KPI（3カ年目標）

**KGI（採用目標）:** 3年間で計9名採用（年間3名ペース）

**KPI（重要指標）:**

**離職率:** 現状約6% → 0%台へ削減を目指す

**人材純増:** 3年間で+2名の純増（離職者減による定着促進）



## 9. まとめ

### 【3つの成果】

本ワークショップは、単なる知識提供ではなく、参加企業が自ら考え、自ら行動計画を策定する実践型プログラムとして設計しました。一宮商工会議所会員企業の採用担当者が、3回にわたるセッションと個別面談を通じて、各社固有の採用課題を可視化し、具体的な改善策を導き出しました。

#### ①問題の構造化

- ▶ 漠然としていた採用課題を、KPI指標と特性要因図によって可視化しました。
- ▶ 「なんとなく人が来ない」という感覚的な悩みを、「応募者数」「書類通過率」「内定率」「入社率」「離職率」という測定可能な指標に分解することで、**どこに本当の問題があるのか**が明確になりました。

#### ②課題の明確化

- ▶ 問題を「解決すべき課題」に変換し、アクションにつなげるプロセスを体験しました。
- ▶ 例えば「応募が少ない」という問題は、「自社の魅力が伝わっていない」「採用チャネルが限定的」「ターゲット設定が曖昧」といった具体的課題に分解され、それぞれに対する打ち手が見えてきました。

#### ③計画の具体化

- ▶ 今後3年間のKGI・KPIと改善施策を明文化しました。
- ▶ 各社が「3年後のあるべき組織図」から逆算して要員計画を立て、年度ごとの採用目標と具体的施策を設定したことで、**場当たりの採用から計画的な採用**への転換が図られました。

## 9. まとめ

### 【今後の継続的支援】

#### ① モニタリングと伴走支援

- ▶ 策定したKPI・KGIの進捗管理を年度ごとに実施します。
- ▶ 計画を立てて終わりではなく、**実行→検証→改善のサイクル**を回すことで、実効性を高めます。

#### ② 成功事例の共有

- ▶ 会員交流会などを通じて、各社の取り組みと成果を共有します。
- ▶ 「こんな工夫で応募が増えた」「この制度で定着率が改善した」といった生の情報交換が、地域全体の採用力向上につながります。

#### ③ 多角的な支援体制の構築

- ▶ 今回のワークショップでは、参加企業の多様な採用課題が浮き彫りになった一方で、業種・規模・発展段階の違いから、すべての企業に共通する「集合知」を得ることはできませんでした。
- ▶ しかし、この「多様性」こそが重要な発見であり、以下の2点が明確になりました。
  - ① 採用活動における計画性の不足
  - ② 求める人材の多様性・個別性
- ▶ これらの課題を踏まえ、一宮商工会議所として来年度、以下の事業を通じた多角的支援を展開します。

## 9. まとめ

### 【来年度の事業】

#### ① 人材採用・定着戦略策定セミナーの開催

- ▶ 今回のワークショップを通じて、参加企業の多くで**中長期的な視点に基づく採用計画が十分に策定されていない実態**が明らかになりました。
- ▶ この状況を踏まえ、戦略策定の必要性を普及啓発し、計画作成の機会を創出するため、新たに策定セミナーを実施します。

#### ② 企業×採用支援会社・機関とのマッチングおよび

##### 個別相談会の開催

- ▶ 参加企業が求める人材は、高校や大学の新規卒業生に限らず多様であることが確認されました。
- ▶ このため、民間事業者や人材別の採用支援機関と会員事業所との接点づくりを実施し、**多様な人材へアプローチする機会**を創出します。