

【2025年度人事コンサルティング事業】 ご説明用資料



＼自分のキャリアを叶える場所／
江東 **しごと** サポートセンター

本事業の目的・概要

1. 目的

江東区内に本社または拠点をもつ中小企業を対象に、従業員の定着率向上を目的に実施しています。「採用」「人材育成」「定着化」に関する課題について、専門のコンサルタントを派遣して、課題解決に向けて自社で取り組める方法を一緒に策定し、継続的に改善できる仕組みづくりを目指します。

2. 実施社数 10社

3. お申込み

申込期間： 4月28日（月）～6月13日（金）

申込受付： WEB申込のみ <http://koto-shigoto.jp/business>

選定方法： 抽選

結果通知： 6/30（金）までに申込企業へ選定結果の通知

※申し込み企業が10社に満たない場合は申込期間延長の可能性があります。

※申込要件がございます。本資料8ページをご覧ください。

4. 費用：無料

5. 人事コンサルティング実施

期間： 2025年7月1日～2026年2月末日

①運営事務局による事前ヒアリング

②専門コンサルタントによるコンサルティング実施 全4回

※詳細は本資料6～8ページをご覧ください。

【アンケート調査 結果（2024年度）】

当センターご利用企業の人材に関わるお悩み Best5

Q:御社が抱えている課題の中であてはまるものはありますか？

- | | |
|----------------------|-----------------|
| ✓ 第1位・・・人材不足 | 70% の企業担当者がYes! |
| ✓ 第2位・・・人材採用・定着 | 70% の企業担当者がYes! |
| ✓ 第3位・・・人材育成 | 56% の企業担当者がYes! |
| ✓ 第4位・・・職場内コミュニケーション | 36% の企業担当者がYes! |
| ✓ 第5位・・・管理職の育成 | 31% の企業担当者がYes! |

※当センター企業に向けたアンケート集計結果（2024年度）より抜粋

Q:どんなところで困りますか？

- ✓ 募集をしても、人が採用できない
- ✓ 採用方法がわからない
- ✓ 採用できても人が定着しない
- ✓ 人材育成方法がわからない
- ✓ 次世代を担う従業員がいない

本事業では下記の3つのテーマに関して
専門家をご支援いたします。

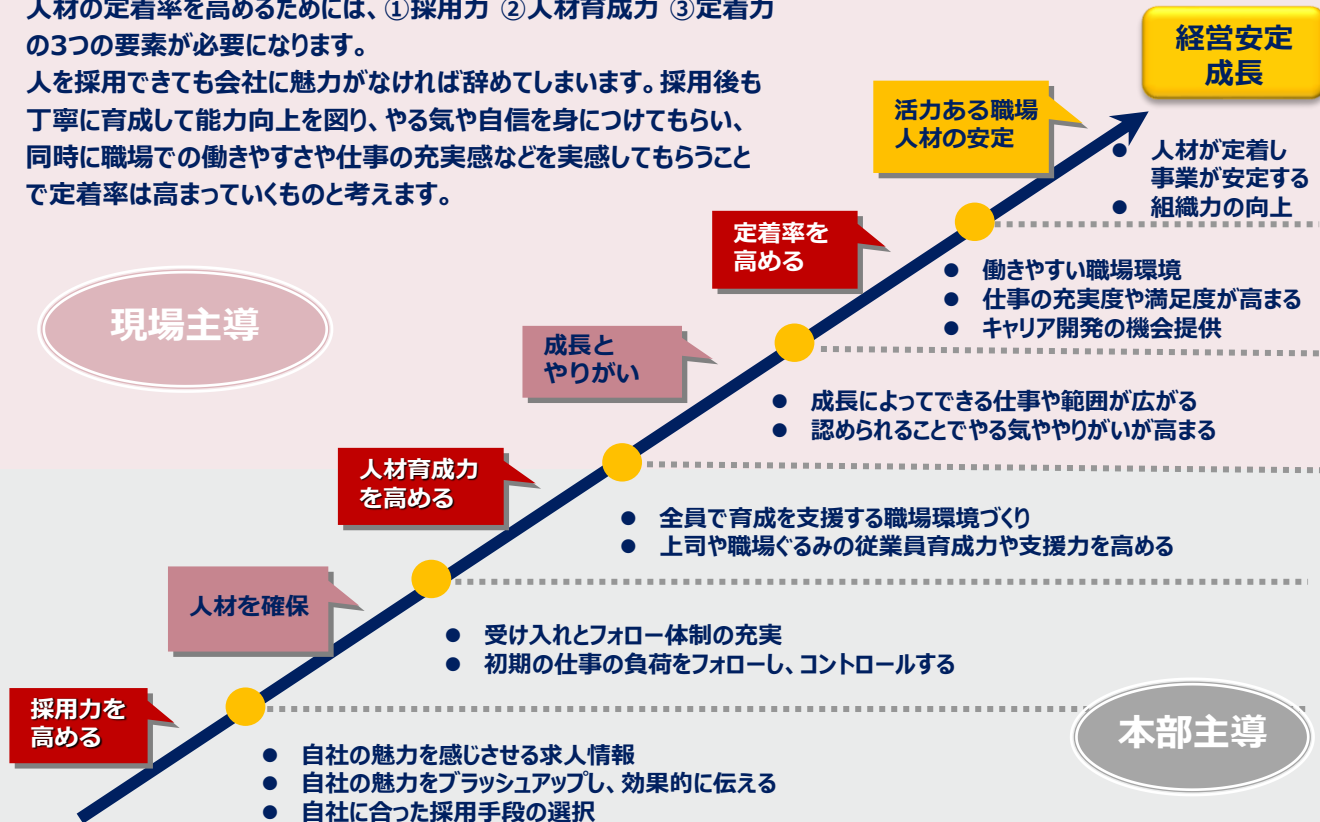


人材採用力
人材育成力
人材定着化

人材の定着率を高めるためには・・

人材の定着率を高めるためには、①採用力 ②人材育成力 ③定着力の3つの要素が必要になります。

人を採用できても会社に魅力がなければ辞めてしまいます。採用後も丁寧に育成して能力向上を図り、やる気や自信を身につけてもらい、同時に職場での働きやすさや仕事の充実感などを実感してもらうことで定着率は高まっていくものと考えます。



取り組みテーマ（例）

人材採用

自社の魅力を効果的に PR する。
採用担当者の質を向上させる。



人材育成

成長を実感できる育成を行う。
周囲が育成する環境づくりを行う。



定着化

入社後の受け入れ体制をつくる。
長く働きたいと思える職場づくりを行う。



人材採用力の向上

- ✓ 自社の魅力をブラッシュアップ
- ✓ 魅力の伝え方を改善
- ✓ 自社に適した採用手段の検討と選択
- ✓ 魅力ある求人作成
- ✓ 採用担当、面接官のスキル向上

人材育成力の向上

- ✓ 育成への意識・風土の醸成
- ✓ 全員で育成を支援する職場環境づくり
- ✓ 成長を促す指導・支援力
- ✓ 自社で社員育成ができるしくみづくり

人材定着化の向上

- ✓ 働きやすい職場環境の整備
- ✓ キャリア開発の機会づくり
- ✓ チームワーク促進・チーム力の醸成
- ✓ 職場コミュニケーションの向上

人事コンサルティング概要

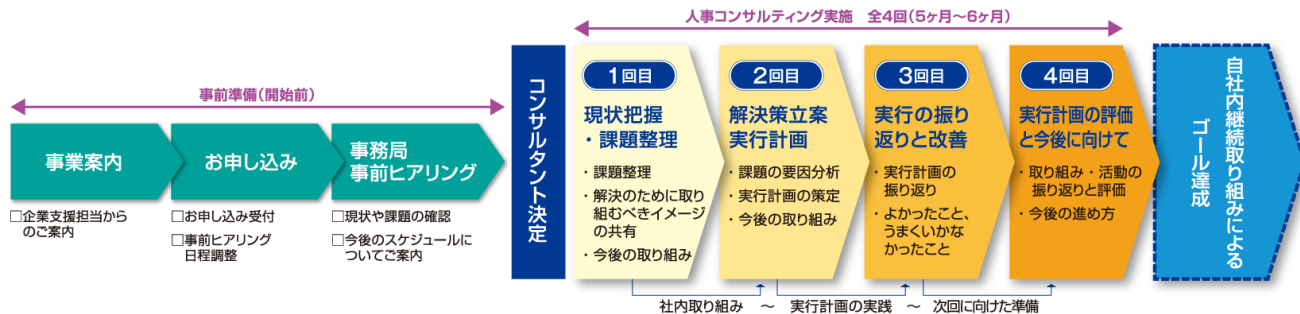
課題整理・原因特定・目標設定・実行支援までの「体験型支援」で効果を実感できるご支援を行います。

事前準備（開始前）について

- ✓ 事務局による事前ヒアリングでは、企業の課題ニーズを把握し、適切なコンサルティング支援につなげられるように現状の見立てを行います。
- ✓ 事前ヒアリングで把握できた課題ニーズに合わせて最適なコンサルタントをアサインします。

人事コンサルティングの実施について

- ✓ 1社あたり4回のコンサルティング支援を行います。（1回あたり1.5時間～2時間）
- ✓ 期間は、取り組みテーマや参加されるメンバーの構成によって異なりますが、おおむね5ヶ月～6ヶ月程度となります。



人事コンサルティング 各回の実施内容イメージ

事務局 事前ヒアリング

企業の現状や課題認識を正確に把握することで、効果的な支援と適切なコンサルタントのアサインが可能になるため、最大2時間程度のヒアリングを行います。

1 回目

現状把握・課題整理

課題の現状把握とこれから取り組むべきテーマを設定し、どこまで達成したいのか、達成イメージや全体の進め方をすり合わせします。

2 回目

解決策立案 実行計画策定

業務状況の実態把握、課題の要因特定、解決策・実行計画の作成を行い、次回までに実施すべきことを共有いたします。

3 回目

解決策実行の 振り返りと改善検討

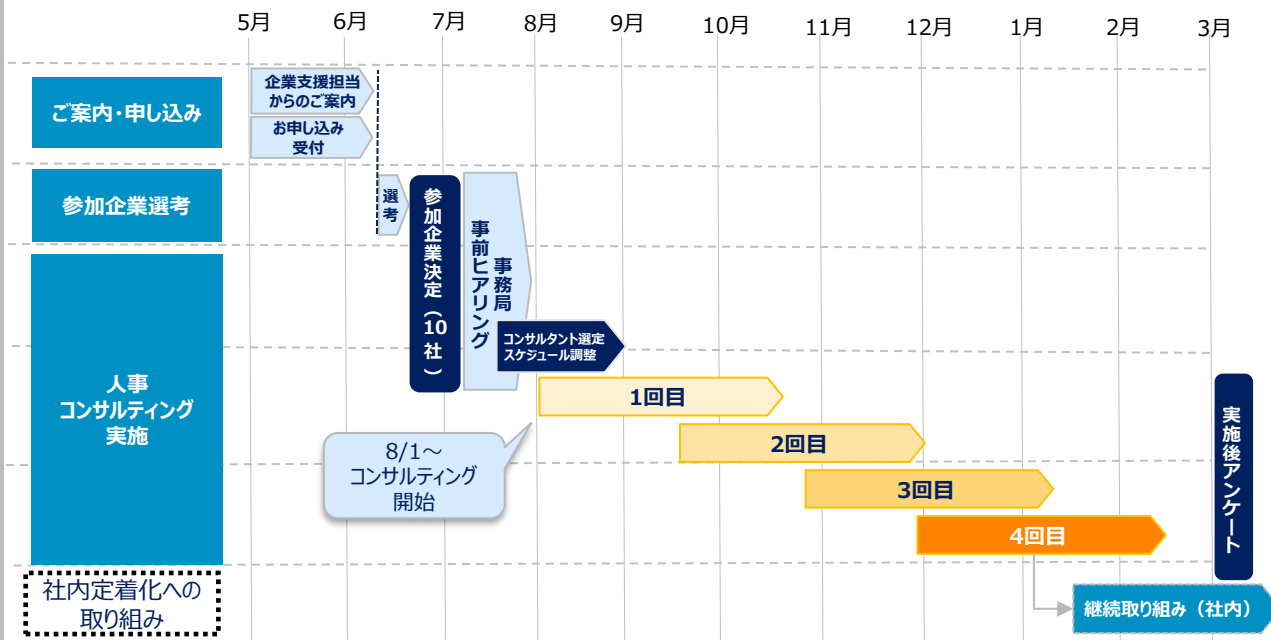
解決策実行の進捗を確認し、振り返りを行うことで、今後に向けての改善策や実行計画の修正を行います。

4 回目

実行計画の評価 と今後の進め方

実行計画の進捗を確認し、目標達成度や進捗を評価します。
今後の目標達成に向け、自立して取り組みを継続するための進め方を確認します。

全体スケジュール



※2月末までに全工程の終了が必須となりますので、ご協力をよろしくお願いします。

※全工程が終了しましても、社内では目標達成までの取り組みを継続していただきます。

※期間中のスケジュール変更や調整は、センター事務局（コーディネーター）が都度、ご相談に応じます。

参加のメリットとお願い

◆ 参加のメリット

- 本プログラムはすべて無料です。
- 貴社の解決テーマに合致する専門家をアサインします。
- 貴社の実態に合わせた支援を行います。そのため貴社が抱えておられる課題に合わせた取り組みをご提案し、解決につながるご支援をいたします。
- 終了後も目標達成に向けた取り組みを貴社内で継続できるようご支援いたします。

◆ センターからのお願い

本プログラム終了後も貴社で継続し、目標達成を目指すプログラムです。

コンサルタントはあくまで支援者の立場ですので、当事者として主体的、積極的にご参加くださいますよう、よろしくお願いいたします。

募集のご案内

1. 申込要件：下記のお申し込み資格要件を全て承諾いただくことが必要です。

- ・江東区内に本社もしくは事業所がある企業
- ・期末時（2026年3月末）に「期初従業員数」「採用数」「退職数」「期末従業員数」の定着率アンケートにご協力いただける企業
- ・コンサルティング終了後、人事コンサルティング「実施後アンケート」にご協力いただける企業
- ・現在、他のコンサルティングを利用していないこと
- ・本事業は江東区内の多くの中小企業にご利用いただくため、1社1回限りとさせていただきます
- ・コンサルティングを利用される上で必要な企業情報の開示にご理解とご協力をいただけること
- ・コンサルティングにおける課題解決に向けた取り組みに関して意思決定できる方に参加いただけること
- ・事前ヒアリングが7月末までに実施可能な企業
- ・コンサルティング全4回を2026年2月末までに実施可能な企業
- ・コンサルティング終了後も課題解決に向け、積極的・自律的に継続改善に努めていただけること
- ・当センターのサービス利用登録企業であること
- ・江東区に対して、事業参加企業として企業名・事例等の開示を行うことについての同意をいただける企業

2. お申し込み

■当センターホームページからお申し込み

URL: <http://koto-shigoto.jp/business>

■利用登録について

当センターのサービスをご利用いただくためには、**企業向けサービス利用登録**が必要になります。
ご登録は右のQRコードまたは当センターホームページの専用フォームにてご登録ください

従業員キャリア相談

従業員キャリア相談 概要

1. 目的

従業員キャリアパスを知る機会を提供し、キャリアコンサルタントが対面カウンセリングを行うことで「キャリアの自律」を目指し、従業員の自己成長と事業貢献に繋がります。

2. 実施社数 5社（1社あたり 従業員3～5名）

3. お申込み

申込期間： 7月1日（火）～8月31日（日）（申込順／5社決定次第、申込み終了）

申込受付： センター企業支援担当が個別にご相談を承ります。

4. 費用：無料

5. 実施

期間： 企業支援担当と調整後、実施日程を決定

対象者： 活躍を期待したい（している）従業員 3名～5名
（※定年まで10年以上ある方を対象にしているため、概ね40代まで）

実施形式： 対面カウンセリング（センター来所、またはオンライン） 1回45分間

なぜ従業員キャリア相談が必要なのか

■人材確保は「従業員の離職防止」がカギ！

企業が成長・発展し続けるためには、自社で活躍してくれる「優秀な人材」が不可欠です。

優秀な人材を確保するには、①優秀な人材を採用する、②優秀な人材に育てる、③優秀な人材のモチベーションを維持する必要があります。

売り手市場が続く中、「求人をかけても応募がない」「採用するのが難しくなった」という状況も珍しくなく、このような背景から「優秀な人材を流出させないこと」が人材確保のカギとなってきます。

また、優秀な人材に限らず、従業員が長く働きたいと思える環境を提供することで、平均的な能力だと思っていた社員が成長を続け、優秀な人材になる場合もあります。会社の努力で優秀な人材を生み出すことができます。

■優秀な人材ほど早く辞めていく？優秀な人材の定着に効果的なリテンションマネジメント（離職防止の取り組み）

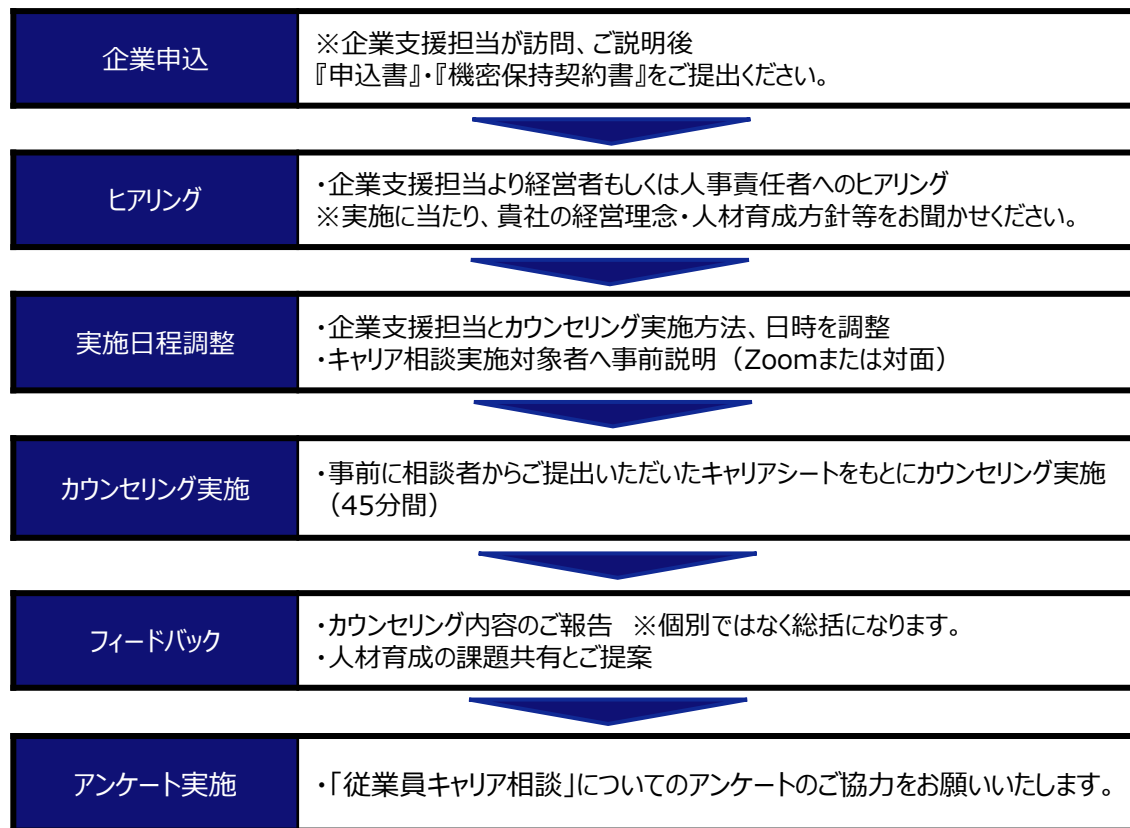
リテンションマネジメントは、従業員の「不満解消」「意欲向上」をさせることができます。これにより自社へのロイヤリティを高められることが大きなメリットです。

また、リテンションマネジメントにより、キャリアアップの支援などに力を入れていくことで、優秀な人材を定着させることが可能です。優秀な人材が定着することで、自社の競争力を維持・向上につなげることが期待できます。

■定着率を向上させるために

従業員キャリア相談をきっかけに、自社の「ビジョン・戦略」を深掘り、これから活躍を期待する従業員へキャリアパスを提示する機会を設けませんか？改めて「今後どのような仕事がしたいのか」「そのために必要な知識や経験は何か」など棚卸していくことで気づきが生まれ、「自分はこの会社で頑張りたい」という意識が強化されます。

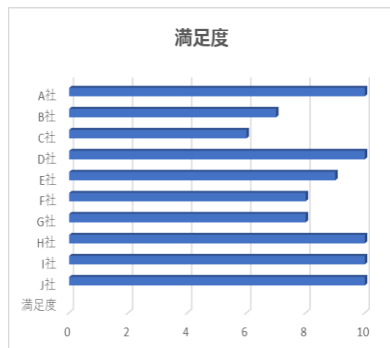
従業員キャリア相談 実施の流れ



【ご参考】
2024年度実施後アンケート

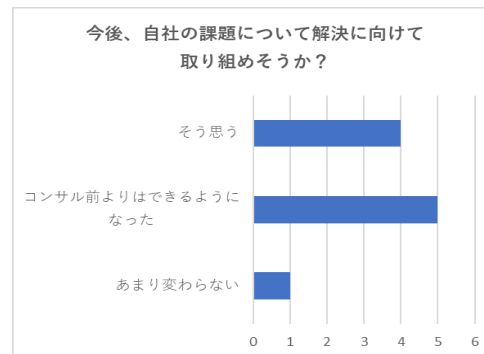
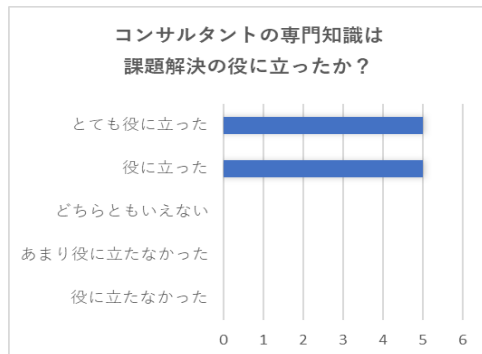
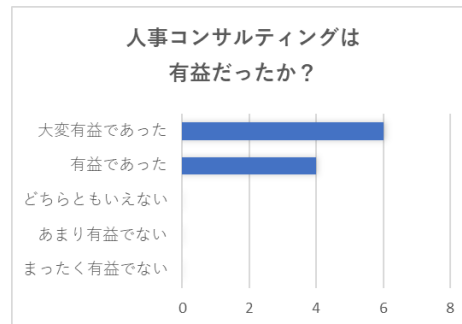
実施後アンケート報告 1

満足度の平均点は10点満点中、8・8ポイント。有益度も10社全社が有益であったと回答。



※満足度は10単満点の評価

※満足度の平均値は8.8点



実施後アンケート報告 2

Q: 人事コンサルティング全般についての感想をお聞かせください。

1. 人事の経験がない当方にとっては、求人票を出しても求職者の方から連絡が来なかったことから、どのようにアプローチすれば良いか困っていました。しかし、人事コンサルの方にやるべき事、求人に関して注意すべき事など色々なアドバイスをいただけて、今後どのように取り組めば良いか理解することができました。
2. 提案も的確で参考になりました。また、江東区在住という点でも、地域特性にあった提案をして頂いて、即効性のあるコンサルティングでした。
3. 専任コンサルタントかと思わせるくらい親身になって適切な助言等をいただいた。
4. 私たちのニーズにぴったりな先生をご紹介くださりありがとうございます。先生のコンサルティングは学びが多く、素晴らしく良かったです。今までの自身の問題点、非効率的なアプローチの仕方など、一生懸命に「結果の出ないこと」をやっていたことに気づきました。
5. 中小企業の弱点やこれからの求人の仕方、募集のテクニックなどを教えていただき有益であったと思います。あとは実際に行ってみてどれくらいの反響があるかを観て判断していきたいです。
6. 想定していた内容ではなかったが、採用活動をしている中で、客観的な意見やアドバイスを聞けて参考になった部分がありました。出来れば4回で終了ではなく、定期的なコミュニケーションを含む情報提供をいただきたいと思った。

【ご参考】 参加事例のご紹介

【ご参考】人事コンサルティング事業 実施例 A社（製造業）

コンサルティング実施内容と成果について

背景情報

- ・製造現場で若手の退職や定年退職などで欠員が複数名でた
- ・採用活動をするもまったく採用ができない。状態が続く

支援テーマ

- ・製造部門への人材の補充

ゴール（到達目標）

- ・年度内に1名採用
- ・中長期的にはコンスタントに採用できる体制をつくる（採用母集団の形成）

第1回

- ・製造現場の状況の把握（人員や業務状況）
- ・これまでの採用活動について確認
- ・活動方針のすり合わせ

第2回

- ・職業訓練校へのアプローチ決定・活動先の検討
- ・訪問準備
訪問目的・アポイント練習・ヒアリング内容検討
- ・模擬面接練習

第3回

- 職業訓練校A校へ訪問（コンサル同席）
- ・コンサルタント主体で面談を行いイメージを掴む
- ・面談終了後、振り返り

第4回

- 職業訓練校B校へ訪問（コンサル同席）
- ・企業の担当主体で面談実施（事前にイメージをすり合わせて実施）
- ・今後の自走に向けて取り組みべきことを確認

終了後活動（自走）

コンサルティング終了後の2月内に職業訓練校2校へ訪問

B校：指導員へヒアリング
C校：学生への会社紹介

結果&所感

職業訓練校への継続アプローチを行った結果、学生1名が2月に会社見学に来社。また担当者の積極性や熱意にほだされ、訓練校の指導員の先生も協力してくれてインターンシップ体験者も1名確保できた。

年度内に1名採用というゴールには届かなかったが、4月採用に向け、着々と母集団形成の成果は上がっている。

【ご参考】人事コンサルティング事業 実施例 B社（訪問看護）

背景情報

- ・創業1年目で採用や育成についてくみ化されていない
- ・事業は成長しているが人材が確保できない

支援テーマ

- ・創業2年目の基盤づくり
「人材採用と育成のしくみ化」

ゴール（到達目標）

- ・【採用】魅力的な求人票作成
採用方法の手法の確率
- ・【育成】人材育成の基盤づくり

第1回

- ・人事（採用・定着・育成）にまつわる課題の確認
- ・支援テーマの絞り込み
- ・ゴール、全体スケジュール等の確認

第2回

- ・採用計画・採用媒体の確認
- ・教育スケジュール、プリセプター制度の検討
- ・将来のぞましい組織形態の検討

第3回

- ・採用アピールポイントの検討
- ・HP採用ページの魅力UPのための材料を検討
- ・今後の成長ステップの検討

第4回

- ・採用状況の確認
- ・事業状況の確認（体制変更・人材育成の進捗）
- ・今後の方向性を検討（自社で取り組む具体策）

終了後活動（自走）

採用に向けてアピールポイントを盛り込んだ採用サイトの継続掲載

事業拡大に向けた要員配置や商圏分析にもとづく組織変更

結果&所感

採用活動の結果としては、採用サイト以外からの友人紹介やHPへの問い合わせなども含むが看護師3名、理学療法士3名の採用が決まった。

本事業を通じ、幹部2名の意識の統一と協力体制が確立できてきており、採用・人材育成・営業などの分業体制と若手人材への権限移譲などを進め、組織としての体制や基盤づくりが着実に進んできている。

お問合せ

ご不明な点などございましたら、当センターの営業担当（企業支援担当）へお問合せください。

◆江東しごとサポートセンター 企業支援担当

☎ : 03-5836-5161

✉ : koto-shigoto@os.persol-bd.co.jp



江東しごとサポートセンター

【所在地】〒136-0071 東京都江東区亀戸2-19-1 カメラプラザ9F

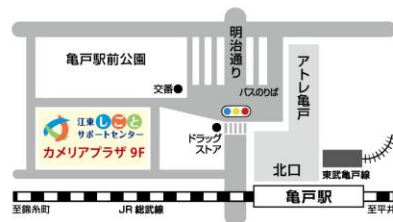
TEL: **03-5836-5161**

平日／9:30～18:00 土曜日／9:30～17:00 【休業日】
日曜・祝日・年末年始(12/29～1/3)

<https://koto-shigoto.jp/>



※江東しごとサポートセンターは江東区がパーソルビジネスプロセスデザイン株式会社に委託しています。



アクセス JR総武線「亀戸駅」北口より徒歩2分
東武亀戸線「亀戸駅」より徒歩2分