



人材採用

Recruitment

3つの視点で
乗り越える！

人手不足 対策ヒントブック

人材定着

Retention



省力化

Labor saving



AI

Manual

Template



日本政策金融公庫

国民生活事業

はじめに

「忙しくて仕事が回らない」

「もっと人がいれば売上を増やすことができるのに」

そんな状況にお悩みではありませんか？

本冊子では、そのような事業者の方に

「人材採用(=人を確保)」

「人材定着(=人が辞めない)」

「省力化(=少ない人で回す)」

この3つの視点から人手不足を乗り越えるための
ポイントやコツをご紹介します。

すべての視点を同時に取り組むことは難しい
ため、まずは自社の状況に応じて、優先順位
をつけてみましょう。

そのうえで、将来を見据えて3つの視点から
まんべんなく取り組むことが大切です。



もっと人がいれば売上を増やすことができるのに…
受注をたくさんもらっているけど、人手不足で対応できない…
求人を出しても応募が来ない…

人材採用
から検討

人材採用

- まずは自社の状況を確認…P3
- 主な採用手段別のポイントやコツ…P4

人材採用に取り組む前にチェックすべき項目と、主な採用手段別に
応募が来るようになる取組方法やポイント、コツなどをご紹介します。



従業員を採用してもすぐ辞めてしまう…
従業員のモチベーションが低く、いつか辞めてしまいそうで怖い…
育児のために従業員が退職…同じことが起こらないようにしたい…

人材定着
から検討

人材定着

- まずは自社の状況を確認…P7
- 『働きやすさ』を向上させる取組み…P8
- 『働きがい』を高める取組み…P10

人材定着に取り組む前にチェックすべき項目と、人が辞めない職場に
するための取組方法やポイント、コツなどをご紹介します。



忙しくて通常業務をする時間がない…
従業員の負担を減らしたい…
新規採用するほどではないが人手不足感がある…

省力化から
検討

省力化

- 「省力化」も人手不足解消の手段…P11

今の人員や体制で事業を継続・発展させていくための方法や
ポイント、コツなどをご紹介します。

巻末付録：人手不足に関する相談ができる支援機関…P13

▶まずは自社の状況を確認

「求人を出しても全く応募が来ない」という場合は、まずは次の項目を確認し、対策を行うことが人材採用のファーストステップです。

①求める人材像をイメージできていますか？

- ▶どんな人材を採用したいか、曖昧なままだと適切な採用手段を選択することができません。
- ▶せっかく応募が来ても「想像していた人材とは違った」と採用のミスマッチにつながってしまいます。
- ▶求める人材像をイメージし、どんな方に応募してもらいたいかを考えることが重要です。



②自社が求人を出していることをしっかりPRできていますか？

- ▶何もしなくても「求職者から応募が来る」ということは、まずありえません。
- ▶そのため、まずは求職者に自社が求人を出しているということを知ってもらうのがとても重要です。
- ▶SNSや求人メディアなど様々な採用手段を上手く活用し、求職者へPRしましょう。

③ホームページを整備していますか？

- ▶多くの求職者は、求人メディアを見た後に企業のホームページを検索し、「どんな会社なのか」「どのように働くのか」といったことを確認します。
- ▶そのため、企業概要や商品・サービスなどを掲載したホームページを整備しましょう。
- ▶できれば、採用ページを作り、募集要項や労働条件を掲載し、従業員の働いている様子が分かる写真などを掲載しましょう。また、InstagramなどSNSの活用も検討しましょう。
- ▶ホームページは作るだけでは意味がありません。定期的に情報更新や見直しを行い、最新の情報を発信しましょう。



④求人原稿を工夫していますか？

- ▶給与や待遇など条件面だけの必要最低限の記載となっていないですか？他社も記載する内容だけでは、数多くある求人情報に埋もれてしまいます。
- ▶自社ならではの魅力や求める人材像、詳細な仕事内容などを記載し、他の企業との差別化を図りましょう。

▶主な採用手段別のポイントやコツ

次に、採用手段別に取り組む際のポイントやコツをご紹介します。手間はかかるかもしれませんが、様々な採用手段を上手く活用することで、より多くの求職者へのPRにつながります。



ハローワーク（公共職業安定所）

- 正社員からパート・アルバイト、若い方からシニアの方など様々な雇用形態や年齢層の求人を無料で行うことができるため、多くの企業が利用しています。
- そのため、求職者の目に留まる、魅力的な求人票を作成することが重要なポイントになります。

プラスワン

自社の魅力が伝わる求人票を作るコツ

- ▶業界用語は使わず、誰が見ても仕事内容が分かるように
- ▶空白は作らず、些細なことでもPR
- ▶写真を掲載し、働く姿がイメージできるように
- ▶「誰でもできる仕事です」といった曖昧な記載は誰にも刺さらない

求人票を作るコツを動画でも紹介！
詳しくはこちら

求人メディア（媒体）

- 求める人材がいる求職者層に一番効果的に求人情報を届けることができる方法は何かを検討しましょう。
- 求人情報を掲載できるスペースは小さいことが多いため、写真やタイトルを工夫することが重要なポイントです。

プラスワン

小スペースで求人情報を伝えるためのコツ

- ▶分かりやすい端的なキャッチコピーを掲載
- ▶会社の外観や作業場ではなく、社長や従業員の写真を掲載し、視覚で分かりやすく

人を喜ばせることが大好きな
アイデアマン募集！

キャッチコピー作成の参考となる動画を紹介！
詳しくはこちら

リファラル採用

- リファラル採用は従業員から知人を紹介してもらう採用方法です。そのため、事前に企業概要や職場の雰囲気を理解している方を採用しやすく、採用に関するコストも少なく済むというメリットがあります。
- 従業員に求める人材像を伝えておき、該当する方がいれば紹介してもらいましょう。
- ただし、何らかの事情により採用できなかった場合は、紹介してもらった方と従業員との関係性を考慮し、双方に対して、応募や紹介への感謝を伝え、不採用の理由を誠実かつ丁寧に説明することが不可欠です。

プラスワン リファラル採用に取り組む際のコツ

- ▶社内制度として整備し、従業員が知人を紹介しやすい雰囲気を作る。
- ▶また、働きやすく、働きがいのある職場と紹介できるように職場の環境整備にも取り組む。



Instagram

- 最近の求職者（特に若者）は、企業情報を確認する手段として、ホームページとともにInstagramを活用しています。また、Instagramは求人情報の検索ツールとしても活用されています。
- 写真だけでなく動画でも会社の雰囲気や従業員の働く姿を発信できます。定期的に発信し、自社の魅力をPRすることが重要なポイントです。

プラスワン Instagramを活用する際のコツ

- ▶従業員の働く姿を掲載することで、会社の雰囲気をPR
- ▶採用情報以外にも様々な情報を発信し、企業の認知度を向上させる。
- ▶ハッシュタグ機能を活用することで拡散が期待できる。
- ▶コメントやDMでの応募を受け付けることで、求職者の応募のハードルを下げる。

Instagramを活用した
人材採用のコツをコラムでも紹介！
詳しくはこちら

0円でパートを
10人採用した
八百屋の成功事例



人手不足の業界でも
0円で年間250人の
応募がきた企業事例



高校、専門学校への学校斡旋の依頼

- 学校から就職を希望する学生の紹介を受けることができ、学校から学生に採用に関する情報を伝えてもらえるため、面接などがスムーズに実施できます。
- ただし、学校斡旋をお願いするためには、学校に自社のことを認知してもらう必要があります。そのため、事前に関係性を構築しておくことが重要です。
- 高校への学校斡旋については、原則としてハローワーク経由になります。まずはハローワークに求人申込を行った後、学校へ依頼します。詳細は各地のハローワークに確認しましょう。

プラスワン 学校に認知してもらうコツ

- ▶職場見学の受入や学校行事に参加する。
- ▶社長や従業員の母校へアプローチし、卒業生が働いていることをPR
- ▶アプローチ時は業務内容だけでなく、地域貢献の取り組みもPR



人材紹介会社

- 費用はかかりますが、条件に合う人材の提案や連絡の仲介などしてくれるため、IT人材など専門性が高い人材を採用したい場合は検討してみましょう。
※通常、人材紹介会社に対して採用した人材の推定年収に応じた報酬の支払が必要となります。
- 人材紹介会社ごとに得意な分野（医療系、IT系など）があるため、特徴や仲介実績などを事前に把握しておくことが重要なポイントです。

プラスワン 人材紹介会社を活用する際のコツ

- ▶求める人材像を明確化し、適切な人材が紹介してもらえるようにする。
- ▶早期離職防止のため、定着サポートなどのアフターサービスの有無も確認

求人への応募があった際は、いよいよ採用面接です。
採用面接に関するポイントやコツを紹介する動画もありますのでご確認ください。

採用面接に関する
動画はこちら



こちらも確認！ 外国人材の雇用

- ▶最近では、人手不足解消の手段の一つとして、外国人材の雇用が注目されています。
- ▶また、人手確保の側面だけでなく、外国人材の知見や語学力を活かしてビジネスを展開する中小企業・小規模事業者も増えています。
- ▶今後は、外国人材の雇用も検討してみましょう。

外国人材の雇用について冊子や
コラムでも紹介！詳しくはこちら

ここから始める
外国人材の雇用
スタートブック



専門家の
コラム



▶まずは自社の状況を確認

「従業員がまた辞めてしまった」という状況から脱却するためには、退職理由を確認し、従業員が定着するための対策を講じていくことが必要です。

人材定着に重要な要素として、『働きやすさ』と『働きがい』があります。

自社の状況について、まずは次の表で確認してみましょう。

項番	項 目	できて いる	できて いない
1	勤務時間や休日などを定めた就業規則を整備できていますか？		
2	介護や育児などの家庭の事情に配慮した勤務ができるようになっていますか？		
3	業務室や作業場は3S（整理・整頓・清掃）ができていますか？		
4	休憩時に従業員がリラックスメできるスペースを用意できていますか？		
5	新人の従業員に対する育成環境を整備できていますか？		
6	従業員のキャリア支援に取り組むことができていますか？		
7	従業員がコミュニケーションを図れる機会を作ることができていますか？		
8	従業員を定期的に褒めることができていますか？		

①～④の「できていない」が多い場合は、まずは『働きやすさ』を向上させることから、⑤～⑧の「できていない」が多い場合は、『働きがい』を高めることから取り組んでいきましょう。

なお、全体的に「できていない」が多い場合には、『働きやすさ』を向上させることを優先して取り組んでいきましょう。

▶『働きやすさ』を向上させる取組み

従業員が安心して働ける環境や制度があることで、『働きやすさ』を向上させることができます。また、家庭の事情に応じて柔軟に働ける環境が整っていれば、介護や育児のために退職しなくてはならないという方を減らすことができます。

『働きやすい』制度の導入

■代表的な制度として「フレックスタイム制度」「短時間勤務制度」「テレワーク制度」「選択的週休3日制」などがあります。

■従業員の意見やニーズを確認しながら、導入できる制度を取り入れてみましょう。



プラスワン

制度導入時のポイント

- ▶意見やニーズの確認にあたっては、制度を活用しない従業員にも確認する。
- ▶導入後は、シフト表やLINEの共有機能などを活用し、勤務予定や業務の進捗状況が見える化する。



働きやすい職場
作りに取り組んだ
企業事例を紹介！
詳しくはこちら



こちらも要チェック

- ▶制度導入にあたっては、まず就業規則を整備することが重要なポイントです。
- ▶就業規則の作り方やポイントなどを紹介する動画もありますので、ご確認ください。



就業規則に関する
動画はこちら



『働きやすい』職場環境の整備

- 業務室や作業場の環境を整えることは、従業員が感じる『働きやすさ』の重要なポイントとなります。
- 大がかりな投資をせずとも、次のようなちょっとした工夫で『働きやすさ』を改善することができます。

◎熱中症対策の強化

- ▶令和7年6月から、WBGT*28度以上または気温31度以上の環境下などで連続1時間以上の作業などが見込まれる企業に対して、職場における熱中症対策が義務化
※熱中症予防のための暑さ指標。詳細は厚生労働省のホームページをご確認ください。



- ▶上記以外の企業においても、熱中症対策は不可欠
- ▶冷房設備を設置するだけでなく、スポーツドリンクや塩分補給用の飴の用意、冷却ファン付きの作業着への変更など、従業員の健康を一番に考えた環境を整備

◎3S（整理・整頓・清掃）の推進

- ▶モノが多く、乱雑で清掃ができていない職場は、集中力や士気の低下に直結
- ▶「誰かがやるだろう」とならないよう、従業員全員参加の「片付けタイム」を設けるなど3Sの取組みを推進



◎休憩スペースや備品の整備

- ▶仕切りを作るなど簡易な対応でも「一人になれる」「リラックスできる」空間を用意
- ▶冷蔵庫・電子レンジ・コーヒーメーカーなどの整備も『働きやすさ』を改善

◎トイレ・更衣室の整備

- ▶どの職場でも男女別または独立個室型トイレ、更衣室の設置は必要不可欠
- ▶また、清潔感や臭いへの対策も重視されるポイント

◎照明・空調の整備や騒音への対策

- ▶暗い照明、暑すぎる・寒すぎる空調、騒音などはストレスの原因となり、作業効率も低下
- ▶LED照明に取り替える、サーキュレーターを設置するといった簡単なことでも改善可能

◎デスク・椅子の見直し

- ▶長時間の業務に耐えられるデスクや椅子への交換は、腰痛・疲労対策にも

◎ハラスメントの防止

- ▶ハラスメントが起こらない職場も『働きやすさ』を感じる重要なポイント
- ▶定期的な研修の受講などにより、ハラスメント防止に向けた取組みを継続

▶『働きがい』を高める取組み

人材育成を行い、キャリア支援に取り組むことで、従業員の『働きがい』が高まります。さらに、従業員の仕事に対するモチベーションアップにつながるため、生産性の向上も期待できます。

人材育成

- 「この会社で成長できている」と感じる従業員は、長く働く傾向にあります。
- 成長を感じられるように、業務の習得状況や成果について、定期的なフィードバックにより従業員とともに振り返りを行うことがポイントです。

**プラスワン**

人材育成時のポイント

- ▶スキルマップを作成し、習得状況を可視化
- ▶若手や後輩の従業員に「教えること」を評価することで、人材育成の取組みを推進する。
- ▶商工会議所・商工会などの外部機関が開催する研修に参加させることで、人材育成の負担を軽減し、知見やスキルを広げられる。

＼スキルマップ／

	A	B	C	D	E
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					



キャリア支援

- 従業員との面談の機会を作り、「自社でどんな成長ができるのか」を明示できれば、従業員は将来の姿を描きやすくなります。従業員に「こうなってほしい」という想いでもかまいません。
- 昇進や昇格の道筋があるとさらに定着意欲が高まります。「主任」「係長」といった役職を付与することも効果的です。
- 透明性のある人事評価制度を整備することも従業員のキャリア支援の一部です。



▶「省力化」も人手不足解消の手段

省力化とは、業務効率化やデジタル化などにより業務の手間や負担を減らすことです。「従業員の負担を減らしたい」場合は、省力化に取り組むことで、必要な業務にマンパワーを充てることができ、売上増加や新事業の展開などにもつながりやすくなります。

業務効率化

- 日々の業務のムダを減らすことで、効率的に業務を行うことができます。
- また、手作業や紙ベースで行っていた業務をデジタル化することで、大幅な時間短縮や工数の削減が見込めます。

◎定型作業はテンプレート化

- ▶よく使うメール文面、報告書、請求書などはテンプレート化
- ▶その際は、汎用的な文章にしておくことでさらに効率化が可能

◎定期的な業務削減

- ▶「やめても問題ない業務」を探すミーティングを定期的に行い、従業員の業務削減への意識を高める。

◎デジタル化

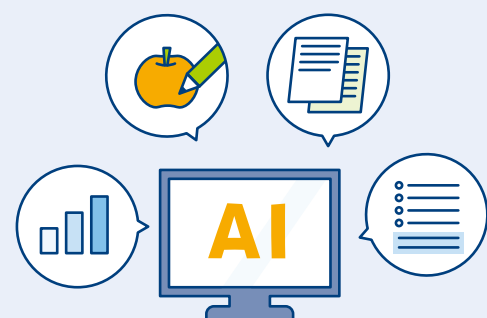
- ▶手間や時間がかかる業務からデジタル化を検討
- ▶大きな設備投資ではなく、低コストで導入できるツールでも十分に業務効率化が可能



こちらも要チェック

生成AIを活用しよう

- ▶ChatGPTなどの生成AIを活用することで、文章の作成や校正、アイデア出し、翻訳など様々なことができます。
- ▶ChatGPTの活用方法やポイントなどを紹介する動画がありますので、ご確認ください。



ChatGPTの活用に関する動画はこちら



労働生産性の向上

- 少ない人員で売上や利益を確保するためには、労働生産性の向上に取り組むことが不可欠です。
- 人材育成による多能工化や業務マニュアルの作成により、2人で行っていた業務を1人で対応できるようになれば、人手不足感を和らげることができます。

◎多能工化に取り組む

- ▶「この業務はこの人しかできない」という状況は大きなリスク
- ▶従業員に複数の業務を習得してもらい、柔軟に対応できる体制を作ることで、急な欠勤や繁忙期にも対応可能に



プラスワン

多能工化に取り組む際のポイント

- ▶担当業務が限定されないため、「誰が何をどこまでしているか」をどの従業員も把握できる体制構築が重要
- ▶LINEやGoogle Chatなどのツールを活用し、簡易に情報共有や報告ができる仕組みを導入する。

◎業務手順のマニュアルを作成

- ▶どの従業員でも作業できるよう、マニュアルを作成する。また、作成することで教える時間の削減も
- ▶業務の流れが理解できる程度の内容だけでも良いので、まずは作成してみる。その後、必要な箇所を追加
- ▶マニュアルは、業務の様子を写真や動画で撮影したものでも十分



動画を活用したマニュアル作成についてコラムでも紹介！
詳しくはこちら



こちらも確認！外部資源の活用

外注への依頼や他企業との協働

- ▶コア業務以外で専門性が高い業務やあまり発生しない業務は、外注に依頼する方が効率的です。
- ▶最近では、設備や受付・電話対応スタッフをシェアする企業も増えています。

副業人材の活用

- ▶一般に、企業の社員として働きながら、勤務時間外に他社の仕事を請け負う人材です。
- ▶通常では経験者の採用が難しい専門的なテーマに対して、副業人材を活用する企業が増えています。

副業人材を活用した企業の事例を紹介！
詳しくはこちら



人手不足に関する相談ができる支援機関

困った際は、支援機関に相談してみることが人手不足解消の近道です。
主な支援機関をご紹介しますので、ぜひ相談してみてください。

ハローワーク 人材採用 人材定着

- 求人を出す以外にも、求職者の情報や助成金の案内を受けることができる。
- 就職面接会などのイベントも定期的に開催しており、人材に関する総合的な相談が可能

商工会議所・商工会 人材採用 人材定着 省力化

- 地域の中小企業・小規模事業者を支援する商工団体
- 人手不足に限らず、経営・販路開拓・資金繰りなど幅広く相談が可能
- 税理士や中小企業診断士などの専門家による相談会や経営セミナー、研修も定期的に開催
- 自治体や地域金融機関などと密に連携しているため、他の支援機関を紹介してもらうことも可能
- 人手不足対策に活用できる補助金や助成金の情報提供を受けられることもある。

地域金融機関 人材採用 人材定着 省力化

- 銀行や信用金庫、信用組合などの地域金融機関は、中小企業・小規模事業者の事業継続・成長に向けた本業支援を実施
- 金融機関の視点で、長期的なアドバイスを受けることも可能
- 金融機関によっては、グループ企業として人材紹介会社を保有
- 取引先・専門家の紹介などを受けられることもある。

よろず支援拠点 人材採用 人材定着 省力化

- 国が全国に設置する中小企業・小規模事業者のための経営相談所
- 中小企業診断士などの専門家が相談に対応
- 人手不足に限らず、経営・IT・販路開拓・資金繰りなど幅広く相談が可能

中小企業基盤整備機構 人材採用 人材定着 省力化

- 国の中小企業・小規模事業者向けの政策の中核的な実施機関として、地域の支援機関と連携しながら中小企業・小規模事業者をサポート
- 人手不足やデジタル化などの相談に対して、専門家の派遣を実施

社会保険労務士 人材採用 人材定着

- 「労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施に寄与するとともに、事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上に資すること」を目的として業務を行う専門家
- 企業における採用から退職までの「労働・社会保険に関する諸問題」や「年金の相談」に応じるなど、業務の内容は広範囲にわたる。
- 人材定着に取り組む際に活用できる助成金の申請支援を受けることも可能
※支援を受ける際は、費用負担が生じる場合があります。

産業雇用安定センター 人材採用 人材定着

- 人材の再就職と出向などを支援する公益財団法人。各都道府県に設置されている。
- 多様な人材情報を保有しており、最適な人材情報の提供を受けることが可能
- 労働条件や採用後の定着化に向けたアドバイスを受けることも可能

自衛隊援護協会 人材採用

- 退官した自衛官の再就職支援を行う一般財団法人
- 自動車整備士やクレーン運転士など、多くの人材が様々な資格を保有しており、即戦力としても期待できる。

国際人材協力機構（JITCO） 人材採用 人材定着

- 「技能実習」「特定技能」「育成就労」などの外国人材雇用に関する支援を行う内閣府所管の公益財団法人
- 外国人材の受入や雇用に関する相談が可能

プロフェッショナル人材戦略拠点 省力化

- 45道府県に設置されている、副業人材などのプロ人材と地域の企業とのマッチングを支援する機関

監修者

独立行政法人 中小企業基盤整備機構

中小企業アドバイザー（人材支援）

柳沢 隆

Be a Great Small.
中小機構

● 特定社会保険労務士 ● 中小企業診断士

中小企業の労働・社会保険手続き、給与計算等の顧問業務や、人事・賃金制度の設計・運用支援など多岐にわたる。

また、雇用管理や人事制度などのセミナー講師として、実績を多数有している。

中小機構

中小企業の未来をサポート！
中小機構は、あらゆる経営課題に
寄り添って支援する公的機関です。

中小機構

<https://www.smrj.go.jp/>



中小企業大学校

中小機構が運営する人材育成機関です。
全国9か所の中小企業大学校や地域本部、
Webを通して経営者や後継者などの方々を
対象に多彩な研修メニューをご提供します。

中小企業大学校

<https://www.smrj.go.jp/institute/>



日本公庫からのご案内

● インターネット申込 ●

借入申込のお手続きは「インターネット申込」をご利用いただけます。

詳細はこちら▼



インターネット上でお申込手続きが完結

24時間365日いつでもお申込可能

来店・郵送よりスピーディーに完結

● 事業資金お問合せチャット ●

事業資金に関するご質問にお答えするチャットボットです。24時間365日ご利用いただけます。

詳細はこちら▼



事業資金のご質問にお答えします

事業資金
お問合せチャット



日本政策金融公庫

国民生活事業

〈発行〉

日本政策金融公庫 国民生活事業本部
顧客支援室

〒100-0004 東京都千代田区大手町1-9-4
大手町フィナンシャルシティ ノースタワー

※本誌掲載の記事、イラストなどの無断転用・転載は
お断りします。

※本誌記載の情報は発行時点のものです。

日本公庫ダイレクトアプリ

各種お手続きや経営お役立ち
情報などのサービスを提供



詳細は
こちら！

LINE公式アカウント

経営の〆プラス、になる情報や
サービスをLINEでお届け



友だち
追加は
こちら！

(令和7年9月発行)