

地方IT企業が取り組める 採用・定着対策

2024年 6月27日

株式会社アンテ

代表取締役 島田和子

Ante

株式会社 アンテ Ante Co.,Ltd

■ 事業内容

“エンゲージメント向上”のトータルサポート

- ・組織診断
- ・組織開発・人材育成の戦略策定支援
- ・研修や会議のファシリテーション
- ・キャリアコンサルティング
- ・採用支援
- ・評価制度構築

代表取締役
組織・キャリアコンサルタント



島田 和子 Kazuko Shimada

“エンゲージメント（企業と従業員が互いの成長に貢献し合う関係性）”を高めるサポートを通じて、**離職や業績停滞等の経営課題の解決とビジョン実現**を強力に支援。

京都大学 卒業後、福岡県庁に技術職として入庁。
現場での農業経営支援に従事後、最年少で本庁の企画部署に異動。
数十億円の農林水産関係予算や 農産物の輸出促進に従事するも、
県職員としての役割に悩み 数年間の学びを経て起業。

現在は「**すべての人が生まれ持った強みを存分に発揮していきいきと働くことができる世界**」を実現するため、
企業の経営者や管理職とともに組織開発・人材育成に取り組んでいる。

国家資格 2 級キャリアコンサルティング技能士、3 児の母

“エンゲージメント向上”のトータルサポート

“エンゲージメント”をキーワードに
伴走支援
(調査、顧問、ファシリテーター)

良い人材が
採用できない

育てても（急に）
辞める

主体性がない

管理職が育って
いない

パフォーマンス
（生産性）が低い

トップと現場の
乖離



チームの
関係性が良くなる

後ろ向きな離職
が減る

主体性と
生産性が上がる

管理職が育つ
（次世代も）

メンタル不調者が
減る

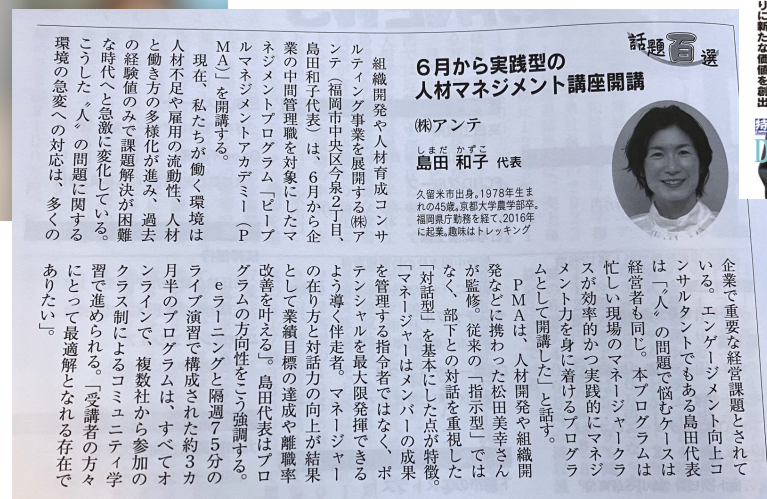
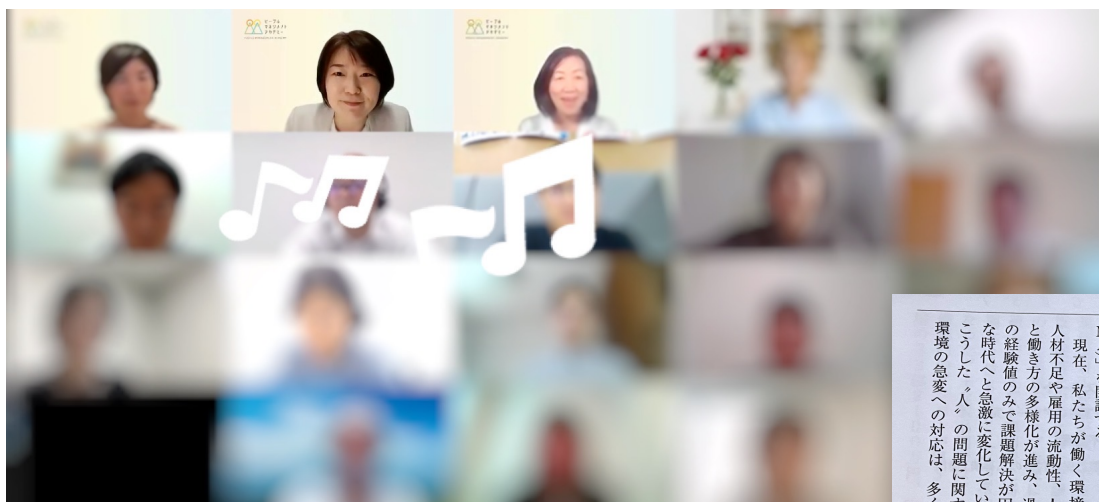
優秀な人材が
集まる

地方企業の持続的发展へ

講師紹介

■ 最近のトピック

- ・ リーダー・マネージャー向けの 実践型 マネジメント講座
「ピープルマネジメントアカデミー」を開講 (九州・関東・関西の複数企業から 25名が参加)
- ・ マネジメントの難度が増す中で、人材マネジメントを体系的に学び、チームで成果を出す
在り方とスキルを実装 → 離職防止、業績拡大に効果



アカデミー
webサイト



1 IT業界の人材面の課題

2 エンゲージメントについて

3 パネルディスカッション

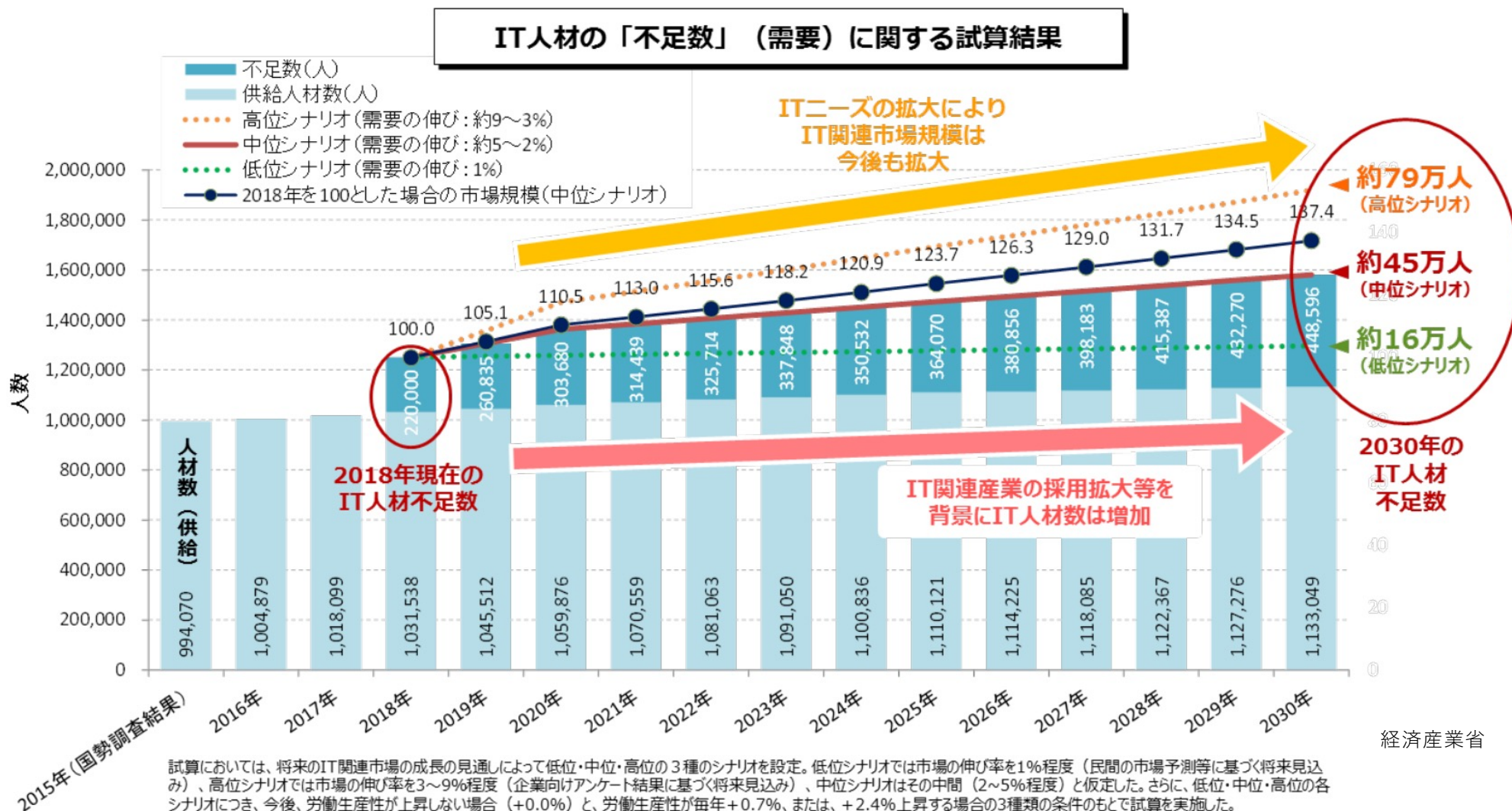
4 採用・離職対策の成功事例

- ・ エンジニア需要拡大に伴い、人材獲得競争が激化
- ・ 特に九州・沖縄地区では、台湾TSMC社の大きな影響
- ・ 長崎県（諫早市）では
2024年1月 ソニーの半導体新工場棟が竣工
2026年の一部稼働を目指して京セラが工場建設中
（今後1,000人規模の採用予定）
- ・ 採用が難しい上に、退職を申し出る社員の増加
- ・ 人口流出についても、長崎県の2050年の人口予測はおよそ87万人で、2020年を基準にした30年間の減少率は33.8%（全国5位）
- ・ IT人材確保のために、長崎県 独自施策が複数実施されている

IT業界の人材面の課題

■ IT人材の需給予測

需要の拡大に対して供給（育成）が追いつかず、IT人材不足数は今後も増加する見込み

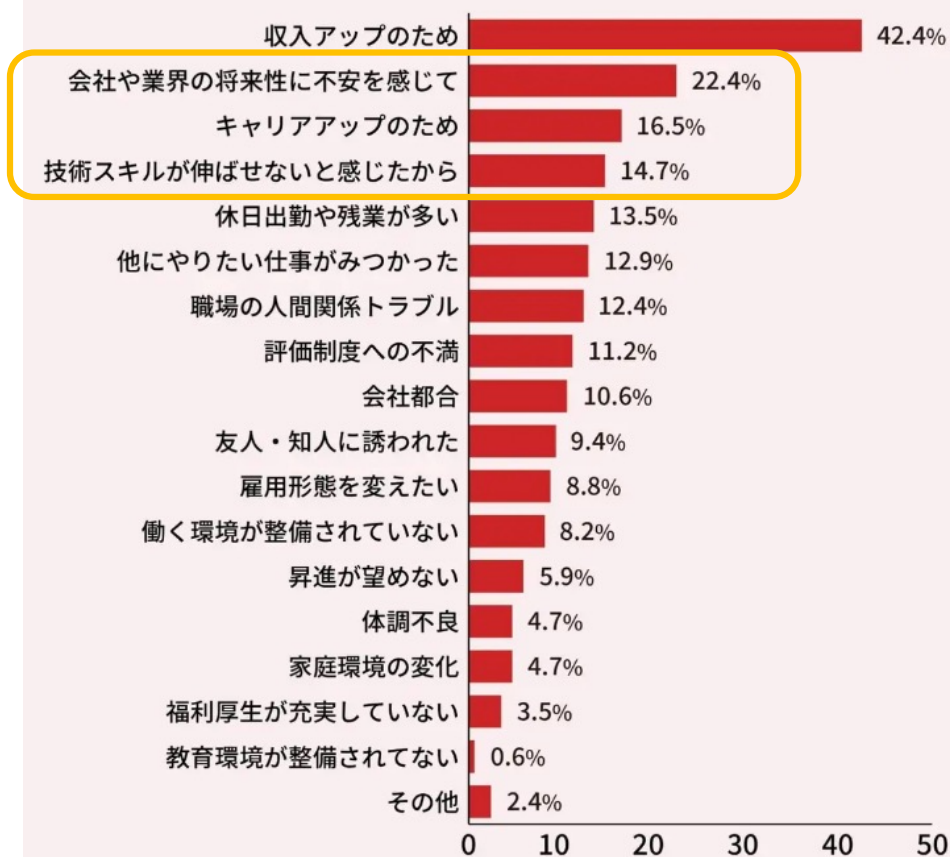


IT業界の人材面の課題

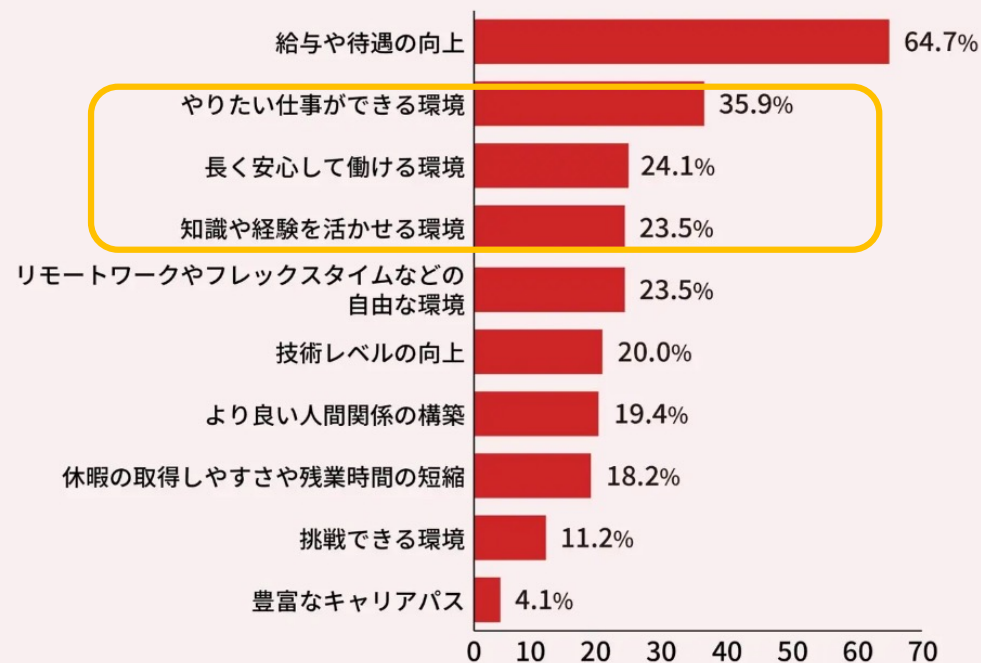
■ ITエンジニアの離職理由

給与面以外では「会社の将来性」「スキルアップ」「働きがい」が上位にあるが、「労働時間」や「人間関係」も含め、理由は多岐にわたる

転職を決めた理由



転職先に求めること



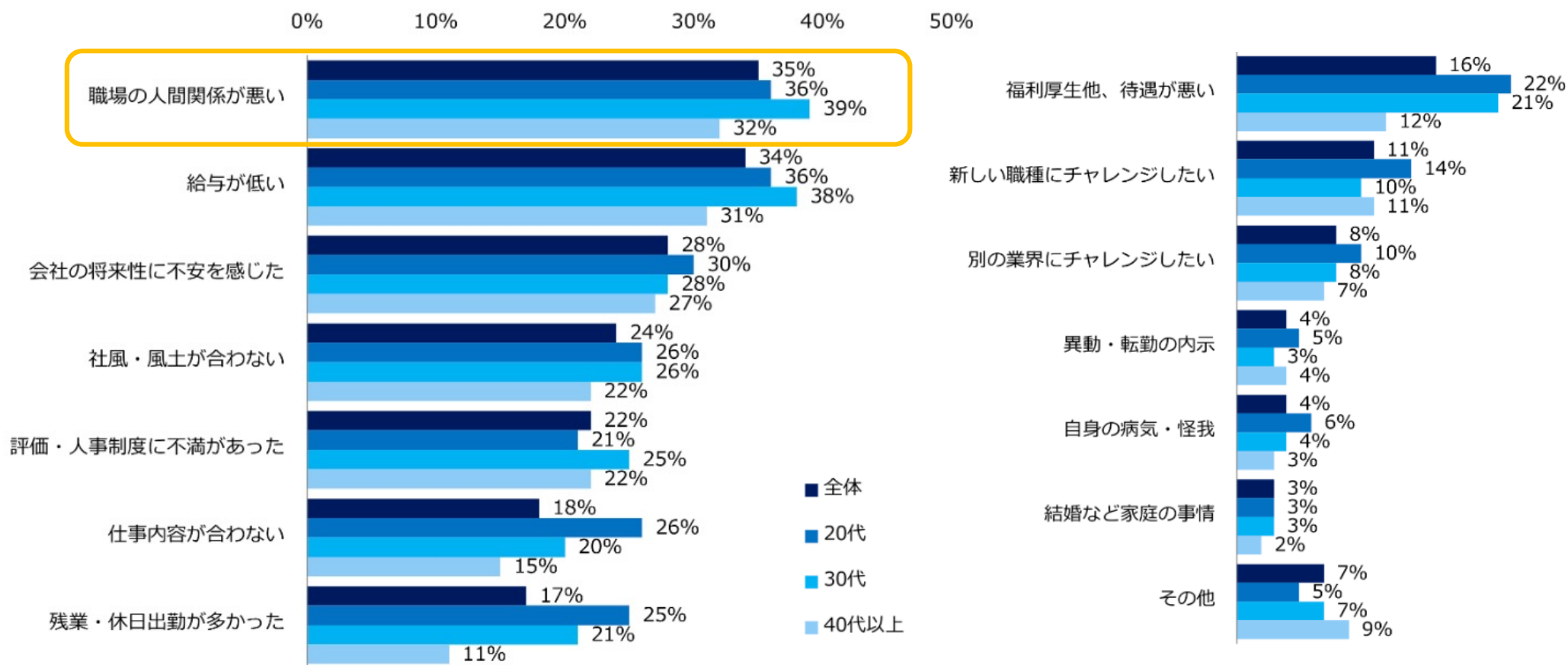
レバテック
キャリア
PRODUCED BY Leverages

※回答数：170人

IT業界の人材面の課題

■ 全職種の離職理由

「職場の人間関係」が給与と同水準



1 IT業界の人材面の課題

2 エンゲージメントについて

3 パネルディスカッション

4 採用・離職対策の成功事例

エンゲージメントについて

エンゲージメント
engagement



高い状態 = 両思い

日々、前向きな気持ちで働いている



生産性・顧客満足度が上がる
ミスや離職は少ない

低い状態 = 別れる手前

不満や不安を抱えて働いている



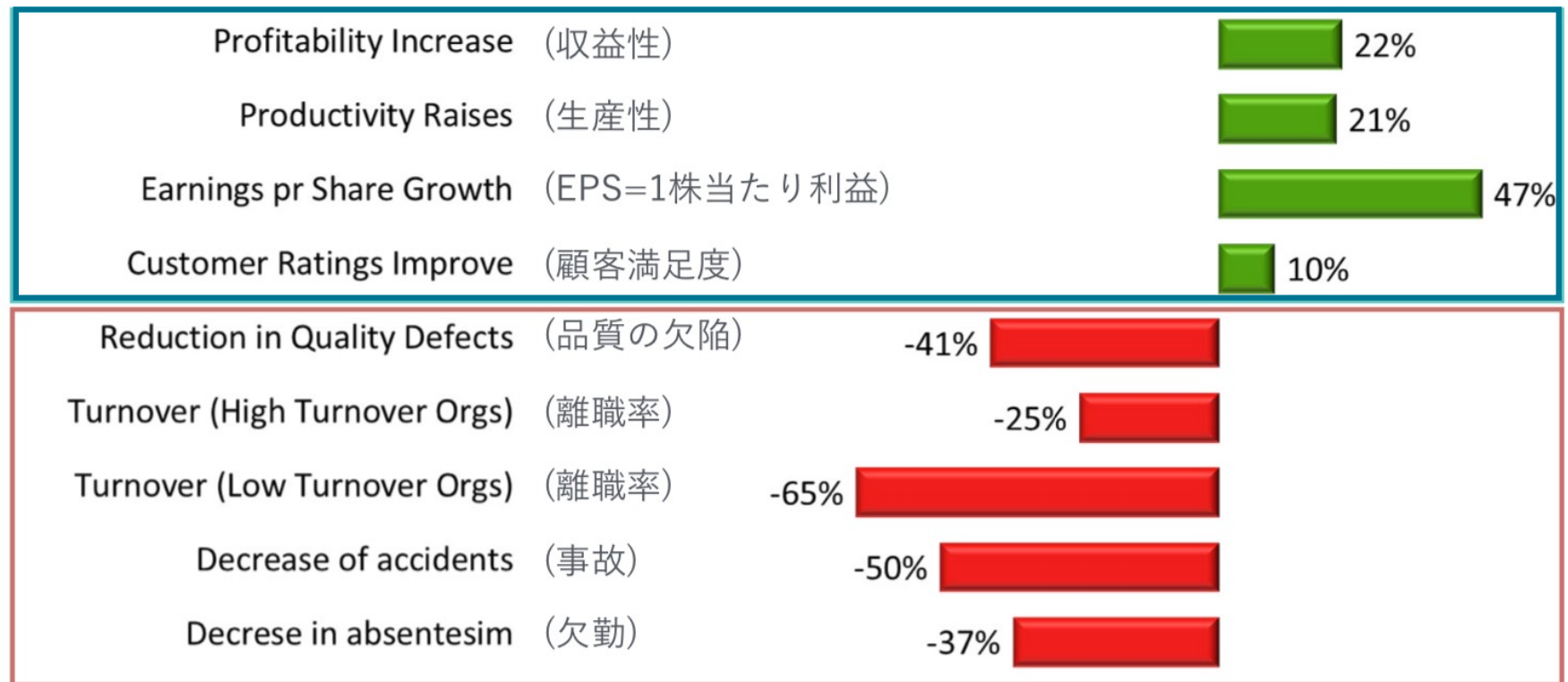
生産性・顧客満足度が下がる
ミスや離職が増える

エンゲージメントについて

エンゲージメントは、「業績や離職率との相関」が証明されている

Engagements Effect on Key Performance Indicators

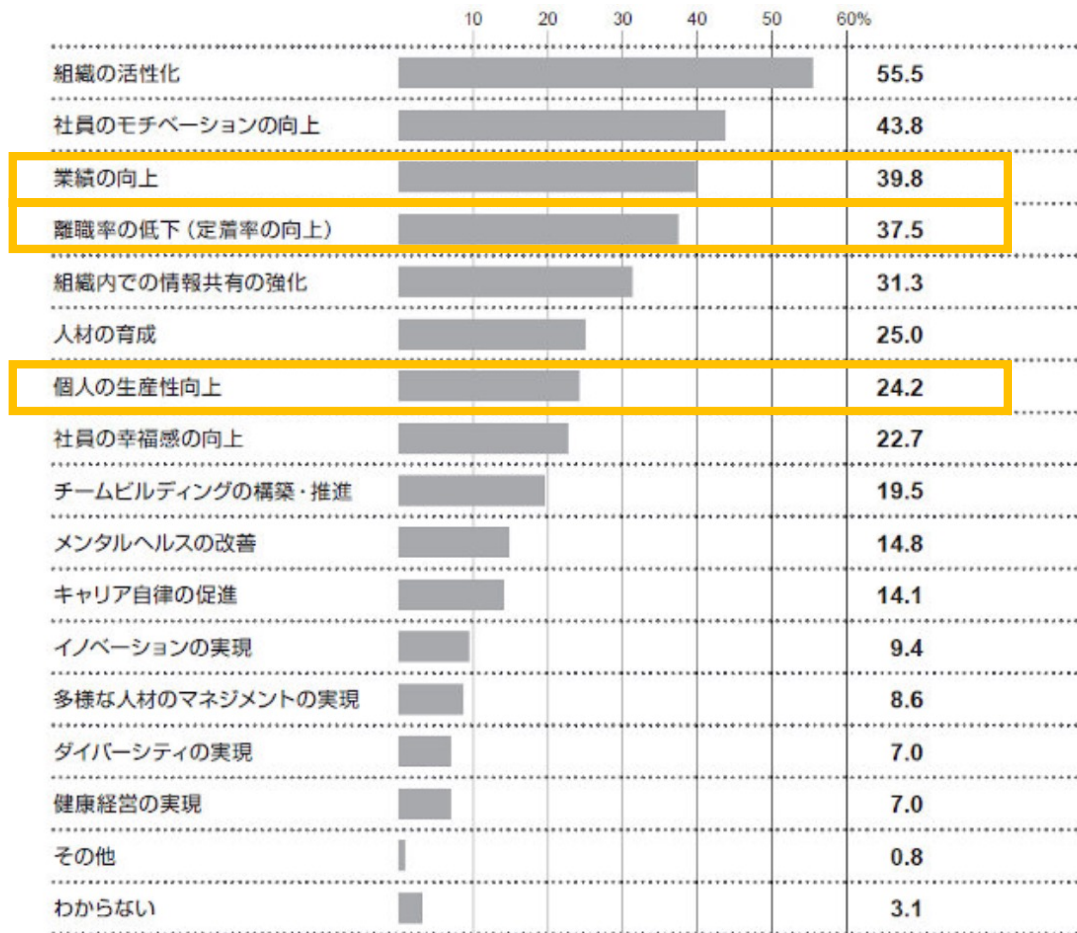
Median differences between top and bottom quartile teams



※ GALLUPより

エンゲージメントについて

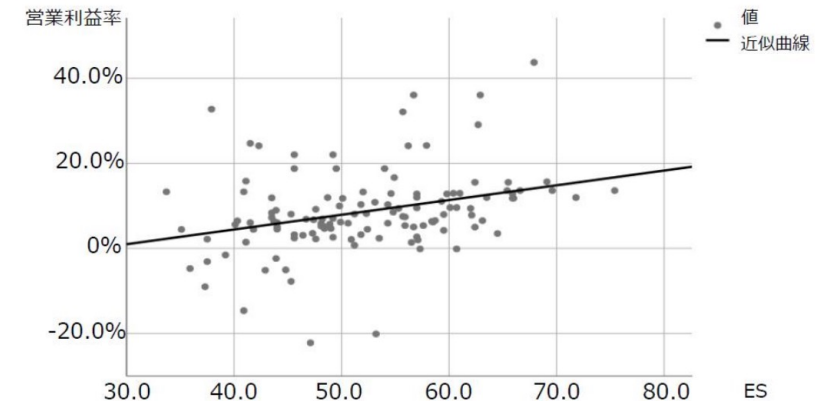
■ エンゲージメントが高まったことで得られた効果



日本の人事部「人事白書2019」p.277より引用

■ 営業利益率・労働生産性との相関

【ES と当期の営業利益率との相関性】



- ・ エンゲージメントスコア (ES) 1 ポイントにつき
営業利益率が 0.35% 高い
- ・ ES 1 ポイントの上昇につ き
翌四半期の営業利益率が 0.38% 上昇する
- ・ ES 1 ポイントにつき
労働生産性(指数※)が 0.035 高い

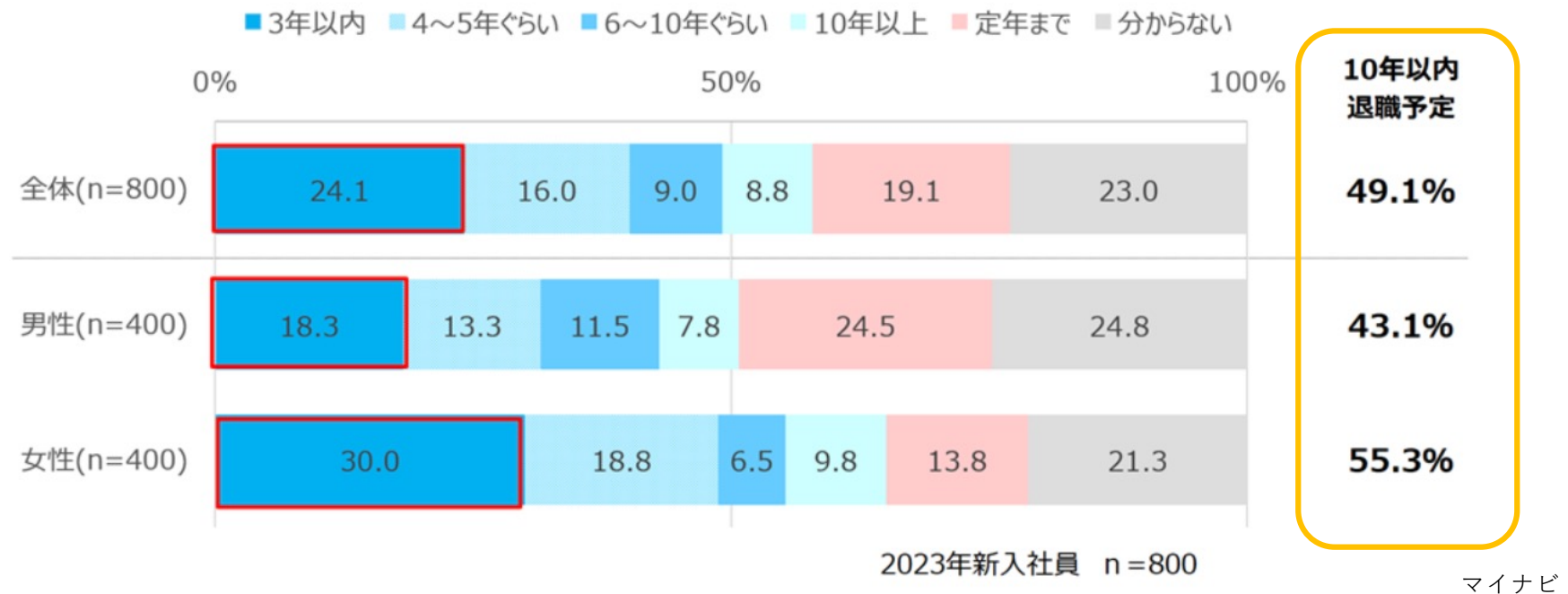
※従業員の給与 1 円あたりの収益額

リンクアンドモチベーション

エンゲージメントについて

■ 新入社員の勤続意向

Q. 今の会社であと何年働くと思いますか？



「勤め上げる」ことが前提でなくなった今、
・それでも「この会社で働く」ことを選ぶか
・在職期間にいかに成果を残せるか

→ エンゲージメント次第！

エンゲージメントについて

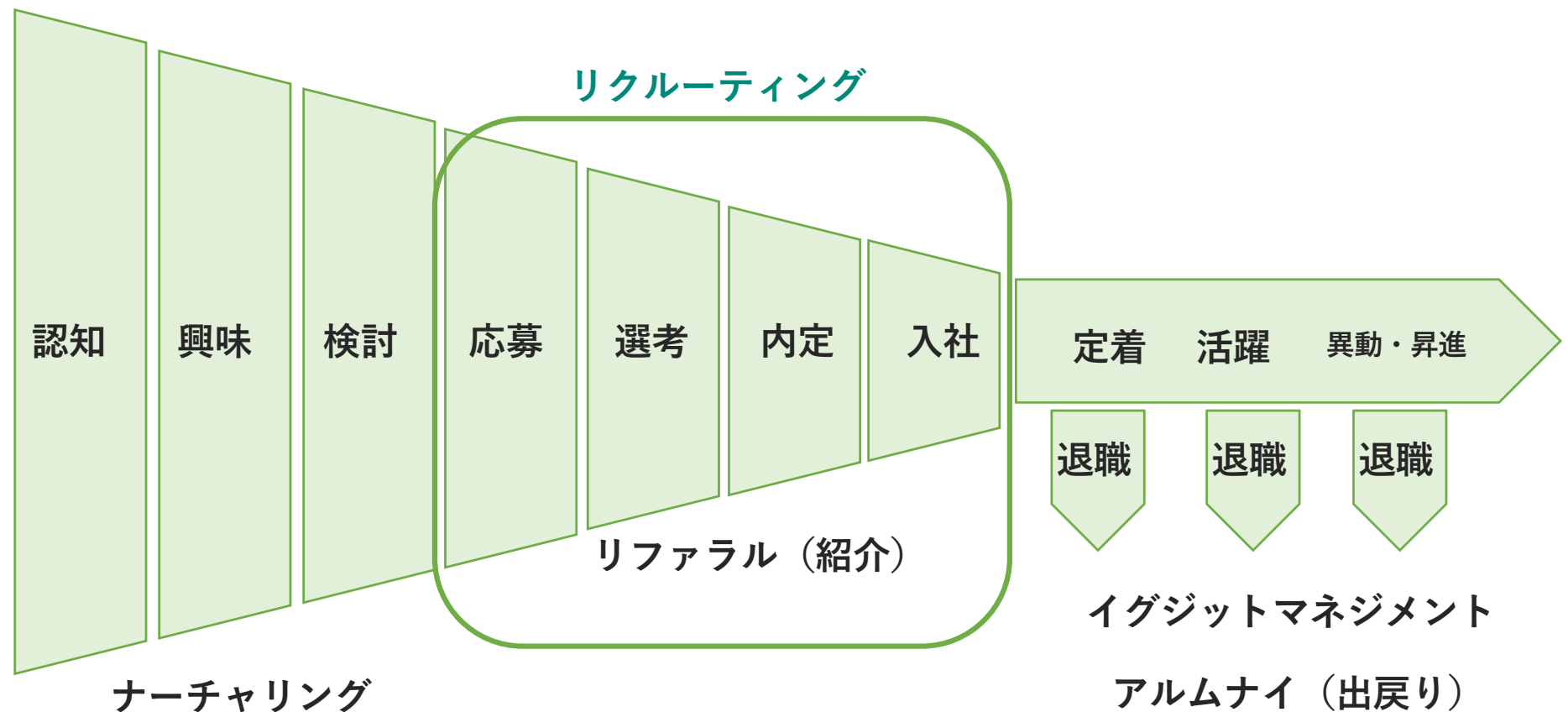
■ エンゲージメントの構成要素

	ハード面 (会社が整備すべきもの や ハコ)	ソフト面 (チームや個人が取り組めるもの や 中身)
A ビジョン・戦略	求心力のあるビジョン・戦略が言語化され、周知されているか	ビジョン・戦略や課題を全員が自分ごととして受け止め、主体的に行動しているか
B 制度・構造	個人の意欲を高め、戦略実現につながる人事戦略・制度や組織構造となっているか	人事制度や体制が現場でスムーズに機能し、人が育っているか
C 業務	業務が精査されており、効率良く働ける環境（情報・ツール・オフィス等）も整っているか	上司のマネジメントのもと（or 自律して）、多様なメンバーがやりがいを感じながら成果を出せているか
D 人間関係	適量のコミュニケーション機会と、誰もが発言できる風土があるか	チーム全員がお互いを信頼・尊重し、高め合う関係性が築けているか

エンゲージメントについて

■ 採用の全体像

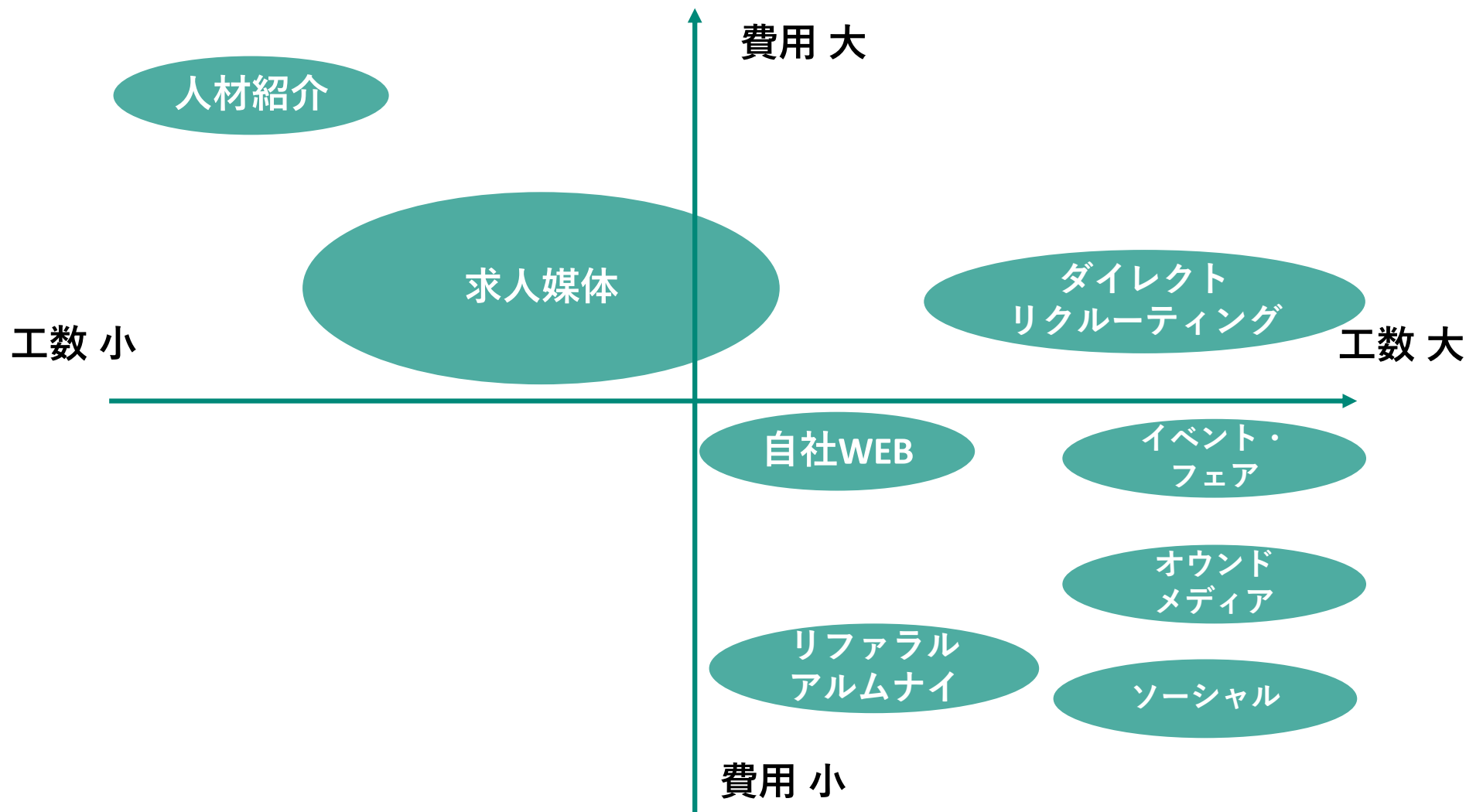
採用は「マーケティング」。在職者のエンゲージメントが採用にも影響する



エンゲージメントについて

■ 多様な採用手法

どの手法においても、エンゲージメントの高さはアピールできる



- 1 IT業界の人材面の課題
- 2 エンゲージメントについて
- 3 パネルディスカッション
- 4 採用・離職対策の成功事例

「地元企業・自治体が取り組む人材確保策」

- ・ 登壇者自己紹介（所属、お名前、事業内容）
- ・ 人材確保のために取り組んだこと：採用や離職防止について
 - ・ 取組前のお悩み
 - ・ 取組の具体的内容
 - ・ 結果・成果
- ・ 登壇者＋島田での対話
- ・ 会場からの質疑応答

- 1 IT業界の人材面の課題
- 2 エンゲージメントについて
- 3 パネルディスカッション
- 4 採用・離職対策の成功事例

「うちは

給与もそう上げられないし

特別新しい仕事もないし。。

できることがあるの??」

あります！



採用も離職防止策も ポイントは同じ

まずは 今の従業員の皆さんが

「うちの会社、いいよ！」

「色々あるけど仕事が楽しい」

と思えていること

- ・ 離職防止 → 課題を捉えて、上記の状態を作る
- ・ 採用 → ターゲットを定めて発信

ファン作り

1分で
わかる！

我が社のエンゲージメントチェックシート

ご自身の会社・従業員のみなさんの状態をイメージしながら○△×をつけてみてください

H

S

A
ビジョン・戦略

☐

求心力のあるビジョン・戦略が言語化され、
周知されているか

☐

ビジョン・戦略や課題を全員が自分ごと
として受け止め、主体的に行動しているか

B
制度・構造

☐

個人の意欲を高め、戦略実現につながる
人事戦略・制度や組織構造となっているか

☐

人事制度や体制が現場でスムーズに機能し、
人が育っているか

C
業務

☐

業務が精査されており、効率良く働ける
環境（情報・ツール・オフィス等）も整っているか

☐

上司のマネジメントのもと（あるいは自律して）、
多様なメンバーが成果を出せているか

D
人間関係

☐

適量のコミュニケーション機会と、
誰もが発言できる風土があるか

☐

チーム全員がお互いを信頼・尊重し、
高め合う関係性が築けているか

総合

☐

一人ひとりが生き生きと働いているか

☐

従業員は自社を“働きがいのある会社”として
他者にオススメすると思うか

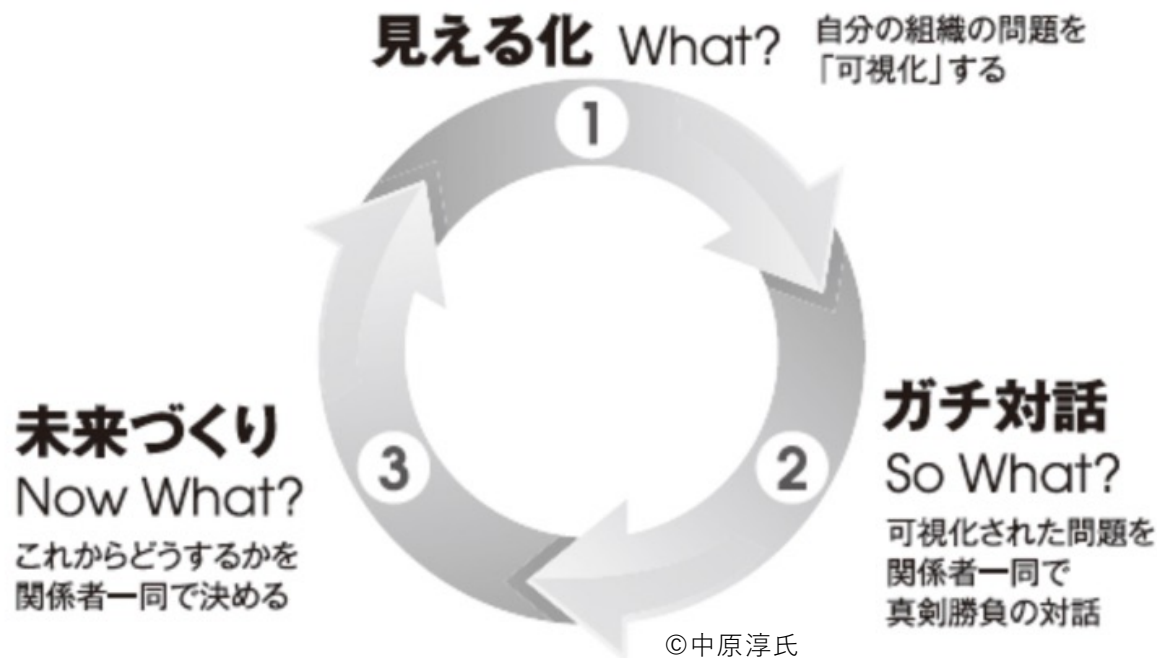
○は御社の強みです。△や×の改善策の一例については本日の資料をご参照ください

* 各領域の要因を分析できるエンゲージメントサーベイも提供可能です。弊社HPのお問合せフォームからお気軽にご連絡ください



■ 事実を知る方法

■ 組織開発の基本ステップ



本当の課題は、一度
“見える化”してみないと
わからない！

(エンゲージメントサーベイ
の活用)

採用でも「現状分析」を
している企業はごく少数！

(1) A社 80名規模

■ お悩み

- ・ 離職（直近3年平均 5名/年）
- ・ 採用できない



■ 実施したこと

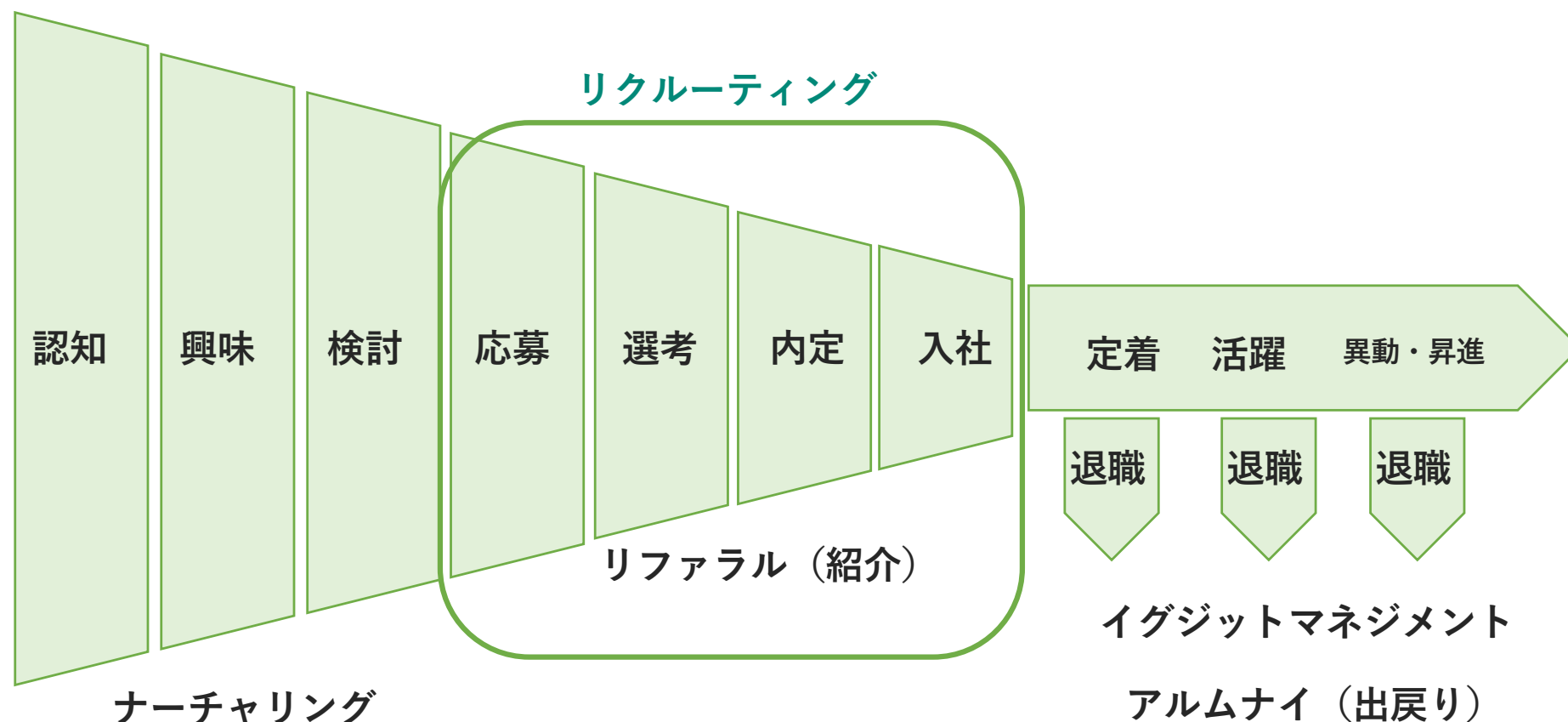
- ・ 組織診断（アンケート&インタビュー）
→ 「会社のビジョン・戦略がわからない」との声多数
- ・ 選考辞退者へのインタビュー → 「他社に比べて会社の将来が見えなかった」
- ・ ビジョンの言語化、ビジョン発表会、社長と各部署との座談会
- ・ 採用サイトでの発信、インターンや説明会で社長・人事・若手がビジョンを語る
社員もチャンスがあれば「仲間を募集してます」と呼びかけ

■ 結果

- ・ 離職者数 半減（2023年 2名）
- ・ 新卒 3名採用

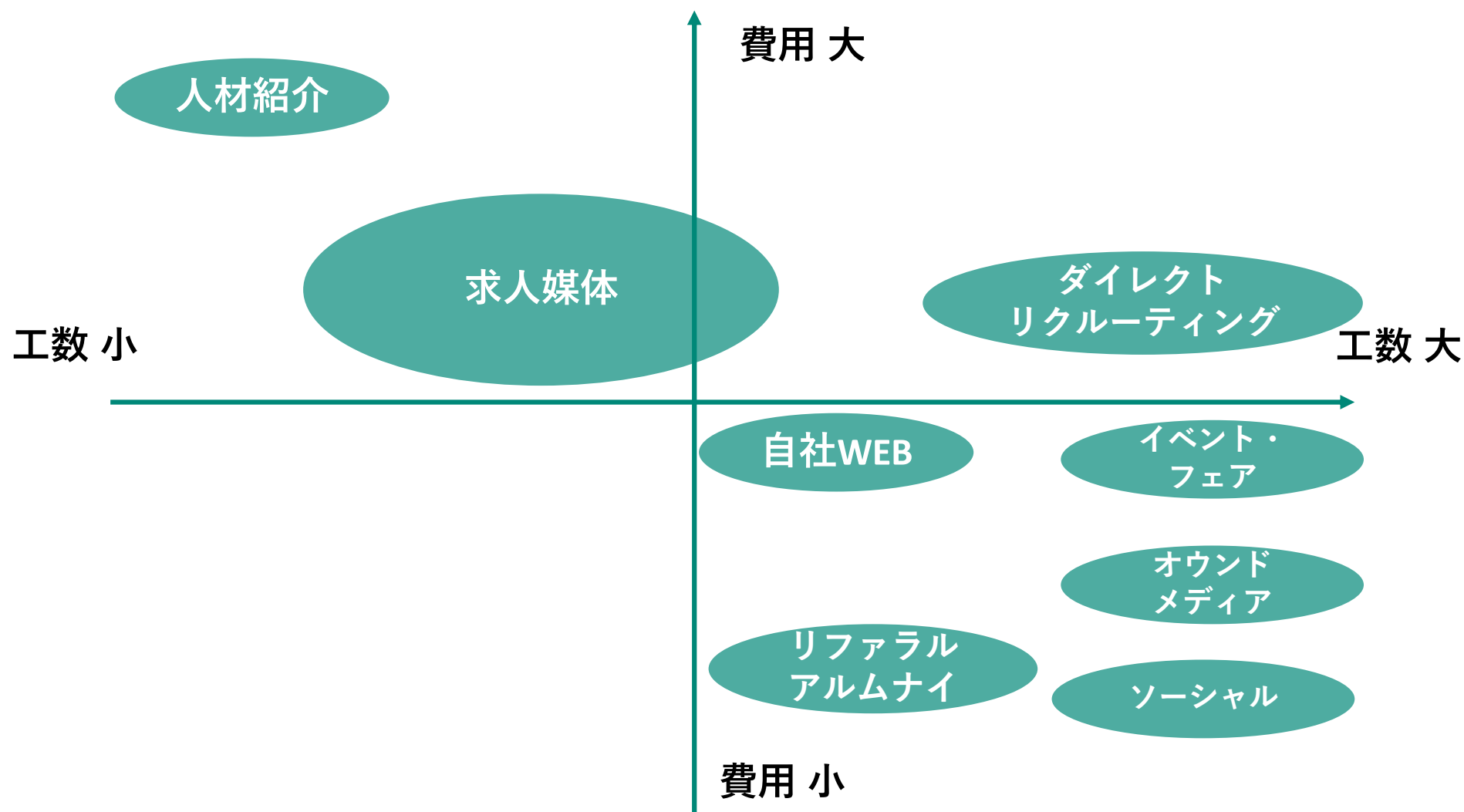
■ 採用の全体像

採用は「マーケティング」。在職者のエンゲージメントが採用にも影響する



■ 多様な採用手法

どの手法においても、エンゲージメントの高さはアピールできる



採用・離職対策の成功事例

■ 地方・中小の採用戦略

有名・大企業の
採用



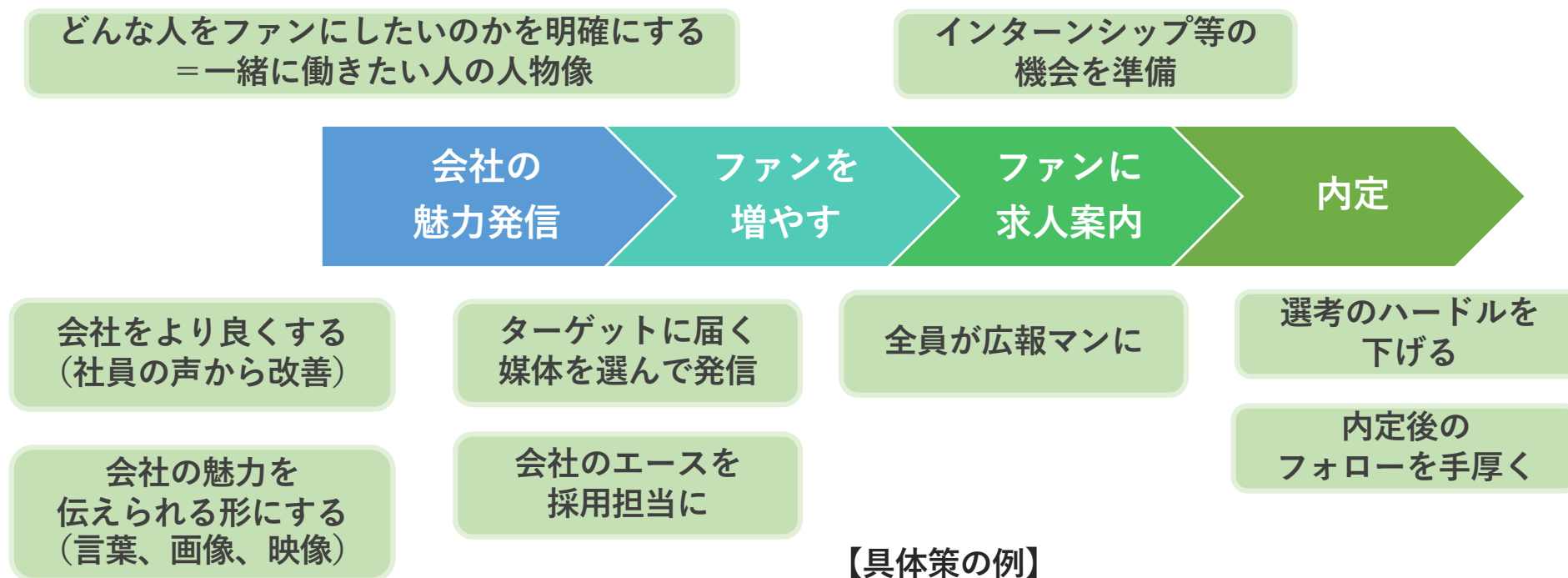
大量の不合格者と内定辞退を前提としたシステム＝膨大な労力

地方・中小の
採用



不特定多数の母集団形成モデルからの脱却

■ ファンの増やし方



- ・ 会社説明会は動画でも配信
- ・ 社長と新人の会話動画をTikTokに投稿
- ・ 名刺の裏に「社員募集！」＋QRコード
- ・ ダイレクトリクルーティングは倍率が低い学部
- ・ 大学をこまめに訪問
- ・ 内定辞退者・退職者への定期的な連絡（シーズンレター）

(2) B社 120名規模

■ お悩み

- ・ 離職（直近3年平均 7名/年）
- ・ 上司部下のコミュニケーション問題



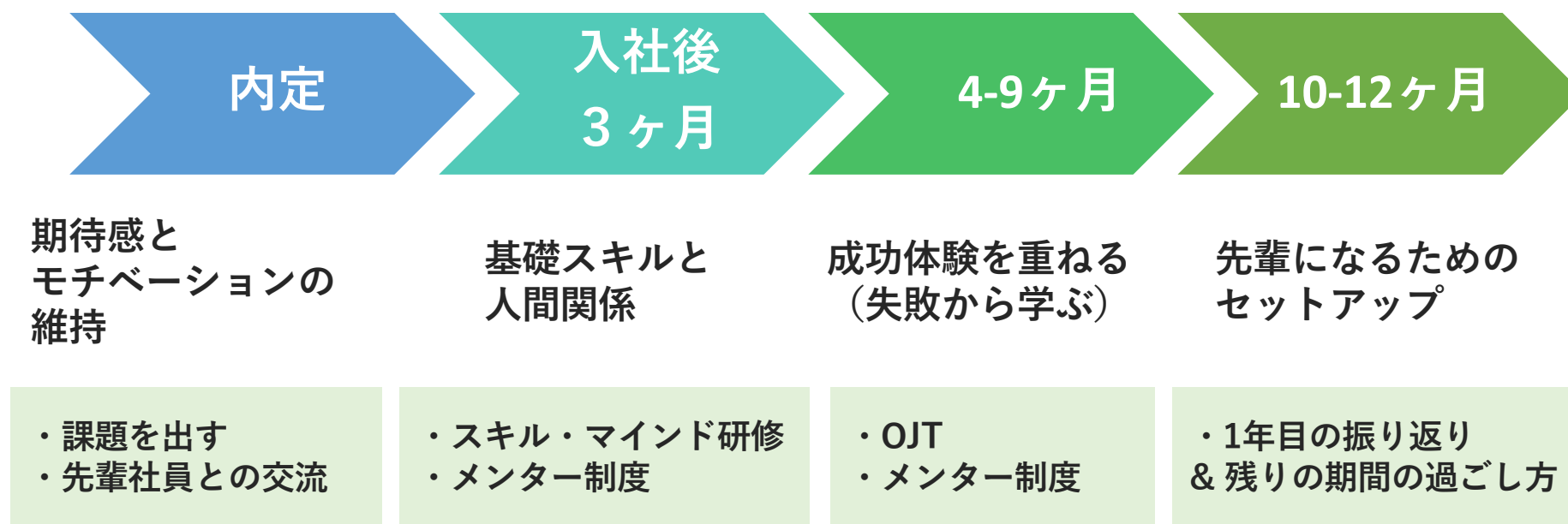
■ 実施したこと

- ・ 組織診断（アンケート& インタビュー）
→ 「直属の上司によるサポート不足」が明らかに
- ・ マネジメント研修
（メンバーマネジメント、優先順位付け などについて）
- ・ メンター制度、1on1の推進（部下の目標や悩みについて、月1回 20分）

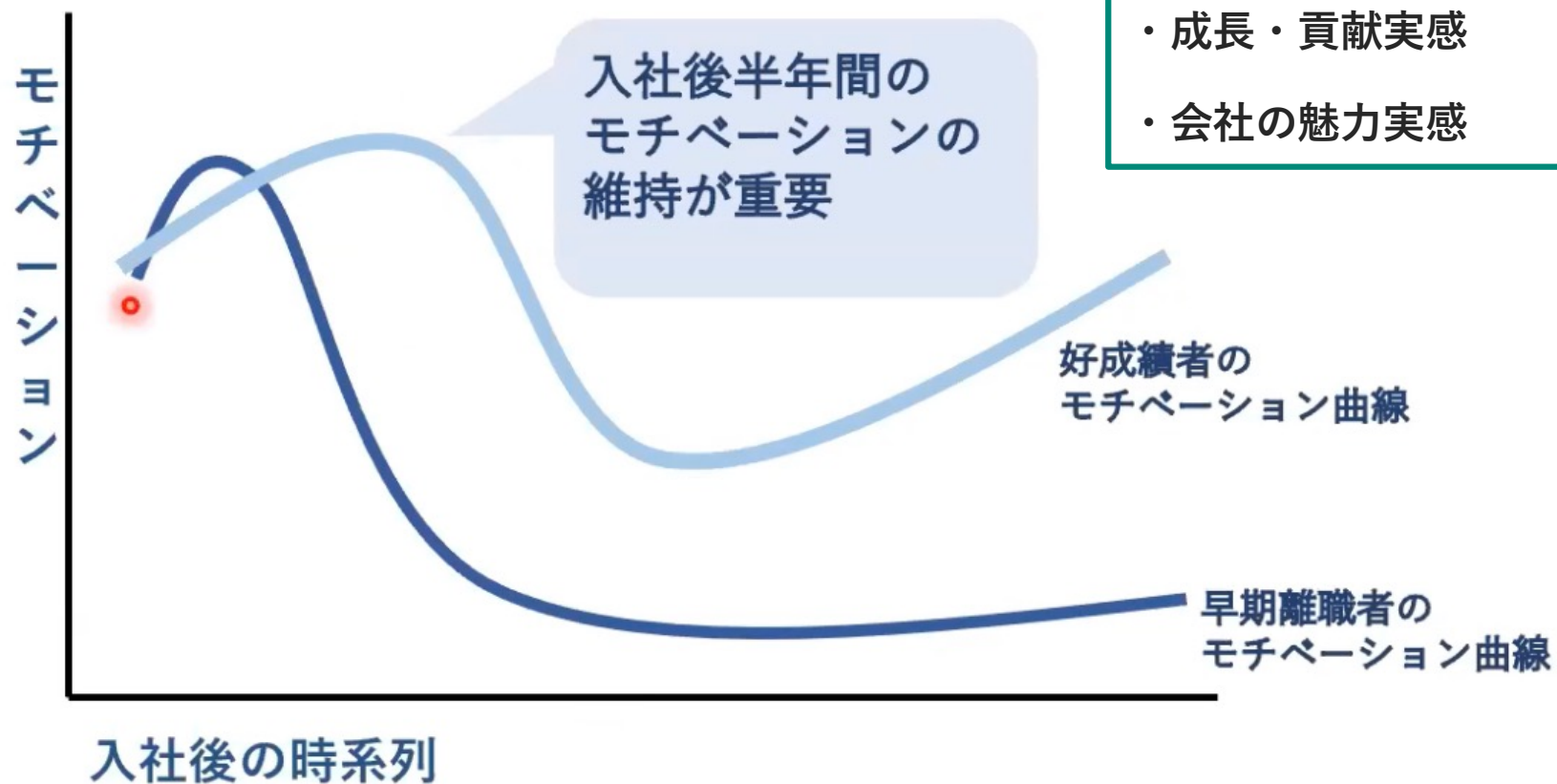
■ 結果

- ・ 離職者数減 （2023年 4名）
- ・ 納期前の残業が減り、若手が明るくなった

■ 1年目のサポート



■ オンボーディングの重要性



(3) C社 200名規模

■ お悩み

- ・ 離職（直近3年平均 11名/年）
- ・ 受け身・主体性のなさ

■ 実施したこと

- ・ 組織診断（アンケート&インタビュー）
→ 「キャリアが描けない」「自身の成長が見えない」との声多数
- ・ キャリアビジョン研修
（個々の叶えたいことと会社ビジョンの重なりを見つける）
- ・ 1on1の推進（直属の上司が部下のキャリアについても理解・応援）

■ 結果

- ・ 離職者数 半減（2023年 5名/年）
- ・ 若手から「これ、自分がやってみたいです」と声上がるように



離職対策の要

「ここで働く意味」を感じられていること

(金銭報酬以外の、自分にとって価値のある何か)

現場で感じること

会社施策も重要だが、
日々メンバーと接している**直属の上司の影響**が大きい！

この人と一緒に働きたい
大切に思われている
相談に乗ってくれる

■ リーダー・管理職のお悩み

「業績目標も人材育成もなんて無理…」

「世代間ギャップをどうしたら？
何かあると ハラスメントに」

「マネジメント、誰にも教わってないよ！」



中間層（中枢）の皆さんにこそサポートが必要！

- ・ 中小の採用戦略は、数は追わず細やかな施策の積み重ね
- ・ 離職をゼロにすることは難しいが
“もったいない”離職は減らすことができる
- ・ キーワードは「エンゲージメント」
下がっている要因を掴み、対応を
(ビジョン再構築、研修等の人材育成施策、コミュニケーション施策、人事制度の再構築など)
- ・ 会社施策と同じくらい重要なのが
直属の上司のマネジメント力
- ・ 離職対策は、就活生や転職者にとっての魅力ともなる

「これ、やってみたいな」

「これなら取り組めそうだな」

と思ったことはありましたか？

ご清聴ありがとうございました

ご質問・ご相談等ございましたらお気軽にお問い合わせください。

お問合せ先 info@an-te.co.jp

会社webサイト



Ante