



株式会社とうすや

私たちは、採用で、 企業と人をつなぐ会社です

Company Profile

Company Name : Tousuya Co., Ltd.

Representative : Yasunori Kato, President & CEO

Established : September 2025

Capital : 3 million yen

Address : Room 202, Yamato Building, 3-6 Daimachi,
Showa-ku, Nagoya-shi, Aichi 466-0033, Japan



会社概要

人と組織の未来を創るため、人材領域の課題を総合的に解決するプロフェッショナル集団

MISSION

人のことで、前に進めない会社をなくしたい

VISION

人の問題で悩む地域の会社を、ゼロにする



代表取締役 **加藤 康則** (かとう やすのり)

人材大手マイナビで最速で部長となり、
3,000社の採用支援や50名のマネジメント経験。
独立後は100社以上の人事顧問として採用・育成
・制度設計を担う人事コンサルタントです。

名称

株式会社とうすや

所在地

〒466-0033 愛知県名古屋市昭和区
台町3丁目6 大和ビル 202号室

設立

2025年9月

従業員数

10名（業務委託パート含む）

事業内容

1. 採用戦略の立案・実行支援
2. 人事部門の立ち上げ・内製化支援
3. 人事制度制度・育成プログラムの設計・運用支援
4. 組織戦略と連動した人事施策の策定支援

活動実績
01

- ✓ 約**3,000**社の採用支援を経験
- ✓ 社外人事顧問を**100**社以上経験

活動実績
02

- ✓ 経産省が推進する**100億宣言企業**への
成長・組織コンサルティングを含む
政府案件における**実績多数**

活動実績
03

- ✓ 金融機関からの**紹介案件多数**
- ✓ 銀行主催のセミナー等への**登壇実績多数**

とうすやの事業 | 人事の礎

「採れる・育つ・残る」組織を、伴走しながらつくります

01 | 採用代行 (RPO)



■ こんな悩みに

- ✓ 人事がない/時間がない
- ✓ 応募がこない/面接に来ない
- ✓ 急ぎで採用したい/ノウハウがない

■ 何をするか

- ✓ 最短翌日から掲載し応募獲得可能
- ✓ min1ヶ月からプロ人事を活用できる
- ✓ スカウト～応募～面接調整すべて代行

■ なぜ選ばれるか

- ✓ 採用が難しい現場職や専門職の実績多
- ✓ 初期費用0円・業界最安値の月額5万～
- ✓ 契約終了後もノウハウが財産になる

02 | 内製化コンサル



■ こんな悩みに

- ✓ 人材紹介や業者に依存している
- ✓ 採用と定着の両方に課題がある
- ✓ 採用の仕組みや人事制度がない

■ 何をするか

- ✓ 課題整理から競合・市場分析
- ✓ 母集団形成および広報施策の実行
- ✓ 人事制度設計や組織戦略の策定

■ なぜ選ばれるか

- ✓ 戦略～実行～内製化まで一気通貫
- ✓ 顧問100社以上の圧倒的なノウハウ
- ✓ ハンズオン支援による付加価値

03 | 人事部立ち上げ支援



■ こんな悩みに

- ✓ 社長や管理職が採用業務をしている
- ✓ 人事機能がない/人事専任がない
- ✓ 社員の教育・育成に苦戦している

■ 何をするか

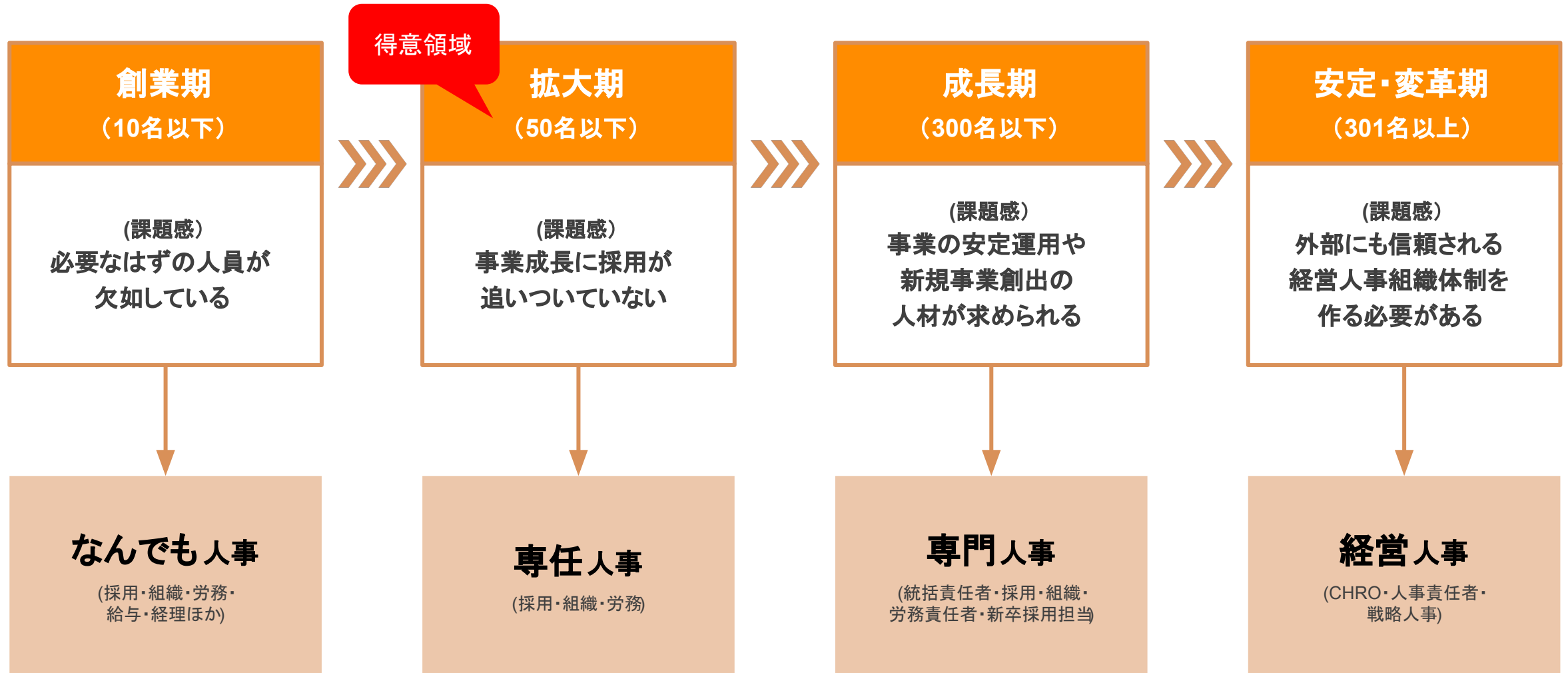
- ✓ 人事部の役割・目的の言語化
- ✓ 現状とGAPの洗い出しおよび戦略立案
- ✓ 人事担当者の採用～育成まで一貫支援

■ なぜ選ばれるか

- ✓ 事業戦略から人事戦略を設計できる
- ✓ 人事担当の採用から育成定着まで支援
- ✓ 0から最短3ヶ月で立ち上げた実績

人事機能について①

人事の役割は多岐に渡り、組織サイズごとの課題感と求められる人事の動きは以下のとおりです



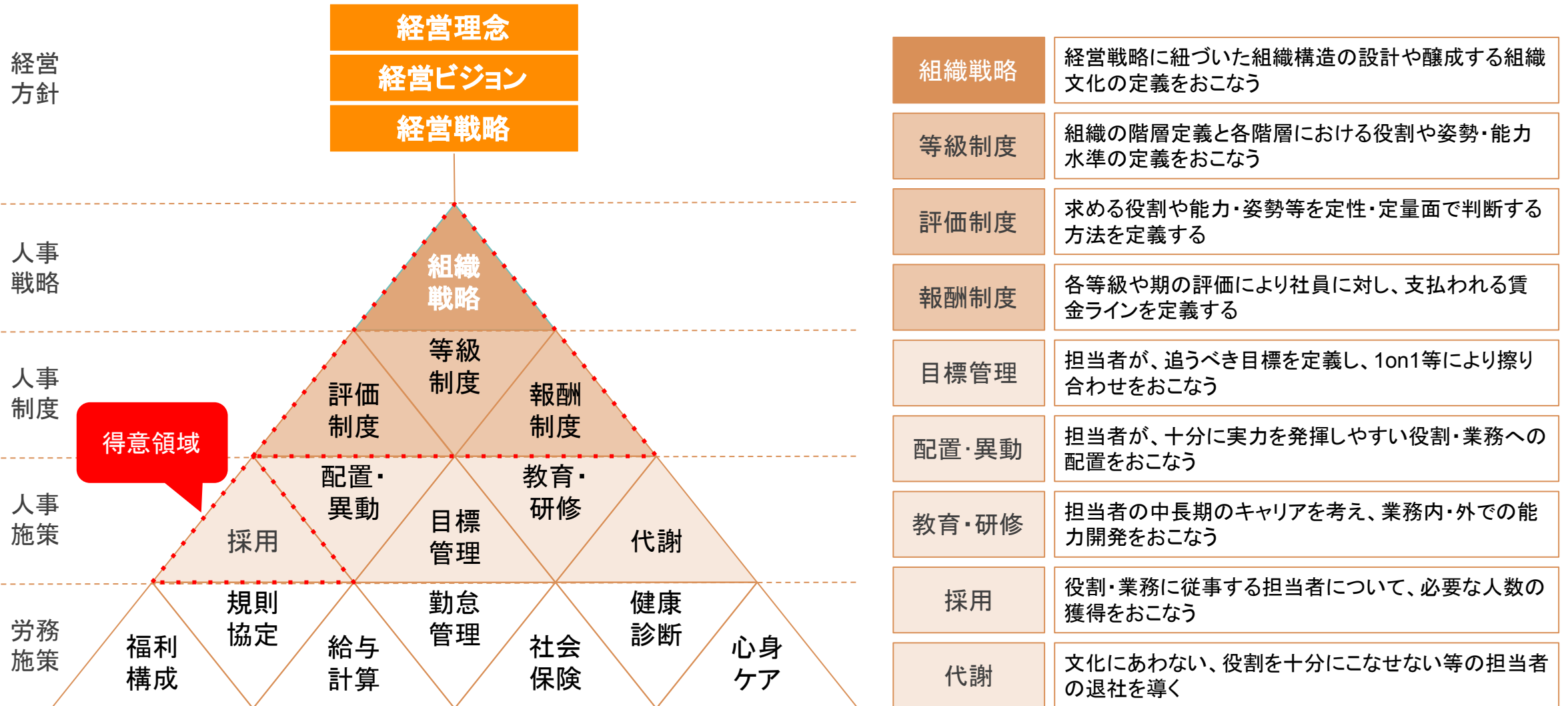
人事機能について②

組織の拡大に応じて、人事の人数はもちろん、専門性も多様化し、必要とされる業務は増えていきます

成長フェーズ	組織規模	創業期 (10名以下)	拡大期 (50名以下)	成長期 (300名以下)	安定・変革期 (301名以上)
	人事の人数	0～1名	1～2名	2～5名	5名～
必要とされる業務	採用	✓ 事業を回すための採用活動 ✓ 中途採用中心(専門職中心) ✓ ダイレクトリクルーティング	✓ 成長に追いつくための目下の採用活動 ✓ 中途採用が中心(専門職、事務職) ✓ 採用媒体などの活用	✓ 中途採用(多様な職種)の拡大、新卒採用の開始 ✓ ターゲット&既存手法の見直し ✓ 新規採用手法の導入 ✓ 採用データの蓄積	✓ 中長期の人事戦略に基づき、事業の安定運用+変革人材両輪の採用活動 ✓ 中途採用・新卒採用ともに拡大 ✓ 採用データの活用&PDCA ✓ 採用業務の高度化
	人材開発	✓ 従業員が主体的に外部研修等受講	✓ 管理職向け研修、中途採用社員向けの社内研修実施 ✓ 業務にかかわる外部研修の受講や資格取得への補助	✓ 階層別研修の実施 ✓ コンプライアンス研修	✓ 階層別/職種別研修の充実 ✓ 組織別研修の実施(各事業・部門等) ✓ キャリア形成・育成に関する研修の実施
	制度	✓ 36協定 ✓ 就業規則《従10名以上》 ✓ 健康診断実施・管理	✓ 人事制度(等級・役職、評価、報酬等)の整備 ✓ 在宅勤務・フレックス制度の導入 など	✓ 就業規則の見直し・改定 ✓ 人事制度の見直し・改定 ✓ 産休・育休制度の運用 など	✓ 人事制度の見直し・改定、拡充 ✓ 時短制度、育児支援制度 など
	労務	✓ 労働条件通知書/雇用契約書 ✓ 労働保険・社会保険手続き ✓ マイナンバー管理 ✓ 勤怠管理、有給休暇管理、給与計算 ✓ (安全)衛生管理者の選任	✓ 労務トラブル対応 ✓ (安全)衛生管理者の設置・産業医の選定準備 ✓ メンタルヘルス対策の検討	✓ 労務管理と法令遵守 ✓ (安全)衛生管理者・委員会の設置、産業医の選任 ✓ 健康診断報告書の提出、ストレスチェックの実施 ✓ 障がい者雇用への対応	✓ 働きやすい企業を目指した取り組みの推進(健康経営、働き方改革、女性活躍推進 など)

人事機能について③

人事の必要機能はすべて連動しているため、戦略から制度・施策までの一貫性が重要となります



提供価値・強み

採用から定着～エンゲージメント向上まで、人に関わるあらゆる課題に対して、一貫して対応します

①

HR領域の プロフェッショナル

- ✓ 人材業界歴 10年以上
- ✓ 3,000社以上の採用や母集団形成を経験

②

基本スタイルは ハンズオン型支援

- ✓ 累計100社以上
- ✓ 政府案件も多数実績あり

③

アウトカム（成果） へのこだわり

- ✓ 「採用数UP・広告費削減」
- ✓ 「ノウハウ内製化」
- ✓ 「再現性・仕組化」

支援事例 | 新卒採用の課題整理

課題整理

■ エントリー数が少ない

- ナビ媒体離れ
- 強み特徴訴求不足
- スカウト活用

■ IS予約率が低い

- ISの企画力
- ISの魅力訴求不足
- アトラクト設計

■ 選考参加率が低い

- ISの参加満足率
- IS後のフォロー
- アトラクト設計

■ 内定承諾率が低い

- オファーレター
- 内定者フォロー
- アトラクト設計

母集団形成

概要

- ペルソナ/ターゲット設計
 - 各媒体毎に設計予定
- 強み・特徴の言語化
 - 競合分析・社員アンケート
- スカウト媒体の立上げ&最適化
 - ○○ / ○○

目標

- ▼エントリー数+○○名
 - └○○ (+○○名)
 - └○○ (+○○名)
 - ➡ =合計○○名

コンテンツ企画

概要

- カジュアル面談のトライアル
 - 優秀層のみ実施
- リクナビの有効活用
 - 夏IS導線を強化
- ISのブランディング強化
 - 特に夏IS特徴の言語化

目標

- ▼IS予約率+4%UP
 - └カジュアル面談○○名/月実施
 - └リクナビ経由予約○○名

アトラクト設計

概要

- ISの企画ブラッシュアップ
 - IS参加アンケート分析
 - 各コンテンツの見直し
- AOL設計ブラッシュアップ
 - テンプレ整理
 - リマインド強化

目標

- ▼ES提出率+○○%UP
 - └イベント大変満足率75.2% ➡ 90%
 - └特に夏4day58.8% ➡ 80%

1to1コミュニケーション

概要

- オファーレター作成
 - 内定時のグリップ強化
- 内定者イベントのブラッシュアップ
 - 入社までに安心感UP
- スペシャリストコース検討
 - 職種固定採用の検討

目標

- ▼内定承諾率は30%以上は死守する
 - └25卒13% ➡ 30%
 - └26卒29% ➡ 30%
 - └職種固定採用の検討

支援事例 | 中途採用の課題整理

課題整理

ペルソナ・訴求が不明確

誰に来てほしいか
定まっていない

ターゲット設計

概要

- ペルソナの優先順位
- 多種多様なターゲット設計
- 求める人物像の言語化
- エリア別戦略設計
- 市場分析・調査
- 競合分析

目標

ペルソナ別の採用要件が明確に！

採用ブランディング不足

働く魅力が
言語化されていない

魅力・強みの言語化

概要

- キャッチコピー設計
- 訴求メッセージ設計
- MVV設計
- 採用コンセプト設計
- 広報ブランディング設計
- SNS/noteの設計

目標

採用キャッチコピーが決まる！

媒体・運用に課題

Indeed頼みで
応募単価・年齢層に課題

媒体・運用の最適化

概要

- Indeedポリシーの遵守
- AIアルゴリズム分析
- 求人の最適化設計
- 媒体戦略設計
- 自社採用力の強化
- 勝ち求人の構築

目標

採用コスト半減！ペルソナ応募獲得

選考・定着に課題

入社後の離職が
繰り返されている

定着・オンボーディング

概要

- 離職理由の分析
- 社員アンケートの実施
- 受け入れ課題の言語化
- 女性/外国人活躍の整備
- オンボーディング設計
- 社内イントラネットの設計

目標

入社後の定着率の改善！

支援事例 | 人事制度について

等級制度（組織のモノサシ）

✓ 社員を能力、役割、職務の大きさなどでランク付けする仕組みです。すべての制度の土台となります。

- 職能資格制度：「何ができるか（能力）」で格付け。属人的で、年功序列になりやすい傾向があります。
- 職務等級制度（ジョブ型）：「何の仕事を任されているか（職務）」で格付け。欧米で一般的で、仕事に対して給与が決まります。
- 役割等級制度（ミッション型）：「どのような役割を担っているか」で格付け。職能と職務の中間的な柔軟性があります。
- 複線型等級制度：「マネジメント職」と「専門職」の2つのキャリアコースを設け、それぞれに等級を設定する仕組みです。

評価制度（振り返りの仕組み）

✓ 等級に基づき、一定期間のパフォーマンスや行動を測定する仕組みです。

- MBO（目標管理制度）：多くの企業で導入されている。期初に立てた目標の達成率で評価します。
- OKR（目標と主要な結果）：Googleなどが採用。高い目標（挑戦）を掲げ、頻繁にコミュニケーションを取りながら進めます。
- コンピテンシー評価：成果を上げている人の「行動特性」を基準にする手法。プロセスの質を評価します。
- 360度評価：上司だけでなく、同僚や部下からも評価を受ける手法。客観性は増しますが、運用負荷が高いのが難点です。
- バリュー評価：「社長が最も大切にしている価値観」を言葉にすること。「行動指針(バリュー)」のプロセスの質を評価します。

報酬制度（リターンの仕組み）

✓ 評価の結果を、給与、賞与、退職金などに反映させる仕組みです。

- 月例給与：基本給（等級に連動）＋諸手当（役職・家族・住宅など）。
- 賞与（ボーナス）：会社業績と個人評価の掛け合わせで決定。
- インセンティブ：営業職などで、個人の売上に直接連動させる報酬。

改善案 | 興味・関心設計

エントランスブック

- ✓ 会社紹介や職種紹介など、会社HPよりも詳細な魅力を伝えるツール → [事例](#)
- ✓ 社員インタビューや求める人物像など、自社にあった候補者（ペルソナ）に向けて発信



カミナシ Entrance Book 全社版

Rules掲載 ☐
 さらに4件のプロパティ

はじめに

この度はカミナシにご興味をお寄せいただきありがとうございます。
このドキュメントは、カミナシの選考にご興味をお持ちいただいた方向けに、初回

職種別のドキュメントの紹介

その職種の業務や組織、文化にフォーカスした内容をご紹介しているドキュメント

- 職種別 Entrance Book
- 🔗 [カミナシ Entrance book for エンジニア](#)
- 🔗 [カミナシ Entrance Book for PM](#)
- 🔗 [カミナシ Entrance Book for デザイナー](#)
- 🔗 [カミナシ Entrance Book for フィールドセールス](#)

no+e

🔍 キーワードやクリエイターで検索

⏪

A R アドバンス
テクノロジー株式...

クラウド技術とデータ・AI活用によるビジネストランスフォーメーションデザイナーとして社会変革をリードするDX企業です。※引用されているインタビュー等の内容は個人の見解を編集。採用
▶ <https://ari-jp.com/recruit/>

+ フォロー



Entrance Book(A R アドバンステクノロジー株式会社にご興味をお持ちいただいた皆さまへ)

♡ 50

A R アドバンステクノロジー株式会社 (ARI) 公式note : ARI note
2024年3月14日 09:15 [フォローする](#)

改善案 | ブランディング設計

採用広報施策

- ✓ SEO対策 ➡ noteや採用HP、Notion、SNS（Instagram/X/TikTok）など、あらゆるメディアでの掲載（情報）による、信用度UP
- ✓ note ➡ Googleと資本業務提携したことにより、サイトパワーが上昇傾向

note、Googleと資本業務提携 生成AI「Gemini」を活用

スタートアップ [+ フォローする](#)

2025年1月14日 18:02



Think! 多様な観点からニュースを考える

[天野彬さん](#)他1名の投稿

note



改善案 | ペルソナ設計

求める人物像の言語化

- ✓ ペルソナの明確化でターゲットイメージを共通認識する ➡ 面接評価はなるべく社内評価制度と紐づけて設計していく
- ✓ 現場ヒアリングをもとに必要なスキルセットを言語化 ➡ 現場が求めている人物像をターゲットにして、離職防止も

「安心感 × 丁寧さ × 継続力」のバランス型人材					
職種・部門	配送部門	学歴	高卒～専門卒	居住地	名古屋近郊
ペルソナテーマ	子育てが一段落し、安定した地元の仕事で社会復帰したい	年齢	35～42歳	性別	女性
志望理由	長時間労働が少なく固定ルートで働きたい。 地域貢献できる仕事に誇りをもちたい	人物像	穏やか・几帳面	家族構成	子あり (小・中学生)

ペルソナイメージ		必要項目	優先度	要件の
	基本要件	人柄	丁寧さ	ガス配送は安全が最優先
			前向き	与えられた仕事に対し
			コミュニケーション力	顧客・スタッフ共に
			継続就業意欲	長期キャリア
	思考力		状況判断力	配送ルート・時間調整
			意味づけ力	ルールだから守るではな
ペルソナの概要	職種要件	普通自動車免許保有	◎	AT限定可。中型は入
		地元在住・通勤可能	□	各支店への通勤30分以
		体力・健康維持	○	運転業務に
		自己成長意欲	○	資格取得・スキル

・子育てが落ち着き再就職を考えている
・地元で長く安定して働きたい
・お客様との会話に喜びを感じるタイプ
・"言われたことだけ"ではなく気配りができる

「安心感 × 丁寧さ × 継続力」のバランス型人材					
職種・部門	配送部門	学歴	高卒～専門卒	居住地	名古屋近郊
ペルソナテーマ	子育てが一段落し、安定した地元の仕事で社会復帰したい	年齢	35～42歳	性別	女性
志望理由	長時間労働が少なく固定ルートで働きたい。 地域貢献できる仕事に誇りをもちたい	人物像	穏やか・几帳面	家族構成	子あり (小～中学生)

ペルソナイメージ		必要項目	優先度	要件の詳細
	基本要件	人柄	丁寧さ	ガス配送は安全が最優先。手順を守り確実に作業できる
			前向き	与えられた仕事に対して、プラス思考で対応ができる
			コミュニケーション力	顧客・スタッフ共に親しみやすい対応ができる
			継続就業意欲	長期キャリアを志向している
	思考力		状況判断力	配送ルート・時間調整など現場での自己判断ができる
			意味づけ力	ルールだから守るではなく、なぜ必要かを理解して行動
ペルソナの概要	職種要件	普通自動車免許保有	◎	AT限定可。中型は入社後に会社負担で取得可能
		地元在住・通勤可能	□	各支店への通勤30分以内が望ましい。地域密着志向
		体力・健康維持	○	運転業務に対応できる基礎体力
		自己成長意欲	○	資格取得・スキル習得に前向きに取り組める

・子育てが落ち着き再就職を考えている
・地元で長く安定して働きたい
・お客様との会話に喜びを感じるタイプ
・"言われたことだけ"ではなく気配りができる

改善案 | アトラクト設計

採用ピッチ・オファーレター資料

- ✓ 会社説明資料とは別で、魅力付けできるスライドの作成
- ✓ 内定者に向けてにオファーレターを作成して特別感を創出
- ➡ HPに埋め込みも可能で、選考中のフォローとしても活用できる
- ➡ 面接官のFBや入社後の期待役割を言語化することで、入社後のGAPを減らす



改善案 | 戦略設計

競合・市場分析

- ✓ 競合他社との比較で差別化ポイント言語化 ➡ 優秀な人材確保や新卒採用においては有効（人事制度ブラッシュアップにも）
- ✓ 市場分析による自社の魅力整理 ➡ 時代背景や市場予測による、再現性のある戦略設計が可能

▼給与比較

順位	会社	月給レンジ
1位	ミツウロコHD	1000万超
2位	エネアーク系（関東等）	約700～800万
3位	TOKAI	約680万
4位	日本瓦斯（ニチガス）	約640万
5位	サラーコーポレーション	約620万
6位	伊藤忠エネクス系	約600万前後
7位	サイサン	約400～550万
8位	名古屋プロパン瓦斯	約370～500万
9位	東海ガス	約350～450万
10位	愛知エルピー	年収300～380万

▼福利厚生

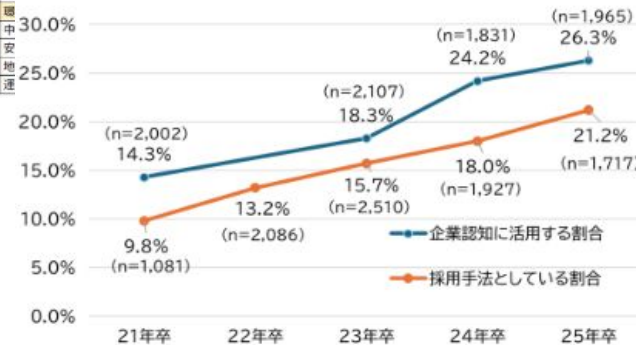
順位	会社	福利厚生評価	主な特徴
1位	伊藤忠エネクス系	★★★★★	会社レベルの福利厚生
2位	TOKAI	★★★★★	社宅・制度フル装備
3位	エネアーク系	★★★★★	親会社大々く福利厚生が手厚い
4位	ミツウロコ	★★★★☆	大手エネルギー企業水準
5位	サラーコーポレーション	★★★★☆	上場企業の制度
6位	サイサン	★★★★☆	中堅だが制度あり
7位	名古屋プロパン瓦斯	★★★★☆	年休128日で強い
8位	東海ガス	★★★★☆	中堅の標準（年休110～120日）
9位	ヤマサ共和ライフ	★★★★☆	遠近寄りで福利厚生は標準
10位	愛知エルピー	★★★☆☆	地場標準で基本制度のみ

▼女性の働きやすさ

順位	会社	評価	
1位	伊藤忠エネクス系	★★★★★	女
2位	TOKAI	★★★★☆	配
3位	ミツウロコ	★★★★☆	内
4位	サラーコーポレーション	★★★★☆	上
5位	エネアーク系	★★★★☆	制
6位	サイサン	★★★★☆	文
7位	名古屋プロパン瓦斯	★★★★☆	理
8位	東海ガス	★★★★☆	中
9位	JIAあいち経済連系	★★★★☆	安
10位	愛知エルピー	★★★☆☆	地
11位	ヤマサ共和ライフ	★★★☆☆	運

学生が企業認知に活用する割合・採用手法として企業が実施している割合は増加傾向にある

採用に関するSNSの活用状況



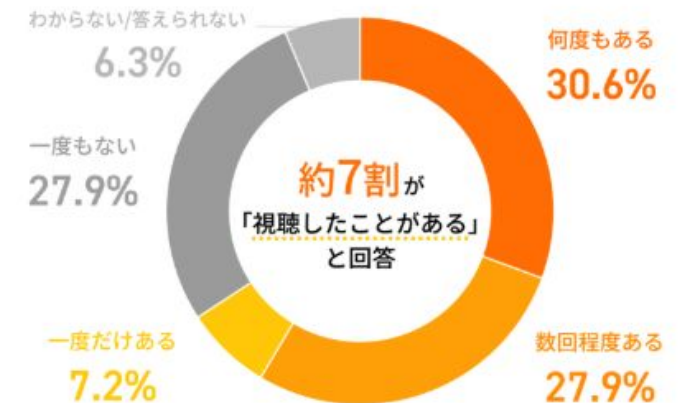
企業に発信してほしい

頻出ワード

1. 社内の雰囲気や社員の様子	
2. 選考スケジュールやフロー	
3. 福利厚生	
4. 企業の特徴や強み	
5. 社員インタビュー	7
6. オフィスの紹介	5
7. 実際の業務内容	5
8. イベント情報	4
9. リアルな職場事情	3
10. 企業のPRコンテンツ	2

図4 SNSのコンテンツで企業に発信してほしいもの（自由回答）/2026年卒大生インターンシップ・就職活動準備実態調査（12月）/n = 359

あなたは就活中に企業の動画をどれくらいみましたか？



改善案 | その他

ブラッシュアップ

- ✓ YouTubeによる会社紹介およびインタビュー制作
- ✓ 採用ホームページのブラッシュアップ
- ✓ 選考ファストパスや女性活躍に向けて、新たな人事制度の設計



<https://www.marukami.com/recruit/>

