

令和6 - 7年度

業界別人材確保強化事業(カスタマイズ支援)

人材確保取組事例集

一般社団法人東京都造園緑化業協会

令和6-7年度

業界別人材確保強化事業(カスタマイズ支援)

人材確保取組事例集

一般社団法人東京都造園緑化業協会

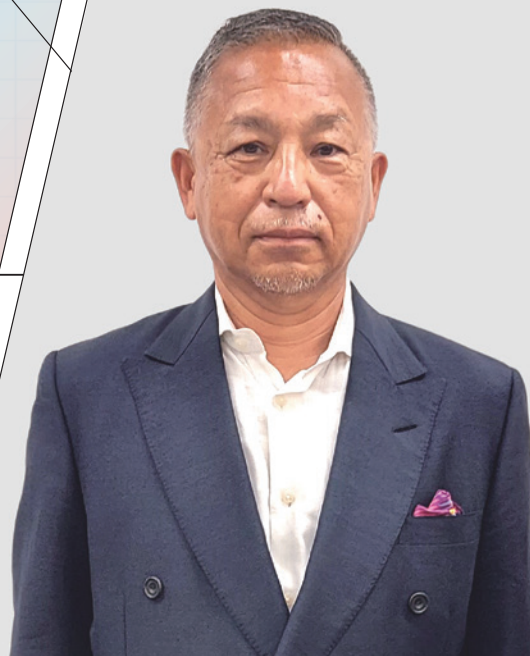
目次

ご挨拶	1
事業概要	2
支援先企業の概要	3
キックオフセミナー	4
人材確保セミナー	5
コンサルティング：各社の取組事例	
Case01 採用・定着 株式会社大場造園	7
Case02 採用・定着 木原造林株式会社	9
Case03 採用・定着 株式会社西部緑化	11
Case04 デジタル活用 株式会社深光園	13
業界PR冊子	15
合同企業説明会	17
人材確保のための3つの打ち手	
本事業のコンサルティングに関するFAQ	19

ご挨拶

一般社団法人東京都造園緑化業協会

理事長 大場 淳一



このたび、『取組事例集』を取りまとめることができましたこと、本事業に積極的にご参加いただいた会員企業13社の皆さまに、心より御礼申し上げます。

ご承知のとおり、造園建設業界は快適で安心安全な都市環境の形成に大きな役割を担っておりますが、同時に深刻な課題として人材不足、社員の高齢化等が顕在化しております。新規・中途に関わらず、採用の難しさに加え、採用後の定着や育成にも多くの協会員が頭を悩ませています。こうした現状を少しでも改善するため、当協会では（公財）東京しごと財団の行う「業界別人材確保強化事業（カスタマイズ支援）」に参画し、支援を受けることといたしました。あわせて、会員13社の皆さまにも参加いただきました。

取組の内容は、各社の実情に合わせ、採用活動の見直しやハローワークへの求人、面接方法の工夫、福利厚生の見直し、働きやすい環境づくり、さらには、デジタル技術の活用方法など、多岐にわたっています。いずれも会員が真摯に課題と向き合い、試行錯誤を重ねて得られた成果であり、同じ業界に身を置く私たちにとって大変貴重な取組となりました。

本冊子では、そうした13社の取組の一部を具体的な事例としてまとめております。会員の皆さまには、自社の状況に照らし合わせて参考としていただき、ぜひ、自らの人材確保・定着の取組に生かしていただきたいと考えております。

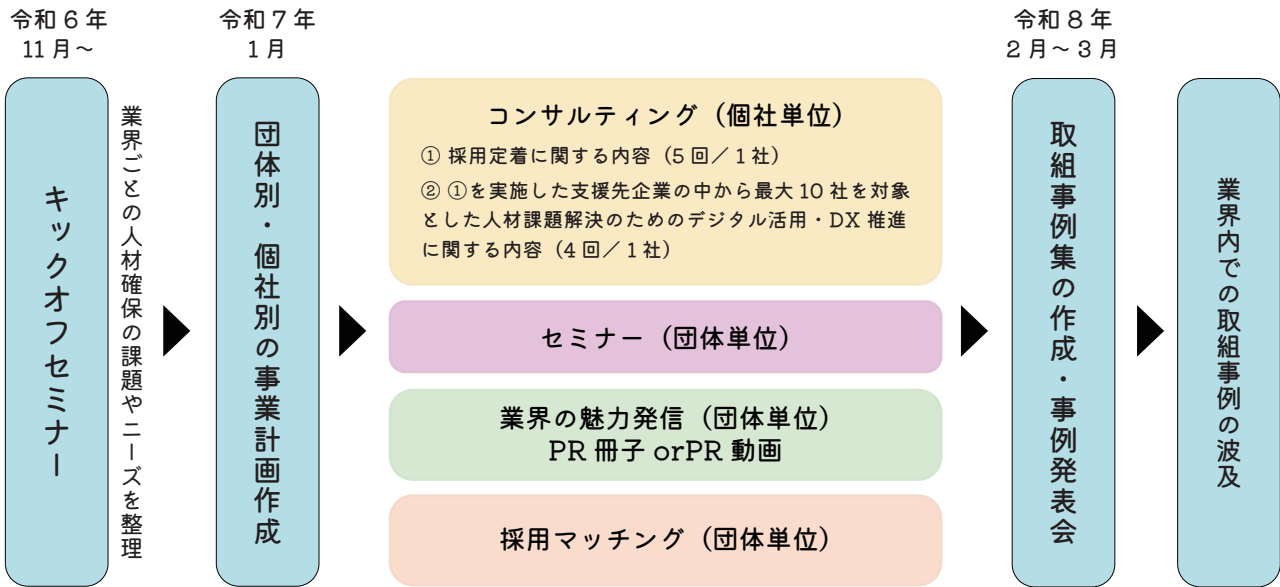
業界全体が人材を迎え入れ、育て、未来へとつなげていくためには、一社一社の取組が欠かせません。人材は企業の力であると同時に、業界の未来そのものでもあります。本冊子が、会員各社の新たな挑戦を後押しし、造園建設業界全体の発展につながることを願っています。

事業概要

本事業は東京都と公益財団法人東京しごと財団が連携して、都内中小企業の人材確保を支援する事業です。業界団体を通じ、中小企業の人材確保の課題解決に向けた支援として、コンサルティング・セミナー・業界の魅力発信・採用マッチングなどの内容を、業界と各社のニーズや課題に沿ってカスタマイズして提供します。また、業界団体が取組成果やノウハウを広く業界内に波及させることで、業界全体の人材確保力の向上を図ります。

事業の流れ

支援期間：令和6年（2024年）9月～令和8年（2026年）3月



※対象とする中小企業

東京都内に本社・本店または主たる事務所・事業所がある企業等で、常時使用する従業員数・職員数が300人以下、または資本金3億円以下の企業等

支援先企業数： 13 社

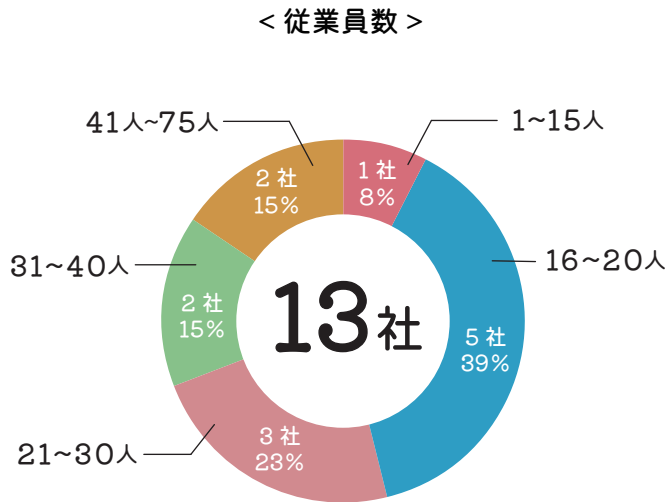
取組内容	回数
キックオフセミナー	1回
セミナー	2回
コンサルティング	5回／1社
①採用定着に関する内容	
②①を実施した支援先企業の中から最大10社を対象とした人材課題解決のためのデジタル活用・DX推進に関する内容	4回／1社
PR冊子・PR動画	1式
合同企業説明会	1回
取組事例集の作成	1式
事例発表会の開催	1回



支援先企業（13社）の概要



各企業における取組目標の区分



採用・定着	社数
採用（新卒・中途）	13社
育成・教育	2社
制度の立案・見直し	2社
社員の定着	2社

デジタル活用	社数
採用ページの見直し	4社
採用ツールとしてのSNSの導入・見直し・活用	3社
業務のデジタル化	4社
業務効率化のためのIT環境整備	3社

具体的な事例

採用定着

- 求人票、求人ページ情報のブラッシュアップ
- 評価制度・研修制度の制定
- 若手人材が定着強化のための仕組み作り

デジタル活用

- SNSやホームページを活用した企業PRの発信
- 業務管理システムの導入と定着
- 生成AI活用による求人ページの改修

企業からの声

採用定着

- 現在の新卒学生の就職活動状況や活用媒体を知ることができた。
- 合同企業説明会に参加するなど、思い描いていたことが前に進んだ。
- 募集する地域を広げれば、応募の可能性が高まること分かり視野が広がった。

デジタル活用

- SNSや生成AIを使って人材の確保及び広報活動が行えることを学んだ。
- 費用をかけずに使用できるデジタルツールが沢山あることが分かった。
- 生成AIを求人活動において使う方法を教えていただき早速人材の確保に利用したいと感じた。

コンサルタントからの声

コンサルタントとして造園業界の採用支援に携わらせていただき、改めて人材確保の難しさを強く実感しました。

一方で、各企業様が現場改善や情報発信など、時代に合わせた多様な取り組みを重ね、常に一步先を見据えた努力をされていることも深く印象に残っています。

皆様一社一社の取組は、街の景観や人々の暮らし、そして次世代へ受け継がれる環境づくりに直結する重要なものです。

労働人口が減少し、SNSが主流となるなかでも、造園の仕事はAI時代においても決してなくなる価値ある仕事だと感じています。

仕事の魅力や価値を正しく伝え、技術継承と働きやすい環境づくりが広がることで、業界の持続的な発展につながると考えています。皆様の挑戦と業界の未来を心より応援しております。

コンサルタント
町田 翔雅



支援先企業の皆さまに、本事業の支援内容について理解を深めていただき、参加意欲を醸成することを目的に実施。三部構成のプログラムで、人手不足が続いている背景や事業内容の詳細、コンサルティングの進め方などを丁寧に解説・説明しました。本事業にて提供される支援メニューを有効活用することで、業界全体の人材確保力向上を図りました。また、参加者の利便性を考慮し、全て来場とライブ・録画配信形式で実施しました。

セミナー内容

日時：2024年11月7日（木）

会場：fabbit会議室 丸の内 カンファレンスルームA

第一部

基調講演

時代を見据えた人材確保の取組
～持続可能な企業づくりのために～

登壇者 | 株式会社ネクスト・ソリューション 代表取締役 岡山 千草氏

中小企業が直面する重要な課題「人材確保」について、社会的な背景や、企業の持続的な成長に欠かせない「人材への投資」と「業務効率化」の視点とともに、本事業の活用による具体的な利点を、中小企業支援に豊富な経験を持つコンサルタントが分かりやすく解説しました。



第二部

事業概要説明

登壇者 | 事業責任者

本事業の主旨や全体像、支援メニューについてスケジュールとともに説明。各支援メニューの詳細な内容とその有効性、連動により期待できる相乗効果について、過年度事業での制作例や実績を交えながらお伝えしました。



第三部

パネル ディスカッション

現役コンサルタントに訊く！
コンサルティング活用と好事例

パネリスト | 株式会社ネクスト・ソリューション 代表取締役 岡山 千草氏
web studio N&S 株式会社 代表取締役 粉奈 里衣氏

中小企業支援のご経験が深いコンサルタント2名がパネリストとして登壇。「人材確保」と「デジタル活用」、それぞれの専門家がコンサルティングの利用方法や実際の進め方について、好事例やアドバイスを交えながらパネルディスカッション形式でお届け。質疑応答の際には多くの質問や事業への期待の声が寄せられました。

参加者の声

具体的な事例などを説明頂いたので分かりやすかった。



人口減少と求人倍率の話聞いて、新卒採用にこだわらない人材確保が必要だと思った。



人材確保に日々悩んでいますが、解決の糸口が見えた。



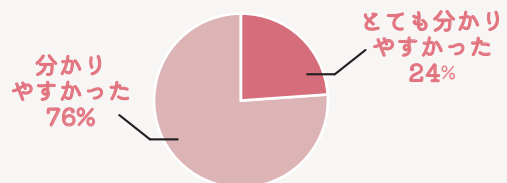
コンサルタントへの相談内容は多岐にわたると思うので、この事業を上手く活用して問題点の解決につなげたい。



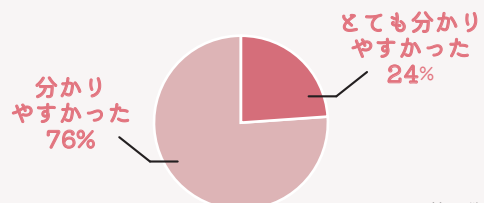
企業ごとに柔軟にカスタマイズして支援していただけるのが分かり、人材確保に向けて高い効果が期待できると感じた。

アンケート結果

Q. 第1部の基調講演の内容は分かりやすかったですか？



Q. 第2部の事業説明は分かりやすかったですか？



アンケート回答人数 17名
参加人数 17名
(来場 12名/オンライン 5名)

人材確保セミナー

業界団体にヒアリングを実施し、若手・即戦力人材の採用およびミスマッチに課題があることを把握し、働き方の多様化や魅力度向上など今どきの採用手法を盛り込んだ企画に決定。

そこで、全国の求職者や企業・学生・自治体を対象とした支援実績が豊富な小澤氏には「採用マーケットの動向や求職者に届けるメッセージ」について解説していただき、造園企業経営者の亀井氏には「若手の採用と定着」を実現した自身の具体的な取組を解説していただきました。(実施回数：全2回、実施方法：来場＋ライブ・録画配信)

第1回

● 日時：2025年4月25日(金)
● 会場：fabbit会議室 丸の内 カンファレンスルームC

講師

リッチピクチャーズ株式会社
キャリアファシリテーショングループプロデューサー
小澤 明人 氏

テーマ

～思いに応える職場、メリットを感じてこそ人は動く～
「辞めない採用」の地盤を築こう！

● 職場定着への第一歩は採用を整えることから始まります。
若手・ミドル・シニア・女性など多様な人材が活躍する今、「採用ターゲットをどこに定めるか。」「心を掴むメッセージとは何か。」採用から始まる職場定着「辞めない採用」のノウハウを様々な角度から解説しました。



参加者の声

小澤講師の説明が分かりやすく、資料の作り方についても説明に沿ってメモを取ることができたので、とても理解しやすかったです。

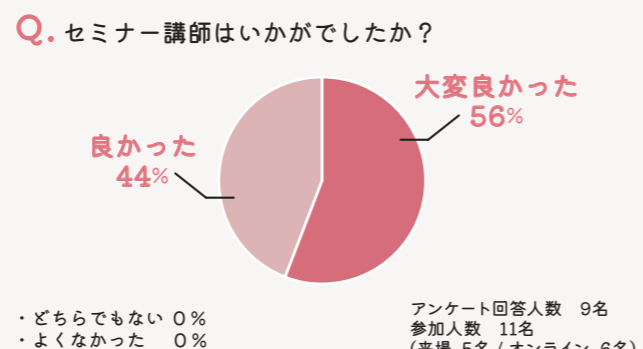
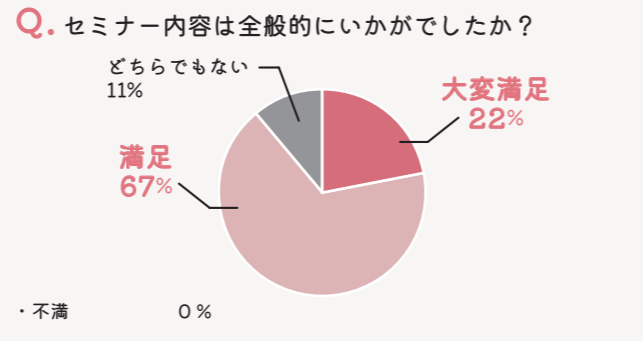
求職者の世代によって、企業に求めていることと、企業が求職者に求めていることに開きがあることを知りました。

近年の求職者への対応「とりあえず採用しておこう」「会社をよく見せよう」とすべて当てはまるモノでした。今後、辞めさせない人材を確保するためにどのような方法でいくのか試してみたいと思います。

採用の現状を視覚的にご説明くださり、いま企業が何をすべきなのか強いメッセージと共にご講義いただきました。動機付けを惜しみ無く取り組まなければならないことなど、目から鱗が落ちる内容が満載でした。

求職者が求める給料や年間休日、残業時間、福利厚生より、自身が仕事の意義をしっかりと持つことが大事だということを理解しました。タイバ世代に3年後、5年後自分がレベルアップした姿を想像してもらえる先輩社員が、弊社にはいると思えました。

アンケート結果



第2回

● 日時：2025年9月26日(金)
● 会場：fabbit会議室 丸の内 ホール A

講師

株式会社亀井造園 代表取締役
亀井 貴司 氏

テーマ

～自分が勤めたい植木屋を目指す！～
経営者の理想を实践して叶えた若者を惹きつける採用・定着事例

● 若手の3K職離れ、大手志向が進む中、零細ながら社風と人の魅力で若手の獲得と定着に成功している造園企業があります。
自身が考える理想の植木屋を目指し、若手採用、営業改革、技術継承、環境整備などの経営課題に、仲間と共に苦悩を乗り越えながら果敢にチャレンジしてきた改善の歩みを、経営者自らが解説しました。



参加者の声

どのように面接をしているか、社員の意識づくりややる気をもたせる方法を聞くことができたので良かったです。

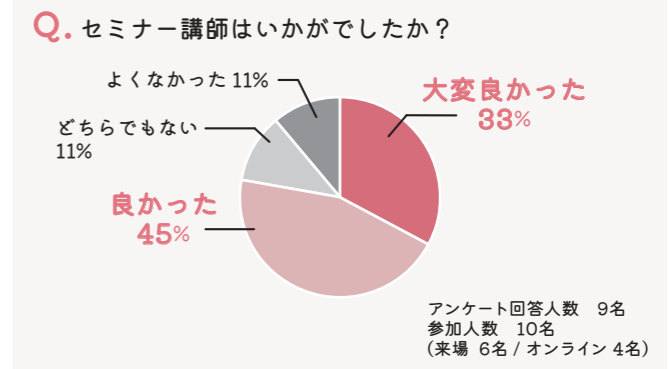
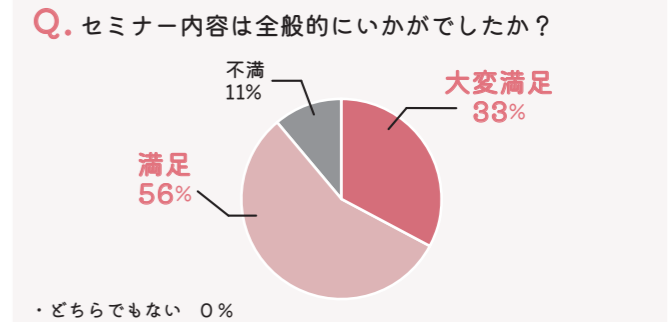
採用活動の方法や会社経営の苦悩について知ることができました。

社長や人事担当以外も採用に積極的に参加するという事例など、自社で実施していないような施策やその効果などを学ぶことができました。

社長と社員の関係性が採用に与える影響がよく分かりました。

社長自らが実体験を具体的にお話していただき、イメージが湧きやすかったです。

アンケート結果



採用手法の確認と採用軸の明文化で「庭師」の採用・育成に自信

代表者名	代表取締役社長 大場 二郎
所在地	東京都杉並区永福2-47-12
URL	https://www.obazouen.co.jp/
社員数	40名
事業内容	公園造成、造園設計、植栽、樹木育成管理



代表取締役社長 大場 二郎さん



- point01 独自に培ってきた採用・育成手法を振り返り、強みと意義を再確認
- point02 社長の選眼力を言語化し、社長と事務担当が「採用の軸」を綿密に共有
- point03 採用軸にあわせた求人票に変更し、採用広報の材料も整理

1 コンサルティングを受けたきっかけ

自社の採用手法の妥当性を第三者の視点で確認したい

当社は、近隣の個人邸宅の庭づくりから公園などの公共施設、更には都心部の並木道まで、東京近郊の都市緑化に取り組んできました。

とはいえ原点は、あくまで庭師と呼ばれる職人の仕事です。専門のスキルや知識に加え、周囲との関係を築きながら実践を重ねていかないと習得できないことも多く、一人前になるには厳しい世界です。そのため、採用活動や育成においては、インターンの受け入れや新入社員のキャリア5か年計画の実施など、独自の手法を編み出しながら取り組んできました。現状に一定の納得感はあるものの、これらの手法が実態に即しているのか、さらに改善点があるかを第三者の視点で確かめたいと思いました。

また、専門家の知見のほか、同業や建築など近い業界の先進事例などを学び、参考になる部分があれば取り入れたいという思いもあり、コンサルティングに申し込むことになりました。

2 取組内容

社長が求める人物像やビジョンを言語化し事務方との認識差を解消

まず、コンサルタントに当社独自の取組を説明し、対話の中で浮かび上がった疑問点や課題を整理していきました。そこで明らかになったことは、採用面接を担う社長と求人票の作成や採用管理を行う事務方との間で、求める人物像に認識の差があることでした。社長は現場での経験則から、活躍できる人物像や成長プロセスを直感的に捉えていましたが、それを言語化していなかったため、採用広報には反映しきれていませんでした。

そこで、コンサルタントから社長へ聞き取りを実施し、活躍できる人物像や理想とする成長過程、入社後のキャリアパス、当社で働く魅力などを丁寧に言語化していきました。これを採用活動の礎となる資料とし、改めて求人票の作成に取り組みました。

このほかにも、内勤者のキャリアパス設計に向けた最新情報や、世代交代に向けた有効な手段、公的制度の活用方法のアドバイスをいただき、知識を習得しました。

3 取組の効果・成果

採用の軸が明確になり、求人票の解像度が向上

活躍できる人物像の設定やキャリアパスの設計においては、求める資質と現場業務の関連性を重視しました。活躍できる人物については、社長と事務方の協議の中で「大場造園で働きたいという強い思い」や「積極的に学ぶ姿勢」といった、核として求める資質に改めて気づくことができこれが採用の軸となりました。また、活躍できる人物像が明確になったことで、求人票に記載する「事業の意義」「現場で働く姿」「仕事のやりがい」などの表現が生き生きとした言葉に変わりました。

こうして作り上げた新たな求人票は大きな財産となり当社の人や仕事の特色をまとめて資料化できたことで、安定した採用広報が見込めるようになりました。今後も継続的に調整して活用していきます。



左から、取組を通じて社内の相互理解が深まったと話す大場社長と小林部長

4 今後の展望

「働く体験」を重視した採用手法を継続し、庭師の魅力幅広く発信

当社は新卒採用を重視しているため、造園を扱う教育機関と連携した出張授業やインターンの受け入れによる就業体験を実施していますが、今回のコンサルティングを通じて、学生が「庭師として活躍する姿」をイメージする体験の場をつくるのが当社の存在意義にも合致していることを再認識できたので、今後も継続して実施していきます。

また、当社らしい取組の一つとして、若手社員に現場と学生のつなぎ役を任せているのですが、今後も、最も身近な庭師のキャリアモデルとして、不安解消にむけた活躍を期待しています。

そして今年度は、ホームページのリニューアルに取り組んでいます。スマートフォンでも読みやすいデザインに刷新し、採用ページには現役社員のインタビューも多数掲載する予定です。求職者の職業理解を深め、関心を高めるきっかけとしていきたいと考えています。



人材や育成に対する想いを語る大場社長



庭師には美的感覚や安全に対する感度のほか、精神的な成長も問われる



人の課題に包括的、集中的に取り組める貴重な機会に

抱える人材の課題に対して包括的に、かつ集中的に着手できる機会は、なかなかないものです。これまでの取組や状況を振り返ったり、起きている問題の原因や理由を探り出したりするのは、貴重な時間でした。またセミナーや事例発表会のような、他社事例に触れる機会があるのも、本事業の魅力だと感じています。



代表取締役社長 大場 二郎さん



会社のこれからの、自分ごととして捉えるきっかけに

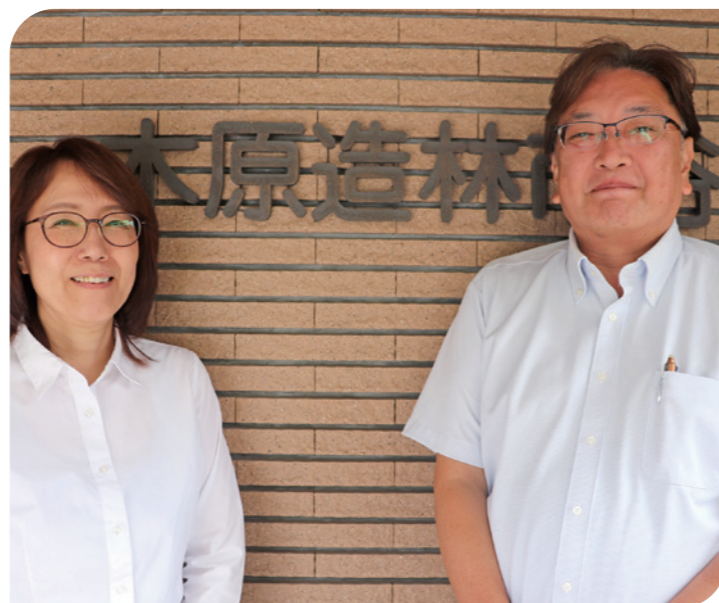
一番の収穫は、会社の在り方と人材に対する考えを、社長とじっくりと話し合えたことです。日ごろは「やること」の確認に焦点が当たってしまっていますが、この支援を通して「なぜやるのか」のwhyの部分まで理解することができました。私自身も大場造園のこれからの在り方を、自分ごととして捉えるきっかけとなりました。



総務部 部長 小林 健太郎さん

専任者の採用によって
念願の採用広報が始動
手つかずであった技術者採用も
コツをつかみ活路を見出す

代表者名	代表取締役 中松 裕
所在地	東京都新宿区市谷砂土原町2-2
URL	https://www.kiharazourin.co.jp/
社員数	59名
事業内容	林業/土木事業/建設事業/リフォーム事業/ 造園・緑花事業/不動産・土地建物事業



左から、取締役 田中 咲子さんと、取締役 山川 正浩さん



- point01 採用力強化に向けて人事と広報の専任者採用から着手
- point02 求める人材に刺さる言葉で求人票を大幅に刷新
- point03 ハローワークを活用し、久しぶりのキャリア採用に成功

1 コンサルティングを受けたきっかけ

専任者不在でキャリア採用もストップ
技術者不足と若手の定着が喫緊の課題に

当社は創業から100年を超える林業の会社です。全国に私有林を保有し、砂防や堤防など構造物の土木や建築、住居のリフォームや造園と、幅広く手掛けています。

従業員の多くは技術職ですが、業界全体で言われる人手不足と高齢化は当社も同様で、20名ほどの補強を必要としています。しかし、採用業務は専任者がおらず、経理部長が兼務しているため十分に注力できていませんでした。また、これまで求人を出しても思うような効果を得られずキャリア採用は何年もストップしている状況でした。

一方、若手の活躍を期待しているものの、成長の実感ややりがいを得られにくいとの理由で離職するケースも見られ、人事制度や研修制度の充実が喫緊の課題でした。

あわせてブランディングや採用の観点での広報活動を数年前から構想していましたが、なかなか着手できずにいました。これらの課題解決につながればと、今回の支援事業に申し込みました。

2 取組内容

本丸である技術職確保に向けて
採用方針を転換

当社の状況をお話したところ、「採用のための広報力」「人事制度」「研修」の3つの課題はどれも大切だと共感してくれました。そのうえで、最初に広報と人事の専任者をそれぞれ採用する提案をいただきました。

当初は技術職採用のみを想定していましたが、この提案により、採用と定着の基盤固めには人事と広報の専任ポジションが重要であるとの考えに至りました。また、従来の手法では状況が変わらないと考え、経営や現場の管理職を説得し、会社の採用方針を転換しました。さらに広報職はハローワーク、人事職は金融機関を通して募集することにしました。

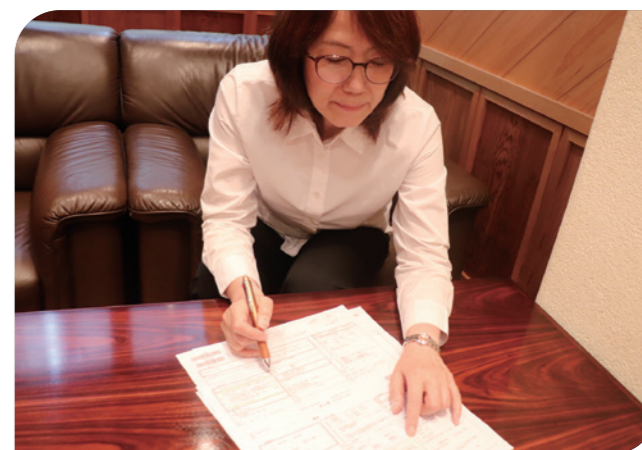
求人票は、自社の魅力や入社後の働き方が求職者に伝わるように、全面的にブラッシュアップを実施しました。そして、ハローワークのインターネットサービスへの載せ方や求職者の目に留まる書き方、更新の重要性などを学び、実行に移しました。

3 取組の効果・成果

ハローワークを通じて母集団を形成し、期待以上の逸材との出会いが実現

さっそく募集をかけたところ、広報職は8名の応募があり、募集開始から選考を経て1か月ほどで社員を迎え入れることができました。SNSでの動画投稿が得意で、現場に出向く行動力があり、ベテランとも打ち解けられる若手で実際にはそれらに加えて、施工管理技士の資格を持つ期待以上の人材と出会えました。その後、技術職の求人票も作成してハローワークに掲載したところ、建設部門での経験者の採用も決まりました。さらに来春入社予定の高校生も確保でき、大きな成果を実感しています。

当初は、ハローワークでの採用活動は経験上半信半疑でした。しかし、工夫や表現次第で効果的であることを実感しました。



新しい求人票を説明する田中取締役。求める人物像を具体的に表現できた

4 今後の展望

来春の採用に向けた広報に着手 人事制度の整備や技術職の採用にも注力

新たに加わった広報担当は、来年度の新卒採用に焦点を当てて活動しています。また、1月に出展を予定している本事業の合同企業説明会や、SNSのアカウント開設に向けて、技術職の仕事ぶりを現場に出向いて撮影するなど動画コンテンツの素材を集めている最中です。

今回の求人活動を通じて、会社の魅力を伝えられるという手ごたえを得たことから、もう一つの目標であった技術職の応募獲得に向けた取組も進めています。具体的には、ハローワークと並行して業界特化型の採用サービスの活用を検討しています。当初の目標であった働きがいのある組織づくりに向け、本腰を入れて取り組んでいく方針です。



撮影した素材を編集する松浦さん。関心を引くアイデアも自ら考える



コンサルタントにありのままを伝えることで最適解を導けた

複数の課題があり、半年でどこまで改善できるのか疑問でしたが、当社の状況をありのままに伝え率直に相談するよう意識しました。コンサルタントが、当社の目指すべき方向を踏まえながら、専門家ならではの知識や考え方をうまく噛み合わせて提示してくださったおかげで、大きく前進できたと感じています。



取締役
山川 正浩さん



求人票が見違えるように！ 専門家の力を借りることの大切さを実感

この事業で実感したのは、専門家の仕事力です。アドバイスを受けた後の求人票は、私一人ではどうやっても出てこない言葉に溢れ、味気なかった求人票が、事業の特徴や活躍できる人物像などを盛り込んだ会社らしいものに生まれ変わりました。長年悩みの種だったキャリア採用を再開できたことに、大変感謝しています。



取締役
田中 咲子さん



造園会社での経験や資格を活かしながら、新たなキャリアに挑戦！

転居を機に、造園会社で現場監督をしていた経験を活かせる仕事を探していました。ハローワークで紹介され、技術動画の制作経験やSNS発信が好きなきっかけも活かしつつ、キャリアを広げられると思いチャレンジしました。入社して2か月ほどですが、自然体でいられて、自分に合った会社めぐり合うことができました。



広報担当
松浦 結実さん

採用活動の見直しをきっかけに
社員の処遇改善へ向けた取組を推進
それぞれが相乗効果を生み出す

代表者名	代表取締役 内藤 昌男
所在地	東京都練馬区上石神井南町13-11
URL	https://www.seiburyokka.com/
社員数	30名
事業内容	造園、土木事業



左から、取締役管理部長 藤澤 桂さん、代表取締役 内藤 昌男さん



- point01 求める人物像の明確化とターゲットに合わせた求人票の作成
- point02 完全週休2日制導入に向けて、社内制度の見直しを実行
- point03 ユースエール申請に取り組み、採用・定着基盤を強化

1 コンサルティングを受けたきっかけ

他社の動向を見て採用活動の見直しと社内制度整備の必要性を意識

当社は、造園業を営み、東京都の入札案件などの公共事業や、施設、樹木のメンテナンスを行っています。

採用活動はハローワークへの求人票掲載が中心でした。また、近隣の農芸高校からは、就業している卒業生を頼って在校生が立ち寄り身近さもあり、2年に1度程度は採用につながっていました。

これまでは離職率も低く、大きな問題意識を持つことはありませんでしたが、他社が危機感を持って人材の確保に取り組む事情を知り、採用活動の見直しが必要だと考えました。問題意識を持って求人票を見直す、条件が事務的で硬い表現であることなど、当社の魅力が求職者に行き届いていないことに気づきました。また、採用ルートも社員の紹介による中途採用に偏っている状況でした。

社員の育成面でも課題はなかったものの、若手社員のやりがいを引き出すために、制度面の整備が必要だと判断し、コンサルティング支援への申し込みを決めました。

2 取組内容

求人票や年間休日数などの条件面を見直しインターン生の積極受け入れを実施

最初に行った取組は、求める人物像の明確化でした。朝が早い業務の特性から、近隣に住む人材を重視し、近隣の農芸高校との関係をより深める方針としました。

つぎに、「一般求職者」と「高校生」に分けて求人票を作成しました。従来の事務的な表現から、会社の想いや社内の雰囲気が伝わる内容へと見直しました。また、コンサルタントとの現状分析の過程で、年間休日数が他社と比較して十分でないことを再認識しました。そこで社内を巻き込み、完全週休2日制をゴールに設定したうえで、段階的に年間休日数を増やす取組を実行していました。

さらに、インターンシップの受け入れについては、これまでは申し込みがあった場合に対応する方式でしたが、今年からは積極的に情報発信を行うようにしました。その結果、農芸高校や専門学校から参加申し込みがありました。参加者には当社の幅広い業務内容を知ってもらい、造園業界への理解促進と認知向上につなげることができました。

3 取組の効果・成果

採用活動の見直しが働きやすい職場の実現を後押し！
応募者の反応も良好

年間休日数の見直しや求人票の改善を進めた結果、農芸高校から複数の応募があり、2名に内定を出すことができました。応募者からは「他の造園業の会社と比べて休みが多いですね」との声も聞かれ、年間休日数を見直し、求人票に明記した効果を実感することができました。

また、厚生労働省が若者の採用・育成に積極的な中小企業を認定する「ユースエール認定」の取得に向けて、申請作業に着手しました。これまで必要性を認識していながらも取り組むことができていませんでしたが、本事業を通じて後押しを受け、申請作業を開始できたことは、今後の採用活動や人材定着にもつながる重要な成果の一つと考えています。



現場監督者であり、年間休日数の見直しなどの取組を主導した藤澤部長

4 今後の展望

新たな人材に合わせた体制を整備し、働きがいのある職場づくりを目指す

2026年入社予定の高校生のうち1名は、現場専門職では初の女性ということもあり、早く組織に馴染めるよう受入体制の整備を進めていきます。同時に、上司や先輩社員の教育も含め、組織力の強化を図り、働きやすい職場づくりを進める必要があります。

そのためには人事評価制度についての整備も欠かせませんが、2026年4月からの導入を目指し、厚生労働省のモデルケースを参考に制度設計を進めています。行動指針として「安全」「ルール」「接遇」の3要素を軸とし、年間の目標設定と評価サイクルの確立を図る方針です。

今回得られた知見を生かし、今後も継続的な制度の整備と職場環境改善に取り組んでいきます。



インターン生にも対応し入社を楽しみに待つ、農芸高校卒の眞田さん



コンサルティングで人材募集と経営変革の必要性を実感

経営者は時代の流れやニーズの全てを的確に読み取れるわけではないので、外部リソースの活用が重要だと感じています。当社の場合は、人材の募集や育成に関する「変化」が必要でした。今回のコンサルティングを通じて、年間休日数を増やすなど社員の処遇の改善やユースエール認定の申請など今までにない取組が実現しました。



代表取締役 内藤 昌男さん



第三者の視点から採用や評価制度の課題を見直すことができた

当社の課題は採用計画や人事評価制度が整っていない点だと感じていました。待っているだけでは人材は集まらず、社員に仕事のやりがいや充実感を提供できなければ、組織としても十分に機能しません。第三者のアドバイスをいただくことで、当社の強みや特徴を改めて認識でき、多くの気づきを得ることができました。



取締役 管理部長 藤澤 桂さん



会社の変化を実感、今後の定期的な見直しでより良い職場に期待

完全週休2日制に向けた取組は、会社にとっても大きな変化だったと思います。導入前に事前アンケートを行うなど、社員にも配慮した取組のおかげで、安心して受け入れることができました。制度の見直しによって働き方の良い変化を実感でき、今後も定期的に見直す機会があると、より良い職場になると期待しています。



工務部 眞田 舜之さん

クラウドツールの活用と生成AIで
事務業務の効率化を実現
「造園業×DX」の更なる可能性を探る

代表者名	代表取締役 瀧柳 伸央
所在地	東京都調布市深大寺元町4丁目4-5
URL	https://shinkoen-la.co.jp/company/
社員数	20名
事業内容	造園土木設計施工／庭園工事、公園施設工事、外構土木工事 植木等管理業務／植木、庭石、燈籠、造園資材等の販売等



代表取締役 瀧柳 伸央さん



- point01 DXを理解し、バックオフィス業務の効率化に取り組む
- point02 Webマップツールの活用で視認性が向上
- point03 生成AIを伴走パートナーとして活用し、求人ページを大幅にリニューアル

1 コンサルティングを受けたきっかけ

DXを活用したいが
造園業での活用をイメージできなかった

当社は、個人邸の庭づくりからマンション、公共施設等の緑化工事まで、幅広く対応する総合造園業者です。

気候に左右される屋外での作業が中心で、肉体労働を伴う造園業は昨今、人材の確保に苦勞しています。こうした中、世間で話題となっているDXや生成AIを採用活動の一つの手段として活用できないかを漠然と考えていました。

また、代表は造園現場監督に加え、勤怠データや請求書の確認などのバックオフィス業務も担っています。そのため、現場で緊急事態が発生すると、どちらの業務も滞る恐れがありました。そこで、事務業務についてはDX活用による改善の余地がないか、検討したいという思いがありました。

しかし、造園業とDXがどのように結びつくのか、具体的にイメージすることができませんでした。そこで、DXに関する最新情報の収集と、自社に有益な実践方法を学ぶため、コンサルティングを受けることを決意しました。

2 取組内容

クラウドツールの活用とWeb連携により
会社の認知度アップに着手

まず、利用中のクラウドツールについて、これまで十分に使いこなせていなかった機能を最大限活用するため、コンサルタントから多くの情報提供を受けました。これまで、スマートフォンによる勤怠の打刻や集計結果の一元管理は行っていましたが、給与支払いや社会保険手続きとの連携機能の使い方など、自社に合った活用シーンの考え方を学びました。

次に、Webマップ上での視認性を強化し、認知度向上につなげるためにツールの活用に着手しました。早速Instagramに求人広告を掲載し、本ツールに連動させる仕組みを構築しました。

最後に、求人ページを大幅にリニューアルするため、生成AIの活用にもチャレンジしました。代表の業務時間を効率的に活用することを目的に、コンサルタントからアドバイスをを受けながら進めた結果、専門用語を避けつつ、異業種の志望者にも魅力が伝わる表現を引き出すことができ、作業をスムーズに進めることができました。

3 取組の効果・成果

業務効率が大幅に向上 採用成功と見積依頼の増加で成果を実感

クラウドツールの活用方法を学び、パソコンやスマートフォンでの勤怠管理に慣れてきたことで、現場とオフィスを往復する機会が減り、効率的に時間を活用できるようになりました。

採用面では、新たに3名の人材を迎えることができました。いずれも求人ページやInstagramを見て応募しており、SNS広告による門戸の拡大と、人材を受け入れる体制づくりの成果につながっていると考えています。

また、ここ数か月で植栽管理などの見積依頼が増加しています。要因については引き続き検証が必要ですが、Webマップツールを整備したことで、視認性が向上し、自社ホームページへの流入がスムーズになったことが一因と考えられます。造園業においてもDXを活用できる手応えを感じています。



「造園業×DX」の可能性をもっと考えてみたいと話す、瀧柳社長

4 今後の展望

DX推進と生成AIを活用し、当社の価値向上をめざす

コンサルティングを通じて、自社に合ったDX活用方法を理解できたことから、今後は、代表と社員が役割分担しながら、日報やスケジュール管理ツールなど、まだ十分に活用できていない機能の利用も検討していく予定です。

求人サイトについては、施工現場の写真などの情報を定期的に更新し、Webマップツールを通じて訪問者を迎える体制を維持していきます。

また生成AIが事務業務の効率化に有効であることを実感したため、これまで着手できていなかった現場業務のマニュアル化や事業計画の策定にも活かしていきたいと考えています。

造園業が人の手による仕事を中心とする点は変わりません。今後は、事務業務の伴走ツールとして、DXや生成AIを活用することで、より一層、クリエイティブな業務に注力できる環境を整え、自社の価値向上と採用・定着にもつながっていきます。



Webマップツールの整備で視認性が向上



求人ページを大幅にリニューアルし、SNS求人広告からの流入も期待



デジタルという武器を賢く活用しながら、仕事の質を高めたい

当初は、造園業におけるDXや生成AIの活用についてイメージできていませんでした。しかし、コンサルタントから多くの最新情報を得て、自社や造園業に合った利用方法を深く知ることができました。また、単なる「流行言葉」ではなく、事務業務を推進する伴走パートナーになりうることを確信できました。私たち造園業の本質は、自然に向き合いながら、人が手を動かすクリエイティブな価値にあります。デジタルツールと共存することで、創造的な仕事に専念できる時間を、より多く確保できるようになります。これからもデジタルという武器を賢く活用し、造園の仕事の質を高めながら、次世代に選ばれる会社づくりを目指したいと思っています。



代表取締役
瀧柳 伸央さん



業界PR冊子



造園業は、植物という生命を相手にする仕事。建築が関わる場所に必ず造園は存在し、住民に潤いを与える。そんな造園業の意義と就職先としての魅力を、学生たちに親近感をもって伝える冊子です。



Tokyo Zouen みらいへみどりをつなぐ

用途

- 協会および希望する会員のホームページや採用活動に活用。
- インターンシップ、求職イベント、会員各社の入職時の説明で配布。

目的

- 業界を知らない方に、造園業界の全体像を俯瞰的に分かりやすく紹介し、就職先としての魅力・やりがいを伝える。
- 個人の庭園から、公共の公園、街路樹など多岐にわたる造園の仕事は、社会にとって不可欠なインフラであり、社会に貢献していることを広く知らせる。

対象者

- 高校生、大学生、専門学校生など主に学生。
※女性の求職者も対象とする。

企画

01

ナチュラル系のおしゃれ雑誌トーンで、造園業の「きつそう」という印象を和らげ男女を問わない世界観を伝える。

02

若手社員のインタビューや一日のスケジュールなどで、造園業界のリアルな様子を紹介。風通しの良い風土や、やりがいを感じながらキャリアアップしている姿を伝える。



撮影

2026年2月9日 松村園芸株式会社



2026年2月12日 加瀬造園株式会社



2026年2月13日 株式会社根本造園



2026年2月17日 株式会社深光園



完成冊子



制作担当者からの感想

造園の仕事が担う領域は、庭づくりから公園管理、街路樹の管理、里山保全など、年々広がりを見せ、その魅力と社会的役割は確実に進化しています。本PR冊子では、造園の仕事領域の紹介、そして、そこで働く人々の生の声を掲載し、現場で感じるやりがいや課題、未来への思いをそのまま掲載しています。深刻化する人材不足・人材確保の課題を少しでも解消し、若い世代に「造園で働く」という選択肢を前向きに感じてもらうことが狙いです。

このPR冊子を会員企業の皆さままで共有いただくことで、業界全体のイメージアップにつながり造園の仕事がより魅力的に伝わるきっかけになれば幸いです。



採用マッチングイベント 新・合同企業説明会2026

インターネットはあらゆる情報を得る手段として重要な役割を果たしていますが、自分の興味や好みに合わせて情報がフィルタリングされ、自分の考え方にあった情報しか見えなくなることがあります。

「新・合同企業説明会2026」では、17業界の多彩な企業が一堂に会することで、普段の興味関心とは異なる情報にも触れる・出会う機会を創出しました。

はじめての業界の「社会的価値」「仕事の面白さ」「働く人の魅力」にふれ、「もっと知りたいな」「自分でもできるかも?」と感じられる仕事や会社を発見していただくことを目的として、来場くださった597名の求職者と、活発な交流を持ちました。



開催日時

- 日時：2026年1月16日(金)・17日(土)・18日(日)
- 時間：2部制
第1部 10:50~13:30 / 第2部 14:20~17:00

開催場所

- 会場：AKIBA_SQUARE (秋葉原UDX2階)

出展団体・企業数

一般社団法人東京バス協会	8社	東京都ホテル旅館生活衛生同業組合	5社
一般社団法人東京都情報産業協会	5社	東京都自動車車体整備協同組合	3社
一般社団法人東京都造園緑化業協会	13社	東京都自動車電装品整備商工組合	4社
一般社団法人東京都中小建設業協会	15社	東京都電気工事工業組合	4社
一般社団法人日本倉庫協会	4社	東京内装材料協同組合	3社
一般社団法人日本電気制御技術工業会	4社	東京木材問屋協同組合	6社
三多摩生コンクリート協同組合	2社	東日本基礎工業協同組合	1社
東京オートバイ協同組合	4社	日本プラスチック日用品工業組合	7社
東京自動車タイヤ商工協同組合	2社		

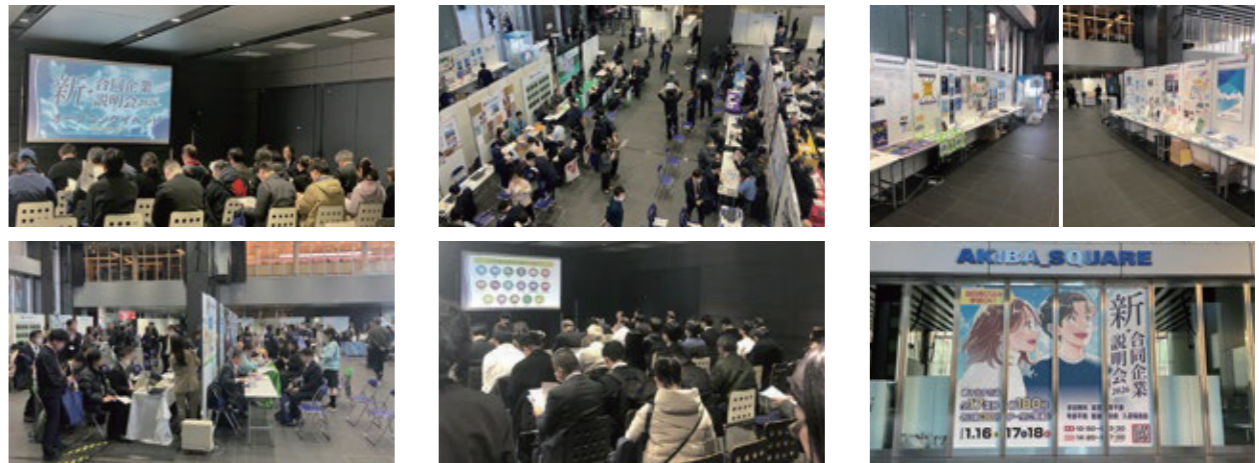
合計
17 団体
90 社

対象者

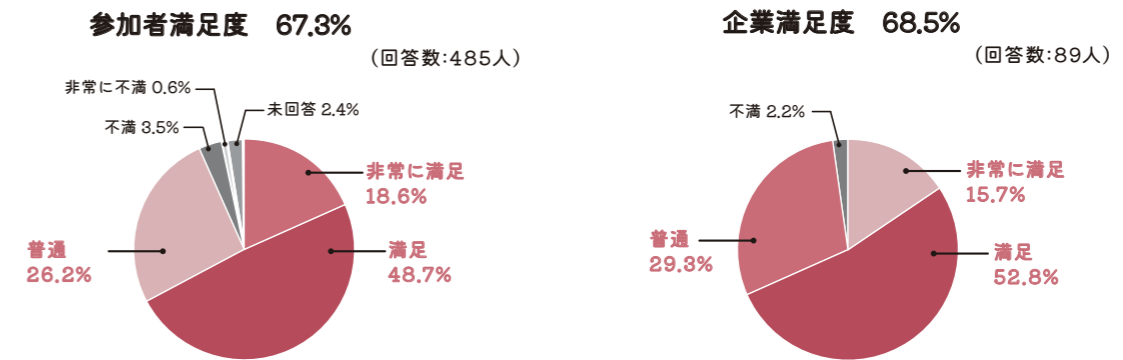
- 転職・就職を考えているすべての方
一般求職者・2026年3月卒業予定者・第二新卒・既卒・フリーターなど
※2027年以降の卒業予定者も参加可能

当日のスケジュール

当日の様子



アンケート結果



参加者の声

- 色々な業界についてお話を聞くことができ幅が広がった。
- 仕事の理解が深まったり、一緒に働く人の感じが分かり気になる会社が見つかった。
- 企業の人の説明を生で聞けた。そこから企業の雰囲気を知ることができた。
- 最初の1分間で、各企業の雰囲気を知ることができた。

人材確保のための3つの打ち手とは？

打ち手その1

新しい人材の採用

打ち手その2

今いる社員の定着・離職防止

打ち手その3

生産性の向上

上記3つの打ち手に係る取組はそれぞれ下記のように細分化することができます。本事業のコンサルティングでは、各社の課題に応じて複数の内容を組み合わせて実施しました。

打ち手その1

- 採用計画の考え方・手順
- 求人票のブラッシュアップ
- 採用サイト・採用ページの改善
- 採用面接ノウハウ
- 応募ルートの開拓
- 求人広告の出し方
- 多様な人材活用術
(女性・シニア・外国人等)
- 採用ルートの多様化
(リファラル採用・アルムナイ採用)

打ち手その2

- 1 on1 面談のやり方
- コミュニケーションの促進
- 教育・研修制度の見直し
- 雇用環境の整備
- 賃金制度・評価制度の見直し
- キャリアプラン作成
- 柔軟な働き方の推進
(テレワーク・ノンフルタイム勤務等)
- ライフプラン研修
- ハラスメントの防止

打ち手その3

- エンゲージメント*の向上
 - 社員のスキルアップ
 - 適切な人員配置
 - 労働環境の整備
 - 業務の標準化・効率化
 - デジタル活用・DX 推進
 - IT の導入・活用
 - 人的資本経営(意識改革)
- *エンゲージメント…企業と従業員のつながりや信頼関係「愛社精神」「貢献意欲」

本事業のコンサルティングに関するFAQ

Q1 コンサルティングはどのように進めるのですか？

A1

中小企業の人材確保に関して豊富な経験を有する専門家(※)が、具体的なコンサルティングを始める前に一度事前ヒアリングを行い、各社の状況や課題を整理します。その後、個社別に実施計画を策定し、おおよそ月1回のペースで計5回コンサルティングを実施します。1回あたりの所要時間は約2～3時間で、原則として訪問による実施ですが、オンラインでの対応も可能です。
(※)多くが中小企業診断士、社会保険労務士、国家資格キャリアコンサルタントなどの有資格者です。

Q2

コンサルティングには誰が参加するとよいですか？

A2

人材確保の課題解決に向けた取組には、制度の改正など経営計画にかかわる内容もあるため、人事担当者のほかに経営者の方に参加いただくとより効果的です。なお、内容に応じて参加者をアレンジいただくことも可能です。

Q3

デジタル活用等コンサルティングでは何を相談できますか？

A3

人材確保に資するデジタル広報力・SNS運用の強化、人事業務等の効率化、DX推進人材の育成等について相談できます。

令和6 - 7年度

業界別人材確保強化事業
(カスタマイズ支援)

人材確保取組事例集

一般社団法人東京都造園緑化業協会



<https://www.shigotozaidan.or.jp/>



令和8年3月 無断複製・転載を禁じます。