



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中小建設業協会



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中小建設業協会

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 株式会社朝倉組	7
Case02 採用・定着 株式会社河津建設	9
Case03 採用・定着 双栄基礎工業株式会社	11
Case04 デジタル活用 正和興業株式会社	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中小建設業協会

会長 渡邊 裕之



日頃より、東京都中小建設業協会の活動にご理解とご協力を賜り、心より御礼申し上げます。

中小建設業界における人材不足は依然として深刻であり、人材確保をめぐる環境もここ数年で大きく変化しております。そうした中、当協会が参加した「令和4年度 業界別人材確保オーダーメイド型支援事業(オーダーメイド支援)」では、コンサルティングを受けながら真摯に取り組を進めた会員企業が、着実に成果を上げておられました。

このことから、「中小企業であっても人材確保のためにできることは必ずある」という確信を得て、1社でも多くの企業にその“最初の一步”を踏み出していただきたいという思いで、本事業である「令和6年度 業界別人材確保強化事業(カスタマイズ支援)」に参画いたしました。

本事業を通じて感じたのは、各社が抱える採用の悩みはそれぞれ異なるものの、その解決の糸口には共通点があるということです。その一つが「自社に確かな誇りを持つこと」です。輝く企業には人が集まります。そして、その“輝き”の感じ方は人それぞれです。だからこそ、「うちでは無理だろう…」などと卑下することなく、日々誇りを持って仕事をしておられる皆様には、その思いをぜひ外に向けて発信していただきたいと思います。発信の方法については、セミナーやコンサルティングを通じて多くの学びがあったことと存じますので、協会としてもその取組を後押ししてまいります。

また、本事業では業界PRツールとして冊子を制作いたしました。これまでのPR活動では高校生や大学生など就職を意識し始める世代に向けて行っておりましたが、今回は小学校高学年から中学生を対象といたしました。幼い子どもたちには人気の高い建設業ですから、その気持ちを持ち続けてもらえるよう、建設業の魅力を身近に感じられる内容といたしました。

今後はイベント等での配布を通じ、次世代への業界PRを推進してまいります。

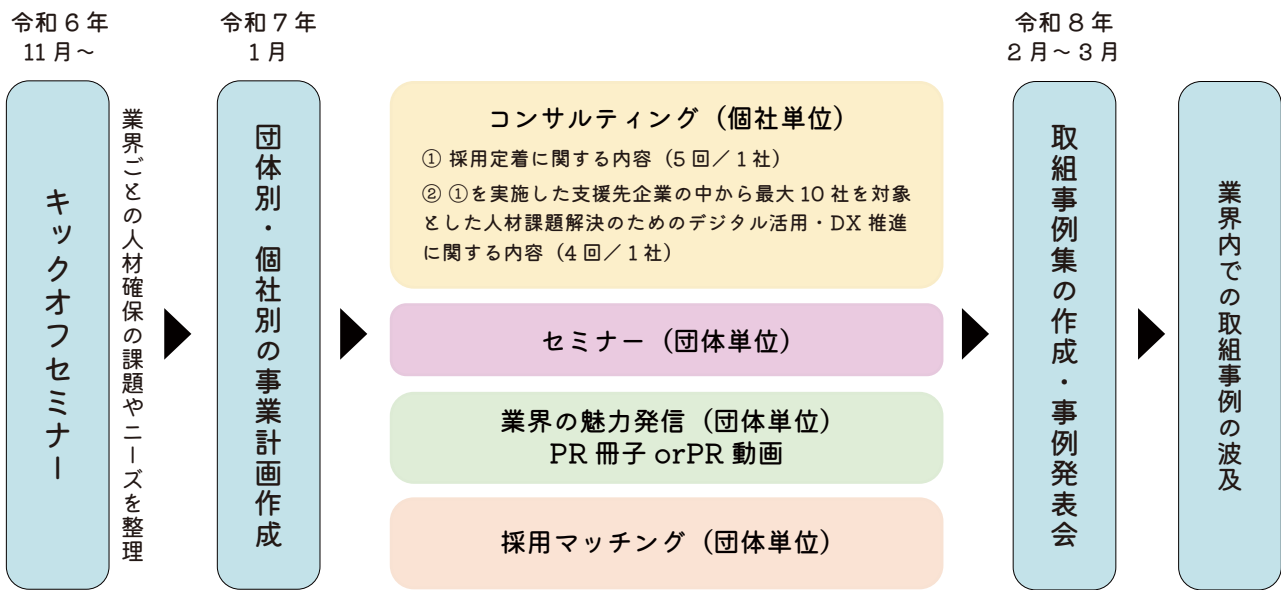
本事業での取組が、当事例集を通し各社の人材確保の一助になりましたら幸いです。

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： 10 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

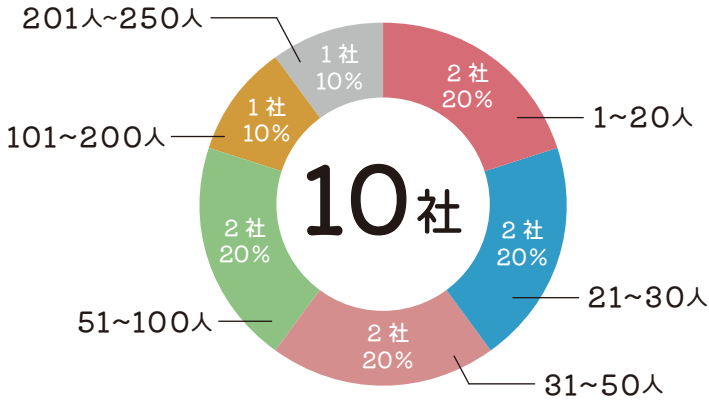


支援先企業（10社）の概要



各企業における取組目標の区分

< 従業員数 >



採用・定着	社数
採用（新卒・中途）	7社
育成・教育	5社
制度の立案・見直し	1社
社員の定着	5社

デジタル活用	社数
採用ページの見直し	2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	2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

- 求人票の改善と採用手法の見直し
- インターンシップ受け入れの体制づくり
- 中間層のマネジメント力の強化

デジタル活用

- SNSの活用ロードマップの作成
- ホームページ運用方法の見直しと改修
- 社内連絡ツールの見直しと運用改善

企業からの声

採用定着

- 採用のための準備や新入社員の受入体制作りなど、ノウハウがない部分について聞けた。
- 大学訪問やキャリアセンターへのアプローチ方法など、今後取り組みたいことについてアドバイスいただけた。
- 普段当たり前だと思っていることが他社では当たり前ではなく、アピールポイントとして使える部分になるという発見があった。

デジタル活用

- 採用活動に必要なコンテンツなどを整備するきっかけとなった。
- 業務効率化や社内の情報共有が進んだことで、教育に取り組む余裕ができた。
- デジタル化を推進することが、社員の定着化にもつながると感じた。

コンサルタントからの声

建設業界という業界全体が人材確保に苦労している企業様が多い中で、各社工夫をされながら自社の特色を出し、魅力的な組織をアピールする試みをされていることがとても印象的でした。

私どもは企業様の魅力を整理することや人材採用、育成のプロセスを把握することのお手伝いをさせていただきましたが、コンサルティング中の気付きがきっかけで、自ら進化し成長されていく企業様もあり、次の訪問を楽しみに感じながらコンサルティングさせていただきました。

AI普及が進むご時勢で、人にしかできない技術を活かし活躍できる仕事であると思いますので、業界の益々のご発展を期待しております。

コンサルタント
寺田 隆将



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12日（火）

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 | ミューズ人事サポート 代表 岡田 恵美氏

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法と好事例

パネリスト | ミューズ人事サポート 代表 岡田 恵美氏
株式会社 BBIC 代表取締役 馬場 正博氏

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

日本全体の状況から掘り下げていただき、中小企業の置かれている状況を改めて知ることができた。



昨年度も参加させていただきましたが、昨年度との違いなども分かり大変有意義な時間となった。



今後の自社の課題を検討していく、イメージができた。



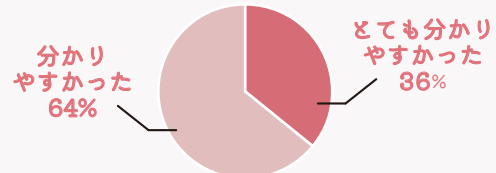
どのようなことを具体的に相談できるかが、より明確になった。

具体的なコンサルティング事例の話があり、イメージしやすかった。

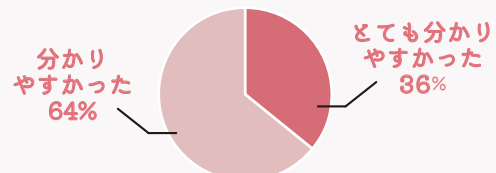


アンケート結果

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 11名
参加人数 13名
(来場 7名/オンライン 6名)

人材確保セミナー

業界団体に実施したヒアリングにより、事例を元にすぐ実践できるノウハウやヒントを盛り込んだセミナーを企画に決定。

そこで、町工場の業務改革に取り組んだ三代目経営者の佐藤氏には「新卒採用・定着・女性活躍」を実現した自身の経験を語っていただき、大学でキャリアデザインやビジネス心理学の講師を務める安藤氏には「自社の魅力を発信するコツ」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6月4日(水)
会場:fabbit会議室 丸の内 カンファレンスルーム C

講師 株式会社佐藤製作所 常務取締役 佐藤 修哉 氏

テーマ

～中小企業における採用・育成のヒントがここにあります!～
「10年連続赤字・超高齢化」の町工場が始めた新卒・若手採用

● 平均年齢60歳、10年連続赤字、コミュニケーション希薄でミス多発、人も採れない。そんな町工場が今では社員の半数以上は20～30代、4割女性、定着率もアップした会社に生まれ変わりました。逆風を乗り越えた変革の過程を、三代目経営者自ら解説しました。



参加者の声

経営体制や立場に違いはあるものの、実体験を基にお話しいただいたことから、当社で同様の取組を行う際の具体的なイメージが湧きやすく、大変参考になりました。

率直で飾らないお話に親しみを感じると共にホームページなどで紹介されている取組についても非常に関心を惹かれました。

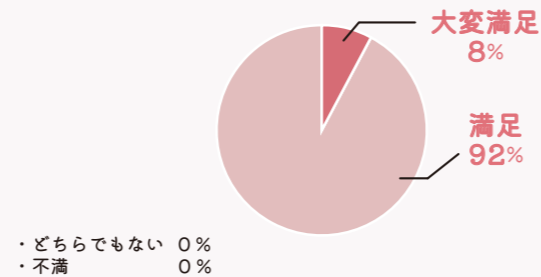
自社の強みをPRすることで採用の向上につながる事が理解できた。

実体験や苦労されたことを現場の生の声で語っていただき、とても学ぶところが多かった。

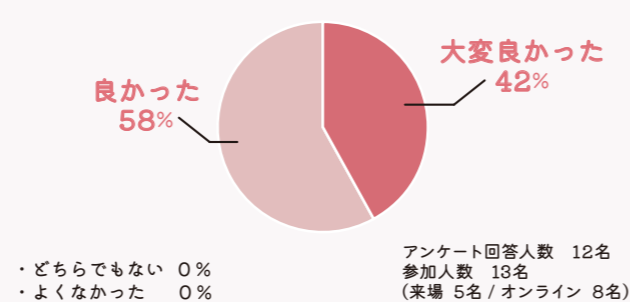
成功したことや失敗したことを全て聞けたことが良かった。常務が粘り強く信念を持って取り組まれてきたことが聞いて参考になった。

アンケート結果

Q. セミナー内容は全般的にいかがでしたか？



Q. セミナー講師はいかがでしたか？



第2回

日時:2025年8月28日(木)
会場:fabbit会議室 丸の内 ホール A

講師 株式会社人材研究所 ディレクター 安藤 健 氏

テーマ

自社の魅力整理と効果的なアピール方法

● 若年層採用成功のためには、企業の魅力をどのように発信するかが鍵。本セミナーでは、魅力発信における重要な2つの前提と、SNSを活用した新しいアピール方法をご紹介します。ターゲット層に響く魅力的な発信方法を学び、実践的な魅力発信戦術を解説しました。



参加者の声

若年層の採用にむけて、やるべきことやSNSの活用方法が分かったのが良かった。

若年層に選ばれる企業になるためのたくさんの知識を学ぶことができました。

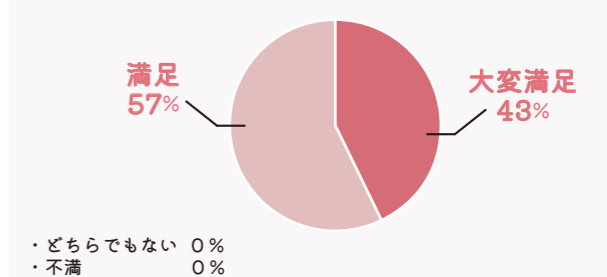
1つひとつ丁寧に説明をしていただき、講演の中にあつた未経験者へ向けての説明を実践されていると感じました。

SNSの有効性について理解できた。

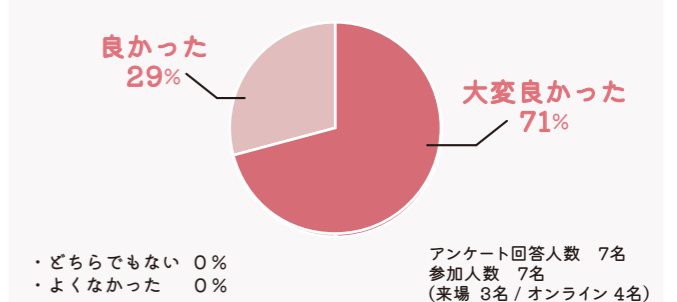
採用活動に活かそうと思うことを多く学べた。

アンケート結果

Q. セミナー内容は全般的にいかがでしたか？



Q. セミナー講師はいかがでしたか？



久しぶりの採用活動
人材要件を明確化し
異業種からの受け入れにも前向きに

代表者名	代表取締役 朝倉 泰成
所在地	東京都多摩市落川1251
URL	https://www.asakuragumi.co.jp/
社員数	26名
事業内容	建築事業、土木事業、リフォーム/リノベーション 労働者派遣事業



代表取締役 朝倉 泰成さん



- point01 第二新卒に焦点を当て、自社の魅力が伝わる採用活動に着手
- point02 社内アンケートで得た声を求人票に反映
- point03 人材要件を明確にし、異業種からの応募にも対応

1 コンサルティングを受けたきっかけ

中途採用の本格的な再開に向けて
最新の採用動向や手法を模索していた

当社の事業は、公共施設の建築や土木事業が中心で、施工管理から土木作業まで一気通貫で取り組む点が強みです。

人材確保は重要な経営課題ではあるものの、採用活動に割けるリソースには限りがあり、中途採用については数年ごとに募集を行う方式を取っていました。そのため、最後に集中的な採用を実施したのは東京オリンピックがあった2021年より前で、その後ベテラン社員の引退や離職も重なって慢性的な人手不足の状態が続いています。しかしながら、仕事の現場は安全と品質の担保が最優先であり、単に人員を補充すれば良いというものではありません。やはり、周囲との信頼関係が築ける人物で、円滑な意思疎通力や一定の基礎学力が求められます。

これらを背景に本格的な採用活動からしばらく遠ざかっていたこともあり、最新の採用動向や効果的な手法を取り入れて将来を担う人材を確保したいと考え、コンサルティング支援に申し込みました。

2 取組内容

全社員の声を集約し
自社ならではの魅力を再発掘

過去の採用活動をコンサルタントと振り返ったところ、自社の魅力を伝えきれていないという課題が浮き彫りになりました。これまでも待遇改善や働くメリットを伝える工夫を行ってきましたが、給与や年間休日数の面において他社と差別化していく難しさを痛感していました。

そこで、二つの方針を定めました。一つ目は、建築・土木施工管理技士になる人材を第二新卒から採用することです。これをモデルケースとして他の職種やターゲットに広げていくことに決め、業務内容ごとに適した人物像を整理して、人材要件を明確にしていきました。

二つ目は、求める人材に響く魅力をアピールするために自社の強みを改めて掘り起こすことです。そこで、求人票や会社説明会を通じて具体的に伝えていけるよう、社内アンケートを実施した結果、「働き続ける理由」「仕事のやりがい」「将来の目標」など、現社員が実感しているリアルな声を把握することができました。

3 取組の効果・成果

当たり前だったことを「個性」として認識し、異業種からの受け入れも視野に

全社員アンケートから見てきた自社の魅力は、少人数ならではの風通しの良さや、意見や提案を反映しやすい環境である点でした。社内ではこれらを当然のこととして受け止めていましたが、コンサルタントから「朝倉組の個性として積極的に打ち出すべき」とのアドバイスを受けて、求人票での重要なアピールポイントとして位置づけました。

また、人材要件を検討する過程で、工事日程や人員管理に必要な素養を持つ人が他の業種ではどのような業務をしているのかを協議しました。その結果、電気工事作業やスーパーや飲食業におけるシフト管理の業務経験なども十分に活かせる可能性があるとして整理でき、異業種から人材を受け入れることに対する考え方を広げることができました。



左から、関口課長と朝倉社長。魅力の発信に協力して取り組む

4 今後の展望

求職者との接点を増やし、将来を担う人材の採用に意欲

ハローワーク用の新しい求人票には反応があり、秋に多摩地域で実施した合同説明会では自社の魅力を具体的に伝えることができました。また、求人票の作成にあたりAIの活用を学んだことで、採用情報を効率よく更新する目途も立ちました。現時点では採用には至っていませんが、自信を持って採用活動を進めています。

直近では、無料で掲載できる求人媒体を活用して求職者との接点を増やす取組を開始しました。今後は、異業種からの応募者についても、個人の資質や行動特性を建築・土木の現場でどう活かせるかを丁寧に見極めたいと思います。

さらに、入社後の育成方法についても検討を進め、安心して定着・成長できる体制づくりを目指します。動画やSNSなどのツールを活用し、仕事のやりがいや職場の雰囲気伝えることで、採用力の一層の向上につなげていきたいと考えています。



社員の声を聞き、自社の魅力を反映した求人票により人材確保に挑む



会社の特徴や働きがいを語るのに自信がついたと話す関口課長



コンサルタントの伴走で、「できないジレンマ」を乗り越える機会に

建設会社の多くが、積極的に採用を実施したいがお金が無い、時間が無い、良い人が採用できないといったジレンマを抱えているかと思います。コンサルタントの伴走により、採用活動を前向きに捉えるきっかけをつかむことができました。「できない」に悩む企業こそ、ぜひ支援に参画することをおすすめします。



代表取締役
朝倉 泰成さん



効率的に時間をつくり、求職者を意識した採用にチャレンジしたい

私自身、採用以外の業務で多忙なため、正直なところ、コンサルティングを受けることに及び腰でした。しかし、コンサルタントからAIを活用した求人票作成の最新手法を教えていただいで、効率的に採用活動に取り組めるようになりつつあります。自社の魅力をアピールしながら、求職者と向き合う時間を増やせそうです。



総務部 課長
関口 泰弘さん

新卒採用を本気で変革！ 従来の発想から脱却して 学生の「動機付け」を促進

代表者名	代表取締役 河津 修平
所在地	東京都大田区東嶺町30-17 河津ビル3階
URL	https://www.kawaz.co.jp/
社員数	28名
事業内容	建設業



代表取締役 河津 修平さん

取組の ポイント

- point01 ターゲットを建設系専攻以外にも広げ、求人票を全国の学校に公開
- point02 採用ピッチ資料を刷新し、資料に合わせてプレゼン方法もアップデート
- point03 年間採用スケジュールと人材要件を整理し、計画的な採用の土台を整備

1 コンサルティングを受けたきっかけ

従来の新卒採用手法に危機を感じ 見直しを検討

当社は30代から40代の社員が少ないのですが、デザイン性の高い建築の施工が多く、中途採用者は前職のスキルが活かし切れない事情があります。そのため、新卒で入社して様々な設計に対応できる専門性を身につけながら、長く働いてくれる人材を求めてきました。しかし、年々施工管理を希望する学生が減っており、新卒採用はますます困難な状況になっています。

採用活動は、主に関連団体が主催する合同企業説明会への出展を中心に行ってきましたが、なかなか採用につながらないという課題もありました。また、採用担当者も各種セミナーなどを通じて建設業界の厳しい採用状況を改めて実感しており、「今までのやり方では今後複数年にわたって新卒採用ができない可能性もある」という危機感を抱いていました。

そうした中、都中建を通じてコンサルティングのお話をいただき、これまで実施してきた採用手法の根本的な見直しに着手したいと思い、参画することになりました。

2 取組内容

ターゲット層とアプローチ方法を見直し 採用ピッチ資料も刷新

はじめに、ターゲットにする学生とアプローチ方法を見直しました。これまでは業界団体の合同企業説明会への参加や過去に交流がある建設系の専門学校が中心でしたが、建設を学んでいない学生や文系・理系の大学生までターゲットを拡大しました。そのため、求人情報の掲載ルートを拡大すべく、全国の学校と学生に求人票やインターンシップ情報を配信できるプラットフォームや東京しごとセンターなど、無料で掲載可能なサービスを並行して活用しました。

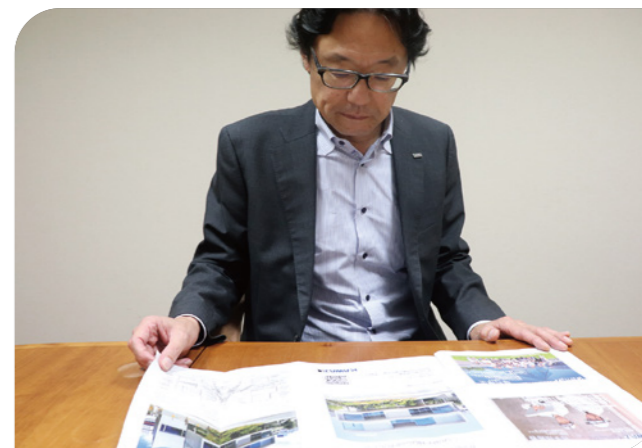
また、「自社のことだけではなく建設業界の魅力をアピールした方が良い」というアドバイスを受けて、学生と話す際は、ものづくりの面白さや建設業が世の中にどのように貢献してどんな役に立つ仕事なのか、建設業界で働くことの「動機づけ」を行いました。このほか、説明会で配布する採用ピッチ資料とプレゼンテーションの方法も大幅にリニューアルしました。業務内容や実績を事細かに説明せず、当社の特長を強調して「もっと知りたい」と思ってもらえる内容にしました。

3 取組の効果・成果

2名の学生を合同企業説明会から個別説明会に導くことに成功！

9月に出展した合同企業説明会では、これまで8ページだった資料を2ページにして「説明しすぎない」ことを心掛けました。実は、最も工夫したのが説明会後のアプローチです。これまでは、アンケートと一緒に会社説明会と現場見学会の案内をしていたのですが、一度も反応がありませんでした。そこで、コンサルタントのアドバイスにより、随時開催ではなく3日間の候補日を提示する方式にしました。その結果、2名の学生から申し込みがあり、この小さな成功体験が私たちにとって大きな励みとなりました。

また、求人プラットフォームの活用を拡大したことで、全国の学校に求人票が掲載されることになりました。これにより、1名からインターンシップの申し込みがありました。



コンサルティングで改善した説明会用資料に目を通す河津取締役

4 今後の展望

年間採用スケジュールと求人マップで採用活動を可視化！ 会社全体の取り組みへ

今後は、コンサルティングで作成した年間採用スケジュールと自社に必要な人材に見える化した求人マップを利用して、計画的に採用活動をしていく予定です。三省合意のインターンシップについても、2028年卒の採用活動での実施を目指して詳細なプログラムを考えていきます。また、大学のキャリアセンターへの訪問も開始予定で、訪問先リストもあわせて作成しました。

会社の未来を考えると、採用は最重要課題です。その意識を社員全員で共有しなければなりません。そこで、社員を3グループに分けてローテーションを組み、全ての社員が何らかの採用活動に関わるよう、会社全体で取り組んでいくことも考えています。



左から、採用を統括する川島部長代理と、採用業務にも携わる神田さん



経営者として新たに本気で採用活動に取り組む気持ちにさせてくれた

合同企業説明会などの採用活動において、どういう場面をつくり、どんな言葉で話したら学生が興味を持ってくれるのか。会社の強みと誇れる部分を率直に伝え、もう少し聞いてみたい、河津建設のことを知りたいという「動機づけ」を継続的に行うことが重要なのだと、コンサルティングを通じて気づかされました。

代表取締役
河津 修平さん

コンサルタントとの対話を重ねることで課題がよりいっそう明確に

過去にコンサルティングを受けた経験がなかったのですが、コンサルタントとお話しを重ねるうちに、こちらの課題を具体的にお伝えすることができ、的確なアドバイスもいただけるようになりました。当社のような中小建設業を取り巻く環境や採用活動の立ち位置の理解も深まり、有意義な時間を過ごすことができました。

経理部 部長代理
川島 直子さん

学生と近い立場として採用業務も担当。経験は後輩へ引継ぎたい

建築施工管理を担当していますが、説明会などで学生に仕事の説明をして採用にも携わっています。今回、試行錯誤を重ねた結果、説明の方法や資料づくりを工夫したことで成果が得られ、満足しています。これからは学生に近い立場ではなくっていくので、今まで採用業務で得たことをうまく後輩に引き継ぎたいと思います。

建築部 建築施工管理
神田 瑞樹さん

専務を巻き込み採用体制を再構築
ターゲットを高校生に絞り
伝わりやすい情報発信に取り組む

代表者名	代表取締役社長 若山 圭介
所在地	東京都新宿区西新宿1-23-1 TK新都心ビル10F
URL	https://soei.tokyo/
社員数	183名
事業内容	地盤改良工事を中心とした建設・土木工事業



左から、管理本部 企画管理部 次長 坂本 隆さん、事業本部 安全環境部 係長 石島 和さん



- point01 中途採用を見据えた新卒採用の体制づくり
- point02 現行の求人票に対する助言をもとにした分かりやすい説明資料の作成
- point03 若者に当社の強みを伝える情報発信手法の検討

1 コンサルティングを受けたきっかけ

コロナ禍以降落ち込んだ応募者数を回復させたい

当社は、1977年の創業以来、地盤改良工事の専門業者として設計・管理・施工を一貫して担い、インフラや建築物の地盤整備や耐震補強、災害現場の復旧などに貢献してきました。建設業界全体と同様に、当社においても数年前から人材確保が課題となっています。これまでの新卒採用では、毎年10~20名程度を採用していましたが、コロナ禍以降は応募が減少し、2024年度は3名まで落ち込みました。こうした状況を打開し、新卒で10名程度を確保するとともに、経験者の採用も強化したいと考え、本事業への申し込みを決意しました。

また、令和4-5年度に実施された事業のコンサルティングにも参画していたのですが、その際は受けたアドバイスを十分実践できず、成果につながりませんでした。この反省から、今回は採用責任者である専務を巻き込み、取り組んだことを着実に実践して自社の採用力を向上させたいと考えて臨みました。

2 取組内容

採用ターゲットを新卒高校生に絞り
より伝わる情報の発信へ

当初は中途採用の強化を検討していましたが、コンサルタントから「ターゲット層はどこなのか、会社としての方針を明確にした方が良い」とのアドバイスがあり、専務に相談しました。その結果、新卒採用の体制を整えることができれば、中途採用はその応用で取り組めるとの判断から、今回は高校生の新卒採用に特化することにしました。

そこで、当年度提出済みの求人票をコンサルタントに共有したところ、専門用語が多く、高校生や先生には内容が伝わりにくい点を指摘されました。そこで、高校生向けにできるだけ分かりやすい表現で当社の業務内容や魅力をまとめた補足資料を作成しました。

また、若い世代に向けた情報発信としてホームページやSNSの活用を視野に入れ、当社の強みである地盤改良工法を動画で分かりやすく紹介するなど、コンテンツのアイデアをリスト化して今後の実現可能性を検討しました。

3 取組の効果・成果

補足資料の配布で、高校生からの質問が増加

今回のコンサルティングを受けて、未経験者には専門用語だけでは伝わらないことを改めて実感しました。特に高校生向けの補足資料を作成・配布したことで、説明会では生徒からの質問が増え、先生にも当社をより深く理解していただけたと感じています。そのため、次年度の求人票は専門用語をなるべく使わないで作成する予定です。

また、「応募者はどの媒体がきっかけでも、最終的にはホームページを見てその会社に応募するかどうかを決めることが多い」とのアドバイスもあったため、採用ページの情報を充実させていくために、稟議を何度も通さずに担当レベルで更新できる仕組みを作ることが今後の課題です。



今回の取組の成果を、会社として実行に移していきたいと語る河村専務

4 今後の展望

ホームページやSNSを通じた情報発信の実現へ

現行の求人票に対していただいたアドバイスは、翌年度の求人票に反映させる予定です。また、今回作成した補足資料は、二次元コードを付記したり、PowerPoint形式でプレゼンテーションが可能となるよう、既に進化させています。

当社は業界内では知名度がありますが、若い求職者に対してはホームページやSNSを通じて動画などの魅力的なコンテンツを発信し、興味・関心をもってもらう必要があります。今後は社内でプロジェクトを結成して、継続して情報発信に取り組んでいきます。

このほか、個人の強みをタイプ分けするワークを教えていただいたので、新入社員研修などでの活用を検討しています。



補足資料は社内の意見を取り入れ、今後もブラッシュアップしていく



新たな情報を取り入れ、従来の取組をアップデートできる貴重な機会

本事業のコンサルティングは、我々のような中小企業にとって、外部から新しい情報を取り入れて成長できる貴重な機会です。今回の取組を通じて、担当者の成長も実感しています。彼らが挑戦したいことを実現できる環境を整えることは経営者の役割でもあり、会社として施策を講じ結果につなげたいと考えています。



取締役専務執行役員
河村 雅紀さん



当社の魅力は自分たちでは気づきにくいと実感

コンサルタントとの対話を通して、自分たちでは当たり前と思っていたことが、社外から見ると特別なことだと分かり、当社の魅力は自分たちでは認識しにくいことを実感しました。災害復旧支援や職業訓練校の運営といった強みを再認識できたので、今後その強みを社外に向けて積極的に発信していきたいです。



管理本部 企画管理部
次長 坂本 隆さん



客観的な指摘を受け、高校生向け説明の改善点が明確に

高校生向けの会社説明は、これまで自己流でやってきました。相談相手も社内だったため、客観的な視点が不足していました。今回、コンサルタントから当社の資料が「高校生向けには難しい」との指摘を受け、改善点が明確になりました。また、若い世代特有の情報収集方法も学べたので、今後に活かしていきたいです。



事業本部 安全環境部
係長 石島 和さん

優先順位を見極めた選択と集中のDX戦略で「社員がしっかり育つ」持続的な会社づくりを推進

代表者名	代表取締役 星 徹
所在地	東京都台東区橋場 1-23-10
URL	https://www.showa-tokyo.co.jp/
社員数	63名
事業内容	下水道施設の再構築工事・維持管理



左から、工事部 課長代理 込山 由香里さん、総務部 係長 井納 昌徳さん、副社長 星 貴士さん



- point01 山積する課題を3段階に分類し、優先順位を見極め
- point02 システム選定は適宜助言を受けて担当者の実行力を加速
- point03 社内連絡ツールの整備によりコミュニケーションを見える化

1 コンサルティングを受けたきっかけ

紙による業務管理が人材育成視点でも障壁になっていた

当社は、下水道の工事・維持管理業務を手がけており、老朽化が進む下水管などのインフラを支える公共性の高い事業を展開しています。

創業から60年が経過しましたが、今も業務のほとんどを紙で管理しているため、過去の工事記録が見つからなかったり、日報が管理者に届くまで数日かかるなど支障が出る場面も見られ、問題意識を持っていました。とりわけ、現場で実施した作業記録やトラブル対応の報告が遅れることで新人への指導のタイミングがずれてしまうなど、人材育成の面でもリスクを抱えていました。当社は外国人社員も増えており、言語の壁も加わって教育体制を整備する必要性を強く感じていました。

なお、当社はこれまで働き方改革の一環として残業時間規制などの労務管理面の見直しを図っており、デジタル活用等コンサルティングでは業務効率化を通じた人材育成の仕組みづくりに挑戦したいと考えました。

2 取組内容

課題を3つに分類しDX化の優先度を吟味して着手

山積する課題をコンサルタントと共有し、「急ぎで着手するもの」「すぐを実施するもの」「時間がかかるもの」の3段階に分類しました。

そこで、急ぎで着手したのが社内連絡ツールの整備です。社員への連絡手段はSNS公式アカウントでしたが、個人アカウントの登録に抵抗がある社員もいたほか、発信も管理者側からの一方向でした。そこで今回、社内連絡ツールの導入に踏み切りました。全員に業務用のアカウントを付与し、プライベートと切り分けた環境で双方向の連絡や情報共有が活発に行えるようにしました。

次に、すぐを実施したものは、給与明細の電子化です。こちらは独自に準備を進めていたこともあり、システム選定のサポートを受けてスムーズに導入が完了しました。

最後に、時間をかけて進めているのが日報のデジタル化です。書き方が属人化している点の調整に時間を要すると判断し、より丁寧に取り組むことにしました。

3 取組の効果・成果

給与明細の電子配信化が完了、社内連絡ツールで人材育成の素地を醸成

社内連絡ツールの導入は、連絡事項の共有がしやすくなったことだけでなく閲覧状況が把握できる点などで、管理側のメリットも感じています。今後は、社内のコミュニケーションの活発化と情報伝達の効率化で、若手育成スピードの向上を期待しています。

また、システムを変更した給与明細の電子化では、事務作業の大幅な省力化を実現し、今まで半日かかっていた封入作業が、データチェック後に配信ボタンを押すだけの約30分で完了するようになりました。そして、日報のデジタル化については導入ソフトや運用ルールを含めて検討中ですが、個人でばらつきがあった記入方法を統一し、業務効率の改善を目指しています。



DXの道筋が明確になったと語る星副社長

4 今後の展望

デジタル化を通じて「教育が充実した安心できる会社」へ

社内連絡ツールの導入により、業務の報告内容はもちろん、報告の仕方などの部分も見えるようになり、管理者側でより細かくチェックができるようになった点はメリットでした。今後は、日報のデジタル化で蓄積される情報も活用し、現場で起きた事例やヒヤリ・ハットへの対処法などを体系的に整理した動画のマニュアル作成を検討しています。

このように、デジタルの力を借りて外国人社員や若手社員をしっかり育てられる体制を構築することは、高校生採用時に親御さんや先生が重視する「教育が充実した安心できる会社」というアピールになり、今後人材を確保する上での大きな強みにつながると考えています。



DXがもたらす人材育成の可能性について期待を語る3人



課題の分類と優先順位付けで、当社のDX戦略が明確になった

コンサルタントと一緒に課題を3段階に分類したことで、DX化の道筋が明確になりました。すべてをデジタルに置き換えるのではなく、本当に効果があるものを見極め、実施していくことも重要だと感じていたため、経験豊富なコンサルタントからアドバイスをいただき、必要なものを見極めながら進められたのは非常に助かりました。



副社長 星 貴士さん



社内連絡ツールの機能拡充で、工事の安全と効率化に期待

社内連絡ツールの機能が大幅に拡充されたのは大きな成果だと感じています。文字や画像として記録が残り、アーカイブとしての管理もしやすくなりました。全社員のアカウントが見える化されたことも大きな変化です。社内・チーム単位でのコミュニケーションも取りやすくなり、より工事が安全かつ円滑に進むことを期待しています。



総務部 係長 井納 昌徳さん



現場の生きた情報を動画マニュアルに活用する構想に期待

今後は現場での実践的な講習を計画しており、その中で動画マニュアルを取り入れる話を現場担当者に伝えたところ「面白いですね」と前向きな反応がありました。日報や社内連絡ツールで蓄積される現場の事例を映像化できれば、若手も外国人社員も、誰もが理解できる教材になります。DXで教育の質が大きく向上すると期待しています。



工事部 課長代理 込山 由香里さん



業界PR冊子



ターゲットを小学校高学年から中学生に絞り、その純真な心に、中小建設会社のおもしろさや地域に貢献する役割などを紹介する冊子。将来の職業選択の際に建設業を思い起こしていただくことを主旨としています。



みんなのまちの建設業

用途

- 協会や希望する会員企業のホームページでの掲載。
- 都内公立中学校への配布やイベント(地域の防災フェス、社内イベント、出前授業)などで活用。

目的

- 本来ものづくりが好きな子どもたちに向けて、地元のまちの建設業の魅力を伝え将来の進路先としての意識づけを図る。
- 工業高校や大学(専門専科)への進学者を増やし、子どもたちの建設業への興味関心を持続させる。
- 保護者に建設業の役割について理解を深めてもらう。

対象者

- 小学校高学年から中学生(保護者も含む)。

企画

01

対象者が興味をもって読んでもらうために、イラストや写真を多めに使用。平易な言葉でまちの建設業の役割や仕事内容を楽しく明るく紹介している。

02

実際に働いている「お兄さん、お姉さん」からのメッセージでリアルな仕事ぶりを伝え、親近感をもたせる。また、進路アドバイスや就職後のキャリアパスも掲載し、具体的なイメージを抱けるようにしている。



撮影

2025年7月11日 新日本工業株式会社



2025年7月11日 新日本工業株式会社



2025年7月11日 渡邊建設株式会社



2025年7月11日 渡邊建設株式会社



完成冊子



制作担当者からの感想

今回作成したPR冊子では、主に小学校高学年から中学生とその保護者の皆さまに向けて、中小建設会社の役割、仕事内容などを紹介しています。

一般的に建設業界にはまだネガティブな印象が強いかもしれませんが、日々の暮らしの舞台裏で、建設業がどのように社会に関わり、人々の当たり前日常を守っているのか、その姿を知っている方は決して多くないはずです。かつて工事現場の働く車に目を輝かせていた子どもたちが、この冊子をきっかけに、今度は「職業」として建設業を具体的にイメージしてくれたらと願っております。会員の皆さまには、地域でのイベントや出前授業などで、本冊子を広くご活用いただければ幸いです。



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UDX 2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

オープニング	1分間企業PR	企業ブース訪問15分×5回	ブース訪問特典	終了
<ul style="list-style-type: none"> 本日の進行説明 業界の魅力紹介 	<ul style="list-style-type: none"> 企業の担当者が1分で自社の魅力をプレゼン! 	<ul style="list-style-type: none"> 企業と15分間自由に話そう! スタンプラリーを実施! 	<ul style="list-style-type: none"> ブース訪問数に応じて巨大ガチャにチャレンジ! 景品は当日までお楽しみに! 	
第1部 10:50~ 第2部 14:20~	11:00~ 14:30~	11:40~13:15 15:10~16:45		13:30 17:00

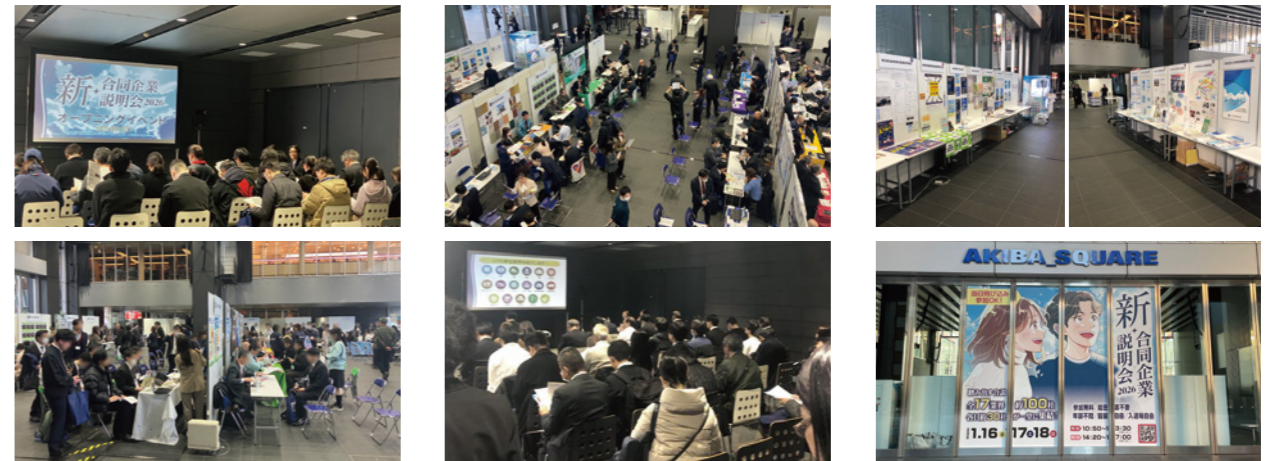
POINT 1 企業の方との話のきっかけになる「素朴な疑問リスト」を用意 「何を聞いていいかわからない」「聞きすぎてしまうかも」といった不安を解消!	POINT 2 後日企業訪問ができる「インビテーションカード制度」 「もっと話してみたい」「会社に行ってみたい」と思ったら、インビテーションカードでさらに企業を知る機会を作ろう!	POINT 3 プロのコラムナによる証明写真コーナー ヘアメイクの身だしなみアドバイス付き! ご来場の方は、スタッフ着用をお願いします! 【当日予約制】
POINT 4 キャリアカウンセラーによる無料相談コーナー 経験豊富なプロにキャリアに関する悩みを相談できる 【当日予約制】	POINT 5 “今”必要な情報がわかる 経路情報コーナーにて最新の情報が入り、業界や仕事内容の違いを比較しやすくなります!	POINT 6 VRで職業訓練をバーチャル体験! キャリア・コンパス・センターブースにて気軽に訓練の雰囲気を体験できる

★インビテーションカード★
この説明会で出会った皆様と企業との接点を活かすための仕掛けです。
インビテーション＝招待状として、会社見学や面接会、仕事体験など、さらに企業を知っていただくための内容を企業ごとに設定しています。
【インビテーションカードを受け取る際は、可能な限り「引換票」をお渡しください。】

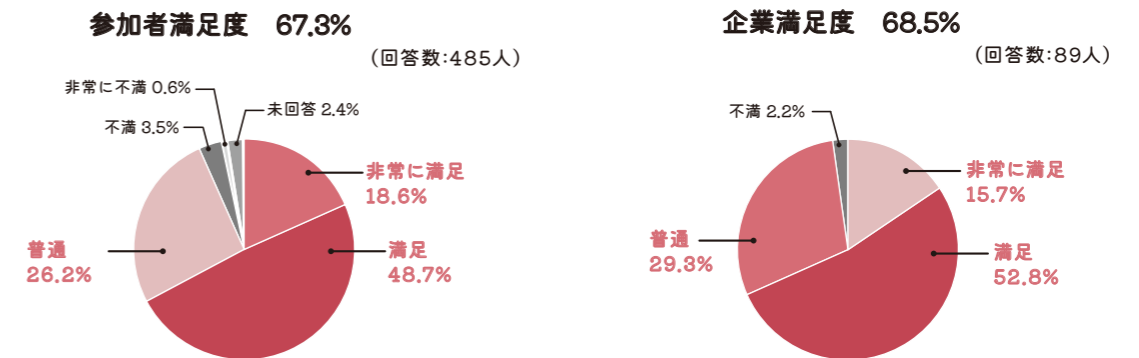
★インビテーションカード引換票★
可能な限り、インビテーションカードを受け取る際に企業の方にお渡しください。
ご記入いただいた個人情報は、受け取った企業が採用活動にのみ使用し、関係法令に基づき適切に管理いたします。
複写式の用紙となっておりますので、必要事項を記入してください。【記入項目はすべて任意です】

※第1部(黄色)・第2部(ピンク色)で引換票の色が変わります。

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

東京都中小建設業協会



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