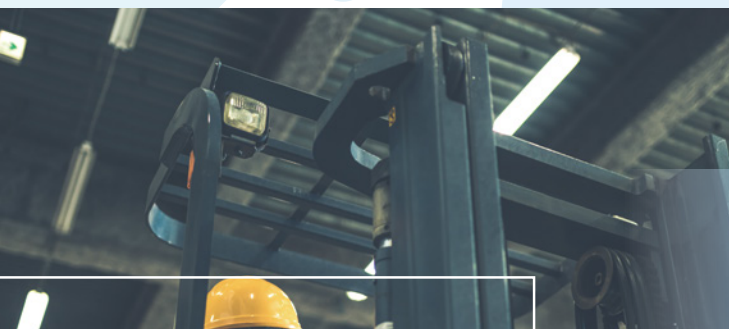


令和6 - 7年度 業界別人材確保強化事業
(カスタマイズ支援)

人材確保取組事例集

一般社団法人日本倉庫協会

The Japan Warehousing
Association Inc.



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

一般社団法人日本倉庫協会

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 齊藤倉庫株式会社	7
Case02 採用・定着 第一倉庫株式会社	9
Case03 採用・定着 結城運輸倉庫株式会社	11
Case04 デジタル活用 中野倉庫運輸株式会社	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

一般社団法人日本倉庫協会

理事長 米田 浩



日本倉庫協会は、全国に52ある地区倉庫協会を通じて、約2,500の営業倉庫事業者が加盟する業界団体です。設立は昭和23年ですが、前身の団体まで含めると、起源は明治33年(1900年)にまで遡ります。歴史的にも倉庫と人々の暮らしとの関わりは深く、古代の食料保管から中世の蔵屋敷、近世の土蔵、そして高度な保管サービスを提供する現代の倉庫業へと発展を遂げてきました。

一方、少子高齢化は急速に進んでおり、政府が発表した2024年の人口動態統計では出生数が70万人を割り込みました。20年前が100万人以上であったことを考えれば、実に衝撃的な内容です。現在でも、倉庫業界においては人手不足が大きな課題となっており、将来においては、より深刻な事態に陥ることが容易に見取れるところです。このような認識のもと、一昨年、協会内に人材確保委員会を立ち上げ、採用や定着に関する会員事業者のベストプラクティス集を作成・整理して横展開を図るとともに、外国人就労調査チームも設置し、特定技能の産業分野追加を図るなど、人材確保関連の取組を強化してまいりました。

折しも、業界別人材確保強化事業(カスタマイズ支援)の申請受付が行われていた時期でもあり、勇んで応募させていただいたことは言うまでもありません。同支援事業では、東京都内の会員事業者様10社が、経験豊かなコンサルタントの方々から貴重なアドバイスをいただいで着実に成果を収められたほか、業界向けには、2回にわたる人材確保セミナーの開催、業界PRツールでのパンフレットの作成、採用マッチングイベントや事例発表会の開催という多岐にわたる支援を受けることができました。

事業名称にある「カスタマイズ」のとおり、セミナーでは業界動向等を踏まえ、講演内容を「採用」と「定着」に分けて開催いただいたほか、PRパンフレットも「若年層向け」というコンセプトに沿って作成いただきました。そして今般、本事業の総括とも言うべき倉庫業界の「人材確保取組事例集」を上梓することができました。多くの方々に手に取っていただき、人材確保に関する取組の参考となりましたら、この上ない喜びです。

末筆になりますが、ご尽力いただいた(公財)東京しごと財団・運営事務局の関係各位に心より御礼申し上げます。

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： 11 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 ①採用定着に関する内容	5回／1社
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

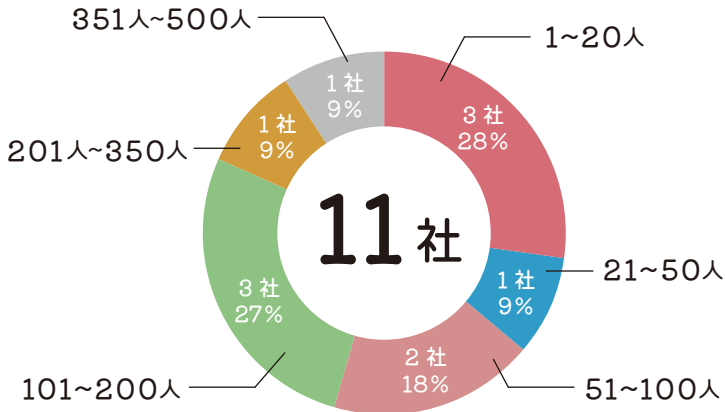


支援先企業（11社）の概要



各企業における取組目標の区分

< 従業員数 >



採用・定着	企業数
採用（新卒・中途）	10社
育成・教育	3社
制度の立案・見直し	1社
社員の定着	4社

デジタル活用	企業数
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	4社
業務のデジタル化	5社
業務効率化のためのIT環境整備	1社

具体的な事例

採用定着

- 採用活動における試験・面接内容の見直し
- 求める人物に訴求できる求人票の作成
- 若手育成のためのマネジメント研修の開催

デジタル活用

- デジタルツールを駆使した情報発信と採用ブランドイメージの向上
- 管理職層の人材評価ツールの運用
- ITリテラシーの全社的な向上

企業からの声

採用定着

- コンサルティングを通じて、中堅層社員の意識が上がった。
- ペルソナを活用してより精度の高い求人掲載方法や面接技法を議論できた。
- 自社の考えや社風を理解した上で、様々なアプローチ方法を提案いただいた。

デジタル活用

- デジタルツールを使用した会社紹介用資料の作成手順を学べてよかった。
- 生成AIの活用方法・進め方について、参考となる情報を得ることができた。
- SNS活用の知見を持ち合わせていなかったため、コンサルティングを受ける中で具体的なやり方が見えてきた。

コンサルタントからの声

企業様へのヒアリングを通して、人々の生活や経済活動を支える社会インフラとしての社会的価値や安定して拡大している市場規模など倉庫業の魅力が再発見しました。

ただ裏を返すと採用活動においては業界の魅力や働く意義・各社独自の魅力を十二分に伝えられていない現状も痛感しました。

貴社にとって質の高い人材から選ばれるために「求める人物像と各社独自の魅力の言語化」をすることが、現在の売り手市場の環境で採用成功するための第一歩です。難しいことではありません。ハイパーフォーマーの方がどんな想いで働いているのかを尋ねてみたり、当たり前と感じていることを棚卸してみることで発見できる魅力があるはずです。

継続的な採用成功で業界のさらなる発展を祈念しております。

コンサルタント
亀崎 明広



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法と好事例

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
株式会社アルファコンサルティング 執行役員 川越 貴文氏

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

人口減少や求人倍率、中小企業を取り巻く経営課題などの資料に沿った説明が日本の現状を理解するうえで勉強になった。



参加者が聞きたい事業の概要やコンサルティングを受けるコツを、ポイントを絞って丁寧に説明していただいたためこの事業を受けることの効果を期待できた。



コンサルティングを受けることに身構えていたが、パネリストの話聞いて気楽に何でも相談していいことが分かった。



この事業の具体的なスケジュール・進め方を丁寧に説明してもらったので、コンサルティングを受ける心構えや必要な準備ができたと思う。



それぞれの質問に対してパネリストから具体的に、事例を交えて回答してもらったので、自社の課題解決につながる可能性があることが分かった。

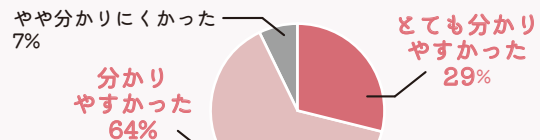


アンケート結果

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 14名
参加人数 16名
(来場 11名/オンライン 5名)

人材確保セミナー

協会が行った人材確保に関するアンケートを元に、エンゲージメントを高めて定着につなげたい、採用手法のトレンドを学んで選ばれる会社になりたいという要望を把握し企画を決定。

そこで、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「働きがいのある職場づくり」について、採用支援に深い知見を持つ細井氏には「いまどきの採用手法」について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20日(金)
会場:fabbit会議室 丸の内 カンファレンスルーム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 働きがいのある職場づくりの基本

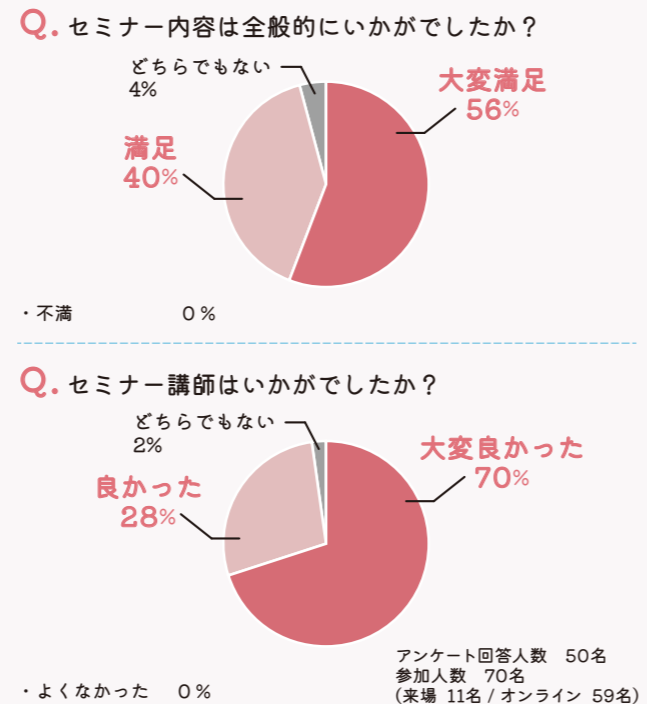
●「働きがい」とは「働きやすさ」と「やりがい」の掛け算で決まります。社員に働きやすさを意識的に提供している企業は多い一方で、やりがいを効果的に提供できている企業は多くありません。本セミナーでは「ワークエンゲージメント」という概念を元に、社員の定着、ひいては採用にも良い影響を及ぼす働きがいの高め方について詳しく解説しました。



参加者の声

- 職場づくりで考えていたことがまとめられていて大変共感できました。
- 「働きがい」＝「働きやすさ」×「やりがい」という言われてみたらそうだが、なかなか認知できていなかった点をご教示いただきました。また、具体的な方策までご提示いただき実践に動きやすい内容だった。
- セミナー内容から想像していたよりも若い世代の講師であり、お話の進め方と内容が違和感なく耳に入ってきた感じがします。オンラインでここまで楽しいと思えたセミナーは久しぶりです。あっという間の2時間でした。
- 自身の中で、ぼんやりとしていた「働きがいのある職場」のイメージが、非常に明確なものになりました。最後には、他社事例もご紹介いただき非常に参考になりました。
- リアルタイムで賞与面談を実施中のため、本セミナーの内容を念頭に置いて対応したいと思います。また、採用活動をする中で、定着率も課題となっているため、入社前後の懇親会などを利用し、ビジョンを伝えるべきではないかと思いました。

アンケート結果



第2回

日時:2025年9月4日(木)
会場:fabbit会議室 丸の内 カンファレンスルームC

講師 細井智彦事務所 代表
細井 智彦 氏

テーマ 応募者の獲得から早期離職の予防まで いまどきの採用成功のために必要なこと

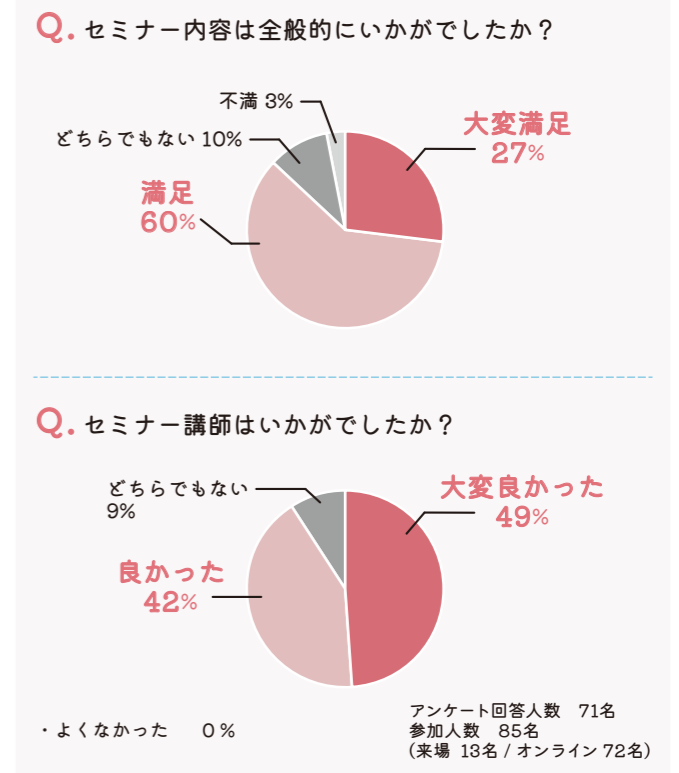
●「応募が少ない」「人が定着しない」—そんなお悩みはありませんか？慢性的に人材確保が難しい環境のなかで、応募につながる「自社の魅力を発掘する方法」から、面接でもできる「早期離職を予防する方法」まで、いまどきの採用手法について分かりやすく解説しました。



参加者の声

- 内容は分かりやすく、非常に良かったと思います。求人票で提示すべき内容や面接対策など、具体的なところまで踏み込んだ話も聞けて良かった。
- 求人票の書き方から自社のアピールを考えるための基礎中の基礎(自社の魅力を理解する)の手法などを知ることができた。
- 自社で行っている採用活動に自信が持てた。プラスアルファを学べた。
- 手探りでやっていた採用活動に、やるべきことが明確になったように思う。
- 求職者の求めていることのリアルを知ることができ今回学んだことを参考に自社の採用ページを見直してみようと思いました。

アンケート結果



採用の発想を転換し「伝える力」を強化 人材確保の新たな道を切り拓く

代表者名	代表取締役 齊藤 定之
所在地	東京都調布市佐須町1-25-3
URL	https://www.trunkroom.co.jp/
社員数	25名
事業内容	営業倉庫の経営、自動車運送取り扱い事業の経営、倉庫賃貸業 不動産管理業、太陽光発電事業



代表取締役 齊藤 定之さん



- point01 若い世代の仕事観を理解し、採用の発想を根本から見直す
- point02 事業の魅力と将来像が伝わる求人票へ改善し、採用の導線を整備
- point03 大学や支援機関とのつながりを強化し、求職者と出会いの場を拡大

1 コンサルティングを受けたきっかけ

応募が集まりにくい現実を見つめ 採用戦略を根本から再構築

近年、業界全体の課題とも言える「2024年問題」もあり、募集をかけても応募が集まりにくい状況が続いていました。採用環境が変化していることは理解していたものの、「なぜ人が集まらないのか」「どうすれば応募がくるのか」という具体的な対策が見えず、採用活動に行き詰まりを感じていました。

当社では、新聞広告やホームページ、ハローワークといった従来の採用活動が中心で、特に大学生の新卒採用はほとんど経験がなく、どのようにアプローチをすれば良いか手探りの状態でした。

このため、今後の人材確保に向けて、採用活動の選択肢や知識を広げ、準備を整えたいと考え、検討していたところ、協会の理事会で本事業の案内を受けました。採用や人材確保に関する最新の知識を得られる点が決め手となり、コンサルティング支援に申し込みました。

2 取組内容

採用市場の理解から始めた 求人への伝え方と接点づくりの刷新

最初に行った取組は、現在の採用市場と若い世代の仕事観への理解を深めることです。スキルアップや転職を前提に働く傾向が強まる中で、求職者が何を重視するのかを学ぶきっかけとなりました。

また、求人票の内容を見直しました。以前は「齊藤倉庫」という社名だけの記載でしたが、コンサルタントのアドバイスを受け、地域密着型であることや、「物流企業」「トランクルーム事業」といった事業内容を明確に示す形へと変更しました。さらに、会社の成り立ちや社会への貢献など、働くことで得られる将来像も盛り込み、求職者の目に留まりやすい内容へと刷新しました。

最後に、待ちの採用にとどまらず、求職者と出会う場をつくることにも着手しました。新卒採用に向けて大学の選定や会社説明資料の作成に取り組み、実際に大学を訪問して情報提供しています。また、多摩地域の人材が集まる「東京しごとセンター多摩」にも足を運び、求職者との交流会に参加するなど、積極的な接点づくりを進めています。

3 取組の効果・成果

年齢の壁を越えた採用改革と、会社としての気づきを得た

コンサルティングを通じて、採用に対する考え方が大きく変わりました。これまで想定していなかった60歳以上の方を採用対象に拡充するという新たな決断をしました。「年齢が高くても、スキルやコミュニケーション能力の高い方は多い」というコンサルタントのアドバイスが後押しとなり、採用の幅を広げることができました。こうして実際に、求人情報を常時掲載する体制に切り替えたことで、約15名の応募があり、面接を通じて人材を見極める視点も養われました。

また、日々模索を続ける中で、コンサルタントの存在は心強い相談相手のように、大きな刺激となりました。「社長が変わらなければ会社も変わらない」という言葉が心に残り、5回のコンサルティングを通じて成長も実感しています。



倉庫現場で活躍する社員の姿。年齢や経験を問わず、力を発揮できる環境へ

4 今後の展望

学びを実践へ！ 採用を起点に組織の未来を描く

まずは、コンサルティングを通じて得た知見を、今後の採用活動に着実に活かしていきたいと考えています。特に、新卒採用の視点や求職者との接点づくりなど、これまで取り組んでこなかった方法を実践に移すことで、社内の人員体制を強化していく予定です。また現在、採用業務は代表と専務が担っていますが、今後は求職者と同世代の社員にも加わってもらい、求職者が働く姿をイメージしやすい体制づくりも検討しています。

さらに、数年以内に複数名の定年退職が控えていることに加え、新たな倉庫の建設も予定しており、より一層人材の確保が急務となっています。今回の事業を通じて得た学びを活かし、新卒採用も含めて、少なくとも5名の新規採用を行う計画です。こうした、採用の取組により、新たな人材が加わることで、社内の雰囲気にも良い変化が生まれると感じています。少人数体制だからこそ、定期的な採用を通じてマンネリ化を防ぎ、若手と年配の社員が互いに刺激を受けながら働ける環境を整えることで、会社全体がより活気づいていくことを期待しています。



人材の確保とともに、未来の物流を支える整然としたトラックヤード



新たな人材が風を吹き込む、互いに高め合える職場へ



社長の行動が会社を変える！採用改革の原動力に

今回のコンサルティングは、採用に対する考え方を大きく見直す大きな転機となりました。人材確保は、倉庫業界にとって今後も欠かせない課題であり、忙しい中でも社長自身が時間を作って事業に関わることが、組織の変化につながると実感しました。社長という立場になると、若手社員との接点が減り、現場の空気や本音が見えづらくなりがちです。だからこそ、自ら足を運び、直接話を聞くことが大切だと改めて感じました。私自身、今回のような機会を通じて、対話の中で考えが整理され、刺激を受け、成長につながる時間を持つことができました。同じ課題を持つ企業の方にも、こうした機会をぜひ活用していただきたいです。



代表取締役 齊藤 定之さん

採用と定着の両面から人材戦略を
「外部の風を取り入れ、内側から変革」
社員の力を活かし、提案力と現場力を磨く

代表者名	社長 小泉 泰志
所在地	東京都江東区木場2-7-23 第一びる
URL	https://the-dail.co.jp/
社員数	56名
事業内容	倉庫業・不動産業・貨物運送業・通関業



管理本部 総務部 総務課 課長 兼 業務課 課長 高田 一馬さん

取組の
ポイント

- point01 「働きやすさ・安定・社長面談」など採用力を高める自社の強みを発掘
- point02 中堅社員の視野拡大と提案力強化！外の世界を知り意識改革を実施
- point03 思考特性を活かした部下との対話で意見を引き出すきっかけに

1 コンサルティングを受けたきっかけ

時代に合わせた採用戦略へ
採用難時代に見えた新しい「攻め」への人材確保策

2016年頃から採用環境が大きく変化し、大学新卒者からの応募が減少しました。以前は説明会を開催すれば、7～8人、多い時には10人ほどの参加希望者が集まり、書類選考の段階から検討できました。しかし時代の流れが一気に変わり、募集をかけても応募が来なくなりました。採用トレンドだったインターンシップも、物流業界、特に当社のような多様な企業の荷物を預かる業態では安定して受け入れることが難しく苦戦を強いられていました。試行錯誤の末、若年層向け転職イベントに参加しました。一定の成果は得られたものの、コロナ禍以降は大手企業の参入も進み、競争が激化しました。採用と定着の両面から課題を整理する必要性を感じていた中、協会経由で本事業を知り、社長のアドバイスもあり申し込みを決定しました。

また、高卒採用の課題もあり、発信している情報を整えることで、何かのタイミングで当社に興味を持ってもらえるのではないかとこの思いも参画理由の一つです。

2 取組内容

自社の強み分析と中堅層教育の2軸で改革
視野を広げ、提案力を磨き発展へ

採用に繋がる強み・魅力分析と既存社員のマネジメント力強化・教育の2軸で取組を開始しました。コンサルタントのアドバイスで、初回は若手社員を中心に当社の良さや魅力についてグループディスカッションを行い、5つの強みを集約することができました。その中でも、年1回の社長面談が社員に評判だったことは、意外な発見でした。事前に社員全員へアンケートを実施したことは、今後の採用強化の貴重な材料になりました。

残り4回では、各営業所から中堅層社員が5～7名集まり、組織力強化に向けたマネジメントや部下とのコミュニケーション方法を学びました。特に中堅層が外部研修を通じて刺激や知見を深め、視野を広げてほしいという狙いがありました。当社は自由に動ける環境があるので、刺激を受けて提案力を磨き、社員が新しいアイデアを形にできるきっかけになればと考えました。

3 取組の効果・成果

コミュニケーション改善が成果に 現場から変化を促す仕組みづくりの第一歩

研修に参加した社員に、少しずつ変化が出てきました。特に印象的なことは、思考特性の違いに気づいた点です。営業スタッフは、鋭い感覚で行動する社員が多いことが特性でしたが、管理部門のスタッフは、じっくり論理的に考えるタイプが目立ちました。研修を受けた参加者は、職務や人によって特性の違いがあることに気づかされました。この学びを活かし、「話し方や聞き方を変えたら話を引き出せるようになった」という感想がありました。このように感想を伝える姿を見ることも、大きな成果だと感じています。まだ現場全体に浸透しているとは言えませんが、こうした気づきが広がることで、ボトムアップの風土づくりにもつながると考えています。採用ページも改善を目指し、自社の強みや魅力の整理を進めながら、求職者の増加と定着率の安定を期待しています。



現場の変化を見守り、社員の気づきの広がりに期待を込める高田課長

4 今後の展望

継続的な研修で社内の意識改革へ 中堅層から広げる学びの場づくり

今回のような研修は一度きりで終わらせず、定期的に続けていけたらと考えています。外部のコンサルタントにもお願いし、月1回でも社員が集まって学べる場を作ることで、社内の意識や提案力がさらに高まるのではないかと考えています。理想は全員が同じ研修を受けることですが、業務の都合もあるので、まずは中堅層から広げていく方針です。

また、倉庫業界全体でも同様の課題を抱えている企業は多いと思いますので、こうした取組を共有していくことも大切だと感じています。若手社員の声を活かしながら、働きやすさや安定性といった強みを発信し、採用活動にもつなげていく考えです。倉庫は身体を動かし、声を掛け合いながら進める仕事なので、今後は視野を広げ、高校との接点づくりや仕事内容の情報発信にも力を入れ、業界の魅力を伝えていければと思っています。また、今回受けたコンサルティングについては、次回の社内報でも紹介し、全社員への共有に向けて準備を進めています。



思考・行動特性タイプを学ぶ体験型ワークに笑顔で参加する社員一同



年2回発行の社内報では、各営業所の取組の紹介や現場の声も発信



社員の笑顔と成長が職場を変える力に 継続的な学びが未来を拓く

今回の取組では、普段は物静かな社員も積極的に発言し、全員が笑顔で参加している様子がとても印象的でした。普段の業務では見えにくい一面が引き出され、職場の活性化につながったように感じています。人材確保は採用だけでなく、社員一人ひとりが成長を実感できる場づくりが大切です。今後もこのような研修を継続的に検討し、学び合いを通じて会社と社員が共に成長できる環境を築いてまいります。

社長
小泉 泰志さん

“ 結城運輸倉庫株式会社 ”

企業の魅力と歴史を言語化し、
新卒採用強化に向けた基盤を構築

代表者名	代表取締役社長 結城 賢進
所在地	東京都江東区深川1-6-29
URL	https://www.yukiunyu.co.jp/
社員数	313名
事業内容	一般貨物自動車運送事業、貨物運送取扱業務、 港湾運送事業、通関業、倉庫業、産業廃棄物収集運搬業



左から、管理本部 人事総務部 部長 佐藤 寛人さん、採用・厚生チームリーダー 高橋 直美さん



- point01 求める人物像と強みを整理し、「結城像」を明確に伝える採用基盤を構築
- point02 創業の歴史と事業の使命感をストーリー化し、学生に響く情報を発信
- point03 SNS戦略を強化し、社風を伝える体制づくりで採用が前進

1 コンサルティングを受けたきっかけ

次世代を見据えた採用基盤づくりへの新たな挑戦

業界全体の課題として、人材の高齢化が進み、将来の幹部候補となる中間層が不足している現状があります。事業の継続性を考えると、若い世代を積極的に採用・育成していくことが不可欠であり、特に幹部候補として育成できる新卒の人材確保が重要なテーマとなっています。

当社では近年、人事総務部に新しい部長を迎え、採用活動を前進させよう取り組み始めました。ちょうどこのタイミングで、倉庫協会から本事業の案内を受けました。新しい体制で採用に向き合う中で、外部の知見を取り入れることは非常に良い機会だと感じ、社長の後押しもあり、「ぜひ挑戦してみよう」と思い、本事業に申し込みました。また、これまで社内だけで模索してきた採用活動に、専門的な視点を加えることで、より効果的な仕組みづくりや新しいアプローチを学べるのではという期待も感じ、これも企画の一つのきっかけです。

2 取組内容

結城らしさを伝えるストーリー化とSNS強化で進める新卒採用基盤の整理

最初に行った取組は、自社の強みの整理と求める人物像の明確化です。「結城ってどんな会社?」「強みは何?」という問いかけで改めて自社を見つめ、求人票やホームページ、大学訪問資料を見直しました。求職者にとって「結城像」が明確に伝わるよう、メッセージの整理を行いました。

次に、「なぜこの人材を求めるのか」をストーリーとして伝えることに挑戦しました。創業以来、地域貢献を重視してきた歴史や社会インフラを担う使命感は、大きな特徴です。こうした背景を求人情報や説明会で伝えることで、学生に「この会社で働きたい」と感じてもらえるような流れを強めていきたいと考えています。

最後に、SNS戦略の強化にも取り組みました。発信をすれば見てもらえるという考えではなく、「結城が大切にしている価値観を軸にした発信」を意識し、社風や雰囲気伝える仕組みを整えました。こうして、社内の意識にも前向きな変化が生まれています。

3 取組の効果・成果

採用活動への意識変化と、行動の積み重ねによる確かな前進

ただ発信するだけでなく、学校関係者との情報交換などを通じて積極的な行動が重要であると認識し、大学訪問や説明会参加の活動を強化しました。資料も魅力が伝わる内容に変更した結果、採用1名が決定し、更に1名も選考段階へと進んでいます。「誰にも知られていない会社だからこそ、発信だけでは埋もれてしまうので光る軸が必要だ」とのコンサルタントからのアドバイスは、採用活動を見直す大きな転機となりました。

また、コンサルタントとの対話を通じて、採用強化には多様なアプローチがあることを学びました。短期的な結論を急ぐのではなく、気づきを積み重ねながら改善を続けることが大切だと実感しました。



大学訪問の成果を実感し、前向きな変化を語る高橋リーダー

4 今後の展望

自社の魅力を届け、未来の人材とつながる採用の新たな歩み

今回の取組での学びを活かし、新卒採用の基盤を更に強化していきます。会社の魅力を一方的に伝えるだけでなく、学生のニーズや価値観にも寄り添い、双方が納得できる採用活動を進めることが重要だと考えています。また、SNS活用については、専門チームを中心に強化を進めています。動画編集のスキルを持つ若手を採用し、発信を開始しました。今後もSNSを活用し、社内の雰囲気や社員の姿が伝わる情報発信を行う予定です。さらに、毎年開催している感謝祭をはじめとする社会貢献活動も継続し、地域や取引先とのつながりを大切にしていきます。こうした取組を言語化し、学生や求職者に伝わるメッセージとして発信していきたいと考えています。



結城らしさを伝える採用活動とSNS発信の展望を語る佐藤部長



挑戦する姿勢が未来を拓く、採用強化の確かな一歩

採用や人材確保の課題は常に試行錯誤してきましたが、今回、コンサルティングを受けたことで、方向性が整理され、少しずつ成果も見え始めています。まだ胸を張って成功事例と言える段階ではありませんが、前向きに挑戦する姿勢こそ評価いただけるものだと思います。中小企業でも取り組めることは多くあり、同じ課題を抱える企業の皆様と共に一歩踏み出したいと考えています。



代表取締役社長 結城 賢進さん



社風を届けるSNS戦略で、採用を前進させる新たな挑戦

SNS戦略では、まず情報発信に力を入れました。会社の良さを伝える軸が必要だと気づき、社長や社員の日常をコンテンツ化し、発信体制を整えています。各営業所の社員も積極的に投稿ネタを準備してくれており、社内の雰囲気が変わり、採用活動にも前向きな効果が生まれました。今後は待遇面など求職者が知りたい情報も積極的に伝え、人材確保につなげたいと考えています。



執行役員 管理本部 経営企画部 部長 阿部 浩二さん



「結城像」を共有し、共感が採用を広げる原動力に

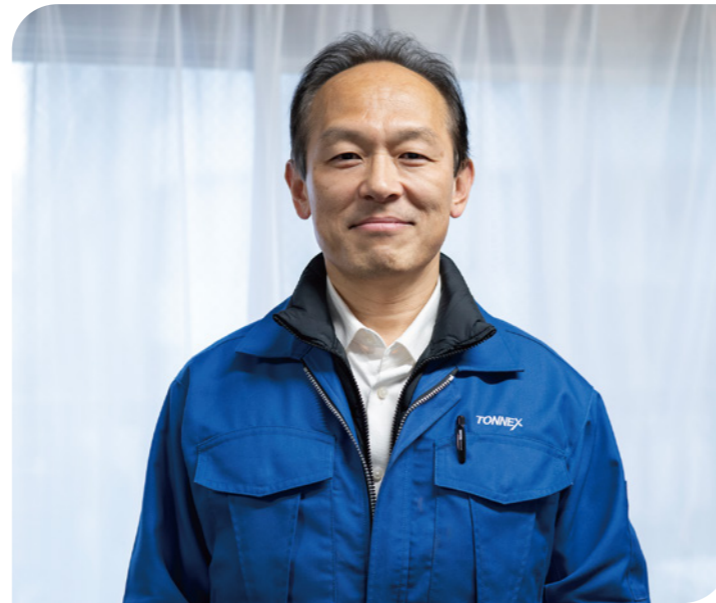
コンサルティングは自走につながる力となる有意義な経験でした。自社の強みや採用の方向性を整理でき、意欲的に取り組む気持ちが高まりました。自分の中にしみ込んだ「結城像」を改めて言葉にし、大学や支援課の先生に伝えると、自然に共感が広がり、学生を紹介いただける流れが生まれると感じています。今後も情報や体制を整えながら、会社の魅力を学生に届けたいと思います。



管理本部 人事総務部 採用・厚生チームリーダー 高橋 直美さん

AI活用と外部支援でDXを加速
採用力強化と社内スキル向上を同時に実現

代表者名	代表取締役会長 中野 晋一
所在地	東京都中央区銀座1-21-4
URL	https://tonnex.com/
社員数	100名
事業内容	一般貨物自動車運送事業、航空便取扱代理業務、貨物運送取扱事業 海上運送取扱業、倉庫業(一般貨物、保税)、トランクルーム、荷造梱包業 信書便運送事業、輸出入(通関輸送)代行業務



総務部 部長 蛭田 直樹さん

取組の
ポイント

- point01 AIを活用した企業パーパスの再構築と情報発信の基盤づくり
- point02 社員間のITリテラシーの差を解消するための外部研修導入
- point03 採用ページの刷新による魅力発信と若年層へのアプローチを強化

1 コンサルティングを受けたきっかけ

DXと採用課題の解決に向け
専門家から学ぶ機会を選択

代表が倉庫協会のセミナーで本事業の案内を受けたことが、参画を検討する最初のきっかけでした。社内のDX化を進める中で、以前から社員間のITリテラシーの差や、情報更新が追いついていないことに課題意識を持っていました。担当者もITの基礎知識はあるものの、幅広い業務を兼務しており、日々の業務に追われる中で最新動向を十分にキャッチアップできず、相談できる相手も限られている状況でした。そのため、専門家から直接学べる機会は非常に貴重だと感じ、参画を決断しました。

また、ホームページの改善をはじめとする「取り組むべきと感じていながら着手できていなかった領域」をDXやAIの力で前進させたいという思いが強くありました。特に採用ページについては、会社の魅力をより分かりやすく伝え、求職者に選ばれるための情報発信を強化したいと考えており、その実現に向けたヒントが得られるのではないかと期待も、本事業への申し込みの一つのきっかけです。

2 取組内容

AI活用・IT研修導入・採用サイトの整備
3つの柱でDXを前進

最初に、AIを効果的に活用する手法を学びました。ホームページを見直す中で、自社のパーパス(存在意義)が、現代のニーズに合っていないのではと感じていました。そこで、代表のインタビュー内容をAIで解析し、新たなパーパス案を生成する方法を紹介していただきました。活用方法次第で結果の精度が大きく変わることには驚き、AI活用の利便性を理解するきっかけとなりました。

次に、社員間のITリテラシーの差を埋めるため、外部研修の導入を検討しました。年齢ではなく個人差でITスキルに開きがあること、自社だけで教育を進めると十分な成果につながりにくいことをアドバイスいただき、初めての外部研修開催に向けて準備を進めています。

最後に、採用ページの刷新にも着手しました。現状の採用ページは情報が伝わりにくい状態でしたが、他社事例を参考に「採用ページは応募前に必ず見られる会社の顔」であると再認識し、若年層にも響く構成の骨組みを具体化することができました。

3 取組の効果・成果

専門家との対話で方向性が明確に AI活用の価値も大きく実感

まず、専門家とじっくり対話できた機会は、非常に大きな学びとなりました。状況に合わせて複数の視点から具体的な解決策を提示いただき、DX化に向けて進むべき方向が明確になりました。

また、AIを活用して自社のパーパス案を作成できたことも大きな成果でした。代表のインタビュー内容をAIが分析して生成した案は、経営会議でも高く評価され、AIは使い次第で精度が大きく変わることを実感し、社内でのAI教育の必要性にも気づききっかけにもなりました。

さらに、DX推進やITリテラシー向上においては、外部の力を活用する重要性も理解できました。自社だけで抱え込まず、専門家の知見を取り入れることで、より質の高い成果を生み出せるという気づきは、今後の取組に大きく活かせると感じています。



代表の言葉を丁寧に紡ぎ、AIを活用して企業の軸を再構築

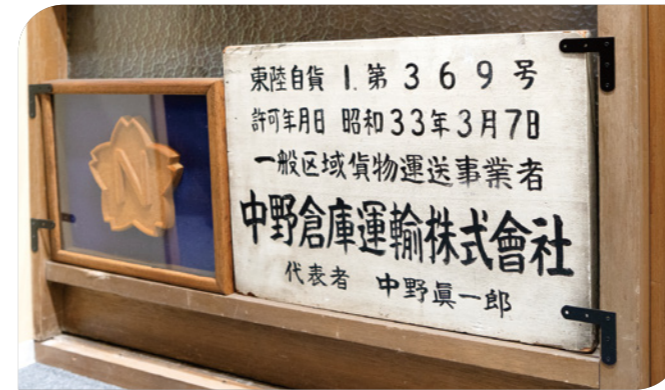
4 今後の展望

採用力向上と社内ITスキル強化で、持続的なDX推進体制へ

今後は、採用ページの立ち上げを着実に進めていきます。求職者が応募前に必ず確認する場であることを踏まえ、残業の少なさや福利厚生など、自社の魅力を分かりやすく伝えられる構成を目指します。特に若い世代は働き方やプライベートの充実を重視する傾向が強いため、そうした価値観に合った情報発信を行っていきたく考えています。

また、今回の学びを活かし、SNSでの情報発信にも取り組んでいきたいと考えています。基礎的な知識を土台にしながら、継続的に学び、より多くの方に社内の雰囲気や取組を知ってもらえる発信を目指します。

さらに、ITリテラシー向上に向けた外部研修の導入を進め、将来的にはAI活用の研修にも広げていく予定です。社員一人ひとりが無理なく学べる環境を整えることで、社内全体のスキル向上とDX推進につながる仕組みづくりを進めていきたいと考えています。



全国に広がる物流の基盤から、若年層に届く採用サイトづくりを推進



100年の伝統ある社屋から、DXとIT教育で次の時代へ踏み出す



「AI以上に相談できる相手」 専門家との対話が大きな力に

今回のコンサルティングを通じて、自社だけでは解決しづらい課題を、専門家に直接相談できる時間の価値を改めて実感しました。DXやAIの知識だけでなく、最新のトレンドにも精通しているため、まさに「AI以上に相談できる相手」として、多角的な視点から具体的なアドバイスをいただくことができました。対話を重ねる中で自社の背景を深く理解していただき、その上で複数の解決策を提示してもらえたため、納得感のある学びにつながりました。DXやAI活用に課題を抱えている企業にとって、外部の知見を取り入れることは大きな力になります。同じような悩みを持つ企業の方には、ぜひ一度この機会を活用してほしいと思います。

総務部 部長
蛭田 直樹さん

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

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

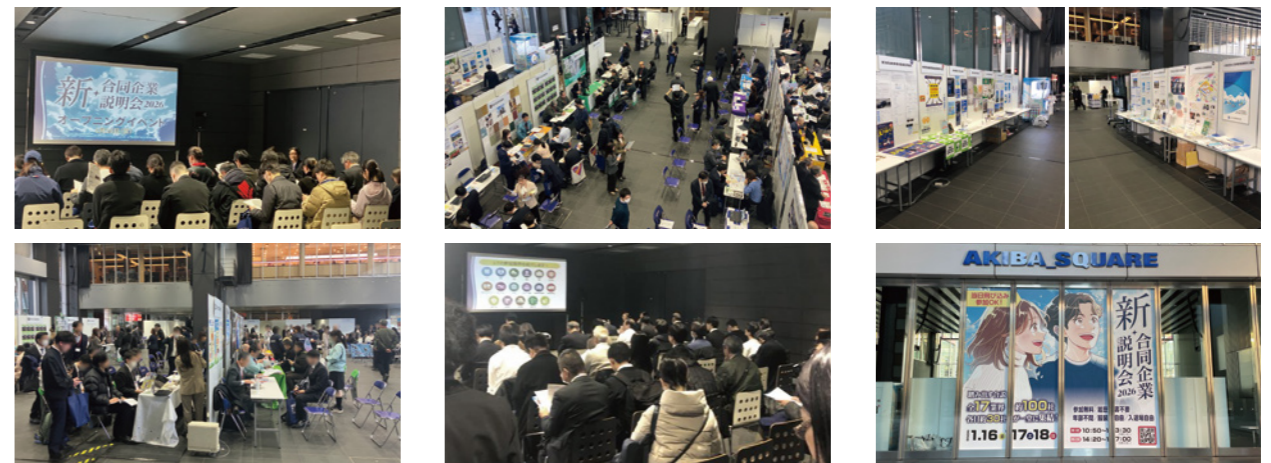
POINT 1 企業の方との話のきっかけになる「素朴な疑問リスト」を用意 「何を聞いていいかわからない」「聞きすぎてしまうかも」といった不安を解消!	POINT 2 後日企業訪問ができる「インビテーションカード制度」 「もっと話してみたい」「会社に当たってみたい」と思ったら、インビテーションカードでさらに企業を訪問できる!	POINT 3 プロのコラムナによる証明写真コーナー ヘアメイクの身だしなみアドバイス付き! ご来場の方は、スタッフをお待ちください! 【当日予約】
POINT 4 キャリアカウンセラーによる無料相談コーナー 経験豊富なプロにキャリアに関する悩みを相談できる 【当日予約】	POINT 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・検討できる!	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、さらに企業を知りたい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。

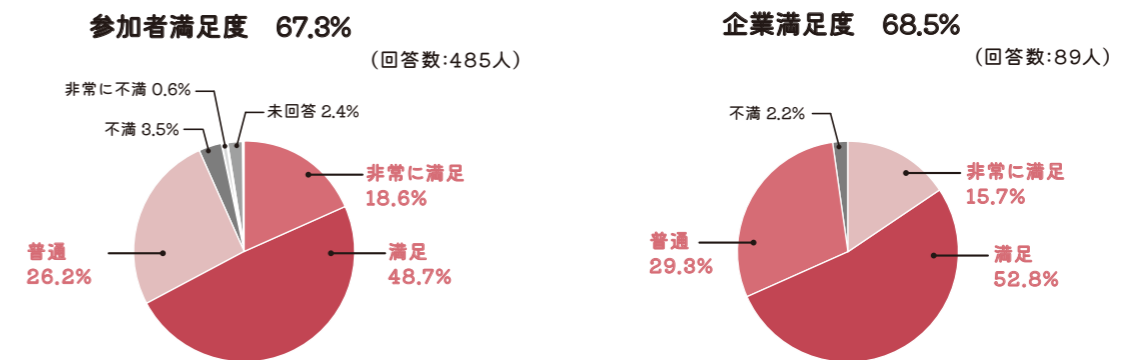
★インビテーションカード引換票★
可能な限り、インビテーションカードを受け取る際に企業の方にお渡しください。
ご記入いただいた個人情報は、受け取った企業が採用活動にのみ使用し、関係法令に基づき適切に管理いたします。
複写式の用紙となっておりますので、必要事項を記入してください。(記入項目はすべて任意です)

※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 日本倉庫協会
The Japan Warehousing Association Inc.



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



令和8年3月 無断複製・転載を禁じます。