

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

三多摩生コンクリート協同組合



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

三多摩生コンクリート協同組合

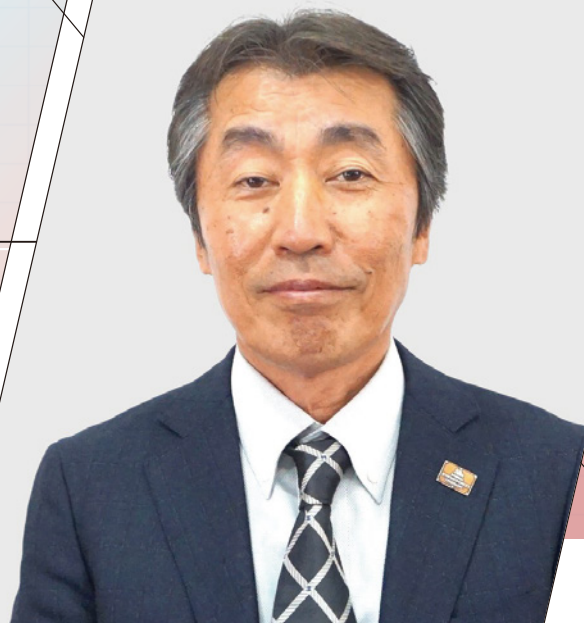
## 目次

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 <b>採用・定着</b> アサノコンクリート株式会社	7
Case02 <b>採用・定着</b> 昭和エスオーシー株式会社	9
Case03 <b>採用・定着</b> 調布運輸株式会社	11
Case04 <b>デジタル活用</b> 稲城レミックス株式会社	13
業界PR動画	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

三多摩生コンクリート協同組合

理事長 小林 正剛



日頃より当組合の運営に格別のご理解とご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。  
さて、このたび人材確保の取組についての事例集を発行することになりました。  
私たち生コンクリート業界はインフラ整備に必須な建設業界の一翼を担い、社会に貢献していると自負しております。

しかしながら、いわゆる3Kのイメージがあることから、求職者から敬遠されがちとなっており、大変歯がゆい思いをしております。近年は高齢化が進み、次世代の人材確保が重要な課題となってまいりました。一般的に企業における人材不足が深刻化する中で、優秀な人材を適切に確保することが企業の成長にとって不可欠な要素となっていることから、当業界もマイナスのイメージを払拭し、魅力ある職場であることをアピールする工夫が必要と考えております。

幸い、今回の(公財)東京しごと財団の人材確保に向けた業界別人材確保強化学業(カスタマイズ支援)で求人活動に関するコンサルティングやセミナー、合同企業説明会の開催など、実効性の高い取組を得る機会を頂きました。

これまで人材確保に課題を抱えていた組合員皆さまにとって、有益なサポートとなることを大いに期待しております。

当組合では今後も組合員皆さまのご要望に寄り添い、信頼できるパートナーとしてともに成長していくことを目指しております。これからも皆様のご支援を賜りながら、一步一步、着実に事業を進めてまいりますので、何卒よろしくご厚い申し上げます。



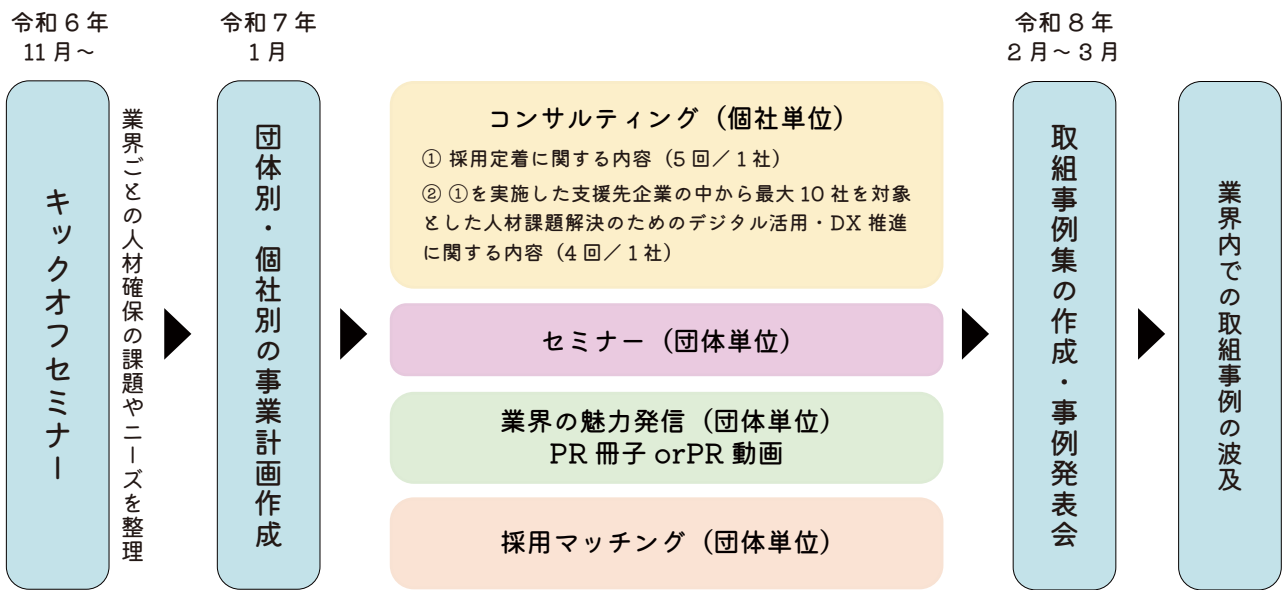
# 事業概要



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

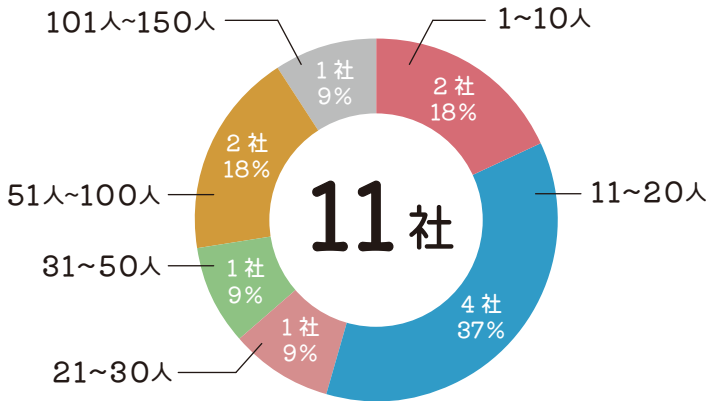


# 支援先企業（11社）の概要



## 各企業における取組目標の区分

< 従業員数 >



採用・定着	社数
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	6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	2社
業務のデジタル化	1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

- 確実な採用活動につながるプロセスの確立
- 風通しのよい組織文化の醸成とコミュニケーションの活性化
- 入社前後の研修、オリエンテーションの策定

### 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
- SNSで告知する社員紹介コンテンツの拡充
- アンケートフォームを使用した業務効率化

## 企業からの声

### 採用定着

- ハローワークに関して、斬新な活用方法をご指導いただきました。
- 会社の課題を洗い出す作業は今まで行ったことが無かったため、さまざまな気づきがあった。
- コンサルタントが豊富な経験と知識をお持ちで、こちらの疑問や不安に対して明確な回答と指導をいただきました。

### デジタル活用

- 電話対応・整備管理など、思わぬところにデジタル化を進めることができると気づきを得られた。
- DXの知見を持っていなかったが、当社の疑問や提案に対して色々な提案をいただいた。
- システム全体ではなく個別に細かいところに導入できる気づきを得られた。

## コンサルタントからの声

生コンクリート業界はインフラ整備に不可欠な基幹産業であり、災害復旧や防災にも直結し、地域の安全・安心な暮らしを根底から支える社会的意義の高い仕事です。しかしながら、外から見える当業界は、実態とギャップのある「固定化されたイメージ」を持たれている可能性があります。

採用活動の場面では、社会インフラを支える業界の安定性や公共性の高さ、仕事のやりがい、働く人の姿、キャリアの広がりなどを具体的に示すことによって、そのようなイメージを書き換えていく作業を地道に続けていくことが重要になります。

本事業を通じて企業様が自社の新たな魅力を発見し、求職者に向けてしっかりと魅力を発信できるきっかけとなれば幸いです。

コンサルタント  
小犬丸 信哉



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14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 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

なんとなく感じていたことを数値で示して具体的に説明していただいたので、今までより現実感を持たた。



少子化など人口減少と求人倍率の状況を再確認でき募集をしても応募がない背景がよく分かった。



私たちの業務に身近な左官工の成功事例など具体的な話があり、自社の課題の解決に向けての期待が持てた。



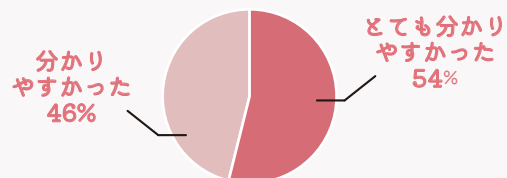
パネリストの発言が具体的で分かりやすく問題点を良く捉えていたので、コンサルティングを受けるときの心構えができた。



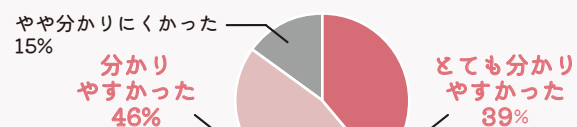
あやふやな不安を感じとり、怖がらないで欲しいという意志を感じた。経営者が来たら良かったのにと強く感じたので自社に戻って共有し、この事業を有効に活用しようと思った。

## 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 18名  
参加人数 15名  
(来場 12名/オンライン 3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、若手の採用・定着に課題があることを把握し、定着を見据えた採用をテーマにした企画に確定。

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「求職者の心が動く採用手法」について、建設業の労務管理に深い知見を有する櫻井氏には「労務管理上の対策や会社の強みの見つけ方」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5月16日(金)  
会場:リファレンス西新宿大京ビル5階 S507

### 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

「魅せる採用」ここが中小企業の分かれ道  
～求職者の心を動かす採用担当者になる!～

働く魅力は「作業」ではなく、未来が見渡せる「土俵」かどうか。大きな視野で魅力発信できる会社には人は集まります。  
今、求職者の心が動く「キーワード」とは何か、中小企業の採用の分かれ道について丁寧に解説しました。

## 参加者の声

業界の実状に合わせた研修で非常に参考となった。

採用に関する視点が広がりました。

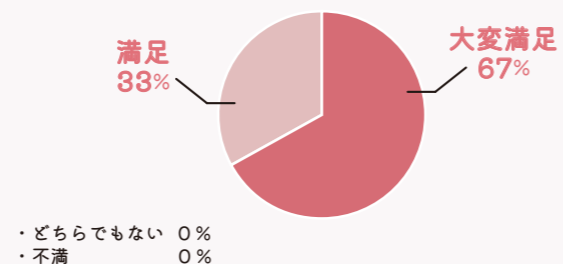
求人にあたってのアプローチの仕方についてヒントをいただいた。

講師が、建設業界に寄り添った話し方をしてくれた。

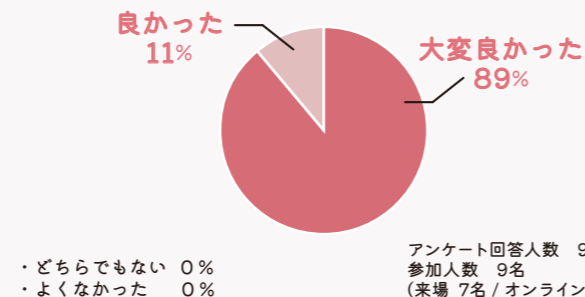
説明が腑に落ちる。納得できる。

## 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7月18日(金)  
会場:リファレンス西新宿大京ビル5階 S507

### 講師

株式会社アスミル 代表取締役、社会保険労務士法人アスミル 代表、  
一般社団法人建設業サポート室 代表理事  
櫻井 好美 氏

### テーマ

～建設業界特化の労務管理と成功事例の共有～  
すぐに実践できる!辞めない、  
定着させる仕組みづくりの秘訣

人材確保が困難な時代の中、今在職している人たちが辞めない、定着率を上げる仕組みづくりが重要です。建設業界の特性を踏まえた上での労務管理上の対策、会社の強みの見つけ方、他社事例を紹介しながら各社の課題を発見し、すぐに取り組めるヒントを紹介するセミナーをお届けしました。



## 参加者の声

内容が多岐にわたっていて大変興味深く思いました。

業界の違いで実現が難しいこともありましたが、実情を知ることができて良かったです。

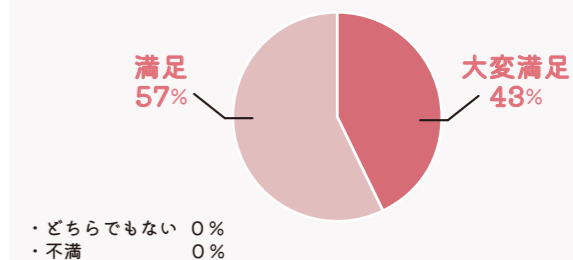
具体的な例を出してもらって分かりやすかった。

経験にもとづく具体例などが参考になった。

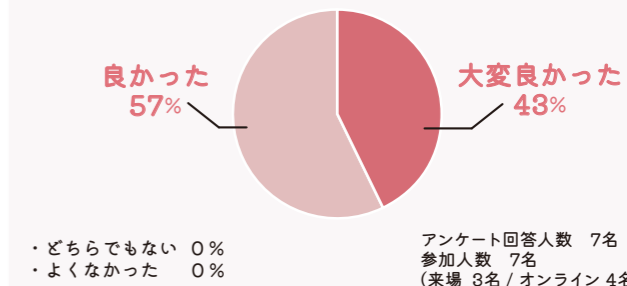
気づきが多く、今後の運営に大変参考になった。

## 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？



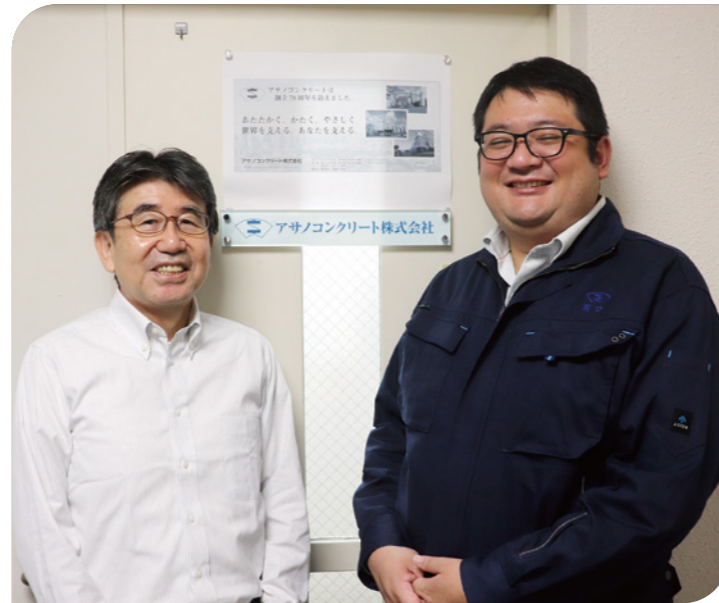
Q. セミナー講師はいかがでしたか？



# “ アサノコンクリート株式会社 ”

採用ノウハウを習得し、多様な人材の確保へ  
伝わる求人票で多数の応募者獲得を目指す

代表者名	代表取締役社長 本宮 秀明
所在地	東京都中央区東日本橋2-27-8 アサノ東日本橋ビル
URL	<a href="https://www.asano-concrete.co.jp/">https://www.asano-concrete.co.jp/</a>
社員数	79名
事業内容	生コンクリートの製造販売



左から、顧問 総務部長 萩原 信好さん、総務部 主任 関口 友己さん



- point01 人材要件を設定し、社員アンケートをもとに自社の魅力を見直し
- point02 求める人材へ訴求できる、見やすく伝わりやすい求人票に改善
- point03 採用から定着に至るまでの知識・ノウハウを習得

## 1 コンサルティングを受けたきっかけ

不足している採用ノウハウを習得し  
他校からの応募者を獲得したい

当社は、太平洋セメントグループの生コンクリート製造販売会社として、都内で3つの工場を運営しています。人材の確保は新卒採用が中心で、グループの創業家が運営する専門学校から毎年数名を採用してきました。一方で、より多様な人材を確保するため、他校への採用活動にも力を入れてきました。これまでの「東京勤務で引っ越しを伴う転勤なし」といった訴求だけでは十分な効果が得られず、ここ数年は他校からの応募がほとんどない状況が続いていました。

応募者を増やしたいものの、安定した採用が続いていたため、採用ノウハウが社内に十分蓄積されていないことが課題でした。その折、三多摩生コンクリート協同組合から本支援事業の案内があり、コンサルタントのアドバイスをすることで、学生に興味を持ってもらえるような採用活動の方法や求人票の作成について学びたいと考え、申し込みを決意しました。

## 2 取組内容

人材要件を設定し、自社の魅力を見直し  
求人票を伝わりやすい内容に改善

初めに、採用活動の前提となる人材要件の設定と自社の魅力の見直しに取り組みました。人材要件では、社内で協議を重ね、技術力よりもコミュニケーション力や人柄を重視する方針を明確にしました。また、自社の魅力の見直しでは、社員アンケートを実施し、これまで強みと捉えていた「勤務地」や「社宅がある」などの勤務条件以上に「気軽に話せる雰囲気」「チームワーク」といった人間関係の良さをあげる声が多いことが分かり、新たな魅力を発見できました。

さらに、求人票ではコンサルタントのアドバイスを取り入れ、従来の事務的な文章から、見出し付きで伝えたい内容ごとに2~3行にわけて表記をしました。また、社員アンケートであがった魅力を盛り込み、視覚的にも伝わるように、写真を多数掲載しました。

最後に、定着のための教育フォロー体制について、今後活かせる最新情報の提供もあり、学びにつながりました。

## 3 取組の効果・成果

岡山県の高校から問い合わせが寄せられるなど、これまでにない反応が生まれた

コンサルティングを受けて設定できた人材要件は、今まで曖昧だった選考基準の代替案として、大いに役に立ちました。また、社員アンケートの実施は、これまで意識していなかった自社の魅力の発見につながっただけでなく、社員の思いを知るよい機会になりました。これは、思いがけない収穫でした。さらに求人票の改善では、コンサルタントの視点を通じて、学生に伝わる言葉の選び方や文章構成などの工夫を学ぶことができ、感銘を受けました。

その結果、単位制高校の生徒から職場見学の希望や、岡山県の高校から問い合わせが寄せられるなど、これまで実績のない学校から反応がありました。求人票の改善による手応えを強く感じています。



「外部の視点から、多くの気づきを得ることができた」と話す2人

## 4 今後の展望

学びを活かし多様な人材の確保を展開 業界に対する関心も高め応募者増につなぐ

これまでは、採用や定着に関する知識が社内に蓄積されておらず、学校訪問や求人情報の発信が断片的なものにとどまっていた。今後は、採用に関する一連の流れを理解した上で、多様な人材の確保につなげていきたいと考えています。また、生コン業界の仕事内容を学生に知っていただく機会は、決して多くありません。そのため、学生に響く言葉の選び方など、今回学んだノウハウを活かし、仕事の魅力を分かりやすく発信していきます。業界そのものに関心を持つ学生を増やすことで、応募者数の増加にもつなげたいと考えています。

さらに、定着のための教育フォロー体制については、入社する個人ごとに仕組みを使い分けるなど、自社だけでは得られないノウハウを蓄積することができました。安定した定着率を維持するため、ぜひ取り入れていきたいと考えています。



慰安旅行に代表されるように、気軽に話せる社風が魅力となっている



チームワークが大切な各工場は10~20人規模で運営されている



### 学んだノウハウを活用し、応募者が増えることに期待したい

これまで、採用について相談する相手は社内や同業者に限られており、応募を増やすために何をすればよいのか、分かりませんでした。今回、コンサルタントから採用活動の考え方や適切なツールなどを学ぶ機会を頂き、大変勉強になりました。ぜひ今後の採用活動に活かし、応募が増えていくことを期待しています。



顧問 総務部長 萩原 信好さん



### 採用に対する固定的な考え方を見直す貴重な機会になった

総務部の業務の一つとして採用を担当していますが、最新の情報を収集する機会が少なく、採用活動に対して固定的なイメージを持っていました。今回、最新の採用ノウハウを学ぶことができ、情報をアップデートすることができました。社外の専門家から学ぶ機会はこれまでなかったため、とても貴重な機会になりました。



総務部 主任 関口 友己さん

求人票の刷新と環境整備で  
働きやすい職場を実現し  
3名の中途採用と定着に成功！  
高校新卒採用という新展開も

代表者名	代表取締役社長 矢田 正彦
所在地	東京都府中市是政2-16
URL	http://showasoc.co.jp/
社員数	25名
事業内容	生コンクリート製造販売



代表取締役社長 矢田 正彦さん



- point01 付箋を使った「ペルソナワーク」で求める人物像を明確化
- point02 ロールプレイングで面接を疑似体験、求職者の気持ちを深く理解
- point03 メンター制度導入など、働きやすい職場へ改善！社員の意識にも変化が

1 コンサルティングを受けたきっかけ

早急な業務継承のために採用活動を  
基礎から見直したい

当社は、住友大阪セメント直系工場として、生コンクリート製造を行っています。時代の変化に伴い公共事業や民間の需要も減少し、業界全体が厳しい状況です。

採用面では、ハローワークを利用した募集はあったものの、縁故や口コミ頼りになっていました。計画的な採用活動を実施していなかったため、人手不足が常態化してきました。その結果、社員にとって働きにくい環境となる恐れがあると同時に、人手不足が原因で製品の品質低下にもつながりかねない状況となり、早急に改善をする必要がありました。また管理部門では、蓄積してきた業務内容の継承が進まず、属人化が課題となっていました。

人材確保を急ぐ中で、求人活動の抜本的な見直しを検討しましたが、何から着手すべきか分からない状態でした。そのような折、三多摩生コンクリート協同組合より本事業の案内があり、採用に関して基礎から学びたいと考え、本支援に申し込みを決意しました。

2 取組内容

理想の人物像を明確にして求人票に反映  
面接ロールプレイングで理解を深める

まず、求める人物像を明確にするため、活躍している社員の実態に即したキーワードを付箋に書き出し、意見交換を行う「ペルソナワーク」に取り組みました。漠然としたイメージを言語化することで、求める人物像が浮かび上がりました。

つぎに、求人票の作成では、求職者が最初に目にする「3行」を特に意識し、魅力的なキャッチコピーを効率的に作成する手法を学びました。あわせて、福利厚生や制度面を分かりやすく整理し、業務内容や雰囲気が伝わる写真を掲載するなど、視覚的な工夫も行いました。

さらに、コンサルタントが企業役、当社が求職者役となり、面接のロールプレイングも試みました。この体験で、応募動機の引き出し方や求職者が描くキャリアビジョンへの理解が深まり、その気づきが求人票の刷新にも役立ちました。

他にも、メンター制度の導入や事務所棟の改修工事などを行い、従業員が働きやすい職場環境を整えていきました。

3 取組の効果・成果

3名の中途入社から、交流が広がり働きやすい環境へ  
高校新卒採用にも結実

刷新した求人票を見た求職者から、ハローワーク経由で多数の応募があり、2名を採用することができました。さらに、多摩地域の合同企業説明会で1名の採用につながり、計3名の入社が実現しました。

また、コンサルティング後に導入したメンター制度により、3名の入社以降、週1回の面談が定着し、社員同士の交流が活性化しています。例えば、改装後のトイレ清掃を社員が自発的に当番制で行うなど、新たな社内文化が醸成され、安心感や働きやすい環境整備につながり始めています。

職場見学に来た高校生からは「会社の雰囲気や環境も良く、ぜひ入社したい」と評価を受け、初めてとなる高校新卒採用が結実しました。



左から、ペルソナワークを振り返る矢田社長、浅山常務取締役、山下さん

4 今後の展望

学びを活かして難しい採用に挑む 職場の環境づくりを進め持続可能な組織へ

今回採用した社員を大切に育てながら、品質管理と営業部門で2名の採用を目指しています。中でも品質管理部門では、コンクリート技士資格などの専門的なスキルを求めているため、採用難易度が高い職種です。これまで得た知見を活かして求人票の改訂を進めていく予定です。また本業界は、3Kや男性中心といったイメージを持たれがちです。しかし実際は力仕事が多く、女性も働きやすい職場です。今回入社したうち2名が女性で、早速、細かな気配りで活躍してくれています。これをモデルケースとして、今後も性別を問わない環境づくりを進め、持続可能な組織づくりを目指した採用戦略を展開していきます。



入社した金子さんは業務課に勤務。すっかり職場になじんでいる



良い流れが更に良い結果を生むと確信し、改革を継続していきたい

コンサルティングを受ける直前に、築後長年経過した事務所棟を改修し始めました。同じ時期にさまざまな改革が重なり、会社全体として、良い改革の流れが始まったと感じています。この流れに乗って、採用・育成・定着の好循環を生み出す仕組みをつくり、更なる会社の成長と社員の笑顔につながりたいと思います。



代表取締役社長 矢田 正彦さん



半信半疑が感動に変わり、自分自身の意識改革と成長のきっかけに

求人票の表現一つで状況が変わるのか、最初は正直なところ半信半疑でした。ところが、コンサルタントのアドバイスを受けて実行してみると多くの応募があり、大変驚きました。経験豊富なプロの話を聞いたことで、私自身の意識改革と成長にもつながりました。この支援を受けられたことに心から感謝しています。



常務取締役 浅山 義直さん



気づきと発見の連続！楽しく学んで、結果も出せる画期的な支援です

コンサルタントのポジティブな言葉に勇気づけられ、毎回気づきや発見がありました。楽しく学んだ上に結果を出すこともでき、本当に感謝しています。私は社内で唯一の女性社員だったこともあり、事務所棟の改修では女性目線の意見を取り入れていただきました。今後は入社した女性社員と協力して、さらに職場環境を整えていきたいです。



総務課 山下 里江子さん

自社の魅力を客観的に把握し  
求人票に適切に反映させ  
大型ドライバー1名の採用を達成!

代表者名	代表取締役社長 芦沢 尚幸
所在地	東京都調布市多摩川1-45-1
URL	http://www.ryoko-con.com/chofu/
社員数	17名
事業内容	貨物自動車運送業



常務取締役 安野 健一さん



- point01 社員アンケートで自社や仕事の魅力を再確認し、求人票に反映
- point02 求人票の給与項目に各種手当を含めた表示とすることで訴求力を向上
- point03 ハローワークを活用し、他媒体との連携で効率的な情報発信を実現

1 コンサルティングを受けたきっかけ

大型ドライバーの高齢化が進み  
将来を担う人材の確保が課題に

当社は、グループ会社が製造する生コンクリートを、大型ミキサー車で建設現場に輸送する事業を手がけています。近年、輸送を担うドライバーの高齢化が進み、会社の将来を支える新たな人材の確保が課題となっていました。これまで求人媒体で募集を続けてきましたが、思うように応募が集まらないことが悩みでした。

特に課題として感じていたことは、「会社や仕事の魅力をどのように伝えるか」という点です。生コンの輸送ドライバーは、数あるドライバー職の中でも、短距離輸送が多い・荷下ろしや夜勤が少ない・土日祝日の休日が多い、などのメリットが多数あります。しかし大型免許が必要で、未経験者にとってハードルが高いことも含め、仕事の魅力が十分に伝わっていませんでした。採用活動に行き詰まりを感じていたところ、三多摩生コンクリート協同組合から本事業の紹介を受け、新たな可能性を探るため、申し込みました。

2 取組内容

社員アンケートで明らかになった  
自社や仕事の魅力を求人票に反映

最初に、自社や仕事の魅力を客観的に把握するため、社員アンケートを実施しました。その結果、チームワークやコミュニケーションの良さ、働きやすさといった自社の魅力が明確になりました。次に、上記内容を求人票に反映させました。仕事内容は「一日の流れ」や「働きやすいポイント」を分かりやすく記載し、給与表示の見直しも行いました。従来は基本給のみを記載していたため、同業他社と比べると見劣りしていましたが、コンサルタントからのアドバイスを受け、各種手当を含めた表記とすることで、金額に幅を持たせ、より現実的で魅力的な給与表示へと改めました。

また、ハローワークの活用も推奨されました。以前利用したことはありましたが、あまり良い反応が得られず、しばらく利用を控えていました。しかし、ハローワークに掲載すれば、他の求人媒体にも情報が連携される仕組みがあることを知り、再び活用することにしました。

3 取組の効果・成果

自社の強みや人材要件が明らかになり、ドライバー1名の採用に成功!

社員へのアンケート結果から、自社の強みはチームワークの良さにあることが明確になりました。業務を遂行する上で、協調性を大切にする人材が自社に適していることを再確認できたことは、大きな収穫でした。

そして、コンサルタントのアドバイスを受け、求人票の内容を自社や仕事の魅力がより伝わるものに見直し、ハローワークに掲載した結果、目標としていたドライバー1名の採用に成功しました。今回入社した社員に認知経路を聞いたところ、ハローワークと他の求人媒体の両方を見たうえで、ハローワークを通じて応募に至ったとのこと、まさにコンサルティングの成果といえます。



左から、「今回の学びを活かしていきたい」と話す安野常務と久木田所長

4 今後の展望

コンサルティングで得た知見を活かし、今後の採用活動につなげる

今後、大型ミキサー車を2台増車する予定があり、それに伴ってドライバーを更に採用する予定です。人材確保が一層激しくなる中で、これからは未経験者の採用がますます重要になると考えています。その点を踏まえ、今回のコンサルティングで得た知見を活かし、ハローワークを軸に、自社や生コン輸送の仕事の魅力をより分かりやすく伝えていきます。

また、長期的には、今後社内で高齢化による退職者が増えていく見込みであり、その後を担う人材の確保が継続的な課題となります。今回学んだ採用ノウハウを活かし、次世代にも引き継ぎ、持続的な人材確保を実現していく考えです。



コンサルティング期間中に大型ドライバーとして採用された伊藤さん



「当たり前」と思っていたことが、実は「魅力」なのだ気づきました

社員アンケートで「コミュニケーションの良さ」が多く挙げられましたが、それはごく普通のことだと私は思っていました。しかし、コンサルタントから「当たり前だと思っていることが、実はそうではない場合もあります」と指摘され、それこそが自社の魅力であると気づかされました。今回のコンサルティングは、こうした気づきや学びをいくつも得られた貴重な機会でした。



常務取締役  
安野 健一さん



採用に結びついたことで、コンサルティングの効果を実感しました

以前、私がハローワークで募集を行った際には、まったく反応が得られませんでした。しかし、今回は採用につながり、コンサルティングの効果を実感しています。会社の将来を担う人材の確保は、引き続き重要な課題です。今回の社内アンケートで明らかになった、働きやすさや良好なコミュニケーションといった自社の魅力を、今後も積極的に発信していきたいと考えています。



調布営業所 所長  
久木田 寿男さん



「未経験でも安心のサポート体制」の言葉に、安心して応募できました

取得したての大型免許を活かせる仕事を探していたところ、ハローワークで当社の求人を見つけ、2025年9月に入社しました。未経験でしたが、求人票に「未経験でも安心のサポート体制」「最初は先輩が隣に座って丁寧に指導」と記載されていたため、安心して応募することができました。入社後は、周囲の皆さんが声をかけてくださり、とても働きやすい職場だと感じています。



大型ドライバー  
伊藤 周平さん

「DXは大企業のもの」という先入観を払拭  
電話応対と車両管理報告のDXを実現し  
働きやすい職場づくりへ

代表者名	代表取締役社長 小林 正剛
所在地	東京都稲城市大丸1448番地の3
URL	<a href="https://www.santama-kyoso.or.jp/pages/56/">https://www.santama-kyoso.or.jp/pages/56/</a>
社員数	15名
事業内容	生コンクリートの製造・販売



専務取締役 小林 勇哉さん

取組の  
ポイント

- point01 DXに対する先入観を取り払い、職場の身近な課題に着目
- point02 電話応対の録音・文字起こしの自動化で社員の心理的負担を軽減
- point03 ドライバーによる車両管理報告のDXで省力化を実現

## 1 コンサルティングを受けたきっかけ

生コン会社にDXは難しいと感じつつも  
幅広い知見を持つ専門家の提案に期待

DXコンサルティングと聞くと、数百名の社員が働く大企業がAIを活用して取り組むようなイメージがありました。当社のような規模の生コン会社にはイメージしにくく、縁遠いものと感じており、コンサルティング支援に申し込むことをためらっていました。また、我々の業界でDXといえば、まず工場設備の改善を思い浮かべます。しかし、生コンの製造から出荷にいたる工程はJIS規格で厳密に管理され、システムが確立されています。そのため、デジタルによる改善の余地はないのではないか、とも感じていました。実際、プラントメーカーなどに相談しても、すぐに実現しそうなものは見つかりませんでした。

一方で、さまざまな業界の企業を支援してきたコンサルタントであれば、当社だけでは気づかない視点や改善のヒントが得られるのではないかと考えました。そこで、まずは率直に現状を相談することを決意し、支援に申し込みました。

## 2 取組内容

電話応対のDXと車両管理報告の  
デジタル化を同時に推進

まず、電話対応のトラブル解決策に取り組みました。当社では電話で注文を受けることが多く、「言った言わない」の問題が生じることがあります。通話内容の録音と文字起こしを自動化することで、後から落ち着いて内容を確認でき、社員の心理的負担の軽減やトラブル防止につながります。自動化設備の導入費用も安価で、既存の電話機に小さな機器を接続するだけで利用できることが分かり、導入を決めました。

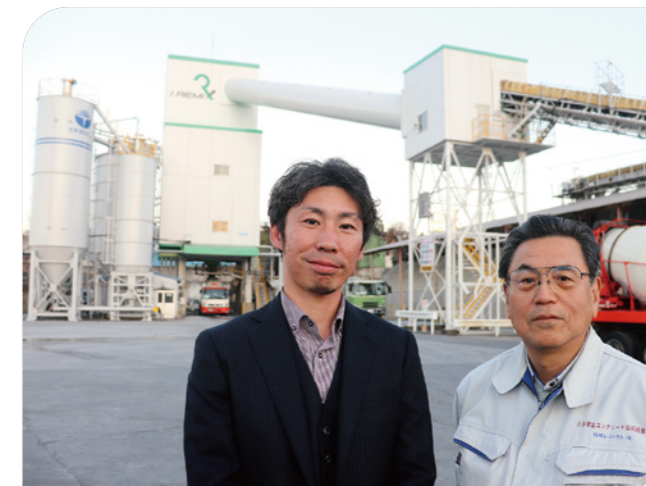
次に、車両管理報告のデジタル化に着手しました。これまでは手書きで行っていた業務ですが、コンサルタントのアドバイスから、無料の作成ツールを活用する方法を採用しました。プルダウンで入力する方法で、タブレット利用に不慣れなドライバーでも、使いやすい工夫を取り入れていきます。最初は入力項目を少なくし、慣れてきたら徐々に項目を増やしていく予定です。

## 3 取組の効果・成果

## 電話応対の安心感向上と車両管理報告の省力化を実現

生コンは建築現場からの発注が多く、重機の音などで通話が聞き取りづらいことがあります。しかし、文字起こしの自動化によって「通話の目視」が可能になり、受注業務に心の余裕が生まれました。この機能を活用することで社員の心理的安全につながりました。社員が安心して働ける環境づくりは、定着率向上にも効果があると考えています。

車両管理報告のデジタル化では、管理者が手入力していた作業を省力化できた点が大きな成果です。また、データを蓄積していくことで、部品交換の適切なタイミングや車両の傷み具合を可視化できます。これにより、車両を管理するドライバー自身が気づき、自発的に点検や清掃を行うきっかけになることも期待しています。



左から、コンサルティングでDXのイメージを一新したと語る小林専務と菅常務

## 4 今後の展望

## DXを通じて働きやすい環境を整え、若手が定着する会社へ

今回のコンサルティングを通じて、DXに対する考え方が変わりました。DXは設備の自動化や省力化だけでなく社員の身体的・心理的負担の軽減にも活用できることに気づきました。ベテラン社員は従来のやり方でも問題なく仕事ができますが、将来を見据えると、次世代が働きやすい環境を整えることが必要です。

電話の録音・文字起こしはその一つであり、将来的には車両のGPS管理も検討しています。車両の位置が分かると、運行管理担当者が配車のタイミングを判断しやすくなり、ドライバーに何度も無線で確認する手間が省けます。こうした取組を重ねることで、若い世代が安心して働ける環境を整え、人材の定着と会社の持続的な成長につなげていきたいと考えています。「DXに積極的な生コン会社があるのか」と当社に興味を持ってくれる若者が増えることを期待しています。



電話応対を録音・文字起こしすることで、社員の心理的負担軽減を実現



DXに積極的な生コン会社として、車両管理のデジタル化に取り組む



## 小さな変化が組織を活性化し、世代を超えた交流のきっかけに

長年仕事のやり方が変わっていないため、DXを取り入れて活性化できないか漠然と考えていました。車両管理のデジタル化では、タブレットの使い方を若手社員がベテランに教えることで、世代を超えた新しい関係性が生まれるかもしれません。今回の取組で、小さな変化が組織を動かすきっかけになれば期待しています。

専務取締役  
小林 勇哉さん

## DXは遠い存在ではなく、身近なところから始められる

最初はDXという言葉にハードルの高さを感じていましたが、経験豊富なコンサルタントが、いろいろ相談に対して「これならできますよ」と提案してくれました。補助金の情報なども教えていただき助かりました。工場設備の改善だけがDXだと思っていましたが、より身近なところにも目を向けられるようになりました。

常務取締役  
菅 敏明さん



# 業界PR動画



業界が持つ魅力や、そこで働く方のリアルな姿を伝えることを目的に制作。業界の認知度向上や求職者の就業意欲を高めることで、採用につなげることを目指した動画としました。



この街で生まれ、  
この街を支え、この街を作っていく

## 用途

- 組合ホームページへ掲載。希望する会員企業のホームページに掲載もしくは動画リンクを貼ってもらう。
- イベントや教育関連、説明会などの採用活動で活用。

## 目的

- 業界認知度を高め、興味や関心をもってもらう。
- インフラ整備など地域社会に貢献している業界であることを広く伝える。
- 都心とは違う三多摩地域ならではの働きやすさを伝える。

## 対象者

- 中堅や若年層をコアターゲットに据えつつ、年齢・性別問わず幅広く。

## 企画

制作本数 **2本**

- 本編 4分40秒：1本
- ダイジェスト版 30秒：1本

01

オープニングで東京都地図を利用して、三多摩地域の生コン業界であることを強調して印象付ける。そして、生コンの社会貢献性や意義を明示し、それぞれの業務紹介につなげる。



02

実際に業務にあたられている方のインタビュー(声)と作業風景で、自分がそこで働く姿をイメージでき、古い業界イメージの払拭も狙う。



## 撮影

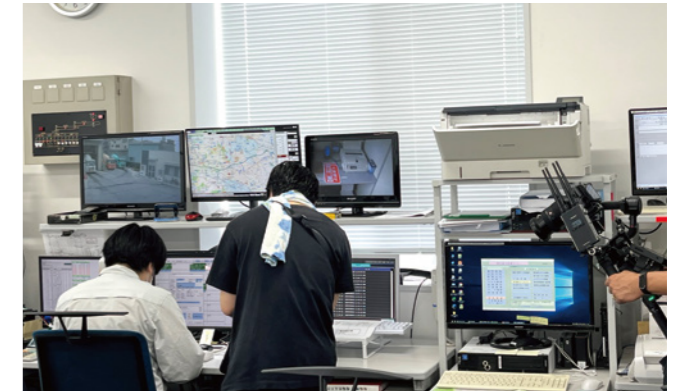
2025年7月14日 武蔵菱光コンクリート株式会社



工場全景



業務



品質管理/検査



## 完成動画



今後、組合ホームページにて掲載予定

## 制作担当者からの感想

社会インフラの土台を支える生コン業界の重要性と『三多摩』らしい働きやすさを紹介する動画ができ上がりました。古い業界イメージを払拭し、多くの方に興味と感心を持っていただく、きっかけとなれば幸いです。ホームページやSNS、採用活動、各種イベントなどで積極的にご活用ください。



# 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"> <li>本日の進行説明</li> <li>業界の魅力紹介</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業の担当者が1分で自社の魅力をプレゼン!</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業と15分間自由に話そう!</li> <li>スタンプラリーを実施!</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ブース訪問数に応じて巨大ガチャにチャレンジ!</li> <li>景品は当日までお楽しみに!</li> </ul>	
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

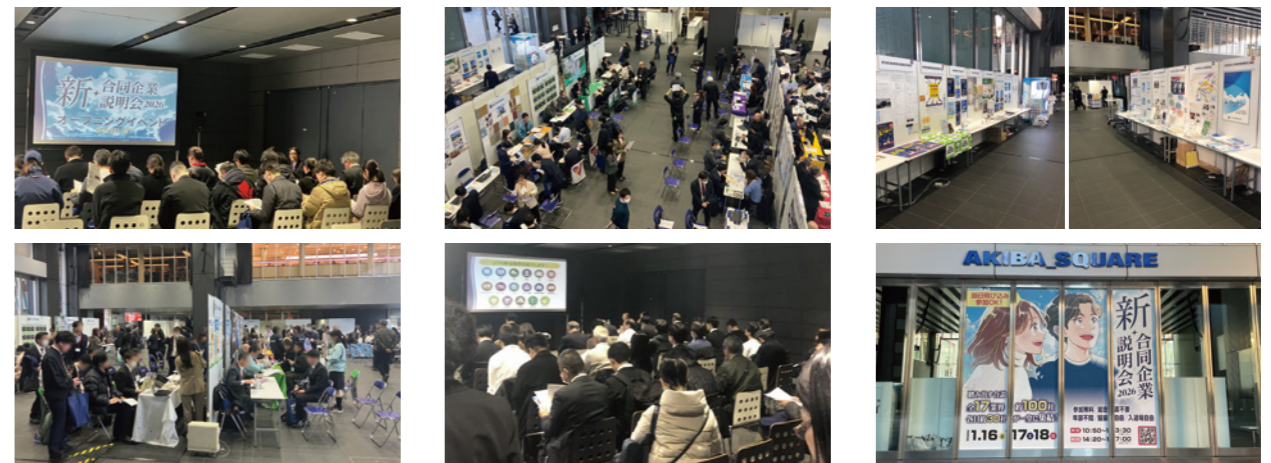
<b>POINT 1</b> 企業の方との話のきっかけになる「素朴な疑問リスト」を用意 「何を聞いていいかわからない」「聞きすぎてしまうかも」といった不安を解消!	<b>POINT 2</b> 後日企業訪問ができる「インビテーションカード制度」 「もっと話してみたい」「会社に行ってみたい」と思ったら、インビテーションカードでさらに企業を知る機会を作ろう!	<b>POINT 3</b> プロのコラムナによる証明写真コーナー ヘアメイクの身だしなみアドバイス付き! ご来場の方は、スタッフをお待ちします! 【当日予約】
<b>POINT 4</b> キャリアカウンセラーによる無料相談コーナー 経験豊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】	<b>POINT 5</b> “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!	<b>POINT 6</b> 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。】

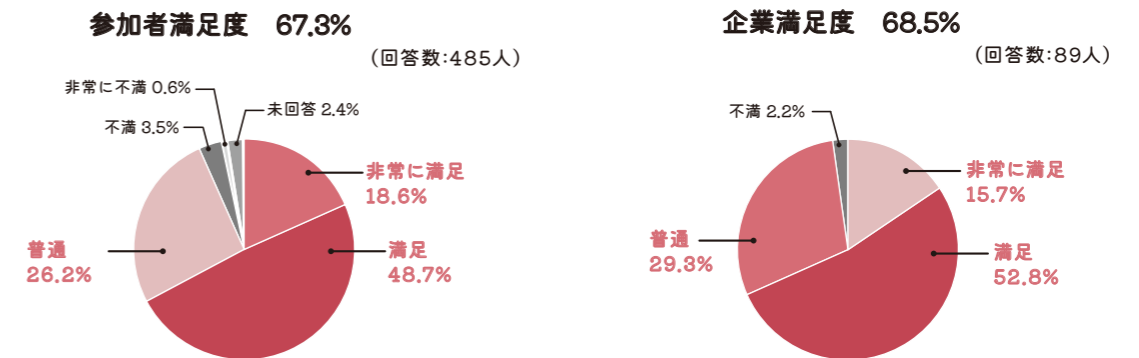
★インビテーションカード引換票★  
可能な限り、インビテーションカードを受け取る際に企業の方にお渡しください。  
ご記入いただいた個人情報は、受け取った企業が採用活動にのみ使用し、関係法令に基づき適切に管理いたします。  
複写式の用紙となっておりますので、必要事項を記入してください。(記入項目はすべて任意です)

※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



三多摩生コンクリート協同組合  
SANTAMA READY MIXED CONCRETE COOPERATIVE



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



令和8年3月 無断複製・転載を禁じます。