

# Tokyo Automobile Tire Industry Cooperative Association

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

東京自動車タイヤ商工協同組合

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

東京自動車タイヤ商工協同組合

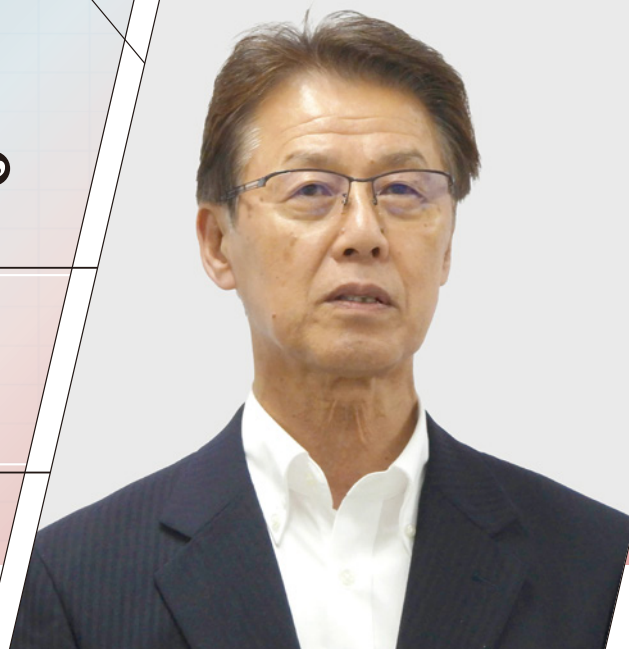
## 目次

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> 有限会社安保タイヤ商会	7
Case02 <b>採用・定着</b> 株式会社加登ゴム	9
Case03 <b>採用・定着</b> 有限会社ヨシダタイヤ商会	11
Case04 <b>デジタル活用</b> 株式会社板野商会	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

東京自動車タイヤ商工協同組合

理事長 磯文雄



日頃より、東京自動車タイヤ商工協同組合の活動に深いご理解と温かなご支援を賜り、心より感謝申し上げます。

近年、タイヤ専門店を取り巻く環境は厳しく、少子高齢化や若年層の業界離れにより、人材不足は事業継続を脅かす深刻な経営課題です。優秀な人材の確保は喫緊の急務となっています。

当組合は、この危機感から本事業へ参画し、支援先企業10社を選定しました。また複雑な採用・育成・定着の課題に対し、業界特有のニーズに応じたカスタマイズ支援を受けることで、効率的かつ効果的な取り組みを推進できると期待しました。

本事業は、セミナーから始まり、支援先10社への伴走型コンサルティングという多角的な体制で実施されました。

特に、採用定着コンサルティングは、自社の強み・弱みを客観的に把握する上で極めて有効でした。採用・定着ノウハウに加え、人材課題解決のためのデジタル活用等コンサルティングは、今後の競争力強化に不可欠な実践的知見となり大きな収穫です。この取組により、採用コスト削減、定着率向上、企業イメージ向上といった具体的な目標達成への道筋が明確になったと確信しております。

本事業で得られた成果やノウハウを、参加企業だけでなく業界全体に波及・啓発していくことが、当組合の最も重要な責務です。

当組合では、理事会や専門委員会での報告後、都内・都下9地区での班会で全組合員に発表いたします。さらに、ホームページや全国タイヤ商工協同組合連合会への報告を実施することで、業界内の中小企業全体の人材確保力の底上げを図ってまいります。

当組合の使命達成のため、本事例集が同業者の皆様にとって難題を乗り越える確かな羅針盤となり、業界の発展に貢献することを心より願っております。

最後に、本事業にご尽力いただいた全ての皆さまに深く感謝申し上げます。

# 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： 10 社

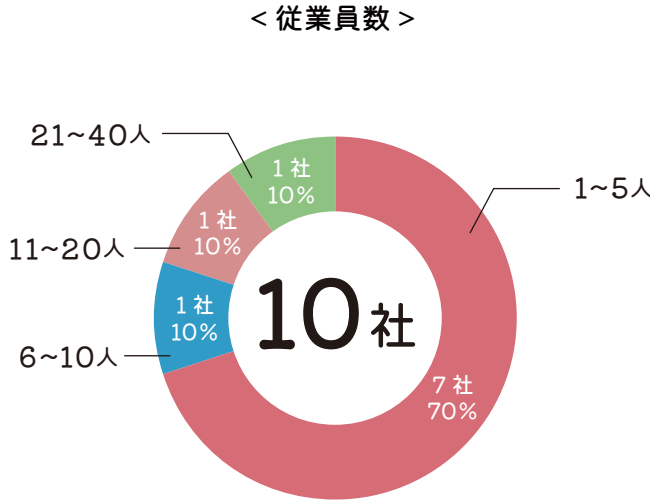
取組内容	回数
キックオフセミナー	1回
セミナー	2回
コンサルティング	5回／1社
①採用定着に関する内容	
②①を実施した支援先企業の中から最大10社を対象とした人材課題解決のためのデジタル活用・DX推進に関する内容	4回／1社
PR冊子・PR動画	1式
合同企業説明会	1回
取組事例集の作成	1式
事例発表会の開催	1回



# 支援先企業（10社）の概要



## 各企業における取組目標の区分



採用・定着	項目	社数
採用・定着	採用（新卒・中途）	10社
	育成・教育	8社
	制度の立案・見直し	2社
	社員の定着	6社

デジタル活用	項目	社数
デジタル活用	採用ページの見直し	7社
	採用ツールとしてのSNSの導入・見直し・活用	5社
	業務のデジタル化	3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

- 会社ビジョンなどを踏まえた求める人物に訴求できる求人票の作成
- 給与や福利厚生などの処遇の改善
- リーダーやマネジメント層の育成

### デジタル活用

- デジタルツールを活用した広報戦略と採用ブランディングの強化
- 生成AIを活用した採用コンテンツの作成
- 業務効率化にむけたデジタル情報や環境の整備

## 企業からの声

### 採用定着

- 従来の人材募集・採用内容などでは考え方が及ばず新しい観点で捉えることができた。
- コンサルタントと共に募集要項を見直したところ、実際の採用につながった。
- 変形労働時間制やジョブ型雇用の情報を得られ、職種能力に関する棚卸もできた。

### デジタル活用

- デジタル広報力強化のため費用をかけずに作成できる求人ページの作り方を教えていただいた。
- SNSを使った社内の雰囲気への伝え方も教えていただき非常に良かった。
- コンサルタントのアドバイス通りにSNSでの情報発信の見直しを行ったところ、実際の採用につながった。

## コンサルタントからの声

会員企業様のご支援に関わらせていただく中で、皆様が私たちの暮らしや社会の基盤を支えておられることを実感するとともに、日々の業務に真剣に取り組まれている姿勢に、心から敬意を抱きました。

業界が果たす社会的な意義や、働きやすい環境づくりへの取り組みを積極的に発信し、良い人材の確保につなげていただけたら幸いです。

コンサルタント  
円城寺 孝行



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10月31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

人口減少を実感でき、人事採用に対する課題をコンサルタントに相談しようという気持ちになった。



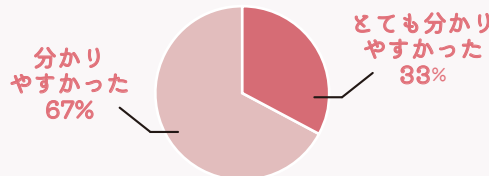
事業概要についての説明を聞いて、今後のタイムスケジュールが分かったので、計画的に進められると感じた。

コンサルティングの進め方を説明していただいたので、受ける上での心構えや必要な準備について具体的にイメージができた。

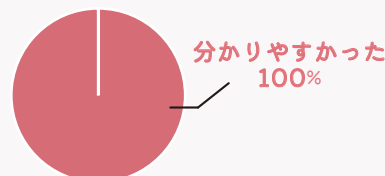


## アンケート結果

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？



・とても分かりやすかった 0%  
・やや分かりにくかった 0%  
・とても分かりにくかった 0%

アンケート回答人数 3名  
参加人数 3名  
(来場 2名/オンライン 1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、若手人材の確保に課題があることを把握し、多様な人材の活用や職場環境整備を盛り込んだセミナーに決定。

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「幅広い人材を採用するためのヒント」について、伴走型労務支援の実績が豊富な山崎氏には「働き方改革後の職場づくりの手法」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7月9日(水)  
会場：fabbit会議室 丸の内 カンファレンスルーム A

### 講師

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



### テーマ

～人が集まり・人が残り・事業も広がる職場改革～  
「生き残る企業」の幅広採用戦略

● 時代は変わった! 「人手不足…」と悩むより、マーケットに合わせた採用計画と職場改革を進めましょう。  
柔軟な働き方ができる企業に、人が集まり・人が残り・事業も広がります。幅広採用へのヒント満載のセミナーをお届けしました。

## 参加者の声

人口ピラミッドに興味を持ちました。

10年先の明確な目標として、ビジョンを描きたいです。

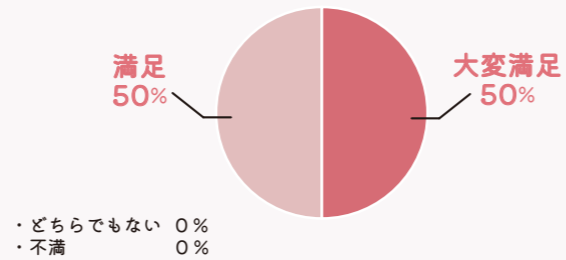
雇用に関して視野が広がった。是非生かしていきたい。

若年層への対応の講義がためになりました。

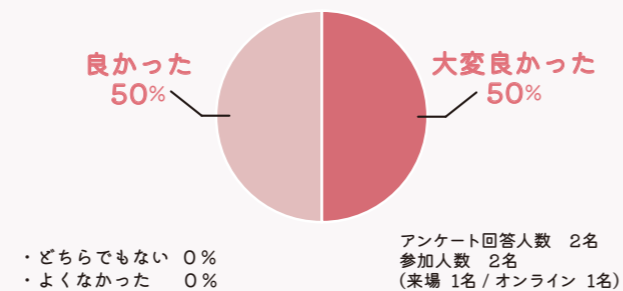
大変楽しく、分かりやすい話し方で、例え話も良かったです。

## 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10月8日(水)  
会場：TKPガーデンシティPREMIUM東京駅 丸の内中央 ホール12F

### 講師

社会保険労務士法人ネクステップ 代表社員、特定社会保険労務士  
山崎 裕樹 氏

### テーマ

～採用難にも負けない! 人材確保・育成、人事戦略のポイント～  
働き方改革で人が集まる魅力ある職場づくりの秘訣

● 人が集まる、魅力ある会社になるためには、働きやすい職場環境×成果を出す組織づくりの二刀流が欠かせません。  
労働法改正のポイントを知って、働き方改革後の労働環境の急激な変化を乗り越えるため、中小企業の好事例に焦点を当てます。  
人材戦略×人事戦略を通して、職場づくりの手法を体感していただけるセミナーをお届けしました。



## 参加者の声

知っておくべきことや人材定着のポイントを効率よく学ぶことができた。

雇用主にとって全体的に有意義な講義であった。

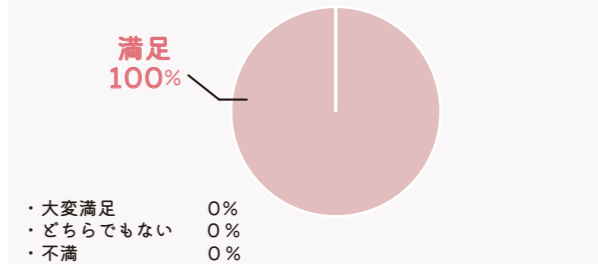
社労士の経験から有意義なお話を聞くことができたので良かった。

講義は聞きやすく、理解もしやすかったです。

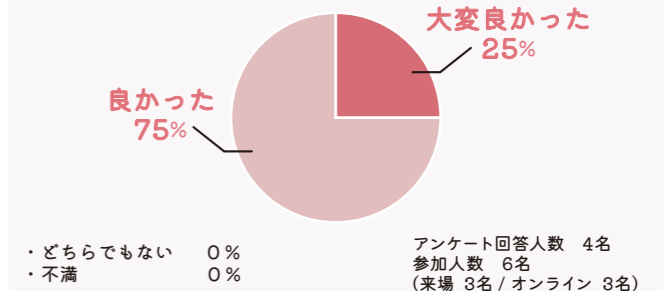
講師が精通されていて良かった。

## 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？



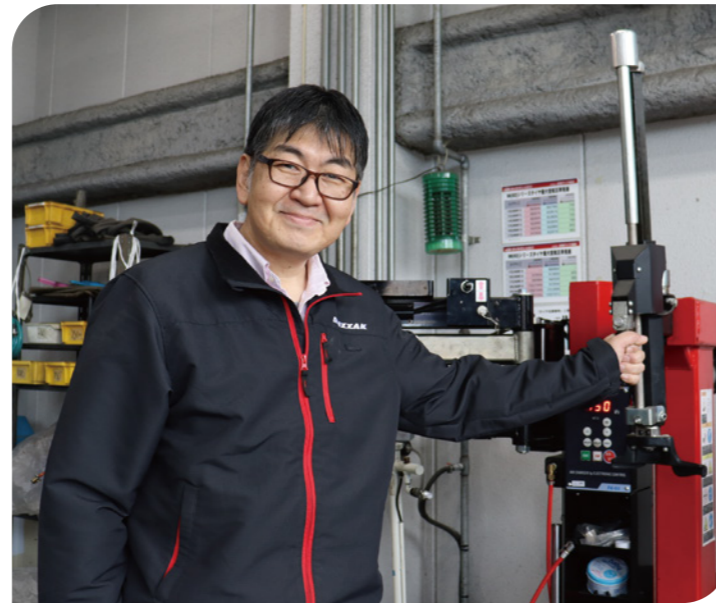
Q. セミナー講師はいかがでしたか？



“ 有限会社安保タイヤ商会 ”

将来の採用に備えて  
人事制度などのノウハウを学び  
就業規則や求人票など必要な書類を作成

代表者名	代表取締役 安保 健一
所在地	東京都江戸川区新堀2-3-7
URL	https://www.abotire.com/
社員数	3名
事業内容	自動車用タイヤの販売、サービス



代表取締役 安保 健一さん



- point01 ジョブ型雇用導入に向け、人材要件とスキルレベルを整理
- point02 繁閑の波に対応できる1年単位の变形労働時間制カレンダーを作成
- point03 就業規則、賃金規程の改定とアピールポイントを整理した求人票(案)を試作

1 コンサルティングを受けたきっかけ

ジョブ型雇用や繁閑対応などの働き方に関するアドバイスを求めたい

現在、家族のみでタイヤショップを経営していますが、将来の社員採用に備えるなかで、必要な知識についていくつかの課題を感じていました。

一つ目は、雇用形態についてです。職務を限定せずに人を採用する「メンバーシップ型雇用」が一般的ですが、当社のような小規模組織の場合、従事してほしい業務が明確であるため、特定の業務のみを担当する「ジョブ型雇用」に着目し、必要なノウハウを習得したいと考えていました。

二つ目は、労働時間の調整についてです。タイヤ業界では、冬用タイヤの需要が高まる繁忙期とそれ以外の時期で業務量に大きな差があるため、業務量に応じた柔軟な労働時間の管理についても課題となっていました。

三つ目は、社員を雇用する際に必要となる就業規則などの書類整備が進んでいない点です。

これらの課題をきちんと整理・準備したうえで採用活動を進めたく、本事業へ申し込みを決意しました。

2 取組内容

人材要件・スキル整理と書類作成で採用基盤を整備

まず、コンサルタントからのアドバイスを受けて雇用条件や採用基準の整理を始めました。

「ジョブ型雇用」においては、担当業務範囲の広げ方や業務と賃金の関係など、キャリア形成のストーリーを構築することが重要だとアドバイスを受け、ジョブディスクリプション(職務記述書)や育成計画を踏まえた人材要件とスキルレベルを整理しました。

労働時間については、1カ月単位の变形労働時間制では繁閑の差に対応できず困っていたため、1年単位の变形労働時間制を導入し、繁忙期と閑散期に応じた休日設定やカレンダー作成を実現しました。

また、雇用の際に必要な就業規則や賃金規程も、テンプレートを活用し実際の雇用を想定しながら作成しました。さらに、採用における自社のアピールポイントを整理し、求人票(案)に反映しました。

3 取組の効果・成果

採用基準・育成計画の明確化により、採用体制の土台を構築

各回、コンサルティング内容を踏まえて準備したものをコンサルタントと対話を重ねながら修正したことで、これまで漠然としていたものが徐々に明確になりました。

採用基準については、人材要件やスキルレベルの整理により、「作業を正確かつ丁寧に進められること」を採用の入口とし、能力や仕事の幅を徐々に広げてほしいという採用方針を決定することができました。

また、育成計画についても、まずは作業員としてスタートし、段階的に知識やスキルを高め、最終的に事業の継承者へと成長するまでの体系を大まかに整理することができました。

これらの取組により、今後の採用活動における確かな土台を構築することができた点は、非常に大きな成果です。



求める人物像を「作業を正確かつ丁寧にできる人」と明確にした

4 今後の展望

将来の採用に備え、作成書類の継続的な見直しと改善へ

今回のコンサルティングで作成した書類は、一度作れば完成というものではありません。時間を置いて見直せば、修正すべき点は出てきます。また、法令の変更や社会情勢の変化があったり、新しいアイデアが浮かんだりする可能性もあります。それらを踏まえて改善し続けていくことが必要です。

しかし、日常業務に追われるなかで、書類を定期的に見直す時間を確保することは容易ではありません。そこで、雇用に関するトラブルが世の中で発生した際、単なる他人事とせず、自社に置き換えて考える習慣を持つようにしています。そのトラブルに対して、「自社の就業規則ではどう定めているか」「雇用契約書の文言で対応できるか」「そもそも想定できていたか」と照らし合わせてみることで、改善点が見えてきます。

今後、採用が必要になった際に慌てることのないよう、今回作成した書類をさらにブラッシュアップし、いつでも活用できる状態にしておく予定です。



「受け身ではなく、積極的に臨んだことがよかった」と話す安保社長



コンサルタントの助言を得て、就業規則、賃金規程、求人票を作成



経営者としての考えを直接ぶつけ、的確なアドバイスを得られる貴重な機会

せっかく採用しても、入社後に会社と社員の間で行き違いが生じないように、自社に合った人材を採用し、定着につなげることが重要です。そのためには、雇用に関する法令を正しく理解し、人事制度を整える必要があると考えています。それには時間も労力もかかりますが、このようなコンサルティングを活用することが「近道」だと感じました。また、経営者としての考えをコンサルタントに直接ぶつけ、的確なアドバイスを受けられる貴重な機会です。コンサルタントの豊富な知見に触れたことは大きな財産になりました。切羽詰まってからでは対応が遅れるため、多少なりとも余裕のあるうちに取り組むことができ本当に良かったと感じています。



代表取締役 安保 健一さん

## 採用ターゲットの明確化と 求人票の刷新で 採用活動を本格化

代表者名	代表取締役 加登 郁子
所在地	東京都練馬区大泉学園町6-3-22
URL	https://www.katogomu.com/
社員数	8名
事業内容	自動車および特殊車両用タイヤ、工業用ゴム製品等の輸入卸売販売業



代表取締役 加登 郁子さん



- point01 「残業ゼロ」「年間休日128日」など強みを言語化
- point02 Must・Want条件の切り分けにより採用ターゲットを明確に
- point03 ハローワークの求人票を刷新し、求人サイトにも展開

### 1 コンサルティングを受けたきっかけ

#### 社員の高齢化を背景に 組織活性化を目指して採用活動を再開

当社は、自動車タイヤ及び特殊車両タイヤの卸売業を主力としています。特に芝地用タイヤにおいては、全国シェアの7~8割を占めるなど、ニッチな市場で独自のポジションを築いてきました。2018年に現代表取締役が就任して以降、「目の届く範囲で着実に経営したい」という考えのもと、事業内容の見直しと人員体制のスリム化に取り組んできました。その結果、業務の効率化が進み、残業のない体制や年間休日128日といった働きやすい環境づくりを実現しています。

一方、ここ数年で事業が安定してきた反面、社員の高齢化が進み、将来を見据えた人材の確保が新たな課題となっています。若手社員の退職による欠員もあり、組織の活性化という観点からも採用活動の必要性を感じていました。そうした中、組合から本事業の案内を受け、最新の採用動向や手法を学ぶ良い機会と捉え、申し込みを決意しました。

### 2 取組内容

#### Must・Want条件の整理と 自社の強みの言語化に取り組む

まずは、業務内容を「5W1H」で整理し、求める人物の条件をMustとWantに切り分けました。当社は少数精鋭体制のため、全員で業務を支え合う姿勢を大切にしています。海外との取引が多い業種ではありますが、近年は翻訳ツールの精度も向上していることから、語学力は「あれば望ましい条件」と整理し、それ以上に職種の垣根を越えて協力できるコミュニケーション力や主体性を重視すべきだという結論に至りました。

次に行った取組は、魅力の言語化です。ワーク・ライフバランスを実現しやすい環境が整っていることは、社内では当たり前と捉えていましたが、コンサルタントから「積極的に打ち出すべき」との助言を受けました。

採用ターゲットと強みを整理・言語化できたことで、求人票の刷新にも着手しました。働きやすさを前面に押し出し、「残業ゼロ」などインパクトのあるキーワードを盛り込んだ構成へ変更しました。

### 3 取組の効果・成果

#### 求人票の刷新で応募数が増加！採用に向けて組織全体が動き出した

刷新した求人票をハローワークに掲載するとともに、学んだノウハウを活かして求人サイトにも展開しました。その結果、求人サイトでは事務職を中心に複数の応募がありました。今後は、この流れを営業職にも広げられるよう、応募者の反応を見ながら、表現や打ち出し方を柔軟に見直していく方針です。

最も大きな成果は、社内に「新しい人を迎え入れよう」という意識が浸透し始めたことです。当事業を通じて採用活動を活性化しようとしている背景や、会社が描く採用ビジョンを現場のベテラン社員に共有したところ、「教育体制を整えよう」「作業場の美化を進めよう」といった声が上がりました。受け入れ体制の改善に向けた前向きな動きが、少しずつ広がっています。



求人票作成の際、コンサルティングの資料を再確認する総務部の木村さん

### 4 今後の展望

#### 採用と環境整備を両輪に長期的な採用基盤を構築

今後はハローワークや求人サイトに加え、自衛隊援護協会を通じた採用にも取り組むなど、複数のルートを組み合わせながら、継続的に募集を行っていく方針です。また、合同企業説明会への参加も予定しており、コンサルティングで学んだ当社の強みを活かした資料を準備中です。

さらに、採用活動と並行して、職場環境の整備にも取り組みます。これまで「大変そう」とわれがちだった業界イメージを払拭するため、安全な職場づくりを進めるとともに、ロッカー室や休憩スペースの整備など、働く環境の改善を進めてきました。今後はこうした取組も積極的に発信し、若い世代が安心して働ける職場であることを伝えていく予定です。新しい人材が加わることで会社に新しい風が吹くことを期待し、長期的な視線で持続可能な採用基盤づくりを進めていきます。



社員のメリハリある働き方を支える休憩スペース



整理整頓された、働きやすい職場づくりを目的に整備したロッカールーム



#### 人材の確保に向けて一歩を踏み出すきっかけになった

コンサルティングを通じて、会社を鏡に映すように、客観的に見つめ直すことができた点が一番の収穫でした。採用活動はすぐに成果が出るものではありませんが、当事業への参画を含め、声を上げ続けることが重要だと考えています。その積み重ねが、将来会社の力になる人材との出会いにつながると思っています。



代表取締役  
加登 郁子さん



#### 「見せ方」を学んだことで会社の良さを再認識

以前は、求人票に事実をそのまま記載するだけでしたが、コンサルティングを通じて「見せ方」の重要性を学びました。当たり前だと思っていたことが、求職者にとっては魅力になると気づき、会社の良さを改めて実感しています。このように第三者の視点で見つめ直せることが、本事業の価値だと感じました。



総務部 経理課  
木村 美穂さん

# “ 有限会社ヨシダタイヤ商会 ”

社員の声から発見した強みを武器に採用活動を刷新！  
求人票の再構築と若手育成の強化で組織の活性化を実現

代表者名	代表取締役 吉田 秀雄
所在地	東京都中央区新富1-11-1
URL	自社ホームページなし
社員数	4名
事業内容	自動車のタイヤ販売・交換



代表取締役 吉田 秀雄さん



- point01 従来の求人票を見直し、応募を妨げる要因を抽出
- point02 車離れの背景を踏まえ、若手社員に仕事選びのポイントをヒアリング
- point03 仕事内容の特殊性から、働きやすさを中心とした訴求ポイントに転換

## 1 コンサルティングを受けたきっかけ

場当たり的な採用から脱却し戦略的な人材確保体制の構築へ

当社は輸入車のタイヤ販売や整備を主軸とし、シーズンによってはカーディーラーへの卸売も行っています。社員は50代のベテランが主力で、体力を必要とする仕事でもあることから、若年層の採用が不可欠でした。

これまでハローワークや求人媒体を活用し、採用に至ったケースもありましたが、半年足らずで退職してしまうなど、定着にはつながりませんでした。繁忙期にはアルバイトやスポット人材に頼ることもありましたが、スキルや意欲を踏まえた採用ができず、長期的な雇用には結びつきませんでした。

さらに、若者の車離れにより「車が好きでこの仕事を選ぶ」という応募者が減少していることも背景にありました。従来の自己流の採用方法では課題を解決できないと感じていた折、組合から本事業を紹介され、専門的なアドバイスを得たいと考え申し込みました。

## 2 取組内容

若手社員からのヒアリングで求める人物像と会社の強みを刷新

コンサルタントのアドバイスを受け、求人票の見直しに取り組みました。当社の強みだと考えていた「様々な輸入車を取り扱える」という点が、今の求職者においては応募のハードルを上げてしまう可能性があるとの指摘を受けました。

また、若手社員にヒアリングを行い、仕事選びで重視するポイントを確認したところ、仕事以上に「帰宅時間」や「休みの取りやすさ」など、働き方を重視していることが分かりました。このことから、会社側の訴求ポイントとの間に認識のずれがあることを再認識しました。

そこで、求める人物像を「体力がある若年層」「接客対応に必要なコミュニケーション力を備えた人」へと再定義しました。あわせて、「定時退社が可能」「残業がほぼゼロ」といった働きやすさを前面に打ち出し、輸入車を扱う特殊性は補足情報とする形に刷新しました。

## 3 取組の効果・成果

若手が加わり社員同士の交流が増加、良い循環が生まれるきっかけに

コンサルティング期間中に経験者1名からの応募がありました。面接では、コンサルティングで学んだ「応募者の視点に立ち、会社の魅力を伝える」「強みを過不足なく説明する」といった手法を実践することができ、スムーズなコミュニケーションにつながりました。

また、若手社員が加わったことで既存社員にも好影響が生まれています。特に、有資格者である先輩社員が積極的に技術指導を行うようになり、社員同士のコミュニケーションの機会が自然と増えました。そして、若手社員が資格取得に前向きな姿勢を見せたことで「みんなで応援しよう」という気運が高まり、技術継承が活発化しています。こうした良い循環が生まれたこと自体が、今回の取組の大きな成果といえます。



ヨシダタイヤ商会に新たに加わった若手社員と共に

## 4 今後の展望

計画的な採用活動と事業承継を見据えた若手育成体制の確立へ

今後は、求職ニーズが高まる時期に合わせ、計画的な採用活動を行っていく予定です。コンサルティングで得た「1月から3月は採用市場が最も活発化する」という知見を活かし、効果的なタイミングで求人情報を発信できるように準備を進めています。

当社は現在、50代の社員が中心であり、10年、20年後には多くの社員が引退する見込みです。事業承継の観点からも、若手社員の採用と育成は重要度が高まっています。採用した若手社員が長く働けるよう、定着施策を継続的に実施していきます。

また現在は、ホームページがないため、インターネット上での情報発信がまだできていない状況です。理念や職場環境、社員の声などを発信できるホームページを作成し、応募者が安心して応募できる環境を整え、今後の採用活動に活かしていきたいと考えています。



都心にあり通勤にも便利な立地にある店舗



先輩社員が積極的に若手社員への指導を行うようになり職場が活性化



事業を通して様々な気づきを得られ、改善の道筋が見えてきました

コンサルティングを受けて衝撃的だったのは、自社の「当たり前」が実は大きな強みだったという発見でした。自分たちにとっては当然の「残業がほとんどなく定時で帰れる業務体制」が、応募者にとっては魅力的な条件だったのです。これまで「車好きにはたまらない環境」といった点ばかりをアピールしてきましたが、そのことがかえって応募者のハードルを高くしてしまう結果となっていました。若手社員との面談で「ワークライフバランスを重視したい」という声を聞き、時代の変化と自分の思い込みとの乖離を痛感しました。今後は採用は単なる人員補充ではなく、組織全体を変革する重要な経営活動であることを意識し、継続的な採用・育成体制を構築していきます。



代表取締役 吉田 秀雄さん

ホームページの刷新により情報発信を強化  
ビジネスモデルへの共感を軸にした人材確保へ

代表者名	代表取締役 板野 光博
所在地	東京都荒川区東日暮里2-4-6
URL	https://www.itano-shoukai.com/
社員数	40名
事業内容	タイヤ・ホイール販売、組替、買取、廃タイヤ取引



常務取締役 吉岡 清信さん



- point01 参考となるホームページの収集でイメージを共有
- point02 自社独自のビジネスモデルが伝わるサイト構成を設計
- point03 社員の声を掲載し、働くイメージが伝わる内容へ

1 コンサルティングを受けたきっかけ

定着率の課題を解決するため  
ホームページの刷新をしたい

デジタル活用等コンサルティングを申し込んだ理由は、さまざまなDXの活用が進む中で、具体的にどのような取組ができるのかを知りたいと考えていたからです。あらゆる可能性を検討する中で、課題として浮かび上がったのはホームページでした。

ホームページは10年ほど前に作成してから、簡単な情報更新は行ってきたものの、デザインは当時のままでした。見栄えを良くしたいという思いはありましたが、大きく変えるには一から作り直す必要があり、手付かずの状態が続いていました。

また、ホームページは採用活動でも大きな役割を果たします。今まではハローワークを中心に採用を行っていましたが、新しく入社した社員の定着率に課題がありました。ビジネスモデルや働く環境を丁寧に伝え、その考え方に共感してくれる人材と出会うためにも、特徴や魅力が伝わる内容へと刷新していく必要があると考え、申し込みを決意しました。

2 取組内容

他社のホームページを分析しつつ  
魅力が伝わる全体構成を検討

まず、ホームページの方向性を明確にするため、コンサルタントとともに参考にしたページを抽出しました。同業他社のホームページなどを比較する中で、新しいことに取り組んでいる姿勢が伝わるよう、写真やデザインにこだわった構成を目指すことにしました。

方向性を定めたあとは、既存のホームページのサイトマップを書き出して情報を整理し、新たな全体構成を検討しました。そこで、これまで新品タイヤの仕入れ・販売からタイヤ交換作業、使用済みタイヤの回収、再利用、グループ会社を通じて再利用タイヤの輸出までを手がけてきたことから、この一気通貫とも言えるビジネスモデルをわかりやすく伝えることを重視しました。

また、以前実施した社員アンケートをもとに、「新しい挑戦をしている会社」「社員旅行があり社員同士の距離が近い会社」といった声も掲載し、働くイメージが求職者に伝わるような内容を目指しました。

3 取組の効果・成果

ホームページの構成づくりを通じて自社の強みを再確認

コンサルティングを通じて、ホームページの構成がほぼ固まり、写真の選定や詳細な文言を入れ込むフェーズまで進みました。当初は「見栄えの良いホームページをつくりたい」という漠然とした目的でしたが、構成を検討するプロセスの中で、「自社の魅力や強みはどこにあるのか」、「何を伝えるべきか」を改めて再確認するきっかけになりました。

タイヤ業界は地味でアピールが難しいと感じていますが、コンサルタントからはSNSと連携した情報発信の方法についても、私たちだけでは気づけなかったアドバイスをいただきました。Instagramで社内の雰囲気や発信したり、Xで商品情報を投稿したりするなど、これまで手をつけてこなかった分野にも視野が広がり、今後の取組につながるきっかけとなりました。



「視野が広がった」とコンサルティングを振り返る吉岡常務

4 今後の展望

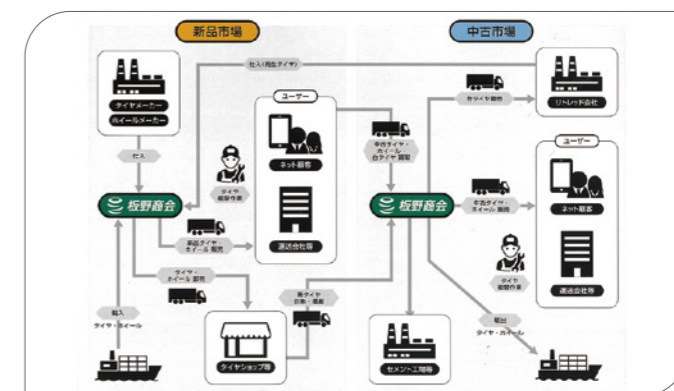
情報の発信で、考え方に共感する人材の確保と定着率の向上を目指す

今後完成を目指すホームページは、単なる会社案内ではなく、継続的な情報発信のツールとして活用していきたいと考えています。タイヤ業界では大手メーカーが商品ブランディングを進める一方、卸売業者は情報発信が後回しになりがちです。こうした背景から、仕入れから販売、回収、再利用までの一気通貫したビジネスモデルを伝えるブランディングを行い、その考え方に共感してくれる人材を集めることが会社を強くしていくうえで重要だと思っています。

また、全メーカーの商品を品揃えできること、確実なタイヤ交換作業の技術、中古タイヤを見極めて再利用につなげる力など、私たちには大手メーカーにはない強みがあると自負しています。これらをホームページやSNSを通じて伝えることで、求職者とのマッチングはもちろん、社員自身がビジネスモデルの良さを再認識できる環境を整え、定着率の向上につなげていきたいと考えています。



「強みや魅力が伝わるホームページになれば」と語る吉岡常務



タイヤの仕入れ・販売・回収・再利用までの流れをわかりやすく図式化



ホームページをつくる過程で、多くの学びと気づきを得られた

コンサルティングを受ける前は、見栄えを良くしたいという程度の考えでした。しかし、取組を進める中で、単にホームページをつくるだけでなく、どのように活用していくのかを一つの流れとして考えられるようになりました。また、新品から中古、再利用までを手がけるビジネスモデルは私自身が入社した時に魅力を感じた部分でもあります。その良さを改めて見直し、どのように発信していくかを考える良いきっかけになりました。タイヤ業界はDXが遅れている業界でもあります。同業他社にも、こうしたコンサルティングを積極的に受けて、魅力を再発見し、共に活性化につながっていければと感じています。



常務取締役 吉岡 清信さん



# 業界PR動画



車と人の命を守るタイヤを扱う仕事の重要性和やりがいを、この仕事をこよなく愛する人たちの声で伝える動画としました。求職者以外に対しても、業界のイメージアップを狙っています。



## タイヤにハマった仕事人たち

### 用途

- 協会や希望する会員企業のホームページへの掲載。
- 企業説明会やイベント、専門学校、講習会などでの活用。

### 目的

- 社員のインタビューを主軸に、実際の作業シーンや社員の表情を通し、東京のタイヤ専門店の「働きがい」や「働きやすさ」「働くオモシロさ」をリアルに伝える。
- 特に以下の仕事のやりがいについても触れる。
  - 地域に根つき、お客様に満足していただける達成感の高い仕事。
  - 日本の交通社会を支え、人の命を守る、社会に不可欠で今後もなくなる仕事。
  - 技術や道具の進化により、身体への負担が軽減し安全性の高い仕事。

### 対象者

- 車やタイヤに興味のある学生、求職者。



## 企画

制作本数 **2本**

- 本編 5分 50秒 : 1本
- ダイジェスト版 1分 30秒 : 1本

01

「分かりやすいカッコよさ」を表現トーンの基調とし、業界に対する信頼感や安心感の醸成とブランディング効果を狙う。また、地域に根ざしたサービスを心がける基本姿勢をも伝えていく。



02

社員のインタビューと実際の作業シーンで構成し、現場のリアルな「声」と「姿」で、業界のアピールポイントを伝えていく。



## 撮影

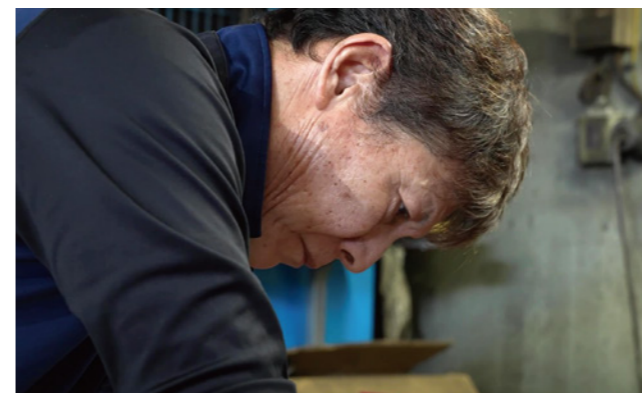
2025年11月28日 有限会社大越タイヤ



2025年11月28日 株式会社サンライズブルーバード



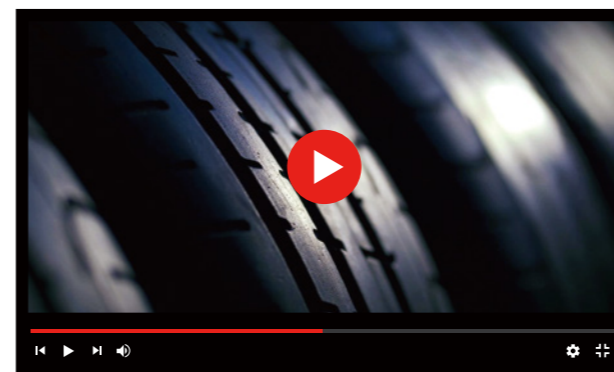
2025年11月28日 磯タイヤ工業株式会社



2025年11月28日 磯タイヤ工業株式会社



## 完成動画



今後、組合ホームページ等にて掲載予定

### 制作担当者からの感想

本PR動画は、タイヤ業界の現場で日々積み重ねられている確かな技術と責任ある仕事の姿を、誇張することなく、ありのままに伝えることを目的として制作いたしました。空気圧点検や整備作業など、一見地味に見える作業こそが、車両の安全走行と人々の安心を支えていることを、映像を通じて実感いただける内容になっていると感じております。

本動画は、業界への理解促進はもとより、採用活動や対外的な広報、若い世代への仕事紹介など、幅広い場面での活用が可能です。制作にあたり多大なご尽力をいただいた制作関係者の皆様に心より感謝申し上げますとともに、ぜひ会員企業の皆様それぞれの現場発信ツールとして積極的に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"> <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

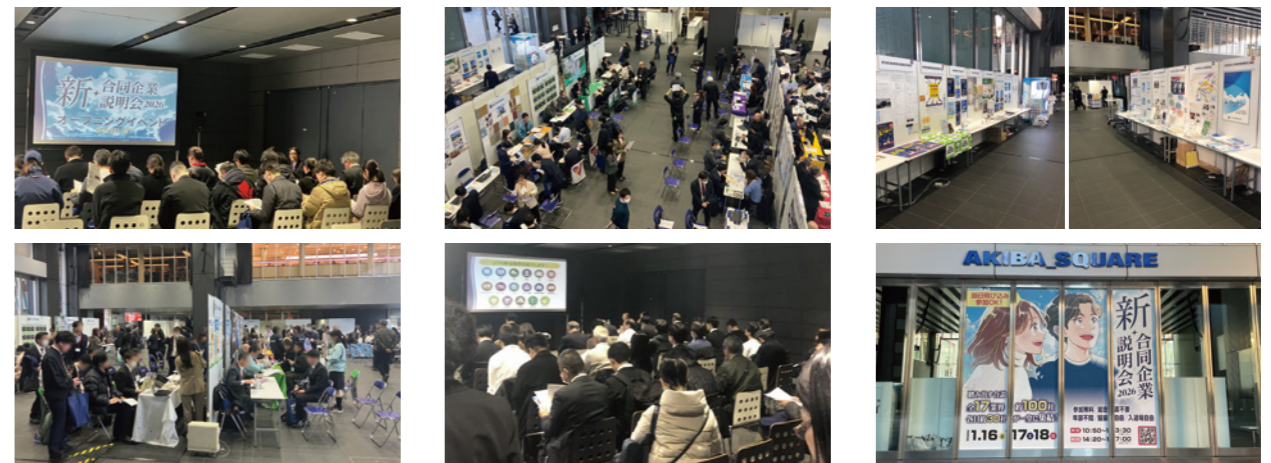
<b>POINT 1</b> 企業の方との話のきっかけになる「素朴な疑問リスト」を用意 「何を聞いていいかわからない」「聞きすぎてしまうかも」といった不安を解消!	<b>POINT 2</b> 後日企業訪問ができる「インビテーションカード制度」 「もっと話してみたい」「会社に行ってみたい」と思ったら、インビテーションカードでさらに企業を知る機会を作ろう!	<b>POINT 3</b> プロのコラムナによる証明写真コーナー ヘアメイクの身だしなみアドバイス付き! ご来場の方は、スタッフ着用をお願いします! 【当日予約制】
<b>POINT 4</b> キャリアカウンセラーによる無料相談コーナー 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

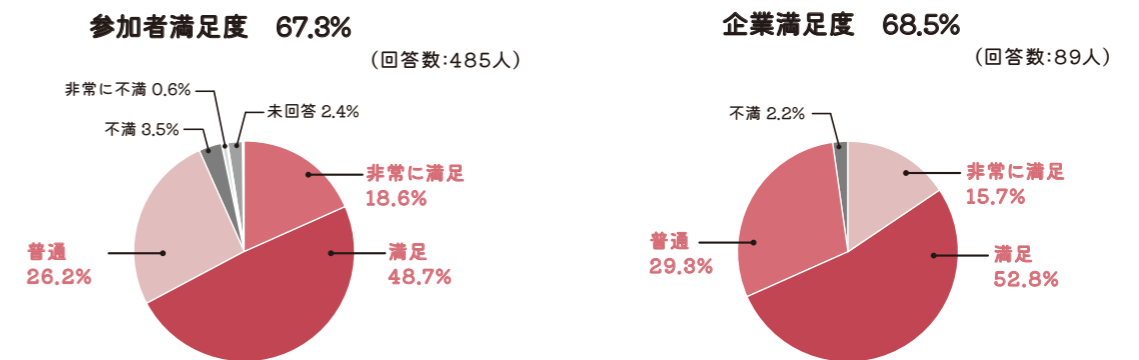
★インビテーションカード引換票★  
可能な限り、インビテーションカードを受け取る際に企業の方にお渡しください。  
ご記入いただいた個人情報は、受け取った企業が採用活動にのみ使用し、関係法令に基づき適切に管理いたします。  
複写式の用紙となっておりますので、必要事項を記入してください。【記入項目はすべて任意です】

※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



東京自動車タイヤ商工協同組合



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