



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

東京都自動車車体整備協同組合

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

東京都自動車車体整備協同組合

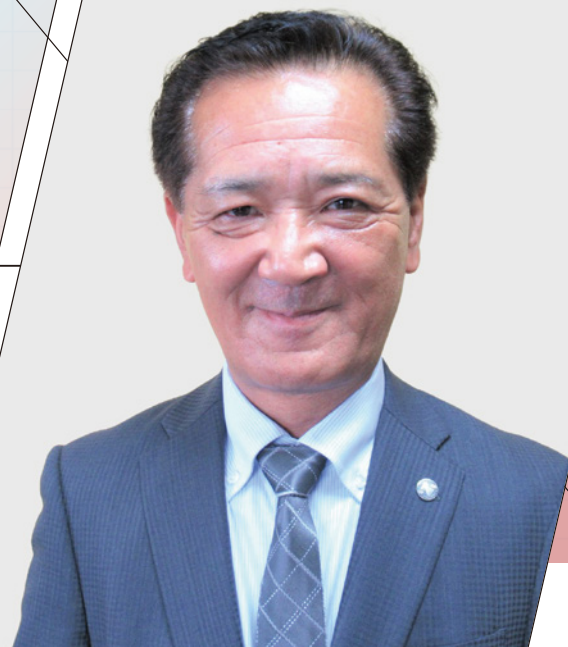
## 目次

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> 株式会社カワグチオートサービス	7
Case02 <b>採用・定着</b> 有限会社平野オートボディー	9
Case03 <b>採用・定着</b> 株式会社松田自動車整備工場	11
Case04 <b>デジタル活用</b> 有限会社伊倉钣金塗装工業	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

東京都自動車車体整備協同組合

理事長 吉岡 一三



この度、「業界別人材確保強化事業(カスタマイズ支援)」の取組事例集の発刊にあたり、巻頭のご挨拶をさせて頂く機会を賜り、心より感謝申し上げます。

私たち東京都自動車車体整備協同組合は、車体整備業界における人材確保という喫緊の課題に対し、本事業への参加を通じて積極的に取り組んでまいりました。少子高齢化の進展に伴い、若年層の確保は年々困難さを増し、技術の継承や業界の持続的発展に影を落とす状況が続いております。

本事業では、コンサルタントによるきめ細やかな支援のもと、採用活動の見直しや職場環境の改善、従業員の定着促進に向けた具体的な施策を推進してまいりました。その結果、参加企業においては、新たな人材の確保に成功したり、既存従業員のモチベーション向上や離職率の低下といった、目に見える成果が着実に現れております。これは、単に数を増やすだけでなく、質の高い人材を育成し、業界全体の魅力を高める上で極めて重要な一歩であると確信しております。

今回の取組で得られた知見や成功事例は、業界全体で共有し、今後の人材確保戦略に活かしていくべき貴重な財産です。私たちは、本事例集が、人材確保に悩む多くの事業者の皆様にとって、具体的な解決策を見出す一助となることを強く願っております。

今後も、組合員一丸となって、本事業で培ったノウハウを最大限に活用し、車体整備業界のさらなる発展と、魅力ある職場環境の創出に尽力してまいります。

結びに、本事業の推進にご尽力いただきました関係者の皆様に深く感謝申し上げますとともに、本事例集が多くの皆様に活用されることを祈念し、私の挨拶とさせていただきます。

# 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： 17 社

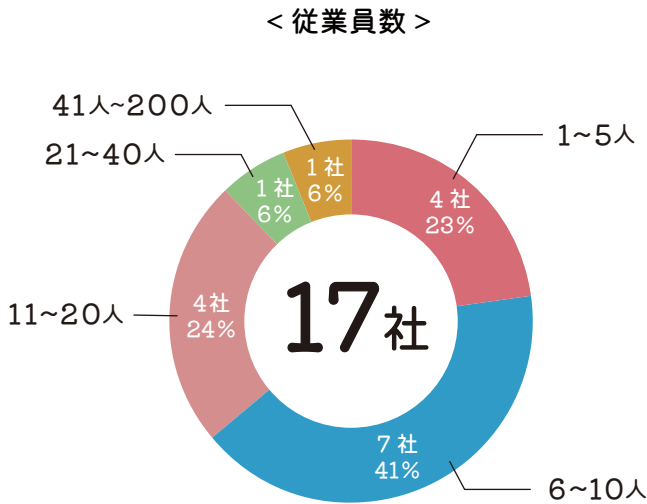
取組内容	回数
キックオフセミナー	1回
セミナー	2回
コンサルティング	5回／1社
①採用定着に関する内容	
②①を実施した支援先企業の中から最大10社を対象とした人材課題解決のためのデジタル活用・DX推進に関する内容	4回／1社
PR冊子・PR動画	1式
合同企業説明会	1回
取組事例集の作成	1式
事例発表会の開催	1回



# 支援先企業（17社）の概要



## 各企業における取組目標の区分



採用・定着	企業数
採用（新卒・中途）	16社
育成・教育	6社
制度の立案・見直し	6社
社員の定着	5社

デジタル活用	企業数
採用ページの見直し	3社
採用ツールとしてのSNSの導入・見直し・活用	1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

- 採用活動プロセスの確立
- 管理職向け研修計画の作成
- 新人指導の留意点やサポート体制作り

### デジタル活用

- 採用広報のためのデザインツールの活用
- 人事評価システムの導入
- 業務フローの可視化

## 企業からの声

### 採用定着

- 社内で採用活動に向けての体制を構築しなければいけないというきっかけになった。
- 自社の強みを掘り起こすため、社内でアンケートをとり社員のリアルな声を拾うことが出来たのは非常に収穫だった。
- コンサルティングを通じて、無知なために一歩踏み出せなかったことに取り組み始めた。

### デジタル活用

- 生成AI利用についての推進につながり、また効率化やデジタル化への意識が芽生えたと感じた。
- 採用ページ作成についてアドバイスいただき、リニューアルの具体的な方向性が見えてきた。
- SNSの採用専用のアカウント開設についての重要性を知ることができた。

## 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、人材の確保には「職業の魅力をどう伝えるか」が大切であると実感しました。

修理・塗装・見積・接客などを多様な職種の方が関わるこの仕事は、車の安全と美観を守る専門性の高いものであると考えています。

その価値ややりがいを言語化し、さらにキャリアパスや成長のイメージを丁寧に発信することで、人材の確保につながっ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11月21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 | 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

人口減少などを踏まえて時代に合ったことをしなければならぬということを認識できた。



具体的な事例を交え説明してくれたので、今後やらなければいけないことがイメージできた。



「カスタマイズ」という言葉通り個社に寄り添った支援をしていただけると、安心感が生まれた。



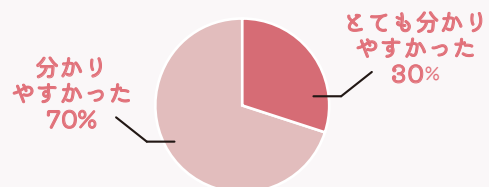
ポイントを絞って説明してくれたので、コンサルティングを受けることで自社の課題解決につながる可能性があると感じた。

事業の全体像が理解できた。最初のヒアリングから全5回のコンサルティングまで具体的な話が聞けたので、コンサルティングを受ける心構えができた。

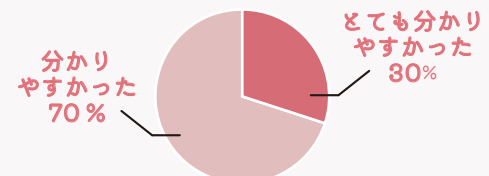


## アンケート結果

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？



・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 10名  
参加人数 10名  
(来場 8名/オンライン 2名)

# 人材確保セミナー

業界団体にヒアリングを実施し、採用・定着に向けて一歩を踏み出すモチベーションにつなげるために、今すぐできることを知りたいという要望を把握。身近な企業事例を「具体例」で体感できるセミナーに決定。

そこで、中小・零細企業で成果をあげている町工場の三代目経営者の佐藤氏と田城氏を講師に迎え、「新卒採用」「組織づくり」「女性活躍」「自社の魅力のを見つけ方」などについて自身の経験を語っていただきました。(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25日(水)  
会場:me:rise 立川ConferenceRoom

講師 株式会社佐藤製作所 常務取締役 佐藤 修哉 氏

テーマ  
~10年連続赤字、平均年齢60代の町工場が、20代社員が活躍する企業に復活~  
小さな町工場がゼロから始めた新卒採用と人材育成の取り組み

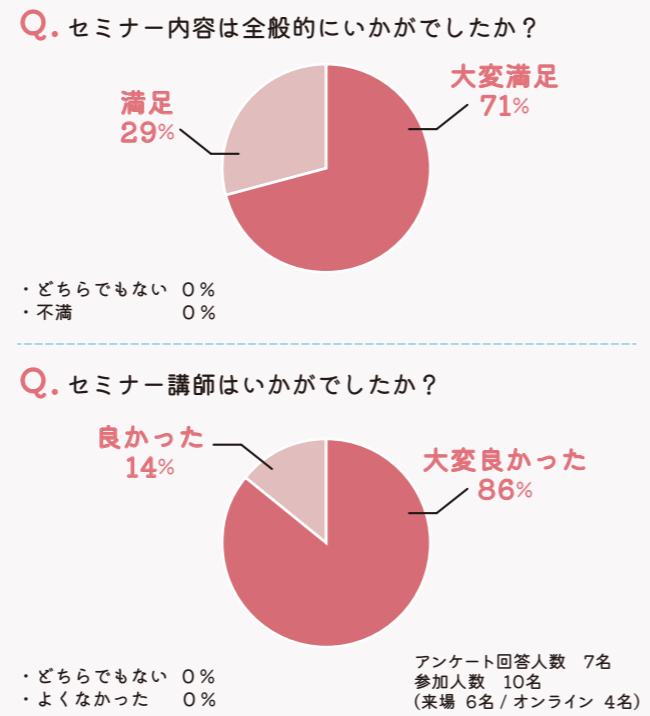
● 新卒採用経験ゼロ、採用ノウハウゼロ、会社の知名度ゼロ。  
社員20名足らずの町工場が赤字から脱却し、20代の社員が活躍する企業に復活。  
復活に向けて改革に取り組んだ三代目経営者がその舞台裏を解説しました。



## 参加者の声

- 共感する部分が多々あり、成功事例をお伺いできて参考になった。
- 弊社が抱えている問題点が何点かあり、参考になりました。
- 若い世代の方の入社後の接し方やジェネレーションギャップの話などが聞けて良かった。
- 多くの中小企業が抱える課題に対して、難しいことに向き合いチャレンジして成功させた方でありながら適度なバランス感覚を持った方でした。
- 人材確保のプロセスが良く分かった。会社の立て直しの内容からネガティブ・ポジティブへの話も理解できた。

## アンケート結果



## 第2回

日時:2025年10月7日(火)  
会場:fabbit会議室 丸の内 ホール A

講師 株式会社タシロ 代表取締役社長 田城 功揮 氏

テーマ  
~日本で一番挑戦する町工場の組織づくり~  
「社員の9割が若手」株式会社タシロが実践する人材採用術

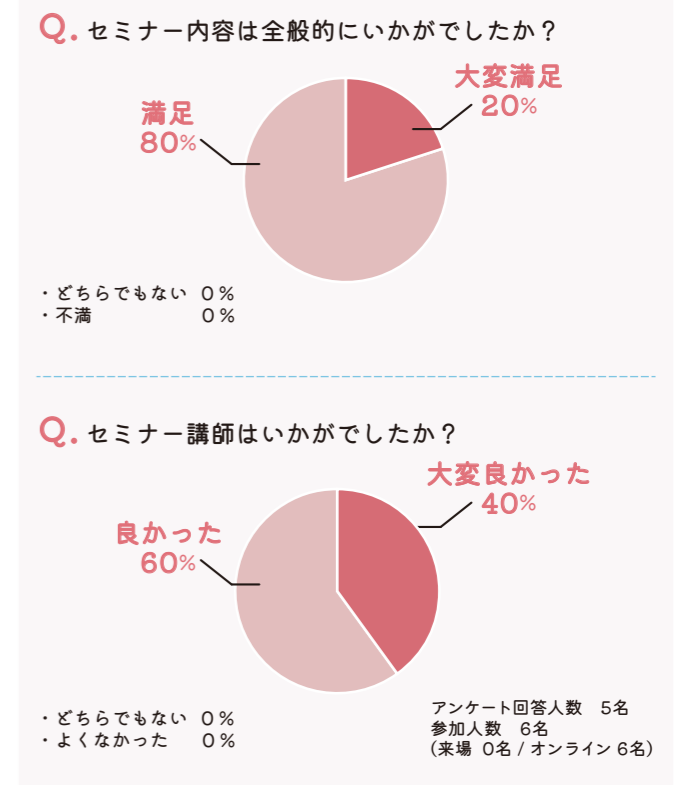
● 従業員10数人の小規模町工場が、年間応募者数人から現在の300人に達するまでにどのような取組をしてきたのか、自社の採用課題の改善のためのヒントを具体例を交えて解説しました。



## 参加者の声

- 講師の方の取組内容が戦略的で実効性のあるもので参考になりました。
- 自らのご経験や考えを話してくださったのと同時に「では参加者のあなたの会社はどうする？」ということを考えてくれたから満足です。
- 人材確保に係るノウハウのレクチャーが良い。
- 自動車関連の修理工場だったこと。そして、製造業へと変えたこと。認知してもらうのに、一歩踏み出されたきっかけ・過程が分かりやすかったことが良かった。
- 内容はもちろんのこと、スライドもよくまとまっており、限られた時間の中で情報量の多いセミナーでした。元々人材会社で働いていたのもあってか、採用に対して引き出しが豊富に感じました。

## アンケート結果



# 株式会社カワグチオートサービス

## 採用難の状況を乗り越えるため 客観的なアドバイスをもとに 採用・定着の課題解決に挑む

代表者名	代表取締役 川口 哲生
所在地	東京都立川市錦町3-7-13
URL	<a href="https://www.e-kawaguchi.com/">https://www.e-kawaguchi.com/</a>
社員数	39名
事業内容	自動車販売、自動車部品及び用品販売 自動車整備、钣金、車検、損害保険代理業



管理統轄部 主任 粟田 有香さん



- point01 ペルソナ設定や社員アンケートの結果などをもとに求人票を改善
- point02 応募者の視点から、応募から採用までのプロセスの見直し
- point03 社員の育成や定着に活かすため、スキルマップを作成

### 1 コンサルティングを受けたきっかけ

#### 钣金塗装部門の平均年齢52歳 若手採用が喫緊の課題

1928年の創業以来、当社は立川を拠点に「トータルカーライフサービス業」を掲げ、自動車整備業を中核に自動車販売や保険代理業などの事業を展開してきました。

近年は若者の車離れが進み、若年層の人材確保が難しくなっています。例えば、職業訓練校の卒業生は少なくなっており、同業者間の争奪戦となっています。当社も求人媒体への掲載や学校訪問など、さまざまな手段を講じましたが、なかなか採用に結びつきませんでした。特に钣金塗装部門では、2019年に高卒の新卒社員を2名採用して以降、途中で50代を1名採用したのみで、若年層の確保が実現していません。その結果、社員の高齢化が進み、同部門の平均年齢は52歳となり、将来を担う若手の確保が喫緊の課題となっていました。

そうした折、東京都自動車車体整備協同組合から本事業を紹介いただき、採用難の状況を改善するため、コンサルティング支援に申し込みました。

### 2 取組内容

#### 求人票と採用プロセスを見直し応募を促進 スキルマップ作成で育成・評価基盤の整備

まず、钣金塗装部門の50代社員の定年退職を見据え、経験のあるコア人材の採用を優先する方針としました。

そこで、求める人物像と必要な要件を明確化し、ペルソナを設定しました。また社員アンケートを実施し、当社が持つ潜在的な魅力の発掘にも取り組みました。これらの成果をもとに、応募者により魅力のある求人票へと改善しました。

次に採用プロセスを見直しました。これは、「近年の売り手市場ではスピード感が大事であり、書類選考ありでは応募へのハードルが高い」とのアドバイスによるもので、書類選考を省き、応募があれば即面接をする方式に改めました。また面接では、あらかじめ質問項目を設定し、回答を5段階で評価するシートを作成することで判断基準を統一し、効率的に進められるようにしました。

さらに社員の育成や定着に活かすため、フロント・钣金・塗装の3職種に求めるスキルを可視化し、先行して钣金塗装部門のスキルマップを作成しました。

### 3 取組の効果・成果

#### 求人票の改善で大卒者からの応募が加速！

ペルソナ設定の整理を進める中で、部門管理者と議論を重ねたことにより、求める人物像がより明確になりました。また、社員アンケートの結果を反映したことで、当社の魅力を応募者に分かりやすく伝えられる求人票に改善することができました。求人票の見直しでは、コンサルタントの客観的なアドバイスが大いに役立ちました。例えば、提示していた給与額が相場より低かったため、スキルに応じた給与水準を明記したところ応募者の理解促進につながりました。まだ採用には至っていませんが、他部門ではこれまでなかった大卒者からの応募もあり、求人票を改善した効果は着実に現れています。

スキルマップの作成は初めての試みでしたが、誰がどの程度のスキルを持っているかが明確となり、育成計画も立てやすくなりました。



職種ごとにスキルを一つずつ付箋に書き出してスキルマップを作成

### 4 今後の展望

#### スキルマップを全社に展開し、育成や人事評価制度の見直しへ

当社には、採用・育成・評価の各面でさまざまな課題がありますが、これらをどのように解決していくかについて、コンサルタントのアドバイスにより優先順位を整理できたことで、今後の取組の基盤を築くことができました。

求人票や採用プロセスの見直しも大きな成果の一つですが、特に有意義だったのは、当社として初めてスキルマップを作成したことです。钣金塗装部門では、今回作成したスキルマップを既存社員の育成や評価に、また新入社員の育成目標として活用していく予定です。今後は、スキルマップ作成を他部門にも広げ、古くなった人事評価制度の見直しにもつなげていきたいと考えています。

さらに合同企業説明会に向けた資料作成や、新入社員研修プログラムの整備、インターンシップの進め方など、以前からの懸案事項や直近の課題についてもアドバイスを受けることができました。今回学んだことを、今後の採用・定着活動に積極的に活かしていきます。



钣金塗装部門の各社員のスキルレベルを可視化し、育成や評価に役立てる



「コンサルティングを学びの機会として積極的に活用した」と話す粟田主任



#### 多くの課題を、順序立てて一つずつ解決していくことができた

採用担当としてやるべきこと、やりたいことが多く、何から手を付ければ良いか迷っていたところにコンサルティングの機会をいただき、課題を順序立てて一つずつ解決していくことができました。これまでもさまざまなセミナーに参加してきましたが、今回のように体系的に学べたことは大きな成果です。

以前から求人票を作成していましたが、現場の技術者が実際にどのような仕事をしているのか、十分に把握できていませんでした。今回は現場の管理者と、ペルソナや求める要件についてしっかり話し合い、スキルマップ作りにも立ち会ったことで、钣金や塗装の仕事への理解を深めることができました。この学びを企業説明会などにも活かしていきたいと考えています。



管理統轄部 主任 粟田 有香さん

# “ 有限会社平野オートボディー ”

## 自社の魅力の再発見と 求人媒体の最適化により 採用を実現！

代表者名	代表取締役 平野 智巳
所在地	東京都八王子市高倉町35-5
URL	https://hiranoauto.co.jp/
社員数	21名
事業内容	自動車の板金・塗装、車検、点検、修理、 キャンピングカー製造・販売等



代表取締役 平野 智巳さん



- point01 特別な「当たり前」に気づく会社の魅力発掘ヒアリング
- point02 求職者の特性に合わせたメッセージ選定と求人媒体の見直し
- point03 求人チャネルの一つとしてのハローワークへの積極訪問

### 1 コンサルティングを受けたきっかけ

#### 採用活動で苦戦する中でコンサルタントの客観的なアドバイスを求めている

創業以来20年以上にわたり、八王子を拠点に「地域に根付いた町のくるまやさん」として、車の点検・整備から販売まで、お客様のカーライフをトータルにサポートしています。既存の2店舗に加え、2025年には新たにキャンピングカー・車中泊車の展示場をオープンするなど、事業を拡大しています。

この業界は、かつては「車好き」な方たちが多数応募してくれましたが、昨今は他業界とも競争が激しくなり、当社も採用に苦戦しています。

このような中、技術を継承する整備士と新展示場オープンに向けた受付スタッフ増員のための採用に頭を悩ませていました。そのタイミングで、東京都車体整備協同組合から本事業の話をいただき、コンサルタントの客観的なアドバイスが欲しいと思いコンサルティング支援に申し込みました。

### 2 取組内容

#### 自社の魅力を掘り起こし 適した求人媒体で具体的にアピール

社長自ら採用活動を行っており、今回特に急いでいた受付スタッフの採用に絞って取り組むことにしました。

コンサルタントからは、採用したいターゲットに響く魅力を発掘するためのアクションとして、既存の受付社員へのヒアリングを提案いただきました。実施してみると、社員が率直に感じている会社の魅力が分かりました。中でも、「社長賞の授与」「飲み会や女子会費用の会社負担」「職場のきれいさ」など、当たり前だと思っていた点が大きな魅力であることに気づかされました。また、採用したい職種に適した求人媒体や求職者に合わせた言葉の選択、表現方法などを具体的にアドバイスいただきました。

また、ハローワークの活用方法として、「応募がなくて困っている」と積極的に相談することを教えていただきました。実際に足を運んでみると、職員が親身になって対応してくださり、ハローワーク主催の「ミニ面接会」への参加につながりました。

### 3 取組の効果・成果

#### 応募者が増加し必要な人材の採用に成功！ ハローワークとの関係構築で有効活用策も会得

コンサルティングで得たアドバイスを実行したところ、多数の応募者が集まり、選考の結果2名に内定を出しました。1名は最終的に辞退となりましたが、もう1名が6月から活躍しています。この結果が得られた理由は、既存の求人媒体での反応に応じて、後半に新しく「主婦(夫)特化型の求人メディア」を加えてみたこと、そして、会社の魅力を一般的な表現ではなく、より具体的に伝えるようにしたこと、当社の魅力を感じてくれたからだと考えています。

また、ハローワークの担当職員と関係性を構築できたことで、どのような時にハローワークが有効なのか理解が深まりました。今回はハローワーク経由では採用には至りませんでしたが、今後につながる手応えを得ることができました。



左から、受付スタッフの水橋さん、平野社長、今回採用された井上さん

### 4 今後の展望

#### 技術を継承していく整備士の採用に向けて今回の学びを活用

今回のコンサルティングを通じて、求人媒体ごとの特性や活用方法が分かったので、今後は採用したい人材に適した手段の選定ができます。ほかにも、「求人情報は具体的に書いた方がよいが、条件の情報が多すぎると対象が絞られすぎてしまう。そのため、応募の間口は広くし、面接も大切に」「条件だけでなく、会社の雰囲気やうまく伝えることが重要」「面接では、Can、Will、Cultureの3つの接点を聞くことでミスマッチの防止になる」など、教えていただいたテクニックを活かすことで、これまでとは違う、より効果的な採用活動が展開できると考えています。

今の時代、ありきたりなやり方では決して採用はできないと感じています。次の課題は技術を継承していく整備士を採用することですが、今回の学びを活かして工夫して取り組みたいです。



「お客様の声」がスタッフのやりがいにつながっていることを再確認した



きれいな職場や工場も、魅力の一つとしてアピールするようになった



#### アドバイスを素直に実行したことで、気づきと結果を得られました

コンサルタントのアドバイスは、とにかく素直に聞いて実行するようにしました。苦勞したことは毎回出される課題で、時にはクリアできないこともありましたが、それでも、コンサルティングを受けて本当に良かったです。一番の収穫は、厳しい採用環境の中で「もっと真剣に採用活動に取り組まなければだめだ」と気づけたことかもしれません。また、結果にも恵まれました。



代表取締役  
平野 智巳さん



#### 求人媒体を見て「あ、私が働きたい会社はここだ!」と感じました

2025年6月に、店舗の受付担当として採用されました。「主婦(夫)特化型の求人メディア」で当社を知り、休日の条件や会社の雰囲気などが希望通りだったことから、応募して面接を受けることになりました。社長をはじめ、職場の雰囲気が明るいことが決め手となり、就職を決めました。実際に働いてみると、面接で受けた印象や求人票の説明の通りの職場でもあり、楽しく働いています。



受付スタッフ  
井上 香奈子さん

# 株式会社松田自動車整備工場

創業70年を間近に控え  
兄弟で協力しながら  
社員とのコミュニケーションを大切に  
人事評価制度の整備に着手

代表者名	代表取締役 松田 翔
所在地	東京都墨田区文花2-14-7
URL	<a href="https://matsuda-motors.com/">https://matsuda-motors.com/</a>
社員数	15名
事業内容	指定自動車整備工場(民間車検場) 各種自動車販売(国内外全メーカー、新車・中古車含む) 钣金塗装・デントリペア



左から、兄の代表取締役 松田 翔さんと、弟のボディリペア担当 松田 峻さん



- point01 定着率維持に向けた人事評価制度の整備
- point02 社員一人ひとりが5年後・10年後の自分をイメージできるようにする
- point03 一方的な評価ではなく「コミュニケーションツール機能」を意識

## 1 コンサルティングを受けたきっかけ

未着手だった人事評価制度の整備をしたい

当社は、2026年に創業70周年を迎えますが、小規模事業所ということもあり、会社組織としての体制はまだまだ整っていませんでした。15年ほど前に就業規則は整備したものの、人材育成方針や人事評価制度については未着手で、後回しになっていたのが現状です。そこで、この機会に人事評価制度を整備し、就業規則とも連動した運用を目指してコンサルティングを申し込みました。

他の業界と同じように、私たちの業界でも人材不足は大きな課題ですが、当社の場合、幸いにして良い出会いに恵まれ人材を確保できています。一方で、人事評価制度やキャリアパスは曖昧なままで、安定した定着率を保つための施策は先送りになっていました。そのため社員一人ひとりがこの会社でどんな貢献をして、どう成長していくのかを評価制度を通じて明確にすることで、キャリア意識を高め、5年後、10年後の自分の姿をイメージしてほしいという想いがありました。

## 2 取組内容

評価者と被評価者のコミュニケーションを目的とした評価シートの見直し

当社では、厚生労働省の「職業能力評価シート」をベースにした独自の「レベルアップシート」を作成していましたが、うまく運用できていなかったため、車検・整備部門、钣金・塗装部門、事務部門の3部門のシート見直しに取り組みました。完成したレベルアップシートは約50項目があり、ソフトスキル(主に人格・態度)が約7割、技術面でのハードスキルが約3割という配分になっています。

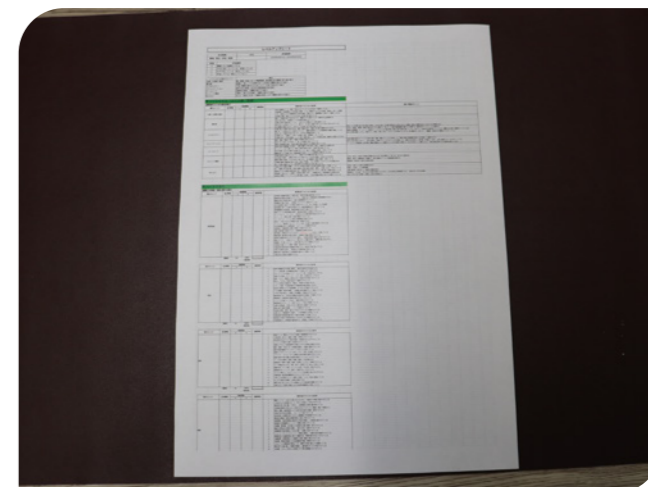
定性要素であるソフトスキルの項目が多い理由は、「評価することが目的ではなく、褒めるためのコミュニケーションツールとして使うことが大切」とアドバイスをいただいたからです。また、定性項目を増やすことで、会社が求めることや大事にしたいことを評価者と被評価者がお互いに確認し合うことができます。このように、人事評価制度の本来の目的は、社員の成長を促し会社全体の成長につなげていくことだとあらためて気づきました。

## 3 取組の効果・成果

レベルアップシートを用いた評価制度の運用へのアプローチ

今回の取組では、各部門の評価項目を定めたレベルアップシートをしっかりと整えることができました。また、コンサルタントから評価者スキル向上に関する具体的なアドバイスもいただくことができ、評価者である管理職の教育部分を含めて、運用開始への筋道が立ったことも大きな成果です。

そして今回、計5回のコンサルティングを通じて、お客様対応など緊急性の高いことを優先するあまり、社内制度や人材の定着に関しては後回しになっていたことに改めて気づかされました。そのため、兄弟二人で時間をしっかり確保して意見を交換し合い、中途半端な形でなく最後までやりきることができたことも、成果の一つと言えます。



社員のキャリア意識とコミュニケーションを促進する「レベルアップシート」

## 4 今後の展望

新しい評価制度を通じて社員一人ひとりが成長を実感できる職場へ

今後は、人事評価制度の本格的な運用に向けて、準備を加速させたいと思います。具体的には、評価者の教育についてもアドバイスをいただけたので、評価者勉強会を開催するとともに、同僚を含めた360度評価に近い形での運用も視野に入れたいと思います。新しい評価制度によって、社員一人ひとりが成長を感じるとともに、それが給与に直結していく形につなげていきたいと思っています。

また、今年は外国籍の方と中途採用の方が1名ずつ入社する予定です。世代もバックグラウンドも異なる多様なスタッフが共に働く職場では、お互いの理解やチームワークがより大切になってきます。レベルアップシートを活用したコミュニケーションや社内ルールの整備を通じてチームワークを高め、同じ目標に向かって働く一体感のある職場づくりを進めていきたいと考えています。



ベテランの工場長(中央)とも協力してレベルアップシートを運用開始予定



制度整備で社員の成長を促し、地域に貢献し続ける事業を展開したいと語る



これまで着手できなかったことが、マストな取組として大きく前進

就業規則や人事評価制度などが整備されているかどうかは、今いる社員はもとより、求人応募者から潜在的に求められる重要事項だと言えます。今回、コンサルタントという外部の方を交えることによって「マストな」取組として、大きく前へ進めることができたと思います。自社の現状に向き合ういい機会にもなりました。



代表取締役  
松田 翔さん



適切な伴走と納得感のあるアドバイスで今後に自信

コンサルティングでは、時には厳しい指摘を受けることもあるというイメージがありました。しかし、今回のコンサルタントは私たちに伴走してくれて、やりたいことを後押ししてくれました。そのうえで納得感のあるアドバイスをいただくことができ、今後の人事評価制度の運用に向けても自信が持てるようになりました。



ボディリペア担当  
松田 峻さん

自社のリアルな魅力発信による採用強化  
外部に依存せず、社内で継続運用できる  
体制づくりへ

代表者名	代表取締役 伊倉 大介
所在地	東京都目黒区下目黒3-8-7
URL	https://ikura-inc.com/
社員数	9名
事業内容	自動車钣金塗装業、 自動車の修理及び車検に伴う整備業



代表取締役 伊倉 大介さん



- point01 採用プロセスを可視化し、特定したボトルネック解消に着手
- point02 採用管理システムの運用基盤を見直し、顧客体験を意識した採用ページに刷新
- point03 AIやデザインツールを活用し、会社案内やPR動画を内製

1 コンサルティングを受けたきっかけ

費用を投じても応募ゼロ…  
採用プロセス全体を再設計したい

当社は、钣金塗装を中心に車体の修理・整備やコーティングなどを手がけています。かつては、ハローワークや有料の求人媒体を利用すれば応募がありましたが、ここ数年はまったく反応がなくなりました。求人活動に費用を投じても効果が出ないことに加え、深刻な人手不足に焦りもあり従来の手法を見直す必要性を強く感じていました。

そのような折、組合から本事業の紹介を受け、非常に良い機会だと感じました。採用手法について情報のブラッシュアップを行い、採用プロセス全体の設計を見直したいと考え、コンサルティングに申し込みました。

まずは採用・定着コンサルティングを通じて、求める人物像の設定や求人票掲載用の文言作成を行いました。それらをどのようにPRし、応募につなげるかという具体的な戦術を学ぶために、デジタル活用等コンサルティングを受けることにしました。

2 取組内容

「認知・関心」の向上に向け、情報発信基盤の  
再整備と採用管理システムの見直し

コンサルタントとともに採用プロセスの棚卸を行った結果、求職者からの「認知」「関心」の不足がボトルネックであることが明らかになりました。その解消には、発信力の強化が必要であり、SNSの活用が有効だと整理できました。さらに、発信内容も「リアルな姿を伝えることが大切」とアドバイスがありました。そこで、社員たちの声を改めて聞いたところ、自転車など共通の趣味を持つ社員が多く、業務外でも交流があることを知りました。こうした職場の雰囲気も、積極的に発信していくことにしました。

また、本来の業務を優先する中で継続的な活用ができていなかった、採用管理システムの運用を見直すことにしました。以前よりも操作方法が大幅に使いやすくなっている点や、デザインの専門知識がなくても作成できるツールのメリット・デメリットについて、最新の情報を提供してもらいました。それらを踏まえて採用ページのコンテンツ改善にも着手しました。

3 取組の効果・成果

外部任せから自社主導へ 採用広報ツールの内製化を実現

数年前に作成した採用ページは、外部に委託していたこともあって、実態に則した運用ができていませんでした。しかし、今回は採用プロセスの全体設計から具体的な戦術まで、自社に合った手法で整理し直すことができました。特に、自社のスピード感に合わせて運用できる基盤を整えられたことは、最大の成果です。他社の成功事例や、過去のデータを利活用しながら採用ページを刷新する手法を試みたり、AIやデザインツールを導入したり、会社案内やPR動画の内製化にも取り組みました。

また、「新・合同企業説明会2026」で自社ブースに展示するパネルも最新の手法を使って製作しました。外部に頼ることなく社内で制作できるようになったことで、作業効率が向上し、採用活動に向けた意欲を高める良いきっかけになりました。



「共通の趣味を持つ仲間がいることがここで働き続ける理由」と語る社員も

4 今後の展望

外部への発信と内部の意識醸成、両輪で取り組む採用活動へ

コンサルティングを受けて、目標が明確になりました。

まずは、採用活動の活性化です。例えば、「採用活動の効果測定を実施する体制を構築する」という目標においては、トライ&エラーを重ねながら課題を抽出し、優先順位をつけ、期限を定めて解決していくPDCAサイクルを継続することが重要だと考えています。

また、長年勤務する社員には、今後はマネジメントや採用活動にもチャレンジしてもらいたいと考えており、人事制度設計にも取り組む予定です。仲が良く明るい雰囲気という自社の特徴を活かし、採用活動に全社で取り組む意識を醸成していくことを目指します。

さらに、「各種SNSで採用専用アカウントを開設する準備」にあたっては、表面的なPR戦略だけでなく、新たな仲間を受け入れる社内体制の整備という企業の基盤の見直しも並行して進めていきます。

10年以上勤務する社員と、新しい人材が融合することで、定着の促進にもつながることを期待しています。



合同企業説明会用のパネルを、デザイン作成ツールを使って自社で制作



長年にわたり都心部で営業を続ける钣金塗装業者として業界を牽引する



今後10年を見据えた人材確保へ向けて、自ら変化を求める姿勢を大切に

2024年3月に公表された国土交通省のガイドラインにより、自動車整備料金の自由化・適正化が進みました。それによって当業界は、今後10年間で黄金時代を迎えるのではないかと考えています。この好機を生かすためには、優秀な人材の確保が不可欠です。デジタルツールを活用した採用活動に取り組む企業とそうでない企業の間には、10年後、一定の違いが表れる可能性があります。職人気質の強いこの業界では、SNSやAIに抵抗感を持つ経営者が多いかもしれません。それでも私は、今こそ自分が変わる時だと強く感じています。今回のコンサルティングは、これからの採用活動の土台を構築する貴重な機会になりました。



代表取締役  
伊倉 大介さん



# 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。



## CAR CARE TOKYO

### 用途

- 組合のホームページへの掲載。また、希望する会員企業のホームページでのリンク紹介。
- 教育機関等での説明会やイベントなどでの活用を想定。
- 組合や登録企業のホームページ、YouTube、SNS広告に利用。

### 目的

- 進化を続けるクルマの安全を支える誇りある仕事であり、将来性の高い専門スキルを磨きながら安定したキャリアを築ける業界であることを伝える。
- 実際の現場での仕事風景の動画を見ることで、若年層の業界への理解促進と、就職・体験応募へのきっかけ作りや「きつそう」「難しそう」「将来が不安」という先入観を払拭する。
- 組合の認知度を上げ、魅力度を高める有効な情報として、今後数年にわたり、求人サイトや高校・専門学校のカリキュラム、就活関連イベント出展の際に使用し発信する。採用の後押しをする。

### 対象者

- (モノづくりに関心のある)高校生・専門学生。
- 20代の未経験求職者。
- 業界経験者で、現在業界を離れている方。

## 企画

制作本数 **2本**

- 本編 10分11秒 : 1本
- ダイジェスト版 50秒 : 1本

01

「車体整備のプロとはなにか？」を訴求ポイントとする。車体整備工場を舞台に座談会形式で、やりがいについて熱く語り、憧れを抱かせるコンテンツに仕上げている。



02

「クルマが進化する今、車体整備士に求められる力とは？」など質問内容にあわせて、整備士の働いている風景をインサートして働く現場をイメージしてもらう。最後に車体整備士に興味をもった学生・転職者へ、カメラ目線で呼びかけをしてアピールする。



## 撮影

2025年10月27日 株式会社優流



2025年10月27日 株式会社優流



2025年10月27日 株式会社優流



2025年10月27日 株式会社カーライフハギワラ



## 完成動画



【本編】

URL: <https://www.car-care.jp/>  
4月に掲載予定。

### 制作担当者からの感想

本事業の事例集に合わせ、車体整備(钣金塗装)の魅力と将来性を、現場に携わる4名の経営者の“生の声”で届けるPR動画を制作しました。制作を通じて、国家資格としての誇り「きれいに直す」先にあるお客様の感動、そして修理結果を根拠とともに説明する大切さを改めて整理できました。EV化・電子制御など変化の時代に求められる学びにも触れ、若い世代が抱える不安や誤解をほどこ内容になっています。

採用説明会、学校訪問、WEB/SNS、就職イベントなどに加え、新人教育など各社で活用をしていただけたらと思います。本動画が、次世代に向けた人材の確保と技術継承につながることを期待しています。



# 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

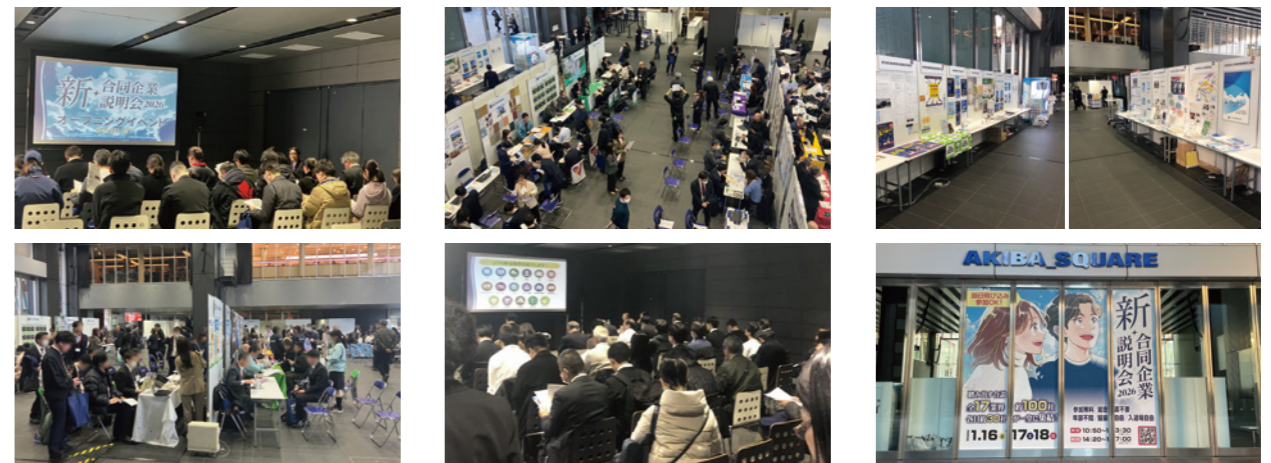
<b>POINT 1</b> 企業の方との話のきっかけになる「素朴な疑問リスト」を用意 「何を聞いていいかわからない」「聞きすぎてしまうかも」といった不安を解消!	<b>POINT 2</b> 後日企業訪問ができる「インビテーションカード制度」 「もっと話してみたい」「会社に行ってみたい」と思ったら、インビテーションカードでさらに企業を知る機会を作ろう!	<b>POINT 3</b> プロのコラムナによる証明写真コーナー ヘアメイクの身だしなみアドバイス付き! ご来場の方は、スタッフをお待ちください! 【当日予約】
<b>POINT 4</b> キャリアカウンセラーによる無料相談コーナー 経験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

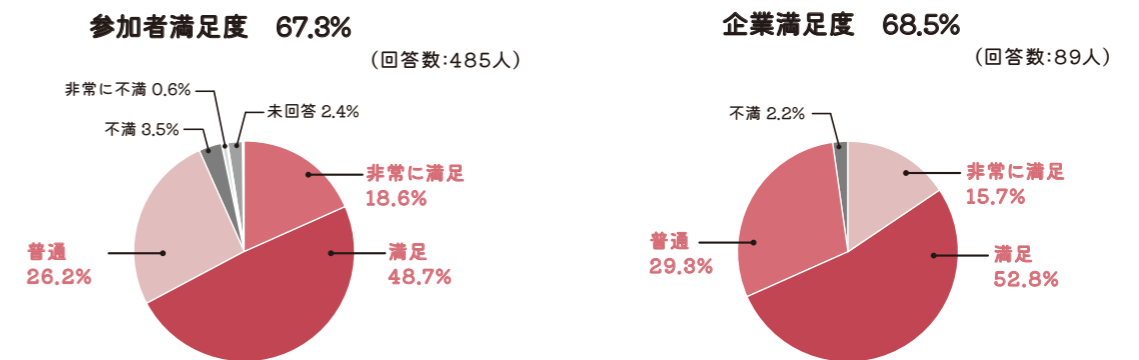
★インビテーションカード引換票★  
可能な限り、インビテーションカードを受け取る際に企業の方にお渡しください。  
ご記入いただいた個人情報、受け取った企業が採用活動にのみ使用し、関係法令に基づき適切に管理いたします。  
複写式の用紙となっておりますので、必要事項を記入してください。【記入項目はすべて任意です】

※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

東京都自動車車体整備協同組合



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



令和8年3月 無断複製・転載を禁じます。