



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

東京都自動車電装品整備商工組合



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

東京都自動車電装品整備商工組合

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 採用・定着 株式会社イヤマオートプロモーション	7
Case02 採用・定着 有限会社造サービス	9
Case03 採用・定着 株式会社ミヤケデンソー	11
Case04 デジタル活用 東都無線株式会社	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

東京都自動車電装品整備商工組合

理事長 平野 智志



初めに、今回の「業界別人材確保強化事業(カスタマイズ支援)」の完遂に向けてご支援をいただきました(公財)東京しごと財団と運営事務局の皆さまに感謝を申し上げますとともに、真摯に取り組みを続けてこられた組合員企業各位に敬意を表します。

東京都自動車電装品整備商工組合は長年にわたり、社員の高齢化、後継者不足、人材確保の困難、育成した人材が流出する懸念等の問題を抱えております。「人材確保」は喫緊の重要課題であり慢性化している課題でもあります。実際に「求人募集を出しても応募がない」「採用できても離職してしまう」といった声が聞かれます。また、経営者自ら第一線で働いている組合員も多く、これからの企業力向上に欠かせないDX対応や効率よく課題解決するAIツール導入にまで意識が割けない現状があります。そのような厳しい現状の中、賃金を上げたからといって直ちに「人材確保」につながるものでもありません。今の時代に沿った採用のノウハウ、属人化した業務のマニュアル化、多様な従業員の育成、賃金制度の構築、ハラスメント対策、コンプライアンス重視、そして何よりも従業員が安心して働くことができる企業設計と意思表示が必要です。本事業の取組を契機とし、前述の様々な課題を解決することで、多様な人材が多様な働き方のもと生き生きと活躍し、業界の将来を担う人材の確保・育成・定着が進むことが期待されます。

本事業では、個社別の課題解決に向けた「コンサルティング」にて組合員10社が専門家によるコンサルティングを受けて業界の魅力と個別企業の強みを客観的な視点から導き出し、採用募集の段階から人材定着に向けた取組を進めてきました。このほか、会員外も対象とした2回の人材確保セミナーの開催や老若男女の求職者向けに当業界の魅力を発信する「業界PR動画」の作成を行いました。

今回の取組では、人材確保・定着について、経営者から現場に至るまで高い意識を共有して取り組むことができたとの報告を受けております。各社が一体となって人手不足に向き合うことにより、生産性が向上し、より働きやすい環境を生み出すきっかけになったのではないかと感じております。

これらの取組を、この「取組事例集」を通して東京都自動車電装品整備商工組合企業のみならず都内の電装業自動車ガラス業の皆さまと共有することで、各社の人材の課題解決の参考にしていただき、当業界の向上・発展の道標にしたいと考えております。

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

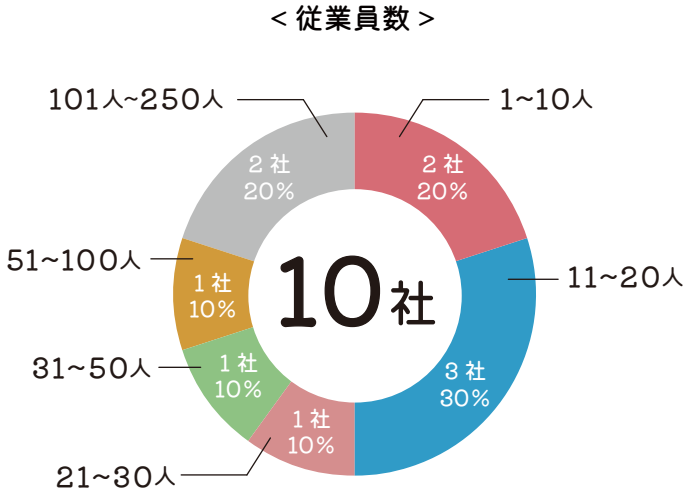
取組内容	回数
キックオフセミナー	1回
セミナー	2回
コンサルティング ①採用定着に関する内容	5回／1社
②①を実施した支援先企業の中から最大10社を対象とした人材課題解決のためのデジタル活用・DX推進に関する内容	4回／1社
PR冊子・PR動画	1式
合同企業説明会	1回
取組事例集の作成	1式
事例発表会の開催	1回



支援先企業（10社）の概要



各企業における取組目標の区分



採用・定着	取組目標	企業数
	採用（新卒・中途）	8社
	育成・教育	1社
	制度の立案・見直し	0社
	社員の定着	3社

デジタル活用	取組目標	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	6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	2社

具体的な事例

採用定着

- 採用手法の拡大と求人の見直し
- 高卒採用の検討とインターンシッププログラムの設定
- 定着のための社内コミュニケーション活性化やモチベーション向上施策の導入

デジタル活用

- SNSを活用し採用情報の発信力強化
- 若年層に届く採用広報の強化と社内でのDX運用の定着化
- 採用ページの作成

企業からの声

採用定着

- 人材確保のための様々な引き出しを得ることができた。
- SNS社会になり採用市場が変わってきていることを理解できた。
- 思っていたより実務的なサポートを受けられたのが好印象だった。

デジタル活用

- コンサルティングを通じ、デジタル化に大変興味を持つことができた。
- デジタル化があまり進んでいないので、今後の為にも参考になる話が多かった。
- SNSアカウント作成や投稿内容などアドバイスいただき、当社の業務内容を分かりやすく広めるための土台ができた。

コンサルタントからの声

自動車電装業界は、急速な技術革新や厳しい環境規制、さらに複雑化する供給網の影響で大きな転換期を迎えています。

その一方で、現場を支えてきた熟練技術者の高齢化が進行しており、貴重なノウハウをいかに次世代へ引き継ぐかが喫緊の課題となっています。自動車メーカーにとって不可欠なパートナーであり続けるためには、卓越した専門性と信頼性を維持しなければなりません。そのため、今後も持続的な成長を目指す上で、人でなくては提供できないサービスと、システムや機械で提供できるサービスを分け、技術継承の徹底と生産性の向上に向けた戦略的な取り組みが鍵となります。

人材確保の課題解決は、採用・定着に留まらず、作業のシステム化・省力化・機械化への取組も重要なテーマとなります。

コンサルタント
岡山 千草



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5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 | 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

人口減少の現実や求人環境について丁寧な説明で心配な点が軽減した。



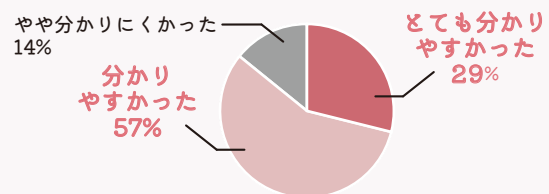
事業の概要について初歩的なことから分かりやすく説明していただき、自社の課題を解決できる可能性を感じた。

パネリストから具体的な事例をお話いただいたのでデジタル化に挑戦できそうだと感じた。

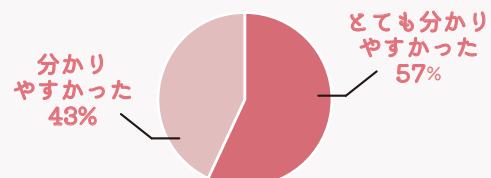


アンケート結果

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 7名
参加人数 8名
(来場 5名/オンライン 3名)



人材確保セミナー



支援企業に向けて実施したアンケートにより、若手人材の採用と定着に課題があることを把握し、時代に沿った採用手法へのアップデートを学べる企画に決定。

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「採用難を乗り切る秘訣」について、ITと中小企業・行政機関の架け橋としてデジタル化を推進している相馬氏には「デジタル戦略」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27日(火)
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

~見える求人・魅せる情報・働く動機に火を点ける~
人を動かす!今どきの採用難を乗り切る肝

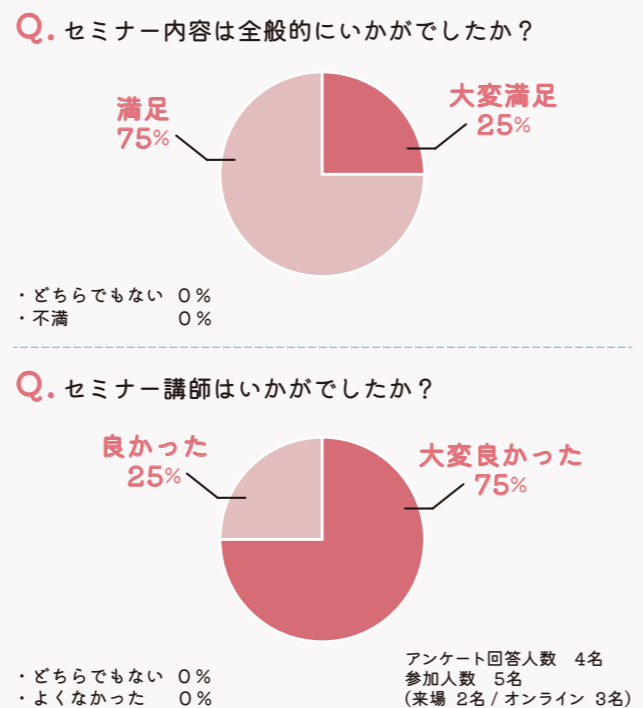
●コロナ禍を境に急激に難しくなっている中小零細企業の人材採用。
ここを乗り切るためのヒントとは、有効な一手とは何か・・・。
時代と共に変化する求職者の心を知り、「見える求人・魅せる情報」の肝を丁寧に解説しました。



参加者の声

- 最近(コロナ後)の就職事情の例が多く分かりやすかった。
- 採用活動の具体的なテクニックなどについて言及されていたので分かりやすかった。
- アンケート用紙を出す事の重要さに気づきました。
- 最前線の貴重なお話が大変参考になりました。
- 講師の方自身が「大人の本気を常に見せている」話し方雰囲気を持っているので自分も参考にしたいと思った。

アンケート結果



第2回

日時:2025年10月1日(水)
会場:fabbit会議室 丸の内 ホール A

講師

アカリンク合同会社 代表社員
相馬 正伸 氏

テーマ

~人的資本経営における中小企業のDX導入のススメ~
持続可能な成長のための人材を活かすデジタル戦略

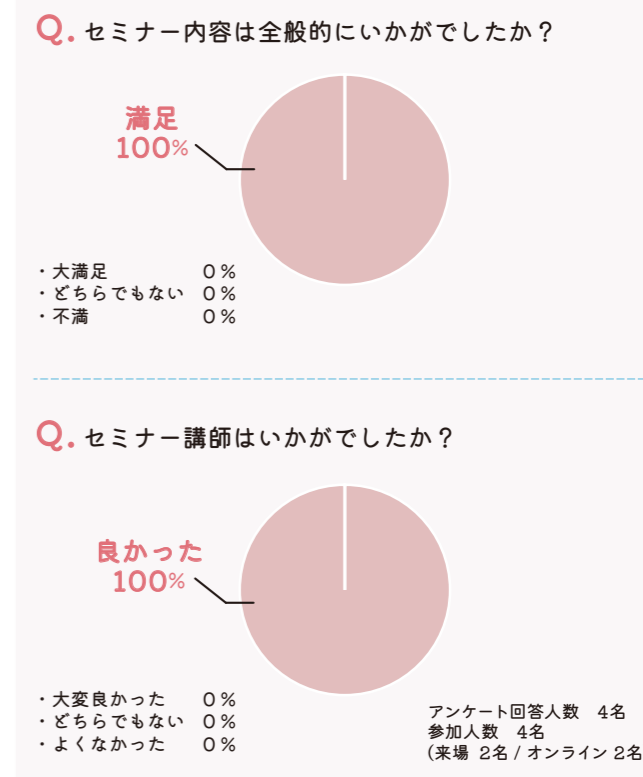
●経営課題を解決し、会社を成長させるヒントが満載!
DX活用による人材育成や働き方改革の具体策を成功事例と共に分かりやすく解説しました。



参加者の声

- 具体的な事例と解決策が理解できました。
- 組織が変わるチャンスのきっかけになると感じました。
- 分かりやすい説明と、聞きやすい話し方で、満足しました。
- 豊富な経験が感じられました。資料も分かりやすかったです。
- 身近な例で分かりやすく説明していただきました。

アンケート結果



株式会社イヤマオートプロモーション

情報発信と環境整備を両輪として持続的な人材確保を推進

代表者名	代表取締役 大久保 勝
所在地	東京都世田谷区玉川台2-3-6
URL	https://iyama-auto.co.jp/
社員数	54名
事業内容	自動車用品・部品の販売及び取り付けサービス等



代表取締役 大久保 勝さん



- point01 Instagramの運用準備を進めて、情報発信体制を強化
- point02 キャリアマップの作成で入社後の業務や成長イメージを可視化
- point03 従業員満足度調査を実施し、改善策に活用

1 コンサルティングを受けたきっかけ

事業拡大に伴う人手不足で人材の確保が喫緊の課題に

当社は、自動車電装品の取り付けを専門とする会社で、主にレンタカーや法人向けリース車両に、多言語ナビゲーションなどの事業用端末を装着する業務を手がけています。

しかし、この業務は厚生労働省が定める職業分類表に当てはめにくく、特に未経験者に対しては仕事内容を分かりやすく伝えることが難しい点が課題となっていました。

また、これまでは欠員が生じた際に中途採用を行うことで対応してきましたが、2024年度の事業拡大により業務量が増加し、人材確保が追いつかなくなりました。そのため、業務委託先企業の協力を得て、人手不足を補う対応を続けてきました。こうした問題を解決するため、複数の求人媒体を活用して募集を行いました。望むような結果が得られず、採用活動の在り方を見直す必要性を感じていました。

そうした中、組合を通じて本事業を知り、採用活動を見直すべききっかけとしたと考え、申し込みを決意しました。

2 取組内容

SNSでの情報発信など、新たな取組に着手 満足度調査により採用基盤を整備

コンサルタントのアドバイスから、若い世代に向けてInstagramで採用情報を発信することにしました。社内周知をしたところ、若手社員が主体的に手を挙げてくれ、当社らしさを伝えるための準備を進めています。

また、営業部と技術部の社員を対象に、これまでのキャリアや自身の将来像について聞き取りを行い、その結果をもとにキャリアマップを作成しました。これを採用ページに掲載し、求職者が業務内容や入社後の成長イメージを具体的に描けるよう工夫しました。

さらに、従業員満足度調査を行いました。新たな人材確保だけでなく、既存社員の定着を重視するためにも、社員の声をもとに自社の課題を洗い出すことを目的としました。その結果、「企業理念が伝わってこない」「会社の未来が見えない」などの課題が明らかになった一方、「この会社で働くことを誇りに思う」といった前向きな意見もあり、社員の本音を知る貴重な機会となりました。

3 取組の効果・成果

採用活動の多角的アプローチを認識し、定着を見据えた環境整備を開始

この取組を通じて、採用活動には求人媒体を使った情報発信だけでなく、社内の環境整備を含めた多角的なアプローチが大切であることを認識することができました。これは、社内で検討していただけでは得られなかった、大きな気づきです。

また、従業員満足度調査で得られた声を踏まえ、資格取得手当の支給や人事評価制度など、これまで曖昧だった社内ルールを改める方針を決めました。来期から正式に運用することを目指し、現在、改訂作業を進めています。コンサルティングを受けたことで、社員が意欲を持って働き続けるための環境づくりに向け、一歩踏み出すことができました。



左から「人材を守り育てる意識が強くなった」と話す森次長と太田黒係長

4 今後の展望

高校生のインターンシップ導入と制度整備により採用力強化に挑戦

コンサルタントからの若手採用に関するアドバイスを受け、高卒採用への取組としてインターンシップ導入に挑戦します。来年度から実施予定で、業務内容が伝わりにくいという課題に対しても、職場体験を通じて理解を深めてもらえるよう、受入体制の工夫を重ねる予定です。

また、事業拡大に伴い支店の増設準備を進めており、これまで以上に人材確保が重要になります。資格取得手当のルール化をはじめ、人事評価制度の整備を迅速に進め、採用力強化にもつなげていきたいと考えています。従業員満足度調査についても定期的の実施し、継続して環境改善を図っていきます。



文章では伝わりにくい業務だが、職場体験を通して魅力を積極的に伝えたい



プロのアドバイスで採用活動の新たな選択肢を手に入れた

一番良かったことは、自分たちでは気づけなかったことに気づかせてもらった点です。キャリアマップを採用ページに掲載する発想はありませんでしたし、高卒採用やインターンシップという選択肢はまさに「目からうろこ」でした。コンサルタントのアドバイスを取り入れることで、新しい一歩を踏み出すことができました。



代表取締役 大久保 勝さん



会社の未来へつなぐため、人材を採用し若手を大切に育みたい

今回のコンサルティングを通して、少子高齢化の中で人材を採用することの難しさ、今いる人材を守っていくことの大切さを改めて痛感しました。現状のままでは、自社の年齢構成が「逆ピラミッド」になってしまいます。新たな人材を採用し大切に育み、技術や知識を引き継いでいきたいという思いがより強くなりました。



技術部 次長 森 文人さん



今回の経験を活かし、社員の成長に携わる人事業務に一層注力したい

キャリアマップの作成で、曖昧だった点を明確にする方向性が見え、今後の展望が開けました。SNSでの情報発信では、社外だけでなく社員にも会社の強みが浸透し、社内コミュニケーションのツールとしても役立てば嬉しいです。今回の経験を活かし、社員の成長に関わる人事業務に一層注力したいと考えてようになりました。



営業部 業務課 係長 太田黒 裕子さん

採用したいターゲットに
響く会社の魅力を明確化し
職場環境も改善

代表者名	代表取締役 平岡 亨
所在地	東京都昭島市拝島町4-1-25
URL	https://www.big-advance.site/c/139/1624/
社員数	19名
事業内容	自動車電装品の取付及び修理、 車載用冷蔵・冷凍機の点検及び修理



代表取締役 平岡 亨さん

取組の
ポイント

- point01 求める人物像と会社の強みを整理し、採用ページの制作を開始
- point02 社員へのヒアリングで現場の声を収集し、課題を明確化
- point03 全社員ミーティングを開催し、課題の共有と意識付けを実施

1 コンサルティングを受けたきっかけ

深刻な人手不足と業界特有の
季節変動による負担軽減のため申し込みを決意

当社は、カーナビやカーエアコンなどの自動車電装品の取付・修理のほか、冷凍車の車載用冷蔵・冷凍機の点検・修理等を主な業務としています。業界での人手不足は非常に深刻で、若者の車離れが影響し、ここ10年間は20代からの応募がほとんどない状況です。

また、取り扱う商材の性質上、季節の影響を受けやすく、カーエアコンの需要が急増する夏季は非常に忙しくなります。猛暑の時期にハードな仕事が続くので、社員への負担が大きい点も課題に感じておりました。

採用に関しては、これまでハローワークや就職サイトなどの求人媒体を通じて募集をかけてきましたが、ここ数年は応募がほとんどなく、改善するにもどこから手をつけてよいか分からない状態でした。そのような中、商工組合からコンサルティング支援の案内があり、悩みを相談したいと考え、本事業への申し込みを決意しました。

2 取組内容

求める人物像やアピールポイントの整理で
採用活動を刷新

まずはペルソナを設定するため、コンサルタントと共に求める人物像を明確にすることから始めました。整備士などの資格があれば望ましいですが、何より車への興味関心があり、学ぶ意欲があるかどうか、またコミュニケーション能力の高さなどを重視しました。そして、給与などの条件面では同業他社と比べて業界水準以上である点や、メーカーの研修会を活用し資格取得支援を行っている点など、アピールポイントを整理しました。それらに加えて、仕事内容や従業員からのメッセージ、チームワークの良さなども盛り込み、ホームページ内に採用ページを制作する準備を進めました。

このほか、若手社員数名へのヒアリングを実施し、応募動機や会社の強みと課題について洗い出しを行ったところ、経営層と社員との間で認識の乖離があることに気づきました。そのため社員とのコミュニケーションを増やし、意見交換を定例化することの必要性も強く感じました。

3 取組の効果・成果

全社員ミーティングで課題を共有し、職場改善に進展

若手社員へのヒアリングにより、経営ビジョンの共有不足や、現場の整理整頓「4S」に対する意識向上といった課題が明確になりました。これらは社員のモチベーション維持や採用・定着にも関係することから、全社員でミーティングを行い、全社的に職場改善に取り組むことにしました。社員それぞれが問題意識を持って意見を出し合い、全社一丸で取り組めるようになったことは大きな成果だと感じています。

またミーティングを契機に、職場環境は改善されつつあります。誰か一人が行動すると、他の社員も進んで動き出すという良い循環が生まれ、各社員の意識変化が職場の改善につながることを期待しています。



北片さんが先頭立って整理整頓、清掃を行い、4Sが実践された作業場

4 今後の展望

若手社員を巻き込み、情報発信の強化へ

採用ページは引き続き制作を進めており、コンサルティングで得た気づきを反映しながら、応募率を高めていきたいと思えます。また、車好きの若者との接点を増やすため、SNSの活用についても社内で検討を進めています。

さらに、全社員ミーティングは定例化し、社員同士のコミュニケーションの機会を今以上に増やしていきます。若手社員が採用ページの制作や運営に携わり、より求職者に響く情報発信ができればと考えています。

今回の取組を通じて、社員が一致団結して動けたことは大きな成果です。1人でも多くの採用につながるように、目標を持って募集を行っていきます。



左から、明るい笑顔が印象的な平岡社長、松尾主任、北片さん



自分にはない発想が得られるのがコンサルティングの魅力です！

ホームページの採用ページの制作やSNSを活用する発想は自分の中にはなかったため、新しい発見でした。人材採用や定着のために全社員ミーティングや4Sの活動など様々な取組を行った結果、実際に会社もきれいになり、社員のモチベーションも上がりました。コンサルティングをお願いして本当に良かったと思います。

代表取締役
平岡 亨さん

全社員ミーティングの大切さを実感。これからも続けてほしいです

20年以上勤めていましたが、全社員でミーティングを行うのは初めてで新鮮でした。4S不足については問題意識を持ちながらも言い出すきっかけがなかったので、全社員で4Sについて話し合う良い機会となりました。今回の取組を通じてコミュニケーションの重要性を感じたため、これからも定期的に続けてほしいと思っています。

フロント 営業主任
松尾 拓哉さん

新しい人が入った時に、気持ちよく働ける環境を作って準備したい

私は他社への出向を経て、本社に戻ったばかりでしたので、出向先の作業場と比べると自社の環境はかなり散らかっており、お客様の印象も悪くなるのではと懸念していました。ミーティングをきっかけに全社員で4Sに取り組むことで、日に日に会社もきれいになり、業務効率も上がり、気持ち良く仕事ができるようになりました。

サービス課
北片 哲弥さん

経営ビジョンの共有で意識改革を促進
マネジメント力を強化し
勤と経験に頼った運営から脱却

代表者名	代表取締役 三宅 章治
所在地	東京都江戸川区鹿骨4-16-4
URL	https://miyakedenso.com/
社員数	14名
事業内容	自動車電装品販売・取付・修理・車検等



代表取締役 三宅 章治さん



- point01 マネジメント層3名と経営者の相互理解を促進するワークの実施
- point02 マネジメント層同士のコミュニケーションの活性化
- point03 社員ニーズの把握による職場環境整備方針の決定

1 コンサルティングを受けたきっかけ

人材の確保と定着という
2つの課題を解決したい

当社は、大手電装品特約店として、30年以上にわたり地域に密着したサービスを提供してきました。昨今は、自動車整備技術の高度化への対応が求められ、高い技術を持つ自動車整備士の育成が重要となっています。一から教育するには時間を要するため、欠員が出てからではなく、あらかじめ人材を確保しておく必要があります。

求人活動では、社会人経験1~2年程度の転職者をターゲットに募集していますが、求人サイトのアクセス数は多くても、最終的な応募・採用につながらない状況が続いていました。採用事務は経営者が1人で担っており、採用基準は勤と経験頼りになっていました。また、現場社員の関心も薄く、入社後の育成や受け入れ体制も十分とは言えません。

人材確保と定着のためには、採用の入口だけでなく、新入社員を支える組織づくりも重要と考え、コンサルティング支援への申し込みを決意しました。

2 取組内容

経営者とマネジメント層の意識共有と
人材力を活かすための研修を実施

当社の現状を分析したところ、「人材確保や定着率向上のためには、マネジメント能力の底上げが必要」とコンサルタントからの助言がありました。そこで、コンサルタントが講師となり、営業部長、営業次長、工場長の計3名のマネジメント層と経営者を対象とした、ワークショップ形式の研修を3回実施しました。

ワークショップでは、まず、経営理念を共有し、改めてその意味を確認しました。経営者として組織づくりの理想はあっても、これまではマネジメント層との共有が不十分だったため、意識合わせに努めました。そのうえで、マネジメントに必要な考え方を学び、採用活動を含めて勤と経験に頼っていた組織運営のあり方を見直しました。

他にも、働きやすい環境づくりのための現場ニーズの把握や、組織の人材力を活かすための手法についても研修を実施しました。自己分析を通じてそれぞれの思考特性や行動特性を把握し、自己認識と他者からの評価のギャップについて意見交換を行いながら、相互理解を深めていきました。

3 取組の効果・成果

マネジメント層の意識と行動が変化し、社員同士の相互理解が深まった

コンサルティングを重ねる中で、マネジメント層の言動に変化が見られるようになりました。月例会議においても、前向きな提案が生まれるようになってきました。

また、ワークショップで学んだ思考特性と行動特性の把握も、日常のコミュニケーションに活かされています。自分自身を知り、相手を思いやる姿勢が生まれたことで、社員同士の相互理解が深まったと感じています。

さらに、経営者としての理念や仕事への思いを伝え、会社が目指す姿をマネジメント層全員で共有できたことも成果です。マネジメント層の変化を実感する中で、今後の組織づくりにも巻き込んでいきたいと考えられるようになりました。



ワークショップでは人材活用や特性分析手法などを実践的に学んだ

4 今後の展望

社員の声を反映した職場環境整備と、組織で取り組む採用活動へ

取組を通じて社員のニーズを把握した結果、労働時間の改善に関する要望の強さが浮き彫りとなりました。今後は繁忙期でも残業時間を1日30分以内に抑えることを目標に、若手社員が働きたいと思える労働環境づくりを目指していきます。また、採用面接では、ワークライフバランスをアピールポイントとして伝えられるよう、職場環境の整備に努めていきます。

さらに、採用面についても、これまでは経営者1人が担当しましたが、今後はマネジメント層3名を巻き込み、体制を強化していきます。マネジメント層が採用に関わることで入社後の育成に対する責任感が高まり、さらなる人材確保につながることを期待しています。



今後はSNSや動画を用いた採用手法を検討している



共通部分を抽出し、「よいところを伸ばす」学びが得られた

社員一人ひとりの考え方が違うのは当然ですが、仕事への思いなど、共通する部分を見つけて共有し、「よいところを伸ばせばいい」という学びを得ることができました。コンサルティングは数居が高いと感じるかもしれませんが、会社を変えたいという強い意志があれば、必ず得るものがあります。ぜひ挑戦していただきたいと思います。



代表取締役
三宅 章治さん



コミュニケーション不足をあらためて実感。改善につなげたい

もともと、営業と現場のコミュニケーション不足を感じていましたが、この支援を受けて、課題が改めて浮き彫りになりました。その上で、研修を通じてコミュニケーション力の大切さを学ぶことができ、大変参考になりました。時間はかかるかもしれませんが、研修を思い出しながら、改善していきたいです。



営業部長
藤野 勝さん



自分自身の立場を自覚し、組織力アップと会社の発展につなげたい

5回のコンサルティングで、マネジメントを担う自分自身の立場を振り返る良い機会になりました。また、これまで不明確だった組織強化の方法を考えることができたことも、大変良かったです。研修で学んだことを活かし、つながりの強いチームをつくりながら、組織力アップと会社の発展につなげていきたいです。



サービス工場長
木村 英孝さん

紙文化が根強い業界で業務管理をDX化
作業報告書のデジタル化による業務改革
長年の課題を解決する仕組みづくり

代表者名	取締役社長 赤池 美耶
所在地	東京都文京区千石1-16-14
URL	なし
社員数	24名
事業内容	自動車電装整備業



取締役社長 赤池 美耶さん(最右)と技術者スタッフの皆さん

取組の
ポイント

- point01 手書きの作業報告書をデジタル化するためのフォーマットを作成
- point02 過去データの入力や経理ソフトとの連携によりスムーズな移行を準備
- point03 採用ページの設置とSNS活用の可能性を理解し前向きに検討

1 コンサルティングを受けたきっかけ

紙文化が残る昔ながらの業務体系に
変革の必要性を感じていた

当社はトラックやバスなどの商用車に搭載する電気部品の販売・取付・修理を手がける、自動車電装整備業を法人向けに展開しています。創業から50年以上が経過した現在も、取引先からの発注書や業務に係る書類を紙でやり取りしています。中でも作業報告書は、4枚複写の用紙に手書きで記入し、6か所の拠点から本社にFAXで送った上で原本を現場巡回の社内便で回収しています。手書きによる書き方のバラつきや記入ミス、報告書提出のタイミングのずれなどが原因でチェックに時間がかかり、社内処理の負荷となっていました。そのため、記入にかかる手間と時間を減らし、負担を軽減することが大きな課題でした。

2022年に現社長が就任してからは、業務の効率化と労働環境の改善に取り組みたいという思いが一層強くなりました。そのような折に本事業の案内を受け、具体的な手法を学びたいと考え、申し込みを決意しました。

2 取組内容

作業報告書のデジタル化準備と
採用広報の展開を検討

まず、作業報告書のデジタル化に取り組みました。手書きの部分をタブレットで入力できるExcelフォーマットに置き換えるため、様々な工夫を盛り込みました。例えば、パソコン作業が不慣れなスタッフに配慮して、入力項目をプルダウンで選択する仕組みにするなど、誰もが使いやすい形に改良しました。さらに、紙の状態で蓄積していた作業報告書を管理ソフトに入力し、拠点と本社の間でデジタル運用を進められるよう移行準備を行いました。

また、取引先の機密情報を守る観点から、当社ではホームページを非公開にしています。そのため、現在採用情報を発信する窓口がなく、コンサルタントから採用ページの設置とSNS活用について提案を受けました。興味のあるコンテンツが優先して表示されやすいInstagramの機能を活用して、車に興味・関心のある求職者に向けた採用情報を発信する手段として、検討し始めました。

3 取組の効果・成果

フォーマットの完成により、作業報告書のテスト運用が開始

デジタル版作業報告書の核となるExcelフォーマットが完成し、一部のスタッフによるテスト運用を開始しました。本社での作業報告書や金額の照合、書類の検索などがスムーズになり、手間も省ける見通しが立ちました。自分たちだけでは解決の糸口をつかめませんでした。コンサルタントのアドバイスによって打開策が見つかり、「0から1」を生み出したことが最大の成果です。

加えて、以前はシステム開発に高額な費用がかかりましたが、今は既存のシステムを安価で利用することが可能になりました。その結果、業務システムを運用するハードルが下がりました。

最後に、採用ページの設置はまだ実施できる段階ではないものの、採用活動に対する新たな視点を得られたことも成果と感じています。



DX活用で現場の負担を減らし、職場環境の改善に道筋を見出した赤池社長

4 今後の展望

デジタル版作業報告書への移行と写真データのクラウド管理に挑戦

デジタルツールに不慣れな社員にとって、手書きの作業報告書がタブレット入力に置き換わることは容易ではありません。スムーズな移行に向けて研修を実施し、段階的にデジタル運用へ移行していく予定です。各拠点の社員が使えるようになることで、会計システムとの連携や経理業務など、本社業務の効率化も期待できます。

次の目標は、現場で活用する写真データのクラウド管理です。各拠点で撮影した写真をクラウドで保存し、AIによる自動分類と一括管理が可能になれば、必要な時に他拠点や過去の作業事例を参照することができ、業務情報の連携や培ってきた技術の継承にも役立ちます。

今回のDXコンサルティングにより、更なる業務の効率化が目指せることが明確になりました。一つひとつ実現させることで、社員の働きやすい環境づくりに結びつき、人材の確保・定着や事業の拡大にもつながると期待しています。



6ヶ所の拠点を巡回し、部品を届けて書類を回収する社内便の連絡ボックス



タブレットによる作業報告は一部のスタッフから試験的に導入を進めている



プロフェッショナルなアドバイスから実務のサポートまで幅広い支援に感謝

コンサルタントによる支援と聞き、相談に対して提案されるだけというイメージがありました。実際は、デジタル版作業報告書の構築方法や入力を実演で見せてもらうことや、採用ページの他社事例の提示など、具体的なアドバイスをいただいたことに非常に感銘を受けました。作業報告書のデジタル化に向けて大きく前進したことは、予想をはるかに上回る成果となりました。

このように、高い専門性を持つコンサルタントのアドバイスは、新しい視点や考え方を学ぶ素晴らしい機会となり、私自身の成長にもつながりました。当初は半信半疑でしたが、参画して本当に良かったです。ぜひ多くの会社に、本事業を活用していただきたいです。

取締役社長
赤池 美耶さん



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。



あなたの街の車の電気屋さん

用途

- 組合ホームページへの掲載。希望する組合企業ホームページに掲載もしくは動画のリンク掲載。
- イベントや教育関連、説明会などの採用活動で活用。

目的

- 少しでも車が好きな方へ業界に対する興味を持ってもらう。
- 古い業界イメージを払拭し、「この業界で働きたい!」と思わせる。
- カーエレクトロニクスの大切さとそこに従事することのやりがいを伝える。

対象者

- 年齢・性別問わず未経験求職者(外国人も含む)。
- 「自動車電装品」というだけで業界に興味を持ってもらえる車好きな人。

企画

制作本数 **2本**

- 本編 2分35秒 : 1本
- ダイジェスト版 40秒 : 1本

01

個人、メーカー名は識別できないように撮影することを基本ルールとし、演出ポイントは『手で語る』とした。手から感情が伝わる映像を使用するなど、技術職(手に職)のアピールにもつなげる。



02

各作業内容には情緒的なテロップを添えて補足し、視聴者の理解を深める。実際の作業内容を中心として構成とすることで、働く姿がよりリアルに伝わり、具体的な仕事のイメージを持っていただくことができる。



撮影

2025年9月30日 大川自動車硝子株式会社



2025年10月6日 アライ電器産業株式会社



2025年10月6日 株式会社豊島電機



2025年10月6日 アライ電器産業株式会社



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

電装業とはどんな仕事なのか、電装業、自動車ガラス業、自動車取付業の仕事をシンプルでダイレクトに視覚へ訴えかける構成で制作いたしました。ホームページSNS、採用活動など、あらゆる広報シーンでご活用ください。

この動画を通じて、自動車電気・電子制御装置整備士の担う重要性を発信し、次世代を担う人材へ業界の魅力を届けてまいりましょう!これからの業界認知度向上と人材の確保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

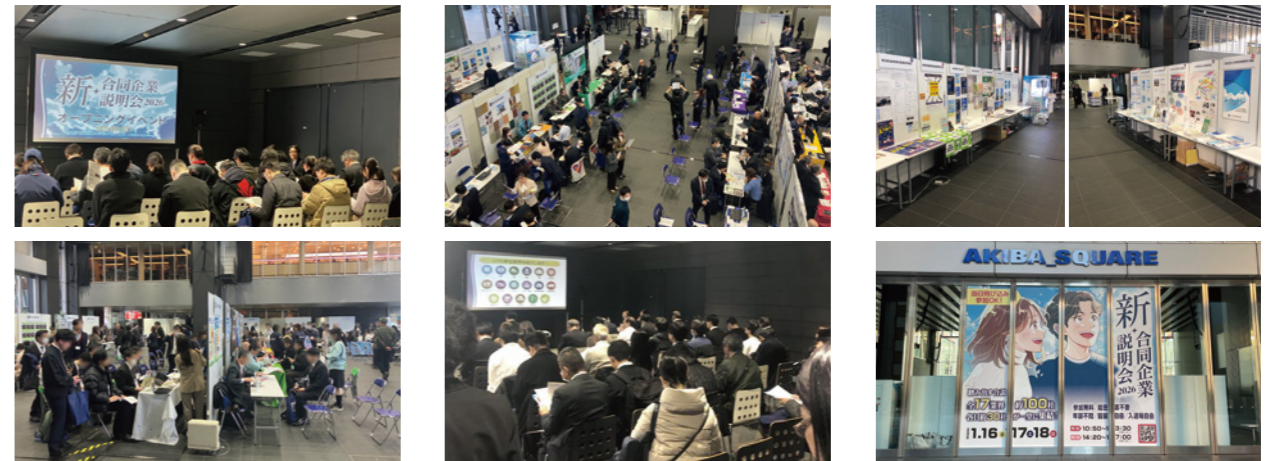
POINT 1 企業の方との話のきっかけになる「素朴な疑問リスト」を用意 「何を聞いていいかわからない」「聞きすぎてしまうかも」といった不安を解消!	POINT 2 後日企業訪問ができる「インビテーションカード制度」 「もっと話してみたい」「会社に行ってみたい」と思ったら、インビテーションカードでさらに企業を知る機会を作ろう!	POINT 3 プロのコラムナによる証明写真コーナー ヘアメイクの身だしなみアドバイス付き! ご来場の方は、スタッフをお待ちします! 【当日予約】
POINT 4 キャリアカウンセラーによる無料相談コーナー 経験豊富なプロにキャリアに関する悩みを相談できる 【当日予約】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

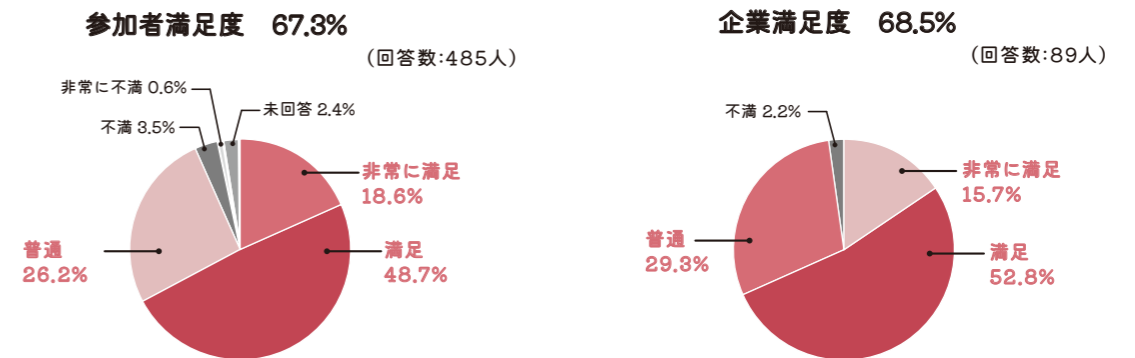
★インビテーションカード引換票★
可能な限り、インビテーションカードを受け取る際に企業の方にお渡しください。
ご記入いただいた個人情報は、受け取った企業が採用活動にのみ使用し、関係法令に基づき適切に管理いたします。
複写式の用紙となっておりますので、必要事項を記入してください。【記入項目はすべて任意です】

※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



東京都自動車電装品整備商工組合



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