

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

東京都電気工事工業組合



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

東京都電気工事工業組合

## 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> 恒栄電設株式会社	7
Case02 <b>採用・定着</b> 桧山電業株式会社	9
Case03 <b>採用・定着</b> 渡部電設株式会社	11
Case04 <b>デジタル活用</b> 株式会社サンアルク	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

東京都電気工事工業組合

理事長 天野 春夫



電気工事業界は、社会インフラの基盤を支える極めて重要な役割を担っており、再生可能エネルギーの普及やスマート社会の実現に向け、その重要性は一層高まっております。一方で、業界では深刻な人手不足が続いており、技術の継承や若年層の確保が喫緊の課題となっています。加えて、働き方改革への対応も一筋縄ではいかず、労働時間の長さや休日取得の難しさが若年層の定着を妨げているという大きな課題を抱えています。

組合員は小規模零細事業者が大半を占めており、おのずと各会社単位では人材確保に割けるリソースは限られております。そこで当組合は(公財)東京しごと財団の「業界別人材確保強化事業(カスタマイズ支援)」を活用し、私たち組合が率先して本事業に取り組むことで、所属の組合員各位の課題解決の糸口になればと考えました。

本事例集では、採用に活かせる人材確保セミナーの開催、業界の魅力発信のためのPR動画の制作、合同企業説明会の開催といったこれまで取り組んできた多種多様な事例を掲載いたしました。とりわけ個別に行ったコンサルティングについては、各社の実情に合わせた伴走支援により早速成果が出ており、本事例集にもその一部を掲載させていただきました。いずれも将来を見据えた持続可能な業界構築に向けた一歩として、高く評価されるものです。

電気工事業界の魅力を発信し、新たな人材が安心して働き続けられる環境を整えるとともに、業界全体の意識改革も着実に進め、こうした成果を横展開し、組合員同士が地域や企業の垣根を越えて連携を強化していくことで、より一層の効果を上げていくことが期待されます。

最後に、本事例集が、所属の組合員各位に留まらず、全国の電気工事業者にとって、人材確保や働き方改革への取組の一助となることを心より願っております。

# 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： 12 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

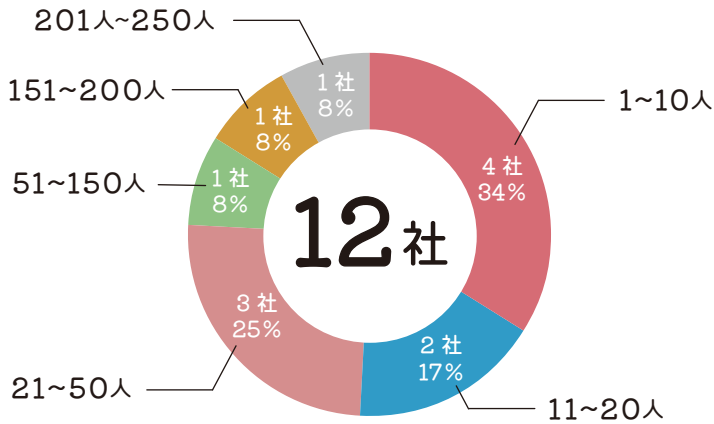


# 支援先企業（12社）の概要



## 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）	12社
育成・教育	7社
制度の立案・見直し	1社
社員の定着	3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	3社
業務効率化のためのIT環境整備	4社

## 具体的な事例

### 採用定着

- 自社の強み・弱みの整理
- キャリアマップ作成、成長過程の見える化
- 採用活動実施のための社内体制構築と整備

### デジタル活用

- 採用ページの改修
- SNSを駆使した情報発信とブランドイメージの向上
- 業務フローの可視化

## 企業からの声

### 採用定着

- 求人票の希望職種の名称や様々な箇所の記入方法がワンパターン化していたが、より会社の魅力や伝えたいことが求職者に伝わるように改善された。
- 随分と滞っていたハローワークへの求人掲載までを行うことができた。
- 人材確保について意見交換できたことや採用広報などの資料をいただき理解が深まった。

### デジタル活用

- コンサルティングを通じて、会社専用の在庫管理アプリを作成しようと思ったきっかけを頂くことができた。
- SNSを使った広報だけでなく、AIを使った採用資料の作成まで幅広く役立つ情報をいただいた。
- 始めに取り組む内容についても相談させていただき、目標が明確になった。

## コンサルタントからの声

DX化やAIの進化が進む現代においても、電気工事はこれらに代替されることのない人の手と判断が不可欠な仕事であることを今回のご支援を通じて改めて実感致しました。

社会インフラを支える重要な役割を担われる電気工事業界ですが、このような時代だからこそ、スタッフ一人ひとりの技術力や人材の質がお客様に選ばれる大きな要因になります。

少子高齢化が進む中、将来を担う人材の確保は今後ますます難しくなることが予想されます。

是非、待遇改善や働きやすい職場づくりに取り組んでいただくとともに、電気工事の仕事の価値や魅力を積極的に発信し、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  
岡田 恵美



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26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 | 株式会社リソースプラス 代表取締役 小犬丸 信哉氏

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と好事例

パネリスト | 株式会社リソースプラス 代表取締役 小犬丸 信哉氏  
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

人口減少の現実や中小企業を取り巻く環境について実際のコンサルタントの生の意見を伺えたので、とても勉強になりました。



事業概要について丁寧に細かく説明していただいたので、コンサルティングがどのように進むか理解できた。



コンサルティングがどのように進められるのか具体的な説明があったので、自社の課題解決ができそうだと感じた。

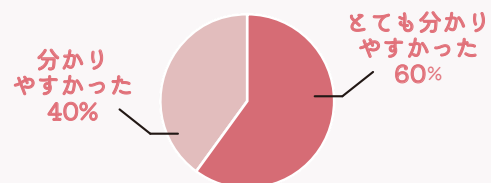


パネルディスカッションでは3人のお話を聞いたため具体的にコンサルティングを受けるイメージが掴めた。

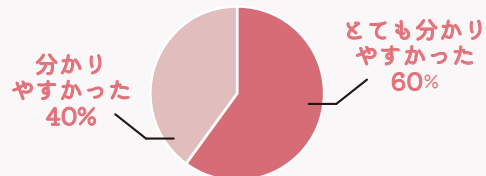


## アンケート結果

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 5名  
参加人数 6名  
(来場 4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、採用につなげるためには認知度向上と共に、労働者全員が活躍できるように職場環境を整えていくことが必要との結論にいたり企画を決定。

そこで、採用支援に深い知見を持つ細井氏には「自社の魅力の発掘」について、働き方改革の必要性を痛感し実践してきた滝沢氏には「働きやすい職場をつくるための方法」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16日(水)  
●会場：電気工事会館 7階大講堂

講師 | 細井智彦事務所 代表  
細井 智彦 氏

テーマ  
～採用に活かせる!自社の魅力を発掘～  
魅力発信の重要性と魅力の見つけ方  
採用に活かす手法を学ぶ

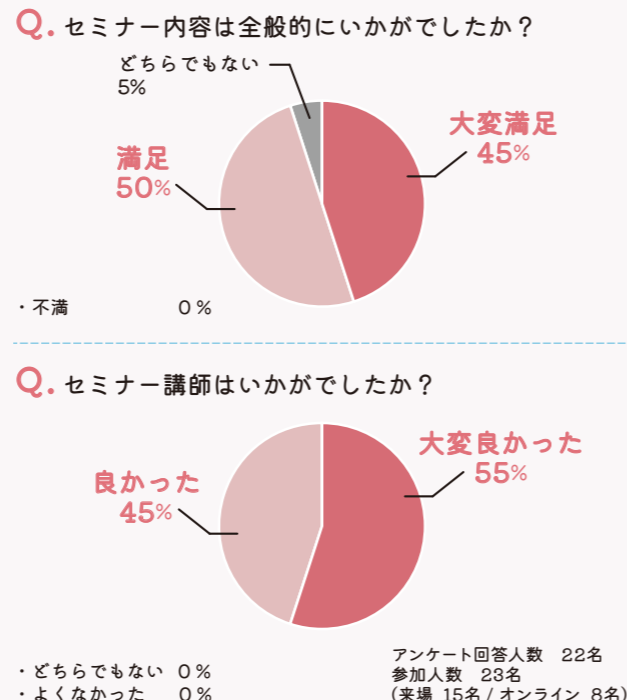
●自社の魅力や同業他社との違いを求職者に伝えられていますか?中小企業の採用成功のカギは自社の魅力を知り、伝えること。応募につながる「自社の魅力」の発掘方法から、求人票への落とし込み方、面接での活かし方まで、実践的に分かりやすく解説しました。



## 参加者の声

- 具体的事例を提示いただき、説明してもらえたので、分かりやすく、身になる説明でした。
- 採用に関する手法や自社の魅力発見についての説明が良かった。
- 当社の求人票について、求職者にとって知りたい情報が足りず、魅力のない内容であることが、よく分かった。改善策も把握できた。
- 見落としていた求職者側の視点が得られました。
- 我々の業界に立ってお話いただいたので、お話を納得感がありました。

## アンケート結果



## 第2回

●日時：2025年11月17日(月)  
●会場：電気工事会館 7階大講堂

講師 | 株式会社ワーク・ライフバランス  
滝沢 雄太氏

テーマ  
人材確保・定着のための働きやすい職場づくりとは

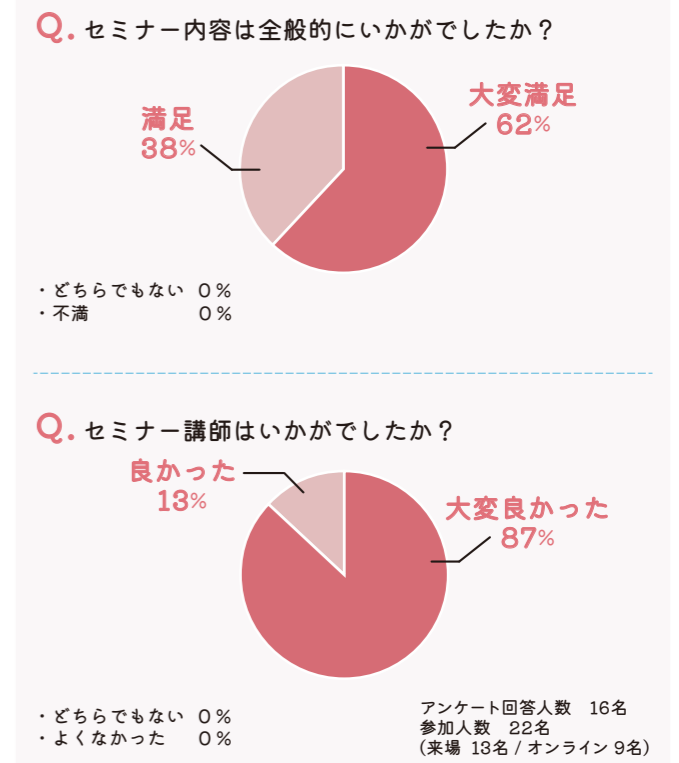
●人材確保が困難と言われる今、採用に成功している中小企業の取組みとは?好事例から自社の課題を解決するためのヒントを解説しました。



## 参加者の声

- 情報のソースや引用を明確にしてくれることにより、理論的に現状の課題を把握することができました。
- 自社で欠けているところなどが確認できたこと、また自社の取組を更に進めていけば良いと確信したところが良かった。
- 業務の洗い出し、スキルマップの作成により自社の弱みの解決に必要なだと思った。
- 進め方がとてもスムーズで無駄がないため集中して話を聞くことができました。資料と事例がリンクしてとても容易に理解することができました。質疑応答にも適切に答えてくださっていたと感じました。
- 視点を変えていく必要があること、そのまま残すことについて話し合うきっかけづくりになったと思います。経営者自身が人口ボーナス期の人間だと自分がそのこと(ちょっとした否定や話づらい環境を作り上げていること)に気づかないこともあるのでそういうことに目を向けるための良い機会になったと思っています。いただいた資料がとてもよく、求人票に使える文言、ニュアンスがたくさんありとても参考になりました。

## アンケート結果



## 求人媒体の見直しと職種別の求人掲載で、大卒エントリー数が大幅に増加

代表者名	代表取締役社長 小林 永治
所在地	東京都北区岸町1-8-17
URL	https://www.koei-densetsu.co.jp/
社員数	230名
事業内容	発電所・変電所の電気・土木工事、メンテナンス、屋内電気設備工事



経営管理本部 総務部 経営管理グループ リーダー 亀井 慎太郎さん



- point01 求人媒体を見直し、採用プロセスへの意識を向上
- point02 求人票を職種別に分け、ターゲットに応じた訴求を促す
- point03 全国の事業所から個別に求人票を提出し、高卒採用を実施

### 1 コンサルティングを受けたきっかけ

#### 高卒採用から大学採用へ対象を拡げたものの採用に苦戦

当社は、発電所や変電所の電気設備工事などを手がけ、全国に事業所を展開しています。これまでは高卒を中心に採用活動を行ってきましたが、進学率の上昇や、「地元で就職したい」という高校生の意識の変化から、採用は難しくなっていました。そのため、大卒採用にも取り組む必要があると考えました。しかし、求人媒体を通じたエントリー数は年々減少傾向にあり、求人広告の営業担当者に相談しても追加プランの提案が中心で、根本的な解決には至りませんでした。社員からは「人が入らないことで技術継承ができず、自分の代で技術が途切れてしまうのでは」という不安の声が上がり、平均年齢が40歳を超える社内では危機感が高まっていました。

こうした状況を打開するため、求人広告営業とは異なる第三者のコンサルタントから客観的なアドバイスが必要と判断し、本事業のコンサルティング支援に申し込みました。

### 2 取組内容

#### 求人媒体の見直しと職種別に求人を掲載したことにより、高卒採用も改善

コンサルタントからは「求人媒体に高いコストを払うならば、顧客としてもっと自社の要望を伝えるべき」とアドバイスを受けました。そこでエントリー数、説明会申込数、面接への移行数など、採用プロセスの各段階での歩留まり（離脱者数）の開示を依頼し、コミュニケーションを通して、こちらの要望を明確に伝えるよう改善しました。並行して、求人票の見直しにも着手しました。従来は技術・営業・事務のすべての職種を一つの求人票で募集していましたが、これを職種別に分けることで、希望する学生に正確な情報が届くようになりました。

さらに高卒採用においても新たな施策を導入しました。本社を含む全国の事業所それぞれが、個別にハローワークへ求人票を提出し、高校生が地元の事業所に就職できる体制をつくりました。また、入社準備金制度があることを積極的にアピールするようアドバイスも受け、福利厚生 の充実も強化しました。

### 3 取組の効果・成果

#### 大卒の採用活動でエントリー数が倍増し高卒採用も活性化

求人票を職種別に作成し、募集エリアやアピール内容も含めて見直しをしたことで、大卒採用に明確な成果が見られました。エントリー数は前年の9名から20名へと約2倍となり、説明会では営業職の参加者が0名から6名へと増加しました。さらに事務職では2名の内定者を確保するなど、職種別のアプローチが有効に働きました。

高卒採用でも大きな前進が見られ、事業所ごとにハローワークへ求人票を提出したことで、これまで反応がなかった事業所にも見学の予約が入るなど、新たな成果が出始めています。採用担当者の意識も変化し、具体的な数字が見えてきたことで、前向きで戦略的な議論ができるようになりました。



コンサルティング支援を受けた経営管理グループの3人

### 4 今後の展望

#### 認知度向上とプロセス改善で理想的な採用スタイルの確立を目指す

今後の最重要課題は、数多くの企業の中で当社の存在を知ってもらうことです。高校生や大学生に確実に情報が届く採用ホームページの構築が不可欠であり、これまで学んだことを活かして効果的なホームページづくりを進めます。手始めに問い合わせフォームを設置することで、学生が気軽に問い合わせができ、アクションを起こしやすい環境整備を図ります。

また、歩留まりデータの活用も本格化させます。エントリー数が増加したものの、説明会から面接への移行率に課題があるため、採用プロセスの改善策を検討する必要があります。新たな戦略を立てることで、理想とする採用活動のモデルを確立させたいと考えています。



数値を見える化したことで、共通認識が生まれ、戦略的な議論が可能に



#### コンサルタントとしての付度のないアドバイスに価値がある

当社を理解し、付度のない意見を聞かせていただけることが、まさに私たちが求めていたことでした。特に求人媒体の選定を見直すというアドバイスは、自分たちで気づいていながらも行動に移せなかった部分です。高いコストを払う顧客として当然の要求をすることで、悩みを相談できる関係に変わったように思います。



経営管理本部 総務部 経営管理グループリーダー 亀井 慎太郎さん



#### ターゲットの明確化で採用を実現し他業界の情報収集で視野が広がった

求人票を少し見直しただけで、すぐに効果が表れ、実際の採用につながったことは本当に驚きでした。また、他業界の採用活動における成功事例や、採用情報の最新の動向が把握できるサイトを教えていただいたことで、自分たちでも効率的に情報収集ができるようになり、採用活動の選択肢が大きく広がったと感じています。



経営管理本部 総務部 経営管理グループ 丸山 知秀さん



#### 進捗の見える化で課題が明確となり、説得力のある提案が可能に

これまでは採用の課題を漠然と捉えていましたが、歩留まりデータを請求することで具体的な数値が見えるようになりました。エントリー数は増えたものの、説明会への移行率が低いという改善点が明確になり、社内で予算を確保する際も、数値を示すことで説得力のある提案ができるようになりました。



経営管理本部 総務部 経営管理グループ 中本 純乃さん

“ 松山電業株式会社 ”

電気工事は「50年後に残る仕事」  
自社の魅力を再発掘し  
業界全体で認知度向上に取り組み  
将来を担う人材の確保を

代表者名	代表取締役 榎山 義則
所在地	東京都板橋区前野町2-48-5
URL	<a href="https://hiyama-dengyo.jp/">https://hiyama-dengyo.jp/</a>
社員数	12名
事業内容	一般・自家用電気設備工事の設計・施工・保守、 電設資材・照明器具の総合卸売業



代表取締役 榎山 義則さん



- point01 適切なペルソナ設定で求職者とのミスマッチを防ぐ
- point02 従業員の客観的な視点から自社の魅力を見出す社内アンケートを実施
- point03 ピンポイントに訴求できる対象者を絞った求人票の作成

1 コンサルティングを受けたきっかけ

主要事業2部門で異なる人物像に基づいた採用活動を展開

当社では、電気設備工事の設計・施工と電設資材や照明器具の卸売業を2本の柱としており、以前からそれぞれの部門に分けて人材を募集してきました。電気設備工事と電設資材の卸売業は、同じ業界ではありますが、仕事内容に大きな違いがあるからです。電気設備工事では、自身で考えてつくり上げていくクリエイティブな面が必要とされます。

一方、電設資材の卸売業では、お客様の要望に応じて自社の強みのアピールや代替商品の提案といった、機転をきかせた対応力が求められます。それぞれの部門に適した人材を確保し、その上で現場から将来的には経営面を任せられる人材に育成していくためにはどうすればよいかという課題を感じていました。

さらに、来年の7月に定年退職を迎える社員の後任がなかなか見つからないという懸念を抱えていました。そのような折、所属の組合から今回の事業の案内を受ける機会があり、申し込みを決めました。

2 取組内容

明確なペルソナを設定し  
社内アンケートで自社の魅力を再発掘

最初に行った取組は、求める人物像の見直しです。今まで設定していたペルソナが、応募を妨げる要因になっていたため、課題の洗い出しを行いました。その結果、以前の求人票では業務内容を詳細に書きすぎていたため、「自分には務まらない仕事だ」と感じさせる内容になっていたことが分かりました。

それと並行し、魅力の再発掘も行いました。社内アンケートを実施した結果、従業員は「成長できる、働きやすい、意見を言いやすい」点や、「工事部と販売部門があり、適材適所の採用と配置が行われている」点などに魅力を感じていることが分かりました。

これらの結果をもとに、求人票の書き方を一から見直しました。応募者はワークライフバランスや将来設計を重視しているため、「働きやすい環境」「技術が身につく」「社会に必要とされる仕事である」という点も求人票に盛り込みました。

3 取組の効果・成果

アピールポイントを意識して求人票を作り込んだ結果、応募者を獲得

新しく作り変えた求人票をハローワークに掲載したところ、早速応募がありました。未経験の応募者に対して、研修内容や取得可能な資格、サポート体制などを具体的にアピールし、「ゼロからプロになれる道筋」を示すようになったことで、訴求力が強化できたのだと思います。

自社がアピールすべき点についての考え方も変わりました。以前は「電気設備工事の仕事は地味で大変」というイメージが採用の妨げになると考えていましたが、求人票に業界や自社の魅力を的確に落とし込むことで関心を持ってもらえる実感しました。さらに社内アンケートを通じて、従業員や応募者が何に働く価値を見出しているのかを把握できたことも、採用方針を見直すうえで大きな成果となりました。



左から、三崎販売促進マネージャーと榎山取締役

4 今後の展望

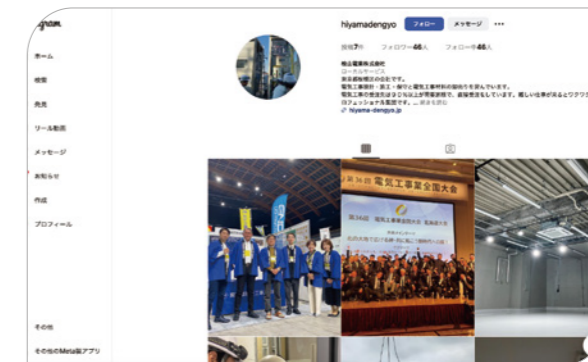
同業他社も巻き込みながら広報活動を展開し、電気設備工事が選ばれる業界へ

今回のコンサルティングを通じて、今の応募者の考え方を学ぶよい機会となりました。電気設備工事の存在意義や仕事のやりがいなどを地道にアピールしていくという業界全体の取組が、自社の採用や人材定着に繋がることを再認識しました。

電気設備工事にはさまざまな業態がありますが、技術で社会の安心安全を守るといふ、重要な使命を担っていることに変わりはありません。どれだけAIが進化しても、人々の生活を支える電気設備工事の必要性は失われることはないでしょう。そのことが広く知れ渡るように、組合でも「50年後に残る仕事」をキャッチフレーズに掲げた広報活動を検討しているところです。その結果として、本業界の価値と未来を感じてもらい、この業界の担い手として働きたいと思う人が増えてくれたら嬉しく思います。



社内には工事部と販売部門を展開し、適材適所の人材配置を進めている



自社の魅力をSNSで発信するなど、新たな取組にも着手している



求職市場における最新の動向と対策を把握することができました

応募者の考え方や注目するポイントは、毎年違うのではといえるほど、その時々で変わってきます。一年前に反響のあった求人票の作り方が、今年もうまくいくとは限りません。見てもらいやすいツールとしてうまくアピールしていくためには時代に合わせて手法を選択する必要があります。コンサルティングで知り得たそれらの市場動向を採用活動に役立てています。



代表取締役 榎山 義則さん



以前まで漠然と設定していたペルソナを見直すよい機会になりました

求人票を出す際には、ターゲットに合わせたペルソナを設定し、その上で応募者に訴求していくために何を盛り込んでいくべきなのかを考えることが重要だと知りました。それは、ECサイトを構築する時などでも活かすことができる思考だと思います。コンサルティングを受ける中で、時代の変化をととても感じています。



販売促進マネージャー 三崎 幸恵さん

文系出身者の採用や女性活躍も見据え  
訴求力の向上と公的認定取得による  
採用戦略を構築

代表者名	代表取締役 渡部 仁一
所在地	東京都板橋区南常盤台1-37-2
URL	http://www.watabe-den.co.jp/
社員数	22名
事業内容	電気工事業、電気通信工事業、消防施設工事業



左から、取締役管理部長 渡部 敦絵さん、管理部 次長 中山 裕隆さん



- point01 未経験の女性に向けた求人票のブラッシュアップ
- point02 無自覚だった「隠れたアピールポイント」を積極的に発信
- point03 「えるぼし」「くるみん」の認定取得を女性求職者へ訴求

1 コンサルティングを受けたきっかけ

採用活動の見直しとミスマッチ防止に向け  
第三者のアドバイスに期待

当社は、電気工事業などの施工管理を70年以上にわたり行っております。かつては、工業高校・専門学校卒を中心に採用していましたが、近年ではほとんど応募が来ない状況でした。採用活動はテンプレート化していて、理系から文系へターゲットを広げることを検討していたため、採用手法の見直しが必要だと感じていました。

また過去に、採用した社員が入社前にイメージしていた業務内容と実態が合わず、離職する事例もありました。このようなミスマッチを防ぐため「選考時における求職者の見極め」について解決策を模索していました。採用と定着の両面からミスマッチ解消に取り組むことは、会社の将来を考えると避けては通れない課題でした。そのような時、組合から人材確保強化事業の案内があり、当事業での専門性の高い第三者によるアドバイスに期待して、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

求人票を見直し  
「えるぼし」認定の取得へ！

最初に行った取組は、求人票の見直しです。例えば、職種欄に「現場代理人」とあっても、求職者からは「専門スキルが必要」といったイメージを持たれてしまうとの指摘をコンサルタントから受けました。そこで、「現場サポートコーディネーター」「プロジェクトアシスタント」など、職種イメージが柔らかく伝わる名称に変更し、業務内容もパソコンを使った入力や資料作成が多いことを明記しました。

また、当社ではいたばしSDGsパートナーやISOなどの認定・登録を受けていますが、採用活動には活用できていませんでした。これらの認定は、会社のブランディングに活用できるとアドバイスを受け、積極的に発信することにしました。

さらに、当社には子育てをしながら働く女性技術社員が数名在籍しているため、「未経験の女性でも活躍できる企業」を打ち出すべく、「えるぼし」認定取得に向け各種要件確認を行い、申請しました。

3 取組の効果・成果

未経験の女性をターゲットにするという新発想で、自社を見直し

未経験の女性をターゲットにするという提案には正直驚きました。しかし、「女性が入りたいと思える会社」「女性が活躍できる会社」は、男性や若者、シニアも働きやすい会社になるという、とても説得力のあるアドバイスでした。こうした知見を得たことで、職種名の工夫や、仮ペルソナを想定し日常の業務のイメージが伝わる内容を具体的に考えることにつながり、求人票に反映させることができました。

また「えるぼし」認定取得への申請を実行できたことは大きな成果でした。今まで「大変だろう」との思いから、毎年先送りにしていましたが、コンサルタントの前向きで親身な指導により、要件の確認や行動計画を明確にし、本格的に取り組むことができました。



左から、採用や人材定着等の課題解決に取り組む渡部取締役と中山次長

4 今後の展望

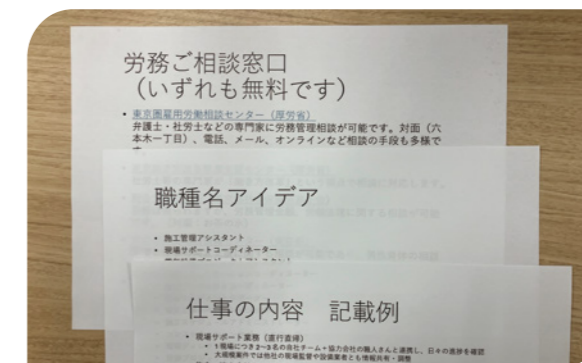
採用で得た知見を育成に活用し、社内体制の整備を推進

今後は「えるぼし」に続いて「くるみん」の認定申請に向けて、必要な準備を進める予定です。当社には、女性技術職が数名在籍しており、すでに男性社員の理解と配慮が得られています。新たに「くるみん」認定を取得することで、子育てをしながら現場で働ける環境であることを、社外へより強力にアピールできると期待しています。

また、評価制度の見直しも考えています。現在は本人の自主性に任せている資格取得について、報奨金や資格手当の支給を体系化し、資格取得が社員自身のメリットとなるような評価制度の整備を目指します。そして、入社後に求人票の内容とのギャップが生じないよう、社内環境の改善に取り組むとともに、教育研修制度の拡充により育成・定着に向けた施策を促進します。



ご自身も育児と技術職の両立を実践している渡部取締役



アドバイスを受け、職種イメージが柔らかく伝わるように文言を検討



「忙しくて時間がない人」にこそコンサルタントとの対話は有効

初めてコンサルティングを受けて実感したのは、「2時間で課題が前進する」ということです。今回、コンサルタントの提案や指導で、今までずっと先送りにしていた「えるぼし」の申請が実現しました。毎回の面談で、多くの可能性を引き出してもらい、自分たちだけでは気づけない示唆と答えを得ることができました。



取締役管理部長  
渡部 敦絵さん



見えていなかった「自社の魅力」に気づき会社への愛着が深まった

コンサルタントは、多角的な視点からアピールポイントを発掘するとともに、求人活動の課題解決に向けて伴走してくれました。その過程で、私自身が見えていなかった「自社の魅力」に気づくことができました。会社への愛着もより深まり、これまで以上に会社の将来を真剣に考えるようになったことが最大の収穫です。



管理部 次長  
中山 裕隆さん

生成AIとDX活用の発想を広げ  
自社の業務改革と  
業界全体の課題解決を目指す

代表者名	代表取締役社長 田嶋 敏彦
所在地	東京都板橋区大山金井町41-8
URL	http://www.sunalc.co.jp/
社員数	15名
事業内容	電気設備工事、空調設備工事、防災設備工事、 弱電設備工事



代表取締役社長 田嶋 敏彦さん



- point01 在庫管理データベースの開発により、在庫管理の精度が向上
- point02 情報整理ツールやAIを活用し、社内のナレッジ共有を促進
- point03 ツール活用の発想が広がり、アプリ構築のスキルも習得

1 コンサルティングを受けたきっかけ

生成AIの急速な進化を目の当たりにし  
DX推進の必要性を認識

当社は、オフィスや店舗の照明・空調・配線などの空間設備全般の電気工事を手がける会社です。建設業全体を見るとDXは一部にとどまり、必ずしも進んでいるとはいえない状況だと感じていました。現場では職人気質な風土が強く、DX活用のメリットをイメージできないことから、従来のやり方を変えることに抵抗を感じる人も少なくありません。

以前から施工管理アプリの導入など一定のデジタル化は進めてきましたが、現場での高額資材の二重発注や、個人の経験値に依存した情報・ノウハウの属人化といった課題が残っていました。当初、DXは「紙をなくす」程度のイメージでしたが、生成AIの急速な進化を目の当たりにし、これを活用すれば自社専用の在庫管理システム開発や、新人育成のためのマニュアル作成、ベテランが持つ知見や応用力を共有する仕組みを構築できるのではないかと期待するようになり、参画を決めました。

2 取組内容

専用の在庫管理データベースの開発と  
生成AIの業務活用

DX活用へ向けての取組の一つは、ノーコードツールを用いた専用の在庫管理データベースの開発です。現場では単価数万円の高額な部品や資材を扱うことがありますが、購入したものの実際には使用されないケースもあります。そうした部品は使用頻度が低いため、別の現場で必要になった際に社内に在庫があることに気づかず、新たに発注してしまうケースが発生していました。そこで、高額な余剰在庫の管理に特化したデータベースの開発を行うことで、二重発注の防止とコスト削減を目指すことにしました。

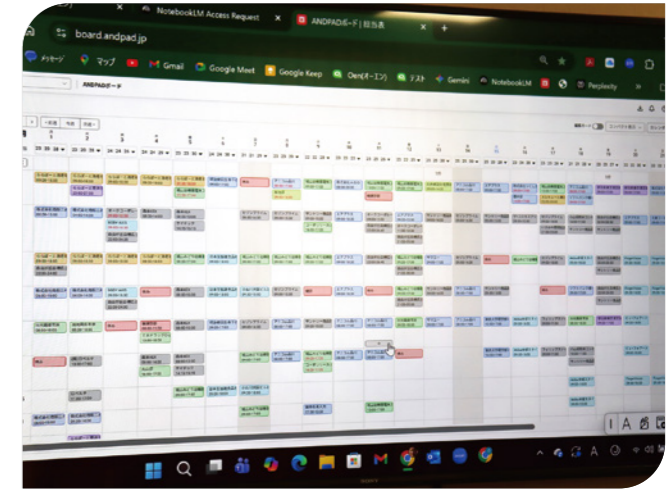
もう一つは、情報整理ツールを活用したナレッジ共有です。1,000ページを超える電設資材の製品カタログ(PDF)を読み込ませることで、現場の条件に応じた部材選定や品番・単価の抽出を、AIとの対話形式で瞬時に行える仕組みを整えました。

3 取組の効果・成果

発想の幅が広がり、自分たちの手でDXを推進できるという自信に

経営層は以前から生成AIツールに関心を持ち、個人的に活用していましたが、実務への活用や具体的なDX施策には結び付けられていませんでした。しかし、コンサルタントと対話を重ね、「こういう使い方もできる」という具体的な活用シーンを明確にイメージできたことで、発想の幅が大きく広がりました。これはコンサルティングを通じての大きな成果です。

また、在庫管理データベースの構築にあたっては、AIを優秀な家庭教師として活用しながら、エラー解決や機能実装を自走して進めるスキルを身につけることができました。高価なシステム導入や専門的なプログラミングの知識がなくても、自分たちの手でDXを推進できるという自信につながっています。



施工管理ツールとして導入していたスケジュール管理アプリ

4 今後の展望

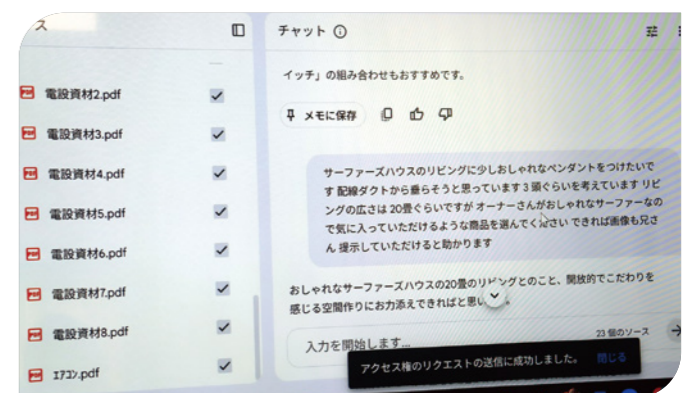
DXスキルの社内展開と「見て覚えろ」に頼らない教育体制の整備

今後は、コンサルティング中に着手した在庫管理データベースの早期完成と本格運用を目指します。高額な余剰在庫に気がつかないという経費の損失を防ぐだけでなく、将来的には、若手・中堅社員にアプリ開発やメンテナンスを引き継ぎ、社内で継続的にアップデートしていく体制を定着させたいと考えています。

情報整理ツールについても活用の幅を広げ、メーカーのカタログだけでなく、過去の案件データや施工規則を読み込ませることで、必要な情報や技術を共有する仕組みを構築したいと考えています。また、テスト問題を自動生成する機能を活用した、新人教育カリキュラムの作成も検討しています。建設業界に根強く残る「見て覚えろ」という古い慣習から脱却し、主体的にDXを推進することで、業界全体のDX化が進み、若手人材の確保や早期戦力化につながることを期待しています。



実務へのDX活用の発想が広がったと話す田嶋社長



情報整理ツールの活用で現場に必要な資材の選定を効率化



生成AIやDXと日々の業務を具体的に結びつけ、業界全体に活力を

以前から生成AIには関心があり、個人的に利用していましたが、それを業務にどう活かすかまでは描けていなかったのが正直なところです。今回、コンサルティングを受けたことで、生成AIやDXを日々の業務と具体的に結びつける視点やヒントを得ることができました。

電気工事の分野は、建設業の中でも比較的新しいものを受け入れやすいと感じています。だからこそ、見積りや在庫管理・販売管理業務の効率化、熟練者の現場での機転や生きた経験のマニュアル化など、これから業界を担う若手人材を今の時代に見合った形で育成していくことが重要です。今後もDXを推進しながら、業界全体を盛り上げていきたいと考えています。



代表取締役社長 田嶋 敏彦さん



# 業界PR動画



先々の人生設計を考え転職を模索している求職者に対し、「電気工事業界」という、安定感と個人の成長性の高い選択肢を提示し、採用につなげることを目指した動画としました。



人を照らす、街を動かす。

## 用途

- 組合および希望する組合員のホームページや採用活動に活用。

## 目的

- 電気工事の社会的必要性(電気が正常に使えることの有り難さ)をドラマ形式でターゲットに再認識させたうえで、実際の従事者のインタビューを通し魅力ある電気工事業の実態を親近感を持って紹介。他業界からのキャリアチェンジを促す。

## 対象者

- 30代以下の転職希望者。  
(今の仕事に満足できずに、新しい職業を模索している20~30代 男女問わず)

## 企画

制作本数 **2本**

- 本編：1本
- ダイジェスト版：1本

01

視聴者へのフックとして、役者によるドラマ構成で停電の際の不安、不便、不自由感を訴求。普段は意識されにくい「電気の有り難み」を印象づけ、電気を支える仕事への関心を高める。



02

従業員インタビューでは、転職のきっかけや仕事のやりがいを短い質問・回答形式でテンポよく構成。業務シーンでは手元や表情を中心にリアルなトーンで撮影し、一人称視点で没入感を演出。電気を「支える側」の視点から、仕事の魅力や社会的意義を自然に伝える。



## 撮影

2025年11月27日 松山電業株式会社



2025年12月22日 スタジオ撮影 南砂町



2025年12月8日 株式会社寿電気



2026年1月9日 株式会社廣瀬電気



## 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

本動画は、他業界で働く方に向けて電気工事業界へのキャリアチェンジという新たな選択肢を提示するPR動画です。社会インフラを支える電気工事の仕事のやりがいや将来性、未経験からでも挑戦できる育成体制や資格取得支援の充実を伝えます。

実際に異業種から転身した事例を通じて不安を解消し、安定した環境で手に職をつけられる魅力を発信して、組合員企業への応募・採用につなげることを目的にみなさまの採用活動のきっかけになっていただければと思います。



# 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

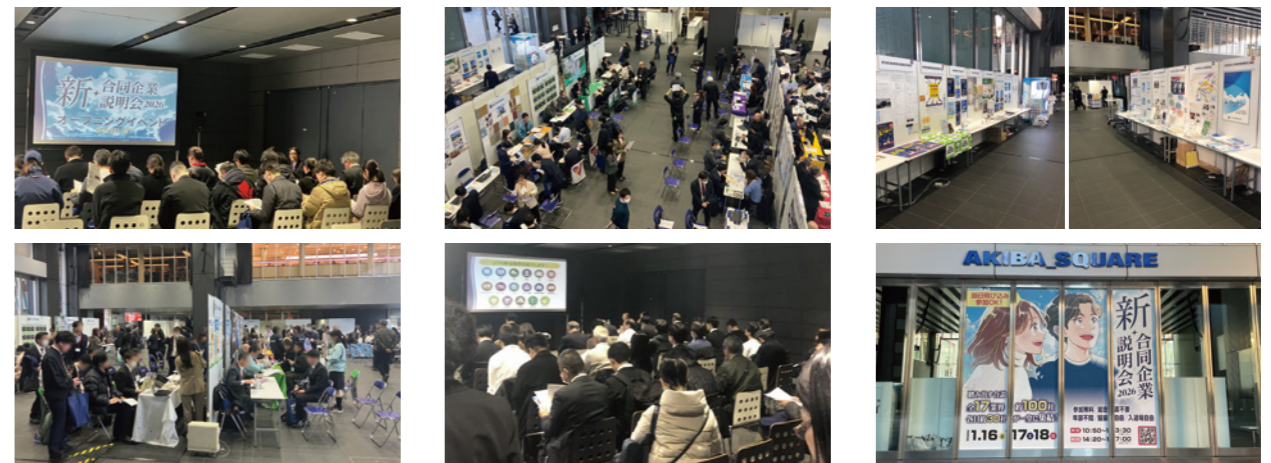
<b>POINT 1</b> 企業の方との話のきっかけになる「素朴な疑問リスト」を用意 「何を聞いていいかわからない」「聞かなくていいかも」といった不安を解消!	<b>POINT 2</b> 後日企業訪問ができる「インビテーションカード制度」 「もっと話してみたい」「会社に行ってみたい」と思ったら、インビテーションカードでさらに企業を知る機会を作ろう!	<b>POINT 3</b> プロのコラムナによる証明写真コーナー ヘアメイクの身だしなみアドバイス付き! ご来場の方は、スタッフ着用をお願いします! 【当日予約済】
<b>POINT 4</b> キャリアカウンセラーによる無料相談コーナー 経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

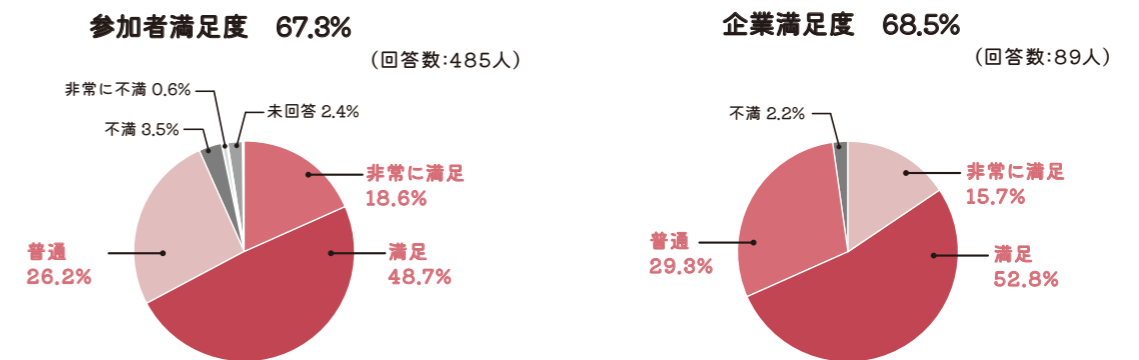
★インビテーションカード引換票★  
可能な限り、インビテーションカードを受け取る際に企業の方にお渡しください。  
ご記入いただいた個人情報は、受け取った企業が採用活動にのみ使用し、関係法令に基づき適切に管理いたします。  
複写式の用紙となっておりますので、必要事項を記入してください。【記入項目はすべて任意です】

※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



東京都電気工事工業組合



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