



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



東京内装材料協同組合

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

東京内装材料協同組合

## 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> 株式会社カサイ	7
Case02 <b>採用・定着</b> 株式会社成佳屋	9
Case03 <b>採用・定着</b> 株式会社ワタナベ	11
Case04 <b>デジタル活用</b> 株式会社トミタ	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

東京内装材料協同組合  
理事長 篠田 雄一郎



日頃より当組合の活動に深いご理解とご協力を賜りまして厚く御礼申し上げます。

高齢化が進み生産年齢人口の減少傾向である我が国において、私ども内装材料業界の雇用情勢も大変厳しく人材の確保や定着化は業界を挙げて取り組むべき喫緊の課題となっています。そのような中、本事業を通じて様々なご支援をいただきました(公財)東京しごと財団及び運営事務局には深く感謝申し上げます。

さて、令和7年9月に厚生労働省から出されました「令和7年版 労働経済の分析」によりますと、労働力供給制約においては労働力需要に応じた組織の変化が必要であり、労働生産性の向上を推進する為に人への投資を通じて労働者のスキルの向上が重要であるとされています。

組合員企業は労働者の収入の安定性及びワーク・ライフバランスを重視するといった就業意識の変化に対応すること、労働者一人ひとりが持続的に成長できる環境を整備することが重要であり、労働者の意識変化に応じた雇用管理が必要な時代になってきています。

特に若年層及び中堅層の長期的な定着を促す為には、処遇面の改善に加え、仕事の効率性を高める仕組みづくりや適切な能力開発の実施、働き方の柔軟性、キャリア支援、相談しやすい職場風土の醸成などの雇用管理が重要であると思います。

社会情勢の変化に対応する職場環境や雇用管理を実現する為には、専門的な知識とスキルを持った専門家の指導を受ける事は必須ですので、本事業による支援は業界として求めていた課題解決に結び付くものであったと思います。

また2回のセミナーの開催、業界PR動画の制作、合同企業説明会などの支援は業界としての取組において大変有意義なものとなりました。

本取組事例集をはじめ、今回の事業の成果は当組合に留めることなく、全国の同業者においても共有したいと考えています。

最後となりますが、今回の取組が業界の皆さまの人材確保・人材定着の一助になりましたら幸いです。引き続きご支援とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

# 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： 13 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

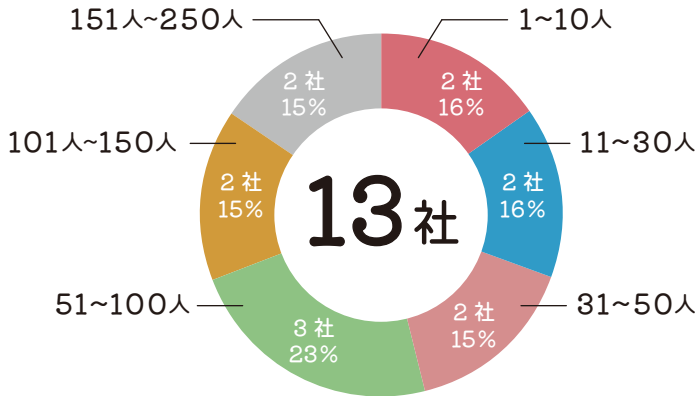


# 支援先企業（13社）の概要



## 各企業における取組目標の区分

< 従業員数 >



採用・定着	採用（新卒・中途）	10社
	育成・教育	2社
	制度の立案・見直し	4社
	社員の定着	6社

デジタル活用	採用ページの見直し	4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	5社
	業務効率化のためのIT環境整備	7社

## 具体的な事例

### 採用定着

- 募集要項をはじめとした求人票の見直し
- 従業員定着に向けた制度の設計
- キャリアパスの明確化など従業員定着策の立案

### デジタル活用

- オウンドメディアリクルーティングの社内自立運用体制の構築
- 従業員のITスキルを底上げしDX推進体制を強化
- 採用ページのリニューアル設計図とコンテンツ案作成

## 企業からの声

### 採用定着

- 求める人物像を整理し求人票を作成することで、想像通りの求職者からの応募が続いた。
- 中途採用基準の統一化に向けたベースができた。
- 人材確保における環境の有り方など現況を認識できたことが良かった。

### デジタル活用

- システム化を実現する事により、募集する人材の幅が広がった。
- 課題解決に向けた具体的な提案をいただき、実際にシステムの導入を検討し始めた。
- 手書きの伝票や注文書などが未だ主流になっており、漠然としたデジタル化の推進を相談したが、問題点や改善すべき点などがクリアになった。

## コンサルタントからの声

日本の生産年齢人口は年々減少しており、内装業界においても採用環境はすでに「人が採れにくい時代」に入っています。

従来の「辞めたら補充する」採用スタイルのままでは人材不足が慢性化し、現場・管理双方の負荷が高まり、事業継続に影響を及ぼしかねません。今後は採用を一過性の対応ではなく、育成・定着までを含めた仕組みとして捉えることが重要です。

DXは万能策ではありませんが、業務プロセスの整理や属人化の解消により、負担軽減と人材定着を支える有効な手段となります。人が定着しやすい会社づくりが、内装業界の持続的な発展につながると思っています。

コンサルタント  
町田 洸樹



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 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

資料もよく纏まっておりこれから始まるコンサルティングについてイメージしやすかった。



人口減少の実態を数字であげてあり、とても勉強になりました。



幹部役職者及び社員研修や給与・賞与評価制度の構築及びキャリアパス制度への進化が必要だと感じた。



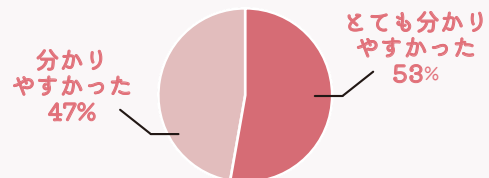
過去の具体例の話聞きながら自社にどのように当てはめられるのか？を考えることができた。

この事業が充実した支援内容だということが分かり積極的に参加しようという気持ちになった。

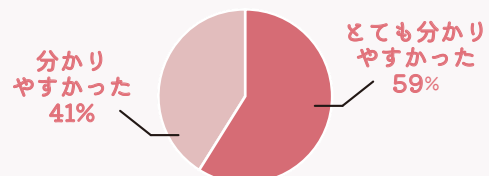


## アンケート結果

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 17名  
参加人数 18名  
(来場 13名/オンライン 5名)

# 人材確保セミナー

業界団体へのヒアリングに加え、組合員へのアンケート結果から、社員の定着に課題があることを把握。そのため、定着につながる働きやすい職場・環境づくりが重要であるとの結論に至り、企画を決定。

そこで、大学でキャリアデザインやビジネス心理学の講師を務める安藤氏を迎え2回連続のセミナーを実施。「ミスマッチを防ぎ定着を促す採用手法」と社員の定着に良い影響を及ぼす「働きがいの高め方」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

講師

株式会社人材研究所 ディレクター  
安藤 健 氏

テーマ

### ミスマッチを防ぐ採用と定着のポイント

●「自社の求人に応募が来ない」「せっかく採用しても定着しない」  
このような悩みを同時に抱えている中小企業は多いでしょう。自社の求人に応募を集め、入社後のミスマッチを防ぎ定着につなげるためのポイントを分かりやすく解説しました。

●日時: 2025年7月29日(火)  
●会場: ビジョンセンター東京八重洲 903



## 参加者の声

採用のKPIや具体的な対策に加え、心理的安全性についての具体的なお話は実務にも役立てられる内容で大変なためになりました。

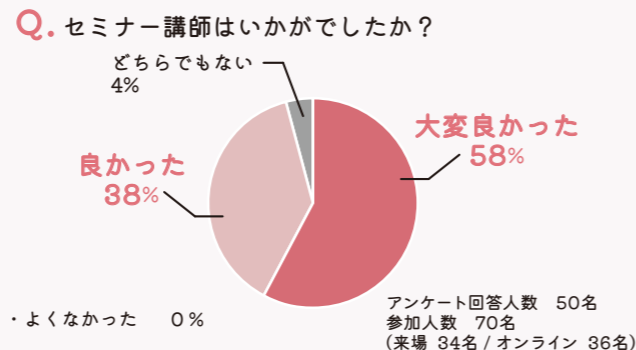
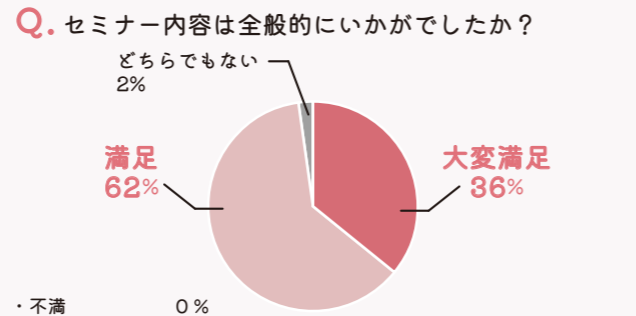
自社の魅力を言語化することで、社員の認識を再確認させるきっかけになると感じました。

新しい知見だけでなく、既知の情報をより深く理解することができました。非常に良かったです！

特に中途採用におけるミスマッチに課題を抱える中でその内容が本講義の中に盛り込まれて、弊社の課題感に即した内容と感じました。

心理的安全性がキャリア採用にも重要だということとフィードバックの仕方が参考になりました。

## アンケート結果



## 第2回

●日時: 2025年10月28日(火)  
●会場: ビジョンセンター東京八重洲 903

講師

株式会社人材研究所 ディレクター  
安藤 健 氏

テーマ

### 働きがいのある職場づくりの基本

●「働きがい」とは「働きやすさ」と「やりがい」の掛け算で決まります。社員に働きやすさを意識的に提供している企業は多い一方で、やりがいを効果的に提供できている企業は多くありません。本セミナーでは「ワークエンゲージメント」という概念を元に、社員の定着、ひいては採用にも良い影響を及ぼす、働きがいの高め方について詳しく解説しました。



## 参加者の声

「働きやすさ」と「やりがい」を掛け合わせて考える視点や、ワークエンゲージメントの要素など、現場で実践しやすいヒントが多く参考になりました。

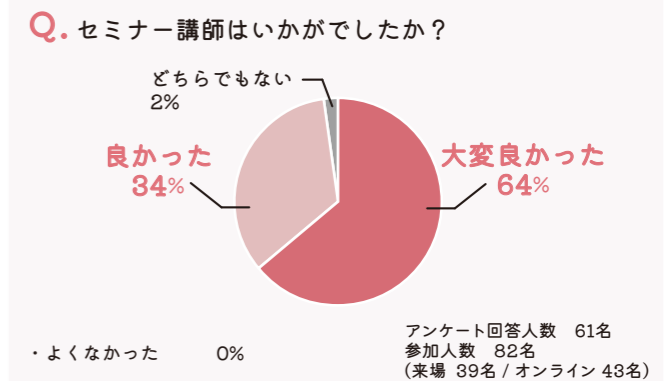
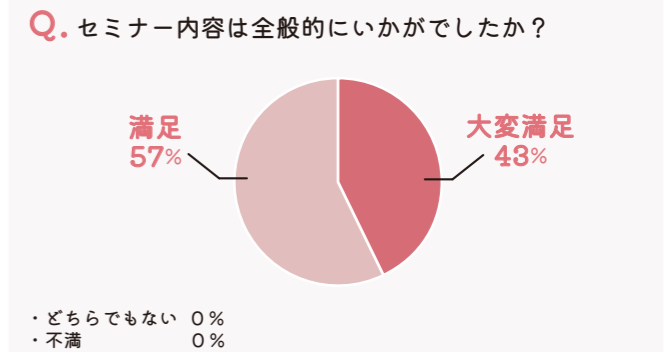
「働きがい」という考えが大変勉強になりました。「働きやすさ」はだいぶ改善しているが、「やりがい」をどう持たせるかは今後深く考えていかなければならないと思いました。

人事評価制度を見直ししたいと考えていたため大変参考になりました。

「働きやすさ」と「やりがい」が「働きがい」につながる仕組みを以前より理解することができました。

アサーティブなセリフづくり(DESC話法)が参考になりました。仕事の特性チェックリストは、細かい部分を決めすぎているところがあったと感じて改善につなげられればと感じました。

## アンケート結果



採用ノウハウゼロからの再出発  
老舗内装企業が挑む未来に向けた  
「人材戦略」と「経営ビジョンの再設計」

代表者名	代表取締役 笠井 秀喜
所在地	東京都板橋区小茂根3-17-4
URL	https://www.kasai21.co.jp/
社員数	32名
事業内容	住宅及び商業施設の室内装飾資材 (壁紙・カーテン・床材・など)の卸売・流通



左から、井上 伸一さん、代表取締役 笠井 秀喜さん、取締役専務 笠井 陽介さん、総務部 千野根 聡子さん



- point01 採用ノウハウゼロからの採用基盤の構築/人物像を見直し採用軸を明確に
- point02 羅針盤としての経営計画書/ビジョンを言語化し会社の方向性を統一
- point03 「働き続けたい」職場へ/キャリアパス整備で定着促進を目指す

1 コンサルティングを受けたきっかけ

業界変化に挑むため、組織づくりの一步を踏み出す！ 採用活動の再開も

当社における採用活動は、およそ20年前に、専務が新卒で入社したことが最後でした。その採用も長く会長が一手に担っており、会長が亡くなったあとには、採用ノウハウが蓄積されていない状況となっていました。また、内装業界では事業の特性上、自動車運転免許を所持している事や現場周辺にお住まいの方との交流が必須で、外国人労働者の活用もハードルが高く、職人の高齢化も進んでいる業界です。

さらに、隣り合う現場に異なる会社の職人が入ることが多く、働き方や待遇の違いに気づきやすい環境が身近にあることが特徴です。現場で情報交換が行われるような中、「カサイの社員で良かった」と実感できる環境を提供することは、会社の重要な役割だと感じていました。これらの課題の解決のために、何から手を付けたら良いのか分かりませんでした。そのような折に、所属する団体から「人材採用に困っている企業向けに支援をします」という本事業の話聞き、すぐに申し込むことを決めました。

2 取組内容

「人柄重視」が採用の軸に  
会社の魅力と経営ビジョンを明確化

まず、求める人物像を見直すために、自社の魅力や組織文化を深掘りする対話セッションに取り組みました。これまでは運転免許所持などスキル重視の考え方が中心でしたが、取組を通じて、私たちが本当に大切に思っていることは「人柄」である、ということに気づきました。この気づきが、今後の採用方針の大きな軸になりました。つぎに、求人票を作成する過程では、「休みが多い」「老舗としての安定性」といった、当たり前だと思っていたことが実は魅力になるということも、コンサルタントの助言から気づかされました。

さらに、会社の方向性を明確にするためミッション・ビジョン・バリューを言語化することに注力しました。それらを経営計画書に盛り込むことにも着手、コンサルタントの伴走を得ながら完成しました。以前から考えてきた「多能工の育成」という目標も、経営計画書に重要なテーマとして記載しました。この目標を研修制度として整えることは、定着に直結する大切なビジョンであると考えました。

3 取組の効果・成果

理念の共有と、新しいスタッフの入社で、ともに相乗効果を発揮

経営計画書の完成が大きな成果の一つであり、人材や採用に対する意識改革につながりました。漠然とした考えを言語化することは大変難しかったですが、会社の方向性を示す重要度を理解できたことも収穫です。また、コンサルタントのアドバイスを受け、日常業務と切り離して「しっかり考える時間」ができたことも、貴重な気づきでした。

さらに以前から進めていた採用活動で、5月に2名、9月に1名の新しい社員を迎えることができました。平均年齢が約50歳の当社にとって、若手が少ないことで会社の将来に不安を抱えていた社員もいたことと思います。コンサルティングに取り組んだ成果と新しいスタッフの入社が、ともに相乗効果を発揮し始めたと感じています。



丁寧な積み込み作業にも、人柄を大切にしている私たちのこだわりが表れます

4 今後の展望

「働き続けたい」職場へ 定着支援とキャリア設計で安心と成長の道筋を

今後は、社員が安心して働き続けたいと思える、キャリア設計制度の構築を予定しています。取組の中で学んだことを活かしながら、他社事例を参考にしつつ、当社の理念や年齢構成に合わせた制度の構築を実施していきます。社員が働きがいをもち続け、定着することができるように、具体的な5年後10年後を見据えたキャリアの見通しを提示していきたいと考えています。

また、経営計画書にも記載した多能工化の目標について、研修の具体的な方法の検討を始めます。社員や職人が自信を持って仕事の幅を広げられることは、資材卸業としての事業拡大にもつながると期待しています。さらに、理念を社内に共有するための企画も、順次計画していきます。



職人を支えて成長し続けるため、新たな研修と豊富な資材は重要な土台



人が大事だからこそ 採用ゼロから人材育成で業界の未来を拓く

同様の課題を持つ企業が多い中で、協力して業界全体を盛り上げていく必要性を感じています。採用ノウハウが無かった当社が、コンサルティングを受けると決めて一番に手を挙げたのは、そうした危機感があったからです。人が大事だと考えているからこそ、人材を育てながら業界の活性化につなげていきたいと思っています。



代表取締役 笠井 秀喜さん



現場目線から未来志向へ 数字だけでは描けない経営の視点

コンサルティングを通じて経営者としての視点の重要性に気づきました。これまでは営業や現場対応に追われ、目の前の数字ばかりを意識していましたが、今後、3年後、10年後といった未来を見据えて動く必要性を強く感じています。多くの助言を受けたことで、自分の凝り固まった考えがほぐれ、視野が広がりました。



取締役専務 笠井 陽介さん



「誠実さ」を軸に 手探りから人材像が明確化した採用の一步

採用活動を始めた頃は、何を基準にすればよいか分からず、本を読みながら手探りで進めていました。コンサルティングを通じて、会社に合う人材像を改めて考え、誠実で嘘をつかない人柄を重視する方針が明確になりました。求人票にもその考えを反映し、採用に対して具体的に向き合う習慣が身についたと感じています。



総務部 千野根 聡子さん

採用・定着・育成の三位一体で挑む  
「みんなで育てる会社」づくり  
現場から始める変化が未来をつくる！

代表者名	代表取締役社長 日暮 政人
所在地	東京都墨田区横川3-11-19
URL	https://seikaya.co.jp/
社員数	30名
事業内容	材料販売部門・建築資材全般の販売 リフォーム部門・リフォーム工事及びインテリアコーディネーターの派遣 ショールーム部門・一般ユーザーへの小売



代表取締役社長 日暮 政人さん



- point01 理想像だけじゃない「リアルな人物像」の明確化
- point02 「仲間」と「ご縁」を軸に共感を呼ぶ採用ページの再構築
- point03 社員の未来を描く「成長支援型」キャリア戦略

1 コンサルティングを受けたきっかけ

若手が定着する会社づくりへ！  
採用・定着を強化するために外部支援を活用

これまで採用活動については自社で試行錯誤を重ねてきましたが、限界を感じる場面も多くありました。内装業界では、事務職の人気は比較的高いものの、営業職の採用は、事務職と比べて希望する人が少ないため苦戦が続き、社員の高齢化も進む中で、若手人材の確保と定着をどう両立させるかが大きな課題となっていました。また、ホームページも長らく更新できておらず、情報整理の面でも、改善が必要な状況でした。こうした複合的な課題を整理し、効果的な改善策につなげるためには外部の力が不可欠だと判断し、コンサルティング支援に申し込みました。

そして、コンサルタントに毎月訪問していただき、伴走してもらえる点も大きな後押しとなりました。日々の業務に追われる中で、採用・定着などの本質的なテーマに集中できる環境づくりにも期待していました。社員一人ひとりが安心して働ける環境づくりを目指し、長期的な視点で組織体制の改善を進めたいという思いも、参画の一つのきっかけです。

2 取組内容

「求める人物像」を見直し  
採用と育成の軸を明確化

はじめに、会社が求める人物像の見直しから始めました。そして、コンサルタントのアドバイスのもと「私たちと共に歩んでほしい人」を社員同士で意見交換をし、「成長を前向きに受け止め、誠実に取り組める人」「人とのつながりを大切にできる人」という人物像にたどり着きました。新卒だけでなく、他業界でのキャリアを有する方も「自分にあった働き方をしたい」と前向きになれる、人物像まで掘り下げられたことは大きな収穫でした。

また、採用ページ刷新に向けて、会社の雰囲気や価値観が自然に伝わるよう、写真や文章の方向性を整え、キーマッセージは「仲間」「ご縁」というキーワードを軸に、求職者の心に届くメッセージ性のある言葉を選びました。最後に、キャリアパスの設計では、コンサルタントのアドバイスを受け、従来の役職ベースではなく「トレーニングパートナー」「ソリューションパートナー」など、能力や役割に応じた名称を導入することで、社員が自身の成長を描きやすくなる仕組みづくりを考えています。

3 取組の効果・成果

委員会活動を軸に広がる意識改革と職場の活性化

求める人物像を見直したことで、社員が主体的に意見を交わす場として設けられた「エンジョイワークチーム」などの社内委員会で、採用や教育に関する情報共有が活発になりました。また、合同企業説明会に向けた意欲や準備の質も高まり、OJTの進め方などについて、トレーナー同士で意見交換をする働きも生まれています。

さらに「成長イメージ」を言語化したことで、教育の標準化につながりました。業務の質を高めるために設置された業務品質教育委員会を中心に、マニュアルが整備されていない部分の見える化を進めています。これはお客様対応などについて、現場の声をもとに、改善に取り組む流れが浸透し、社員の働き方への意識改革にもつながっています。



「現場の声」をもとに業務改善を推進中 日々の働き方への意識も変化

4 今後の展望

採用・育成・定着を支える組織文化の深化へ

今後は、これまで社長が中心となって担ってきた採用活動を、会社全体で支える体制へ移行したいと考えています。採用に関わった社員が「自分が迎えた仲間だ」と感じることで、自然と教育にも力が入り、定着にもつながるはず。そして、社内委員会活動もその一環で、全社員が何らかの委員会に所属し、会社の方針や取組を理解したうえで日々の業務にあたるようにしていきます。

また、キャリアパスの見える化も進め、5年後・10年後の自分の姿を入社時から描けるようにすることで、仕事への主体性や納得感も高まると思っています。採用・育成・定着を連動させながら、「育てる文化」を社内に根付かせ、持続的に成長する組織を目指していきます。



事務職の皆さま。キャリアパスの明確化で定着と成長を後押し



対話が生む気づきと変化。次の一手が動き出す採用・育成改革

今回のコンサルティングで会社が抱える課題の見える化が進んだことは、大きな成果でした。同様の課題を抱える企業も多いと思いますが、2時間じっくり話すだけで頭が整理され、次の一手が見えてきます。私自身、そこが一番ありがたく、行動に移すきっかけにもなりました。対話の積み重ねが確実に前進につながると感じています。



代表取締役社長 日暮 政人さん



キャリアパスの「見える化」が定着の鍵に。働く未来を描ける会社へ

一人前になった先の未来が描けないと、働く意欲も続きません。だからこそ、キャリアパスの見える化は急務だと感じています。5年後、10年後にどんなポジションに立ち、どんな働き方ができるかを採用時から丁寧に伝えたいです。社員が成長を実感できる環境を整えることで、安心して働けるようになり、定着率の向上にもつながると考えています。



常務取締役 日暮 真理子さん



自然体の人物像で採用の方向性を明確にし、育成へつなげる

コンサルティングを通じて、実際に定着する人物像を考えられたことが印象的でした。「誠実で成長を前向きに捉える人」に加え、経験を積み重ねてきた人にも響く自然体のイメージが整理され、採用の方向性が一層明確になったと感じています。採用から育成までを自分ごととして捉える風土づくりを、現場と一体となって目指していきたいです。



人事部 課長 小宮 義之さん

「まだ大丈夫」な今だからこそ採用を見直す！  
人材との出会いを確実にする採用改革へ

代表者名	代表取締役社長 渡邊 達也
所在地	東京都立川市錦町4-9-7
URL	<a href="https://kabu-watanabe.co.jp/">https://kabu-watanabe.co.jp/</a>
社員数	170名
事業内容	クロス・カーペット・床材・カーテン・システムキッチン・バス・照明 空調・家具・エクステリア・副資材・施工用具等の総合商社



代表取締役社長 渡邊 達也さん

取組の  
ポイント

- point01 求める人物像を明確化し、「聞く力のある人」が社内の共通認識へ
- point02 「年間休日の多さ」や「協力体制」など、魅力を整理し求人票に反映
- point03 面接手法を見直し、共通の質問シートで質の均一化を図る

## 1 コンサルティングを受けたきっかけ

「今は困っていない」からこそ始める  
将来を見据えた採用力強化

近年、求職者からの応募者数が減少し、採用活動に不安を感じるようになりました。以前は、求人を出せば20~30名の応募があり、選考に余裕がありましたが、現在は応募が集まりにくく、給与水準の見直しなど、他社に合わせた対応にも限界を感じていました。背景には転職市場の活性化や働き方改革があり、求職者がより良い条件を求めて積極的に動ける状況になっています。当社でも労働時間の短縮をはじめ、働きやすい環境づくりにも取り組んできましたが、中小企業が選ばれるためには、魅力をいかに伝えるかが一層重要になっています。

このような危機感を抱いていたタイミングで、団体からコンサルティング事業の案内を受け、余力のある今こそ採用のあり方を見直す好機と捉え、申し込みました。今後も安定的に人材を確保するため、求人票の表現を工夫し、求職者の目に留まる仕組みづくりを進めたいと考えていたことも、参画を決めた一つのきっかけです。

## 2 取組内容

求める人物像の明確化と面接の標準化で  
採用の質を底上げ

最初に行った取組は、求める人物像の明確化でした。理想は漠然と社内でも共有されていたものの、具体性に欠けていたため、言語化して共有できるものに整えました。そして、コンサルタントのアドバイスをもとに社員同士で意見を出し合う中で、「聞く力のある人」が最も重要との共通認識が生まれました。なぜなら、内装施工業者との円滑なコミュニケーションが次の仕事につながるためです。このように、明確な形で言語化できたことは大きな成果でした。

また、年間休日の多さや社員同士の協力体制など、自社の魅力を再認識し、求人票の内容に反映しました。

さらに後半では、求める人物像に合わせた面接手法の統一にも着手しました。店舗ごとに面接の進め方が異なり、面接対応をする社員は不安を抱えていたため、質問内容や会社説明の要点を整理し、共通の質問シートを作成しました。面接の質を均一化することで、長期的に活躍できる人材との出会いにつながると考えています。

## 3 取組の効果・成果

## 面接は「伝える場」から「寄り添う場」へと 価値観の転換が進む

今回の事業を通じて、社員の考え方や視点から、多くの気づきを得ることができました。普段の業務ではじっくり話す機会が少ないため、「こんな視点を持っていたのか」と新たな発見があり、大きな収穫となりました。

特に印象的だったのは、「この会社を通して、自分の思い描く生活や夢が実現できるか」という視点で働いている点です。面接では、会社目線で企業の夢や展望など、「伝えたいこと」に偏ってしまいがちでしたが、求職者が本当に知りたいことは「この会社で自分の理想の暮らしやキャリアを築けるか」という点であると、社員との意見交換を通じて学びました。求職者の思いや希望を引き出す質問を再設計し、面接を「会社の魅力を伝える場」から「求職者の未来に寄り添う場」へと見直すきっかけとなり、採用のあり方を再考する大きな転機となりました。



現場で資材を確認する社員の姿 「働く人の視点」が採用改革のヒントに

## 4 今後の展望

## 質問カードで応募者の本音を引き出し、「選ばれる面接」の実現

まずは、得られた学びを採用活動に着実に反映させることが重要だと考えています。特に、会社として統一された面接スタイルの確立を目指しています。これにより、各店舗の個性に合った人材との出会いにつながると期待しています。また面接では、求職者が「本当に知りたいこと」を自然に質問できるよう、「よくある質問カード」を作成し、求職者を選んでもらう仕組みの導入を準備中です。求職者にとっては質問しやすく、面接者側も事前に回答を整理できるため、双方にとって充実した面接が実現できると考えています。加えて、「印象に残る会社」という評価も期待できます。

さらに、面接の標準化は、内定辞退への対策にもつながると考えています。会社の魅力を全社員が共通認識として持ち、誰が面接しても一貫した情報を伝えられるようにすることで、求職者の思いや希望を引き出し、自社を選んでもらえる可能性を高めていきたいと考えています。



現場に向かう社員 最前線から会社の魅力を届ける



面接改革の視点 「選ばれる会社」を目指して



## 「まだ大丈夫」な今こそ動く。採用の土台づくりと未来への備え

人員体制に喫緊の課題がない企業もあると思いますが、余力のある今だからこそ、参画して本当に良かったと強く実感しています。普段は意識されにくい自社の魅力を再発見でき、社員がどんな視点で仕事に向き合っているのかを知る貴重な機会にもなりました。採用に困ったと感じた時には、すでに手遅れになっている可能性もあります。そうした状況で採用しても、早期離職のリスクが高まります。だからこそ、今のうちから備え、長期的に安定した採用活動の土台を築くことが重要だと、今回のコンサルティングを通じて痛感しました。「うちはまだ大丈夫」と思っている企業の方にこそ、ぜひ届いてほしい事業です。



代表取締役社長 渡邊 達也さん

AIを活用し、採用活動を前進！  
伴走支援による実践が導いた  
確かな成果と未来への展望

代表者名	代表取締役社長 富田 互正
所在地	東京都品川区東五反田5-25-19 東京デザインセンター6F・A・B
URL	<a href="https://www.tominet.co.jp/">https://www.tominet.co.jp/</a>
社員数	44名
事業内容	壁紙、インテリアファブリックス、家具、 インテリアアイテムの貿易業務及び企画、卸、販売



常務取締役 松本 勝正さん

取組の  
ポイント

- point01 若年層に届く求人サイトを活用し、登録後すぐに応募を獲得
- point02 AI活用の基礎を学び、求人票の改善に活かす
- point03 応募獲得を通じて、採用DXの効果と可能性を実感

## 1 コンサルティングを受けたきっかけ

DXを活用した採用活動への  
転換を期待

近年、企業活動のあらゆる場面でDX化が進む中、当社でも採用の在り方を見直す必要性を感じていました。従来の採用活動だけでは成果が出にくく、事務職の応募は一定数あるものの、営業職の応募が少ない状況が続いていました。ハローワークのインターネット求人でも期待した反応が得られず、一方で人材紹介会社からの紹介は実績があるものの、費用負担が大きいことが課題でした。こうした背景から、より効果的な方法を模索していたところ、組合から本事業を案内いただき、「DXの視点から新しい方法を学びたい」という思いで、参画を決めました。

また、日頃の業務を通じてDX化の流れが加速していることは実感していましたが、当社には採用専任の担当者がおらず、他業務と兼務しながら進めていたため、新しい取組に踏み出す余裕がありませんでした。「やってみなければ何も変わらない」という思いもあり、DXを活用した採用活動への転換に期待して申し込んだことも、大きなきっかけの一つです。

## 2 取組内容

求人サイトへの登録と  
AI活用の実践による採用DXへの第一歩

最初に行った取組は、若年層が利用する求人サイトへの登録でした。コンサルタントの丁寧なサポートにより、初めての作業でもスムーズに進めることができました。創業100年を超える歴史や、本物志向にこだわる姿勢などを求人キーワードとして盛り込み、求職者に魅力が伝わるよう工夫しました。また、「近隣にコンビニがあることも若い世代にとっては重要な情報になる」とアドバイスいただき、これまで意識していなかった視点を得られたことも大きな気づきでした。

さらに、求人票の作成や分析にAIを活用する方法も学びました。AIは質問の仕方によって回答が変わるため、どのように問いかけるべきか、どこに注意すべきかといった基礎的な部分を教えていただきました。これらはDXを進める上での土台となる知識であり、今後、採用ページを整備していく際にも、内容の精度を高めるために活用していきたいと考えています。

## 3 取組の効果・成果

## 応募獲得による手応えと、採用DXの可能性を広げた実感

求人サイトに登録してからわずか数日で2件の応募がありました。コンサルタントからも「これほど早い反応は珍しい」と言われ、面接には至らなかったものの、DXを活用した採用活動の効果を実感する大きな出来事となりました。また、最近では外国籍の方からの応募もあり、新しいチャレンジをしたからこそ得られた成果だと感じています。

当社は輸入品の取り扱いが多く、ホームページ上で商品を検索しサンプル請求ができる仕組みを整えるなど、日頃からDXに触れる機会はありました。そのため採用活動へのDX活用にも前向きではありましたが、今回のコンサルティングを通じて、より実践的な知識を得られたことは大きな収穫でした。今後の採用活動に活かせる「確かなきっかけ」を得られたと感じています。



日頃の業務にもDXが息づく現場。その姿勢を活かした取組で成果を実感

## 4 今後の展望

## 当社らしい採用ページの整備とDXとAIで描く次の展望

今後は、採用ページの本格的な整備に取り組んでいきたいと考えています。採用ページは求職者が最初に当社を知る重要な入口となるため、他社の採用ページも参考にしながら、企業としての歴史や価値観、本物志向のこだわりを丁寧に伝えられるよう、情報の整理と発信方法を検討していきたいと思っています。

また、今回のコンサルティングで学んだAIの活用方法を、採用ページの文章作成や情報のブラッシュアップにも取り入れていく予定です。AIの回答をそのまま使うのではなく、最終的には自分たちの言葉で整えることで、当社らしさを損なわない発信を心がけたいと考えています。

さらに、DXを活用した採用活動は一度で終わらせるのではなく、継続して改善していくことが重要だと感じています。応募状況の分析や求人内容の見直しを定期的に行い、当社に合った人材により届きやすい採用活動へと進化させていきたいと思っています。



こだわりが伝わる一瞬。採用ページでも当社らしさを丁寧に発信予定



積み重ねてきた歴史を礎に、DXとAIを活かし未来へ歩み続ける企業へ



## DXの学びが導いた気づき。実践し続ける姿勢が大切

DXの専門家から学べたことは、非常に大きな価値がありました。何を質問すべきか、どこから手をつけるべきか分からない状態から、必要なポイントへと導いていただけたことで、「参画して良かった」と心から感じています。大切なのは、コンサルティングを受けた後に自ら動き、学んだことを実践し続ける姿勢だと思います。受けて終わりではなく、実際に手を動かし、試行錯誤しながら継続することで初めて身につくものです。コンサルティングの際にいただいたメモや資料は、今でも見返しながら活用しています。同じ課題を感じている企業の皆さまがDX化に踏み出すきっかけとして、ぜひこの事業を活用していただきたいと思っています。

常務取締役  
松本 勝正さん



# 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。



誰かの暮らしを良くするために。

誰かの暮らしを良くするために。

## 用途

- 組合ホームページへ掲載、希望する組合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する。

## 目的

- 快適な生活空間を提供する役割と魅力を伝える。
- 生活に必須の商材を扱っていて、住宅やオフィスを利用するすべての人が幸せに過ごせる環境の創造に、仕事を通じて貢献していることを伝える。
- 製造、流通、施工の3者が役割を分担しあって成り立っていることを伝える。

## 対象者

- 特定の年齢層や属性に偏ることなく幅広く。
- 安定重視、漸進的な成長環境を指向する方。



## 企画

制作本数 **2本** (本編および短尺版)

01

「誤解されないよう正確にポイントを伝える」を演出ポイントとし、ナレーション説明で内装業界を支える仕事であり、人々の暮らしを良くする仕事であることを伝える。

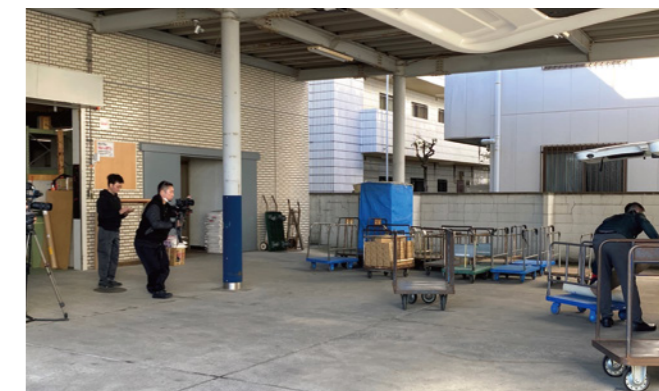


02

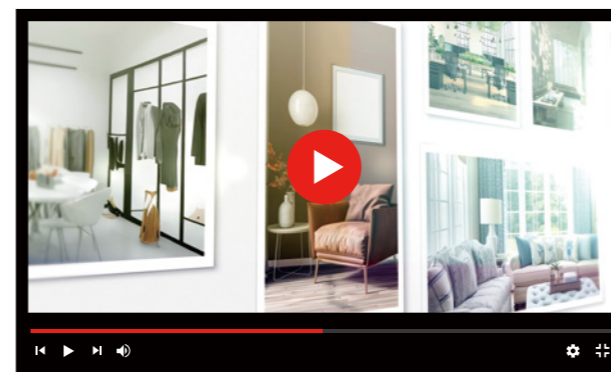
実際に業務に携わっている方のインタビュー(声)と作業風景で、視聴者が実際にそこで働く自分の姿をイメージしやすくしている。



## 撮影



## 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

動画制作を通じて業界の魅力を改めて整理し、若い世代や求職者の皆様に分かりやすくお伝えできるツールを得られたと感じています。本動画は組合のホームページ、さらには就活イベントなどで活用し、業界の魅力を広く発信していきたいと考えています。

また、組合員企業の皆様にも動画を広く共有し、ホームページや採用活動、広報の場などで積極的に活用していただければと思います。

業界全体が一体となり、次世代の人材育成に取り組むきっかけとな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

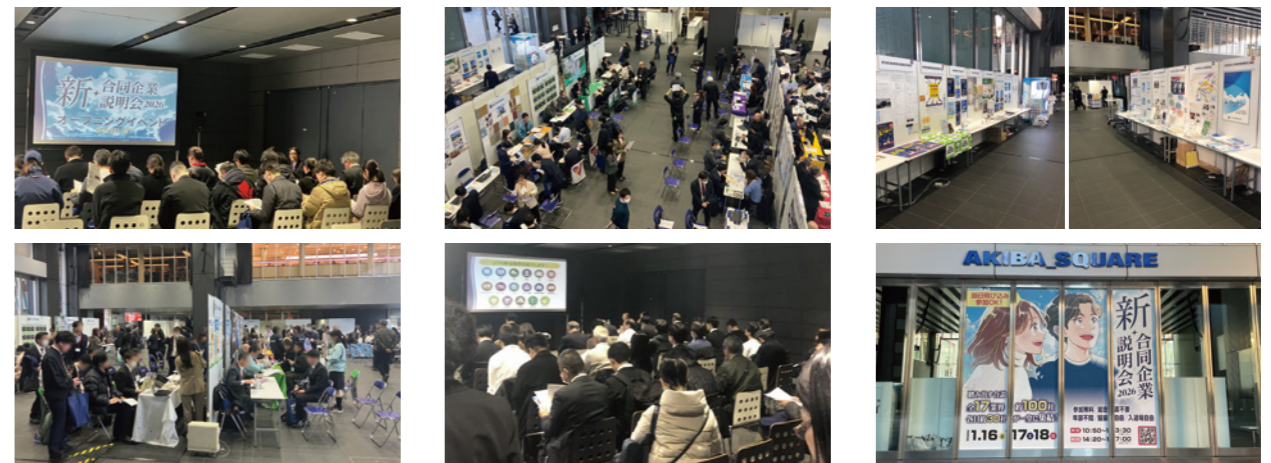
<b>POINT 1</b> 企業の方との話のきっかけになる「素朴な疑問リスト」を用意 「何を聞いていいかわからない」「聞きすぎてしまうかも」といった不安を解消!	<b>POINT 2</b> 後日企業訪問ができる「インビテーションカード制度」 「もっと話してみたい」「会社に行ってみたい」と思ったら、インビテーションカードでさらに企業を知る機会を作ろう!	<b>POINT 3</b> プロのコラムナによる証明写真コーナー ヘアメイクの身だしなみアドバイス付き! ご来場の方は、スタッフ着用をお願いします! 【当日予約制】
<b>POINT 4</b> キャリアカウンセラーによる無料相談コーナー 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

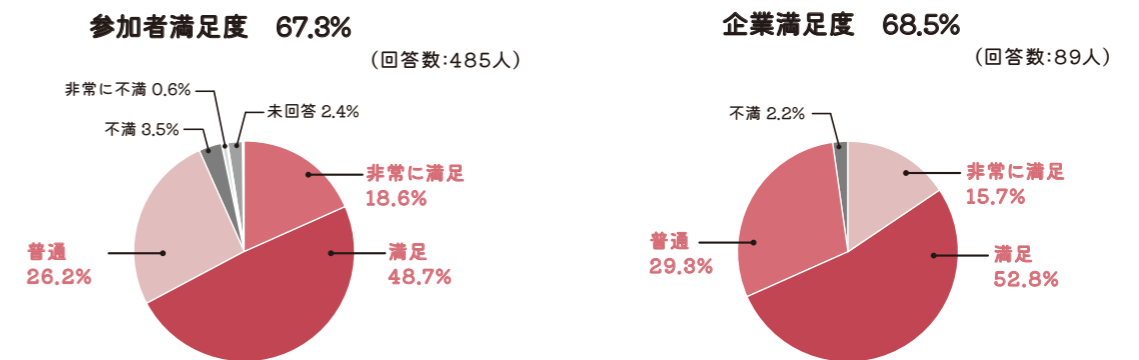
★インビテーションカード引換票★  
可能な限り、インビテーションカードを受け取る際に企業の方にお渡しください。  
ご記入いただいた個人情報は、受け取った企業が採用活動にのみ使用し、関係法令に基づき適切に管理いたします。  
複写式の用紙となっておりますので、必要事項を記入してください。【記入項目はすべて任意です】

※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



東京内装材料協同組合



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