

WOOD

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



東京木材問屋協同組合

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

東京木材問屋協同組合

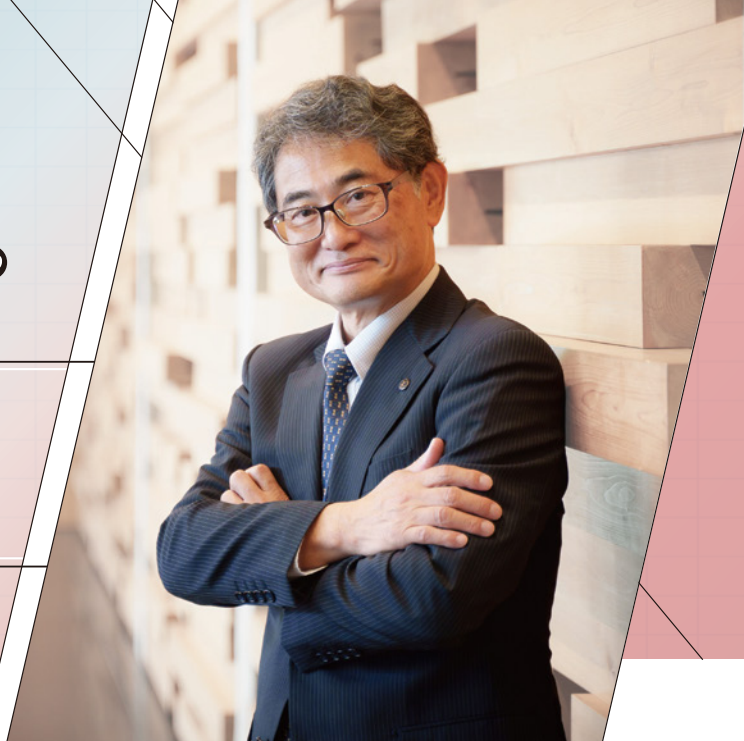
目次

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 採用・定着 株式会社江間忠ホールディングス	7
Case02 採用・定着 株式会社タツミ建装	9
Case03 採用・定着 細田木材工業株式会社	11
Case04 デジタル活用 株式会社竹徳	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

東京木材問屋協同組合

理事長 庄司 良雄



「取組事例集」刊行に当たり、一言ご挨拶申し上げます。

東京木材問屋協同組合は、江戸時代から今日まで連続と続く「木場」の材木問屋が組織する団体で、明治39年創立の「東京材木問屋同業組合」を組合発足の起源としており、令和8年には創立120周年の節目を迎える歴史と伝統を誇っています。

木材業界を取り巻く環境は、住宅資材の高騰、担い手不足、輸入依存リスクといった厳しい課題に直面する一方で、木材自給率の回復、国産材利用の促進、新たな労働力確保への動きも見られます。かつては住宅着工戸数の低迷などによる木材需要の減少が指摘されていましたが、近年では「ウッドショック」をきっかけに、輸入材への依存リスクが顕在化し、国産材利用への移行が加速しています。また、「都市（まち）の木造化推進法」の施行により、民間建築物も対象となり、木造化や内装の木質化が進むようになり、住宅を含む建築物全般での木材利用が促進されています。

当組合では、業界全体の人材確保を支援するため、令和4年度業界別人材確保オーダーメイド型支援事業（オーダーメイド支援）に引き続き、令和6年度業界別人材確保強化事業（カスタマイズ支援）に参画し、計10社の支援先企業を対象として、採用・定着に関する内容の人材コンサルティングの他、今回から新たに用意された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を個社単位で実施しました。団体単位としては、採用・面接と人材育成・組織活性化に関する人材確保セミナーを木材会館に於いて開催、後日、組合Webサイトに於いてアーカイブ動画を配信しました。また、業界PRツールとして感性重視のPR動画を制作し、採用マッチングイベントの新・合同企業説明会では、各団体の共有ブースに於いて活用しました。その他、集大成として、この取組事例集を作成すると共に、その事例発表会を実施しました。各取組の反響も大きかったことから、本事業による業界PR効果は絶大であったと感じています。

今回の取組により、業界PRの重要性や人材確保・定着に対する新たな考え方が組合内に周知されたと思いますので、今後はその経験及び知識を大いに活用し、各支援企業は勿論、業界全体としても、人材確保・定着における成果が得られるものと期待しております。

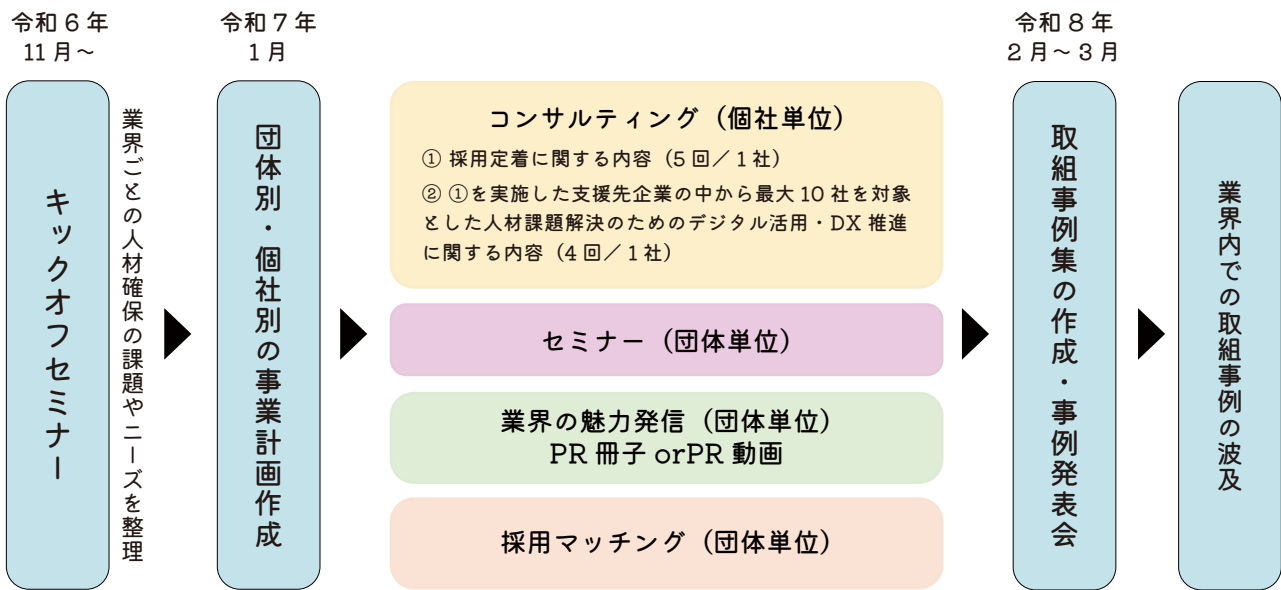
最後に、（公財）東京しごと財団、運営事務局、コンサルティングを担当された専門家の皆様をはじめ、本事業に参加していただきました組合員の皆様に対して、深く感謝申し上げます。

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

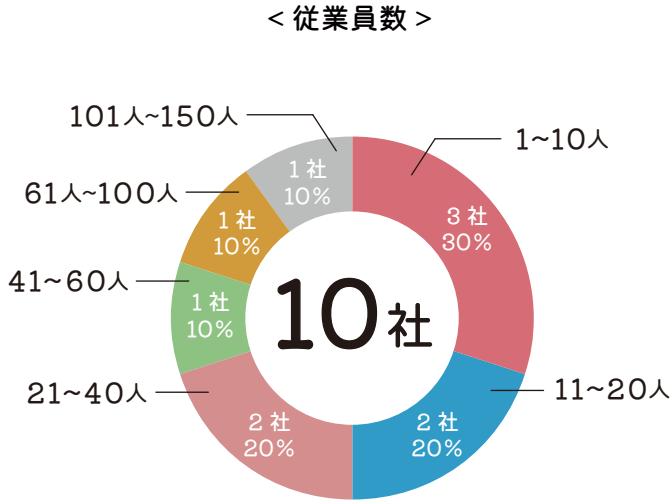
取組内容	回数
キックオフセミナー	1回
セミナー	2回
コンサルティング ①採用定着に関する内容	5回／1社
②①を実施した支援先企業の中から最大10社を対象とした人材課題解決のためのデジタル活用・DX推進に関する内容	4回／1社
PR冊子・PR動画	1式
合同企業説明会	1回
取組事例集の作成	1式
事例発表会の開催	1回



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	採用（新卒・中途）	9社
	育成・教育	5社
	制度の立案・見直し	3社
	社員の定着	4社

デジタル活用	採用ページの見直し	1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	4社
	業務効率化のためのIT環境整備	6社

具体的な事例

採用定着

- 採用に効果的な情報発信と自社ならではの魅力の可視化
- 自律的な社員が育ち定着する人材マネジメントの確立
- 人材育成のためのマネジメント研修を実施

デジタル活用

- 採用SNS運用ルールの設定
- クラウドを活用し、問い合わせ対応業務の効率化
- 新業務フローを構築し効率化・自動化できるシステムを策定

企業からの声

採用定着

- 具体的・実践的なコンサルティングで、参加メンバーの評判も良かった。
- 色々な面で目から鱗と言う感じで、初めてのことが多く、参加者にとっても貴重な経験だった。
- 採用の準備のための資料作成と、求人票及び求人ページの作成ができた。

デジタル活用

- 業務を見直すきっかけとして勿論の事、客観的視点からご指示いただき取り組むべき課題が明確になった。
- 生成AIの利用方法など、知らなかった知識を得ることができた。
- 情報やノウハウを教えていただき、実際にDXツールの活用に着手することができた。

コンサルタントからの声

少子高齢化の進行により、都内中小企業の雇用環境は一層厳しさを増しています。

特に若手人材の採用においては、長い伝統と高い技術を誇る木材業界にあって、各企業が世の中にどのような価値を提供していくのかを明確に示し、自社ならではの魅力を言語化し分かりやすく伝えていくことが求められています。

昨今の採用・定着でより大事なことは、職場の働きやすさと働きがいを感じられるかどうかであり、そこで働く社員の充実した姿を発信することができれば、企業への共感はずっと高まるものと考えます。

本事業が企業様の自らの価値を再認識するきっかけとなり、恒常的な人材確保力の向上につながることを期待いたしております。

コンサルタント
小犬丸 信哉



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19日（火）

会場：木材会館 6階 小ホール

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法と好事例

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

人口減少の現実や将来像、中小企業を取り巻く経営課題などを具体的に数値を示していただいたので、採用に対しての意識の変化をイメージできた。



スライドや資料で具体的な数値を示しながら説明いただき企業を取り巻く環境の大きな変化について勉強になった。

事業について7項目に分けて整理して細かく説明していただいたので、今後のスケジュールについて把握できた。



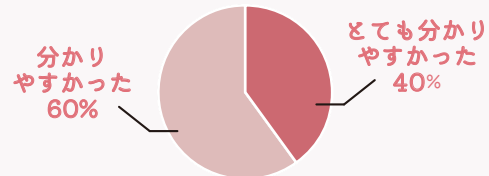
本事業でコンサルティングを受けた企業の事例について、パネリストからリアルに説明をいただいたので、コンサルティングを受けるときの心構えや準備について具体的にイメージできた。

コンサルティングを受けていく中で、自社に何が必要かを具体的に掴んでいきたいと思った。

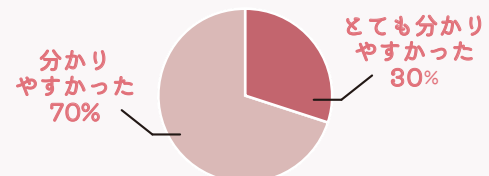


アンケート結果

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 10名
参加人数 10名
(来場 9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アンケートにより、若手人材の確保や採用した人材の定着に課題があることを把握し、今どきの採用手法やすぐに実践できるノウハウを盛り込んだ企画に決定。

採用支援に深い知見を持つ細井氏には「『辞めたら採る』から抜け出すためのヒント」について解説していただき、町工場の業務改革に取り組んだ三代目経営者の佐藤氏には「ゼロ」からの改革の道のり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10日(火)
●会場:木材会館 7F大ホール

講師

細井智彦事務所 代表
細井 智彦 氏

テーマ

【採用・面接セミナー】

応募を増やす求人票の書き方から活躍する人材を見極める面接手法まで

●「辞めたら採る」の繰り返しから一歩抜け出すために今すぐ始められることとは？採用ミスマッチや早期離職を防ぐために「採用したい人物像」の絞り込み、応募を増やす求人票の書き方、活躍する人材を見極めるための面接手法を解説しました。



参加者の声

盛りだくさんな内容で、実際求人票を作る時や面接前のチェックにとっても役立ちそうです。



具体的にどうしたら良いかが、丁寧に説明され、分かりやすく勉強になった。



人材確保が題材のセミナーは初めてで、とても参考になりました。今の採用、面接事情も踏まえた講義内容を早速実践したいと思います。



資料は行き届いていて今後活用できそうだった。講師の方の話も分かりやすく、聞きやすいトーンだった。

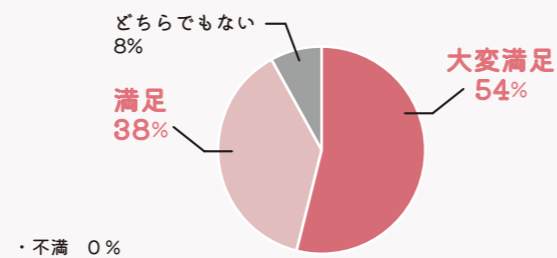


現実的な課題に対し、具体的な考え方や対策をお話いただいたので分かりやすく実践しやすい内容だった。

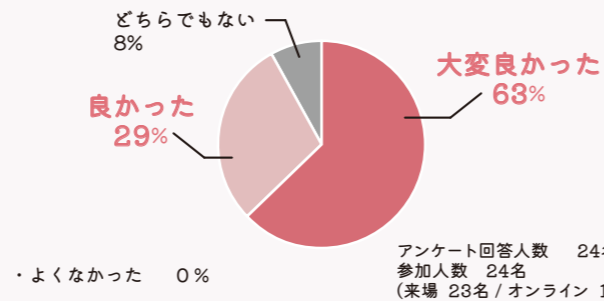


アンケート結果

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？



第2回

●日時:2025年9月2日(火)
●会場:木材会館 7F大ホール

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代が10年でここまで変わる！～三代目経営者が倒産危機の町工場を復活させるまで

●超高齢化が進み、10年連続赤字。当然、社内の空気は悪い。そんな町工場が10年に渡る取組の結果、毎年、新卒社員を迎え入れるまでに変貌し、業績も向上。その舞台裏を、経営者自らが解説しました。



参加者の声

同じ中小企業の3代目として興味深い講演でした。



人材の活用及び人材育成の生の声が聞けた。



同族会社の持つ問題や悩みの解決策を共有できました。



業界は違えど同じような状況から優良企業になられたお話を聞いて良かった。

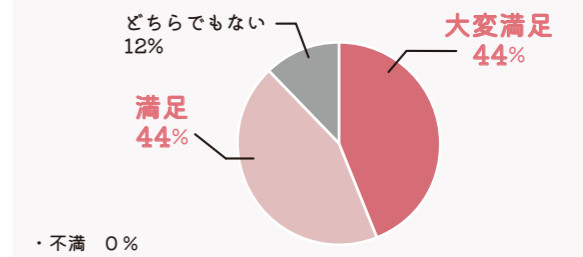


リアルな実体験に沿って話をされていたことが良かったです。

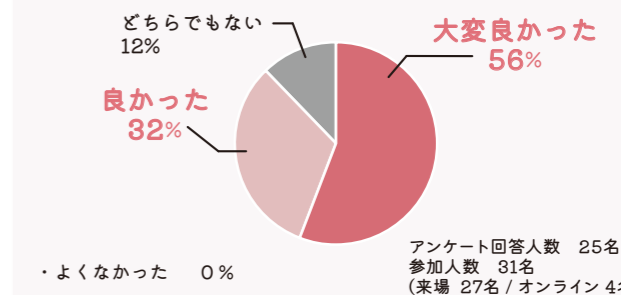


アンケート結果

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？



体験型研修で意識改革！
管理職層の学びを起点に
人材育成と教育制度の体系化を推進

代表者名	代表取締役社長執行役員 江間 社一
所在地	東京都中央区晴海3-3-3
URL	https://emachu.co.jp/
社員数	78名
事業内容	不動産開発、物流施設賃貸、倉庫・埠頭施設の賃貸・運営、プレカット工場施設・機械設備のリース、グループ会社の経営指導



執行役員 山本 聡さん



- point01 部長職へのマネジメント研修で人材育成の実践力を強化
- point02 思考特性の違いを活かしたワークショップで、対話力を向上
- point03 ゲーム型の体験研修で「伝え方」の難しさを実感し、意識改革を促す

1 コンサルティングを受けたきっかけ

部長職のマネジメント力向上を目指し
体験型研修で組織の成長を後押ししたい

これまで管理職向けの教育制度として、動画研修を導入していました。しかし、業務の合間に視聴することが難しく、実際には「見ただけで終わってしまう」ケースも多く、効果を実感しづらい状況が続いていました。そこで、こうした課題を感じていた中で、「実際に体感できる研修が必要ではないか」と考え、組合からの提案もあり、今回の事業がそのニーズに合致すると判断し、コンサルティング支援への申し込みを決意しました。

特にコンサルティングに期待したことは、部長職の教育制度についてです。これまで、理論的な研修を受ける機会が少なかった層に対し、マネジメントに必要な知識や視点を身につけてもらいたいと考えていました。組織強化の観点からマネジメントの理解を深め、部下指導を含むコミュニケーションを学ぶことで、各部署に持ち帰って若手社員の育成に活かしてもらいたいと考えていたことも、参画の一つのきっかけでした。

2 取組内容

互いの違いを認め、伝える力を育む！
体験型研修で「気づき」と「変化」を促す

今回のコンサルティングでは、関連会社の部長職数名を対象に、全5回の人材育成に関するマネジメント研修を実施しました。最初に、コンサルタントから思考特性の分析手法を学び、自身の考え方や傾向を見つめ直す機会となりました。次に、部下の思考特性に応じたコミュニケーション手法をワーク形式で実践し、互いの違いを尊重する重要性を再認識しました。こうした学びを通じて、「今後の対応方法がより具体的にイメージできるようになった」との声も寄せられました。

特に印象的だったのは、ゲーム型の体験研修です。部長・課長・部下の3グループに分かれ、言葉を使わず紙に書いた指示のみで情報を伝達するワークに取り組みました。意図がうまく伝わらない場面が多く見受けられ、「伝えつもりが伝わっていない」という日常業務でも起こり得る課題を体感することができました。この体験を通じて、コミュニケーションの質や伝える姿勢を見直す良いきっかけとなりました。

3 取組の効果・成果

部長職に新たな視点！ 伝える前に「理解する力」が育成の鍵に

今回の研修を通じて、管理職層が育成への理解と対応力を着実に深めていく様子を、間近で見ることができました。個々の特性に応じたマネジメント手法を学び、指導の選択肢や対応の幅が広がったことは、大きな成果だと感じています。

また、研修を通じて、部下の声に耳を傾ける姿勢や「まずは相手を理解することが育成の出発点になる」という考え方が、管理職層により一層浸透していると感じました。さらに、世代間の価値観の違いを踏まえ、従来の伝え方を見直す必要性が明確になったことも大きな成果です。こうした気づきは、今後の人材育成を進めるうえで重要な力になると考えています。



研修に参加した部長職の皆さま。育成の視点が深まり、意識改革の一歩に

4 今後の展望

現場を巻き込み、育てる風土へ！ 持続的な人材育成の仕組みづくりを推進

今後は数年かけて、人材育成や組織強化の仕組みを体系的に整えていく計画です。今回の研修はその出発点となり、現場の意識を高める有意義な機会となりました。社員一人ひとりの特性を理解し、適切な役割や指導方法を見極めることは、マネジメントに欠かせない視点です。

さらに、コンサルタントの力も借りながら、育成文化を会社全体に根づかせ、現場を巻き込んだ持続的な仕組みづくりを進めていきたいと考えています。そのためにも管理職との継続的な対話を重ね、理解を深めてもらうことが、組織全体の風土改革につながるものと思っています。「面白く、発見の多い研修だった」という声も複数寄せられており、こうした学びを社内で共有することで、コミュニケーションの質向上や育成の定着、ひいてはグループ全体の成長にもつながると期待しています。



現場との対話が鍵に。人材育成の未来を語る山本執行役員



山林事業の四季の風景を重ねて、人材育成も時間をかけて育てる文化へ



「自社に合う支援」が見つかる！ 人材育成に悩む企業へ前向きな選択を

コンサルティングを受ける一歩は簡単ではありませんでしたが、組合からの提案で参画することができました。会社の課題に合ったコンサルタントをご紹介いただけた点も大きな支えとなりました。同じように人材育成や教育制度に悩んでいる企業には、こうした機会を逃さず、ぜひ前向きに取り組んでいただきたいと思っています。



取締役 専務執行役員 河辺 尚昭さん



自分を知ることが、組織を変える第一歩。マネジメントの可能性を拓く

普段は学べない自己理解の機会となり、思考特性の分析を通じて、個々の特性に応じたマネジメントの可能性を学べました。難しさを感じつつも楽しく取り組める研修で、組織運営や人事に活かせる多くの示唆を得たと実感しています。こうした考え方が会社全体に浸透すれば、より良い変化が生まれると確信しています。



江間忠木材(株) 木造建築事業部 営業第一部長 石垣 亮さん

求職者目線で採用活動を再構築！ 求人票と求人媒体を見直し 人材との出会いを創出へ

代表者名	代表取締役社長 小林 功治
所在地	東京都江東区新木場3-7-5
URL	https://www.tatsuken.co.jp/
社員数	6名
事業内容	公団住宅、マンション、木造住宅等建築工事・設計・請負一式 建築用木材、建材の販売、納材業 不動産の管理および仲介販売 ビル、住宅等のリノベーション



代表取締役社長 小林 功治さん

取組の ポイント

- point01 求人票と雇用条件を見直し、正社員採用へ踏み出す
- point02 ワークシートの活用で自社の魅力や仕事のやりがいを棚卸し
- point03 求人媒体を拡充し、求職者との接点を広げる基盤づくり

1 コンサルティングを受けたきっかけ

採用停滞の打開へ、外部支援に再挑戦 組合推進役として、自社の改革実践者に

当社では、採用は長年の課題であり、求人を出しても応募や問い合わせがほとんどなく、具体的な改善策を見いだせずにいました。採用活動は私と経理担当の妻の2人のみで、特別な施策を検討する、十分な余裕がなかったのが実情です。

そうした中、何としても採用課題を克服したいという強い思いから、コンサルタントの知見を得ながら改善に挑む必要性を感じ、今回のコンサルティング支援に申し込みました。外部の知見を取り入れることで、自社だけでは気づけなかった改善の糸口が見えるようになりました。

また、組合として本事業に参加することになり、総務委員長として率先して取り組むことで、他社へも自信をもって紹介できると考えました。以前にも、同様の人材確保事業でコンサルティングを受け、有意義な学びが得られた経験があったため、今回も活かせると期待したことも申し込みの一つのきっかけです。

2 取組内容

自社の魅力や仕事のやりがいを整理し 求人票と媒体を刷新

まずは、求人票の改善に取り組みました。大工職は当初、契約社員での募集としていました。しかし、コンサルタントから、求職者の選択肢を狭めている可能性があるというアドバイスを受け、正社員採用も視野に入れました。また、給与形態も日給から月給への変更を検討し、魅力ある条件の見直しを進めました。さらに、ワークシートを活用し、自社の魅力や仕事のやりがいを整理する機会も得られました。「現場で仕事が一区切りついたときに感じる達成感」や「幅広い案件に挑戦できる環境」といった具体的な魅力を整理し、求人票に深みを持たせられたと感じています。

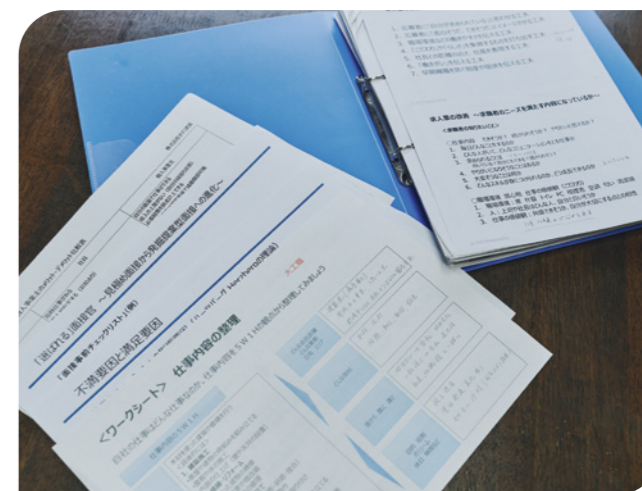
最後に、求人媒体については、ハローワークのみでの掲載から、認知度向上を目指すため、採用支援ツールを活用しました。求人情報が複数の検索エンジンに自動転載される仕組みを知り、情報拡大に有益だと感じました。多くの求職者に届く可能性を実感し、まずは取り組んでみることで、採用活動が前進することを理解できた点も、コンサルティングを通じた大きな成果となりました。

3 取組の効果・成果

求職者目線への発想の転換で採用活動に手応えを

今回の取組を通じて、求職者の視点やニーズを軸に、採用活動を考えることの重要性を改めて実感しました。これまでの「待つ採用」から、「応募してもらうために、何を工夫できるか」と考える姿勢へと変化したことは、採用力向上に向けた大きな一歩です。求人票の改善や採用条件の見直しも、この学びにより、形にすることができました。取組を通じて、自分たちの姿勢そのものが前向きになったと感じています。

特に、ワークシートを活用した自社の魅力や仕事のやりがいの棚卸しは非常に有効で、今後の採用活動の有効な指針として活かせるものとなりました。求職者目線での情報整理ができたことで、方向性が明確になった点は大きな収穫です。継続的に活用できるツールとして、採用活動の質を高める礎になると期待しています。



ワークシートで魅力や仕事のやりがいを棚卸し。今後の採用活動の礎に

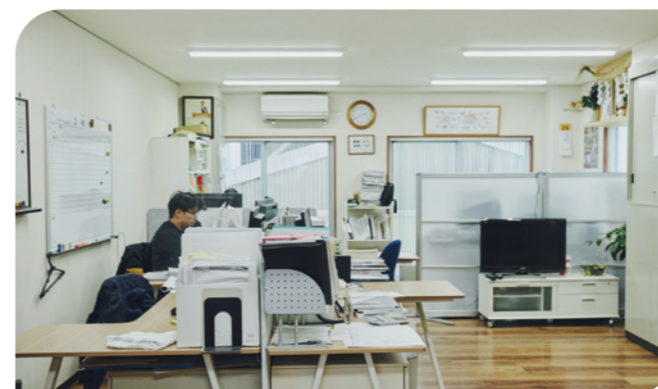
4 今後の展望

採用力の強化が組織の未来を育てる

今回の取組を通じて得た気づきや学びを活かし、まずは、大工職の正社員採用の実現に向けた改善を着実に進めていきます。採用支援ツールを活用しつつ、求人票の内容や待遇面の見直しを重ね、求職者の目線に立った採用活動を進めていく方針です。今後は、採用に関する最新情報を積極的に収集・把握し、ハローワークや各種求人媒体の運用状況も定期的に確認する体制を整えていく予定です。

また、InstagramなどSNSの活用にも取り組み、現場の雰囲気や日々の様子を発信することで、求職者との新たな接点を広げることを目指します。

さらに、採用後の定着支援にも重点を置き、就業規則の改訂や働きやすい環境づくりを推進しながら、長期的な人材育成と組織の安定成長を目指します。こうした取組の積み重ねが、継続的な人材確保と定着につながると信じています。



少人数だからこそ、風通しの良さを大切に。未来の仲間を迎える準備中



地域のつながりに根差した信頼の証。安定した組織運営の基盤に



採用の課題にコンサルタントが伴走し、経営と両立できる体制づくりへ

人材確保や採用に関しては、我々経営者よりもコンサルタントが最新の情報やツールに精通しています。自社だけで採用活動を進めるのではなく、コンサルタントと伴走しながら、より良い方向を模索することが有効だと感じています。当社でもSNS運用にチャレンジしていますが、情報化社会の中で、求職者に今何が響くのか分からず進めていたのが実情です。今回、コンサルタントから「SNSは採用や自社の魅力発信につながる場になる」と伺い、しっかり取り組もうと思ったのは大きな収穫でした。経営と採用の両立は難しいからこそ、コンサルタントのアドバイスは大変心強く実践的でした。採用に課題を感じている企業の方には、ぜひ活用していただきたいです。

代表取締役社長
小林 功治さん

社員の声と求職者視点を活かした採用改革で未来を支える人材確保に挑戦

代表者名	代表取締役社長 奥村 永徳
所在地	東京都江東区新木場2-5-3
URL	https://www.woody-art-hosoda.co.jp/
社員数	48名
事業内容	高機能化木材（不燃木材・アセチル化木材アコヤ）・ウッドデッキ材（ハードウッド材）・フローリング材・木製インテリア・各種木材製品の製造・販売、木材製品の加工・塗装、床工事（フローリング、置床）、ウッドデッキ工事、内装木工事



左から、代表取締役社長 奥村 永徳さん、業務本部秘書課 那須 瑠希奈さん

取組のポイント

- point01 社員アンケートで仕事の魅力を再確認し、求人票を分かりやすく改善
- point02 求職者目線でPR文を再構築し、働く姿を具体的にイメージできる形へ
- point03 若年層向け求人サイト登録などの改善施策が実り、新たな採用に成功

1 コンサルティングを受けたきっかけ

人手不足を解決するための挑戦 学びを力に採用活動を強固なものに

当社は、大規模な会社ではなく、専任の採用担当者も置いていないため、これまで社長が中心で採用活動を行ってきました。しかし、思うように人材を確保できず、離職者も出る状況が続いていました。また年齢層の高い社員が多く、定年退職で社員数が減ることは避けられません。人材の確保は、企業の存続にも関わる課題であり、絶対的な人数不足を防ぐことが急務と考えています。こうした状況の中、人材確保強化事業を案内いただき、本事業に申し込みました。

また、以前にも同様の支援を受けたことがあり、その際には求人票の書き方や採用ページの改善に加え、会社のミッション・ビジョン・バリューを明確にする重要性を学びました。採用活動で自社の魅力を適切に伝えるためには、企業の根幹となる三本柱を整理することが必要であると気付かされました。その学びを更に深めたいと考え、今回改めてコンサルティングを受けることにしたのも、申し込みの一つのきっかけです。

2 取組内容

社員の声を活かした採用改革 新たな採用チャネルの開拓へ挑戦

最初に行った取組は、求人票の見直しです。コンサルタントから、木材加工職については「仕事内容が分かりにくい」とのアドバイスを受けたことから、現場の声を反映させるため、生産部の社員を対象にアンケートを実施しました。主に、仕事のやりがいや面白さ、達成感といった声を聞き、これを求人票に反映することで、木材加工の魅力を変えて認識する機会となりました。

次に、東京しごとセンターで開催される合同面接会への参加に向け、企業PR文を作成しました。最初は、定型的文章でしたが、「短くまとめるより、求職者が働く姿を想像できるように具体的に書いた方が良い」とのアドバイスを受け、一日のスケジュールを盛り込み、入社後の働き方がイメージできる内容へと修正しました。

最後に、若年層が利用する求人サイトの登録にも挑戦しました。これまでは費用面を理由に導入を見送っていましたが、無料の採用支援ツールの存在を紹介いただき、新たな採用チャネルとして積極的に活用することにしました。

3 取組の効果・成果

積み重ねた努力が即戦力の採用につながり、人材の確保を実現

コンサルティング期間中に、木材加工の求人で2名の採用が実現しました。木材加工に関心を持ち、専門学校で学んできた人材であり、入社後すぐに戦力として活躍しています。これまで積み重ねてきた採用改善の取組が、具体的な成果として現れた結果だと受け止めています。

また、就活エクスプレス経由で2名の応募があり面接へと進みました。企業PR文を見直したことで、求職者の関心を引き、応募につながった点は大きな前進です。改善したPR文は、さまざまな採用場面で活用していく予定です。また、若年層向け採用支援ツールの登録ができたことも成果です。求人サイトで検索することが主流となっている中で、新しいチャネルを開拓できたことは、今回の取組での大きな成果となりました。



2名の採用が実現し、即戦力として木材加工の現場で活躍中

4 今後の展望

継続的な採用への挑戦とインターンシップ導入で、入社したくなる会社づくりへ

今後は、中途採用を軸としながら、高卒採用を継続し、大卒の新卒採用についても求人サイトを通じて挑戦を続けていく方針です。採用活動には、見直しと工夫が不可欠であり、自社の主体的な取組が重要であることを改めて実感しました。今回の学びを継続し、加工現場の動画や社員の声もさらに充実させることで、仕事の見える化を一層強化していく予定です。また、高校生のインターンシップ受け入れにも初めて取り組む予定です。実際の業務内容や、職場の雰囲気を知ってもらうことで、将来の就職につながる機会とするため準備を進めています。

会社の持続的な成長には、人材の確保と育成が不可欠です。これまで費用を抑えた採用活動が中心でしたが、今後は採用活動の予算化も視野に入れ、待遇改善も含めて「入社したくなる会社づくり」を目指していきます。魅力ある職場環境を整え、優秀な人材を確保することで、会社の発展へとつなげていきたいと思っています。



木材選びの丁寧な姿勢が、仕事の魅力と職場の雰囲気を物語る



働きやすい環境づくりを進め、入社したくなる会社づくりを目指して



経営者の声 コンサルタントのアドバイスが採用を後押し、企業の未来を支える挑戦

採用担当者はノウハウもなく、求人サイトにも未着手だった当社にとって、コンサルタントのアドバイスは大きな力となりました。求人活動や人事制度の改善が実際の採用につながり、深く感謝しています。人材確保は企業の将来を左右する課題であり、外部の力を借りながら腰を据えて取り組む姿勢が不可欠です。同じ悩みを抱える企業にとっても非常に有益な事業だと感じています。



代表取締役社長 奥村 永徳さん



担当者の声 求職者視点を取り入れ、社員が馴染みやすい環境づくりへ

コンサルティングを通じて、会社側だけでなく求職者の視点で考える重要性を実感しました。求職者にとって一日の業務が具体的に見えることや、働く姿を想像できることが大切だと学びました。今後は、就職後のサポートにも力を入れ、新しく入社した社員が会社に馴染みやすいようコミュニケーションを意識し、居心地の良い雰囲気づくりを心掛けたと思います。



業務本部 秘書課 那須 瑠希奈さん

SNS活用で社風を伝え 求職者との信頼関係を築く 採用強化策

代表者名	代表取締役 鈴木 康彦
所在地	東京都墨田区立川3-18-14
URL	https://www.taketoku.jp/
社員数	56名
事業内容	建築工事事業、規格建築事業、不動産開発事業 不動産賃貸事業



左から、次長 兵庫 伸之さん、総務部 渡部 優花さん、取締役 総務部長 今井 靖さん

取組の ポイント

- point01 SNSで等身大の「日常・表情・雰囲気」を伝え、親近感を高める
- point02 働きやすい環境を可視化し、求職者に安心材料を提供
- point03 SNS発信で広報力を強化し、3名の採用に成功!

1 コンサルティングを受けたきっかけ

専門家の支援でSNS活用を強化 求職者に届く情報発信を目指して

これまでは、企業の魅力や雰囲気を求職者に伝える手段として、求人票やホームページが中心でした。しかし近年は、若い世代を中心にSNSで情報収集を行う傾向が強まっています。当社としても、会社の強みや日々の様子を自然に届け、他社との差別化につなげるため、SNSの活用を検討してきました。しかし、社内に専門部署があるわけではなく、SNSが分かる社員を中心に取り組んでいたものの、独自の知見だけでは限界を感じていました。より効果を高めるためにはどうすればよいか、専門的な視点が必要だと考えて模索していたところ、組合から本事業をご紹介いただき、コンサルティング支援に申し込みました。

また、以前からこうした支援制度の情報は積極的に収集しており、最新の知識や実践的なアドバイスを学びたいという思いも強くありました。他社の取組も参考にしながら、SNS活用をより良い方式に進めたいという期待もコンサルティングを受けた一つのきっかけです。

2 取組内容

SNSを軸に 親近感と安心感が伝わる情報発信へ

今回の取組では、まず発信する内容の方向性を明確にしました。ホームページはやや硬い印象になりがちですがSNSでは社員の表情や日常の様子など、より身近で新鮮な情報が求職者に届きやすいことを知りました。総務部が中心となり、新入社員研修やインターンシップの様子を撮影し、投稿するための体制を整えました。若い世代は、同年代の社員の活躍を見ることで親近感を持ちやすいという特徴があります。SNSはそうした「リアルな姿」を伝える手段として大きな役割を果たしています。

またコンサルタントからは、更新頻度を週1回から週2回へ増やすアドバイスも受けました。年間行事をスケジュール化し、タイムリーに発信できる体制を整えたことで、投稿の幅が広がり、継続的な情報発信がしやすくなりました。加えて、同業他社のSNS活用事例を参考にしながら取り入れられる工夫を検討しました。どんな写真やテーマが支持されているのかを分析することで、投稿の幅が広がり、発信の質を高めるヒントになりました。

3 取組の効果・成果

3名の新卒採用が実現 SNS発信で会社のイメージが向上し、中途採用にも好影響

SNS活用を始めたことで、採用面での効果を確実に感じています。3名の新卒入社が決まり、成果が着実に表れてきています。人材の確保ができたことで受注できる仕事量も増え、若い人材の採用で、社内全体の活性化を実感しています。

また、発信を始めてから閲覧数も順調に増加し、当社を知ってもらうきっかけが広がりました。投稿内容を通じて、中途採用の求職者や学生から「雰囲気が良い会社」というイメージを持っていただけていると感じています。

さらに、中途採用ではミスマッチ防止のため、面談前に必ずホームページやSNSを確認してもらっています。社風や取組を理解した上で応募してもらうことで、内定辞退や早期離職も減少し、求職者の安心感につながる確かな成果が生まれています。



採用プロセスにSNSを組み込み、質の高い採用を実現

4 今後の展望

SNS発信の質を高め、安心して選ばれる会社へ

今後は、今回の学びを活かし、企業を身近に感じられるSNSの発信をより計画的に進められる体制づくりを強化していきます。求職者が複数社で迷った際に、「社員を大切にしている会社だ」「ここで働きたい」と感じてもらえるよう、日常の様子や社員の表情など、会社の実像が伝わる発信を継続していきたいと考えています。

また、当社が力を入れている健康経営の取組や、働きやすい環境づくりをSNSでも丁寧に伝えることで、安心して選んでもらえる会社であることを示していきます。実際に、「環境が整っているから」と入社をされた方もおり、こうした発信の重要性を改めて実感しています。日常の様子を丁寧に発信することは、求職者本人だけでなく、就職を見守る家族にとっても安心材料となり、企業選択の後押しにつながると思っています。さらに、当社アカウントを知ってもらうため、ホームページや各種媒体への二次元コード掲載も進めています。今後はInstagramでの動画投稿にも挑戦し、より会社の雰囲気が伝わる発信を着実に広げていく予定です。



求職者の安心感につなげるSNS活用の展望を語る今井取締役



社員の表情や日常を伝えるSNS発信に取り組む総務部の皆さん



SNSは中小企業の強力な広報手段。低コストで魅力を届ける

中小企業は求職者から見ると情報が少なく、企業像がつかみにくいと感じています。だからこそ、SNSで日常の様子や社員の姿をタイムリーに発信することが、会社を知ってもらう大きなきっかけになります。写真や動画で会社の雰囲気が伝われば、「話を聞いてみよう」と思ってもらえる可能性が広がります。SNSはコストをかけずに会社の魅力を発信できる貴重な手段であり、中小企業でも広報力を高める手段となります。当社だけでは難しい部分もあるからこそ、本事業のコンサルティングを活用しながら、強みや働く魅力を積極的に発信していくことが大切だと感じています。SNS活用を検討中の企業の方には、ぜひ取り組んでいただきたい事業です。



取締役 総務部長
今井 靖さん

“

業界PR動画

”

街づくりに「木造」が再注目されている昨今、人や街に元気を与える「木の力」に触れ、業界への好感度を上げて採用へとつなげる動画としました。



木の力を未来へ伝える。
次世代のみなさまと共に。

用途

- 組合のホームページ、SNS、YouTubeなどに掲載。
- 各種イベントで放映。

目的

- (日本人が抱く)潜在的な木材への好感に気づかせ、木材に関する職業への興味・関心を喚起する。
- 実際の仕事風景や現場のインタビューを織り込み、求職者に働くイメージを抱かせる。
- 情緒的訴求を大切に、説明調にならずに、視聴後感の良い動画とする。

対象者

- 若手求職者(学生・中途)。
- 木材の流通の仕事に興味のある方。

企画

制作本数 **2本**

- 本編 4分45秒：1本
- ダイジェスト版 30秒：1本

01

視聴者に直感的に伝わる見え方や語り口と、気づきを与える動画を心がける。まずは、「木材の良さ=木のある暮らし」の魅力を、先端の木造建築の公立学校や新聞社屋を通して紹介し、木材への好感を呼び起こす。



02

木材問屋の多様な仕事を「管理」「販売」「加工」「提案」「施工」に分けそれぞれの現場の方のインタビューで、求職者に木材問屋業界の魅力を具体的にイメージさせる。



撮影

2025年8月21日 協和木材産業株式会社



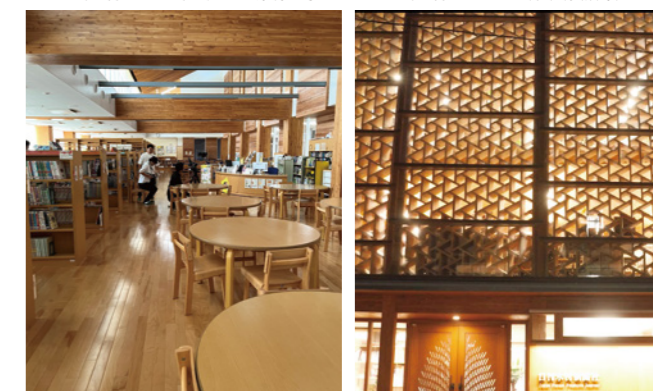
2025年8月21日 株式会社鴨川商店



2025年8月21日 株式会社タツミ建築



2025年8月22日 江東区立有明西学園 2025年8月22日 日刊木材新聞社



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

この度は業界別人材確保強化事業(カスタマイズ支援)の団体単位の取組として、業界PR動画を制作いたしました。動画素材の撮影や取材にご協力頂いた組合員及び関係者の皆様に心より感謝申し上げます。今回の動画制作を通じて「木材の良さ」「業界の魅力」を改めて整理し、脱炭素社会の実現に貢献する「木材問屋」の役割を若い世代へ分かり易く伝えるツールを得ることができました。この動画は組合ホームページで公開いたしますので、組合員の皆様にも、自社の採用活動などでご活用いただければ幸いです。業界全体が一体となり、次世代の木材流通を担う人材育成に取り組む大きな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

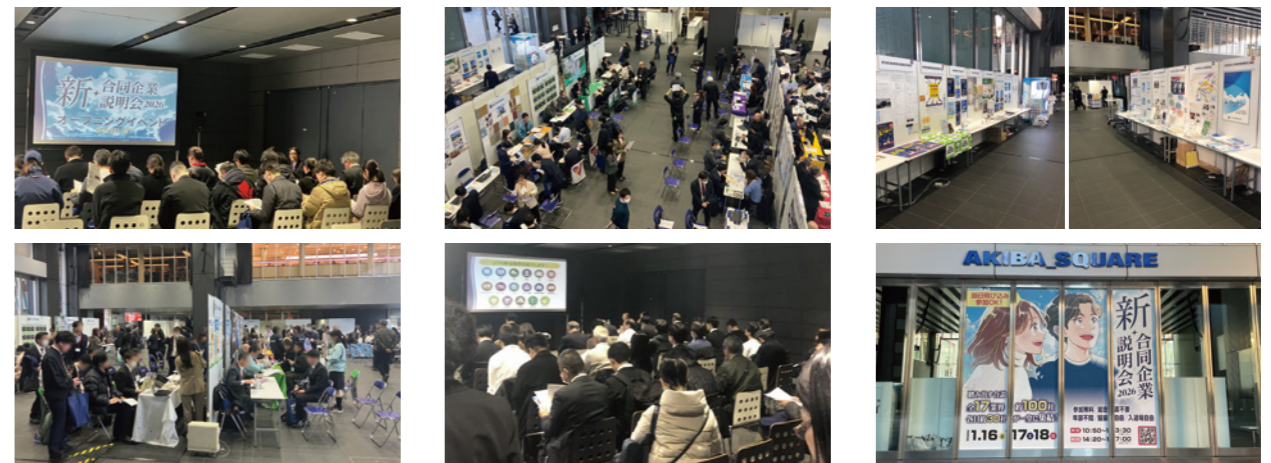
POINT 1 企業の方との話のきっかけになる「素朴な疑問リスト」を用意 「何を聞いていいかわからない」「聞きすぎてしまうかも」といった不安を解消!	POINT 2 後日企業訪問ができる「インビテーションカード制度」 「もっと話してみたい」「会社に行ってみたい」と思ったら、インビテーションカードでさらに企業を訪問できる!	POINT 3 プロのコラムナによる証明写真コーナー ヘアメイクの身だしなみアドバイス付き! ご来場の方は、スタッフをお待ちください! 【当日予約】
POINT 4 キャリアカウンセラーによる無料相談コーナー 経験豊富なプロにキャリアに関する悩みを相談できる 【当日予約】	POINT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

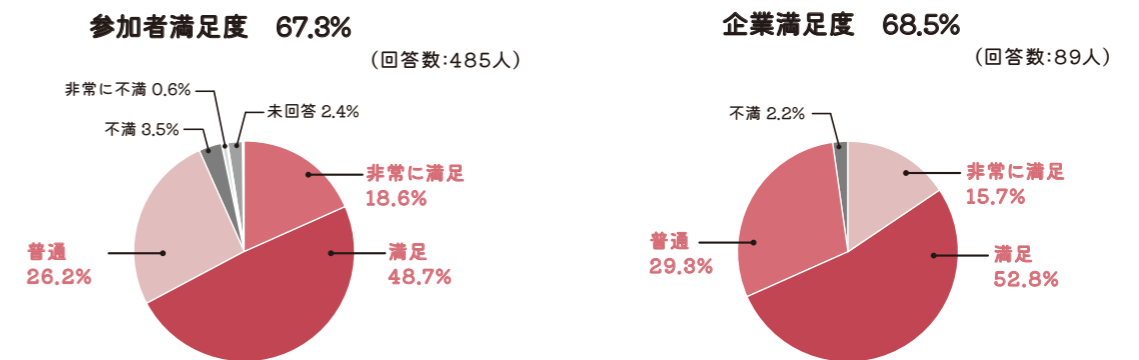
★インビテーションカード引換票★
可能な限り、インビテーションカードを受け取る際に企業の方にお渡しください。
ご記入いただいた個人情報は、受け取った企業が採用活動にのみ使用し、関係法令に基づき適切に管理いたします。
複写式の用紙となっておりますので、必要事項を記入してください。(記入項目はすべて任意です)

※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



東京木材問屋協同組合



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



令和8年3月 無断複製・転載を禁じます。