

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

東日本基礎工業協同組合



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

東日本基礎工業協同組合

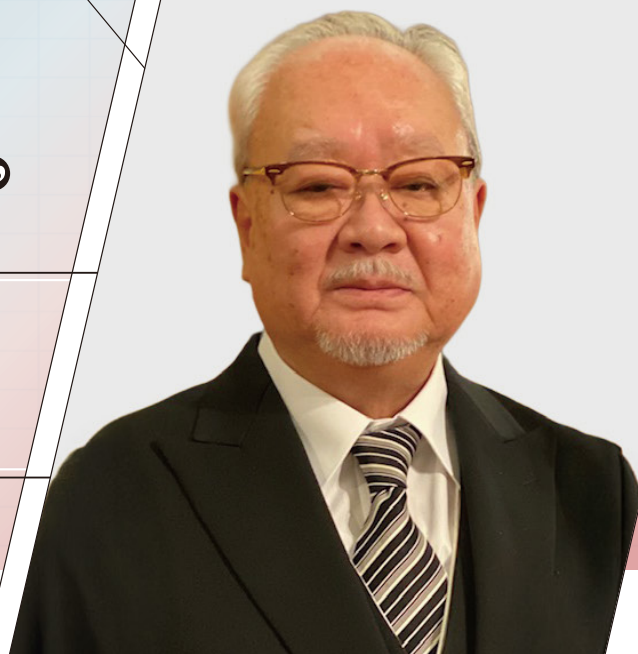
## 目次

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> 株式会社中川船舶	7
Case02 <b>採用・定着</b> ポーター製造株式会社	9
Case03 <b>採用・定着</b> 丸泰土木株式会社	11
Case04 <b>デジタル活用</b> 有限会社川内鉄工工業	13
業界PR冊子	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

東日本基礎工業協同組合

理事長 村岡 良実



東日本基礎工業協同組合理事長の村岡でございます。日頃より、東日本基礎工業協同組合の活動に深いご理解と温かなご支援を賜り、心より感謝申し上げます。

当業界の人材不足につきましては、特に若年層の入職者不足、高齢化の進行、休日確保の困難さといった要因は企業の持続的な発展に大きな影を落としておりました。当組合としても、こうした構造的な問題を前に、将来の担い手をどう確保し、育成していくかが喫緊の課題であると強く認識しておりました。

こうした状況のなか、業界別人材確保強化学業(カスタマイズ支援)の支援を知り、組合として参画したのは、業界の厳しい現状を打破するために外部の支援を受けつつ新たな取組を模索したいと考えたからです。

本事業を通じて、労働時間の見直しや週休二日の導入検討、若手社員の育成プログラムの整備、職場環境改善に向けた意識改革など、従来では後回しになりがちであった労働環境の課題に正面から取り組むことができました。特に、実情に即した改善策を検討できたことは大きな成果であり、これまで漠然としていた課題の輪郭が明確になりました。

また、単に制度や仕組みを整えるだけでなく、組合員同士が課題や成功事例を共有することで、相互の理解と連携が深まりました。これこそが本事業を通じて得られた最大の成果のひとつであり、業界全体の底上げにつながるものであると実感しております。

今後は、本事業で得た知見と成果を一過性のものにせず、組合活動の柱として継続的に取り組んでまいります。

労働環境の改善や人材育成の仕組みをさらに進化させるとともに、次世代に魅力ある業界としての姿を示し、若い人材が安心して働ける環境を築いていきたいと考えております。

そして、この流れを広く業界全体に波及させ、基礎杭工事業が社会においてこれからも信頼され続ける産業となるよう尽力してまいります。

# 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： 11 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

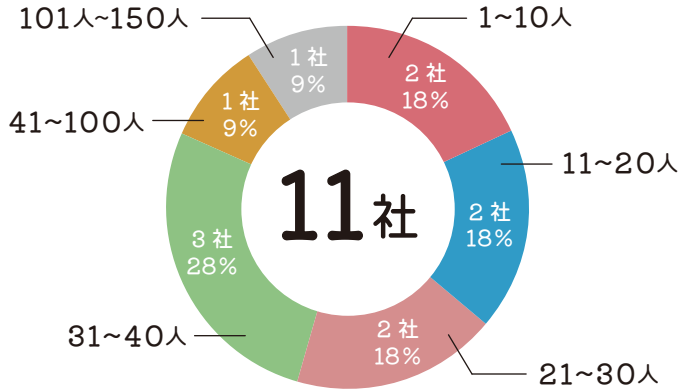


# 支援先企業（11社）の概要



## 各企業における取組目標の区分

< 従業員数 >



採用・定着	社数
採用（新卒・中途）	10社
育成・教育	2社
制度の立案・見直し	3社
社員の定着	7社

デジタル活用	社数
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	2社

## 具体的な事例

### 採用定着

- 求める人物へ訴求できる求人票作成
- 目標設定の運用及び評価制度の見直し
- 組織へのエンゲージを高めるための施策の作成

### デジタル活用

- SNSでの自社の魅力の発信
- AIを活用した企業PRコンテンツの作成
- 教育制度としての動画マニュアルの制作

## 企業からの声

### 採用定着

- 要望に合わせて様々なアプローチの仕方や方法を教えていただき、大変参考になった。
- 話をしているうちに、現状と課題が明確に整理できた。
- 人材確保や処遇改善などに向けた考え方を整理するうえで有意義なコンサルティングだった。

### デジタル活用

- コンサルティングを通じてデジタル化について大変興味を持った。
- AIの活用方法を学ぶ事ができたため、企業PR手法の選択肢が増えた。
- 自社の弱点を補うデジタル化の方法を的確にご教授いただいた。

## コンサルタントからの声

地震や台風など自然災害の多い日本において、基礎工事は人々の命と暮らしを守る極めて重要な役割を担っているということを今回のご支援を通じて改めて実感しました。一方で、基礎工事の仕事は一般の人の目に触れにくいことため求職者の職業選択肢として認知されにくいことが人材確保を難しくしている要因の一つであると考えられます。

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。求職者に「選ばれる会社」となるために、基礎工事の仕事の価値や魅力、待遇改善に対する取り組みなどを積極的に発信し、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12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 | 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 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

中小企業を取り巻く経営環境の説明を聞いて自社に足りないところを感じた。



参加者が聞きたい事業の概要を丁寧に説明していただいたので、コンサルティングを受ける必要性が実感できた。

日本の現状を資料をもとに説明していただいたので、とても勉強になりました。



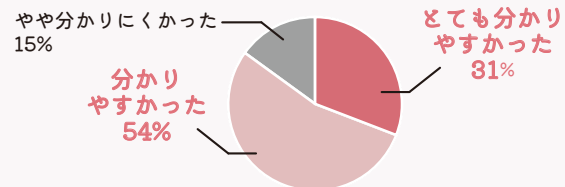
左官工の会社を例に出していただくなど具体的な話があり、コンサルティングを受ける心構えができた。

時代の変化が早いので、この事業に参加する必要性・必然性が理解できた。自社の問題点の解決に向けてコンサルタントと一緒に取り組んでいこうという気持ちになった。

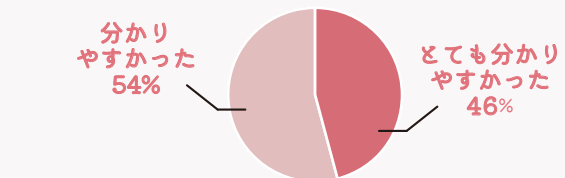


## アンケート結果

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 13名  
参加人数 13名  
(来場 13名/オンライン 0名)

# 人材確保セミナー

業界団体へのヒアリングにより若手人材の確保・定着に課題があることを把握し、採用戦略と魅力の発掘発信を盛り込んだ企画に決定。

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「定着につながる採用戦略」を、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には「自社の魅力をダイレクトに伝えるためのポイント」を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

リッチピクチャーズ株式会社  
キャリアファシリテーショングループプロデューサー  
小澤 明人 氏

### テーマ

人材確保へ！「育成定着」の土壌づくり  
～集まる職場・喜ぶ評価・伸びる企業の新戦略～

●人手不足が進む今、「とりあえずやってみようか・・・」からの採用では定着につながらない企業が多く見られます。  
定着への第一歩は社員一人ひとりの「決心」を集める採用から始まります。  
本セミナーでは、多様性を受け止める本気の実環境整備も含め、現場の改革について解説しました。

●日時：2025年6月2日(月)  
●会場：fabbit会議室 丸の内 カンファレンスルーム A



## 参加者の声

若者の心理を掘り下げた内容で新たな気づきがありました。



過去にあった事例の紹介など興味深いセミナーだった。



建設業界に精通しているので話の内容に信憑性があり聞き応えがありました。



新入社員に対する説明技法がよく分かった。

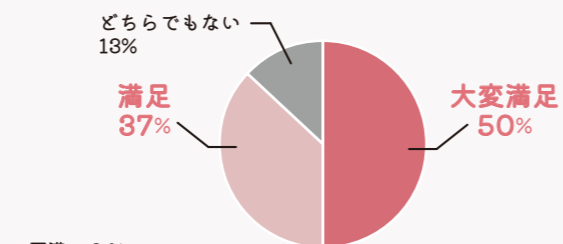


新入社員との接触の仕方を具体的に示していただき参考になった。

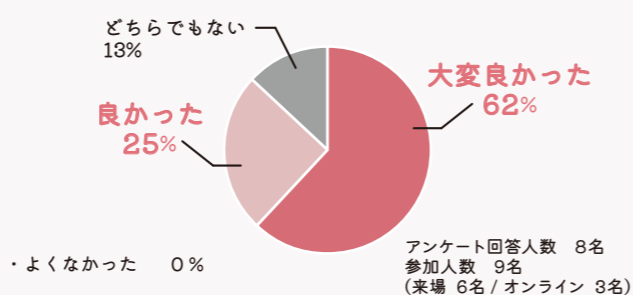


## アンケート結果

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19日(金)  
●会場：fabbit会議室 丸の内 カンファレンスルーム C

### 講師

株式会社人材研究所 ディレクター  
安藤 健 氏

### テーマ

若年層に選ばれる企業になるための  
魅力発信のポイント

●若手求職者は自らインターネットを駆使して情報を取得し、就職活動に役立てています。  
Z世代をはじめとした若手求職者に自社の魅力をダイレクトに伝えるために、求職者心理を理解し、更に従来の採用メディアとSNSの違いや、具体的な運用方法を解説しました。



## 参加者の声

Z世代の特徴を明確にご説明いただき今後の人材募集時に活かせそうです。



採用活動でのSNSの具体的な活用について良く理解できました。



SNSに対するもやもやが晴れた！



具体的な説明を織り交ぜて理解しやすかった。

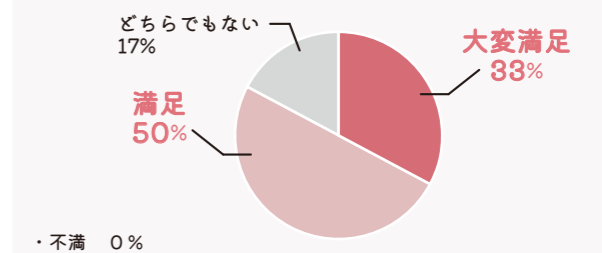


若年層がどのように企業を選んでいるのか、少し理解できたと感じます。

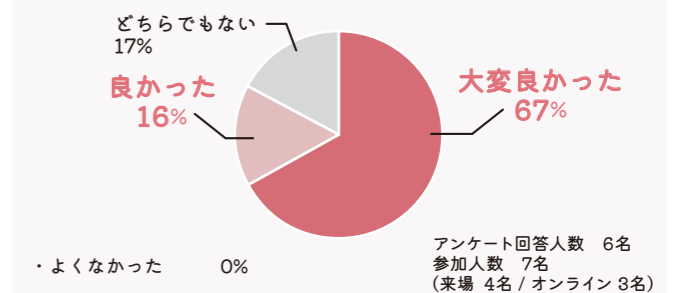


## アンケート結果

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？



## 応募と定着率低下に直面 早期離職を防ぐために 採用活動の抜本的な改革に着手

代表者名	代表取締役社長 中川 貢一
所在地	東京都中央区月島1-2-11
URL	<a href="https://www.nship.info/">https://www.nship.info/</a>
社員数	29名
事業内容	河川工事及び一般土木工事、海上運送など



代表取締役社長 中川 貢一さん



- point01 求人ターゲットを「広く浅く」から「狭く深く」へ
- point02 ハードな業務内容だけではなく人間関係の良さをしっかりアピール
- point03 人物採用からポテンシャル採用への切替でミスマッチを回避

### 1 コンサルティングを受けたきっかけ

#### 応募減と定着率の低さで 事業継続に危機感

当社は、河川工事を専門とする海上土木工事の会社です。人材確保に本腰を入れたのは、現社長が就任した約15年前のことです。当時すでに社員の高齢化が進んでおり、「10年後にはこの会社が終わってしまう」という危機感を抱いていました。その頃は求人サイトに掲載すれば1回の募集で100件以上の応募がありました。ところが、時が経つにつれて数が減り、近年はほとんど応募が来ない状況です。

建設業界の好況により給与競争が激化していますが、公共事業を中心としている当社では高給与が提示できず、太刀打ちできませんでした。また、船や海に興味のある方を採用することができたとしても、実際は早朝から船上で行う危険を伴う仕事のため、ギャップを感じて早期離職者が続出していました。研修期間中に連絡が取れなくなる方もいるなど、根本的な採用戦略の見直しが必要であることから、組合の紹介でコンサルティング支援に申し込みました。

### 2 取組内容

#### 船舶経験者に特化した採用方針への転換と 具体的な職場の魅力発信

まず実施した取組は、ターゲットを絞った採用活動への転換です。以前は幅広い層を対象としていましたが、海上土木工事という特殊性を逆手にとり、漁師や船舶関係の経験者など「船に慣れ親しんだ人」に特化する戦略をとることにしました。

求人票の書き方についても、「朝6時半出港、夕方に帰港」という1日のスケジュールを記載し、入社後のギャップを防げるように配慮しました。特に重視したのは、体育会系のハードなイメージの払拭です。そこで、会社の印象について社員アンケートを実施したところ「アットホームな環境」「相談しやすい雰囲気」といった声が多く集まりました。当社では、社内イベントを定期的に行っており、社員同士の距離が近く仲が良いのですが、そうした雰囲気も魅力だと改めて認識しました。また、仕事の情報だけでなく、社内の様子分かる内容を発信し、若い世代にも届くような工夫を取り入れました。

### 3 取組の効果・成果

#### 採用ノウハウを蓄積し、次の募集への具体策が明確に

今回、コンサルタントとの対話を通じて現在の採用の在り方や他業界の人材育成手法を学び、自社にも取り入れられることは取り入れ、実行に移しています。ただし、当社の仕事は命の危険を伴うため、必然的に大声が常で、ともすれば指導が厳格になりがちですが、安全指導時の厳しさと日常的な穏やかさのメリハリをつけることが重要です。これを教える側・教わる側の双方に浸透させていければと考えています。

また、これまでの面接は人物を重視するスタンスでしたが、厳しい業務に耐えうるポテンシャルを持つ人材であることを重視するようにしました。このように、当社で活躍する人材を見極めるには採用基準を変えることも必要だということに気づいた点も成果だと感じています。



他業界の採用活動から新たな視点をもたらすと語る中丸部長(左)と中川社長

### 4 今後の展望

#### 設備充実とDX推進で若手人材にも魅力的な職場づくりを目指す

現在ホームページのリニューアルを進めていますが、業務内容だけではなく当社の雰囲気が伝わるようなものを作っていく予定です。将来的には女性の採用も考えており、そのための環境整備として、船舶へのエアコン設置やトイレの改修など、働きやすい設備の充実を並行して進めていきます。

さらに、この業界はDX化が遅れているため、現場作業の無人化や遠隔操作技術の導入も目標です。こうした先進的な取組を積極的に発信することが、デジタル人材の確保には不可欠だと考えています。また、従来の体力勝負、危険作業のイメージを払拭し「技術革新に挑戦できる職場」として若い人材に認知されることを目指します。川の流れや風の影響など自然環境への対応は人間の判断が必要ですが、最新技術と熟練の技を融合させた次世代の海上土木企業として、若手人材の確保と育成を進めていきたいと思っています。



年1回の社員旅行は社員同士の距離が縮まるイベントの一つ



作業船にエアコンやきれいなトイレを整備し、快適な職場環境を推進



#### 時代の変化とともに、私たちが意識改革を行ってきたい

人材不足は、当社だけでなく業界全体の深刻な課題です。同時に、海上土木の現場はDX化や環境整備が遅れているのが現状です。働きやすい環境を整えることで、業界の魅力向上と人材不足の解決を両立させていくことが重要だと思います。コンサルティングでの気づきを同業者と共有し、業界全体の発展に貢献できればと考えています。



代表取締役社長  
中川 貢一さん



#### 知らない業界の話が聞けるだけでも価値はある

外部の異なる視点からのアドバイスはとても興味深いものでした。「求人ターゲットそのものを見直した方がよい」という前提条件の変更提案では、さまざまな業界のパターンを教えていただきました。当たり前だと思っていた育成方法が他業界とは認識が大きく異なるという実情も知り、カルチャーショックを受けました。



統括工事部長  
中丸 忠利さん

“ポーター製造株式会社”

「カタチに残るものづくり」を担う  
次世代人材の採用に向けて  
仕事の伝え方・響かせ方を徹底的に追及

代表者名	代表取締役 磯田 喜久雄
所在地	東京都江戸川区西葛西2-17-19
URL	http://www.porter-pack.com/
社員数	20名
事業内容	基礎工業、小口径鋼管杭施工、地盤調査、地盤補強



常務取締役 磯田 貞治さん



- point01 求人媒体で使用する文言をブラッシュアップ
- point02 求める人物像を明確化し、仕事の内容にマッチした訴求へ改善
- point03 若年層を意識した採用チャネルの選定と情報発信

1 コンサルティングを受けたきっかけ

熟練した技術者の定年を見据えて  
次世代を担う人材の確保を模索していた

当社は、小口径の鋼管杭を得意とする地盤補強工事会社として、半世紀以上にわたり全国各地で公共性の高い基礎工業を担ってきました。熟練した多くの技術者を擁していますが、社員の高齢化が進み、年齢構成にも偏りが見られるようになりました。そのため、会社の持続性の観点から、現在50~60代の社員が定年を迎える前に、次世代を担う20~30代の人材を積極的に採用・育成し、これまで培ってきた技術を継承させることが喫緊の課題だと考えました。

この課題を解決するためには、ハローワークや無料の求人情報誌が中心だった採用活動を見直し、若い世代や他業種の人材に訴求する新たなアプローチ方法の確立が必要でした。しかし、自分たちだけではターゲットとする人材の特長や行動パターンを把握しきれませんでした。そこで、コンサルタントの協力を得ながら新たな知見を獲得できないかと考え、本事業への申し込みを決意しました。

2 取組内容

響く文章や魅力的な表現の抽出と採用チャネルの  
拡大による若年層への訴求を強化

まず、コンサルタントとコミュニケーションを重ね、求人媒体で使用する文言のブラッシュアップに取り組みました。また、基礎工業の仕事で得られる「カタチに残るものづくり」をコンセプトに据えながら、若い世代に響く文章や魅力的な表現を抽出しました。

その際、ターゲットを若年層に絞るため、求める人材要件の明確化を進めました。具体的には、「真面目で忍耐強く、勤勉で変化を楽しめる」といった基本的な性格に加え、「ものづくりに喜びを感じることができる」という、当社の仕事内容にマッチする特徴を整理しました。

最後に、採用チャネル拡大の施策として、ハローワークでの募集を継続しつつ、新たに無料の採用支援ツールを導入したほか、SNSアカウントの開設、採用目的でのホームページの活用など、デジタルネイティブである若い世代への訴求を念頭に置いた情報発信を開始しました。

3 取組の効果・成果

求人情報のブラッシュアップが功を奏し、求める人材からの応募を獲得

コンサルタントのアドバイスにより、これまでは「同じ業界で働いていればある程度通じるだろう」とあえて記載していなかった文言を積極的に求人情報に盛り込みました。

その結果、初めて利用した無料の採用支援ツールを通じて当社が求めていた30代の方から応募があり、選考に進むこととなりました。入社には至りませんでしたが、保有するスキルや志向は、取組の中で明確にした人材要件と一致していました。また、求人情報をブラッシュアップしたことで、求職者に業務内容や求める人物像を分かりやすく伝えることができていることを実感しました。

今回の経験を通じ、私たち自身が固定観念という古い意識から脱却できた点も大きな成果です。



左から、人材要件を検討する営業部の田中さんと磯田常務取締役

4 今後の展望

「職人気質」から脱却し、若年層が活躍できる企業文化の醸成を目指す

まず採用活動では、応募数や採用コスト等のデータ分析と課題を把握するPDCAサイクルを継続して実施し、ノウハウの蓄積を行っていきます。新たなSNSの活用にも順次取り組み、知名度向上と若年層への訴求強化も検討していきます。

また、求人票のブラッシュアップを通じて身につけた「言語化」のノウハウを活かし、「論理的な言葉で説明する社風」づくりに結び付けたいです。基礎工業では、危険を伴う業務の中で、安全保持のために厳しい態度で接しなければならない場面もあります。そうした際のコミュニケーションにおいて、「なぜ安全を保つ必要があるのか」など、言語化のノウハウを活用して分かりやすく説明することを実現していきたいと考えています。

これらの施策を推進しながら、若い世代が活躍できる企業文化の醸成を目指します。



営業部の田中さんは現場業務に加えてハローワーク向けの情報更新を担当



採用チャネルを拡大し、若い世代への訴求力を高めている



世代を超えた円滑なコミュニケーションの確立が技術承継の鍵となる

基礎工業で働く人の高齢化も進んでいますが、後進となる若い世代へ「ものづくりの楽しさ」を伝え、技術承継を行うことで、未来も明るくなると考えています。そのためには、世代を超えた円滑なコミュニケーションの確立が鍵となります。いただいたアドバイスを基に次世代を担う若い世代の採用活動を継続していきます。



常務取締役 磯田 貞治さん



社会貢献的な側面の強い基礎工業の魅力を若い世代へ伝えたい

私は、社会に出て25年以上になりますが、営業のほかに採用業務も担当してきました。今回、コンサルティングを受け新たな施策に取り組む経営層の姿から、本腰を入れて次世代の人材を確保しようという強い意志を感じました。基礎工業は社会貢献ができて、やりがいのある仕事であることを広く発信していきたいです。



営業部技術課 田中 伸治さん

# 自社の強みを再発見し 若手が集まる採用活動へ 一歩前進

代表者名	代表取締役社長 青木 満
所在地	東京都江戸川区北葛西3-5-17
URL	https://marutaidoboku.co.jp/
社員数	134名
事業内容	土木一式工事、基礎杭打抜工事



代表取締役社長 青木 満さん



- point01 ヒアリングを通じて若年層に響く自社の魅力を発掘
- point02 仕事内容を整理し、伝わる求人票に刷新
- point03 募集対象を普通科高校にも拡大し、アプローチ先を増加

## 1 コンサルティングを受けたきっかけ

### 社員の高齢化を背景に 10年後の人材確保に危機感

当社は、国内屈指の機械保有台数を誇る基礎工事の専門会社で、日本国内はもとより、海外28か国での施工実績があります。しかし数年前に社内資料を作成する中で、社員の平均年齢が50歳を超えていることを確認しました。特に、現場オペレーターは60歳前後の層が中心で、「このままでは10年後に人員が枯渇する」という危機感が広がりました。

これまではリファラル採用が中心でしたが、社員の高齢化という課題に直面したことを機に、転職サイトを活用した募集を開始しました。中途採用は一定の成果は得られたものの、新卒採用は高校への求人票の送付にとどまり、十分な結果が得られていませんでした。また、入社した若手が定着しないなど、採用と育成の両面で課題が顕在化していました。こうした状況を改善するため、本事業への申し込みを決意し、「高卒1人を確実に採用し、継続採用へつなげる」ことを目標に、採用活動の見直しに踏み出しました。

## 2 取組内容

### 会社のPRポイントや仕事内容を具体的に可視化 若年層に届く求人票へ刷新

高卒向け求人票の改善にあたり、福利厚生や職場環境、社会貢献など、さまざまな項目を書き出し、社員同士でPRにつながる要素を整理しました。同時に、若手社員数名にヒアリングを行い、「大きな機械を扱える」「他社現場で自社機に憧れた」といった声を収集し、若い世代への訴求ポイントを明確にしました。

また、コンサルタントから「抽象的な言葉だけでは伝わらない。具体例や写真を添えることが重要」とのアドバイスがあったため、仕事内容は現場作業を具体的に記す形式へ見直し、制度や手当も分かりやすく整理しました。さらに、現場写真を多く掲載した企業PRシートを作成し、説明会などで活用しています。

そのほか、アプローチ先を広げるために工業高校だけでなく普通科高校にも募集を開始し、求人票がより多くの生徒の目に触れるよう体制を整えました。

## 3 取組の効果・成果

### 教育体制の見直しが進み、人材確保に向けた基盤が着実に形成

新たな求人票で各高校にアプローチをしたところ、さっそく問い合わせがありました。求人票の見直しによって、自社の魅力や発信の方向性が明確になり、反応につながったことは大きな成果です。

また、社内ヒアリングを重ねる中で、既存社員にも「会社全体で若手を迎え入れよう」という意識が生まれ、現場では「丁寧に指導しよう」「若い人を増やそう」といった前向きな会話が交わされるようになりました。ベテラン社員を中心に若手の教育体制を見直す動きも始まり、勤続年数が高い社員の家族が入社するなど、小さな成果が生まれています。人材確保に向けた基盤が着実に形成され始めました。



青木社長(左前)を中心に、チーム丸となって人材確保と育成に挑む

## 4 今後の展望

### 採用の実績から継続採用へ 安全・働きやすさを発信し、業界の魅力向上へ

次年度に向け、企業PR資料の充実化や合同企業説明会への参加を進めていきます。まずは高卒採用の実績をつくり、そこから毎年続く採用の流れを築くことが目標です。採用実績ができれば、学校とのパイプが形成され、信頼関係につながり、次の採用への好循環が生まれると考えています。

また、建設業界には「大変そう」という3Kイメージもありましたが、今は働く環境の改善が進んでいます。当社も「健康経営優良法人」に認定され、週休2日制の定着や育休制度(取得率は女性100%、男性75%)など、働きやすさの向上を進めています。こうした変化を積極的に発信し、働きやすい環境を若い世代へ伝えることで、業界全体の魅力向上につなげていきます。



左から、堂免係長、玉川代表取締役、小林マネージャー



### 若い世代に関心を持ってもらうため、環境整備やPR活動を強化

本社の内装リニューアルや社員寮のセキュリティ強化など、環境整備にも取り組んでいます。また、周囲の人たちにまず当社を知ってもらうことが重要と考え、地域広告媒体を利用した会社のPR活動なども検討しています。会社自体の認知向上から採用の裾野を広げ、若い世代にも関心を持ってもらえる会社を目指します。



代表取締役社長  
青木 満さん



### 第三者の視点で自社の強みを再確認する良い機会となった

求人票の改善を通じて、見過ごしていた会社の強みや魅力を再発見することができました。コンサルタントの聞き上手な進行も示唆に富み、若い世代との対話の参考にもなりました。こうした多くの気づきを得られたことが、当事業の成果です。特に第三者の視点で自社を見直したい企業にとっては、いい機会になると思います。



管理部 係長  
堂免 浩成さん



### 本事業を機に採用活動ツールを制作。社内の意識も前向きに変化

企業説明会のPR資料が形になったことが大きな成果でした。業界特有の制約があり、現場の雰囲気やわかる写真を掲載した資料の制作は難しいと感じていましたが、コンサルティングの後押しもあり挑戦できました。取組を通じて「自分たちの仕事をもっとアピールしよう」という前向きな意識が社内にも生まれました。



人事部  
採用担当マネージャー  
小林 哲郎さん

## デジタル人材の育成で採用情報発信を内製化 属人化の解消で多様な人材の採用と定着を促進

代表者名	代表取締役 和田 龍吉
所在地	東京都江東区亀戸7-61-6 セザール亀戸 607号室
URL	<a href="https://kawauchi-tekko.co.jp/">https://kawauchi-tekko.co.jp/</a>
社員数	34名
事業内容	山留め工事(地盤工事)、 山留支保工の架設および解体工事



左から、代表取締役の和田 龍吉さん、経理・総務部長の和田 法依さん



- point01 業務の属人化解消を目的としたデジタル人材の育成
- point02 担当者のスキルに寄り添った伴走支援による情報発信体制の構築
- point03 社員教育に有効な、動画マニュアルの作成にも着手

### 1 コンサルティングを受けたきっかけ

#### デジタルツールの最新情報を取得 DX実務を担う人材を育成して新たな採用活動へ

当社は、建築物の基礎杭工事で地面を掘削する時に土砂や地盤を支える「山留工事」を専門に行っていました。山留工事はニッチな分野であることに加え、業界全体で人材の高齢化が進んでいるため、人材の確保は、当社においても大変厳しい状況が続いています。

こうした中、東日本基礎工業協同組合を通じてデジタル活用等コンサルティングの存在を知り、支援を受けることにしました。目的は二つあり、一つ目は、デジタルを活用した採用手法に関する情報収集と最新知見の習得です。二つ目は、デジタルツールを運用できる人材を社内でも育成することです。

DXやデジタルに精通しているのは代表のみで、業務が属人化していました。代表は多忙で不在も多く、緊急時に他の社員が対応できず、作業が滞るケースも発生していました。こうした状況から脱却するためにも、DX実務を担うことのできる人材の育成は喫緊の課題でした。

### 2 取組内容

#### 後任者の育成に着手 適したデジタルツールの選定で学びを着実に推進

はじめに代表に代わるデジタル運用の後任として経理・総務部長を任命しました。しかし、後任者はデジタルツールの使用経験が少なく、本格的な動画編集ソフトの利用は難しい状況でした。また、日常業務も多忙で、学習時間の確保が課題となっていました。

そこでコンサルタントから、特別な知識や時間を必要とせず利用できるデザイン作成ツールを推奨され、動画の編集や情報を公開する手順まで、実演を交えて学びました。操作に不慣れだった後任者も、コンサルタントの丁寧な伴走支援のもとで、繰り返し操作を行い、早い段階で「自分にもできる」という手ごたえを得ることができました。

さらに、企業情報を無料で発信できるツールについても学びました。基本となるフォーマットを作成し、それを転用して動画を作る仕組みを習得したことで、求職者向けの動画を発信する準備を進めることができました。

### 3 取組の効果・成果

#### デジタル人材の育成で属人化を解消 情報発信手段の広がりを実感

デジタル運用の後任者を任命し、代表一人に業務が集中していた属人化状態から脱却し始めたことは、組織としての大きな成果です。特に、フォーマットを転用して動画を作成するなど、当社に合った簡易的な手法を取り入れたことで、コンテンツ作成に対する心理的・技術的なハードルを大きく引き下げることができました。

後任者のスキル向上により、求職者に向けて業務内容や日常の様子を動画で伝えるなど、当社への理解を深めてもらうための情報発信手段が広がりつつあります。

また、動画を活用して業務手順を分かりやすく解説するマニュアル作成にも着手しました。初心者でも理解しやすい、視覚的な効果を重視した取組が進んでいます。



多忙な社長(左)に代わり、デジタル運用を担った部長(右)

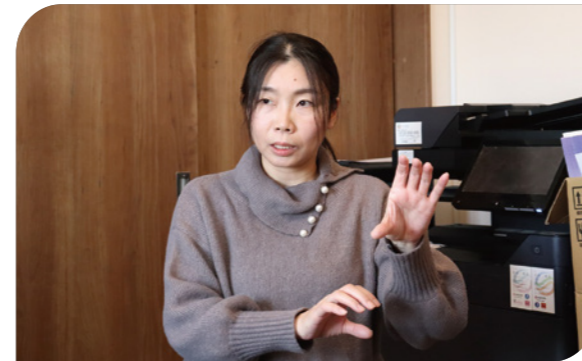
### 4 今後の展望

#### 外国人スタッフと共に情報を発信 動画の業務マニュアル作成で働きやすさを向上

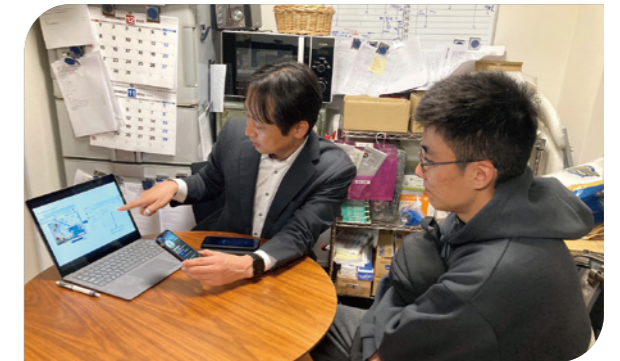
現在活躍している外国人スタッフと共に、Facebookでの情報発信を進める計画です。仕事に対して真摯で協力的な姿勢を持つスタッフの存在をきっかけに、今後も海外人材の採用につなげたいと考えています。

当面の目標は、SNSを通じて、外国人求職者が当社に興味を持つきっかけをつくること、日本での生活に親しみを持ってもらうことを目的に、主に動画による情報発信を行うことです。母国にいる家族がFacebookを通じて様子を確かめることは、安心感につながり、現在活躍している外国人スタッフの定着推進にも寄与すると考えています。

また、業務マニュアルの動画化も、外国人や経験の浅い人材の育成を意識して進めています。言葉だけに頼らない仕組みを整えることで、多様な人材が働きやすい環境づくりを目指していきます。



学んで自信を得た部長が、デジタルを使って採用活動をリード



外国人スタッフ(右)とともに、Facebookによる情報発信を計画



#### 代表の不在時にもデジタル活用が停滞しない体制構築の第一歩に

今回のコンサルティングでは、単なるツールの導入ではなく、私以外の社員がデジタルツールを使いこなせるようになるという「デジタル人材の育成」に向けた第一歩となりました。今後は、情報発信などの業務が特定の人物に属人化するのを防ぎ、組織としてのデジタル活用を進めていきたいと思っています。



代表取締役  
和田 龍吉さん



#### デジタル知識ほぼゼロの状態から、学ぶ楽しさを知り、スキルを習得

デジタル知識がほぼ無い状態でしたが、コンサルタントが親身に寄り添って技術的・心理的なハードルを下げたおかげで、デザイン作成ツールを学ぶ楽しさを知ることができました。今では更新も自分でできるようになり、外国人スタッフと一緒にFacebookを運用するという新たな目標もできました。



経理・総務部  
部長  
和田 法依さん



# 業界PR冊子



基礎工業を「杭打ち業」と定義し、この業界の役割の重要性とスケールの大きさを、コンパクトに視覚的に感じていただく工夫をこらした冊子としました。



杭打ち業  
日本の未来を  
地中から  
支えてみないか。

## 用途

- 組合の広報活動や就職関連イベントなどで配布。
- 会員企業の採用活動や会社説明の場で活用。

## 目的

- 若年層の対象者に手に取っていただくことを第一に考えた表現とする。
- 文字通り社会の基盤を地中から支えている社会貢献性の高い仕事であることを視覚的に伝え業界のポジティブなイメージを醸成する。
- 世間が抱くイメージとは異なる、業界の魅力あふれる働き方=誇れる仕事についての情報(3Kから新4Kへ)を端的に提供し、求職者の次なるアクションにつなげる。

## 対象者

- 新卒者(高校生、大学生、女性も含む)。
- 20代の転職希望者。
- 就職を控えた子を持つ保護者。

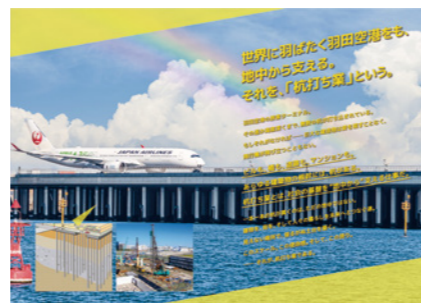
## 企画

両観音開きで、インパクトのあるダイナミックな構成とする。

表紙は杭打ち機の画像をアニメーションのエフェクトパーツを合成し、迫力のあるビジュアルで表現する。

第一見開きページでは、杭打ちの代表事例として羽田空港をあげ、「杭打ち業」の身近な重要性を象徴的に提示する。

左右を見開いた中面では、日本の街全体が杭打ちに支えられていることをイメージさせるイラストを背景に、「基礎工業の魅力」「新4K宣言」「未来像」の3テーマを写真やイラストで楽しく理解してもらう。



## 完成冊子(ページ展開図)



(両観音開き)



見開き中面



## 制作担当者からの感想

この度、東京しごと財団の支援のもと杭打ち業の魅力や役割を分かりやすく伝える業界PR冊子を作成いたしました。本冊子の制作を通じて、私たちの仕事が建設工事の基盤を支え、安全で確かな社会づくりに欠かせない存在であることを改めて整理・発信することができました。

今後は、組合の広報活動や就職関連イベントなどで積極的に活用するとともに、会員企業の皆様にも採用活動や会社説明の場でご活用いただき、業界全体で次世代の人材の確保と育成につなげていきたいと考えております。



# 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

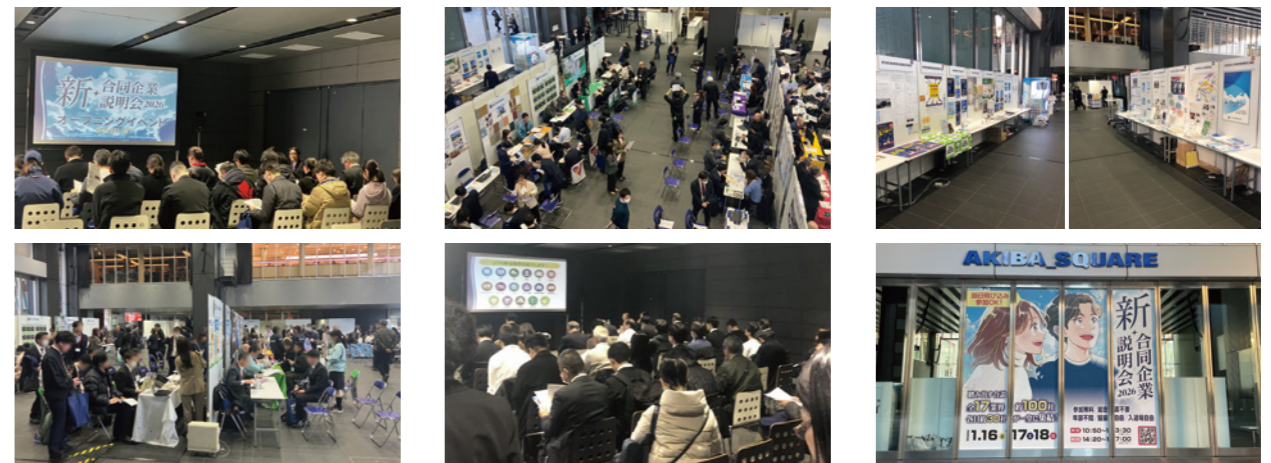
<b>POINT 1</b> 企業の方との話のきっかけになる「素朴な疑問リスト」を用意 「何を聞いていいかわからない」「聞きすぎてしまうかも」といった不安を解消!	<b>POINT 2</b> 後日企業訪問ができる「インビテーションカード制度」 「もっと話してみたい」「会社に行ってみたい」と思ったら、インビテーションカードでさらに企業を知る機会を作ろう!	<b>POINT 3</b> プロのコラムナによる証明写真コーナー ヘアメイクの身だしなみアドバイス付き! ご来場の方は、スタッフ着用をお願いします! 【当日予約制】
<b>POINT 4</b> キャリアカウンセラーによる無料相談コーナー 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

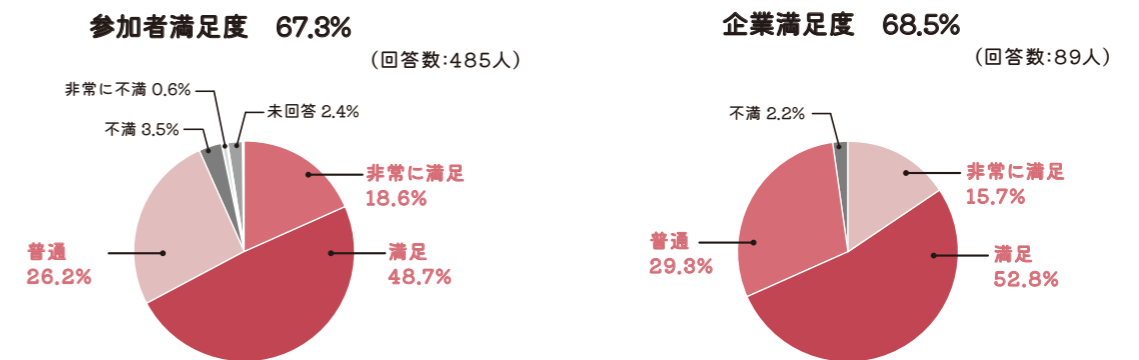
★インビテーションカード引換票★  
可能な限り、インビテーションカードを受け取る際に企業の方にお渡しください。  
ご記入いただいた個人情報は、受け取った企業が採用活動にのみ使用し、関係法令に基づき適切に管理いたします。  
複写式の用紙となっておりますので、必要事項を記入してください。(記入項目はすべて任意です)

※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

東日本基礎工業協同組合



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