

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

一般社団法人東京バス協会  
一般社団法人東京都情報産業協会  
一般社団法人東京都造園緑化業協会  
一般社団法人東京都中小建設業協会  
一般社団法人日本倉庫協会  
一般社団法人日本電気制御技術工業会  
東京オートバイ協同組合

東京自動車タイヤ商工協同組合  
東京内装材料協同組合  
東京木材問屋協同組合  
東京都自動車車体整備協同組合  
東京都自動車電装品整備商工組合  
東京都電気工事工業組合  
東京都ホテル旅館生活衛生同業組合

日本プラスチック日用品工業組合  
東日本基礎工業協同組合  
三多摩生コンクリート協同組合

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

## 目次

はじめに	1
事業概要	2
支援先団体・企業の概要	3
コンサルティング支援企業のアンケート結果	4
キックオフセミナー	5
人材確保セミナー	7
採用・定着コンサルティング: 団体各社の取組事例	
一般社団法人東京バス協会	
Case01 株式会社フジエクスプレス	11
一般社団法人東京都情報産業協会	
Case02 株式会社ユーエスエス	13
一般社団法人東京都造園緑化業協会	
Case03 木原造林株式会社	15
一般社団法人東京都中小建設業協会	
Case04 株式会社朝倉組	17
一般社団法人日本倉庫協会	
Case05 第一倉庫株式会社	19
一般社団法人日本電気制御技術工業会	
Case06 株式会社パトライト	21
三多摩生コンクリート協同組合	
Case07 アサノコンクリート株式会社	23
東京オートバイ協同組合	
Case08 有限会社ナベ	25
東京自動車タイヤ商工協同組合	
Case09 有限会社安保タイヤ商会	27

東京都ホテル旅館生活衛生同業組合	
Case10 東都観光企業株式会社	29
東京都自動車車体整備協同組合	
Case11 有限会社平野オートボディー	31
東京都自動車電装品整備商工組合	
Case12 株式会社ミヤケデンソー	33
東京都電気工事工業組合	
Case13 渡部電設株式会社	35
東京内装材料協同組合	
Case14 株式会社カサイ	37
東京木材問屋協同組合	
Case15 細田木材工業株式会社	39
東日本基礎工業協同組合	
Case16 丸泰土木株式会社	41
日本プラスチック日用品工業組合	
Case17 株式会社台和	43
デジタル活用等コンサルティング: 団体各社の取組事例	
Case01 株式会社板野商会	45
Case02 株式会社新日本観光自動車	47
Case03 大和物産株式会社	49
Case04 株式会社ドルフィンスルー	51
Case05 株式会社野村商事	53
業界PR冊子 / 業界PR動画	55
合同企業説明会	59
事例発表会	61
(公財)東京しごと財団 企業支援部 企業向け支援事業のご案内	62
企業支援部以外の企業向け支援	63



“

## はじめに

”

昨今の物価高騰は、エネルギーコストや原材料費のみならず、従業員の生活費にも大きな影響を及ぼしており、中小企業における人材確保の難易度は一段と高まっております。

また、超高齢化社会により東京の生産年齢人口は減少の局面を迎えることに加え、高齢化率が過去最大を更新しています。こうした状況において、労働力低下により経済が縮小する要因になる可能性があり、中小企業の「人材確保」は喫緊の経営課題となっております。

このような社会情勢のなか、国内企業の99%以上を占める中小企業の人材確保においては、業界ごとに状況や産業構造が異なるため、業界内の状況に精通し、各企業とのネットワークを持つ業界団体を通じた支援が有効であると考えております。

そのため、(公財)東京しごと財団では、東京都と連携し、団体の要望や個別企業のニーズに沿って支援メニューの具体的内容を決定する「業界別人材確保強化事業(カスタマイズ支援)」を実施して参りました。

本事例集では、令和6年度に採択された17団体の取組を紹介しております。2か年の事業期間内における17団体の取組の総括とともに、団体ごとの事例集から抜粋した企業の好事例を掲載しておりますので、人材確保の取組のヒントとしてぜひご活用ください。

令和8年3月

(公財)東京しごと財団 企業支援部 企業支援課





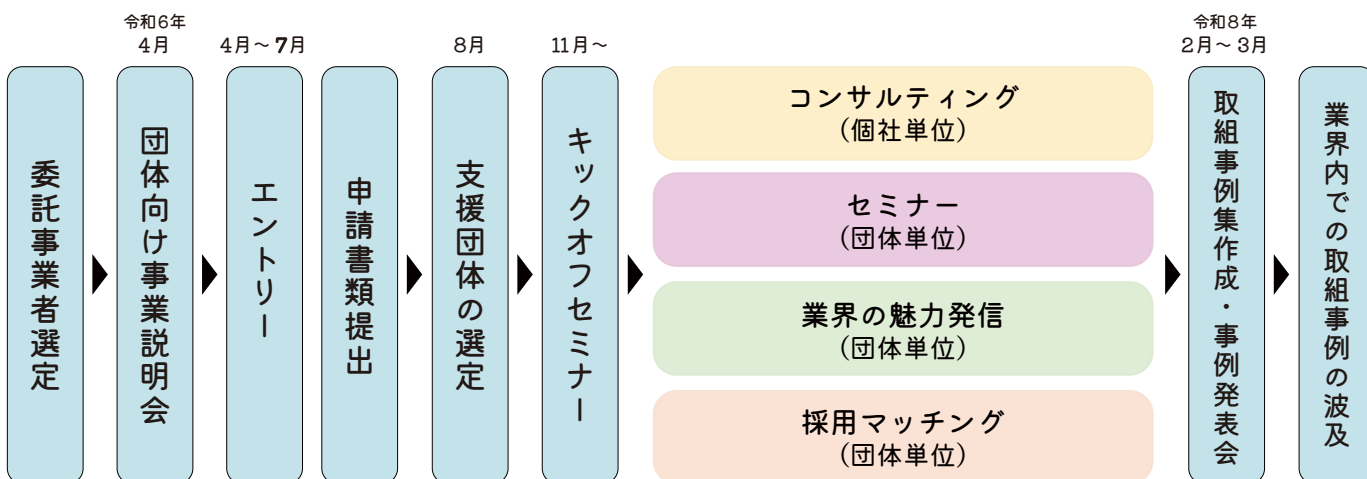
# 事業概要



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。業界団体を通じた中小企業の人材確保の課題解決に向けた支援として、コンサルティングやセミナー、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



支援項目	概要
キックオフセミナー	<ul style="list-style-type: none"> <li>業界が抱える人材確保の現状や課題について、支援先企業と共有</li> <li>支援内容について理解を深めることで、事業への参加意欲を醸成</li> </ul>
セミナー	<ul style="list-style-type: none"> <li>団体ごとの課題や目的に合わせたテーマで実施 (2回/団体)</li> </ul>
コンサルティング	<ul style="list-style-type: none"> <li>個社別に事前ヒアリングを実施し、課題を整理した上で支援計画を立案</li> <li>目標達成に向けて伴走型のコンサルティングを実施</li> <li>コンサルティング内容の区分               <ol style="list-style-type: none"> <li>採用定着に関する内容(5回/1社)</li> <li>①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)</li> </ol> </li> </ul>
業界の魅力発信	<ul style="list-style-type: none"> <li>団体単位で作成</li> <li>PR冊子またはPR動画</li> </ul>
採用マッチング	<ul style="list-style-type: none"> <li>団体単位での支援</li> <li>合同企業説明会、交流会、ウェビナー説明会、職場見学、学校説明会等の開催</li> </ul>
取組事例集の作成	<ul style="list-style-type: none"> <li>コンサルティング支援企業の中から4社程度を取材し、取組事例を掲載</li> <li>事業全体の取組内容や成果をまとめ、業界内に波及</li> </ul>
事例発表会の開催	<ul style="list-style-type: none"> <li>事例集に掲載した企業の取組事例や成果を業界内で共有・波及</li> </ul>



# 支援先団体・企業の概要

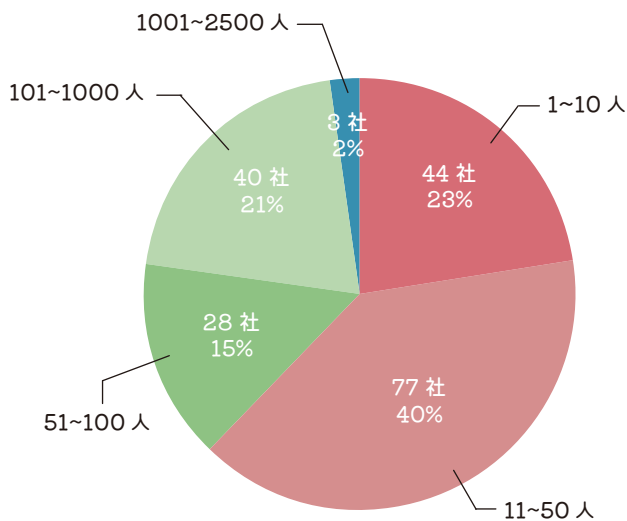


## 支援先企業(192社)

### < 内訳 >

支援先団体(17団体)	企業数
一般社団法人東京バス協会	10
一般社団法人東京都情報産業協会	12
一般社団法人東京都造園緑化業協会	13
一般社団法人東京都中小建設業協会	10
一般社団法人日本倉庫協会	11
一般社団法人日本電気制御技術工業会	10
三多摩生コンクリート協同組合	11
東京オートバイ協同組合	12
東京自動車タイヤ商工協同組合	10
東京都ホテル旅館生活衛生同業組合	10
東京都自動車車体整備協同組合	17
東京都自動車電装品整備商工組合	10
東京都電気工事工業組合	12
東京内装材料協同組合	13
東京木材問屋協同組合	10
東日本基礎工業協同組合	11
日本プラスチック日用品工業組合	10
合計	192社

### < 従業員数 >



### 各企業における取組目標の区分(コンサルティング計画書より分類)

採用・定着	採用(新卒・中途)	170社
	育成・教育	71社
	制度の立案・見直し	35社
	社員の定着	76社

デジタル活用	採用ページの見直し	46社
	採用ツールとしてのSNSの導入・見直し・活用	48社
	業務のデジタル化	56社
	業務効率化のためのIT環境整備	62社

### < 団体の役割 >

1. 支援先企業の選定(10社以上20社以内)
2. 支援先企業との連絡調整
3. 各支援メニューを実施するにあたっての調整・協力
4. 業界PR冊子・動画を業界内で活用するための取組の実施
5. 本事業での取組事例を業界内に波及させる取組の実施など

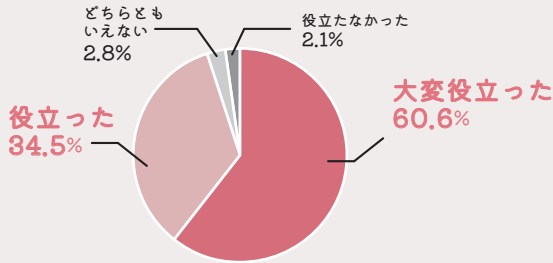


# コンサルティング支援企業のアンケート結果

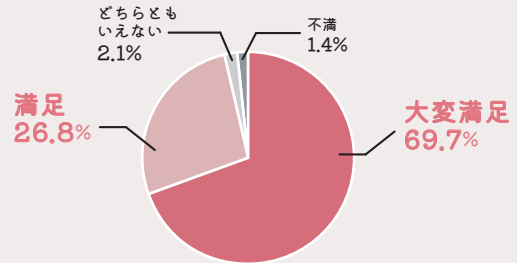


## 採用・定着コンサルティング (回答数:165社)

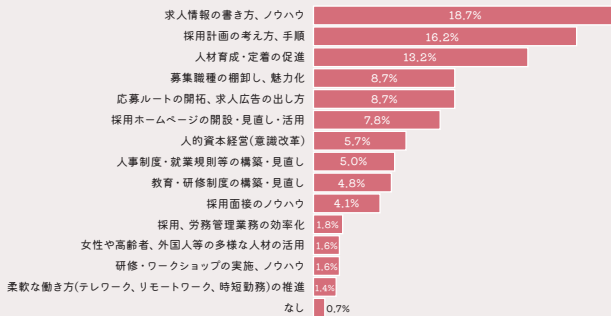
Q. 今回のコンサルティングは、貴社の人材確保(採用・教育・人事制度見直し・離職防止など)に役立ちましたか？



Q. 担当したコンサルタントの対応(満足度)はいかがでしたか？



Q. 今回のコンサルティングで「役に立った」と思う項目はどれですか？  
あてはまるものすべてにチェックをお願いします。(複数回答可)

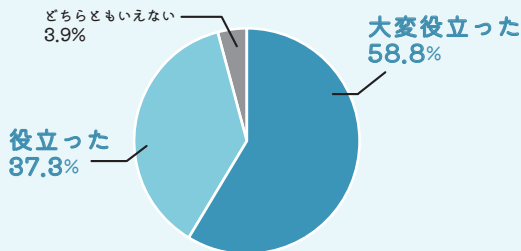


### 企業からの声

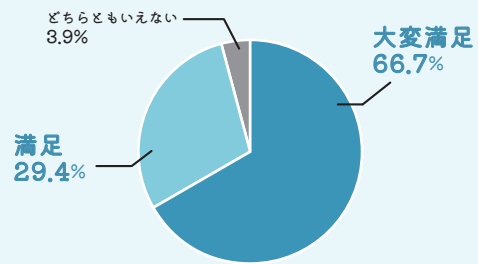
- 求める人物像を整理し求人票を作成することで、想像通りの求職者からの応募が続いた。
- 会社の強みの言語化やアピール方法などコンサルティングを通じて深掘りできた。
- 普段当たり前だと思っていることが他では当たり前ではなく、会社のアピールポイントとして使えるという発見があった。
- 本社と営業所の間で求める人材の要件が違っていたが擦り合わせることで、人材におけるコミュニケーションがスムーズになったと感じた。
- 研修に参加した社員の多くが、今までの考え方ややり方を見つめ直す良いきっかけとなった。
- 人事制度の見直しを通して、幅広い知識を持つことができづきを得られた。

## デジタル活用等コンサルティング (回答数:67社)

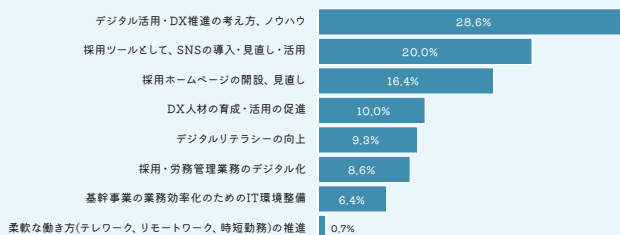
Q. 今回のデジタル活用等コンサルティングは、貴社の人材確保(デジタル広報力強化・SNSを活用した採用ノウハウ・人事担当者のDX化推進、等)に役立ちましたか？



Q. 担当したコンサルタントの対応(満足度)はいかがでしたか？



Q. 今回のコンサルティングで「役に立った」と思う項目はどれですか？  
あてはまるものすべてにチェックをお願いします。(複数回答可)



### 企業からの声

- SNS活用の知見を持ち合わせていなかったため、コンサルティングを受ける中で具体的なやり方が見えてきた。
- ショート動画作成など教えていただき、会社説明の動画を作ることができた。
- 電話対応・整備管理など、思わぬところにデジタル化を進めることができると気づきを得られた。
- 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。
- 生成AIの活用方法を学ぶ事ができた事で企業PRの手法に選択肢が増えた。
- 生成AI利用についての推進につながり、また効率化やデジタル化への意識が芽生えたと感じた。

# キックオフセミナー

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

- fabbit会議室 丸の内 カンファレンスルームA
- 木材会館 6階 小ホール ※東京木材問屋協同組合のみ

### 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 | ※各回1名登壇

- ミューズ人事サポート 代表 岡田 恵美 氏
- 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

#### 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、運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 | ※各回「採用・定着コンサルティング」「デジタル活用等コンサルティング」1名ずつ登壇

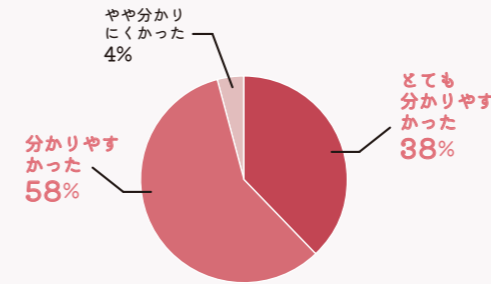
- |   |   |
|---|---|
| <p><b>【採用・定着コンサルティング】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ミューズ人事サポート 代表 岡田 恵美 氏</li> <li>● 株式会社ネクスト・ソリューション 代表取締役 岡山 千草 氏</li> <li>● 株式会社リソースプラス 代表取締役 小犬丸 信哉 氏</li> </ul> | <p><b>【デジタル活用等コンサルティング】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 株式会社アルファコンサルティング 執行役員 川越 貴文 氏</li> <li>● web studio N&amp;S株式会社 代表取締役 粉奈 里衣 氏</li> <li>● 株式会社BBIC 代表取締役 馬場 正博 氏</li> </ul> |
|---|---|

令和5年度事業のコンサルタント6名がパネリストとして登壇。コンサルティングの利用方法や進め方について、本事業での事例やアドバイスを交えた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感想が寄せられました。

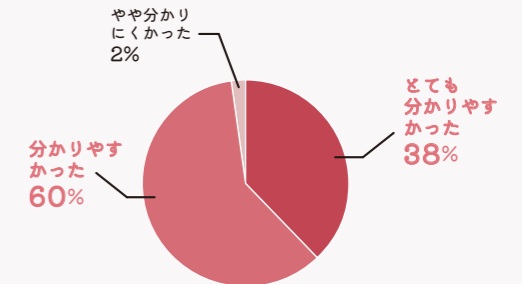
## 参加者アンケート

回答人数183名 参加人数 200名(来場145名 / オンライン 55名) ※17団体合計

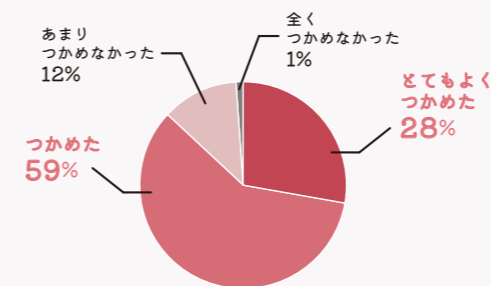
#### Q. 第1部の基調講演の内容は分かりやすかったですか？



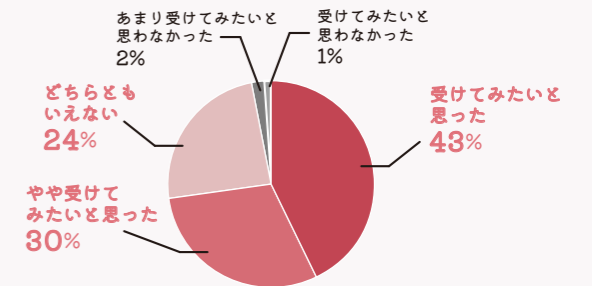
#### Q. 第2部の事業説明は分かりやすかったですか？



#### Q. 第3部のパネルディスカッションでは、コンサルティングの具体的な活用イメージがつかめましたか？



#### Q. 「デジタル活用等コンサルティング」を受けてみたいと思いましたか？



## 参加者の声

事業の内容を具体的に説明いただいたため、今後どのように取り組めば良いかがよく分かった。

カスタマイズという言葉通り、個社に寄り添った支援をしていただけると安心感が生まれた。

人口減少を実感でき、人事採用に対する課題をコンサルタントに相談しようという気持ちになった。

経営者が来るべきだったと強く感じたため、自社に戻って共有しこの事業を有効活用しようと思った。

パネリストの話が分かりやすく、コンサルティングを受けるための準備や向き合い方のイメージができた。

人口減少と求人倍率の話聞いて、新卒採用にこだわらない人材確保が必要だと思った。

本事業でコンサルティングを受けた企業の事例を説明いただけ、具体的にイメージできた。

コンサルティングを受けるときの流れや心構えを伺い、自社の課題解決への効果が期待できた。

事業概要を説明いただき、人材確保に有益な情報提供など自社の課題を解決できる可能性を感じた。

コンサルティングを受けることに身構えていたが、気楽に何でも相談していいことが分かった。

どのようなことを具体的に相談できるかが、より明確になった。

支援内容や今後の流れについての説明を聞き、自社に寄り添って対応いただけることがよく分かった。

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

社員研修や給与・賞与・評価制度の構築およびキャリアパス制度への進化が必要だと感じた。

パネルディスカッションでは3人の話を聞けたためコンサルティングを受けるイメージが掴めた。

第1部の講師がとても丁寧に明確にお話いただき共感できる部分が多かった。

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。

# 人材確保セミナー

各団体の事務局および会員事業者にはアヒアリングを実施して、現場のニーズや課題を把握し、各団体の希望に沿ったテーマでセミナーを企画。参加者の利便性を考慮し、全て来場+ライブ・録画配信形式で実施しました。(実施回数:全2回/団体)

## 一般社団法人東京バス協会

第1回 2025年6月19日(木)

～採用ノウハウセミナー～ 応募者の獲得から早期離職の予防まで、今どきの採用成功のために必要なこと

第2回 2025年9月18日(木)

～働き方多様化時代に今すぐ行うべき～ バス業界の労務管理の最新解説セミナー

## 一般社団法人東京都情報産業協会

第1回 2025年7月10日(木)

～エンジニア候補学生を採用する「虎の巻」～ 新卒採用にパラダイムシフトを!

第2回 2025年9月11日(木)

～生成AI時代を生き抜く～ 自社に必要なIT人材を理解し、効果的に採用するための要点

## 一般社団法人東京都造園緑化業協会

第1回 2025年4月25日(金)

～思いに応える職場、メリットを感じてこそ人は動く～ 「辞めない採用」の地盤を築こう!

第2回 2025年9月26日(金)

～自分が勤めたい植木屋を目指す!～ 経営者の理想を实践して叶えた若者を惹きつける採用・定着事例

## 一般社団法人東京都中小建設業協会

第1回 2025年6月4日(水)

～中小企業における採用・育成のヒントがここにあります!～ 「10年連続赤字・超高齢化」の町工場が始めた新卒・若手採用

第2回 2025年8月28日(木)

自社の魅力整理と効果的なアピール方法

## 一般社団法人日本倉庫協会

第1回 2025年6月20日(金)

働きがいのある職場づくりの基本

第2回 2025年9月4日(木)

応募者の獲得から早期離職の予防まで 今どきの採用成功のために必要なこと

## 一般社団法人日本電気制御技術工業会

第1回 2025年7月23日(水)

～採用に活かせる自社の魅力のを見つけ方～ 魅力発信の重要性と魅力のを見つけ方 採用に活かす手法を学ぶ

第2回 2025年11月11日(火)

人が集まる職場づくりと採用広報のはじめ方 ～“知られていない”から“ここで働きたい”へ変える、採用と働き方の再設計～

## 三多摩生コンクリート協同組合

第1回 2025年5月16日(金)

「魅せる採用」ここが中小企業に分かれ道 ～求職者の心を動かす採用担当者になる!～

第2回 2025年7月18日(金)

～建設業界特化の労務管理と成功事例の共有～ すぐ実践できる! 辞めない、定着させる仕組みづくりの秘訣

## 東京オートバイ協同組合

第1回 2025年7月30日(水)

「刺さる求人」人を動かすメッセージを! ～誰を採る、どう魅せる!?費用対効果を最大限に～

第2回 2025年11月26日(水)

職場定着へ「離職の導火線」を知ろう! ～どこから始める? 中小企業の「働く環境」再整備～

## 東京自動車タイヤ商工協同組合

第1回 2025年7月9日(水)

～人が集まり・人が残り・事業も広がる職場改革～ 「生き残る企業」の幅広採用戦略

第2回 2025年10月8日(水)

～採用難にも負けない! 人材確保・育成、人事戦略のポイント～ 働き方改革で人が集まる魅力ある職場づくりの秘訣

## 東京都ホテル旅館生活衛生同業組合

第1回 2025年7月24日(木)

～ホテル・旅館業界における人材定着・組織改善プログラム～ コミュニケーション強化を通じた離職防止

第2回 2025年9月24日(水)

～ホテル・旅館専門コンサルタントによる人材定着・組織改善プログラム～ コミュニケーション強化を通じた離職防止 2

## 東京都自動車車体整備協同組合

第1回 2025年6月25日(水)

～10年連続赤字、平均年齢60代の町工場が、20代社員が活躍する企業に復活～  
小さな町工場がゼロから始めた新卒採用と人材育成の取り組み

第2回 2025年10月7日(火)

～日本で一番挑戦する町工場の組織づくり～ 「社員の9割が若手」株式会社タシロが実践する人材採用術

## 東京都自動車電装品整備商工組合

第1回 2025年5月27日(火)

～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越える肝

第2回 2025年10月1日(水)

～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

## 東京都電気工事工業組合

第1回 2025年7月16日(水)

～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を見つけ方 採用に活かす手法を学ぶ

第2回 2025年11月17日(月)

人材確保・定着のための働きやすい職場づくりとは

# 人材確保セミナー

## 東京内装材料協同組合

第1回 2025年7月29日(火)  
ミスマッチを防ぐ採用と定着のポイント

第2回 2025年10月28日(火)  
働きがいのある職場づくりの基本

## 東京木材問屋協同組合

第1回 2025年6月10日(火)  
【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

第2回 2025年9月2日(火)  
～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

## 東日本基礎工業協同組合

第1回 2025年6月2日(月)  
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～

第2回 2025年9月19日(金)  
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

## 日本プラスチック日用品工業組合

第1回 2025年7月3日(木)  
～採用ノウハウセミナー～ 東京で採用できないのは求人倍率だけではない 今どきの採用成功のために必要なこと

第2回 2025年10月17日(金)  
決心を集める! 「辞めない採用」の手法 ～条件より待遇より、採用手腕に磨きをかける!～



## 参加者の声



人材に関するプロのお話を聞ける機会はなかなかありません。それもオンラインで地方から参加できることが大変ありがたく感じた。

若い世代や外国人がどのような部分を見て就職を検討しているかの知識が深まった。

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た。

漠然とではなく、どんな人に来てほしいかの整理や、3年後の業務ステップを明確にすることの必要性、また求職者に読んでもらえるメッセージの定義等について習得できた。

全体を通じて、採用活動に関するだけでなく、社内でのコンセンサスを常日頃からしっかりと取れている企業が生き残ることができるかと再認識できた。密なコミュニケーションと公平・公正な評価制度の構築は中小企業にとって急務であるとも感じた。

弊社でも今直面している問題が課題になっており、良いタイミングで聞くことができた。



若者の心理を掘り下げた内容で新たな気づきがあった。

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。

多くの中小企業が抱える課題に対して、難しいことに向き合いチャレンジして成功させた方でありながら、適度なバランス感覚を持った講師だったと感じた。

若い世代との接し方やジェネレーションギャップの話などが聞いてよかった。

特に内定通知を出す前に『1点確認したいことがある』と言って直接会うということが、内定辞退を防ぐ手法の1つという点が大変参考になった。

小さな事業所において、やりがいのある職場環境を作るという項目が非常に参考になった。色々考えることができたので実務に生かしていこうと思う。

経営体制や立場に違いはあるものの、実体験を基にお話しいただいたことから、同様の取組を行う際の具体的なイメージが湧きやすく、大変参考になった。

人材確保の基本について分かりやすく解説いただき大変勉強になった。次回の求人募集時に早速実践していきたい。



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。

自らの経験や考えを話してくださったのと同時に、では参加者のあなたの会社はどうする?ということを考えさせてくれた。

これまで漠然と感じていた悩みや課題が言語化され、非常に腑に落ちる内容だった。特に「採用力は営業力に通ずる」というお話は印象的で、採用活動を「会社の魅力をエビデンスをもって伝える営業活動」と捉える視点は大きな気づきとなった。

# 株式会社フジエクスプレス

古い体質からの脱却を目指し  
管理職・OJTトレーナー育成研修を実施  
社員が働きやすい環境づくりに取り組む

代表者名	代表取締役 野出 直輝
所在地	東京都港区芝浦4-20-47
URL	<a href="https://www.fujiexpress.co.jp/">https://www.fujiexpress.co.jp/</a>
社員数	238名
事業内容	貸切観光バス、高速バス、路線バスの運行



総務部 係長 高橋 美季さん



- point01 管理者のマネジメント能力向上と指導方法の統一を目指す
- point02 管理職研修で理想のチーム像の言語化とリーダーシップスキルなどの習得
- point03 OJTトレーナー育成研修で新人への指導方法の改善

## 1 コンサルティングを受けたきっかけ

旧来型の指導体質を見直し  
若手社員の定着につながる環境整備へ

当社は、貸切観光バスや路線バス、水陸両用の「KABABUS」など、多彩なバスを運行しています。未経験者向けの養成制度を整備し、営業所見学ツアーなどの採用イベントも積極的に実施してきた結果、一定数の採用は実現できていました。

一方で、入社まもなく離職してしまうケースが見られ、定着が大きな課題として浮かび上がっていました。その背景には、長年続いてきた旧来型の指導体質があり、具体的な説明を伴わない「背中を見て覚えろ」という教え方が残っている状況でした。離職した社員からは、「丁寧に教えてもらえなかった」「相談できる場所がなかった」といった声も聞かれました。

定期的にハラスメント研修は行っていましたが、社内施策だけでは行動変容につながりにくいと感じていました。そこで、第三者の視点を取り入れながら、管理職や教える側の意識を見直す必要性を強く感じ、本事業に申し込みを決意しました。

## 2 取組内容

管理職とOJTトレーナーの意識改革を促すべく  
参加型の研修を実施

コンサルティングを通じ、新入社員が安心して働き、着実に成長できる環境をつくるためには、運行管理者のマネジメント能力向上と、指導教官約30名の指導方法の統一が不可欠であると学びました。そこで、運行管理者や役職者を対象とした管理職研修と、OJTトレーナー育成研修の2種類の研修を実施しました。

管理職研修では、理想のチーム像の言語化、リーダーシップの4類型、ティーチングとコーチングの違いなどを学習しました。OJTトレーナー育成研修では、傾聴力や質問の仕方、褒め方・叱り方、説明のポイントなど、実践的な指導スキルを習得しました。

両研修とも、グループワークやゲーム感覚の演習を取り入れた参加型の内容とし、自分ごととして捉えながら学びを深めました。研修後のアンケートには、「これまでのやり方を見直す必要があると感じた」など、行動を見直すきっかけになったとの声があがりました。

## 3 取組の効果・成果

社内の雰囲気が変わり、採用と定着を支える動きが全社に広がった

研修後、社内の雰囲気に変化が現れました。コミュニケーションが活発になり、ベテラン社員と若手社員の関係性が円滑になりました。若手の運転手からは「休みの相談がしやすくなった」という声もあがっています。

実際に、ある社員が「心が折れた」と無断欠勤をしたケースがありました。以前であれば退職手続きを進めていた可能性もありましたが、今回はベテラン運転手から「真面目な人だから戻ってきてほしい」という声があがり、周囲で声をかけながら引き止めることができました。結果的に、その社員は職場に復帰して元気に働いています。

また、見学会などの採用イベントでも、「実技試験は私たちが対応します」と協力を申し出る運転手が増え、採用と定着を全社で支える意識が芽生えつつあります。



「今後もコンサルティングをお願いしたいくらい」と笑顔で話す高橋係長

## 4 今後の展望

入社後のフォロー強化と研修改善で、定着率向上の実現

今後の目標は「早期離職ゼロ」です。入社した社員全員が、少なくとも1年以上は働き続けられる会社を目指しています。そのために、新入社員との面談回数を増やし、相談しやすい環境を整えていきます。特に入社直後の2週間は積極的に声を掛け、手厚くフォローする体制を構築します。

また、コンサルティングで学んだ手法を、各種研修にも活用していく予定です。毎年年末に実施しているハラスメント研修は、クイズやゲームを取り入れた参加型の形式を検討し、「毎年実施しているが参加者の心に十分刺さっていない」という課題の解消を図り、社員一人ひとりが自分ごととして捉えられるような研修内容にしていきたいと考えています。

さらに、人材確保の取組と並行して、書類業務の効率化にも着手する方針です。今後はAIなども活用し、書類の統合や業務効率化を進めることで、社員一人ひとりと向き合う時間に充て、定着率の向上につなげていきたいと考えています。



多くの求職者が参加する、営業所見学ツアーの様子



若手の写真を多く掲載し、働くイメージが湧きやすい採用パンフレットに



## 形骸化を脱し、現場にしっかり届く研修を実施することができた

コンサルティングでは、普段はなかなか受けられない研修の機会を得ることができました。管理職研修とOJTトレーナー育成研修では、外部講師が入ることで適度な緊張感が生まれ、参加者全員が真剣に取り組んでいました。研修後のアンケートも多くの記述があり、実りある学びの場であったことが伺えました。私自身、採用担当として手探りでスタートでしたが、コンサルタントに相談を重ねる中で、社員が気持ちよく働くために何が必要かを考えられるようになりました。本事業は、長年の体質に課題を抱える会社にとって、新しい視点をもたらす良いきっかけになると感じています。



総務部 係長 高橋 美季さん

## コロナ禍で減少した 若手・中堅層の獲得に向け PDCAによる検証結果を踏まえた 中途採用を実践

代表者名	代表取締役社長 與良 剛
所在地	東京都港区虎ノ門3-12-1
URL	<a href="https://uss.co.jp/">https://uss.co.jp/</a>
社員数	108名
事業内容	小売／卸売／金融業のシステム開発・運用



左から、管理本部 グループ長 滝澤 勝也さん、管理本部 長岡 美佑さん

### 取組の ポイント

- point01 採用活動の見直しにより即戦力となるリーダー候補の採用
- point02 社長自らの語りかけを通じ、応募者の心をつかむ
- point03 PDCAサイクルに基づき、採用施策の検証と分析を継続的に実施

## 1 コンサルティングを受けたきっかけ

### コロナ禍での採用抑制の影響により 将来を担う若手・中堅層の人手不足が顕在化

当社は、提案型のSI(システムインテグレーション)を強みとし、小売・卸売・金融業を主要顧客としたシステム開発・運用サービスを50年以上にわたって提供してきました。サービスは堅調ですが、近年はコロナ禍の影響によって採用の抑制を余儀なくされた結果、20代後半から30代前半の若手・中堅層が薄くなり、リーダーやその候補となる人材の不足が顕在化しました。この状況を受け、中途採用を軸とした人材確保を検討し始めましたが、採用専門の部署がなく管理本部の社員が兼務しているため、最新の採用ノウハウや十分なマンパワーを確保できていないという課題がありました。

また、技術についてはOJTで対応可能ですが、ヒアリング力やマネジメント力といったヒューマンスキルの育成には限界を感じていました。そのため、「採用」と「育成」の2つの課題について、外部のアドバイスを受けたと考え、本支援事業への申し込みを決意しました。

## 2 取組内容

### リーダー候補確保に向けたターゲットの 明確化と、訴求力の向上を目指す

即戦力となるリーダー候補を確保するため、初めに求める人物像の明確化に取り組みました。既存のリーダー層の社員にアンケートを実施するとともに、コンサルタントからの評価も踏まえながら当社の強みを整理しました。その結果「5名前後の開発プロジェクトを牽引できる30代前後の人材」をメインターゲットに設定しました。募集にあたっては、以前利用していた若手が集う共感採用型のビジネスSNSを含む複数の求人サイトを活用しました。

また、経営者の想いや会社が求める人物像を応募者にダイレクトに伝えるため、社長を前面に出した情報発信を始めました。応募者とのファーストコンタクトを社長にすることや、社長直筆のスカウトメールの作成などを行いながら、注目度や訴求力を高める工夫を重ねました。

その上で、実施した施策の振り返りと検証・分析を行って戦略的にPDCAを回すことで、次年度以降の改善につなげられるようになりました。

## 3 取組の効果・成果

### 複数の取組の実施が好循環を生み出し、中途採用で求める人材の確保に成功

各種取組を段階的に実施した結果、今年度は、当社が求めていた技術力とヒューマンスキルを兼ね備えた人材を数名採用することができました。

また、社長を前面に出した採用活動は、迅速な意思決定やスピード感のある採用プロセスにつながっただけでなく、応募者の「意欲向上」や「気づき」を促す効果がありました。金銭面だけでなく、社風や仕事のやりがいをトップ自らが語ることで、応募者の共感を得られたことは大きな成果です。

また、コンサルタントのアドバイスにより、採用活動を計画・実施するだけでなく、振り返って改善につなげるというPDCAを回した結果、リーダーとなり得る人材確保ができたという点では、一定の成果を得ることができたと考えています。



本事業を通じ、これまで以上に採用や人材開発を学びたいと話をする二人

## 4 今後の展望

### 既存社員育成のための研修体制構築と未経験者の採用・育成で組織拡充を目指す

コンサルタントのアドバイスにより実施した各種の取組や、PDCAサイクルによる施策の検証と改善を行うといったノウハウを活かし、今後は新卒・未経験者の採用強化と既存社員の育成にも取り組んでいきます。

採用面では、当社の魅力をより効果的に発信するため、ホームページの改善を検討しています。加えて、育成面では体系的な人材育成プログラムの検討を進め、特に中途採用で強化した人材を将来のリーダーとして育成するための研修へと反映させていく予定です。

また、社員の年齢層、プロジェクトや開発フェーズの特性に応じて、ハイブリッドワークにおいても出社とリモートの比率を変えるなど、エンゲージメント向上のための施策を構築中です。一連の継続的な体制強化により、将来的には社員数を倍増させ、組織規模の拡充を目指してまいります。



これまでの採用業務を振り返るいい機会になったと語る長岡さん



コンサルティングでの知見を基に次の採用を見据える滝澤グループ長



### 即効性ではなく有効性のある方法論の提示により課題解決を実現

コンサルタントからは、ピンポイントの課題解決ではなく、自分たちで有効性を感じられるPDCAの手法を提案いただきました。私自身、エンジニアとしてシステム開発に携わり、PDCAの重要性は熟知していたつもりでしたが、採用活動においても有効であり、汎用性の高い取組であることを改めて実感しました。



管理本部 グループ長  
滝澤 勝也さん



### 「言語化」と「振り返り」により採用担当としての視野が広がった

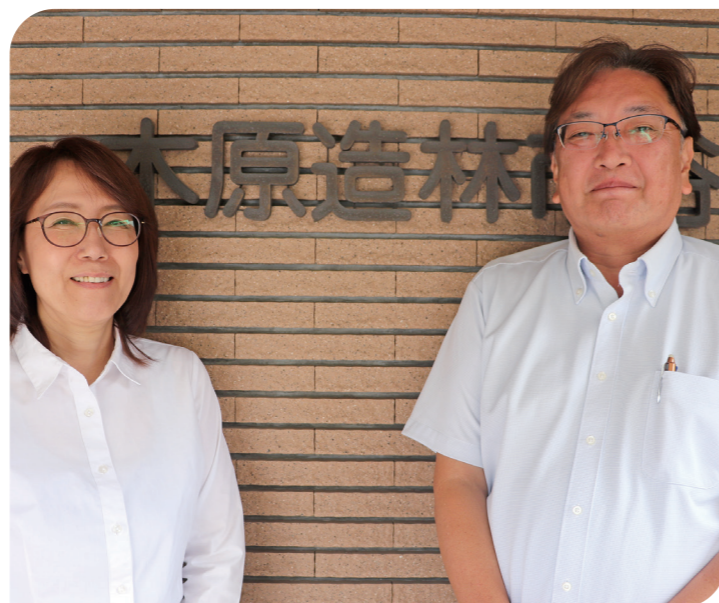
採用についてコンサルタントとの対話を通じ、自然に「言語化」と「振り返り」を行うことで、自分の現在位置が確認できるようになりました。以前なら思いつかないようなことにも気づきを得られるようになり、将来への展望や選択肢の解像度が高くなったことは、採用に携わる者にとっては大きな収穫です。



管理本部  
長岡 美佑さん

専任者の採用によって  
念願の採用広報が始動  
手つかずであった技術者採用も  
コツをつかみ活路を見出す

代表者名	代表取締役 中松 裕
所在地	東京都新宿区市谷砂土原町2-2
URL	https://www.kiharazourin.co.jp/
社員数	59名
事業内容	林業/土木事業/建設事業/リフォーム事業/ 造園・緑花事業/不動産・土地建物事業



左から、取締役 田中 咲子さんと、取締役 山川 正浩さん



- point01 採用力強化に向けて人事と広報の専任者採用から着手
- point02 求める人材に刺さる言葉で求人票を大幅に刷新
- point03 ハローワークを活用し、久しぶりのキャリア採用に成功

1 コンサルティングを受けたきっかけ

専任者不在でキャリア採用もストップ  
技術者不足と若手の定着が喫緊の課題に

当社は創業から100年を超える林業の会社です。全国に私有林を保有し、砂防や堤防など構造物の土木や建築、住居のリフォームや造園と、幅広く手掛けています。

従業員の多くは技術職ですが、業界全体で言われる人手不足と高齢化は当社も同様で、20名ほどの補強を必要としています。しかし、採用業務は専任者がおらず、経理部長が兼務しているため十分に注力できていませんでした。また、これまで求人を出しても思うような効果を得られずキャリア採用は何年もストップしている状況でした。

一方、若手の活躍を期待しているものの、成長の実感ややりがいを得られにくいとの理由で離職するケースも見られ、人事制度や研修制度の充実が喫緊の課題でした。

あわせてブランディングや採用の観点での広報活動を数年前から構築していましたが、なかなか着手できずにいました。これらの課題解決につながればと、今回の支援事業に申し込みました。

2 取組内容

本丸である技術職確保に向けて  
採用方針を転換

当社の状況をお話したところ、「採用のための広報力」「人事制度」「研修」の3つの課題はどれも大切だと共感してくれました。そのうえで、最初に広報と人事の専任者をそれぞれ採用する提案をいただきました。

当初は技術職採用のみを想定していましたが、この提案により、採用と定着の基盤固めには人事と広報の専任ポジションが重要であるとの考えに至りました。また、従来の手法では状況が変わらないと考え、経営や現場の管理職を説得し、会社の採用方針を転換しました。さらに広報職はハローワーク、人事職は金融機関を通して募集することにしました。

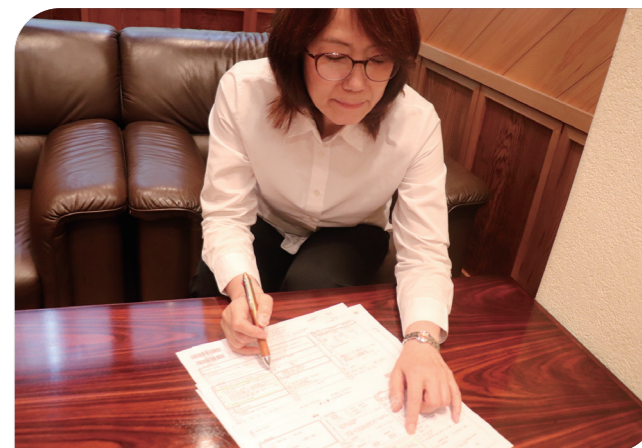
求人票は、自社の魅力や入社後の働き方が求職者に伝わるように、全面的にブラッシュアップを実施しました。そして、ハローワークのインターネットサービスへの載せ方や求職者の目に留まる書き方、更新の重要性などを学び、実行に移しました。

3 取組の効果・成果

ハローワークを通じて母集団を形成し、期待以上の逸材との出会いが実現

さっそく募集をかけたところ、広報職は8名の応募があり、募集開始から選考を経て1か月ほどで社員を迎え入れることができました。SNSでの動画投稿が得意で、現場に出向く行動力があり、ベテランとも打ち解けられる若手で実際にはそれらに加えて、施工管理技士の資格を持つ期待以上の人材と出会えました。その後、技術職の求人票も作成してハローワークに掲載したところ、建設部門での経験者の採用も決まりました。さらに来春入社予定の高校生も確保でき、大きな成果を実感しています。

当初は、ハローワークでの採用活動は経験上半信半疑でした。しかし、工夫や表現次第で効果的であることを実感しました。



新しい求人票を説明する田中取締役。求める人物像を具体的に表現できた

4 今後の展望

来春の採用に向けた広報に着手 人事制度の整備や技術職の採用にも注力

新たに加わった広報担当は、来年度の新卒採用に焦点を当てて活動しています。また、1月に出展を予定している本事業の合同企業説明会や、SNSのアカウント開設に向けて、技術職の仕事ぶりを現場に出向いて撮影するなど動画コンテンツの素材を集めている最中です。

今回の求人活動を通じて、会社の魅力を伝えられるという手ごたえを得たことから、もう一つの目標であった技術職の応募獲得に向けた取組も進めています。具体的には、ハローワークと並行して業界特化型の採用サービスの活用を検討しています。当初の目標であった働きがいのある組織づくりに向け、本腰を入れて取り組んでいく方針です。



撮影した素材を編集する松浦さん。関心を引くアイデアも自ら考える



コンサルタントにありのままを伝えることで最適解を導けた

複数の課題があり、半年でどこまで改善できるのか疑問でしたが、当社の状況をありのままに伝え率直に相談するよう意識しました。コンサルタントが、当社の目指すべき方向を踏まえながら、専門家ならではの知識や考え方をうまく噛み合わせて提示してくださったおかげで、大きく前進できたと感じています。



取締役  
山川 正浩さん



求人票が見違えるように！ 専門家の力を借りることの大切さを実感

この事業で実感したのは、専門家の仕事力です。アドバイスを受けた後の求人票は、私一人ではどうやっても出てこない言葉に溢れ、味気なかった求人票が、事業の特徴や活躍できる人物像などを盛り込んだ会社らしいものに生まれ変わりました。長年悩みの種だったキャリア採用を再開できたことに、大変感謝しています。



取締役  
田中 咲子さん



造園会社での経験や資格を活かしながら、新たなキャリアに挑戦！

転居を機に、造園会社で現場監督をしていた経験を活かせる仕事を探していました。ハローワークで紹介され、技術動画の制作経験やSNS発信が好きなきことも活かしつつ、キャリアを広げられると思いチャレンジしました。入社して2か月ほどですが、自然体でいられて、自分に合った会社めぐり合うことができました。



広報担当  
松浦 結実さん

久しぶりの採用活動  
人材要件を明確化し  
異業種からの受け入れにも前向きに

代表者名	代表取締役 朝倉 泰成
所在地	東京都多摩市落川1251
URL	https://www.asakuragumi.co.jp/
社員数	26名
事業内容	建築事業、土木事業、リフォーム/リノベーション 労働者派遣事業



代表取締役 朝倉 泰成さん



- point01 第二新卒に焦点を当て、自社の魅力が伝わる採用活動に着手
- point02 社内アンケートで得た声を求人票に反映
- point03 人材要件を明確にし、異業種からの応募にも対応

1 コンサルティングを受けたきっかけ

中途採用の本格的な再開に向けて  
最新の採用動向や手法を模索していた

当社の事業は、公共施設の建築や土木事業が中心で、施工管理から土木作業まで一気通貫で取り組む点が強みです。

人材確保は重要な経営課題ではあるものの、採用活動に割けるリソースには限りがあり、中途採用については数年ごとに募集を行う方式を取っていました。そのため、最後に集中的な採用を実施したのは東京オリンピックがあった2021年より前で、その後ベテラン社員の引退や離職も重なって慢性的な人手不足の状態が続いています。しかしながら、仕事の現場は安全と品質の担保が最優先であり、単に人員を補充すれば良いというものではありません。やはり、周囲との信頼関係が築ける人物で、円滑な意思疎通力や一定の基礎学力が求められます。

これらを背景に本格的な採用活動からしばらく遠ざかっていたこともあり、最新の採用動向や効果的な手法を取り入れて将来を担う人材を確保したいと考え、コンサルティング支援に申し込みました。

2 取組内容

全社員の声を集約し  
自社ならではの魅力を再発掘

過去の採用活動をコンサルタントと振り返ったところ、自社の魅力を伝えきれていないという課題が浮き彫りになりました。これまでも待遇改善や働くメリットを伝える工夫を行ってきましたが、給与や年間休日数の面において他社と差別化していく難しさを痛感していました。

そこで、二つの方針を定めました。一つ目は、建築・土木施工管理技士になる人材を第二新卒から採用することです。これをモデルケースとして他の職種やターゲットに広げていくことに決め、業務内容ごとに適した人物像を整理して、人材要件を明確にしていきました。

二つ目は、求める人材に響く魅力をアピールするために自社の強みを改めて掘り起こすことです。そこで、求人票や会社説明会を通じて具体的に伝えていけるよう、社内アンケートを実施した結果、「働き続ける理由」「仕事のやりがい」「将来の目標」など、現社員が実感しているリアルな声を把握することができました。

3 取組の効果・成果

当たり前だったことを「個性」として認識し、異業種からの受け入れも視野に

全社員アンケートから見てきた自社の魅力は、少人数ならではの風通しの良さや、意見や提案を反映しやすい環境である点でした。社内ではこれらを当然のこととして受け止めていましたが、コンサルタントから「朝倉組の個性として積極的に打ち出すべき」とのアドバイスを受けて、求人票での重要なアピールポイントとして位置づけました。

また、人材要件を検討する過程で、工事日程や人員管理に必要な素養を持つ人が他の業種ではどのような業務をしているのかを協議しました。その結果、電気工事作業やスーパーや飲食業におけるシフト管理の業務経験なども十分に活かせる可能性がある整理でき、異業種から人材を受け入れることに対する考え方を広げることができました。



左から、関口課長と朝倉社長。魅力の発信に協力して取り組む

4 今後の展望

求職者との接点を増やし、将来を担う人材の採用に意欲

ハローワーク用の新しい求人票には反応があり、秋に多摩地域で実施した合同説明会では自社の魅力を具体的に伝えることができました。また、求人票の作成にあたりAIの活用を学んだことで、採用情報を効率よく更新する目途も立ちました。現時点では採用には至っていませんが、自信を持って採用活動を進めています。

直近では、無料で掲載できる求人媒体を活用して求職者との接点を増やす取組を開始しました。今後は、異業種からの応募者についても、個人の資質や行動特性を建築・土木の現場でどう活かせるかを丁寧に見極めたいと思います。

さらに、入社後の育成方法についても検討を進め、安心して定着・成長できる体制づくりを目指します。動画やSNSなどのツールを活用し、仕事のやりがいや職場の雰囲気伝えることで、採用力の一層の向上につなげていきたいと考えています。



社員の声を聞き、自社の魅力を反映した求人票により人材確保に挑む



会社の特徴や働きがいを語るのに自信がついたと話す関口課長



コンサルタントの伴走で、「できないジレンマ」を乗り越える機会に

建設会社の多くが、積極的に採用を実施したいがお金が無い、時間が無い、良い人が採用できないといったジレンマを抱えているかと思います。コンサルタントの伴走により、採用活動を前向きに捉えるきっかけをつかむことができました。「できない」に悩む企業こそ、ぜひ支援に参画することをおすすめします。



代表取締役  
朝倉 泰成さん



効率的に時間をつくり、求職者を意識した採用にチャレンジしたい

私自身、採用以外の業務で多忙なため、正直なところ、コンサルティングを受けることに及び腰でした。しかし、コンサルタントからAIを活用した求人票作成の最新手法を教えていただいて、効率的に採用活動に取り組めるようになりつつあります。自社の魅力をアピールしながら、求職者と向き合う時間を増やせそうです。



総務部 課長  
関口 泰弘さん

採用と定着の両面から人材戦略を  
「外部の風を取り入れ、内側から変革」  
社員の力を活かし、提案力と現場力を磨く

代表者名	社長 小泉泰志
所在地	東京都江東区木場2-7-23 第一びる
URL	<a href="https://the-dail.co.jp/">https://the-dail.co.jp/</a>
社員数	56名
事業内容	倉庫業・不動産業・貨物運送業・通関業



管理本部 総務部 総務課 課長 兼 業務課 課長 高田 一馬さん



- point01 「働きやすさ・安定・社長面談」など採用力を高める自社の強みを発掘
- point02 中堅社員の視野拡大と提案力強化！ 外の世界を知り意識改革を実施
- point03 思考特性を活かした部下との対話で意見を引き出すきっかけに

1 コンサルティングを受けたきっかけ

時代に合わせた採用戦略へ  
採用難時代に見えた新しい「攻め」への人材確保策

2016年頃から採用環境が大きく変化し、大学新卒者からの応募が減少しました。以前は説明会を開催すれば、7~8人、多い時には10人ほどの参加希望者が集まり、書類選考の段階から検討できました。しかし時代の流れが一気に変わり、募集をかけても応募が来なくなりました。採用トレンドだったインターンシップも、物流業界、特に当社のような多様な企業の荷物を預かる業態では安定して受け入れることが難しく苦戦を強いられていました。試行錯誤の末、若年層向け転職イベントに参加しました。一定の成果は得られたものの、コロナ禍以降は大手企業の参入も進み、競争が激化しました。採用と定着の両面から課題を整理する必要性を感じていた中、協会経由で本事業を知り、社長のアドバイスもあり申し込みを決定しました。

また、高卒採用の課題もあり、発信している情報を整えることで、何かのタイミングで当社に興味を持ってもらえるのではないかとこの思いも参画理由の一つです。

2 取組内容

自社の強み分析と中堅層教育の2軸で改革  
視野を広げ、提案力を磨き発展へ

採用に繋がる強み・魅力分析と既存社員のマネジメント力強化・教育の2軸で取組を開始しました。コンサルタントのアドバイスで、初回は若手社員を中心に当社の良さや魅力についてグループディスカッションを行い、5つの強みを集約することができました。その中でも、年1回の社長面談が社員に評判だったことは、意外な発見でした。事前に社員全員へアンケートを実施したことは、今後の採用強化の貴重な材料になりました。

残り4回では、各営業所から中堅層社員が5~7名集まり、組織力強化に向けたマネジメントや部下とのコミュニケーション方法を学びました。特に中堅層が外部研修を通じて刺激や知見を深め、視野を広げてほしいという狙いがありました。当社は自由に動ける環境があるので、刺激を受けて提案力を磨き、社員が新しいアイデアを形にできるきっかけになればと考えました。

3 取組の効果・成果

コミュニケーション改善が成果に 現場から変化を促す仕組みづくりの第一歩

研修に参加した社員に、少しずつ変化が出てきました。特に印象的なことは、思考特性の違いに気づいた点です。営業スタッフは、鋭い感覚で行動する社員が多いことが特性でしたが、管理部門のスタッフは、じっくり論理的に考えるタイプが目立ちました。研修を受けた参加者は、職務や人によって特性の違いがあることに気づかされました。この学びを活かし、「話し方や聞き方を変えたら話を引き出せるようになった」という感想がありました。このように感想を伝える姿を見ることも、大きな成果だと感じています。まだ現場全体に浸透しているとは言えませんが、こうした気づきが広がることで、ボトムアップの風土づくりにもつながると考えています。採用ページも改善を目指し、自社の強みや魅力の整理を進めながら、求職者の増加と定着率の安定を期待しています。



現場の変化を見守り、社員の気づきの広がりに期待を込める高田課長

4 今後の展望

継続的な研修で社内の意識改革へ 中堅層から広げる学びの場づくり

今回のような研修は一度きりで終わらせず、定期的に続けていけたらと考えています。外部のコンサルタントにもお願いし、月1回でも社員が集まって学べる場を作ることで、社内の意識や提案力がさらに高まるのではないかと考えています。理想は全員が同じ研修を受けることですが、業務の都合もあるので、まずは中堅層から広げていく方針です。

また、倉庫業界全体でも同様の課題を抱えている企業は多いと思いますので、こうした取組を共有していくことも大切だと感じています。若手社員の声を活かしながら、働きやすさや安定性といった強みを発信し、採用活動にもつなげていく考えです。倉庫は身体を動かし、声を掛け合いながら進める仕事なので、今後は視野を広げ、高校との接点づくりや仕事内容の情報発信にも力を入れ、業界の魅力を伝えていければと思っています。また、今回受けたコンサルティングについては、次回の社内報でも紹介し、全社員への共有に向けて準備を進めています。



思考・行動特性タイプを学ぶ体験型ワークに笑顔で参加する社員一同



年2回発行の社内報では、各営業所の取組の紹介や現場の声も発信



社員の笑顔と成長が職場を変える力に 継続的な学びが未来を拓く

今回の取組では、普段は物静かな社員も積極的に発言し、全員が笑顔で参加している様子がとても印象的でした。普段の業務では見えにくい一面が引き出され、職場の活性化につながったように感じています。人材確保は採用だけでなく、社員一人ひとりが成長を実感できる場づくりが大切です。今後もこのような研修を継続的に検討し、学び合いを通じて会社と社員が共に成長できる環境を築いてまいります。



社長 小泉 泰志さん

採用活動を可視化するデータ集計ツールの作成と  
クローリングの導入で  
効率的な人材確保の体制を構築

代表者名	代表取締役社長 山田 裕稔
所在地	東京都品川区大崎1-6-1 TOC大崎ビルディング
URL	https://www.patlite.co.jp/
社員数	400名
事業内容	表示灯・回転灯、散光式警光灯などの 報知機器の開発、製造、販売



管理本部 人事総務部部长 立花 延之さん



- point01 求人情報の周知に効果を発揮するクローリングを導入
- point02 採用活動全体の進捗状況を可視化する応募者進捗管理表を作成
- point03 応募者進捗管理表によりデータを分析し、精度の高い採用戦略を立案

1 コンサルティングを受けたきっかけ

コンサルタントの知見を取り入れ  
首都圏エリアでの採用力を強化したい

当社は大阪発祥の企業であり、関西以外の地域での採用力強化が課題となっていました。中でも東京は、多くの大手企業が本社を構える採用市場の激戦区です。これまで、様々な求人媒体を活用していましたが、数ある求人情報の中で、自社の情報が埋もれやすい状況にありました。そのような環境下で魅力や価値を的確に訴求し、求職者に広く知っていただくためには何が必要なのかを模索していました。

新卒採用においても、東京での認知度は十分とはいえません。これまでは関西で採用した社員を東京に配属するケースもありましたが、現在は地域ごとの採用を基本方針とし、地元で腰を据えて働ける環境の整備を進めています。このような経緯から、コンサルタントの知見を取り入れて東京での採用力を強化することが不可欠であると考え、今回の事業に申し込みました。

2 取組内容

クローリング導入で求人情報を拡散  
進捗状況の可視化で採用活動も効率化

事前ヒアリングでコンサルタントと課題を共有したところ、「クローリング」という手法を提案していただきました。私どもには聞き慣れない言葉でしたが、クローリングとは、採用管理システムやハローワークなどに適切に求人情報を掲載することで、自動的に他の求人サイトにも展開できる仕組みです。これにより求人情報の露出を広げられるとのアドバイスを受け、特に中途採用において有効な手法であると判断しました。掲載する求人サイトの見直しと合わせて、導入に取り組みました。

また、以前から利用していた応募者進捗管理表にも改良を加えました。Excelを活用したデータ集計ツールで、日付を入力するだけで学内説明会、企業向けセミナー、ウェブ説明会など、経路別の応募状況や採用効率を比較できる仕様となりました。文系・理系別の表示や前年同日日との比較なども可能となり、採用活動全体の進捗を可視化できるようになりました。

3 取組の効果・成果

取組直後のクローリングが奏功 進捗管理表の活用で採用戦略が明確化

クローリングを導入して間もなく、多くの求人サイトで上位に表示されるようになりました。ハローワークに掲載してすぐに、求人情報がネット上で広く周知され応募が集まったのは、クローリングの効果によるものと考えています。

また応募者進捗管理表を活用したことで、目標採用人数を達成するために必要な活動量の見通しが立てやすくなりました。これにより、前年の実績との比較から応募が増える時期などを把握できるようになりました。大手企業と競ううえでどのタイミングで動き出すべきか、当社の魅力を効果的に伝えるにはどのような差別化が必要か、といった採用戦略を立てる際にも、応募者進捗管理表が有効な指標として大いに役に立っています。



左から、採用活動の進捗を把握しやすくなったと語る喜多川さんと立花部長

4 今後の展望

応募者データをブラッシュアップし、より高精度な採用戦略の立案へ

クローリングの導入により、求人情報が広く周知されたことで中途採用の応募者増加を実現することができました。掲載形式を見直すことで採用活動に効果が実証されたことから、今後は東京などの大都市圏での採用活動にも活用し、更なる母集団の拡大を図っていきたいと考えています。

また、応募者進捗管理表の活用範囲も一層広げていく方針です。現在は前年との比較を中心としていますが、今年度以降のデータを蓄積することで、将来的に複数年分の傾向分析が可能となります。より精度の高い採用戦略の立案につなげていく方針です。

加えて、説明会などの採用広報活動にも引き続き注力していきます。コンサルタントによると、大手企業が採用活動に投じるコストは中小企業と大きく異なるとのことなので、対話を重視し、当社ならではの魅力を丁寧に伝えていく所存です。



クローリングの導入により、効率的な求人情報の周知が実現



学内説明会などの採用広報活動では、チラシの配布等、従来の手法も活用



学びと検証を通じて、当社の採用方針に確信が持てました

当社ではこれまでも採用活動に注力しており、一定の成果を挙げてきたという自負がありました。そのような中でコンサルティングを受け、多くの他社事例に触れたことで、当社の取組への確信がより深まりました。検証や新たなツールを用いた施策にも着手でき、非常に有意義な学びの場になったと感じています。



管理本部 人事総務部部长 立花 延之さん



データ集計ツールの充実により、課題克服への道筋が明確になりました

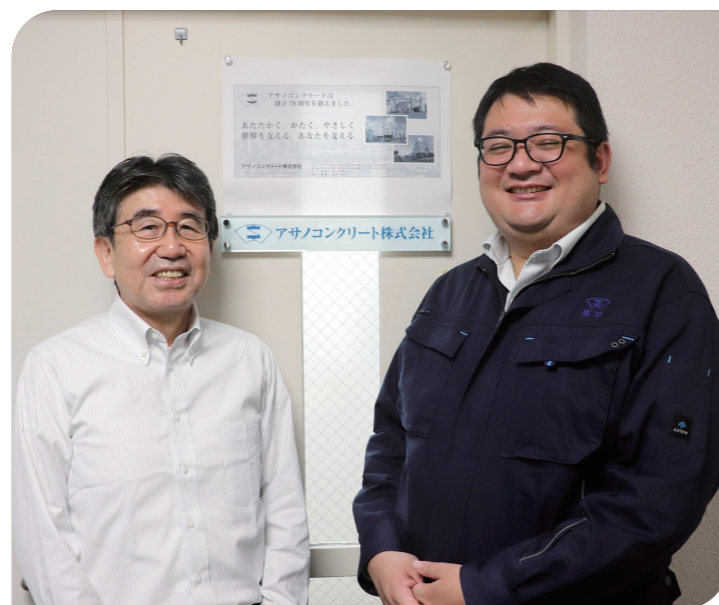
他社事例を知ることができたという点だけでも、コンサルティングを受けた価値が十分にあったと感じています。当社では、ブラッシュアップを重ねながら今後も継続的に活用できるツールを作成でき、課題の克服につながる確かな手応えを得ました。コンサルタントの客観的な分析を取り入れることの重要性を改めて認識しています。



管理本部 人事総務部 人事総務課 東京管理チーム 喜多川 道さん

採用ノウハウを習得し、多様な人材の確保へ  
伝わる求人票で多数の応募者獲得を目指す

代表者名	代表取締役社長 本宮 秀明
所在地	東京都中央区東日本橋2-27-8 アサノ東日本橋ビル
URL	<a href="https://www.asano-concrete.co.jp/">https://www.asano-concrete.co.jp/</a>
社員数	79名
事業内容	生コンクリートの製造販売



左から、顧問 総務部長 萩原 信好さん、総務部 主任 関口 友己さん

取組の  
ポイント

- point01 人材要件を設定し、社員アンケートをもとに自社の魅力を見直し
- point02 求める人材へ訴求できる、見やすく伝わりやすい求人票に改善
- point03 採用から定着に至るまでの知識・ノウハウを習得

## 1 コンサルティングを受けたきっかけ

不足している採用ノウハウを習得し  
他校からの応募者を獲得したい

当社は、太平洋セメントグループの生コンクリート製造販売会社として、都内で3つの工場を運営しています。人材の確保は新卒採用が中心で、グループの創業家が運営する専門学校から毎年数名を採用してきました。一方で、より多様な人材を確保するため、他校への採用活動にも力を入れてきました。これまでの「東京勤務で引っ越しを伴う転勤なし」といった訴求だけでは十分な効果が得られず、ここ数年は他校からの応募がほとんどない状況が続いていました。

応募者を増やしたいものの、安定した採用が続いていたため、採用ノウハウが社内に十分蓄積されていないことが課題でした。その折、三多摩生コンクリート協同組合から本支援事業の案内があり、コンサルタントのアドバイスをすることで、学生に興味を持ってもらえるような採用活動の方法や求人票の作成について学びたいと考え、申し込みを決定しました。

## 2 取組内容

人材要件を設定し、自社の魅力を見直し  
求人票を伝わりやすい内容に改善

初めに、採用活動の前提となる人材要件の設定と自社の魅力の見直しに取り組みました。人材要件では、社内で協議を重ね、技術力よりもコミュニケーション力や人柄を重視する方針を明確にしました。また、自社の魅力の見直しでは、社員アンケートを実施し、これまで強みと捉えていた「勤務地」や「社宅がある」などの勤務条件以上に「気軽に話せる雰囲気」「チームワーク」といった人間関係の良さをあげる声が多いことが分かり、新たな魅力を発見できました。

さらに、求人票ではコンサルタントのアドバイスを取り入れ、従来の事務的な文章から、見出し付きで伝えたい内容ごとに2~3行にわけて表記をしました。また、社員アンケートであがった魅力を盛り込み、視覚的にも伝わるように、写真を多数掲載しました。

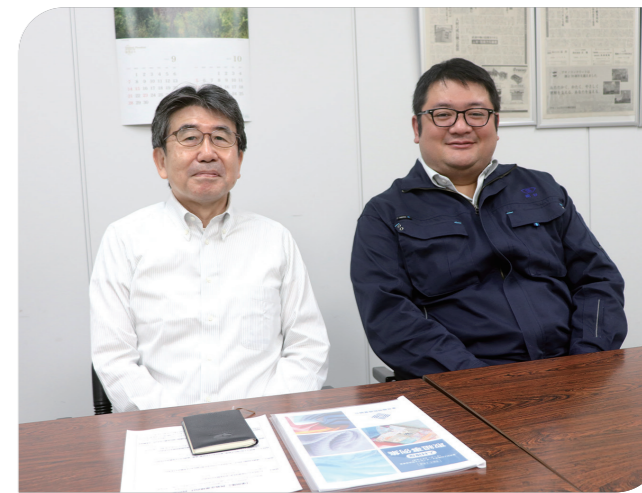
最後に、定着のための教育フォロー体制について、今後に活かせる最新情報の提供もあり、学びにつながりました。

## 3 取組の効果・成果

## 岡山県の高校から問い合わせが寄せられるなど、これまでにない反応が生まれた

コンサルティングを受けて設定できた人材要件は、今まで曖昧だった選考基準の代替案として、大いに役に立ちました。また、社員アンケートの実施は、これまで意識していなかった自社の魅力の発見につながただけでなく、社員の思いを知るよい機会になりました。これは、思いがけない収穫でした。さらに求人票の改善では、コンサルタントの視点を通じて、学生に伝わる言葉の選び方や文章構成などの工夫を学ぶことができ、感銘を受けました。

その結果、単位制高校の生徒から職場見学の希望や、岡山県の高校から問い合わせが寄せられるなど、これまで実績のない学校から反応がありました。求人票の改善による手応えを強く感じています。



「外部の視点から、多くの気づきを得ることができた」と話す2人

## 4 今後の展望

## 学びを活かし多様な人材の確保を展開 業界に対する関心も高め応募者増につなぐ

これまでは、採用や定着に関する知識が社内に蓄積されておらず、学校訪問や求人情報の発信が断片的なものにとどまっていた。今後は、採用に関する一連の流れを理解した上で、多様な人材の確保につなげていきたいと考えています。また、生コン業界の仕事内容を学生に知っていただく機会は、決して多くありません。そのため、学生に響く言葉の選び方など、今回学んだノウハウを活かし、仕事の魅力を分かりやすく発信していきます。業界そのものに関心を持つ学生を増やすことで、応募者数の増加にもつなげたいと考えています。

さらに、定着のための教育フォロー体制については、入社する個人ごとに仕組みを使い分けるなど、自社だけでは得られないノウハウを蓄積することができました。安定した定着率を維持するため、ぜひ取り入れていきたいと考えています。



慰安旅行に代表されるように、気軽に話せる社風が魅力となっている



チームワークが大切な各工場は10~20人規模で運営されている



担当者の声

## 学んだノウハウを活用し、応募者が増えることに期待したい

これまで、採用について相談する相手は社内や同業者に限られており、応募を増やすために何をすればいいのか、分かりませんでした。今回、コンサルタントから採用活動の考え方や適切なツールなどを学ぶ機会を頂き、大変勉強になりました。ぜひ今後の採用活動に活かし、応募が増えていくことを期待しています。

顧問 総務部長  
萩原 信好さん

担当者の声

## 採用に対する固定的な考え方を見直す貴重な機会になった

総務部の業務の一つとして採用を担当していますが、最新の情報を収集する機会が少なく、採用活動に対して固定的なイメージを持っていました。今回、最新の採用ノウハウを学ぶことができ、情報をアップデートすることができました。社外の専門家から学ぶ機会はこれまでなかったため、とても貴重な機会になりました。

総務部 主任  
関口 友己さん

## 求人票で「有資格者歓迎」を 前面に押し出し 初めて2級整備士の採用に成功

代表者名	代表取締役会長 渡辺 政夫
所在地	東京都板橋区東山町2-13
URL	<a href="https://www.kawasaki-plaza.net/tokyoitabashi/">https://www.kawasaki-plaza.net/tokyoitabashi/</a>
社員数	7名
事業内容	国内大手オートバイの新車販売・整備・点検・ 関連部品用品販売・保険業務



代表取締役会長 渡辺 政夫さん



- point01 人物重視の募集から、資格要件を強く打ち出す募集へ転換
- point02 都内でも数少ない2輪専門指定工場という自社の強みを整理
- point03 未経験者には育成環境と資格取得補助制度をPR

### 1 コンサルティングを受けたきっかけ

#### 採用活動の現状を見直し コンサルタントの意見を求めて

当社は、国内大手オートバイメーカーの専門店です。2020年に大型車を扱える店舗へ移行したことで、メーカー規定の要件(営業2名+整備士3名の計5名)を満たすために増員が必要となり、それ以降は6~7名体制で運営しています。採用活動は、年間を通じて大手求人サイトに掲載し、「誰かが採用できれば」という思いで募集をしていましたが、社員の入れ替わりが続いていました。オートバイの整備経験がない人でも、「真面目そうであれば」という人物重視の採用方針を掲げていました。敷居を低くすることで応募は確保できていたものの、優秀な人材を採用できていないかという点では、どこか物足りなさを感じていました。

そこで、「我々が行ってきた採用活動は、外から見たときにどのような改善点があるのか、話を聞いてみたい」と考え、コンサルティング支援を受けられる機会があると知り、本事業への申し込みを決意しました。

### 2 取組内容

#### 資格要件を前面に押し出すとともに 自社の強みも再確認

当社の状況をヒアリングしたコンサルタントから「特化した求人情報にすべき。資格を持っている人を明確に求める募集にしましょう」という提案を受けました。当社は、都内でも数少ない2輪専門の指定工場であり「高い専門性を持つ店舗だからこそ、ふさわしい人材を集めるべき」というアドバイスは非常に納得できるものでした。また、入社時に資格がなくても整備士(2級・3級)や検査員などの資格を取得しながらキャリアアップできる環境や、資格取得費用を補助する制度など、以前から求人票に掲載していた強みは「引き続きPRしましょう」とのことでした。

これらのアドバイスを受け「資格優遇」と小さく記載していた文言を「有資格者歓迎」と前面に打ち出し、入社後の資格取得補助などのフォロー体制も明記しました。資格保有者はもちろん、経験が浅くてもやる気のある人材は歓迎という、ターゲットが明確な求人内容に改善しました。

### 3 取組の効果・成果

#### 明確な募集方針で有資格者と熱意のある人材を採用

「有資格者募集」の文言を強調して求人サイトに掲載したところ、短期間で2級整備士資格保有者1名の採用に成功しました。有資格者の採用は当社として初めてでした。

さらに「このメーカーの整備がしたい」という熱意を持つ名古屋出身の人材も採用することができました。経験豊富な整備士が加わったことで、既存社員にも刺激が生まれ、「今までのんびりやっていた部分があった」との危機意識が生まれました。この変化によって、社員一人ひとりに向上心が芽生え、職場全体の活性化、ひいては顧客サービスの向上へとつながることを期待しています。



他業種から転職して整備士資格を取った横田マネージャー

### 4 今後の展望

#### 新たな評価基準の設定で、社員が成長を実感できる環境へ

今後は評価制度の本格導入を進めます。コンサルタントから「難しい目標を設定して誰も達成できなかった」という他社の失敗例を参考として聞き、基礎的な評価項目から始めることにしました。提携している社会保険労務士の見解や、メーカーの店舗評価システムも参考にしながら、明確な基準を設けることで、社員が自分の成長を実感できる仕組みを整えます。

さらに、この評価制度の存在を求人活動でもアピールし、「きちんと評価される会社」として求職者の信頼を得たいと考えています。採用で良い人材を獲得し、評価制度で定着と成長につながる好循環を生み出すことで、組織全体のレベルアップを実現していきます。



「評価制度づくりは自社だけでは進められなかった」と振り返る天沼社長



#### 自社の強みを再認識することが、採用活動を見直す第一歩

求人票の文言を変えただけで有資格者から初めて応募があり、本当に驚きました。女性スタッフが生き生きと働いているのは業界内でも強みとなり、SNS活用で応募者増加を期待できるなど、業界内外についての広く深い知識を持つコンサルタントの話を聞くことができました。客観的に自らを振り返る機会を持つことが、いかに大切かが分かりました。



代表取締役会長 渡辺 政夫さん



#### 実用性のある評価制度をつくり、社員の自信を育てていきたい

コンサルタントから「難しい目標を設定して誰も達成できない」という他社の失敗例を聞き、私たちが考えていた基準では高過ぎることに気づきました。「挨拶ができる」「笑顔がいい」といった基礎的な評価項目から、一つずつクリアさせ、社員に自信をつけさせながら成長を促すという提案をいただき、実用的な制度への道筋が見えました。



代表取締役社長 天沼 芳仁さん



#### コンサルタントに引き出してもらった強みが求人役に役立つことを期待

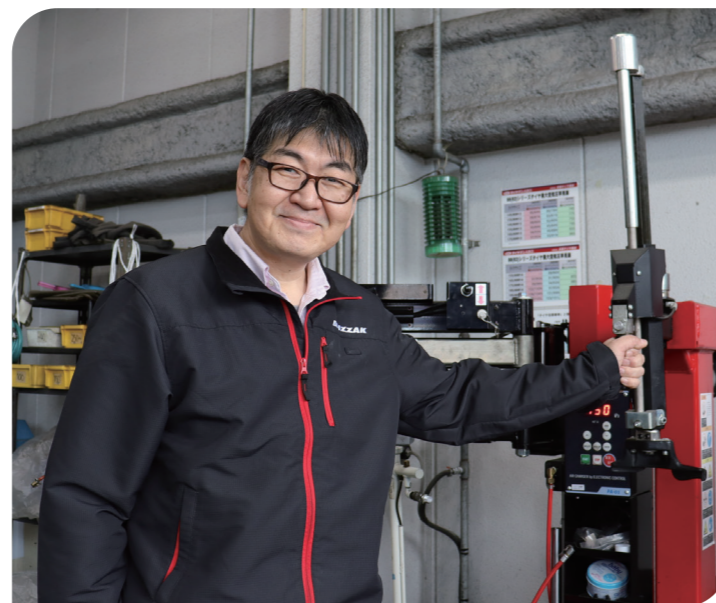
もう一人の女性スタッフと一緒に2回ほどコンサルティングに参加しました。「コンサルティングに参加した」というよりも、「コンサルタントから質問されたことに答えて引き出してもらった」という印象だったのですが、私が話したことで会社の強みや魅力が明確になったのなら嬉しいです。



コンシェルジュマネージャー 横田 実味さん

## 将来の採用に備えて 人事制度などのノウハウを学び 就業規則や求人票など必要な書類を作成

代表者名	代表取締役 安保 健一
所在地	東京都江戸川区新堀2-3-7
URL	https://www.abotire.com/
社員数	3名
事業内容	自動車用タイヤの販売、サービス



代表取締役 安保 健一さん

### 取組の ポイント

- point01 ジョブ型雇用導入に向け、人材要件とスキルレベルを整理
- point02 繁閑の波に対応できる1年単位の变形労働時間制カレンダーを作成
- point03 就業規則、賃金規程の改定とアピールポイントを整理した求人票(案)を試作

## 1 コンサルティングを受けたきっかけ

### ジョブ型雇用や繁閑対応などの働き方に関するアドバイスを求めたい

現在、家族のみでタイヤショップを経営していますが、将来の社員採用に備えるなかで、必要な知識についていくつかの課題を感じていました。

一つ目は、雇用形態についてです。職務を限定せずに人を採用する「メンバーシップ型雇用」が一般的ですが、当社のような小規模組織の場合、従事してほしい業務が明確であるため、特定の業務のみを担当する「ジョブ型雇用」に着目し、必要なノウハウを習得したいと考えていました。

二つ目は、労働時間の調整についてです。タイヤ業界では、冬用タイヤの需要が高まる繁忙期とそれ以外の時期で業務量に大きな差があるため、業務量に応じた柔軟な労働時間の管理についても課題となっていました。

三つ目は、社員を雇用する際に必要となる就業規則などの書類整備が進んでいない点です。

これらの課題をきちんと整理・準備したうえで採用活動を進めたく、本事業へ申し込みを決意しました。

## 2 取組内容

### 人材要件・スキル整理と書類作成で採用基盤を整備

まず、コンサルタントからのアドバイスを受けて雇用条件や採用基準の整理を始めました。

「ジョブ型雇用」においては、担当業務範囲の広げ方や業務と賃金の関係など、キャリア形成のストーリーを構築することが重要だとアドバイスを受け、ジョブディスクリプション(職務記述書)や育成計画を踏まえた人材要件とスキルレベルを整理しました。

労働時間については、1か月単位の变形労働時間制では繁閑の差に対応できず困っていたため、1年単位の变形労働時間制を導入し、繁忙期と閑散期に応じた休日設定やカレンダー作成を実現しました。

また、雇用の際に必要な就業規則や賃金規程も、テンプレートを活用し実際の雇用を想定しながら作成しました。さらに、採用における自社のアピールポイントを整理し、求人票(案)に反映しました。

## 3 取組の効果・成果

### 採用基準・育成計画の明確化により、採用体制の土台を構築

各回、コンサルティング内容を踏まえて準備したものをコンサルタントと対話を重ねながら修正したことで、これまで漠然としていたものが徐々に明確になりました。

採用基準については、人材要件やスキルレベルの整理により、「作業を正確かつ丁寧に進められること」を採用の入口とし、能力や仕事の幅を徐々に広げてほしいという採用方針を決定することができました。

また、育成計画についても、まずは作業員としてスタートし、段階的に知識やスキルを高め、最終的に事業の継承者へと成長するまでの体系を大まかに整理することができました。

これらの取組により、今後の採用活動における確かな土台を構築することができた点は、非常に大きな成果です。



求める人物像を「作業を正確かつ丁寧にできる人」と明確にした

## 4 今後の展望

### 将来の採用に備え、作成書類の継続的な見直しと改善へ

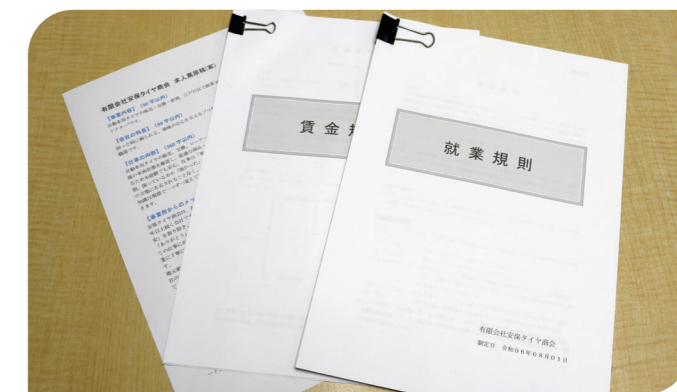
今回のコンサルティングで作成した書類は、一度作れば完成というものではありません。時間を置いて見直せば、修正すべき点は出てきます。また、法令の変更や社会情勢の変化があったり、新しいアイデアが浮かんだりする可能性もあります。それらを踏まえて改善し続けていくことが必要です。

しかし、日常業務に追われるなかで、書類を定期的に見直す時間を確保することは容易ではありません。そこで、雇用に関するトラブルが世の中で発生した際、単なる他人事とせず、自社に置き換えて考える習慣を持つようにしています。そのトラブルに対して、「自社の就業規則ではどう定めているか」「雇用契約書の文言で対応できるか」「そもそも想定できていたか」と照らし合わせてみることで、改善点が見えてきます。

今後、採用が必要になった際に慌てることのないよう、今回作成した書類をさらにブラッシュアップし、いつでも活用できる状態にしておく予定です。



「受け身ではなく、積極的に臨んだことがよかった」と話す安保社長



コンサルタントの助言を得て、就業規則、賃金規程、求人票を作成



### 経営者としての考えを直接ぶつけ、的確なアドバイスを得られる貴重な機会

せっかく採用しても、入社後に会社と社員の間で行き違いが生じないように、自社に合った人材を採用し、定着につなげることが重要です。そのためには、雇用に関する法令を正しく理解し、人事制度を整える必要があると考えています。それには時間も労力もかかりますが、このようなコンサルティングを活用することが「近道」だと感じました。また、経営者としての考えをコンサルタントに直接ぶつけ、的確なアドバイスを受けられる貴重な機会です。コンサルタントの豊富な知見に触れたことは大きな財産になりました。切羽詰まってからでは対応が遅れるため、多少なりとも余裕のあるうちに取り組むことができ本当に良かったと感じています。

代表取締役  
安保 健一さん

## 年間休日数の増加と評価制度の明確化で若手の採用を実現 定着率の改善も目指す

代表者名	代表取締役社長 宮本 繁樹
所在地	東京都豊島区西池袋5-13-13
URL	https://www.marroad.jp/
社員数	90名
事業内容	ホテル業



担当部長 倉島 淳一さん



- point01 年間休日数を103日から120日へ増やし、応募者数が大幅アップ
- point02 明確な人事評価制度と研修の導入でキャリアの展望を若手社員に示す
- point03 社内アンケートを実施して若手社員の意見を反映

### 1 コンサルティングを受けたきっかけ

若手社員の定着率と、不明確なキャリア展望が課題 社内体制を再考したい

ホテル業界に共通する課題として、コロナ禍を経て他産業へ流出した人材が元の業界に戻らず、当社でも人手不足が深刻化していました。年間休日数の少なさや不規則な勤務形態というイメージから、もともと応募者が少ないうえに、入社した若手社員の定着率が低い点も課題でした。上司と部下のコミュニケーション不足により、若い世代の意見や考えを十分に汲み取れていないことが原因かと感じていましたが、具体的な解決策は見いだせていない状況でした。また、人事評価制度も不明確で、役職ごとの役割や求められるスキルが曖昧で分かりづらいものでした。若手社員に対してキャリア展望の明示ができていない点も、定着率に関係しているのではないかと考えています。

かねてから人材確保に向けて議論を重ねていましたが社内だけではどうしても専門的な知識が不足するため、コンサルタントのアドバイスを求めたく本事業に申し込みました。

### 2 取組内容

年間休日数を増加させ採用競争力を高めると同時に 人事評価制度を再構築

コンサルティングを通じて、労働環境の改善と人事評価制度の整備に取り組みました。まず、採用競争力を高めるため、年間休日数を103日から120日へと大幅に拡大しました。さらに人事評価制度の見直しも行いました。コンサルタントからのアドバイスに基づき従来の制度を確認したところ、一般的な文言が多く、当社の状況と合致していないということが明確となりました。そこで、当社が求める要素をしっかりと組み込みながら制度を見直しました。運用開始はこれからですが、新たな制度から抜粋する形で、役職ごとに求められるスキルや具体的な業務内容を明文化したシートを作成し、従業員への配布を進めています。

新制度の導入とあわせて、定期的な部下との面談機会を設けることの提案も受けました。これまでも面談は実施していましたが、頻度が曖昧だったため、今後は年に数回時期を定めて実施することにしました。

### 3 取組の効果・成果

年間休日数の増加と人事評価制度の明確化で内定者数が1.6倍！

年間休日数を増やした効果は大きく、求人の応募者数が大幅に増加しました。今年入社した新卒社員が15名であったのに対し、来年春の入社予定者は25名となっています。高校へ訪問して採用活動を行う際など、年間休日数が120日であることを伝えると、先生方から驚かれるほどです。

最近では、将来を見据えた若手社員が多く、キャリアに関する質問を受けることも増えています。人事評価制度が明確になったことで、キャリアプランを提示しやすくなりました。また社員研修の体制も整えました。以前は新入社員向けの研修が中心でしたが、現在は職位別の研修も導入しています。段階的なスキルアップを会社が支援し、社員の不安を解消したいと考えています。



左から、「第三者の意見は本当に貴重」と語る倉島部長と両角次長

### 4 今後の展望

業務効率化と若手社員の定着率向上で組織の進化を目指す

年間休日数を増やしたとはいえ、ホテルが年中無休であることに変わりはありません。年間休日120日を実現するためには、従来の働き方を見直し、業務をいかに効率化するかが重要です。そのため、現在は各現場で業務の棚卸しを進めているところです。昔から引き継がれてきた作業の中には、改めて見直すと不要なものもあり、それらを削減することで生まれた時間を接客業務にも注力できる体制を構築していく予定です。

また、若手社員の率直な意見をアンケートで収集し、改善につなげていく取組も始めました。新規採用はもちろん大切ですが、入社した社員の定着率を高めることが更に重要だと考えています。アンケートや面談を通じて社員の考えを受け止め、本人が強みと課題を理解したうえで、適正な評価ができる会社を目指します。



以前から検討してきた研修制度も、コンサルティングを機に体系化された



新しい人事評価制度の一環として定期面談を導入し、対話の促進を図る



#### 第三者視点を交えた議論が意識改革の機会を与えてくれた

専門知識のある第三者を交えて話し合ったことで、私も含め、参加した役員一同にも「変わらなければ」という意識が芽生えました。他業界や同業他社の工夫を凝らした事例を聞いたことも大きな収穫です。建物や料理の良さだけでなく、働き方でメリハリをつけてお客様に評価されるホテルを目指していきます。



担当部長 倉島 淳一さん



#### 課題を明確にし、解決への道筋を示してもらえたことに感謝

コンサルティングのおかげで、自分たちだけでは気づけなかった当社の強み・弱みや課題がより明確になりました。今回実施した社内アンケートも「若いスタッフの忌憚のない意見を聞いてみましょう」というアドバイスを参考にしています。見えてきた課題と一緒に解決していただける点も非常に大きいと感じました。



ホテル事業部 管理部 次長 両角 圭史さん

# “ 有限会社平野オートボディー ”

## 自社の魅力の再発見と 求人媒体の最適化により 採用を実現！

代表者名	代表取締役 平野 智巳
所在地	東京都八王子市高倉町35-5
URL	https://hiranoauto.co.jp/
社員数	21名
事業内容	自動車の板金・塗装、車検、点検、修理、 キャンピングカー製造・販売等



代表取締役 平野 智巳さん



- point01 特別な「当たり前」に気づく会社の魅力発掘ヒアリング
- point02 求職者の特性に合わせたメッセージ選定と求人媒体の見直し
- point03 求人チャネルの一つとしてのハローワークへの積極訪問

### 1 コンサルティングを受けたきっかけ

#### 採用活動で苦戦する中でコンサルタントの客観的なアドバイスを求めている

創業以来20年以上にわたり、八王子を拠点に「地域に根付いた町のくるまやさん」として、車の点検・整備から販売まで、お客様のカーライフをトータルにサポートしています。既存の2店舗に加え、2025年には新たにキャンピングカー・車中泊車の展示場をオープンするなど、事業を拡大しています。

この業界は、かつては「車好き」な方たちが多数応募してくれましたが、昨今は他業界とも競争が激しくなり、当社も採用に苦戦しています。

このような中、技術を継承する整備士と新展示場オープンに向けた受付スタッフ増員のための採用に頭を悩ませていました。そのタイミングで、東京都車体整備協同組合から本事業の話をいただき、コンサルタントの客観的なアドバイスが欲しいと思いコンサルティング支援に申し込みました。

### 2 取組内容

#### 自社の魅力を掘り起こし 適した求人媒体で具体的にアピール

社長自ら採用活動を行っており、今回特に急いでいた受付スタッフの採用に絞って取り組むことにしました。

コンサルタントからは、採用したいターゲットに響く魅力を発掘するためのアクションとして、既存の受付社員へのヒアリングを提案いただきました。実施してみると、社員が率直に感じている会社の魅力が分かりました。中でも、「社長賞の授与」「飲み会や女子会費用の会社負担」「職場のきれいさ」など、当たり前だと思っていた点が大きな魅力であることに気づかされました。また、採用したい職種に適した求人媒体や求職者に合わせた言葉の選択、表現方法などを具体的にアドバイスいただきました。

また、ハローワークの活用方法として、「応募がなくて困っている」と積極的に相談することを教えていただきました。実際に足を運んでみると、職員が親身になって対応してくださり、ハローワーク主催の「ミニ面接会」への参加につながりました。

### 3 取組の効果・成果

#### 応募者が増加し必要な人材の採用に成功！ ハローワークとの関係構築で有効活用策も会得

コンサルティングで得たアドバイスを実行したところ、多数の応募者が集まり、選考の結果2名に内定を出しました。1名は最終的に辞退となりましたが、もう1名が6月から活躍しています。この結果が得られた理由は、既存の求人媒体での反応に応じて、後半に新しく「主婦(夫)特化型の求人メディア」を加えてみたこと、そして、会社の魅力を一般的な表現ではなく、より具体的に伝えるようにしたこと、当社の魅力を感じてくれたからだと考えています。

また、ハローワークの担当職員と関係性を構築できたことで、どのような時にハローワークが有効なのか理解が深まりました。今回はハローワーク経由では採用には至りませんでしたが、今後につながる手応えを得ることができました。



左から、受付スタッフの水橋さん、平野社長、今回採用された井上さん

### 4 今後の展望

#### 技術を継承していく整備士の採用に向けて今回の学びを活用

今回のコンサルティングを通じて、求人媒体ごとの特性や活用方法が分かったので、今後は採用したい人材に適した手段の選定ができます。ほかにも、「求人情報は具体的に書いた方がよいが、条件の情報が多すぎると対象が絞られすぎてしまう。そのため、応募の間口は広くし、面接も大切に」「条件だけでなく、会社の雰囲気やうまく伝えることが重要」「面接では、Can、Will、Cultureの3つの接点を聞くことでミスマッチの防止になる」など、教えていただいたテクニックを活かすことで、これまでとは違う、より効果的な採用活動が展開できると考えています。

今の時代、ありきたりなやり方では決して採用はできないと感じています。次の課題は技術を継承していく整備士を採用することですが、今回の学びを活かして工夫して取り組みたいです。



「お客様の声」がスタッフのやりがいにつながっていることを再確認した



きれいな職場や工場も、魅力の一つとしてアピールするようになった



#### アドバイスを素直に実行したことで、気づきと結果を得られました

コンサルタントのアドバイスは、とにかく素直に聞いて実行するようにしました。苦勞したことは毎回出される課題で、時にはクリアできないこともありましたが、それでも、コンサルティングを受けて本当に良かったです。一番の収穫は、厳しい採用環境の中で「もっと真剣に採用活動に取り組まなければだめだ」と気づけたことかもしれません。また、結果にも恵まれました。



代表取締役  
平野 智巳さん



#### 求人媒体を見て「あ、私が働きたい会社はここだ!」と感じました

2025年6月に、店舗の受付担当として採用されました。「主婦(夫)特化型の求人メディア」で当社を知り、休日の条件や会社の雰囲気などが希望通りだったことから、応募して面接を受けることになりました。社長をはじめ、職場の雰囲気が明るいことが決め手となり、就職を決めました。実際に働いてみると、面接で受けた印象や求人票の説明の通りの職場でもあり、楽しく働いています。



受付スタッフ  
井上 香奈子さん

## 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	<a href="https://miyakedenso.com/">https://miyakedenso.com/</a>
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

### 取組の ポイント

- 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

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

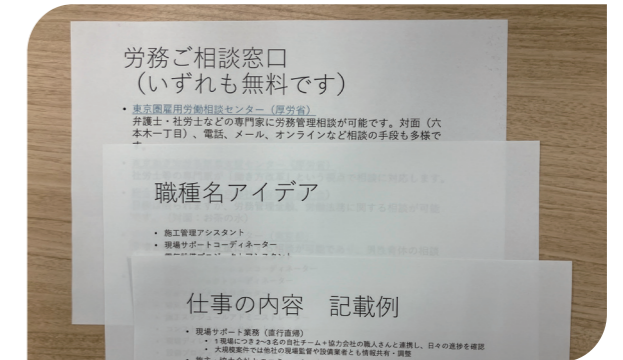
採用で得た知見を育成に活用し、社内体制の整備を推進

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

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

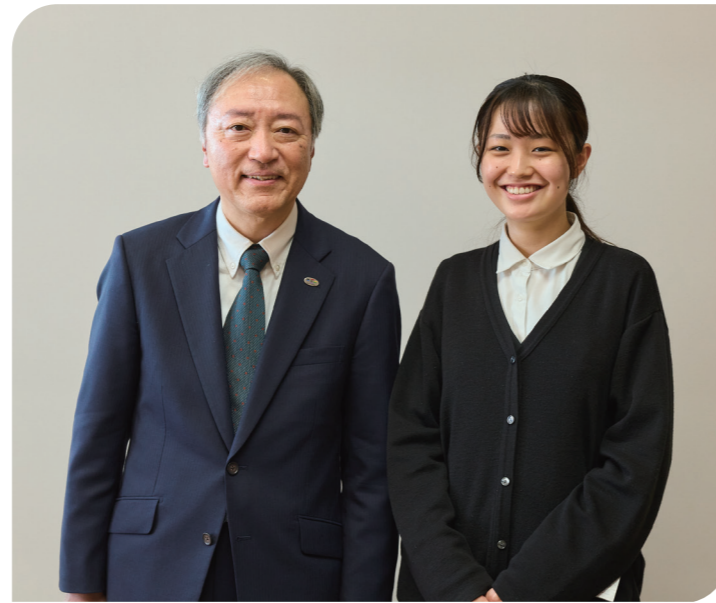
採用活動を始めた頃は、何を基準にすればよいか分からず、本を読みながら手探りで進めていました。コンサルティングを通じて、会社に合う人材像を改めて考え、誠実で嘘をつかない人柄を重視する方針が明確になりました。求人票にもその考えを反映し、採用に対して具体的に向き合う習慣が身についたと感じています。



総務部 千野根 聡子さん

## 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	<a href="https://www.woody-art-hosoda.co.jp/">https://www.woody-art-hosoda.co.jp/</a>
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



- 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

## 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	<a href="https://marutaidoboku.co.jp/">https://marutaidoboku.co.jp/</a>
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

### 取組の ポイント

- 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

企業説明会用の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

## 求人票の改訂と選考の簡略化で ハローワークから5名の採用に成功

代表者名	代表取締役社長 秋本 真二
所在地	東京都台東区上野5-6-10 HF上野ビルディング3F
URL	<a href="https://www.daiwa-grp.co.jp/">https://www.daiwa-grp.co.jp/</a>
社員数	386名
事業内容	プラスチック成形材料・日用品・業務用食器・産業資材・漆器・ICTレイ・導光板などプラスチックに関する一連製品の製造販売



執行役員 管理本部 本部長 佐野 盛光さん



- point01 どのような人材を求めているのか採用ビジョンを明確化
- point02 企業が伝えたい情報から求職者が知りたい情報へ発想を転換
- point03 横のつながりを深める若手社員対象の座談会を開催

### 1 コンサルティングを受けたきっかけ

担当者だけでは新たな打ち手を模索できず  
人手不足の状況が続いていた

プラスチック日用品の製造・販売を行う当社では、各部署から継続的に人手不足の声があがっていました。それぞれの部署での解決は難しく、新しい打ち手が見つからない状態が続いていました。過去にエージェント経由で採用に成功していた経験から、引き続きその手法を継続していたものの、応募者数は年々減少の一途をたどっていました。また、人材の育成については、配属部署に任せきりという状態で、早期離職を防ぐ取組も必要になっていました。

すぐにもアクションを起こしたいものの、具体的に何をすべきかが明確ではなく、他社がどのような採用活動を行っているのかという外部情報も入りにくい状況で、社内だけで解決策を模索する日々が続いていました。そのような折に、コンサルティング支援の案内が届き、外部の新しい視点を取り入れる絶好の機会と捉え、本事業に申し込むことを決断しました。

### 2 取組内容

ヒアリングで求める人物像を明確化  
求職者視点の情報発信と若手育成に着手

まず、採用ビジョンを明確化することから着手しました。コンサルタントのアドバイスを受け、各部門長に対して求める人物像を詳細にヒアリングしました。これまでは「若手が欲しい」という曖昧な共通認識でしたが「活躍できる人材は?」「どんな人と仕事がしたい?」と踏み込んだ質問に変えることで、「協調性のある人」など求める人物像が明確になりました。

このヒアリング結果を元に、求人票の募集要項も修正しました。ここで学んだことは、企業が伝えたい情報ではなく、求職者が本当に知りたい情報を届けることの重要性です。従業員の構成を掲載するなど、求職者視点に立った情報発信への転換は採用活動に対する意識を大きく変えるものになりました。また、定着・育成の課題解決のため、入社3~5年目の社員を集めた座談会も実施しました。これは横のつながりをつくり、将来のメンター候補として育成する狙いもありました。

### 3 取組の効果・成果

応募者数増加で5名の採用に成功、座談会での若手の活発な姿に役員も感激

求人票改訂後、ハローワークからの応募者数が明確に増えました。短期間で応募が集まるようになり、工場で2名、名古屋営業所で1名、本社営業で2名の計5名の中途採用に成功しました。選考プロセスを求職者のニーズに合わせて簡略化し、早期に合否を出せる体制に変更したことで、優秀な人材を確保できました。

もう一つの成果は若手社員の新たな一面の発見でした。入社3~5年目の社員を集めた座談会は大変盛り上がり、コロナ禍採用でおとなしいと思われていた若手たちが、和気あいあいと話し合う姿に、役員は「あんなに生き生きとした表情は初めて見た!」と感激。参加者からは座学研修の継続が要望としてあがるなど、横のつながりができたことも成果となっています。



左から、採用活動が「これから楽しみ」と語る、佐野執行役員と飯野課長

### 4 今後の展望

時代に合わせ変化し続ける組織づくりを目指す

コンサルタントからの「世代間ギャップは埋められない」という言葉を受け、飲み会で仕事の悩みを聞くような昔ながらの考え方が、今は通用しないことを実感しました。従来の採用手法や育成方法は現在の若手にはマッチしていないと認識し、管理職側が認識を変える必要があるという結論に至りました。育成面では、新入社員がやりがいを感じる前の退職を防ぎ、早期に活躍できるよう、OJTをフォーマット化して全社統一の基準づくりを進める予定です。

また、若手の意見をもつくり生かすことの重要性も認識しています。若い世代の考え方や潜在的なニーズを商品開発に反映させ、「身近な商品をつくる会社」という当社の強みと掛け合わせて、新たな価値を創造し変化を恐れず挑戦することで、若手にも魅力ある会社を目指していきます。



座談会では若手社員の活発な議論が行われ、新たな一面の発見となった



「身近な商品をつくらせている会社」を代表する自社の商品サンプル



#### コンサルティングを受けて採用と育成の方向性が見えてきた

他業界の事例や最新の人材戦略を知る機会になりました。「製造業」から「身近な商品をつくる会社」へ言葉を変えるだけで印象が大きく変わることも学びました。コンサルティングで採用だけでなく育成、定着、活躍という多角的な視点でやるべきことの優先順位が明確になり、部署ごとの課題も整理できました。



執行役員 管理本部 本部長 佐野 盛光さん



#### 当社の強みを改めて振り返り、やるべきことの優先順位が明確になった

実際に話しを伺い、他社の事例や採用の考え方、若い世代の価値観など貴重な情報をいただき、認識が変わりました。印象に残るのは「採用、定着のどちらでも、自社の強みを見つけるのが第一目標」という言葉です。改めて当社を振り返る機会をいただけたことで、漠然としていた課題に優先順位が付き、やるべきことが明確になりました。



管理本部 総務人事部 課長 飯野 吉人さん

# 株式会社板野商会

## ホームページの刷新により情報発信を強化 ビジネスモデルへの共感を軸にした人材確保へ

代表者名	代表取締役 板野 光博
所在地	東京都荒川区東日暮里2-4-6
URL	https://www.itano-shoukai.com/
社員数	40名
事業内容	タイヤ・ホイール販売、組替、買取、廃タイヤ取引



常務取締役 吉岡 清信さん



- point01 参考となるホームページの収集でイメージを共有
- point02 自社独自のビジネスモデルが伝わるサイト構成を設計
- point03 社員の声を掲載し、働くイメージが伝わる内容へ

### 1 コンサルティングを受けたきっかけ

#### 定着率の課題を解決するため ホームページの刷新をしたい

デジタル活用等コンサルティングを申し込んだ理由は、さまざまなDXの活用が進む中で、具体的にどのような取組ができるのかを知りたいと考えていたからです。あらゆる可能性を検討する中で、課題として浮かび上がったのはホームページでした。

ホームページは10年ほど前に作成してから、簡単な情報更新は行ってきたものの、デザインは当時のままでした。見栄えを良くしたいという思いはありましたが、大きく変えるには一から作り直す必要があり、手付かずの状態が続いていました。

また、ホームページは採用活動でも大きな役割を果たします。今まではハローワークを中心に採用を行っていましたが、新しく入社した社員の定着率に課題がありました。ビジネスモデルや働く環境を丁寧に伝え、その考え方に共感してくれる人材と出会うためにも、特徴や魅力が伝わる内容へと刷新していく必要があると考え、申し込みを決意しました。

### 2 取組内容

#### 他社のホームページを分析しつつ 魅力が伝わる全体構成を検討

まず、ホームページの方向性を明確にするため、コンサルタントとともに参考にしたページを抽出しました。同業他社のホームページなどを比較する中で、新しいことに取り組んでいる姿勢が伝わるよう、写真やデザインにこだわった構成を目指すことにしました。

方向性を定めたあとは、既存のホームページのサイトマップを書き出して情報を整理し、新たな全体構成を検討しました。そこで、これまで新品タイヤの仕入れ・販売からタイヤ交換作業、使用済みタイヤの回収、再利用、グループ会社を通じて再利用タイヤの輸出までを手がけてきたことから、この一気通貫とも言えるビジネスモデルをわかりやすく伝えることを重視しました。

また、以前実施した社員アンケートをもとに、「新しい挑戦をしている会社」「社員旅行があり社員同士の距離が近い会社」といった声も掲載し、働くイメージが求職者に伝わるような内容を目指しました。

### 3 取組の効果・成果

#### ホームページの構成づくりを通じて自社の強みを再確認

コンサルティングを通じて、ホームページの構成がほぼ固まり、写真の選定や詳細な文言を入れ込むフェーズまで進みました。当初は「見栄えの良いホームページをつくりたい」という漠然とした目的でしたが、構成を検討するプロセスの中で、「自社の魅力や強みはどこにあるのか」、「何を伝えるべきか」を改めて再確認するきっかけになりました。

タイヤ業界は地味でアピールが難しいと感じていますが、コンサルタントからはSNSと連携した情報発信の方法についても、私たちだけでは気づけなかったアドバイスをいただきました。Instagramで社内の雰囲気や発信したり、Xで商品情報を投稿したりするなど、これまで手をつけてこなかった分野にも視野が広がり、今後の取組につながるきっかけとなりました。



「視野が広がった」とコンサルティングを振り返る吉岡常務

### 4 今後の展望

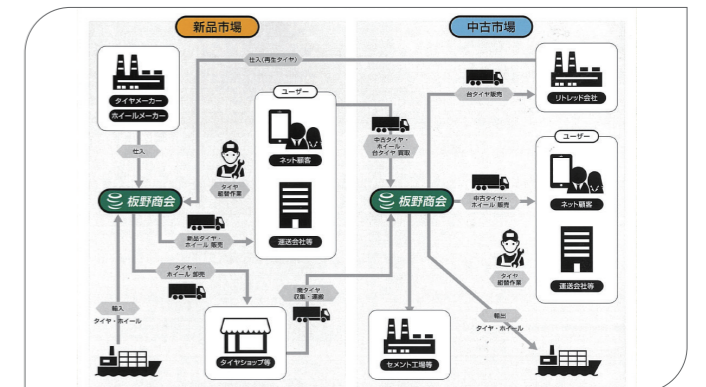
#### 情報の発信で、考え方に共感する人材の確保と定着率の向上を目指す

今後完成を目指すホームページは、単なる会社案内ではなく、継続的な情報発信のツールとして活用していきたいと考えています。タイヤ業界では大手メーカーが商品ブランディングを進める一方、卸売業者は情報発信が後回しになりがちです。こうした背景から、仕入れから販売、回収、再利用までの一気通貫したビジネスモデルを伝えるブランディングを行い、その考え方に共感してくれる人材を集めることが会社を強くしていくうえで重要だと思っています。

また、全メーカーの商品を品揃えできること、確実なタイヤ交換作業の技術、中古タイヤを見極めて再利用につなげる力など、私たちには大手メーカーにはない強みがあると自負しています。これらをホームページやSNSを通じて伝えることで、求職者とのマッチングはもちろん、社員自身がビジネスモデルの良さを再認識できる環境を整え、定着率の向上につなげていきたいと考えています。



「強みや魅力が伝わるホームページになれば」と語る吉岡常務



タイヤの仕入れ・販売・回収・再利用までの流れをわかりやすく図式化



#### ホームページをつくる過程で、多くの学びと気づきを得られた

コンサルティングを受ける前は、見栄えを良くしたいという程度の考えでした。しかし、取組を進める中で、単にホームページをつくるだけでなく、どのように活用していくのかを一つの流れとして考えられるようになりました。また、新品から中古、再利用までを手がけるビジネスモデルは私自身が入社した時に魅力を感じた部分でもあります。その良さを改めて見直し、どのように発信していくかを考える良いきっかけになりました。タイヤ業界はDXが遅れている業界でもあります。同業他社にも、こうしたコンサルティングを積極的に受けて、魅力を再発見し、共に活性化につながっていければと感じています。



常務取締役 吉岡 清信さん

# 株式会社新日本観光自動車

## 生成AIを用いた運行指示書の作成や デザイン作成ツールによる デジタルサイネージ広告の自主制作を実現

代表者名	代表取締役 佐久間 洋行
所在地	東京都足立区加賀1-12-5
URL	<a href="https://www.shinnihon-inc.com/">https://www.shinnihon-inc.com/</a>
社員数	65名
事業内容	観光バス、路線バスの運行



代表取締役 佐久間 洋行さん



- point01 運行指示書の作成補助に生成AIを活用し、業務を効率化
- point02 デザイン作成ツールでデジタルサイネージ広告を自社制作
- point03 eラーニング導入で安全教育をデジタル化

### 1 コンサルティングを受けたきっかけ

#### 業務効率化を見据え 申し込みを決意

当社は、足立区・北千住駅を起点に4路線のコミュニティバスを運行しています。数年前に自治体の助成金を活用し、車内にデジタルサイネージを導入しました。しかし、表示するコンテンツの制作方法が分からず、制作や運用は広告代理店への依頼に頼らざるを得ない状況でした。

本事業の採用・定着コンサルティングに参加した際、DXについても学べることを知り、関心を持ちました。生成AIなどの言葉は耳にしていたものの、業務へどう落とし込めばよいのか具体的にイメージができず、デジタルツールを現場で活用する方法を学ぶ必要性を感じていました。働きやすい環境を維持しながら、限られた人数で業務を安定的に運営するためには、DX化は避けて通れません。採用・定着コンサルティングを通じ、応募増加という成果を得た経験から、業務効率化においても成果が見込めると考え、デジタル活用等コンサルティングへの申し込みを決めました。

### 2 取組内容

#### 生成AIとデザイン作成ツールの活用方法を実務ベースで習得

コンサルティングでは主に、デジタルツールの活用方法について助言を受けました。生成AIでは、プロンプトの入力方法から始まり、運行指示書の作成や文面作成のたたき台づくりなど、実務を想定した使い方を一つひとつ確認しながら進めました。また、実写風やイラスト風といった画像生成も体験し、活用の幅を広げることができました。

デザイン作成ツールについても、テンプレートの活用方法から写真の切り抜き、背景の削除まで、基本操作を中心に助言を受けました。その中で、「デザイン作成ツールの使い方が分からないときは生成AIに聞く」という考え方の学びを得て、ツールを調べながら使いこなす習慣が身につく、自走できるようになりました。さらに、無償素材サイトの存在についても紹介を受け、デザイン作成ツールと組み合わせた活用方法についても理解を深めました。

### 3 取組の効果・成果

#### 広告制作と後方業務の内製化で、業務効率と発信力が向上

車内のデジタルサイネージでは、デザイン作成ツールで制作したドライバー募集やイベント開催告知の広告を掲出するようになりました。これまで外部に依頼していたデザイン制作や更新作業を完結できるようになったことは、大きな成果です。また、毎年広報の一環として配布している会社カレンダーも、2026年版から自社制作に切り替えました。新たに導入した電気バスを撮影し、デザイン作成ツールで背景や構図を調整しながら仕上げました。制作スピードと柔軟性が向上した点も、内製化ならではのメリットです。

さらに、eラーニングも導入しました。安全教育をスマートフォンで受講できる環境を整えたことで、紙資料の配布や個別確認の手間が減り、受講状況もデジタルで一元管理できるようになりました。



佐久間社長自ら手を動かし、デザイン作成ツールを使用しカレンダーを作成

### 4 今後の展望

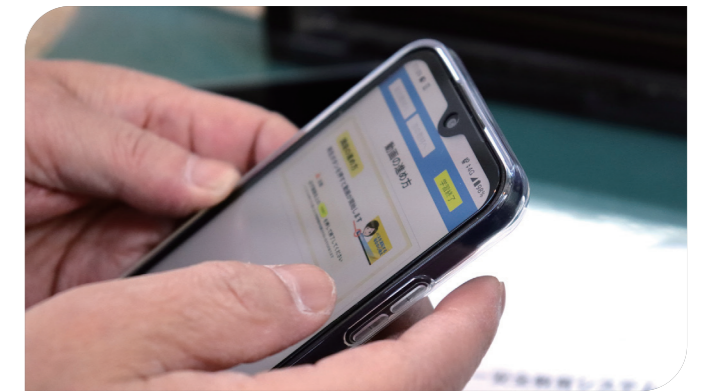
#### DX化を起点に、少人数でも持続可能な体制へ

今後は、現場・事務の両面で「無駄を減らし、少人数でも安定して回せる体制」を更に強化していきます。バス業界には、今もFAX中心の業務慣行などアナログな部分が残っています。そうした中で、関係団体や他社とも情報を共有しながらデジタル化を進め、業界全体の業務効率向上や現場の安心・安全につなげていきたいと考えています。

採用領域では、VR(バーチャルリアリティ)を活用した運転適性検査について、関係団体と情報交換を行いながら実現可能性を探っています。面接時に運転のセンスや適性を確認できる仕組みとして、業界全体での活用を視野に入れています。また、デジタルサイネージについては、現在は採用情報や告知が中心ですが、将来的には地域企業の広告を受注するなど、新たな収益源としての展開も検討しています。できることから着実にDXを進め、人材の定着と安全な運行の両立を目指していきます。



制作した広告を映す、コミュニティバス車内のデジタルサイネージ



運転手に支給したスマホを活用し、安全教育の受講・管理をデジタル化



#### 第三者の助言が、業務効率化への道筋を示した

コンサルティングを通じて、「知らないことは怖いことだ」と改めて実感しました。バス業界には今も古い体質が残っており、「まだFAXを使っているのか」と他業種の方に驚かれることもあります。ただ、こうした俯瞰的な視点は、社内にいるだけでは得にくいものです。今回はコンサルタントに社内を見てもらい、「どこをデジタル化できるのか」という観点で具体的な助言を受けました。第三者の立場から意見をもらえるからこそ、本事業の大きな価値だと感じています。実際、業務効率化の方法や新たな可能性に気づききっかけにもなりました。小規模の会社でも、できることから始められます。まずは一歩踏み出すことをオススメします。



代表取締役社長 佐久間 洋行さん

## 既存システムを活かしたツール選定と 推進体制の構築で全社 デジタル化を見据えた段階的DX推進

代表者名	代表取締役社長 新城 謙昌
所在地	東京都渋谷区恵比寿西2-3-12恵比寿オークビル2階
URL	<a href="https://www.daiwa-bussan.com/">https://www.daiwa-bussan.com/</a>
社員数	180名
事業内容	総合家庭日用品の企画・製造・販売



左から、営業企画室 岩本 弥月さん、取締役 東京支店 支店長 高橋 光晴さん  
特販部 川越 周作さん

### 取組の ポイント

- point01 現状の課題を整理し、デジタル化による効果と改善テーマを社内で共有
- point02 現場への定着性や、既存システムとの連携性を踏まえたツール検討
- point03 東京拠点にDX推進体制を整備し、支店単位での試行と効果検証を実施

## 1 コンサルティングを受けたきっかけ

### 受発注業務の効率化とデジタル人材育成に向け 外部の知見を活用

当社は割り箸をはじめとするプラスチック日用品の製造販売を行い、割り箸では国内トップシェアを有しています。数年前から奈良本社主導で社内システムのDXを進め、販売・在庫管理についてはクラウド型システムを導入しました。一方で、受発注業務においては電話やFAX対応が残っており、注文内容を手入力する作業に時間を要するほか、入力ミスによる発注間違いといった課題を抱えていました。

もともとは、東京拠点における「採用の立て直し」を目的としてコンサルティング支援を受けていましたが、取組を進める中で、課題は採用にとどまらず、業務プロセス全体に及んでいることが明らかになりました。しかし、東京拠点にはデジタル領域の専門人材が少なく、現場主導で改善を進めることに限界を感じていました。

そこで、外部の知見を取り入れ計画的にDXを進める必要があると考え、デジタル活用等コンサルティングを申し込みました。

## 2 取組内容

### 現場定着を重視し 既存システムと連携可能なツールを検討

まず、既存システムの活用状況を整理し、業務ごとにデジタル化した場合の効果について検討しました。特に、電話やFAXで受けた注文書を手入力する受発注業務は業務負担が大きいため、優先的に改善すべきテーマとして共有しました。

ツール選定にあたっては、全社で利用している基幹システムと連携できることを重視しました。既存業務とかけ離れた仕組みでは現場に定着しにくいと考えたためです。コンサルタントからは、Web受発注システムや営業支援システムの提案を受け、導入後にどのようなメリットが生まれるかなど、活用イメージを共有しながら検討を進めました。

あわせて、東京オフィスでDX推進体制を整備しました。支店長を責任者、営業担当者2名を推進担当者として位置づけ、まずは支店単位で試行し、効果を確認しながら全社展開につなげていく方針としました。

## 3 取組の効果・成果

### 既存システムの可能性を再認識し、改善の道筋が明確に

コンサルティング以前は、既存システムで十分に対応できていると考えていました。しかし、目的を明確にして機能を追加・拡張することで、更に業務効率が高まる可能性があることが分かりました。自社だけでは気づけない選択肢を知ることができた点は、大きな成果です。

また、DX推進体制の整備後、担当者が主体的にツールの情報収集や比較検討に取り組むようになりました。展示会に参加した際も、DX関連のブースを訪れ、「自社で活用できるか」という視点で情報を集めるなど、行動面での変化が現れています。外部の視点を取り入れ、デジタル化を進めるための道筋が明確になりつつあると感じています。



現場の声を大切にしながら、チームでDXに向き合う推進メンバー

## 4 今後の展望

### 人ならではの強みを活かしながら自社に必要なDXを段階的に推進していきたい

今後は、今回のコンサルティングを通じて整理した方向性をもとに、本社の経営層やシステム担当チームへ提案を行い、全社的な取組へと発展させていく予定です。本社のDX専門チームとも連携を図りながら、東京オフィス主導で段階的に変革を進めていきたいと考えています。

一方で「すべてをシステム化すればよい」という考えではなく、人の手で対応することの良さや、現場ならではの判断力も大切にしていきます。本当に必要なものを見極めて取り入れることで、DXを実現していく方針です。来るべき創業100周年を見据え、デジタル化と人材育成の両面から、次世代が安心して活躍できる会社づくりを進めていきます。



販売管理システムを活用した業務風景



### DXは「効率化」だけではなく、人が生きる環境づくりをしたい

DXは単なる効率化ではなく、「人が本来やるべき仕事に集中できる環境を整えるための手段」だと気づきました。すべてをシステムに任せるのではなく、人の判断や経験を活かしながら、無理のない形で取り入れていこうと思います。若い世代の意見にも耳を傾け、現場と会社の双方にとってより良い形を探っていきます。



取締役  
東京支店 支店長  
高橋 光晴さん



### 「十分」だと思っていた社内の仕組みに、改善の余地を見出せた

これまでは社内の既存システムで十分だと思っていましたが、コンサルティングを機に「まだ改善できることがある」と気づきました。以前はDX展示会も自社には関係ないと感じていましたが、今は「導入できるかもしれない」という視点で情報収集しています。現場の実情を踏まえ、自社に合う形でDXを進めていきます。



営業企画室  
岩本 弥月さん



### 人の価値を大切にしながら、DXの良いところを取り入れたい

コンサルティングを通じて得られたのは、これまで社内にはなかった知識と、外部からの客観的な視点でした。すべてをシステム化すれば良いというわけではなく、人の手で対応するからこそ生まれる価値もあります。自社に合うものを見極めつつ、DXの良いところを柔軟に取り入れていきたいと考えています。



特販部  
川越 周作さん

「DX推進室」を新設で  
社内DX化を加速し働きやすさを改善  
DX認定取得による企業ブランディング強化

代表者名	代表取締役 石井 雄二
所在地	東京都品川区東品川2-5-8 天王洲パークサイドビル11F
URL	https://www.dolphin-through.co.jp/index.html
社員数	50名
事業内容	テクニカルソリューション、インダストリーソリューション ビジネスプロモーション



左から、人事部の喜島 聖さん、石井社長、DX推進室の牧内 颯太さん



- point01 「DX推進室」を新設し、社内DX施策の推進力を向上
- point02 DX認定の取得により企業ブランディングを強化
- point03 契約業務の電子化やリモートワークのしやすさを向上

1 コンサルティングを受けたきっかけ

システム開発を生業とする中で  
未整備だったDXに着手したい

当社は、情報システム導入に関する企画・開発から導入後の管理・保守まで、総合的なサービスを提供するIT企業です。

「灯台下暗し」という言葉がありますが、システム開発を生業とする当社でも、デジタル化においては整備が遅れている部分がありました。特に人事部門はExcel管理に依存しており、メールサーバーなどのセキュリティ対応も不十分でした。また、社内の情報伝達においても複数のツールが混在し、手段が統一されていないなどの課題もありました。

こうした状況を受け、ERPシステムの導入などある程度のデジタル化に取り組んでいましたが、より確度を高めるため、専門家からの情報提供やアドバイスを受けたく、コンサルティングへの申し込みを決意しました。

また、かねてより「DX認定」を取得し、企業ブランディングにつなげたいという想いがあり、申請へ向けたアドバイスを受けたいと考えることも参画の一つのきっかけです。

2 取組内容

「DX推進室」の新設と  
各種施策の展開

コンサルタントとの対話は「何からDXを進めるか」というところから開始しました。当社として進めたい方向性は決まっていたため、既存の取組をより確実に、かつ具体的に進行するためのサポートを中心に行っていただきました。コンサルタントの提案により、社内に「DX推進室」を新設し、管理部から2名を任命して各種施策を展開する体制を整えました。

DX推進室でまず着手したのは、DX認定取得に向けた申請手続きです。認定に向けて取り組む項目を洗い出し、ホームページでの公開を進めました。

また、各種基盤の整備においては、具体的な導入サービスについてアドバイスをいただきました。脱Excelとペーパーレス化の取組の一環として、電子署名サービスを導入し、契約業務の電子化を行いました。さらに、メールサーバーの刷新にあたっては、価格面と管理のしやすさという2つの観点から、サービスの検討を行いました。

3 取組の効果・成果

DX認定の申請が完了 ペーパーレス化により働きやすさが向上

コンサルティングを通じて、DX認定の申請を無事に行えたことは大きな成果です。ホームページにも「DX推進宣言」のページを公開し、現在は取得待ちの状況です。

メールサーバーについては、複数のサービスを比較検討した結果、最終的な候補を2つに絞り込むことができました。役員会議での最終決定を経て、具体的なサービス導入を進める予定です。

今回、コンサルタントからのアドバイスとDX推進室の取組を軸に、働きやすい社内環境が以前よりも格段に整ってきました。契約業務の電子化でペーパーレス化が進み、現場社員においてもリモートワークを行いやすい環境が整いました。



会社としてのDX推進の取組について力説する石井社長

4 今後の展望

「働きやすい社内環境」の発信でブランディングを強化

今回のコンサルティングを通じて、業務効率化に向けたロードマップを描くことができました。今後は、取組内容を全社的に展開していくことが目標です。社内の広報や交流会を通じて周知と浸透を進め、社員の働きやすさや情報の一元管理化を、より盤石なものとしていきたいと思っています。あわせて、未完了となっているセキュリティ対応や経理システムのDXについても引き続き取り組んでいきます。

また、当社は来期で創立20周年を迎えます。デジタル活用などコンサルティングで実施した各種施策を対外的にアピールすることで、企業ブランディングの強化と、求職者への訴求力向上につなげていきたいと思っています。



現場での推進の取組を振り返る喜島さんと牧内さん



悩みを聞いてもらう相談相手として心強いコンサルタントの存在

システムを生業とする当社は、DXリテラシーに対してはある程度の知見を有してはいますが、いざ取り組むとなると、第三者への相談なしにはなかなか進められない側面もあります。困った時の「駆け込み寺」として、まずは悩みを聞いてもらう相談相手としても、コンサルタントはとても心強い存在です。



代表取締役  
石井 雄二さん



幅広く、様々な分野に精通し、テーマ変更にも柔軟に対応

幅広く、様々な分野に精通されているコンサルタントでしたので、当社が依頼したテーマが「SNS活用」から「DX推進」に変わった時にも柔軟かつ臨機応変に対応いただきました。会社ごとに、抱える悩みはそれぞれだと思いますが、コンサルティングを活用して得られる知見はとても多いと感じました。



管理部・人事部  
喜島 聖さん



課題のコアを明確にし、最短距離で目標を目指してくれる存在

コンサルタントには、私の頭の中にある曖昧な課題からモヤモヤを取り除き、コアの部分洗い出し、明確にしてくれました。また、同じゴールを目指し、最短距離で一緒に目標に向かって進んでいただきました。何をしたらいいか、その都度ストレートにアドバイスをいただけたことは大変ありがたかったです。



管理部  
牧内 颯太さん

## 勤怠管理システム導入で 給与計算の自動化を進め DX推進の第一歩へ

代表者名	代表取締役 野村 高章
所在地	東京都東村山市栄町1-15-6
URL	<a href="https://www.winghotel.jp/">https://www.winghotel.jp/</a>
社員数	23名
事業内容	ホテル業



代表取締役 野村 高章さん



- point01 勤怠管理システムを導入し、出退勤データをパソコンで記録
- point02 より手軽な出退勤記録方法として、タイムカード打刻から移行
- point03 勤怠管理システムと給与計算システムを連携させ、給与計算の自動化を検討

### 1 コンサルティングを受けたきっかけ

#### 手作業による給与計算の負担軽減と 人的ミス防止を目指し、DXへと舵を切る

当社は53室の中規模ビジネスホテルを運営しています。旅館のような接客スタイルを取り入れた「和風のホテル」をコンセプトに、従業員が積極的にお客様へ声をかけ、会話を交わすことを推奨しています。業務の効率よりも人の温かみを重視する方針に加え、従業員の多くがデジタル機器に不慣れなため、DXにはほとんど手をつけてこない状態が続いていました。給与計算はタイムカードの時刻をもとに手作業で行っていましたが、残業代の計算処理や、毎年10月の最低賃金改定に伴う新旧時給の混在計算など、処理が煩雑で担当者の大きな負担となっていました。目視による集計のため、時には給与計算に誤差が生じ、従業員から指摘を受けることもありました。

従来どおりのやり方では、時代の流れに取り残されてしまうのではないかと危機感を抱くようになり、デジタル活用等コンサルティングの申し込みを決意しました。

### 2 取組内容

#### 給与計算システムとの連携を見据えた 勤怠管理ソフトの導入

人事管理や給与計算のデジタル化についてコンサルタントに相談したところ、複数の勤怠管理システムの提案を受けました。その中から、説明資料がもっとも分かりやすく、操作イメージを具体的に把握できたシステムを選択し、導入を決定しました。大企業での導入実績が多い点や、費用が手頃であったことなども決め手となりました。

また、まったく新しいシステムをゼロから導入するのではなく、使い慣れた給与計算システムは引き続き活用したいと考えていました。この点もコンサルタントに相談し、新たに導入する勤怠管理システムと既存の給与計算システムをデータ連携させる方針を固めました。

現在は導入の第一段階として、従来のタイムカード打刻から、パソコンの画面上で出退勤ボタンをクリックする方式に移行しました。最終的には静脈認証による出退勤記録に移行し、更に利便性を高める予定です。

### 3 取組の効果・成果

#### パソコンへの抵抗感を払拭し、DX推進への一歩を踏み出す

出退勤記録をパソコンで行うようになったことは大きな一歩です。当社は従業員の年齢層が高めで、パソコン操作に抵抗感を示す人も一定数いました。そこで手順を説明しながら「間違っても大丈夫。やり直したり、元に戻したりできるから、怖がらずにやってみて」と伝え続け、今では全員が自然に操作できるようになっています。

今後、給与計算システムとのデータ連携が実現すれば、これまで人の手で行ってた給与計算が自動化され、経理担当者の負担軽減や人的ミスの削減につながる見込みです。しかし、システムの設定作業を担っていた社員が家庭の事情で退職したため、現場の混乱を避けるために導入は一時保留にしています。現在は新たに採用した経理担当者を中心に、本格導入に向けて設定などの準備を進めているところです。



パソコンを使いこなす今坂副支配人は頼りになる存在

### 4 今後の展望

#### 売上・設備のデータ管理やAI顧客分析で未来のホテル経営を目指す

勤怠・給与管理システムの本格導入後は、ほかの業務についてもDXを進めたいと考えています。例えば、お客様の予約情報や宿泊料金などを登録しているフロントマシンと、日報を入力するパソコンを連携させ、ワンストップで売上管理ができるシステムを検討中です。また、設備等のデータ管理も構想しています。電化製品や内装など各設備の使用年数や修理履歴の詳細を記録し、点検・交換の時期を通知する仕組みがあれば、業務効率の向上につながると考えています。

さらに、AIの活用も視野に入れています。お客様の属性や滞在目的などの情報を分析し、時期ごとの客層を予測することにより、新たな営業戦略につながることを期待しています。

今後もお客様との対話を大切にする方針は変わりませんし、何もかもデジタル化するのではなく、人の手を残すべき部分もあると考えています。このバランスを考慮しつつDXを推進していきたいと思っています。



フロントスタッフのルビオさん。人事・経理業務のサブ担当も務める



勤怠管理システムの本格稼働時には出退勤記録に静脈認証を用いる予定



#### アナログ人間の自分でもDXを前向きに考えられるようになった

DXの必要性を感じながらもどう手をつけていいか分からない経営者にとって、コンサルティングは非常に有効な手段だと思います。日々の業務に追われていると新しいことを考える余裕がなくなるものですが、私にとって月に一度のコンサルティングは、将来に向けた前向きな考え方ができる貴重な時間でした。コンサルタントと対話しながら、当社に必要なものと不要なものを見極めていく過程で、デジタルに対する苦手意識は少しずつ薄れていったように感じます。私が投げかけるさまざまな質問に対し、多くの選択肢を提示してくれるため、自然に「あれもこれも」と新しい発想が生まれてくるようになりました。



代表取締役  
野村 高章さん

# 業界PR冊子／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冊子・動画としました。

## PR冊子

### 一般社団法人東京バス協会

東京の暮らしを支えるバス運転士

**対象者** ●年齢・性別問わず幅広い層の転職希望者。  
●新卒。

**目的** 転職先として「バス運転士」という選択肢が想起されるように、バス運転士の現状とやりがいを、現役運転士のインタビューを通して紹介し、また路線バス・高速バス・観光・貸切バス・送迎バスなど、さまざまな場面で活躍するバス運転士の仕事が、地域の暮らしを支える重要なインフラを担っていると知ってもらうことを目的としました。



### 一般社団法人東京都造園緑化業協会

Tokyo Zouen みらいへみどりをつなぐ

**対象者** ●高校生、大学生、専門学校生など主に学生。  
※女性の求職者も対象とする。

**目的** 業界を知らない方に、造園業界の全体像を俯瞰的に分かりやすく紹介し、就職先としての魅力・やりがいを伝えています。さらに、個人の庭園から、公共の公園、街路樹など多岐にわたる造園の仕事は、社会にとって不可欠なインフラであり、社会に貢献していることを広く知らせることも目的としました。



### 一般社団法人東京都中小建設業協会

みんなのまちの建設業

**対象者** ●小学校高学年から中学生(保護者も含む)。

**目的** 本来ものづくりが好きな子どもたちに向けて、地元のまちの建設業の魅力や、将来の進路先としての意識づけを図り、工業高校や大学(専門専科)への進学を増やすきっかけを作ります。また、保護者の方々にも建設業の役割について理解を深めていただくことも目的としました。



### 一般社団法人日本倉庫協会

知らないなんてもったいない 倉庫業がすぐ・よく・わかる

**対象者** ●高校生、大学生(先生・保護者も含む)。

**目的** イラストや写真・図を多用し、倉庫業界の全体像を分かりやすく紹介し、就職先としての魅力ややりがいを伝え、倉庫業の認知拡大と興味・関心の喚起を図りながら、社会を支える基盤であること、また年齢・性別を問わず様々な人たちが活躍していることを視覚的に伝えることを目的としました。



### 東日本基礎工業協同組合

杭打ち業 日本の未来を地中から支えてみないか。

**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。

**目的** 若年層の対象者に向けて、いわゆる「3K」から「新4K」へ業界が進める働き方改革(業界の魅力あふれる働き方)を紹介しています。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、業界にポジティブなイメージをもってもらうことを目的としました。



## PR動画

### 一般社団法人東京都情報産業協会

ITは、いま、UTへ。Update Tech 社会を刷新し続ける技術力

今後、協会ホームページ等にて掲載予定。

**対象者** ●新卒・第2新卒:業界未経験者や、一度離職してリスタートを考えている層。  
●未経験転職者:IT職に興味があるが、未経験では転職が難しいと考えている層。  
●経験者:(大手からの流入)大手企業では実現できない「何か」を求めている層。

**目的** 単なるITから、社会を刷新し続ける技術力=「Update Tech」と業界を再定義し、「ITからUTへ」をメッセージコンセプトに掲げました。これにより求職者の興味を惹きつけ、中小ITの存在価値を伝えることで、「業外、自分に向いているかも」との気づきを与え、業界への関心を高め、就職意欲につなげることを目的としました。



### 一般社団法人日本電気制御技術工業会

見えないヒーローが私たちの「当たり前」を支えている

URL: <https://www.neca.or.jp/people/>

**対象者** ●新卒、第2新卒(学問領域問わず)。  
●電気制御機器業界に少しでも関心を持たれている方。

**目的** 電気制御機器業界への興味関心を喚起し、認知度を高めることで、将来の就職先候補の一つとして加えてもらうきっかけをつくることを目的としました。



### 三多摩生コンクリート協同組合

この街で生まれ、この街を支え、この街を作っていく

今後、組合ホームページ等にて掲載予定。

**対象者** ●中堅や若年層をコアターゲットに据えつつ、年齢・性別問わず幅広く。

**目的** 業界の認知度を高め、興味や関心を持ってもらうとともに、インフラ整備など地域社会に貢献している業界であることを広く伝えます。また、都心とは違う三多摩地域ならではの働きやすさを伝えることも目的としました。



### 東京オートバイ協同組合

さあ“好き”を仕事に走り出そう。

URL: <https://aj-tokyo.or.jp/>

**対象者** ●20代~30代の整備系の専門学生。  
●オートバイ好きおよびバイク未経験ながら関心を持つすべての20代~30代(男女問わず)。

**目的** 「経営者層座談会」と「若手従業員座談会」の2部構成で、経営者の熱い思いや人柄、現場従業員のリアルな姿と思いの両面を伝えることで、若者たちを振り向かせ、就職先としての二輪販売業界に興味を持ってもらうことを目的としました。



## PR動画

### 東京自動車タイヤ商工協同組合

タイヤにハマった仕事人たち

▶ 今後、組合ホームページ等にて掲載予定。

**対象者** ●車やタイヤに興味のある学生、求職者。

**目的** 社員のインタビューを主軸に、実際の作業シーンや社員の表情を通し、東京のタイヤ専門店の「働きがい」や「働きやすさ」、「働くオモシロさ」をリアルに伝えています。さらに、日本の交通社会を支える、社会に不可欠で今後もなくなる仕事であることを広く伝えることも目的としました。



### 東京都ホテル旅館生活衛生同業組合

お客様の笑顔で、わたしは成長する。

▶ 今後、組合ホームページ等にて掲載予定。

**対象者** ●新卒高校生などの若年層(特に男性)。  
●中途求職者(未経験者)。  
●経験者。

**目的** ホテル業界の魅力や実際の働き方、やりがい、将来性を、よりリアルに、ポジティブに分かりやすく伝え、対象者たちの求職モチベーションを上げることを目的としました。



### 東京都自動車車体整備協同組合

CAR CARE TOKYO

▶ URL: <https://www.car-care.jp/>  
4月に掲載予定。

**対象者** ●(モノづくりに関心のある)高校生・専門学生。  
●20代の未経験求職者。  
●業界経験者で、現在業界を離れている方。

**目的** 進化を続けるクルマの安全を支える誇りある仕事であり、専門スキルを磨きながら安定したキャリアを築ける業界であることをアピールしています。さらに、実際の現場での仕事風景を紹介することで、若年層の業界への理解を促進し、就職や職場体験への応募のきっかけ作りとすることを目的としました。



### 東京都自動車電装品整備商工組合

あなたの街の車の電気屋さん

▶ 今後、組合ホームページ等にて掲載予定。

**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もってもらえる車好きな人。

**目的** 少しでも車が好きな方に業界への興味を持ってもらい、古い業界イメージを払拭するとともに、「この業界で働きたい」と思ってもらうことを目指しています。また、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ことも目的としました。



### 東京都電気工事工業組合

人を照らす、街を動かす。

▶ 今後、組合ホームページ等にて掲載予定。

**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)。

**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)をドラマ形式で伝え、ターゲットに再認識してもらいます。その上で、実際の従事者のインタビューを通し、魅力ある電気工事の実態を親近感を持って紹介し、他業界からのキャリアチェンジを促すことを目的としました。



### 東京内装材料協同組合

誰かの暮らしを良くするために。

▶ 今後、組合ホームページ等にて掲載予定。

**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。

**目的** 生活に必須の商材を扱い、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ます。さらに、製造・流通・施工の3者がそれぞれ役割を担いながら成り立っている業界であると伝えることも目的としました。



### 東京木材問屋協同組合

木の力を未来へ伝える。次世代のみなさまと共に。

▶ 今後、組合ホームページ等にて掲載予定。

**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。

**目的** 実際の仕事風景や現場で働く人々へのインタビューを織り込み、求職者が働く姿を具体的にイメージできる内容とするとともに、情緒的な訴求を重視しました。あわせて、日本人が潜在的に抱えている木材への好感に気づきを与え、木材に関わる職業への興味・関心を喚起することを目的としました。



### 日本プラスチック日用品工業組合

プラスチックの仕事に挑戦しよう

▶ 今後、組合ホームページ等にて掲載予定。

**対象者** ●若手中途(学生および中途の営業社員を中心。経験、性別は問わない)。  
●家庭で使うプラスチック日用品に興味のある方。

**目的** 男女各1名の従業者へのインタビューを通し、求職者に共感と職業としての関心を持ってもらうとともに、プラスチック日用品の正しい知識や魅力(品質・安全性・社会的役割)を啓蒙し、仕事としてそこに携わる意義・やりがいを感じてもらうことを目的としました。



# 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



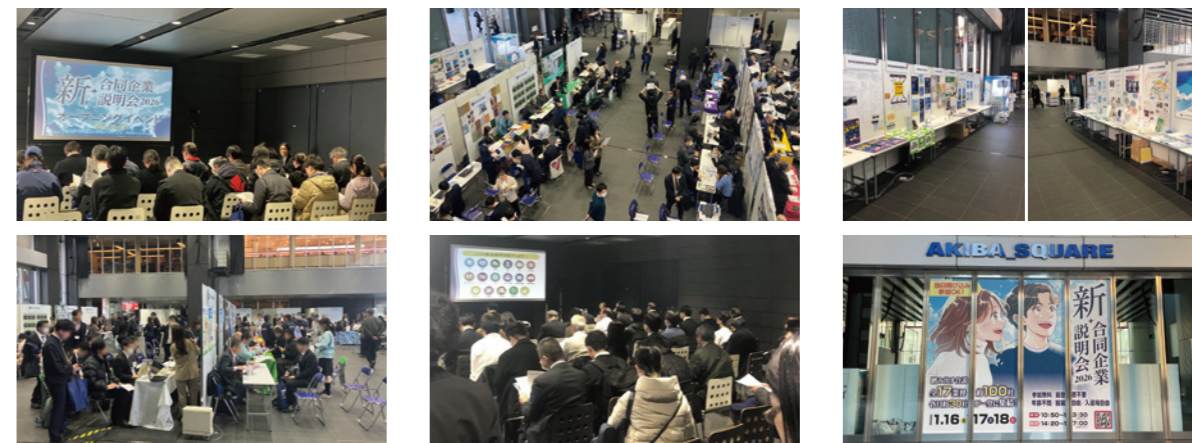
### 本日のタイムスケジュール

イベント	16日	17日	18日
受付	10:30~	14:00~	
オープニング	10:50~	14:20~	
1部企業説明会	11:00~	14:30~	
ブース訪問	11:40~	15:10~	
ブース訪問	12:00~	15:30~	
ブース訪問	12:20~	15:50~	
ブース訪問	12:40~	16:10~	
ブース訪問	13:00~	16:30~	
終了	13:30	17:00	

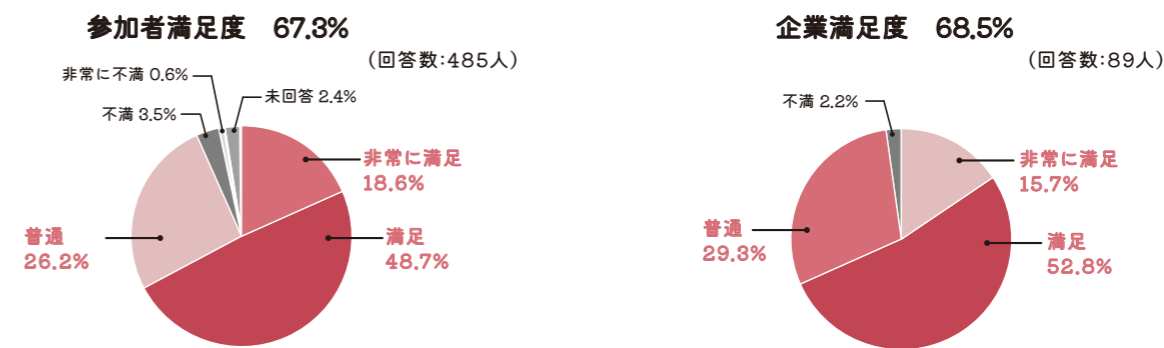
### 企業ブース訪問に関するご案内

企業ブース訪問に関する詳細な案内が記載されています。企業ブース訪問のルールや、求職者が企業と直接話す際の注意点などが説明されています。

## 当日の様子



## アンケート結果



フォローアップアンケート結果  
 合同企業説明会后、参加者と連絡をとった 54社  
 応募につながった 28社・・・68名  
 採用につながった 8社・・・8名

### 参加者の声

- 色々な業界についてお話を聞くことができて幅が広がった。
- 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。

### 出展企業の声

- ブースに来て下さる人が一定数あり、直接話すことができた。
- 求職者の率直な意見などを聞くことができた。また年齢層も幅広かった。
- 他イベント以上の参加者数だった為、広告、周知を行って下さったと感じた。
- 他の企業の方の求人の取組なども含めて、勉強になった。



# 事例発表会



業界団体が人材確保やデジタル活用の成功事例・ノウハウなどを業界内に波及できるよう、団体ごとに取りまとめた事例を用いて発表会を開催しました。

支援団体	開催日	会場
一般社団法人東京バス協会	3月5日(木)	fabbit 会議室 丸の内
一般社団法人東京都情報産業協会	2月26日(木)	fabbit 会議室 丸の内
一般社団法人東京都造園緑化業協会	3月3日(火)	fabbit 会議室 丸の内
一般社団法人東京都中小建設業協会	2月17日(火)	fabbit 会議室 丸の内
一般社団法人日本倉庫協会	3月26日(木)	fabbit 会議室 丸の内
一般社団法人日本電気制御技術工業会	2月17日(火)	fabbit 会議室 丸の内
三多摩生コンクリート協同組合	2月19日(木)	fabbit 会議室 丸の内
東京オートバイ協同組合	3月5日(木)	fabbit 会議室 丸の内
東京自動車タイヤ商工協同組合	2月26日(木)	fabbit 会議室 丸の内
東京都ホテル旅館生活衛生同業組合	2月24日(火)	fabbit 会議室 丸の内
東京都自動車車体整備協同組合	2月5日(木)	fabbit 会議室 丸の内
東京都自動車電装品整備商工組合	2月19日(木)	fabbit 会議室 丸の内
東京都電気工事工業組合	2月12日(木)	fabbit 会議室 丸の内
東京内装材料協同組合	3月10日(火)	fabbit 会議室 丸の内
東京木材問屋協同組合	3月17日(火)	木材会館
東日本基礎工業協同組合	3月10日(火)	fabbit 会議室 丸の内
日本プラスチック日用品工業組合	3月12日(木)	fabbit 会議室 丸の内

## コンテンツ

- ① 本事業における団体・個社の取組内容の共有
- ② 採用・定着及びデジタル活用等コンサルティング事例の発表
- ③ 来場者・登壇企業・コンサルタントのトークセッション





# (公財)東京しごと財団 企業支援部 企業向け支援事業のご案内

※令和8年3月現在





都内中小企業の人材確保や職場環境整備に係る各種サービス、助成金等の支援を行っています。

各事業の詳細や最新の情報はウェブサイトでご確認ください。

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



## 人材確保支援

<p>人材確保に関する総合的な支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 相談窓口(人材確保、専門・中核/副業・兼業人材)</li> <li>● 人材確保コンサルティング</li> <li>● 各種セミナー</li> <li>● 人材戦略構築支援(経営者向けセミナー・コンサルティング)</li> </ul>	<p>人材確保支援係</p> <p>☎ 03-5211-2174</p> 
<p>専門・中核人材の確保</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 相談窓口</li> <li>● 人材戦略マネージャーによる企業訪問</li> <li>● 啓発セミナー、交流会等</li> <li>● 人材確保に要する費用の一部助成</li> </ul>	<p>専門・中核人材戦略支援担当係</p> <p>☎ 03-5211-0399</p> 
<p>業種限定の支援</p>	<p>中小企業人材確保のための奨学金返還支援事業</p>	<p>最新の情報はウェブサイトでご確認ください。</p>

## 職場環境整備 (助成金等)

各分野の助成金等は募集締め切りやリニューアルの可能性がございますので、最新の情報はウェブサイトでご確認ください!



テレワークの推進

「年収の壁」対策支援

女性の活躍促進

エンゲージメント向上

サテライト  
オフィス等の整備

スキルアップ  
リスキリング

育児・介護との  
両立支援

## その他





<p>シェアオフィスの運営</p>	<p>TOKYOシェアオフィス墨田(TSO墨田) コワーキングスペースとして手頃な価格でご利用いただけます。 &lt;所在地&gt; 東京都墨田区本所3-15-5</p>	<p>TOKYO シェアオフィス墨田 運営事務局</p> <p>☎ 03-5610-7039</p> 
<p>ソーシャルファームへの支援</p>	<p>ソーシャルファーム支援センター &lt;創設・運営を検討する事業者向け&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 相談・情報提供</li> </ul> <p>&lt;認証・予備認証事業者向け&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 立ち上げ期の経費及び運営費の一部助成</li> <li>● コンサルティング支援</li> <li>● 自律的経営に向けた取組への支援など</li> </ul>	<p>ソーシャルファーム 支援センター</p> <p>☎ 03-5211-1600</p> 
<p>プラチナ・ キャリアセンター</p>	<p>経験・知識豊富な50歳以上の副業人材と人材不足企業の橋渡しを行っています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 個別相談</li> <li>● 各種セミナー</li> <li>● 交流イベント</li> </ul> <p>&lt;所在地&gt; 東京都港区虎ノ門2-2-1 住友不動産虎ノ門タワー20階</p>	<p>プラチナ・ キャリアセンター</p> <p>☎ 03-6426-5588</p> 



# 企業支援部以外の企業向け支援

※令和8年3月現在



<p><b>東京しごとセンター</b></p> <p>東京しごとセンター 企業向け支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 求人の受理、企業情報の公開</li> <li>● 合同面接会等の採用イベントの実施</li> <li>● 企業内実習受け入れサービスの情報提供</li> </ul>	<p>東京しごとセンター 事業所相談担当</p> <p>☎ 03-5211-2804</p> 
<p><b>東京しごとセンター 多摩</b></p> <p>東京しごとセンター 企業向け支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 合同面接会等の採用イベントの実施</li> <li>● 企業内実習受け入れ等のサービスの情報提供</li> </ul>	<p>東京しごとセンター多摩 法人営業事務局</p> <p>☎ 042-521-6763</p> 
<p>障害者の雇用・職場 定着支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 障害者雇用就業サポートデスク(飯田橋・多摩)での相談・情報提供</li> <li>● 障害者雇用に関するセミナーの実施</li> <li>● 障害者の職場体験実習受け入れ・職場定着等の支援</li> </ul>	<p>(公財)東京しごと財団 障害者就業支援課</p> <p>☎ 03-5211-2681</p> 
<p>シルバー人材センター への仕事の依頼・相談</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 各地域での仕事の依頼・相談は、地域(区市町村)のシルバー人材センターで承ります</li> </ul>	<p>(公財)東京しごと財団 シルバー人材センター課 (東京都シルバー人材センター連合)</p> <p>☎ 03-5211-2312</p> 

東京しごとセンターは、東京都が都民の雇用や就業を支援するために設置した「しごとに関するワンストップサービスセンターです」。各事業の詳細や最新の情報はホームページをご確認ください。

## 東京しごとセンター

### 所在地

〒102-0072  
東京都千代田区飯田橋3丁目10番3号  
<https://www.tokyoshigoto.jp/>



### アクセス

- <水道橋駅から>
- JR中央・総武線「西口」より徒歩5分
- <飯田橋駅から>
- JR中央・総武線「東口」より徒歩5分
  - 東京メトロ東西線「A5 出口」より徒歩7分
  - 都営地下鉄大江戸線/東京メトロ有楽町線・南北線「A2 出口」より徒歩7分
- <九段下駅から>
- 東京メトロ東西線「7番出口」より徒歩8分
  - 都営地下鉄新宿線/東京メトロ半蔵門線「3a/3b出口」「5番出口」より徒歩10分



## 東京しごとセンター 多摩

### 所在地

〒190-0023  
東京都立川市柴崎町3丁目9番2号  
立川駅南口東京都・立川市合同施設3階  
<https://www.tokyoshigoto.jp/tama/>



### アクセス

- JR「立川」駅南口より徒歩4分
- 多摩モノレール「立川南」駅より徒歩1分



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

## 企業支援部

企業支援課 企業連携係

### 所在地

102-0072  
東京都千代田区飯田橋3丁目8番5号  
住友不動産飯田橋駅前ビル11階

### アクセス

最寄り駅：飯田橋駅  
●JR中央・総武線=東口より徒歩3分  
●大江戸線・有楽町線・南北線=A2出口より徒歩2分  
●東西線=A5出口より徒歩1分

### 業務時間

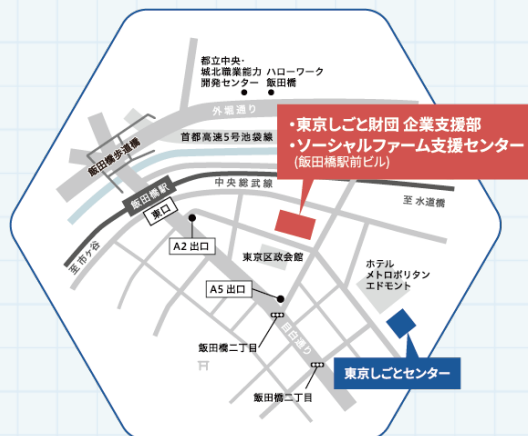
平日9:00~17:00  
※12:00~13:00は除く  
※土日・祝日・年末年始は休業

### TEL

03-5211-2395

### WEB

[https://www.koyokankyo.shigotozaidan.or.jp/jigyogyokai\\_shien/jinzai\\_kyouka/index.html](https://www.koyokankyo.shigotozaidan.or.jp/jigyogyokai_shien/jinzai_kyouka/index.html)



## 公正な採用選考のために

東京都では、就職の機会均等を確保するために、応募者の適正や能力に基づく公正な採用選考を推進しています。詳細は「TOKYO はたらくねっと」(<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/kaizen/kosei/>)をご覧ください。

## 個人情報の取扱いについて

公益財団法人東京しごと財団は、「個人情報の保護に関する法律」(平成15年法律第57号)及び個人情報保護委員会が定める各種ガイドライン及び関係諸法令等の遵守徹底を図るとともに、個人情報を適切かつ安全に取り扱うため、個人情報保護基本方針を制定しています。個人情報の取り扱いの詳細はホームページ(<https://www.shigotozaidan.or.jp/>)または窓口でご確認ください。