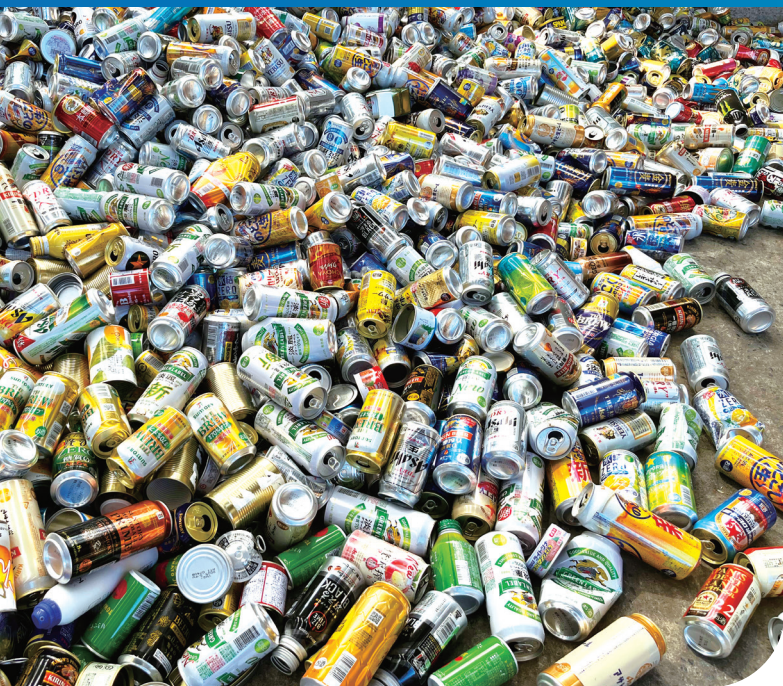




令和5-6年度

業界別人材確保オーダーメイド型支援事業(オーダーメイド支援)

人材確保 取組事例集



公益社団法人東京都リサイクル事業協会



人材確保 取組事例集

公益社団法人東京都リサイクル事業協会

目次

● ご挨拶	01
● 事業概要	02
● 支援先企業の概要	03
● キックオフセミナー	04
● 人材確保セミナー	05
● コンサルティング：各社の取組事例	
case01 / 株式会社ケイシン	07
case02 / 株式会社完山金属	09
case03 / 株式会社真田	11
case04 / 世田谷リサイクル協同組合	13
case05 / 株式会社丸三容器	15
● 業界PR動画	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

公益社団法人東京都リサイクル事業協会
理事長

栗原 正雄



日頃は当協会の運営にご理解とご協力を賜りまして誠にありがとうございます。

当業界は長年にわたり、古紙や古繊維（古布）、あき壺やあき缶を中心とするガラス原料や鉄・非鉄金属等のいわゆる主要再生資源の流通実務を通して資源循環型社会の一翼を担ってまいりました。再生資源一大発生地である都内においては、事業の持続・安定化を図るため、品目や業態ごと、または区市町村単位で組合組織化し、協業等の団体活動をしてきたところです。当協会は都内の循環型社会構築を促進するため、再生資源業界、都民や事業者、行政機関等、相互間の橋渡し役として公益法人としての諸事業を展開しているところです。

ご案内のとおり当業界は他業界同様、「回収」「撰分・加工」「行政の資源化事業受託」等のすべての業務において慢性的な人材確保難にあり、昨今その深刻さは増す状況下にある、当会としても具体的対応策に苦慮していたところです。先般、東京しごと財団による「業界別人材確保オーダーメイド型支援事業」があることを知り、令和5-6年度にかけて当該のご支援をいただいた次第です。

支援メニューは「有効な採用手法等の実践的なセミナー」「個別事業者向けのコンサルティング支援」「業界PR動画の作成」「取組事例集の発行」（本冊子）と多様な切り口からのご提供をいただき、ご参加者からも高い満足度の回答をいただくことができました。

中でも個社向けのコンサルティング支援の反響がとりわけ大きく、各専門家の方が個社の立場に寄り添われて、採用計画や求人方法等の基本的情報やノウハウのご提供から、研修会等を通してさまざまな取組例や個社の方向性のご提案等までをいただくことができました。

一例では、業界別求人情報や転職関連サービスの利用状況等、個社担当者では到底たどりつけそうもない情報を教えていただいたり、個社のアピールポイントや業界の弱点等、外部専門家だからこそその視座等をご指南いただきました。また、即効性のある人材採用や人材定着ノウハウを磨くだけでなく、「居心地のよい会社にする」といった社風づくりに注力すべきとの気づきを社員に与えてくださったとうかがっております。

本冊子は今般のこれらの取組や成果のエッセンスをおまとめいただきました。会員各位におかれましては最大限にご活用いただき、業界全体を覆う人材確保難突破の一助と供してくだされば幸いに存じます。当会では引き続き都内のリサイクルインフラが健全に機能する事業を展開してまいる所存です。

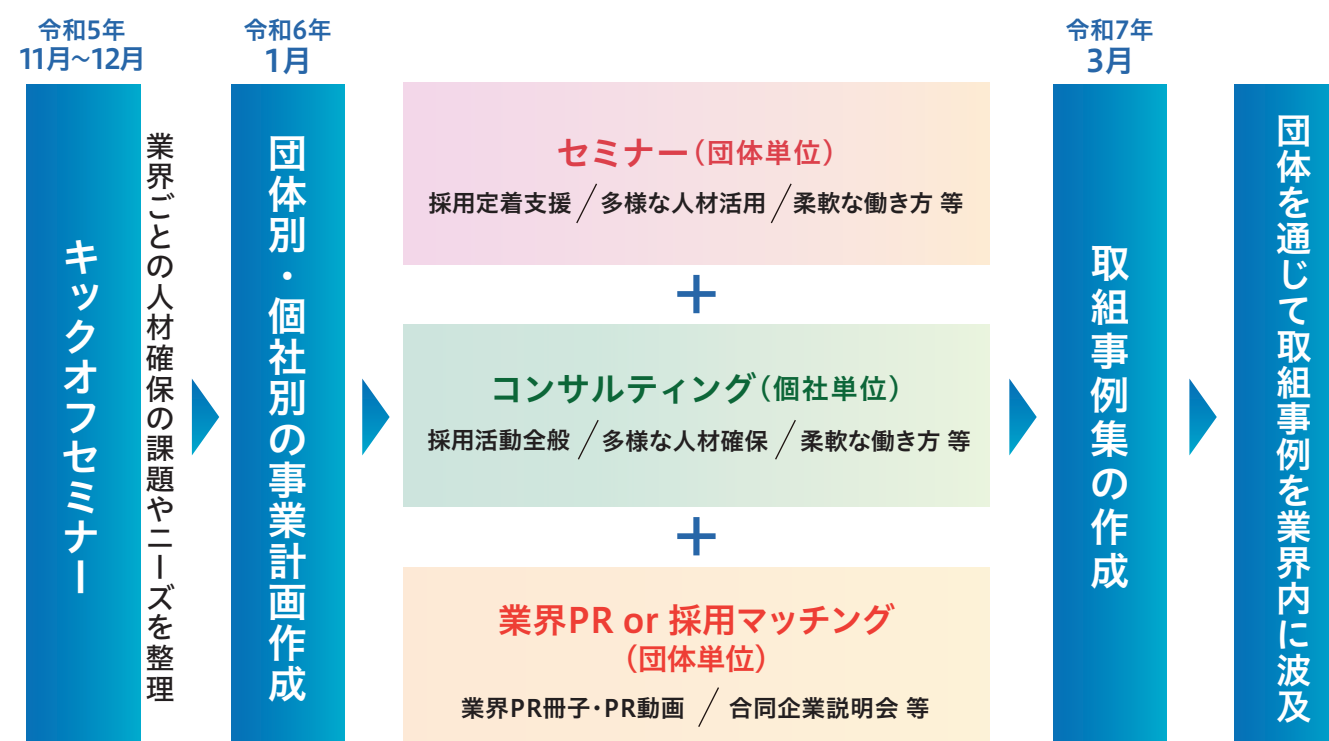
最後に、（公財）東京しごと財団、事業運営事務局、コンサルティングを担われた専門家の皆様をはじめ、本事業にご参加いただいた会員の皆様に、厚く御礼申し上げます。

事業概要

本事業は、東京都と公益財団法人東京しごと財団が連携し、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、セミナーやコンサルティング、業界の魅力発信等の支援を業界と各社それぞれの課題に沿って、オーダーメイド型で提供します。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5年（2023年）11月～令和7年（2025年）3月



※本事業で対象とする中小企業
東京都内に本社・本店又は主たる事務所・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

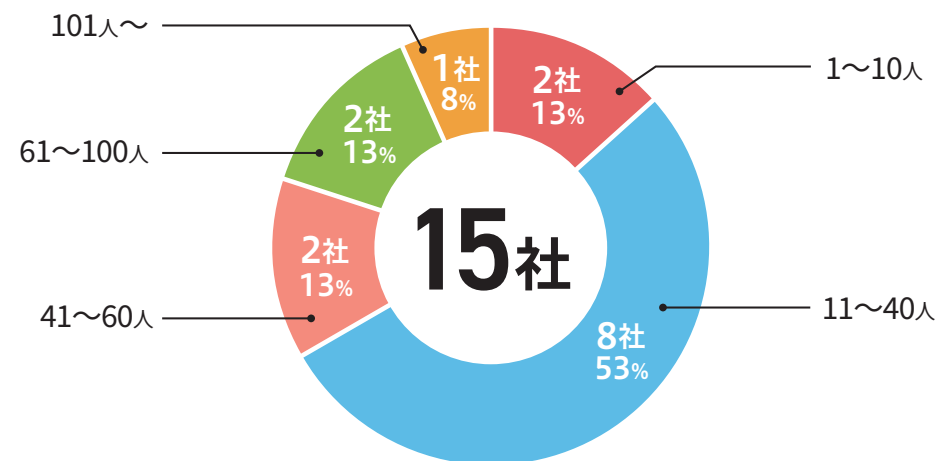
15社

取組内容

- キックオフセミナー 1回
- セミナー（人材確保セミナー） 2回
- コンサルティング 5回/社
- 業界PR動画作成 1式
- 事例集の作成

支援先企業(15社)の概要

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(新卒・中途)	14社
育成・教育	5社
制度の立案・見直し	4社
社員の定着	2社

具体的な事例

- 採用層の拡大と従業員のキャリアデザインの創造
- 採用および人材育成に関する基礎知識の習得
- リーダー層の育成
- 人材募集や面接選考に関する基礎知識の習得
- 入社後の受入体制およびフォローアップ体制の整備

企業からの声

- 今までは社内内部での目線の考え方になっていたが、第三者目線での捉え方や情報発信の仕方を気付かせてもらった。
- 仕事内容に相応しい適切な人材の確保が困難な状況が続いている中で、求人を行う際の効果的な手法や情報発信の考え方など、長年の課題について整理することができた。
- 募集時(求人票作成、広告掲出、面接)の注意事項、要点を具体的にご教授いただき、合同企業説明会等、様々なチャネルの重要性を認識できた。話の内容が実践的、具体的であり、求職者から見た当社の特色(魅力)について気付きをもたらしてくれた。
- 自分とは違ったアイデアを提供してくれたことがよかった。新しい取組に対してのサポートもしっかりしてくれた。社員の評価方法を教えていただいたのはとても良かった。

コンサルタントからの声

会員企業様のご支援に関らせていただくことを通じて、皆様方が市民生活にとって無くてはならない大切な役割を担われているということを改めて実感するとともに、日々真摯に仕事に向き合われている姿にも触れて大変感銘を受けました。

少子高齢化に加えて昨今の若者の自動車離れの影響を考えると、特に自動車運転を伴う業務の人材確保は、今後一層困難となることが予想されます。リサイクル業界が担っている社会的意義や社会貢献への取組、社員に安全かつ快適に働いてもらうために取り組んでいる事等を積極的に発信し、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

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目指します。

セミナー内容

日時:2023年11月22日(水)
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

未曾有の人手不足時代の到来 ～中小企業の人材戦略～

登壇者 | 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

「なぜ、人手不足は解消されないのか？」

「人材の採用・定着のために中小企業は何をするべきか？」

豊富な中小企業支援実績を持つコンサルタントが、人手不足の背景を解説し、解決のための打ち手と、業界全体で本事業に取り組むメリットを説明しました。



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、支援メニューをスケジュールとともに説明。

具体的な内容やその有効性、支援メニューの連動による相乗効果についてお伝えしました。



第三部

令和4年度事業担当コンサルタントが語る コンサルティング活用法と好事例

パネリスト | 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
ミューズ人事サポート 代表 岡田 恵美氏

令和4年度事業のコンサルタント2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。

参加者の声

事例を踏まえて、とても丁寧でわかりやすい説明だった。



もともとわかりやすい資料だったが、補足説明が的確だった。

募集をしても応募がない背景がよくわかった。



小規模事業者へのコンサルなど、とても身近に感じられた。



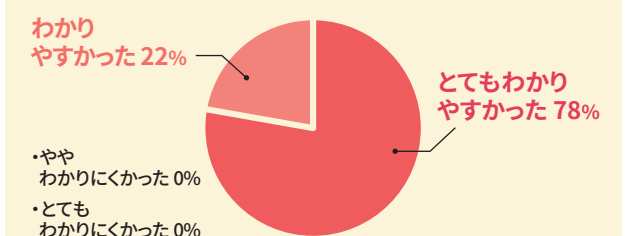
コンサルタントが自身の経験から語られたので、寄り添ってくださるよう感じられた。



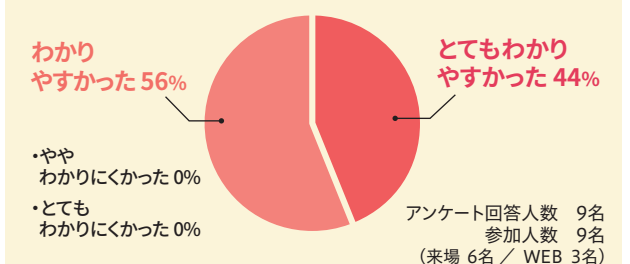
コンサルティング支援のメリットを深く理解できた。

参加者アンケート

Q.第一部の基調講演の内容はわかりやすかったですか？



Q.第二部の事業説明はわかりやすかったですか？



人材確保セミナー

業界団体にヒアリングを実施し、採用に深刻な課題意識があることを把握。社会貢献性の高い業界としての魅力を打ち出していくことが必要との結論に至り、企画を決定。

そこで、全国の求職者や企業・学校・自治体を対象とした支援実績が豊富な小澤氏には「求人票や面接でのメッセージの伝え方」を、採用支援に深い知見を持つ細井氏には「魅力発信の重要性や見つけ方・伝え方」を解説していただきました。(実施回数:全2回、実施方法:5/21来場形式・10/17ハイブリッド形式 ※来場+ライブ配信)

第1回

日時:2024年5月21日(火)
会場:貸会議室 内海 3階

「魅力ある企業へ」想いに応える採用戦略 ～人が人を呼ぶ、効果的採用手法とは～

講師

小澤 明人氏
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

押し寄せる人手不足の波を乗り切るための採用ターゲットの定め方とは。若手・ミドル・シニア・女性など多様な人材が活躍する現代で、それぞれの心を掴むメッセージとは何か。

本セミナーでは採用から始まる職場定着「辞めない採用」の具体的なプロセスをしっかりと解説しました。

また「採用現場で起こりうるトラブル」「面接官としての心構え」「会社を伸ばす人材の見分け方」など面接の実践法を豊富な現場体験をもとにお伝えしました。



参加者の声

就職活動中に感じていた、やりづらさを思い出しました。今後は募集する側として本日受講した内容を気をつけながら取り組んでいきたいと思いました。



面接に対してのイメージ、心持ちを改めることができました。



理論的に説明が整えられて聞きやすかったです。



非常に簡潔で分かりやすい説明で、本日のセミナーを受講でき大変感謝しております。コロナ禍以降のコミュニケーションの違和感も納得できました。

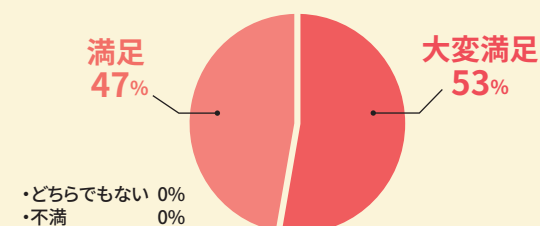


声のトーンや歯切れの良さがとても聞きやすく、また内容も面白かったです。

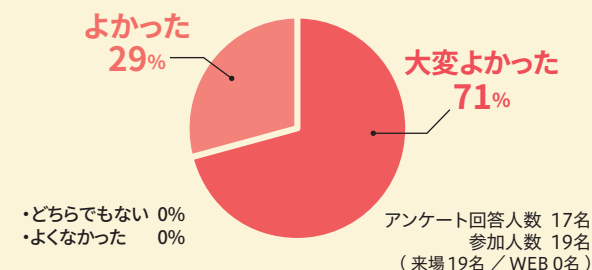


参加者アンケート

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:2024年10月17日(木)
会場:ビジョンセンター西新宿203

～今までと同じことをしては採用できない～ 応募につながる自社の魅力の見つけ方・伝え方

講師

細井 智彦氏
細井智彦事務所 代表

人材不足の深刻さが増す中、「大企業と違って、ウチにはアピールできるような特長もないし」と応募がないことを諦めていませんか。実は「自社の魅力に気付いていない」ために「効果的な魅力発信ができていない」だけなのかもしれません。「魅力発信」は最もコストのかからない採用手法でもあります。

本セミナーでは「自社の魅力」にフォーカスして、その見つけ方から、いまどきの採用に活かす手法までをお伝えしました。



参加者の声

求人広告は欲しいターゲットが応募したくなる情報を強調し、世の中全ての人に刺さるものではなくターゲットに刺さることが必要であると改めて気付かされました。



人材確保にあたっての自社の魅力の発見の仕方を活かしたいと思います。応募者へその魅力をアピールする際や人材の定着には、信ぴょう性の高い情報が大切なのだと気付きました。



定着化として、当たり前のことをほめるということの重要性を改めて気付かされた。コストをかけなくてもできることはまだまだありますね。



5W1Hが面接の話を広げることに役に立つと頭ではわかっていましたが、改めて考えさせていただきました。そこから色々話が広がり、見える部分見えない部分がお互いに表面化していくと思いました。

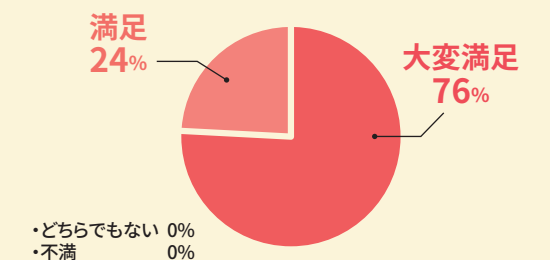


講義内容は具体例をあげて聞きやすく、今まで気付かなかった視点や逆転の発想で考えることができました。

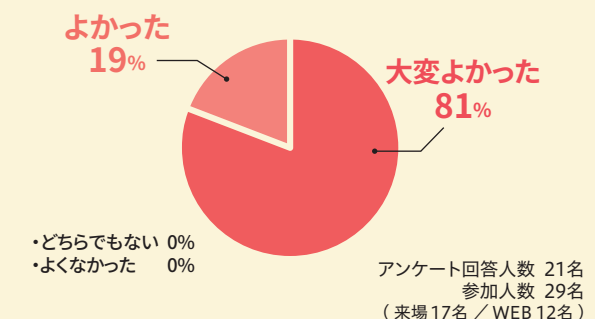


参加者アンケート

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？



コンサルティングを通して 人材確保の目標や アピールポイントがクリアに

代表者	代表取締役社長 水野 敬一
所在地	東京都東村山市久米川町1-48-53 水野ビル1F
URL	https://www.keishin.ecnet.jp/
社員数	7名
事業内容	再生資源回収事業、一般廃棄物収集運搬業、産業廃棄物収集運搬業



代表取締役社長 水野 敬一さん

取組の ポイント

point 01 求人票の見直しと企業文化の明確化

point 02 求める人物像に合った人材要件の具体化

point 03 採用間口を広げたことが逆効果、本支援事業で採用要件を改善

01 / 取組のきっかけ

新規事業に向けて人材確保を目指していたが 理想の人材がうまく集まらず暗中模索

私たちの事業自体は、不況や災害に割と強い分野ではあるものの、コロナ禍を経て、会社を先細りさせないためにも、新しい事業に挑戦していかなければ、という思いを抱えていました。もともとは、リサイクル事業を中心に取り組んできましたが、一般廃棄物の回収や家電リサイクルにも力を入れて、もっと地元に貢献したいという気持ちが強くなってきたのです。また、社員にも新しいことにチャレンジしてほしいとずっと考えてはいたものの、なかなか理想の人材を集められず、体制作りに苦労していました。いざ人材を採用してみても「ちょっと違うな」と感じることも少なくありませんでした。

そうした中で、公益社団法人東京都リサイクル事業協会から今回のコンサルティングのお話をいただき、この支援事業を活用して、新しい人材を育てながら、会社の未来を見据えた取組を本格的に始めていこうと決めました。

02 / コンサルティングを受けて変化したこと

自分たちでも気づいていなかった自社の魅力を 再認識

今回のコンサルティングを通じて、自社の魅力を改めて認識する機会を得られました。従来の求人票には、会社の雰囲気や社員の想いが十分に反映されておらず、外部から見れば「単なる雇用条件が羅列された紙」として見られていたことに気付かされたのです。コンサルタントのアドバイスを受け、当社の“人を大切にする文化”“社員同士の信頼関係”、そして“柔軟で働きやすい環境づくり”など、普段から大切にしている価値観をより鮮明に表現するために、求人票を大幅に見直しました。

この作業を通して、私たち自身も「改めて良い会社だ」と再認識し、社員とも“自社の強み”について話し合う機会にもなりました。今後はこの経験を活かし、当社の魅力を積極的に発信していき、価値観や文化に共感してくれる新しい仲間との出会いを増やしていきたいと考えています。

03 / 新たに始めた取組

求人情報の見直しと企業文化の浸透

コンサルティングを受ける前は、当社の求人情報は業務内容や勤務条件に関する基本的な情報のみが掲載されており、当社が求める人物像や企業文化が十分に伝わっていませんでした。そのため、選考過程でミスマッチが続いていました。

こうした課題を解消するために、求人票の内容を見直し、当社の“人を大切にする文化”や“社員間の信頼関係”といった企業の価値観をより明確に伝えることに注力し

ました。加えて、当社で活躍するために必要な人物像を具体的に描き、求める姿勢や行動特性についても明確にしました。これにより、応募者が当社の企業文化に共感し、長期的に活躍できるかどうかを早期に見極められるようになりました。

今回の取組を通じて、よりフィットした人材を迎え、組織として更なる成長を実現していきたいと考えています。

04 / 今後の展望

新しく入ってくれた方が憧れるようなロールモデルとなる社員の育成

今後の展望として、新しく入社してくれた方が、自然と憧れるような社員の育成に力を入れていきたいと考えています。当社には、すでに社員同士が支え合いながら働き、必要に応じてお互いをカバーする文化が根付いています。今後は、このような「チームワークを大切にする姿勢」を更に強化し、皆が仕事に誇りをもち、より高いモチベーションで働ける環境を整えることを目指していきます。

また、社員一人ひとりが成長し、新しく入社する方に

とってのロールモデルとして活躍できるよう、研修やサポート体制の充実も進めていきたいと思っています。新人にとって目標にできる先輩が身近にいることは、会社の一体感や信頼関係の醸成につながり、互いに切磋琢磨する良い環境を築く基盤になります。会社全体が一体感を持ち、次世代を支える人材が育つ場を作り上げていくことで、より良い企業文化を築いていきたいです。

05 / 同じ課題に悩む他企業へ

採用の間口を広げることがかえってマイナスになることもある

かつては、応募者数を増やすために採用要件を緩め、間口を広げた結果、当社が求める人材とは異なる人材が多く集まるという状況が生まれていました。そのため組織の風土に合わない候補者ばかりが増え、採用活動のために業務時間が取られてしまい、デメリットばかりでした。

しかし、今回のコンサルティングを通じて、当社の価値観や求める人物像を求人票に明確に反映させることの重要

性に気付かされました。まだ実際に募集は始めていませんが、求人票を改善した結果、会社の方針や雰囲気に共感してくれる人材が集まりやすくなり、採用のミスマッチも改善するのではないかと期待しています。同じ課題に悩む企業には、当社の価値観をしっかりと伝え「条件だけでなく、実際に働く姿がイメージできる」ような求人票作りをお勧めしたいと思います。



リサイクル資源回収車



不要になった衣類を回収している様子



左から従業員の伊藤さん、浦塚さん

人材の採用と定着の持続可能な改革 現状改善だけでなく 業界のイメージ変革による 将来的な人材確保も視野に！

代表者	代表取締役 完山 一範
所在地	東京都八王子市館町468-2
URL	https://sadayama.com/
社員数	77名
事業内容	収集運搬業・中間処理業 (産業廃棄物処理業・一般廃棄物処理業・再生資源関連業務など)



営業推進部課長 小黒 篤志さん

取組の ポイント

point 01 ハローワークの活用や高校生の新卒採用で新たな求職者層にアプローチ

point 02 定期的なヒアリングや匿名アンケートの導入により定着率向上のための基盤を強化

01 / 取組のきっかけ

採用・教育体制の再構築による 中堅社員の離職率改善と人材定着を目指す

長年、人材の定着と採用活動の課題に取り組んできました。当社の事業は人材が資本であり、特に中堅社員の早期離職が続くことは、長期的な事業の安定性に大きな影響を及ぼします。大手を含め複数の求人媒体で積極的に募集を行っているものの、応募者が集まっても採用後に早期に退職してしまうケースが後を絶たず、人員の安定的な確保が難しい状況が続いていました。特に近年は離職者の増加に歯止めをかけ、従業員の定着を図ることが事業成長の鍵となる重要な課題であると認識しています。

そこでこうした課題解決のためには、採用プロセスや教育体制を根本から見直す必要があると判断し、本事業の活用を決意しました。

02 / コンサルティングを受けて変化したこと

ハローワークと高校生新卒採用を強化 従来と異なるアプローチで成果を実感

コンサルティングを受けたことで、当社の採用活動にいくつかの変化が生まれました。まず異なる求人媒体を積極的に活用することはそのままに、より多くの求職者から応募してもらえるよう求人情報の内容も見直しました。その結果、今年度は既に、30回ほど面接を行っているのに、応募者の増加という点では成果が出ていると感じています。

また、コンサルタントのアドバイスを踏まえて、これまであまり利用してこなかったハローワークや高卒の新卒採用にも改めて取り組み、従来アプローチできていなかった層や若年層の採用も強化しました。さらに、社内での取組としては教育体制やメンター制度の整備、従業員への定期的なヒアリングや匿名アンケートの導入により、社員の声を職場環境に反映する仕組みが整いました。その結果従業員の定着率向上に向けた基盤が強化されたという実感があります。

03 / 新たに始めた取組

入社前の職場見学やメンターやトレーナー向けの研修実施で 長期的な社員の成長を支える組織づくりを推進

コンサルティングを受けたことで新たに始めた取組として、求人票の刷新と職場見学の実施があります。従来はハローワークを積極的に活用していませんでしたが、コンサルタントの助言を受けて、地域の求職者にも自社の魅力が伝わるよう求人内容を改善しました。具体的には、職場環境や仕事のやりがいがあるような写真や説明を追加し、仕事内容をより分かりやすく伝える工夫をしました。職場見学では、実際の作業手順や社員の働く様子を体験的に見学できる機会を設け、業務内容や会社の雰囲気を理解して

もらうことで、ミスマッチによる早期離職の予防を図るようになりました。

また、新卒者に対するメンター制度を強化するため、メンターやトレーナー向けの研修を実施。育成において大事にしていることなどについてチームで対話し、相談者に小さな自信をつけさせてやる気につながるポジティブアプローチの理解など、育成者が自らロールモデルとなる意識を高めることができました。これらの取組により、社員の成長と定着を目指した環境づくりを進めています。

04 / 今後の展望

産業廃棄物処理業界のイメージ向上と次世代育成を目指して 地域連携と啓発活動で若年層にアプローチ

今後の展望として、当社では業界のイメージ向上と地域との連携を通じて、人材の確保と定着をさらに進めていく方針です。産業廃棄物処理業界は一般的にはあまりプラスなイメージを抱かれておらず、若い世代の応募者が集まりにくいという課題があります。このため、目先の採用活動だけでなく、地域のイベントや学校との連携を強化し、次世代の人材への啓発活動にも注力する予定です。

具体的な施策として、地域のお祭りでのゴミ収集体験や、廃棄物処理のプロセスを学べる展示を通じて、業界の社会的意義と貢献度を伝え、将来の人材育成につなげていきたいと考えています。また、社員のキャリア成長を支援する制度も整備し、長期的な視点で人材の成長と定着を図りたいです。こういった取組により、自社だけでなく業界全体の成長にも貢献し、未来に向けた持続可能な社会構築の一端を担うことを目指しています。

05 / 同じ課題に悩む他企業へ

コンサルティングによる外部視点活用で採用力強化！ 計画的な人材確保と定着の推進により次世代にも選ばれる企業へ

同じ課題に直面している企業にとって、早期からの計画的な人材確保と外部専門家によるサポート活用は、非常に有効だと考えます。当社も当初、人材の採用や定着に対する具体的な対策はすでに十分に行えていると考えていましたが、コンサルティングを通じて、第三者の視点から改善点を見出し、採用活動全体において新たな視野を広げることができました。特に求人情報の見直しや教育体制の整備、入社後のフォロー体制の強化に関しては、自社のみでは見

逃していた細かな改善点に気づくことができ、適切な対策を講じることができたと実感しています。

さらに、職場環境の整備も社員の定着に不可欠であり、社員が安心して働ける基盤づくりが結果的に企業の成長にもつながると改めて感じました。他企業においても、早い段階で外部の視点を取り入れ、長期的な人材の採用と定着に対する施策を検討されることを強くお勧めいたします。



地域連携と新たな求人媒体の活用で、応募者数が増加。多様な層をターゲットにした採用活動が実を結び始めています。

「会社と業務の見える化」の推進と 従業員のモチベーション向上で 将来を担う人材の獲得と 定着率向上を

代表者	代表取締役 真田 明男
所在地	東京都葛飾区東新小岩4-20-8
URL	https://www.sanadabottle.com/
社員数	47名
事業内容	リユースびんの回収／販売・洗浄加工



代表取締役 真田 明男さん

取組の ポイント

point 01 業務実態に即した職種名で求職者のイメージとのギャップを解消

point 02 「どんな仕事をするのか」ホームページでわかりやすく見える化

point 03 従業員に丁寧な業務指導を実施し成長を見守る体制を構築

01 / 取組のきっかけ

年々先細りする応募者数への対応と 従業員の定着率向上を

空きびんの回収や、資源のリサイクルを手がける当社の職種は運転手、倉庫作業、事務の3つに分かれます。基本的に新卒の採用はなく、欠員が出たときや、仕事が忙しくなって人が足りないといったときに求人広告を出し、従業員を採用しています。これまでは求人広告には幅広い年齢層から十分な応募があり、その中から有望と思われる方を選び、採用するというのが常でした。

ところがここ4～5年、応募ががっくりと減り、特に20代、30代の若手からの応募はまれという状況が続くようになりました。またせっかく採用できた方も、短期間で辞めてしまうことが多くなってきました。

私たちのような業種は、担い手なしには成立しません。このままの状況が続けば、社内の人員構成がどんどん高齢化し、事業の継続が難しくなってきます。会社の将来を考える上でなんとかしなければと思い、支援をお願いしました。

02 / コンサルティングを受けて変化したこと

イメージできない仕事内容 職種名と実際の職務とのギャップが課題に

合計5回のコンサルティングを通じ、採用と定着について、当社の課題をピックアップしてもらいました。

採用については、ホームページに掲載している内容が、対企業向けでの事業紹介となっており、ホームページを訪れた求職者が「この会社でどんな仕事をするのかイメージがつかみにくい」というご指摘がありました。

また定着では、職種名とその業務内容について指摘がありました。事務系の採用では、これまで「一般事務」として募集していましたが、実際の業務内容はこの言葉から想像される定型業務ではなく、適宜判断が必要となる非定型業務も含んでいます。これが求職者の入社前の意識と入社後の現実とのギャップを生み、早期離職につながる可能性があるとのことでした。

そこでこれらの文言からくるイメージと実際の業務との違いを修正し、課題解決に着手しました。

03 / 新たに始めた取組

ホームページのリニューアルに合わせ「仕事の内容」を動画で掲載

コンサルタントのアドバイスに従い、ホームページのリニューアルを機に、これまでの企業向けの事業紹介ではなく、「どんな仕事に携わるのか」という、求職者に向けた視点を盛り込み、求職者が“ここで働く自分”を想像できる内容を発信することにしました。

具体的な内容は「1日の仕事の流れ」「業務内容」「社員の声」などを考えています。また、わかりやすさを重視して、テキストではなく、動画を用いる予定です。

このほか、従業員のモチベーション向上策として“会社の見える化”をいっそう推進すべく、すべての職種の人に会社全体の業務の流れや、どこで利益が生まれているのか、事故を起こすとどれだけ保険料が上がり、自分たちの賞与の原資に影響するのかといった情報を共有することとしました。さらに「無事故手当」の導入や文章を読むのが苦手な従業員向けにイラストを多用したマニュアルの策定なども、今後着手していきます。

04 / 今後の展望

成長を見守る仕組みを確立し従業員と意識が共有できる施策を実施

コンサルティングを受ける前に採用した事務職の従業員に対して、コンサルタントからのアドバイスに基づき丁寧かつ粘り強い指導を行いました。以前は判断に困ったことや、わからないことがあれば、そのまま私や管理職に質問してくることが多々ありましたが、徐々に「まず自分で考え、本当にわからないことだけを質問する」という姿勢に変わってきたように思えます。

会社の見える化については、これまで経営陣だけで行っていた定例のミーティングを拡大し、月に一度、従業員の勉

強会を行い、会社の様々な数字も引き続きできるだけ公開した上で、「経営陣の目指す方向を、従業員にもしっかり理解してもらうこと」を目指しています。

こうして同じゴールに向かって進んでいく意識づけを図ったことで、従業員の今後の会社への帰属意識が高まるのではないかと考えています。また自身の頑張りがどのように賞与などに反映されるのかがわかることによるモチベーション向上も期待しています。

05 / 同じ課題に悩む他企業へ

“孤独な経営者”には、フラットな立場からのアドバイスが必要

当社はこれまで、従業員の募集について知恵を絞り、試行錯誤していましたが、やはり経験豊富なコンサルタントの知見によるアドバイスは具体的で、大変ありがたかったです。

従業員の採用は、10年先、20年先の会社の姿を決める、重要なポイントです。今後も安定的な人材確保に向けて、ご指導に従ったホームページのリニューアルに加え、Instagramを活用した情報発信についても取り組んでいく予定です。また従業員が一層定着できるよう、社内の評価制

度をしっかりと確立し、「頑張った人に報いる」仕組みを作っていけたらと思います。

経営者は常に自分自身での判断が求められ、その成否について思い悩むこともあります。そんな時深い知見を持つ専門家からフラットな立場でアドバイスを受けられることは大変心強かったです。同じような立場の経営者の方にはぜひ勧めたいですね。



資源の入ったコンテナを移動している現場



回収した空きびんが積まれている様子



資源回収車

資源回収業の実態と魅力を正確に発信 所属する各企業の人材確保に向け 組合でサポートできることを考える

代表者	理事長 松本 貞行
所在地	東京都世田谷区世田谷4-2-15 小見山ビル2F
URL	https://www.setagaya-r.com/
社員数	34名
事業内容	資源回収、資源中間処理業



写真左から事務局長 上村 隆さん、理事長 松本 貞行さん

取組の ポイント

point 01 様々なワークを繰り返し行い、課題と求める人物像を明確に

point 02 “資源回収業の意義”や“社会的位置付け”を再認識し、対外的にアピール

point 03 仕事の魅力を組合ホームページで発信し、各組合員の採用ページと連携

01 / 取組のきっかけ

組合に所属する 各企業の人材確保に貢献したい

世田谷リサイクル協同組合は、大小様々な規模の企業や個人商店が集まり、世田谷区全域の資源回収を行っている組合です。東京23区で最も人口が多い世田谷区から委託を受け、家庭やオフィス、集合住宅から排出される資源の分別回収をはじめ、古紙や缶の中間処理、ガラスびんリサイクル施設である資源循環センターの運営業務などを行っています。組合に所属する企業の中には、家族で経営しているような小さい会社もあり、ここ10年ほど、各企業からは求人サイトに掲載しても応募がなく、人材確保が難航しているという声が上がっていました。また、若い人材を採用しても、働き方や仕事内容にギャップを感じ、離職するケースが後を絶たないという課題もあります。組合としてもこの状況を見過ごせず、人材確保が難航している理由や、各企業の採用活動に組合がどこまで介入できるかを把握するために、支援を受けることにしました。

02 / コンサルティングを受けて変化したこと

様々なワークで思考を整理し 求める人物像の明確化に成功

ここ数年は、応募数の減少により、どの企業も人数確保を最優先にした採用活動になっていました。一方、現場では採用してもすぐに離職してしまうという問題が相次いでおり、人材の定着についても策を練らなければいけない状況でした。5回のコンサルティングでは、“求める人物像設定ワーク”や、テーマに沿って自由に意見を出し合う“ブレインストーミング”を繰り返し行ったことが印象に残っています。採用側と応募者の間で発生しうるギャップや、仕事内容を表すワードの洗い出しを行い、今までは求人票に“運転手募集”という文言のみを使っていましたが、ワークを重ねていくうちに、文言の捉え方を勘違いしていることに気付くことができました。この仕事の運転手には、目的地に早く向かうことではなく、短い間隔でゆっくり車を動かし安全に運転することが求められます。運転手という言葉でひとくくりにするのではなく、実際の仕事内容に合わせて正確に伝える必要性を感じました。

03 / 新たに始めた取組

動画や写真を駆使し仕事内容や魅力の発信拠点として組合のホームページを活用

世田谷リサイクル協同組合に所属する企業は「企業規模や各社の人材確保に関する深刻さが異なっているため、全体の採用環境のてこ入れをするのは難しいのでは」というアドバイスをコンサルタントから受けました。そこで組合のホームページを各組合員の採用チャネルに改修することにしました。視覚的に伝わりやすい動画を使った仕事内容の紹介や、一日の仕事の流れがイメージできる写真掲載等を行い、興味を持った方がスムーズに各組合員のホームペー

ジや採用ページに移行できるようにリンクをつける方向で話が進みました。

コンサルタントからはこの“仕事の意義”や“社会的位置付け”を前面に出すことで、イメージが良くなるというアドバイスもいただきました。単なるごみ回収ではなく“新しいものに生まれ変わる資源の回収”をしている点を強調し、そこに共感してくれる人や環境問題に興味がある人に届くようなホームページにしたいと思っています。

04 / 今後の展望

資源回収業の魅力の発信に注力し組合員の採用力アップに貢献 柔軟な働き方を視野に入れた環境整備も

まずは令和6年度内を目処に、組合ホームページを仕事内容や意義が伝わるようなサイトに改修し、仕事の魅力を発信する活動に注力していきたいです。コンサルタントからは、週1～2回のダブルワークを希望する方やスポーツ系の大学生、女性など、今まで焦点を当てていなかった方々をターゲットにする案も出していただきました。

昨今、一つの場所で働き続けることは、大企業でも当た

り前ではない時代です。採用側は、応募者が希望する働き方に柔軟に対応し、継続しやすい雇用環境を整備するために考えを改めなければいけません。様々な課題がありますが、一歩目として仕事のイメージが湧きやすいホームページに改修し、来年度に向けて各組合員の採用力アップに繋がる情報提供をしたいと考えています。

05 / 同じ課題に悩む他企業へ

仕事の社会的意義やアピールポイントの洗い出しが大きな収穫 第三者目線が新しい気付きを与えてくれる

資源の回収後、どのように人の手が関わっているのか実態が見えにくい部分が多く、コンサルティングを受ける前は仕事内容や魅力が世の中に伝わりにくいという課題がありました。そうした中この事業に参加し、コンサルタントの第三者目線が入ることで長年従事してきた私たちだけでは気付けなかった、業界の社会的意義ややりがいを言語化す

ことができ、発信すべきアピールポイントの洗い出しが出来たことは大きな収穫でした。

私たちと同じように、仕事内容やアピールポイントの発信に難航している企業や団体は、コンサルティングを受けることで新しい気付きを得られると思います。



組合のことを考える理事長 松本さん



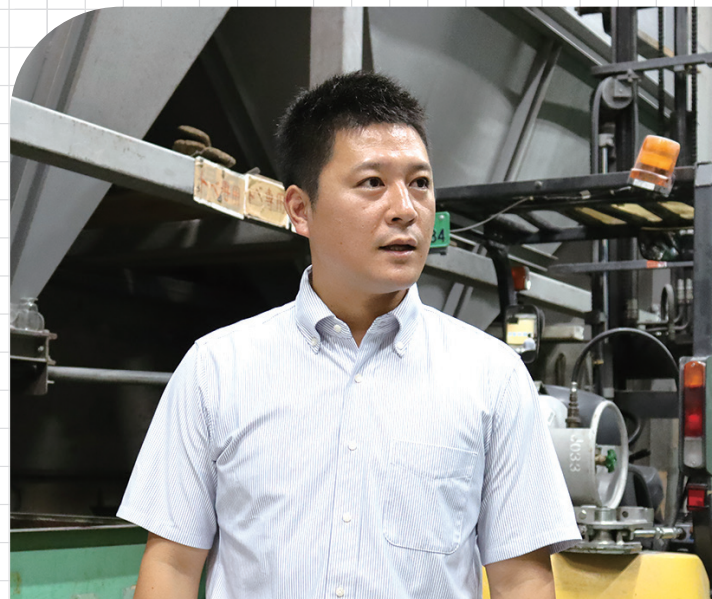
集められた資源の回収風景



資源を回収車に積んでいる様子

採用活動は
企業のPRに通ずる！
若い世代に響く採用戦略を立案

代表者	代表取締役 田中 美江子
所在地	東京都杉並区和泉1-38-12
URL	https://maru3-yk.jp/
社員数	27名
事業内容	資源回収事業、資源化事業(ビン・カン)



専務取締役 田中 豪紀さん

取組の
ポイント

- point 01 第三者の意見やアイデアを積極的に取り入れる
- point 02 求める人材像を言語化して求人票の見直しを実施
- point 03 資源回収事業の偏見を払拭し新卒採用にも挑戦

01 / 取組のきっかけ

頭打ちだった
自社流の採用方法を改善したい

創業70年以上の歴史を持つ資源回収事業を展開し、創業以来、住宅街の一角で資源循環型社会づくりを担ってきました。行政から委託を受け、主に一般家庭から出るビン・カンをはじめとした資源の回収、リサイクルの前処理を行っています。

これまでの採用活動では、基本的に欠員が出た際に有料媒体で募集をかけていました。しかし、入社いただいても続かないという業界共通の課題でもある人材確保と、その定着に当社も長年悩まされていました。現在、従業員は20～60代の幅広い世代で構成されていますが、辞めてしまうのは体力的に厳しい50代以上の方がほとんどです。重労働の業界のため、人を集めること自体に難しさを感じており、求人掲載媒体の選定や掲載内容を含め、どんな戦略で進めていくべきか行き詰まっていました。そんなタイミングで今回この支援事業を知り、ぜひ力を借りたいと思いました。

02 / コンサルティングを受けて変化したこと

具体的なアドバイスと
多種多様なアイデアが刺激に

今回コンサルティングを受けて、求人原稿の変更や今まで選択肢になかった新卒採用への取組など、様々な角度から人材を確保する方法を知りました。そして、今回の取組を通して、資源回収事業の社会貢献度をアピールすることで、今後の採用活動での実践はもちろん、会社のPRにもつながっていきたいと思うようになりました。

求人原稿については、求める年代や前職の業務などの言語化に加え、キャリアプランや年収例、年齢構成比も言語化し、より求職者に伝わるような求人票に更新しました。

また、これまでは一般受けするような当たり障りのない表現を用いていたのですが、「若い世代の採用を狙うのであれば、その世代に刺さる表現にするべき」とアドバイスを受けました。例えば、クスツと笑えるようなエピソードを入れるなど、堅い印象を与えていたテキストを改善する具体例も提示いただき、とても参考になりました。

03 / 新たに始めた取組

コミュニケーションによる職場環境の改善と複数媒体の活用で好結果を目指す

コンサルティングでは、様々な媒体に掲載するようアドバイスをいただきましたが、あれもこれもとなると費用的に難しいため、無料媒体を上手く利用して、今回見直した求人票を活用した求人活動を実施しました。また、SNSやブログの活用方法も教えていただきましたが、現状マンパワーが足りず、手が回らないので、継続を目標に少しずつ取り組んでいきたいです。

私はもともと現場にいましたが、コロナ禍が落ち着いて

から経営に回り、人材確保や定着に関して試行錯誤してきました。広告代理店に相談しながら採用情報の掲載内容の調整やDM送付などを行うほか、社内の雰囲気改善にも努めました。現場で協力しながら作業を進めるように取り組んできたところ、従業員同士の会話が増え、退職者がだいぶ少なくなってきたように思います。また、不定期ではありますがミーティングや研修を行うなど、社内でのコミュニケーションの機会を増やすようにしています。

04 / 今後の展望

SDGsが浸透し始めた今が業界のことを正しく知ってもらうチャンス

まずこの業界のことを多くの学生に知ってもらうために、教育機関と連携し、環境についての講演や講義に力を入れていく予定です。現在は、高校での講演に行っているのですが、今後は小・中学校の職業体験にも広がってきたいです。今でこそSDGsが浸透してきましたが、当社は創業時から当たり前のこととして取り組んでいます。環境保全の観点からも重要かつ持続可能な事業だからこそ、若い方に選ばれる業界になって欲しいです。

近い将来、新卒採用でも結果が出せるように、近隣大学

のキャリアセンターの方とお会いし、当社の事業内容を理解していただいた後に採用情報を掲示していただくなど、今まさに動いている最中です。新卒採用に挑戦するのは、若い世代に私たちの仕事環境にとっても、私たちの生活にとっても、必要不可欠だということを広めていきたいという想いがあるからです。中途採用とは違い、新卒採用はマンパワーが要ることを理解して、長いスパンでじっくり向き合い、採用につなげていきたいと考えています。

05 / 同じ課題に悩む他企業へ

現状を変えるためには、恐れずにまず一步を踏み出すことが大切

資源回収事業について、世間に抱かれている汚いイメージを払拭するために、月1で工場の大掃除を行っています。見学に来た方からは、「匂いがしない」「綺麗だ」という感想を持っていただくことが多いです。業界全体をクリーンで明るいイメージに一新したいです。

個人的には、新しい風を吹き込まないと、この業界が衰退していつてしまう危機感を持っています。そうならないため

にも、いろいろな方のアドバイスを聞きながら少しずつでも挑戦していくことが大切だと思います。異業種の方とも意見を交わし、参考になることは取り入れて、業界全体として成長できればと改めて思いました。

当社としても、手探りで採用活動を行ってきた中、専門家からアドバイスをいただけるこの取組にたどり着けて本当に良かったです。新たなスタートを切るきっかけになりました。



コンテナを移動させている作業風景

集められたビンなどのガラス破片
その後リサイクルされ道路などに活用

整理された作業現場の様子

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、採用につながることを目指した動画としました。

未来に繋げる リサイクル

未来に繋げるリサイクル

用途

- 協会・組合HP及び傘下事業者HPへの掲載
- 採用活動時の業界説明等での活用
- 表彰式等、業界内で発表
- 現場の雰囲気を伝えるために使用
- 顧客に対するPR

目的

- 会員企業の規模・事業内容が多岐に渡るため、業界全体を紹介する。
- 業界全体をイメージして、興味を持ってもらう。
- 業界知識を深めてもらいミスマッチによる早期離職を防ぐ。
- 資源を再生させる循環の中核という社会的使命を担い、誇りを持って仕事をしているということを知ってもらう。

対象者

- 業界に興味を持っていただける方すべて
- エssenシャルワーカーという仕事に誇りを持っていただける方

企画

制作本数 2本 | ・本編180秒:1本
・ダイジェスト版60秒:1本

01

冒頭で現代の大量生産・大量消費、資源の枯渇、温暖化などの社会的課題を提示する。

02

その課題に対して、江戸時代から続く「リサイクル」の必要性や重要性がますます高まっていることを訴える。

03

リサイクル業界の多岐に渡る事業内容を紹介し、最後に、持続可能な循環型社会を未来に繋げていくために無くてはならないエssenシャルワークであることを伝える。

私たちは



環境を守り



撮影

2025年2月17日(月) 8:30～11:30

撮影協力 | 小平市リサイクルセンター (行政受託)

市民の生活を支えるエssenシャルワーカーとしての誇りを持って

- 正確な分別・選別がリサイクルの第一歩
- 再生資源を原料へと循環させる



2025年2月17日(月) 13:30～16:30

撮影協力 | 三弘紙業株式会社 (古紙・回収)

江戸時代からある、古紙の回収と再生の歴史を未来へ繋げる

- オフィス・店舗・工場など様々な場所で使われた古紙をリサイクル
- 資源の保護やCO2削減など、社会と環境への貢献は大きい



2025年2月19日(水) 9:00～12:00

撮影協力 | 株式会社トベ商事 (飲料容器、撰分・梱包)

明治26年から受け継ぐ、資源を再生させる大きな環を回し続ける使命

- 回収された瓶は色別に分別される
- 回収の様子を再現してもらい撮影



完成動画



<https://tokyo-r.org/>



制作担当者からの感想

廃棄されたものを原材料にまで仕立てて製造メーカー等に供給するリサイクル業界は、多様な事業形態で構成されています。
業界の社会的意義と主な業種業態の実情をご理解いただける動画となっています。是非ご活用ください。



人材確保のための3つの打ち手とは？

打ち手 1 —— 新しい人材の採用

打ち手 2 —— 今いる社員の定着・離職防止

打ち手 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 1

- 採用計画の考え方・手順
- 求人票のブラッシュアップ
- 採用ホームページの改善
- 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 2

- 1on1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)
- ライフプラン研修
- ハラスメントの理解

打ち手 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
- ITの導入・活用
- 人的資本経営(意識改革)

*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

Q コンサルティングはどのように進めるのですか？

A 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。

Q コンサルティングには誰が参加するとよいですか？

A 人材確保の課題解決に向けた取組には、制度の改正などの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けるとより効果的です。なお、内容などに応じて参加者をアレンジいただくことも可能です。

Q コンサルタントはどのような方ですか？

A 中小企業の人材確保に関する豊富な経験を有する専門家で、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。個社の状況や課題目標に応じて最適な専門家を1名選任し、目標達成に向けて伴走します。

令和5-6年度

業界別人材確保オーダーメイド型支援事業
(オーダーメイド支援)

人材確保取組事例集



公益社団法人
東京都リサイクル事業協会



公益財団法人
東京しごと財団
Tokyo Foundation for Employment Services