

令和4-5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)

取組事例集

東京木材問屋協同組合



令和4 - 5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)

取組事例集

東京木材問屋協同組合

目次

CONTENTS

ご挨拶	4
事業概要	5
コンサルティング：各社の取組事例	
CASE 01 秋川木材株式会社	6
CASE 02 江戸川木材工業株式会社	8
CASE 03 丸榮木材株式会社	10
CASE 04 森林商事株式会社	12
採用マッチングイベント「新・合同企業説明会」	14
人材確保セミナー	16
支援先企業の概要	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	18

ご挨拶



東京木材問屋協同組合
理事長 庄司 良雄

「取組事例集」刊行に当たり、一言ご挨拶申し上げます。

東京木材問屋協同組合は、江戸時代から今日まで連綿と続く「木場」の材木問屋が組織する団体で、明治39年創立の「東京材木問屋同業組合」を組合発足の起源としており、本年で創立118年の歴史と伝統を誇っています。

木材業界を取り巻く環境は、ウッドショックの影響を受け、内地材に注目が集まり、更に住宅の内装材に木材を多く使おうという気運も高まっております。また、令和3年10月に施行された「都市（まち）の木造化推進法」等、木材利用を後押しする施策も追い風となっております。木材はサステナブルな素材であり、SDGsな業界と自負しておりますが、従前からの業界PR不足等により、若年層を中心とした人材確保・定着が永年の課題となっていました。

そこで当組合では、業界の安定的・継続的な発展を目指し、令和4年より業界別人材確保オーダーメイド型支援事業のオーダーメイド支援に参画し、支援企業13社の個社ごとの課題に対する専門家のコンサルティングや、約300社の組合員向けセミナーの開催、集大成としての合同企業説明会への参加等、様々な取組を実施しました。更に団体独自取組支援の助成金対象団体にも選定していただき、業界PR動画の作成・公開、JR新木場駅構内のサインボード作成・掲示、東京メトロの中吊り広告・TMV放映等を実施することができました。各取組の反響も大きかったことから、本事業による業界PR効果は絶大であったと感じています。

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

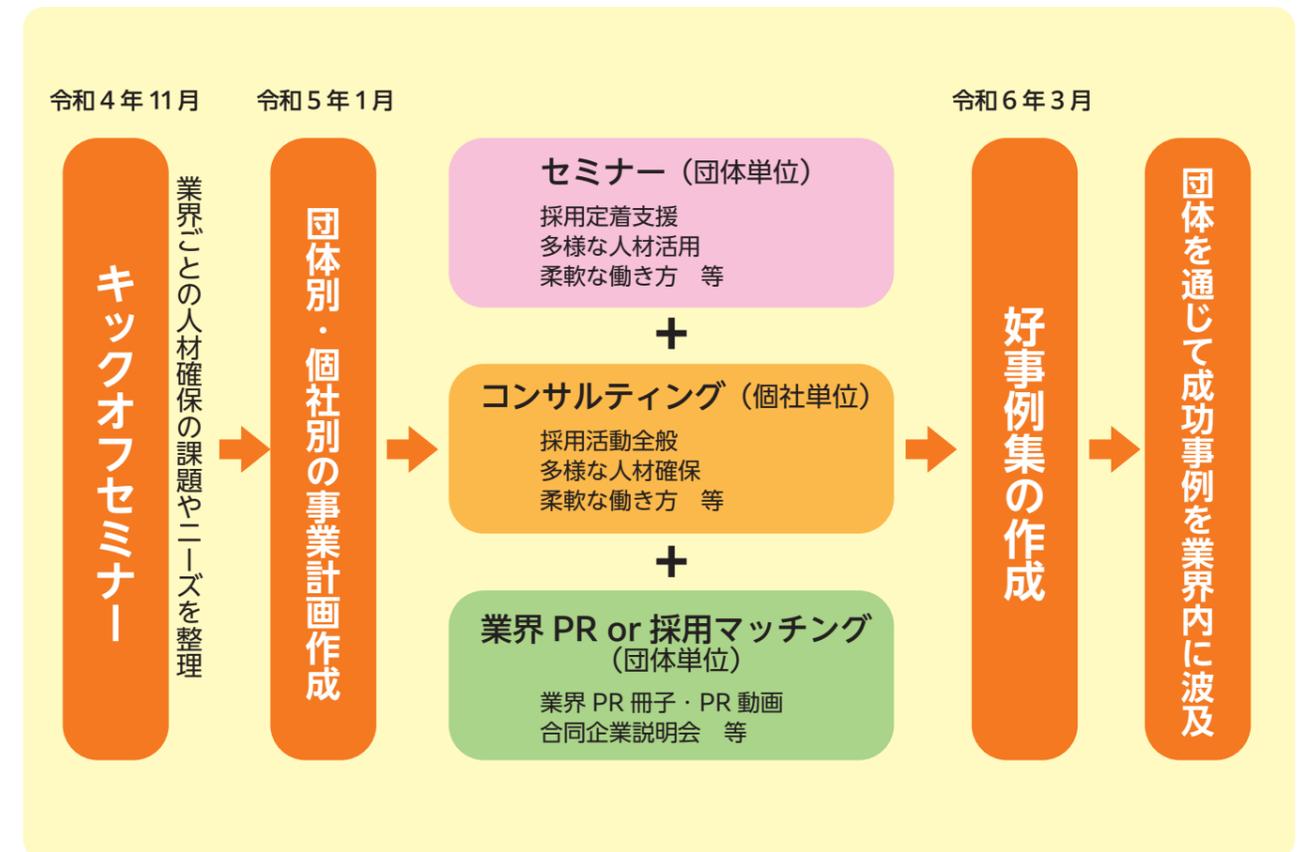
最後に、(公財)東京しごと財団、事業運営事務局、コンサルティングを担当された専門家の皆様をはじめ、本事業に参加していただきました組合員の皆様に対して、深く感謝申し上げます。

事業概要

本事業は、東京都と(公財)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内容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

事業期間 令和4年(2022年)11月～令和6年(2024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：12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
- 合同企業説明会 1回
- 事例集の作成

求人広告を出すのは初めて コンサルティングにより 自社の強みを再発見

代表取締役 向殿 長敏

所在地：東京都江東区新木場 1-2-2

URL：http://kuiva.jp

社員数：4人

業種：羽柄材・製材品の販売 造作材・加工材の販売
構造材・プレカット材の販売
不動産の賃貸および管理
住宅設計・インテリアのデザイン企画



代表取締役 向殿長敏さん

取組の ポイント

- ほぼ初めての採用活動のため、具体的な一歩から整理
- 自社の魅力を整理し、時代に合った受け入れ体制を整備

01 取組のきっかけ

本格的な人材募集は初めて 基本的なことから知りたい

私を含めて、従業員4名という小規模な会社です。これまでは知人の紹介で社員を採用していたので、一般的な採用はほぼ初めてです。ハローワークに求人票を出したことは1度だけありますが、応募者がいませんでした。従業員1名が68歳になり、そろそろ新たな人材の必要性を感じていますが、具体的に何から着手したらいいのかわかりませんでした。採用市場の現状や採用計画の立て方など、基本的なことを含めて一から教えていただきたいと考え、コンサルティングを希望しました。

02 コンサルティングを受けて変化したこと

仕事内容を明確化 年間休日数など労務環境でアピール

たとえば、木の特性を活かした木細工をデザインできることやオリジナル製品として販売できることを訴求すれば、ものづくりに興味がある人材から注目される。コンサルタントのこんなアドバイスのおかげで、求職者が知りたい情報を明確にする必要性がわかりました。また「年間休日数125日」「残業がほぼない」という労務環境が、弊社の強みであり求職者の目に留まることも教えていただきました。応募者が注目するようなキーワードや訴求点を盛り込んだ求人票を作成できたことは良かったですね。

03 むずかしいと感じた課題への取組

通常業務と同時並行しながら 受け入れ準備をすること

小規模な会社ということもあり、社会人経験のある中途採用を考えています。ただ業界未経験者になる可能性があるため、採用後は、木材についての研修やベテラン社員に蓄積されているノウハウをマニュアル化する必要性に迫られています。バックオフィスでも、労働契約や就業規則の見直しなど、新たな人材を受け入れるまでに準備することもあります。コンサルティングのおかげで着手すべきことを明確にできました。その一方で、通常業務と同時並行しながら準備を進める難しさも感じています。

04 今後の展望

求人票作成のコツを理解 採用WEBページを作成

求人票は、企業にとってはまさに“顔”となる重要なツールです。また応募者にとっては企業を知るための大切な窓口にもなるため、今回はコンサルタントにアドバイスをいただきながら作成しました。具体的な仕事内容や安心して働ける労働環境を記載した求人票は、以前よりも訴求力のあるものになっています。以前は人材を募集する際にハローワークしか考えていませんでしたが、ほかにも無料で求人票を掲載できる求人情報サイトがあることを教えていただきました。まずは今の私たちにできることから始めたいと考えています。



ものづくりに興味のある人にとっては可能性を感じる木材加工

05 同じ課題に悩む他企業へ

自社の強みを見直し 選ばれる企業へ

コンサルティングを受ける前は正直なところ不安もありましたが、「自社の魅力・特長発見シート」※のおかげで、求人票に盛り込む情報を整理することができました。新たな社員を受け入れるまでの準備も、順調に進んでいます。応募する人が注目するのは、仕事内容だけではなくありません。年間休日、残業の有無、家族手当など、待遇面が強みになることもあります。「求人広告を出しても、一向に応募者が集まらない」と悩む前に、こうした情報を整理する必要があると思いました。

※会社の良い点を箇条書きにしたもの



アットホームな雰囲気大事にしつつ新たな人材採用を目指す

アンケートを2度実施 若手社員の声を活かし 社内を変え、採用を変える

代表取締役 市川 大介

所在地：東京都江東区新木場 1-3-16
URL：https://www.edogawamokuzai.co.jp/
社員数：40人
業種：各種輸入材及び国産材、
原木ならびに製品販売、
プレカット材から内外装建材・
住宅機器まで含めたトータル販売



執行役員総務部部长 氷室晃さん

取組の
ポイント

- トレンドの「SDGs」を会社紹介に盛り込む
- 若手社員へのアンケート結果を採用に活かす
- ベテランの持つノウハウをデータ化して働きやすさにつなげる

01 取組のきっかけ

エントリーする学生がいらない 現状を変えたい

創業75年になる弊社は、木材建材卸業のほか制震装置の販売施工、住宅新築やリフォーム、店舗内装工事などを行っています。これまで新卒採用は大学生のみで、営業職の募集を続けてきました。ただ、ここ3~4年は求人情報サイトで広告費をかけて募集をしてもエントリーがなく、学生が面接に来ない状況でした。また、最近は大学の就職課を訪問しても「個別の企業紹介は行わない」と言われ、途方に暮れていたところだったのです。そのため、少しでも現状を変えたいと思い、コンサルティング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

若手社員の声を採用に活かすために アンケートを実施

まずは求職者に訴求する自社の魅力をつかむために、20代と30代の若手社員13名に対してアンケートを2回実施しました。1回目のアンケートは「入社したきっかけ」「弊社の強み」について。2回目は仕事内容をソフト面とハード面の両方から質問しました。これまでは把握できていなかった若手社員の率直な意見を聞くことができたと感じています。今後、求人票の作成などに活用していきます。

また、弊社の事業はどれも環境との結びつきが深いものばかりです。コンサルタントから「SDGsの視点や地球環境とのつながりを整理してみてもどうか」という助

言があり、あらためて事業内容の魅力に気づくことができました。今後の会社説明会では「SDGs」「住宅」という2つのキーワードを軸に自社の強みを伝えていくことにしました。

03 新たに始めた取組

新たに中途採用の募集を開始 大学生を対象に職業体験の実施も

2022年に施工管理技士の資格を持つ中堅社員が退職したため、即戦力として現場で働ける人材が必要になりました。これまでの採用活動は新卒だけでしたが、中途入社も開始。55歳以上の枠でハローワークに求人票を出しつつ、区で開催する就職面接会や企業交流会にも参加しています。

また、建設現場は危険を伴うためインターンシップの受け入れが難しいことから、大学1~2年生を対象にした商工会議所の職業体験を実施しています。弊社の若手社員が自分たちの仕事内容について説明をするので、年齢が近い学生にとっては数年後の自分の姿と重なると思います。まだ採用には結びついていませんが、これからも継続していきます。

04 今後の展望

DXを推進 情報をデータ化し社内共有

これまでの人材育成は現場が主体で、顧客情報など



写真右は総務部課長 鈴木留美さん



Hi ダイナミック制震工法の部材販売および施工は事業の魅力のひとつ

もベテラン社員から若手社員に対して口頭で伝えていました。ところが昨年、勤続10年になる中堅社員の退職をきっかけに、過去に蓄積された顧客情報などをデータ化し、社内共有する必要に迫られました。社長もDX推進に積極的なことから、日々の業務管理や社員同士のコミュニケーションを活性化させるためのツールとして、新たなグループウェアの活用をスタートさせたところ。また、学生や求職者からの応募が少ない理由のひとつに、土曜日の出勤があったため、現在、完全週休2日制を実現する方向で動きだしています。

05 同じ課題に悩む他企業へ

コンサルタントのアドバイスが 従来の社内体制を見直すきっかけに

時代が大きく変化しているように、会社も変わらなければいけない時代です。そのためには、社内の体制も変える必要があります。コンサルタントのアドバイスにより、そのことを強く認識させられましたね。

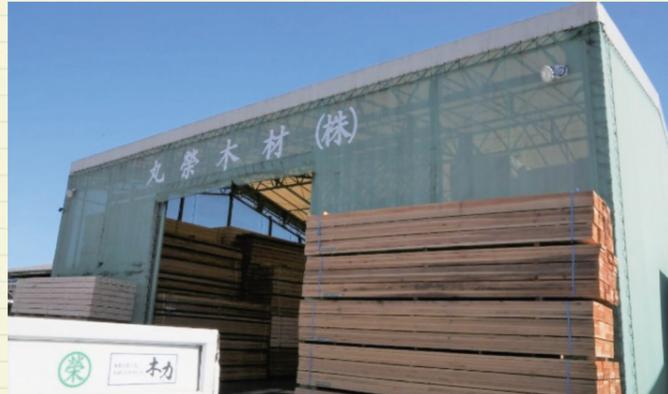
変わるためには、どのように考えてどう動けばいいのか。さまざまな視点から意見をもらえたことが良かったと思います。

2回実施した若手社員へのアンケート結果を受け、社長を含めた経営に関わるメンバーも積極的に社内制度の改善施策のために動いています。今後の採用活動では、こうした動きも求職者に伝えていきたいですね。

若者の関心を集めるために ドローン撮影による動画を制作 木材業界の魅力発信にも一役買う

代表取締役社長 飯島 義雄

所在地：東京都江東区新木場 3-8-23
URL：https://marueimokuzai.co.jp
社員数：9人
業種：各種木材の販売
不動産の賃貸・管理



取組の
ポイント

- 企業特性を最大限にアピールする動画の制作
- 次世代の人材確保に向けた方向性確認

01 取組のきっかけ

次世代の人材を確保できる体制を整備したい

弊社は、1947年創業の木材卸売事業者です。東京木材問屋協同組合の紹介でこの事業を知りました。中小企業を支援する事業はたくさんありますが、このオーダーメイド型の支援事業は、求人活動に絞っていることに魅力を感じました。弊社では、昨年、WEBサイトをリニューアルし、それに合わせて採用情報のページを作成しています。従業員の定着率は良いため近頃の採用計画はありませんが、将来的にこの採用情報ページからエントリーしたいと思う人が増えるような、充実した内容にブラッシュアップしたいと考え、支援を受けることに決めました。

02 コンサルティングを受けて変化したこと

ドローン撮影で自社の魅力をアピールする動画を制作し、WEBサイトに掲載

何と言っても、木材のあたたかさや広大な職場の魅力をアピールするために、写真ではなくドローンによる空中撮影を提案していただいたことです。新木場の本社社屋だけではなく、千葉県にある富里営業所の広大な木材置き場も撮影しました。普段、上空から会社を見ることなどありませんので、実際に撮った映像を見せてもらったときには、私自身が初めて会社全景を俯瞰して見る機会となり、新鮮な驚きがありました。自由自在なカメラワークのおかげで、フォーグリフトで仕事をしている様子など、職場の魅力がよく伝わり、応募者にも自社の魅力をアピールできる動画になりました。

03 むずかしいと感じた課題への取組

社長自ら編集作業に取り組み動画を完成させる

ドローンで撮影した映像はすべて、私が一人で編集作業をしました。外部に委託することも考えましたが、撮影した動画をどのように構成して、どう見せることが弊社の魅力発信につながるのか。全体の構成を考えることができるのは、私しかいませんでした。結果的には良かったのですが、編集作業そのものはかなり大変でしたね。これまで動画編集をしたことはなく、編集ソフトを探るところから始めました。苦労も多かったですが、新しいことを行なうことはそれはそれで学ぶことも多かったです。そして無事、コンサルタントが来社する日程までになんとか作業を終えるように編集を進めることができました。

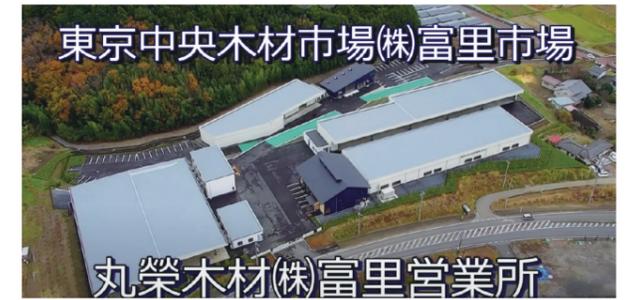
04 今後の展望

キャリアパスの構築と経営理念の言語化を進めたい

社員の定着率が良く、社歴の長い社員が多いことを誇りに思っています。その反面、新規の採用者が少ないこともあり、最近の採用事情について勉強不足だと



杉・桧等の国産材をはじめ、輸入材も扱う



ドローン撮影により木材と自社の魅力を発信（動画から切り抜き）

感じていました。例えば新卒の学生なら、その会社に入社したらどんな業務経験を積むことができ、どういうキャリアを築くことができるのか、そこを知りたいものです。コンサルタントからは、キャリアパスを構築する必要性について教えていただきました。現状、弊社には係長や課長といった役職はありませんが、キャリアパスを構築する際には階層を併せて検討していきたいと考えています。また、ミッション（社会的使命）・ビジョン（将来展望）・バリュー（価値）などの意識は社員と共有しておりますが、今後はこうした経営理念を明確に言語化していき、求職者に伝えていきたいと考えています。

05 同じ課題に悩む他企業へ

会社紹介の動画がひいては業界全体の魅力発信にも貢献

初めてのチャレンジとなった動画の編集は大変でしたが、苦労の甲斐もあって、職場の風景や木材の細かなニュアンスなど、文字だけではわかりにくい情報をうまく伝えることができました。企業の魅力を伝えるために動画を活用したことで、弊社の情報発信に留まることなく、問屋組合で発信している木材セラピーなどの「木力」という木材業界の新たな魅力を伝えることにも貢献できたと考えています。このような木材の魅力を発信しながら、若者に興味・関心を持ってもらえる採用情報ページにするために、今後も動画を活用していく計画です。WEBサイトの内容を見直す際に、ぜひ動画の導入も検討してみたいと考えています。

従来の採用活動を見直し スマホ全盛時代に合わせた 求人募集で応募者を獲得

代表取締役 森林 慎介

所在地：東京都江東区新木場 2-9-11
URL：http://www.moribayashi.co.jp/
社員数：65人
業種：木材・建築材料の販売、
木材加工・プレカット加工販売、
建築に関する工事請負、
木材保存薬品の販売、不動産の賃貸



代表取締役 森林慎介さん

取組の
ポイント

- 時代に合わせた手法で求人広告を出す
- 学校訪問で就職課の先生に自社の魅力を直接アピール

01 取組のきっかけ

1年以上待っても応募者なし 具体的な打開策を知りたい

弊社は、木材・建築材料と木材加工、プレカット加工販売を行う材木業の会社です。仙台、福島、郡山、宇都宮など、関東と東北に拠点があり、採用活動をするのは欠員が出た時のみでした。

しかし、以前と同じようにハローワークに求人を出しても、応募のない状態が1年以上続いていました。そのため、どのように採用活動を進めるとよいのか、具体的な方法を知りたいと思い、コンサルティングをお願いしました。

02 コンサルティングを受けて変化したこと

スマホ広告と自社サイトを連携し 応募者を獲得

コンサルタントから指摘をされたのは、募集方法が時代にあっていないということでした。これまでは、ハローワークに求人を出すほかは、新聞の折り込みチラシや紙媒体の求人情報誌への掲載でした。しかし、今はスマートフォン全盛の時代です。コンサルタントからは「まずスマートフォンで読める求人広告を作りましょう」というアドバイスを受けました。そこで、求人検索エンジンと連携される採用サイトを作成して求人を出したところ、スマートフォンの広告から早速、応募者が現れました。時代の変化に合わせた情報発信の必要性を感じましたね。

03 新たに始めた取組

適性検査や学校訪問 初めての取組に挑戦

面接選考の段階からミスマッチを出さないために適性検査を取り入れることにしました。初の試みでしたが、社員のストレス耐性を知ることが離職防止につながるため、今後も実施する予定です。

また、高校生の採用では、学校を訪問するようにアドバイスをいただきました。これまでは求人票を郵送するだけでしたが、就職課の先生を直接訪問するようにしたのです。求人票を手渡ししながら仕事内容をアピールすることで、先生に会社の良さを知ってもらえるようになりました。



採用ミスマッチを防ぐための適性検査を実施

04 今後の展望

会社の魅力である「働きやすさ」で 訴求力を高める

コンサルティングを受けるなかで、弊社がとても働きやすい会社であることにあらためて気づきました。完全週休2日制で残業も少なく、子育てや介護をしながら働ける環境であること。また、年間休日が120日



従来の求人媒体を見直し、求人情報サイトに広告を出稿

05 同じ課題に悩む他企業へ

時代に合わせた採用活動をしながら 地道に継続を

これまでは求人情報誌が全盛だった時代と同じ採用活動を続けていましたが、今回のコンサルティングを受けたことで、時代の変化に合わせた採用活動の必要性を痛感することになりました。

その一方で、実際に対面して会社をアピールすることの大切さも実感しています。特に高校生の採用を検討しているのであれば、就職課の先生と直接会って話すという地道な取組の継続が採用に結びつくはず。私たちも粘り強く採用活動に取り組み、まずは会社見学に来てくれる学生を増やしていきたいですね。

採用マッチングイベント「新・合同企業説明会」

東京都内の企業のうち約99%が中小企業であり、日本の全従業員の約70%は中小企業で働いています。それにもかかわらず、中小企業が発信する情報量が少なく、仕事を探す方にその魅力や個性が行き届いていないのが現状です。

そこで、就職や転職を考えている方が気軽に参加し、企業に何でも質問・相談できる合同企業説明会を企画しました。それが『新・合同企業説明会』です。

「話せる合説」をコンセプトに、求職者がリラックスして気軽にたくさんのブースを周ることで、「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ました。

これからの時代の「個にフォーカスした採用」「コミュニケーションの中での志望度形成」のチャレンジの場として4業界38社が出展し、113名の求職者と活発な交流を持ちました。

開催日時

日程：2023年11月3日（金・祝）
時間：2部制
第1部 11:00～13:30
第2部 14:30～17:00

開催場所

会場：東京都立産業貿易センター台東館4階展示室

出展団体・企業

一般社団法人全国介護事業者連盟 15社
一般社団法人東京都情報産業協会 10社
一般社団法人東京都中小建設業協会 8社
東京木材間屋協同組合 5社

合計 38社

開催1か月前には出展企業向けの説明会と特別講座をオンラインで開催しました。準備事項や求職者との効果的なコミュニケーション方法のポイントなどを共有し、冒頭に行う1分間の企業PRを含めて入念に準備いただきました。

当日のスケジュール

オープニング	1分間企業PR	企業ブース訪問15分×4回	終了
・本日の進行説明 ・業界の魅力紹介	企業の担当者が1分間で 自社の魅力をプレゼン!	企業と15分間自由に話そう!	
第1部 11:00～ 第2部 14:30～	11:10～ 14:40～	12:00～13:30 15:30～17:00	



企業ブース訪問開始前に全出展企業が数珠つなぎで自社の魅力をアピール！参加求職者に「話を聞いてみたい」と思ってもらうべく、1分間でテンポよくプレゼンしました。通して聞くことで業界や各社の特徴・違いを比較でき、各社の個性が際立ちました。



特設サイトには企業情報のほかに企業独自のPR動画も掲載



対象求職者

転職・就職を考えているすべての方
年齢・経歴不問



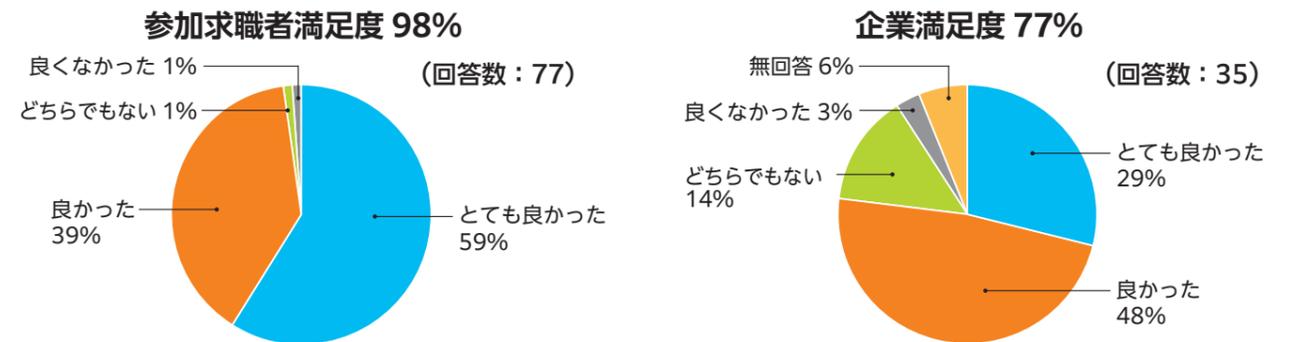
企業・求職者双方の「いいな」「気になる」を逃さず、もう一度会う機会を創出するツールとして会社訪問のインビテーションカードを用意



当日の様子



アンケート結果



訪問人数 1社平均:9.53人 (回答数:34)

参加求職者の声

- 参加企業の中になんか知らない業界のブースがあったり、企業の方の説明でその業界のイメージなどが変わったりした。
- リクナビ・マイナビで紹介されている大企業にはない強みを見つけることができた。
- 仕事に直接関係のない話も気軽に話してもらえたので、楽しく交流ができた。
- ブースに行きやすい工夫がされていてよかった。最初の1分間スピーチが良かった（各企業のアピールポイントがわかりやすかった）。

出展企業の声

- このような大型イベントに参加させていただくことが初めてだったので、他社の装飾や魅力ポイントを知る良い機会となった。
- 自社の業務内容のうち、求職者にとって魅力として感じられる点を知ることができた。
- 今までこのような説明会で出会った求職者の方と後日のつながり、連絡を取ることが難しかったので、インビテーションカードがとても良いと思った。
- 様々な業界が一堂に会した場で説明会を行うことができ、他業界への理解が深まった。

フォローアップアンケート結果

合説後、参加者とコンタクトを取った...17社
応募につながった 7社...11名
採用につながった 3社...4名

～業界課題にフォーカスした内容で、プロから深く学ぶ～

業界団体が会員事業者の声をとりまとめ、現場のニーズや今求めているテーマを把握。「採用・定着における自社の課題を明確化し、これからの施策について考えるきっかけが必要」との声を基に企画を決定。そこで、「ビジネス幸福学」の専門家である奥山氏には、従業員のやる気（感情資産）の可視化の重要性を、多様な働き方や若者研究の第一人者である平賀氏には若者の価値観や行動原理をもとにした採用戦略の立て方を解説していただきました。

- 実施方法：ハイブリッド形式（来場+ライブ配信）
- 実施回数：全2回

第1回：2023年6月15日（木）

テーマ：～「働き続けたい」と選ばれる企業は何か違うのか～
「社員幸福度」を感じる企業を作る

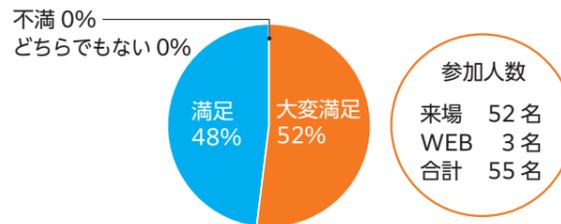
講師：奥山由実子氏
 株式会社カルチャリア 代表取締役

ウェルビーイング経営の実践企業の事例やワークを通じて社員幸福の重要性を理解するとともに、社員幸福度を高めながら業績の向上を図る方法について解説。「ビジネス幸福学」の観点からの新しい組織づくりのヒントを体得していただきました。



～受講者の声～

セミナー内容は全般的にいかがでしたか？



企業理念やビジョンを作っていなかったが、受講してみても必要なものだと感じ、きちんと作ろうと思った。同じ目的を社員みんなで共有することで、達成感、責任感を生み、社員幸福度につながれば良いと思う。

幸福度ややりがいについて、今後、自分の会社でも気にしていきたい。今まで満足ばかりを気にしていたので、社員の幸福度ややりがいにも取り組んでいきたい。

幸福度を高めていくには今以上に管理職として意識改革が必要だと感じた。また、思い込みや先入観が社員のモチベーション向上の弊害になり得ると考えた。

第2回：2023年7月25日（火）

テーマ：中小企業にとって実は狙い目！中小企業だからこそできる！
若手人材を獲得するキャリア採用戦略

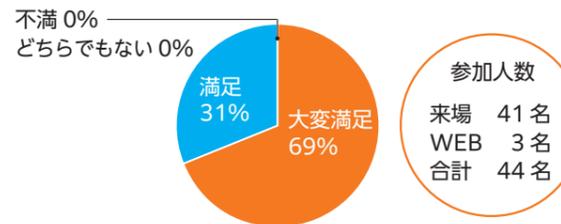
講師：平賀充記氏
 ツナグ働き方研究所 所長

若手人材の採用全体を劇的に改善する秘訣は、自社の魅力を再発見し、求職者に届くように伝えることに尽きます。「現代の若者の仕事選びの軸」を理解し、木材問屋業界において若手の採用を成功させるための戦略を成功事例を交えながら考えていきました。



～受講者の声～

セミナー内容は全般的にいかがでしたか？

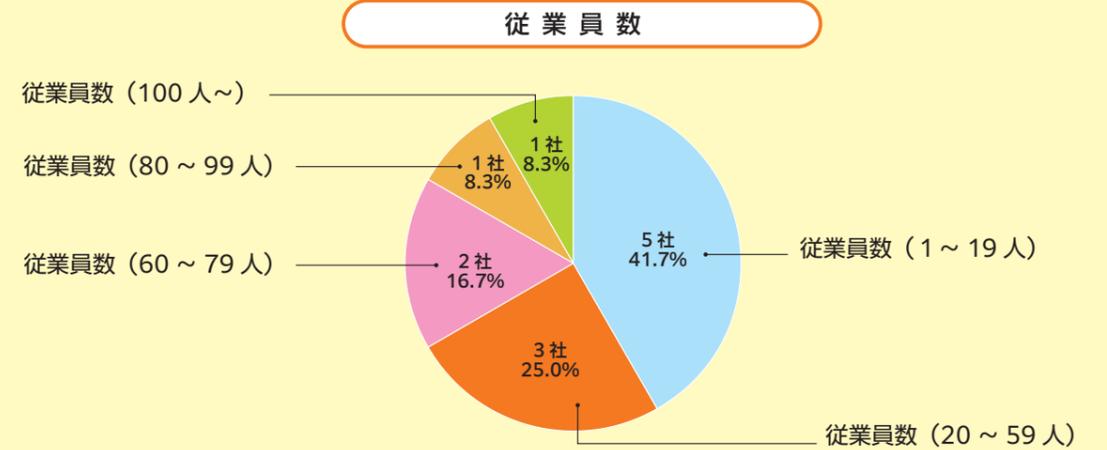


若者の考え方がとても新鮮だった。SDGsの観点からも木材業界を魅力的に感じる可能性があるという発想は今までなかったので、採用の際には取り入れていきたいと思う。

会社の魅力をあげる重要性を学んだ。

ホームページの見直しが必要だと身に沁みた。

知りたい内容をバランスよく網羅していた。



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）	育成・教育	制度の立案・見直し	社員の定着
12社	8社	2社	3社

具体的な事例

- ・ 定着に向けた入社後の受け入れ体制の整備
- ・ 会社の将来像を見据えた採用計画の立案
- ・ 求人票の魅力化、募集広報の戦略化と面接コミュニケーション手法の改善
- ・ OJTトレーナーの選出および研修整備、メンター制度導入



企業からの声

- ・ webを使った求人方法を教わり、今までの求人方法だけでは時代遅れと痛感。今の時代はスマホで就活を行い、返事もすぐに出さないといけないことを理解できた。
- ・ 採用にあたり、企業側と求職者側のミスマッチを防ぐための方法を指導いただいた。また、採用後の受け入れ体制では、制度化してなかった教育、メンター制度の重要性に気づかされた。
- ・ 採用活動そのものがほぼ初めてだったので、採用の準備から具体的な方法を教えていただいた。自社の魅力を整理し、強みを再発見することができた。
- ・ 従業員へのアンケート実施のアドバイスをいただき、若手社員に対して実施し、率直な意見を聞くことができた。今後、求人票作成に活用していきたい。



コンサルタントからの声

長きに渡り日本の街づくりを支えていらっしゃる東京木材問屋協同組合様の支援に関わらせて頂けたことを大変光栄に思います。時代の大きな転換期を迎えている現在においては、これまで培ってこられた伝統と、新しい考え方やビジネススタイルを融合させていくことが非常に重要であると考えます。人材を迎えることを通じて業界内に新風を取り込み、更なる進化を遂げられることを祈念しております。

未曾有の人手不足時代の到来 人材確保のための3つの打ち手とは？

打ち手その① 新しい人材の採用

打ち手その② 今いる社員の定着・離職防止

打ち手その③ 生産性の向上

上記3つの打ち手に係る取組はそれぞれ下記のように細分化することができます。
本事業のコンサルティングでは、各社の課題に応じて複数の内容を組み合わせて実施しました。

①新しい人材の採用

- 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）など

②今いる社員の定着・離職防止

- 1 on1 面談のやり方
- コミュニケーションの促進
- 教育・研修制度の見直し
- 雇用環境整備
- 柔軟な働き方の推進
- 賃金制度・評価制度の見直し
- キャリアプラン作成 など

③生産性の向上

- 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 など
- * 企業と従業員のつながりや信頼関係「愛社精神」「貢献意欲」

本事業のコンサルティングに関する FAQ

Q1 コンサルティングはどのように進めるのですか？

A1 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。

Q2 コンサルティングには誰が参加するとよいですか？

A2 人材確保の課題解決に向けた取組には、制度の改正など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くとより効果的です。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。

Q3 コンサルタントはどのような方ですか？

A3 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4-5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)

取組事例集

東京木材問屋協同組合

