

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

一般社団法人東京都中小建設業協会



取組事例集

一般社団法人東京都中小建設業協会

目次

CONTENTS

ご挨拶	3
事業概要	4
支援先企業の概要	5
コンサルティング：各社の取組事例	
CASE 01 足立建設工業株式会社	6
CASE 02 正和興業株式会社	8
CASE 03 成友興業株式会社	10
CASE 04 東京機工土木株式会社	12
CASE 05 東信工業株式会社	14
採用マッチングイベント「新・合同企業説明会」	16
人材確保セミナー	18
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



一般社団法人
東京都中小建設業協会
会長 渡邊 裕之

(一社)東京都中小建設業協会は、1973年創立で今年50周年を迎えました。現在、都内中小建設業者167社が加盟しており、東京都、各関係機関への要望活動や意見交換会を行い、中小建設業の処遇改善に取り組んでいます。近年、協会あげての業界PR・採用活動や、入職後の育成にも力を入れて、業界全体で人材確保・定着に対して精力的に活動を行っております。

中小建設業において人材不足は、長年の課題であるとともに年々深刻さを増すばかりです。少子化に伴う人材争奪戦、悪い業界イメージ、採用リソース不足、課題はあげればきりがなく、各社で必死に人材を確保している状況です。

このような中で、当会ではこれまでも人材確保を目的とする事業に参加させていただき、参加企業の皆様には課題解決に向けて取組んでいただきました。すぐに結果が出るものではありませんが、事業を通して各社が一つでも行動に起こし、その結果を共有することで、協会全体の底上げにつながると確信し、本事業にも参加させていただくこととなりました。

本事業での取組を通して、大きな意識改革につながったのは、採用活動において求職者に対し「個社の魅力をPRする」こと。これは、従来通りに“中小建設会社”としての自社をPRすることではなく、その会社で働くと、どんな人々と仕事をして、どんなスキルを身に付けられて、どのような人生を送ることができるのか、を知ってもらおうということです。

昨今の働き方改革の推進とともに、各社では完全週休二日制導入や、長時間労働の是正など、これまでの建設業界とは全く異なる働き方に向っており、更には資格要件緩和等によって業界への入職のハードルが下がっています。こういった流れを追い風に、自社の魅力をどんどん発信していただきたいと思います。ひいては、それが業界全体のイメージUPにつながることを願っております。

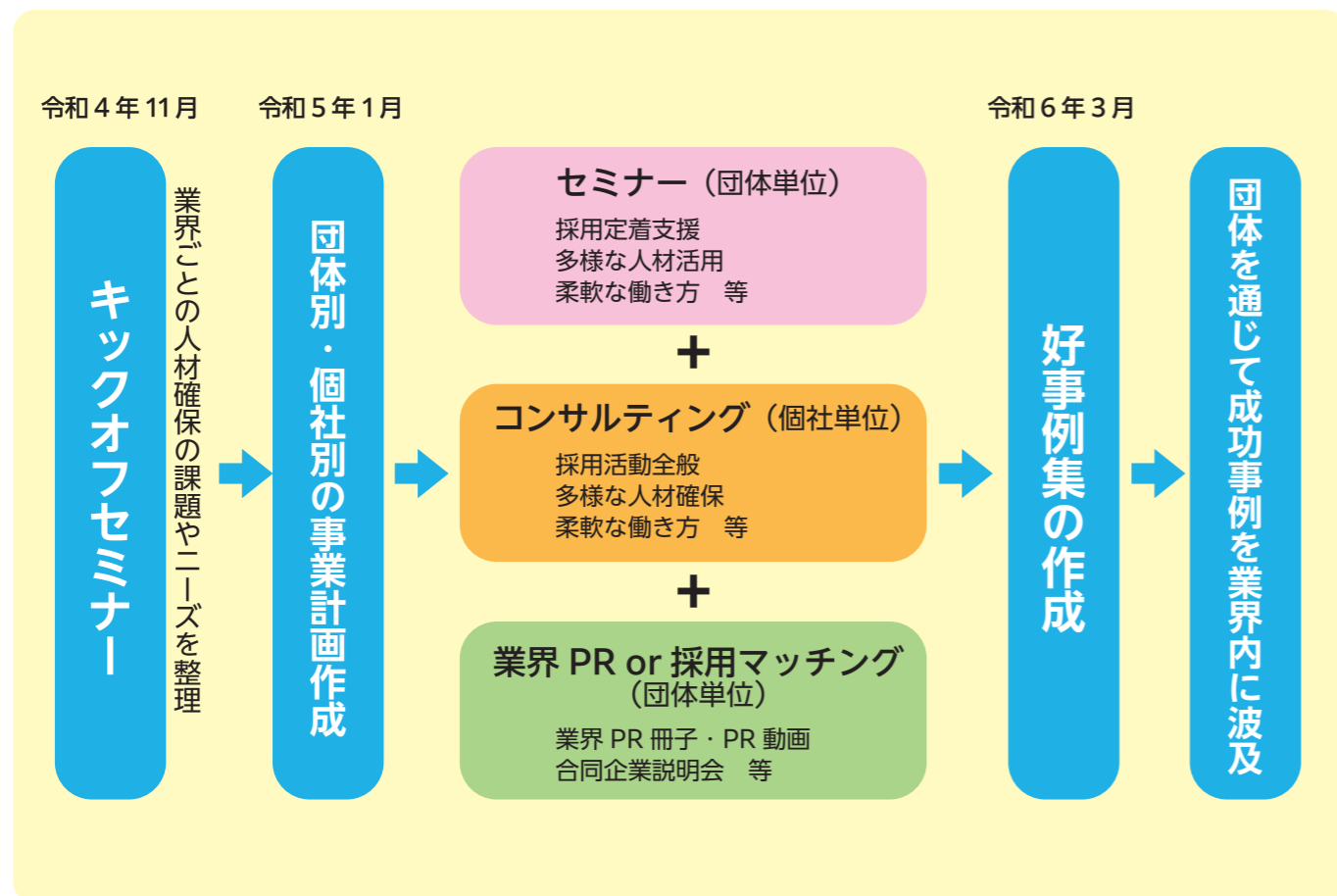
今回、中小建設業者がもっと自信を持って採用に望めるようなきっかけをいただいたと思っております。このことは、いわゆる不人気業界にある中小建設会社でも、採用に関して「まだまだやれることはある」という明るい兆しであり、この希望に多くの会員の皆様に目を向けていただけるよう、そして取り組んでいただけるよう、協会ではこれからも積極的に取り組んでまいります。

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



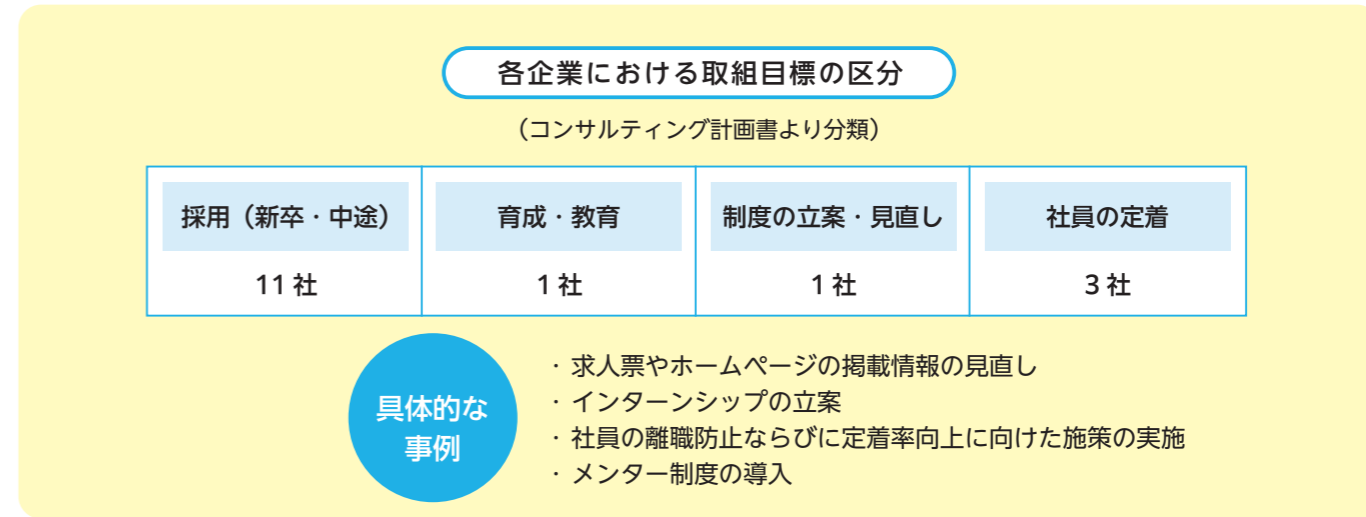
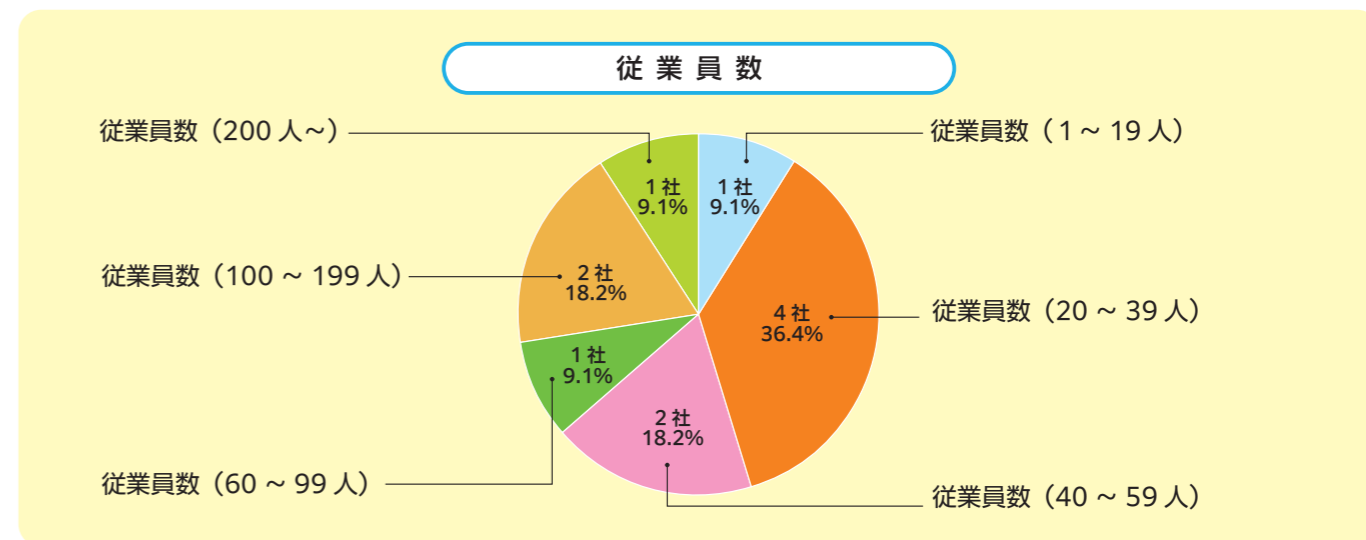
※本事業で対象とする中小企業
東京都内に本社・本店又は主たる事務所・事業所がある企業等で、常時使用する従業員数・職員数が300人以下、または資本金3億円以下の企業等

支援先企業数：11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

支援先企業（11社）の概要



企業からの声

- ・ 求人広告に対する応募者側の目線に立った行動予測をすることについて勉強になった。例えば、応募者は、メールよりもHPの問い合わせフォームに記入して送信する方が手軽にできると気づかされた。
- ・ コンサルティングを受けることで、全体を見直すことができた。結果として、目的・目標をより詳細にすることができ、具体的な活動に落とし込む作業が進んだ。
- ・ 新卒や中途採用に関する情報提供や求人情報の書き方などを様々な事例を用いて説明していただいた。良い内容や表現は大いに参考にして、求職者にわかりやすい文章にすることなど、たいへん参考になった。
- ・ 新規採用ルートの開拓方法や求人広告の出し方、新卒採用内定者のフォローの仕方などのアドバイスをいただいた。話しやすく気軽に相談することができた。

コンサルタントからの声

少子化が進む日本では、いよいよ本格的に「人を選ぶ」時代から、「人から選ばれる」時代になってきました。選ばれる企業になるためには、そこで働く社員が満足して働いていることが何よりも大事だと思います。会社と社員がビジョンや価値観を共有できているか、社員が会社から大切にされていると感じているか、といった観点で小さな改善を日々重ねていけば、必ず人が集まる会社になれると確信しています。

求人票の見直しで 新卒採用の目標をクリア 今後は中途採用にも注力

代表取締役 足立 裕介

所在地：東京都足立区入谷 8-9-9

URL：https://adachi-tokyo.co.jp

社員数：230人

業種：上下水道工事請負・

下水道光ファイバー敷設工事請負、

舗装工事請負・給排水工事請負・

下水道廃棄物運搬、

残土プラント運転管理請負・

下水道処理場施設や管路の清掃請負



総務部総務グループ課長代理 正野陽介さん

取組の
ポイント

- 社員インタビューやプロの写真掲載で求人情報をレベルアップ
- 中途採用では合同企業説明会に初チャレンジ

01 取組のきっかけ

求人情報サイトを最大限に活かし 新卒・中途採用を実現したい

弊社は2023年の3月に求人情報サイトをリニューアルし、採用情報に関するページを新たに設けたので、これを新卒採用で最大限活かしたいと思っていました。また、今後は現場での作業経験のある人材を獲得したいと考えていましたが、中途採用に関しては社員の紹介等で採用するケースが多かったため、求人情報サイトへの広告掲載といった採用手法を用いた経験がなかったことが現状です。その対策も検討したいと思い、この機会にコンサルティングを受けました。そのため取組目標は、新卒・中途求人票の魅力化、中途採用向

け求人情報サイトの立ち上げ、10月までの新卒エントリー数50名の3つとしました。

02 コンサルティングを受けて変化したこと

求人票の内容を細かく検討して改善 中途採用イベントにも初参加

まずは、求人票の内容の見直しからスタートしました。同業他社と比較しながら、良い内容や表現は大いに参考にして、求職者にわかりやすい文章にする。また、自社の強みを反映して差別化を図るなど、丁寧に見直した結果、求人情報サイトの担当者からも評価していただきました。新卒者に関しては、会社説明会への参加者の増加が見られ、内定者も徐々に決まっています。中途採用に関しては、11月に初めて合同企業説明会に

出展しました。実際の採用はこれからですが、コンサルティングを受けていなかったら、合同企業説明会に参加しようとは考えなかったと思います。

03 むずかしいと感じた課題への取組

自社の魅力をどう伝えるか 求人票は継続的な工夫が必要

目標のひとつである「新卒・中途求人票の魅力化」については、コンサルタントのアドバイスで、社員インタビューを掲載するなどの改善を行いました。求人情報サイトに掲載する写真は、初めてプロカメラマンに撮影を依頼。以前に比べるとかなり改善できました。その一方で、求職者に常に新しい求人だと思ってもらえるように、原稿にフレッシュな情報を入れ込むなど、継続的な工夫が必要だと感じています。また、中途採用では、新卒採用と同様に会社見学を実施するようにしたことで問合せ数の増加が表れてきました。今後は、求人情報サイトの有料掲載を活用しつつ、中途採用に特化した求人情報サイトの立ち上げも予定しています。

04 今後の展望

採用の取組を継続し 求職者に選ばれる企業に

建設業に関わる労働者数は年々減っているといわれて



写真左はIT面で採用活動をサポートする総務部の大崎凌さん

いますが、新卒者に選ばれる企業になるためには、自社の魅力を発信し続けることが大切だと考えています。

また、事業の発展を見据えたときには、現場での作業経験のある人材を獲得するための手段である中途採用が非常に重要です。このたび、合同企業説明会に初めて参加しましたが、今後も実際に求職者と対面できるイベントには積極的に参加を続ける考えです。新卒採用同様に、持続性をもって採用できるスタイルの確立が急務だと感じています。

05 同じ課題に悩む他企業へ

採用担当者が兼務の企業に コンサルティングは有益

弊社にとって採用の強化は重要な課題でしたが、採用活動そのものに人材と時間をあまりかけられない、という社内事情がありました。限られた時間のなかで、いかに効率良く、なおかつ確実に結果を出すにはどうすればよいのか。この課題に第三者の立場から具体的なアドバイスをいただいたことで、一番の目標であった「10月までの新卒エントリー数50名」を達成し、118名のエントリーという成果を得ることができました。特に採用担当者が兼務の企業にとって、コンサルティングを受けることはとても有益だと考えています。

これまでの取組を整理して 求職者のイメージを具体化 ブラザー・シスター制度を導入

代表取締役 星 徹

所在地：東京都台東区橋場 1-23-10
URL：http://showa-tokyo.co.jp
社員数：64人
業 種：下水道の維持管理、土木工事、
更生工事、耐震化工事



副社長・経営企画室室長 星さん

取組の
ポイント

- 求職者をイメージして響く言葉で訴求
- メンター制度や社員の状況に合わせた環境整備で定着を促進

01 取組のきっかけ

独自で行っていた「採用」「定着化」を見直し、人材を確保したい

弊社は下水道事業を手掛けています。求人に関しては、ハローワークをはじめ各種の求人広告を実施してきました。入社後は、数日間の座学を経て「メンテナンス事業」「開削工事事業」「更生工事事業」という3つの班で各2か月間、計6か月の現場作業を体験し、その後に正式配属としています。

直近の5年間の採用実績では、徐々に採用人数が減少していました。また、入社から離職までの期間が徐々に縮まっている傾向も見受けられ、危機感を持っていました。そこで、打開策を得るために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

求職者を具体的にイメージし 募集要項の言葉を丁寧に選ぶように

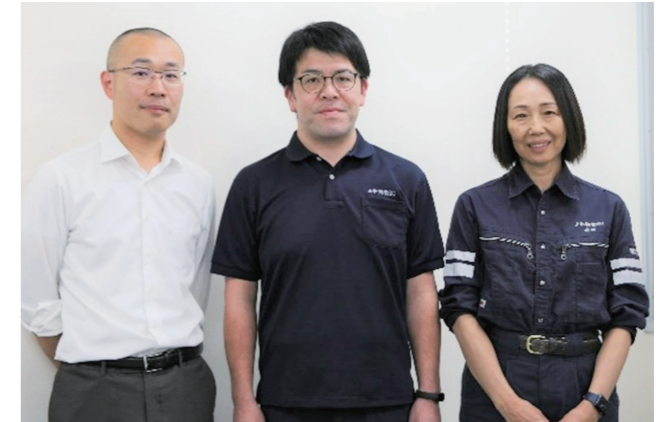
採用方法の改善として、従来の取組を整理し、求職者のイメージ像を明確にするところから始めました。20～30代前半の未経験者だけでなく、30代後半、40代、50代と枠を広げ、どんな背景の方が当社に興味を持ってくれるか、各年代別に5パターンほどの求人原稿を考案しました。接客業経験者であればコミュニケーションが得意だと思うので、接客スキルを活かせるという言い回しを入れたり、地方在住者には社員寮があることを前面に出して働きやすさをアピールしたり、求職者の心に響くフレーズを一語一語、丁寧に選ぶようになりました。

03 新たに始めた取組

業務&悩みをケアする ブラザー・シスター制度で定着化を促す

定着化のための施策として、ブラザー・シスター制度を新たに導入しました。業務指導のOJT担当と悩みなどを聞くメンター担当の両方を一人の先輩が担うという制度です。初めての試みとして、総務課に事務職として入社した新入社員が一例目の“シスター”となりました。当人同士で深い関係を築けるのはもちろん、周囲の社員にもよい影響を及ぼして、社内全体のコミュニケーションがスムーズになっています。思いがけない波及効果が表れましたね。

現場ではひとつの作業を複数人で同時進行することが多いので、担当の指導者が一人つくことで指示系統を統一し、意思疎通が速やかになることが期待されます。従来のOJTにメンタルケアを加えることにより、早期離職に歯止めをかけたいと考えています。



写真左から経営企画室室長 星さん、総務部課長 丸山さん、経営企画室主幹 西田さん

という雰囲気でしたが、最近では、現場に出て実際の仕事を体験してもらっています。

そこで、海外留学生と日本人学生の様子を比べると、前者は拙い日本語でも積極的に話しかけて仕事を覚えようとする傾向があり、現場に馴染むのも早いのに対し、後者は自ら声をかけるのが苦手な傾向があるので、それぞれに合わせた対応方法を採用することが定着化につながると考えています。ただ、だれに対しても「怒られながら覚える」という昔ながらのやり方はもう通用しないことを改めて実感しています。

05 同じ課題に悩む他企業へ

これまで採用してこなかった方々に向け 働きやすい環境づくりも目指したい

建設業界全体における若者離れ、人材の減少というのは、当社だけが頑張っただうにかなる問題ではないと捉えています。この問題は業界全体で乗り越えるべきものです。年齢の高い方、言葉が通じにくい外国の方、さらには育児や介護で時間の制約のある方にも活躍していただける環境づくりが大切だと考えています。

こういう方々が活躍できる環境を整えば、若年層や中途採用の方々にも「この仕事をやってみよう」と思ってもらえるきっかけとなり、よい流れの循環につながれるのではないのでしょうか。今後は、これまで採用してこなかった方々を積極的に採用し受け入れられるように、環境の整備を目指してまいります。



写真左から総務部の先輩である“ブラザー”総務部課長 丸山さん、入社1年目の“シスター”大曾根さん

04 今後の展望

インターンシップでは 各自の特性に合わせた対応方法を採用

土木系の学科を持つ大学と連携し、インターンシップ制度も取り入れています。以前は学生に対してもお客様に対応するように「どうぞ見学してってください」と

会社説明会をリニューアル！ キーワードを明確にしてストーリーを再構成 会社説明会参加学生の辞退率改善

代表取締役社長 細沼 順人

所在地：東京本店
東京都中央区京橋 2-13-10
京橋 MID ビル 4 階
URL：https://seiyukogyo.co.jp
社員数：225 人
業種：建設工事業 産業廃棄物処理業
汚染土壌処理業
再生建設資材生産販売事業 運送事業



写真右から、執行役員管理部長 北垣栄一さん、管理部総務課 成澤美玖さん、管理部主任 細沼真帆さん、総務部人事課長 遠藤京之朗さん

取組の
ポイント

- 業界特有の採用環境にあわせたアプローチの見直し
- 一人ひとりに時間をかけた丁寧なフォローで採用まで進める

01 取組のきっかけ

学生が集まりにくい業界 新卒採用活動を見直し

建設業界はマイナスイメージが強く、業界そのものに興味を抱く学生が少ないのが現状です。大学や専門学校の就職担当窓口を訪ねても、合同説明会に参加しても、なかなか人が集まりません。他の業界と比べても学生と直接会う機会が少ないため、当然、会社説明会のエントリーにつながりません。特に建設業界の採用活動は他の業界よりも早いため、コンサルティングではまず次年度の内定者を確保しながら、継続的に新卒を採用する目的や採用コンセプトを明確にすることを目標にしました。

02 コンサルティングを受けて変化したこと

社会を支える事業内容や 手厚い育成体制をより詳しく説明 会社説明会の改善で選考参加率向上

これまでの会社説明会は、質疑応答を含めて約 30 分。学生に対して一方的に説明をしていたため、コンサルタントから「色々揃っているけど、広げすぎていてパツと目を惹くメインのおかずが無い。まるで、小さな幕の内弁当みたい」と言われたほど。社会を支える会社であることを理解してもらおうものの、学生一人ひとりに違ったアプローチがありませんでした。

そこで、会社説明会の構成を大幅に見直しました。社会貢献度の高い「都市更新を支える会社」であることについて事例を交えて詳細に説明するとともに、当



コンサルタントのアドバイスにより CSR 報告書を学生に郵送

社の強みである「若手社員の比率の高さ」や「人を育成する会社」であることの根拠となる教育制度、研修制度などを説明するため、時間を 1 時間に延長しました。その効果により、会社説明会参加学生の選考辞退率が改善しました。説明会へのエントリー数は前年度比で減少したものの、目標としていた内定者数を確保することができました。

03 むずかしいと感じた課題への取組

他社との違いを明確化し 学生へしっかりアプローチ

弊社は主に建設事業と環境事業の 2 つの事業があります。建設事業は、新たな道路や橋を作る「動脈産業」の役割があり、環境事業は建設現場で発生する産業廃棄物や汚染土壌の適正処理を行う「静脈産業」の役割があります。建設事業のみではなく環境事業も組み合わせた独自の領域である循環型の建設業という、他社との違いを明確にすることができていませんでした。そこに気づいて学生へしっかりアプローチできたことは、大きかったと思います。

また、エントリーのあった学生に対して、電話でのフォロー、CSR 報告書などをメールで送るだけでなくあえて郵送する、などのアドバイスをいただいてからは学生個人に丁寧に対応するようにしました。おかげでエントリーしていただいた学生一人ひとりとして向き合いながら、採用まで進めることができました。

2023 年 11 月 7 日には
第 2 回 建設人材育成優良企業表彰
国土交通大臣賞を受賞

04 今後の展望

働きやすい職場であることを PR

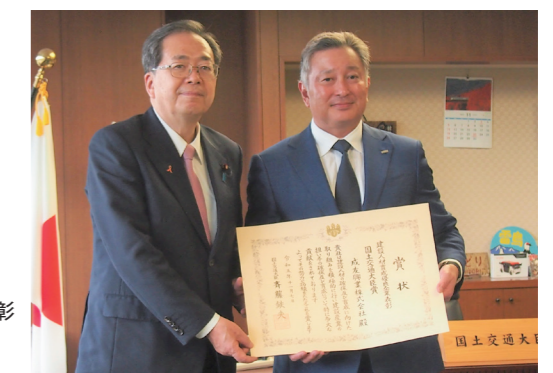
直近 3 年間で 30 人の学生が入社しましたが、退職者は 3 名。若手社員が多いこと、そして定着率が高いことが弊社の強みです。充実した研修制度もあるほか、課題を一人で抱え込まないように、一人ひとりに年齢の近い先輩社員がついているので、安心して働くことができます。

今後は、ベストプラクティス企業（東京労働局が選定した時間外労働の削減等に向けて積極的に取り組む企業）として表彰されていることや、「育児休業制度」「産前産後休業制度」取得後の復帰率が 100% であることなど、働きやすい会社であることをさらに PR したいと考えています。

05 同じ課題に悩む他企業へ

採用計画を見直し 新卒の人材確保へ

大手の同業他社と比較すると、到底かなわない部分があるのは事実です。しかし今回、コンサルタントの方には、実際に新卒の採用活動を見ていただいたおかげで、「学生個人への丁寧なフォロー」「自社の独自性を再認識し、他社との差別化を図る」など、具体的なアドバイスをいただくことができました。中小企業は特に新卒の学生が集まらない、内定者が辞退するなど、採用に至るまでの課題はたくさんあると思いますが、それを言っても何も始まりません、まだやれることはあります。今後は、コンサルタントの方からいただいたアドバイスを基に、継続的な新卒採用プランと戦略策定、広報までを会社全体で取り組めるようにしていきたいと思っています。



求人票はターゲットごとに作成 内容を書き分けたことで新卒、中途の採用に成功

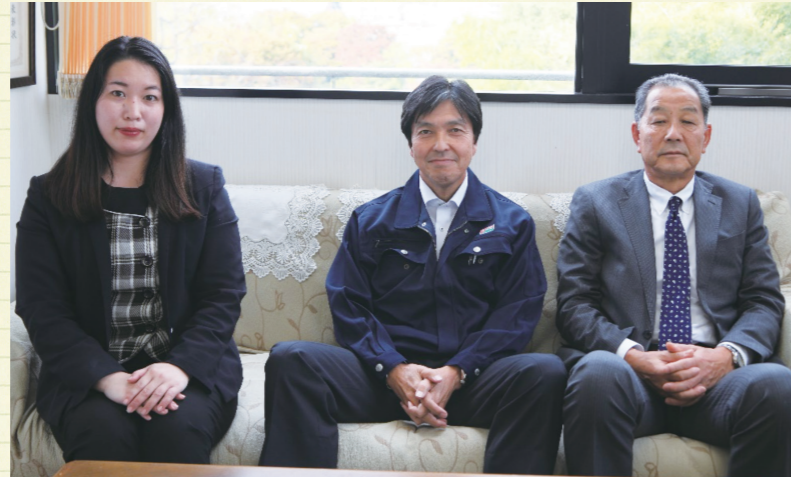
代表取締役社長 澤本 昭広

所在地：東京都青梅市駒木町 3-580-3

URL：https://www.tkd-con.jp

社員数：23人

業種：総合建設業 舗装工事、
橋梁工事、河川工事、
水道工事、下水道工事、
土木工事、除雪、災害復旧



代表取締役社長 澤本昭広さん（写真中央）、監査役 塩野文夫さん（写真右）
統括管理部主任 森深菜子さん（写真左）

取組の
ポイント

- 見逃していたアピールポイントを発見
- ターゲットに合わせた求人票の書き分け
- ウェルカムボードの設置や面談で定着促進

01 取組のきっかけ

応募者数を増やすための アドバイスが欲しい

弊社は創業以来70年以上にわたり、西多摩地域を中心に官公庁発注の土木工事を受注し、施工管理業務を行っています。ベテラン従業員は多く在籍していますが、未来の建設業を担う若手従業員が少ないことが課題でした。これまで、地元の高校やハローワークなどに求人票を出してきました。無料で求人情報を掲載できる媒体を利用したこともありますが、正直なところ、媒体ごとの違いがよくわからない状態でした。応募してくる学生が全くいない年もあるため、コンサルタントからアドバイスをいただきたいと考えました。

02 コンサルティングを受けて変化したこと

求人票の特記事項を活用 新卒と中途それぞれの採用に成功

コンサルタントのアドバイスのおかげで、入社してすぐに10日間の年次有給休暇が付与されることや有給取得率、業務削減のために日報アプリの活用や現場に直行直帰できる勤務体制など、弊社のアピールポイントに気づくことができました。こうした情報を求人票に記載することで、求職者の注目が集まることもわかりました。また、今回のオーダーメイド型支援は、求人に関する情報以外のことも気軽にコンサルタントに質問することができた点も良かったですね。例えば、高校生の新卒採用面接では、会社のイメージなどに不



勤怠管理と業務報告の効率化を図るため、日報アプリを導入している

安を持つ保護者に対する対応として、「生徒の保護者も面接に誘ってみてはどうか」というアドバイスをいただき、採用フローに組み込みました。

これらのおかげで新卒と中途、それぞれの採用に結びつきました。

03 むずかしいと感じた課題への取組

ターゲットに応じた 求人票の作成

河川や道路など、あらゆる土木建設の場に求められている「土木施工管理技士」の資格は、実務経験も必要になるため取得するまでに何年ものかかります。弊社も即戦力となる有資格者の方を求めています。すぐに採用に結びつくわけではありません。そのため「若者層向け」「ミドル層向け」のように、求職者にあわせ



現場への直行・直帰のために車両を貸与。働きやすさのポイントとしてアピールし、社員の定着化を図る

た訴求ポイントを絞り込んだ求人票を作成しました。高校生の新卒採用の時は専門用語を使わずに仕事内容を伝えたり、ミドル層には有給取得率で働きやすさを伝えるなど、難しい部分もありましたが、コンサルタントからアドバイスをいただきながら求人票の原稿を仕上げることができました。

04 今後の展望

「ウェルカムボード」「1on1」で 定着率アップ

「入社していただいた社員には、できるだけ長く働いてもらいたい」その思いをどのように伝えたらよいかを考えていたところ「ウェルカムボードを作ってみては」という助言がありました。これを受け、早く社員の顔と名前が一致するよう、座席に顔写真をつけたシートを作り、入社初日に配布しました。また、社長と新入社員が1対1で面談を行う「1on1」を実施しています。入社3か月までは毎週、それ以降は月1回のペースで設定し、初めは何も話さなかった社員も、1年間ずっと継続すると自然にいろいろなことを話すようになり、いつの間にか離職者も減りました。社員の定着率をさらに高めるための取組が、今後の課題です。

05 同じ課題に悩む他企業へ

求人票の特記事項の活用で 注目される企業へ

ハローワークに出す求人票は、求職者だけではなく、アドバイスをする側の就職相談窓口担当者など、さまざまな人から注目されるものだと思います。求人票の特記事項欄を活用し、自社のアピールポイントを具体的に記載することが大切だとわかりました。「求人票にこんなことを書いてもいいのか？」と悩んだときこそ、コンサルタントに相談してみるのはいかがでしょうか。

毎月のコンサルティングで 課題が明確化 できることから変えていく

代表取締役 山口 裕央

所在地：東京都足立区青井 3-12-10

URL： <https://t-kk.jp/>

社員数：58人

業種：総合建設業、上下水道施設工事、
水処理施設工事、道路、河川、造園工事など



代表取締役 山口裕央さん

取組の
ポイント

- 動画を使った情報発信
- インターンシップは学生の参加しやすい設定に
- 配属前の座学やリアルな現場体験で業務を理解

01 取組のきっかけ

理工学部出身者や新卒者の 応募が少ない現状を変えたい

弊社は、公共工事等を請負う総合建設業です。主に、上下水道施設の維持管理を行う「パイプライン事業」と、経年劣化したコンクリート構造物に耐震補強などを行う「コンクリート構造物長寿命化事業」があります。どちらも日常生活に欠かせないライフラインを支える重要な事業ですが、ここ1～2年は求人募集をしても応募者が少ないことが悩みでした。特に理工学部出身者や新卒の大学生の応募が少ないことから、この状況を変えたいと思って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

静止画中心の情報発信から 動画投稿へとシフトチェンジ

独自性のある採用ブランディングを確立させるため、毎月1回のコンサルティングを受けながら、次月の面談までの期間はコンサルタントと整理した課題に取り組みました。着実にできることをご提示いただけなので、無理なく取り組めたことが良かったですね。

例えばSNSによる発信であれば、これまでは静止画で情報を伝えてきました。しかし、コンサルタントから、最近は静止画よりも動画の方が若い世代に視聴されやすいと聞き、早速Instagramに動画を掲載するようになりました。また、YouTubeには仕事現場の様子や企業

紹介動画だけではなく、入社式や懇親会などの社内の雰囲気がわかる動画も掲載して、リアルな会社像を知ってもらえるように努めており、好評いただいています。

03 むずかしいと感じた課題への取組

インターンシップで学生を 受け入れられる体制を構築する

弊社はホールディングス化してまだ間もないため、分社化したなかにはWEBサイトがない会社もあるのが現状です。今回のコンサルティングで、自社の特徴などの強みを打ち出すことが重要だと理解できたので、WEBサイト制作や採用情報の掲載は、特に意識していきたいですね。今後は、コンサルタントからのアドバイスの数々を、実際の採用活動にどう取り入れていけるかが課題だと思います。

また、インターンシップで学生を受け入れられる体制を構築する必要があると考えています。最近はインターンシップを履修単位に組み込んでいる大学もあるので、学生が確実に空いている土日に受け入れると良いというアドバイスをいただいたのです。しかし、毎週土曜日に1～2か月という単位で社員を勤務させることは、現状の体制では難しいと感じます。まずは、半日や1日での受け入れプログラムを整えることから始めていきます。

04 今後の展望

施工管理を座学で学ぶ学校を創り 他社の研修生も受け入れたい

建設業界の仕事は、仕事が難しくきついついと感じて退職する人も少なくありません。そのため弊社では、新入社



クリスマス会では社長自らバーカウンターにも入るフリースペース



座学の様子

員を現場に配属する前に、実際の業務を座学で学んでもらっています。パイプライン事業とコンクリート構造物長寿命化事業それぞれの案件で実際に作業する内容を、ほぼすべて先輩社員から教わります。その中には必要書類や施工計画の作成も含まれます。新入社員にとっては、実際の現場と同様の知識を得て、疑似体験してから配属されるので、離職につながりにくいと考えます。

今後は、座学で学べる教育スタイルをシステムとして構築して学校を創り、他社からも研修生を受け入れることで建設業界に貢献したいと考えています。

05 同じ課題に悩む他企業へ

社員同士の信頼関係を築くために 日頃のコミュニケーションを大切に

弊社の社名には「信」の文字が入っているように、信頼関係はとても重要だと考えています。高齢者活用促進事業など、さまざまな人材を受け入れられる体制づくりに取り組んでいます。幅広い年代の人と信頼関係を築くためには、日頃のコミュニケーションが大切です。

社屋にあるフリースペースでは卓球台や筋トレグッズなどが自由に使えるほか、年に数回、懇親会を開きます。社長の私も社員と一緒に運動したりお酒を飲んだりしながら、いろいろなことを話します。バーカウンターもあるので、私がバーテンダーになって、社員がオーダーしたお酒をつくったりもするんですよ。そんな風通しの良い社風のおかげで、担当業務の枠を超えた交流も多く、先輩と後輩の繋がりも強いのが弊社の自慢です。

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」と思ってもらえ、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

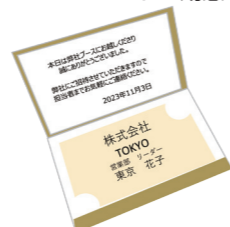


対象求職者

転職・就職を考えているすべての方
年齢・経歴不問



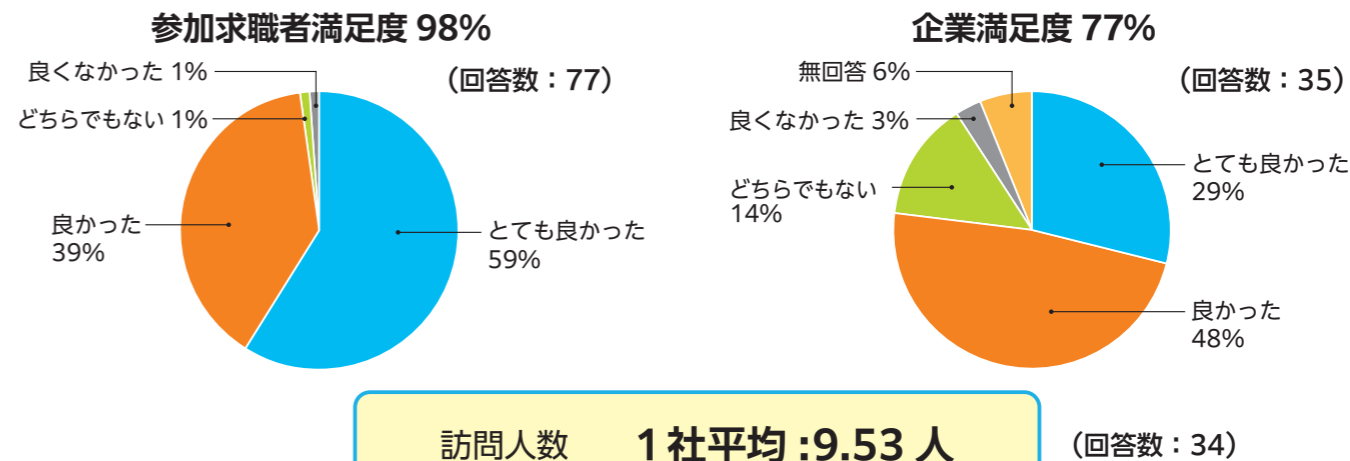
企業・求職者双方の「いいな」「気になる」を逃さず、もう一度会う機会を創出するツールとして会社訪問のインビテーションカードを用意



当日の様子



アンケート結果



参加求職者の声

- 参加企業の中にもまったく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

人材確保セミナー

～業界課題にフォーカスした内容で、プロから深く学ぶ～

会員事業者にアンケートを実施し、現場のニーズや今求めているテーマを把握。若手からシニア、新卒から中途採用まで幅広く採用を行う建設業協会に適した企画を決定。

そこで、「採用」の研究者である伊達氏には科学的なエビデンスと実践知をもとにした具体的な採用手法を、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取組・工夫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8日（木）

テーマ：若手からシニアまで

中小企業の世代別人材確保術

講師：伊達洋駆氏

株式会社ビジネスリサーチラボ 代表取締役

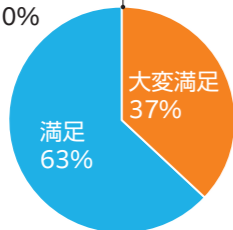
若手採用には求職者に働きかける「攻めの採用」を行い、ベテランには求人を出して応募を集める「待ちの採用」を洗練化させる必要があります。自社に適した取組を選択・活用することができるよう、世代別の具体的な手法を紹介しました。



～受講者の声～

セミナー内容は全般的にいかがでしたか？

不満 0%
どちらでもない 0%



参加人数

来場 2名
WEB 11名
合計 13名

社内満足度や良い点を積極的に探し、求人時に活かしていきたいと思った。

求職者への訴求のしかたについて具体的な方法も提示いただき大変参考になった。特に担当業務の内容などは、具体的に示していたつもりでも不十分であったと感じたので、以後改善を続けて簡潔かつ分かりやすくして採用成功につなげたいと思う。

当社にあった人物像を今一度見直し、他社との差別化を図っていきたいと思った。

第2回：2023年8月25日（金）

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

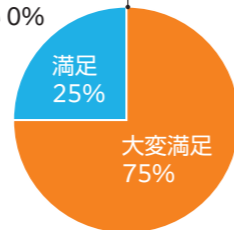
若手人材の採用全体を劇的に改善する秘訣は、自社の魅力を再発見し、求職者に届くように伝えきることにあります。「現代の若者の仕事選びの軸」を理解し、建設業界において若手の採用を成功させるための戦略を成功事例を交えながら考えていきました。



～受講者の声～

セミナー内容は全般的にいかがでしたか？

不満 0%
どちらでもない 0%



参加人数

WEB 5名
合計 5名

説得力のある説明がたくさんあり、なかなか採用ができない中で、取組の方向性は間違っていないと自信が持てた。

色々な取り組みはしているものの、その連動制やクオリティの高さ、表現のしかたを求職者ごとに変えて伝える必要性を感じた。現在、ホームページの改修を検討しているので、盛り込むべき内容が明確になり参考になった。

新たな発見が多く、今後の採用活動に活かしたいと感じた。

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

- 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
- 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、個社別の実施計画を策定し、おおよそ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。

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

一般社団法人東京都中小建設業協会



一般社団法人

東京都中小建設業協会



公益財団法人

東京しごと財団

Tokyo Foundation for Employment Services