

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産業資源循環協会



# 取組事例集

一般社団法人東京都産業資源循環協会

## 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 株式会社太陽油化	6
CASE 02 株式会社調布清掃	8
CASE 03 株式会社利根川産業	10
CASE 04 株式会社ハチオウ	12
CASE 05 株式会社リーテム	14
人材確保セミナー	16
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

## 「取組事例集」の発刊にあたって



一般社団法人  
東京都産業資源循環協会  
会長 鈴木 宏和

当協会は、産業廃棄物処理業の許可を有する企業の集まりである都内唯一の一般社団法人です。

産業廃棄物は、事業活動を行えば必ず生じてしまうものでありますが、その適正な処理は、生活環境の保全を図るうえでなくてはならないものです。また、昨今の資源制約のなかでは、産業廃棄物を再生し資源として製造現場等に循環させる重要な役割を我が業界は担っています。

そのため、業界内各社の職場環境を改善し、優秀な人材を確保するとともに従業員の定着率を高めて、持続的発展が可能な企業へと成長させていかなければなりません。

これを後押ししたのが、令和4年度から5年度に参加した、(公財)東京しごと財団の業界別人材確保オーダーメイド型支援事業でした。

プラント管理の専門技術者や運送業者等と競争関係にあるドライバーなどの慢性的な人材不足の解消、内定辞退者が多く出る中での採用スキルの改善・向上、長く勤めた従業員の外部流失の防止策などに対処するため、個別企業の特性に寄り添った身の丈に合ったコンサルティングをしていただきました。

また、専門家による、社員のやる気を生み出す面談セミナーや人材不足業界に有効な採用手法を学ぶ実践的なセミナーを設けていただき、採用担当者、面接担当者、経営層と幅広い関係者が多くの学びを得て、各企業ともこれから進むべき道を再構築しているところです。

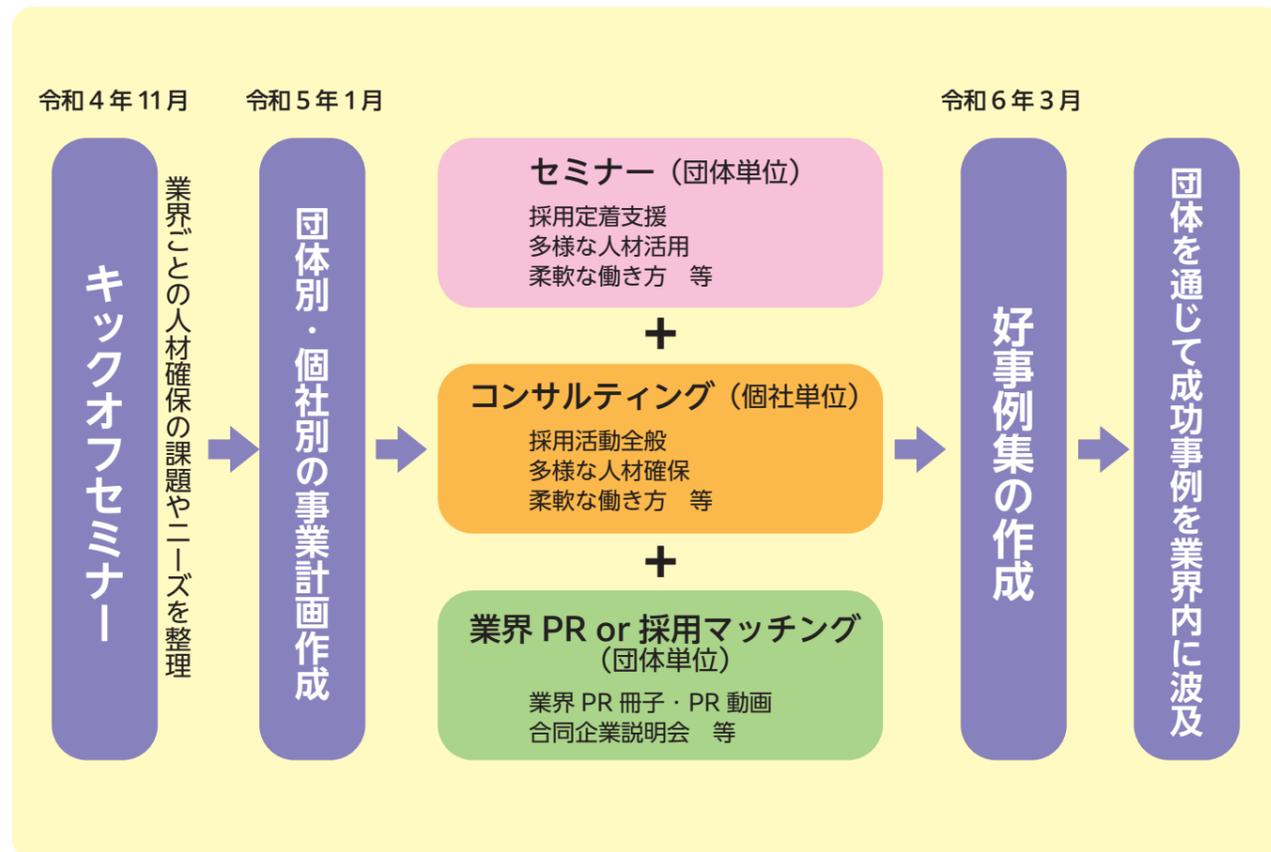
社会になくてはならない産業に従事しているという誇りと責任を自覚しながら、従業員の誰もが幸せを感じることができる、居心地のよい職場づくりを目指してまいります。この取組事例集が、その一助になることを期待し、発刊のあいさつとさせていただきます。

# 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

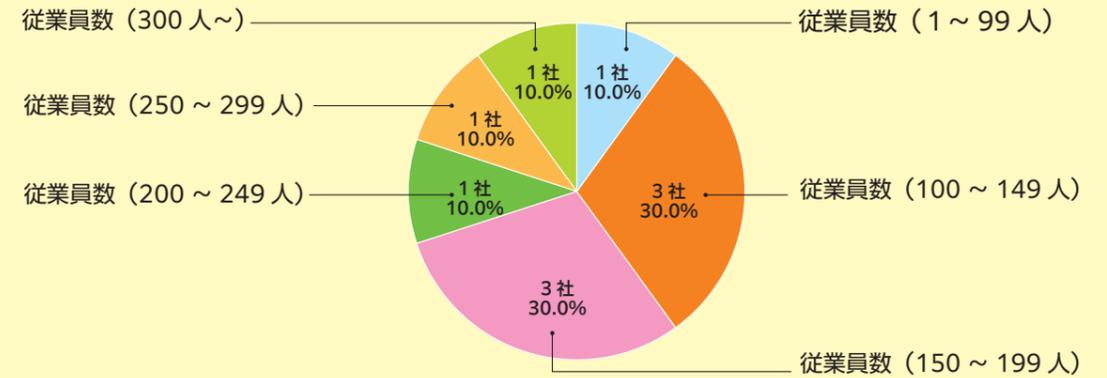
## 支援先企業数：10社

### 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（10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）	育成・教育	制度の立案・見直し	社員の定着
8社	4社	3社	2社

### 具体的な事例

- ・新卒採用・中途採用の募集原稿の魅力化
- ・社員の育成につながる人事評価制度への改定
- ・人事異動計画の立案、および実現
- ・高齢者が生き生きと働く職場づくりのための人事評価基準の策定



## 企業からの声

- ・面接の質問の仕方、聞き出し方法、新入社員のフォロー体制やキャリアマップの形成についていろいろ教えていただいた。また、こちらの要望だけに応えるのではなく、具体的に様々なヒントを提供してくれた。
- ・ハローワークの求人票の記入について具体的なアドバイスをいただいたお陰で応募多数の成果があった。
- ・自社の魅力や求人への強み弱みなどを再確認することができ、求人票の見せ方、掲載のタイミングなどを教えていただいた。Webでの対応への切替なども行うことができた。また、面接時のポイントなど勉強になった。
- ・実際掲載している募集要項の内容を添削していただき、見直すアドバイスが参考になった。自社で情報収集することが、人的・時間的にも余裕がないため、今回のコンサルティングで採用、研修制度等の改善点がわかって良かった。



## コンサルタントからの声

資源循環業界は、SDGsにも深く関連し社会的に注目をされている業界です。しかし、一方で求職者の中には、その仕事の魅力や社会的意義を知らないという人たちがたくさんいます。ぜひ、皆さんの「会社の魅力」や「採りたい人材像」などを言語化し、積極的に発信してください。そうすることで、会社のイメージが向上し、欲しい人材を獲得することができるかと私は考えています。

## 時には軌道修正も必要 段階を分けていくことでも 課題解決には近づける

代表取締役 石田 太平

所在地：東京都板橋区三園 2-12-2  
URL： <https://www.taiyo-yuka.com>  
社員数： 113 人  
業 種： 産業廃棄物収集運搬・処分、  
特別管理産業廃棄物収集運搬・処分、  
一般廃棄物処分（汚泥）、  
危険物施設メンテナンス



写真左から、経営企画室人事課 中川創太さん、  
経営企画室人事課 鷲尾明李さん

### 取組の ポイント

- 採用サイト構築の前に自社の魅力をホームページで発信
- 欲しい人材のペルソナ設定を段階的に深掘り

### 01 取組のきっかけ

#### より採用のクオリティを上げるために 採用情報サイトを構築したい

自社のホームページ内の採用情報について、よりクオリティを上げていくために、専用の採用ホームページを構築したいとの思いがありました。そこに第三者からの視点も取り入れたいと考え、コンサルティングをお願いすることにしました。そのため、取組目標には主に採用サイト関連を掲げ、自社の採用ホームページの制作、新卒採用者の現場研修内容の整理・集約、採用ホームページ制作手順のスキル取得の3点を設定しました。

### 02 コンサルティングを受けて変化したこと

#### 採用ピッチ資料の作成に伴い 今後の採用にも活かせる視点を獲得

現在のホームページには自社の情報が足りておらず、それを補うために、求職者向けに自社を説明する採用ピッチ資料を作成しました。その際、求職者に弊社のことをわかりやすく伝えるポイントについてコンサルタントの方からアドバイスをいただきましたが、今後の新卒・中途採用の際にも活かせるもので、とても参考になりました。例えば、会社の強みを伝えるためには受賞歴を掲載すると良いとの助言があり、独自開発した微生物植物活性剤の「東京8」事業で「第6回ジャパンSDGsアワード」のSDGs推進副本部長（外務大臣）賞を受賞したこ

とを掲載しました。コンサルティングを通して求職者が求める視点に気づくことができました。



受賞の様子  
出典：首相官邸ホームページ [https://www.kantei.go.jp/jp/101\\_kishida/actions/202303/17sdgs\\_award.html](https://www.kantei.go.jp/jp/101_kishida/actions/202303/17sdgs_award.html)

### 03 むずかしいと感じた課題への取組

#### 自社にとって本当に必要な人材を 時間をかけて深掘りしていく

採用ホームページ構築に向けて、ペルソナ設定を深掘りするという作業を行いました。もっとじっくりと時間をかけて取り組むべきだと判断しました。そのため、初期の方針を変更し、目標に掲げていた採用ページの制作を進めるのではなく、まずは着手しやすく若者に響くブログ運用から始めることにしました。ゴールは同じですが、時にはアプローチ方法を変更することでも課題解決に近づくことはできると、コンサルタントの方からアドバイスされたからです。このブログでの発信が、採用ピッチ資料のブラッシュアップにも繋がりました。

### 04 今後の展望

#### 次世代のリーダーを 現在の候補者を含めて育成し ジョブローテーションを実現したい

今後は、社員の成長機会の確保のためジョブローテーションを確立していきたいという目標があります。そのためには、社員の成長機会を阻害しないようリーダーの育成が必要です。

また採用に関しては、求める人材を獲得するために、



働きやすい環境を整えることが大切だと考えています。なぜなら社員からの「うちの会社は良い会社だと思う」という声が一番の武器になるからです。そのような声を採用ホームページに掲載することで、求職者は入社後の働き方をイメージしやすくなります。そして働きやすさを実感し、新たな社員の声として求職者へのアピールに繋がっていく。そういう好循環を築いていきたいと考えています。

### 05 同じ課題に悩む他企業へ

#### 課題解決に向けた 新しい視点や気づきを得られる

コンサルティングでは、弊社の今の状況を考慮し、フラットな姿勢で課題に対するアドバイスをいただくことができました。コンサルティングを受けることは、課題を解決するひとつの手段であり、またセカンド・オピニオンの役割があるのではないのでしょうか。普段、我々が持たない視点や気づきを得られることがコンサルティングの大きな利点だと思います。

課題があると解決に向けてやみくもに突き進みがちですが、コンサルティングによって、俯瞰した視点で軌道修正することが可能になります。今回の取組を成果として実現できるように、引き続き努力していきたいと思っています。



## さまざまな求人媒体を利用し応募者増 社員の定着率を高めるために 採用基準を設定

代表取締役 梶原 良介

所在地：東京都調布市深大寺東町 5-8-1  
URL：http://www.chofu-seiso.co.jp  
社員数：290人  
業種：調布市・小金井市・多摩市・武蔵野市・  
稲城市・町田市の各委託収集業務  
産業廃棄物収集運搬・中間処理



総務部管理課課長 是永充弘さん

取組の  
ポイント

- 採用と離職の関連性をデータ化して採用基準を設定
- 応募者をより深く知るために面接スキルを向上
- キャリアパス作成で職場定着を促進

### 01 取組のきっかけ

#### 社員の定着率を高め 人材確保できる企業になる

弊社は、1953年に創業者がリヤカー1台で創業した廃棄物処理業者です。現在は140台以上の車両を保有し、調布市をはじめとする近隣自治体から委託を受け、家庭のゴミ・資源物や粗大ゴミの収集、または産業廃棄物処理や道路・下水維持管理業務などを行っています。

コロナ禍が収束してからは、慢性的な人手不足が続いております。これまで自社のホームページや求人サイトなど、ほぼ全ての媒体を活用した採用活動のおかげで応募人数は多くなりましたが、せっかく入社しても3年経たずに離職する人が多いことが課題でした。入社1～3年の社員の定着率を上げること、また、人

材を確保できる組織風土にしたいと考え、今回の支援事業に応募しました。

### 02 コンサルティングを受けて変化したこと

#### 採用基準の設定により離職防止へ

これまでの採用面接は、応募者の話を聞くだけでしたので、まずは採用と離職との関連性をデータ化することで、採用基準を設定するようにアドバイスをいただきました。

また、面接時に相手の本音の部分を引き出すために、「宝くじが1億円当たったらどうしますか？」のような想定外の質問をするなど、私一人では思いつかない具体的なアドバイスをいただきました。このほか、入社間もない社員にヒアリングしていただき、私の面接スキルを判断していただけたことも良かったです。以前

より面接スキルがアップした結果、応募者のモチベーションアップにも成功していると感じております。

### 03 むずかしいと感じた課題への取組

#### トレーナーの必要性を感じるが 人員が不足

これまで、入社後の社員の指導は現場の責任者が対応していました。ただ、現場は2人1組で動くため、教えながらの回収業務では指導が行き届かず、体力的に難しいと感じた人たちが退職するケースが相次ぎました。そのため、1年ほど前からは、仕事に慣れるまでの期間は管理職などを加えた3人1組の体制にして充実した指導ができるように改善しました。

将来的には採用時に基本的な業務内容を指導するトレーナーの必要性を感じていますが、トレーナー候補者が不足しているのが現状です。また、コンサルタントからは、先輩社員が新人の助言者となる「メンター制」の導入についてもアドバイスがありましたので、今後は検討していきたいと思っています。

### 04 今後の展望

#### 仕事への意欲を引き出す キャリアパスの提示

ゴミの回収という業務は、慣れてくると新たなスキルを習得する必要性があまりないため、仕事への意欲



社内制度を利用して運転免許の取得も可能。面接時に将来の目標をアドバイスすることもある



お客様からの社員に対する心あたたまるエピソードをマンガにして社員に配布し、SNSにもアップ。定着率の向上と人材を確保できる組織風土を醸成

や、将来の目標などを設定することが難しい状態でした。今後は、ドライバー向けとして中型や大型自動車の免許、フォークリフト運転免許の取得支援だけでなく、ゴミの分別や処理に関するスペシャリストの育成支援等を盛り込んだキャリアパスを作成することで、仕事への意欲を引き出ししていきたいと思っています。

また、会社のコンセプトのひとつでもある「ゴミを集めること以上にありがとうを集めよう」の取組の中で、素晴らしい「ありがとう」を集めてくれたスタッフを表彰する「調布清掃アワード」を設けていますが、コロナ禍で大々的には実施していなかったため、復活させていきたいと思っています。

### 05 同じ課題に悩む他企業へ

#### 応募者の利便性を考え 時代に合わせた発信を

時代の変化に合わせた情報発信が必要だと、強く感じました。そのため、求人情報サイトは1つに集中させるのではなく、知名度のあるサイトや低予算のサイトなど、時流にあわせて様々な媒体を利用しています。また、ホームページには業務内容をストーリー仕立てにしたマンガを掲載し、X(旧Twitter)・InstagramなどのSNSを利用した情報発信も積極的に行っています。

また、面接については、事前質問をWEBで回答いただくようにしたり、遠方の方にはオンライン形式での実施を提案したり、面接に集中できるやり方に変更しています。応募者の利便性を考えることも大切だと気づきました。

## 人材確保の危機感から 企業ビジョンの 具現化を目指す！

代表取締役 利根川 満彦

所在地：東京都足立区入谷 8-3-8  
URL：https://www.tonegawa-s.co.jp  
社員数：105人  
業種：一般廃棄物収集運搬業、  
産業廃棄物収集運搬業、  
産業廃棄物中間処分量、  
リサイクル業



経営企画部取締役部長 利根川靖さん

取組の  
ポイント

- 若手層の採用に向けたSNSの活用
- キャリアマップを基に採用基準を制定し、ミスマッチを防止

### 01 取組のきっかけ

#### このままでは事業継続も危うい 採用危機からの脱却を目指して

当社は長年勤めてくださっているドライバーが多く、60歳定年を迎える方がこの5年で10名以上と、半数を占めることが予測されています。30代のドライバーも数人いますが、高齢の方々が多く、社員の年齢構成が逆ピラミッド型になっています。

また、2022年の秋に自社採用サイトでドライバーを募集した際は、ほとんど応募がありませんでした。今後は「2024年問題」も色濃くなるでしょうし、このままでは事業継続も危うい。この現状を打破するため、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

#### SNSで採用力を強化し入社後は 「キャリアマップ」で離職を防ぐ

まずは、採用力強化のために広報兼人事担当1名を採用しました。そこで若手層の採用を狙い、2023年春頃からTikTokやInstagramなどのSNSを活用して100本以上の動画で当社の魅力を発信しています。

また、30代のドライバーが数名入社したので、コンサルタントからの提案を受けてキャリア形成の道筋として「キャリアマップ」を作成しました。キャリアマップの作成により要求スキルも明らかになり、社内共通の面接時の判断基準ができたことで、採用時のミスマッチ防止にも役立っています。

もうひとつコンサルティングで影響を受けたことは、

担当のコンサルタントの方がとにかくエネルギーがすごかったことです。様々なことにチャレンジされている姿は見習わなければならない部分が多いと感じました。

### 03 むずかしいと感じた課題への取組

#### 今回できなかった取組を踏まえ 社員に成長機会を提供していきたい

様々な課題がある中で優先順位や時間の制約もあり、コンサルタントから提案された「マシュマロチャレンジ」と「ブレインストーミング」は取り組むことができませんでした。前者はチームビルディングのゲームで、乾麺のパスタ、テープ、マシュマロといった道具を使って制限時間内にいかに高いタワーを建てられるかを競います。後者はアイデアを具現化させる会議手法で、自由に意見を出し合うことで新たな発想を生み出すものです。これらを通じて社員同士が協力し合い、役割分担やコミュニケーションの重要性を学びます。社員の教育や育成ができないことは、彼らの成長機会を失うことに繋がります。長期的にみると、これらは働く意欲の減退や離職など、マイナス要因となることを実感しているので、今後は意識的に成長機会に繋がるきっかけづくりとして取り入れていきたいと思っています。

### 04 今後の展望

#### 労務環境を整備し今後の社員の成長に 期待 企業収益の向上に繋がりたい

人材不足によって起こるすべてのひずみは「休めない」「給料が低い」など、現場に大きな影響を及ぼし、負のループを生み出します。これらの改善には、長時間労働をなくし、有給休暇取得率を上げるなど、労務環境の整備が必要だと感じています。

今後の課題は、会社のビジョンを具現化するための組織づくり、社員の役割・権限の明確化、人事評価制度の作成と運用などがあげられます。ただ、こうした基準づくりがゴールではなく、「社員が成長することで、



キャリアマップを作成  
業務部運搬課リーダー 利根川勲さん



SDGsの取組紹介用に社屋の太陽光パネルをドローンで空撮した動画も制作

いかに企業の収益向上に寄与していけるか」を目指したいと考えています。

また、若手人材の採用の可能性についてですが、弊社のHPを見た学生から工場見学をしたいとの問い合わせが3件ほどありました。

見学の目的はリサイクル機械製造に向けた研究のためやリサイクルの現場を直接見たいなど様々ではありませんが、若い人のエネルギーを直に受け、そのエネルギーが既存社員にも必ず良い波及効果があると感じ、将来的には新卒採用ができる体制に近づけていきたいと思うきっかけになる出来事でした。

### 05 同じ課題に悩む他企業へ

#### 有効な施策を打てない時は 専門家支援を活用し現状脱却を

いくらシステムや機械を導入しても、結局使うのは「人」です。我々の業界は廃棄物収集にしても処分にしても、人がいなければどうにもなりません。今後は会社の魅力を高め、人が集まるような組織作りが必要不可欠です。自社でできることからコツコツ行い、継続することが重要だと実感しています。

また、採用というのは優先順位を決めて、ひとつずつ積み重ねていくことも大切です。ただ、中小企業は効果的な採用・教育ノウハウを持っていないため、有効な施策を打てないということが多いと思います。その場合、こうした専門家支援を上手に活用することが、現状からの脱却に繋がると考えています。

## 新卒・中途採用ともに応募が減少 求人票の見直しや会社の魅力発信で 採用率の向上を目指す

代表取締役社長 森 雅裕

所在地：東京都千代田区神田富山町 5-1  
神田ビジネスキューブ 5 階  
URL：https://www.8080.co.jp/  
社員数：108 人  
業種：製造業、  
リサイクル業（産業廃棄物含む）、  
サービス業、その他（廃棄物処理業）



代表取締役社長 森雅裕さん

取組の  
ポイント

- 欲しい人材を明確化して求人票をブラッシュアップ
- 若手を巻き込んで自社の魅力を発信

### 01 取組のきっかけ

#### 新卒・中途ともに採用が不安定化 厳しい現状を打開したい

弊社では、営業職・技術職・事務職は新卒採用、物流職（ドライバー）は中途採用で人材を確保してきました。しかしここ数年、新卒・中途ともに人材の確保が難しくなり、現在は従来にはなかった厳しい状況を迎えています。

特に物流部門では、ドライバーの高齢化が顕著になってきました。また、新卒採用の安定化は事業継続の要となる必須の課題です。こうした新卒・中途の採用面での安定化を図るべく、その対処法のアドバイスをお願いしました。

### 02 コンサルティングを受けて変化したこと

#### 求人票の重要性を再認識して 内容を刷新 子育て世代に向けた訴求も

これまで求人票の重要性にはあまり着目していませんでした。そのため、コンサルタントから「もっと求職者にアピールする内容に変更を」という指摘を受けたのです。そこで、ドライバー職の求人には、子育て世代の家庭に配慮をした「ワークライフバランスの良さ」といった弊社ならではの特色も訴求するようになりました。

今回のコンサルティングを通じて、独自性の高い社会貢献事業に励む弊社が求める人材像を明確にし、人材戦略の見直しと求人票の改善を進めています。

### 03 重点的に取り組んでいきたいこと

#### 人を大切にする経営の取組を深化する 非金銭的報酬となる独自の魅力づくり

会社の第一の目的である「社員とその家族の幸せ」とは何なのかを今期新たに定義し、経営計画書に「想い」として明文化しました。その内容としては社員と家族のコミュニケーションを大切にすることや、繋がりを深めるにあたって、そのやり方は社員自らの考えが生かされるようにすることです。

また、これまでは、勤続年数に応じた特別表彰金の支給、管理職手当の処遇改善、昇給、賞与支給のほか、年間休日数を増加させるなどの待遇面での改善に努めてきましたが、非金銭的報酬となる弊社独自の魅力づくりについては取組が足りていなかったため、新たな対応策を考えています。とりわけ、社員の自主性を尊重することや、社会人としての人間力を育むことに重点的に取り組んでいきます。

### 04 今後の課題について

#### 会社の魅力をいかに求職者に伝えるか 社員自らが動画で情報を発信

ハチオウという会社の魅力をどうやって求職者に伝えるかが最大の課題です。そこで、新卒社員を中心に「採用プロジェクト」を社内です立ち上げています。このプロジェクトは採用担当部門の応援が主な役割ですが、若手の社員自らが採用ページのブログで業務内容や会社の魅力を動画等で伝えることに取り組んでいます。



地域に貢献する企業として八王子市の小中学生へ配布されているキャリア教育の教材にも登場している。



社内報を手にする管理本部管理部部长の西脇雅子さん

この他にも、業界ならではの「化学物質管理ミーティング」という情報交流展へのブース出展や社内報の発行などの、社員が自主的に運営しているプロジェクトがあります。こうした自主性を育むプロジェクトを今後は8つに広げて、社員の成長や人間関係の深まりに繋げるべく、新たにに取り組んでいきます。

### 05 同じ課題に悩む他企業へ

#### 社員の絆を深め会社としての 仕事の質を高める チームワークづくりがカギを握る

従業員数100名あまりの弊社では、部署内だけでなく、会社全体としてのチームワークづくりを大切にしています。そのため、全社員で集まる勉強会や研修、その後の懇親会はもちろんのこと、部署を超えた人材交流の場として、社員の趣味や地域社会貢献に関わるなど多様なプロジェクトを設けています。また、昨今はオンライン会議が増えましたが、弊社ではできるだけアナログで対面する機会を増やしています。そうすることで、より親密な交流やチームワークが生まれると考えるからです。いろいろな社風があると思いますが、この独自の取組も価値があると思います。こうして社員同士の絆を深め、さらに独自性の高い社会貢献事業の質を高めることにより、働く人に「この会社に入社して良かった、社会の役に立てて良かった、働き続けて良かった」と思ってもらえる会社となることを目指します。

## 社員育成の仕組みを整えて 労働意欲と定着率を向上させ 全社員と会社全体の成長を目指す

代表取締役 CEO 中島 彰良

所在地：東京都千代田区外神田 3-6-10

URL：https://www.re-tem.com

社員数：178人

業種：製造業、  
リサイクル業（産業廃棄物含む）、  
サービス業、  
その他（廃棄物処理業）



写真左から総務部部長補兼マネジメント推進部副部長 森田建治さん、  
総務部人事グループ 小川哲孝さん（キャリアコンサルタント資格を保有）

取組の  
ポイント

- 社員のキャリア形成を促進
- 長期視点で社員育成制度を整備
- 職場環境の違いに配慮し、全社的な労働意欲向上につなげる

### 01 取組のきっかけ

#### 新卒採用に伴い社員育成制度の新設と 人事評価制度の刷新が急務に

弊社はこれまで中途採用が中心だったことや、本社と工場では労働環境や必要となるスキルも異なるため、入社後に本社と工場間での異動はなく、明確な社員育成の制度がありませんでした。

しかし、5年前ほどから新卒採用を始めたこともあり、人事異動を含めた社員育成制度の新設と人事評価制度の刷新が急務となりました。これには、本社と工場の全社員の労働意欲と定着率の向上を図るという目的があります。こうした課題についてアドバイスを受

けたいと考えて、コンサルティングをお願いするにしました。

### 02 コンサルティングを受けて変化したこと

#### 新たな試みとして 工場勤務者向け転勤制度の新設を検討 キャリア形成支援制度の導入も検討中

社員育成制度として「セルフ・キャリアドック」の導入を提案いただき、実現に向けて検討を開始しました。セルフ・キャリアドックとは、社員のキャリア形成を支援するための総合的な取組のことです。幸い私はキャリアコンサルタントの資格を保有しておりますので、今後は定期的に社員面談を実施していきたいと考えています。

また、本社と工場勤務者の人材育成については、労働環境や業務内容が異なるため、それぞれの環境を理解して社員育成制度を考えていく必要性があります。勤務時間や勤務地も異なるため、住居や通勤など社員が抱える懸念の払しょくについて、コンサルタントからアドバイスをいただきました。現在は、人材育成も含めて工場勤務者向け転勤制度の導入も検討しています。

### 03 むずかしいと感じた課題への取組

#### 労働環境・業務内容の違いや各個人の キャリアプランを考慮した制度設計

本社と工場勤務者の人材育成の計画において、最もハードルになるのは労働環境や業務内容の違いを考慮する点です。

また、制度の設計に際しては、ひとつの部署でスペシャリストになりたいのか、さまざまな部署を経験してゼネラリストとして成長したいのかという各個人のキャリアプランを踏まえて進めなければなりません。

そのため、社員育成の仕組み作りにおいては、会社全体のリスクマネジメントも考えて、慎重に進めています。

### 04 今後の展望

#### 行動評価を含めた人事評価の刷新から始めて 社員育成制度の策定へとつなげていく

社員育成という文化を根付かせるには、社員の成長と売り上げの向上に向けて「長期的な展望と広い視野をもって会社全体を見渡すことが必要」とのアドバイスをいただきました。

そのためにはまず、行動評価を含めた人事評価制度の刷新が必要だと感じています。新卒の社員も多く入社しているため、人事評価の基準を明確にすることで、キャリアプランの指針にもらえればと考えています。

また、各部署の管理職には、会社全体を俯瞰する視点が求められるため、部下の成長が自身の評価になるような項目の設定も検討中です。



白を基調としたデザイン性が高い工場。太陽光パネルを屋上に設置するなど各種施策で省エネ、創エネ、再エネにも取り組んでおり、事務所棟はゼロエミッションビルに！



オープンな工場を目指し、2005年から工場見学者を受け入れ、海外からの団体客を含め総勢2万人が来場。上皇陛下もお越しになりました。

### 05 同じ課題に悩む他企業へ

#### 専門家に相談することでわかった コストをかけてでも整備すべき 重要課題

制度の新設や見直しなどの新たな企業文化の策定といった課題は、社内だけで考えていてもなかなか解決できません。このような課題に対しては、やはり外部の専門家に相談してみるのが効果的だと実感できました。

産業資源循環の業界でいうと、本社の管理部門と工場では労働環境も空気感も異なります。そうしたギャップを埋めつつ、社員育成制度を導入するには、コストをかけてでも整備しなければいけない課題がいくつもあります。弊社では、全社員の労働意欲を高めるねらいもあり、工場の転勤制度や人事評価制度の見直しから着手しました。この先に、全社員と会社の成長が見えてくると確信しています。

# 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。人材確保の2大問題である「採用」と「定着」を網羅した企画を提案。

そこで、チームビルディングのプロである瀧田氏には、「早期離職を防ぐ面談」の手法を、「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29日（木）

### テーマ：面談シートに沿って話すだけ！「離職」が「やる気」に変わる面談セミナー

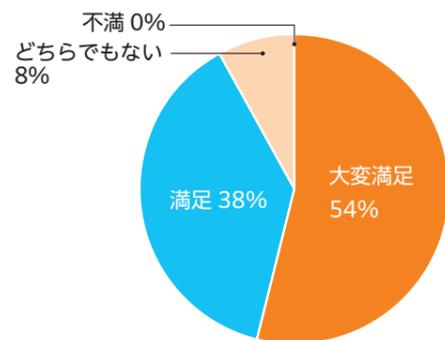
講師：瀧田勝彦氏 株式会社ロボット人事研究所 代表取締役

せっかく採用したのに、期待した通りの成果が出ないまま辞めてしまう。それを防ぐために有効なのが「面談」ですが、やみくもな面談は逆効果になることもあります。そこで、ワークを通して選択理論を理解した上で、心理学に基づいた「面談シート」を用いたコーチングセッションを実践し、離職がやる気になるポイントを学んでいきました。



#### ～受講者の声～

セミナー内容は全般的にいかがでしたか？



参加人数

来場 4名  
WEB 17名  
合計 21名

コーチングは以前学んだことがあります。しばらく時間が空き、自分自身でも意識しなくなっていたことに気づかされた。

欲求は人によって異なること。その人の価値観をうまく繋ぐのが面談であること。

若手の面談において、「聞く」ということをメインに、相手の言葉をしっかりとらえていきたいと思った。抽象的な時は、具体的に聞くことも大事だと感じた。行動を変えることの重要性にも改めて気づくことができた。

言葉遣いや説明がわかりやすかった。また、体験型のセミナーのため中だるみもなかった点もよかった。

思い込みで面談しない。多様性を念頭に入れる。

グループワークを通じて、自分が「一般的な考え方・感じ方」と思っていたことは、人によって全く違うことがわかった。これを活かして、思い込みによらず、相手の意見を聞いたうえで行動をとっていききたい。

第2回：2023年7月13日（木）

### テーマ：適材を惹きつける+採用を定着と結びつける ～人材不足業界に有効な採用手法～

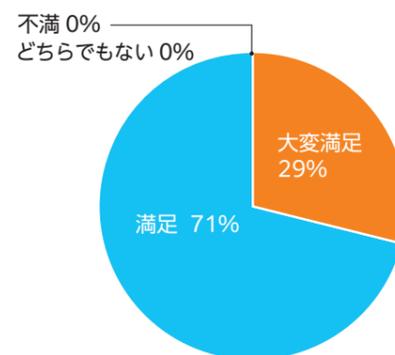
講師：伊達洋駆氏 株式会社ビジネスリサーチラボ 代表取締役

採用をうまく進めるためにまず大事になるのは、自社の求人に応募を集めることです。しかし、応募を増やせても、人材のミスマッチがあれば早期離職のリスクがあります。そこで、自社求人への応募を増やすためにできること、そして定着につなげるために採用の時点でできることについて、自社に適した取組を選択・活用することができるよう、多く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？



参加人数

WEB 20名  
合計 20名

今まで求人広告を出しても応募者が全くないことを時流や業界のせいにしてきたが、自分自身が何もやっていないということに痛感した。一つずつ着実に改革し、一緒に働ける仲間を探していきたいと思う。

「不確実性はストレスなので避けたい」→「情報不足は危険と受け止める」→「よく分からない会社には近づかない、応募しない」という人間の心理がよく分かり、応募数を増やすためには「自社を知ってもらうこと」がとても重要であることが分かった。

同じ社員同士でも日常生活（休日や趣味）の事は意外と知らないことが多いので、会社の情報提供としてインタビューをしてみたいと感じた。また、応募方法の簡略化（モバイル化・シンプルな応募フォーム）も求職者の負担を減らす方法として活かしてみたい。

## 業界 PR 動画 人と地球の未来を創る～循環型社会の最前線～

#### 目的

10代～30代の求職者に向けて

- ★ 毎日の生活を支え地球の環境を未来へ繋いでいく循環型社会を実現させている仕事であることを伝える
- ★ どんな仕事なのか、どんな人たちが働いているのかを見てもらい、そこで働く自分の姿を思い描いてもらう

#### 企画

- ★ 『運ぶ仕事』と『加工する仕事』を紹介
- ★ 支援先企業 10社からのヒアリングをもとに、魅力的な意見を統合したペルソナを創造
- ★ キャラクター3名をアニメーションで登場させ、仕事や会社を説明
- ★ 製作本数 1本（3分14秒）



撮影

走行シーン、作業シーンを通して『運ぶ仕事』が毎日の暮らしを支えていることをあらためて紹介  
 撮影地：株式会社利根川産業 入谷工場



最新の設備を背景に、適正な処理が人々の豊かで安全な暮らしに不可欠であることを強調  
 撮影地：株式会社太陽油化 三園工場



多種多様な処理機で廃棄物を資源に循環させる『加工する仕事』を紹介  
 撮影地：東港金属株式会社 京浜島工場



産業資源循環業界の社会的意義と、  
 それに関わる社員の皆さまの心意気が  
 伝わってくる動画となりました。  
 ぜひ、ご覧ください。

<https://youtu.be/OTysh1rvOw>



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産業資源循環協会

 一般社団法人 東京都産業資源循環協会  
Tokyo Industrial Waste Association

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