

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

- 一般社団法人外国人美容師監理実施機関
- 一般社団法人全国介護事業者連盟
- 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情報産業協会
- 一般社団法人東京都中小建設業協会
- 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

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：団体各社の取組事例	
◇ 一般社団法人外国人美容師監理実施機関	
CASE 01 株式会社柿本榮三美容室 kakimoto arms	6
CASE 02 有限会社聡三	8
◇ 一般社団法人全国介護事業者連盟	
CASE 03 株式会社インターネットインフィニティー	10
CASE 04 株式会社ツインキールズ	12
◇ 一般社団法人東京都産業資源循環協会	
CASE 05 株式会社太陽油化	14
CASE 06 株式会社調布清掃	16
◇ 一般社団法人東京都情報産業協会	
CASE 07 株式会社クロスポイントソリューション	18
CASE 08 システム・アナライズ株式会社	20
◇ 一般社団法人東京都中小建設業協会	
CASE 09 足立建設工業株式会社	22
CASE 10 正和興業株式会社	24
◇ 東京木材問屋協同組合	
CASE 11 江戸川木材工業株式会社	26
CASE 12 森林商事株式会社	28
セミナー（人材確保セミナー）	30
採用マッチングイベント「新・合同企業説明会」/業界PR動画	31
(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	32

はじめに

労働力人口の減少や高齢化を背景に、中小企業の人手不足は深刻な状況にあります。さらに、ライフスタイルや価値観の多様化によってこれまでの働き方が大きく変化する中で、中小企業における人材確保の課題はより複雑化しています。

また、各業界においては、それぞれ特有の人材確保の課題を抱えており、これらの課題解決には業界内の企業の状況に精通し、企業とのネットワークを有している業界団体を通じた適切な支援が有効です。

そこで、(公財) 東京しごと財団（以下「財団」という。）では、東京都と連携し、これまで財団が培った業界団体等に対する人材確保の支援ノウハウを活かして、団体の要望や個別企業のニーズに沿って採用や定着、多様な人材活用の推進等の支援を提供する「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）」を令和4年度から開始しました。

本事例集では、2か年の事業期間内での業界団体と支援先企業における様々な取組を紹介しております。取組の経緯や課題、ポイント、成果等とともに実際に取り組んだ企業の声を掲載していますので、人材確保における課題解決のヒントとして是非ご活用ください。

令和6年3月

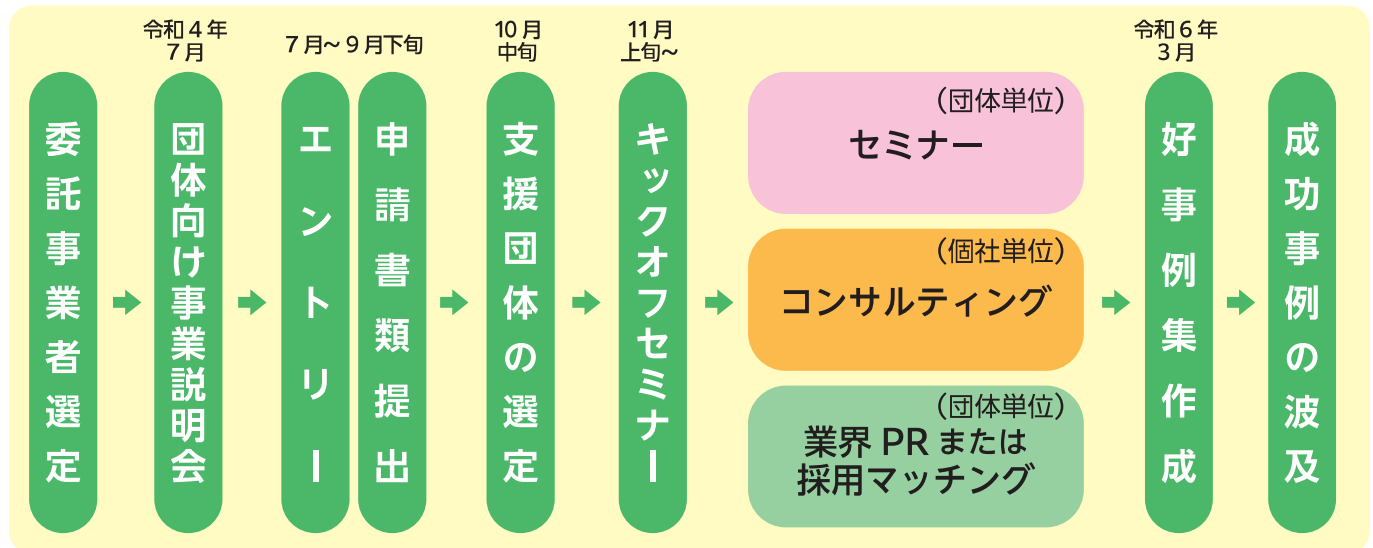
(公財) 東京しごと財団 企業支援部 雇用環境整備課

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

支援期間 令和4年（2022年）11月～令和6年（2024年）3月



支援項目	概要
キックオフセミナー	・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 ・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
セミナー	・団体ごとの課題や目的に合わせたテーマのセミナーを開催（2回／団体）
コンサルティング	・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 ・目標達成に向けて伴走型のコンサルティングを実施（5回／1社）
業界PR または 採用マッチング	原則、業界PRまたは採用マッチングのいずれかを団体が選択 ・業界PR：冊子や動画等の作成により業界の魅力発信を支援 ・採用マッチング：合同企業説明会の開催で採用マッチングを支援
好事例集の作成	取組内容をまとめた事例集を作成し、成功事例やノウハウを業界内に波及

< 団体の役割 >

- ① 支援を希望する会員の募集・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を選択した場合）冊子や動画を業界内で活用するための取組の実施
- ⑤ 好事例集等、本事業での成果を業界内に波及させる取組の実施 等

支援先団体（6団体）

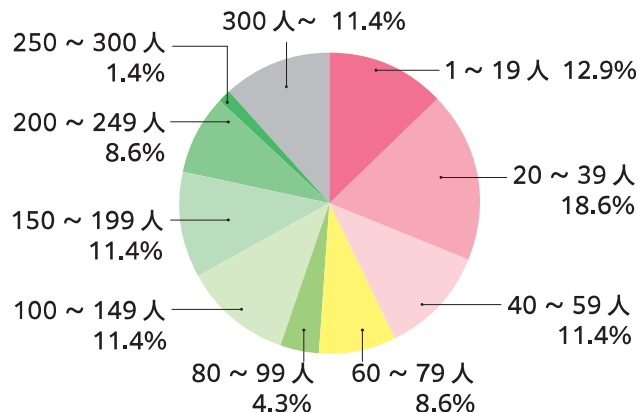
- ・一般社団法人外国人美容師監理実施機関（50音順）
- ・一般社団法人全国介護事業者連盟
- ・一般社団法人東京都産業資源循環協会
- ・一般社団法人東京都情報産業協会
- ・一般社団法人東京都中小建設業協会
- ・東京木材問屋協同組合

支援先企業（70社）の概要

〈内訳〉

団体	企業数
(一社) 外国人美容師監理実施機関	11
(一社) 全国介護事業者連盟	14
(一社) 東京都産業資源循環協会	10
(一社) 東京都情報産業協会	12
(一社) 東京都中小建設業協会	11
東京木材問屋協同組合	12
合計	70

〈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）

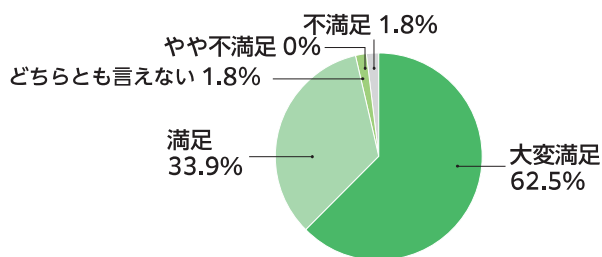
採用（新卒・中途）	育成・教育	制度の立案・見直し	社員の定着
56社	33社	9社	18社

具体的な事例

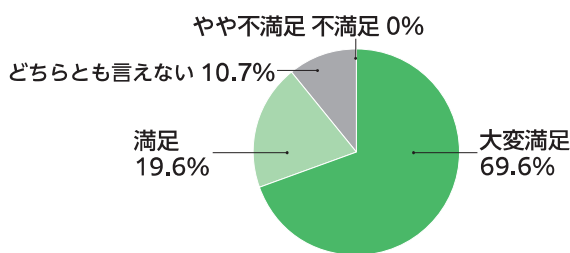
- ・ 求人票やホームページの掲載情報の見直し
- ・ インターンシップの立案
- ・ 社員の離職防止ならびに定着率向上に向けた施策の実施
- ・ 外国人美容師雇用に向けた課題への対応

アンケート結果（回答数：56社）

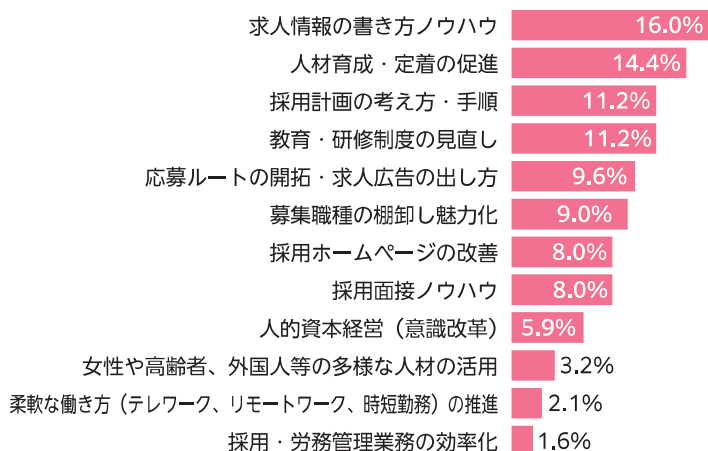
コンサルティングの満足度はいかがですか？



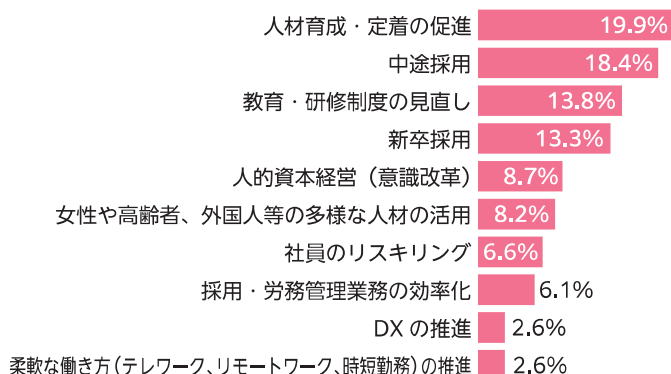
担当コンサルタントはいかがでしたか？



役に立ったと思う支援は何ですか？（複数回答）



今後のステップアップのために 取り組みたいと思うことは何ですか？（複数回答）



企業からの声（総合）

●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。

●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たい。また、相談しやすい雰囲気を作っていただき、有意義な時間となった。

●気づかないうちに固まっていた思考回路がマインドチェンジでき、労働問題など新しい着眼点にも気づかせていただいた。また、相談しやすい雰囲気を作っていただき、有意義な時間となった。

独自のヘアカラー技術を アジアに向けて発信するために 外国人雇用にチャレンジ

代表取締役社長 柿本 哲

所在地：東京都港区南青山 5-6-10-601

URL：https://kakimoto-arms.com

社員数：307人

業種：ヘアサロンの運営



取締役 村松亜子さん

取組の ポイント

- 外国人雇用の重要性について、会社の戦略として社内へ周知
- 外国人雇用におけるステップを確認しながら進める
- 外国人美容師の課題解決のために日本語学校通学を提案

01 取組のきっかけ

アジアでの活動の活発化に伴い グローバル人材の育成を図る

私たちはこの30年、黒髪の人のためのヘアカラー技術を高めてきました。これからは国境を越え、アジアに向けてその技術を伝える啓発活動を強化したいと考えています。そのためにも、カキモトイズムの中で育った仲間が欲しいと思い、外国人美容師育成事業を利用することにしました。現在、外国人を2人採用し、5年後に就労ビザが切れても、その先も一緒にコラボしていける人材を育成しています。実はあまり必要性を感じていなかったものの、新たな試みでもあるため、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

外国人採用成功のためには 社内全体で理解を深めることが重要

コンサルタントの方には、外国人雇用の成功までに4段階あることを、他社の事例を交えながら図解で示してもらいました。これによって私たちは今どの段階にいるのか、客観的に状況を理解することができました。

弊社には独自の教育カリキュラムがあり、定められた試験に入社から2年以内に合格しないと働き続けられません。しかし、外国人は語学面にハンデがあるので、合格までの時間にもう少し余裕をもたせたいと考えています。外国人の雇用に伴い、このような条件の違いが出てくることをすべての社員に理解してもらい、皆が働

きやすい環境を作ることによって初めて外国人採用は成功するのだと気づかされました。

03 新たに始めた取組

コミュニケーション改善のため 語学学校への通学を会社がサポート

採用した当初は、一緒に働くスタッフから戸惑いや不安の声などもありました。日本語の理解が足りなかったため、お客様やスタッフとのコミュニケーションがうまくいかない部分があったからです。そのため、スタッフにはあらためて、なぜ外国人と一緒に働いてほしいのか、会社の長期的なビジョンを伝えました。そして、語学力不足を解消するために、会社がサポートして語学学校に通ってもらうことにしました。

上海出身の陳さんは「学校では語学だけでなく、日本の文化や習慣などを教えてもらえたことが、コミュニケーションの改善に役立ちました。日本の美容室で働くためには、語学力は最も重要だと思います。日本の美容師の仕事はとても丁寧です。日本に来たばかりの頃は覚えることが多くて大変でした。でも、少しずつ慣れて今ではミスも減りました。5年間で日本の高い技術を学び、第一線で活躍する有名カラーリストになることが私の夢です」と話しています。

04 今後の展望

これからのグローバル化に対応し ヘアカラーの技術を世界へ広めたい

私たちのターゲット層の一つに、グローバルな視点を持つインテリジェンスが高いお客様というペルソナ



上海出身の美容師 陳 志文さん



があります。例えば、海外赴任経験者だったり、外資系企業で働いている方だったり。また、外国人のお客様も増えています。今後は東京に住む7人に1人が外国人になるといわれているので、グローバル化に対応した事業を展開したいと考えています。その一環として、コロナ禍より、社員の福利厚生で英語・中国語の研修を受けられるようにしました。今、世界的にもアジアの市場が注目されているので、外国人美容師の方たちと力を合わせて、私たちのヘアカラーの技術をアジア市場で広めていきたいと思っています。

05 同じ課題に悩む他企業へ

外国人社員を家族ととらえ 受入れ環境の整備が重要

今の日本には、人口減少や人手不足の問題があります。しかし、それを理由に安易に外国人を雇用することは、あまりお勧めできません。外国人を雇うことは、会社やスタッフにとって新しいチャレンジで、最初はとても大変なので、相応の覚悟が必要になります。

日本に憧れて来た人たちが勉強しながら働くのです。職場で傷ついたり、落胆したりするようなことはあってはなりません。特定美容活動の在留資格で活動できる期間が5年以内であり、簡単に転職もできないため、受け入れる側は大きな責任を伴います。彼らが母国に帰って、「日本でいい経験をしてきた」と話せるようにしなければいけないと思っています。

日本の技術を世界に発信するため 教育事業の方向性を明らかにし 人事戦略を明文化

代表取締役 郡山 恵三

所在地：東京都渋谷区神宮前4-25-1 B1F
URL：http://www.sozo-hairmake.com/
社員数：15人
業種：美容室、英語教育事業の展開



代表取締役 郡山恵三さん

取組の ポイント

- 外国人の採用と教育のための具体的な計画策定
- 長期スパンでの人事戦略の検討

01 取組のきっかけ

外国人美容師採用のために 申請手続き方法を相談したい

私たちは「ヘアスタイルを通じて世界中の人たちを幸せにする」ことをモットーに、お客様に心から喜んでいただけるサロンを目指しています。都内にあるサロンのお客様の8割は外国人です。弊社では美容師向けの英語教育プログラムがあり、外国人のお客様への対応は大きな支障はありませんでしたが、今回、外国人美容師育成事業のを知り、外国人美容師を採用したいと考えました。そこで、外国人美容師の育成機関（美容所）として認定を受けるにあたって必要になる事柄の整理を含めて相談したいと考え、今回の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

外国人採用にあたって 勤務形態や教育に関して 新たな視点が加わった

弊社には、独自の教育システムがあるため、英語を話せない日本人美容師でも技術を習得しながら英語を学ぶことができます。そのため、求人を出すと国際的に活躍したいと考えている美容師から応募が集まります。多くの美容師はこの教育システムを魅力に感じるようで、これまで日本人美容師の採用に困ったことはあまりありませんでした。

しかし、外国人採用となると不明瞭なことも多く、コンサルタントからはビザの種類やどのような勤務形態が考えられるかなど多くのアドバイスをいただけま

した。外国人社員の入社後の育成やマネジメントなどにも知識をお持ちのコンサルタントでしたので、教育に関しても具体的なアドバイスをいただけたことが良かったです。

03 むずかしいと感じた課題への取組

将来的な事業展開を踏まえ 人事戦略を明確化する

外国人美容師育成事業の申請をする際、事前にコンサルタントと面談し、これからの弊社の事業展開を踏まえた人事戦略をまず明らかにしました。今から振り返ると、構想までであった人事戦略を明文化する作業が大変だったと感じます。今回、コンサルタントと外国人採用や教育に関する様々なことについて会話をする機会が持てたことで、私自身の考えも整理でき、よりグローバルな展開を踏まえた人事戦略を立てることができたと思っています。非常によい出会いでした。

04 今後の展望

語学力と技術を身につけた 美容師を育成したい

私たちのサロンは、在籍するスタッフが業務を通じて自然にバイリンガルになれる、東京随一のインター



「ギャラリーでアートを楽しみながら美しくなる」をコンセプトにしている店内



写真左から中園周作さん、代表取締役の郡山恵三さん

ナショナルな美容院と考えています。また、語学的なことだけではなく、環境面でも社員が働きやすい環境を整えてきたため、社員の定着率も高い状態が持続しています。今後も社員の環境については継続的に改善していきたいと考えています。

さらに、こちらはより大きな視点での話ですが、外国人のお客様が多くなってきていますので、美容師を育成する専門学校に英語で美容技術を習得できるコースが設置されるといいと考えています。そのために私たちも協力していきたいと考えています。

05 同じ課題に悩む他企業へ

日本のサロンの技術を 今こそ世界に発信するとき

語学と技術をどのように習得できるのか。将来的に、どんな美容師になることができるのか。日本の高い美容技術を学びたい海外の留学生に対して、美容師としてのキャリアステージを明確にした上で、これらについて具体的に提示する必要があると考えています。

日本のサロンは、高い技術力、接客のホスピタリティ、清潔感などが、世界から高く評価されています。日本の美容業界全体が、そこにもっと誇りを持つこと。こうしたサロンの魅力を、今こそ世界に発信していくことが求められているのではないのでしょうか。

求人票等の改良で 看護職の採用に成功！ この成功体験を今後に活かす

代表取締役社長 別宮 圭一

所在地：東京都千代田区二番町 11-19

興和二番町ビル 2 階

URL：https://iif.jp

社員数：374 名（連結）

業種：ヘルスケアソリューション事業



経営管理部人事総務グループ担当係長 中澤万智さん

取組の ポイント

- パッと見てわかる言葉、具体的な数字で訴求
- メリット・デメリットともに掲載してミスマッチを防ぐ

01 取組のきっかけ

12月までに看護職を10名採用したい 目標達成のためにコンサルティングを開始

弊社は、レコードブック事業（リハビリ型デイサービス）の直営店で12月までに看護職を10名採用する必要に迫られていました。看護職はもともと求人倍率が高い職種ですが、弊社では離職率が高いという課題もあります。さまざまな媒体で採用活動を行っていましたが、応募数が増えません。この状況を打破するために、コンサルティングを受けて求人票の見直しや求人方法の改善ができればと考えました。取組目標には、看護職10名・新卒の総合職5名の採用、早期離職防止策の策定、離職率の低減を掲げました。

02 コンサルティングを受けて変化したこと

求人票の文面を何度も修正 ポスターを改良すると成果に直結

まずは求人票の見直しからスタートし、具体的にどのようなキーワードが求職者の心に刺さるのかアドバイスをいただきました。コンサルタントの添削を受けて文面を修正し、それを求人サイトで公開する、ということは何度も繰り返すと、徐々に応募が来るようになりました。また、店舗に貼る求人ポスターにもアドバイスをいただき、パッと見て給与や労働時間などの具体的な数字がわかるようにしたり、検索窓をつけたりするなどの改良を実施しました。その後、応募は急増し、結果として無事、看護職10名を採用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

早期離職率の低減が課題
雇用制度そのものの見直しも再検討

今回は、看護職の採用をメインとしてコンサルティングを受けたため、早期離職防止の対策については今後の課題として残りました。すでに実施した対策としては、業務内容のミスマッチを防ぐために求人票にメリットだけでなくデメリットも掲載しました。他にも、1日のタイムスケジュールを紹介して、実際の仕事の様子がイメージできるような工夫もしました。これによって、ある程度早期離職率は低減できるのではないかと期待していますが、現在、勤務体系など雇用制度自体の見直しを模索していることもあり、早期離職の防止にどう取り組むかを再度検討する必要があると考えています。

04 今後の展望

重要性を増す採用と人材定着に
今回の成功体験を活かす

レコードブック事業の店舗は、一般的な介護施設とは異なり、利用者の方に来ていただいてリハビリ（運動）を行ってもらう施設になります。つまり、看護の職務内容も介護施設とは異なるということです。具体的に



求人情報を頻繁に更新したことが応募者数増加につながった

は、看護職は週末にお休みがあり、夜勤はありません。その一方で、利用者の皆様の送迎を行う添乗業務があります。採用がうまくいったのは、この点をきちんと伝えることができたからだと思います。なお、レコードブック事業は2023年11月から弊社の子会社となり、独立した事業として展開されています。採用と定着への取組はさらに重要性を増すことが予想されますが、今回の成功体験を活かして取り組んでいきます。

05 同じ課題に悩む他企業へ

求人票は見出しを工夫し
こまめに情報を更新することが大切

コンサルティングを受けていなかったら、看護職の10名採用は難しかったかもしれません。アドバイスを受けて求人票の内容を変更したり、店舗の求人ポスターを修正したりしたことで、この成果に結びつけることができました。新卒採用でもスカウトメールの文面を変えたことで成果が表れ、手ごたえを感じました。特に求人票は、見出しの工夫がかなり重要です。また、何度も求人票の記載内容を見直し、こまめに情報を更新することが大切なことも知ることができました。今後もコンサルティングで得たことを継続し、採用に結びつけていきたいと思っています。

第三者の視点を入れて 従来の採用方法や離職予防策を見直し 応募数・採用数ともに向上

代表取締役 赤星 良平

所在地：東京都東久留米市滝山 4-1-40

URL： <https://www.gorinkai.or.jp/company.html>
(医療法人五隣会グループ)

社員数：59人

業種：介護事業
健康づくり・生活支援事業



人材採用担当 大澤敬一さん

取組の ポイント

- 求人原稿を複数用意して更新し、求職者の注意を惹く
- 応募者データの精度を高めて蓄積することで採用活動に活かす
- 離職率が低いリファラル採用（社員紹介）をさらに強化

01 取組のきっかけ

我流だった採用方法や離職予防策 社員紹介法などを見直したい

10箇所の施設によりよい人材確保のために何ができるか、これまでの自社の手法を振り返り、その方向性ややり方などを第三者の視点を交えて確認したいと考え、コンサルティングを受けることにしました。

なかでも、①求人広告に載せる原稿のブラッシュアップ、②募集・採用に関するデータの数値化、③離職防止のために行っている1on1ミーティング手法、④社員紹介によるリファラル採用の策定を中心に話し合いを進め、より俯瞰的なアドバイスをもらいながら取組を進めていきました。

02 コンサルティングを受けて変化したこと

求人原稿の内容や更新頻度を ブラッシュアップ

介護スタッフの場合、求人原稿では仕事内容を具体的にイメージできることが応募動機につながるとアドバイスをもらいました。そこで、①専門用語を使わず平易な表現にすること、②具体的な作業内容を入れること、③1日のスケジュールを記載すること、④職場環境ややりがいを明記すること、という4点に留意した原稿作成を行いました。

また、同じ原稿を掲載し続けていると求職者の反応が鈍るため、事前に数本原稿を用意し、3週間で入れ替える手法もとりました。更新頻度を高めて情報の新鮮さを保った結果、前年より応募数・採用数ともに向上しました。

03 新たに始めた取組

応募者データの精度を高め 1on1 ミーティングのマニュアルも策定

募集に関しては、数値分析の精度を高め、より詳細なデータを収集するようにしました。従来は、何名の応募があり採用は何名だったという事実を把握する程度でした。しかしこのたび、応募者の年代とエントリーの媒体もデータ化するようにしたのです。それにより、若年層の応募を増やすことが今後の課題であることも見えてきました。

定着に関しては、定期的に行なっている1on1ミーティングでの質問内容の見直しを実施しました。入社後1か月目には「入社前とのギャップ」「ストレスに感じていること」を追加。入社後3か月目には「仕事の変化ややりがいはいかがか」を新たに追加し、ミーティング実施マニュアルを策定しました。1on1でこれらを話し合えることが仕事の悩みや不安、モチベーションの低下へのフォローアップとなり、離職防止に役立ってほしいと考えています。

また、社員紹介で入社した社員は離職率が低いので、ネームホルダーと一緒に携帯できる名刺サイズの紙に募集要項を記載した「リファラルカード」の運用を検討しています。

04 今後の展望

職場を見学して 実際の仕事内容を知ってもらいたい



今後の課題は、若年層の方に介護業界に注目していただき、応募いただくことです。デイサービスを利用される高齢者の多くは一人暮らし



近隣の人達との交流の場となっている

しのため、自宅では誰とも話さず過ごしている方が少なくありません。こうした背景を理解し、話し相手になったり、寄り添うことができる方であれば、介護職は非常にやりがいのある仕事です。

介護は「人手不足」「作業が大変そう」などのイメージがあると思いますが、実は施設ごとの特徴や独自の運営方針があるので、一概にそうとも限りません。まずは見学にお越しいただき、実際の仕事内容を見ていただくことを大切にしていきたいと思っています。

05 同じ課題に悩む他企業へ

時代に即した採用形態を取り入れ 業界全体で採用増員を目指したい

現在は、求職者の方々がスマートフォンひとつでいろいろな情報を収集できる時代です。こうした時代の変化に対応しながら、採用形態を変えていくことも必要だと感じています。そのために、自分自身で最新情報を入手することも大切ですが、今回のコンサルティングのように、外部のさまざまな人の視点や考え方を取り入れることも大事だと考えています。

また、他社の求人原稿を読ませていただき、「これはわかりやすい表現だな」「魅力的な言い回しだな」と感じたものは、素直に見習うことにしています。採用は、業界全体でみても大きな課題ですが、各社が互いに切磋琢磨しながら乗り越えていきたいと思っています。

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 鷺尾明李さん

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。



受賞式の様子

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

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。

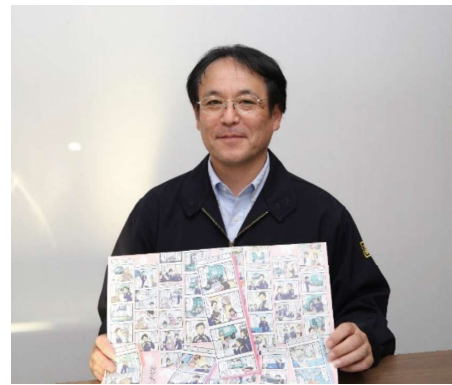
04 今後の展望

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。

事業拡大に備えて 過去の採用活動を振り返り 継続的な施策と再構築

代表取締役社長 上原 恭夫

所在地：東京都中央区八丁堀 3-14-2 東八重洲シティービル

URL：https://cp-sol.co.jp

社員数：175人

業種：情報セキュリティプロダクト・サービスの
販売及び導入支援サービス、
情報セキュリティコンサルティング、
情報システム運用・保守サービス



執行役員セキュリティソリューション事業部事業部長
森正敏さん

取組の
ポイント

- 主軸のセキュリティ事業に興味を持ってもらうことから
- 座談会などで関係性を深め内定辞退者を減らす
- 3年以内の離職を減らすため個別面談でフォロー

01 取組のきっかけ

新卒者採用の強化に備えて 採用活動の全体的な見直しを決意

弊社では今後の事業拡大に伴い、10名規模の新卒者採用を予定しています。この機会にこれまでの採用活動を振り返ったところ、全体的な見直しが必要だと考えたことがコンサルティングを受けたきっかけです。弊社はセキュリティ事業を行っておりますが、主な職種であるセキュリティエンジニアは、学生にあまり馴染みがありません。就活生に業務内容をきちんと理解していただいたうえでエントリーしてもらい、面談ができるようになると、その後の定着にもつながるのではないかと考えました。それをコンサルタントに伝えることからスタートしました。

02 コンサルティングを受けて変化したこと

これまでの取組を整理し 継続性のある採用プロセスを再構築

これまでは、求人・採用・定着を別次元で考えていました。そのため、あらためて自社の魅力や求める人物像はどんなものか、新卒者・中途入社者のフォロー、研修・資格支援制度をどう行うのかなど、人事に関わるメンバーでディスカッションを重ねました。それによって、共通認識が浮かび上がってきたと言えます。コンサルティングを通してそれらを整理し、求人から採用、定着と、それぞれを個別ではなく全体を通して検討することで、1本筋が通った施策、年間を通じた継続性のある採用活動の取組として、そのプロセスを再構築することができました。

03 新たに始めた取組

座談会や情報発信を開始し 初のインターンシップも実施予定

弊社では新卒者に内定を出してから入社までの期間に特にフォローを行っておらず、最終的に辞退者を出してしまうことがありました。この事態を回避するために、コンサルタントのアドバイスで、先輩社員との座談会を定期的に行うようになりました。その結果、新卒者の内定辞退者がゼロになりました。また、エンジニアの仕事を理解していただくための情報発信などもスタートさせ、企業エンゲージメントの向上を図っています。この1年を通してペースを作り上げたおかげで、大学や専門学校単位での採用数が想定できるようになりました。さらに2025年の新卒者から、弊社初となるインターンシップも実施する予定です。これもようやく実現した新たな取組のひとつのため、今後継続して実施していきたいです。

04 今後の展望

一人ひとりに寄り添い スキルや経験を可視化して 生産性の向上を目指す

一般的に入社から3年で役割が大きく変化し、離職率が上がるといわれています。コンサルティングの中で話し合った結果、この時期に不満や問題を抱えるこ



先輩社員と交流する座談会の様子



学生に向けた会社説明を担当するPMC & セキュリティジムの木本静花さん

ともあるだろうという仮説のもと、その半年前から一人ひとりと丁寧に面談して社員が抱える悩みに気づき、ケアをするという仕組みづくりが動き出しています。

また、エンジニアのスキルや経験を評価、可視化する取組も模索しています。育成や日々の業務のマッチングに活用し、マネージャーの支援につなげることができれば、結果として会社全体の生産性の向上を目指すことができます。さらに、今後のリーダー人材の採用でも今回のプロセスを活用していきます。

05 同じ課題に悩む他企業へ

有益なディスカッション 実用的なアドバイスが現状を変える

新たな取組にチャレンジしたいという思いはあっても、具体的にどうしたらいいのかわからない、というのが共通の悩みではないでしょうか。それぞれの課題に対して、自社に合ったベストな答えを導き出すコンサルタントとのディスカッションは、とても有益であったと思います。また、採用プロセスの具体的な事例に基づく実用的なアドバイスも大変参考になりました。

IT企業はその会社ならではの訴求点、他社との違いを見つけるのが難しいという印象がありますが、それぞれの会社で採用したい人物像は大きく異なります。深掘りしていくと本当に採用したい人物像に辿り着くことができ、それを活かすことで採用活動は変わると思います。

リーダー人材育成のきっかけ作り 採用面接時にすぐに活かせる アドバイスが役立った

代表取締役 阿部 康之

所在地：東京都千代田区飯田橋 1-12-7

飯田橋センタービル 2階

URL：https://www.sacn.co.jp/

社員数：140人

業種：Web系システム・

業務アプリケーションシステムのシステム分析、

設計及び開発、保守・運用、

ネットワーク及びサーバー等設計・構築等



管理部部长 吉原和弘さん

取組の
ポイント

■ 応募者の見極めと魅力づけができる面接手法の実践

■ 社内人材育成の研修は採用活動の情報発信にも活用

01 取組のきっかけ

プロジェクトを束ねるリーダー層の育成と自社の魅力の効果的発信

弊社はWeb系システムや業務アプリケーションシステムのシステム分析、設計及び開発などやネットワーク及びサーバー等設計・構築等を行う企業です。採用活動は、新卒・中途も含めて弊社が成長する上での源泉の1つだと考えています。事業規模を拡大させるためにも、組織として持続可能性を高めること、さらに社員の成長を後押しする取組が必要と考えます。その中でプロジェクトを束ねるリーダーの育成が課題となっています。また、どうすれば会社説明会で自社の魅力を最大限に伝えられるのか、効果的で具体的なアドバイスをもらいたい。そんな思いでコンサルティングを受けることを決めました。

02 コンサルティングを受けて変化したこと

採用面接の質問方法など すぐに役立つアドバイスを受けられた

採用面接で応募者に質問をする際のアドバイスはすぐに取り入れしました。提出書類に記載されている内容だけでは応募者のスキルや能力を判断することはできません。現場に配属されたあと、業務の遂行に適しているのか、見極めるための質問が必要です。そのため、どのような投げかけがよいかをコンサルタントに相談したところ、「そんなときには、まず自分の実例を話してから、次に『あなたは、どうですか?』と質問することで相手が具体的な内容を話しやすくなりますよ」と教えていただきました。実際の面接に取り入れてみると、採用側が聞いたかった内容を応募者から詳細に話してくれるようになりました。求職者の適性を探る

ために他の面接官がどんな質問をしているのかという点はこれまで知る機会がなかったのですが、とても的確な助言をいただきました。

03 現在の取組と今後の課題

オープンカンパニーをはじめとした幅広い手法で採用に一定の成果があらわれている

弊社の採用活動について、コンサルタントからは高く評価していただきました。具体的には、新卒採用のための学校訪問や合同説明会に積極的に参加していること。そして、中途採用のために求人サイトでの広告掲載のほか、人材紹介、ダイレクトリクルーティングなどの幅広い採用手法を行なっていること。これらが評価のポイントでした。これまでの取組を認めてもらえたことは、やはりうれしかったですね。

また、8月と11月には就活生に業界やIT技術を紹介する「オープンカンパニー」を開催し、実際にプログラミング言語を使ってWEBサイトを制作するセミナーも実施しています。こうした取組のおかげで、必要な人材を採用できています。しかし、採用した人材が戦力になるまでには時間がかかり、ミスマッチで退職する社員も出てきます。採用段階での職種及び企業理解、キャリアパス等をわかりやすく説明することに注力しながら定着率の向上を図っていきたいと考えています。

04 今後の展望

宿泊型のマネジメント研修で社員同士の信頼関係を構築

リーダー層の育成を目的として、今回初めて入社2年目から4年目の社員を集めて宿泊型のマネジメント研修を11月に実施しました。新潟にも事業所があるため、東京と新潟の社員が集まりました。座学よりもワークを多く取り入れた研修になるよう設計しており、職域やプロジェクトの垣根を超えたチームに分かれて取り組むことで、信頼関係が構築されて結束力が高まると思っています。



宿泊型マネジメント研修参加の皆さん

ます。さらに、社員同士のコミュニケーションが円滑になることで、帰属意識の醸成にも役立つと思います。

また、管理職向けに部下の評価方法に関する研修やフォロー研修も検討しており、さらに人材育成に力を入れていきたいと考えています。

コンサルタントからは「若手社員の成長にも繋がるような研修の実施を契機に、社内人材育成への取組が加速し、結果として採用活動における会社の魅力発信にも繋がる」とご意見をいただきました。

05 同じ課題に悩む他企業へ

コンサルタントの多角的な視点で課題解決の糸口をつかむ

今回受けたコンサルティングで特に感じたことは、自社の視点だけで課題解決が難しいとき、コンサルティングを受けることで課題解決の方法がたくさん見つかるということです。

採用に関する悩みを抱える企業はたくさんあります。今回のようなコンサルティングを受ける事業には積極的に参加されることで課題解決に向けた糸口をつかむことができると思います。また、IT業界に限らず異業種も含めて、採用に悩みを抱える企業の採用担当者と情報を共有できる場に参加することで、新たな解決方法を見つけることができるのではないかと考えています。



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

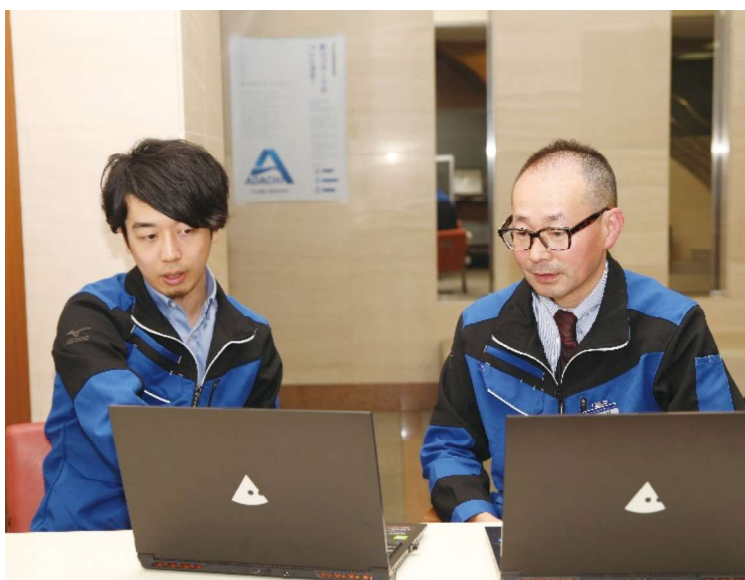
自社の魅力をどう伝えるか 求人票は継続的な工夫が必要

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」「開削工事業」「更生工事業」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葉回しを入れたり、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。

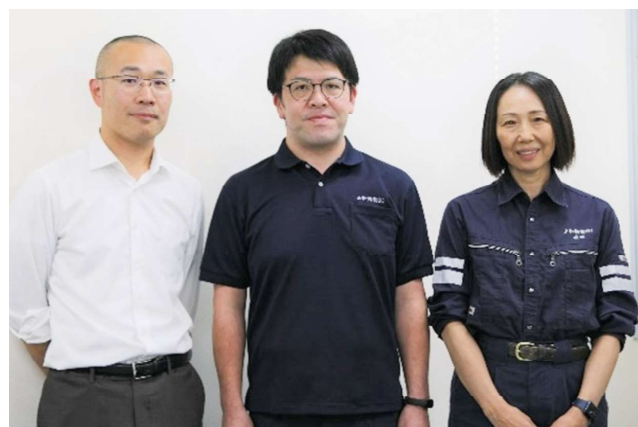


写真左から総務部の先輩である“ブラザー”総務部課長 丸山さん、入社1年目の“シスター”大曾根さん

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 correspond するように「どうぞ見学してってください」と



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

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、当社だけが頑張っと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。

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



執行役員総務部部長 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、最近で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。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、中途入社への募集も開始。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、社内で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。

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なったのです。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

以上あること。2年に一度の社員旅行もあります。これからはこうした働きやすさをアピールしていきたいですね。

ただ、まだ応募者数が少ないことと、採用したい地域で応募者が集まらないことは大きな課題です。今後は、社会人経験のある30代や40代の中途採用も考えていきたいと思っています。

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ですよ。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。

セミナー（人材確保セミナー）

2回 / 団体

～業界課題にフォーカスした内容で、プロから深く学ぶ～

各団体の事務局及び会員事業者にてヒアリングを実施して、現場のニーズや今求めているテーマを把握し、各団体が丸となって取り組むべき課題についてのセミナーを企画。参加者の利便性を考慮し、すべてハイブリッド形式（来場+ライブ配信）で実施しました。



（一社）外国人美容師監理実施機関

【第1回】2023年6月13日（火）14:00~16:25

Part1 テーマ：外国人美容師育成事業で外国人を受け入れる方法

Part2 テーマ：美容外国人材の能力・魅力を引き出すための「コミュニケーション術」～マネジメントから育成の基本～

【第2回】2023年10月17日（火）14:00~16:25

テーマ：新しい時代の美容師の働き方と組織づくり～業界の未来のために今取り組むべきこと

（一社）全国介護事業者連盟

【第1回】2023年5月19日（金）14:00~16:25

テーマ：辞めない採用は「魅力ある職場づくり」から

【第2回】2023年7月6日（木）14:00~16:25

テーマ：「決心を集める！」採用戦略
～応募者の曖昧な志望動機を、採用選考を通して「決心」へ導く～

（一社）東京都産業資源循環協会

【第1回】2023年6月29日（木）14:00~16:25

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

【第2回】2023年7月13日（木）14:00~16:25

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～

（一社）東京都情報産業協会

【第1回】2023年6月22日（木）14:00~16:25

テーマ：経営視点で捉える人事・採用の全体像

【第2回】2023年7月21日（金）14:00~16:25

テーマ：自分を育てる働き方

（一社）東京都中小建設業協会

【第1回】2023年6月8日（木）14:00~16:25

テーマ：若者からシニアまで
中小企業の世代別人材確保術

【第2回】2023年8月25日（金）14:00~16:25

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

東京木材問屋協同組合

【第1回】2023年6月15日（木）14:00~16:25

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

【第2回】2023年7月25日（火）14:00~16:25

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



～求職者が気軽に参加し、企業に何でも質問・相談できる「話せる合説」～

4 団体合同で開催した合同企業説明会は、「話せる合説」をコンセプトに、求職者がリラックスしてたくさんのブースを周ることで、「業界の社会的価値」「しごとの面白さ」「働く人の魅力」に触れ、「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もらうことを目的としました。

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実施。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。

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

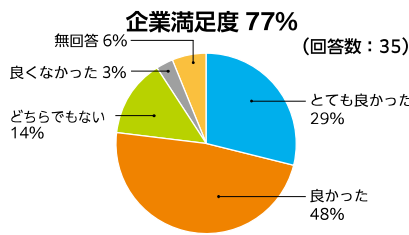
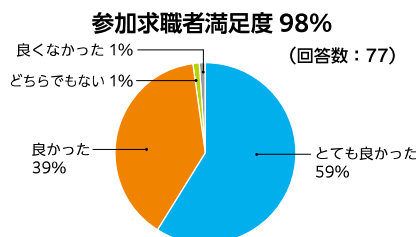
- 会場：東京都立産業貿易センター台東館 4 階展示室

- 出展団体・企業

- ・（一社）全国介護事業者連盟 15 社
- ・（一社）東京都情報産業協会 10 社
- ・（一社）東京都中小建設業協会 8 社
- ・東京木材問屋協同組合 5 社

合計
38 社

- 参加求職者：113 名
 訪問人数 1 社平均：9.53 人（回答数：34）



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

当日のスケジュール



- ◇ 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「インビテーションカード」を用意
- ◇ 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

業界PR動画

2 団体

〈制作本数〉

- ・（一社）外国人美容師監理実施機関...6本（本編3本、90秒ダイジェスト3本）
- ・（一社）東京都産業資源循環協会...1本（3分14秒）

（一社）外国人美容師監理実施機関

美容室と外国人美容学生を繋ぐ

目的 サロンオーナーと外国人美容学生に向けて

- ★ 「クールジャパン戦略事業」のひとつでもある、東京都の外国人美容師育成事業の内容と、外国人美容師監理実施機関の役割を広く知ってもらうこと

▶ 外国人美容師監理実施機関ウェブサイトで公開中！



（一社）東京都産業資源循環協会

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こと
- ★ 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こと

▶ <https://youtu.be/OTysh1rzvOw>



(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

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.shigotozaidan.or.jp/koyo-kankyo/>



人材確保支援

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

職場環境整備 (助成金)

テレワークの推進

女性の活躍推進

育児・介護との両立支援

サテライトオフィス等の整備

エンゲージメント向上

福利厚生充実

従業員の能力開発・向上 (助成金)

スキルアップ
リスキリング

各分野の助成金は募集締切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。









サイようくん

その他

シェアオフィスの運営	TOKYOシェアオフィス墨田 ワークスペースとしてご利用いただけます <所在地> 〒130-0004 東京都墨田区本所3丁目15-5	TOKYO シェアオフィス墨田 運営事務局 ☎03-5610-7039	
ソーシャルファームへの支援	<ul style="list-style-type: none"> 相談・情報提供 コンサルティング ソーシャルファームのPR 	ソーシャルファーム支援センター ☎03-5211-1600	

企業支援部以外の企業向け支援

 東京しごとセンター 企業向け支援	<ul style="list-style-type: none"> ・求人の受理、企業情報の公開 ・合同面接会等の採用イベントの実施 ・企業内実習受け入れ等のサービスの情報提供 	東京しごとセンター 事業所相談担当 ☎03-5211-2804 
 東京しごとセンター多摩 企業向け支援	<ul style="list-style-type: none"> ・合同面接会等の採用イベントの実施 ・企業内実習受け入れ等のサービスの情報提供 	東京しごとセンター多摩 法人営業事務局 ☎042-521-6763 
障害者の雇用・職場 定着支援	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・障害者雇用に関するセミナーの実施 ・障害者の職場体験実習受け入れ・職場定着等の支援 	総合支援部 障害者就業支援課 ☎03-5211-2681 
シルバー人材センターへの 仕事の依頼・相談	<ul style="list-style-type: none"> ・複数の地域にまたがる仕事の依頼・相談 ※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 	総合支援部 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) ☎03-5211-2372 

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7分
 - ・東京メトロ東西線「A5出口」より徒歩3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
 - ・多摩都市モノレール「立川南」駅より徒歩1分

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

企業支援部

雇用環境整備課 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

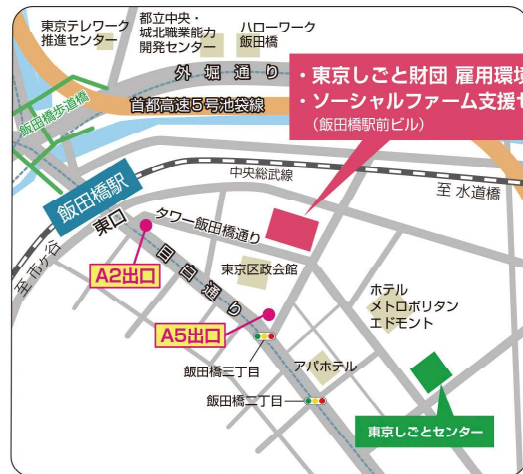
アクセス 最寄り駅：飯田橋駅

- 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 (ご来所の際は事前にご連絡ください)
※ 12:00～13:00 は除く
※ 土日・祝日・年末年始は休業

T E L 03-5211-2395

W E B <https://www.shigotozaidan.or.jp/koyo-kankyo/saiyo-sodan/order-made.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。

個人情報の取り扱いについて

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。