

東日本A 23年度成果発表

産業廃棄物処理業経営塾OB会

リーダー 渡邊 俊介
2024.03.04

東日本Aブロックのテーマ

実践

学ぶだけではもったいないので、今年は学んだことをとにかく「実践」
そんな1年に致しました！！

実践内容は、何を学び何を実行したいか、メンバーで相談して決定。

本年度の実施内容

1. アウターブランディング（採用設計）

- ・ セミナーの実施（L I G O社：長妻氏）
- ・ 各社での実践



2. インナーブランディング（健康経営）

- ・ セミナーの実施（enstem社：山本氏）
- ・ 事例紹介（オガワエコノス：箱崎さん、堀さん）
- ・ 各社での実践



3

1. アウターブランディング

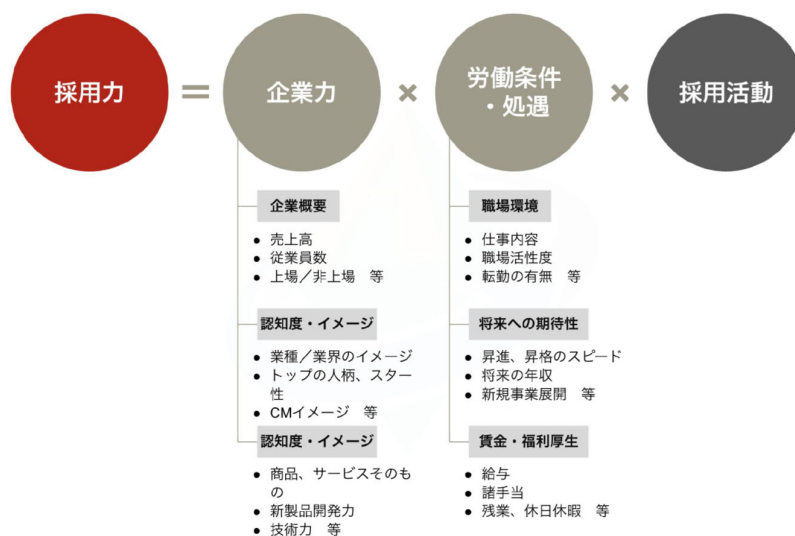
採用設計

4

そもそも採用設計とは？

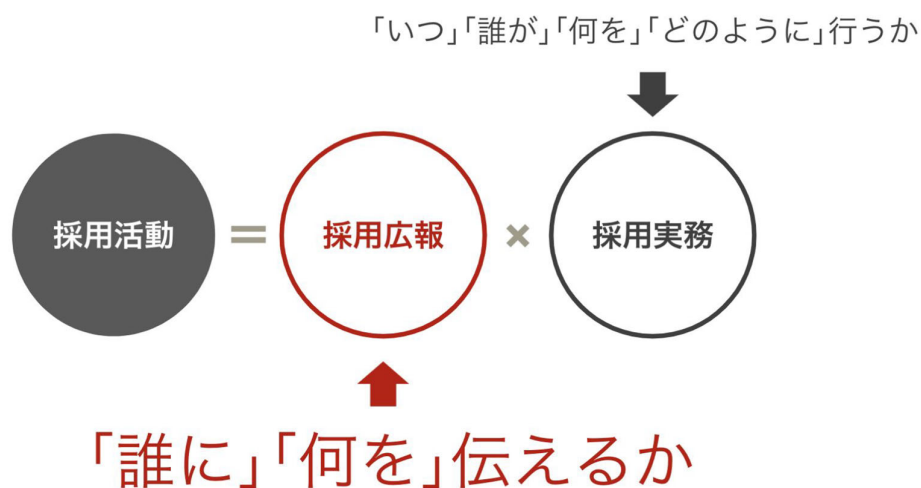
5

採用設計とは



6

採用設計とは



7

Aブロックでの実践結果

東日本Aブロックでは8社が実践し、2,3カ月で

応募者数
計 **204** 名
※1社あたり平均29名

採用数
計 **34** 名
※1社あたり平均5名

NST 株式会社 日成ストマック・トーキョー
NISSEI STOMACH TOKYO

草加清掃
有限公司

麩都市環境エンジニアリング

TAKATOSHI

AEE 青木環境事業株式会社
Aoki Environmental Enterprise Co., Ltd.

ティー・ビー・ロジスティクス 株式会社
TB LOGISTICS CO., LTD.

Marukoh
Recycling Company

各社の成果のご紹介

ティー・ビー・ロジスティックス社の場合



Before

採用予算：96万円(48万円×2か月)

応募数：12名

応募単価：80,000円

採用数：3名

採用単価：320,000円

After

採用予算：60万円(30万円×2か月)

応募数：77名

応募単価：7,792円

採用数：8名

採用単価：75,000円

応募者数が6倍、採用数が2.7倍に！

9

各社の成果のご紹介

青木環境事業社の場合



Before

採用予算：20万円(10万円×2か月)

応募数：0名

応募単価：—

採用数：0名

採用単価：—

After

採用予算：20万円（10万円×2か月）

応募数：13名

応募単価：15,385円

採用数：3名

採用単価：66,667円

応募者数が13倍に！採用数も0名→3名に増加！

10

各社の成果のご紹介

丸幸社の場合



Before

採用予算：60万円(30万円×2か月)

応募数：2名

応募単価：30万円

採用数：0名

採用単価：－

After

採用予算：60万円(20万円×3か月)

応募数：85名

応募単価：7,058円

採用数：10名

採用単価：60,000円

応募者数が42倍、採用数が10倍に！

11

改善のポイント

1. 応募者数を増やす施策

2. 採用者数を増やす施策



12

改善のポイント

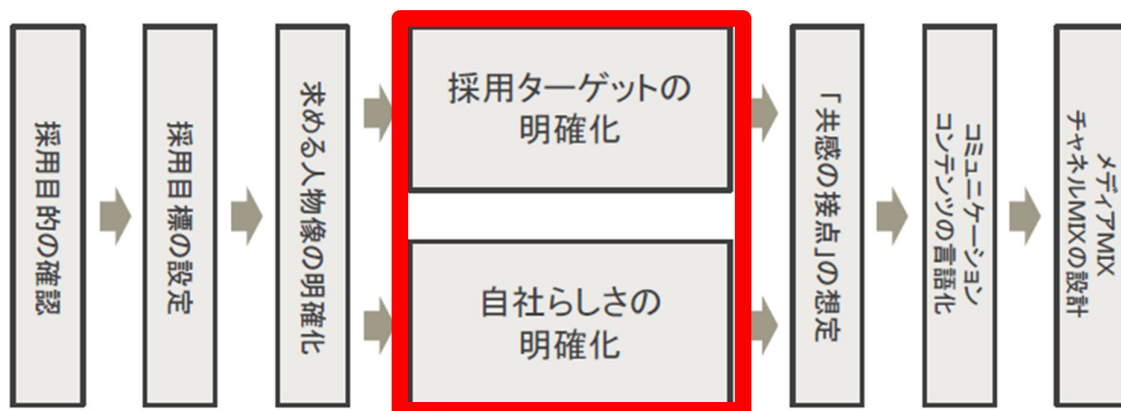
1. 応募者数を増やす施策

2. 採用者数を増やす施策



13

「誰に」「何を」伝えたいか明確にする！

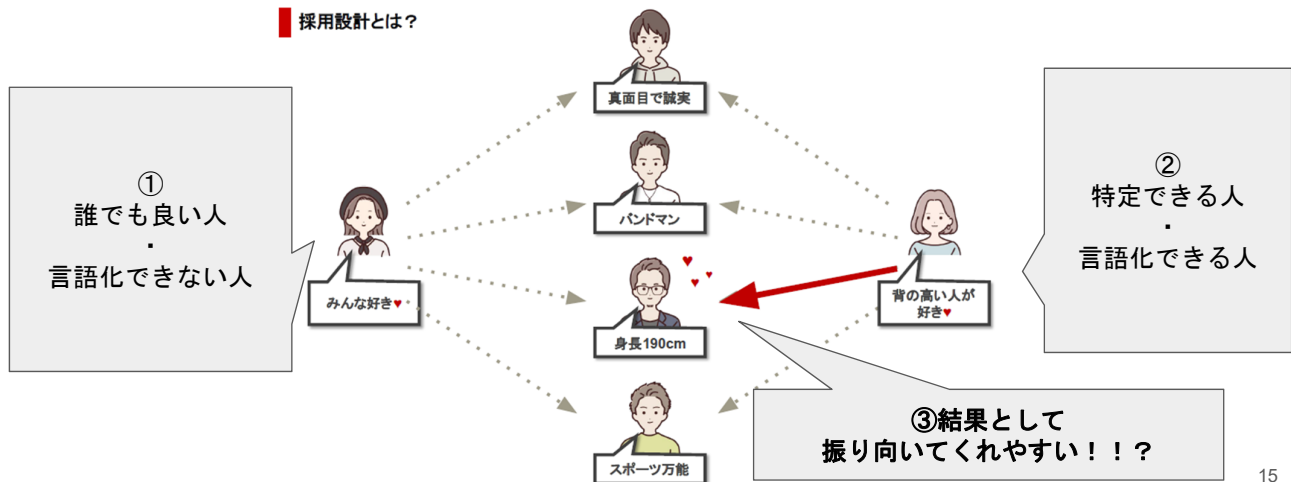


14

「誰に??」

私たちの会社はどんな人を採用したいのか？

■ 採用設計とは？



15

応募者を増やすために実施したこと

求人原稿

- ・ 働いている人たちのことがわかるように社員にインタビューをし、原稿へ。
- ・ どのような仕事なのか？誰と働くのか？イメージしやすいような写真をたくさん掲載。

キーワードの盛り込み

- ・ indeedで正式に公表されている月別の人気キーワードを原稿に盛り込み、検索で引っかかりやすいように。（トレンドの把握）

自社の魅力発掘

- ・ 目標の魅力、構成員の魅力、活動の魅力、特権の魅力等について再度自社を見つめなおし、魅力を発掘。求職者が求めていることへFIX。

16

私たちの会社の魅力を応募者に何を”どう”伝える！？

「誰とも話さない仕事」

[illegible][illegible]

たとえば・・・

私たちの仕事は
「軽作業の仕事」

**超カンタン！
軽作業**

短期 or 長期

※期間・曜日・時間・人数は、各都道府県の職業安定所においで下さい。

**未経験
大歓迎**

交通費支給(規定有)

株式会社シンガ

【国】 社会福祉士資格

給与	月給30万円 全額保証あり	アクセス	都営池袋駅有楽町線 新子安駅より徒歩約5分（バス）
----	---------------	------	------------------------------

※研修・就業、昼、夕方まで

交通費支給 / 未経験OK / 大学卒業歓迎

応募可受期間：05/29(木)～10/06(水) 07:00AM迄です予定！

誰でもカンタンな軽作業! 選べる⇒[時給] [曜日] [期数]



未経験でも始めやすいカンタン軽作業のオアシス♪「時間」「曜日」「期数」も期間も「ゼー」んぶ選べちゃうから、都合の良い時にだけ参加しちゃおう! 20代～40代の男女スタッフが、数週間中から1日400円まで交通費も支給されます。まずは履歴書不要の登録会へ!

募集情報	
勤務地	無料会場（3箇所） 都府県コナナラ ※自由
勤務曜日・時間	15:00～16:00 / 16:00～17:00 / 17:00～18:00 ※平日のみ / 土曜日のみ / 祝祭日のみ / 不定休 【お申し込みは2ヶ月前まで】 ※先着順 / 1回150名～200名程度 ※非正規雇用で新卒生までお誘いします。
賃金	時給 ※実働時間決定 千円以上を超過し、かつ週間の収入が5万円を超えれば正社員と同等の給与水準に引き上げます。
採用予定人数	1名以上 ※定員満了日 400名程度
勤務期間	1日以内 / 短期・長期 / 月単位 / 年単位
全額保証あり!	勤務した当日にはお給料100%ET!

※仕事内容
スマホでミニシアターの作品の社会福祉士資格

※10時から16時まで
※20時から22時まで / 22時から24時まで

改善のポイント

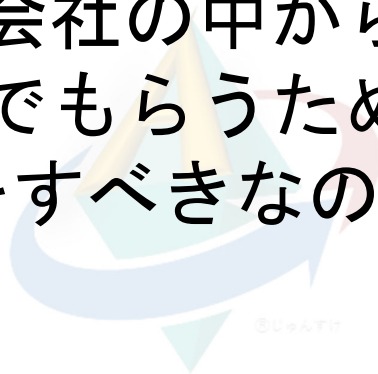
1. 応募者数を増やす施策

2. 採用者数を増やす施策



21

数ある会社の中から当社を
選んでもらうためには
何をすべきなのか？



22

まずは
採用＝会社がヒトを選ぶ
ではなく、
ヒトに選んでもらう会社にする

あれこれ施策を検討する前に
そのマインドシフトからスタート

23

採用までのステップ（応募者との接触機会）

- シーン1 受付：応募がきた時の対応
- シーン2 来社：応募者が会社にくる
- シーン3 面接：採用担当と応募者との会話

24

シーン1

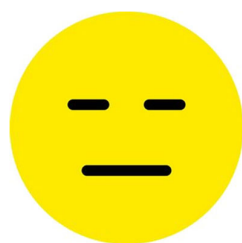
受付対応

応募者から連絡がくる



25

(例)



事務的
(塩対応)



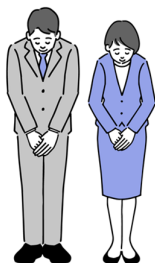
保留地獄
(取り次ぎが長い)

「みなさんは、このような対応をされた会社に行こうと思いますか？」

26

応募者が来たくなる電話対応

(例)



丁寧な印象
(連絡のお礼から)



感情表現
(是非きて♡) ⑤じゃんすけ



もはやウェイトレス！？
(飲み物の希望まで聞く徹底ぶり)

これらは気の持ちようで出来ること。きちんと伝えてアピールしましょう！

27

シーン2

来社

「応募者が会社にくる」

28

来社～面接までの間も会社査定は始まっている

(例)



誰？という視線



汚い事務所



たらい回し

「なんかアウェーだな。緊張する。本当に採用する気があるのかな？」

29

面接までリラックスしてもらいホームになってもらう



明るい挨拶
(お待ちしてました！)



ウェルカムボード
(何か所も！)



分かりやすい導線
(スムーズな案内)

「ホームにきた感覚。ウェルカムを実感。安心して面接できそうだな。」

30

シーン3

面接

「採用担当と応募者との会話」

31

こんな面接していませんか？

面接中のマナー/態度が悪い

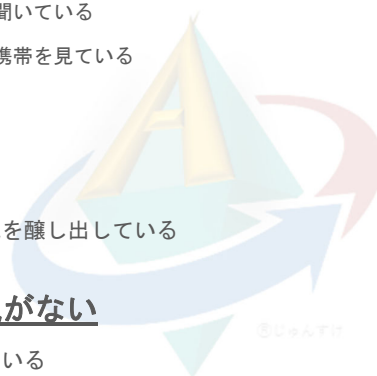
- ・ ふんぞり返ったり、腕を組んで話を聞いている
- ・ 面接中に時間を頻繁に気にしたり、携帯を見ている

雰囲気が堅い/圧迫面接

- ・ 人格否定まがいの発言をしている
- ・ 無表情でとても話にくい雰囲気を醸し出している

採用する気がない/やる気がない

- ・ 面接官が上から目線で質問をしている
- ・ 30分の面接予定だったのに10分で終了してしまう



32

面接での取り組み

求職者の話をじっくり聞く

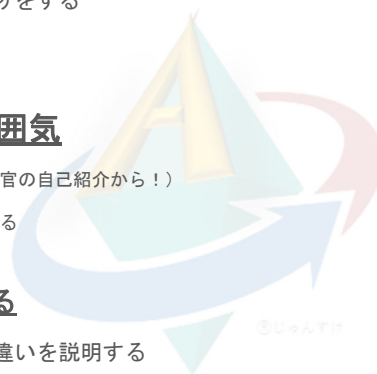
- ・ 会話調の面接形式で、話しやすい場作りをする
- ・ 求職者と同じ目線で話す

フレンドリーで気さくな雰囲気

- ・ 緊張をほぐすような会話を入れる（まずは面接官の自己紹介から！）
- ・ 求職者が言葉に詰まったらフォローをしてあげる

フィードバック/アドバイスをする

- ・ 求職者のやりたいこととできることの違いを説明する
- ・ 面接という短い時間でも求職者の成長に繋げる



33

まとめ

会社側が人を選ぶ時代は終わった。
求職者にどうやったら選ばれる会社になるか。
そのためには会社は何をするべきなのか。
根本的に考え方を変えて実践することで、結果は大きく変わる！

なによりも・・・

「経営者の社員に対する想い」や
「採用担当者の求職者への想い」
を変えることが大事。



しゅんすけ

34

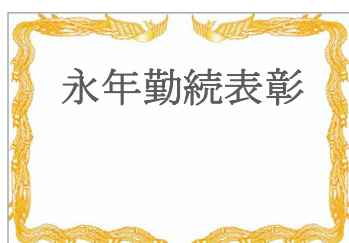
2. インナーブランディング

健康経営

35

インナーブランディングの目的

定着率の向上



生産性の向上

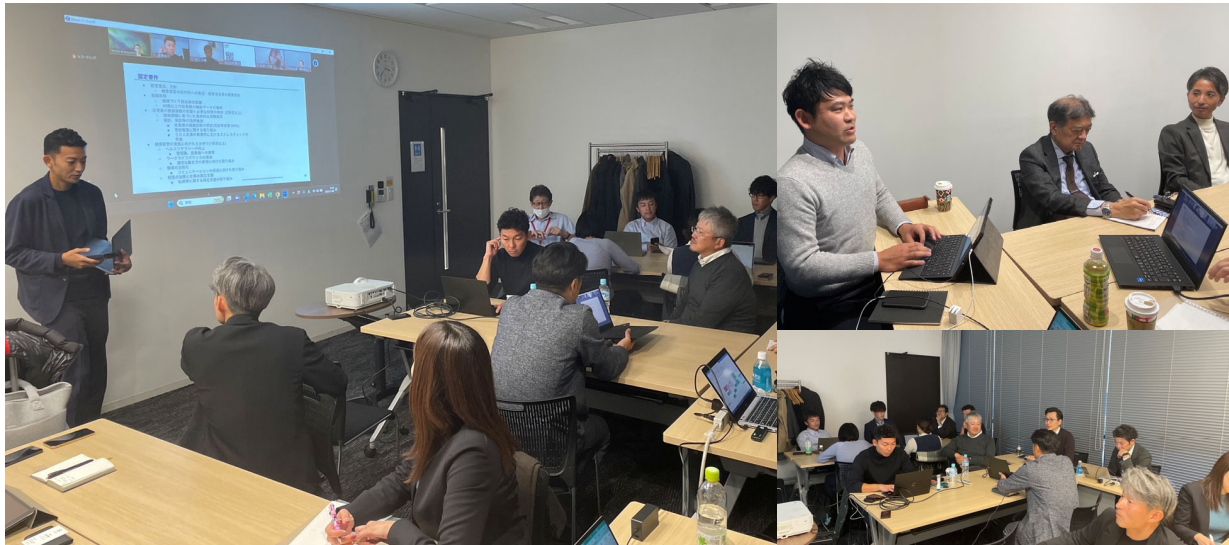


プレゼンティーイズム※をいかに減らすか？

※健康の問題を抱えながら仕事をしている状態。※生産性がさがり、結果として従業員満足度も下がる。

36

enstem社 山本氏の講義・グループワーク



37

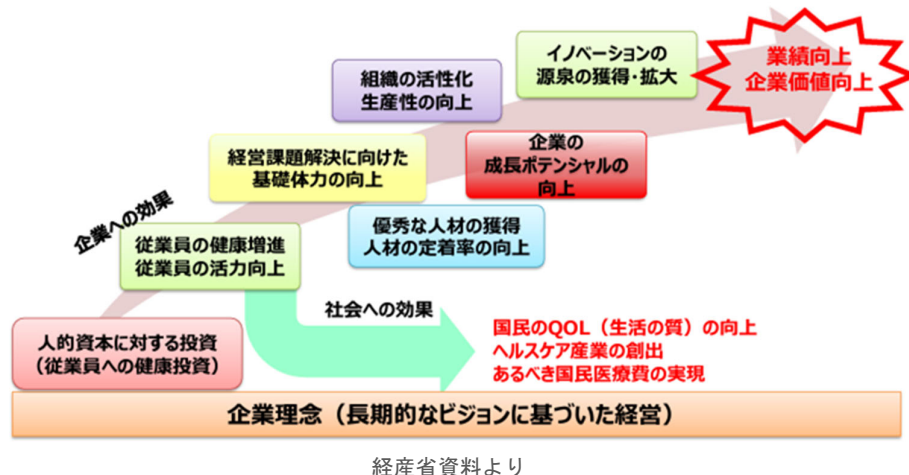
オガワエコノス箱崎さん、堀さんの事例紹介



38

健康経営とは？

健康経営とは、従業員等の健康保持・増進の取り組みが、将来的に収益性などを高める投資であるとの考えの下、健康観を経営的視点から考え、戦略的に実践すること



39

健康経営のメリット

1 人材確保  人材確保	2 企業イメージアップ  企業イメージアップ	3 自治体インセンティブ  自治体インセンティブ
求人広告、リクルートページに認定を訴求でき、ハローワーク求人票にも特別欄があるので紹介数の増加につながります。また、外国人採用も上場企業並みの優遇が受けられるようになります。	経産省ホームページだけでなく、名刺や自社HP、自社製品他、各種販促物に認定を記載できます。また、SDGsへの取り組みをしていると見られるため、健康、安全・安心・優良企業イメージがつけます。	自治体・金融機関からの評価が上がることで、融資優遇、保証料の減額や免除・奨励金や補助金など、多くのインセンティブが受けられるようになります。

enstem社資料より

40

人手不足の業界こそ積極的に導入している

健康経営優良法人取得の他業界動向

1. 建設業
2. 製造業
3. 運輸業

体に負荷の高い業界が先んじて
認定取得を急いでいる

業種名	件数	業種名	件数
建設業	2,591	生活関連サービス業	142
製造業	2,545	飲食サービス業	95
運輸業	1,011	学習支援業	44
サービス業(他に分類されないもの)	949	物品賃貸業	42
卸売業	854	公法人、特殊法人*	35
保険業	591	複合サービス業	34
小売業	549	宿泊業	29
専門・技術サービス業	505	娯楽業	28
情報通信業	474	教育	25
社団法人、財団法人、商工会議所・商工会	354	特定非営利活動法人	21
その他	267	農業	17
福祉	250	林業	14
不動産業	238	採石業	10
医療法人、社会福祉法人、健康保険組合等保険者	198	不明	10
金融業	167	学術研究	8
電気・ガス・熱供給・水道業	89	漁業	4
医療	62	鉱業	3

*地方公共団体、独立行政法人、公共組合、公団、公社、事業団等

引用元：経済産業省 令和4年6月公表「健康経営の推進について」を加工して作成

enstem社資料より

41

東日本 A で学んだこと

1. オガワエコノス社の健康経営に関する取り組み
「予防」「治療」「共生（復職）」の3方向アプローチによる健康経営
2. ティービーロジスティックス社のデバイス活用の健康管理の取り組み
スマートウォッチ・アプリ活用による従業員の健康管理

現地にお邪魔して、従業員さんへのインタビューも実施しました。

42

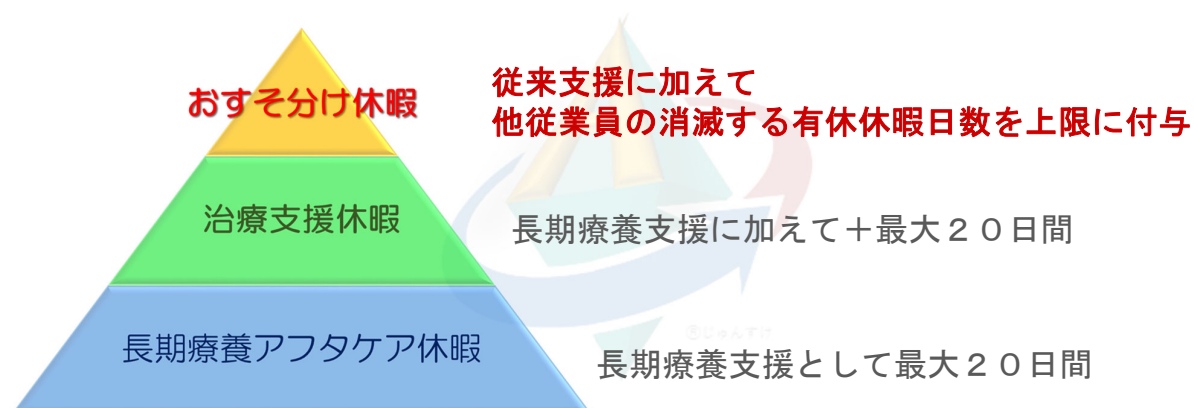
「予防」「治療」「共生」を柱に健康経営としての取り組みを実施

予防	①県の取り組みに参画（Teamがん対策ひろしま） ②がん検診の追加 ③家族への特定検診の促進、健康講話の実施 ④社内エクササイズ教室 ⑤禁煙の推進 ⑥経営懇談会（トップが自ら説明）
治療	①長期療養休暇…長期療養支援として最大20日間 ②賞与支給制度…夏、冬2回分の賞与を通常支給
共生 (復職)	①本人・主治医・保健師等・総務担当者・産業医による両立支援プランの策定 ②治療しながら就業できる配属先の決定 ③ファミリーサポート休暇（家族の看護で最大10日） ④治療支援休暇制度（長期療養休暇＝20日に加えて、更に最大20日間） ⑤短時間勤務制度・時差出勤制度 ⑥おすそ分け休暇（消滅有給休暇日数を上限に、おすそ分け中野気持ち休暇制度）

43

3 段活用の休暇制度

長期で治療が必要な従業員に対して、治療と仕事の両立（共生）支援を実施



44

当日動画

45

ティービーロジスティックス社の事例



スマートウォッチ・アプリ活用による従業員の健康管理

- ・ スマートウォッチを全従業員に配布
- ・ 健康管理アプリによる健康管理
- ・ 社員間コミュニケーションの活性化
- ・ 事故の防止に寄与
- ・ 社員の健康意識の向上

スマートウォッチを活用したドライバーの安全・健康管理サービス
「Nobi for Driver」



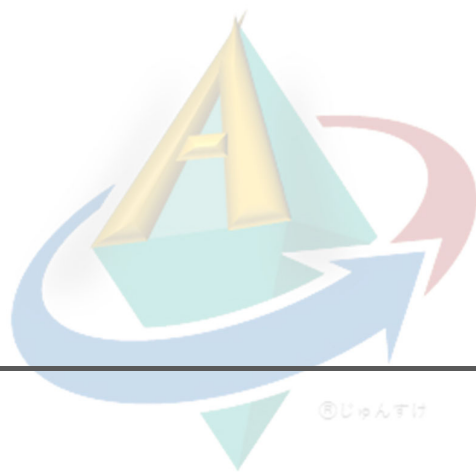
46

当日動画

©じゃんすけ

47

おわりに



48

いろいろと難しい時代になりましたが、解決策はシンプルで
他責ではなく**自責**で考えることである。

それによって「何をやるべきか」の行動がみえてくるのではないか？
社員のみんなが120%のパフォーマンスを発揮できるような環境を整えることが
会社の**役割**であり**責任**である。

それが出来たときに人が集まり社員が**幸せ**になるのではないか。

常に自社の**幸せ**とは何かを見つめなおし、社員のみんなと一緒に
幸せを追求できるような組織へ。

そしてその想いで「**実践**」することが
最重要である。

49



ご清聴ありがとうございました！

50