

建設業専門 採用支援サービス

— 貴社の“採用できない理由”を、整えることで解決します —

採用活動の「設計」から「施工」まで。  
未来につながる採用の仕組みをつくる。

HASYLA

HASYLAを導入すると、

**採用コストを抑え、  
人が集まり、  
辞めない会社に整う。**

**採用に悩まなくなる会社へ。**

- 無駄な求人費を削減
- 応募・紹介が増える
- 定着率が上がる

# 効果事例

1  
6.5



## 離職率半減の事例

制度改革と「働く魅力」の見える化で離職率が半減した企業。従業員満足度なくして、顧客満足度なし、と言われる時代です。

1回掲載で  
**4**人採用

## 若手採用成功の事例

新規事業展開を働く魅力として発信し、若手採用に成功した企業

X 

## 応募数増加の事例

給与・制度を見直し「働く魅力が形になった会社」として応募数が増加した企業

# 企業実績

## 課題：野丁場 左官屋

採用活動が停滞、若手人材定着ゼロ、後継者不在



### 成果：



#### [2年半で23名採用・定着率改善]

制度と仕組みの整備により、2年半で安定した採用と職人の定着を実現しました。



#### [評価・育成制度を構築]

年代も経験も異なる職人に合わせた評価と育成の仕組みを整備しました。



#### [後継者問題にも道筋]

次世代を担う職人たちの育成方針と立場を明確にする場づくりを行いました。

## 課題：外交工事

求人を出しても応募が来ない



### 成果：



#### [採用ページで見学者・応募增加]

採用ページの構成・写真・コピーにより応募意欲を高めました。



#### [社内に自社の“良さ”が浸透]

社員自身が“自社の良さ”に気づき、紹介などの自発的な行動が生まれました。



#### [採用フェア向け資料で認知拡大]

採用フェア向けの説明資料を整備し、学校訪問時の印象が格段に向上しました。

## 課題：解体業

ベテランの勘頼み、若手の育成が進まない



### 成果：



#### [業務フロー見える化]

属人化されていた業務をマニュアルに落とし込み、標準化を実現しました。



#### [新人でも対応できる体制]

チェックリストと業務フローを整備し、誰でも同じクオリティで作業可能に。



#### [品質と共有の文化を整備]

情報の整理と明文化で、クライアントとの信頼関係と社内の一体感が向上しました。

# こんなお悩みありませんか？



求人を出しても全然応募がこない

面接まで来ても、すぐに辞めてしまう

若い人が続かない。何が原因かわからない

採用サイトを作ったけど、全然見られていない

他の会社との差が出せない

求人票に何を書けばいいのかわからない

写真や文章が古くて会社の“今”が伝わらない

自社の良さをどう伝えたらいいのかわからない

現場の雰囲気を伝える方法がわからない

せっかく育てた人がすぐに辞めてしまう

# 貴社の“採用難”の原因、わかっていますか？

求人票が他社と変わらない



働く制度が魅力になっていない



会社の魅力を  
うまく伝えられていない



# 採用がうまくいく会社は、“3つをつなげて整えている”。

多くの会社は、SNSや広告、求人票、制度改善など、採用の一部を個別に対処しようとします。

しかし、人が集まり続ける会社は、

“魅力”を見直し、“制度”を整え、“発信”をつなげています。

この3つは、どれも欠けてはいけない“採用の三本柱”。

HASYLAは、それを一貫して整える仕組みを提供します。

## 3つをつなげると、採用はこう変わる。

Before	After
NS投稿・広告に頼る採用	魅力・制度・発信が連動し、自走型採用に
応募ゼロ・定着しない	応募3倍・定着率向上
社内の温度差	経営・現場が一体化し、紹介入社が生まれる

HASYLAは、“点の採用活動”を“循環する仕組み”に変える。

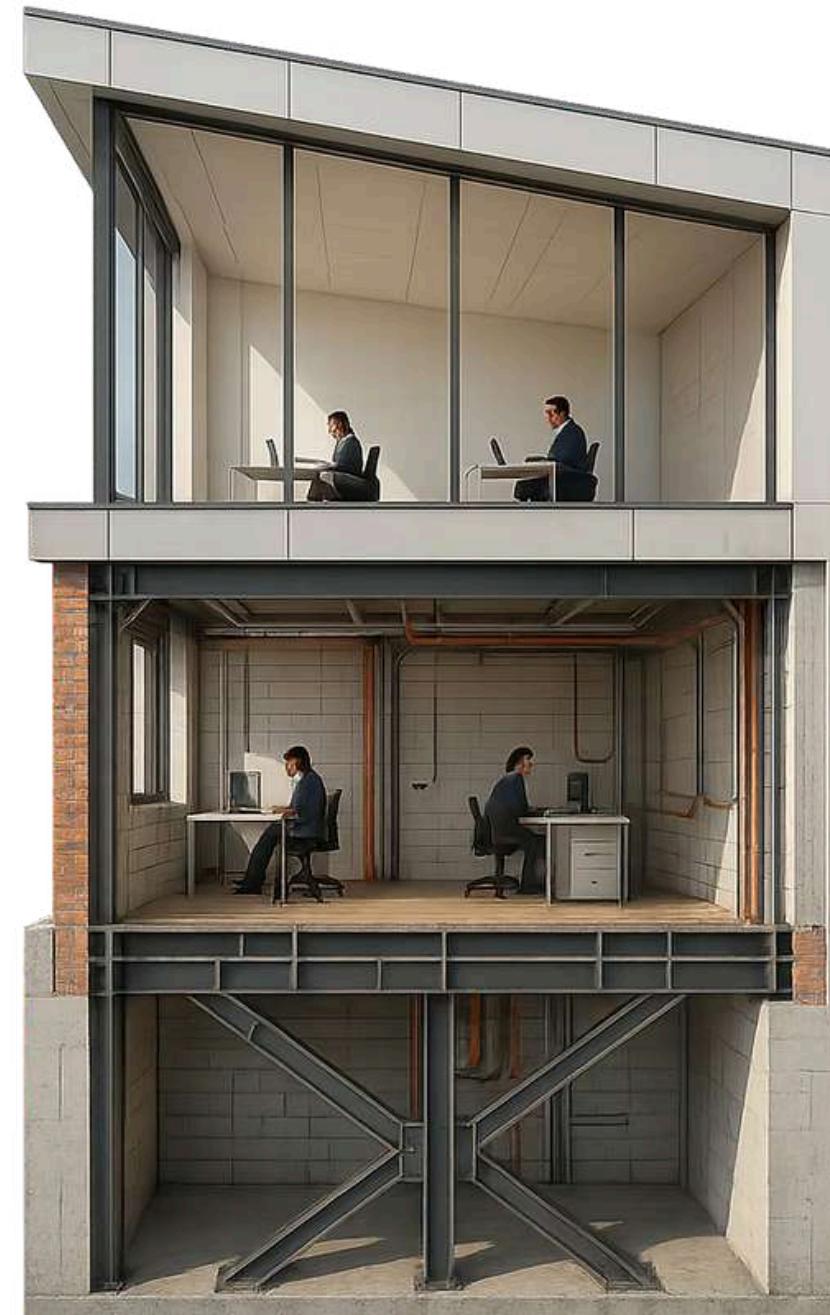
整えることで、採用は続きます。

# 多くの会社がうまくいかない理由は、 努力の「順番」にあります。

実際、SNSや求人広告など“仕上げ工事”的部分で努力している会社は少なくありません。  
しかし、基礎ができていなければ、どんなに仕上げを磨いても長持ちしません。  
採用も同じです。  
まず“魅力”という土台をつくり、“制度”という構造を整え、“発信”という仕上げを行う。  
この順番を正しく組み立て直すことで、  
人が集まり、続き、紹介される“循環する採用”が生まれます。

順番は、建築工事と同じ。

1. 仕事や会社の「魅力」が土台
2. 「制度」という構造が支える
3. 出來てるものを「発信」する



# 採用を「点」ではなく、 「構造」として整える。

多くの会社は、求人媒体やSNSといった「ツール」だけで採用しようとします。しかし、それは「鉄筋（ツール）」だけでビルを建てようとするようなものです。

コンクリート（仕組み）が充填されていなければ、組織はスカスカのまま、いずれ崩れてしまいます。

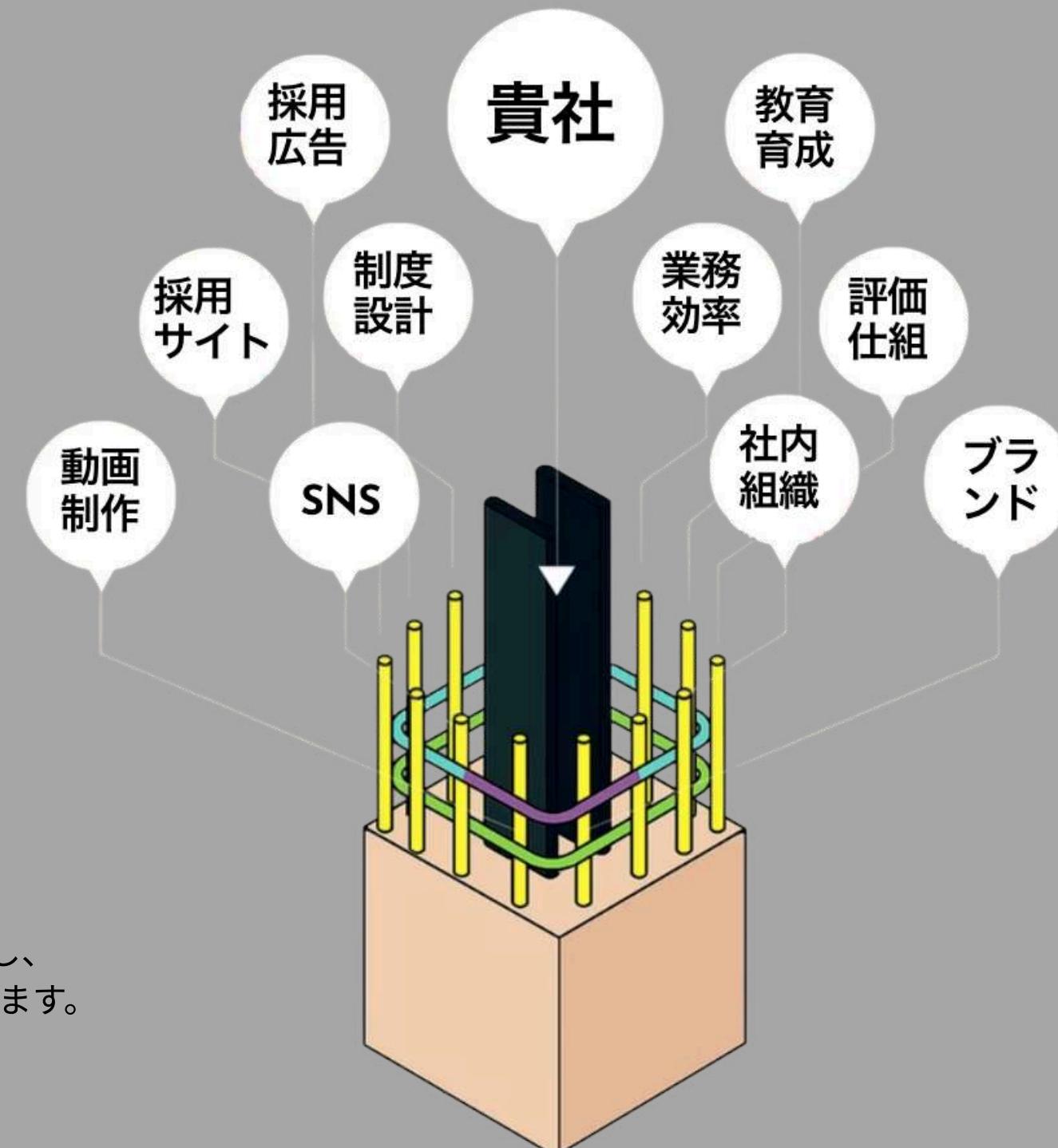
HASYLAの役割は、この“コンクリート”です。

SRC造で例えるなら、貴社という強固な「H鋼（経営）」に、最適な「鉄筋（ツール）」を配筋し、その隙間を「HASYLA（戦略・評価・定着支援）」というコンクリートで密実に充填していく。

私たちは、「鉄筋（ツール）」だけを売る業者ではありません。

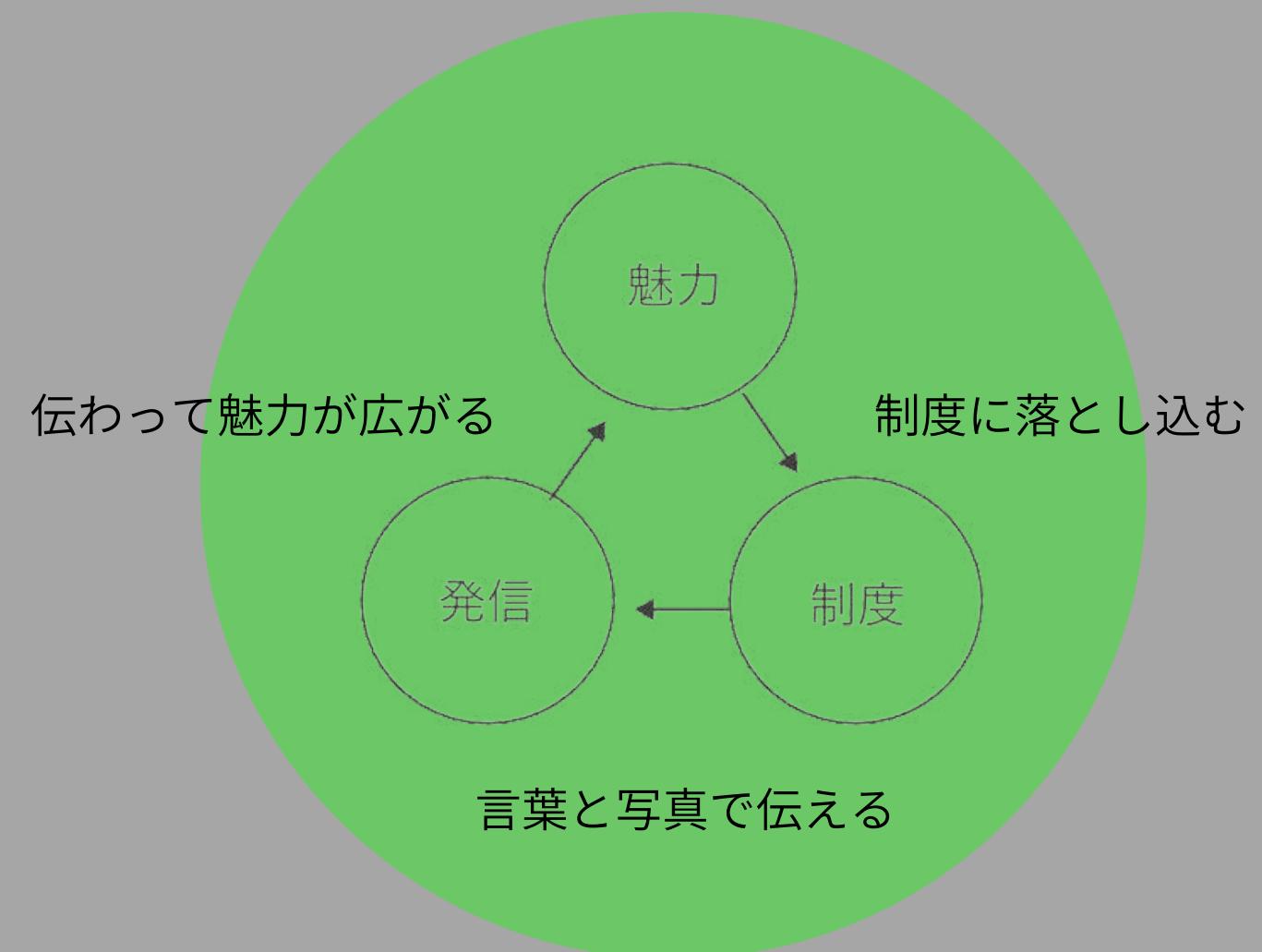
鉄骨（貴社）にそのままコンクリート（HASYLA）を充填すればS造として成立させることもできますし、必要に応じて最適な鉄筋（ツール）を組み合わせてSRC造としてより強固な採用構造にすることもできます。場合によってはCFTのように“効率と強度を両立する構造”を取り入れることも可能です。

HASYLAは、貴社の採用という「柱」を正しく設計し、建てるパートナーです。



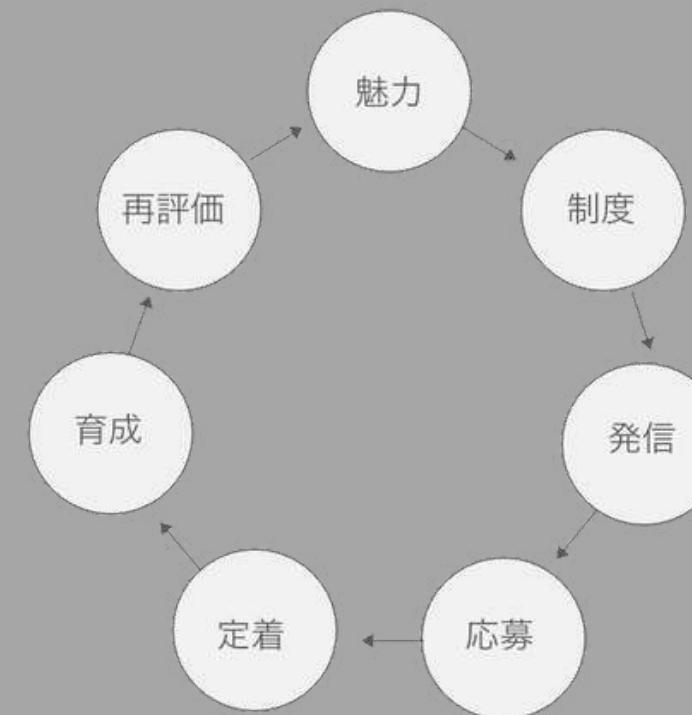
# 採用は“点”ではなく、“循環”です。

人が集まり、育ち、続く」会社になるために、魅力”制度””発信”をつなげて設計します。



採用の循環モデル

HASYLAはこの循環を、単発の支援ではなく「仕組み」として定着させます。  
“やり方”を提供するのではなく、“考え方”を会社の中に根づかせる支援です。



魅力を見直し、制度を整え、発信で伝える。  
それが、HASYLAの採用循環モデルです。

建設・ものづくり業界の採用課題を、根本から変える。

# 採用は、まず「募集すること」ではなく、 「中身を整えること」から始まります。

多くの会社は、SNSや広告、求人票、制度改善など、採用の一部だけを個別に対処しようとしています。しかし、人が集まり続ける会社は、“魅力”を見直し、“制度”を整え、“発信”をつなげています。

この3つは、どれも欠けてはいけない“採用の三本柱”。HASYLAは、それを一貫して整える仕組みを提供します。

# 求人を出す前に、 出せる会社になっていますか？

採用できない理由は、採用の前”にあります。

仕事内容、環境、制度、どれだけ良くとも、  
その魅力が「伝わる形」になっていなければ、選ばれることはできません。

HASYLAは、「働きたい」と思われる会社の仕組みを、  
採用の前から整えます。

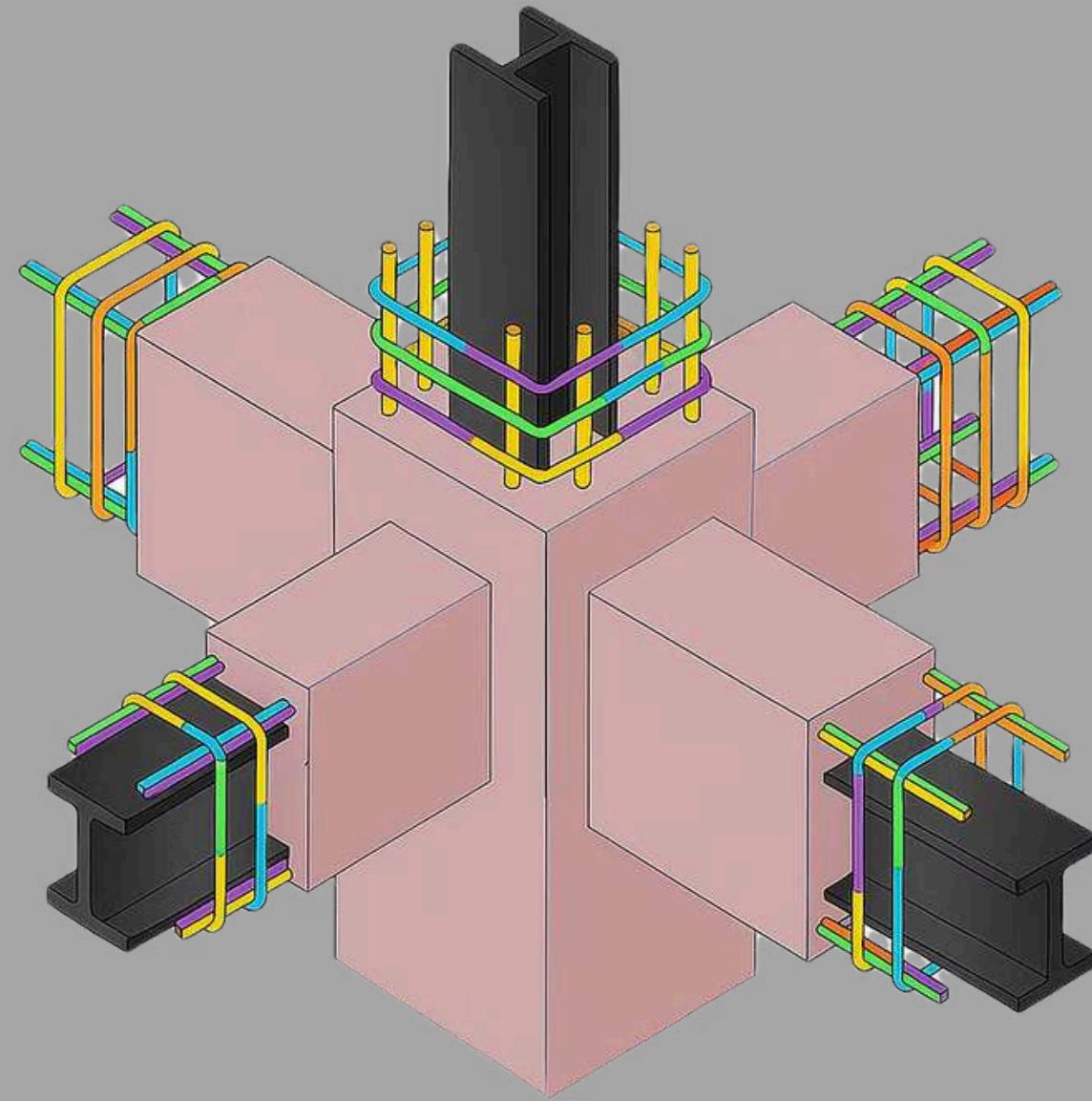


# 「コンサル」でも「求人媒体」でもない、 HASYLAという答え。

採用とは、一つの建築のようなもの。  
躯体を整え、下地をつくり、仕上げていく。  
私たちはその構造を設計し、  
求人広告や動画制作、SNS運用、業務効率化アプリなど、  
さまざまな“素材”を検討・組み合わせながら、  
企業ごとに最適な採用戦略を築いていきます。

## 採用は経営の縮図 HASYLAは、貴社の「柱」になります。

採用の課題は、経営や現場の課題と表裏一体です。  
だからHASYLAは、経営・現場・広報・人事の視点を横断して考えます。  
外部コンサルではなく、「会社の中にもう一人の右腕が入る」ような存在として伴走します。  
貴社にもう1本、「柱」が増えるニュアンスです。  
一時的なパイプサポートや支保工なのか、躯体になるのかは貴社に合わせて支えていきます。



# 他の採用支援と何が違うのか？

一般的な採用支援	HASYLA
求人原稿の作成や広告運用中心	制度・魅力・発信をつなげて整える
一時的な募集対応	継続的な採用循環の構築
採用担当者任せ	経営者・現場・スタッフ全員で変える
単発契約	伴走型（定期相談＋仕組み設計）
図面だけを描く。 外観だけ新しく塗り替え。 仕上げ工事のみ。	基礎から配筋、鉄骨、仕上げまで“現場で一緒に組み上げる”。 建物の“基礎・躯体”から作り直し、外装まで仕上げる。 基礎から躯体まで整える。

# 成果と支援構造

採用活動の「設計・施工」プロセス

## 工程①：構造設計（現状分析・戦略）

社内アンケート、競合リサーチ、ターゲット選定。  
まずは現状の地盤を調査し、勝てる図面を描きます。

## 工程②：基礎工事（制度・環境整）

評価制度の構築、賃金テーブルの見直し、助成金の活用設計。  
人が定着するための土台を整えます。

## 工程③：仕上げ工事（制作・発信）

採用サイト制作、動画撮影、パンフレット作成、求人媒体運用。  
強固な下地の上に、魅力的なデザインを施します。

## 工程④：お引き渡し・定期メンテ（定着支援）

入社後のオンボーディング、定期面談。  
作った後も、組織が機能し続けるよう伴走します。

## HASYLA サービス紹介

# HASYLAサービスパック

HASYLAのサービスパックは、「採用できる会社」になるための設計図です。仕事の魅力から制度設計まで、求職者に届く“会社の姿”を段階的に整える支援です。



初期整備と現状把握に重点を置いたパック。

求職者との接点を整える最低限の基盤構築を支援します。

料金：40万円~

### ② スタンダードパック

初期整備と現状把握に重点を置いたパック。

求職者との接点を整える最低限の基盤構築を支援します。

料金：60万円~

### ③ アピール強化パック

求人情報の外部発信力・表現力を強化したい企業向け。

料金：80万円~

### ④ ブランディングパック

自社の採用・組織全体に一貫性と魅力を持たせる本格パック。

要見積

### ⑤ 制度連動パック

採用情報と実際の制度（賃金・働き方・手当等）との整合性を図り、実態を伴った求人に転換。

要見積

(制度支援パック)

### ⑥ 評価・育成パック

現場や管理職の評価・育成制度を整備する支援パック。

定着と組織力強化の基盤づくりに。

要見積

### オプション

全パック共通のオプション。

料金：項目次第

\*費用は、支援内容により変動いたします。

## 継続支援

整えた仕組みを、動かし続けるために。

HASYLAでは、成果物納品後も実務と運用を支える月額支援を行っています。

採用活動を止めず、現場と経営の間をつなぎ続けます。

### 採用活動の実務を一括サポート 採用代行

社内で専任がない会社や、採用担当を置けない中小規模企業に最適。「動かす部分」を代行し、社内の負担を軽減します。

### 採用・育成・制度まで、ずっと相談できる 伴走支援

担当者や経営者の“壁打ち相手”として、継続的にサポート。採用が「続く仕組み」として根づくまで伴走します。



# 大幅負担限!!

# 助成金・基金申請サポート

建設業の「人」と「環境」を整えるために。  
制度の申請から書類作成まで、ワンストップで支援します。

※各制度には条件・審査があります。詳細は最新の公募要項に基づきご案内します。  
(厚生労働省・戸田みらい基金 各公式サイト参照)

## 【厚生労働省 助成金】

建設業に特化した助成制度を活用し、  
人材確保・技能向上・職場環境改善を支援します。  
**人材確保等支援助成金**  
働きやすい職場づくり、宿舎・福利厚生整備など。  
**人材開発支援助成金**  
職長教育・技能講習・外部研修などの費用を支援。  
**若年・女性建設労働者トライアルコース**  
新規雇用・定着を目的とした試行雇用制度。

## 【戸田みらい基金】

建設産業の担い手育成・教育支援を目的とした基金です。  
建設関連教育や実習への助成  
学校・団体によるイベントや教材購入費の支援  
地域の次世代育成を目的とした取り組みに利用可能

制度の複雑さを、シンプルに。  
助成金を「活かせる」企業づくりをお手伝いします。

### 【当社のサポート内容】

該当制度の診断・選定  
計画書・申請書類の作成代行  
提出・報告・給付対応まで一貫支援  
無料相談・初回診断実施中

※サービス内容・企業規模・制度によって金額は変動します。  
まずは無料診断をお勧めします

# 採用は、未来づくりです。

HASYLAは、建設業やものづくりの現場を支える人たちと、  
その未来を築く経営者の想いを、仕組みでつなぎます。

“集める”から、“整える”へ。  
私たちは、その変化をともに進めます。

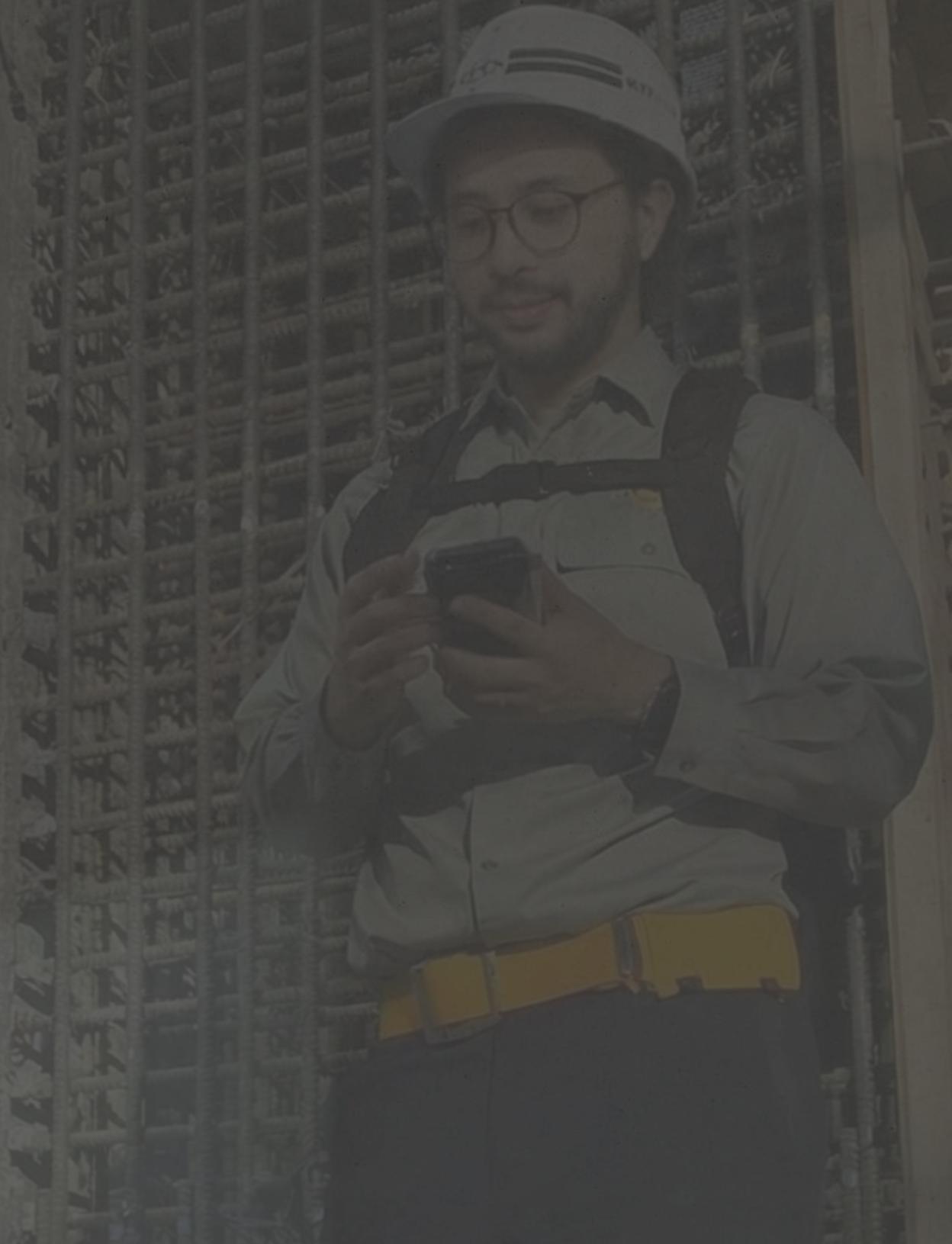
## お問い合わせ・ご相談

その悩みの原因は、“採用の前”にあります。  
一緒に「出せる会社」へ整えていきましょう。

「まずは話を聞いてみたい」だけでも構いません。  
貴社の採用課題を整理し、“出せる会社”づくりと一緒に考えます。

# 「採用ゼロ」の恐怖と、「人が育つ」喜び。 その両方を、現場で経験してきました。

HASYLA サービス責任者 安藤 雅章（元・建設専門工事会社 取締役）



私はかつて、建設専門工事会社の取締役として、経営と現場の両方に立っていました。そこで直面したのは、「求人を出しても応募ゼロ」「職人の高齢化」「若手が定着しない」という、皆様と同じ深い悩みでした。

その中で、出来ることはとにかくやろうと一念発起し、問題全てに向き合っていきました。職人採用はもちろん、細かい話で言えば、職人の通勤手当、賞与、研修の仕方、会議や連絡方法から、経費支払方法、

技能実習生採用、安全意識、ハラスマント等々、諸問題を色々答えていき、

その中で、職人の技術の階段の見える化した評価制度の構築（基礎）から、

作業服の一新、会社ロゴの追加、HP変更、社内報の刷新など社内外ブランディング（仕上げ）までを一貫して断行しました。

その結果、採用ゼロの状態から2年半で26名を採用し、定着させることに成功しました。

年配の職人が多い中、若手の方が多い会社になりました。

この「現場で実証されたノウハウ」を、一企業の成功で終わらせず、建設業界全体の「仕組み」として提供したい。

HASYLAは、単なる採用広告や代行業者ではありません。

ましてや、社長とだけ未来を考えるコンサルでもありません。

建設業はそれぞれの職種のプロが1つの店舗、家、ビル、環境、インフラなど、形あるものを作るように、

私は、採用や経営においても、必要なプロのパートナーと一緒に行います。

それが上記で書いた「構造」です。

その構造で、貴社の「柱」となり、共に未来を建設するパートナーです。

今、全国で多くの方の支援をさせて頂いておりますが、

私は、建設業を良くしたい。

職人の価値向上、建設業のリブランディングに向けて、一緒に頑張りたい。

少しでも悩んでいらっしゃるなら、まずは私に話してください。

# HASYLAサービス概要

建設業・ものづくり企業に特化した

- 採用・制度・魅力・発信の再設計支援
- 採用戦略立案・採用計画の設計
- 採用記事／パンフレット／動画制作
- 制度・評価・育成の仕組み構築
- 採用代行／採用広報支援
- 経営・組織コンサルティング

## 会社概要

株式会社サンリス

〒150-0011 東京都渋谷区神宮前3-39-9 ヒルズ青山 2階

設立：2005年

代表取締役：宮脇 慎治

事業内容：セールスプロモーション、採用支援、映画配給など

URL：<https://www.senlis.jp>

Mail：[hasyla@senlis.jp](mailto:hasyla@senlis.jp)

担当：HASYLAサービス責任者：安藤 雅章