

最後に

いかがでしょうか。次期幹部候補の採用に必要なポイントを具体的な内容に絞って、3時間半かけて、たっぷりとお伝えします。質疑応答の時間もお取りしますので、疑問に感じることはその場で解消していただけます。
また、個別の無料相談もセミナー特典としてセットにしていますので、皆様の状況に応じた採用戦略を具体的に落とし込むことができます。

そして今回は、人事戦略の見直しを図ることで急速に成長を遂げた経営者を特別ゲスト講師としてお招きしております。

“今”はまだ新卒ではないと考えるのではなく、“今”だからこそ新卒採用だと信じ、人事戦略を一から見直す意志のある方だけにご参加いただきたいです。
というのも、ここで踏み切れない方はハヤシ様の様にピンチをチャンスに変え、業績の拡大をすることは難しいからです。

ハヤシ様も10年前のリーマンショック時に「今だからこそ」と人事戦略を見直し、新卒採用に強化し、業績拡大しているのです。

さて、このセミナーにかかる投資額ですが、今回は“志が高い経営者様”に参加していただきやすい料金設定としました。

一般の方でも、なんと1名様わずか33,000円（税込）です。
実践すれば10年後の会社を担う人財を獲得するノウハウですから正直、破格の料金です。

追加開催の予定はございませんのでお早目にお申し込みください。

また、具体的な手法を経営的な側面と現場の実践的側面においてお伝えします。
人事戦略の中で主として業務に携わる人事部長様、またはその候補の方であれば、
ご一緒に参加されることを強くお勧めいたします。

全社を巻き込んで人事戦略の見直しを速やかに進めるためには、セミナー当日に話し合うのが一番です。

秘匿性の高い情報も含まれますので、DVDの販売は致しません。これだけの最新成功事例を学ぶことは、当日のセミナーにご参加いただいた方だけの特権になります。

また、セミナー時間中に限り、ツール・帳票類を全てご覧いただくことができます。
どうぞ、この機会をお見逃しなくご参加ください。

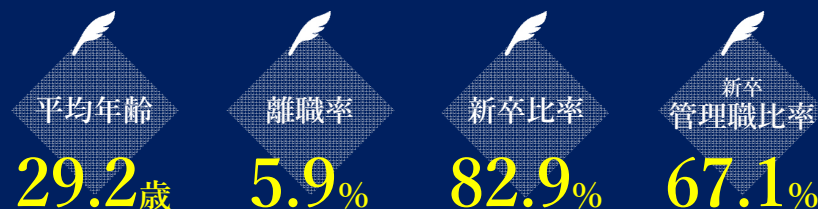
株式会社船井総合研究所
HR支援部

水本 譲

コロナ禍の“今”だからこそ見直しのチャンス

新卒採用で次世代経営者を獲得する 船井流 人事戦略

30億 から 124億へ
圧倒的成長を実現した人事戦略の変遷



Special Interview

スペシャル インタビュー

自動車業界初！県内就職人気ランキングTOP10入り
急激に拡大する事業展開を支えた人事戦略の全貌

- ✓ 中途採用からの脱却、新卒採用中心の人事戦略へシフト
- ✓ 業務効率化×仕組み化による新卒社員大量受入の実現
- ✓ 多角化を担う「次世代経営者」採用へのステップアップ



株式会社タカフンホールディングス
代表取締役社長 林和樹氏

3分で読める！30億⇒124億達成までの人事戦略の軌跡 詳しくは中面へ

WEB開催 2021年3月12日（金）・18日（木）・26日（金）・4月2日（金）

主催
Funai Soken 〒541-0041
株式会社 船井総合研究所 大阪府中央区北浜4-4-10
船井総研 大阪本社ビル

TEL: 0120-964-000 (平日9:30~17:30)
内容に関するお問い合わせ: 水本 お申込に関するお問い合わせ: 天野

お問い合わせNo. S071007

新卒で次世代経営者を獲得する人事戦略とは！

新型コロナウイルス感染症に罹患された皆さま、および関係者の皆さまに心よりお見舞い申し上げます。

Special Interview

人事戦略の見直しこそ

事業拡大のカギ

株式会社ハヤシの成長を支えたのは新卒採用でした。業務効率化×仕組み化により、新卒採用した学生は入社後すぐに成果を上げていきます。しかし、100億を超えるとなった時にハヤシは選択を迫られます。それは

- ・他地域への進出
- ・他業界への参入

でした。自動車事業という成熟産業でこれ以上の発展は難しかったのです。さらに他事業への参入を決意しても実行するメンバーがいないという課題に直面します。

これを解決したのも新卒採用でした。新卒採用で経営者候補を？と思われるかもしれませんが、よく社内を見渡してみてください。現在の会社を支えているのは10年前から苦業を共にしている社員ではありませんか？

新卒採用した社員は素直で会社が好きです。10年後もともに頑張ってくれることでしょう。つまり、未来の会社を創るにはいつか新卒採用に踏み切らなければならないのです。

私から皆さまに一つアドバイスをいたします。それは

ピンチこそ新卒採用のチャンスだ

ということです。10年までのリーマンショックと同じことが起きています。急激な買い手市場により、競合は減っています。次世代の経営者を採用するには千載一遇のチャンスなのです。

株式会社ダブルツリーホールディングス

代表取締役社長 Kazuki Hayashi

林和樹氏



中途採用から新卒採用へのシフト

ハヤシは軽自動車専門事業の拡大、周辺事業への進出といったように業態を変化させながら、順調に業績を伸ばしていった。

それは**人財採用**であった。それまでハヤシは中途採用をメインとした人員補充をしていた。

- ①中途採用した社員の属人性の高さ
- ②既存の社員で業績拡大していくことへの不安

中途採用した社員は前職での経験に固執している社員が多く、営業手法の足並みを揃えることや、会社の方針を浸透させることができないでいた。

ハヤシは**新卒採用**に踏み切ったのである。

| | 新卒 | 中途 |
|-------|--|---|
| メリット | <ul style="list-style-type: none"> ・ 理念への共感が強い ・ 愛社精神が強い ・ コストが低い | <ul style="list-style-type: none"> ・ 即戦力として活躍する |
| デメリット | <ul style="list-style-type: none"> ・ 育成に時間がかかる | <ul style="list-style-type: none"> ・ 理念への共感が弱い ・ 愛社精神が薄い ・ コストがとても高い |

新卒社員を主軸に100億企業へ、しかし…

新卒採用したから業績が伸びるわけではなかった。
当然、学生から社会人となったばかりの社員が成果を出せる土壌があつてこそその新卒採用である。

① **業務効率化** で生産性の最大化

② **仕組み化** で属人性の排除

▲ ハヤシが取り組んだこと

新卒採用した社員がすぐに、これまでの中途社員と同水準で売上を作った。

さらにハヤシは採用活動も加速させ、自社主催の就活イベントを企画し、年間358名の参加、25名の採用に成功した。

新卒の大量採用の成功もつかの間、新たな課題に直面した。
それは**次世代経営者**の流出である。



▶ 当時開催していたイベント



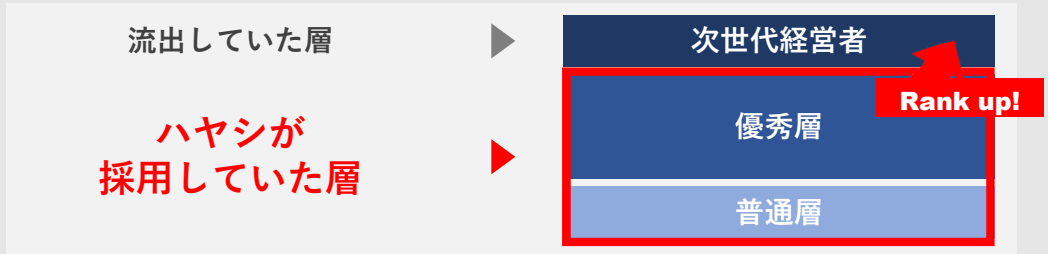
既存事業だけでは、成長率を維持できなかった

ハヤシには、もっと地域の人々に必要とされる企業になりたいという強い想いがあつた。しかし、それと同時に、自動車業界という成熟産業での**これ以上の業績拡大に行き詰まり**も感じていた。

ハヤシは他事業の展開を決意した。
岡山に密着し、地域の人々にもっと多くの価値を届けることを決めたのだ。

しかし、実際に事業を任せることのできる社員というのは、ほんの一握りしかいなかった。

もちろんそれまでに大量に採用してきた新卒社員の中にも、**「次世代経営者」**となる人財は極めて珍しかった。



次世代経営者の採用に繋がらなかった理由は大きく二つある。

- ① 将来的に経営を任せられる人財に**出会っていない**
- ② 出会えたとしても、**惹きつけきれず、採用に繋がらない**

ハヤシは、今後の会社の拡大を支える人財の採用と獲得に乗り出した。

採用戦略の最前線

「スカウト」×「インターン」

ハヤシが「次世代経営者」を採用するために取り組んだことは

①スカウト型求人媒体「OfferBox」の活用

②新規事業立案インターンの実施

であった。

学生の就活における情報収集のトレンドは、

リアルのイベント(合説など)からWEBへ移行していた。

特に「OfferBox」には主体的に情報収集をする優秀な学生が多く、その学生に**企業から直接「スカウト」**することができた。

しかし「次世代経営者」候補となる優秀な学生は媒体を変え、アプローチをただけでは惹きつけられない。

「Offerbox」で集客した優秀な学生を自社に惹きつけるため、

新規事業立案インターンを行った。

当然、将来的に経営者を目指す学生にとって、魅力的に映る内容であった。

新規事業立案インターン

新規事業立案
課題提示

調査
&
グループワーク

新規事業立案
プレゼン

倉敷の美観地区の空き家を想定し、新規事業を学生が考案した。

物件の周辺地域についても学生が調査した上で、グループワークを重ね最終プレゼンをした。

事業の多角化。ホールディングス化へ

現在、株式会社ハヤシは、株式会社ダブルツリーホールディングスとしてカフェ事業、フィットネス事業、コインランドリー事業を展開している。



今後も自社の強みを活かしたB to C事業は勿論、会社の新たな取り組みとしてB to B事業に参入していく。

これまで展開してきた新規事業責任者は、

全て新卒入社社員が務めており、

今後、展開していく事業の責任者も新卒社員から抜擢する。

厳しいコロナの時代だからこそ採用を続けることで、

「次世代経営者」 候補である人財を獲得できるのである。

ハヤシではその人財が「**わくわく仕事ができる環境**」を作ることが、業績拡大のカギであると考えている。

こんにちは！株式会社船井総合研究所の水本 譲です。
ハヤシ様の人事戦略の変遷はいかがでしたでしょうか。
事業の成長に合わせ、柔軟に人事戦略を見直したことが
売上30億⇒124億達成のカギであったことが分かります。



価値向上支援本部
HR支援部

水本 譲

どうして“今”新卒採用なのか コンサルタントが徹底解説!!

こちらでは皆様が

“今”新卒採用に踏み切らなければならない **3つの理由**

を徹底解説いたします。

多くの会社が注力できない“攻めの人事戦略”

コロナ禍において多くの企業、特に中小企業は業績不振、それに伴う
事業計画の見直しが必要となり、採用に注力できないというのが現状です。

一方で就活をする学生の数というのは変わらないため、有効求人倍率は
急降下しています。特にその影響を大きく受けるのが中小企業で、
コロナ流行後の有効求人倍率はリーマンショック後と同水準となっており、
急速に買い手市場となっております。



この買い手市場だからこそ、
中小企業がこれまで出会えなかった
「次世代経営者」の採用が
可能になっています。

新卒社員が10年後の経営幹部になる！

“今”新卒採用した優秀な社員が、10年後の企業の基盤を作っていきます。
“今”の会社の幹部陣も、10年前のリーマンショックの
不況期に入社し、苦楽を共にした社員ではないでしょうか。

新卒採用は育成に時間はかかりますが、

「会社好き・仕事好き・仲間好き」

を兼ね備えた人財を狙って採用できます。

新卒採用に取り組むことで人材定着率向上に繋がり、
計画的な事業拡大を実現できるのです。



人事戦略が多角化を支える！

ハヤシ様が100億を超え、124億に至ったのか。
それは言うまでもなく「事業の多角化」を推し進めたから、です。

ハヤシ様は苦しい時代に人財採用に踏み切っていたからこそ、
「次世代経営者」の採用することができました。

その人財が、現在のダブルツリーホールディングス様の各事業を
支えていることはもちろん、今後の事業展開も明るくしているのです。

このコロナ禍という苦しい時代は、
100億を超える企業を目指すための人財投資の最大のチャンス
であるということを証明しています。

新卒採用で次世代経営者を獲得する 船井流 人事戦略事例公開セミナー

【webセミナー】新卒で次世代経営者を獲得する人事戦略とは！

| | | | | |
|-----------|---|-------------------------------|------|------------------------------|
| 2021.3.12 | 金 | 13:00~16:30 (ログイン開始12:30~) | 一般価格 | 税抜30,000円/1名様 (税込33,000円) |
| 3.18 | 木 | 13:00~16:30 (ログイン開始12:30~) | 会員価格 | 税抜24,000円/1名様 (税込26,400円) |
| 3.26 | 金 | 13:00~16:30 (ログイン開始12:30~) | | |
| 4. 2 | 金 | 13:00~16:30 (ログイン開始12:30~) | | |

特別ゲスト

株式会社 ダブルツリーホールディングス
代表取締役社長 林和樹氏



ここまでお読みいただきありがとうございました。

このレポートでご紹介した内容は、意欲的な経営者様であれば、すぐに取り組むことができるものばかりです。しかし、取り組みのポイントを間違ってしまうと、どんなに素晴らしい取り組みでも成功に至ることはありません。

今回のセミナーでは、ダブルツリーホールディングス様が人事戦略を見直し、30億⇒124億を実現した経緯について、林和樹氏にご講演いただきます。

このセミナーは聴講いただき、勉強していただくためのものではなく、翌日から実践し、即時業績拡大をしていただくことが一番の目的です。

そのため、公開するノウハウは他では得られない最新かつ超実践レベルのものばかりです。1日で人事戦略の全てがわかるようにプログラムを構成しておりますので、一見の価値があることは間違いありません。

このセミナーで学ぶことのできる内容のほんの一部をご紹介しますと…

1. コロナ禍における採用市場の時流とは？
2. 事業拡大を最速推進するための人事戦略の立案法
3. 新卒採用の通年化への対策のキモ
4. 新卒採用の次のトレンド「長期インターンシップ」活用による超長期接触法
5. 中途採用から新卒採用へシフトするべき3つのメリット
6. 新卒採用を起爆剤に既存社員を活性化させる！全社採用体制の必要性
7. 多角化を支える人財を採用するためのポイント
8. 人事戦略完遂のための人事部づくり
9. 今日から新卒採用を開始したい人向け！「新卒採用スターキット」の活用術
10. 新卒採用をやり切るための「アウトソーシング」を解説
11. 競合に勝つための市場分析で、自社独自の魅力を確認させる！
12. 自社の魅力を最大限反映させた採用コンセプトの作り込み方
13. 多くの学生が共感できるコンテンツを揃えた採用サイト設計
14. 社員の素顔が見えるSNS活用で学生に親近感を持たせる！
15. 優秀学生を採用するための動き出しはいつなのか？
16. 人事部の繁忙期を作らない！計画的採用計画の組み方
17. 優秀学生はOfferBoxにいる！OfferBox活用の極意！
18. 学生が思わず、承諾してしまうオファー文章の書き方！
19. オンライン面談でも学生と関係を作るためには「アイスブレイク」が超重要！
20. まだまだ捨てたもんじゃない。就活ナビ活用の最新事例
21. 優秀学生が目をはにかせるインターン企画の仕方
22. リアル接触の使いどころとその使い方を抑え、離脱を防ぐ
23. 学生を離さない！接触回数7回以上を実現するためのリクルーター制度の全貌
24. リクルーター制度が学生のホンネを明らかにする！
25. 自社マッチングを「数値化」する。適性検査結果で見べきポイント！
26. 内定承諾100%を実現する会社に共通する「合格者面談」のやり方
27. 新卒採用はコストじゃない！早期戦力化を実現する内定者時代の徹底教育！
28. 内定者時代に売上を作ってしまう！研修の最新トレンドは「OJT×OFFJT」
29. 新卒社員の即戦力化のコツは「業務の選択と集中」
30. 「小さな成功体験」が新卒社員をイキイキと働かせる！
31. 新入社員の活躍は「業務の仕組み化」で実現！
32. 誰でも理解できる「マニュアル作り」で入社即戦力化する！
33. 目的と目標を忘れさせない研修カリキュラム
34. 経営者育成のための社長塾で“帝王学”を叩き込む
35. 入社後も定期フォロー必須！「心の勉強」研修で労働観を育む！
36. 社員のスキルが見える化し、モチベーションアップする！
37. 役割と責任を明確にする評価制度の作り方
38. 離職率一桁を実現する1on1面談のポイント
39. 「社内イントラサイト」の活用で会社の文化醸成する！

ご入金確認後、マイページの案内をもってセミナー受付とさせていただきます。

【WEBセミナー】新卒で次世代経営者を獲得する人事戦略とは！

お問い合わせNo. S071007

セミナー講座カリキュラム

| 講座 | 内容 | 講師 |
|------|---------------------------------------|---|
| 第一講座 | 新卒採用の最新時流 | (株)船井総合研究所 価値向上支援本部 HR支援部 マネージング・ディレクター 藤木 晋丈 |
| 第二講座 | <スペシャルゲスト対談> 人事戦略の見直しこそ 事業拡大のカギ | (株)ダブルツリーホールディングス 代表取締役 社長 林 和樹氏 |
| 第三講座 | 次世代経営者候補を 採用するためのノウハウ | (株)船井総合研究所 価値向上支援本部 HR支援部 水本 譲 |
| 第四講座 | まとめ講座 | (株)船井総合研究所 価値向上支援本部 HR支援部 マネージング・ディレクター 藤木 晋丈 |


開催要項


| | | |
|-------|---------------------------------------|----------------------------------|
| 日時・会場 | オンライン 開催 | |
| | 第1日程 2021年3月12日(金) 申込〆切:3月8日(月) | 第3日程 2021年3月26日(金) 申込〆切:3月22日(月) |
| | 第2日程 2021年3月18日(木) 申込〆切:3月14日(日) | 第4日程 2021年4月2日(金) 申込〆切:3月29日(月) |
| | 時間(全日程) 13:00 ▶ 16:30 (ログイン開始12:30より) | |

※ 本講座はオンライン受講となっております。諸事情により受講いただけない場合がございます。ご了承ください。
※ 各日程は同じ内容となっております。ご都合のよろしい日程をひとつお選びください。
※ オンラインミーティングツール「Zoom」を使用いたします。Zoomご参加方法の詳細は「船井総研 web参加」で検索

| | |
|-----|---|
| 受講料 | 一般価格 税抜 30,000円(税込 33,000 円) / 1名様 |
| | 会員価格 税抜 24,000円(税込 26,400 円) / 1名様 |

●お支払いが、クレジットの場合はお申込み手続き完了後の案内(メール)をもって、セミナー受付とさせていただきます。銀行振込の場合はご入金確認後、お送りする案内(メール)をもってセミナー受付とさせていただきます。●銀行振込の方は、税込金額でのお振込みをお願いいたします。お振込みいただいたにも関わらずメールがお手元に届かない場合や、セミナー開催4営業日前までにお振込みできない場合は、下記お申込み担当者へご連絡ください。なお、ご入金が確認できない場合は、お申込みを取消させていただきます場合がございます。●ご参加を取り消される場合は、開催3営業日(土・日・祝除く)前まではマイページよりキャンセルをお願い致します。それ以降は下記事務局宛にメールまたはお電話にてご連絡ください。尚、ご参加料金の50%を、当日の欠席は100%をキャンセル料として申し受けますのでご注意ください。
●会員価格は、各種経営研究会・経営フォーラム、および社長onlineプレミアムプラン(旧:FUNAIメンバーズPlus)へご入会中のお客様のお申込に適用となります。

| | | |
|-------|---|---|
| お申込方法 | 右記、QRコードよりお申込みください。クレジット決済、銀行振込が可能です。 受講票はWEB上でご確認いただけます。 または、船井総研ホームページ(www.funaisoken.co.jp)、右上検索窓に お問い合わせNo. 071007の数字6桁を入力、検索ください。 |  |
|-------|---|---|

| | |
|------|---|
| お問合せ |  明日のグレートカンパニーを創る 株式会社 船井総合研究所 TEL:0120-964-000 (平日9:30~17:30) ●申込みに関するお問合せ:天野 ●内容に関するお問合せ:水本 |
|------|---|