最後に

いかがでしょうか。成果から逃げない新卒社員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り、採用と育成に注力されたことで急速に成長を遂げた、
経営者様を特別ゲスト講師としてお招きしております。

このコロナ禍で新卒採用に踏み切る勇気はない、時間がないと考える方は、
ゲスト企業様の様にピンチをチャンスに変え、採用を通じて会社の体質を改善し、
新卒人材を育て・活躍させることで、業績の拡大を狙うことは難しいです。
というのも**アイ・ユニットコーポレーション様は「このコロナ禍だからこその“逆張り”だ」**
と新卒採用のさらなる強化に踏み切り、業績を拡大しているからです。
新卒採用に覚悟をもって取り組み、新卒社員で売上を作る、業績を拡大することを
やり切れる方にご参加いただきたく存じます。

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11,000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がいらっしゃれば、
ご一緒に参加されることを強くお勧めいたします。
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
価値向上支援本部　HR支援部　**今川 大樹**

営業・販売会社の経営者・幹部向け

体育会系学生の採用・育成により業績アップを実現

成果から逃げない新卒社員の採用成功事例公開セミナー

平均年齢 28.7歳

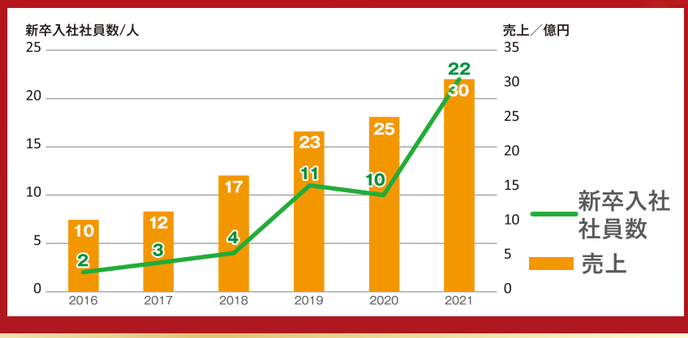
新卒社員 1年目最高売上 4,153万円（20年入社社員）

初契約までの期間 2.3か月

ゲスト講師

株式会社 アイ・ユニットコーポレーション
代表取締役 石橋 直和氏

千葉県にて「ヒタットハウス」などを5店舗運営。この6年間で10億円の売上を30億まで急成長させている、今地域の中でも最も勢いのある不動産会社の代表である。
「TRY THE 100VISION」（10億企業を10個つくり、10人の経営者とグループ100億を達成する」）という崇高なビジョンを掲げ、成長の手を緩めない。



WEB開催 2021年11月**5日（金）・8日（月）・15日（月）・26日（金）**・2021年12月**6日（月）**

各日13:00～16:30（ログイン開始12:30～）

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。

主催 明日のグレートカンパニーを創る Funai Soken

新卒採用セミナー　お問い合わせNo. S077284
船井総研セミナー事務局 E-mail：seminar271@funaisoken.co.jp
※お問い合わせの際は［セミナータイトル・お問い合わせNo.・お客様氏名］を明記の上、ご連絡ください。
株式会社 船井総合研究所　〒541-0041大阪市中央区北浜4-4-10 船井総研 大阪本社ビル

WEBからお申し込みいただけます。（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.』を入力ください。）→ 077284

Special Interview

新卒採用をやり切ること 業績拡大のカギ

株式会社アイ・ユニットコーポレーション
代表取締役　Naokazu Ishibashi
石橋 直和 氏

千葉県にて「ピタットハウス」などを5店舗運営。この6年間で10億円の売上を30億まで急成長させている、今地域の中でも最も勢いのある不動産会社の代表である。「TRY THE 100VISION」（10億企業を10個つくり、10人の経営者とグループ100億を達成する」）という崇高なビジョンを掲げ、成長の手を緩めない。

株式会社アイ・ユニットコーポレーションは当初、
中途採用によって営業マンを増やし、業績を伸ばしてきました。
しかし、売り上げが10億を超えた時、そのやり方では限界を感じたのです。

自社の理念に共感していない社員は、不動産業界の営業の厳しさに
耐え兼ね、入社後、すぐに離職をする社員が多くいました。

採用しては離職の繰り返しで、業績も生産性も上がらないどころか採用のコストは垂れ流し、社長が営業を続ける、という状態でした。

そんな時、船井総研さんとご縁があって、

・理念に共感してくれる人財
・未経験でも売上を上げられる人財
・素直で、頑張れる逃げない人財

を新卒採用で採用できる、とのことで新卒採用に踏み切りました。

もちろん紆余曲折はあってではありますが、今では関東圏だけでなく他の地域からも優秀な学生が集まり、入社し、活躍してくれています。

新卒採用を始めてから

・既存社員が後輩に興味を持ち、育てようという意識
・会社が若くなったことで、社員が柔軟な考え方を持つ
・生産性が上がり、働き方が改善された

という変化もあり、当初「新卒で稼いでくれれば助かる」という期待よりも大きな成果がありました。

これも新卒採用を始めるという決断、そしてやり切ったことによる成果だと感じています。

今、取り組んでいない人は今すぐに始める
今、取り組んでいる人は今すぐにやり切る

その決断を少しでも後押しできればと思っております。

平均年齢
28.7歳

新卒1年目
最高売上
4,153万円

新卒1年目
初契約月数
2.3か月

中途採用から新卒採用へのシフト

私が前職を離れ、現専務と新たにアイ・ユニットコーポレーション
（当時はアイ・ユニットホーム）を立ち上げ、軌道に乗り始めたのが、
今から7年ほど前の2014年。

この頃の採用と言えば、**人員補充のための中途採用**です。
毎年、**3~4名入社し、同じ人数だけ退職**していく…その繰り返しでした。

そんな中でも、売上を増やして社員を幸せにするために、

社員を叱る
→ **叱られた社員が辞める**
→ **人員の補充が必要**
→ **人も増えない・売上も上がらない**

結果、上がる（増える）のは**私の苦労と血圧だけ…**
そんな悪循環が続く状況でした。

■当時、アイ・ユニットコーポレーションが抱えていた3つのジレンマ

①私自身が営業をしないと売上が上がらない
②私の想いを受け入れてくれる社員がいない
③計画的に採用できず業績が安定的に伸びない

初めての、新卒採用活動と新たな課題

そして、2017年に補充採用から計画採用にシフトすることを決断しました。
初めての新卒採用にもかかわらず、**7名**の採用を達成できました。

▲2019年4月の入社式の写真

しかし、喜びも束の間、たった3ヶ月で**3名**が退職
してしまったのです。もちろん内定者研修、
社長研修など教育や育成にも取り組んでいましたが、
それでも防ぐことができませんでした。
さらに、追い打ちをかけるように、20卒採用は上手く内定承諾を得られず、
わずか**3名**しか採用することができませんでした。

定着や内定承諾に大きな課題が残る形となり、
「新卒採用はやはり大変なものなんだ」ということを痛感しました。

改めて当時の採用活動を振り返ってみると、一番のポイントは

自社にマッチした人財に出会えるか
自社の考えをしっかり伝えられるか

でしたね。

上記を達成するために取り組んだことはシンプルで

早期から採用活動を開始すること

それだけでした。採用期間を長くすることで
学生との接点を増やし、多くの社員と会わせる。
これがミスマッチを減らす単純かつ効果的な方法だったのです。

改革後の新卒採用とコロナによる環境変化

21卒採用は採用開始時期を早め、秋（9月頃）からスタートしました。
しかし、順調に採用活動を進めていた矢先、**新型コロナウイルス感染症の流行**が
やってきたのです。

合同企業説明会はもちろん、説明会や採用活動自体を**中断する企業**が
増えていきました。
新卒採用市場は目まぐるしく変化する中で、私たちも対応に追われました。

今思えば、このタイミングで採用活動から逃げず、21卒・22卒採用と
コロナに向き合った動きをしたことがターニングポイントでした。

①コロナ禍でも新卒採用活動を止めなかった
②対面とWEBを融合させ、時流に合わせた活動を行った
③合同企業説明会に頼らないWEB集客に注力した

▲コロナに向き合い逃げずにやり切った3つのこと

企業として逃げずにやり切った結果、採用は順調に進み、
21卒は13名、22卒は12名と**2年連続10名以上の採用に成功**しました。

▲21卒の採用コンセプト

▲22卒の採用コンセプト

四年間取り組んだ新卒採用の成果

コロナ禍においても逃げずにやり切った結果、年々学生の質も採用活動のレベルも高まり、
計画に基づいた採用ができています。

▼これまでの新卒採用活動の成績

	ｴﾝﾄﾘｰ数	自社ｲﾍﾞﾝﾄ参加者	内定者	入社数	1年以内離職者数	1年目生産性	学生の質
19卒(1年目)	380	49	11	7 (50.0%)	4	1,961	学歴不問
20卒(2年目)	629	78	8 (37.5%)	3	0	3,330	学歴不問
21卒(3年目)	449	57	17 (76.4%)	13	0	-	日東駒専
22卒(4年目入社前)	467	138	14 (85.7%)	12	-	-	MARCH

数値を振り返って、重要だと実感するのは、**集客と採用体制**ですね。
集客段階で優秀な人財との接点と、優秀な人財を惹きつける社員が
新卒採用活動には**必要不可欠**です。

これまでナビサイトや合同企業説明会に頼った集客をしていましたが、
WEBを活用することで、出会えなかった層の学生と会えるようになりました。

また、19卒と20卒は私も最前線に立ち、学生の惹きつけを行っていましたが、
21卒以降はエース級社員が惹きつける仕組みを作りました。
多くの学生と複数回接触することが可能になり、マッチングを深められました。

社員たちも新入社員の採用・育成に興味を持つようになり、今では
採用活動に協力的で、私が出る幕も説明会と面接くらいしかありません…

早期採用による業績への効果

今年4月に13名の仲間を迎え入れ、**既に12名が初契約(8月時点)**を上げており、
明らかにこの2年で戦力化のスピードが早まったと感じます。その理由は

自社にマッチした体育会系人財を採用できたことです。

- ✓ **少しでも早く成長するために、内定者アルバイトに週3以上で参加している**
- ✓ **同期や先輩に負けたくないという気持ちが強く、業務外でもロープレをしている**
- ✓ **夢や目標をしっかりと見据えているため、モチベーションのブレが少ない**

既存社員でも自社と価値観や考え方がマッチする人は早く成長し、活躍していますね。
年次関係なく、素直に行動し、最後までやり切ることが一番の近道だな、と思います。

ここまで企業としても形が整うまでに、やはりキモとなったのは**早期採用**でした。

①早期採用により、早くから動いている体育会系人財に出会える
②早期採用により、時間を掛けてマッチングを深めることができる
③早期採用により、入社前期間が長く設けられ、丁寧な育成ができる

早期採用×早期育成⇒早期投資回収
という方程式が成り立つと、新卒採用が業績UPに直結し、会社が成長していくビジョンを
より計画的に、より精度高く描くことができます。
そのためにも採用は特に重要で、まずは経営者自身が最前線に立ち、夢やビジョンで
採用したい人材を惹きつけ、口説き落とすことが一番の仕事だと思います。
新卒採用を始めるという決断の後押しに少しでもなれば幸甚です。

誌 上 特 別 講 座

アイ・ユニットコーポレーション様の新卒採用の成功事例は
いかがでしたでしょうか。新卒採用の成功と早期戦力化が
売上10億⇒30億達成のカギであったことが分かります。

株式会社船井総合研究所
価値向上支援本部
HR支援部
今川 大樹

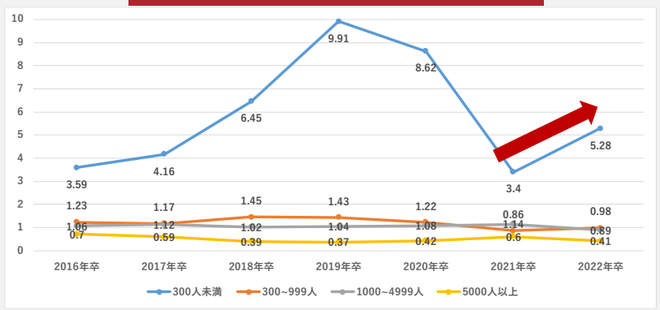
“今すぐ”取り組むべきこと コンサルタントが徹底解説!!

こちらでは皆様が
新卒採用を成功に導くために取り組まなければならない **3つのこと**
を徹底解説いたします。

コロナ禍の集客において必須！新卒DR（ダイレクトリクルーティング）活用術

21卒採用はコロナの影響に伴い多くの企業、特に**中小企業**は業績不振、
事業計画の見直しが必要となり、**採用に注力できない**というのが現状でした。
結果として、21卒は**買い手市場**となりましたが、22卒の大卒求人倍率で、
中小企業の倍率は5.28倍とコロナ前の水準に戻りつつあるのです。

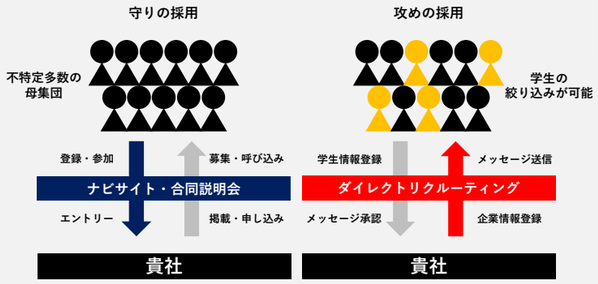
大卒求人倍率（従業員規模別）



時流にマッチした採用手法を今
取り入れなければ、苦戦は必至です。
新卒DR（ダイレクトリクルーティング）は、
自社にマッチした人材にアプローチできる
ところが最大のポイントです。

23卒採用では、コロナ前と同様の
採用活動が必要だと考えられます。
さらに**採用のWEB化**も不可欠です。
そこで必須なのが、**新卒DR**です。

DR（ダイレクトリクルーティング）とは



学生の自社理解・志望度を高めるリクルーター

新卒採用は時間を掛けるからこそ、価値観や考え方が合う、

「会社好き・仕事好き・仲間好き」

な人財を採用することできます。

3つの好きを意識し、働くイメージ作りを目的とした活動が必要不可欠ですが、
そのためには既存社員の協力が必須で、どれだけ巻き込めるかが
新卒採用活動の成功に直結するといっても過言ではありません。

さらに優秀な新卒を採用したいのであれば、学生に合わせたエース社員
による惹きつけが無ければ、学生も入社を決めてくれません。

経営者が先陣を切って採用に取り組む

アイ・ユニットコーポレーション様が、なぜ**2ケタの採用**ができたのか。
それは言うまでもなく**「社長自身が先陣を切った」**からです。

社長自らが**自社のビジョンや夢を語り**、**優秀な学生を口説いた**からこそ、
「業績拡大に貢献できる人財」を採用することができました。

その人財が、現在のアイ・ユニットコーポレーション様の業績を支えていることはもちろん、
次世代人財の採用にも貢献しているのです。

このコロナ禍という苦しい時代でも、
企業を支え、業績に貢献する人財を採用することが成長への最大のチャンス
であるということを証明しています。

レポートをお読みいただいた経営者様への特別なご案内

2021.11. 5	金	13:00〜16:30（ログイン開始12:30〜）	一般価格　税抜10,000円/1名様（税込11,000円）
11. 8	月	13:00〜16:30（ログイン開始12:30〜）	
11.15	月	13:00〜16:30（ログイン開始12:30〜）	会員価格　税抜8,000円/1名様（税込8,800円）
11.26	金	13:00〜16:30（ログイン開始12:30〜）	
12. 6	月	13:00〜16:30（ログイン開始12:30〜）	

特別ゲスト

株式会社　アイ・ユニットコーポレーション

代表取締役 石橋 直和 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、新卒採用の成功を実現し、業績をUPさせた経緯について、
株式会社　アイ･ユニットコーポレーション 代表取締役 石橋 直和 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…

セミナーで学ぶことが出来ること（一部）

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」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！「新卒採用スターターキット」の作成法
10. 新卒採用をやり切るための「アウトソーシング」活用術
11. 競合に勝つための市場分析で、自社独自の魅力を確立させる！
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. 優秀学生が目を輝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。適性検査結果で見るべきポイント！
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. 社員のスキルを見える化し、モチベーティングする！
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。

新卒採用セミナー

お問い合わせNo. S077284

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	株式会社 船井総合研究所 価値向上支援本部 HR支援部 マネージャー 田井 哲弥
第二講座	＜スペシャルゲスト対談＞ 逃げない新卒採用が変えた組織 伸びていく売上	株式会社 アイ・ユニットコーポレーション 代表取締役 石橋 直和 氏 株式会社 アイ・ユニットコーポレーション 人財開発部部長 早坂 崇宏 氏
第三講座	アイ・ユニットコーポレーション様の 事例を徹底解説	株式会社 船井総合研究所 価値向上支援本部 HR支援部 今川 大樹
第四講座	今日から取り組むべきこと	株式会社 船井総合研究所 価値向上支援本部 HR支援部 マネージャー 田井 哲弥

開催要項

日時・会場

オンライン 開催

第1日程 2021年11月5日(金) 申込〆切:11月1日(月)

第2日程 2021年11月8日(月) 申込〆切:11月4日(木)

第3日程 2021年11月15日(月) 申込〆切:11月11日(木)

第4日程 2021年11月26日(金) 申込〆切:11月22日(月)

第5日程 2021年12月6日(月) 申込〆切:12月2日(木)

開催時間(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 10,000円(税込11,000円)／1名様

会員価格 税抜 8,000円 (税込8,800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、事前にご連絡ください。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く場合がございます。●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。それ以降は下記船井総研セミナー事務局宛にメール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. 077284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
Funai Soken 株式会社 船井総合研究所

船井総研セミナー事務局 E-mail:seminar271@funaisoken.co.jp

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
※お申込みに関してのよくあるご質問は「船井総研 FAQ」と検索しご確認ください。