

人口8万人都市の地方住宅会社がコロナ禍で実践！

優秀層の採用・育成により業績アップを実現した事例を公開

こんな方はぜひこのセミナーにお越しください！お役に立てます！

- ✓ 今後も事業拡大し、年商を伸ばしていきたい
- ✓ 人手不足・離職が企業成長のボトルネックになっている
- ✓ 辞めない人材の採用方法を知りたい
- ✓ 建築学部卒、体育会系などといった狙い撃ちの採用をしたい
- ✓ 40代以上の中年社員が多く、企業成長しづらくなっている
- ✓ 20代、30代の若手社員が活躍していない
- ✓ ここ数年間、新卒採用人数が0人（ゼロ）、もしくは少ない
- ✓ 自社に合った優秀な人材を採用できていない
- ✓ 入社1年目や内定者でも戦力として活躍してほしい
- ✓ 時代にあったオンライン採用にチャレンジしていきたい
- ✓ 組織を変えるような新しいことにチャレンジしたい

CHECK!



…とお考えの住宅・不動産業界の経営者の方

講座内容 & スケジュール

オンライン受講

2021年 10月25日（木）・10月28日（日）・11月10日（水）・11月25日（木）
お申込み期限 10月21日（木） 10月24日（日） 11月6日（土） 11月21日（日）

時間（各日）

13:00～16:30
（ログイン開始12:30～）

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。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

セミナー内容

第1講座

不況期対応型の新しい新卒採用戦略

株式会社 船井総合研究所
HR支援部

今川 大樹

ゲスト講座

第2講座

過去新卒採用数が0名でも6名→7名→10名とV字回復できた秘訣

興陽商事 株式会社

代表取締役 佐々木 敬史氏

第3講座

中小企業でも新卒が採用できる全国成功事例大公開！

株式会社 船井総合研究所
HR支援部

今川 大樹

第4講座

これからの人事戦略

株式会社 船井総合研究所
HR支援部
マネージャー

田井 哲弥

WEBからのお申し込み

右記のQRコードを読み取りWEBページのお申し込みフォームよりお申し込みください。

※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。

セミナー情報をWEBページからもご覧いただけます！

<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/077430>

TEL:0120-964-000（平日9:30～17:30）



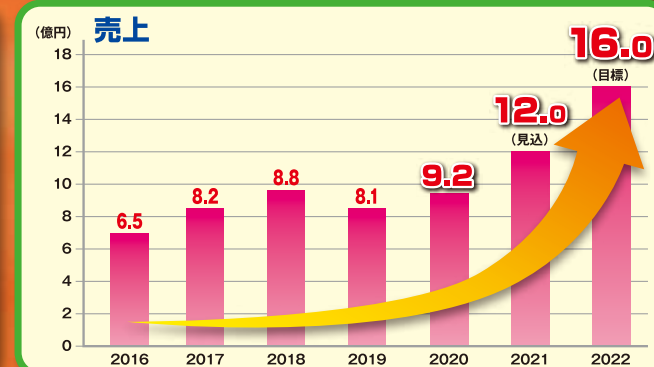
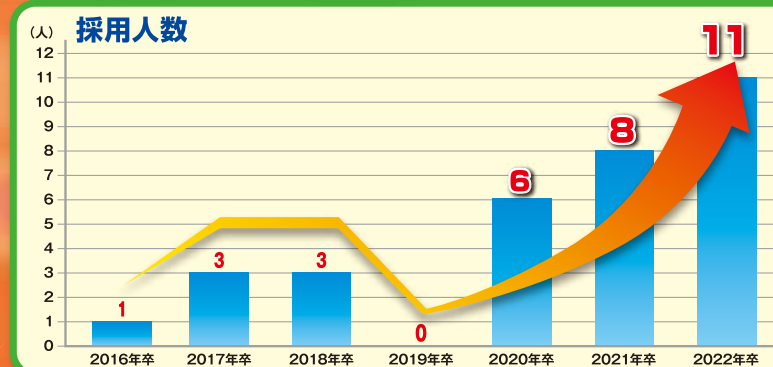
地方の住宅・不動産会社の経営者様必見！

2021年 10月25日（木）・10月28日（日）
11月10日（水）・11月25日（木）
WEB開催 各日13:00～16:30（ログイン開始12:30～）

優秀層の採用・育成により業績アップを実現！

人口8万人都市の地方住宅会社が“コロナ禍”でも大卒採用で

V字回復に成功！



Point ①

最新の採用活動を取り入れ
過去0名 → 6名以上
3年連続採用達成！

Point ②

SNSの活用により
コストを掛けずに
50名のエントリーを獲得！

Point ③

OfferBoxを活用して
建築系理工学生を
施工管理として採用！

Point ④

内定者でも営業デビューでき、
注文住宅1棟契約を実現する
内定者育成カリキュラム！

興陽商事 株式会社様 ご紹介

ローコスト住宅で増税駆け込み後、集客・受注・粗利が伸び悩んでいた最中、「健康で快適な暮らし」を実現するために、品質を高めた商品を開発し、ZEHコンパクトハウス事業を始めたことで年間50棟の受注を達成した。2019年5月には松山に支店を出店し、昨期70棟契約、今期120棟契約を目標に躍進を続けている。

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

住宅不動産業界向け新卒採用セミナー

お問い合わせNo.S077430

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。）→ 077430

就活ルール崩壊×売り手市場×不況期時代を地方住宅会社でも勝ち抜く

コロナ禍の新卒採用でも採用コスト1/3で10名採用を達成する採用戦略を

完全公開

当セミナーでしか聞けない！コロナでも勝つための採用戦略
ニュースタンドの採用戦略で過去採用0名の地方の住宅会社でも10名採用を実現！

本セミナーゲストの興陽商事 株式会社様のその他のポイント

採用コスト1/3 Web集客 建築系学生の採用 早期育成なども公開いたします！

特別
ゲスト講師

興陽商事 株式会社
代表取締役
佐々木 敬史氏



【興陽商事様紹介】

ローコスト住宅で増税駆け込み後、集客・受注・粗利が伸び悩んでいた最中、「健康で快適な暮らし」を実現するために、品質を高めた商品を開発し、ZEHコンパクトハウス事業を始めたことで年間50棟の受注を達成した。2019年5月には松山に支店を出店し、昨期70棟契約、今期120棟契約を目標に躍進を続けている。

point 1 はじめての新卒採用でも成功させるための新卒採用戦略づくり

- ✓ 中期経営計画に基づく人材の配置イメージから逆算した採用人数の設定
- ✓ 適正コストを意識した採用予算の設定と採用媒体の選定
- ✓ 採用したいターゲットの明確化とターゲットに基づく採用コンセプトの設計



point 2 会社への共感が高い(会社好き)社員+社長による採用体制

- ✓ 学生を惹きつけるために社長自らが最前線で理念・ビジョン・ミッションを語る！
- ✓ 会社・仕事・仲間好きな社員を抜擢することで、会社の雰囲気、社員間の関係性を伝える！
- ✓ 採用担当者1名に負担を掛けすぎない役割と責任を明確にした採用チームづくり！



point 3 ナビサイトや合説に頼らない集客手法(OfferBox・SNS)の確立

- ✓ OfferBoxを活用したダイレクトリクルーティングでマッチ度の高い学生に企業側から直接アプローチ！
- ✓ 学生とのマッチング率を高めるための3つのポイント
 - ① 条件(業界・勤務地)にマッチする学生を絞り込む
 - ② 他社と差別化するためにオファーでプロフィールに触れることでテンプレート感を無くす
 - ③ マッチング後は個別面談へ誘導し、早期接点を作り、各イベント(説明会・インターンなど)へ誘導する
- ✓ 初回接触(面談)の3つのポイント
 - ① コロナ対応×移動時間短縮のためにWebで実施する
 - ② 1回あたり30~45分で確実に次回アポイントを取る
 - ③ 自己開示からスタートし、ヒアリングに徹する

✓ SNS (Instagram) を活用し、費用を掛けずに学生集客と自社の魅力発信による認知拡大！



point 4 自社への志望度を高める選考デザイン

- ✓ 採用活動で押さえておくべきは①会社②仕事③仲間の理解を深めることが重要！
 - ① は社長自らが登壇し、会社紹介(理念・ビジョン)や学生の参加態度などを見て、社長目線での見極めを行う
 - ② はインターンシップや選考内のワークで業務の疑似体験ができるコンテンツを用意し働くイメージを持たせる！
 - ③ は社員との面談や座談会、各イベントの休憩時間を活用し、距離を縮めることで関係性を作る！
- ✓ 志望度を高めるために、リアルとWebを上手く活用し内定出しまでに7回以上接触することを意識する！
- ✓ 入社後のキャリアをイメージさせる面談と競合状況を把握するための面談を最終選考前に2回以上実施する！



動向解説

新卒採用予算の再設計を！



今年特にいただく、新卒採用実施企業の悩み

- ✓ ナビサイト主催の合同企業説明会が新型コロナウイルスの影響もあり、来場数が減っている。
- ✓ ナビサイトへの掲載企業数が多すぎて、自社にエントリーが来ない。説明会までつながらない。
- ✓ 例年に比べて学生の質(業界・職種の志望度や就活に対するモチベーション)が落ちてきている。
- ✓ 新卒採用は継続したいが、あまり多くの社内リソース(ヒトやカネ)を確保できない。
- ✓ (合説やナビサイトなどの)掛け捨てではなく、(サイトや動画など)資産として残るものに投資していきたい。

成果が出ていないのにお金を払い続ける媒体会社の“カモ”になっていませんか？

未来の組織作りに不可欠な新卒採用でいつまでムダな費用と手間をかけ続けますか？

自社の新卒採用予算を適正かつ最大限の成果が出せるような戦略に今すぐに再設計しましょう！

	よくある地方の住宅・不動産会社	興陽商事株式会社様の 場合
応募数	・そもそも応募が来ない(少ない) ・応募数が少ないため人材を選べない	・エントリー 120名以上! (うち、50名はSNS経由) ・大卒 10名採用
採用手段	・ナビサイト ・合同企業説明会 ・学内企業説明会	・OfferBox ・SNS ・紹介 を中心とした採用手段
採用の質	・志望動機が定まっていない ・滑り止め程度で受けている	・建築系理工学生の採用 ・内定者で営業デビューが可能 ・入社前に注文住宅1棟を契約
内定承諾率	50%以下	84.6% (内定者13名のうち、承諾11名)
採用コスト	一人当たりの採用コスト 70万~100万円	一人当たりの採用コスト 約30万円