

徳島県で最大級の専門商社&メーカーの丸久が実践

人事部0人でも新卒大学生4人採用できた方法

東京開催

2023年10月18日(水)

お申込み期限

10月14日(土)

13:00~16:30
(受付開始 12:30より)

講座

セミナー内容

第1講座

業績UPの一手目が新卒採用である理由

なぜ人事部0人でも新卒大学生が採用できたのか?成果を出されたゲスト企業はなぜ成功したのか?を徹底解説いたします。

株式会社船井総合研究所 人財開発グループ 人財開発チーム リーダー 水本 譲

福岡県出身。慶応義塾大学を卒業後、船井総合研究所に入社。人の成長に興味を持ち入社し、人材育成に携わる。昨年より新卒採用というテーマに注力しているが、採用だけでなく、その後の育成制度を整備し、即戦力化させるコンサルティングを行っている。



第2講座

ゲスト講師

毎年新卒採用0名でも大卒学生4名を採用できた秘訣

徳島県鳴門市に本社を構える丸久株式会社。過去に新卒採用を実施していたが、10年弱実施していなかった。採用手法を一気に変革し、関西関東学生を中心に海外駐在を希望するハイレベル人材を含む4名の採用に成功!今回はその秘訣を取締役にお話しいただきます。

ゲスト講師 丸久株式会社 取締役 平石 克氏

徳島県鳴門市に本社を構え、子供服や紳士婦人服の製販一貫を強みとしているアパレル業界の「メーカー × 商社」企業の取締役を務める。今年度から5年ぶりに再スタートした新卒採用活動を統括し、4名の採用に成功。



第3講座

丸久株式会社の事例のポイントを徹底解説

ゲスト講師の丸久株式会社の講座を経て、ポイントや自社に落とし込む際にはどのようなことを押さえないといけないのかを解説いたします。

株式会社船井総合研究所 人財開発グループ 人財開発チーム リーダー 水本 譲



第4講座

今日から取り組むべきこと

本日のまとめ

株式会社船井総合研究所 人財開発グループ マネージャー 滝本 千晶

船井総合研究所に入社後、新卒採用や社員育成、人事評価制度など広い分野でHRの領域に携わる。新卒採用では5名採用の規模から40名採用の規模まで多岐にわたる新卒採用のコンサルティングを行っている。早期採用・インターンシップ・学生惹きつけによる内定承諾率向上に強みを持つ。



東京会場 2023年10月18日(水) 13:00~16:30 [受付開始12:30~] 申込み期限:10月14日(土)

株式会社船井総合研究所 東京本社 [JR東京駅丸の内北口より徒歩1分]

〒100-0005 東京都千代田区丸の内1丁目6-6 日本生命丸の内ビル 21階

諸事情により、やむを得ず会場を変更する場合がございますので、会場はマイページにてご確認ください。また最少催行人数に満たない場合、中止させていただく場合がございます。尚、中止の際、交通費の払戻し手数料等のお支払いはいたしかねますので、ご了承ください。

受講料 一般価格 税抜 10,000円 (税込11,000円)/一名様 会員価格 税抜 8,000円 (税込8,800円)/一名様

●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みに適用となります。

セミナーのお申込みはこちら!

【PCからのお申込み】

下記セミナーページから
お申込みください。

【QRコードからのお申込み】

右記QRコードから
お申込みください。



<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/104290>

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。

船井総研セミナー事務局 < seminar271@funaisoken.co.jp > TEL:0120-964-000(平日9:30~17:30)

※お電話・メールでのセミナーお申込みは承っておりません。また、お問い合わせの際は「お問い合わせNo.とセミナータイトル」をお伝えください。

人事部0人でも新卒大学生4人採用できた方法

東京開催

2023年

10月18日(水)

13:00~16:30
(受付開始 12:30より)

人事部がいなくても、兼任でも大卒新卒採用に取り組みたい
製造業・専門商社様向け

人事部0人で

Web&録画で毎日説明会を

開催し続けただけで新卒採用できた成功事例セミナー

ノウハウ0でも新卒採用数年ぶりでも
たった3カ月で4名新卒採用できた

特別
ゲスト
講師

丸久株式会社
取締役 平石 克氏

- 1 人事部0人でもWeb会社説明会を平日は毎日開催した
- 2 人事部0人でも3月からの採用活動で自社説明会に122名の学生を集めた
- 3 人事部0人でも人財の質を見極められた
- 4 社長は待っているだけで17名の学生が最終選考に来た
- 5 人事部0人でも都内学生を含む4名の採用を実現した

このようなお悩みありませんか?

今すぐチェック

課題①

新卒採用をやりたいが、時間と人を割けない

課題②

高卒採用から大卒採用に切り替えられるなら切り替えたい

課題③

人事部はいるが、新卒採用の成果に満足していない

課題④

これまでの新卒採用のやり方が通用せず、成果が出ていない

課題⑤

インターンシップに興味があるが、必要性もやり方もわからない

主催

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 〒541-0041 大阪市中央区北浜4-4-10

人事部0人でも新卒大学生4人採用できた方法

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。

当社ホームページからお申込みいただけます。(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。) → 104290

人事部0人・社長は最終選考のみで大卒4名を採用できた秘訣

Q1 本当に人事部0人でも大卒の新卒採用ができるんですか？

A1 できます。当社は実際に**人事部0人**で徳島県鳴門市（人口5万人・県中心から1時間）でも関東・関西の**大卒4名**を採用することができました。

Q1 なぜ人事部0人でも大卒の新卒採用ができたんですか？

A1 採用に直結する部分（＝最終選考）に**全力**を注いだからです。その他の採用施策は“**新卒採用のプロ**”にお願いしました。

丸久株式会社 スペシャルインタビュー

人事部0人で大卒採用の成功の軌跡

丸 久株式会社は徳島県鳴門市に本社を構える繊維・服飾関連の専門商社&メーカーです。過去には新卒採用に注力していた時期もありましたが、大口取引先の購買方針の大転換や、コロナ禍での事業環境の変化を受け、社内の体制を立て直すために新卒採用は停止していました。そんな環境下に丸久に入社し、肌で感じたのが社内の平均年齢の高さと、今後自分達と共に会社を牽引していく次世代の人材の不足でした。

次 世代の人材の採用・育成を社内で提言していく中、新卒採用再開の社長承認を得られたのが2月。新卒採用を始めるにはかなりの終盤でした。何から着手すべきなのか。過去ご支援をいただいていた大手媒体会社と、中小企業支援に強い船井総合研究所に問い合わせました。するとちょうど自社のように「人事部0人、3月からでも間に合う新卒採用」のセミナーがあり、聞いてみることにしました。その会社はノウハウ0、担当者なし、新卒未経験の三重苦でも4名の大卒を3ヵ月で採用したとのこと。非常に勇気づけられ、実行することを決めました。

し かし、大変なものは大変。大急ぎで始めても3月1日には間に合わず、翌週の開始。不安に駆られながら、マイナビの掲載とOfferBoxの送付を開始しました。

ゲスト講師
丸久株式会社 取締役
平石 克 氏



すると少しずつ会社説明会に予約が入り始めました。そして、毎日3～7名程度、多い日は10名にも近い参加があり、5月を迎えるころに振り返ってみたら、100名の会社説明会参加者、50名の1次選考者になっていました。

2 次選考が終了し、自社を志望する学生は20名。競合を聞いていくと、大手・老舗・有名ベンチャー企業など、よく自社を選択肢に入れてくれているな、よく戦えているな、と思いましたね。学生との面談も、現場社員を巻き込みながら実施をし、自社の雰囲気や仕事のこと、働き方を明確にしたうえで社長の最終選考に臨んでくれました。非常に厳しい市況ではあったので、男性採用や承諾率などまだまだ課題はありますが、高いレベルの学生が自社を志望し、集まってくれて、志望度高く最終選考に臨んでくれたことは、本当に人事部なしでできたのか、と怒涛の3ヵ月を振り返って少し信じられない部分もありますね。来年もインターンにも取り組んだり、早期承諾の獲得をしたり、チャレンジをしていきたいと思います！

人事部0人でも採用問題をすべて解決します！

- 新卒採用は工数がかかりすぎて、疲弊している
- 時間をかけているが人が集まらない
- 自社に魅力を感じる学生がいない
- 妥協採用→現場が疲弊→離職の負のループ

- 会社説明会をやるとしても人事部を置く必要はない
- 人事部はいなくても採用はできる
- 新卒4名の採用を半年で実現

今社内で問題になっていることは採用ですべて解決します！

セミナーの注目ポイント！！

人事部0人でもやること盛りだくさんの**新卒採用をやり切れる仕組み**

自社に入社する学生のみに出会う**ピンポイント採用の方法**

学生の志望度を一気にあげ、**離脱させない会社説明会**のポイント

人事部がいなくても、採用に関わる**全員が情報を共有できる仕組み**

人事部以外の社員が学生の**志望度を120%に上げるための方法**

人事部なしで学生と**週1回の接触、4回以上面談**する？

大手が競合でも負けない**クロージング面談の極意**

入社前の超・早期育成で**入社後ロスタイムをゼロに！**

人事部0人でも新卒採用できるやり方、ノウハウはすべて当日のセミナーで公開します！

このような方はぜひこのセミナーにお越しください！お役に立ってます！

- ✓ 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
- ✓ 新卒採用にチャレンジしてみたいが、担当者不在・ノウハウもない
- ✓ 自社の知名度・魅力では**新卒の学生が入社してくれる**とは考えられない
- ✓ **受け入れ体制、会社のレベル**が追い付いていない
- ✓ ここ数年間、**新卒採用人数が0人（ゼロ）**、もしくは目標を達成できていない
- ✓ 採用はできてはいるが、**本当に自社が求めるレベル**の学生を採用できていない

CHECK!

徹底的に採用にこだわり、“魅力ある会社づくり”を実現！

企業価値向上経営フォーラム 人財ファースト経営分科会

人材の採用や定着、育成に関して少しでも悩みのある会社へ、「最新の採用戦略や採用手法」「早期育成のための具体的手法」「定着向上のための施策」をお伝えします。



こんな会社におすすめ

- ✓ 事業計画に合わせた採用数を確実に達成させたい
- ✓ 人財の早期育成、即戦力化をできるようにしたい
- ✓ 社員の定着を高め、モチベーション高く働く組織をつくりたい

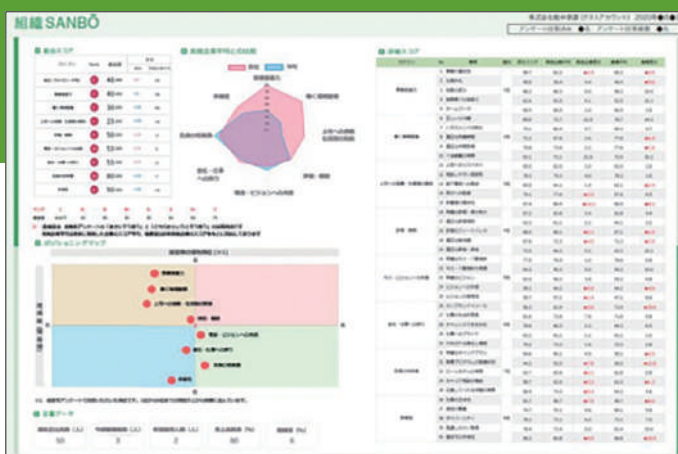
特徴

- ① トップ企業経営者による講演がリアル開催で聞ける
- ② トップ企業経営者の過去講演レポートが閲覧可能
- ③ 「企業理念」「財務」「人財」「IPO」講演動画も閲覧可能
- ④ HRの最新事例と時流をトップコンサルタントから徹底的に学べる
- ⑤ 自社と同じように人財に対して悩みを持ち、解決に取り組む企業と情報交換ができ、横の繋がりをつくれる

目指したい組織と従業員の満足度ギャップにフォーカス！

組織SANBŌ

40,000社以上のコンサルティング経験から導き出されたノウハウをもとに作成した自社の組織を分析し、“組織の成長”を加速させるポイントがわかる診断です。



こんな会社におすすめ

- ✓ 組織状況を「なんとなく」「おそらくこんな感じ」と感覚でしか把握できていない
- ✓ 組織に対する不平・不満を言う社員がいる
- ✓ 管理職に対して組織の課題を伝えられない、伝えていない

特徴

- ① 経営者の組織の期待値（優先度）を考慮した診断
- ② 組織の課題が把握できる
- ③ クラウドシステムを使用しているため、解答後すぐ診断結果を確認できる
- ④ 自社の総合スコアと他社平均との比較で相対的に自社の現状把握ができる
- ⑤ 性別・年代・勤続年数・役職・部署などの属性別の課題がわかる

たった9ヵ月間で企業の想いを浸透させる経営者DNA研修

フレッシューズ研修

新入社員1年目で経営者マインドを定着させ、
経営理念の浸透と次世代の幹部候補の
基礎づくりをする研修です。



こんな会社におすすめ

- ✓ 入社時に学生気分が抜けておらず、現場の負担になっている
- ✓ 若手社員が入社しても、採用段階と現場のギャップがあり離職が出る
- ✓ 次世代の幹部候補がおらず、今後の事業・人事計画の展開が難しい

特徴

- ① 毎月の目標設定と振り返りで社会人基礎力向上
- ② 部署・店舗を越えて同期同士の仲が良くなる
- ③ 翌年度は参加者が運営する内製化カリキュラム
- ④ 経営理念と経営者DNAの浸透
- ⑤ ワーク中心でコミュニケーション力が向上

必要な“階層”に必要な“教育”を実施する！階層別研修

階層別研修

社員の階層によって異なる必要不可欠な
スキルや姿勢を身につけさせ、
社員の特性に応じて
カリキュラムをセミオーダー
できる研修です。



	A事業部	B事業部	C事業部	D事業部
部 幹 長 部		選抜 研修		
		幹部（上級管理職）研修		
店 課 長 長		選抜 研修		
		管理職研修		
主 任		中堅社員研修		
	機能 研修	機能 研修	機能 研修	機能 研修
一 般		新入社員研修		

こんな会社におすすめ

- ✓ 社内研修に取り組みたいけど、そこまで手が回らない
- ✓ 自社の社員に合わせた、本当に必要な教育をしたい
- ✓ 日々の業務に追われている社員が多い

特徴

- ① 現場で差が出る基礎スキルを標準化
- ② 次のキャリアを考える機会になる
- ③ 会社が求めている役割やスキルを落とし込む場づくり
- ④ 自社の社員の特性を加味して、セミオーダーできる研修プログラム
- ⑤ 同期間の交流やガス抜きの場となり、離職を防止

