

福島県でトップクラスの外壁塗装会社の株式会社郡山塗装が実践  
人事部0人でも新卒大学生8人採用できた方法

東京開催 2024年2月21日(水) お申込み期限 2月17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 | 人事部がいなくても、地方の企業でも、中小企業でも採用で勝っている会社とは？<br>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。<br>株式会社船井総合研究所 人材開発グループ シニアコンサルタント 水本 譲<br>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なっている。                                                                                               |
| 第2講座 | 人事部0名でも大卒学生8名を採用できた秘訣<br>福島県を基盤に外壁塗装を手掛ける株式会社郡山塗装。年商は約40億円。福島県で業界トップの会社でも人材採用は厳しく、望むような採用には至っていなかった。人事部0人の状況は変わらずに、やり方と注力ポイントを見極めたことで、妥協なく採用目標を達成することに成功。その「やり方」とは？「注力ポイント」とは？をお話しいただきます。<br>ゲスト講師 株式会社郡山塗装 代表取締役社長 佐藤 隆氏<br>福島県を基盤に外壁塗装を手掛ける株式会社郡山塗装の社長。年商約40億円で福島県内の業界トップ企業。2024年入社の新卒採用に関しては、やり方と体制を整備して、大学生は都内学生や、理系学部生も含んで8名採用。加えて高校卒も4名採用。うち男性が9名という実績となった。 |
| 第3講座 | 株式会社郡山塗装の事例のポイントを全国の事例も交えて、徹底解説<br>ゲスト講師の株式会社郡山塗装の講座を経て、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。<br>株式会社船井総合研究所 組織開発グループ 組織開発チーム 佐藤 璃乃                                                                                                                                                                                                                       |
| 第4講座 | 今日から取り組むべきこと<br>本日のまとめ<br>株式会社船井総合研究所 人材開発グループ マネージャー 滝本 千晶<br>株式会社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なっている。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 2024年2月21日(水) 13:00~16:30 [受付開始12:30~] お申込み期限:2月17日(土)

ビジョンセンター東京八重洲 [JR各線「東京駅 八重洲北口」徒歩4分]

〒103-0027 東京都中央区日本橋2-3-4日本橋プラザビル9F ビジョンセンター東京八重洲 [受付:9F]

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。  
<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/108436>



【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。



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8人採用できた方法

東京開催

2024年2月21日(水) 13:00~16:30 (受付開始12:30より)

採用が上手くいっていない地方中小企業の事業主の皆様へ  
地方中小企業が採用担当者0人でも

新卒12名も採用  
(大卒8名+高卒4名) できる方法がありました…!

男女内訳

9:3

2024年入社

営業希望

9名

2024年入社

理系学生

2名

日本大学工学部

本社は郡山でも  
関東学生が

3名

24年卒採用実績

内定承諾率

86%

24年卒採用実績



株式会社郡山塗装  
代表取締役社長 佐藤 隆氏

よくある  
「採用できない地方中小企業」の状況



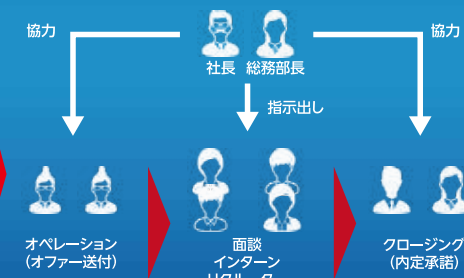
パターン①  
社長は入るも  
協力者0人で  
工数不足



パターン②  
社長も任せきり  
総務は兼任で  
後回し

ほとんどの中小企業が  
この状態で失敗の連続…

地方中小企業でも  
「採用できる」郡山塗装



つなぎ つなぎ

「あること」を変えただけで、  
採用活動が一気にスムーズに!!

地方中小企業でもらく～に採用できてしまった理由はこちら

主催

サステナブルな成長を推進する  
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8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No.S108436

※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。) → 108436

【年末年始のお知らせ】 2023年12月28日(木)正午~2024年1月8日(月)までは電話が繋がらなくなっております。メール、お問い合わせフォームからのご連絡は1月4日以降順次ご回答させていただきます。尚、受講申込みはWebより24時間受け付けております。ご不便をお掛けいたしますが、何卒ご了承くださいませようお願い申し上げます。

# 採用担当者がいないことは採用できない理由にはならない

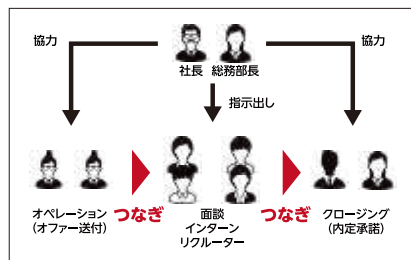
## 採用担当者がいなくても採用するためのポイント

### ① 社内の若手総出で採用チームをつくった

全員、新卒入社社員で計6名の新卒採用チームを発足し、24年卒採用を開始した。具体的な行動内容は3つ。

- ① オファーの送付とエントリー者の面談
- ② インタビューの運営とフォロー
- ③ 選考途中の学生との面談、座談会の企画と運営

とやることはもちろん。しかし、声をかけてみると、意外と若手は採用に協力的。25年卒に向けては8名体制となった。実際新卒入社10年目の社員がメインで統括しながら1〜3年目のメンバーをまとめ、行動の管理と推進、不足分のフォローを行っており、本業にも支障は少なく実行することができた。



### ② 母集団形成は全力

中小企業の採用で最も苦戦するのは「母集団形成」であり、小手先の努力では何ともできない部分も大きい。予算と体制をしっかりと整えたうえで、やり切るための行動管理、PDCAを頻度高く回した。特にこれまでコロナ前の合説頼りのやり方だったが、24卒からは「行動数が大きく成果に繋がるオファー媒体」を活用した。その結果、母集団は倍になり、採用数も倍になった。加えてエリア外、理系とこれまで採用できない層も採用できた。また、合同企業説明会にもプレゼンターおよび「広告塔」として、社長も参加している。「社長が話しているから!」という理由でブースに立ち寄ってくれる学生は多く、そして、社長の話を聞いて、自社の個別イベントへの参加を判断するのである。学生数の少ない地方でのイベントでは、ただでさえ着座も誘導も難しい。「社長が」「熱い想いと未来」を話すのがとても重要である。



### ③ 応募後即対応体制 高頻度抜け漏れチェック体制

エントリーの後の対応を怠り、接触機会を逃している企業は非常に多く、特に費用ばかりかかっている企業は要注意だ。郡山塗装では応募対応は戦いという意識で学生のエントリーがあったら、即電話or即メールを実施し、その場で誘導イベントの予約を獲得していた。さらに1週間に1度学生管理表を確認し、予約に繋がっていない、不通が続いているなどの学生をリストアップし、再誘導名簿としてアプローチを続ける。ただでさえ多くは集まらない中小企業へのエントリーを一つも無駄にせず、一度は必ず会う。これが必勝の秘訣だ。



### ④ 会社説明会は必ず「社長が」「リアルで」

これだけ苦労をして会った学生の対応は誰がするのか?その答えは一つで「社長」一択です。中小企業の多くは社長がNo.1営業マンであることは珍しくありません。であるならば、惹きつけ、決めさせるのは社長のシゴトであり、リアルで会った「最初」に実施すべきである。もう一回来る、はありません。よくある会社説明会のように歴史を語ったり、理念を語ったりではなく、学生が聞きたい内容を聞きやすい言葉、スライドで話すことで魅力付けができる。郡山塗装では学生の気になる3つのポイントを絞って話す。



### ⑤ 1次選考終了後いきなり内定出し&高頻度フォロー

採用はよく恋愛に例えられるが、第一志望よりも先に内定を出さないことには始まらない。中小企業はどこかの企業の第二志望で受けられていることも少なくない。中小企業のできることはただ一つ「どこよりも早く社長に会い、社長が期待を伝え、内定を出す。」それで終わりではなく、丁寧に、頻度高くフォローすることで「最初から、一番長く、自分のことを見て、助けてくれる企業」になることができる。郡山塗装では1次選考に社長がやってきて「君良いね!」の一言から即日内定、高頻度フォローをやり切り、承諾率は80%



### ⑥ 採用に関わるメンバーは育成にも責任感が始まる

新卒採用を兼任のメンバーで実施することで  
・新卒採用がいかに大変であるかの実感  
・採用に繋がらなかった時の悔しさを共感  
・自分の後輩を採用しているという実感と責任感  
を持つようになる。そうすると、自分の後輩として入社する社員に対しての思い入れや育成・定着に対する責任感も増していく。若手メンバーは自分の仕事に忙殺されていたり、今の仕事が嫌になっていたりすることもあるが、採用活動を通して、自分の仕事や会社について考える機会になり、エンゲージメントを高めることがある。



## 採用担当者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採用担当者を置く必要はない
- 採用担当者はいなくても採用はできる
- 新卒12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!!

採用担当者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える**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

採用担当がいなくても、採用に関わる**全員が情報を共有できる**仕組み

採用担当者以外の社員が学生の**志望度を120%に上げる**ための方法

採用担当者なしで学生と**週回の接触、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!

## 採用担当者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!

このような社長はぜひこのセミナーにお越しください! お役に立てます!

- ✓ 自社には採用担当がいるのに、**採用が上手くいっていない**。
- ✓ **採用担当を置く余裕はないが**、採用はしなくてはならない。
- ✓ **総務の社員が兼任で採用活動**をしていて、やり切れていない。
- ✓ **コロナ以降で採用が上手くいけなくなり**、突破口を見つけたい。
- ✓ **採用できないのは自社の魅力がないからだ**、と諦めている。
- ✓ **厳しく、変化の激しい採用市場に追いつけず**、新卒採用は諦めている。

CHECK!