

地場建機レンタル業 経営レポート

採用応募がまったく来ない...

60代以上の高齢社員が増えている...

建機レンタルの 採用

業界の3歩先を行く新採用戦略

攻略

2年で5名のサービスマン採用事例も！

新卒でもない、中途でもない採用事例も大公開！

2024年7月17日・22日・25日

13時～15時@オンライン開催 (全日程同じ内容です)

【建機レンタル業向け】人財採用攻略セミナー

お問合せNo. 115861

<主催>  **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
船井総研大阪本社ビル





株式会社船井総合研究所
建設支援部
建設グループ
リーダー

岩崎 航司

建機レンタル業界の人財不足は深刻です。

既存の採用活動、人事戦略の延長では、
組織が成り立たなくなる寸前までできています。

「ハローワークに求人を出しているが、
採用応募がまったく来ない・・・」

地場レンタル
経営者Aさん

「社員の高齢化が進み、**60代以上**の
サービスマン、営業が増えている・・・」

地場レンタル
経営者Bさん

「若い人を入れないと、**5年後、10年後**
組織が成り立たない・・・」

地場レンタル
経営者Cさん

「若い人がなんとか採用できても、
1年たたずに辞めてしまう・・・」

上記は地場の建機レンタル会社の経営者皆様がよく言われる言葉です。

申し遅れました、私は船井総合研究所の岩崎航司と申します。

現在、建機レンタル専門のコンサルティング部門を立ち上げており、

全国の売上1億～300億までの42社の建機レンタル会社と

業界ヒアリング、情報交換を重ねてきました。

超人不足の地方で人財を集めるには・・・

その中で多くのお悩みをいただき

ましたが、共通する**1番の課題**は、

人財不足です。

とにかく求人応募が来ない。といった

ご相談を非常に多くいただきました。

～訪問/ヒアリング企業～

A社（北海道） R社（和歌山）
B社（青森） S社（島根）
C社（岩手） T社（徳島）
D社（宮城） U社（熊本）
E社（群馬） V社（鹿児島）
F社（東京）
G社（富山）
H社（山梨）
I社（静岡）
J社（千葉）
K社（神奈川）
L社（埼玉）
M社（福井）
N社（福井）
O社（大阪）
P社（大阪）
Q社（三重）



超少子高齢社会の中で労働人口の減少、建設業の就職不人気傾向、

建機レンタルがニッチ産業のため、一般認知度の不足。超人口減少時代かつ、

認知されていない建機レンタル業界の

採用戦略のキーワードは下記の4つです。

①日本人×外国人 複合採用戦略

②求人媒体 アナログ×デジタル超複合戦略

③サービス・営業 OJT配置戦略

④社外×社内 ダブルブランディング戦略

まずは・・・

日本人×外国人 複合採用戦略とは・・・

とにかく、採用には困っていました。

特にサービスマンの採用に苦戦していましたが、ここ**2年で5名のサービスマン**が採用できたのです。



ジー・アール株式会社
代表取締役社長
武藤今朝晴 氏

私は山梨県で建機レンタル業を営んでいるものですが、採用には本当に苦戦して

いました。**ハローワークに求人を出してはいるが、**

採用応募は全く来ません。 隣の自動車業界でも整備士不足が

問題になっていますが、同様に**整備職のサービスマンが**

採用できませんでした。 若い良さそうな人財がたまたま

採用できたこともありましたが、**1年と経たず辞めてしまう**

ことも多かったです。**人は採用できないし、**

とれても定着しない・・・と悩んでいたそんな時、

昭和スタイルの経営者にハマる！ 日本人よりやる気があり、すぐ辞めない外国人

ご縁があり、アルムナイ採用（出戻り採用）をした社員から、

外国人技能実習生の採用を勧められました。

「**外国人なんてウチで働けるのか・・・**」と

少しいろいろな偏見がありましたが、求人応募もまったくこないのを、

思い切って外国人採用をスタートしました。

登録支援機関にサポートいただき、さっそく

2名のインドネシア人の技能実習生 採用が

決まったのです。 日本人採用にあれだけ苦戦していたので、

こんなにも簡単に人がとれるのかと驚きでした。

実際に外国人採用をしてみたの所感で言うと・・・

外国人 技能実習生採用を取り組んだ結果。。

before

- ・ 求人を出しても採用応募がまったく来なかった
- ・ 常にサービスマンが人財不足の状態
- ・ 軽作業などもベテランが対応しなければいけず、生産性が低かった
- ・ 社員の平均年齢の高齢化が進み、60代以上も増加
- ・ 若い日本人が入っても、周りが年配の社員が多く、馴染めずに1年経たずに辞めてしまう

After

- ・ サービスマンの人財確保が安定的（1年目2名採用、2年目3名採用）にできるようになった
- ・ 外国人実習生に軽作業を任せ、ベテランが専門的な内容を中心に対応できるようになり、生産性が上がった
- ・ 若い日本人が入っても社内に若い人がいないので、定着しなかったが、外国人の若者と日本人の若者が仲良くなり、若い日本人の定着が促進された
- ・ 日本人と違い、人生をかけてきているため、在留期間の3年は定着するようになった



株式会社船井総合研究所
建設支援部
建設グループ
リーダー

岩崎 航司

サービスマン確保は外国人採用必須です

日本人×外国人 複合採用戦略の事例を

ジー・アール武藤氏にお話しいただきました。

業界の人財不足は深刻ですが、特に整備職のサービスマンがより採用が難しくなっております。整備学校出身の方は、基本的に自動車ディーラーに流れてしまうため、建機レンタル会社に入財が回ってくることは極めて厳しいです。

今後、**建機レンタル業界でサービスマンを人財**

確保するのであれば、外国人採用は必須の戦略

になります。武藤氏のお話をお伺いすると、意外に**やる気のない**

日本人より、やる気のある若者外国人の方がよいのではと

いう感想もいただいております。近年、仕事にモチベーションがない若者が
増えている中で、出稼ぎ精神できている若者には、今の日本人の若者は確実に

負けてしまうでしょう。今後、**日本人の人口が増えることは**

ほぼないです。日本人が採用激化する中で、外国人採用も1つの選択肢と

して視野に入れていくことをお勧めします。次に・・・

採用はマーケティングです

求人媒体の攻略法をお伝えします。

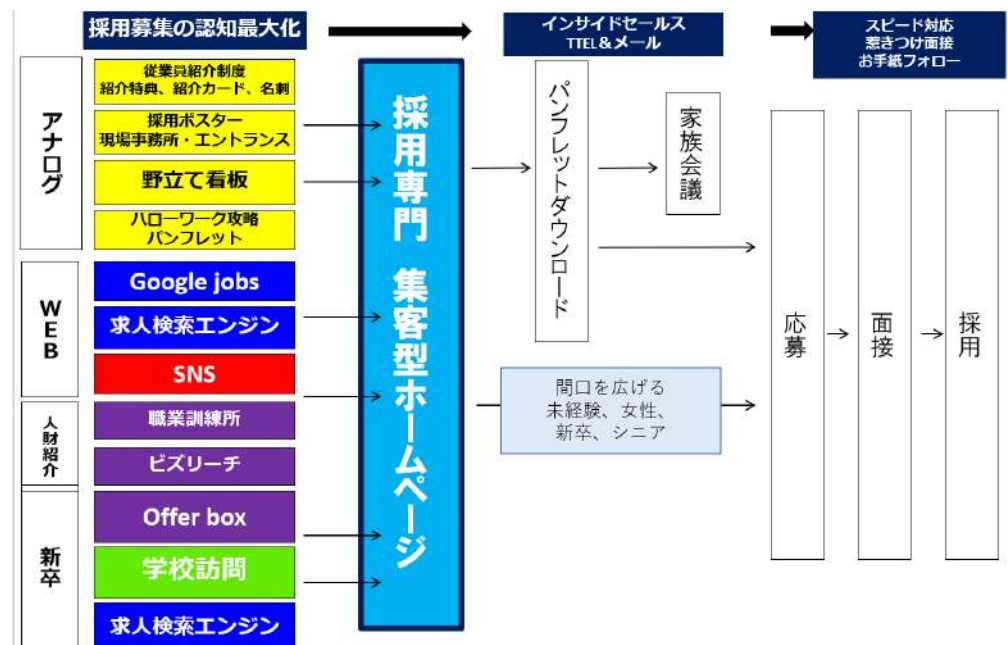
今の時代は、非常に採用も難しくなっております。

ただ単にハローワークに求人を出しても、 人財は採用できません。

では、どうすれば良いのかというとズバリ、

「求人媒体 アナログ×デジタル超複合戦略」

が必要になります。採用激化時代では、1つの媒体に出すだけでは、採用応募を集めることができません。アナログとデジタルの両軸で目立ち、まずは認知されることが重要です。



一番重要なポイントは・・・

特に**建機レンタル業界は、一般の方々（求職者）に業界自体を認知されていないことが多い**です。

つまり、**他業界に比べて、採用視点で考えると不利な業種**とも言えます。他業界よりもより採用に力を入れなければ、

人が採用できないという前提で、採用活動をしていかなければなりません。

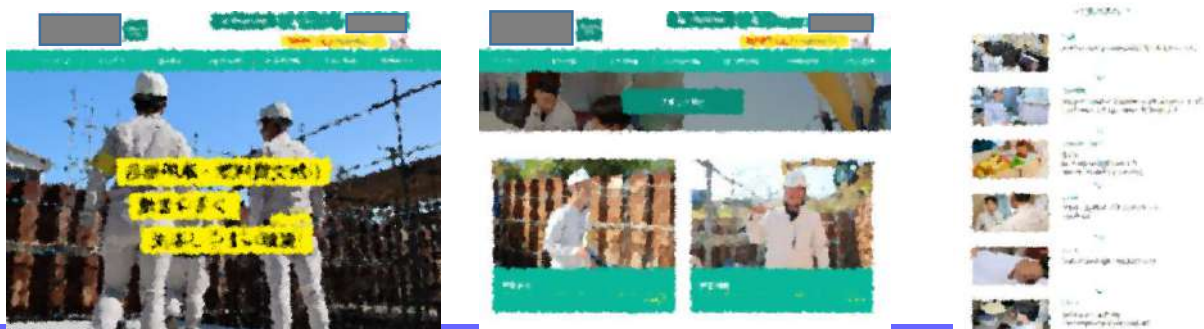
とにかく、**一番重要なのは「目立つこと」**です。

その上で、知ってもらう の流れです。

近年では、採用活動を強化していく上で、必須条件が

自社の採用専門のホームページを設けることです。

そこを受け皿として、アナログ面、Web面から求職者の流入数最大化を図り、採用応募の反響を獲得していくことがポイントです。特に・・・



OJT（職場内研修）戦略とは・・・

人財不足が深刻なサービスマン採用の解決策の1つ

としては先ほどお伝えした**外国人採用**。また、一方で日本人採用

の強化としては、まず**間口を広げる**ことです。

基本的に**サービスマンは未経験採用が当たり前**になって

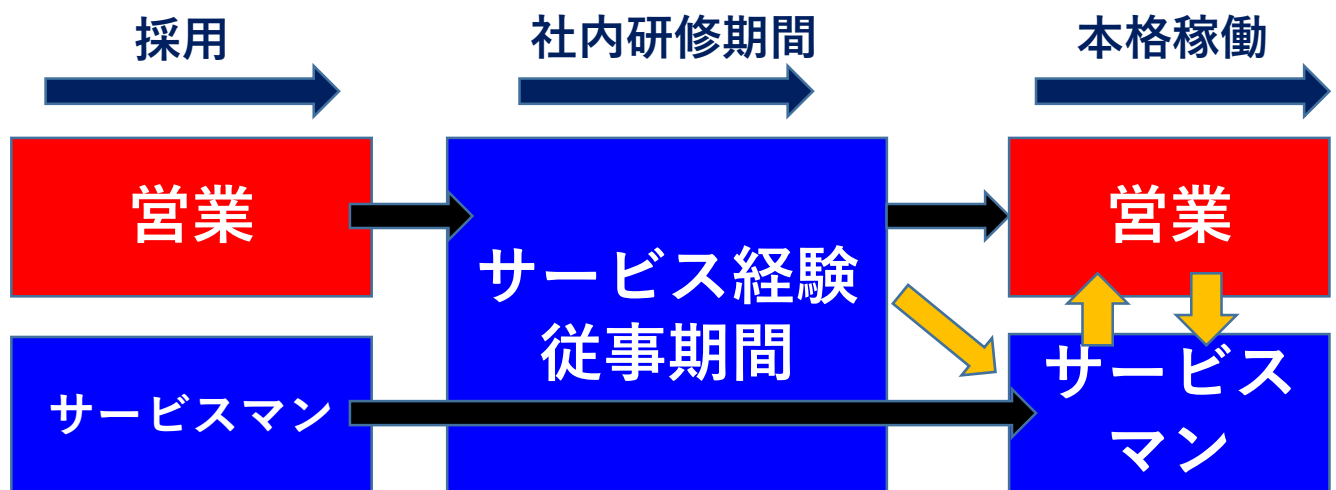
きていますが、それでも人財は足りません。**営業で募集し、**

OJT期間としてサービスを経験させる流れを

仕組み化し、対応できる人財を増やす。

これが第2の矢としてのOJT戦略になります。

採用課題も多いですが、人財定着も課題としてあげられる会社が・・・



新入社員に定着してもらうには・・・

多いです。若手新入社員の退職理由は大きく分けて2つ。

①**10歳以上離れた既存社員がほとんどで孤独感がある**

②**教育制度が整っておらず成長が遅く、やりがいを感じにくい**

実際、ベテラン勢も自分のことに精一杯で若手を見る余裕がなく

新入社員を孤独ににしてしまうことが多いです。

単純に人を採用して現場に任せるのではなく、会社全体として

新入社員を**バックアップする体制づくりが重要**になります。

片手間感覚で採用活動を行うのではなく、

複数人若手をしっかりと採用すること（仲間をつくる）と

ベテラン勢の協力及び**社員教育の仕組みづくり**を会社として本腰を入れて

取り組むことが必要になります。

複数人の新入社員を採用するためにまず行う必要があるのが、

企業ブランドイメージの刷新です。建設関連業界はどうしても

3K（きつい・汚い・危険）というイメージがあり不人気です。

そこを払拭するための・・・

社外・社内ブランディングとは・・・

社外ブランディングとしては、自社の建機レンタルホームページとは別に、

採用専門のホームページ作成やSNS活用が必要になります。

専門サイトやSNSでは、**建機レンタル会社で働くことの楽しさや**

働きやすい環境であることを中心に伝えることにより、

間口が広がった若者が興味を持ってくれるようになります。

採用した数人の若手新入社員を会社としてフォローを行い、退職を防ぐことで

年齢の近い社員がいる事が最大の宣伝になり

採用もやりやすくなります。新入社員が採用できたのちに、

専門サイトに若手新入社員の写真を載せることや告知活動を行

うことで認知度も上がっていき、どんどん応募が増えていきます。

社内ブランディングとしては、1つは**社員教育の仕組みづくり**。

▼サービスマンの習得スキルを一覧化したスキルマップ

▼作業スキルの動画マニュアル

サービスマン スキルマップ

		4B	3B	4A			2B	2C	24
	～基本作業スキル～					～高度作業スキル～			
1	オイル交換	○	○	○	1	油圧調整チェック	○	○	○
2	作業場の点検	○	○	○	2	作業範囲内のチェック	○	○	○
3	キャタピラ交換	○	○	○	3	エンジンオイル等の点検	○	○	○
4	片側駆動で	○	○	○	4	水漏れチェック	○	○	○
5	エラーの解除	○	○	○	5	ウーランドの調整	○	○	○
6	バケット交換	○	○	○	6	油圧フィルターチェック	○	○	○
7	ゼットフォーク交換	○	○	○	7	エアフィルター等の点検	○	○	○
8	ブレーキ一時的修理	○	○	○	8	ホーン等のチェック（クラクラ音）	○	○	○
9	油圧ホースの交換	○	○	○	9	作業時のチェック（クイック）	○	○	○
10	ダンプアップ	○	○	○	10	油圧ホース接続チェック	○	○	○
11	燃料フィルター交換	○	○	○	11	クレーン油圧調整	○	○	○
12	各ベルトの調整・交換	○	○	○	12	クレーン等の目視チェック（ク	○	○	○



定着し、より人集まってもらうためには・・・

最近の若手新入社員は、育成を放置され成長が遅いと、自分にはこの職は向いてないのではと、見切りも早く退職してしまう傾向があります。

そのため、定着してもらうためにも**育成の促進**が必要です。

例えば、サービスマンで言うと**スキルマップ（成長の道しるべ）**の

作成と成長進捗管理、動画マニュアルなどが有効です。若手は

先輩社員になかなか聞きづらいという思いがあるので、

自分で学習できる環境を整えてあげることが大事です。

採用→若手育成→定着→より若い人が集まる好循環を

生むポイントが育成です。

また、地場の会社では、**リファラル採用**も非常に有効です。

社内紹介促進をするためにも、**社内の紹介制度の仕組み**や、

社内の採用ポスターなど、社員に対しての**意識的な**社内ブランディング

も行っていく必要があります。

業界の人財不足は避けられません。

人財を確保し生き残るための、

「選ばれる」企業になるための

新採用戦略をお伝えします。



株式会社船井総合研究所
建設支援部
建設グループ
リーダー

岩崎 航司

お手元に届いたこの小冊子レポートを手に取り、ここまでお読みいただきありがとうございます。

今からはセミナーのご案内です。セミナーのテーマはズバリ、

「人不足の建機レンタル業界で、

人財確保するための採用戦略」

です。

人財不足が深刻になり、

採用競争が激化していく中での、地場建機レンタル会社の採用戦略や

ジー・アール株式会社 代表取締役社長 武藤今朝晴 氏が、

実際に乗り越えてこられた事実をお伝えします。

具体的な方法はセミナー当日に詳しくお伝えしますが、

ここではほんの「**さわりの部分**」だけご紹介します・・・

- 確実に人がとれるサービスマンの外国人技能実習生の採用方法
- 外国人採用のメリット・デメリット
- 中途・新卒 対象別のおすすめ求人媒体
- 採用専門サイトの中身と共感を生む作成のポイント
- ハローワークの攻略方法
- 職業訓練所の紹介活用方法
- サーマスマン育成のスキルマップの作り方
- サーマスマン育成の動画マニュアルの作り方
- 社内のリファラル採用促進の仕組み化方法
- 社外ブランディングの戦略

などなど

実際に、全国の建機レンタル会社とお話を聞く中で、**業界の人財不足の課題をリアルに感じています**。また社員が**60代以上の方が増え、高齢化している**。これも1つの問題です。**5年後、10年後、今働いている社員がどれだけ残っているか。選ばれる企業になるためにも、1歩でも早く行動しましょう**。

当日はセミナーにてお待ちしております。

【追伸1】

このご案内は全国の建機レンタル会社にお送りしているわけではありません。今回のご案内は事前にホームページを拝見し、実践いただきたいお客様に向けて、お送りしております。

【追伸2】

「参加したいけど、当日の別の予定があって参加が難しい」

という方も別途ご相談ください。後日、改めてご対応させていただきます。

株式会社船井総合研究所
建設支援部
建設グループ
リーダー

岩崎航司

【建機レンタル業向け】人財採用攻略セミナー

セミナー概要

会場

オンライン開催（全日程同じ内容です）

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。セミナーご参加方法の詳細は「船井総研 Web 参加」で検索。

開催日時

2024年7月17日(水) 13:00～15:00

2024年7月22日(月) 13:00～15:00

2024年7月25日(木) 13:00～15:00

※ログイン開始は開始時刻30分前～となります。

申込期日：

- ・銀行振込み：開催日6日前まで
- ・クレジットカード：開催日4日前まで
- ※祝日や連休により変動する場合があります。

参加料金：

一般価格 税抜27,000円（税込29,700円）／1名様 会員価格 税抜21,600円（税込23,760円）／1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。

セミナー講座内容

第一講座

建機レンタル＋中古販売業界の業界の課題と今後の対策

- ・建機レンタル＋中古販売の業界動向
- ・全国の建機レンタル/販売会社が抱える共通課題
- ・深刻な人財不足についての対策と方向性

講師名

株式会社 船井総合研究所 建設支援部
建設グループリーダー 岩崎航司

第二講座

地場建機レンタルの人財採用事例

- ・建機レンタル業の採用活動の現状
- ・サービスマンを2年で5名採用した事例
- ・人財育成の仕組み化の取り組み

講師名

ジー・アール 株式会社 代表取締役社長 武藤 今朝晴 氏

第三講座

人不足時代に人を集める新人財採用戦略

- ・業界の3歩先をいく人財採用の考え方
- ・求人媒体 複合マーケティング戦略
- ・中途・新卒・外国人最新採用手法
- ・あなたの会社で明日から取り組むべきこと

講師名

株式会社 船井総合研究所 建設支援部
建設グループリーダー 岩崎航司

PCからのお申し込み

下記セミナーページからお申込みください。

URL： <https://www.funaisoken.co.jp/seminar/115861>

QRコードからのお申し込み

右記のQRコードから
お申込みください。



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）

※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。

※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。