

田舎×採用難業種が実践すべき2024年問題を乗り越える採用戦略

第1講座

14:30～15:00

◆2024年採用時流
～採用難の原因は田舎？業種？
人が集まる会社と離れる会社の違いとは？～
株式会社船井総合研究所 ワークエンゲージメント支援部 マネージャー 大村在龍



第2講座

15:00～15:50

◆ゲスト企業による成功事例発表
～人口9000人未満!?超田舎エリアで
社員30名の解体・産廃会社が、たった1年で10名以上を採用！～
重田商事株式会社 代表取締役 菅原 健司 氏



第3講座

16:00～17:00

◆持続的採用を実現した最新事例解説
～明日から取り組みたくなる、
優秀な人材が集まる最新採用手法を大公開！～
株式会社船井総合研究所 ワークエンゲージメント支援部 チーフコンサルタント 高坂 聡 近藤幹太



第4講座

17:10～17:30

◆本日のまとめ
～令和の採用難時代を乗り越え、持続的採用を実現する採用新時代を迎える方法とは～
株式会社船井総合研究所 ワークエンゲージメント支援部 マネージャー 大村在龍

【セミナー特典】ご参加者様には、無料の「採用・人事に関する個別の作戦会議」を実施させていただきます（申込時に経営相談希望を入れてください）

開催日時

東京会場

2024年 9月 9日(月)

14:30～17:30 (受付開始:開始時刻30分前～)

会場/船井総研グループ 東京本社 サステナグローススクエア TOKYO
〒104-0028 東京都中央区八重洲二丁目2番1号 東京ミッドタウン八重洲 八重洲セントラルタワー3階
【JR東京駅 地下直結(八重洲地下街経由)、東京メトロ丸の内線「東京駅」地下直結(八重洲地下街経由)】

大阪会場

2024年 9月10日(火)

14:30～17:30 (受付開始:開始時刻30分前～)

会場/船井総合研究所 大阪本社
〒541-0041 大阪市中央区北浜4-4-10 船井総研大阪本社ビル
【大阪メトロ御堂筋線「淀屋橋駅」10番出口より徒歩2分】

お申込み期日

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もございます

受講料

一般価格 税抜30,000円(税込33,000円)/1名様 会員価格 税抜24,000円(税込26,400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。

お申込み方法

【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。

【PCからのお申込み】
<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/117940>
船井総研ホームページ(<https://www.funaisoken.co.jp>)の
右上検索窓に「117940」をご入力し検索ください。

E-mail

seminar271@funaisoken.co.jp

TEL

0120-964-000 (平日9:30～17:30)

※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。※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。

人口わずか 9000人の村

群馬の片田舎でも

1年で110名超の

解体・産廃

社員30名 2代目社長

挑戦



営業／総務／解体作業スタッフ／重機オペレーター／産廃ドライバー
大型ドライバー経験者／管理職経験者／高校新卒の解体作業スタッフ

グループ年商15億円 アトツギの

田舎企業だからこそ取り組むべき
社長主導のデジタル採用の成功事例


代表取締役 菅原 健司 氏

営業管理職
総務管理職
若手営業スタッフ
×
社長主導！攻めの
スカウト採用

解体作業員
重機オペレーター
産廃ドライバー
×
地域密着！誘導型
オンライン採用

『社長にしかできない仕事＝採用』変化を生み出すたった5つの取り組みとは
片道通勤1時間以上？人口9000人未満の田舎？労働集約型の採用難業種？逆境を乗り越える秘策は存在する！

田舎×採用難業種に優秀人材が集まる！持続的採用実現セミナー

お問い合わせNo. S117940

主催

 サステナグロースカンパニーをもっと。
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

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。）

117940

なぜ、人口9000人未満の山奥にある、社員30名の田舎の中小解体・産廃会社が現場作業スタッフから責任者クラスの人材まで年間10名採用できたのか？

Before

- 採用は総務の仕事
- 人員補充目的
- ハローワークor縁故採用
- ホームページは古いまま
- 応募が来たらとりあえず採用

長年、重田商事が抱えていた経営・組織課題

- 01. 高齢化が進み、事故や怪我等の安全・品質課題が浮き彫りに
- 02. 管理職不在で情報伝達や共有が不十分／責任の所在が不明確
- 03. 創業者が健在なうちは統率が取れるが、家業から脱却できない

立地×業種による慢性的採用難

- 継続的な人材獲得・若手採用の実現
- 役職経験のある管理職の採用・登用
- アトツギ主導の採用／家業から企業へ

持続的人材獲得
管理職採用による組織化

現場作業人材の継続的採用に加え、部門責任者クラスの採用を決断！

採用HP中心に現場作業人材を採用
(解体作業・ドライバー・重機オペ)

スカウト媒体で管理職人材を採用
(営業責任者・総務責任者など)

組織化を見据えた採用活動を実施！

行動指針（クレド）整備
勤怠・安全・健康管理制制度化

会社として大切にしていること
品質や評判を維持し、高めるため『行動指針（クレド）』を整理！

社員の安全と健康を守るためには
考えただけでなく仕組みを導入！
・現場パトロール＆安全衛生委員会
・ロボット点呼を活用した
日々の血圧＆アルコールチェック
・人間ドックや保険等の福利厚生

IT導入・社内DXの推進
情報共有体制の整備

口頭伝達だけでは抜け漏れが発生...
IT化を進め情報共有を活性化！

- ・MicrosoftのTeams導入
- ・経営層×営業×総務の常時接続
- ・大画面ディスプレイを設置し
オンライン会議システム導入
- ・セキュリティ強化＆DX学習

PC業務の生産性向上のために、稼働
状況確認システム導入でエラー改善

事業の多角化推進
2030年ビジョン策定

解体・産廃・メガソーラーに加え、
第4・第5の事業の柱を打ち立てる！

- ・太陽光パネルリサイクル事業
- ・観光地でのフード・レジャー事業
- ・廃油再利用型アグリ事業...etc

ゼロから「新たな価値」を作り出す
地域貢献・環境貢献企業としての
中期ビジョンを掲げ全員で目指す！
ビジョンに共感する仲間を集う！

立地と業種の壁を乗り越え10名採用

攻撃型
スカウト採用

求人媒体や採用HPだけでは集めることが難しい人材・ポジションがあります。実際、**営業の責任者や総務の責任者候補はハイクラス人材**を集めようと考えた際、①解体・産廃業のように人が集まりにくい業種、②都市部から片道90分近くかかる田舎、③中小企業という理由から、重田商事の存在に気付いてもらえない悩みを抱えていました。

そこで、重田商事では「**ビズリーチ**」を使ったスカウト採用を実施し、重田商事から条件に沿った候補者へ「**社長自らアプローチ**」を行いました。結果、**遠方に住む管理職を経験した人材をそれぞれ採用**することができ、攻めの採用が如何に重要かを実感！

地方の採用難業種が、スカウト採用を成功させる方法とは...？

採用

- 営業責任者 40代 管理職経験者
- 総務責任者 40代 管理職経験者
- 営業担当 30代 営業経験者
- 営業補佐 30代 未経験若手

※前職で役職経験あり／遠方の都市部から入社を決めた！

全体管理
面談・面接
菅原社長

スカウト
連絡対応
菅原社長

方針策定
スカウト作成
船井総研

運用
サポート
ビズリーチ

求人票・送付先リスト作成

求人別スカウト文作成

スカウト送付（開封・返信率測定）

返信・面談設定

面談・面接・選考実施

採用・内定フォロー・入社

候補者選定からスカウト活動、面談・面接を重ね、選び選ばれる

誘導型
オンライン採用

「採用ホームページ」や「求人検索エンジン／求人サイト」など、自社で求人媒体を持って募集を出すことは一般的になりました。しかし、闇雲に採用HPを作っても効果は出ません。大切なことは「**導線**」と「**受け皿**」。候補者に何を伝えたいかです。導線は、求職者の**Web流入経路**（Web検索・媒体・SNS・動画サイト等）受け皿は、求職者に見てもらおう求人・仕事・会社情報（採用HP）です。重田商事では、**解体作業スタッフや産廃ドライバー、営業の募集**を採用HP中心に実施し、ハローワークとの相乗効果もあって**6名以上の採用を実現**！求職者が知りたいことを効率的に伝える方法とは...？

採用

- 大型ドライバー 50代 業界経験者
- 総務担当 40代 総務経験者
- 総務担当 20代 未経験若手
- 解体作業員 20代 未経験若手
- 営業担当 40代 未経験中堅
- 営業補佐 40代 業界経験者

高卒新卒も入社！

デジタル採用戦略【導線設計】

デジタル採用戦略【受け皿構築】

有効な採用導線を複数用意し、求職者が求める情報を受け皿に

After

- 採用は社長の仕事
- 計画的な採用
- 戦略的・多角的オンライン採用
- 会社＆採用HPをリブランディング
- 人材を見極めるマッチング採用

重田商事株式会社 が実際に取り組んだ採用5つの勘違い解消とアップデート

~~採用は総務 担当者の仕事~~
採用は社長の仕事

これまで採用は、総務や部署の担当者に面接を任せ、条件さえ合えばとりあえず採用していました。しかし、それではミスマッチが起こること、そして優秀な人材は会社側から働きかけないと集まらないことを実感。

社長自ら、スカウトや面談・面接など、積極的に動くように**アップデート**しました！

採用面談・面接選考
スカウト候補者選定
スカウトメール送付
社内採用ミーティング
...etc

その他社長業務

社長の業務時間の3割は採用に！

~~人員補充目的の採用~~
事業計画に基づいた採用

これまでは場当たりの採用で、足りなければ補充する採用を続けていましたが、事業計画を練る中、人員計画が無ければ実現が難しいことが判明...事業計画に基づいた計画的な採用に**アップデート**しました！

事業目標や数値計画・未来組織図など
中期事業計画から採用計画を策定！

中期採用計画	2024年（現状）	2025年（1年後）	2026年（2年後）	2027年（3年後）
売上				
利益（粗利）				
従業員数（期首）				
採用人数（中途）				
採用人数（新卒）				
退職人数（合計）				
退職人数（中途）				
退職人数（新卒）				
従業員数（期末）				
新卒社員比率（％）				
離職率（％）				
生産性（1人あたり）				
対売上成長率（％）				
社員平均年収				

image

2代目アトツギ社長が実践した
妥協しない採用戦略とは

特別ゲスト講師
代表取締役 菅原 健司氏

~~ハローワーク 縁故採用~~
戦略的・多角的オンライン採用

これまではハローワークや縁故採用が中心でしたが、人口が少ない・若者が少ない・仕事の魅力が分かっていない中で、人を集めるのは困難を極めました...そこで、2つの採用方法を導入し、採用活動を**アップデート**しました！

2種の採用方法で10名採用へ

※詳しくは左の採用方法をご覧ください。

~~ホームページは古いまま...~~
会社＆採用HPリブランディング

今の時代、HPを持つことは当たり前ですが、その目的はお客様（顧客・元請）でした。しかし、採用難が進むにつれ、求職者の方はネットで仕事を探すが当たり前となり、2019年から採用HPを公開しました。そして現在では、「顧客・求職者・一般市民」から、重田商事はどんな会社だと思われたいかを意識し、リブランディングによる**アップデート**を行いました！

◆ブランディングを意識した2種類のHP

~~応募が来たらとりあえず採用~~
人材を見極めるマッチング採用

これだけ人手不足が深刻化すると、貴重な応募を逃すまいと、「とりあえず採用」を続けていました。しかし、重田商事という会社の品質や評判、信頼を守るためには、更に成長を続けるためには、会社に対する理解や共感が必要であると、早期退職が続く中で実感しました。

そこで、社長自らが重田商事を紹介し、求職者の話を聞き、見定め、選び選ばれる採用活動＝**マッチング採用にアップデート**しました！

面接・選考

責任者
社長

採用内定

入社

面談・面接で企業理念やビジョンを伝えマッチング重視の採用へ

◆リニューアル前の会社HP

会社HP

採用HP

伝えたい情報が伝わらない...
真に伝えたい相手は求職者！

面談・面接で企業理念やビジョンを伝えマッチング重視の採用へ

image

掲載した内容はセミナーの一部です。イマ取り入れなければ、建設業・廃棄物業・地方中小企業における「大人材難時代」を乗り越えられないかもしれません。自社でどう活かすか知りたい方は裏面へ