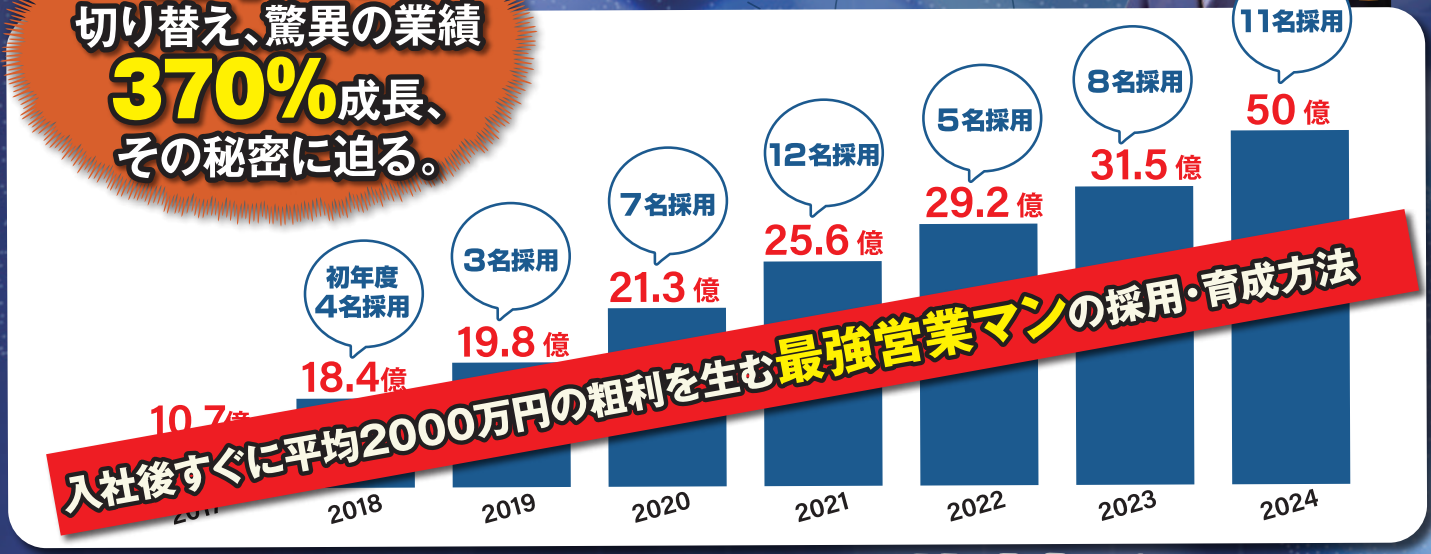
人口15万人以下の地方でも

なんでも売れる 最強営業社員がとれる 採用・人事戦略セミナー

特別ゲスト講師

株式会社池田建設
代表取締役
池田 直人氏

新卒採用へ切り替え、驚異の業績370%成長、その秘密に迫る。



入社後すぐに平均2000万円の粗利を生む最強営業マンの採用・育成方法

ポイントを押さえれば

入社時点で最強営業マンに!

新卒即戦力化

次のページからゲスト講師への スペシャルインタビュー

持続的高成長を実現する為の採用・人事戦略セミナー

お問い合わせNo. S119973

開催日時

東京会場 2024年11月5日(火)

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35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)]

※【2024年4月1日】より八重洲に移転いたしました。ご来場の際はご注意ください。

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ことがございます。
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。

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。)

119973

はじめは半信半疑のまま始めた新卒採用

新卒採用に取り組んだ理由は何ですか？

池田氏 私は先代から事業を引き継いで、社長業を実施している中で数年は新卒採用ではなく中途採用を中心に採用活動を実施をしておりました。より事業成長をさせたいと考えている中で、同業種・同業界で事業を成長させている企業をセミナーなどで情報取集していると、新卒採用に取り組んでいるという共通項が見えてきました。また、新卒採用に対しての価値はもともと認識はしていたので、心の中でやりたいと思っている中で、反面、中小企業である自社でも新卒採用はできるのか?というのは初めは半信半疑ではありましたが、そんな中で船井総合研究所のコンサルタントに後押しをされたこともきっかけとなり新卒採用を思い切って始めました！

はじめは社長の一本釣り、今は人事を組織化×仕組化

具体的にどのように新卒採用に取り組んでいったのでしょうか

池田氏 2018年度から新卒採用はスタートしましたが、始めた時期は何と2018年の1月からでした。
そんな中でも栄えある第一号は3か月間の中で4名の採用を実現することができました。最初はとにかく、社長自身の一本釣りのやり方でスカウトメディアを活用して私自身が直接学生を惹きつけ採用をしておりました。その後、採用担当1名を専任にしていき、徐々に新卒採用の権限移譲を進めていき、今では HRD 室として教育担当２名・採用担当2 名の一つの組織として、採用～育成まで一気通貫で実現できる体制を整備しております。

会社好きな社員が成果を出す環境に

実際に取り組んでみて良かったことは何でしょうか？

池田氏　まず一つ目には、自社文化の醸成ができたということです。
やはりなかなか中途採用中心の組織では文化の醸成がどうしても難しいと感じていた中で、自社の理念やビジョンへの共感を元にした、強くて楽しい組織構築を実現できております。新卒のみなさんはとにかく会社好きな社員が多く、主体的に成果を出すためにPDCAを勝手に回す環境になっております。
また、少子高齢化が深刻な日本では、私は活躍する社員が若ければ若いほど、B/S には反映されない企業価値がある

と考えています。同じ売上規模・業種であれば社員が若いということが今後の会社の発展にとっての競争優位性になると思います。また若者が多い会社は若者が若者をよんでいくので今後より若者採用は勝者と敗者の 2 極化が進んでいくと考えております。

新卒採用5名で5億7000万円の売上を創出

新入社員の方がここまで活躍できる理由はなんでしょうか？

池田氏　ポイントは、早期採用・早期育成・早期戦力化をするということです。現在新卒採用の動き出しは大学3年時からというのが主流になってきています。つまり早期に採用すると、就職までの期間が1年間ほどあります。弊社ではその期間を育成期間として入社時にはすでに即戦力化を実現しております。新卒の営業マンがだいたい2～3棟くらい受注できれば平均ほどですが、弊社では1年目から15棟受注する営業もおります。
2021年は新卒5名で5億7000万円、1億4250万円の粗利を生み出しております。

社長が採用に本気でないと集まらない！

今後採用活動を進めていく企業が取り組むべきことはどのようなことだと考えておりますでしょうか？

池田氏　今回は、地方企業向けのセミナーと伺っておりますが、まず地方企業において新卒採用・若手採用を実現したい場合は社長がそこに本気であるということが最も大事と私自身実感をしております。
長年取り組んでみてわかったことですが、新卒採用は最高の投資です。社長が労力を最大限かけるべき最優先業務だと感じております。

こんなお悩みありませんか？

人に関する悩み、解決の糸

中途採用

人員計画の実現	急ぎの補充採用
粗利生産性	実力による、あたりはずれがある
採用コスト	経験者の場合、80万以上
定着率	お金をかけたのにすぐ辞める

早期活躍社員を生み出す3大早期戦略

優秀人財の ①早期採用 ②早期教育 ③早期戦力

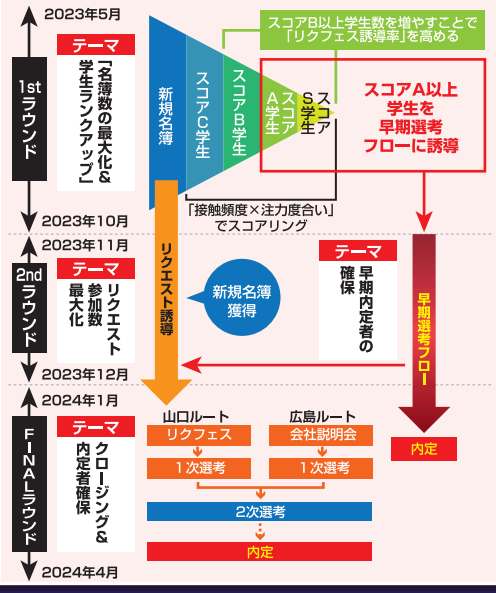
人財開発年間スケジュール（20ヶ月計画）

大学3年生 8月 9月 10月 11月 プレ採用
大学3年生 12月 1月 2月 3月 4月 5月 採用期
大学4年生 6月 7月 8月 9月 10月 教育期
大学4年生 11月 12月 1月 2月 戦力期
大学4年生 3月 4月 入社

①早期採用

大学3年の地元優秀学生を獲得するための地方ならではの早期採用戦略

新卒採用全体戦略 ※新卒採用を3つのラウンド（期）に分け、それぞれにテーマをもって遂行する



②早期教育

全11回にわたる徹底した研修制度

基本的な教育は内定者時代に独自プログラムを構築して、徹底的に行う

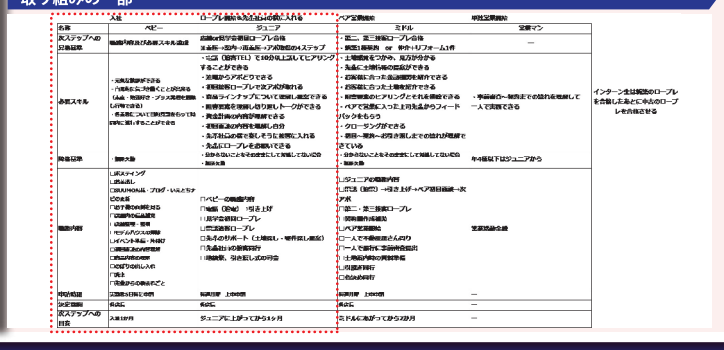
カリキュラム例

- 第1回「オリエンテーション」担当：管理部
- 第2回「ブログ・SNS を書いてみよう!WEBマーケティングを体験しよう!」
- 第3回「商品と営業フローを知ろう！」担当：営業
- 第4回「不動産について知ろう！」担当：営業
- 第5回「図面の見方を知ろう！」担当：生産管理
- 第6回「配置図を作成しよう！」担当：設計室
- 第7回「資金計画表を作成しよう！」担当：営業
- 第8回「安全管理と品質管理を学ぼう！」担当：生産管理
- 第9回「工程管理を学ぼう！」担当：生産管理
- 第10回「最終テスト」
- 第11回「復習テスト、閉講式」

③早期戦力

売れる営業マンになるまでのステップを細分化し、誰でも売れる仕組みを内定～入社直後に構築！

取り組みの一部



人さえ増えれば売り上げが増える未来は見えているが、思うように採用ができない

頑張って採用広告費を捻出しているが、人員計画通りの採用ができない

中途採用をしているものの、離職が多く純増しない

口は新卒採用だった!

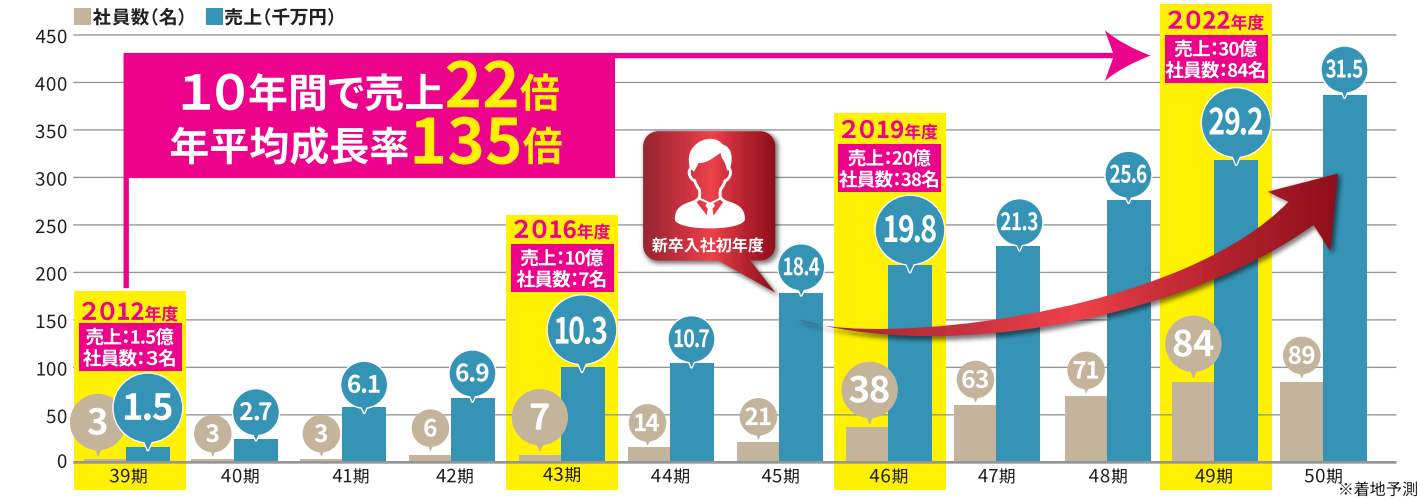
新卒採用

- 年に一回安定的な人員確保
- 入社前から育成し、入社時には一人前
- 25万円以下に抑えることが可能
- ミスマッチがない会社好き社員

人材戦略で業績UPを実現した池田建設様の事例を大公開

株式会社池田建設　代表取締役　池田 直人氏　エリア 山口県　売上 40億　業界 住宅不動産

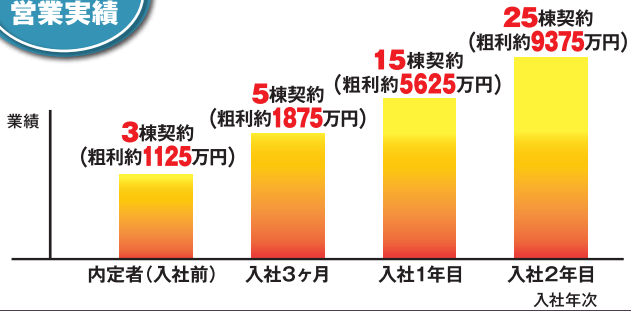
10年間で売上22倍、年平均成長率135%の持続的成長を実現!



持続的高成長のエンジンとなったのが新卒採用

新卒社員の営業実績

新卒社員が採用前から即・売上に貢献!



業績へのインパクト

新卒採用が即・業績UPへつながった!

2021年入社の新卒営業7名が入社から1年間で・・・

合計38棟の契約を実現

売上 約5億7000万円

粗利 約1億4250万円

計画的採用で計画的業績UP!

持続的高成長を実現するための採用・人事戦略セミナー

講　座　　セミナー内容

第1講座

業績UPを続ける地方中小企業がやっている採用・育成戦略とは

・永続的な企業経営を目指すための組織作りとは
・中小企業における中途採用と新卒採用のメリットデメリット
・自社に合った採用戦略を見極める

講師　横山 塁　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

上智大学卒業後、新卒で船井総合研究所に入社。オウンドメディア・SNS運用など、Webマーケティングを活用した新卒採用・中途採用を得意としている。自社の想い・ビジョンにマッチした人財採用・育成にコミットし、組織活性化、そして業績アップのためのコンサルティングを行なっている。対応業界としては、介護・福祉・医療・住宅・不動産・建設・IT・タクシーなど幅広い業界で支援している。

第2講座

特別ゲスト講師

採用・育成戦略により、入社1年目で業界平均3倍の成果を出した成功事例

・採用が強い地方中小企業が実践している人財戦略
・「採用」しないと業績は上がらない！中小企業でも妥協しない採用活動
・諦めない！「入社時から業界の平均」が当然になるような育成方法

講師　池田 直人氏　株式会社池田建設 代表取締役

山口県で建設・新築住宅・不動産事業を営む。先代より事業を継承後、長らく家族経営を続けていたが、「このままでは縮小する建設市場で生き残っていけない。」と危機感を抱き、戸建住宅事業に参入。その後時代の流れを読み、住宅・建設業界でも人的資本経営をいち早く取り入れ平均生産性を20代中心の組織で業界水準を上回り、年間平均成長率147%の売上成長を達成。

第3講座

地方中小企業が若手即戦力人財を獲得するための採用手法

・若手即戦力人財を獲得するための採用戦略
・絶対に遅れが出ない採用計画の作り方
・地方中小企業が絶対に大手に見劣りしないためのポイント

講師　井田 大樹　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

中央大学卒業後、船井総合研究所に入社。営業職採用を中心に大卒採用や第二新卒採用・高卒採用など『採用』に特化し一線を画す。住宅・不動産・モビリティ・レンタルリース・小売業を支援。圧倒的業績UPを実現するための人財コンサルティングを実施している。

第4講座

地方中小企業が入社後すぐに自走する社員をつくるための育成手法

・早期戦力化の秘訣は入社時の姿から逆算したゴール設定が重要
・優秀社員の業務を学習コンテンツ化し脱属人化
・マインドから一流に育てる研修のすゝめ

講師　佐藤 詩乃　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

2021年に船井総合研究所に入社。大学在学中は100人の学生が所属するベンチャー企業において人事責任者として組織マネジメントや採用を学ぶ。入社後、新卒採用・中途採用・育成研修のコンサルティングに従事。採用が業績UPに直結する労働集約型の業界・ビジネスモデルを中心に地方の一桁採用から30名採用まで幅広いボリュームの採用支援を行っている。

第5講座

人を育て業績を上げる、人的資本経営の実現に向けて

・若手優秀人財の獲得が唯一の競争戦略へ
・”超”若手不足社会において持続的成長企業になるために

講師　手塚 颯　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

船井総合研究所入社後、人事に関するコンサルティングに従事。介護・福祉といった採用が難しい業種でも成果が出るWEBを活用した最新採用手法を得意としている。現在の人財採用マーケットの新潮流を追及し、次世代の採用のノウハウを築き上げている。

開催日時　東京会場　2024年 11月5日(火)　14:30～17:30（受付開始：開始時刻30分前～）

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ことがございます。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。

会場／船井総研グループ 東京本社 サステナグロースススクエア 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35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)]
※【2024年4月1日】より八重洲に移転いたしました。ご来場の際はご注意ください。

受講料
一般価格 30,000円(税抜)33,000円(税込)／一名様
会員価格 24,000円(税抜)26,400円(税込)／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。

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

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/119973
船井総研ホームページ(https://www.funaisoken.co.jp)に右上検索窓に「119973」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。