

講座	セミナー内容
第1講座	製造業の採用市況と人財を確保するためのポイント ①採用難時代における採用戦略とは ②あなたの会社に若者の応募が来ない理由 ③地方の製造業でも新卒採用を成功させる秘訣 【講師】株式会社船井総合研究所 佐藤 詩乃
第2講座 特別ゲスト講師	ゲスト講座① 新卒採用に舵を切り初年度で理系6名の採用に成功、組織の若返りを実現できた理由 ①進む高齢化…組織の若返りを目指し、新卒採用に踏み切ったきっかけ ②新卒採用実績0名だった企業が、6名の理系大卒の採用に成功した秘訣 ③若者の受け入れ・定着に向けた、社内研修・評価賃金制度構築 【特別ゲスト講師】株式会社エフエイ・トムス 大木 一馬氏
第3講座 特別ゲスト講師	ゲスト講座② 令和の最新採用手法を用いて毎年安定的に高卒・大卒人材を採用、若者が集まる企業になれた理由 ①新卒採用で成果がでるようになった!ブランディングへの取り組み ②毎年安定的に人員を確保する高卒採用と大卒採用の取り組み内容 ③学生を惹きつける令和式採用手法! SNS・オウンドメディアの活用 【特別ゲスト講師】島田工業株式会社 小此木 映里氏
第4講座	ゲスト事例解説講座 地方中小企業が20代の若者を毎年安定採用! その手法を徹底解説 ①若者が集まる会社を作る、採用ブランディング戦略の立て方 ②知名度ゼロでも学生から応募がくる!スカウト採用の運用ポイント ③理系学生にアプローチできる、大学との関係性の作り方 ④応募を集めるSNS・オウンドメディアの具体的な運用方法 【講師】株式会社船井総合研究所 松木 健
第5講座	明日からすぐに取り組んでいただきたいこと ①本日の講座内容の振り返りと重要なポイントの洗い出し ②セミナー後、すぐに取り組まなければならないことの整理 ③取り組みを行っていく上での心構え、成功のポイント 【講師】株式会社船井総合研究所 奥内 拓海

開催日時

東京会場

2025年3月11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)】

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。

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20,000円(税込22,000円)/1名様

会員価格

税抜16,000円(税込17,600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。

【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/123828>
 船井総研ホームページ(<https://www.funaisoken.co.jp>)に
 右上検索窓に「123828」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。

平均年齢が**40代**を超えている**【製造業】**の方々必見!

10代・20代の若者を採用する方法

部品加工業・セットメーカー向け 新卒採用セミナー

2025年3月11日(火) 14:30~17:30

株式会社エフエイ・トムス
大木 一馬氏

新卒採用**初年度**でしかも
採用活動開始**5か月**で
理系学生6名の採用に成功。
組織の高齢化に悩んでいて、
10代・20代の新しい採用手法を知りたい
企業の皆様にはぴったりの事例です。

島田工業株式会社
小此木 映里氏

直近4年間で**20代が12名**入社!
休日数も105日から**120日**に増加し、
離職率驚異の**5%**
自社で培ってきた技術を
今後数十年先も残し、**組織拡大を目指す**
企業の皆様におすすめの事例です。

機械加工、板金加工、プレス加工、樹脂加工、金型製造、FA機器、省力化機械、産業用ロボット製造

若者が集まり、若者が辞めない企業になる

部品加工業、セットメーカーに特化した 大卒・高卒採用の手法を大公開!

部品加工業・セットメーカー向け 新卒採用セミナー

お問い合わせNo.S123828

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。)

123828

機械加工、板金加工、プレス加工、樹脂加工、金型製造、FA機器、省力化機械、産業用ロボット製造

業界平均年齢40代を超える製造業で10代20代の若者を採用する方法

事業者のお悩みも

新卒採用

で解決できます！



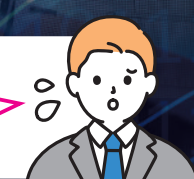
長年受け継がれてきた技術を継承する人財がない…

ハローワークだけでは応募が集まらなくなってきた…



そもそも採用にお金をかけていない…

採用をしても定着しない…



10代20代の若者を安定的に採用し、社員の層を厚くする！



最新の採用トレンドを取り入れ、継続的に人が入る仕組みを作りましょう！

人財にしっかり投資をし採用強者企業になろう！



社員の意識改革を行うことで若手が集まり、若者を呼ぶ令和型企業になろう！

製造業の組織若返りを実現する、採用・人事の取り組みはこれだ！

ポイント①
大卒採用

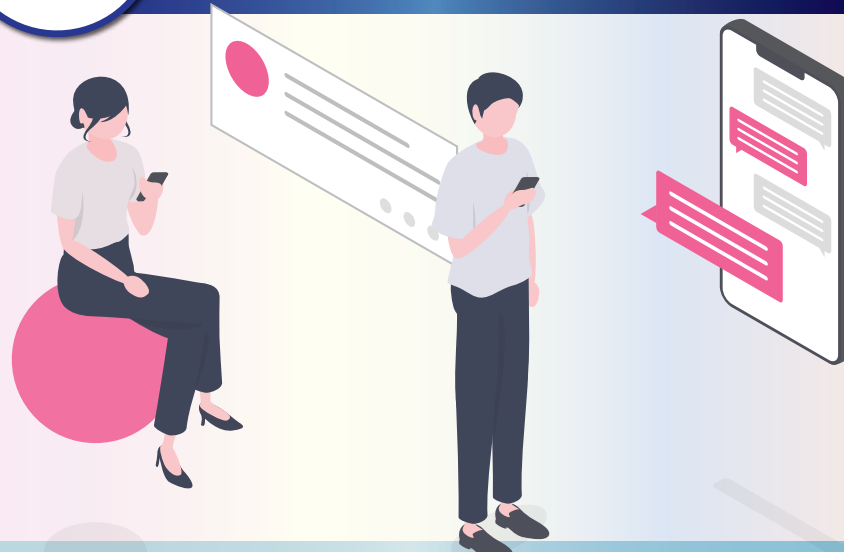
20代の理系人材が集まる！
最新スカウト型採用



学生の登録データベースを持っているプラットフォームを活用して、企業が採用したいと思う学生に直接アプローチする採用方法です。逆求人と呼ばれることもあります。欲しい人材が狙い撃ちで採用できることからハイクラス学生の採用などでも成功しやすく、未来を担う幹部候補を新卒採用で採用したいなどのニーズがマッチします。パートアルバイト市場のこれからを変える見込み。

ポイント②
高卒採用

10代の若手が集まる！
SNS・オウンドメディア採用



企業が所有する自社SNSを活用して情報発信を行うことで応募獲得する採用手法です。自分自身のコンテンツを制御できるため、ブランドや伝えたいメッセージを効果的に伝える手段として着目されている手法です。今後主流になる最重要採用テーマになります。

ポイント③
定着化

若者が定着して活躍する！
受け入れ社員と新卒向けの研修制度



入社させて終わりではないのが新卒採用の難しいところ。新卒はやる気満々、素直ではあるが、やはり業務経験も社会人経験もないということに変わりはありません。まずは全員が自社社員としてのスタンスをしっかり学び、仕事ができるようになるまでのフォローを研修で学ばせていきます。

部品加工業・セットメーカー”特化型”新卒採用の導入で組織の若返り！

この他、セミナーでは多数の具体的なポイントを大公開します！

最新時流を取り入れる！ スカウト型の攻めの攻め 採用により 理系学生6名の採用に成功！

ゲスト紹介 大木 一馬氏

静岡県新富士にてFA機器製造事業を営む株式会社エフエイ・トムスにて、代表取締役社長の息子であり採用責任者を務める。2022年より新卒採用活動に取り組み、初年度から6名の採用に成功。次年度も4名の内定承諾獲得に成功している。人財採用や育成、評価制度構築等、組織開発に力を入れている。

若者採用で 組織に変革をもたらす方法

組織の課題と新卒採用への再挑戦

10年前、当社でも新卒採用を行っていましたが、業務の繁忙化により中断してしまいました。その結果、中途採用に頼る状況が続き、最年少社員は30代。若い世代の活気が感じられない組織になっていました。合同説明会に参加しても学生は一人も来ず、学校訪問でも名刺交換のみ。採用でミスマッチが続き、離職も相次ぎました。このままでは会社の未来をつくる人材を確保できないと危機感を抱き、2年前から「攻めの採用」をスタートさせました。

成功の鍵は攻めの採用戦略

導入したのはスカウト採用と学校訪問です。理系の知識を持つ若い人材をターゲットに、これまでとは異なる採用手法に挑戦しました。その結果、6名の理系新卒採用に成功。採用市場が厳しい中、同業他社から驚かれる成果を出しました。

採用がもたらした社内の変化

採用活動を通じて、社内文化にも大きな変化が生まれました。特に女性社員が加わったことで、職場の雰囲気が一変。「見られている」という意識が社員全体に広がり、行動や発言がより洗練されました。これにより、若手社員が働きやすい環境が整っただけでなく、従業員全体が業務やコミュニケーションに対してより前向きに取り組む姿勢が定着しました。また、コンプライアンス研修を徹底することで、安心して働ける環境が整い、組織の健全化も進みました。

新しい人材が会社を活性化

新卒社員たちは業務プロセスの改善やSNS活用の提案など、新しい視点をもたらし、組織全体を活性化させています。さらに、新しい知識を積極的に取り入れる姿勢が他の社員にも刺激を与え、全体の士気向上につながっています。これにより、当社はこれまでになかったアイデアや取り組みが生まれ、未来の成長を見据えた新たなステージに突入しました。具体的には、社内業務の効率化が進むだけでなく、新規プロジェクトの実現可能性が大幅に広がっています。

採用強者企業がWゲストで
緊急登壇！
組織若返りに成功した

採用SNSは フォロワー1,000人超え！ ブランディングにより 大卒・高卒を毎年安定採用

ゲスト紹介 小此木 映里氏

群馬県伊勢崎市にて板金加工業を営む島田工業株式会社にて、総合経営戦略本部で採用担当を務める。高校生・大学生の新卒採用に本格的に取り組み、2025年4名・2024年3名の採用に成功している。SNSなどオウンドメディアの運用にも注力し、革新的な取り組みを続けている。

若者が集まらない製造業が挑戦した 「採用ブランディング」

採用活動の壁に直面して

私が採用に関わり始めたのは約2年前のことです。当時、営業部の一員として採用活動に携わっていましたが、正直、手探り状態でした。元々新卒採用を行っていなかったため、社員の平均年齢は高く、製造業で若い人材を集めることの難しさを痛感していました。

創業50周年をきっかけにした変革

転機が訪れたのは、創業50周年を迎えたときでした。社長が新しい挑戦を始める決意をし会社のブランディングを進める中で、採用活動も本格的に取り組むことになりました。最初に手をつけたのは、社内外の印象を変えることです。休日を120日以上に増やし、群馬県の製造業の平均給与まで引き上げました。これにより、若者にとって『働きやすい会社』というイメージが少しずつ形成されていきました。

SNS活用で採用ブランディングを強化

次に取り組んだのは、SNSを活用した採用ブランディングです。Instagramを中心に運用し、社員が働く姿や製品が作られる過程をショート動画や写真で発信しました。最初は『忙しいのに、こんなことに時間を割いていいのか』という声もありましたが、みんなが前向きに参加できる仕組みを整えることで、次第に盛り上がっていきました。フォロワーは1,000人を超え、採用見学会には17名もの学生が訪れるようになりました。

成果と次の課題

こうした取り組みの結果、2024年度には大卒1名、高卒2名の新卒採用を実現し、2025年度にはさらに大卒1名、高卒3名を採用しました。これは、これまでの状況からは考えられない成果です。新卒社員の定着率を高めるため、同期同士が交流できる『新卒会』を立ち上げました。この取り組みは既存社員の満足度向上にもつながり、社内全体の雰囲気を変える良いきっかけとなっています。