

講 座	セミナー内容	
第1講座	整備士不足時代の突入と、今後求められる採用の新常識 整備士不足は今や構造的課題。整備士採用は“待ち”では実現しません。今後3年で「採用格差」が“経営格差”になる市場環境の変化と数字で見る未来像を解説。	
	 講 師 株式会社船井総合研究所 リーダー 藤井 蓮	横浜国立大学卒業。新卒で船井総研に入社後、採用・育成・評価のコンサルティングに従事し、幅広い業界でWEB活用による人材育成の支援を行っている。
第2講座	埼玉県トップクラス・年商113億企業の採用戦略を大公開！ 人材確保が困難な時代に、どのように応募を集め、どのように選ばれ、定着につなげているのか——現場で実践してきた具体的な戦略と仕組みが丸ごとわかる“今すぐ動ける”ヒントが満載のトークセッションです。	
	 特別ゲスト講師 株式会社 トーサイ 統括部長 小堀 泰弘 氏	年商113億円、埼玉県トップクラスの自動車総合ディーラーである株式会社トーサイの統括部長。人材開発全体を統括し、組織成長の土台を築いてきた。2026年卒の新卒採用を本格始動し、初年度から9名の採用を実現。単なる人数確保ではなく、採用担当が主体的に動ける仕組みづくりにも注力し、全社で人材を育てる風土を確立している。
第3講座	若手・未経験から即戦力まで！あらゆる層に対応する整備士採用「7連発」成功事例 徹底解説 【7連発】の成功事例を通じて、未経験から若手・即戦力まで、自社に合った採用戦略の組み方を解説。大卒／高卒／専門卒／求人プラットフォーム×採用サイト／ゼロ円採用／人材紹介など、あらゆる層に対応した「採用できる型」を紹介します。	
	 講 師 株式会社船井総合研究所 山崎 竜	船井総合研究所に新卒で入社。自動車業界に特化し、新卒・中途採用の支援を中心に取り組んでいる。特に採用が難しい整備士採用において、多くの企業で成功実績を持つ。現場に即した戦略設計と伴走支援を通じ、採用力の強化と人材定着に貢献している。
第4講座	整備士採用戦略の全体像と自社が打つべき“次の一手”とは？ 「市場の変化」「7つの採用成功事例」「成功企業の実践例」から、整備士採用の“勝ちパターン”を体系的に整理。それらをもとに、ステップ別に今すぐ実行すべきアクションリストを提示します。「結局、自社は何かから始めればいいのか？」がはっきりとわかる、実践的なまとめ講座になります。	
	 講 師 株式会社船井総合研究所 マネージング・ディレクター 滝本 千晶	青山学院大学経営学部卒業後、船井総合研究所に入社。年間30件以上の評価・賃金制度構築、運用をお手伝いしている。評価制度構築・運用については、評価項目作成に限らず、評価基準の落とし込みや基準すり合わせ等のサポートや考課者研修の経験がある。

開催日時	東京会場 2025年10月29日(水) 14:00～17:00 (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)]
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/132156>
 船井総研ホームページ (<https://www.funaisoken.co.jp>) に
 右上検索窓に「132156」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」と検索してご確認ください。※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。



整備士がまったく採用できない...
そんなすべての自動車業界向け

2025年 14:00～17:00
開催日 **10月29日(水)**
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

たった**3時間**で**整備士**が集まる企業へ

整備士採用7つの極意

令和時代の整備士採用の最新事例大公開

今すぐ真似できる成功事例

採用難易度MAXの整備士でも
年間43名 応募
7名 採用に成功
 WEB媒体の採用の極意とは？

媒体にお金をかける必要なし！
 社内紹介制度で
 年間に**3名** 採用を実現した
 驚きの採用手法とは？

不人気職種の整備士なのに
大卒で8名 採用！？
 車好きの若手を採用する
 秘訣とは？

たった3つのポイントを押さえるだけで
 若手の高卒人材を
2年間で9名 採用を実現

誰もが知っているハローワークで
整備士3名
2名 採用
 さらに採用コストは驚きの**0円**

香川県高松市
 売上9億の地元の整備会社でも
43名 応募
2名 採用に成功
 求職者の心を動かす採用サイト構築

整備専門学校はディーラーが独占している...
 そんな中でも、独自の取り組みで
 即戦力の若手人材を
2名 採用

埼玉県トップクラス企業トーサイ

年商113億円の自動車ディーラーが実践する“攻めの採用”をお話します。採用担当が自走する仕組みを確立し、「組織で人を育てる採用戦略」をお話します。

特別ゲスト講師
株式会社トーサイ 統括部長
小堀 泰弘 氏

整備士採用最新時流セミナー～成功企業の7つの採用手法～

お問い合わせNo.S132156

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



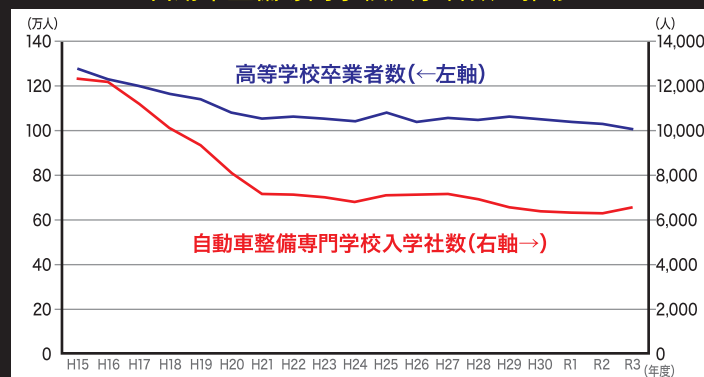
当社ホームページからお申込みいただけます。(船井総研ホームページ(www.funaisoken.co.jp)右上検索窓に「お問い合わせNo.」を入力ください。)

132156

自動車整備士における人材確保の現状

整備士の採用はこれまでにないほど厳しさを増しています。
現場を支えるベテランは年々高齢化する一方、整備士を志望する若手は年々減少。
このままでは、数年後に整備業そのものが立ち行かなくなる——そんな危機が、すぐそこまで迫っています。

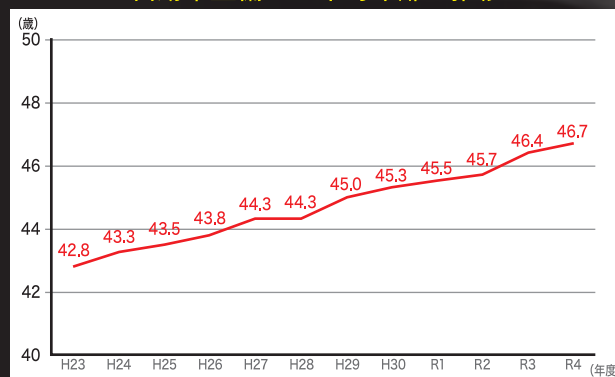
自動車整備専門学校入学人数の推移



自動車整備士専門学校の入学者

18年で約**47%**減少

自動車整備士の平均年齢の推移



平均年齢の推移

2011年:42.8歳⇒2022年:46.7歳

出典：国土交通省 物流・自動車局 自動車整備課「自動車整備分野における人材確保に係る取組」（令和6年3月1日）より作成

整備士が採用できなくなることの“デメリット”

売上の
機会損失

社員の
業務過多・疲弊

作業遅延による
顧客離れ

事業が縮小
する可能性



こんなお悩みありませんか？

悩み①

求人を出しているが
応募がそもそも
集まらない

中途媒体の
効果的活用

43名応募
7名採用

エリア 香川県高松市

ポイント

ターゲット層の合わせた
媒体の選定

選ばれる“採用サイト”
の構築

採用が集まり続ける
応募導線の確立

悩み②

採用にお金は
かけられないが
人材は不足している

0円採用

ハローワーク 資格者
5名採用、**2名**
社内紹介 板金塗装 **2名**採用

エリア 長崎県佐世保市

ポイント

ハローワークの活用

- ①ハローワークへの戦略的訪問
- ②イベント参加×魅せるブースづくり

社内紹介体制の構築

- ①紹介促進の仕組み設計
- ②トップのメッセージで浸透を実現

悩み③

欠員が出ると現場が
回らない。経験者が
欲しくても採れない。

人材紹介会社活用

検査員資格者の男性
検査員男性 **1名**採用

エリア 埼玉県飯能市

ポイント

紹介が途切れない
エージェン特育成

- Step.1 関係性構築
採用にかける想いや背景を共有
- Step.2 自社紹介
採用ピッチ資料の作成
- Step.3 求職者情報のすり合わせ
採用基準を具体化
- Step.4 目標の共通認識
数値目標の設定と共有

悩み④

現場は外国人任せ。
日本人若手がいないれば、
5年後が不安。

大卒採用

2025年 ⇒**8名**
2024年 ⇒**8名**
2023年 ⇒**5名**
3年間で **21名**採用

エリア 愛知県豊明市

ポイント

経営者・若手社員・体験で
惹きつける採用施策

- ①経営者の関与
社長登壇：合同説明会や説明会
で魅力を直接伝える
- ②若手社員の活躍
座談会：学生とリアルな交流を
通じて共感を醸成
- ③体験型インターン
整備体験：オイル交換等を実体
験し、働くイメージを明確化

悩み⑤

整備士の高齢化が進み、
将来の戦力が不足するの
が目に見えている。

専門卒採用

若手即戦力人材
2名採用

エリア 福島県福島市

ポイント

入社までつなぐ2段階採用戦略



高校生に奨学金の返済サポートを
行うことで、専門学校からの採用
数を増やす

悩み⑥

地元には大手企業が多く、
条件面でどうしても
見劣りしてしまう。

ピンポイント
広告活用

大手がひしめく愛知エリアで
整備士2級資格者

1名採用

エリア 愛知県一宮市

ポイント

整備士特化の
採用LPを作成

整備士が在籍する自動車会社
にターゲットを絞った広告配信

費用対効果の高い
応募獲得を実現

悩み⑦

採用できても育成前に
辞められて、
また一からの繰り返し。

高卒採用 &
定着プログラム

2025年 ⇒**8名**
2024年 ⇒**8名**
2年間で **9名**採用

エリア 埼玉県三郷市

ポイント

安定して採用できる仕組みづくり

- ①教員との信頼関係の構築
- ②訪問頻度とタイミングの調整
- ③高卒向けの職業体験イベント開催

安定して採用できる仕組みづくり

- ①人事担当者による定期的な面談の実施
- ②直属上司以外の若手社員との
面談機会の設定
- ③個別の育成計画書の策定