

平均年齢50代でも20代の応募が100名集まる採用セミナー

講座	セミナー内容	講師
第1講座	組織若返りのための人財戦略 <ul style="list-style-type: none"> なぜ自社には若手人財が集まらない?その理由を改めてお伝えします 今の平均年齢を上げながら、10年後を迎えるつもりですか? 若手が集まる中小企業は何をしているのか? とはいえいきなり20代の採用は難しいだろう...ステップを踏んで段階的に若返りをさせることが重要です 「管理職」や「スペシャリスト」ではないたった1名のキーパーソンの採用が会社の未来を変える 	株式会社船井総合研究所 藤井 蓮
第2講座	平均年齢50代の企業が2年で20代・30代から毎年計100名以上エントリー!事例を大公開 <ul style="list-style-type: none"> 平均年齢が50代だった会社がなぜ2年で20代が毎年100名以上応募する会社へと変わったのか? 採用したのは経験者やプロ人財ではない!それなのに1年で会社にとって欠かせない社員になりました 人事部0名で新卒採用に挑戦!そしたら1年で100名以上応募が集まる会社になりました 新卒1年目の社員がトップ営業マンになる育成&受け入れ体制を大公開! 	写真上/太平産業株式会社 取締役 山田 哲也氏 / 写真下/太平産業株式会社 部長・事業責任者 高橋 瑛子氏
第3講座	20代が集まり育つ会社になるための採用・育成戦略とは <ul style="list-style-type: none"> 会社の魅力を正しく伝えられていますか?若手目線で考える採用ブランディング 会社の未来を変える人材は「役職」ではなく「スタンス」だった!どのように採用をすればいいか 新卒採用はうちには無理...採用難の時代で人事部0名でも採用を実現する体制づくりをお伝えします 結局、採用を増やすためには何をすればいいの?まずやるべきことを新卒・中途それぞれでお伝えします 	株式会社船井総合研究所 吉田 大晟
第4講座	いつまでも持続的に成長する会社になるために <ul style="list-style-type: none"> 10年後も元気な企業、縮小する企業の違いとは? 人財面で成功している企業の「ルール」をお伝えします このままだと採用難は続く!明日から取り組むべき3つのアクションを提示 	株式会社船井総合研究所 手塚 颯

開催日時 東京会場 2025年10月20日(月) 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がございます

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メンバース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/132367> 船井総研ホームページ(<https://www.funaisoken.co.jp/>)に右上検索窓に「132367」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。

平均50代超えの企業でも 20代の応募が100名集まる方法



若手の認知度0の老舗の産業廃棄物企業がなぜ若手応募殺到の人気企業になったのか



成功は秘訣は内面をご覧ください!

平均年齢50代でも20代の応募が100名集まる採用セミナー お問い合わせNo.S1 32367

主催 **Funai Soken** サステナグロースカンパニーをもっと。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。) 132367

若手採用なんてウチには無理と諦めていませんか？

- 採用担当者もいないし、何をやっていいかわからない
- 年齢層の高い社員しかいないし若手の採用は無理でしょ
- 新卒採用はハードルが高すぎる
- 地方の企業なので、若手がないし集まるイメージがつかない
- 未来を担える人材がないので、自分の代で経営は終わりかな
- もう人を採用しなくても成り立つ事業にしていこうと思っている

若手がいないと若手が採用できない...

平均年齢

50代・40代の会社でも20代の採用は実現できる！

若手人材がない企業でも
毎年20代の応募を100名以上
集めることができるようになる

キーワードは
「-10歳採用！」

3STEPの採用手法を大公開！

STEP1

STEP2

STEP3

まずは途中で30代のキーパーソン採用

- 会社変革に必要な人材はたった一人の次世代を担うキーパーソン
- 採用を携わらせて若手活躍人材を増やす



20代・30代の未来を担う若手の中途採用

- いきなり新卒採用ではなく、途中で20代、30代のポテンシャル人材を採用する
- 若い人が活躍できる環境を作る



新メンバー採用チームを作り新卒採用開始

- 若手人材が充足すると、どんな会社でも新卒採用を成功させられる
- 採用体制とインターンシップで毎年100名を超えるエントリーが集まる人気企業に



こんなにうまくいくはずがないと思いませんか？

いいえ！初年度からうまくいった会社があります！

若手採用を成功させた企業のご紹介



太平産業株式会社 取締役 山田 哲也氏

売上20億、従業員80名。

愛知県を中心として汚泥処理事業をメインに事業を展開している。その他アスベスト調査事業等も行っている。離職率が低く、採用については中途採用主体で補充型採用で進めていた。一方で若手の採用が少なく、平均年齢が50代にまであがっていた。

太平産業から学ぶ

平均年齢 -10歳化のための 3STEP

STEP1 30代のキーパーソンの採用



ポイント

- たった「一つの言葉」が、キーパーソンの入社に繋がった
- 営業だけでなく採用にも参画してもらうための体制づくりとは？
- 次世代の幹部を作るために、どのようなことを行えばいいのか？

メリット

- どんないいことが起きたか？
- 採用手法のアップデートができ、今まで採用できなかった若手が集まるようになった。
- 新規事業を始めた際の中核となるメンバーとして、バイタリティをもって営業活動を推進。

STEP2 20代・30代の未来を担う若手の中途採用



ポイント

- インサイドセールス担当、若手エース営業...今まで社内になかった人材が誕生
- 大手企業に負けず、若手人材の採用を成功させるための手法とは？
- 若手人材が定着し、活躍できる体制・組織作りとは？

メリット

- どんないいことが起きたか？
- 若手が若手を呼ぶ組織に、二次関数的に若手人材が増えていった。
- 若手メンバーが各組織に配置でき、各部署で変化が発生。

STEP3 中途採用メンバーによる新卒採用スタート

参画



ポイント

- 新卒採用に業種や規模は関係ない！中小企業は「体制」で成果のすべてが決まる
- 人事部0人でも成果は出せる！若手メンバーを適材適所で無理なく配置
- 採用目標3人に対してエントリーは100名以上！平均年齢が50代だった会社がたった数年で若手人気企業に

メリット

- どんないいことが起きたか？
- 会社の将来を担ってくれるような、優秀人材を複数採用できた。
- 新卒を入れたことによって、会社の育成制度が同時に構築されていった。



23卒:3名入社



24卒:4名入社



25卒:4名入社