

住宅・不動産業界向け

人事担当0名でも採れる！ 短期間で優秀人材 を採用した 成功事例公開セミナー

人事担当不在でも、短期間で4名採用成功できた
具体的な手法を、実例をもとにご紹介！

求人媒体から応募がほとんど来なかったが、応募数が**10名以上**、採用もできるようになりました

人材紹介からの応募者があまり良くなかったが、応募者の質が変わり、**経験者・有資格者**を採用できるようになりました

良い人が応募に来て他社に取られてしまっていたが、**他社に負けない面接**ができるようになりました

特別ゲスト

株式会社ヤマユウ 代表取締役 **山本 優一 氏**

人事0名で採れる！短期間で優秀人材を採用した事例公開セミナー

お問い合わせNo. **S141372**

主催



サステナブルなカンパニーをもっと。

Funai Soken

株式会社船井総合研究所 〒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

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] 右上検索マークから「お問い合わせNo.」を入力ください。）→

141372

講座	講座内容
第1講座	激化する不動産・建設業界の中途採用市場と、今選ばれるための「採用手法」の時流 ・データから読み解く、不動産・建設業界の深刻な採用倍率と求職者のリアルな動向 ・なぜ従来の手法だけでは応募がこないのか？ ・人材獲得競争を勝ち抜く中小企業が実践している最新のトレンド ・自社に最適な人材を効率よく集めるための「採用チャンネル」選定術  株式会社船井総合研究所 西田 和輝
第2講座	中小企業でも優秀な人材が集まる「採用手法」と応募者に「選ばれる会社づくり」とは？ ・大手ではなく「この会社で働きたい」と思わせる独自化の採用戦略 ・応募者の心を動かし、共感を生むための経営者の面接術 ・短期間で4名の営業職採用に至った具体的なアクションプランとプロセスを公開  株式会社ヤマユウ 代表取締役 山本 優一 氏
第3講座	成功事例から紐解く！「母集団形成」×「惹きつけ」による採用成功のポイント ・わずか4ヵ月で4名の採用を実現させた、偶然ではない採用成功要因 ・自社が本当に欲しい人材を明確化し、ピンポイントでターゲットに訴求する手法 ・求職者の「知りたい」に応え、応募意欲を最大化させる求人作成のポイント ・面接を「選考の場」から「入社意欲を高める場」へ変える面接術 ・中小企業でも明日からすぐに導入できる、採用フローの具体的ステップ  株式会社船井総合研究所 西田 和輝
第4講座	まとめ講座 ・事業戦略と連動した人材戦略とは ・採用に強い経営者が共通して持っているマインド ・事業拡大・新店出店時に、経営者が優先して取り組むべきタスク  株式会社船井総合研究所 武市 龍馬

開催日時

2026年 **6月9日火** 14:00～17:00
(受付開始:開始時間30分前～)

大阪会場

船井総研グループ大阪本社 サステナグローススクエア OSAKA
〒530-0001 大阪府大阪市北区梅田三丁目2番123号 インゲート大阪21階 【JR大阪駅の直上、西口改札口直結】
※2026年1月1日よりインゲート大阪(梅田)に移転し開催いたします。ご来場の際はご注意ください。

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。

諸事情により、やむを得ず会場を変更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。

受講料

一般価格 税抜 20,000円 (税込**22,000円**) / 一名様 会員価格 税抜 16,000円 (税込**17,600円**) / 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/141372>
船井総研ホームページ (<https://www.funaisoken.co.jp>) の
右上検索マークから「141372」をご入力し検索ください。



【お問い合わせ】船井総研セミナー事務局
E-mail seminar271@funaisoken.co.jp TEL 0120-964-000 (平日9:30～17:30)
※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。



人事担当者0名でも、応募50名集め 「経験者」「有資格者」「若手層」 4名を採用

株式会社ヤマユウ
代表取締役 山本優一 氏

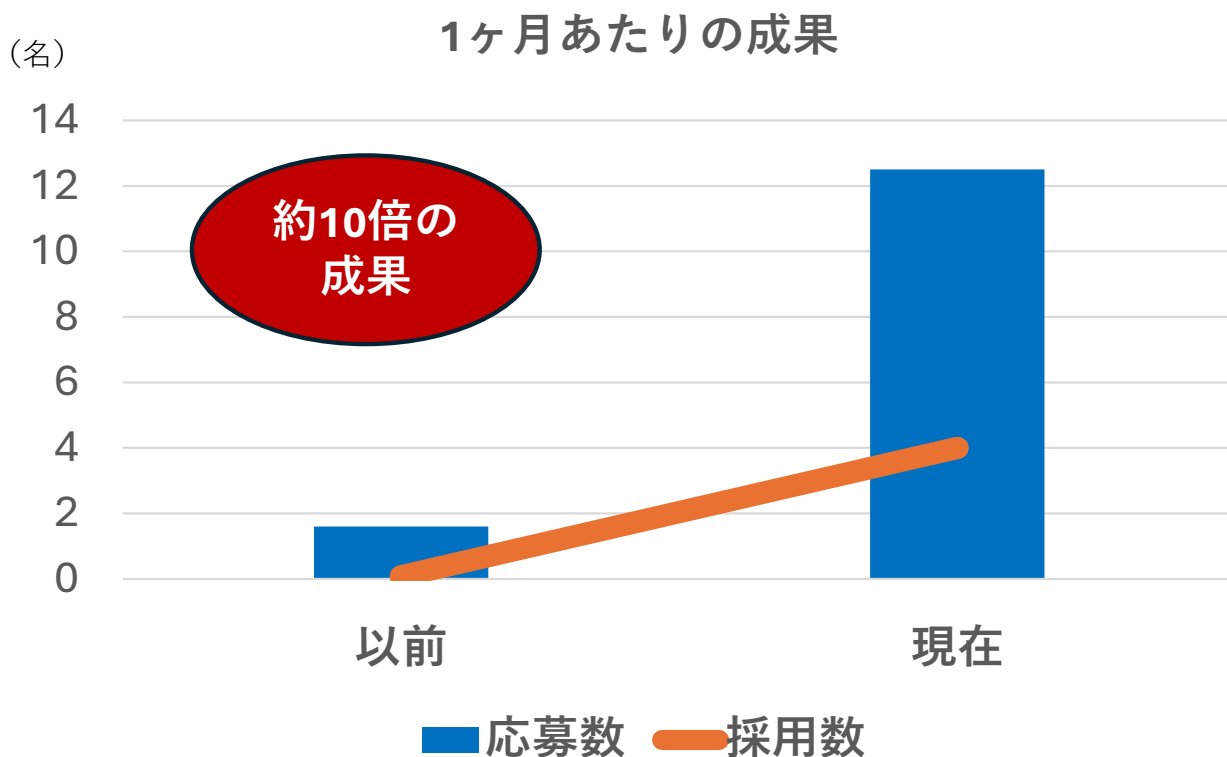
■4ヶ月で営業4名の採用に成功

以前は1年かけても「応募20名、採用1名」と、常に人手不足に悩まされていましたが、直近では状況が変わり、

「4ヶ月で応募50名、採用4名」。

しかも、弊社の採用ターゲットであった**即戦力の経験者、宅建保有者、意欲の高い若手未経験者**を採用。

事業計画実現に向けて必要な人員数を揃えることができました。



■「まだこの人ならマシか…」という妥協の採用

以前の課題は明確でした。採用担当がおらず、社長である私が業務の合間に「**片手間**」で採用を行っていたことです。

そのため、人材紹介は契約はしているものの、ターゲット外の応募が月に1~2件来る程度。

Indeedへ求人掲載はしているが、効果が出る求人原稿がわからず「ただ載せているだけ」の状態。

スカウトサービスも使っていましたが、時間がある時にまとめてスカウトを送っていたので、応募が安定しない。
という状態でした。

「応募さえあれば、自社の魅力を伝えて口説き落とす自信はある。でも、その肝心の応募が来ない……」。

結局、たまに来た応募者の中から「**この人なら、まだ採用しても良いかもしれない**」と妥協で選ぶ。
そんな悪循環に陥っていました。

■採用コンサルを導入し安定的に応募が集まるように

そこで、お世話になっている船井総合研究所に相談し、**業界に特化した**採用コンサルタントに入ってもらいました。採用戦略から、活用するサービス、求人の出し方を見直した結果、大きく反応が変わりました。

●人材紹介会社

人材紹介会社の契約数はこれまで3社程でしたが、我々の採用戦略に合った会社を**10社**に増やしました。

そして、各社と契約して終わりではなく、求人内容や採用ターゲットについて**何度も議論して内容を見直す**ことで、

これまで応募が月に1～2名程度でしたが、月に**10名以上**に増えました。

そして、応募者の転職軸やその時の選考状況、**弊社への本音などを都度共有してもらう**ことで、その方を**口説くための面接対策**を入念に行いました。その結果、内定承諾率が上がり、**3名の採用**に繋がりました。

●Indeed

求人広告の作成から効果検証も徹底的に行いました。

求人広告を作成するにあたって、社員数名にインタビューを行い、自社の強みを整理。

「人間関係・社風」「営業のしやすさ」「実力が反映される評価制度」といった自社の強みを、採用ターゲットに魅力的に感じてもらえるように、求人広告を複数パターン作成し、反応が良い原稿パターンが見つかるまでPDCAを回しました。

その結果、応募が月に1件あるかないかのところから、

毎月5名以上の応募を確保し、

1名の採用に繋がりました。

《求人原稿の遷移イメージ》

【正社員】リフォーム会社のショールームで接客／週休2日／100%反響／年収420万円（入社2年）可能



【正社員】リフォームプランナー | 月給28.99万円～／未経験OK／残業月15h以内／100%反響対応



【正社員】住宅リフォームの企画営業 | 月給28.99万円～／残業月15h以内／100%反響対応／宅建手当月2万円



■「社長にしかできないこと」に集中する

今回の成功を通じて確信したのは、社長がやるべきことは

「選ばれる会社作り」

「想いを伝える面接」

これに尽きるということです。

私は、社長の考え方や人柄が会社に現れると思います。だからこそ、私自身が周囲に感謝し、素直で柔軟であり続ける。その姿勢が、優秀な人材を引き寄せる一歩だと考えています。

面接では、会社設立の背景からこれまでの歴史、そして私たちが描く将来の話を包み隠さず共有しています。

リフォーム事業と不動産事業を柱に、お客様にとって「ずっと愛せる住宅」との出会いを創出すること。そして、地域に点在する「空き家」を再生させることで、街全体の活性化に貢献すること。地域に必要とされ、50年、100年と続く組織でありたい。そのために、今どんな仲間が必要なのか。こうした会社・社長の「想い」「ビジョン」を直接伝えることで、

「ヤマユウは他社と違う」と応募者の方に思ってもらうことができます。

■「大手と変わらない」と思ってもらえたら勝ち

「うちは中小だから大手には勝てない、、、。」
と諦める必要はありません。

もちろん大手のブランド力や安定イメージは我々にはありません。ただ、仕事内容、休日、評価制度、、、。これらをイチから丁寧に伝えれば、実は大手と遜色ないことに気づいてもらえます。むしろ「**主力メンバーとして将来を作っていける**」というワクワク感は、中小企業にしか出せない強みです。

今回のセミナーでは、人事担当者がいない中で、いかにして社長が「**魅力ある会社を作り**」、応募者を集めた上で、「**優秀な人材を惹きつけたのか**」。
その具体的なプロセスをすべて公開します。

弊社の取り組みを余すところなく、具体的に、事例ベースでお伝えできればと思いますので、ぜひご参加ください。

3分紙上コンサルティング

短期間・必要最低限の工数で

採用成功するためのポイントを解説



株式会社船井総合研究所
不動産支援部
チーフコンサルタント
西田 和輝

年々労働人口が減少し、有効求人倍率は上がり、
採用難易度が益々上がっていく中で、求める人材の
採用成功させるためには、

- ・ 採用予算の確保
- ・ ターゲットに合わせた手法を選び
各手法を最大限活用
- ・ 自社を魅力的に感じてもらうため
の面接での惹きつけ

が必要です。

代表的な採用手法と特徴

手法	特徴	ターゲット層	採用単価 (目安)	採用 ポジション
web求人媒体 (Indeed, マイナビ転職等)	全国、雇用区分問わず 応募単価が低い	幅広い年齢層 未経験者	10～30万円	未経験者
スカウト (ビズリーチ等)	企業が直接求職者にアプロー チ都市圏に強い	20代後半～ 微経験～経験者	80～150万円	経験・有資格 者 都市圏
人材紹介	強い地域や職種などが 分かれる 完全成功報酬のためリスクが 低い	20～40代 微経験～経験者	120～300万 円	経験・有資格 者 全国
社員紹介	社員が友人・知人を自社に紹 介し採用するためマッチ度が 高い	自社社員と近い 属性の方	0～60万円	未経験者・ 経験者
採用サイト・ SNS	母集団形成することは難しい が企業理解・応募意欲を増加 させる役割を持つ	自社のことを 認知している	0～100円	未経験者・ 経験者
ハローワーク	全国に網羅的 都市圏より地方採用に強い	40代以上 (20代会員約2割)	0円	未経験者・ 経験者

★ポイント

設定した採用ターゲットに合わせた「効果的な手法」を選定し、必要な「採用予算」を投資すること。

各手法活用のポイント

●web求人媒体

採用ターゲットを定義し、自社の強みを原稿で訴求。

- ・ **企業力**（独自性、業界知名度）
- ・ **仕事のやりがい**（事業立ち上げ、社会貢献）
- ・ **条件**（給与、休日、働きやすさ、福利厚生）

●スカウト

優秀な人材は毎日多くのスカウトメールを受け取っているため、埋もれない工夫が必要。

対象者：ベスト条件だけでなく条件を広げる

送付文面：「どの企業」の「どんな経験」が魅力的か記載
「**貴方をスカウトしている**」ことを伝える
（一括DM感だと思われないプレミアム感）

●人材紹介

- ・ 契約企業数は**10～20社**
- ・ 人材紹介担当者へ連絡し**定期的に求人情報の見直し**
- ・ 応募者の就職活動状況を聞き、**他社ではなく自社を選んでもらうための面接対策を徹底**

応募者に選ばれる面接とは

面接の目的は、単に応募者が優秀な人材かどうか、自社にマッチするかどうかを見極めるためのものではありません。面接の目的は以下の二つ。

- ①自社にマッチする人材かどうかの「見極め」
- ②自社を選んでももらうための「魅力付け」

では、良い面接とはこういった面接でしょうか？

答えは、、、

“面接官・求職者の双方がお互いを理解し見極められること”



面接官

「良い情報が取れ、自信を持って採用判断ができる」



求職者

「良い情報が取れ、入社/辞退の検討ができる」
「ベストプレーができた、話したい事が話せた」

面接官が求職者を見極めるだけの面接は絶対にNG。

求職者が自分に合う会社かを判断できるよう、面接官から積極的に会社の情報提供をしましょう。

双方がお互いを見極められるような面接が理想です。