

地方でも

電気工事士

若手6名採用

わずか2年で

即戦力2名 / 20代4名 未経験

第1種電気工事士2名 30歳/31歳

中途27歳1名/第2新卒1名/高卒2名



鈴木電設株式会社
代表取締役
鈴木健太 氏

給料も休日数も平均で、大手メディアは使わずに、
今の若者に合った採用手法に変えたら、
応募者は増え、採用コストは下がりました。

大注目の工事士採用レポートは中面へ

若手電気工事士 採用成功事例セミナー **全日程オンライン開催**

2026年8月4日(火) ①10時～12時 ②15時～17時

2026年8月6日(木) ③10時～12時 ④15時～17時

お問い合わせNo. S143227

※各回同じ内容となっております。

ご都合の良い日程にお申し込みください。

<主催> 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

お申込みはこちら→





鈴木電設株式会社
代表取締役
鈴木健太 氏

毎月若者からの採用応募

協力業者からは、

「どうやってこんなに人材を集めてるんですか？」と驚かれます。

熊本県熊本市。年商9億 社員数26名。電気設備工事、太陽光、住宅リフォームなど事業を多角化展開し、グループ年商は17億に至る。直近2年で若手電気工事士6名の採用に成功。新しいことに積極的に取り組む社風があり、着実に業績と組織を成長させている注目の企業。

はじめまして。鈴木電設株式会社 代表取締役の鈴木と申します。

現在、多くの電気工事会社が**工事士の採用に悩まれている**のではないかと思います。弊社も数年前まで同様に苦戦しておりました。

ですが、ここ数年の色々な取り組みを経て、直近2年ではありがたいことに、

- ・ 第1種電気工事士2名（30歳/31歳）
- ・ 高卒2名
- ・ 第2新卒1名
- ・ 中途27歳1名

と、**合計6名の若手電気工事士の採用に成功**しています。

協力業者さんからは、

「どうやって人材を集めてるんですか？」と聞かれるまでになりました。

今日はそんな弊社の取り組みをお話したいと思います。

私が代表に就任した2017年も工事士採用が重要な経営課題でした。

ですので、当時から大手求人メディアや大手スカウトメールなど様々な採用施策を実施してきました。

しかし、そもそも**地方なので経験者は母数が少ない**のと、

採用できても年齢が高く、ベテラン職人は一癖も二癖もある方が多いため、

会社の文化に合わずに辞めてしまう、文化を乱す…

といった定着や組織化の面でも苦労した経験がありました。

そんな背景もあり、

**「会社の将来を考えると工事士を採用しないといけ
ない。しかもベテランではなく、20代、30代といった
若手の工事士を増やさないといけない。」**

という結論に私は至りました。

そして、難易度が相当高いのは重々承知の上で、

「若手電気工事士の採用」を最重要経営課題とし、

弊社の高見という者に採用責任者を担当してもらい、

採用プロジェクトチームを立ち上げました。結果は前述の通りです。

これから先は高見より、具体的な取り組みについてお話させていただきます。

（鈴木電設株式会社 採用責任者 高見氏より）

はじめまして。鈴木電設の高見と申します。

今回は、私達がここ数年で実施してきた取り組みを
お話しできればと思います。



今回の採用プロジェクトの目的は **「若手電気工事士の採用」**。

ただ、熊本という商圏では経験者だけでは母数が少ないので、

電気工事士志望の未経験者も採用する方針としました。

また、ここ数年の状況を見ていても、今までと同じ採用手法では結果に結び

つかないことはわかっておりましたので、まずは若手社員へのヒアリングから行いました。一人一人細かく聞いて回ると、色々と気付いたことがありました。

まず、全員が入社した理由として開口一番言うのが、

- ・ 社内の雰囲気を楽しそう
- ・ 社長が良い人そう

と、**会社や社長・従業員の雰囲気を挙げた**ことでした。

そしてその情報をどうやって知ったかというと、

HPはもちろんTikTokやInstagramなどのSNS情報をよく見ていたということでした。

考えてみると当然です。

私の周りも常日頃スマートフォンを使用していますし、

国の調査データによると、最近は**インターネットの使用時間は1日3時間にもなる**とのことでした。

そう考えると、**HPやSNSを使って会社のアピールをしない手はありません。**

早速、ヒアリングした内容を参考に、

20代・30代の若者をターゲットにした採用活動を展開していきました。

まずは、求職者が応募する前に必ず見るHPの改修。

実は、数年前にHPは綺麗にリニューアルしていました。

しかし、採用という観点で見ると・・・

求職者が知りたい情報が中々見つからないなど、

多くの問題点がありました。

そのため、**会社の雰囲気や働き方が魅力的に伝わる**ように

採用HPを新たに作成しました。

数字で見る鈴木グループ

数字はいつも
真実を語る

従業員のことを一番に考える鈴木グループだからこそ、包み隠さずお伝えできる真実があります。

年間休日
113日
完全週休2日制(土日)、有給、ゴールデンウィーク、夏季休暇、年末年始休暇もしっかりとお休み可能。

創業
15年
日本全国の実存率として、20年での生存率は30%とされる中、次の20年に向けての取り組み地点まで前進することができました。

従業員数
40名

平均年齢
39歳

平均勤続年数
15年間

新卒中途割合
新卒1:9中途
2018年から新卒採用をスタートしました。中途の方も新卒入社でも活躍できる場所があります。

男女比
男7:3女
数年前は建設業ということもあり、男性からの応募でしたが、女性も活躍できる職場環境を整えています。時給勤務や育児休暇も取りやすい環境です。

技術職

サポート職

可能性は、あなたと共に動き出す。

また、地元の若い方に採用募集を認知してもらうために、

TikTok、Instagram、Youtube等の

SNSでの採用活動にもかなり注力しました。

その際特に意識したのが「**建設業っぽくないこと**」

「**明るく楽しい雰囲気を出すこと**」です。

特にTikTokがハマり、今では若者への認知を大幅に広げてくれています。

広告なしでも数千再生、累計数百万再生、DM問い合わせやコメントから応募につながったりもするレベルになりました。

「本当にSNSで応募がくるの？」

と疑問に思われるかもしれませんが、

SNSはフランクに実際の会社の雰囲気を伝える手段

として効果は絶大で、必ずやった方が良いと思います。

SNS運用について色々こだわってはいますが、難しいことはしていません。

多くの企業が食わず嫌いだけで、

やってみたら案外簡単にできると思います。

The screenshot displays the Suzuki Group's corporate website. The top section features the company logo and name in both Japanese and English. Below this, there's a navigation bar with categories like '会社紹介・VISION' (Company Introduction & Vision), '仕事紹介' (Job Introduction), '技術職' (Technical), '施工管理職' (Construction Management), '営業職' (Sales), and 'サポート職' (Support). The main content area is divided into several columns, each highlighting different job roles and their benefits. For example, the '仕事紹介' section includes a testimonial from a current employee. The '技術職' section lists various technical roles and their responsibilities. The '施工管理職' section describes construction management roles. The '営業職' section focuses on sales and customer support. The 'サポート職' section mentions support roles. The bottom of the page features a large, colorful graphic with the Suzuki Group logo and a circular arrangement of icons representing different business areas.

その他にも、地元の求人媒体や地元のスカウトメール

など、考えられる施策は積極的に取り組みました。

・・・すると、期待していた応募が早速数件きたのです。

しかも、**半分が若い電気工事士**で、まさに欲しい人物像でした。
「これはいけるかもしれない！」そう思い、他の施策も実施していききました。

そこからの反響はまさにビックリで、**貴重な20代、30代の若者**
からの採用応募が毎月来る状況になりました。

結果としてなんとここ2年で、

- ・ 第1種電気工事士2名（30歳/31歳）
- ・ 高卒2名
- ・ 第2新卒1名
- ・ 中途27歳1名

の合計6名の入社がありました。

もちろん、誰でも良いというわけではなく、**経験者であつても社風**
に合わない方はお断りしている中でのこの結果です。



まだまだ道半ばですが、改めて今までの取り組みを振り返ると、

これはやって良かった、これは結果が出なかったなど、
色々とわかったことがあります。

また、未経験の若手を採用した後の**社内の育成体制、資格取得のサポート**なども、試行錯誤しながら取り組み、ある程度形になってまいりました。

ここ数年の私達の経験が、同じように電気工事士採用に苦しんでいる皆様の参考になればと思い、

今回、株式会社船井総合研究所のセミナーにて、

弊社の取り組みを公開させていただきます。

セミナー当日は、**ここには書けなかった裏話や、SNS運用、若手の育成の仕組み**など、赤裸々にお話したいと思います。
一緒に電気工事業界を盛り上げていきましょう。

↓社内フォロー制度



ここまでお読みいただきありがとうございました。

単刀直入に申し上げます。

ここからはセミナーのご案内です。テーマはズバリ、



株式会社船井総合研究所
製造業支援部 リーダー岩崎 航司

「地方でも若手の電気工事士を採用できるようになるセミナー」です。

ここ数年、弊社に経営相談されるの中で最も多いのが電気工事士の不足です。

「工事士の採用は難しいですね…」と長年我々もお答えが難しかったのですが、

実はここ数年、全国の色々な企業様を調査していく中で、

鈴木電設様のような**工事士採用でうまくいっている建設会社**が**全国で増えて**きており、

そして、**ある共通点がある**ことに気が付きました。

それは「**建設業っぽくないブランディング**」をしていること、

そして「**SNSとHPを上手に活用している**」という点です。

言葉にしてしまうとシンプルなのですが、これがまた奥が深いのです。

「建設業っぽくないブランディング」というと、

もしかしたら元気でカラフルな、派手なイメージを想像され、

「うちの会社は真似できない…」と思われる方もいるかもしれませんが、

そうではありません。

本レポートでもあったようなモデル企業も、

少しずつ進化して今の状態にたどり着いているのです。

ポイントを抑えて同様のステップを踏めば、結果に繋げることができます。

また、「SNSとHPを上手に活用」という点についても、

若者を採用したいなら、**若者がよく情報収集で使うSNSを活用するのは当然の施策**です。

ただ、SNSを始めるといっても、「うちの社内にはできる人がいないし…」など、ハードルがあるのも事実でしょう。

そこで今回、**全国のモデル企業の成功ステップを紐解き、ポイントと取り組み手順をまとめた、若手電気工事士の採用ロードマップを、**セミナーという形で初公開することになりました。

更に、今回特別に鈴木電設株式会社 代表取締役 鈴木氏・高見氏をゲスト講師としてお招きし、これまでの取り組みをご講演いただきます。当日の内容の一部をご紹介しますと・・・

- ・「若い経験者はいない」と割り切る！「異業種からの未経験採用」に振りきった裏側
- ・求職者は面接前に必ず見ている！採用応募の後押しになるSNSブランディング
- ・採用でのTikTok、Instagram、Youtubeの各媒体の攻略法
- ・人とビジョンを推し出した「採用専門ホームページ」
- ・応募者の心をつかむ「カジュアル面談」

- ・「未経験でもできるかな・・・」求職者の不安を払拭する面接術
- ・未経験を育成する社内体制の仕組み
- ・職人の立ち位置を上げた定着・育成の考え方
- ・職人の事務処理負担を減らすパート採用での分業体制

こちらは机上の空論ではなく、実際に効果があつた実践レベルの施策です。

想像してみてください。

もし、**若手電気工事士が計画的に採用できる会社**になったら、皆様の会社はどう変わるでしょうか。

きっと多くの経営課題が解決するのではないかと思います。

そんな可能性を秘めたセミナーを、

2026年8月4日(火)6日(木)の2日間オンライン開催させていただきます。

参加費用はわずか、

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 です。

これがどれだけの価値を秘めているかお分かりかと思います。

ぜひ、今すぐスケジュールにご記入いただき、申し込ただけますと幸いです。

皆さまとお会いできるのを楽しみにしております。

株式会社船井総合研究所 製造業支援部 リーダー岩崎 航司

お申し込み方法

本セミナーは当社ホームページより
お申し込みいただけます！

右記のQRコードをスマートフォンなどで読み取りいただき、
お申込みフォームよりお申込みくださいませ

お申し込みは
こちら↓



若手電気工事士 採用成功事例セミナー

セミナー内容

第1講座

地方の電気工事会社の採用市場

人口減少と高齢化が進む地方エリアにおいて、電気工事会社の採用市場が現在どのような状況にあるのかを解説します。地方の会社が、これから取り組むべき採用市場での戦略の方向性についてお伝えします。



株式会社船井総合研究所
製造業支援部 リーダー 岩崎航司

第2講座

2年で若手電気工事士6名採用の成功事例

20代～30代前半の電気工事士の若手が集まり、辞めない採用・育成・定着の取り組み事例を解説いたします。



鈴木電設株式会社
代表取締役 鈴木健太 氏

第3講座

具体的な採用活動の取り組み

2年で若手電気工事士6名を採用した具体的な採用の取り組みや若手の電気工事士から自社が選ばれた理由を解説いたします。



鈴木電設株式会社
採用責任者 高見 陸斗 氏

第4講座

成功企業の戦略・戦術を徹底解説

採用成功している企業の共通点は「戦略的なターゲット設定」と「一貫した戦術の実行」にあります。事例を紐解きながら、経営者として押さえておくべき採用の勝ちパターンと、明日から取り組むべき具体的なアクションプランを解説します。



株式会社船井総合研究所
製造・建設支援本部 本部長 鶴田隼人

ご参加特典

無料経営相談

後日、専門のコンサルタントが無料で経営相談に応じます。
(zoomを利用して約60分)

全日程オンライン開催/PC・スマホでセミナー参加

2026年
オンライン
開催

8/4 火 8/6 木

※各回同じ内容になっております。
ご都合の良い日程にお申し込みください。

各日程10:00～12:00または15:00～17:00 (ログイン開始:開始時刻30分前～)

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。

【申込期日】 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。

お申し込み方法

本セミナーは当社ホームページより
お申し込みいただけます！

お申し込みは
こちらから↓



右記のQRコードをスマートフォンなどで読み取りいただき、
お申込みフォームよりお申込みくださいませ

 <https://www.funaisoken.co.jp/seminar/143227>

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)

※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。 ※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。