

「育成は現場任せ…」の地域ゼネコン様向け

会社主導で取り組む

人材育成



- 特性分析：上司は相性で選ぶ!!全社員特性テスト
- 社内大学：5年かけてたどり着いた役職別クラス
- 採用：辞めない人を採る採用ブランディング
- 育成：教えられる上司を育てる勉強会

現場の上司による教育格差を埋めたら
定着率が劇的に改善できました

古郡建設株式会社
代表取締役社長 古郡 栄一氏

新型コロナウイルス感染症に罹患された皆さま、および関係者の皆さまに心よりお見舞い申し上げます。

詳しくは内面へ

WEBセミナー(PC・スマホで受講可能)

地域ゼネコン向け技術者育成セミナー お問い合わせNO.S074991

2021年8月4日(水)・8月17日(火)・8月23日(月)

開催時間 13:00~15:30 (ログイン開始 12:30~)

主
催

明日のグレートカンパニーを創る 株式会社 船井総合研究所
Fundai Soken

〒541-0041 大阪市中央区北浜4-4-10
船井総研大阪本社ビル

TEL:0120-964-000 (平日9:30~17:30)

・お申込みのお問合せ：中田 (ナカタ)
・講座内容のお問合せ：原 (ハラ)



埼玉県深谷市

古郡建設 株式会社

代表取締役社長 古郡栄一氏

デザインマネジメント部 部長 渡辺文昭氏

創業107年、売上90億、社員数130名の地域ゼネコン。社員の育成に定評があり、古郡アカデミー、ブラザー・シスター制度など、社員定着の仕組みに注力している。また2017年よりブランディングプロジェクトを立ち上げ、“これから先の未来を担う若者から興味を持たれる会社”を目指し、ロゴマークやホームページのリニューアル、SNS等様々な取り組みを行なっている。



新人だけではなく、教えられる人を育てる 会社主導で取り組む育成の仕組みとは

■元々、育成は現場の上司に任せっきりでした…

弊社も以前は課題だらけで、**新人は育つのが遅い、採用しても数年で辞めてしまう**と悩まされていました。育成法はOJT

のみ、「背中を見て覚えろ」といった職人氣質の現場監督社員が多いので、**教え方が分からない**、というベテランがほとんど。つまり、完全に個人任せになりがちでした。

何かヒントはないか、と部下が育っている上司数名を見てみると、ある共通点が見えてきました。それは、現場指導はもちろん、丁寧な解説、個別ミーティ

ングや息抜きの飲み会などを独自に実施していたんです。つまり、**教える**

側のレベルの格差がすごかったんです。これは会社として何とかし

なくては…そう思い、**現場の上司任せによる教育の格差**を埋める取り組みを始めました。

■人材育成のためのクラス別「古郡アカデミー」

若手のレベルの底上げを目的に、2017年にアカデミーを開設しました。これまでの研修は不定期に開催していたため、カリキュラムとして体系化しました。

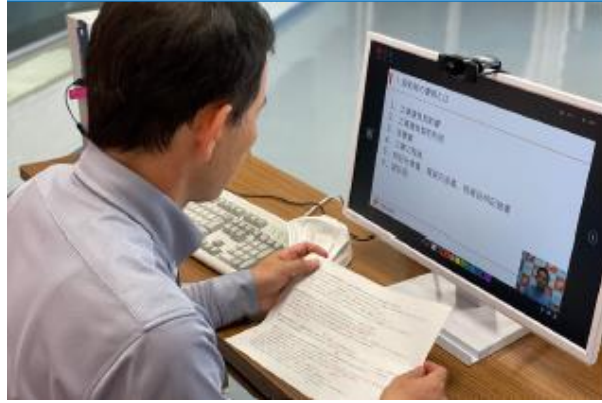
若手クラスは、**経営理念や基礎業務を学ぶ講座**、また、
基礎業務を学ぶための自社専用**動画配信システム**も構築しています。

中堅や幹部へは、育成のための「中堅コース」を設け、**リーダーシップやチームマネジメント**、また**部下への教え方を学べる**ようにしています。また昨年からは、次期幹部候補の「選抜コース」を立ち上げ、会社の課題を抽出し、問題解決まで導くことを行なうことで、スタッフも協働して会社運営している、といった意識付けを行っています。

▼古郡アカデミーはクラス別に四半期ごとに開催



▼コロナ禍における動画配信授業



▼チームビルディングを学ぶ講座やグループワーク



▼次期幹部候補は自主的に参加



■ 特性に合わせた配属&ブラザー・シスター制度

入社した**若手だけでなく、上司も全員特性テスト**

を受講し、個性やタイプにあった上司のもとに

配属させるようにしています。特に、性格が対局の場合は衝突が生まれやす

いので、同じタイプと組むように調節しています。



特性分析の活用

性格診断を新人・先輩共に共有することで、志向・行動・特性・ストレス傾向などが把握しやすく参考になる。お互い円滑にコミュニケーションが取りやすくなり、ストレスも軽減することが出来る。

また、歳の近い先輩スタッフを兄弟のような存在としてペアを組ませ、いつでも相談しやすいサポート体制を設けています。特性を加味して先輩との組み合わせ

わせを決定しますが、部署配属の際は**ブラザー・シスター**であ

る先輩がいる現場へ配属させることで、育成や離職防止に大き

く寄与しています。



▼月に2回、新人が先輩の現場へ訪問



▼先輩のいる現場への配属



■「社風に合う人を探る」と辞めなくなる

弊社では、**優秀な学生でも自社に合わなければ採用**

しないようにしています。他部署のスタッフやパートナー会社さんとの連携が必要になるため、積極的にコミュニケーションが取れる人、また礼儀やマナーを含め、**会社の価値観に合う人**を採用するようにしています。

また、社外報や現場PRなどの魅せ方、SNSでの告知など、自社の価値観を発信するための**ブランディングが、採用に効果を発揮**しています。入社後のミスマッチを減らすことが、離職防止に大きく繋がります。

▼突き抜けた足場用PRシート



▼社内報・社外報



▼パイプ椅子リニューアル企画



■さいごに…

育成環境の構築とブランディングで、新卒の**離職率を56%から**

17%へ減少させることが出来ました。現場任せの育成から卒業し、会

社主導での人材育成の仕組みをつくることで、**「教え方を教え**

る」「社風に合った人を探る」ことが出来るからこそ、

育成がうまく回っているのだと思います。

岩手県北上市

株式会社 小田島組

代表取締役 小田島 直樹氏

創業51年、売上42億、社員数141名の地域ゼネコン。建設業の平均に比べて、若者・女性が多く活躍している。公共事業以外に、RPAを用いた業務効率化、写真管理代行事業などのIT関連事業も行っている。新卒の採用・育成に注力しており、年間20名の新卒採用実績がある。全国トップレベルの給与水準を掲げ、建設業の枠にとらわれない新しい事業や働き方を生み出す、小田島組らしい取り組みが特徴である。



たった1年で新卒採用20名！ 人材へ積極投資する岩手発ベンチャー企業

■ 社員育成の外部研修に、年間3000万円の投資

弊社は、社内勉強会など様々な取り組みをおこなっていますが、外部の研修費用だけで3000万円／年ほど投資しています。経営で出た利益は未来への投資として、社員教育に力をかければ会社は強くなる！という考えです。外部研修の一環として、年間10回ほど東京へ出向き、**幹部のマネジメント研修**を実施しています。

▼25歳以下の未経験の若手がITで利益を生み出している



また、弊社では「カエレル」という事務代行のサービスを展開しているため、RPAを使いこなし、若手でも利益が出せるように、**プログラミングの勉強会**を開催しています。入社2～3年目の若手がメインで、そのほとんどがIT未経験ですが、呑み込みが早く、すぐ即戦力として活躍してくれています。

■ 学ぶ癖を付ける！社内大学 “O2カレッジ”

スキルアップを目的として、通年型の勉強会を開催しています。任意参加にしており、評価とは関係なく気軽に学べるスタイルです。昨年からはCADやドローンなど、学生や地域の皆さまが一般受講できるクラスも開設しています。

勉強の癖をつける・学ぶ姿勢を覚えてもらうことが目的の1

つですが、コミュニケーションを学ぶ講座もある一方で、**一級土木施工**

管理技士の資格取得に向けた勉強会などもあります。現在は週に3時間くらい開催していますが、毎日45分×2コマ、夜間学校のようなイメージで、講座を増やして実施したいと思っています。

▼任意でも多くの社員が参加する



▼資格取得の講座は大人気

土木施工管理技士 受験対策
Facebook グループ開設

小田島組
合格者の
体験談

おすすめの
勉強法
教材

過去の
解説

ベテランから若手までの情報を共有！



グループ参加者の分からない問題も共有し
受験合格に向けて発信！

▼社外向けに自社の取り組み
を学ぶ見学会を開催



こんなことが学べる！
最先端の働き方
生産性 UP
20人採用の秘訣

■ 年間200回開催！社長直伝の勉強会

十数年前から、社長勉強会を毎朝実施しています。年間で200回以上、たとえ出張中でも欠かさずに開催しており、**会社の方針や社長の考え**を社員に

教えています。今ではリモートでの開催とし、年間スケジュールも決まっています。毎日約50名の社員が参加しています。役職ごとに参加講座を分け、評価する仕組みになっています。

▼朝7時半から社長直伝にて想いを伝えている



奈良県橿原市
株式会社 崎山組
代表取締役 崎山 和之氏

創業101年、売上30億、社員数35名の歴史ある総合建設会社。少人数精鋭かつ丁寧な顧客フォロー、堅実な経営を営んでいる。従来からの建設事業、住宅事業に加え、土地活用事業、障害者グループホーム事業もスタート。若手社員の定着・育成スピード強化のために、文系向けインターンシップ、評価制度のブラッシュアップ、委員会や社内大学立ち上げなどの取り組みを行なう。



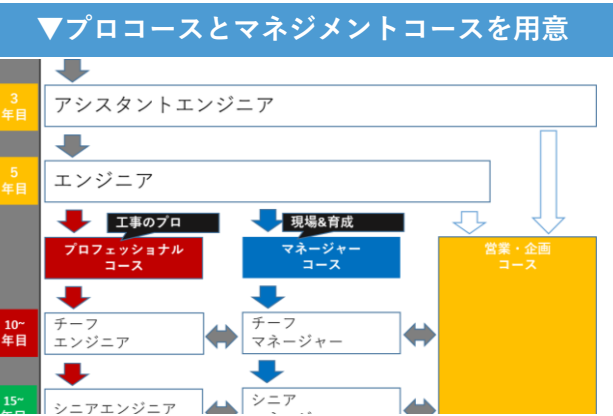
若手社員が辞めなくなる! コース分けで成長ステップが見える化

■ 部下育成の「マネジメントコース」を新設

若手の離職と監督社員の高齢化が課題であったため、一人前になるまでのステップを明確することで、「先が見えない」が理由で辞めてしまう若手の不安を払拭しました。また、部下育成が苦手な職人気質の社員が多いため、育成を担っていくコースを設け、自信でキャリア設計ができるようにしました。

■ 職種ごとに重点項目・専門スキルの評価項目を

何をしたら評価されるのかを明確にするため、「必ず守ってほしい重点項目」「職種ごとの専門スキル」「定性的な項目」など、役職ごとに配点を調整しています。社員自身にも目標設定をしてもらい、成果を評価してもらっています。



▼年次ごとに重要視する項目の配点を調整している

項目	評価項目	評価基準	配点	合計
重要項目	目標達成への執念	【1.85%未満】 【2.85%以上】 【3.85%以上】 【4.85%以上】 【5.100%】	13.83	2.67
	社内大学・委員会出席	【1.85%未満】 【2.85%以上】 【3.85%以上】 【4.85%以上】 【5.100%】	40.00	13.83
	コストダウン	【1.よく無駄遣いが見受けられる】 【2.たまに無駄遣いが見受けられる】 【3.無駄遣いは概ね見受けられない】 【4.コスト改善の努力が見受けられる】 【5.コスト改善が成果として表れている】	13.83	2.67
専門業務項目	1 工程管理 (工程表)	【1.明日の作業が理解できていない】 【2.明日の作業が理解できている】 【3.工種別や通関の工程が作成できる】 【4.工事全体の工程表が作成できる】 【5.修正工程を待機しながら対応ができる】	3.83	0.67
	2 安全管理 (書類)	【1.安全管理の書類ができていない】 【2.安全管理の書類ができていない】 【3.安全管理の書類ができていない】 【4.安全管理の書類ができていない】 【5.安全管理の書類ができていない】	3.83	0.67
	3 安全管理 (現場)	【1.安全管理の現場ができていない】 【2.安全管理の現場ができていない】 【3.安全管理の現場ができていない】 【4.安全管理の現場ができていない】 【5.安全管理の現場ができていない】	3.83	0.67
	4 品質管理 (写真)	【1.言われても撮影できていない】 【2.言われて撮影できている】 【3.一部撮影はできるが概ね自主的に撮影できる】 【4.撮影がなく自主的に撮影できる】 【5.他の社員にもアドバイスができる】	3.83	0.67
	5 品質管理 (記録)	【1.品質管理の記録ができていない】 【2.品質管理の記録ができていない】 【3.品質管理の記録ができていない】 【4.品質管理の記録ができていない】 【5.品質管理の記録ができていない】	3.83	0.67
	6 品質管理 (図面)	【1.まったく図面が理解できていない】 【2.図面をみて立体イメージができる】 【3.図面のチェックができる】 【4.指導のもと図面が作成できる】 【5.自主的に図面の作成ができる】	3.83	0.67
定性	思いやり (開始末・後始末)	【1.全くしてない】 【2.たまに抜けることがあるが、他メンバーに配慮した仕事が行えている】 【3.他メンバーのことを配慮した仕事が行っている】	5.71	1.14
	遅刻・無断欠勤の有無	【1.無断欠勤がある】 【2.無断欠勤がある】 【3.遅刻・欠勤の報告ができていない】 【4.即座に電話にて報告ができていない】 【5.遅刻・欠勤がない (会社が認める事由以外 ex. 電車遅延、急用など)】	5.71	1.14
	会議の欠席	【1.無断欠席がある】 【2.無断欠席がある】 【3.遅刻・欠席の報告ができていない】 【4.即座に電話にて報告ができていない】 【5.遅刻・欠席がない (会社が認める事由以外 ex. 電車遅延、急用など)】	5.71	1.14

部下育成を現場任せにしている経営者様へ

会社主導で取り組む人材育成

地域ゼネコン流の人材育成の方法をお伝えします



株式会社船井総合研究所
建設支援部 建設チーム
チーフコンサルタント

原 正樹

最新の建設業向け育成事例レポートはいかがでしょう？

ここからはセミナーのご案内です。テーマはズバリ、

「個人任せにせず、会社主導で育成を仕組み化するセミナー」です。

多くの会社様からいただくご相談として、

「若手の育て方が分からない。そもそも育てられる人がいない」

というお声を、ここ数年多くいただいていたのです。

右も左も分からない若手を現場に放り込んで、育成は現場上司に任せっきり・・・それでは育成はなかなか難しいですね。

「先進企業様の取り組みに何かヒントがあるかもしれない。」

そう思い、私達は1年以上掛け、育成がうまくいっている地域ゼネコン様に取材を重ねて参りました。

すると、**先進企業様が共通して取り組んでいる事**が3つありました。それは・・・

1つ目は、**若手ではなく上司に、教え方を教えている**

事です。単に若手に研修するのではなく、上司自身を指導する機会を設けています。また、それらを教えるために、会社として社内大学や勉強会に取り組んでいます。

2つ目は、**性格特性を調べ、相性が良い上司につける**

ということです。社員全員が性格特性テストを受けて、相性やタイプを加味して配属しています。

そして3つ目は、**ブランディングを活用し、自社に合う**

人を採用していることです。自社の価値観に合う人を見極めて採用し、

配属部署を選定しています。

これまで若手育成は個人任せで、背中を見て覚えろ、の多い業界ですが、**会社**

主導での育成サポートを行っていたのです。

そうした中で**一際目を惹いたのが古郡建設様の取り組み**

でした。事実、古郡建設様ではこれらの取り組みを通して、新卒の**離職率が**

56%から17%へ減少したのです。

この取り組みは、他の地域ゼネコン様のお悩み解決に繋がるはず！

そう思い、今回**セミナーゲスト講師として古郡建設様に直接お話しいただく機会**をいただきました。

ここ数年の古郡建設様の取り組みを講座に凝縮した貴重な機会ですので、ぜひ、お申込みいただければ幸いです。

想像してみてください。もし、**上司が育ち、若手が毎年すくすく育つ仕組み**が出来たら、あなたの会社はどのように変わるでしょうか。きっと、今抱えている悩みの多くが解決するはずです。

今回のセミナーはそんな社長のお悩みを解決するヒントになればと思いますので、経営者様にぜひご参加いただきたいと思います。オンライン開催となりますが、セミナー当日、お会いできることを楽しみにしております。

株式会社船井総合研究所
建設支援部 建設チーム
チーフコンサルタント

原 正樹

追伸：会社主導の育成の仕組みを進めたいが、具体的にどう進めれば良いのかわからない。そんな方のために事例企業の実際のカリキュラム・講座内容を頂き、自社でもすぐに取り組めるサポートも準備しておりますのでご安心ください。

2021年8/4（水）
オンライン開催

2021年8/17（火）
オンライン開催

2021年8/23（月）
オンライン開催

申込締切日：7月31日（土）

申込締切日：8月13日（金）

申込締切日：8月19日（木）

開催時間：13：00～15：30（ログイン開始12：30～）

本講座はオンライン受講となっております。諸事情により受講いただけない場合がございます。ご了承ください。

講座

セミナー内容

技術者育成の課題と全国の成功事例

- ポイント① 続々登場！地域ゼネコンで流行りの「社内大学」活用成功事例
- ポイント② 「部下を育てられる社員を評価する」現代のゼネコン流評価制度
- ポイント③ 自立型社員育成のための「委員会」制度の活用方法とは

株式会社船井総合研究所 建設支援部 建設チーム チーフコンサルタント 原 正樹



地域ゼネコン流の「人材育成」成功の秘訣

- ポイント① クラス別「古郡アカデミー」で教えられる人を育てる
- ポイント② 特性分析を活用した配属&ブラザー制度の効果
- ポイント③ 社風に合う人を探ることで、社員が辞めなくなる採用戦略

古郡建設株式会社 代表取締役社長 古郡栄一氏 & デザインマネジメント部 部長 渡辺文昭氏



あなたの会社が明日から取り組むこと

- ポイント① 社員が定着している地域ゼネコンの育成の共通点とは
- ポイント② 今後、地域ゼネコン経営者が取り組む人材育成
- ポイント③ 明日から実践していただきたいこと

株式会社船井総合研究所 建設支援部 マネージング・ディレクター 鶴田 隼人



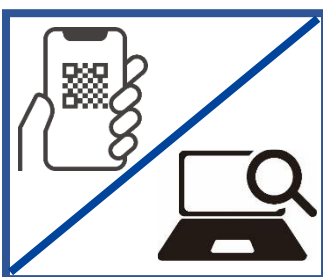
一般価格

会員価格

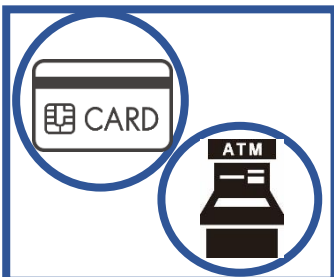
税抜 20,000円（税込 22,000円）／1名様

税抜 16,000円（税込 17,600円）／1名様

申込み方法は簡単！4ステップで簡単受講！



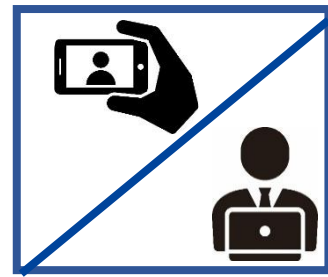
DMのQRコードを読み込み
もしくは
お問い合わせNoの数字6桁を
船井総研HPで検索



お申込み時に
クレジットカード・
銀行振込のご選択が可能



受講料のお支払い確認後
開催2日前に受講方法をメー
ルで案内。マイページにも
セミナー視聴サイトが表示



開催時間になれば
お持ちのスマホ・PCより
セミナー視聴サイトに入室

※オンラインミーティングツール「Zoom」を使用いたします。Zoomご参加方法の詳細は「船井総研 web参加」で検索！
※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。

お申込みはこちらからお願いいたします

右記のQRコードを読み取りいただき
Webページのお申込みフォームよりお申込みください。

セミナー情報を下記URLからもご覧いただけます！
<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/074991>

