

優秀な技術者志望の学生を
“手間なく”採用する

初めての 新卒採用

「地方商圏」、「新卒採用未経験」、「兼任担当者」でも
すぐに採用活動ができる入門レポート

未経験から 始めて 技術者志望 2名確保

不慣れな新卒採用も、
“逆”求人サイトの活用で
すぐに採用ができました

株式会社 崎山組
代表取締役 崎山 和之 氏



兼任担当で 始めて 7名入社!

1人1人にラブコールを送る
大手にはできない手法で
学生の確保ができています

坂上建設 株式会社
代表取締役 坂上 功治 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。詳しくは中面へ

WEB セミナー (PC・スマホで受講可能)

「建設業向け人財採用・育成セミナー」

2022年 6/7(火)・6/23(木)

開催時間 13:00~15:30

お問い合わせ No. S086858

開催日時

主催



明日のグレートカンパニーを創る

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

船井総研セミナー事務局

☑ seminar271@funaisoken.co.jp

※お問合せの際は「セミナータイトル・お問い合わせNO・お客様氏名」
を明記のうえ、ご連絡ください

新卒採用未経験から技術者志望の優秀な学生の採用に成功!!



株式会社 崎山組
代表取締役 崎山 和之 氏

〈企業プロフィール〉株式会社 崎山組（奈良県橿原市・売上40億・社員数49名）
創業100年を誇る奈良県の地域ゼネコン。新卒採用は2015年以来初めて行い、
6名の最終選考者から2名の優秀な新卒学生の採用に成功。
オファースボックスという逆求人サイトを利用し効率的な採用を行っている。
費用的にもわずか100万円ほどで採用に成功しており、担当者も兼任で1人だけ。
コストや手間をかけずに優秀な学生を集める手法を確立した。

Q.最近の採用結果を教えてください。

新卒採用は2015年以来、久しぶりに行いましたが、**技術者志望の学生6名が最終選考**に進み、うちの**2名を採用**しました。その間、かかった**販促コストも100万円ほど**。兼任担当者**1人**で採用することができました。
費用の割に上出来な結果だったと思います。

Q.どのような採用活動を行いましたか？

オファースボックスという“逆”求人サイトを主に使用
していき、学生を集めていきました。
このサイトでは今までの採用方法と違い、
プロフィールを公開している学生に対してオファーを送るというやり方になっています。



オファースボックスの一部。↑
学生のプロフィール一覧が表示され、
学生にオファーを送っていく

その求人サイトでオファーを送り、
面談につなげるというのが
メインのやり方でした。

もともと建設業界を知らない
学生をメインターゲットとしていたため、

面談時には業界のことはもちろんのこと

「震災時に真っ先に

駆け付ける存在」であることや、

「地域のまちづくり」をする企業ということをお伝えしていきました。

希望者にはインターンシップの誘導をしています。

面談やインターンシップの中では、なるべく**社内の若手を前面**に

押し出し、**若手が活躍できる環境**ということを伝えていきました。



↑学生からオファーの承認をもらえるとメッセージができる。そこから個別の面談やインターンシップに誘導していった。



←↑入社2～3年目の若手を中心に学生のフォローしている。
数年先の働き方を見てもらっている。

Q. オファaboxでそんなに学生を集められるのですか？

私たちの会社がある奈良県で言えば、十分に学生の人数も登録されていました。

14,832人の学生が登録がされている中、
メッセージを送り、**最終的に**
58人にインターンシップ
や面談に参加してもらっています。



↑ おおよそ学生の3人に1人が登録されているとのこと。こちらからメッセージを送っていき、接点を取っていった。

Q. 面談やインターンシップでの工夫点はありますか？

- ① 地域のまちづくりに貢献している様子を知らってもらう
- ② 学生が活躍できる未来を描く
- ③ あなたに来てほしいということを伝える

ということを軸に、面談やインターンシップを行いました。

そのためにもなるべく**入社年数が浅い社員との面談**の機会も作っています。

また、現場監督の仕事をそもそも知らない方が多いので、その魅力を知ってもらおうというインターンも力を入れていきました。



← ↑ 実際に現場を見てもらい、現場監督の面白さについて伝えるインターンも開催した。

Q.これから新卒採用を始める企業の皆様に お伝えしたいことはありますか？

普段の業務も忙しい中で、新卒採用を行うことには正直なところ億劫でした。

ただ、採用もできて**新卒が生き生きと働いている様子**を見ると**社内の雰囲気も変わり**、今はやってよかったと感じています。

新卒採用というと、学校回りから説明会まで何から何まで準備が必要という

印象でしたが、**オファーボックスを使った採用であ**

れば手間もなく 始めることができました。

皆さんもぜひ活用してもらおうと良いかなと思います。

ゼネコン事業 工事部



お客様の夢の実現にむけて、建設プロジェクトのリーダーとして、
世界にひとつしかないモノを創ります。



←↑会社HPとは別に採用の特設ホームページを作っている。会社や仕事に対する考え方や、各職種の一日の仕事の流れ等を伝えるページとなっている。



←↑インターンシップの様子。
学生にできる限り建設業界の面白さを知ってもらうようなコンテンツ作りをしている。



③学校みたいな 雰囲気！

社内イベントも本気！

上司や後輩との仕事外交流も盛ん♪
仕事も遊びも全力で行います！



←会社の説明スライドの一部。雰囲気が伝わるように写真を多様し、見せ方にこだわっている。

コロナ禍でも接触頻度×接触時間を確保！ 熱烈な“ラブコール”が 学生の入社意欲をかきたてました。

〈企業プロフィール〉坂上建設 株式会社（兵庫県姫路市・売上20億・社員数35名）
兵庫県の地域ゼネコン。新卒採用は2018年以降に力を入れ始め、2022年4月入社の新卒採用は7名の入社に成功した。コロナ情勢の中で、あえてリアルでの面談や説明会を中心に行っていき、学生へのラブコールを懸命に行うことで、大手に負けず採用ができる仕組み作りを行うことができた。



坂上建設 株式会社
代表取締役 坂上功治 氏

Q.最近の採用の結果を教えてください。

新卒採用を始めたのは4年前からですが、そこから

2018年：6人

2019年：1人

2020年：2人

2021年：7人

と安定的に採用が来ています。

その間、**採用に関わっていたのはほぼ
私と兼任担当者のみ。**

また、今まで採用した新卒はどの代でも離職はほぼなく、みなさんしっかり頑張ってくれています。

Q.どのような採用活動をしていましたか？

学生に周知してもらうための**ブランディング活動**はもちろんですが、

私たちはあえて**リアルでの接点を持つ面談や
会社説明会**を中心に採用活動をしています。

坂上建設での採用のための ブランディング取り組み例



↑坂上建設の採用ホームページ。会社ホームページとは別に制作している。学生に受けが良さだろうということを想定して、住宅事業部中心のページを前面に打ち出している。

↑入社して働いている様子を知ってもらうための個人インタビューも作成している。学生がWEBで見て、入社したいというイメージを持ってもらうページにした。

他社さんがオンラインでの説明会等を開催している中、リアルでの開催をすることによって、学生との距離感を縮める採用を強みとしました。

説明会の中では、**いかに学生に
来てほしいか、学生が
活躍できる場があるかを、
私自身から熱弁を**
することにしています。



↑採用活動では必ず社長が登壇し、いかに君（学生）に来てほしいかを熱弁している。

また、説明会に参加いただいた一人一人と必ず面談の機会を持ち、担当者からも、いかに**あなたに来てほしいかを熱心に伝える**ことも合わせて徹底して行いました。

採用した学生に聞いてみると、

**「一番、私（学生）を求めている
ことが伝わった」**

「活躍できそうだということを一番感じた」

といった志望動機が多かったです。

Q.これから新卒採用を始める企業の 皆様にメッセージはありますか？

正直、うちも労働体制等はまだまだ褒められる体質じゃありませんが、

**多くの学生に来ていただき、その方が辞めずに
頑張ってくれています。**

**建設業界でも、まだまだやり方次第で人は十分
に集まる**と思います。

少しでも今回のことが役に立てば幸いです。

坂上建設で活躍している新卒例



←2018年入社
住宅事業部の営業
エース社員として大活躍中。

2019年入社→
現場監督補佐として勉強中。
大変な現場業務もめげずに
頑張ってくれています。



初めての新卒採用でも成功できる

“手間なく”始める新卒採用手法

地域ゼネコン流の上手な採用手法をお伝えします。



株式会社 船井総合研究所
建設支援部 リーダー

下枝将洋

最新の建設業向け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、

「初めての新卒採用でも、“手間なく”

優秀な学生を採用する方法」です。

近年、中途技術者の採用がほぼ取れないという状況になり、多くの建設会社様が新卒採用に目を向け始めています。

その中で、**優秀な学生を“手間なく”安定的に採用で**

きている会社と、合同説明会等にも頑張っているが、**全く**

採用が進まない会社があることに気が付きました。

採用が出来ている会社と出来ていない会社で大きく社内の体制が変わっているか
というところでもない・・・。

一体なぜこれほどの差が生まれているのか。

詳しく採用の過程を聞いてみると、大きく2つの点が異なっていました。

それは・・・

① 企業から直接学生にアプローチをかけられる オファースボックスを活用する

今回、紹介させていただいた企業様では、オファースボックスという

こちらから各学生に直接メッセージを送って

採用する という手法をとっています。

そのため、自社に合う人を優先的に探すことはもちろんのこと、**建設業界**

に興味がない人にも興味を持ってもらう働き

かけができています。

さらにこのオファースボックスでは直接学生と接点を持てるため、会社説明会やインターンシップを設けなくても採用活動が行えてしまいます。

手間なく採用活動を行う“コスパ”のよいツール

として活用されています。

② 学生にウチに来てほしいと伝わる ブランディング活動

採用が出来ている会社ほどあなた（学生）にいかに来てもらいたいのか、そしてウチには活躍する場がどれだけあるか、ということを手順に学生に伝えられています。

「あなたに来てほしい」というメッセージこそが

大手と差別化できる、最大のポイントといっても

過言ではありません。今回、例として挙げた2社では、**個別に面談も**

行いながらそのメッセージを上手に伝えていく

活動を行っていました。

とはいっても、この内容だけではなかなか進められないと思います。

今回はセミナーゲスト講師として、**特別に崎山組様、**

坂上建設様両社に、採用に関する具体的な進め

方をありのままにお話いただくことになりました。

「建設業界が盛り上がるのであれば、、、」ということで

なんとかセミナーにご登壇いただくことになった貴重な機会です。

ぜひ、別紙のQRコードよりお申込み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
リーダー

下枝 将洋

追伸：今回のセミナーはコンサル会社でよくある理論をお伝えするセミナーではありません。貴社でもすぐに
新卒採用に取組むためのセミナーとなっております。明日から具体的に行動したい方はぜひお申込みください。

ご入金確認後、マイページの案内をもってセミナー受付とさせていただきます。

建設業向け人財採用・育成セミナー

お問い合わせNo. S086858

オンライン開催

※全日程同じ内容となります。ご都合のよい日程をご選択ください。

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。
オンラインミーティングツール「Zoom」を使用いたします。

日時・会場

2022年 **6月7日** (火)

開始 13:00 ▶ 終了 15:30

2022年 **6月23日** (木)

開始 13:00 ▶ 終了 15:30

申込期限

各開催日の4日前まで

- ・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

※お支払い方法によって
異なりますのでご注意ください

※祝日や連休により
変動する場合もございます

※満席などで期限前にお申し込みを
締め切る場合もございます

ログイン開始時間

講座の開始時刻30分前より

受講料

一般価格

税抜 10,000円 (税込 **11,000円**) / 一名様

会員価格

税抜 8,000円 (税込 **8,800円**) / 一名様

●銀行振込の方は、開催4日前までにご入金をお願いいたします。なお、ご入金の際は税込金額でのお振込みをお願いいたします。
万が一、セミナー開催4日前までにお振込みできない場合は、事前にご連絡ください。

●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に適用となります。

お申込方法

1.WEBお申込み



下記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

2.お支払い



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

3.メールが届く



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

4.セミナー受講



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

お問合せ



明日のグレートカンパニーを創る

Funai Soken 株式会社 船井総合研究所

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

・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

・Zoomご参加方法に関してのよくあるご質問は
「船井総研 web参加」と検索しご確認ください

▼お申込みはこちら



建設業向け人財採用・育成セミナー

【開催場所】＜オンライン＞ ①2022年6月7日(火) ②2022年6月23日(木)

全日程開催時間共通 13:00～15:30 (ログイン開始12:30より)

講座	セミナー内容		
第1講座	建設業界の市場性	株式会社 船井総合研究所 建設支援部 リーダー	下枝 将洋
第2講座	建設会社の最新 未経験者活用事例！	坂上建設 株式会社 代表取締役 株式会社 崎山組 代表取締役	坂上 功治 氏 崎山 和之 氏
第3講座	今から始める人材確保 の実弾手法のご紹介	株式会社 船井総合研究所 建設支援部 リーダー	下枝 将洋
第4講座	あなたの会社が明日 か始める人材確保と 育成のための考え方	株式会社 船井総合研究所 建設支援部 リーダー	下枝 将洋

本セミナーで学べること

- 建設業界の採用市場性 ■ 今後採用すべきターゲット像
- 大卒新卒採用のための地方中小企業の戦い方
- 入社後のギャップを防ぐ求職者目線の採用戦略
- 母集団を確保する合同説明会攻略方法
- 総務兼任でできる採用プロジェクトの秘密
- 採用を有利に進めるキャリアステップとは？
- 新卒採用のメリットと魅力 ■ リモート対応型ニューノーマルな新卒採用手法
- コロナ禍でもリアルを追求した採用手法 ■ 自社の魅力を効率的に伝えるサイト構築方法
- 脱求人媒体を実現するダイレクトリクルーティングとは？
- ほしい職種、人材が増える！？インターンの内容 ■ SNS活用最新事例
- 教え教わる教育文化を醸成する社内大学 ■ 採用しやすくなるブランディング戦略
- 自社にあった人財を採用するための面談手法 ■ 建設業界の今後の時流

日程がどうしても
合わない企業様へ

個別相談承ります

まずはお問い合わせください

TEL : 0120-958-270

平日
9:45～17:30
対応

～担当～
下枝