

即戦力が採用できない… 地方ゼネコン業界向け
施工管理が育たない…

新卒施工管理 毎年10名安定採用して 即戦力化セミナー



文系新卒が1年で1級技士補を獲得し、
扱える現場が2倍に増えました！ @山口県

株式会社コプロス @山口県
専務取締役 宮崎隆司 氏

未経験者を採用して1年で優秀な施工管理に育てる方法は中面へ！

【建設会社向け】新卒技術者採用・育成強化セミナー お問い合わせNo. S131111

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 〒541-0041 大阪市中央区北浜4-4-10 船井総研大阪本社ビル

【オンライン開催】

- ・2025/8/26 (火)
- ・2025/8/28 (木)
- ・2025/9/ 1 (月)



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[<https://www.funaisoken.co.jp>]右上検索窓に「お問い合わせNo.」を入力ください)→【131111】

「技術者の高齢化が進んでいて未来がない…」

「中途技術者の採用も地方ではできない…」

「若手を採用してもすぐに辞めてしまう…」

地方ゼネコンや建設会社の経営者とお話する中で、

近年は特に、**技術者の不足**を相談されることが多くなってきました。

そもそも、優秀な学生は全国規模の大手に流れてしまいますし、

たまたま**新卒の学生**を採用できても、**すぐに辞めてしまう**

という状況に多くの経営者が頭を抱えておられます。

そんなお悩みを抱えておられる方へ、私たちは

新卒採用の強化に本腰を入れることをお勧めいたします。

「地方の建設会社に入社したい新卒は少ないでしょ…」

「新卒を採用しても育てるまでが大変…」

と、新卒採用を諦めている方へ、

【建設会社向け】新卒技術者採用・育成強化セミナーのご案内です。

テーマは2つ。

①地方の建設会社でも新卒学生を安定採用する方法

②未経験の新卒学生を優秀な技術者に育成する方法

です。

・・・まずは成功事例をお読みください。

山口県で新卒学生を 毎年10名採用→即戦力化



当社は山口県下関市に本社を置く1946年創業のゼネコンです。

独自の工法であるケコム工法の事業や公共土木事業が中心であり売上は40億ほどです。

父の代が4代目で、私は5代目の予定です。

そんな私は東京で勤めたのちに将来の跡取りとして、約10年前に当社に入社しました。

ただ、戻ってきてまず驚いたことが、社内の高齢化問題です。

「平均年齢50歳程で自分より若手は2名だけ…」

「若い技術者が一切おらず未来がない…」

このままいくと自分の代になったら高齢化で未来がないのでは？と

正直な気持ちで言うとゾッとしました。

技術者の確保は必要な中で、

中途技術者は辞める段階で転職先が決まっており

地方での採用は厳しく、

社内の高齢化事情もあり、新卒採用に力を入れることを決断しました。

思い切って決断した新卒採用でしたが、何から始めれば良いかわからず、
とりあえずリクナビでの採用活動を始めました。

人材確保のための投資だと思って相当な金額をリクナビに払いましたし、
社長も含めて複数人で福岡まで足を運び、会社説明会も実施しました。

しかし、

「お金をかけても、そもそも学生が集まらない…」

「予約が入っても当日キャンセルの連続…」

早速壁にぶち当たりました。

それでもなんとか当社に興味をもってくれた学生を1名採用できました。

取り組み1年目で運よく採用できたので、

**この調子でどんどん若い技術者候補の採用を進めていき、
将来安泰な会社づくりの準備を進めようと思いました。**

ただ、現実はそこまで甘くなかったです。

入社した1年目の社員は程なくして退社してしまいました。

退社理由は大きく分けて2つ。

① 10歳以上離れた社員がほとんどで孤独感がある

② 教育制度が整っておらず、成長できない

実際に、新入社員の教育制度ははっきりと決まっておらず、

ベテラン社員の仕事を見て学んでもらうスタイルでした。

逆に言えば、**新卒の教育体制**が整ってさえいれば、

孤独感を与えずに退社も防げたのかもしれませんが。

単純に1・2人採用して、あとは現場に任せるのではなく、

- ①理系文系関係なく、若手を複数人しっかり採用して若手仲間を作ってあげることと、
- ②会社全体として新入社員の教育をバックアップする体制づくりが重要だったんだと痛感しました。

①まず理系文系関係なく新卒を複数人採用するために、

企業イメージの刷新から始めました。

建設業界はどうしても3K（きつい・汚い・危険）というイメージがあり不人気でした。

そこで、SNSやホームページを活用し、

技術者として働くことの楽しさや、

働きやすい環境であることを中心に伝えるように戦略を変えました。



※新卒が閲覧する頻度が高いSNSを活用



※会社説明会の様子

すると、今の若者は

職種よりも働く環境や人間関係で選ぶことが多いらしく、

文系理系問わず多くの新卒就活生が当社に興味を持ってくれるようになりました。

結果として技術者希望の**新入社員の文系比率は90%近く**で
県外出身者は80%ほどです。

直近数年は安定的に10名の採用に成功しております。

年代	新卒採用人数	販促費
2015年	1名	150万円
2016年	2名	180万円
2017年	4名	250万円
2018年	5名	250万円
2019年	6名	530万円

年代	新卒採用人数	販促費
2020年	10名	310万円
2021年	8名	240万円
2022年	9名	240万円
2023年	10名	240万円
2024年	11名	240万円

しかし、採用したはいいものの、現場で活躍させるには育てる必要があります。

②そこで同時に整備を進めたのが、**新卒学生の教育体制**です。

文系新卒でも1年で1級施工管理技士補を取得、

最低5年で技術者として1人前に育てる**教育体制**

を整えました。

業界未経験の新卒でも頑張りたくなる教育体制

を作ったことで、

若手技術者が着実に増えていき、会社の雰囲気も未来も一気に明るくなりました。

そして更に嬉しいことに、**若者が多いこと**こそが、

更なる新卒学生の応募を加速させたのです。

結果として受注現場数が2倍

新入社員の資格取得も進み、
採用・教育活動が直接的な利益につながりました。

平均年齢も39歳

現在では会社の
と10歳以上若返りました！

企業イメージの刷新や、社内教育体制の構築は

時間がかかりますし簡単なことではありません。

今のままでも何となく会社は続けていけるし、

体力を使ってこれらを整えたところで、すぐに会社の業績が上がるわけではありません。

しかし私は、将来も会社を存続させ、今の従業員とその家族を守るためには、

決して避けて通れない道だと思い、行動することを決断しました。

上手くいくかわからない中、挑戦と失敗を繰り返してようやく正解にたどり着いたと思っています。
そんな私の体験談を是非皆様にも知っていただきたいと思っております。

同じ建設業界を担う経営者として、

日本の建設業界をもっと若々しく、明るくしたいと本気で願っております。

我々がこれからも日本のインフラ・建設を支えられるように、

私の体験談が皆様の会社経営の一助となれば幸いです。

株式会社コプロス

専務取締役

宮崎 隆司



株式会社船井総合研究所
チーフコンサルタント
吉田拓

ここまでお読みいただき、ありがとうございます。

宮崎氏の取り組みをご覧いただいたご感想はいかがでしょう？

建設会社・ゼネコンの財産である技術者を、持続的に確保し続けるためには、

「新卒の採用と育成は避けては通れない道だ」

と感じられたかと思います。

そこで今回は、特別ゲスト講師として株式会社コプロス 専務取締役 宮崎氏にご登壇いただき、

【建設会社向け】新卒技術者採用・育成強化セミナー

を開催いたします。

本セミナーでは、

宮崎氏が取り組まれてきた

①新卒採用のための**企業イメージ刷新**と、

②新卒を含め、社員の**教育体制の構築と実行**

について、徹底解説いたします。

では、具体的に何から始めれば良いのか？

ここまで読んでいただいたあなたへ、

①②に関して、先に少し詳しくご説明いたします。

地方ゼネコン・建設会社が取り組むべき 学生の興味を引く企業イメージ戦略

地方ゼネコン・建設会社が新卒学生を採用するために必要なことが2つあります。

①新卒採用専門サイトを作成・活用しイメージを刷新

現代の新卒世代は、ネット検索が当たり前の世代です。

そんな中、従来の建設会社のイメージのまま採用広告費をかけても応募は来ません。

そのため、まずは元々あった会社サイトとは別に

新卒採用に特化した専門サイトを作成します。

“ホームページは会社の顔”とも呼ばれるほど重要で学生が必ず見るものです。

また、会社説明会の開催や地元学校への営業などを徹底して作成したサイトに誘導させました。

「面白そう・楽しそう・成長できそう」

興味を持ってもらわなければ始まらないので認知度を最大化しました。



次に、新卒採用専門サイトを活用して何を世に発信するかも重要です。

主に訴求したい内容は、

②学生が就職先選びで重視しているポイントです。

具体的には、

「どんな人と一緒に働くのか？」

「知識がない新卒でも成長できる環境なのか？」

このような点が挙げられます。

近年の新卒学生は職業内容よりも、上記の2点で就職先を決める傾向にあります。

従来のコーポレートサイトでは、建築実績や会社の沿革しか伝わりません。

新卒採用専門サイトでは

未経験の新卒を歓迎する仲間がいることと、

若手が成長できる環境であることを訴えることが重要です。

建設を知らない新卒の学生でも**技術者という職業に魅力を感じる。**

そして、**安心して技術者になることを目指せる。**

就活生が貴社の新卒採サイトを見たときに、このように感じさせることが、
地方ゼネコン・建設会社が今後技術者確保のためにすべき第一歩なのです。

新卒を1年で戦力化する 教育体制を構築する

新卒学生を採用したあとは、**教育**が最も重要になります。

従来の教育方法は、**現場の先輩社員の背中を見て学ぶ**という非常に**属人的な教育方法**が多いです。

しかしそのような閉鎖的な教育方法だと、

「先輩と年齢が離れすぎて相性が合わない」

「場当たりの指導ばかりで将来像が描けない」

などの理由で、**せっかくの優秀な新入社員もすぐに辞めて**しまいます…。

教える立場のベテラン社員も同じような教育を受けてきたケースが多いので、

この方法以外教え方を知らないというのも大きな問題です。

このような状況を脱却し、新入社員の定着率を上げるためには、

統制された教育体制の構築が必要不可欠です。

「そうはいつでも、何から始めれば良いかわからない」という方へ、
取り組むステップは4つです。

Step1. 会社全体のビジョンを決める

まずは会社全体として、教育における一つの共通目標が必要です。
例えば、「若手を定着させる」や「公共工事に挑戦する」などです。

属人的な教育スタイルから、会社全体で統制が取れた教育体制に切り替えるための第一歩です。

Step2. 自社に合った教育カリキュラムを作成する

理想は自主学習で資格を積極的に取っていき、
現場に従事して原価低減や工期短縮をしてクレームや事故ゼロをしてくれる人材です。

ですが、なかなかそんな人材は存在しません。

どんな人材もある程度は育成して業務スキルや業務知識を覚えさせる必要があります。
しかし、

「工事現場で働く施工管理士は、巷にあふれた外部研修では通用しない」

と、頭を抱えている経営者も多いのではないのでしょうか。

そこで、Step1で作成したビジョンに合わせて、

自社に合った教育カリキュラムを作成する必要があります。

報連相の基本	レベルの使い方	一括下請け	品質管理、写真管理の基本
報連相の意味	野帳とは	支払いサイトの理解	品質7つ道具
建設会社の5S	高低差の計算方法	憲法と法律	品質管理とは
安全と衛生について	レベルの据え方	施工体制台帳	品質管理基準を理解する
建設業の災害	スタッフの持ち方	建設業法の概要	バーチャート工程表とは
危険予知活動KYK	測量の種類	配置技術者	トータルフロート
労働安全衛生法の基本	関数電卓の使い方	施工体系図とは	ネットワーク工程表の基本
安全書類の作成	三角関数の理解	産業廃棄物とは	フリーフロート
新規入場者教育の実践	座標計算の方法	マニフェストの理解	クリティカルパス
ヒューマンエラー	距離、角度計算	図面を読解	ネットワーク工程表
疾病について	魅力のある朝礼	展開図のイメージ	実行予算について
リスクアセスメント	話し方、伝え方	図面の種別	建設物価本の理解
安全パトロール	要点を絞る	写真管理の目的	歩掛りと出面について
安全大会について	コミュニケーション	写真管理のDX	タイプ診断

▲施工管理育成カリキュラム一覧の例（ここから自社に合わせて取捨選択をする）

宮崎氏も**基礎知識だけではなく、自社に合った実践的な教育計画を立てたので**
文系新卒学生を採用しても優秀な施工管理として育成できています。

教育カリキュラム作成のポイントをまとめると、

品質,原価,工程,安全（衛生）,環境+現場コミュニケーションと法律などの**基礎教育**と、

自社の課題と目標に合わせた**独自の実践教育**を作成することが大切なのです。

Step3. 新卒社員の教育スケジュールを決める

Step2で作成した教育カリキュラムをどのように進めていくのか、スケジュールリングを行います。

未経験社員年間育成計画 参考例

項目	細項目	入社3ヵ月	入社6ヵ月	入社9ヵ月	入社12ヵ月
		必要能力	必要能力	必要能力	必要能力
品質	測量	レベル、トランシットが使用できる	基準計算ができる	測量リーダーとして工期に合わせた測量ができる	
	写真管理		写真管理基準に基づいて写真撮影ができる	撮影した写真を整理することができる	
	出来形管理			出来形を正確に計測することができる	出来形管理表を作成することができる
	施工計画書の作成			上司の指導のもと、施工計画書の一部を作成することができる	上司の指導のもと、施工計画書を作成することができる
	007つ道具の表、グラフの理解	パレート図、特性要因図、グラフ、チェックシート、ヒストグラム、散布図、管理図、層別			
原価	品質管理用語	用語集を暗記している			
	仕舞書の理解・規格値を理解する			先輩の手元として理解ができる	
	工事日報の作成	当日の工事日報を記入できる	当日の原価を把握できる		
	実行予算書の作成			先輩の指導のもと、実行予算書を作成できる	実行予算書を作成できる
	請求書、納品書関連		物品購入時の金額が把握できる	資材納入業者より見積書を取り寄せられる	
技術力	原価計算			先輩の手元として計算ができる	
	当日の作業内容把握	当日の作業内容を把握できる	当日の作業状況を上司に報告できる		
	明日の作業内容把握		明日の作業内容を把握できる		
	工程表作成			短期工程表を作成できる	月間工程表を作成できる
	ネットワーク工程表の理解	バーチャートとの違いを理解できる			
安全	KY	KY活動を記録できる	率先してKY活動ができる		
	リスクアセスメントの作成			リスクアセスメントができる	リスクアセスメントの結果、対策を立案できる
	届出書類関連			労働基準監督署への届出書類を作成できる	

▲教育スケジュールの例（入社後5年間の教育スケジュール）

知識も経験もない新入社員を、優秀な施工管理に育てるために、

いつ、何を、どのように教えるのかを整理します。

「教育計画はあるが、イマイチ機能していない」

という状態にならないように、計画性をもって教育を進めることが育成成功へのカギです。

Step4. **OFF-JTとOJTで教育計画を遂行**

教育スケジュールを作成した後は、それを実行する必要があります。

教育（研修）の方法としては、**OFF-JTとOJTの2種類**があります。

この2つは、コストと手間の違いだと判断しがちですが、明確な違いがあります。

OFF-JTとは、一般的な知識を身につけるための基礎研修です。

メリットは、自社では教えることができない内容を専門家から教わることができる点です。

例えば、安全管理については詳しくても、原価管理の質に課題がある場合、

自社だけでは底上げできません。そんな時にOFF-JTが役立ちます。

OJTとは、自社のベテラン社員が現場で必要な知識を教える方法です。

メリットは、会社独自のノウハウや、より実践的な知識を教わることができる点です。

このOFF-JTとOJTをうまく使いわけながら、

内定者・新入社員・若手社員・中堅社員・ベテラン社員・幹部の**段階ごとに教育**していきます。

“若手までの社員は、何を身につけないといけないのか？”

“教える側の中堅以上の社員は、若手に何を教えないといけないのか？”

これらが明確になることで、**若手までの社員の学ぶ姿勢**と、

中堅以上の社員の**“若手を育てる”**というモチベーションの向上につながります。

以上の4つのステップで教育体制はしっかり構築することで、

若手社員は自然と自分の目標ができる。

中堅以上の社員は若手を育てることで結果的に自分の業務も楽になる。

このような内発的な成長動機をも引き出し、組織的な教え合いの文化が生まれてくるのです。

採用と教育の両輪で 技術者の確保と定着を



ここまでお読みいただき、ありがとうございます。

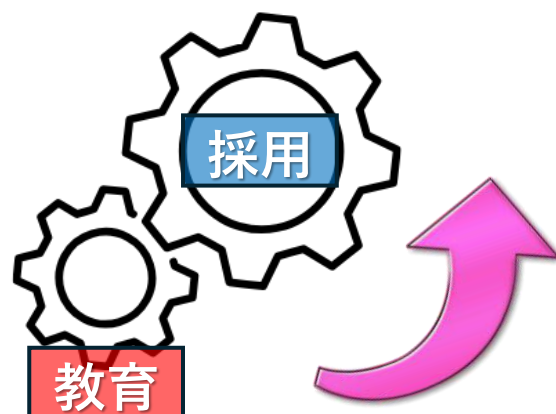
宮崎氏の新卒採用と教育体制の取り組みはいかがでしたでしょうか？

宮崎氏は結果として、**1級施工管理技士の資格を取得した新入社員や、
文系出身で資格取得した女性社員も在籍しております。**

しかし、**新卒の採用と教育体制の構築はどちらか一方でも欠けてしまうと機能しなくなるので、**

採用と教育の両輪で技術者確保に取り組むことが肝心です。

高齢化していく将来、会社を支える技術者を確保するために
早めに技術者候補の新卒社員の確保を始めましょう。



セミナー当日は宮崎氏にご登壇いただき、
取り組まれてきた内容を包み隠さずお話していただきます。

挑戦と失敗を繰り返しながら新卒採用と育成に成功された体験談をお聞きいただける
またとない機会ですので、是非セミナーにご参加ください。

また、本セミナーでは、社員の定着のための人事評価制度についても解説いたします。

技術者の確保・育成・定着に苦戦されている方の

今後の会社経営の一助となれば幸いです。

株式会社船井総合研究所
建設支援部
チーフコンサルタント

吉田 拓

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。

【建設会社向け】新卒技術者採用・育成強化セミナー

お問い合わせNo. **S131111**

講座	講座内容	
第1講座		経営者が取り組むべき『採用×育成』戦略徹底解説！ 建設会社が今すぐ取り組むべき『採用×育成』戦略を徹底解説します！ 採用：地方でも毎年安定して新卒技術者を採用できる方法を大公開！ 育成：新卒文系・今いる若手を1年で一人前にする育成方法を大公開！ 株式会社船井総合研究所 リーダー 山川 雅生
第2講座		山口県で毎年10名の採用を実現した軌跡 山口県下関市で新卒技術者を毎年10名近く採用できているポイントをお伝えします。 新卒採用をゼロからスタートし、成功を収めている 株式会社コプロスの専務取締役 宮崎 隆司氏に全て包み隠さずお話しいただきます。 株式会社コプロス 専務取締役 宮崎 隆司 氏
第3講座		新卒文系を1年で一人前に育てる方法とは？ 新卒文系社員でも1年で立派な施工管理技士に育て上げる方法を 丸っとわかりやすく解説します。 株式会社船井総合研究所 チーフコンサルタント 南出 紘孝
第4講座		明日から始める人事戦略の第一歩 皆様の会社が、来年から新卒文系を安心して採用できるように、 まずは新卒文系社員の受け入れ態勢を整えましょう。 そのために、明日からすべきことを徹底解説いたします。 株式会社船井総合研究所 チーフコンサルタント 吉田 拓

オンライン
開催

開催日時

2025年 **8月26日（火）** 15:00～17:00
ログイン開始：開始時間30分前～
2025年 **8月28日（木）** 15:00～17:00
ログイン開始：開始時間30分前～
2025年 **9月01日（月）** 15:00～17:00
ログイン開始：開始時間30分前～

開催会場

オンライン配信

お申し込み方法



【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/131111>
船井総研ホームページ（<https://www.funaisoken.co.jp>）に
右上検索窓に「131111」をご入力し検索ください。

一般価格 税抜15,000円（税込16,500円）／一名様
会員価格 税抜12,000円（税込13,200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。

【申込期限】

・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。