誰もが羨む中途採用事例が出ました

30～40代の 施工管理 即戦力 2年連続 が 7名中途入社

常務取締役と採用担当者がついに登壇！

技術者採用法とその考え方とは！

中村土建株式会社
栃木県宇都宮市
代表取締役社長　渡邊氏
※本セミナーの渡邊様の登壇はございません。

中村土建株式会社
栃木県宇都宮市
常務取締役　伊藤氏

中村土建株式会社
栃木県宇都宮市
経営管理部　主任　黒古氏

建設業向け技術者中途採用セミナー

全日程オンライン開催

お問い合わせNo.S133706

主催　サステナグロースカンパニーをもっと。Funai Soken

開催日程
①2025年11月　6日(木) 10時～12時，15時～17時
②2025年11月17日(月) 10時～12時，15時～17時

お申込みはこちら⇒

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
船井総研ホームページ[https://www.funaisoken.co.jp/]

施工管理をわずか1年で7名中途採用

中村土建株式会社　代表取締役社長　渡邉幸雄　氏
栃木県宇都宮市　年商：115億円、社員数78名
創業70年を超える栃木県の建設会社。デジタルとアナログを組み合わせた採用戦略を展開し、2年連続で建築施工管理7名採用に成功。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地域ゼネコンである。

（中村土建株式会社　代表取締役社長　　渡邉氏より）

直近の当社の目標は「売上100億、社員100名」。

売上100億に向けて、おかげ様で案件的には目途がついてきましたが、

社員100名に向けてはまだまだ足りない状況でした。

「とにかく即戦力の施工管理が欲しい…」

どこのゼネコンの皆様もそうだと思いますが、当社も人材採用が急務でした。

これまでも採用の取り組みは色々やってきておりまして、

大手求人メディアを使ってみたり、スカウトメールを出してみたりと、

よく聞く採用施策は色々実施してみました。

しかし、

どれも思うような結果に結びつきませんでした。

「施工管理の採用は難しい…」

そんな言葉を実感しておりました。

この調子では目標に達しない…。そう感じていたため、

「来年は採用を最重点事項として取り組む」

そう決意し、２０２３年から当社の常務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。

（禁無断複写複製）

（中村土建株式会社　常務取締役　伊藤氏より）

はじめまして。中村土建の伊藤と申します。

この度は、当社の取り組みに興味を持っていただきありがとうございます。今回は、私達がここ１年で実施してきた取り組みを赤裸々にお話しできればと思います。

先ほど社長からあった通り、

昨年から私は採用の責任者として採用プロジェクトをスタートしました。

ただ、**今までと同じ採用手法では結果になかなか結びつかない**ことはわかっておりましたので、まずは初心に戻って、**中途入社した社員へのヒアリング**から行いました。

・転職で使っていた媒体
・転職理由
・転職までの手順
・企業の判断基準…

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。

ざっと列挙しますと、

- 狭い業界なので地元の他社の事はよく知ってる
- 協力業者や社員の知り合いなど近場が多い
- 求人媒体を使っていない場合も多い
- HPの情報で面接を受けるかどうかを判断している
- 給与が第一ではなく働き方や会社の雰囲気を重視している

など。そして・・・

（禁無断複写複製）

そもそも、採用募集しているのに、

当社が**採用募集をしていることが伝わっていない**…。

改めて求職者のニーズを知ると、当社の取り組みとズレがあることが良くわかりました。**「ニーズに合わせて採用活動を見直そう」**

手探りながら、早速動いていきました。

まずは、**求職者全員が入社前にじっくり見ていたＨＰの改修。**

もともと、**数年前に採用専門ページは綺麗に作っていました。**

お金もかけて作ったので、てっきりそのままで良いと思ってました。

↑もともとの採用HP

しかし、求職者の視点で見ると、余計な情報や知りたい情報がなかなか見えてこないなど、**アピールする点が全然違う**事に気が付きました。

↓リニューアルした採用HP

「求職者の第一印象を決めるHPがこれでは不十分」そう判断し、

求職者のニーズに合わせた**採用専門HP**を立ち上げました。

（禁無断複写複製）

そして、そもそも採用募集をしていることを認知してもらうためにも、

ハローワークや求人媒体はもちろん、

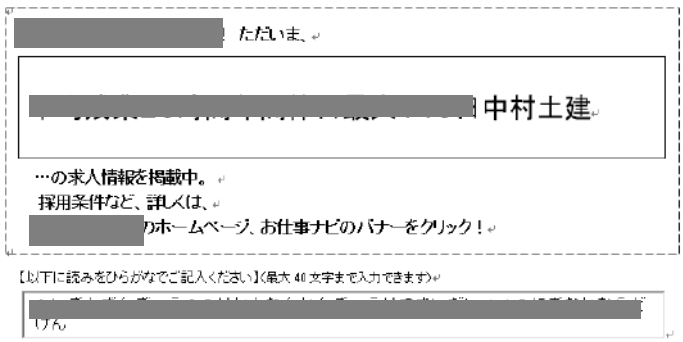
現場事務所やエントランスへの**採用ポスターの設置**や

ラジオ広告、採用専用のパンフレットなど、

狭い業界を生かした地上戦も大切にしていきました。

←↑採用ポスター

↑採用パンフレット



↑ラジオの原稿チェック

↑ハローワークの求人掲示板

そして、社内紹介制度（リファラル採用）も再度告知し、強化していきました。

また、いつもはスルーしていた人材紹介会社からの営業電話も丁寧に対応し、

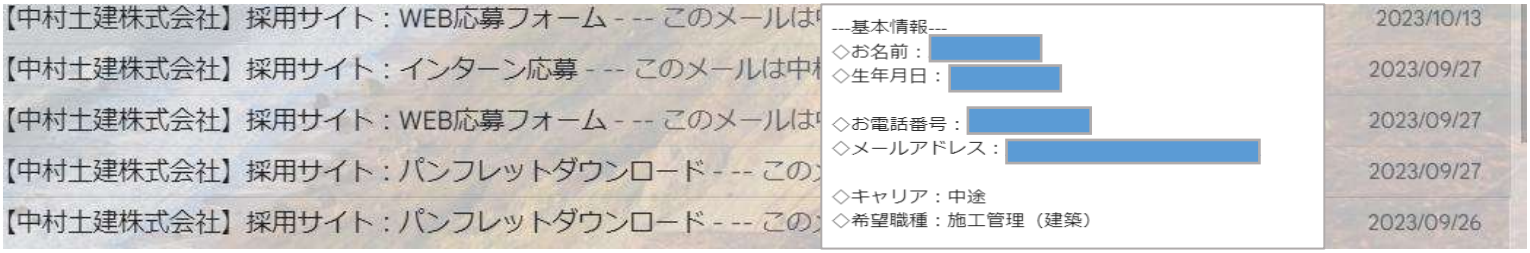
人材紹介会社の情報網も20社程度活用するようにしました。

このように、目標達成に向けてあらゆる手段をとっていきました。

すると・・・

（禁無断複写複製）

あんなに来なかった応募が**HPからいきなり５件来た**のです。



ただ、**「本当に戦力になるような人材なのか？」**

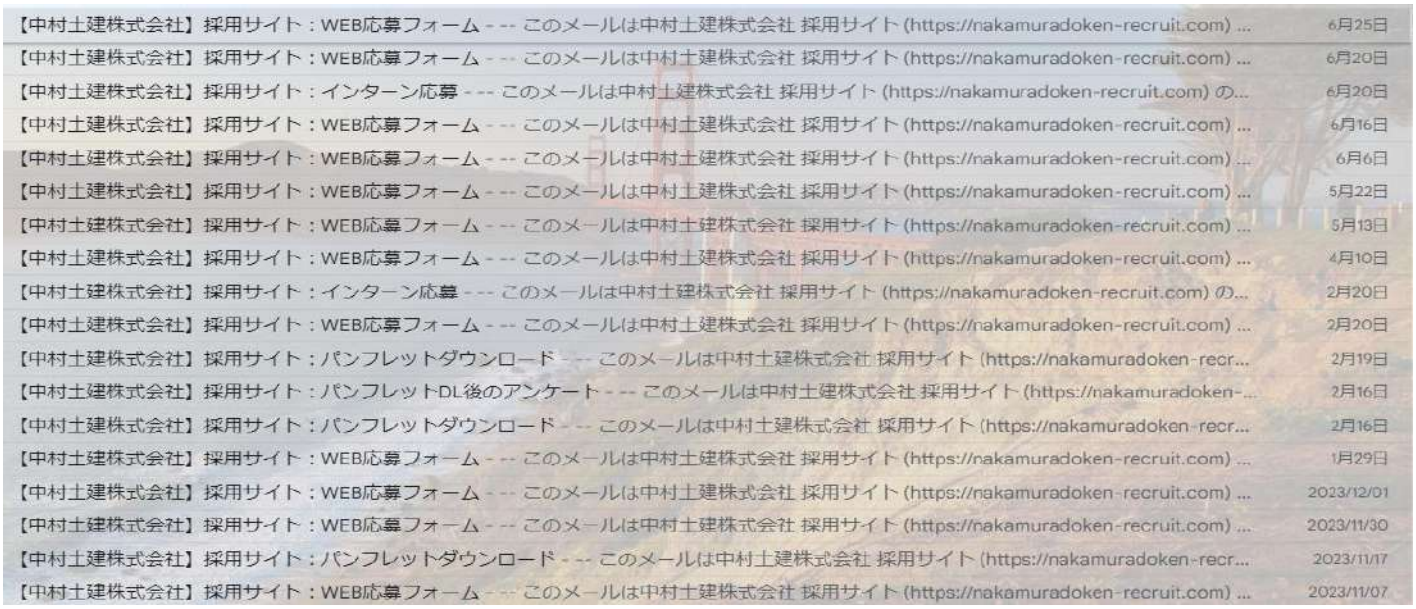
早速面接してみました。

すると、もちろんすべての人が良いわけではないですが、**多くが即戦力となる建築施工管理**で、まさに欲しい人物像でした。

「これはいける！」そう思い、他の施策も色々と実施していきました。

そこからの反響はまさにビックリでして、

40代50代の即戦力だけでなく、貴重な20代、30代、40代の若者からの面接希望も毎月くる状況になりました。



↑10か月で23件の反響があった。うち、施工管理10件、設計3件

（禁無断複写複製）

なんと、見くびっていたラジオからも反響がありました。原稿次第でこんなに変わるんだなと思いますし、やってみないとわからないなと思います。

結果として、協力業者面会で入社した社員に壇上に上がってもらいましたが、

なんと**施工管理7名、**
設計１名、営業１名、
事務２名を含めた、
合計９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、施工管理や設計の経験者であっても、
当社に合わない方々はお断りしているなかでのこの結果です。

採用を積極的に初めて2年目では
どこの企業様も悩まれている**技術者の高齢化**を改善するために
「経験のある若手」
「どこの会社からも引く手あまたである30～40代の経験者」の採用に注力をしていきました。

しかし実際にやってみると

（禁無断複写複製）

どこの企業でも求めているような方ばかりであるため

内定を出したとしてもお断りされることが続いていきました・・・

お断りされるケースを分析してみると

出てきた課題として

「応募者への接点を取るのが遅い」

「面接で候補者を惹きつけられていない」等の課題が出てきました。

30代前半	○	―	―	―	辞退	他社内定承諾
20	○	―	―	―	辞退	面談日程調整中
43	○	○	○	○	辞退	辞退
32	○	―	―	―	辞退	他社内定
22	○	○	―	―	辞退	
47	○	―	―	―	辞退	他社内定辞退
46	○	―	―	―	辞退	年収の点で

※中村土建株式会社の応募者管理から抜粋

各選考フロースピードの改善、面接前の応募者の思考性の確認等を徹底して行うことで

採用における**質の向上**を実施しました。

応募者の方も**様々な手段**を利用して

転職活動をすることが主流になってきているので

人材紹介会社との契約を**追加で10～20社程度**行い、**ダイレクトスカウト**を用いてアプローチをしていきました

（禁無断複写複製）

結果として、改めて振り返ったときに

施工管理5名

設計1名

財務1名

の入社がありました。

24	○	○	○	○	採用
39	○	○	○	○	採用
25	○	○	○	○	採用
28	○	○	○	○	採用
30	○	○	○	○	採用
39	○	○	○	○	採用
62	○	○	○	○	採用

改めてお伝えしますが、誰でも良いというわけではなく、施工管理や設計の経験者であっても、**当社に合わない方々はお断り**している

なかでのこの結果です。

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。

今回、私達のこの経験が、

同じように技術者採用に苦しまれている

ゼネコンの皆様の参考になればと思い、

本プロジェクトを一緒に進めてきた船井総合研究所のセミナーにて、

当社の取り組みを初公開させていただきます。

一緒に建設業界を盛り上げていきましょう。

本レポート　インタビュアー
株式会社船井総合研究所　建設・不動産支援本部　副本部長　鶴田隼人

（禁無断複写複製）

中村土建様のレポートをお読みいただきありがとうございました。

株式会社船井総合研究所
建設・不動産支援本部
副本部長　鶴田隼人

実は、本レポートには個人的に特別な想いがあります。
というのも、長年経営者の皆様から

「施工管理を採用したいんだけど、何か良い方法ないですか？」

という相談を受けるのですが、

「すみません、施工管理は難しいですね…」と、

ずっと解決策をお答えできず、心苦しく思っておりました。

私達もこれまで「何か良い採用事例は無いか？」と、全国探してきたのですが、

正直、**汎用性のある事例はなかなか見つかりません**

でした。

そんな中**“探して無いなら自分達で作るしかない！”**

ということで、
もともとお付き合いがあった中村土建様と2年ほど前からスタートしたのがこの採用プロジェクトでした。結果は前述した通りです。

ただ、おそらく本レポートを読んだ方々の中には、

「中村土建様だからできたんでしょ？」

「ウチのエリアは難しいんじゃない？」

と思われる方もいるかと思います。

（禁無断複写複製）

「施工管理の採用は難しい」とお断りしていた数年前の私もそう思うと思います。

しかし、全国１００社以上の地域ゼネコンの皆様を見ている私達が思うのは、

「中村土建様同様のポテンシャルがあるゼネコンさんは全国に存在するし、

もし中村土建様と同じ施策を実施したら、**しっかりと結果に繋がる」**という事です。

やっと、全国のゼネコンの皆様がずっと頭を悩ませている採用の悩みに対して、

「施工管理採用はこれした方が良いですよ！」と

自信を持って言えるような**私たちなりのルール**ができてきました。

「ぜひ、このメッセージを届けたい！！」

そんな思いを込めて本レポートを書いております。

そしてこの度、中村土建様と一緒に進めてきた

採用プロジェクトの詳しい内容をセミナーという形で大公開させていただきます。

ぜひ、皆様にご参加いただき、今後の採用戦略に一助になれば幸いです。

（禁無断複写複製）

想像してみてください。

即戦力の施工管理が安定的に採用できるようになったら、あなたの会社はどう変わるでしょうか？

きっと、今抱えているお悩みの大部分が解決し、
会社の未来もガラッと変わ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、

11月6日・11月17日の2日間、オンラインにて開催させていただきます。

ぜひ、今すぐスケジュールにご記入いただき、ご参加申込いただけますと幸いです。

この度はお読みいただき誠にありがとうございました。

株式会社船井総合研究所　建設・不動産支援本部　副本部長　鶴田隼人

（禁無断複写複製）

建設業向け技術者中途採用セミナー
オンライン開催

セミナー開催日時	第一日程	第二日程	開催方法・時間
	2025年 11月6日（木）	2025年 11月17日（月）	オンライン開催 両日ともに 午前の部:10:00~12:00 （ログイン開始：開始時刻30分前～） 午後の部:15:00~17:00 （ログイン開始：開始時刻30分前～）

【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。

受講料　一般価格　税抜20,000円（税込22,000円）／1名様　会員価格　税抜16,000円（税込17,600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。

セミナー内容

第1講座　地方建設会社が生き残る人材戦略とは

人手不足が著しい地方建設業の経営者向けに今後求められる人材戦略を解説いたします。

株式会社船井総合研究所
建設支援部　神戸翔

第2講座　即戦力人材の中途採用成功事例

栃木県で地域密着の総合建設会社である中村土建 株式会社の伊藤常務と黒古氏にご登壇いただき、実際の取り組みを余すところなくご紹介いたします。

中村土建株式会社 常務取締役 伊藤昌毅 氏(左)
中村土建株式会社　経営管理部　主任 黒古里美 氏(右)

第3講座　成功企業の戦術を徹底解説

デジタルとアナログを組み合わせた採用戦略を展開し施工管理採用に成功した注目の地域ゼネコンの事例を徹底解説。
その成功ポイントと今における戦い方を解説。

株式会社船井総合研究所
建設支援部　リーダー　山川　雅生

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⇩

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。