

こんな方におすすめ

- ✓ ベテラン社員のノウハウが社内に浸透しないと悩んでいる方
- ✓ 若手の育成で現場社員が疲弊していることで悩んでいる方
- ✓ 人さえいれば売り上げが上がるのに...と考えている方

建設業向け採用・育成・定着セミナー

講座

セミナー内容

第1講座

人手不足解消を図るための採用、育成、社員定着率向上術

建設会社が悩んでいる採用、育成、社員定着率、会社に取り組むべき制度改善、社員の心理状況などを事例を用いて徹底解説します。

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 南出 紘孝



第2講座

採用、育成、定着率向上に成功した事例紹介

採用、育成、社員定着率向上を成功させた企業や、将来の幹部社員候補育成に成功している企業の事例をお話いたします。企業の状況に合わせた採用育成手法、安定して社員を幹部候補に育成するためのポイントを分かりやすく解説します。

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 南出 紘孝



第3講座

明日から始める組織改革の第一歩

皆様の会社が、「社員離職ゼロ!」「幹部候補の育成」を目指すために取り組むことをまとめて解説します。1日でも早く離職率の改善を図り、幹部に向けて育成するため、明日からすべきことをお伝えいたします。

株式会社船井総合研究所 建設支援部 リーダー 山川 雅生



開催日時

2025年12月8日(月) 2025年12月11日(木) オンライン開催
① 10:00～11:30 ② 16:00～17:30 (ログイン開始: 開始時刻30分前)

受講料

一般価格 税抜5,000円(税込5,500円)/一名様 会員価格 税抜4,000円(税込4,400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。

申込方法

右記QRコードまたは、<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/134574>からどうぞ

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

お問合せ

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。



新卒

施工管理

採用育成

新卒施工管理が育つ会社は何が違う？

地方ゼネコン成功事例大公開

- ✓ 構築した育成制度を採用活動の際に告知することで
新卒採用数7名から15名へ
- ✓ 文系新卒が1年目で1級技師補を獲得して現場数増加
- ✓ 社内独自の育成制度をつくることで新卒3年以内定着率100%

セミナーご参加者様に 育成カリキュラムを無料プレゼント



主催

建設業界向け採用・育成・定着セミナー

お問い合わせNo.: S134574



サステナブルグロース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



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> (右上検索マークに「お問い合わせNo.134574」をご入力下さい)

134574

地方ゼネコンが生き残るための人材戦略

なぜ、これまでの「採用」中心の戦略では立ち行かなくなったのか？

従来の新卒採用戦略

育成体制が不十分なままとりあえず新卒採用を行う

幹部層や現場の受け入れ態勢が整っていないため、業務の滞りや社員間の不満増加につながる

社内の人間関係が悪化し、新卒社員や既存社員が次々と離職する

新卒が育たず離職するため高年収を求められる中途採用に依存し、採用が困難になる

現場の育成負担増

離職增加

採用難・コスト増加

モチベーション低下

ベテランの業務過多

社員間の不満増加

これから求められる新卒採用戦略

育成を属人化させないための標準化された育成制度を構築する

育成担当が積極的に新卒を育成する風土になる

新卒採用した社員が順調に成長し早期に成果を上げる

身近な若手社員が活躍している為優秀な新卒がさらに取りやすくなる

早期戦力化

定着率向上

採用数増

属人性の排除

組織文化の醸成

業績向上

人手不足で困らない会社が力を入れているのは採用ではなく育成だった！！

採用市場が厳しい今、
お金をかけないと採用できないという考え方は、
無駄な時間や費用をかける遠回りです。
育成制度の整備により、就活生が安心感を覚え、
競合負けが減るため、採用数が増加します。
また、育成制度により、採用した社員の生産性が
高まるとともに、定着率が上がります。
その結果、現場数を増やすことができ、
売上が大きく増加します。

現場数・売上の増加

定着率・生産性の向上

採用数の増加

他社との差別化

育成制度の整備

「工事实績」から「育成制度」への転換

工事実績や表彰歴をアピールした新卒採用では、**応募数が少ない**ことが課題でしたが、**育成制度を確立**し、その**制度をPR**した結果、4年間で採用人数が7名から**15名**になりました。



文系新卒が1年目で1級技師補を獲得して現場数増加

未経験・新卒でも頑張りたいくなる教育体制

早期離職、若手が育たないという課題に対し、
文系でも1年目で1級技師補、最低でも5年で
一人前に育てる教育体制を整備しました。
結果、若手が育ち、安心して働ける中で
受注現場数も2倍に増加しました。

[illegible]

**社内独自の育成制度を作ること
で新卒3年以内定着率100%**

若手が辞めない育成する組織風土を醸成

若手離職対策として、**育成制度を作成**し、**進捗確認**や**個別面談**を行いました。
幹部やベテラン社員が連携を取り、自信をもって育成できるようになった結果、
新卒**3年以内**の定着率が**100%**になりました。

