

【設備工事業向け】一人前技術者育成セミナー

オンライン開催

開催要項

開催日時

2026年 3月10日(火)・12日(木)・14日(土)

※講座内容はすべて同じです。ご都合のよい日時をおひとつお選びください。

13:00~15:00 (ログイン開始:開始時刻30分前)

お申込み  
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がございます。

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

●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。

講座

セミナー内容

第1講座

### 2026年に求められる設備工事会社の技術者育成とは

一人前育成の再現性がなく、成り行き。結局即戦力の採用に頼り、自社らしさが薄れていく。  
未来に向けて着実に成長する設備工事会社になるためには、採用と育成は双方が仕組みとして持つ必要があります。3年で一人前を目指し、育成の仕組みを構築している会社にはどのような変化が起きているでしょうか。業界の課題と、その解決の方向性を解説します。



株式会社船井総合研究所  
サステナビリティコンサルティングチーム リーダー 釜谷 洋平

第2講座

### 【未経験社員を3年で一人前】にする技術者育成戦略とは

設備工事業界では「未経験の社員を一人前へ育成するまで10年間かかる」と言われています。即戦力採用の難化により未経験人材の育成が求められる設備工事業界で、技術者を3年間で育成する方法をご紹介します。



株式会社船井総合研究所  
非住宅改修チーム リーダー 松原 和紀

お申込み方法



【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/137721>  
船井総研ホームページ (<https://www.funaisoken.co.jp>) に  
右上検索マークに「137721」をご入力し検索ください。

【お問い合わせ】 船井総研セミナー事務局

E-mail [seminar271@funaisoken.co.jp](mailto: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。

仕事はあるけど人が足りない...

電気・空調設備工事業界

# 施工管理技士

## 3年で一人前

### 成長スピードが劇的に変わる 「育成ロードマップ」とは!?



年商35億電気工事会社の一人前事例

3年で達成するスキル  
水準の一部を大公開

対応物件規模 1,000万円~2,000万円クラスの工事を1名で対応できる

設計 低圧回路について容量計算・ブレーカー選定・配線選定をできる

施工経験 1年程度の1~2億円規模の新築物件を経験している

オンライン  
開催

2026年 3月10日(火)・12日(木)・14日(土) 13:00~15:00  
(ログイン開始:開始時刻30分前)  
※講座内容はすべて同じです。ご都合のよい日時をおひとつお選びください。

【設備工事業向け】一人前技術者育成セミナー

お問い合わせNo. S137721

主催

サステナ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 〒104-0028 東京都中央区八重洲二丁目2番1号 東京ミッドタウン八重洲 八重洲セントラルタワー35階



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 [[www.funaisoken.co.jp](http://www.funaisoken.co.jp)] 右上検索マークに「お問い合わせNo.」を入力ください。) → 137721

# 電気・設備工事会社が「若手を育成し」未来永劫生き残るための人材戦略 高卒・未経験社員を3年で一人前にする育成方法を大公開

## なぜ、設備工事業界の人材育成は難しいのか



### 多くの会社で起こっている“成り行き育成”体質

設備工事業界では、多くの会社が育成に時間を割く余裕がなく「成り行き育成」になっています。

#### 成り行き育成の会社で起こっていること

- ・指導役自身が激務であり、手取り足取り教える余裕がない。
- ・「とりあえず現場に行ってこい」と放り出され、【場当たり的なOJT】によって若手は業務の全体像を掴めない。
- ・ベテラン社員のノウハウが標準化されておらず、若手は「なぜその判断をしたのか」のプロセスを理解できない。いつまでも自分で判断できるようにならない。

### これらの体質がもたらす末路

- ①【一人前まで10年】という時間軸が若手のキャリア観と合わず早期離職
- ②即戦力採用に頼るしかなくなり自社らしさが薄れる
- ③50代・60代の社員が多くなり会社の持続性がなくなる

## 若手技術者の育成から逃れられない理由

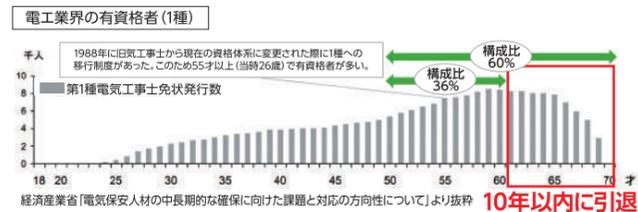
### ① 業績は技術者数に比例する

設備工事業界は工事需要過多の状況にあり施工体制が業績に直結しています。業績目標に照らして従業員数の目標を掲げることが重要です。

年商	従業員数目安
10億円	25~30人
30億円	80~100人
50億円	140人
100億円	270~300人

### ② 25%の技術者が定年を迎える

設備工事業界は60歳以上の技能士が全体の25%を上回っており、これらの技術者は10年後には引退しています。



### ② 即戦力採用の激化

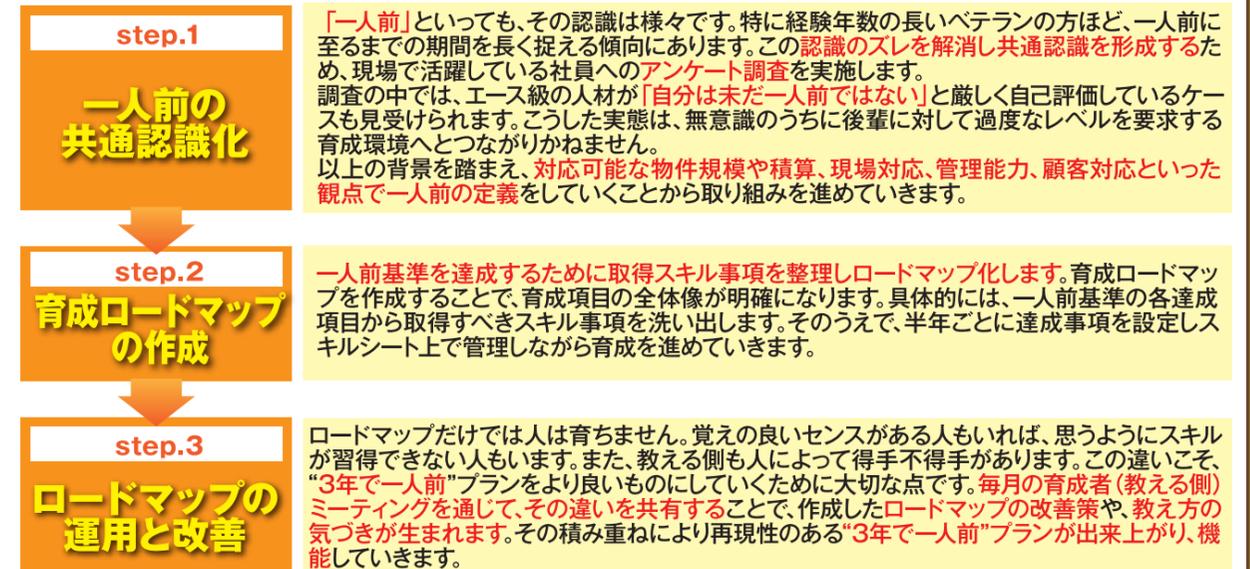
即戦力採用の市場では会社ブランディングのある会社に求職者が流れていってしまう状況です。

- 高年収の募集でも会社ブランディングに勝てない
- 中堅企業の即戦力採用のボリュームゾーンは50代以上
- 中途入社と社風が合わない可能性がある

## なぜあの会社は、人が育ち活躍するのか？ “三年で一人前”育成プランの秘密



### 「経験則重視」の育成体制から脱却する方法



## “三年で一人前”育成プランに取り組んだ2社の取組事例

### 民間営繕工事主体の電気設備工事会社

#### ●一人前基準

- ・工期1~2か月で1,000万円規模の工事
- ・150人工電工が入る規模感の現場対応
- ・第二種電気工事士 等

工事だけではなく、お客様との関係性構築、その場における対応力が求められることから現場担当者としてのコミュニケーション力も重視される育成プランを構築

### 公共工事主体の設備工事会社

#### ●一人前基準

- ・2,000万円以下の工事の現場管理
- ・施工図作成から各業者との調整まで対応
- ・二級電気施工管理技士の筆記試験 等

新築・改修工事が主体となることから他工種の事業者との調整・連携が極めて重要となる。現場円滑化のための交渉のポイントや調整ノウハウを組込み育成プランを構築。

### 運用後の成果 3年で一人前を目指し、教える側・教えられる側の双方に良い変化が起きている

- ・業務の全体像を把握した上で担当業務に取り組むことが可能となり、業務理解度と習熟スピードが向上した。
- ・育成状況の可視化により組織的な課題への気づきが促され、指導者層による指導方法の改善や工夫が活性化した。
- ・社内で高度な技術を持つ社員が再評価され、社内講師として登用されることで、技術承継の場が創出された。
- ・育成プランの運用プロセスを通じて社内コミュニケーションが促進され、組織内での共通言語が醸成された。