

【設備工事業向け】施工管理 採用×一人前育成セミナー

オンライン開催

開催要項

開催日時 2026年 6月4日(木)・8日(月)・10日(水) 13:00~15:00 (ログイン開始:開始時刻30分前)

受講料 一般価格 税抜 20,000円(税込22,000円)/一名様 会員価格 税抜 16,000円(税込17,600円)/一名様

講座 セミナー内容

設備工事会社が採用を成功させるポイント

慢性的に施工管理人材や職人が不足している今、「採用力・育成力のある会社」が設備工事会社として最大の差別化要因となります。



株式会社船井総研ヒューマンキャピタルコンサルティング HRビジネスコンサルティング部 マネージング・ディレクター 大村 在龍

第1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

昨今、高卒・新卒社員の「キャリアの見切り」が早くなり早期離職の傾向が強くなっている設備工事業界で、「一人前まで10年かかる」と言われている施工管理の育成を3年で実現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

第2講座

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/141161



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)

仕事はあるけど人が足りない…

電気・空調設備工事業

施工管理技士

毎年5名を採用し 3年で一人前にするセミナー

採用 管工事業(10億)

全くのゼロから 大卒専門採用に着手!

採用特化サイトのデジタル戦略で

2024年採用 大卒2名採用・入社!

2025年採用 大卒1名採用・入社!

2027年採用 大卒1名すでに内定!

育成 電気工事業(35億)

未経験社員が3年後に 一人で1億円を管理

一人前育成ロードマップの作成で

電工 1,000万の電工を1人で対応

設計 お客様の要望を漫画に書き起こしCADに製図

顧客対応 取引先から追加受注

Web開催

2026年 6月4日(木)・6月8日(月)・6月10日(水) 13:00~15:00 (ログイン開始:開始時刻30分前~)

主催



サステナブルな成長を促す。株式会社船井総合研究所 Funai Soken

〒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

お問い合わせNo. S141161



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] 右上検索マークから「お問い合わせNo.」を入力ください。) → 141161

# 即戦力の施工管理採用が難しい時代だからこそ 高卒・新卒社員を毎年5人採用して「3年で一人前」に育てる

## 学校訪問とデジタルの両輪採用



地方や田舎の中小設備工事会社が“新卒”で施工管理を毎年採用する

学校訪問	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 事前会社見学や学校での出前講座</li> <li>② 社員座談会や1Day～複数日インターンシップ</li> <li>③ 訪問回数最大化による安定した関係構築</li> </ul>
技術者向けWEB採用ブランディング	<ul style="list-style-type: none"> <li>① まずは建設業界やインフラ×地方への関心を！ダイレクトリクルーティングで興味惹きつけ！</li> <li>② 新卒視点でのキャリアパスや福利厚生など、具体的なイメージが持てる情報を自社媒体へ掲載！</li> <li>③ 面談～選考の接触回数最大化により、惹きつけ×マッチング採用で内定辞退も最小化！</li> </ul>

## 中小企業に約150名の学生が応募



M社様	会社概要	管工事・機械器具設置工事業10億
	採用実績	1年目:大卒1名、高卒1名入社 2年目:大卒1名入社 3年目:大卒2名入社

これ以上採用でできることはないと思っていました

### 悩み

- ① 施工管理の即戦力採用は難しく、定着しない
- ② 新卒採用でナビ募集をしても応募が来ない
- ③ 人材紹介に多額の費用を使っても採用できない

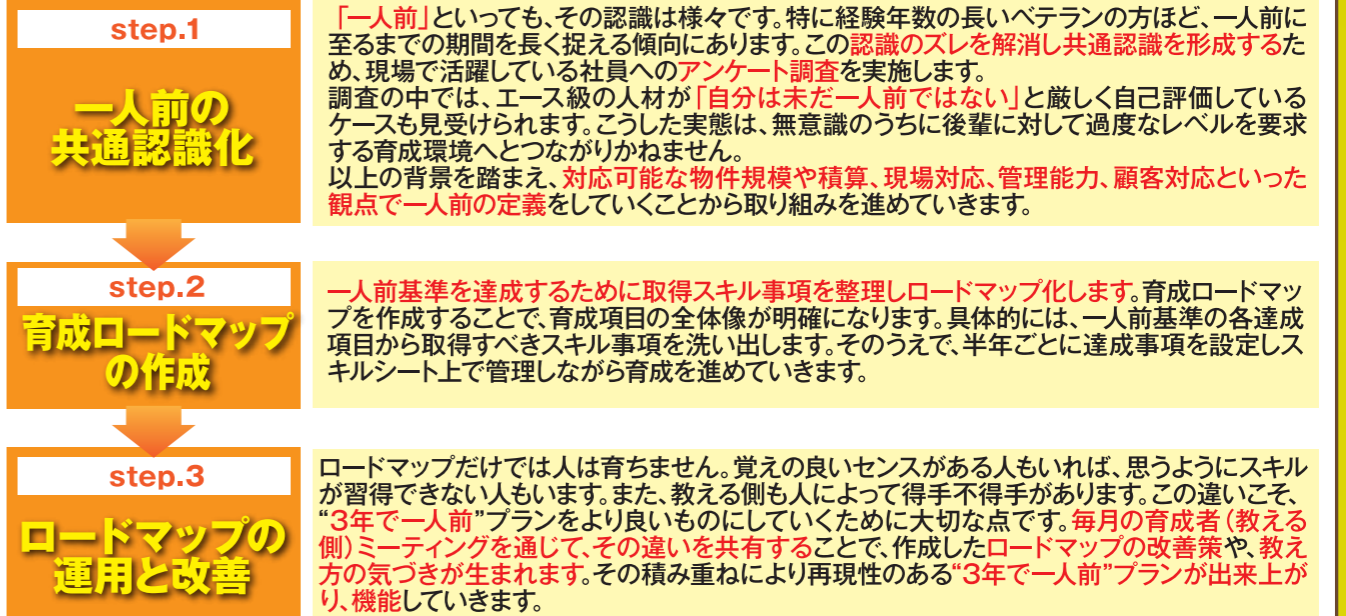
### 取り組み

- ① 内定者を入社前から育成する内定者フォロー
- ② 20代の新人・若手人材のビジョンサポート研修
- ③ 5年で時間外労働を40%削減した働き方対策

## 未経験社員の3年で一人前育成



「経験則重視」の育成から脱却し、3年目で年間1億人材を育成する



## “3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み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付きが促され、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。