

03 研修のバージョンアップ

ヒューマンスキルの強化と現場ニーズに応じた追加研修

■フルハーネス型墜落制止用器具特別教育

2022年1月2日より、高所作業に関してフルハーネスの着用が義務化します。これに伴い大手ゼネコン管轄現場等でも、この特別教育を修了していない者は入場できない現場が増えてきているのが現状です。これを受けお客様のニーズに合った人材を即提供できるよう、特別教育を導入し当社技術社員の受講を徹底しております。



2021年4月入社（新卒採用）より実施

■配属先現場のニーズに応じた追加研修を実施

模擬現場での講義やeラーニングを実施して右記の研修を適宜行う体制を構築しております。このような生涯教育を実施し、技術者の更なる知識向上と技術力向上を目指しています。また、ペーパードライバーにはドライビングサポートスクールを案内し、安心して運転をお任せいただけるよう訓練いたします。

※有機溶剤業務従事者労働衛生教育・酸素欠乏・硫化水素危険作業教育は必要に応じて受講

NEW フルハーネス型安全帯 使用作業特別教育	2日間 職長教育・安全衛生 責任者教育
足場の組み立て等 業務特別教育	低圧電気取扱業務 特別教育開閉
有機溶剤業務従事者 労働衛生教育	酸素欠乏・硫化水素 危険作業教育

■模擬現場（実技）研修

朝礼研修



現場で任されることになる安全朝礼の流れと作業内容の発表の研修

KY（危険予知）活動



具体的な内容、KY用紙の記入、リスクアセスメントなどについての研修

レベル測量研修



レベルの使用方法、実技研修※必要に応じて光波の研修も行う

工事写真研修



工事写真、撮影の際使用する道具の説明、写真の撮り方、ホワイトボード・写真台帳の書き方の研修

■ヒューマンスキルの強化

工事を円滑に進める上で、現場のコミュニケーションは非常に重要となります。当社では以前3時間だったヒューマンスキル研修を12時間に拡大しました。基本的なビジネスマナー講習を始め、モラル講習など人として守るべき大切な部分を、座学やグループワークを通して学び人間力を高めていきます。

■研修担当者の増員

新入社員1クラスごとの研修担当者を増員し、メイン講師とサポート講師を配置。研修時のフォロー体制を強化することによりさらに理解を深められます。

お問合せはこちら(各地営業所)

- ・東京(本社) 03-3210-1210
- ・名古屋 052-586-3688
- ・札幌 011-221-0252
- ・新潟 025-288-1545
- ・広島 082-836-6731
- ・大阪 06-7668-6700
- ・福岡 092-260-3653
- ・仙台 022-302-4160
- ・静岡 054-260-6225
- ・沖縄 098-916-7155



夢真なら急な人材依頼も

即日対応可能



急な人材依頼も
即日対応

夢真の未経験、新人技術者

技術力強化!



Yumeshin

01 離職率の激減

フォロー体制を強化したことにより離職率を大幅減少

02 採用基準の厳選

ヤル気適正を重視し活躍できる可能性のある人材に厳選

03 研修のバージョンアップ

ヒューマンスキルの強化と現場ニーズに応じた追加研修

株式会社 夢 真

01 離職率の激減

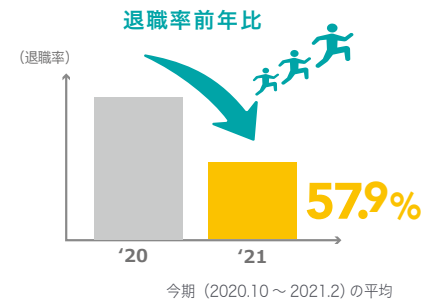
フォロー体制を強化したことにより離職率が大幅減少

■ エンジニアフォロー企画推進部を設置

お客様の当社担当営業のほかに、月一での定期訪問、週次での定期連絡を基に、技術者の声や不安を吸い上げ、問題発生前に対応できるようフォローに特化したチームです。現場訪問も行っております。また、さらに広く支援できるよう担当者の増員も図っております。

離職率を見ると、今期（2020.10～2021.2）の平均で、前年比57.9%と改善されており、退職の未然防止につながっています。

（首都圏未経験技術者男性）



接点頻度の高さ

問題へのリスクヘッジだけでなく、現場からの声や要求にコンスタントにフィードバック。接点頻度の高さを活かしたコミュニケーションを実施

幅広いサポート

日々のフォローはもちろん、技術者のキャリアアップのための提案や資格取得へのフォロー、人間関係や業務の進め方に対する相談など幅広くサポート

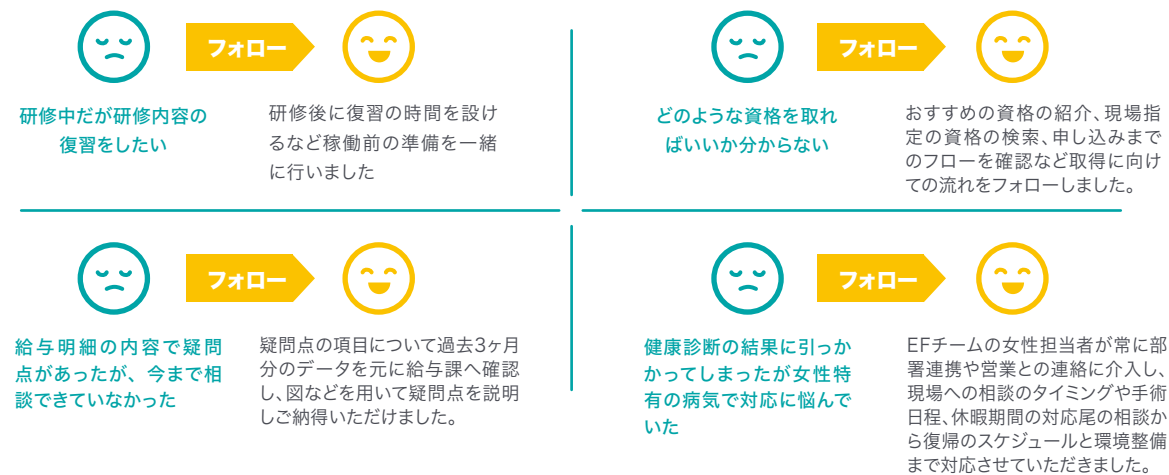
フォロー担当者の質向上

フォロー担当側の質の向上を課題とし、フォロー担当者向け研修体制の強化や、フォローに役立つ資格取得への取り組みを実施

■ 顧客満足度調査の活用

顧客満足度調査結果で得られたお客様や当社技術者の意見をとりまとめ検討し、よりフォロー体制を向上するべく努めています。

これまでのフォロー対応例



■ キャリア開発課を設置

キャリア開発課のミッションは、技術社員が働く中で、キャリアや目標設定をする上でのフォローを行うことです。技術者が迷うことの無いよう、安心して意欲的に就業する為の下記4つの目的を遂行していきます。

設置の目的

1. 技術者の意見を広く聞き取り、働き甲斐のある会社を目指す事
2. 中堅やベテランの技術者を会社と繋ぐことにより帰属意識を図る事
3. 長期的に働いてくれている技術者の離職率を下げる事
4. 技術者が積極的に会社運営に関わる組織体制を構築していく事

02 採用基準の厳選

ヤル気適正を重視し活躍できる可能性のある人材に厳選

■ 面接時

アナログ＝数値化できない部分（人柄等）の見極め

デジタル＝数値部分（適性テスト、年齢、現住所等）に加え、求職者が持つ「仕事と向き合う価値観」について見極めます。建設業界の魅力や将来性を伝えた上で、成長する意欲や取り組む姿勢が曖昧な人は採用致しません。

建設業界の厳しさを隠さず伝える

暑さ・寒さ等外の仕事の辛さや、強面で口調の荒い職人さんとの関わり、難しい専門知識、工期迫り中でのイレギュラー対応といった様々な建設業界の厳しさを伝える一方で、長く続けることにより手に職が付き、希少性の高い人材になれるという事を説明しています。

採用段階での教育

誰よりも意欲・関心・態度の部分で誇れる人となるよう、教育的な話をします。現場によってルールや仕事の方法も様々であり、「教えてあげたい！」と思われる人材になってもらうことが当社の願いであり、これには経験の有無は関係無いことを説明しています。



■ 入社まで

入社までに建設業界への知識や興味を高める

面接後入社までの間、建設について調べていただいたり、現場のリアルを知っていただけるよう、当社技術者の現場取材資料をお渡しするなど、建設業界への興味を高く持ていただく為のフォローをしています。これにより面接時の高い温度感を維持したままご入社いただいています。



■ 分析

研修部門と連携し採用基準を改善

入社後の人材は研修部門にて人物評価、ランク分けされ、採用部門へフィードバックされます。特に活躍しそうな（また活躍が期待できない）人材の分析を行い、面接時でも見極めができるよう、常に採用基準の細かい改善を行っています。

