

B.事業拡大	D.企業変革	企業名： 株式会社コプロス	所在地： 山口県下関市長府安養寺1-15-13
		事例概要： 将来的な事業拡大を目指し、新卒採用活動の推進や、メンター制度・勉強会を通じた若手社員の定着・育成を図ることで、安定的に事業を維持・継続している事例	創業年： 1946 従業員数： 107名 資本金： 9,000万円 事業内容： 建築業
A.事業安定	C.事業転換		

手順1 経営課題の抽出と、解決策の検討

テーマ1 (求職者に説明する場合)
 貴社は、どんな会社ですか？
 端的に教えてください

・山口県最大の都市、下関を支えるインフラと、その街を作る数多くの建築物を建てる、メーカー型総合建設業
 ・自社特有の技術力に対する評価が非常に高く、多くの受賞歴を有している
 ・独自開発の下水道工事立抗構築工法である「ケコム工法」を活かし、全国への新たな事業展開を志向している

①5年後、どんな会社になりたいですか？
 (A~Dのいずれかに○をつけてください)

A 既存の事業に集中し、安定した成長
 B 既存の事業について、更なる事業規模の拡大
 C 既存の事業に留まらず、新規事業の創出
 D 事業規模の拡大や複数の新規事業創出等の大変革を志向

テーマ2 ②人手不足を理由に、できていないことを教えてください
 (経営課題)

工事数＝有資格者数だが、今後高齢化する社員の退職を考えると早期に新入社員の戦力化を図らないと受注を減らさざるを得なくなる

③今、考えられる解決策を教えてください
 (選択肢①～④のいずれかに○をつけ、詳細を下欄に記載してください)

① 業務の外部化
 生産性向上のため、ドローン等の活用による施工の自動化(i-Construction)技術の早期導入

② ITなどの技術活用
 人材確保と技能伝承の両立のため、新卒採用・定着の強化

③ 人材
 ドローン活用等の積極的なIT技術の活用

手順3 魅力の抽出
 アピールできそうなことを書き出してください

未経験でも実務経験を習熟できる教育体制

アピールできそうなことを書き出してください

手順2 必要人材の明確化と、人材に関わる貴社独自の取り組み

テーマ1 ④どんな人材を欲しいと
 考えていますか？
 ※よく吟味してお答えください

ビジネス上必須となる土木施工管理技士の資格取得に向けた実務経験を通じた専門的な見方や技術の習熟
 人数:10名程度/年
 高揚期同 無期

⑤欲しい人材をどのように獲得しますか？
 (選択肢①～②のいずれかに○をつけ、詳細を下欄に記載してください)

① 外部から採用する
 ・リファラル採用中心の業界特有の労働市場を踏まえた、中途採用の推進
 ・学部学科を問わず、建設業に興味のある学生の新卒採用の推進

② 内部人材を育てる
 未経験採用を前提とした、若手育成の内製化

アピールできそうなことを書き出してください

テーマ2 ⑥人材に関わる貴社独自の
 取り組みを教えてください

・部門ごとに半系単位での教育計画に基づき、月3回勉強会(CADや積算等の基礎的な知識)を開催することで、未経験でも実務経験を傷めることが可能
 ・月1度のメンターと若手周のお食事会(お悩み相談会)を通じた、フォローアップ

⑦人材に関わる取り組みについて、今後予定していることを教えてください

アピールできそうなことを書き出してください

定着に繋がるメンター制度の実施

<p>取組の結果/得られた成果</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2014年より4年間、新卒を18人採用し、現時点で16人定着している ・同業で大卒採用をすることができている建設業者はほとんどない中、定期採用できている企業 ・社宅提供や新卒社員比率の向上により、社員定着に繋がる新卒コミュニティの確立
--