

入社したら、
どう学ぶ？
成長できる？

富士建設の人づくり

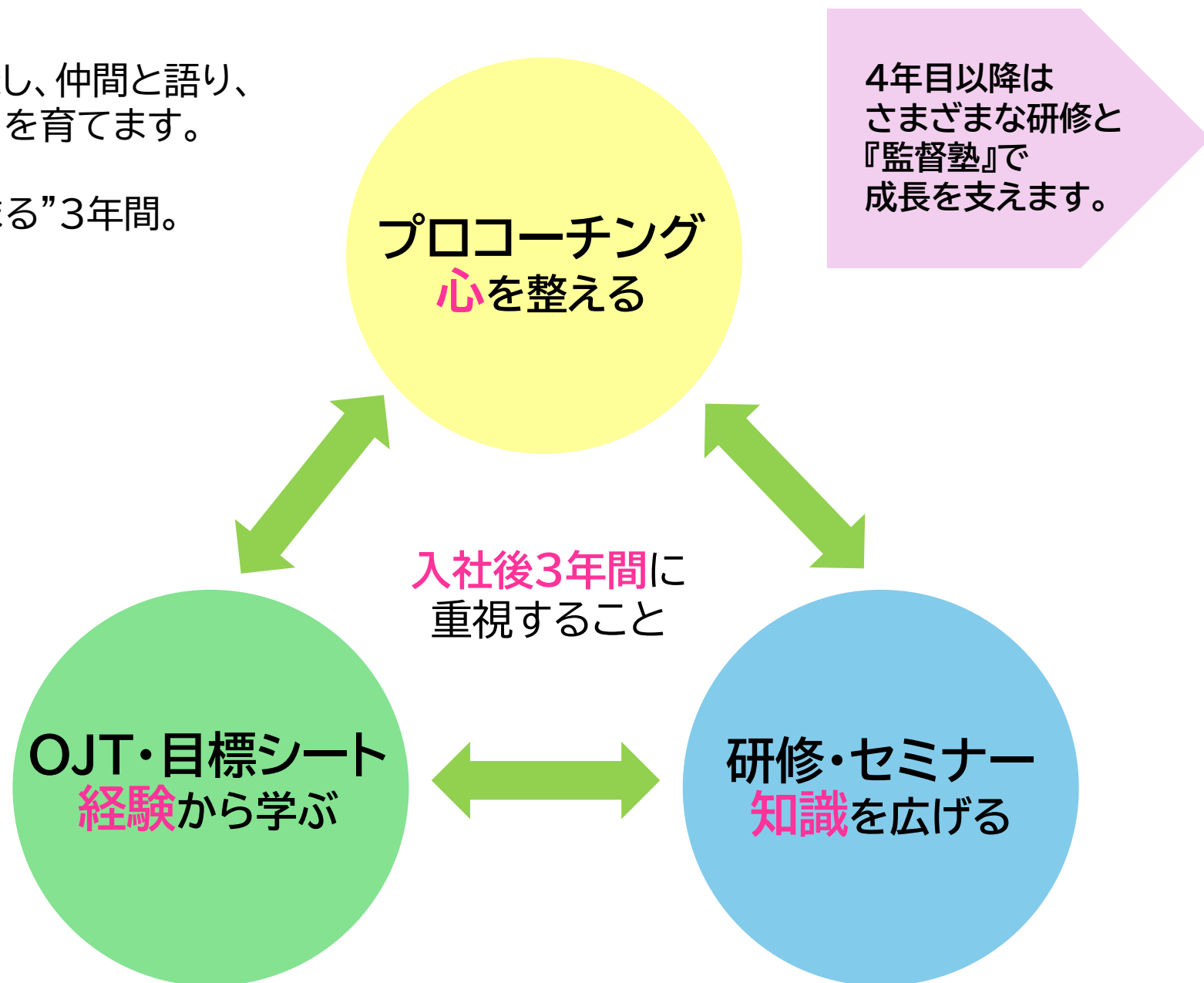
経験を積むだけでなく、“人として深まる” 3年間。

LEVEL UP!



富士建設では、現場ごとに成長を記録し、仲間と語り、プロコーチと一緒に“自分を整える力”を育てます。

経験を積むだけでなく、“人として深まる”3年間。それが、富士建設の教育制度です。



まずは、入社前研修で ポータブルスキルを習得

ポータブルスキルとは、業界や職種を問わず汎用的に活用できるスキルのこと

全国20,000社で導入されているAll Different社提供の「Mobile Knowledge for Freshers」「Mobile Ability」を活用し、
内定後(9月ごろ)から入社して9月まで利用できる環境を整えています。

【アプリで学ぶビジネス基礎力の全体像】

入社1年目で知っておくべき、社会人に必要な知識・マインド・スキルが網羅されています

◆社会人として必要な意識・心構え

- 学生と社会人の違い
- 自分の行動が与える影響
- 社会人としての基本習慣
- レジリエンスを学ぶ
- メンタルヘルスの基礎知識
- 自己成長のための習慣化
- 仕事への向き合い方
- キャリアデザイン

◆人間関係を構築するためのコミュニケーションスキル

- 対人コミュニケーションの取り方
 - ・相手の話を傾聴する/ 相手に伝わる話し方
 - ・人間関係構築のポイント
- 仕事の頼み方
- ビジネス文書の基本的な作り方
 - ・ビジネス文書の目的とマナー
 - ・紙文書/ メール文書の書き方/ わかりやすい文章の書き方



毎日6分でビジネス基礎力を高める学習アプリ

スキマ時間でコツコツ学び、確認クイズや試験で自発的な学びと定着を促します。
人事担当者は内定者1人1人の進捗・行動特性を管理画面にて把握できます。



◆覚えておくべきビジネス基礎知識

- 事例で学ぶコンプライアンス
- 良好な人間関係を築くために必要なビジネスマナー
- 仕事を円滑に進めるために必要なビジネスマナー
- 会社の仕組み
- 財務を知る
- 経済を知る
- PCスキル基礎

◆社会人になるまでに知っておくべき仕事の進め方

- 仕事の依頼を受ける
- 適時適切な報連相
- 仕事の段取り
- 納期までにやりきる時間の使い方
- 取るべき行動の決め方

◆ビジネスシーンで求められる基礎的な思考力

- 社会人に求められる思考力とは
- 情報を正しく捉える
- ロジカルシンキング
- クリエイティブシンキング
- クリティカルシンキング
- コンセプトチャールスキル

入社後導入研修＋基礎技術研修からスタート。

富士建設の教育制度は、「研修＋現場＋対話」で育てる三層構造。

入社後すぐに、社会人・建築の基礎を学ぶ集合研修を実施。

その後、現場でのOJTと並行して、外部講師による技術・マネジメント研修を受講します。

「座学で学ぶ → 現場で試す → 所長面談で振り返る」というサイクルで、“経験を言語化しながら成長する”富士建設の教育体系を支えています。

① 基礎期(4月～5月)

新入社員全員が受講する入社後導入研修＋基礎技術研修が中心。

「新入社員研修」「JW-CAD講習」「新人現場管理研修会(合同)」「現場研修(実際の現場)」など

- ◆目的: 社会人基礎・建築の基礎知識・CAD操作・安全衛生・現場マナーの習得
- ◆形式: 社外講師＋社内現場OJTのハイブリッド型



② 実務期(6月以降)

現場配属後は、外部セミナーや所内研修を通して実務型OJT＋スキル強化を進行。

「現場社員のための組織行動力向上セミナー」など、最新技術・安全・マネジメント・人間関係構築など、監督としての基礎力育成するためのセミナーを受講します。

また、月一回の社員会後の監督塾では、さまざまなテーマの施工技術や法令について学びます。

「目標・評価シート」で成長を“見える化”

富士建設では、現場ごとに“成長記録シート”を作成しています。

一つひとつの現場を、ただ経験するのではなく、「自分がどう成長したか」を言葉で表現し、記録する。

若手社員が現場OJTを通じて自らの成長を意識し、上司のフィードバックを受けながら、1現場ごとにレベルアップしていく仕組みです。

また、フィードバック面談を通じて、仕事の進め方・考え方も磨いていきます。



①「目標・評価シート」で成長を“見える化”

入社後は、現場配属ごとに「目標・評価シート」を活用します。
各現場で「この工事で何を学びたいか」「どんな力を伸ばしたいか」を本人が記入し、所長との面談を通して具体的な目標を設定。
竣工時には所長のフィードバックを受け、次の現場に活かします。

【ねらい】

- ・経験を“流して終わる”のではなく、毎回の現場を成長のステップに。
- ・上司との対話を通じて、自分の「得意」「課題」「理想像」を言語化する。

③「現場でのOJT」×「成長の目安リスト」で段階的に育成

「成長の目安リスト(現場施工能力編)」には、1～3年目に身につけるべき力が整理されています。
所長や先輩はこのリストをもとに、実務を通して指導・チェックを行います。

【育成の特徴】

- ・現場ごとのOJTを体系的に記録・評価。
- ・評価者(所長)のコメントが次の現場の指導方針にもつながる。
- ・1枚のシートで「教育・評価・キャリア支援」を一体化。

② 成長の道筋が明確 —「1年後」「3年後」の自分像を描く

「入社1年後」「入社3年後」にどうなっていたいかを記入しますが、技術力だけでなく、「人間力」「価値観」「仕事の向き合い方」なども重視し、富士建設らしい“監督力＝技術×人間力×美意識”の成長を促します。

【成長ステップ例】

- ・1年目：報連相を確実にし、仕事の目的を理解して行動できる。
- ・3年目：現場を自分ごととして捉え、主体的に判断・提案できる。

技術者は資格を取得して初めて『一人前』。
もちろん支援制度もあります！

④ 若手が“自分の成長を実感できる”仕組み

評価シートは単なる評価表ではなく、成長を「実感」し、「語れる」ための対話ツールです。毎回の面談で「できるようになったこと」「次に挑戦したいこと」を整理するため、入社3年目には自然と自分の強みや方向性を自覚した“自立型監督”へ成長していきます。

【若手社員の声】

「現場ごとに目標を立てるので、成長の実感があります」
「所長との面談で“次はこれに挑戦してみよう”と言われるのが励みになります」

「自分で自分をモチベートする力」を育てる

富士建設では、外部のプロコーチによる“1対1のコーチング”を導入しています。

目的は、「自分で自分を勇気づける技術」を身につけるため。

現場でうまくいかない時も、皆さんには、「自分で気持ちを切り替え、もう一度挑戦できる人」「困ったときに、自分の中に答えを見つけられる人」となってほしいと願っているからです。

「心の筋力を鍛える」ことで、どんな現場でも、前向きに考え行動できる“自走できる社員”を増やしています。



① 一人ひとりにプロコーチが伴走

入社1～3年目の社員を対象に、プロのビジネスコーチが定期的に個別セッションを実施しています。

テーマは「話し方」「人との関わり方」「目標の立て方」「自分の強みの見つけ方」など、“正解”を教わる場ではなく、自分で気づき、前に進む方法を見つける場です。

例:「どうやったら相手に伝わる話し方ができるか？」

→ PREP法を学び、現場で“聴く力”を意識して実践してみよう、と決める

→ 職人や上司との会話が増え、自信がついたという声も。

② 現場OJT・上司評価との連動

コーチングでの気づきは、日々の「目標・評価シート」にも反映されます。

本人が設定したテーマ(例:話し方・段取り・自信の持ち方など)が、上司との面談やOJTの目標とつながることで、心と行動が一貫した成長サイクルが生まれています。

以前は
質問されても
答えられなかったが、
今は積極的に
話せるようになった

仲間との
つながりが
励みになる

上司との関係が
より良くなり、
仕事が楽しく
なった

社員の声(レポートより)

4年目以降は、監督デビューも。 さまざまな研修と『監督塾』で成長を支えます。

「監督デビュー*」の目安って？（**全て絶対条件**）

*上司の補助の元で、一人で現場管理をすること

二級建築施工管理技士 あるいは 二級建築士 以上

◆技術力

- 主な工程表が書ける
- 現場の流れとポイントがわかる
- 設計図が読み解ける



◆基本的能力(人間力、価値観)

- 自分の現場という意識を持てる
- 職人等に対して具体的に的確な指示ができる
- 周囲の協力を得られる



ひとつひとつ違う建築現場。

「良い建築を通じて、仲間と地域の未来を
変える！」というクエストを目指して、
いっしょに未来へ進んでいきましょう！

