

建設業経営者のための

人材確保・定着 —ガイドブック—



東日本建設業保証株式会社

はじめに

建設業は、社会資本整備の担い手であるとともに、災害時には現場の最前線で地域社会の安全・安心を守る“地域の守り手”としての役割を担っています。近年は、自然災害が猛威をふるい、全国各地に甚大な被害をもたらしており、建設業に対する期待はますます高まっています。

しかしながら、我が国では生産年齢人口の減少が著しさを増しており、また、建設業界では、技能者の約3分の1を55歳以上が占め高齢化も進んでいます。そこで、建設業が将来にわたり“地域の守り手”として役割を果たしていくため、官民を挙げて新・担い手三法、働き方改革関連法の施行、建設キャリアアップシステムの本格運用などを通じ、環境整備が図られているところです。

今般、弊社では、人材確保・定着をテーマに小冊子を発行いたしました。本書は、社員の採用・定着にあたり、ハローワークの活用方法や社内体制の整備など具体策と実践例を通して分かりやすく解説しています。

また、各章のポイントをご紹介するマップを用意し、関心あるテーマを選択して読み進められるように構成しています。

最後に、経営者、採用活動に携わる皆様にとりまして、本書が今後の採用に有益な内容となれば幸いです。

令和2年3月

東日本建設業保証株式会社

業 務 部



目次

本書の構成について..... 4

第1章 人材確保・定着を取り巻く現状

人材確保と定着の現状について..... 6

1. 近年の採用傾向 6
2. 人材確保の厳しい環境 8
3. 入職3年以内の離職率 9
4. 主な採用ルート 11
5. 若手が重視する労働環境 12
6. 人材育成の現状 14

第2章 人材確保のポイント

1 「人材確保の方針」の決定と情報共有.....15

1. 「人材確保の方針」が必要な理由 15
2. 「人材確保の方針」に基づく採用の効果 16
3. 「人材確保の方針」の決定とその伝え方 17
4. 「人材確保の方針」と採用活動のタイミング 18

2 求める人材を採る際の採用基準.....19

1. 求める人材を採るために必要な採用基準 19
2. 採用基準の決定 19
3. 「コンピテンシー」を考える 20
4. 「選ばれる側」への意識変革 21
5. 採用現場で人材を見極めるコツ 21

3 新卒者の採用活動.....22

1. 高校・大学卒業予定者の採用 22
2. 二次募集の採用 23
3. 大企業の採用スケジュールの把握 23
4. 内定前後の取り組みについて 23

4 ハローワークでの採用ルート.....24

1. ハローワーク採用にこだわる 24
2. ハローワークに対するイメージ 24
3. 自社の求人票にたどり着かせるには 25
4. 求人票の露出機会を増やすには 27

5 ハローワーク以外の採用ルート.....28

1. 募集時期 28
2. 求人媒体選定の際の考え方 29
3. 媒体ごとの特色 29

6 採用の情報発信と自社PR.....32

1. 人材採用のための情報発信が必要な理由 32
2. Webを活用した情報発信 33
3. 求人サイトで発信すべき情報 35
4. 求人情報発信のターゲット 36



第3章 若手定着に向けた会社づくり

- 1 会社全体で育成を行うこと37
 - 1. 社員の定着のために社長ができること 37
 - 2. 定着を妨げる「辞めたい病」の元凶 37
 - 3. 希望を育てるキャリアビジョン 38
 - 4. 育成計画・研修体制 39
 - 5. 待遇を考える際に意識すべきこと 40
- 2 若手定着の基本姿勢41
 - 1. 蔓延する「若手の孤立」問題 41
 - 2. 若手の育成を「仕事化」する意識転換 42
 - 3. まず教育すべきは「教育する立場の人材」 43
 - 4. ICT ツールで教育を均一化・効率化 43
- 3 中小建設企業の強みを活かす45
 - 1. 適材適所の配置で定着を目指す 45
 - 2. 打ち出すべきは建設業の「やりがい」 45
 - 3. 地域やコミュニティに魅力を伝え、誇りにつなげる 46
 - 4. 社内コミュニケーションの活用 46
- 4 職場環境の改善への取り組み47
 - 1. 「働きやすい職場」をつくれれば離職は防げる 47
 - 2. 職場改善の切り札は「女性の活躍」 47
 - 3. 女性や外国人、高齢者、若年層が働きやすい職場 47
 - 4. ICT 活用による効率化 48
- 5 人材定着のための福利厚生49
 - 1. 社宅制度 49
 - 2. 給与前払い制度 49
 - 3. 建設業退職金共済 50
 - 4. 企業型確定拠出年金 50

第4章 実践例

- 事例紹介① 現場の誇りを伝え、声を形にする52
- 事例紹介② 建設業体験イベントで採用率アップ56
- 事例紹介③ 記憶に残るイベントで建設業を身近に58
- 事例紹介④ チケット制導入で「休める」会社に60
- 事例紹介⑤ 「トイレカー」導入で現場環境を改善62



本書の構成について

各章のポイントとキーワード

本書は途中からでも読むことができます。気になる部分があれば、該当のページに進んでください。

第1章 ● 人材確保・定着を取り巻く現状

充足率、離職率、若手が重視する労働環境などを統計で確認したい



6 ~ 14
ページ

第2章 ● 人材確保のポイント

若手人材の確保のため最初に取り組むことを知りたい（採用方針・採用基準）



15 ~ 21
ページ

新卒者の採用の流れを知りたい



22 ~ 23
ページ

ハローワークの活用のコツを知りたい



24 ~ 27
ページ

ハローワーク以外の求人媒体の選定について知りたい



28 ~ 31
ページ

採用の情報や自社の魅力を発信したい



32 ~ 36
ページ

第3章 ● 若手定着に向けた会社づくり

若手人材の定着のため
最初に取り組むことを知りたい



37 ~ 40
ページ

若手人材の定着のための
教育・育成について知りたい



41 ~ 44
ページ

中小建設企業の強みを活かす
取り組みを知りたい



45 ~ 46
ページ

職場環境を改善したい



47 ~ 48
ページ

人材定着のため待遇を充実させたい



49 ~ 50
ページ

第4章 ● 実践例

人材確保・定着のための
具体的な取り組みを知りたい



52 ~ 63
ページ



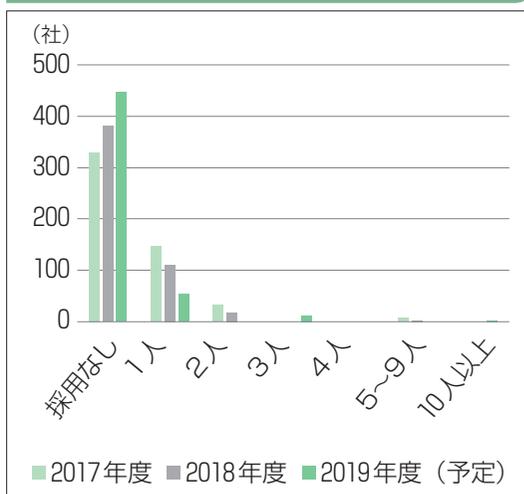
人材確保と定着の現状について

1. 近年の採用傾向

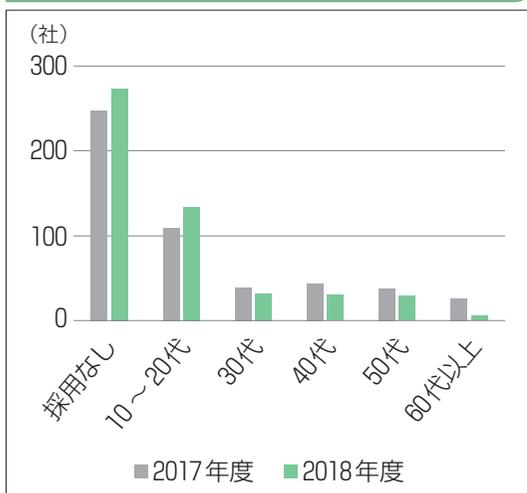
図表 1：技術者の採用状況（社数）



図表 2：技能者の採用状況（社数）



図表 3：技術者採用者の年代別採用状況（社数）



図表 4：技能者採用者の年代別採用状況（社数）



出所：一般社団法人全国中小建設業協会「平成30年度 人材確保・育成対策等に係る実態調査結果」より作成

グラフ（図表1～4）は2018（平成30）年10月から11月にかけて、一般社団法人全国中小建設業協会が、全国約2,240社の会員団体傘下企業を対象に実施した調査アンケートの結果に基づくものです。土木・建築を担う企業581社からの回答が得られ、そのうち従業員数30人未満が回答企業の6割を超えています。

2017（平成29）年度、2018（平成30）年度の採用実績と、2019（平成31）年度の採用予定に関するグラフ（図表1・2）を見ると、技術者、技能者ともに「採用なし」が回答のトップになっています。技術者では約5割、技能者では約7割の企業が「採用なし」と回答する結果となりました。みなさんがおそらく実感されている中小建設企業における人材確保の厳しい状況が、数字で示されたかたちです。

採用を実施している企業においても、その採用数は「1人」が圧倒的であり、中小建設企業では人材採用は「採れて1人」が当たり前となっている状況がわかります。

採用者の年代別状況のグラフ（図表3・4）を見ると、10～20代がトップを占めてはいるものの、他の年代も少なくはなく、建設企業の人材確保においては、新卒者などの若年層のみに頼ってはいられないという現状がわかります。



1 「人材確保の方針」の決定と情報共有

1. 「人材確保の方針」が必要な理由

企業が人材を採用するにあたっては、まず社長が明確な「人材確保の方針」を決定し、それを社内に広く示すことが重要です。事業において社長が練った戦略に基づき現場が戦術を展開するように、年度ごとの事業展開や人材配置を加味した採用方針を示すことで、採用スタッフが動き、正しい人材確保が実現できます。

部門や事業によって、マッチする人材は大きく異なります。「今後会社をどのように成長させていきたいのか？」を社長が示すことで、はじめて「そのためにはどの部署にどんな人材が必要なのか？」がわかります。採用のターゲットを絞ることで、適切な人材を適時に確保することができるようになります。

経営方針や中長期的な事業展開を無視した人材確保では、求める人材とのミスマッチが生じがちです。人材と仕事のミスマッチは人材の定着を妨げる大きな要因となり得ます。若者は「できること」と職場で与えられる「やるべきこと」が合致していなければ、その仕事に自分自身を捧げることはできないと考え、理想の仕事を求めて転職を考え始めます。人材確保における明確な方針は、こうした離職を防ぐためにも、とても重要なことです。

2. 「人材確保の方針」に基づく採用の効果

会社の現状や今後の事業展開に合わせて確保した人材は、まさに「会社が今求めている人材」です。人材側の視点からも、入社後にやるべきことが明確で、自分に求められているスキルや資質がわかりやすいということは、職場で力を発揮するうえで優位にはたります。つまり、「できること」と「やるべきこと」のギャップに悩むという状況にも陥りにくくなります。

また、採用後にどの部門に配属され、どのような仕事を手がけることになるかもわかったうえで選考することで、部門スタッフや職種との相性も判断材料とすることができます。実際に現場で行動をともにする上司や先輩との相性は、仕事を続けるうえでとても重要です。

