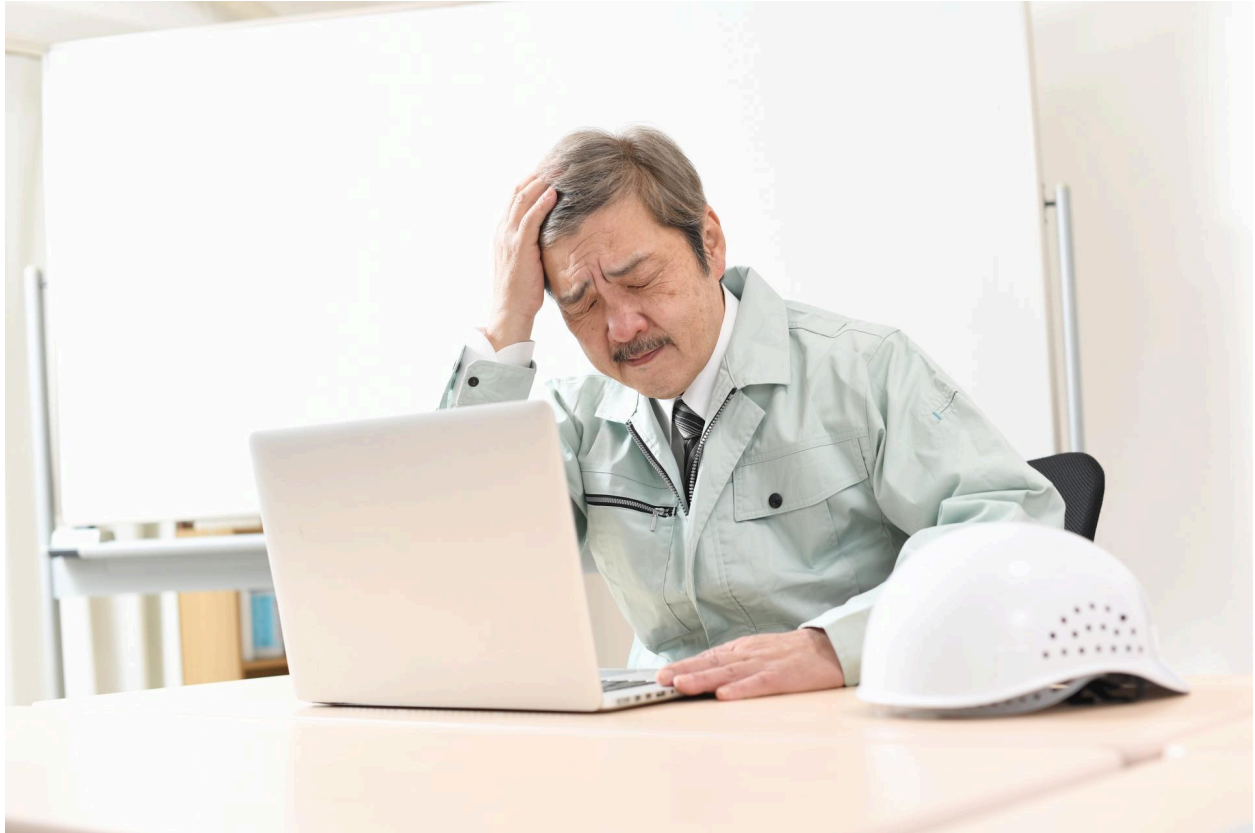


建設業で採用ができない原因は？3層構造で原因と打ち手を整理【2026年版】



「求人を出しても応募が来ない」「やっと採用しても辞めてしまう」。建設業の中小企業で、こうした悩みは年々深刻になっています。実際、建設業の人手不足倒産は2025年に113件と過去最多を記録しました（出典: [帝国データバンク 2025年人手不足倒産動向調査](#)）。

ただ、原因を「若者が来ない」「業界イメージが悪い」だけで片付けてしまうと打ち手が見えません。本記事では建設業の採用難を「業界要因」「企業要因」「求職者要因」の3層に分けて整理し、中小建設会社が今日から動かせる打ち手まで踏み込みます。

建設業の採用難は「数字で見ると常識を超えている」～現状を直視する～



まず数字から入ります。感覚値ではなく、最新の公的データを並べると、建設業の採用難は他産業の比ではない水準にあります。

有効求人倍率は8.84倍。全産業平均の約7倍

2025年6月時点の建設・採掘の職業の有効求人倍率は8.84倍です（出典: [ヒューマンリソシア 建設業界 人材市場動向月次レポート 2025年8月](#)）。同時期の全産業平均はおよそ1.2倍前後で推移しているため、建設業は7倍以上の競争率で人材を取り合っている計算になります。1人の求職者を約9社が奪い合う状況で、平均的な求人ではまず選ばれません。

就業者は477万人。ピーク時から30%減少

建設業の就業者数は2024年時点で477万人。ピークだった1997年の685万人と比べて、約30%も減っています（出典: [国土交通省 最近の建設業を巡る状況について](#)）。約30年で200万人が業界から消えた計算です。

就業者の37%が55歳以上、29歳以下はわずか12%

年齢構成も歪んでいます。2024年の建設業就業者のうち、55歳以上が37%、29歳以下は12%。全産業平均の29歳以下16.9%と比べても若手比率が低い水準です（出典: [国土交通省 令和7年版国土交通白書](#)）。10年後、55歳以上の3分の1が引退する計算をすると、業界全体で100万人規模の人材が抜ける可能性があります。

入職超過率はマイナス。出る人のほうが多い

令和5年(2023年)の建設業の入職者は27.8万人、離職者は28.1万人。入職超過率は-0.1%でした(出典: [厚生労働省 令和5年雇用動向調査](#))。つまり、新しく入ってくる人より辞めていく人のほうが多い構造です。

人手不足倒産は2025年113件で過去最多

採用できないことが経営を直接揺らし始めています。2025年の人手不足倒産は全産業で427件、そのうち建設業は113件で全体の26%超を占め、過去最多を更新しました(出典: [帝国データバンク 2025年人手不足倒産動向調査](#))。「人がいなくて受注を断る」が「人がいなくて廃業する」に変わる段階に入っています。

ここまでの数字が示すのは、「採用がうまくいかない」のではなく「市場構造そのものが採用できない側に傾いている」ということです。同じやり方を続けて結果が出ないのは、努力不足ではなく構造の問題です。

採用できない原因は「3層構造」で整理できる



建設業で採用ができない原因は1つではありません。ただ無造作に並べても打ち手につながらないので、ここでは「業界要因」「企業要因」「求職者要因」の3層に分けて整理します。

業界要因 ～マクロで起きていること～

最上位にあるのが業界全体の構造要因です。

1つ目は需要と供給のギャップ。インフラ老朽化対策、防災・減災工事、半導体工場や物流施設の新設で建設需要は底堅く推移しています。一方で前章のとおり就業者は30年で30%減りました。需要が減らないのに供給だけが細っているため、有効求人倍率が一方的に上がる構造です。

2つ目は2024年問題。2024年4月から建設業にも時間外労働の上限規制(原則月45時間・年360時間)が適用されました(出典: [国土交通省 令和7年版国土交通白書](#))。1人あたりの稼働可能時間が物理的に減り、同じ売上を出すために必要な人員数が増えました。採用ニーズを構造的に押し上げる要因になりました。

3つ目は業界イメージ。後述のBRANU調査では、若年層の72%が建設業を就職先の選択肢に入れないと回答しています。ここを変えるには時間がかかり、1社単独でできることは限られます。

業界要因は1社で動かせる範囲が小さい一方、「自社がどの位置取りで戦うか」を決める前提条件になります。

企業要因 ～自社で改善できる領域～

採用難の話題では業界要因が強調されがちですが、現場で結果を左右するのは企業要因です。同じ業界・同じ地域でも採用できている会社とできていない会社が存在する以上、企業側にも変数があります。

主な企業要因は4つです。

- **求人原稿の弱さ**: 仕事内容、給与レンジ、休日、教育制度がテンプレ的な記述で終わっている。差別化要素がなく、求職者が比較検討の対象に入れない
- **媒体選定のミスマッチ**: ハローワークと地元紙だけで完結し、20～30代がよく見る求人媒体やSNSに掲載されていない
- **選考フローの遅さ**: 応募から面接連絡まで1週間以上、内定まで2週間以上かかる。スピード勝負の市場で離脱を生んでいる
- **待遇の数字化不足**: 「実力次第で高収入」「経験者優遇」のような曖昧表現で、月給・賞与・残業時間・有給取得率の具体的な数字がない

これらは1つひとつが小さく見えても、複合的に作用して応募数を半減させます。逆に言えば、企業要因はすべて自社で動かせる領域です。

求職者要因 ～働き手側の価値観の変化～

最後の層が求職者要因です。働き手側の価値観が10年前と大きく変わっています。

象徴的なのが、BRANUが2024年11月に発表した調査結果です。18～39歳の72%が「建設業は就職先の選択肢に入らない」と回答しています(出典: [BRANU 若年層の建設業就業意識調査 2024年11月](#))。敬遠理由のトップ3は「体力的にきつい50.3%」「事故リスク44.8%」「長時間労働34.4%」でした。

定着面でも数字は厳しい状況です。新卒3年以内離職率は、建設業の高卒で43.2%、大卒で30.7%(令和3年3月卒)。製造業の高卒28.6%、大卒20.5%と比べて10ポイント以上高い水準

です(出典: [厚生労働省 新規学卒就職者の離職状況](#))。採用できても、3年後には3~4割が辞めている計算になります。

業界要因・企業要因・求職者要因の3層で整理すると、「業界要因は前提として受け入れたうえで、企業要因を改善し、求職者要因に寄り添う」という打ち手の方向が見えてきます。次章からは、特に見落とされやすい部分を深掘りします。

若年層が見ている建設業と、企業が思っている建設業はズレている



3層構造のうち、特に企業要因と求職者要因をつなぐ部分で、見過ごされやすい論点があります。それは「企業側と若年層の認識ギャップ」です。

BRANUの同調査では、建設業のイメージを企業側と若年層の双方に聞いています。結果は次のとおりです(出典: [BRANU 若年層の建設業就業意識調査 2024年11月](#))。

- 「事故・怪我のリスクが高い」: 若年層44.8% / 企業27.5%
- 「汚れる仕事」: 若年層21.5% / 企業49.1%
- 「体力的にきつい」: 若年層50.3%(敬遠理由のトップ)

ここで注目したいのは「汚れる仕事」の項目です。企業側は49.1%が「うちの仕事は汚れるイメージを持たれている」と感じているのに、当の若年層は21.5%しかそう思っていません。むしろ若年層は「事故リスク」を企業側の予想以上に警戒しています。

何が起きているか。企業側が「3K(きつい・汚い・危険)の汚いイメージを払拭しないと」と過剰に意識します。その結果、求人原稿や採用イベントで「うちは意外と汚くないですよ」「最新設備で清潔です」をアピールしてしまう。一方で求職者が本当に気にしている「安全管理体制」「労災発生件数」「ヒヤリハットの共有体制」の情報は出ていない。アピールポイントと求職者のニーズがズレている可能性があります。

このギャップは求人原稿1枚で改善できる部分です。「清潔感」を伝えるよりも、「安全衛生委員会の開催頻度」「過去3年の労災発生件数」「KY活動の運用」など、安全に直結する具体情報を出すほうが、若年層の不安に直接応えられます。

採用できない原因を「業界イメージ」で片付ける前に、自社の求人原稿がどの不安にどう答えているかを点検する価値があります。

2024年問題がもたらした「採用しても回らない」二重苦



業界要因の中でも、採用文脈に直結するのが2024年問題です。一般的に2024年問題は「労務管理」や「工程管理」の文脈で語られがちですが、採用面でも深い影響を与えています。

2024年4月から、建設業にも時間外労働の上限規制が適用されました。原則は月45時間・年360時間、特別条項を結んでも年720時間が上限です(出典: [国土交通省 令和7年版国土交通白書](#))。これまで残業でカバーしてきた稼働時間が、構造的にカットされました。

これが採用に効いてくるのは2つの経路です。

経路1: 既存社員の稼働時間が減る → 採用ニーズが増える

これまで月80時間残業していた現場監督が、月45時間に制限されると、1人あたりの稼働量が約20%減ります。同じ売上を維持するには、人員を増やすか、案件を減らすかの二択です。多くの会社は「人員を増やす」を選ぶため、業界全体で採用ニーズが押し上げられました。すでに有効求人倍率8.84倍の市場で、需要側がさらに増えた構造です。

経路2: 既存社員の負荷増加 → 離職リスクが上がる

採用が間に合わない場合、しわ寄せは既存社員に向かいます。「残業はできない、でも仕事量は減らない」状態が続くと、現場のストレスが上がります。前述のとおり建設業の3年以内離職率は高卒43.2%・大卒30.7%と高い水準です。ここに既存社員の離職が加われば、採用できない以前に「定着しない」問題で穴が広がります。

つまり2024年問題は、「採用ニーズの増加」と「離職リスクの上昇」を同時にもたらした、二重苦の構造変化です。採用施策を「応募数を増やす」だけで設計すると、入口だけ広げて穴の空いたバケツに水を入れる結果になります。

対策の方向は、入口の母集団形成と並行して、稼働改善と定着支援に投資することです。具体策は最終章で扱います。

採用できない会社が陥りがちな「5つの失敗パターン」



ここまでは構造論でした。ここからは現場で実際に起きている失敗パターンを5つに整理します。自社で当てはまる項目がいくつあるか、チェックしながら読んでみてください。

失敗パターン1: ハローワーク頼み

最も多い失敗が、求人媒体をハローワーク中心に置き続けているケースです。ハローワーク自体は無料で使える有用な窓口ですが、20～30代の利用率は下がり続けています。20代の転職経験者の多くは、リクナビNEXT、doda、Indeed、エン転職、Wantedlyなどのオンライン媒体を併用しています。

若年層が見ていない場所にだけ求人を出していれば、当然応募は来ません。ハローワークを切る必要はありませんが、若年層向けの媒体を1～2本追加するだけで母集団が変わります。

失敗パターン2: 求人票テンプレの使い回し

2つ目は、求人票を毎回テンプレで使い回しているケースです。「仕事内容: 建築現場での施工管理業務全般」「給与: 経験・能力により優遇」「休日: 会社カレンダーによる」のような書き方が並んでいます。

これでは他社の求人と差別化できず、求職者が読み込む前にスクロールで流されます。求人票の役割は「会社の情報を伝える」ではなく「応募ボタンを押させる」です。

差別化の例は次のような項目です。

- 1日のスケジュール(朝礼から終業までを時系列で)
- 直近1年の入社者の前職と入社理由
- 教育制度の具体名と期間(OJT3か月・現場資格取得支援など)
- 月給・賞与・残業時間・有給取得率の数値

失敗パターン3: 選考スピードの遅さ

3つ目は選考スピードの遅さです。応募から1次面接の連絡まで1週間、内定まで2週間以上かかる会社は、若年層の市場では確実に取りこぼします。

複数の転職サービス調査では、20～30代の転職者は平均3～5社に同時応募し、最初に内定を出した会社で意思決定する傾向が報告されています。8.84倍の求人倍率では、求職者は「待ってくれる」立場ではありません。1次面接連絡は応募から48時間以内、内定は最終面接から3営業日以内を目安にすると、辞退率が大きく下がります。

失敗パターン4: 待遇の数字化不足

4つ目は、待遇を数字で示せていないケースです。「実力次第で高収入」「賞与あり」「休日多め」のような曖昧表現は、求職者にとってリスクのある情報です。

参考までに、2024年の建設業の平均年収は565.3万円。企業規模別では、1000人以上が817.1万円、10～99人が480.2万円とレンジが大きく開いています(出典: [厚生労働省 令和6年賃金構造基本統計調査](#))。中小規模で大手と同じ給与レンジを書いても疑われますし、安すぎる金額を出せば応募はありません。

書くべき数値は最低でも次の5項目です。

- 月給レンジ(経験別・職種別)
- 年収例(モデルケース2〜3パターン)
- 賞与の支給実績(過去3年)
- 平均残業時間
- 有給取得率

数字を出すと採用後のミスマッチも減ります。

失敗パターン5: 入社後フォロー欠如

5つ目は、入社後のフォローが欠落しているケースです。新卒3年以内離職率が高卒43.2%、大卒30.7%(令和3年3月卒)という建設業の数字は、採用力ではなく定着力の問題でもあります(出典: [厚生労働省 新規学卒就職者の離職状況](#))。

入社1か月・3か月・6か月のタイミングで上司以外との1on1を設定する、現場配属前に2週間の集合研修を入れる、安全衛生に関する不安を吸い上げるアンケートを定期実施する。こうした仕組みは大手だけのものではなく、10〜30人規模の会社でも運用できます。

5つの失敗パターンは、それぞれ独立して見えますが、根っこは「採用を採用部門だけの仕事として閉じている」点でつながっています。経営者が採用を経営課題として扱い直すと、5つすべてに連動した改善が動きます。

中小建設会社が今日から動かせる解決の打ち手



最後に、中小建設会社が今日から動かせる打ち手を4領域+αで整理します。すべてを一度にやる必要はありません。優先度を見極めて1つずつ取り組むだけでも効果は出ます。

採用戦略の言語化 ～ペルソナと自社の強み～

最初にやるべきは戦略の言語化です。具体的には「誰を採るのか」「なぜ自社を選んでもらうのか」を1枚にまとめます。

ペルソナの解像度は、年齢・性別・経験年数だけでは足りません。前職、転職理由、家族構成、住んでいるエリア、年収帯、平日と休日の過ごし方まで設定します。直近1～2年で入社した社員にヒアリングすれば、実在ベースのペルソナが作れます。

自社の強みも、抽象的な「アットホーム」「成長環境」では弱いです。「直近3年の労災ゼロ」「未経験入社で2年で職長になった事例あり」「平均残業月25時間」のように、数字と固有エピソードで言語化します。

戦略の言語化は1日では終わりませんが、ここを飛ばすと媒体選定も求人原稿もブレ続けます。

母集団形成 ～特化媒体・SNS・スカウト～

戦略が固まったら母集団形成に入ります。鉄則は「若年層が見ている場所に出す」です。

中小建設会社が取り組みやすい打ち手は次の3つです。

- **特化媒体への掲載:** 建設業向け求人媒体(建設転職ナビ、施工管理求人.comなど)への掲載。母集団は小さくても志望度は高い
- **SNS運用:** Instagramで現場写真と社員紹介を週2本投稿、TikTokで1日のスケジュールを30秒動画で公開、X(旧Twitter)で経営者の現場日記を発信
- **ダイレクトスカウト:** ビズリーチ、Wantedly、Greenなどでデータベース検索し、自社のペルソナに近い人材へ直接スカウト

すべてを並行する必要はありません。自社のペルソナが最も触れる媒体を1〜2本選び、3〜6か月運用してから次を判断します。

選考設計 ～スピードと体験設計～

選考設計では2軸を意識します。スピードと体験です。

スピードは前述のとおり、応募から1次面接連絡を48時間以内、内定を最終面接後3営業日以内に。これだけで、取りこぼしを抑えられます。

体験は、面接を「審査」ではなく「相互理解」の場として再設計することです。たとえば1次面接を現場見学とセットにする、社長面接の前に同年代社員との座談会を入れる、内定前にオフィスで半日体験勤務を実施する。「この会社で働く自分」をイメージできた応募者は内定承諾率が上がります。

定着支援 ～オンボーディングと職場環境～

採用は入口ですが、定着しなければ意味がありません。3年以内離職率4割の業界で、入社後フォローはROIの高い投資です。

具体策は次のとおりです。

- **入社後1か月・3か月・6か月の定期1on1:** 直属上司以外の人事や経営者が実施
- **入社1か月以内の集合研修:** 安全教育・現場の基本ルール・社内人脈づくり
- **メンター制度:** 入社3年以内の先輩社員をメンターに任命し、業務外の相談窓口
- **資格取得支援:** 1級施工管理技士・建築士の受験料・テキスト代を会社負担

定着率が10ポイント改善すれば、採用コストは大きく下がります。

リソースが足りない会社の選択肢としてのRPO・採用代行

ここまでの打ち手は理屈ではわかっているけど、専任担当がいない中小建設会社では実行が止まりがちです。「求人原稿を直す時間がない」「Indeedの運用方法がわからない」「スカウトを送る余力がない」。こうした声は多く聞きます。

その場合の選択肢が、採用業務を外部に委託するRPO(採用代行)です。費用感や選び方は[建設業の採用代行の費用相場は？失敗しない選び方【2026年版】](#)で詳しく整理しています。

弊社が提供する建設業特化型RPO「ササエル」も、こうした中小建設会社向けの選択肢の1つです。スタータープラン月額15万円〜で、Indeed・Airワーク運用、求人原稿の改善、応募者

対応までを代行します。職人・施工管理・現場監督の採用実績があり、過去事例では採用単価約67%削減、人件費約62.5%削減を実現したケースもあります。

ササエルは押し付けるサービスではなく、自社で全部抱えるのが難しい会社にとっての「もう1つの手」として参照してもらえれば十分です。詳細は別記事で整理していますが、まずは本記事の打ち手を1つずつ進めてみてください。

まとめ



建設業で採用ができない原因は、業界要因・企業要因・求職者要因の3層で重なっています。有効求人倍率8.84倍、就業者30%減、人手不足倒産過去最多という数字は、努力不足ではなく構造の問題です。

ただ、企業要因と求職者要因には自社で動かせる余地が残っています。求人原稿のデジタル化、選考スピード、定着支援。どれか1つでも今週中に着手できるはずです。

採用は経営課題です。経営者が動けば、現場も動きます。本記事で整理した3層構造と5つの失敗パターン、そして打ち手の4領域を、自社の状況に照らして1つずつ進めてみてください。