

どうする人材不足!

# 「人がいない」はどこが原因か? 採用・育成・定着に分解して考える

「人材不足」をテーマに Vol.215・Vol.219 で連載!

## これってうちだけ?

- 募集しても人が集まらない
- 若手がすぐに辞めてしまう
- 現場の負担を減らせない
- この先、会社をどう引き継ぐか見えない

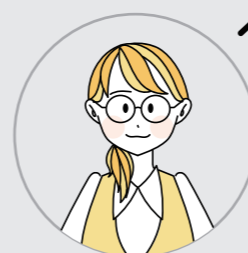


◀ 人材不足の原因はどこにあるのか。中面にて解説します。

「募集しても人が来ない」「育てても続かない」「現場の負担が減らない」——。こうした悩みを抱えている工務店様は多く、実際にお悩みの声をお聞きすることもあります。そこで、「人材不足」をテーマに、Vol.215・Vol.219の2号連続特集を企画しました。今号では、人材不足の原因を「採用・育成・定着」の3つに分解し、どこに原因があるのかを整理しました。「もしかして、うちも同じかもしれない」——そんな視点をご覧ください。

## 「栲徳スタッフ図鑑」 Vol.03

栲徳スタッフを毎号1人ずつご紹介! 当社は、時代に合った暮らしを、地域企業のみなさまと共に創り出すことを使命と考えております。みなさまと一緒に暮らしを創る一員として、わたしたちのことを少しでも知っていただけたら幸いです。



ソリューションチーム  
(営業サポート)

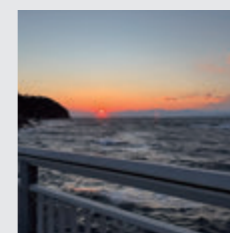
子どもの頃の夢 ケーキ屋さん

ちょっとだけ得意なこと 書道

地域のおすすめごはん屋さん RISTORANTE QUATTRO FOGLIO  
—レストランテクワトロ・フォリオ (蓮田市)

季節ごとに地域の野菜やフルーツを使ったお料理・デザートが楽しめます。どれも食べても絶品なのですが、特にパーニャカウダは野菜がとてもおいしく毎回注文しています。

最近のベストショット



今年、はじめて江ノ島にきました。

会話もままならないほどの暴風のなか撮影した1枚ですが、夕陽がとても美しかったです。

## 栲徳は創業明治38年、木と共に1世紀

- ビジョン 今も未来も、笑顔になる暮らしを実現します
- ミッション 顔の見えるつくり手と共に時代に合った暮らしを創造します
- バリュー 誠実・責任・向上心



■ 会社名の由来  
創業者初代星野徳次郎が浦和にあった栲屋という材木商で修行した後、大宮で店を出すにあたって、修行した店の屋号と本名の一字を合わせて「栲徳」としたものです。



株式会社 栲徳

www.masutoku.jp



■ 本社  
〒330-0804 埼玉県さいたま市大宮区堀の内町1-697  
TEL:048(658)5600 FAX:048(658)5605  
e-mail:info@masutoku.jp

■ 伊奈配送センター  
〒362-0811 埼玉県北足立郡伊奈町西小針6-127  
TEL:048(729)2000 FAX:048(729)2001

# 「人がいない」はどこが原因か? 採用・育成・定着に分解して考える

働き手不足は社会的な課題ですが、特に住宅業界では深刻です。企業によっては必要な人材を確保できず、技術の継承が難しくなったり、倒産につながったりするケースも見られます。なぜ、そのような事態が起こっているのでしょうか。本特集では、人材の採用・育成・定着というフローの視点から考え、人材不足を取り巻く環境を図式化することで、わかりやすくお伝えします。

Vol.215・Vol.219で連載!

工務店の皆様が直面している「人材不足」をテーマに、2号にわたり特集をお届けします。今号では、各種データをもとに人材不足の原因を構造的に整理し、どこに課題があるのかを可視化しました。次号では「解決編」として、今号の内容を踏まえ、営業担当が皆様からお伺いした人材に関するお悩みをもとに、具体的な対応策や事例などをご紹介します。皆様にとってお役に立てる情報をお届けできれば幸いです。

人材のお困りごと、お聞かせください!



## 人材の 採用・育成・定着 フロー

### 採用

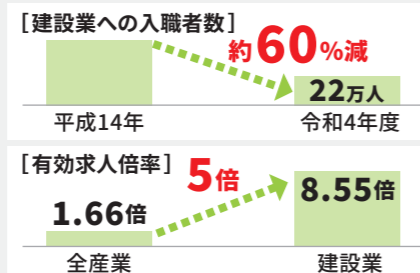
#### 人材採用の課題

- どこで募集すればいいかわからない
- 募集しても人が集まらない



### どう人を募集する?

令和4年度の建設業への入職者は約22万人と、20年前と比べて、約**60%**も減少しています。また、2026年3月卒の大学生・大学院生における建設業での有効求人倍率は**8.55**倍で、全産業と比べると約**5**倍も高い有効求人倍率となっています。



### 2~4人規模の事業所では先輩・知人とのつながりも重視

厚生労働省の建設業における調査によると、「現在の会社に就職する際に重視したこと」について、若年層では1位が「仕事内容(44.3%)」、次いで「賃金の額(25.7%)」となっています。一方、事業所規模で見ると、2~4人規模ではその順位に変化が見られます。

#### 現在の会社に就職する際に重視したこと

##### [若年層]

- 1位 仕事の内容 (44.3%)
- 2位 賃金の額 (25.7%)
- 3位 安定した賃金の支払い (19.6%)
- 4位 地元の企業であること (15.0%)
- 5位 先輩・知人とのつながり (13.2%)

##### [従業員数2~4人規模]

- 1位 仕事の内容 (41.8%)
- 2位 賃金の額 (18.8%)
- 3位 先輩・知人とのつながり (16.5%)
- 4位 特になし (15.0%)
- 5位 地元の企業であること (14.4%)

### 売り手市場こそミスマッチを防ぐ採用を

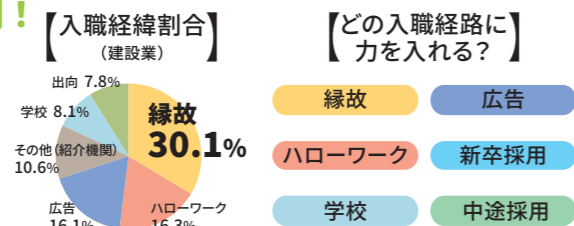
売り手市場では、「内定をくれる企業」ではなく、「納得できる企業」を選ぶ余裕が求職者に生まれます。その結果、条件のミスマッチを防ぐなど、ポジティブな側面も見られます。

重視したことが、「特になし」という人材も一定数いるもの。そんな人材はどのような理由で定着するのでしょうか?



### 実は、縁故入社が3割!

建設業界では、入職者の**3割**が縁故での入社となっており、他の産業より多いのが特徴です。反対に低いのが**広告経由**で、どの経路を増やすかで採用方針が変わります。



#### 【どの入職経路に力を入れる?】

- 縁故
- ハローワーク
- 学校
- 広告
- 新卒採用
- 中途採用

### 育成

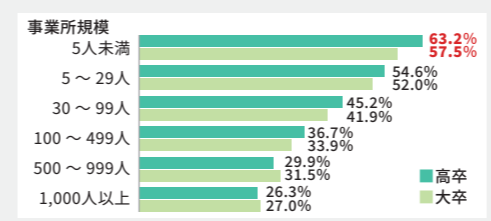
#### 育成の課題

- すぐに辞めてしまう
- 若手が育たない
- 育成が難しい



### 半数以上が離職する

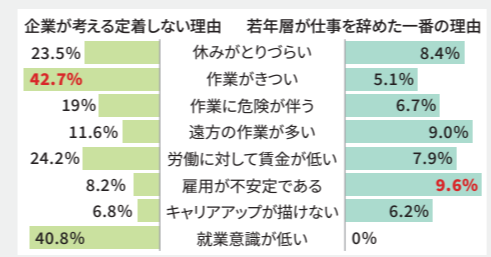
就職後3年以内の離職率は新規高卒就職者**37.9%**、新規大卒就職者**33.8%**。しかし、事業所規模別では、5人未満の事業所規模では、新規高卒就職者の**63.2%**、新規大卒就職者の**57.5%**が3年以内に離職をしています。



厚生労働省「新規卒就業者の離職状況」を元に作成

### 企業と離職者間のギャップ

厚生労働省の調査によると、若手の技能労働者が定着しない原因について、企業側の認識と離職者の実際の理由にギャップがあります。企業が「**仕事の過酷さや労働者の意識**」を主な原因と捉えているのに対し、離職者は「**雇用の不安定さや生活環境のミスマッチ**」が原因であるとしており、両者の認識にズレが生じています。



### 定着する企業の3つの取組み

若手が定着している企業と、そうでない企業とを比較したとき、定着している企業では、特に、**賃金・職場環境・キャリアアップ**の3つに取組んでいる傾向にあることがわかっています。

- 成果を反映した賃金**  
仕事内容に応じた賃金  
能力や資格を反映した賃金
- 働きやすい職場環境**  
週休二日制の推進/社会保険への加入/福利厚生の上向/月給制の導入
- キャリアアップ**  
将来のキャリアアップの道筋  
技能教育の推進  
資格取得の支援

### 事業継承の準備できていますか?

令和6年(2024年)の建設業就業者の平均年齢は45.3歳で、他産業と比べて高齢化が着実に進んでいます。さらに、同年の建設業の倒産件数は1,890件と、前年より219件増加しました。人手不足や後継者難に加え、価格転嫁の難しさなど、経営環境の厳しさも影響しており、業界全体の課題となっています。

#### 【人材高齢化による課題】



### 定着

#### 人材が安定して働くための定期チェック

- 働く環境の満足度
- 人間関係の満足度
- 事業方針への納得度



人が長く働きたいと感じる要因を、大きく3つに分類しました。これらは人材や会社の成長段階によって変化するため、定期的に見直すことで、満足して働ける環境づくりにつながり、人材の定着にも寄与します。

### 働く環境の満足度 3つの要素でアップ

#### <承認>

頑張りが認められている実感があるか

- 評価基準が明確か
- 評価と報酬の連動に納得感があるか
- 昇進・昇給の基準が見えるか

#### <環境>

長く働き続ける環境が整っているか

- 労働時間・休日・負荷の適正さ
- 現場の物理的環境(特に建設業は重要)
- 家庭やライフステージとの両立

#### <成長> 成長している実感があるか

- スキルが身につく実感があるか
- キャリアの選択肢が見えるか
- 育成の仕組み(OJTだけでなく設計された成長機会)があるか

#### 人間関係の満足度

### “対話”と“関係性”で高める

退職理由に、職場の人間関係を挙げる退職者は多いもの。社員が安心して聞ける関係、対話できる環境であるかをチェックすることで、現状が把握しやすくなります。

- 上司や同僚に相談しやすいか
- 意見や提案を言える空気があるか
- フィードバックが適切に返ってくるか

#### 事業方針への納得度

### “役立っている”が定着の鍵

頑張りが認められる以外にも、自分が会社や社会の役に立っていると感じることは、社員が仕事にやりがいを見出す大切な要素のようです。

- 会社の目指す方向に共感できているか
- 自分の仕事はその方向とつながっているか
- 何のための仕事か理解できているか

### 事業継続や退職者による人材不足→新しい人材の確保へ

「人材がない」という問題を考えるとき、どのように募集して人材を確保するのかというところに目が向きがちです。しかし、工務店様が人材を確保するとき、5年後・10年後の会社のことを考えて採用するのではないのでしょうか。そう考えると、人材不足を考えるファーストステップは、会社の将来を見つめることだと言えるかもしれません。