

2026年(令和8年)  
6月15日  
第2245号

# 日本住宅新聞

(株)NJS日本住宅新聞社  
〒113-0022  
東京都文京区千駄木 3-45-2  
https://www.jyutaku-news.co.jp  
TEL:03-3823-2511  
FAX:03-3823-2566  
support@jyutaku-news.co.jp

年間購読料 18,700円(税込み)：毎月5、15、25日発行(10日は団体機関紙)、付録ユーザー版4回、E~Jエネ年4回発行

## 人手不足時代の戦略は 採用から育成へ

建築業界では、建材価格の急激な変動や確認申請の長期化など外部環境の不安定さが続いている。しかし、こうした要因以上に企業経営を圧迫しているのが、長年解決できずにいる深刻な人手不足だ。

厚生労働省が発表

している4月の有効求人倍率を見ると、建設業全体で4・7倍、足場・基礎工事では7・5倍、大工職は4・0倍と、全体の有効求人倍率で

大工の就業者は約35年間で3分の1近くまで激減している

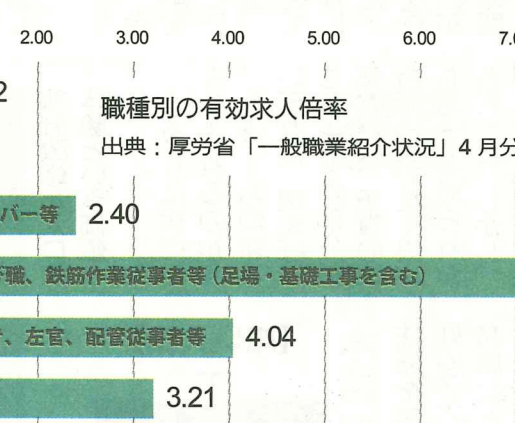


ある約1・0倍という水準を大きく上回る。求職者1人を複数社で奪い合う状況だ。これでは片手間に採用環境を改善するだけでは厳しい。本腰を入れた対策を打ち出す企業だけが人を採用できる環境になっていくといえる。

手とのギャップが埋まらない。特に中小工務店では、経営者自身が現場に立ち続けていたため、教育体制の整備に時間も人員も割けない。結果として人材が育たず、離職し、再び採用に追われる悪循環が続いている。

こうした構造的な課題に対し、単なる人材紹介にとどまらず、企業の体質改善まで伴走する支援を行っているのが、(一社)全国建設人材協会(全建)だ。同協会は、建設技能者(職人)の紹介が可能な「建設業務有料職業紹介」の許可を取得している数少ない団体である。

全建の特徴は、人材を送り込むだけでなく、若手が育ち、定着するための環境づくりまでを伴走しながら支援する点にある。全建が紹介先企業に対して求職者が定着しやすくなるように働きかけた実績として、紹介先企



本来、需給バランスが均衡する「1倍」を大きく超える職種が軒並みとなっている現状は、住宅業界における人手不足が極めて深刻であることを如実に示している

し、現場以外でも学べる体制を作った(全建の担当者)事例があるという。

こうした体制整備を重要視している理由には20〜30代といった若手人材の多くが未経験人材である点が挙げられる。「未経験人材を紹介するにあたっては企業側が変わっていかなくては(人材の定着は)難しい」と担当者。その整備が今後の採用環境を変えていくための鍵になると話す。

求職者に対しては、紹介前に協会が面談を行い、企業ごとに異なるキャリアパスを説明する。たとえば技能の習得期間には3年間が必要であることや、将来的には施工管理・営業へのキャリアアップも視野に入るなどのビジョンだ。入職後の姿を具体的に描けるようにして、ミスマッチを最小限に抑えている。

全建の担当者は「中小企業では社長が現場に出続けているため、教育に割ける余力がない。一方で若手は丁寧なOJTを求める」と指摘する。このギャップこそが定着率を下げ最大の要因であり、同協会はその溝を埋めるための伴走支援を行う。厳しい求人倍率の中で企業が人手を確保し生き残るには、採用だけでなく、育成と定着を前提とした組織づくりが不可欠だ。全建の取り組みは、その実現に向けた一つのモデルケースと言える。