

2025. 5.22

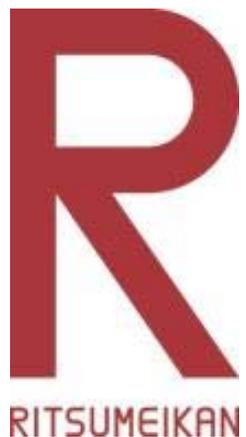
日刊建設工業新聞社

人口減少社会を迎えて ～ 建設業の課題と挑戦 ～

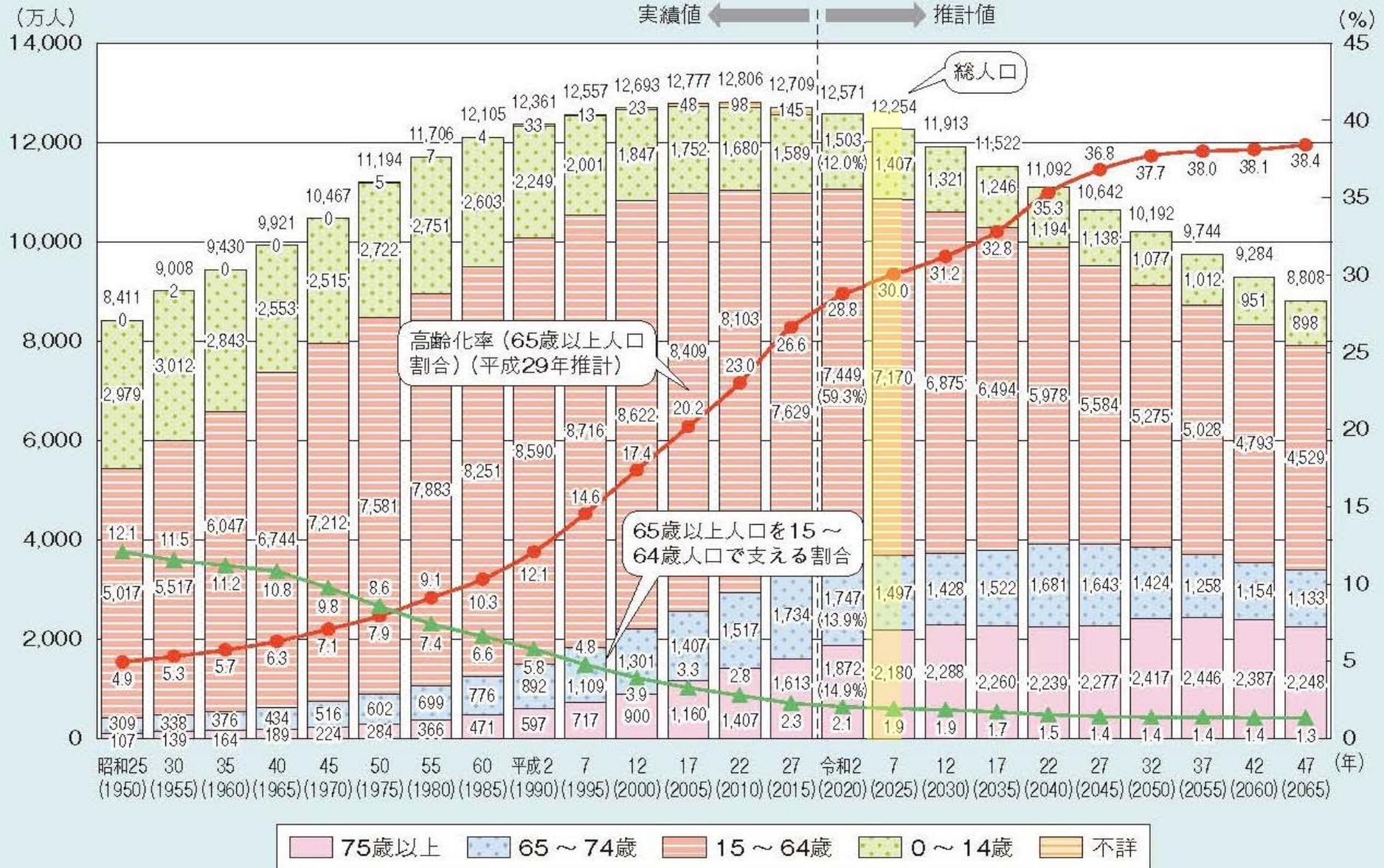
立命館大学

総合科学技術研究機構

建山 和由



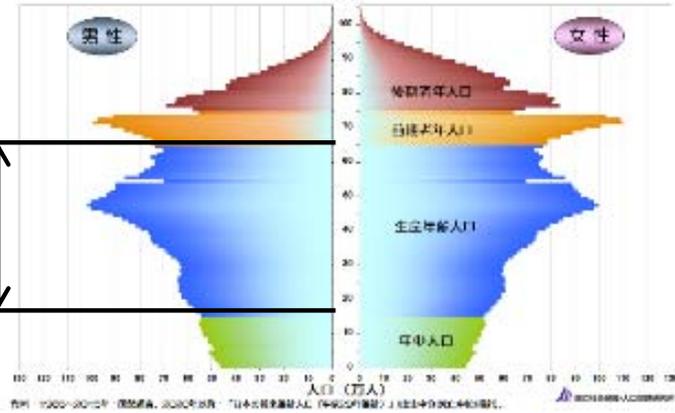
日本の人口問題からみた建設改革の必要性



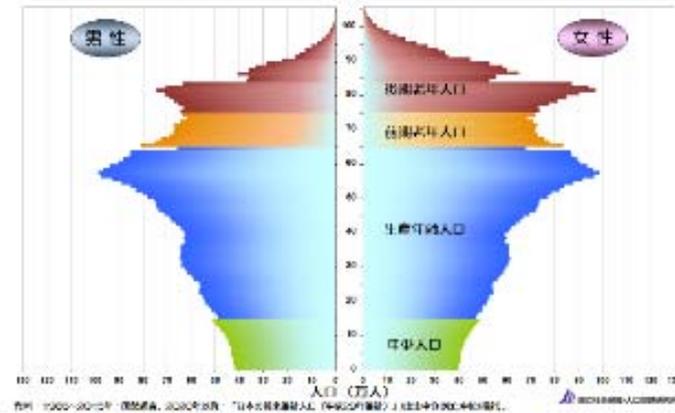
資料：棒グラフと実線の高齢化率については、2015年までは総務省「国勢調査」、2020年は総務省「人口推計」（令和2年10月1日現在（平成27年国勢調査を基準とする推計））、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果。

2020年

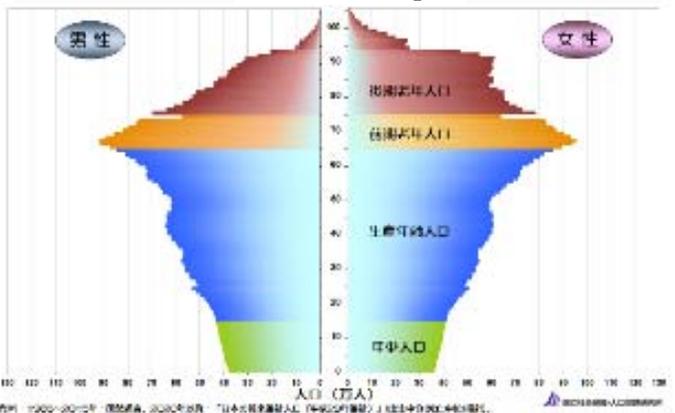
生産年齢人口



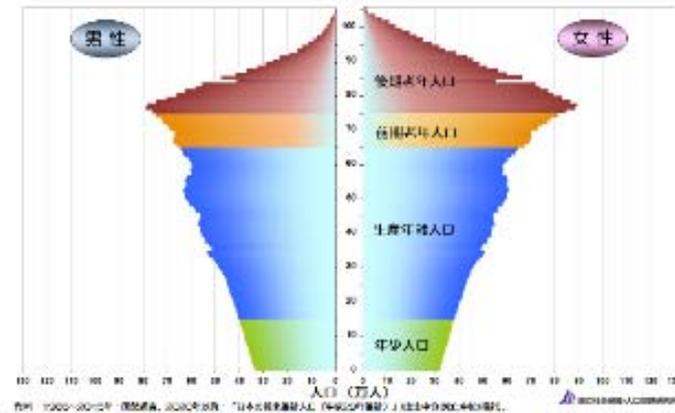
2030年



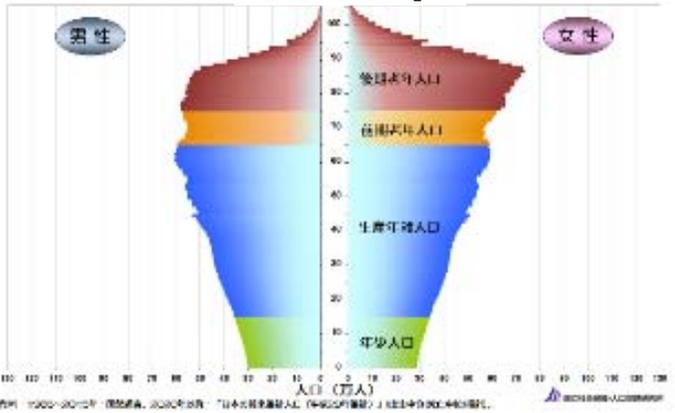
2040年



2050年

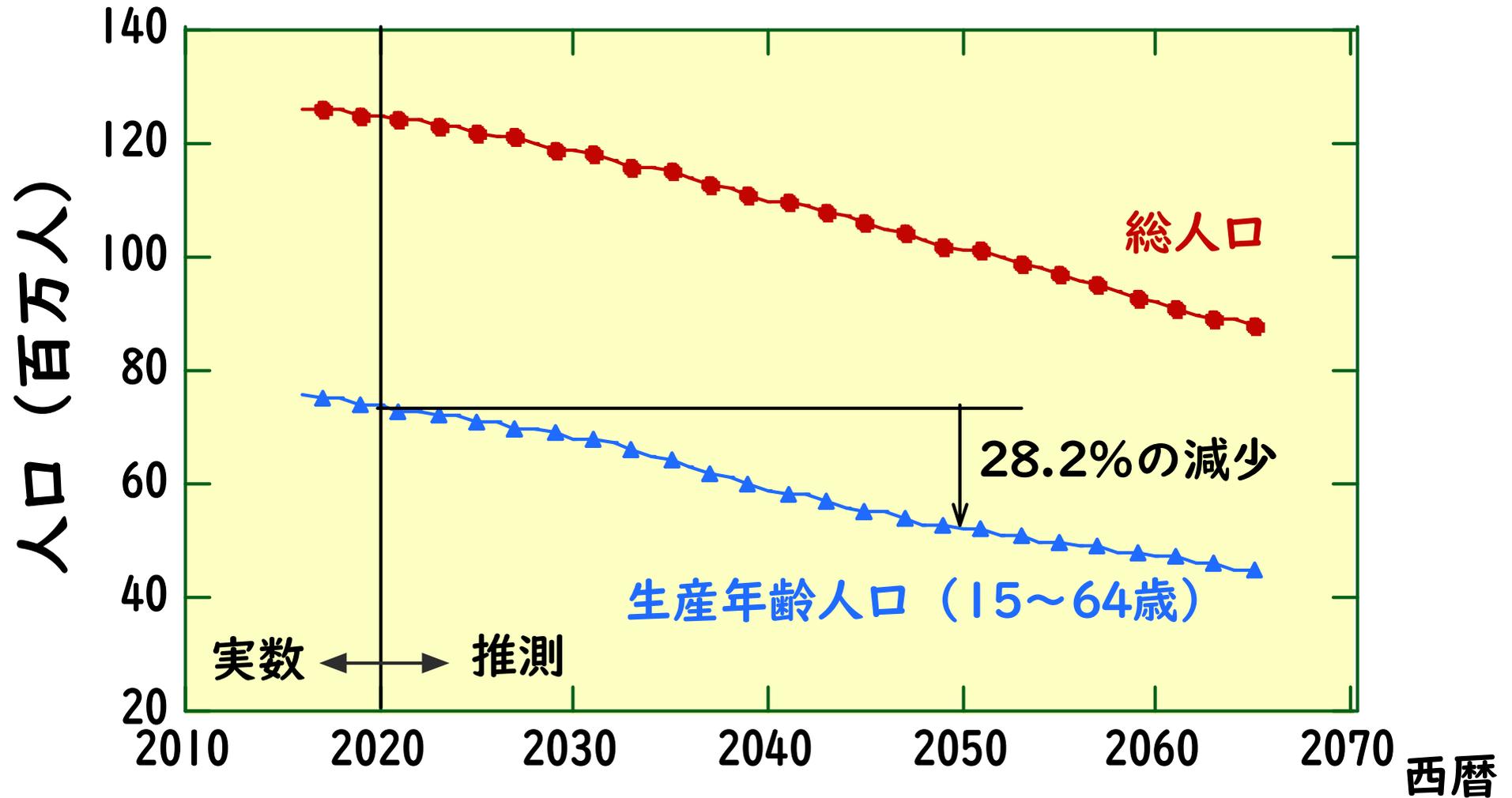


2060年



日本の人口ピラミッド

日本における生産年齢人口の推移



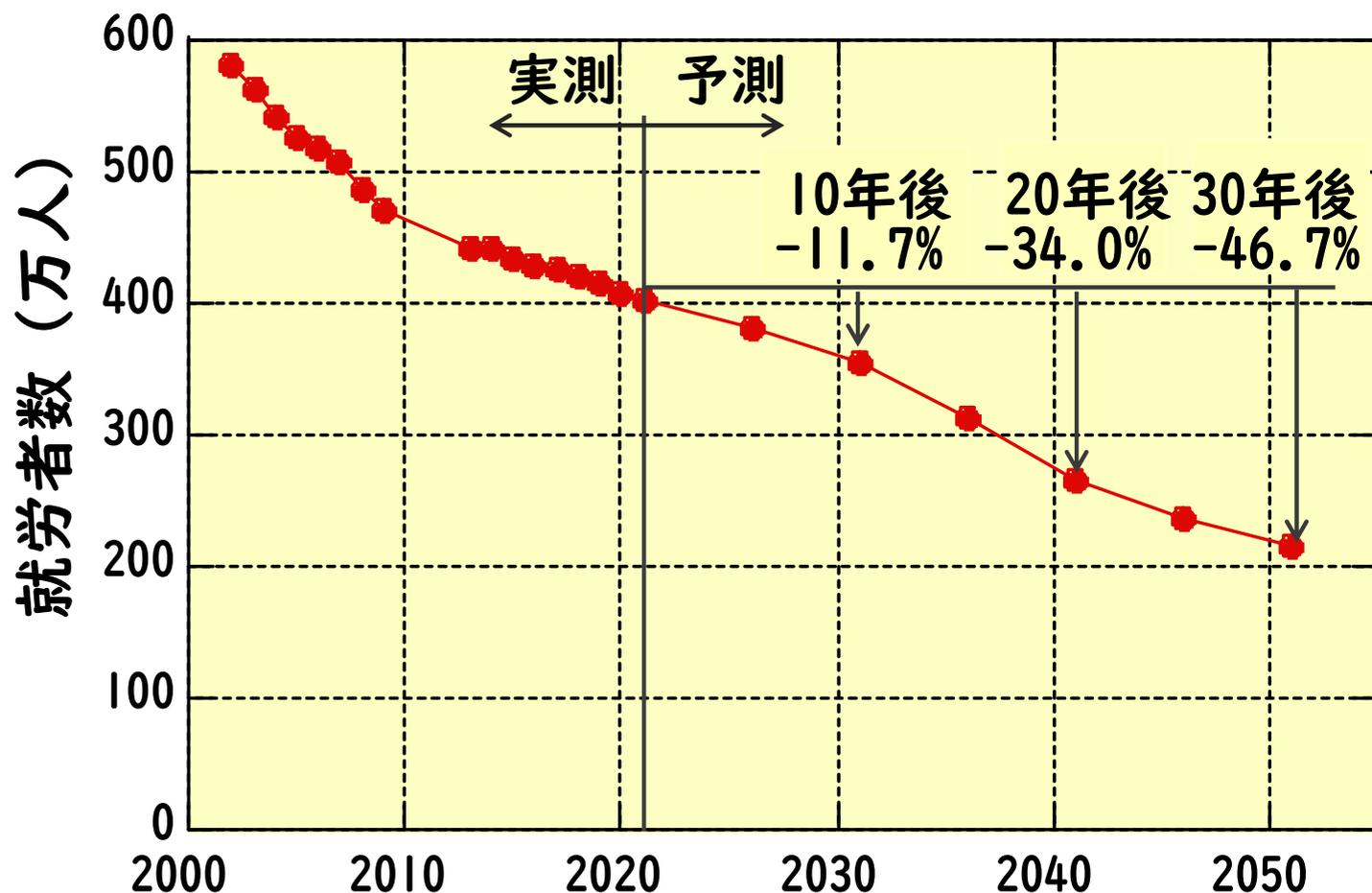
国立社会保障・人口問題研究所：日本の将来推計人口（平成29年推計）より作成

- ますます深刻化する建設従事者
- 生産年齢人口減 → 税金・使用料減 → インフラ投資予算の縮小

建設業における就労者数（15歳～64歳）の予測

年齢層別就労者数（万人）

年齢層	2021年	5年後
15-19	3	3
20-24	21	21
25-29	33	21
30-34	32	33
35-39	42	32
40-44	51	42
45-49	69	51
50-54	63	69
55-59	47	63
60-64	42	47
総数	403	382



e-Sat>労働力調査>年齢階級，産業別就業者数 から作成 西暦

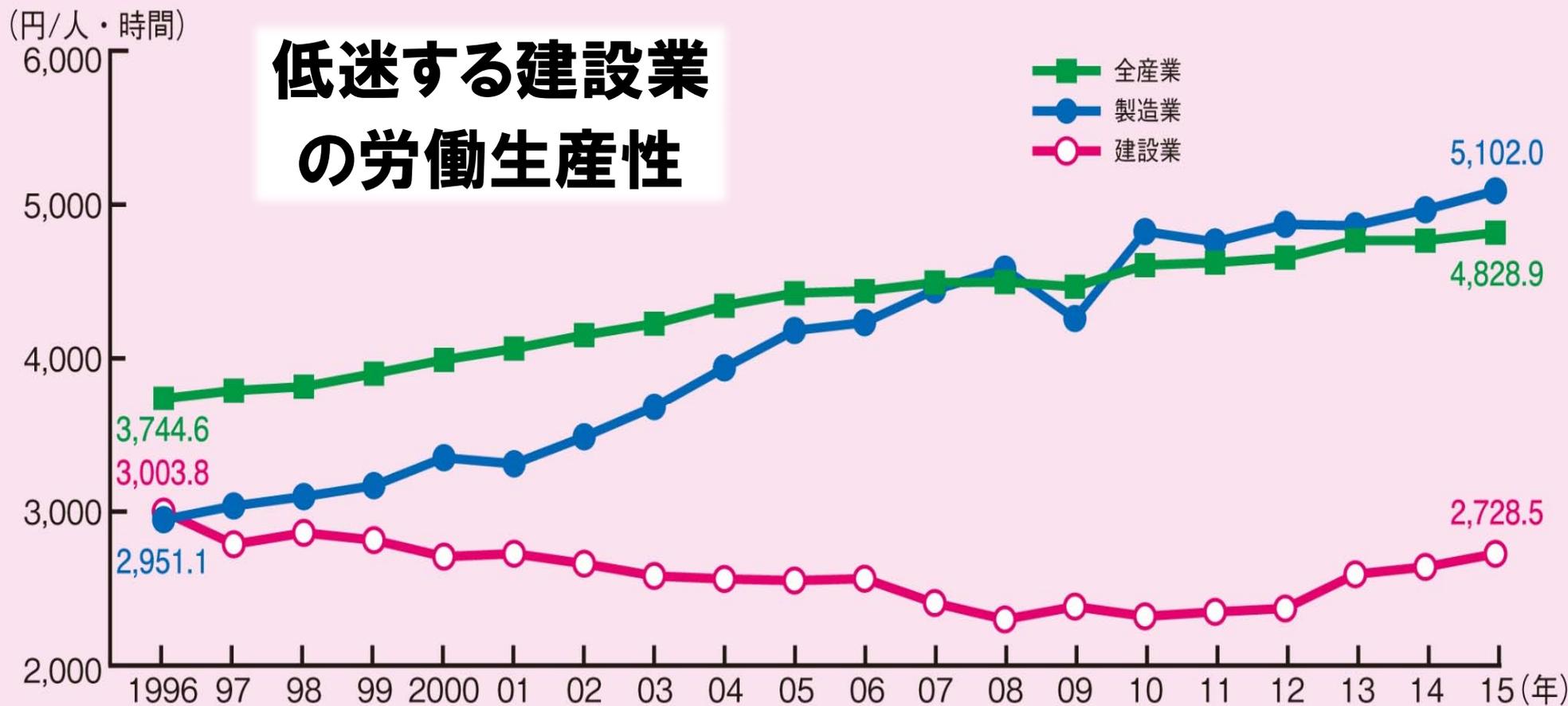
- 年齢層別の就労人口構成がそのまま推移すると仮定して予測。
- 途中の離職者と入職者は考慮していない。
- 15歳～24歳の入職者数は2021年と同じと仮定（実際には減少か）

深刻な人手不足時代への対策

1. **少ない人手で今まで以上の仕事ができる仕組み作り
省人化・効率化による「生産性の向上」**
2. **建設業への入職者を増やす努力をする。
これまでとは違う担い手も活躍する産業への転換**

**これらの課題を解決するための建設改革では
デジタル技術が重要な役割を果たす。**

生産性の向上は可能か？ 産業別労働生産性の比較



(注) 労働生産性=実質粗付加価値額(2011年価格) / (就業者数×年間総労働時間数)

資料出所：内閣府「国民経済計算」、総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」

建設業ハンドブック2017（一般社団法人日本建設業連合会）より

★ 建設業は、生産性を大幅に改善する可能性を有している。 ★

ICTの活用



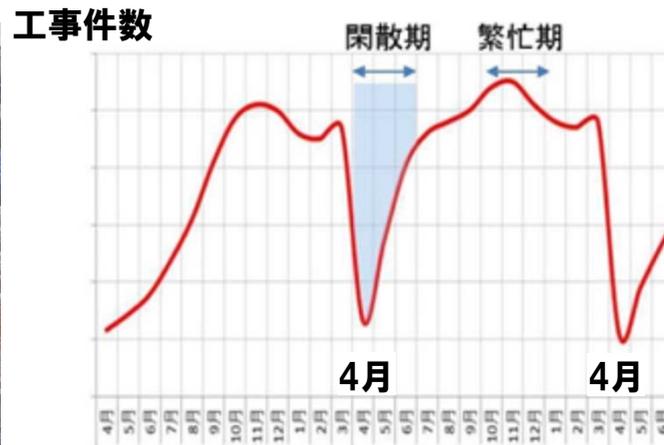
人力に頼る作業

標準化・工場生産



現場作業・単品作業

発注の平準化



季節変動の多い発注



ICT活用による省力化



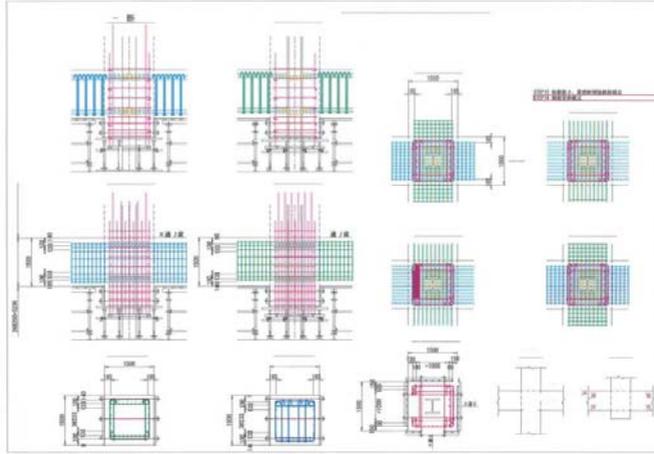
標準化・工場生産



年間を通じた発注の平準化

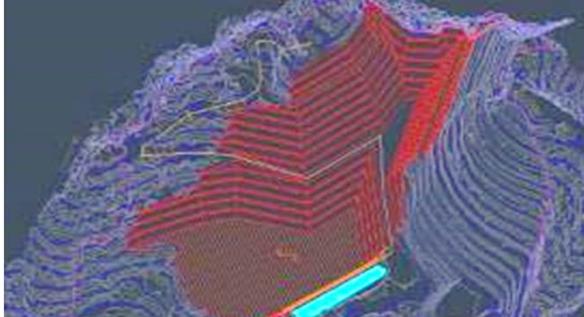
i-Constructionの推進 ICTの全面活用

従来施工

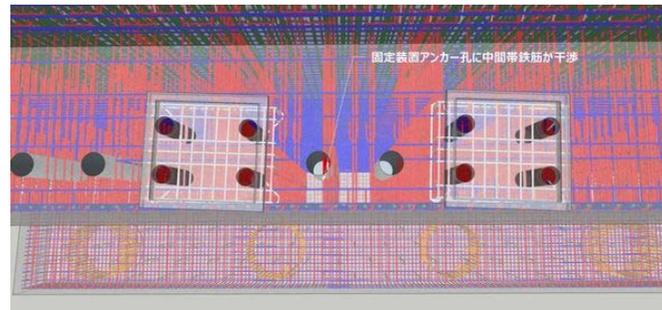
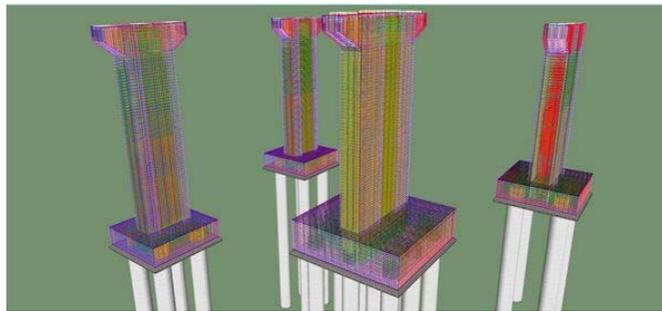


2次元から3次元へ

ICT 施工



奥村組土木興業(株)



3Dモデルによる鉄筋の干渉チェック

NPO法人グリーンアース HPから



コマツレンタル道東(株)HPから



Autodesk HPから

建設における ICT導入：Next Stepの必要性

- ・ 土工と舗装工におけるMG, MC, ドローン測量を主軸にしたICTは一定導入が進みつつある。
- ・ 建設における生産性向上の兆しは見え始めている。
- ・ 導入できる企業は、導入している。所定のICT導入に対応できない企業には別のスキームが必要。
- ・ 特に地方のインフラ整備を支える地方自治体とローカル企業への導入が課題になっている。

+

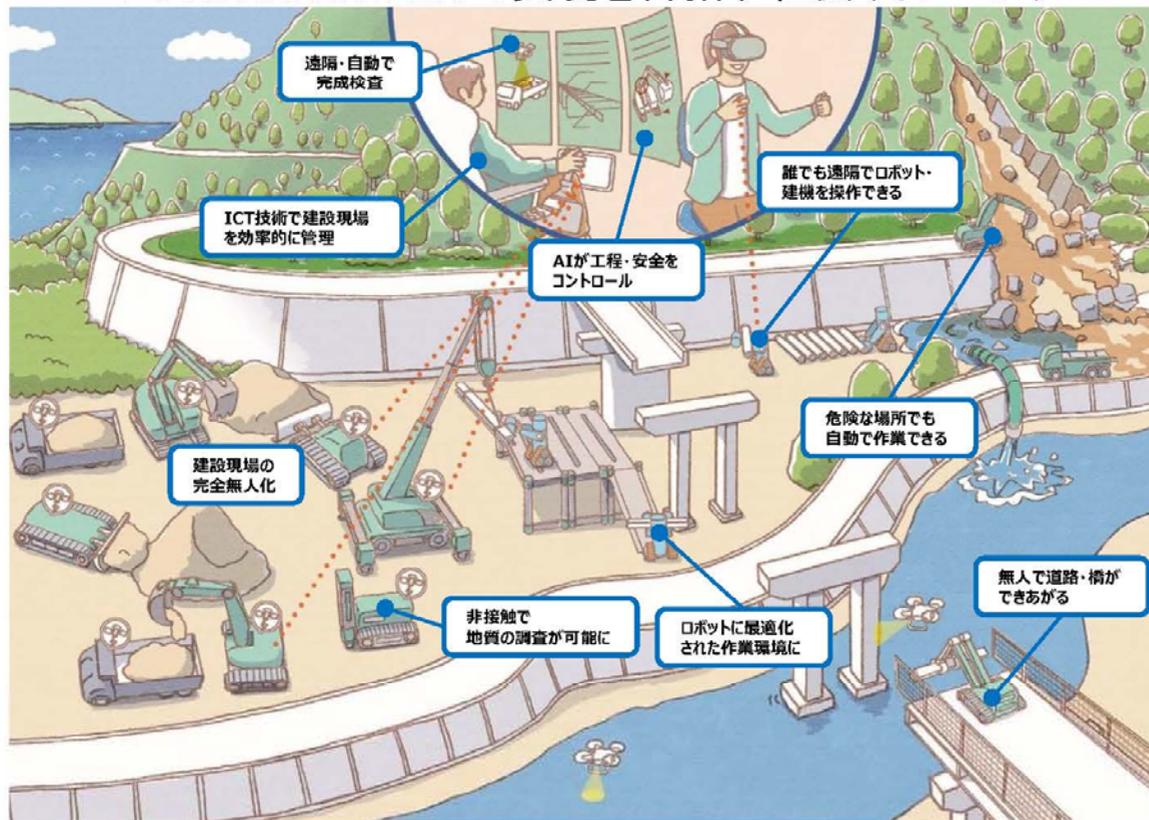
社会におけるDX推進 ⇒ 建設のデジタル化

インフラ分野のDX(業務、組織、プロセス、文化・風土、働き方の変革)



- 建設現場の生産性向上の取組であるi-Constructionは、2040年度までの建設現場のオートメーション化の実現に向け、i-Construction 2.0として取組を深化。
- デジタル技術を最大限活用し、少ない人数で、安全に、快適な環境で働く生産性の高い建設現場を実現。
- 建設現場で働く一人ひとりの生産量や付加価値を向上し、国民生活や経済活動の基盤となるインフラを守り続ける。

i-Construction 2.0で実現を目指す社会(イメージ)



第5期技術基本計画を基に一部修正

i-Construction 2.0: 建設現場のオートメーション化に向けた取組 (インフラDXアクションプランの建設現場における取組)

i-Construction 2.0 で2040年度までに 実現する目標

省人化

- ・人口減少下においても持続可能なインフラ整備・維持管理ができる体制を目指す。
- ・2040年度までに少なくとも省人化3割、すなわち生産性1.5倍を目指す。

安全確保

- ・建設現場の死亡事故を削減。

働き方改革・新3K

- ・屋外作業のリモート化・オフサイト化。

インフラ分野のDX(業務、組織、プロセス、文化・風土、働き方の変革)

↑
インフラの利用
サービスの向上
安全安心の実現

ハザードマップ(水害リスク情報)の3D表示



リスク情報の3D表示により
コミュニケーションをリアルに

特車通行手続の
即時処理

河川利用等手続きの
オンライン24時間化

デジタルツイン
データプラットフォーム



DiMAPS



PLATEAU

i-Construction 2.0 -建設現場のオートメーション化-



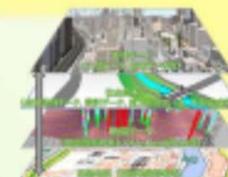
3次元設計の標準化
BIM/CIM



建設機械施工の自動化



デジタルツインを活用した
施工シミュレーション



国土交通データ
プラットフォーム

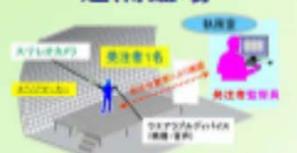
地下空間の3D化
所有者と掘削事業者の
協議・立会等の効率化

3次元データをやりとりする
大容量ネットワーク



プレキャスト
部材の活用

遠隔臨場



遠隔操作ロボット活用

建設業界 建機メーカー、 測量、地質 建設コンサルタント 等

↑
占有事業者 等

ソフトウェア、通信業界、サービス業界

ICT導入の意義

1. 効率化と省人化が進む。

- ICTを活用した省人化，効率化による**生産性向上**
- **自動化, 自律化**技術による省人化の推進

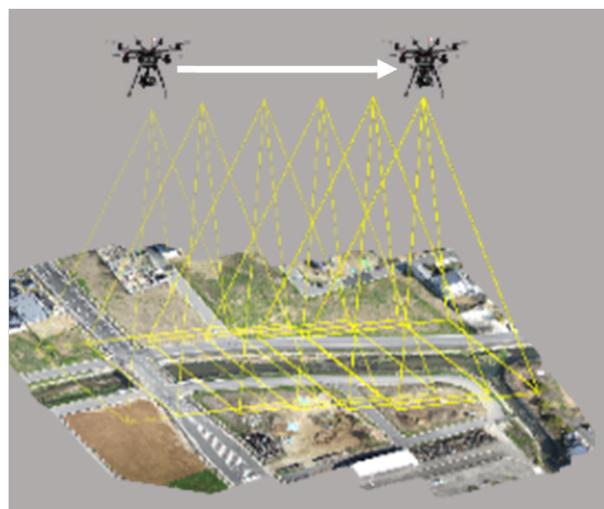
2. 多様な人材が活躍する場の創造

- これまで建設工事に関わることが無かった人に仕事を**分担**してもらえる。
- 技術者は、より専門性の高い仕事に**専念**できる。

3. 精緻なマネジメントによる過剰の削減

- 一律管理による**過剰の削減**による施工の最適化

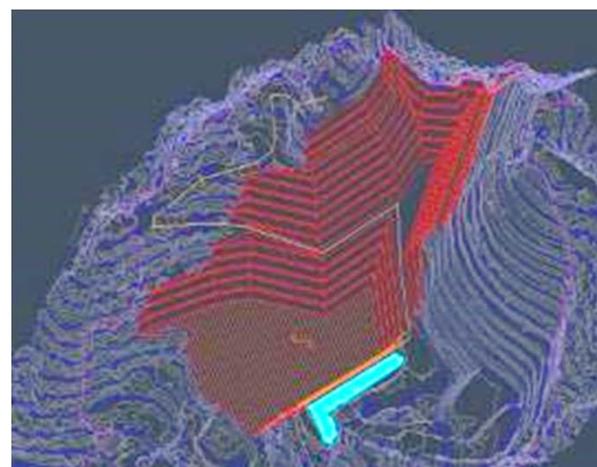
1. ICTを活用した省人化, 効率化による生産性向上



写真のオーバーラップ



画像関連ソフトにより点群を発生



奥村組土木興業(株)

鹿島建設(株) HPより

計測方法	計測面積	計測日数	成果品作成日数	概算費用
UAV測量	2ha	1時間	1人工(1日)	1
3Dレーザ測量	2ha	1日	2人工(2日)	4.0
光波測量	2ha	3日	10人工(5日)	5.6

1. 自動化, 自律化技術による省人化の推進

建設ロボットの特徵～ファクトリーオートメーションと比較して～

工場生産



- 作業対象物は形や物性が固定
→ 事前に想定可
- 作業環境は屋内で一定している。
→ 不確定要因が少ない。
- ロボットは位置固定で作業できる。
→ 自らが移動する必要がない。

建設現場



- 作業対象物は土砂などの自然物
→ 多種多様で物性の想定が困難
- 作業環境は屋外で一定していない。
→ 不確定で変動する要因が多い。
- 作業対象物の位置は固定。
→ 自らが移動しなければならない。

★ 状況に応じた高度な判断を行う機能が必要 ★

建設機械から自律型建設ロボットへ

周辺技術を活用して進化する建設施工

自律型建設ロボット

作業対象物や作業環境・条件への対応も機械が判断して自律的に作業することができる。

判断機能の高度化

← AI

無人化施工機械

作業対象物や作業環境・条件への対応は人間が判断し、遠隔、もしくは一部自動化で操作を行う。

制御機能の高度化

← { 油圧制御技術
GPS, GNSS

建設機械

作業対象物や作業環境・条件への対応は人間が判断し、オペレータが実車で操作を行う。

自律型無人化施工システム（鹿島建設提供）



作業内容が異なる複数の建設機械が協調しながら土工作业を行う生産システム。各機械は遠隔操作ではなく、作業対象物や周辺環境、他の機械の動きを把握し、自律で協調作業を行うことができる。

2. 多様な人材が活躍する場の創造



ICTによる建設のシステム化

(株)マツザワ瓦店（名古屋市）の取り組み

課題から始まった屋根工事のシステム化



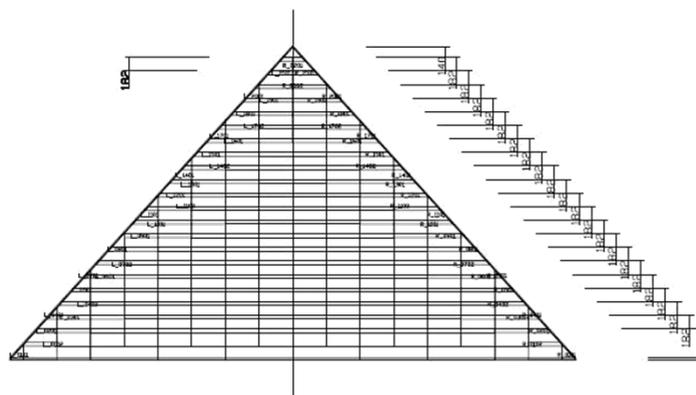
高所での作業，職人の高齢化と後継者不足，
低迷する生産性，…… 課題の多い職種

屋根工事のシステム化

ドローン等を用いた3D測量



→ 3D CAD → プレカット作業 → 屋根上作業



図面調達 (新築)
現地測量 (葺替,
災害復旧)

3Dデータによる設計・施工計画・積算

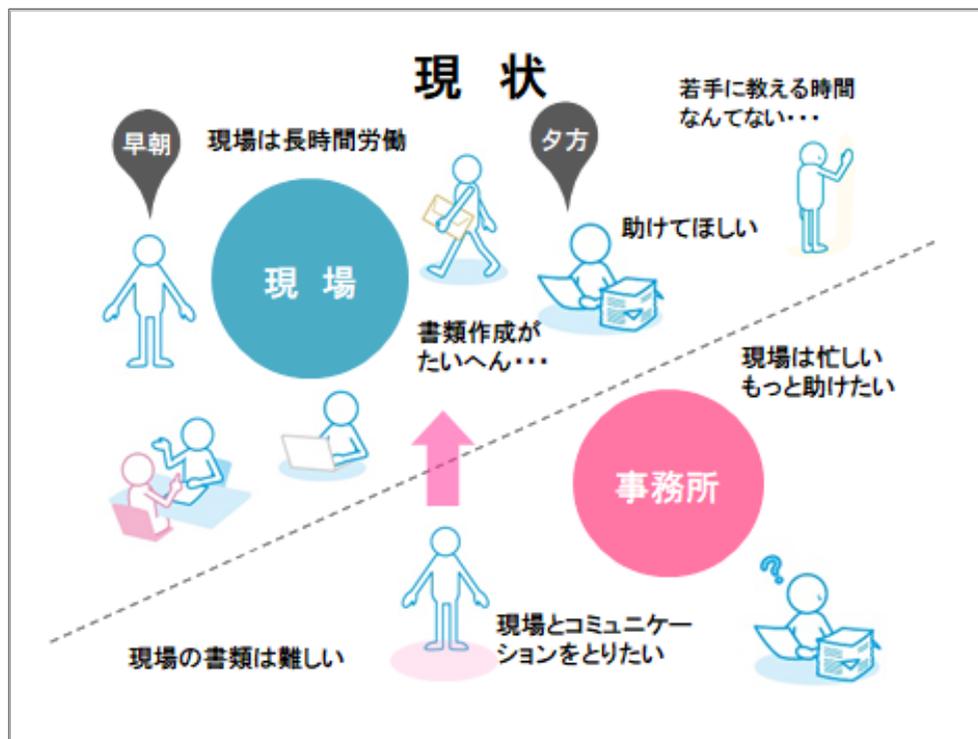
材料の加工

工事

付随作業

付加価値作業

技術者と建設ディレクターの業務連携



- 現場技術者は、書類作成業務で長時間労働
- 人材不足で技術継承が困難
- 現場と事務所のコミュニケーションレス

専門スキル習得でスキルアップ
ITとコミュニケーションスキルで現場と連携

建設ディレクター育成プログラム



建設概論/建設業法/施工管理/書類管理/写真管理/CA
D積算/建設ICT/キャリア/コミュニケーション
全35時間履修/試験 一般社団法人建設ディレクター協会

これまでに無い新たな職域・制度
働き方(役割)を変えて活躍する

- 資格認定者 2,678人 (2025年4月現在)
- 北海道から沖縄に至る全国で展開
- 75%が女性 44%が10~20歳代
- 建設未経験者 76% (新卒 30%)

資料提供：建設ディレクター協会

<https://kensetsudirector.com/>

建設ディレクター K D の多様な展開

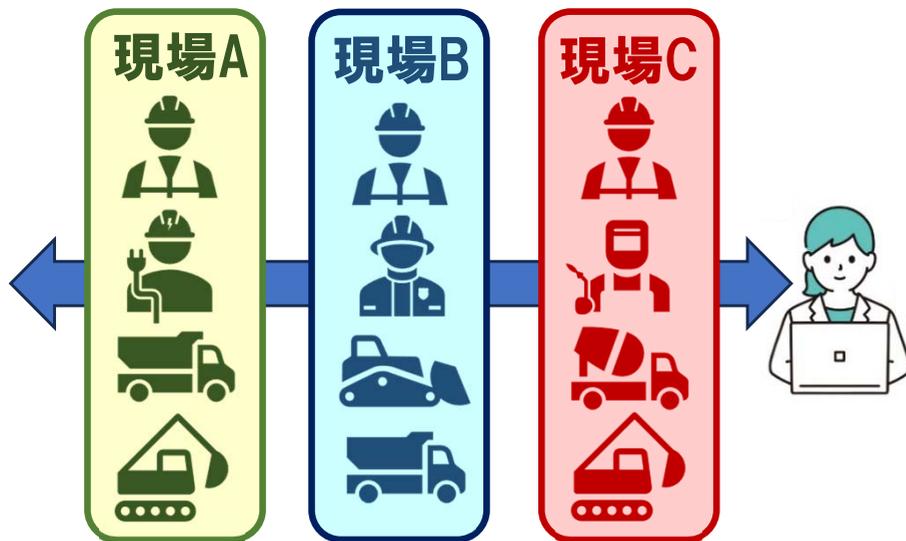
ICT業務の担当



KDは比較的若い人が多い
KDの研修でICTスキルを習得



施工管理ではなかなか人が集まらない
KD募集には人が集まる



縦割りにになりがちな現場
複数現場を担当するKDが横串を刺す
⇒ 人・資機材のムラ・ムダを低減

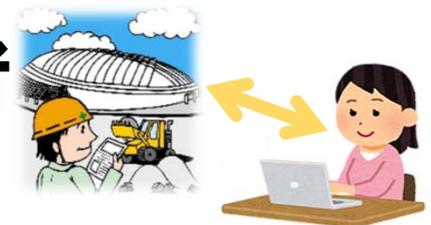


KDの業務の広がり → 資格取得

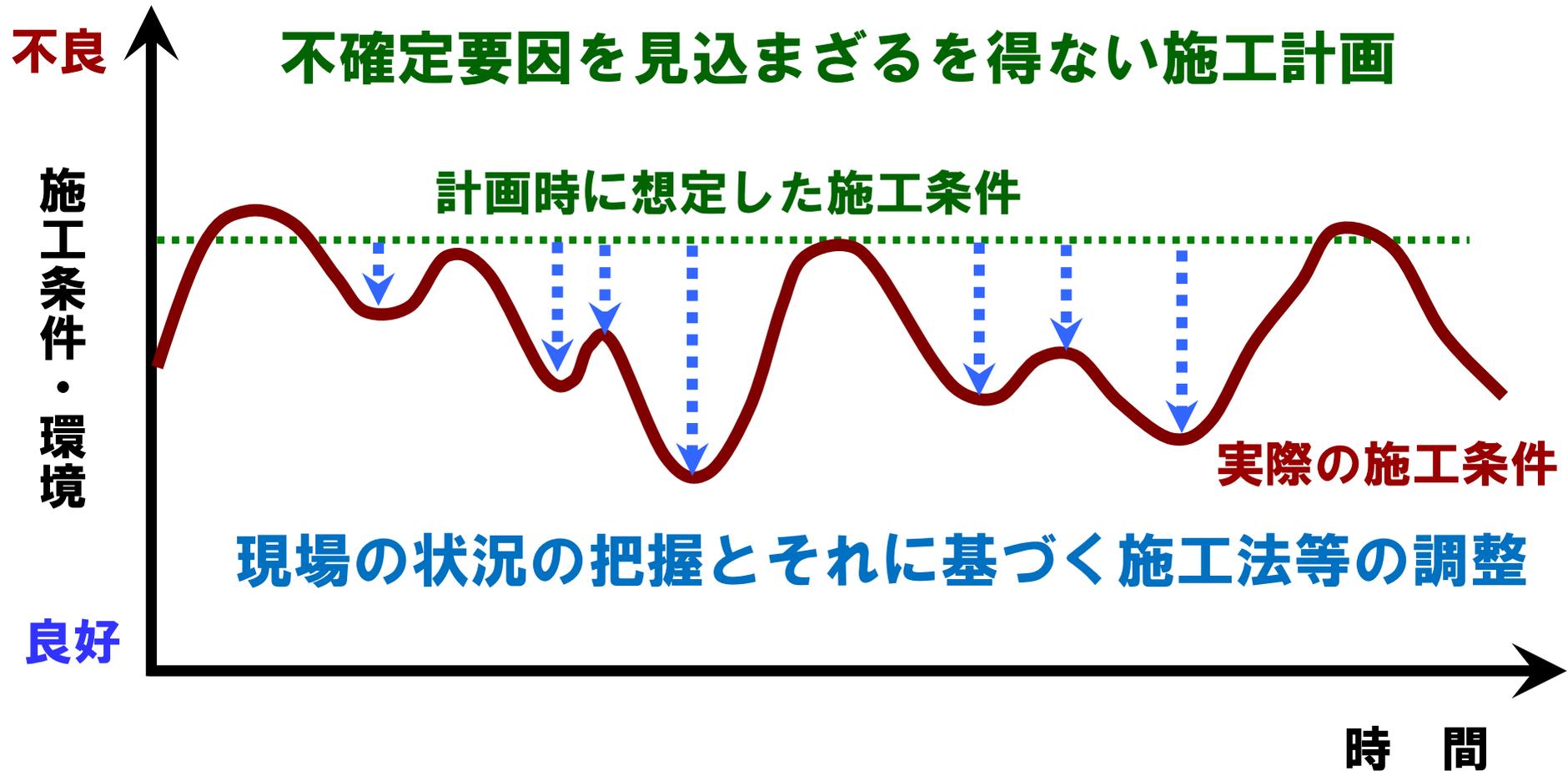
KD ⇄ 技術者

多様な働き方の実現

病気や出産等に伴う離職後の復帰の際の働き方の形等



3. 精緻なマネジメントによる過剰の削減



現場の状況に応じた柔軟な対応

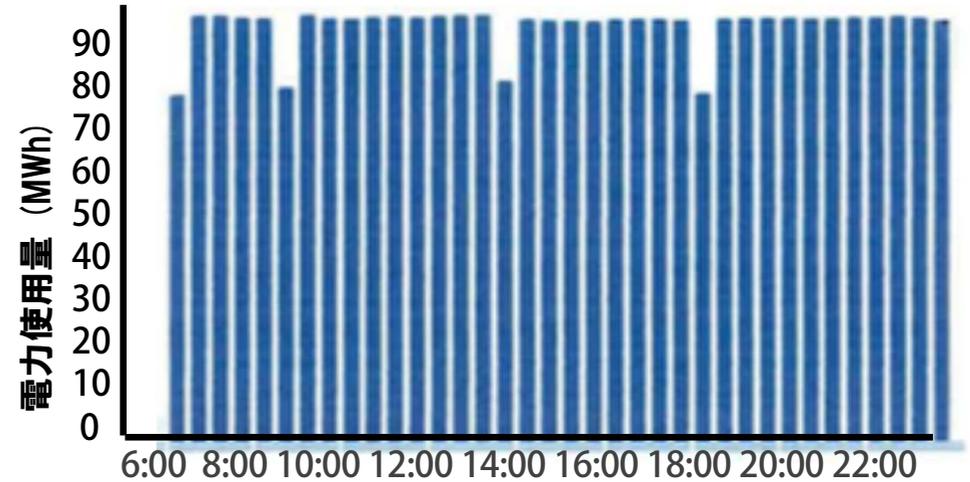
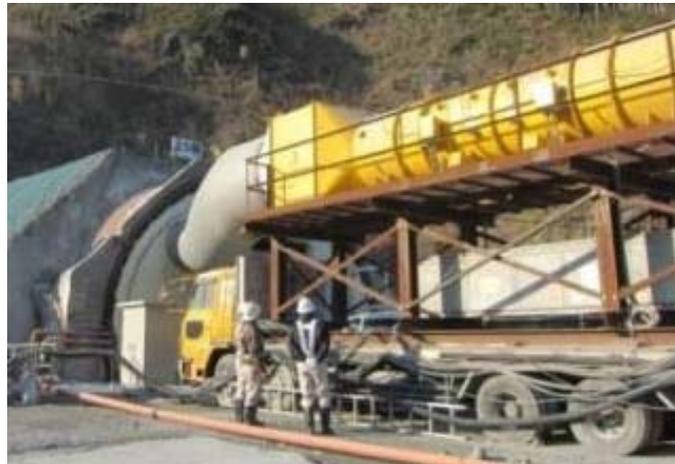


過剰なエネルギー，資材，労働力の削減

精緻なマネジメント：トンネル工事における省エネ監視

従来

トンネルサイズ
発破計画
重機計画
により換気設備
の設計



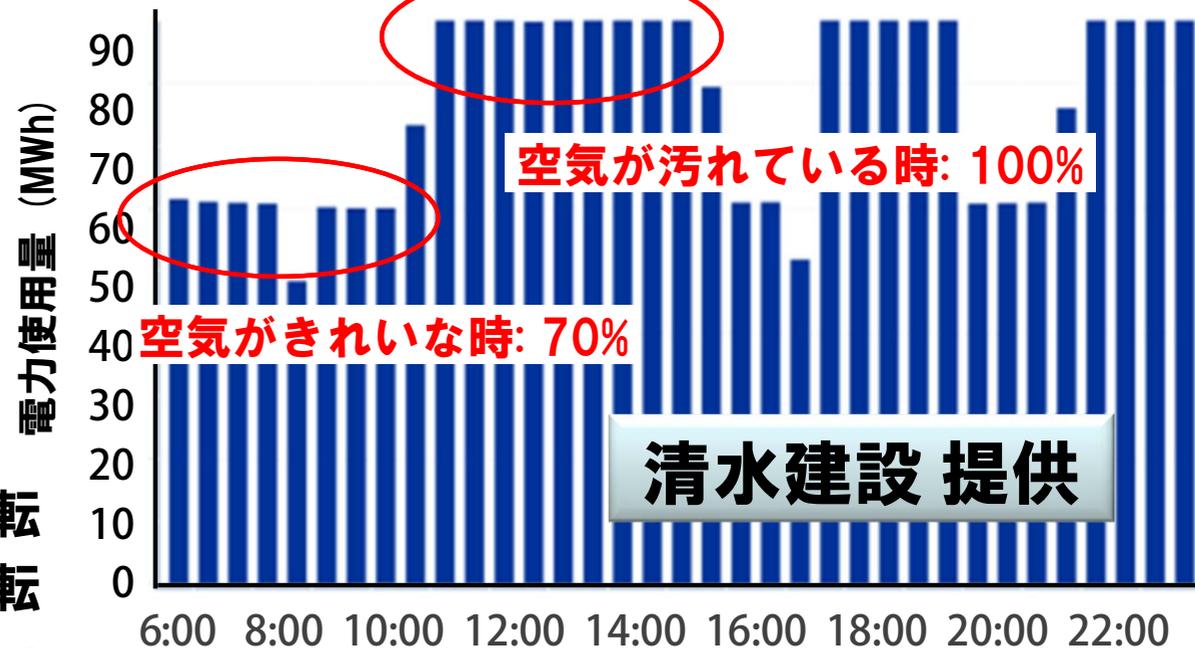
トンネル坑内の環境にあった風量を制御

作業内容

CO₂, 粉塵量,
酸素濃度, 有毒ガス等
の計測結果

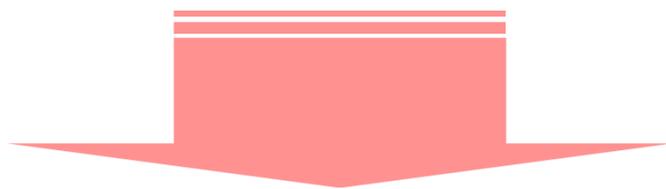


発破・ズリ出し・吹き付け時⇒100%運転
他の作業時(空気清浄時)⇒70%運転
データ計測 → 自信ある判断, 時間的余裕



インフラ整備

20世紀型：規準の整備による効率化
<一律管理>



21世紀型：技術者判断による精緻化
<個別評価>

無駄の削減・資源の有効利用

建設業界は、極めて厳しい状況にある。

**自らを変えて、ステップアップする
ためのチャンスと捉えては。**

人材業界から見た建設業界の課題、 及び提言と事例紹介

株式会社インディードリクルートパートナーズ
コンサルタント(建設不動産業界担当)
箕輪 真人

本日のアジェンダ

1. 自己紹介
2. 転職マーケットデータ
3. 人材業界から見た建設業界の課題
4. 事例紹介
5. 提言

自己紹介

箕輪 真人(みのわ まさと)

「リクルートエージェント」で2010年から建設業界を担当しています。

■所属

株式会社インディードリクルートパートナーズ

HRエージェントDivision

ハイキャリア・グローバルコンサルティング1部6グループ

(サービス名：リクルートエージェント)

コンサルタント(建設不動産業界担当)

■略歴

2001年大学卒業後、金融業界を経て2007年に(株)リクルートエージェント(現(株)インディードリクルートパートナーズ)に入社、現在まで主に建設・不動産業界の担当として企業の採用及び個人の転職サポートに従事。

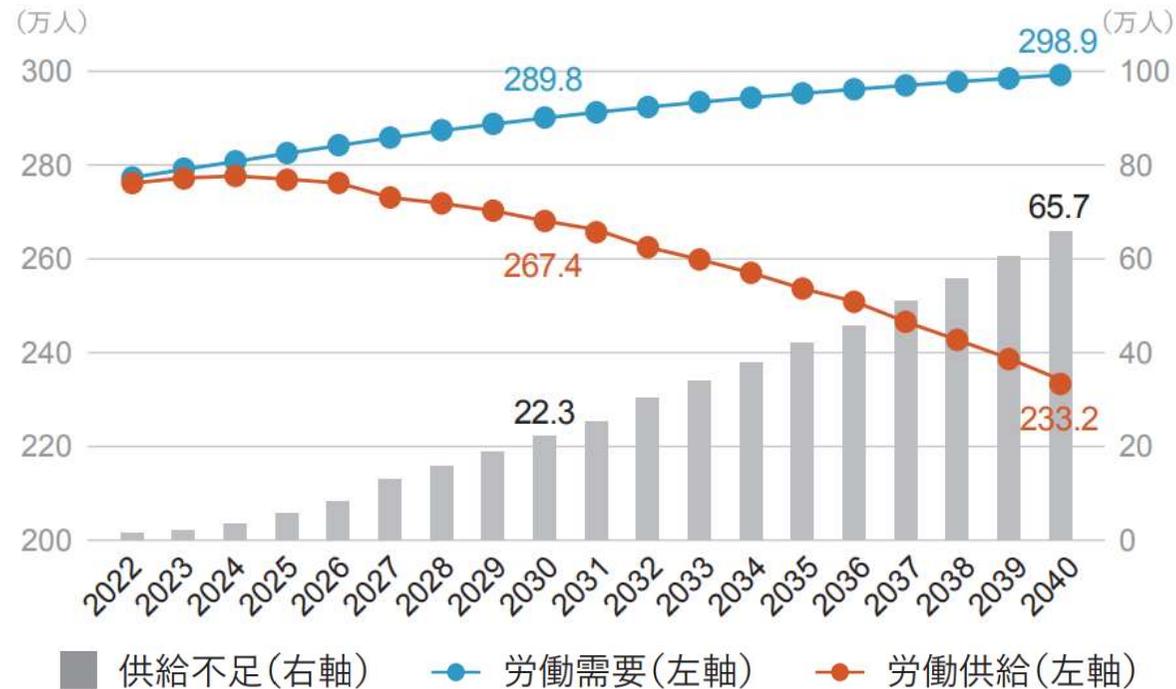
コンサルタント・キャリアアドバイザー・マネジャーの立場にて10年以上の建設・不動産業界のお客様への豊富な転職・採用支援実績と経験を持つ。

近年は特に建設業における生産性向上、労働環境改善、担い手不足解消を目的とした採用・転職サポートに注力し、同テーマにてメディアへの寄稿実績も多数あり。



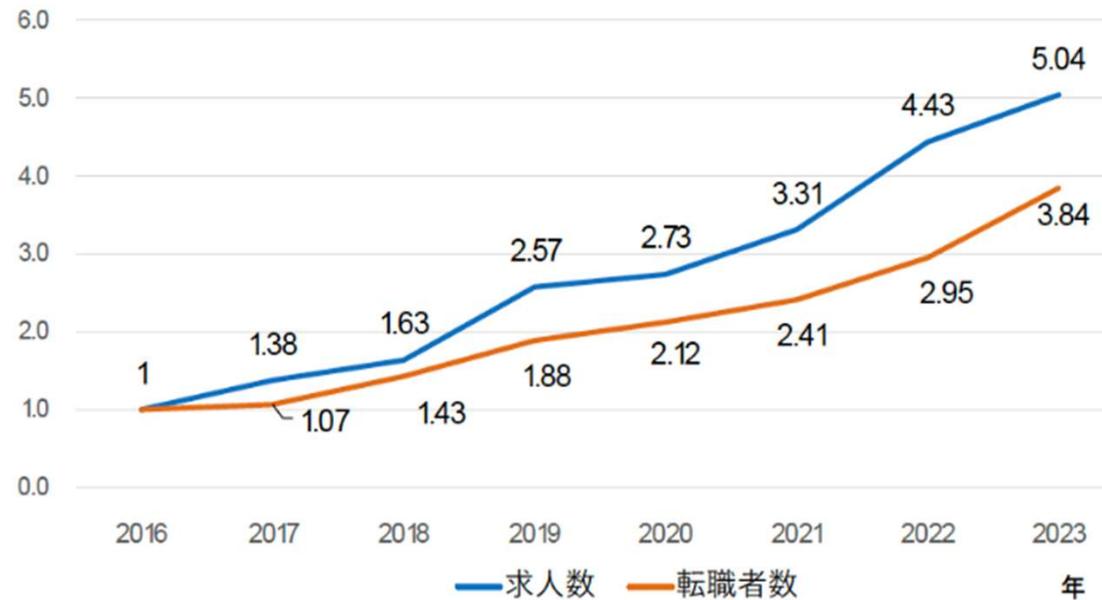
転職マーケットデータ：建設業界の労働供給シミュレーション

2040年までの建設関連職種の労働供給シミュレーションは以下の通り。
2030年に22.3万人、2040年に65.7万人の労働供給不足が発生。
2040年の労働需要（298.9万人）に対する不足率は22.0%と深刻な労働力不足が発生することが予測されます。



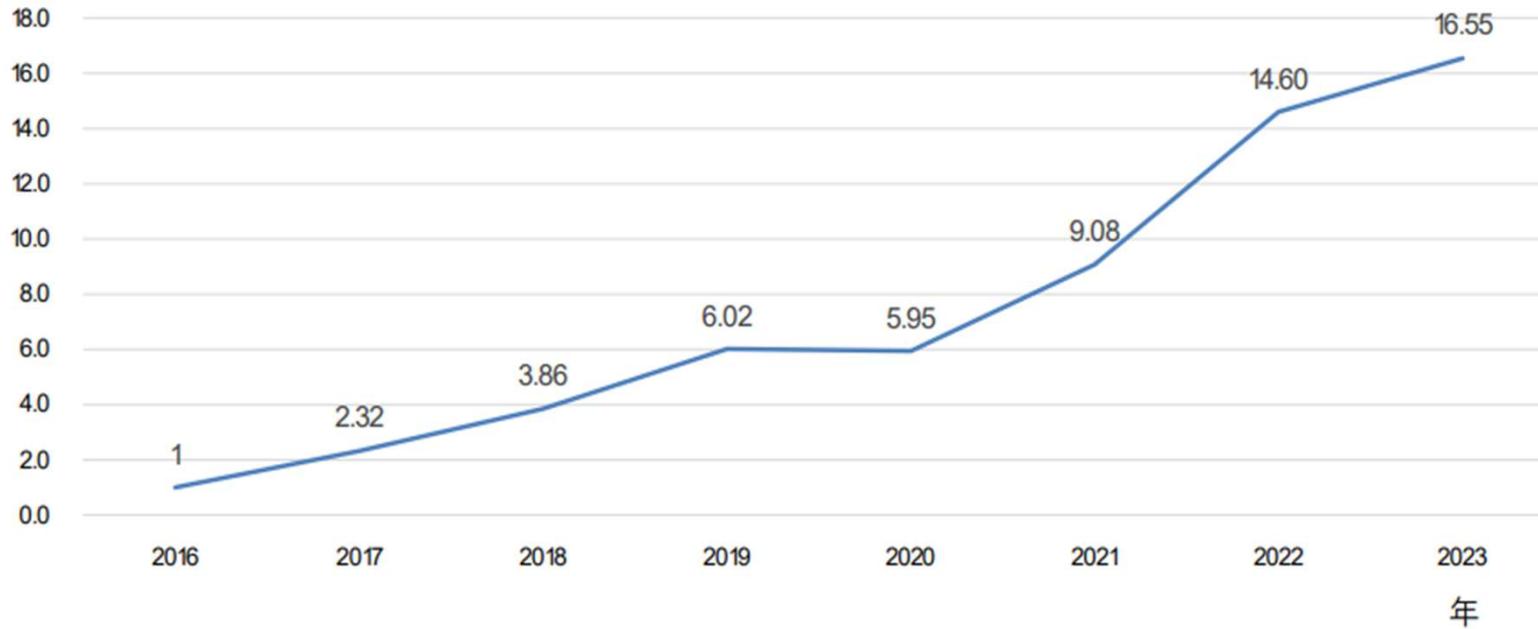
出典：「未来予測2040」リクルートワークス研究所（2023年3月）
<https://www.works-i.com/research/report/forecast2040.html>

『リクルートエージェント』における「施工管理」の
求人数推移と転職者数推移
※2016年を1とする(建設業界以外も含む)



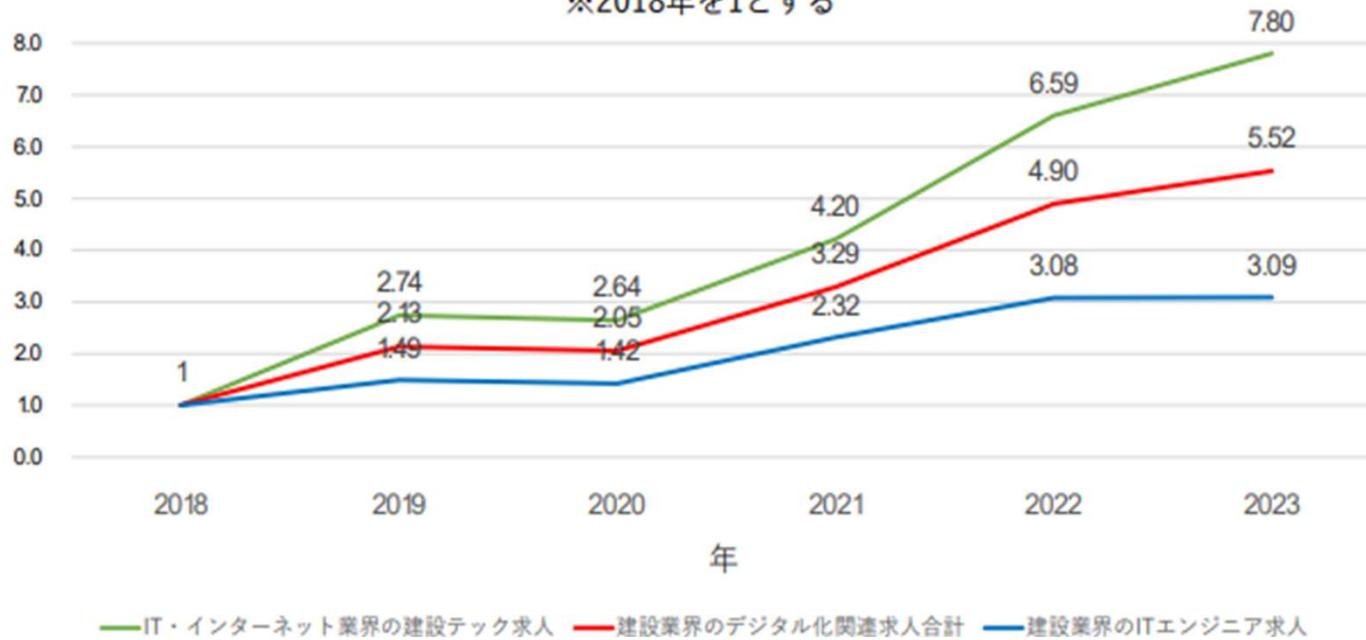
出典：株式会社リクルート（現・株式会社インディードリクルートパートナーズ）プレスリリース
https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/2024/0319_14160.html

『リクルートエージェント』における未経験者を対象とした「施工管理」求人数の推移
※2016年を1とする（建設業界以外も含む）



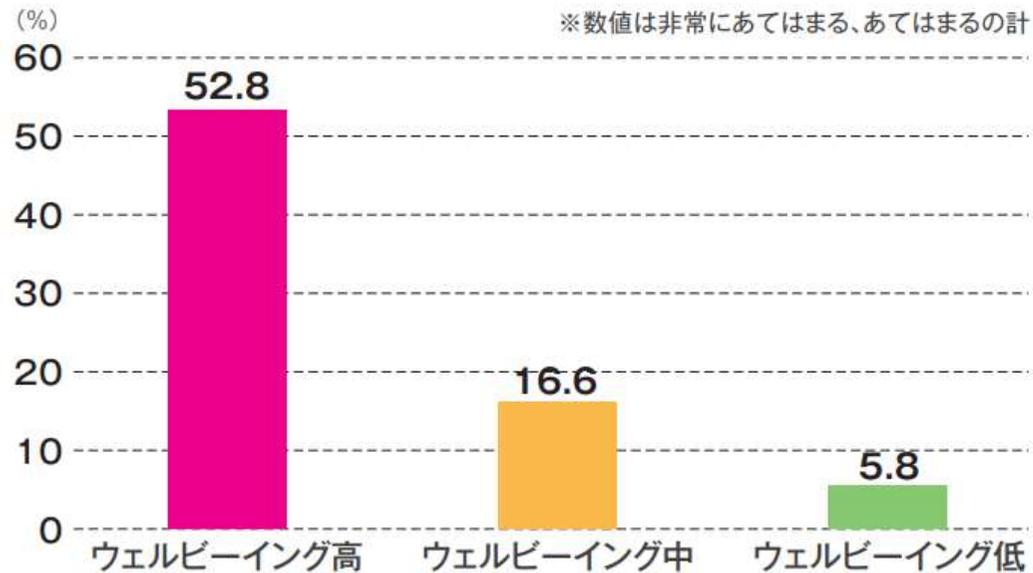
出典：株式会社リクルート（現・株式会社インディードリクルートパートナーズ）プレスリリース
https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/2024/0319_14160.html

『リクルートエージェント』における建設業界のデジタル化関連求人数推移
※2018年を1とする



出典：株式会社リクルート（現・株式会社インディードリクルートパートナーズ）プレスリリース
https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20240326_work_02.pdf

「私が所属している部署は、組織の成果やパフォーマンスが高い」と回答した割合（2022年）

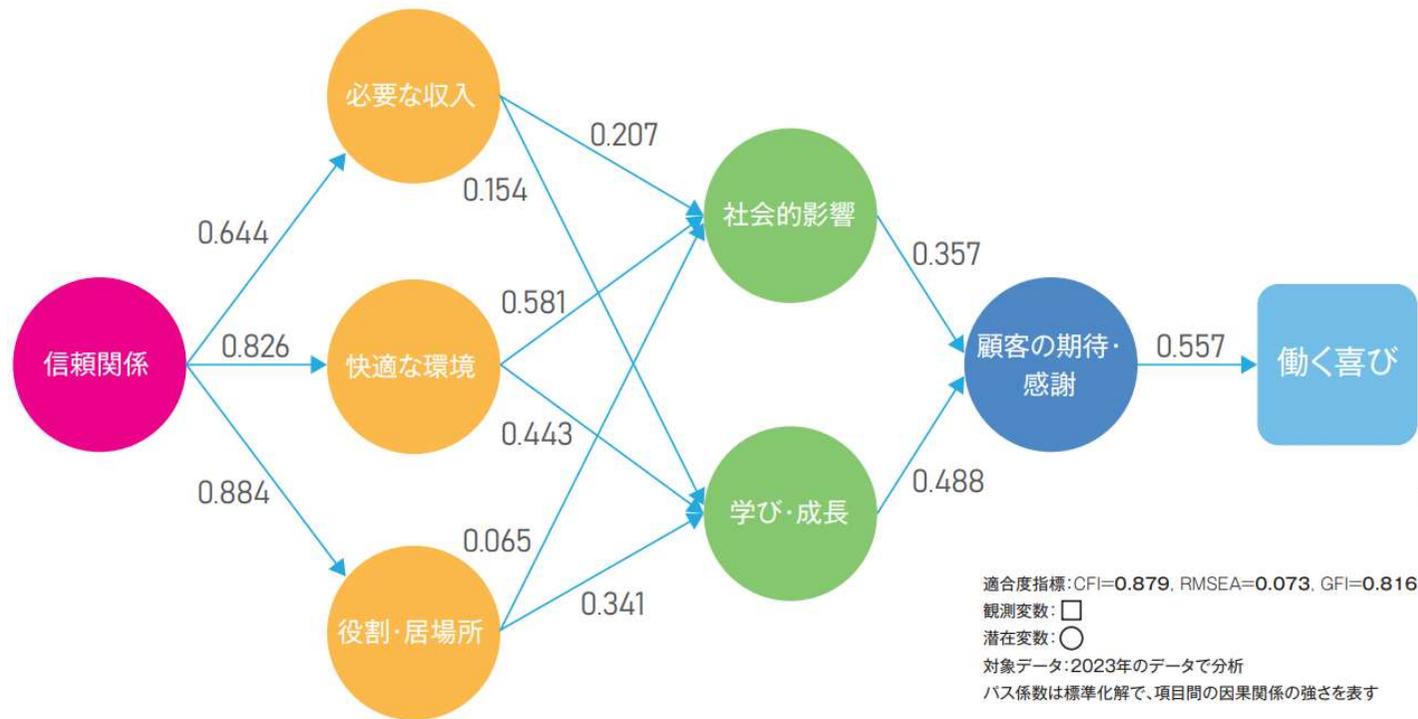


※5件法で聴取した「働く喜び」を構成する7要素35項目のうちPERMA理論を参考に15項目を選定し、その平均値をウェルビーイング指標とした。ウェルビーイングの高い群、中間群、低い群で人数がほぼ均等となるように分類した

出典：株式会社リクルート（現・株式会社インディードリクルートパートナーズ）
「働く喜び調査」—日本の“働く”の現在地 2013—2023年の変化
https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/2024/0423_14246.html

転職マーケットデータ：働く喜びを高めるメカニズム

下記は、「働く喜び」を構成する7因子35項目を用い「働く喜び」の背後にあるメカニズムを明らかにするために行った共分散構造分析の結果を図解したものです。明らかになったことは、全ては「信頼関係」の構築から始まるという点です。



出典：株式会社リクルート（現・株式会社インディードリクルートパートナーズ）
「働く喜び調査」－日本の“働く”の現在地 2013－2023年の変化
https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/2024/0423_14246.html

① 業界外からの人材採用の実績が少ない

- ↳ 採用ターゲットとして、経験者にこだわってしまう
- ↳ 異業界から異能人材を採用するための採用競争力を磨く必要がある

② 現場の声が経営に届いていないケースがみられる

- ↳ 「働く喜び」に最も重要な信頼関係の構築が不足しているのでは
- ↳ 生産性向上に必要なデジタル化推進の進みづらさもここに起因しているのでは

人材業界(私)から見た建設業界の課題①

業界外からの入職者を増やさないといけないのに・・・

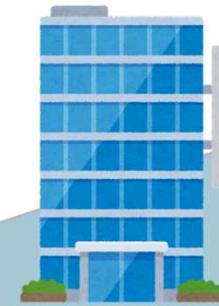
【転職希望者側から見ると】



- ・興味はあるけど、自分に合った仕事が見つけにくい
- ・休日を取りにくいなどのイメージがあり積極的に選べない

転職/採用

【採用企業側から見ると】



- ・採用ターゲットとして、経験者にこだわってしまう
- ・異業界から異能人材を採用するための採用競争力を磨く必要がある

現場の声が経営に届いていないケースがみられる



☑私が実際にここ数年で建設業界在籍の転職希望者から聞いた声

「上の考えていることが分からない」

「本社は数字しか見てないから、実態が全く分かってない」

「改善策を提案しても取り合ってくれない」

「DXの施策が業務の現状に寄り添っていない」

「人事が誰かも知らない。相談する相手がない」

「何を見て評価されているのかが分からない」

事例紹介①：コプロス社

コプロス社新卒採用ホームページ

PEOPLE

コプロスで働く個性豊かな
仲間をご紹介します



事例紹介①：コプロス社

コプロス社 新卒(文系大卒)2年目 施工管理職 田平様へのインタビュー
(山口県下関市の高速道路建設現場にて)



事例紹介②：建設ディレクター



- ・従業員約100名の建設会社
 - ・変化のきっかけは、新卒の企業説明会で学生から「女性比率」を質問され答えられなかったこと
 - ・中途採用で女性社員を増やすために「建設ディレクター」の導入を決断
 - ・前職保育士の20代前半の女性が業界未経験でご入社
- ・入社された方の声：
「転職活動当初は考えもしなかった職種でしたが、正社員で安定して就業できる仕事を探している中でご紹介いただきました。女性を積極採用されていることや既に同じ女性がこの職種で働いている点に魅力を感じました。」
- ・同社の施工管理職の方の声：
「（建設ディレクター協会の存在があることで）一定レベルまでの育成を支援してもらえることは大きいですね。自分が休暇を取ったときに、人に引き継げる状態が作れるかもしれません。休みが自由に取れるかもしれないと思うと嬉しいです。」

事例紹介③：某中堅ゼネコンへのインタビュー



人事課長

「昨年●●人も辞めてるので、全然胸張れないです。
●●人全員と必死に面談しているんですよ。」



本部長

「メンバー●00人の評価を見てる。全員顔と名前一致している。
コンディションやプロフィールを見て配属を決めている。」



変化対応(している事実)
=
採用上の競合優位



**現場との対話を！
(一次情報の収集を！)**

ご清聴ありがとうございました。

個別のご相談がございましたら、
ぜひお気軽に下記メールアドレスまでご連絡ください。

m-minowa@r-agent.com

株式会社インディードリクルートパートナーズ
箕輪真人



今、最も気になる問題のリアルな現状とは？

建設業の人手不足 実態調査 2025

DXの
重要性

労働環境

外国人
技術者

採用活動

人材育成

技術継承

はじめに

2025年、建設業界は かつてない転換期を迎えようとしています。

建設業の就業者数は年々減り続けており、

人手不足にまつわるさまざまな課題が深刻化しています。

さらに2025年は、団塊の世代が75歳以上となることで、

高度な技術と経験を持つベテラン人材の大量離職により、

技術継承の問題もより浮き彫りになると考えられます。

本調査では、こうした状況を踏まえ、建設従事者に向けた調査を実施。

今の建設業界が直面する人手不足にまつわる各種課題や、

その対応状況を考察するとともに、

その解決策となりえるANDPADの機能的な特長についてもご紹介します。

調査概要

調査方法: インターネット調査

調査主体: 株式会社アンドパッド

調査時期: 2025年3月

調査対象: 20~69歳の住宅業従事者

有効回答数: 4,120件

建設業の人手不足 実態調査

人手不足問題を皮切りに、建設業界で働くうえでの
さまざまな課題について、4,000人を超える
建設従事者に調査を行いました。

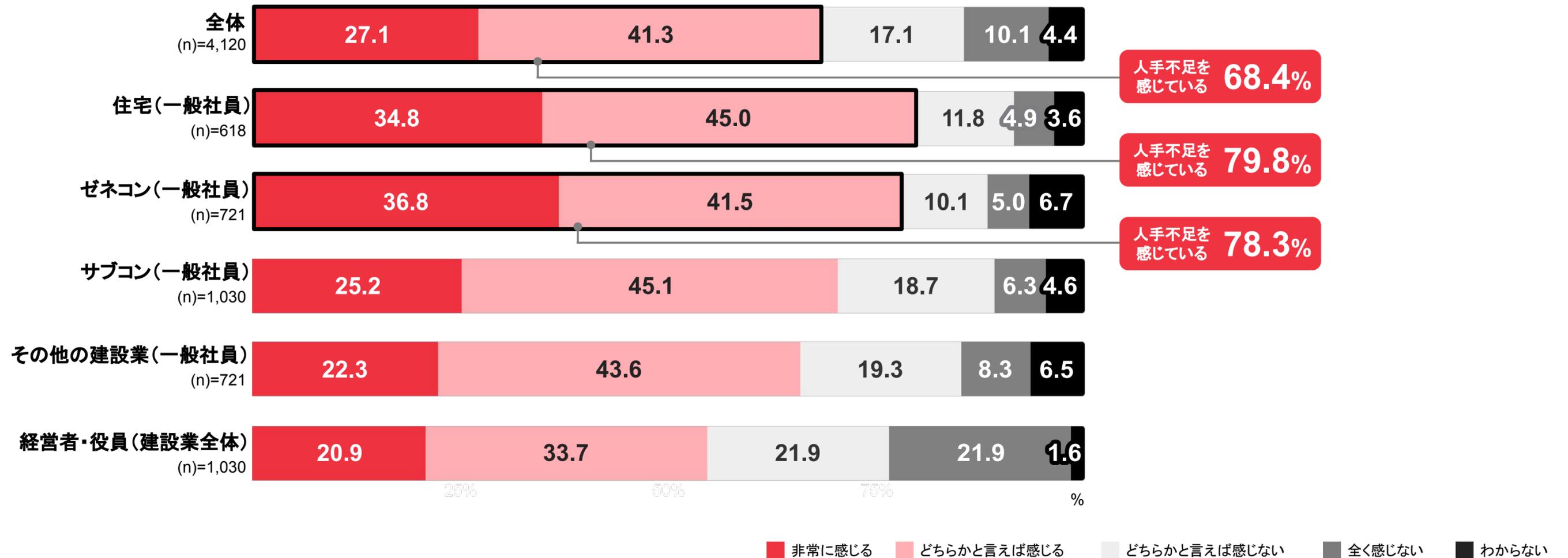
実態調査① 人手不足の実感

建設業全体では68.4%が人手不足を感じているという結果になりました。
業種別に見ていくと住宅が79.8%、ゼネコンが78.2%となり、特に人手不足を強く感じています。
人手不足は業種を問わず、建設業界に共通した課題であることがわかります。

Q1

あなたは現在の勤め先において、人手不足を感じていますか？

※全体ベース

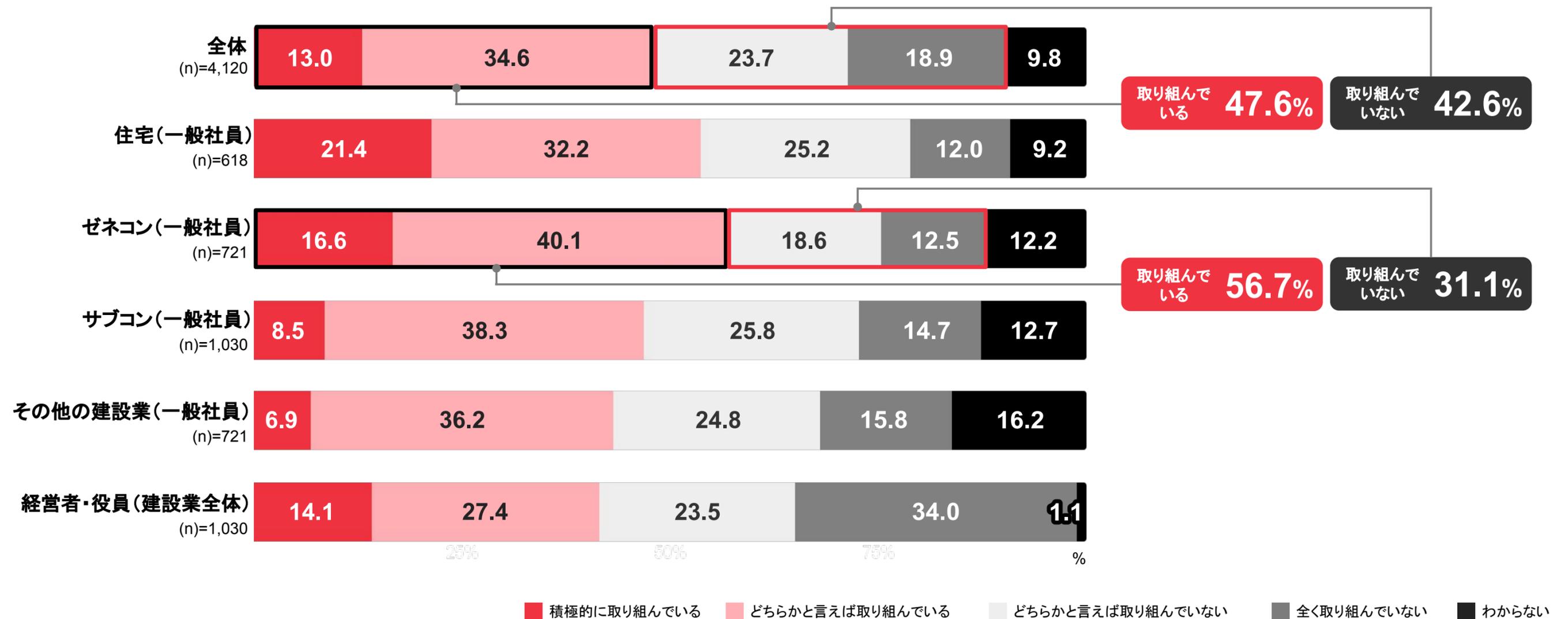


実態調査② 人手不足への対策

人手不足への対策について聞くと、建設業全体の47.6%が対策に取り組み、42.6%が取り組んでいないという結果に。ゼネコンでは56.7%と取り組みが進んでいますが、まだまだ十分とは言えない状況であることがわかります。

Q2 あなたの現在の勤め先では、人手不足への対策に取り組んでいますか？

※全体ベース



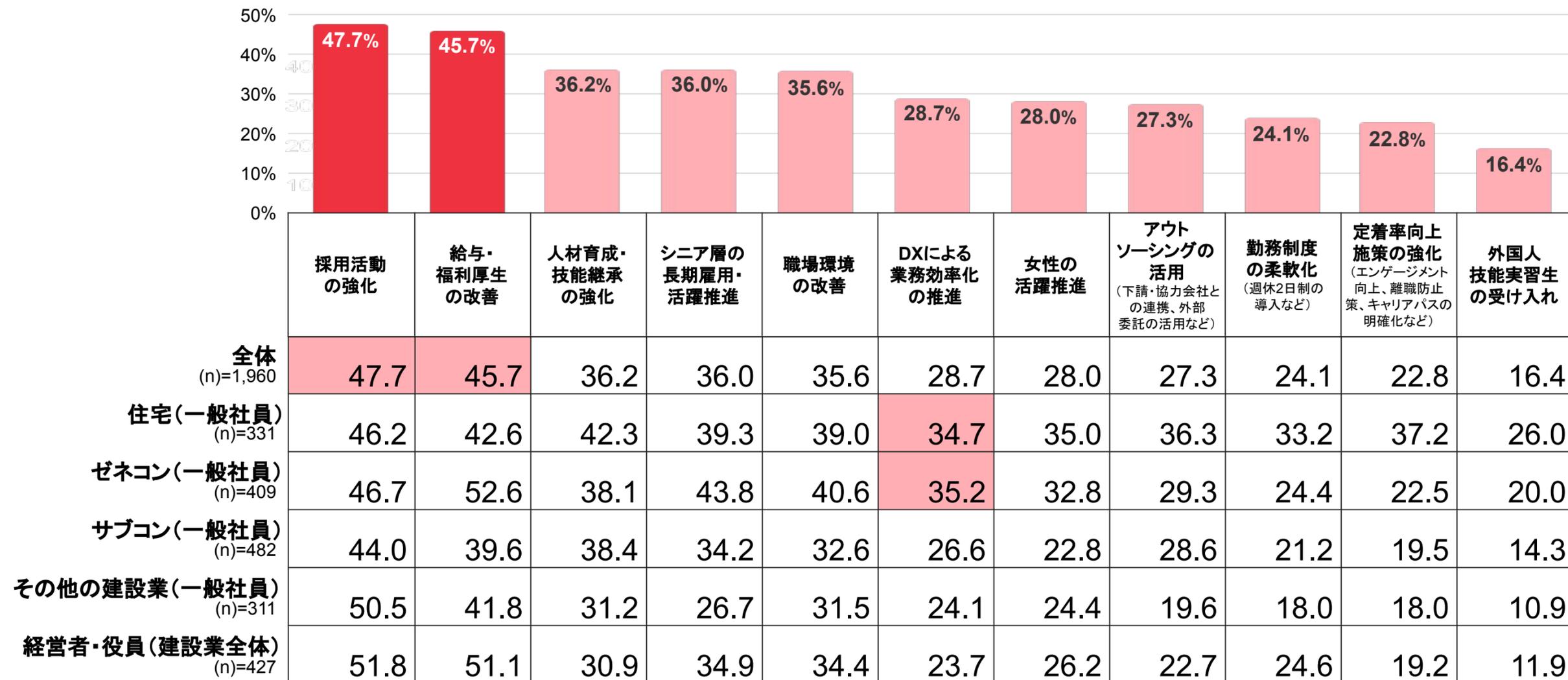
実態調査② 人手不足への対策

人手不足への具体的な対策内容では、「採用活動の強化」「給与・福利厚生改善」が高い結果となりました。
また、「DXによる業務効率化の推進」は住宅とゼネコンで高い傾向にあります。

Q3

具体的にどのような対策に取り組んでいますか？

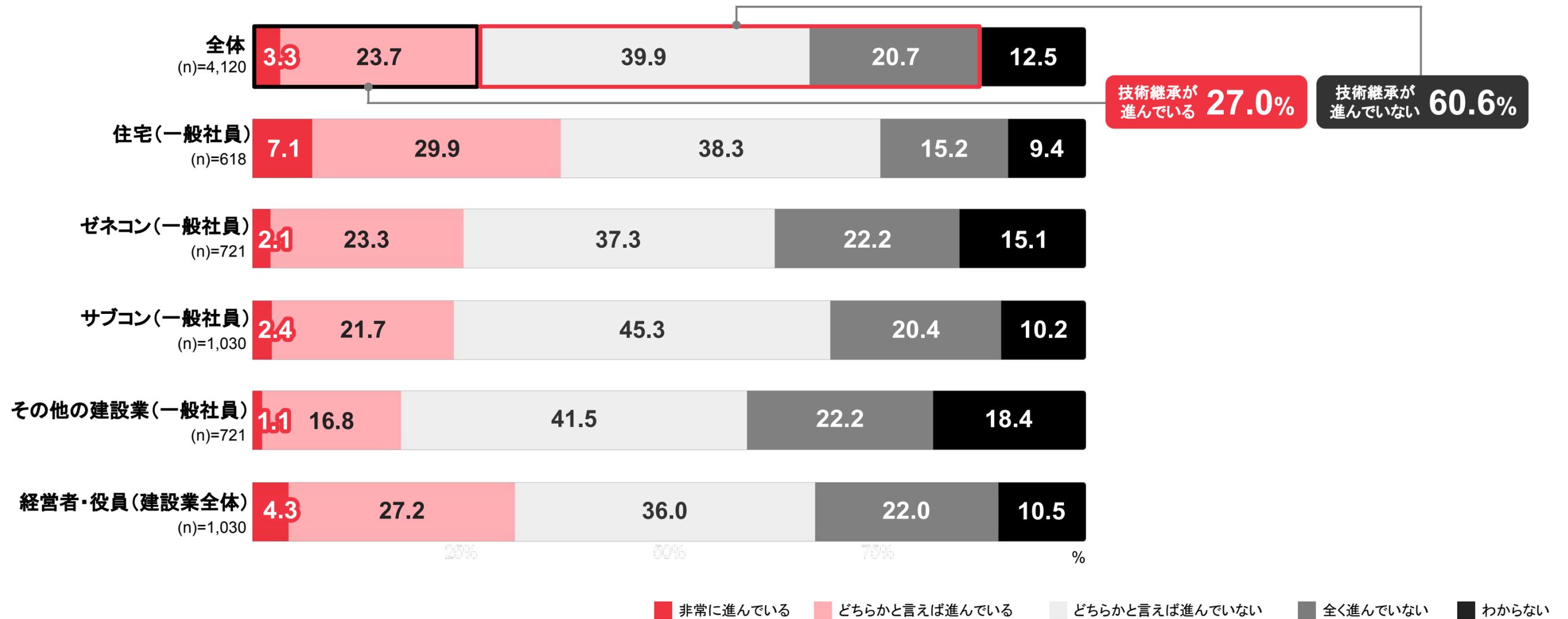
※人手不足対策をしている人ベース



実態調査③ 技術継承について

次に、ベテラン層からの技術継承について質問しました。
 建設業全体で見ると、技術継承が進んでいると回答した人は27.0%、進んでいないと回答した人は60.6%となり、
 技術継承はうまく進んでいない状況が見えてきました。

Q4 あなたの勤め先では、ベテラン層からの技術継承が進んでいると感じますか？ ※全体ベース

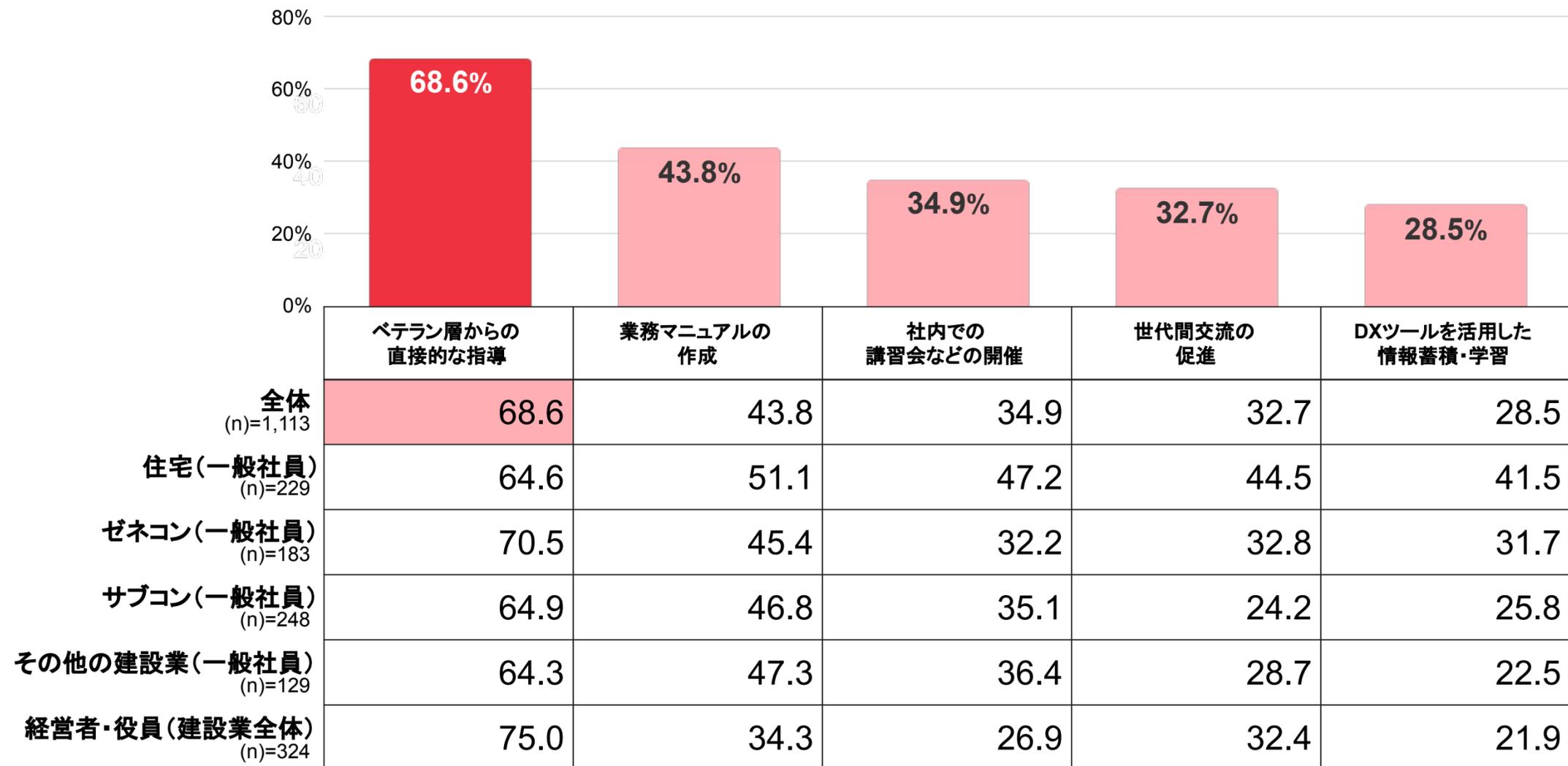


実態調査③ 技術継承について

技術継承の具体的な手法を見ると、「ベテラン層からの直接的な指導」が他を引き離してTOPに。前ページの結果も合わせて考えると、直接指導という属人的な手法だけでは、技術継承が進みづらい現状が見えてきます。

Q5 ベテラン層からの技術継承をどのように行っていますか？

※技術継承が進んでいる人ベース



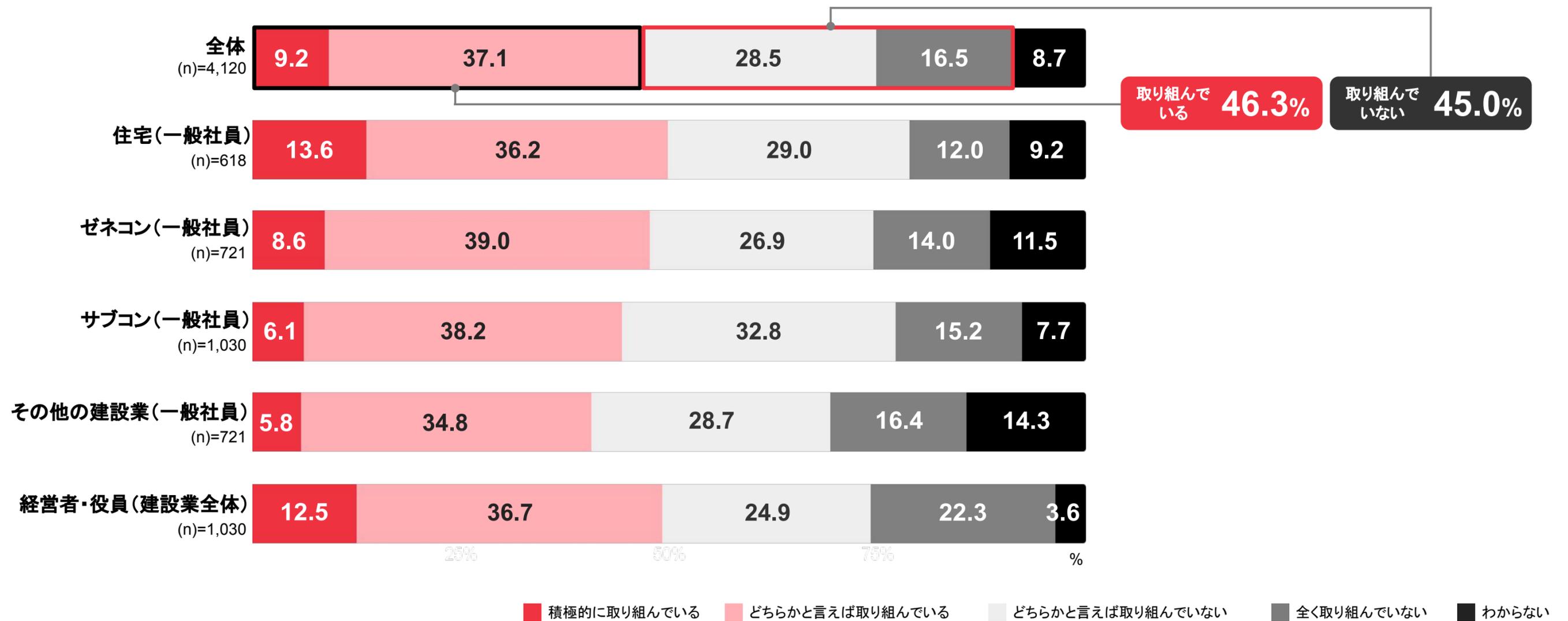
実態調査④ 人材育成について

人材育成への取り組みについて聞くと、取り組んでいると回答した人は、建設業全体で46.3%に留まりました。
取り組んでいないと回答した人は45.0%となり、まだまだ十分には進んでいないことがわかります。

Q6

あなたの勤め先では、人材育成にどの程度取り組んでいますか？

※全体ベース

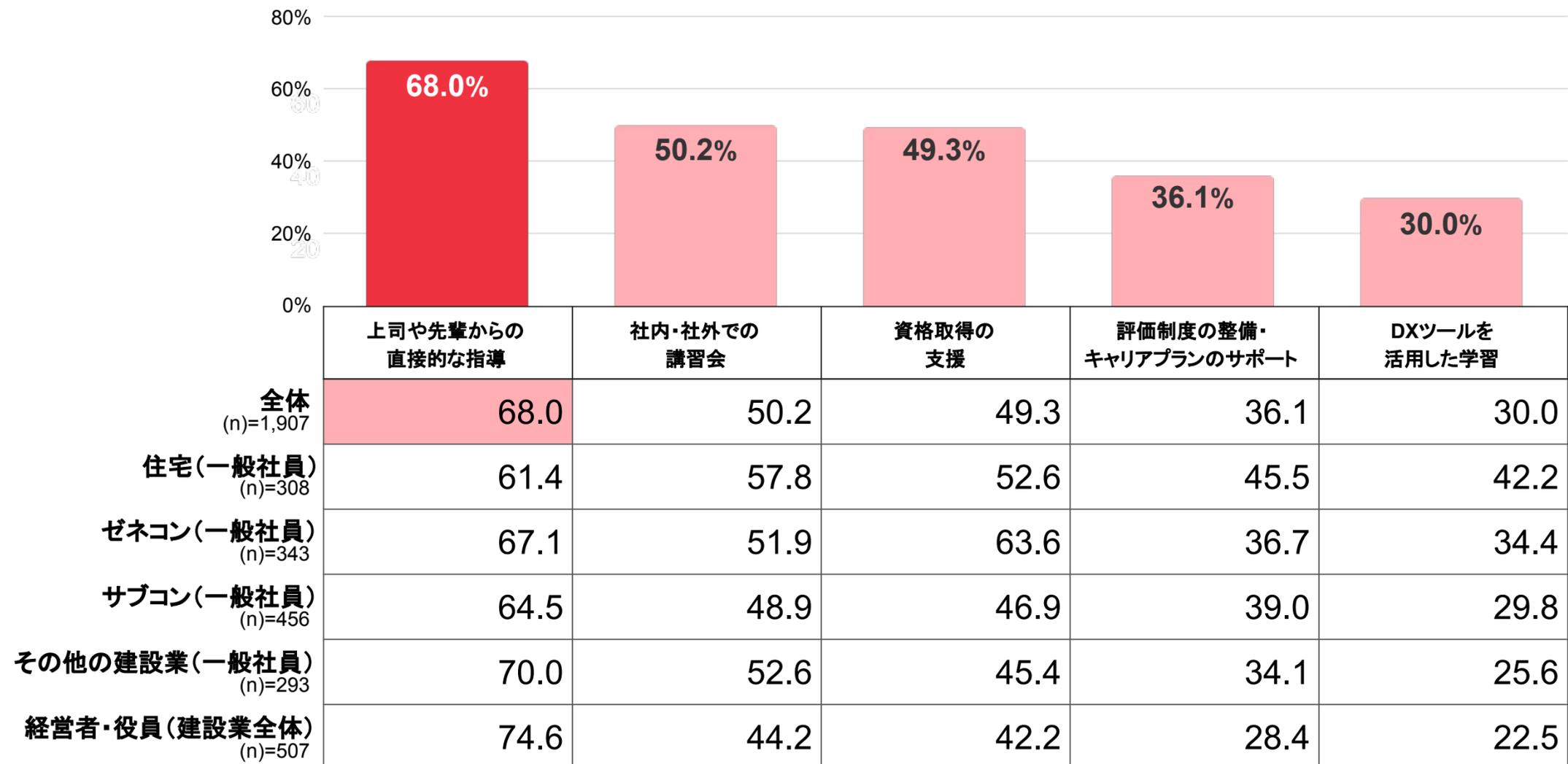


実態調査④ 人材育成について

人材育成の具体的な手法を見ると、「上司や先輩からの直接的な指導」がTOPに。
前ページの結果も合わせて考えると、直接指導という属人的な手法だけでは、人材育成が十分ではない現状が見えてきます。

Q7 あなたの勤め先では、人材育成をどのように行っていますか？

※人材育成に取り組んでいる人ベース

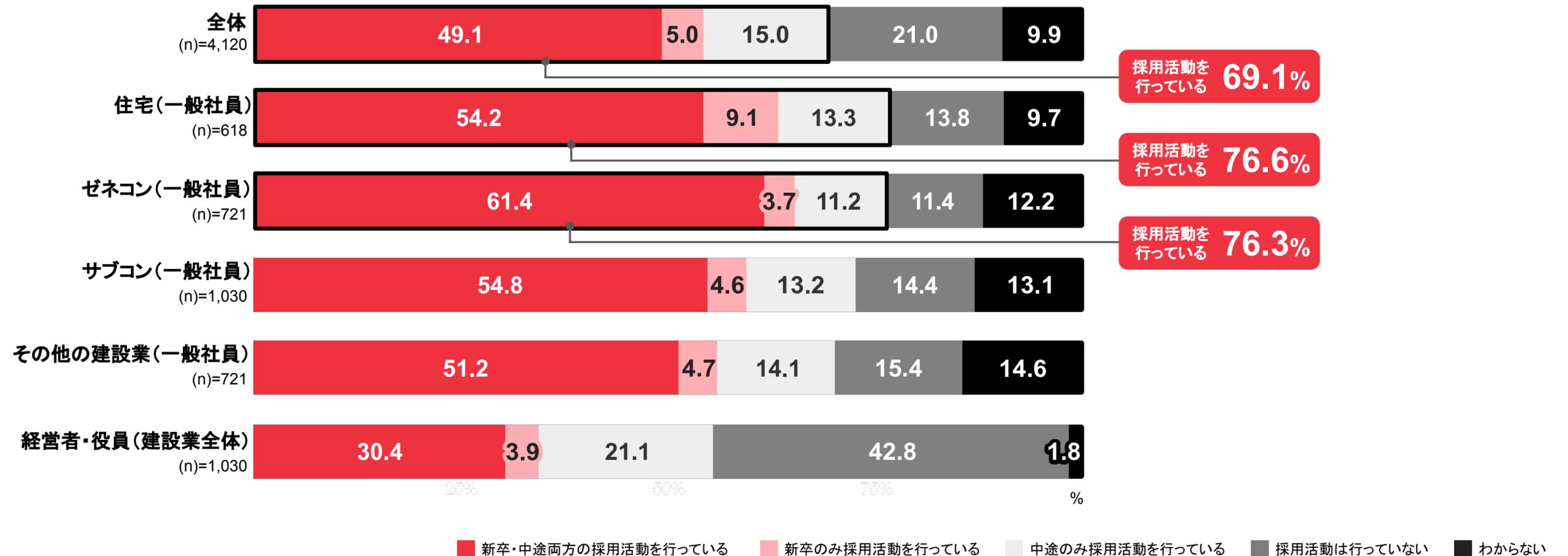


実態調査⑤ 採用活動の実施状況

次に、採用活動の実施状況について質問しました。

建設業全体で69.1%が採用活動を行っており、特に住宅で76.6%、ゼネコンで76.3%と高い結果となりました。
 新卒採用のみ・中途採用のみの部分で見ると、中途採用のみを行う企業が多く、即戦力を求める傾向が強いことがわかります。

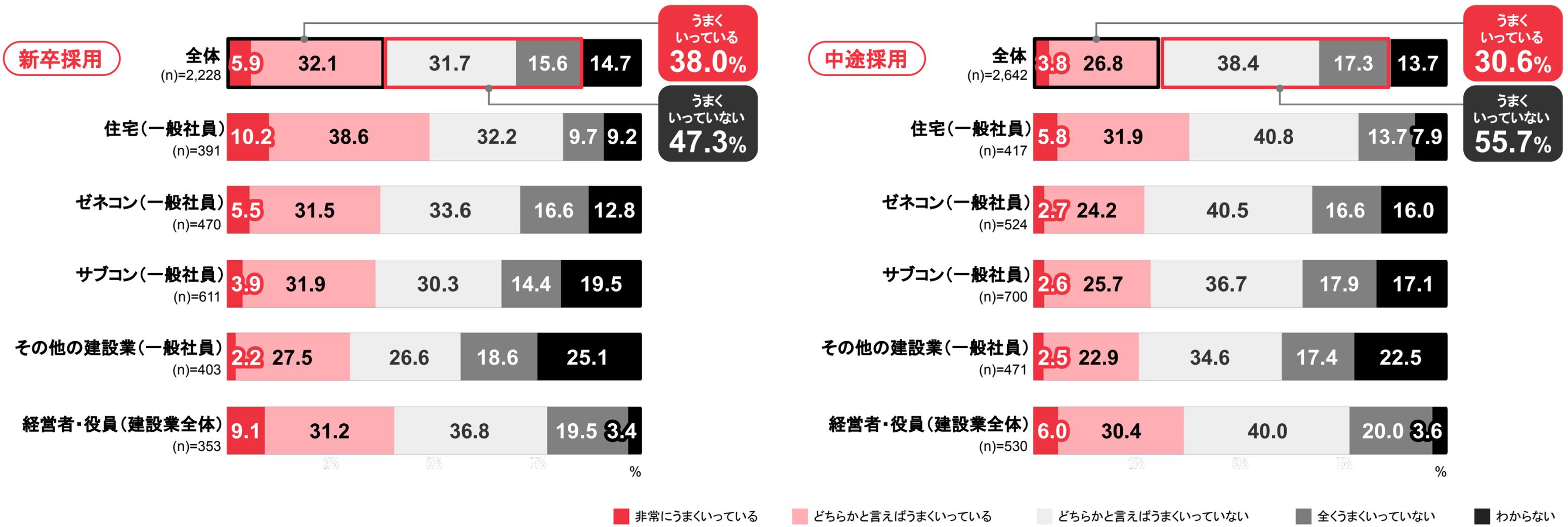
Q8 あなたの勤め先では、新卒・中途の採用活動を行っていますか？ ※全体ベース



実態調査⑥ 採用活動の成果

採用活動の成果では、建設業全体を見ると、新卒・中途ともに「うまくいっていない」企業の方が多くなりました。
 新卒・中途で比較すると、いずれの業種においても新卒採用の方がうまくいっています。前ページの結果も含めて考えると、
 「中途採用のほうがニーズは高いが、新卒採用のほうが成功しやすい」という状況が読み取れます。

Q9 あなたの勤め先の採用活動はうまくいっていると感じますか？ ※採用活動を行っている人ベース



実態調査⑦ 採用活動の工夫ポイント

採用活動でどのような工夫を行っているかを質問しました。これらの工夫ポイントを貴社の採用活動にもお役立てください。

Q10 あなたの勤め先が、採用において工夫していることがあれば教えてください。

※採用活動を行っている人ベース

人材会社の活用

- 様々な求人アプリに求人募集している(住宅)
- 中途採用者の応募ルーツの多様化と採用条件の向上(住宅)
- 有料の人材紹介サービスを活用している(経営者・役員)
- 人材紹介会社の有効活用(ゼネコン)

多様な人材の獲得

- 未経験若手人材の採用(経営者・役員)
- 女性や外国人、未経験者、高年齢などすべてにおいて譲歩している(経営者・役員)
- 年齢やキャリアに囚われない、人柄を重視した採用(サブコン)

会社説明の強化

- 入社後にミスマッチが発生しないように応募者には会社説明会に必ず参加してもらい、弊社の実態を伝えている(経営者・役員)
- できるだけ会社の内容がわかるように社員の声を反映した(経営者・役員)
- 面接時にコミュニケーションをよくとり、会社を理解してもらう(住宅)

給与・福利厚生の整備

- 福利厚生に力を入れ職場環境の改善に力を入れている(経営者・役員)
- 年間休日数の増加(住宅)
- 週休二日制であることや資格取得のサポートをアピールしている(住宅)
- 待遇の改善、初任給のベースアップ(サブコン)

紹介採用の促進

- 社員紹介制度:社員からの紹介での入社には双方に報償金が出る(住宅)
- 社員出身学校への働きかけ(サブコン)
- 社員もしくは協力会社からの紹介制度(ゼネコン)
- リファラル採用の促進(ゼネコン)

派遣・中途採用の増加

- 中途採用の増加(住宅)
- 中途採用で獲得した人材を育てることに重点を置いている。離職率の低下が期待できる(その他)
- 派遣や中途採用を積極的に行っている(経営者・役員)

現場見学・インターンの強化

- インターンシップ制度を積極的に活用して入社後の離職率を減らすように工夫していること(住宅)
- 事前に職場見学を多くして、入社後のイメージをやすくしたり、採用担当者に関わる機会を増やし、信頼してもらう活動(住宅)

広報活動の強化

- SNSを利用した宣伝を積極的に行っている(住宅)
- YouTube等を用いて、会社の特徴を発信している(ゼネコン)
- ホームページの現職社員紹介の充実(サブコン)
- 求人票の仕事内容をなるべく詳細に書くようにしている(住宅)

実態調査⑧ 外国人技術者の受け入れ

続いて、外国人技術者の受け入れについて質問しました。
 建設業全体の25.5%が受け入れ経験あり、57.2%が経験なしと回答しています。

Q11 あなたの勤め先では、外国人技術者を受け入れていますか？ ※全体ベース



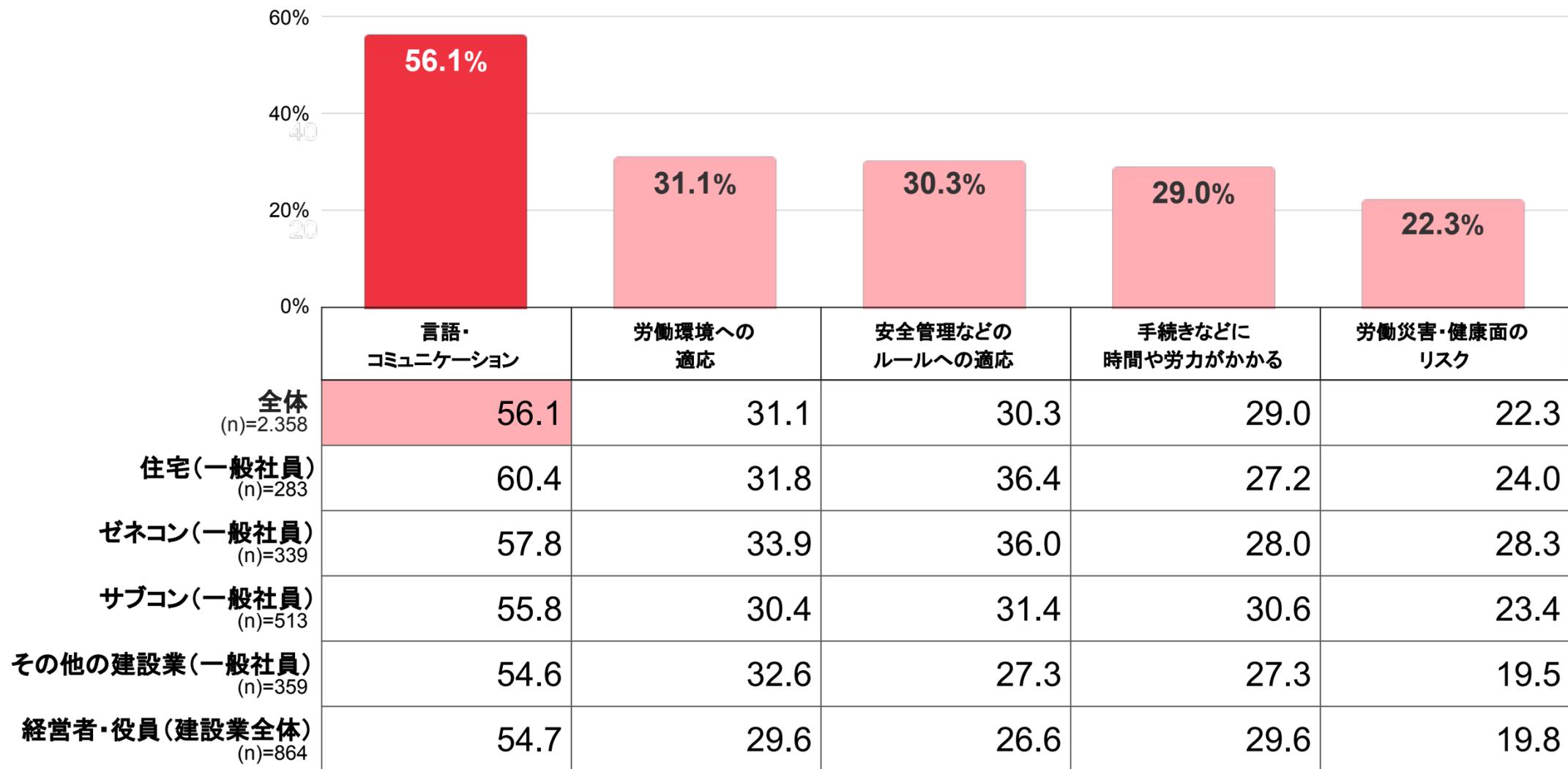
※外国人技術者とは、「技能実習生」「特定技能外国人」を指します。

■ 現在受け入れている ■ 過去に受け入れていたが、現在は受け入っていない ■ 今まで受け入れたことはないが、検討している ■ 今まで受け入れたことはなく、検討していない ■ わからない

実態調査⑧ 外国人技術者の受け入れ

外国人技術者を受け入れることへの懸念については、「言語・コミュニケーション」が他を引き離してTOPになっています。

Q12 外国人技術者の受け入れについて、懸念していることをすべてお選びください。 ※今まで外国人技術者を受け入れたことがない人ベース



※外国人技術者とは、「技能実習生」「特定技能外国人」を指します。

実態調査⑨ 残業・休暇・給与について

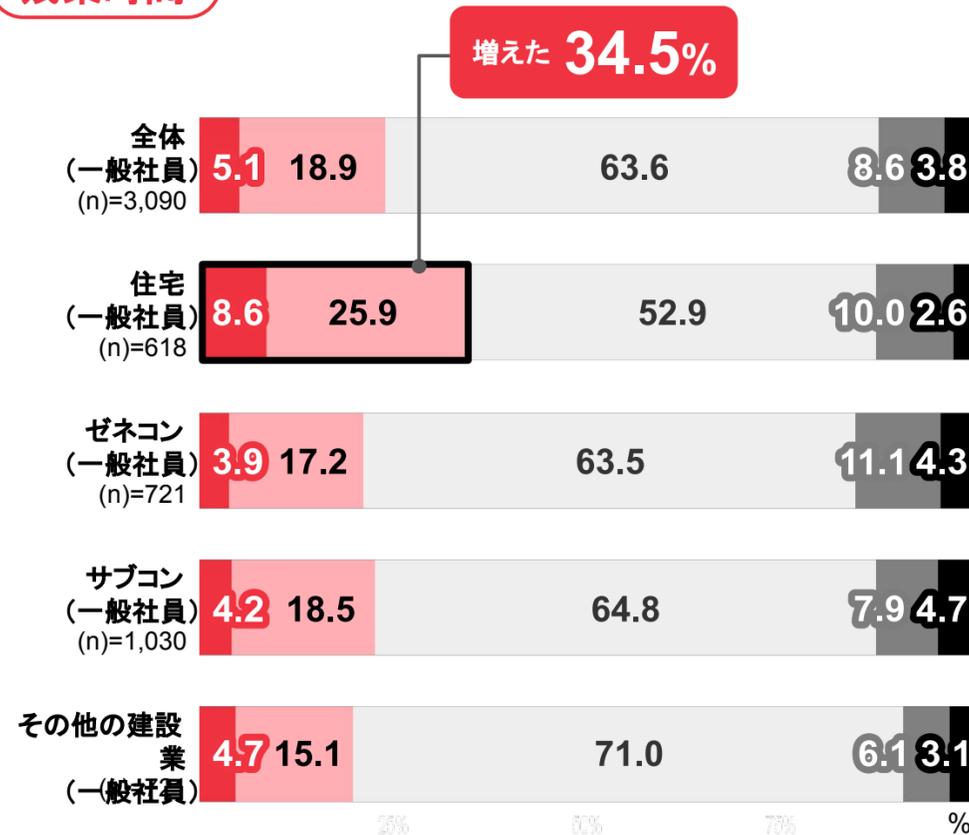
労働環境を明らかにするために、残業・休暇・給与の昨年比での変化について質問したところ、全体的に「変わらない」が大半を占める結果に。業種別で見ると、住宅がいずれの項目でも「増えた」の回答でTOPになりました。

Q13

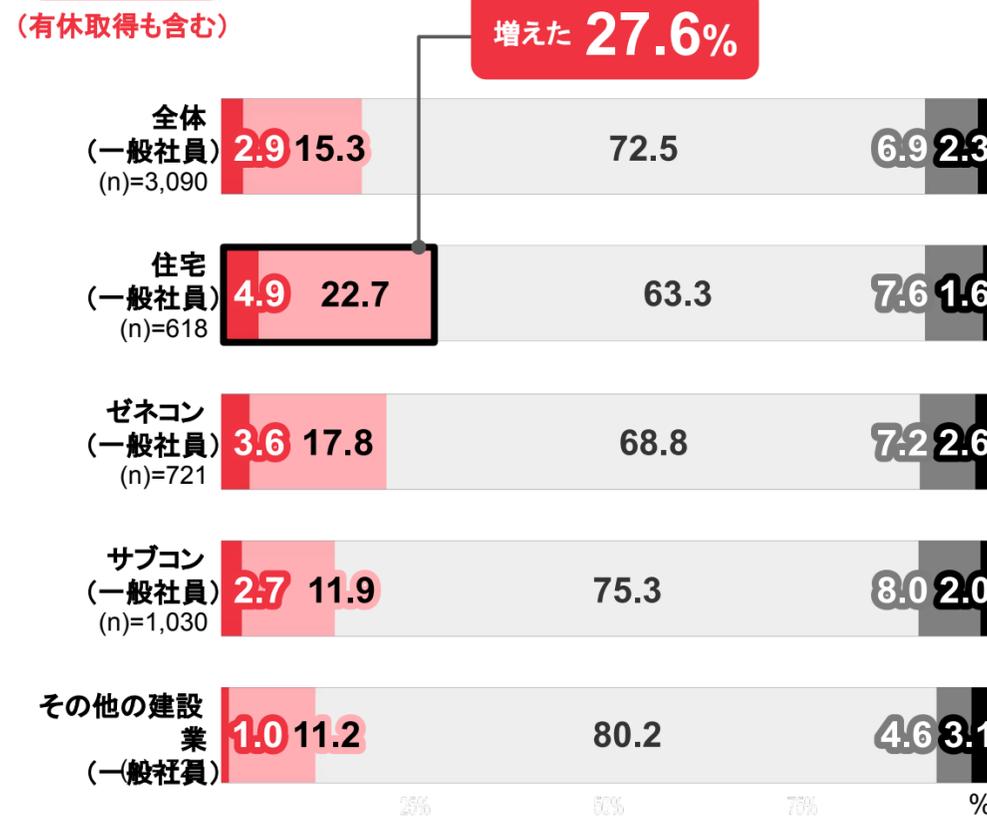
2024年(1~12月)と2025年(1~3月)を比べて、あなた自身の残業時間・休暇・給与はそれぞれどう変化しましたか？

※一般社員ベース

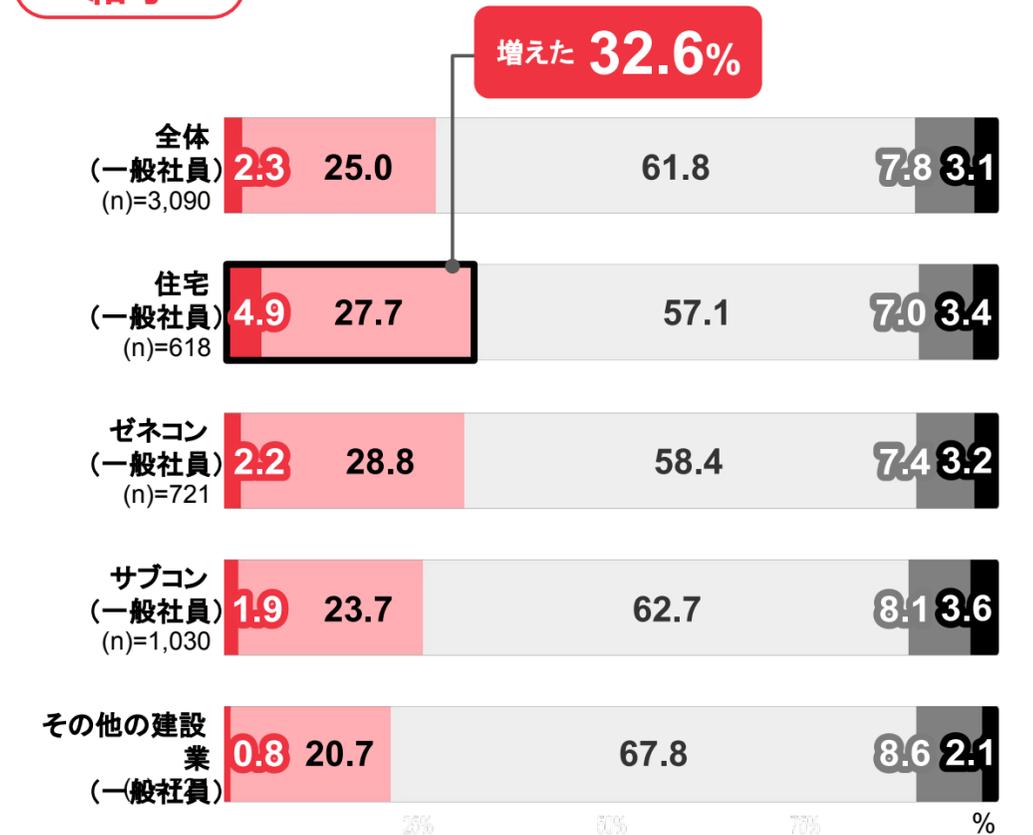
残業時間



休暇



給与



非常に増えた やや増えた 変わらない やや減った 非常に減った

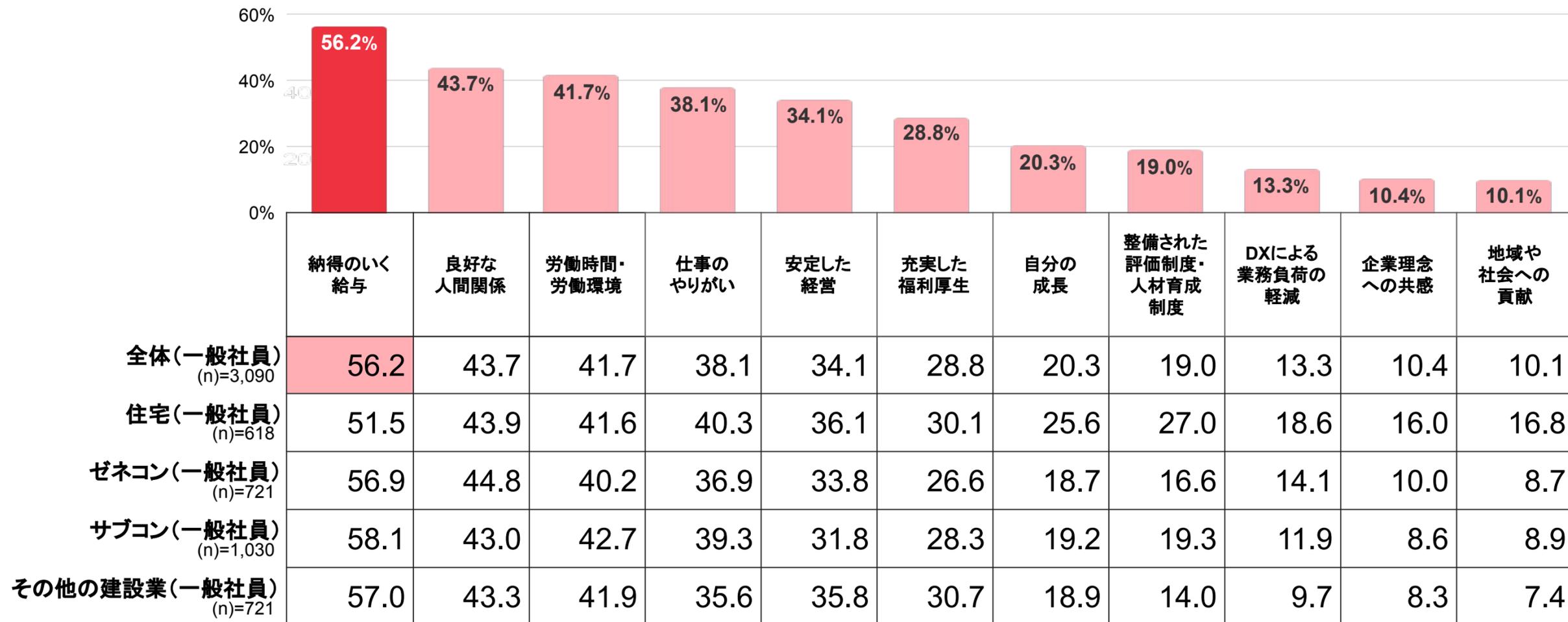
実態調査⑩ 現在の会社で働き続けたいか

現在の会社で働き続けるために必要なことについて質問しました。

「納得のいく給与」が重要と回答する人が、建設業全体でTOPになり、続いて、人間関係や労働時間・労働環境が高い結果になりました。

Q14

あなたが現在お勤めの会社で今後も働き続けるためには、次のうちの要素を重要視しますか？ ※一般社員ベース

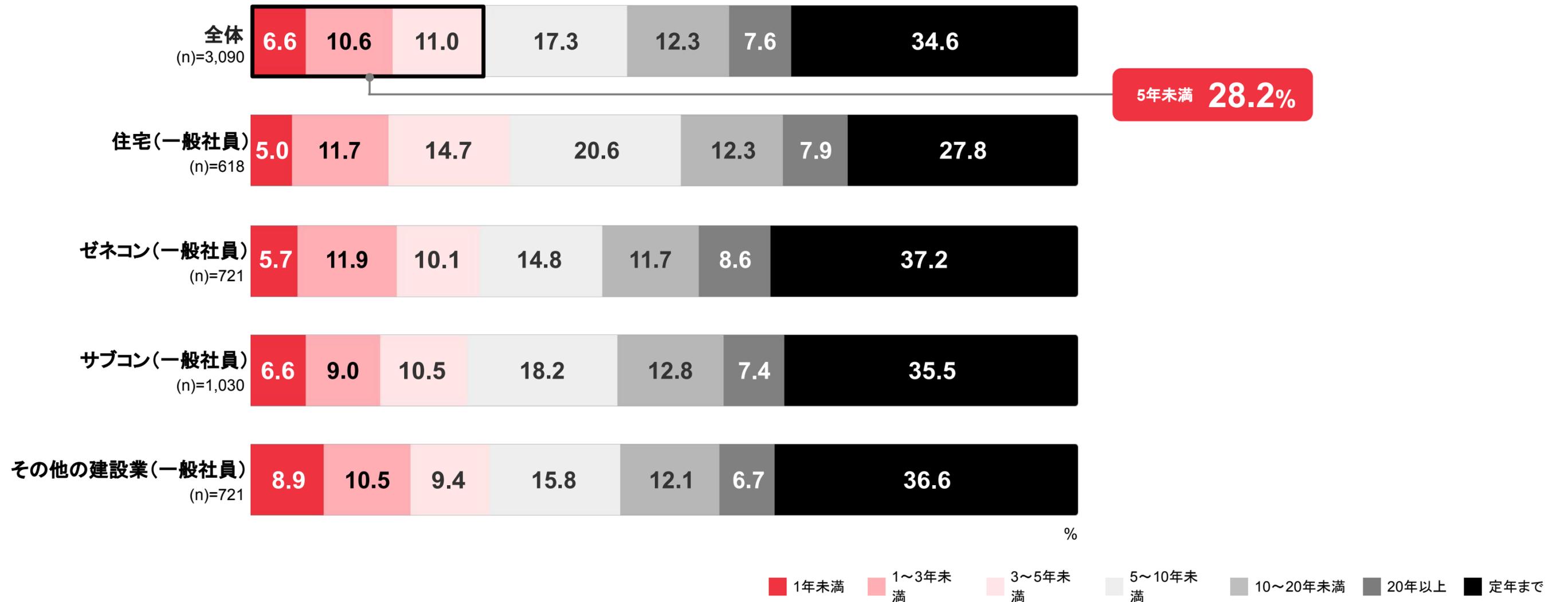


実態調査⑩ 現在の会社で働き続けたいか

現在の会社で働きたい期間について質問すると、建設業全体の28.2%が5年未満と回答しています。
業種別に見ても、全体的に20~30%ほどが5年未満と回答しており、退職意向を持つ層が一定いることがわかりました。

Q15 あなたは、現在お勤めの会社で今後どのくらいの期間働きたいと考えていますか？

※一般社員ベース



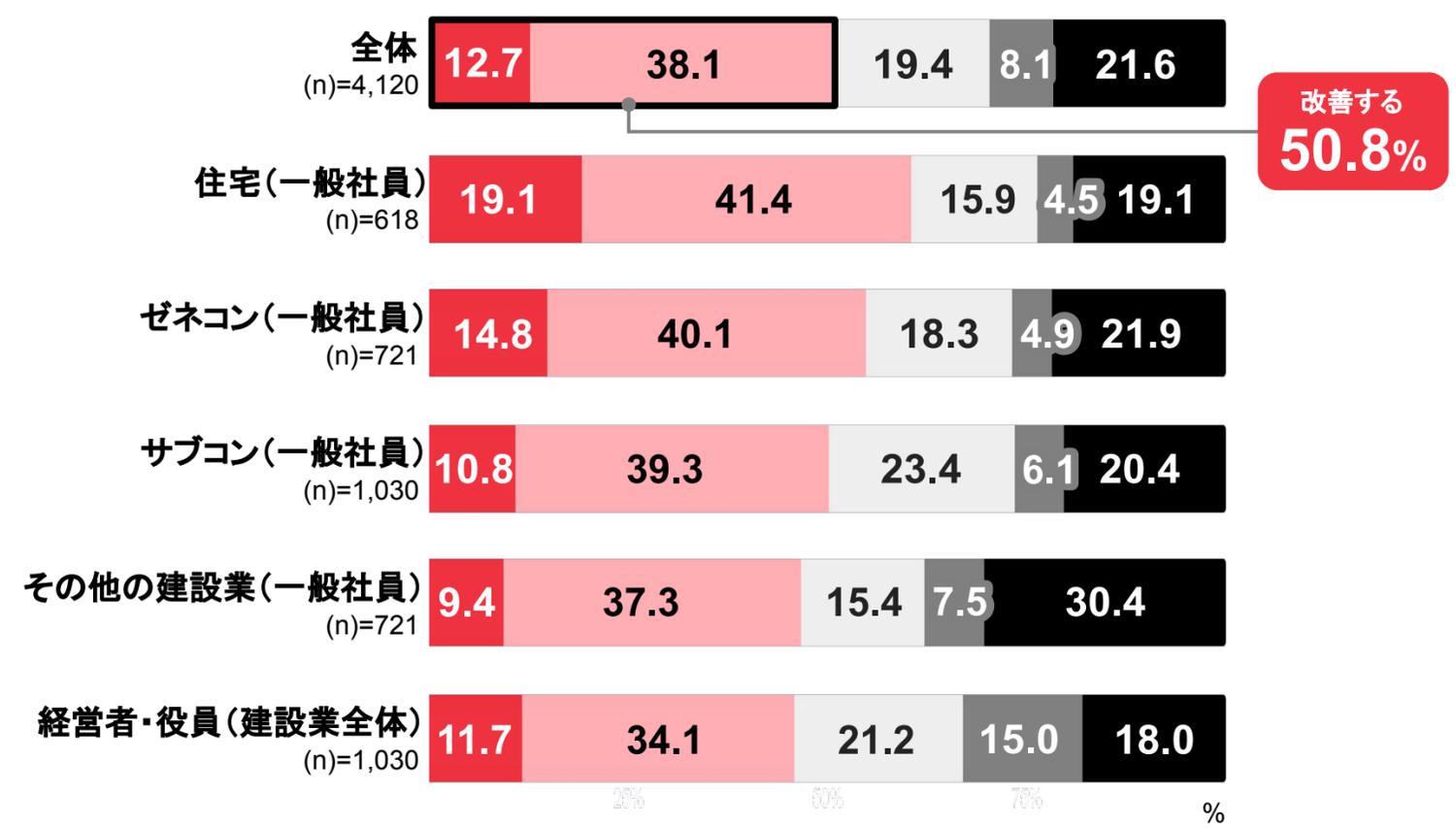
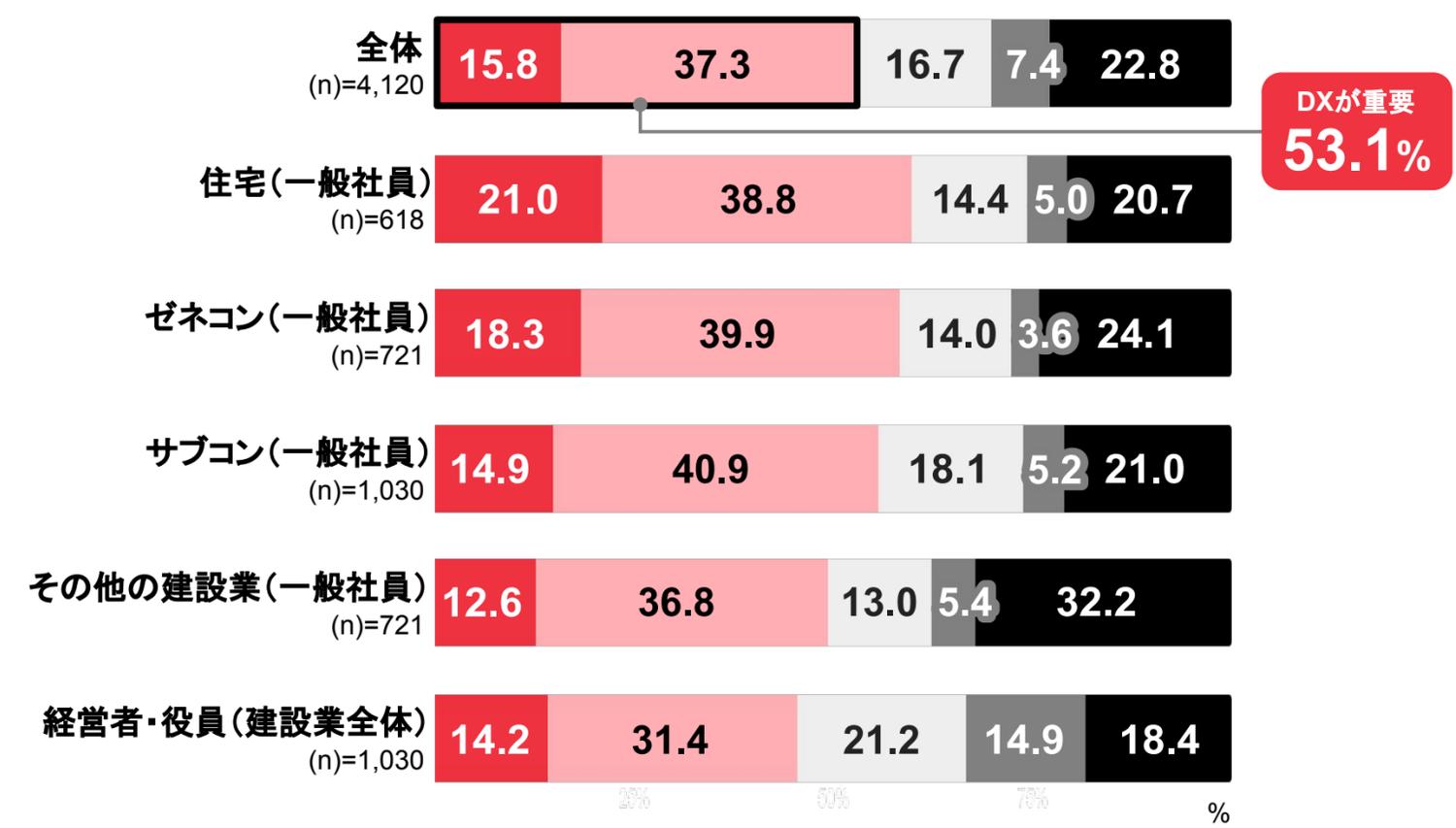
実態調査① DXの重要性

人手不足の解決策として、DXの重要性について質問しました。

Q16では、建設業全体の53.1%が、DXによる業務効率化が重要と回答。Q17においても、建設業全体の50.8%が、DXにより働きやすさ・定着率が改善すると回答しており、半数以上の人にDXが支持されていることがわかりました。

Q16 あなたは人手不足の解決策として、DXによる業務効率化は重要だと考えますか？ ※全体ベース

Q17 あなたのお勤め先がDXによる業務効率化を進めることで、あなた自身の働きやすさや定着率は改善すると思いますか？ ※全体ベース



非常に重要 どちらかと言えば重要 どちらかと言えば重要ではない 全く重要ではない わからない

非常にそう思う どちらかと言えばそう思う どちらかと言えばそう思わない 全くそう思わない わからない

実態調査のまとめ

今回の調査結果を大きくまとめると、3つの事実が見えてきました。

1 人手不足は深刻。 しかし対応は十分とは言えない

建設業において、人手不足を感じている人は約7割にもかかわらず、具体的な対策を積極的に実施している企業はわずか13%でした。

採用活動においても、うまくいっている企業は3割程度となり、5年未満での退職意向が3割程度ある中で人手不足問題を解決に導くことは、現状のままでは難しいことが見えてきました。



2 技術継承や人材育成が 進んでいない

技術継承が進んでいないと回答する人が6割以上、人材育成に取り組んでいないと回答する人が4割以上となりました。

また、技術継承・人材育成ともに、具体的な手法としては「直接的な指導」に大きく依存しており、属人化のリスクが高い状況です。個人任せではなく、企業全体としての取り組みが必要だと考えられます。



3 半数以上が「DXが重要」と回答

人手不足の解決策として、DXによる業務効率化が重要だと考える人は、半数以上となりました。

また、同じく半数以上がDXにより働きやすさ・定着率が改善すると回答。DXの重要性は建設業に浸透しつつある状況です。

一方で、人手不足への対策としてDXに取り組んでいる企業は2割程度に留まっており、DXのさらなる普及が問題解決へのカギを握っていると言えます。





ANDPAD のご紹介

人手不足をはじめとする課題解決に貢献する
ANDPADの概要と、詳しい活用メリットをご紹介します。

ANDPADとは

経営から現場まで 建設業界のDXをワンプラットフォームで。

ANDPADはクラウド上で案件に関する
すべての情報を一元管理で見える化します。
経営から現場まで、関係者全員が
ANDPADを通してつながることで、業務効率が高まります。



導入企業数
7年連続
シェア
No.1※

※『建設業マネジメントクラウドサービス市場の動向とベンダシェア(ミックITリポート2024年12月号)』(デロイトトーマツ ミック経済研究所調べ)

人手不足がもたらす業務課題の解決に貢献します。

生産性向上

業務の手間・ムダを省くことでの
時間削減や、一人ひとりの
担当案件数を増やすことに貢献します。

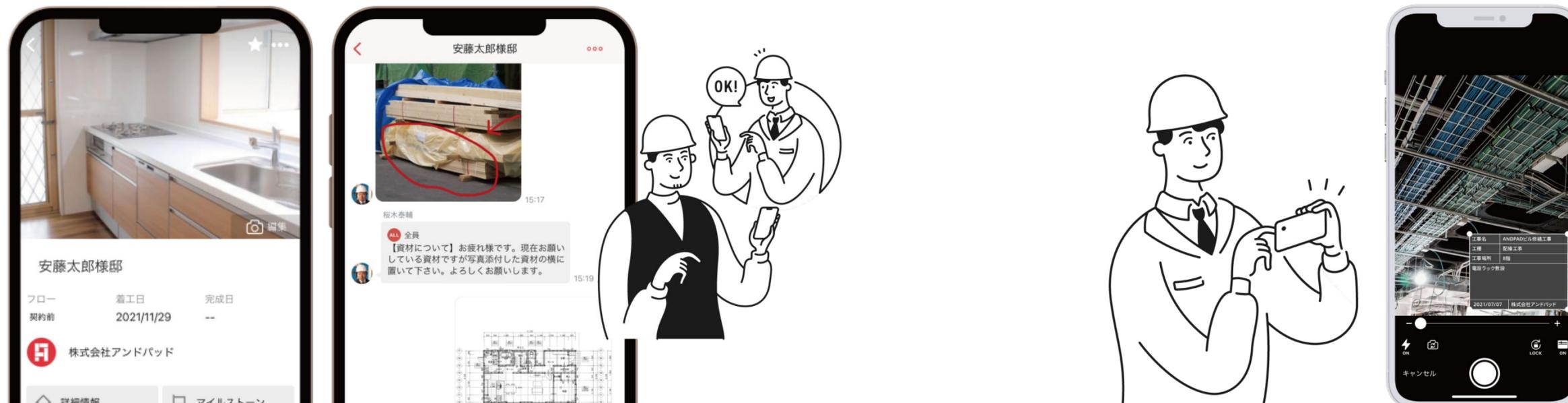


技術継承・人材育成

蓄積したデータの活用や、
業務の仕組み化などを通じて、より効率的な
ノウハウの共有を実現します。

次ページより ANDPADの活用メリットを詳しくご紹介します。

ANDPAD活用メリット① 現場監督の生産性を上げる！



工事に関わる資料や写真、協力会社とのやりとりをANDPADでまとめて管理

- ✓ ANDPAD上に情報を集約し管理することで、情報の抜け漏れ防止や業務フローの標準化を実現
- ✓ 最新の情報をリアルタイムに共有できるため、古い図面による工事の手戻りや、言った言わないを解消

活用機能



施工管理

黒板付き写真の準備から、撮影、台帳作成までを丸ごと効率化

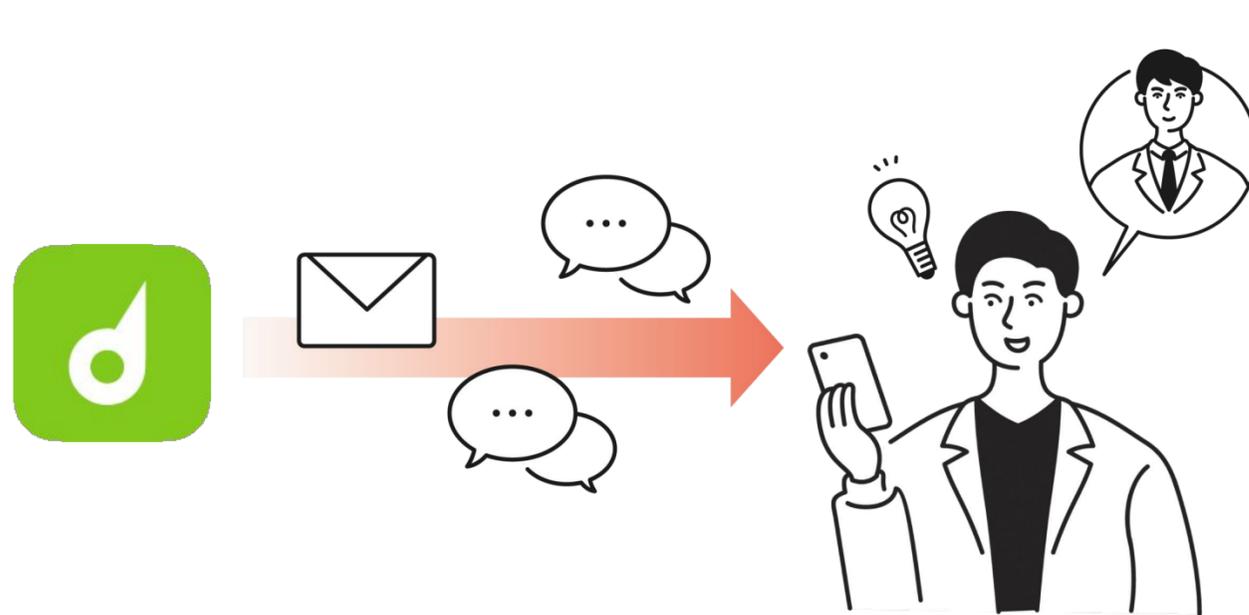
- ✓ 多数の電子黒板も、CSVファイルを使って一括作成。お手持ちのスマホで撮影でき、黒板・デジカメの持ち運びが不要に
- ✓ 撮影した写真は黒板ごとに自動で整理。写真を選択し、ボタンひとつで自動的に台帳作成

活用機能



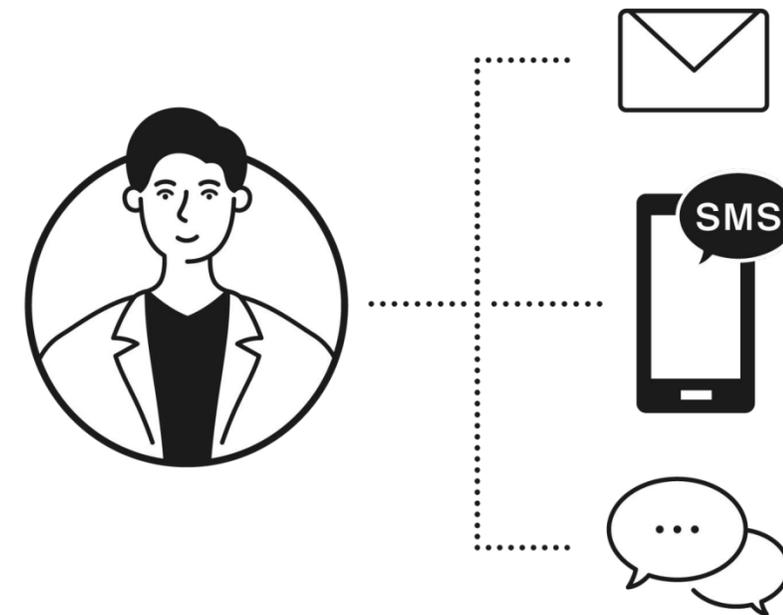
黒板

ANDPAD活用メリット② 営業担当の生産性を上げる！



営業担当の手間をかけずに、 個別感のあるコミュニケーションを実現

- ☑ メルマガを自動で一斉送信するような営業自動化システムとは異なり、営業担当がまるで1対1で連絡しているような個別感のある自動追客が可能。顧客との関係構築にも貢献
- ☑ 営業担当は、反応・返信があった顧客へのアプローチに注力でき、成果を最大化できる



さまざまなチャネルを用いて、 中長期的に自動で追客し、来場数アップへ

- ☑ メールだけではなく、SMSやLINEも使って、さまざまなチャネルで見込顧客に自動でアプローチ可能
- ☑ 返信することへのハードルが低い「オファー型」のメッセージを送ることで、返信率を高め、来場数アップに貢献

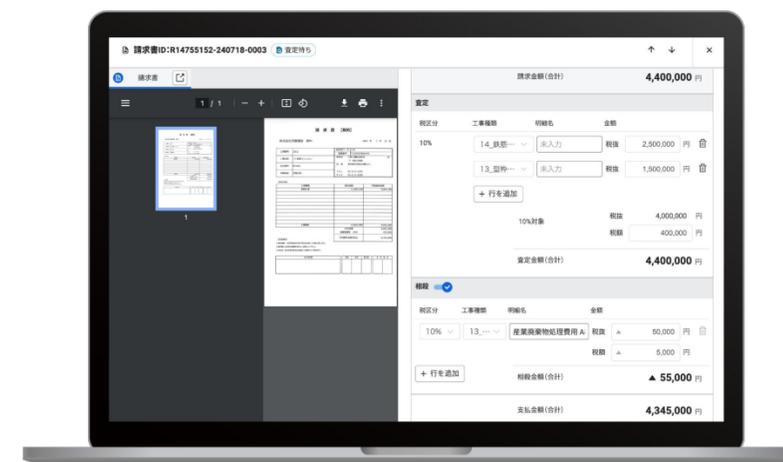
活用機能

digima

住宅会社様向け

ANDPAD活用メリット③ 経理・事務の生産性を上げる！

受発注業務の処理状況を見える化できる。



経理担当者の煩雑な手間を削減し、ペーパーレスも実現

- ☑ 受発注業務のステータスが可視化されるため、月末に集中する関係者への確認作業を軽減
- ☑ 書類のデジタル化によりペーパーレスを実現。書類保管スペースを削減し、書類の検索も簡単に

毎月受領する大量の請求書に関わる、振り分け・査定・書類の保管までを効率化

- ☑ 受領した請求書は、システム側が自動で振り分け。現場ごとの振り分けや郵送が不要に
- ☑ 査定や承認業務も、ANDPADの画面上で完結
- ☑ すべての査定結果を1つのCSVファイルで出力が可能。手入力が不要で、基幹/会計システムへデータを取り込める

活用機能



受発注

住宅会社様向け

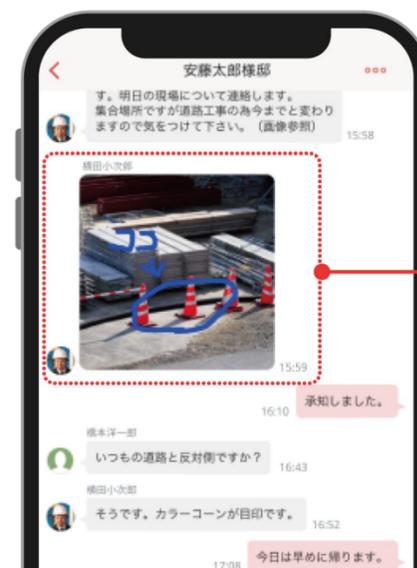
活用機能



請求管理

ゼネコン・サブコン・
専門工事会社様向け

ANDPAD活用メリット④ 現場の技術継承・人材育成に貢献！



写真に手書きで印をつけたり、テキストを入力することも可能。

過去の施工データを蓄積することで、 技術の継承・若手の学習に活かせる

- ✓ 施工に関わる資料・写真・図面など、さまざまな情報を案件ごとにまとめて、会社の資産として蓄積していける
- ✓ 過去の情報は簡単に検索できるので、若手は施工ノウハウを自ら学ぶことができる

遠隔からでもリアルタイムに、 現場の若手への的確な指示出しができる

- ✓ 写真付きのチャットや報告機能により、具体的な指示を遠隔からリアルタイムでおこなえる
- ✓ さらに、写真に直接指示を書き込むことも可能。ベテラン社員が現場にいなくても、複数現場の若手社員への技術指導が可能に

活用機能



施工管理

ANDPAD活用メリット⑤ 営業担当の人材育成に貢献！



営業活動を仕組み化。 属人化を解消し、営業担当の育成にも貢献

- ☑ 顧客から取得すべき情報の項目をあらかじめ設定でき、営業活動における情報入力の抜け漏れを防ぐ
- ☑ 営業活動の仕組み化で、エースに頼らない組織全体の受注率向上と、人材育成にも貢献

経験の浅い営業担当でも素早く 見積の作成・提出が可能になり、受注にも寄与

- ☑ 過去の見積データを参考に、誰でも素早く見積が作れるようになり、他社に先駆けた見積提出が可能に
- ☑ よく使う見積フォーマットをテンプレート化でき、見積作成にかかる人ごとの時間と精度のブレを解消

活用機能



引合粗利管理

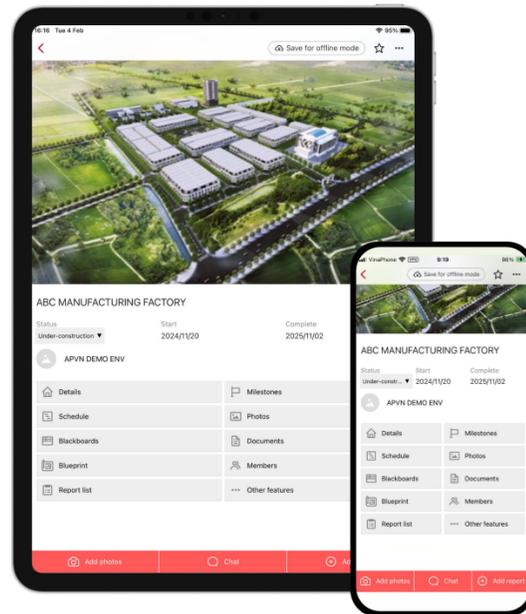
住宅会社様向け

Pickup!

人手不足の解消・生産性の向上に貢献するサービス

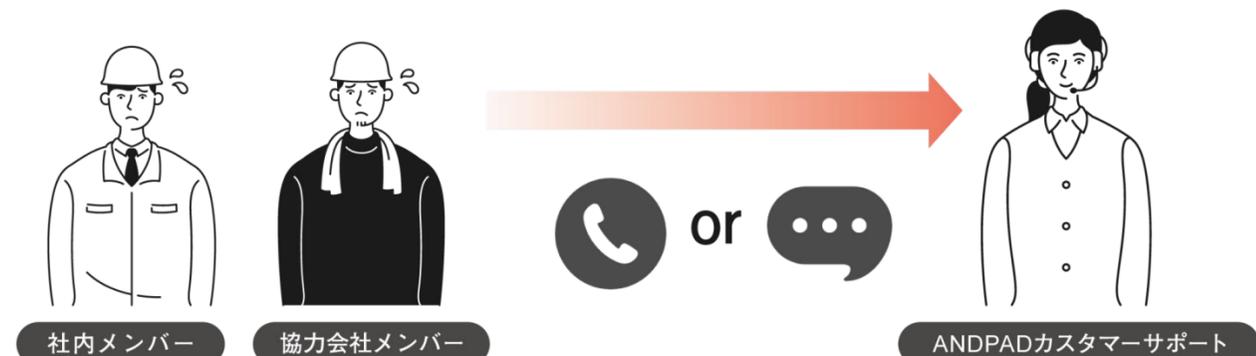
人手不足・生産性の課題に関連する、
ANDPADのそのほかのサービスをピックアップしてご紹介します。

海外人材の登用に役立つ、 英語版の ANDPAD



- 利用ユーザーのもっとも多い施工管理機能、チャット機能、特にゼネコンでの活用が多い図面機能において英語版をご用意
- 国内の外国人就労者や海外現場でのANDPAD活用をよりスムーズに

貴社のご担当者様の 負担軽減につながる、使い方サポート



- 社内メンバーも協力会社メンバーも、ANDPADの使い方での困りごとは、カスタマーサポートへ直接ご相談が可能
- 貴社内でANDPADの利用を管轄する方に、使い方に関する質問が集まってしまうことを防ぎ、本来の業務に集中いただけるように

お客様のお悩みや疑問に回答させていただきます。
お気軽にお問い合わせください。



info@andpad.jp

年中無休／24時間受け付け



03-6831-4551

[営業時間] 平日10:00～19:00

アンドパッド

検索



 **ANDPAD**