建設業の黒子 by NOMADENSE

現場以外は、
全部こちらで。

くわしい説明書。
何を、どうやって、どこまで引き受けるのかを、ぜんぶ書きました。





全体は9ページまで。
あとは、困っている章だけ読んでください。

4

人が、
入ってくる

建設業の採用で起きていること。
多くの会社がやっていることと、行き詰まる理由。黒子のやり方。



この章で分かること

- なぜ建設業は人が来にくいのか
- 求人を出しても来ない仕組み
- 前職での実際の事例

人が来ないのは、御社だけではありません。

483万人

建設業で働く人（2023年）

1997年の685万人から約
3割減りました。

36.6%

55歳以上の割合

29歳以下は11.6%。若い人が入って
こないまま、年齢が
上がっています。

5.02倍

建設の仕事の有効求人倍率

1人の求職者を、5社が
取り合っている計算です
（2025年度）。躯体工事は7.72倍。

2024年の建設業の倒産は1,890件。過去10年で最も多くなりました。

そのうち92.2%が、従業員10人未満の会社です。

働く人・年齢：国土交通省「改正建設業法について」（令和6年12月・総務省「労働力調査」より）。求人倍率：厚生労働省「一般職業紹介状況」2025年度（建設・採掘従事者／労働政策研究・研修機構の集計）。倒産：帝国データバンク「建設業の倒産動向（2024年）」。

職人さんは、紹介会社も派遣も使えません。

型枠・鉄筋・鳶などの建設の仕事は、法律で決まっています

- 有料の職業紹介はできない（職業安定法 第32条の11）
- 派遣もできない（労働者派遣法 第4条）



だから、職人さんは自分の会社で募集を出し続けるしかない。
採用を回す人がいるかどうかで、差がつきます。

施工管理など、職種によっては紹介会社を使えるものもあります。その場合の手数料は理論年収の35%が一般的です（リクルートエージェント）。

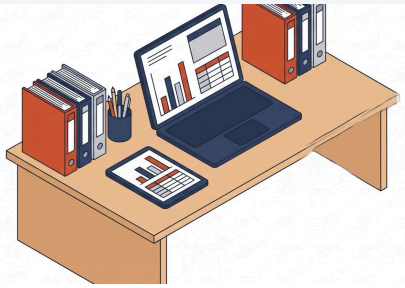
どれも、ふつうの手です。
社長のせいではありません。



1

ハローワークと求人媒体に出す

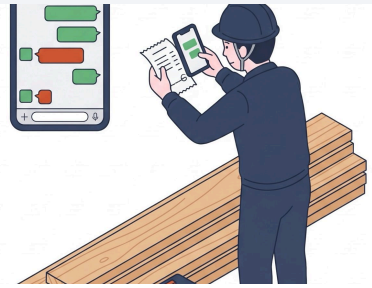
求人票は、何年も前に
書いたまま。



2

来なければ、広告費を足す

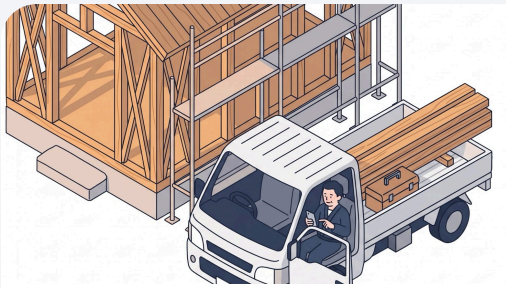
上のプランにすると、毎月の
支払いが増える。



3

応募の返事は、社長が夜に

現場で電話が鳴っても、
出られない。



4

知り合いの紹介を待つ

いつ来るか、分からない。



社長が現場に出ている会社ほど、こうなります。
採用を毎日回す人が、社内にいないからです。

ふつうの手が、うまくいかない理由。

① 条件しか書いていない求人票は、条件で負ける

仕事内容と給与だけの求人票が並ぶと、応募する人は条件でしか比べられません。給与が少し高い会社に流れます。

② 広告は、払っている間しか来ない

お金を止めれば応募も止まります。会社の中に何も残りません。

③ 返事が遅れると、応募は流れる

応募した人は、同じ日に何社も応募しています。数日空くと、もう別の会社に決まっています。

④ 媒体ごとに書いてあることが違う

媒体によって給与や休みの書き方が違うと、応募する人は迷って離れます。忙しい会社ほど、そろえる時間がありません。

根っこは1つ。採用を毎日回す人が、社内にいないこと。

今いる職人さんに、話を聞くところから。

1. **何時に現場、誰と組むかを書く**
   働く一日が見えると、応募する人は自分を重ねられます。

2. **年収は、年次で見せる**
   「2年目いくら、5年目いくら」。先が見えると、若い人が来ます。

3. **残業・休みは、実数で正直に**
   良く見せすぎると、入ってから辞めてしまいます。

4. **社員の声は、本人の言葉のまま**
   名前と写真つきの話が、一番読まれます。

5. **媒体ごとの食い違いを、全部そろえる**
   給与・休み・勤務地を、どこで見ても同じに。



四半期ごとに見直します

反応の悪い職種から、書き出しと写真を直します。出しっぱなしにはしません。

社長がやるのは、面接に出ることだけ。

応募する人
応募が入る
求人を見て、
御社に応募

黒子
最初の返事
お礼と、面接の
ご案内

黒子
**日程を
合わせる**
先に伺った社長の
空き日と、相手の
都合

黒子
**決まった日を
届ける**
応募した人の
情報と一緒に、
LINEで

社長
会って決める
採るかどうかは
御社で

返事のない人は、2回連絡して見送りに

追いかけ続けて社長の時間を使わないよう、
整理して毎月のレポートでお伝えします。

面接への同席と、採否の判断はしません

どんな人と働きたいかは、社長が
いちばん分かっているからです。

応募する前に、会社を知ってもらう。

SNS広告 → 採用記事 → 募集要項 → 応募

採用記事を月2〜4本

社員の話・現場の一日・会社の成り立ち。御社の資料と取材で、事実を確かめてから出します。

SNS広告は、止めずに狭く

募集している勤務地のまわりに絞り、同じ人に社名を何度も見てもらいます。広告費の目安は月2万円前後。

毎月1枚で、止まっている所を直す

媒体ごとに、見られた数・応募・面接・採用。止まっている所から直します。

広告を見てすぐ応募する人は、ほとんどいません。だから先に、会社を知ってもらいます。記事と広告は「全部まとめて」に含まれます。

人を入れて終わりにしない。辞めないところまで。

人も・全部まとめて

入ってからの声かけ

入社1週・1か月・3か月に、黒子が本人に話を聞きます。社長に言いにくいことを拾って、角が立たない形でお伝えします。

人も・全部まとめて

休めていない人に気づく

出勤の記録から「今月ほとんど休めていない人」「同じ人ばかり出ている」を、毎月の報告に入れます。

全部まとめて

給料の階段表を一緒に作る

「何年目でいくら」「この資格でいくら上がる」を表に。先が見えると、若い人が辞めにくくなります。

全部まとめて

給料を上げる元手を見える化

半年に1回、赤字の現場と見積の直し所を見つけ、「この利益なら来年いくら上げられるか」をお出しします。



就業規則や社会保険の手続きは、社労士の先生におつなぎします。
「辞めません」とは約束しません。辞めないための声かけと見直しを、続けます。

「給料を上げる元手」は、現場ごとの受注金額をLINEに入れていただいている場合に出せます。

届けたい人に届けば、小さな会社にも人は来ます。

愛媛・西条／電気工事

村上電気工業所

ホームページを一から作り、「電気工事士の将来性」の記事を書いた。広告は月5万円。

開設2か月で、検索から直接応募・未経験で採用

murakami-electric.jp

埼玉／空調メンテナンス

フェイス

年300万円の採用予算を、月5万円の広告とホームページ運用に切り替えた。

2年目：広告10応募・3採用＋HP4応募・2採用

faith-recruit.jp

千葉／足場工事

濵田工業

月給制にして、年収を年次で開示（2年目451万→5年目845万→10年目1,016万）。

月3名の応募が安定・採用率30%

hamada-kogyo-inc.jp

横浜／地盤改良

アカイケ工業

漫画、顔を出した社員インタビュー、採用のInstagram。

3か月で5応募・3名採用

akaike-kogyo.com

名古屋／建具・家具

太建

「何の会社か」「どんな人に来てほしいか」を全部書いた採用ページ。

数か月で6応募・若手1名採用

taiken-o.jp

電気工事

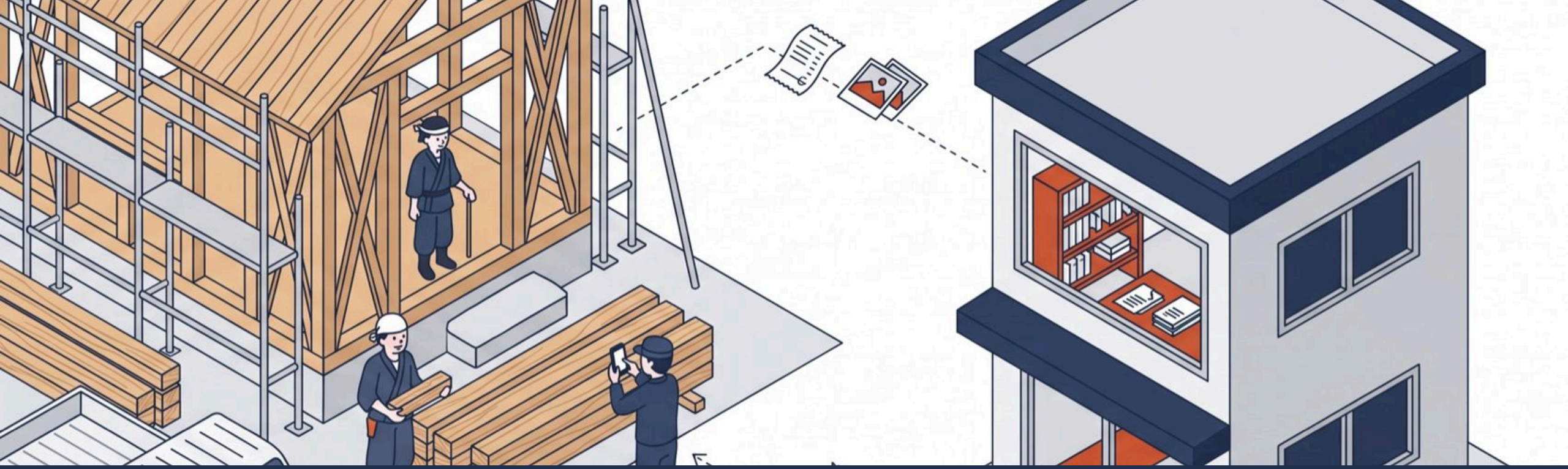
スバル電業

ホームページの運用を中心に。翌年から広告を始めた。

1年目にHP経由で2名採用・広告開始2か月で4応募

subarudengyo.co.jp

才木が前職で担当した会社です。前職では建設会社60社に伴走し、採用の必要があった25社で150名の応募・50名超の採用に関わりました。



黒子が、大事にしていること

腕のいい職人さんが、
現場に立ち続けられるように。

「うちでも頼めるかな」からで結構です。

LINE @729ztcgr ／ kuroko@nomadense.com ／ nomadense.com

NOMADENSE 才木一真　堺商工会議所 会員　〒590-0041 大阪府堺市堺区陵西通2-14-205

2分の動画

LINE