

## 建設業界に迫る「2024年問題」

### 「施工管理」求人、2016年比で5.04倍に増加

未経験求人は2016年比16.55倍と急増。コロナ禍を経て技術者派遣のニーズ増加  
求められる人材戦略の転換、広まる業務の小口化（細分化）などの工夫

株式会社リクルート（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：北村 吉弘、以下リクルート）は、「2024年問題」が目前に迫る「建設業界」に関わる求人と転職の動向についてまとめましたのでご報告いたします。

#### 「施工管理」求人は2016年比5.04倍、転職者数は3.84倍に増加

解説者：リクルート 建設不動産領域専任シニアコンサルタント 平野 竜太郎

建設不動産業界専任エキスパートキャリアアドバイザー 箕輪 真人

『リクルートエージェント』における「施工管理」求人数の推移を見ると、2016年を1として、2023年は5.04倍と伸長しています。転職者数も2016年を1として、2023年は3.84倍と伸長していますが、その伸びは求人の伸びに追いついていない状況が続いています。

道路やトンネル、橋などのインフラ老朽化に伴うメンテナンスニーズの高まりや、民間の大規模な再開発事業に関わる工事など、建設需要が底堅く推移する中で、「施工管理」のニーズは高い状態が続いています。

一方、成長する市場ニーズに対して、建設業界全体の就業者数は減少傾向です。

業界全体の高齢化の進行だけでなく、異業界でも施工管理経験者などの人材の採用ニーズが高まってきており、今後ますます業界内の就業者数の減少が懸念されます。

そんな建設業界の採用市場ですが、人手不足解消に向け、ここ最近少しずつ変化が生まれ始めています。

中長期的な育成やリスクリング（学び直し）を前提に、未経験者の採用を行う企業が増え始めているのです。

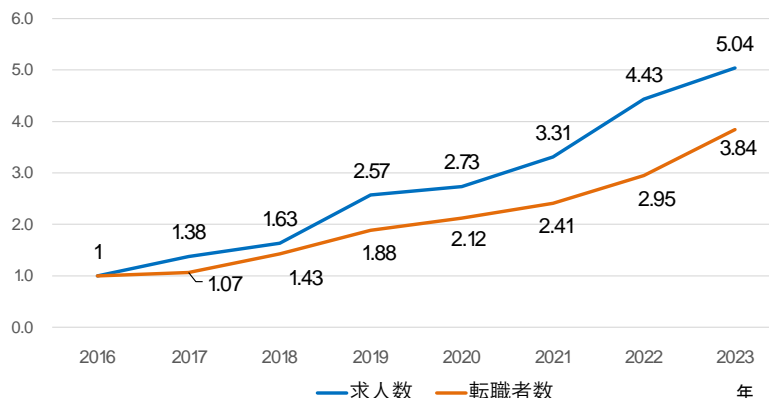
まだ一部企業の動きではありますが、他業界が未経験者の受け入れを積極的に進める中で、長らく経験者に絞り採用活動を進めてきた建設業界にとっては大きな変化です。

「2024年問題」を目前に控え、構造的な人手不足がより深刻になる中で、未経験者を採用し、長期的な目線で育成していくという動きは建設業界全体にとって必要な動きであると考えます。

企業は、これまでの在り方を見直すとともに、未経験であっても活躍可能性のある人材を採用し、社内で育てていくという、人材戦略の転換を求められているのではないのでしょうか。

『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）



## 施工管理の仕事内容

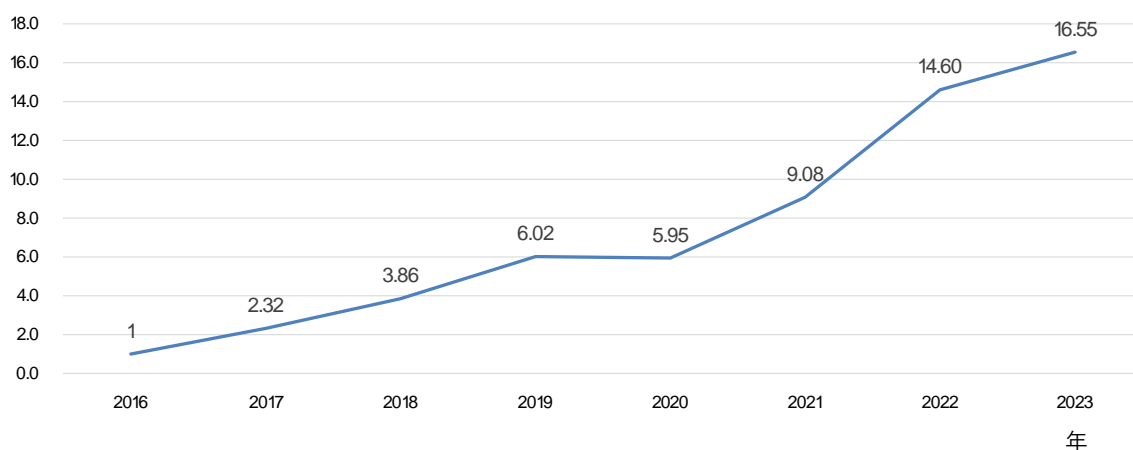
施工管理は、ゼネコン（総合建設会社）、サブコン（専門建設会社）、ハウスメーカー、土木工事を行うインフラ系企業、プラント、建材メーカーなどにおいて、工事の管理を行う仕事です。「4大管理」と呼ばれる「工程管理」「品質管理」「原価管理」「安全管理」が主な業務となります。施工管理はどのような建設現場においても必要な存在で、建設業界において非常に重要な役割を担っています。

工程管理	品質管理	原価管理	安全管理
プロジェクトの進行状況を把握し、進捗を最適化するための業務。具体的には、工程計画の策定、進捗管理、スケジュールの調整、遅延への対応などが含まれる。リソースの配分や作業の効率化への取り組みも担う。	プロジェクトにおける品質基準を担保するために行う業務。具体的には、品質基準の策定や管理計画の作成、品質検査の実施、品質報告書の作成などが含まれる。品質に影響を与える要因を把握し、それらを管理する役割も担う。	プロジェクトの予算をベースに効率的にコストを管理するための業務。具体的には、予算の策定、コストの把握と分析、コスト削減の提案、支出の管理など。変動原価や固定原価の管理も担う。	建設現場における労働者や関係者の安全を確保するための業務。具体的には、安全基準の策定、安全教育の実施、安全検査の実施、事故対応などが含まれる。危険予防や安全意識の向上に向けた取り組みも担う。

## 未経験者を採用対象とする「施工管理」求人が2016年比16.55倍に大きく増加

『リクルートエージェント』の「施工管理」求人のうち、仕事の名称または仕事の内容に「未経験」という単語が含まれる求人を、未経験者を採用対象とする「施工管理」求人と定義しました。その求人数推移を見ると、2016年を1とすると2023年は16.55倍となっており、大きく伸長していることが見てとれます。建設需要が底堅く推移する中で、中長期的な育成を前提に素養のある方であれば未経験でも採用しようという動きが進んでいることが分かります。

『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）



## 未経験者を採用対象とする「施工管理」求人において、建設業界向け技術者派遣の存在感が高まっている

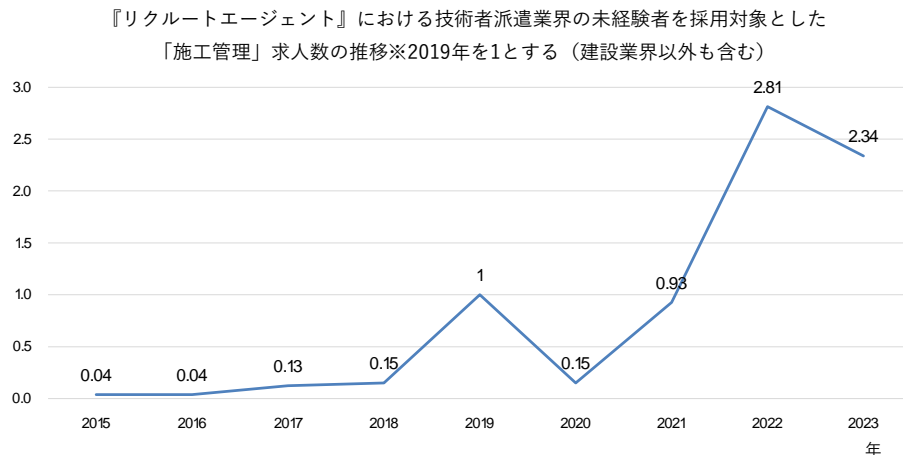
未経験者の採用を積極的に進めているのが、建設技術者の派遣事業を運営する技術者派遣業界です。未経験者を採用対象とする技術者派遣業界の「施工管理」求人数は2019年を1とすると2023年は2.34倍となっています。技術者派遣業界において未経験者を採用対象とする「施工管理」求人は2018年頃までほとんど見受けられませんでした。コロナ禍を経て2021年から大きく増加していることが分かります。

かねてから建設業界において、BPO（ビジネス・プロセス・アウトソーシング）として技術者派遣を受け入れる動きはありましたが、あくまでも経験者が中心でした。

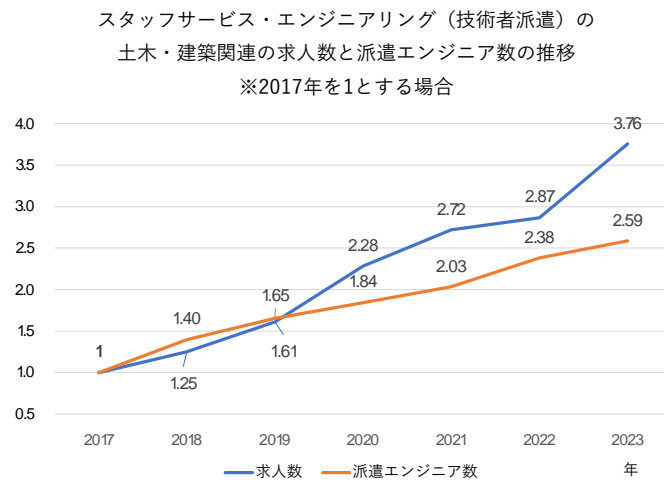
しかしここ数年は、人手不足感の高まりを受けて、未経験の技術者派遣人材を受け入れようとする建設企業

が増加しており、技術者派遣業界は積極的に未経験者の正社員採用を進めています。

技術者（エンジニア）派遣：派遣元企業が、エンジニアを求めている企業へ人材派遣する仕組みです。近年、建設業界の施工管理職における技術者派遣では「常用型派遣」と呼ばれる形態が増加しています。「常用型派遣」とは、1年以上の雇用契約期間の見込みや雇用契約期間に定めのない形態を指します。派遣先企業との契約が終わっても派遣元企業との雇用は続くため、給与を受け取りながら安心して中長期的なキャリア形成ができることが特徴です。



リクルートのグループ会社である株式会社スタッフサービスで、技術者・ITエンジニアの人材派遣を展開するスタッフサービス・エンジニアリングでは、土木・建築系の派遣求人数が2017年と比較して2023年は3.76倍、土木・建築関連業界で働く派遣エンジニア数が2.59倍となっています。



### 建設技術者派遣業界の働く環境

技術者派遣業界では習熟度に応じて働く現場を選べることに加え、施工管理の資格がない未経験者でも働きながら資格取得を目指せる環境が整っていることが一般的です。

未経験から建設領域のスキルを積んだ後に大手ゼネコン等へ転職を果たすケースなども増えてきています。技術者派遣は相互の準備期間としても機能するので、業務未経験者と、未経験者を受け入れたい企業のマッチングが行われやすい構造になっています。

未経験で技術者派遣としてのキャリアを選択する方々は、専門性を身に付けられること、社会貢献性の高さ、経験や資格を身に付けることで将来的に期待できる高い給与水準などに魅力を感じ転職を決断される方が多い傾向にあります。

## 「施工管理」求人への未経験者の転職事例

「施工管理」への求人において増加している未経験者の転職ですが、以下のような事例が生まれています。

### 【パターン 1】飲食業界から建設業界の施工管理への転職（10代）

- ・転職前と後：飲食業界の店舗スタッフ⇒建設業界の施工管理
- ・転職者の希望：業務未経験ではあるが、高校時代に学んだ建築系の知見を生かし、施工管理として活躍したい

### 【パターン 2】製造業界から建設業界の施工管理への転職（20代）

- ・転職前と後：製造業界で在庫管理⇒建設業界の施工管理
- ・転職者の希望：働き方を改善しつつ、中長期的に昇給が望める環境で働きたい

### 【パターン 3】IT業界から建設技術者派遣業界の施工管理への転職（20代）

- ・転職前と後：IT業界でカスタマーサポート⇒建設技術者派遣業界の施工管理
- ・転職者の希望：専門的なスキルを身に付けながら、着実に昇給が可能な環境で働きたい

### 【パターン 4】学校教師から建設技術者派遣業界の施工管理への転職（20代）

- ・転職前と後：学校教師⇒建設技術者派遣業界の施工管理
- ・転職者の希望：民間企業にてビジネススキルや専門性のあるスキルを身に付けたい

入社後に資格を取得することが一般的であることや、現場にて先輩や職人と協働していく必要があるため、学習意欲の高さや人柄の良さなどに重きを置き、採用選考を行う企業が多い傾向にあります。

## 施工管理業務の細分化、切り出しによって業務負担を軽減する動きも進む

施工管理業務の負担軽減のために、業務の細分化、切り出しなどの工夫も生まれています。

これまで施工管理は「4大管理」と呼ばれる「工程管理」「品質管理」「原価管理」「安全管理」を一人で担うことが一般的でしたが、このうちの「品質管理」「原価管理」「安全管理」を切り出し、施工管理業務の負担軽減、生産性の向上を実現している動きが増えています。

転職市場においては、施工管理が担っていた事務手続きや図面作成、写真管理などを担う「建設ディレクター」「施工管理補助」などの求人や、業務負担を軽減する名目で導入されたデジタルツールの利用補助・促進を担う「BIMを活用した施工管理支援」「BIMコーディネーター」などの職種も生まれています。

前述の未経験から施工管理へ転職される方は、「建設ディレクター」「施工管理補助」のような比較的難易度の低い、施工管理関連業務から経験を積んでいくケースが一般的です。

建設ディレクター：ITとコミュニケーションスキルで現場を支援する新しい職域です。現場技術者の負担を軽減し、作業の効率化と就労時間の短縮を図る効果的な取組として「働き方改革への取組」にも繋がります。 出所：一般社団法人建設ディレクター協会  
BIM（ビルディング・インフォメーション・モデリング）：コンピューター上に作成した主に3次元の形状情報に加え、建物の属性情報（各部位の仕様・性能、居室等の名称・用途・仕上げ、コスト情報等）などを併せ持つ建物情報モデルを構築するシステム。 出所：国土交通省

## データから見る施工管理として働く魅力

施工管理として働く魅力はどのような点にあるのでしょうか。リクルートワークス研究所の「全国就業実態パネル調査 (JPSED)」のデータから、施工管理として働く方々のモチベーションに影響する仕事の5要素について、状況を確認しました。

職務特性を研究したハックマンとオルダムは、やる気と満足度に影響を及ぼす仕事の要素として次の5つを挙げています。①技能多様性 (求められるスキルの多様さ)、②タスク完結性 (部分ではなく全体を把握できるかどうか)、③タスク重要性 (他者に影響を与えるかどうか)、④自律性 (仕事の進め方への関与)、⑤フィードバック (自身の実践の効果に関する評価)。

出典：Hackman, J.R. and Oldham, G.R. 1980, *Work Redesign*, Reading, MA: Addison-Wesley

「求められるスキルの多様性 (技能多様性)」は全体比較+16.9pt、「仕事の全体感の把握 (タスク完結性)」は+9.1pt、「仕事の重要性の実感 (タスク重要性)」は+21.6pt、「仕事の進め方の裁量 (自律性)」は+14.4pt、「上司や同僚からのフィードバック (フィードバック)」は+6.7pt と、各指標とも全体の数値を上回るスコアであることが分かりました。

実際に働く方の声に耳を傾けると、「自分の関わったプロジェクトが形として残り、あらゆる人に影響を与えることが嬉しい」など、長期間世の中に残り続け、多くの方の生活に関わるものを作ることができること (タスク重要性) や、チームで協働しながら一つのプロジェクトを進めていくこと (タスク完結性・フィードバック) にやりがいを感じるという声が多いです。

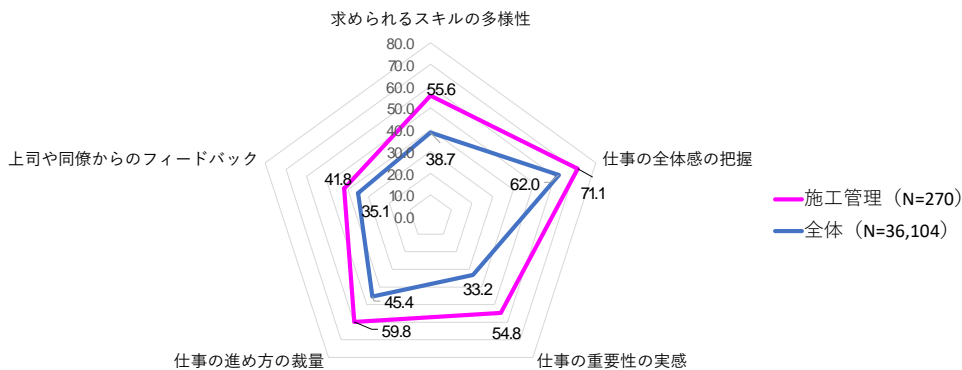
また、多様なスキルを積み重ねながら、自身の裁量でプロジェクトの進行管理ができること (自律性・技能多様性) も高いモチベーションに影響していると捉えられます。

### モチベーションに影響する仕事の5要素の状況

※5つの要素それぞれに対し、自分の仕事にあてはまる度合いを以下の選択肢から回答

あてはまる、どちらかというにあてはまる、どちらともいえない、どちらかというにあてはまらない、あてはまらない

※「あてはまる」と「どちらかというにあてはまる」の計を算出



2023年リクルートワークス研究所全国就業実態パネル調査より

MPS (モチベーション・ポテンシャル・スコア)：モチベーションが引き出されるスコアのこと、やる気と満足度に影響を及ぼす仕事の5要素を数式化したもの。一般的にMPSが高いと、働き手にやる気と満足度をもたらす。一方で賃金や時間、仕事の安定性、労働環境などの衛生要因が欠如していれば、MPSに比して、やる気や満足度が低くなることもありうる。

中長期的なキャリアの観点からも、施工管理には魅力的な要素があると言えます。施工管理としての専門的な知識や資格を持つ方は、年齢に関わらず労働市場においてニーズが高く、比較的高い給与水準を維持したまま、柔軟にキャリアチェンジを行いやすい傾向にあります。

ミドル・シニア（50歳～64歳）の転職先の割合（2021年度）を見ると、施工管理が属する「建設・不動産業界（11.8%）」は「総合電機・半導体・電子部品業界（21.8%）」「IT通信業界（13.1%）」に次いで3番目に高く、年齢に関わらず経験や能力を評価し、シニア採用を積極的に進めている様子が見てとれます。

以上のように、業務そのものに、高いモチベーションで働くための要素が多く含まれていることや、専門的なスキルを身に付けながら年齢に関わらずキャリア構築が可能な点は、施工管理として働く魅力と言えるのではないのでしょうか。

### 待ったなしの労働環境改善。構造的な問題解決に向け、業界全体で本腰を入れた意識改革を

一方で労働時間や硬直的な働き方にはいまだ課題が残っています。

建設業界は長らく労働環境の改善を目指してきましたが、現実にはなかなか変わり切れていない状況が続いています。「施工管理」を中心に、建設業界の人材は異業界からも採用のニーズが高まっており、労働環境の改善が進んでいない企業で働く個人は、条件も働く環境も良い企業への転職を検討する流れが自然になっています。こうした状況の改善なくしては事業の継続的な成長を望むのは難しいでしょう。

また、建設業界を取り巻く構造的な問題が労働環境に影響を及ぼしていることも見過ごしてはいけません。無理な工期での受注やコストに見合わない案件の受注、IT化への消極的な姿勢なども労働環境の改善を妨げる要因となっています。

建設業界の労働環境の改善には、このような根本的な問題に対して、業界全体として本腰を入れて解決していくという意識改革が求められているのではないのでしょうか。

本件に関する

お問い合わせ先

<https://www.recruit.co.jp/support/form/>

### リクルートグループについて

1960年の創業以来、リクルートグループは、就職・結婚・進学・住宅・自動車・旅行・飲食・美容などの領域において、一人ひとりのライフスタイルに応じたより最適な選択肢を提供してきました。現在、HRテクノロジー、マッチング&ソリューション、人材派遣の3事業を軸に、60を超える国・地域で事業を展開しています。リクルートグループは、新しい価値の創造を通じ、社会からの期待に応え、一人ひとりが輝く豊かな世界の実現に向けて、より多くの『まだ、ここがない、出会い。』を提供していきます。

詳しくはこちらをご覧ください。

リクルートグループ：<https://recruit-holdings.com/ja/> リクルート：<https://www.recruit.co.jp/>