

建設業の施工管理職採用コスト、100万円以上が約4割 ～出張面接やSNS活用など採用手法の多様化も～

株式会社ネオキャリア（本社：東京都新宿区 代表取締役CEO：西澤 亮一、以下「ネオキャリア」）が運営する、企業の採用活動を包括的に支援する人材サービスの総合代理店「みんなの採用部」（<https://www.neo-career.co.jp/humanresource/>）は、2025年に施工管理職を10名以上中途採用した建設業の採用担当者102名を対象に、施工管理職の採用に関する実態調査を実施しました。

調査の結果、施工管理職1名あたりの採用コストについて「100万円以上」と回答した企業が約4割にのぼり、半数以上の企業で採用コストが前年より増加していることが分かりました。また、人材不足を背景に、カジュアル面接や出張面接、SNSでの情報発信など、求職者との接点を広げる採用プロセスの柔軟化が進んでいることも明らかになりました。

建設業の採用担当者に聞いた

施工管理職の採用に関する実態調査



調査レポート全文はこちら：

<https://www.neo-career.co.jp/humanresource/whitepaper/rm-396/>

■ 調査結果サマリー

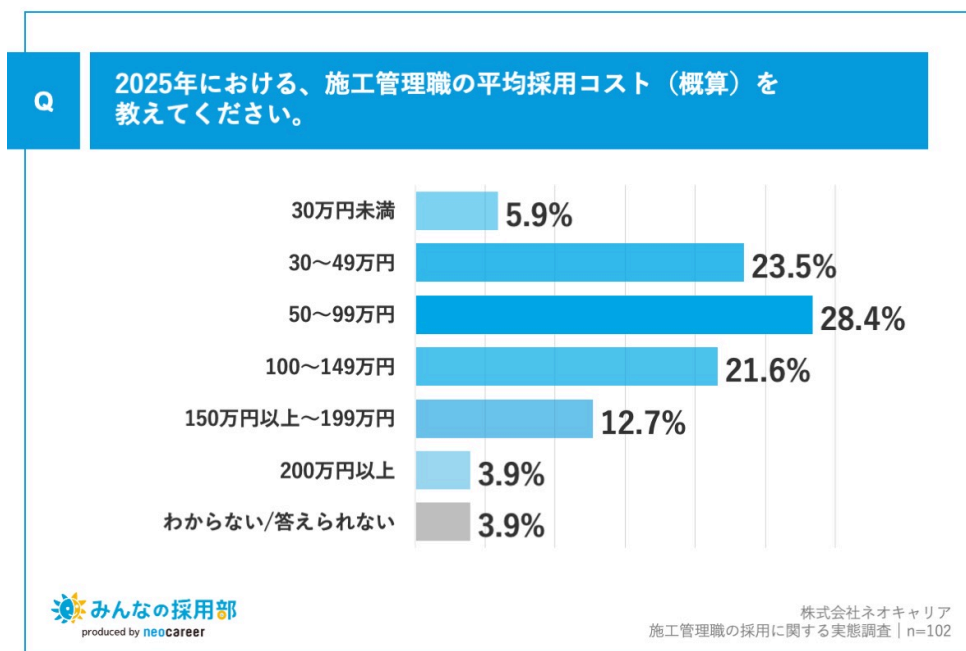
- ・ 施工管理職の採用コスト「100万円以上」が約4割
- ・ 約6割の企業で採用コストが増加
- ・ 人材確保に向けカジュアル面接や出張面接、SNS発信など採用プロセスの柔軟化が進む
- ・ 採用難の背景に「きつい・汚い」イメージ（約5割）
- ・ 待遇改善や働き方見直しなど採用環境の改善も進む

※本調査データの引用・転載の際は、出典として「ネオキャリア（みんなの採用部）調べ」と明記してください。【みんなの採用部：<https://www.neo-career.co.jp/humanresource/>】

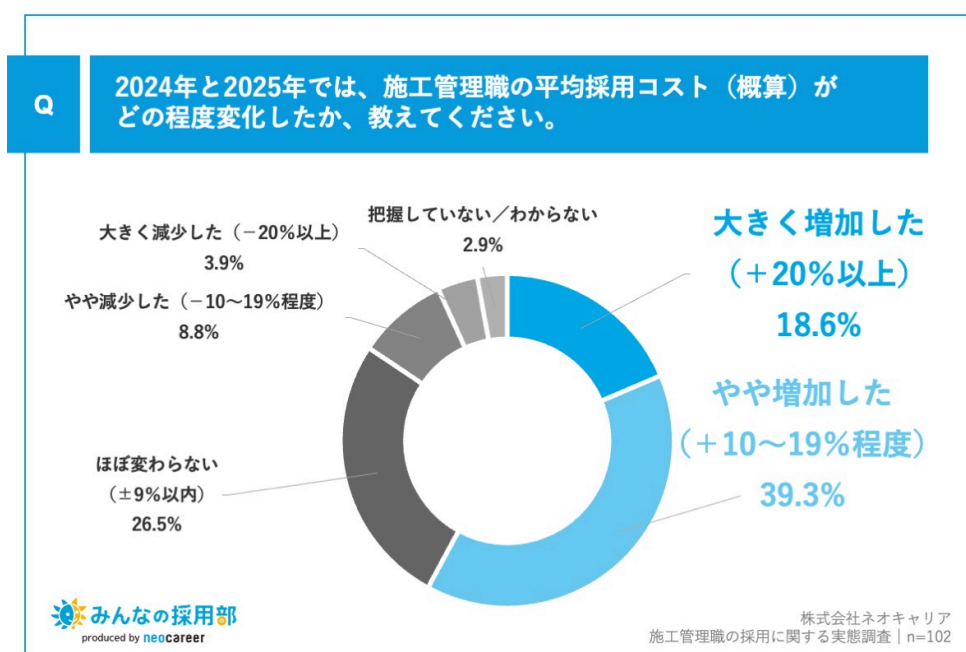
■ 施工管理職の採用コスト、6割の企業で上昇「100万円以上」は約4割

施工管理職1名あたりの平均採用コスト（概算）の回答では、「50～99万円」が28.4%で最多となりました。一方、「100万円以上」と回答した企業も38.2%と約4割にのぼり、採用コストの高騰がうかがえる結果となりました。また、前年（2024年）と比較した採用コストの変化では、「増加した」と回答した企業が57.9%となり、半数以上の企業が採用コストの上昇を実感しています。

建設業界では慢性的な人材不足が続いており、施工管理人材の確保をめぐる企業間競争が激化していると考えられます。



<図1>



<図2>

【本件についての報道関係のお問い合わせ先】

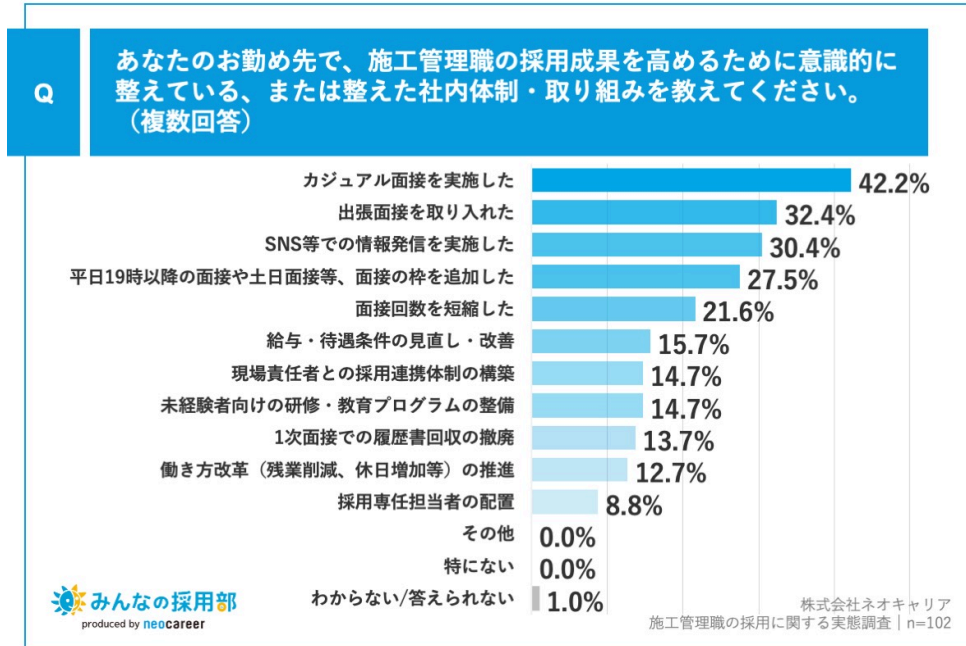
株式会社ネオキャリア 広報部 e-mail : koho@neo-career.co.jp

報道関係者各位

■人材確保に向け採用プロセスの柔軟化が進む

採用成果を高めるための取り組みとして、「カジュアル面接を実施した」が42.2%で最多となりました。次いで、「出張面接」(32.4%)、「SNS等での情報発信」(30.4%)、「平日19時以降や土日の面接実施」(27.5%)が続きました。

人材確保が難しい状況の中、企業側で求職者との接点拡大に向けた取り組みが進んでいる様子がうかがえます。

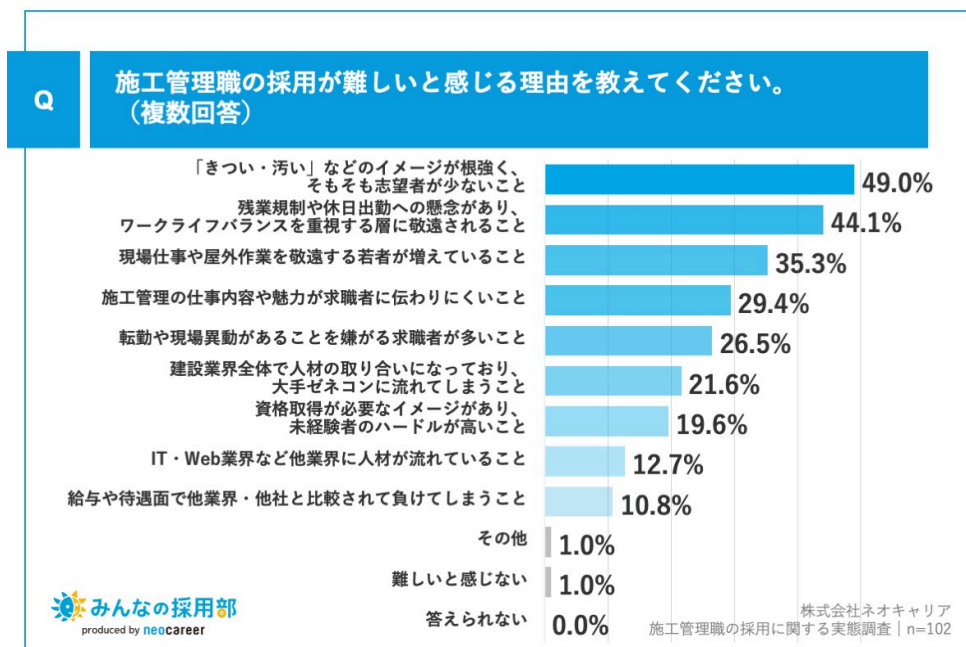


<図3>

■採用難の背景、「きつい・汚い」イメージが依然根強い

施工管理職の採用が難しい理由としては、「『きつい・汚い』などのイメージが根強く、志願者が少ない」が49.0%で最多となり、「ワークライフバランスを重視する求職者から敬遠されやすい」(44.1%)、「現場仕事を敬遠する若者の増加」(35.3%)といった回答も上位に挙がりました。

働き方や価値観の変化により、建設業界への就業をためらう求職者が一定数存在していることが採用難の一因と考えられます。



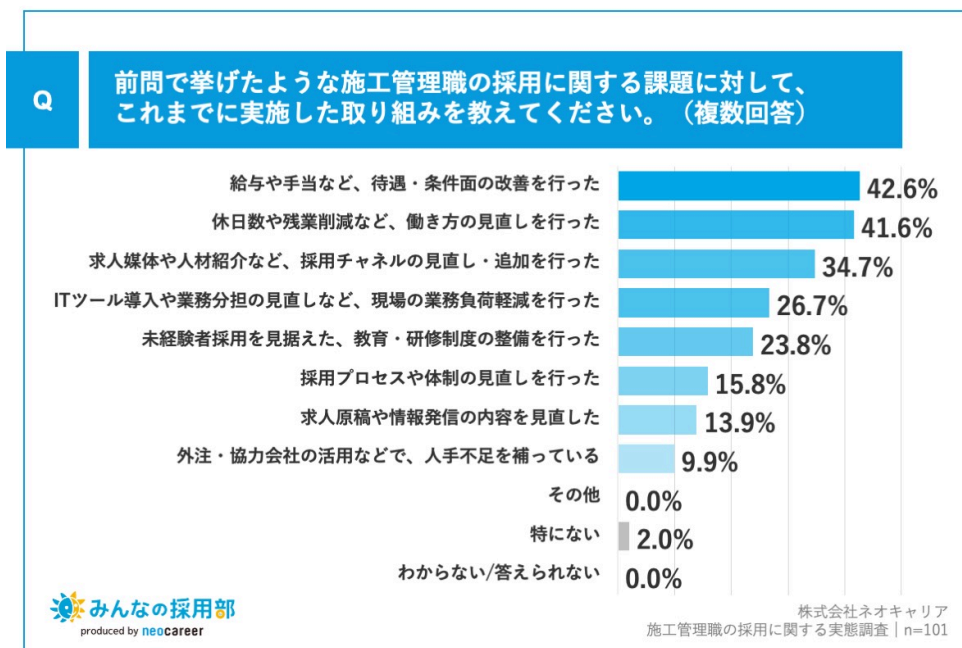
<図4>

【本件についての報道関係のお問い合わせ先】

株式会社ネオキャリア 広報部 e-mail : koho@neo-career.co.jp

■企業の対応、待遇改善・働き方見直しが進む

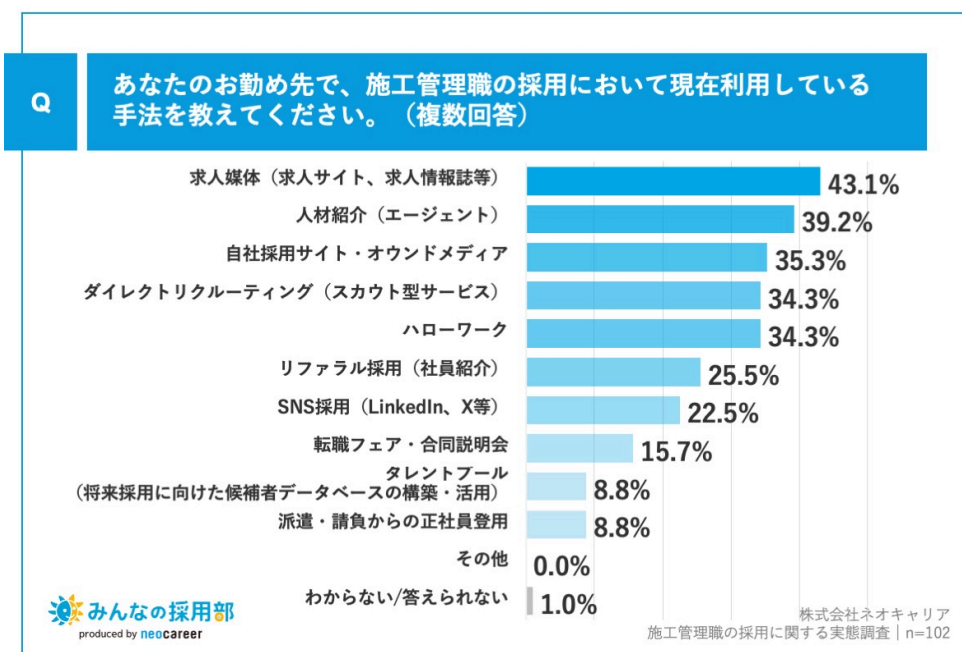
採用課題への対策としては、「待遇・条件面の改善」（42.6%）、「働き方の見直し」（41.6%）が上位となりました。そのほか、「採用チャネルの見直し・追加」（34.7%）、「業務負荷軽減の取り組み」（26.7%）、「未経験者向け教育制度の整備」（23.8%）など、多角的な対応が進められています。



<図5>

■採用手法は依然「求人媒体」が主流

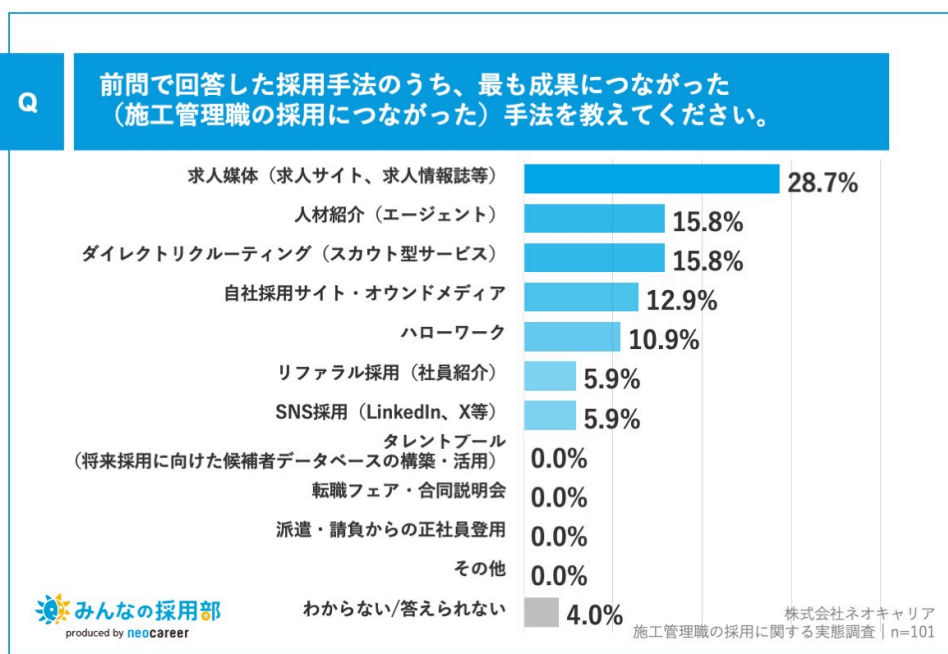
施工管理職の採用手法としては、「求人媒体」が43.1%で最多となり、実際の採用成果にもつながるケースが多く、「人材紹介」（39.2%）、「自社採用サイト」（35.3%）が続きました。ダイレクトリクルーティングなど新たな採用手法を取り入れる企業も見られ、複数チャネルを組み合わせた採用活動が広がっています。



<図6>

【本件についての報道関係のお問い合わせ先】

株式会社ネオキャリア 広報部 e-mail : koho@neo-career.co.jp

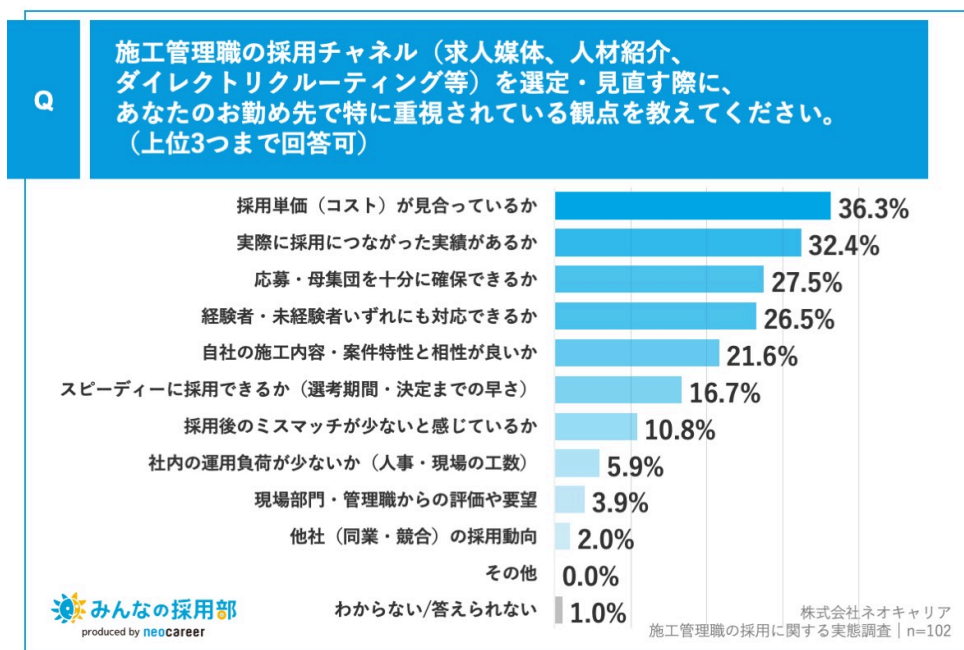


<図7>

■採用チャネル選定では「コスト」と「実績」を重視

採用チャネル選定においては、「採用単価が見合っているか」（36.3%）が最も重視されており、「採用実績」（32.4%）、「母集団形成力」（27.5%）が続きました。

採用コストの上昇を背景に、企業側では費用対効果を重視した採用戦略を求めていることがうかがえます。



<図8>

【本件についての報道関係のお問い合わせ先】

株式会社ネオキャリア 広報部 e-mail : koho@neo-career.co.jp

■みんなの採用部責任者 総評



建設業界では人手不足が慢性化しており、施工管理職の確保においても多くの企業にとって課題となっています。今回の調査でも、施工管理職1名あたりの採用コストが100万円以上と回答した企業が約4割にのぼり、企業が人材確保に苦戦している実態があらためて浮き彫りになりました。

施工管理職の高齢化が進む中、ベテラン層の退職増加も見込まれ、経験者中心の採用だけでは人材確保が難しくなる可能性があります。

未経験者を育成前提で採用する取り組みや若手人材の確保は、今後ますます重要になると考えられます。また、男性中心というイメージの強い施工管理職ですが、働き方改革や現場環境の改善が進む中で、女性人材の採用や活躍を広げていくことも業界全体の重要なテーマとなっています。

社会インフラを支える建設業界の持続的な発展のためにも、施工管理職の担い手を広げていく取り組みが今後一層求められていくのではないでしょうか。

【マーケティング本部 本部長 中村 陽太郎】

■調査概要

調査名称：施工管理職の採用に関する実態調査

調査方法：IDEATECHが提供するリサーチマーケティング「リサピー®」の企画によるインターネット調査

調査期間：2026年3月2日～3月9日

有効回答：2025年に10名以上の施工管理職を中途採用した建設業（従業員数1,000名未満）の採用責任者・担当者102名

※構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100とはなりません。

■みんなの採用部について

みんなの採用部は、求人募集から母集団形成、選考における見極め・惹きつけ、入社後の育成まで、採用に関わるすべてのフェーズを支援する人材サービスの総合代理店です。

現在、200を超える採用支援ツールを取り扱い、これまでに累計10,000社の採用支援を行ってきました。中途・新卒・アルバイト・パート領域を取り扱っており、採用の課題やフェーズに合わせて最適なプランをご提案します。

みんなの採用部：<https://www.neo-career.co.jp/humanresource/>

■会社概要

会社名：株式会社ネオキャリア

所在地：東京都新宿区西新宿1-22-2 新宿サンエービル

代表者：代表取締役CEO 西澤 亮一

事業概要：採用支援、就労支援、業務支援

URL：<https://www.neo-career.co.jp/>