

WEB MESSAGE STOCK PERFORMANCE
BLOG WORK IDEA MARKETING
SEMINAR
CHECK POINT NETWORK

建設業でも ラクラク採用レポート

～採用がうまくいく会社の重要な5つのポイント～

建設業・塗装業・防水業・リフォーム業の経営者様へ



このようなお悩みありませんか？

本レポートは以下のようなお悩みを抱える塗装・リフォーム会社様向けレポートです。

- 求人媒体に掲載しても応募が来ない
- 求人原稿が他社と似た内容になっている
- 職人・営業・施工管理で同じような訴求をしている
- 応募後の連絡が遅れ、面接につながらない
- 面接で会社の魅力を伝えきれていない
- 採用しても早期離職が起きてしまう
- 採用KPIや定着率を管理できていない

1つでもあてはまる場合、

すぐに本レポートを無料ダウンロードすることをオススメします。

本レポートでわかること

- ✓ 建設業で採用がうまくいかない原因を整理できます
- ✓ 採用媒体会社の正しい使い方と、丸投げの危険性が分かります
- ✓ 職種ごとに変えるべき媒体・訴求ポイントが分かります
- ✓ 表示回数・クリック数・応募数・面接率・定着率の見方が分かります
- ✓ 会社の将来性・やりがい・社風・成長環境・評価制度の伝え方が分かります
- ✓ 採用後の育成・評価・定着まで含めた改善ポイントが明確になります

採用活動を積極的に行いたい経営者さま、
ぜひ経営にお役立てください！

01

建設業でなぜ採用がうまくいかないのか？

「人手不足だから仕方ない」で終わらせてはいけない

1-1. 採用難は本当だが、それだけが原因ではない

建設業の採用が難しくなっているのは事実です。若手人口の減少、他業界との人材獲得競争、「きつい・怖い・古い」という業界イメージ—これらは確かに追い風ではありません。

しかし同じ地域・同じ業種・似たような給与でも、採用できている会社は確実に存在します。違いは採用への取り組み方にあります。

1-2. 求職者から見ると建設会社は違いがわかりにくい

求職者が求人サイトを開くと、驚くほど似たような内容が並んでいます：

- × 「未経験歓迎！やる気のある方大歓迎」
- × 「アットホームな職場です」
- × 「資格取得支援あり」
- × 「社員を大切にしている会社」

条件だけで比較される

これだけでは他社との違いが伝わらず、給与・休日・勤務地だけで比較されます。

よくある課題

- × 求人票の内容が他社と同じ
- × 会社の魅力が言語化できていない
- × HPIに雰囲気は全く出ていない

採用できる会社の特徴

- × 応募後の連絡が翌日以降
- × 面接で選考するだけ・魅力付けなし
- × 入社後の育成・評価が見えない
- ✓ 応募当日または翌朝に必ず連絡する
- ✓ 育成ステップと給与の上がり方を提示

採用は営業・集客と同じマーケティング活動

- 商品価値を伝えず価格だけで勝負 →
- 問い合わせ対応が悪ければ契約にならない →

モザイクなしはダウンロードフォームへ！

3-2. 職種別の媒体選定と訴求ポイント

職人・営業・施工管理・新卒若手——それぞれで「刺さる言葉」は違う

【職人採用】	【営業採用】	【施工管理採用】	【新卒・若手採用】
主要媒体 訴求ポイント ✓ 未経験でも教えてもらえるか ✓ 先輩社員の雰囲気・人間関係 ✓ 給与 ✓ 福利厚生 ✓ 研修制度 ✓ 異業種からの転職成功インタビュー	主要媒体 訴求ポイント ✓ 担当現場数・残業時間を正直に開示 ✓ 直行直帰の可否・現場エリアの範囲 ✓ 給与 ✓ 福利厚生 ✓ 月収例・インセンティブを具体的に ✓ 異業種からの転職成功インタビュー	主要媒体 訴求ポイント ✓ 担当現場数・残業時間を正直に開示 ✓ 直行直帰の可否・現場エリアの範囲 ✓ 給与 ✓ 福利厚生 ✓ 月収例・インセンティブを具体的に ✓ 異業種からの転職成功インタビュー	主要媒体 訴求ポイント ✓ 担当現場数・残業時間を正直に開示 ✓ 直行直帰の可否・現場エリアの範囲 ✓ 給与 ✓ 福利厚生 ✓ 月収例・インセンティブを具体的に ✓ 異業種からの転職成功インタビュー

モザイクなしはダウンロードフォームへ！

05 採用のためのブランディングと引き付け方

会社の魅力を伝え、求職者に選ばれる仕組みをつくる

5-1. 採用ブランディングとは何か

「この会社で働く価値」を求職者に伝える活動です。大企業だけのものではなく、中小建設業こそ必要です——知名度がないからこそ自分たちで魅力を伝えるしかありません。

5-2. 採用で伝えるべき5つの魅力

1 会社の将来性

2 仕事のやりがい

3 人間関係と社風

4 成長環境

5 評価と収入

よくある課題

- ▶ 面接は「採用する・しない」を判断する場だと思っている
- ▶ 面接で会社の魅力を伝えていない
- ▶ 求職者の不安を聞いていない
- ▶ 内定後にフォローしていない

5-3. 面接での引き付け

✓ 会社説明を丁寧に行う

✓ 社長・幹部の想いを伝える

✓ 入社後の仕事を具体的に説明

✓ 求職者の不安を積極的に聞く

✓ 職場見学・社員面談を設計する

現場・事務所を見せる。同年代・同職種の社員と話せる場を作る。

✓ 内定後も継続してフォローする

内定承諾後に放置は厳禁。入社日まで連絡・情報提供を継続。

モザイクなしはダウンロードフォームへ！