

電気工事士の即戦力採用を成功させる

# 「採用コンセプト」の作り方

～自社の魅力を発見する「3ステップフレームワーク」と成功事例付き～

電気工事業界の人手不足が深刻化する中、多くの会社が「即戦力の経験者採用」に苦戦しています。

「求人を出しても応募が来ない」「応募が来ても求める人材像の条件とかけ離れている」  
「せっかく採用しても長続きしない」そんな悩みを抱える経営者や採用担当者が増えています。

しかし、同じ市場環境でも着実に経験者採用を成功させている企業が存在します。  
その違いは一体何なのでしょう？

本ホワイトペーパーでは、採用成功企業の事例を徹底分析し、「選ばれる会社」になるための具体的な方法論をご紹介します。限られた採用チャネルの中で最大の効果を生み出すためのポイントを、実践的なワークシートとともに解説していますので、ぜひ最後までご覧ください。

|                                          |    |
|------------------------------------------|----|
| 1. データで見る、即戦力採用の現状 . . . . .             | 04 |
| 2. 成功企業に共通する「採用コンセプト」 . . . . .          | 08 |
| 3. 【フレームワーク】自社の「採用コンセプト」を見つけよう . . . . . | 11 |
| 4. 【事例】即戦力採用を成功させた企業 . . . . .           | 13 |
| 5. コンセプトを、届けるべき人に届ける . . . . .           | 15 |
| 6. お問い合わせ窓口 . . . . .                    | 16 |

# データで見る、即戦力採用の現状

様々な要因により、昨今は電氣工事士の採用が難しい状況です。

## ①有効求人倍率

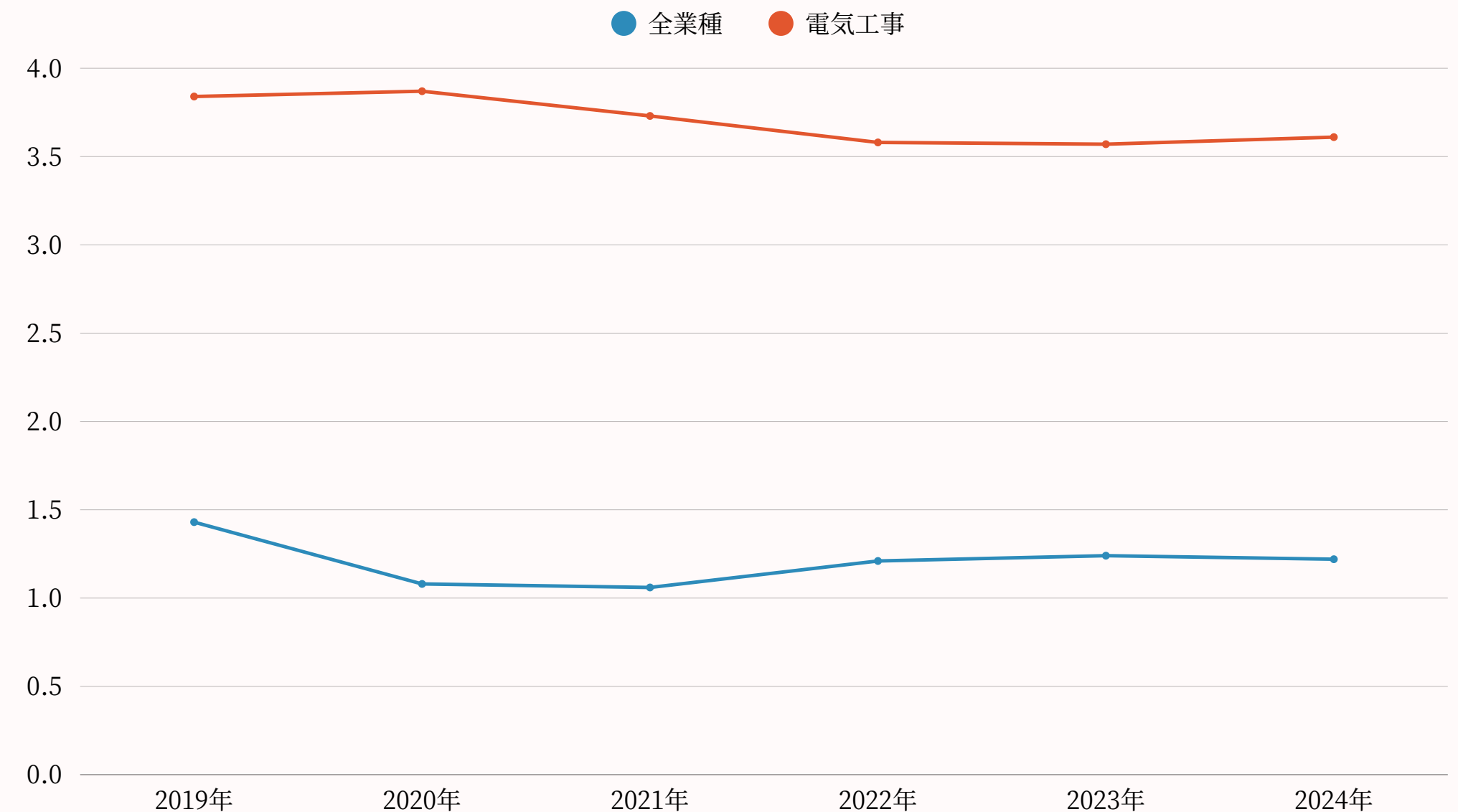
最新の有効求人倍率は、**全業種の平均値が1.17倍に対し、電氣工事士は3.81倍**にまで上がっています。

これは、一般的な職種では1人の求職者に1社程度の求人があるのに対し、**電氣工事士では1人の求職者に3～4社が集中している**ことを意味します。

※右グラフは、電氣工事業と一般職の有効求人倍率推移。

※最新データは2025年6月時点。パートを除く。

※参考：[一般職業紹介状況 参考統計表](#)（厚生労働省）



**電氣工事士の有効求人倍率は高く、  
1人の求職者を複数社で取り合っている状況**

特に、経験者や有資格者の採用はさらに厳しいことを表すデータがあります。

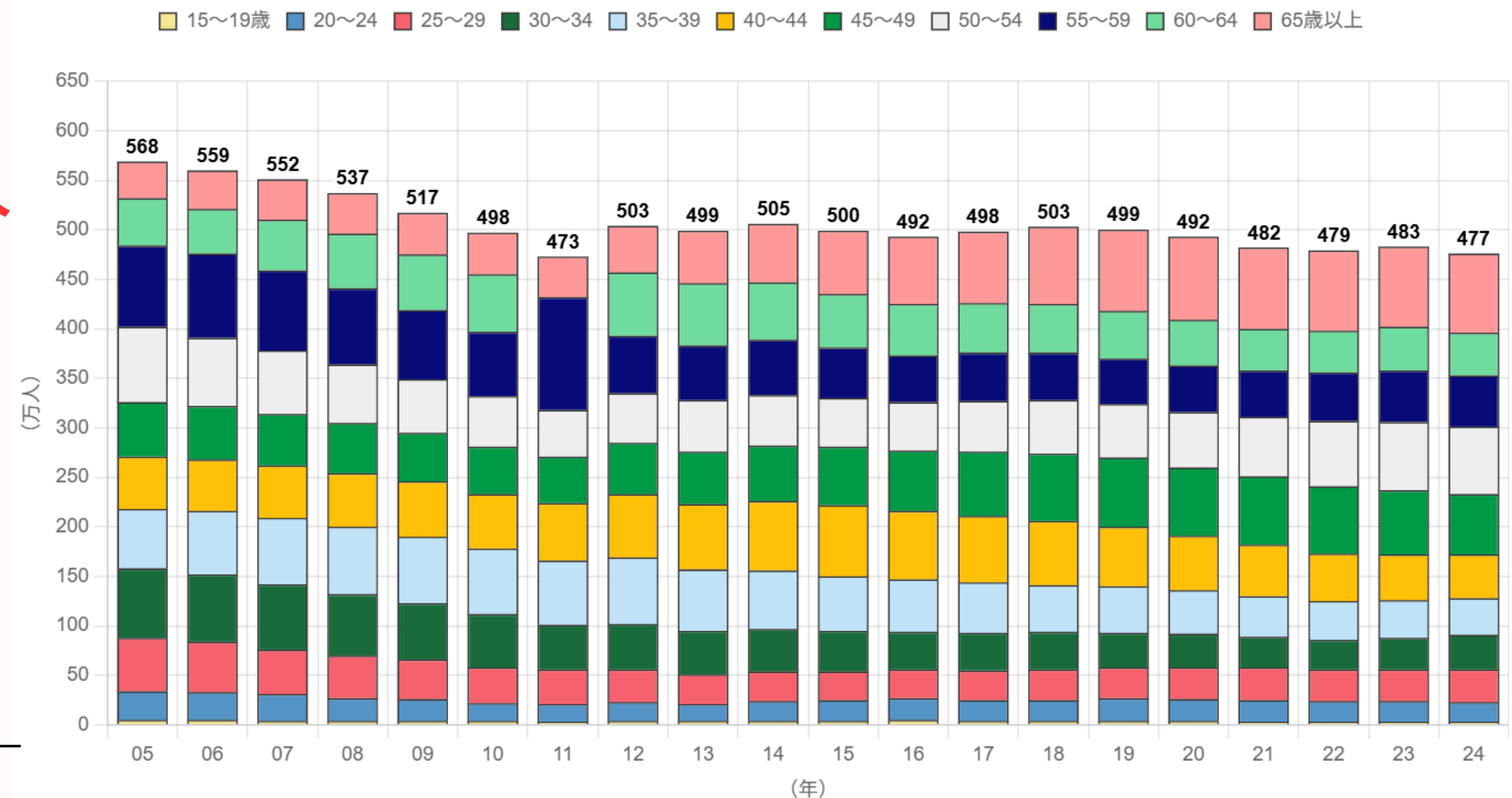
## ②建設業界の年齢層別就業者数

建設業界では、約20年間で  
**29歳以下が約88万人から約56万人  
にまで減少**しています。

その一方、**65歳以上の就業者数は  
37万人から80万人まで増加**。

※右グラフは、年齢階層別建設業就業者数の推移。

※出典：建設労働（一般社団法人 日本建設業連合会）



少子高齢化により、  
建設業界全体で新たな人材確保が難しい状況

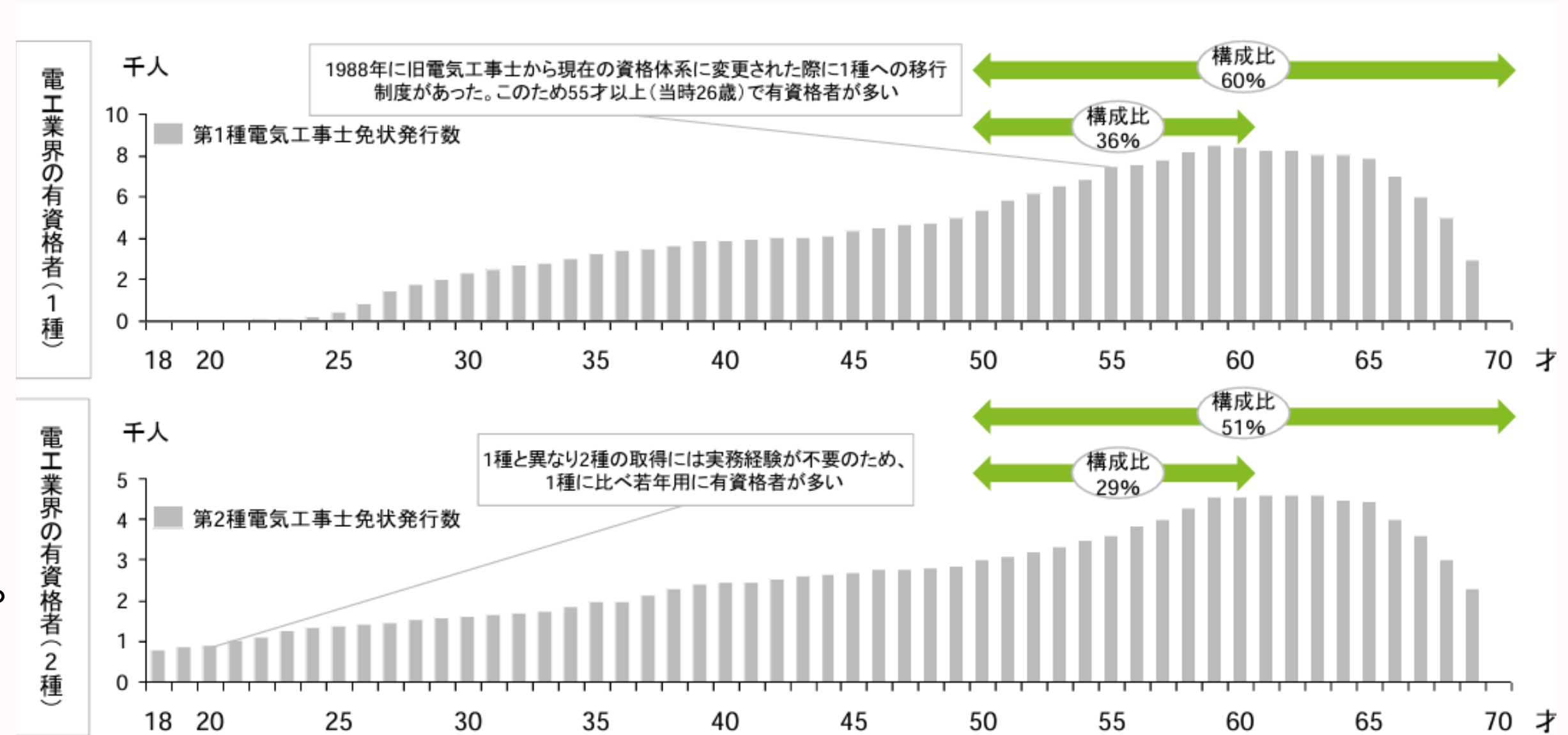
## ③電氣工事士の有資格者数

電氣工事士の有資格者も  
高齢化が進んでいます。

2015年度のデータでは、  
**第一種電氣工事士の有資格者は  
50歳以上が全体の60%、  
第二種電氣工事士有資格者は  
50歳以上が全体の51%**でした。

※右グラフは、電氣工事業界の有資格者数  
(2015年度)

※出典：電氣保安人材の中長期的な確保に向けた課題と対応の方向性について（経済産業省）



**50歳以上が今後10～15年で大量退職すると、  
有資格者の採用がさらに厳しくなると予測されます**

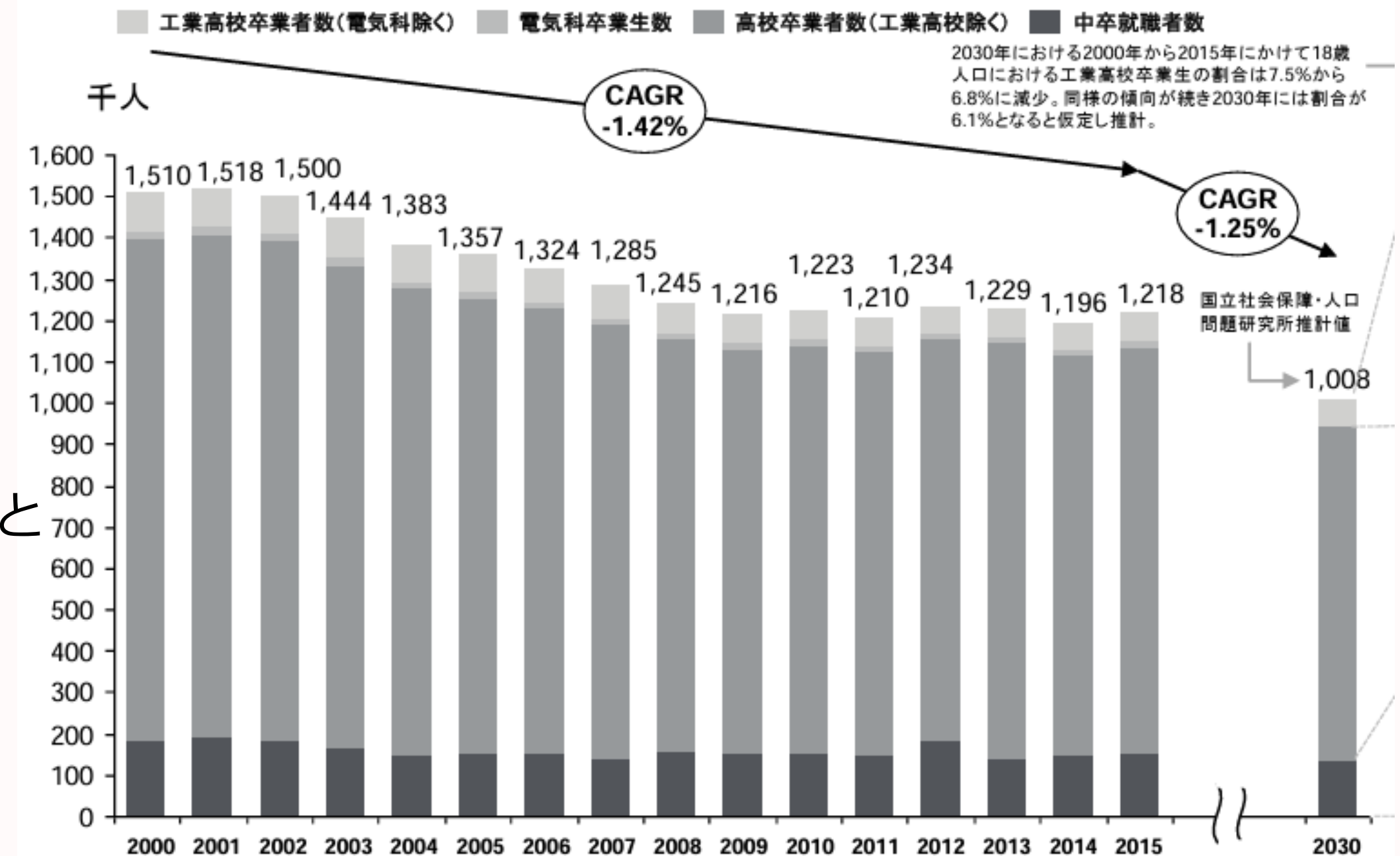
## ④工業高校の卒業者数

工業高校の卒業者数も  
少子化の影響を強く受けています。

2000年から2030年を比較すると、  
**工業高校の卒業生数は半減、**  
中でも**電気科の卒業生は60%減**になると  
予測されており、電気工事業への  
入職率低下も懸念されています。

※右グラフは、18歳人口に占める工業高校卒業者数の推移

※出典：電気保安人材の中長期的な確保に向けた課題と対応の方向性について（経済産業省）



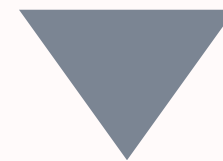
**有効求人倍率の高さ＋人手不足＋高齢化＋新規参入者の減少**  
**⇒即戦力の希少価値が高まり、採用競争は激化すると予測されます**

このような厳しい採用環境でも、継続的に質の高い経験者採用に成功している企業もあります。



「採用成功できている企業とそうでない企業の、違いは何だろう？」

「給与水準？」 「休日数？」 「立地条件？」



**【採用コンセプト】**の有無が重要！

採用コンセプトとは？

採用コンセプトとは「**なぜその会社で働くべきなのか**」を表現する、その企業独自の価値提案です。

**自社ならではの「採用コンセプト」を確立させて、  
即戦力採用の競争を勝ち抜きましょう！**

これまで弊社がサポートさせていただいた採用成功企業様を分析した結果、大きな共通点が浮かび上がりました。

⇒「給与」や「休日数」といった条件面だけでなく、  
**独自の「採用コンセプト」を明確に持っている**ということです！

## ◆なぜコンセプトが重要なのか？

厚生労働省の調査によると、転職者が現在の勤め先を選んだ理由は以下の通りです。

- 1.仕事の内容・職種に満足が行くから：40.8%
- 2.自分の技能・能力が活かせるから：37.5%
- 3.労働条件（賃金以外）がよいから：24.9%
- 4.賃金が高いから：12.6%

⇒**経験者は条件面よりも「やりがい」や「成長」を重視！**

※参考：令和2年転職者実態調査の概況（厚生労働省）

## ◆採用コンセプトの例

【A社】地域密着型の電気工事会社

業務内容 : 住宅や店舗の電気工事、緊急対応サービス

特徴 : 創業60年、地元顧客からの信頼度が高い

採用コンセプト : **私たちは地域に根ざした信頼の電気工事会社として、  
安定性と地域貢献を重視する電気工事士に、長期的なキャリアと地域での誇りを提供します。**

⇒安定性と社会貢献を重視する経験者に響きやすくなる

【B社】新築住宅を手掛ける電気工事会社

業務内容 : 注文住宅の電気工事

特徴 : デザイン性重視、お客様との打ち合わせ重視、高品質施工

採用コンセプト : **私たちはお客様の理想を実現する住宅電気の専門会社として、  
やりがいと専門性を重視する電気工事士に、創造性を活かせる仕事と高い技術力を提供します。**

⇒やりがいと専門スキルを高めたい経験者に響きやすくなる

**「採用コンセプト」を設定することで、  
貴社の強みや価値観に共感する人材を獲得しやすくなります**

どの会社にも、必ず独自の価値があります。

以下の3ステップで、**自社の隠れた強みを発見し、採用コンセプトを構築しましょう。**

| ステップ       | 問いかけ                                                                                                            | 発見できること                                           |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| 1.業務内容の棚卸し | <div><div>・どんな技術を使っている？（得意な工事分野は？）</div><div>・どんな現場で働いている？（新築・改修・保守など）</div><div>・お客様から感謝されるのはどんな時？</div></div> | <div><div>・技術的な強みや専門性</div><div>・顧客価値</div></div> |
| 2.職場環境の棚卸し | <div><div>・どんな人が長く働いている？</div><div>・社内の雰囲気や文化の特徴は？</div><div>・社員同士で助け合ったエピソードは？</div></div>                     | <div><div>・人間関係の良さ</div><div>・働きやすさ</div></div>   |
| 3.競合との比較   | <div><div>・近隣の同業他社にはない取り組みは？</div><div>・業界内で珍しい制度や設備は？</div><div>・お客様が「他社ではなく自社」を選ぶ理由は？</div></div>             | <div><div>・他社との差別化ポイント</div><div>・独自性</div></div> |

## ◆コンセプト化のコツ

①3つのステップで見つけた要素を組み合わせて、以下の形で表現してみましょう。

⇒ **[どんな価値を] [どんな人に] [どのように] 提供する会社**

例：「最先端の技術力で、成長意欲の高い電気工事士に、スキルアップの機会を提供する会社」

②3つのステップを細かく棚卸ししていき、最終的には以下の形で自社の採用コンセプトを作成してみてください。

⇒ 「私たちは\_\_\_\_\_な電気工事会社として、  
\_\_\_\_\_を重視する電気工事士に、  
\_\_\_\_\_を提供します。」

**自社の隠れた強みを整理し採用コンセプトを作ることで、  
即戦力にも選ばれる企業に繋がります**

## 【事例】即戦力採用を成功させた企業

電気工事士の採用が難航している昨今において、実際に即戦力採用に成功した企業の事例をご紹介します。

※ご紹介する事例は、いずれも弊社サービス「工事士.com」にご掲載いただいた企業様です。

### 【事例1】北海道のプラント電気工事会社

- 課題：電気部門を立ち上げたばかり。入社後の目標を持って取り組める人材が欲しい。  
ポイント：仕事内容において**工事の内容を詳しく記載**し、自社の強みを表現。  
結果：以前の勤務先で似た業務を行っていた求職者（第一種電気工事士保有）の採用に成功。

### 【事例2】宮城県の照明制御設備・防犯設備の取付・メンテナンス会社

- 課題：人材が欲しいが、これと言ったアピールポイントがないと悩んでいた。  
ポイント：これまで意識していなかった**「安定」を自社の強み**として打ち出した。  
結果：強みに共感した求職者（第二種電気工事士、電気通信工事担任者保有）の採用に成功。

[▶その他の採用成功事例はこちらからご確認ください。](#)

# 【事例】 即戦力採用を成功させた企業

※ご紹介する事例は、いずれも弊社サービス「工事士.com」にご掲載いただいた企業様です。

## 【事例3】 福岡県の太陽光発電工事会社

課題 : これまで求人を出しても採用できなかった。

ポイント : **社内の雰囲気良さ**を強みとして原稿に記載。

結果 : 求める人物像に合った明るい経験者（第一種・第二種電気工事士保有）の採用に成功。

## 【事例4】 鹿児島県の鉄道関係の電気、信号工事会社

課題 : 求人を出してもなかなか成果が出なかった。

ポイント : 何度も改修し、**仕事内容を詳細まで記載するようにして自社独自の強みをアピール**。

結果 : 納得のいく良い求職者（第二種電気工事士保有）の採用に成功。

▶その他の採用成功事例はこちらからご確認くださいませ。

**「採用コンセプト」を打ち出せば、  
共感する人材と出会える可能性が高まります**

# コンセプトを、届けるべき人に届ける

## 電気工事士の業界特化型求人媒体なら、「工事士.com」

独自の採用コンセプトが完成しても、それを見てくれる経験者がいなければ意味がありません。  
電気設備業界に特化した求人サイト「工事士.com」なら、**ユーザーの68%が第一種・第二種電気工事士の資格保有者**です。

また、業界特化型のため、未経験者であっても電気工事への意欲が高いユーザーが集まっています。  
求めるターゲット層に自社の魅力をアピールできるため、ミスマッチを防ぎやすくなります。

### ▼「工事士.com」掲載企業様の採用成功事例

- 「どうやったら人が採れるんだろう」と困っていた中で、原稿を作成する時にも当社の魅力を最大限にアピール方法を営業さんが一緒になって考えてくれた。それが届いたのか、即戦力とやる気のある方を採用できた。（A社・東京都・電気工事業）
- 一般的な求人媒体では自社の求人が見つけられにくいという課題があったが、「工事士.com」で電気工事士の資格を持った意欲ある方を採用できた。（B社・千葉県・電気設備の保守点検業）



成功事例をもっと見たい方はこちら▼  
<https://koujishi.com/guide/example/>

## 職人さんの、一番近くに。電気設備業界専門の求人サイト

即戦力採用を目指す企業様へ。工事士.comが貴社の採用成功を全力でサポートします。

### ▼このような方はお気軽にご相談ください

「即戦力を採用したい」「求人を出しても全然応募が来ない」

「どうやって自社の魅力を伝えればいいかわからない」

「採用コンセプトに興味があるが、何から始めればいいかわからない」

サービスや資料に関するご質問は、以下からお問い合わせください。

 **電話でのお問い合わせ**

**0120-6951-57** [平日 9:30~18:30]

 **メールでのお問い合わせ**

**info@koujishi.com**

 **弊社ホームページから**

**https://koujishi.com/guide/contact/**