

# 建設・設備管理業界の 人材育成に関する調査報告書

eラーニング戦略研究所  
eLearning Strategy Research Institute

# 目次

## 調査概要

---

P.4

## サマリ

---

1. 人材育成の二本柱は「リーダー育成」と「安全教育」。業種・規模で異なる傾向 P.7
2. 高まる「個別化」「可視化」「AI活用」ニーズ。“LMS導入の壁”がボトルネックか P.8
3. 「若手人材確保」が喫緊の課題。採用～定着までの一貫施策が急務 P.9

## 調査結果

---

P.11

# 調査概要

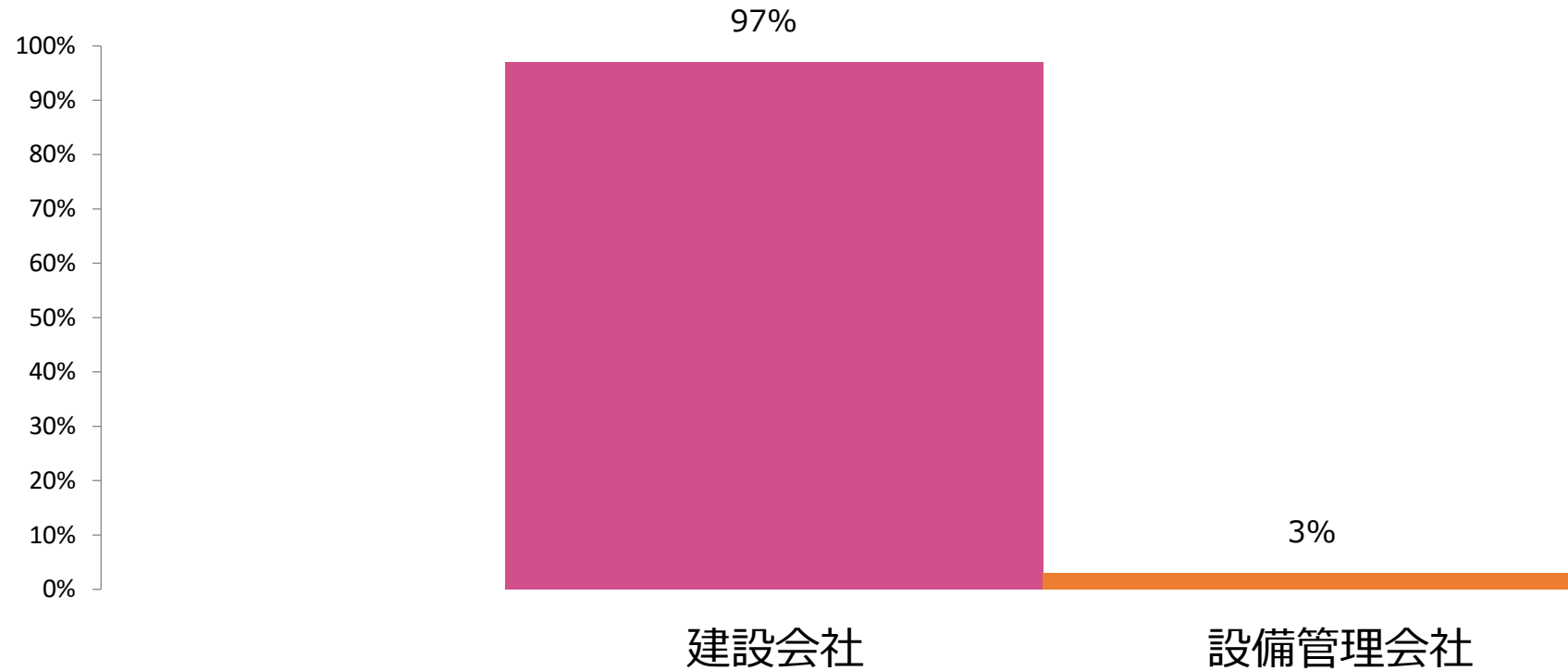
# 調査概要

---

調査目的	建設・設備管理業界の人材育成に関する取り組みや課題を調査し、求められる施策を探る
調査手法	アンケート専門サイトを用いたWebアンケート調査
調査期間	2025年9月10日～9月16日
調査対象者	建設会社、設備管理会社の人事部責任者、人材育成部門長および担当者
有効回答数	100名
実施主体	eラーニング戦略研究所

## 回答者属性（業種別）

---



※設備管理会社のサンプル数が限られているため、結果は参考値としてご覧ください。

サマリ

## 1. 人材育成の二本柱は「リーダー育成」と「安全教育」。業種・規模で異なる傾向

---

- 1 建設・設備管理における人材育成では、管理職のマネジメント向上（48%）、次世代リーダー育成（45%）、安全教育（38%）、資格取得支援（38%）が重点項目に挙げられている。
- 2 建設会社は「管理職・リーダー育成」、設備管理会社は「安全教育」への関心が相対的に高い。
- 3 大企業は「管理職・リーダー育成」、中小企業は「安全教育」や「技能継承」に重点を置く傾向が見られる。
- 4 研修手法は集合研修（76%）、OJT（46%）の従来型が中心となっている。
- 5 大企業ではeラーニングやオンライン研修、外部研修の積極活用が進む一方、中小企業は依然として「集合研修」「社内研修」に偏重する傾向が見られ、時間やコスト効率化の余地が大きい。

## 2. 高まる「個別化」「可視化」「AI活用」ニーズ。“LMS導入の壁”がボトルネックか

---

- 1 LMS導入率は全体の50%。導入企業ではシステムによる研修の一元管理・スキル可視化が進む。
- 2 LMS未導入企業では体系的な研修管理やスキル把握に遅れが見られる。
- 3 自由記述で「教育の個別最適化・可視化」への要望が多いものの、実際の運用では手動管理（Excel/紙）やスキルマップ未整備が散見され、実現への道のりは遠い。まずはLMS＋スキルマップによる見える化を第一ステップとし、評価制度との連動、資格取得促進などを進める必要がある。
- 4 約7割が生成AIの活用に関心で、研修設計や教材作成、フィードバック自動化など具体的なユースケースへの期待が見られる。
- 5 AIの効果的活用にはLMSやデータ整備といった基盤が前提となるため、そうした観点からもLMSを含む環境整備が急がれる。まずはLMS上のアシスタント機能からスタートするなど、段階的に導入していくのが現実的。



### 3. 「若手人材確保」が喫緊の課題。採用～定着までの一貫施策が急務

---

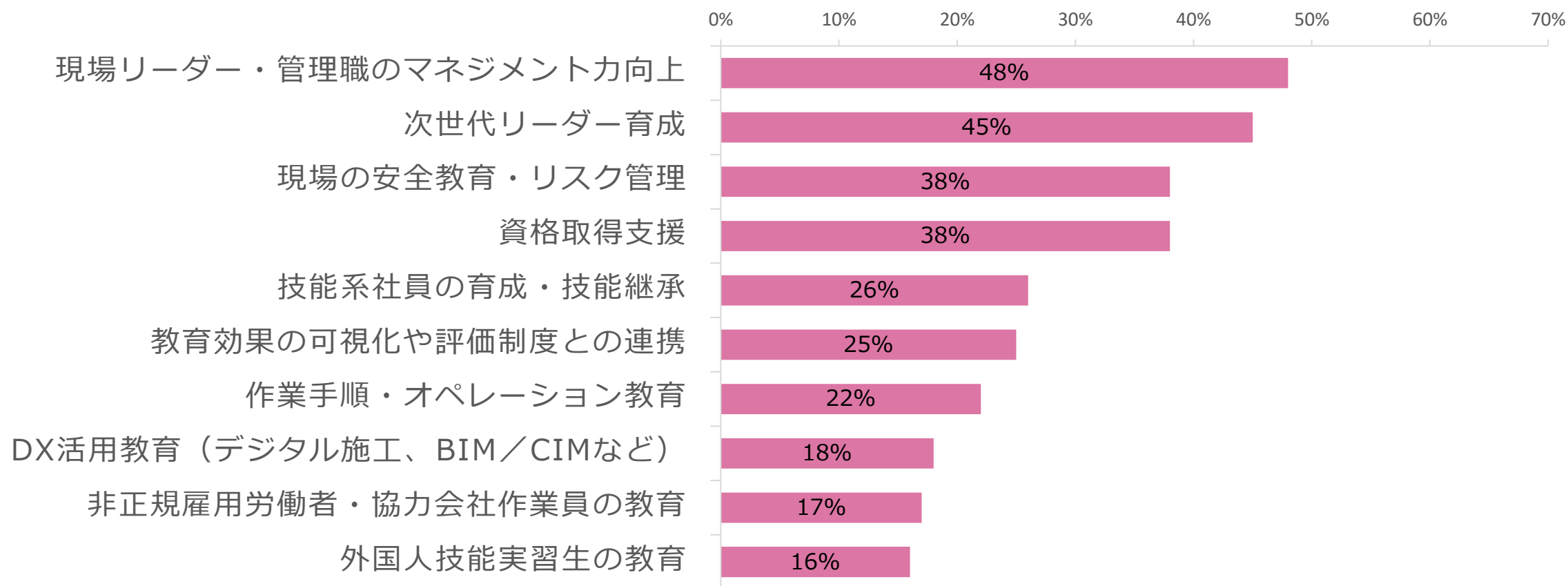
- 1 人材育成の課題トップは若手人材確保（53%）。次いで、安全教育（35%）、育成時間・リソース不足（32%）、DX人材不足（31%）が挙げられている。
- 2 「若手人材確保」「安全教育」「育成時間・リソース不足」「DX人材不足」は、一見別々のテーマに見えるが、いずれも若手人材不足の構造問題につながっている（例：安全教育→ 慣れない新人が安全に働ける環境を整えられず心理的不安や事故から早期離職につながり、結果的に若手不足が加速）。
- 3 そのため、個別施策ではなく「若手確保・育成・定着」を一貫した視点で捉えた統合的施策が不可欠である。
- 4 育成リソース不足は集合研修／OJT偏重モデルの限界を示しており、特に建設会社で顕著。現場技能継承の時間的制約や属人化は深刻であり、短時間で効果を出すモジュール学習＋動画・ARの活用などが求められる。
- 5 統合すると、短期的には即効性の高い安全教育や若手定着施策を強化し、中長期的にはLMS導入やスキルマップ作成による教育の可視化と効率化、AI活用とDX教育の推進などの取り組みが有効な方向性といえる。

# 調査結果

# 調査結果

## 1. 人材育成の重点テーマ

管理職のマネジメント向上（48%）、リーダー育成（45%）、安全教育（38%）、資格取得支援（38%）が上位。

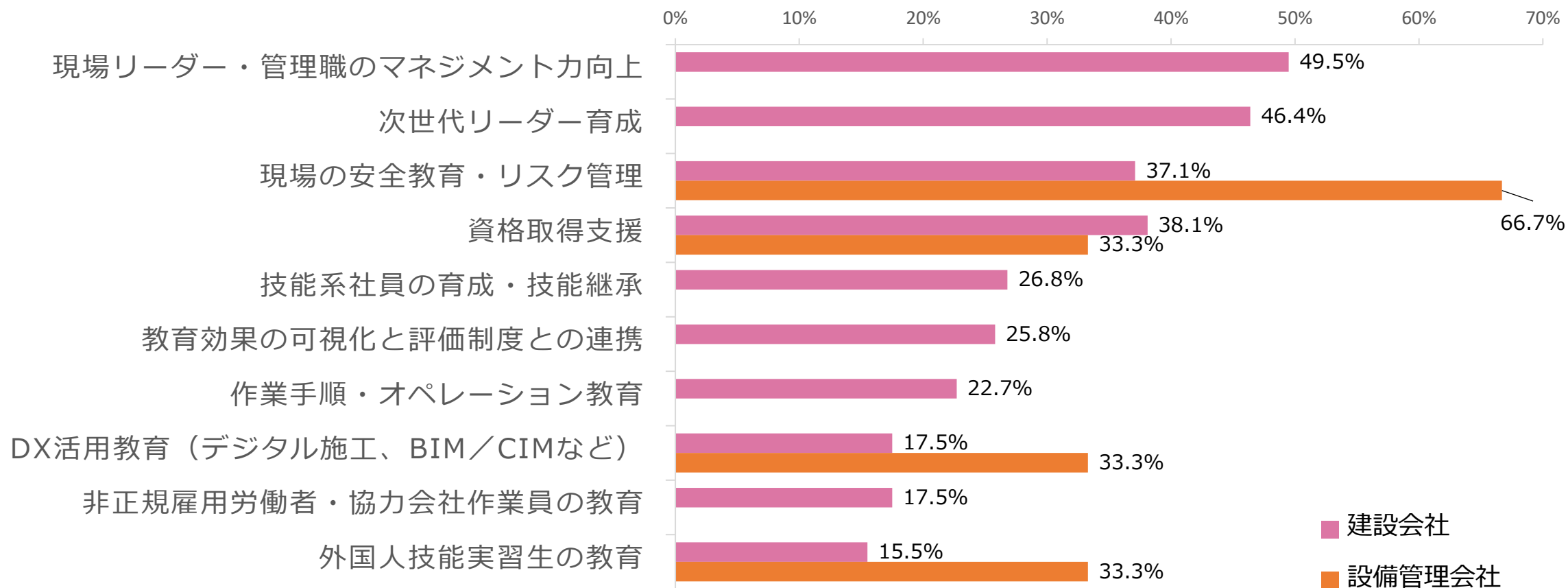


Q：貴社が現在、特に力を入れている人材育成のテーマをお選びください。（複数回答） n=100

# 調査結果

## 1-1. 人材育成の重点テーマ 業種別

建設会社は「管理職・リーダー育成」、設備管理会社は「安全教育」への関心が相対的に高い。

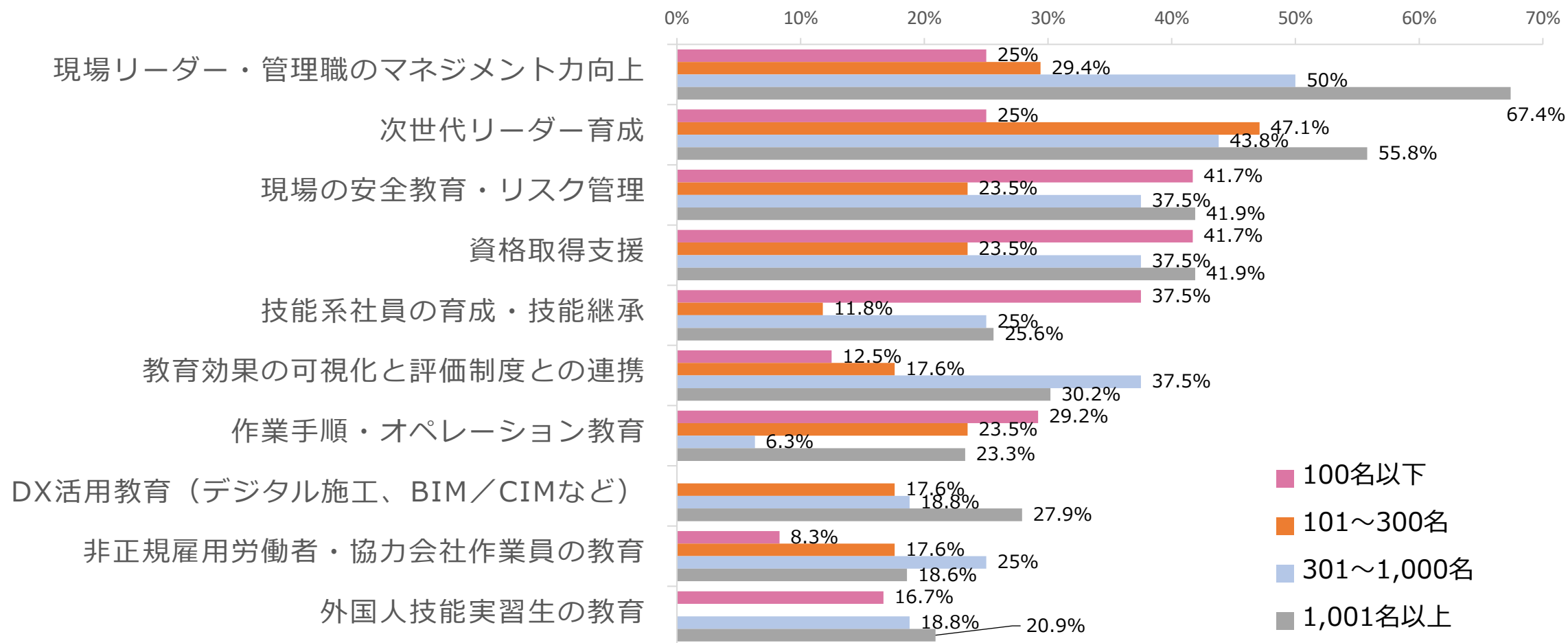


Q：貴社が現在、特に力を入れている人材育成のテーマをお選びください。（複数回答） n=100

# 調査結果

## 1-2. 人材育成の重点テーマ 企業規模別

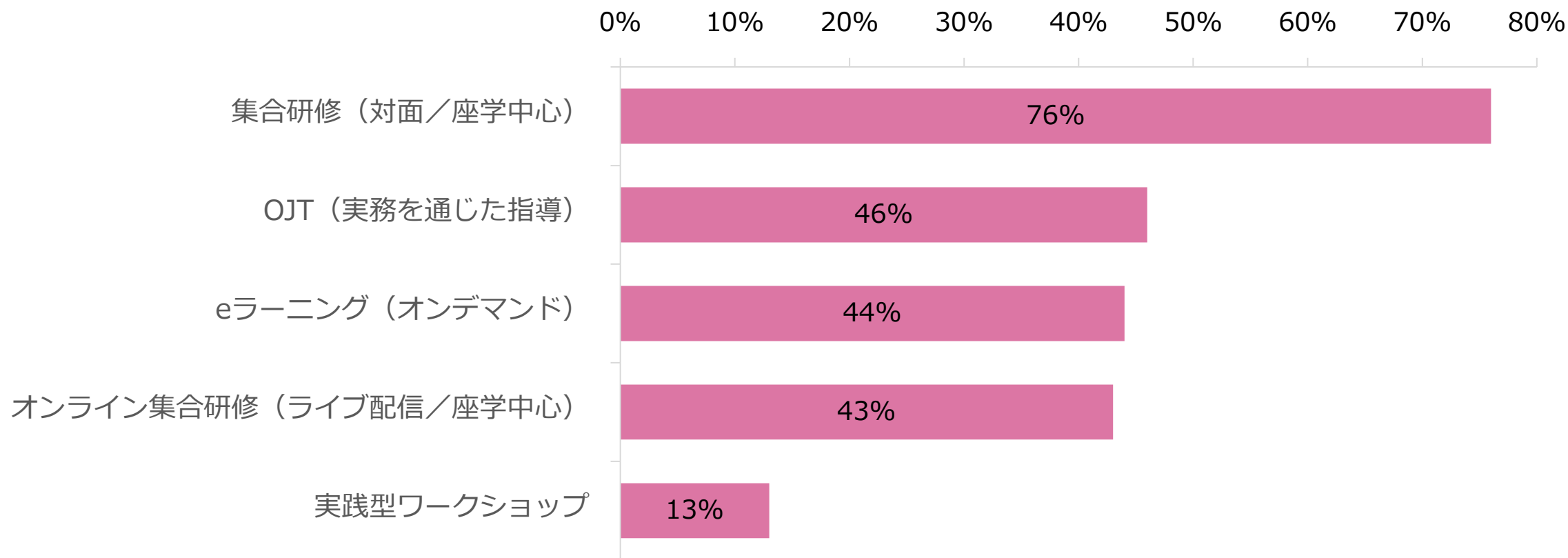
大企業は管理職・リーダー育成を重視する割合が高く、中小企業は安全教育や技能継承を重視する割合が高い。



Q：貴社が現在、特に力を入れている人材育成のテーマをお選びください。（複数回答） n=100

## 調査結果 2. 研修手法

集合研修が最多（76%）。現場指導中心のOJTと並び、依然として従来型手法が中心となっている。

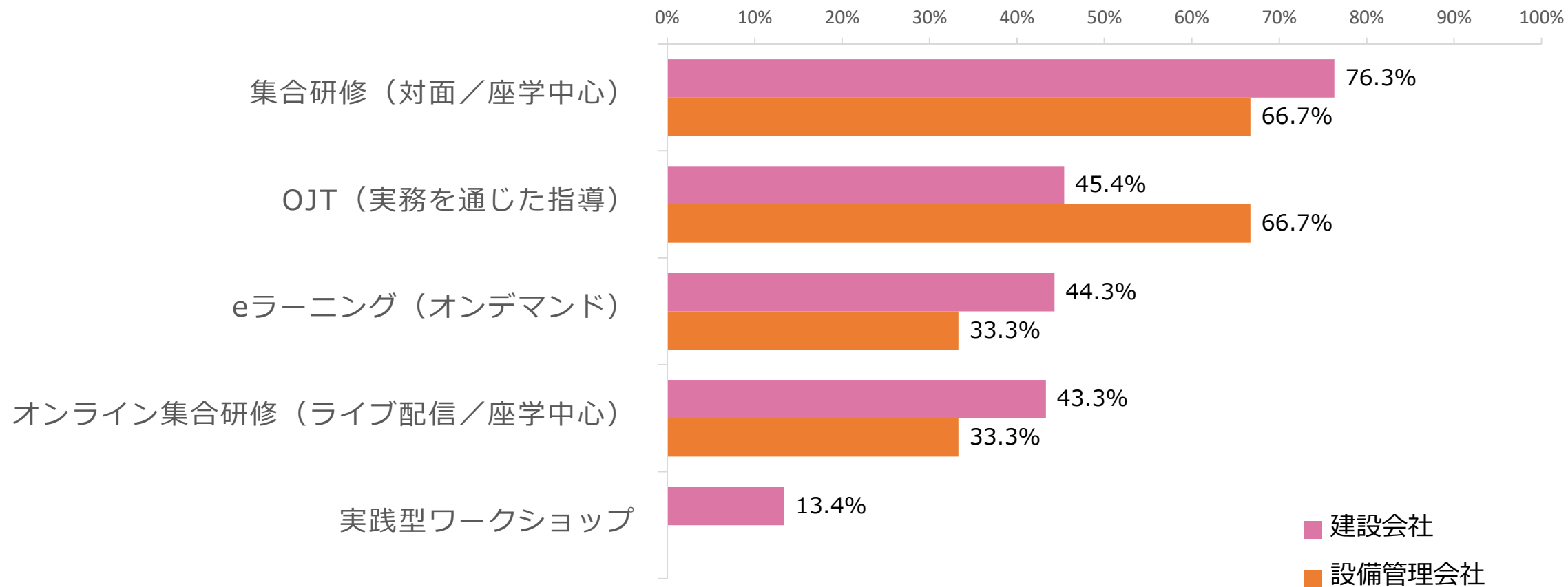


Q：現在実施している主な研修手法は何ですか？（複数回答） n=100

# 調査結果

## 2-1. 研修手法 業種別

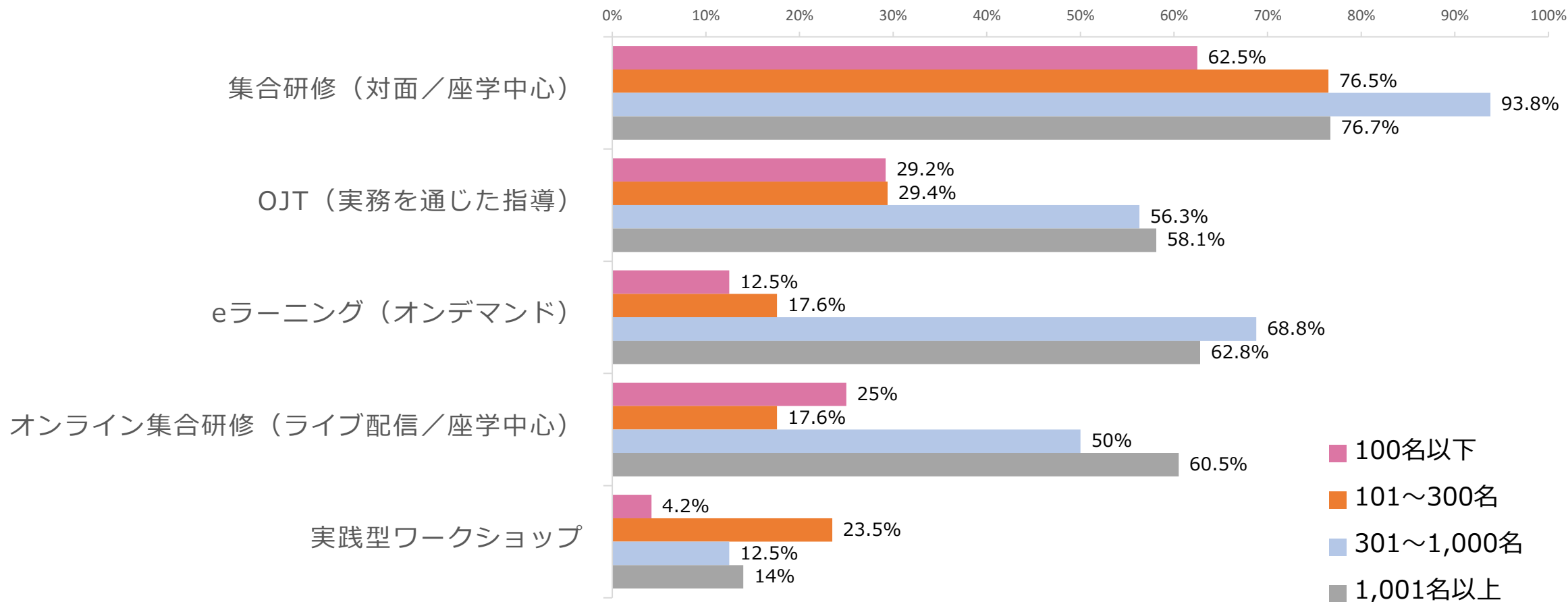
建設会社では集合研修が中心である。設備管理会社は集合研修とOJTを同程度に実施している。



Q：現在実施している主な研修手法は何ですか？（複数回答） n=100

## 調査結果 2-2. 研修手法 企業規模別

大企業ではeラーニングやオンライン研修の実施割合が中小企業よりも相対的に高い。

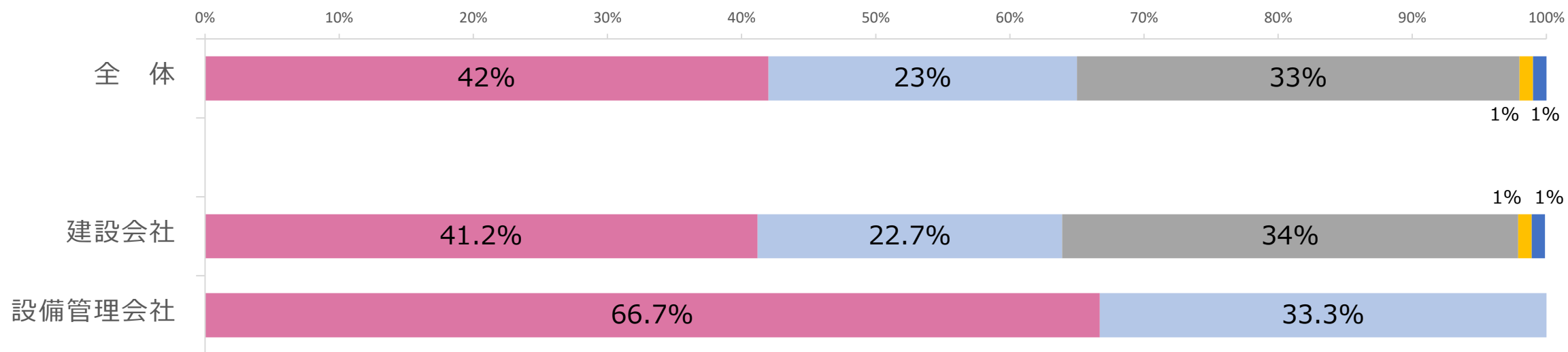


Q：現在実施している主な研修手法は何ですか？（複数回答） n=100



## 調査結果 3. 社内研修と外部研修の比率 業種別

社内研修が中心だが、外部研修も半数以上の企業で導入されている。



■ 社内研修が中心（社内でプログラム内製・内部講師が担当）

■ 外部研修が中心（外部研修サービス・eラーニング講座・外部講師）

■ 社内研修と外部研修を併用

■ 社内研修と外部研修の併用 + 他社との合同研修、大学との連携講座も実施

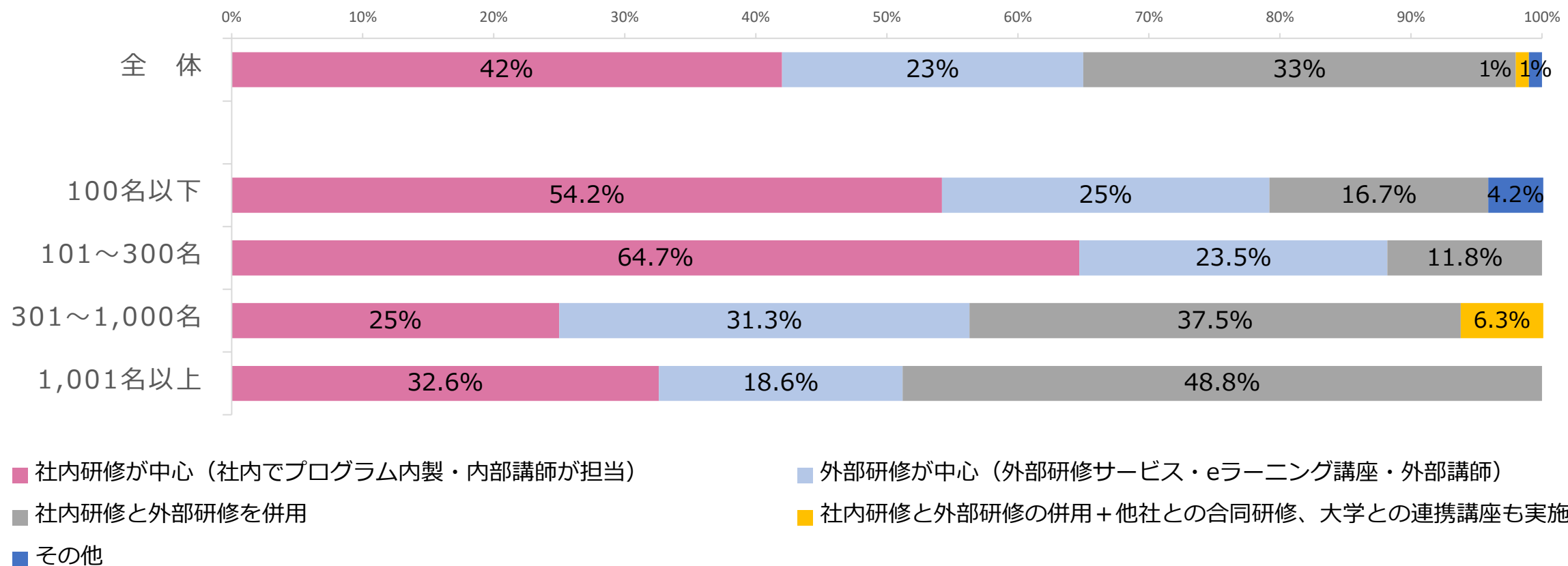
■ その他

Q：研修の実施状況について近いものをお答えください。n=100

# 調査結果

## 3-1. 社内研修と外部研修の比率 企業規模別

大企業は外部研修を取り入れる割合が高く、外部知見の取り込みに積極的な様子がうかがえる。

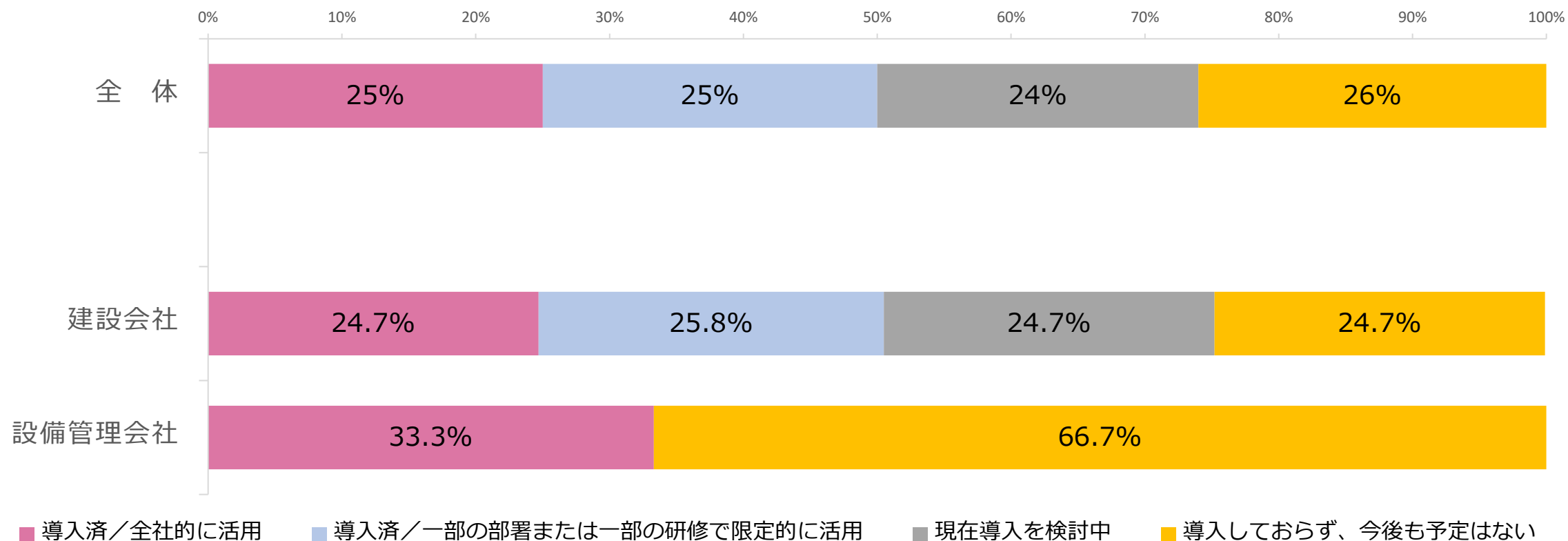


Q：研修の実施状況について近いものをお答えください。n=100

# 調査結果

## 4. LMS導入状況 業種別

LMS導入率は全体で50%に留まっている。

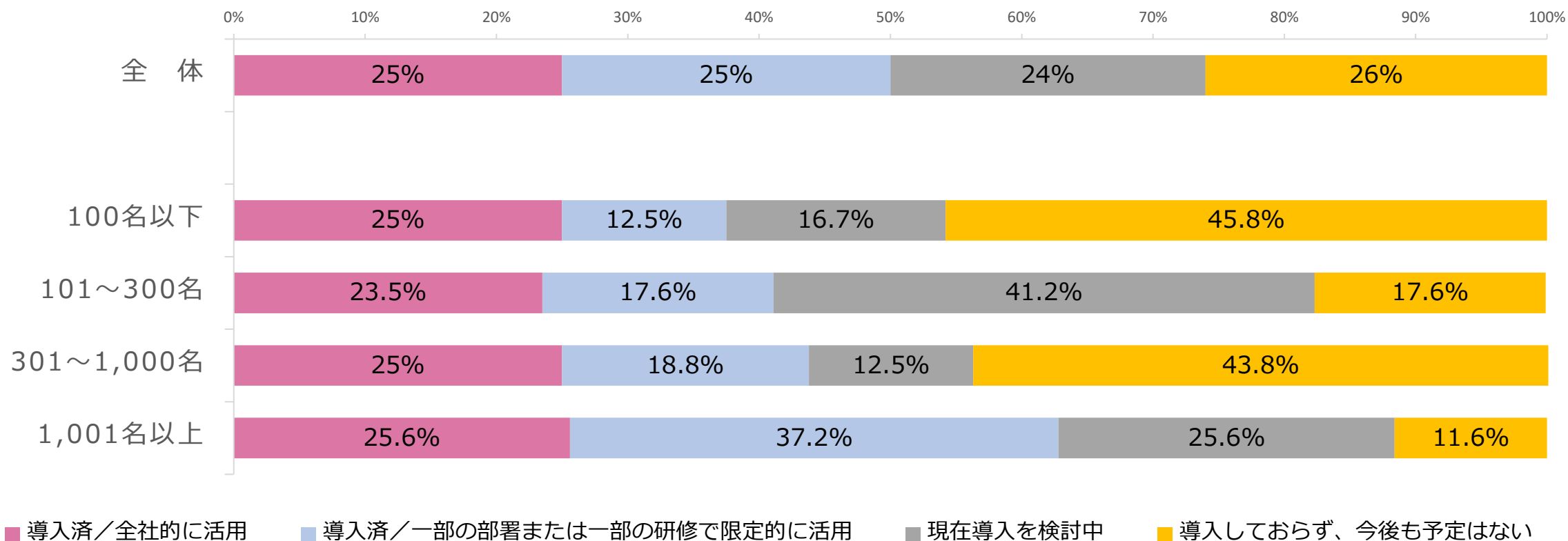


Q : LMS（学習管理システム）の導入状況について近いものをお答えください。n=100

# 調査結果

## 4-1. LMS導入状況 企業規模別

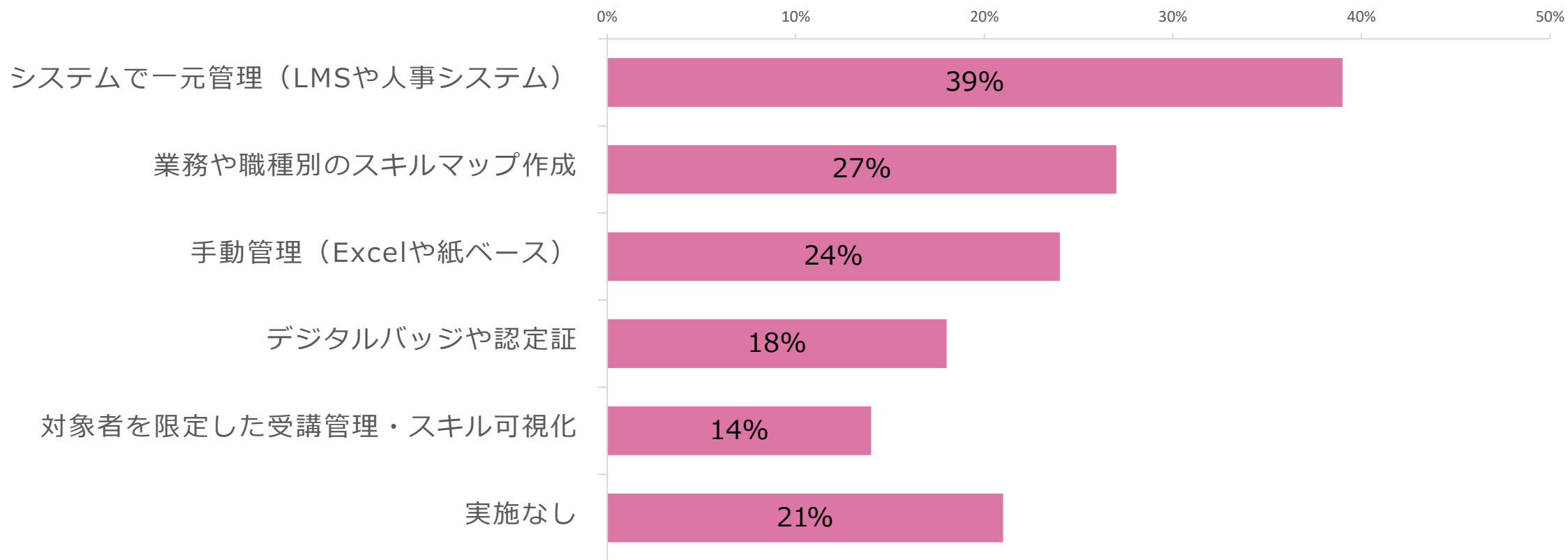
大企業の方が中小企業よりもLMS導入率がやや高い傾向にある。



Q : LMS（学習管理システム）の導入状況について近いものをお答えください。n=100

## 調査結果 5. 研修管理とスキル可視化

LMS等による一元管理が最多（39%）。一方、4社に1社は手動管理、5社に1社は研修・スキル管理を実施していない。

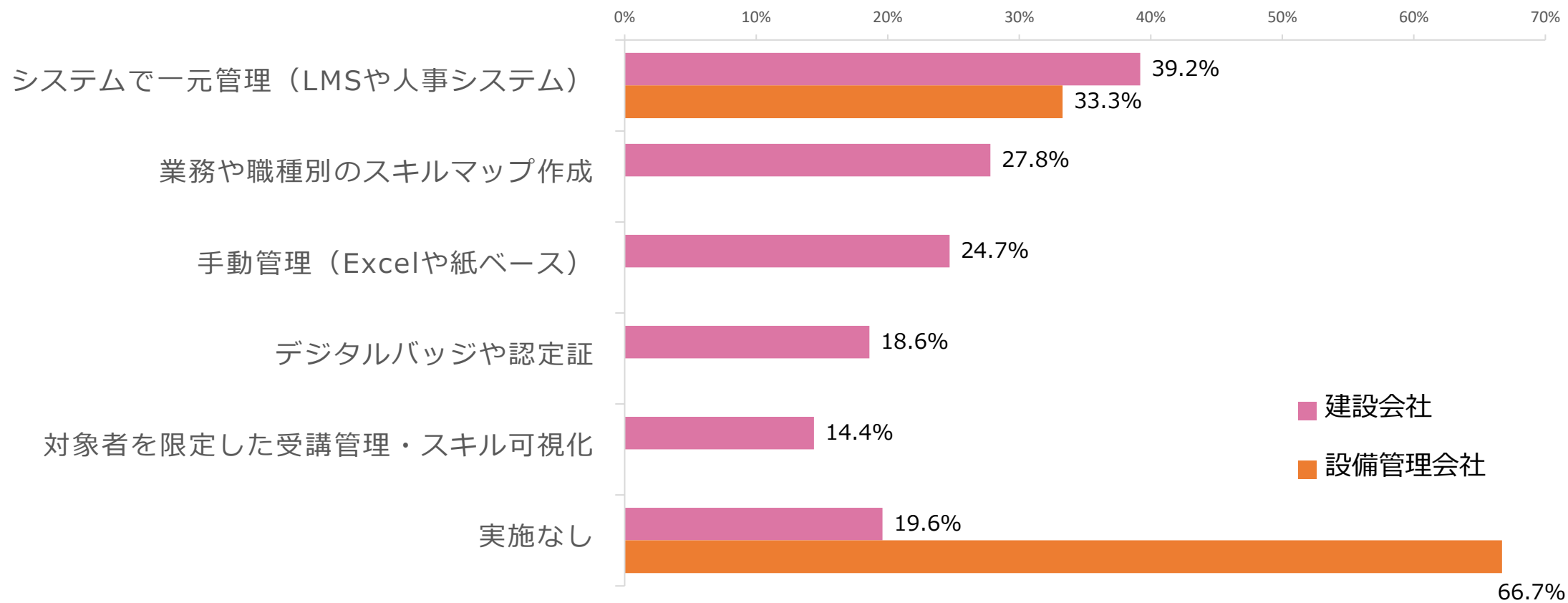


Q：研修の受講管理やスキルの可視化はどのように行っていますか？（複数回答） n=100

# 調査結果

## 5-1. 研修管理とスキル可視化 業種別

設備管理会社の「実施なし」の66.7%はLMS未導入企業と推察される。

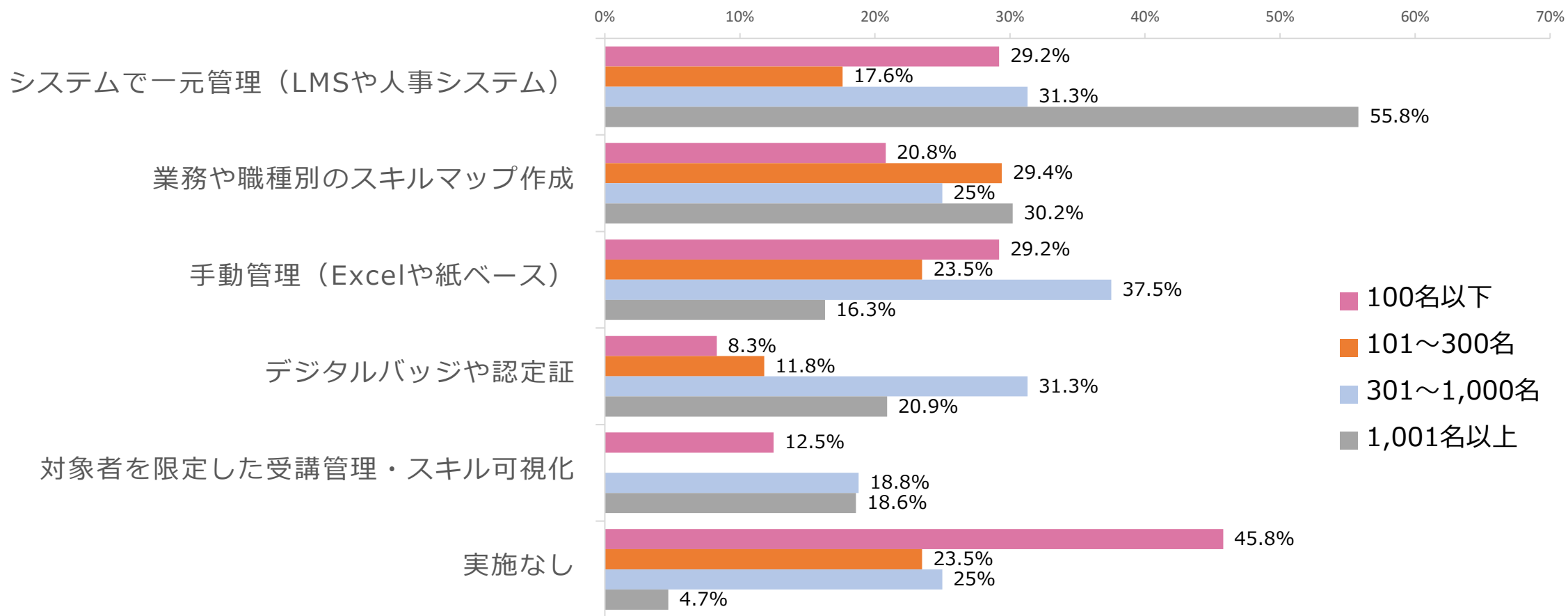


Q：研修の受講管理やスキルの可視化はどのように行っていますか？（複数回答） n=100

# 調査結果

## 5-2. 研修管理とスキル可視化 企業規模別

大企業はシステムによる管理割合が高い。中小企業では手動管理や実施していない割合も高い。

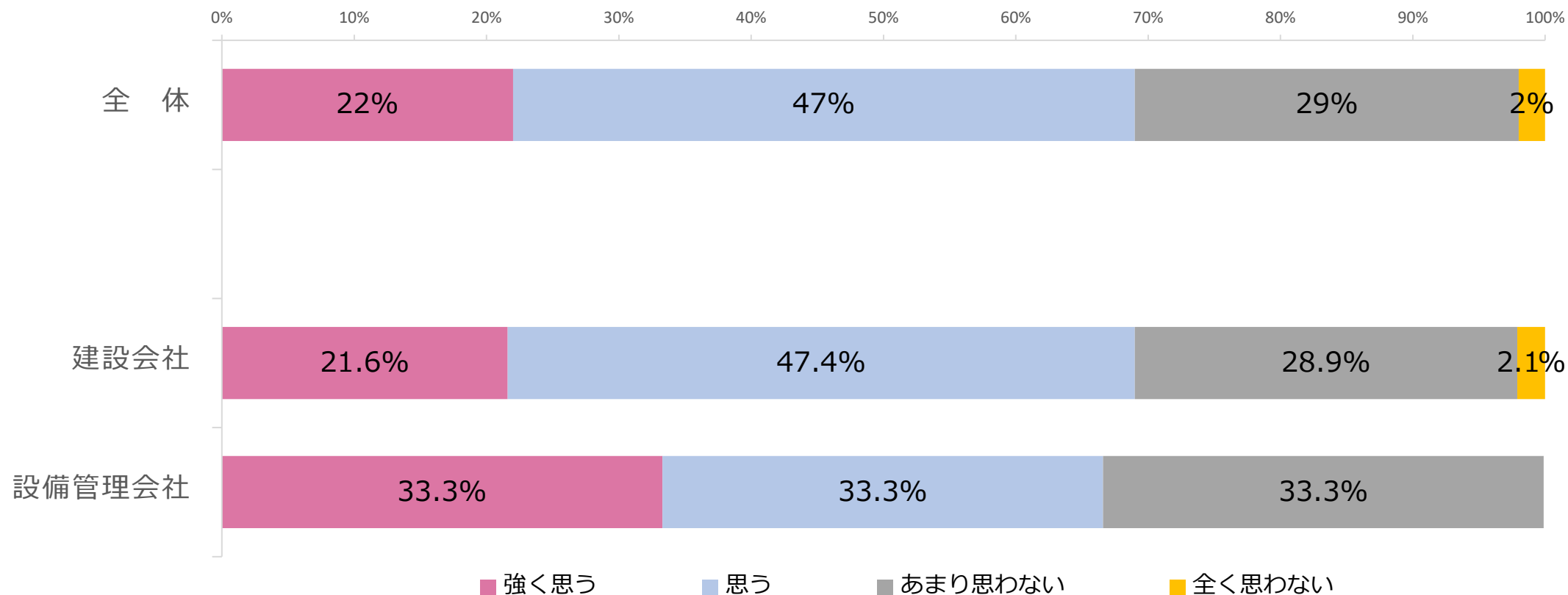


Q：研修の受講管理やスキルの可視化はどのように行っていますか？（複数回答） n=100

# 調査結果

## 6. 人材育成における生成AI活用意欲 業種別

約7割の企業が生成AI活用に前向きであり、研修設計、問題作成、フィードバック自動化への期待が示されている。



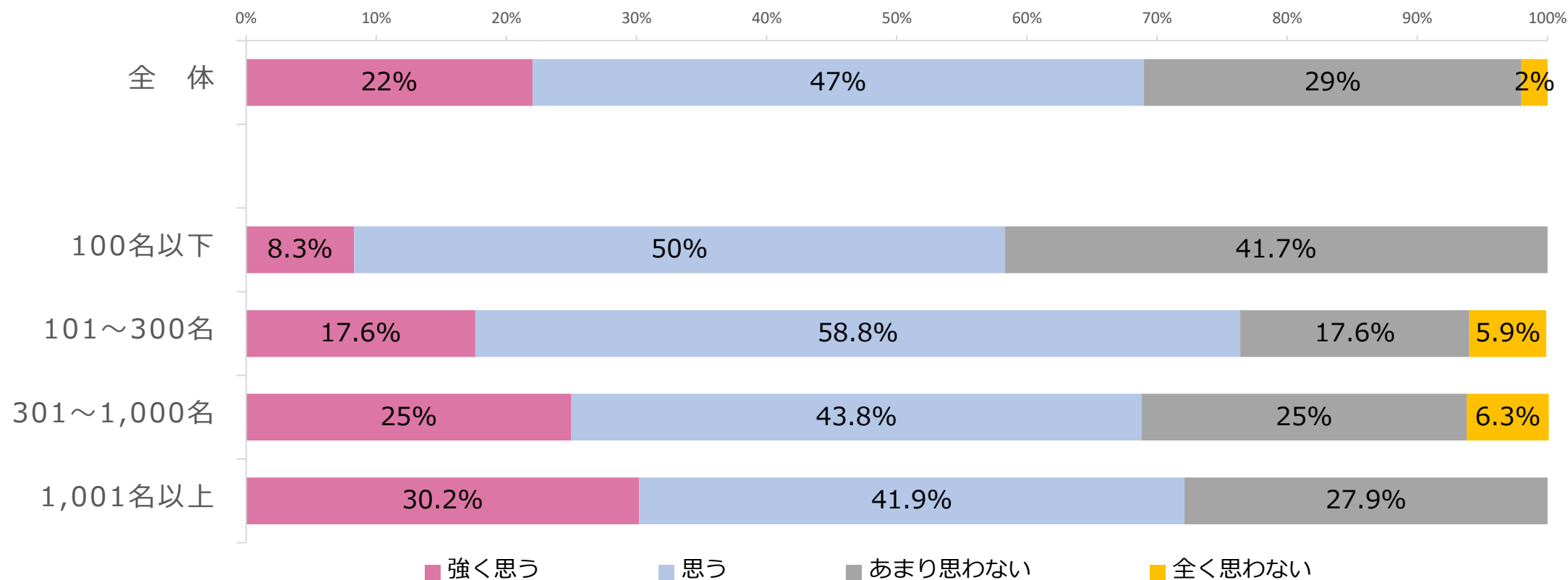
Q：生成AIを活用した「研修設計」「テスト問題作成」「フィードバック」の自動化があった場合、利用したいと思いますか？ n=100



# 調査結果

## 6-1. 人材育成における生成AI活用意欲 企業規模別

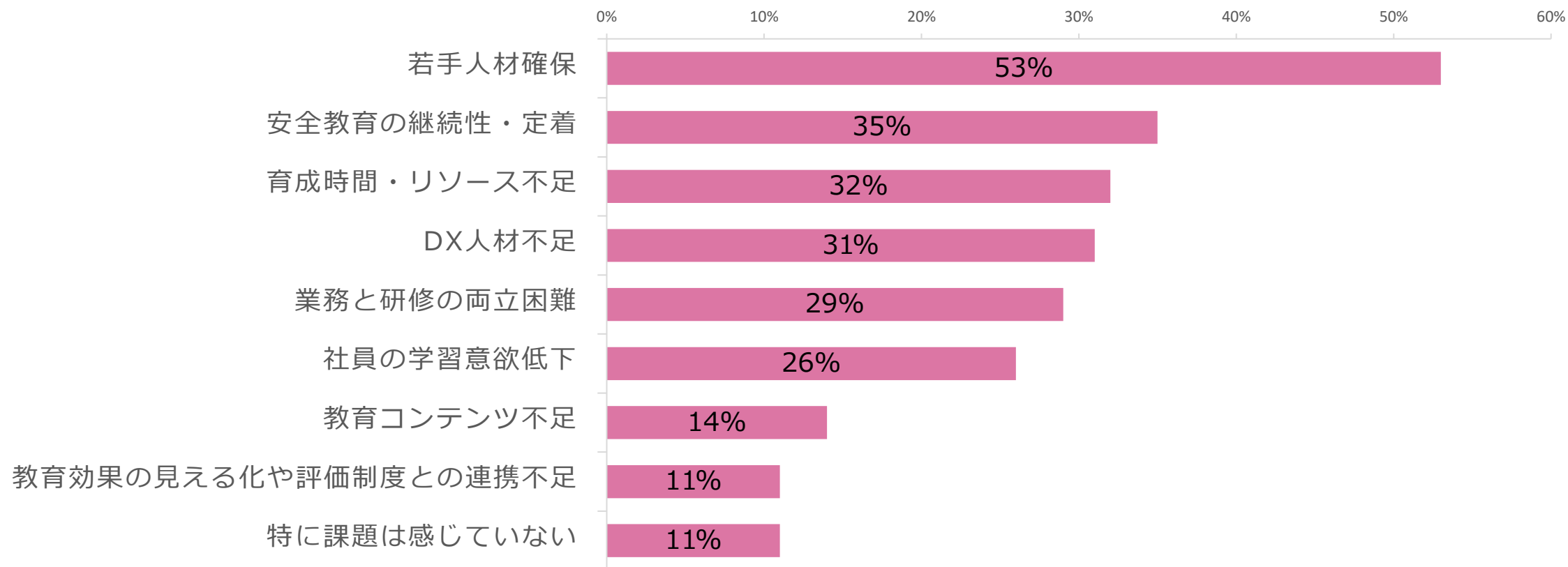
大企業・中小企業ともに前向きな回答が多く、企業規模による大きな差は見られない。



Q：生成AIを活用した「研修設計」「テスト問題作成」「フィードバック」の自動化があった場合、利用したいと思いますか？ n=100

## 調査結果 7. 人材育成の課題

課題の上位は、若手人材確保（53%）、安全教育の定着（35%）、育成時間・リソース不足（32%）が挙げられる。

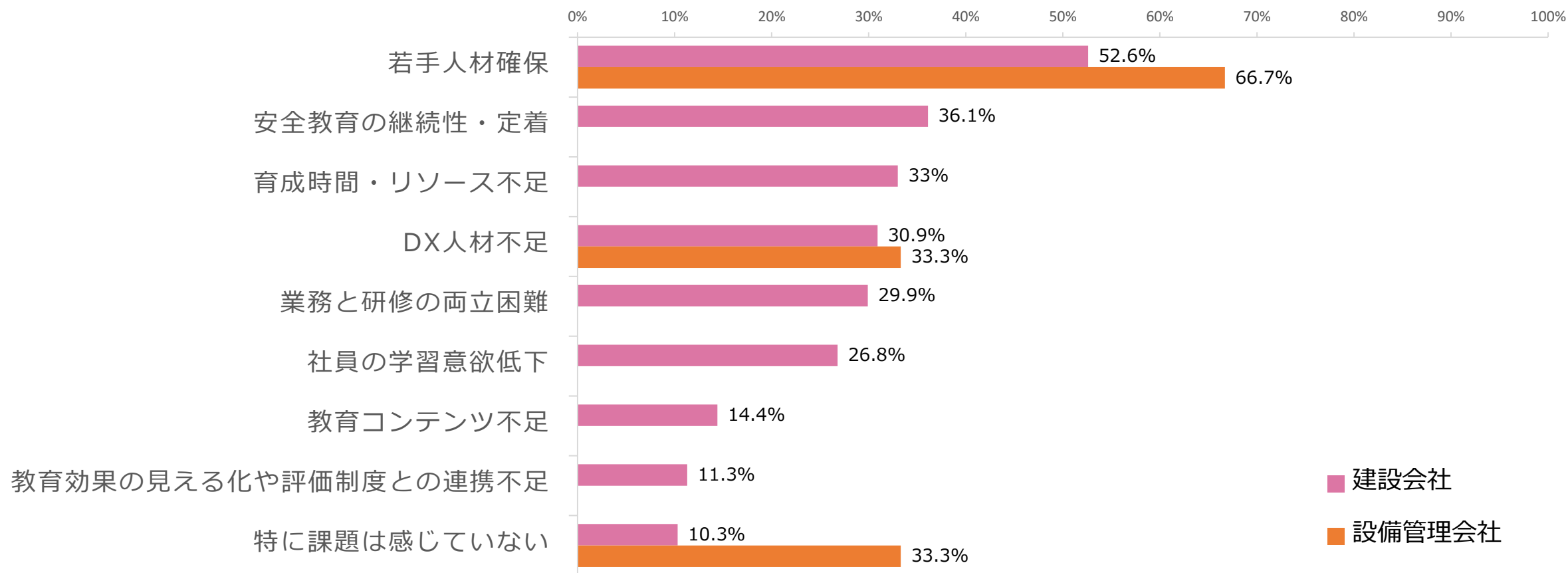


Q：貴社が直面している人材に関する課題は何ですか？（複数回答） n=100

# 調査結果

## 7-1. 人材育成の課題 業種別

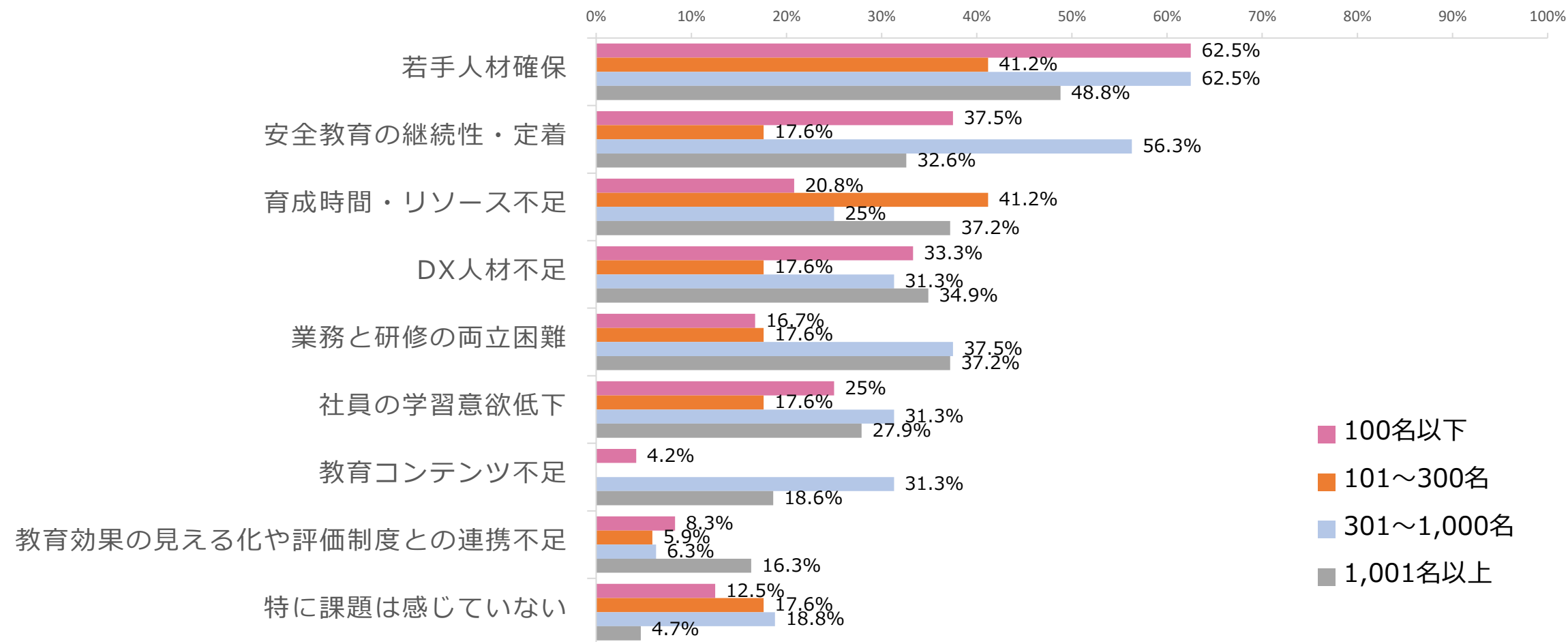
設備管理会社では「特に課題は感じていない（無課題）」と回答した割合が3割を占めている。



Q：貴社が直面している人材に関する課題は何ですか？（複数回答） n=100

## 調査結果 7-2. 人材育成の課題 企業規模別

大企業・中小企業ともに若手人材確保が最も多い課題となっている。



Q：貴社が直面している人材に関する課題は何ですか？（複数回答） n=100

### 1. 教育の個別最適化・可視化

- 教育の個別最適化はまず手をつけねばならないところ（建設会社／人材育成リーダーおよび担当者）
- 個別対応（建設会社／人材育成リーダーおよび担当者）
- 個々の足りない部分強化（建設会社／人事部責任者）
- 個別（建設会社／人事部責任者）
- 最適化（建設会社／人材育成リーダーおよび担当者）
- 教育の個別最適化、やる気を見いだす（建設会社／人材育成リーダーおよび担当者）
- 課員のスキル表の作成（建設会社／人材育成リーダーおよび担当者）
- 訓練の可視化（建設会社／人事部責任者）
- 人材教育の可視化を関連部署にて遅滞なく共有できる社内環境の構築（建設会社／人材育成リーダーおよび担当者）
- 教育を個人個人に徹底する努力（建設会社／人事部責任者）
- 効果の測定（建設会社／人材育成リーダーおよび担当者）

### 2. 人材育成・研修の内容

- 現場研修強化（建設会社／人事部責任者）
- 業務と研修の両立（建設会社／人事部責任者）
- グローバルな育成（建設会社／人事部責任者）
- 中間層の強化（建設会社／人事部責任者）
- 教育資材（建設会社／人事部責任者）
- 安全対策の知識向上（建設会社／人事部責任者）
- グローバルな育成（建設会社／人事部責任者）
- 論点整理と問題解決力の強化（建設会社／人材育成部門長および担当者）
- どういう研修が人材育成につながるかわからない（建設会社／人材育成部門長および担当者）
- 技能講習を増やして、自信がついたら国家資格をチャレンジさせたい（建設会社／人材育成部門長および担当者）
- 外国人とのコミュニケーション（建設会社／人材育成部門長および担当者）

### 3. 若手社員の定着・育成

- 若手の育成（建設会社／人材育成部門長および担当者）
- 若手の定着を図る必要がある（建設会社／人材育成部門長および担当者）
- 若手な定着率を上げたい（建設会社／人材育成部門長および担当者）
- 若手の意識改革（建設会社／人材育成部門長および担当者）
- 若い人材の定着（建設会社／人材育成部門長および担当者）
- 次世代の教育（建設会社／人事部責任者）
- 早期退職者をなくしたい（建設会社／人事部責任者）
- 定着率（建設会社／人事部責任者）
- 安全パトロールの実施の強化と若手人材の育成（建設会社／人事部責任者）

### 4. 人事評価との連動

- 評価制度との連動（建設会社／人材育成部門長および担当者）
- 研修と人事評価の連動（建設会社／人事部責任者）
- 公平な人事評価（建設会社／人事部責任者）
- 評価制度との連動（建設会社／人事部責任者）
- 評価との連動（建設会社／人事部責任者）
- 評価制度と育成項目の連動（建設会社／人事部責任者）
- 評価制度や教育などを強化していきたいです（建設会社／人事部責任者）
- 正当な評価（建設会社／人事部責任者）



### 5. コスト・効率・予算

- コスト圧縮（建設会社／人材育成部門長および担当者）
- 予算の確保（建設会社／人材育成部門長および担当者）
- 研修リソースの選択と集中（建設会社／人材育成部門長および担当者）
- 予算の確保（建設会社／人事部責任者）
- 予算と効率の改善（建設会社／人事部責任者）
- 残業できない（建設会社／人材育成部門長および担当者）
- 評価時間の短縮、労務負荷との兼務を軽減したい（建設会社／人材育成部門長および担当者）

### 6. モチベーション・キャリア支援

- 長らく働けるモチベーションに直結する、施策が欲しい（建設会社／人材育成リーダーおよび担当者）
- 離職者を減らすようなモチベーションの高まる内容制度の設定（建設会社／人材育成リーダーおよび担当者）
- 有資格者を増やすための自己啓発奨励金検討中（建設会社／人事部責任者）
- 個人のスキルアップ（建設会社／人材育成リーダーおよび担当者）
- 成長スピードの向上（建設会社／人事部責任者）
- キャリア支援（建設会社／人事部責任者）

### 7. 人材確保・採用課題

- 人材の確保（建設会社／人事部責任者）
- 管理職候補（建設会社／人事部責任者）
- 人材不足により人材育成が行き届いていない（建設会社／人事部責任者）
- 採用と定着について試行錯誤している（建設会社／人事部責任者）
- 人材確保（建設会社／人材育成リーダーおよび担当者）

### 8. DX・その他

- 生成AIの使用方法を社長が推してる（設備管理会社／人材育成リーダーおよび担当者）
- AIを利用して効率をあげたい（建設会社／人事部責任者）
- Dx（建設会社／人事部責任者）
- 若手とベテランとの融合が重要（建設会社／人材育成リーダーおよび担当者）
- 50代社員の増加に伴い、将来的にこのノウハウが若手に伝承するか心配。（建設会社／人事部責任者）
- セキュリティ（建設会社／人事部責任者）
- セキュリティ（建設会社／人事部責任者）

### 1. 信頼・サポート

- 親身になって相談にのり、アドバイスをいただきたい（建設会社／人事部責任者）
- 相談にのって最適のものを提案してくれること（建設会社／人事部責任者）
- 個社のニーズに合わせたカスタマイズの提案力（建設会社／人事部責任者）
- 当社理解（建設会社／人事部責任者）
- 自社に合う提案（建設会社／人材育成リーダーおよび担当者）
- その道のプロにお願いしてこちらでは解決できないこともお任せしたい（建設会社／人材育成リーダーおよび担当者）
- 安心感ある（建設会社／人事部責任者）
- 信頼（建設会社／人材育成リーダーおよび担当者）
- 豊富な経験を持つ先人や、先輩とのコミュニケーション（建設会社／人事部責任者）
- 任せる（建設会社／人事部責任者）
- 安心感ある（建設会社／人事部責任者）
- こころいき（建設会社／人材育成リーダーおよび担当者）
- 安心出来る（建設会社／人事部責任者）

### 2. 育成内容・質

- すぐ使える施策（建設会社／人事部責任者）
- 平等に効率よく育成してもらうこと。（建設会社／人材育成リーダーおよび担当者）
- 従業員個人個人の特性を見極め、強化すべき点を明確にして行う育成（建設会社／人材育成リーダーおよび担当者）
- 若手の育成（建設会社／人材育成リーダーおよび担当者）
- 社員の能力向上（建設会社／人事部責任者）
- 専門的スキル保持者（建設会社／人事部責任者）
- 自社に合った育成内容を提示して欲しい（建設会社／人材育成リーダーおよび担当者）
- 理解しやすさ（建設会社／人事部責任者）
- 新しい視点で人を見て、自分でも資格取得げできる自信をつけさせたい（建設会社／人材育成リーダーおよび担当者）
- 育成（建設会社／人事部責任者）
- 日本での仕事の取り組み方（建設会社／人材育成リーダーおよび担当者）

### 3. 費用対効果

- 費用対効果があること（建設会社／人材育成リーダーおよび担当者）
- わかりやすい成果が欲しい（建設会社／人材育成リーダーおよび担当者）
- わかりやすい成果と満足度（設備管理会社／人材育成リーダーおよび担当者）
- 即効性（建設会社／人材育成リーダーおよび担当者）
- 効果測定（建設会社／人材育成リーダーおよび担当者）
- 効果測定（建設会社／人事部責任者）
- 結果が目に見えるとうりがたい（建設会社／人事部責任者）

### 4. 外部知見・情報活用

- 他社の成功事例の横展開（建設会社／人事部責任者）
- 社外のトレンドの研修を期待したい（建設会社／人材育成リーダーおよび担当者）
- 他社育成情報を可能な限り開示して頂き人材育成を構築したい（建設会社／人材育成リーダーおよび担当者）
- 世間一般の情報が聞ける（建設会社／人材育成リーダーおよび担当者）
- 他社事例の紹介（建設会社／人事部責任者）

### 5. 人材確保・定着

- 育成以前の確保の問題（建設会社／人事部責任者）
- 人材確保（建設会社／人材育成リーダーおよび担当者）
- 若手が続けていける環境（建設会社／人事部責任者）
- 次世代の教育（建設会社／人事部責任者）
- 育成より先ず働く人員の確保（建設会社／人材育成リーダーおよび担当者）

### 6. システム・環境

- システム活用による労働時間短縮（建設会社／人事部責任者）
- セキュリティ（建設会社／人事部責任者）
- セキュリティ（建設会社／人事部責任者）
- 使いやすさ（建設会社／人事部責任者）

# 建設・設備管理業界の人材育成に関する調査報告書

デジタル・ナレッジ 調査



2025年11月発行

発行元：株式会社デジタル・ナレッジ「eラーニング戦略研究所」

〒110-0005 東京都台東区上野5丁目3番4号 eラーニング・ラボ 秋葉原

Tel. 03-5846-2131／Fax. 03-5846-2132

<https://www.digital-knowledge.co.jp/>

(禁無断転載・転用・複写)