

# 建設業若年労働者等人材確保アンケート調査結果

(平成25年10月11日時点)

(アンケート調査期間 平成25年7月22日～9月20日)

平成25年10月  
一般社団法人静岡県建設業協会  
労務委員会

## 目次

建設業若年者等人材確保アンケート調査回答数	P 2
I 従業員構成	P 4
II 新卒者求人状況	P 6
III 採用状況	
1. 平成25年度新卒採用の状況	P 10
2. 平成24年度中途採用の状況	P 12
IV 平成26年度採用計画	P 15
V 平成24年度離職状況	P 20
VI 女性の就労について	P 26
建設業若年労働者等人材確保アンケート調査票	P 30

## 建設業若年労働者人材確保アンケート調査回答数

アンケート期間:平成25年7月22日～9月20日

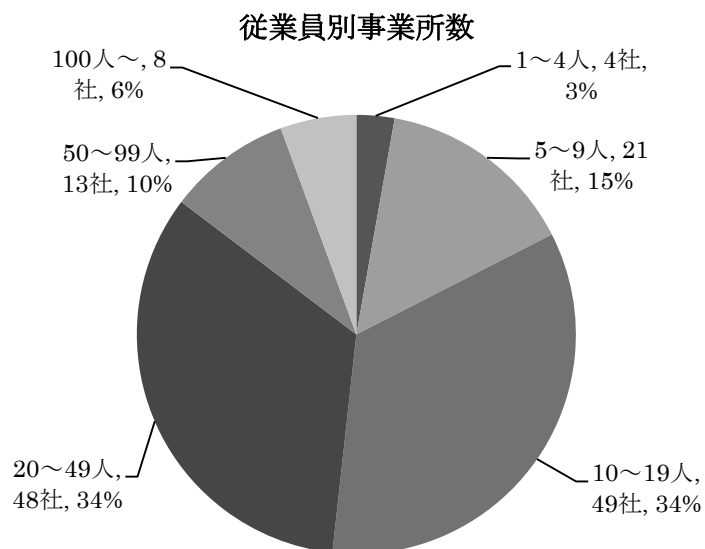
調査対象:会員企業525社、回答:143社 回答率27%

地区建設業協会	会員数	回答	回答率
下 田	35 社	9 社	26 %
三 島	56 社	23 社	41 %
沼 津	64 社	17 社	27 %
富 士	58 社	12 社	21 %
清 水	38 社	6 社	16 %
静 岡	60 社	8 社	13 %
島 田	60 社	18 社	30 %
袋 井	60 社	23 社	38 %
浜 松	55 社	21 社	38 %
天 竜	39 社	6 社	15 %
合計	525 社	143 社	27 %

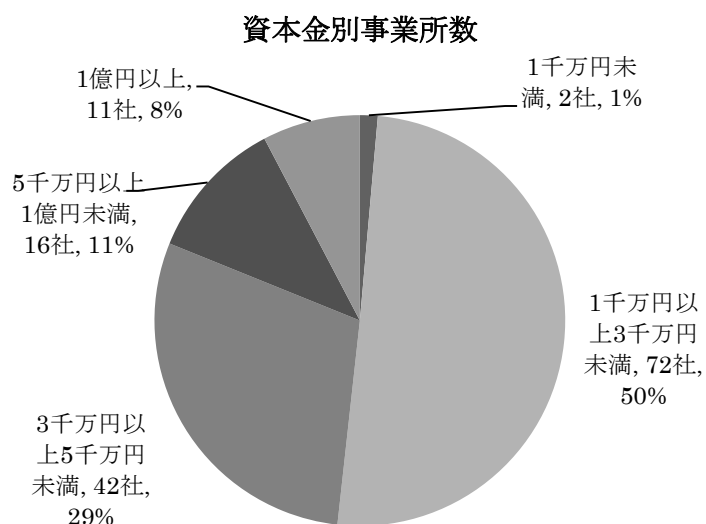
## 回答企業の従業員数及び資本金別の規模

回答した企業の内、従業員数別では従業員20人未満の事業所が74社（52%）、資本金別では3,000万円未満の企業が74社（52%）であった。

資本金額は、静岡県建設業協会会員名簿より参照。



従業員別 事業所数	社
1～4人	4
5～9人	21
10～19人	49
20～49人	48
50～99人	13
100人～	8



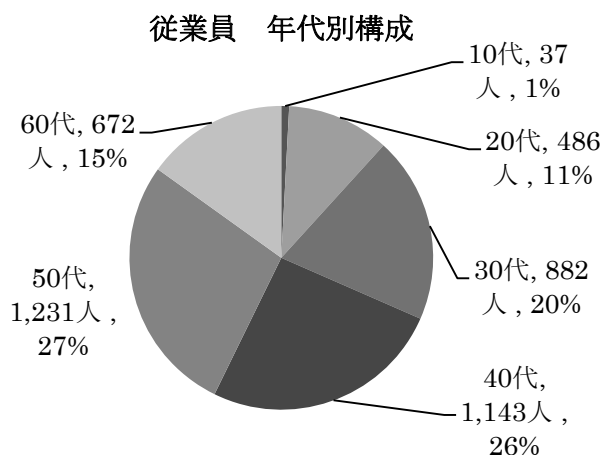
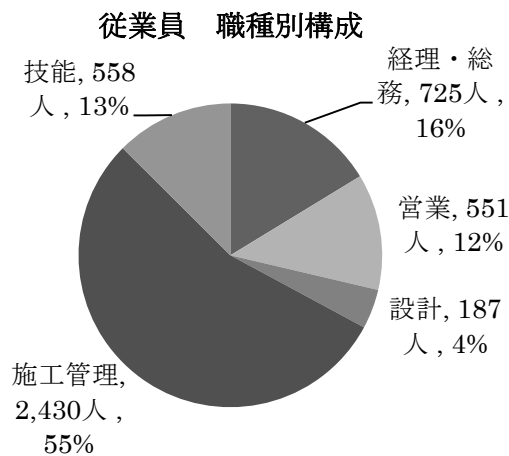
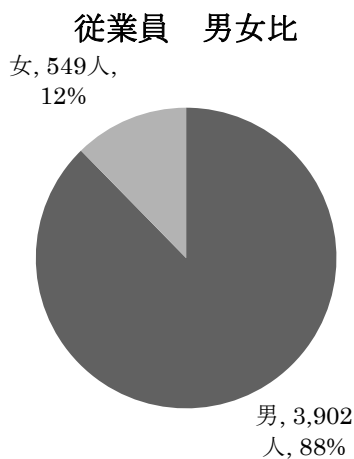
資本金別 事業所数	社
1千万円未満	2
1千万円以上3千万円未満	72
3千万円以上5千万円未満	42
5千万円以上1億円未満	16
1億円以上	11

# I 従業員構成

## 1. 回答企業の職種別、男女別、年代別の従業員構成

常用社員を職種別に見ると施工管理が2,430人(55%)であった。年代別に見ると、50代以上が1,903人(42%)であるのに対し、20代以下は523人(12%)であった。

従業員数			10代	20代	30代	40代	50代	60代	合計
事務	経理・総務	男	3	21	48	63	106	68	309
		女	4	67	79	120	98	48	416
	営業	男	0	39	60	128	144	114	485
		女	1	16	22	13	14	0	66
技術	設計	男	1	14	30	42	59	19	165
		女	0	10	8	3	1	0	22
	施工管理	男	19	264	533	650	646	281	2,393
		女	0	10	5	12	5	5	37
技能		男	9	45	96	109	156	135	550
		女	0	0	1	3	2	2	8
合計			37	486	882	1,143	1,231	672	4,451

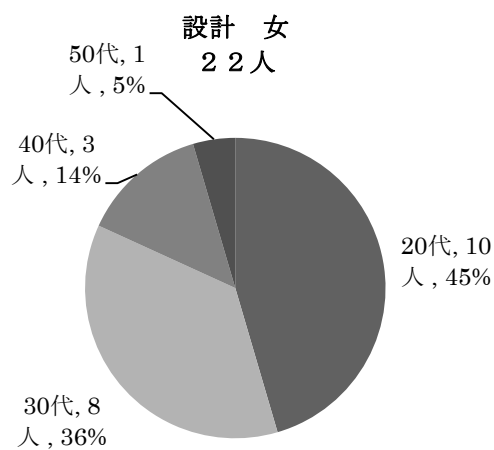
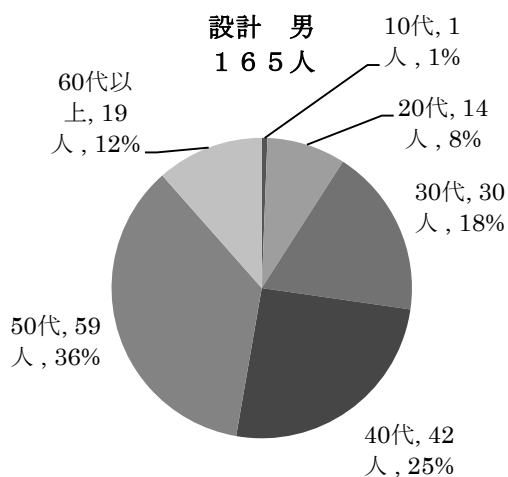
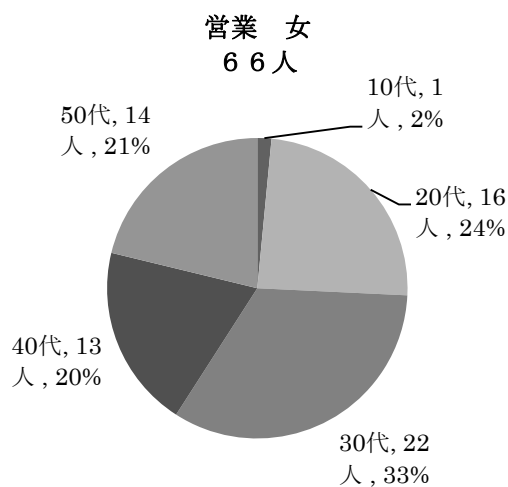
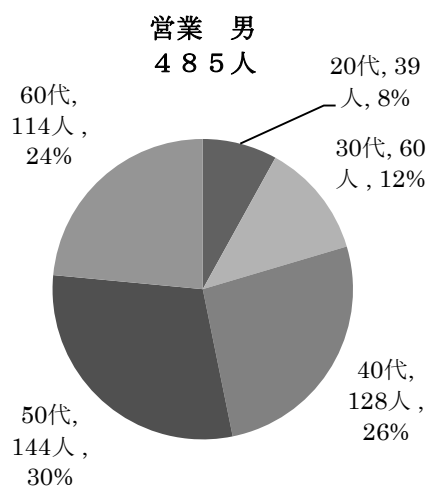
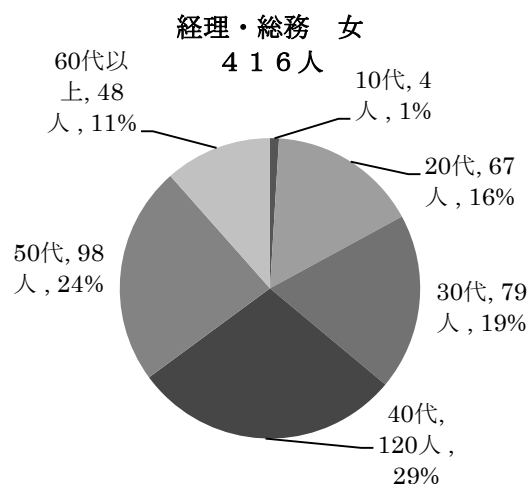
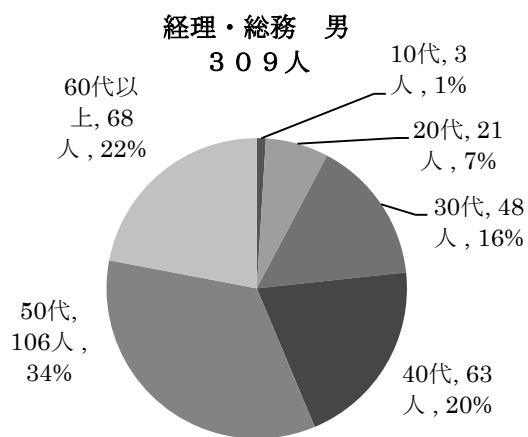


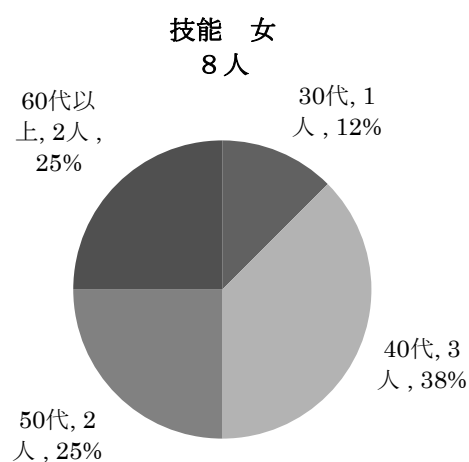
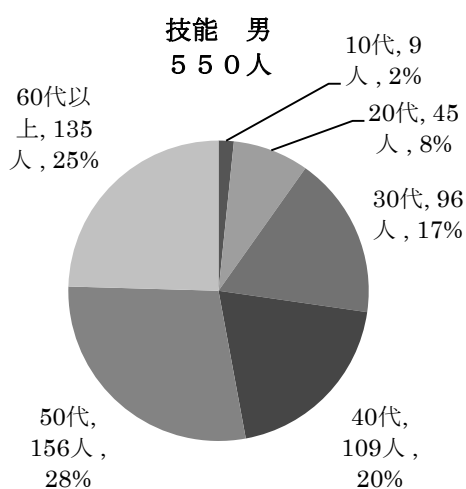
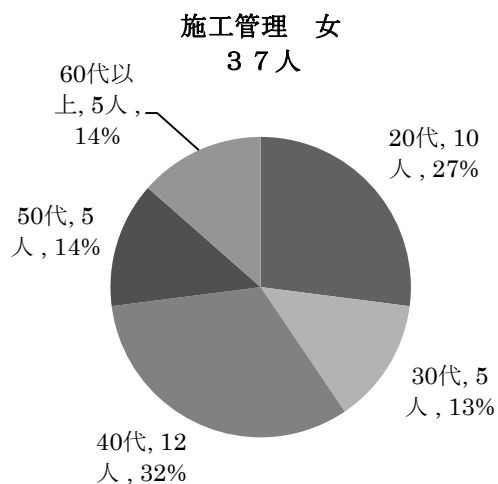
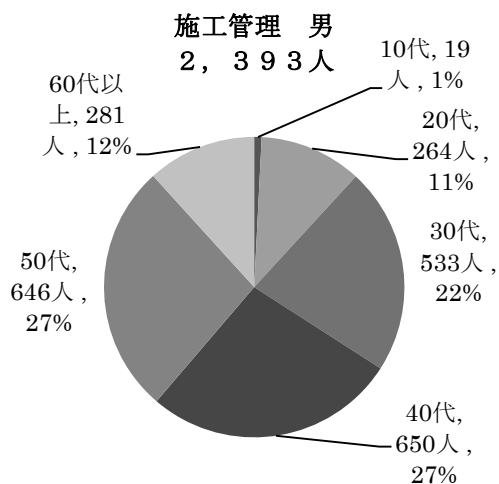
## 2. 職種・男女別の年代別従業員構成

年代別で50代以上男性が占める割合の高い職種は、経理・総務職が56%、営業職が54%、技能職が53%であった。

一方、20代以下男性は施工管理職が12%、技能職が10%、設計職が9%。

20代以下女性は、設計職が45%、施工管理職27%、営業職が26%であった。



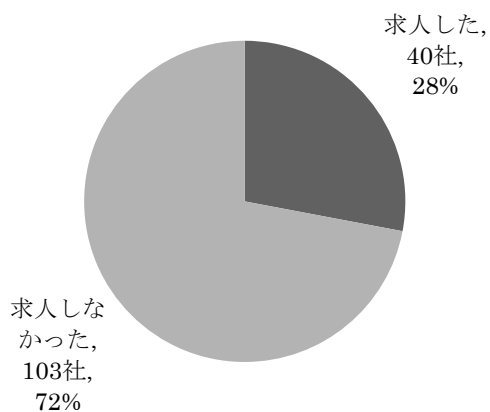


## Ⅱ 新卒者求人状況

### 1. 平成25年度新卒求人した企業

回答企業の内、求人を行った企業は40社（28%）であった。

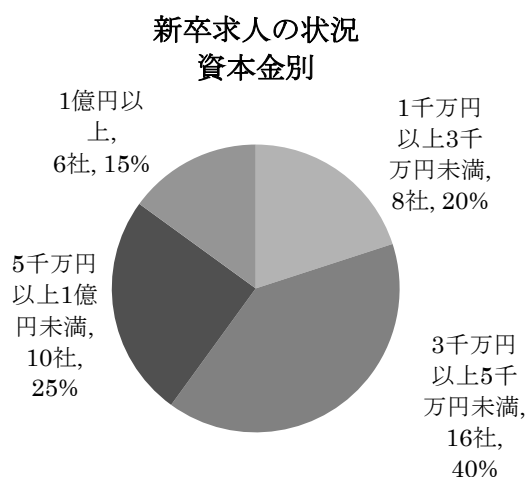
平成25年度新卒求人状況



求人の有無	社
求人した	40
求人しなかった	103
合計	143

## 2. 資本金別

回答企業の内、事業所数で51%を占めていた資本金3,000万円未満の企業からの求人は8社(20%)であった一方、事業所数で19%だった資本金5,000万円の企業からの求人は16社(40%)あった。



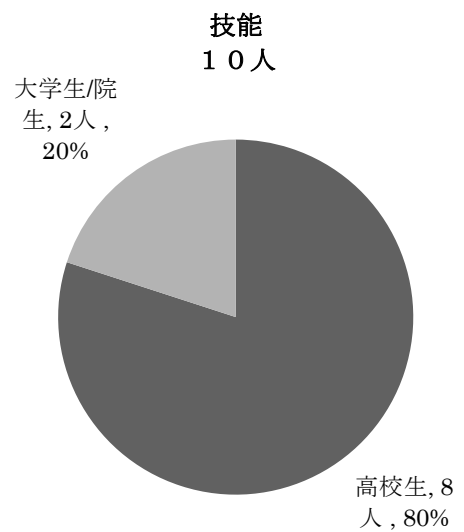
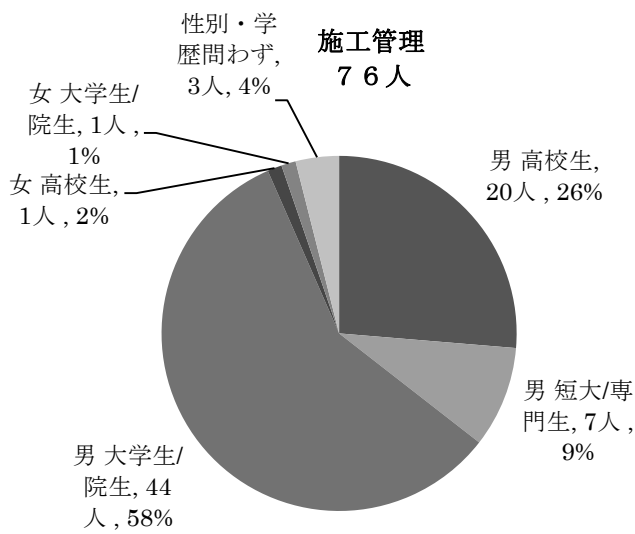
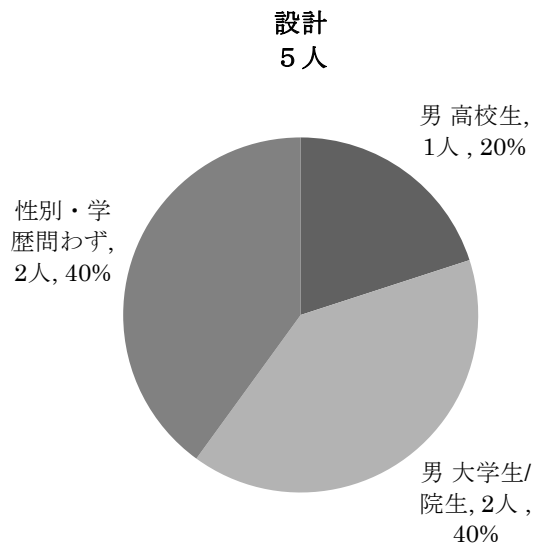
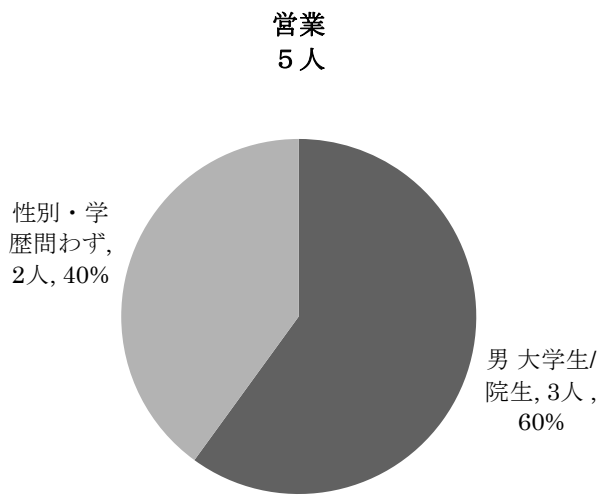
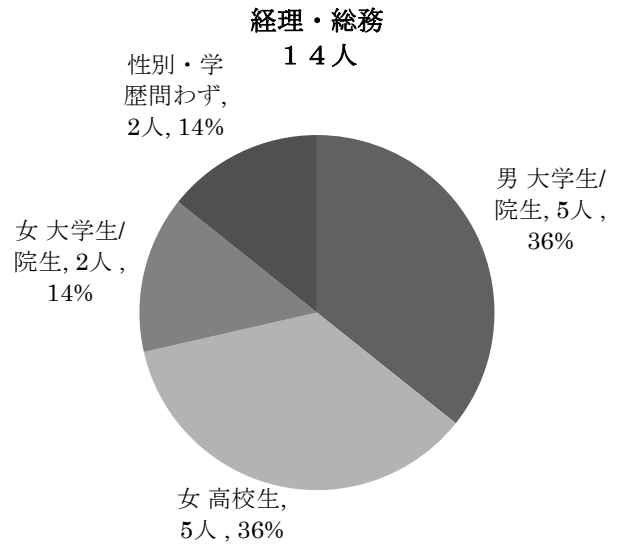
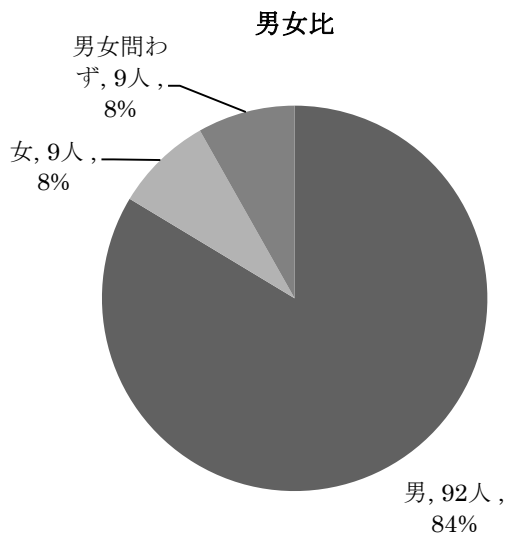
資本金別	社
1千万円未満	0
1千万円以上3千万円未満	8
3千万円以上5千万円未満	16
5千万円以上1億円未満	10
1億円以上	6
合計	40

## 3. 男女別・職種別・学歴別

職種別の学歴求人区分は、施工管理職では大卒・院卒が45人(59%)であった一方、技能職では高卒が8人(80%)であった。

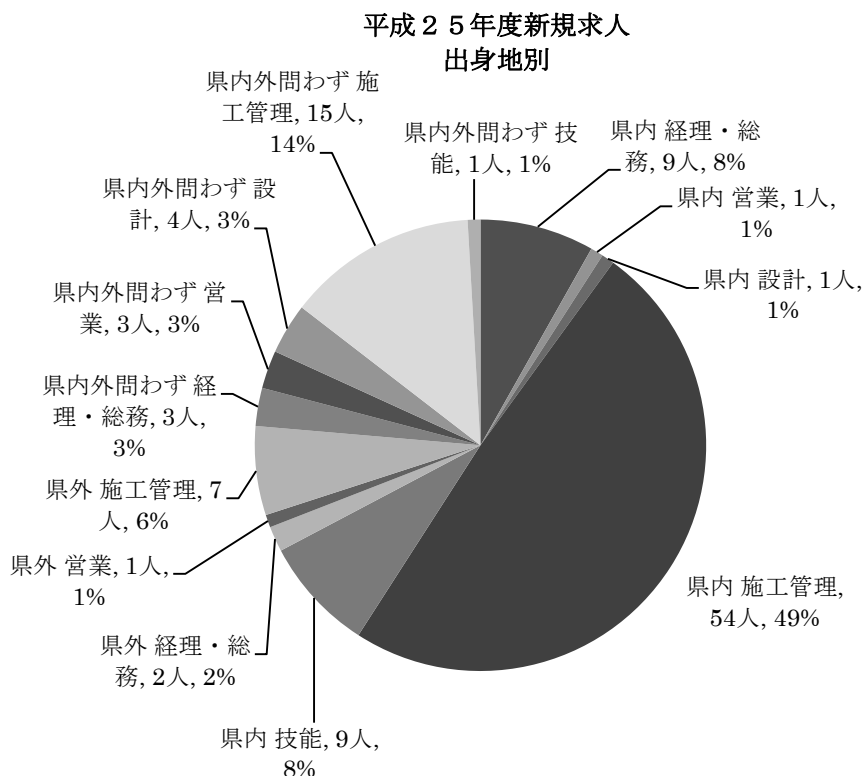
新卒求人数		中学生	高校生	短大/ 専門生	大学/ 院生	小計	学歴・ 性別 問わず	合計	
事務	経理・総務	男	0	0	0	5	2	14	
		女	0	5	0	2			7
	営業	男	0	0	0	3	2		
		女	0	0	0	0			0
技術	設計	男	0	1	0	2	2	5	
		女	0	0	0	0			0
	施工管理	男	0	20	7	44	3		76
		女	0	1	0	1			
技能		男	0	8	0	2	0	10	
		女	0	0	0	0			
合計		0	35	7	59	101	9	110	





#### 4. 出身地別

県内出身者が74人（67％）であった。また、県内外問わずの求人が26人（24％）だった。

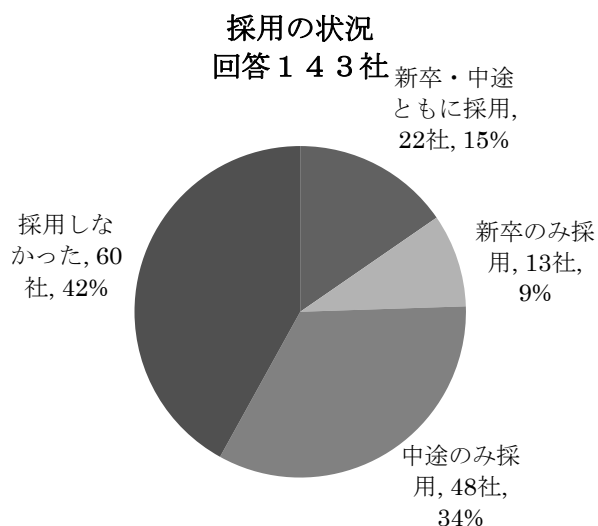


職種	県内	県外	問 わ ず	合 計
経理・総務	9	2	3	14
営業	1	1	3	5
設計	1	0	4	5
施工管理	54	7	15	76
技能	9	0	1	10
合計	74	10	26	110

### Ⅲ 採用状況

#### 平成25年度新卒採用と平成24年度中途採用の有無

回答企業の内、採用があった企業は83社（58％）で平成24年度調査（71社、43％）より増加した。また、新卒採用者は71人でP7の新卒求人数に対する求人率は65％であった。



採用の有無	社
新卒・中途ともに採用	22
新卒のみ採用	13
中途のみ採用	48
採用しなかった	60
合計	143

採用人数	人	
新卒(平成25年度)	71	(昨年比 -14人)
中途(平成24年度)	168	(昨年比 +62人)
合計	239	

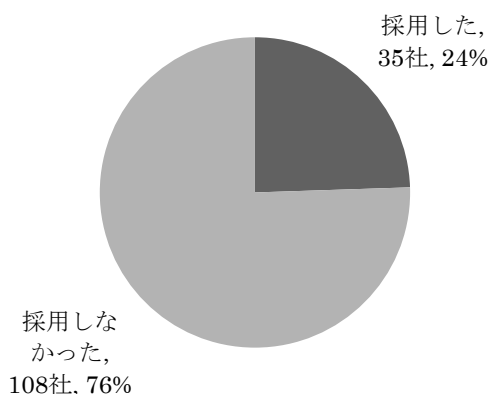
新卒採用における求人率		
平成25年度 新卒採用	71 人	—①
平成25年度 新卒求人	110 人	—②
求人率(①÷②×100)	65 %	

## 1. 平成25年度新卒採用者の内訳

### (1) 平成25年度新卒採用の状況

回答企業の内、新卒採用を行った企業は35社(24%)で、平成24年度調査(37社、22%)に比べ採用数は微減となったものの、採用率は微増となった。またP6の求人した企業が40社だったことから、5社(求人を行った企業の13%)が採用できなかった結果となった。

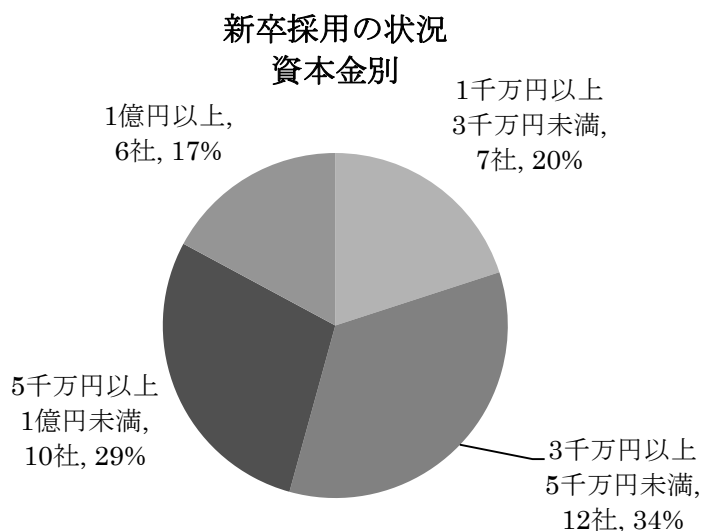
平成25年度新卒採用の状況



新卒採用の有無	社
採用した	35
採用しなかった	108
合計	143

### (2) 資本金別内訳

回答企業の内、P3の資本金別事業所の51%を占めている資本金3,000万円未満の企業による採用は7社(20%)であった。

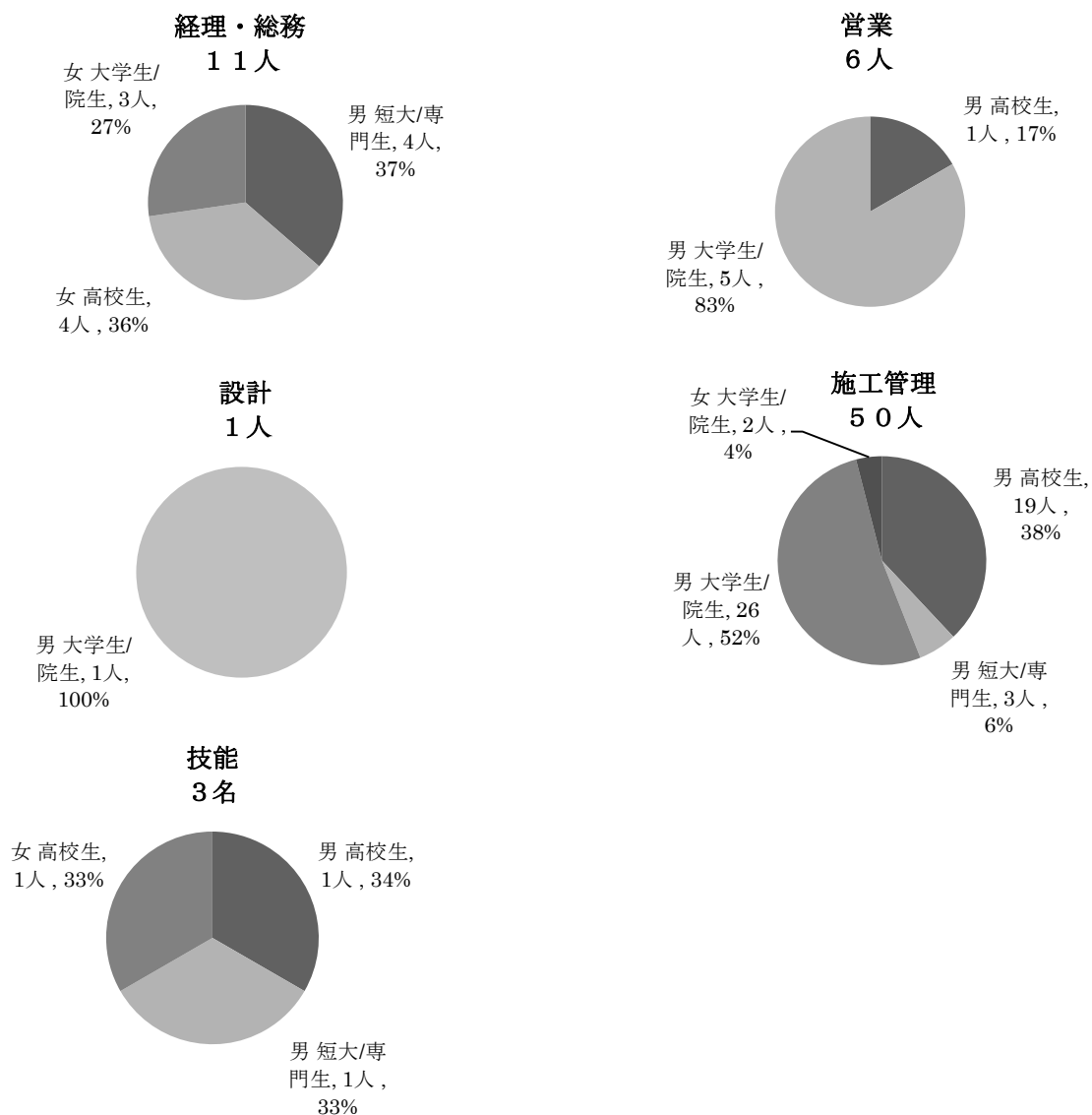


資本金別	社
1千万円未満	0
1千万円以上 3千万円未満	7
3千万円以上 5千万円未満	12
5千万円以上 1億円未満	10
1億円以上	6
合計	35

(3) 男女別・職種別・学歴別

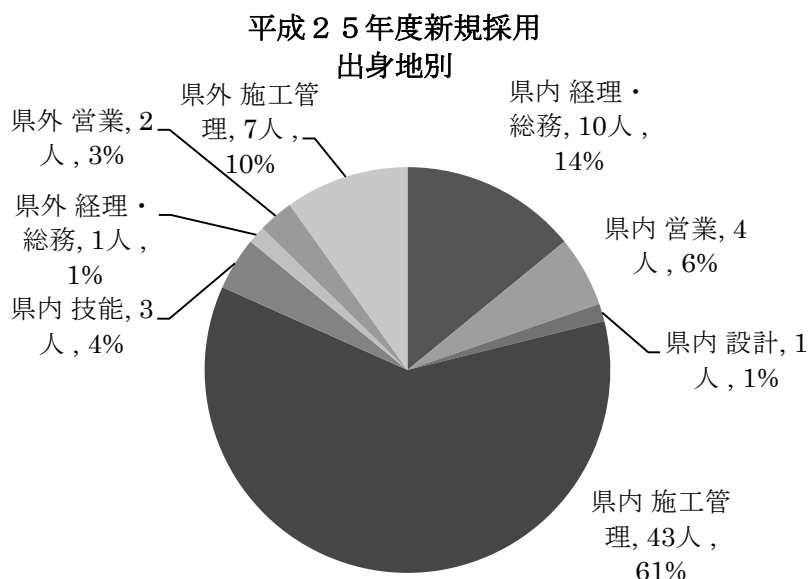
平成25年度の新卒採用は71人(前年度85人)で、学歴別では高卒26人、37%(前年度31人、38%)、大卒・院卒37人、52%(前年度51人、60%)だった。職種別では施工管理職が50人、68%を占めて、50人の内、学歴別は高卒が19人、38%、大卒・院卒が28人、56%であった。

新卒採用数		中学生	高校生	短大/ 専門生	大学/ 院生	合計	
事務	経理・総務	男	0	0	4	0	4
		女	0	4	0	3	7
	営業	男	0	1	0	5	6
		女	0	0	0	0	0
技術	設計	男	0	0	0	1	1
		女	0	0	0	0	0
	施工管理	男	0	19	3	26	48
		女	0	0	0	2	2
技能		男	0	1	1	0	2
		女	0	1	0	0	1
合計			0	26	8	37	71



#### (4) 出身地別

県内出身者が61人(86%)であった。



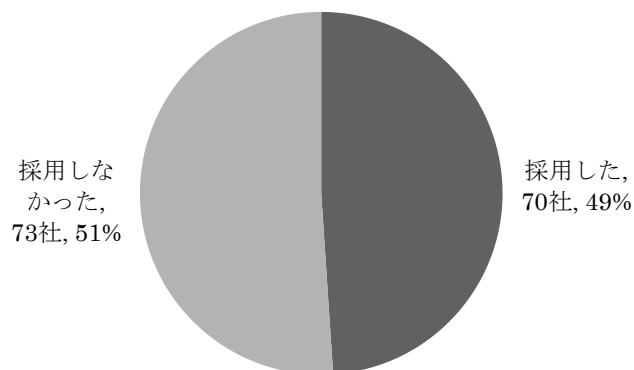
職種	県内	県外	合計
経理・総務	10	1	11
営業	4	2	6
設計	1	0	1
施工管理	43	7	50
技能	3	0	3
合計	61	10	71

## 2. 平成24年度中途経験者採用の内訳

### (1) 平成24年度中途採用の状況

回答企業の内、中途採用を行った企業は70社(49%)で平成24年度調査(57社、34%)に比べ増加した。

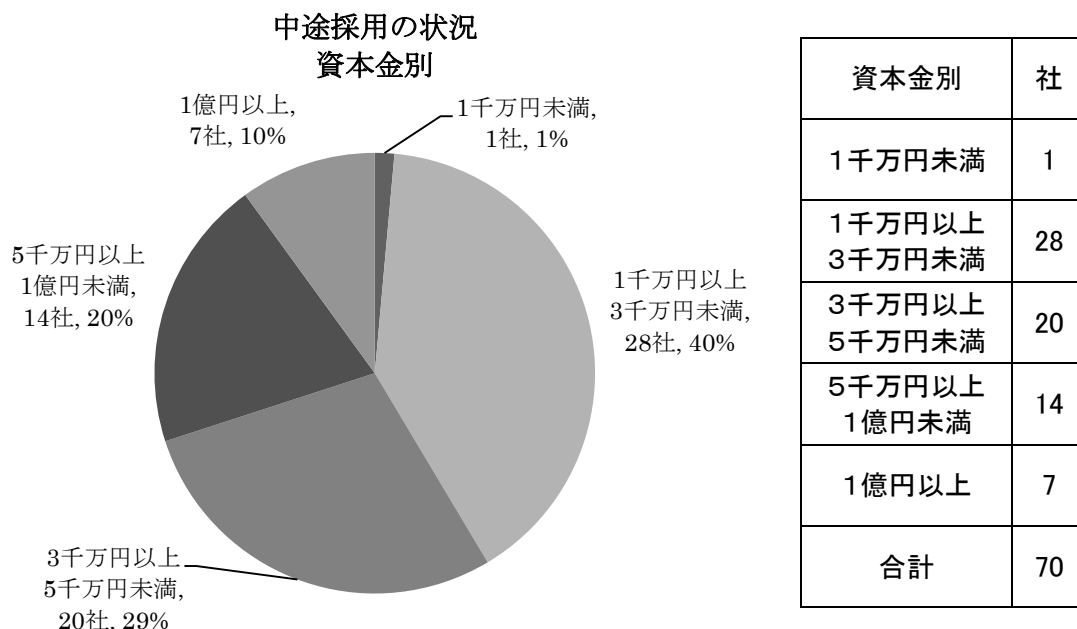
#### 平成24年度中途採用の状況



採用の有無	社
採用した	70
採用しなかった	73
合計	143

## (2) 平成24年度中途採用企業の資本金別内訳

P10の新卒採用企業資本金別内訳と比較すると、資本金3,000万円未満の企業における採用は新卒採用では全体の7社(新卒採用企業数全体の20%)であったのに対し、中途採用では29社(中途採用企業数全体の41%)であった。



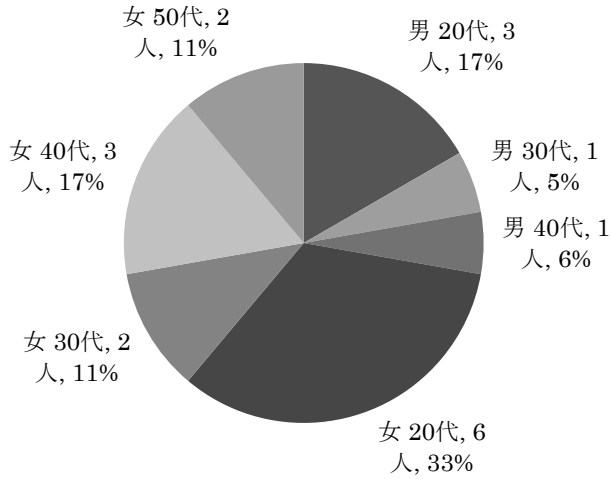
## (3) 男女別・職種別・年代別

中途採用総数は168人(前年106人)で、年代別では、30代の採用が46人(27%)で最も高く、次いで20代の37人(22%)であった。

中途採用数		10代	20代	30代	40代	50代	60代	合計	
事務	経理・総務	男	0	3	1	1	0	0	5
		女	0	6	2	3	2	0	13
	営業	男	0	9	4	2	5	3	23
		女	0	2	7	0	0	0	9
技術	設計	男	0	0	2	2	0	0	4
		女	0	0	1	1	0	0	2
	施工管理	男	0	7	23	20	17	10	77
		女	0	0	0	1	0	0	1
技能		男	0	10	6	4	7	7	34
		女	0	0	0	0	0	0	0
合計			0	37	46	34	31	20	168

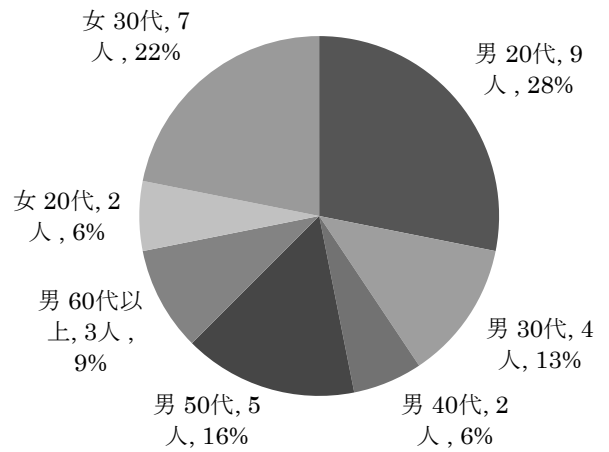
経理・総務

18人



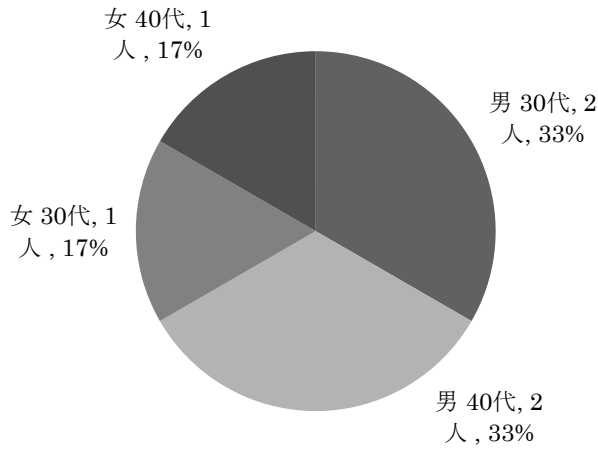
営業

32人



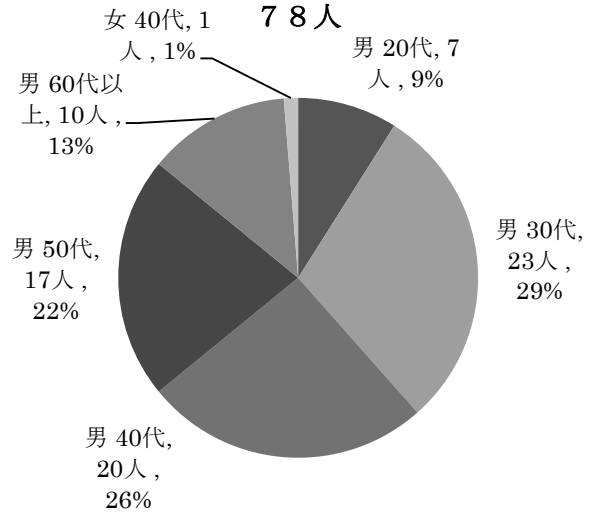
設計

6人



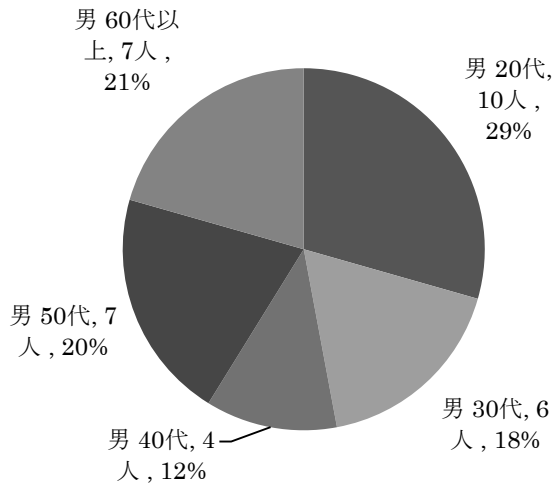
施工管理

78人



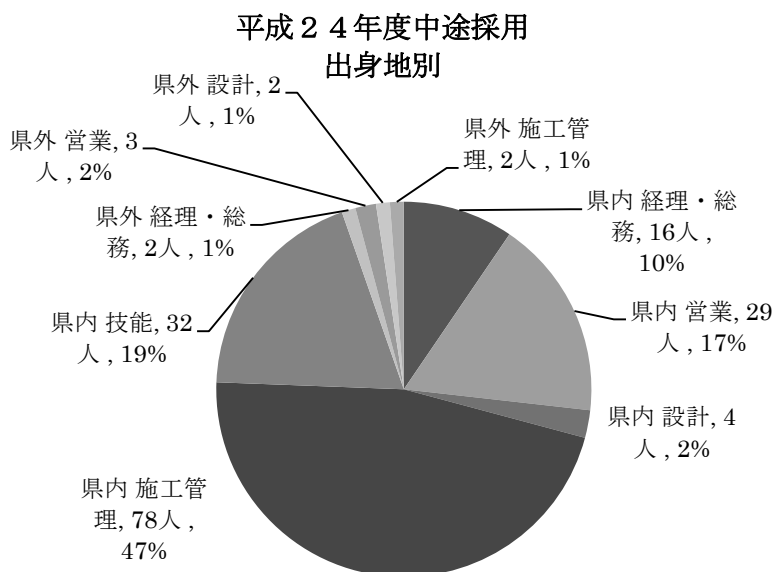
技能

34人



#### (4) 出身地別

中途採用の県内出身者が159人、95%(前年度90人、85%)で、P12の新卒採用における県内出身者(61人、86%)より高い割合を占めた。



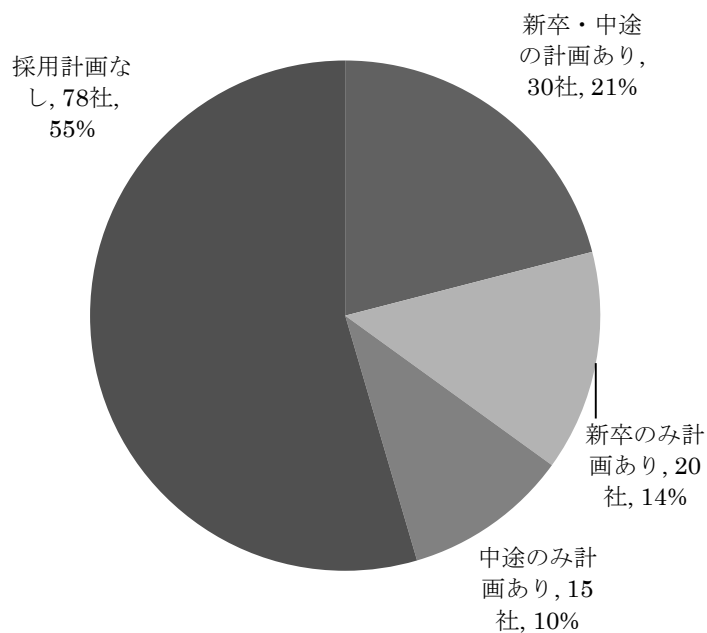
職種	県内	県外	合計
経理・総務	16	2	18
営業	29	3	32
設計	4	2	6
施工管理	78	2	80
技能	32	0	32
合計	159	9	168

## IV 平成26年度採用計画

### 1. 採用計画の有無

採用計画が「ある」企業は65社(45%)で平成24年度調査(42社、25%)に比べ増加した。

#### 平成26年度採用計画の有無



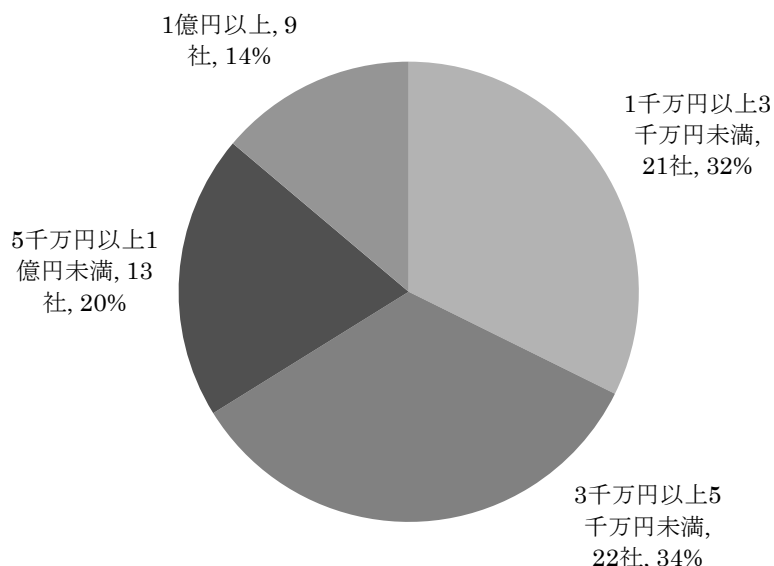
採用計画の有無	社
新卒・中途の計画あり	30
新卒のみ計画あり	20
中途のみ計画あり	15
計画なし	78
合計	143



## 2. 平成26年度採用計画・資本金別

回答企業65社の資本金別では、3,000万円未満の企業が32%、3,000万円以上～5,000万円未満の企業が34%、5,000万円以上の企業については34%の割合とP3により回答した資本金別企業数は27社、このうち22社が採用計画「あり」であった。

平成26年度の「採用計画あり」事業所  
資本金別



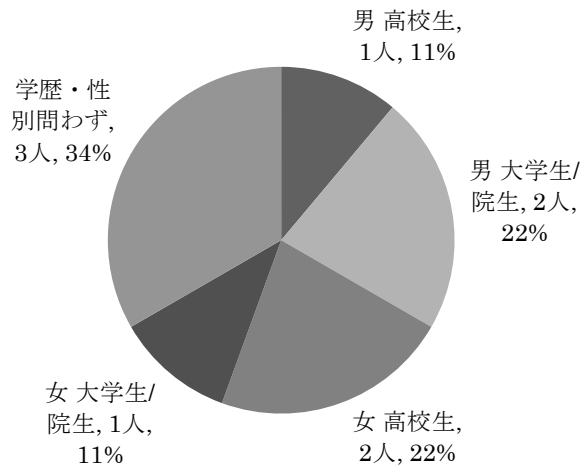
採用計画あり 資本金別	社
1千万円未満	0
1千万円以上 3千万円未満	21
3千万円以上 5千万円未満	22
5千万円以上 1億円未満	13
1億円以上	9
合計	65

## 3. 新卒採用計画の内訳

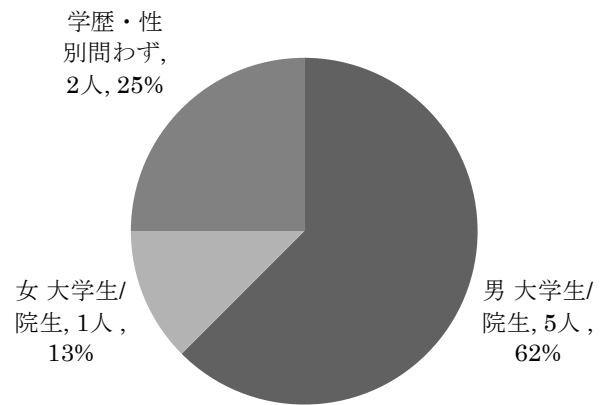
計画人数の合計は210人で平成24年度調査(101人)に比べ109人(108%)増加した。学歴別では、大学・院卒が101人(前年度比35人、53%増)、高卒が61人(前年度比37人、154%増)であった。また、職種別では技能職が63人(前年度比54人、600%増)であった。

新卒求人数		中学生	高校生	短大/ 専門生	大学/ 院生	小計	学歴・ 性別 問わず	合計	
事務	経理・総務	男	0	1	0	2	3	9	
		女	0	2	0	1			3
	営業	男	0	0	0	5	5	2	8
		女	0	0	0	1			
技術	設計	男	0	0	0	3	3	2	6
		女	0	0	1	0			
	施工管理	男	0	38	10	59	107	12	122
		女	0	1	0	2			
技能		男	0	16	3	27	46	13	63
		女	0	3	0	1			
職種問わず		0	0	0	0	0	2	2	
合計		0	61	14	101	176	34	210	

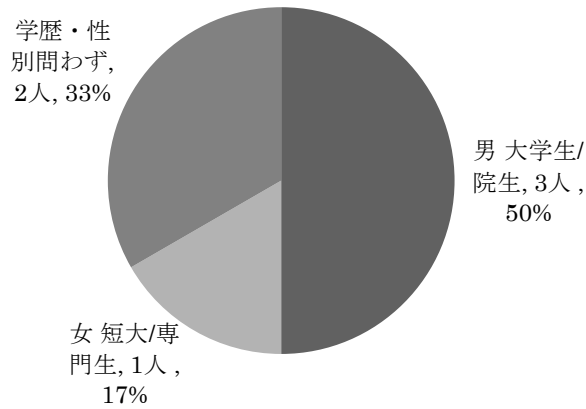
**経理・総務**  
9人



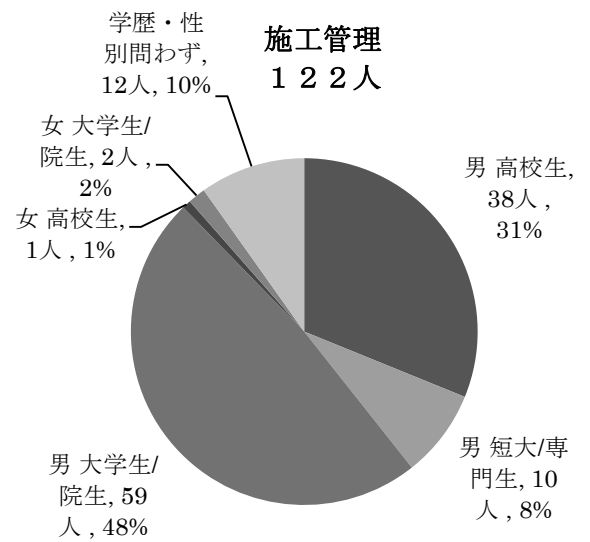
**営業**  
8人



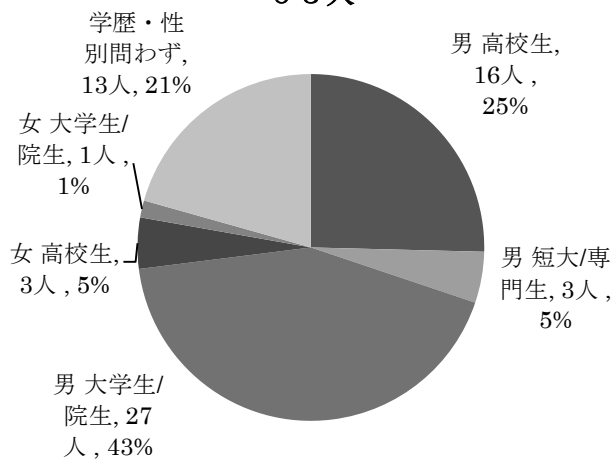
**設計**  
6人



**施工管理**  
122人



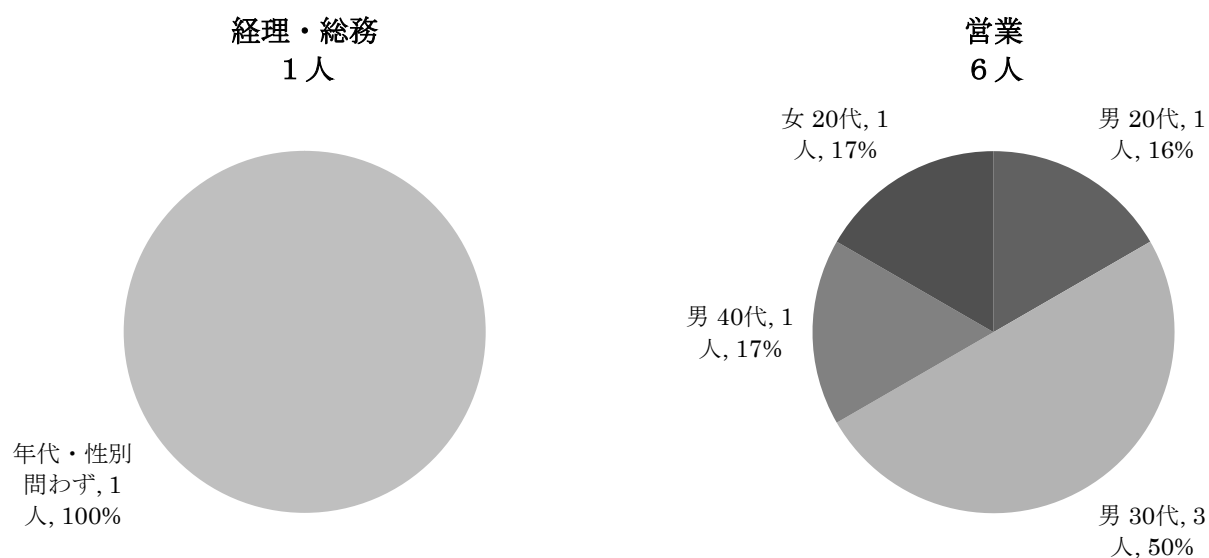
**技能**  
63人

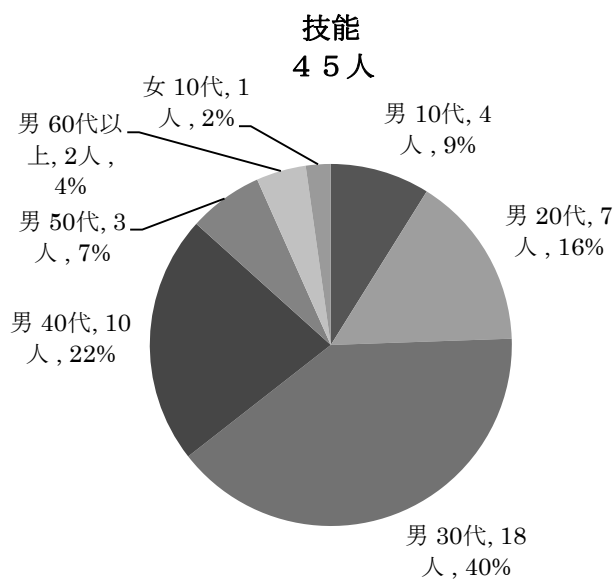
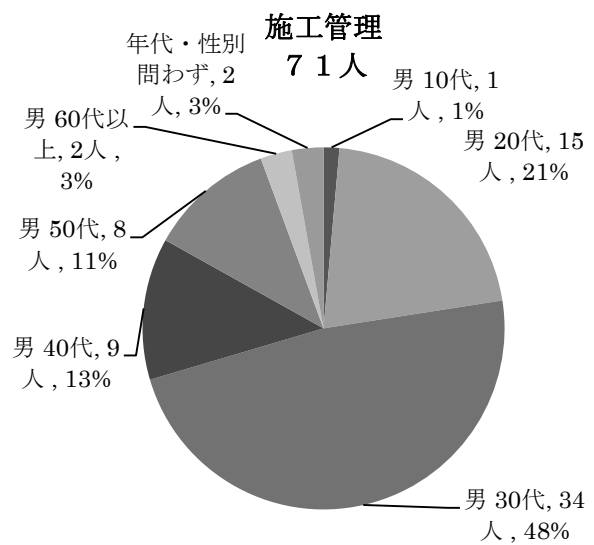
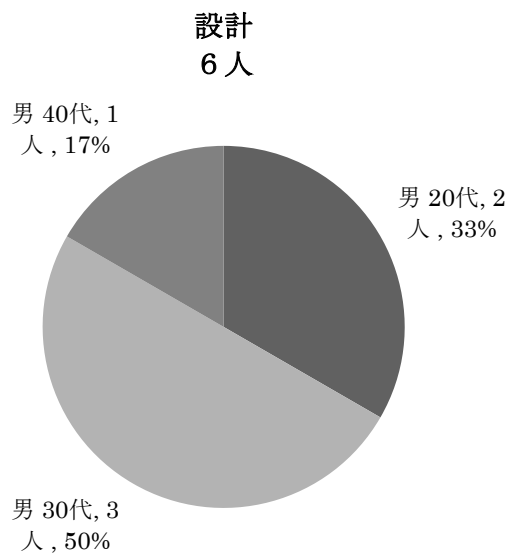


#### 4. 中途採用計画の内訳

計画人数の合計は131人で平成24年度調査(36人)に比べ95人(264%)増加した。年代別では、30代が最も多い58人(44%)で、次いで20代の26人(20%)であった。また、職種別では、技術系が77人(前年度比52人、208%増)、技能職が45人(前年度比39人、650%増)であった。

中途計画数			10代	20代	30代	40代	50代	60代	小計	年代・性別問わず	合計
事務	経理・総務	男	0	0	0	0	0	0	0	1	1
		女	0	0	0	0	0	0	0		
	営業	男	0	1	3	1	0	0	5	0	6
		女	0	1	0	0	0	0	1		
技術	設計	男	0	2	3	1	0	0	6	0	6
		女	0	0	0	0	0	0	0		
	施工管理	男	1	15	34	9	8	2	69	2	71
		女	0	0	0	0	0	0	0		
技能		男	4	7	18	10	3	2	44	0	45
		女	1	0	0	0	0	0	1		
職種不問			0	0	0	0	0	0	0	2	2
合計			6	26	58	21	11	4	126	5	131



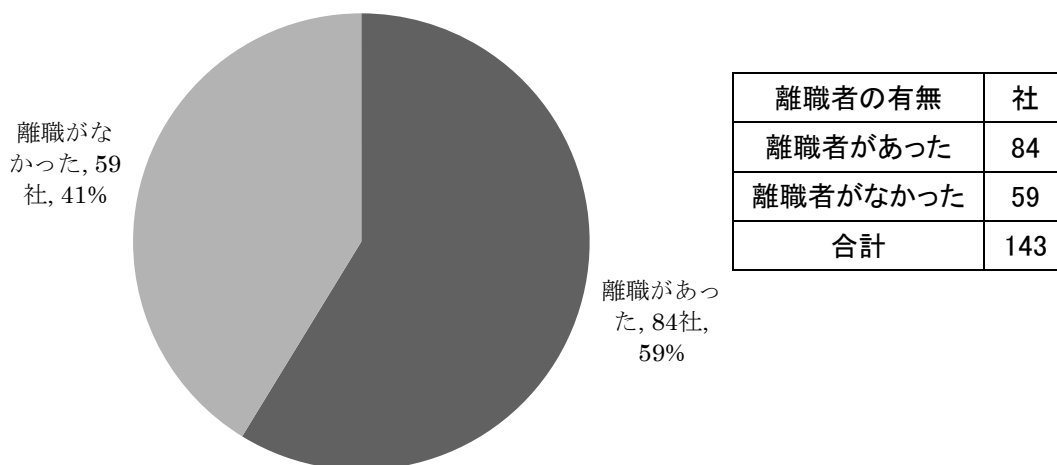


## V 平成24年度離職状況

### 1. 平成24年度離職者の有無

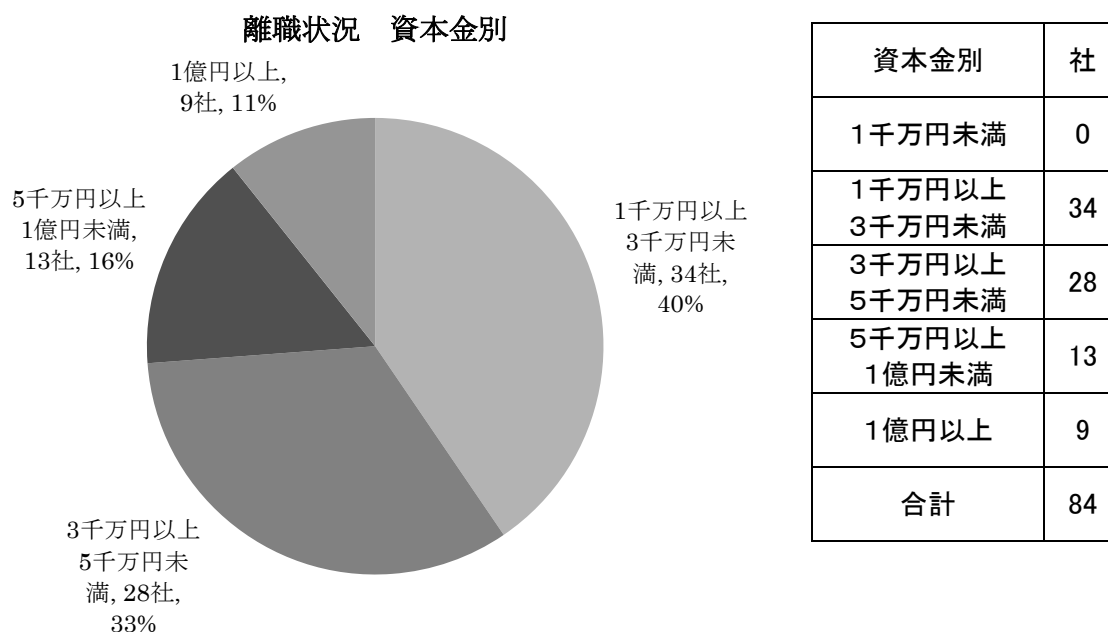
離職者があった会社が84社（59％）で、離職者なしの会社を上回った。  
平成24年調査で、平成23年度に離職者があった企業は回答数167社中88社（53％）であった。

平成24年度離職者の有無



### 2. 平成24年度離職者があった企業の資本金別内訳

資本金5,000万円未満の企業が62社（73％）を占めた。また、資本金5,000万円以上の企業では、P3の回答企業27社の内、22社で離職者があった。



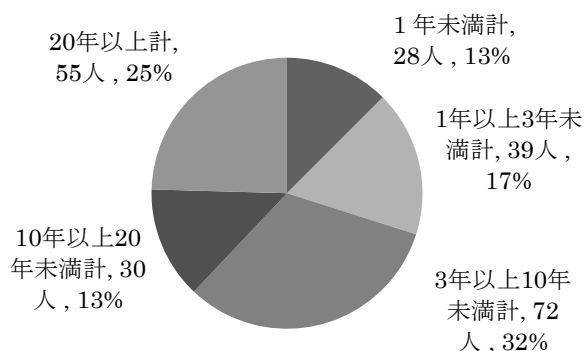
### 3. 平成24年度離職者の勤続年数

#### (1) 平成24年度離職者の勤続年数

平成24年度の離職者は224人で前回調査した平成23年度離職者と同数であった。離職者の勤続年数では、3年未満の離職者は67人（30%）、10年未満の離職者は139人（62%）でいずれも前回調査に比べ微増した。

学歴等		勤続年数					人
		1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上	
新卒	男	5	10	19	11	22	67
	女	0	1	8	2	2	13
中途	男	18	21	40	14	27	120
	女	5	7	5	3	4	24
合計		28	39	72	30	55	224

離職者の勤続年数

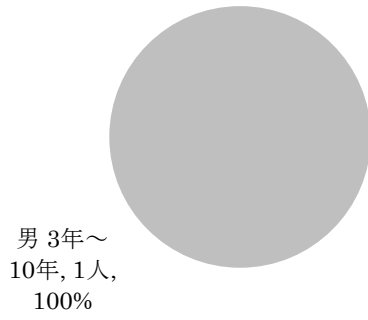


#### (2) 新卒採用の離職者における勤続年数

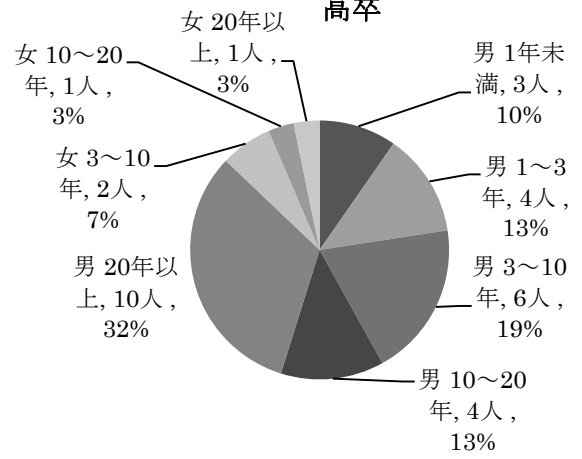
平成24年度における新卒採用者の離職は80人（前年74人）であった。3年未満の離職者は16人（29%）。高卒の3年未満での離職は7人（前年8人）（高卒者合計離職数の23%）、大学・院卒の3年未満での離職は6人（前年9人）（大学・院卒者合計離職数の21%）であった。

離職者数 新卒		1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上	合計
中卒	男	0	0	1	0	0	1
	女	0	0	0	0	0	0
高卒	男	3	4	6	4	10	27
	女	0	0	2	1	1	4
短大/ 専門	男	1	1	7	1	3	13
	女	0	1	3	1	1	6
大卒・ 院生	男	1	5	5	6	9	26
	女	0	0	3	0	0	3
合計		5	11	27	13	24	80

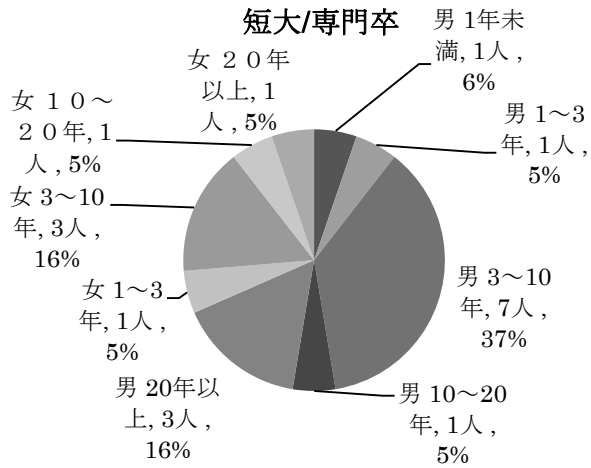
中卒



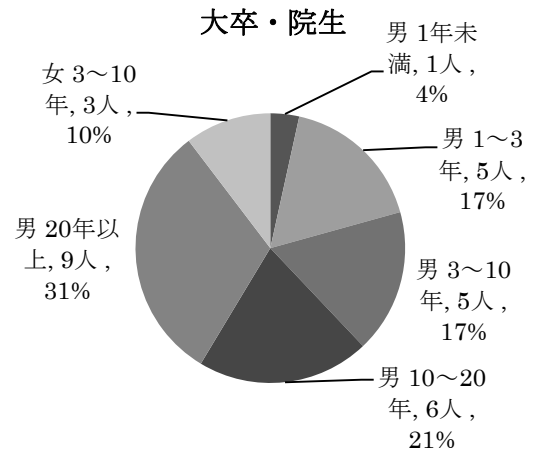
高卒



短大/専門卒



大卒・院生

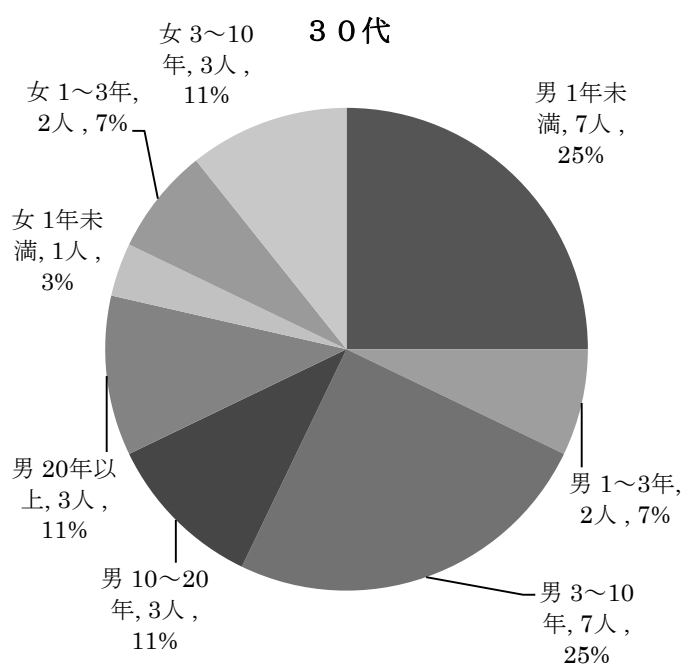
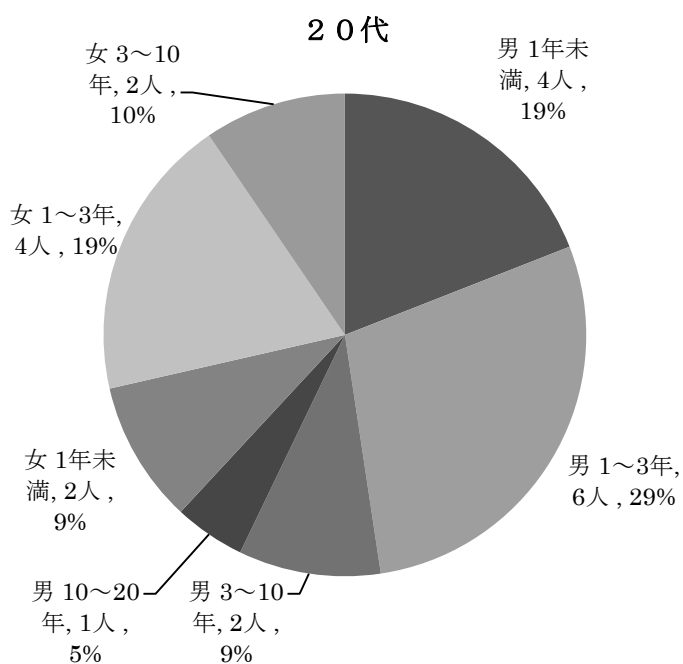


### (3) 中途採用の離職者における勤続年数

離職時の年齢が20代の退職者における3年未満での離職者は16人(20代合計離職者数の76%)、30代の退職者における3年未満での離職者は12人(30代合計離職者数の43%)であった。

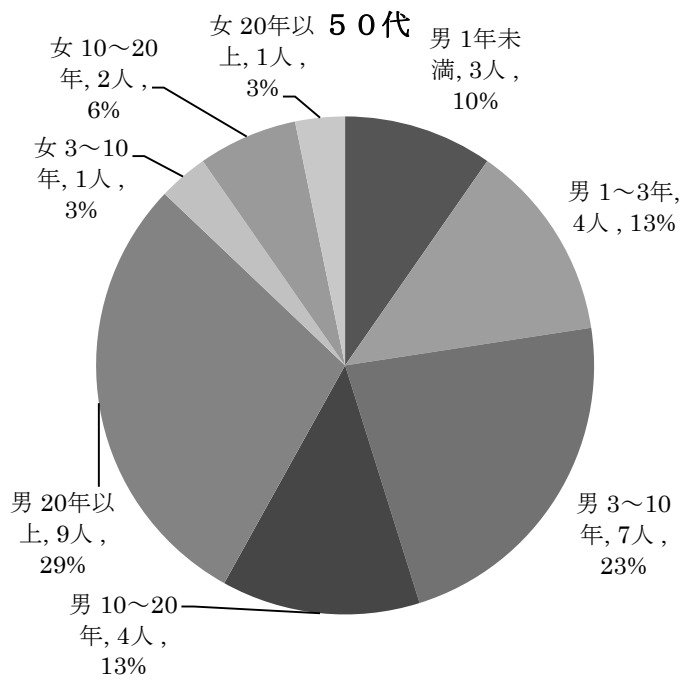
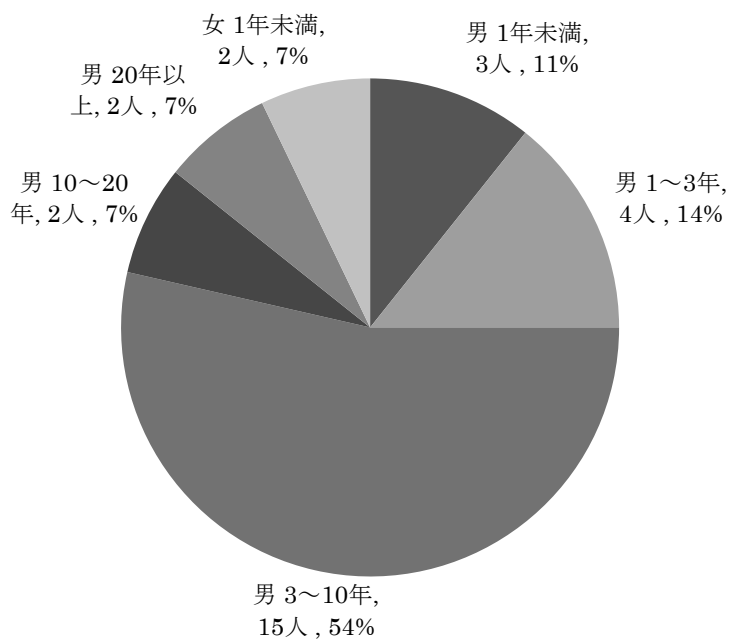
P13の平成24年度に中途採用した168人の内、1年未満の離職率は14%(前年度18%)であった。

離職者数 中途		1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上	合計
10代	男	0	0	0	0	0	0
	女	0	0	0	0	0	0
20代	男	4	6	2	1	0	13
	女	2	4	2	0	0	8
30代	男	7	2	7	3	3	22
	女	1	2	3	0	0	6
40代	男	3	4	15	2	2	26
	女	2	0	0	0	0	2
50代	男	3	4	7	4	9	27
	女	0	1	0	2	1	4
60代	男	1	5	9	4	13	32
	女	0	0	0	1	3	4
合計		23	28	45	17	31	144

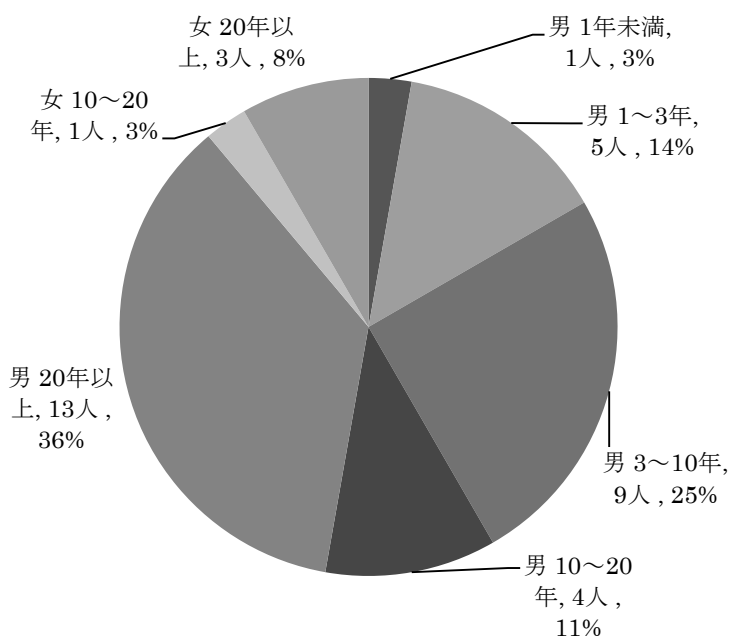




### 40代

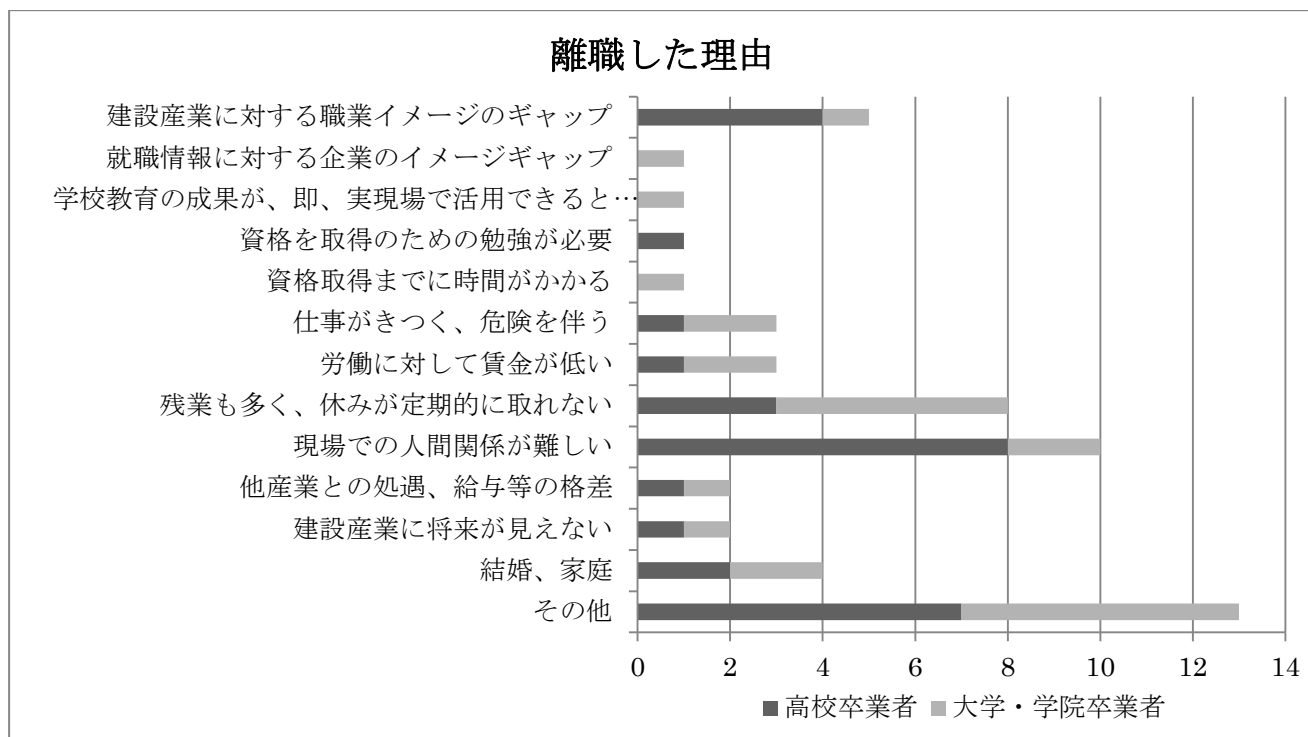


### 60代以上



#### (4) 離職理由

「現場での人間関係が難しい」が10件で最も多く、次いで「残業も多く、休みが定期的にとれない」が8件となった。また、その他の理由では、転職希望、健康上の理由等による退職があった。学歴別で一番多い理由は、高卒は「現場での人間関係が難しい」、大卒は「残業も多く、休みが定期的にとれない」であった。



#### ● 「その他」の回答

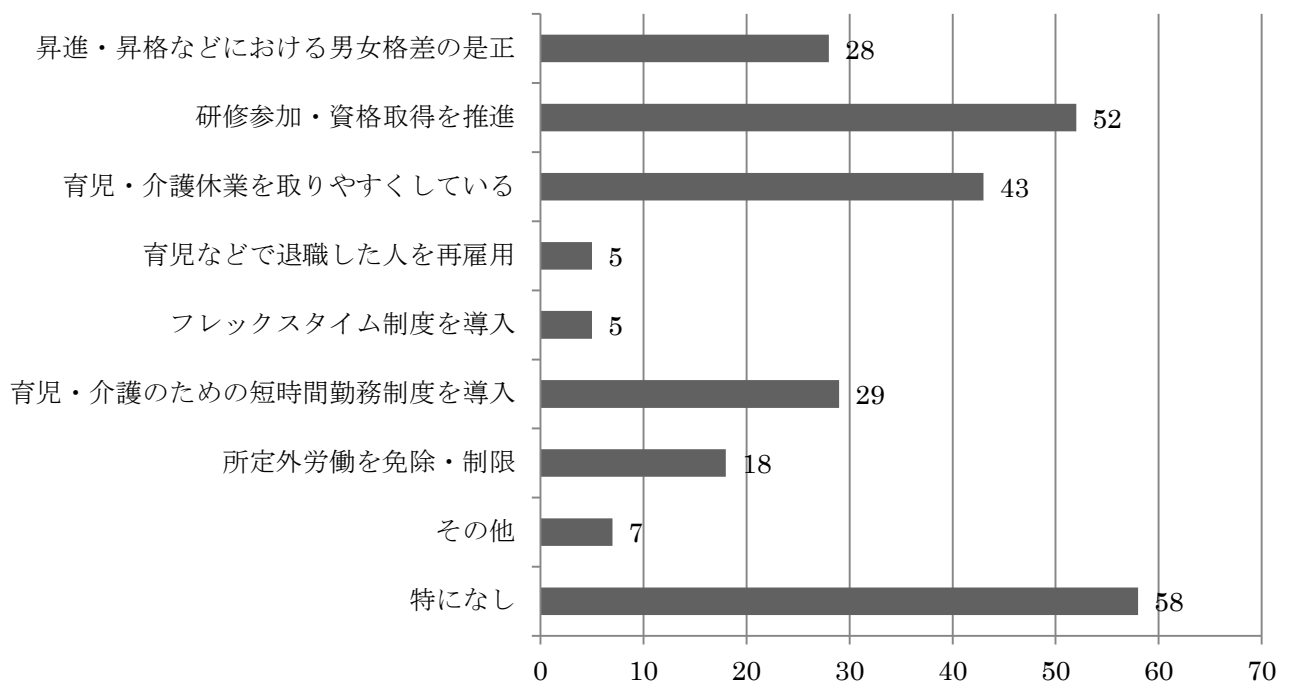
<b>1. 新規高校卒業者</b>
・ 仕事に対するやる気が見られない。
・ 体調不良。
・ 地元を離れて生活したいとの事。
・ 入社3ヶ月以内で、運転に関する不適合な事故を3回発生させ、自発的に退職。
<b>2. 新規大学・学院卒業者</b>
・ 妊娠・結婚のため。
・ 思っていた仕事と違う。
・ 病気のため。
・ 仕事についていけない。
・ 施工管理(屋外業務)ではなく、研究、PC作業(屋内作業)のみ希望。ミスマッチ。
・ 家業手伝い。
・ 自己都合。
・ 就職の他に進みたい道(スポーツ選手)があった。
・ 他社へ就職する為(大工職人になる為)。
・ 家庭の事情により給与の良い他産業に転職。

## VI 女性の就労について

### 1. 女性の就労環境づくりについて

女性の就労環境づくりへの取り組みは、複数回答可として「研修参加・資格取得を推進」が52社で最も多く、次いで「育児・介護休業を取りやすくしている」が多かった。続いて「育児・介護のための短時間勤務制度を導入」と「昇進・昇格などにおける男女格差の是正」の順位であった。一方、「特になし」と回答した企業が58社だった。

女性の就労環境づくりへの取り組み（数字は会社数）



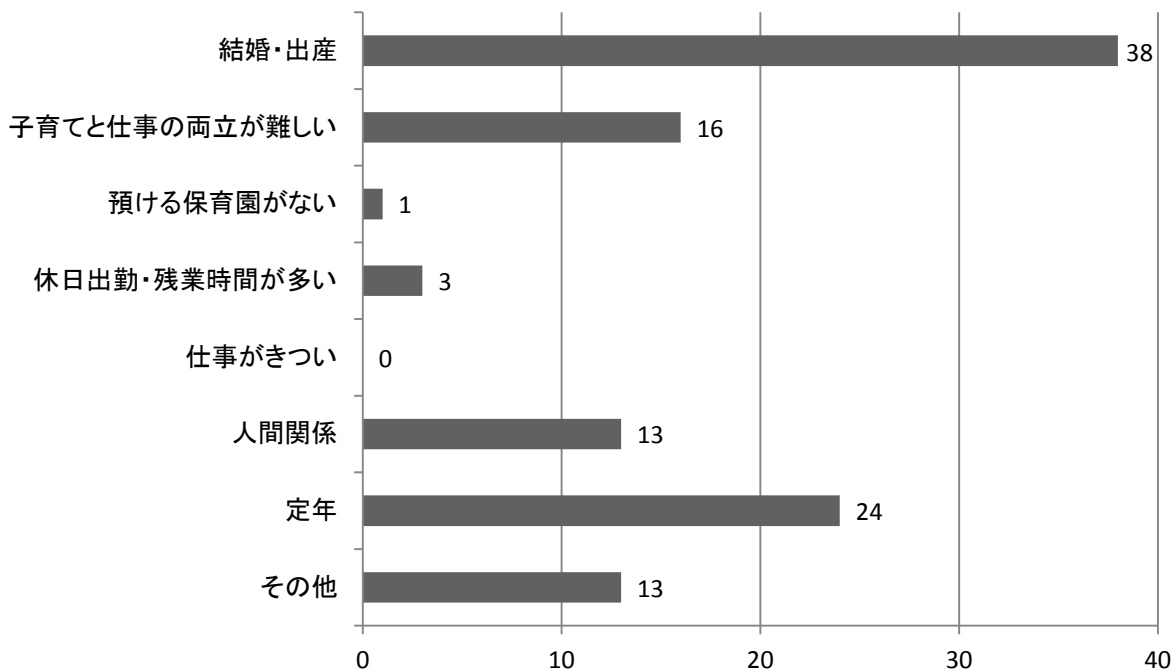
#### ● 「その他」の回答

・遅刻、早退など弾力的に認める
・有給休暇を取得しやすい環境づくり
・仕事内容の共有化
・男女共同参画社会づくり宣言事業所
・女性特有の事由（出産等）に就業規則に定め配慮している。
・施工管理部と共同で日替わりに事務所内外の清掃を行っている。
・平成26年7月施行をめざし、就業規則の改革を実施中。
・残業は年間ほとんどありません。
・子供の体調不良などに柔軟に対応できるよう便宜を図っている。

## 2. 女性の退職理由

退職理由は、複数回答可として108回答があり、「結婚・出産」が38回答、「定年」が24回答、「子育てと仕事の両立が難しい」が16回答、続いて「人間関係」の順位だった。

女性の退職理由(数字は回答数)



### ● 「その他」の回答

・もっと稼ぎたいので転職。
・病気。
・高齢のため。
・給料が少ないから。
・たばこが嫌だったから。
・自己都合。
・家庭の事情。親の介護。
・他にやりたい仕事。
・配偶者の転職による転居。
・本人に会社命令に従えない(従う能力が培えない)ため。
・仕事内容に飽きたため。

### 3. 女性の活用について

<b>1. 活用に関する事例</b>
・経営審査の加点要素でもある経理事務士等、積極的に講習参加・受験等サポートしている。出勤扱いはもとより、受験料、交通費支給等全面的に育成支援している。
・フレックスタイム制度の導入や育児休暇制度等を取得しやすい就労環境づくりに取り組んでいる。
・男女共同参画社会づくり事業所宣言(19年9月)、「一般事業主高度計画の策定(19年6月・25年7月更新)」、「静岡県次世代育成支援企業認証(24年7月)」、「静岡労働局:若者応援企業宣言(25年6月)」等に参画また、工業系高校卒業女性を建設業経理士として登用する等、適材適所を主眼に運用している。
・安全パトロール等へ参加を計画中。
・現場で監督業務をしているが、男性だけより現場環境がきれいになり、書類や立会関係も他の男性監督員よりきちっとして安心して任せられる。
・正規社員への登用。
・建築現場において新卒の女性現場管理者を育成中。
・土木の女性技術者がいるが、男性の技術者と特に変わりなく業務をこなしている。女性特有の気配りからか、近隣住民とのコミュニケーションも良好で、現場がスムーズにいくような気がする。
・女性設計士による女性目線の住宅の開発、提供。
・建築技術系の女性が3名いて、3名とも住宅部門で仕事をしている。現場で施工管理を担当していた時期もある。それぞれ、1級建築士、2級建築士、インテリアコーディネーターの資格を取得し、現在では、住宅設計や営業の仕事を担当している。
<b>2. 活用に対する意見等</b>
<b>(1) 技術職について</b>
・過去に、現場施工管理職やリフォーム施工管理職としての活用があるが、結婚を機に退職するので、更なるキャリアアップの為に両立させる具体的な施策を、他社の事例等があれば参考にしたい。
・現場監督業務でなく積算、施工の書類管理だけの業務が出来れば支援したい。
・以前、女性技術者を採用したが女性の特性を生かした展開が出来た。しかし、責任ある立場に就労させた場合、産休はもとより育児休暇も現実的に無理だった。また、失敗の一例として社内恋愛の末、結婚・産休・離婚となり、その女性技術者ばかりではなくその夫の技術者まで退職してしまった。
・女性技術者を採用したいと考えている。育成方法について他社の事例を参考にしたい。
・近年、女性の現場監督としての登用が増加してきていて職場環境の変化がみられますが、それによる良い点・悪い点等の事例が有ったら知りたいと思います。
・女性としての感性を重視し、設計・施工へ大いに参画してほしい。
・建設業界において、今後技術系の女性の採用は増えてくると思うが、設計だけではなく現場の施工管理を目指す女性の採用について真剣に取り組んでいかなければならないと思っている。静岡労働局雇用均等室の方と話をすることが先日あったが、体力的には女性には難しいと思い男性に仕事を与えることはよくないとのことで、女性にも男性にも分け隔てをすることなく仕事を与えて欲しいとのことだった。
・過去において現場監督として女性採用をしたが、妊娠時の労働安全上の留意から採用を取りやめている。
・建設業界の現場監督として、女性を積極的に採用していきたいと考えています。女性特有の細やかな配慮で仕事もスムーズに進んでいくと思うから。それより何より、現場そのものが明るくなると思うから。
・女性技術者が男性とは違った視点で現場環境ができることを期待します。

<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性技術者については、女性特有の細やかな視点や気配りなどについて期待できる一方で、体調の波があること、体力がないこと、家庭と仕事の両立という問題では家庭を優先せざるを得ないという過疎の地域であることなど、リスクが高すぎ、採用をしない。</li> <li>・女性の感性で(カラーリング等)、建築現場の活躍を期待します。</li> </ul>
<p>(2)行政について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・当社では一人、主任技術者、監理技術者として、現場で監督業務をしているが、農林事務所に比べ土木事務所では女性監督員がいないこともあり、役所の評価は同じ仕事をしても工事成績の評価が若干低いように思われる。</li> </ul>
<p>(3)イメージについて</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・建設業は男性が封建的な為、どうしても女性が女性らしくいられない環境にあり、男性に併せなければいけない状況にしいたげられ、いつでも排除されそうな立場にいます。</li> <li>・男女問わず、建設業界へ入職してもらうための意識、環境、体制などを学生の時から啓蒙していく必要がある。</li> <li>・管理部門に関しても、女性ならではの繊細な感性・感覚をシステム構築に、リーダーとして参画してほしい。</li> <li>・弊社の男性社員たちは、女性の社会参加自体を良く思っていない。女性蔑視の傾向が強く、ある男性社員などは「女を雇うくらいならカタワを雇ったほうがまだ」と産後復帰した女性社員(事務職)を罵ったほどだ。また、過去に事務職として採用した女性社員についても、感情的になって職務を放り出したり、自分のミスを棚に上げて他の社員の悪口をあることないこと吹聴したりして解雇した経験がある。経営者自身も女性社員に対して良いイメージを持っていない。</li> <li>・女性の営業係がいるので、女性ならではの対応やアイデア、工夫などでの存在感を期待している。</li> </ul>
<p>(4)その他</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事内容や給与面など、すべてにおいて平等であるのが望ましいと思う。</li> <li>・現場事務所を女性に配慮したレイアウトにしたい。トイレ含む。</li> <li>・現実に中小企業に来てくれる女性職員は、過去1名のみで希望者が少ない。</li> </ul>

アンケート期限 9月20日(金)

アンケート送付先 (一社)静岡県建設業協会 担当 中村宛

FAX 054-255-5590 / メールアドレス [k-8@sizkk-net.or.jp](mailto:k-8@sizkk-net.or.jp)

回答いただきました内容は、本調査のみに使用し、企業名は公表しません。

平成25年度 建設業若年労働者等人材確保アンケート調査票

平成 年 月 日

1. 所属地区協会と企業名とご担当者名を空欄にご記入ください。

協会名	建設業協会	企業名	
		担当者名	

2. 従業員数をご記入下さい。また、職種について年齢別、男女別にお答えください。【平成25年4月1日時点】

常用社員数		名	常用社員は雇用期間の定めがないか、または1年以上の雇用期間が定められているもの。兼務取締役(使用人兼務役員・従業員兼務役員など)を含む。契約社員は除く。
-------	--	---	--

常用社員数		男						女						計
		10代	20代	30代	40代	50代	60代 ~	10代	20代	30代	40代	50代	60代 ~	
事務	経理・総務													
	営業													
技術	設計													
	施工管理													
技能														
計														

\* アンケート調査は問2の常用社員を対象としてお答え下さい。

3. 平成25年度新卒求人・採用について

調査基準日は【平成25年4月1日時点】でお願いします。

(1) 新規学卒求人数について下表に人数をお答えください。(求人を行わなかった場合は無記入で結構です。)

求人状況			男				女				計	出身地内訳		
			中学生	高校生	短大/ 専門生	大学生 /院生	中学生	高校生	短大/ 専門生	大学生 /院生		県内	県外	計
新規学卒	事務	経理・総務												
		営業												
	技術	設計												
		施工管理												
	技能													
計														

(2) 新規学卒採用について下表に人数をお答えください。(採用を行わなかった場合は無記入で結構です。)

採用状況			男				女				計	出身地内訳		
			中学生	高校生	短大/ 専門生	大学生 /院生	中学生	高校生	短大/ 専門生	大学生 /院生		県内	県外	計
新規学卒	事務	経理・総務												
		営業												
	技術	設計												
		施工管理												
	技能													
計														



4. 中途採用について

中途採用について下表に人数をお答えください。(採用を行わなかった場合は無記入で結構です。)

調査基準日は【平成24年4月1日～平成25年3月31日】でお願いします。

採用状況			男					女					計	出身地内訳			
			10代	20代	30代	40代	50代	60代 ～	10代	20代	30代	40代		50代	60代 ～	県内	県外
中途採用	事務	経理・総務															
		営業															
	技術	設計															
		施工管理															
	技能																
計																	

5. 平成26年度の採用計画について

採用計画について、新規学卒者及び中途採用者の採用計画がある場合は、下表に人数をお答えください。(計画がない場合は無記入で結構です。)

平成26年度 採用計画			男				女				計
			中学生	高校生	短大/ 専門生	大学生 /院生	中学生	高校生	短大/ 専門生	大学生 /院生	
新規 学卒	事務	経理・総務									
		営業									
	技術	設計									
		施工管理									
	技能										

平成26年度 採用計画			男					女					計	
			10代	20代	30代	40代	50代	60代 ～	10代	20代	30代	40代		50代
中途 採用	事務	経理・総務												
		営業												
	技術	設計												
		施工管理												
	技能													

6. 離職状況

[平成24年4月1日～平成25年3月31日]の期間に「離職者があった」「離職者がなかった」の何れかを空欄に○印でお答えください。  
「離職者」があった場合は、下表に人数をお書きください。

離職者について	離職者があった		離職者がなかった	
---------	---------	--	----------	--

(1)平成24年度の離職状況について、学歴・年齢と職種それぞれを勤続年数ごと、男女別にお伺いします。  
中途採用者の年齢については、退職時の年齢でお答えください。

学歴・ 年齢/ 職種	性別		男					女					合計		
	勤続年数		1年 未満	1年以上 ～ 3年未満	3年以上 ～ 10年未満	10年以上 ～ 20年未満	20年 以上	計	1年 未満	1年以上 ～ 3年未満	3年以上 ～ 10年未満	10年以上 ～ 20年未満		20年 以上	計
☆学歴・ 年齢☆	新規 採用	中卒													
		高卒													
		短大/専門													
		大卒・院生													
	中途 採用	10代													
		20代													
		30代													
		40代													
		50代													
		60代～													
	合計														
	☆職種☆	事務	経理・総務												
営業															
技術		設計													
		施工管理													
技能															
合計															

(2)離職した高校新卒業者について【入社後25年3月末時点で3年以内に離職した高校新卒業者があった場合にお答え下さい】

離職の理由について該当する番号を○で囲ってください。(複数回答可) その他の理由は○で囲い下記欄にお書き下さい。

\* 学校側からは、離職者の具体的な内容について、個々に理由を聞きたいと要望がありますので、可能であれば記入願います。  
ご記入の場合、A君、B君のようにお書き願います。

★離職した理由★	
1	建設産業に対する職業イメージのギャップ
2	就職情報に対する企業のイメージのギャップ
3	学校教育の成果が、即、実現場で活用できるとの思いこみ
4	資格を取得のための勉強が必要
5	資格取得までに時間がかかる
6	仕事がつく、危険を伴う
7	労働に対して賃金が低い
8	残業も多く、休みが定期的にとれない
9	現場での人間関係が難しい
10	他産業との処遇、給与等の格差
11	建設産業に将来が見えない
12	結婚、家庭
13	その他

その他の理由と具体的な理由

(2) 高校卒業者と(3) 大学・学院卒業者と共通欄

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

(3)大学・学院新卒業者について【入社後25年3月末時点で3年以内に離職した大学・学院新卒業者があった場合にお答え下さい】

離職の理由について前問(2)の理由から、該当する番号を下記の表に○で囲ってください。(複数回答可)

その他の理由は○で囲い上記欄にお書き下さい。

\* また離職者の具体的な内容について、可能であれば上記欄にお書き願います。

離職の理由	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

7. 女性の就労について

(1) 女性の就労環境づくりについて

女性の就労環境づくりとして取り組んでいるものについて、下記の表の該当する番号を○印で囲いお答えください。(複数回答可)  
 その他の取組は○で囲い、「その他の取組」の欄にお書き下さい。

★女性の就労環境づくりに関する取組★	
1	昇進・昇格などにおける男女格差の是正をしている
2	研修参加・資格取得を推進している
3	育児・介護休業を取りやすくしている
4	育児などで退職した人を再雇用している
5	フレックスタイム制度を導入している
6	育児・介護のための短時間勤務制度を導入している
7	所定外労働を免除・制限している
8	その他
9	特になし

その他の取組

---



---



---



---



---

(2) 女性の離職(退職)について

「退職の理由」について下記の表の該当する番号を○印で囲いお答え下さい。(複数回答可)  
 その他の理由は○で囲い、「その他の理由」の欄にお書き下さい。

★退職の理由★	
1	結婚・出産
2	子育てと仕事の両立が難しい
3	預ける保育園がない
4	休日出勤・残業時間が多い
5	仕事がきつい
6	人間関係
7	定年
8	その他

その他の理由

---



---



---



---



---

(3) 女性の活用について

今後、建設業界へ女性の進出も期待されると思いますが、人材確保や育成、支援等事例、また、どのような職種での活用を期待しているか等ご意見があればお書き下さい。

昨年度実施したアンケートの回答の一部を以下のとおり記載しますので、参考として下さい。

- ・現場事務所の女性専用スペースの充実。
- ・女性特有の明るさや気配りも現場で生かされ雰囲気が変わったという効果があった。また、土木の女性技術者がおり、橋梁工事における夜間のイルミネーション等のアイデアで地元住民から好評を得た。
- ・自社ではどのような育成方法を取ったら良いかなかなか結論が出ないため、他社の事例や支援策をぜひ参考に致したい。
- ・体力的にかなり難しいと思い女性を建設現場の監督として仕事させた事はないが、実際にやっている企業の感想を聞きたい。

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

ご協力有難うございました。