

# 建設業若年労働者等人材確保アンケート調査結果

(アンケート調査期間 平成27年7月16日～8月21日)

平成27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状況	P 2
I 従業員構成	P 3
II 新卒者求人状況	P 4
III 採用状況	P 7
1. 平成27年度新卒採用の状況	P 7
2. 平成26年度中途採用の状況	P 11
IV 平成28年度採用計画	P 14
V 平成26年度離職状況	P 17
VI 女性の就労について	P 22
VII 外国人の就労について	P 24
VIII 女性および外国人の雇用拡大について	P 26

平成27年度調査では、平成27年6月30日現在の会員497社の内、156社（31%）より回答があった。  
 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88社（56%）であった。

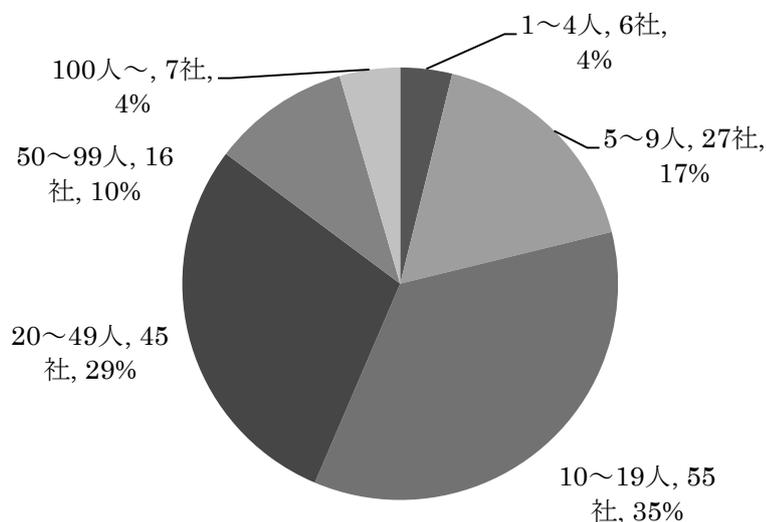
過去4年建設業若年労働者人材確保アンケート調査回答状況

年度	アンケート期間	会員数	回答	回答率
H24	平成24年7月2日～9月20日	543社	167社	31%
H25	平成25年7月22日～9月20日	525社	143社	27%
H26	平成26年8月8日～9月26日	509社	174社	34%
H27	平成27年7月16日～8月21日	497社	156社	31%

平成27年度調査回答企業の従業員数別規模

従業員別事業所数	H24	H25	H26	H27
1～4人	4社	4社	8社	6社
5～9人	23社	21社	29社	27社
10～19人	62社	49社	59社	55社
20～49人	54社	48社	50社	45社
50～99人	15社	13社	18社	16社
100人～	9社	8社	9社	7社
不明	0社	0社	1社	0社

回答事業所の従業員数別規模（H27）



# I 従業員構成

## 1. 回答企業の職種別、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2,491人(55%)であった。  
 年代別に見ると、50代以上が1,956人(43%)であるのに対し、20代以下は557人(12%)であったが、10代が69人(2%)で、過去2年の人数、構成比を上回った。また、10代の内、47人(68%)が施工管理だった。  
 一方で、60代が815人(18%)で、過去2年の構成比を上回っている。

H27 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	1	17	26	65	64	47	220
		女	1	48	80	120	101	52	402
	営業	男	1	31	67	139	109	95	442
		女	1	13	14	17	14	4	63
技術	設計	男	0	5	15	28	45	35	128
		女	1	5	3	9	1	1	20
	施工管理	男	44	298	443	663	614	396	2,458
		女	3	6	5	8	4	7	33
技能		男	17	64	161	173	182	175	772
		女	0	1	2	6	7	3	19
合計			69	488	816	1,228	1,141	815	4,557
			(2%)	(11%)	(18%)	(27%)	(25%)	(18%)	(100%)
			H26	67	580	1,010	1,480	1,385	884
H25			(1%)	(11%)	(19%)	(27%)	(26%)	(16%)	(100%)
			37	486	882	1,143	1,231	672	4,451
H24			(1%)	(11%)	(20%)	(26%)	(28%)	(15%)	(100%)

## 2. 回答企業の男女別従業員構成

男女別の従業員数は、男性が4,020人(88%)、女性が537人(12%)であった。  
 過去4年間の調査では、いずれも男性が88%、女性が12%という比率となった。

男女別従業員数(人)	H24	H25	H26	H27
男	4815	3902	4,754	4,020
女	631	549	652	537
合計	5,446	4,451	5,406	4,557

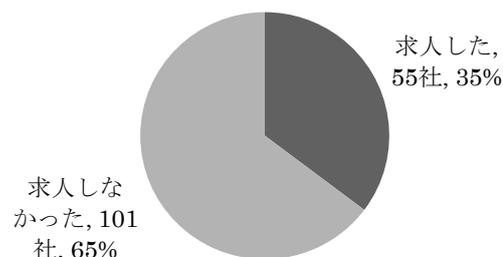
## Ⅱ 新卒者求人状況

### 1. 平成27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55社（35%）であった。  
新卒求人を行った企業の割合は前回調査と同じだった。

新卒求人の有無	H25	H26	H27
求人した	40社 (28%)	61社 (35%)	55社 (35%)
求人しなかった	103社 (72%)	113社 (65%)	101社 (65%)
合計	143社	174社	156社

平成27年度新卒求人の状況（156社）



### 2. 求人状況

新卒求人の総数は186人であった。  
アンケート回答企業156社の1社あたり求人数は1.19人、求人を実施した企業55社の1社あたり求人数は3.38人でいずれも過去2年の調査を上回った。

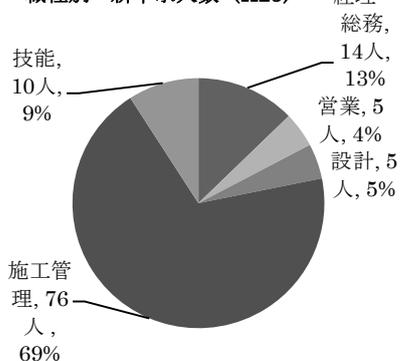
新卒求人状況	H25	H26	H27
新卒求人数(A)	110人	171人	186人
アンケート回答企業数(B)	143社	174社	156社
新卒求人実施企業数(C)	40社	61社	55社
回答企業あたりの求人数 (A÷B)	0.77人	0.98人	1.19人
求人実施企業あたりの求人数 (A÷C)	2.75人	2.80人	3.38人

### 3. 職種別・学歴別

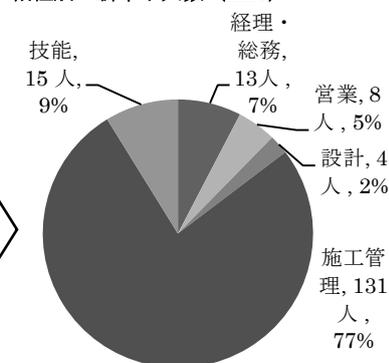
職種別では、施工管理職が141人（76%）で最も多かった。学歴別では、高校生が74人（40%）と、前回調査の53人（31%）から、求人数、比率ともに増加した。短大/専門学校生も、求人数比率ともに増加しているが、大学生は78人（42%）で、学歴別では最多となったものの、求人数、比率ともに前回調査を下回った。

H27 新卒求人数			中学生	高校生	短大/ 専門生	大学生	小計	学歴・ 性別 問わず	合計	
事務	経理・総務	男	0	0	0	6	6	1	9	
		女	0	0	0	2	2			
		不問	0	0	0	0	0			
	営業	男	0	1	2	5	8	4	13	
		女	0	0	0	1	1			
		不問	0	0	0	0	0			
技術	設計	男	0	2	1	1	4	0	7	
		女	0	1	1	1	3			
		不問	0	0	0	0	0			
	施工管理	男	0	51	17	58	126	3	141	
		女	0	3	2	2	7			
		不問	0	2	1	2	5			
技能	男	0	12	2	0	14	0	16		
	女	0	0	0	0	0				
	不問	0	2	0	0	2				
合 計			0	74	26	78	178	8	186	
			H26	0	53	21	91	165	6	171
			H25	0	35	7	59	101	9	110

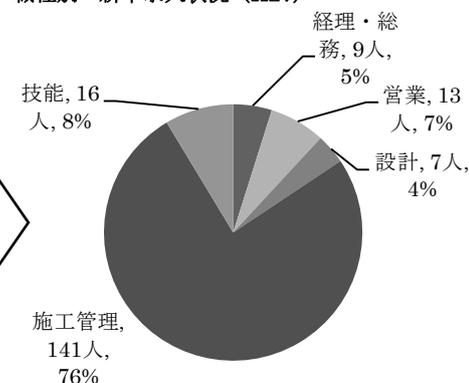
職種別 新卒求人数 (H25)



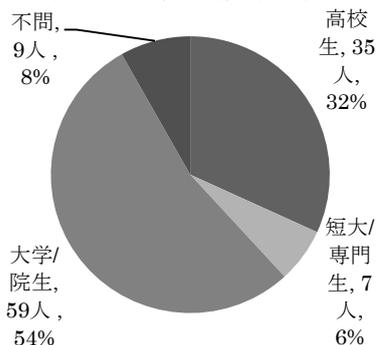
職種別 新卒求人数 (H26)



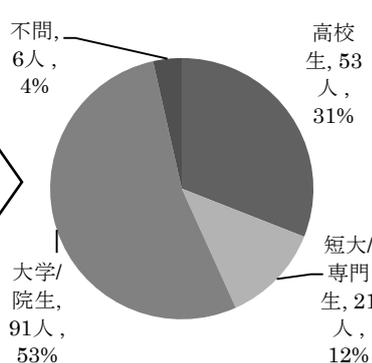
職種別 新卒求人状況 (H27)



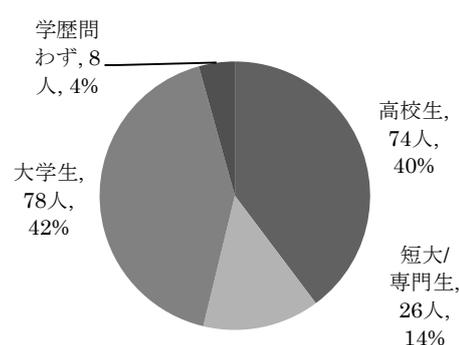
学歴別 新卒求人数 (H25)



学歴別 新卒求人数 (H26)



学歴別 新卒求人状況 (H27)

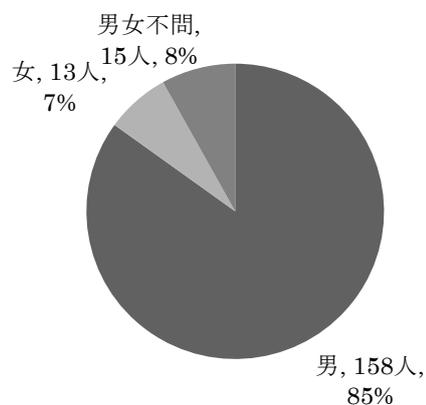


#### 4. 男女別

男性が158人（85%）であった。

男女別新卒求人数(人)	H25	H26	H27
男	92 (84%)	157 (92%)	158 (85%)
女	9 (8%)	8 (5%)	13 (7%)
男女不問	9 (8%)	6 (3%)	15 (8%)

男女別 新卒求人数 (H27)

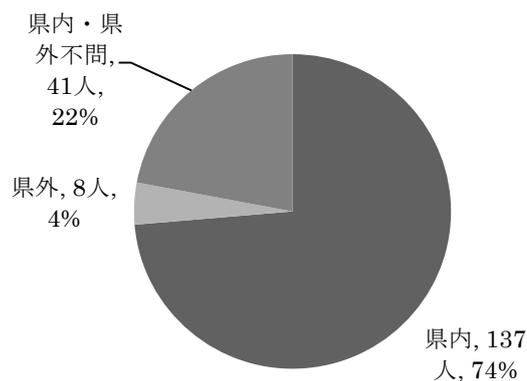


#### 5. 出身地別

県内出身者が137人（74%）であった。

職種	県内	県外	不問	合計	
経理・総務	6	0	3	9	
営業	8	0	5	13	
設計	7	0	0	7	
施工管理	102	7	32	141	
技能	14	1	1	16	
合計	137	8	41	186	
	H26	118	11	42	171
	H25	74	10	26	110

出身地別 新卒求人数 (H27)

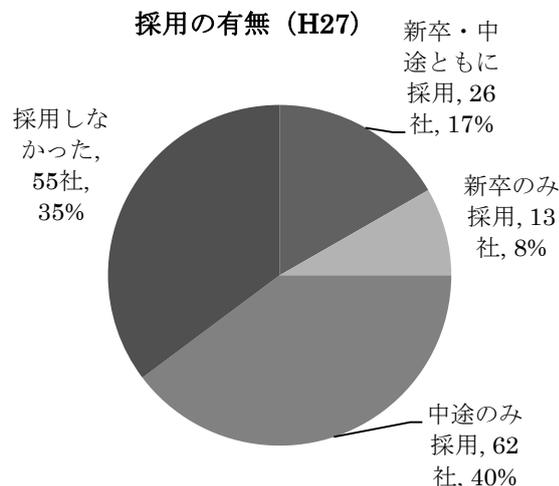


### Ⅲ 採用状況

#### 平成27年度新卒採用と平成26年度中途採用の有無

回答企業の内、採用があった企業は101社（65%）で、採用があった企業の割合が過去4年間で最も多かった。

採用の有無	H24	H25	H26	H27
新卒・中途ともに採用	23社 (14%)	22社 (15%)	36社 (21%)	26社 (17%)
新卒のみ採用	14社 (8%)	13社 (9%)	12社 (7%)	13社 (8%)
中途のみ採用	34社 (20%)	48社 (34%)	55社 (32%)	62社 (40%)
採用しなかった	96社 (57%)	60社 (42%)	71社 (41%)	55社 (35%)
合計	167社	143社	174社	156社

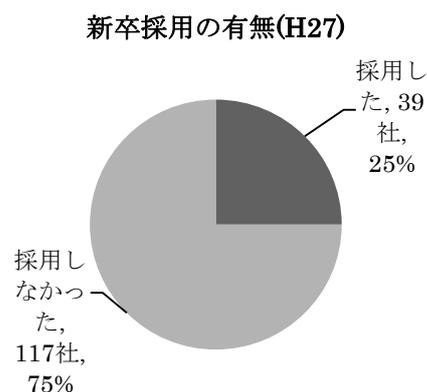


#### 1. 平成27年度新卒採用者の内訳

##### (1) 平成27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39社（25%）で、前回調査（50社、29%）を下回った。

新卒採用の有無	H24	H25	H26	H27
採用した	37社 (22%)	35社 (24%)	50社 (29%)	39社 (25%)
採用しなかった	130社 (78%)	108社 (76%)	124社 (71%)	117社 (75%)
合計	167社	143社	174社	156社



##### (2) 新卒採用状況

新卒採用人数は95人であった。

アンケート回答企業156社の1社あたり求人数は0.61人、新卒者を採用した企業39社の1社あたり採用数は2.44人であった。採用企業あたりの採用数は、過去4年間で最も多かった。

一方、新卒採用人数（95人）の新卒求人数（186人）に対する求人数率は51%で、前回調査の69%を下回った。新卒求人を行った企業が55社だったことから、16社（新卒求人を行った企業の29%）が採用できず、新卒の求人を行ったが採用できなかった企業の割合が前回の17%から大きく増加した。

新卒採用状況	H24	H25	H26	H27
新卒採用数(D)	85人	71人	118人	95人
アンケート回答企業数(E)	167社	143社	174社	156社
新卒採用実施企業数(F)	37社	35社	50社	39社
回答企業あたり採用数 (D÷E)	0.51人	0.50人	0.68人	0.61人
採用企業あたり採用数 (D÷F)	2.30人	2.03人	2.36人	2.44人

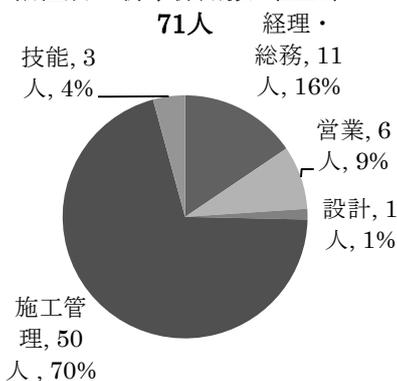
新規採用における求人充足率				
	H25	H26	H27	
新規採用	71人	118人	95人	—①
新規求人	110人	171人	186人	—②
充足率(①÷②)	65%	69%	51%	

### (3) 職種別・学歴別

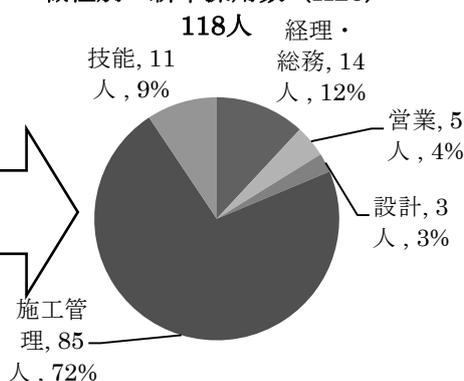
職種別では施工管理が74人(78%)となり過去3年で最も高い比率となった。学歴別では大学・大学院卒が49人(52%)で最も多かったが、高卒者が39人(41%)を占め、過去3年で比率が最も高かった。

H27 新卒採用数			中学生	高校生	短大/ 専門生	大学生	合計	
事務	経理・総務	男	0	0	0	3	3	
		女	0	0	0	2	2	
	営業	男	0	0	1	3	4	
		女	0	1	0	1	2	
技術	設計	男	0	0	0	0	0	
		女	0	0	0	1	1	
	施工管理	男	0	27	5	37	69	
		女	0	2	1	2	5	
技能		男	0	9	0	0	9	
		女	0	0	0	0	0	
合計				0	39	7	49	95
			H26	0	48	7	63	118
			H25	0	26	8	37	71

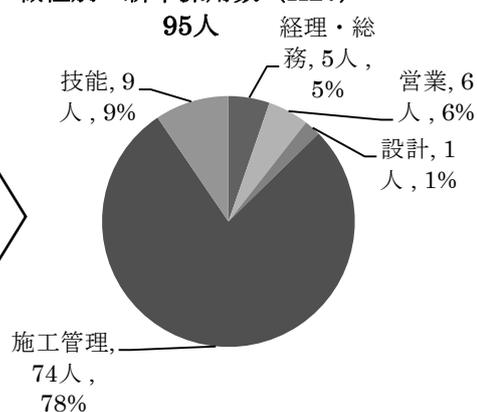
職種別 新卒採用数 (H25)



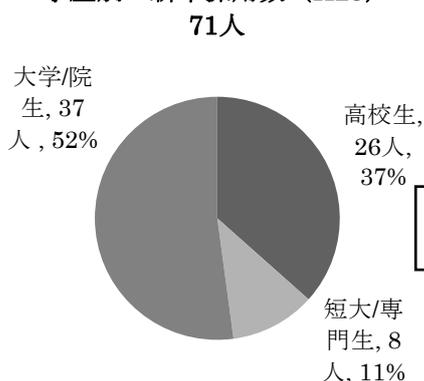
職種別 新卒採用数 (H26)



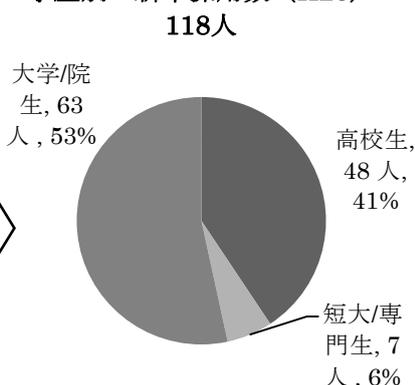
職種別 新卒採用数 (H27)



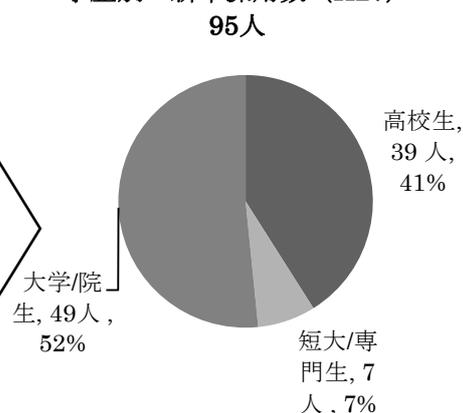
学歴別 新卒採用数 (H25)



学歴別 新卒採用数 (H26)



学歴別 新卒採用数 (H27)

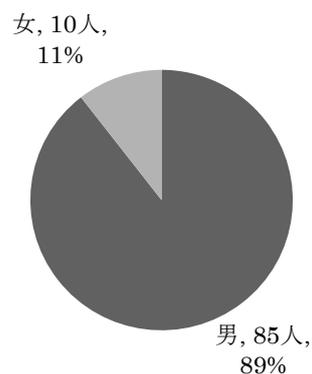


(4) 男女別

男性が85人(89%)であった。

男女別新卒採用数 (人)	H24	H25	H26	H27
男	77 (90%)	61 (86%)	104 (88%)	85 (89%)
女	8 (9%)	10 (14%)	14 (12%)	10 (11%)

男女別 新卒採用数 (H27)

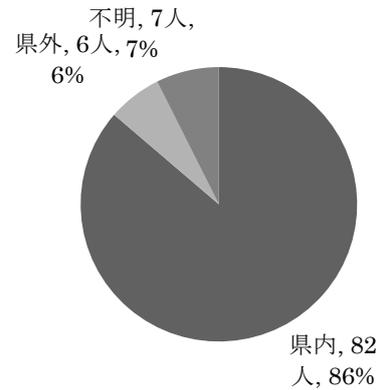


(5) 出身地別

県内出身者が82人(86%)であった。

職種(人)	県内	県外	不明	合計	
経理・総務	5	0	0	5	
営業	4	0	1	5	
設計	2	0	0	2	
施工管理	63	5	6	74	
技能	8	1	0	9	
合計	82	6	7	95	
	H26	101	13	4	118
	H25	61	10	0	71
	H24	68	17	0	85

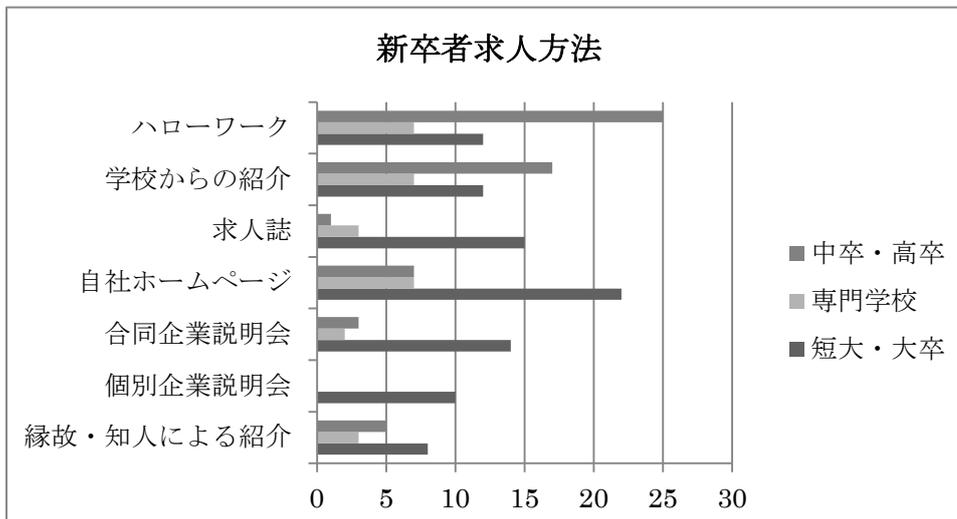
出身地別 新卒採用数 (H27)



(6) 求人方法

中卒・高卒者ではハローワークが最も多く、次いで学校からの紹介であった。専門学校ではハローワーク、学校からの紹介に加え、自社ホームページが多く、短大・大卒者では自社ホームページが最も多くなり、求人誌や合同企業説明会など求人方法が多様化した。

新卒者の求人方法	中卒・高卒	専門学校	短大・大卒
ハローワーク	25社	7社	12社
学校からの紹介	17社	7社	12社
求人誌(ウェブサイトを含む)	1社	3社	15社
自社ホームページ	7社	7社	22社
合同企業説明会	3社	2社	14社
個別企業説明会	0社	0社	10社
縁故・知人による紹介	5社	3社	8社
その他	0社	0社	0社



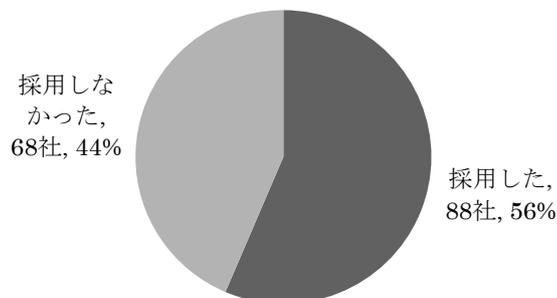
## 2. 平成26年度中途経験者採用の内訳

### (1) 平成26年度中途採用数

回答企業の内、中途採用を行った企業は88社（56％）で、過去4年間の内、最も高い比率となった。

平成26年度中途採用の状況

中途採用の有無	H23	H24	H25	H26
採用した	57社 (34%)	70社 (49%)	91社 (52%)	88社 (56%)
採用しなかった	110社 (66%)	73社 (51%)	83社 (48%)	68社 (44%)
合計	167社	143社	174社	156社



### (2) 平成26年度中途採用状況

中途採用人数は195人だった。

アンケート回答企業156社の1社あたり求人数は1.25人、中途採用を行った企業88社の1社あたり求人数は2.22人だった。

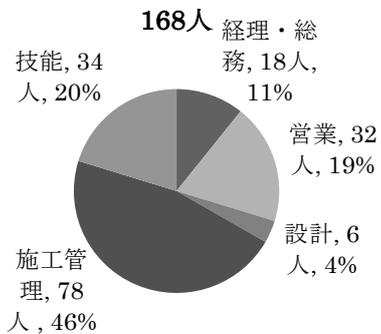
中途採用状況	H23	H24	H25	H26
中途採用数(G)	106人	168人	236人	195人
アンケート回答企業数(H)	167社	143社	174社	156社
中途採用実施企業数(I)	57社	70社	91社	88社
回答企業あたり採用数(G÷H)	0.63人	1.17人	1.36人	1.25人
採用企業あたり採用数(G÷I)	1.86人	2.40人	2.59人	2.22人

(3) 職種別・年代別

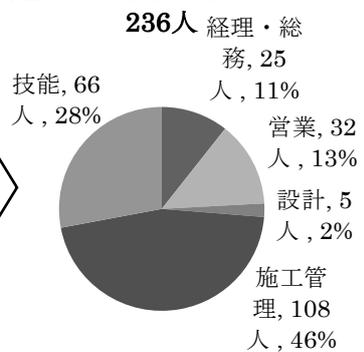
職種別では施工管理が93人(48%)で最も多く、比率も過去3年で最も多かった。  
年代別では40代が50人(26%)で最も多かった。

H26 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	0	1	1	1	3	6
		女	0	7	2	8	2	0	19
	営業	男	0	2	6	4	4	0	16
		女	0	3	2	1	0	0	6
技術	設計	男	0	0	3	1	2	2	8
		女	0	1	0	0	1	0	2
	施工管理	男	1	15	16	27	18	15	92
		女	1	0	0	0	0	0	1
技能		男	3	11	9	8	7	7	45
		女	0	0	0	0	0	0	0
合計			5	39	39	50	35	27	195
		H25	5	48	59	60	32	32	236
		H24	0	37	46	34	31	20	168

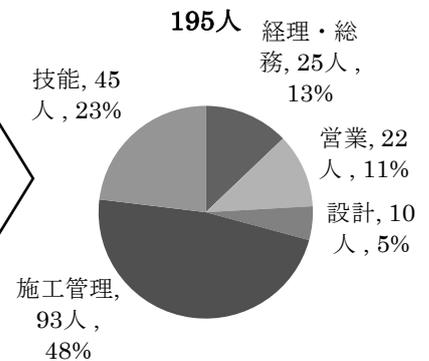
職種別 中途採用数 (H24)



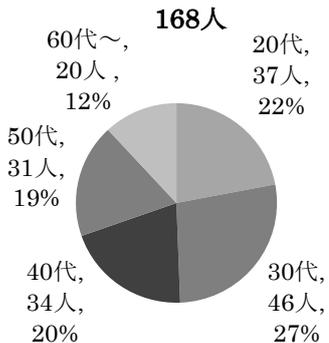
職種別 中途採用数 (H25)



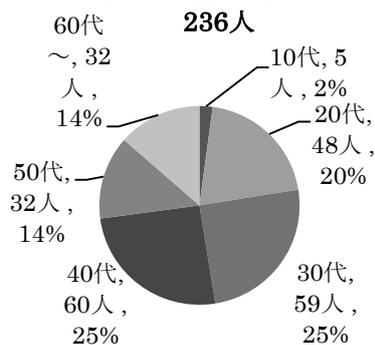
職種別 中途採用数 (H26)



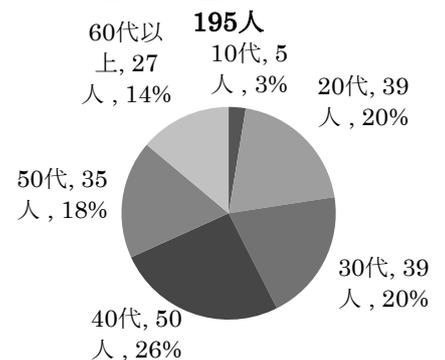
年代別 中途採用数 (H24)



年代別 中途採用数 (H25)



年代別 中途採用数 (H26)

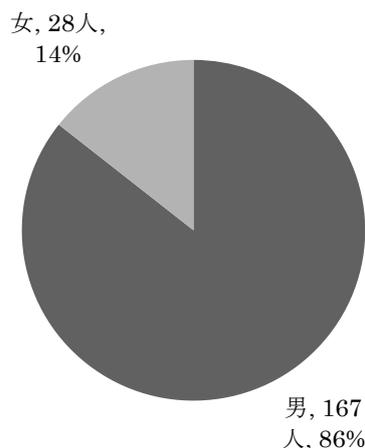


(4) 男女別

男性が167人(86%)であった。

男女別中途採用数(人)	H23	H24	H25	H26
男	91 (86%)	143 (85%)	206 (87%)	167 (86%)
女	15 (14%)	25 (15%)	30 (13%)	28 (14%)

男女別 中途採用数 (H26)

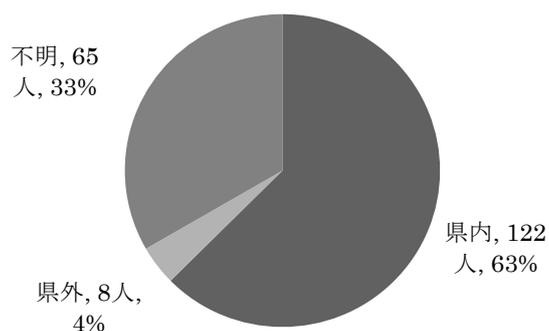


(5) 出身地別

県内出身者が122人(63%)であった。

職種	県内	県外	不明	合計	
経理・総務	16	1	8	25	
営業	10	1	11	22	
設計	4	1	5	10	
施工管理	57	5	31	93	
技能	35	0	10	45	
合計	122	8	65	195	
	H25	203	15	18	236
	H24	159	9	0	168
	H23	90	16	0	106

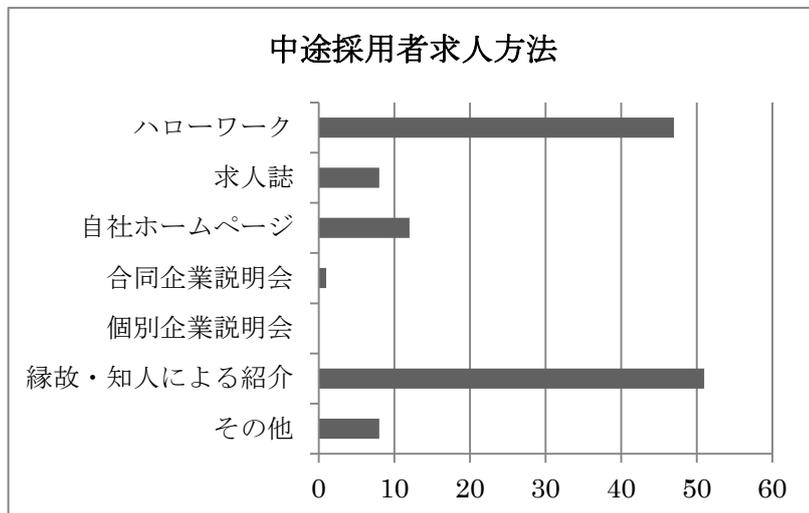
出身地別 中途採用数 (H26)



(6) 求人方法

縁故・知人による紹介が51社で最も多く、ハローワークを上回った。

中途採用者の求人方法	
ハローワーク	47社
求人誌(ウェブサイトを含む)	8社
自社ホームページ	12社
合同企業説明会	1社
個別企業説明会	0社
縁故・知人による紹介	51社
その他	8社

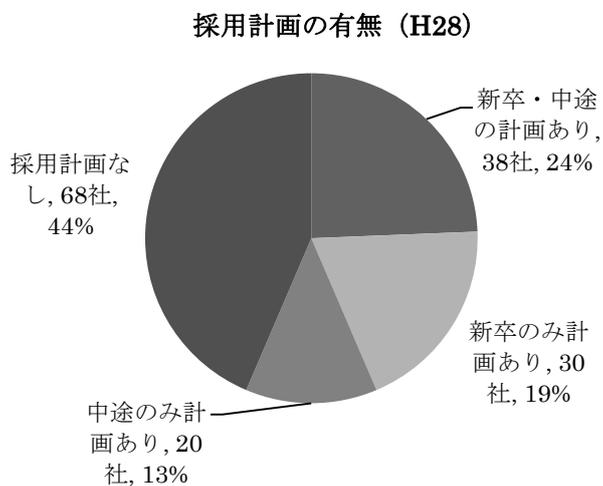


## IV 平成28年度採用計画

### 1. 採用計画の有無

採用計画のある会社が88社（56％）で、過去3年間で最も高い割合となった。  
また、新卒採用を計画している企業が68社で、アンケート回答企業の44％を占めている。

計画の有無	H26	H27	H28
新卒・中途 ともに計画	30社 (21%)	44社 (25%)	38社 (24%)
新卒のみ 計画	20社 (14%)	35社 (20%)	30社 (19%)
中途のみ 計画	15社 (10%)	15社 (9%)	20社 (13%)
採用計画 なし	78社 (55%)	80社 (46%)	68社 (44%)
合計	143社	174社	156社



### 2. 平成28年度新卒採用計画状況

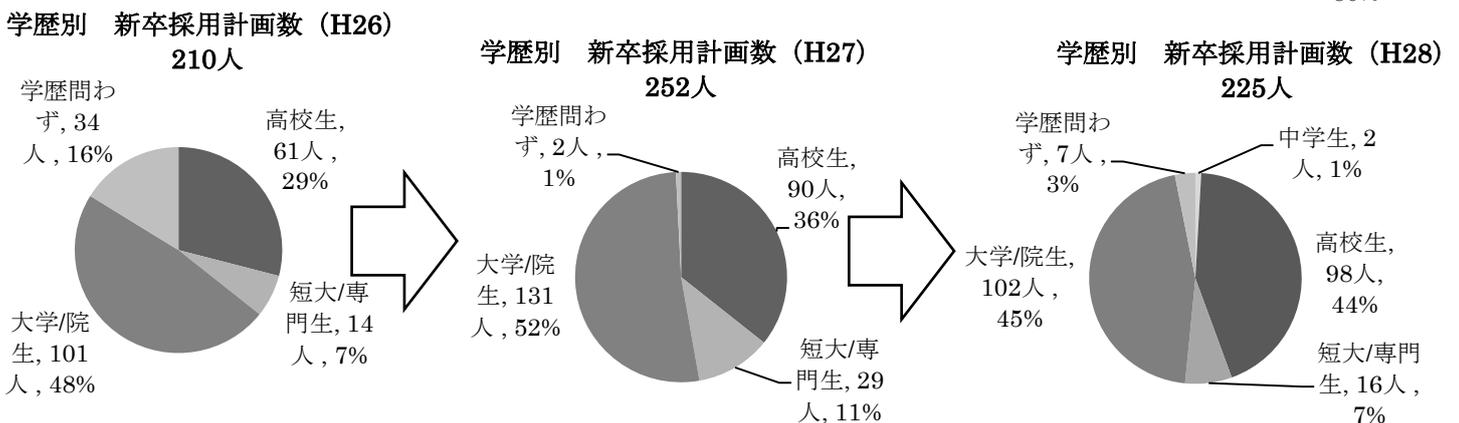
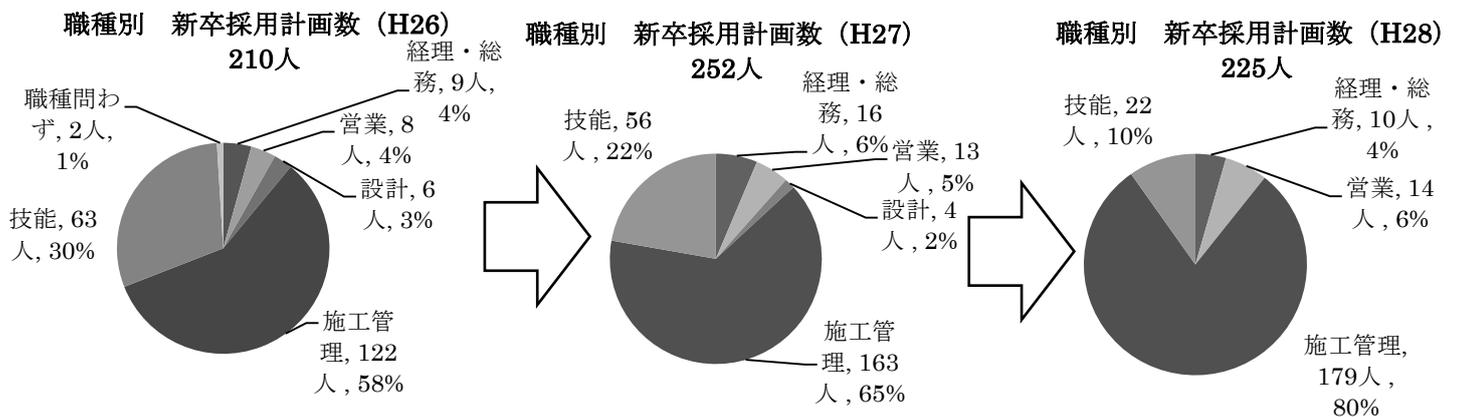
平成27年度新卒採用の計画人数は252人であった。  
アンケート回答企業156社の1社あたり計画人数は1.44人、新卒者の採用を計画している企業68社の1社あたり求人数は3.31人であった。

新卒採用計画状況	H25	H26	H27	H28
新卒採用計画数(J)	101人	210人	252人	225人
アンケート回答企業数(K)	167社	143社	174社	156社
新卒求人計画企業数(L)	38社	50社	79社	68社
回答企業あたり採用数 (J÷K)	0.60人	1.47人	1.45人	1.44人
採用計画企業あたり採用数 (J÷L)	2.66人	4.20人	3.19人	3.31人

### 3. 職種別・学歴別

職種別では施工管理が179人（80％）で最も多く、計画数、比率ともに前回調査を上回った。  
学歴別では大学・大学院卒が102人（45％）で最も多かったが、高卒者が98人（44％）を占め、過去3年で計画数、比率が最も高かった。

H28 新卒計画数			中学生	高校生	短大/ 専門生	大学生	小計	学歴・ 性別 不問	合計	
事務	経理・総務	男	0	2	0	4	6	1	10	
		女	0	3	0	0	3			
		不問	0	0	0	0	0			
	営業	男	0	1	1	6	8	1	14	
		女	0	0	0	2	2			
		不問	0	1	0	2	3			
技術	設計	男	0	0	0	0	0	0	0	
		女	0	0	0	0	0			
		不問	0	0	0	0	0			
	施工管理	男	0	68	15	83	166	5	179	
		女	0	2	0	2	4			
		不問	0	2	0	2	4			
技能	男	2	17	0	1	20	0	22		
	女	0	0	0	0	0				
	不問	0	2	0	0	2				
合計			2	98	16	102	218	7	225	
			H27	0	90	29	131	250	2	252
			H26	0	61	14	101	176	34	210
			H25	0	24	11	66	101	0	101



#### 4. 平成27年度中途採用計画状況

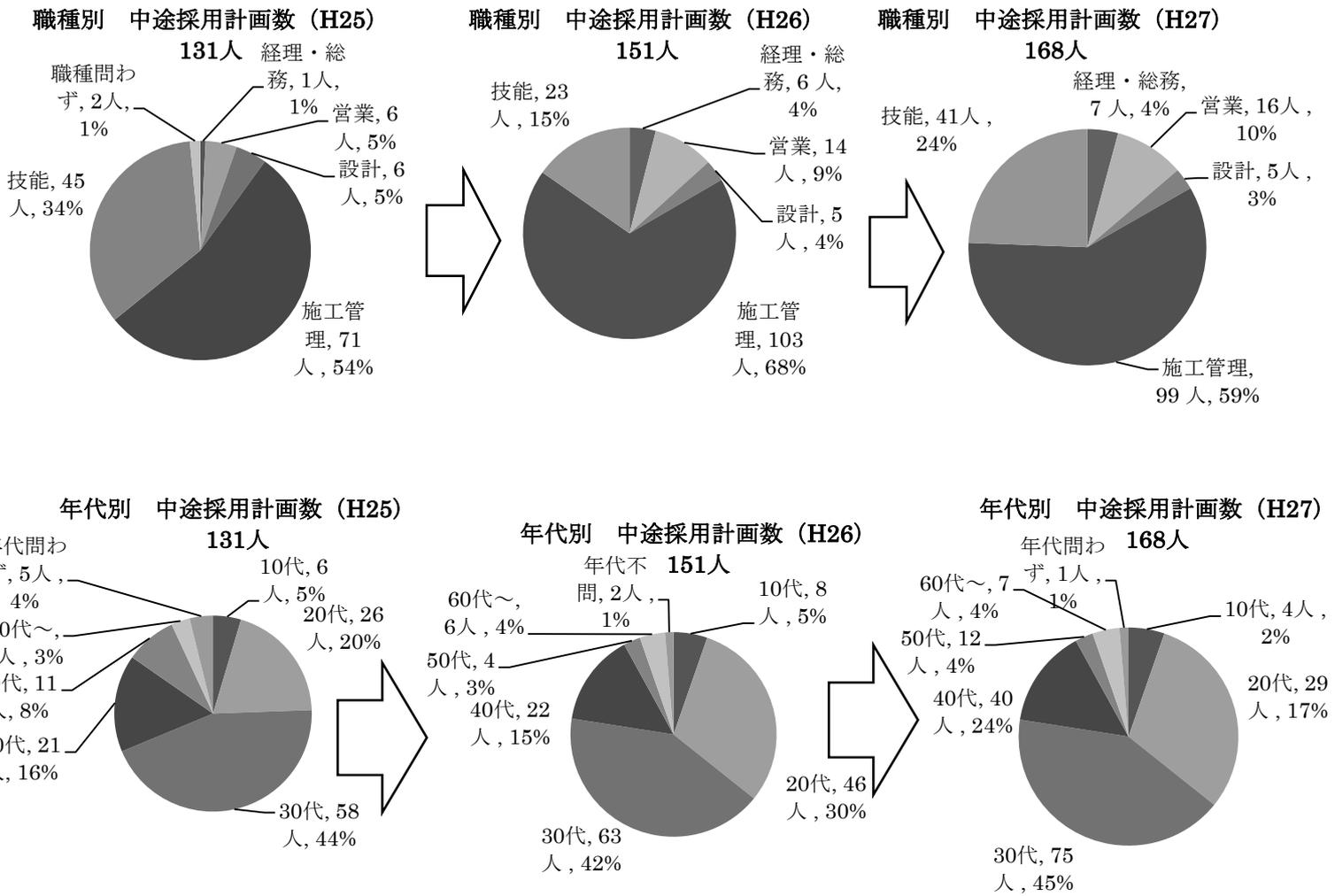
中途採用計画数は168人で前回調査(151人)を上回った。  
アンケート回答企業156社の1社あたり計画数は1.08人、中途採用を計画している企業58社の1社あたり求人数は2.90人で、いずれも前回調査を上回った。

中途採用計画状況	H24	H25	H26	H27
中途採用計画数(J)	36人	131人	151人	168人
アンケート回答企業数(K)	167社	143社	174社	156社
新卒求人計画企業数(L)	24社	45社	59社	58社
回答企業あたり採用数 (J÷K)	0.22人	0.92人	0.87人	1.08人
採用計画企業あたり採用数 (J÷L)	1.50人	2.91人	2.56人	2.90人

#### 5. 職種別・年代別

職種別では施工管理が99人(59%)で最も多く、次いで技能が41人(24%)であった。  
年代別では30代が75人(45%)で最も多かった。

中途計画数		10代	20代	30代	40代	50代	60代	小計	年代・性別不問	合計	
事務	経理・総務	男	0	0	1	0	0	1	0	7	
		女	0	1	2	2	1	0			6
	営業	男	0	3	7	3	1	0	14	0	16
		女	0	1	1	0	0	0	2		
技術	設計	男	0	0	2	2	0	0	4	0	5
		女	0	0	0	0	1	0	1		
	施工管理	男	4	15	43	22	9	6	99	0	99
		女	0	0	0	0	0	0	0		
技能		男	0	9	19	11	0	1	40	1	41
		女	0	0	0	0	0	0			
合計			4	29	75	40	12	7	167	1	168
		H26	8	46	63	22	4	6	149	2	151
		H25	6	26	58	21	11	4	126	5	131
		H24							36	0	36

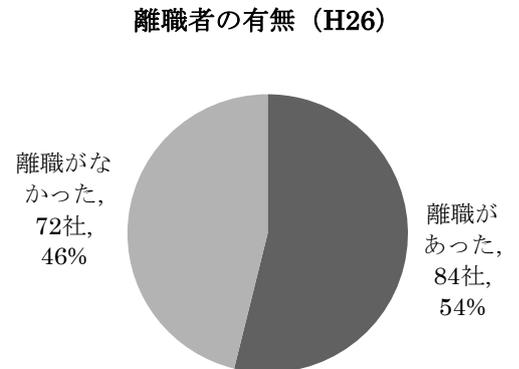


## V 平成26年度離職状況

### 1. 離職者の有無

離職者があった会社が84社(54%)で、過半数を上回った。

離職者の有無	H23	H24	H25	H26
離職者があった	88社 (52%)	84社 (58%)	94社 (54%)	84社 (54%)
離職者がなかった	79社 (47%)	59社 (41%)	76社 (44%)	72社 (46%)
無回答	0社 (0%)	0社 (0%)	4社 (2%)	0社 (0%)
合計	168社	144社	174社	156社



## 2. 勤続年数

### (1) 平成26年度離職者の勤続年数

離職者数は164人で、過去4年間で最も少なかった。  
3年未満での離職者は62人で、離職者全体の38%を占めた。

離職者数		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	合計
新卒	男	9	4	6	2	16	37
	女	0	1	5	0	0	6
中途	男	19	22	26	15	19	101
	女	4	3	6	2	4	19
不明	男	0	0	1	0	0	1
	女	0	0	0	0	0	0
合計		32 (20%)	30 (18%)	44 (27%)	19 (12%)	39 (24%)	164 (100%)
H25		50	43	78	31	73	275
H24		28	39	72	30	55	224
H23		27	34	62	48	53	224

### (2) 新卒採用の離職者における勤続年数

3年未満の離職者は14人で新卒採用者での離職者全体の33%を占め、過去4年で最も高い割合となった。

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	0	0	0	0
	女	0	0	0	0	0	0
高卒	男	5	3	0	1	5	14
	女	0	0	2	0	0	2
短大/ 専門	男	0	0	0	0	2	2
	女	0	0	1	0	0	1
大卒・ 院生	男	4	1	6	1	9	21
	女	0	1	2	0	0	3
合計		9	5	11	2	16	43
H26		11	8	20	6	29	74
H25		5	11	27	13	24	80
H24		8	13	19	15	19	74

### (3) 中途採用の離職者における勤続年数

3年未満の離職者は48人で中途採用者での離職者全体の40%を占め、過去4年で最も高い割合となった。

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	1	0	0	0	0	1
20代	男	6	3	2	0	0	11
	女	2	1	1	0	0	4
30代	男	3	6	7	2	0	18
	女	0	1	3	1	0	5
40代	男	8	3	9	4	2	26
	女	1	1	2	0	0	4
50代	男	1	4	1	3	3	12
	女	0	0	0	0	0	0
60代	男	1	6	7	6	14	34
	女	0	0	0	1	4	5
合計		23	25	32	17	23	120
H26		39	35	58	25	44	201
H25		23	28	45	17	31	144
H24		19	21	43	33	34	150

#### (4) 職種別・男女別

職種別では技能の離職者全体に占める3年以内の離職割合が44%であった。  
男女別では男性の離職者全体に占める3年以内の離職割合が39%であった。

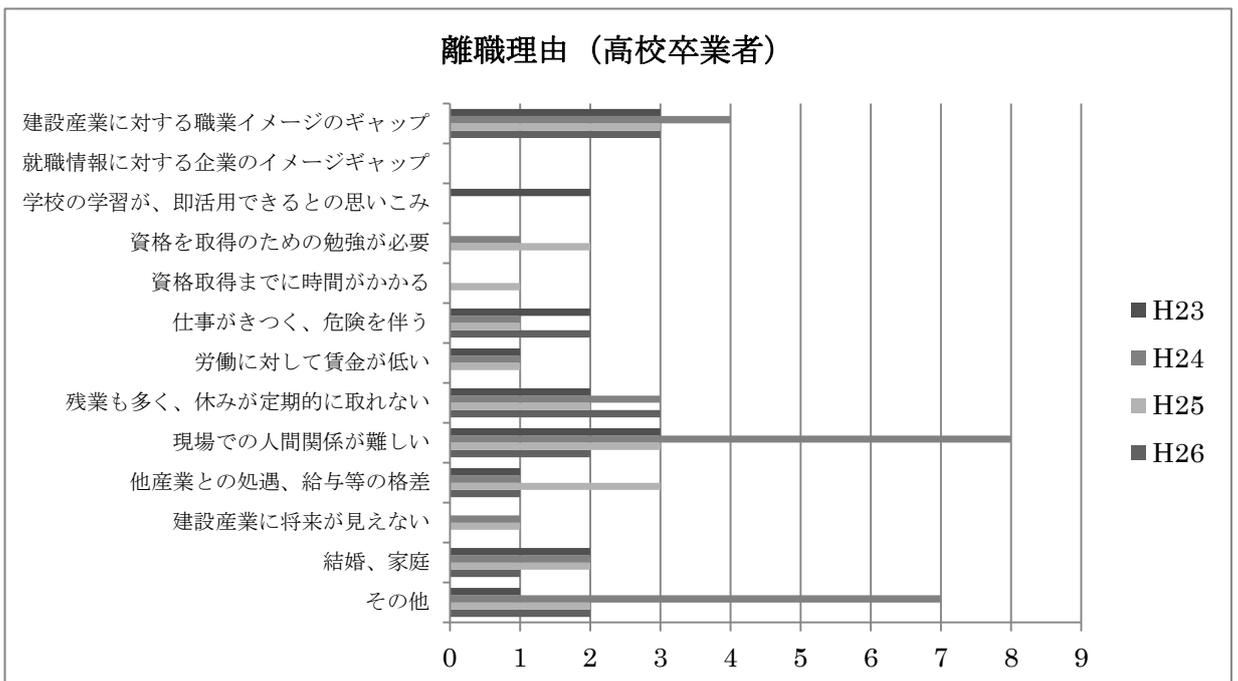
離職者数 職種別・男女別		1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上	合計	
事務	経理・総務	男	1	1	4	0	1	7
		女	2	3	10	2	4	21
	営業	男	4	3	4	0	6	17
		女	1	0	0	0	0	1
技術	設計	男	0	1	1	1	0	3
		女	0	0	1	0	0	1
	施工管理	男	12	15	19	7	20	73
		女	0	1	0	0	0	1
技能		男	8	5	4	8	6	31
		女	1	0	0	0	0	1
職種不明		男	3	1	1	1	2	8
		女	0	0	0	0	0	0
男計		28	26	33	17	35	139	
女計		4	4	11	2	4	25	
合計		32	30	44	19	39	164	
H25		50	43	78	31	73	275	

(5) 離職理由

高校卒業者、大学・大学院卒業者とともに分散した傾向が見られたが、大学・大学院卒業者において、前回調査の回答で多かった、残業と休みに関する回答が無かった。

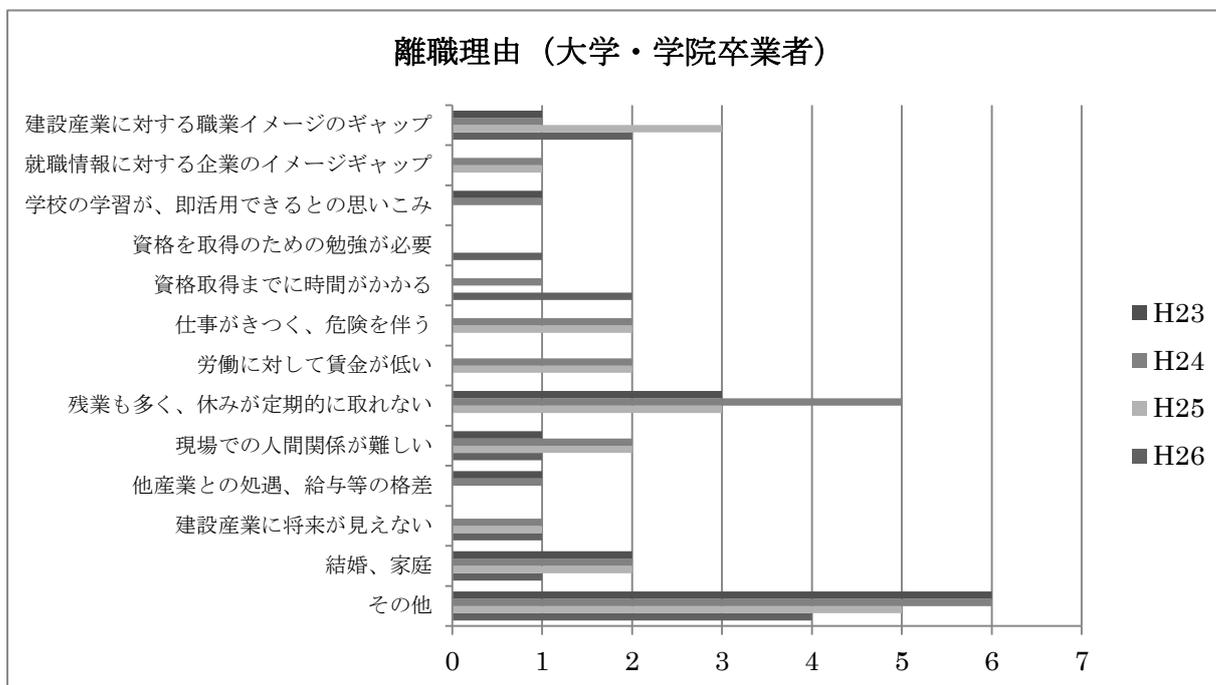
● 高校卒業者

離職理由(高校卒業者)				
	H23	H24	H25	H26
建設産業に対する職業イメージのギャップ	3社	4社	3社	3社
就職情報に対する企業のイメージギャップ	0社	0社	0社	0社
学校教育の成果が、即、実現場で活用できるとの思いこみ	2社	0社	0社	0社
資格を取得のための勉強が必要	0社	1社	2社	0社
資格取得までに時間がかかる	0社	0社	1社	0社
仕事がきつく、危険を伴う	2社	1社	1社	2社
労働に対して賃金が低い	1社	1社	1社	0社
残業も多く、休みが定期的にとれない	2社	3社	2社	3社
現場での人間関係が難しい	3社	8社	3社	2社
他産業との処遇、給与等の格差	1社	1社	3社	1社
建設産業に将来が見えない	0社	1社	1社	0社
結婚、家庭	2社	2社	2社	1社
その他	1社	7社	2社	2社
合計	17社	29社	21社	14社



● 大学・大学院卒業者

離職理由(大学・学院卒業者)				
	H23	H24	H25	H26
建設産業に対する職業イメージのギャップ	1社	1社	3社	2社
就職情報に対する企業のイメージギャップ	0社	1社	1社	0社
学校教育の成果が、即、実現場で活用できるとの思いこみ	1社	1社	0社	0社
資格を取得のための勉強が必要	0社	0社	0社	1社
資格取得までに時間がかかる	0社	1社	0社	2社
仕事が見つく、危険を伴う	0社	2社	2社	0社
労働に対して賃金が低い	0社	2社	2社	0社
残業も多く、休みが定期的にとれない	3社	5社	3社	0社
現場での人間関係が難しい	1社	2社	2社	1社
他産業との処遇、給与等の格差	1社	1社	0社	0社
建設産業に将来が見えない	0社	1社	1社	1社
結婚、家庭	2社	2社	2社	1社
その他	6社	6社	5社	4社
合計	15社	25社	21社	12社



● 「その他」の回答

新規大学・学院卒業者

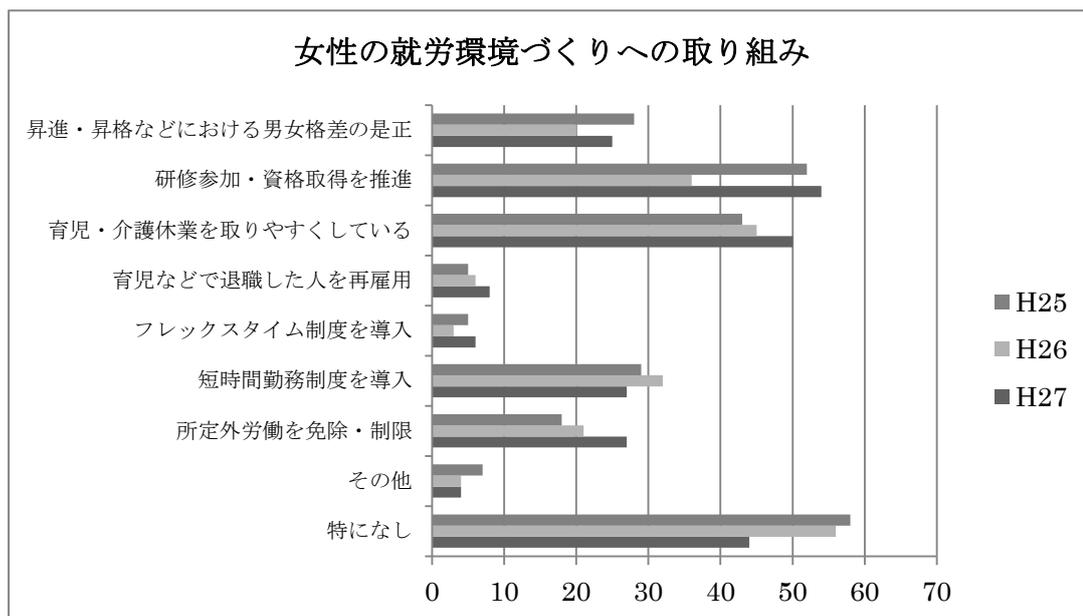
- ・身内に不幸があり、実家が経営している会社を手伝わなければならなくなったため退職。
- ・病気のため。

## 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

「研修参加・資格取得を推進」が最も多く、次いで「育児・介護休業を取りやすくしている」が多かった。

女性の就労環境づくりに関する取り組み	H25	H26	H27
昇進・昇格などにおける男女格差の是正	28 社	20 社	25 社
研修参加・資格取得を推進	52 社	36 社	54 社
育児・介護休業を取りやすくしている	43 社	45 社	50 社
育児などで退職した人を再雇用	5 社	6 社	8 社
フレックスタイム制度を導入	5 社	3 社	6 社
育児・介護のための短時間勤務制度を導入	29 社	32 社	27 社
所定外労働を免除・制限	18 社	21 社	27 社
その他	7 社	4 社	4 社
特になし	58 社	56 社	44 社



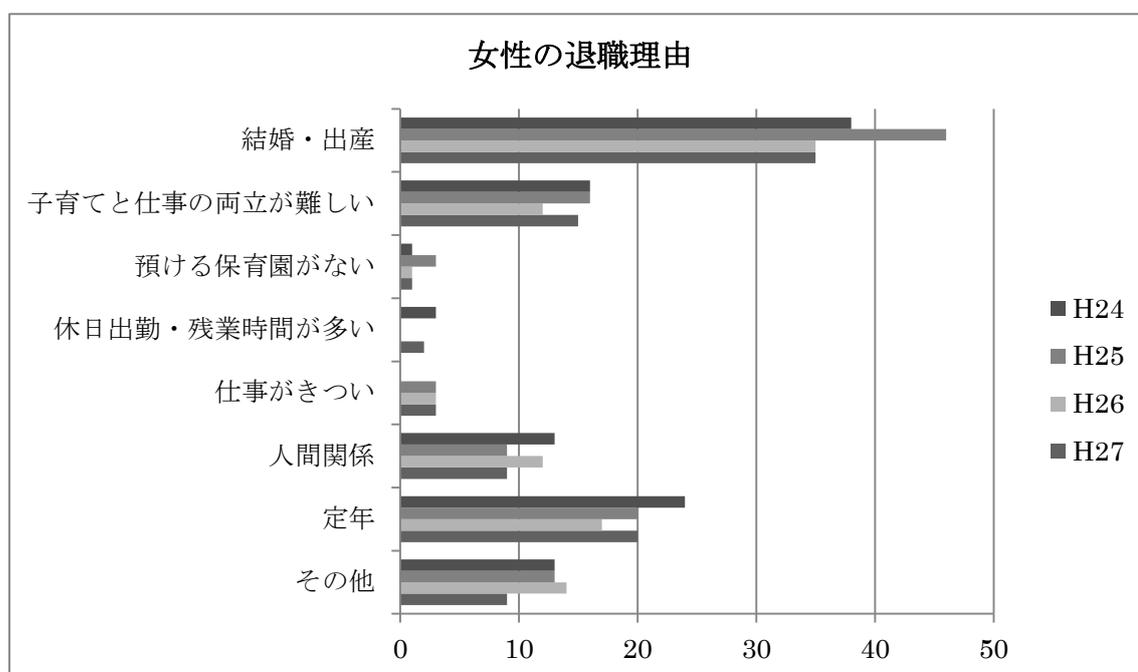
#### ● 「その他」の回答

- ・育児、介護の為に遅刻、早退、中抜け等を弾力的に認める。
- ・有休の時間取得の推進、子の看護休暇を中学校就学前の子まで適用。
- ・特に女性というわけではないが、ワークライフバランス検討委員会を設置し、働きやすい環境づくりを検討している。
- ・女性を入れるにはトイレの整備を！仮設トイレは洋式ウォシュレット付きを「標準装備・仕様」とすべきでは。
- ・男性社員が多いが、社の方針として育児活動・PTAや部活動・地域の活動には参加を推奨している。
- ・産休・育児休暇も見れるようにしたいが、経営のきびしい中小企業では難しいかも。

## 2. 女性の退職理由

複数回答可で、「結婚・出産」が35社と最も多かった。  
また、前回および前々回の調査では回答の無かった「休日出勤・残業時間が多い」が2社あった。

女性の退職理由	H24	H25	H26	H27
結婚・出産	38 社	46 社	35 社	35 社
子育てと仕事の両立が難しい	16 社	16 社	12 社	15 社
預ける保育園がない	1 社	3 社	1 社	1 社
休日出勤・残業時間が多い	3 社	0 社	0 社	2 社
仕事がきつい	0 社	3 社	3 社	3 社
人間関係	13 社	9 社	12 社	9 社
定年	24 社	20 社	17 社	20 社
その他	13 社	13 社	14 社	9 社



### ● 「その他」の回答

- ・女性の退職は約10年無い。
- ・自己都合退職。
- ・高収入が見込める職場への転職。
- ・家庭の事情。

## Ⅶ 外国人の就労について

### 1. 外国人の雇用状況について

外国人従業員を雇用している会社は2社、従業員数は2人で、いずれも前回調査（5社、5人）から減少した。

外国人従業員の有無	H26	H27
外国人従業員あり	4 社	2 社
外国人従業員なし	170 社	154 社
合計	174 社	156 社

外国人社員数			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	合計
事務	経理・総務	男	0	0	0	0	0	0
		女	0	0	0	0	0	0
	営業	男	0	0	0	0	0	0
		女	0	0	0	0	0	0
技術	設計	男	0	0	0	0	0	0
		女	0	0	0	0	0	0
	施工管理	男	0	0	1	0	0	1
		女	0	0	0	0	0	0
技能	男	1	0	0	0	0	1	
	女	0	0	0	0	0	0	
合計			1	0	1	0	0	2
H26			1	1	3	0	0	5

### 2. 外国人の募集方法

前回調査で回答の無かった「ハローワーク」および「外国人技能実習制度」を活用した募集があった。

外国人の募集方法		
	H26	H27
ハローワーク	0 社	1 社
外国人技能実習制度	0 社	2 社
自社ホームページ	0 社	0 社
縁故・知人による紹介	2 社	1 社
その他	1 社	0 社
不明	1 社	0 社

### 3. 外国人の就労環境づくりについて

「賃金などにおける格差の是正」、「教育訓練への参加、資格取得を推進」が1社あった。

外国人の就労環境づくり		
	H26	H27
賃金などにおける格差の是正	2 社	1 社
教育訓練への参加、資格取得を推進	1 社	1 社
日本語教育	0 社	0 社
その他	0 社	0 社
特になし	43 社	43 社

## Ⅷ 若年者、女性、外国人の雇用拡大について

### 1. 若年者の入職に関する意見等

- ・大学のインターンシップを利用して、就職活動以前に学生との接点を持つことによって新規採用へと繋げている。
- ・大学、高校ともに土木、建築等、技術系に進学する人数が相対的に少なくなっている中で、文系の人材を採用し、自社で養成するような方策も視野に入れないと事業継承が困難になっていく。
- ・若年技術者・技能者(特に女性技術者)の雇用拡大に期待したい。
- ・小・中・高校等で現場見学、インターンシップ等をもっと活発にやってはどうか。
- ・仮設トイレを洋式ウォシュレット式等にできないか。
- ・学校教育で建設を含めたものづくり、社会資本整備の大切さをもっと教えてほしい。テストで良い点を取るばかりが教育ではない。
- ・若年者や女性については今後の会社の存続や若返り、女性の雇用による新しい風を取り入れる為前向きに検討中で、施工管理としての雇用を考えている。
- ・若い技術者・技能者がきつくても魅力を感じるのは、つまるところ給料だと思う。  
たとえば年齢や勤続年数に応じた給与補助制度のようなものがあれば、他業種より抜きん出た人材募集がかけられると思う。  
また、ゆとり世代でも対応できるよう、発注および完成時期の平準化による適切な工期設定(繰越等の弾力的運用)、書類偏重的な工事監理を是正してほしい。(外で働くのは好きだけど、書類についていけないという声は良く聞く。)
- ・賃金(冷暖房完備のコンビニの時給より低いのでは・・・)。
- ・労働条件(完全週休2日制の実施)、工期の通年制の検討。
- ・若年労働者の資格取得に関して年数の縛りが長すぎる。価格競争が激しく社員の給与・福利厚生・機械車輛等への設備投資が思うようにできない為、雇用条件が他産業よりランクが低く人材投資ができないのが現状。また、職種ではすべての職種に対して人材不足。雇用を改善する方法があればご指導いただきたい。

### 2. 若年者の定着に関する意見等

- ・若手の離職を防ぐため、仕事の環境に慣れさせることを目的に入社5年以内の若手は会社休日に出勤をさせず休みを取らせている。
- ・施工者側での調整は難しい。新卒者育成として、資格取得のための個人負担が少なくなるよう教育費の社内補助を行っている。
- ・なかなか工事主任を務められることができず、本人の向上心、やりがいといった点に不安がある。若くても有望な社員を公共工事に配置できるシステムを作らないと若手離れ、高齢者を長く雇用[実績の関係で]悪循環になる。高齢者がサポートに回り、若手技術者が育ちやすい環境を公共工事発注者にも認識していただきたい。それにより、採用募集も増えてくると思う。
- ・業界全体で、土曜祝日を休みやすくするような取り組みが必要だと感じる。

### 3. 女性に関する意見等

- ・資格制度、入札の参加条件として、新卒で就職しても資格が取れる頃には結婚・子育てが始まる年代となるため、事実上難しい業界と言える。国等が働きやすい状態・イメージを作っていかなければ建設業施工管理での女性の台頭は難しいと思われる。事務系資格取得の報奨制度を適用しており、モチベーションを高めている。
- ・施工管理の職種で女性の雇用拡大を図りたい。そのために、現場の作業環境の改善、作業負荷の軽減などを推進していく必要があるが、男性の採用でさえ厳しい状況下での人手不足、受注価格の競争激化によるコスト引き下げが常態化しており、改善はなかなか進まない。

### 4. 外国人に関する意見等

- ・外国人に対する規制撤廃。
- ・外国人は以前に雇用したこともあるが、様々な問題もあり現在雇用拡大の予定はない。
- ・外国人実習生を9月より使用予定。

## 5. その他

- ・ダンピング競争をしては駄目。
- ・高齢者でも働ける人は使うべき。