

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28年7月20日～8月19日)

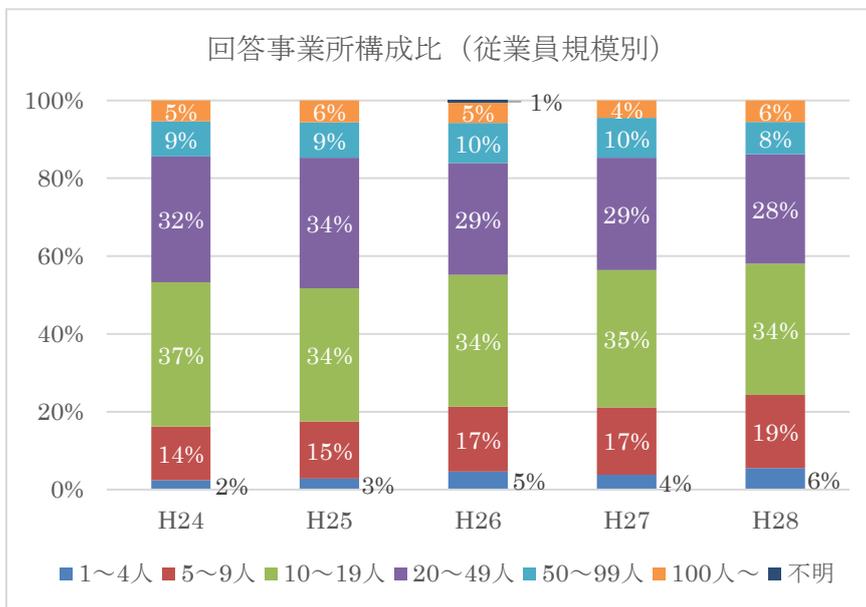
平成28年9月
一般社団法人静岡県建設業協会
労務委員会

目次

調査回答状況、調査結果概要	P 2
I 従業員構成	P 5
II 平成28年度新卒者求人・採用について	P 9
III 平成27年度中途採用について	P 14
IV 採用状況(新卒+中途)について	P 20
V 採用計画について	P 21
VI 平成27年度離職状況	P 27
VII 女性の就労について	P 30
VIII 外国人の就労について	P 34
IX 若年者、女性、外国人の雇用拡大について	P 36

平成28年度調査では、平成28年6月30日現在の会員491社の内、181社（37%）より回答があり、回答数、回答率ともに、過去5年間の調査で最も高かった。
 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105社（58%）であり、過去5年間で最も高い比率となった。

年度別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	H28
1~4人	4社	4社	8社	6社	10社
5~9人	23社	21社	29社	27社	34社
10~19人	62社	49社	59社	55社	61社
20~49人	54社	48社	50社	45社	51社
50~99人	15社	13社	18社	16社	15社
100人～	9社	8社	9社	7社	10社
不明	0社	0社	1社	0社	0社

調査結果概要

I 従業員構成

- ・職種別では、施工管理が3,136人(57%)。過去最も高い構成比となった。
- ・年代別では、50代以上が2,296人(42%)で最多。20代以下は788人(14%)であったが、構成比は過去最も高かった。

II 平成28年度新卒求人・採用について

- ・求人は64社が行い、求人総数は250人、求人実施企業1社あたりの求人数は3.91人と過去4年で最も多かった。
- ・採用は求人実施企業の73%に当たる47社が行い、採用総数は134人。求人充足率は54%だったが、採用企業1社あたりの採用数は2.85人と過去4年で最も多かった。
- ・求人について、職種別では、施工管理職が202人(81%)と過去4年で最も高い比率を占めた。学歴別では、大学生が121人(48%)と最も多かったが、高校生が108人(43%)と、求人全体に占める割合が過去4年で最も多かった。
- ・採用について、職種別では、施工管理職が105人(78%)で最も多かった。学歴別では、高校生が61人(46%)と、採用数、比率ともに過去最も多く、大学生66人(49%)に迫る比率を占めた。
出身学科の職種別構成比では、事務職(経理・総務)では全て建設系学科以外、技術職(設計・施工管理)では85%を建設系学科の卒業者が占めたが、技能職では、過半数の6人(55%)を建設系学科以外の卒業者が占めた。

III 平成27年度中途採用について

- ・採用は88社で行い、採用総数は231人。採用実施企業1社あたり求人数は2.63人と過去4年で最も多かった。
- ・職種別では施工管理職が76人(33%)で最も多かったが、技能職が75人(32%)でほぼ同数だった。また、他社を定年退職した者の採用は13人で、中途採用全体の6%を占めた。
- ・採用を行った理由としては、「即戦力となる人材を求めているから」が69社で最も多く、中途採用実施企業全体の78%を占めた。
- ・採用方法としては、縁故・知人による紹介が58社で最も多く、次いでハローワークが55社であった。

IV 採用状況(新卒+中途)について

- ・新卒、中途ともに採用を行った企業は34社でアンケート回答企業全体の18%と、前回より増加した。一方、採用のなかった企業は80社でアンケート回答企業全体の44%を占めた。

V 採用計画について

- ・平成29年度新卒採用を計画している企業は87社、計画人数は281人であった。
アンケート回答企業に占める新卒採用計画企業の割合は48%と過去4年で最も多かった。
- ・職種別では施工管理が239人(85%)で、計画数、構成比ともに過去4年で最多。学歴別では高校卒が130人(46%)で最も多く、初めて大学・大学院卒を上回った。
出身学科別では、職種別で技能職の56%、学科別でも高校卒の31%が建設系学科以外の卒業予定者を含めての採用を計画している。
- ・人手不足を感じる職種・年齢層については、30代以下の施工管理職、技能職で高い割合を占め、30代の施工管理職がアンケート回答企業全体の60%に当たる108社で最も多かった。また、20代以下、30代では、事務職(経理・総務、営業)でも10%ほどの企業が人手不足を感じていた。

VI 平成27年度離職状況

- ・離職者があった会社が95社（52%）。アンケート回答企業に占める割合は過去4年で最も少なかったものの、過半数を上回った。
- ・離職者の総数は238人。入社後3年以内の離職は59人で、離職者全体の25%を占めた。
- ・離職理由としては、「職場の人間関係が難しい」が20社と最も多く、次いで「健康を害して」が15社あった。また、「その他」として、家庭の事情や他企業への転職による離職が多かった。

VII 女性の就労について

- ・就労環境づくりについては、「育児・介護休業を取りやすくしている」が53社で最も多かった。
過去4年間の推移では、「短時間勤務制度」や「所定外労働の免除・制限」等、勤務体制の支援に関する取り組みが増加傾向となっている。
- ・離職理由としては、「結婚・出産」が41社と最も多かった。
また、「子育てと仕事の両立が難しい」が21社あり、「定年」を初めて上回った。

VIII 外国人の就労について

- ・外国人従業員を雇用している会社は5社、従業員数は9人で、いずれも過去2年を上回った。
- ・募集方法については、前回調査と同じく、「ハローワーク」、「外国人技能実習制度」、「縁故・知人による紹介」を活用した募集があった。
- ・環境づくりについては、「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」過去の調査で回答が無かった「日本語教育」が1社あった。

IX 若年者、女性、外国人の雇用拡大について

- ・雇用拡大に向け、建設業への理解を促進する取り組みが必要であるという意見が多くみられた。
また、賃金体系の見直しや提出書類の簡素化、工期平準化による労働時間や労働日数の改善を求める意見も見られた。

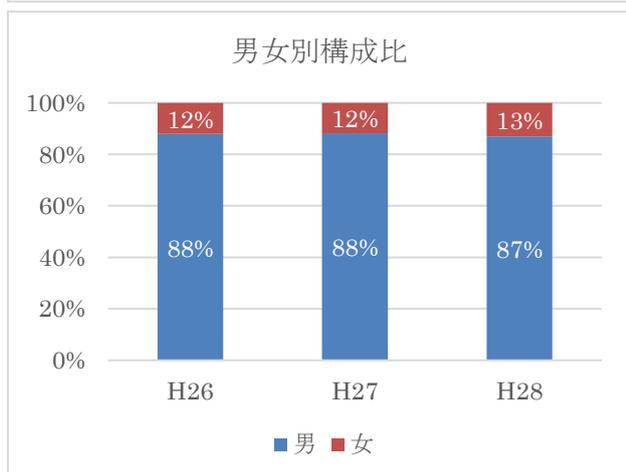
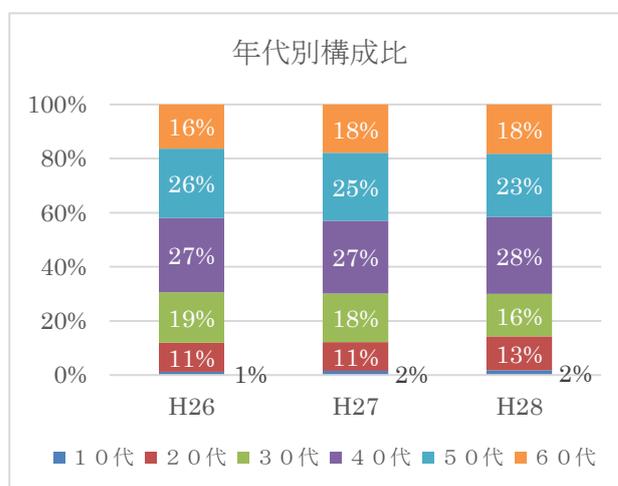
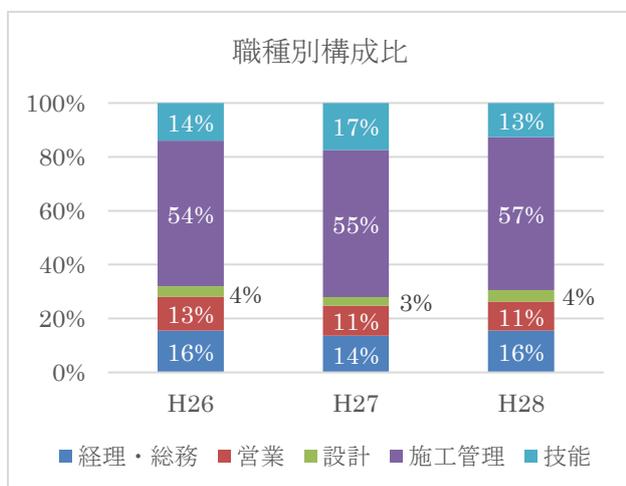
I 従業員構成

1. 回答企業の職種別、年代別、男女別の従業員構成

常用社員を職種別に見ると施工管理が3,136人(57%)であり、職種別構成比は過去の調査で最も高い比率となった。

年代別に見ると、50代以上が2,296人(42%)であるのに対し、20代以下は788人(14%)であったが、年代別構成比は過去の調査で最も高い比率となった。

H28 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	2	30	30	72	101	69	304
		女	5	80	102	171	115	81	554
	営業	男	0	32	82	140	138	127	519
		女	0	17	19	17	18	3	74
技術	設計	男	0	16	32	54	62	47	211
		女	1	8	8	9	3	0	29
	施工管理	男	78	425	485	915	696	483	3,082
		女	2	18	8	16	4	6	54
技能		男	9	64	106	173	149	189	690
		女	0	1	1	3	3	2	10
合計			97 (2%)	691 (13%)	873 (16%)	1,570 (28%)	1,289 (23%)	1,007 (18%)	5,527 (100%)



2. 従業員規模別

職種別構成比に見ると、技能職が従業員数5～9人、10～19人の企業で20%を上回った一方で、従業員数50人以上の企業では10%を下回った。
 年代別構成比を見ると、30代以下の占める割合が、従業員数10人未満の企業では20%以下であったが、従業員数50人～99人の企業では31%、従業員数100人以上の企業では37%を占めた。

(1) 従業員数1～4人(10社)

従業員数 1～4人			10代	20代	30代	40代	50代	60代	小計	合計
事務	経理・総務	男	0	0	0	1	0	0	1	13 (41%)
		女	0	0	1	5	3	3	12	
	営業	男	0	0	0	0	0	0	0	0 (0%)
		女	0	0	0	0	0	0	0	
技術	設計	男	0	0	0	0	1	0	1	1 (3%)
		女	0	0	0	0	0	0	0	
	施工管理	男	0	0	3	2	2	7	14	16 (50%)
		女	0	0	0	1	0	1	2	
技能		男	0	0	1	0	1	0	2	2 (6%)
		女	0	0	0	0	0	0	0	
合 計			0 (0%)	0 (0%)	5 (16%)	9 (28%)	7 (22%)	11 (34%)	32 (100%)	32 (100%)

(2) 従業員数5～9人(34社)

従業員数 5～9人			10代	20代	30代	40代	50代	60代	小計	合計
事務	経理・総務	男	0	0	0	1	1	3	5	50 (21%)
		女	0	0	6	12	11	16	45	
	営業	男	0	0	0	0	3	0	3	3 (1%)
		女	0	0	0	0	0	0	0	
技術	設計	男	0	0	0	0	1	1	2	2 (1%)
		女	0	0	0	0	0	0	0	
	施工管理	男	0	5	10	40	36	30	121	124 (55%)
		女	0	0	0	1	1	1	3	
技能		男	0	6	8	12	13	18	57	57 (24%)
		女	0	0	0	0	0	0	0	
合 計			0 (0%)	11 (5%)	24 (10%)	66 (28%)	66 (28%)	69 (29%)	236 (100%)	236 (100%)

(3) 従業員数10～19人(61社)

従業員数 10～19人			10代	20代	30代	40代	50代	60代	小計	合計
事務	経理・総務	男	0	3	4	7	10	9	33	149 (18%)
		女	2	14	19	17	37	27	116	
	営業	男	0	0	3	10	9	10	32	36 (4%)
		女	0	1	1	1	1	0	4	
技術	設計	男	0	0	2	1	3	3	9	10 (1%)
		女	0	0	0	1	0	0	1	
	施工管理	男	4	28	60	101	116	108	417	425 (53%)
		女	0	2	1	3	1	1	8	
技能		男	1	18	21	53	45	48	186	187 (23%)
		女	0	0	0	1	0	0	1	
合 計			7 (1%)	66 (8%)	111 (14%)	195 (24%)	222 (28%)	206 (26%)	807 (100%)	807 (100%)

(4) 従業員数20～49人(51社)

従業員数 20～49人			10代	20代	30代	40代	50代	60代	小計	合計
事務	経理・総務	男	0	3	10	20	30	20	83	231 (14%)
		女	0	17	28	55	29	19	148	
	営業	男	0	7	20	36	43	37	143	163 (10%)
		女	0	4	6	5	4	1	20	
技術	設計	男	0	0	4	6	15	13	38	44 (3%)
		女	1	2	1	2	0	0	6	
	施工管理	男	21	92	146	252	232	135	878	895 (55%)
		女	1	7	1	5	1	2	17	
技能		男	6	25	51	60	56	92	290	295 (18%)
		女	0	0	1	1	2	1	5	
合 計			29 (2%)	157 (10%)	268 (16%)	442 (27%)	412 (25%)	320 (20%)	1,628 (100%)	1,628 (100%)

(5) 従業員数50～99人(15社)

従業員数 50～99人			10代	20代	30代	40代	50代	60代	小計	合計
事務	経理・総務	男	0	5	6	12	19	8	50	116 (12%)
		女	1	12	10	29	9	5	66	
	営業	男	0	5	18	29	23	29	104	125 (13%)
		女	0	3	5	6	5	2	21	
技術	設計	男	0	0	5	6	6	8	25	34 (3%)
		女	0	3	0	5	1	0	9	
	施工管理	男	22	87	93	193	120	90	605	614 (63%)
		女	1	1	2	3	1	1	9	
技能		男	2	5	12	35	21	11	86	86 (9%)
		女	0	0	0	0	0	0	0	
合 計			26 (3%)	121 (12%)	151 (15%)	318 (33%)	205 (21%)	154 (16%)	975 (100%)	975 (100%)

(6) 従業員数100人～(10社)

従業員数 100人～			10代	20代	30代	40代	50代	60代	小計	合計
事務	経理・総務	男	2	19	10	31	41	29	132	299 (16%)
		女	2	37	38	53	26	11	167	
	営業	男	0	20	41	65	60	51	237	266 (14%)
		女	0	9	7	5	8	0	29	
技術	設計	男	0	16	21	41	36	22	136	149 (8%)
		女	0	3	7	1	2	0	13	
	施工管理	男	31	213	173	327	190	113	1,047	1,062 (57%)
		女	0	8	4	3	0	0	15	
技能		男	0	10	13	13	13	20	69	73 (4%)
		女	0	1	0	1	1	1	4	
合 計			35 (2%)	336 (18%)	314 (17%)	540 (29%)	377 (20%)	247 (13%)	1,849 (100%)	1,849 (100%)

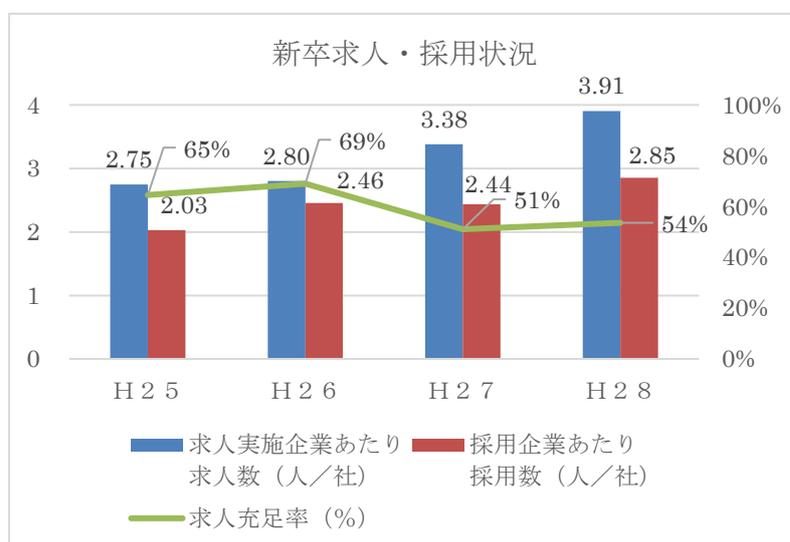
Ⅱ 平成28年度新卒者求人・採用について

1. 新卒求人・採用の概要

(1) 年度別

新卒求人を行った企業は64社であった。求人総数は250人で、求人実施企業1社あたりの求人数は3.91人と過去4年で最も多かった。
この内、新卒採用を行った企業は47社で、求人実施企業における採用企業の割合は73%であった。新卒採用は134人、求人充足率は54%だったが、採用企業1社あたりの採用数は2.85人と過去4年で最も多かった。

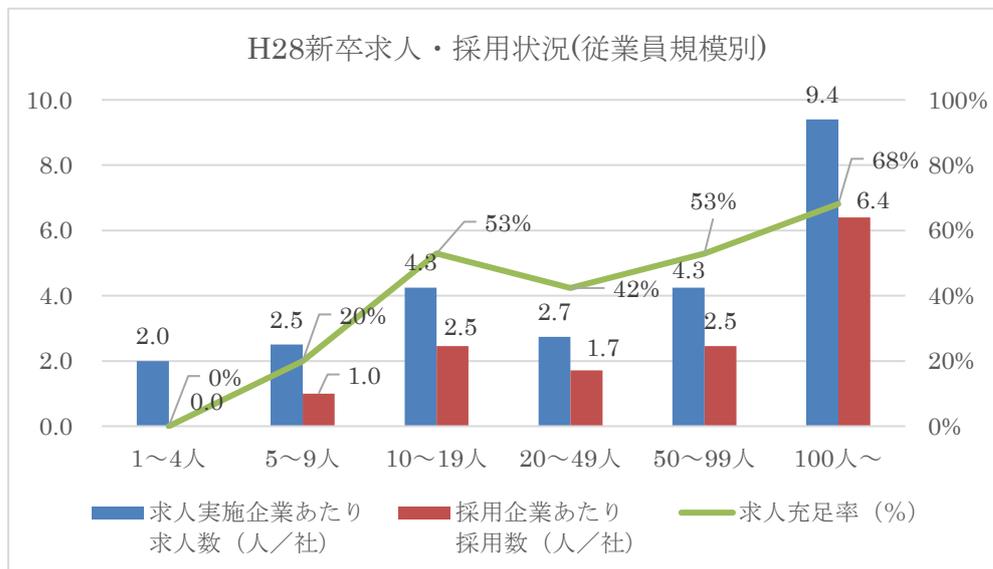
新卒求人・採用状況	H25	H26	H27	H28
回答企業数(A)	143 社	174 社	156 社	181 社
新卒求人実施企業数(B)	40 社	61 社	55 社	64 社
新卒求人実施企業の割合(B÷A)	28 %	35 %	35 %	35 %
新卒求人数(C)	110 人	171 人	186 人	250 人
新卒求人実施企業あたり求人数 (B÷C)	2.75 人	2.80 人	3.38 人	3.91 人
新卒採用実施企業数(D)	35 社	48 社	39 社	47 社
新卒採用実施企業の割合(D÷A)	24 %	28 %	25 %	26 %
新卒採用数(F)	71 人	118 人	95 人	134 人
新卒採用企業あたり採用数(D÷F)	2.03 人	2.46 人	2.44 人	2.85 人
新卒求人実施企業における新卒採用企業の割合(F÷B)	88 %	79 %	71 %	73 %
求人充足率(F÷C)	65 %	69 %	51 %	54 %



(2) 従業員規模別

新卒求人および新卒採用の実施企業の割合を見ると、従業員数10人未満の企業ではいずれも10%以下であった一方で、従業員数100人以上の企業では全ての企業で実施された。求人実施1社あたりの求人数は、従業員数50人未満で3人以下であったが、50～99人の企業では4.3人、100人以上の企業では9.4人。採用実施1社あたりの採用数は、従業員数50人未満で2人以下であったが、50～99人の企業では2.5人、100人以上の企業では6.4人であった。また、求人充足率は、新卒採用のなかった従業員数1～4人の企業では0%だったが、従業員数100人以上の企業では68%であった。

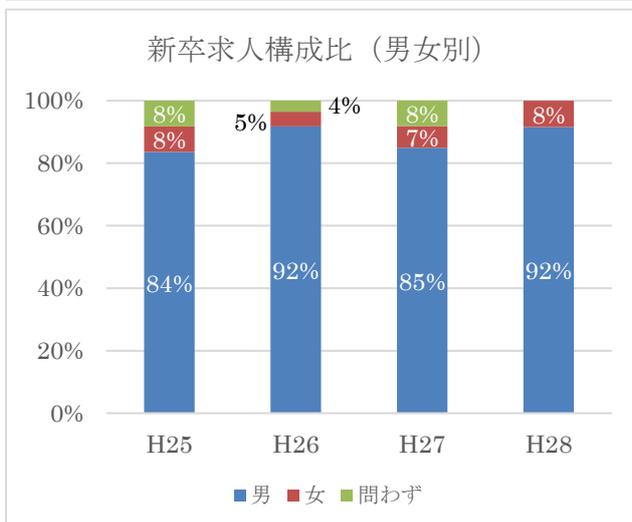
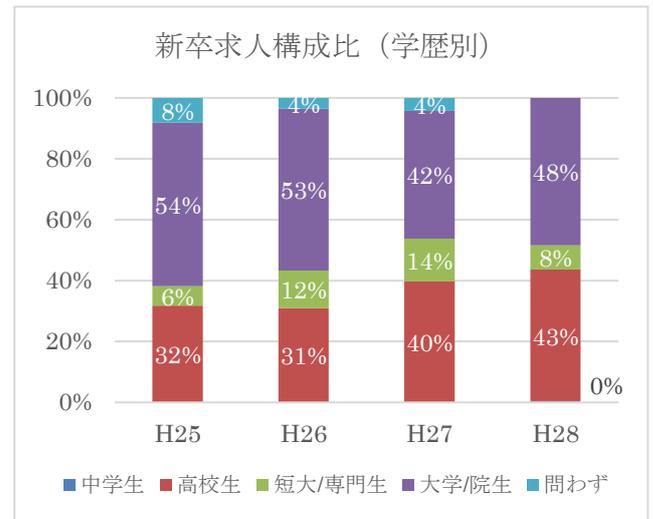
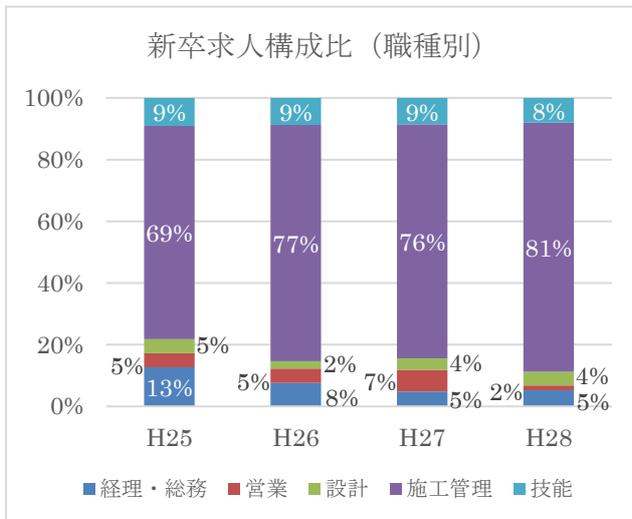
H28 新卒求人・採用状況 (従業員規模別)	1～4人	5～9人	10～19人	20～49人	50～99人	100人～
回答企業数(A)	10社	34社	61社	51社	15社	10社
新卒求人実施企業数(B)	1社	2社	8社	31社	12社	10社
新卒求人実施企業の割合(B÷A)	10%	6%	13%	61%	80%	100%
新卒求人数(C)	2人	5人	13人	85人	51人	94人
新卒求人実施企業あたり 求人数(B÷C)	2.0人	2.5人	1.6人	2.7人	4.3人	9.4人
新卒採用実施企業数(D)	0社	1社	4社	21社	11社	10社
新卒採用実施企業の割合(D÷A)	0%	3%	7%	41%	73%	100%
新卒採用数(F)	0人	1人	6人	36人	27人	64人
新卒採用企業あたり 採用数(D÷F)	0.0人	1.0人	1.5人	1.7人	2.5人	6.4人
新卒求人実施企業における新卒 採用企業の割合(F÷B)	0%	50%	50%	68%	92%	100%
求人充足率(F÷C)	0%	20%	46%	42%	53%	68%



2. 新卒求人状況

職種別では、施工管理職が202人（81%）と過去4年で最も高い比率を占めた。学歴別では、大学生が121人（48%）と最も多かったが、高校生が108人（43%）と、新卒求人全体に占める割合が過去4年で最も多かった。

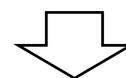
H28 新卒求人数			中学生	高校生	短大/ 専門生	大学生	小計	合計	
事務	経理・総務	男	0	3	0	3	6	13	
		女	0	4	0	3	7		
	営業	男	0	0	0	2	2	4	
		女	0	0	0	2	2		
技術	設計	男	0	1	1	6	8	11	
		女	0	1	1	1	3		
	施工管理	男	0	83	16	94	193	202	
		女	0	4	1	4	9		
技能			男	1	12	1	6	20	20
			女	0	0	0	0	0	
合 計			1 (0%)	108 (43%)	20 (8%)	121 (48%)	250 (100%)	250 (100%)	



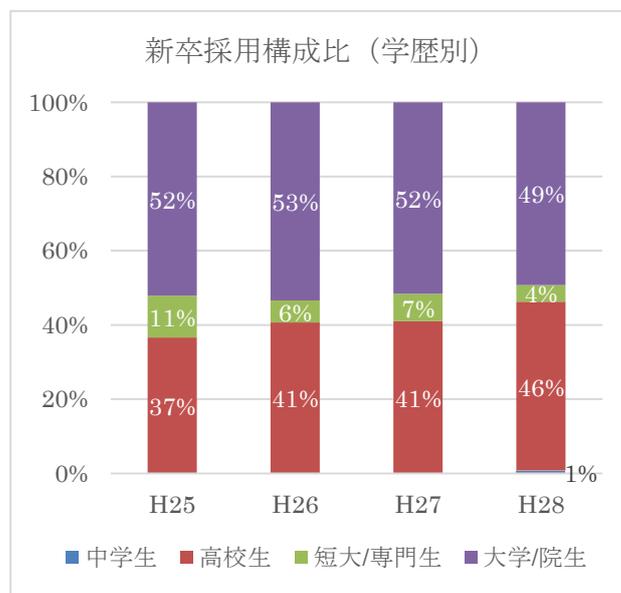
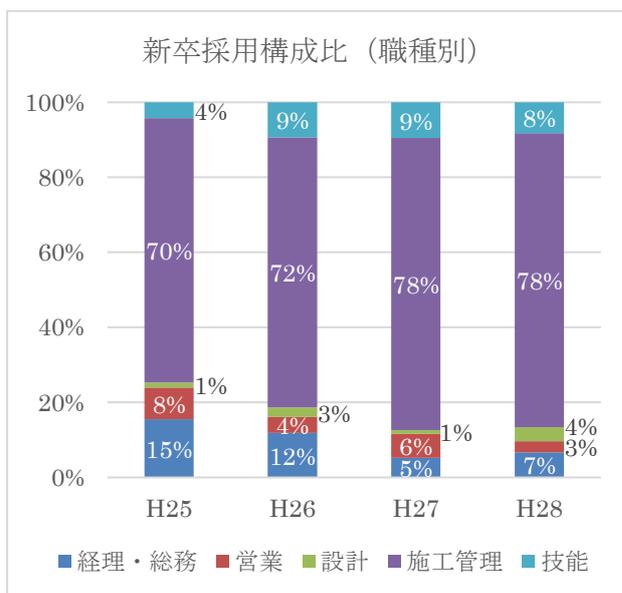
3. 新卒採用状況

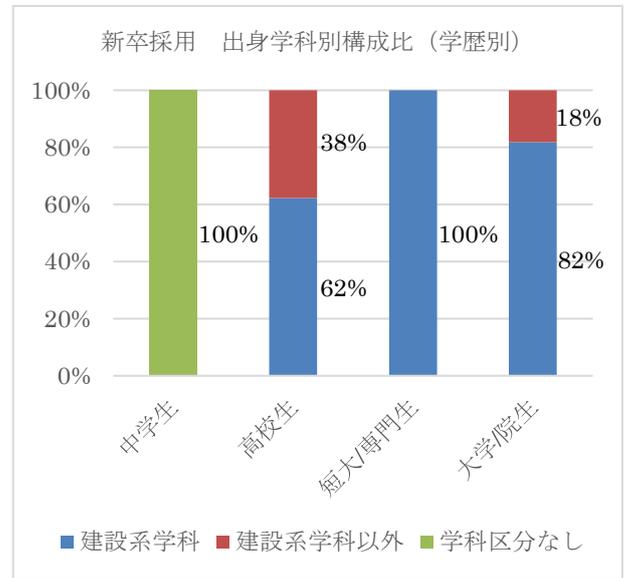
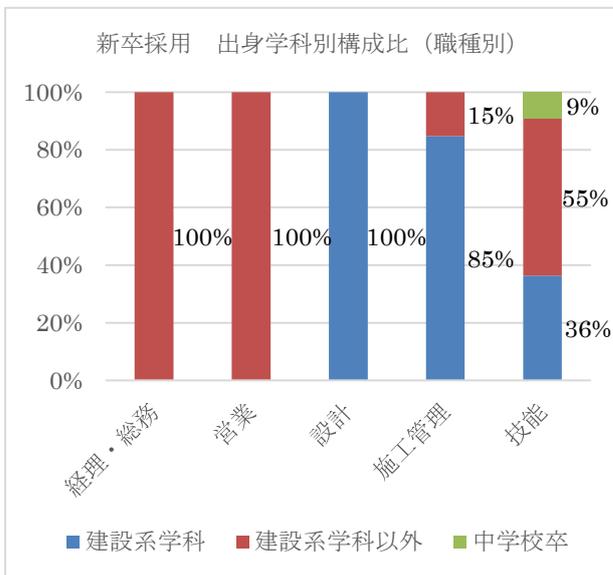
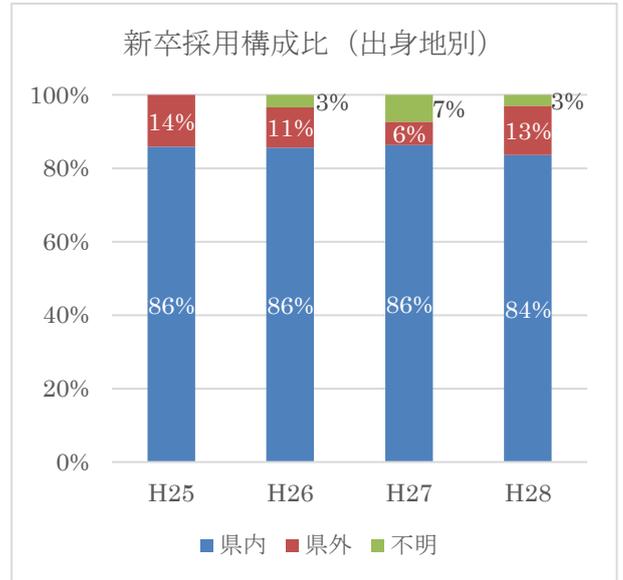
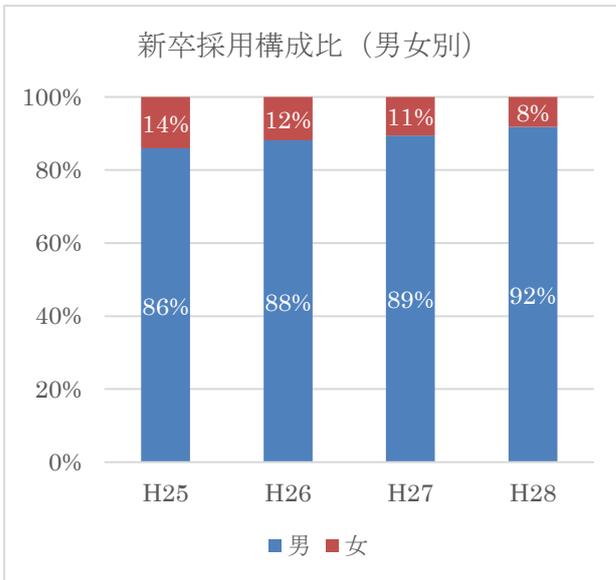
職種別では、施工管理職が105人（78%）で最も多かった。学歴別では、高校生が61人（46%）と、採用数、比率ともに過去最も多く、大学生66人（49%）に迫る比率を占めた。出身学科の職種別構成比では、事務職（経理・総務）では全て建設系学科以外、技術職（設計・施工管理）では85%を建設系学科の卒業者が占めたが、技能職では、過半数の6人（55%）を建設系学科以外の卒業者が占めた。

H28 新卒採用数			中学生	高校生		短大/専門生		大学生		合計 (①~④ の合計)	
			採用数 ①	採用数 ②	建設系 学科卒	採用数 ③	建設系 学科卒	採用数 ④	建設系 学科卒		
事務	経理・総務	男	0	1	0	0	0	3	0	9	
		女	0	4	0	0	0	1	0		
	営業	男	0	0	0	0	0	2	0	4	
		女	0	0	0	0	0	2	0		
技術	設計	男	0	0	0	0	0	5	5	5	
		女	0	0	0	0	0	0	0		
	施工管理	男	0	49	35	6	6	46	44	105	
		女	0	2	2	0	0	2	2		
技能			男	1	5	1	0	0	5	3	11
			女	0	0	0	0	0	0	0	
合 計			1 (1%)	61 (46%)	38	6 (4%)	6	66 (49%)	54	134 (100%)	



出身地 内訳	県内	112
	県外	18
	不明	4





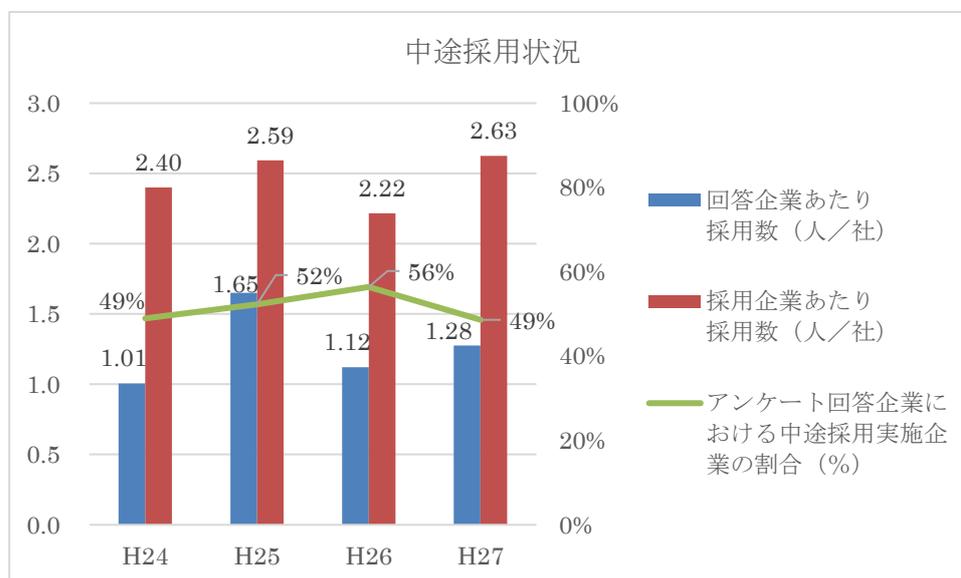
Ⅲ 平成27年度中途採用について

1. 中途採用の概要

(1) 年度別

中途採用人数は231人だった。
 中途採用を行った企業88社の1社あたり求人数は2.63人と過去4年で最も多かった。

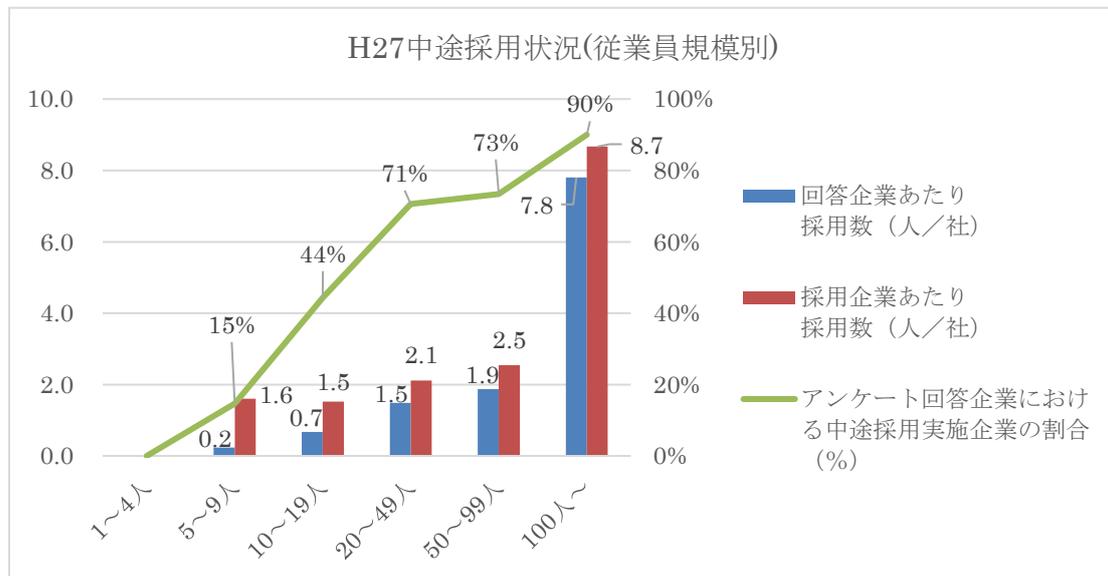
中途採用状況	H24	H25	H26	H27
回答企業数(A)	143社	174社	156社	181社
中途採用実施企業数(B)	70社	91社	88社	88社
中途採用実施企業の割合 (B÷A)	49%	52%	56%	49%
中途採用数(C)	168人	236人	195人	231人
回答企業あたり 採用数(C÷A)	1.17人	1.36人	1.25人	1.28人
採用企業あたり 採用数(C÷B)	2.40人	2.59人	2.22人	2.63人



(2) 従業員規模別

中途採用の実施企業の割合を見ると、従業員数1～4人の企業では採用がなかった一方で、従業員数100人以上の企業では90%であった。
採用実施1社あたりの採用数は、従業員数99人未満で3人以下であったが、100人以上の企業では8.7人であった。

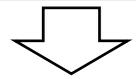
中途採用状況 (従業員規模別)	1～4人	5～9人	10～19人	20～49人	50～99人	100人～
回答企業数(A)	10社	34社	61社	51社	15社	10社
中途採用実施企業数(B)	0社	5社	27社	36社	11社	9社
中途採用実施企業の割合 (B÷A)	0%	15%	44%	71%	73%	90%
中途採用数(C)	0人	8人	41人	76人	28人	78人
回答企業あたり 採用数(C÷A)	0.0人	0.2人	0.7人	1.5人	1.9人	7.8人
採用企業あたり 採用数(C÷B)	0.0人	1.6人	1.5人	2.1人	2.6人	8.7人



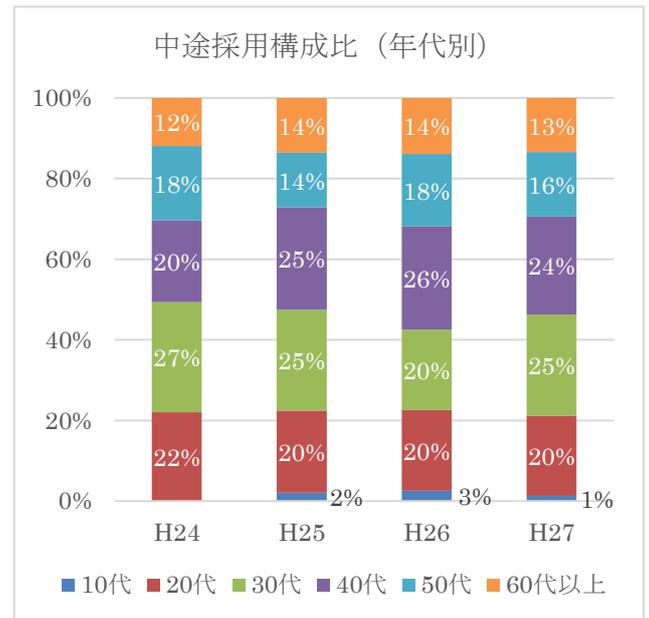
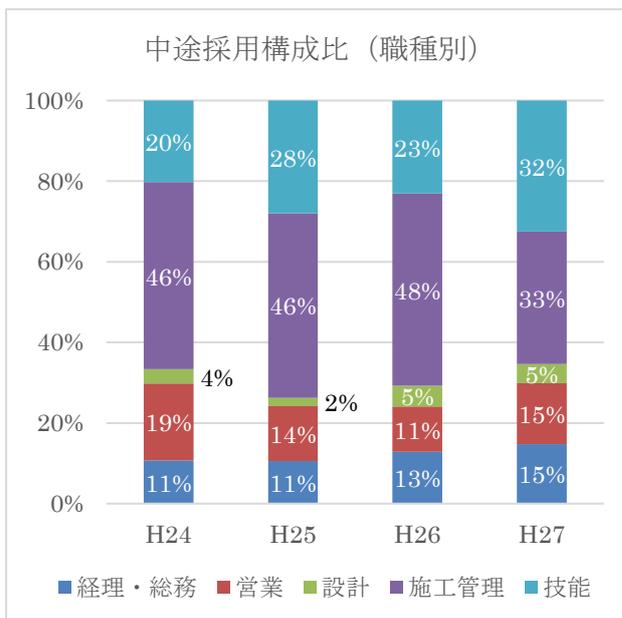
2. 中途採用状況

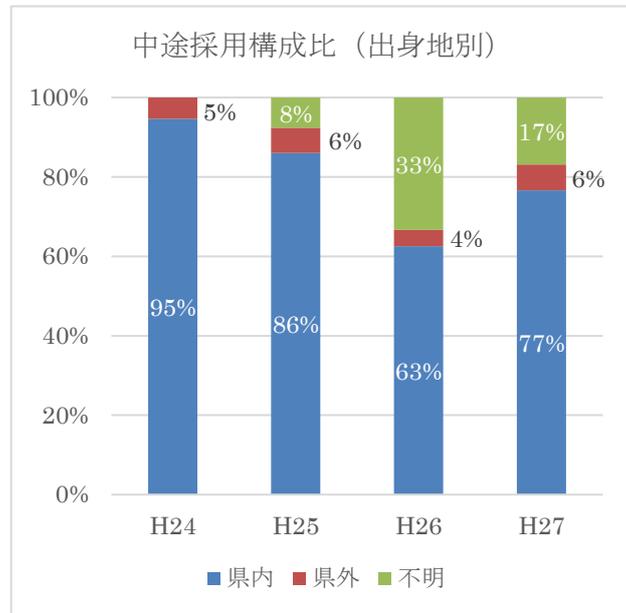
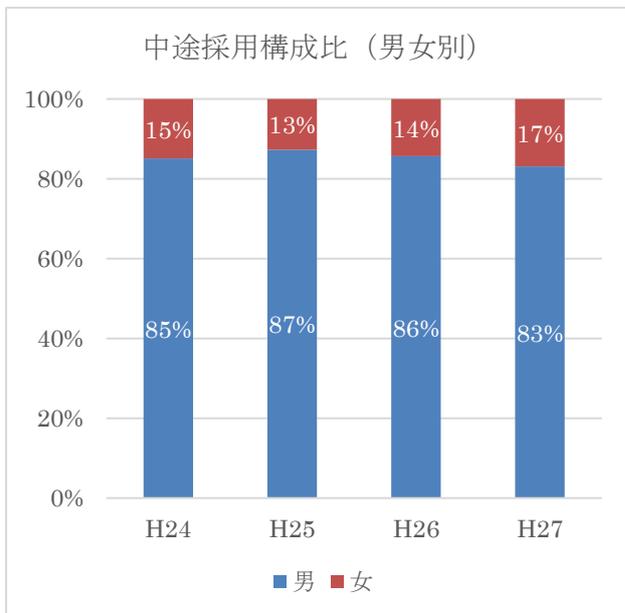
職種別では施工管理職が76人（33%）で最も多かったが、技能職が75人（32%）でほぼ同数まで増加した。また、他社を定年退職した者の採用は13人で、中途採用全体の6%を占めた。

中途採用数 (H27)		10代	20代	30代	40代	50代	60代	合計	
事務	経理・総務	男	0	2	2	2	1	2	34
		女	0	8	9	6	2	0	
	営業	男	0	5	11	3	2	6	35
		女	0	1	3	3	1	0	
技術	設計	男	0	1	2	5	2	1	11
		女	0	0	0	0	0	0	
	施工管理	男	2	16	15	19	7	12	76
		女	0	1	2	2	0	0	
技能		男	1	12	14	16	22	9	75
		女	0	0	0	0	0	1	
合計 — ①			3 (1%)	46 (20%)	58 (25%)	56 (24%)	37 (16%)	31 (13%)	231 (100%)
①の内、他社を定年退職後の中途採用者								13 (6%)	



出身地 内訳	県内	177
	県外	15
	不明	39

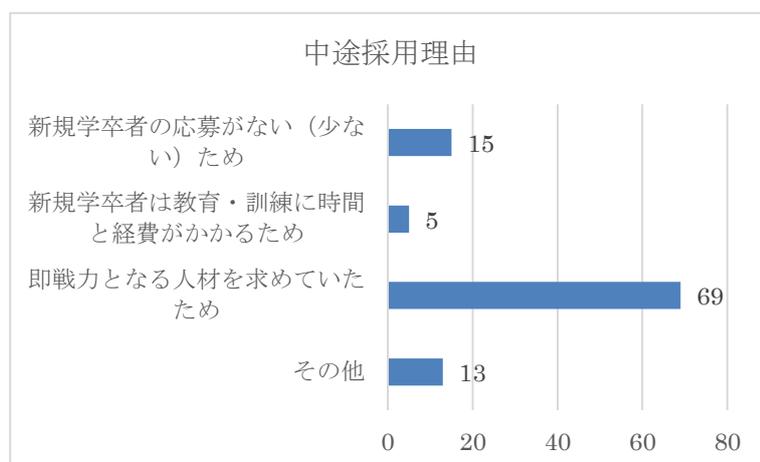




3. 中途採用理由

「即戦力となる人材を求めていたから」が69社で最も多く、中途採用実施企業全体（88社）の78%を占めた。

中途採用理由	
新規学卒者の応募がない(少ない)ため	15社
新規学卒者は教育・訓練に時間と経費がかかるため	5社
即戦力となる人材を求めていたため	69社
その他	13社



●その他理由

- ・即戦力の人材を求めつつ、リーマンショックの頃に採用を控えてしまった世代の補充も含めて求人募集を行った。
- ・新規事業立ち上げの為。
- ・20～30代の技術者を育成しなかった為。
- ・従業員からの紹介。
- ・技能職、施工管理の増員の為。
- ・人手不足を解消する為。
- ・派遣社員からの正社員登用。
- ・雇用主会に加入しており、刑務所出所者を雇用。
- ・知人からの依頼。
- ・縁故関係の雇用。
- ・ハローワークからの紹介。

●従業員規模別

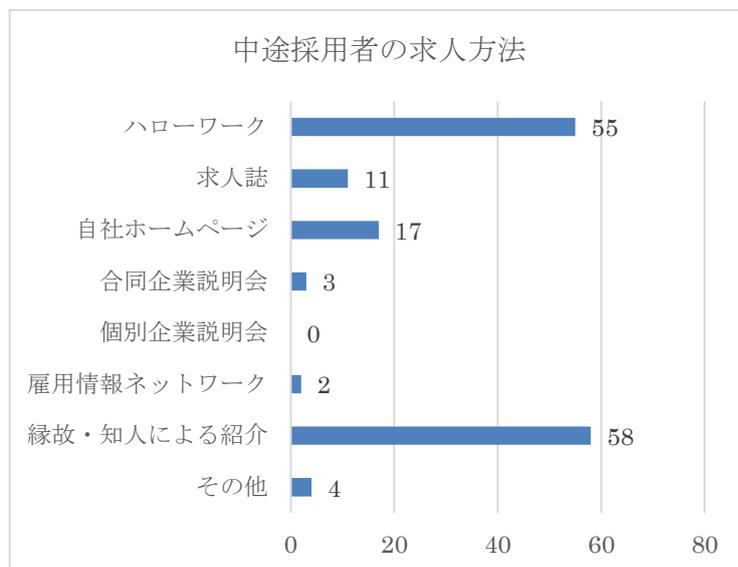
従業員規模	1～4人	5～9人	10～19人	20～49人	50～99人	100人～
新規学卒者の応募がない(少ない)ため	0社	0社	5社	6社	3社	1社
新規学卒者は教育・訓練に時間と経費がかかるため	0社	1社	2社	2社	0社	0社
即戦力となる人材を求めていたため	0社	3社	19社	28社	11社	8社
その他	0社	2社	3社	4社	1社	3社

4. 中途採用求人方法

(1) 総数

縁故・知人による紹介が58社で最も多く、次いでハローワークによる求人が55社であった。

中途採用者の求人方法	
ハローワーク	55社
求人誌(ウェブサイトを含む)	11社
自社ホームページ	17社
合同企業説明会	3社
個別企業説明会	0社
雇用情報ネットワーク	2社
縁故・知人による紹介	58社
その他	4社



●その他の求人方法

- ・新卒者を採用するにあたり訪問する各種学校にて既卒者等が再就職等の相談に来た場合に紹介してもらえるようお願いをしている。
- ・以前からアルバイトに来ていた。
- ・派遣会社からの紹介。

●従業員規模別

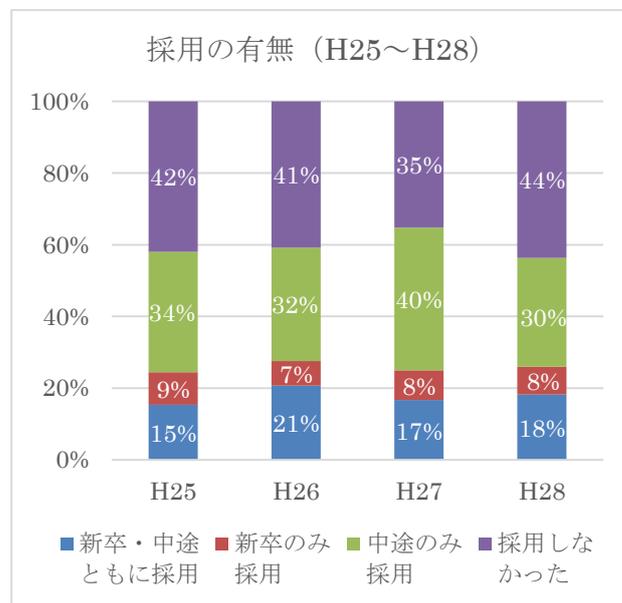
従業員規模	1～4人	5～9人	10～19人	20～49人	50～99人	100人～
ハローワーク	0社	3社	12社	26社	7社	7社
求人誌	0社	0社	2社	4社	2社	3社
自社ホームページ	0社	0社	1社	8社	4社	4社
合同企業説明会	0社	0社	0社	1社	1社	1社
個別企業説明会	0社	0社	0社	0社	0社	0社
雇用情報ネットワーク	0社	0社	1社	0社	0社	1社
縁故・知人による紹介	0社	2社	15社	23社	10社	8社
その他	0社	0社	1社	0社	1社	2社

IV 採用状況(新卒+中途)について

(1) 年度別

平成28年度新卒および平成27年度中途新卒について、新卒、中途ともに採用を行った企業は34社でアンケート回答企業181社の内18%と、前回より増加している一方で、採用のなかった企業は80社で回答企業全体の44%を占めた。

採用の有無 (年度別)	H25	H26	H27	H28
新卒・中途 ともに採用	22社	36社	26社	33社
新卒のみ 採用	13社	12社	13社	14社
中途のみ 採用	48社	55社	62社	55社
採用 しなかった	60社	71社	55社	79社



(2) 従業員規模別

従業員規模別では、従業員1～4人の企業全て、従業員5～9人の企業の85%で採用がなかった。従業員10～19人の企業および従業員20～49人の企業では、4割以上が中途のみ採用を行っており、従業員50～99人の企業の53%、従業員100人以上の企業の90%で、新卒・中途ともに採用があった。

採用の有無 (H28 従業員規模別)	1～4人	5～9人	10～19人	20～49人	50～99人	100人～
新卒・中途 ともに採用	0社 (0%)	1社 (3%)	2社 (3%)	13社 (25%)	8社 (53%)	9社 (90%)
新卒のみ 採用	0社 (0%)	0社 (0%)	2社 (3%)	8社 (16%)	3社 (20%)	1社 (10%)
中途のみ 採用	0社 (0%)	4社 (12%)	25社 (41%)	23社 (45%)	3社 (20%)	0社 (0%)
採用 しなかった	10社 (100%)	29社 (85%)	32社 (52%)	7社 (14%)	1社 (7%)	0社 (0%)

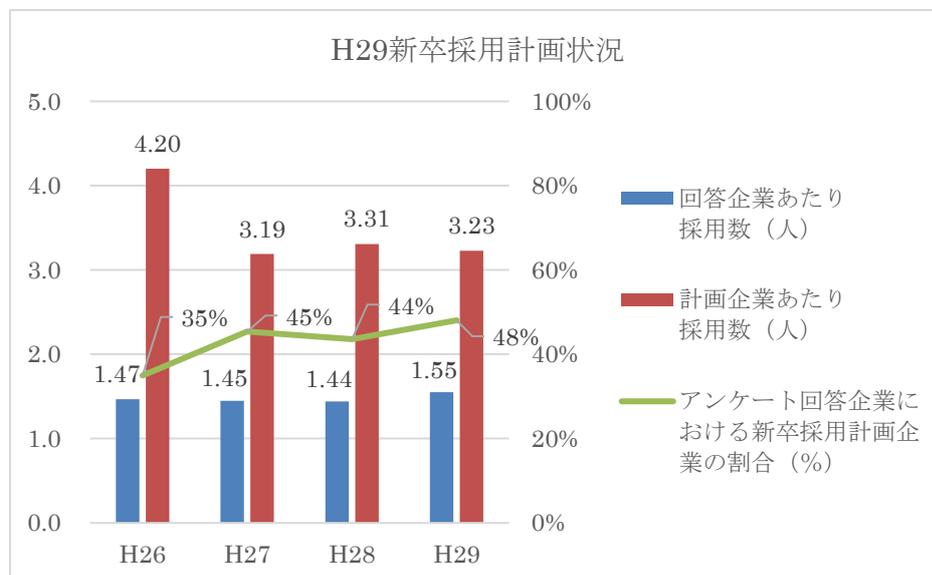
V 採用計画について

1. 平成29年度新卒採用計画の概要

(1) 総数

平成29年度新卒採用を計画している企業は87社、計画人数は281人であった。
アンケート回答企業181社に占める新卒採用計画企業の割合は48%と過去4年で最も多かった。

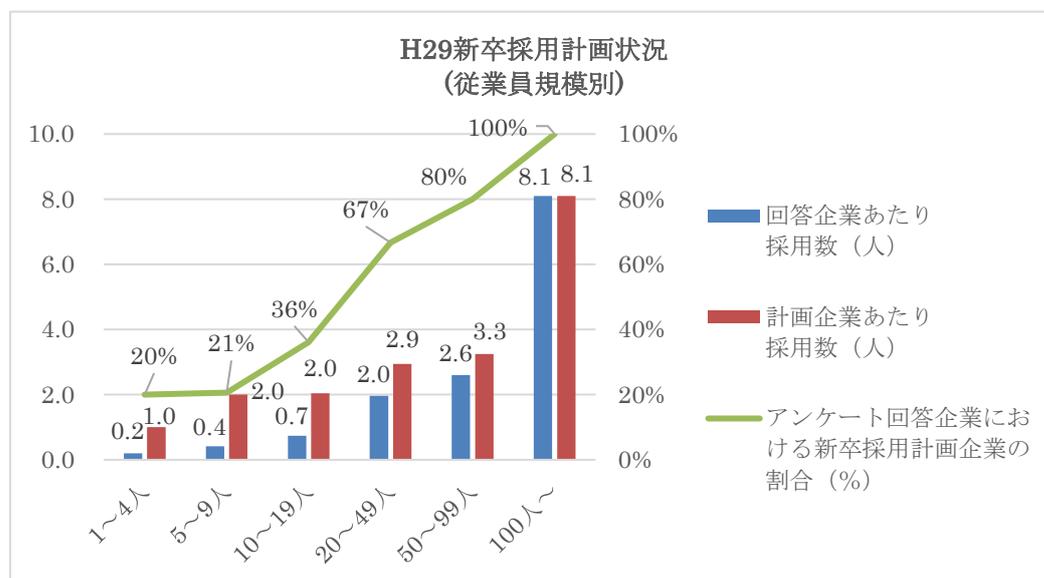
新卒採用計画状況	H26	H27	H28	H29
回答企業数(A)	143社	174社	156社	181社
新卒求人計画企業数(B)	50社	79社	68社	87社
新卒採用計画企業の割合 (B÷A)	35%	45%	44%	48%
新卒採用計画数(C)	210人	252人	225人	281人
回答企業あたり採用数 (C÷A)	1.47人	1.45人	1.44人	1.55人
計画企業あたり採用数 (C÷B)	4.20人	3.19人	3.31人	3.23人



(2) 従業員規模別

新卒求人および新卒採用を計画する企業の割合を見ると、従業員数10人未満の企業でも20%以上あり、従業員数100人以上の企業では全ての企業で計画している。
 求人計画1社あたりの求人数では、従業員数50～99人の企業では3.3人、100人以上の企業では8.1人だったが、本年度の求人1社あたりの求人数実績(P10参照)をいずれも1人以上下回っている。

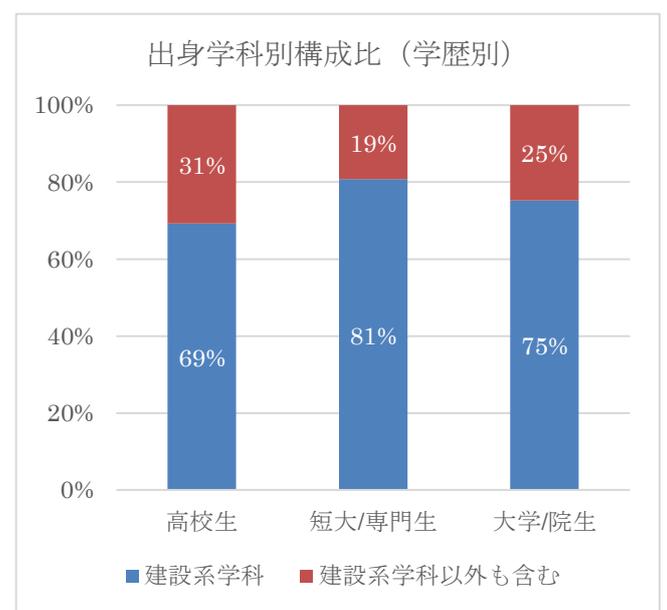
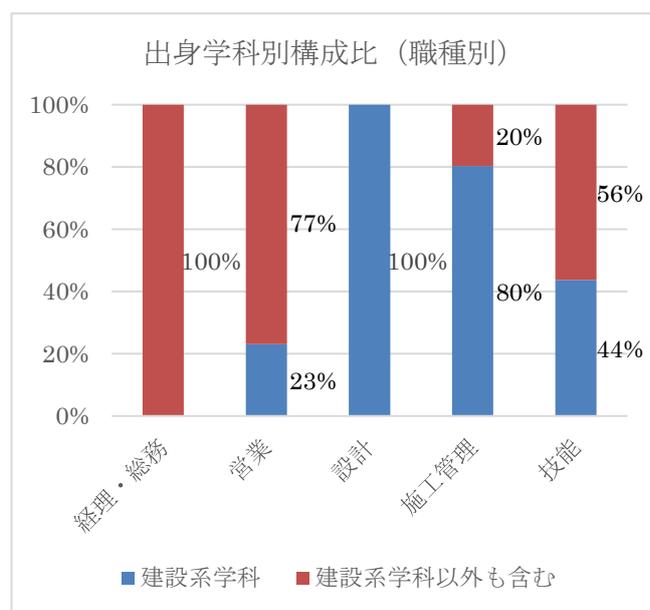
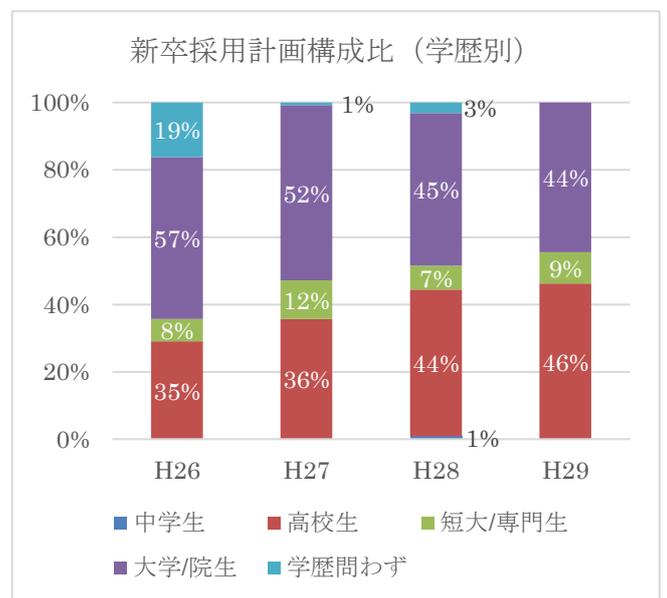
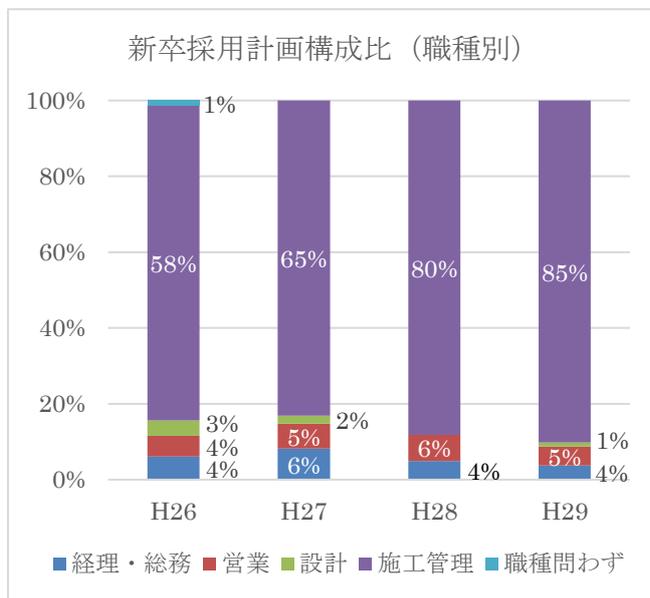
新卒採用計画状況 (従業員規模別)	1～4人	5～9人	10～19人	20～49人	50～99人	100人～
回答企業数(A)	10社	34社	61社	51社	15社	10社
新卒求人計画企業数(B)	2社	7社	22社	34社	12社	10社
新卒採用計画企業の割合 (B÷A)	20%	21%	36%	67%	80%	100%
新卒採用計画数(C)	2人	14人	45人	100人	39人	81人
回答企業あたり採用数 (C÷A)	0.2人	0.4人	0.7人	2.0人	2.6人	8.1人
計画企業あたり採用数 (C÷B)	1.0人	2.0人	2.0人	2.9人	3.3人	8.1人



2. 平成29年度新卒採用計画状況

職種別では施工管理が239人(85%)で、計画数、構成比ともに過去4年で最も多かった。
 学歴別では高校卒が130人(46%)で最も多く、初めて大学・大学院卒を上回った。
 出身学科別の計画では、職種別で技能職の56%、学科別でも高校卒の31%が建設系学科以外の卒業予定者を含めでの採用を計画している。

H29 新卒計画数		中学生	高校生		短大/専門生		大学生		計画数 合計 (①~④ の合計)
		採用数 ①	採用数 ②	建設系 学科卒	採用数 ③	建設系 学科卒	採用数 ④	建設系 学科卒	
事務	経理・総務	0	5	0	0	0	5	0	10
	営業	0	3	2	1	0	9	1	13
技術	設計	0	0	0	0	0	3	3	3
	施工管理	0	106	81	25	21	108	90	239
技能		0	16	7	0	0	0	0	16
合 計		0 (0%)	130 (46%)	90	26 (9%)	21	125 (44%)	94	281 (100%)



3. 人手不足を感じる職種・年齢層について

(1) 総数

30代以下の施工管理職、技能職で高い割合を占め、30代の施工管理職がアンケート回答企業全体の60%に当たる108社で最も多かった。また、20代以下、30代では、事務職（経理・総務、営業）でも10%ほどの企業が人手不足を感じていた。

人手不足感 職種別・年代別		20代以下	30代	40代	50代	60代以上
事務	経理・総務	14 (8%)	15 (8%)	4 (2%)	0 (0%)	0 (0%)
	営業	14 (8%)	21 (12%)	8 (4%)	2 (1%)	0 (0%)
技術	設計	6 (3%)	11 (6%)	5 (3%)	1 (1%)	0 (0%)
	施工管理	80 (44%)	108 (60%)	42 (23%)	6 (3%)	0 (0%)
技能		44 (24%)	46 (25%)	21 (12%)	6 (3%)	1 (1%)

上段—回答企業数(社)

下段—アンケート回答企業(181社)に占める割合(%)

(2) 従業員規模別

施工管理職では、20代以下が、従業員数20～49人で63%、従業員数50～99人で73%の企業が人手不足を感じており、特に高い割合を占めた。
一方、従業員数100人以上の企業では、30代の施工管理職が回答企業全てで人手不足を感じられており、40代でも60%と全体に比べ高い割合を占めた。

① 従業員数1～4人(10社)

人手不足感 業員規模1～4人		20代以下	30代	40代	50代	60代以上
事務	経理・総務	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
	営業	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
技術	設計	0 (0%)	1 (10%)	1 (10%)	1 (10%)	0 (0%)
	施工管理	2 (20%)	3 (30%)	3 (30%)	2 (20%)	0 (0%)
技能		3 (30%)	2 (20%)	2 (20%)	3 (30%)	1 (10%)

② 従業員数5～9人（34社）

人手不足感 従業員規模5～9人		20代以下	30代	40代	50代	60代以上
事務	経理・総務	2 (6%)	2 (6%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
	営業	0 (0%)	0 (0%)	1 (3%)	1 (3%)	0 (0%)
技術	設計	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
	施工管理	9 (26%)	17 (50%)	10 (29%)	1 (3%)	0 (0%)
技能		8 (24%)	10 (29%)	6 (18%)	0 (0%)	0 (0%)

③ 従業員数10～19人（61社）

人手不足感 従業員規模10～19人		20代以下	30代	40代	50代	60代以上
事務	経理・総務	2 (3%)	3 (5%)	1 (2%)	0 (0%)	0 (0%)
	営業	3 (5%)	4 (7%)	3 (5%)	1 (2%)	0 (0%)
技術	設計	3 (5%)	1 (2%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
	施工管理	21 (34%)	29 (48%)	9 (15%)	2 (3%)	0 (0%)
技能		12 (20%)	19 (31%)	5 (8%)	1 (2%)	0 (0%)

④ 従業員数20～49人（51社）

人手不足感 従業員規模20～49人		20代以下	30代	40代	50代	60代以上
事務	経理・総務	9 (18%)	5 (10%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
	営業	3 (6%)	9 (18%)	2 (4%)	0 (0%)	0 (0%)
技術	設計	3 (6%)	4 (8%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
	施工管理	32 (63%)	35 (69%)	12 (24%)	0 (0%)	0 (0%)
技能		17 (33%)	11 (22%)	6 (12%)	1 (2%)	0 (0%)

⑤ 従業員数50～99人（15社）

人手不足感 従業員規模 50～99 人		20 代以下	30 代	40 代	50 代	60 代以上
事務	経理・総務	0 (0%)	1 (7%)	2 (13%)	0 (0%)	0 (0%)
	営業	4 (27%)	3 (20%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
技術	設計	0 (0%)	0 (0%)	1 (7%)	0 (0%)	0 (0%)
	施工管理	11 (73%)	14 (93%)	2 (13%)	0 (0%)	0 (0%)
技能		3 (20%)	3 (20%)	1 (7%)	1 (7%)	0 (0%)

⑥ 従業員数100人～（10社）

人手不足感 従業員規模 100 人～		20 代以下	30 代	40 代	50 代	60 代以上
事務	経理・総務	1 (10%)	4 (40%)	1 (10%)	0 (0%)	0 (0%)
	営業	4 (40%)	5 (50%)	2 (20%)	0 (0%)	0 (0%)
技術	設計	0 (0%)	5 (50%)	3 (30%)	0 (0%)	0 (0%)
	施工管理	5 (50%)	10 (100%)	6 (60%)	1 (10%)	0 (0%)
技能		1 (10%)	1 (10%)	1 (10%)	0 (0%)	0 (0%)

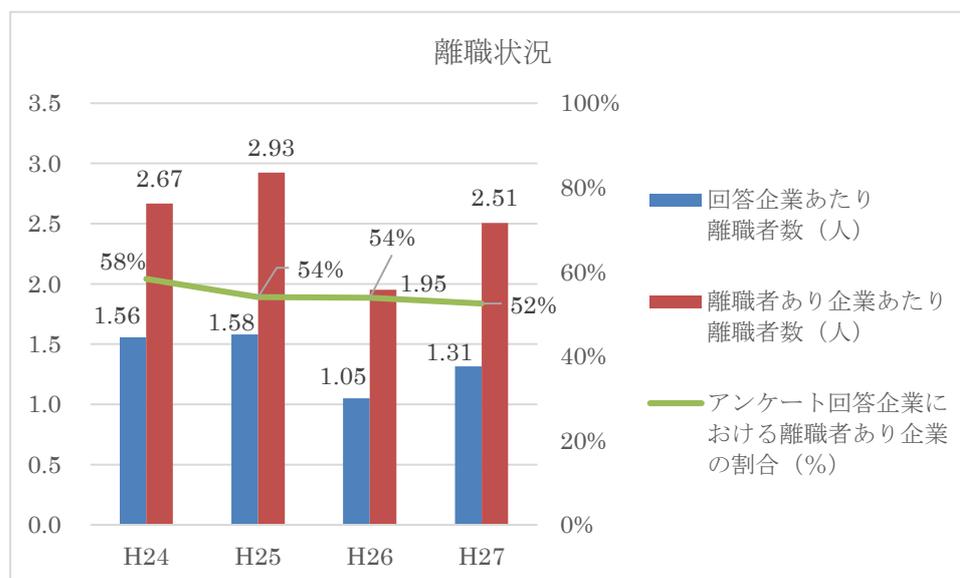
VI 平成27年度離職状況について

1. 離職者概要

(1) 年度別

離職者があった会社が95社（52%）。
アンケート回答企業に占める割合は過去4年で最も少なかったものの、過半数を上回った。

離職状況	H24	H25	H26	H27
回答企業数(A)	144社	174社	156社	181社
離職者あり企業数(B)	84社	94社	84社	95社
離職者あり企業の割合(B÷A)	58%	54%	54%	52%
離職者数(C)	224人	275人	164人	238人
回答企業あたり離職者数(C÷A)	1.56人	1.58人	1.05人	1.31人
離職者あり企業あたり離職者数 (C÷B)	2.67人	2.93人	1.95人	2.51人



(2) 従業員規模別

従業員規模20人未満の企業では離職者があった企業は半数以下だったが、従業員規模20人以上の企業では7割以上の企業で離職があった。

離職状況 (従業員規模別)	1~4人	5~9人	10~19人	20~49人	50~99人	100人~
回答企業数(A)	10社	34社	61社	51社	15社	10社
離職者あり企業数(B)	3社	7社	25社	36社	14社	10社
離職者あり企業の割合 (B÷A)	30%	21%	41%	71%	93%	100%
離職者数(C)	4人	11人	34人	59人	46人	84人
回答企業あたり 離職者数(C÷A)	0.4人	0.3人	0.6人	1.2人	3.1人	8.4人
離職者あり企業あたり 離職者数(C÷B)	1.3人	1.6人	1.4人	1.6人	3.3人	8.4人

2. 平成27年度離職状況

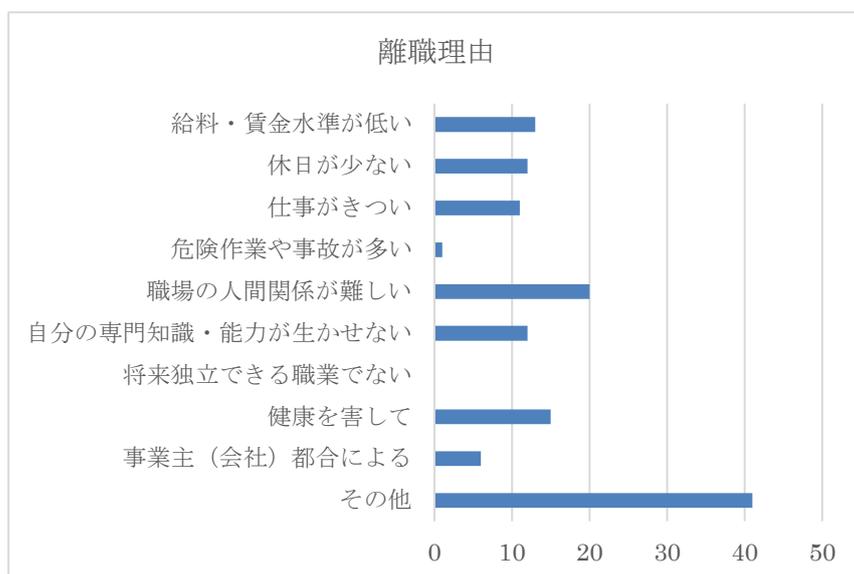
離職者の総数は238人。入社後3年以内の離職は59人で、離職者全体の25%を占めた。

H27 離職者数		10代	20代	30代	40代	50代	60代	合計	
事務	経理・総務	男	0	0	0	0	7	25	
		女	0	4	8	1	3		2
	営業	男	0	2	5	5	2	5	22
		女	0	2	0	1	0	0	
技術	設計	男	0	1	1	1	1	3	10
		女	0	0	2	1	0	0	
	施工管理	男	2	38	18	14	19	36	130
		女	0	1	1	0	0	1	
技能		男	1	7	9	10	6	17	51
		女	0	0	0	0	0	1	
合計 — ①			3 (1%)	55 (23%)	44 (18%)	33 (14%)	31 (13%)	72 (30%)	238 (100%)
①の内、入社後3年以内の離職者								59 (25%)	
①の内、定年による離職者								28 (12%)	

3. 離職理由

「職場の人間関係が難しい」が20社と最も多く、次いで「健康を害して」が15社あった。また、「その他」として、家庭の事情や他企業への転職による離職が多かった。

離職理由	
給料・賃金水準が低い	13社
休日が少ない	12社
仕事がきつい	11社
危険作業や事故が多い	1社
職場の人間関係が難しい	20社
自分の専門知識・能力が生かせない	12社
将来独立できる職業でない	0社
健康を害して	15社
事業主(会社)都合による	6社
その他	41社



● 「その他」の回答

- ・家族の介護の為。
- ・病気による死亡
- ・建設業界の将来に対する不安。
- ・離職者の個人的な理由。
- ・他業種への転職。
- ・家業を継ぐ為。
- ・独立(会社設立)の為。
- ・公務員への転職。
- ・契約満了の為。
- ・仕事についていけない為。
- ・通勤距離が長かった為。
- ・発注者や下請会社とのトラブル。
- ・地元での再就職を希望した為。
- ・自己都合の為、詳細不明。
- ・定年後継続雇用において、本人が体力的な問題により契約更新を望まなかった。
- ・母子家庭であり、仕事と育児の両立が困難であった。
- ・結婚。
- ・夜の副業との兼業が難しい。
- ・将来的に安定のある企業に転職。
- ・残業が多い。
- ・他にやりたいことがあった為。
- ・家庭の事情。
- ・出産・育児の為。
- ・本人の死亡。

●従業員規模別

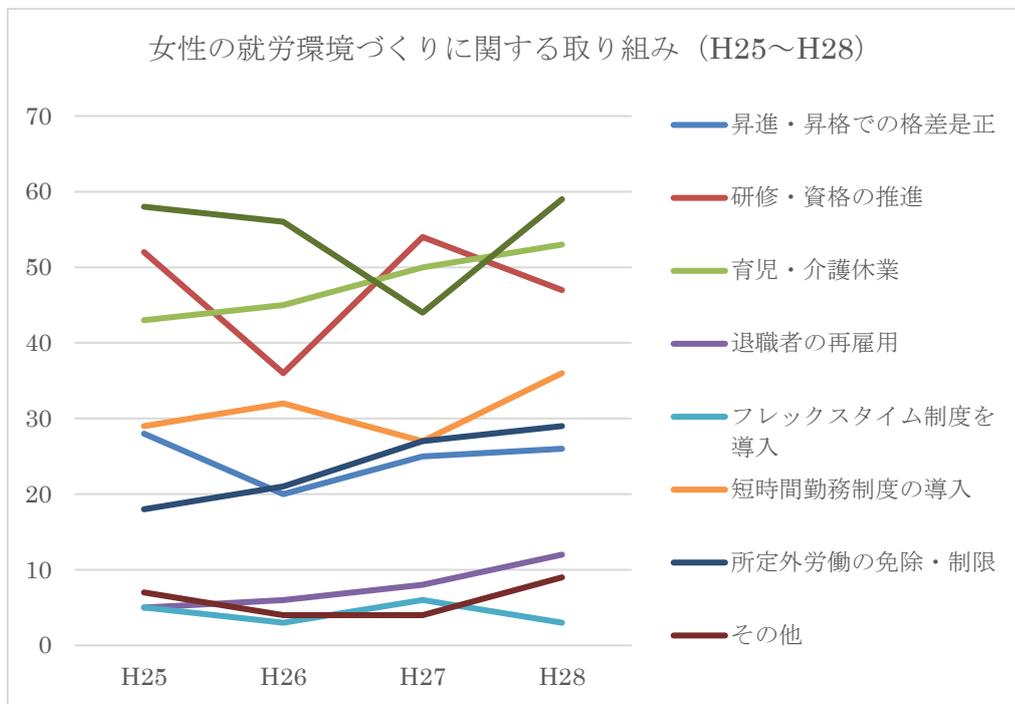
従業員規模	1～4人	5～9人	10～19人	20～49人	50～99人	100人～
給料・賃金水準が低い	0社	1社	2社	7社	3社	0社
休日が少ない	0社	0社	1社	6社	3社	2社
仕事がきつい	0社	0社	2社	4社	2社	3社
危険作業や事故が多い	0社	1社	0社	0社	0社	0社
職場の人間関係が難しい	1社	3社	5社	7社	1社	3社
自分の専門知識・能力が生かせない	0社	1社	3社	5社	2社	1社
将来独立できる職業でない	0社	0社	0社	0社	0社	0社
健康を害して	1社	2社	3社	5社	2社	2社
事業主(会社)都合による	0社	2社	1社	2社	0社	1社
その他	1社	3社	10社	16社	5社	6社

Ⅶ 女性の就労について

1. 女性の就労環境づくりについて

「育児・介護休業を取りやすくしている」が53社で最も多かった。この他、過去4年間の推移では、「短時間勤務制度」や「所定外労働の免除・制限」等、勤務体制の支援に関する取り組みが増加傾向となっている。
また、従業員規模別では、従業員数20人未満の企業で4割以上が「特になし」であった。

女性の就労環境づくりに関する取り組み	H25	H26	H27	H28
昇進・昇格などにおける男女格差の是正	28社	20社	25社	26社
研修参加・資格取得を推進	52社	36社	54社	47社
育児・介護休業を取りやすくしている	43社	45社	50社	53社
育児などで退職した人を再雇用	5社	6社	8社	12社
フレックスタイム制度を導入	5社	3社	6社	3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	36社
所定外労働を免除・制限	18社	21社	27社	29社
その他	7社	4社	4社	9社
特になし	58社	56社	44社	59社



●「その他」の回答

- ・育児・介護の為の遅刻、早退、中抜け等を弾力的に認める。
- ・基本は社内規則に基づき就労環境を決定するが、柔軟性をもって該当社員と協議により、より働きやすく、復帰しやすい就労環境を決定している。
- ・現場での女性技術者への配慮(更衣室・トイレ等)。
- ・本人申出の下、休暇は生理休暇を含め、取得しやすくしている。
- ・就労環境で「女性だから」と特段の措置をとることについて違和感を覚えるので特別なことはしていないが、体力差や性差による特徴をプラスに生かして仕事ができるように工夫している。
- ・子供の用事や家の用事などでの遅刻・早退は、何の制限もなく了承している。
- ・育児・介護休業規定を平成29年施行の法律に適した規定に改訂中。
- ・「昇格・昇進などにおける格差の是正」については、当社は格差がないので是正をしていない。
- ・フレックスタイム制度は導入していないが、本人の申し出により、勤務時間の融通や勤務時間中の用事等と認めている。
- ・子供の学校行事がある時、本人・親の体調不良時は、早退・遅刻を積極的に認めており、半休制度も利用している。その場合には、他の女性社員のフォロー体制も出来ている。

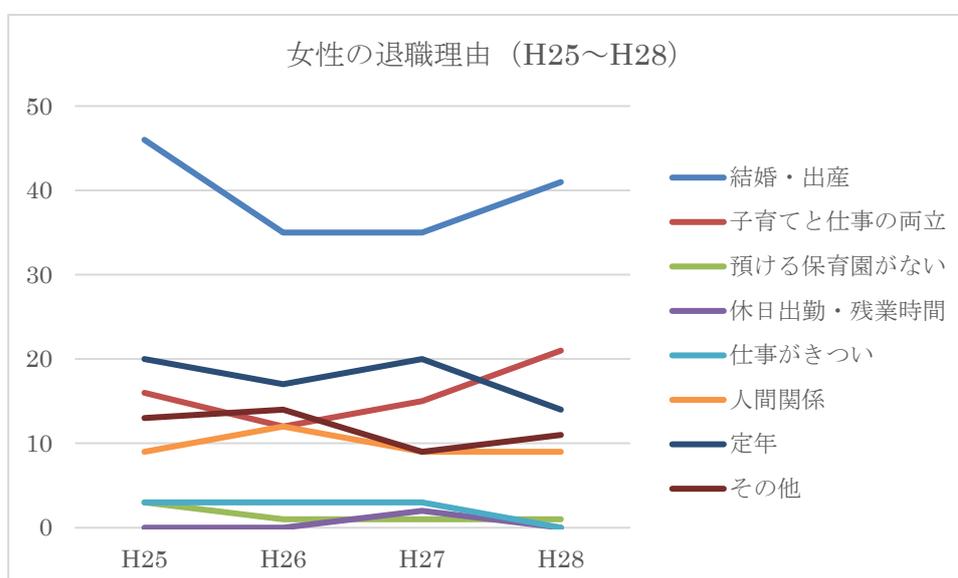
●従業員規模別

女性の就労環境づくりに関する取り組み (H28 従業員規模別)	1～4人	5～9人	10～19人	20～49人	50～99人	100人～
昇進・昇格などにおける男女格差の是正	1社	2社	7社	9社	4社	3社
研修参加・資格取得を推進	1社	4社	10社	17社	9社	6社
育児・介護休業を取りやすくしている	2社	4社	13社	15社	10社	9社
育児などで退職した人を再雇用	1社	2社	4社	3社	1社	1社
フレックスタイム制度を導入	0社	0社	0社	1社	1社	1社
育児・介護のための短時間勤務制度を導入	0社	2社	11社	9社	7社	7社
所定外労働を免除・制限	2社	6社	9社	9社	2社	1社
その他	0社	0社	2社	6社	1社	0社
特になし	7社	14社	25社	9社	3社	1社

2. 女性の退職理由

複数回答可で、「結婚・出産」が41社と最も多かった。
また、「子育てと仕事の両立が難しい」が21社あり、「定年」を初めて上回った。

女性の退職理由	H24	H25	H26	H27	H28
結婚・出産	38 社	46 社	35 社	35 社	41 社
子育てと仕事の両立が難しい	16 社	16 社	12 社	15 社	21 社
預ける保育園がない	1 社	3 社	1 社	1 社	1 社
休日出勤・残業時間が多い	3 社	0 社	0 社	2 社	0 社
仕事がつい	0 社	3 社	3 社	3 社	0 社
人間関係	13 社	9 社	12 社	9 社	9 社
定年	24 社	20 社	17 社	20 社	14 社
その他	13 社	13 社	14 社	9 社	11 社



● 「その他」の回答

- ・子育て等々で長い期間現場を離れていると、現場に戻る自信を無くしてしまう。また、配偶者(主に夫)や子供の生活リズムを優先する事で現場に支障をきたしてしまう恐れがあるとの考えが強い。(家庭の急な要件に対応しなければならない等)
- ・離職者の個人的な理由(転職等)。
- ・自分自身の能力、知識が生かせない。
- ・給料が少なく、賞与が不定期の為。
- ・親の介護
- ・他業種への転職を希望。
- ・近年は離職者なし。
- ・家庭の事情。

●従業員規模別

女性の退職理由 (従業員規模別)	1～4人	5～9人	10～19人	20～49人	50～99人	100人～
結婚・出産	2社	3社	9社	17社	5社	5社
子育てと仕事の両立が難しい	2社	3社	3社	8社	3社	2社
預ける保育園がない	0社	0社	1社	0社	0社	0社
休日出勤・残業時間が多い	0社	0社	0社	0社	0社	0社
仕事がきつい	0社	0社	0社	0社	0社	0社
人間関係	0社	2社	0社	5社	2社	0社
定年	0社	1社	3社	3社	3社	4社
その他	1社	0社	1社	6社	1社	2社

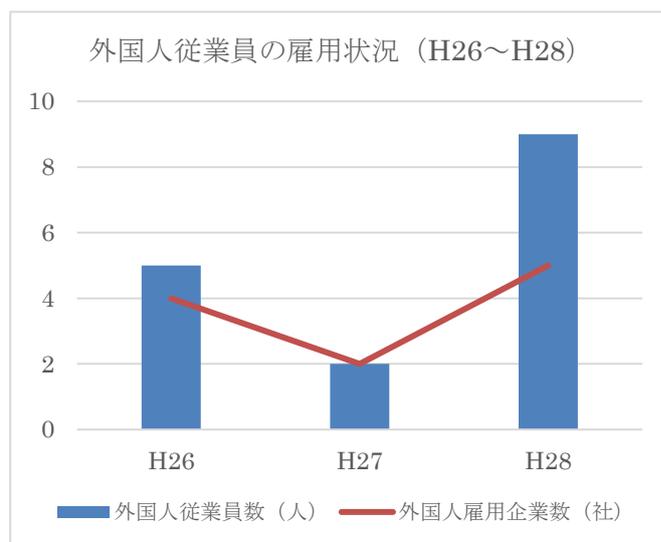
Ⅷ 外国人の就労について

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5社、9人で、いずれも過去2年を上回った。

H28 外国人従業員数			10代	20代	30代	40代	50代	60代	合計
事務	経理・総務	男	0	0	0	0	0	0	0
		女	0	0	0	0	0	0	0
	営業	男	0	0	0	0	0	0	0
		女	0	0	0	0	0	0	0
技術	設計	男	0	0	0	0	0	0	0
		女	0	0	0	0	0	0	0
	施工管理	男	0	0	1	1	0	0	2
		女	0	0	0	0	0	0	0
技能		男	0	5	1	0	1	0	7
		女	0	0	0	0	0	0	0
合 計			0	5	2	1	1	0	9

外国人雇用状況 (年度別総数)	H26	H27	H28
外国人従業員数	5人	2人	9人
外国人雇用企業数	4社	2社	5社



●従業員規模別

外国人雇用状況 (H28 従業員規模別)	1~4人	5~9人	10~19人	20~49人	50~99人	100人~
外国人従業員数	0人	1人	0人	1人	1人	6人
外国人雇用企業数	0社	1社	0社	1社	1社	2社

2. 外国人の募集方法

前回調査と同じく、「ハローワーク」、「外国人技能実習制度」、「縁故・知人による紹介」を活用した募集があった。

外国人の募集方法 (年度別総数)	H26	H27	H28
ハローワーク	0 社	1 社	1 社
外国人技能実習制度	0 社	2 社	1 社
自社ホームページ	0 社	0 社	0 社
縁故・知人による紹介	2 社	1 社	1 社
その他	1 社	0 社	0 社
不明	1 社	0 社	2 社

外国人の募集方法 (H28 従業員規模別)	1～4 人	5～9 人	10～19 人	20～49 人	50～99 人	100 人～
ハローワーク	0 社	1 社	0 社	0 社	0 社	1 社
外国人技能実習制度	0 社	0 社	0 社	0 社	0 社	0 社
自社ホームページ	0 社	0 社	0 社	0 社	0 社	0 社
縁故・知人による紹介	0 社	0 社	0 社	0 社	1 社	0 社
その他	0 社	0 社	0 社	0 社	0 社	0 社
不明	0 社	0 社	0 社	1 社	0 社	1 社

3. 外国人の就労環境づくりについて

過去の調査で回答が無かった「日本語教育」が1社あった。

外国人の就労環境づくり(年度別総数)	H26	H27	H28
賃金などにおける格差の是正	2 社	1 社	2 社
教育訓練への参加、資格取得を推進	1 社	1 社	2 社
日本語教育	0 社	0 社	1 社
その他	0 社	0 社	0 社
特になし	43 社	43 社	51 社

外国人の就労環境づくり (H28 従業員規模別)	1～4 人	5～9 人	10～19 人	20～49 人	50～99 人	100 人～
賃金などにおける格差の是正	0 社	1 社	0 社	0 社	0 社	1 社
教育訓練への参加、資格取得を推進	0 社	1 社	0 社	0 社	0 社	1 社
日本語教育	0 社	0 社	0 社	0 社	0 社	1 社
その他	0 社	0 社	0 社	0 社	0 社	0 社
特になし	3 社	11 社	14 社	16 社	5 社	2 社

Ⅹ 若年者、女性、外国人の雇用拡大について

雇用拡大に向け、建設業への理解を促進する取り組みが必要であるという意見が多くみられた。また、賃金体系の見直しや提出書類の簡素化、工期平準化による労働時間や労働日数の改善を求める意見も見られた。

●回答企業からの意見

- ・昨今、少子高齢化となり、人手不足はどの業界も同じようです。建設業界に至っては、先日の高卒求人説明会に参加したところ、この業界を希望する人が少なく行く末が不安になります。業界全体の取り組みとして、仕事内容の説明等、これから就職する人たちへのアピールが足りないと思います。

地方では、観光業や福祉業などに目が行きがちです。もっと建設業のことを理解してもらい、興味を持ってもらえるような業界全体の活動が必要だと思います。アンケート結果が反映されることを期待いたします。

- ・現場監督及び技術者、作業員等の雇用。特に、若者、女性。
- ・安定した仕事量の確保、適正な工期、請負金額を確保出来る事はもちろんですが、休日の確保、残業の低減、作成する書類等の軽減化等が考えられるとともに、下請業者の賃金体系の見直し(日給月給、出来高制の改正)が必要ではないでしょうか。

また、よく助成金等の活用を耳にしますが、提出書類が複雑で、長期にわたる物もあり、人材の育成や支援に役立てたいのですが、実際には多大な労力を必要とするので活用されていないのではないのでしょうか。

- ・女性の雇用拡大について、作業環境の改善や個々の能力を引き出す育成の方法、待機児童問題の障壁解決策等の具体的な支援等事例を期待します。また、その為の意識改善が最重要課題だと思います。

若年者の雇用拡大については、高校生、大学生のインターンシップや、中学生の職場体験等がやはり有効と考えます。新卒の会社説明会、インターンシップでは、東日本大震災、広島の大豪雨災害、熊本の震災等、災害復旧の担い手には建設業が必要不可欠だという事を必ず話すようにしています。

- ・高卒、大卒者はまず先輩に付かせてある程度現場を覚えさせ、本人の成長度合いに応じて一人で現場を任せるシンプルな育成方法を行っています。また、支援としては資格取得に向けて学校や講習に会社の費用で通わせたり、資格取得代の補助も行ったりしています。

今後の建設業が若い人材を確保する為には、労働時間と労働日数の問題が一番取り組まなければならない最重要課題の一つだと思います。現在、休日確保型の工事を試行していますが、これを全ての工事に適用する位ではないと建設業界への魅力は皆無では無いかと考えます。本当に純粋に建設の仕事が好きで人間では無い限り若い人材が建設業へ就職したいと考える事は無く、逆に特にやりたい事が見つからない層や何となく製造業と建設業を合わせて考えている層を如何に建設業へ就職させるかが大事で、そこが解消できないと何時まで経っても人材不足が続くと思います。

この問題は各企業の努力だけでは到底解消されない問題ですので、行政やマスメディアの力(公共工事は税金の無駄遣いでは無く、国民の生命を守る為に必要である事を強くアピールさせ、誇りある仕事だと言う認識を植え付ける等)も借りながら皆で取り組まなければならない問題だと思います。

- ・若年者対応として地域の中学・高校生に対しインターンシップを受け入れ、物づくりの楽しさ、技術の素晴らしさを実感させ建設業界がやりがいのある産業であることを理解していただく。
- ・高齢者が多く、若年者が少ないと感じています。
- ・新入社員の入社後の定着率を上げるための支援。また、外国人雇用導入に向けた研修や支援。
- ・若年者、女性、外国人を一人前にするには、労務費を相当に上げなければ使えない。
- ・「女性活躍推進宣言」に基づきワークライフバランス、職場環境整備及び意識啓発活動などの推進により、一人一人の女性が個々の能力を最大限発揮できるよう、「女性の活躍に向けた方針の

表明と周知」、「育児休業からの円滑な復帰と継続就業支援」、「職場環境の整備で女性の活躍拡大」、「女性の採用拡大」などに取り組み、女性のキャリア形成を目指しています。

- ・若年者、女性には期待をしていますが、外国人の雇用拡大は疑問と問題が多く、安易な期待は建設業だけでなくすべての業種において危険と考えています。女性の施工管理者、重機等のオペレータは、能力的には、女性の方が男性より適している部分が多くあると思っています。
- ・現場の施工管理者の雇用拡大は期待しております。
- ・建設産業は、国土維持・生活の安全等将来にわたって重要な産業だと思っています。時の政治によって極端な施策を行ってはいけなく同時にして欲しくない。

高校時代（40数年前）に学校の授業で映画「黒部の太陽」を観て、建設業は国家に貢献できる仕事であると感じました。

TVドラマで建設業のPRになる番組を放映し、建設的な産業であることを印象付けることはできないでしょうか。父兄・教師・子供たちの建設産業に対する、意識改革を誘導していただきたい。教育現場での、建設産業特に現場監督・技能工・作業員に対しての評価が低く、建設現場でなく公務員誘導が現実である。指導方法の転換を指導できないでしょうか。

工事平準化を即実行し、一年を通じて仕事が確保でき、休日がしっかり取れるよう要望します。

- ・若年技術者の雇用拡大は弊社でも喫緊の課題ではありますが、大卒技術者の採用については、若者の大手企業志向があり、現状ではなかなか困難です。地元への就職を希望している大卒者を対象とした、建設関連の技術職の合同説明会などを企画していただければありがたいです。
- ・土木工事では、型枠、鉄筋、大工、石工事業など、技能の必要な職種が必要である。
- ・就労規約を緩和して、それぞれに合致した支援を目指しているが、仕事内容（例えば、工期など）によっては、逆に残業をお願いする事があり、支援と裏腹になる事がある。人員を増加するなどで解消する面もあるが、経営面ではバランスを取るのに難しいところである。
- ・地元の高等学校へ求人票を提出しました。また、現場見学希望の生徒がいたら、臨機応変に対応することを心がけています。
- ・社内の従業員高齢化を考え、若年者への雇用が急務である。施工管理技術者等の職種での雇用を求めている。外国人の雇用は、現状では考えていない。
- ・人材確保について、OJT中心の育成に加え、技術はもちろん、「人間性」、「経営感覚」がポイントとなる。特に、職場環境の整備が課題である。

静岡県内で工学部（建築学科、土木学科）の大学があれば良いと思います。

- ・静岡県への工学部出身者のU・Iターンを促す活動が必要だと思います。
- ・日本語教育の教育をしっかりしなければいけない。また、外国人の子供の教育もしっかりやらないといけない。
- ・平均年齢が44歳であり、10年以内には中間層に匹敵する監理者を育成する為、新卒もしくは新卒後3～5年以内の退職を含め教育期間として20歳台の若い人材が会社継承においても必要と思われる。
- ・これから10年後、15年後、20年後の建設業界の若者の就労の激減を懸念している。大変やりがいがあり、収入も比較的多く、魅力的な業界にも関わらず、国としての大事な業種であるにも関わらず、このような状況になっているのは、我々建設業に携わる者が魅力をアピールできていないこと、そして国にも原因があると思われる。

具体的な施策としては効果観面なもの少ないにしても、多々あると思われ。こうした機会を創出していくことが、我々建設業に携わる者、そして市町村、国、公的機関のもう一つの命題ではないかと思う。

- ・公共工事に依存している小規模業者にとって、5年、10年先の業況が現在よりも更に厳しさを増すことは地区の会員すべてが持ち合わせる思いでもあります。災害時の地元住民・地域への対応を行政と連携し復旧にあたることは、この地域に生業をおく自分たちの責務とも思っています。しかしながら、安定した受注見通しの厳しい中で特に若年者の雇用には彼らの将来を考えた時に、会社の継続の前にそのことが大きな問題として立ち上がるものであります。

若年者の雇用と女性・外国人の雇用とは全く違う視点で図るものでありながら、ひとまとめに議論することはいかなものかと考えます。これから、あるいは現在、家庭を持ち、子供を育てる若い人達が将来の希望の持てる業界の中の安定した組織を希望するのはやむを得ないことだと考えます。

我々にできることは、地域の中で必要な会社として継続して認知されることで始めて生き残り、新たな人材を補充し、社業を継続させることが唯一の方法かと思います。