

# 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29年7月3日～9月22日)

平成29年11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	P 2
I 従業員構成	P 3
II 平成29年度新卒者求人・採用について	P 5
III 平成28年度中途採用について	P 11
IV 採用状況(新卒+中途)について	P 16
V 平成30年度採用計画について	P 17
VI 休日について	P 19
VII 人手不足を感じる職種・年齢層について	P 21
VIII 平成28年度離職状況について	P 27
IX 女性の就労について	P 30
X 外国人の就労について	P 33
XI 若年者、女性、外国人の雇用拡大について	P 36

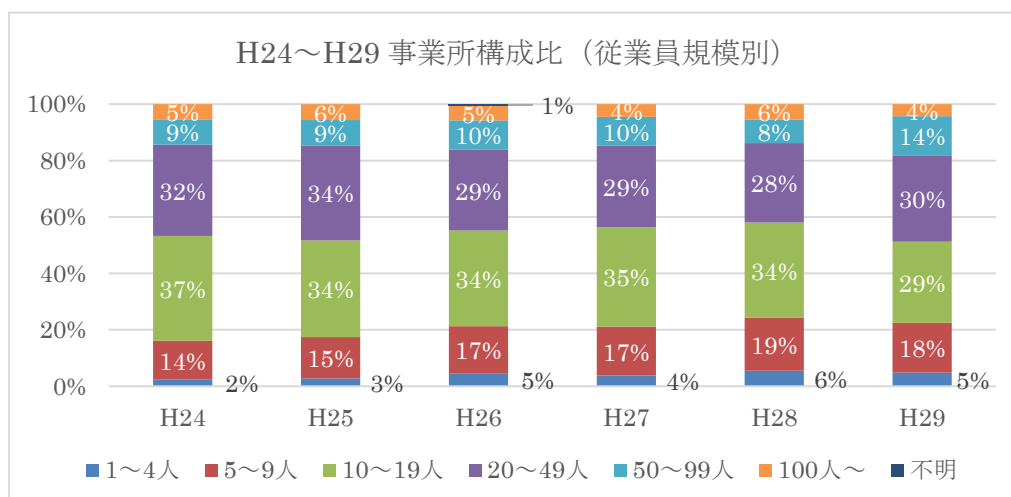
平成29年度調査では、平成29年6月30日現在の会員481社の内、164社（34%）より回答があった。  
 回答した企業の内、従業員数別では従業員20人未満の事業所が84社（51%）であった。

### 平成24年度～平成29年度回答状況

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%
H28	平成28年7月20日～8月19日	491社	181社	37%
H29	平成29年7月3日～9月22日	481社	164社	34%

### 平成24年度～平成29年度回答企業従業員数規模別内訳

従業員別事業所数	H24	H25	H26	H27	H28	H29
1～4人	4社	4社	8社	6社	10社	8社
5～9人	23社	21社	29社	27社	34社	29社
10～19人	62社	49社	59社	55社	61社	47社
20～49人	54社	48社	50社	45社	51社	50社
50～99人	15社	13社	18社	16社	15社	23社
100人～	9社	8社	9社	7社	10社	7社
不明	0社	0社	1社	0社	0社	0社

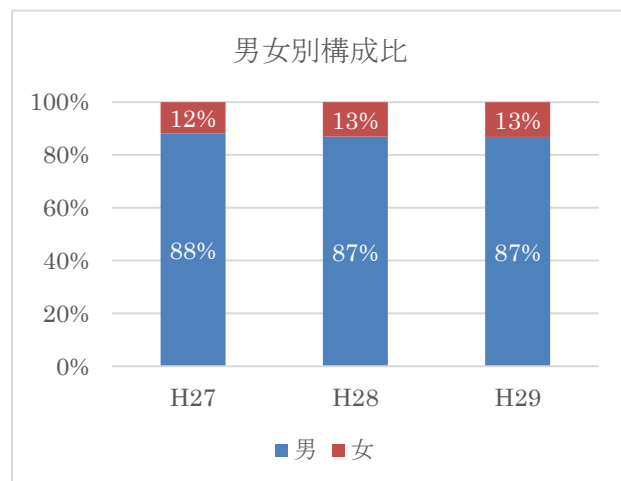
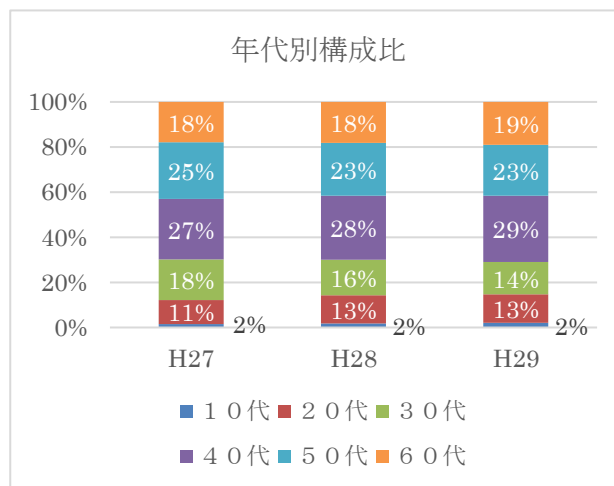
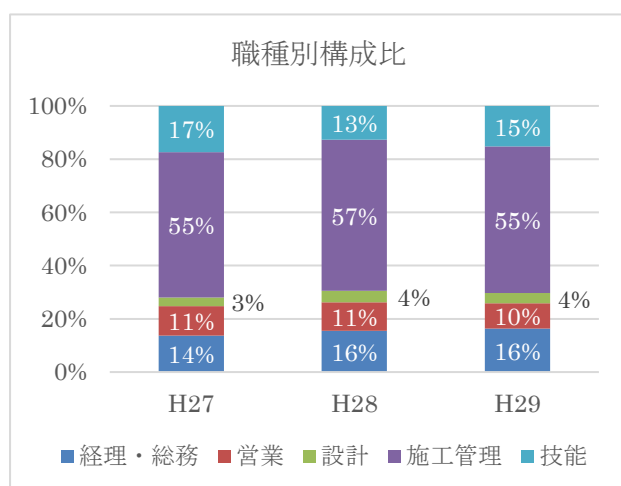


# I 従業員構成

## 1. 回答企業の職種別、年代別、男女別の従業員構成

常用社員を年代別に見ると、30代が761人（14％）で、過去の調査で最も低い比率となった。

H29 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	28	26	80	102	73	312
		女	10	70	100	187	112	82	561
	営業	男	1	35	60	140	110	109	455
		女	0	9	11	23	10	2	55
技術	設計	男	0	17	20	44	49	46	176
		女	0	7	7	8	2	1	25
	施工管理	男	80	411	405	883	634	480	2,893
		女	5	20	6	9	6	3	49
技能			男	11	80	126	192	173	799
			女	2	0	0	4	5	16
合計			112 (2%)	677 (13%)	761 (14%)	1,570 (29%)	1,203 (23%)	1,018 (19%)	5,341 (100%)

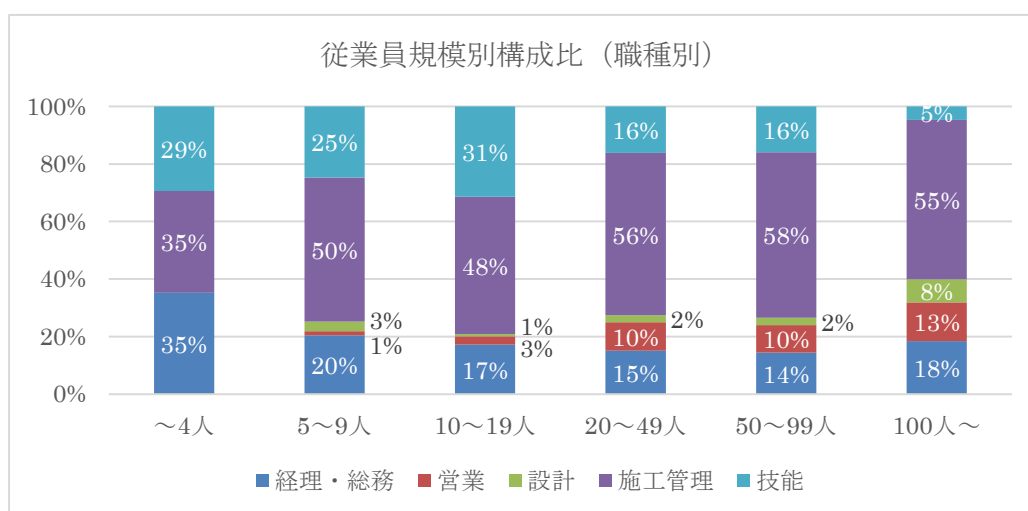


## 2. 従業員規模別

職種別では、従業員数20人未満の企業では30%を技能職が占めていた。  
年代別では、30代以下の割合が従業員数5～9人の企業で14%であった一方、従業員数100人以上の企業では36%であった。

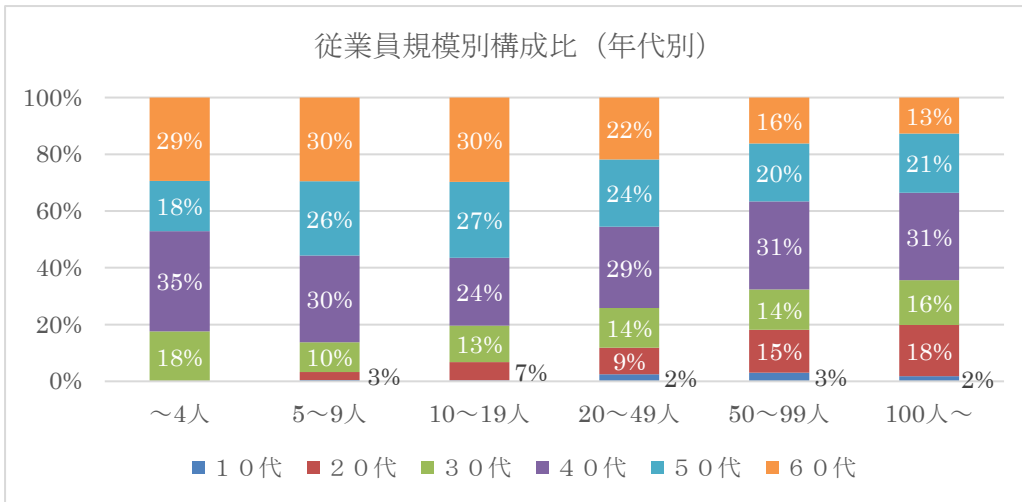
### (1) 職種別

従業員規模 (職種別)	～4人	5～9人	10～19人	20～49人	50～99人	100人～
経理・総務	6	43	111	235	215	263
営業	0	3	19	153	144	191
設計	0	7	5	37	37	115
施工管理	6	105	308	875	859	789
技能	5	52	203	251	238	66
合計	17	210	646	1,551	1,493	1,424



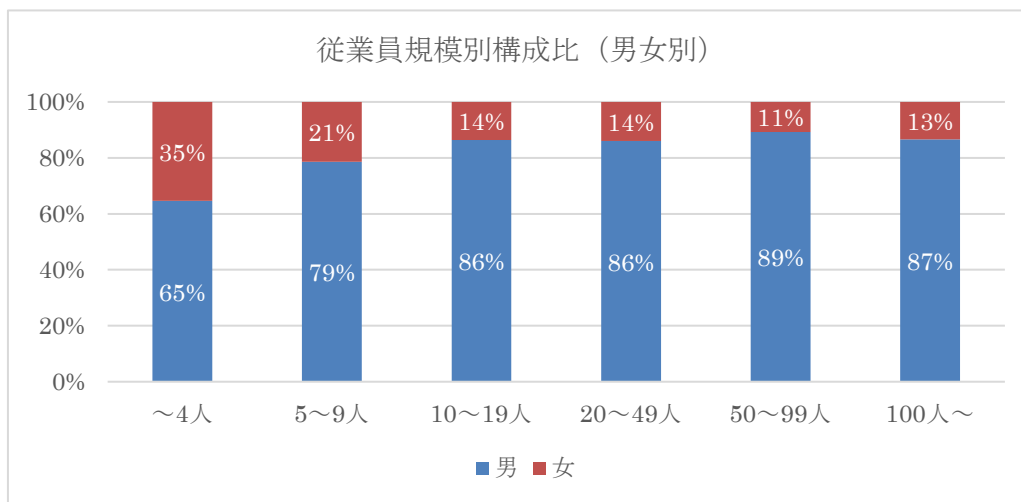
### (2) 年代別

従業員規模 (年代別)	～4人	5～9人	10～19人	20～49人	50～99人	100人～
10代	0	1	2	38	46	25
20代	0	6	42	145	226	258
30代	3	22	83	218	211	224
40代	6	64	154	444	463	439
50代	3	55	173	368	306	298
60代	5	62	192	338	241	180
合計	17	210	646	1,551	1,493	1,424



### (3) 男女別

従業員規模 (男女別)	~4人	5~9人	10~19人	20~49人	50~99人	100人~
男	11	165	558	1,334	1,333	1,234
女	6	45	88	217	160	190
合計	17	210	646	1,551	1,493	1,424



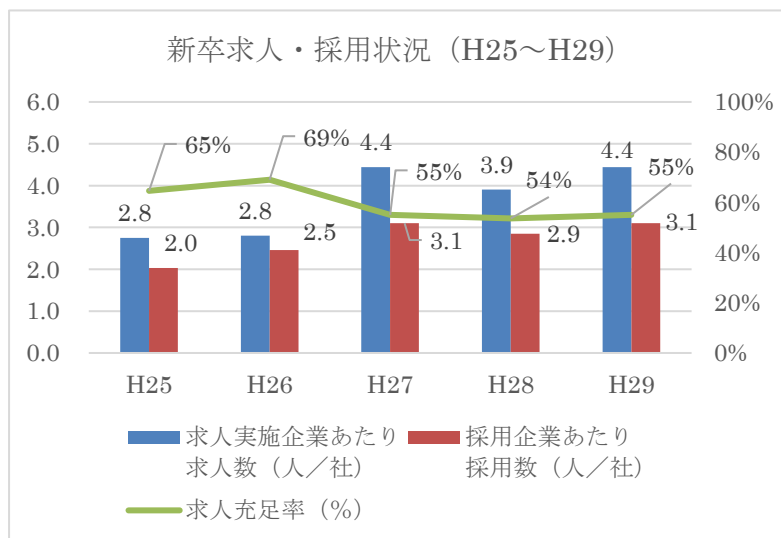
## II 平成29年度新卒者求人・採用について

### 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61社であった。求人総数は271人で、求人実施企業1社あたりの求人数は4.44人と過去5年で最も多かった。  
この内、新卒採用を行った企業は48社で、求人実施企業における採用企業の割合は79%であった。新卒採用は149人で、採用企業1社あたりの採用数は3.1人と過去5年で最も多かった。また、求人充足率は55%であった。

従業員数別	H25	H26	H27	H28	H29
アンケート回答企業数(A)	143 社	174 社	156 社	181 社	164 社
新卒求人実施企業数(B)	40 社	61 社	55 社	64 社	61 社
アンケート回答企業における新卒求人実施企業の割合(B÷A)(%)	28 %	35 %	35 %	35 %	37 %
新卒求人数(C)	110 人	171 人	186 人	250 人	271 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	4.44 人
新卒採用実施企業数(D)	35 社	48 社	39 社	47 社	48 社
アンケート回答企業における新卒採用実施企業の割合(D÷A)(%)	24 %	28 %	25 %	26 %	29 %
新卒採用数(F)	71 人	118 人	95 人	134 人	149 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	3.10 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 %	79 %
求人充足率(F÷C)(%)	65 %	69 %	51 %	54 %	55 %



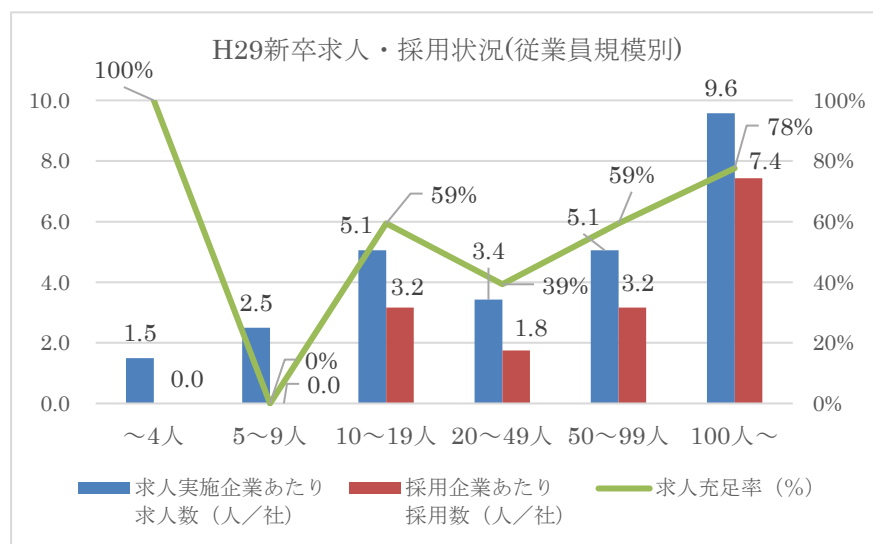
## (2) 従業員規模別

従業員数20人未満の企業では、新卒求人の実施企業の割合が11%、新卒採用の実施企業の割合が4%であった一方で、従業員数50人以上の企業では、新卒求人の実施企業の割合が87%、新卒採用の実施企業の割合が83%であった。

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5.1人、100人以上の企業では9.6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、100人以上の企業では7.4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20人未満の企業では26%であったが、従業員数100人以上の企業では78%であった。

従業員規模別	～4人	5～9人	10～19人	20～49人	50～99人	100人～
アンケート回答企業数(A)	8社	29社	47社	50社	23社	7社
新卒求人実施企業数(B)	2社	2社	5社	26社	19社	7社
アンケート回答企業における新卒求人実施企業の割合(B÷A)(%)	25%	7%	11%	52%	83%	100%
新卒求人数(C)	3人	5人	11人	89人	96人	67人
新卒求人実施企業あたり求人数(B÷C)	1.5人	2.5人	2.2人	3.4人	5.1人	9.6人
新卒採用実施企業数(D)	2社	0社	1社	20社	18社	7社
アンケート回答企業における新卒採用実施企業の割合(D÷A)(%)	25%	0%	2%	40%	78%	100%
新卒採用数(F)	3人	0人	2人	35人	57人	52人
新卒採用企業あたり採用数(D÷F)	0.0人	0.0人	2.0人	1.8人	3.2人	7.4人
新卒求人実施企業における新卒採用企業の割合(F÷B)(%)	100%	0%	20%	77%	95%	100%
求人充足率(F÷C)(%)	100%	0%	18%	39%	59%	78%

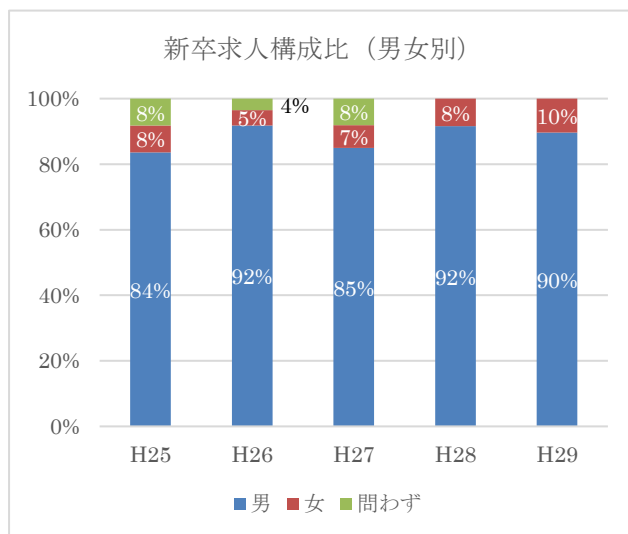
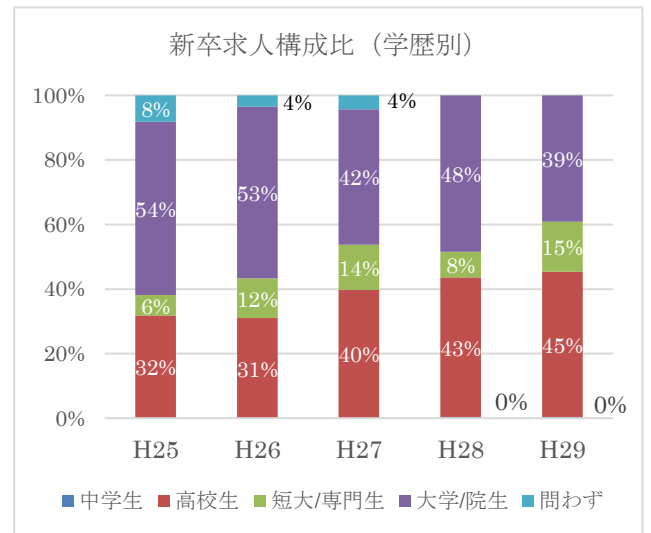
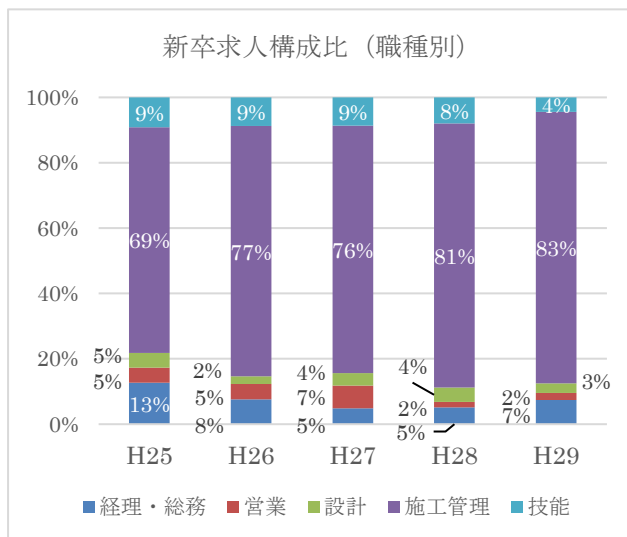


## 2. 新卒求人状況

職種別では、施工管理職が225人(83%)と過去5年で最も高い比率を占めた。学歴別では、高校生が122人(45%)と最も多く、これまでの調査で初めて大学を上回った。



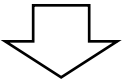
H29 新卒求人数			中学生	高校生	短大/ 専門生	大学生	小計	合計
事務	経理・総務	男	0	3	0	3	6	20
		女	0	7	2	5	14	
	営業	男	0	0	0	6	6	6
		女	0	0	0	0	0	
技術	設計	男	0	1	2	4	7	8
		女	0	0	0	1	1	
	施工管理	男	0	96	36	82	214	225
		女	0	4	2	5	11	
技能		男	1	9	0	0	10	12
		女	0	2	0	0	2	
合 計			1 (0%)	122 (45%)	42 (15%)	106 (39%)	271 (100%)	271 (100%)



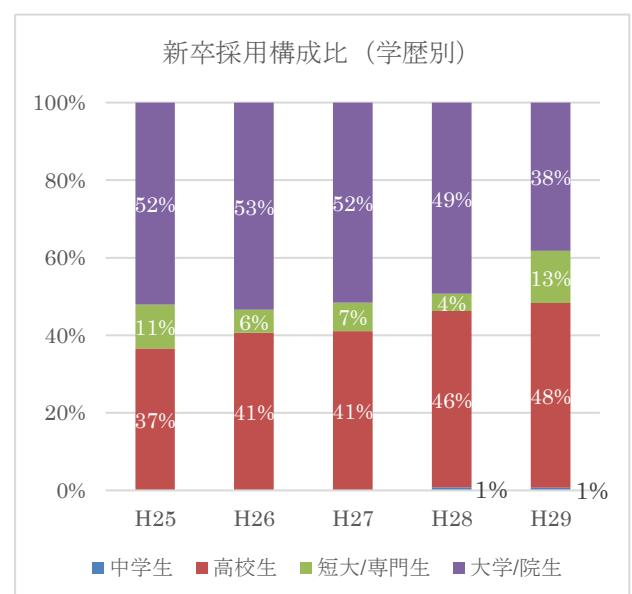
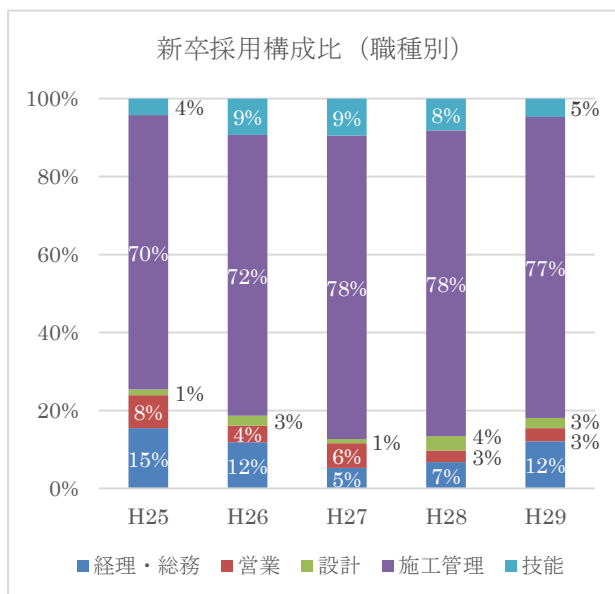
### 3. 新卒採用状況

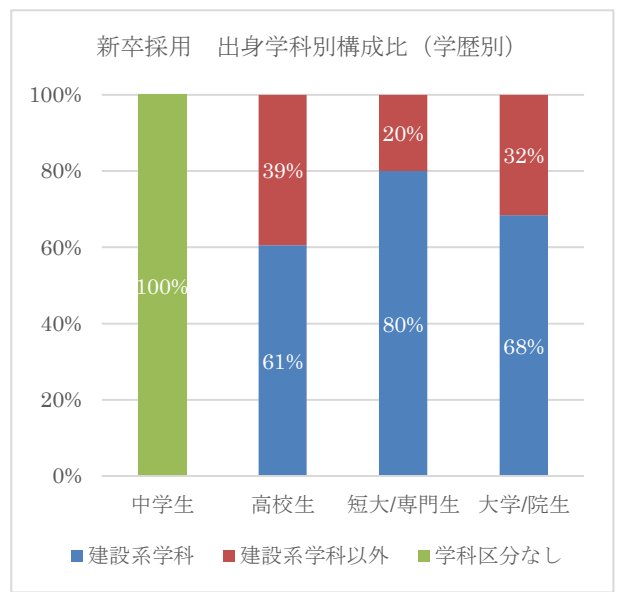
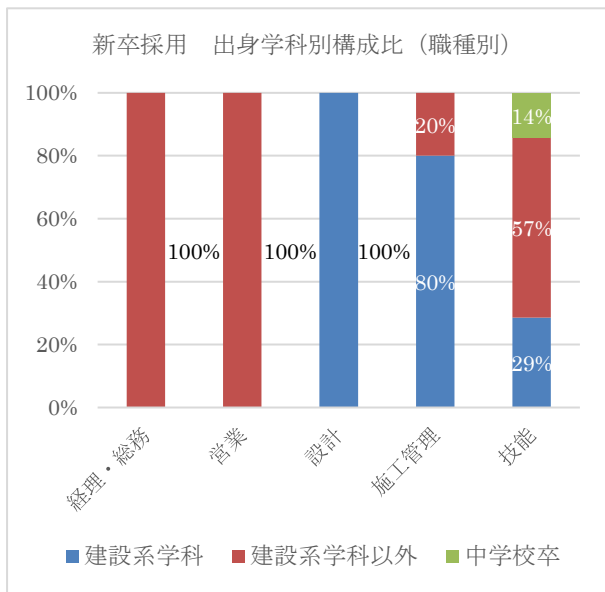
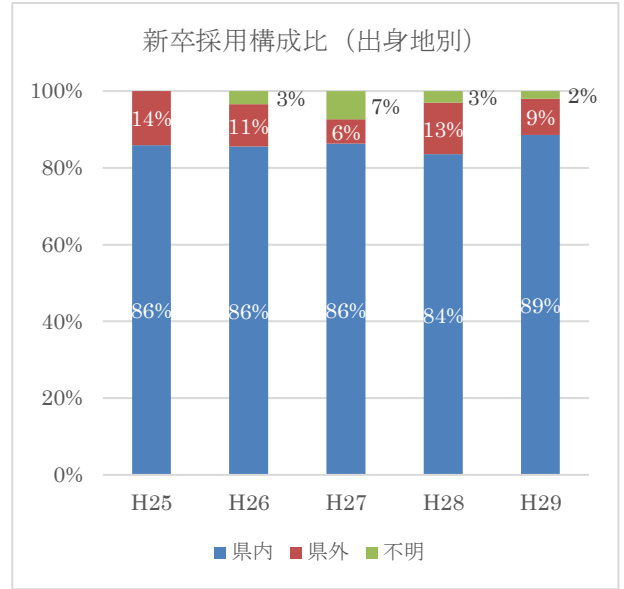
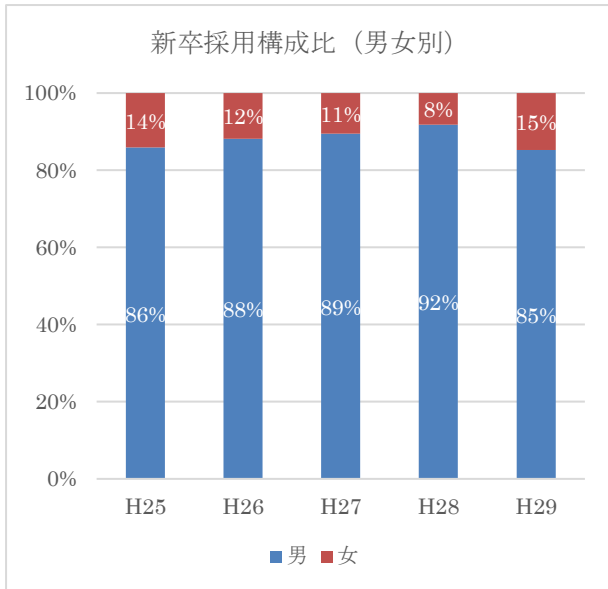
学歴別では、高校生が71人（48%）で、新卒求人と同様、これまでの調査で初めて大学を上回った。  
 出身学科の職種別構成比では、事務職（経理・総務）では全て建設系学科以外、技術職（設計・施工管理）では81%を建設系学科の卒業者が占めたが、技能職では、57%に当たる4人を建設系学科以外の卒業者が占め、内2人は女子だった。

H29 新卒採用数			中学生	高校生		短大/専門生		大学生		小計	合計
			採用数	採用数	建設系学科卒	採用数	建設系学科卒	採用数	建設系学科卒		
事務	経理・総務	男	0	3	0	0	0	2	0	5	18
		女	0	6	0	2	0	5	0	13	
	営業	男	0	0	0	0	0	5	0	5	5
		女	0	0	0	0	0	0	0	0	
技術	設計	男	0	0	0	0	0	3	3	3	4
		女	0	0	0	0	0	1	1	1	
	施工管理	男	0	53	38	18	16	38	33	109	115
		女	0	3	3	0	0	3	2	6	
技能	男	1	4	2	0	0	0	0	5	7	
	女	0	2	0	0	0	0	0	2		
合計			1 (1%)	71 (48%)	43	20 (13%)	16	57 (38%)	39	149 (100%)	149 (100%)



出身地 内訳	県内	132
	県外	14
	不明	3





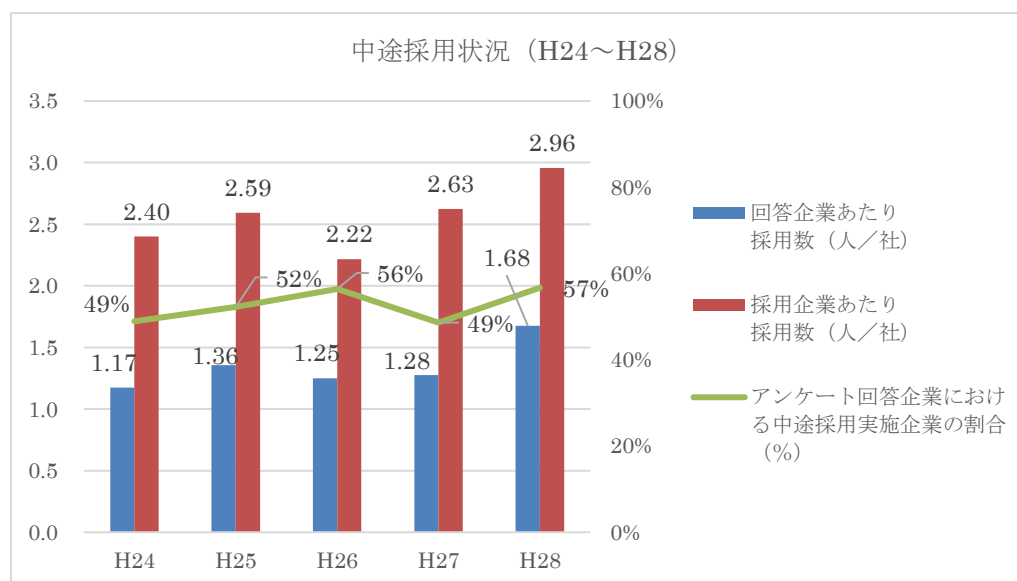
### Ⅲ 平成28年度中途採用について

#### 1. 中途採用の概要

##### (1) 年度別

中途採用人数は275人だった。  
 中途採用を行った企業93社の1社あたり採用数は2.96人と過去5年で最も多かった。

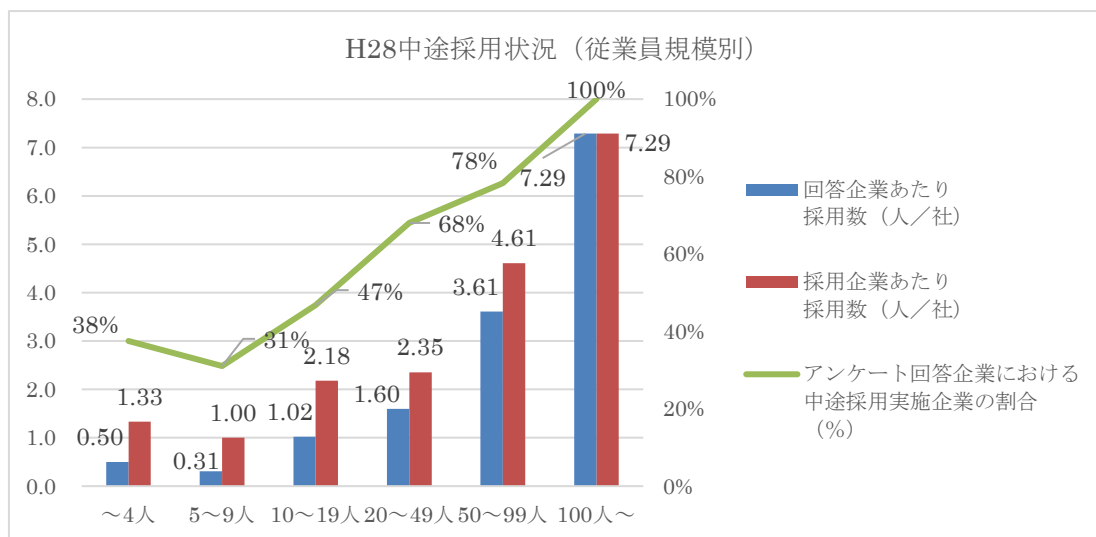
H28 中途採用状況	H24	H25	H26	H27	H28
アンケート回答企業数(A)	143社	174社	156社	181社	164社
中途採用実施企業数(B)	70社	91社	88社	88社	93社
アンケート回答企業における中途採用実施企業の割合(B÷A)	49%	52%	56%	49%	57%
中途採用数(C)	168人	236人	195人	231人	275人
回答企業あたり採用数(C÷A)	1.17人	1.36人	1.25人	1.28人	1.68人
採用企業あたり採用数(C÷B)	2.40人	2.59人	2.22人	2.63人	2.96人



## (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100人以上のすべての企業で採用があったとともに、従業員数が10人未満の企業でも、32%に当たる12社で採用があった。

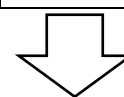
H28 中途採用状況 (従業員規模別)	～4人	5～9人	10～19人	20～49人	50～99人	100人～
アンケート回答企業数(A)	8社	29社	47社	50社	23社	7社
中途採用実施企業数(B)	3社	9社	22社	34社	18社	7社
アンケート回答企業における中途採用実施企業の割合(B÷A)	38%	31%	47%	68%	78%	100%
中途採用数(C)	4人	9人	48人	80人	83人	51人
回答企業あたり採用数(C÷A)	0.5人	0.3人	1.0人	1.6人	3.6人	7.3人
採用企業あたり採用数(C÷B)	1.3人	1.0人	2.2人	2.4人	4.6人	7.3人



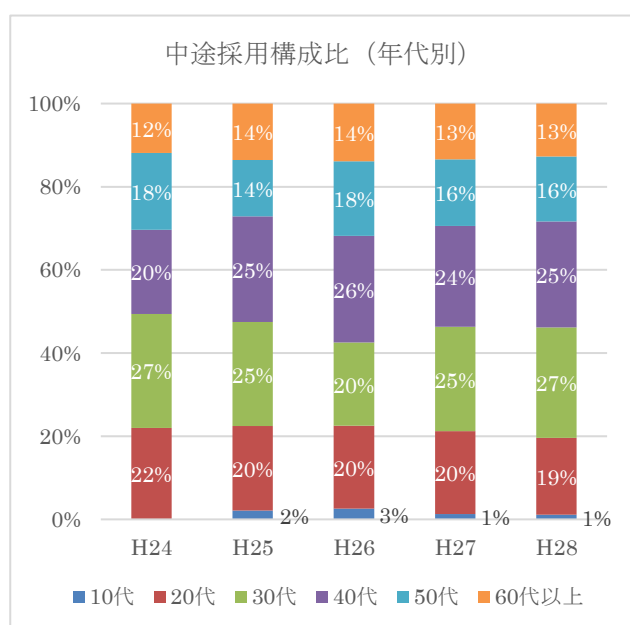
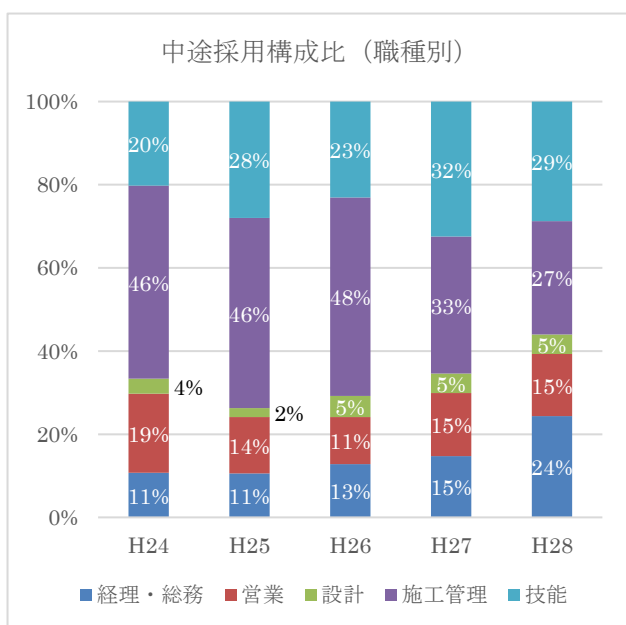
## 2. 中途採用状況

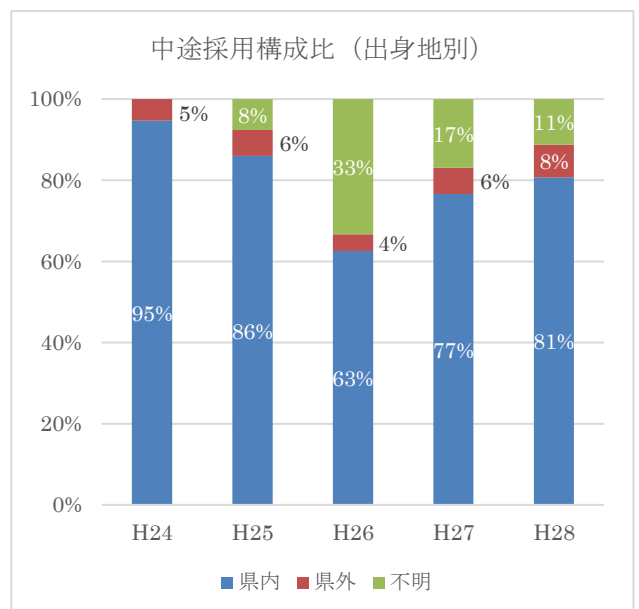
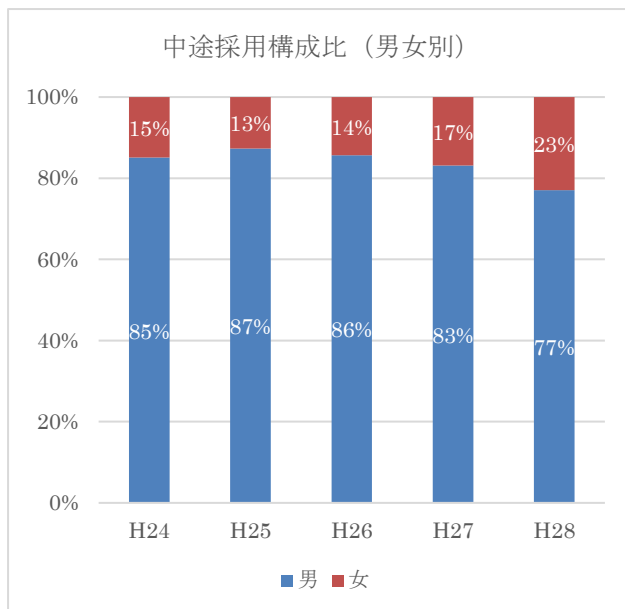
職種別では技能職が79人（29％）で、施工管理職が75人（27％）を初めて上回った。また、経理・総務が67人（24％）と、過去の調査で最も高い割合となった。また、男女比では女性が23％を占め、過去の調査で最も高い割合となった。

中途採用数 (H28)			10代	20代	30代	40代	50代	60代	合計
事務	経理・総務	男	0	4	9	3	2	2	67
		女	1	10	18	15	1	2	
	営業	男	0	8	6	4	5	6	41
		女	0	5	3	1	2	1	
技術	設計	男	0	0	3	7	0	1	13
		女	0	0	2	0	0	0	
	施工管理	男	1	12	15	19	18	9	75
		女	0	1	0	0	0	0	
技能		男	1	11	17	20	15	14	79
		女	0	0	0	1	0	0	
合 計 — ①			3 (1%)	51 (19%)	73 (27%)	70 (25%)	43 (16%)	35 (13%)	275 100%
①の内、定年による離職者									10 4%



出身地 内訳	県内	222
	県外	22
	不明	31

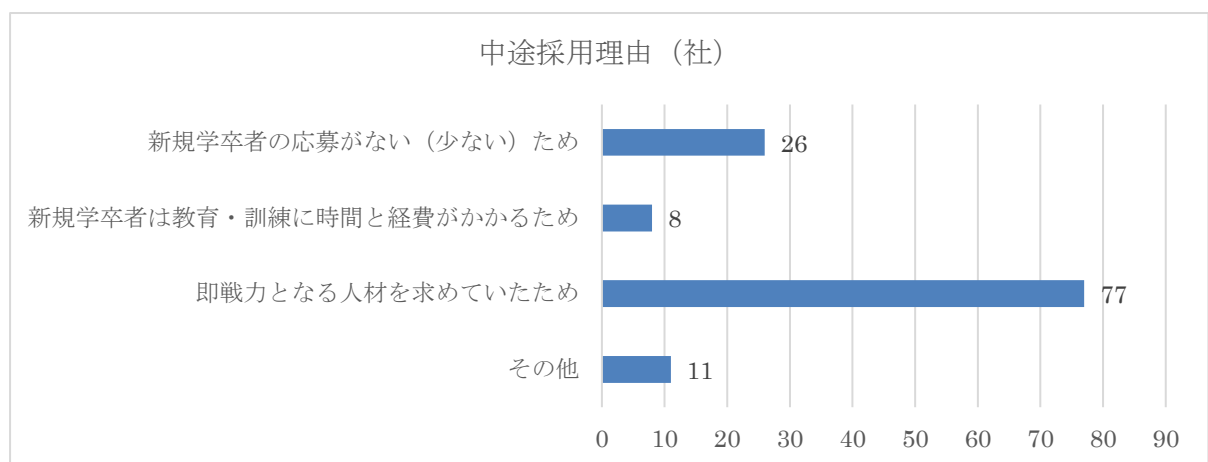




### 3. 中途採用理由

#### (1) 総数

「即戦力となる人材を求めていたから」が77社で最も多く、中途採用実施企業全体（93社）の83%を占めた。また、「新規学卒者の応募がない（少ない）ため」が26社（中途採用実施企業の28%）あり、回答した企業の割合が前回の17%から増加した。

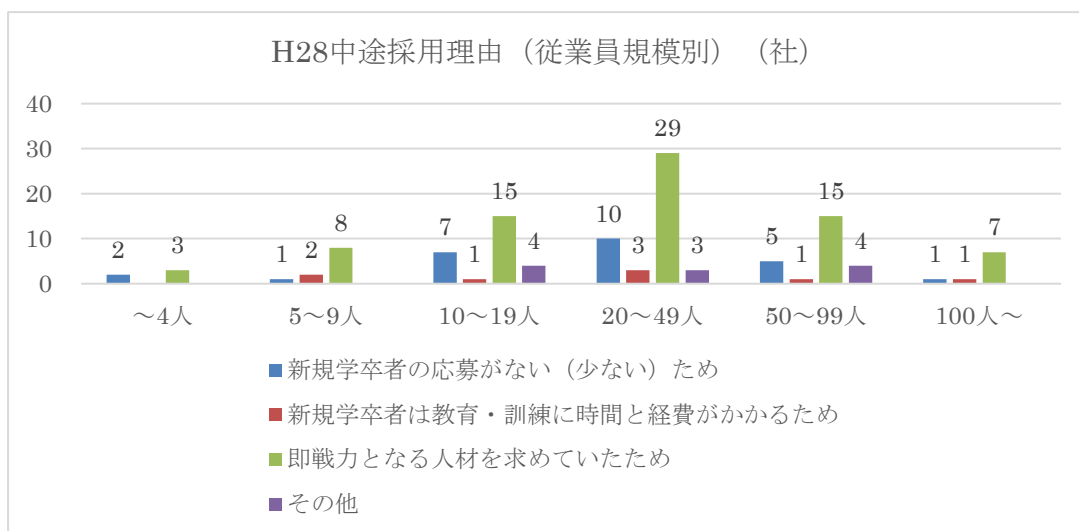


#### ●その他理由

- ・本人からの入社希望があった為。
- ・退職予定者の補充の為。
- ・20代、30代の若い人材を確保しておきたい為。
- ・アルバイトから社員へ登用した。
- ・社員への技術の継承・教育を担える人材を求めていた為。
- ・親会社からの転籍。
- ・下請会社が廃業した為その社員を採用。
- ・求人対象がパート。
- ・後継者。

## (2) 従業員規模別

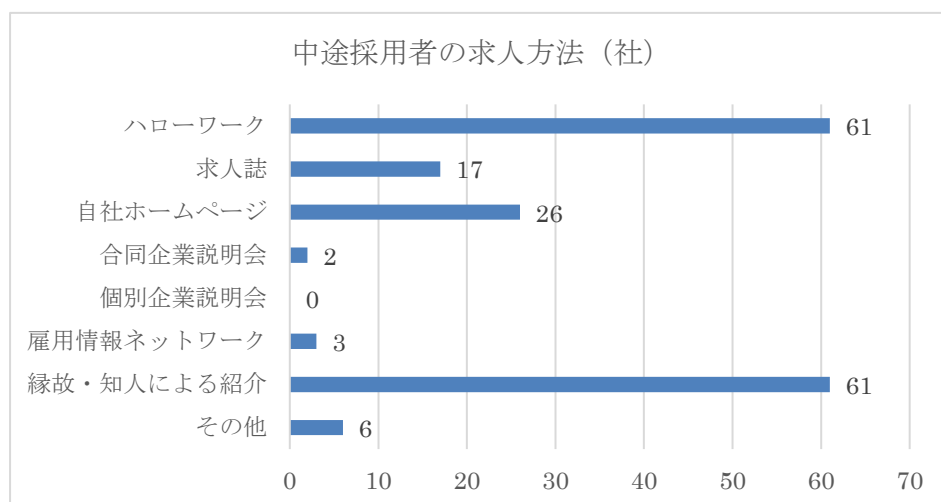
従業員規模による大きな違いは見られなかったが、従業員数5～9人の企業では「新規学卒者は教育・訓練に時間と経費がかかるため」と回答した企業が全体で回答した8社中2社を占めており、他の従業員別区分より若干比率が高かった。



## 4. 中途採用求人方法

### (1) 総数

ハローワークによる紹介と縁故・知人がともに61社で最も多かった。



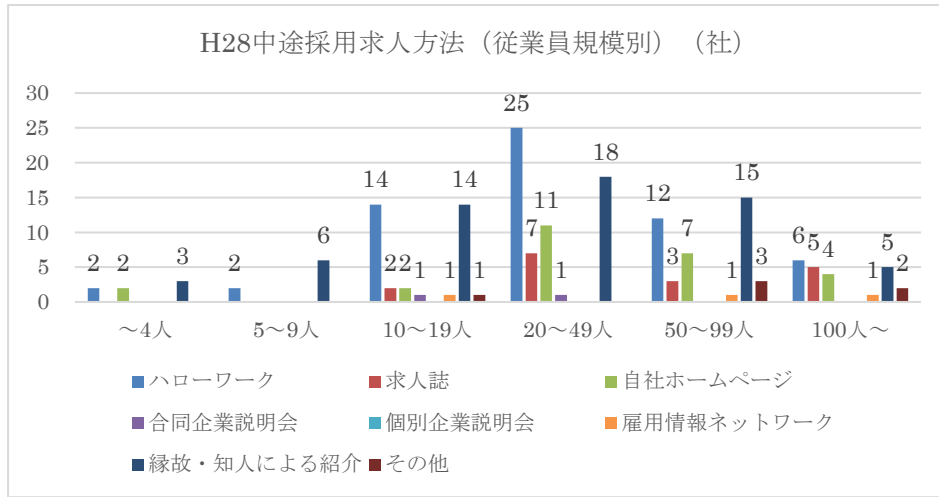
### ●その他の求人方法

- ・新聞広告掲載。
- ・有料職業紹介。
- ・人材紹介会社依頼。
- ・警戒船乗組員の短期雇用を漁協と提携して採用している。

## (2) 従業員規模別

ハローワーク及び縁故・知人は従業員規模に関わらず回答する企業の割合が高かった。一方、従業員数20人以上の企業では、求人誌や自社ホームページも回答する企業が増え、従業員数100人以上の企業では、ハローワーク、縁故・知人とほぼ同数の企業が回答していた。



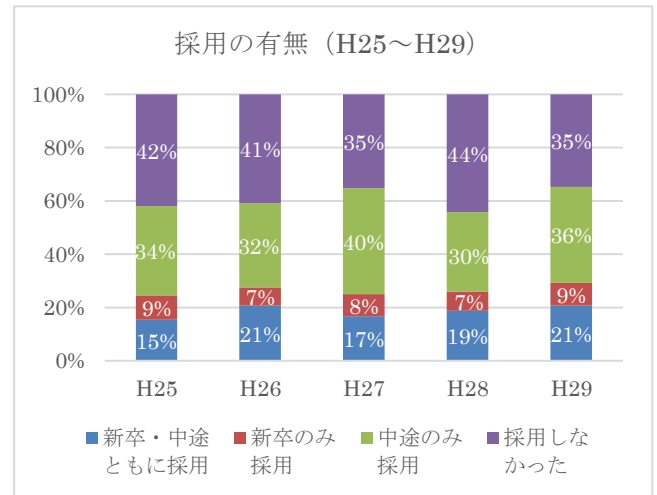


#### IV 採用状況（新卒＋中途）について

##### （1）年度別

平成29年度新卒および平成28年度中途の採用について、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164社の内21%と、過去5年で最も高い割合となった。

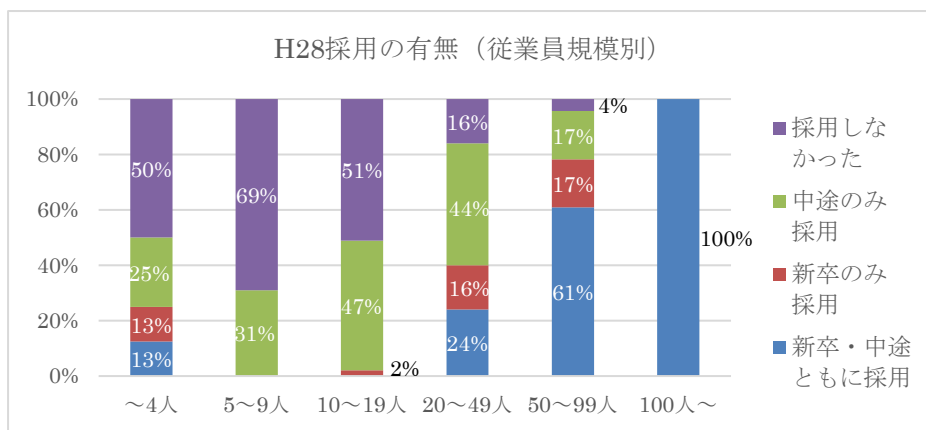
採用の有無	H25	H26	H27	H28	H29
新卒・中途ともに採用	22社	36社	26社	34社	34社
新卒のみ採用	13社	12社	13社	13社	14社
中途のみ採用	48社	55社	62社	54社	59社
採用しなかった	60社	71社	55社	80社	57社



##### （2）従業員規模別

従業員数100人以上の企業では、全ての企業で新卒、中途ともに採用があった。一方で、従業員数5～9人の企業では、新卒採用がなかった。

採用の有無（従業員規模別）	~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	1社	0社	0社	12社	14社	7社
新卒のみ採用	1社	0社	1社	8社	4社	0社
中途のみ採用	2社	9社	22社	22社	4社	0社
採用しなかった	4社	20社	24社	8社	1社	0社
合計	8社	29社	47社	50社	23社	7社



## V 平成30年度採用計画について

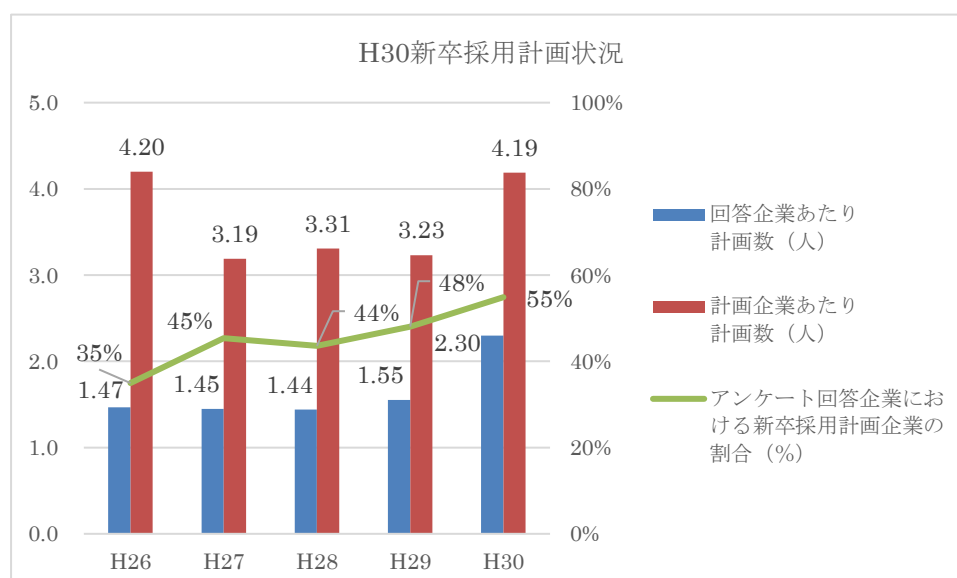
### 1. 平成30年度新卒採用計画の概要

#### (1) 総数

平成30年度新卒採用を計画している企業は90社、計画人数は377人で、いずれも過去の調査で最も多かった。

アンケート回答企業164社に占める新卒採用計画企業の割合も55%で過去の調査で最も高い割合となった。

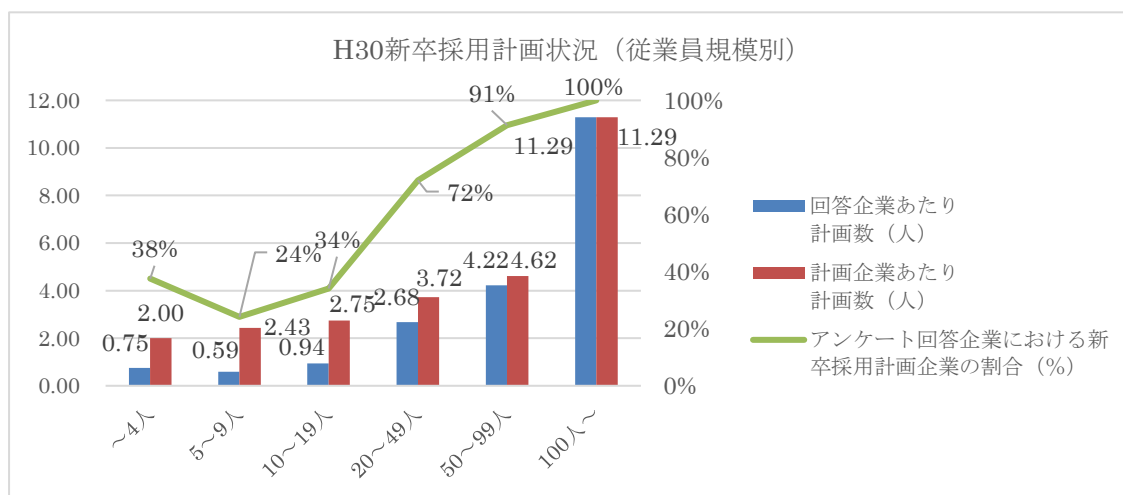
新卒採用計画状況	H26	H27	H28	H29	H30
アンケート回答企業数(A)	143社	174社	156社	181社	164社
新卒求人計画企業数(B)	50社	79社	68社	87社	90社
新卒採用計画企業の割合 (B÷A)	35%	45%	44%	48%	55%
新卒採用計画数(C)	210人	252人	225人	281人	377人
回答企業あたり計画数 (C÷A)	1.47人	1.45人	1.44人	1.55人	2.30人
計画企業あたり計画数 (C÷B)	4.20人	3.19人	3.31人	3.23人	4.19人



## (2) 従業員規模別

従業員数20人未満の企業でも31%、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。

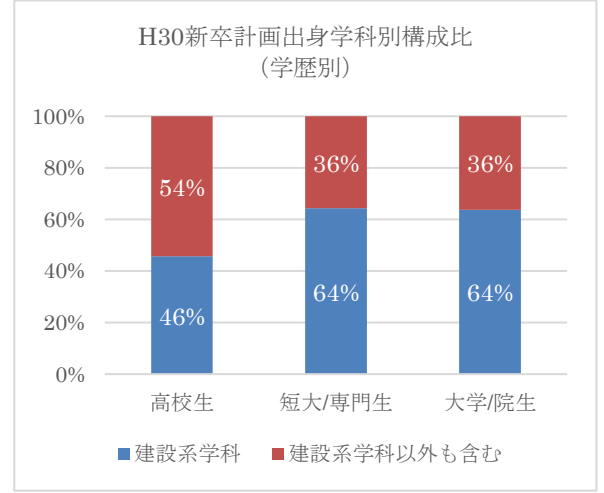
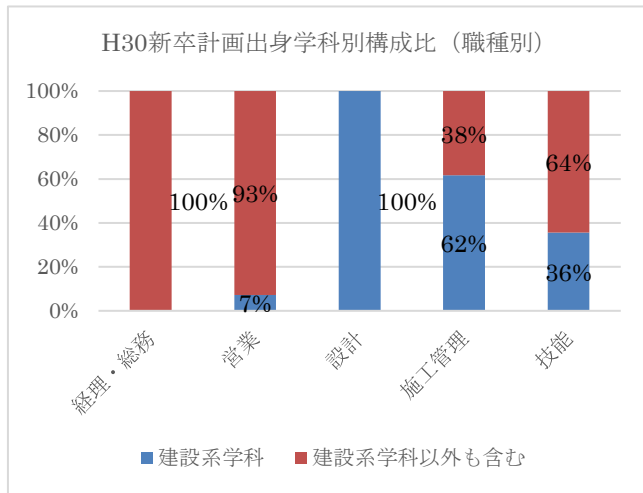
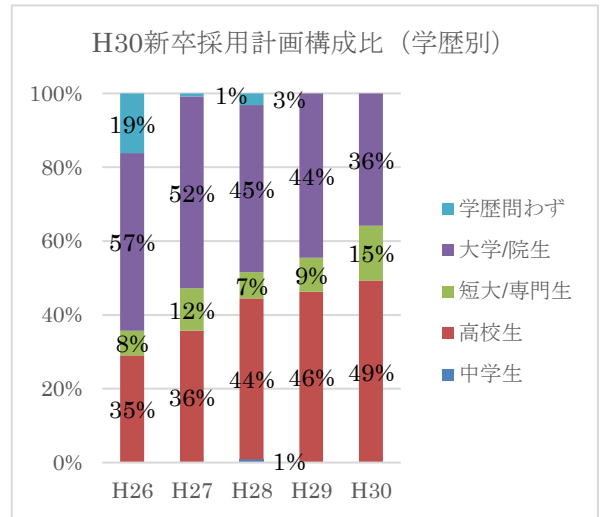
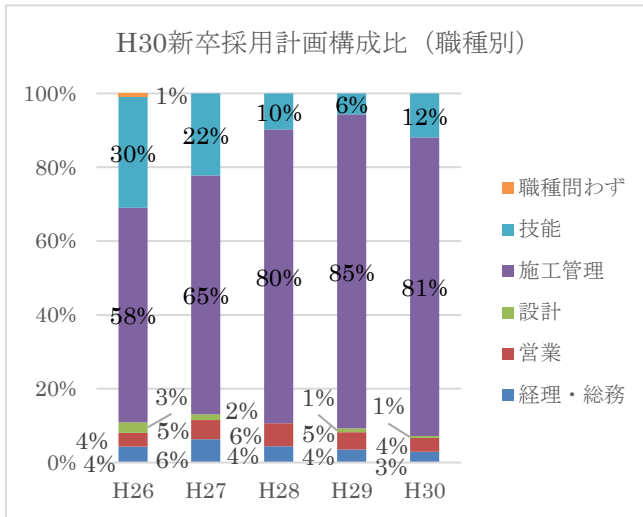
新卒採用計画状況	～4人	5～9人	10～19人	20～49人	50～99人	100人～
アンケート回答企業数(A)	8社	29社	47社	50社	23社	7社
新卒求人計画企業数(B)	3社	7社	16社	36社	21社	7社
新卒採用計画企業の割合 (B÷A)	38%	24%	34%	72%	91%	100%
新卒採用計画数(C)	6人	17人	44人	134人	97人	79人
回答企業あたり計画数 (C÷A)	0.8人	0.6人	0.9人	2.7人	4.2人	11.3人
計画企業あたり計画数 (C÷B)	2.0人	2.4人	2.8人	3.7人	4.6人	11.3人



## 2. 平成30年度新卒採用計画状況

学歴別では高校卒が186人(49%)で最も多く、前回に続き、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64%、学科別でも高校卒の54%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おり、いずれも前回調査を上回っている。

H30 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)
		計画数 ①	計画数 ②	建設系 学科卒	計画数 ③	建設系 学科卒	計画数 ④	建設系 学科卒	
事務	経理・総務	0	5	0	2	0	4	0	11
	営業	0	3	0	3	0	8	1	14
技術	設計	0	0	0	0	0	2	2	2
	施工管理	0	141	74	47	34	117	80	305
技能		0	37	11	4	2	4	3	45
合計		0 (0%)	186 (49%)	85	56 (15%)	36	135 (36%)	86	377 (100%)

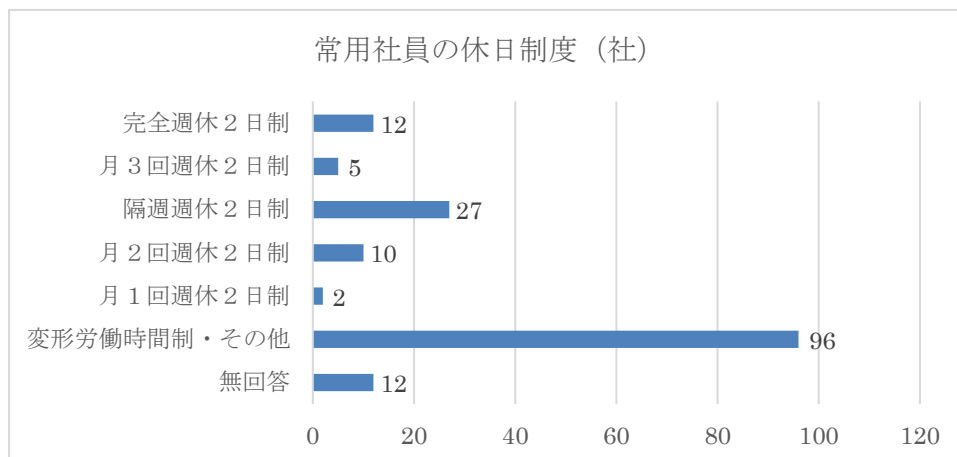


## VI 休日について

### 1. 就業規則に基づく休日制度等について

#### (1) 総数

「変形労働時間制・その他」が96社で最も多く、変形労働時間制としては、上期を完全週休2日制、下期を隔週もしくは月2回週休2日制と回答している企業が多かった。次いで「隔週週休2日制」が27社あった。

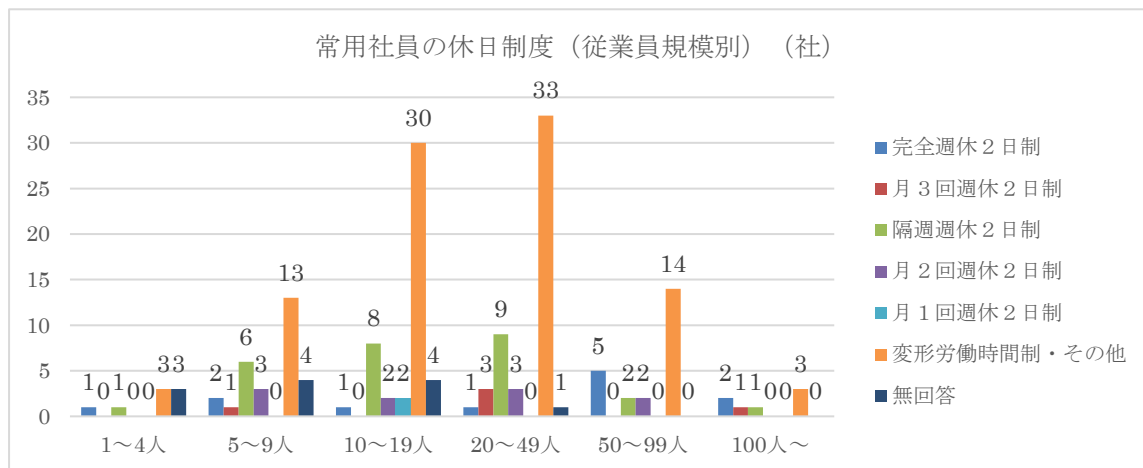


● 「その他」の回答

- ・変形労働時間制—上期は完全週休2日制、下期は隔週週休2日制。
- ・変形労働時間制—4月～9月 完全週休2日制。  
10月～3月 月2回週休2日制。
- ・4週6休、祝日等。
- ・週1日。
- ・年間カレンダーによる休日設定。(日曜、祝日、ゴールデンウィーク、夏季、年末年始、慶弔休暇、永年勤続休暇、子の看護休暇等)

(2) 従業員規模別

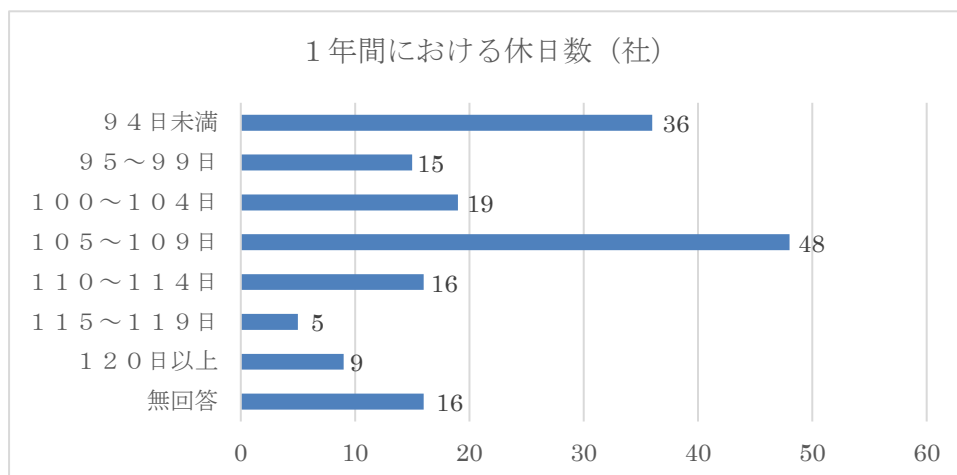
「変形労働時間制・その他」は従業員規模に関わらず回答が多かった。また、「隔週週休2日制」は、従業員数50人未満の企業での回答が多かった。



2. 1年間における休日数について

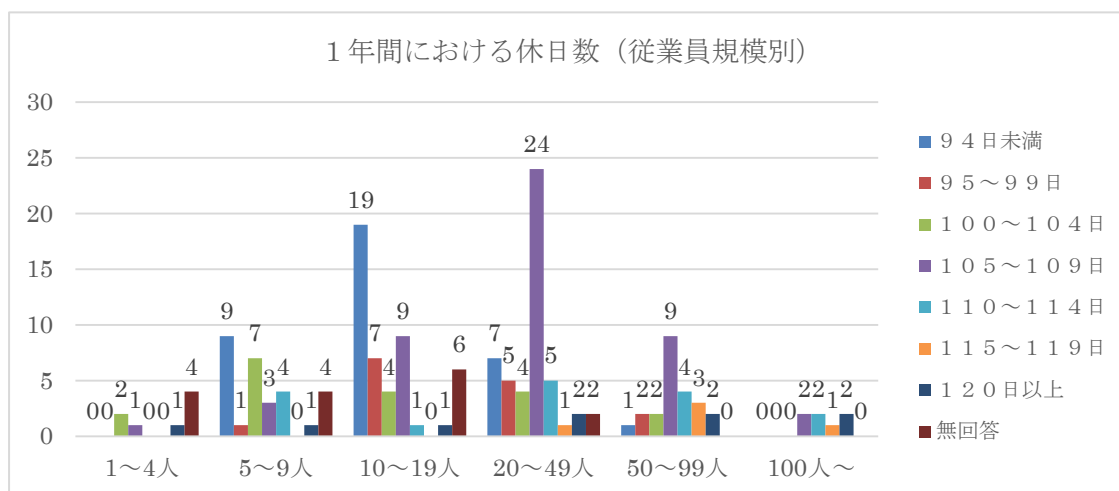
(1) 総数

「105～109日」が48社(29%)で最も多かった。一方で、「94日未満」も36社(22%)あった。



## (2) 従業員規模別

「94日未満」は、従業員数20人未満の企業での回答が多かった。一方、「105～109日」は、従業員数20人以上の企業での回答が多かった。



## Ⅶ 人手不足を感じる職種・年齢層について

### (1) 総数

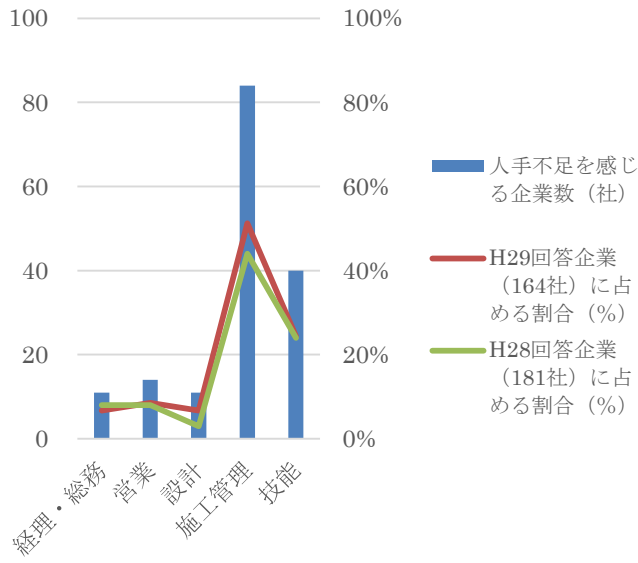
30代以下の施工管理職、技能職で高い割合を占め、30代の施工管理職がアンケート回答企業全体の75%に当たる123社で最も多かった。また、20代以下、30代では、事務職（経理・総務、営業）でも10～20%ほどの企業が人手不足を感じていた。

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	11 (7%)	24 (15%)	5 (3%)	1 (1%)	0 (0%)
	営業	14 (9%)	32 (20%)	13 (8%)	0 (0%)	0 (0%)
技術	設計	11 (7%)	21 (13%)	5 (3%)	1 (1%)	0 (0%)
	施工管理	84 (51%)	123 (75%)	45 (27%)	2 (1%)	1 (1%)
技能		40 (24%)	50 (30%)	11 (7%)	0 (0%)	0 (0%)

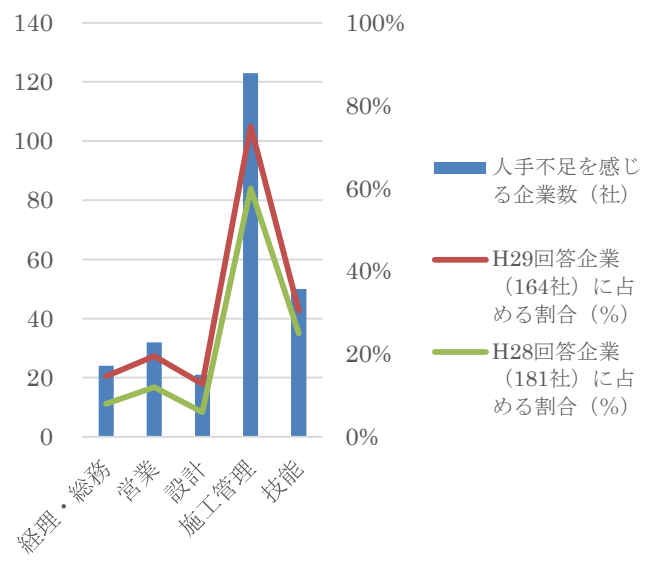
上段—回答企業数(社)

下段—アンケート回答企業(164社)に占める割合(%)

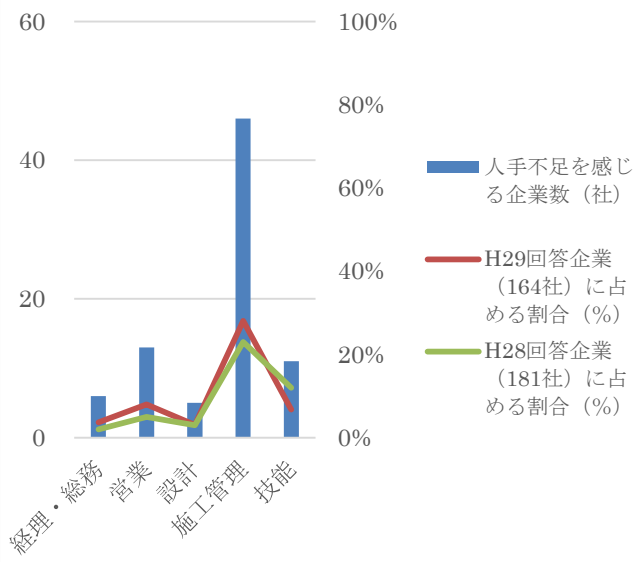
人手不足感 (20代以下)



人手不足感 (30代)



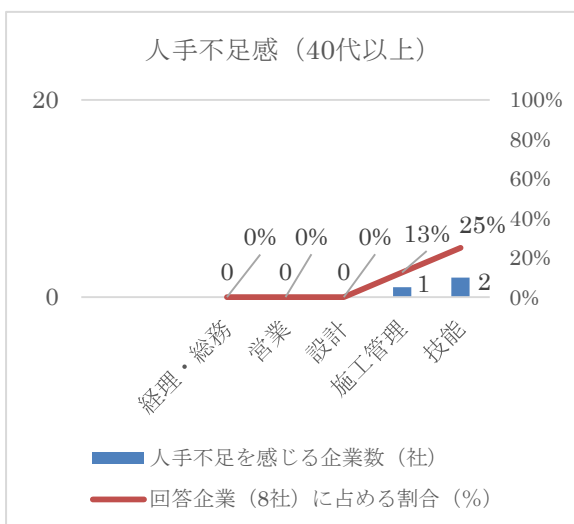
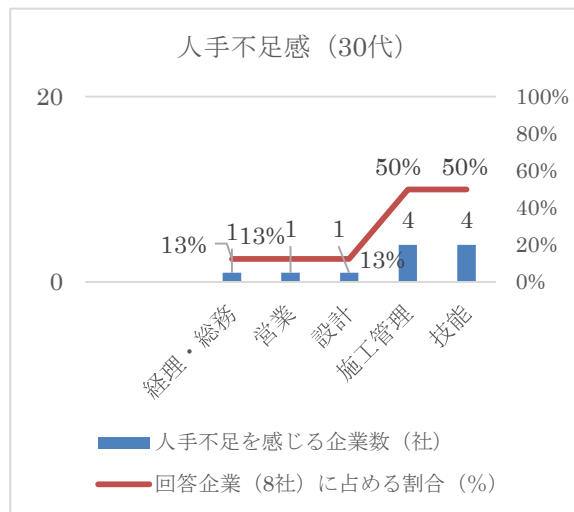
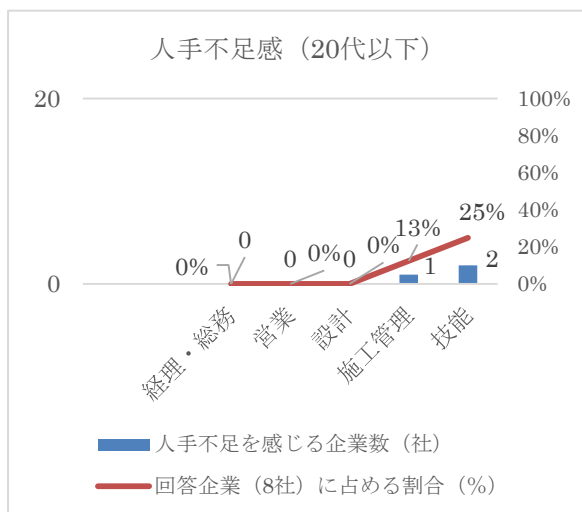
人手不足感 (40代以上)



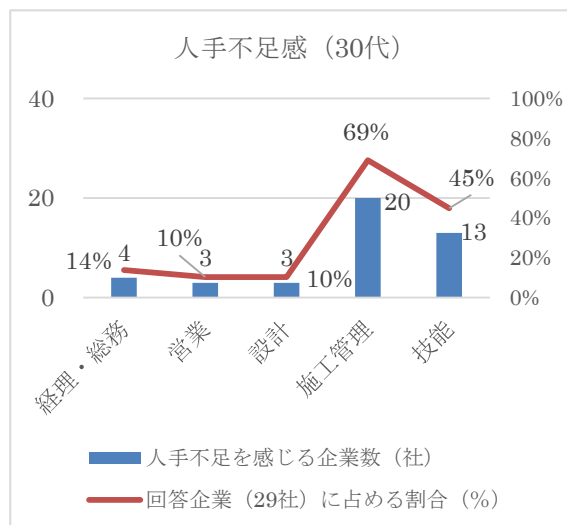
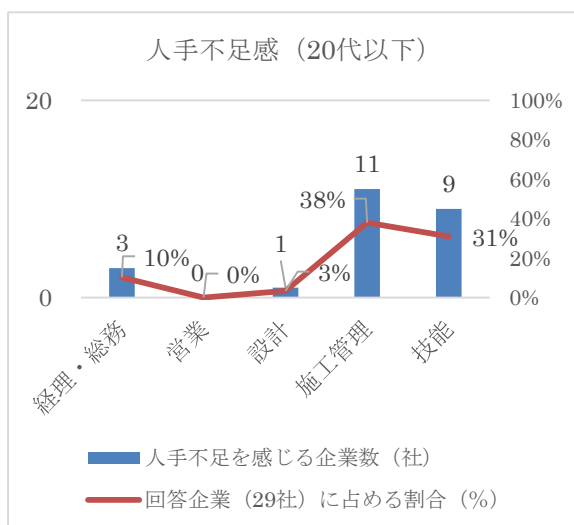
## (2) 従業員規模別

総数と大きな傾向の違いは見られなかったが、従業員数100人以上の企業では、30代の営業職が71%に当たる5社で人手不足を感じているとの回答があった。

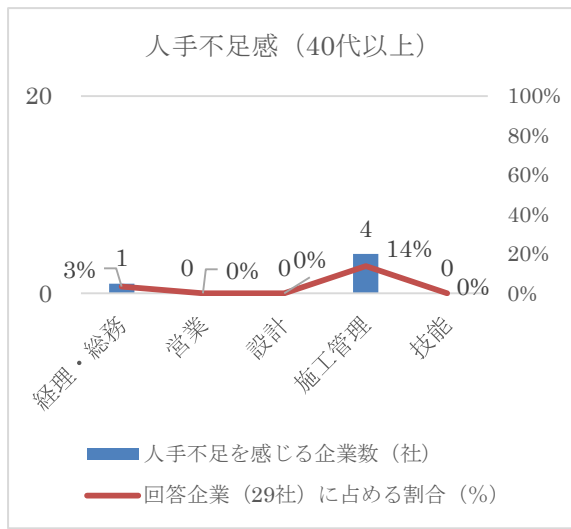
### ① 従業員数4人未満（8社）



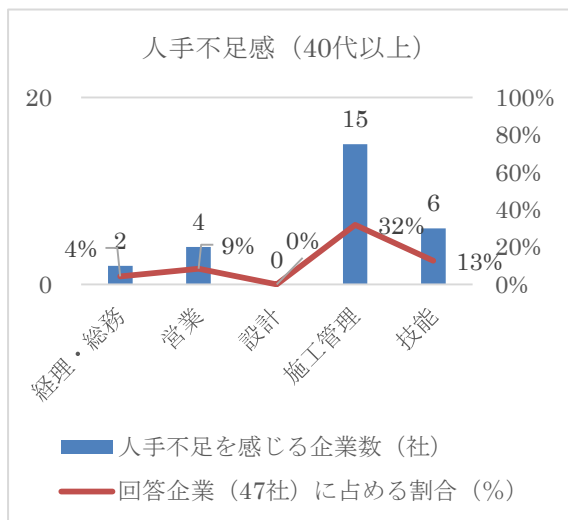
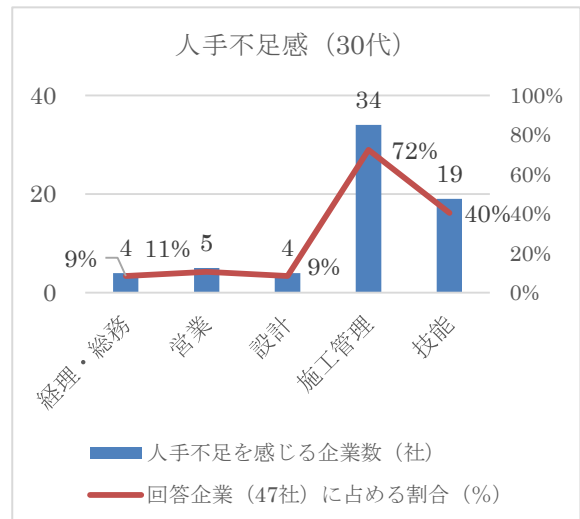
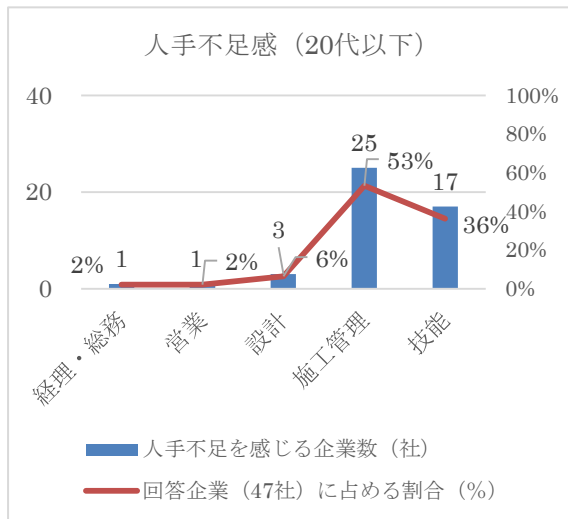
### ② 従業員数5～9人（29社）



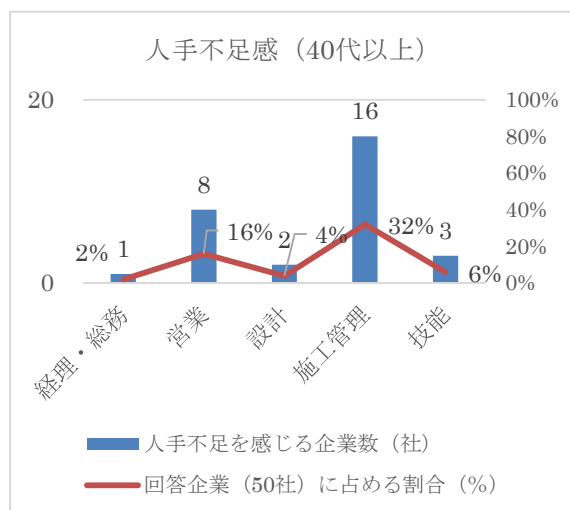
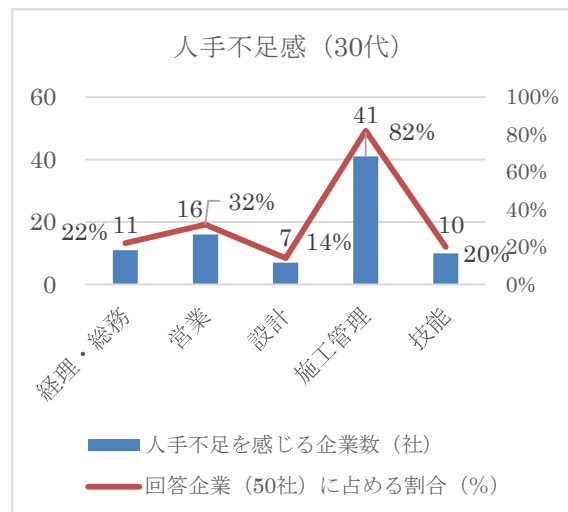
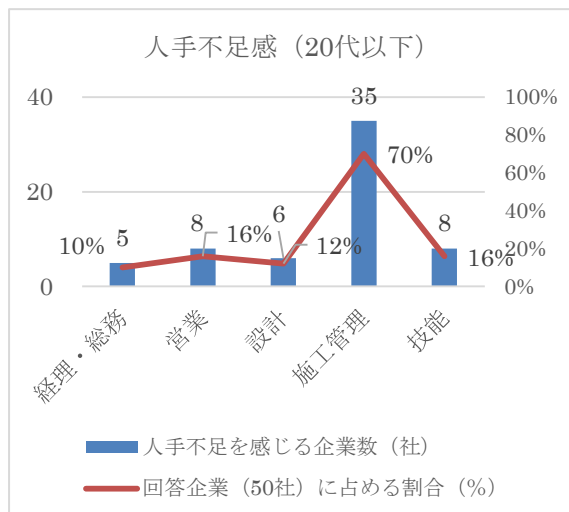




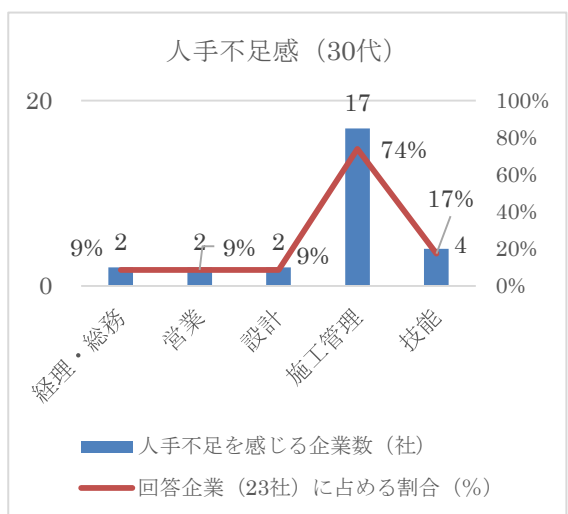
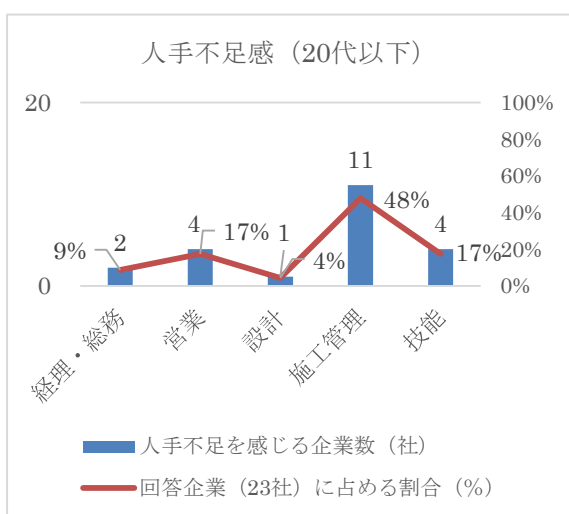
### ③ 従業員数10～19人 (47社)

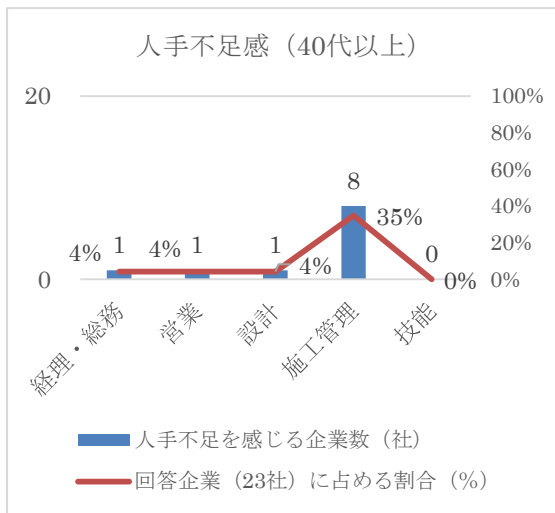


#### ④ 従業員数20～49人（50社）

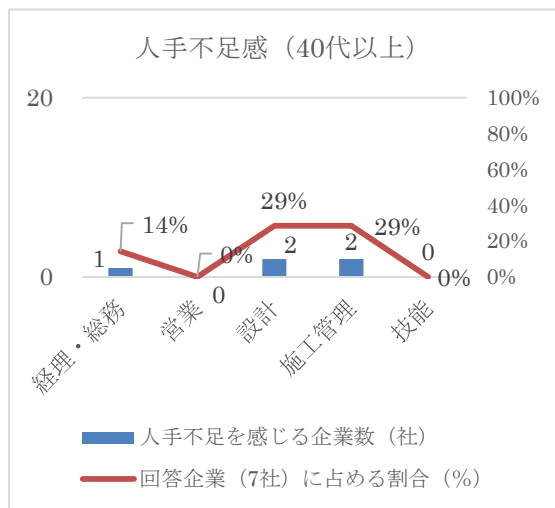
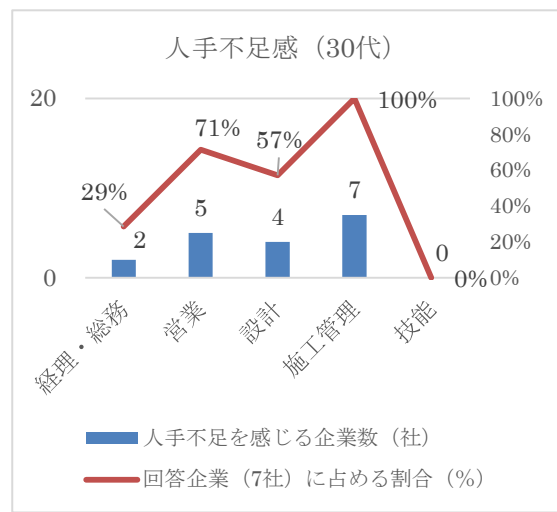
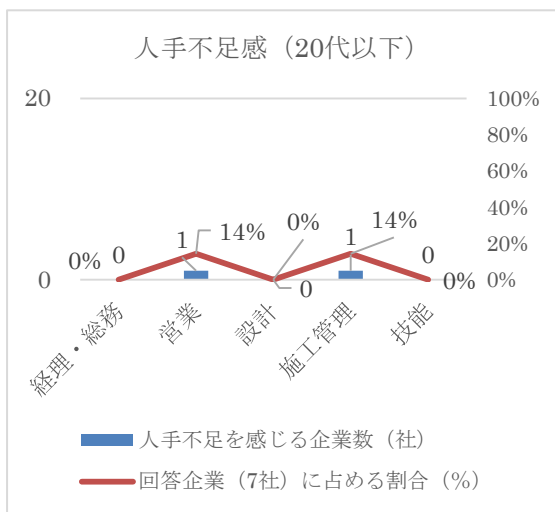


#### ⑤ 従業員数50～99人（23社）





## ⑥ 従業員数100人以上 (7社)

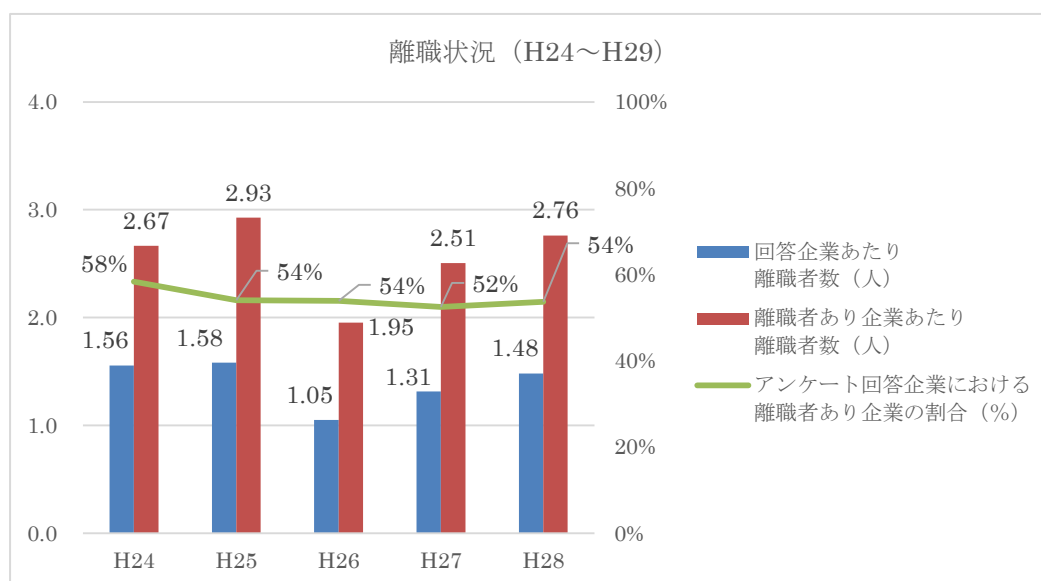


## VIII 平成28年度離職状況について

### 1. 年度別離職状況

離職者があった会社が88社。アンケート回答企業に占める割合は54%で、前を上回った。

離職状況	H24	H25	H26	H27	H28
回答企業数(A)	144社	174社	156社	181社	164社
離職者あり企業数(B)	84社	94社	84社	95社	88社
アンケート回答企業における離職者あり企業の割合(B÷A)	58%	54%	54%	52%	54%
離職者数(C)	224人	275人	164人	238人	243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	1.48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	2.76人



## 2. 平成28年度離職状況

### (1) 総数

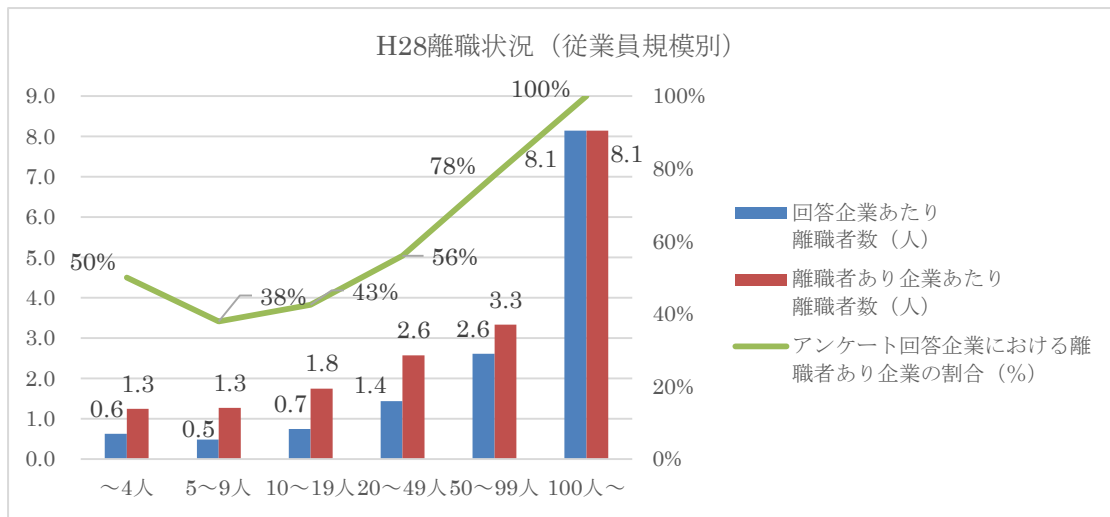
離職者の総数は243人。入社後3年以内の離職は70人（離職者全体の29%）であった。

H28 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	1	0	2	1	6	42
		女	3	9	9	5	3	3	
	営業	男	0	0	3	4	7	5	25
		女	0	2	4	0	0	0	
技術	設計	男	0	0	0	2	1	1	5
		女	0	1	0	0	0	0	
	施工管理	男	7	26	11	12	14	25	101
		女	0	3	2	0	1	0	
技能		男	1	15	4	13	17	18	70
		女	0	0	1	0	0	1	
合計 — ①			11 (5%)	57 (23%)	34 (14%)	38 (16%)	44 (18%)	59 (24%)	243 (100%)
①の内、入社後3年以内の離職者								70 (29%)	
①の内、定年による離職者								21 (9%)	

### (2) 従業員規模別

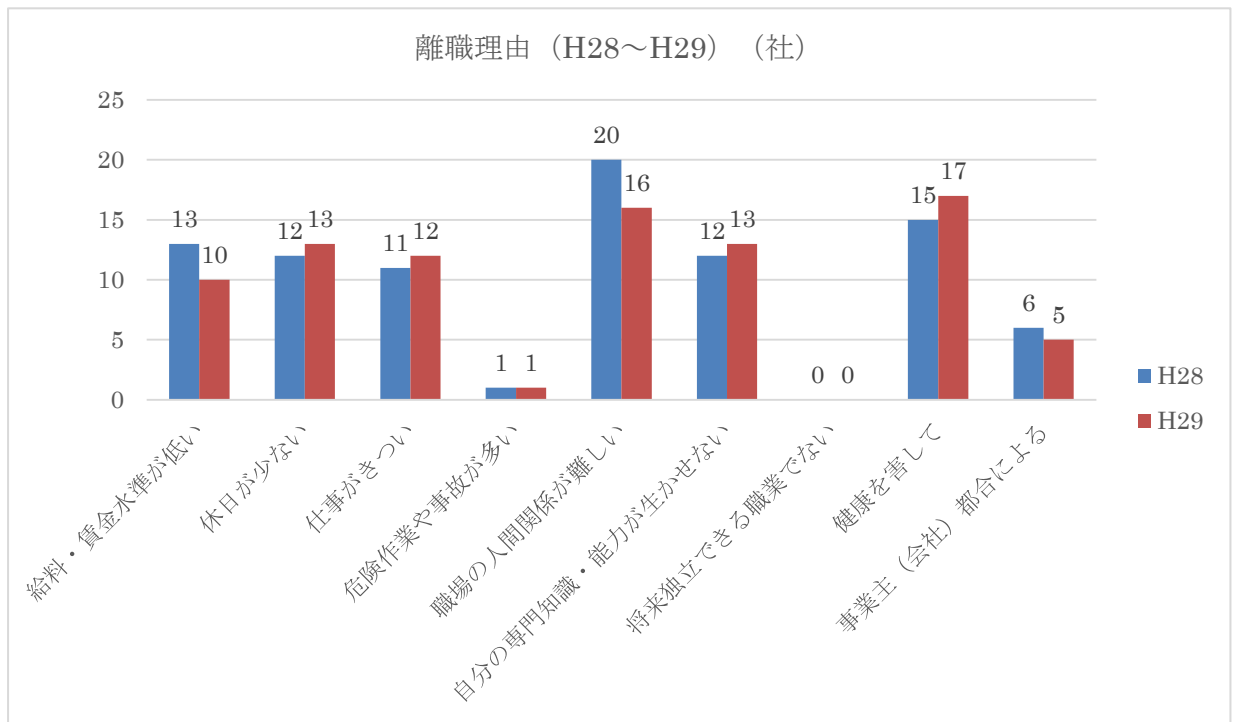
従業員規模20人未満の企業では離職者があった企業は半数以下だったが、従業員規模20人以上の企業では66%の企業で離職があった。

H28 離職状況 (従業員規模別)	～4人	5～9人	10～19人	20～49人	50～99人	100人～
回答企業数(A)	8社	29社	47社	50社	23社	7社
離職者あり企業数(B)	4社	11社	20社	28社	18社	7社
アンケート回答企業における離職者あり企業の割合(B÷A)	50%	38%	43%	56%	78%	100%
離職者数(C)	5人	14人	35人	72人	60人	57人
回答企業あたり離職者数(C÷A)	0.6人	0.5人	0.7人	1.4人	2.6人	8.1人
離職者あり企業あたり離職者数(C÷B)	1.3人	1.3人	1.8人	2.6人	3.3人	8.1人



### 3. 離職理由

「健康を害して」が17社と最も多く、次いで「職場の人間関係が難しい」が16社あった。また、「その他」として、家庭の事情（介護、育児等）や遠隔地への転居による離職が多かった。



#### ● 「その他」の回答

- ・家庭の事情（介護、育児等）の為。
- ・結婚する為。
- ・遠隔地への転居。
- ・家業を継ぐ為。
- ・起業する為。
- ・就学する為。
- ・短期雇用の期間満了。
- ・外国人技能実習生の実習期間終了。
- ・建設業界の将来に対する不安。他業種への転職。
- ・自己都合。
- ・不正行為があった為。
- ・病気による死亡。

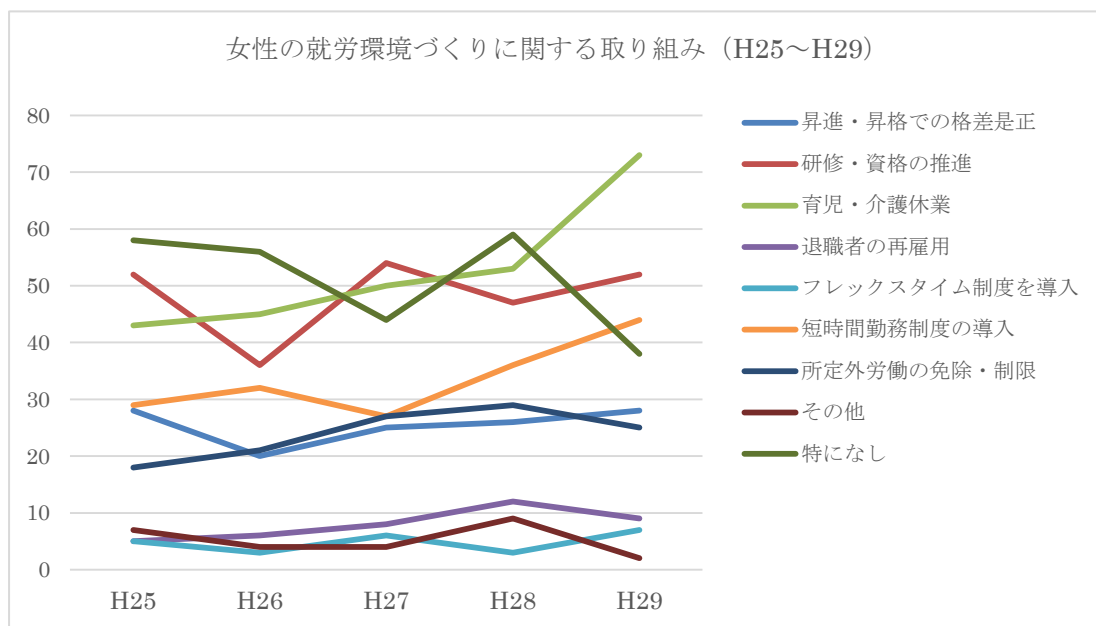
## Ⅸ 女性の就労について

### 1. 女性の就労環境づくりについて

#### (1) 年度別

「育児・介護休業を取りやすくしている」が73社で最も多かった。この他、前回の調査に続き、「短時間勤務制度」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、「特になし」が減っており、何らかの取り組みを行っている企業が増えている。

女性の就労環境づくりに関する取り組み	H25	H26	H27	H28	H29
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	28社
研修参加・資格取得を推進	52社	36社	54社	47社	52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	73社
育児などで退職した人を再雇用	5社	6社	8社	12社	9社
フレックスタイム制度を導入	5社	3社	6社	3社	7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	44社
所定外労働を免除・制限	18社	21社	27社	29社	25社
その他	7社	4社	4社	9社	2社
特になし	58社	56社	44社	59社	38社



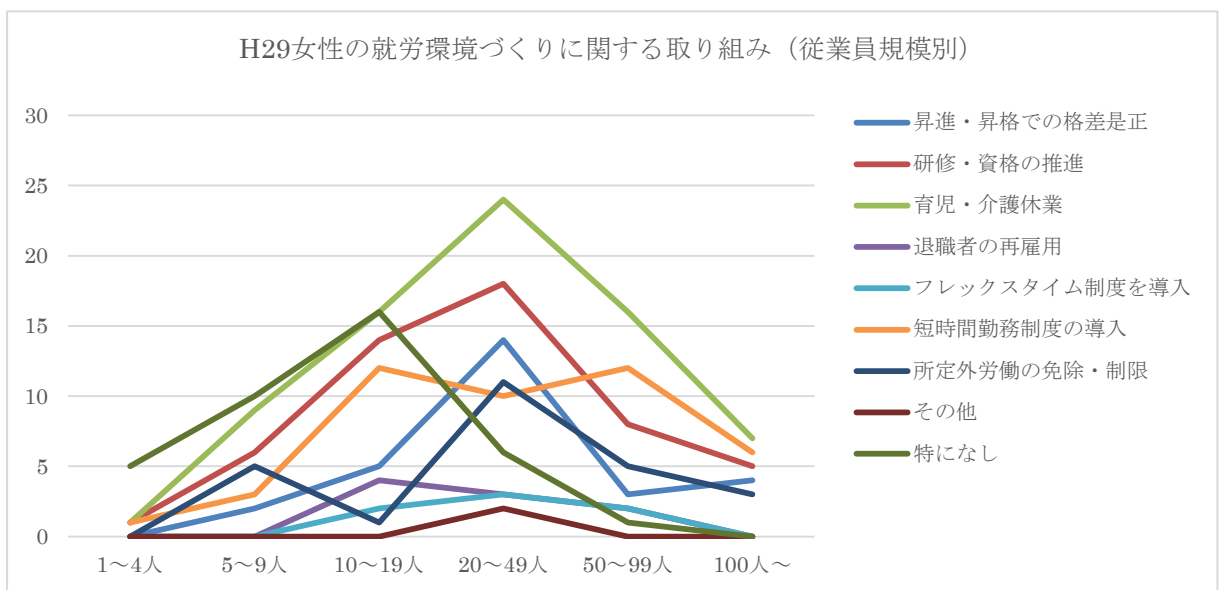
#### ● 「その他」の回答

- ・育児、介護、その他における遅刻、早退、中抜け等、弾力的に認める。
- ・学校行事等での有給休暇の取得をしやすい環境にしている。
- ・勤務時間中の育児・介護のための外出を認めている。
- ・子ども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、また、半休制度も取り入れている。その場合には、他の女性社員のフォロー体制もできている。

## (2) 従業員規模別

「特になし」の企業は、従業員規模の大きい企業では回答数が少なかったが、従業員数20人未満の企業では回答が多かった。

H29 女性の就労環境づくりに関する取り組み(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	0社	2社	5社	14社	3社	4社
研修参加・資格取得を推進	1社	6社	14社	18社	8社	5社
育児・介護休業を取りやすくしている	1社	9社	16社	24社	16社	7社
育児などで退職した人を再雇用	0社	0社	4社	3社	2社	0社
フレックスタイム制度を導入	0社	0社	2社	3社	2社	0社
育児・介護のための短時間勤務制度を導入	1社	3社	12社	10社	12社	6社
所定外労働を免除・制限	0社	5社	1社	11社	5社	3社
その他	0社	0社	0社	2社	0社	0社
特になし	5社	10社	16社	6社	1社	0社



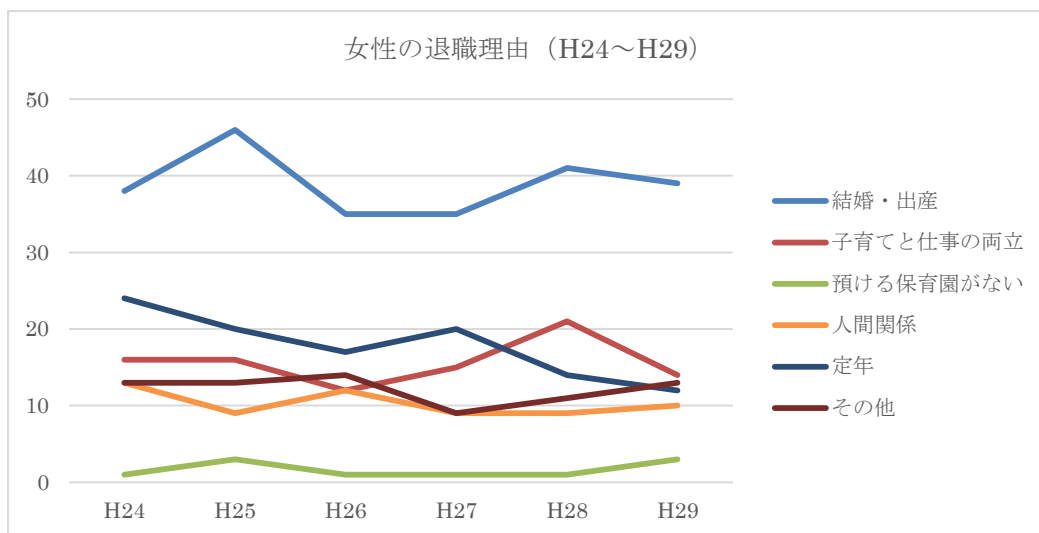


## 2. 女性の退職理由

### (1) 年度別

複数回答可で、「結婚・出産」が39社と最も多かった。また、「子育てと仕事の両立が難しい」が14社あり、前回に続き、「定年」を上回った。「その他」としては、配偶者の転勤や子どもの病気など家庭の事情による離職が多かった。

女性の退職理由	H24	H25	H26	H27	H28	H29
結婚・出産	38社	46社	35社	35社	41社	39社
子育てと仕事の両立が難しい	16社	16社	12社	15社	21社	14社
預ける保育園がない	1社	3社	1社	1社	1社	3社
休日出勤・残業時間が多い	3社	0社	0社	2社	0社	3社
仕事がきつい	0社	3社	3社	3社	0社	0社
人間関係	13社	9社	12社	9社	9社	10社
定年	24社	20社	17社	20社	14社	12社
その他	13社	13社	14社	9社	11社	13社



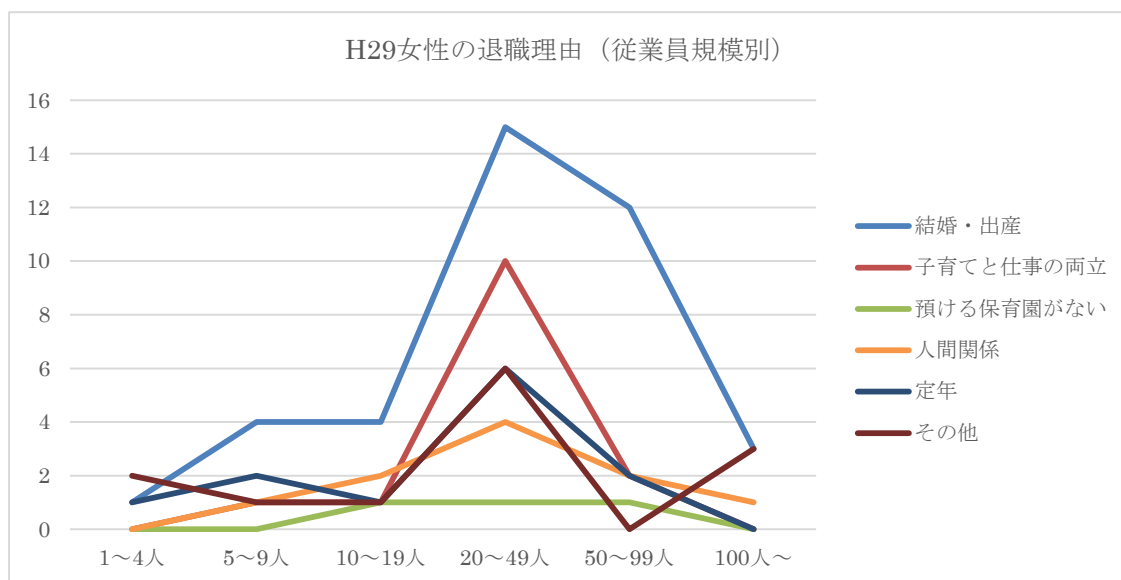
### ● 「その他」の回答

- ・配偶者の転勤。
- ・他の職種への転職希望。
- ・子どもの病気(特殊な病状のため、近くの病院では対応できなかった)。
- ・年齢を理由として(定年が無いため)。
- ・体調不良。
- ・自己都合。

## (2) 従業員規模別

従業員規模による大きな傾向の違いは見られなかったが、「人間関係」は、従業員規模に関わらず、満遍なく回答があった。

H29 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	1社	4社	4社	15社	12社	3社
子育てと仕事の両立が難しい	0社	1社	1社	10社	2社	0社
預ける保育園がない	0社	0社	1社	1社	1社	0社
休日出勤・残業時間が多い	0社	0社	0社	1社	1社	1社
仕事がつい	0社	0社	0社	0社	0社	0社
人間関係	0社	1社	2社	4社	2社	1社
定年	1社	2社	1社	6社	2社	0社
その他	2社	1社	1社	6社	0社	3社



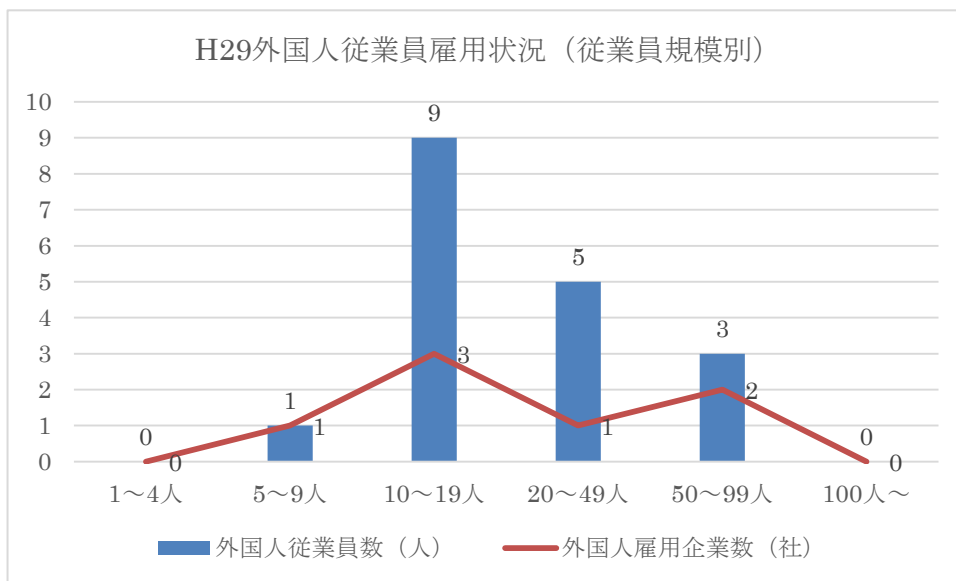
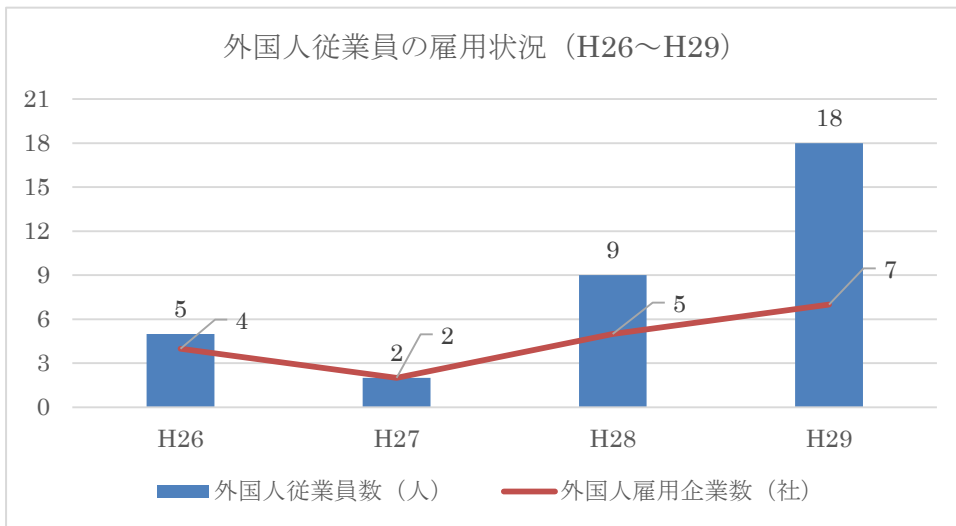
## X 外国人の就労について

### 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7社、従業員数は18人で、いずれも過去4年の調査を大きく上回った。従業員規模別では、従業員数10～19人の企業での雇用が多かった。

H29 外国人従業員数		10代	20代	30代	40代	50代	60代	合計
技術	施工管理	0	2	2	0	1	0	5
技能		0	10	3	0	0	0	13
合計		0	12	5	0	1	0	18

※いずれも男性



## 2. 外国人の募集方法

「外国人技能実習制度」が4社あり、過去4年で最も多かった。

外国人の募集方法	H26	H27	H28	H29
ハローワーク	0 社	1 社	1 社	1 社
外国人技能実習制度	0 社	2 社	1 社	4 社
自社ホームページ	0 社	0 社	0 社	0 社
縁故・知人による紹介	2 社	1 社	1 社	1 社
その他	1 社	0 社	0 社	2 社
不明	1 社	0 社	2 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」、「日本語教育」がいずれも3社あった。

外国人の就労環境づくり	H26	H27	H28	H29
賃金などにおける格差の是正	2 社	1 社	2 社	3 社
教育訓練への参加、資格取得を推進	1 社	1 社	2 社	3 社
日本語教育	0 社	0 社	1 社	3 社
その他	0 社	0 社	0 社	0 社
特になし	43 社	43 社	51 社	51 社

## XI 若年者、女性、外国人の雇用拡大について

### ●回答企業からの意見

- ・人材を確保したいのですが、応募者がありません。ハローワークや無料大学求人ウェブサイト、静岡県サイト、マイナビ転職などあらゆる手段をつくしてもありません。応募してくるのは70歳近い人や他社で失敗し損失を与えた人など採用には厳しい人です。他社の求人と比べても条件は悪くないと思います。どうすれば求人があるのか教えてほしいです。来年度は学校訪問などを行ってみたいと思います。
- ・若年者の雇用は、会社が希望する土木系以外の学科出身者でも、また新卒既卒を問わず採用の対象としている。
- ・人材確保については、インターンシップを通して、学校及び本人へのアピールの場を中心に雇用活動している。また、職安・リクナビ・ホームページなどで雇用しているが、応募者が来ない状況。現状、次世代育成支援に向け、社内規定などの改定に取り組んでいる。建築では、造作大工、左官工など、熟練技術の取得に時間がかかる職種、土木ではICTの活用できる職種に期待したい。
- ・技術者（施工管理）を目指す若年者が極端に少なく、専門分野での学科でない求人募集等を試みっていますが、なかなか募集がありません。建設業が働きにくいところとの印象が強いように思います。働き甲斐が有り、もっと興味を持てるような、方法を考えていかなければならないと感じています。
- ・宅配業界などでは報道等で、人材不足・長い労働時間・重労働など取り沙汰され社会の雰囲気も宅配業界に同情、あるいは賃上げ等を含む労働条件改革に理解をしているようだが、建設業界はそれ以上にきつい。雇用しようと思っても集まらないし、これからの季節暑さが増してとても喜ばれる環境にない。集まるわけがない上に、大手の資本には、資金力や待遇など勝てないので地方の業者はますますきついと思います。働き方改革と言っても、監督さんにかかる負担は大きく、サービス残業なんて当たり前、深夜遅くまで書類や明日の段取り、地元対策などで政府の思惑通りにならない現実を、協会として訴えて働きやすい環境整備をしてほしい。サマータイムとか言っても、現場では地元からの苦情で取り組めないし、女性といっても出産・育児をはじめ各種問題に取り組む必要があり、零細企業にはなかなかハードルが高いものです。少子高齢化が進み若年労働者に対しても魅力を訴えられません。休日がしっかり取れるとか、給料が他の業界に比べて高いとか、在宅勤務が可能になるとか、書類が簡素化され負担軽減できるとか、3月末に仕事が集中しないとか、地元の対応など役所などがもっと積極的に関わってくれるとか、やりがいがあって人間らしい時間を過ごせないと雇用拡大につながらないと思っているので、世論を巻き込んで業界の実情を分かってもらって、行政に変えてもらえることは早めに変えてもらうしかないと思います。弊社は、管理する人間が夜遅くまで仕事したり、自由に休みが取りづらいことや、一人に係る精神的・肉体的負担を見ているのが辛く、もっと頑張れと言うのが切なくなり、元請をやめて下請にシフトした結果、事業主を含め社員にも少し心のゆとりができたような気がします。
- ・労働環境が良くならなければ人材確保は出来ないが、日給月給が多い下請け業者は休めば必然的に給料が減り、生活が成り立たなくなる。根本的な仕組みの改善を、国が音頭を取ってやらなければ改善は難しいと思われる。
- ・現場で就労させる際に、安全面、環境面での配慮が必要。また長時間労働、休日労働に対しての配慮が必要。
- ・若年者の雇用確保は重要課題と考え、給与・休日・教育訓練等の問題については、特に注意を払って接触している。
- ・現時点の建設業界及びそれを取り巻く環境（公共工事の発注者等）を鑑みると雇用拡大は期待できない。先ず業界としての働き方改革を最優先しなければ現実問題、一部の大手さんや有名企業以外に建設会社に就職したい人間はかなり少ないと思われます。この様な状況を打開する為には、発注者による余裕を持った工期の設定、それに付随した仮設費や現場管理費の上昇、受注者に行わせる業務の簡素化（管理、書類）を進め、それを受けて受注者側は週休2日制の完全導入と日々の仕事量の簡素化（現場管理、提出書類等）による残業削減

を行い、人気のある職種や業界に匹敵する位の労働条件を整える事が今一番やらなければならないことだと思います。

そこまでの状況にもって行くことができれば若年者や女性の雇用拡大も期待がもてると思いますので、全ての建設会社（個人事業主レベルの小さな会社も含め）と各協会、組織が同じ方向を向いてこの問題に取り組んでいく必要があると思います。

- ・現在の入札方法では、規模の大きい会社しか仕事を受注できない仕組みになっている。そのため、規模の小さい会社では、人材を確保したいのだが数少ない人材の中では、条件（会社の経営状況や規模の大きい）のいい会社に人材が流れるため確保したくてもできない。それでもある程度工事を受注できるのであれば、規模の大きい会社より好条件を出して対抗することもできるのだが、それも出来ない状況にある。雇用の拡大と大きな枠でとらえているが、その前にやらなくてはならない事があるのではないのでしょうか。
- ・労働条件、職場環境の改善がなければ、若年層や女性の雇用拡大は進まない。企業の取り組みだけでは限界があり、発注者（行政も民間も）側の踏み込んだ改善策（余裕のある工期、適切な労務費を保証する受注額維持、行き過ぎた低価格の受注競争禁止等）が具体化してこない絵に描いた餅に終わってしまう。
- ・小規模の建設会社ですと、完全な労働条件を見出す事は難しいと思います。当社での意見ですが、外での作業ですので天候に影響を受け安定した労働時間を出来ません。当社は公共事業が半分以上締めています、年度末までは、努力次第で労働は出来るのですが、年度明けは、完全に仕事の物件が無く三ヶ月以上、片づけをしたりとして経営に負担が掛かります。また、昨今の暑さでは熱中症等のディスクを負い生産性も低下します。公共事業も第二四半期頃から発注し始めますが、まとまって出るため落札しても消化する事が難しくロスが発生してしまいます。まだ有りますが他社もこのような状態ではないのでしょうか。外国人の就労は、一時的には良いのかもしれませんが、時間と共に不公平さを感じ様々な問題が起きるのではないのでしょうか。また長い目で見ると日本や他国が中国等に低賃金と言うメリットを求めて進出しましたが、最終的には技術を教え差別化が出来ない様になるのではないのでしょうか。余り目の前の事ばかり考えては、未来の建設業が危うくなるのではないのでしょうか。我々がしなくてはならない事は建設業に魅力を作り出す事が必要なのではないのでしょうか。雇い主は働いて頂いている。従業員は働かせて頂いている。と言う気持ちを目指したいと思います。

- ・社内教育訓練。
- ・資格試験・講習会参加の助成。

- ・若年者の人材確保は業界全体で取り組まないとダメだと思う。他産業と比較すると給与水準も低い上に労働時間も長い。  
休日も少ないうえに不規則（天候に左右される）。将来的に右肩下がりの印象がある。
- ・職種全てにおいて、建設業全体で若年層が不足。
- ・女性の技術者進出（ソフト面の確立）。
- ・営業・事務系に次世代の後継について早急な検討が必要。
- ・当社も高齢になってきていますので若い方の現場作業員を募っていますが、なかなか応募もありません。待遇面も大きな要素になっていると思います。