

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30年8月3日～10月15日)

平成30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30年度新卒者求人・採用について	P 7
III 平成29年度中途採用について	P 12
IV 採用状況(新卒+中途)について	P 17
V 平成31年度採用計画について	P 19
VI 休日について	P 21
VII 人手不足を感じる職種・年齢層について	P 23
VIII 平成29年度離職状況について	P 29
IX 女性の就労について	P 32
X 外国人の就労について	P 36
XI 若年者、女性、外国人の雇用拡大について	P 38

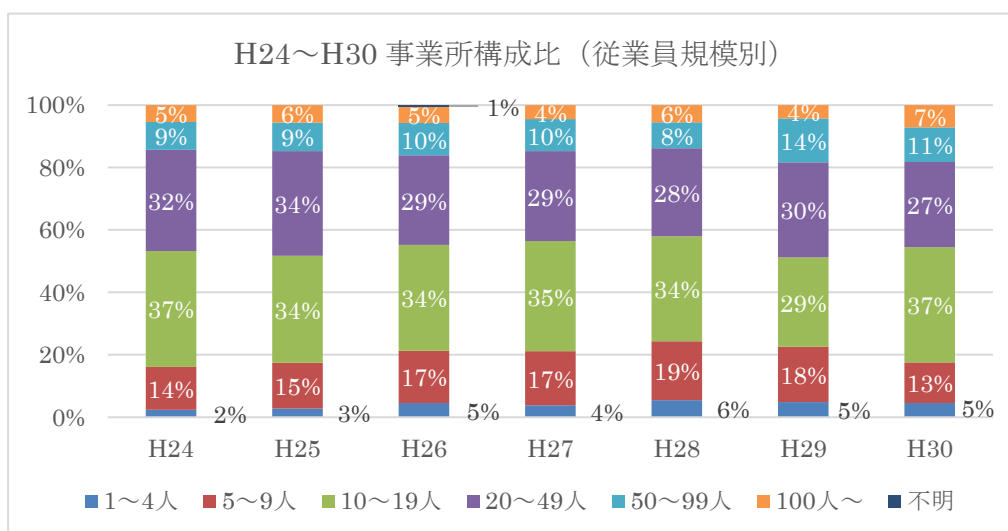
平成30年度調査では、平成30年7月31日現在の会員473社の内、154社（33%）より回答があった。
 回答した企業の内、従業員数別では従業員20人未満の事業所が84社（55%）であった。

平成24年度～平成30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%
H30	平成30年8月3日～10月15日	473社	154社	33%

平成24年度～平成30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	H30
1～4人	4社	4社	8社	6社	10社	8社	7社
5～9人	23社	21社	29社	27社	34社	29社	20社
10～19人	62社	49社	59社	55社	61社	47社	57社
20～49人	54社	48社	50社	45社	51社	50社	42社
50～99人	15社	13社	18社	16社	15社	23社	17社
100人～	9社	8社	9社	7社	10社	7社	11社
不明	0社	0社	1社	0社	0社	0社	0社

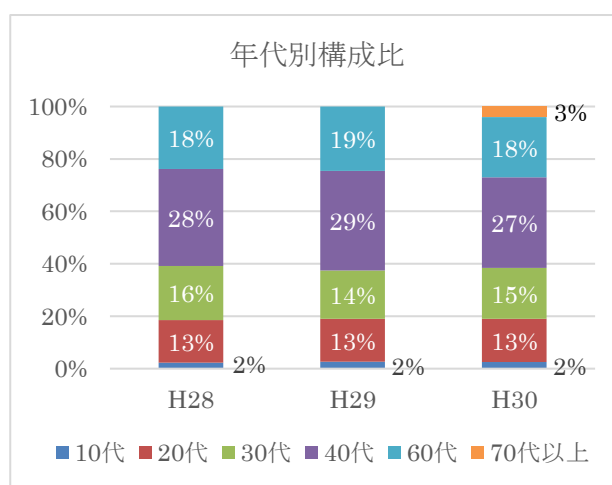
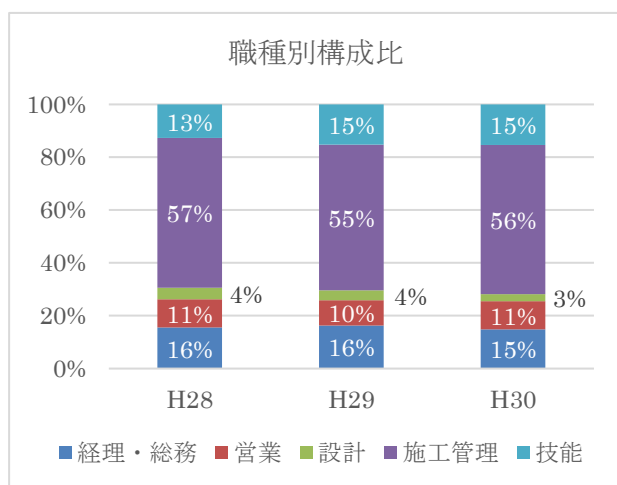


I 従業員構成

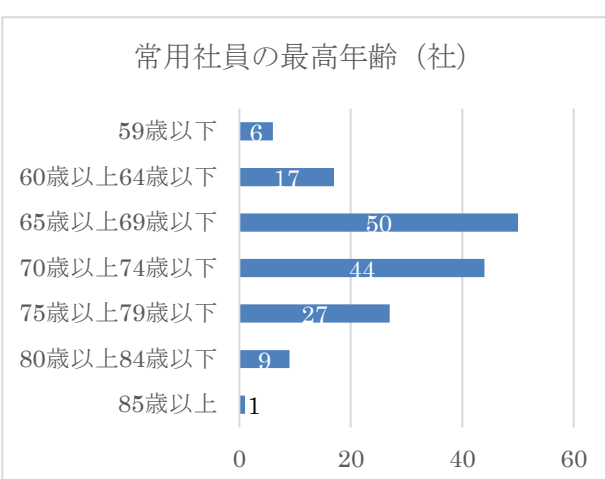
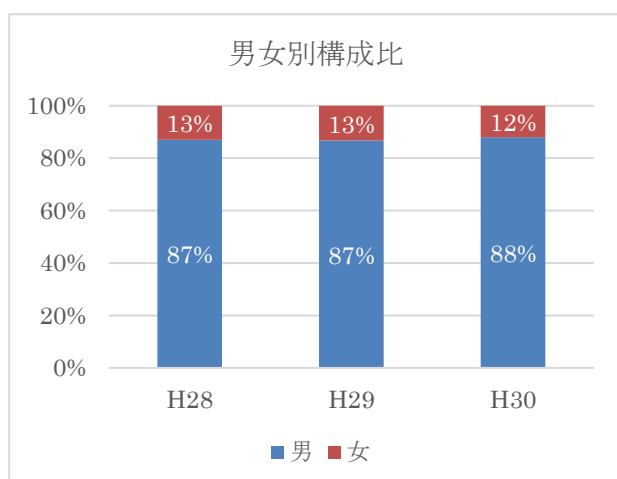
1. 回答企業の職種別、年代別、男女別の従業員構成

常用社員を職種別に見ると、施工管理職と技能職が3,623人(72%)で、過去3年間で最も高い比率となった。また、年代別において今回初めて調査した70代以上は162人(3%)で、全体の最高年齢は90歳であった。

H30 従業員数			10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代	合計
事務	経理・総務	男	1	22	31	62	73	102	16	307
		女	8	46	83	128	99	59	20	443
	営業	男	1	23	65	127	115	114	26	471
		女	0	10	17	20	17	4	0	68
技術	設計	男	0	4	10	30	33	33	2	112
		女	0	7	6	6	1	2	0	22
	施工管理	男	75	453	425	799	549	439	45	2,785
		女	8	27	6	9	7	5	0	62
技能		男	7	65	130	199	160	155	51	767
		女	0	4	0	0	2	1	2	9
合計			100 (2%)	661 (13%)	773 (15%)	1,380 (27%)	1,056 (21%)	914 (18%)	162 (3%)	5,046 (100%)



※「70代以上」はH30～

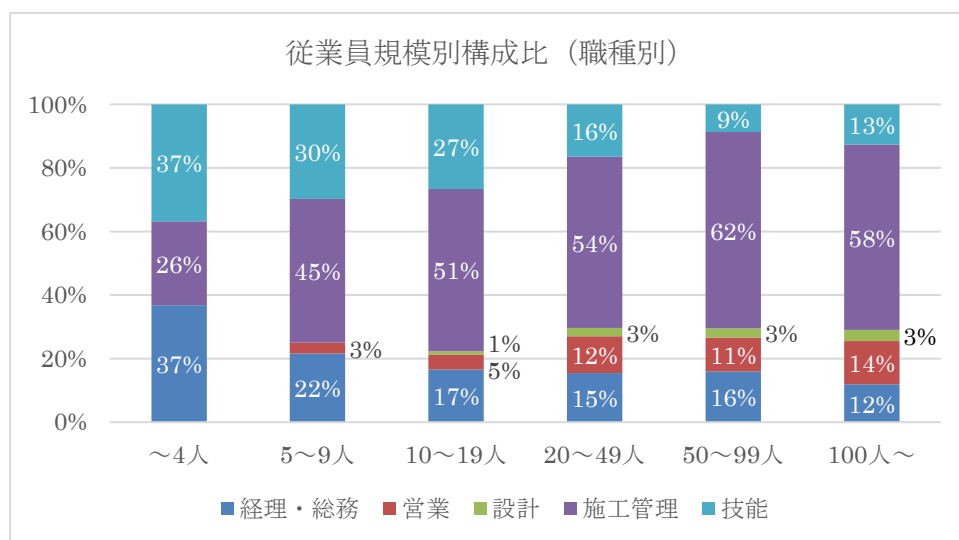


2. 従業員規模別

職種別では、従業員数20人未満の企業では27%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50人未満の企業で23%であった一方、従業員数50人以上の企業では36%であった。

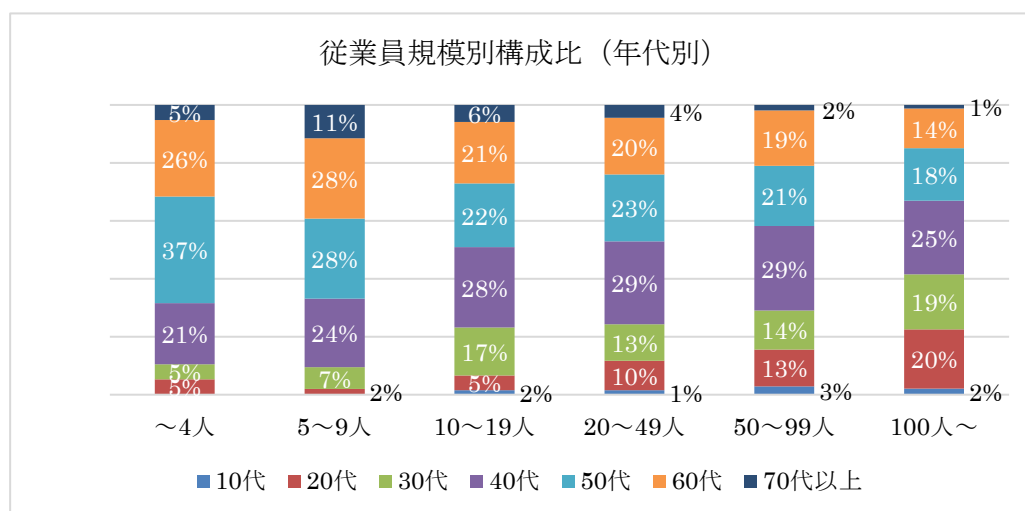
(1) 職種別

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	7	32	129	196	190	196
営業	0	5	37	147	127	223
設計	0	0	8	34	35	57
施工管理	5	67	398	683	737	957
技能	7	44	207	209	103	206
合計	19	148	779	1,269	1,192	1,639



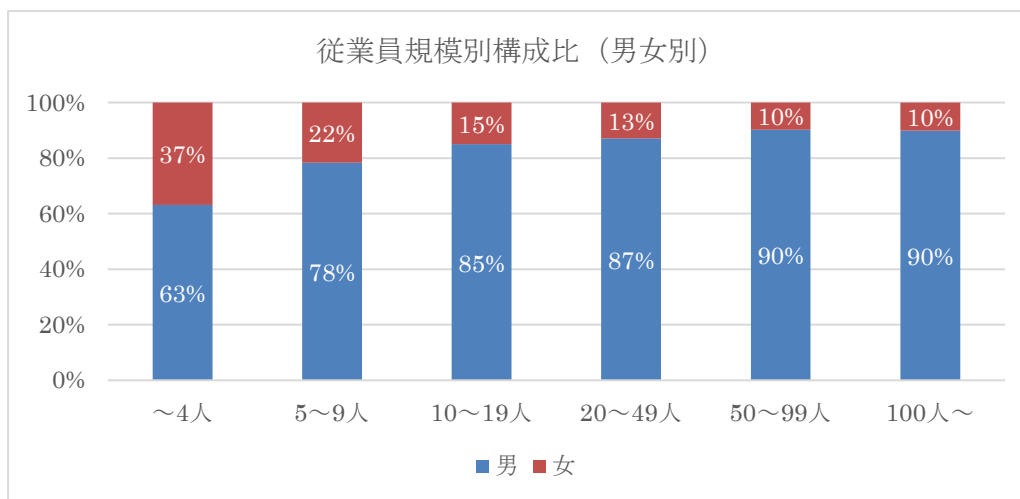
(2) 年代別

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	0	12	19	34	35
20代	1	3	40	130	152	335
30代	1	11	129	160	161	311
40代	4	35	216	362	347	416
50代	7	41	171	293	247	297
60代	5	41	165	249	229	225
70代	1	17	46	56	22	20
合計	19	148	779	1,269	1,192	1,639



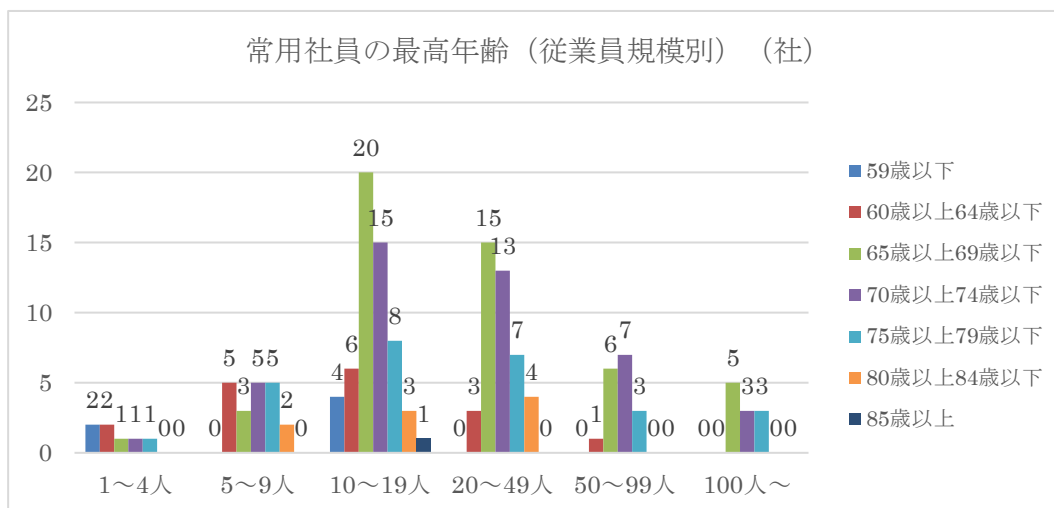
(3) 男女別

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	12	116	662	1,105	1,075	1,472
女	7	32	117	164	117	167
合計	19	148	779	1,269	1,192	1,639



(4) 常用社員の最高年齢

常用社員の最高年齢 (従業員規模別)	1~4人	5~9人	10~19人	20~49人	50~99人	100人~
59歳以下	2	0	4	0	0	0
60歳以上64歳以下	2	5	6	3	1	0
65歳以上69歳以下	1	3	20	15	6	5
70歳以上74歳以下	1	5	15	13	7	3
75歳以上79歳以下	1	5	8	7	3	3
80歳以上84歳以下	0	2	3	4	0	0
85歳以上	0	0	1	0	0	0



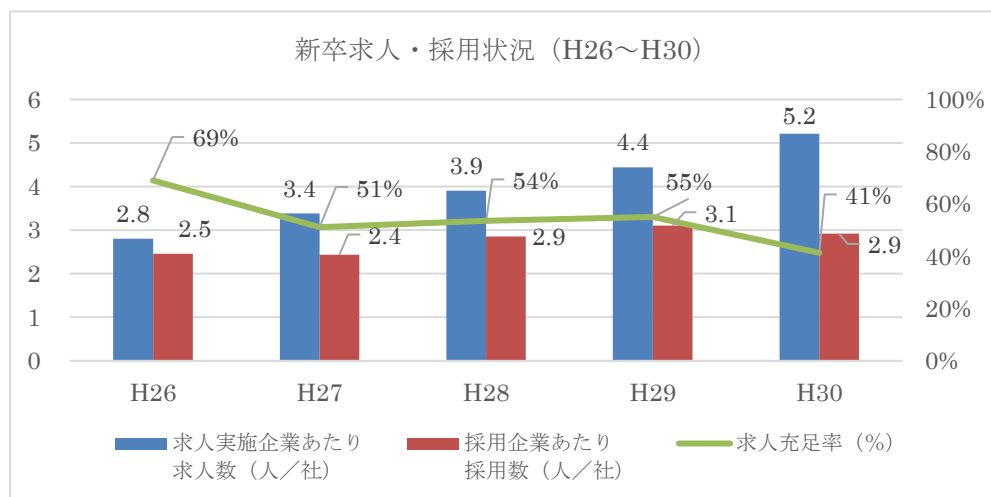
Ⅱ 平成30年度新卒求人・採用について

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65社で求人数は339人。この内、採用を行った企業は48社で採用数は140人であった。アンケート回答企業における、求人及び採用を実施した企業の割合が過去の調査で最も多かった一方、求人充足率は41%で過去最も低かった。

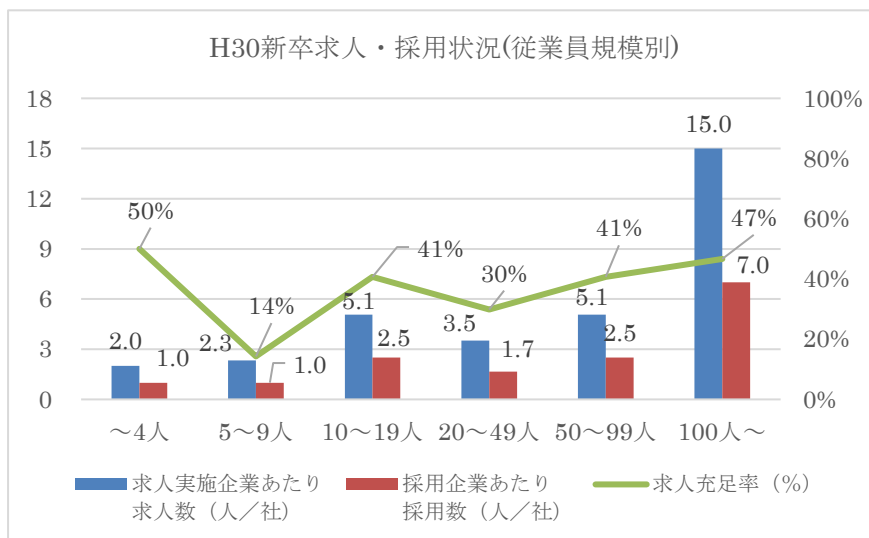
従業員数別	H26	H27	H28	H29	H30
アンケート回答企業数(A)	174 社	156 社	181 社	164 社	154 社
新卒求人実施企業数(B)	61 社	55 社	64 社	61 社	65 社
アンケート回答企業における新卒求人実施企業の割合(B÷A)(%)	35 %	35 %	35 %	37 %	42 %
新卒求人数(C)	171 人	186 人	250 人	271 人	339 人
新卒求人実施企業あたり求人数(B÷C)	2.80 人	3.38 人	3.91 人	4.44 人	5.22 人
新卒採用実施企業数(D)	48 社	39 社	47 社	48 社	48 社
アンケート回答企業における新卒採用実施企業の割合(D÷A)(%)	28 %	25 %	26 %	29 %	31 %
新卒採用数(F)	118 人	95 人	134 人	149 人	140 人
新卒採用企業あたり採用数(D÷F)	2.46 人	2.44 人	2.85 人	3.10 人	2.92 人
新卒求人実施企業における新卒採用企業の割合(F÷B)(%)	79 %	71 %	73 %	79 %	74 %
求人充足率(F÷C)(%)	69 %	51 %	54 %	55 %	41 %



(2) 従業員規模別

求人充足率は、従業員数100人以上の企業も含め、各区分で50%以下となっており、従業員数5～9人の企業で14%、従業員数20～49人の企業で30%と特に低くなっている。

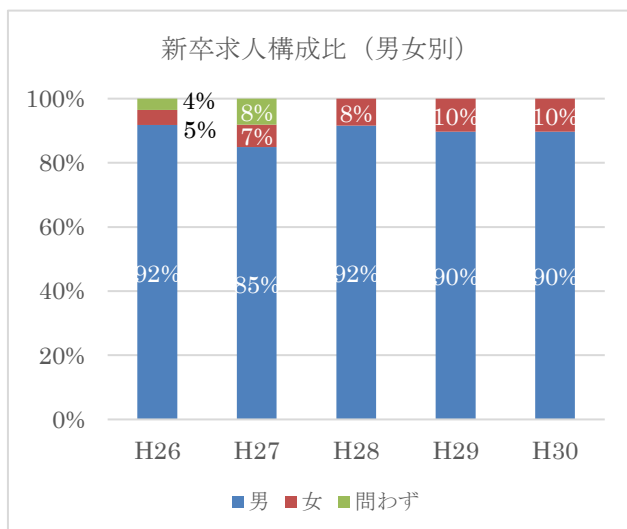
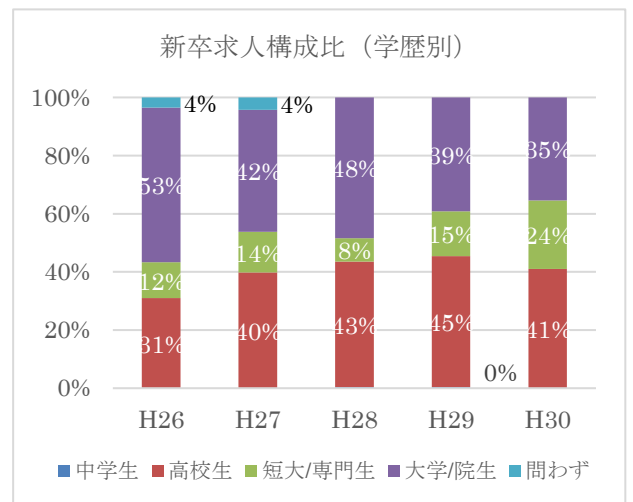
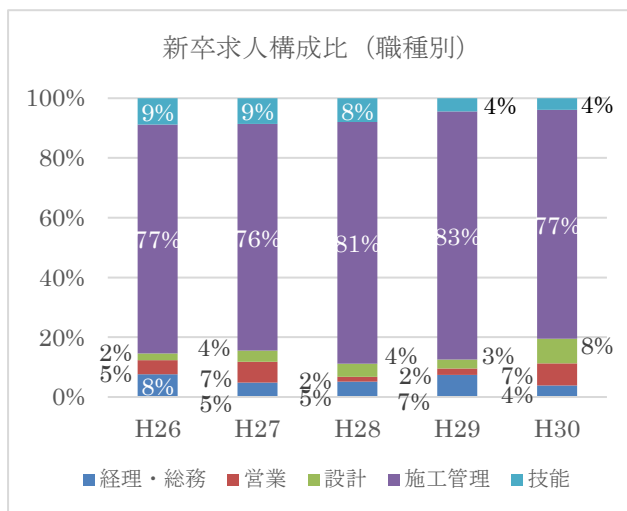
従業員数別	～4人	5～9人	10～19人	20～49人	50～99人	100人～
アンケート回答企業数(A)	7社	20社	47社	42社	17社	11社
新卒求人実施企業数(B)	1社	3社	15社	19社	17社	10社
アンケート回答企業における新卒求人実施企業の割合(B÷A)(%)	14%	15%	32%	45%	100%	91%
新卒求人数(C)	2人	7人	27人	67人	86人	150人
新卒求人実施企業あたり求人数(B÷C)	2.0人	2.3人	1.8人	3.5人	5.1人	15.0人
新卒採用実施企業数(D)	1社	1社	10社	12社	14社	10社
アンケート回答企業における新卒採用実施企業の割合(D÷A)(%)	14%	5%	21%	29%	82%	91%
新卒採用数(F)	1人	1人	13人	20人	35人	70人
新卒採用企業あたり採用数(D÷F)	1.0人	1.0人	1.3人	1.7人	2.5人	7.0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%	33%	67%	63%	82%	100%
求人充足率(F÷C)(%)	50%	14%	48%	30%	41%	47%



2. 新卒求人状況

職種別では、設計職が28人（8％）と過去の調査で最も高い比率を占めた。学歴別では、短大／専門学校が80人（24％）と過去最も高い割合を占めており、その内の36％に当たる10人が設計職での求人であった。

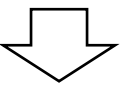
H30 新卒求人数		中学生	高校生	短大/ 専門生	大学生	小計	合計
事務	経理・総務	男	0	1	1	2	13
		女	0	6	2	1	
	営業	男	0	4	5	8	25
		女	0	0	4	4	
技術	設計	男	0	6	10	12	28
		女	0	0	0	0	
	施工管理	男	0	96	45	79	260
		女	0	14	13	13	
技能		男	0	12	0	1	13
		女	0	0	0	0	
合 計		0 (0%)	139 (41%)	80 (24%)	120 (35%)	339 (100%)	339 (100%)



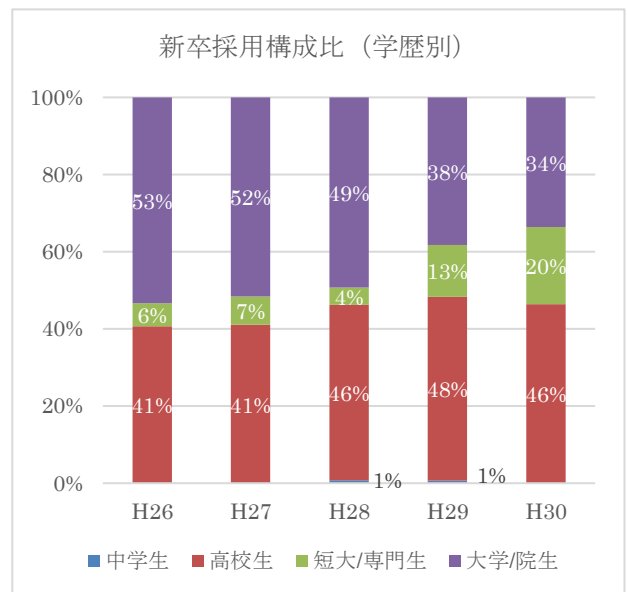
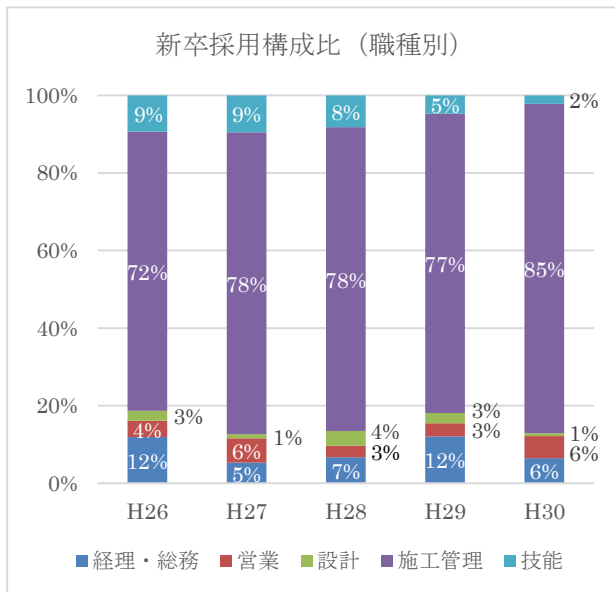
3. 新卒採用状況

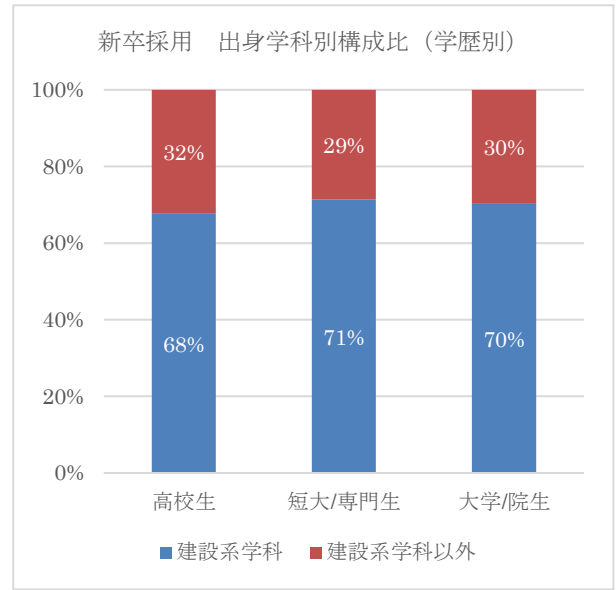
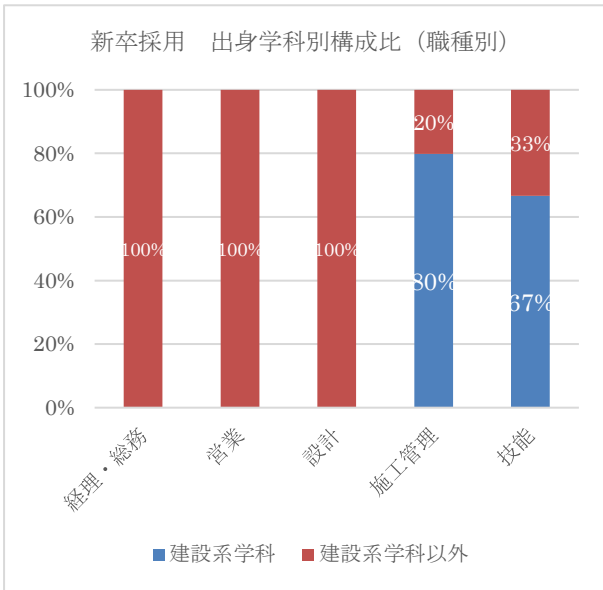
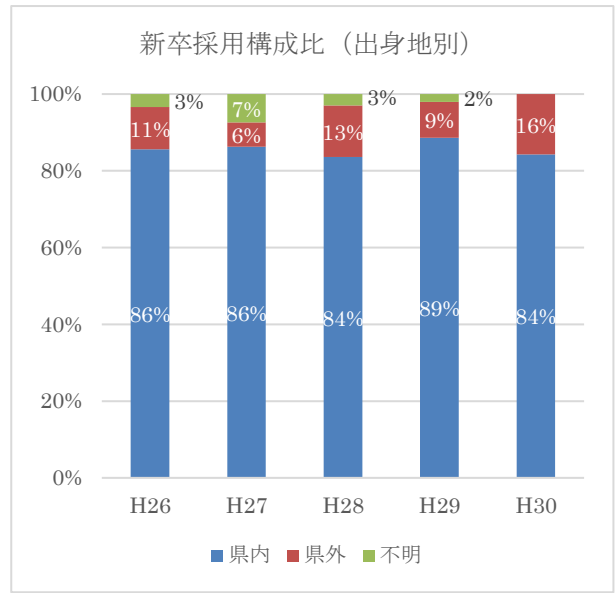
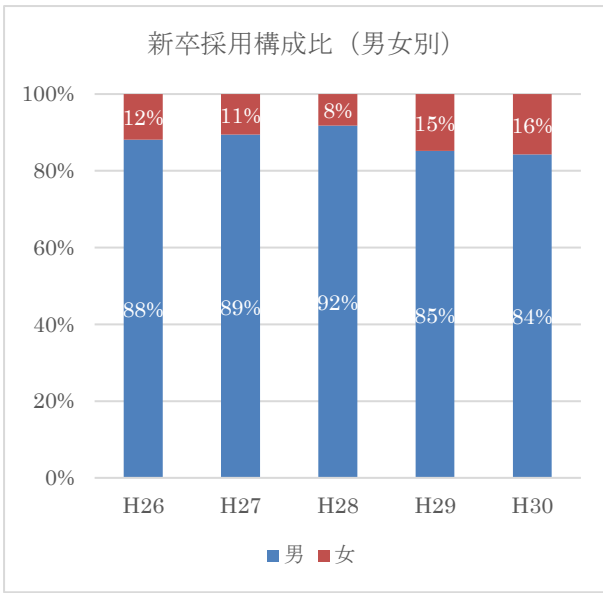
職種別では、求人における割合が77%であった施工管理職が85%を占めこれまでの調査最も高い割合を占めた。
 学歴別では、短大／専門学校が28人（20%）と求人同様、過去最も高い割合を占めた。

H30 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	1	0	0	0	1	0	2	9
		女	0	5	0	2	0	0	0	7	
	営業	男	0	1	0	1	0	3	0	5	8
		女	0	0	0	0	0	3	0	3	
技術	設計	男	0	0	0	0	0	1	0	1	1
		女	0	0	0	0	0	0	0	0	
	施工管理	男	0	50	36	23	20	34	27	107	119
		女	0	6	7	2	0	4	5	12	
技能		男	0	2	1	0	0	1	1	3	3
		女	0	0	0	0	0	0	0	0	
合計			0 (0%)	65 (46%)	44	28 (20%)	20	47 (34%)	33	140 (100%)	140 (100%)



出身地 内訳	県内	118
		県外





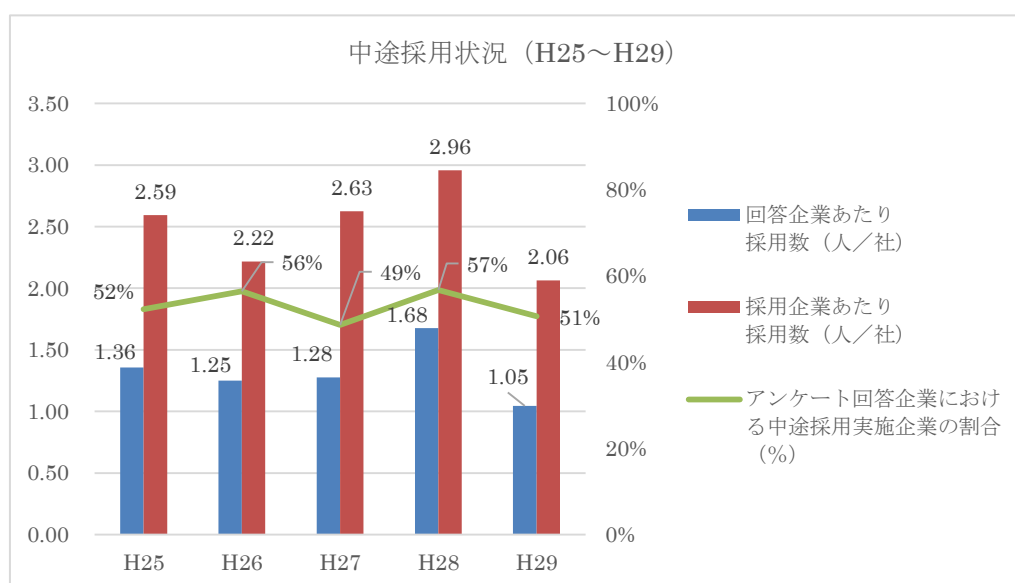
Ⅲ 平成29年度中途採用について

1. 中途採用の概要

(1) 年度別

中途採用人数は161人だった。
 中途採用を行った企業78社の1社あたり採用数は2.06人と過去5年で最も少なかった。

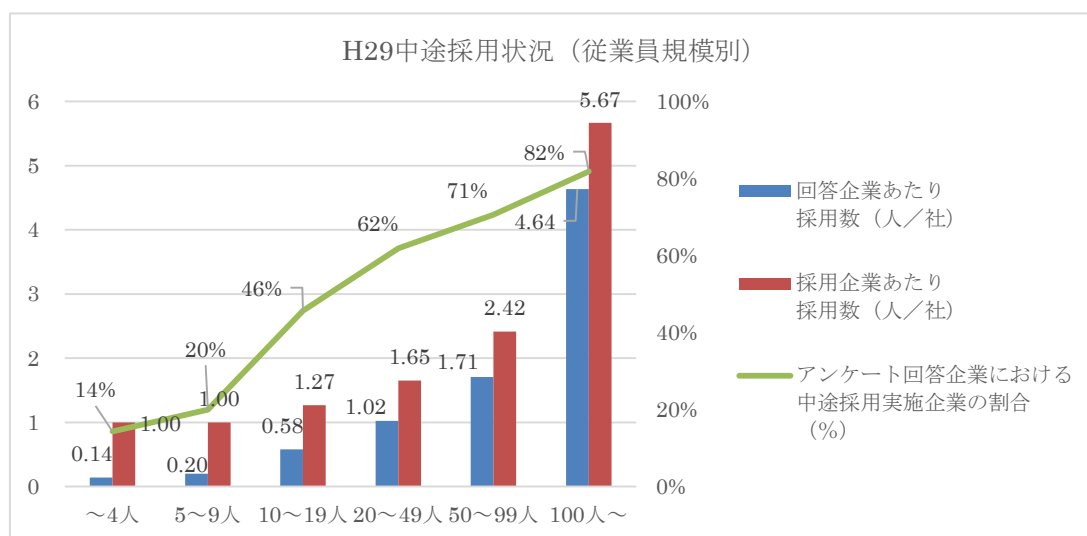
H29 中途採用状況	H25	H26	H27	H28	H29
アンケート回答企業数(A)	174社	156社	181社	164社	154社
中途採用実施企業数(B)	91社	88社	88社	93社	78社
アンケート回答企業における中途採用実施企業の割合(B÷A)	52%	56%	49%	57%	51%
中途採用数(C)	236人	195人	231人	275人	161人
回答企業あたり採用数(C÷A)	1.36人	1.25人	1.28人	1.68人	1.05人
採用企業あたり採用数(C÷B)	2.59人	2.22人	2.63人	2.96人	2.06人



(2) 従業員規模別

採用企業あたりの採用数は、従業員数50～99人の企業で2.4人（前回調査4.6人）、従業員数100人以上の企業で5.7人（前回調査7.3人）と、前回調査に比べ減少した。

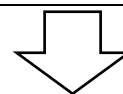
H29 中途採用状況 (従業員規模別)	～4人	5～9人	10～19人	20～49人	50～99人	100人～
アンケート回答企業数(A)	7社	20社	57社	42社	17社	11社
中途採用実施企業数(B)	1社	4社	26社	26社	12社	9社
アンケート回答企業における中途採用実施企業の割合(B÷A)	14%	20%	46%	62%	71%	82%
中途採用数(C)	1人	4人	33人	43人	29人	51人
回答企業あたり採用数(C÷A)	0.1人	0.2人	0.6人	1.0人	1.7人	4.6人
採用企業あたり採用数(C÷B)	1.0人	1.0人	1.3人	1.7人	2.4人	5.7人



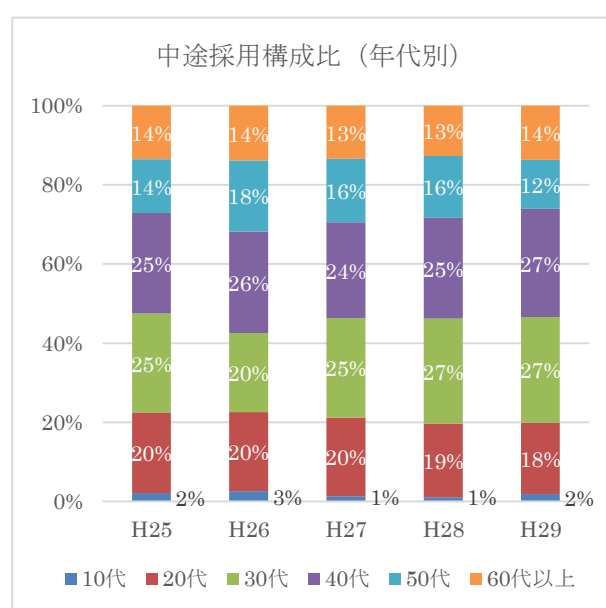
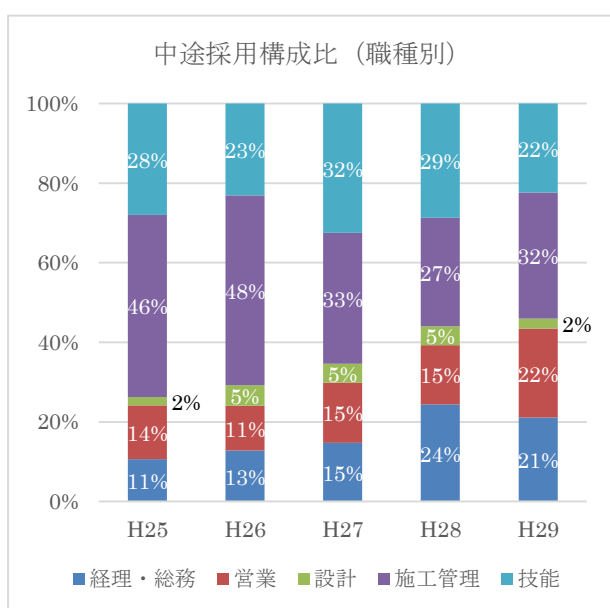
2. 中途採用状況

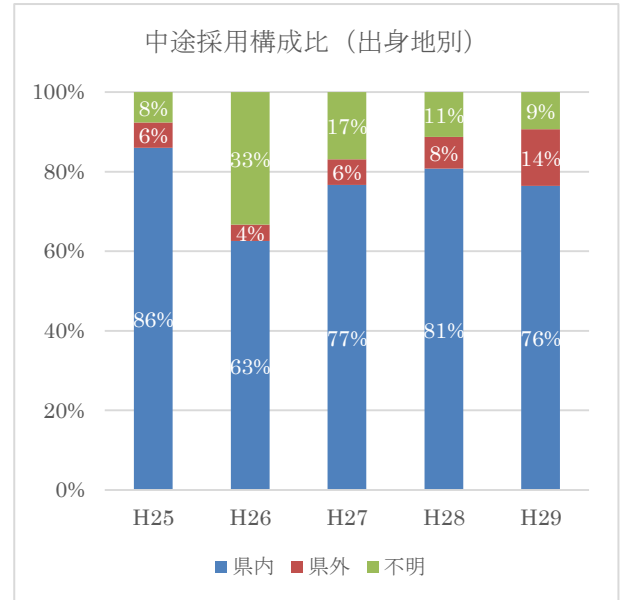
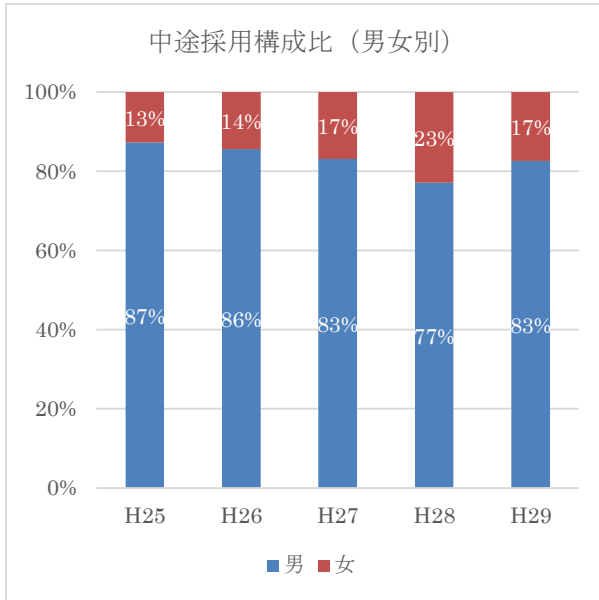
年代別では40代が44人（27%）と過去5年間の調査で最も高い割合となった一方、20代が29人（18%）と過去5年間の調査で最も高い割合となった。県外出身者が23人（14%）を占め、過去の調査で最も高い割合となった。

中途採用数 (H29)			10代	20代	30代	40代	50代	60代	合計	
事務	経理・総務	男	0	3	9	2	1	1	34	
		女	1	2	7	5	2	1		
	営業	男	0	5	7	8	2	8	36	
		女	0	2	3	0	1	0		
技術	設計	男	0	0	1	1	1	1	4	
		女	0	0	0	0	0	0		
	施工管理	男	1	7	7	19	8	7	51	
		女	0	0	0	1	1	0		
技能			男	1	8	9	8	4	4	36
			女	0	2	0	0	0	0	
合 計 — ①			3 (2%)	29 (18%)	43 (27%)	44 (27%)	20 (12%)	22 (14%)	161 (100%)	
① の内、定年離職者の再雇用									8 (5%)	



出身地 内訳	県内	123
	県外	23
	不明	15

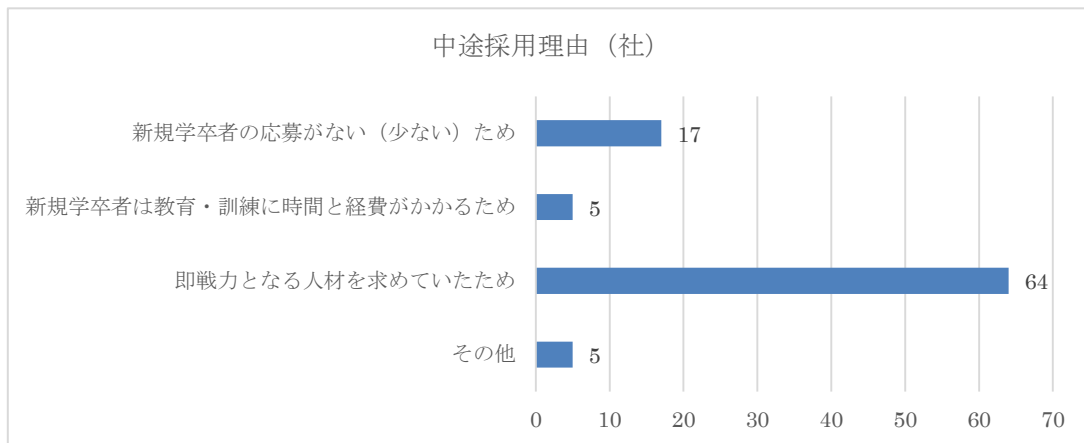




3. 中途採用理由

(1) 総数

「即戦力となる人材を求めていたから」が64社で最も多く、中途採用実施企業全体（78社）の82%を占めた。

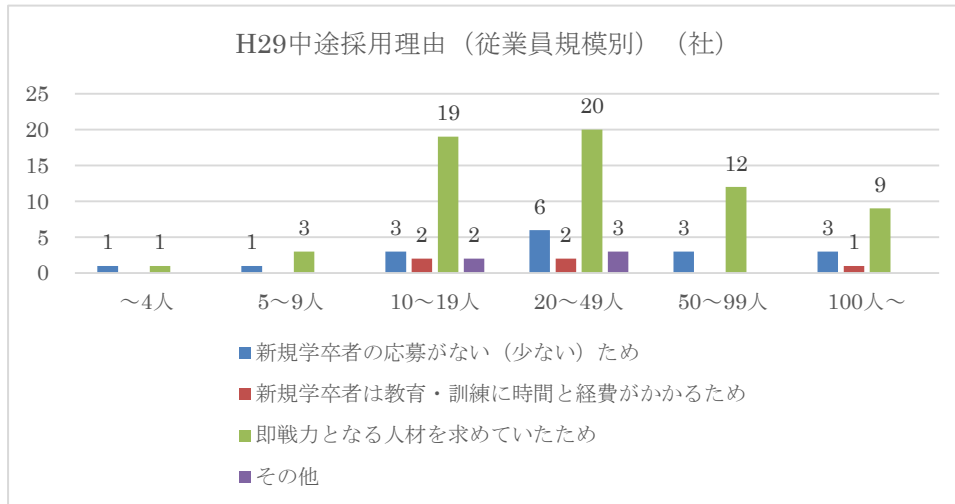


●その他理由

- ・退職者の補充。
- ・顧問として招聘した。
- ・新卒者に限らず、若い戦力になり得る人を探していたところ、条件に合う人が就職活動をしていた。
- ・地域的（過疎地）条件も不利となる事がある為、新卒者の応募が少ない場合を考慮し、中途採用も並行して行った。

(2) 従業員規模別

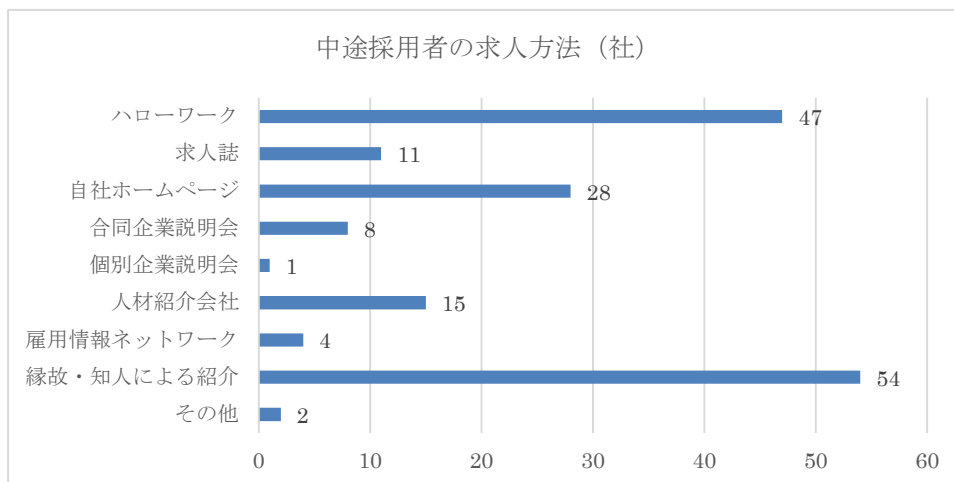
従業員規模による大きな違いは見られなかったが、従業員数50人以上の企業では中途採用を実施した21社全てが「即戦力となる人材を求めているため」回答していた。



4. 中途採用求人方法

(1) 総数

今回の調査より設置した「人材紹介会社」は、15社（中途採用実施企業の19%）が回答した。

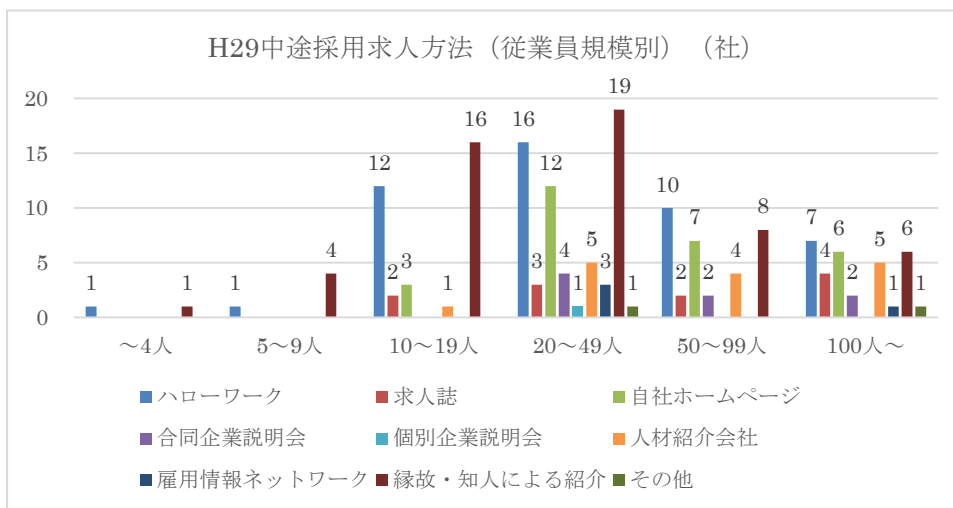


●その他の求人方法

- ・新聞広告掲載。
- ・関係会社からの紹介による。

(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、自社ホームページも回答する企業が増えた。人材紹介会社は、回答していた15社中14社が従業員数20人以上の企業であった。

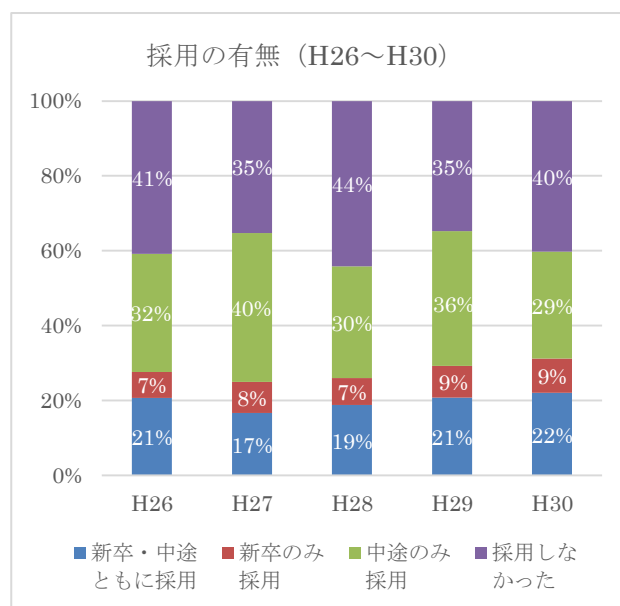


IV 採用状況(新卒+中途)について

(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154社の内22%と、過去5年で最も高い割合となった。

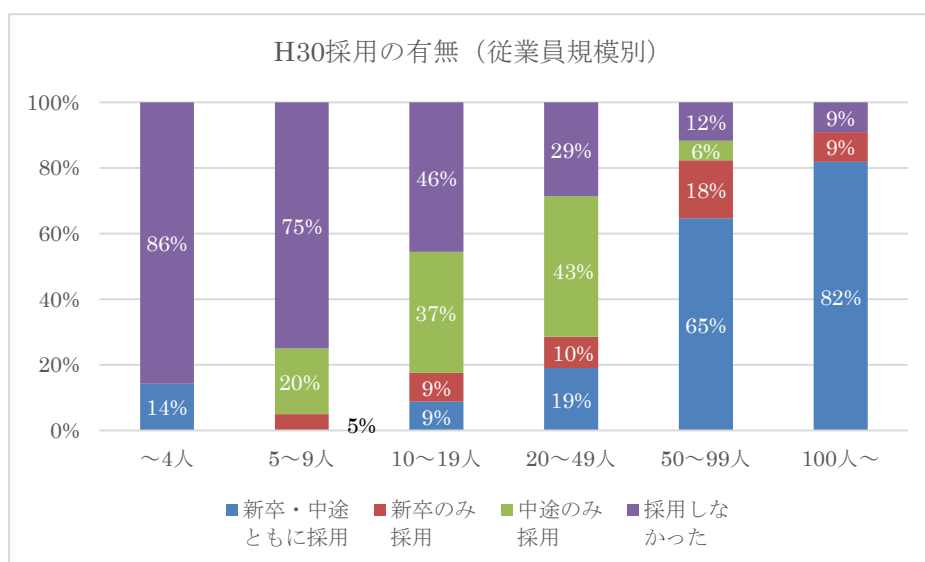
採用の有無	H26	H27	H28	H29	H30
新卒・中途ともに採用	36社	26社	34社	34社	34社
新卒のみ採用	12社	13社	13社	14社	14社
中途のみ採用	55社	62社	54社	59社	44社
採用しなかった	71社	55社	80社	57社	62社



(2) 従業員規模別

従業員数10～19人の企業で採用を実施した企業(31社)の内21社(68%)、従業員数20～49人の企業で採用を実施した企業(30社)の内18社(60%)は、中途採用のみの実施であった。

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	5社	8社	11社	9社
新卒のみ 採用	0社	1社	5社	4社	3社	1社
中途のみ 採用	0社	4社	21社	18社	1社	0社
採用 しなかった	6社	15社	26社	12社	2社	1社
合計	7社	20社	57社	42社	17社	11社



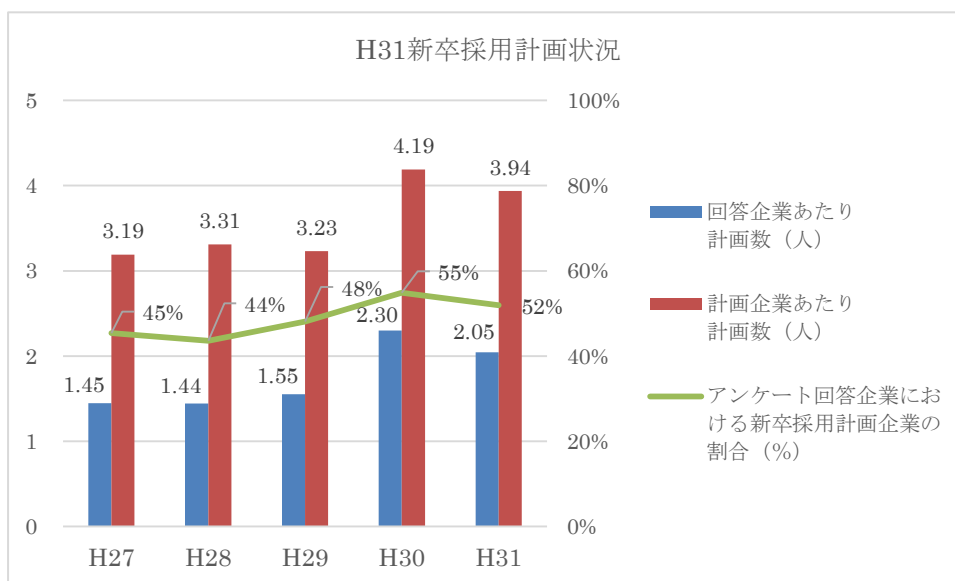
V 平成31年度採用計画について

1. 平成31年度新卒採用計画の概要

(1) 総数

平成31年度新卒採用を計画している企業は80社（アンケート回答企業の52%）で、前回調査に続き50%を上回った。
また、新卒採用計画数は315人で、前回調査に続き300人を超えた。

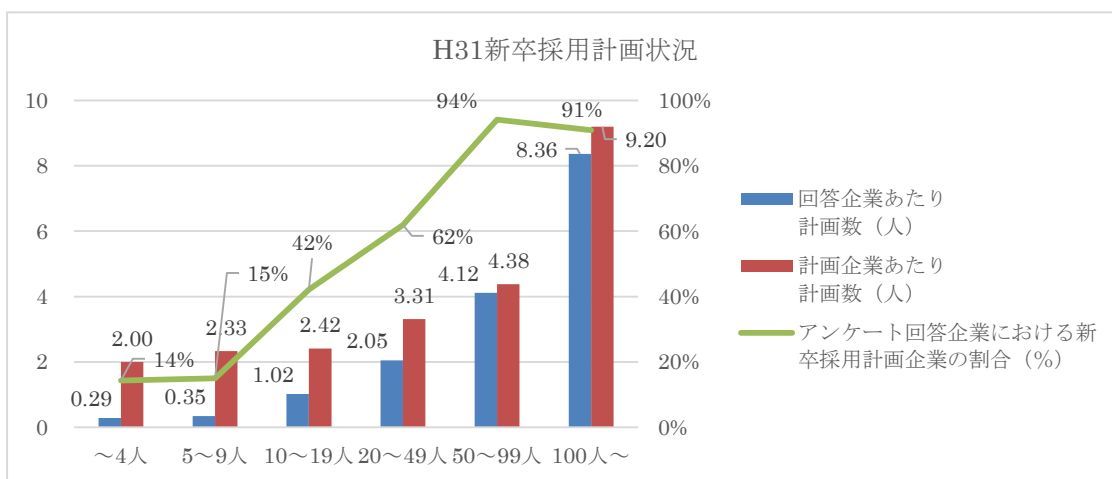
新卒採用計画状況	H27	H28	H29	H30	H31
アンケート回答企業数(A)	174社	156社	181社	164社	154社
新卒求人計画企業数(B)	79社	68社	87社	90社	80社
新卒採用計画企業の割合 (B÷A)	45%	44%	48%	55%	52%
新卒採用計画数(C)	252人	225人	281人	377人	315人
回答企業あたり計画数 (C÷A)	1.45人	1.44人	1.55人	2.30人	2.05人
計画企業あたり計画数 (C÷B)	3.19人	3.31人	3.23人	4.19人	3.94人



(2) 従業員規模別

従業員数50人以上の企業の94%で新卒採用を計画しており、従業員数100人以上の企業では実施計画のある1社あたりの計画数が9.2人であった。

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)	7社	20社	57社	42社	17社	11社
新卒求人計画企業数(B)	1社	3社	24社	26社	16社	10社
新卒採用計画企業の割合 (B÷A)	14%	15%	42%	62%	94%	91%
新卒採用計画数(C)	2人	7人	58人	86人	70人	92人
回答企業あたり計画数 (C÷A)	0.3人	0.4人	1.0人	2.1人	4.1人	8.4人
計画企業あたり計画数 (C÷B)	2.0人	2.3人	2.4人	3.3人	4.4人	9.2人

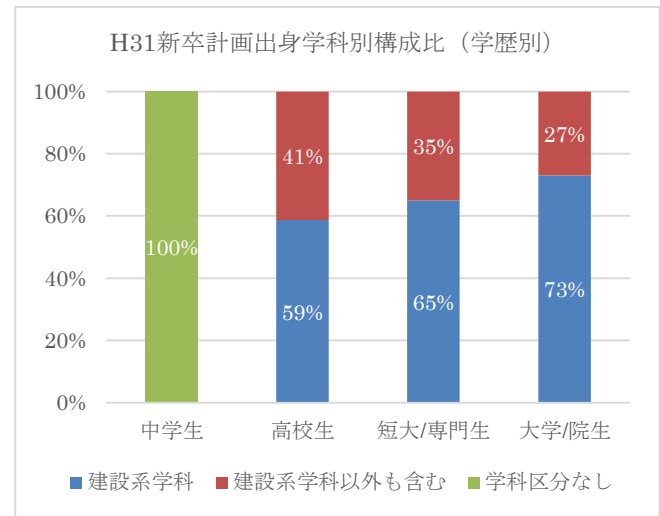
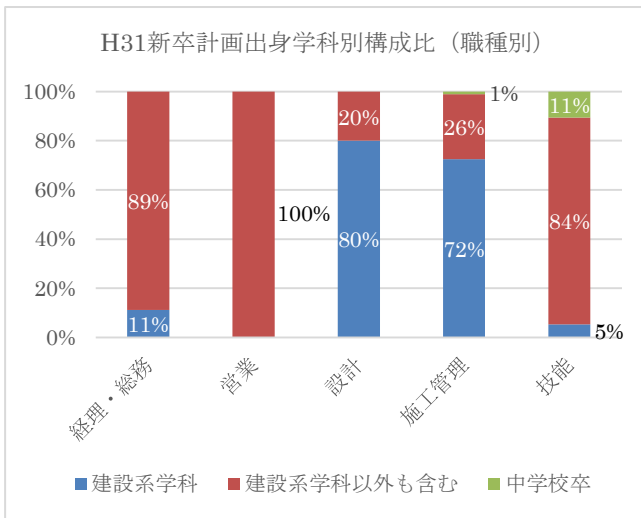
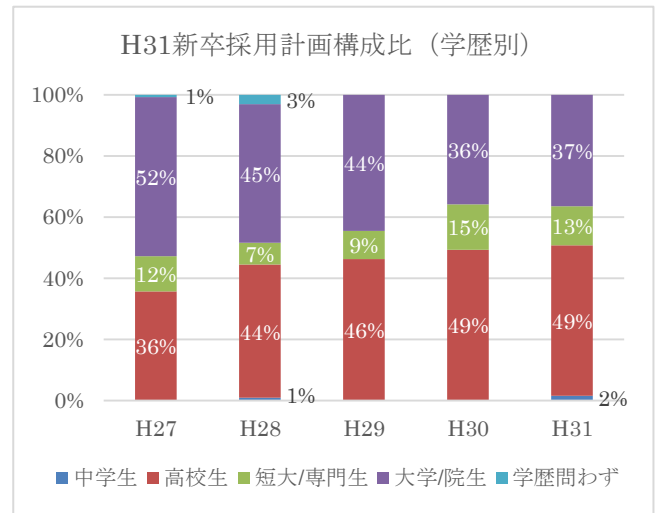
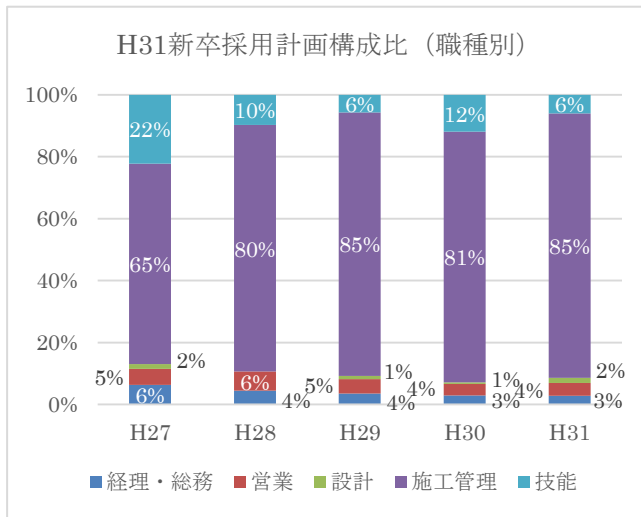


2. 平成31年度新卒採用計画状況

学歴別では、高校卒が155人(49%)で最も多かった。職種別では、施工管理職が269人(85%)と過去の調査で最も高い割合となった。

出身学科別の計画では、職種別で技能職の84%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、前回調査を上回っている。

H31 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	4	0	1	0	4	1	9
	営業	0	5	0	1	0	7	0	13
技術	設計	0	1	1	1	1	3	2	5
	施工管理	3	130	89	36	25	100	81	269
技能		2	15	1	1	0	1	0	19
合計		5 (2%)	155 (49%)	91	40 (13%)	26	115 (37%)	84	315 (100%)

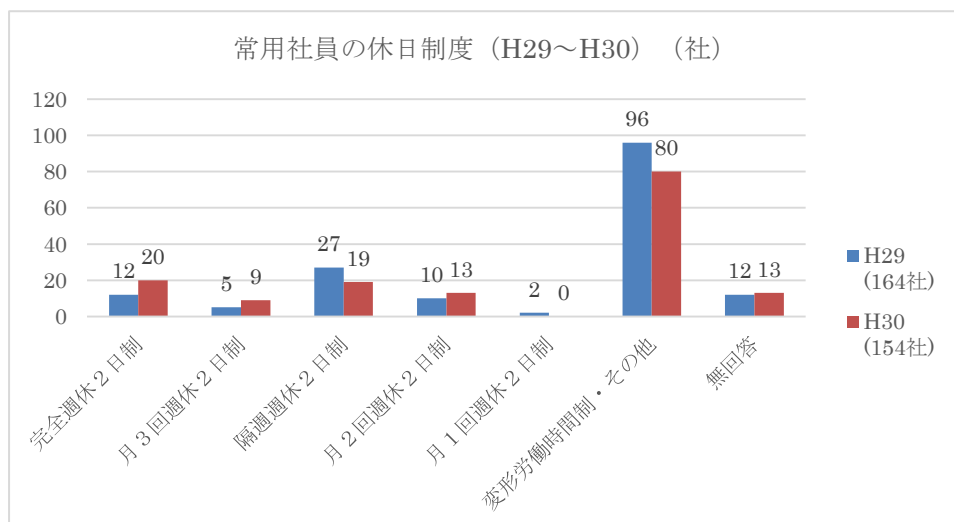


VI 休日について

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80社で最も多く、変形労働時間制としては、会社カレンダーによる1年単位の休日制度と回答している企業が多かった。また、「完全週休2日制」を回答した企業が20社で「隔週週休2日制」の19社を上回った。

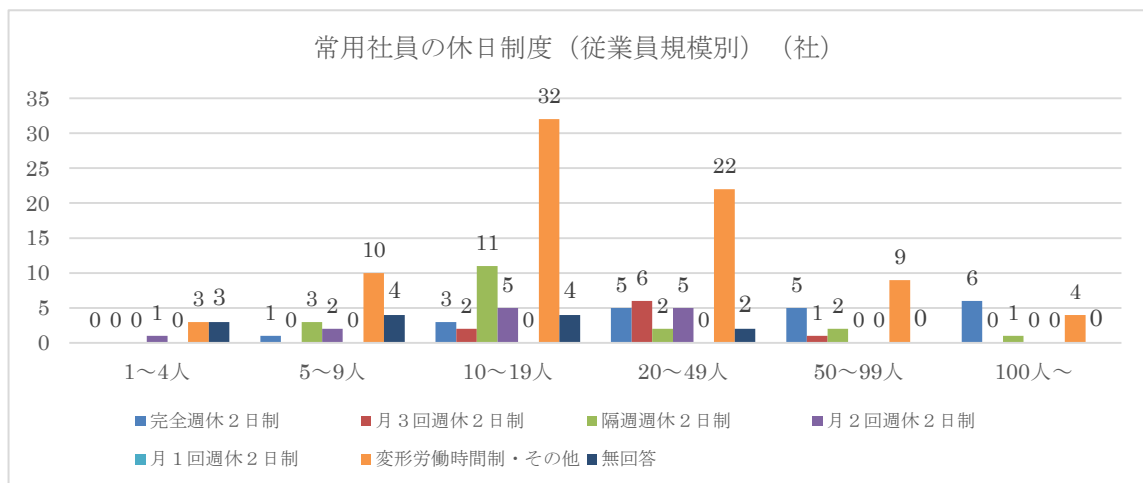


●「その他」の回答

- ・年末年始、ゴールデンウィーク、夏期休暇。
- ・国民の祝日、お盆休暇(3日)、年末年始。
- ・1年単位の変形労働時間制。
- ・創立記念日
- ・女子:完全週休二日制、男子:週休一日
- ・特別休暇
- ・第二・第四土曜日、日曜日、祝日
- ・会社カレンダーによる。
- ・1年単位の変形労働時間制。
- ・誕生日休暇、慶弔等休暇。
- ・4～12月は隔週週休二日、1～3月は第二のみ週休二日。
- ・事務職は完全週休2日制・技術は会社カレンダー。
- ・教育訓練休暇(有休とは別に付与)。

(2) 従業員規模別

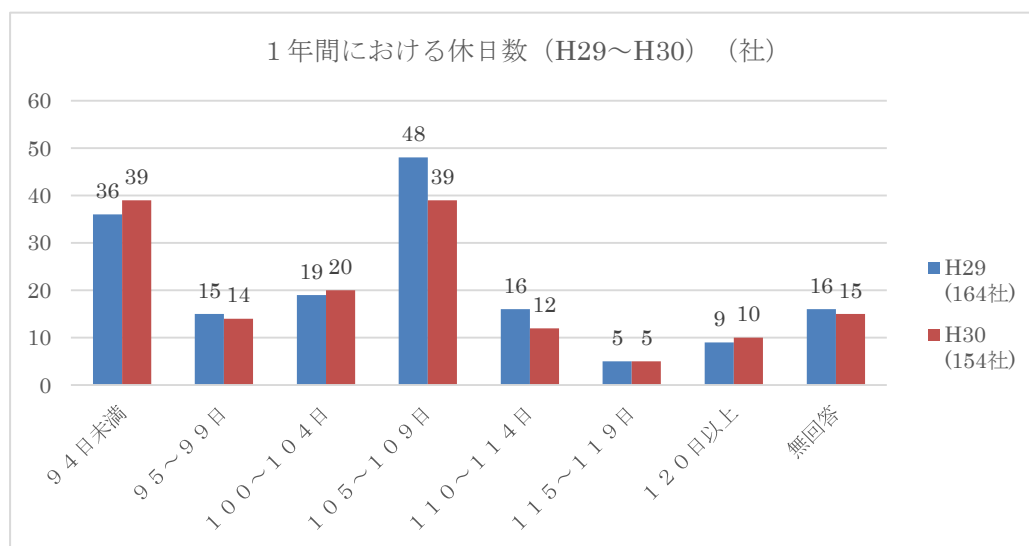
「変形労働時間制・その他」は従業員規模に関わらず回答が多かった。また、「完全週休2日制」は従業員数20人以上の企業、「隔週週休2日制」は従業員数20人未満の企業での回答が多かった。



2. 1年間における休日数について

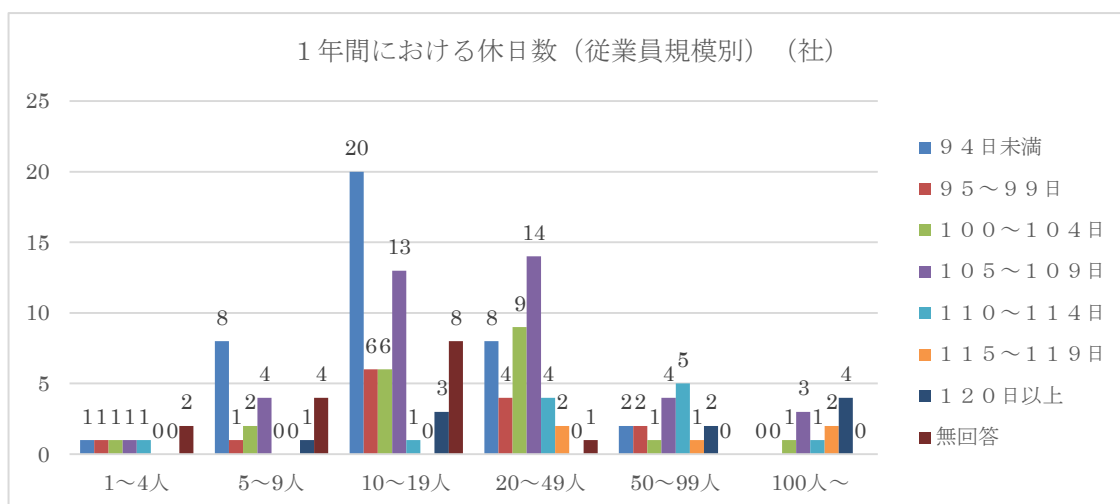
(1) 総数

「120日以上」が10社で前回調査より増加した一方で、「94日未満」も39社と前回調査より増加した。



(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、従業員数100人以上の企業では、11社中4社(36%)が「120日以上」であった。



VII 人手不足を感じる職種・年齢層について

(1) 総数

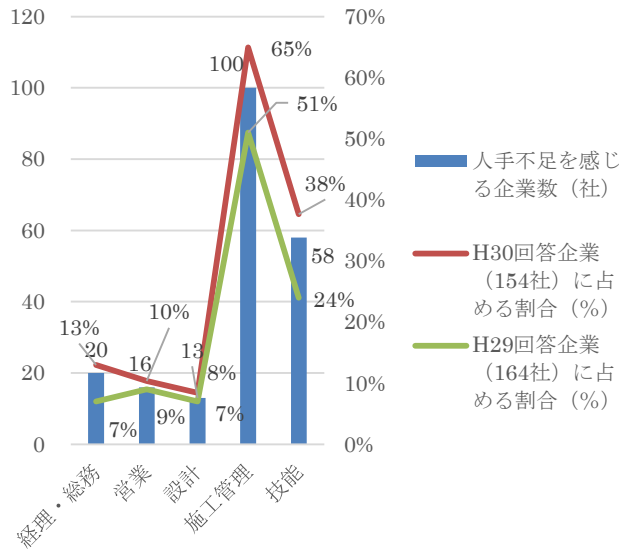
30代以下の施工管理職、技能職で高い割合を占め、30代の施工管理職がアンケート回答企業全体の80%に当たる123社で最も多かった。特に、従業員数50人以上の企業では、28社中27社(96%)が30代の施工管理職について人手不足と感じていた。

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	20 (13%)	17 (11%)	6 (4%)	1 (1%)	0 (0%)
	営業	16 (10%)	31 (20%)	11 (7%)	2 (1%)	0 (0%)
技術	設計	13 (8%)	18 (12%)	7 (5%)	1 (1%)	0 (0%)
	施工管理	100 (65%)	123 (80%)	56 (36%)	10 (6%)	0 (0%)
技能		58 (38%)	60 (39%)	29 (19%)	12 (8%)	0 (0%)

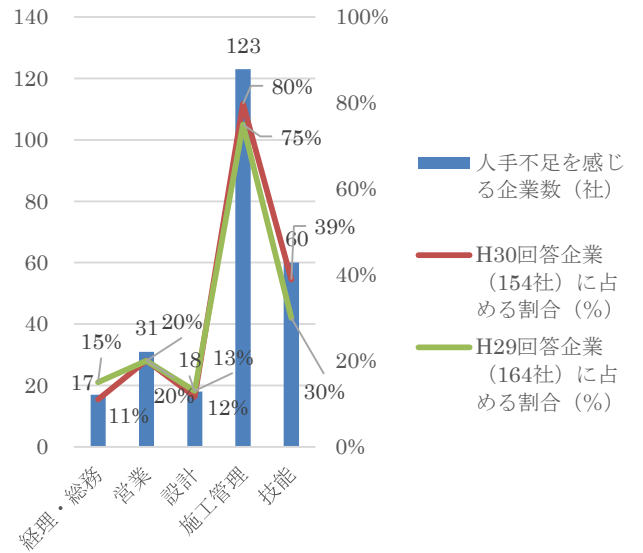
上段—回答企業数(社)

下段—アンケート回答企業(154社)に占める割合(%)

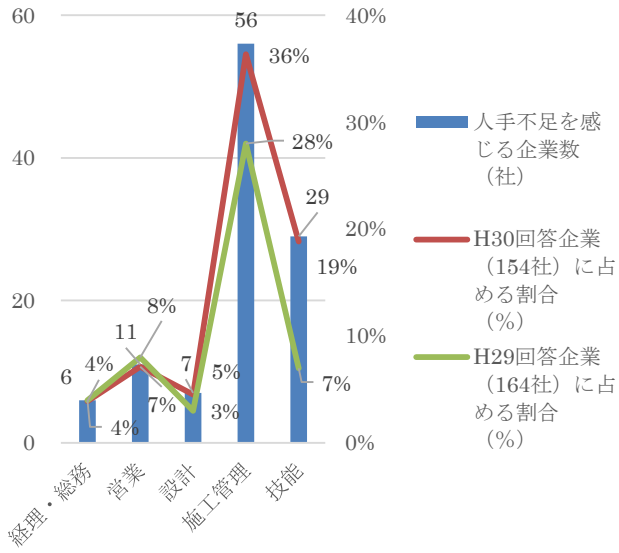
人手不足感 (20代以下)



人手不足感 (30代)



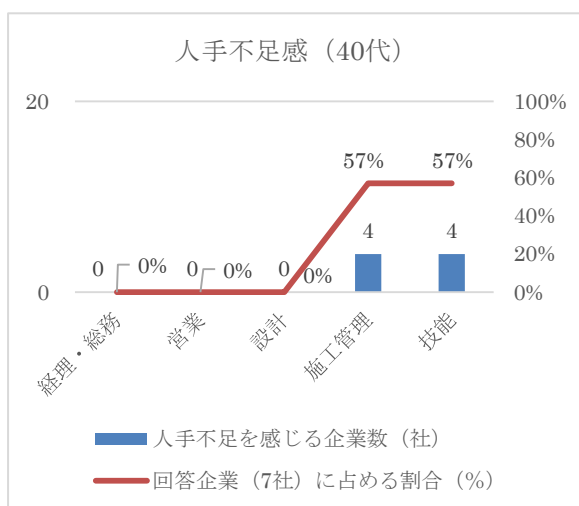
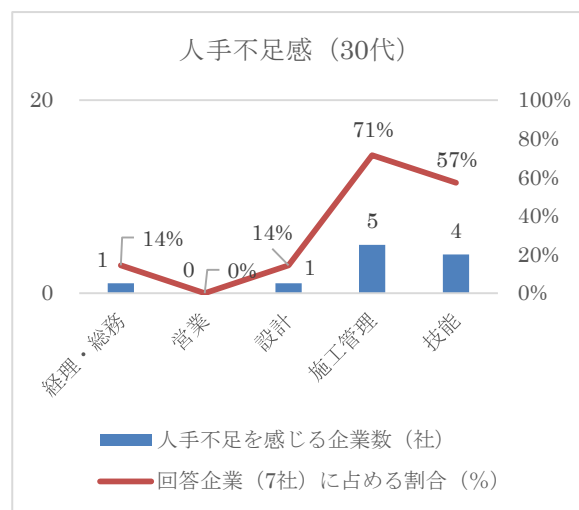
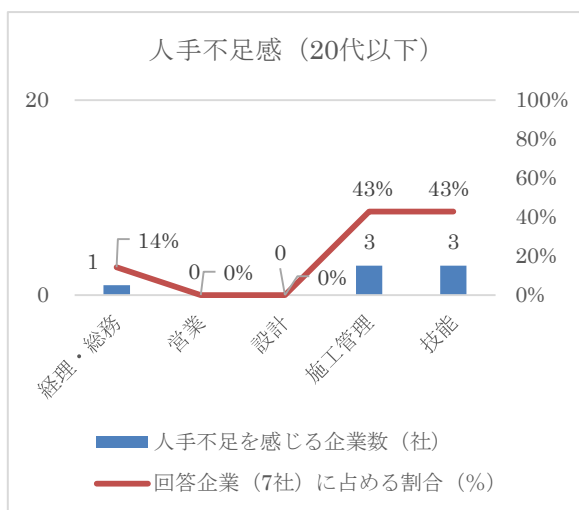
人手不足感 (40代)



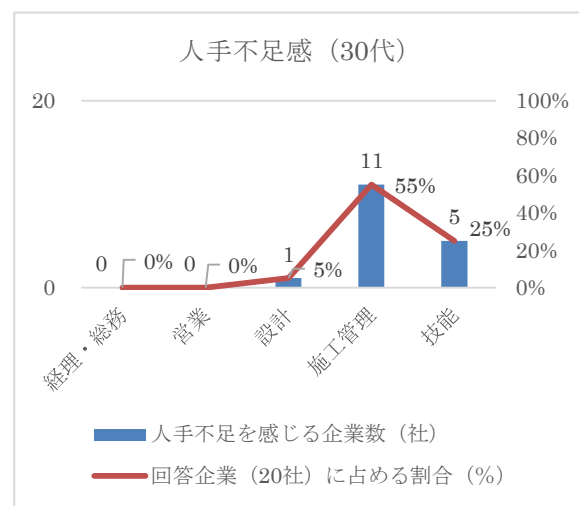
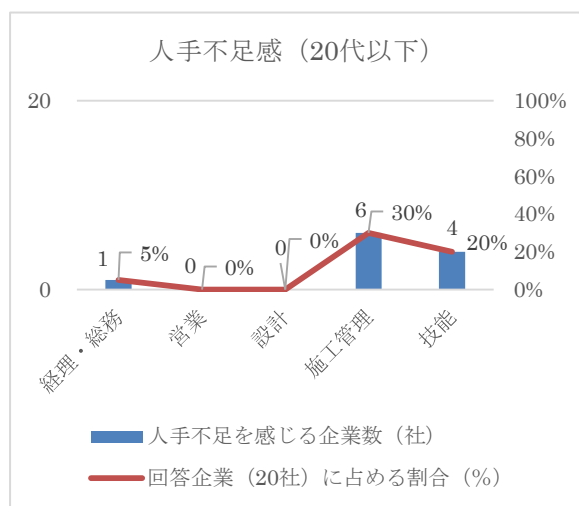
(2) 従業員規模別

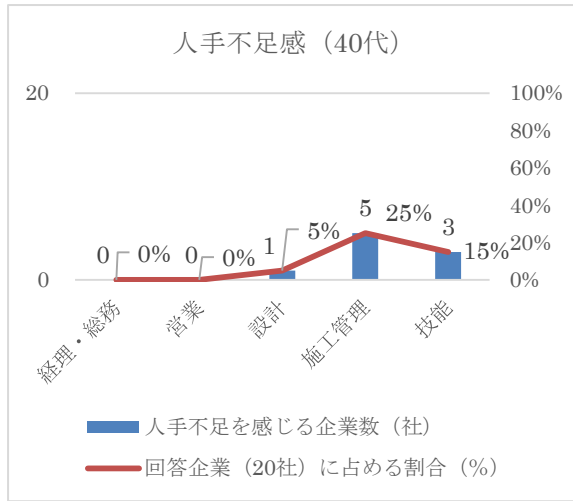
総数と大きな傾向の違いは見られなかったが、従業員数100人以上の企業では、30代の営業職が71%に当たる5社で人手不足を感じているとの回答があった。

① 従業員数4人未満（7社）

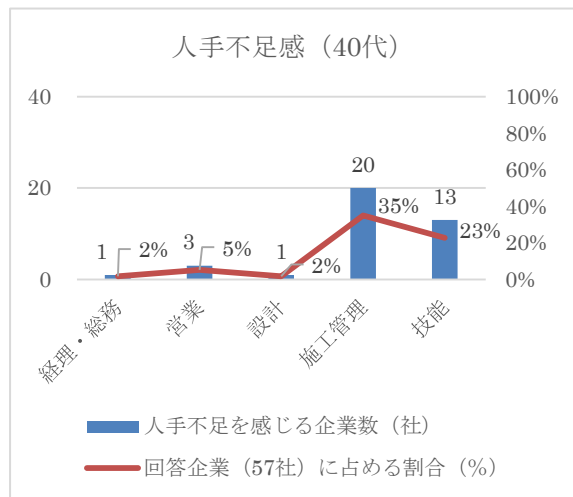
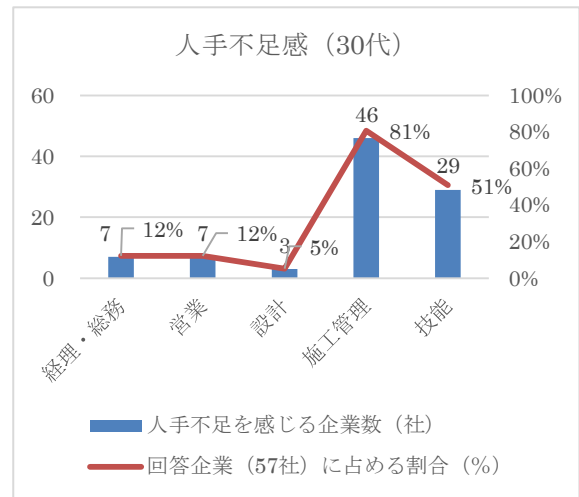
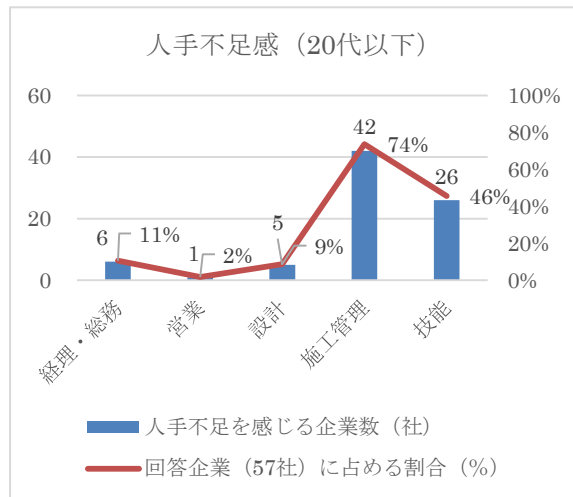


② 従業員数5～9人（20社）

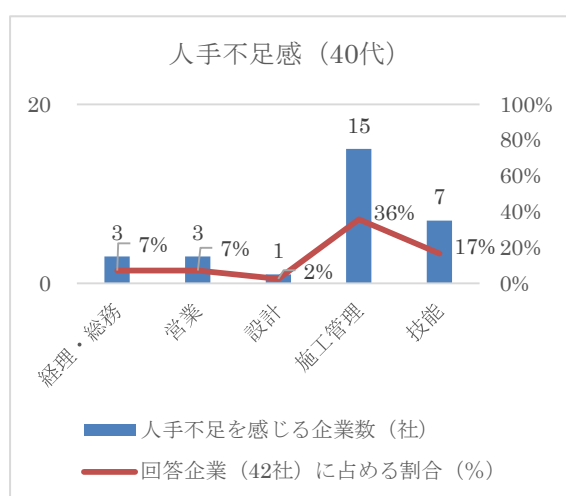
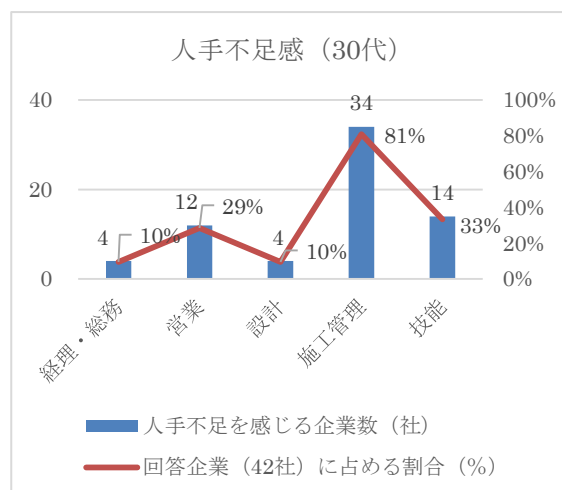
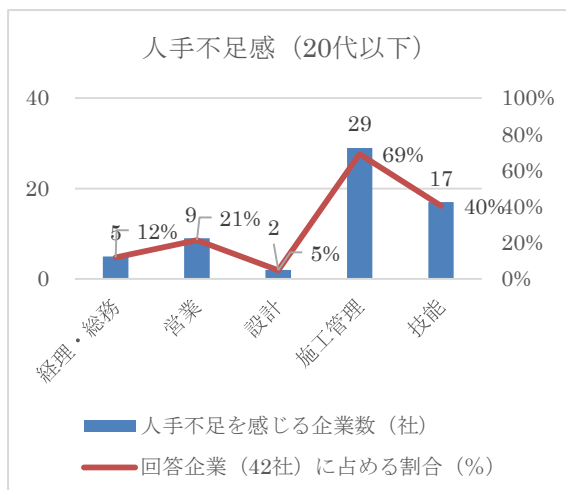




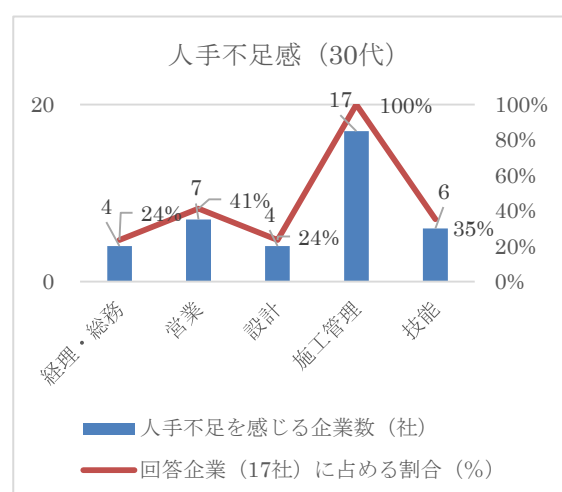
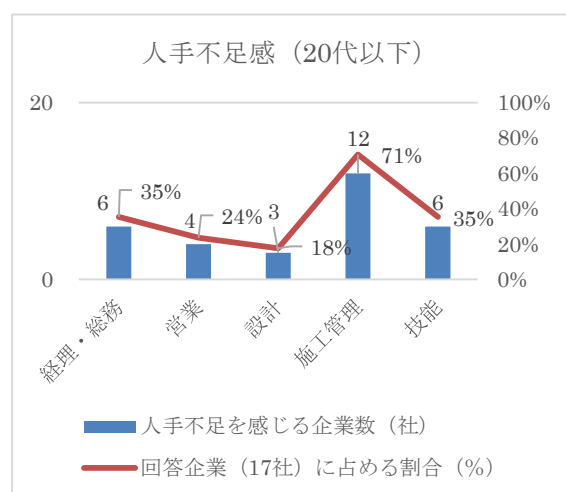
③ 従業員数10～19人 (57社)

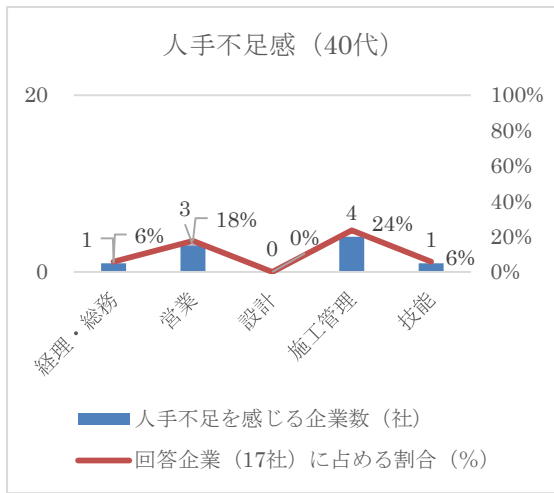


④ 従業員数20～49人（42社）

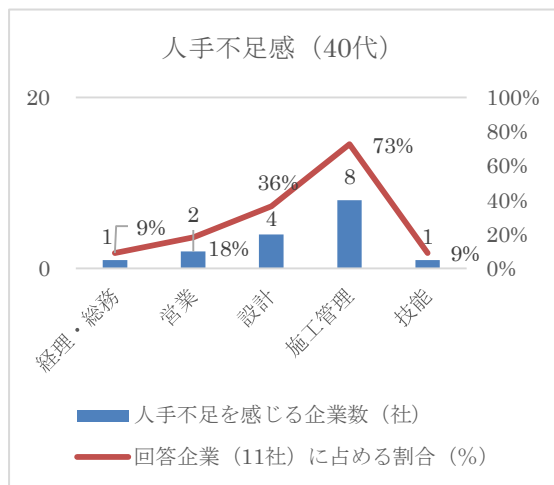
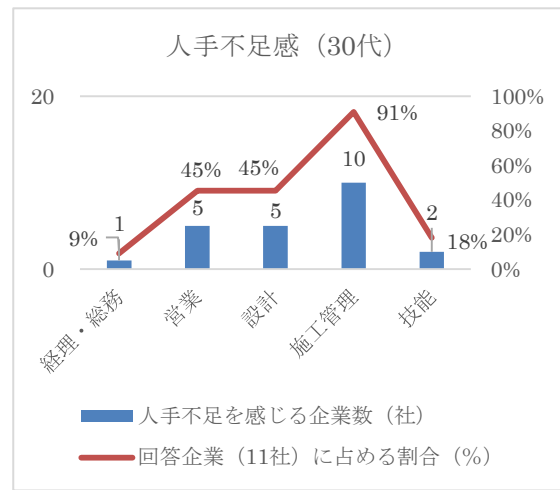
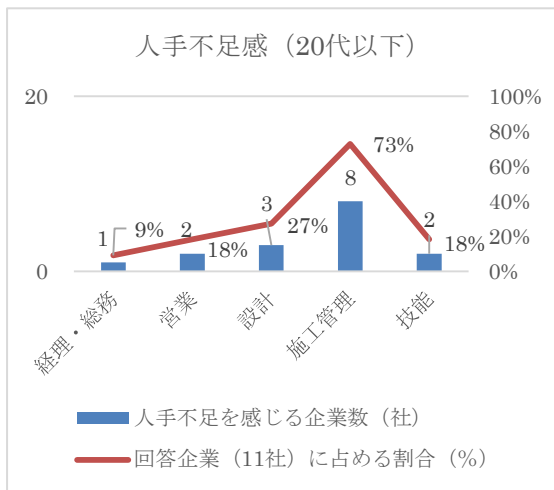


⑤ 従業員数50～99人（17社）





⑥ 従業員数100人以上 (11社)

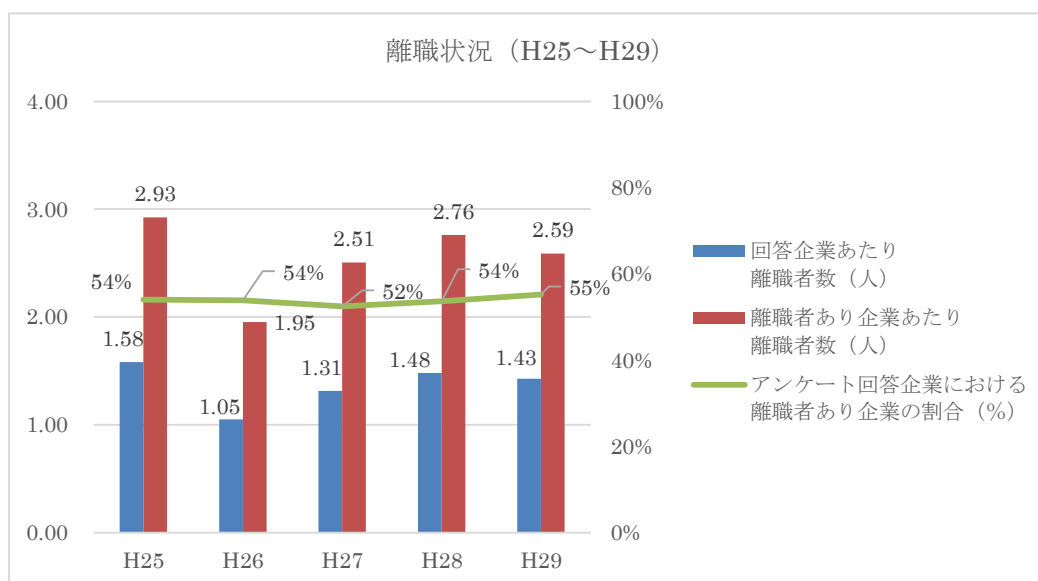


VIII 平成29年度離職状況について

1. 年度別離職状況

離職者があった会社が85社。アンケート回答企業に占める割合は55%と、過去の調査で最も高い割合となった。

離職状況	H25	H26	H27	H28	H29
回答企業数(A)	174社	156社	181社	164社	154社
離職者あり企業数(B)	94社	84社	95社	88社	85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)	54%	54%	52%	54%	55%
離職者数(C)	275人	164人	238人	243人	220人
回答企業あたり離職者数(C÷A)	1.58人	1.05人	1.31人	1.48人	1.43人
離職者あり企業あたり離職者数(C÷B)	2.93人	1.95人	2.51人	2.76人	2.59人



2. 平成29年度離職状況

(1) 総数

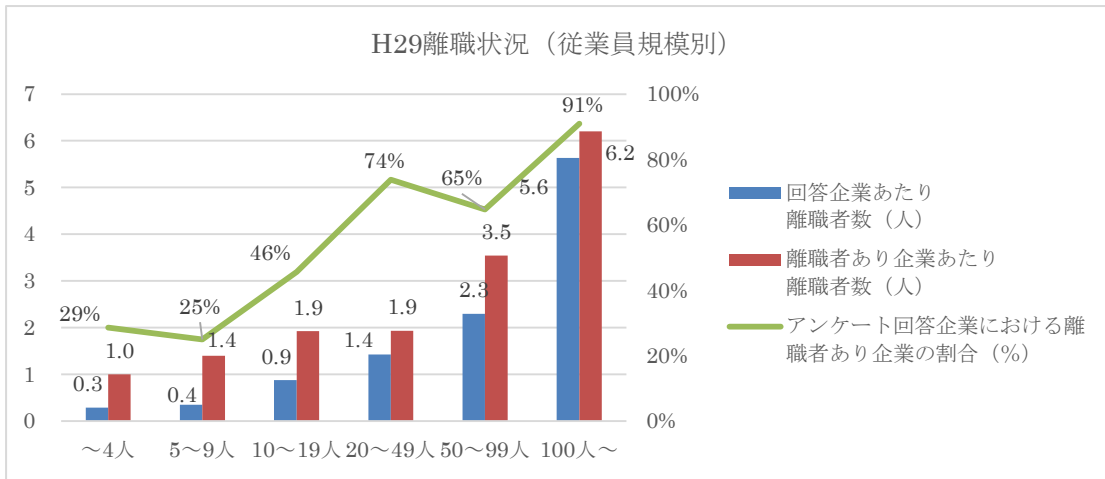
離職者の総数は220人。入社後3年以内の離職は67人（離職者全体の30%）であった。

H29 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	3	2	0	6	35
		女	1	3	3	8	5	3	
	営業	男	0	0	2	5	2	9	25
		女	0	1	1	1	2	2	
技術	設計	男	0	0	1	0	0	1	3
		女	0	0	1	0	0	0	
	施工管理	男	6	31	16	19	20	25	120
		女	1	0	0	2	0	0	
技能		男	0	8	4	7	6	12	37
		女	0	0	0	0	0	0	
合 計 — ①			8 (4%)	44 (20%)	31 (14%)	44 (20%)	35 (16%)	58 (26%)	220 (100%)
①の内、入社後3年以内の離職者									67 (30%)
①の内、定年による離職者									21 (10%)

(2) 従業員規模別

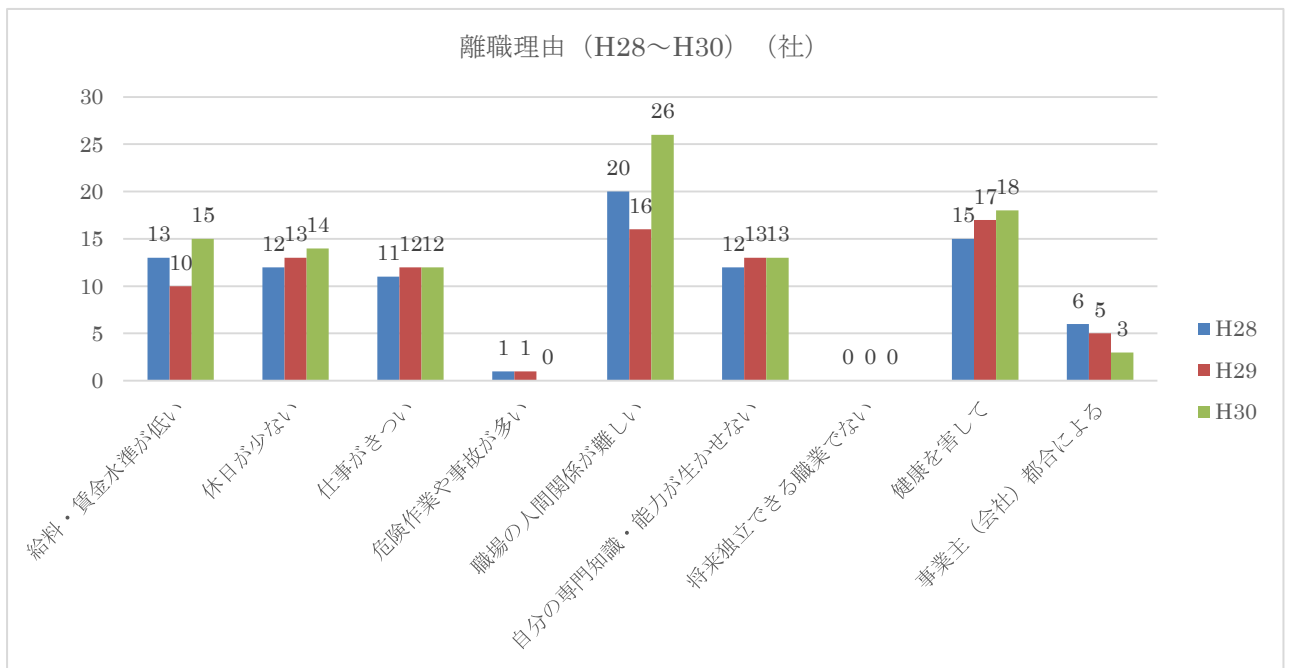
従業員数20～49人の企業では31社（74%）で離職者があり、前回調査の56%を上回った。一方、従業員数100人以上の企業における1社あたりの離職者数は5.6人で、前回調査の8.1人を下回った。

H29 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)	7社	20社	57社	42社	17社	11社
離職者あり企業数(B)	2社	5社	26社	31社	11社	10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)	29%	25%	46%	74%	65%	91%
離職者数(C)	2人	7人	50人	60人	39人	62人
回答企業あたり離職者数(C÷A)	0.3人	0.4人	0.9人	1.4人	2.3人	5.6人
離職者あり企業あたり離職者数(C÷B)	1.0人	1.4人	1.9人	1.9人	3.5人	6.2人



3. 離職理由

「職場の人間関係が難しい」が26社と前回調査から増加し、最も多かった。



● 「その他」の回答

- ・雇用契約期間の終了、自己都合。
- ・同族会社に能力を買われて移動になった。
- ・子供達が育ち金銭的に余裕ができ、また自分の趣味の時間が欲しかった為。
- ・自己事情(他業種へ転職)。
- ・働く意欲がない。
- ・転居の為、職場変更。
- ・仕事のイメージと実際との不一致の為。
- ・家業を継ぐ為。
- ・本人都合による(本人が他社で働くことを希望した為と思われる)。
- ・家庭の事情(家業を手伝う)。
- ・住宅営業で受注が取れないため辞職。
- ・将来性に不安
- ・子会社を設立し、社長として就任。
- ・他社への採用が決まっていたため。
- ・高齢(72歳)の為、体力的な理由。
- ・施工監理より現場での作業員としての職を希望だった為。
- ・転勤が多い。
- ・本人の不祥事による。
- ・兼業している農業との両立が困難になった為。
- ・結婚・出産

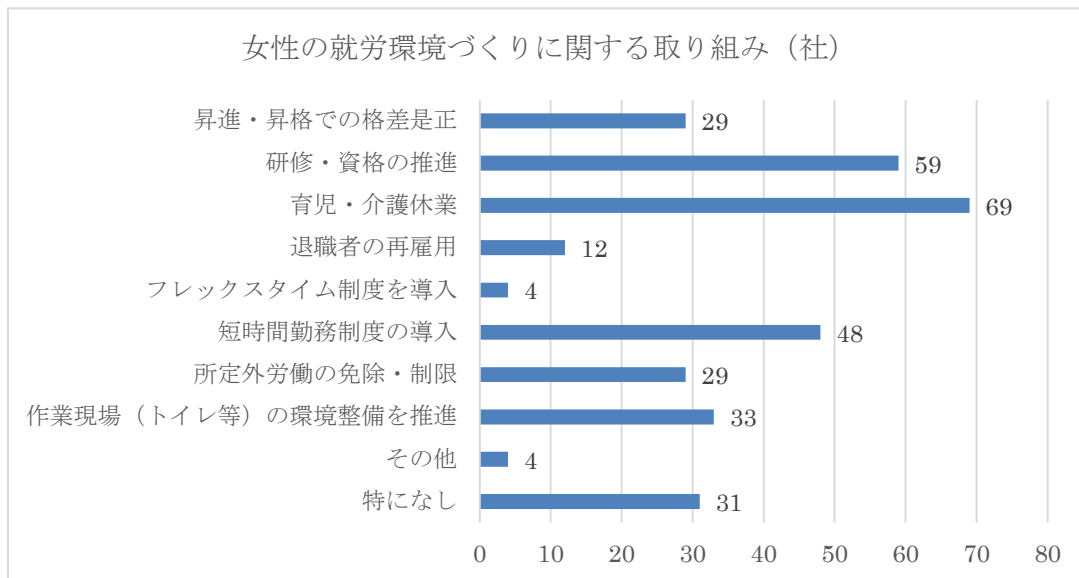
Ⅸ 女性の就労について

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69社で最も多かった。
また、今回の調査より追加した「作業現場(トイレ等)の環境整備を推進」は33社が回答した。

女性の就労環境づくりに関する取り組み	
昇進・昇格などにおける男女格差の是正	29社
研修参加・資格取得を推進	59社
育児・介護休業を取りやすくしている	69社
育児などで退職した人を再雇用	12社
フレックスタイム制度を導入	4社
育児・介護のための短時間勤務制度を導入	48社
所定外労働を免除・制限	29社
作業現場(トイレ等)の環境整備を推進	33社
その他	4社
特になし	31社



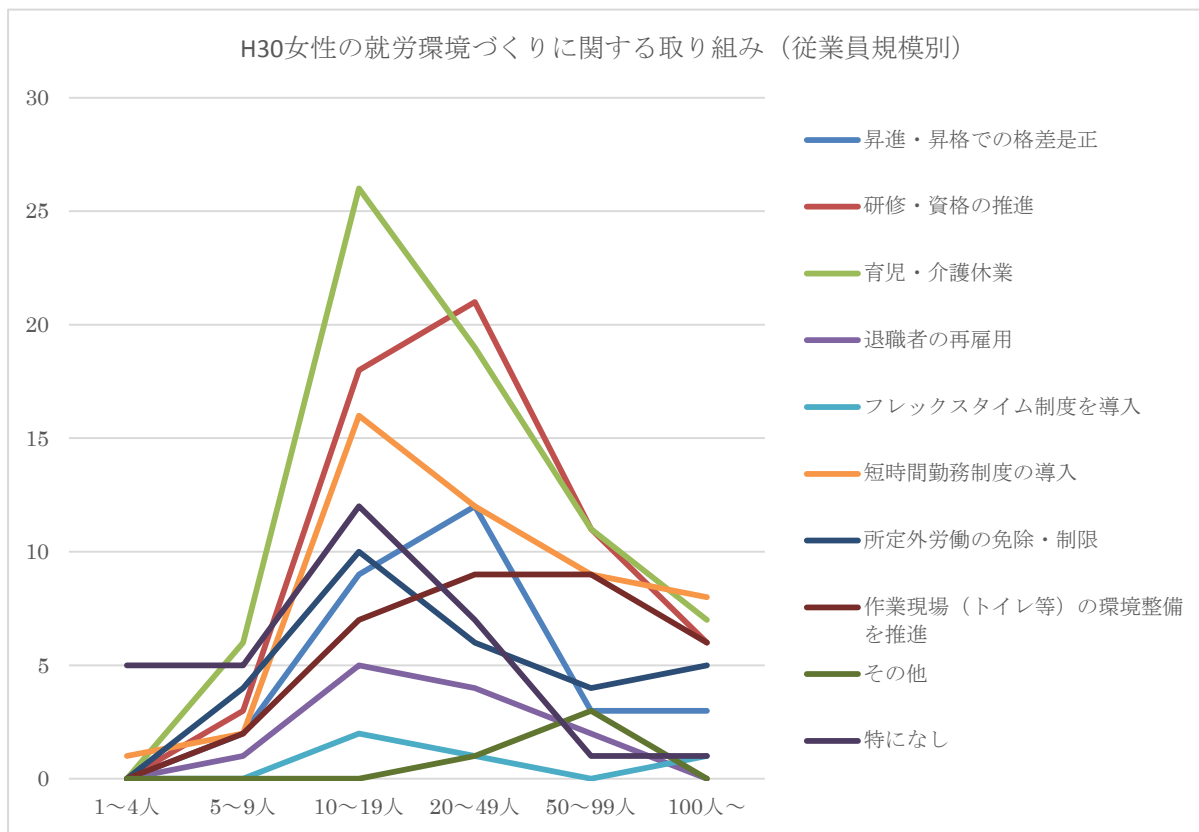
● 「その他」の回答

- ・半日有給制度等、なるべく自由に休ませている。（基本、本人の要望通りにしている。）
- ・昇進・昇格における男女格差を是正してはおりますが、対象労働者が昇進・昇格を希望しておりません。
- ・時間単位の有休取得の推進
- ・実際に募集の中でも女性の対象からの求人が無い為、なんとも言えないが、採用また、求人のお話がある場合は社内規則等を一度見直したいと考えている。
- ・超勤の廃止。

(2) 従業員規模別

「作業現場(トイレ等)の環境整備を推進」は、従業員数20人以上の企業で実施されている割合が高かった。

H30 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	9社	12社	3社	3社
研修参加・資格取得を推進	0社	3社	18社	21社	11社	6社
育児・介護休業を取りやすくしている	0社	6社	26社	19社	11社	7社
育児などで退職した人を再雇用	0社	1社	5社	4社	2社	0社
フレックスタイム制度を導入	0社	0社	2社	1社	0社	1社
育児・介護のための短時間勤務制度を導入	1社	2社	16社	12社	9社	8社
所定外労働を免除・制限	0社	4社	10社	6社	4社	5社
作業現場(トイレ等)の環境整備を推進	0社	2社	7社	9社	9社	6社
その他	0社	0社	0社	1社	3社	0社
特になし	5社	5社	12社	7社	1社	1社

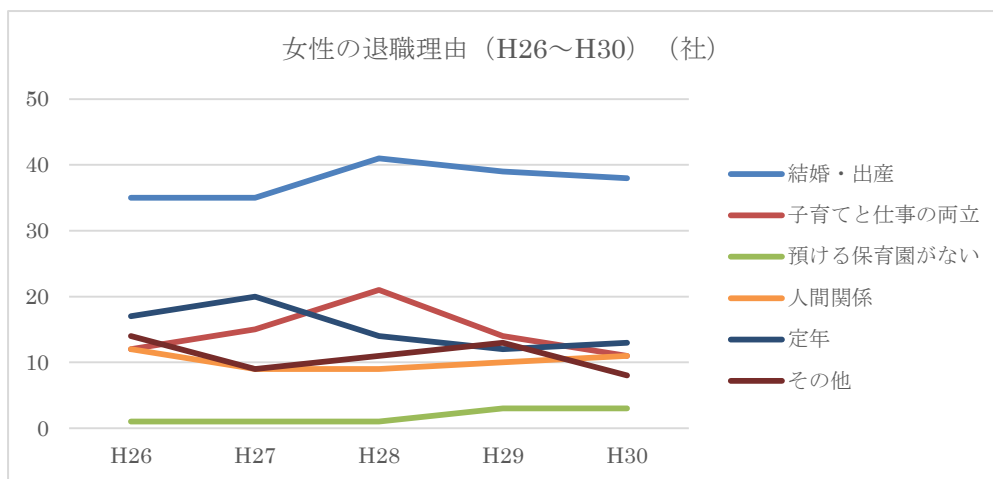


2. 女性の退職理由

(1) 年度別

複数回答可で、「結婚・出産」が38社と最も多かった。また、「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	H26	H27	H28	H29	H30
結婚・出産	35社	35社	41社	39社	38社
子育てと仕事の両立が難しい	12社	15社	21社	14社	11社
預ける保育園がない	1社	1社	1社	3社	3社
休日出勤・残業時間が多い	0社	2社	0社	3社	2社
仕事がつい	3社	3社	0社	0社	1社
人間関係	12社	9社	9社	10社	11社
定年	17社	20社	14社	12社	13社
その他	14社	9社	11社	13社	8社



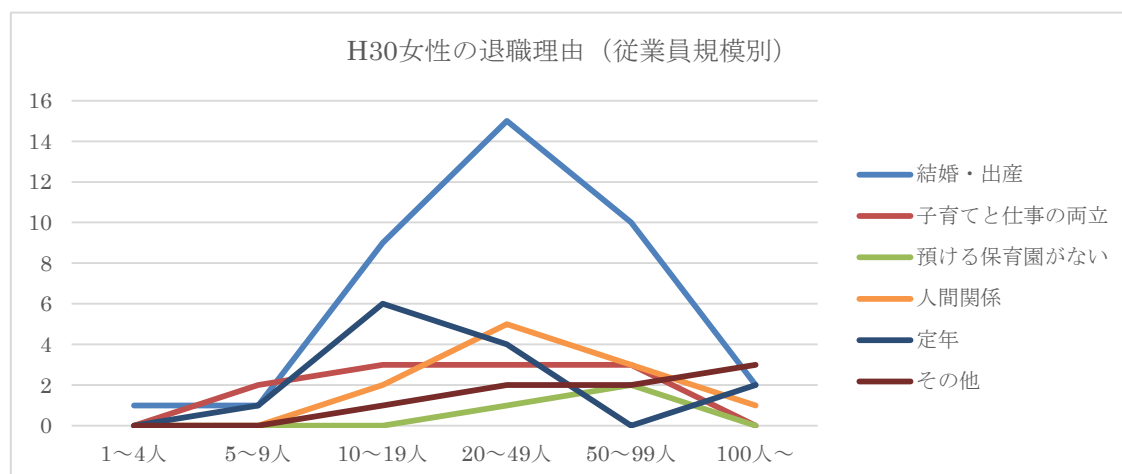
● 「その他」の回答

- ・仕事のイメージと実際との不一致の為。
- ・賃金が低い。
- ・配偶者の転勤。
- ・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、「子育てと仕事の両立が難しい」は、従業員規模に関わらず、満遍なく回答があった。

H30 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	1社	9社	15社	10社	2社
子育てと仕事の両立が難しい	0社	2社	3社	3社	3社	0社
預ける保育園がない	0社	0社	0社	1社	2社	0社
休日出勤・残業時間が多い	0社	0社	1社	0社	1社	0社
仕事がつらい	0社	0社	0社	0社	1社	0社
人間関係	0社	0社	2社	5社	3社	1社
定年	0社	1社	6社	4社	0社	2社
その他	0社	0社	1社	2社	2社	3社

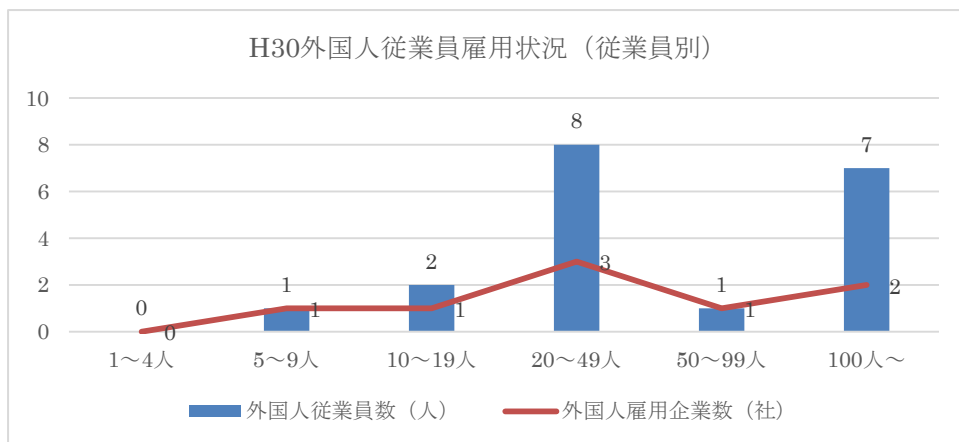
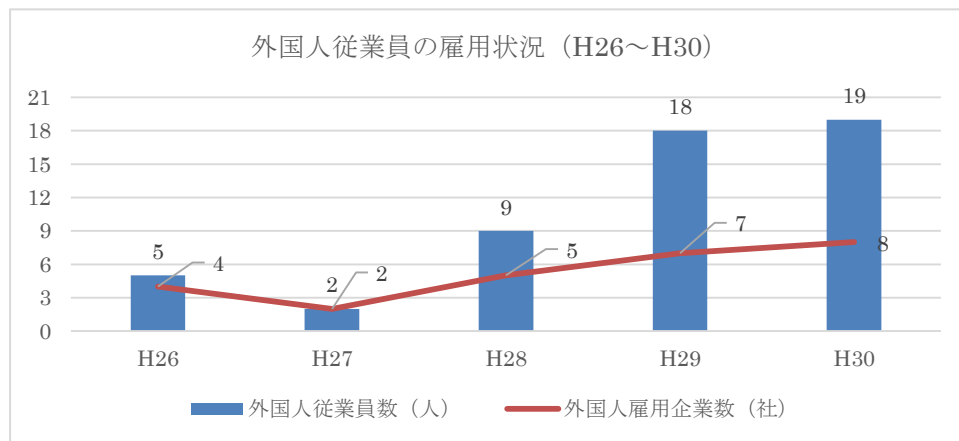


X 外国人の就労について

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8社、従業員数は19人で、いずれも過去の調査で最も多かった。

H30 外国人従業者数			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	0	0	0
		女	0	0	0	1	0	0	1
	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	1	1	1	1	0	4
		女	0	1	0	0	0	0	1
技能	男	0	8	3	1	0	1	13	
	女	0	0	0	0	0	0	0	
合計			0	10	4	3	1	1	19



2. 外国人の募集方法

「ハローワーク」、「縁故・知人による紹介」が3社で最も多かった。

外国人の募集方法	H26	H27	H28	H29	H30
ハローワーク	0 社	1 社	1 社	1 社	3 社
外国人技能実習制度	0 社	2 社	1 社	4 社	2 社
自社ホームページ	0 社	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	3 社
その他	1 社	0 社	0 社	2 社	2 社
不明	1 社	0 社	2 社	0 社	1 社

3. 外国人の就労環境づくりについて

「教育訓練への参加、資格取得を推進」が5社で最も多く、次いで「賃金などにおける格差の是正」が4社あった。

外国人の就労環境づくり	H26	H27	H28	H29	H30
賃金などにおける格差の是正	2 社	1 社	2 社	3 社	4 社
教育訓練への参加、資格取得を推進	1 社	1 社	2 社	3 社	5 社
日本語教育	0 社	0 社	1 社	3 社	1 社
その他	0 社	0 社	0 社	0 社	1 社
特になし	43 社	43 社	51 社	51 社	41 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

- ・若年者が他県などでなく地元で就職できるような環境。
- ・できる限り、日本人で対応していきたい。
- ・手に職をつけることにより稼ぐことができることをアピール。建築業をアピール。
- ・施工管理職（技術職）、経理職に女性、若年者の雇用拡大を期待しています。
- ・若年者・女性技術者が先輩技術者から指導を受けやすいように、発注者・元請・下請の三者が協力し合える環境を整えてもらいたい。
- ・資格取得、免許取得にかかる費用、旅費、宿泊費等、またそれに対する講習や研修にかかる費用等は残額会社が負担し、育成に努めています。
- ・少子化が進んでいる昨今、U・Iターン就職希望の若年者の確保への企画や取り組み強化を期待します。
- ・現場管理、職人等の雇用拡大を期待する。
- ・職種としては施工管理監督、次に工事を行う下請け職人、更に交通整理人も不足しており、これは期待と言うより人材を確保しなければ建設業界は潰れると思います。女性は勿論、国内に人が居ないのなら外国人を積極的に登用すべきと思いますし、それがプロトタイプになる様に業界と政府が連携し様々な課題をクリアして欲しい。
- ・成人若年者の技能労働者を確保したい。
- ・外国人の雇用について、語学・土木の知識など、相当程度の教育を受けた人の技能実習や就労支援。
- ・技術者・技能者含め、建設業全体で若年層が不足。求人をして、まずは大都市ゼネコンへ。地方に来て大手に取られ、募集しても応募すら来ない。
- ・全体的に雇用人数が減少している中、大手、準大手、地方大手の会社には新卒、中途入社希望者が集まるが、地方の小さな会社には高齢者以外の募集は極めて少ない。建設業界の景気（ボーナス支給額など）のいい話が巷では広がっている中、地方では何の話か分からない。このままでは大手の会社しか残らない仕組みになっている。担い手育成を本当に考えるのであれば、地方の会社、労働者が安心して生活できるよう大手が利益を確保できるのではなく、下請け会社への適正な請負金額、または労働単価の見直しをしてほしいと思います。それがなければ中小企業の担い手育成、確保はあり得ません。
- ・本アンケートの帳票について、管理職種（支店長、施工部門の部長等）、施工部門における事務職員やその他の職種などがなく、答えにくい（振分けにくい）部分があった。
- ・現場における女性の雇用拡大について、まだまだ土木を希望する学生が少ない（建築やデザインが人気な）為、環境整備に取り組んでいきたい。
- ・文系の学生の活用なども検討していきたい。
- ・週休二日制を導入し働きやすさをアピールしているが、建設業は外仕事の過酷なイメージがあり募集しても応募がない。発注者は余裕のある工期で発注していただきたい。
- ・若年技術者の入職が激減している状況下で零細企業では深刻な状況です。官側の発注契約で工期の問題が大きく左右されます。工事の経費の増大にも関係するものと思いますが、自助努力だけでは対処できません。
- ・外国人雇用では人は雇用できますが、免許・資格等の取得の制限・経験・国籍などの問題が考えられます。
- ・近年、若年層は休暇が多く3Kのない企業で働くことを望んでいます。ですから建設業の担い手確保は非常に困難なのではないでしょうか。泥まみれ、汗まみれ、になって働く若者はやはり外国人に期待するしかないのではと考えます。今後、日本人と同じように簡単に外国人が採用できる建設業界を期待します。人材確保のための合同面接会、合同育成勉強会などを開催して外国人の雇用拡大支援を期待します。
- ・各種資格の試験問題を英語対応可にして頂ければ、外国人の資格取得者が増えて、建設業でも働きやすくなると思います。
- ・担い手確保が一番大きな課題だと思います。その為には何といたっても週休2日制の定着だと思えますが、これには現場のすべての協力業者の協力がなければ出来ません。もし今これを強制的に実施したら、建設業は大混乱に陥ると思います。恐らく最大の原因は、専門職種・下請の人たちの生活が確保出来なくなることではないかと思えます。何をすればよいのかはわかりません。廻りが徐々にでもそのようになってゆけば、当社もそうし

たい。でも、その道筋は見えていません。

- 自社目線でいうとやはり施工管理の雇用拡大は課題。ここ1年は見学に来てくれる方が数名いたり、インターンに大学生がきてくれたりと会社への人の出入りがあり、採用活動を行う上でいい刺激をもらっている。少しずつだが手ごたえは出ている。ただ、今後は施工管理がいても仕事思うようにできない、というケースが多くでてくると思う。「交通整理人がいない」、「その日に動ける協力会社の手がない」、この流れの速さは仮に何かしらの施策で雇用拡大できたとしてもスピード感が合わないと感じている。(業界内での協力会社確保争いが深刻化)なので業界全体でちゃんとこの状況に向き合って、色々な方法を試しながらやれることをやっていかないとけないと思っている。
- ワークライフバランス
- 各種資格の取得には惜しみなく支援している。特に現場では高齢者が増え、技能者不足が今後の最大の課題になってくる。
- 若い技術者の確保が難しい為、新卒者または他業種からの転職者に対し資格取得の費用（講習会の費用・受験料等）を全面的に会社が負担する制度を設け幅広く募集するようにしている。