

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26年8月8日～9月26日)

平成26年11月
一般社団法人静岡県建設業協会
労務委員会

目次

建設業若年者等人材確保アンケート調査回答状況	P 2
Ⅰ 従業員構成	P 3
Ⅱ 新卒者求人状況	P 4
Ⅲ 採用状況	P 7
1. 平成26年度新卒採用の状況	P 8
2. 平成25年度中途採用の状況	P 11
Ⅳ 平成27年度採用計画	P 14
Ⅴ 平成25年度離職状況	P 18
Ⅵ 女性の就労について	P 25
Ⅶ 外国人の就労について	P 27
Ⅷ 女性および外国人の雇用拡大について	P 29
建設業若年労働者等人材確保アンケート調査票	P 30

平成26年度調査では、平成26年6月30日現在の会員509社の内、174社（34%）より回答があった。回答企業数、回答率ともに平成24年度および平成25年度調査を上回った。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96社（55%）あった。

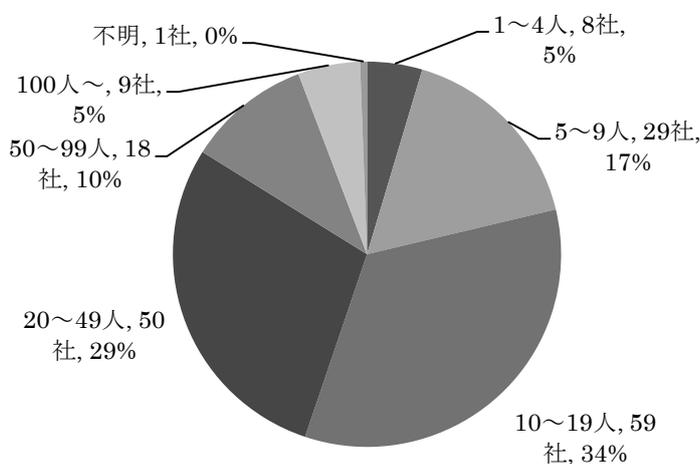
過去3年建設業若年労働者人材確保アンケート調査回答状況

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

平成26年度調査回答企業の従業員数別規模

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

回答事業所の従業員数別規模（H26）



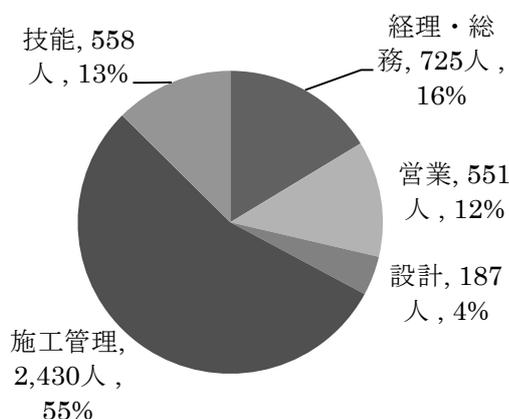
I 従業員構成

1. 回答企業の職種別、年代別の従業員構成

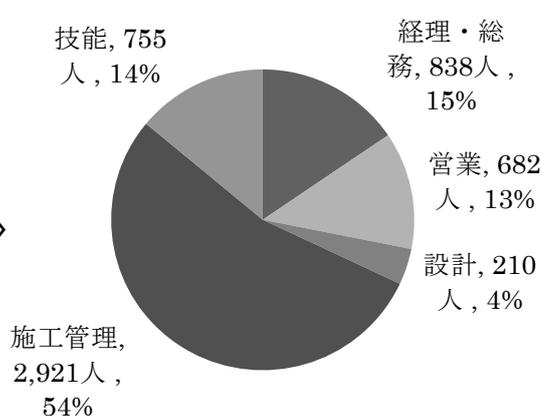
常用社員を職種別に見ると施工管理が2,921人(54%)であった。年代別に見ると、50代以上が2,269人(42%)であるのに対し、20代以下は647人(12%)であった。職種別、年代別ともに従業員構成において前回調査(平成25年度)との大きな違いは見られなかった。

H26 従業員数(人)		10代	20代	30代	40代	50代	60代	合計	
事務	経理・総務	男	4	29	40	78	109	63	323
		女	7	62	117	151	103	75	515
	営業	男	0	59	88	186	173	123	629
		女	1	9	16	14	11	2	53
技術	設計	男	0	18	24	48	64	32	186
		女	0	5	10	7	1	1	24
	施工管理	男	36	314	570	818	742	408	2,888
		女	1	10	6	7	2	7	33
技能		男	18	65	134	164	179	168	728
		女	0	9	5	7	1	5	27
合計			67	580	1,010	1,480	1,385	884	5,406
		H25	37	486	882	1,143	1,231	672	4,451

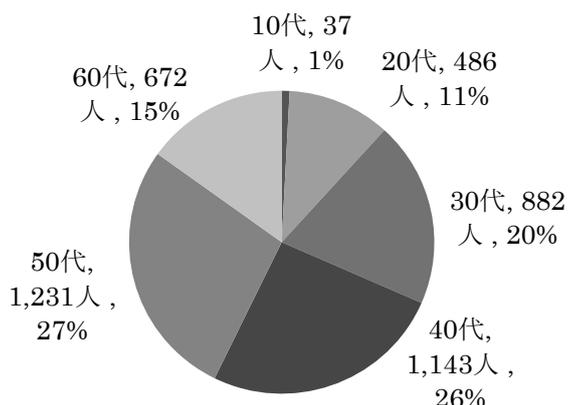
H25 職種別構成 (合計 4,451人)



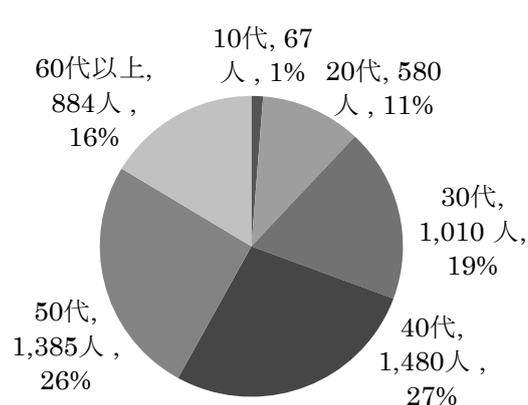
H26 職種別構成 (合計 5,406人)



H25 年代別構成 (合計 4,451人)



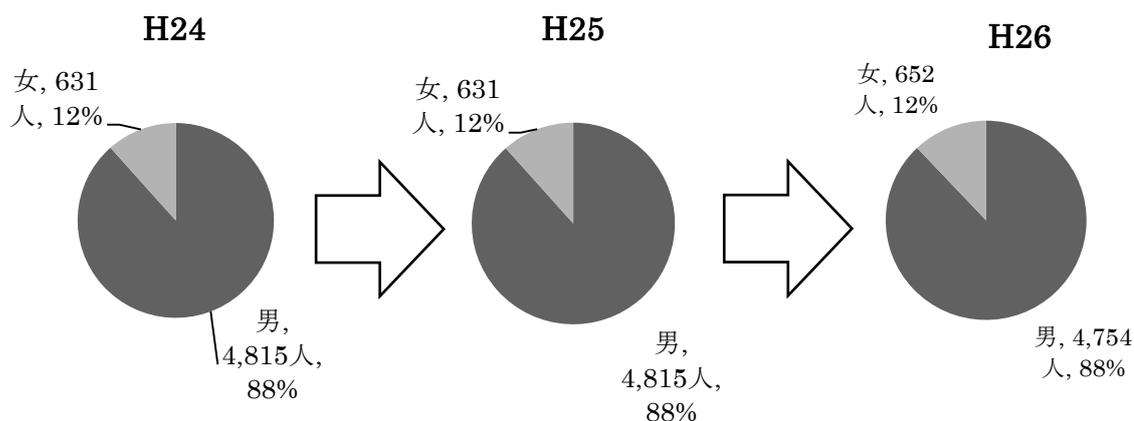
H26 年代別構成 (合計 5,406人)



2. 回答企業の男女別従業員構成

男女別の従業員数は、男性が4,754人(88%)、女性が652人(12%)であった。過去3年間の調査では、いずれも男性が88%、女性が12%という比率となった。

男女別従業員数(人)	H24	H25	H26
男	4,815	3,902	4,754
女	631	549	652

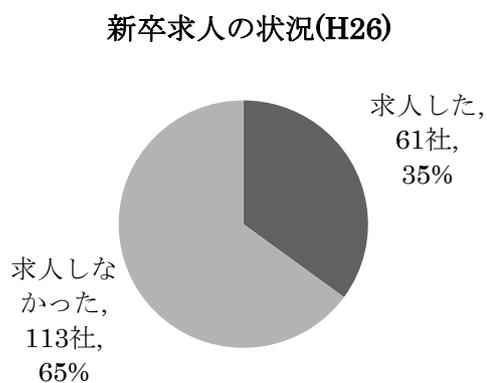


II 新卒者求人状況

1. 平成26年度新卒求人した企業

回答企業の内、求人を行った企業は61社(35%)であった。新卒求人を行った企業の割合は前回調査より増加した。

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



2. 求人状況

新卒求人の総数は171人であった。

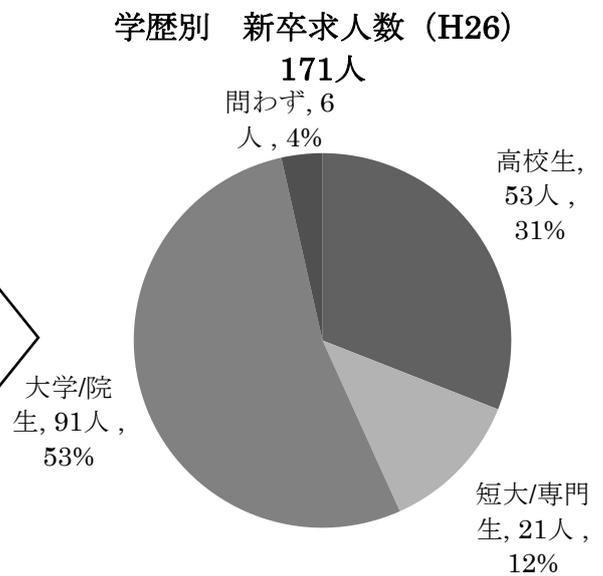
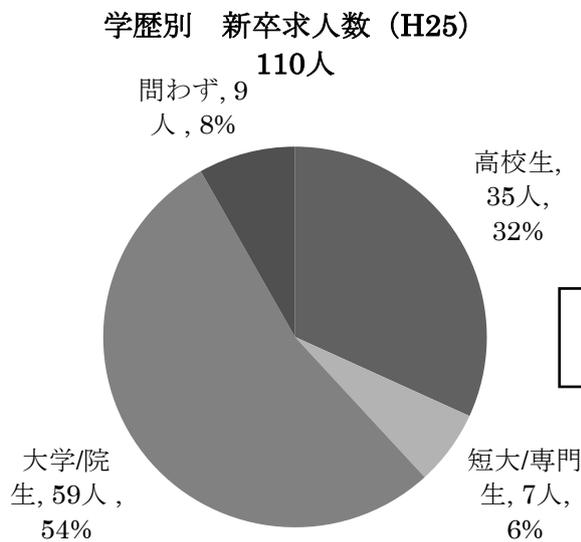
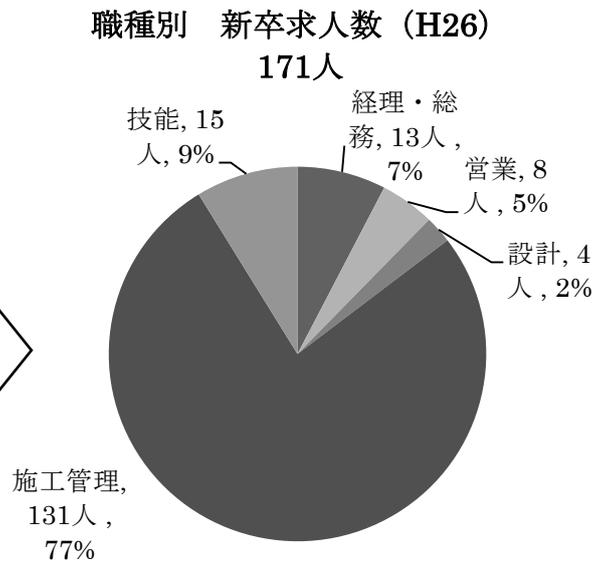
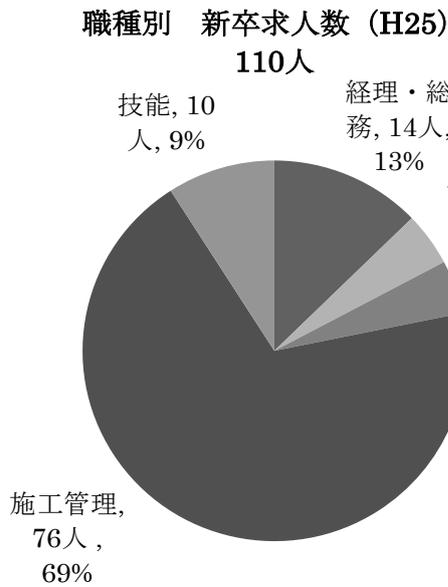
アンケート回答企業174社の1社あたり求人数は0.98人、求人を実施した企業61社の1社あたり求人数は2.80人でいずれも前回調査を上回った。

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

3. 職種別・学歴別

職種別では、施工管理職が131人(77%)で最も多く、求人数、比率ともに前回調査から増加した。

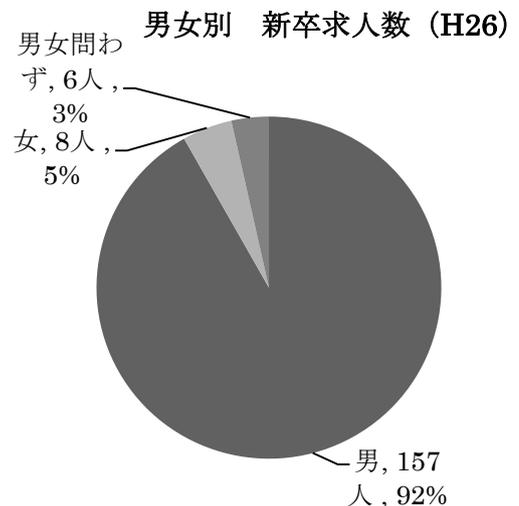
H26 新卒求人数			中学生	高校生	短大/ 専門生	大学生	小計	学歴・性 別問わず	合計		
事務	経理・総務	男	0	4	0	5	9		13		
		女	0	2	0	2	4				
	営業	男	0	0	0	7	7				8
		女	0	0	0	1	1				
技術	設計	男	0	0	0	2	2	2	131		
		女	0	0	0	2	2				
	施工管理	男	0	37	21	70	128				
		女	0	0	0	1	1				
技能		男	0	10	0	1	11	4	15		
		女	0	0	0	0	0				
合計			0	53	21	91	165	6	171		
		H25	0	35	7	59	101	9	110		



4. 男女別

男性が157人(92%)で、求人数、比率ともに前回調査を上回った。

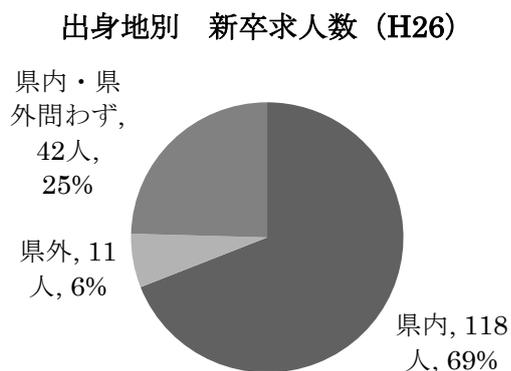
男女別新卒求人数(人)	H25	H26
男	92 (84%)	157 (92%)
女	9 (8%)	8 (5%)
男女問わず	9 (8%)	6 (3%)



5. 出身地別

県内出身者が118人（69％）であった。

出身地別 新卒求人数(人)	県内	県外	問わず	合計
経理・総務	10	1	2	13
営業	4	1	3	8
設計	1	1	2	4
施工管理	90	6	35	131
技能	13	2	0	15
合計	118	11	42	171
	H25			
	74	10	26	110

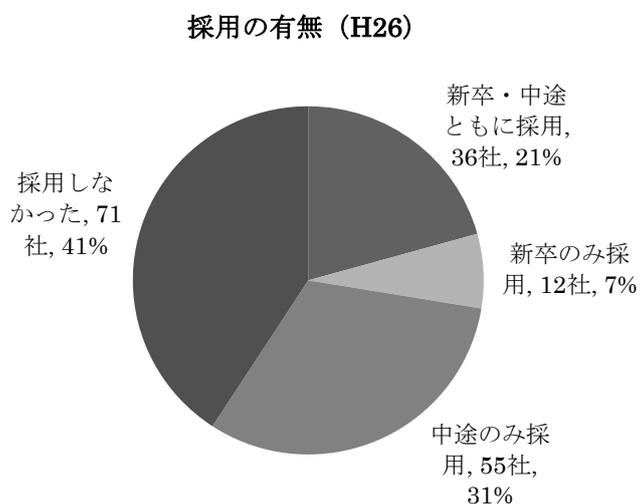


Ⅲ 採用状況

平成26年度新卒採用と平成25年度中途採用の有無

回答企業の内、採用があった企業は103社（59％）で前回調査（83社、58％）より増加した。

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



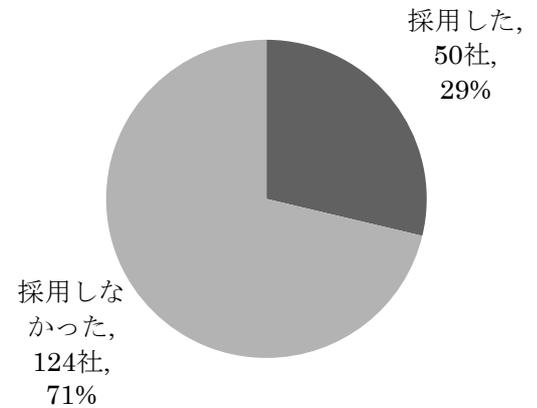
1. 平成26年度新卒採用者の内訳

(1) 平成26年度新卒採用の状況

回答企業の内、新卒採用を行った企業は50社（29%）で、平成24年度調査（35社、24%）に比べ増加した。

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

新卒採用の有無(H26)



(2) 新卒採用状況

新卒採用人数は118人であった。

アンケート回答企業174社の1社あたり求人数は0.68人、新卒者を採用した企業50社の1社あたり求人数は2.36人でいずれも前回調査を上回った。

また新卒求人を行った企業が61社だったことから、11社（新卒求人を行った企業の18%）が採用できなかった結果となった。新卒採用人数（118人）の新卒求人数（171人）に対する求人数率は69%であった。

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

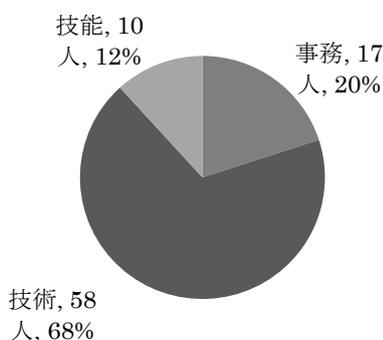
新規採用における求人充足率			
	H25	H26	
新規採用	71人	118人	—①
新規求人	110人	171人	—②
充足率(①÷②)	65%	69%	

(3) 職種別・学歴別

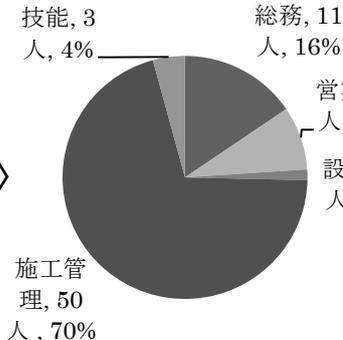
職種別では施工管理が85人、設計3人と合わせ技術職が88人（75%）となり、採用数、比率ともに過去3年で最も高かった。
 学歴別では大学・大学院卒が63人（53%）で最も多かったが、高卒者が48人（41%）を占め、過去3年で採用数、比率が最も高かった。

H26 新卒採用数		中学生	高校生	短大/ 専門生	大学生	合計	
事務	経理・総務	男	0	4	0	4	8
		女	0	3	0	3	6
	営業	男	0	0	0	2	2
		女	0	1	0	2	3
技術	設計	男	0	0	0	2	2
		女	0	0	0	1	1
	施工管理	男	0	29	7	46	82
		女	0	1	0	2	3
技能		男	0	9	0	1	10
		女	0	1	0	0	1
合計			0	48	7	63	118
		H25	0	26	8	37	71
		H24	0	31	4	50	85

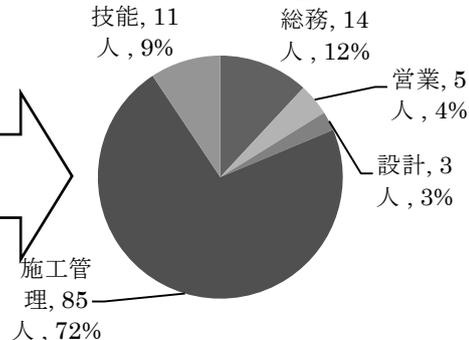
職種別 新卒採用数 (H24)
85人



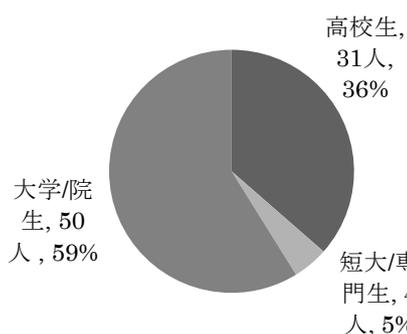
職種別 新卒採用数 (H25)
71人



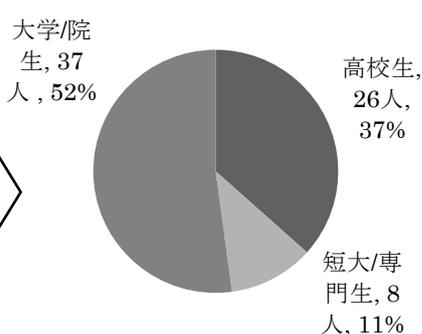
職種別 新卒採用数 (H26)
118人



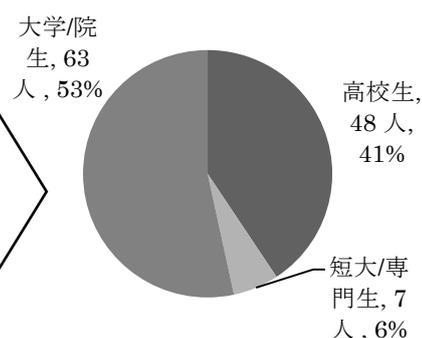
学歴別 新卒採用数 (H24)
85人



職種別 新卒採用数 (H25)
71人



職種別 新卒採用数 (H26)
118人

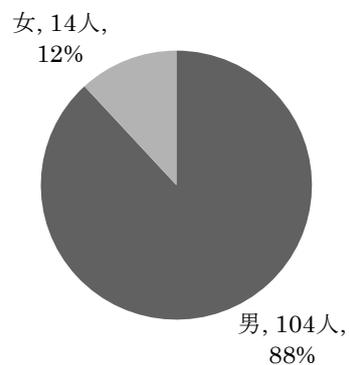


(4) 男女別

男性が104人(88%)であった。

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

男女別 新卒採用数 (H26)

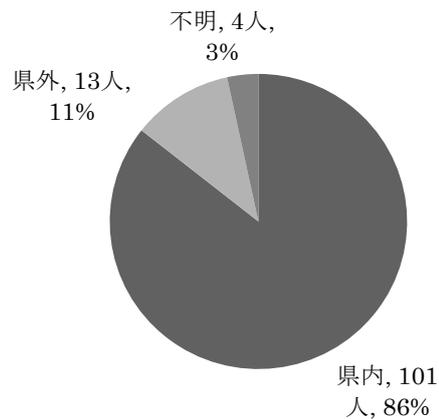


(5) 出身地別

県内出身者が101人(86%)であった。

職種	県内	県外	不明	合計	
経理・総務	13	1		14	
営業	3	2		5	
設計	2	1		3	
施工管理	74	7	4	85	
技能	9	2		11	
合計	101	13	4	118	
	H25	61	10	0	71
	H24	68	17	0	85

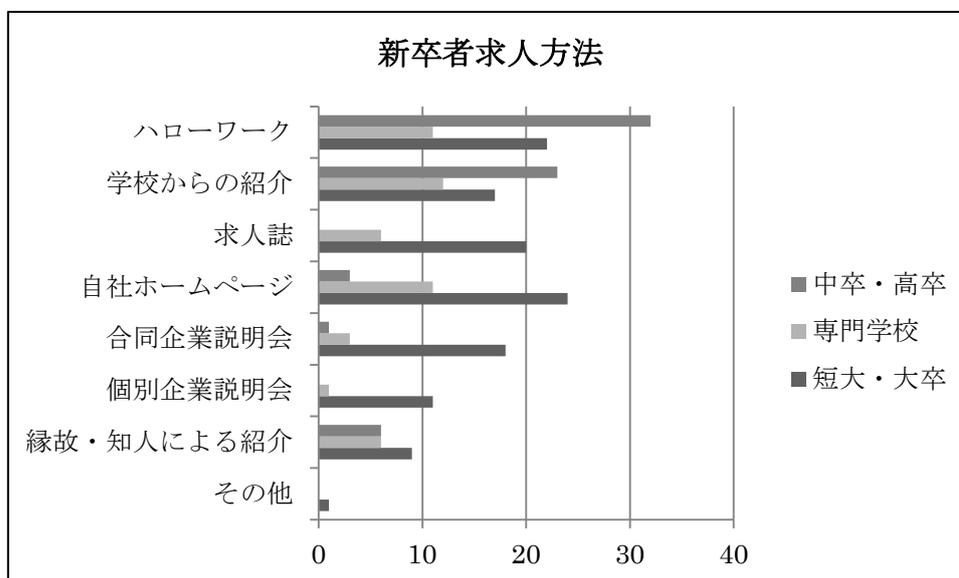
出身地別 新卒採用数 (H26)



(6) 求人方法

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

新卒者の求人方法	中卒・高卒	専門学校	短大・大卒
ハローワーク	32社	11社	22社
学校からの紹介	23社	12社	17社
求人誌(ウェブサイトを含む)	0社	6社	20社
自社ホームページ	3社	11社	24社
合同企業説明会	1社	3社	18社
個別企業説明会	0社	1社	11社
縁故・知人による紹介	6社	6社	9社
その他	0社	0社	1社



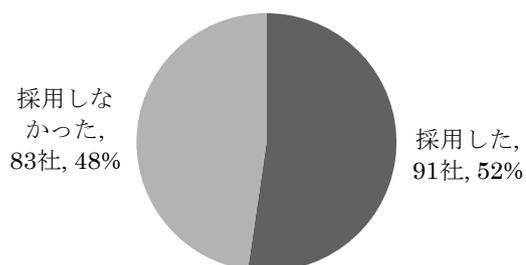
2. 平成25年度中途経験者採用の内訳

(1) 平成25年度中途採用数

回答企業の内、中途採用を行った企業は91社(52%)で、採用企業数、比率とも過去3年で最も高かった。

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

中途採用の状況 (H25)



(2) 平成25年度中途採用状況

中途採用人数は236人で前回調査(168人)を上回った。

アンケート回答企業174社の1社あたり求人数は1.36人、新卒者を採用した企業91社の1社あたり求人数は2.59人でいずれも前回調査を上回った。

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

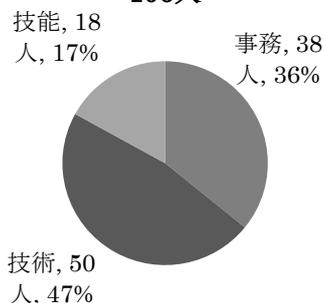
(3) 職種別・年代別

職種別では施工管理が108人(46%)で最も多く、次いで技能が多かった。技能は66人(28%)で前回調査より増加している。

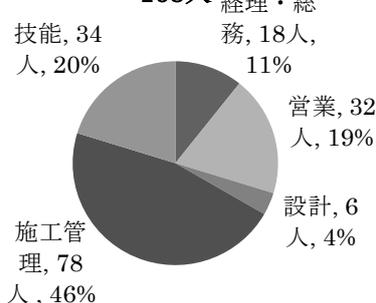
年代別では40代が60人(25%)で最も多かった。

中途採用数(H25)			10代	20代	30代	40代	50代	60代	合計
事務	経理・総務	男	0	2	3	1	0	2	8
		女	0	9	3	4	1	0	17
	営業	男	0	5	10	5	1	4	25
		女	0	4	2	1	0	0	7
技術	設計	男	0	0	3	0	0	2	5
		女	0	0	0	0	0	0	0
	施工管理	男	0	14	23	31	20	17	105
		女	0	1	0	1	1	0	3
技能	男	5	12	15	15	9	7	63	
	女	0	1	0	2	0	0	3	
合計			5	48	59	60	32	32	236
H24			0	37	46	34	31	20	168
H23									106

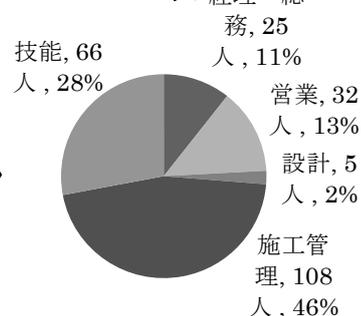
職種別 中途採用数 (H23)
106人



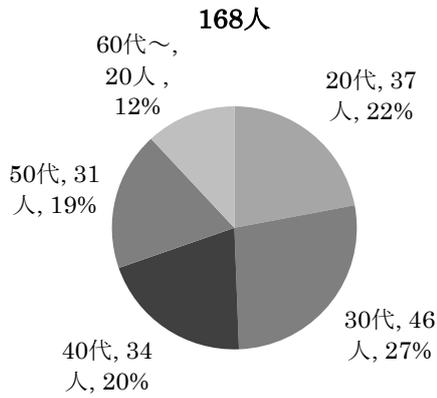
職種別 中途採用数 (H24)
168人



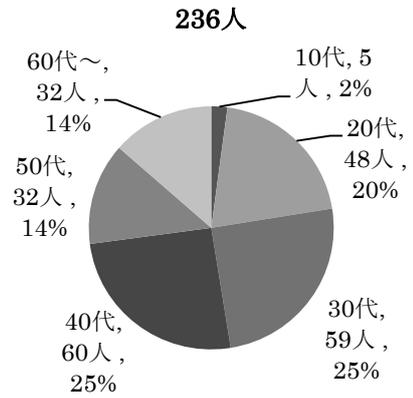
職種別 中途採用数 (H25)
236人



年代別 中途採用数 (H24)



年代別 中途採用数 (H25)

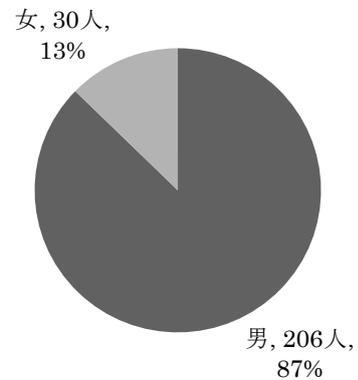


(4) 男女別

男性が206人(87%)であった。

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

男女別 中途採用数 (H25)

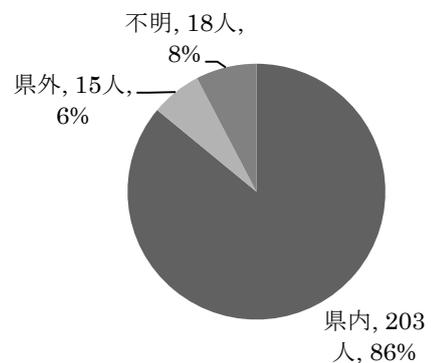


(5) 出身地別

県内出身者が203人(86%)であった。

職種	県内	県外	不明	合計	
経理・総務	22	1	2	25	
営業	31	1	0	32	
設計	5	0	0	5	
施工管理	96	11	1	108	
技能	49	2	15	66	
合計	203	15	18	236	
	H24	159	9	0	168
	H23	90	16	0	106

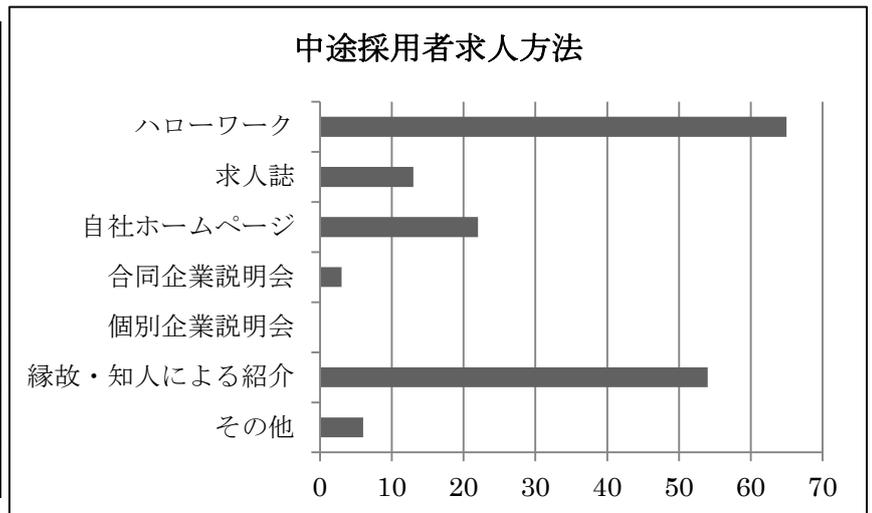
出身地別 中途採用数 (H25)



(6) 求人方法

ハローワークが65社で最も多く、次いで縁故・知人による紹介が54社だった。

求人方法	社数
ハローワーク	65社
求人誌(ウェブサイトを含む)	13社
自社ホームページ	22社
合同企業説明会	3社
個別企業説明会	0社
縁故・知人による紹介	54社
その他	6社

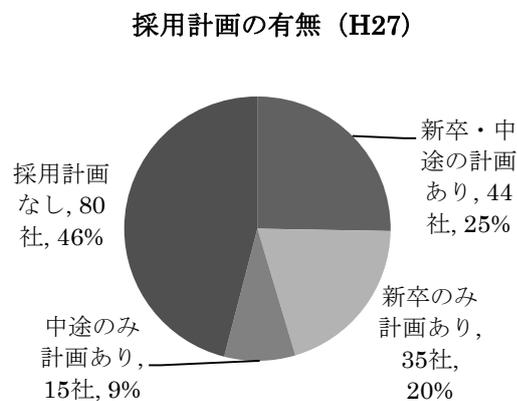


IV 平成27年度採用計画

1. 採用計画の有無

採用計画のある会社が94社(54%)で前回調査(65社、45%)に比べ増加した。新卒採用・中途採用をともに計画している企業、新卒採用のみ計画している企業の割合が前回調査に比べ増加している。

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



2. 平成27年度新卒採用計画状況

平成27年度の新卒採用を計画している会社は79社、計画人数は252人であった。
アンケート回答企業174社の1社あたり計画人数は1.45人、新卒者の採用を計画している企業79社の1社あたり求人数は3.19人であった。

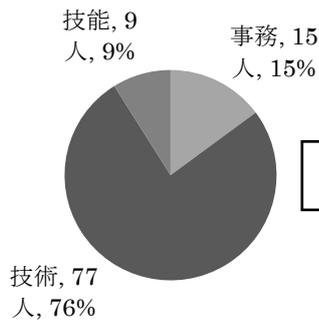
新卒採用計画状況	H25	H26	H27
新卒採用計画数(J)	101人	210人	252人
アンケート回答企業数(K)	167社	143社	174社
新卒求人計画企業数(L)	38社	50社	79社
回答企業あたり採用数 (J÷K)	0.60人	1.47人	1.45人
採用計画企業あたり採用数 (J÷L)	2.66人	4.20人	3.19人

3. 職種別・学歴別

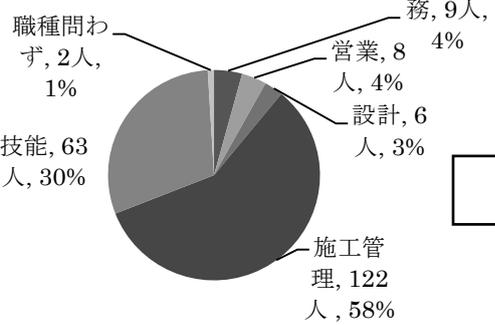
職種別では施工管理が163人(65%)で最も多く、計画数、比率ともに前回調査を上回った。
学歴別では大学・大学院卒が131人(52%)で最も多かったが、高卒者が90人(36%)を占め、過去3年で計画数、比率が最も高かった。

H27 新卒計画数		中学生	高校生	短大/ 専門生	大学生	小計	学歴・ 性別・ 職種 問わず	合計	
事務	経理・総務	男	0	1	1	4		16	
		女	0	4	2	4			10
	営業	男	0	0	1	11	12		13
		女	0	0	0	1	1		
技術	設計	男	0	0	0	2	2		4
		女	0	0	1	1	2		
	施工管理	男	0	57	18	81	156	2	163
		女	0	2	0	3	5		
技能		男	0	24	5	23	52		56
		女	0	2	1	1	4		
合計			0	90	29	131	250	2	252
		H26	0	61	14	101	176	34	210
		H25	0	24	11	66	101	0	101

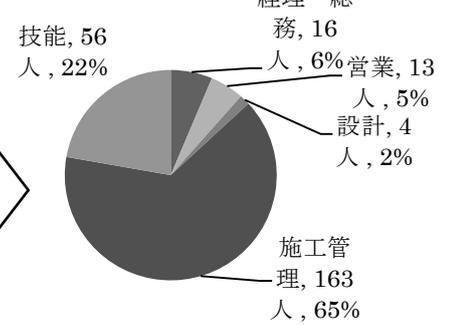
職種別 新卒採用計画数 (H25)
101人



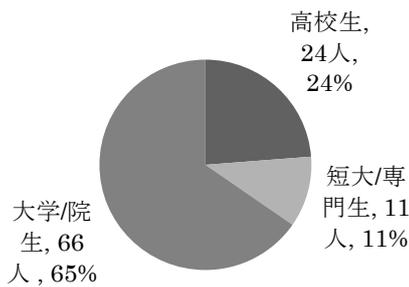
職種別 新卒採用計画数 (H26)
210人



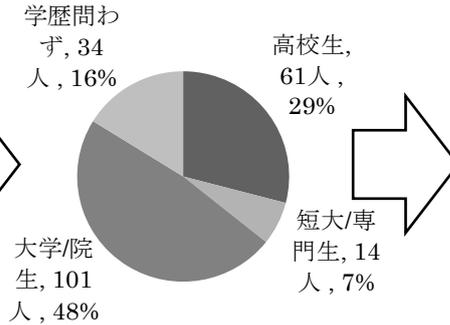
職種別 新卒採用計画数 (H27)
252人



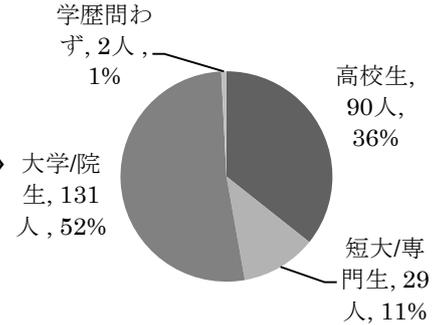
学歴別 新卒採用計画数 (H25)
101人



学歴別 新卒採用計画数 (H26)
210人



学歴別 新卒採用計画数 (H27)
252人



4. 平成26年度中途採用計画状況

中途採用計画数は252人で前回調査(210人)を上回った。
アンケート回答企業174社の1社あたり計画数は1.45人、中途採用を計画している企業79社の1社あたり求人数は3.19人であった。

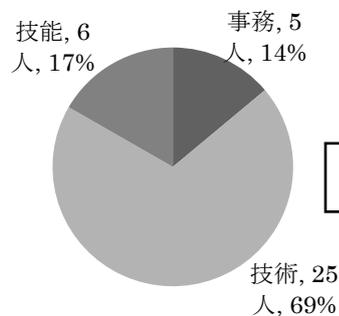
新卒採用計画状況	H25	H26	H27
新卒採用計画数(J)	101人	210人	252人
アンケート回答企業数(K)	167社	143社	174社
新卒求人計画企業数(L)	38社	50社	79社
回答企業あたり採用数 (J÷K)	0.60人	1.47人	1.45人
採用計画企業あたり採用数 (J÷L)	2.66人	4.20人	3.19人

5. 職種別・年代別

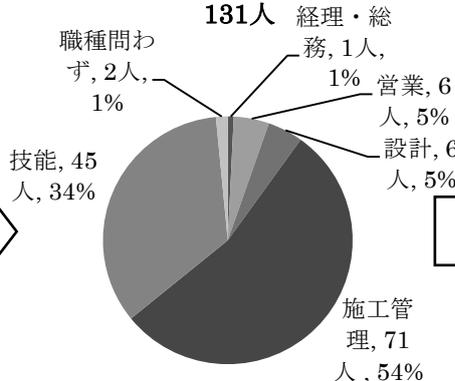
職種別では施工管理が103人(68%)で最も多く、計画数、比率ともに過去3年で最も高かった。年代別では30代が63人(42%)で最も多かった。また、20代が46人(30%)で前回調査から増加した。

H26 中途計画数			10代	20代	30代	40代	50代	60代	小計	年代・性別・職種問わず	合計		
事務	経理・総務	男	0	0	2	0	0	0	2		6		
		女	0	2	0	2	0	0	4				
	営業	男	0	4	5	1	0	0	10				
		女	0	1	1	1	0	1	4				
技術	設計	男	0	0	4	0	0	0	4		5		
		女	0	0	1	0	0	0	1				
	施工管理	男	6	29	40	15	2	5	97			2	103
		女	1	3	0	0	0	0	4				
技能		男	1	7	10	3	2	0	23		23		
		女	0	0	0	0	0	0	0				
合計				8	46	63	22	4	6	149	2	151	
			H25	6	26	58	21	11	4	126	5	131	
			H24								36	0	36

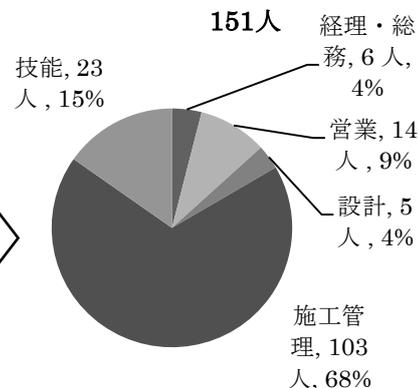
職種別 中途採用計画数 (H24)
36人



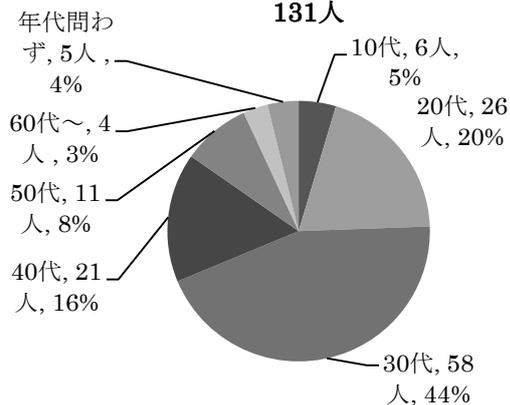
職種別 中途採用計画数 (H25)
131人



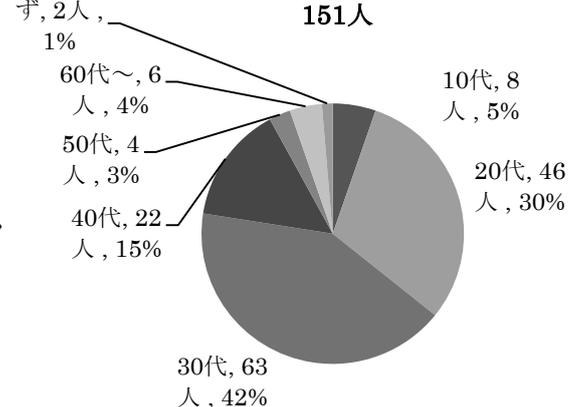
職種別 中途採用計画数 (H26)
151人



年代別 中途採用計画数 (H25)
131人



年代別 中途採用計画数 (H26)
151人

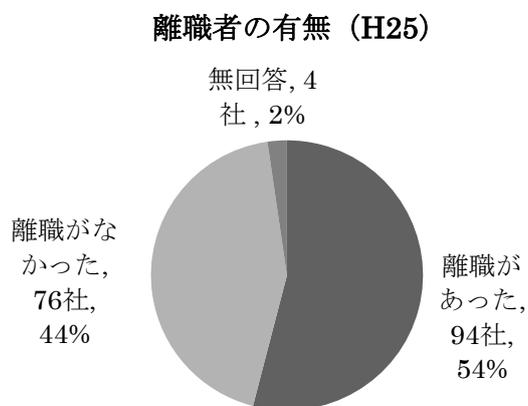


V 平成25年度離職状況

1. 離職者の有無

離職者があった会社が94社（54%）で、過半数を上回った。

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

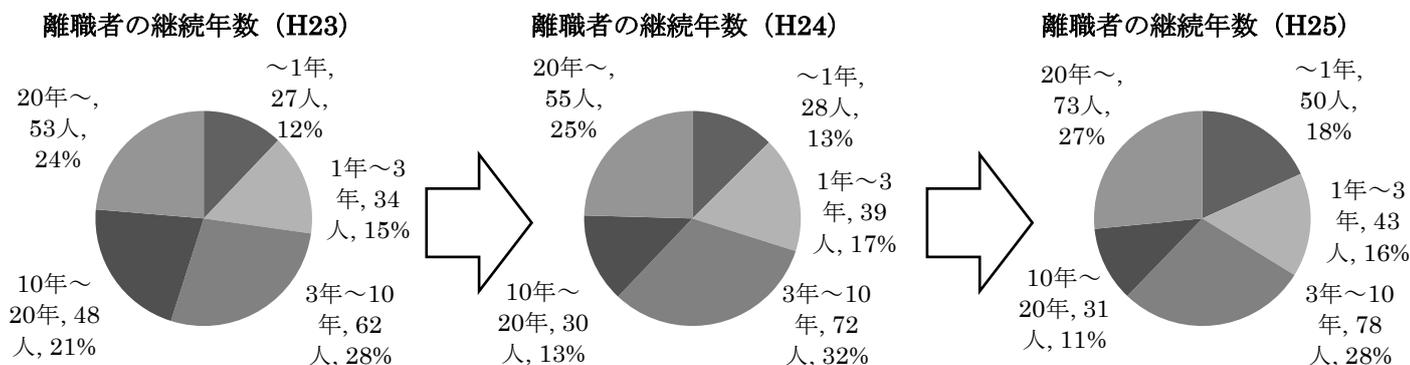


2. 勤続年数

(1) 平成25年度離職者の勤続年数

3年未満での離職者は93人で、離職者全体の34%を占めた。

離職者数		1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上	合計
新卒	男	8	7	14	5	27	61
	女	3	1	6	1	2	13
中途	男	35	21	50	22	36	164
	女	4	14	8	3	8	37
合計		50	43	78	31	73	275
	H24	28	39	72	30	55	224
	H23	27	34	62	48	53	224



(2) 新卒採用の離職者における勤続年数

3年未満の離職者は19人で新卒採用者での離職者全体の26%であった。

離職者数 新卒		1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上	合計	
中卒	男	0	0	0	0	0	0	
	女	0	0	0	0	0	0	
高卒	男	3	2	6	1	9	21	
	女	2	0	3	1	1	7	
短大/ 専門	男	0	2	3	2	2	9	
	女	1	0	0	0	1	2	
大卒・ 院生	男	5	3	5	2	16	31	
	女	0	1	3	0	0	4	
合 計		11	8	20	6	29	74	
		H24	5	11	27	13	24	80
		H23	8	13	19	15	19	74

(3) 中途採用の離職者における勤続年数

3年未満の離職者は74人で中途採用者での離職者全体の37%を占め、過去3年で最も高い割合となった。

離職者数 中途		1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上	合計	
10代	男	0	0	0	0	0	0	
	女	0	0	0	0	0	0	
20代	男	6	3	9	1	0	19	
	女	1	5	4	0	0	10	
30代	男	7	1	7	3	1	19	
	女	0	5	4	1	0	10	
40代	男	6	4	16	10	3	39	
	女	1	2	0	0	1	4	
50代	男	7	6	5	6	8	32	
	女	2	0	0	1	3	6	
60代	男	9	7	13	2	24	55	
	女	0	2	0	1	4	7	
合 計		39	35	58	25	44	201	
		H24	23	28	45	17	31	144
		H23	19	21	43	33	34	150

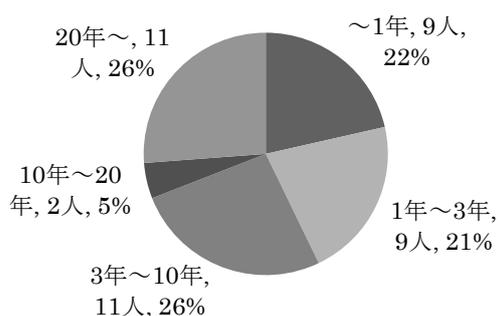
(4) 職種別・男女別

職種別では技能の離職者全体に占める3年以内の離職割合が47%であった。
男女別では女性の離職者全体に占める3年以内の離職割合が44%であった。

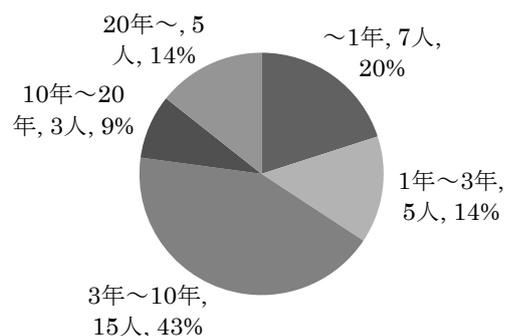
離職者数 職種別・男女別			1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上	合計
事務	経理・総務	男	5	1	2	1	4	13
		女	4	8	9	1	7	29
	営業	男	7	4	14	2	5	32
		女	0	1	1	1	0	3
技術	設計	男	0	1	0	0	2	3
		女	0	0	3	1	1	5
	施工管理	男	17	14	33	15	41	120
		女	1	0	1	0	1	3
技能		男	13	7	13	8	10	51
		女	2	6	0	0	0	8
職種不明		男	1	1	2	1	1	6
		女	0	0	0	1	1	2
男計			43	28	64	27	63	225
女計			7	15	14	4	10	50
合計			50	43	78	31	73	275

●職種別

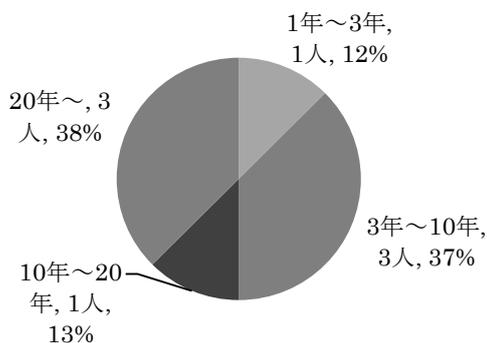
H25離職状況
経理・総務



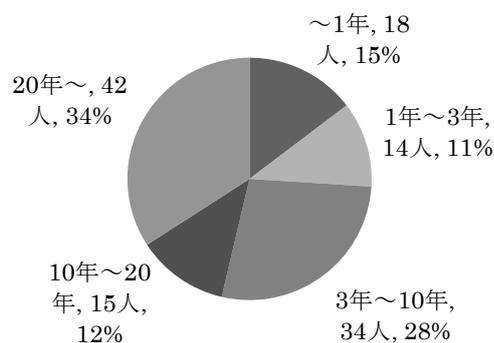
H25離職状況
営業



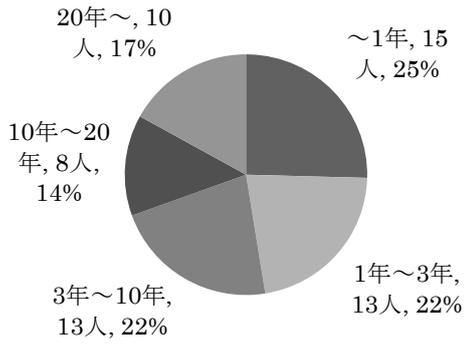
H25離職状況
設計



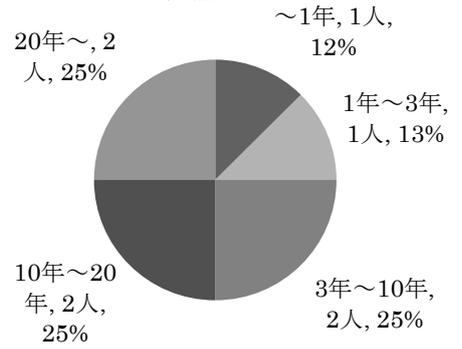
H25離職状況
施工管理



H25離職状況
技能

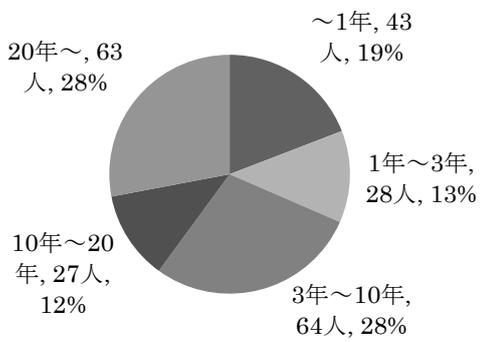


H25離職状況
職種不明

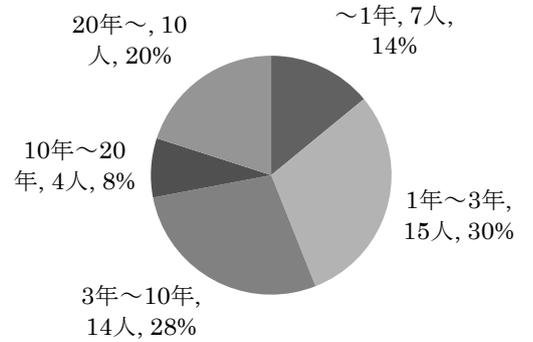


●男女別

H25離職状況
男



H25離職状況
女

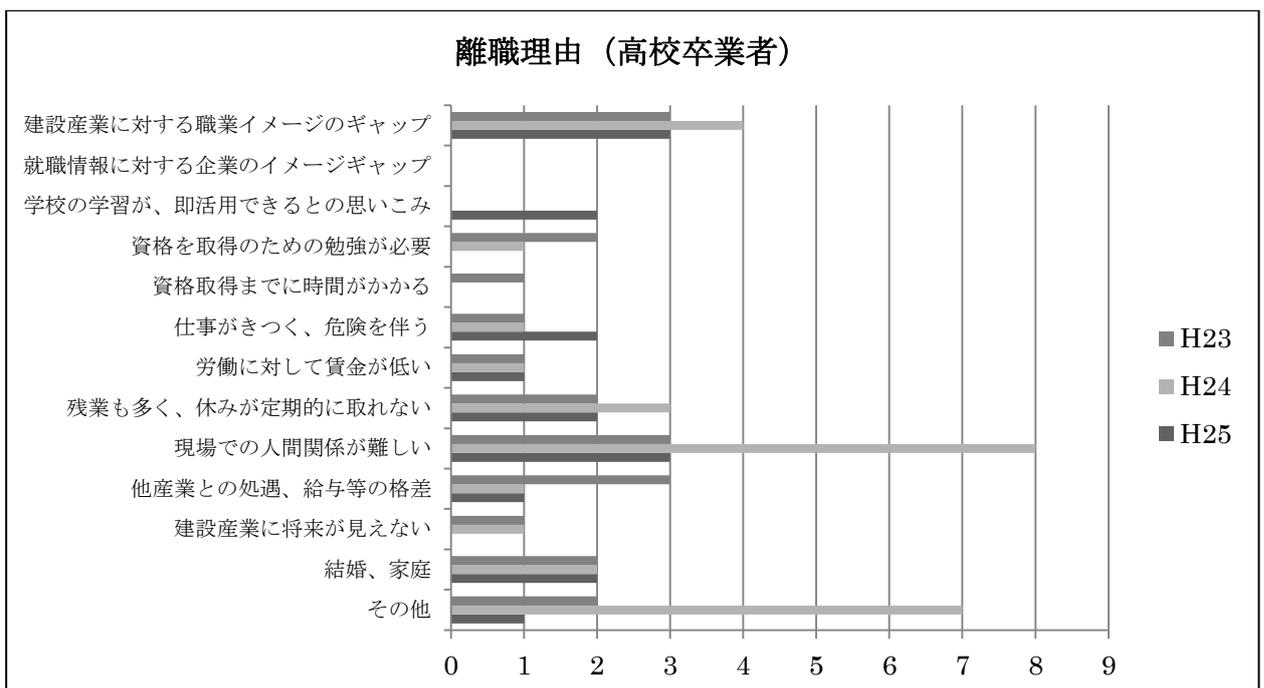


(5) 離職理由

高校卒業者、大学・大学院卒業者とともに分散した傾向が見られたが、職業イメージのギャップ、残業と休み、人間関係が上位となった。
また、大学・大学院卒業者ではその他理由が多く、内訳としては転職等による離職が多かった。

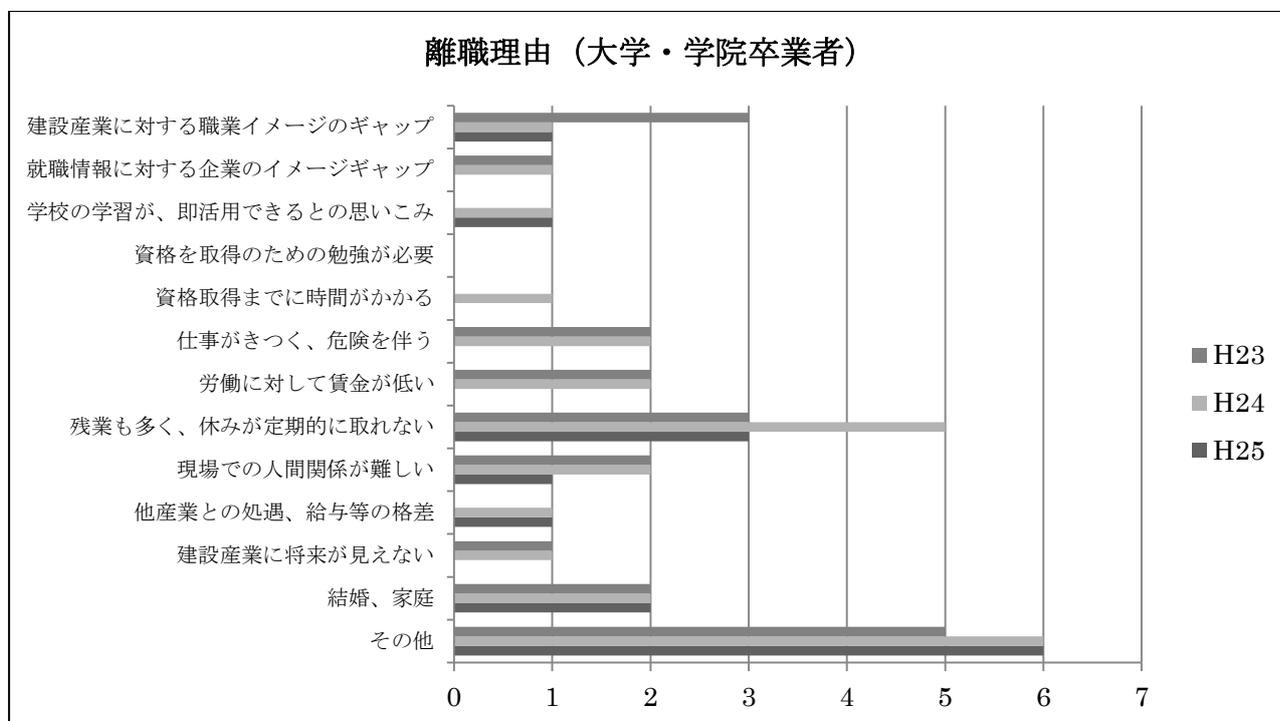
● 高校卒業者

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



● 大学・大学院卒業者

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



● 「その他」の回答

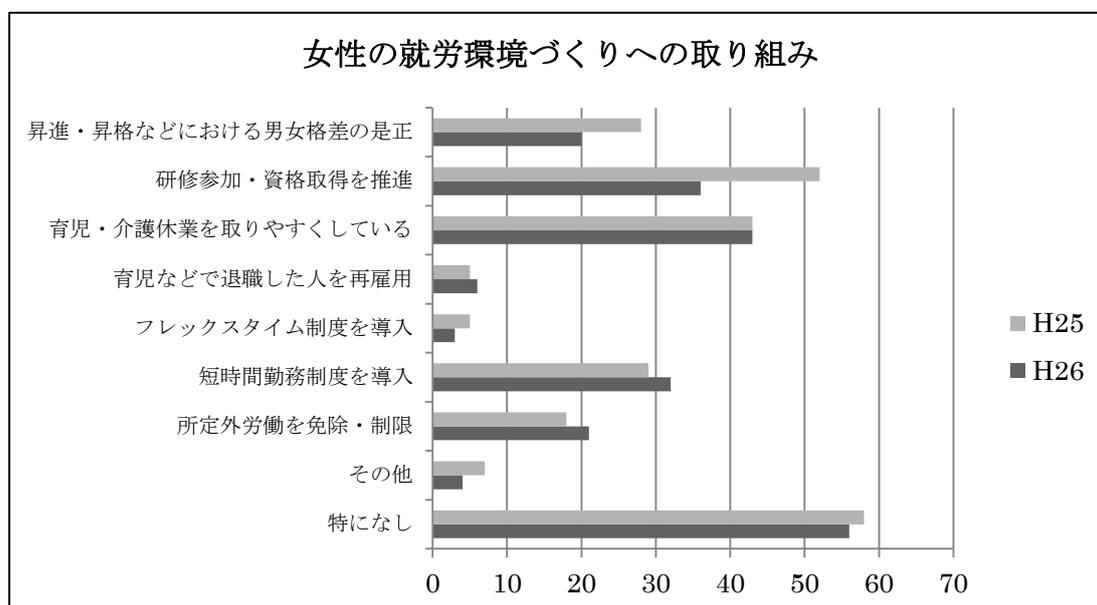
1. 新規高校卒業者
・ 個人的な性格上、第三者との交流が出来ない。
2. 新規大学・学院卒業者
・ 大学で学んだ事をいかした職業に転職。
・ 家業(他産業)を継ぐため。
・ 公務員受験のため。
・ 向いてなかった。大学卒業時、就職しなければと取り急ぎ就職したものの、やはり夢を追いたくなった。
・ 他にやりたいことが見つかった(入社1ヶ月で)。

VI 女性の就労について

1. 女性の就労環境づくりについて

前回調査では「研修参加・資格取得を推進」が最も多かったが、今回の調査では「育児・介護休業を取りやすくしている」が最も多かった。

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



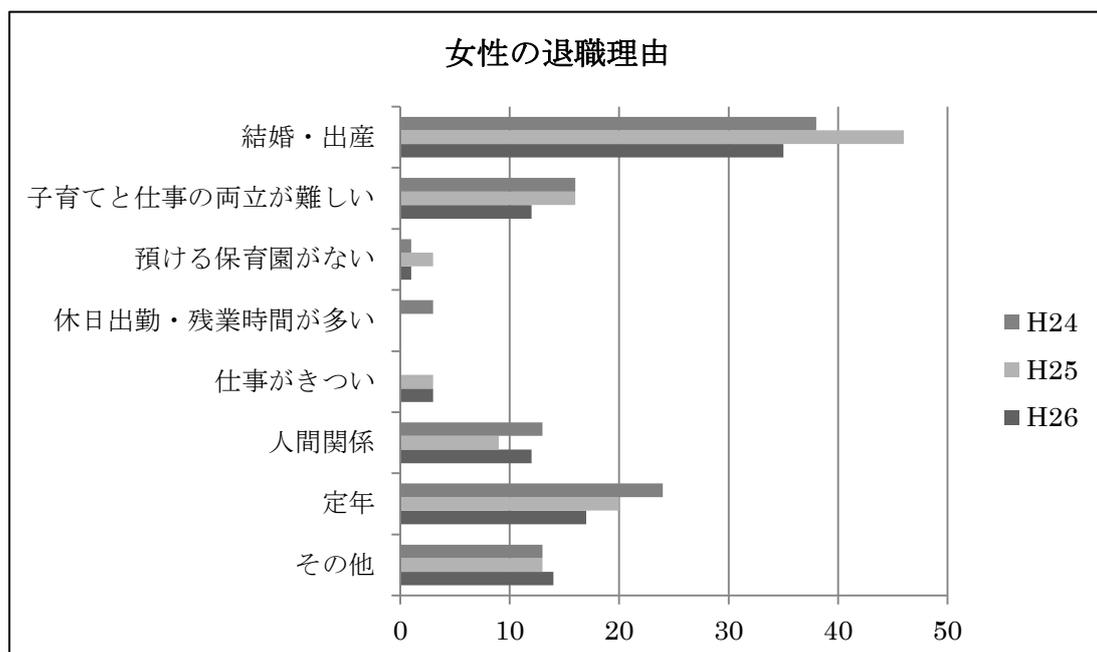
● 「その他」の回答

・男女共同参画社会づくり宣言事業所
・在宅勤務制度
・出産手当金の支給
・私用外出の許可(男女とも取得可能、届出必要)
・遅刻・早退など弾力的に認める。有給休暇を取得しやすい環境づくり。仕事内容の共有化。
・家庭の事情による早退、遅刻、途中抜けることを容認している。
・検診、子供の調子が悪い時等、休みがとれるよう配慮。まわりで協力して、仕事をカバーするようにしている。
・基本的に女性は事務員しかおらず、定時で上がれるような状態ではある。

2. 女性の退職理由

複数回答可で、「結婚・出産」が35社と最も多く、「定年」が17社、「その他」が14社、「子育てと仕事の両立が難しい」と「人間関係」が12社あった。
「その他」としては、転居や解雇による離職があった。

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



● 「その他」の回答

・親の介護
・病気治療のため
・通勤圏外への引越し
・営業所での事務処理の縮小によるもの
・契約期間満了
・解雇
・自己都合による離職

VII 外国人の就労について

1. 外国人の雇用状況について

外国人従業員を雇用している会社は4社で、回答企業全体の2%であった。
また、外国人従業員数は5人であった。

外国人従業員の有無	
外国人従業員あり	4社
外国人従業員なし	170社
合計	174社

外国人社員数			1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上	合計
事務	経理・総務	男	0	0	0	0	0	0
		女	0	0	0	0	0	0
	営業	男	0	0	2	0	0	2
		女	0	0	0	0	0	0
技術	設計	男	0	0	0	0	0	0
		女	0	0	0	0	0	0
	施工管理	男	0	1	0	0	0	1
		女	0	0	0	0	0	0
技能		男	1	0	1	0	0	2
		女	0	0	0	0	0	0
合計			1	1	3	0	0	5

2. 外国人の募集方法

「縁故・知人による紹介」が2社あった。

外国人の募集方法	
ハローワーク	0 社
外国人技能実習制度	0 社
自社ホームページ	0 社
縁故・知人による紹介	2 社
その他	1 社
不明	1 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」が2社あった他、「教育訓練への参加、資格取得を推進」が1社あった。

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

Ⅷ 女性および外国人の雇用拡大について

1. 女性の活躍に関する意見等

・施工管理職での女性の雇用拡大を期待

・採用する側は、給料以上の働きをしてもらえるかどうかわからないから、採用に踏み切れない。その支援措置として、様々な助成金が適用されているが、少額のため、1年単位の長いスパンで考えると、補助金額が十分とはいえず、相応のリスクを会社側が背負うことになる。

若年者を雇うと、経験がついてきた頃に途中退職されてしまうなどや、一人前になるまでの経費がばかにならない。

特に中小企業が若年者、女性を雇うようにしていただくには、もっともっと、寛大な支援対策(補助金など)が絶対必要だと思う。

・女性技術者の教育、育成及び資格取得支援(社員に経済的負担を掛けず、会社が全額負担する、受講料、交通費等)。出勤扱いとし、資格に応じて、手当支給。

・現場となると家庭との両立は難しい一面もあり、また、資格取得条件から考えても新卒で入社し、資格が取れる頃には結婚・子育てがある年齢となってしまう。

そういった意味でも即戦力を求めてしまう一面もあり、若年層を業界として取り組みには資格取得条件の緩和等、積極的に取り入れてほしい。

・女性技術職の採用に力を入れていきたいが、なかなか採用に結びつかない。女性が働きやすい労働環境づくりが大きな課題である。そのためには、男性労働者を含めた建設労働者全般の処遇や労働条件の改善をすすめていくことが重要になる。

・土木工事の現場管理等に興味のある女性もいると思うが、女性が働きやすい現場造りが大きな課題だと思う。また、既婚者で子供がいる場合は、繁忙期における長時間の残業が困難だと思う。このような状況を解決するのは、一企業の努力だけでは難しいので、何らかの支援策が欲しいと思う。

・施工管理職への若年者(女性含む)の志望拡大を期待します。

・職種(事務、設計、施工管理)を問わず女性社員を雇用していきたい。

2. 外国人の雇用に関する意見等

・外国人戦力を輸入して築こうとする国家では「骨太」になり得ないとの、国のやり方への抵抗感もめぐいきれない。

しかし、万一、それらの能力を仮に当社が備えたとしても、国が期待するように、不足する担い手(たとえば現場作業員)としては採用しない。作業環境が過酷でなく、労災問題などが発生しにくい管理部門に登用するだろうと想像する。当社は非現実的な外国人雇用よりも、まずは、今ある少ない人材を価値ある人材に育て、不足が生じたら、地域内の未就労の若年者や、近頃の気骨のある女性を積極的に雇用し、建設業界の高度化するIT部門(CAD製図など)やIT情報管理、原価生産管理など、後方支援部門の強化を図って一つ一つの工事成果物の精度品質を高めたり、就労意欲のない若者や就労の機会がなかった若者へ、労働の意義深さなどを教える役目を果たしたいと思っている。(現時点では、先が読めず、雇用を拡大できないが)

・元請会社が現場監督として外国人を受け入れることができるのか、受け入れるにはどうしたらいいかを教えてほしい。

3. その他

・危険・きつい・汚いわりに賃金や福利厚生などで他の業界との格差が無い。やりがいがあるとは思っていてもやりがいだけでは現実若年層は就労してくれない、夢や希望を叶えられる業界になることを願っている。そのためにも安定した受注と適正な価格の確保の実現を望む。

・休日出勤や残業が起りにくくなるような工期の設定が必要であると思う。また、あわせて工事の標準発注など一定の時期に集中することを避けてもらいたい。

・次世代の組織をつくっていくためにはやはり若年層の囲い込みが必要であり、経験豊富なベテランの即戦力を確保していく一方、将来性のある人材の採用にも力を入れていきたい。職種に関しては設計・積算・現場・営業すべてに共通する。

アンケート期限 平成26年9月26日(金)

平成26年度 建設業若年労働者等人材確保アンケート調査票

平成 年 月 日

1. 所属地区協会をご記入ください。

協会名	建設業協会
-----	-------

2. 従業員数をご記入下さい。また、職種について年齢別、男女別にお答えください。【平成26年6月1日時点】

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

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

* アンケート調査は問2の常用社員を対象としてお答え下さい。

3. 平成26年度新卒求人・採用について 調査基準日は【平成26年4月1日時点】でお願いします。

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

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

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

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

(3) 新規学卒の求人方法について、下表中該当する項目を○印で囲いお答えください。
 (複数回答可。求人を行わなかった場合は無記入で結構です。)

☆新規学卒採用の求人方法☆	中卒・高卒	専門学校	短大・大卒
ハローワーク			
学校からの紹介			
求人誌(ウェブサイトを含む)			
自社ホームページ			
合同企業説明会			
個別企業説明会			
縁故・知人による紹介			
その他			

4. 中途採用について 調査基準日は【平成25年4月1日～平成26年3月31日】でお願いします。

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

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

(3) 中途採用の求人方法について、下表中該当する項目を○印で囲いお答えください。

(複数回答可。求人を行わなかった場合は無記入で結構です。)

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

5. 平成27年度の採用計画について

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

平成27年度 採用計画			男				女				計
			中学生	高校生	短大/ 専門生	大学生 /院生	中学生	高校生	短大/ 専門生	大学生 /院生	
新規 学卒	事務	経理・総務									
		営業									
	技術	設計									
		施工管理									
	技能										

平成27年度 採用計画			男						女						計
			10代	20代	30代	40代	50代	60代 ~	10代	20代	30代	40代	50代	60代 ~	
中途 採用	事務	経理・総務													
		営業													
	技術	設計													
		施工管理													
	技能														

6. 離職状況

[平成25年4月1日～平成26年3月31日]の期間に「離職者があった」「離職者がなかった」の何れかを空欄に○印でお答えください。
「離職者」があった場合は、下表に人数をお書きください。

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

(1)平成25年度の離職状況について、学歴・年齢と職種それぞれを勤続年数ごと、男女別にお伺いします。
中途採用者の年齢については、退職時の年齢でお答えください。

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

(2)離職した高校新卒業者について【入社後26年3月末時点で3年以内に離職した高校新卒業者があった場合にお答え下さい】

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

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

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

その他の理由と具体的な理由

(2) 高校卒業者と(3) 大学・学院卒業者と共通欄

(3)大学・学院新卒業者について【入社後26年3月末時点で3年以内に離職した大学・学院新卒業者があった場合にお答え下さい】

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

その他の理由は○で囲い上記欄にお書き下さい。

* また離職者の具体的な内容について、可能であれば上記欄にお書き願います。

離職の理由	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

7. 女性の就労について

(1) 女性の就労環境づくりについて

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

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

その他の取組

(2) 女性の離職(退職)について

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

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

その他の理由

8. 外国人の就労について

(1) 外国人従業員数をご記入下さい。また、職種について年齢別、男女別にお答えください。【平成26年6月1日時点】

外国人 社員数	性別	男					女					計
	勤続年数	1年 未満	1年以上～ 3年未満	3年以上～ 10年未満	10年以上 ～ 20年未満	20年 以上	1年 未満	1年以上～ 3年未満	3年以上～ 10年未満	10年以上 ～ 20年未満	20年 以上	
事務	経理・総務											
	営業											
技術	設計											
	施工管理											
技能												
計												

(2) 外国人従業員の募集方法について、下表中該当する項目を○印で囲いお答えください。
(複数回答可。採用を行わなかった場合は無記入で結構です。)

☆外国人従業員の募集方法☆	
ハローワーク	
外国人技能実習制度	
自社ホームページ	
縁故・知人による紹介	
その他	

(3) 外国人の就労環境づくりについて

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

★外国人の就労環境づくりに関する取組★	
1	賃金などにおける格差の是正をしている
2	教育訓練への参加、資格取得を推進している
3	日本語教育を行っている
4	その他
5	特になし

その他の取組

9. 女性および外国人の雇用拡大について

今後、建設業界の担い手確保として、若年者とともに女性や外国人の雇用拡大も期待される場所ですが、人材確保や育成、支援等事例、また、どのような職種での雇用拡大を期待しているか等ご意見があればお書き下さい。

ご協力有難うございました。