

建設産業の担い手確保・育成に関するアンケート調査票〈建設企業用〉 集計結果

調査概要

- ・ 調査対象：佐賀県内建設事業者
- ・ 調査方式：所管の土木事務所を通じて配布・回収
- ・ 配布数：1,113 社
- ・ 回収数：713 社
- ・ 実施期間：平成 29 年 6 月下旬～8 月末

調査結果概要

- ・ 経営状況については良い、という回答と悪いという回答が均衡している。
- ・ 人手不足については技術者・技能者ともに大変不足が 3 割、どちらかというとな不足が 5 割、という状況であった。特に 20 歳代、30 歳代の若手が不足している。
- ・ 求めているのは建設業経験者や資格取得者である。新卒も一定程度雇用意向はあるが、未経験の中途雇用については積極的でない。
- ・ 女性の雇用は約 1 割が既に積極雇用しており、約 5 割が雇用を検討している。一方で、外国人技能実習生については約 7 割が雇用を検討していない。
- ・ ICT 利用意向については約 2 割が既に導入済み、導入を検討が 4 割だが、利用について検討していない回答も 4 割存在していた。
- ・ 人材確保のためには給与を増加が最も必要であり、具体的な行動をとっている企業は約 4 割であった。
- ・ 週休 2 日制の導入に関する従業員の要望について、約 6 割は要望がない、ということであった。
- ・ 中長期な人材育成について約 6 割の企業が取り組んでおり、その内容としては OJT や資格所得の推進が多くみられた。
- ・ 中長期な人材育成に取り組めていない理由は、育成に関する時間、人手、費用であった。
- ・ 県に期待する施策としては建設業のイメージアップのための PR や資格取得に関する助成が多い。自由記入も含めると、工事発注の平準化や労務単価の向上といった意見も多くみられた。

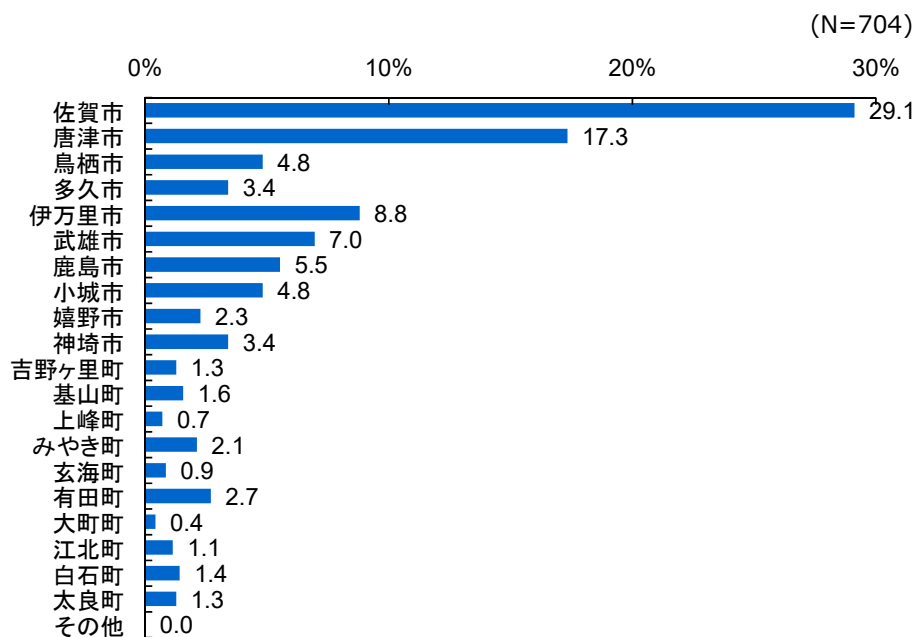
集計結果

< 回答企業の概要 >

問1 事業所名・所在地・県入札参加資格 貴社の概要をご記入ください。

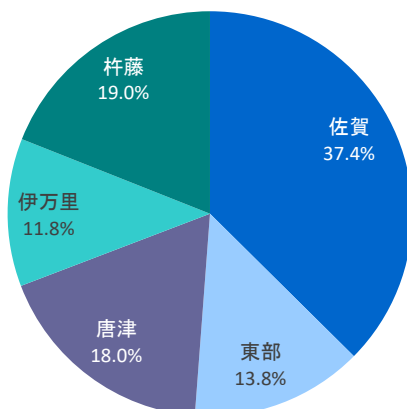
佐賀市、佐賀土木事務所管轄の企業が多い。

図表 1-1 所在地



図表 1-2 管轄土木事務所

(N=711)

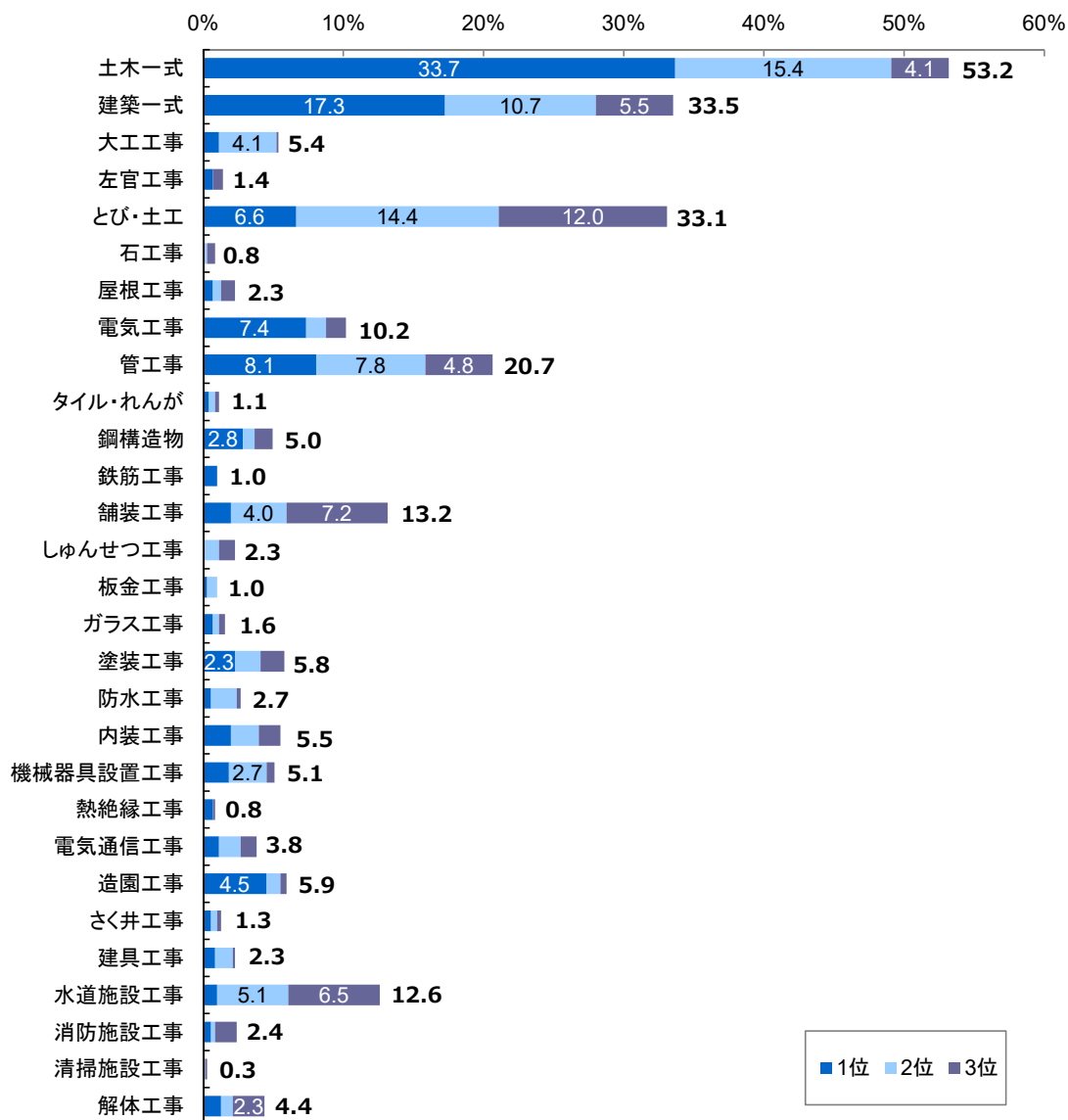


問2 主な建設業種 貴社の主要な営業業種から上位3つ以内を選んでください。

「土木一式」、「建築一式」、「とび・土工」、「管工事」が多い。

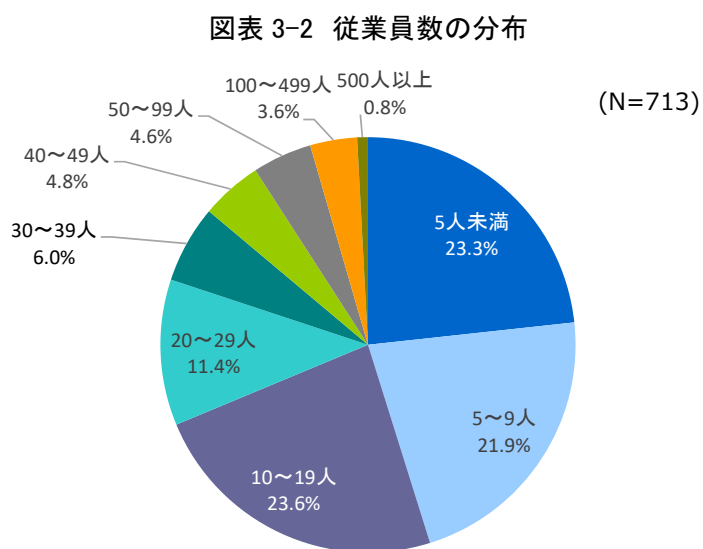
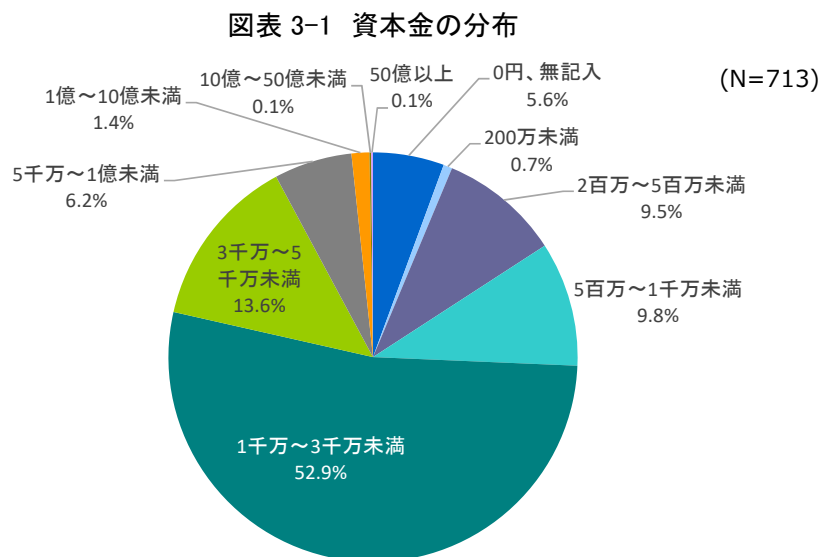
図表2 H29・30年度県入札参加資格

(N=707)



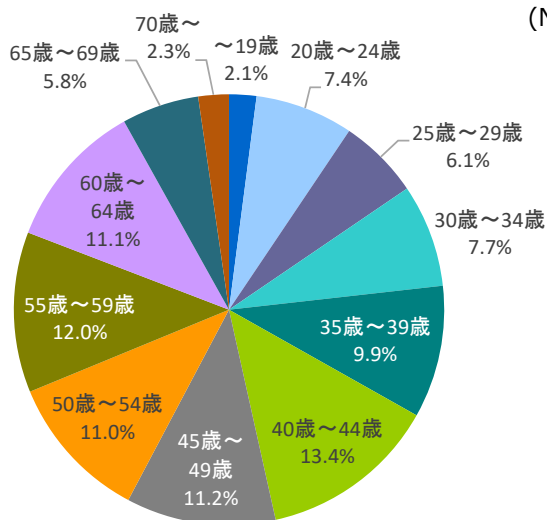
問3 資本金や現在の従業員数 平成29年7月1日現在の数を記入してください。

資本金と従業員数の分布は以下のとおりである。



図表 3-3 回答企業の従業員の年齢分布

(N=16,126)

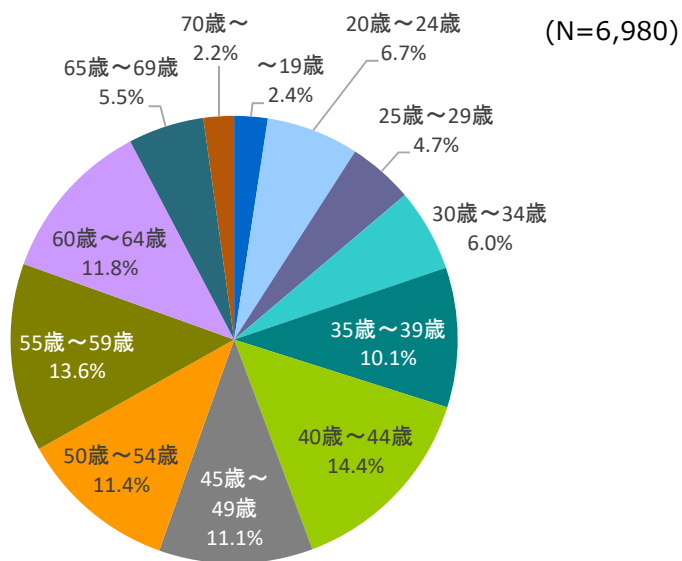


図表 3-4 回答企業における従業員数の年齢・職種の詳細

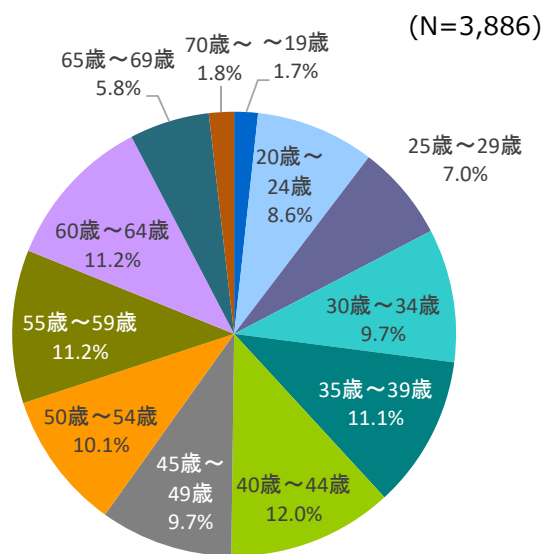
	～19歳	20歳～24歳	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳	
従業員数	331	1189	979	1246	1602	2154	
女性	36	145	133	166	211	290	
うち技術職	169	467	329	417	704	1006	
女性	11	20	18	12	24	34	
うち技能職	67	336	271	377	432	468	
女性	2	12	23	22	26	42	
その他	95	386	379	452	466	680	
女性	23	113	92	132	161	214	

	45歳～49歳	50歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～	合計人数
従業員数	1813	1778	1941	1787	935	371	16,126
女性	250	203	171	126	65	47	1,843
うち技術職	777	799	950	825	383	154	6,980
女性	26	18	25	15	6	7	216
うち技能職	376	391	434	437	226	71	3,886
女性	32	27	23	17	11	7	244
その他	660	588	557	525	326	146	5,260
女性	192	158	123	94	48	33	1,383

図表 3-5 回答企業の技術職の年齢分布



図表 3-6 回答企業の技能職の年齢分布

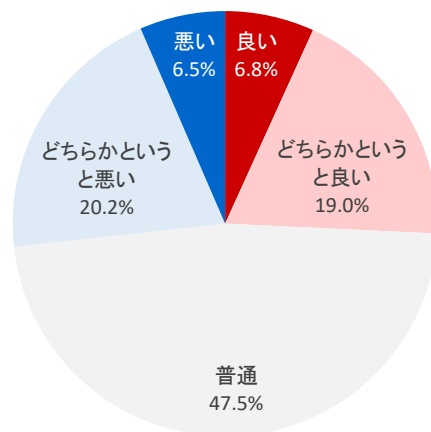


問 4 現在の経営状況 1年前と比較して、経営状況はどのような状況ですか。

「良い」と「悪い」、「どちらかというが良い」、「どちらかというが悪い」がほぼ均衡している状況である。

図表 4 現在の経営状況

(N=707)

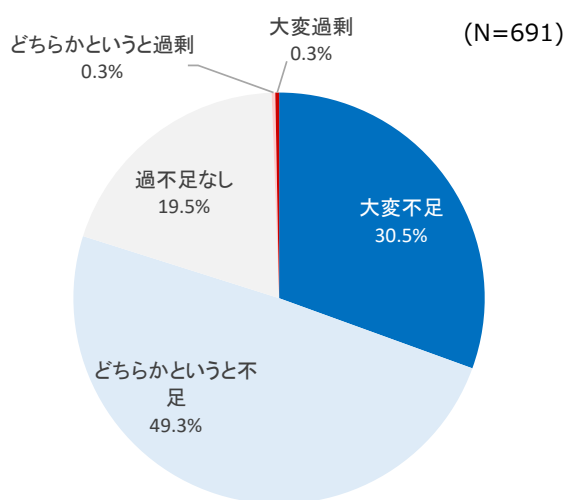


< 技術者・技能者の状況 >

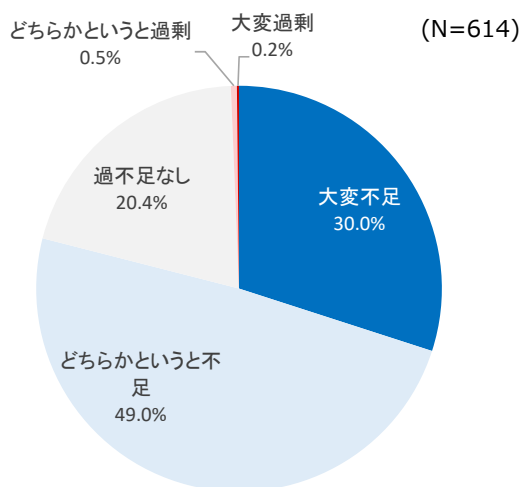
問 5 技術者又は技能者の過不足感 現在技術者又は技能者が不足していると感じますか。

技術者、技能者ともに「大変不足」という回答が3割、「どちらかというと不足」が5割という状況であった。併せて8割の企業が技術者、技能者の不足を感じている。

図表 5-1 技術者の不足の状況



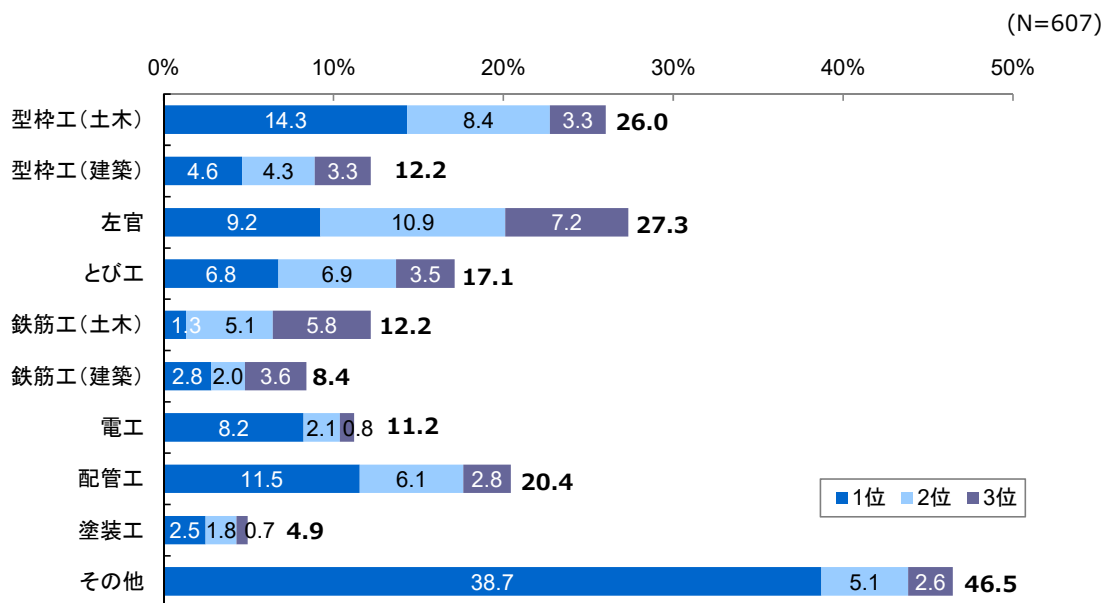
図表 5-2 技能者の不足の状況



問 6 不足している技術者又は技能者の職種 不足していると感じる技術者又は技能者の職種は何ですか。

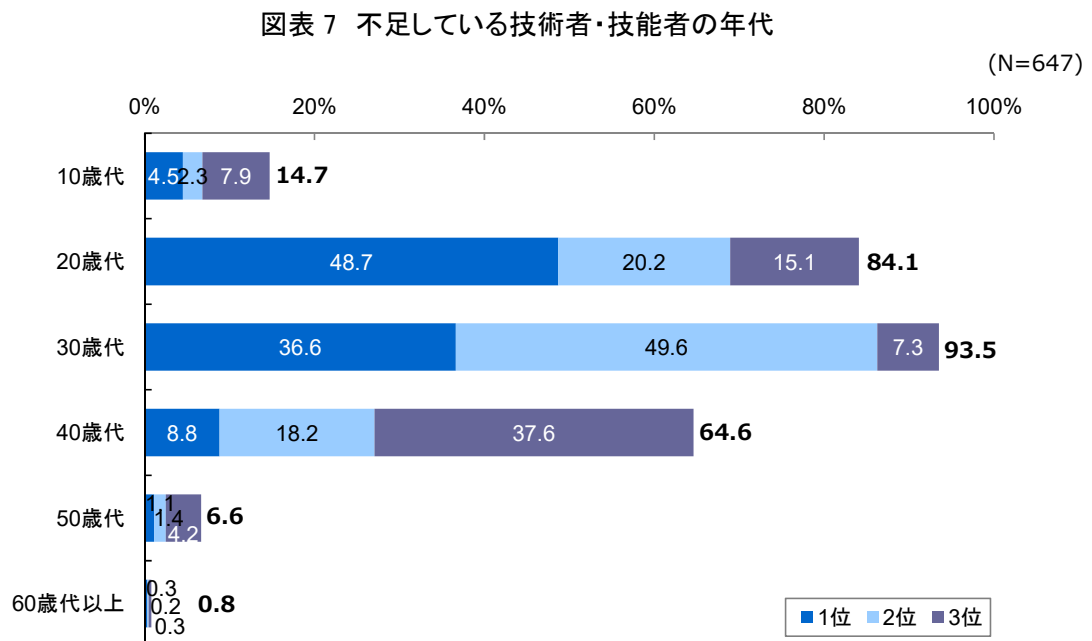
「その他」の回答が最も多く不足している職種として選ばれており、具体的には、内装、大工、造園、舗装等の他の専門工事業や施工監理を行う技術者、さらには各種重機のオペレーターという回答であった。

図表 6 技術者・技能者が不足している職種



問 7 不足している技術者又は技能者の年齢層 不足していると感じる技術者又は技能者の年齢層はどの世代ですか。

「20 歳代」、「30 歳代」の若手の技術者、技能者に回答が集中している。

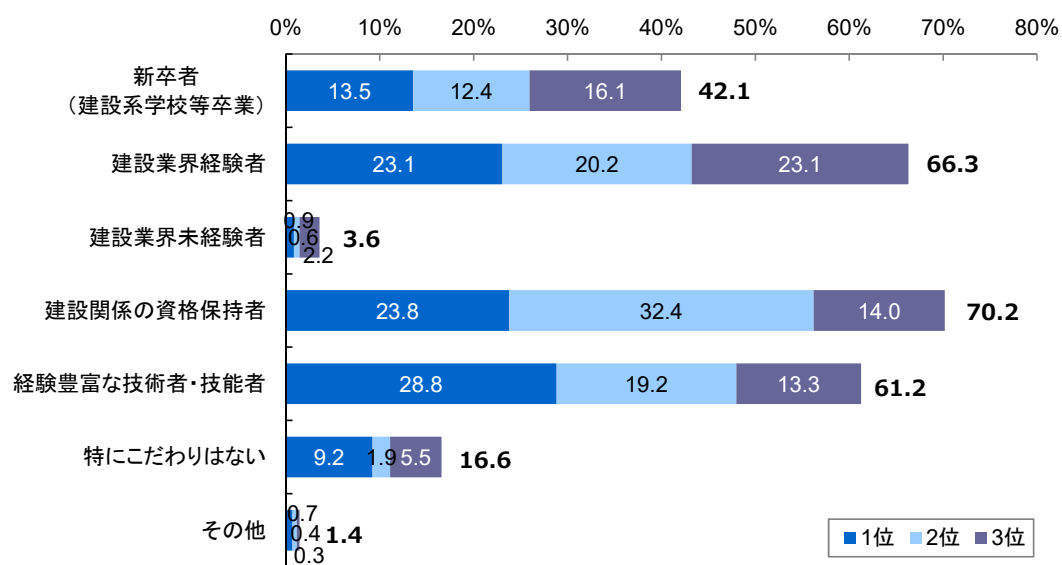


問 8 優先雇用したい技術者又は技能者 技術者又は技能者の雇用にあたって、どんな人材を優先しますか。

一般的に企業は即戦力を求めるため、1位で選ばれて「経験豊富な技術者・技能者」、「建設関係の資格保持者」、「建設業界経験者」の順で回答が多い。一方、「建設業界未経験者」の雇用については優先雇用はしたくない、という状況である。

図表 8 優先雇用したい技術者・技能者

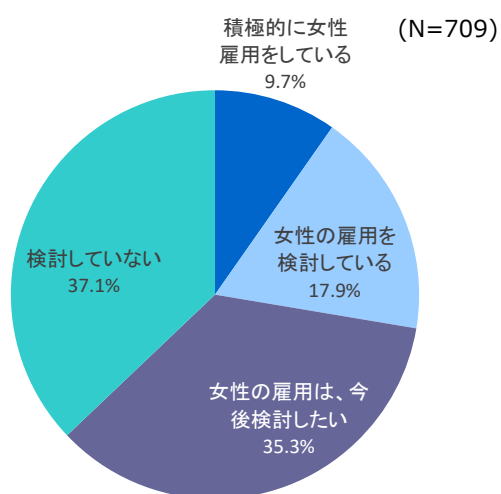
(N=694)



問9 女性の技術者又は技能者の雇用 女性の技術は又は技能者の雇用について、既に実施、又は検討している状況はありますか。

「積極的に女性を雇用している」が1割で、「女性の雇用を検討している」、「女性の雇用は今後検討したい」という、これから雇用可能性のある回答が約5割であった。残りの約4割は女性の雇用を検討していない。

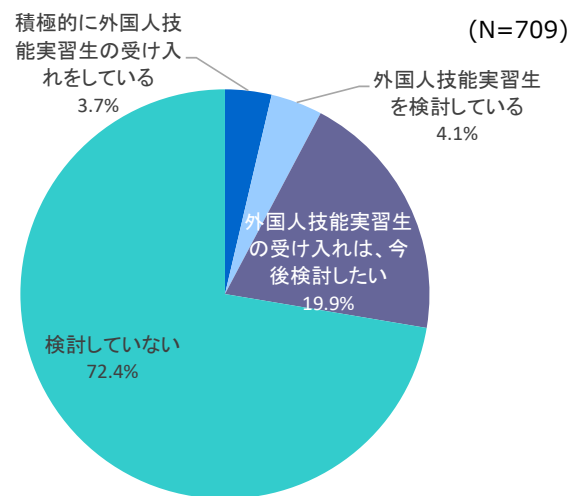
図表9 女性の雇用の検討状況



問 10 外国人技能実習生の受入れ 外国人技能実習生の受入れについて、既に実施、又は検討している状況はありますか。

受入は「検討していない」が7割を超えている。既に受け入れているという回答も3.7%であり、外国人技能実習生の受入れについては全体として積極的ではない状況である。

図表 10 外国人技能実習生の受入状況

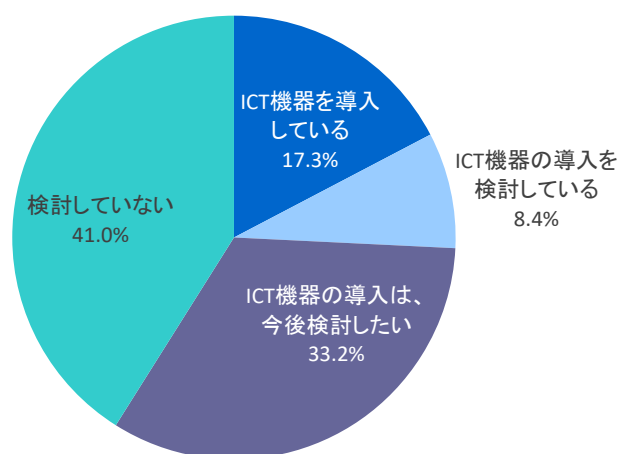


問 11 ICT 利活用機器導入の意向 ICT 利活用機器の導入について、既に実施、又は検討している状況はありますか。

既に導入している、という回答は 17.3%に留まり、現在検討中、あるいは今後検討したいが合計で約 4 割、検討していないも 4 割程度と、ICT 機器の導入については積極的でない状況が伺える。

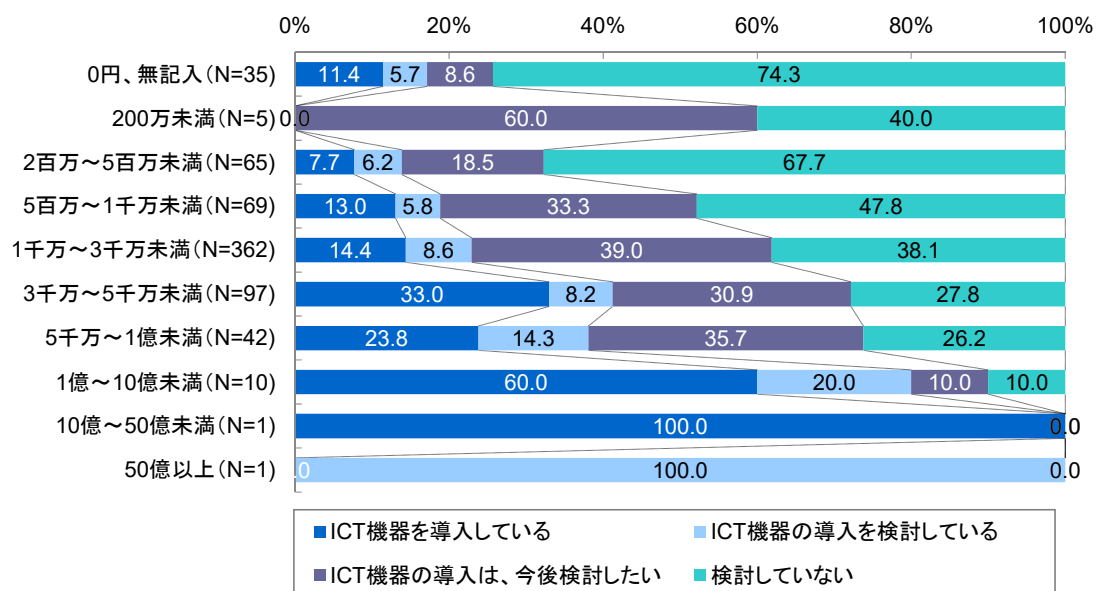
図表 11-1 ICT 利活用機器導入の意向

(N=687)



資本金階級別にみると企業規模の大きな企業ほど ICT 利活用に積極的である。

図表 11-2 資本金階級別の ICT 利活用機器導入の意向

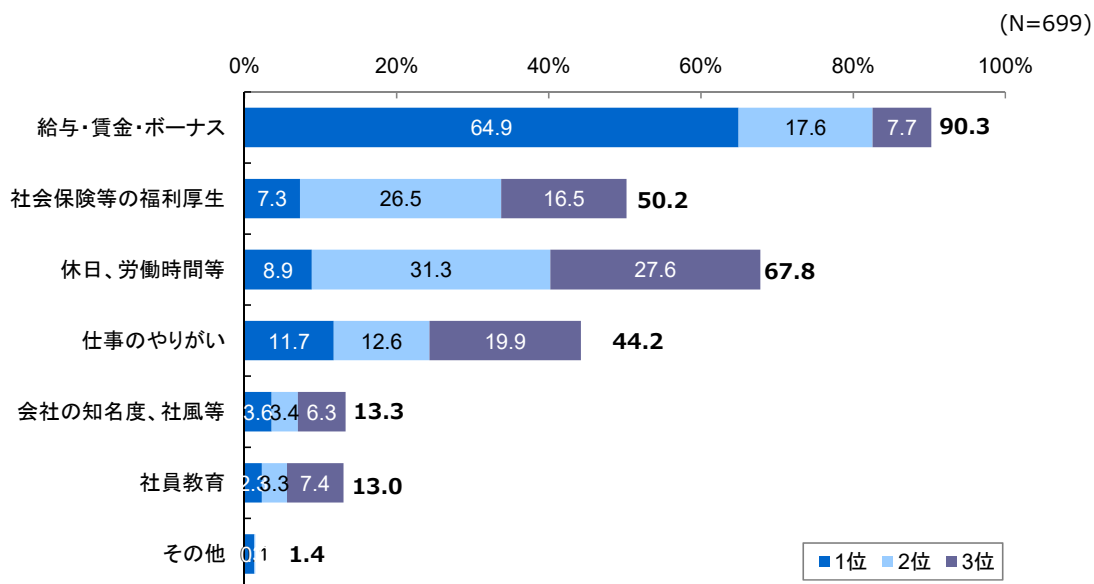


< 人材確保・育成の取組 >

問 12 短期的に必要な人材確保のための重点項目 短期的に必要な人材を確保するため、重要と考えていることは何ですか。

1位に選ばれているのは「給与・賃金・ボーナス」が重点項目である、という回答が最も多い。次いで「仕事のやりがい」であり、その他の労働条件（「休日、勤務時間等」、「社会保険等の福利厚生」）を上回っている。

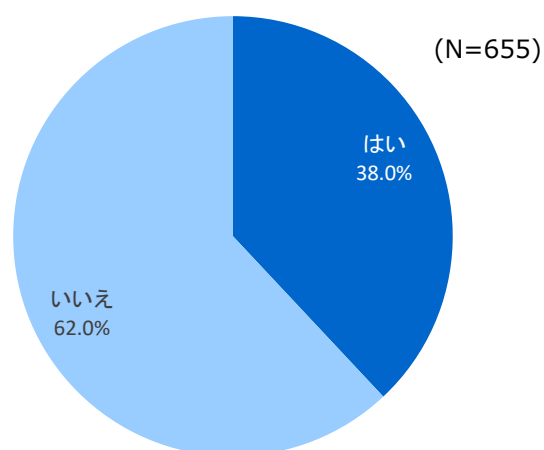
図表 12 人材確保のための重点項目



問 13 人材確保のための具体的な取組 問 12 で選択した内容について、具体的な取組を行っていますか。

約 4 割が具体的取組みを行っているという状況であった。取組みに関する自由記述としては、昇給・昇格や休日取得の促進、労働時間の削減といった内容が見られた。

図表 13 人材確保のための具体的な取組みの実施の有無



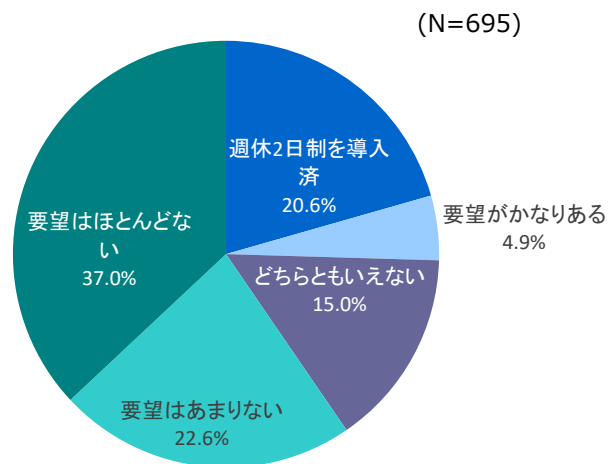
問 14 従業員からの週休 2 日制導入の要望

「週休 2 日制が導入済み」という回答が約 2 割であるが、「要望はあまりない」、「要望はほとんどない」という回答が合計で約 6 割であった。休みを増やせば、その分、給与が低くなることを懸念していることから、このような結果に繋がったと想定される。

週休 2 日制の導入のために必要な事項の自由記入については、以下のような意見が多く見られた。

- ・ 休みを増やしても仕事をこれまで通りできるだけの人手の確保
- ・ 同じく、給与をこれまで通り支払うための工事単価の向上
- ・ 発注内容と工期のバランスの改善
- ・ 上記に関する発注者や元請け企業の理解

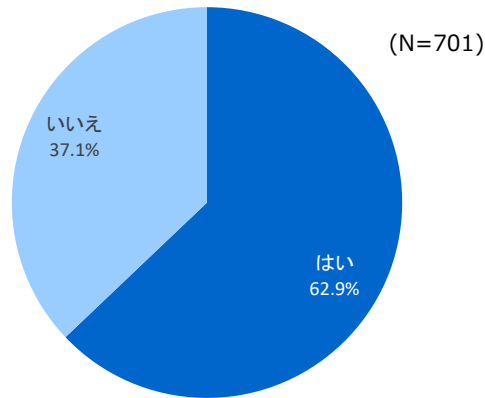
図表 14 従業員からの週休 2 日制導入の要望



問 15 中長期的な（5～10 年先を見据えた）人材育成の取組状況 人材を育成するための取組を行っていますか。

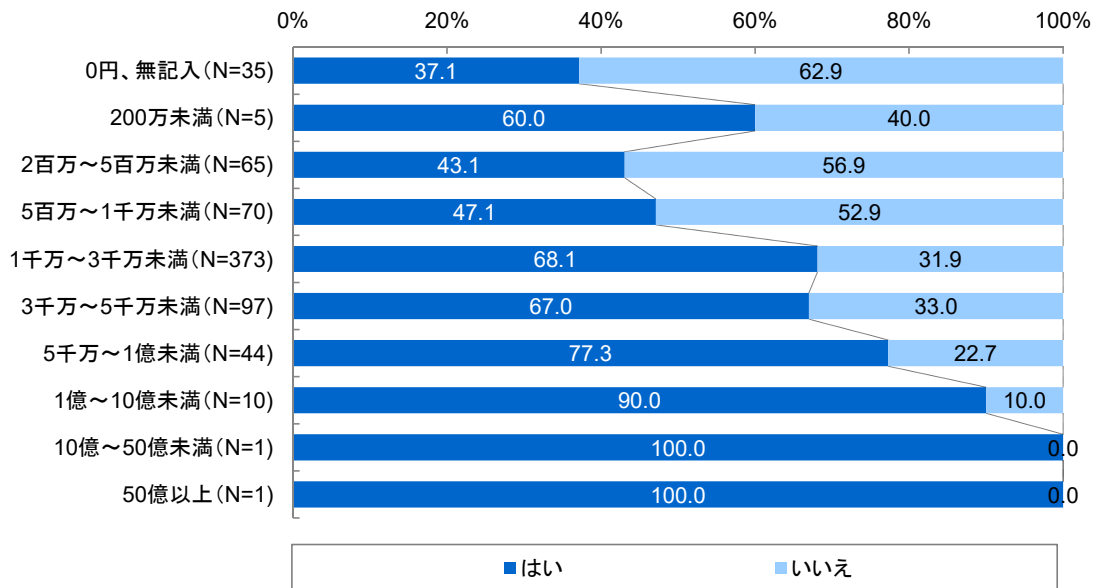
約 6 割が中長期的な人材育成の取組みを行っている、という回答であった。

図表 15-1 中長期的な人材育成の取組み状況



資本金階級別にみると、企業規模が大きいほど取組みを行っているが、企業規模が小さいところは中長期の取組みを行えていない回答が過半数である。

図表 15-2 資本金階級別の中長期的な人材育成の取組み状況

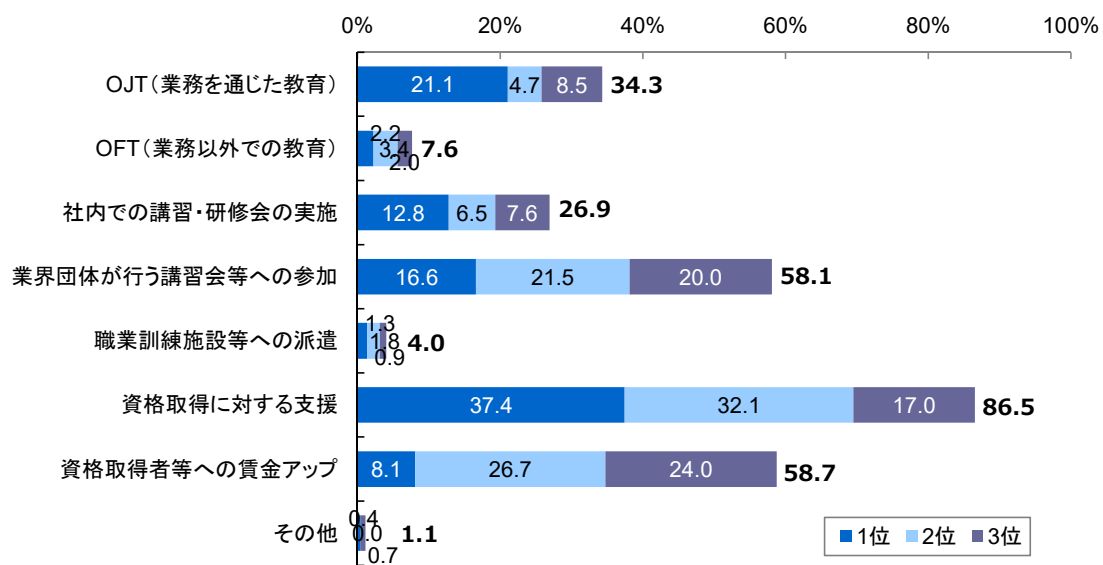


問 16 中長期的な人材育成の取組内容 問 16 で「はい」を選択した方にお伺いします。人材育成のために行っている取組は何ですか。

1 位に選ばれた回答としては「資格取得に対する支援」が、「OJT」が多い。

図表 16 中長期的な人材育成の取組みの内容

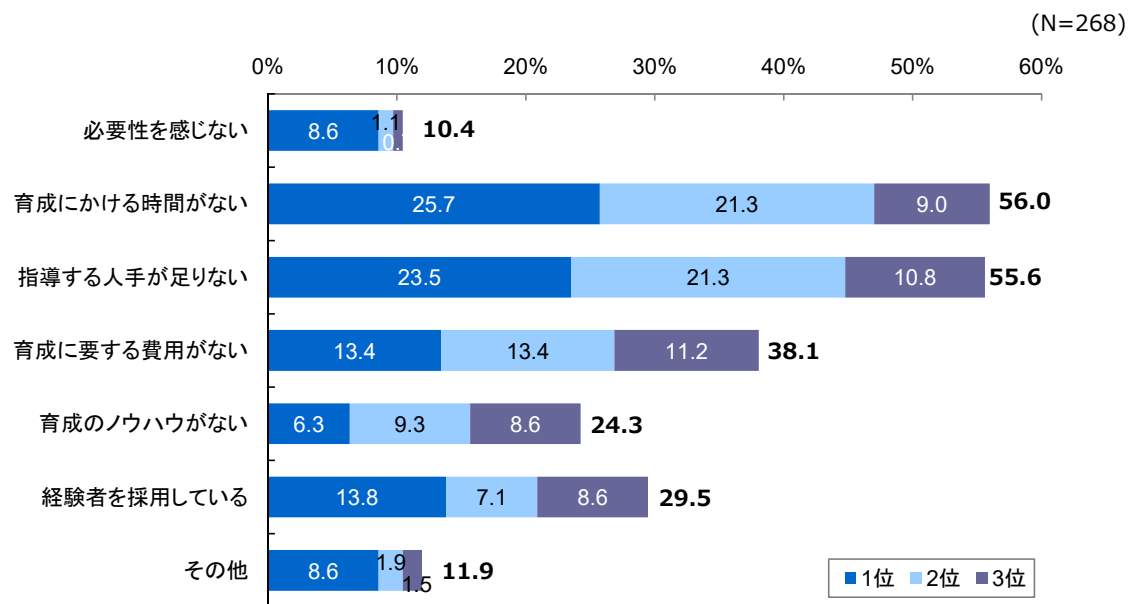
(N=446)



問 17 中長期的な（5年～10年先を見据えた）人材育成の未実施の理由 問 16 で「いいえ」を選択した方にお伺いします。人材育成の取組を行っていない理由は何ですか。

育成に関する時間がない、人手が足りない、費用がない、という順で回答が多い。

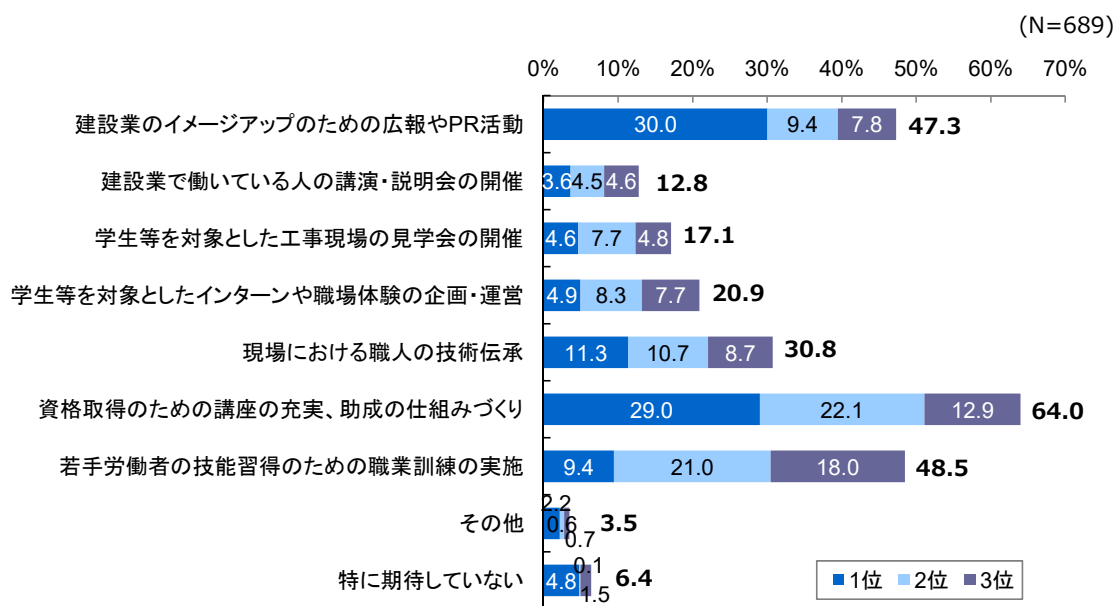
図表 17 中長期的な人材育成を未実施の理由



問 18 県の人材育成等に関する支援 県に実施してほしい取組は何ですか。

1 位で選ばれたものは、「建設業に関するイメージアップのための広報や PR 活動」が最も多く、次いで、「資格取得のための講座の充実、女性の仕組みづくり」となっている。

図表 18 人材育成に関する県に求める支援



以上