

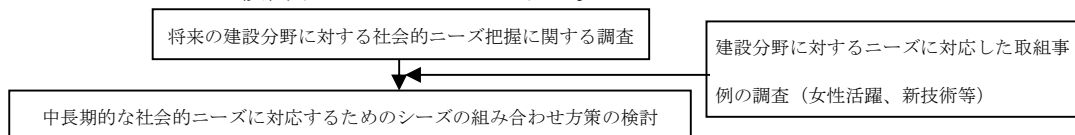
国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査研究

総括主任研究官 福田 充孝
研究調整官 山田 浩次
研究官 磯山 啓明

調査研究の背景と目的

少子高齢化が進行し、将来的に労働力人口が減少する中、社会経済基盤を安定的に維持、発展させるためには、必要な建設人材を育成・確保してだけでなく、IT やロボット等の新技術の活用も含めた国土交通シーズ（人材、技術、ノウハウ、アイデア、設備など）の充実・発展を図っていく必要がある。

本調査研究は、将来の建設分野に対する社会的ニーズに対応していくためのシーズの活用のあり方について検討することを目的とする。



調査研究内容

建設系学科のある工業高校の 3 年生（卒業予定者）及び進路指導担当教諭を対象に想定し、就職先としての建設業に対するイメージや業界としての将来性に対する認識等について調査する一方、就職先となる建設会社を対象に採用状況や採用方針、人材育成の考え方、事業及び採用の見通し等について調査し、生徒・教諭と建設会社との間の考え方や認識についてのギャップ、選択に影響を与えている要因、等を把握し、建設業界の就職・採用活動における問題点、課題を抽出し、将来的に予測される建設市場規模との整合性を検討した上で、中長期的な視点に立った産業全体の人材戦略を検討する際の基礎データを作成する。

成果の活用

本調査研究の成果について幅広く情報提供を行うことにより、国土交通政策各分野、地方公共団体及び業界関係者における対応方策の検討に資する。

1. 研究の背景

建設産業は、地域のインフラ（道路・橋・ダムなど）の建設・維持、住宅やビルの建設、災害復旧など、地域、経済基盤の安定的な維持発展に必要不可欠な役割を果たしている。

また、高度経済成長期以降これまでに整備されてきた道路や橋梁、鉄道などのインフラや住宅やビル、公共施設などの建築物は更新や修繕を必要とする時期を迎えており、今後は新設需要に加えて、維持更新・修繕の需要が高まると見込まれている。

そのため、将来の建設市場規模や建設業の社会的役割を見越した上で、新技術の導入などによる生産性向上に取り組みつつ、若年層やシニア層、女性、外国人等を含め、必要な建設人材を確保・育成・活用していかなければならない。

しかし建設産業に従事する技能労働者は他産業に比べて高齢化が進んでおり、約 330 万

人（2015年度）のうち55歳以上が約三分の一を占めている。近年入職者は増加傾向にあるが、その傾向が続いたとしても10年後には約44万人減少すると試算されており、若年労働者の確保をはじめあらゆる手立てを講じて人材の確保・育成が必要不可欠になっている。

一方、少子高齢化・人口減少社会の到来が予見される中で、どの産業も総じて人手不足が予想されており、そのような中で建設産業が他産業よりも魅力的な仕事の間を提供して、若く優秀な人材に働いてもらうために、企業、業界団体、行政、地方などが協力し、処遇・やりがい・将来性といったさまざまな改善の取組が行われている。国土交通省においても、処遇改善やキャリアパスの見える化、社会保険未加入対策、教育訓練の充実、戦略的広報、現場の生産性向上などに取り組んでいる。

若く優秀な人材を集めるためには魅力的な職場を提供することが必要だが、仮に求職者（学生、生徒など）が求める条件と企業が提供できる条件が合致していても、情報の不足などさまざまな要因による相互理解の不足から、求職者と企業の仕事内容や処遇、業界に対する認識や将来予測にマイナスの偏りが生じて、就職における学生・生徒の意思決定や企業の人材戦略が最適化されない可能性がある。これは学生、生徒にとっても、企業にとっても不幸な状態であり、その結果として業界全体が収縮してしまった場合、中長期的な建設需要を満たせず社会経済基盤の維持、発展に支障が生じる可能性がある。

2. 研究の目的

本調査では、建設業にある程度の理解と関心を持っている高校生とその指導者として、建設系学科のある工業高校の3年生（卒業予定者）及び進路指導担当教諭を対象に想定し、就職先としての建設業に対するイメージや業界としての将来性に対する認識等について調査する一方、就職先となる建設会社を対象に採用状況や採用方針、人材育成の考え方、事業及び採用の見通し等について調査し、生徒・教諭と建設会社との間の考え方や認識についてのギャップ、選択に影響を与えている要因、等を把握し、建設業界の就職・採用活動における問題点、課題を抽出し、将来的に予測される建設市場規模との整合性を検討した上で、中長期的な視点に立った産業全体の人材戦略を検討する際の基礎データを作成するために実施するものである。

本稿では、アンケート結果と分析の概要を報告する。

3. アンケート調査

3-1) 建設会社アンケート

①調査の目的

企業の社員採用・育成の戦略に対して影響を与える要因を明らかにするため、今後の企業の方向性、今後注力する分野、人材の確保状況、将来の採用見通し、人材の確

保・育成の取組などについて考え方、認識を調査する。

②調査対象

全国の建設業者

③調査方法

建設業5団体等※を通じて、所属組合、会員企業、会員企業の協力会社などに、電子メールまたはFAXで調査票を配布し、回答を依頼する。

回答は調査票（EXCEL）に直接入力し電子メールで送信する。FAXでの回答も受け付ける。

※一般社団法人 日本建設業連合会、一般社団法人 全国建設業協会、一般社団法人 全国中小建設業協会、一般社団法人 全国建設産業団体連合会、一般社団法人 建設産業専門団体連合会（建設業5団体）、一般社団法人 住宅生産団体連合会、一般社団法人 JBN ジャパン・ビルダーズ・ネットワーク、全国建設労働組合総連合

④調査期間

2016年12月～2017年1月

⑤調査項目

- ・企業の概要について
- ・求人状況について
- ・入社後の社員教育制度について
- ・企業業績ならびに建設業界の今後の見通しについて
- ・工業高校の建設系学科の卒業予定者（建設系学科新卒者）の求人募集について
- ・建設系学科新卒者の採用方針について

⑥回答数

1,736件

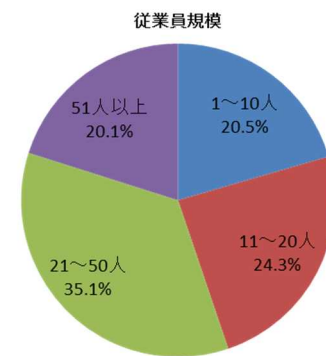
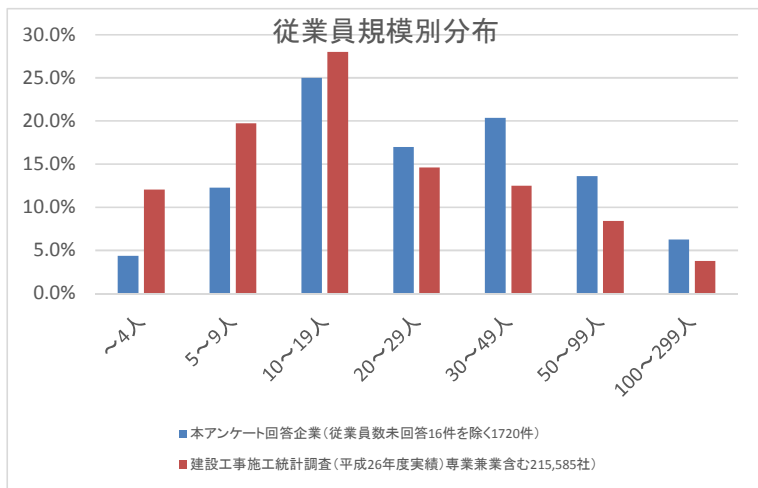
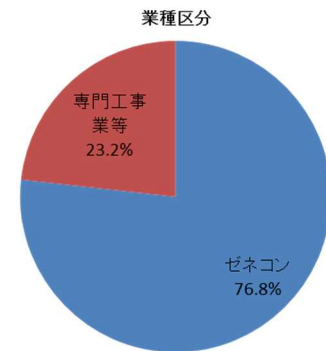
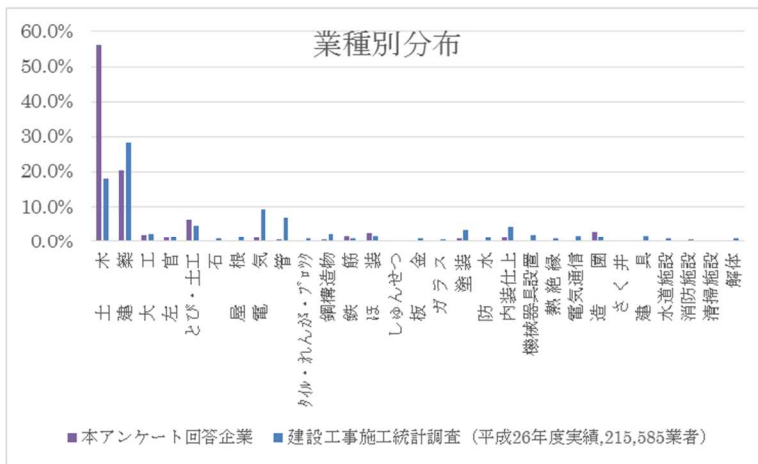
⑦業種別回答数

売上規模が最も大きい事業は、土木工事業が902社（56.2%）で最多、ついで建築工事業が330社（20.6%）、とび・土工工事業が105社（6.5%）、造園業が47社（2.9%）が多い。

業種でみると、ゼネコン（土木工事業・建設工事業）が76.8%、専門工事業等が23.2%と区分される。

「建設工事施工統計調査」（平成26年度実績）と比較すると、土木、とび・土工、鉄筋、ほ装、造園、などで回答企業の割合が高く、建築などでは低くなっている。

「建設工事施工統計調査（平成26年度実績）」による建設業者の従業員規模別会社数と比較すると、10人以下の小規模企業の割合が少ない。



3-2) 工業高校の建設系学科の進路指導担当教諭アンケート

①調査目的

工業高校の建設系学科の生徒の就職における意識と建設会社の意識のギャップを把握するため、進路指導担当教諭に対し、生徒の建設業に対する考え、意識の変化、建設業からの求人状況、現状の問題点、などを調査する。

②調査対象

全国の建設系学科のある工業高校 (263校) の建設系学科の進路指導担当教諭

③調査方法

対象となる工業高校の進路指導担当教諭に調査依頼状を送付し、回答を依頼する。実施に際しては、(公社) 全国工業高等学校長協会に協力を要請し、アンケート票についてご意見を頂いた。

回答は調査依頼状に記載されている URL または QR コードから、パソコンまたはスマートフォンなどで WEB アンケートにアクセスし回答してもらう。

④調査期間

2016年12月～2017年1月

⑤調査項目

- ・在籍する学校について
- ・生徒の進路について
- ・生徒の建設業に対する印象について
- ・生徒の就業意識について
- ・就職活動について
- ・建設業について

⑥回答数

163件

⑦所属する学校（問1）（単一回答）

所属する学校の所在地を見ると、北海道、愛知県、福岡県、熊本県、鹿児島県が各7校で多い。地域別では、三大都市圏が27.2%、その他の地方が72.8%となっている。

右の表は文部科学省「学校基本調査」平成28年の「都道府県別学科数(本科)」であるが、こちらでは三大都市圏が31.4%となっており、今回の調査では三大都市圏の比率がやや低く、その他の地方の比率が高くなっていると考えられる。

3-3) 工業高校の建設系学科の卒業予定者（建設系学科新卒者）アンケート

①調査目的

建設業の将来性に対する生徒の考え方、認識を調査するため、就職先としての建設業に対する考え方、他の選択肢と比べた時の建設業の長所・短所、産業としての将来性等についての生徒の考え方、認識を調査する。

②調査対象

全国の建設系学科のある工業高校（263校）の土木建築系学科の3年生

③調査方法

対象となる工業高校の進路指導担当教諭に調査依頼状を送付し、先生から生徒に調査依頼状を配布してもらう。実施に際しては、(公社)全国工業高等学校長協会に協力を要請し、アンケート票についてご意見を頂いた。

回答は調査依頼状に記載されているURLまたはQRコードから、パソコンまたはスマートフォンなどでWEBアンケートにアクセスし回答してもらう。

④調査期間

2016年12月～2017年1月

⑤調査項目

- ・生徒自身について
- ・就職活動について
- ・卒業後の進路について

・建設業について

⑥回答数

5,881件

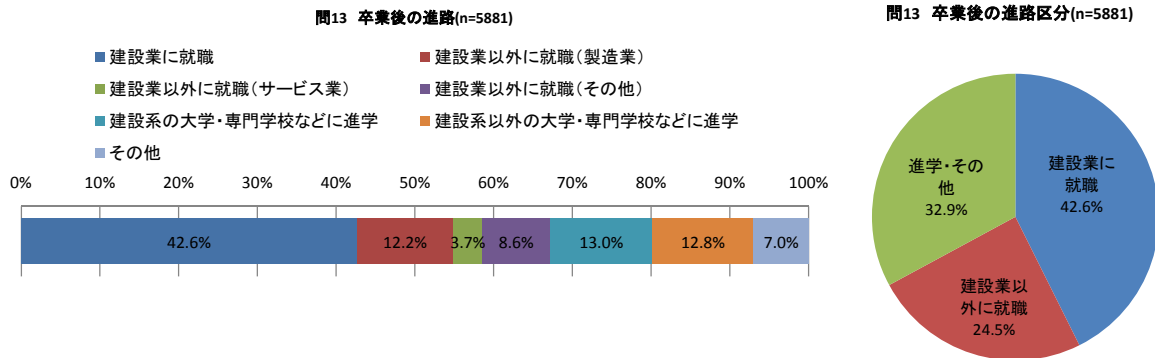
⑦所属学科

所属学科は、「建築科」23.2%、「土木科」19.1%、「建設科」15.2%、「インテリア科」5.0%などが多くなっている。

⑧卒業後の進路

就職する生徒が67%、進学・その他が33%となっている。

文部科学省の「学校基本調査」(平成28年度)によると、工業高校の生徒の進路は、67.4%が就職で、進学・その他が33%となっており、今調査とほぼ同じような割合である。



4. アンケートの分析

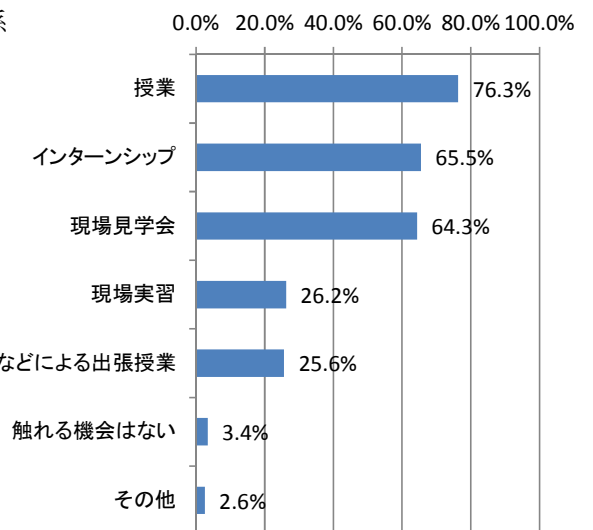
以下、生徒の就業選択と建設会社の採用活動について、アンケート結果より検証をおこなう。

4-1) 生徒が建設業に持つイメージと就業選択の関係

4-1)-1. 建設業に触れる機会(問4)(複数回答)

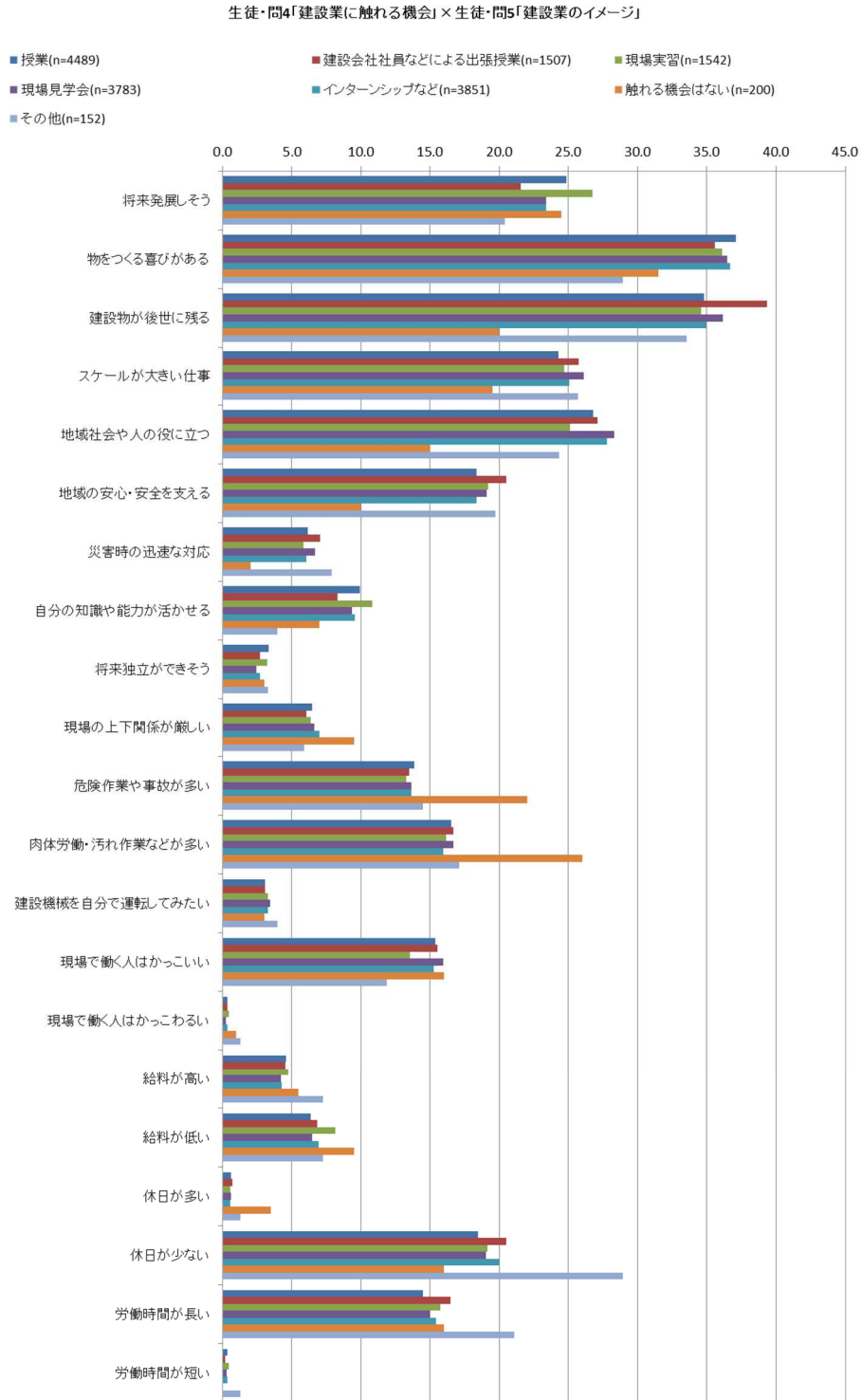
生徒に対し「学校の授業や課外活動で、建設業の具体的な仕事内容や職種について触れる機会」があるか、シチュエーション別にきいたところ「授業」は76.3%、「インターンシップ」は65.5%、「現場見学会」は64.3%の生徒が「ある」と答えた。「現場実習」26.2%、「建設会社社員などによる出張授業」25.6%はそれほど多くはなかった。「触れる機会はない」も3.4%あった。

問4 建設業に触れる機会(n=5881) (%)



4-1) - 2. 生徒が建設業に触れる機会の有無と、建設業に対するイメージの関係

「触れる機会がない」を選んだ生徒は、「物をつくる喜びがある」、「建設物が後世に残る」、「スケールが大きい仕事」、「地域社会や人の役に立つ」、「地域の安心・安全を支える」、「災害時の迅速な対応」、などを挙げる割合が他に比べて少なく、一方で「肉体労働・汚れ作業が多い」、「危険作業や事故が多い」、「現場の上下関係が厳しい」、などを挙げる割合が多く



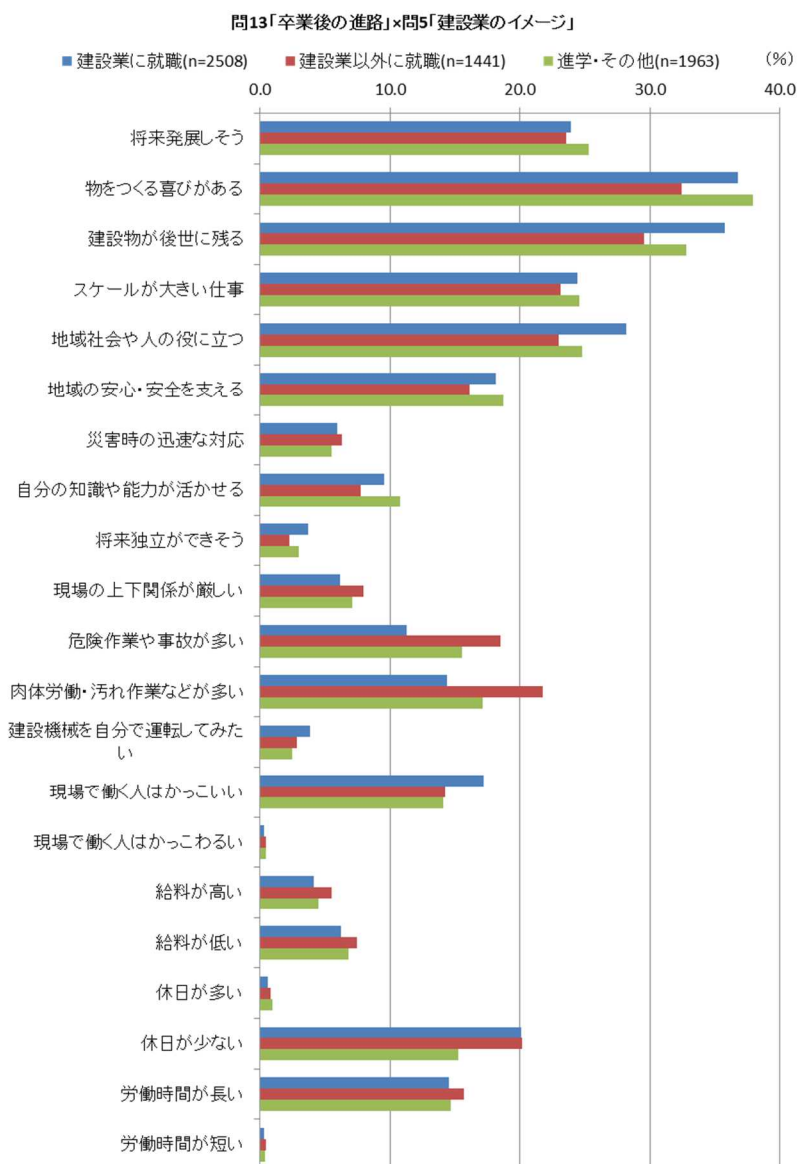
なっており、建設業のポジティブな特性や社会貢献、公益性などに対する認識が低く、逆に建設業のネガティブなイメージが強い。

実際の建設業に触れる機会がないことで、正しい情報が伝わらず、必ずしも正しくない情報・イメージが定着してしまっている可能性がある。

また、建設業に触れる機会を設けることが「肉体労働・汚れ作業が多い」、「危険作業や事故が多い」、「現場の上下関係が厳しい」などのネガティブなイメージの改善につながる可能性がある。

4-1) - 3. 生徒の卒業後の進路と、建設業に対して持っているイメージの関係

生徒が建設業に対して持つイメージを挙げてもらうと、就職先によって数ポイント程度の差がある。建設業に就職する生徒は「物をつくる喜びがある」「地域社会や人の役に立つ」など建設業のポジティブな面をより多く挙げている。

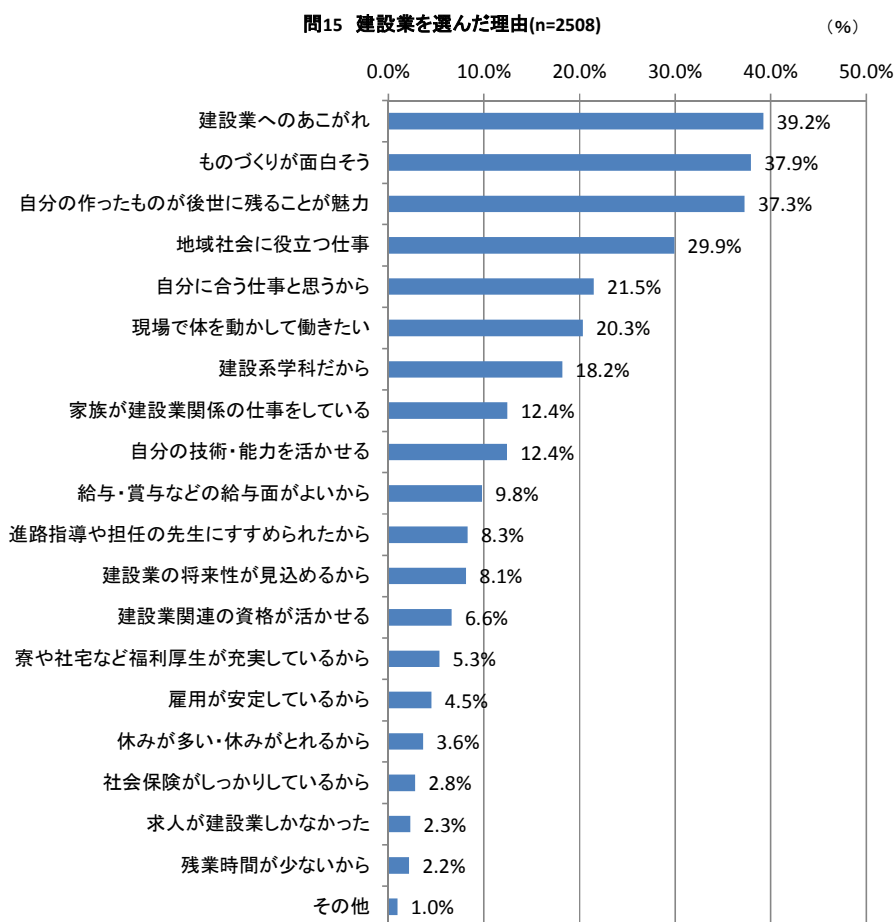


一方建設業以外に就職する生徒も、建設業の魅力やポジティブな要素は評価しているが、「肉体労働・汚れ作業が多い」、「危険作業や事故が多い」を挙げる割合が建設業に就職する生徒を上回っている。建設業の魅力やポジティブな要素は評価しているが、就職先を決めるに当たってはそれ以上に仕事の内容で受け入れられない部分が強いと考えられる。悪いイメージが強くなっている要因として、前項までに、実際の建設業に触れる機会が少ない、求める情報が十分提供されていない（後述4-1）-8参照）、などとの関係が示唆されており、建設業が選ばれない理由として、人の適性や意向に加え、生徒と建設会社間の情報の量や質のギャップに原因がある可能性がある。

4-1)-4. 建設業を選んだ理由（問15）（複数回答、3つまで）

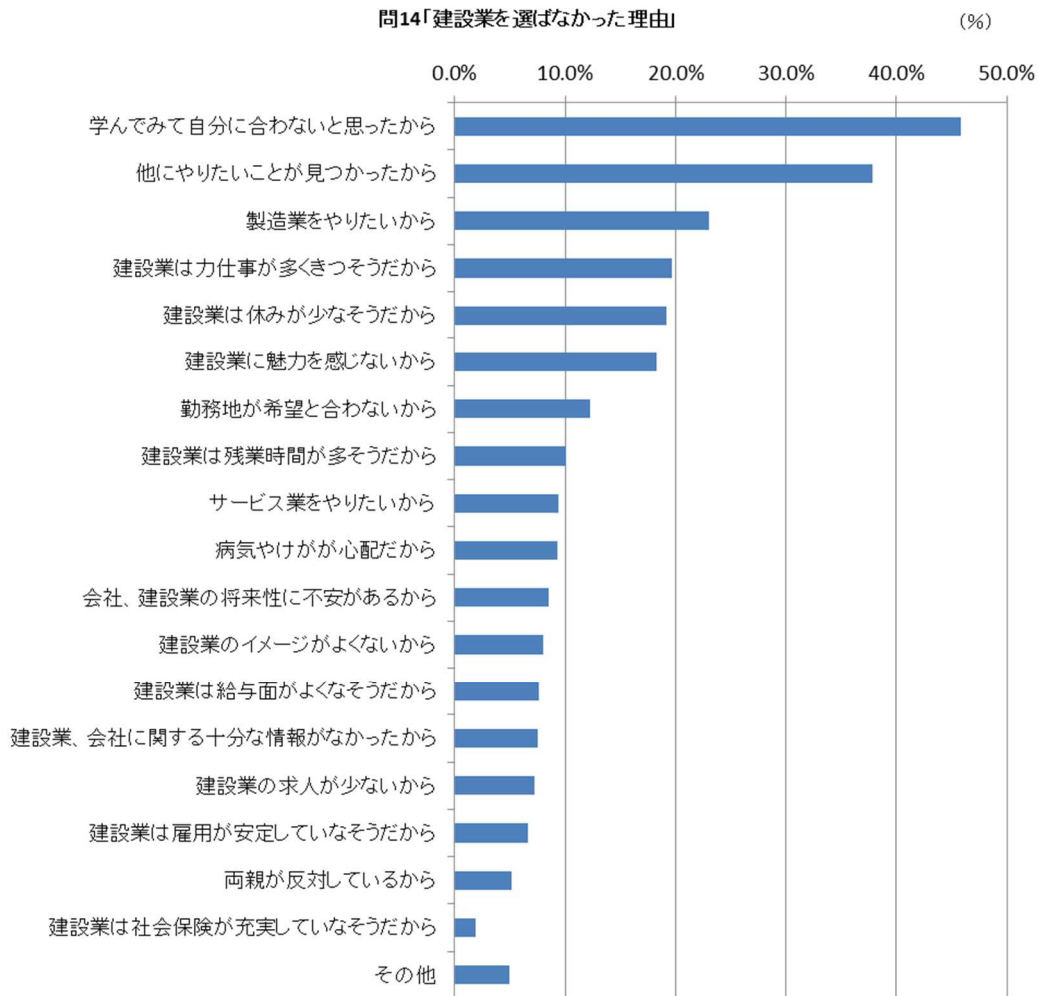
建設業に就職予定の生徒に選んだ理由をきいたところ、「建設業へのあこがれ」39.2%、「ものづくりが面白そう」37.9%など、建設業の魅力、やりがい、社会貢献などを評価する回答が多くなっている。

一方で、「給与・賞与などの給与面がよいから」9.8%、「寮や社宅など福利厚生が充実しているから」5.3%、「休みが多い・休みがとれるから」3.6%など条件面の回答は少なく、将来性・安定性に関する回答も少ない。就業条件や将来性よりも建設業の魅力、やりがい、社会貢献などを評価して就職先として選択していると考えられる。



4-1) - 5. 生徒が建設業を選ばなかった理由

建設業以外に就職予定の生徒に理由をきいたところ、建設業の仕事が自分の適性にあわない、他の業種のほうが魅力的に感じられている、といった理由が上位に挙げられた。次いで「休みが少なそう」、「勤務地が希望と合わないから」、「残業時間が多そうだから」なども上位に挙げられている。全般に生徒の適性や興味、次いで建設業の仕事内容のマイナスイメージ、休日や残業時間の条件面などが挙げられている。将来性、安定性などを挙げる割合は少ない。

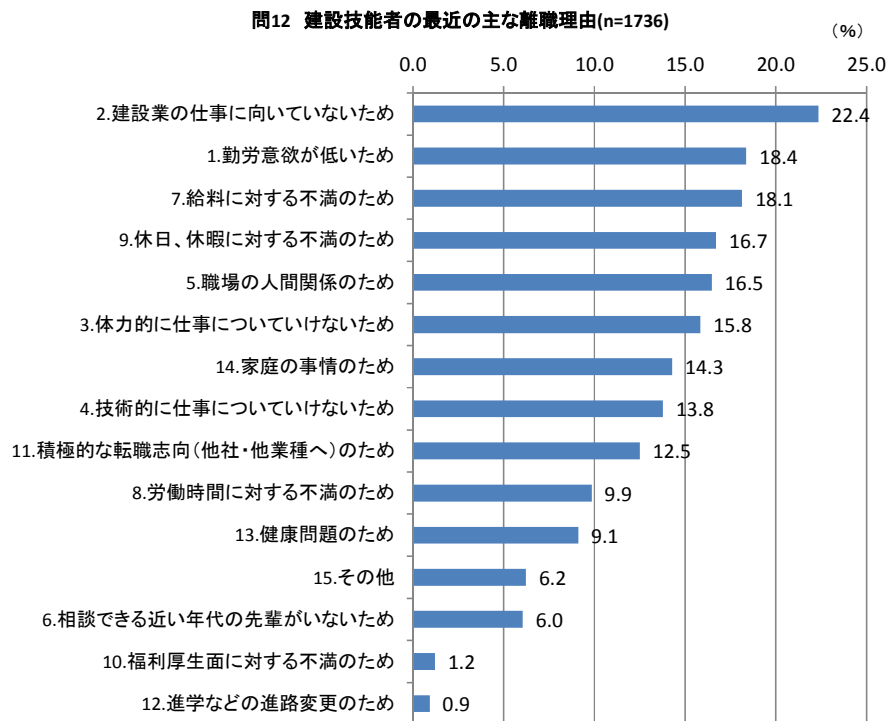


4-1) - 6. 建設技能者の最近の主な離職理由 (問 12) (複数回答、3つまで)

建設会社に最近の建設技能者の離職理由を聞いたところ、「建設業の仕事に向いていないため」が 22.4%、「勤労意欲が低いため」が 18.4%、「給料に対する不満」が 18.1%、「休日・休暇に対する不満」が 16.7%、「職場の人間関係のため」が 16.5%、「体力的に仕事についていけないため」が 15.8%、「家庭の事情のため」が 14.3%、「技術的に仕事についていけないため」が 13.8%、などが多い。

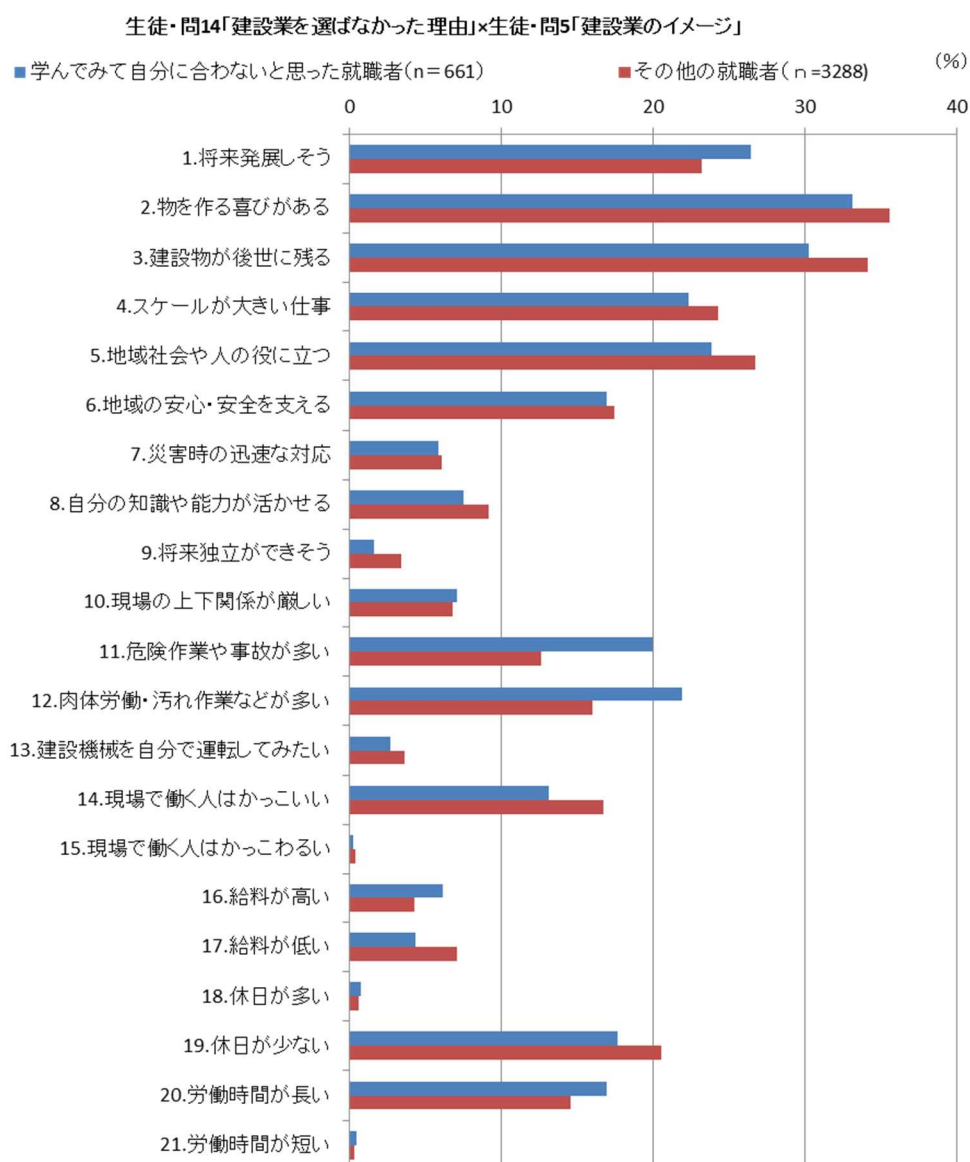
また、生徒が建設業を選んだ理由・選ばなかった理由 (4-1) - 3, 4-1) - 4 参照) と比較すると、給料や休日など待遇面の項目が上位に挙げられている。

建設業に就職したものの、思ったよりも仕事がきつかったり、思っていたことと実際のギャップが大きかったことなどを要因に離職していると考えられる。



4-1) - 7. 「建設業は自分に合わない」と答えた生徒の、建設業に対するイメージ

4-1) - 4 「建設業を選ばなかった理由」で「学んでみて自分に合わないと思ったから」を挙げている生徒とそれ以外の生徒 (就職者のみ) の、「建設業のイメージ」についての答えを比較すると、建設業のポジティブな要素の認識も持っているが、選ばなかった生徒に比べると低く、「危険作業や事故が多い」、「肉体労働・汚れ作業などが多い」といった実際の仕事内容にかかわるネガティブな要素で大きく上回っている。

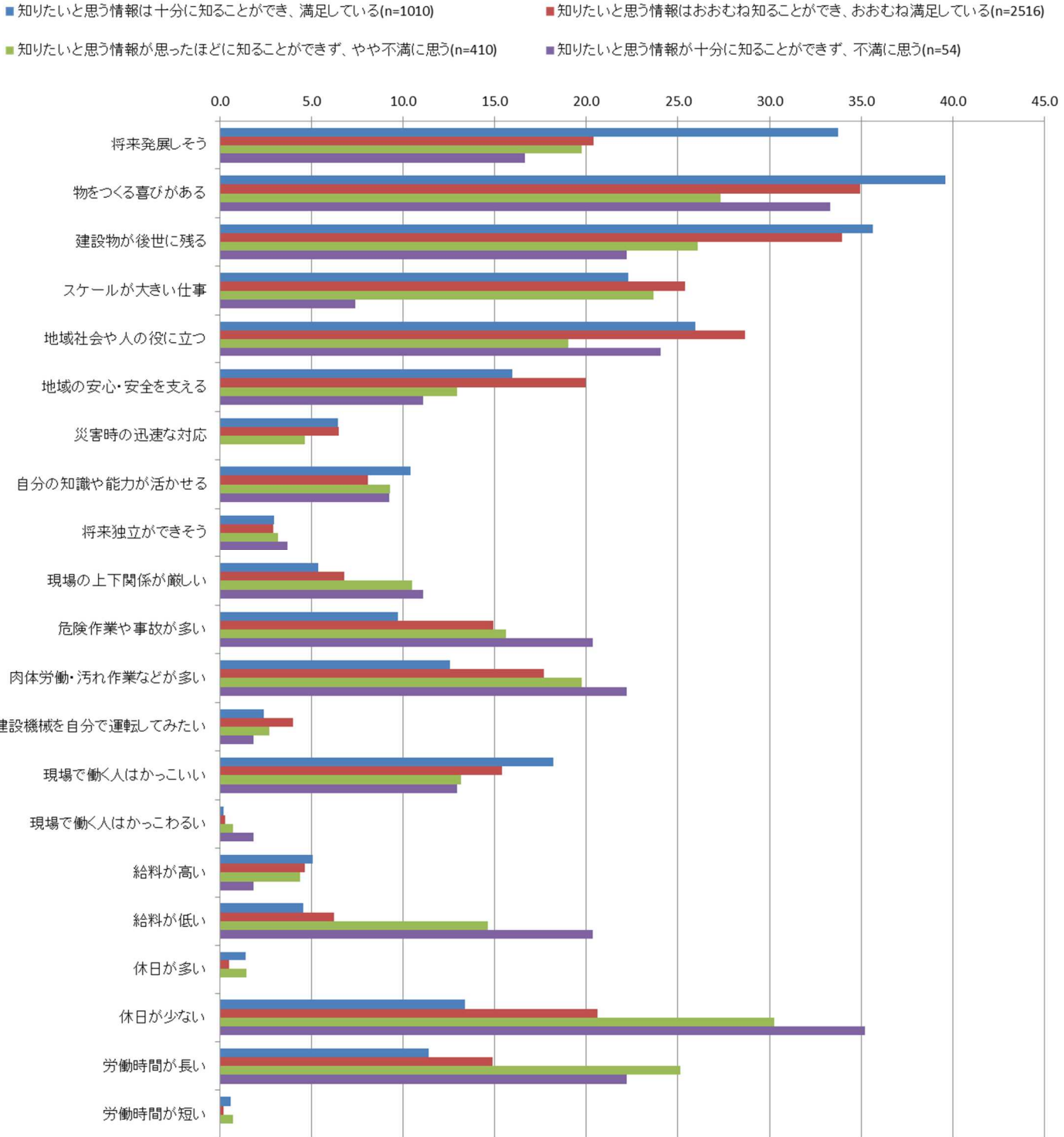


4-1) - 8. 就職に関して得られた情報の多寡と、建設業に対するイメージの関係

就職活動に際して「知りたい情報を十分得られた」と回答した生徒は、建設業について「将来発展しそう」などポジティブなイメージを挙げる割合が多く、「危険作業や事故が多い」「肉体労働・汚れ作業などが多い」「給料が低い」「休みが少ない」「労働時間が長い」などネガティブなイメージを選ぶ割合が少ない。情報を十分提供することで生徒が建設業に対して持つネガティブなイメージを払拭できる可能性があると考えられる。

問10「情報の満足感」×問5「建設業のイメージ」

(%)



4-1) - 9. 会社からの情報提供による就職先選択確率の変化

表 1 就職を検討している会社、または内定している会社から提供のあった情報と就職先の選択確率

VARIABLES	(1)	(2)
	gq13_1 mlogit coef	tstat
1 建設業		
仕事の実態 gq11_1_pca_score1	0.04559***	6.67089
仕事の理念 gq11_1_pca_score2	0.00444	0.74111
勤務条件 gq11_1_pca_score3	-0.00946***	-2.59077
教育 gq11_1_pca_score4	0.03487***	5.82744
働きやすさ gq11_1_pca_score5	-0.01170**	-2.17011
会社の将来 gq11_1_pca_score6	-0.00328	-0.51072
2 製造業		
仕事の実態 gq11_1_pca_score1	-0.00654	-1.17495
仕事の理念 gq11_1_pca_score2	0.00517	1.08216
勤務条件 gq11_1_pca_score3	-0.00219	-0.74462
教育 gq11_1_pca_score4	-0.02654***	-5.48225
働きやすさ gq11_1_pca_score5	0.01114***	2.66989
会社の将来 gq11_1_pca_score6	0.01356***	2.70311
3 サービス業		
仕事の実態 gq11_1_pca_score1	-0.01464***	-5.29172
仕事の理念 gq11_1_pca_score2	-0.00566**	-1.99223
勤務条件 gq11_1_pca_score3	0.00370**	2.28142
教育 gq11_1_pca_score4	-0.00152	-0.55023
働きやすさ gq11_1_pca_score5	0.00587**	2.52473
会社の将来 gq11_1_pca_score6	-0.00063	-0.20759
4 その他		
仕事の実態 gq11_1_pca_score1	-0.02441***	-5.78044
仕事の理念 gq11_1_pca_score2	-0.00395	-0.96143
勤務条件 gq11_1_pca_score3	0.00796***	3.20405
教育 gq11_1_pca_score4	-0.00680	-1.62695
働きやすさ gq11_1_pca_score5	-0.00531	-1.34367
会社の将来 gq11_1_pca_score6	-0.00964**	-2.09091
Observations	3,949	
Standard errors in parentheses		
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1		

就職を検討している会社、または内定している会社から提供のあった情報と就職先の選択確率の関係をロジット分析した結果を上記表 1 に示した。

ここでは、仕事の実態に関する主成分スコア(GQ11_1: 仕事の内容・職種、GQ11_2: 会社の施工力・技術力、GQ11_6: 無事故の実績・現場の安全管理、gq11_1_pca_score1)、仕事の理念に関する主成分スコア(GQ11_3: 会社の歴史・実績、GQ11_4: 会社の社会貢献の取組、GQ11_5: 企業理念、gq11_1_pca_score2)、勤務条件に関する主成分スコア(GQ11_7: 勤務地、GQ11_8: 給与・賞与などの給与制度、GQ11_9: 勤務時間・残業時間、GQ11_10: 休日・有給休暇、GQ11_11: 昇進について、GQ11_12: 社会保険の加入、GQ11_13: 福利厚生、gq11_1_pca_score3)、教育に関する主成分スコア(GQ11_14: 仕事に必要な資格・技

能、GQ11_15：社員教育制度・キャリアアップの支援、gq11_1_pca_score4)、職場の働きやすさに関する主成分スコア(GQ11_16：職場の雰囲気、GQ11_17：職場の年齢構成・男女比など、GQ11_18：離職状況、gq11_1_pca_score5)、会社の将来に関する主成分スコア(GQ11_19：会社の経営状況・業績、GQ11_20：会社の将来性・見通し、gq11_1_pca_score6)、をそれぞれ算出し、就職先の選択確率について、主成分スコアの限界効果を多項ロジット分析によって推定したものを表 11 に示した。

仕事の実態に関する主成分スコア(gq11_1_pca_score1)と、教育に関する主成分スコア(gq11_1_pca_score4)が高いほど、生徒は、GQ13_1：建設業に就職する、を選択する確率が高くなることが統計的に有意であることが示されている(主成分スコアが 1 単位上昇すると就職先として建設業を選択する確率がそれぞれ 4.559%、3.487%、増加する)。この結果は、建設業の仕事の実態や自身への教育投資量などに関する情報をより得たほど、生徒が、建設業へ就職するという意思決定を行う可能性を示唆するものである。

また、勤務条件に関する主成分スコア(gq11_1_pca_score3)と、職場の働きやすさに関する主成分スコア(gq11_1_pca_score5)が高いほど、生徒は、GQ13_1：建設業に就職する、を選択する確率が低くなることが統計的に有意であることが示されている(主成分スコアが 1 単位上昇すると就職先として建設業を選択する確率がそれぞれ、-0.946%、-1.170%、減少する)。この結果は、勤務条件や職場の働きやすさについて情報を得るほど、生徒が、建設業へは就職しないという意思決定をすることを示唆しており、人材に対する処遇の改善が課題であることを示唆するものである。

4-1) - 10. 生徒が建設業に持つイメージと就業選択の関係について (まとめ)

進路にかかわらず、生徒は建設業のやりがい・社会的意義など良いイメージを持っている一方、仕事内容(「きつい」「汚れる)」や処遇面で悪いイメージも同時に持っている。建設業に就職する生徒は、悪い面以上に、建設業の魅力に共感して建設業を選んでいると考えられる。建設業以外に就職した生徒でも建設業の魅力は認識・評価しているが、それ以上に仕事の内容などで受け入れられない部分が強く、「自分に合わない」「他にやりたいことがみつかった」あるいは処遇や将来性への不安などの理由で他の産業を選んでいると考えられる。しかしこれは情報不足に起因する悪いイメージに基づく偏った認識である可能性がある。

またロジット分析により生徒の就職先選択確率を算出したところ、仕事内容や教育研修についての情報を多く得るほど建設業への就職を選択する確率が高くなることが示された。また勤務条件や働きやすさについて情報を得るほど建設業への就職を選択する確率が低くなることも示された。

上記より、先生や求人票、授業やインターンシップ、就活イベントなどを通して適切な情報が提供されることでマイナスの(あるいは偏った)イメージ、認識は改善され、建設業が就職先として選ばれやすくなる可能性がある。処遇改善などに引き続き取り組むと

もに、情報をさらに提供していくことが必要と思われる。

4-2) 生徒が企業に求めるものと建設会社が提供する情報・条件の関係

4-2) - 1. 生徒の就職先の選別条件と企業の労働条件の整合性

生徒に、就職先を選択する上で特に重要な情報3つを挙げてもらった結果と、企業が特にアピールしたい情報3つを挙げてもらった結果を比較すると、生徒が重要・知りたいと思った情報と会社がアピールしたい重要項目はあまり合致していない。生徒側は仕事内容・処遇と職場の雰囲気を重視しているが、会社では仕事内容のほか施工力・技術力、実績等をアピールポイントとしている。

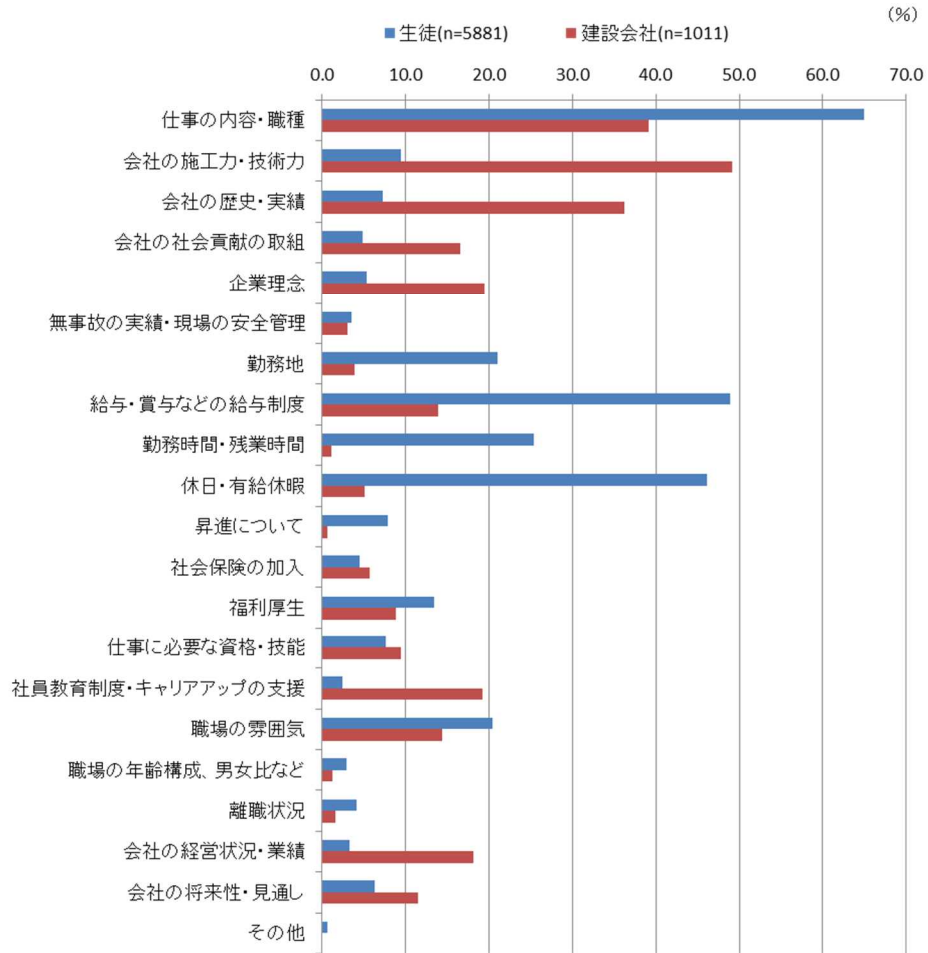
会社側としては、他産業と比較した時に、給与水準や勤務時間、休日数など待遇面がやや低くアピールしにくいこともあり、優先順位が低くなっていると考えられ、会社から生徒に対して十分な情報が提供されていない可能性がある。

また、会社側としては実績・施工力・技術力を仕事内容と不可分の情報としてアピルしたいと考えていることがうかがえるが、生徒は必ずしも重要性を認識していないと思われる。

これらの結果として生徒が建設会社からの情報に満足できず、不安を抱いてしまう可能性がある(後述4-2) - 3参照)。そのため可能な限り情報を提供し、不安を取り除くことが望ましいと考えられる。

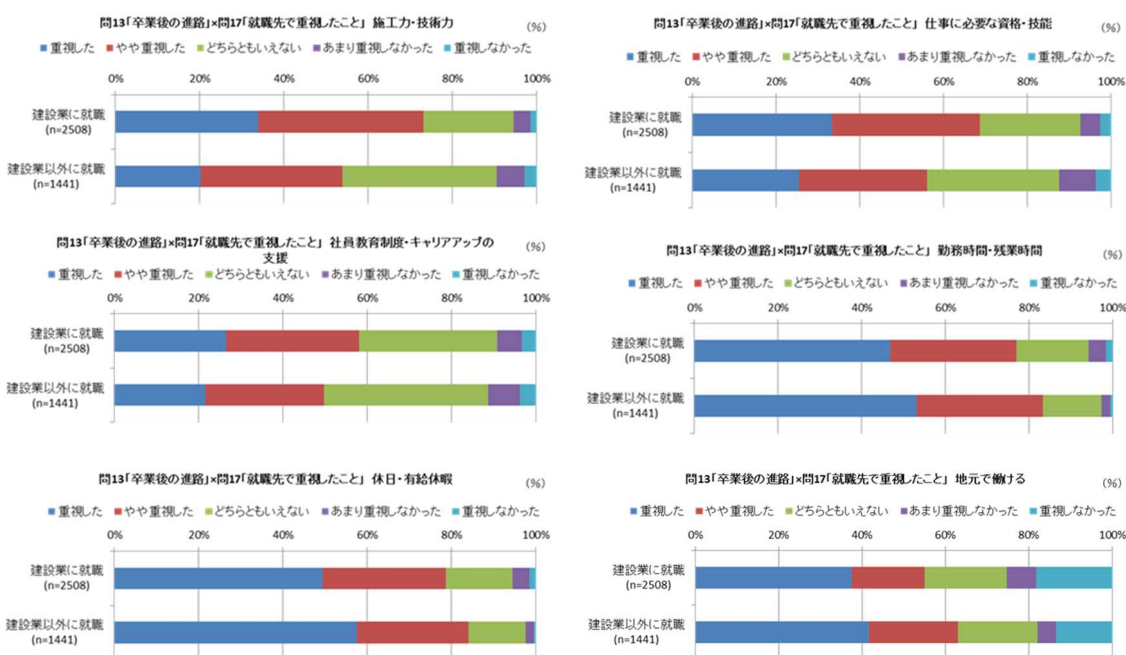
なお、建設業に就職を予定する生徒に聞いた問15「建設業を選ばなかった理由」(4-1) - 5参照)や、建設業以外に就職を予定する生徒に聞いた問14「建設業を選んだ理由」(4-1) - 4参照)と比較すると、どちらも仕事の適性・魅力を理由に挙げた回答が最も多く、休日・給料はその次となっていた。生徒は休日や給料に対する情報を重視する一方で、それは就職先を決めるのに決定的な理由にはなっていない可能性もある。

生徒・問11「重要・知りたいと思った情報」×建設会社・問42「アピールしたい情報」



4-2) - 2. 就職先による「就職に際して重視したこと」の違い

建設業に就職する生徒は、他に就職する生徒と比較して「(企業の) 施工力・技術力」「仕事に必要な資格・技能」「社員教育制度・キャリアアップの支援」をやや重視する傾向にある。また、「勤務時間・残業時間」「休日・有給休暇」「地元で働ける」を重視する割合がやや少なかった。ポイントにして数ポイント~10ポイント程度の差であるが、スキルアップに関わることは他業種へ就職する人より重視し、処遇については比較的重視しない傾向がある。



4-2) - 3. 就職先による「就職に際して不安・心配に感じること」の違い

就職先にかかわらず、「仕事についていけるか」を挙げる割合が最も多いが、建設業に就職する生徒は、他に就職する生徒と比較して、就職に際して不安・心配に感じることとして「一人前になれるか」を挙げる割合が高い。

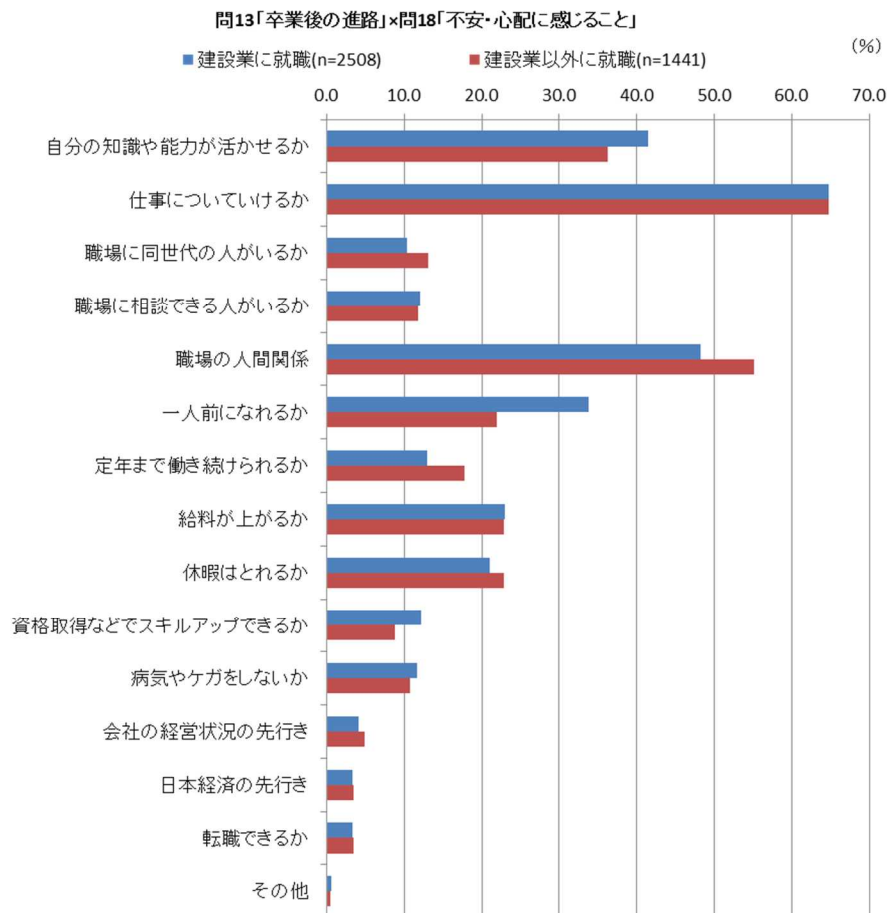
また、「職場の人間関係」を不安に思っている生徒が多くなっているが、一般的な人間関係に加え「上司・先輩による現場での直接指導」などの場面で指導担当者とうまくやっていけるかどうかで不安を感じていると考えられる。建設業に就職する生徒だけでみても同じような傾向がみられている。

実際に現場で働くまで、これらの不安は抜本的には解消されないと考えられるが、会社側には新規採用技能者の不安解消に努める取組が引き続き求められていると考えられる。

また、「自分の知識や能力を活かせるか」を挙げる生徒も多く、就職後（あるいは将来的に）自らの適性・希望に添った仕事を担当できるかどうか不安を感じていると考えられる。例えばキャリアパスの例示などで、先の見通しを示すことなども不安解消の一助にな

る可能性がある。

これらから、仕事をきちんとこなしてスキルアップしたいという生徒の意向がうかがえる。それらにさらに応えていくことが人材確保のために必要になると考えられる。

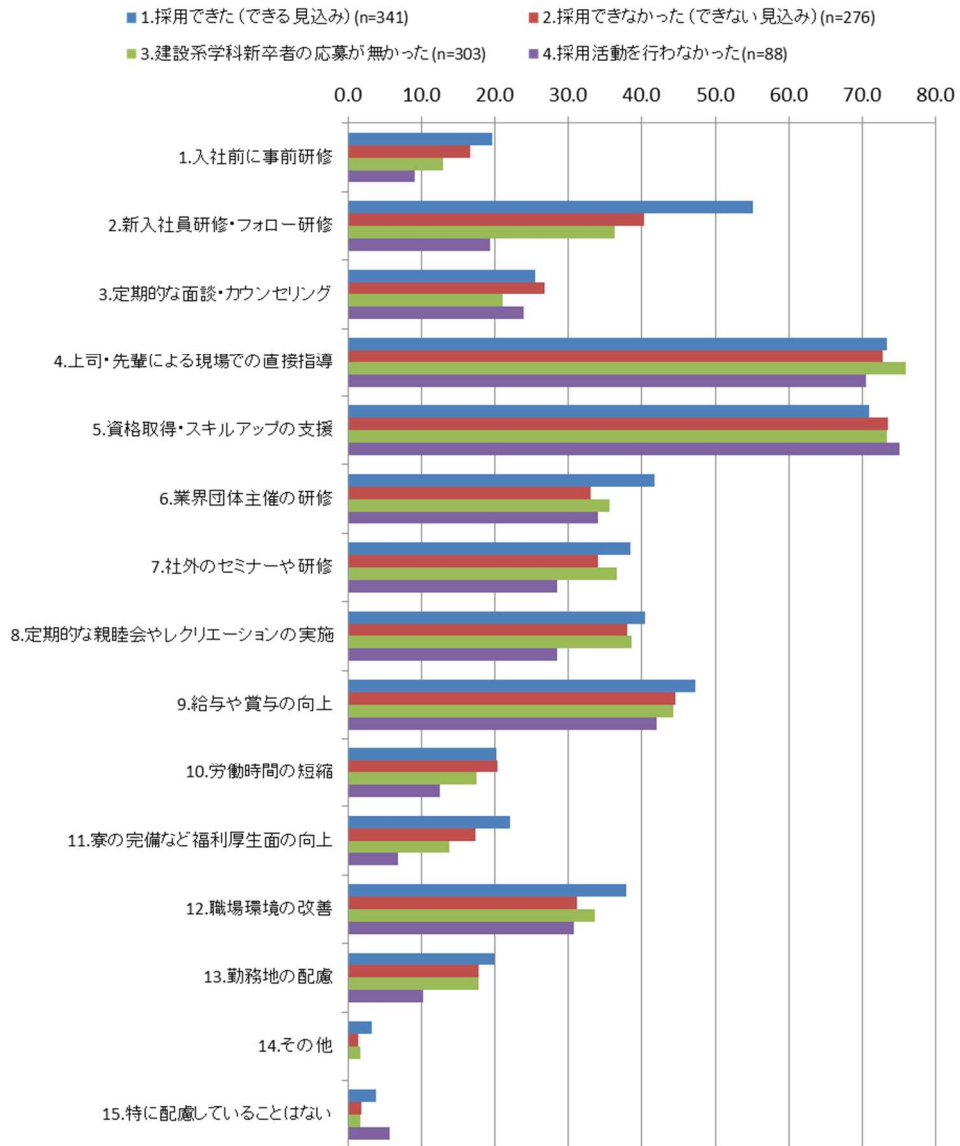


4-2) - 4. 建設会社の定着率向上の取組と、高卒新規採用活動の成否の関係

「計画通りに採用できた」会社では、「新入社員研修・フォロー研修」、「入社前の事前研修」などの入社前・入社直後の研修の実施率が「採用できなかった会社」等に比べて高くなっている。また、そのほかの項目もやや高めとなっており、様々な定着率向上の取組みが職場環境や待遇の改善につながり、結果的に採用面にもプラスに作用してくると考えられる。

「特にアピールしたい重視項目(3つまで)」(4-2) - 1) 参照) で研修(「社員教育制度・キャリアアップの支援」)を挙げる建設会社の割合は第5位であり、実施していることをあまりアピールしていない。

問44「計画通りに採用できたか」×問22「定着率向上の配慮」

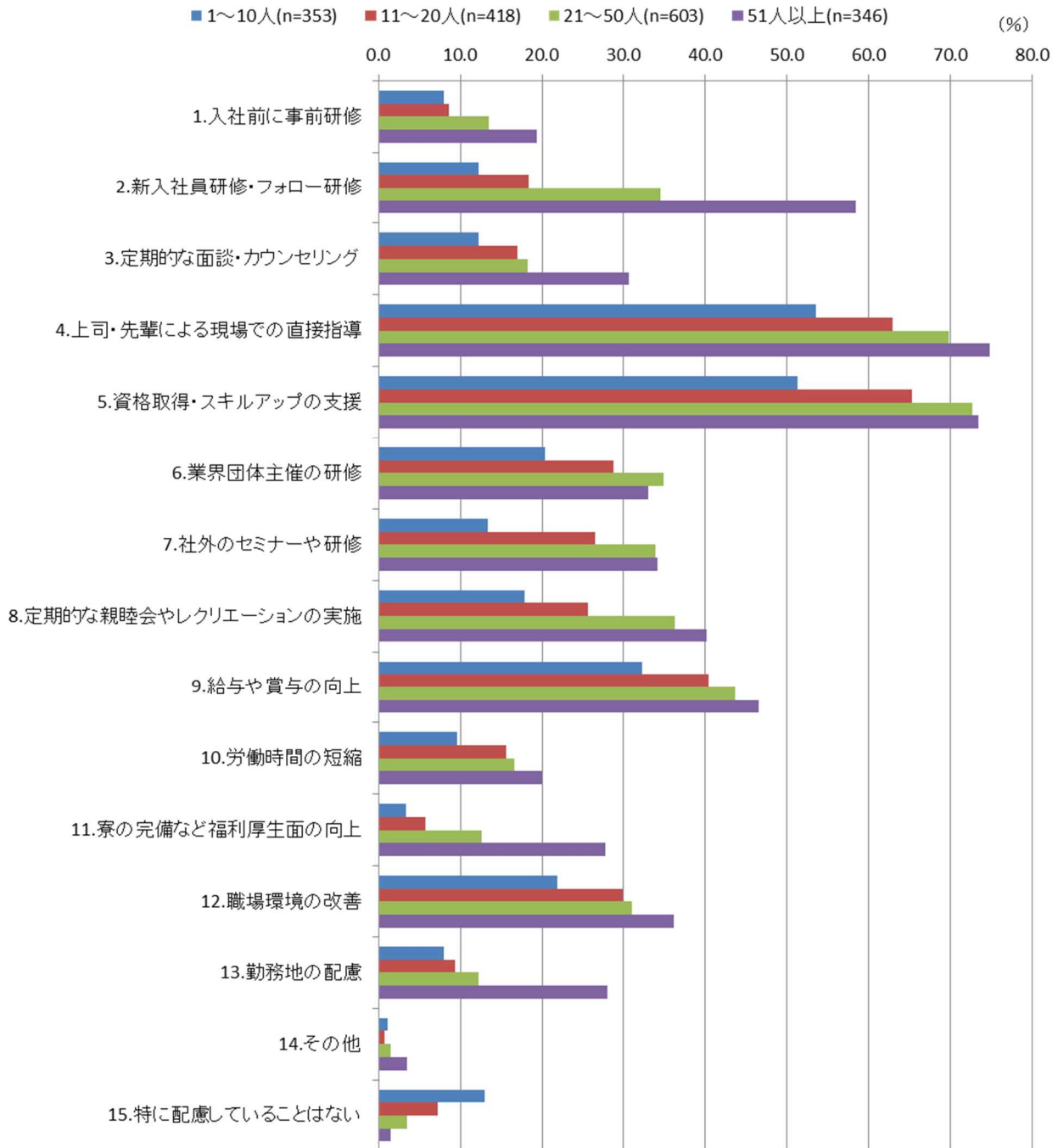


4-2) - 5. 従業員数と定着率向上の取組の関係

ほぼ全ての項目で、大きな企業では小さい企業よりさまざまな取組を行っている。

小規模企業では取組の充実に限界があることも考えられることから、業界内などで協力して合同で研修を行うなどの取組もさらに進めることが必要と考えられる。

問5「従業員数」×問22「定着率向上の配慮」



4-2) - 6. 生徒が企業に求めるものと建設会社が提供する情報・条件の関係 (まとめ)

生徒は就職の検討に当たって重視する情報として仕事内容・処遇・職場の雰囲気などを挙げているが、建設会社が考えるアピールポイントは仕事内容・施工力・技術力・実績などに偏っており、ミスマッチが起きている。4-1) - 9で触れたとおり処遇や職場環境など建設業に課題がある情報を提供すると建設業に就職する確率が下がるとの傾向が見られ、それが情報の偏りの原因になっている可能性もあるが、情報が提供されないと就職後に現実に直面し離職につながることも考えられ、処遇改善などに引き続き取り組みつつ情報をさらに提供していくことが必要と考えられる。

建設業を選ばなかった生徒は仕事の内容と自分の適性・意向との不一致、処遇面 (休日や給料) で条件が合わなかったことを理由に挙げている。処遇については、就職先を決める際に必要な情報として重視はするもの「選ばなかった理由」としては上位ではなく、就職先を決める上で決定的な理由にはなっていない可能性もある。

就職先にかかわらず生徒は「仕事についていけるか」「職場の人間関係」「自分の知識や能力が活かせるか」などの不安を感じている。これに対し、高卒を計画どおりに採用できている会社では研修・教育・訓練に取り組んでいる割合が高い。

企業は、生徒のこのような不安・心配に応えるよう、必要に応じて業界内で協力するなどの工夫をして研修教育充実・労働環境改善などに取り組み、また、情報を積極的に生徒に開示するとともに、処遇だけでなく、キャリアアップなど働くインセンティブの見える化を進める必要があると考えられる。

4-3) 先生・保護者の認識と、生徒の就職行動の関係

4-3) - 1. 建設業の勤務経験・現場経験のある先生はいるか (問2) (単一回答)

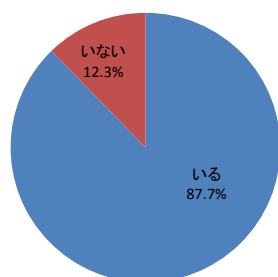
「いる」が 87.7%、「いない」が 12.3%で、「いる」が大半を占めている。

なお、「いない」を選んだ教諭の所属する学科は土木・建築以外の学科 (例えば「インテリア科」など) が比較的多い。

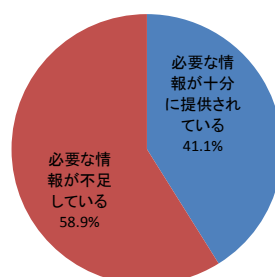
4-3) - 2. 建設会社から十分な情報が提供されているか (問15) (単一回答)

「必要な情報が十分に提供されている」が 41.1%、「必要な情報が不足している」が 58.9%、となっており、「不足している」が上回っている。

進路指導・問2 建設業の勤務経験・現場経験のある先生はいるか(n=163)



進路指導・問15 建設会社から十分に情報が提供されているか(n=163)



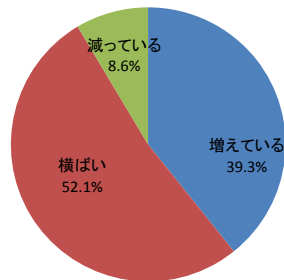
4-3)-3. 建設業へ就職希望の生徒の増減 (問5) (単一回答)

「横ばい」が半数を占めているが、残り半数の多くは「増えている」となっている。

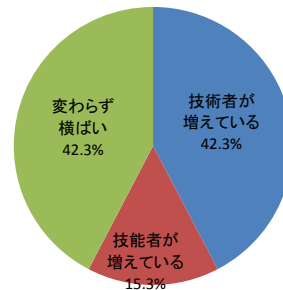
4-3)-4. 希望の職種 (問6) (単一回答)

「横ばい」が多いが、技術者と技能者では「技術者が増えている」が大きく上回っている。

進路指導・問5 建設業へ就職希望の生徒の増減 (n=163)



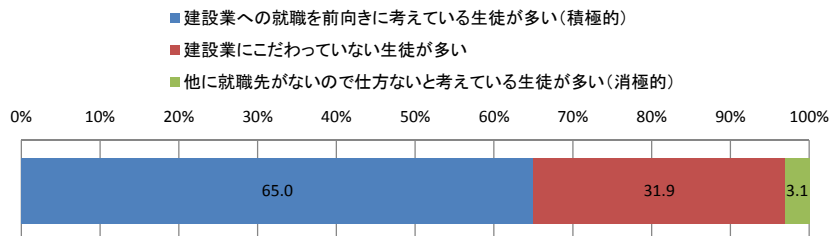
進路指導・問6 希望の職種 (n=163)



4-3)-5. 生徒は建設業を就職先としてどう考えているか (問8) (単一回答)

「建設業への就職を前向きに考えている生徒が多い」学校 (学科) が多い。

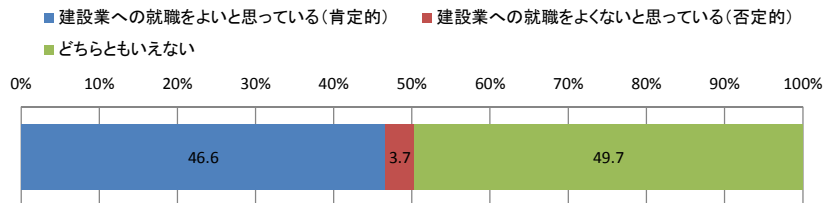
進路指導・問8 生徒は建設業を就職先としてどう考えているか (n=163)



4-3)-6. 保護者は建設業への就職をどう考えているか (問9) (単一回答)

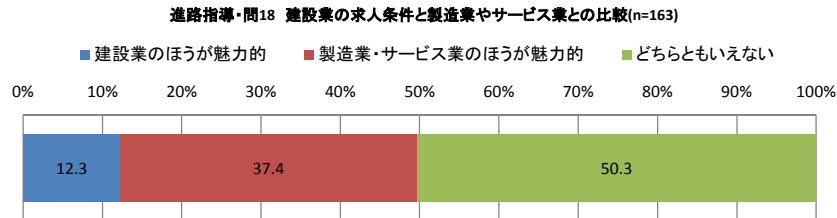
「どちらともいえない」が半数近くを占めているが、「肯定的に思っている」が「否定的に思っている」を大きく上回っている。

進路指導・問9 保護者は建設業への就職をどう考えているか (n=163)



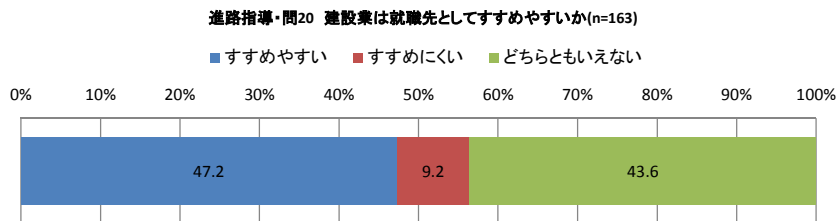
4-3)-7. 建設業の求人、製造業やサービス業との比較 (問 18) (単一回答)

建設業よりも製造業やサービス業のほうが魅力的との回答が多くなっているが、最も多い回答は 50.3%で「どちらともいえない」であった。



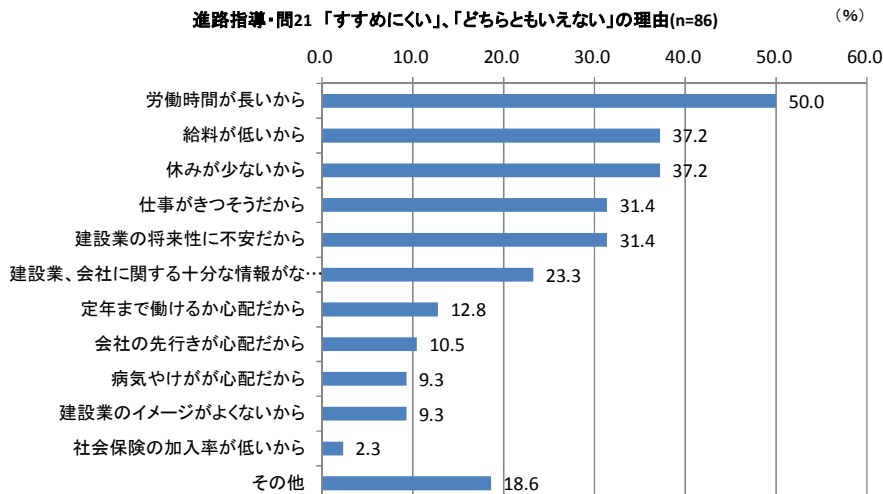
4-3)-8. 建設業界は就職先として勧めやすいか (問 20) (単一回答)

「すすめやすい」がほぼ半数を占めており、「すすみにくい」を大きく上回っている。



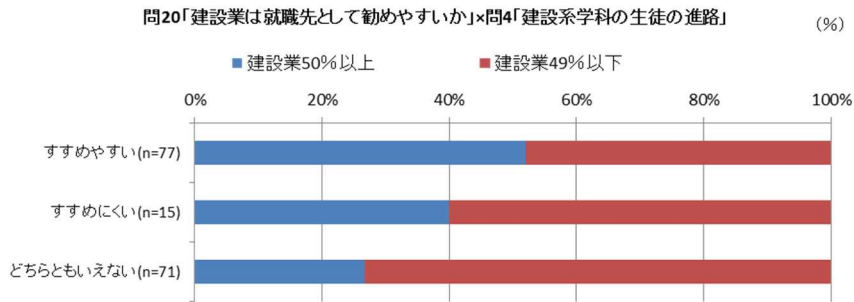
4-3)-9. 「すすみにくい」「どちらともいえない」理由 (問 21) (複数回答)

「勤務時間、残業時間が長いから」が 50.0%、「給料が低いから」が 37.2%、「休みが少ないから」が 37.2%、「仕事がきつそうだから」が 31.4%、などが多くなっており、就業条件がすすめづらい主な要因になっている。

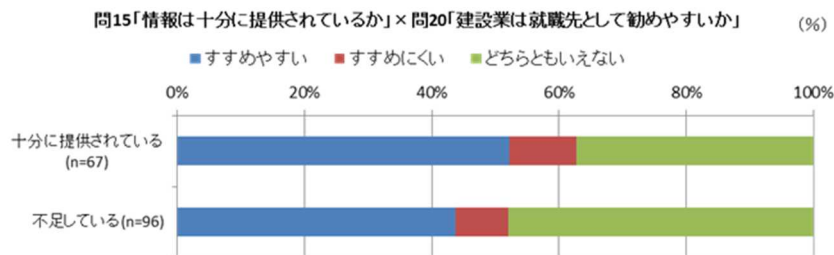


4-3) - 10. 「すすめやすさ」と生徒の進路の関係

「すすめやすい」と回答している教諭の学科では、建設業への就職する生徒の割合が高くなっている。各学校の特性や地域の雇用状況などとも関係するので一概に因果関係があるとはいえないが、進路指導の先生の建設業に対して「すすめやすい」と認識することは、生徒が建設業に就職を検討する上で後押しになっている可能性もある。



4-3) - 11. 建設会社からの情報提供と「すすめやすさ」の関係

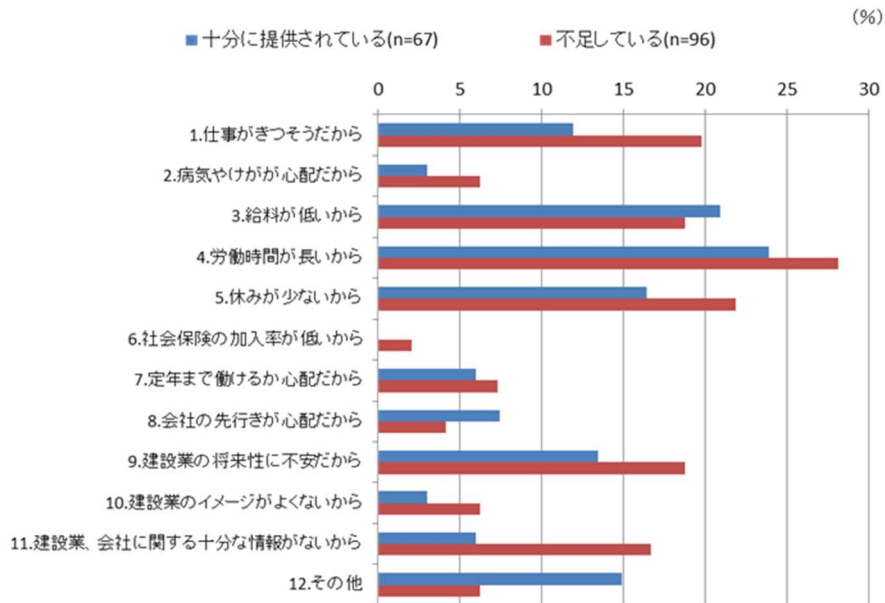


情報が「十分に提供されている」と答えた教諭と「不足している」と答えた教諭で、「建設業がすすめやすい」と答える割合は「十分に提供されている」教諭のほうが若干大きくなっているが、有意な差は確認できなかった。

4-3) - 12. 建設会社からの情報提供と「すすめにくい理由」の関係

「十分に提供されている」と答えた教諭は、「不足している」と答えた教諭に比べて、すすめにくい理由として、「仕事がきつそうだから」、「労働時間が長いから」、「休みが少ないから」、「建設業の将来性に不安だから」、「建設業、会社に関する十分な情報がないから」などを挙げる割合が有意に少なく、十分な情報の提供はネガティブなイメージを軽減している可能性がある。(本稿では触れないが、保護者についても同様の傾向が見られた。)

問15「情報は十分に提供されているか」×問21「すすめにくい理由」



4-3) - 1 3. 先生・保護者の認識と、生徒の就職行動の関係 (まとめ)

教諭の半数は建設会社からの就職情報提供が十分でないと考えており、情報提供によって教諭が建設業に対して持つネガティブなイメージが軽減される可能性がある。

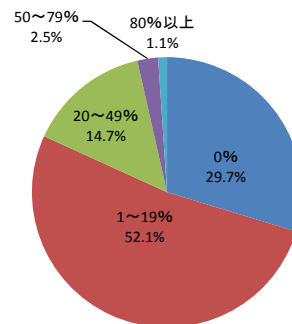
また、教諭が「建設業は就職先としてすすめやすい」と考えている学科は建設業へ就職する割合が高く、教諭の認識が生徒に影響を与えている可能性がある。(情報提供と「すすめやすさ」に有意な関係は確認できなかったものの) 今後学校や保護者へのさらなる情報提供などに取り組む必要があると考えられる。

4-4) 建設会社の将来見通しと採用活動などの関係

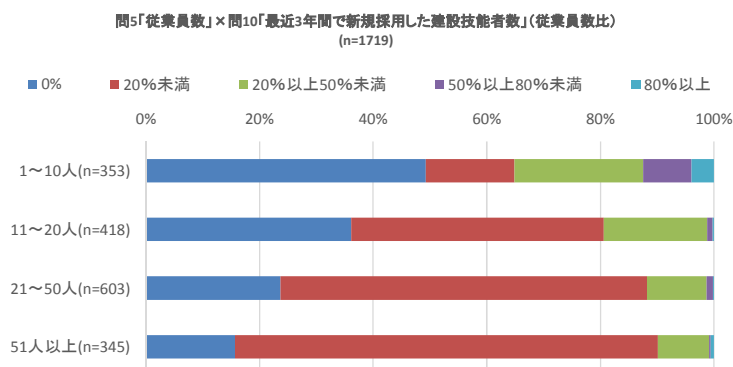
4-4) - 1. 最近3年間で新規採用した建設技能者数 (問10) (数値回答)

最近3年間で採用した建設技能者数が従業員数に占める割合で見ると、0%が29.7%、1~19%が52.1%となっており、大半が20%未満となっている。

問10 従業員数に占める新規採用した技能者の割合(n=1703)

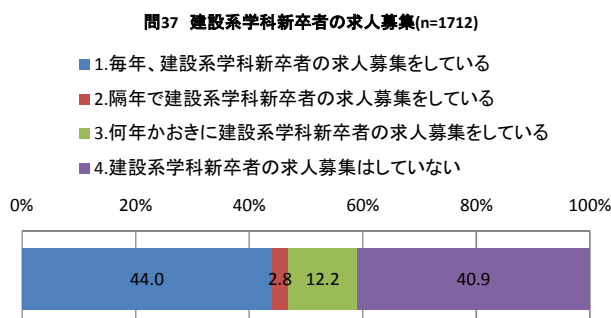


従業員規模別でみると、従業員規模が小さいほど0%の比率が高くなっているが、一方で50%以上の比率も高い。



4-4) - 2. 工業高校への求人募集を行っているか (問 37) (単一回答)

工業高校の建設系学科新卒者をなんらかの形で求人募集しているのは6割、していないのは4割となっている。

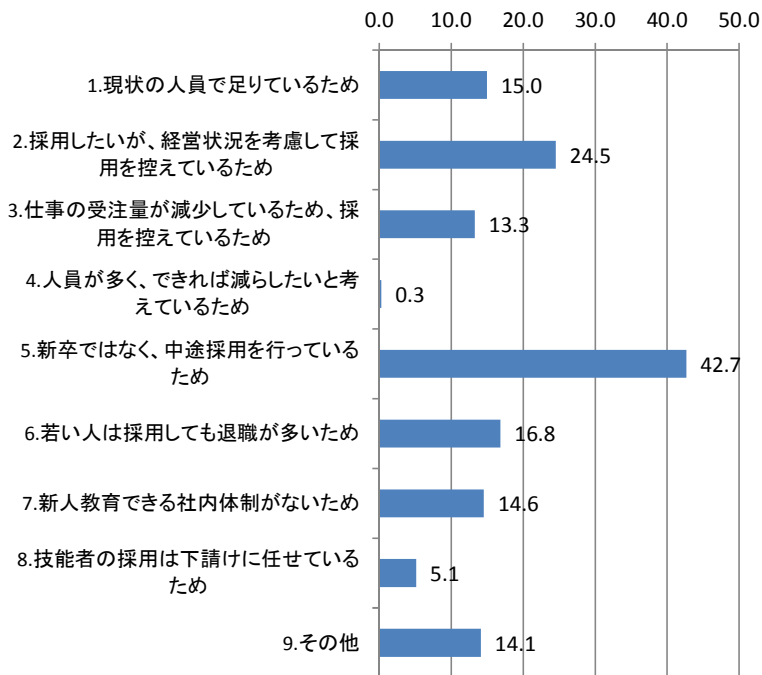


4-4) - 3. 工業高校新卒者を求人募集しない理由 (問 38) (複数回答)

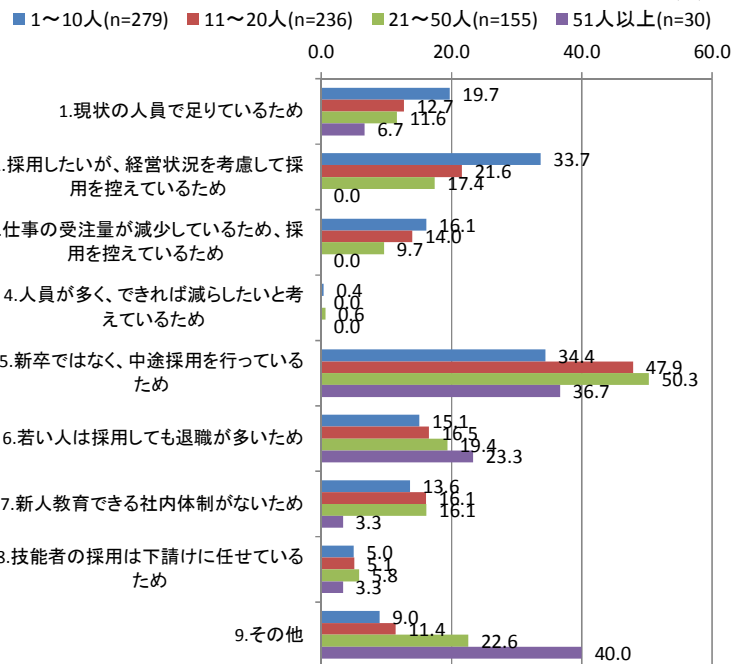
「新卒ではなく、中途採用を行っているため」が42.7%で最も多い。

従業員規模が小さい会社ほど、「採用したいが、経営状況を考慮して採用を控えているため」と「仕事の受注量が減少しているため、採用を控えているため」という回答の割合が高くなっており、規模が小さい会社ほど事業環境が厳しくなっており、採用したくても採用できない状況がうかがえる。一方で、規模が大きいほど「若い人は採用しても退職が多いため」という回答の割合が高くなっている。

問38 建設系学科新卒者の求人募集を行わない理由(n=701) (%)



問5「従業員数」×問38「建設系学科新卒者の求人募集を行わない理由」 (%)

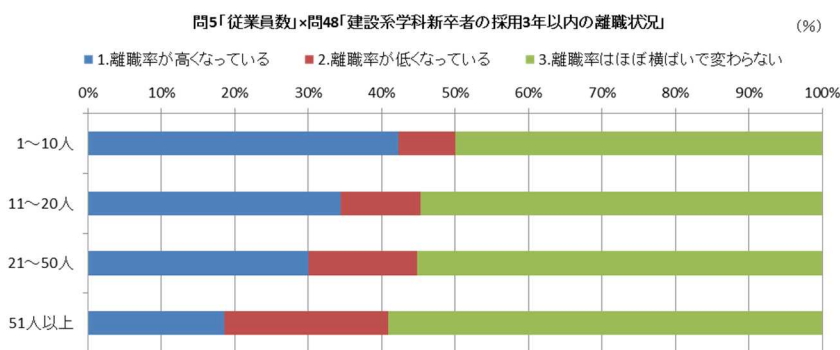


「その他」の主な回答は、「近くに工業高校・建設系学科がない」、「学科にこだわらずに募集している」、「求人方法がわからない」、「募集しても、求職者がこない・少ない」などが挙げられている。

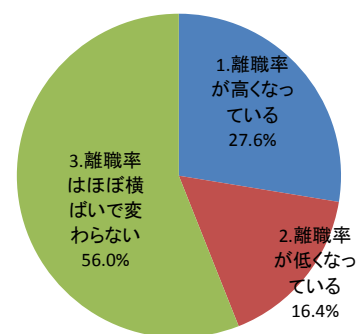
4-4) - 4. 工業高校新卒者の採用後3年以内の離職状況 (問 48) (単一回答)

最近5年程度の建設系学科新卒者の、採用3年以内の離職状況を建設会社に対してきいたところ、「横ばい」が半数以上を占め多くなっているが、「高くなっている」が「低くなっている」を上回っている。

従業員規模別にみると、従業員数の多い会社の方が「離職率が低くなっている」を選ぶ割合が高い。



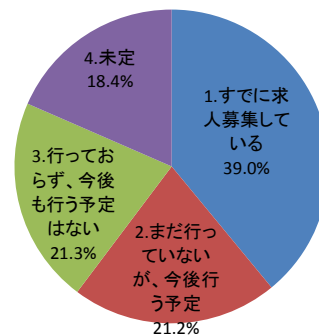
問48 建設系学科新卒者の採用後3年以内の離職状況(n=859)



4-4) - 5. 工業高校以外の職業科や普通科への求人募集 (問 13) (単一回答)

4割がすでに募集を行っており、さらに2割も募集を行う予定となっており、工業高校以外への求人先の拡大に取り組む会社が多くなっている。

問13 工業高校以外への求人募集(n=1724)

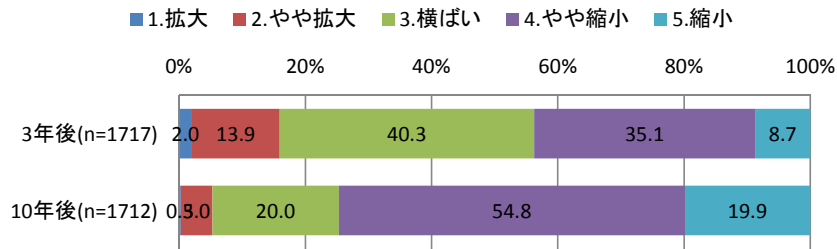


4-4) - 6. 今後の建設業界の市場規模の見通し (問 28) (単一回答)

3年後の市場規模に対する建設会社の見通しは「横ばい」が最も多いが、「拡大見通し」(「拡大」+「やや拡大」)が15.9%、「縮小見通し」(「やや縮小」+「縮小」)が43.8%となっており、「縮小見通し」が「拡大見通し」を大きく上回っている。

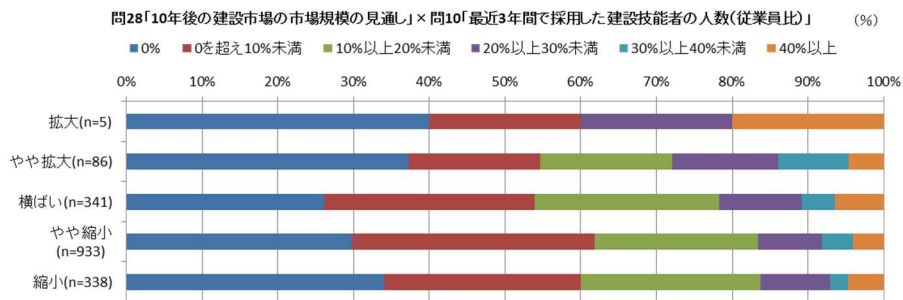
10年後は、「拡大見通し」は5.3%で1割を割り込み、「縮小見通し」が74.7%を占める。

問28 今後の市場規模の見通し



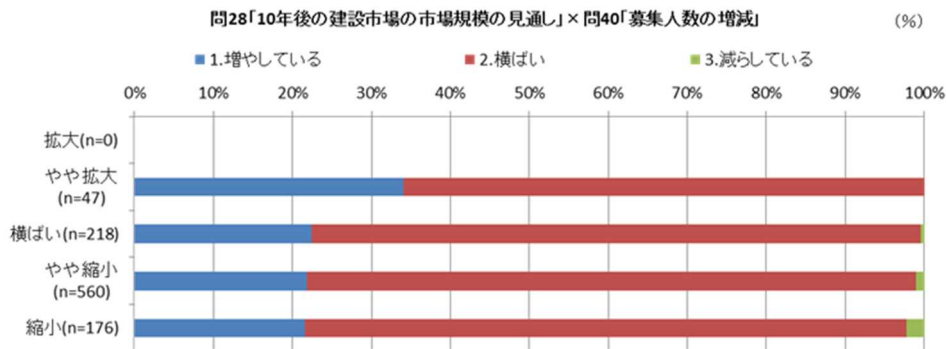
4-4) - 7. 10年後の建設業界市場規模見通しと、最近3年間の技能者の採用数の関係
 新規採用建設技能者について最近3年間の採用数を聞いたところ、市場規模の見通しが前向きなほど採用人数(従業員数比)が20%以上の会社の割合が多い。

一方で、「やや拡大」「拡大」との見通しを持つ会社は採用のない会社の割合が増えており、見通しが明るくても採用に慎重な会社が一定数あることがうかがえる。



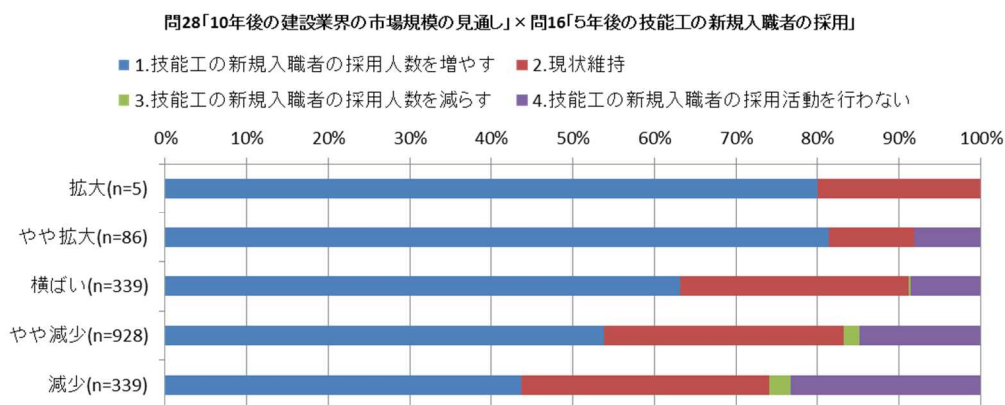
4-4) - 8. 市場規模見通しと高卒新規募集人数の増減の関係

高卒新規採用を行っている建設会社に対し、その募集人数の増減をきいたところ、市場規模の見通しにかかわらず、(技術者・技能者合わせた)高卒新規採用の募集人数を増やしている会社は概ね全体の2割程度であり、残り8割は「横ばい」としている。市場規模見通しにかかわらず、必要な人員は募集していることが窺われる。



4-4) - 9. 市場規模見通しと、5年後の技能工新規入植者採用予定の関係

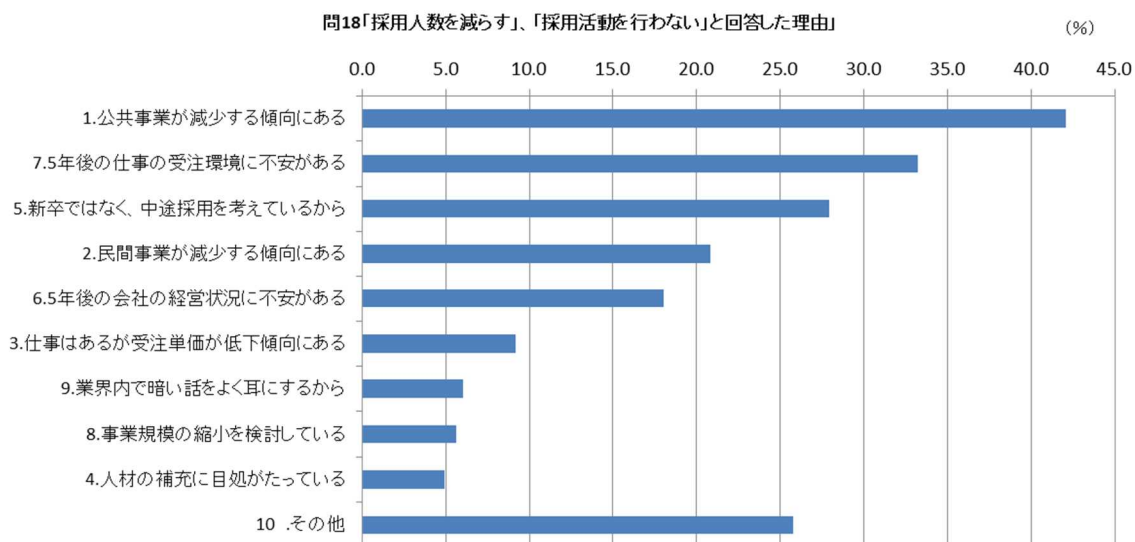
5年後の技能工の新規入植者採用については、悲観的な見通しの会社でも4割は「増やす」、3割は「現状維持」と答えており、見通しにかかわらず採用を前向きに行う会社が多数を占める。見通しが明るくなるほどその割合は多くなっている。



4-4) - 10. 5年後に求人を減らす（行わない）建設会社の理由

「公共事業が減少する傾向にある」、「5年後の仕事の受注環境に不安がある」、「新卒ではなく、中途採用を考えているから」、「民間事業が減少する傾向にある」、「5年後の会社の経営状況に不安がある」、など事業環境の悪化を挙げる会社が多い。

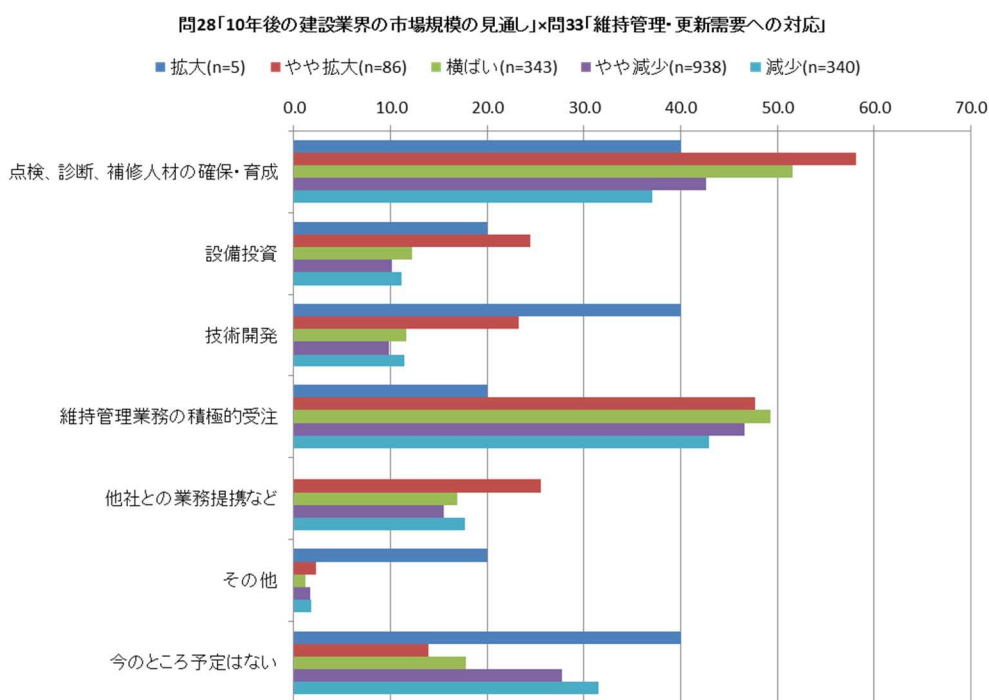
「新卒ではなく、中途採用を考えているから」も20%以上で多くなっており、即戦力重視の会社も多いと考えられるが、一から人材を育成する余裕がないとも考えられる。



4-4) - 1 1. 今後の維持管理・更新需要の増加に対する、建設会社の対応方針

「維持管理・更新需要への対応について」は、いずれの見通しをもつ会社も、「点検、診断、補修人材の確保・育成」、「維持管理業務の積極的受注」が多くなっている。

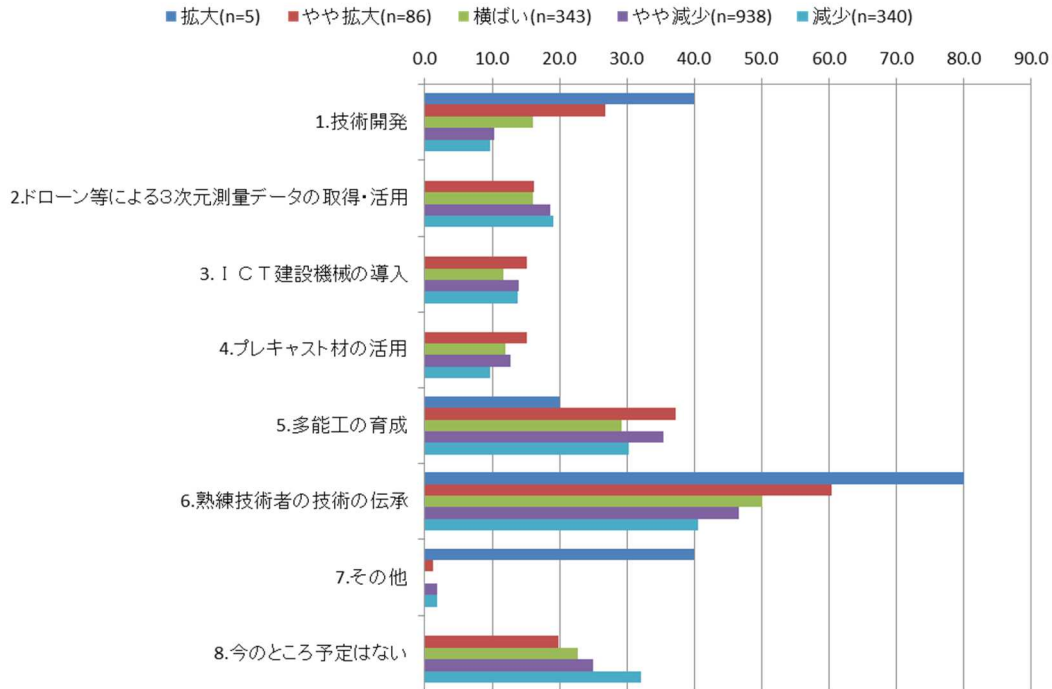
「拡大見通し」（「拡大」、「やや拡大」）を持っている会社では「横ばい」や「やや減少」、「減少」と考えている会社に比べて、多くの選択肢を選ぶ傾向にある。特に「設備投資」と「技術開発」の回答が多くなっており、維持管理・更新需要に対して予算を掛けてでも積極的に取り組んでいこうという姿勢がうかがえる。



4-4) - 1 2. 建設現場の生産性向上に向けた建設会社の対応方針

全体的に「熟練技術者の技術の承継」「多能工の育成」を挙げる会社が多い。10年後の建設市場規模を「拡大」「やや拡大」と予想した会社はそれらに加え「技術開発」を挙げる割合も多く、積極的な姿勢がうかがえる。

問28「10年後の建設業界の市場規模の見通し」×問34「建設現場の生産性向上の取組」



4-4) - 1 3. 将来見通しと採用活動の関係についての検証

回答した建設会社の 7割以上が10年後の建設市場規模の縮小を予想している。

一方、回答した建設会社の約 6割が建設系工業高校新卒採用を行っており、業績や市場の見通しにかかわらず必要な採用を横ばいあるいは増やして行っている会社がそのほとんどを占める。

また、新規採用建設技能者について最近3年間の採用数を聞いたところ、将来見通しが前向きな会社ほど採用人数が多い傾向にある一方で、見通しが明るくても採用を行わない会社が3割程度ある。

「5年後の技能工の新規入職者の採用」では、「縮小見通しの会社でも「採用を増やす」が4割程度あり、見通しが前向きだとさらに「採用を増やす」会社が多くなる傾向がある。一方、見通しが明るい会社でも採用を行わない会社が15%程度あり、その理由として景気のほか「中途採用」を挙げる割合も多い。

今後の維持管理・更新需要増加への対応策としては「点検、診断、補修人材の確保・育成」、「維持管理業務の積極的受注」を挙げる会社が多い。建設現場の生産性向上の取組としては、「熟練技術者の技術の承継」「多能工の育成」を挙げる会社が多いなど、今後の業務環境変化に対して人材の確保育成を優先的に考える会社が多くなっている。

5. 考察

建設会社の10年後の建設市場見通しは「やや縮小」「縮小」が多いなか、5年後の技能者

の採用についてはある程度見通しと連動しているが、「縮小」見通しの会社でも「増やす」が4割程度ある。「過度に悲観的になって採用を控えている」様子はみられないが、前向きな見通しを持ちつつ企業で新規採用技能者の採用が少ない企業もある。

一方工業高校建設系学科生徒の採用については回答企業の6割程度が取り組んでおり、市場規模見通しにかかわらず採用数は横ばい又は増やしている。

また維持管理・更新需要への対応や生産性向上の取組などについても人材確保育成に係る項目を挙げる割合が多いなど、建設会社は人材確保・育成を非常に重視しており、官民全体で建設人材の確保育成の取組をさらに進めていく必要がある。

工業高校建設系学科のうち、進路指導担当教諭が「建設業は就職先としてすすめやすい」と考えている学科は建設業へ就職する割合が高いことなどから、工業高校から建設業への就職をさらに後押しするためには、生徒だけでなくその周辺の人たちに対しても今後さらなる情報提供などに取り組む必要があると考えられる。

また、生徒が就職先検討に当たって重視する、仕事内容・処遇・職場の雰囲気などに関する情報を生徒・学校・保護者にさらに適切に提供することで、誤解や不適切なイメージを解消・軽減することが望まれる。また、授業やインターンシップなどさまざまな場面で建設業に触れる機会を増やすこともイメージを改善することに効果があると考えられる。

また処遇、労働環境、将来見通しなど必ずしも良い情報でないものも、状況を改善するための取組を引き続き行うとともに、実態を正しく伝えることで必要以上の誤解を解くことがイメージを改善する上で有効と考えられる。

生徒は就職にあたって「仕事についていけるか」「自分の知識や能力が活かせるか」に最も不安を感じており、企業の研修・教育などの取組が重要と考えられる。またキャリアパスの例示や「建設キャリアアップシステム」の活用なども含め将来の道筋を示すことも不安解消に有効と思われる。